

网络平台下新业态劳动关系的看法

Views on the New Industrial Labor Relations under the Network Platform

张文慧

Wenhui Zhang

沈阳师范大学 中国·辽宁 沈阳 110000

Shenyang Normal University, Shenyang, Liaoning, 110000, China

摘要: 伴随着科技进步,劳动关系也发生了巨大的变化,出现了以平台为用工基础的新型用工模式——互联网公司、平台、个人三者结合的劳动关系模式。但很明显,此种用工模式虽已经普遍存在,但因为法律固有的滞后性,现有法律并未就此模式作出明确的规定和救济。论文将从新业态劳动关系的认定展开,对此种劳动关系下劳动者的救济展开讨论。

Abstract: With the progress of science and technology, great changes have taken place in labor relations, and a new mode of employment based on the platform—internet company, platform and individual has appeared. However, it is clear that this mode of employment has been widespread, but due to the inherent lag of the law, the existing law does not make clear provisions on this mode and relief. This paper will start from the identification of the new form of labor relations, and discuss the relief of workers under such labor relations.

关键词: 共享经济; 劳动关系; 新业态

Keywords: shared economy, labor relations, new forms of business

DOI: 10.12346/emr.v4i1.5288

1 引言

在中国进入经济新常态后,新经济、新业态等不断涌现,社会就业环境、劳动就业方式、劳动者权益保障方式等发生了深刻变化。2017年4月,国务院印发的《关于做好当前和今后一段时间就业创业工作的意见》中明确提出“支持新就业形态发展,完善适应新业态特点的用工和社保制度,探索适应灵活就业人员的失业、工伤保险保障模式”。2020年中央一号文件明确提出“开展新业态从业人员职业伤害保障试点”。这表明新业态下劳动者的保障问题已经十分突出并引起了广泛关注。

2 新就业形态下的劳动关系

新业态(全称新就业形态)是伴随互联网技术进步与大众消费升级出现的、去雇主化的就业模式以及偏离传统正规就业并借助信息技术升级的灵活就业模式,它出现于新兴的平台经济、共享经济、众包经济和众筹经济等领域。是一种非标准就业模式。国际劳工组织将“非标准就业”界定为包

括临时性就业、非全日制就业、多方雇佣关系、隐蔽性雇佣和依赖性自雇在内的一种就业形式。然而,随着新业态从业者群体规模不断扩大,由此引发的劳动争议纠纷也日益增多。以外卖员为例,外卖员与平台劳动关系认定问题成为该类纠纷的主要争议焦点。一方面“平台+个人”的新型就业模式在用工主体、管理模式、收入分配方式、劳动者与用人单位之间的人身隶属关系等方面均有别于传统的劳动关系模式,劳动关系更加多样化、复杂化,且常与劳务关系、承包关系、合作关系等法律关系相混同,传统的劳动关系认定标准如何应对劳动关系高度灵活化、自主化的新发展状态亟待解决;另一方面此类劳动关系的认定关乎灵活就业群体的劳动权益保障问题,其劳动者法律身份的明确意味着该劳动力群体可以纳入劳动法律体系保护范畴。但很明显,互联网影响下平台经济、分享经济的蓬勃发展与其用工模式的自由化、多元化是分不开的。若是简单的一刀切地将平台用工界定为传统劳动关系,则不仅会导致劳动关系僵化泛化,还会降低平台经济、分享经济活力,不利于经济健康持续地发展。

【作者简介】张文慧(1997-),女,中国山西大同人,在读硕士,从事法律法学研究。

3 新业态下从业者劳动关系与传统劳动关系比较

传统劳动关系指劳动关系即双方当事人通过合意由劳动者提供劳动,用人单位一方给付报酬所形成的具有经济和人身从属性的权利义务关系。劳动法律关系的概念是指劳动者与用人单位之间,在实现劳动过程中依据劳动法律规范而形成的劳动权利与劳动义务关系。它是劳动关系在法律上的表现,是劳动关系为劳动法调整的结果。中国系属大陆法系国家,在对劳动关系认定标准上主要适用从属性理论。大陆法系以“从属性”为核心的认定标准,即强调劳动关系中雇员对雇主的人身依附关系,其核心要素为从属性,主要表现为“雇员在雇主的指挥监督下给付劳务,劳动的时间、地点及方式等由雇主决定,雇员不能自主决定;雇员进入雇主的经营或生产组织提供劳务;雇员给付劳务以实现雇主利益为目的”。而新业态下从业者的劳动方式、劳动工具、劳动时间、服务对象都发生了改变,与传统劳动关系有很大区别,因此新业态从业者劳动关系的认定十分模糊。

