



国际
劳工
组织

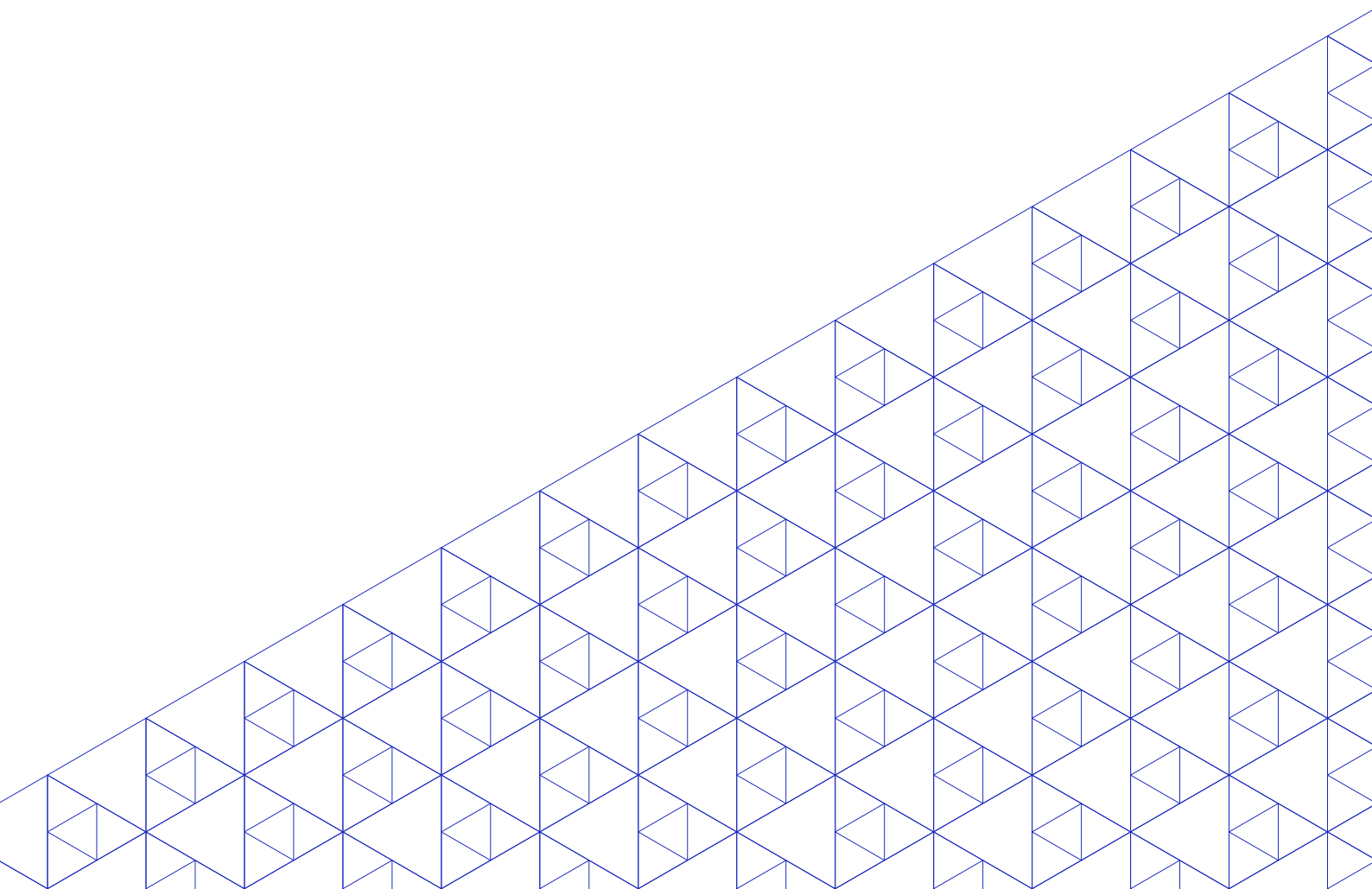
► 国际劳工组织工作报告 24

2021年 04月

► 中国在线数字劳工平台

工作条件、政策问题和未来前景

作者 / 陈耀波





该开放获取作品适用于知识共享署名-政府间组织3.0许可协议 (CC BY 3.0 IGO)。(<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/deed.zh>)。如许可协议所述,用户可以重复使用、分享、改编原作以及基于原作进行创作,作品亦被允许用于商业目的。使用时必须清晰标注国际劳工组织为原作所有者。用户的作品中不能使用国际劳工组织的标志。

翻译: 如翻译该作品,则须注明以下免责声明和署名: 该译作并非由国际劳工局翻译,不应被视为国际劳工局的官方翻译。国际劳工局不对译文的内容及准确性负责。

改编: 如改编该作品,则须注明以下免责声明和署名: 该作品是对国际劳工局所著原作的改编。作品中所表达的观点和意见完全由改编作者负责,不代表国际劳工局对其观点和意见表示认可。

有关版权和许可的任何疑问,应联系国际劳工组织出版部门(版权和许可),地址: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至: rights@ilo.org。

ISBN: 978-92-2-034179-7 (print)
ISBN: 978-92-2-034136-0 (web-pdf)
ISBN: 978-92-2-034180-3 (epub)
ISBN: 978-92-2-034181-0 (mobi)
ISSN: 2709-6343

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例,其内容不代表国际劳工局对任何国家、地区或领土的法律地位或权限,以及边界划定表达任何意见。

署名文章、研究报告和其他文稿,文责由作者自负,出版发行并不代表国际劳工局认可其观点。

提及的企业、商业产品和流程的名称不意味其得到国际劳工局的认可,而未提及的企业、商业产品和流程也并非意味着不被认可。

国际劳工组织工作报告系列汇总了国际劳工组织正在进行的研究的结果,并力图促进关于劳动世界一系列问题的讨论。欢迎各界对本工作报告提出意见,请将意见发送至: inwork@ilo.org。

出版授权: Philippe Marcadent, Chief INWORK

国际劳工组织工作报告系列载于: <https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/lang--en/index.htm>

建议引用格式:

陈耀波。2021。中国在线数字劳工平台: 工作条件、政策问题和未来前景, 国际劳工组织工作报告 24 (日内瓦, 国际劳工局)。

摘要

自2005年以来，在线数字劳工平台在中国得到迅速发展，使中国成为全球最大的在线数字劳工平台经济体之一。国际劳工组织于2019年进行了一项关于中国国内三个主要数字劳工平台上工人特征和工作条件的问卷调查。本文是根据该调查有关工人的人口特征统计，工作动机和经验的数据进行梳理和总结，提供了第一手的信息。并与国际劳工组织以前的在线数字劳工平台研究进行比较，从而了解中国平台和主要西方平台之间的风格化分别。本文最后讨论了在线数字劳工平台的机构改革。并提出了一些实施政策以改善工作条件的可能途径。

关于作者

陈耀波博士目前是哈佛大学法学院的劳动与工作生活研究所的高级研究员。这项调查是在Janine Berg博士的领导下进行的，当时陈博士是瑞士日内瓦国际劳工组织的包容性劳动力市场，劳动关系和工作条件部门（INWORK）的经济学家。

目录

摘要	01
关于作者	01
引言	05
▶ 1 中国数字劳动平台的兴起	06
▶ 2 调查设计与研究方法	09
2.1 平台选择	09
2.2 调查方法	09
2.3 调查内容概述	10
▶ 3 调查结果	11
3.1 社会人口信息和工作任期	11
3.2 工人目前的主要职业：他们有其他工作吗？	14
3.3 从事线上平台工作的动力	16
3.4 平台工作就业：他们主要在哪些平台上工作？	18
3.5 在平台上进行的工作种类	18
3.6 中国劳动平台的会员和费用	20
3.7 受访者的薪酬、工作时间和工作满意度	23
3.8 与平台客户关系	26
3.9 平台工作人员的经济保障	28
▶ 4 讨论当前平台的问题和未来的发展	30
▶ 5 完善数字劳动平台在线工作的政策建议	32
附录	34
附件 1: 2018 年中国最低工资标准	34
附录 2 任务分配和支付结构的完整定义	35
参考文献	36
致谢	39

图片列表

图1.按性别分列的年龄分布	11
图2.按类别划分的受教育程度（按类别划分的百分比）	12
图3.受访者的任期（按类别划分的百分比）	13
图4.从事线上平台工作最重要的原因（百分比）	14
图5.从事平台工作前的工作活动（百分比）	15
图6.平台工作外花费时间最长的工作或业务（百分比）	16
图7.从事平台工作最重要的原因	17
图8.各平台受访者最常用的任务分配和支付方式（百分比）	19
图9.按类别分认为竞争方法“公平”的受访者百分比	22
图10.平台平均每周工作时间分布	23
图11. 为了维护与客户间的关系，你是否需要在正常工作时间之外（如上午9点到下午6点）为客户提供服务吗？（百分比）	26

表格列表

表1被调查的平台和受访者的分布	10
表2.工人主要职业分布（百分比）	15
表3.过去3个月工人工作时间最长的平台（百分比）	18
表4.主要平台工作行业分布（百分比）	18
表5.猪八戒会员制度及其相关费用（截至2019年8月）	21
表6.工人支付平台费用的经验和支付费用的类型	22
表7.平均每周收入分布，以人民币元计	24
表8.受访工人的满意度分布（百分比）	25
表9.为什么不更多在线平台工作或其他线下工作的原因，工人给出肯定回答的百分比	25
表10.平台工作人员（非学生）的经济保障及社会保障（百分比）	28

引言

本文论述了中国数字劳动平台的发展，其中包括对中国三个提供广泛在线服务的平台上千名工人的调查结果。该调查提供了有关工人的人口统计信息、工作经历、工作条件和对平台工作的看法。本文揭示了支持中国平台发展的制度、法律和商业环境，并为中国数字劳动平台的运营提供了重要见解。调查形式与国际劳工组织进行的类似调查（Berg，2016年；Berg等，2018年；Aleksynska等，2018年）一致，提供了工人人口统计、动机和经验等信息，对中国平台和西方主要平台进行比较，这也是国际劳工组织此前有关研究的目标。

本文由五个部分组成。第一部分概述了中国电子商务和平台企业的发展过程，第二部分介绍了国际劳工组织在2019年对中国三大平台上1071名工人进行的调查及其研究方法。第三部分为调查结果，涵盖了一系列主题，包括社会人口统计信息、在平台上完成任务、加入平台前的工作经验以及工人财务状况信息。第四部分是就业者对平台的观点和看法及其未来就业前景。文末讨论了制度改革的必要性，并提出了对平台进行监管的一些可能途径。

► 1 中国数字劳动平台的兴起

截至2016年12月，中国共有8.3亿互联网用户，互联网普及率达到68%（Woetzel等，2017年）。中国互联网络信息中心（CNNIC）2019年的数据显示，中国约75%的互联网用户，即6.1亿人有过网购经历。2016年，中国有3200万家网店，为2000多万人提供了就业机会。考虑到中国庞大的人口基数和对电子商务的投入，即便互联网普及率出现相对较小的增长，也会对在线销售和数字支付的总量产生直接而巨大的影响。根据Woetzel等人（2017年）的研究结果，在2016年，中国移动支付总额达到7900亿美元，是美国的12倍。2018年，中国的电子商务市场规模已达到美国的两倍。分析人士预测，到2020年，中国的电子商务市场规模将再次翻番，增长将不成比例地来自三、四线城市和中国广袤的农村腹地（Fan，2018年）。

电子商务和零售的数字化产生了巨大的价值（截至2017年9月为6.6万亿元人民币），并为相关配套服务和行业创造了市场机会（Woetzel等，2017年）。例如，电子商务的发展催生了对在线业务的设计、网站编程和网站维护的需求，并促进了在线营销服务的需求量。尤其值得关注的是，互联网的普及和电子商务的发展也促进了中国数字劳动平台的发展。与世界其他地方一样，中国的数字劳动平台产生了两种截然不同的工作类型：“通过手机应用进行的按需工作”，即离线工作，如快递、专车及其他由人在特定地点完成的工作，另一种为在线工作，其中可能包括一系列任务，包括设计、计算机编程、产品评价以及其他各种通过电脑远程进行的低技能或高技能任务（De Stefano，2016年）。

在中国，数字劳动平台的发展得到了政府的大力支持，尤其是来自官方媒体的支持。这些媒体将劳动平台定位为市场创新和就业机会。对于精通技术、需要有偿工作的年轻人来说，这一发展被认为是特别有前途的。¹与许多西方国家的论述类似，平台工作被视为促进工作自由和灵活性的新途径，是使人才与市场需求相匹配的更好方式。²政府早在2006年就采取了这一立场，当时中国推出首个平台威客网还不到一年。³从那时起，已有100多个宣传平台工作的中国电视节目已经播出。

相比之下，西方的平台得到的政府支持和干预有限，中国的平台开发者认为自己的平台与西方平台不同。西方的平台模式主要被认为是一种商业解决方案，而中国第一个平台K68威客网的开发者则认为中国的平台工作是一种互利的交换，这种交换后来被称为“威客（Witkey）”，是由“智慧（Wit）”和“钥匙（Key）”两个词组合而成的。他认为平台提供了一种基础架构，可以有效地将那些需要智慧、想法、投入或帮助的人与能够提供解决方案“钥匙”的资源匹配起来。在过去15年中，K68威客网以及许多其他平台和学者，通常把发布在数字劳动平台上的工作称为威客任务（详见例如：Han和Cen，2014年）。

自2005年以来，通过数字劳动平台提供的工作种类急剧增加。2010年，中国最新平台工作回顾发布，截至当年，线上和线下的威客工作类别超过1000个，其中400个是常见类别（艾瑞咨询，2010年）。

中国的在线平台工作与其他国家类似，任务通过远程完成，并且需要员工使用电脑并连接互联网。在线工作的范围从“微任务”（microtask）到“宏任务”（macro-task）不等。“微任务”的特点是低技能、任务重复，如产品评论、在线调查或给图像标记，而“宏任务”则需要更长的工作时间，有时还需要特定技能，如标识设计和IT编程（参见Aleksynska等，2018年）。需要服务的客户可以通过在线资料直接联系从业人员，也可以发布任务信息让潜在接单者竞争。任务竞争很普遍，从业人员的工资会根据潜在接单者之间的竞争水平和可用技能有很大的差别，这一问题将在后面的第二部分中得到探讨。在线工作者通常在完成每项任务后获得报酬，或通过计件获得收入；然而，在一些平台上，工人可以按小时计酬。平台负责处理工人与客户之间的支付交易，但会从服务总价格中扣除一定比例的平台使用费。

¹ 2010年，专注于互联网业务的营销研究公司艾瑞咨询发布了第一份关于中国平台发展的报告，即所谓的《威客白皮书》。据报道，该平台的大部分参与者都是年轻人，年龄在21-30岁之间，受过高等教育，拥有较高的技能水平。

² 2006年9月，中央电视台新闻联播关注K68远程工作和促进灵活就业问题。全国数百家媒体广泛报道。2007年2月，中央电视台新闻联播再次关注K68位代表的网络新经济。详见<http://www.k68.cn/rongyu.asp>。

³ 例如，2006年8月，北京一套采访了中国首个（威客）在线平台威客网的创始人、客户和工作者。请访问http://www.56.com/u38/v_NDMwODk2Mjk.html观看采访。

中国也见证了基于位置的平台工作快速增长，这些工作通过应用程序进行协调，但须由人在本地完成。通过基于位置的平台提供的常见服务包括按需的食品配送和运输服务。与在线工作一样，基于位置的平台工作人员通常获得计件工资，即工作完成后按任务支付工资。配送和运输工作的费用可以根据时间和距离的不同而有所不同。

中国的数字劳动平台还提供第三种服务——工艺和组装工作——这是其它针对西方平台的研究中所没有的。常见的工艺和组装工作包括串珠、十字绣、手工制作娃娃、版画、LED灯组装和电子设备组装。此类工作通常在平台工人的家中或私人办公室进行。工人接受任务，然后组装产品的工人会收到运送的材料，组装完成后（通常是通过邮寄）返给客户。通常，工艺和装配工作的单价是由客户决定的。这项工作本质上是工业外包工作，但它是通过数字劳动平台进行协调的。

中国平台经济的规模之大让我们很难对其做出任何概括。2010年，中国有400多个平台和5000万注册平台工人（艾瑞咨询，2010年），中国的劳动平台形式多样，新的工作岗位不断增加。市场竞争十分激烈，2015年约有100个平台得以幸存；与此同时，平台工人的数量预计已经增加至3000多万（Li和Wang，2015年）。大型平台上可供选择的工作种类特别多，从客户找人制作简单手工艺品，到IT开发和云技术领域的高技术任务。根据我们对三个主要在线平台（猪八戒，一品威客和时间财富）上真实任务分配的研究，最受欢迎的工作类别包括商标和网站设计、推广和营销、信息技术和软件开发、产权和专利服务、商务和税务服务和电脑游戏开发。

