

身份“虚化” 社保“悬空”

# 网约工劳动权益难享受

2月21日,无意中在微信群里看到同行转发“快递小哥、网约车司机等群体或将纳入工伤保障”的消息,在北京“跑单”的许望迫不及待地点击新闻链接,“真是能给我们上工伤保险,那就太好了,以后心里就踏实多了。”

近年来,随着互联网经济的快速发展,众多指派业务型、平台支付型互联网平台企业涌现出来,也吸引不少人加入快递员、外卖送餐员、网约车司机等“网约工”行列。

但由于劳动关系难界定,这些新经济、新业态从业人员的劳动权益面临诸多挑战。对此,有学者指出,在当下制度中,劳动者必须与用人单位存在劳动关系才能享受到全面的劳动权益,这种劳动关系与社会保障捆绑的思路需要被重新审视。



## 身兼“多”职却“零”社会保障

“什么时候过来?抓紧啊,现在单子多得忙不过来。”2月11日,还在河南老家走亲访友的许望就已收到远在北京的“王姐”发来的微信。

去年5月,原在广东佛山某台资制鞋企业橡胶油压岗位工作多年的许望,脱下工装进京加入外卖骑手的大军。

许望在北京认识的“王姐”,拥有许多咖啡重度用户资源,她的一个微信群里,每天都有不少人通过她预定咖啡,订单量少时她和丈夫送单,忙不过来就将单子发给一些外卖平台。“王姐”与许望口头约定:工作日的8时至10时,许望抽空帮她送咖啡,每单10元,钱当晚微信结算。许望从送餐时间、配送

距离等方面盘算,觉得这活儿性价比不错,于是应了。

送咖啡、送餐、送药、送文件、送钥匙……许望现在“身兼多职”,在几个平台间挑着干,“一天赚400元问题不大”。

“一开始,我主要跑饿了么、点我达、美团这几家的外卖单,哪个有单跑哪个,谁家的单同期性价比高抢谁的。一天马不停蹄能赚300多元。”许望说,“后来我看到美团推出冲单奖励计划,即每周、每月跑够一定单数,给予额外奖励,我就按平台要求购买了带其标识的服装、送餐箱等装备,主跑这一家,这样容易攒积分、拿奖励,级别越高,抢单的权限越大。”

现实中,许望只是“跑腿经济”下“网约工”庞大群体中的一分子。这一群体目前还在不断地壮大。国家信息中心的一项数据显示,2017年我国共享经济平台企业员工数约716万人,比2016年增加131万人。但通过互联网为平台企业提供服务的“网约工”数量则是平台企业员工数量的10倍左右。截至2018年7月,我国“网约工”人数达到7000万人,同比增加约1000万人。

“与工厂相比,这一行确实自由,而且拿到的是现钱。”采访中,许望坦言,“但就是我要承担的东西更多,没人给我们上社保,要自己对自己负责。在路上,别人是‘铁包肉’,我们是‘肉包铁’,不安全。”

## “网约工”权益保障是大势所趋

人社部近日表示,将适时启动《工伤保险条例》的再次修订工作,把外卖员、网约车司机、快递员等新业态从业者纳入工伤保险制度保障之中。

工伤保险制度原本建立在稳定的劳动关系基础上,而今,数千万“网约工”以灵活、弹性、平台、共享等就业形式存在,很多不具备法定意义上的劳动合同关系,在工伤等方面的权益保障就不那么完善。

此前媒体报道过,某快递员未与公司签订过劳动合同,有一次在送快递的途中被客户无理打伤,公司却称双方不构成劳动关系,不需要认定工伤;还有某平台的外卖小哥在送外卖途中遭遇车祸,腿被撞断,虽然他与公司签订了劳动合同,但出了事故后,公司完全不管,面对数万元的医疗费用,小哥无力支付,后来在民警及好心人的帮助下,他才与公司就工伤的赔付展开进一步协商……“网约工”多属服务行业,经常跑在路上,遭遇工伤的概率较高,为此维权却不太容易,类似上述的例子不少。

劳动者权益保障制度与劳动关系的状况直接相关,当工作和就业的概念更新了,保障制度也需要适时更新,适应劳动关系所发生的变化,以便较为及时、全面地保障所有劳动者的合法权益,发挥制度的最大效益。可以说,修订《条例》,把“网约工”纳入工伤保障,是现实的呼唤,是大势所趋。

新业态也是劳动者实现价值的舞台,“网约工”也是美好生活的创造者、守护者,在为幸福而奋斗,他们的权益需要得到保障。一些新工种虽然在职业的法律概念、权益保障等方面还比较模糊,但作为事实上的工种,就存在事实上的维权需求。把“网约工”纳入工伤保障,使劳动者维权有依有据,有助于减少工伤争议,降低维权、仲裁等社会成本。

