

# 二十一世紀評論

平台經濟：美麗新世界？

## 數字化與中國用工關係的演變趨勢

阮建華

### 一 靈活就業中的用工問題

近年來，在新冠疫情、貿易戰、經濟下行壓力等多重因素影響下，中國就業壓力凸顯，平台經濟的發展成為吸納就業的重要渠道。由平台經濟和新就業形態在多個行業快速擴展帶來的用工關係界定<sup>①</sup>、用工關係轉移、算法管理、社會保障等一系列問題，業已成為政府、公眾、媒體和學界等的重要聚焦點。數字技術是新就業形態發展的核心驅動力。當前由數字化促成的新型生產組織方式，既通過市場供需雙方匹配效率的提升和時空限制的突破，以靈活、簡便的方式將大量勞動人口吸納到數字化平台提供的工作機會中，也帶來了用工關係認證和勞動權益保障難題，進而挑戰了既有的勞動法律規制和監管體系。

關於中國的靈活用工人員尤其是平台勞動者面臨的勞動權益保障問題，已有不少研究進行了描述與分析<sup>②</sup>。事實上，靈活的就業方式在工業化大生產確立之前就已非常盛行，今天的平台經濟被認為不過是歷史上商人僱主制的復興<sup>③</sup>。為何靈活就業背後的用工關係和勞動權益保障卻在當前成為政府、公眾、媒體和學界廣為關注的問題？這本身就需要從歷史的發展演變過程尋求答案。本文通過對歷史經驗的梳理發現，工業化大生產為標準勞動關係及其相應勞動保護的形成提供了三重土壤：穩定的協作關係、勞動者的從屬地位、組織化的勞工運動，但生產全球化部分瓦解了標準勞動關係形成的

\* 本文是國家社科基金項目「靈活用工背景下的新型勞動秩序研究」（22BSH153）的階段性成果之一。

土壤。與空間集中的工業生產組織方式不同，平台基於數字化基礎設施向勞動者分包市場即時需求，這從根本上決定了平台的用工邏輯。本文還進一步借助田野調查經驗，詳細解析了數字化對中國靈活用工擴展的多重作用機制。數字化對靈活用工的影響並不僅限於平台用工，同時也塑造了新經濟企業和平台關聯行業（如製造業、物流業）的用工方式，並在社會層面導致組合市場要素經營思維的擴散。

## 二 工業化、全球化與標準勞動關係的興衰

所謂「標準勞動關係」，指勞動者直接受僱於僱主，在僱主的直接指揮、監督下從事全日制工作<sup>④</sup>。勞動者一旦與僱主建立標準勞動關係，便受到相應的勞動保護，主要體現為政府出台各項法律法規、制定各項勞動標準，如工資、工時、休息休假、勞動安全衛生、就業保護、社會保障、女職工和未成年工保護等<sup>⑤</sup>。標準勞動關係及其相應勞動保護的形成，是工業化進程的產物，然而在生產全球化進程中被大幅削弱。

### （一）工業化與標準勞動關係的形成

馬克思將集中的工業化大生產視為資本主義社會佔據主導地位的生產組織方式<sup>⑥</sup>。在十九世紀工業化大生產充分發展之前，西方社會一度盛行商人僱主制。商人資本掌控流通渠道，根據市場需求向鄉村的小生產者和都市的手工匠分包訂單，並向生產者提供原材料和生產工具<sup>⑦</sup>。出於強化監督管理、避免原材料被盜、提高勞動連續性的需要，資本開始尋求將生產者集中在同一工作場所生產，只是具體業務仍由工頭承包，這便是廠內發包制。為進一步深化管理、提高生產效率、佔有相對剩餘價值，資本開始培養屬於自己的管理團隊並直接僱用工人，以削弱工頭的團隊、業務和管理權限；積極引入流水線分工和機器，將工人的「腦力同智力相分離」。工廠體制由此不斷發展，並於1920年代在歐美發達國家佔據主導地位<sup>⑧</sup>。從商人僱主制、廠內發包制到工廠體制，勞動者與生產、生活資料的分離程度愈來愈高，對勞動過程的控制力愈來愈弱，對資本的從屬關係日益深化<sup>⑨</sup>。工業化大生產中勞資雙方的權力不對等，為傾斜性勞動法律的出台提供重要的合法性依據；勞動者深度嵌入科層制管理體系，則為相對穩定的用工關係的形成奠定基礎。

在馬克思看來，與勞動保護相關的立法，可能與統治精英立足國家長遠發展的動機有關，但法律制度的完善和落地，則離不開工人階級長期、持續性的鬥爭，集中化的工業生產組織方式毫無疑問是組織化的勞工運動形成的土壤<sup>⑩</sup>。英國十小時工作法案的出台和完善，便體現了勞資之間反覆拉鋸、鬥爭的過程。為遏制資本的貪欲，避免工業生產對工人身體的過度榨取，土

地貴族和工人階級聯合起來推動工廠立法。面對1833、1844、1847年的工廠立法對工作時間愈來愈嚴格的規定，英國的工業資產階級通過零敲碎打偷竊工人時間、私下調整工廠時鐘等方式鑽法律空子，通過政企關係扭曲法律的執行和法庭的裁決，甚至通過公開請願和公然違背法律的方式抵制工廠立法。英國的工人階級則不斷通過生產場所的產業鬥爭、憲章運動、十小時工作日運動等組織化的行動進行回應。面對資產階級規避法律的種種行為，工人階級在蘭開夏(Lancashire)、約克夏(Yorkshire)等地發起威脅性的抗議運動，讓政府看到「階級對抗已達到不能置信的程度」，最終導致勞資間的階級妥協和十小時工作法案的確立<sup>⑪</sup>。

英國的工廠立法經歷了從紡織行業到所有行業、從工廠到所有工作場所、從特定工人群體(童工、少年工人、女工)到所有工人逐步擴散的過程，其中涉及的勞動標準也從工作時間擴展到生產安全、工作場所衛生等不同方面<sup>⑫</sup>。英國爭取標準勞動日的抗爭，隨後擴展到法國、美國等發達資本主義國家。所有這些進步，在馬克思看來，都離不開工人階級的團結鬥爭。

