

# 浅论我国众包骑手劳动权益保障

张广智

云南师范大学法学与社会学学院, 云南 昆明

收稿日期: 2024年2月19日; 录用日期: 2024年3月5日; 发布日期: 2024年4月10日

## 摘要

在平台经济高速发展的时代背景之下, 我国网络平台企业的数量剧增, 网络外卖行业成为我国增加居民收入、缓解就业压力的重要行业之一。与专送骑手不同, 众包骑手的工作性质具有高度自主性和与平台的从属性模糊的特点, 我国传统的“二元结构”劳动关系认定模式并不适用新型劳动人员的认定。司法实践中, 众包骑手与平台企业的劳动关系认定混乱, 致使众包骑手缺乏工伤保险的保护受到平台算法的隐性剥削。响应我国数据立法大潮, 本文通过对众包骑手的特质分析, 探寻众包骑手法律规制的困境, 进而提出创设第三类新型劳动关系、优化工伤保险制度、保障集体权益有效行使以及加强对惩戒算法的监管等法律规制建议, 保障众包骑手的劳动权益。

## 关键词

众包骑手, 劳动关系, 算法剥削

# Research on the Protection of Labor Rights and Interests of Package Riders in China

Guangzhi Zhang

School of Law and Sociology, Yunnan Normal University, Kunming Yunnan

Received: Feb. 19<sup>th</sup>, 2024; accepted: Mar. 5<sup>th</sup>, 2024; published: Apr. 10<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

Under the background of the rapid development of platform economy, the number of online platform enterprises in China has increased sharply, and the online takeout industry has become one of the important industries to increase residents' income and relieve the employment pressure in China. Different from exclusive riders, the work nature of crowdsourcing riders has a high degree of autonomy and ambiguity from the platform. The traditional "dual structure" labor relationship

identification model in China is not applicable to the identification of new workers. In judicial practice, the identification of labor relationship between crowdsourcing riders and platform enterprises is chaotic, resulting in the lack of protection of industrial injury insurance and implicit exploitation by the platform algorithm. In response to the tide of data legislation in China, this paper, through the characteristics of crowdsourcing rider analysis, explores the plight of the crowdsourcing rider legal regulation, and then puts forward to create the third type of new labor relations, the optimization of industrial injury insurance system, protect collective rights and interests, and strengthen the regulation of disciplinary algorithm legal regulation advice, safeguard the labor rights and interests of the crowdsourcing rider.

## Keywords

Crowdsourcing Riders, Labor Relations, Algorithmic Exploitation

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

近日，青岛外卖员被刺死一案引发了社会的广泛争议，案件中被刺外卖员的遭遇令人惋惜<sup>1</sup>，同时不由地引发对平台制度对外卖员劳动权益侵害现象的思考。在互联网数字经济高速发展的背景下，以“美团”、“饿了么”为代表的外卖行业平台借助大环境快速崛起。依靠外卖行业平台的新型用工模式，其展现出行业容量大，进入门槛低的突出优点，吸引了巨量就业人员进入外卖相关行业，外卖行业成为了吸收劳动力、提升居民收入水平、缓解社会就业压力的重要渠道。然而在实践中，外卖行业由平台制定规则，通过时间、件数等量化标准对骑手已经剥削，为了达到标准，骑手不惜通过将自己生命安全置于风险当中的方式应对平台算法的压榨。网络外卖平台用工模式在高速发展的同时也给我国现行的劳动法律体系带来了新的挑战。我国现行《劳动法》中，劳动关系的认定与劳动法的倾斜性保护紧密联系。我国劳动关系的认定标准主要在于劳动人员是否对用人单位之间存在明显的从属性，相比于传统劳动行业，众包骑手的工作地点与工作时间的存在高度的自主性，这使得劳动人员对用工平台的从属性特征受到明显的削弱。司法实践中，众包骑手与用人平台之间的劳动关系认定困难现状导致了众包骑手群体的劳动权益难以得到有效保障。总体而言，当前互联网平台就业者被排挤在劳动法的保护范畴外[1]。

