

# 网约车平台与不稳定劳工

——基于南京市网约车司机的调查\*

齐 昊 马梦挺 包倩文

**内容提要** 本文利用对南京市网约车司机的问卷调查和访谈，揭示出有关网约车司机群体及其工作状况的基本情况，并分析了网约车平台与司机之间的关系。调查发现，网约车司机具有不稳定劳工的典型特征，他们脱离了保障雇佣关系的传统制度框架，面临较大的生活压力和工作压力。网约车平台扮演了“现代包买商”的角色，凭借对市场接入权的垄断获得剩余控制权，并通过数据和算法介入劳动过程。本文认为，网约车平台至少与全职司机构成了事实上的雇佣关系。

**关键词** 网约车；平台经济；不稳定劳工；现代包买商

**作者** 齐昊，中国人民大学经济学院讲师；马梦挺，中国人民大学经济学院博士研究生；包倩文，中国人民大学马克思主义学院硕士研究生。

## 一、引言

网约车的迅速发展改变了人们的出行方式，同时也创造了大量就业机会。乘客和司机通过网约车平台取得联系并进行交易。平台解决了交易双方在路线、费用等方面

\* 本文作者感谢中国人民大学经济学院国情考察团项目对调查的资助，特别感谢潘忆眉、钟琪、崔雨阳、胡宇博、王明晨、孙思怡等同学为调查所做出的努力。

的信息不对称问题。平台能够提高乘客和司机的位置匹配程度，缩短乘客等待时间并降低司机空驶率。平台给司机提供了灵活就业方式，增加了司机的收入。网约车平台依靠网络的规模效应很容易形成垄断。自优步公司于 2009 年在美国成立以来，垄断带来的潜在赢利能力和对新技术前景的乐观情绪使优步、滴滴出行等公司成为金融市场的宠儿。在中国，滴滴平台于 2012 年上线。依靠大量资金支持，滴滴出行在 2016 年收购了优步中国业务，并迅速发展为涵盖快车、专车、公交、代驾等多种业务的出行服务平台。2016 年 6 月至 2017 年 6 月，共有 2 108 万人在滴滴平台获得收入。<sup>①</sup> 2017 年滴滴平台共提供了 74.3 亿次出行服务。<sup>②</sup> 根据滴滴官网，滴滴出行目前为 5.5 亿用户提供服务，为 3 100 万车主及司机提供工作和收入机会。<sup>③</sup>

然而，网约车司机与平台之间没有法律意义上的雇佣关系，司机的工作从形式到内容都与传统工厂工作或服务业工作极为不同。司机自主决定劳动供给，自行提供车辆，进出市场的自由度高，没有传统工厂的纪律要求。从法律上应该如何认定平台与司机之间的关系问题在国内外都得到关注。随着互联网平台的发展和类似工作的增加，应该如何认定此类工作在法律上的性质是一个亟待解决的问题。

本文试图回答与此相关的另一个问题：从事实上来看，平台与司机之间是什么关系？具体来说，本文要回答的主要问题包括：网约车司机是什么样的群体？他们的工作是怎样的？在劳动过程中平台起到了什么作用？本文利用对南京市网约车司机的问卷调查和访谈，揭示了一些基本情况。调查发现，网约车司机具有不稳定劳工（precarious workers）的典型特征。他们脱离了保障雇佣关系的传统制度框架，面临来自工作和生活的压力以及不确定性。调查还发现，网约车平台扮演了“现代包买商”的角色，凭借对市场接入权的垄断获得剩余控制权，并通过数据和算法介入劳动过程。因此，我们认为平台至少与全职司机构成了事实上的雇佣关系。

本文以下部分分为四节：第二节是有关网约车平台和不稳定劳工的文献综述，第三节介绍调查方法和调查结果，第四节分析网约车平台在劳动过程中所起的作用，第五节提出政策建议并总结全文。

---

① 滴滴政策研究院：《新经济，新就业：2017 年滴滴出行平台就业研究报告》，[https://www.sohu.com/a/199915625\\_483389](https://www.sohu.com/a/199915625_483389)。

② 《滴滴 2017 年完成 74.3 亿次出行服务》，[http://jjckh.xinhuanet.com/2018-01/08/c\\_136879952.htm](http://jjckh.xinhuanet.com/2018-01/08/c_136879952.htm)。

③ 《关于我们》，滴滴官网：<https://www.didiglobal.com/about-didi/about-us>。

## 二、文献综述

本文主要涉及两方面的文献：一是有关网约车平台的研究，二是有关包括网约车司机在内的不稳定劳工的研究。由于优步在美国的发展时间更久，规模更大，所以文献中较多以美国城市中的优步平台及其司机作为案例。除了有关优步的文献之外，本文也尽可能搜集了有关国内网约车平台的研究。

### （一）有关网约车平台的研究

第一类有关网约车平台的研究强调平台提高了效率并降低了成本和价格。我们把网约车平台的这一类效果称为“收入效应”。网约车平台能够实时定位乘客和司机，迅速匹配供求并建立供求双方的联系，减少了乘客和司机的搜寻成本和沟通成本。由于乘客和司机通常只使用一两种平台，因此网约车平台有明显的规模效应，能够集中反映某一地点的实时供求情况。网约车平台通过大数据预测供求情况，在高峰期使用溢价政策使供求平衡，优先满足愿意付高价的乘客的需求，不愿付高价的乘客可以选择其他交通工具，减少等待时间。<sup>①</sup> 网约车平台使用移动互联网地图工具和支付工具，使路线选择更透明、资金支付更安全，减少了供求双方的道德风险。以上显著优势提高了网约车的车辆利用率。较早对网约车平台进行研究的克拉默（Cramer）和克鲁格（Krueger）发现在美国五个城市中优步平台车辆的利用率比传统出租车高 30% 至 50%。<sup>②</sup> 科恩（Cohen）等人的研究估算 2015 年优步在美国四个城市创造了 29 亿美元的消费者剩余。<sup>③</sup>

收入效应既体现为市场交易的增加，也体现为就业机会的增长。网约车平台的大多数业务（如优步 X 和滴滴快车）只对司机有“底线要求”，而并非像传统行业一样“择优录取”。所以，市场的扩大在供给一方更多体现为就业的增长。而且，网约

<sup>①</sup> Hall 等人的研究利用优步在高峰期的实例说明溢价政策如何运行。参见 Jonathan Hall, Cory Kendrick, and Chris Nosko, “The Effects of Uber’s Surge Pricing: A Case Study”, *The University of Chicago Booth School of Business Working Paper* (2015)。

<sup>②</sup> Judd Cramer and Alan Krueger, “Disruptive Change in the Taxi Business: The Case of Uber”, *American Economic Review*, vol 106, no 5 (2016), pp. 177-182.

