

自雇型平台经济从业者的辨识 及其权益保障研究*

王 茜

【摘 要】平台经济中存在大量不同于传统劳动者的自我雇佣型从业者，其现实保障需求能否得到回应，直接关系到“更加充分更高质量就业”目标的实现。受我国传统自雇法律规则相对缺失和平台就业自身特点的双重影响，自雇型平台经济从业者面临类别混同和真假难分的辨识困局，以及与之相关联的社会保障和组织保护机制供给局限。这些困境与当前劳动交换维持二元划分框架和性质导向的保障机制安排密切相关。结合自雇辨识及权益保障机制的发展来看，自雇型平台经济从业者的权益保障应首先实现向“渐进排列”劳动交换判断框架和需求导向保障机制供给的思路转变，在扩展社会保险和强化工会组织保护机制的基础上进行类型化调整。

【关键词】自雇 平台经济从业者 自雇辨识 社会保障 组织保护

【作者简介】王茜，经济学博士，上海工程技术大学管理学院讲师。

【中图分类号】D922.5 **【文献标识码】**A

【文章编号】2097-1125 (2022) 03-0082-16

一、引言

互联网平台经济作为一种新的生产力组织方式创造出许多就业岗位，国家信息中心分享经济研究中心《中国共享经济发展报告（2021）》显示，2020年共享经济参与者人数约为8.3亿人，其中服务提供者约为8400万人。

* 本文系国家社会科学基金青年项目“用工组织形式数字化变革的法律应对研究”（21CFX085）的阶段性成果。

不同于传统劳动关系就业，平台经济中包含大量自我雇佣形式的从业者，^①即自雇型平台经济从业者。^②这既源于期望拥有更多自主权、平衡工作与生活间关系等个人就业观念的变化，也与平台就业特点密切相关，任务制工作安排、工作自主权与劳动控制并存、劳动条件提供方式混合等都为自我雇佣的实现提供了契机。^③

我国传统制度设计中自雇边界的模糊、对内部异质性的忽视以及与雇佣劳动者的权益差别，同平台就业新特征相交织，成为自雇型平台经济从业者身份辨识和权益保障的阻碍。一方面，自雇型平台经济从业者无法得到与其需求相匹配的权益保护措施；另一方面，自雇界定标准的缺失和保护程度的较大差异，既加大了劳动关系认定的法律意义，也成为平台试图规避雇佣劳动、向劳动力成本更低的自雇就业模式转型的制度动因。当前，我国较欠缺对这一劳动形态法律调整的整体性研究，^④而有关研究的重点在于劳动关系的认定，仍偏重雇佣劳动的研究视角，虽存在无论有无劳动关系皆应给予相应保护的共识，但针对自雇型从业者的专门性研究仍不多见。^⑤

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》中将“完善促进创业带动就业、多渠道灵活就业的保障制度，支持和规范发展新就业形态”作为强化就业优先政策的重要内容，既反映出平台就业在促进就业方面的重要意义，更体现出就业实现与权益保障之间的不可分离性。因此，如何突破当前自雇型平台经济从业者身份辨识和权益保障的现实和理论困境，有针对性地给予与不同类别平台经济从业者相匹配的保障措施的，不仅关系到平台从业者合理保障需求的实现和平台经济的规范健康发展，更直接影响“更加充分更高质量就业”目标的实现。

① 参见郑秉文、李妍花：《我国网络创业就业特征及其对社会保险可及性的挑战》，《辽宁大学学报》（哲学社会科学版）2018年第4期，第2页。

② 本文所称自雇型平台经济从业者，是指在平台经济领域，劳动交换具有独立劳动特征的、以自我雇佣形式从事生产或服务活动的个体，既包括有完全独立劳动特征的真正自雇，也包括兼具独立劳动和依赖劳动特征的依赖自雇。

③ 参见王全兴、王茜：《我国“网约工”的劳动关系认定及权益保护》，《法学》2018年第4期，第58页；谢增毅：《互联网平台用工劳动关系认定》，《中外法学》2018年第6期，第1557~1559页。

④ 自雇相关研究多体现在社会学或经济学领域，如邹宇春、敖丹：《自雇者与受雇者的社会资本差异研究》，《社会学研究》2011年第5期，第198~224页。

⑤ 参见肖竹：《第三类劳动者的理论反思与替代路径》，《环球法律评论》2018年第6期，第79~100页；王全兴、粟瑜：《意大利准从属性劳动制度剖析及其启示》，《法学杂志》2016年第10期，第102~115页。

二、自雇型平台经济从业者辨识及权益保障困境

自雇型平台经济从业者既因具有独立劳动特征而与传统自雇者相似,又因互联网新职业的出现、劳动管理方式的革新及兼具依赖和独立混合特征而具有自身特点。我国传统自雇规则模糊,在尚未对类似“后福特制生产模式”转型进行适应性调整时,又遭遇“互联网+”时代新型用工模式频出,使自雇型平台经济从业者的辨识遭遇较大困境。当前,以劳动交换性质为导向的制度安排使自雇型平台经济从业者的辨识与权益保障具有极强关联性,加之自雇整体的制度设计本就相对薄弱,从而在自雇型平台经济从业者权益保障上形成了较大的机制障碍。

(一) 自雇型平台经济从业者的辨识困境

在传统雇佣与自雇二元划分和自雇自担风险认知的影响下,自雇的概念界定、类别划分和判断标准均未明确,导致新兴自雇型平台经济从业者在权益保障匹配时首先面临身份辨识的难题,主要表现为类别混同和真假难分。

