

数字法治政府背景下共享雇佣关系的保护困境与规制模式探析

李晓雨

黑龙江孟繁旭律师事务所，黑龙江 哈尔滨 150028

摘 要： 本论文首先介绍了数字政府的基本概念和发展现状，然后详细分析了共享雇佣劳动关系的特点及其带来的问题。接着，结合专家观点和实际案例，提出了几种可能的规制模式，并对其优缺点进行了评述。最后，针对我国实际情况，提出了一些具体的政策建议。

关 键 词： 数字政府；共享雇佣；劳动关系；规制模式

An analysis of the protection dilemma and regulation mode of shared employment relationship under the background of digital rule of law government

Li Xiaoyu

Heilongjiang Meng Fanxu Law Firm, Harbin, Heilongjiang 150028

Abstract： This paper first introduces the basic concept and development status of digital government, and then analyzes the characteristics and problems of shared employment relations in detail. Then, combined with expert views and practical cases, several possible regulation models are put forward, and their advantages and disadvantages are reviewed. Finally, according to the actual situation of our country, put forward some concrete policy suggestions.

Keywords： digital government; shared employment; labor relations; regulation model

引言

随着信息技术的迅猛发展，数字政府的概念逐渐深入人心。数字政府不仅是技术的进步，更是治理理念和服务方式的重大变革。在此背景下，共享经济迅速崛起，共享雇佣成为一种新的劳动关系形式。然而，这种新型劳动关系也带来了诸多挑战和问题。本文旨在探讨在建设数字政府背景下，如何有效规制共享雇佣劳动关系，以保障劳动者权益和社会稳定。

一、数字政府的发展现状及意义

（一）数字政府的发展现状

1. 数字政府的建设背景可以追溯到20世纪80年代，随着信息技术的发展和应用，政府开始将信息技术应用于政务管理和服务中，旨在提高政府的治理能力和服务水平，促进经济社会的发展和创。[1]

2. 数字政府的核心特征包括共享、互通和便利，通过数据驱动重塑政务信息化管理的架构，实现业务数据化、数据业务化，形成用数据决策、用数据服务、用数据创新的现代化治理模式。[2] 其关键性建设包括共享政府，不同部门共享数据、互通数据，以提升人们办事的便利性。

3. 数字政府还强调以人为本，旨在减少民众在不同政府部门间奔波的需求。在中国的“十四五”规划中，数字政府的主要内容体现在一网通办、跨省通办和一网统管，这些都是数字政府概

念的具体体现。

（二）数字政府的发展意义

数字政府是指利用现代信息技术手段，实现政府部门间的信息共享和业务协同，提高行政效率和服务水平的一种新型政府形态。[3] 据《2021年全球电子政务调查报告》显示，全球范围内已有超过75%的国家和地区开始积极推进数字政府建设。在我国，《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》中明确提出要加强数字政府建设，提升公共服务和社会治理智能化水平。全面提升政府的履职能力，形成“用数据对话、用数据决策、用数据服务、的现代化治理模式。

二、共享雇佣劳动关系的特点及问题

（一）共享雇佣劳动关系的特点

共享雇佣是一种基于互联网平台的灵活就业形式，具有灵活

性强、自由度高、短期化等特点。然而，这种新型劳动关系也带来了一系列问题。例如，劳动者权益保护不足、社会保障覆盖不全、劳资纠纷增多等。^[4]著名经济学家李迅雷指出：“共享雇佣中的劳动者往往缺乏稳定的收入来源和基本的社会保障，这对社会稳定构成了潜在威胁。”