<sup>③</sup> Peter Cohen, Robert Hahn, Jonathan Hall, Steven Levitt, and Robert Metchlfe, “Using Big Data to Estimate Consumer Surplus: The Case of Uber”, NBER Working Paper, no 22627 (2016).

车是一种灵活就业方式，司机自主决定是否进入市场，并自主决定工作时段和时长，无需担忧被解雇，也无须遵守考勤纪律，可以利用正式工作以外的零散时间及车辆的闲置时间。因此，网约车行业吸引了大量司机。传统出租车司机通常背负固定的运营执照租金，而网约车平台对司机收费采取按比例抽成的方式，对司机来说风险更小。所以，网约车工作对司机来说不仅“自由自在”，而且“多劳多得”。霍尔（Hall）和克鲁格发现，网约车工作的灵活性是吸引司机的主要因素。<sup>①</sup> 伯格（Berger）等人的研究认为，网约车司机有较高的生活满意度，主要原因是工作的灵活性和自主性。<sup>②</sup> 陈（Chen）等人的研究发现，网约车工作能让司机在保留工资较低的时段挣钱。相比从事没有灵活性的工作的情况，司机的生产者剩余提高了一倍多。<sup>③</sup> 安格里斯特（Angrist）等人用实验方法发现一些网约车司机宁可选择按比例抽成的收费方式，也不愿意接受廉价的运营执照租金。<sup>④</sup> 值得一提的是，就业增长所体现的收入效应在很大程度上惠及城市新移民和低收入群体。例如，伯格等人的研究发现伦敦的优步司机大多数为男性移民，经济上处于伦敦收入分配的下半部分。<sup>⑤</sup> 开出租是新移民攀爬社会阶梯的一种常见的职业选择，这与郝吉思对纽约传统出租车司机的观察相一致。<sup>⑥</sup>

我们认为，收入效应<sup>⑦</sup>显然存在，但其大小值得进一步讨论。网约车相对于传统出租车的优势通常体现在偏远市区，而在城市中心优势并不明显。林（Lam）和刘

① Jonathan Hall and Alan Krueger, “An Analysis of the Labor Market for Uber’s Driver-Partners in the United States”, *ILR Review*, vol 71, no 3 (2018), pp 705-732.

② Thor Berger, Carl Frey, Guy Levin, and Santosh Danda, “Uber Happy? Work and Well-Being in the ‘Gig Economy’”, in 68th Economic Policy Panel Meeting, Vienna (2018).

③ Keith Chen, Judith Chevalier, Peter Rossi, and Emily Oehlsen, “The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers”, NBER Working Paper, no 23296 (2017).

④ Joshua Angrist, Sydney Caldwell, and Jonathan Hall, “Uber vs. Taxi: A Driver’s Eye View”, NBER Working Paper, no 23891 (2017)。此外，丘库尔（Shokoohyar）利用网上问卷调查发现，网约车司机看重平台能够提供灵活就业，能够在工作和生活之间保持平衡，以及能够接触新面孔等。参见 Sina Shokoohyar, “Ride-Sharing Platforms from Drivers’ Perspective: Evidence from Uber and Lyft Drivers”, *International Journal of Data and Network Science*, vol 2, no 4 (2018), pp 89-98。

⑤ Thor Berger, Carl Frey, Guy Levin, and Santosh Danda, “Uber Happy? Work and Well-Being in the ‘Gig Economy’”, in 68th Economic Policy Panel Meeting, Vienna (2018).

⑥ 格雷厄姆·郝吉思：《出租车！纽约市出租车司机社会史》，北京：商务印书馆，2010年。

⑦ 收入效应指技术效率的提高，与此相关的一个问题是网约车平台的成本效率是否也高于传统出租车行业。霍兰（Horan）认为优步没有能力在竞争性的市场环境下获得可持续的利润，优步与传统出租车企业相比没有成本优势。优步能够占领市场是因为优步背后有来自硅谷的资金支持。参见 Hubert Horan, “Will the Growth of Uber Increase Economic Welfare?”, *Transportation Law Journal*, vol 44, no 1 (2017), pp 33-105.

(Liu) 认为, 由于传统出租车对实时需求缺乏信息, 不愿到偏远市区巡游, 所以网约车在那里更有优势。<sup>①</sup> 夏皮罗 (Shapiro) 利用纽约市的数据发现, 优步对消费者福利的好处取决于需求的密集程度。在需求密集的城市中心, 优步对消费者福利的增进很小, 而在需求稀疏的偏远市区, 优步对消费者福利的增进明显。<sup>②</sup> 而且, 虽然网约车利用新技术减少了某些方面的道德风险, 但在其他方面却增加了道德风险。刘等人的研究发现, 在从机场到市区的路线上, 传统出租车司机比优步司机更容易绕远且车速更快, 而在平台实行溢价政策的时候, 优步司机比传统出租车更容易绕远。<sup>③</sup>

第二类研究关注网约车平台的“替代效应”, 即网约车的出现挤压了传统出租车司机的收入, 并引起生产者之间的过度竞争。传统出租车行业通常受到价格管制和执照管制的约束, 难以与价格和供给都高度弹性化的网约车竞争。<sup>④</sup> 传统出租车与网约车的不同之处不仅在于是否通过平台寻找工作, 而且在于传统出租车司机通常从出租车公司租赁车辆并获取执照, 而网约车通常由司机自行提供车辆并且不受执照的约束。需要说明的是, 与优步在美国的使用方式不同, 我国传统出租车司机和网约车司机都可以通过网约车平台寻找工作, 这进一步缩小了两类司机之间的技术区别。因此在一定意义上, 我国的网约车相当于历史上早已存在的个体出租车。网约车和传统出租车之间的区别主要在于价格和管制, 而不在于技术。对网约车数量不加限制, 必然导致生产者之间过度竞争, 而在价格上通常受到管制的传统出租车必然首当其冲。伯格等人的研究发现, 优步进入一个美国的新市场平均来说会导致传统出租车司机的收入下降 10%。<sup>⑤</sup> 蒋 (Jiang) 和张 (Zhang) 利用 GPS 轨迹数据估算发现, 与网约车出现之前的 2012 年相比, 2015 年北京传统出租车平均日载客次数下降了 18.08%, 日净收入下

<sup>①</sup> Chuangsang Lam and Meng Liu, “Toward Inclusive Mobility: Ridesharing Mitigates Geographical Disparity in Transportation”, working paper (2019).

<sup>②</sup> Shapiro Matthew, “Density of Demand and the Benefit of Uber”, working paper (2018).

<sup>③</sup> Meng Liu, Erik Brynjolfsson, and Jason Dowlatabadi, “Do Digital Platforms Reduce Moral Hazard: The Case of Taxis and Uber”, working paper (2018).