1. 自雇型平台经济从业者的类别混同

“自雇”这一表述在我国法律文本中较少出现,^①也没有明确的概念界定。独立劳动的界定基本采用二元划分基础上的非正向模式,即在重点关注雇佣劳动的基础上,将自雇界定为雇佣之外的劳动交换^②合同关系。^③这一界定模式的弊端在平台经济下因就业和管理方式的改变而凸显,使自雇型平台经济从业者陷入类别混同。

第一,自雇型与其他类型平台经济从业者之间的混同。我国当前仅存在劳动关系的正向性判断标准,即以劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号,以下简称《通知》)第1条作为判断劳动关系的实质要件,其余“非劳动关系”平台经济从业者所适用的法律和保障水平基本相同,这其中既包括自雇型平台经济从业者,也包括未能同时具备《通知》第1条中三要件的其他类型平台经济从业者。^④

① 当前,自雇基本仅作为一种就业形态出现在我国与其他国家的社会保障协定实施文件中,有地方性司法文件将其表述为没有身份隶属关系的人员。

② 本文使用“劳动交换”一词,意在关注个体所从事有收入活动中的劳动力给付,同时规避在部分概念中“劳动”仅指雇佣劳动的表述习惯,如劳动合同。

③ 参见 Roberto Pedersini and Diego Coletto, *Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/self-employed-workers-industrial-relations-and-working-conditions>, 2021年6月3日。

④ 未能同时具备三要件的其他类型平台经济从业者包括部分非标准劳动关系从业者、已达法定退休年龄从业者等。

第二，自雇型平台经济从业者内部类别的混同。与自雇概念界定相对应，我国法律文本中较缺乏传统自雇子集的分类和相应规则，相关群体类型主要涉及“个体工商户”、“个体行医的执业医师”及“灵活就业人员”。前两者或作为民事主体加以规定，或因专业技术因素在特别立法中明确，并未凸显其独立劳动特征。“灵活就业人员”虽得到广泛使用，但其内涵和外延均不明确。结合前述概念分析，当前仅存在是否登记为个体工商户的自雇内部类型区别，且不具有劳动交换性质和保护水平上的法律意义；同时，依赖劳动与独立劳动相对严格的二元划分，也使独立劳动全部被假定为内部统一、完全同质的类别，其内部在保障需求、劳动特征等方面的异质性被忽视。

2. 自雇型平台经济从业者的真假困局

因劳动力成本和法律责任较低，自雇易被用于隐蔽雇佣劳动，因此真假判断一直是自雇辨识的核心问题。我国自雇辨识规则的模糊、平台从业独立和依赖特征的混合与构成要件式劳动关系认定标准相互作用，使得对自雇型平台经济从业者的真假判断陷入困局。

首先，受自雇概念界定缺失和内部分类薄弱的影响，我国并没有“真自雇”的判断标准，“假自雇”辨识仅能依据劳动关系认定标准进行反证，即符合前述《通知》第1条标准的为雇佣劳动，如伪装为自雇则可判断为“假自雇”。然而，当前劳动关系认定标准中“同时具备”的要求，使被排除在劳动法倾斜保护之外的从业者也并非全部为真正自雇。其次，平台经济从业者工作时间的自我调配、生产资料的部分自行供给，与平台企业算法安排和标准化管理等相结合，使劳动过程兼具独立和依赖的特征，以是否为标准雇佣劳动进行简单的真假辨识，已难以满足新经济下劳动交换特征的判断需求。最后，前述内容相互影响易在平台就业中形成非良性循环，“真自雇”判断标准的欠缺与劳动保护水平的较大差异，会促使相对易于调整模式的平台就业成为隐蔽依赖劳动特征的手段，加重自雇的真假辨识难度。

（二）自雇型平台经济从业者权益保障的机制障碍

我国建立在雇佣与自雇二元划分基础上、以劳动交换性质为导向的制度体系，将保障视角基本放置于依赖劳动上，自雇型平台经济从业者难以获得应对外部风险和实现自我价值所需的保障机制。这既不符合社会保障理念和体系变革的潮流，^①也难以平衡“互联网+”时代个体从业者的权利与平台

^① 自雇社会保障理念和体系变革的整体趋势，参见 Slavina Spasova, Denis Bouget and Dalila Ghailani et al., *Access to Social Protection for People Working on Non-standard Contracts and as Self-employed in Europe, A Study of National Policies*, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17683>, 2021年3月5日。

资本之间的权力对比差异。

1. 社会保险机制的部分覆盖

《社会保险法》虽扩展了我国社会保险体系的覆盖范围，将包括部分自雇者在内的“灵活就业人员”纳入基本养老保险和医疗保险之中，但整体上看，社会保险机制仍仅部分覆盖自雇型平台经济从业者。

第一，立法中部分社会保险险种的排除适用。在国家层面立法中，工伤和失业保险并未纳入职工外群体，即排除自雇型平台经济从业者参加这两类社会保险。^①对以个人工作换取收入，特别是具有一定依赖特征的自雇型平台经济从业者而言，职业伤害类别保险的排除与医疗保险的自愿参与相叠加，易使抵御风险能力本就较弱的群体遭受多重打击。

第二，柔性覆盖社会保险的范围不明。基本养老保险和医疗保险对灵活就业人员为柔性覆盖，由本人自愿选择，且在覆盖范围上也仅明确纳入无雇工个体工商户这一类自雇者。非强制参与使两类社会保险的实际覆盖率较低，^②同时非个体工商户的自雇型平台经济从业者是否可作为“其他灵活就业人员”参加社会保险，在国家层面并无明确规定，在一定程度上增加了从业者知悉法律法规和政策内容的难度，降低了从业者的参保意愿。

