

# 网约配送平台外包式用工关系及其形成： 基于平台企业策略选择的视角<sup>\*</sup>

李 强 徐兴荣 刘凤杰

**提 要：**外包用工是网约配送行业用工的重要形式之一。本文聚焦于网约配送行业，借助劳动关系策略选择的分析框架对四个案例进行质性分析，探讨了外包用工的关系架构及其形成。研究发现，平台通过引入加盟承包商、灵活用工服务商、保险公司等一系列实体，构造了外包式用工关系。不过，外包式用工在不同类型的网约配送企业中的分布并不均匀，平台企业不同的市场地位和营收能力是造成这种差异的重要因素。本文呈现了策略选择视角在个体化劳动关系中的解释潜力。

**关键词：**平台劳动保障 外包用工 国家干预 市场竞争 策略选择

## 一、问题的提出

平台劳动是当前就业的重要形态（李培林、尉建文，2021），但也伴生着许多劳动权益问题（Katz & Krueger, 2019；崔岩，2021；何勤等，2018），因此成为当前重要的社会议题与学术议题。围绕这种新的劳动形态与劳动权益状况，既有研究对平台劳动中的资本积累、劳动过程等问题做出了丰富而深刻的探讨（吴清军、李贞，2018；Moore & Joyce, 2019；孙萍，2019；Kellogg et al., 2020；陈龙，2020；帅满，2021），却往往聚焦于一种由平台企业充当中介、将消费者的委托打包给个体劳动者这种由三主体构成、零工化的关系结构。而事实上，这种“零工式”关系仅是平台企业用工方式之一。《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号）也描述了“新就业形态”中用工关系的复杂性，并提及

---

<sup>\*</sup> 本文系河南省高校人文社会科学研究一般项目“老年人的就业参与、劳动关系和权益保障研究”（项目编号：2023-ZZJH-269；主持人：李强）的阶段性成果。

了“外包式”的用工方式，即“采取劳务派遣等合作用工方式组织劳动者完成平台工作”。“外包式”用工——将骑手的招募和管理打包承包给“加盟商”、外包商，由他们直接负责配送运营——也是平台企业用工的重要方式之一（黄乐平等，2021；Sun et al., 2021）。在本文调研案例之一的A平台，其一半以上的“运力”就由外包商提供，在中小城市的业务甚至都没有开通“零工”用工渠道。这种“外包式”用工与大众对平台企业的用工印象并不相符。以往研究通常认为，移动互联网、大数据等技术极大地降低了交易成本，劳动力市场本身成为了劳动组织，平台企业扮演了高效的信息收集者与分发者的角色，因而，从市场到科层制的发育失去了必要（Hansen & Windekilde, 2016；Schmidt, 2017）。这样看来，引入外包商似乎是画蛇添足的。但现实中的用工情况更加复杂，同样作为网约配送平台，各企业的用工结构差异很大：如在本文的调研过程中发现A平台倚重于外包，C平台则有赖于零工。对于这些现象，目前的研究具有启发性，但仍有进一步探讨的空间：一是对平台公司中的外包关系呈现得还不够清晰；二是这些讨论往往采取了一种二元对立的视角理解劳动关系，进而将外包关系中的多元主体简化或还原为劳动者和平台的延伸，对其中多元互动机制的关注还不充分；三是对不同平台企业用工关系的差异性关注也不多。

基于此，本文在以下三个方面对已有研究进行拓展：一是在理论上，本文期望对当前研究中的劳动过程范式，以及控制与抗争的叙事做出反思，也将劳动关系的策略选择视角拓展到对灵活用工劳动关系的解释中；二是在经验上，综合运用访谈、文献资料，较为系统、全面地描述平台外包式用工关系的基本形态，并廓清不同外包商在其中的角色，进一步探讨相似业务平台用工关系分化的机制；三是在数据上，全面收集并整理了B市管辖权范围内骑手涉诉的判例，并挖掘其作为社会学研究资料的潜力。

## 二、研究评述

### （一）外包用工的研究

尽管平台经济中的外包用工现象新近才引起学术界关注，但在整个工业化和现代化的发展史上，这种用工模式司空见惯。无论是工业化方兴未艾的“包买”（putting out）制度（布罗代尔，2017：369—375；傅春晖，2014），科学管理建立之

前的内包制度 (inside contract) (Braverman, 1998: 43—44; 马学军, 2016), 还是新自由主义时代下包括劳务派遣、承包在内的“灵活用工”方式 (Harvey, 1990: 150), 抑或是直到今日仍然在建筑、矿山、造船等行业广泛使用的“包工”制度 (Deakin, 1998; 亓昕, 2011; 汪建华、张书琬, 2019), 外包用工模式都一直活跃在经济生产领域。

对于外包用工, 交易成本经济学与马克思主义理论给出了两套话语不同、立场迥异, 却殊途同归的解释。在交易成本视角下, 外包处于市场到科层制的中间位置。诸如有限理性、不确定性、机会主义、资产专用性, 以及交易频率等因素会影响交易成本 (Williamson, 1975, 1979, 1981), 进而决定雇佣者是否采纳某种外包式的用工结构, 以便获得更高效率 (Abraham & Taylor, 1996; Benassi & Kornelakis, 2020; Elock Son, 2018)。马克思主义的研究中将外包的使用视为提高资本周转率、实现更迅速积累的重要手段 (Harvey, 1984: 264; Marx, 1990)。

在以上两种理论框架中, 成本或利润成为理解外包问题的关键。外包用工的使用, 一方面, 能够使雇佣者获得比单纯的市场调节机制下对生产的更多控制。例如, 在家庭包买时代, 分包商就可以通过控制原材料供给和销路来控制生产过程, 以谋取更多利润 (Daunton, 1995: 151)。另一方面, 在劳动权益保护框架日益完备的时代, 外包商的另一个重要意义在于创造用工的“灵活”空间, 以此实现对劳动立法和劳工结社力量的闪避, 从而实现资本的灵活积累 (Harvey, 1984: 152—156)。在这种思路下, 学者通过不断丰富不同社会结构与行业背景, 来理解外包制在不同行业的形成。在建筑业中, 郭宇宽 (2011) 将其视为一定制度约束下借助传统社会关系的合约模式, 阐释其内在的现代性和经济意义; 任焰和贾文娟 (2010) 从哈维的空间理论出发, 提出在户籍、地理等将劳动力使用和再生产割裂的情况下, 包工制为两者的结合提供了新的“压缩的空间”, 从而为城市发展与资本灵活积累提供可能; 蔡禾和贾文娟 (2009) 则从交易与控制两个视角, 探讨了包工制微观运作中的“逆差序格局”和关系霸权的存在。近年来在制造业中, 外包用工也异军突起, 大有取代劳务派遣之势, 然而引起了学者的关注。刘子曦和朱江华峰 (2019)、郭春镇和石梦婷 (2021) 通过案例研究分别展现了其中的市场中介链条、返现机制、主体博弈关系, 以及所处的市场和制度环境, 充分揭示了这种“灰色”灵活用工方式的新发展; 郑广怀和付艳敏 (2022) 则在劳动过程视角下探讨了外包与返费机制对劳动过程控制的意义。

总体上,既有研究通常将外包视为一种介于市场的弱法律规制、弱劳动控制与科层化的强法律规制、强劳动控制(梁萌,2017)之间、由雇佣者权衡取舍的产物。它似乎兼具了灵活性与有效管理劳动者的两重好处。不同行业的外包用工有着不同的特征:如建筑业“包工头”式的外包用工往往在社会转型的背景中展开讨论,城乡结构、社会关系的嵌入成为无法回避的命题;制造业的“链式中介”和“返费式”外包则在一个更加市场化的背景中展开讨论,世界工厂面临的市场波动、劳动法律健全成为基本考量。那么,本文将要讨论的核心问题即做为新兴行业的平台经济中的外包用工模式又有着何种特点呢?