（二）共享雇佣关系是一种新型的用工模式

共享雇佣关系基于灵活用工和共享经济的理念，允许劳动者在多个用工主体之间共享劳动力资源。在这种模式下，劳动者与至少一个用工主体保持传统的雇佣关系，同时根据市场需求和各用工主体的实际需要，被派遣或共享到其他用工主体处工作。这种模式的实施通常需要尊重员工的意愿，并且在多方协商一致的基础上进行，不以营利为目的。^[5]共享雇佣关系的核心特征在于，员工不再与单一企业签订长期的全职或兼职合同，而是由员工自己或通过第三方平台，与企业进行短期、灵活的项目合作。员工与企业的关系更类似于合作关系，而非传统的雇佣关系。共享雇佣关系的实施带来了多重好处。对于输出员工的企业来说，这种模式解决了员工待岗、待业问题，有助于稳定员工队伍，并缓解了企业工资支付压力。对于输入员工的企业来说，省去了招聘成本、选拔成本和培训成本等一系列用人成本，因为共享员工通常从事的是与之前岗位相同或相似性质的工作，在技能上非常娴熟，不需要企业再次选拔和培训，从而缓解了企业临时性缺工压力，大大减轻了企业成本。^[6]

（三）共享雇佣关系还促进了社会人力资源的优化配置，使得劳动力资源得到更有效的利用

这种模式已经在疫情期间启动并呈现出新特点，由线上零售业向制造业、物流行业扩展，从一线城市向更广泛地域常态化发展。尽管在实施过程中存在对劳动者选择权保障的关注，但共享雇佣关系作为一种创新的人力资源管理模式，其未来发展倾向于劳动者的自我选择，而非被动就业。^[7]

三、共享雇佣劳动关系的问题

（一）第三方平台非典型雇佣关系认定模糊

在调查中发现，第三方配送平台认为劳动者属于自由承揽人，由此可知第三方配送平台否认与外劳动者存在雇佣劳动关系，进而达到推卸雇主所应承担的法律责任的目的。由于我国现行法律法规对于第三方配送平台认定的非典型雇佣关系定义并不明确，第三方配送平台多以合作关系取代雇佣关系。大部分劳动者表示自己的劳动合同已经外包给第三方配送平台管理，但是平台为了规避自身法律责任，给予外卖员没有甲方的空头合同让外卖员签订劳动合同。很多平台都是与劳动者签订劳务合同进行雇佣，不具备法律效益，劳务关系中的自然人并不享受社会保险、福利待遇。^[8]

（二）社会保险缴纳不全面

第三方配送平台为降低用工成本，利用劳动者急需赚钱的心理，不给劳动者缴纳社会保险，逃避社会责任平台不愿缴纳劳动者城镇职工基本养老保险，从而降低企业的经营风险。^[9]由于社会

保险缴纳的不全面进而导致劳动者要承担更多的风险。大多数劳动者工作环境危险，会出现交通事故造成第三人人身伤亡或财产损失。劳动者在工作出现事故后平台方意外保险难以第一时间对劳动者进行理赔。社会保险缴纳的不全面使第三方平台与劳动者矛盾激化。

（三）劳动者任职资格审核宽松

通过网络平台招募劳动者，不需要签订劳动合同，也不需要拥有相关的工作经验，入职的审核较为宽松。应聘的劳动者年龄只要满足18-50周岁之间就可以，只要劳动者拥有一部智能手机，拥有健康证就可能随时上岗。在职业培训方面，劳动者职业培训并不是平台强制要求，很多事线上网课的方式进行培训，导致劳动者缺乏专业性，在工作中易出现工作问题。

四、规制模式的探索

规制模式是指在市场经济体制下，政府为了矫正和改善市场机制内在的问题，通过设置规定进行限制的具体制度安排。这包括政府对经济行为的管理或制约，旨在克服广义市场失败现象的法律制度，以及对微观经济活动进行某种干预、限制或约束的行为。规制模式可以是政府对特定产业和企业的市场行为进行监督管理的具体方式，也可以是对规制对象进行干预而使之规范的一种持续的、集中的管理方式。^[10]它强调基于价值倾向选择的“对规制权进行合理的配置”，包括规则的制定和实施等各个方面的结构完整的体系。规制模式的选择和实施涉及到多个层面，包括法律、行政手段的组合使用，以及针对特定问题的具体策略。例如，在国际协作性规制模式中，通过双边或多边合作的形式，签订国际征税条约和协定来对避税活动进行规制；而在数字政府建设的背景下，结果导向型合作规制模式强调结果与目标的一致性、协商与互动、合作绩效与公共问责，对数字政府建设政企合作法律风险的规制更为妥当。