相比英國，歐洲大陸的工人階級更熱衷於通過廣泛的勞動立法獲得勞動保護<sup>⑬</sup>。歐洲國家對工人階級的保護性立法，或來源於勞工運動的壓力，或借助於代表工人階級的政黨在議會內部的博弈。為應對十九世紀後半葉風起雲湧的勞工運動，德國當局相繼通過《疾病保險法》、《工傷事故保險法》、《傷殘和老年保險法》，以爭取工人階級的政治支持。德國的社會保險立法為許多發達國家和發展中國家所效仿<sup>⑭</sup>。瑞典的經驗則提供了工人階級通過議會民主推動勞動立法的範例。瑞典工會憑藉其強大的組織力量和廣泛的會員基礎，通過選舉長期確保社會民主黨的執政地位。社會民主黨也在就業保障、勞動環境、休假、產業民主等方面頒布了一系列有利於勞動者的法律<sup>⑮</sup>。

中國方面，在民國時期，北洋政府頒布的《暫行工廠通則》(1923)，國民黨政府頒布的《工廠法》(1929)、《最低工資法》(1934)等系列法律的出台，既與當時勞工運動的壓力有關，也受到國際勞工組織制定的勞工標準和西方國家勞動立法的影響<sup>⑯</sup>。在當代的市場化改革進程中，中國勞動立法在立足國情的基礎上，同樣參照了國際勞工標準，並借鑒了西方國家尤其是大陸法系國家的立法經驗<sup>⑰</sup>。可以說，中國當前針對勞動者的各項保護性立法以及與標準勞動關係相關的各項勞動權益，也可視為工業文明的產物。

## (二) 生產全球化對標準勞動關係的衝擊

隨着以大規模標準化生產、高福利高保障為特徵的福特制(Fordism)的確立，標準勞動關係在第二次世界大戰後成為西方發達國家的主流用工方式。但1970年代後，市場競爭加劇、大眾消費品飽和、消費者品味多元化等因素促使資本尋求在全球層面靈活組合生產要素。而信息和交通技術的發展、生產任務的模塊化，則為生產全球化提供技術層面的支撐<sup>⑱</sup>。

生產全球化總體上將全球勞工群體推向無保障、不穩定的就業狀態，標準勞動關係的覆蓋範圍因此大為收縮。對發達國家而言，隨着產業向後發國家轉移，組織化的勞工運動急劇衰落，工人就業機會減少、薪資福利降低，不穩定的工作大量增加。對後發國家而言，政府為吸引資本投資往往選擇忽視勞工權益；處於全球產業鏈下游的代工企業在殘酷的「競次」遊戲 (race to the bottom) 和有限的利潤空間中只能想方設法控制勞動力成本；來自消費市場、企業經營環境的不確定性主要由後發國家的代工企業和勞工靈活應對。因此，相較於發達國家，無保障的工作、非標準化的勞動關係在後發國家顯然更為盛行<sup>①</sup>。

自2001年加入世界貿易組織 (WTO)，中國出口加工業快速發展，迅速成為「世界工廠」。為應對海外訂單的季節性波動和控制成本的壓力，中國的出口加工業地區形成了一套靈活的代工體系：一方面是由貿易商、大工廠、小工廠、家庭作坊構成的業務分包網絡；另一方面是對勞務派遣工、學生工、入廠包工及其他臨工群體的靈活調用<sup>②</sup>。這個靈活用工群體的規模非常龐大，在長三角等地甚至成為工廠中的絕對主力 (據不完全統計，2019年長三角勞務派遣或外包的比例高達60%以上)。只有通過由勞務公司、黃牛、勞務中介、鄉村代理等主體構成的「中介鏈」，才能滿足企業在訂單旺季的用工需求<sup>③</sup>。

### 三 數字化與平台靈活用工的邏輯

雖然標準勞動關係在生產全球化進程中大量被業務分包、勞務派遣、非全日制工作等靈活用工方式取代，但這些用工方式大多仍屬於勞動關係範疇，工業生產組織方式仍然得以保留。與將勞動者和生產資料空間集中、細化分工、穩定協作的工業生產組織方式截然不同，隨着平台經濟的興起，基於數字化基礎設施匹配供需雙方，將市場即時需求向勞動者分包，勞動者按需工作，這從根本上決定了平台的靈活用工邏輯。勞動者從事的是高度可分割、協作性低、任務化的工作，在時間、地點的選擇上具有一定的自主性，其與組織的關係比較鬆散，多數勞動者與平台間的關係難以完全滿足人格和經濟從屬性標準，加上平台又不同程度地介入對生產的統籌管理，以致不僅如何界定平台用工關係存在爭議，基於勞動關係的法律規制和監管體系亦面臨挑戰。此外，數字技術將消費端需求即時傳遞到生產端的能力、平台發展過程的高度不確定性、平台動員產業後備軍的能力，都極大強化了平台靈活用工的傾向。

學界基於平台的收費模式和交易商品類別，通常將其劃分為數字勞動平台、商品交易平台 (如電子商務平台)、廣告平台三大類型<sup>④</sup>。數字勞動平台又可根據是否直接監管勞動過程、是否必須在線完成工作任務，劃分為在線

工作平台和業務分包平台。學界通常討論的平台用工，是指數字勞動平台通過信息技術點對點 (peer-to-peer, P2P) 匹配產生的用工<sup>③</sup>。本節主要分析數字勞動平台的用工，與平台相關聯的其他用工類型將在下一節展開分析。

### (一) 平台用工關係界定難題

傳統工廠將勞動者和生產資料集中起來組織生產，勞動者在勞動過程中服從企業管理，在生計和生產資料層面依附於企業，由此構成對企業的人格和經濟從屬性。與之不同的是，平台既基於大數據和算法系統將需求方的訂單分包給勞動者，又對生產進行統籌、協調、引導、管理。現實中，平台更願意強調其撮合、匹配供需兩端的交易中介角色，淡化其協調組織生產、介入勞動過程管理的角色；平台側重宣揚勞動者作為「獨立承攬商」、「小企業家」的角色，營造自主創業、向上流動的夢想，而傾向於遮蔽勞動者在就業機會、生產資料和勞動過程從屬於平台的現實，從而最終達到模糊用工關係、逃避國家監管的目的<sup>④</sup>。