<sup>④</sup> 霍尔 (Hall) 等人对优步司机的研究发现, 当价格上升时, 司机的收入会在短期内上升, 但很快, 随着供给的增加, 司机的收入回到原来水平。这意味着过度竞争的情况在网约车行业内部经常发生, 也意味着传统出租车难以分得价格上涨的好处。参见 Jonathan Hall, John Horton, and Daniel Knoepfle, “Labor Market Equilibration: Evidence from Uber”, working paper (2017)。

<sup>⑤</sup> Thor Berger, Chinchih Chen, and Carl Frey, “Drivers of Disruption? Estimating the Uber Effect”, *European Economic Review*, vol. 110 (2018), pp. 197-210。该研究还发现, 传统出租车司机的劳动供给并没有随着优步的进入减少。这意味着传统出租车司机只能接受收入的下降, 没有其他更好的选择。

降了19.29%。<sup>①</sup>于(Yu)等人认为,如果没有政府管制,网约车平台会导致传统出租车行业消亡,而我国目前采取的监管政策就是为了平衡新产业、新就业以及传统行业等各方面的利益。<sup>②</sup>

第三类研究关注网约车平台的“外部性效应”,即网约车平台的出现和扩张对非出租车行业乃至非交通领域的影响,其中既有正外部性,也有负外部性。比如,由于网约车更为廉价和方便,乘客酒后打车的情况增加,酒后自驾的情况减少。格林伍德(Greenwood)和沃托(Wattal)从美国加州的交通事故数据发现,优步的出现显著减少了与酒驾相关的交通事故死亡率。<sup>③</sup>但巴拉兹尔(Brazil)和科克(Kirk)用更多城市的数据发现,优步的出现与交通事故死亡率之间没有显著关系。<sup>④</sup>网约车平台被誉为“共享经济”,意指通过对资源使用权的分享减少持有资源所有权的必要性。正如滴滴创始人程维所描述的:“一辆车如果坐4个人,就省了4辆车的位置,就可以缓解拥堵、减少污染,让城市可持续发展。”<sup>⑤</sup>但另一方面,网约车的收入效应引致对闲置资源的动员,有可能导致公共交通工具的使用率下降,以及道路等公共资源承担的压力增加,引发“公地悲剧”:不仅以前闲置的车辆被利用起来,而且大量新车也涌入市场,对资源所有权的追求反而增加。“共享经济”和“公地悲剧”这两个方面都存在经验证据。霍尔(Hall)等人的研究发现优步与公共交通具有互补而非替代的关系。<sup>⑥</sup>李(Li)等人的研究发现优步显著缓解了交通拥堵。<sup>⑦</sup>龚(Gong)等人的研究发现中国新车购买量的增加与优步进入中国市场有关。<sup>⑧</sup>

① Weiwei Jiang and Lin Zhang, “The Impact of the Transportation Network Companies on the Taxi Industry: Evidence from Beijing’s GPS Taxi Trajectory Data”, *IEEE Access*, vol. 6 (2018), pp. 12 438-12 450.

② Jiayi Yu, Christopher Tang, Zuo-Jun Shen, and Xiqun Chen, “Should On-Demand Ride Services Be Regulated? An Analysis of Chinese Government Policies”, working paper (2017).

③ Brad Greenwood and Sunil Wattal, “Show Me the Way to Go Home: An Empirical Investigation of Ride Sharing and Alcohol Related Motor Vehicle Homicide”, working paper (2015)。迪尔(Dills)和穆赫兰道(Mulholland)也证实了类似的观点。参见 Angela Dills and Sean Mulholland, “Ride-sharing, Fatal Crashes, and Crime”, *Southern Economic Journal*, vol. 84, no. 4 (2018), pp. 965-991.

④ Noli Brazil and David Kirk, “Uber and Metropolitan Traffic Fatalities in the United States”, *American Journal of Epidemiology*, vol. 184, no. 3 (2016), pp. 192-198.

⑤ 《滴滴程维博鳌演讲》, <http://www.techweb.com.cn/news/2016-03-24/2302787.shtml>.

⑥ Johathan Hall, Craig Palsson, and Joseph Price, “Is Uber a Substitute or Complement for Public Transit?”, *Journal of Urban Economics*, vol. 118 (2018), pp. 36-50.

⑦ Ziru Li, Yili Hong, and Zhongju Zhang, “An Empirical Analysis of On-Demand Ride Sharing and Traffic Congestion”, working paper (2016).

⑧ Jing Gong, Brad Greenwood, and Yiping Song, “Uber Might Buy Me a Mercedes Benz: An Empirical Investigation of the Sharing Economy and Durable Goods Purchase”, working paper (2017).

第四类研究关注网约车平台的“权力效应”以及与此相关的“分配效应”，即平台通过控制市场接入权及实行算法管理（algorithm management），在与司机的关系中构建一种权力，借此提高抽成比例。此类研究方兴未艾，也与本文的关系最为紧密。由于网约车行业存在规模效应，少数几个平台把持整个行业，平台可能为了赢利目的而牺牲公共福利。<sup>①</sup> 行业垄断导致平台控制了市场接入权，司机只有在同意平台要求的情况下才能接入市场，因此平台对司机而言具有“先发优势”（first mover advantage），能够率先制定规则，让司机要么接受，要么离开。利用这一优势，平台要求司机使用规定的支付工具，上缴平台费用，向平台上传数据，并接受平台施加的算法管理。而且，平台经常修改涉及司机的服务条款。正如卡罗（Calo）和罗森鲍尔特（Rosenbalt）所说：“司机必须不断地接受新的服务条款才能登陆平台工作，类似于雇员每隔几天就要签署一份新的员工守则。”<sup>②</sup> 罗森鲍尔特和斯塔克（Stark）利用网约车司机在网络论坛中的发帖进行定性分析，发现平台利用算法管理构建了权力并产生了信息不对称。尽管平台的“去中心化”结构以及“平台”“算法”等修辞给人一种没有管理的印象，但司机实质上已经成为受到管理的劳动力。<sup>③</sup> 平台通常采用派单政策，司机如果不接受派单则会影响接单率，进而影响之后的工作数量。平台还会提供收入保障计划，保证司机的收入水平，但要求司机满足有关接单率、接单量、工作时段等的一系列要求。算法管理究竟如何给司机配置工作并评价他们的表现，对于司机来说是一个不能理解的谜团。<sup>④</sup> 尽管平台公开表示配置工作遵循就近原则，并在需求旺盛时采取溢价，但算法实际上并非如此简单。例如，古达（Guda）和萨博拉曼尼亚（Subramanian）的研究发现，由于司机转移地点有成本并担心过度竞争，所以通常很少有司机从需求平淡区域转移到需求旺盛区域。针对这种情况，平台会在平淡区域实行溢价，导致该区域需

① Eduardo Azevedo and Glen Weyl, “Matching Markets in the Digital Age”, *Science*, vol 352, no 6 289 (2016), pp 1 056-1 057.