针对共享雇佣劳动关系的问题，各国积极探索不同的规制模式。以下是三种主要的规制模式：

（一）严格监管模式：如德国，通过立法明确规定平台企业和劳动者的权利义务，强制平台企业提供基本的社会保障。这种方式能较好地保护劳动者权益，但可能会限制共享经济的发展。

（二）宽松监管模式：如美国，注重市场自我调节，强调平台企业自治。这种方法有利于激发市场活力，但也可能导致劳动者权益得不到充分保障。

（三）混合监管模式：如中国，综合运用法律、行政和市场手段，既鼓励创新又加强监管。这种方式既能促进共享经济发展，又能一定程度上保障劳动者权益。

五、具体政策建议

（一）完善法律法规：应尽快制定和完善相关法律法规，明确共享雇佣劳动关系各方的权利义务，特别是对平台企业的责任进行规范。加强平台的监管是重中之重，在对网络平台监管中又

需要政府、社会、媒体等多主体的参与配合，加强监管的方式和方法中，完善法律法规是最行之有效的。

（二）强化社会保障：建立适应共享雇佣特点的社会保障体系，扩大社保覆盖面，确保劳动者能够享受基本的社会福利。^[11]社会保障工作在共享雇佣关系中有着重要的作用，加强社会保障措施，是政府工作的重心，也是引导企业良性发展，壮大企业力量，提高抗风险能力的重要保障。

（三）推动信息公开透明：通过数字化手段，建立健全信息公示制度，增强平台企业和劳动者的信用意识，减少信息不对称带来的风险。信息不对称理论是指在市场经济活动中，各类人员对有关信息的了解是有差异的：掌握信息比较充分的主体有着主动权，因此推动信息公开透明是非常重要的，加强信息公开有利于发挥群众监督作用。也是民众参与的重要途径。

（四）加强多方合作：政府、平台企业、行业协会和工会组织应密切合作，共同研究解决共享雇佣中存在的问题，形成合力。在研究解决问题的同时给与积极的引导和监管是加强多方合作的意义之所在。

六、结论

在建设数字政府的大背景下，共享雇佣劳动关系作为一种新兴现象，既有其积极的一面，也存在不少问题。通过对不同规制模式的研究和借鉴，我们可以找到一条适合我国国情的道路，既要促进共享经济健康发展，又要切实保障劳动者的合法权益。希望本文的探讨能为进一步完善相关政策提供一些有益的参考。

参考文献

- [1] 刘开君, 王鹭. 数字化赋能服务型政府建设: 理论逻辑、实践图景与未来路向 [J]. 杭州师范大学学报 (社会科学版), 2022, 44(03): 111-120.
- [2] 于娇, 任晓彤, 赵敬丹. 数字政府研究的热点、演进趋势与启示——基于文献计量的可视化分析 [J]. 管理现代化, 2023, 43(03): 175-184.
- [3] 龚新蜀, 靳媚. 营商环境与政府支持对企业数字化转型的影响——来自上市企业年报文本挖掘的实证研究 [J]. 科技进步与对策, 2023, 40(02): 90-99.
- [4] 赵巍. 数字经济与城市对外贸易高质量发展——来自我国 284 个城市的经验证据 [J]. 中国流通经济, 2023, 37(04): 96-106.
- [5] 朱雪连. 上海劳动力成本的变动趋势及影响 [D]. 上海社会科学院 2012.
- [6] 严颖. 劳动力成本对中国制造业出口的影响 [D]. 复旦大学 2011.
- [7] 靳丽丽. 劳动力成本上涨对湖南省劳动密集型制造业发展的影响及预测研究 [D]. 湘潭大学 2012.
- [8] 刘婧. 我国生产性服务业劳动力成本的激励效应与合理区间 [D]. 北京交通大学 2014.
- [9] 曾阅. 对企业人事争议制度相关问题的思考 [J]. 科技风, 2020, 000(004): 237.
- [10] 国陈垚光, 郑州市劳动人事争议仲裁工作研究 [D]. 郑州大学, 2018.
- [11] 王伦刚, 纪麟芮. 准司法和泛行政: 劳动人事争议仲裁院性质实证考察 [J]. 中国法律评论, 2019(06): 88-102.