

# 新零工经济下网约工的权益保护研究

李孟昆

吉林大学, 吉林长春 130012

**摘要:** 新零工经济的兴起, 为社会提供就业岗位, 一大批依托网络平台就业的网约工应运而生。网约平台在发挥稳定就业作用的同时, 平台规避与网约工签订劳动合同、平台管理规定侵犯网约工的合法权利、网约工的社会保险覆盖面小、网约工类型的劳动纠纷案件牵涉主体广泛、案件法律关系复杂、司法实践中成立劳动关系的认定率低等问题开始显现, 导致网约工群体的劳动权益无法保障, 针对网约工劳动权益保障不足的现状, 可以从完善相关法律规定, 明确网约工的法律身份, 政府监管平台的管理规定, 成立高级别的工会组织代表网约工团体维护权益等方面加强网约工群体的劳动权益保障。

**关键词:** 新零工经济; 网约工; 劳动权益

引言: 网约平台复杂的用工模式, 是司法实践中认定网约工与网约平台存在劳动关系一大难点, 其主要的原因在于平台用工是随着互联网技术发展诞生的新用工模式, 其与现行劳动法所规定的用工模式差别很大<sup>[1]</sup>。2022年1月人力资源社会保障部等4部门再次对美团、饿了么、滴滴等11家平台企业保障新就业形态劳动者权益开展行政指导, 明确要求要保护新业态从业人员的各项劳动权益。开始职业伤害保障试点政策, 并取得了良好的社会反响, 但社会保障覆盖面小, 社会保险的缴费负担重, 这些都预示着网约工的社会保障体系的建设是难点问题。

## 1 新零工经济下网约工权益保护现状

### 1.1 网约工群体面临的职业现状

1.1.1 工作的时间超标: 网约工通过平台用户自平台上下单之后, 平台给网约工派单或者网约工自己抢单的方式, 接到订单之后, 通在平台规定的时间完成订单服务。以美团外卖骑手为例, 外卖骑手分为专送骑手、众包骑手和外包骑手; 三种不同类型的外卖骑手, 想要真正的实现高薪, 基本靠的是多接订单, 在超负荷的配送工作之中, 如果遇到顾客差评或者配送逾期的情况下, 那么平台会相应对网约工进行较大数额的罚款。美团配送的每单价格计算是固定, 按照配送单量计算, 800单以下每单7.7元, 超过800单的部分每单8.8元, 超过1200元的部分每单9.9元, 遇到顾客差评罚款和配送逾期罚款数额在50-500元之间<sup>[2]</sup>。

1.1.2 平台管理人性化低: 网约平台通过算法设计规则管理网约工从接单到完成服务的整个过程, 算法本质是不断的优化配送服务, 但平台只关注自身平台效率与顾客的反馈, 导致最强算法的诞生, 剥夺了网约工作为劳动者的权益, 网约车反映更多的时候自己在道路上遇到无法寻找合适的停车位进行休息情况, 为避免平台记录, 更多将手机强制关机, 继续行驶在道路上。外卖骑手遇到顾客差评, 投诉骑手, 骑手不能通过平台的申诉系统进

行有效的申诉, 导致骑手自己承担罚款责任。

1.1.3 网约工议价能力弱: 网约工群体是通过平台发放订单, 平台规定每单的配送价格, 网约工群体并不会像传统劳动者一样进行抗争, 反而会不断的服从平台的管理规定, 一方面头部的网约平台几乎是垄断市场服务信息, 留给网约工集体的选择余地小; 第二网约工的可取代性较强, 面对来之不易的工作机会, 对于其它的工作因素考虑较少。三是台通过设计独特的管理规定和累计式报酬体系, 通过把网约工群体分散化, 使得网约工认为自己式单打独斗的个体, 无法形成集体的力量与平台协商报酬待遇。

### 1.2 网约工劳动权益保护相关政策的落实情况

1.2.1 社会保险保障情况: 网约工是互联网技术进步而诞生的新职业, 相对普通的企业员工而言, 网约工群体大多数是无法享受“五险一金”保障。早期对于平台用工的监管力度小, 平台为自身的利益最大化, 不会与网约工群体建立劳动关系, 从而避免为网约工群体缴纳社会保险, 导致网约工群体在发生安全事故的时候, 只能自己负责<sup>[3]</sup>。随着八部门联合印发的《关于维护新业态劳动者劳动保障权益的指导意见》中明确指出要坚持为平台灵活就业人员解决工伤保险, 开展职业伤害保障试点。目前网约工可以参与城乡居民与城镇职工基本养老保险, 也可以用灵活就业人员的身份参与就业地的保险, 但网约工的参保率较低。

