

数字夹缝中的“双重边缘”：基于劳动关系与社会保障视角下新业态从业者困境研究

陆航宇

东北林业大学文法学院，黑龙江 哈尔滨

收稿日期：2025年8月15日；录用日期：2025年9月11日；发布日期：2025年9月22日

摘要

数字经济的发展催生出了大量的新业态，为劳动者提供了新的就业机会，同时也带来了一系列的劳动关系和社会保障方面的新挑战。新业态从业者游离于传统劳动法律和社会保障体系之外，面临着权益保障不足的困境。文章提出“数字夹缝中的‘双重边缘’”，旨在揭示新业态从业者在劳动关系和社会保障领域所遭受的双重边缘化困境。本文从劳动关系和社会保障两个角度，深入分析新业态从业者“双重边缘”困境的具体表现，并探讨其根源。研究发现，法律制度的滞后、非标准雇佣关系、平台责任弱化、社保覆盖率低等因素共同构成了新业态从业者权益保障的结构性障碍。并针对此困境提出了一系列措施，希望本研究能为完善新业态从业者的法规、社会保障体系、构建和谐的新型劳动关系的途径提供参考。

关键词

数字经济，新业态从业者，劳动关系，社会保障

Double Margins in the Digital Gap: A Study on the Dilemmas of New Business Formats Workers from the Perspective of Labor Relations and Social Security

Hangyu Lu

School of Humanities and Law, Northeast Forestry University, Harbin Heilongjiang

Received: Aug. 15th, 2025; accepted: Sep. 11th, 2025; published: Sep. 22nd, 2025

文章引用：陆航宇. 数字夹缝中的“双重边缘”：基于劳动关系与社会保障视角下新业态从业者困境研究[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(9): 728-735. DOI: 10.12677/ass.2025.149858

Abstract

The development of the digital economy has given rise to a multitude of new business formats, creating new employment opportunities for workers. However, it has also brought about a series of new challenges in terms of labor relations and social security. Workers in the new business formats are excluded from the traditional labor law and social security systems, facing the dilemma of insufficient protection of their rights and interests. This paper proposes the “dual marginalization in the digital gap”, aiming to reveal the dual marginalization dilemma faced by workers in the new business formats in the fields of labor relations and social security. From the two perspectives of labor relations and social security, this paper conducts an in-depth analysis of the specific manifestations of the “dual marginalization” dilemma of workers in the new business formats and explores its root causes. The study finds that factors such as the lag of the legal system, non-standard employment relationships, the weakened responsibility of platforms, and the low coverage rate of social security jointly constitute structural obstacles to the protection of the rights and interests of workers in the new business formats. A series of measures are put forward to address this dilemma, and it is hoped that this study can provide references for improving the laws and regulations related to workers in the new business formats, optimizing the social security system, and exploring paths to build a harmonious new-type labor relationship.

Keywords

Digital Economy, Workers in the New Business Formats, Labor Relations, Social Security

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题的提出

近年来，随着互联网、大数据、人工智能技术的发展，经济模式也逐渐出现了改变，逐步催生出平台经济与零工经济等新业态，这些新业态在推进社会经济发展过程中发挥着重要作用，使得许多劳动者进入到新业态领域，主要形成了以网约车、外卖骑手、网红等为代表的新业态从业者。但是在经济发展背后，也伴随着新业态从业者在劳动关系与社会保障等方面面临着新问题与挑战。

新业态从业者与传统标准的雇佣关系不同，更多地是以灵活就业、平台合作的形式参与到劳动过程当中，而传统的劳动法律与社会保障，很大程度上是基于传统的工业化时代的标准劳动关系界定的，因此在目前数字化时代的到来，难以有效覆盖和规制新业态下的新型劳动关系。因此这种法律法规和社会保障体系与数字经济新业态发展之间的不协调、不匹配的现象，也即是本文所指的“数字夹缝”。而新业态从业者作为数字化时代的原住民，他们面临着劳动关系的边缘化与社会保障的边缘化的“双重边缘”。他们难以被认定为传统劳动法意义上的劳动者，面临着无法获得劳动合同、最低工资等劳动法保护的问题，同时在社会保障方面，则面临着难以纳入传统的雇主责任型社会保险体系，社会保险覆盖率低，权益转移接续困难等问题。本文旨在从劳动关系与社会保障双重视角，深入剖析数字夹缝中新业态从业者的“双重边缘”困境，并探讨其深层根源，以期为未来的理论研究和政策制定提供有益借鉴。