在基于位置的在线工作中，工作条款和条件由平台在各自的“服务条款”文件中概述。这些文件通常是又长又密的文本文件，是合同的一种，没有受过法律培训的人很难理解。尽管如此，工人必须接受平台的服务条款才能开始工作。这些文件因平台不同而有所不同，但通常对平台工人如何及何时获得报酬、如何对工作进行评估以及当出现问题时工人拥有（或不享有）哪些资源等问题作出规定。与其他国家的数字劳动平台一样，中国平台的服务条款文件通常将平台工人视为“个体经营者”。例如，在猪八戒平台上，以工作换取工资被视为一种商业交换，而非雇佣合同。⁴由于平台工人身份为个体户，因此他们被排除在许多劳动保护和社会福利规章制度之外，考虑到这些可能会对工作条件产生不利影响，这些规定可能引发关注。

中国官方媒体将平台工作视为一种灵活的就业机会，能够提供潜在的良好收入来源。例如，2009年，在平台发展的早期阶段，一个电视节目报道称，全职母亲作为一名威客设计师每个月可以获得4000到5000元的收入。这篇报道突出了平台上有吸引力的赚钱机会，与北京职工的平均收入相当（有时甚至更多），当时北京职工的平均收入在4000元左右（中华人民共和国，2010年）。⁵这类广告持续助力中国平台经济的发展。由于良好的经济和政治环境，自2005年起，中国平台的数量稳步增长，平台上的工人数量尽管没有全面的统计数据，但可能也是如此。

对于平台公司来说，市场竞争越来越激烈，有很多新参与者。中国第一个平台K68威客网继续占据市场主导地位，被列为中国互联网市场50大品牌之一。⁶但新的竞争对手也进入了这个市场，并获得了巨大的吸引力。例如，重庆的“猪八戒网”（以下简称猪八戒）在2007年获得了500万人民币的投资；事实证明，这笔风险投资足以让猪八戒扩展业务。2015年6月，猪八戒又收到了26亿元的风险投资，是当时中国在线平台市场中最大的一笔投资。这种大额投资和增长最终使猪八戒成为中国互联网流量最大的平台。

由于猪八戒占据了市场主导地位，它对收费结构作出了改变。平台已经停止收取工人因使用平台而产生的20%交易佣金，并停止向客户收费。相反，猪八戒选择通过风险投资补贴市场双方，帮助该平台获得更大的市场份额，其目的可能是为了成为市场的主导者。在其他市场，补贴已被证明是吸引新员工和客户的一种有效方式，因为补贴提高了员工的收入，降低了客户的成本；这一策略在中国似乎也奏效了。中国人民大学新闻学院发布的一份案例研究报告显示，截至2014年底，猪八戒已经吸引了超过1100万客户和1200万的员工。其结果是平台交易额超过53亿元，占市场份额的80%多（Li和Wang，2015年：第三部分，图4）。但重要的是，猪八戒的崛起表明，中国在线平台市场可能被视为寡头垄断，只有少数几家占主导地位的企业决定市场状况。反过来，这些公司有可能影响整个供应链的经济关系。

⁴ 见第二章猪八戒平台服务规则对所有条款和合同的规定。（猪八戒网，2019年）。<https://rule.zbj.com/ruleshow-28?category-Id=157&pid=158>。

⁵ 中华人民共和国，2010。“统计数据表明，2009年北京市职工平均工资为48444元”。http://www.gov.cn/jrzq/2010-07/16/content_1656395.htm

⁶ <https://www.k68.cn/rongyu.asp>

尽管平台收益和用户数量仍然保密，但牛津互联网研究所的在线劳动指数等研究成果表明，一个平台的在线访问量可以用来衡量该平台的受欢迎程度，并可能揭示其市场份额。对于中国平台而言，我们从两个不同的来源对搜索引擎排名进行研究。第一个来源是中国最流行的搜索引擎百度。第一个数字是权重，这是一个搜索引擎优化（SEO）指标，根据URL数量、索引页面和内容频率对网站从0到9进行打分；数字越大，网站的受欢迎程度就越高（Zhang，2015年）。⁷第二个来源来自亚马逊ALEXA网站流量三个月平均值的数据，并提供了由访问量（PV）排名和独立访客（UV）排名两个指标衡量的网站全球排名。⁸使用这些数据有助于更全面地了解中国的在线平台市场，并为我们选择本研究调查所需平台提供了理论依据。

截至2020年，中国四大平台排名如下：

1. 猪八戒威客网

百度权重：7, ALEXA PV排名: 4,651, ALEXA UV排名：5438。

2. 一品威客网

百度权重：6, ALEXA PV排名: 811, ALEXA UV排名：963。

3. 时间财富网

百度权重：8, ALEXA PV排名: 14,367, ALEXA UV排名：15,064。

4. K68威客网

百度权重：3, ALEXA PV排名：1,116,890, ALEXA UV排名：1,492,697。

⁷ Zhang, H, 2015年。《百度SEO指南：中国搜索引擎推广面临的挑战和复杂情况》。https://www.forward3d.com/blog/guide-to-baidu-seo。2020年2月28日访问结果。百度权重来自中国最为权威的网站之一，https://top.chinaz.com/。2020年3月11日访问结果。

⁸ 三个月平均PV排名和UV排名是衡量全球互联网参与度的指标。自2020年3月11日起，这两个排名从alexa中文网上撤下。访问量（PV）排名衡量的是页面浏览或点击的数量；用户每访问网站的每个页面，都会被记录一次。因此，如果用户多次访问同一页面，PV排名就会累计。然而，独立访客（UV）排名是用“独立访客”的数量来计算的；访问您网站的计算机用户就是访客。

► 2 调查设计与研究方法

2.1 平台选择

为了更好地了解数字劳动平台在中国如何运作，以及工人在这些平台上的经验，国际劳工组织对其之前在其他劳动平台和国家进行的在线调查（Berg, 2016年；Berg等, 2018年；Aleksynska等, 2018年）进行了调整，以适应中国国情。根据Alexa排名和百度权重选出中国三大在线平台——猪八戒、一品威客和时间财富的工人参与了这项调查。这些平台上任务种类广泛，并吸引了具有不同专业背景的劳动者。

- 猪八戒威客网成立于2006年，总部位于重庆市。该平台为用户创造了一个能够满足企业客户需求的一站式、全方位企业服务平台。它获得了三轮风险资本投资，其中在其上市前的第三轮（C轮）投资高达60亿。主要投资方包括赛伯乐集团和重庆国有企业。猪八戒是中国目前最大的在线聚合劳动平台，涉及品牌创意、产品或制造、软件开发、企业管理、企业营销、个人生活服务六大类，共有600多个不同的工作和任务类别。
- 调查中的第二个平台一品威客网成立于2010年7月，总部位于福建省厦门市。目前已获得三轮风险投资，总额1.7亿元。2018年8月的第三轮投资高达1亿元，是三轮中最大的投资，由顺恒基金领投。⁹该平台为企业提供一站式众包服务，包括设计（标志、动漫、工业）、开发（网站或软件）、装饰、文案、营销或推广、商务服务（注册、商标或版权、税务）等七大类300余项任务。截至2018年，该平台每天公布的创意设计和研发任务平均超过5000个，累计交易额超过120亿元。¹⁰因此，它可以被认为是猪八戒最大的竞争对手之一。
- 时间财富网是本研究中的第三个平台，它最初以威客中国的名称成立于2006年9月，总部位于四川省成都市。公司的融资和投资信息不公开，但提供的服务与上述平台类似，包括商业服务（注册、文案、税务、规划）、创意设计（标志、动画、包装、视觉）、开发（网站建设、软件编程）、建筑或工业设计、营销或促销等领域。

2.2 调查方法

对网络平台工作者进行在线调查的一个重要优势是，平台要求注册成为会员才能工作，这可以作为一种调查招募工具和一种验证受访者确实是平台工作者的机制。在这三个平台中，受访者都是通过平台上发布调查链接作为付费“任务”招募而来。工人不得小于18岁，并且在平台上工作不少于3个月，符合条件才可以接受任务。一旦接受了任务，受访者就会被转到一个流行的在线调查平台——问卷星，并完成调查。¹¹要求工作不少于3个月是为了确保受访者有基本的认识和工作经验，从而能够作出有意义的回答。其他国际劳工组织针对平台工人的调查也使用了这一资格要求。工人完成调查后会获得20元。收集答卷并整理数据后，共有1071名有效受访者。

整理数据的过程严谨而全面。为了控制无用和多次访问，我们对劳工平台和问卷调查网站上的受访者IP地址进行了限制。这使我们能够确保在一个特定的互联网连接网站（一个代理，确保一个人只能完成一次问卷）上只能完成一次调查。我们还制定了一个严格的检查清单，交叉核对问题，确保问卷的有效性。例如，为了发现随机回答，我们在“以前工作过的平台”问题中添加了一个假的平台名。为了确保回答一致，我们对员工工作、身份和收入等问题进行反复检查，以确保变量之间的逻辑关系，比如总平均收入必须大于或等于在平台获得的收入。¹²我们实施了一个剔除规则：只要发现两处不一致，就将被调查者从样本中剔除。如果只有一个错误，则保留调查结果；但是，只要情况允许，我们都会在分析中忽略这些异常值。数据整理后，我们确认了1071份有效调查（共收到1174份），按平台分布如下：

⁹ 第三轮投资信息请见：<http://www.nbd.com.cn/articles/2018-08-27/1249512.html>。想要了解投资基金的历史，请参见：https://baike.baidu.com/reference/9699709/18f5AZLMG3FpHsuVpxaa573kNjAiRmfrwuw-tdQwUdHGAZtxeNHHpPbA8tkVpL7DYICd1b-au4NjL-nmA7FM7iA_8KMz7WjwK2_2tG4MCQoXwin7JgeSFY3ADrBLUpjQS6ZlVfqDVwlGZJOfvPs9AXyeATQ5BKpgL4YBgWzxrWvMBFC_D1dxaNP2A6mjbdbekH-LQYq2HfjNcnGyifpX4h5ZA5ZFod3IMpcFTT5R9xeFOH7ZYnCI22e28w。2020年3月12日访问结果。

¹⁰ 相关新闻信息请见：<https://kknews.cc/finance/k2p63or.html>。

¹¹ 调查网站：<https://www.wjx.cn/index.aspx>

▶ 表1被调查的平台和受访者的分布

平台	数量	百分比	累积比例
时间财富	300	28.01	28.01
一品威客	233	21.76	49.77
猪八戒	538	50.23	100
总计	1071	100	

在分析调查结果时，我们必须记住一点，就是我们并不知道完成问卷的受访者是否可以作为平台工作者的统计代表性样本。由于没有通用的平台工作者数据库，所以不可能随机抽取样本。有些工作者可能不太愿意接受包括填写调查问卷在内的工作；如果这个特性与其他特性系统地联系在一起，那么样本可能就会有失偏颇。然而，在缺乏公开行政数据的情况下，选择将调查作为一项任务发布，是收集在线平台工作人员工作条件信息的唯一可能途径。国际劳工组织之前的研究（Berg，2016年；Berg等，2018年；Aleksynska等，2018年）采用了类似的方法，因此可能存在同样的问题。

Aleksynska等人（2018年）对乌克兰数字平台工人的抽样调查可能更类似于中国的调查，因为这项调查涵盖了1000名乌克兰工人，他们在一系列国家、地区和国际平台上工作，从事的工作有高技能的IT编程，也有低技能的“微任务”。另一方面，Berg（2016年）和Berg等人（2018年）的调查只覆盖了微任务平台上的工人。Aleksynska等人的样本覆盖了生活在75个国家、在5个英语微任务平台上工作的工人，其中来自印度和美国的工人占很大比例。¹²虽然中国的平台上也有微任务，但可供选择的工作种类更为丰富，所需技能也更为广泛，并可能带来更高的相对收入。

2.3 调查内容概述

与国际劳工组织先前的调查一样，本调查收集了关于工作条件的数据，包括工资标准、工作时间、工作的可及性、工作强度、拒收拒付和欺诈、工人与客户和平台运营商之间的沟通、社会保障情况以及工作类型。尽管内容根据中国实际情况作出了调整，但已尽可能保证从中国收集的数据与国际劳工组织以前调查的其他劳工平台的数据具有可比性。

调查分为七个部分，涉及下列主题：(1)社会人口信息；(2)平台工作就业情况；(3)在平台上与客户的关系；(4)从事的其他工作；(5)加入平台前就业情况；(6)财务状况；(7)平台现状及未来发展预期。

调查共包括约85个问题（不包括后续问题），调查平均耗时约30分钟。对于主要的一组问题，受访者通常被要求从可选答案中进行选择；此外，调查还包括了后续问题，以便让工人提供更多关于他们特定经历的细节。这些后续问题通常是结构化的，以便受访者能够提供开放式文本答案。

在中国选取的三个研究平台涵盖了从高技能工作到低技能工作的各种工作，从这方面看它们非常相似。¹³工人被要求从可能的回答列表中选出他们在平台上从事的任务类型，包括IT、设计、视频制作、编辑和写作以及在线教育等高技能在线平台工作。我们还将销售和促销、客户服务支持、填写民意调查和问卷调查、微任务（确保网络服务和其他业务活动平稳运行的短期文书工作）以及包含上述工艺和装配工作的网上在线下单外发手工活等可能出现的低技能工作涵盖其中。虽然这个列表很全面，我们选择将在运输或配送工人等网上发布但在线下完成的工作（线下兼职）以及仅在網上发布广告的职位排除在外。

¹² Berg（2016年）研究了两个微任务平台上的工人，分别是亚马逊土耳其机器人（AMT）和CrowdFlower。Berg等人（2018年）将调查的平台数量扩大到5个：AMT、Crowdfower、可临客（Clickworker）、Microworker和。AMT是第一个微任务平台，由于平台限制，主要由美国和印度工人组成。

¹³ 这些平台的登录页面显示了可从事的任务种类，可在<https://www.zbj.com>、<https://www.epwk.com/>、<https://m.680.com/>上查看。一个关键的区别，是猪八戒在海外扩张进入新加坡，这超出了本文的范围（见：<https://www.businessinsider.sg/zomwork-strengthens-singapore-gig-economy/>）。

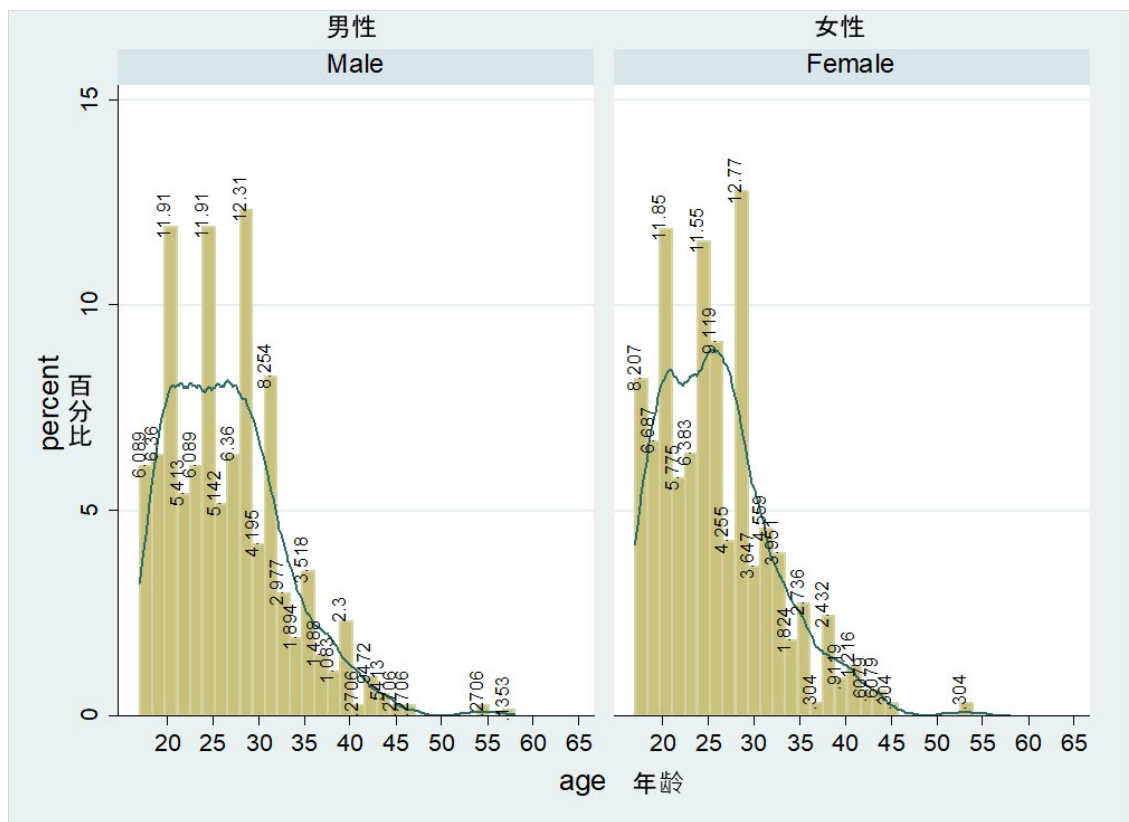
▶ 3 调查结果

3.1 社会人口信息和工作任期

调查从收集受访者的社会人口学信息开始。我们的调查结果显示，在中国，男性的在线平台工作参与率要高得多。总体而言，只有30%的工人是女性；然而，这些比率因平台的不同而略有不同（猪八戒27%的工人是女性，相比之下，时间财富网37%是女性，一品威客网32%是女性）。这一性别分布与其他调查结果相似，包括亚马逊土耳其机器人（AMT）微任务平台上的印度工人，其中31%是女性。然而，中国平台上的女性参与率远低于工业化国家或乌克兰（48%为女性）。