## 2. 众包骑手的概念以及劳动关系认定现状

### 2.1. 众包骑手的概念

所谓“众包”即为企业将原本由企业员工完成的任务，以公开的方式外包给社会上任意人员，由他们自愿地接受并按照一定标准完成任务[2]。相比于和平台订立劳动合同的专送外卖骑手，众包骑手通过在网络平台 app 上注册确立工作身份。平台将商户向平台发出的配送需求的具体信息发放给众包骑手，由众包骑手承担外卖的配送服务并根据配送量向平台获取薪资。众包骑手通过互联网线上注册即可开始

<sup>1</sup>《青岛 54 岁保安连捅外卖员 20 多刀后续：保安被刑拘，美团给家属抚慰》，载腾讯新闻，<https://new.qq.com/rain/a/20231210A0500A00> 最后访问日期：2023 年 12 月 15 日。

工作，其通常与外卖、快递公司没有直接的联系，而是以个体劳动人员或小型团队的形式组织，接受来自众包平台的短距离配送任务，将货品从商家送至消费者手中。从众包平台与众包骑手关系的外观来看，众包平台和众包骑手之间更像是提供信息服务的关系。众包骑手的工作形式更趋向于兼职工作，其薪酬以单数结算，可以随时结算，不受上班地点、上班时间的约束。可见，与传统劳动人员相比众包骑手对用工平台的依赖度较小，从属性受到明显的削弱。

## 2.2. 我国众包骑手劳动关系认定的司法现状

近年来，我国劳动关系认定相关案件的数量迅速增多，以“骑手”、“劳动关系认定”为关键词进行检索，从裁判文书网上可以找到大量关乎用人平台与众包骑手之间的劳动关系认定纠纷的判决。对于劳资双方没有订立劳动合同，请求确认劳动关系的案例，绝大部分法院都倾向于否认劳资双方之间存在劳动关系<sup>[3]</sup>，但各地各级法院所依照的案件事实和给出的判决来由都大不相同。各法院通常将劳资双方的关系认定为承揽合同关系或居间合同关系等，不同的认定结果导致不同案件中众包骑手的权益保障内容存在明显差异；当面对发生交通意外事故，骑手提出工伤认定以及赔偿请求的案件时，法院又通常宽泛的认定劳资双方存在劳动关系。可见，在不同案件中，我国众包骑手劳动关系认定的结果不尽相同，需要统一标准对类似于众包骑手的新形态劳动人员劳动权益进行保障。

2005年，我国原劳动和社会保障部发布《关于确立劳动关系有关事项的通知》，其中第一条规定，用人单位与劳动人员未签订书面劳动合同，但具备以下情况的，双方劳动关系成立。第一，劳动人员和用人单位的主体资格符合法律法规的规定；第二、劳动人员提供的劳动包含于用人单位业务的组成部分；第三、劳动人员受用人单位管理，从事用人单位提供的有酬劳动，劳动人员适用于用人单位依法制定的劳动规章制度。从该规定中可以看出，劳资双方的劳动关系认定需要同时具备明显的从属性和适格主体，并根据该要件划分双方关系为劳动关系和劳务关系这种对立关系，并没有规定其中存在的中间地带。面对日新月异的社会环境，以众包骑手为例的新兴行业往往又突破了这样的传统，新就业形态自兴起之时就对现行劳动法律提出了严峻的挑战<sup>[4]</sup>。众包骑手具有从属性不明确的特点。第一，从人格从属性方面来看，传统劳动行业中存在明显的上下级纵向管理关系，用人单位对工作内容做出具体的控制安排。相比于传统行业，众包骑手是由算平台法安排具体的工作内容，平台企业并不对众包骑手的工作内容做出直接管理。此外，众包骑手没有固定的工作场所和工作时间，可以在任何区域随时根据送单数量计算薪资。并且，众包骑手的进入与退出存在高度的自主性和随意性。第二、从组织整体性角度看，传统劳动行业中劳动人员的工作内容是用人单位的主营业务，劳动人员的工作内容之间相互关联。众包平台的主营业务外观是提供信息服务，但平台与骑手的配送数量相关涉，难以辨明其骑手工作内容是否为主营业务。此外众包骑手的工作内容也几乎并无关联，可见从组织整体性角度看，众包骑手的从属性也十分轻微。