2. 新业态从业者特征

2.1. 集中于平台经济领域

新业态是指伴随互联网技术进步和市场需求多元化而出现的新型商业模式和经济形式，而平台经济是其发展的一大特色，互联网公司开发平台完成虚拟社区的搭建，依托大数据和算法链接供需双方，从而形成规模化的产业链。中国作为人口规模巨大的国家之一，近年来在互联网领域发展态势稳步前行，这使得平台经济在我国得以迅速发展，从而产生了如网约车、外卖骑手、网红等依托平台经济而产生的行业。新业态作为新型的经济形式，也面临着诸多法律法规方面的相对脱节，我国对于新业态相关的法律法规的探索相对缓慢，从而对平台经济的上下游的权益保护和责任界定也不够到位。

2.2. 工作的灵活性

新业态从业者的组织方式区别于传统劳动者受雇于固定企业、固定雇主的稳定单一的组织方式，呈现出“去雇主化”“多平台化”的特征[1]。平台经济所展现出的开放性，让许多劳动者进入到平台当中。平台链接需求方发布任务，让许多劳动者进入当中进行“抢单”。这也使得不同的劳动者为了不同的需求进入平台从而获得报酬，例如顺风车司机也许是在传统的雇佣型岗位工作但是在上下班途中，进行抢单，同时也可以在整个平台当中进行比价接单，从而来缓解自身日常交通费的压力。这也使得在平台经济下新业态从业者，不存在明确的雇主关系，也使得那些完全从事新业态的劳动者在劳动关系方面存在着模糊现象，这也对传统的社会保障与法律法规产生了挑战。

2.3. 收入薪酬的不稳定性

新业态从业者相较于传统劳动者的基本工资为主，加班费和奖金为辅，追求稳定工资收入而言，他们的薪酬往往是弹性的，其薪酬主要与平台算法、工作量和工作时间挂钩，这种模式在带来高额回报的同时也存在着收入的波动性大的问题，刘哲的调查显示 85.7%的新业态青年月收入在 8000 以下，且新业态从业者内部收入离散差异大[2]。这使得新业态从业者不仅要面对生活方面的压力，也对其社会保障方面提出了新的问题。

3. “数字夹缝”中的劳动关系与社会保障的“双重边缘”

3.1. “数字夹缝”中的劳动关系边缘化

传统的劳动关系根据从属性理论进行分析，即人身从属性、经济从属性、组织从属性。平台经济作为数字化时代下出现的平台经济，不同于传统的直接雇佣型企业对于劳动者直接进行管理，劳动者遵守企业的规则，表现出对企业的强人身依附性，但是其依旧存在“隐形的从属性”。人身依附性上，平台在算法加持下对劳动者进行发放任务，劳动者根据自身时间进行工作，这在表面上展现出劳动者的“自由”，实际上，平台通过算法技术，将管理规则、绩效考核和奖惩机制等数据嵌入算法系统中，隐性地对劳动者进行指令和监督[3]。而在经济从属性上，传统的劳动者通过在企业进行劳动获得维持自身生活的工资，但是新业态从业者依托于平台，通过“抢单”等操作进行获得类似于计件状态的报酬，虽然新业态劳动者可以不依赖于一个平台进行工作，但是平台通过评级、绩效等考核指标刺激这些劳动者依旧留在此平台，使得多数平台从业者主要收入来源依赖于单一平台，且报酬波动大、替代性高，缺乏议价能力，表现出明显的经济依附性。最后在组织从属性上，平台表面上不再作为传统的用工企业对员工进行单一的组织管理，从业者不再名义上从属于组织架构，可是实际上平台通过算法派单、评级制度、任务要求、投诉处理等机制，对劳动者实施高度控制，其行为方式与传统企业中的上下级指令控制并无本质区别。

这种“名义上自由、实质上控制”的矛盾，使得新业态从业者既不完全符合传统劳动者定义，也无法获得独立承包人应有的自主性与收益，形成了一种“类劳动关系”或者“伪外包”状态。