中国工人的平均年龄在25岁至27岁之间，比来自发展中国家微工作平台上工人的平均年龄（28岁）稍低，比乌克兰平台工人（33岁）或工业化国家微平台工人的平均年龄（35岁）低几岁。（Berg等，2018年；Aleksynska等，2018年）。图1按性别列出了年龄分布，显示了男女之间的一致性。

▶ 图1.按性别分列的年龄分布



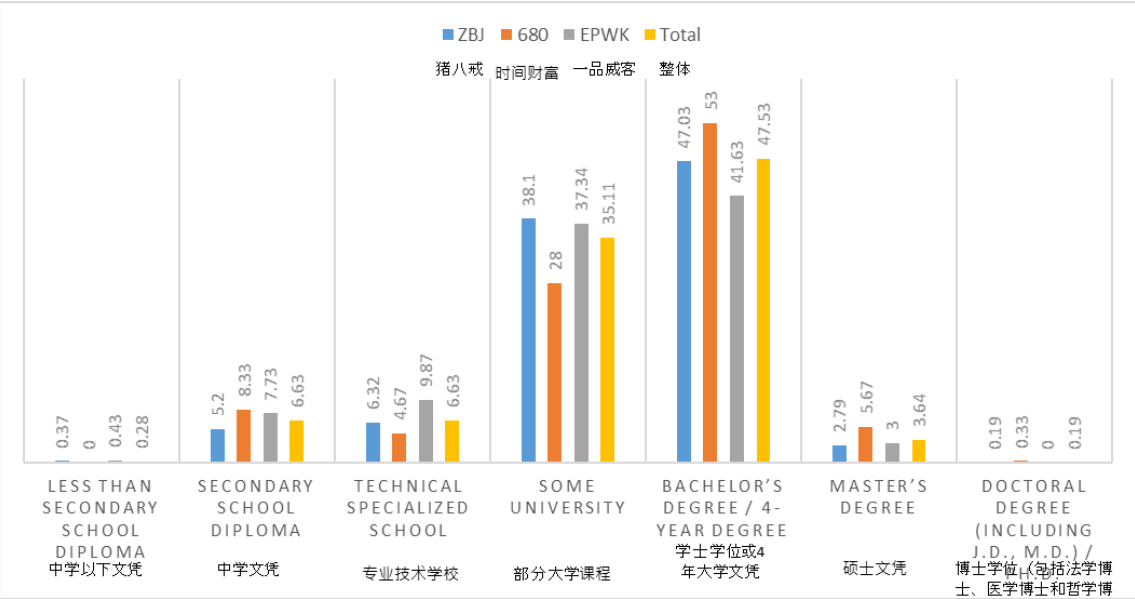
考虑到中国的平台工人一般都比较年轻，我们预计未婚的受访者比例会更高，我们发现事实也是如此。共有59.6%的平台工选择了未婚选项，其中猪八戒的未婚率最高（56.7%），一品威客网最高（64. %）¹⁴。

尽管只有少数工人已婚，但大多数工人的家庭成员都在经济上依赖他们（55.9%）。当被问及他们为家庭成员提供家庭支持的细节时，34.9%的人表示他们至少帮助照看过家中一个孩子。这些孩子大多在6岁及以下（24.6%），而7-12岁和13-18岁的儿童占比较少（9.7%和4.9%）。照顾住在家中的成年家庭成员是最常见的支持方式，占受访者的38.5%。

平台工人照顾居住在外家属也很常见，40%的受访者表示他们有这样的责任。再次，照顾成年人被证明是最常见的义务（33.8%），其次是照看6岁以下儿童（7%）、7岁至12岁和13岁至19岁儿童（3.3%和3.5%）。虽然平台工人在经济上给与他们同住的人的支持比那些不住在一起的人要高，但仍有很多工人为居住在外的家人提供经济支持。¹⁵通常，这个人是成年人。这一调查结果与中国现有的家庭结构研究结果相一致，即年轻工人尤其是在经济上为老一辈人提供支持。在这些情况下，虽然大家庭的成员并不住在一起，但“受访者仍然需要承担这些被抚养人的责任，他们或独立生活在家庭之外，或与核心家庭一起生活”。¹⁶

在教育水平方面，中国绝大多数的平台工人完成了部分大学教育或获得学士学位。当被问及他们的最高教育水平时，0.28%的受访者表示“中学以下”；6.6%完成了“中学教育”，6%的人表示他们毕业于“专业技术学校”。更大比例的工人接受了“部分大学教育”（35.1%），47.5%的人获得了学士（或4年制大学）学位。3.8%的受访者拥有硕士或以上学位，占比更小。

▶ 图2.按类别划分的受教育程度（按类别划分的百分比）



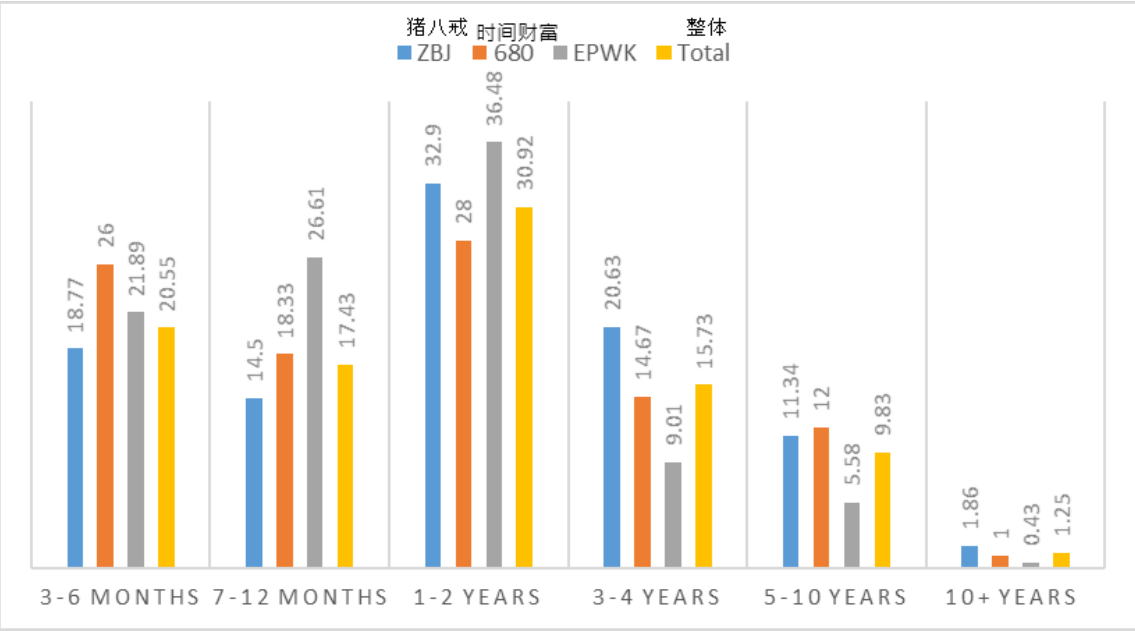
正如国际劳工组织以前对平台工人进行的调查结果一样，在中国，工人受过良好的教育，这既反映了在平台上工作需要具备数字素养，也反映了平台上一些工作所需的技能范围。对微任务平台工人的调查显示，与其他类型的在线平台工人相比，微任务平台的技能要求更低，但他们通常也都受过良好教育。AMT平台上的美国员工中44%拥有学士或硕士学位，39.8%人接受过大学教育。印度工人受教育程度最高，91.3%拥有学士学位或硕士/博士学位。在对乌克兰平台工人的研究中，73%拥有学士或更高学位。

¹⁴ 除了未婚和已婚，受访者还可以选择同居、离婚或分居以及丧偶等选项。然而，只有已婚和未婚两个选项有人选择。文化上的同居并不少见，但这个选项并没有得到认真对待，正式的婚姻也更容易被社会所接受。因此，一些自称“单身”的受访者可能处于“同居”关系中。
¹⁵ 这个问题受访者可作出多选，所以回答总和并不等于100。
¹⁶ Xi和Xia（2014年）用一组具有全国代表性的数据来研究中国家庭结构和功能的变化，他们认为在快速的现代化和城市化转型的背景下，中国的大家庭并没有缩小；相反，它们在满足家庭成员的家庭生命周期需求，如抚养孩子和提供临终关怀方面发挥了很大的作用。

然而，尽管中国平台工人的教育水平很高，54%的人表示他们需要进一步的技术培训以完成平台上的所有任务。只有28%的人认为他们的技能水平与平台的需求十分匹配；9%的人表示他们的技能水平比平台上所需的任务要求更高。这一发现可能反映了中国平台上提供的任务种类繁多，但也可能反映出被调查者中学生的比例很高（22%）。

在中国，平台工人的工作经验在不同平台之间的分布是相当一致的。62%的受访者有超过一年的工作经验，如下图3所示。

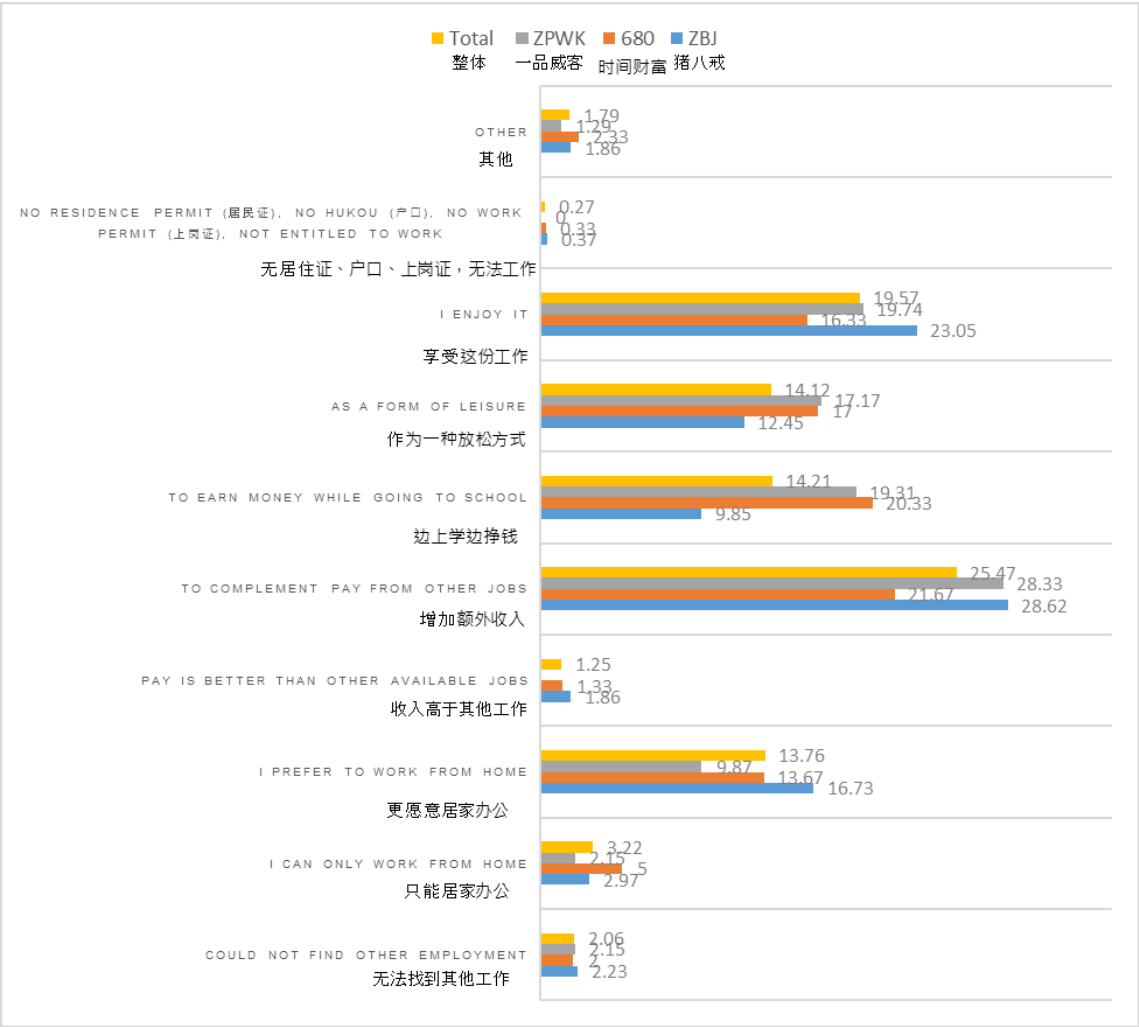
▶ 图3.受访者的任期（按类别划分的百分比）



三个被调查的平台中区别最大的是一品威客网，与猪八戒和时间财富相比，一品威客有更大比例的工人集中在7个月到2年之间，而在3-4年和5-10年之间工人比例较小。

这项调查包含了各种各样的问题，这些问题有助于解释我们在上述工作经验中的模式。例如，可以根据工人从事平台工作的最重要原因这一问题来理解影响因素，对这些原因的回答如下图4所示。基于人们给出的从事平台工作的理由，那些在猪八戒平台上工作的人不太可能是为了“边上学边赚钱”(9.85%)。这表明猪八戒与时间财富和一品威客网不同，该平台对于寻找长期工作的工人更具吸引力，而不是寻找短期收入机会的学生，并且这些工人期待的收入水平按照0-4年的顺序不断上升，与我们在上面图3中看到的一品威客网情况一样。一品威客也是这三个平台中最年轻的一个，这也可能对分布的结果产生影响。

▶ 图4.从事线上平台工作最重要的原因（百分比）



平台专业化也可以解释这两家企业平台工人经验的不同。我们的调查结果显示，与一品威客相比，猪八戒的“高技能”任务比例更高。正如前面所解释的一样，虽然教育和技能不是同义词，但两者之间通常有很强的相关性。这些发现在后面的章节中有更详细的描述，指出猪八戒在IT（软件和网络编程）、设计和照片处理方面有更高的任务比例，可能会激励工人留在这个平台上。另一方面，一品威客有更高比例的低技能任务，有较高的低技能任务比例，如填写民意调查和问卷、官方销售和促销任务、客户服务和评论，这些不太可能被视为中长期工作。图4中包含了百分比，突出强调了受调查平台中工作岗位的分布情况。

3.2工人目前的主要职业：他们有其他工作吗？

该调查旨在了解平台工作在工人生计中扮演的角色。大多数工人（79.1%）从平台工作以外的来源获得主要收入。相关调查结果显示，近三分之二（64%）的受访者有另一份带薪工作（36%的受访者称没有）。

受访者需回答他们的主要职业。与之前的发现一致，三分之一的受访者不从事平台工作以外的任何其他有偿工作（或业务），21.9%的受访者表示他们是学生。9.4%的人表示他们只从事平台工作，4.1%的人参与了滴滴司机或应用程序配送人员等线下平台工作。其余的受访者中占最高比例的是企事业单位专业技术人员（21.4%），其次有12.3%的人从事商业和服务行业。