## 3. 众包骑手劳动权益保障存在的现实困境

正如上文所述，相比于传统行业，众包骑手的从属性明显弱化。由于市场的逐利性，平台往往通过否认劳动关系降低用工主体责任，由于之我国现行的劳动法对众包骑手的劳动关系认定并不明确，致使众包骑手的劳动权益在实践中难以保障。

### 3.1. 现行工伤保险适用与缴纳缺失

#### 3.1.1. 工伤保险适用难

在我国现行的“二元结构”劳动关系认定架构中，工伤保险的适用与否与劳动关系相关。尽管在工作过程中，众包骑手发生事故和造成损害的风险很大，但由于其从属性弱化导致司法实践中难以认定劳

动关系的特质和平台对双方劳动关系的故意否认，司法实践的模糊导致平台是否具有骑手缴纳工伤保险的义务并无论断。此外众包骑手往往缺乏法律意识，传统的工伤保险很难适于众包骑手。

### 3.1.2. 工伤保险费用的缴纳难

根据我国的《工伤保险条例》规定，用人单位依照经国家社会保险部门认定的该单位职工上年度平均月工资数额，按一定比例作为从业者应缴纳的工伤保险费用，个人无需自行缴纳工伤保险费用。但众包骑手有着极强灵活性，出入行业的随意性使得骑手的从业平台变化极快，骑手可能在极短时间内在多家平台工作，需要缴纳的工伤保险的平台主体难以明确。此外，众包骑手的薪资有配送件数，配送效率决定，不同众包骑手的周期工资收入并不相同，用人平台需要缴纳的工伤保险费用难以计算出具体数额。

## 3.2. 集体劳动权益缺失

在传统劳动关系之中，劳动人员在相同的工作地点和工作时间进行劳动，劳动人员的工作内容联系密切，企业工作目标需要劳动人员工作内容的相互合作。工作中的高度联系性使得在传统劳动人员对劳动权益具有集体保护意识，能更为敏锐的反应自身劳动权益是否受到侵害，也具备集体寻求劳动权益保障的能力。而以众包骑手为代表的新型劳动人员具有分散独立的特质，众包骑手独立完成工作，独立获取报酬，相互之间不存在合作工作的情形，相互之间的联系十分淡薄。在这样的情况下，众包骑手很难发现整体劳动权益受到了损害，也缺乏一致保障劳动权益的法律意识。实际上，我国整体骑手加入工会的数量偏低，导致骑手难以通过工会维护自身劳动权益。目前我国新业态用工关系行业工会的覆盖范围都主要涵盖部分区域。例如，河北省石家庄市财贸工会于2018年成立了首家网约送餐员行业工会联合会，而以“美团”、“饿了么”为代表的外卖平台大部分在全国范围内运行，由全国总公司制定运行规则，运行工作算法。这代表着即使骑手加入区域性行业工会，依然难以向覆盖全国的总公司表达劳动权益诉求。在平台经济之下，平台利用算法的隐蔽性和运算优势对每单单价定价，而处于弱势地位的众包骑手只能被动地接受平台定下的价格，平台为在市场竞争中取得优势，会隐蔽的增强骑手们的工作强度，利用算法进行不节制的派单以及降低单额提成以减少用人成本，使得众包骑手们一步步成为平台的配送工具，进行着超高时间、高强度、高风险的配送工作[5]。面对工作过程中出现的问题，众包骑手往往只能通过线上客服方式对平台提出诉求，取得的效果并不理想。

