

分类号 _____
U D C _____

密级 _____ 公开 _____
编号 _____ 10741 _____



硕士学位论文

论文题目 马克思劳资关系理论视角下

我国民营平台企业劳资关系研究

研究生姓名: 姜一鸣

指导教师姓名、职称: 张存刚 教授

学科、专业名称: 马克思主义理论、马克思主义基本原理

研究方向: 马克思主义在中国的运用和发展

提交日期: 2021年5月30日

独创性声明

本人声明所呈交的论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示了谢意。

学位论文作者签名： 姜一鸣 签字日期： 2021.5.30

导师签名： 张存刚 签字日期： 2021.5.30

关于论文使用授权的说明

本人完全了解学校关于保留、使用学位论文的各项规定， (选择“同意” / “不同意”以下事项：

1. 学校有权保留本论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文；
2. 学校有权将本人的学位论文提交至清华大学“中国学术期刊（光盘版）电子杂志社”用于出版和编入 CNKI《中国知识资源总库》或其他同类数据库，传播本学位论文的全部或部分内容。

学位论文作者签名： 姜一鸣 签字日期： 2021.5.30

导师签名： 张存刚 签字日期： 2021.5.30

Research on Labor Relations of Private Platform Enterprises in China of Marx's Theory of Labor Relations

Candidate : Jiang Yiming

Supervisor:: Zhang Cungang

摘 要

平台经济在世界范围内已成为解决劳动就业的重要领域,平台经济的迅速发展也给中国带来了难得的重大机遇。灵活自主的劳动者利用平台寻找就业机会,在获得更具弹性的工作时间和地点的同时,我们也必须明确就业形态的迅速变化和政策滞后性的各方面特征,因为这意味着劳资冲突不可避免的时有发生。因而,对我国民营平台企业劳资问题进行剖析,在加强劳动者权益保护,缓解劳资矛盾以及平台企业可持续发展等方面具有重大意义,也具有研究价值。

本文主要从六个方面来进行论述:第一章绪论主要介绍了论文的选题背景和意义、研究综述、研究思路以及论文的重点、难点、创新之处和不足等内容。第二章主要就涉及到论文整体脉络的相关概念进行系统的分析、解释和说明。第三章主要从梳理马克思对劳资关系理论的对立统一性分析,实质分析以及对消灭资本主义剥削关系的条件分析入手,来深入了解劳资关系理论的具体内涵和实质性内容,最终回到实际,落脚到对民营企业劳资关系实践问题的指导价值研究。第四章是从现有的法律和标准对民营平台企业劳资关系进行实际认定,并在基于马克思劳资关系理论的基础上,试着分析和研究民营平台企业劳资关系的实质内容、剥削机制,以及在社会主义制度下劳资双方对立又统一的可能性。第五章首先梳理了平台经济背景下民营平台企业的发展现状,然后系统分析了当前我国民营平台企业中劳资关系存在的问题。第六章通过对民营平台企业劳资问题所做出的分析,分别从加强对平台企业的组织领导和法制建设,政府加强对平台企业的调整和监管,优化社会保障制度体系建设以及提高劳动者集体协商效率这四个方面提出对策和建议。

关键词: 民营平台企业 劳资关系 对立统一

Abstract

Platform economy has become an important field to solve labor and employment in the world. The rapid development of platform economy has brought great opportunities to China. Flexible and independent workers use the platform to find employment opportunities, the platform is more responsible for indirect management. At the same time, we must make clear the rapid change of employment form and the characteristics of policy lag, because this means that labor conflicts inevitably occur from time to time, and there are still many problems between workers and private platform enterprises. Therefore, the analysis of labor and capital problems of private platform enterprises in China is of great significance and research value in strengthening the protection of workers' rights and interests, alleviating labor and capital contradictions and the sustainable development of platform enterprises.

This paper mainly discusses from six aspects: the first chapter introduces the background, significance, research review, research ideas, the focus, innovation and shortcomings of the paper. The second chapter is mainly about the related concepts related to the whole context of the paper. The third chapter mainly from combing Marx's analysis of the unity of opposites of labor relations theory, substantive analysis and the condition analysis of eliminating capitalist exploitation relationship, to deeply understand the concrete connotation and substantive content of

labor relations theory. Finally, back to reality, settled to the private enterprise labor relations practice guidance value research. The fourth chapter is to identify the labor relations of private platform enterprises from the existing laws and standards, and on the basis of Marx's theory of labor relations, try to analyze and study the essence of, exploitation mechanism, and the possibility of opposites and unity between labor and capital under the socialist system. The fifth chapter first combs the development status of private platform enterprises under the background of platform economy, and then systematically analyzes the problems existing in labor relations in private platform enterprises in China. The sixth chapter analyzes the labor problems of private platform enterprises, from strengthening the organizational leadership and legal system construction of platform enterprises, the government strengthens the adjustment and supervision of platform enterprises, Optimize the construction of social security system and improve the efficiency of collective consultation of workers.

Keywords: Private platform enterprise ; Labor relations ; Unity of opposites

目 录

绪论	1
1.1 研究背景和意义.....	1
1.1.1 研究背景.....	1
1.1.2 研究意义.....	1
1.2 国内外研究综述.....	2
1.2.1 国外研究综述.....	2
1.2.2 国内研究综述.....	3
1.3 研究的方法.....	5
1.4 研究的重点、难点和创新之处.....	5
1.4.1 研究的重点.....	5
1.4.2 研究的创新之处.....	5
1.4.3 研究的难点和不足之处.....	6
1 相关概念界定	7
1.1 劳资关系.....	7
1.2 劳务关系.....	7
1.3 平台企业.....	8
1.4 民营平台企业.....	8
2 马克思的劳资关系理论	10
2.1 马克思对劳资关系对立统一性的分析.....	10
2.1.1 马克思对劳资关系对立性的阐述.....	10
2.1.2 马克思对劳资关系统一性的阐述.....	11
2.2 马克思对劳资关系实质的揭示.....	12
2.2.1 劳资地位形式上的平等，实际上的不平等.....	12
2.2.2 劳资关系实质表现为资本占有劳动，资本支配劳动，资本剥削劳动.....	12
2.3 马克思对消灭资本主义剥削关系的条件分析.....	13
2.3.1 消灭资本主义私有制，实行生产资料公有制.....	13

2.3.2 资本主义条件下的私有财产是异化劳动的根源.....	15
2.3.3 未来社会要消除异化劳动, 实现人的自由而全面的发展.....	16
2.4 马克思劳资关系理论对调整和规范我国民营企业劳资关系的指导价值	16
3 民营平台企业劳资关系的相关阐述.....	19
3.1 民营平台企业劳资关系的认定.....	19
3.1.1 传统劳资关系的法律涵义.....	19
3.1.2 认定模式及认定的具体标准.....	19
3.1.3 劳资关系的认定及形式的变革.....	21
3.2 民营平台企业劳资关系的实质分析.....	23
3.2.1 通过资本的力量进行垄断获得控制权.....	23
3.2.2 通过数据与算法的介入控制劳动过程.....	26
3.2.3 利用平台组织系统使劳动者产生强依附性.....	26
3.3 民营平台企业劳资关系的剥削机制.....	27
3.4 民营平台企业劳资关系中对立又统一的辩证关系.....	28
3.4.1 民营平台企业劳资关系对立的必然性.....	28
3.4.2 民营平台企业劳资关系对立又统一的可能性.....	29
4 我国民营平台企业劳资关系的问题.....	30
4.1 民营平台企业的发展现状.....	30
4.1.1 市场交易规模持续增长.....	30
4.1.2 带动新型就业效果明显.....	30
4.2 民营平台企业的劳资问题.....	31
4.2.1 平台的劳资关系矛盾突出.....	31
4.2.2 劳资关系认定标准不清晰.....	32
4.2.3 劳动者权益缺乏合法保障.....	32
4.2.4 劳动者难以进行集体协商.....	33
4.3 民营平台企业劳资问题存在的原因.....	33
4.3.1 资本对技术的控制使劳资关系矛盾程度加深.....	34
4.3.2 在法制方面平台劳动者合法权益无法得到认定.....	34
4.3.3 平台劳动者不在社会保障对象的范围内.....	35

4.3.4 平台劳动者集体协商困难是由于就业形式的灵活多样.....	36
5 构建我国民营平台企业和谐劳资关系的途径.....	37
5.1 加强对平台企业的组织领导和法制建设.....	37
5.1.1 建立健全平台企业党建工作机制.....	37
5.1.2 加强平台企业劳动法制建设.....	37
5.2 合理加强政府对平台企业的有效干预.....	38
5.2.1 政府加强对民营平台企业劳资关系的调控.....	38
5.2.2 政府创新对平台的技术监管机制.....	38
5.3 完善社会保障制度建设.....	39
5.3.1 建立平台劳动者权益保障机制.....	39
5.3.2 保障平台劳动者集体权益的可持续性.....	40
5.4 提高劳动者集体协商的效率.....	40
5.4.1 尝试建立民营平台企业相关行业协会.....	40
5.4.2 提高劳动者自身的法律素质和意识.....	41
结 语.....	42
参考文献.....	43
后 记.....	49

绪论

1.1 研究背景和意义

1.1.1 研究背景

改革开放 40 年以来，随着市场经济的逐步推进，现代大工业的蓬勃发展为我国社会主义初级阶段向更高阶段的迈进，提供了坚实的基础和保障。同时也给民营经济带来了发展的空间和成长的土壤，推动其与国有经济一起共同为社会主义建设添砖加瓦。“民营经济是社会主义市场经济发展的重要成果，是推动社会主义市场经济发展的重要力量，是推进供给侧结构性改革、推动高质量发展、建设现代化经济体系的重要主体，也是我们党长期执政、团结带领全国人民实现‘两个一百年’奋斗目标和中华民族伟大复兴中国梦的重要力量。”^①

科学技术的迅猛发展加速了大数据时代的到来，使平台企业应用而生。与此同时民营平台企业中的劳资关系成为了人们新的探讨焦点，但掩盖在劳务关系之下的劳资关系并不被大多数人看到和熟知。在马克思劳资关系理论的视角下，这里的劳动者看似脱离了工厂传统就业模式的限制，可以灵活安排就业时间，自己选择工作内容和任务，但他们看不到的是他们仍然要受到平台的制约与束缚，仍然是被管理的一方，表面的平等掩盖着实质的不平等。平台苛刻的条款促使他们必须努力工作加班加点，才能获得维持自己基本生活需要的报酬。所以灵活的时间其实并不灵活，这只不过是另一种形式的支配与被支配。平台企业把劳动者放在了独立个体这样一个巧妙的位置和地位上，双方好像形成了一种平等的劳务关系，而实质上却还是劳资关系。

1.1.2 研究意义

(1) 理论意义

本文基于马克思劳资关系理论的前提下，来研究当代民营平台企业劳资关系的现实问题，从实践中发展继承了马克思主义理论，也从理论上深化了马克思主义思想研究，这对我国经济健康平稳可持续发展，促进经济结构及企业升级转型，都有着重要的意义，同时也为了促进马克思主义中国化做出了一些努力。

^①习近平：在民营企业座谈会上的讲话[J]. 中国农业会计, 2018(11):59-61.

（2）现实意义

在中国社会主义市场经济快速发展的今天，无论是我们理想目标的实现还是政策制度的完善以及综合国力的提升，都是需要强大生产力作为前提和基础来支撑我国经济的高效发展的。平台经济作为新的经济增长点，将为中国经济增长提供强大动力，也为世界经济增长释放出强大需求，成为新的增长源。解决好新时代民营平台企业中劳资关系的问题是刻不容缓的，也更具现实意义。

1.2 国内外研究综述

1.2.1 国外研究综述

（1）西方经典作家对劳资关系的理论分析

英国古典政治经济学家亚当·斯密的《国富论》作为最早研究劳资关系问题的经典著作，提出了劳动价值论的基本原理，而其中的劳动分工等问题更是对后人的劳资关系研究具有启发意义。

马克思的《资本论》通过研究资本运行变化情况，系统分析了劳资根本对立的冲突根源，第一次提出了剩余价值学说，促进了工人阶级意识的觉醒。恩格斯的《英国工人阶级现状》深入探讨了英国资产阶级对工人剥削的实际现状和真实原因，揭露了工人受到资本剥削的根源，同时也告诉我们劳动者和工人运动是具有革命性和科学性的。

科技进步以及产业结构的变化，使得资产阶级和工人阶级内部发生了深刻变化，同时产生了中间阶级。这引起了西方马克思主义学者们就阶级构成要素的讨论研究。

约翰·罗默是美国著名的分析马克思主义学者。罗默在沿袭马克思阶级理论某些思想的同时也提出了自己的新观点，新看法。他开创性的运用了新古典经济学中的均衡方法，与哲学分析法相结合来进行研究，为马克思阶级理论提供了微观基础，揭示了阶级产生的根源，分析了资本主义社会阶级与剥削、财富的关系。

与此同时，受到罗默“财富——剥削——阶级”对应理论的影响，赖特针对当代资本主义社会阶级的关系现状，提出了一种新的剥削理论。他认为，一方面，中层管理者处于资产阶级地位，他们管理和控制工人，并参与和制定有关生产资料运作和利益分配等方面的决策部署。但同时，中层管理者又处于无产阶级地位，他们也同样被资本家管理和控制，一般情况下也没有生产资料所有权。

(2) 国外对平台企业劳资关系的研究现状

国外对使用互联网平台企业的劳资关系研究，主要集中于优步和其他使用互联网平台的企业提起的诉讼上。优步声称，该平台并没有购买这些车辆且这些车辆并不归其所有，同时也没有签订雇佣司机作为员工的书面合同。所以，该平台认为与司机的工作关系只是一种劳务关系，并不存在雇佣关系。但司机们却认为，尽管他们表面上是独立的，而且与 uber 平台有合作关系，但优步把他们当作员工来进行管理，因此他们对优步提起诉讼，要求确定自己雇员的身份。快递公司 Lyft 和 Postmates 却强调指出，许多企业无法具体把控到所有的方面，因此，从工作自由和灵活这一角度来说，司机或快递员与平台企业是平等合作的独立个体。一般来说，这些公司依靠独立个体从业者的聚集，以低成本来吸引各种客户们。

针对以上的争议，美国加州劳动委员的判决结果是，优步司机与优步平台之间存在雇佣关系，优步司机受雇于优步平台，支持优步司机的主张，优步被命令赔偿优步司机。在这里，法律上的判断，着眼于“控制论”，雇主是否有权进行控制和支配，员工们的服务所获取的利益是否为了他们的雇主等，这些都是来判断其是否具有雇佣关系的。不同国家的判决，法理差别还是很大的。平台公司的劳资关系中关于实践和管理的方面也没有统一具体的国际标准。

1.2.2 国内研究综述

许多学者在进行劳资关系研究的过程中，都意识到当前的劳资关系形态正在发生极大的变化。在以数据技术为核心的科技革命与工业革命加速发展的时代，应运而生的是对平台经济中所蕴含的劳资关系的初步探讨，比如孙秀^①在正确认识传统劳动关系规范和标准的基础上，提出了对新型劳动关系规范以新的要求，这就需要在清醒认识具体实际情况及标准的前提下，懂得灵活利用从属性的理论标准，对平台经济中的劳动关系进行系统的认定，并在基于现有法律政策的基础上，对处于弱势地位的劳动者进行一些政策上的倾斜，实现平台经济和保护劳工权利之间的和谐统一；胡磊^②以分析平台企业中“去劳动关系化”的动因为视角，来揭示劳资关系的实质性问题，以及从属性对于劳动者的约束，并针

^① 孙秀. “互联网+”平台模式下的劳动关系认定[D].湖北：华中科技大学，2019.