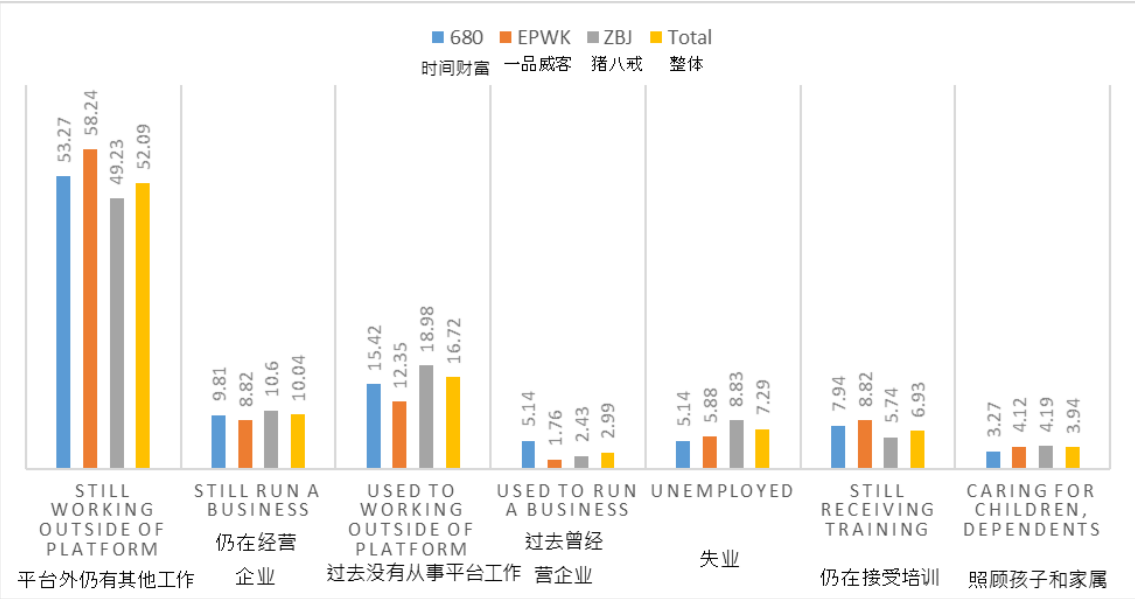
▶ 表2.工人主要职业分布（百分比）

職業	百分比
党和国家机关、企事业单位负责人	2.2
拥有正式注册公司和雇员的企业主	5.0
企事业单位专业技术人员	21.4
企事业单位管理人员	8.9
从事商业和服务行业的工人	12.3
从事农、林、牧、水利业的人员	1.3
企业中从事生产、运输的职工	3.8
军事	0.1
学生	21.9
本地平台工作，如：滴滴、外卖等	4.1
除在线平台工作外没有工作	9.4
其他工作类别（请注明）	9.5
调查总数	1,071

该调查询问了工人在数字劳动平台工作前所从事的工作。结果显示，受访者中占比最大的一部分工人（占总数的52.1%）在开始平台工作前，曾有过一份在线平台之外的工作，并且现在仍在从事这份工作；一小部分平台工作人员（10%）以前经营过并仍在经营公司。这意味着超过60%（62.1%）的工人保留了他们在从事劳动平台工作之前的收入来源，因此他们在收入活动中增加了平台工作。这个数字与乌克兰平台工人的调查结果相似，乌克兰三分之二的工人除了平台工作外，还在线下经济中工作（Aleksynksa等人，2018年）。

只有小部分人过去不在劳动平台工作并且已经离开了原来岗位（16.7%的被访者），如下图5所示，只有2.99%的受访者曾经营企业，但企业已经不复存在。

▶ 图5.从事平台工作前的工作活动（百分比）

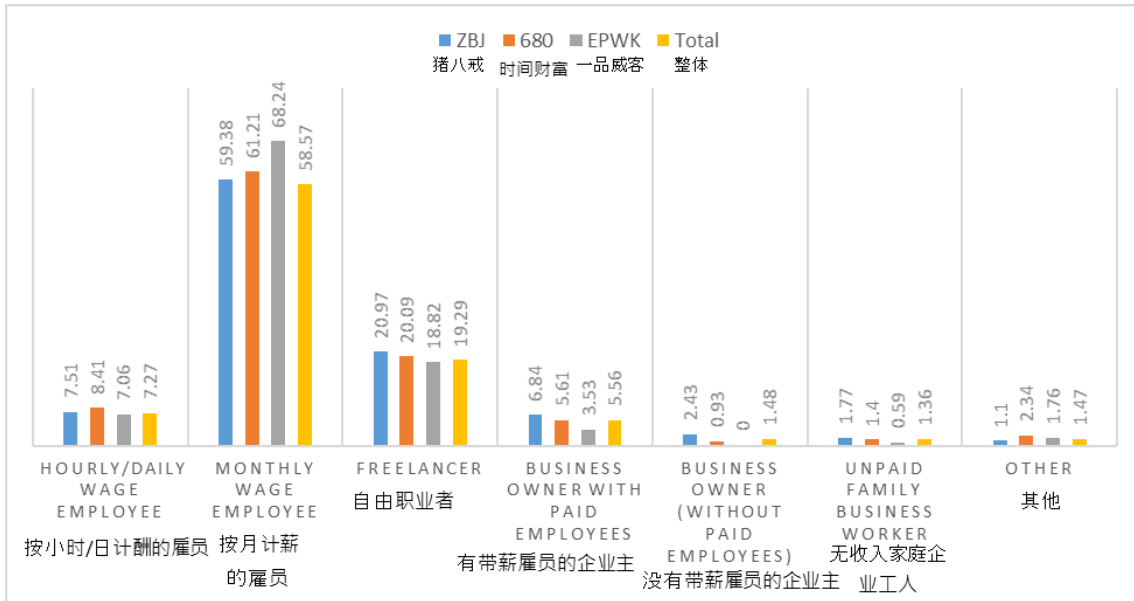


在中国和其他地方，经常有人认为平台工作可以帮助失业者重新进入劳动力市场。平台可以为工人提供补充收入的（临时）工作，同时给他们提供工作时间自由。我们的调查可以让我们确定中国平台是否实现了这一承诺。

我们的调查包括61名工人，他们在开始在平台工作前就已经失业了，占总受访者的7.3%。这一比例远低于西方微任务平台调查中三分之一的受访者在从事平台工作前失业的比例（Berg等，2018年）。此外，6.9%的中国受访者表示，他们“仍在接受教育或培训”，4%的人表示，他们此前一直在照看孩子。

对于那些在平台之外仍有其他工作的人而言，他们大多数是有固定月收入的员工（58.6%）。然而，自由职业者的比例出乎意料地高（19.3%），第三种最常见的回答是“按小时/日计酬的雇员”（7.3%）。¹⁷自由职业者和按小时/日计酬的工人的比例很高，超过了四分之一，这意味着许多平台工人可能习惯了非标准就业形式。这可能会导致一些人会将平台工作相关的一些不太理想的条件，如收入和工作时间的不定性，视为是相当正常的。（见图6）。

► 图6.平台工作外花费时间最长的工作或业务（百分比）



在平台经济之外有工作中的人中，大多数（54.84%）在从事其他工作的同时每周平均花费7.8小时完成平台任务。在三个被调查的平台中，这种做法在一品威客的员工中最为普遍，60%的人表示自己会这样做。与其他调查一样，我们询问了员工是否认为雇主会反对他们利用工作时间从事与平台相关的工作。超过40%（44.9%）的受访者表示，他们认为雇主会接受这种时间利用方式。

3.3从事线上平台工作的动力

考虑到相当比例的受访者除了从事其他职业外，还从事平台工作，人们在数字劳动平台上工作的一个最常见原因是“补充其他工作的收入”（25.5%），这一点并不令人惊讶。许多工人从事平台工作是出于喜欢，与之相关的回答有因为他们喜欢平台工作（19.6%）和因为他们觉得这是一种休闲方式（14.1%），两者都获得了较高的选择率。相当大比例的中国员工也更喜欢居家工作（13.8%），考虑到这些平台上的学生比例很高，另外14.3%的人从事网络平台工作是为了边上学边挣钱。通过平台工作对其他收入来源进行补充，也与国际劳工组织对微任务工人的调查结果一致。该调查发现，从事微任务工作的工人中，有三分之一是为了补充其他工作的收入，而22%的人是因为他们更喜欢在家工作（Berg等，2018年）。

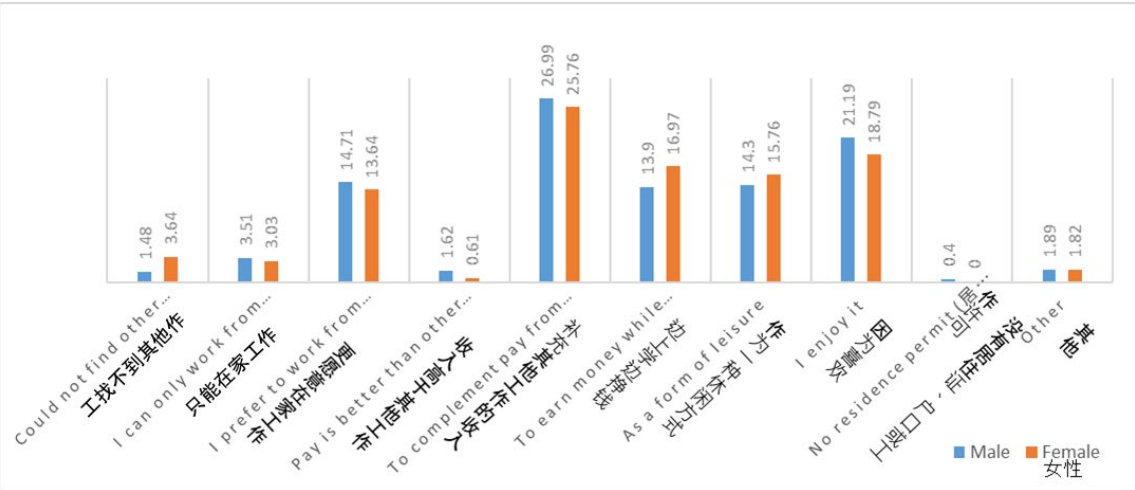
少数平台工作者以在线工作为主要收入来源，这一事实进一步印证了大部分的平台工作者从事平台工作是为了娱乐和休闲的事实。这可能会让他们有更大的自由和选择工作的能力。将平台工作视为休闲的工作者每周在平台工作上花费的总工作时间（包括带薪和无薪工作时间）为19.4小时，低于23.9小时的平均总工作时间。

¹⁷ 在国际劳工组织对微任务平台的调查中，20%的受访者表示他们是自由职业者（Berg等，2018年）；16%的乌克兰工人是自由职业者（Aleksynska等，2018年）。

在一些发展中国家，平台工作已被作为一种机制加以推广，以便将就业希望扩大到那些本来可能没有工作机会的人（Graham等，2017年）。在中国，自工业化以来，城市中心一直与更活跃的劳动力市场机会联系在一起；与此同时，农村地区一直高度重视农业。为了帮助控制国内与就业相关的迁移，中国开始依赖户口制度，防止劳动力市场前景不明朗的农村人口迁移到城市中心，并与城市居民竞争（见Chan，2013年）。在这一制度下，农村户口持有人搬迁到城市地区面临着独特挑战。例如，他们的子女无法在城市学校入学，而在就业市场上，他们的就业不稳定程度更高。我们数据样本中大约四分之一（23.6%）从农村迁移到城市，他们可能就会面临这样的挑战。然而，在线劳动平台的工作结构表明，没有当地居住证、户口或工作许可证（0.27%）并不是从事平台工作的动机。此外，这些在线平台甚至可能为农村地区的人们提供更多的就业机会，特别是受访者中有8.1%回答自己是农村居民。

中国的调查结果与国际劳工组织对微任务工作者的调查结果最显著的差异与只能在家工作的工作者比例有关。在中国，这一数字仅占受访者的3.2%，而在微任务调查中约有8%。造成这种差异的原因有很多。在中国，受访者的年龄相对较低，已婚工人的比例较低（占总数的40.4%），这意味着他们可能承担较少的家庭责任，不需要呆在家里。然而，在这一小部分工作者中，我们的发现确实揭示了照顾责任往往带有性别色彩。在中国，只能在家工作的男性和女性受访者比例分别为3.5%（26例）和3%（10例）。¹⁸然而，26名男性受访者中只有6人是因为他们要“照顾家人、老人或孩子”而只能在家工作，还有5人是因为他们“有疾病或残疾”。与此同时，十分之七的女性将她们只能在家工作的原因归于她们的照顾责任（见图7）。

▶ 图7.从事平台工作最重要的原因



平台工作与其他劳动力市场机会的可比性对受访者而言是一个不太重要的激励因素。如图5所示，只有1.25%的受访者认为“收入高于其他工作”。尽管这一比例与选择了同一回答的AMT美国工作人员（1%）相近，但远低于AMT印度工作人员的18%，后者表示在线平台提供的薪酬高于其他可获得的工作。印度和中国工人之间的差异，突显出这两个发展中国家在全国平均工资方面的重要差异。中国的最低工资标准和平均工资虽然不像美国那么高，但却比印度高得多。另一个重要因素可能是客户市场。在AMT和Crowdfunder等国际平台上工作的印度员工可能正在满足国际客户的需求，这些客户支付的薪酬虽然对于大多数工人而言不够多，但在印度还是比较客观的。另一方面，中国的平台满足的是国内市场的需求，客户可以更好地适应当地工资水平。

¹⁸ 在2015年的调查中，国际劳工组织发现，在AMT的印度工人中，16.2%的女性选择了这个理由，而男性只有7%；在AMT的美国员工中，15.8%的女性选择了该原因，而男性的这一比例为4.8%；在美国的Crowdfunder员工中，6.4%的女性选择了该原因，而男性的这一比例为2.8%（Berg, 2016年）。

3.4 平台工作就业：他们主要在哪些平台上工作？

多重归属（Multihoming），即同时在多个平台上工作，是平台工作中一个得到充分证明的现象（Choudary, 2018年）。受访者被问及他们于调查前一个月在几个平台上工作；三分之一的人表示他们只在一个平台上工作，30%的人在两个平台上工作，还有18.9%的人在三个平台上工作。这表明，工人倾向于将他们的在线工作集中在选定的几个平台上。我们的调查结果还显示，总体而言，参与调查的都是在工作平台上最活跃的工人。例如，参考下面的表3，在猪八戒上受访的536名工人中，有74.4%的人表示他们在猪八戒上最为活跃，而一品威客73.3%的受访者认为他们在该平台上最活跃。事实上，作为全国最受欢迎的平台，猪八戒是我们的样本中最常用的平台。在接受调查的三个平台中，通过时间财富受访的工人将该平台作为自己主要平台的几率最低。

▶ 表3.过去3个月工人工作时间最长的平台（百分比）

平台工作	时间财富	一品威客	猪八戒	总计
Freelancer中文网	3.3	3.5	3.2	3.3
猪八戒	6.3	12.1	74.4	41.8
一品威客	9.7	73.3	9.9	23.6
时间财富	64.3	3.0	1.5	19.5
k68威客网	7.0	3.9	1.9	3.8
其他	9.3	4.3	9.1	8.2
调查总数	300	232	536	1068

3.5 在平台上进行的工作种类

在进行这项调查之前，我们对中国劳动平台的文献综述揭示了平台上的许多工作类型。我们的调查结果证实了这一点。我们的数据如表4所示，显示了平台任务的广泛分布，但我们发现，对于所调查的三个平台，最受欢迎的任务是相同的。¹⁹根据受访者的总体分布数据（括号内），以及每个独立平台上的分布情况，最受欢迎的前4项任务是“设计和相关照片处理”（23.6%），“填写民意调查和问卷”（17.5%），“IT（软件和网络编程）”（14%），“编辑/编写服务/代码输入”（10.3%）。“填写民意调查和问卷”也是一个受欢迎的选择，尽管我们的调查正是这类工作的代表，很多人选择这一选项也可能是受此影响。

▶ 表4.主要平台工作行业分布（百分比）

	时间财富	一品威客	猪八戒	总计
无回答	7.7	8.2	7.1	7.5
IT（软件和网络编程）	10.3	11.2	17.3	14.0
设计和相关照片处理	19.0	17.2	29.0	23.6
影视制作/相关服务	3.0	6.9	3.7	4.2
翻译服务及相关工作	4.7	0.9	0.9	2.0
编辑/编写服务/代码输入	11.3	9.4	10.0	10.3
官方销售及推广	5.0	6.0	3.0	4.2
客户服务及检讨	7.0	3.0	1.9	3.6
填写民意调查和问卷	18.7	21.9	14.9	17.5

¹⁹ 本研究的局限性之一是，我们的调查被张贴在相关平台的“填写民意调查和问卷”部分；因此，可能会有更高比例的受访者选择这一选项。但是，平台间的行业分布总体上是非常一致的；这有利地支持了我们调查比较的真实有效性，因为在平台上进行随机抽样即使不是不可能，也是非常困难的。