第三，社会保险可及性和可携带性相对较弱。因归入职工基本养老保险和医疗保险体系，灵活就业人员养老保险个人缴费比例普遍高于职工，^③医疗保险缴费的地方差别性也较大。^④这不仅提高雇佣劳动者转为自雇型平台经济从业者时的个人缴费数额，降低其继续参保的意愿，增加不同类别就业转换时社保接续的难度，还可能因不同地方的保险缴费模式差别而影响省级和国家层面的社保统筹。

2. 组织保护机制的相对缺失

信息技术发展为个体远程工作创造条件，平台为双边市场即时连接发挥媒介作用，使自雇型平台经济从业者可独立开展劳动。处于原子化劳动状态的自雇型平台经济从业者，除面对最终消费者和整个市场外，还与平台企业存在契约关系。自雇型平台经济从业者虽通过互联网平台实现消费群体扩张和高效交易，却也因其客户吸纳能力等而具有高度依赖性，加之当前平台企

① 当前，我国虽已开展平台灵活就业人员职业伤害保障试点工作，但在险种类型、参与机制等方面存在较大差别，且覆盖范围也较为有限，相应制度仍需国家层面进行设计。

② 参见郑秉文、李妍花：《我国网络创业就业特征及其对社会保险可及性的挑战》，《辽宁大学学报》（哲学社会科学版）2018年第4期，第6~9页。

③ 如2022年灵活就业人员养老保险缴费比例：杭州市为20%，上海市为24%，苏州市为20%。

④ 部分地方直接规定具体缴费数额，如杭州市；部分地方按照选定基数的一定比例缴纳，如上海市。

业通常具有远超个体的市场优势和经济实力,^①使得自雇型平台经济从业者基本缺乏合同条款的协商权和相关劳动给付事项的定价权,因而处于相对弱势地位。自雇者的利益代表组织及其团结机制在我国本就相对缺乏,自雇型平台经济从业者又存在所属行业、新兴职业等方面的自身特征,其组织保护更加薄弱,凸显出从业者与平台之间的力量差异。

第一,自雇者组织保护的相对缺失。职业协会、行业协会商会和工会通常为自雇者团结组织,而在我国,三者均难以反映出对自雇者的代表性。传统职业协会中的律师协会、注册会计师协会、医师协会等通常要求具备某项资格许可才能成为会员,并基本以雇佣劳动者为会员群体,能够成为会员的自雇者限于设立个人律师事务所的律师、个体行医的执业医师等。^②相较而言,作家协会、音乐家协会等可同时吸纳雇佣劳动者和自雇者为其个人会员,但通常未对两者进行区分,协会任务也多为开展交流等。^③行业协会商会基本以企业和其他经济组织作为会员对象,^④难以涵盖个体自雇者;工会则仍主要以“建立劳动关系”的雇佣劳动者为会员对象。可见,我国这三类组织均相对缺乏自雇者的代表性,虽为自雇者提供部分服务,但在核心利益保障和群体身份认知上都未发挥实质作用,在很大程度上制约了对自雇型平台经济从业者权益的保障。

第二,专门性组织或分支机构较为缺乏,且忽视个体劳动要素。平台经济创造出许多新兴岗位和职业,如网约配送员、网络主播、网络作家等,他们与传统就业者在收入取得、业务渠道、劳动给付方式及契约关系上均存在一定差别。而现有职业协会与行业协会商会多基于非数字化、信息化时代传统行业职业设置,较缺乏专门性组织或特设分支,难以满足自雇型平台经济从业者在会员服务和团结事项上的特定需求。同时,自雇型平台经济从业者虽具备经营者身份,但也在从业过程中给付劳动或服务,因此在组织保护中不应忽视劳动条件、收入匹配性和稳定性等与劳动要素直接相关的内容。而现有少数专门性组织或自我组织,基本并未也难以给予劳动要素方面的保障支持,存在组织保护内容上的偏漏。

三、自雇辨识和权益保障机制的国际发展趋势

在全球产业结构调整、新就业形态发展和个人就业观念变化等多重因素

① 根据《中国共享经济发展年度报告(2019)》,截至2018年底,具有典型共享经济属性的中国企业有34家,占中国独角兽企业总数的41%。

② 该三类职业普遍从事受雇劳动,如《律师法》规定律师职业资格取得需提供律师事务所出具的同意接收申请人的证明。

③ 例如《上海音乐家协会章程》第6条。

④ 例如《上海市促进行业协会发展规定》第6条。

的作用下,自雇的数量、构成和类别均发生变化。^① 对自我雇佣意愿真实与否的疑虑、社会保障理念和体系的变革、依赖特征与较低水平保护的不匹配等,都使传统自雇的定义、类型划分方式和权益保障水平面对新审视。相关理论反思下自雇辨识和权益保障机制出现新变化,在自雇型平台经济从业者权益保障机制完善过程中应对其给予重点关注。

