

保护灵活就业者权益

给外卖骑手装上“减压阀”和“限速阀”



2020年2月,人力资源社会保障部、市场监管总局、国家统计局联合向社会发布了16个新职业,网约配送员正式成为新职业,纳入国家职业分类目录。从此,被人们习惯称为“外卖骑手”的几百万新生代劳动者大军,有了明确的职业名称。

近日,《外卖骑手,困在系统里》一文刷屏社交网络,引发网友强烈反响,并把美团和饿了么的大数据算法推到了舆论风口。文章称,美团、饿了么等外卖平台通过人工智能技术实现自动化、智能化派单,利用时新的大数据、机器学习、算法不断减少配送时间,提高配送效率。但是,对于实践“技术进步”的外卖骑手而言,这却是“疯狂”且“要命”的。为了“在越来越短的配送时间”内准时送单,避免超时罚款和差评,骑手们每天骑着电动车穿行在大街小巷,风雨无阻,工作超负荷,不惜违反交规,用生命和时间赛跑,造成“越来越多的交通事故”。

冰冷的算法分析数据、摸索规律,忽略了骑手的真实处境,使“外卖骑手”成为高危职业。从表面上看,外卖骑手被“困在算法系统里”,实质上,他们是处在“灵活就业人员劳动保障权益制度缺失”与“利用人工智能技术控制人类劳动”的困境中。



灵活就业成为稳就业、保就业的有效途径

灵活就业是指在劳动时间、收入报酬、工作场所、保险福利、劳动关系等一个或者几个方面不同于传统正规8小时工作制而相对灵活的就业形式。

政府支持多渠道灵活就业。2020年7月,国务院办公厅发布的《关于支持多渠道灵活就业的意见》中强调:“个体经营、非全日制制以及新就业形态等灵活多样的就业方式,是劳动者就业增收的重要途径,对拓宽

就业新渠道、培育发展新动能具有重要作用。”

新型灵活就业蓬勃发展。目前,灵活就业越来越成为我国劳动力市场中的一种重要的就业形式。根据2020年8月7日国务院政策例行吹风会公布的数据显示,我国目前灵活就业从业人员规模在2亿人左右。今年新冠肺炎疫情突如其来,“新就业形态”更是脱颖而出,线上零售、线上教育、视频会议、

远程办公等新模式不断涌现,提供了大量灵活就业岗位,保障了人们日常生活和工作。

灵活多样的新就业形态成为吸纳就业的重要渠道。依托互联网平台而兴起的新就业形态,属于劳动密集型就业,就业容量大、进出门槛低、创业机会互联网化,成为吸纳就业的重要渠道。据人社部预测,在未来,随着“互联网+”的深化发展,网约配送员就业规模将超过1000万。

灵活就业人员劳动保障权益制度缺失

灵活就业已经成为稳就业、保就业的“新力量”。但是,这种就业模式仍然存在劳动关系非标准化、社会保障缺失等问题。

劳动关系不明确。外卖员是经济新业态下一个庞大的灵活就业人员群体,骑手与用工平台之间的关系主要有三种类型:专送模式、外包模式、众包模式。尽管专送骑手和平台之间、外包骑手与外包公司之间法律关系较为明确,双方属于劳动关系,但是,现实中上述两类送餐员与用人单位之间签订正式劳动合同者寥寥无几。

社会保障缺位。我国现行的社会保险制度是以传统的、标准的劳动关系为基础而设计的。随着新就业形态的发展,大量非标准劳动关系爆发式增长,与传统标准劳动关系捆绑在一起的社会保险制度在保障灵活就业人员劳动权益方面存在缺位问题,以工伤保险尤为突出。例如,外卖骑手一般与平台没有签订劳动合同,一旦发生车祸,送餐平台根本就不管,致使许多外卖骑手在工伤认定中往往遭遇麻烦。即使被认定为工伤,索

赔工伤保险费也会遇到困难。

工作时间长。根据中国物流与采购联合会发布的《2017年中国电商物流与快递从业人员调查报告》,我国电商物流快递从业人员中,62.2%的人平均每天工作时长8-10小时,24.46%的人在10-12小时,12小时以上的占13.34%。大部分外卖小哥每天起码要工作6小时,甚至近三成的小哥每天工作10小时以上。