^② 胡磊. 网络平台经济中“去劳动关系化”的动因及治理[J]. 理论月刊, 2019(09):122-127.

对这些问题得出了相应可实施的建议和对策。

董保华教授^①指出，传统的劳动关系之间形成的是明确的劳动关系，签订的是明晰的劳动合同，劳动者在特定的工作时间和工作场所下完成规定任务，并在劳动过程中，接受雇主的控制和监督。同时法律给予劳动者最低工资和社会保障这些是有明文规定的，因而是有法可依的。在关于平台企业劳动关系的认定方面，传统的劳动法还是具有一定的借鉴价值，可以从劳动关系从属性的角度出发综合考量。事实上，平台从业者间的组织关联性在逐渐弱化，而对平台的依赖性的程度是在增强的。平台在网约工的劳动服务中所占收益比重较大，而网约工的收入又表现出对平台极强的依赖性。在这里作者指出，为有效解决目前劳动关系认定的难题，可以从立法和司法两条路径入手，以一种包容开放的态度，作为主基调，我们不妨多一点耐心。

黎建飞教授在谈及平台经济对劳动关系产生的影响和变革中，从主体因素、工作时间及场所等方面阐述了平台经济对现行法律政策的挑战。他认为，由于各国国情等方面的不同，劳动法这类法律在解决劳动关系产生的新问题时各自的应对方式也有所不同。但归根到底都是为了实现和谐劳动关系，平衡好各方利益，保护劳动者的基本权益。平台经济带来广阔就业前景的同时，各方面政策法规的不规范和不到位，不应该成为平台企业规避责任风险，侵害劳动者的灰色地带。

周贤日认为，保障劳动者的基本权益，让劳动者免受剥削有法可依是劳动法制定的初衷。而现行的平台劳动关系却违背了这一初衷。大部分的平台企业是以提前制定好的程式化协议或条款等方式，来免于建立二者间的劳动关系，这样既可以规避责任风险又可以最大程度的剥削劳动者的劳动力。因此，他提出，应该把这种灵活自主的平台劳动者纳入到法律保护的范围之内。

谢富胜，吴越和王生升^②的文章从政治经济学的角度，深入分析了在平台经济中，数字平台的技术特性及资本对平台的垄断，塑造了动态不完全竞争格局，总结了平台企业的用工模式，得出平台就业以及收入的不稳定性，同时资本的实质并没有改变，只是资本运行形式发生了改变，变得更隐蔽了，因而，在资本主义下，平台经济仍然没有摆脱以资本旋转的轴心。

《金融化平台资本主义的隐秘之处：从零工工人那里攫取数据资产》一文中

^① 董保华. 劳动合同立法的争鸣与思考[M]. 上海人民出版社, 2011: 229-253.

^② 谢富胜, 吴越, 王生升. 平台经济全球化的政治经济学分析[J]. 中国社会科学, 2019(12): 62-81.

重点阐述的内容向我们揭示了平台对数据资本的完全占有,是以一种异化和不自由为特征的实践,它构成了平台劳动者被剥削的自由劳动的可能性形式,并在此意义上构成了平台资本主义的真正隐蔽之处。

虽然当前学者们对劳资关系这一课题有着前所未有的关注和重视,但其中仍存在一些问题。研究法规制度建设方面的偏多,而以马克思主义的劳资关系理论为视角分析数字经济下的平台企业中的劳资关系问题却少之又少。

1.3 研究的方法

第一,文献资料法:查阅了关于马克思劳资关系理论方面的书籍和资料文献,同时阅读了关于我国民营平台企业劳资关系的理论分析、政策法规等,为本文的研究提供了重要的理论基础和实践依据。

第二,唯物辩证法:我国的社会主义制度性质决定了我国所有社会成员和广大劳动者的政治和社会地位是平等的,都是能够自由支配自己劳动力的自由人。因此,用唯物辩证法对立统一的规律来分析民营平台企业的劳资关系问题,就是为了表明这种对立是经济利益层面的对立,是有统一的可能性的,这是与资本主义劳资关系问题的不同之处。

第三,归纳总结法:总结了近年来我国民营企业发展过程中劳资关系的矛盾与冲突,并提出了适用于解决当前我国民营平台企业劳资矛盾的合理建议。

1.4 研究的重点、难点和创新之处

1.4.1 研究的重点

第一,结合马克思劳资关系理论的主要内容,从现有法律政策方面,讨论研究民营平台企业劳资关系的认定标准问题,之后又以马克思劳资关系理论为基础,分析民营平台企业劳资关系的实质性内容。

第二,针对我国民营平台企业劳资关系的特殊性,有针对性的分析劳资矛盾的成因,并提供有建设性的协调方式和策略。

1.4.2 研究的创新之处

新视角:本文的创新点在于从马克思劳资关系的视角来揭示民营平台企业中的劳资关系本质,并在社会主义制度下,探索民营平台企业劳资关系的特殊性,以利于协调处理好劳资关系,促进民营平台企业更好发展。

新观点：平台企业中劳动者的劳动过程和劳动结果依然不受劳动者自己支配，仍然由平台统一支配和控制，每天抽取大量的提成或者上交几乎全部的收入，而其中最关键的是平台劳动者带回的大量的数据信息，这些隐蔽的让劳动者及消费者不易察觉的数据资产被平台所有者牢牢占有，用于再生产和扩大再生产，其为平台企业创造了巨大的价值和利润，上述种种都是对于平台劳动者劳动的剥削、压迫和占有，只是从大工业时代把束缚工人的成套的流水线搬到了平台经济为背景的数据平台之上。

1.4.3 研究的难点和不足之处

由于目前本人理论水平和实践经验制约，本文对马克思劳资关系视角下的民营平台企业劳资关系的解读和分析，更多的还是从理论视角出发，虽然也结合了当下平台企业中劳资双方的发展现状，但是部分理论分析过程仍然具有自我局限性，这也是本文需要完善的不足之处。

1 相关概念界定

1.1 劳资关系

“劳资关系是指资本所有者与劳动者之间为了实现各自的经济利益而在劳动过程中所结成的一种社会经济关系。”^①在不同的国家背景下，人们对于劳资关系的理解和认识有所不同，归根到底还是受各个国家地域的政治、文化、经济、社会等的背景因素的影响。马克思认为资本的出现，以及对劳动资料，劳动对象和劳动力的控制和占有，都是资本开始不断实现价值增值的表现。在这一过程中，“工人在资本家的监督下劳动，他的劳动属于资本家，资本家对其进行监视，使劳动正常进行，使生产资料使用得合乎目的”。^②因此，资本主义劳资关系的实质是资本对剩余劳动的占有与剥削。

平台经济作为一种发展经济的新形式，新动能，在合理分配资源、促进产业优化转型、增加就业机会以及刺激消费市场方面，都具有非常大的影响。与此同时，平台经济也带来了新型的劳资关系，区别于传统企业的劳资关系虽然其形式发生了变化，但实际上仍然是模糊隐蔽的劳资关系。模糊劳资关系^③是指在现行的法律法规的滞后期的现状下，造成对平台企业与劳动者之间的具体关系难以认定的情形。隐蔽劳资关系^④则是指为了逃避雇主的责任风险和劳动保障，雇主就用一种表面的关系，比如劳务关系来真实掩盖实际的雇佣关系，这其实是一种有意的主观行为。

1.2 劳务关系

劳务关系是指在一种地位平等的基础上的，两个及以上的平等主体，以口头或书面协议的形式，向需要服务的人员提供的一般或具体的劳动服务，并由需要服务的人员根据商定好了的协议按期支付一定报酬的一种民事关系。科技的创新伴随着平台经济快速兴起，劳务关系成为了掩盖劳资关系的“温情的面纱”，成为了资本剥削劳动者的“温床”，这种混淆视听的办法，势必会激化各种关系之间的矛盾和问题，社会保障无法覆盖，劳资矛盾加剧等。掩盖在劳务关系下的劳资关系，并不会成为永恒，随着历史的发展变化，总会拨云见日的一天。民营平

^① 马艳,周杨波. 劳资利益论[M].上海: 复旦大学出版社, 2009:44.

^② 马克思.资本论(第1卷)[M].北京: 人民出版社, 2004:216.

^③ 董保华.“隐蔽雇佣关系”研究[J].法商研究,2011, 28(5):110-117.

^④ 董保华.“隐蔽雇佣关系”研究[J].法商研究,2011, 28(5):110-117.

台企业所有者就是利用与独立承包人签订协议所形成的这种劳务关系，来逃避劳资关系中所应承担的风险和成本，最终获得巨额的剩余价值和利润的。

1.3 平台企业

“平台企业是平台经济的核心”^①，是拥有互联网数据资本所有权的组织者和经营者，通过数据技术手段以一个第三方的身份，提供的可以完成海量信息交换及量身定做服务的交互平台。平台企业并不像传统企业那样能够直接进行生产，也不具备生产的手段和条件，而是作为一种连接的桥梁来连接生产和消费。这也在一定程度上打破了时空界限，可以自由的选择任何地点，且跨区域流动。平台企业连接生产者、劳动者和消费者等平台用户，除了技术支持外不提供任何包括生产工具和生产资料的支持。平台企业与各个平台用户地位平等，以平台为运转点呈分散放射状与平台用户连接，提供交易的可能性但同时又使自身脱离交易的内容。平台企业不与任何平台用户产生直接联系，平台企业只提供技术手段支撑，使平台用户顺利实现交易，与此同时平台会抽取一定的比例抽成作为技术服务和信息的费用。

1.4 民营平台企业

“民营”是非常具有中国特色的一个词汇，它是在中国经济体制改革过程中产生的，并一度非常流行。党的十二届三中全会通过的《中共中央关于经济体制改革的决定》第一次提出了“所有权同经营权是可以适当分开的”和“实行政企职责分开”的问题，最早的“民营”概念便由此而来。民营就其本来的含义是指经营方式。但现在谈论民营企业或民营经济，更主要指的是一种所有制形式，实质上是指非公有制。民营企业从狭义的角度来看，仅指私营企业和以私营为主体的联营企业。从广义的角度来说是指除国家和政府经营的各种企业之外的所有企业。这样看来，民营平台企业就是该企业以一个强大的数据平台为运转核心，企业仅作为“第三方”间接参与经营，并由加入平台的用户和劳动者自主经营、自担风险的平台企业。与民营企业不同，民营平台企业不进行直接的生产和经营，而是以一种间接的“中介”的方式参与经营，在这一过程中，平台劳动者或注册用户要自己负责经营，自己承担全部风险，但劳动所得却要经过平台企业的抽成才能到达劳动者或用户手中。其中平台通过抽成收取一定的手续费作为提供服务

^① 申尊焕，龙建成. 网络平台企业治理机制探析西安电子科技大学学报（社会科学版），2017（4）：66-72.

的费用。

2 马克思的劳资关系理论

劳资关系理论产生于 19 世纪中叶，正是欧洲工人运动规模和次数最频繁的时期，法国里昂工人起义、英国宪章运动、德国西里西亚工人起义这三次大规模的工人起义，虽都以失败告终，但究其原因，是工人阶级迫切需要自己的理论来指导革命。马克思劳资关系理论揭示了资本剥削劳动的本质和根源，使工人阶级明确自身的地位，给他们指出了一条推翻资本主义制度的科学道路。

2.1 马克思对劳资关系对立统一性的分析

《资本论》实质上分析的是资本主义生产资料私有制下的劳资关系理论。在这一过程中，马克思运用对立与统一的矛盾分析法来研究资本主义的劳资关系。说明马克思对资本主义的批判并不是片面的，而是以整体，全面和辩证的角度来分析问题。

2.1.1 马克思对劳资关系对立性的阐述

马克思在《资本论》中系统阐述了劳资关系理论，他认为，在生产领域，工人实际上就是机器上的一个零件，是被资本剥削的一个材料。机器被工人创造出来，却成了统治人的工具，所以工人通过毁坏机器来进行生存的反抗，但他们没有看到的是机器和人一样都是资本家进行资本增殖的工具。因此，资本家对劳动者的实质控制就是把劳动者束缚在生产线上，束缚在这些大机器上面，逐渐成为一个没有思想不会思考的人，成为一个表面上为机器服务，实质上是为资本服务的工具。在交换领域，资本家给工人提供生产资料，工人为资本家劳动，资本家再付给工人工资。表面上两者是一种平等的契约关系，但实际上资本家所获得的大量利润也只是通过无偿剥削工人的剩余劳动来获得的，而利润也只是资本家对于他剥削实质的一种掩盖。在消费领域，资本家为了再生产的顺利进行和高额的利润，支付给工人仅勉强满足其基本生存需要的生活资料，这样工人除了购买基本的生活物资外只有努力创造劳动力价值，才能继续维持基本生存，以上种种从不同的方面体现了劳动和资本的这种对立关系。