(一) 非正向界定反思下辨识标准的进展

传统自雇通常在雇佣与自雇二分框架下进行非正向界定。^② 在此方式下,雇佣与自雇之间会产生“对立”和“统一”两种观念状态和制度安排。前者意味着雇佣和自雇之间存在清晰界限,形成非此即彼的对立状态:雇佣具有依赖特征,给予相应劳动和社会保护;自雇不符合正向设立的劳动关系判断标准,以独立为特征,无须给予倾斜保护。后者意味着以对立为界,雇佣或自雇分别以依赖或独立为特征,各自形成内部一致的统一类别,给予相同水平的保护措施。然而,大量非典型就业和新就业形态的出现使雇佣与自雇之间的界限模糊,兼具依赖和独立特征的灰色地带出现,^③ 自雇的内部异质性也因就业分布改变和科技发展而更加复杂,^④ 从而使得上述两种观念在与现实的比照中沦为“假对立”和“假统一”。^⑤ 因此,伴随着理论反思,更加清晰的自雇法律界定和细致类别划分以及真正自雇与依赖自雇的新分类标准逐渐出现。^⑥

① 参见 Greet Vermeulen, Mathijn Wilkens and Isabella Biletta, *Exploring Self-employment in the European Union*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/exploring-self-employment-in-the-european-union>, 2021年9月10日。

② 虽然国际劳工组织出于数据统计的需要,给予自雇相应定义,但仍以雇佣和自雇的二元划分为基础。

③ 参见 Roberto Pedersini and Diego Coletto, *Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/self-employed-workers-industrial-relations-and-working-conditions>, 2021年6月3日。

④ 参见 Greet Vermeulen, Mathijn Wilkens and Isabella Biletta, *Exploring Self-employment in the European Union*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/exploring-self-employment-in-the-european-union>, 2021年9月10日。

⑤ 参见 Mark Freedland FBA and Nicola Kountouris, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford: Oxford University Press, 2011, pp. 109-110。

⑥ 参见 Adriaan Oostveen, Isabella Biletta and Agnès Parent-Thirion, *Self-employed or Not Self-employed? Working Conditions of “Economically Dependent Workers”*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2013/working-conditions-labour-market/self-employed-or-not-self-employed-working-conditions-of-economically-dependent-workers-background>, 2021年8月7日。当前研究对所进行的劳动交换既具依赖特征又具独立特征的个体的称谓较多,本文从自雇侧面进行分析,突出其与传统自雇的区别,依据 ILO 相关报告的表述直译为依赖自雇。

1. 自雇正向界定的探索

对自雇正向界定的探索主要表现为两种方式。

第一，在传统有无雇员分类的基础上，根据劳动样态对自雇进行更加细致的类型划分，如将其区分为雇主、自营业者、生产合作社成员、有贡献家庭工作者以及作为兜底的身份难以归类的工人，并对因职业、历史原因或特殊状况而形成的类别进行单独规定，如医药师、建筑师等传统自由专业人士，以及协助自雇者的家庭内成员等。^①

第二，正向性自雇判断标准出现，如爱尔兰“就业状态实践准则”中将自我营业，承担合同未正常完成的经济风险，承担企业投资和管理责任，有机会在任务及合作的健全管理中获益，工作方式、时间、地点和亲自完成的可控性，可同时为多个个人或企业提供相同服务等 13 项指标作为真正自雇的判断标准。^②

细化自雇的子集类别，并给予不同子集群体分类调整，匹配与之相适应的保障设施，有助于打破类别混同困局。自雇型平台经济从业者内部存在传统职业平台化和新兴职业等各具特征的多种类别，进行类型化调整是避免陷入“假统一”的有效方法。同时，正向列举自雇判断标准也是缓解真假辨识困局的重要手段，建立自雇判断的综合性指标体系能够更精准地识别真正自雇，降低隐蔽雇佣概率。

2. 依赖自雇类别的发展

劳动形态多样化，特别是新就业形态的发展，使更多个体陷入传统二元划分之间的灰色地带，增加了劳动交换关系判断和保障措施匹配的难度。因此，依赖自雇作为一种积极寻求中间状态有效判断方法和适当法律保障的类别得以发展，表现为两种模式。一是创设依赖自雇的新法律类别。具体而言，存在将依赖自雇者作为自雇者子集和创设第三种类别两种方式：前者如奥地利 1997 年引入自由服务合同（free service contract）^③和意大利创设持续协同合作者（co. co. co）；后者如葡萄牙的经济依赖工人和西班牙的经济依赖自雇者。^④

① 参见 Greet Vermeylen, Mathijn Wilkens and Isabella Biletta, *Exploring Self-employment in the European Union*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/exploring-self-employment-in-the-european-union>, 2021 年 9 月 10 日。

② 参见爱尔兰收入委员会官网, <https://www.revenue.ie/en/self-assessment-and-self-employment/documents/code-of-practice-on-employment-status.pdf>, 2021 年 3 月 21 日。

③ 自由服务合同通常为固定期限服务，无需服从客户指示，可自由安排工作时间，且工作材料由客户提供。

④ 参见 Greet Vermeylen, Mathijn Wilkens and Isabella Biletta, *Exploring Self-employment in the European Union*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/exploring-self-employment-in-the-european-union>, 2021 年 9 月 10 日。

二是改进判断标准,将经济依赖自雇与真正自雇加以区分,如德国1999年自雇促进法设立五条标准对社会保障领域的真假自雇进行判断,符合三条以上标准便被认定为假自雇,而未雇佣需承担社会保障义务的雇员,通常为一个客户工作,通常由雇员来完成相同任务,此前由雇员完成相同工作以及没有任何企业活动这五条标准,与欧洲工业关系研究所对经济依赖的判断标准基本一致。^①