## (二) 平台劳动的研究

针对平台劳动这一新事物,学者也进行了丰富的探讨。一是致力于探索描摹这种新型的劳动形态和其中的用工关系架构,并探讨其对劳动关系趋势的影响(Katz & Krueger, 2019; Thompson, 2018; 黄再胜, 2019; 杨滨伊、孟泉, 2020)。二是援引马克思主义政治经济学的视角,对这种新兴用工模式加以批判分析,力图揭示“自由”“灵活”背后的新自由主义或者资本积累逻辑(Snider, 2018; Zwick, 2018; 崔学东、曹樱凡, 2019; 孟飞、程榕, 2020; 谢富胜、吴越, 2019)。三是以规范性研究为主的政策探讨,主要分析劳动政策或劳动法律应如何适应、规制和保护平台劳动者(Halliday, 2021; 常凯, 2021; 王天玉, 2019)。四是劳动过程视角的研究,这一视角生动而详实地揭示了平台关系架构、权力关系、互动模式,积累了丰富的研究成果。

关于平台企业对劳动者管理手段的研究,则主要延续了劳动过程理论几位重要贡献者的思路(Edwards, 1979; Burawoy, 1985; Braverman, 1998)。一是关注算法等互联网技术的影响:算法承担了科层制缺失下的管理功能,它通过对劳动过程的监控、大数据计算与反馈,决定了骑手的任务、评价和奖惩。因此,劳动者的“自由”徒有其表,他们实际上处于数字技术打造的“铁笼”之中(Kellogg et al., 2020; Walker et al., 2021; 吴清军、李贞, 2018; 孙萍, 2019)。二是关注零工模式对传统科层组织、产业链条的再造:零工式用工瓦解了传统科层式、流水线式的管理架构,但商户、消费者等多元主体的控制被引入,消费者、商户评价、社会关系等都充当了新的管控机制(陈龙, 2020; 帅满, 2021)。三是关注平台用工中的文化或意识形态:平台劳动中的计件工资、责任自治、个人主义、“骑士”等英雄主

义或“男子气概”式的话语，加之再生产领域的压力等，都制造了骑手的“同意”（Barratt et al., 2020; Bucher et al., 2021; 徐林枫、张恒宇, 2019; 李强、刘凤杰, 2021）。

与平台企业的管理相呼应，劳动者能动性的一面也被关注，相关研究发现劳动者的行动主要有两种形式：一是集体行动式的，如工会组织、集体谈判或停工（Moore & Joyce, 2019; Doorn, 2020; Gall, 2020; Lei, 2021; Walker et al., 2021）；二是“弱者的武器”式的（斯科特, 2011），如怠工、按规定行事、“钻空子”“利用社会关系”等（Anwar & Graham, 2019; 庄家焯, 2019; 陈龙, 2020; 帅满, 2021）。

综上所述，既有研究一方面强调平台企业的管理控制，另一方面又强调劳动者的能动反应，形成了一种资本与劳动、控制与抗争二元对立的研究叙事，并进一步延伸到了对平台外包关系的讨论中：外包组织被视为平台补充于算法的管理手段（Huang, 2022; Li, 2021; Sun et al, 2021; 赵磊、韩玥, 2021），也构成了劳动者行动的场域或资源（Lei, 2021）。此外，外包引发的法律或治理问题也开始进入学者的视野，如田野（2022）从劳动法理的角度探讨了外包商所应承担的用工责任；李强和李一鸣（2022）发现了政府在规制平台中强调外包商责任的倾向，并通过“嵌入供应链”机制对此做出了解释。

这些讨论为本研究的开展提供了理论基础，同时也留下了拓展空间。一是经验上带来的基本的疑问，即平台为何引入外包，又为何不都引入外包。既然平台的各种管理方式已经十分有效，既然零工已经处于法律灰色地带，那么外包岂不是画蛇添足？现有研究对这一问题的回答并不全面，特别是对法律政策的约束关注不足。由于既有研究往往以单个案例为主，平台用工中的异质性也往往被忽略。这些问题启发我们对不同平台企业的案例做出更充分、翔实的分析。二是理论上，需要反思既有研究中资本与劳动二元对立的研究叙事。这容易使学者将实际用工中涉及的多元主体视为劳资竞争的工具，弱化其能动性、忽略多元主体间的互动对实际用工关系的塑造。而当学者试图将“市场”引入劳动研究时（李强、刘凤杰, 2021; 郑广怀、付艳敏, 2022），往往将市场作为与“生产”相平行的另一个场域，乃至割裂市场、生产、消费之间有机互动的完整链条。然而，正是基于市场链条的互动在塑造着现实的用工关系（Webb & Webb, 1920: 654—702）。三是政策上，对劳资两主体的强调自然有助于“附属性”“他律性”等劳动法原理的应用和政策设计，也有

助于劳动保护。但实践中，必须将相应政策对平台经济多元主体、产业链整体的潜在影响纳入考量，增加制订政策过程中的包容和审慎程度。

因此，本文将采用劳动关系策略选择的视角，以揭示平台外包式用工的基本架构，并进一步通过平台企业面临的约束来探讨平台用工关系形成、分化的原因。本文希望进一步展现平台企业、外包商、骑手、国家，乃至消费者、商户等各个主体的互动关系，从而深化对平台劳动和用工关系的认识，并为平台劳动保护政策提供借鉴。

### 三、分析框架与研究方法

#### （一）分析框架

本文采取劳动关系策略选择的视角来理解平台外包关系的形成。策略以及策略选择是管理中经典乃至泛用的概念（Chandler, 1962），伴随着新自由主义对战后西方集体劳动关系的肢解，雇主获得越来越大的自主权，这一视角逐渐被用于理解企业在一定约束下，对某种劳动关系模式的选择倾向（Kochan et al., 1984; Fells, 1989）。寇肯等（Kochan et al., 1984）认为，影响企业劳动关系决策的因素有三类，即市场、公司战略，以及既有的产业关系。某种意义上，这个框架是比较粗糙的，概念界定并不清晰，各个范畴也相互交织。但是由于他把当时西方劳动研究从以“工会”为核心的“政治正确”中解放了出来，因而产生了一定的影响。

策略选择视角假设了企业的利益导向，这与交易成本或劳动过程理论在经验现象上并无分歧。但在研究叙事中，策略选择理论往往将企业作为主体，从而存在弱化用工关系中其他主体能动性的风险，这源自于彼时新自由主义下雇主权力的扩张。而到平台经济中，这一假设恐怕更加坚实。和交易成本或劳动过程视角相比，策略选择视角擅长于解释差异。理解用工模式选择策略的关键问题是，哪些约束条件造成了差异？既有研究焦点不一，如关注市场（Sarina & Lansbury, 2013）、法律（Béthoux & Mias, 2019）、既有劳资关系（Fells, 1989）、生产模式—劳工成本战略（Arthur, 1992）等因素，不一而足。本文则根据平台劳动中涉及的主体，将平台企业面临的约束划分为生产、法律以及市场三个方面，劳动者、政府与消费者构成了其中重要的主体。这一划分方式在理论上也受到了生产政体分析模式（Burawoy, 1985），以及韦伯夫妇“横跨市场的谈判”（higgling across the market）（即将劳资关

系建构于供应链不同主体的谈判链条之中)的启发 (Webb & Webb, 1920: 654—702); 同时更立足于网约配送业行业“生态”的经验观察。

## (二) 研究对象

本文以 A、C 两个网约配送平台及其“运力供应链”为案例研究对象。这些平台的劳动过程基本相同,具体业态有所差异: A 以外卖食物配送为主, C 则聚焦解决城市中“最后一公里”的点对点的配送业务, 不仅限于食物。实际运营中, 两类平台的业态都有所交叉。此外, 本文还涉及 B、D 两个平台, 概况如表 1 所示:

表 1 四个主要平台的概况

平台	骑手数量 (千人)	主要细分领域	发源地
A	4700	外卖配送	北京
B	3000	外卖配送	上海
C	1000	同城配送	北京
D	634 (日活)	同城配送	上海

