

法国平台劳动治理的制度演化与中国路径适配研究： 基于比较法视角的分析

徐兴荣

（巴黎文理研究大学，法国巴黎，75005；xuxingrong@hotmail.com）

摘要：随着平台经济的迅猛发展，非标准劳动关系问题日益凸显，传统劳动法律体系面临制度适应与转型挑战。法国作为欧盟平台劳动治理制度创新的代表，其“雇佣推定机制”“行业社会对话平台”“算法透明化监管”及“职业伤害保障账户”等制度实践，逐步构建了一个以司法判例为先导、协商机制为核心、技术监管为支撑的渐进型治理框架。本文在系统梳理法国制度演进逻辑的基础上，结合中国平台劳动治理的现实语境，提出以“结构识别-功能提炼-路径适配”为主线的制度转化框架。通过比较分析指出，法国治理经验在制度平衡性、参与机制建构及算法规制方面对我国具有重要借鉴价值。为提升制度适应性与执行可行性，本文建议：一是明确劳动关系认定标准，强化平台举证责任；二是推动行业协商机制数字化转型；三是构建任务驱动型个人社会保障账户；四是建立平台算法备案与可审计机制。本文旨在为中国平台劳动治理提供结构可嵌入、逻辑可转化的政策路径与理论支撑。

关键词：平台经济；劳动关系；制度转化；法国经验；算法治理；社会对话机制

引言

过去十年间，伴随着数字化浪潮的加速，平台经济在全球范围内迅猛发展，逐步渗透至交通出行、外卖配送、家政服务等多个行业。依托技术手段，平台企业以算法为核心，通过精密的数据匹配机制，将原本固定的雇佣关系转化为更具弹性的合作形式。这种“任务接单-即时履约”的模式虽然提升了效率，也拓宽了就业渠道，但也带来了不少新的社会问题。大量平台劳动者在现实中面临工时不稳定、收入波动、职业伤害风险高却缺乏保障等难题，使得平台经济中的劳动关系治理成为一个亟待回应的重要议题。

根据国家信息中心发布的数据显示，截至2023年底，我国平台经济参与者已超过8400万人，平台企业从业者约占灵活就业人口总数的三分之一以上。这一庞大的群体在支撑城市运转、推动服务消费增长的同时，其劳动保障困境也愈发突出。以美团外卖、滴滴出行等为代表的平台企业，被媒体多次曝光存在“过度压单”“评分惩罚”“无预警封号”等争议，引发了关于平台管理合理性与劳动者合法权益的广泛关注。2022年，北京市朝阳区法院在一起骑手工伤案件中作出判决，首次认定骑手与平台之间存在事实劳动关系。这一裁判结果虽属个案，但释放出明确的司法信号。然而，由于我国尚无统一的劳动关系认定标准，不同地区法院在相似案件中的判决结果仍存在较大差异，增加了平台劳动者的维权不确定性。与此同时，现有的社保与工伤体系仍基于传统“单位制”框架，对平台劳动者普遍缺乏制度容纳空间。

在此背景下，如何借鉴国外治理经验、结合我国政策实际，构建更加包容、灵活且具法律确定性的制度体系，成为学术界与政策制定层共同关注的重要议题。法国作为在平台劳动治理方面走在前列的国家，其制度设计与路径演进为我国提供了有益的参考窗口。

为了回应这些挑战，欧盟于2024年出台了《平台劳动者指令》，提出要对平台劳动者的法律地位作出明确界定，并在全欧范围内推动更公平的用工规则。不过，各国因历史背景、劳动法体系及社会保障机制差异较大，具体实施路径呈现出明显的多样性。在欧盟内部，法国因其较早开展治理探索、改革节奏稳定且措施相对

系统,成为观察与研究的平台治理“实验室”。自2015年以来,法国以司法裁判为先导,辅以专家咨询、社会对话和专项立法,尝试构建适应平台经济特点的新型劳动治理体系,为其他国家提供了有益的借鉴视角。

国外关于平台经济劳动关系的研究逐步深入,学术界广泛探讨了数字化转型对劳动市场的深刻影响以及相应的监管挑战。有的学者指出,数字化对劳动产生了显著的变革,他们从宏观经济环境和具体劳动市场两个层面分析了数字技术对劳动特征的根本性改变,这种改变对劳动关系和监管政策产生了深远影响[1]。也有研究者进一步强调,数字经济背景下的劳动关系需要专门的监管框架来适应数字平台的新特性,这一观点直接触及了平台经济治理的核心议题。法律和监管框架的问题也是学者们关注的重点[2]。Mironova等分析了零工经济对法律规制的冲击,指出现行的法律框架需要进行大幅调整以应对零工工作的特殊性。这种调整包括明确界定零工劳动者与独立承包商的区分,制定相应的法律标准,从而更有效地实施监管[3]。此外,Kolot认为平台经济带来的劳动变化需要系统性和跨学科的研究方法,以深入理解新型社会和劳动关系的动态变化。这种系统性的视角对制定有效应对平台经济所带来的就业安全、社会保护和劳动者权益问题的政策至关重要[4]。此外,也有研究强调数字化转型导致了对劳动技能需求的变化,知识经济的兴起和对高技能劳动的需求增加,正在重塑传统的产业关系和社会保护体系,这种变化可能会影响平台劳动者融入劳动力市场的方式[5]。综上所述,当前的国际研究指出平台经济在法国的劳动关系正受到数字化驱动的显著转型所影响,这些转型对现有的劳动关系和监管框架形成了严峻挑战。要解决这些挑战,必须深入理解新的社会与劳动现实,制定清晰的法律定义,并设计专门的政策以保护平台经济中的劳动者权益[2,3,6]。