由於平台勞動者承擔的是協作性低、可分割的任務，工作靈活性較強，在工作時間和地點選擇上具有不同程度的自主權<sup>⑤</sup>，單從這一點看，並不能確認勞動者對平台的人格從屬性。若進一步對平台進行分類，則可知不同類型平台介入勞動過程管理的程度和勞動者的自主性存在差異。就在線工作平台（如優步 [Uber]、滴滴出行、美團等）而言，平台直接監管勞動過程和勞動結果，勞動者必須在線完成工作任務，對平台的人格從屬性相對較強；就業務分包平台（如土耳其機器人 [MTurk]、豬八戒網、好大夫在線等）而言，平台控制勞動結果，但並不直接監管勞動過程，僅對生產進行一定程度的統籌、協調、引導，勞動者可離線完成工作任務，對平台的人格從屬性相對較弱<sup>⑥</sup>。

經濟從屬性問題使得平台用工關係的界定更為複雜。平台勞動者大多掌握一定程度的生產資料（如私家車、電動車、手機、電腦等）；並且有些勞動者只是將平台工作作為生計補充，他們可能通過多個平台、企業獲取生計，同時與多個僱主形成用工關係，這些都降低了勞動者對平台的經濟從屬性。但對於在線工作平台的全職勞動者而言，平台是其最主要的生計來源，他們的工作離不開平台應用程式 (APP) 這一核心生產資料，此類勞動者的經濟從屬性便較強<sup>⑦</sup>。

不同平台的生產組織方式存在差異，不同勞動者群體對平台的從屬性強弱也不盡相同，由此導致平台用工關係的多樣性和複雜性。業務分包平台主要通過「遊戲化」實踐（工作過程被模擬為打怪升級的遊戲世界，勞動者通過不斷提升自身的積分獲取更高的等級和訂單獎勵）、客戶監督評分等方式，對雙方互動進行引導，對勞動者進行監督管理、等級評定和獎懲，但並未直接監管勞動過程，也不決定任務要求與報酬；勞動者自主接单，一般自備生產資料，納入標準勞動關係的難度相對較大。在線工作平台用工關係的界定則比

較複雜。平台介入勞動過程監管，勞動者依託平台 APP 這一核心生產資料完成工作任務，是此類平台的共同特性。但在接單派單、工作時間、休息休假等方面，不同平台的規定有所不同，從而導致勞動者對平台的人格、經濟從屬性的差異，並進而影響到勞動關係的界定。在外賣眾包、順風車等平台上，勞動者可自主接單，其工作時間、休息休假不必受平台約束，根據 2021 年人力資源社會保障部等八部委〈關於維護新就業形態勞動者勞動保障權益的指導意見〉，此類用工關係多屬於「不完全符合確立勞動關係情形但企業對勞動者進行勞動管理」的類型，平台仍需承擔一定的用工責任，如為勞動者提供職業傷害保障<sup>28</sup>，但相關界定並未從根本上解決平台用工關係的爭議。而在外賣專送平台中，勞動者除了要接受平台對勞動過程的全面管控，在接單派單、工作時間、休息休假等方面也必須嚴格服從平台的規定；他們是平台的全職工作者，必須依託平台 APP 完成工作任務，人格、經濟從屬性均較強，平台與勞動者之間存在勞動關係<sup>29</sup>。但即便對於此類平台而言，勞動關係的認定也並非易事。通過變更改用工合同性質、納入多個用工主體、變更勞動者主體身份等方式，勞動者與平台之間的關係變得模糊不清<sup>30</sup>。

## (二) 平台的靈活用工基因

平台通過對信息和流量的掌控，將消費端的即時需求傳遞至生產端，並在這一過程中操縱訂單的分配，由此導致生產端生產任務的高度不確定性，此為平台靈活用工的第一重基因。數字化對生產端靈活用工的影響，在生產全球化背景下已初現端倪。通過信息技術，跨國資本能夠將外部市場環境的變動和內部決策快速傳遞至產業鏈下游的代工商。零售巨頭沃爾瑪 (Walmart) 便通過信息技術實現了對供應鏈的有效管理。沃爾瑪以 POS 機 (銷售時點情報系統終端) 對消費者所購商品一次次掃碼為基礎，能迅速匯集來自各大門店的銷售和庫存信息，這些信息轉化成訂單需求並快速傳遞至各級代工商，代工商即可根據消費市場的變化相應調整其生產與用工計劃<sup>31</sup>。相比零售巨頭，以亞馬遜 (Amazon)、淘寶、拼多多為代表的電商平台，對數據的收集、分析、處理能力更為強大，在向生產端傳遞並操縱消費市場需求方面更是游刃有餘<sup>32</sup>，數字化對靈活用工的驅動效果也更為明顯。

與電商平台類似，數字勞動平台將消費端的需求即時傳遞至生產端，且根據勞動者在平台上的表現 (消費者評分、訂單量及配合平台規則情況等) 分配訂單<sup>33</sup>。與電商平台不同的是，數字勞動平台的生產端多為個體小生產者而非工廠組織；其交付標的多為協作性低、可分割的單次任務，而非成批的、需要分工協作的工業產品。在跨國資本驅動的供應鏈中，代工商的訂單呈現出季節性波動；在電商平台驅動的供應鏈中，訂單波動以星期為單位；而在數字勞動平台上，小生產者的訂單變動卻是即時性的，用工的靈活性最強。

平台靈活用工的基因也來自平台發展過程的高度不確定性。由於平台具備規模效應、網絡效應、範圍效應，因此帶有擴張和壟斷傾向。平台的運作主要以APP為基礎，單純從生產資料投入成本和技術門檻看，進入門檻低，擴張成本低，預期利潤高，很容易吸引大量競爭者。這些競爭者為盡快搶佔市場，取得壟斷地位，只能通過大量「燒錢」的方式補貼雙邊市場，將供需兩端的用戶盡可能吸引到自身旗下平台<sup>④</sup>。

金融資本的加持是平台高速擴張、迅速佔領市場的關鍵要素，但不同平台依託金融資本進行的激烈競爭又使得平台的發展前景面臨高度不確定性。與傳統生產組織逐步改進生產工藝、摸索市場定位、提高生產規模的發展路徑不同，在新的市場風口出現後，平台基於商業模式設想、數字化系統和金融資本支持，快速組合勞動力、技術、銷售、管理團隊等各類市場要素，同時快速推動業務落地、擴大規模、佔領市場。當平台在市場壟斷地位的競爭面臨失敗時，同樣希望能快速拆解各類市場要素，盡可能將各類成本和負擔外化。無論是快速組合還是拆解市場要素，都意味着平台與勞動者之間將形成靈活的用工關係。小生產者規模和勞動投入的增長是平台絕對剩餘價值的來源，也是吸引金融資本在平台發展早期不計成本「燒錢」的關鍵，然而前提卻是撇清潛在的勞動關係和社會責任，通過逃避既有的法律監管體系，降低勞動力成本和平台發展大起大落帶來的風險，實現「制度套利」<sup>⑤</sup>。

