

网约配送员的劳动权益保障探析

李颖

成都锦城学院 四川成都 611731

摘要：国家统计局最新数据显示，截至2021年底，我国灵活就业人员规模已达到2亿人，这给劳动力市场带来了巨大变化。其中关于网约配送员这类群体的劳动权益保障问题也成为关注的重点问题之一。本文从法律法规层面放宽网约配送员劳动关系认定标准，第三方约束平台企业行为，提高从业者素养三个角度出发进行探讨，以维护网约配送员的权益，促进职业的良性发展。

关键词：网约配送员；劳动关系；劳动权益

引言：随着互联网的快速发展和新冠疫情的影响，人们对线上消费的需求激增。传统行业面临挑战，新就业形态应运而生。网约配送员就是新就业形态下的一个重要部分。对于网约配送员的权益保障问题法律目前还没有明确规定，有学者从劳动关系认定角度提出应采用“一般+特殊”的方式去处理具体案例；也有学者从工伤保险的角度，建议将灵活就业者纳入工伤保险的保障对象，以此为基础提出保障其劳动权益的建议等。网约配送员为代表的灵活用工群体早已成为劳动力群体的重要构成部分，其劳动权益保障问题亟待解决。

一、网约配送员的基本情况及劳动保障现状

网约配送员的基本情况

2020年2月25日，人力资源和社会保障部等部门联合发布的《网约配送员国家职业技能标准》将网约配送员分为初级工至高级技师五个等级，并明确了不同等级的职业内容^[1]。在外卖平台上，网约配送员一般被划分为直营骑手、专送骑手、众包骑手三类。直营骑手即外卖平台企业直接招聘的配送员，平台企业与骑手签订劳动合同^[2]。专送和众包骑手与平台企业没有签订劳动合同，不存在劳动关系。所以，这两种模式下，骑手的劳动权益保障受到了很大的威胁。

二、网约配送员的职业特征

2.1 工作稳定性差

在劳动力分割理论中，网约配送员属于二级市场，工作可替代性强^[3]。其中，专送骑手和众包骑手占大多数，而且这两种模式下劳动者来去自由，没有固定工作时间和地点。这两类骑手与平台企业之间大多也无正式劳动合同，劳动者权益也无法保障，双方解除关系自由^[4]。

2.2 入行门槛低，收入不稳定

网约配送员工作对配送员无学历经验等要求，也无需掌握特殊的职业技能，导致这一行业大多数劳动者的学历水平和职业技能水平均低于其他行业。但由于工作的特殊性，时间地点不固定，网约配送员以男性青年劳动者为主，且收入不平衡，高低差距大。

2.3 劳动关系模糊，社会保障缺失

对平台企业来说，通常会选择与加盟商共同经营，或将配送业务外包，以此降低成本，规避风险。再加上，由于劳动者的学历水平和法律意识低，劳动者往往没有决定合同性质的主动权，甚至合同条款都难以掌握，双方的关系模糊，劳动者的社会保障权益容易受到威胁。

2.4 网约配送员用工关系认定情况

我国现行《劳动法》中规定的用人单位是指国家机关、事业单位、个体经济组织、企业等^[5]。在新就业形态下，网络平台及其使用者是否被认定为用人单位目前还存在较大的争议。对于网约配送员等灵活劳动者类型，法律也没有对劳动关系作出明确界定，这在司法实践中也导致了同案不同判的结果。目前，我国的法律法规对于新业态下灵活就业者的劳动关系判定方面，还缺乏一定的整体性、指导性和普遍适应性^[6]。

2.5 网约配送员的保险参保情况

在我国现行的法律中，将社会保险与劳动关系捆绑。对于网约配送员等灵活就业者，吕宣如认为不能将其与平台企业的关系简单地归为传统的劳动关系或劳务关系体系中^[3]。但是，由于我国法律对灵活就业者的劳动关系没有统一的标准，法律中的社会保障部分仍然存在空白，导致网约配送员的劳动权益无法依法得到保护，难以享受社会保险的权利。

三、网约配送员的权益保障困境

3.1 劳动关系难以界定

网约配送员的劳动关系目前在实务中存在争议。网约配送员等灵活就业者没有统一的劳动关系认定标准，而劳动关系又关系到社会保险等权益。在查阅民事案件时发现，在网约配送员与用人单位劳动关系认定的案件中，也主要是由工伤保险等社保权益纠纷引起的。在确定网约配送员等灵活就业者的劳动关系时，司法界主要采用传统的从属性标准以及人力资源和社会保障部社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》，但在实务中，即使将《通知》与从属性标准结合起来，同一原因的争议案件的最