马克思在《资本论》中从生产、分配、交换和消费四个方面阐述了劳动者和资本的天然对立，并明确指出劳资关系对立的根源在于生产资料的私有制。马克

思认为：“资本家和雇佣工人之间的斗争是同资本关系本身一起开始的”。^①所有的生产条件，包括劳动资料，劳动对象全部都由资本家掌控，就连劳动力以及创造出的产品都是牢牢掌握在资本家手中的，劳动者也只能选择售出劳动力来满足生存基本需要。而资本的本性就是剩余价值的不断增殖，这也就意味着资本家会通过持续的技术进步来不断提高企业的劳动生产率，降低生产商品的个别劳动时间，使其低于社会必要劳动时间从而获得更多的剩余价值，进一步实现资本积累，这样剩余价值的积累就会为扩大再生产提供坚实的物资基础，周而复始，源源不断的达到资本增殖的良性循环。所以，资本家的资本越来越多，变得越来越富有，而这些越来越多的资本是以剥削、无偿占有劳动者的劳动为代价的，劳动者生产创造的越多，反而得到的却越少，变得越来越贫困，到最后甚至连基本的生活需要都很难维持。两者间的对立愈发明显，这就导致了两极分化并且这种程度还在持续加深。

因此，马克思劳资关系理论认为，劳资双方是相互对立的，这种对立是一种剥削与被剥削，压迫与被压迫的关系，且资本主义的发展会不断加深这种对立的程度，而工人想要自由，归根到底还是要消灭私有制。

2.1.2 马克思对劳资关系统一性的阐述

只要这个世界有资本主义的存在，与其相伴而生的就是私有制的产生和发展，与此同时劳资双方的对立也会随着社会制度和私有制的发展而发展。但劳动和资本作为矛盾的两个方面又统一于资本主义生产过程中。所以，马克思在分析劳动与资本对立的同时，实际上也蕴含了两者合作的可能性。

马克思认为，劳动者的劳动分为必要劳动和剩余劳动，在任何社会形式中必要劳动都是存在的。这是因为物质资料的生产方式是人类和人类社会生产和存在的基础。劳动者无论在任何社会形式的任何阶段，以何种身份从事生产，在他生产的全部劳动资料中总有一部分是用来生产满足自身基本生存需要的生活资料的。劳动者的生产劳动在满足了个人的生活需要和生存发展后，才会更好的满足全社会必要的生产生活需要，包括剥削统治阶级的基本需要。因此，为了全社会的正常生产和生存发展，劳动者的存在是不可或缺的。而为了使劳动者继续存在，就必须从劳动者创造的全部物质资料中分出可以满足劳动者基本生存需要的生

^① 马克思.资本论（第1卷）[M].北京：人民出版社,2004:492.

活资料，这也正是资本家支付给劳动者的劳动力的价值，其目的是为了劳动者创造更多的剩余价值。这样来看，在社会生产中劳动者需要生活资料来维持基本生存，资本家需要雇佣工人的剩余劳动来实现不断的价值增殖。

因此，劳资双方是互为前提的，一方的存在是以另一方的存在为基础。假如资本家失去了劳动者，那么资本主义的生产是无法正常进行，也无法创造剩余价值，资本家也就会随之消亡。也可以说，没有劳动者，就没有资本世界。而劳动者失去了资本家提供的工作机会和工作场所，也就失去了可以提供基本生存需要的生活资料。因而，劳动和资本两者相辅相成，缺一不可。

2.2 马克思对劳资关系实质的揭示

马克思认为，资本主义制度下的劳资关系，是资本对雇佣关系的剥削，体现的是一种经济利益的对抗性关系。资本追求的是利润的不断增加，劳动追求的是工资的不断提高。因而，劳资关系理论的实质具体表现在以下两个方面：

2.2.1 劳资地位形式上的平等，实际上的不平等

在资本主义劳动力市场中，劳方和资方是秉持着等价交换原则，来签订合同形成买卖关系的。劳动者为资本家工作，资本家付出报酬，一手交钱一手交货，单从契约关系来看，双方是处在一种平等的地位之上的，是一种形式上的平等，而在合同签订之时，劳动力是没有转移到资本家手里的，资本家完全掌握劳动力，是在劳动力投入到了生产活动中，在此过程中，资本可以监督和管理劳动者，直到劳动者创造出了最后的产品，劳动者的劳动力才得到了充分的使用。所以，劳动力的转让和实现在时间上是分开的。因而资本家是在使用了一段时间劳动力后才付给工人工资。

从资本出现开始，劳资双方就处在一种不对等的关系上，资本通过剥削和占有劳动者的剩余劳动来获得剩余价值，并且不断积累实现增殖，大量甚至全部的生产资料都掌握到了资本家手中，而劳动者只能依靠资本家支付的工资来满足生存所需。在劳动者创造的全部价值中，劳动力的价值和剩余价值都由劳动者创造，其中剩余价值是被资本家无偿占有的。这就造成了实质上的劳资地位不平等。先进的技术 and 个别劳动生产率的提高，带来的不仅仅是资本积累，以及资本的扩大再生产，同时也催生了大量的相对过剩人口，从而造就出了一大批“产业后备军”。

2.2.2 劳资关系实质表现为资本占有劳动，资本支配劳动，资本

剥削劳动

在资本主义生产条件下，资本占有劳动。资本的存在归根到底是为了不断的占有剩余价值，因而，资本家购买劳动者的劳动力，劳动者完成规定任务，资本家支付给劳动者工资。这在表面似乎完成了一场一手交钱一手交货为原则的交易行为，且劳资双方的关系不存在任何的剥削、占有和压迫的。但在实际上，劳动者除了会创造出满足自身基本需要的价值之外，超出自身价值的剩余价值也同时会被生产出来。因而，在这里资本对劳动的占有也表现的更明显了，就是为了占有由剩余劳动创造出的剩余价值，最后都转变为掩盖资本剥削性质的利润

在资本主义生产条件下，资本支配劳动。资本事实上是把劳动力也看成和劳动资料，劳动对象与劳动工具一样的性质，在他们看来，这些都是为了达到获得利润的手段。这样资本就能随意支配，指挥劳动力为其工作，按照计划达成每日必做目标，且有时长限制，还要保质保量。而劳动者一旦出卖了劳动力，同时就失去了人身自由，劳动者本身也没有选择是否接受支配的权利。这样，在资本的支配下，劳动者整个人的人身自由都依附于资本家。

在资本主义生产条件下，资本剥削劳动。资本就是通过剥削工人来获取剩余价值，以达到节约成本，获得更多利润的目的的。而资本剥削工人，一般会采取两种手段，一种是通过无限制的绝对延长劳动者的劳动时间来获得的绝对剩余价值。另一种就是通过引进、升级生产工具，机器等，来提高企业的个别劳动生产效率，以此来创造出被资本家无情剥削的相对剩余价值。

2.3 马克思对消灭资本主义剥削关系的条件分析

马克思劳资关系的本质就是资本对劳动的剥削，其根源在于资本主义私有制。而要实现人的自由而全面的发展就是要消灭私有制，消除异化劳动，消除阶级对立，实现全人类解放。以达到全面的自由，尤其是精神上的自由。

2.3.1 消灭资本主义私有制，实行生产资料公有制

实行生产资料公有制的前提就是要消灭资本主义私有制。马克思指出“现代的资产阶级私有制是建立在阶级对立上面、建立在一些人对另一些人的剥削上面的产品生产和占有的最后而又最完备的表现”^①。消灭私有制是要批判的消灭私

^① 马克思恩格斯选集（第一卷）[M].北京：人民出版社,2012：414.

有制，不单单是要消灭私有制下的社会制度及其本身，更重要的是要消灭私有制产生剥削的经济基础，要进行彻底的社会变革，以获得无产阶级的自由解放和全人类的全面解放。

马克思从历史作用的角度积极肯定了资本主义生产力对历史巨大的推动作用。与此同时，生产力的快速发展，也表明了旧的生产关系已然不适应于新的生产力的发展变化，所以要进行生产关系上的变革，这也就为最初的资产阶级分子谋求自身权利和利益的合理性和合法性创造了客观条件。而在原始的资本积累阶段，资本和无产者的关系是赤裸裸的不加掩饰的剥削压迫关系。资产阶级在积极推动生产力快速发展的同时，也日渐暴露出资本主义制度本身所固有的弊端，即社会化大生产和资本主义私有制之间的矛盾。主要表现为资本主义周期性的经济危机，产品生产过剩的同时又缺乏无产阶级的购买力，而解决的措施除了扩大市场范围和消灭产品，也别无他法，事实上这并不能从根本上解决经济危机，仅仅只是起到暂时的缓解作用。无产阶级随着资产阶级的发展壮大也逐渐成长起来。生产力的迅猛发展带来的是机器化的大生产，工人逐渐成为为机器服务的工具，且完全依附于机器，与此同时，生产剩余劳动的时间越来越长，生产必要劳动的时间越来越短，工资也越来越无法满足于基本的生活所需，这势必会导致，资产阶级更富有，无产阶级更贫困。因此，马克思的“消灭私有制”理论说明了，社会的发展趋势在于一种更高阶段的社会所有制(公有制)来取代资本主义私有制。既能解决经济危机的周期性问题的，又能解决无产阶级的贫困问题。

中国特色社会主义基本经济制度实行的是以公有制为主体、多种所有制经济共同发展的社会主义市场经济。中华人民共和国成立初期，新民主主义社会的五种经济成分分别是：社会主义经济、个体经济、合作社经济、私人资本主义经济、国家资本主义经济。1956年底完成的“三大改造”，对资本主义工商业采取了和平赎买的方式，实现了把生产资料私有制转变为社会主义公有制的任务。改革开放以后，单一的公有制形式开始被打破，个体经济、私营经济、外资经济等多种所有制经济形式的合法地位也逐步得到认可。党的十五大则明确提出：“公有制为主体，多种所有制经济共同发展，是我国社会主义初级阶段的一项基本经济制度”^①。

^① 中共中央文献研究室编，十五大以来重要文献选编（上）[M].北京:人民出版社,2000:20.

2.3.2 资本主义条件下的私有财产是异化劳动的根源

“异化”本意是指脱离、转让、出卖、受他物支配。但从哲学意义上来说，就是指在人的对象化劳动过程中，本来内化于人属于人的东西，却外化于人并与人相对立了，并且反过来支配奴役着人的劳动。在《1844年经济学哲学手稿》中马克思从四个方面深刻分析了资本主义制度下的异化劳动：

第一，劳动产品对劳动者的异化。这种异化主要体现在两个方面，一方面是，劳动者是否可以完全占有劳动产品。也就是说劳动者创造出来的产品与劳动者自身没有关系，他们只是把产品生产出来的工具，并且生产的越多，得到的就越少，也就越难以维持生计；另一方面是，劳动者与劳动对象的关系。工人生产出来的劳动产品全部被资本家占有，支付给工人仅勉强生活的基本生存需要，以此来为资本家创造更多的剩余价值，工人创造的越多，反而得到越少。因而，用来生产的机器越来越高级，工人反过来越受机器的统治。劳动者自身本质在异化劳动中的丧失，就是工人劳动的对象与自身发生对立，并且反过来控制劳动者的结果。这样，劳动者变得就愈发贫困了，最终，导致贫富差距不断扩大。这也让我们清楚的认识到了无产阶级在资本主义制度下被无情剥削的事实。

第二，劳动过程对劳动者的异化。劳动本来是人区别于动物且内在于人的本质属性。资本主义社会却把劳动变成了外化于人的，不属于人的内在的东西。劳动过程与劳动者发生对立。劳动是为了获得不劳动的自由和快乐，也就是为了获得肉体生存的生活资料，因而成为了谋生的手段。在劳动过程中工人是被迫表达别人，却不是自愿表达自己的。而在劳动之外，人的本能活动却被赋予了可以自由表达自身意愿的意义。因此，劳动过程对人的异化导致了人只有把自己降为和动物一样的本能，才觉得自己是人。

第三，人的类本质对人的异化。马克思认为，人的类本质就是在日常生活中人发挥自己的主观能动性创造出来的，代表自身信仰的灵活的活动。但资本的异化却使得这种类本质失去了这种主观自主创造性，变为了不知道独立思考，只为满足肉体生存需要的本能反应。这样一来，劳动就丧失了人赋予其的自由自觉的意义，完全沦为了满足资本价值增殖实现利润的手段。正是在这个意义上，资本使人变得自私自利，只知道考虑自身，而不考虑自身之外的自然界了。

第四，人对人的异化。劳动者与劳动产品、劳动过程本身及人的类本质之间

的异化必然导致人对人的异化。而人与人之间的异化是具有普遍性的，这种普遍性的精神理论形式是宗教信仰，实践形式是异化的生产和异化劳动。资产阶级在人与人的异化劳动中利益得到了实现和满足，而无产阶级却得到了贫困痛苦的结果。资产阶级的资本不断积累，他们的利益愿望得到了满足，就会导致无产阶级不断受到剥夺，获得越来越少的生活资料，与困苦相伴，这也直接造成了资产阶级和无产阶级的根本利益对立，进而是人与人的异化。

2.3.3 未来社会要消除异化劳动，实现人的自由而全面的发展

第一，人们的劳动活动以及需求和能力的自由全面发展。劳动就是我们有别于动物的实践行为，在这里我们是能动的在劳动，并且人们多样化需要的满足必须通过人们劳动能力的充分发展来实现。“在共产主义社会里，任何人没有特殊的活动范围，而是都可以在任何部门内发展，社会调节着整个生产，因而使我有可能会随自己的兴趣今天干这事，明天干那事，上午打猎，下午捕鱼，傍晚从事畜牧，晚饭后从事批判，这样就不会使我老是一个猎人、渔夫或批判者”^①。这样丰富多彩的活动充分展现了人的主观能动性和创造性。于是异化劳动转变成了自由自觉的劳动。

第二，人们的社会关系的自由全面发展。人的本质是一切社会关系的总和。社会关系的自由发展意味着人与人交往范围的扩大，这种交往已不仅仅包括氏族，亲缘和血统间的交流，还可以自己自由的选择交往对象，跨区域和地区实现人与人之间的沟通与交流，也不再是一个氏族部落内部的交往与沟通，甚至可以走向世界，吸取养分，充实自己。

第三，人的个性的自由发展。马克思的异化劳动所揭示的就是资本束缚人的个性，消磨人的主观能动性，把人变成了一个丧失独立思考能力只知道重复机械工作的机器上的一个零件。因此，要解放人的个性，激发人的主观能动性。马克思指出，自由不是孤立存在的，是依赖于人所在的自然环境和与他人形成的社会关系。因此，人的个性自由体现在人根据自己的需要去追求自己的美好生活的自由，它随着社会的发展而发展。

2.4 马克思劳资关系理论对调整和规范我国民营企业劳资关

^① 马克思恩格斯选集（第1卷）[M].北京：人民出版社，2012:165.