1.2.2 劳动报酬权等基本权益保障状况: 网约工群体的劳动权益保障问题越来越受政府重视, 多平台被政府约谈改变不合理的管理规定, 保障网约工群体的劳动报酬权、休息权等基本权益, 例如交通部督促网约车平台控制抽成比例并公开。平台开始对管理规定做出一些改变, 规定网约工劳动者上线满足规定的时长就强制下线休息, 与平台签订劳动合同的网约工可以享有底薪保障, 外卖骑手只逾期送达一两单外卖可以不罚款等等, 总体来看, 随着政府的施压和监管, 平台企业开始做出让步。

## 2 涉网约工权益保护纠纷案件的特点

2.1 案件量逐年上升：平台用工纠纷案件作为近年较新的劳动争议纠纷案件，每年的审理案件的数量不多，但每年的审理件数是在上升的，以上海市二中院发布的白皮书来看，在2017年审理的案件数量是5件，在2018年审理的案件数量是11件，2019年审理的案件数量是11件，2020年审理的案件数量是16件，2021年审理的案件数量是24件，2022年1-8月审理的案件数量是16件。从每年上海市统计的关于互联网平台用工的审理案件数量预测，全国此类案件的审理件数也是不断攀升的。

2.2 案件争议焦点明确：平台用工纠纷案件当事人的请求大多集中在确认劳动关系，工资，和经济补偿金违法解除赔偿金几个方面，案件争议的焦点较为集中，上海市二中院发布的白皮书，从2017年到2022年8月审理的案件统计数据来看，确认劳动关系的案件占比是45.78%，想要工资占比是56.62%，想要经济补偿金违法解除赔偿金占比是46.99%，想要加班工资的占比为27.71%，想要未签书面劳动合同二倍工资差额占比22.89%，想要未休年假工资的占比为19.28%，但法院认定成立劳动关系占比为21.05%。在司法实践中成立劳动关系的整体认定率低。

2.3 案件涉及主体较多：平台用工模式是随着互联网技术发展诞生的新用工模式，平台为降低自身的用工成本，不断创新自己的经营模式，分割对网约工群体的管理，避免与其建立事实上的劳动关系，导致在平台用工纠纷中，其诉讼主体参与广泛，网约工当事人起诉的对象不适格等问题频发。上海市二中院关于此类型的案件数据统计显示，在诉讼中有三方主体占50.16%，有四方主体占7.23%，五方主体占6.02%，有两方的诉讼主体占36.14%。由此我们可以看在平台用工案件中，此类诉讼案件的主体广泛，牵涉的法律关系复杂，案件的审理的难度较大。

## 3 网约工权益保护面临的困境分析

### 3.1 网约工的法律关系认定未明

3.1.1 司法实践中对网约工法律身份的认定：劳动关系的认定在纠纷中关系着后续的网约工的劳动权益问题，目前对于劳动关系的认定，法院认定标准主要是从两个方面：一是签订的劳动合同，二是看网约工与平台、第三方企业是否具有符合劳动法律关系的要素。平台或者第三方企业不与网约工签订劳动合同，平台切割了对网约工的管理方式，平台将业务外包给企业，或者众包给网约工，使得表面来看网约工与平台的关系只有组织从属性或者经济从属性，但实际以接单的全程监管和累计报酬奖励模式更为隐形监管网约工，然而对于法院来说此类平台的经营模式下网约工与各方的法律关系极难认定。

3.1.2 学界对网约工法律身份的探讨：网约工与平台的法律关系、网约工与第三方企业的法律关系也是学界研究的热点，对于没有与平台签订劳动合同，又不存在事实劳动关系的网约工。

我国并没有对网约工的法律身份并规定“第三类劳动者”归类，仍是以劳动关系成立的要件判断网约工是否与平台、第三方企业成立劳动关系。对于网约工与平台的法律关系、网约工与第三方企业的法律关系的清晰定性，有利于对平台或者第三方企业的用工方式规范，更好理清各方的法律关系，在具体的纠纷中，网约工能够更加清晰知道如何保护自身的合法权益。