与国际学界在法理分析与制度机制建构上的路径拓展相比,我国学术界对平台劳动关系的研究尚处于多学科并进但结构分化明显的阶段。国内研究指出,中国平台经济的劳动关系监管正处于复杂且不断发展的阶段。有学者在对中国平台经济中技术控制与管理实践的分析中指出,以外卖服务行业为代表的平台企业通过技术手段对劳动者进行高度监控,这种监控与管理模式导致了劳动者的普遍不满[7,15,16]。然而,现行的法律和制度则有效地限制了劳动者的不满情绪向集体性抗议转化,这说明现有监管框架与组织控制在一定程度上影响了劳动关系的紧张程度。有的学者强调,面对共享经济与平台经济等新兴经济形态,法律调整与政策优化显得尤为重要。他们认为中国应积极借鉴美国、日本、德国等国际经验,优化和完善现有劳动政策,以适应平台就业模式所带来的新挑战。这凸显了平台劳动市场监管所需的适应性与灵活性[8,14]。有的学者提出了建设国家数字劳动合同平台的战略建议,以规范线上平台就业。该平台能够确保平台企业遵守劳动合同规定,有效管理工作时间,推动工会组织活动,扩大社会保障覆盖范围。这种制度设计不仅有助于明确平台劳动者的劳动权利与最低工资标准,也标志着中国平台劳动关系监管正走向更加规范化和全面化的发展方向[9]。此外,有的研究尽管侧重于环境规制与产业升级,但其提出的目标性规制与政策工具的应用经验,也为平台经济的高质量发展与可持续劳动实践提供了重要参考[10,11]。总体来看,目前国内研究揭示,中国平台经济劳动关系的监管正逐步向更加结构化的法律框架迈进,强调数字化监管手段、社会保障扩展及组织改革。这些努力旨在平衡技术控制、劳动者权益与组织管理,以促进平台劳动市场的公平与可持续发展[7-9,12,13]。

综上所述,尽管国内外学者围绕平台劳动关系展开了多维度探讨,构建出一定的理论体系和政策议程,但在制度转化与路径构建层面仍存在明显空白。一方面,已有研究往往聚焦于“制度应然逻辑”,忽视了制度在异质治理结构下的可行性评估与转化条件建构;另一方面,在制度经验的比较研究中,关于法国这一“渐进协商型”平台治理国家的系统性分析尚属稀缺,难以为我国平台劳动制度本土化提供足够的结构样本支持。此外,在“治理工具多元化”趋势下,学界对算法监管、协商制度与灵活保障机制之间的联动关系尚缺乏整合视角。因此,本文尝试以法国为代表案例,系统梳理其平台劳动治理机制的演进逻辑、关键制度创新与协商实践基础,并通过对我国当前地方治理机制的归纳分析,构建“结构对比-功能提炼-路径适配”的研究逻辑,从而在理论上填补“制度嵌入与转化路径”研究的空白,在实践上提出可分层推进的政策建议。

为确保研究的系统性与规范性,本文采用了以“制度比较分析法”为主,辅以政策文本研究与典型案例剖析的综合研究路径。首先,通过对法国近年来涉及平台劳动关系的关键法律文件(如《社会对话与平台劳动法》)、司法判决(Take Eat Easy案、Uber案)及欧盟相关政策指令进行归纳整理,梳理其制度演进的阶段性特征与核心法理逻辑。其次,本文选取我国北京、深圳、杭州等城市平台劳动治理政策文件及相关制度试点为观察案例,结合政府公告、媒体访谈与政策工具分析,力图呈现地方实践层面中制度转化的可能性与挑战。此外,为增强研究的理论支撑,本文充分参考了国内外关于“平台雇佣关系”、“算法治理”、“非标准劳动

关系”等领域的最新学术成果，在此基础上构建研究逻辑路径，即通过“制度输入-本土结构识别-路径转化适配”的三阶段模型，对法国制度经验进行本土适用性分析，旨在实现理论提炼与现实反馈之间的有效联通。

1 法国平台经济劳动关系治理的政策演变

法国在平台经济劳动关系治理方面并非一蹴而就，而是经历了一个从司法介入到制度构建、再到深化改革的渐进式演变过程。整体来看，这一过程大致可以划分为三个主要阶段：司法判例引导期（2015-2018 年）、制度探索期（2019-2021 年）以及制度深化调整期（2022 年至今）。