系的指导价值

马克思认为,资本不仅仅是物,它更是一种社会生产关系。在马克思的相关理论中论述了资本具有双重属性,即资本一般和资本特殊。资本一般,也是资本的自然属性。资本的最初表现是一定量的货币,是生产要素之一。资本特殊,也是资本的社会属性。是指资本承担着资本主义生产关系和所有制形式的特殊属性,体现的是资本家对工人的剥削关系。公有制经济一旦采取了资本的社会形态,资本就与社会主义生产关系之间产生了新的联系,公有资本也就出现了。公有资本承担着社会主义的生产关系,体现的是劳动者的分工与合作关系、个人劳动和全社会总劳动的关系以及资本创造的剩余价值在全社会流动和有效分配的关系,而这种关系显然并不是一种剥削关系。社会主义市场经济是以公有制为主体的,所以资本也具有了社会主义的性质。因此,作为不同于资本主义私有资本的新的特殊资本,公有资本是全社会劳动者通过劳动实现共同富裕的经济关系。

在我国公有制经济是社会主义市场经济的重要组成部分,非公有制经济同样也是社会主义市场经济的重要组成部分。我国社会主义市场经济的健康发展和国民经济的稳定发展都需要非公有制经济的存在。从十一届三中全会后到十三大的召开,社会的经济结构发生了重大的转变,单一的公有制经济被打破,非公有制经济开始兴起,随之而来的是劳资关系的萌芽。十三大召开后,非公有制经济的合法地位逐步得到承认,与之相伴而生的劳资关系也得到了快速发展。十四大以后,我国非常重视非公有制经济的发展,并逐渐对非公有制经济实行鼓励、支持和引导的相关政策,在这其中的劳资关系以及劳资矛盾也得到了各方的重视和研究。因此,在社会主义制度下,非公有制经济中,劳资关系客观上是存在的。

分析当前我国民营企业的劳资关系,从理论指导方面来看,毫无疑问应该是继承和创新发展了马克思主义的马克思主义中国化理论——习近平新时代中国特色社会主义思想,尤其是习近平中国特色社会主义经济思想。党的十九届四中全会明确强调,要坚持公有制为主体、多种所有制经济共同发展和按劳分配为主体、多种分配方式并存,把社会主义制度和市场经济有机结合起来,不断解放和发展社会生产的显著优势。党的十九届五中全会、中央经济工作会议及中央财经委员会第九次会议提出,要从构筑国家竞争新优势的战略高度出发,推动平台经济健康持续发展。

马克思劳资关系理论以大量的事实材料和实证分析为依据,在科学唯物史观和辩证法基础上,对当时资本主义劳资关系的本质进行了深入细致的分析,从而为我们今天的研究奠定了丰富的理论基础。尽管受时代局限,但对社会主义社会的劳资矛盾分析和解决具有重大的借鉴和指导意义。之所以说对我们具有指导意义,一个重要的原因在于其理论体系强大的逻辑性,实事求是,从异化劳动开始,用劳动价值论作为分析的根基,同时把剩余价值论作为主要的推动力,从而得出社会阶级日益分裂成两个对立阶级的事实。现如今,通过运用马克思劳资关系理论,来揭示民营平台企业中更加隐蔽的劳资关系问题,即存在剥削的实质问题,表明了劳资关系的实质仍然是资本对劳动的剥削关系。从实际上赋予了分析民营平台企业劳资关系问题以理论支撑。因此,从这一点上来说,以马克思劳资关系理论为视角来分析民营平台企业中的劳资关系问题是具有重要的现实指导意义的。

3 民营平台企业劳资关系的相关阐述

互联网技术的飞速发展，平台经济和平台企业应运而生，与此同时，人们的思想意识和生活习惯也都跟着发生了不同程度的改变。随着平台经济的发展壮大，民营平台企业的劳资关系之间隐藏的各种问题和冲突也愈加凸显，而民营平台企业劳资关系形式上的变化和实质上的表现都是值得深思和探讨的问题。

3.1 民营平台企业劳资关系的认定

平台经济虽然没有改变传统的商业模式，但却改变了传统的雇佣模式，在一定程度上增加了更多的就业机会，缓和了社会中的劳资矛盾，但同时也产生了新的劳资矛盾。当这种新就业形式的队伍越来越壮大，随之而来的是各方面问题的显现，尤其是劳动提供者和平台企业之间的矛盾亟待解决，因而，双方之间是劳务关系还是劳资关系就显得尤为重要，这关系到劳动者的各项合法权益是否可以得到法律保护和社会保障，平台企业及各方的权利与义务是否有明确清晰的依据指引，因为，只有这样才能保证一个和谐的社会生产生活环境，更好的促进经济的增长和繁荣。

3.1.1 传统劳资关系的法律涵义

在传统的劳资关系中，劳动者仅和一个雇主形成劳资关系，并在固定的工作时间和工作地点按照雇主的指挥完成规定的任务。在劳动者达到雇主的考察目标后定期给劳动者发放工资，在这一过程中，雇主有指挥，管理，监督劳动者的权利。关于双方间的关系认定一般是以劳资双方合同的签订作为雇佣关系的认定标准的，当然也有没有纸质书面合同的可能，这种情况主要就以下因素进行认定：雇主和劳动者二者的主体资格是否合适；雇主的业务是否包含劳动者提供劳动的那一部分，劳动者进行生产的劳动条件，生产资料和劳动工具等是否长期由雇主提供；雇主是否按时按期且持续规律的发放报酬，并且劳动者得到的薪酬是否具有工资的性质；双方是否存在稳定的存续。因此，在二者不存在书面劳动合同的前提下，双方的认定就采取上述从属性的标准，主要从人格从属性和经济从属性方面来看，考察雇主对劳动者的控制程度和劳动者对雇主的依赖程度。

3.1.2 认定模式及认定的具体标准

劳方和资方签订的书面劳动合同标志着劳资关系的成立，达成的劳动关系协

议也意味着双方权利和义务的明确。我们在考察劳动关系的认定方面，不能片面的参考一个方面或只认准那几个方面，还是要根据具体情况变化综合考虑多种因素的影响用来判断劳动关系的认定更为稳妥得当，因此，我们可以运用劳动关系中的从属性理论来考察民营平台企业中的实际关系，这也体现着劳动关系的本质特征。

（1）人格从属性

人格从属性^①通常是指雇主通过合同签署的形式，使劳动者成为自己的员工，并给员工规定工作场所和工作时长，同时指派工作任务，且员工必须遵守执行。主要表现为：雇主制定的规章制度雇员必须遵守，否则雇主有权采取诸如扣工资、扣奖金、影响晋升考评等的惩罚措施；雇员必须在雇主规定的工作场所和工作时间下完成指定的任务，且雇主有权指挥，监督雇员的任何工作行为。这主要突出了雇主的管理地位，以及劳动者的依附性质。

以交通互联网为例，随着大数据的快速发展，平台通过数据的运算和分析可以准确的分配和调控司机的工作任务和工作内容，司机一旦选择接单就意味着服从支配与安排。平台会采用计件计酬的模式，劳动者为获得更多工资薪酬，势必会延长劳动时间。在这种平台模式下，平台在没有人力管理的情况下，仅仅依靠一整套高效运行的评价系统就能使劳动者自愿完成任务，这样，整个企业都在一种稳步的运行之中。此外，平台企业还会利用服务的客户来达到对平台劳动者的监督，通过一个关乎一天收入的最终服务评价，就可以实现对劳动者的进一步的控制。从人格从属性方面来看，在平台企业中，雇主对劳动者的直接管理在减弱，但间接管理和控制却在逐渐加强。

（2）经济从属性

经济从属性^②主要体现在两方面：一方面是员工的工资是由雇主来发放，另一方面是员工创造的价值构成了雇主的主要业务。劳动者和雇主间经济从属性的衡量标准，取决于劳动者创造的价值活动是否为雇主带来了大量的，可以使雇主不断实现资本积累和再生产的资本。这种数额的大小，就决定了从属性关系的强弱。对于雇佣关系的认定考察，我们可以从生产资料由谁来提供，且这种提供可

^① 黄程贯.劳动法[M].台北:国立空中大学,2001: 63.

^② 史尚宽.债法各论[M].北京:中国政法大学出版社,2000: 293.

否有连续性，雇主以何种方式给劳动者发放报酬，且发放给劳动者的报酬，是否具有工资的特性以及劳动者是否对雇主有一定的经济隶属等来进行考量。平台企业不提供劳动者的劳动资料和工具，生产资料不仅要由劳动者自己准备，而且劳动者劳动所得的全部报酬也不归劳动者自己所有，绝大部分都由平台企业获得，劳动者只可以得到其中的一小部分用以维持基本生活需要。所以，这实际上具有工资的性质，是剥削的结果。因而，平台企业和劳动者之间还是存在一定的经济依赖性的。

（3）组织从属性

组织从属性是指雇主从一开始就处于指挥命令，且比较强势的角色，劳动者必须服从雇主的命令，支配以及对各项事务的组织和调度。双方之间就是一种支配与服从的关系，这种关系体现在劳动者的生产条件上表现为，劳动资料，工具等是否由雇主持续提供，工作时间和场所是否固定等。处在雇主的监督之下，劳动者之间通过必要的交流和沟通以促成合作的达成，大家是一种分工协作的关系，组织从属性比较强。此外，雇员在日常的工作活动中，还要遵循相关规章制度。而在平台企业中，平台劳动者具有一定的灵活性，可以自由选择工作时间和工作场所，但需要自备劳动工具且自主经营，自负盈亏，自己承担风险。与此同时，各个平台的劳动者分布在全国各地，相互之间很难有交流，且分配的任务仅凭个人就可以完成，不需要沟通合作。因此，二者的组织性是松散的。

3.1.3 劳资关系的认定及形式的变革

在传统劳资关系的认定标准中，很多判断劳资关系认定的具体形式，已经不适用于新业态下平台企业劳资关系的新形式了。平台技术对资源的利用和分配具有较高的准确率，其在完成剩余资源优化配置的同时，实际上成为了资本实现增殖的手段，这是对资本剥削本质的延续。而这种新的形式对传统生产制造的协同关系造成了一定程度上的改变。比如劳资关系的主体要素的变革，劳动报酬发放方式的变革，工作时间、工作场所的变革。

（1）主体要素的变革

首先，从雇主变革的角度来看，劳动力的使用者已不仅限于原有的雇主，有可能是任何需要提供服务的人，都可以通过平台获得需要的劳动服务。现在最受关注的是，平台企业和劳动服务提供者之间属于何种的用工关系，我们以“跑腿”

客户端为例，需要服务的用户在“跑腿”客户端上发布自己的需求，劳动者通过平台可以有选择的接单，完成用户的订单要求，用户对完成的情况进行评估并支付报酬，平台企业会抽取其中相应的费用作为手续费。事实上，民营平台企业并没有被列入法律规定的相关企业中，所以平台劳动者的各项劳动权益并不能得到相应的法律保护，而诸如此类的企业还有很多。

其次，从劳动者变革的角度来看，科技的飞速发展也催生了很多不同类型的劳动者，且有待认定。除了我国劳动立法的规定外，还出现了很多难以界定的劳动者类型，他们的身份在司法实践中不一定会被界定为劳动者。比如伴随平台经济出现的“平台+传统服务业”，催生的家政、外卖、交通等的非标准劳资关系的劳动者。又比如网约车司机与平台之间的关系问题的确认在司法实践上就是一个难题。在北京地区的相关案件中就会认定是非劳动关系，在上海地区的相关案件中法院却判定为劳动关系。不同地域，不同法院，不同法官，最后的判决是不同的。综上所述，民营平台企业中主体因素发生很大的变革，也成为我国司法实践很难认定劳资关系的重要原因之一。

（2）劳动报酬发放方式的变革

在相关法律规定的劳动立法中，传统的劳动报酬的发放是指劳动者在固定的场所中工作，付出了自己的劳动力，由企业按期给劳动者发放工资，比如还有奖金，补助，福利等，都统一由企业发放。

平台劳动服务的提供者的报酬并不是直接由平台企业发放，而是劳动者通过平台接单，任务完成后，由平台企业作为“第三方”收取报酬或者劳动者直接从用户手中获得费用，平台企业从每笔订单中抽取相应的手续费或信息服务费。比如，滴滴平台分配任务，网约车司机接单进行载客服务，乘客到达目的地之后，会直接向网约车司机支付一定的费用，平台企业从中抽取相应的费用。这样，劳动报酬发放方式的变革以及数额的不确定，使得劳动报酬的性质逐渐被模糊化，这样劳资关系中的部分权益标准就难以估量，从而使得这类劳动者无法得到基本的劳动权益保护。

（3）工作时间、工作场所的变革

自近现代意义上的劳资关系形成以来，劳动者的工作时间和场所都是由企业或公司进行安排规定。劳动者没有自由安排工作时间和工作场所的权利。这也就

是所谓的劳动隶属于资本。

平台劳动者的工作时间和工作地点，具有自主性和灵活性的突出特点。他们可以选择工作时间、工作地点，平台在这方面是没有限制的。比如，上面多次提到的网约车的例子，许多网约车司机工作时间很自由，他们甚至可以选择夜间的载客服务，平台企业对这些是没有任何限制的。再比如从事餐饮服务业的外卖员，他们也通过平台接受订单，去店里取餐，再在规定的时间内送到各处点餐人的手中，可以说他们的工作地点遍布大街小巷，时间上的安排也比较随意。因而，根据现有的认定标准，工作时间和地点的自主性并不完全符合传统认定标准对劳动者的认定特征，这样，平台劳动者就被排除在劳动者的认定范围之外了。

总的来说，相较于传统劳资关系，平台企业劳资关系的特点使得其劳资关系难以认定。第一，许多平台劳动者具有很强的自主性，可以自己决定工作场所、地点和时间等，而传统劳动者要全权听从企业的安排完成任务；第二，平台劳动者的监督一般来自购买其服务的客户，而传统劳动者的监督大多来自企业上级对其的监督；第三，很多平台劳动者自备劳动设备和材料，而传统企业劳动者的生产材料和工作场地等都是由企业提供的。