平台對產業後備軍的強大動員能力更進一步削弱了勞動者對不穩定工作的抵制能力。在馬克思筆下的十九世紀工業社會中，由於大量流動的、潛在的和停滯的過剩人口，即產業後備軍的存在，將那些被資本僱用的現役勞動者也推入過度勞動、就業無保障的境地<sup>⑥</sup>。在生產全球化背景下，層層分包的代工體系和勞動力市場中介鏈條極大提升了對後發國家潛在的產業後備軍的動員能力<sup>⑦</sup>。

平台的發展進一步提高了資本對產業後備軍的動員能力，加劇了勞動者內部的競爭，削弱了其談判能力，迫使其接受「無保障工作」。隨着數字技術的廣泛普及，平台可觸達性強、註冊門檻低；對工作技能要求總體不高，時間與地點的選擇比較靈活；再加上平台為尋求快速擴張而「燒錢」補貼勞動者的刺激，大量處於勞動力市場邊緣的勞動者被充分動員起來，加入到平台生產中。平台對產業後備軍的動員體現出兩個重要特點：第一，被動員起來的產業後備軍規模大、範圍廣、人群多樣；第二，產業後備軍與現役勞動者，以及不同形式的產業後備軍群體之間的界限模糊，產業後備軍對現役勞動者的潛在壓力轉化為直接競爭壓力<sup>⑧</sup>。另外，數字技術進一步拓展了全球分包網絡的應用領域和產業後備軍的動員範圍。傳統的全球分包網絡主要集中在製造業，隨着數字技術的普及，那些不受地域限制、可通過網絡交付成果的服務性工作，如客戶服務、內容審核、數據標註、數據錄入、數據清理、編碼、軟件設計等，也可以進行分包甚至納入平台生產中<sup>⑨</sup>。

綜上所述，按即時性需求組織生產、平台發展過程不確定性強，以及廣泛動員產業後備軍，這些特點使得平台天然傾向於靈活的用工形式。與此同時，由於全球化下生產組織方式與工業化時代迥異，多數平台工作難以完全滿足勞動關係中的人格和經濟從屬性標準，用工關係的界定充滿爭議：一方面是極強的靈活用工傾向，另一方面是法律法規和監管體系的不健全，共同導致平台用工廣泛的「去勞動關係化」趨勢。

## 四 數字化與中國靈活用工的擴展

數字化從四個層面推動了中國靈活用工的擴展。首先，通過數字化基礎設施直接為其他用戶群體提供服務的平台用工只是其中一個廣為人知的層面；值得注意的是，平台上大部分工作早已有之，平台大多只是將其傳統用工方式和工作方式加以改造，並在技術、資本的推動下擴張相關行業的市場需求和用工規模。其次，數字化推動了平台運營支撐型工作的靈活用工趨勢，如「地推」（地面推廣、線下推廣）、運營維護、倉庫分揀和終端配送、軟件研發、客服等。再者，平台發展帶動關聯行業（如製造業、物流業）的靈活用工。最後，平台推動組合市場要素經營思維的擴散。

### （一）數字化催生大規模的平台用工

部分行業在平台經濟興起之前便已擁有龐大的經濟體量和用工規模，但其用工與生產組織方式被平台所改造，最典型的是出租車行業。在傳統的巡遊出租車市場，出租車公司向司機出租車輛、收取固定租金，與司機簽訂勞動合同、建立勞動關係，按規定繳納社保；司機主要通過巡遊的方式攬客，並接受企業的科層化管理。平台經濟興起後，網約車平台從司機的服務報酬中抽取佣金，與司機簽訂的大多是合作協議（盡量規避被認定為勞動關係的風險）；司機從平台上獲取訂單，平台主要基於APP和算法對司機進行監督、管理。在網約車平台進入中國市場後，傳統的巡遊出租車司機收入下降。為了生計，有些司機甚至不得不通過掛靠平台接單，與平台建立承攬關係，接受出租車公司與平台的雙重管理、抽成<sup>④</sup>。同樣值得注意的是，網約車平台的發展也極大激發了消費者的用車需求，推動行業從業人員數量大幅增長，並將大部分從業者置於靈活的用工關係中。以2014年網約車平台開始在中國大規模發展為界，2018年巡遊出租車運營車輛數為138.9萬輛<sup>⑤</sup>，而同年僅滴滴平台下符合國家統計局「就業人口」的網約車司機人數就有234.5萬<sup>⑥</sup>。

與出租車行業不同，餐飲配送在平台經濟興起前只是部分餐館的附屬功能，藉着數字化、平台化的東風才迅速成為餐飲業下的重要分支行業。在外賣

平台興起之前，餐館直接僱用外賣員，並根據消費者電話預約情況人工分配送餐任務。外賣平台則通過「燒錢」補貼用戶的擴張方式，快速獲得大規模線上線下(Online to Offline, O2O)消費市場帶來的網絡效應<sup>④③</sup>。2016至2022年，中國在線外賣收入佔餐飲業收入的比重從4.6%增長至25.4%<sup>④④</sup>。與之相應的是龐大的外賣騎手群體，相關研究顯示，2020年上半年，美團有單騎手295.2萬；2021年，餓了麼月活躍騎手(每月跑夠一單以上)85萬<sup>④⑤</sup>。在獲得市場壟斷地位後，平台進一步完善算法管理，強化騎手、商戶的依附性地位，並通過採取直接外包、網絡外包、個體工商戶等合作用工模式，逐步剝離其用工主體責任，模糊勞動關係認定標準，降低勞動力成本和用工風險<sup>④⑥</sup>。