## 3.3. 平台奖惩机制的畸形

### 3.3.1. 平台算法对骑手的“隐性剥削”

在外卖行业中，外卖平台的奖惩规则有着貌似合理公正的假象，通过算法技术使奖惩机制变得制度化和隐性化。平台并不直接对骑手做出指令，赋予骑手从业者虚假的选择自由，骑手可以选择是否进行配送工作。实际上，平台算法利用奖惩机制对外卖行业的参与方进行“隐性剥削”，骑手的个人劳动力被平台利用算法隐蔽进行逐步控制。平台通过将部分奖惩权利赋予给商家、消费者，使商家、消费者可以对骑手进行评价。商家、消费者的单方评价极大程度的影响骑手在平台的个人等级和经济收益，通过模式将矛盾转移至消费者、商家和骑手之间，通过算法营造出表象从业者的劳动具有高度自主性的表象，将平台自身伪装成中立的一方，削弱了用人单位与劳动人员之间的关系。骑手为了经济收益不断压榨着自己的送餐时间，消费者、商家为了维护自己的声誉、经济效益无节制的运用平台所赋予的奖惩权利。而平台通过对送餐数据的收集和分析不断缩短骑手预计的送餐时间，进行进一步的剥削。在这种不合理的循环下，骑手只能冒着健康、生命的风险增加单数、缩短送单时间。而实践中各平台的算法所产生的标准远高于一般劳动人员的能力范围，过高的“隐性”劳动将不可避免地会损害骑手身体健康。算法将人“异化”成了工具，技术的进步非但没有给人们带来福音，反而对劳动人员的权益造成了损害，这也违背了劳动法诞生的初衷[6]。

### 3.3.2. 平台奖惩机制中的过度惩戒

以“美团外卖”平台为例，其部分地区对于超时惩罚机制如下，订单超时 0~6 分钟，将扣除该单配送费的 40% 的额度；超时一单 6~12 分钟，将按照该单配送费的 50% 比例进行扣除；送单超时时间在 12~18 分钟之内，将按照 60% 的比例扣除配送费；送单超时时间在 18 分钟及以上，将扣除 70% 的配送费。而另有部分地区采取超时直接处以 50 元以上罚款<sup>2</sup>。订单超时同时也极大的增加了骑手受投诉的概率。辽宁省“美团外卖”平台对于被投诉订单的惩罚机制如下，外卖骑手因个人原因或其它原因导致被商户或消费者投诉，首次处以 50 元罚款，每多违反一次将会翻倍处罚。此外，每月无被投诉记录可以获得 100~300 元奖励<sup>3</sup>。即当外卖骑手受到投诉，将会至少损失 350 元，此后受投诉的次数越多，经济损失越大。众包骑手完成一单的配送费平均在 4~5 元左右，骑手每次超时将会使受益大幅减少，或者在直接处以罚款的地区超时、被投诉一次将需要完成十单来弥补损失。一般的众包骑手每天的工作数量在 10~20 单左右，那么因超时受到投诉基本上代表着一天的辛苦白白浪费，甚至每月的基本工资也难以保证。目前我国各外卖平台的惩罚机制并没有统一标准，平台对骑手的惩戒数额过大。骑手受到投诉的影响极大、然而顾客、商家投诉的成本近乎为零，这骑手受到来自送单时间的巨大压力，在对避免超时处罚的促使下，骑手违反交通规则、出现交通事故、与商家产生冲突的现象频频发生。平台的过重惩戒，使骑手在奖惩机制中举步维艰，同时骑手没有任何的反馈途径，只能选择增加劳动量维以持个人的经济收益。

## 4. 完善众包骑手权益保障的法律建议

我国现行的“二元结构”的劳动关系认定方式并不能涵盖平台经济形成的新式用工关系，众包骑手与用人单位关系介于劳动关系与劳务关系中间地带，劳动权益得不到有效保障。笔者认为，创设第三类新式劳动关系，合理协调平台企业以及骑手之间的权利义务，构建更合理的工伤保险制度，保障集体权益的行使以及加强平台惩戒算法监管才是保障骑手权益的未来方向，具体包括以下几个方面。

### 4.1. 创设第三类新式劳动关系

#### 4.1.1. 创设第三类劳动关系的可行性

2023 年 3 月，我国人力资源和社会保障部门发布《新就业形态劳动人员劳动合同和书面协议订立指引(试行)》，其主要目的在于对网络平台目前存在的违规用工的乱象进行治理。此外《关于维护新就业形态劳动人员劳动保障权益的指导意见》创造性的提出“对不完全满足建立劳动关系条件而平台企业也对劳动人员加以管理”的第三种情形。这为我国创设第三类劳动关系提供了可行性。

#### 4.1.2. 第三类劳动关系的界定标准

欲创立第三类新型劳动关系，必须从传统劳动法从属性的认定标准转化为实质性的判定标准。即，从实质上把握劳动人员对用人单位从属性。笔者认为，实践中，对众包骑手的劳动关系认定起到主要作用的是人格从属性和经济从属性，所为众包骑手的劳动关系创立第三类新型劳动关系可以从这两个要素入手。