3.2 民营平台企业劳资关系的实质分析

平台企业利用区别于传统劳动关系松散的组织形式，来否认劳资关系的可能性，却忽略了建立在双方合作关系基础上的报酬分配也应该是自由平等的，但事实上却并不是如此，平台劳动者仍然没有自由支配自己报酬的权利，且只可以获得全部报酬的一小部分，大部分的收入还是由平台企业获得。与此同时，作为现行的法律规范是不能完全支撑起平台企业劳资关系的认定。因此，本文运用马克思主义劳资关系的理论来对民营平台企业劳资关系的实质进行具体的分析和探讨。

3.2.1 通过资本的力量进行垄断获得控制权

资本的存在就意味着劳资关系的存在，无论劳资关系的形式怎么变化，都改变不了资本剥削劳动者剩余价值的实质。平台通过对市场准入权的垄断获得了剩余控制权。也正是因为平台企业牢牢把握住了数据信息这一基础设施的关键技术，所形成资本对市场的垄断，深刻的表现为资本对劳动的剥削、占有和劳动对资本的隶属。

（1）资本占有劳动

在民营平台企业中，资本对劳动力的使用变得更加模糊和隐蔽，具体的表现是本来属于资本方的风险和保障都由平台劳动者来承担，而巨额的利润，即剩余价值完全由资本所有者占有。平台劳动者除了获得了一个看似自由的独立承包商的称号，却失去了过去所拥有的政府、企业以及工会的社会保障。平台劳动者在劳动中不仅可以创造用于自身基本生活需要的报酬，而且还可以创造被平台企业所有者无偿占有的绝大部分的费用和大量的用户数据信息，而这些每天反馈回来的数据信息，也就是数据资本是完全被民营平台企业所占有的。但由于其中的特殊性和隐蔽性，并不被平台劳动者和消费者所察觉，也不被平台劳动者直接使用，而是通过大数据的收集、分析和匹配给出一个最优方案的结果，供平台劳动者更好的工作创造剩余价值，为平台企业服务。这样，资本的占有不仅存在于工厂之中，也已逐步散布于整个数字平台之中了。

比如在知识服务型领域，民营平台企业通过对数据技术所有权的垄断和占有，来获取源源不断的剩余价值。劳动者把自己的知识成果放到用户流量较大的平台上，需要服务的用户可以进行购买，并同意采集一些信息数据。这样，平台从中获得可观的抽成和数据资本，知识型劳动者只能获得很少的收入，最终的结果是平台挣得盆满钵圆。

（2）资本剥削劳动

在以数字化为背景的民营平台企业中，平台企业所有者仍然占有着劳动条件，这里的劳动条件不单单是简单的资金、厂房、机器、原材料等，最主要的还是占有了核心地位的数字平台等基础设施，这迫使平台劳动者受雇于资本，依赖于数字平台的运营系统和强大的用户数据来源，只能出卖劳动力为生。平台企业所有者虽然把几乎大部分的风险都转移给了独立承包商也就是平台劳动者，但也改变不了资本家购买工人劳动力，并在一定时期内获了劳动力使用权的事实。而自由的劳动者在与平台签订了协议之后，就意味着劳动者已经开始出卖自己的劳动力，除了获得低于其劳动力创造价值的基本收入外，一部分的抽成和几乎全部的数据信息资本都由平台企业所有者获得。与此同时，数据信息的获得作为平台的资本积累进入到了再生产中，促使平台的运营系统进行更精准的分析 and 定位，提高了劳动生产效率，缩短了社会必要劳动时间，这样平台劳动者就有更多的时

间完成更多的工作。因此，平台企业所有者获得更多的相对剩余价值，以此来实现资本的价值增殖。

以外卖平台为例，“饿了么”和“美团”为首的外卖平台服务行业，奉行“自由、高薪、公平”原则来吸引劳动者就业。从表面上看，外卖骑手不用忍受在工厂工作的单调乏味以及各种管束，可以自主决定上下班的时间，不再局限于固定的工作场所，而且还摆脱了建筑业、制造业、低端服务业非人性化的管理，禁锢的等级和人情关系，骑手可以自由灵活的工作，并且获得平均每月 10000 元的高薪工资。但实际上，外卖平台行业间激烈的竞争压力，以及对配送速度的极致追求等等，这些最终都由外卖骑手来承担。于是，资本利益所驱动的“极速”最终要靠脆弱的个体去实现。严苛的惩罚奖励机制，加剧了双方地位的不公和矛盾的激化，平台对消费者的评价尤其是完全以差评为依据的判定，都会使骑手一天的奔波很可能因为 1 到 2 个差评而付之东流，显然，外卖平台企业把监督和评价骑手工作的职责赋予了消费者，一方面降低了管理成本，另一方面也把劳资冲突转移到了骑手与消费者身上。同时，外卖平台的奖励惩罚机制也使外卖平台劳动者为了生存必需而主动无限延长工作时间，从而为资本创造了更多的绝对剩余价值。用工协议的签订就已经把双方关系固定在了一个用工关系而非雇佣关系上了。这样，“自由、高薪、公平”^①的背后其实隐藏着更多的束缚和对薪酬与劳动时间的剥削。因此，这里资本对劳动的剥削更为隐蔽和深刻了。

（3）劳动隶属于资本

尽管民营平台企业所有者强调他们与平台劳动者签订的是劳务合同而不是劳动合同，平台劳动者是作为“独立承包商”而存在的，但平台企业对劳动者所得收入的大量抽成以及对全部数据信息的把控和占有，仍然改变不了其剥削、占有劳动者剩余劳动的本质。劳动者通过劳动创造出的价值和数据信息并不属于自己，而属于资本家。且他们一切的工作内容都必须服从于平台大数据的统一分配，在这一点上他们没有选择的权利。就像在大机器工业时代，工人受制于机器的支配一样，实际上是服从于机器背后资本家的支配。生产出来的一切产品都带有浓厚的资本意志。随着互联网技术的突飞猛进，各大平台兴起，人们在获取信息时

^① 陈龙. 平台经济的劳动权益保障挑战与对策建议——以外卖平台的骑手劳动为例[J]. 社会治理, 2020(08): 22-28.

更加快捷高效，因而，很多信息知识不再是独享于某个体或某个团体，而是共享于社会整体，资本对这方面知识和经验的依赖就像大机器时代，资本对手工技术工人的依赖在逐渐减少和降低一样，这也就意味着劳动对资本的隶属已经从形式隶属向实际隶属转变。当平台劳动者在单调枯燥的工作中逐渐失去独立思考能力，成为平台上的某一数据时，劳动对资本的隶属更加深入。而每一个生产领域的每一次劳动生产率的提高都伴随着这一领域资本对劳动隶属的加深。

3.2.2 通过数据与算法的介入控制劳动过程

平台利用算法和数据实现随时对劳动者劳动过程的掌控和管理，来减少直接管理和监督的程序，形成对劳动者更为间接和幕后的操控，最终成为一个隐形的老板。我们以网约车为例进行分析，网约车司机的大量加入以及更多消费者的使用，帮助平台累积了大量的关于劳动者和消费者的数据资本，又通过这些数据分析得出对于不同司机的信息分级，并按照既定好了的奖罚机制来对司机工作完成的评价结果进行惩罚或奖励。因而这里的奖励其实就是一种我们看不见的无形管理的手，它可以让劳动者更加投入到劳动过程中，创造更多剩余价值。正是这种无形管理手段让平台对劳动过程的控制能力更强了。

3.2.3 利用平台组织系统使劳动者产生强依附性

在平台组织系统中最重要的就是自成体系的评分机制了。正是这套评价体系，使企业对劳动者实现了实际的间接控制和管理，贯穿于评分机制始终的奖惩机制，实际操控着劳动者的工作时间，工作路线甚至是工作节奏，同时也激励着劳动者想要获得更多的收入，就要不停的完成任务，不停的接单。这背后是无限延长的劳动时间，也是对平台依赖性加强的一个过程。

随着平台企业规模愈渐扩大，我们可以发现，评分机制其实是一种责任和风险的转移，把本来属于平台的监督权转移给了消费者，消费者获得可以评价投诉渠道的同时，也在履行着本来不属于自己的监督职责。事实上，通过消费者的评分，平台劳动者并不会感觉到自己受到了平台的约束和监督。因此，这一机制很巧妙的就完成了矛盾焦点的转移。值得注意的是，这种评分机制具有不可转移性，平台劳动者在此平台的所有积分有且只可以在本平台使用，其他平台是不承认本平台的积分的，平台通过这种形式成为了隐形的资本，并通过这种隐蔽又无形的机制加强了对劳动者的劳动过程的控制。

3.3 民营平台企业劳资关系的剥削机制

劳动力与生产资料相结合使抽象劳动固定在商品上，资本无偿占有这些商品，也就是无偿占有劳动者创造的剩余价值，以此成为雇主的营利。

首先，我们需要明晰的是，大部分的平台企业并不提供生产资料，这就促使劳动者为了生存下去必须依附于平台，拿自己的生活资料来充当生产资料进行劳动，而灵活自主的工作时间和工作地点的选择，也意味着平台对于劳动者的剥削和占有也更加的灵活，剥削的时长和范围进一步扩大。不仅剥削固定时间和地点工作的劳动者，连员工的空闲时间也一并被无偿剥削和占有了。因此，可以说，这种对空闲时间的随时占有，也意味着传统剩余劳动时间的进一步被细化，资本对劳动的剥削更深刻。资本凭借着自身取得的对劳动者和消费者数据资本的垄断剥削，循环往复的无偿占有着这些平台劳动者的全部时间和精力，这样他们的实际生活中只剩下简单的休息和工作，连吃饭的时间都是被挤压的。

其次，平台利用技术手段所建立的这一整套评分机制，就实现了对平台劳动者更加隐蔽且模糊的剥削，平台巧妙的运用评价评分体系，把直接监督的权利转移给了消费者，表面上消费者还拥有了发表自己看法的渠道和权利，且愿意发表评价。这样就实现了众多消费者监督一个劳动者的模式，值得注意的是，与过去传统模式的一个管理者监督多个劳动者不同，这种监督方式，更高效，更便捷，既节约了时间，又节约了成本。如果出现差评，与此相伴而来的就是奖金甚至是收入的直接扣除，此外，有可能还有直接注销其账号的情况，这样，资本已经不仅仅满足于对劳动者剩余价值的剥削，连劳动力的价值也可能被剥削。另外，就目前而言，平台这种具有垄断性质的技术手段控制，可以自由决定劳动者劳动力价值的定价，这势必会造成平台劳动者的收入在扣除抽成和手续费后，只会更少，因而对其的剥削是隐蔽且深入。

最后，平台对大数据信息技术和资本的垄断，连接起无数的劳动者和闲置资源，这就促使剥削的范围更广了。平台注册准入的低要求以及信息的便利化，都促使了大量劳动力的涌入，由于就业职位有限，这些大量的劳动者就是相对过剩人口的存在，并且强大的产业后备军只会加剧彼此间的市场竞争性，只要有劳动力从平台离开，马上就有无数的劳动者蜂拥而入，争抢这个名额，对平台来说，劳动者的供给是源源不断的。而这些劳动者为了获得相应的报酬，就必须接更多

的单,更快速的完成任务,因而,他们只会更依赖于平台,以此来获得生活所需,对其的剥削就是于无形中加深的。因此,平台就是利用这种模糊又隐蔽的评分剥削机制实现自愿让劳动者无限延长劳动时间,为资本服务创造剩余价值的目的。

3.4 民营平台企业劳资关系中对立又统一的辩证关系

大数据互联网频繁的更新换代,平台新兴产业的相继崛起,为人们的生产生活提供了一个新的便利通道,也让人们重新认识和定义了数据平台的重要性。尽管如此,其中蕴含的一些问题仍然需要我们思考和解决,尤其是民营平台企业中的劳资关系冲突对立的必然性,以及双方对立又统一的可能性。

3.4.1 民营平台企业劳资关系对立的必然性

平台为人们日常的生产生活带来便利的同时,也在日益模糊着人们工作与生活的界限,平台劳动者通过与平台签订协议,根据数据平台分配的任务进行必要的工作,对时间的限定、质量的把控、用户的体验度,满意度等方面都给劳动者的工作增加了紧凑感,催促他们抓紧一切时间完成任务,而劳动力市场激烈的竞争和众多的产业后备军,不断促使劳动者提升自我以应对激烈竞争的社会需要,同时,这也意味着无限延长的剩余劳动时间。工作的场所逐渐从办公大楼切换到家庭,咖啡厅,甚至是餐厅,就连吃饭的时间也充斥着工作,于不知不觉中已然模糊了工作与生活的界限。“资本发展成为一种强制关系,迫使工人阶级超出自身生活需要的狭溢范围而从事更多的劳动。”^①正是在这种极度剥削的压力之下,民营平台企业劳资双方的对立矛盾也在加深。

平台企业所有者对劳动者成交额的大量抽成,以及对用户数据信息的全部掌控,形成的良性循环所产生的的垄断,都迫使劳动者必须出卖自己廉价的劳动力,才可以生存,他们必须完成更多平台分配的任务,才可以得到相应的报酬,而对“生产”出全部“产品”的占有、逐渐被模糊的生活与工作界限以及成本与风险的全部转移等等,都在揭露一个事实,就是在数据平台时代,资本对劳动的剥削,占有和压迫变得更隐蔽了,也更深入了,于是,在这里劳动与资本的对立也更加隐蔽深入了。与此同时,这种不易被察觉的用户数据信息,都是可以进行再生产的数据资本积累,这也为之后剩余价值的创造提供了条件。因此,无论资本实现价值增殖的形式和方式怎样变化,其剥削劳动者剩余价值这一实质是不会改变

^① 马克思.资本论(第1卷)[M].北京:人民出版社,2004:359.