而在其从属性缺失的背后，所展现出的是法律层面的模糊性。与法律认定的劳动关系相比，新业态从业者在人身和经济上的从属性均被大幅度削弱，传统的、固化的判定标准与新业态用工方式的瞬息万变无法形成有效匹配[4]。这也就导致部分企业在用工方面会与新业态从业者签署劳动协议来代替劳动合同，南京法院 2021~2023 年的数据显示，78.21%的新业态纠纷涉及多方主体，更有高达 76%的从业者被迫用“劳动协议”来代替劳动合同。在劳动力市场上，新业态从业者在与企业的关系当中往往处于弱势地位，因此劳动法作为维护新业态从业者权益的法律显得尤为重要，可是传统的劳动法维护新业态从业者的合法权益是在从业者与企业确认了劳动关系前提下进行的。但是在新业态下，企业通过平台来进行使新业态从业者进行劳动，企业更像是一个中介，链接供需双方，不再如同传统企业一般。这使得新业态从业者的维权难度增加。此外由于新业态从业者的规模巨大，流动性强等原因，目前国内对于新业态从业者的党建引领以及工会的建设极其缓慢，这也使新业态从业者难以形成发挥群体的力量，只能通过个人进行维权，这又增加了新业态劳动者的维权难度。

3.2. “数字夹缝”中的社会保障边缘化

根据劳动关系的角度来看，我国目前的新业态从业者大致分为三类：第一类是具有传统的劳动关系，并签订劳动合同，可以依法参加各项社会保险；第二类虽然有事实劳动关系，但网络平台企业不认可存在劳动关系，双方也没有签订劳动合同，网络平台企业不为依托网络平台的从业人员办理参加社会保险；第三类是没有传统的劳动关系，相关主体之间形成经济合作关系或劳务关系，在这种情况下的从业人员是否参加社会保险就由自己处理[5]。而目前来说我国所建立的社会保障体系是在传统的劳动关系的基础上所建立的，正式员工通常由雇主为其缴纳各类社会保险，如养老保险、医疗保险、失业保险等。因此对于第二类与第三类人群而言，社会保障体系的覆盖成为一大难题。新业态从业者大多数从事灵活性工作，且与平台之间的劳动关系不明确。现有的社会保障制度主要针对的是正式员工，新业态从业者在法律上的定义较为模糊，未能及时纳入社会保障制度的保障范围。例如失业保险制度主要针对的是长期失业的劳动者，而新业态从业者的工作形式更加灵活且收入不稳定，往往无法判定其是否失业，因此可能无法获得足够的失业保障。在工伤保险层面来看，在立法层面实践中，新业态从业者的工伤保险存在空白，如劳动关系同工伤保险呈捆绑状态，劳动关系的认定也成为适用工伤保险的前置要件[6]。2022 年国家统计局济南调查队数据显示，仅有 39.3%外卖骑手参保了工伤保险。虽然国家目前对于新业态从业者的职业伤害保障试点虽然从 7 省扩大到了 17 省，但是未来工伤保险的保障还有很长的路要走。

从保障水平来看，对于那些从事灵活就业、短期合同工作的人员来说，他们通常是自主缴纳社会保障费用，但由于收入的不稳定，往往是无法足额缴纳的。与此同时，平台企业对这些从业者缺乏必要的保障义务，平台公司往往仅承担有限的责任。目前美团率先对全职以及长期兼职的骑手缴纳社保，但是由于其劳动报酬的不稳定性对其缴纳的基数是很难评定的，这大大降低了社会保障的实际效益。

新业态从业者由于收入不稳定、就业不连续、缺乏正式雇主等特征，无法进入传统社会保险制度所设定的参保路径，导致“有风险、无保障”的制度性断裂。这种制度设计与现实就业形态的错位是社会保障边缘化的关键原因。

新业态从业者的“双重边缘”困境并非是独立存在的，劳动关系的边缘化与社会保障的缺失是相互作用、互为表里的问题。一方面，劳动关系的不明确导致了社会保障体系无法有效覆盖这些从业者，另一方面，社会保障体系的不完善又加剧了新业态从业者在劳动关系方面的困境。两者相互作用，使得新业态从业者无法享有正常的劳动保护与社会保障，最终使得他们的工作生活更加的脆弱。