认定为劳动关系的众包骑手，在人格方面：第一、用人单位对骑手的资质进行国较为严格的查验，骑手与平台签订书面劳动合同。第二、骑手出入行拥有细致的规则。第三、平台企业拥有严格的规章制

<sup>2</sup> 《外卖员的真实收入有多少？外卖小哥的一天又是怎么过的？》，载知乎，<https://www.zhihu.com/question/332419389>。最后访问日期 2023 年 12 月 17 日。

<sup>3</sup> 《系统“原罪”：美团外卖员无法放慢速度 超时意味着罚款》，载新浪财经，<https://finance.sina.com.cn/chanjing/gsnews/2020-09-30/doc-iivhvpwy9774060.shtml>。最后访问日期 2023 年 12 月 17 日。

度，骑手具有明确固定的工作场所、工作时间，通过打卡上下班的方式确实上班时长。第四、骑手的工作内容主要由平台企业规定，听从平台企业的安排。在经济方面：第一、劳动人员以在平台的收益为其主要收入来源，劳动人员对平台企业具有高度经济依赖，劳动人员在该平台获得的收益超过其总收入的60%。第二、骑手在平台的工作具有持续性，日工作时长不低于8小时，周工作时长不低于40小时。满足以上条件的众包骑手受到劳动法的高度保护。

认定为劳务关系的众包骑手在人格方面：第一，众包骑手的工作时长、工作地点和工作内容不受平台决定。第二，骑手与平台之间基本不存在纵向上下级管理，送达工作的奖惩程度较为合理。第三，骑手出入行业随意，受低门槛或不受限制。在经济方面：第一，骑手不以在平台收入为主要生活收入，对平台经济依赖性较低，骑手在外卖平台获得的收益低于其总收入的60%。第二，骑手的日工作时长低于4小时，周工作时长不超20小时。对于此类骑手，认定为劳务关系，由民法进行调整。

认定为第三类新式劳动关系的众包骑手：该类骑手的特征介于以上两种骑手之间，骑手对平台的人身依附性较低，但对平台有着高度的经济依附性。即，骑手对平台无人身从属性的要求，但该平台的收入高于骑手总收入的60%。此外，骑手的日工作时长高于4小时，周工作时长高于20小时。对于此类新式众包骑手，受劳动法调整，但劳动法只赋予其部分倾斜性保护。

属于第三类新型劳动关系的众包骑手处于劳动关系与劳务关系中间的灰色地带。对于属于该类劳动关系众包骑手的劳动权益保护，可以从优化工伤保险制度、保障集体权益行使和增强对平台奖惩算法的规制入手。

## 4.2. 优化工伤保险制度

### 4.2.1. 明确工伤保险缴纳的主体

工伤保险对于应对众包骑手遭受职业伤害情况时具有重大意义，因此，保障外卖平台对众包骑手工伤保险的缴纳力度并开拓投保的范围对骑手的劳动权益具有极大的作用。第一、应当落实外卖平台对众包骑手的投保义务。依照相关法律法规的规定，从骑手为平台开始工作起一个月以内，平台必须与骑手订立劳动合同。对于上文所诉，骑手灵活从业导致工伤保险缴纳主体不明问题，笔者认为可采用分层次的方式确认保险缴纳主体。如果该众包骑手在单一外卖平台从事外卖配送工作，该外卖平台毫无疑问为工伤保险的缴纳主体。若该众包骑手在多家外卖平台从事外卖配送工作，则应当根据经营收益判定，有收益最多的外卖平台承担缴纳工伤保险的义务。若众包骑手若由合作企业或代理商招募，外卖平台有义务向合作企业或代理商明确该骑手的相关投保事宜。若平台与代理商或合作企业对相关投保事宜做出提前规定，外卖平台为投保主体。最后，建立相关惩戒机制，要求平台企业通过电子信息方式公开骑手的个人情况、合同签订情况和保险缴纳情况，并进行备案，对拒不公开、备案，据不为骑手缴纳保险的平台企业进行行政处罚。促使平台企业为众包骑手办理相符合的工伤保险，保障众包骑手的劳动权益和人身安全。