的。所以，劳动与资本的对立是必然的。

3.4.2 民营平台企业劳资关系对立又统一的可能性

马克思的对立统一的辩证规律，揭示了无论在任何领域，任何事物内部以及事物之间都包含着矛盾。而在民营平台企业劳动与资本的对立矛盾之中，也同样存在统一的可能性，同时也蕴含了两者在生产领域合作的可能性。数据平台在简化人们的社会生产生活的同时，也为资本对劳动的占有，剥削与控制增加了更多的隐蔽性和便利性。但资本与劳动除了相互对抗的关系外，它们还相互依赖着双方。在社会主义制度中，资本的价值增殖和有序运行，离不开劳动者创造的剩余价值。而劳动者的基本生存需要和生活资料的获得，也离不开资本提供的就业机会。两者作为一种生产要素同时存在于同一矛盾统一体之中，相辅相成。如果平台企业所有者失去劳动者，缺少劳动力，其平台的存在就失去了继续运行的意义，也就丧失了创造剩余价值的主体，价值增殖的良性循环也就被打破，平台资本也就失去了其本身最本质的东西。如果劳动者缺少资本的投入，就无法在劳动过程中与劳动条件相结合进行生产，也不能合理使用数据平台准确高效的强大计算能力，从而就不能进行相应的劳动工作，劳动者的基本生存需要也就无法得到满足和保障。“不论生产的社会形式如何，劳动者和生产资料始终是生产的因素。但是，二者在彼此分离的情况下，只在可能性上是生产要素。凡要进行生产，它们就必须结合起来。”^①因此，劳动与资本是既对立又统一的，在资本的生产过程领域，两者互为前提，缺一不可。

科技的进步，资本的增殖，带来的不仅仅是对劳动的支配和剥削，也带来了经济的迅猛发展和社会财富的明显增长。民营平台企业的快速崛起和发展，给平台经济乃至整个国民经济都带来了蓬勃的生命力，也展现出了强大的影响力。让我们真实和深刻的认识到平台对人们生产生活的重要性，也为我们经济的持续发展注入了新的活力和动能。

^① 马克思.资本论（第2卷）[M].北京：人民出版社，2004:44.

4 我国民营平台企业劳资关系的问题

近几年,民营平台企业发展迅猛,在积极促进国民经济增长的同时,也凸显了劳资关系双方存在的一些问题和矛盾。对于民营平台企业的劳资关系问题必须要做到防微杜渐,尤其是对于服务行业类的平台企业,在今后线上消费情况更频繁的情况下,怎样把平台劳动者的权益和平台企业的发展结合起来,寻找协同管理,合作共赢的方式。

4.1 民营平台企业的发展现状

民营平台企业的新型就业模式,在工作地点,工作时间上的宽松度还是很大的,劳动者可以掌握一定程度的工作自主性,不仅企业可以实现降成本增效能的目的,劳动者还能获得更多就业机会。因此,对于我国经济的发展来说,这既是机遇也是挑战,应该加以重视。

4.1.1 市场交易规模持续增长

科技不断的更新换代,互联网时代加速到来,平台逐渐由共享知识的网站发展到交通出行、住宿旅游、外卖美食等各行各业。2009年到2012年间,国内发展起一批涉及多领域的各类平台企业,出行类的有嘀嗒打车,住宿类的贝壳找房等,外卖类有饿了么,美团外卖等,订机票旅游类有携程等。2013年后,平台企业在经过几年的发展已逐渐形成自己的运行模式,开始有大量的用户、资源和资金的入住。平台不仅在数量上显著增长,在市场规模上也有很大的发展。

2015年到2019年间,中国平台经济的市场交易额增长迅速,从19560亿元增长到32828亿元;参与平台经济活动的人数已经由约5亿人增长到约8亿人,平台经济服务行业的人数由大概5000万发展到了7800万人,其中,2019年平台经济的平台员工人数为623万人。

4.1.2 带动新型就业效果明显

就业是最大的民生。平台经济“一方面,极大降低了大众就业门槛,拓展了就业空间;另一方面,促进自我雇佣、灵活就业等新型就业形态的发展,优化了就业结构。”^①随着平台经济市场的发展,服务领域就业人数增长明显,比如网约车司机,外卖骑手等。与此同时,平台企业还为不同的劳动者提供了各种有针

^① 国家发展和改革委员会. 中国共享经济发展报告. 人民出版社, 2018: 23.

对性的不同就业渠道，制造更多就业机会。2019年，在涉及民生领域的平台新业态中，出租车、餐饮、住宿等在各行业中占比分别达到37.1%、12.4%和7.3%。在全国整体就业压力占比较大的情况下，平台经济领域的就业形势仍然一路向好，有利于稳定就业情况。

例如网络直播作为互联网平台经济的衍生物，近年来呈现了一种生机勃勃的发展态势，并逐步波及到电商、旅游、饮食、教育、媒体等各个领域。带来新一波就业形式，创造了更多的就业机会。很多人在任意地点，任何时间都可以进行直播。时间灵活，地点随意。在这种情况下，越来越多的人纷纷涌入直播领域，各行各业都可以进行直播带货，在农村田地里，工厂里，建筑工地里等等，这样就可以利用各方闲置资源，包括人员的闲置，解决部分就业问题，带动新型就业效果明显。

4.2 民营平台企业的劳资问题

民营平台企业的发展呈现了一种欣欣向荣的发展局面，时代的变革发展确实会带来一些新的发展产物，我们要紧跟时代潮流，与时俱进。而平台企业作为新兴产业突破了时间和地域的限制，使劳动更加灵活，便捷和高效。当然在其中隐藏了许多有待攻破的问题和矛盾，最不容忽视的就是平台企业和劳动者之间的劳资冲突的问题讨论，并且在民营平台企业中劳资双方的矛盾更具复杂性，需要我们具体探讨，具体分析，具体解决。

4.2.1 平台的劳资关系矛盾突出

平台企业从一开始就赋予了平台劳动者很大的自主性和灵活性，包括工作的弹性需求，这也给就业带来了大大的便利性，增加了更多就业的可能性，丰富了平台劳动者的空闲时间，与此同时，无论是法律法规还是社会保障的缺失都增加了就业的不稳定性，而平台的简单易操作的性质，以及对于注册人员低门槛，低学历，低要求，低壁垒的规定，都大大增加了随时可以被换掉的风险和竞争的压力。所以在激烈的竞争之下，可想而知，平台劳动者为了生存的需要，只有被迫接受选择，因而剥削的程度进一步加深。

劳动者与平台企业所达成的也仅仅是一份双方看似处于平等合作状态下的，劳务合同或者口头协议，而这对于平台方并不具有约束的法律效力。这样，平台就可以在一种不易被人察觉的情况下，更深层次的，更细致的剥削平台劳动者，

同时劳动者并不觉得受到了约束,还为了这种所谓的自主和灵活而内心欢喜且充满干劲。事实上,平台劳动者每天有大量的任务订单需要完成,并且需要按时按点的完成,每天都是一场与时间的赛跑,因而,这方面的交通事件频发也不是无迹可寻。与此同时,在这背后是以奖惩为主的评分机制的激励,尤其是惩罚机制的激励是关乎基本生存需要的激励,为了活着,也只有全力以赴,每天保质保量的完成任务。这种对人类极致的追求,加上各方面保障的不到位,把平台劳动者好似置于一个真空的地位,只能靠自己,每天累到极致也只是为了生存必需,长久以往,必定会进一步加深劳资之间的冲突和矛盾。

4.2.2 劳资关系认定标准不清晰

平台企业与劳动者的关系既不完全符合劳动法规定的雇佣关系特征,也不完全符合劳务派遣关系,同时也不能简单的以自由职业者的关系来认定。双方间的关系处于一种不确定的模糊的状态。

科技的与时俱进改变的不仅仅是人们生活方式的便利化,也改变了传统的雇佣关系模式,最明显的就是劳动者工作不受时空限制,工作的自主度和灵活度显著增加,可以自己决定工作时长和时间。与此同时,从劳动者进入到平台算起,他所享受的形式上的自由和灵活就变成了实质上的支配和控制,这种支配和控制是来源于平台自成一体的运算分析能力极强的评分体系,其对于劳动者实行严苛的控制和剥削,奖励并不容易,但惩罚却很容易,更重要的是平台并不直接参与管理,却隐藏在大数据技术和消费者之后实行间接管理。所以,尽管平台企业和劳动者并未签订劳动合同,主观意识上双方的雇佣关系也未必会构成,但实质上在平台企业中,一定程度上已经产生了劳资关系的依据和内容,因而也具有了剥削的实质。而目前的法律政策标准并不完全符合关于平台劳资关系的认定标准,这也从一个侧面反映了现行法律法规政策从主客观来说,都不适应对平台劳动关系从属性的认定。因此,为了民营平台企业的和谐劳资关系,必须进一步完善各方面的法律政策和标准。

4.2.3 劳动者权益缺乏合法保障

大数据背景下民营平台企业的发展大大方便了人们的生产生活,也增加了许多就业机会,加上国家政策对于平台企业的扶持,平台企业发展前景形势大好。在这其中劳动者的弱势地位明显,他们既不为平台企业的福利计划所覆盖,也不

享有受法律保护社会保障或集体谈判的权利。据调查显示,参与劳动众包平台劳动者中只有约 60%享有健康保险,约 35%享有养老金或退休计划。在这其绝大部分是来自劳动者其它工作、政府提供的普惠福利。

由于各种因素的制约尤其是劳动者个人身份认定的困难,平台企业就利用这种借口不承担劳动者的基本劳动权益保障,这样,个人的人身权利就难以得到保障。平台劳动者在劳动的过程中,长期暴露在各种风险之下,各种问题凸显,比如:劳动者关于自然环境及天气的防护工作、交通安全、工作强度过大等等,然而,诸如此类的保险平台企业是不会给劳动者提供的,社会保障也没有把劳动者包含在内,如果劳动者个人购买养老保、医疗保险等社会保险,其经济能力实际上也并不允许,这样以来,长此以往劳动者的生命健康权利得不到根本的保障。这不仅会对社会的就业稳定造成影响,也容易加深劳动者与平台企业之间的劳资矛盾。

4.2.4 劳动者难以进行集体协商

平台劳动者在完成规定任务的同时,彼此之间几乎没有什么合作的机会。进入平台的劳动者只需要在客户端上完成简单的注册,同意平台的各项协议,并承诺会按照平台的要求和规定来完成任务,服从在劳动过程中的管理,这样,劳动者就完成了整个注册流程,可以接单了,而且在此过程中包括在之后的工作中,都是由平台劳动者独立完成任务,与其他劳动者几乎不联系也不交流。这种较高度上的独立性,使得平台劳动者根本没有集体的归属感,久而久之,大家各干各的,很难凝聚起来。

平台劳动者之间比较分散,且沟通机会少,是因为,其一,每位平台劳动者工作时间都不尽相同,并且得到平台的具体分配任务内容也各有差异,种种这些都决定了其不需要与其他劳动者有过多的沟通和交流,其二,劳动者之间缺乏合作的可能性,组织能力弱,竞争意识强,这样一来,集体协商就存在诸多方面的问题,还有就是由于平台企业和劳动者的劳动关系不完全符合现有认定标准,因而,无法得到社会保障方面的支持。而现行法律政策的认定标准,对平台劳动者的认定也不是很有利。因此,需要相关行业协会以及政府各部门机构来进行协调跟进,我们必须加以重视,不能再任其发展。

4.3 民营平台企业劳资问题存在的原因

民营平台企业劳资关系矛盾的实质隐藏在劳动者灵活、自主就业的表象下。其对数据技术的垄断决定了平台企业绝对的强势地位,再加上法律政策上认定标准的不完全性,平台企业如鱼得水,成本节约到了极致的同时,剩余价值的掠夺更加深入了,但显而易见的是,平台劳动者的合法权益根本得不到相应保护和保障。

4.3.1 资本对技术的控制使劳资关系矛盾程度加深

民营平台企业通过数据资本,控制了生产和交换中心,也就是为数字化基础设施和数据的潜在生产力提供动力的承载平台,掌握了这种垄断手段,企业就具有了优势地位,可以任意制定平台的规章制度、任务调度等规则。平台企业和劳动者间成为了民间合作的伙伴关系,表面上,他们在平等的基础上签订了合作协议或其他协议,但事实上,平台一直通过数据来控制工人。平台企业根据协议的内容把控平台的工作流程,其实就是控制包括任务、工作时间、服务、穿衣和整齐度等,同时还会建立用户评价、薪酬的积分升级等一系列措施,以确保最终服务质量。因此,工人在平台上表达自己的自由越多,他实际上就越不自由,他就越被平台所支配和控制。由于数字平台的基础设施是资本直接所有的,工人只能被迫接受技术控制下的不平等,以满足他们自身的基本生存需要。

在这里,平台企业所有者仅仅作为提供交易渠道第三方的形象出现,因而从形式上看,在现实中并不受传统企业的老板形象束缚,但事实上劳动者从进入平台开始,就已经被平台企业的数据信息所支配。平台劳动者所谓的自由和灵活都只是虚无缥缈的形式,是为了吸引劳动者卖力工作的一种手段。这样,平台企业在自主管理的掩护下,采取了更严格、更高效、更具剥削性的手段以达到加深控制的目的。正如埃里克奥林赖特所指出的那样,为了降低成本,剥削者试图通过缓和或是弱化自己的支配地位,以争取被剥削者的同意,从而实现剥削。

4.3.2 在法制方面平台劳动者合法权益无法得到认定

首先,值得我们注意的一个普遍现象是,法律政策本身就带有一定的时效性,平台企业发展到今天,不断更新换代的技术升级也在时刻挑战着,现有的法律政策的适用性,而法律政策所特有的滞后性,不仅让平台企业和劳动者间的劳资关系认定困难,也让劳动者应有的合法保障受到了阻碍。

其次,由于对平台劳动者认定标准的说法不明确,对其的身份认定众口不一,

因而，就不能轻易拿现有的认定标准或法律政策，对平台劳动者的认定情况进行判断。平台企业并不直接参与经营和管理，且与劳动者间没有任何明确的劳动合同的签署，只有在劳动者进入平台时同意注册的具有限制性的协议，而劳动者最终劳动所得却是在扣除了抽成和手续费之后的一小部分所得。这样，劳动者无论何时何地工作，无论他表现的多么的自由，他往往越不自由，只能听从于平台的分配调度，一直处在平台的管控之下，且劳动所得依然不自由，同时越加成熟的奖罚机制促使平台劳动者不断高效的完成工作，与时间赛跑，只为了不几个差评而使一天的辛苦付之一炬。

最后，我们在研究探讨有关平台劳动者法律标准的认同时，需要思考的因素有很多，平台企业的，劳动者个人的，社会大众的影响，不能单单只考虑一方的利益而忽略其他方的利益，也不能因为劳动者的弱势地位而无限制的倾向于劳动者，进而损害企业及其他利益。所以，怎么平衡好劳动者个人合法权益与企业基本利益，这两者间的关系问题就值得我们探讨。既要把控好企业大方向的发展宏图，健康有序的发展，又要调动起劳动者的劳动积极性，保护应该保护到的劳动者权益，所以我们考虑问题时就是要一分为二的看问题，全面的站在大局上思考。与此同时，在法律政策制定上所存在的地区间的差异问题，也是需要具体问题具体分析。