② Ryan Calo and Alex Rosenbalt, “The Taking Economy: Uber, Information, and Power”, *Columbia Law Review*, vol 117 (2017), pp 1 623-1 690.

③ Alex Rosenbalt and Luke Stark, “Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers”, *International Journal of Communication*, vol 10 (2016), pp 3 758-3 784.

④ Min Kyung Lee, Daniel Kusbit, Evan Metsky, and Laura Dabbish, “Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers”, *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, (2015) pp 1 603-1 612。无独有偶，夏皮罗（Shapiro）在对外卖行业的研究中发现，外卖平台一方面努力在法律层面将外卖派送员界定为自主工人以避免承担正式劳动关系的责任，另一方面不断加强对外卖派送员的控制以降低成本，信息不对称是平台控制劳动者最主要的手段。参见 Aaron Shapiro, “Between Autonomy and Control: Strategies of Arbitrage in the ‘On-Demand’ Economy”, *New Media & Society*, vol 20, no 8 (2018), pp 2 954-2 971.

求减少，迫使司机离开该区域并转移到需求旺盛区域。<sup>①</sup> 这种扭曲价格的行为可以促成更多交易，但也使司机承受转移地点的成本并有可能面临过度竞争。权力的不对称导致了倾向于平台的“分配效应”。虽然网约车司机的总收入看起来令人满意，但其中隐含了司机承担的成本和较长的工时。米歇尔（Mishel）系统衡量了美国优步司机的工资水平，发现当扣除平台费用、车辆成本以及各种必要的社保福利支出之后，优步司机的时薪处于全社会最低 10% 阶层的水平，且低于主要城市的最低工资水平。<sup>②</sup> 当然，对劳动过程的控制并不否定司机具有一定形式的自主性，也不否认平台和司机之间具有一定的共识。吴清军、李贞通过对国内某平台的研究认为，网约车平台对劳动过程的控制和劳动者拥有工作自主权同时存在，劳动者对平台形成了主动认同和被动接受的主观感受。<sup>③</sup>

## （二）有关不稳定劳工的研究

本文涉及的另一方面文献是有关不稳定劳工（precarious workers）的研究。这些研究回应了如何界定网约车司机地位的问题。网约车司机不是雇员，与平台没有雇佣关系。平台把司机看成用户或顾客，以此逃避涉及雇佣关系的责任。<sup>④</sup> 在许多研究里，司机被称为“独立承包商”（independent contractor），而哈里斯（Harris）和克鲁格认为优步司机兼有雇员的一些特征，因此建议使用“独立工人”（independent worker）的概念。<sup>⑤</sup> 实际上，网约车司机是不稳定劳工的典型代表，是没有典型雇佣关系的工人。

不稳定劳工指面临不稳定性（precarity）的劳动者。所谓不稳定性是指一种不确定、高风险、缺乏保障、岌岌可危的状态。<sup>⑥</sup> 在多数情况下，不稳定劳工从事的是非正

<sup>①</sup> Harish Guda and Upender Subramanian, “Your Uber Is Arriving: Managing On-Demand Workers through Surge Pricing, Forecast Communication, and Worker Incentives”, *Management Science*, forthcoming, (2019).

<sup>②</sup> Lawrence Mishel, “Uber and the Labor Market: Uber Drivers’ Compensation, Wages, and the Scale of Uber and the Gig Economy”, Economic Policy Institute working paper, (2018).

<sup>③</sup> 吴清军、李贞：《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》2018年第4期。

<sup>④</sup> 正如优步市场最优化科学主管菲利普斯（Phillips）所说，“司机是独立的个体，所以司机和乘客一样，都是我们的顾客。”参见 Bob Phillips, “Balancing Supply and Demand in a Two-Sided Marketplace”, Plenary at Third Workshop on Marketplace Innovation, Stanford University (2017)。

<sup>⑤</sup> Seth Harris and Alan Krueger, “A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The ‘Independent Worker’”, Brookings; Hamilton Project, 2015.

<sup>⑥</sup> Arne Kalleberg, *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s—2000s*, New York: Russell Sage Foundation, 2011.



规 (informal)、非标准 (non-standard) 的工作, 没有劳动合同和社会保障, 得不到能够维持劳动力再生产的生活工资。斯坦尔丁 (Standing) 认为不稳定劳工缺少七种形式的保障: 劳动市场保障 (是否能找到工作)、就业保障 (是否会被轻易解雇)、工作量保障 (是否有充足的工作量)、劳动安全保障、技能再生产保障 (是否能获得技能)、收入保障和代表性保障 (是否能集体呼吁)。<sup>①</sup> 罗杰斯 (Rodgers) 和沃思科 (Vosko) 从四个方面辨别是否存在“不稳定性”: 能否保住工作; 是否控制工作条件、工资以及工作节奏; 是否受到法律和集体组织的保护; 能否获得足够的收入。<sup>②</sup> 不稳定劳工在较大程度上类似于马克思所说的“停滞的过剩人口”。马克思指出: “停滞的过剩人口, 形成现役劳动军的一部分, 但是就业极不规则……它的特点是劳动时间最长而工资最低。它的主要形式, 我们在家庭劳动一节中已经看到了。它不断地从大工业和农业的过剩者那里得到补充, 特别是从那些由于手工业生产被工场手工业生产打垮, 或者工场手工业生产被机器生产打垮而没落的工业部门那里得到补充。”<sup>③</sup>

2008 年全球性金融危机爆发以来, 不稳定劳工在西方国有明显增加, 成为社会学和政治经济学的研究热点。<sup>④</sup> 不稳定劳工的增加趋势与新自由主义、全球化、劳动市场去监管化、金融化等结构性变化密切相关, 也与平台经济、按需经济 (on-demand economy)、零工经济 (gig economy) 等新的劳动组织形式的出现有关。斯尼赛克 (Srnicek) 认为优步这类平台经济的特点在于将劳务和固定资本都外包出去, 构建除了软件和运算能力之外没有任何资产的“精益平台”, 依靠平台的垄断地位收取租金。这是 20 世纪 70 年代以来劳务外包趋势的延续。<sup>⑤</sup> 茨维克 (Zwick) 认为优步的用工模式是新自由主义时期劳资关系变化的延续, 优步通过故意将司机界定为独立承包商来摆脱

<sup>①</sup> Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class*, London, New York: Bloomsbury Academic, 2011.