上述两种模式为应对中间状态的不确定性引入经济依赖特征,使传统雇佣和自雇的二分体系得到突破,能够更清晰地识别从业者的劳动交换性质,并依据自雇内部分类给予更加适当的保障措施。对自雇型平台经济从业者而言,工作时间相对自由、劳动条件混合提供等因素会使同一职业内部存在劳动交换特征的差别,部分自雇型平台经济从业者具备更强的依赖性,故注重经济依赖特征的考察既有助于区分内部不同劳动特征群体,更能明确真正自雇的标准以缓解辨识困局。

(二) 需求导向下保障机制供给的变化

在传统二元划分的框架下,保障机制供给通常由雇佣或自雇的劳动交换性质决定,然而在现代社会因个体安全风险更加复杂多变,^②向更广泛的群体提供社会保障成为多国的政策目标;同时,自雇的契约弱势地位和部分依赖特征与相对较低的保护水平之间的不匹配,也因其对经济增长和就业创造的推动作用而得到更多关注。现实保障需求逐步成为机制供给的原因,以此为基础,自雇社会保障特别是社会保险和组织保护机制供给得到发展。

1. 社会保障机制的扩展

因自雇社会保障改革选择与本国社保体系框架、劳动力市场现实状况以及整体社会经济发展水平密切相关,不同国家依其自身状况通过改变现行体系或机制及创设新社保计划等方式以适应自雇发展,^③而协调自雇社会保障与一般社会保障计划、为自雇提供更大范围的社会保障是较普遍的趋势。^④

在覆盖内容上,与居民身份相关的社会保障如社会救助、长期照护等,

① 参见 Roberto Pedersini and Diego Coletto, *Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/self-employed-workers-industrial-relations-and-working-conditions>, 2021年1月3日。

② 参见赵鹏:《风险社会的自由与安全——风险规制的兴起及其对传统行政法原理的挑战》,《交大法学》2011年卷,第45~47页。

③ 参见 Christina Behrendt and Quynh Anh Nguyen, *Innovative Approaches for Ensuring Universal Social Protection for the Future of Work*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-dgreports/-/-cabinet/documents/publication/wcms_629864.pdf, 2021年9月10日。

④ 参见 Slavina Spasova, Denis Bouget and Dalila Ghailani et al., *Access to Social Protection for People Working on Non-standard Contracts and as Self-employed in Europe, A Study of National Policies*, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17683>, 2021年3月5日。

以及与有收入就业相关的社会保障，如医疗健康和基本养老金等，欧洲国家通常都将自雇者纳入。而与有薪雇佣相关的失业金和职业灾害金等，欧洲国家则存在一定区别，部分国家将自雇纳入法定或自愿参保的范围，而部分国家则将其排除在外。从社会保险覆盖强度来看，基本养老保险、健康保险通常为刚性覆盖，强制自雇者参加；而失业保险、职业灾害保险在部分国家为柔性覆盖，同时也是被排除较多的保险类别。^①

在社会保险实际可及性上，通过简化行政程序，调整缴费方式、期限，变通缴费基数计算方式以及缩短待遇领取等待期等手段，提高自雇最终取得社会保障的可能性。例如，在社会保险缴费方面，因自雇收入构成多样且具有不稳定性而延长缴费周期，在特殊时期推迟缴费或提供有灵活性的最低缴费期，以及放宽自雇者最低缴费基数和提供缴费补贴等。^②

在可携式权益上，通过设立不与就业状态关联的统一个人账户，将社保权益以“积分”形式存储于账户中，增加权利可转移性和个体职业生涯路径安全性，降低个体在不同工作状态转换时社会保障受影响概率，促进劳动力自由流动。^③

社会保障机制的扩展能够给予自雇者更符合现实需求的保障，同时针对平台就业易灵活变化的特点，还具有两点重要意义：一是在基本社会保障机制供给上，降低平台就业模式转变的影响，为自雇型平台经济从业者在不同就业状态之间自由流动创造条件；二是缩小雇佣和自雇型平台经济从业者之间的社会保障成本，降低企业利用平台就业隐蔽雇佣的意愿。

2. 自雇组织保护机制的发展

自雇者主要通过职业协会、行业协会商会和工会三种方式实现组织和联合。其中，职业协会主要制定相关职业准则、设立准入标准及进行职业培训等；行业协会商会通常作为雇主组织存在，基本排他关注自雇所具备的经营要素，忽略个体劳动要素，且欠缺对无雇员自雇者的代表性；工会传统上仅以设立分支机构或特定工会的方式，组织文化、传媒及建筑等特定行业或职业的自雇者，但功能也多以提供信息告知、法律咨询、职业健康和保险等服

① 参见 Slavina Spasova, Denis Bouget and Dalila Ghailani et al., *Access to Social Protection for People Working on Non-standard Contracts and as Self-employed in Europe, A Study of National Policies*, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17683>, 2021年3月5日。

② 参见 Christina Behrendt and Quynh Anh Nguyen, *Innovative Approaches for Ensuring Universal Social Protection for the Future of Work*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-dgreports/-/-cabinet/documents/publication/wcms_629864.pdf, 2021年9月10日。

③ 参见 Slavina Spasova, Denis Bouget and Dalila Ghailani et al., *Access to Social Protection for People Working on Non-standard Contracts and as Self-employed in Europe, A Study of National Policies*, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17683>, 2021年3月5日。

务为主,集体谈判则因可能涉及反竞争的价格联合而受到明显限制。^①随着依赖自雇制度和平台经济下新就业形态的发展,自雇组织保护机制也产生新变化。一方面,对依赖自雇者组织集体谈判和签订集体协议的限制出现松动;另一方面,以平台经济从业者组织为对象的工会或分支机构开始出现。