数据来源: 本文作者根据各平台用工报告或年报搜集整理。

本研究的经验材料主要包括两个部分。第一, 来源于两个网约配送平台的访谈与观察。从 2019 年以来我们因参与到 B 市 Z 区工会和人力资源和社会保障部门对平台劳动的系列调研与政策咨询工作之中, 得到了对 A、C 两家平台的调研和观察机会。在此期间, 我们长期观察并访谈了相应平台的供应链各主体; 包括平台企业、外包商、劳动者, 以及政府部门相关人员 (访谈详情见表 2)。2021 年 11 月, 我们主要就佣金合约等问题对两名商户进行了补充访谈。此外, 我们也搜集了系列政策文本、平台年报等。这些材料为本研究提供了关于平台用工关系的全景式资料。

表 2 访谈对象一览表

类别	主要访谈对象
平台	8 名 (A 平台 4 名, C 平台 4 名, 涉及运力、技术、法务和公关部门管理)
劳动者	12 名 (A 平台 5 名, ZA 外包商中 4 名, C 平台 3 名)
外包商	3 个 (业务端 ZA, 全平台会计端 DW, 全平台灵活用工服务商 YL)
商户	2 个 (2021 年 11 月补充访谈)

第二，B市管辖范围内发生的网约配送行业劳动者诉讼的相关裁判文书也是本研究经验材料的来源。这些判例提供了平台用工关系架构、多方互动谈判、利益分配的鲜活材料；也体现了成文政策以外，关于平台劳动保障的司法或政策实践资料。本文通过关键词在中国裁判文书网搜索收集了B市管辖权以内的网约配送行业民事判决书264个，最终筛选整理为212个争议事件<sup>①</sup>，时间跨度从2017年6月至2021年8月。这些案件的概况如下：争议内容上，劳动劳务类争议54个，涵盖骑手因受伤、欠薪、加班费、封号或解除劳动合同等起诉各种外包商、平台的争议；第三人侵权争议158个，即骑手配送中对第三人造成了人身财产伤害，导致第三人起诉骑手、平台和各种外包商要求赔偿的争议。涉及平台上，A平台115个，B平台43个，C平台42个，D平台11个，其他1个（属同城配送业）。除了对这些判决书进行质性分析之外，本文还通过内容分析法对相应争议的各方主体、争端、裁判结论、责任分配、赔偿结果等进行了编码处理，以供进一步的比较分析。3名编码员均接受过系统的劳动法和判例研究训练。2021年6月我们进行了第一轮178个判决的编码，并在10—11月对编码表二次调整，同时新增了判例。最终3名编码员之间的一致性在95%以上。

## 四、外包式用工关系的基本架构

根据调研发现外包式用工的引入是案例平台企业有意的制度设计，目前主要涉及三种类型的外包商：

第一类是负责业务运营的“加盟商”和“代理商”。其职责是负责特定区域内配送服务的日常运营。在组织上，加盟商并非单一层级，而是由多个分包、转包链条构成。例如，在中部某城市，第一级承包商往往会买断整个城市的经营权，而后或将其再度分包给次级承包商，由他们负责业务运营，或直接设置组织架构自行负责。无论哪种方式，站点都成了这一产业链条的最终环节，负责配送业务的日常

---

<sup>①</sup> 两个标准导致了49个判决被剔除：1. 一审与二审判决要旨一致的（但赔偿金额或有调整），合并为一个争议；2. 骑手受伤但起诉的是造成伤害的路人，且平台或外包商也没有作为第三人牵涉进来的，被剔除。此外，还有3个案例中，法院认定了劳动者属于兼职从业的法律事类，不属于本文讨论问题的范畴，因而也被剔除。



运转、骑手的日常管理。同时，加盟商也能够规避平台企业与骑手形成直接用工关系的“法律风险”。

第二类外包商往往自称为“灵活用工服务商”。其主要职责是帮助平台、加盟商规避与骑手相关的劳动法律责任。尽管骑手与平台企业间的劳动关系被规避，但加盟商也有被认定为骑手的“用人单位”的担忧；此外，日常大量的薪酬会计事务也十分繁琐。因此，灵活用工服务商们就“应运而生”了。其职责一是将骑手注册成为“个体工商户”，将骑手与加盟商的合约操作成为“个体工商户承包合同”，以规避被认定为“劳动关系”的“法律风险”；二是提供一整套骑手“工资”的结算服务系统，使得骑手的劳动收入不体现在平台或加盟商的账户“流水”中。这样一来，平台或承包加盟商既省去了会计事务的麻烦，又造成骑手在争议中就缺乏“工资记录”等证据来证明自己与加盟商或平台的劳动关系<sup>①</sup>，更有效地回避了社保入税后用工者可能面临的缴纳社会保险的义务。

在实践中，加盟商在“明处”，灵活用工服务商们在“暗处”。当运力外包商招聘到骑手后，会要求骑手提供身份证、下载相应 app，并通过电子签名、注册为个体工商户。这个过程中，相应证明材料、制式合同、法律文书、政府手续等一整套服务实际上是由灵活用工服务商提供和运作的。因此，很多骑手对自己作为“个体工商户”的身份并不明晰，在缺乏法律知识的情况下，更不清楚背后的利害。

第三类外包商是保险公司。劳动过程中频繁发生的交通事故或者职业伤害，同样也会造成劳动者、第三方受害者的争议或抗议，给平台、外包商造成“经济风险和法律风险”。商业保险由此成为外包此类风险的最重要手段。但商业保险的具体投保方式较为多样，主要包括两种，一种是直接从骑手收入中扣除（如每天第一单中直接扣除3元钱作为保费），由平台自动购买，通常被称为“骑手综合险”等。另一种由骑手所在加盟商组织购买，保费实质上是由加盟商和骑手共摊的。这些保险能够为配送过程中对自身或者他人造成的伤害或者财产损失提供一定程度的保障。

但是，商业保险与法定的工伤保险存在根本差异。首先，商业保险中骑手承担

---

<sup>①</sup> 《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）规定“工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录”是确认劳动关系的重要证据。

了一定程度甚至全部的缴费责任，而工伤保险则秉持无过错责任和劳动者不缴费的原则。其次，商业保险的赔偿额度及相应保障措施不如工伤保险全面，绝大多数保险的保额明显低于工伤保险中相应情形下的赔付，而对于劳动者工伤康复、误工的赔偿则少有涉及。例如，在本文所搜集的 212 个判决中，共有 66 件最终涉及了保险赔偿，保险能够完全覆盖损失的只有 8 件，而 63 件（95%）的赔偿额度在 23.1 万元以下。最后第三个差异存在于保险责任逃避问题方面。尽管平台或加盟商声称商业保险的高效率，但是保险公司会援引主体适格（如投保者为加盟商或平台，被保险人为骑手）、过错责任、免赔额、保险事故（如电动车是否属于保险条款中的非机动车）等问题来摆脱赔偿责任。

概言之，平台企业围绕着骑手——“运力的供应链管理”——设计了一整套迥异于零工关系的外包式用工架构。在日常运营管理上，由加盟商或者下级加盟商及其站点对骑手进行监督与控制；在“法律关系管理”上，由灵活用工服务商对骑手的合同关系、收入结算进行操控和管理；在“职业风险管理”上，由保险公司外包了相应赔偿风险进而减轻了争议压力（图 1）。

需要明确的是，现实中平台公司使用外包商的模式更为复杂，这三类外包商并不必然同时存在于某个特定的用工关系之中。例如，在零工式的用工中，平台也会代扣骑手收入以购买商业保险。也有很多加盟商直接和骑手签署“非全日制劳动合同”，甚至“劳动合同”，并不引入灵活用工服务商将骑手注册为个体户；有的灵活用工服务商签订的是劳务派遣合同而非个体户承包合同；有的上级加盟商在分包业务的同时，会兼具“灵活用工服务商”的功能；有的灵活用工服务也会由多个公司共同承担，不一而足。