類似的趨勢也發生在貨運、家政等行業，平台在金融資本的支持下補貼雙邊市場，快速做大市場規模，形成網絡效應，將原本屬於傳統企業(如物流公司、家政公司)的市場訂單、勞動者轉移至線上平台<sup>④⑦</sup>。另外不可忽略的是，還有一些工作幾乎完全以數字技術的發展為土壤，如直播平台的遊戲、真人秀主播，遊戲平台的陪玩，社交與視頻平台的「UP主」(指在視頻網站、論壇、ftp站點上傳視頻、音頻文件的人，“up”是“upload”[上傳]的簡稱)。

此外，傳統的零工市場信息也能通過數字技術得到有效整合。在互聯網興起之前，低技能藍領群體原本多通過勞務中介或匯聚在街邊、橋頭市場尋求臨時性的日結工作，白領工人、大學生則依託人際關係、中介、街邊廣告獲取兼職信息。隨着移動互聯網的普及，各類兼職平台<sup>④⑧</sup>及由中介組織的微信群開始成為各類群體獲取日結工作和兼職機會的重要渠道<sup>④⑨</sup>。

總之，平台的發展既對出租車、餐飲、貨運、家政等傳統行業的工作方式和用工方式進行改造，也將原本信息分散的零工市場進行整合，還催生出一些完全以數字技術為土壤的工作。隨着平台經濟對民眾日常生活滲透的廣度和深度與日俱增，平台用工需求和市場體量也在相應增長。根據國家信息中心的估算，2015至2020年中國共享經濟服務提供者人數由5,000萬增長至8,400萬；若減去平台企業員工數，可推斷五年內平台用工人數從4,500萬增長至7,770萬左右<sup>⑤⑩</sup>。第九次全國職工隊伍狀況調查公布的數據則顯示，2023年中國新就業形態勞動者規模為8,400萬人<sup>⑤⑪</sup>。

## (二) 數字化推動平台運營支撐型工作的靈活用工

除平台用工外，在平台企業中，還存在大量支撐平台運營、非平台用工性質的工作，如拓展平台市場用戶的地推，共享單車平台的運營維護，社區團購平台的倉庫分揀和終端配送，支持平台後台運營的軟件研發、客服、內容審核，等等。如前所述，依託數字化基礎設施運作的平台，在金融資本支持下組合市場要素，通過第三方(通常是人力資源服務公司)獲取勞動力，既能及時應對業務擴張過程中的用工需求，也能有效防控平台發展大起大落所帶來的用工風險。

以社區團購平台的擴張為例，2020年滴滴、美團、拼多多等平台巨頭爭相參與社區團購業務。為快速佔領市場，各大平台在大力補貼消費者、團長、物流司機的同時，委託第三方大量招聘地推。地推的主要任務是說服門店(如水果店、雜貨店等)開團，並確保團長招攬到足夠的新用戶、完成規定的銷量。當各城市市場格局確定，無論平台是否成功獲得市場寡頭地位，地推的任務都已結束，這些人員會被退回給第三方。除地推外，為完善各城市擴張過程中的倉儲、物流環節，平台還會通過第三方大量招聘倉庫分揀、終端配送人員。對第三方的最主要要求是：緊跟各城市快速擴張的步伐，在短期內交付規定數量的、能力合格的人員。在每個城市發展業務的初期階段，由平台自有人員管理現場業務；第三方負責招聘人員，並以人力外包的形式與勞動者建立用工關係。待相關業務運轉成熟、第三方具備獨立業務管理能力時，平台便以業務外包的形式轉交給第三方，平台自有人員則迅速轉移至下一個城市拓展業務<sup>52</sup>。

對於那些支撐平台後台運營的客服、內容審核人員而言，用戶規模的不確定性同樣決定了平台的靈活用工傾向。當業務處於高速擴張階段，平台傾向於通過以人力外包的方式從第三方獲取人員；當業務收縮時，對這部分人員用工關係的解除同樣交由第三方處理。隨着用戶規模達到一定量級，平台還會將那些相對基礎的、標準化程度較高的客服、審核業務，以業務外包的形式轉交給長期合作的第三方<sup>53</sup>。

### (三) 平台發展帶動關聯行業的靈活用工

平台的發展首先帶來專業服務市場的完善，從而推動關聯行業企業分包傾向的增長。前文提到的餐飲業便在外賣平台興起後，將餐飲配送部分的職能外包。同樣，MTurk、豬八戒網等業務分包平台的興起，也促使一部分企業將創意設計、客服、內容審核、數據標註之類的職能分包出去。據筆者調查，某文旅集團原來有一個三十人規模的設計團隊，2020年後在疫情衝擊帶來的經濟壓力下，大規模精簡團隊，將設計需求放在豬八戒網上招標，只留下少部分設計師把控服務商的設計方案質量。集團人力資源負責人認為，平台上人才資源多、選擇面廣、服務商的響應速度快，最重要的是降低了用人和管理成本<sup>54</sup>。筆者在調研中發現，有專門的平台承接中小企業(包括互聯網電商)的客服業務，有兩萬多名客服人員在平台上承接業務。對這些企業而言，客服業務總體需求量大不大、要求不高，且存在着季節性波動；加上僱用專門的客服團隊成本較高，專業的第三方公司又不願承接這種小規模的客服業務，因此傾向於將相關業務分包給客服平台<sup>55</sup>。

平台發展將消費端需求的即時變動傳遞到生產端，從而導致關聯行業靈活用工的深化。前文已提及電商平台基於數字技術對製造業生產與用工方式的塑造。依託電商平台銷售的代工商，多是小工廠或家庭作坊，遵從「小單

快返」模式，往往先做幾十件產品在平台試銷，產品一旦成為「爆款」，訂單量便呈現爆炸性增長。由於市場訂單規模變化很大，且交貨期極短，代工商在接到「爆款」訂單時只能招募大量日結工或廠外趕貨工，用工的靈活性被推向極致<sup>⑤</sup>。電商平台消費需求的變動同樣推動了物流業的靈活用工趨勢。物流企業本就盛行派遣、人力外包等靈活用工形式。每逢「雙十一」、「618」購物節、節慶、開學季等平台購物旺季，面對業務量的暴漲，企業只能通過第三方公司高價招聘日結工、小時工，甚至通過「雙十一社會實踐周」之類的名義從職業技術院校獲取學生工<sup>⑥</sup>。