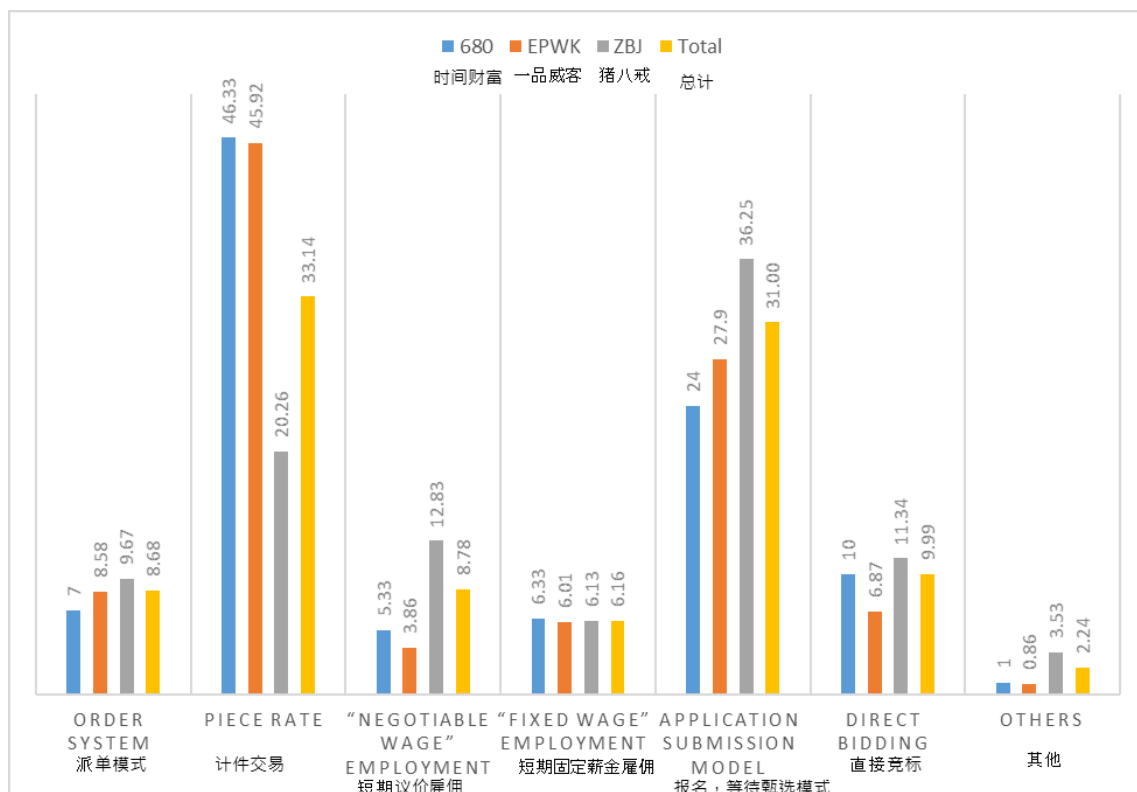
	时间财富	一品威客	猪八戒	总计
其他顾问服务（例如法律服务）	2.3	2.2	2.0	2.2
在线教育、辅导及相关工作	0.7	1.3	1.3	1.1
微任务处理（将数据填入电子表格等）	8.7	8.6	5.8	7.2
在线订单外包人工工作	0	0	0.7	0.4
其他	1.7	3.4	2.4	2.4
调查总数	300	233	538	1071

与其他两个平台相比，猪八戒上的任务似乎需要更高技能。这一点在IT和设计工作中表现得最为明显，猪八戒上的此类工作比其他两个平台要高5到10个百分点。相反，调查工作和微任务工作往往与低技能需求联系在一起，在时间财富和一品威客上更常见。这种分布的比较表明，尽管平台之间的主要任务类型分布是一致的（表明平台对类似客户的需求作出回应），但各个平台有不同的专长。平台之间关于任务类型的区别也可能是平台商业模式的一个功能，特别是考虑到它们各自的会员和收费系统。

中国的平台通常包含各种任务分配和支付结构的模型。我们的调查确定了7种不同的任务分配方式，并要求受访者回答指出他们最常经历的分配机制。可能的回答包括：派单模式；计件交易；短期议价雇佣；短期固定薪金雇佣；报名，等待甄选模式；直接竞标和其他。调查对每个类别进行了定义，以确保受访者能够正确地找到与他们所从事的工作最相关的竞争模式。例如，计件交易被定义为“需求者公布（数量和质量）需求，服务提供者在时间期限内提供最终产品”。与此同时，直接竞标被定义为“在需求方公布需求和预算后，有资格的开发人员尽其所能尽快拿到项目”。这种模式完全取决于有资格的开发人员拿到客户标的的速度。这些类别的完整定义详见附录2。

在这些可能的回答中，“计件交易”(33.14%)和“报名，等待甄选”（31%）几乎占有所有回答的三分之二。然而，平台之间存在显著差异，这反映出每个平台的专业不同。例如，五分之一的受访者表示，他们是按件计酬的，而其他平台上约45%的工人通常从事计件交易。同时，“报名，等待甄选”在猪八戒网站上的使用率最高，为36.25%。在这种类型的工作中，客户公布项目价格及其需求，工人在给定的时间内提供他们的简历和提议。这种模式也可以采用竞争或竞争展示的形式，在西方国家的设计平台上尤其常见，如99design。而这种模式在其他平台上不太常见。（见图8）

▶ 图8.各平台受访者最常用的任务分配和支付方式（百分比）



这种模式对工人的支付结构有影响，特别是他们被收取的费用和购买会员的需求。

3.6 中国劳动平台的会员和费用

在西方，自由职业平台通过扣除服务商商定价格中的一部分，向工人收取费用已成为常见做法，但也向平台上的工人提供会员选择，让更多人可以看到他们的简历，并让他们更容易与潜在客户取得联系。²⁰尽管由于竞争模式的不同，会员和收费制度存在很大差异，但这种做法在中国的平台上也很常见。关于中国平台有一个重要发现，即要求工人支付保证金以保证他们顺利完成工作，西方平台上并未观察到此种现象。在西方的自由职业平台上，担保（或托管）只针对客户，以确保他们向完成工作的工人支付报酬。²¹

在时间财富网上，工人被直接雇佣时，平台会收取5%的佣金，这些费用由工人承担，是平台费用中最低之一（时间财富网，NDa）。在报名等待甄选模式中，即使最终胜出者也必须将更高比例的收入，约20%上交平台。这使得工人在成功完成工作后，可以获得所公布金额的80%（时间财富网，NDb）。同样，对于计件交易的任务，也要收取20%的服务费（时间财富网，NDc）。对于软件开发项目，工人须根据项目的规模，向平台支付30% - 50%的项目回报保证金。此金额在项目成功结束前不能提取（时间财富网，NDd）。

与此同时，一品威客也被认为是服务收费最低的平台之一，因为自从2014年获得2000万元的首笔风险投资后，一品威客已经取消了大部分服务收费。²²目前，该平台的基本功能是免费的，但为工人提供VIP会员资格

²⁰ 例如，Upwork: <https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/211062888-Freelancer-Plus或Freelancer.com> <https://www.freelancer.com/membership/>。

²¹ 见<https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/211068208-Escrow-for-Fixed-Price-Jobs>。

²² 一品威客获华闻传媒2千万投资打造另一个淘宝，腾讯大阅网综合，2014-11-24。

11:07。可在https://baike.baidu.com/reference/9699709/99aaoHqS21A0lpfnrufQPNod8QdQ_L68w-AvLEhO6NE4UlfpFC4Syxejp-VHHMPFhXr8ebu6wLsH6wpP9mDo30z_w在线阅读。

等附加服务是收费的，包括一系列扩展服务，如更高的曝光度、安全服务和其他业务管理协助。²³在目前的模式下，一品威客的工人可以从直接竞标和直接雇佣任务中获得100%的收入。然而，对于竞标模式，该平台仍将收取20%的费用，其中10%用于推广，其余10%由参与但最终没有获得收入的人平分。这些费用会在任务发布到平台上时从奖励中扣除；例如，当客户在平台上成功发布一份奖励为100元的任务时，该平台将立即扣除20元，剩下80元供求职者竞价。²⁴而对于计件交易而言，工人可以获得任务发布价格的90%，其余10%作为推广和管理服务费被平台扣除。²⁵

随着时间的推移，猪八戒不断改变它的会员制度和服务收费。大多数变化导致了对工人收费的增加，或者根据会员的级别提供不同的服务。最初，猪八戒采用“纯佣金模式”，在2005年至2012年期间，对每个项目收取20%的服务费。2013年6月至2015年6月，收费结构改为“佣金+会员模式”，可以根据会员级别降低服务费（仍按任务总价值的百分比收取）。在获得巨额风险投资后（26亿元），猪八戒成为扩大市场份额和吸引新用户，取消了项目交易的所有服务费用（除了“设计竞标”和计件交易项目仍保留20%服务费）（见齐鲁晚报，2017年）。这一策略旨在吸引那些曾经使用收费平台的平台工人。

为争夺市场份额，有时平台会利用风险投资资金给与工人和客户补贴以鼓励其参与。在占领大部分市场之后，这些平台有时会改变政策以提高盈利能力。事实上，自2017年6月30日起，猪八戒已经成为中国最大的平台，到2019年，该平台声称拥有1400万工人。取得市场主导地位后，猪八戒再次对会员制度作出改变，重新对工人收取“技术服务费”，根据会员等级不同，费用从高级会员的2%、中级会员的6%到普通会员的10%不等。²⁶

► 表5.猪八戒会员制度及其相关费用（截至2019年8月）

会员类型	会员版本	会员（卡）的费用	技术服务费
注册版	普通会员	0元	20%
标准版	固定工位版	666元/月/空间(或以上)	20%
	专属办公室版	666元/月/空间(或以上)	20%
	定制办公室版	1188元/月/空间(或以上)	20%
商家版	漫游工位版	888元/月/空间(或以上)	10% ¹
	固定工位版	1188元/月/空间(或以上)	10% ¹
	专属办公室版	1188元/月/空间(或以上)	10% ¹
	定制办公室版	1588元/月/空间(或以上)	10% ¹

1. 不适用于报名等待甄选、计件交易、竞标等工作以及非特定场地需求订单、特殊订单渠道的技术服务收费。

高级版（当工场空间≥5时，可升级为“扩展版”）

本文件2019年8月13日通过。见：<https://vip.zbj.com/version>。

会员分层结构取决于工人愿意支付费用的意愿。最初，高级会员为5980元/月，中级会员为2980元/月，普通会员免费。与此同时，会员所获得的服务也在不断变化。会员版本和会费根据上述价格进行了调整，内容进一步丰富（截至2019年8月）。目前，该平台的会员费从666元/空间到1588元/空间不等，每月收取一次。除此之外，平台还收取技术服务费，每完成一项任务收取一次。普通会员每次收取20%，对于企业而言，因为他们的会员费略高，技术服务费在10%左右。（见表5）

²³ 除非注明，文章均为（一品威客网）原创，转载请保留链接：https://www.epwk.com/gonggao/article-i-597-art_id-254427.html 见一品威客VIP会员网站，网址<http://www.epwk.com/vip/>

²⁴ 作为一品威客网市场推广新策略的一部分，推广员专项基金于2011年8月26日设立。一品威客网上的工人可作为“一品威客推广员”，将一品威客的网站分享至微博、QQ空间和百度HI等在线公共论坛并获得报酬。更多信息请访问：<https://baike.baidu.com/item/%E4%B8%80%E5%93%81%E5%A8%81%E5%AE%A2%E7%BD%91>。

²⁵ 见海峰，2014年，“一品威客网首开行业先河推出“三大免费”服务”，产经网，2014-11-04 13:16:18。可在http://science.china.com.cn/2014-11/04/content_33963616.htm在线阅读，于2019年11月23日撤回。还可见一品威客网，2013年，悬赏任务、招标任务、雇佣任务、直接雇佣任务的区别。最后更新时间：2013-09-02。可在https://www.epwk.com/help/bang_18093.html在线阅读。2019年11月23日重新访问。

²⁶ <https://t.cj.sina.com.cn/articles/view/6476674152/1820a3468001008jm1>

在当前的会员制度中，猪八戒为工场会员提供了特殊的权利和激励，以促进平台目标增长，吸引更多工场用户（而非不属于任何工场的个人会员）。这些激励措施包括一项“临时措施”，即2019年7月1日至2020年6月30日期间，将工场（企业）会员的交易费用降至6%。²⁷此外，会员资格对任务分配也有影响，有时会根据工人的技能和客户的需要，以牺牲工人和客户的匹配度为代价，而新的激励机制会优先将任务分配给工场成员。猪八戒也开始根据会员级别和经验收取高诚信保证金（以下简称保证金），根据项目大小从不到一百到几百元不等，以防止可能出现的违反法规行为和相关罚款。

下面的表6展示了平台工人支付费用类型的调查结果。在所有平台中，72.1%的受访者表示不需要支付任何费用。正如前面所讨论的一样，那些从不支付费用的人不是因为平台政策，就是因为他们所从事的竞争模型而获得豁免，例如一品威客上的计件交易，该网站不会直接向工人收取任何费用。对于经常或大量从事平台工作的工人来说，他们通常会注册成为正式会员，尽可能减少总体交易成本并增加获得工作的机会。有13.4%的受访者表示他们支付了注册费用或会员费。²⁸竞标和报名等待甄选相关任务也常需要收取费用。无论是会员与否，这些工人往往需要在成功获得任务后支付“定金”。17%的工人表示他们支付了该项费用，这是一个相当高的比例，但是考虑到我们的竞争模型分类，竞标和报名等待甄选模式占有任务的40%，因此这一结果并不令人感到意外。

在三个平台中，猪八戒上回答“没有支付”任何费用的受访者比例最低（64.7%），但在其他付费类别中比例最高。由于工人在这个问题上可以选择多个答案，这意味着工人在某些任务上不用付费，但可能为其他任务或提供的服务支付多种类型的费用。此外，17%的人表示必须缴纳保证金。有趣的是，来自时间财富的回答显示，目前该平台可能是向工人收取费用最低的平台。

► 表6.工人支付平台费用的经验和支付费用的类型²⁹

费用	平台			总计
	时间财富	一品威客	猪八戒	
没有支付	81.0	77.7	64.7	72.1
会员注册	9.0	13.3	15.8	13.4
定金	10.0	12.5	22.9	17.0
培训	7.7	10.7	10.6	9.8
其他人	4.7	6.0	7.3	6.3
调查总数	300	233	538	1071年

除了询问工人在收费方面的经历外，我们还试图通过询问工人对于平台公平与否的看法以了解他们的想法。工人对“公平”的感知可能会受到此类工作不同维度的影响。然而，考虑到竞争模型与收费结构之间的直接关系，我们的分析关注的是，工人基于其通常参与的竞争模型是否认为收费结构公平。结果如下面图9所示。

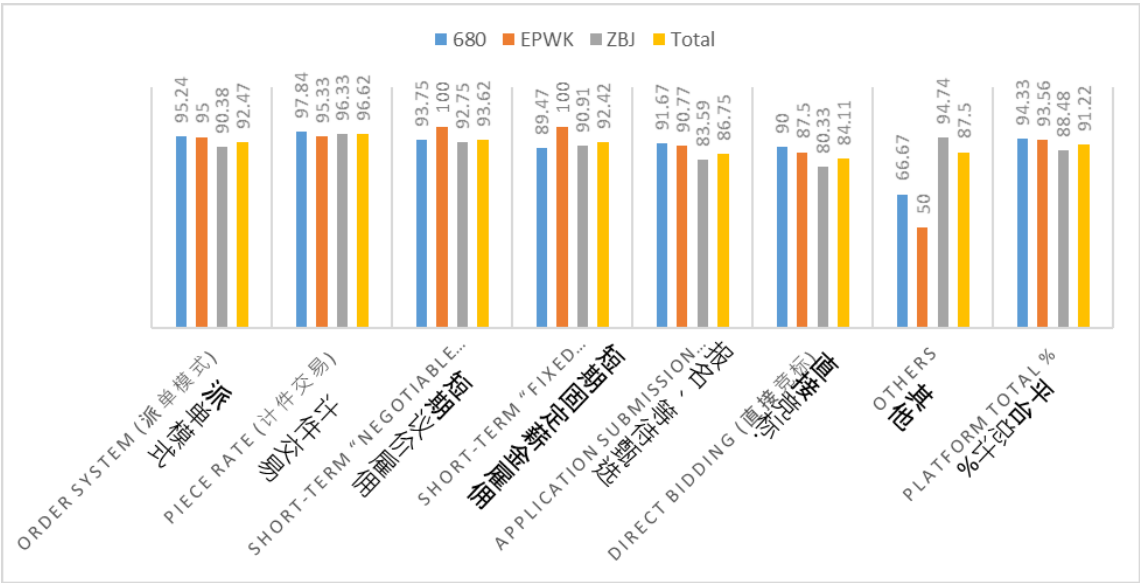
下图显示了平台工人最典型的竞争方式及其是否认为平台费用公平的交叉表格。总体观察下图，可以发现受访者大多（超过90%）认为竞争制度是公平的。比例稍低的竞争模型包括报名等待甄选（86.8%），直接投标（84.1%）和其他（87.5%）。猪八戒网上从事报名等待甄选任务的工人认为收费结构和直接投标系统是公平的可能性最低，只有83.6%的人作出了肯定的回答。