1.1 司法引导期：判例作为制度变革的起点（2015-2018 年）

随着平台经济在法国迅速发展，传统劳动法在面对新型用工形式时暴露出诸多空白与模糊地带。在尚未建立专门法律规范的背景下，法院成为最早介入平台劳动问题的治理主体。在这一阶段，一系列具有代表性的司法判决为制度方向奠定了基础。2018 年 11 月，法国最高法院就“Take Eat Easy”案作出具有里程碑意义的裁决，首次认定送餐骑手与平台之间构成事实上的劳动关系。法院指出，骑手在履职过程中被平台的 GPS 系统实时定位，绩效也受到评分与考核制度影响，这种高度技术化的控制行为已足以构成劳动法上的“从属性”。这一认定标志着法院将技术监督与平台管理手段纳入劳动关系判定依据，显著拓宽了“从属性”的司法解释。此后，Deliveroo 案、Uber 案等多个判决继续深化了该法理框架，法国法院逐渐确立了从“组织控制”“经济依赖”及“算法管理”三个维度综合判断劳动关系的路径。这一阶段虽然以个案为主，但实质上推动了社会舆论的关注，也为后续立法提供了重要的司法基础。

1.2 制度探索期：由法院走向政府主导的制度尝试（2019-2021 年）

随着司法判例日益密集，政府逐渐意识到仅靠法院难以回应日益复杂的劳动实践问题，因此自 2019 年起，行政机关开始主导平台劳动治理的制度建设。2020 年，法国政府委托前高级法官 Jean-Yves Frouin 撰写专题研究报告，提出设立一种“第三地位”（tiers-statut）的新型劳动身份，介于雇员与自雇者之间，试图以法律手段兼顾平台劳动的灵活性和基本保障。然而，这一构想引发了社会广泛争议。法国传统工会普遍担忧，这种模糊的身份可能被平台企业利用，规避雇主责任，进一步削弱劳动者原本就不牢靠的权益。尽管如此，Frouin 报告仍在政策层面推动了改革进程。2021 年 4 月，法国议会正式通过《社会对话与平台劳动法》，明确设立平台劳动专属社会关系管理局（ARPE），赋予平台劳动者选举代表并参与集体谈判的权利，为社会对话机制的建立提供了明确的法律基础与组织支撑。

1.3 制度深化期：治理机制的常态化与技术融合（2022 年至今）

进入 2022 年后，法国平台劳动治理进入制度深化与调适阶段，标志性进展体现在平台劳动者代表选举和立法调整两个方面。首先，在 ARPE 的组织下，2022 年 5 月法国完成了首次全国性平台劳动者代表选举，尽管投票率仅为 1.83%，但这一事件标志着行业社会对话正式启动，为平台劳动者提供了前所未有的制度性表达渠道。其次，2024 年法国议会提出《反对假自雇与设立雇佣推定法案》，明确将劳动关系认定的举证责任由劳动者转移至平台企业，平台必须证明劳动者具有充分的独立性，方可排除其雇佣关系。这项制度创新显著降低了劳动者的维权门槛，提高了法律可执行性，也在社会层面引发广泛关注。此外，为顺应欧盟《平台劳动者指令》的统一要求，法国政府承诺对现有制度进行“最小调整”，以保持国内治理逻辑与欧盟法律框架之间的协调性。这意味着法国不会推翻现有体系，而是通过微调方式实现兼容，进一步强化其治理模型的可持续性。

2 治理机制与制度创新

在应对平台劳动关系带来的挑战过程中，法国并未止步于司法判决与立法引导，而是逐步建立起一套较为系统的治理机制。该机制在劳动者身份确认、行业对话平台的构建、以及算法监管的推进方面呈现出一系列制度性创新。

2.1 关于劳动者法律身份的再确认机制

平台经济中劳动关系的模糊性,使得“谁是雇主”“谁是雇员”这一基本问题变得不再明晰。为打破这一司法与行政成本高昂的“认定困境”,法国在制度上引入了“雇佣推定”原则,即:一旦平台劳动者能初步举证自己受到平台实质性管理控制(例如受订单系统调度、平台评分机制约束、主要收入来源依赖单一平台等),法律上即推定存在劳动关系,而举证反驳责任则由平台承担。这种反转证据责任的制度设计,实际上缓解了劳动者面临的举证难题,使劳动者在权利主张中更具主动地位。同时,这种制度安排也促使平台企业在用工安排与管理方式上更加透明与规范,不能再以形式上的“自雇合同”来规避法律监管。

2.2 行业对话机制的正式确立

除了法律层面上的身份确认,法国平台治理的另一个亮点在于其推动了平台行业内部的集体协商制度。如前文所述,从2021年起ARPE作为协调平台劳动者与平台企业间关系的中介平台开始运作。该机构的核心任务是推动集体谈判在平台行业的制度化运行,为劳动者争取集体表达和协商的合法空间。

平台劳动者代表的产生采取全国性线上选举形式,由劳动监察部门监督,保障程序的公开、公平与有效性。尽管2022年首轮选举投票率偏低,仅为1.83%,但该机制的制度功能已初步显现。2023年至2024年,ARPE组织了三轮正式的谈判协商,讨论议题涉及基础报酬标准、假期保障机制、社会保险费用分担方式等内容。其中,最低单价调整与职业保险账户建立两个成果被认为尤为重要。在实际协商流程中,ARPE设立了“议题推动-谈判轮次-意见汇总-结果备案”四步操作程序,并建立数字平台APP作为劳资双方表达诉求、发布草案和反馈协商结果的主要渠道。这一平台式协商方式不仅提升了参与效率,也在技术层面降低了平台劳动者分布分散、组织能力弱所带来的结构性参与障碍。