终判决结果也存在较大差异。因此，迫切需要统一灵活就业者的劳动关系认定标准，以更好地解决此类纠纷。

3.2 社会保险适用的灵活性低

在我国现行法律中，社会保险制度的适用有严格的条件，即用人单位为劳动者缴纳社会保险和住房公积金是以用人单位与劳动者存在劳动关系为基础的。在现实情况中，对网约配送员等新兴职业和其他灵活就业者，由于劳动者与用人单位之间无直接劳动关系等原因，用人单位往往无法按时足额缴纳劳动者的各项社会保险费，但劳动者和用人单位之间又具备法律认定的劳动关系要素的。因此，现行的社会保险缴纳法律规定就显然不适用，这就给社会保障制度提出了新的问题：一方面，在这种非劳动关系情况下用人单位要承担如何承担相应责任；另一方面，劳动者又如何承担责任。

3.3 平台算法的去人性化

外卖的快速便捷的特点决定了其对于算法的要求很高。随着数据量和计算能力的不断增长，算法的复杂度也在逐渐提升。网约配送员从接到订单完成配送的这一过程中每秒的行为路线都是由平台算法提前计算好的，如果出现错误就会导致配送时间延迟、服务质量下降等问题，所以说外卖配送需要“慢工出细活”。然而，由于算法技术的局限性，算法往往不会参照现实因素，如配送途中的交通拥堵和天气对配送速度的影响等，只是按照经验或者模型进行判断，最终结论可能与实际相差甚远。而配送员为了能够准时完成订单，就存在提速的风险。另一方面，配送过程需要耗费大量精力，尤其在配送车辆无法及时跟上订单的情况下，更容易发生事故。所以，即使配送员做得再好，如果没有合理的算法支持，也难免会出现各种问题。

3.4 法律维权程序复杂

网约配送员维权困难，尤其是通过法律程序维权，程序就更为复杂。由于配送工作的特殊性，发生事故的概率更高。当配送员在配送途中受到人身伤害时，平台企业就会以双方之间不存在劳动关系为由推卸责任，拒绝承担损害赔偿。这也是提请劳动争议仲裁和诉讼的主要原因。司法程序中判定工伤的依据也是以《工伤保险条例》为标准，前面已经提到由于劳动关系判定的困难，配送员的意外伤害是否能认定为工伤也颇有争议。此外，法律规定，裁决劳动争议案件，应当从申请之日起四十五日内结束。若对仲裁不服，在收到仲裁书之日起十五日内再向法院提起诉讼^[7]。在这期间，配送员不仅要自己承担费用支出，也无法继续工作，没有收入。这也就是大多数配送员在面临事故时选择自认倒霉的最大原因。

4. 网约配送员劳动权益保障困境的对策分析

4.1 放宽平台用工关系认定标准

在实践中，针对同案不同判的现象，应当及时统一灵活就业

者的劳动关系认定标准。阙梓冰认为，在灵活用工背景下，为确定法的安定性和个案妥当性的有机结合，在认定时应采用“一般+特殊”的思路，既要区分灵活就业者与传统劳动用工的一般要素，又要注意个案中的特殊要素，综合判断双方之间是否存在劳动关系^[8]。从立法角度看，建议制定新就业形态下灵活用工的事实劳动关系的分类认定标准，明晰规制范围、主体权利义务及相互关系等问题；从司法角度来看，实践中弱化人格从属性，结合所涉争议的具体情况，将其纳入到劳动关系领域的解释框架内进行研究。

4.2 将社会保险独立于劳动关系之外

4.2.1 弱化劳动关系与社会保险的关系

在我国法律中规定，用人单位应当自用工之日起三十日内为劳动者缴纳社保^[9]，这是用人单位的义务，也是劳动者的权利。但在当前灵活用工背景下，劳动者与用人单位之间不同于传统的劳动关系，若仍然使用劳动关系与社会保险一体的制度，难以在新就业形态下实现对劳动者合法权益的充分保护。因此，从长远来看，要探索适应新形势的保障制度，考虑将劳动关系社会保险脱钩，适当放宽网约配送员等灵活就业者的缴费标准。用人单位可以选择性承担一部分，或者为劳动者购买商业保险作为补充保险，以减轻用工风险。社保制度的灵活创新，既为劳动者注入强心剂，也为劳动关系的和谐和经济持续发展提供制度保障。

4.2.2 灵活适用工伤保险条例

在我国现行劳动法律规定中，工伤保险与劳动关系密不可分，带来灵活就业者无法获得相应的工伤保障待遇的问题。在实践中，企业和雇员希望尽量减少对用人单位的依赖性。笔者认为，应通过政策引导，逐步建立多元化的工伤保险制度体系，促进灵活就业者参加工伤保险，减少重大事故对灵活就业群体的损害。此外，除地域限制外，鼓励灵活就业者参加工伤保险，或以“政府+个人”为主体，共同承担工伤保险。可选择试点城市进行探索，并根据试点城市的实施情况，形成《工伤保险条例》的补充规定，适时推广到其他省份，形成灵活就业与工伤保险有效衔接机制。