本研究结合访谈与年报得知：在以 A 和 B 为代表的外卖配送平台中，加盟、承包商占据着重要位置，提供了超过一半的“运力”，在许多中小城市，加盟“专送”是进入外卖行业的唯一途经，“零工众包的方式根本没有开通”；而在 C 或者 D 这类同城配送业务中，加盟商仅占其业务的一小部分。时间序列上，A 平台运行伊始采取的用工形式是法定劳动关系，之后调整为加盟外包，使用零工的方式最迟；而 C 平台虽然最早也采取了法定劳动关系，但是随后就调整为零工众包，加盟外包的方式迟至 2019 年 6、7 月份之后才开始使用。

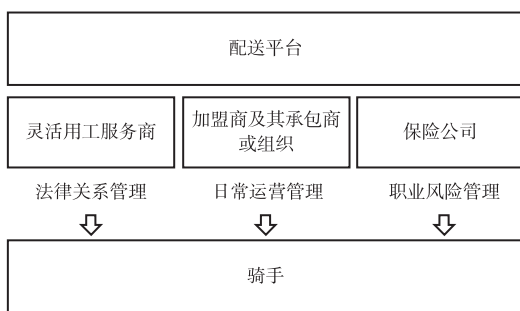


图1 “外包用工”的关系架构

## 五、外包用工的约束与选择

### （一）维持“运力”稳定的需求

在生产领域，平台企业面临的共同问题在于“运力队伍不稳定”。一是在生产过程之中的。尽管算法被认为构成了某种全景敞视监狱（Walker et al., 2021），但或由于算法本身存在有漏洞，或由于其难以理解复杂的物理空间与社会关系，或者由于劳动者干脆“不买账”——不接受算法的规则同时也不担心相应惩罚，其在监督控制上的有效性仍然存在边界。劳动者可以“依规定行事”“挂单”“依法维权”乃至干脆退出甚至极少数的“破坏”配送物品，来表达不满。对于这些现象，既有研究以“抗争”的话语已经做出了充分揭示（Kellogg et al., 2020; Lei, 2021; 陈龙, 2020）。对于平台而言，这影响了它们的配送效率，而严重“破坏”事件也影响了其公众形象，最终都在消费市场上给平台造成了负面影响。

二是就劳动力市场而言，骑手的高流动性长期困扰着平台企业。即便是专送骑手，其流失率月均也在20%以上，众包骑手更是“说不干就不干”。这主要体现在三个方面。第一，平台劳动中的低保障意味着劳动者对工作的低承诺感、可以“没有心理负担”“来去自由”地停止接单、更换工作。对很多劳动者而言，骑手本身就是一种不稳定、过渡性工作。第二，受劳动力再生产领域影响，骑手多是源自于农村或者中小城市的“移民工人”，会周期性辞工、返乡、更换工作城市。劳动力再生产领域与生产领域的时空分离造成了“劳动力”供给的不稳定性（李强、刘凤杰, 2021）。第三，“用脚投票”。离开这一行业而另寻其他工作是骑手对工作不满的最终反应。尽管在个体尺度上，“不做了”要蒙受包括未支付工资、装备押金等

经济损失，但是，当劳动条件普遍不高时，群体性的“停止接单”“不做”和“集体停工”的边界十分模糊。这些无疑会给平台稳定运营造成压力。

这种源自于骑手流动性的压力，尽管以一种非组织的方式存在，却给平台业务的稳定、用户“粘性”的培育和盈利的持续性带来了实质的威胁。因此，外包成为了转移这种压力的重要策略。在具体操作上，平台企业首先与外包商缔结合约，约定双方的权利义务。合约往往有三类条款，第一，任务目标条款。平台企业会设置一系列关键绩效指标（KPI）对承包商进行考核奖惩，这套标准包括了运力达标率、准时率、超时率、完成率、一二星评价、五星评价、配送平均分等。第二，履约保证金制度。在签定合约时，承包商需要缴纳履约保证金（根据服务区域和体量的不同，金额有所差异，如外包商 ZA 支付了 5 万元）。第三，惩罚条款。平台建立了对承包加盟商的惩罚制度，包括扣除保证金、配送费等经济性惩罚，警告、严重警告、关停承包商账号、解除合同等惩罚措施。由于平台企业的主导地位，这种合约规定的权力和义务显然是非对称的。

延续这种合约的权责不对称结构，承包商建立了对骑手的管理体系。一是采取措施维持骑手队伍的稳定。为了完成绩效指标，承包商必须保有足够的运力。因此，为了维持骑手队伍的稳定，承包商需要对骑手的劳动条件提供基本保障，主要是“及时发工资，标准符合市场行情”。在一些中小城市，有的承包商还会提供食宿。此外，他们还花费大量时间招募骑手，在保证足够人数同时，更会筛选“吃苦耐劳”、比较稳定的个体（李强、刘凤杰，2021）。二是建立对劳动过程的监管制度。分包商对所属骑手工作任务的确定与分配、工作时间的管理、工作绩效的监督评价、奖惩和收入分配等都是在平台企业对承包商的 KPI 下制定的。正如承包商所言，“算法还是人不重要，重要的是完成任务”，甚至必要的时候，站点会修改算法给出的具体任务，以实现更高的效率。同时，在 KPI 的压力下，平台劳动乐于宣传的“工作时间灵活性”也不复存在（当然，骑手表示“和厂里流水线比还是灵活的”）。一个站点的工作时间往往被细分为“早中晚”不同的班次；骑手的请假、间休需要向站点申请或汇报；甚至类似传统工厂中的“晨会”制度也被引入，被用以布置任务、鼓励士气等。

简言之，零工模式的不稳定性是平台企业引入外包商的重要动力。平台企业利用其对外包商的优势地位，进一步强化了相对骑手的优势。这样一来，既在算法之外建立了对生产过程的控制，也将骑手队伍不稳定的风险转嫁到了承包加盟商身上，平台企业在劳动关系中的优势更加稳固了。但是，不同类型平台企业所处的劳动力

市场几乎是同质的，骑手往往会在不同平台间跳槽；其劳动过程、算法技术和管理手段也十分类似，在“运力”稳定的需求上，他们面临着相似的问题。因此，生产领域能够揭示引入外包式的动力，却难以解释不同平台不同程度使用外包用工的差异。

## （二）规避“合规风险”

平台企业引入外包商的另一意义在于规避法律制约。问题是，平台企业及其所标榜的“零工式”用工本身就已经处于劳动法律的灰色地带之中（王天玉，2019；郑文睿，2021），平台企业又是在何种意义上通过外包商规避了法律制约呢？这需要从既有劳动政策及其现实的运作着手。

首先，尽管平台劳动面临的规制较为宽松，但存在国家政策调整的可能。在2020年及之前，政府对于平台劳动模式确实持一种谨慎乐观甚至鼓励的态度。一开始，在技术创新的加持下，平台劳动也呈现了和传统科层制度相比，较为灵活、自由的劳动组织方式，至少在修辞上成为了一种“新事物”。其后，经济新常态以及新冠肺炎疫情带来的就业压力也使得平台劳动成为扩大和稳定就业的重要方式，为政策的宽容和鼓励提供了更为直接的理由。2020年疫情前后出台的一系列劳动与就业政策，如《国务院办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响强化稳就业举措的实施意见》《国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见》等，虽然都提及了新就业形态劳动者的权益保护，但其中重点都在于放松劳动力市场规制、鼓励新就业形态。但这种态度从2021年以来有所变化：新就业形态劳动者权益保护成为舆论和政策的焦点，2021年7月人力资源与社会保障部等8部门《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，以及各省市政策的陆续出台预示着国家对平台劳动规制的强化。

其次，既有法律制度的解释与执行本身存在着不确定性。在我国，劳动立法并没有直接定义何为“劳动者”或者“劳动关系”，更没有直接将骑手等平台劳动者排除在外。换句话说，平台劳动者的权益保障不仅可以通过出台新的政策解决，也可以通过解释、执行既有法律和政策实现。著名的骑手李相国案就是这种典型。作为C平台的配送员，李相国在配送中发生事故，导致骨折，与平台产生了劳动关系确认以及工伤赔偿争议。他于2017年诉诸仲裁和法院，要求确认和平台间的劳动关系。仲裁对其请求未予支持，但一审法院却通过阐释劳动法“从属性”原理，认定了他与平台之间的劳动关系。尽管这一判决属于个例，但这已经足够说明，现有劳动法律是可以通过解释适用到平台与骑手的用工关系上的。正如D平台在其2020