4. “双重边缘”的原因分析

4.1. 法律与劳动制度的滞后

我国当前的劳动法最近修订时间位于 2018 年，但我国的劳动法主要是基于传统的雇佣关系制定的，未能及时跟上新业态发展的步伐。海淀法院发布劳动人事争议审判白皮书(2020~2023 年度)及典型案例中指出近些年来在新业态案件争议焦点鲜明，裁判标准及裁判尺度亟待统一完善。其中 57.90% 的新业态劳动争议案件中在确认劳动关系纠纷中衍生出索要工资、加班费等相关诉请。新业态从业者与平台公司之间的劳动关系不再是传统意义上的以劳资双方为主要结构，其现在涉及多方主体，更为复杂。因此这种劳动关系的模糊性使得现有法律难以有效覆盖新型的就业形式，这使得新业态从业者无法享有与传统劳动者同等的劳动保护。而劳动法目前主要还是以传统雇佣型员工为核心，忽视了“灵活就业”群体的存在。新业态从业者往往属于临时、兼职或者独立承包商身份，他们的劳动关系既不符合传统雇佣型员工的要求，也无法适应自由职业者的独立性。法律的界定往往是根据确定的劳动关系来进行权益维护，这也导致新业态从业者在维护权益时处于法律的空白地带。

4.2. 平台经济的责任监管的落后

在新业态下，平台企业通常会利用其技术优势，打破了传统劳动关系模式，将劳动者与平台之间的关系转变为“服务提供者”与“客户”的关系。网络平台不再与劳动者签订劳动合同，而是通过签订中介服务协议，利用算法将订单匹配分发给劳动者，扮演着信息服务提供者的角色，不直接参与具体的内容服务，在形式上规避了与劳动者之间的直接劳动关系，避免了传统劳动法中的用工责任[3]。这种模式使得平台能够规避许多原本应该由雇主承担的责任，而将责任推给个体劳动者。这一规避责任的机制加剧了新业态从业者的困境。平台公司将新业态从业者定义为“独立承包商”而非正式员工，从而避免了为其提供薪酬福利、社会保障等责任。这种做法使得平台无需承担如失业保险、工伤赔偿等法律义务，同时也导致了劳动者在权益保障方面的缺失。算法赋予了平台新的“算法权力”，实现了对劳动者全面而隐性的支配[7]。平台公司通过数字化技术和算法对劳动者进行管理和调度，劳动者往往只能接受平台分配的任务，没有自主选择的权利。平台通过建构规则、操纵算法，调整新业态的数字劳动成果和注意力资源的分配，引导从业者逐步适应设定的工作模式，从而达到对劳动过程的控制[8]。然而，平台企业对这些劳动者的控制是单向的，平台对于劳动者的健康、工时、工资等方面缺乏应有的关怀和保障，从而使得劳动者的权益处于不平等地位。

4.3. 社会保障体系的滞后

我国现代社会保险制度的建立是从 1978 年开始的，但是我国社会保险制度是建立在传统的劳动关系基础上的即企业对签订劳动合同的员工进行保障，《中华人民共和国社会保险法》虽然规定其他灵活就业人员可以参加，由个人按照国家规定缴纳保险费。尽管部分地区已经开始推动灵活就业人员参与社会保险，而新业态从业者由于其非全职、临时性和流动性强的工作形式。这对于收入不稳定、生活成本高昂的新业态从业者来说，往往无法做到按时、足额地缴纳社会保障费用，从而使得他们无法享受到相应的保障。另一方面，商业保险的补充性作用发挥有限，商业保险作为社会保险的补充形式可以为新业态从业者规避劳动关系模糊方面的一些问题，例如职业伤害保障。但是不同于社会保险的兜底性作用，商业保险由投保人自愿购买，这对于本来收入不稳定的新业态从业者也是个负担。此外，商业保险的赔付标准是根据保险公司所制定的标准来进行确定，它会对投保对象进行筛选，因此，对于一些身体不好的从业者可能会有拒保的风险，而且秉承着“多投多保”的原则，商业保险的赔付金额与投保资金息息相关，这也会对新业态从业者的保障有限。