值得一提的是,法国政府为防止协商过程形式化、空转化,规定所有平台在协商中形成的协议草案必须报送劳动监察机构备案,并在全国范围内发布,形成一定的制度约束力。同时,为增强政策落地效果,部分协商成果被写入后续法案,如外卖骑手最低单价标准的规定即来源于2023年第二轮协商结论。这种“协商-立法联动”机制体现出法国平台劳动治理中社会对话制度的制度性嵌入特征。

2.3 算法治理与平台透明化管理的结合

在法国平台治理体系中,算法监管问题逐渐从技术话题演化为劳动保护议题。平台企业大量依赖算法来分配订单、确定报酬、评估绩效,然而这些决策机制往往缺乏透明度,对劳动者而言具有高度“黑箱化”风险。为此,自2022年起,法国劳动法对平台的算法规则透明度提出更明确要求。相关规定指出,在涉及劳动者核心利益(如账号封禁、报酬调整、工作时间限制等)的自动化决策中,平台必须向劳动者公开算法基本逻辑,并接受劳动监察机关的技术审计。若拒不配合或提供虚假信息,将面临行政罚款与司法追责。2023年修订的《数字经济信任法》进一步明确,政府有权设立算法监察团队,对高风险平台实施“随机抽查+算法复制验证”的监管机制。此举不仅提升了外部监管的技术能力,也增强了劳动者对平台管理决策的信任感,间接改善了劳动者的心理安全感和组织归属感。

值得注意的是,法国的算法治理不仅体现在宏观法律制度上,也逐渐渗透进具体司法裁判实践中。2022年巴黎劳动法庭审理了一起平台骑手因“异常接单模式”而被永久封号的案件。骑手方面辩称,平台未提供封号决策的算法依据,也未给予事先告知或申诉机会,属于“算法惩罚滥用”。法庭在审理中要求平台提交相关算法规则与评分系统记录,但平台仅以“商业机密”为由拒绝披露。最终,法院判定平台违反了《劳动法典》第L.1222-3条中关于“劳动者有权知悉其被管理方式”的规定,要求平台支付经济赔偿并恢复账号。这一判例成为法国劳动法院体系中首例因算法不透明而被追责的案件,被舆论称为“算法问责第一案”。该案的判决不仅增强了劳动者对算法监督机制的信心,也倒逼平台企业在决策机制中加强风险评估与法律合规性。从实践来看,法国法院并未回避算法“技术壁垒”,而是通过举证责任转移与合理推定,逐步打通了技术监管与司法审查之间的路径。这一经验对于我国法院在面对算法裁量类劳动争议案件时,提供了思路性借鉴。

除此之外,法国劳动监察总局(DGT)还设立了专门的“数字劳动监察室”,对头部平台企业进行周期性算法合规性抽查,包括但不限于订单分配逻辑、绩效算法权重设置与自动停权触发条件。值得注意的是,该机

制并非依赖平台自我申报，而是结合举报线索、劳动者反馈与系统日志数据进行“事后审计+实时干预”的混合监管模式。

总的来看，法国算法治理模式逐步确立了“制度责任+技术解释+工会参与”三位一体的治理工具逻辑，为我国当前尚处探索阶段的平台算法监管提供了经验框架。在此基础上，我国可进一步探索平台算法的“备案机制+可审计模板库+平台说明义务”机制三位融合路径，构建兼具法律约束力与技术适配性的监管工具体系。

3 治理成效及社会效应评估

法国在平台经济劳动治理方面推出的一系列制度改革，的确在多个层面产生了实质影响。从劳动者实际获得感，到企业运营模式的变化，再到公众舆论的反应，这一整套制度创新逐渐展现出其政策效果。然而，治理实践也暴露出一些现实层面的挑战，特别是在制度执行、基层参与和长期保障方面仍有明显不足。

3.1 劳动者权益保障水平有所改善

在平台劳动者的待遇和保障方面，法国政府采取了较为积极的干预手段。ARPE 主导的行业集体谈判机制，使得劳动者的最低报酬标准有了首次实质性提升。以外卖骑手为例，从 2023 年起，多数平台将基础工资调整至接近国家最低工资水平的 82%。这一变化虽然仍未完全实现“平权”目标，但在应对收入波动方面已起到一定缓冲作用。与此同时，社会保障覆盖面也有明显扩展。特别是在职业伤害和工伤保险方面，参保率从此前不足 10% 迅速提升至 40% 以上。这种改善既得益于政府的监管压力，也源于行业组织对平台责任的重新界定。然而，养老保险与失业保险的覆盖率仍处在较低水平，表明长期保障体系建设仍存在短板。对于大多数平台劳动者而言，保障性制度虽已初步建立，但尚难以构建真正的安全网。