► 图9.按类别分认为竞争方法“公平”的受访者百分比

²⁷ 2019年7月1日到2020年6月30，工场会员（商家版）订单成交的服务费率为0%，只收取支付手续费的6%。详情请见：<https://vip.zbj.com/version>。

²⁸ 对于那些将“休闲”作为平台工作最重要原因的工人，他们支付的费用似乎低于样本的平均水平。只有7.5%的此类工人支付了注册费，低于13.35%的平均水平。14.6%的人支付了定金，略低于17%的平均水平；支付培训费用的工人比例也低于9.8%的平均值，仅有7%。与此同时，不支付任何费用的比例为74.7%，略高于72.1%的平均水平。

²⁹ 由于工人可能在一个平台上支付多个费用，因此各列百分比的总和可能不为100。



我们进一步询问了受访者如何看待平台运营系统中存在的问题，如评分系统的公平性、客户评分的自由度、平台是否经常改变定价政策等。虽然对前两个问题的肯定回答可以从平台公平的角度得到积极的解释，但第三个问题的高值更可能表明不利的条件。大约四分之三的工人认为他们可以自由地评价他们的客户。更大比例的工人，在所有平台上超过87%认为打分系统是公平的，但平台间存在显著差异，时间财富网上的工人作出肯定回答的比例高于猪八戒10个百分点。尽管觉得费用结构公平，但37%的工人表示平台经常改变其定价政策。值得注意的是，这一比例在猪八戒上最高，而猪八戒是几个平台中工人最人认为最不公平的。

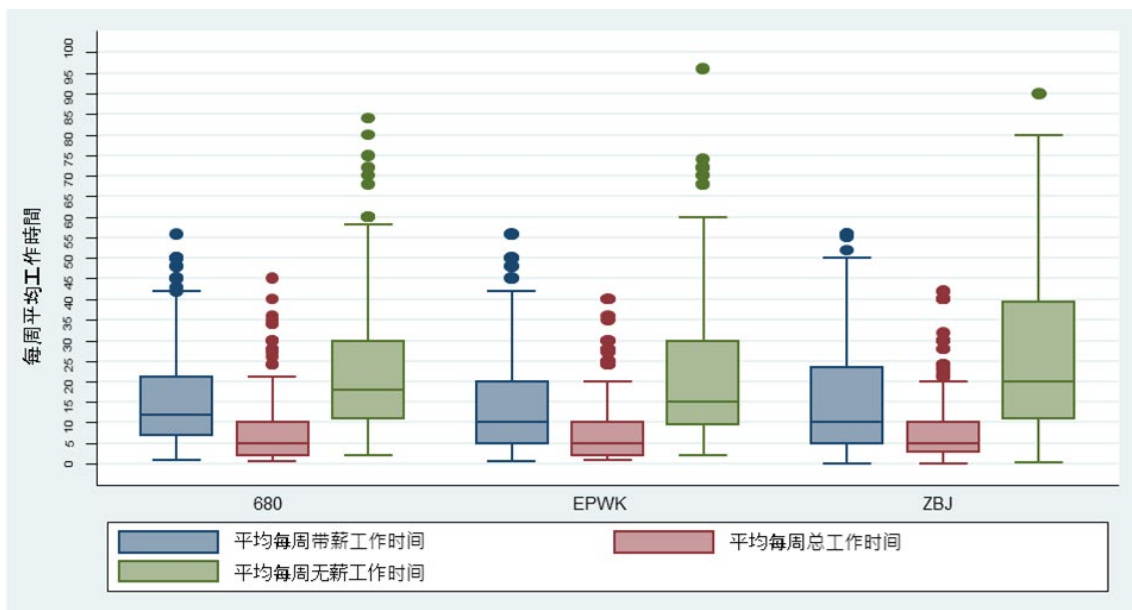
3.7 受访者的薪酬、工作时间和工作满意度

在探讨了工人人口统计数据 and 平台任务类型、竞争类型和费用结构的问题之后，我们现在来看一下中国劳动力平台的工作条件。我们的调查包括以下问题：工作时间（带薪和无薪）及相关小时工资，不从事更多工作的原因，任务发布人的不公平对待，以及工人的满意度。

我们首先看一下工作时间（带薪和无薪），以及与平台工作相关的小时工资。我们询问了一系列有关工作时间和工资的相关问题，以记录工人从事有偿工作和无偿工作（如找工作）的时间。我们还询问了他们的平均收入，这样我们就可以计算平台上的带薪时间和总时间的小时工资。在我们的计算中，我们选择剔除大于97.5%的异常值。工人被问及在普通一周内的经历。

图10显示了带薪和无薪工作时间的分布情况。总体而言，我们的调查显示，工人平均每周从事15.6小时带薪工作和8.3小时的无薪工作，因此合计平均每周工作时间为23.9小时。这意味着大约三分之一的工作时间是没有收入的，这一数字与国际劳工组织对微任务工作者的调查结果相当，但略高于乌克兰平台研究的结果，后者有27%的时间花在没有薪活动上（Berg等，2018年；Aleksynska等，2018年）。

图10.平台平均每周工作时间分布



与预测相同，以平台为主要收入来源的工人在平台上花费的时间更多。这些人的有薪、无薪和总工作时间分别是24.6、11.0和35.4小时。对于那些平台非主要收入来源的工人而言，他们的工作时间几乎是那些平台工作为主要收入来源工人的一半，带薪、无薪和总工作时间分别为13.2、7.5和20.7个小时。这两个群体都把大量时间花在了无薪工作上，但是依赖平台收入的工人这一比例较低，可能是因为他们在工作方面更有效率，从而节省时间。总的来说，依赖平台的工人有30%的时间在平台上从事无偿工作，而不依赖平台的工人有36%的时间从事无偿工作。

正如所预测的那样，这些群体的平均每周收入也有所不同。整体每周平均收入为372.72元（约53.25美元）。但是，那些把平台工作作为主要收入来源并花费更多时间从事在线工作的工人（599.42元或85.63美元）与平台工作不是主要收入来源、在平台上花费较少时间的工人（309.91元或44.27元）间存在巨大差异。³⁰（见表7）

我们还根据受访者提供的每周工作时间和工资信息计算了平均时薪。为了衡量这一点，我们完成了两种不同的计算：一种是带薪工作时间，另一种是包括无薪工作时间在内的总工作时间。如果我们把计算限制为带薪工作时间，则平均时薪是32.59元，远远高于2018年全国最低工资标准。时薪中位数是17.98元（2.57美元）。根据劳动主管部门的数据，这2018年每小时最低工资的最低值（辽宁省四类工作的10.6元），但低于最高值（北京市一类工作的24元/小时）（详见Li，2018年）。³¹

如果我们在计算中包括无薪工作时间，工资就会下降，平均时薪降低，为22.02元（2.86美元），时薪中位数降至12.62元（1.80美元）。将工人的无薪时间计算在内时，我们发现这导致时薪下降42%。我们将这些数据与AMT微任务平台上的印度员工进行比较，发现他们的平均工资（2017年为3.40美元）和工资中位数（2017年为2.14美元）均高于中国水平（Berg等，2018年）。

► 表7. 平均每周收入分布，以人民币元计³²

	时间财富	一品威客	猪八戒	主要收入	非主要收入	总计
平均每周收入	319.36	283.93	444.35	599.42	309.91	372.72

³⁰ 按平台将调查结果分类时，收入之间的差异也很大。ZBJ.com工作者的收入最高（444.35元），而EPWK.com工作者的收入最低（283.93元）。这可能是由于许多因素引起的，例如任务类型和行业特征。需要进一步研究。

³¹ 中国的最低工资因省而异。在四川等一些省份，最低工资包括强制性的“五险一金”费用。所以工人收到工资后必须把这笔费用返回国家，导致工人获得的实得工资少于规定的金额；但是，北京和上海的工资不包括这些社会保险金。

³² 工时和工资变量是原始变量分布的0%到97.5%。

	时间财富	一品威客	猪八戒	主要收入	非主要收入	总计
时薪（只计算工作时间）	30.32	27.18	36.46	29.57	33.38	32.59
时薪中位数（只计算工作时间）	16.67	15.00	20.00	18.06	17.96	17.98
平均时薪（包括无薪工作时间）	19.01	17.15	21.92	16.93	20.87	20.02
时薪中位数（包括无薪工作时间）	11.67	10.00	14.29	12.70	12.60	12.62

本调查中包括一个问题，即询问受访者对在线平台工作的总体满意度。此类单一指标工作满意度问题通常可以衡量工人对于工作内在特征的感受（工人实际从事的工作、自主权、工作压力等），而不是支付、合同状态或晋升前景等外在特征（Rose，2003年）。国际劳工组织对微任务工作者的调查显示，只有6%的人不满意，1%非常不满意（Berg等，2018年）。在乌克兰，4%的工人表示不满意，1%非常不满意。在中国，很少有工人对在线平台工作表示不满，结果中的比例甚至低于国际劳工组织的其他调查。只有2.4%的员工表示不满意或非常不满意。然而，为了更好地了解员工不满意的原因，我们提出了一个后续的开放式文本问题来找到原因。

► 表8.受访工人的满意度分布（百分比）

平台	时间财富	一品威客	猪八戒	总计
非常满意	28.3	23.6	17.1	21.7
满意	49.3	51.1	43.7	46.9
没感觉	21.7	24.0	35.3	29.0
不满意	0.3	1.3	3.4	2.1
非常不满意	0.3	0	0.6	0.4
调查总数	300	233	538	1071年

不满来自工作机会少和资源分配有限或不公平。例如，一名工人表示：“工作机会越来越少，高薪工作几乎都没了。”还有人说：“成功率低，工作质量不稳定，交易费用高。”其他调查也呈现出类似意见，随着更多工人在平台上注册，工作不足的情况和工作竞争不断加剧。事实上，20%的中国受访者表示平台上没有足够的工作。此外，18.2%以平台为主要收入来源的工人和19.5%主要收入来自平台外的工人都认为“工资不高”。（见表9）

► 表9.为什么不做更多在线平台工作或其他线下工作的原因，工人给出肯定回答的百分比

	时间财富		一品威客		猪八戒		总计	
	平台	非平台	平台	非平台	平台	非平台	平台	非平台
平台工作								
不能胜任这项工作	25.0	21.8	35.3	24.6	22.6	21.6	26.0	22.3
工作机会少	15.1	22.2	20.0	27.1	26.9	22.0	22.1	23.2
工资不高	21.4	18.8	15.3	16.3	17.7	21.3	18.2	19.5
没有时间	27.4	33.9	17.9	29.1	23.5	30.0	23.4	30.8
赚来的钱难以兑现	9.1	--	9.0	--	5.8	--	7.4	--
其他原因	2.0	3.4	2.6	3.0	3.6	5.1	2.9	4.2
调查总数	252	239	190	203	447	450	889	892

相比之下，对平台工作非常满意的受访者更倾向于认为平台工作机会多，工作时间自由，在闲暇时间也能赚钱。例如，一名工人回答说：“刚开始学习很难；但渐渐地，我变得越来越好。”另一名表示：“这儿有很多工作，我可以一边赚钱一边继续学习。”即使是在相似条件下工作，工人的态度也会有所不同，从而揭示了工作满意度指标的复杂性。”

当被问及是否愿意做更多平台工作时，83%的员工给出了肯定的回答。这一比例与声称希望从事更多非平台工作的工人比例相同（83.29%）。平均而言，受访者希望每周分别多花10和12.94个小时在平台工作上和非平台工作上。这些数据与AMT美国（10.5和11.9个小时）和印度工人（11.2和11.4个小时）在平台工作和非平台工作愿意多花多少时间的调查结果一致（Berg，2016年）。

那么，为什么工人们不增加工作时间呢？对于平台和非平台的工作，原因往往是相同的，并且各个平台的答案也是一致的。除了“赚到的钱很难兑现”这一选项外（该选项强调的是平台工作人员可将钱存入自己的账户，但却很难将这些钱从平台上转出并变成一种他们可以使用形式），受访者在线上和线下工作方面都作出了同样的选择。对于没有更多在平台和非平台工作的原因，他们选择了不能胜任工作（26%和22.3%）、工作机会少（22.1%和23.2%）、工资不高（18.2%和19.5%）等选项。对于没有时间这一选项，平台和非平台工作间的差异很大，30.8%的非平台工作人员表示没有时间，高于平台工作人员的23.4%。这种差异可归因于这样一个事实：平台工作中很大一部分是由受访者在其他活动的空闲时间兼职完成的。另一方面，非平台工作可能需要一个固定的时间表，而且可能会对工作时间有更多的限制，这让更多的受访者觉得他们没有时间从事此类工作。

与微任务调查结果相比，中国受访者因无法胜任而不做更多平台和非平台工作的总体比例更高。正如上面所讨论的一样，这是一个合理的结果，因为被调查的中国平台更加多样化，我们数据集中超过一半的工作被认为是需要高技能的。而微任务调查针对的是那些从事技能要求较低任务的工人（Berg等，2018年）。相比之下，三分之一的乌克兰受访者表示，他们需要进一步的技术培训（Aleksynska等，2018年）。

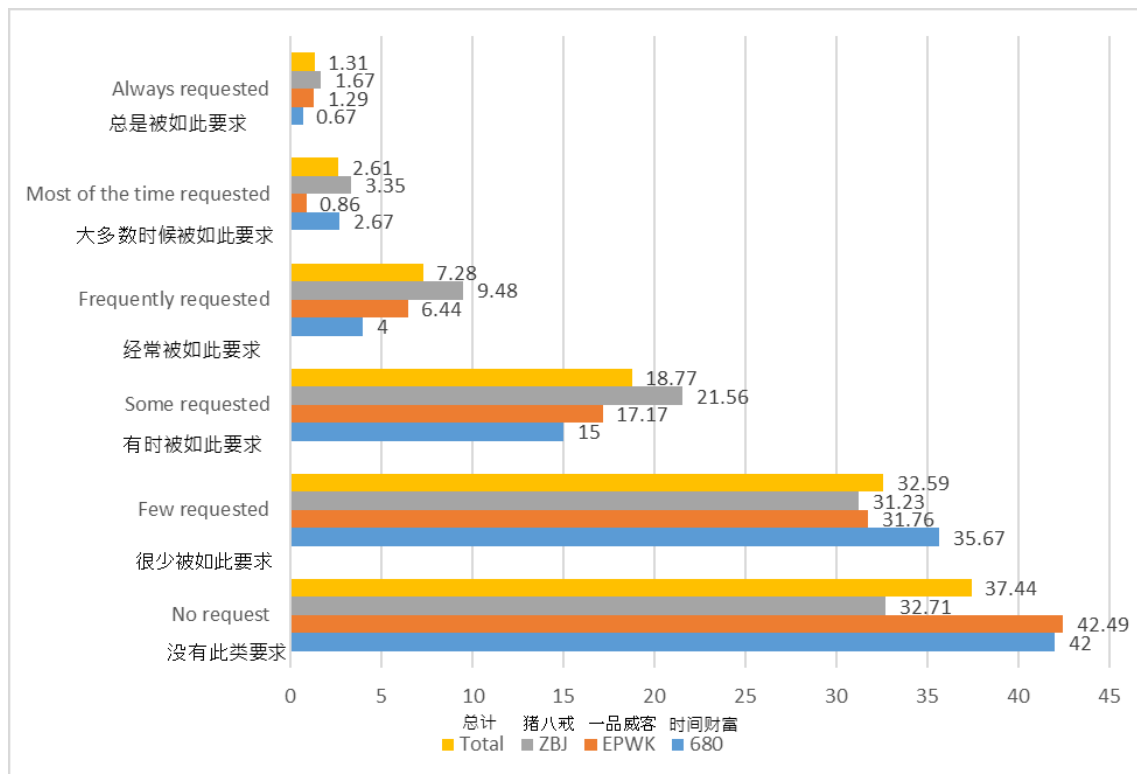
近五分之一的中国受访者表示，他们不做额外的工作是因为工资不高（18.2%和19.5%）。这表明，虽然中国工人并没有把“低工资”与他们的整体满意度水平联系起来，但当被问及为什么没有做比现在更多的工作时，他们则表现出对更高工资的偏好。

3.8 与平台客户关系

考虑到工人与客户间的关系对工作条件（包括收入和工作时间）的重要性，我们的调查也收集了客户与工人互动的有关信息。在这一节中，我们研究了客户如何对待工人，讨论了工作时间和监管安排，并探讨了拒绝支付或拒绝工作的问题。

在劳动平台上工作的一个常见的好处是它带来了工作时间的灵活性；然而，工人有时会感到有压力，因为要在特定时间在线以满足客户的需求。为了解中国的有关情况，我们询问了工人是否会为了维护与客户间的关系，被要求在正常工作时间之外（如上午9点到下午6点）进行工作。超过十分之一的工人（11.2%）表示他们会经常遇到这个要求。这与我们的数据一致，数据显示，工人平均每月中有大约5天（4.84天）会工作超过10个小时（包括无薪工作时间）。一天工作时间超过10小时的平均天数在不同工作平台间的差异很小，时间财富、一品威客和猪八戒上分别为4.77天、4.52天和5.08天（见图11）。