依赖自雇群体获取的核心权利之一就是团结和集体谈判,以此平衡单个自雇者与劳动受领方之间的力量对比,消除契约弱势。例如,西班牙自雇者法除赋予自雇者团结权利来规范最低合同条件外,还针对经济依赖自雇者设计了新类型特殊集体协议,即职业利益协议(Acuerdos de Interés profesional),并赋予其通过非司法机构解决集体纠纷的权利。^②

同时,部分工会组织开始吸纳平台经济从业者,特别是自雇型平台经济从业者群体的加入,使其能够得到相应组织的保护。例如,美国平台经济从业者可加入自由职业者工会(Freelancers Union);^③德国金属产业工会(IG Metall)和服务行业工会(Ver.di)通过提供与会员资格相关的福利和服务吸纳平台经济从业者加入。^④虽然与集体谈判和集体协议的相关权利仍受限,但平台经济从业者仍可通过工会团结行为向平台施压,使其改变市场行为方式。^⑤

四、我国自雇型平台经济从业者的权益保障路径

(一) 整体思路

1. 劳动交换判断框架从“二元划分”到“渐进排列”

我国自雇型平台经济从业者的辨识困境和保障机制障碍,与当前劳动交

① 参见 Roberto Pedersini and Diego Coletto, *Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/self-employed-workers-industrial-relations-and-working-conditions>, 2021年6月3日; Greet Vermeylen, Mathijn Wilkens and Isabella Biletta, *Exploring Self-employment in the European Union*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/exploring-self-employment-in-the-european-union>, 2021年9月10日。

② 参见 Esther Sánchez Torres, *The Spanish Law on Dependent Self-employed Workers: A New Evolution in Labor Law*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 31 (2), 2010, p. 242。

③ 参见 OECD, *New Forms of Work in the Digital Economy*, <https://doi.org/10.1787/5jlwnklt820x-en>, 2021年6月17日。

④ 参见 Luke Beesley, *Trade Unions (Germany): Worker Power in the Platform Economy*, <http://europe-solidaire.org/spip.php?article46128#nb22>, 2021年6月10日。

⑤ 参见 OECD, *New Forms of Work in the Digital Economy*, <https://doi.org/10.1787/5jlwnklt820x-en>, 2021年6月17日; Luke Beesley, *Trade Unions (Germany): Worker Power in the Platform Economy*, <http://europe-solidaire.org/spip.php?article46128#nb22>, 2021年6月10日。

换判断维持“二元划分”框架紧密相关。“二元划分”框架较难应对劳动形态多样化背景下雇佣与自雇界限的模糊和内部异质性的增强，前述自雇辨识和权益保障机制的发展都旨在修正该框架的问题。从劳动交换特征上看，大量非典型就业及新就业形态的出现，已使劳动交换从分立两侧的依赖和独立的“二元”特征向两类特征各占一定比重的“排列”模式转变。因此，仅运用工厂制大生产背景下确立的依赖劳动判断标准进行绝对的依赖或独立特征判断，已无法准确清晰地呈现出劳动交换的全貌。

平台经济下产品或服务供给模式易于变动，密切相关的灵活就业形态也随之调整，这会进一步增加劳动交换的混合特征类型，更凸显“二元划分”模式的不适应性。因此，应首先改变劳动交换判断的整体思路，突破“二元划分”限制，依据劳动交换依赖或独立特征比重的降低或增高，形成由典型雇佣劳动、非典型雇佣劳动、依赖自雇和真正自雇四种类别构成的“渐进排列”框架。这一依赖劳动特征渐弱和独立劳动特征渐强的排列判断框架，更加关注劳动交换的混合特征和内部异质性，通过对具体劳动交换进行更精准定位和相应权益保障机制匹配，在一定程度上修正了“二元划分”框架下产生的“假对立”和“假统一”状态，能更好地应对当前就业形态的新变化。同时，在灵活就业形态仍可能持续演变的过程中，“渐进排列”框架也为后续劳动交换特征的变动提供扩展排列类别和强化精准调整的空间。

2. 保障机制供给由性质导向转向需求导向

在性质导向和需求导向两种保障机制供给模式中，前者强调以雇佣和自雇两种劳动交换性质作为机制供给标准，给予不同保障机制；后者则重点关注个体因工作和社会风险而产生的保障需求，以此作为制度设计和机制供给基础。性质导向与需求导向并非相互冲突而是相互作用的。性质导向模式的确立也是立足于雇佣和自雇因与劳动受领者依附关系上的差别所产生的保障需求差异，凝练出抽象的概念和标准，作为性质判断和保障机制供给的基础。然而，随着新就业形态的发展，仍处于主导地位的性质导向模式与不同类别灵活就业者现实保障需求之间的偏离日益突出。同时，需求导向模式也并非全然抛弃性质判断和身份辨识，保障机制供给仍需明确群体的适用范围。需求导向实际上是强调将保障机制供给向真正满足现实需求目的回归，本质是对自雇者应对风险和平衡力量对比需求的制度回应。

就自雇型平台经济从业者而言，以需求为导向，将机制供给回溯至保障个体权益实现的起点，还具有两点现实意义：一是我国自雇规则的相对缺失，使仅作劳动交换特征辨识缺乏实际价值，须辅以与自雇者整体和依赖自雇特殊保障需求相匹配的机制供给，才能保证合法权益的实现；二是平台就业模式变动可能导致自雇型平台经济从业者的辨识难题长期存在，而在应对