3.2 平台企业合规成本上升，经营策略逐渐调整

制度改革对平台企业的影响也不容忽视。在“雇佣推定”规则实施后，平台企业必须承担更多责任，包括对劳动者行为的解释义务以及潜在的社保缴纳压力。这对中小型平台而言，成本压力尤为明显。一些企业由于无法适应监管强度的上升，选择退出市场，导致行业竞争格局出现一定程度的集中化趋势。不过，头部平台企业则尝试通过组织方式创新来应对挑战。例如，部分企业推动骑手成立合作社，或者与第三方承运人建立更加稳定的合作机制，从而在法律层面上实现一定程度的“责任外包”。此外，大型平台也积极开发算法合规工具，用以向监管机构展示其决策系统的公平性和透明度。这类举措既是对监管的回应，也构成企业声誉管理的一部分，推动企业治理水平整体提升。

3.3 社会公众态度趋向支持劳动者权益保护

在公众层面，法国社会对平台劳动关系治理改革的总体反应较为积极。根据 IFOP 在 2024 年进行的一项全国性民调，约 68% 的受访者认为平台劳动者应被视为“事实雇员”，享有相应的劳动保护。这一结果反映出公众在道义上倾向于保护弱势劳动群体，支持国家加强对新型劳动关系的干预。不过，值得注意的是，尽管制度已逐步建立，平台劳动者自身的组织能力与参与热情仍然偏弱。以 2022 年全国平台劳动者代表选举为例，投票率仅为 1.83%，显示多数劳动者对现有机制的了解与认同仍不足。一方面，劳动者流动性强、雇佣关系松散，导致他们难以形成持续性的政治表达；另一方面，部分劳动者对平台治理机制持怀疑态度，认为参与并不能直接改善自身处境。这类低参与率问题暴露出制度设计与执行之间存在落差。在未来政策优化中，如何增强基层劳动者的参与感与信任感，将成为治理体系走向成熟的关键一环。

3.4 不同类型平台企业的响应机制比较

在法国平台治理政策推行过程中，不同规模与类型的企业对制度变化的响应策略存在显著差异。这种差异不仅体现在合规能力上，更体现出治理效果的分层性特征。

大型平台企业如 Uber France、Deliveroo 等普遍拥有雄厚的法律顾问资源和内部合规团队，能够较快适应新出台的法律制度。以 Uber 为例，其自 2023 年起在法国市场上线名为“Confiance+”的算法合规模块，专门用于记录调度系统运行逻辑，并开放部分数据接口供监管机构审阅。该机制已被视为法国“合规技术”的标杆

实践。相较之下，中小型平台企业则因人力和财力有限，在面对“雇佣推定”制度时普遍存在抵触情绪。一些本土配送平台选择主动退出或并入大平台旗下，以减少合规压力。另有部分企业转向“承包制”合作模式，通过外包公司承担用工责任，从而在形式上绕过劳动关系的直接确认。虽然这种模式在法律上存在争议，但短期内确实降低了企业的制度转换成本。

此外，行业属性也影响平台企业的响应方式。交通出行类平台因涉及较强的风险责任与公共安全议题，普遍更早进入监管视野，其治理配合度相对较高。而家政、社区零工类平台则因规模分散、劳动隐蔽性强，仍存在治理空白地带。制度执行视角看，法国平台治理的成效具有明显的“企业分化”趋势。未来政策设计应加强对中小企业的扶持机制，同时通过行业协会引导企业间协同响应，以提升整体制度落地率。

4 法国经验对中国的政策启示

在分析法国平台劳动关系治理制度的基础上，若进一步从欧洲范围内横向比较，可以发现德国和西班牙在治理路径上的选择既强化了法国经验的代表性，也为制度多样性提供了映射背景。德国作为社会市场经济体制下的典型国家，其平台劳动治理强调“制度嵌入式社会保障”原则，平台劳动者大多被纳入“类自雇者”社会保险体系中，而非直接推动劳动法框架调整。例如，德国联邦劳动局设立“混合劳动身份”判定指南，依据工作内容、接单频次、平台控制程度等维度建立多级认定体系，并鼓励平台为其劳动者缴纳职业伤害险与养老保险，但并不以“雇佣关系”为前提。这种灵活路径为我国平台治理制度提供了“非劳动法中心主义”的另一选择。相比之下，西班牙自2021年起推行《骑手法案》（Ley Riders），明确将外卖配送人员纳入正式劳动者身份，并规定平台企业必须披露算法逻辑。该法案在欧洲范围内具有一定激进性，其推行初期虽导致部分平台业务调整甚至退出市场，但在劳动保障层面强化了“雇主责任意识”。从治理理念看，西班牙采取“强身份确认+强制度约束”路径，与法国的“多元制度并行+协商优先”形成鲜明对照。

通过对比可见，法国治理路径更具渐进性与制度平衡特征，特别强调劳动者代表参与与协商机制构建，避免直接立法推动所引发的结构性冲击。对于制度转型中的我国而言，法国路径在“制度可接受性”与“改革阻力控制”方面具有更高的适应性与启发价值。

4.1 明确劳动关系的法律认定路径

目前，我国虽然已有部分法院在判决中认可平台劳动者与平台存在事实劳动关系，但尚缺乏统一、系统的法律规定。法国提出的“雇佣推定-平台举证”原则，为我国提供了有现实借鉴价值的做法。按照该原则，只要劳动者初步证明自身受平台管理控制，即可推定劳动关系成立，平台企业如欲否定则需承担举证责任。这一机制有效降低了劳动者维权成本，增强了司法判断的一致性。我国若能在未来劳动立法中引入类似规则，有助于提升劳动争议处理效率，也能够从制度层面压缩虚假自雇的操作空间。