► 图11. 为了维护与客户间的关系，你是否需要在正常工作时间之外（如上午9点到下午6点）为客户提供服务吗？（百分比）



略超过一半的工人（52.7%）表示他们曾经历过完成一项工作并提交给客户，却没有得到报酬的情况。尽管这一数字低于2015年的调查，当时几乎所有的工人都经历过拖欠工资问题（94%），但来自中国的比例仍然很高。³³ 有时工人认为拒绝接收工作是公平的；在其他时候，他们认为这不合理。在564名曾经历过拒绝接收工作并且没有得到报酬的人中，有31.7%的人认为其中一些情况是合理的。然而，中国工人（31.6%）也常常觉得拒绝接收他们的工作是没有道理的。在这种缺乏正当理由的情况下，人们认为工人应该得到合理的劳动报酬。一位工人解释到：“我付出了努力，但没有得到适当的回报；这对我的心理有一定影响。”一些人抱怨称，平台的结构和规则允许客户找借口，声称他们不满意，可以避免为完成的工作付款。例如，一名工人抱怨说，“平台的力量不够（防止客户拒付），客户的质量也不高。”

在极端情况下，工人的账户有时会被锁定或关闭。这些决策通常由平台做出。6%的员工表示说他们的账户曾被关闭，其中44%的人认为这种行为不合理。帐户关闭的原因通常与“客户的投诉”有关。一名员工表示：“每当与客户发生冲突，（客户）只要向平台投诉，大多数情况工人的账户都会被关闭。”通常这些决定都是平台在很少或没有与工人协商的情况下做出的。正如一名工人所说，“（我）甚至无法与客户沟通，我的账户就被关闭了。”

调查还询问了工人是否有过被欺骗或欺诈性待遇的经历。幸运的是，这种情况很少发生，只有1%的受访者表示有过这种经历。如果这样的事情发生在工人身上，他们会如何处理？对此，工人们有不同的看法。23.4%的受访者表示“什么都不做”，而近一半的人（48.5%）表示会向警方报案。很大一部分人会“告诉朋友”（31.3%）。约四分之一的（25.7%）愿意在互联网上的公共论坛或在线空间分享自己的经历。工人对如何防止诈骗案件知之甚少；例如，一名工人表示：“我不知道如何避免诈骗。我只能告诉我的朋友们。”另一位则表示，作为平台工人他们“不知道如何保护我们的权利，（部分原因是）我们缺乏法律知识。”

³³ 2015年末付工资案件的高比例至少部分是由于工人的工作错误率高（Berg, 2016: 15）。

3.9平台工作人员的经济保障

长期以来，平台经济中工作引起了人们对参与者经济保障的担忧，因为此类工作的收入不可靠。除了三分之一只从事平台工作的工人外，还有20%是自由职业者。如此高比例的工人在没有就业保障或收入保障的情况下工作，引起了人们对其经济保障和社会保障的担忧。

下列表10通过比较平台工人和非平台工人的工作经验，列出了平台工人（不包括那些认为其主要职业是学生的工人）的经济安全和社会保障方面的信息。表的上半部分描述了衡量收入保障有关问题的回答，而表的下半部分记录了被调查者的保险覆盖率。在第一组中，将平台工作作为主要收入来源的工人没有其他收入来源的比例略高，这意味着如果平台上没有足够的工作，他们可能更容易缺乏财务保障。然而，在一项旨在评估“家庭月收入总额是否足以涵盖必要基本支出”的问题中，在依赖平台工作作为主要收入来源的工人中，持肯定回答的比例高于不依赖平台工作的工人。一种可能的解释是，依赖平台的工人可能会有其他来源的月收入，如来自他们的家庭。此外，工人们倾向于通过储蓄来实现“自我保障”，以应对收入微薄的时期。这在中国尤其普遍，因为中国有很多重视稳定的文化价值观。也可能正是因为如此，相当一部分工人表示他们有一个月的工资储备以应付家庭紧急情况。以平台为主要收入来源的平台工人有“应急基金”的比例比不以平台为主要收入来源的工人更高。

虽然中国政府有由五险一金组成的强制社会保护体系，个人也可以自己缴费参与社会保险（详见Cai，2019年获取最新规定和进一步信息）。因此，我们的调查包括了关于不同类型保险的问题，这些保险可能是由工人自己缴纳的，如人寿保险、汽车保险、健康保险等列在表10中的保险。

我们的调查结果显示，总的来说，那些将平台工作作为主要收入的工人没有额外保险的几率更高，但差异非常小（样本范围内的平均水平是33.81%，以平台工作作为主要收入来源的工人和非主要收入来源的工人间的差距不到2个百分点）。当涉及到人们可能购买的特定类型的保险时，主要依靠平台获取收入的受访者和工人的保险覆盖率只在少数几个领域存在差异。例如，在那些主要依靠平台获得收入的人更可能拥有住房保险。在中国，根据住房类型的不同，个人只有在拥有住房或抵押住房贷款的情况下才需要缴纳住房保险。这通常意味着，那些依赖数字劳动平台作为主要收入来源的人中，有更大比例的人持有住房抵押贷款。然而，当我们询问受访者的住房安排时，我们的调查显示，以平台为主要收入的工人持有抵押贷款（20.9%）的可能性要低于那些从其他来源获得主要收入的工人（28.5%）。另一种解释是，将平台作为主要收入来源的工人（6.4%）比那些平台不是主要收入来源的工人（1.8%）更有可能住在村屋里，而这些村屋需要某种形式的住房保险。另一个显著差异反映在人寿保险覆盖率上，该保险在以平台为主要收入来源的工人中覆盖率并不高。为了更好地了解这两类工人的保险范围差异，还需要进行进一步的调查。

► 表10.平台工作人员（非学生）的经济保障及社会保障（百分比）

	平台工作是主要的收入来源		总计
	是	否	
收入保障（是的百分比）			
无家庭、投资或其他收入来源	46.5	41.8	42.8
家庭每月总收入足以涵盖必要基本开支	11.8	6.6	7.7
有一个月的工资应付家庭紧急情况吗	28.8	24.7	25.6
个人承担保险（是的百分比）			
没有保险	35.3	33.4	33.8
养老	7.7	6.6	6.8
车	35.9	37.6	37.3
房子	12.4	7.8	8.7
医疗	31.2	32.1	31.9
人手	14.1	21.1	19.7
其他	2.9	2.1	2.3
总数	170	667	837

► 4 讨论当前平台的问题和未来的发展

在总结了有关工人人口统计数据和工作条件的调查结果后，我们来探讨工人对他们在劳动平台上未来就业前景的想法以及他们对平台工作的看法。大多数平台工作者认为平台工作在中国将继续增长。五分之四的员工回答给出了肯定的答复，他们认为平台工作将继续增长，另有17%的员工选择“更倾向于是否而非否”。在这个问题上，只有3%的人回答“更倾向于否而非是”或“否”。在所有被调查的平台上，这些回答的概率都是相似的。进一步的证据表明，受访者对平台工作的未来持积极的态度，72%的受访者表示他们会向朋友推荐平台工作，这表明大多数人都看好这类工作。并不令人意外的是，认为平台工作将继续增长的人愿意向朋友推荐平台工作的可能性特别高（84%）。

总的来说，工人们觉得平台工作的竞争很激烈（而不是弱，或者既不激烈也不弱）。在猪八戒上工作的人更倾向于认为竞争激烈（76.0%），高于一品威客（62.2%）或时间财富（64.3%）。虽然这些问题是根据工人对平台工作的整体看法而提出，但工人的回答无疑会受到他们在常用的平台上经历的影响。例如，猪八戒每次都有更多的工人竞争任务，这可能会让工人觉得平台上的竞争更加激烈。事实上，一名猪八戒工人解释说：“一个工作机会可以吸引100到200人甚至更多的人来竞争”，而这一说法并没有得到其他两个平台工人的响应。

工人们应对平台竞争的一个方法就是策略性竞标。通过较低的出价，工人吸引客户和赢得工作的成功几率更高。为了评估这种情况的发生率，调查询问受访者是否有过出价低于工作预期价格的经历。超过10%（10.9%）的工人报告表示，为了得到他们想要的工作，他们至少经常（51-70%的时间）出价低于通常（或平台建议）的价格。考虑到超过四分之一的工人（27.36%）并不参与任何竞标任务，这一比例相当高。当被问及出价偏低的原因时，受访者的回答包括“竞争压力大”或“觉得自己的技能或经验可能不如其他竞争对手”。

尽管竞争激烈，但受访者倾向于将平台工作作为未来可行的选择。约70%（69.19%）的工人表示，他们将在未来3-5年继续在平台上工作，还有27.6%的人表示，他们更愿意继续从事平台工作，不会放弃。大约3%的受访者表示，他们打算或很可能在这段时间内停止在劳动平台上工作。

希望继续在平台上工作的部分原因可能是许多工人表示，他们的在线工作与自己的兴趣有很大重叠。共有超过85%的员工表示，他们的平台工作与他们的兴趣非常相关或相关。那些认为平台工作与他们的兴趣非常相关的工人很有可能将来会继续从事平台工作（80%）。对于那些打算继续在平台上工作的人来说，经济需求和自由也是重要的因素。用一名工人的话来说，“平台工作的主要优势是自由”，“我想什么时候工作就什么时候工作”，“时间灵活，可以挣钱来补充收入”。

我们的调查以一个开放的问题结束，邀请受访者分享他们作为平台工人的任何其他想法，并指出他们希望平台工作可以得到改进的任何特征。回答内容涵盖范围丰富，从“更好的工作分配和可及性”、“应增加工作类型以增加工作机会”、“更好的工作流程、审批时间和系统”，到要求平台提供更多的信息和更大的透明度。一名工人表示，“客户的需求和定价应更明确”，让他们更多地关注客户关系，而另一些人则强调平台作为劳动力中介发挥的作用，如“信息安全和治理”、“需要加强对个人隐私和合法权益的保护”等。平台佣金和费用也是工人争论的焦点和需要改进的地方。例如，一名工人表示，“（平台）收取20%的服务费是很高的。我希望他们能降低价格。”有趣的是，只有一个回答表示希望将平台工作正式化，“包括五险一金”。

工人解决问题的一种常见方式是与客户直接沟通任务条款。然而，工人之间和工人与顾客之间的交流是有限的。被调查的平台的目的就是用来限制工人和客户之间的直接交流，也许是为了确保这些市场关系的控制权仍集中在平台上。例如，在猪八戒平台上，工人不允许在其网页上提供个人联系信息或在平台上发布广告。³⁴相反，猪八戒在内部开发了自己的通信软件，最初被称为“八戒呼叫IM”，系统后在2019年7月被升级为“八戒企业QQ”，确保所有客户和工人间仍通过平台通信。³⁵在该软件开发的同时，也出台了一项新的限制措施，即线下交易的工人将会受到惩罚³⁶，以及对工人规章制度进行修订（在英语中常被称为“服务条款协议”，2019年6月3日生效），

³⁴ 一些平台不允许工人之间建立网络联系，从而限制了工人的集体行动。例如，网约车司机不允许聚集在同一个中央调度位置。

³⁵ 详见：<https://quan.zbj.com/thread-31901-1-1.html>

³⁶ 见2017年最初的规定，网址：<https://quan.zbj.com/thread-1874-1-1.htm>

禁止使用非猪八戒提供的其他途径交换平台用户的联系信息。³⁷通过工人与客户之间的沟通维持在平台范围内，猪八戒可以确保其继续收取所有交易的佣金。违反这些规则的个人将被删除推荐信息，并受到警告。第二次违规将被没收保证金500元，情节严重的，平台可酌情决定取消会员资格。

尽管存在这些威胁，但限制平台之外的通信很难。想要与他人交流的工人可以通过QQ、微信等手机应用组成自己的讨论组，也可以加入一些在线博客或公共论坛，如知乎、百度、微信网页版等。大多数猪八戒的平台工人也在调查中表示，他们曾与在猪八戒平台外与客户进行交流，而QQ、微信、电子邮件等独立社交媒体工具是最常用的交流方式。事实上，超过四分之一（26.7%）的受访者表示，他们会定期或偶尔与平台外的客户进行沟通；在所有平台上，这种交流的比例差别不大（时间财富，27%；一品威客，27%和猪八戒，26.4%）。这表明，不管平台对私下交流的政策如何，工人和客户通常都会绕过平台。

通常是客户主动提出在平台之外进行通信的请求，工人中有78.7%选择了该选项。与此同时，工人们则分成了两派，46.5%的人更喜欢在平台上与客户沟通，剩下52.9%的人倾向于直接在平台外与客户沟通。很大比例（67.0%）倾向于直接沟通的人认为“这样在理解任务和满足客户需求方面更有效率”，这表明平台可以改进其现有的沟通系统和软件。

认为自己会长期从事数字劳动平台工作的工人可能会关心他们的工作经验如何被认可和得到重视。一个重要问题是平台如何分配工作。例如，猪八戒已经开始使用大数据匹配方式：当客户选择派单选项后，大数据匹配方式将任务分配给一个工人，该工人有15分钟回复邀请并接受工作。³⁸如果工人没有响应，系统将把项目重新分配给其他可用的候选者。鉴于该平台提供了不同等级“费用和会员”的选择，该算法在分配工作时很可能优先考虑工人支付费用的多少，工场成员优先，其次才是在线会员和非会员。在这之后技能和表现才会被考虑在内。这使得会员间工作机会分配不平等，让非会员工人处于不利地位，这违背了平台工作不受任何限制的最初理念，每个人应该有机会根据自己的经验和能力公平地竞争工作。

另一个值得关注的问题是平台经验（缺乏）可移植性。例如，中国的公共媒体提出了一项建议，即平台工人的经验可以由地方当局认证，并获得某种形式的专业认可。报道还建议，平台上的“工作经验”可以算作正式资格认证。随着中国平台工作的发展，一些平台声称向新人提供如何经营企业等培训。它们还为工人提供工作证明，作为证明其经验的一种方式。例如，当地新闻报道称，“威客工作”的认证经验可以用来获得政府认证（官方资格）的中级技术人员资格。³⁹如果这些是真的，那么平台经验可能会为工人提供一种提升技能的方式，并为线上或线下工作拓展劳动力市场机会。

这类工作的长期可持续性也要求更好将其地纳入社会保障计划。如上所述，在中国，平台工人在当前的法律框架下不被视为雇员，这使得工人没有社会保障或不受劳动合同法保护。用人单位和劳动者都有依法缴纳国家规定的五险一金的义务；对自雇工人来说，缴费是自愿的。由于缴费的数额因地而异，并且基于当地的平均工资，传统工人很难实现自我缴费（见Dorfman等，2013年和Zhou，2019年），对平台工作者而言也可能如此。

³⁷ 根据第7条，“线下交易”和“诱导交易”同受2019年6月3日设立的同一条规定的管制。该规定指出，工人不得尝试在猪八戒之外的平台工作（或交易），也不得鼓励客户在其他平台上与他们合作。违规将受到猪八戒平台工人管理规定（最新修订于2019年6月3日）的处罚。第一次违规将降低员工诚信评分40分，并对工人业务活动给予15天的限制；违规者将导致诚信分被扣60分，并受到30天的限制。如违规第三次，工人注册费将被没收，并被取消会员资格。

³⁸ 详见：工作分配过程（2017年）：<https://quan.zbj.com/thread-3642-1-1.html>，现在所需时间缩短10秒（见：<https://quan.zbj.com/thread-24480-1-1.html>）。

³⁹ 中文新闻视频请访问：<https://www.k68.cn/PostView.asp?imageID=87490>。

► 5 完善数字劳动平台在线工作的政策建议

经过十年的发展，中国平台劳动力市场已经形成了以猪八戒为市场领导者的寡头垄断格局；与此同时，劳动力市场机制在将平台工作纳入国家社会经济机制方面仍不成熟。中国刚刚开始对平台工作进行管制，主要针对通过平台匹配的基于位置的工作，创造并解释了外卖、网约车等“网约工”的定义，截至2018年，在中国有7000万人从事此类工作（Zhao和Gong，2019年）。迄今为止的有关诉讼都没有将此类网约工认定为平台员工。因此，尽管有报道称一些平台已经开始为其所属工人支付意外伤害保险，但大多数工人被要求自己支付（通常约3元/天或约100元/年）（见Zhao和Gong，2019年）。与此同时，对于线上和线下的平台工作者，社会保险和退休基金等其他保险仍然缺位。在最糟糕的情况下，工人自行支付意外伤害保险，在发生意外时仅能收到有限的补偿（见，例如XiDongqi在2018年一份报告中的案例，2019年）。