罚款负担重。目前,美团外卖、饿了么等全国主流餐饮外卖送餐平台对于外卖骑手的管理大多采用的是第三方公司劳务输出,加之外卖骑手流动性大的特点,公司很少为外卖骑手缴纳社会保险和人身意外险,仅仅以罚款和监督员形式引导外卖骑手遵守交通秩序。

外卖平台的规章制度大致可分为以下三个方面:一是配送不许超时,否则罚款;二是不许出现差评,否则罚款;三是不许出现交通事故,否则罚款。以美团外卖配送站点为例,这些违规行为一经发现,轻则罚款

50元到200元,累犯直接扣除当月工资甚至永久除名。外卖骑手学历普遍不高,这份工作保障一家人生计的主要来源,一旦因超时被投诉次数增加,就会严重影响收入,所以每天的工作都可以说是用生命和时间赛跑。

在用餐高峰期,送餐员一人可能需要配送6-7单,很多送餐员为了抢时间,在送餐路上骑车横冲直撞、闯红灯、逆行,骑车看订单信息,这不仅对外卖骑手本身的安全有威胁,也带来很多交通隐患。据不完全统计,每2天半就有1人死伤,每20人中有3人遭遇过交通意外,600万外卖小哥被称为“马路公害”。

对于骑手们来说,受制于公司有关安全标准的处罚规定和人员管理不规范而导致的社会保障的缺失等因素,一旦出现安全事故,往往都是不敢报备,自认倒霉。如果跟公司说了,不仅没有医药费,还要扣200块钱,这是公司安全标准中的明文规定。

多方应通力合作,让外卖骑手“减压”和“减速”

外卖行业的发展得益于移动互联网的飞速发展和相对低廉的人力成本,这一类的服务,国内已经当仁不让地做到了全球第一,但也由此引发了很多交通问题、社会问题以及伦理问题。

政府、企业、消费者应联手合作,为“外卖小哥”装上“减压阀”和“限速阀”,让外卖小哥“减压”和“减速”,从制度和感情上尊重每一个行业努力工作的人。

健全劳动法律法规。灵活就业人员的劳动关系一直处于灰色地带,建议全国人民代表大会常务委员会应该针对灵活就业人员非标准劳动关系认定难的痛点,修订《劳动法》、《促进就业法》等,增加灵活就业条款,用法律明确灵活就业人员与用工平台的劳动关系。

建立新职业管理体系。当前,在向数字

经济转型的过程中,涌现出大量新职业。各类新职业,特别是以互联网平台为组织基础的新职业缺乏相应的管理体系。因此,国家应尽快在劳动关系、工资待遇、工时、保险福利、行为规范等方面统一明确的标准和政府规制,促进网络配送员等新职业更高质量的发展。

完善覆盖全民的社会保障体系。为了实现劳动力市场灵活性和保障性的有机结合,我国应整合现有的社会保障制度,确保人人享有社会保障,防止或缓解贫困、缩小贫富差距、降低失业人员和低收入人员的脆弱性以及社会排斥。新的社会保障体系应包括三个层次:第一个层次是非缴费型社会保护底线,作为社会保障体系的基石,可以确保所有儿童、老年人、劳动年龄内非就业者、灵活就业人员享有基本的医疗健康和收入保障,

从而享有在国家层面规定的必要物品和服务;第二个层次是缴费型社会保险制度,可以为所有具有缴费能力的就业人员提供更高水平、更高质量的保障;第三个层次是个人储蓄性商业保险,它是一种自愿选择的私人保险,用来补充稳定、公平和充足的强制性社会保险待遇。

正确处理人类劳动和人工智能之间的关系。人工智能技术的创新本身不是目标,而是提高生产力、拓展人类能力、增进人类福祉的工具和手段。人工智能的广泛应用,应是把人类从简单重复、繁重危险甚至异化的谋生劳动中解放出来,以便人类有更多的时间和精力从事那些注重人文关怀、富有创意的体面劳动。在未来,强大的不是人工智能,而是掌握了人工智能技术的人类。

(吕茵)