<sup>②</sup> Gerry Rodgers, “Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate”, in Gerry Rodgers and Janine Rodgers, eds., *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Geneva: ILO Publications, 1989, pp. 1-16; Leah Vosko, *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*, Oxford: Oxford University Press, 2010.

<sup>③</sup> 马克思:《资本论》(第 1 卷), 北京: 人民出版社, 2004 年, 第 740-741 页。

<sup>④</sup> 近年来以不稳定劳工或零工经济为题组织专刊的国外期刊至少有《劳动关系学报》(*Journal of Industrial Relations*)、《激进政治经济学评论》(*Review of Radical Political Economics*)、《工作、就业与社会》(*Work, Employment, and Society*)、《工作社会学研究》(*Research in the Sociology of Work*)、《国际劳工与工人阶级史》(*International Labor and Working-Class History*)、《中国乡村研究》(*Rural China*) 等。

<sup>⑤</sup> Nick Srnicek, *Platform Capitalism*, Cambridge, U. K.: Polity Press, 2017.

福利支出、降低成本。<sup>①</sup> 斯坦福德 (Stanford) 认为网约车的生产方式并不是新事物, 它与资本主义早期的包买制 (putting-out system) 并无本质区别。在网约车和包买制中, 重要生产资料都由生产者提供; 作为中介的包买商提供原材料和接入市场的能力, 而作为中介的网约车平台提供软件、品牌以及运算能力; 包买商和网约车平台的权力都来自对市场接入权的控制。<sup>②</sup>

总之, 现有文献刻画出网约车平台的“新”与“旧”。“新”的是网约车平台提高了供求匹配的技术效率, 给司机创造了灵活的就业机会, 以及平台利用算法管理控制劳动过程。“旧”的是网约车平台像历史上的其他新产业一样, 在发展过程中产生了替代效应和外部性效应; 并且, 平台利用对市场接入权的控制构建不对称的权力, 平台对不稳定劳工的使用是长期以来劳务外包趋势的延续。下文对南京网约车司机的调查从实践层面揭示出有关平台和司机之间的关系的特点, 为当前有关平台的权力效应以及不稳定劳工的文献提供了新的证据。

### 三、调查方法和结果

#### (一) 调查方法

2018 年 7 月, 本文作者组织的调查团队在南京开展调查。调查者主要是来自中国人民大学经济学院的本科生, 受调查者是某平台网约车司机。调查者通过手机 APP 叫车, 与司机见面后询问司机是否愿意接受调查。以这种方式团队完成了 166 份有效问卷 (部分问题有缺失数据), 并对部分司机进行了深度访谈。虽然调查样本量极为有限, 远远达不到在有平台公司或专业调查机构支持情况下的样本量, 但本文对调查结果的解读既有定量分析又有定性分析, 可在一定程度上弥补样本量不足问题。从定性角度说, 少数经验丰富的司机就可以让我们洞悉劳动过程的特征, 而大样本数据往往难以对平台和司机之间的关系进行精细刻画。所以这里的调查结果是对现有文献的必要补充。需要指出的是, 团队出于安全考虑选择的调查时间大多在每天上午 9 点至下

<sup>①</sup> Austin Zwick, “Welcome to the Gig Economy: Neoliberal Industrial Relations and the Case of Uber”, *Geo-Journal*, vol 83, no 4 (2018), pp 679-691.

<sup>②</sup> Jim Stanford, “The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives”, *Economic & Labour Relations Review*, vol 28, no 3, pp 382-401.

午5点。该时段为正常上班时间，因此在该时段工作的司机更有可能是全职司机，导致样本可能高估全职司机的比例。尽管我们对涉及全职、兼职比例的调查结果应谨慎对待，但在样本中仍有63位兼职司机，占38.0%，能够保证我们对兼职司机的情况有基本的了解。

## （二）调查结果

### 1. 网约车司机的群体特征

调查结果呈现出的典型司机形象是一个养家糊口的男性，来自外地，读完高中即开始工作，三十多岁，已婚并有一个孩子，个人需要承担的生活负担比较重。样本中96.4%的司机为男性，62.2%的司机没有本地城镇户口，平均年龄37.7岁，正处在“上有老下有小”的人生阶段，对增加收入有迫切的愿望。在访谈过程中我们发现，网约车司机大多面临较大的生活压力，绝大多数人从事这份工作是为了增加收入。他们大多来自外地，开网约车成为在本地实现真正意义上落地生根的重要方式。

我们首先把司机按照全职和兼职分为两类，进而再根据司机与车辆的关系把全职司机分为一类全职和二类全职。一类全职是指通过“纯租”或“以租代购”的方式从第三方租车公司获得车辆的司机，并向租车公司每月支付租金（月租金的样本均值为3508元）。与“纯租”方式不同，“以租代购”实际上是一种购车抵押贷款，车辆归司机所有。此类司机处在与平台、租车公司构成的三角关系中。二类全职是指使用自有车辆的司机。

表1给出了不同类别司机的个人及家庭特征。首先可以看到，全职司机比兼职司机更有可能来自外地，而一类全职比二类全职更有可能来自外地。<sup>①</sup>一类全职中属于外地农村户口的司机占42.2%，高于其他类别中属于农村户口的比重，这在一定程度上说明“纯租”或“以租代购”吸引了资金不足以购车的司机。从年龄结构来看，不论哪一类司机的年龄分布都在30至49岁阶段比较集中。该年龄段在全部司机中占63.2%，其中30至39岁司机在全部司机中占33.5%。在教育方面，各类司机平均受教育年限在12年左右，约有一半的司机最高学历为中专或高中。从婚姻和子女数量情况来看，绝大多数司机已婚且已有子女。有一个或两个孩子的司机占到全部司机的85.7%，其中只有一个孩子的司机占全部司机的56.5%。一类全职司机的平均子女数

<sup>①</sup> 该差别在统计上显著。下文中涉及样本均值对比的判断都经过了统计显著性检验。

和其他类别不相上下，但一类司机更有可能有超过一个孩子，意味着他们的生活负担相对更重。在生活支出方面，全部司机由个人承担的生活支出平均为 5 757 元。兼职司机的生活支出最高，且二类全职司机的生活支出高于一类全职司机，这可能是因为兼职司机和二类全职司机中本地城镇居民更多，而这一人群的支出涉及买房、子女获得高水平的教育等等，因此生活标准可能更高。