5. 新业态从业者“双重边缘”的建议对策

新业态从业者在面对“双重边缘”困境时，应从多方面考虑。这些对策不仅要解决劳动关系的边缘性问题，而且要弥补社会保障体系缺失的问题，因此，将从以下三个层面进行讨论：

5.1. 完善劳动法律体系，明确新业态从业者的法律地位

5.1.1. 明确新业态从业者的法律身份

新业态从业者作为新兴的从业群体，为了有效保障新业态从业者的合法权益。应首先确保新业态从业者的法律地位，明确“平台从业者”或“灵活就业者”的定义，使得他们可以在工作中享有与传统劳动者相等的权益，如医疗保险、养老保险等。同时可以借鉴国际经验，增设就业主体，扩大了就业主体的认定范围，即从法律层面确定了从业者的劳动地位，也平衡了企业与从业者之间的利益。

5.1.2. 劳动关系应强调“事实劳动”

互联网背景下的用工关系淡化了传统用工关系中劳动者的“从属性”色彩，劳动者选择的“自主性”得到了强化[9]。在此前提下，政府应明确“从属性”的标准在劳动关系认定中的核心地位，从而细化“从属性”标准，来强调从业者的“事实劳动”。这点可以参考德国法律的类似雇员，其需满足两个条件，一是工作必须亲自执行；二是主要为一个公司或者机构执行工作，或者一半以上的收入来源于同一个公司或者机构[10]。由此，可以从以下几个方面进行考虑，首先，明确新业态从业者的人身从属性是否事实存在，其是否亲自进行工作；其次，其组织从属性方面，新业态从业者是否听从平台规则的管理，其平台是否对从业者存在管理行为；最后，在经济从属性方面，新业态从业者的收入是否大部分来自于平台[11]。

5.2. 强化平台企业的责任与监管

在平台经济中，平台企业拥有强大的市场控制力，但劳动者的保障责任平台企业往往是逃避或弱化的。因此，需要加强对平台企业的责任监管，确保平台在提供服务的同时，也履行对从业者的社会责任。

首先要明确企业的社会责任，倡导或要求企业对全职从业者提供基本的社会保障，如购买五险一金等。其中，对于非全职从业者，应为其购买职业伤害险，使其在上班途中能够规避安全风险。其次监管部门需加强对平台运营层面的监管，要求企业与员工签订劳动合同，并规范劳动合同内容，使劳动合同应是双方平等的。此外还需定期检查企业与员工签订劳动合同的情况。对于企业有规避责任、剥削从业者的行为的，应制定严格的处罚制度，确保平台能够公平合法的用工。当然，政府层面还可以鼓励平台与从业者共享经济收益，引导平台建立收入共享机制，可以根据时间或者单量进行指标化，将一部分收入补贴给从业者，使得从业者获得合理的薪酬，从而对于自身的职业发展也有信心。

5.3. 改革社会保障体系，为灵活就业群体提供全面保障

5.3.1. 建立新业态从业者的社会保障体系

政府应推动制定针对新业态从业者的专门社会保障政策，理应从之前的“以身份定保障”向“以就业形态定保障”的政策转型，这不仅弱化新业态从业者在社会保障方面的制度性差异，形成更加统一的新业态从业者保障体系，而且可以促进社会公正，使得国家可以更好地对这类人群进行监测与保障。社会保障缴纳方式可以采用“按需缴纳”的方式，根据新业态从业者的收入水平进行差异化缴纳，使得低收入群体也能获得社会保障，从而维护新业态从业者的合法权益。

5.3.2. 建立基础性保障与补充性保障相结合的模式

由于新业态从业者并不都是全职人员，因此政府在维护新业态从业者基础保障层次上还要发挥商业

保险等补充性保险的保障作用，政府要倡导企业为新业态从业者购买职业伤害保险等，使其在上班过程中可以有基本保障。另一方面，政府应与那些信誉良好、保障能力强的商业保险公司针对新业态从业者建立一套共同保障体系，使其能够符合新业态从业者自身收入水平的要求。当然，政府还要发挥好监管的作用，建立起严格的风险防范体系，对于行为恶劣的商业保险公司要拒之门外。