4.2 推进行业性社会对话平台的建设

ARPE的建立为劳动者与企业之间提供了的常态化协商机制，为劳动关系提供了新的治理工具。我国平台经济体量庞大、用工方式多样，尤其在外卖、网约车等劳动密集型领域，急需设立行业对话渠道以调和各方利益。在工会覆盖不足、劳动者组织化水平偏低的现实条件下，政府可以发挥引导作用，推动建立多方参与的行业协调平台，利用数字化工具（如APP协商模块、电子表决系统等）降低参与门槛，提高劳动者表达意愿的可达性与有效性。

4.3 建立平台算法的审查与透明制度

算法是平台用工管理的核心工具，但目前我国大多数平台在报酬标准、任务分配、账号冻结等关键决策环节，仍采用不公开、不透明的规则体系。劳动者常在信息不对称中处于不利地位，难以进行有效申诉与抗辩。法国的经验显示，通过法律明确平台在重大算法决策中的告知义务，并赋予监管机构实地审查权，能够有效缓解算法滥用风险。我国亦可推动出台算法监管法规，明确平台在涉及劳动者权益的自动决策中须履行“说明-反馈-救济”机制，同时通过组建算法审计专家组，增强监管的技术能力与独立性。

4.4 探索建立劳动保障的个人账户制度

我国当前的社会保险体系主要服务于长期雇佣关系，在面对平台用工这种高流动、短周期的就业形态时，显得不够灵活。法国在这方面提出的“职业伤害保险个人账户”制度，为我国构建适应新型就业形态的社保机制提供了新思路。具体而言，可由平台、劳动者和政府三方共同筹资，在国家监管下设立独立账户，按平台任务订单实时结算费用，专款专用，用于应对职业伤害、医疗救助等基本保障需求。通过数据共享与精准监管，有望在确保公平与效率之间实现新的制度平衡。

4.5 我国地方平台劳动治理实践的探索与评估

在全国性制度框架尚未成型的背景下，部分地方政府已在平台劳动治理方面展开了先行探索，形成了一些可供总结与推广的经验做法。这些试点不仅提供了制度实践的“中间变量”，也为中央政策制定积累了可行性验证基础。

北京市作为全国数字经济与灵活就业的重点区域，较早开展了平台劳动者权益保障的探索。2021年，北京市人力资源和社会保障局出台《新就业形态劳动者权益保护行动方案》，提出构建平台、行业协会与劳动者代表三方协商机制，并在部分城区试点“区域劳动议事平台”。例如，2022年朝阳区建立“骑手议事协商机制”试点，依托街道平台设立“议事平台联络人”，由社区工作者、企业人力代表和外卖平台区域负责人组成“工作小组”，定期就劳动时长、订单分配和安全保障等问题进行协商。这一机制虽尚未达到法国ARPE的制度程度，但在制度逻辑上已具备“劳资协商平台-问题聚焦议题-过程文件存档”的治理雏形。

在深圳市，政府以数字化监管为切入点，构建了以“平台责任备案+劳务数据上传+动态检查”为核心的治理机制。例如，福田区“平台企业管理信息系统”要求每家平台每月上报劳动者接单记录、投诉情况与算法变动内容，由监管机构生成风险指数，确定是否进行专项检查。这种依托数据治理基础上实现行为规制的方式，与法国平台监管中“算法审计+人工反馈”的逻辑具有可比性，表明我国在制度手段上具备较强的“适配潜力”。

此外，在工伤保险制度方面，上海市金山区的“快递骑手职业伤害保险包干机制”试点由区财政补贴、企业出资、个人零缴费，按订单量动态管理资金池，并设立专属账户供保险公司审核索赔流程。该制度虽不完全等同法国的“职业伤害账户”，但在保障逻辑上形成了任务驱动、风险共担、账户归属清晰的结构，与法国经验在制度理念上高度契合。

以上实例说明，法国制度中的若干关键机制，在我国地方实践中已开始“形态不同、功能相近”的演化过程。尽管地方治理试点取得了一定成效，但也暴露出一些结构性瓶颈。首先，平台企业对地方制度多持观望甚至抗拒态度，部分中小企业担心试点扩大后带来成本上升，存在“制度规避”行为。其次，不同城市之间制度设计缺乏协同性，导致试点成果难以转化为普遍性规范。再次，部分协商平台在运行过程中存在“代表空转”“议题空洞”等问题，反映出劳动者参与意愿不足、制度设计缺乏激励机制等挑战。总体而言，地方试点已初步探索出多种平台劳动治理路径，展现出“政企协同+数据赋能”的治理潜力。未来，应推动建立中央政策框架下的“试点互认机制”，实现经验成果跨区域共享，并通过财政引导、平台责任落实、技术规范制定等方式，为制度的全国化推广奠定基础。

5 中法制度比较与经验本土化转换路径

法国在平台经济劳动关系治理方面的制度探索具有一定代表性，其经验为我国提供了一个较为成熟的比较对象。然而，中法两国在法律制度传统、劳动市场结构与平台经济生态等方面存在较为显著的差异，因此直接移植法国经验并不可行。要实现有效借鉴，必须从结构性差异出发，推动适应性转化与本土化制度设计。