年的年报中不乏忧虑地披露“涉及独立承包商（即骑手）法律身份的法律法规可能会被政府修改和另行解释，这将会为我们带来不确定性和不可预测性”。这无疑构成了平台企业头上的一把“达摩克里斯之剑”。

最后，平台劳动者可以随时以法律为依据，通过诉讼、投诉主张权益、寻求救济。诚然，如下文将展示的，尽管平台在大量类似争议中能够避免败诉，但是维权本身已经对平台造成了威胁。一是大量的诉讼投诉造成了平台的公关成本与应诉成本；二是少量的维权成功案例很可能构成一种示范性判决，鼓动其他骑手起诉平台，甚至构成一种“典型案例”，导致法官判决中的效仿；三是如果类似的争议、投诉过多，也会给政府造成压力，导致平台规制的“收紧”。

这种不确定性使得外包商的引入，成为未雨绸缪以规避法律制约、骑手维权的策略。如前文所述，其规避方式由以下三种措施构成，第一，通过引入商业保险，为骑手自身或第三人的生命财产损失提供兜底性的风险保障，从而预防争议。由于这类保险覆盖面较广、一定程度的无过错责任、赔付效率高，骑手对这一保障感到比较满意，认为“（外包）公司对事故的处理还是比较尽心的，钱也能及时拿到”，同时，他们很多也不奢求工伤赔付，认为“总比没有强”。

第二，通过引入灵活用工服务商，在合同关系上“做实”骑手的“个体户”身份，以及平台—承包商—骑手的承包关系，使得劳动者在主张其与承包加盟商的劳动关系方面进一步缺乏依据。但结合司法判决来看，这一操作很难奏效。在本文搜集的争议中，17起涉及到灵活用工服务商，但是其中11起由外包商承担了不利后果，劳动者单独承担不利后果的只有3起；而2022年新公布的一批判决中，这种做法更是直接被法院所否认<sup>①</sup>。

最后，也是最重要的，平台利用自己的强势地位，与承包商订立合约，进一步确认外包商对各种劳动关系风险的责任。平台企业不仅直接规定承包商对于骑手的法律责任，还将防止“骑手闹事”“公关风险”等处理劳资冲突的责任加诸外包商。例如：

乙方配送服务人员在提供服务过程中应严格遵守交通法规。否则，受到的处罚应由其自行承担。由于乙方配送服务人员配送中发生交通事故或其他意外

---

<sup>①</sup> 如围绕“天津快派信息科技有限公司”的（2021）京0116民初4655号等8起裁判，均认定鉴定个体户承包协议的骑手与承包商构成劳动关系。

导致自身或他人的损害赔偿（包括人身和财产损失），由乙方配送人员及/或乙方承担。上述行为引发的所有赔偿责任与甲方无关。

乙方与其配送人员签订非全日制协议并为其办理商业保险，乙方需设立保险理赔专员，凡因保险引发的理赔、咨询问题，乙方需全权介入，快速处理，避免造成二次投诉等不利影响。

乙方应根据甲乙双方的约定，按期、足额地支付配送人员的劳动报酬，由于乙方未能履行本条约定的各项义务或由于乙方履行瑕疵，导致甲方遭受损失的，包括但不限于被起诉、仲裁，或被行政机关调查、检查或处罚、骑手闹事、公关风险等，乙方应对甲方承担全部赔偿责任。[摘自（2019）京0105民初88035号。乙方为承包商，甲方为平台]

这种策略确实也有效地转移了劳动者维权或政府监管的“矛头”。在调查中记录到两次相似情形：

Z区人社部门某科室负责人S赴A平台调研，S问及A管理人员称“这些人（骑手）出事了怎么办？谁负责”，A平台答“他们都是有自己单位的，我们都是使用的外包，合规性方面有论证的”。S笑称，“这我就放心了”。（20191211Z区与A平台会议观察记录）。

B市相关部门W称：自己接到两名骑手投诉称，B平台拖欠工资。于是打电话给B平台联系人，对方反馈说，他们应当是承包商的人员，自己是决计不会拖欠这部分款项的，应当是承包商欠薪了，并表示将协助政府部门解决问题。（20191102B市人社部门会议观察记录）

面对诉讼，外包关系中的平台企业往往也会主张其并非诉讼的“适格主体”，不当承担责任。判决结果确实证明了平台策略的有效性。对比两类用工关系下的责任分配情况（表3）：在零工关系相关争议中，平台单独承担不利后果的4件，与骑手共同承担不利后果的6件，合计占20.4%；在外包关系中，平台仅败诉2件，占1.23%。而单就外包关系而言，163件争议中，161件案件的不利后果都是由骑手和外包商双方承担，平台几乎完全摆脱了法律责任的后顾之忧。可以说，一系列外包商的引入，能够为平台可以在国家和劳动者面前构筑一道壁垒，将“法律风险”隔离到外包商和劳动者之间。

表 3 两类用工关系下争议中不利后果承担者分布情况

用工关系模式	单方面承担不利后果				共同承担或连带责任		总计
	骑手	外包	平台	委托方	骑手与平台	骑手与外包	
零工（件）	37	—	4	2	6	—	49
占比（%）	75.52	—	8.16	4.08	12.24	—	100
外包（件）	18	131	2	0	0	12	163
占比（%）	11.04	80.37	1.23	0	0	7.36	100

但是，不同平台企业选择不同程度的外包用工并不是由行业间法律或政策的规定差异引起的。成文政策方面，在相当长的时间内，各类新就业形态都处于法律的灰色地带，2021年下半年一系列劳动保护政策也往往将网约配送业归类于“新就业形态”这一更广的范畴之下；7月份国家市场监管总局等3部门出台的《关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见》确实单独就外卖类平台做出了规制，但平台用工关系的分化却远早于此。司法判决方面，不同业态间的判决结果没有显著的差异。在所有49个零工关系的判决中（表4），外卖配送业共计5起，败诉1起；同城配送业44起，平台单独或共同承担不利后果的9起。但是，同城配送的C、D两个平台往往成为劳动者维权的直接对象，而败诉的绝对数量也要远超过A、B两个平台。而著名的“李相国案”更是直接将C这一同城配送平台认定为骑手的用人单位。这个意义上，C、D可能面临着更多的法律风险。这样一来，两类平台至少有同样规避法律的压力，这就解释不了其用工方式的差异了。

表 4 49个零工关系判例中，根据细分行业分的责任分配

细分行业	骑手全责	平台全责	双方共责	委托方责任	总计
同城配送（件）	33	3	6	2	44
占比（%）	75	6.82	13.64	4.55	100
外卖配送（件）	4	1	0	0	5
占比（%）	80	20	0	0	100

### （三）服务市场差异与用工策略的分化

显然，外包用工的成本是要高于零工的。对于外包商ZA而言，正常行情下，每月每个“人头”（骑手）可以为其带来600—1000元利润；一份B平台的合约显示，运力承包商费用计价为该企业当月配送服务费以及额外补贴的6.78%，灵活用



工服务商则又是另一笔费用。因此，平台企业在引入外包商时，必然考虑自身的成本限制。

市场地位、营利能力的差异显然带来了两类平台的不同限制。外卖行业的两大巨头，即 A 与 B，居于一种垄断地位。其以平台为中心，构筑了一种新的服务模式——自称为“生态”——将消费者、餐饮业、骑手乃至各种外包商联系起来，平台处于不同关系链条的中心位置。这一位置进一步巩固了平台企业的垄断地位。作为对比，同城配送行业的存在则是为了解决“最后一公里”的配送问题，成为物流双方的一个信息撮合者，其竞争也较为激烈，除 C 平台外，D 平台、uu 跑腿也都加入了这一市场。