4.3.3 平台劳动者不在社会保障对象的范围内

就目前来说，我国社保在很大程度上是与劳动关系直接挂钩的，这就意味着平台企业如果把与劳动者间的劳动关系定义为劳务关系或其他什么关系时，劳动者的基本权益就没有了保障，比如失业、养老、医疗等保险。而目前存在的一个问题就是，传统的保障体系无法容纳平台劳动者的权益保障，这就增加了情况的复杂性。

其实从法律角度来说，在平台企业中，平台劳动者不在企业的管理范围之内，因而企业就不会为其缴纳社会保险，其一，平台劳动者的数量因不受地域等的限制，规模太过庞大，实际为劳动者缴纳社会保险确实会给平台企业带来巨大的成本压力，在一定程度上增加了企业的财政方面的负担，其二，如果劳动者个人自己缴纳保险，需要承担的数额也是极高的，而以劳动者个人不确定的收入水平，也不是很现实。劳动者同样会负担过多，是无法参保的。

最关键的是传统的社会保障体系无法容纳平台劳动者的权益保护需求，因而，劳动者在失业、养老、医疗等方面的基础权益是无法得到保障的，而关于平台企业和劳动者的认定标准，相关法律政策，以及具体实施细则或行业规章制度都是不完善的，处于空白状态的，这种不确定性直接导致平台劳动者很难得到必要的权益保障。

4.3.4 平台劳动者集体协商困难是由于就业形式的灵活多样

近几年，人们可以直观地感受到传统工作形态的变化，数据平台的出现大大增加了就业形式的多样化。在获得更多空闲就业机会的同时，劳动者进出平台的自由度，工作地点的随意性以及劳动者就业时间的零散性都造成了劳动者之间组织的松散性，每个劳动者都是一个独立个体，相互联系甚少，很难有合作的可能性。因此，彼此的协商能力就相对较弱。

针对这种问题，究其原因就是同一个平台的劳动者彼此之间很少碰面，且分散在全国各地的任何角落，大街小巷之中，每天除了工作就是工作，根本没有时间考虑其他，思考除了工作以外的东西，生存的压力就已经占据了劳动者全部的精力，所以很难有组织的聚集起来，形成可以维权的群体，而且彼此之间强烈的竞争意识，也阻碍了劳动者的合作与凝聚。从外部大环境来说，跨区域跨省市流动频繁，平台劳动者的分散性较强，所以相关法规政策的保障无法得到落实。这就意味着平台企业劳动者较大的流动性，使保障的连续性受到了不小的挑战，而跨地区的劳动保障也为相关政策的制定增加了难度，因此，集体协商也很难进行。

5 构建我国民营平台企业和谐劳资关系的途径

马克思劳资关系理论表明,劳动与资本间发生的对立,从根本上讲,是在基于资本主义制度上的生产资料私有制所导致的。而这种劳资对立,在社会主义制度下是有区别的,它是在一个宏观政治环境平等地位下的经济利益对立,所以,从整体上来讲,双方地位是平等的。因此,为促进民营平台企业的劳资关系和谐,实现平台企业的健康可持续发展,是需要多方的合作和努力的。这在一定程度上是有利于社会经济的和谐发展的。

5.1 加强对平台企业的组织领导和法制建设

5.1.1 建立健全平台企业党建工作机制

坚持党对支持民营平台企业改革发展工作的领导,增强“四个意识”、坚持“四个自信”、做到“两个维护”,教育并引导民营平台企业和企业家拥护党的领导,支持企业党建工作。围绕宣传党的路线方针政策、团结凝聚职工群众、维护各方合法利益、建设先进企业文化、促进企业健康发展等方面开展工作,充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用,努力提升民营平台企业党的组织能力和工作覆盖质量。

与此同时,要结合民营平台企业具体实际,对党组织的具体职能职责予以明确,并建立规范一整套的运行流程和机制,特别是要明确党组织在企业中的决策、执行和监督等环节的角色和职责,确保党组织的工作与企业有效衔接。“充分发挥党组织把方向、凝人心、聚人力的基本政治功能,建立党建引领企业文化、企业管理、队伍建设的机制,推动形成党的领导与企业生产经营合作共赢、相辅相成的企业治理结构与体系,让中国特色现代平台企业制度在平台经济领域落地生根,进一步促进平台经济健康成长和民营平台企业健康发展。”^①

5.1.2 加强平台企业劳动法制建设

第一,伴随着平台经济的发展,灵活就业者的不断增加,平台劳动者的权益保障问题日渐突出,应当与时俱进地制定民营平台企业劳资关系的认定标准,明确平台经济下的劳动关系。其一,要培育和发展新型劳动关系,就必须从立法上

^① 叶青.推动党的领导制度体系与民营企业治理体系有机融合[J].中外企业文化,2020(07):6-8.

赋予平台劳动者合法的主体地位。需要明确的是，无论以什么样的名称来定义平台劳动者的身份，最终都要将劳动者纳入到劳动关系的体系中来。其二，要创新劳动关系的认定标准。在当前立法中劳动关系的认定标准是无法明确劳动者身份的。所以可以将平台劳动者认定为一种新型的劳动关系，纳入到传统劳动关系的体制中，也可以不改变原有劳动关系的认定依据，重新赋予劳动者一种新的主体身份。

第二，传统的劳动法只适合规范传统的劳动关系，是无法适应平台经济时代劳动用工形式的巨大变化的，所以要进一步完善劳动法、劳动合同法等法律的配套法规、规章及政策。当然，鉴于平台经济用工模式的复杂性，应在认定劳动标准之后，对不同行业、不同岗位及不同用工模式的劳动者设立差异化、层次化的权益保障制度，满足不同劳动者的需求。

5.2 合理加强政府对平台企业的有效干预

5.2.1 政府加强对民营平台企业劳资关系的调控

只有政府各部门重视协调劳资关系的能力和效率，才能更加高效便捷的解决民营平台企业劳资关系的实际问题。所以，就目前劳资问题而言，平台劳动者处于一个弱势地位，承担大量风险的同时还没有任何保障，政府在鼓励引导平台企业健康有序发展的同时，应该适当的加大向平台劳动者倾斜的力度。可以给平台劳动者提供更多强有力的保障，使劳动者可以安全高效的工作。

政府可以运用法律手段、经济手段、行政手段三方面对民营平台企业劳资关系进行调控。经济方面就是通过对税收的调节和控制，来平衡平台企业和劳动者之间的利益关系，还可以通过对劳动者实行最低保障待遇等措施来平衡两者间的劳资关系；从法律方面来讲，进一步明晰法律的界限和范围，首先就应该把民营平台企业和劳动者的关系纳入到一个体系范围内，做一个标准的认定，给出一个权力义务的规定，而不是让双方的关系处于一个灰色地带，让平台企业有机可乘。同时应该开放法律维权渠道，比如可以开通热线，招募专业人员设立专门的服务部门等，让这些劳动者有法可依，有地方可以述说。行政方面就是利用行政手段，加强宏观调控，来对平台企业具体用人情况进行全方位的监督，并在必要时进行强制干预等等。

5.2.2 政府创新对平台的技术监管机制

平台企业通过数据信息技术对劳动者各方面的管控，具有较强的隐蔽性，轻易不会被发现，且程度极深，剥削更强，平台劳动者除了接受这种剥削，还失去了基本权益的保障，因此，可以看到的是，平台企业和劳动者之间的关系并不健康，这对今后社会经济各方面的发展不是很有利。需要政府积极引导。

在平台技术控制方面，政府应进一步完善监管创新机制，可以做到在不损害企业自身基本利益的同时，保护劳动者及员工的合法权益。要打破平台垄断信息数据一头独大的局面，适时的在不暴露企业机密的前提下，对企业平台的数据信息，尤其是劳动者或消费者的数据信息进行必要的监督和管理。政府还可以发动群众的力量，加强必要信息的开放度，使数据信息共享于政府间，有利于应对各种社会问题和其他问题，增加了基本信息的透明度。以此来打造一套程序合理，包容开放且安全高效完整的应急管理机制。

关于政府对于数据信息的监管机制方面，还有待创新发展，关键在于对平台企业的监督，同时对劳动者的政策倾斜，避免倾斜力度过大，要维持在一个和谐平衡的环境之中。

5.3 完善社会保障制度建设

5.3.1 建立平台劳动者权益保障机制

平台企业灵活就业的去组织化瓦解了劳动者的谈判能力。与此同时，平台就业的灵活化、自主性、弹性化等特点也催生了劳资关系间的各种问题，所以，需要我们具体问题具体分析。由此可见，建立平台劳动者权益保障机制就显得尤为必要了。

在我国，一部分平台企业和商业保险公司就劳动者的基本保障问题已经展开合作，根据不同岗位、不同情况的需要，创新个性保险产品的定制，探索在平台灵活就业中各种情况的解决方法。我们还可以通过全面且充分的保障，来实现建立平台劳动者权益保障机制的需要。平台就业形式多种多样，工资和收入来源也有所不同，但这些差别不应是把这类劳动者排除在获得社会保障权利之外的理由。所以可以实行全面性的保障，这在一定程度上也有利于实现保障的平等性。劳动者不分性别、区域、工作岗位性质等，都可以相对平等的获得保障。社会保障在很大程度上是具有“兜底”作用的，它能给劳动者在陷入困境时提供必要的帮助，是可以有效保证劳动者基本生存的，这对于劳动者来说就是一种充分性的

保障。当然，这种最低程度的帮助也是要视情况而定的。

5.3.2 保障平台劳动者集体权益的可持续性

平台劳动者的人流量大，以及进出平台的简单方便，让我们注意到劳动者权益保障的连续性等有关问题。就目前而言，我国社保转移制度已经开通网上办理渠道，地域和户口的限制也已逐渐放宽，但对于平台劳动者来说，自身权益保障的连续性还有待解决。

为了解决劳动者基本权益保障连续性的问题，是需要多方协调配合的。平台劳动者的跨区域流动范围太大，再加上劳动者的工作灵活自主性，这势必会带来一系列的问题，尤其是关于劳动者权益保障是否可以连续以及可持续性的问题，同时平台企业为保证服务质量及减少劳动者的不必要流动，势必会利用积分和信用的评价体系，来达到无形支配和控制劳动者的目的。而以这些信用和积分为收入依据的劳动者，失去积分就意味着失去了薪酬和收入的基础，更不用说对于那些拥有高积分高信用的劳动者了，更换平台，也就意味着一切重新开始，这其中付出的人力和时间是不可数的，显然是不利于劳动者连续的权益保障的。所以，为了劳动者合法权益的连续性，我们可以尝试建立，平台间劳动者积分存续的累进转移机制，平台间也可以加强有效沟通和合作交流，对于平时表现良好，没有大的原则性问题的平台劳动者，在其更换平台时可以适当延续劳动者的信用或积分，保障其原有的合法权益。

5.4 提高劳动者集体协商的效率

5.4.1 尝试建立民营平台企业相关行业协会

对于新业态下民营平台企业劳动者的相关权益保护，原有的社会保障和工会组织显然并不能很好的契合。平台劳动者在享有灵活自主的工作时间和工作场所的同时，也面临着社会保障的缺乏和就业不稳定性的加剧，且伴随着彼此间组织化程度低，协商困难等特点，因此，想要改变劳动者的保障问题，改善劳动者的谈判情况，可以尝试建立相对应的行业协会。

随着平台企业的发展壮大，规模和领域范围也得到了逐步拓展，且渗透到了各行各业，这种新业态模式吸引着众多劳动者的加入，劳动者的规模也随之发展，但这其中越来越尖锐的问题却得不到解决，这有碍于社会各方的和谐发展，尤其

是平台劳动者的权益保障问题，因此，一方面，无论作为前提还是补充，建立行业协会和集体协商组织，都需要制定相关的法律政策为指导，以此来更好的协调平台劳动者和企业间的权益关系。另一方面，可以利用新媒体技术建立起线上为主线线下为辅的协商交流形式，并且根据平台劳动者流动性强，时间零散等特点，可以在集体协商时就充分考虑到跨区域跨省市的不便，利用当前强大的网络系统实现以线上为主的协商交流与合作，并辅以线下定期会面的谈判和交流。

5.4.2 提高劳动者自身的法律素质和意识

民营平台企业劳资关系的判定与传统劳资关系的判定标准是不相适应的，但原有的劳动力与生产资料相结合的本质并没有改变，改变的只是不同的结合方式。平台劳动者规模的庞大且人数不断增长，使得平台企业和劳动者间的劳资关系问题始终是矛盾的焦点，这就需要运用合理的法律手段，避免冲突事件的发生。因而，提高平台劳动者的法律意识势在必行。要懂得用法律来捍卫自己的权益。

由于劳动者自身法律意识淡薄。尤其受文化程度等方面的限制，对自身拥有哪些权利并不清楚，如何运用法律手段进行维权也并不了解。因此，可以通过宣传，教育等方式来进行法律意识的学习和了解，平台劳动者也可以通过网络培训，进行必要的法律意识的引导学习。不仅如此，劳动者还可以就自身技术技能，合理维护合法权益等几方面的能力进行学习。在没有合适的法律法规保障的情况下，寻求自身有力的保障。

民营平台企业劳资关系的和谐发展，是需要长期多方的共同努力，既需要政府制定行之有效的相关法律政策，又需要加强对平台企业的监管力度，还需要劳动者提升自身的权益意识和法律意识。在平台经济的发展中，不断充实法律法规和行业规范。

结 语

近年来,大数据技术的快速发展,使平台经济展现出蓬勃的生命力,尤其是平台经济中的民营平台企业,为我国缓慢发展的经济以及人们生产生活的运行都做出了巨大贡献。同时,民营平台企业中的劳资矛盾也在日渐凸显,这需要引起我们的高度重视。

本文运用马克思劳资关系的相关理论,对民营平台企业的劳资关系进行了具体认定和说明,并论述了在民营平台企业中存在着剥削关系的事实,以及在社会主义制度下民营平台企业劳资关系实现对立又统一的可能性。在平台就业形式的发展过程中平台企业与劳动者劳资关系的认定标准并不明确,无法获得劳动权益保障以及集体协商效率低等问题也有所凸显,再加上法律政策对其保障的不到位。因此,解决民营平台企业与劳动者间模糊的劳资关系就更具复杂性。