5.1 中法平台治理制度的结构性差异

从制度基础来看，法国劳动法体系高度规范化，劳动者权利保护机制体系完备，司法判例在制度演进中具有较强的导向作用。尤其在平台劳动关系中，法国法院能够通过“从属性”标准和司法推定逻辑，对劳动关系

进行实质性认定,进而引导政策调整。相比之下,我国劳动法体系在面对新就业形态时仍处于探索阶段,相关制度缺乏统一规范,司法判决的标准存在一定分散性,制度演化更多依赖行政主导与试点政策推动。

从社会治理机制角度看,法国具有较为成熟的社会对话传统,平台劳动者通过工会或代表机制可在制度建构过程中参与利益表达。而我国劳动者的组织化程度相对较低,尚未建立类似于法国 ARPE 的正式协商平台。我国的社会治理模式以政府主导为主,缺乏具备独立协调能力的中介机构,这对社会对话机制的制度构建带来一定制约。

在市场结构方面,两国平台经济的企业生态存在较大差异。法国平台企业规模普遍较小,行业集中度较低,而我国平台企业呈现出高度集中化和头部平台主导的格局。这不仅加大了监管难度,也使得治理规则的施行范围更加复杂。我国平台企业的算法控制能力和数据垄断程度更高,对劳动过程的影响更为深刻,相应地对治理工具的要求也更为复杂和精细。

5.2 制度经验的本土化转化路径

基于上述差异,法国治理经验在我国的借鉴应当坚持“功能对等”与“制度嵌入”的双重导向,即在制度功能上实现核心价值转化,在制度实践中体现本土路径依赖。

在劳动关系认定方面,法国实行的“雇佣推定-平台举证”机制具有明确的权责结构和司法适用标准。我国可在此基础上逐步推进规则明晰化,优先通过地方法规或指导性案例积累司法经验,形成统一认定标准,为后续立法提供基础支撑,避免因规则缺失造成劳动者权益损害或司法裁量失衡。

在社会协商机制建设上,通过对法国社会对话制度进行比较分析,我们可以看到协商文化的差异性被认为是影响制度转化成效的关键变量之一。法国协商机制的运行不仅依赖法定框架的确立,更深层地扎根于其长期积淀的“制度性协商文化”与社会治理结构之中。具体而言,法国工会制度具有高参与度、高法律承载力等特征,劳动者普遍具有集体表达与协商的行为预期,这为平台劳动者代表机制的设立与运行提供了现实基础。与之相对,我国社会协商机制面临两个结构性难题:一是平台劳动者组织化程度低,流动性强、接触面广,导致其参与协商的组织基础相对薄弱;二是社会协商机制普遍缺乏自主性平台,过度依赖行政推动,容易流于形式。因此,若直接套用法国式的“代表选举-工会介入-集体谈判”模式,可能面临制度空转风险。为实现功能上的制度等效,协商制度的本土转化应遵循“去中心化+弱组织化+数字驱动”的逻辑。例如,可以以街道为基础单元设立灵活协商节点,由政府主导、平台企业参与、劳动者以实名+数字授权方式参与代表推荐与议题表达,并通过数字化治理平台(如 APP 端投票、协商通知、数据可视化)降低协商门槛,形成结构上“轻嵌入”、运行上“弱制度但高频次”的治理机制,逐步培育出适应中国语境的协商文化与制度基础。

算法治理方面,法国以“规则透明+行政审计”为核心构建监管体系,我国可借助数字治理优势,建立算法规则备案制度,并通过政务平台建立与平台数据对接的实时监管接口,推动“可解释性”与“可追溯性”的算法治理机制。

在社会保障方面,法国推行的“职业伤害账户”制度强调灵活就业状态下的可持续保障机制。我国可在此基础上发展以“任务为单位”的灵活缴费模式,构建与订单系统数据联动的个人社会保障账户体系,实现保障方式从“单位依附”向“平台支持”的结构性转换。

综上所述,中法两国在平台劳动治理中所体现出的制度逻辑存在显著差异。法国经验为我国提供了政策参考框架,但制度转化必须结合我国的法律结构、社会组织形态与治理能力边界,从而实现为核心制度价值的有效嫁接与本土重构。

6 结论与研究展望

平台经济作为数字时代劳动关系重构的重要驱动力,其治理问题已成为中外学界与政策领域的关注焦点。本文以法国在平台劳动关系治理方面的制度实践为研究对象,梳理了其治理路径的阶段特征,分析了包括“雇佣推定”机制、行业社会对话平台、算法治理法规以及职业伤害保障制度在内的多元制度创新。在此基础上,结合我国当前制度环境与市场结构,探讨了适应性转化的可能路径,提出了在劳动关系认定、协商平台建设、算法监管与灵活保障制度等方面的本土政策建议。

研究表明,法国的治理经验不仅具有操作性上的借鉴意义,更体现出一种制度逻辑:即通过司法-立法-协商三位一体的方式,实现灵活就业与社会保障之间的制度平衡。这一逻辑对我国在新就业形态下的制度构建提供了“功能对应”型的参考模板。然而,也需清醒认识到,中法制度基础与社会结构存在显著差异,治理机制的转化应以渐进性、适配性与多主体参与为原则,构建具中国特色的制度嵌入路径。