在这两个市场中，尽管相应服务费用最终会由消费者承担，但其具体的收入模式、谈判关系并不相同。C 平台的收入直接来自于当次配送服务中消费者所支付的配送费。服务价格的谈判直接在平台与消费者之间展开。市场竞争的激烈限制了 C 的谈判能力。这使得 C 的价格决策相当谨慎。2020 年年初，C 即进行了一次价格调整（表 5）。其方案影响是，构成 C 主要业务量的中短距离（26 公里以内）、轻重量订单，在价格调整后运费明显提高，但是对于长距离订单价格反而下降（图 2）。这次调价，C 是较为谨慎权衡的：

消费者还有各种集团客户有着足够多的选择，涨价不可能不考虑客源流失的问题……业务群体一直定位‘急、忙、难、懒’的群体，对价格没那么敏感，另外，前后脚大家都涨了，所以是否影响市场，肯定影响，但只能说接受范围内，符合预期吧。（20201105C 访 C 平台管理者 S）

表 5 C 平台 2020 年北京地区的价格调整

计价类别	2020 年		2019 年	
	计价方式	收费	计价方式	收费
起步价	≤5kg, ≤5km	¥ 16	≤5kg, ≤3km	¥ 12
重量	>5kg, ≤20kg	¥ 2/kg	>5kg, ≤20kg	¥ 2/kg
	>20kg	¥ 5/kg	>20kg	¥ 5/kg
距离	≥5km	¥ 10/5km	>3km, ≤20km	¥ 2/km
			>20km	¥ 3/km
夜间	22: 00—7: 00	¥ 10	22: 00—7: 00	¥ 3

数据来源：C 平台官方网站信息

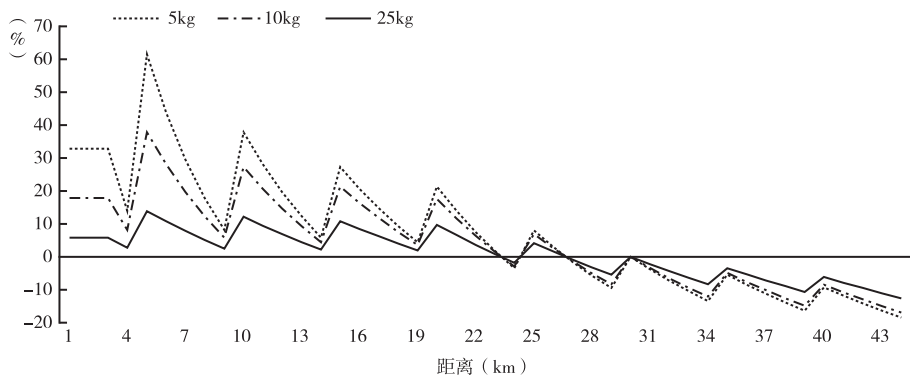


图2 C平台调整价格后不同重量物品配送费率涨跌幅度测算

但对于A平台而言,除消费者支付的外卖配送费用外,其直接收入还包括商户入驻平台需缴纳的佣金。根据A平台年报,2020年其佣金收入高达586亿元,占外卖业务总收入的88%以上。因此,其管理者往往声称“利润来自于生态”。这意味着,在A的服务市场上,谈判并不直接在平台与消费者之间展开,而是形成了平台—商户—消费者的谈判链条。尽管消费者可能是价格敏感的,但是由于A对外卖市场的垄断性控制,平台对商户形成了优势的谈判地位。这种优势,通过商户与消费者的谈判得到进一步传导,最终在毛细血管一样的商户—消费者谈判关系上,汇聚形成了平台对于商户和消费者双方的谈判优势。

2021年,A平台将其商户佣金从过去的统一费率,即订单价格的18%—19%<sup>①</sup>调整为根据订单价格、距离、时段等因素的计价表(表6)。与C平台类似,这一计价表也没有一味地提高单价,对于低单价的订单佣金大幅上升,但是高单价的订单佣金率基本一致(图3)。新的费率刺激商家将产品定价区间从过去的低价格(30元以下)提高到高价格(如30元以上),使得佣金抽成比率回归到旧水平,试图维持或者扩大其利益。

佣金(调整)自己是吃不下,不然别干了,最后要么直接涨价,要么搭配组合搞贵一点套餐,要不就是包装费,羊毛出在羊身上。(20211109访商户Z)

<sup>①</sup> 非排他性合约会更高。

表 6 A 平台 2021 年调整后的佣金计价方式

类别	技术服务费 (订单价格)		配送距离费		订单溢价 抽成	夜间费用		
	< ¥22.33	≥ ¥22.33	< 3km	≥ 3km		21:00 - 24:00	00:00 - 2:00	2:00 - 6:00
收费	¥1.34	单价 * 6%	¥3.7	¥0.1/100m	¥0.13/¥1	¥0.3	¥0.5	¥1

数据来源：本文作者根据访谈资料整理

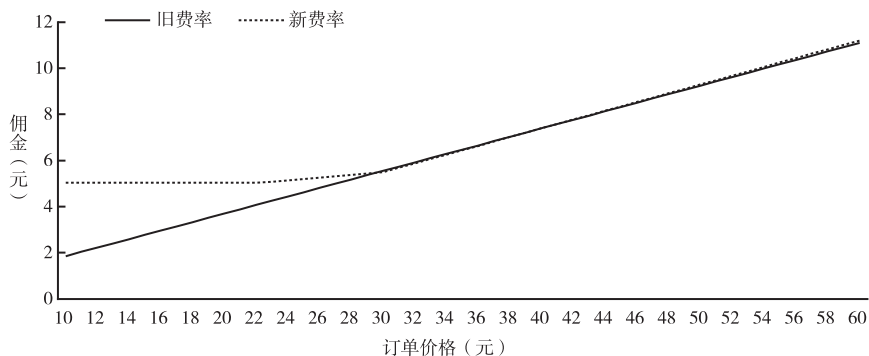


图 3 A 平台佣金调整前后 3 公里以外卖佣金变化测算（旧费率按照 18.5% 计）

这一结果是平台企业所喜闻乐见的，虽然抽成比例没有变化，但由于订单价格的普遍提升，平台总收入明显增加了。A 平台年报披露了类似信息：2020 年，其外卖佣金收入从 2019 年的 548 亿元增长到 2020 年的 662.6 亿元，除订单量上涨外，增长的另一原因是“每笔订单平均价值增长了 7%”。

不同的市场地位、产业链构成与谈判关系造成了两类平台收入的巨大差别。根据 A 平台 2020 年的年报，在外卖业务中，其总收入达到了 662.6 亿元，利润达到了 28.3 亿元。作为对比，尽管 C 平台没有提供具体数据，却坦承“收入这两年（2019 年）勉强能够抵得上花销，我们还处于烧投资人钱的阶段”；D 平台 2020 年的年报则披露，当年亏损额为 17.5 亿元。

因此，成本成为 C 平台采纳外包用工的一个重要约束，其一名管理者提及，他们需要与骑手二八分成，在此基础上，外包会进一步分掉整体收入的 3%—10%，摊薄了平台的利润。而即使引入了外包商，成本的约束又常常会使平台形成苛刻的外包商管理策略，以至于扣发绩效甚至保证金。这样一来，外包商也会利用自身的地位优势侵犯骑手的利益，造成欠薪、加班、扣发工资押金等种种劳动权益问题。这方面，C 平台的外包商因权益保障常常不到位而广为骑手所知、甚至口口相传，

最终骑手也“用脚投票”，在加入 S 平台时宁愿做零工“众包”，也不会加入外包商

的队伍。这最终导致了 C 平台中外包用工关系处于“辅助”地位。

简言之，在 A 平台，丰厚的收入使得平台企业有能力支付外包商的高额成本，而 C 平台企业则缺少这种支付能力。市场地位、产业链结构，以及服务市场谈判关系的差异，使得两类平台在盈利能力上形成了明显的分化，这进一步成为预算约束影响了他们对用工方式的选择，推动了网约配送平台用工关系的分化。