表 1 有关司机个人及家庭的特征

	全职司机			兼职司机	全部司机
	全部全职	一类全职	二类全职		
本地城镇户口	33.3	28.9	36.8	45.2	37.8
非本地城镇户口 (%)	66.7	71.1	63.2	54.8	62.2
本地农村户口 (%)	8.8	11.1	7.0	1.6	6.1
外地城镇户口 (%)	18.6	17.8	19.3	25.8	21.3
外地农村户口 (%)	39.2	42.2	36.8	27.4	34.8
男性 (%)	97.1	97.8	96.5	95.2	96.4
女性					
平均年龄 (岁)	36.9	36.3	37.3	38.9	37.7
29 岁及以下 (%)	23.7	26.8	21.4	26.2	24.7
30—39 岁 (%)	36.1	34.1	37.5	29.5	33.5
40—49 岁 (%)	29.9	31.7	28.6	29.5	29.7
50 岁及以上 (%)	10.3	7.3	12.5	14.8	12.0
平均受教育年限 (年)	11.7	11.5	11.9	12.7	12.1
初中及以下 (%)	32.3	35.9	29.6	22.0	28.3
中专或高中 (%)	50.5	48.7	51.9	44.1	48.0
大专及以上 (%)	17.2	15.4	18.5	33.9	23.7
已婚 (%)	91.8	90.0	93.1	87.1	90.0
平均子女数量 (个)	1.2	1.2	1.3	1.2	1.2
没有子女 (%)	11.7	15.8	8.9	13.3	12.3
有一个子女 (%)	55.3	50.0	58.9	58.3	56.5
有两个子女 (%)	30.9	34.2	28.6	26.7	29.2

续表1

	全职司机			兼职司机	全部司机
	全部全职	一类全职	二类全职		
有多于两个子女 (%)	2.1	0.0	3.6	1.7	1.9
个人承担的生活支出 (元)	5 060	4 866	5 230	6 895	5 757
样本数量 (人)	103	45	58	63	166

## 2. 网约车司机的工作特征

网约车司机具有不稳定劳工的典型特征。司机与网约车平台或第三方租车公司都没有受到法律承认的雇佣关系，更没有劳动合同。只有 34.4% 的司机参加了社会保险，这通常是兼职司机的另一份工作所提供的。令人担忧的是，在社会保险参与不足的情况下，却有 63.4% 的司机反映自己存在与驾驶相关的健康问题。较低的社会保险参与率说明大部分网约车司机的工作发生了“脱嵌”，即脱离了保障雇佣关系的传统制度框架，这将导致司机有可能直接面临失业、就业不足以及职业危害所带来的损害。网约车行业的流动性很大，有 40.9% 的司机入行不足半年，而只有 42.7% 的司机打算未来继续开网约车。这说明网约车司机工作让司机有一种不安全感、不确定感，司机感觉这份工作前途渺茫。司机的劳动时间较长，平均每天工作 10.1 小时，每周工作 5.9 天。劳动时间没有受到传统制度框架的制约。全部司机每月平均总收入为 11 446 元（已扣除平台抽成）。在扣除日常成本（油费、车辆保险及养护维修、交通罚款）以及租车公司租金后，再进一步考虑司机的劳动时间，司机的每小时净收入平均为 27.4 元。这一水平比 2018 年南京市非全日制用工小时最低工资高 48%，看起来比较可观，但该收入没有考虑使用自有车的司机所要承担的车辆折旧费，也没有考虑劳动者自行提供生产资料所应该获得的风险补偿。司机对收入的满意度可作为一种对净收入高低的评价——在全部司机中有 41.7% 的司机表示对收入不满意或非常不满意。调查还发现，网约车平台对司机的奖励占司机净收入的比重达到 49.9%。这说明司机缺少对收入的控制力，必须在满足平台条件的情况下才能达到现有净收入水平。而且，相当一部分的司机处在一种“原子化”状态中，缺乏和其他司机的沟通，这与传统出租车行业以车队为单位的司机组织形成鲜明对比。调查发现，21.9% 的司机与其他司机没有任何联系，43.2% 的司机只通过微信群和其他司机联系。

表 2 按类别给出了有关司机工作的特征。可以发现，在入行时间方面一类全职司机平均入行时间更短，入行时间少于半年的情况更多。这与第三方租车公司在近期的快速发展有关。同时，只有 25.0% 的一类全职司机打算未来继续开网约车，继续从事

该工作的意愿在各类别司机中最低。他们工作时间最长，平均每天工作 12.3 小时，每周工作 6.6 天。他们对收入的满意度最低，他们中有 56.1% 的司机对收入不满意或非常不满意。他们一方面要和其他类别司机一样支付 22% 左右的平台抽成，另一方面还要向租车公司支付租金；他们既面临较大的生活压力，又面临较大的工作压力。与他们相比，二类全职司机相对“轻松”一些。二类全职司机中有 58.9% 表示未来打算继续开网约车，但他们的工作时间也达到平均每天 11.4 小时，每周 6.3 天。工作压力仍然明显，对收入的满意度仍然较低。兼职司机也相对“轻松”。我们通过访谈发现，兼职司机通常更集中在高峰期工作，而高峰期平台奖励更多，所以他们挣钱相对容易。有趣的是，在被问及如何认识自己与平台之间的关系时，不同类别司机倾向于不同的回答：一类全职司机中有 29.7% 认为这是一种雇佣关系，有 48.6% 认为是合作关系；二类全职司机中认为是雇佣关系的比例更低，认为是合作关系的比例更高；兼职司机中认为是雇佣关系的比例最低，认为是合作关系的比例最高。这表明，司机越是处在不利的地位，越是倾向于认为这是雇佣关系。

表 2 有关司机工作的特征

	全职司机			兼职司机	全部司机
	全部全职	一类全职	二类全职		
平均入行时间（月数）	13.0	10.6	15.0	15.9	14.1
入行少于半年（%）	43.2	60.5	28.8	37.3	40.9
入行半年至一年（%）	25.3	20.9	28.8	16.9	22.1
入行一年以上（%）	31.6	18.6	42.3	45.8	37.0
打算未来继续开网约车（%）	44.8	25.0	58.9	38.9	42.7
平均每天工作时间（小时）	11.8	12.3	11.4	6.9	10.1
平均每周工作天数（天）	6.4	6.6	6.3	4.9	5.9
平均每月总收入（元）	14 000	14 709	13 425	6 821	11 446
平均每月净收入（元）	8 017	7 921	8 090	3 831	6 540
平均每小时净收入（元）	26.5	24.4	28.2	28.3	27.4
收入满意度					
对收入感觉非常满意或比较满意（%）	24.0	22.0	25.5	23.6	23.8
对收入感觉一般（%）	29.2	22.0	34.5	43.6	34.4