#### (四) 平台組合市場要素經營思維的擴散

平台經濟作為一種新型商業模式，自2010年優步模式問世，便吸引全球主流媒體和社會各界的關注。平台經濟在生產組織方式方面的顛覆性創新，很自然成為傳統企業學習、模仿的對象；其在用工方面的新設想、新實踐，也總能引起社會各界的廣泛討論。一個典型的例子便是疫情期間關於「共享用工」的討論和實踐。2020年2月，在疫情影響下，線上訂單激增的盒馬鮮生（阿里巴巴集團旗下販賣生鮮食品的子公司）從暫時歇業的餐飲企業大量借調員工，這一實踐很快引發主流媒體的廣泛討論<sup>⑦</sup>。這一做法不僅被部分企業所效仿，甚至被部分地方政府用作解決經營困難企業的穩就業問題和用工荒企業的招工問題<sup>⑧</sup>。「個體工商戶」模式經由平台企業向傳統行業蔓延，是另一個頗具典型意義的案例。出於避稅、降低勞動關係認定風險等方面的考慮，一些靈活用工平台將平台勞動者註冊為個體工商戶，並讓勞動者以個體工商戶名義與平台簽訂承攬協議。這種做法現已蔓延至傳統的製造業、服務業。勞動者本來受僱於企業，使用企業的生產資料，接受企業的管理，但在個體工商戶模式下，名義上企業將業務分包給平台，勞動者以個體工商戶的身份從平台承攬勞務<sup>⑨</sup>。

筆者基於自身田野經驗和相關資料閱讀的概括，認為平台組合市場要素經營思維向傳統企業的擴散，主要通過以下路徑：第一，主流媒體和學界關於平台新型商業模式和用工方式的討論，影響傳統企業的經營思維。在這一過程中，平台通過設置媒體議程、贊助學界研究等方式，主動參與相關輿論和話語建構，以提升平台組織的合法性。第二，平台在與傳統企業的商業合作中佔據主導地位，從而迫使傳統企業適應平台制定的遊戲規則、採用更靈活的用工方式；電商平台對製造業、物流業用工方式的影響尤為典型。第三，平台巨頭通過對移動生活、物流、金融、娛樂、商超、智能製造等領域進行企業風險投資（Corporate Venture Capital），從而對相關領域的經營管理方式產生影響<sup>⑩</sup>。第四，平台在提升組織靈活性、降低用工成本方面的成效，促使傳統企業主動效仿平台的靈活用工舉措。第五，第三方人力供應商和靈活用工平台基於雙方合作成功降低用工成本的案例，游說傳統企業轉移勞動者的用工關係或變更勞動者主體身份。

## 五 簡短的討論

本文對生產組織方式變遷與用工關係演變之間的內在關聯進行了梳理，並進一步解析了數字化對中國靈活用工擴展的多重作用機制。與生產全球化對用工關係和勞動權益保障的影響相比，數字化帶來的靈活用工規模更大、範圍更廣，「去勞動關係化」趨勢更強，對既有勞動法律規制和監管體系的挑戰更為直接。如何在數字化生產組織方式下保護勞動者的權益，對政府和學界而言是一個複雜但無法迴避的議題。

儘管如此，大致方向仍是可辨析的。首先，要做好平台用工與非平台用工的區分。對於非平台用工，如平台運營支撐型工作、平台關聯行業的工作，其用工關係和適用的法律都是清晰的，關鍵在於如何強化監管執法、規範企業和第三方的用工行為。其次，對平台用工分類治理。例如，在線工作平台上的全職工作屬於典型的勞動關係，對於此類用工，應對其存在的合作用工模式進行有針對性的治理<sup>②</sup>。最後，對平台用工中當前仍存在爭議的用工形式，從短期看，應加快職業基本保障、勞動爭議處理等方面的制度改革；從中長期看，應結合數字時代的特點，建構勞動關係概念及其規則認定的體系，並對平台工人權益保護專門立法<sup>③</sup>。

### 註釋

① 中國的用工關係（也稱「工作關係」）包含勞動關係（以勞動合同為表現形式，受勞動法規制）與勞務關係（由民法規制，「僱傭關係」也通常與勞務關係聯繫起來）兩大類。參見周暢：〈中國數字勞工平台和工人權益保障〉（2020年11月），[www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-beijing/documents/publication/wcms\\_761763.pdf](http://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-beijing/documents/publication/wcms_761763.pdf)，頁24-26。

② 關於「靈活就業」與「靈活用工」的定義和區別，參見楊偉國等：《中國靈活用工發展報告（2021）——組織變革與用工模式創新》（北京：社會科學文獻出版社，2020），頁1-22。靈活就業指勞動者提供勞動與獲得勞動報酬的就業方式；靈活用工指僱主不同於傳統標準僱傭模式的工作安排形式。靈活就業強調的是勞動者提供勞動的就業狀態，靈活用工強調的是僱主充分利用僱傭組織外部人力資源的用工形式。靈活用工至少涉及僱主和勞動者兩類主體，具體包括勞務派遣、業務外包、人力資源外包、非全日制、短期用工（如兼職、日結）、實習、平台用工、依附性自僱等；靈活就業中，除自僱（個體經營）之外的其他就業方式，與上述用工形式存在較多交集。

③ Jim Stanford, "The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives", *The Economic and Labour Relations Review* 28, no. 3 (2017): 382-401.

④ 董保華：〈論非標準勞動關係〉，《學術研究》，2008年第7期，頁50。

⑤ 常凱：〈論個別勞動關係的法律特徵——兼及勞動關係法律調整的趨向〉，《中國勞動》，2004年第4期，頁14-17。

⑥⑦⑧ 馬克思 (Karl Marx) 著，郭大力、王亞南譯：《資本論》，第一卷（北京：人民出版社，1963），頁394-546；231-308；683-713。