演化过程中将这一群体权益放置于真空地带,无疑不利于发挥其推进就业的功能,因此就需要在整体上关注自雇型平台经济从业者的现实需求,匹配相应的权益保障机制。

(二) 具体路径

1. 探求更有效的界定及类型化区分

自雇型平台经济从业者既具备传统自雇的独立劳动特征,又因用工组织形式变革和新职业的出现而具有自身特点,加之其内部存在较强异质性和变动性,故对其相对精准辨识和适当保障匹配需从不同层面加以明确。在内涵层面,以劳动交换特征辨识指标的设置实现对自雇型平台经济从业者更为有效地界定和类型划分;在外延层面,拓展并细分自雇型平台经济从业者的类别,明确具体保障机制的适用范围;在互联网新兴职业层面,基于新兴职业特征和内部共同利益需求,补充自雇型平台经济从业者的类型划分,便于具体保障措施供给。

第一,内涵层面的细化。该层面重点关注自雇所具备的独立劳动核心特征,在区分真正自雇和依赖自雇的基础上,设立正向的具有细化指标的辨识标准,以此突破我国当前“二元划分”框架下自雇非正向界定模式,为“渐进排列”框架中这两种类别提供辨识依据。其中,对真正自雇设立包括自我营业,可同时为多个客户提供服务,获取经营收益并承担经营风险,工作时间、地点和方式具有可控性,工作亲自完成和雇佣员工等在内的一系列判断指标。依赖自雇则与劳动关系认定标准的变革相配合,通过对指向依赖某一维度指标的细化,形成具有复合性结构和开放性空间的要素体系,^①以此来判断有无依赖特征及其在何种维度。在经济依赖维度上,重点考察收入来源的渠道和比例、是否纯粹以个体名义经营、是否具有经济和契约弱势地位等要素;在组织依赖维度上,重点关注个体与客户经营的接入程度、客户对个体劳动成果给付的管理程度等要素。

具体到自雇型平台经济从业者,针对平台用工组织和劳动管理特点,可依据相应辨识指标,在特别关注合同条款和实际运行过程中劳动成果给付方式和给付要求、定价权可协商性以及平台企业信息技术和数据运用等要素的情形下,将其适当归入真正自雇型平台经济从业者或依赖自雇型平台经济从业者,并匹配相应的保障机制。

第二,外延层面的细分。该层面重点关注具体保障机制中自雇适用范围,对自雇者作类型细分以便将部分自雇型平台经济从业者明确纳入相应社会保险机制。因缺乏自雇的法律表述和子集类别,自雇者适用范围的进

^① 参见王全兴、王茜:《我国“网约工”的劳动关系认定及权益保护》,《法学》2018年第4期,第66页。

一步明晰需以现行立法表述和制度安排为基础。从“灵活就业人员”和“个体工商户”两个与之密切相关的概念出发，可发现《社会保险法》第10条和第23条中灵活就业人员的子集列举对个体工商户参加职工基本养老保险和医疗保险作“无雇工”限制，但未明确是否可将非个体工商户作为“其他灵活就业人员”纳入，这就为细分自雇者类别提供了可能。依据是否为个体工商户和有无雇工，可在与有收入就业相关的基本养老、医疗和生育保险范围内，将自雇者作无雇工的个体工商户、有雇工的个体工商户及非个体工商户的小自雇者的类别细分。^①其中“非个体工商户”类别下可涵盖包括自由职业者等在内的未进行个体工商登记、未在用人单位就业的自雇者，并将这一类别明确纳入保险范围。^②在具有较为普遍意义的这一分类模式下，自雇型平台经济从业者可对照划分为三种类型，得到相应社会保险机制覆盖。

第三，新兴职业层面的补充。该层面以平台经济下新兴职业类别为出发点，重点关注不同新兴职业群体的共同利益需求，为自雇型平台经济从业者的类型化区分提供补充。虽然内涵层面劳动交换特征指标的细化能帮助更好地辨识自雇型平台经济从业者，外延层面细分能拓展相应社会保险机制的覆盖，但平台经济下新类型职业与传统就业中的自雇者存在业务渠道、劳动给付方式等方面的区别。因此，在与客户沟通、契约订立及服务需求等核心权益上，需根据新兴职业作类型化区分，如自雇型网络作家、自雇型网络主播、自雇型网约车司机等，^③进行更有针对性的调整，以此促进符合新兴职业特点的职业或行业协会专门性组织的建立，并为工会介入自雇型平台经济从业者的组织保护和行业集体协议有选择地覆盖提供支撑。

2. 保障机制的适度调整

针对具备独立劳动特征的自雇型平台经济从业者，如何应对现代社会个体职业及安全风险，同时尽可能弥合个体从业者与平台运营者之间的力量对比差异，是以需求为导向的保障机制调整中最重要的内容。^④

① 这一分类中强调小自雇者，意在重点关注无雇工或仅有少量雇工或在家庭成员协助下，亲自参与劳动并获取收入的自雇者。

② 此一方式在我国部分地方已存在相关实践，如上海市将“从事有合法经济收入的自雇人员”纳入覆盖范围。

③ 该类别划分相对具有开放性，可根据平台经济发展变化进行职业类别的调整。

④ 对依赖自雇型平台经济从业者而言，设置相应劳动定额、最低报酬标准和支付保障以及适当的劳动安全卫生保护标准，也应成为权益保障的内容。在保障机制上，本文重点关注对于自雇型平台经济从业者整体最核心的内容，故对依赖自雇类别的细致调整不再展开论述。