续表2

	全职司机			兼职司机	全部司机
	全部全职	一类全职	二类全职		
对收入不满意或非常不满意 (%)	46.9	56.1	40.0	32.7	41.7
每月从平台获得奖励 (元)	4 045	3 912	4 160	1 979	3 264
奖励占净收入 (%)	50.5	49.4	51.4	51.7	49.9
参加社会保险 (%)	21.9	19.5	23.6	55.2	34.4
存在驾驶相关健康问题 (%)	69.4	67.4	70.9	52.7	63.4
认为自己与平台的关系					
是合作关系 (%)	54.0	48.6	58.0	71.4	60.8
是雇佣关系 (%)	24.1	29.7	20.0	7.1	17.5
既不是合作关系也不是雇佣关系 (%)	21.8	21.6	22.0	21.4	21.7
司机之间的联系					
没有任何联系 (%)	16.7	12.5	19.6	30.5	21.9
只有私人联系 (%)	11.5	12.5	10.7	10.2	11.0
只有微信群联系 (%)	45.8	52.5	41.1	39.0	43.2
既有个人联系也有微信群联系 (%)	26.0	22.5	28.6	20.3	23.9

### 3. 网约车司机劳动供给的影响因素

网约车司机的工作时间很长,即使是兼职司机也要平均每天工作 6.9 小时,平均每周工作 4.9 天。这与霍尔 (Hall) 和克鲁格在美国优步司机中发现的情况大相径庭。他们发现 2015 年每周工作超过 35 小时的优步司机只占 16%,而在传统出租车司机中这一比例为 81%。我们的调查发现全职网约车司机 (在样本中占 62.0%) 在劳动供给行为上更接近传统出租车司机。

为了分析影响网约车司机劳动供给的因素,我们利用调查数据进行回归分析。被解释变量为司机每周工作时间的对数,解释变量分为三类:第一类是关于司机工作情况的哑变量 (一类司机、二类司机、有单位提供社会保险),用于反映司机面临的工作压力和是否处在正规雇佣关系中;第二类是关于家庭情况的哑变量 (已婚、只有一个子女、有多于一个子女),用于反映司机面临的压力;第三类是关于个人情况的哑变量 (男性、“八零后”、本地城镇户口、受教育水平为初中及以下)。需要说明的是,服务价格是影响司机劳动供给的重要因素,但在调查期间服务价格没有变化,所以它

的影响体现在常数项中。

表 3 给出了采用 OLS 的计量结果。结果显示，全部司机中全职比兼职的工作时间更长，且一类全职比二类全职的工作时间更长。前文已经说明，一类全职司机由于要支付租金，比二类全职司机面临更大的工作压力。有单位提供社会保险对劳动供给的影响为负，但统计上不显著。已婚对劳动供给有统计上显著的负面影响，这可能是因为非已婚状态有更多时间可以支配。子女数量对劳动供给有统计上显著的正面影响，且子女数量越多，劳动供给越多。由于子女数量通常与生活支出正相关，该结果与生活压力导致劳动供给增加的判断一致。在个人特征方面，男性司机的劳动供给在统计上显著高于女性。属于本地城镇户口的司机其劳动供给在统计上显著高于不属于本地城镇户口的司机。这可能是因为该类司机具有更高的生活标准（例如在本地购房），导致他们面临更大的生活压力。<sup>①</sup> 最后，“八零后”和受教育水平为初中及以下对劳动供给的影响都为正，但在统计上不显著。

表 3 网约车司机劳动供给的影响因素

	(1)	(2)	(3)
一类全职	0.923*** (9.053)	0.851*** (7.522)	0.859*** (7.703)
二类全职	0.788*** (8.066)	0.714*** (6.399)	0.714*** (6.458)
有单位提供社会保险		-0.197 (-1.436)	-0.155 (-1.132)
已婚		-0.334* (-1.853)	-0.409** (-2.286)
只有一个子女		0.340** (1.992)	0.319* (1.899)
有多于一个子女		0.415** (2.413)	0.398** (2.343)
男性			0.325* (1.726)
“八零后”			0.104

① 调查结果显示，本地城镇户口司机个人承担的生活支出平均为 6 754 元，高于全部司机的 5 757 元。



续表3

	(1)	(2)	(3)
本地城镇户口			(1.289) 0.158*
受教育水平为初中及以下			(1.834) 0.151
常数项	3.432*** (48.228)	3.484*** (22.293)	3.102*** (13.793)
Adjusted R <sup>2</sup>	0.447	0.464	0.490
N	120	120	120

注：括号中为 *t* 值。\*\*\*、\*\* 和 \* 分别代表 1%、5% 和 10% 的显著性水平。

#### 四、作为“现代包买商”的网约车平台

以上调查结果说明网约车司机群体中有大量全职司机，在调查样本中占 62.0%。调查还发现，在兼职司机中也有相当一部分与全职司机有类似的特点，即面临较大的生活压力，对工作依赖度高，处于不稳定劳工地位，工作时间长，对收入的满意度低。全职司机在性质上类似于传统的个体出租车司机，差别仅在于前者通过接入平台寻找工作。全职司机容易受到彼此过度竞争的损害，收入缺乏保障，对价格和成本波动极为敏感。他们必须长时间工作，劳动供给的自主性低。全职司机固然有进入行业和退出行业的灵活性，可是一旦选择进入行业，司机对劳动供给的控制权就会大打折扣。

使他们在很大程度上丧失劳动供给自主性的原因，除了来自租金和生活支出的压力之外，还有网约车平台对劳动过程的控制。如同斯坦福所认为的，网约车平台实际上重建了早期资本主义时代的“包买制”。<sup>①</sup> 作为一种“现代包买商”，平台既有传统包买商凭借市场接入权获得剩余控制权的一面，也有与传统包买商不同的以“现代”

<sup>①</sup> Jim Stanford, “The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives”, *Economic & Labour Relations Review*, vol. 28, no. 3, pp. 382-401.

方式介入劳动过程的一面。前者关乎劳动过程何时开始和结束，后者关乎劳动如何进行。

首先，平台凭借对市场接入权的垄断获得剩余控制权。网约车平台具有明显的规模效应，容易形成市场垄断。在前期大量资金投入的支持下，本调查所涉及的平台已经基本形成了对网约车行业的垄断，司机不接入平台就很难找到工作。调查发现，即使在竞争对手进入网约车市场的南京，由于该平台能提供更多工作，司机仍偏向于使用该平台。平台对市场接入权的垄断既是一种经济意义上的垄断，也是一种涉及“合法性”的垄断。乘客了解平台的基本运行规则，了解司机受到平台的监督，即使司机出现道德风险，乘客也可以向平台投诉。所以，平台为司机提供了一种“合法身份”，让乘客和司机之间建立起基本的信任。在政府对网约车行业实行司机和车辆双重资质管理的情况下，大多数网约车司机由于个人原因、车辆原因、成本原因或者政府有意限制数量的原因而没有取得合法资质。但是乘客不会因为司机没有取得合法资质而担心被骗。此时，能够接入平台对司机来说更为重要。一旦司机脱离了平台，那么丧失的不仅是供求匹配渠道，而且还有“合法身份”，可能致使司机无法以合理的身份揽客并完成交易。有了对市场接入权的垄断，平台就可以要求司机必须通过平台进行交易，用特定支付工具进行支付，从而平台就可以轻而易举扣除 22% 左右的抽成。需要注意的是，这一抽成比例明显高于传统出租车在正常经营情况下的“份子钱”比例。但是，如果司机绕开平台自行和乘客交易，就有可能被平台惩罚乃至终止市场接入资格。