- ⑦ 謝國雄：〈外包制度——比較歷史的回顧〉，《台灣社會研究季刊》，第2卷第1期（1989年春季號），頁29-69。
- ⑧ 馬克思：《資本論》，第一卷，頁340-546；謝國雄：〈外包制度〉，頁29-69；派爾（Michael J. Piore）、賽伯（Charles F. Sabel）著，李少民、劉英莉譯：《第二次產業革命：走向繁榮之可能》（台北：桂冠圖書股份有限公司，1989），頁55。
- ⑨ 〈《政治經濟學批判（1861-1863年手稿）》摘選〉、〈《資本論（1863-1865年手稿）》摘選〉，載中共中央馬克思恩格斯列寧斯大林著作編譯局編譯：《馬克思恩格斯文集》，第八卷（北京：人民出版社，2009），頁369-91、503-504。
- ⑩ 中共中央馬克思恩格斯列寧斯大林著作編譯局編譯：《共產黨宣言》（北京：人民出版社，2009），頁38-43。
- ⑪ 劉金源：〈19世紀後半葉英國工廠立法的演進〉，《歷史教學》，2021年第6期，頁11-20、64。
- ⑫ 波蘭尼（Karl Polanyi）著，馮剛、劉陽譯：《大轉型：我們時代的政治與經濟起源》（杭州：浙江人民出版社，2007），頁150-51；海曼（Richard Hyman）著，吳建平譯：《解析歐洲工會運動：在市場、階級和社會之間》（北京：中國工人出版社，2015），頁76-132。
- ⑬ 鄭尚元：〈德國社會保險法制之形成與發展——歷史沉思與現實啟示〉，《社會科學戰線》，2012年第7期，頁190-96。
- ⑭ 聞效儀：〈瑞典勞動關係中的合作主義〉，《中國人力資源開發》，2010年4月號，頁75-78。
- ⑮ 常凱主編：《勞動關係學》（北京：中國勞動社會保障出版社，2005），頁121；朱正業：〈南京國民政府《工廠法》述論〉，《廣西社會科學》，2007年第7期，頁93-97。
- ⑯ 《勞動關係學》，頁121-24；鄭尚元：〈《勞動合同法》的功能與制度價值分析——評《勞動合同法》的是與非〉，《深圳大學學報（人文社會科學版）》，2008年第3期，頁73-77。
- ⑰ 參見哈維（David Harvey）著，閻嘉譯：《後現代的狀況——對文化變遷之緣起的探究》（北京：商務印書館，2013），頁159-248；Michael Wallace and David Brady, "Globalization or Spatialization? The Worldwide Spatial Restructuring of the Labor Process", in *Contemporary Capitalism and Its Crises: Social Structure of Accumulation Theory for the 21st Century*, ed. Terrence McDonough, Michael Reich, and David M. Kotz (Cambridge: Cambridge University Press, 2010), 121-44。
- ⑱ 參見熊易寒：〈集權化市場、彈性積累與勞工政治的轉型〉，《復旦政治學評論》，2016年第16輯，頁113-30；Arne L. Kalleberg, "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition", *American Sociological Review* 74, no. 1 (2009): 1-22; R. Jamil Jonna and John B. Foster, "Marx's Theory of Working-Class Precariousness: Its Relevance Today", *Monthly Review* 67, no. 11 (2016): 1-19。
- ⑲ 黃岩：〈工廠外的趕工遊戲——以珠三角地區的趕貨生產為例〉，《社會學研究》，2012年第4期，頁187-203；劉東旭：《流動社會的秩序——珠三角彝人的組織與群體行為研究》（北京：中央民族大學出版社，2016），頁60-154；劉子曦、朱江華峰：〈經營「靈活性」：製造業勞動力市場的組織生態與制度環境——基於W市勞動力招聘的調查〉，《社會學研究》，2019年第4期，頁73-96。
- ⑳ 朱江華峰：〈中介網絡與勞動力市場控制——製造業靈活用工分析〉，《二十一世紀》（香港中文大學·中國文化研究所），2021年10月號，頁4-20。
- ㉑ 謝富勝、江楠、吳越：〈數字平台收入的來源與獲取機制——基於馬克思主義流通理論的分析〉，《經濟學家》，2022年第1期，頁16-25。文中提到的三大類平

台是廣告平台、線上商品交易平台和線下服務交易平台。筆者認為線下服務交易平台橫跨流通階段與生產階段，集商品經營資本與生產資本形態於一體，將其命名為「數字勞動平台」更合適。參見汪建華：〈靈活用工與資本勞動力經營職能的發展——基於彈性積累體制的分析〉，《社會學研究》，2025年第1期，頁203-25。

㉓ 吳清軍、張藝園、周廣肅：〈互聯網平台用工與勞動政策未來發展趨勢——以勞動者身份判定為基礎的分析〉，《中國行政管理》，2019年第4期，頁117。

㉔ 羅森布拉特 (Alex Rosenblat) 著，郭丹杰譯：《優步：算法重新定義工作》(北京：中信出版社，2019)，頁3-26、73-116；齊昊、田勳：〈平台經濟中的「無保障工作」——一個馬克思主義政治經濟學的分析框架〉，《國外理論動態》，2022年第4期，頁139-48。

㉕ 楊偉國：〈從工業化就業到數字化工作：新工作範式轉型與政策框架〉，《行政管理改革》，2021年第4期，頁77-83。

㉖ 周暢：〈中國數字勞工平台和工人權益保障〉，頁27-29；吳清軍、張藝園、周廣肅：〈互聯網平台用工與勞動政策未來發展趨勢〉，頁116-23。

㉗ 周暢：〈中國數字勞工平台和工人權益保障〉，頁27-29；北京致誠農民工法律援助與研究中心課題組：〈平台經濟下合作用工模式勞動關係分析——以外賣平台為例〉，《人民司法》，2022年第7期，頁20-27。

㉘ 參見人力資源社會保障部等：〈關於維護新就業形態勞動者勞動保障權益的指導意見〉(2021)，[www.mem.gov.cn/gk/zfxxgkpt/fdzdgknr/202201/P020220119421220937140.pdf](http://www.mem.gov.cn/gk/zfxxgkpt/fdzdgknr/202201/P020220119421220937140.pdf)，頁2。

㉙㉚㉛ 楊偉國等：《中國靈活用工發展報告(2022)——多元化用工的效率、靈活性與合規》(北京：社會科學文獻出版社，2021)，頁139-42；230；230。

㉜㉝㉞ 北京致誠農民工法律援助與研究中心課題組：〈平台經濟下合作用工模式勞動關係分析〉，頁20-27。

㉟ 利希滕斯坦 (Nelson Lichtenstein)：〈沃爾瑪的中國「長征路」〉，載陳佩華主編，劉建洲等譯：《沃爾瑪在中國》(上海：復旦大學出版社，2016)，頁3-28。

㊱ 謝富勝、江楠、吳越：〈數字平台收入的來源與獲取機制〉，頁18。

㊲ 羅森布拉特：《優步》，頁99-106；姚建華：〈在線眾包平台的運作機制和勞動控制研究——以亞馬遜土耳其機器人為例〉，《新聞大學》，2020年第7期，頁17-32。

