



构建灵活用工保障体系，贴合数字经济新用工模式



作者：盘和林 中南财经政法大学数字经济研究院执行院长、教授

近日，北京致诚农民工法律援助与研究中心发布《外卖平台用工模式法律研究报告》，报告通过五年来 1907 份有效判决的研究发现，随着外卖平台用工模式的演进，骑手与平台、配送商、灵活用工平台之间的劳动关系趋于复杂化和间接化，这为骑手的劳动权益保障带来困难。

当前的劳动保障体系，滞后于数字经济用工模式的变化

根据《研究报告》的数据，目前，外卖平台的用工模式一共分为三种，包括餐馆自有雇员配送、众包和专送。

餐馆自雇员工的劳动用工关系比较简单和明确，所以其劳动权益更有保障，而另外两种则不然。众包和专送随着行业的扩张又演变成平台自雇、劳务派遣、平台招募众包等等。在这个过程中，平台自雇和劳务派遣的劳动关系更为清晰，而其他几个模式的劳动关系则是错综复杂。

目前国家对于骑手是否与平台和配送商存在实质性的用工关系存有争议，实际上笔者认为应当分类，灵活处理。

部分专送骑手与配送商存在实质性的劳动关系，部分众包骑手与平台是类劳动关系，部分众包骑手与平台的实质性劳动从属很弱，几乎不存在劳动关系。如果一概而论都采用传统的用工模式为骑手提供社会保障，那么这其间的雇佣成本和用工方收益以及进行的监督是不对等的。

骑手社会保障不能一味从道德制高点来评价

近一两年出现的若干外卖骑手维权难问题，把平台推上了风口浪尖，成为众矢之的。所以平台纷纷也于近期出台了针对性的措施，美团平台在9月8日面向1103家外卖合作商发出《关于新就业形态劳动者权益保护的倡议》，规范配送合作商用工行为。

如果我们一味地站在道德制高点指责平台的逐利行为是没有价值的。

数字经济带来的新用工模式，以外卖骑手为代表，他们具有一定的工作灵活性，较少受到强制的时间和地点限制，平台本身对于骑手的工作约束能力是有限的，要承担与传统用工一样的社保成本并不现实。

而从骑手本身来说，当参与了传统的用工方式，受到劳动保障的保护，那就意味着这个工作的灵活性就消失了，完全与平台绑定在了一起，工作时长和强度就会受到约束，一旦更换职业和工作城市，就会出现医疗、养老社保的转移问题，再加上随之而来的五险一金等成本，骑手本身纳入传统劳动保障的动机也并不强。

当然，平台作为与消费者的直接接触方，自然消费者会将外卖小哥与平台联系在一起。平台往往只是出于自身利益最大化的理性人假设做出的选择，将用工责任外包或者众包，但其间的确也应当肩负起一定的监督责任。那么，这两者之间应当如何平衡呢？笔者认为此时就需要灵活用工保障制度的帮助。

关键在于分步落实灵活用工保障制度体系

自 2021 年 7 月 16 日，人社部等八部门共同印发《关于维护新就业形态劳动者劳动权益保障权益的指导意见》明确“劳动三分法”原则之后，即依托互联网平台就业的新就业形态分为三种类型，分别是确立劳动关系情形、不完全符合确立劳动关系但企业对劳动者进行劳动管理和个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业。其中第一项和第三项是传统的劳动二分法，分别由劳动法和民法进行管理，而“不完全符合确立劳动关系”则是一个新出现的门类。

三分法原则明确了平台灵活就业人员的身份，构成了灵活用工保障体系的制度基础，跳脱出传统的以劳动关系为基础的劳动保障制度，而采取一种适应数字经济新业态灵活用工的保障制度，既减轻和分散平台的用工成本，让平台有积极性去承担用工责任，也将更多灵活就业者纳入到保障体系中，让劳动关系更加透明。

除此以外，虽然劳动三分法原则在大方向上作出了指引，但落到实践中，骑手与平台之间的劳动关系认定问题还需要在实践中探索解决方案。现在去争论骑手是否属于平台员工，最终还是会落入劳动二分法的旧框架

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_28373