## 六、小结和讨论

本文通过对四个平台公司的案例分析和对与平台劳动相关的判决书的文本分析，呈现了当前网约配送行业外包式用工关系的基本架构，进而通过平台企业在生产领域、国家规制，以及服务市场三个面向上的约束或需求，探讨了其对不同用工关系的策略选择。概言之，在面临稳定“运力”、控制生产过程、规避法规干预和劳动者维权的需求下，市场地位的差异所导致的盈利能力不同，约束了平台企业其对用工模式的选择。

理论上，本文展现了策略选择的框架在探讨用工关系差异性问题上的解释潜力。尽管既有研究通常将这一视角用于集体劳动关系的模式比较中，去工会化的个别劳动关系往往被视为单一模式（Kochan & Dyer, 1993），但是随着灵活用工的不断发展，即使是个别劳动关系也趋向多样化，劳务派遣、非全日制、外包、零工等，都被收入到企业“灵活用工”的策略集之中。很明显，由于雇主在原子化劳动关系中拥有更高的自主权、容易做出一系列总体性的用工模式决策，这使得劳动关系策略选择的框架有了用武之地。

同时，本文也为反思当前劳动过程的研究范式提供了新的视角和经验资料。本文一是希望超越既有研究中劳资关系二元对立式叙事，将贯穿于网约配送行业的商户—平台—外包商—骑手—消费者，以及国家等主体纳入视野，而非将这些主体化约为劳资双方互动中的某种手段或力量来源。二是在将劳动力市场引入分析时，本文借助于主体间的谈判关系，来超越将市场作为一个与“生产”相平行的场域的常见做法，以展现市场、生产与消费间的有机联系。三是本文描绘了网约配送业贯穿于产业链条谈判关系的复杂性，例如，在外卖配送行业，通过对行业准入的垄断，

平台企业首先建立了对外包商与商户的不对等关系，并通过外包商与骑手、商户与消费者之间的讨价还价，最终形成了对骑手、消费者的优势地位。但在同城配送平台中，由于行业的竞争性，平台企业很难建立对消费者的优势，也缺乏改造零工关系的利润支持，因此，就需要直接面对劳动者的压力了。

本文仍然存在一些未尽之处，一是由于收集资料和研究能力的限制，仍然把平台企业假设为一个逐利的黑匣子，没有涉及不同平台具体的资本布局和商业战略，更未能对这种资本战略对用工关系的塑造做出探讨。二是尚难以揭示不同的用工模式下骑手的劳动权益状况。诚然，在外包关系中，骑手面临着更多重的控制，也难以将平台在法律上作为维权对象；但外包商在为平台企业承担法律风险时，也在司法判决中承担了劳务关系或者劳动关系中对骑手的责任。这一问题的回答尚需更充分的量化证据。

外包式用工关系对骑手劳动权益的影响十分深远。在平台与骑手之间，通过复杂的关系架空了用工关系的权利与义务，掩盖了平台对骑手的责任。在外包商与骑手之间，一是行业不规范，必然存在履约能力不足、侵犯骑手权益的现象；二是主体复杂，外包商可以通过各种程序性的限制，如法院管辖权、主体资格等，逃避对骑手的责任。针对这种复杂关系，在政策上仍需要促使平台承担起对骑手的应有责任。实践中有两种路径，一是强调骑手基准权益，发挥市场的压力传导作用。从骑手端着手，强调对他们的收入、工作时间、职业伤害等一系列劳动基准权益的保障，同时将这些劳动基准权益与“法定劳动关系”解绑。尽管这种权益的诉及对象是外包机构，但是，权益保障的强化能够使劳动成本提高，并通过市场机制将劳动成本传导给平台，使平台以用工成本的方式承担其应有的责任。二是揭开用工关系“面纱”，直接强调平台在用工中直接利益相关者的责任。借鉴建筑行业在拖欠劳动报酬施工单位负责制、工伤保险项目制的做法，直接明确平台企业在劳动者一系列权益问题中的最终责任或连带责任。

但无论哪种路径，都需要建立一个有序的平台用工劳动力市场，将当前不规范的外包商市场规范化。一是建立行业准入资质，借鉴对劳务派遣机构的规制方法，通过信息备案、资金限制等加强对平台用工外包承包机构的监管；二是明确发包方即平台的责任，强调平台应当在引入外包商时强化资格审查，建立相应“生产手册”，在外包合同中明确外包商对骑手等劳动者的保障责任；三是建立骑手信息的备案机制，在劳动监察、争议处理环节，要求平台共享、公开骑手工资支付、用工

关系等系列信息,用以明确主体关系、降低取证成本;四是对涉及多个主体的司法案件的管辖权问题进行简化、明确,防止因管辖权异议的滥用而造成劳动者维权难的问题。

### 参考文献:

- 布罗代尔,2017,《十五至十八世纪的物质文明、经济和资本主义》(第二卷),北京:商务印书馆。
- 蔡禾、贾文娟,2009,《路桥建设中包工头工资发放的“逆差序格局”“关系”降低了谁的市场风险》,《社会》第5期。
- 常凯,2021,《平台企业用工关系的性质特点及其法律规制》,《中国法律评论》第4期。
- 陈龙,2020,《“数字控制”下的劳动秩序——外卖骑手的劳动控制研究》,《社会学研究》第6期。
- 崔学东、曹樱凡,2019,《“共享经济”还是“零工经济”?——后工业与金融资本主义下的积累与雇佣劳动关系》,《政治经济学评论》第1期。
- 崔岩,2021,《就业质量视角下的外卖骑手就业脆弱性研究》,《山东社会科学》第5期。
- 傅春晖,2014,《包买制:历史沿革及其理论意义》,《社会学研究》第2期。
- 郭春镇、石梦婷,2021,《制造业灵活用工“退费”问题中的博弈及其治理》,《开放时代》第2期。
- 郭宇宽,2011,《“包工队”模式再认识:合约性质、制度约束及其利益相关者》,《开放时代》第6期。
- 何勤、王琦、赖德胜,2018,《平台型灵活就业者收入差距及影响机制研究》,《人口与经济》第5期。
- 黄乐平、郝正新、田艳琴、韩容,2021,《新业态从业人员劳动权益保护2020年度调研报告》,北京义联社会工作事务所,1月19日(<http://www.yilianlabor.cn/yanjiu/2021/1909.html>)。
- 黄再胜,2019,《网络平台劳动的合约特征、实践挑战与治理路径》,《外国经济与管理》第7期。
- 李培林、尉建文,2021,《新的历史条件下我国工人阶级构成的变化和应对》,《学术月刊》第9期。
- 李强、李一鸣,2022,《嵌入式治理:地方政府维护新业态劳动者权益的务实策略研究》,《中国人力资源开发》第10期。
- 李强、刘凤杰,2021,《移植同意:骑手的主观体验是如何在劳动过程之外塑造的?》,《中国人力资源开发》第5期。
- 梁萌,2017,《强控制与弱契约:互联网技术影响下的家政业用工模式研究》,《妇女研究论丛》第5期。
- 刘子曦、朱江华峰,2019,《经营“灵活性”:制造业劳动力市场的组织生态与制度环境——基于W市劳动力招聘的调查》,《社会学研究》第4期。
- 马学军,2016,《把头包工制:近代中国工业化中的雇佣和生产方式》,《社会学研究》第5期。
- 孟飞、程榕,2020,《资本主义共享经济是对资本逻辑的深化还是逆转?——基于雇佣劳动关系视角的政治经济学批判》,《国外理论动态》第3期。
- 亓昕,2011,《建筑业欠薪机制的形成与再生产分析》,《社会学研究》第5期。
- 任焰、贾文娟,2010,《建筑行业包工制:农村劳动力使用与城市空间生产的制度逻辑》,《开放时代》第12期。
- 帅满,2021,《快递员的劳动过程:关系控制与劳动关系张力的化解》,《社会发展研究》第1期。