4.3 加强平台规则的约束力

4.3.1 政府介入平台企业的监管

尽管平台的算法规则推动了行业的发展，但平台的非人性化也破坏了经济市场自由的竞争秩序，增加了网约配送员的劳动风险。虽然我国的算法制度在不断完善，但在实际应用中还存在很多问题。比如，在算法规范、司法认定等方面，都没有明确具体的规定。因此，笔者建议相关行政部门对此类配送平台企业进行专项整治，并建立相应的监管制度，保证算法制度的合理使用。同时，积极推进平台信息公开，提高平台的透明度，维护正常的市场竞争环境，维护劳动者的权益。此外，为了应对实际操作中的突发状况，需要构建算法的实测制度，通过对实际数据的收

集和分析，及时调整算法的规范标准或限制，以确保平台的安全性和稳健性。

4.3.2 平台企业加强技术管理

外卖平台等互联网企业要想持续发展，除了提升技术和服务能力外，还需要吸引劳动者。平台的技术管理主要是对劳动者进行人性化的管理，在对劳动者进行算法控制的情况下，团队开发者应该更加关注劳动者的安全和保护。在设计算法时，开发者可以结合 GPS 定位的实时智能分析和天气预报数据，在确保安全的前提下，设计合理的配送路线，计算合理的时间阈值，避免在发生劳动争议时，平台企业利用配送员偏离算法路线逃避责任。此外，平台应设计合理的抢单机制，订单的交付也应考虑到配送员的工作状态和实时位置，合理“干预”抢单，匹配合适的配送员进行订单，以免因配送员无法确定的因素而影响订单的配送效率。

4.3.3 工会提供监管保障

国务院办公厅印发《关于支持多渠道灵活就业的意见》，提出要加大对灵活就业保障的支持力度。《意见》指出，工会除了发挥政府的政策帮扶作用外，还发挥着不可替代的作用[10]。2021年9月，广东美团正式成立首个工会，为灵活从业人员提供职工互助保障、困难职工救助等服务内容。工会在保护网约配送员合法权益的同时，也要密切关注网络平台上的相关信息。比如，当出现一些平台违规行为时，及时代表劳动者与平台企业进行协商或向有关部门反映问题，履行监督的职能。

4.4 两手解决维权痛点问题

4.4.1 提高网约配送员的法律意识

政府可以通过网络媒体进行普法教育，将晦涩难懂的法律条款用生动易懂的形式向大众尤其是灵活就业者群体传播，提高劳动者的法律意识、维权意识。平台企业在与劳动者签订合同或协议时，有权告知劳动者所签合同或协议的性质以及相关法律事项；或在入职培训时，增加法律知识教育的课程。对于众包骑手，在注册成为网约配送员时，界面应将法律条款以通俗易懂的话语设置为弹窗，让劳动者能够清楚理解相关法律内容。

4.4.2 简化劳动争议处理程序

对网约配送员等灵活就业者的劳动争议处理可以适当简化。尽管劳动相关的立法旨在保护劳动者的劳动权益，但在实践中，劳动者和用人单位之间的平等性仍有待加强。建议经协商、调解，

劳动者与用人单位仍不能达成一致协议的，建议削弱劳动仲裁程序的强制性，直接移送人民法院审理；或在原劳动仲裁法的基础上，加强对协商和调解的法律约束力，提高争议解决的效率。此外，除了不断完善劳动争议处理程序的相关法律法规外，国家还可以筹建一支公职律师队伍，为新业态下灵活就业者的解决纠纷提供帮助。

总结

灵活就业人员已成为劳动力市场的不可忽视的组成部分，为了保障互联网下的新型企业的长远发展和灵活就业者的合法权益，亟需建立有效且具有弹性的制度来保护企业和劳动者。在法律层面，应及时更新法律制度，确保法律内容的柔性；在企业层面，需要加强内部自我监督，整合核心技术；在劳动者层面，要注意提升法律意识，能够积极维护自身权益。网约配送员的权益保障问题，需要三方共同努力实现，旨在使新就业形态下的灵活就业更好地服务于经济、社会和民生。

参考文献：

- [1]《网约配送员国家职业技能标准(2021年版)》正式颁布.北京日报 [引用日期 2021-12-29].
- [2]沈锦浩.车轮之上的青年农民工：外卖骑手的劳动过程研究[J].青年发展论坛, 2019,29(05):69-76.
- [3]吕宣如.新业态下灵活就业人员的社会保险制度研究[D].华东师范大学, 2019.
- [4]吴文芳, 方令权.新业态灵活从业人员工会组建的法理逻辑和进路[J].工会理论研究(上海工会管理职业学院学报),2021(05):4-17.
- [5]《中华人民共和国劳动法》第一章第二条.
- [6]宋雨斐.新业态灵活就业人员劳动权益保障完善研究[D].内蒙古大学, 2021.DOI:10.27224/d.cnki.gnmdu.2021.000996.
- [7]《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三章第四十一条和第四十八条.
- [8]阙梓冰.外卖平台灵活用工背景下劳动关系的司法认定[J].中国应用法学, 2021(04):62-76.
- [9]《中华人民共和国社会保险法》第七章第五十八条 .
- [10]刘杨.《关于支持多渠道灵活就业的意见》[EB/OL].(7月31日)[2022-03-09].