然而，监管可能会越来越多。⁴⁰在《互联网平台用工劳动争议审判白皮书》的一次新闻发布会上，北京市朝阳区人民法院负责劳动纠纷案件的助理法官吴克孟先生回应表示，法院对平台和工人间劳动关系的判定并不取决于他们签署的“合同”，而在中国法律框架下的实际工作条件（检察院日报，2018年）。该发言表明有可能通过诉讼建立正式的劳动关系。如果平台工人的劳动关系得到认可，现行的《劳动合同法》就可以扩展到平台工作。虽然可能还有很长的路要走，但中国最近的这些发展可能与西方国家类似的判决相呼应。⁴¹

由工人组成的集体组织可能是解决这些政策问题的另一种机制。调查结果表明，工人正在进行自我组织，这在他们参与讨论组、博客和在线论坛中得到了证明。工人们也可以通过公开信向当地政府表达担忧。然而，没有政府的支持，这种水平的“非正式”组织几乎没有希望，特别是在这样一个由中央管制的国家。另一方面，更多的协调对话已经开始。中华全国总工会已经表达出将在线工人组织起来的兴趣。例如，在2017年，中华全国总工会委托团队对平台指定工人进行了深入调查，其中包括北京、山东、河南、广东、浙江等地的社会保险问题（Xi，2019年）。同年，在上海市工会第十三次代表大会上，新当选的上海市总工会主席在致辞中提到扩大社会福利项目和推动个人工会成员参与新型就业群体，包括平台指派工人（Zhou，2017年）。目前，中国政府正在探索有效措施为平台工人提供工伤保险。

此外，中国还有两个监管互联网问题的官方机构，有助于监管平台经济，即“中国互联网信息中心（CNNIC）”和成立于2011年，“国家互联网信息办公室”下属的“中国违法和不良信息举报中心”。这些机构旨在收集互联网活动有关信息，并处理公众论坛和在线购物平台上的投诉（国家互联网信息办公室举报中心，2019年）。如果这些中心有助于规范平台工作，可能需要其扩大其覆盖范围和职责。

正如Johnston和Land-Kazlauskas（2019：26）指出的那样，“通过集体行动、诉讼和最终立法的结合，努力推进集体劳动权利的实现。”“西方的经验可以解释监管措施应如何发展，让工人自己定价、对合同条款进行谈判、鼓励创业、在声誉和品牌发展方面给予工人更多的控制权、设立公平的评估系统和申诉程序、鼓励集体谈判等理念可以在平台经济上发展长期的可持续关系（Berg等，2018年；Choudary，2015年；Johnston和Land-Kazlauskas，2019年；Parker、Van Alstyne和Choudary，2016年；Sundararajan，2016a和2016b；Van Alstyne、Parker和Choudary，2016年）。

国际劳工标准可为如何规范某些做法提供指导。例如，在中国和其他地方，平台工作的一个特点就是向工人收费。此外，中国的平台在某些情况下要求工人提供保证金，如果工人未能成功交付工作，保证金将被没收。禁止向工人收费一直是许多国际劳工标准的主题，也是“劳动不是商品”这一原则的核心（De Stefano和Wouters，2019年）。《1949年工资保护公约》和《1997年私营就业机构公约》（第181号）禁止向工人收费。《1949年工资保护公约》（第95号）指出，“任何扣除工资，以确保直接或间接支付获得或维持就业的目的，由职工雇主或其代表或任何中介机构（如劳动力承包商或招聘人员），应予禁止”（第9条）。同样，《1997年私营就业机构公约》（第181号）第7条规定“私营就业机构不得直接或间接向工人收取全部或部分费用。”

⁴⁰ 新颁布的《中华人民共和国电子商务法》仅涵盖了在线服务/商品供应者及其顾客间的矛盾。法律中英版本请见：<http://www.lawinfochina.com/display.aspx?id=e0c468fd44d5b50bdfb&lib=law>。

⁴¹ 欧洲和拉美规章制度合集请见<https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/>

尽管平台工作者权益保护还有很长的路要走，但对平台工作面临的挑战和机遇的现有认识显示出建立有效监管有很多可能的途径。的确，中国2008年（新）《劳动合同法》花了近十年时间才得以实施，让工人感受到其影响所花时间更长（参见Ho和Huang，2014年对这一过程的回顾），这些近期的情况表明任何改革都可能是一个漫长的过程。在平台经济中确保体面劳动的路上荆棘密布，但这是一条崇高的路。

附录

附件 1:2018年中国最低工资标准

2018年最低工资最高的城市是北京（24元），其次是上海（21元）和天津（20.8元），然后是广东（20.3元）。

单位：元

地区	标准实行日期	月最低工资标准				
		第一档	第二档	第三档	第四档	第五档
北 京	2018.09.01	2120				
天 津	2017.07.01	2050				
河 北	2016.07.01	1650	1590	1480	1380	
山 西	2017.10.01	1700	1600	1500	1400	
内蒙古	2017.08.01	1760	1660	1560	1460	
辽 宁	2018.01.01	1620	1420	1300	1120	
吉 林	2017.10.01	1780	1680	1580	1480	
黑龙江	2017.10.01	1680	1450	1270		
上 海	2018.04.01	2420				
江 苏	2018.08.01	2020	1830	1620		
浙 江	2017.12.01	2010	1800	1660	1500	
安 徽	2015.11.01	1520	1350	1250	1150	
福 建	2017.07.01	1700	1650	1500	1380	1280
江 西	2018.01.01	1680	1580	1470		
山 东	2018.06.01	1910	1730	1550		
河 南	2017.10.01	1720	1570	1420		
湖 北	2017.11.01	1750	1500	1380	1250	
湖 南	2017.07.01	1580	1430	1280	1130	
广 东	2018.07.01	2100	1720	1550	1410	
其中：深圳	2018.07.01	2200				
广 西	2018.02.01	1680	1450	1300		
海 南	2016.05.01	1430	1330	1280		
重 庆	2016.01.01	1500	1400			
四 川	2018.07.01	1780	1650	1550		
贵 州	2017.07.01	1680	1570	1470		
云 南	2018.05.01	1670	1500	1350		
西 藏	2018.01.01	1650				
陕 西	2017.05.01	1680	1580	1480	1380	
甘 肃	2017.06.01	1620	1570	1520	1470	
青 海	2017.05.01	1500				
宁 夏	2017.10.01	1660	1560	1480		
新 疆	2018.01.01	1820	1620	1540	1460	

来源: <http://www.chinanews.com/cj/2018/10-11/8646690.shtml>

附录2 任务分配和支付结构的完整定义

1、派单模式：平台根据注册服务提供者过去的工作以及项目开发和行业等领域的经验，派发客户“订单”。派单通常使用推荐算法派单系统，以匹配项目和程序员。

2、计件交易：需求方公布（数量和质量）需求，服务提供者在时间限制内制作完成最终产品。

3、短期议价雇佣：类似于职业介绍所，平台提供双方信息并匹配短期合同。但是，薪资由双方协商或利润分成。对于在线辅导，这可能取决于一个班的学生人数，无论是在线一对一辅导还是在线课程教学。

4、短期固定薪金雇佣：类似于职业介绍所，平台提供双方信息并匹配固定工资的短期合同。

5、报名等待甄选模式：客户公布项目价格和需求，服务提供者在期限内提交简历和提案。任务将以最后修改为准，如竞赛赏金或比稿模式。

6、直接竞标：在需求方公布需求和预算后，符合条件的工人尽快抢单。这种模式完全取决于符合条件的工人竞标的速度。

参考文献

时间财富网，无日期(a)。时间财富网发布雇佣项目规则。在线可访问https://help.680.com/view_122.html。另见VIP会员系统<http://www.680.com/vip/>。检索时间为2019年11月23日。

时间财富网，无日期(b)。赏金分配规则。在线可访问https://help.680.com/view_90.html。检索时间为2019年11月23日。

时间财富网，无日期(c)。 http://help.680.com/view_15.html。检索时间为2019年11月23日。

见时间财富网。无日期(d)。时间财富网开发类项目押金收取规则。在线可访问https://help.680.com/view_123.html。检索时间为2019年11月23日。

Aleksynska, M.; Bastrakova, A.; Kharchenko, N , 2018年。《乌克兰数字劳工平台的工作：问题与政策》。工作条件和就业条件系列WP，国际劳工组织，日内瓦。2018.ISBN: 978-92-2-030735-9

Berg, J , 2016年。《按需经济中的收入保障：对众包工人的调查结果和政策教训》，工作条件和就业系列WP，国际劳工组织，日内瓦。

B Berg, J.; Furrer, M; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M Six , 2018年。《平台与劳动世界未来：迈向网络世界的体面劳动》。国际劳工局，日内瓦，2018。ISBN 978-92-2-031024-3

曹志伟。“关于改革“五险一金”制度的建议”2019年02月18日 13:4。来源：人民政协网。网址：<http://www.rmzxb.com.cn/c/2019-02-18/2285785.shtml>

Chan, K. W. 2013年。《中国的户口制度阻碍了其复兴之梦》，南华早报，2013年1月19日早12：00。请访问<https://www.scmp.com/comment/insight-opinion/article/1131085/chinas-hukou-system-stands-way-its-dream-prosperity>获取。

中国互联网络信息中心。2019年。第43次中国互联网络发展状况统计报告，2019年2月。

Choudary, S.P , 2015年。《平台规模：一个新兴的商业模式如何帮助初创企业用最少的投资建立起庞大的帝国》。(平台思考实验室)

Choudary, S.P , 2017年。《平台垄断的危险（欧洲工商管理学院知识）》。可访问<https://knowledge.insead.edu/blog/insead-blog/the-dangers-of-platform-monopolies-6031>。

De Stefano, V.; M. Wouters , 《数字劳动平台应该被视为私人职业介绍所吗？》，ETUI远见第7期。(2019年4月)。

Dorfman, M. C.; Holzmam, R; O'Keefe, R; Wang, D; Sin, Y; Hinz, R , 2013年。《中国的养老金制度:一个愿景》。发展方向：人类发展。75730。世界银行。可访问：<http://documents.worldbank.org/curated/en/967081468261926761/pdf/Chinas-pension-system-a-vision.pdf>。

Diaz-Serrano, L.; Vieira, J. A. C , 2005年。《欧盟的低工资、高工资和工作满意度：来自14个国家的经验证据》。IZA讨论文件第1558号。2005年4月。可访问<http://ftp.iza.org/dp1558.pdf>。

Graham, M.; Hjorth, I.; Lehdonvirta, V , 2017年。《数字劳动与发展：全球数字劳动平台和零工经济对工人生计的影响》，转移第23卷第2期，第135 – 162页。

Han, J., & Cen, G. , 2014年8月。《基于威客模式的工业产品平台设计》。2014年第九届计算机科学与教育国际会议（第1136-1139页）。电气和电子工程师协会。

构艾瑞集团，2010年。《中国威客行业白皮书》。可访问<https://wenku.baidu.com/view/a6480889a0116c175f0e4893.html>

Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C., 2019年。《按需工人组织起来:零工经济中的代表、声音和集体谈判》。INWORK。国际劳工组织。工作条件与就业系列第94期。

李金磊，2018年。《31省份最低工资排行出炉：上海最高你家乡第几》。2018年10月11日08:34。来源：中国新闻网。可访问<http://www.chinanews.com/cj/2018/10-11/8646690.shtml>

李晓鹏，王菲，2015年。《猪八戒网：众包服务平台的运营逻辑》。新闻传播学案例，中国人民大学新闻学。2015年6月24日。可访问http://211.71.215.185/GuangGao/content/2015-06/24/content_32361.htm。

刘志高。技术创新管理案例：一品威客网。清华大学技术创新中心。

Parker, G.G.; Van Alstyne, M.W.; Choudary, S.P., 2016年。《平台革命:网络市场如何改变经济，以及如何让它们为你工作》。纽约，纽约州，W.W.诺顿。

中华人民共和国。2010年。《据统计，2009年北京市职工平均工资为48444元》。http://www.gov.cn/jrzq/2010-07/16/content_1656395.htm

检察日报，2018年。《新型劳动关系，不仅是道是非题》。2018年8月22日 08:08:14。可访问http://www.xinhuanet.com/legal/2018-08/22/c_1123306280.htm。

齐鲁晚报，2017年。《平台战略+生态布局猪八戒网下一个十年主打“共生”》2017年01月05日11:30。可访问http://news.ifeng.com/a/20170105/50526796_0.shtml

国家互联网信息办公室违法和不良信息举报中心。2019年。《2019年7月全国互联网举报情况》http://www.12377.cn/txt/2019-08/02/content_40852750.htm。

Rose, M. 2003年。《好交易，坏交易——职业中的工作满意度》，工作、就业与社会，第3卷第17期，第503 - 530页。

中华人民共和国国务院。《关于加快构建大众创业万众创新支撑平台的指导意见》：国发〔2015〕53号。可访问http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-09/26/content_10183.htm。

Sundararajan, A. 2016 a. 《分享经济:就业的终结和基于群众的资本主义的兴起》(剑桥，马萨诸塞州，麻省理工学院出版社)。

Sundararajan, A. 2016 b. 《群众基础资本主义——在共享经济中增强企业家的能力》，麻省理工学院斯隆管理评论。

Van Alstyne, M.W.; Parker, G.G.; Choudary, S.P., 2016年。《渠道、平台和新的战略规则》，哈佛商业评论，4月。

Woetzel, J.; Seong, J.; Wang, K. W.; Manyika, J.; Chui, M.; Wong, W. 2017年。《中国的数字经济是全球领先力量》。麦肯锡公司，麦肯锡全球研究所，研究报告，2017年8月。可访问：<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/China/Chinas%20digital%20economy%20A%20leading%20global%20force/MGI-Chinas-digital-economy-A-leading-global-force.ashx>

奚冬琪。2019年。《“网约工”，新业态需要新关怀》。人民政协报。2019年03月18日 09:16。网址:www.rmzxb.com.cn/c/2019-03-18/2311747.shtml。国家发改委新浪微博。2017年。《案例6.猪八戒网：双创支撑平台，服务大众创业万众创新》2017年06月。可访问http://gjss.ndrc.gov.cn/ztp/zghlwjsj/201706/t20170620_851762.html

Xu, A.; Xia, Y. 2014年。《社会转型时期中国大陆家庭的变化：批判性分析》。比较家庭研究杂志第45卷第1期，第31-53页。

猪八戒，2019a。猪八戒平台服务规则【ZBJ-GZ-20190505版】，2018年3月26日。可访问<https://rule.zbj.com/ruleshow-0?pid=158&categoryId=278>。

猪八戒网头条。2019b。国家双创示范基地评估专家组考察猪八戒网。2019-7-9 09:35:59. Available at: <https://quan.zbj.com/thread-31377-1-1.html>。

Zhang, H. 2015年。《百度SEO指南：中国搜索引擎营销的挑战与复杂性》。<https://www.forward3d.com/blog/guide-to-baidu-seo>。本文于2020年2月28日访问。

Zhang, L. M.; Chen, S. 2019年。《中国的数字经济：机遇与风险》。国际货币基金组织工作文件WP/19/16。

赵爽，仝宗莉。2019年。《网约工劳动权益难享受：身份“虚”社保“悬空”》。工人日报。2019年2月26日。可访问<http://finance.people.com.cn/n1/2019/0226/c1004-30902305.html>

周蕊。2017年。《上海工会2016年为2近万名职工“撑腰”将重点关注“网约工”权益》。新华社。2017年3月15日。可访问http://www.xinhuanet.com/local/2017-03/15/c_1120635152.htm。

Zhou, Q. 2019年。《中国社会保障制度：一个解释》。中国简报。最后一次更新是在2019年9月。网址: <https://www.china-briefing.com/news/chinas-social-security-system-explainer/>

知乎，2019年，《猪八戒网诚信保证金真是用来保障雇主的吗？》网址：<https://www.zhihu.com/question/306449288/answer/604869821>

致谢

本工作文件由国际劳工组织委托完成。作者要感谢Janine Berg对本文之前版本的众多建议和修改。

► 推进社会正义 · 促进体面劳动

国际劳工组织是联合国负责劳动世界事务的专门机构。国际劳工组织聚集了187个成员国的政府、雇主和工人代表，改善所有人的工作生活，通过创造就业机会，保护工作中的权利，社会保护和社会对话，推动以人为本的方式建立未来劳动世界。

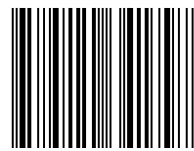
Contact details

国际劳工组织北京局

中国 北京市塔园外交人员办公大楼1单元10层
邮编：100600
电话：010-65325091
邮箱：beijing@ilo.org
网址：www.ilo.org/beijing



ISBN 978-92-2-034179-7



9 789220 341797