㊳ 斯爾尼塞克 (Nick Srnicek) 著，程水英譯：《平台資本主義》(廣州：廣東人民出版社，2018)，頁51-52；江小涓：〈高度聯通社會中的資源重組與服務業增長〉，《經濟研究》，2017年第3期，頁4-17；齊昊、李鐘瑾：〈平台經濟金融化的政治經濟學分析〉，《經濟學家》，2021年第10期，頁14-22。

㊴ 由於監管制度的更新往往滯後於新經濟的擴張步伐，平台企業能暫時繞過有關勞動福利、經營許可、市場壟斷等方面的制度約束，形成「制度套利」。參見齊昊、李鐘瑾：〈平台經濟金融化的政治經濟學分析〉，頁16。

㊵ 熊易寒：〈集權化市場、彈性積累與勞工政治的轉型〉，頁113-30；劉子曦、朱江華峰：〈經營「靈活性」〉，頁73-96。

㊶ 齊昊、田勳：〈平台經濟中的「無保障工作」〉，頁139-48。

㊷ 姚建華：〈在線眾包平台的運作機制和勞動控制研究〉，頁18-19。

㊸ 蔡禾、零昕：〈數字平台衝擊下傳統行業的變遷——巡遊出租車司機勞動過程中的雙重控制及其影響〉，《學術研究》，2024年第10期，頁48-58。

㊹ 中華人民共和國交通運輸部：〈2019年交通運輸行業發展統計公報〉(2020年5月12日)，中華人民共和國交通運輸部網，[https://xxgk.mot.gov.cn/2020/jigou/zghgs/202006/t20200630\\_3321335.html](https://xxgk.mot.gov.cn/2020/jigou/zghgs/202006/t20200630_3321335.html)。

㊺ 孫萍：〈「算法邏輯」下的數字勞動：一項對平台經濟下外賣送餐員的研究〉，《思想戰線》，2019年第6期，頁50-57。

- ④④ 國家信息中心分享經濟研究中心：〈中國共享經濟發展報告（2021）〉（2021年2月），[www.sic.gov.cn/sic/93/552/557/0219/10463.pdf](http://www.sic.gov.cn/sic/93/552/557/0219/10463.pdf)，頁11-12；國家信息中心信息化和產業發展部分享經濟研究中心：〈中國共享經濟發展報告（2023）〉（2023年2月），[www.sic.gov.cn/sic/93/552/557/0223/10741.pdf](http://www.sic.gov.cn/sic/93/552/557/0223/10741.pdf)，頁7。
- ④⑤ 梁萌：〈強控制與弱契約：互聯網技術影響下的家政業用工模式研究〉，《婦女研究論叢》，2017年第5期，頁47-59；周瀟：〈數字平台、行業重組與群體生計——以公路貨運市場車貨匹配模式的變遷為例〉，《社會學研究》，2021年第5期，頁47-69。
- ④⑥ 兼職平台一般可以為勞動者提供註冊簡歷、投遞職位、線上面試、辦理入離職、綁定銀行卡、購買保險、上班打卡、發放薪資等多方面的服務。
- ④⑦ 張笑辰：〈全面「獵身」——B市大學生日結勞動力市場研究〉（中國人民大學勞動人事學院碩士論文，2023），頁1-64。
- ④⑧ 國家信息中心信息化研究部、中國互聯網協會分享經濟工作委員會：〈中國分享經濟發展報告2016〉（2016年2月），[www.sic.gov.cn/sic/82/568/0229/7304.pdf](http://www.sic.gov.cn/sic/82/568/0229/7304.pdf)，頁28；國家信息中心分享經濟研究中心：〈中國共享經濟發展報告（2021）〉，頁8。
- ④⑨ 〈第九次全國職工隊伍狀況調查綜述〉，《工人日報》，2023年3月1日，第2版。
- ④⑩ 筆者對JZ人力資源服務機構負責人的訪談，重慶，2021年6月16日，訪談編號：LHYG56。註釋中對訪談機構名稱均匿名處理，下同。
- ④⑪ 筆者對RN人力資源服務機構人力外包業務負責人的訪談，北京，2020年6月10日，訪談編號：LHYG39。
- ④⑫ 筆者通過騰訊會議軟件對TW文旅集團人力資源負責人的訪談，2020年3月26日，訪談編號：LHYG01。
- ④⑬ 筆者對QN雲客服公司負責人的訪談，四川成都，2021年6月11日，訪談編號：LHYG48。
- ④⑭ 范璐璐、黃岩：〈新型柔性專業化——以平台為中心的服裝業生產組織與勞動關係〉，《學術研究》，2021年第5期，頁55-61。
- ④⑮ 筆者對BW物流公司和BQ人力資源服務機構負責人的訪談，浙江寧波，2020年5月15日，訪談編號：LHYG29、LHYG30。
- ④⑯ 比如，以「共享用工」、「共享員工」為標題關鍵詞檢索《人民日報》數據庫，發現2020至2023年間，《人民日報》曾七次報導或評論「共享用工」議題。
- ④⑰ 根據對網絡資料的查閱，瀋陽、合肥、鶴壁、天門、荊門等多個地市的地方政府均主動推動企業間共享用工，人力資源社會保障部還出台了專門的文件。參見〈人力資源社會保障部辦公廳關於做好共享用工指導和服務的通知〉（2020年9月30日），中國政府網，[www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-09/30/content\\_5552229.htm](http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-09/30/content_5552229.htm)。關於地方政府推動共享用工的報導，限於篇幅，不一一列舉。
- ④⑱ 楊偉國等：《中國靈活用工發展報告（2021）》，頁22；北京致誠農民工法律援助與研究中心課題組：〈平台經濟下合作用工模式勞動關係分析〉，頁20-27。
- ④⑲ 陶娟：〈收割者：騰訊、阿里的20萬億生態圈！〉（2020年11月12日），澎湃新聞網，[www.thepaper.cn/newsDetail\\_forward\\_9955758](http://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_9955758)。
- ④⑳ 謝增毅：〈平台用工勞動權益保護的立法進路〉，《中外法學》，2022年第1期，頁104-23；〈數字時代勞動關係概念及認定規範的中國表達〉，《中國社會科學》，2024年第10期，頁162-85。