首先,劳动关系主体不同。传统劳动关系一般发生于用人单位和劳动者两方主体之间,而在互联网经济形态冲击下,平台经济呈现“平台+个人”的新型用工形式,互联网普遍介入劳动过程,从业者在网络平台上注册账户,通过平台APP指令为需求客户提供物流服务,平台公司本身并不直接参与提供服务,而是在客户需求方及服务提供者之间搭建平台,充分发挥其资源调度和桥梁纽带作用。

其次,劳动基础条件不同。传统劳动关系中一般由用人单位提供生产资料和工作场所,劳动者接受管理并提供劳动力,用人单位在劳动法的范围内给予劳动者最低工资、休息休假、劳动安全卫生等基准保护。而平台经济下用工普遍呈现出工作平台虚拟化、工作机会网络化、工作方式弹性化、工作时间碎片化的特点,尤其在承包或合作协议阻断下,劳动关系呈现非标准化特点时,部分从业者劳动权益无法保障^[1]。

最后,主体从属性不同。传统劳动关系中,劳动者通过其劳动力及指挥控制权的让渡以从用人单位获取经济利益,故双方之间存在较强的人身和财产依附关系。平台用工管理模式较之传统劳动关系,在考勤制度、工作地点、薪酬管理、考核奖惩方面呈现高度灵活化、流动化、特定化、自主化的状态,平台公司对从业者的管理、监督和控制弱化,人格从属若即若离。同时平台公司的主要业务在于信息集散和平台运营,而从业者则是从平台处获取信息后为客户物流服务,二者业务并不重合,但是平台公司的经济收益又往往依赖于从业者的劳动分成,故劳动关系经济从属性认定界限模糊。

4 新业态从业者劳动关系认定

虽然新业态下从业者劳动关系与传统劳动关系有很大不同,但本质上还是一种劳动关系,新业态从业者对平台方还是有很强的依附性的。例如,平台的奖惩制度,平台提供统一服装等,这其实就是一种管理制度,从业者根据平台制度

提供劳动,即使直接服务对象是消费者,但这也是建立在平台的信息集散上的。但同时,对新业态从业者劳动关系的认定不能一味按照传统劳动关系认定标准进行界定。毕竟是新兴事物,与传统事物有着明显的区别,应当充分考量当事人在成为从业者时的意愿,审查当事人订立合同时的合意,区分兼职和全职,审查平台对从业者的管理制度等各方面综合考量从业者与平台之间的关系是否属于劳动关系。

5 对新业态从业者社会保障的制度创新

首先要明确,新业态从业者也是劳动者的一部分,不能因为其从事劳动的方式和途径较传统用工模式更新颖也更不同就完全不给予其救济和保护。新业态下的新型就业关系应当突破传统的单纯地存在于雇佣者和劳动者之间的双边劳动关系的制约,让对劳动者的社会保障不再是单独的依存劳动关系才存在,并且随着时代、科技、经济的发展也逐步发展,更加灵活地适应社会发展,并做出创新。其实在长期以来的各国实践中,大家都承认此类新业态从业者应当享有基本的作为劳动者的社会保障权利。我们不应局限于劳动关系的双方性,更要看到劳动关系的可多方性。突破传统就业模式,创新新情况下的就业模式,并给予从业者应有的保护^[2]。

同时,新业态用工模式下,可以根据平台与从业者的从属性的不同确定对从业者的保护制度。在完全依附的情形下类比传统劳动关系给予从业者相应保护,在兼职甚至从属性更弱的情形下适当考虑平台的补充责任以及商业保险责任,劳动社会保障不应该是社会的责任,更应该用工者的责任。但互联网平台经济、共享经济还是一种新生产物,它的蓬勃发展也与经济社会的持续健康发展紧密相关,因此不能对其约束太过严苛,破坏了这种用工模式的优势^[3]。

在从业者止损的情形下,对受害人的赔偿责任亦不明确,在新型法律关系出现的情况下,此种法律空白会使争议双方或者多方主体不明确,增加争议解决成本。应明确各方责任归属,包括对平台责任和从业者责任的区分以及认定。

6 结语

新业态下的平台从业者是不同于传统劳动关系和劳务关系的新型就业关系,不应用传统的劳动关系对其进行绑架和完全的约束,既要看到它的新,也要看到它的旧。不能因为它的新就对其旧的方面置之不理,同样不能因为它的旧就用传统的劳动法予以适用。要加紧对新业态下劳动者的权益保护立法,加强行业监管,推动立法和执法进程。

参考文献

- [1] 钟仁耀.新业态就业人员的劳动保障权益如何维护[J].人民论坛,2021(27):4.
- [2] 赵为.用创新的思路解决新业态从业者的劳动保障制度不健全问题[J].中国人力资源社会保障,2019(4):3.
- [3] 孙庆福.新劳动合同法对中小企业人力资源成本的影响及对策[J].焦作大学学报,2010,24(3):3.