3.2 网约工的社会保障体系缺位：网约工的社会保障体系的缺位主要表现在社会保障覆盖的范围小，网约工群体的保险缴纳方式与传统企业职工保险不同，目前正在试点的职业伤害保障是由平台按单申报缴纳工伤保险税费，除此之外，异地工作网约工群体的养老保险、医疗保险等其他社会保险，都是通过参与灵活就业人员身份参保，全部的费用是由自己缴纳，虽然网约工群体可以选择自己的缴费基数，但对于网约工群体来说仍是一笔不小的费用。

### 3.3 平台管理规定侵犯网约工权利

3.3.1 侵犯网约工的知情权：算法设计是网约平台管理规定核心的体现，相较于传统的企业管理规定，算法的理解是有门槛的，大多数的网约工群体学历低。算法公布也不能理解其设计逻辑和运算规则。网约工在算法技术的面前是被动的接受状态，网约工群体对于每单配送时间和服务费用被动接受，逾期配送和差评的罚款数额规定被动接受等等，算法像一只无形的大手，不断地推着网约工接单配送，获取网约工的工作信息，不断的优化算法技术。

3.3.2 侵犯网约工的人身安全：外卖平台系统的服务规划在考虑骑手与商家、商家与点单用户之间的距离来给出大致配送时间和具体路线图之外，还要考虑当天的天气和路面状况，充分保障骑手的人身安全，但现状是平台为了追求自身的利益最大化，默许甚至是主动规划逆行路线。由此可以看出网约平台是将网约工的利益放在最末位。

## 4 加强网约工权益保护的建议

4.1 明确网约工法律身份的界定：新的用工模式带动的不仅有好的一面—解决就业问题，更带来一系列社会问题，背后原因就是平台的用工不规范问题，平台极力避免与网约工建立劳动关系，导致网约工的劳动权益保障艰难。平台用工模式冲击着现行劳动法对于劳动关系的认定标准，八部下发的文件，引导平台与符合劳动关系的网约工签订劳动合同，劳动权益保障出现去劳动关系化的突破尝试，但明确网约工的法律身份是保障好网约工群体劳动权益的长远之计，完善我国劳动法相关法律规定，才能更好厘清平台用工劳动纠纷争议其中的法律关系。

4.2 引导平台制定合理管理规则：平台算法的运营不能单单只考虑平台利益的最大化，也不能只是表面应付政府要求，想要实现人性化的平台管理规则和算法运营，可以从两方面入手：一

是让网约工自身参与到平台企业的管理规定制订当中,可以通过网络应用将管理规定发布给每一位网约工,收集网约工群体的意见,进行数据统计,更改平台的管理规定;二是以政府部门牵头,社会团体的介入监管平台算法。特别是网约工群体的工会组织的建立,网约工群体要建立大型的工会组织,维护网约工的劳动权益。

4.3 完善网约工的社会保障体系:平台用工的模式多样化和复杂性,造就了网约工群体处于无劳动关系,无社会保障的尴尬境地。养老保险和医疗保险等社会保险对于网约工群体的社会保障同样重要,面对网约工的社会与保障不完善,想要提高网约工群体以灵活就业人员参与养老保险、医疗保险等参保率,可以分两种情况讨论:一是网约工和平台企业签订劳动合同,或者网约工与第三方企业签订劳动合同的情况下,由签订劳动合同的企业、政府以及网约工共同负担网约工的养老保险等社会保险;二是不具有建立劳动关系的网约工群体,仍可以通过灵活就业人员的身份参保,政府可以减低保险的参保费率,适当给予网约工群体补贴,降低网约工群体的负担社会保险压力。

结语:新零工经济时代已经到来,网约平台的新用工模式,正朝着多样化和复杂化趋势发展,并且平台作为市场主体为实现利益最大化的需求,会最大程度降低用工成本,剥削网约工群体作为劳动者应享有的权益,侵犯网约工群体的个人信息,网约工的合法权益保护问题是重点也是难点,这更是时代和科技的发展带来的考验。要加大对网约工的政策力度保护,增加政府对平台企业管理规定的监管力度,降低网约工群体缴纳养老保险等社会保险费用负担。

#### 参考文献:

- [1] 武辉芳,谷永超.我国零工劳动者权益保护的困境与出路[J].北京社会科学,2022,(09):85-91.
- [2] 廉思,牟文成.域外学者对网约工研究的最新动态及其对中国的启示[J].中国青年研究,2020,(07):112-118+104.
- [3] 沈锦浩.嵌套激励与闭环监控:互联网平台用工中的劳动控制——以外卖行业为例[J].中国劳动关系学院学报,2020,34(06):63-71.