为解决平台企业发展中的用工问题,构建平台和谐劳资关系,有效协调平台劳动者和平台发展这二者间的矛盾,就必须理清民营平台企业与劳动者间关系的问题,建立健全平台企业党建工作机制,加强平台企业劳动法制建设,创新对平台企业的监管渠道,明确定位民营平台企业的劳资关系;建立平台劳动者权益的分层保障机制。与此同时,提高劳动者集体协商效率,探索建立平台企业相关行业协会,提高劳动者文化素质和法律意识,以提高其集体谈判能力。争取可以做到从法律法规的制定和完善到各相关部门的协调与合作,都促进民营平台企业劳资关系健康有序的发展。

参考文献

1. 著作类

- [1]马克思恩格斯选集（第1卷）[M].北京：人民出版社,1995.
- [2]马克思恩格斯文集（第8卷）[M].北京：人民出版社,2009.
- [3]马克思恩格斯全集（第23卷）[M].北京：人民出版社,1972.
- [4]马克思恩格斯全集（第46卷上）[M].北京：人民出版社,1979.
- [5]马克思.资本论（第3卷）[M].北京：人民出版社,2004.
- [6]马克思.资本论（第1卷）[M].北京：人民出版社,2018.
- [7]马克思.资本论（第2卷）[M].北京：人民出版社,2018.
- [8]亚当·斯密.国民财富的性质和原因的研究[M].北京：商务印书馆,1972.
- [9]亚当·斯密.国民财富的性质和原因的研究[M].郭大力,王亚南译.北京：商务印书馆,1972.
- [10]康芒斯.制度经济学(上册)[M].北京：商务印书馆,1983.
- [11]理查德·海曼.劳资关系：一种马克思主义的分析框架[M].中国劳动社会保障出版社,2008.
- [12]菲利普·李维斯等.雇员关系：解析雇佣关系[M].东北财经大学出版社,2005.
- [13]中国共产党第十九届中央委员会第四次全体会议公告（单行本）[M].北京：人民出版社,2019.
- [14]中共中央文献研究室编.十五大以来重要文献选编（上）[M].北京：人民出版社,2000.
- [15]国家发展和改革委员会.中国共享经济发展报告.人民出版社,2018.
- [16]董保华.劳动合同立法的争鸣与思考[M].上海：上海人民出版社,2011.
- [17]黄孟复.中国民营企业劳动关系状况调查[M].中国财政经济出版社,2008.
- [18]林嘉著.劳动法和社会保障法[M].北京：中国人民大学出版社,2009.
- [19]陈志尚.人的自由全面发展论[M].北京：中国人民大学出版社,2004.
- [20]王全兴.劳动法(第2版)[M].北京：法律出版社,2004.
- [21]张存刚.国有企业内外部关系改革研究[M].甘肃：兰州大学出版社,2003.

2. 期刊类

- [1]习近平:在民营企业座谈会上的讲话[J].中国农业会计,2018(11).

- [2]陈伯庚. 论构建民营经济的新型劳资关系[J]. 华东师范大学学报, 2007(05).
- [3]阎启义. 构建和谐民营企业劳资关系[J]. 红旗文稿, 2006(10).
- [4]刘湘国. 民营企业治理结构改革与劳资关系重构[J]. 北京市计划劳动管理干部学院学报, 2002(04).
- [5]周裕全, 苏小玲. 浅谈民营企业劳资关系及调整思路[J]. 价格月刊, 2007(3).
- [6]王大奔. 论社会主义新型劳动关系[J]. 工会理论研究, 2007(01).
- [7]李跃歌. 对我国社会主义初级阶段私营企业劳资和分配关系的研究[J]. 湖南商学院学报, 2003(06).
- [8]朱林兴. 社会转型时期劳资关系的实质——正确对待私营经济的两面性[J]. 探索与争鸣, 2009(10).
- [9]郑钢. 我国私营企业劳资关系现存问题及其根源[J]. 陕西省行政学院陕西省经济管理干部学院学报, 2004(05).
- [10]杨萍. 我国私营企业劳资关系存在的问题及对策[J]. 郑州航空工业管理学院学报(社会科学版), 2010(02).
- [11]周晓梅. 运用马克思劳资关系理论分析我国私营企业的劳资关系[J]. 当代经济研究, 2010(09).
- [12]周晓梅. 马克思的劳资关系理论与我国私营企业劳资关系的性质和特点分析[J]. 当代经济研究, 2008(10).
- [13]吴宏洛. 论我国私营企业和谐劳资关系的构建——基于马克思资本与雇佣劳动关系的论述[J]. 马克思主义研究, 2008(10).
- [14]刘忠和. 论社会主义初级阶段的劳资关系[J]. 南京政治学院学报, 2008(06).
- [15]于喜繁. 我国劳资关系的特点与新型劳资关系的构建[J]. 韩山师范学院学报, 2009(05).
- [16]周新军. 马克思主义劳资关系理论与当代社会[J]. 经济评论, 2001(05).
- [17]徐祥军. 马克思主义劳资关系理论及其现代解读[J]. 忻州师范学院学报, 2011(05).
- [18]韩爱国, 申丹虹. 马克思主义经济学的劳资关系理论研究[J]. 理论探索, 2009(31).
- [19]韩金华. 马克思劳资关系理论的主要特征及其现实价值[J]. 当代经济研

究, 2009(12).

[20]李志远. 解读马克思关于资本主义工资决定的历史和道德因素[J]. 马克思主义与现实, 2008(03).

[21]阳镇. 平台型企业社会责任:边界、治理与评价[J]. 经济学家, 2018(05).

[22]胡磊. 网络平台经济中“去劳动关系化”的动因及治理[J]. 理论月刊, 2019(09).

[23]张宗和. 创立新型民营企业劳资关系[J]. 今日浙江, 2005(09).

[24]凌玲. 新型雇佣关系背景下雇佣关系稳定性研究——基于可雇佣能力视角[J]. 经济管理, 2013(05).

[25]赵秀丽, 杨志. 劳资关系新形态:弹性劳资关系网络的形成与变迁[J]. 经济学家, 2018(11).

[26]乔晓楠, 郗艳萍. 人工智能与现代化经济体系建设[J]. 长春:经济纵横, 2018(06).

[27]乔晓楠, 郗艳萍. 数字经济与资本主义生产方式的重塑——一个政治经济学的视角[J]. 当代经济研究, 2019(05).

[28]丁晓东. 平台革命、零工经济与劳动法的新思维[J]. 环球法律评论, 2018(04).

[29]王俊. 互联网资本主义下劳动力商品化的发展趋势与就业效应[J]. 政治经济学评论, 2016(04).

[30]肖巍. 灵活就业、新型劳动关系与提高可雇佣能力[J]. 复旦学报(社会科学版), 2019(05).

[31]陆胤, 李盛楠. 分享经济模式对传统劳动关系的挑战[J]. 中国劳动, 2016(16).

[32]王文珍, 李文静. 平台经济发展对我国劳动关系的影响[J]. 中国劳动, 2017(01).

[33]潘锦万. 构建中国特色社会主义和谐劳资关系[J]. 科学决策, 2008(10).

[34]孙英浩. 中国社会转型期的劳资关系及解决路径[J]. 经济问题探索, 2010(07).

[35]朱芝洲. 从冲突到稳定:构建民企劳资关系的和谐秩序[J]. 江西社会科

学, 2009(09).

[36] 刘海旭. 中国民营企业劳资纠纷知几何[J]. 科技信息, 2010(25).

[37] 温春继. 目前我国劳资关系紧张的主要原因及对策[J]. 中国劳动关系学院学报 2010(02).

[38] 姚先国, 赖普清. 中国劳资关系的城乡户籍差异[J]. 经济研究, 2004(07).

[39] 李子文. 我国平台经济的发展现状和规制问题[J]. 中国经贸导刊, 2018(04).

[40] 李晨. 共享经济发展的现状及趋势[J]. 中国国情国力, 2019(12).

[41] 韩文. 互联网平台企业与劳动者之间的良性互动: 基于美国优步案的新思考[J]. 中国人力资源开发, 2016(10).

[42] 凌玲, 古银华. 分享经济时代可雇佣能力与雇佣稳定性的关系: 矛盾及平衡[J]. 中国人力资源开发, 2015(23).

[43] 李长健. 论劳动关系的异化: 兼论事实劳动关系与劳务关系的区别[J]. 华中农业大学学报: 哲学社会科学版, 2004.

[44] 刘菲. 马克思“人的自由全面发展”思想及其时代要求[J]. 公关世界, 2020(14).

[45] 张熊玲, 王小兵. 马克思论人的自由全面发展的历程、内涵及出路[J]. 中共南宁市委党校学报, 2020(01).

[46] 赵中乐. 马克思“异化劳动”理论的当代启示[J]. 理论观察, 2020(07).

[47] 刘晨. 论劳动关系和雇佣关系[J]. 法制与社会, 2007.

[48] 孟现玉. 互联网平台经济从业者的失业保险: 制度困局与建构逻辑[J]. 兰州学刊, 2020(11).

[49] 林欧. 英国网约工劳动权益保障的思路、困境及启示[J]. 中国人力资源开发, 2019(04).

[50] 谢增毅. 互联网平台用工劳动关系认定[J]. 社会科学文摘, 2019(02).

[51] 张炎子. 劳动、权力、资本关系的空间逻辑演绎[J]. 学术研究, 2018(08).

[52] 初浩南, 夏青云, 郑晓晔. 零工经济中的劳动关系[J]. 哈尔滨师范大学社会科学学报, 2019(06).

[53] 冯刚. 企业工会的“制度性弱势”及其形成背景[J]. 社会, 2006(03).

[54] 肖巍. 灵活就业、新型劳动关系与提高可雇佣能力[J]. 复旦学报(社会科学

版), 2019(05).

[55]谢富胜, 吴越, 王生升. 平台经济全球化的政治经济学分析[J]. 中国社会科学, 2019(12).

[56]陈龙. 平台经济的劳动权益保障挑战与对策建议——以外卖平台的骑手劳动为例[J]. 社会治理, 2020(08).

[57]李攀艺, 张红婷. 我国新兴非标准就业群体社会保障问题探析[J]. 长白学刊, 2020(03).

[58]谢富胜, 吴越. 零工经济是一种劳资双赢的新型用工关系吗[J]. 经济学家, 2019(06).

[59]叶青. 推动党的领导制度体系与民营企业治理体系有机融合[J]. 中外企业文化, 2020(07).

[60]张雷声. 马克思关于私有制批判思想的逻辑发展[J]. 教学与研究, 2020(08).

[61]宋冬林, 谢文帅. 中国社会主义基本经济制度的历史演进与实践愿景[J]. 社会科学战线, 2021(04).

[62]陈仁涛. 我国非公有制企业劳资关系演进的历程考察及其启示[J]. 经济论坛, 2013(08).

[63]沈杰. 共享经济下劳资关系的分析[J]. 营销界, 2020(21).

[64]陈玉萍. 市场经济国家的政府在调解和预防劳动纠纷过程中的作用[J]. 国际劳工研究与信息, 1995(06).

3. 学位论文类

[1]王丽. 社会转型期新型劳资关系建构[D]. 山东: 山东大学, 2008.

[2]郑雯. 论共享经济模式下的用工法律规制[D]. 山东: 山东大学, 2019.

[3]刘俊杰. 现阶段我国私营企业构建和谐劳资关系研究[D]. 山西: 山西大学, 2007.

[4]文伟华. 共享经济视阈下劳动关系的认定研究[D]. 江西: 南昌大学, 2020.

[5]郑英伟. 我国现阶段私营企业劳资关系调整研究[D]. 吉林: 东北师范大学, 2006.

[6]季芳. 马克思劳资关系理论研究[D]. 天津: 天津商业大学, 2013.

[7]王晓雨. 马克思的劳资关系理论与我国企业劳动关系调整[D]. 甘肃: 兰州财经

大学, 2012.

[8]孙秀.“互联网+”平台模式下的劳动关系认定[D].湖北:华中科技大学, 2019.

[9]李昕阳. 共享经济背景下中国平台企业劳动关系问题研究[D].吉林: 吉林大学, 2020.

[10]苏策. 互联网平台企业的新型劳动关系研究[D].河南: 河南大学, 2018.

4. 英文文献

[1]Kaufman.The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States.Ithaca: ILR Press.1993.

[2] Clair Brown, Ba Eichen green.Michael Reich:Labor in the Era of Globalization, Cambridge University press, 2010.

[3] Awais Piracha , Rachel Sharples , Jim Forrest.Kevin Dunn Racism in the sharingeconomy: Regulatory challenges in a neo-liberal cyber world Geoforum , Volume 98, January 2019.

[4] Rosenblat A., L. Stark. 'Uber 's drivers: Information asymmetries and control in dynamic work'. Workshop Paper Prepared for the Winter School. Labor in the On-demand Economy' at the Center for European Policy Studies in Brussels, Belgium, 2015(11).

[5]Thompson, Paul, Kristie Newsome. Labor Process Theory, Work, and the Employment Relation. Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relation, 2004.

[6] Hongzhen Jiang , Xiaoyu Zhang An experimental model of regulating the sharingeconomy in China: The case of online car hailing Computer Law & SecurityReview, Volume 35, Issue 2, April 2019.

后 记

转眼间三个春夏秋冬就要过去，我仿佛还置身于刚进校园的那一刻，一切都是那么的熟悉又陌生，深刻而淡然。时间转瞬即逝，只待人追忆。我们两手空空的进入校园，又硕果累累的离开校园。在这三年间，想要感谢的人有很多。

我首先要感谢的是我的导师张存刚老师。在选题阶段，会要求我们先写一篇对选题的详细认识或者文献综述，确定自己的选题是经过了一些思考的，而不是盲目选择。在收集资料方面，张老师也会凭借自己的学识和经验给我推荐一些在该领域比较权威的期刊，使我在写作中的观点表达更加的深刻、准确和具体。在我完成初稿后，张老师对我的论文进行了严格的把关，并耐心细致的对我进行指导，使我的论文更加完善。借此机会，我想向张老师致以我深深的谢意。

其次，我要感谢在我读研期间的各位任课老师，他们扎实的理论功底使我们受益匪浅，对我们论文的写作有很大的益处。我还要感谢我的同学，是他们给予了我帮助和鼓励。

最后，我要感谢我的父母，在这漫漫的读书岁月里，无论是衣食住行还是精神食粮，都离不开他们的支持、鼓励和帮助，他们是最坚强的精神支柱，无论何时何地都伴我前行。

在这个风和日丽的日子里，我们将扬帆起航，奔向更广阔的天地，去努力去奋斗，祝我们都前程似锦，一帆风顺。