5.4. 提升从业者的自我保护意识，加强社会支持与服务体系

5.4.1. 提升从业者的权益保护意识

新业态从业者作为权益的直接受益人，应学会如何争取和维护自身权益。首先政府应发挥主导作用，联合有关部门，将任务下放到街道和社区，定期对辖区内的新业态从业者开展法律知识的培训，同时还可以邀请各个高校的学者，来进行典型案例宣讲，使得新业态从业者能够在遭遇权益危机时知道如何操作。街道和社区还可以邀请社会工作者针对新业态从业者开展普法小组活动，提升其自身的维权能力，另外，还可以发掘社区中从业者的志愿者骨干，对新业态从业者进行普法活动，形成社区良好的互助氛围。

5.4.2. 发挥工会的支持服务作用

首先，工会方面应创新建会机制，根据行业或者区域建会，将新业态从业者纳入进来，使新业态从业者有组织依靠。新业态从业者自身力量小，维权难。工会可以代表新业态从业者群体与平台企业进行订单分配、抽成比例等问题，从而保障从业者合法权益。此外，工会可以为新业态从业者建立专门的社会支持平台，目前许多城市的商业中心都会建立骑手的驿站，可以在那设置法律援助平台、心理辅导平台等，为新业态从业者配备工会的法律顾问，提供法律咨询、法律培训、处理劳动纠纷等服务，使他们遭遇困境时及时获得支持和帮助。

5.4.3. 加强社会舆论引导和公众认知

社交媒体需凭借传播迅速、覆盖广泛、交互性强的优势，通过新媒体平台如抖音等，对新业态从业者的处境与现实情况进行报道，提高社会对新业态从业者的关注和认知，消除公众对灵活就业群体的偏见。另外，社会媒体还可以通过报道、案例等来对新业态从业者权益问题进行讨论，通过加强对群众社会认知，引导社会各界关注新业态从业者的生活和工作条件，为其争取更多的社会支持和政策关注。

6. 结论与展望

数字经济的发展，在带来红利的同时，也诞生了一丝“真空带”。新业态从业者本应作为数字时代的红利享受者，但是由于传统劳动法律和社保体系的滞后，使得从业者既无法被传统法律框架明确界定为劳动者，也难以获得相应的保障权益。而平台则利用技术优势与规则漏洞，模糊劳动关系性质，进一步恶化了新业态从业者的权益保障处境。而如今，随着新业态从业者的群体的不断壮大，解决新业态从业者的“双重边缘”的困境，需要政府、企业、社会等多方协助，构建起多层次的权益保护机制。本文通过分析现在新业态从业者的劳动关系与社保困境，从而给出对策，但未来新业态的就业形态将继续迭代，未来的研究依旧任重而道远。

参考文献

- [1] 李志强, 闫慧颖. 新业态从业者劳动权益保障的困境与出路[J]. 邵阳学院学报(社会科学版), 2024, 23(1): 36-44.
- [2] 刘哲. 新就业形态劳动者职业发展状况调查报告[J]. 人民论坛·学术前沿, 2023(16): 70-73.
- [3] 张坤坤. 平台算法控制下劳动关系的认定困境与因应[J]. 湖北工业职业技术学院学报, 2024, 37(6): 46-49+69.
- [4] 孙巧玉. 新业态从业者劳动关系认定[J]. 人力资源, 2024(14): 52-54.
- [5] 金维刚. 新业态从业人员社会保险问题与对策[J]. 中国社会保障, 2022(2): 20-21.

-
- [6] 夏涵. 新业态职业群体面临的工伤保险法律问题研究[J]. 北京工业职业技术学院学报, 2025, 24(2): 95-98.
- [7] 徐景一. 算法机器与资本控制: 劳动过程理论视域下的平台劳资关系与资本积累[J]. 社会主义研究, 2022(3): 32-39.
- [8] 吕鹏. 作为数据的劳动: 网络主播的数字劳动及其治理研究[J]. 社会科学, 2023(1): 153-168.
- [9] 郭宇燕, 王聪. 互联网经济下新业态从业者劳动权益保障的思考[J]. 山西高等学校社会科学学报, 2021, 33(2): 56-60.
- [10] [德]曼弗雷德·魏斯, 马琳·施密特. 德国劳动法与劳动关系[M]. 倪斐, 译. 北京: 商务印书馆, 2012.
- [11] 黄洁, 谭萍. 论互联网劳动关系的保护[J]. 天津市工会管理干部学院学报, 2020, 37(1): 39-44.