- 斯科特, 2011, 《弱者的武器: 农民反抗的日常形式》, 南京: 译林出版社。
- 孙萍, 2019, 《“算法逻辑”下的数字劳动: 一项对平台经济下外卖送餐员的研究》, 《思想战线》第6期。
- 田野, 2022, 《平台外包经营中的用工责任分配——基于“算法管理”的“相应责任”厘定》, 《政治与法律》第8期。
- 汪建华、张书琬, 2019, 《劳动力市场中的社会控制: 评〈全球“猎身”〉与〈流动社会的秩序〉》, 《社会学评论》第4期。
- 王天玉, 2019, 《互联网平台用工的合同定性及法律适用》, 《法学》第10期。
- 吴清军、李贞, 2018, 《分享经济下的劳动控制与工作自主性——关于网约车司机工作的混合研究》, 《社会学研究》第4期。
- 谢富胜、吴越, 2019, 《零工经济是一种劳资双赢的新型用工关系吗》, 《经济学家》第6期。
- 徐林枫、张恒宇, 2019, 《“人气游戏”: 网络直播行业的薪资制度与劳动控制》, 《社会》第4期。
- 杨滨伊、孟泉, 2020, 《多样选择与灵活的两面性: 零工经济研究中的争论与悖论》, 《中国人力资源开发》第3期。
- 赵磊、韩玥, 2021, 《跨越企业边界的科层控制: 网约车平台的劳动力组织与控制研究》, 《社会学研究》第5期。
- 郑广怀、付艳敏, 2022, 《返费: 劳动力市场与生产场所双重控制的连接机制》, 《中国人力资源开发》第2期。
- 郑文睿, 2021, 《“互联网+”时代劳动关系变革的法理分析和立法回应——互联网平台用工关系定性释疑》, 《社会科学》第1期。
- 庄家炽, 2019, 《资本监管与工人劳动自主性——以快递工人劳动过程为例》, 《社会发展研究》第2期。
- Abraham, K. G. & S. K. Taylor 1996, “Firms’ Use of Outside Contractors: Theory and Evidence.” *Journal of Labor Economics* 14 (3).
- Anwar, M. A. & M. Graham 2019, “Hidden Transcripts of the Gig Economy: Labour Agency and the New Art of Resistance among African Gig Workers.” *Environment and Planning A: Economy and Space* 52 (7).
- Arthur, J. B. 1992, “The Link between Business Strategy and Industrial Relations Systems in American Steel Minimills.” *ILR Review* 45 (3).
- Barratt, T., C. Goods, & A. Veen 2020, “‘I’m My Own Boss ...’: Active Intermediation and ‘Entrepreneurial’ Worker Agency in the Australian Gig-economy.” *Environment and Planning A: Economy and Space* 52 (8).
- Benassi, C. & A. Kornelakis 2020, “How Do Employers Choose between Types of Contingent Work? Costs, Control, and Institutional Toying.” *ILR Review* 74 (3).
- Béthoux, É. & A. Mias 2019, “How Does State-Led Decentralization Affect Workplace Employment Relations? The French Case in a Comparative Perspective.” *European Journal of Industrial Relations* 27 (1).
- Braverman, H. 1998, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Bucher, E. L., P. Schou & M. Waldkrich 2021, “Pacifying the Algorithm-Anticipatory Compliance in the Face of Algorithmic Management in the Gig Economy.” *Organization* 28 (1).

- Burawoy, M. 1985, *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*. London: Verso.
- Chandler, A. D. 1962, *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. New York: Anchor Books.
- Daunton, M. J. 1995, *Progress and Poverty: An Economic and Social History of Britain 1700 – 1850*. Oxford: Oxford University Press.
- Deakin, S. 1998, “The Evolution of the Contract of Employment, 1900 – 1950: The Influence of the Welfare State.” In Whiteside N. & R. Salais (ed.), *Governance, Industry and Labour Markets in Britain and France-The Modernising State in the Mid-Twentieth Century*. London: Routledge.
- Doom, N. 2020, “At What Price? Labour Politics and Calculative Power Struggles in On-Demand Food Delivery.” *Work Organisation, Labour & Globalisation* 14 (1).
- Edwards, R. 1979, *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Elock Son, C. 2018, “Supply Chain Risk Management: A Review of Thirteen Years of Research.” *American Journal of Industrial and Business Management* 8 (12).
- Fells, R. E. 1989, “The Employment Relationship, Control and Strategic Choice in the Study of Industrial Relations.” *Labour and Industry* 2 (3).
- Gall, G. 2020, “Emerging Forms of Worker Collectivism among the Precariat: When will Capital’s ‘Gig’ Be Up?” *Capital & Class* 44 (4).
- Halliday, D. 2021, “On the (Mis) classification of Paid Labor: When Should Gig Workers Have Employee Status?” *Politics, Philosophy & Economics* 20 (3).
- Hansen H. A. & I. M. Windekilde 2016, “Transaction Costs and the Sharing Economy.” *INFO* 18 (1).
- Harvey, D. 1984, *The Limits to Capital*. Oxford: Basil Blackwell.
- 1990, *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Oxford: Blackwell.
- Huang, H. 2022, “Algorithmic Management in Food-Delivery Platform Economy in China.” *New Technology, Work and Employment*, 05 January.
- Katz, L. F. & A. B. Krueger 2019, “The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995 – 2015.” *ILR Review* 72 (2).
- Kellogg, K. C., M. A. Valentine & A. Christin 2020, “Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control.” *Academy of Management Annals* 14 (1).
- Kochan, T. A. & L. Dyer 1993, “Managing Transformational Change: The Role of Human Resource Professionals.” *The International Journal of Human Resource Management* 4 (3).
- Kochan, T. A., R. B. McKersie & P. Cappelli 1984, “Strategic Choice and Industrial Relations Theory.” *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 23 (1).
- Lei, Y. W. 2021, “Delivering Solidarity: Platform Architecture and Collective Contention in China’s Platform Economy.”



*American Sociological Review* 86 (2).

- Li, A. K. 2021, "Beyond Algorithmic Control: Flexibility, Intermediaries, and Paradox in the On-Demand Economy." *Information, Communication & Society* 1 (16).
- Marx, K. 1990/1867, *Capital* (Vol. 1). London: Penguin Books.
- Moore, P. V. & S. Joyce 2019, "Black Box or Hidden Abode? The Expansion and Exposure of Platform Work Managerialism." *Review of International Political Economy* 27 (4).
- Sarina, T. & R. D. Lansbury 2013, "Flying High and Low? Strategic Choice and Employment Relations in Qantas and Jetstar." *Asia Pacific Journal of Human Resources* 54 (4).
- Schmidt, F. 2017, "Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work." Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Snider, L. 2018, "Enabling Exploitation: Law in the Gig Economy." *Critical Criminology* 26 (4).
- Sun, P., J. Y. Chen & U. Rani 2021, "From Flexible Labour to 'Sticky Labour': A Tracking Study of Workers in the Food-Delivery Platform Economy of China." *Work, Employment and Society*, 27 August.
- Thompson, B. Y. 2018, "Digital Nomads: Employment in the Online Gig Economy." *Globalism: Journal of Culture, Politics and Innovation* (1).
- Walker, M., P. Fleming & M. Berti 2021, "'You can't Pick up a Phone and Talk to Someone': How Algorithms Function as Biopower in the Gig Economy." *Organization* 28 (1).
- Webb, B. & S. Webb 1920, *Industrial Democracy*. London: Longmans, Green & Co. .
- Williamson, O. E. 1975, *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. London: Macmillan.
- 1979, "Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations." *The Journal of Law and Economics* 22 (2).
- 1981, "The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach." *American Journal of Sociology* 87 (3).
- Zwick, A. 2018, "Welcome to the Gig Economy: Neoliberal Industrial Relations and the Case of Uber." *GeoJournal* 83 (4).

作者单位：河南大学哲学与公共管理学院、地方治理研究中心（李强）  
 巴黎文理研究大学社会科学跨学科研究所（徐兴荣）  
 山东管理学院劳动关系学院（刘凤杰）

责任编辑：张书璇