其次，平台作为“不在场的老板”，通过数据和算法介入劳动过程。网约车平台在长期运营中已经掌握了大量司机数据，并依靠数据对司机进行评价或分类，依靠算法对特定类别的司机实行奖励。奖励是一种“看不见的管理”。平台的抽成率较高，但同时又对司机大量实行奖励，相当于向司机返还一部分抽成。这些奖励要求司机在特定的时间内（例如高峰时间）完成一定的工作量，保持一定的接单率，而工作量和接单率是司机每天产生并上传至平台的数据的一部分。平台有奖励规则的制定权。“奖励”一词本身就意味着它不是必然存在的，而是可有可无或时有时无的。司机的净收入在相当大程度上依赖平台所提供的各种有条件奖励，没有奖励司机基本上无利可图，只能获得一份相当于普通工厂工作的收入。以此，平台在网约车行业重构了传统制造业“底薪+加班费”的激励机制。这种激励机制具有明显的规训效果，能够根据需要调节劳动供给，以实现交易量的最大化。基于工作量和接单率的奖励是为了控制劳动数量，而基于乘客评价的奖励是为了控制劳动质量。平台获取乘客对司机的星级评价，在派

单时会优先考虑星级评价高、投诉率低的司机。提高星级评价对司机来说并非易事，通常需要司机在服务过程中付出额外的情感劳动。

平台与全职司机（以及部分兼职司机）之间的关系实际上是雇佣关系。这种关系难以界定的根本原因在于它是一种“现代包买制度”。当企业成为现代经济中占主导地位的组织形式之后，经济关系和法律关系也以企业作为模版进行分类和定性，但实际上非企业的生产组织长期存在，只不过规模和比例呈现阶段性、周期性的变化。互联网平台的出现使“现代包买商+个体生产者”的适用范围迅速扩大，以企业为组织模版的经济关系和法律关系显然不能适应这种扩大，只能将其定性为合作关系，这就在客观上纵容了互联网平台摆脱社会保障义务的“监管套利”行为。历史地看，司机与平台之间就是一种早期资本主义的雇佣关系，平台已经深度介入司机的劳动过程，司机能保留的剩余很少甚至没有，大部分被平台占有。当然，司机群体的多样性掩盖了这种雇佣关系。司机可以短暂退出，想不干就不干，部分司机还可以永久性退出，但是全职司机以及部分兼职司机为了支付租金或维持生活而难以退出。网约车的工作方式可充分利用劳动者的零散时间，但是利用零散时间对很多司机而言已不是能够自主决定的事情。想要获得足够净收入就必须获得奖励，因而必须增加劳动供给，乃至劳动供给已经超出了零散时间的范围。可以说，对相当一部分司机而言，开网约车的工作方式并不“灵活”，它牢牢地控制了司机的劳动时间。

## 五、政策建议和结论

本文利用调查数据说明，网约车司机是典型的不稳定劳工。调查揭示了这一群体的个人、家庭特征，以及他们所从事的工作的特征。本文认为，平台至少与全职司机之间存在事实上的雇佣关系，平台实际上是一种“现代包买商”。从规范的角度说，网约车平台已经关涉了大量就业人口，而大量司机依赖单一平台会产生社会风险。为了避免平台经营问题引发大规模失业，同时也为了避免平台“大而不倒”，滥用市场力量，政府有必要对网约车平台进行以下三方面的监管。

首先，监管部门必须接入网约车平台日常经营大数据，依靠数据对司机实施精准分类。目前的监管措施以传统稽查方式为主，面对网约车数量的增加日益暴露出效率低的问题。大数据为网约车行业的迅速发展奠定了技术基础，也为监管效率的提高准备了条件。监管部门接入平台大数据就能准确掌握每一位司机的经营情况，因而有条

件因类施策实施分类监管，运筹帷幄合理配置执法力量。大数据本身具有公共品属性，是生产者和消费者市场交易信息的积累，类似于金融市场交易数据，理应对监管部门保持透明并用于公共目的，而不应成为平台的私有财产。

其次，监管部门应参照既有传统出租车行业监管模式，建立分类监管机制。对于全职的两类司机，可参照传统出租车行业监管模式，利用现有监管资源和经验进行监管覆盖。一类全职司机与传统出租车司机已不存在本质区别，都通过租车公司获得车辆及合法经营资质。对该类司机应参照传统出租车公司的用工制度进行监管，行业监管的对象也应转向租车公司，逐步引导租车公司和司机建立正规劳动关系，依照《劳动法》及《劳动合同法》之规定保护劳动者权益。二类全职司机相当于个体出租车司机。监管部门应逐步引导他们取得合法经营资质，并提升该群体的正规化程度。

最后，监管部门应分类控制网约车司机数量，避免司机之间过度竞争。网约车数量过度膨胀会导致网约车之间、网约车和传统出租车之间恶性竞争，导致司机收入下降，不满情绪上升，还会导致监管工作加重、交通压力增大等一系列后果，但平台会从交易量的增加中获利。网约车行业有促进就业的优势，但优势的发挥应本着因类制宜的原则。学界应加强调查研究，总结出网约车数量的最优规模，并在控制总体网约车数量的基础上，优先为全职司机提供合法经营资质。

## Ride-Hailing Platforms and Precarious Workers: Evidence from the Ride-Hailing Drivers in Nanjing

*Qi Hao Ma Mengting Bao Qianwen*

**Abstract:** Using a sample of the ride-hailing drives, this paper reveals some facts about the ride-hailing drivers and their work, and analyzes the relationship between the ride-hailing platform and the drivers. The data shows that faced with pressures from life and work, ride-hailing drivers are precarious workers who are dis-embedded from the institutional structure underpinning employment relations. The ride-hailing platform plays a role of what we call “merchants in the modern putting-out system”. Specifically, with

the monopoly of market access, the platform acquires the control over surplus; it also intervenes the labor process through data and algorithm. This paper argues that there is an employment relationship between the platform and full-time drivers.

**Key words:** ride-hailing services; platform economy; precarious workers; merchants in the modern putting-out system

**Authors:** Qi Hao, Assistant Professor at School of Economics, Renmin University of China; Ma Mengting, Ph. D. student of School of Economics, Renmin University of China; Bao Qianwen, Graduate student of School of Marxism Studies, Renmin University of China.