第一,有步骤、分险种地健全社会保险机制。在现有社会保险机制改革的基础上,吸收地方经验,可重点从三方面有步骤、分险种地健全社会保险机制。首先,明确将包括自雇型平台经济从业者在内的非个体工商户小自雇者纳入“其他灵活就业人员”的范围,如杭州市将“网上创业就业人员”纳入职工基本养老保险对象范围。^①同时,扩大与有收入就业相关社会保险的覆盖范围,在生育保险和职工基本医疗保险合并实施的政策支持下,将生育保险扩展至包括自雇型平台经济从业者在内的灵活就业人员,如江苏省由职工基本医疗保险基金承担灵活就业人员的生育医疗费用。^②另外,搭配灵活就业人员的适当补贴,逐步实现基本养老、基本医疗和生育保险的刚性覆盖。

其次,将工伤保险和失业保险逐步扩展至依赖自雇者,并探索建立全国性自雇型平台经济从业者职业伤害和失业保障制度。依赖自雇者因依赖特征而面临更高的工作风险,应得到与之相匹配的工伤及失业保险。当前,我国也存在将灵活就业人员纳入特别设立的职业伤害保险,^③以及将新业态从业者先行纳入工伤保险^④或失业保险^⑤的地方实践,使部分自雇型平台经济从业者可以得到职业伤害保障。然而,全国性制度究竟是直接统一纳入现行工伤保险,还是先设立准公共性职业伤害保险,然后逐步过渡到独立职业伤害社会保险,则可根据不同地方的实施情况作进一步探索。

最后,以政府补贴、平台分担、相对弹性缴费周期等方式增强社会保险待遇可及性。通过政府补贴缓解因用人单位缴费缺失带来的费用负担,提高自雇型平台经济从业者的参保意愿和待遇,如降低社保缴费标准和扩大社保补贴申请范围。^⑥同时,对依赖自雇型平台经济从业者的养老、医疗和工伤或职业伤害保险费进行平台企业分担的制度设计。针对收入波动大的自雇群体,在缴费周期上也可采取相对弹性模式,以季度、半年或年为周期

① 参见杭州市人民政府办公厅《关于印发杭州市基本养老保障办法主城区实施细则的通知》(杭政办〔2014〕4号)。

② 参见江苏省人力资源和社会保障厅、江苏省财政厅《关于解决参加职工基本医疗保险灵活就业人员生育的医疗费用的通知》(苏人社发〔2013〕363号)。

③ 参见《吴江区灵活就业人员职业伤害保险办法(试行)》(吴政规字〔2018〕1号)等。

④ 如广东省人力资源和社会保障厅、广东省财政厅、国家税务总局广东省税务局《关于单位从业的超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法(试行)》(粤人社规〔2020〕55号)第2条。

⑤ 参见广东省人力资源和社会保障厅、广东省财政厅、国家税务总局广东省税务局关于印发《广东省灵活就业人员参加失业保险办法(试行)》的通知(粤人社规〔2021〕31号)。

⑥ 如杭州市将持有“最低生活保障边缘家庭证”的灵活就业人员的医疗保险缴费标准降低二分之一,深圳市就业困难人员等可申请社会保险补贴。

缴费。

第二，以平台职业及行业为依托强化组织保护。为自雇型平台经济从业者提供组织保护和团结机制，是平衡从业者与平台企业间权力对比差异、改善劳动条件、提升平台就业质量和收入稳定性的必要举措。

首先，以职业类别为基础吸纳自雇型平台经济从业者加入工会，突出对个体劳动的组织保护，满足自雇型平台经济从业者渴求获得国家机构承认的强烈愿望。^①我国工会的会员资格要件并未与“建立劳动关系”绝对捆绑，为自雇型平台经济从业者加入工会组织提供了法律依据，工会组织可针对不同平台职业类别和需求设立相应的分支或专门机构，为自雇型平台经济从业者提供普惠性和改善工作条件的服务。其次，工会组织可运用行业集体协议覆盖面相对广泛的特点，在推进协议签订过程中适当且有针对性地增加与依赖和无雇工自雇型平台经济从业者相关的如最低劳动对价限制等条款，改善其工作条件。最后，在部分条件成熟的行业，可尝试由工会组织牵头、职业协会配合，推进与平台企业达成自雇型平台经济从业者权益相关的合作倡议，作为企业践行负责任商业行为的考量要素，纳入社会评价体系之中。

五、结语

自雇型平台经济从业者作为平台经济飞速发展背景下产生的新兴群体，因我国自雇法律机制缺失及“互联网+”时代的新变化而面临辨识和权益保障的诸多困境。在“渐进排列”劳动交换判断框架和需求导向保障机制供给思路下，为不同类别自雇型平台经济从业者提供相应的社会保险机制，并通过组织方式和功能的扩展将其纳入工会组织保护体系中，是实现“稳就业”和“保就业”目标的重要内容。在产业结构进一步优化、新就业形态持续发展以及新生代劳动意识转变的作用下，自雇型平台经济从业者等灵活就业人员数量仍可能持续上升。因此，顺应劳动交换特征融合的现实状况，继续正向扩充“渐进排列”中不同劳动交换特征辨识的要素体系，并探索设立真正符合自雇者需求、有针对性的权益保障模式和机制，对提升平台经济从业者就业质量和形成发展新动能而言至关重要。

（责任编辑：方 军）

^① 参见传化慈善基金会公益研究院“中国卡车司机调研课题组”：《中国卡车司机调查报告 No. 2——他雇·卡嫂·组织化》，社会科学文献出版社 2018 年版，第 340~342 页。