新业态、新工种的具体内容随着社会演进而不断变化。在“互联网+”新经济飞速发展的今天,依托网络而生的新工种越来越多,新陈代谢和形式演变的生命周期也比过去更短。修订《条例》,应当充分考虑新业态、新工种的更新速度,以及劳动关系的多种形式和特征,如“去雇主化”和兼职身份等,以尽可能提高《条例》的可操作性,扩大其适用范围,延长其“保鲜时间”。

说到底,工伤保险是“网约工”们较为迫切的一项需求,而新业态从业者应享未享的权益保障并非只此一项。除了“五险一金”,还有休假权、劳动时间及相应的工资报酬等权益也存在有待争取的空间。好在,“网约工”工伤保障将至,别的还会远吗?

(本文部分采访对象为化名)(华闻)

## 劳动者身份被模糊化

许望一言道破“网约工”的尴尬处境。从“公司+员工”到“平台+个人”,看似自由的背后,是很多“网约工”面临的无劳动合同、无社会保险、无劳动保障的“三无”窘境。

以许望为例,他灵活地为多个平台“跑单”,但仅和平台及“王姐”之间有着合作协议或口头约定,除去每天或次日结算的报酬,没有五险一金,不能获得社会保障。“每天只要开工,平台就要求我必须自己花3元买一份意外险,虽然最高赔付额不高,但以防万一吧。”

据了解,我国现行的劳动法律法规主要是在传统劳动力市场背景下制定,依据的主要是劳动者与劳动力使用者是否具有人身依附性、管理从属性,从而将就业人员分为劳动法意义上的劳动者和非劳动者。

而“互联网+”经济模式下,从业者与企业、网络平台之间的法律关系更加复杂,是否是劳动关系难确认,这也使得大多数“网约工”的权益保护面临更多挑战。一定程度上,互联网经济下劳动者身份被模糊化,从而规避劳动法的适用,使得从业者无法获得劳动法的保护。同时,共享经济下,劳动者的管理数字化、网络化,而劳动监察等行政执法部门难以获得相应的数据信息,导致监管面临困境。

对此,《中国职工状况研究报告(2018)》主编、中国劳动关系学院教授燕晓飞指出,整体而言,“网约工”与网络平台企业的关系不清晰、不规范,“网约工”一旦出现工伤意外,劳动者权益就处于“裸奔”状态。一些大的网络平台的法务甚至做了“法律隔离”,把



自身定位为信息服务商的角色,在当地找各种外包商与“网约工”签合同,把责任甩给别人。

## 应尽快明确如何界定劳动关系

“劳动从属性是雇佣劳动的最本质特征。多数‘网约工’在经济从属性、人格从属性、组织从属性等方面对平台都有较强的依附关系。”今年1月,在中国人力资源开发研究会劳动关系分会举办的“互联网经济下的劳动关系与劳动者保护”主题论坛上,多位学者认为,大多数“网约工”与平台的关系仍属于劳动关系。

一些学者指出,在人格从属性方面,“网约工”的劳动过程基本已由应用系统规划,企业无时无刻不在对其下达工作指令、进行工作指挥;在组织从属性方面,很多互联网平台采取客户评分的方式考核劳动者,劳动者倾向于选择某个已积累信誉评分值比较

高的平台继续工作,已在一个平台投入并构筑信誉体系的劳动者会谨慎选择转移到其他平台。因此,共享经济中的劳动者在企业信誉评级系统的作用下并不具有实质、有效的雇主选择自由,平台企业由此制造了劳动者对平台强有效的依附关系。

对此,平时较在意客户好评、需冲单拿奖励、攒积分的许望深有体会,“跟全职送餐员相比,我这种兼职骑手的考核压力虽小,但也有不少考核,如每天要上传穿工服的照片,各种超时扣钱。客户方面,撒汤、撒水、慢几步,不仅扣钱,且极易被差评。”

对于“网约工”所面临的劳动关系难界定、劳动标准难适用等问题,一些学者指

出,就“网约工”群体,应尽快明确如何界定劳动关系并建立健全相应的劳动标准体系,如对最低工资标准、工时标准等方面作出详细规定。同时,要因地、因行业而异,逐步完善社会保障体系,避免企业转嫁应承担的责任。

值得欣慰的是,这个问题已经引起有关部门的重视。人社部新闻发言人卢爱红在2018年四季度新闻发布会上表示,下一步将探索完善新经济新业态从业人员职业伤害保障办法。

同时,近几年,不少地方的工会组织也在着力将“网约工”群体引进工会“娘家”的门,给他们更多的安全感、幸福感。