综上所述,本文的研究在现有平台劳动治理文献基础上尝试实现以下理论与实践贡献:第一,在方法论层面,通过对法国制度路径的阶段性梳理与中法比较分析,构建了“制度输入-结构识别-路径转化”三层逻辑框架,为非本土制度在中国的可行性分析提供了具象模型;第二,在内容层面,系统识别了法国治理体系中的“雇佣推定机制”“社会对话平台结构”与“算法合规责任”等三大关键制度环节,为我国制度设计提供了模块化借鉴路径;第三,结合我国地方实践与数字治理优势,提出了“功能等效替代”策略,强调制度转化过程中应以治理目标为中心,而非追求制度形式的机械复制,从而凸显“本土化制度建构”的学术价值与政策导向。

在上述基础上,本研究进一步指出,平台劳动关系的治理不仅是一个技术性制度安排过程,更是国家对“数字时代劳动正义”底线的再界定。在全球治理语境下,法国经验提供了一个“渐进协商型”的制度转型样本,其内在逻辑更适应于制度弹性需求大、路径依赖显著的国家治理结构,这一制度逻辑为我国未来在维护灵活就业权益与社会保障稳定之间的制度调和,提供了可行且可控的改革路径框架。

需要指出的是,本文仍存在一定局限。一方面,法国制度的运行效果仍处于演化过程中,相关数据和实践尚不完全稳定;另一方面,本文以政策文本与二手资料为主,缺乏对我国平台劳动者具体行为与需求的实证分析。未来研究可进一步结合以外卖骑手、网约车司机等为对象的问卷调查和平台工时-报酬-派单数据的关联分析,构建以“参与体验-制度响应”双向反馈为基础的实证研究框架,并探索中外制度协同机制的纵深联动。

参考文献

- [1] UMANETS T, SHATALOVA L. The Transformation of Living Labor Under the Influence of Digitalization of the Economy[J]. Business Inform, 2022, 10(537): 41-52.
- [2] SADOVAYA E. Features of Regulation of Social and Labor Relations in the Conditions of the Digital Economy[J]. Labour and Social Relations Journal, 2022, 66(10): 102-111.
- [3] MIRONOVA S, KOZHEMYAKIN D V, PONOMARCHENKO A. Adaptation of the Legal Regulation of Labor, Civil, Tax Relations to the Gig Economy[J]. Law Enforcement Review, 2022, 6(4): 314-327. DOI:10.52468/2542-1514.2022.6(4).314-329.
- [4] KOLOT A. Social and Labor Reality—XXI: Philosophy of Formation, Opportunities and Challenges[J]. Economy of Ukraine, 2021(2): 3-31.
- [5] DIESSNER S, DURAZZI N, HOPE D. Skill-Biased Liberalization: Germany's Transition to the Knowledge Economy[J]. Politics & Society, 2021, 50(1): 117-155.
- [6] NISSIM G, SIMON T. The Future of Labor Unions in the Age of Automation and at the Dawn of AI[J]. Technology in Society, 2021, 67: 101732.
- [7] LEI Y W. Delivering Solidarity: Platform Architecture and Collective Contention in China's Platform Economy[J]. American Sociological Review, 2020, 86(2): 279-309.
- [8] GAO F X, XU X P, YUNNING H, et al. Extraterritorial Reference of China's Labor Market Flexibility Adjustment[J]. Economics Law and Policy, 2021, 4(1): 21-36.
- [9] DUN L, YUAN G. The Model of the State Digital Platform on Labor Contracts in China[J]. Digital Law Journal, 2022, 3(1): 20-31.
- [10] YU X, WANG P. Economic Effects Analysis of Environmental Regulation Policy in the Process of Industrial Structure Upgrading: Evidence from Chinese Provincial Panel Data[J]. The Science of the Total Environment, 2020, 753: 142004.
- [11] ZHANG X N, QU M. Impact of Environmental Regulation on Scientific and Technological Competitiveness of Resource-Based Cities in China—Based on Panel Data of 33 Resource-Based Cities[J]. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2020, 17(24): 9187.
- [12] ZHANG Y Y, ZHENG Q J, WANG H S. Challenges and Opportunities Facing the Chinese Economy in the New Decade: Epidemics, Food, Labor, E-Commerce, and Trade[J]. The Chinese Economy, 2021, 54(6): 373-375.

- [13] LANGLEY P, LEYSHON A. FinTech Platform Regulation: Regulating With/against Platforms in the UK and China[J]. Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, 2023, 16(2): 257–268.
- [14] 谢增毅. 数字化对劳动法的主要挑战及其系统回应[J]. 学术月刊, 2024, 56(9): 102-114.
- [15] 冯向楠, 詹婧. 人工智能时代互联网平台劳动过程研究——以平台外卖骑手为例[J]. 社会发展研究, 2019, 6(3): 61-83.
- [16] 吴清军, 李贞. 分享经济下的劳动控制与工作自主性——关于网约车司机工作的混合研究[J]. 社会学研究, 2018(4): 137-162.