### 4.2.2. 拓宽工伤保险的适用主体范围

目前，我国《工伤保险条例》和《社会保险法》对工伤保险做出了规定，其适用以存在劳动关系为前提条件。然而将以劳动关系的认定作为工伤保险的适用前提极大程度的限缩了工伤保险的适用主体范围。因为众包骑手相较于传统劳动人员的人格从属性较弱特质，其劳资关系司法实践中难以判定为劳动关系，所以极易被排除在工伤保险的适用范围外，而众包骑手的工作又存在极高的交通事故发生风险。所以可以将工伤保险适用与劳动关系相分离，拓宽工伤保险的适用主体范围<sup>[7]</sup>。我国可以借鉴日本的“特殊资格”模式，规定适用工伤保险的“特殊主体”，将不具备劳动合同但又从事存在高度风险工作的劳动人员纳入到“特殊主体”的范围之内，从而获得工伤保险制的保护。

### 4.2.3. 优化工伤保险的缴费制度

无论是众包骑手还是专送骑手，目前都缴纳了商业意外伤害险。但是，苛刻的保险条例并不能有效保障骑手的权益，更不能体现对骑手劳动的尊重<sup>[8]</sup>。我国应当优化工伤保险的缴费制度。首先，完善缴费数额的计算方式：笔者认为，可以借鉴日本“特殊资格”制度中的实际经验，由人力资源和社会保障部，依据不同的行业风险系数来规定不同工种工伤保险费率，以此确定众包骑手的工伤保险缴纳金额。其次，设立工伤保险缴费方式的特殊制度：由于众包骑手不具备传统行业工作的持续性、稳定性的特征<sup>[6]</sup>，其于我国持续性工伤保险缴费制度存在一定的冲突。当骑手频繁变更工作平台时，其工伤劳动权益的保障就随之中断，不同的平台也会出现重复缴费的乱象，众包骑手的劳动权益既难以得到保障，同时平台企业的用工成本也随之增加。所以笔者认为，可以采取政府部门确定工伤保险缴费费率，由劳动人员自行缴纳的模式。平台企业根据劳动人员自行缴纳的数额，通过工资行使对劳动人员进行补还。个人在缴纳工伤保险费用时须向当地人力资源和社会保障局提交相关书面的申请资料及证明材料，例如，职业证明材料、身体检查证明报告等材料进行审核，方能享受工伤保险待遇。满足众包骑手灵活变更岗位的需求，个人更换岗位后继续享有相应的工伤保险待遇，工伤保险金额进行累计计算。

此外，我国应当对重新划分工伤保险缴费比例：目前我国工伤保险缴费规则是根据职工的月平均工资为统一缴纳标准，而由于众包骑手数量庞大、灵活性高、交通事故发生概率大的特质，如果要求平台对所有众包骑手的工伤保险承担缴纳义务，平台企业将会承担难以计算缴费数量的问题和巨大的经济压力，这将会对平台企业的发展和平台经济运行造成极大的阻碍。笔者建议我国可以采取“平台企业、骑手、政府补助三线共担”的方式缴纳工伤保险，即保障骑手的权益也兼顾了平台企业的发展。即，按照当地政府的经济情况以及众包骑手风险比例，达成政府、平台、骑手的三方参与，合理划分三方的缴费比例，共同分担工伤保险缴纳的经济压力。

## 4.3. 保障集体权益的行使

### 4.3.1. 扩大工会内部骑手比例

正如前文所述，我国众包骑手的集体权益存在着严重的缺失情况，众包骑手分散性导致骑手们加入工会的比率普遍偏低。这导致众包骑手的劳动诉求难以获得充分的表达。扩大骑手入会比例，利用互联网技术，开拓线上入会渠道。在骑手接单平台中增设工会宣传和相关窗口，增加工会的曝光度，提升众包骑手对自身劳动权益的保障意识，增加工会权益保护的覆盖范围。

### 4.3.2. 增强集体协商功能

为了避免平台对商品配送价格的独断局面，应通过集体协商制度的完善增强工会的协商功能。在内容方面：工会应定期与平台就骑手最为关注问题进行协商谈判，如配送价格、惩戒程度、工伤保障等问题。通过开发网络工会平台解决当地工会与异地企业空间上的不匹配问题，及时、全面的了解骑手们的劳动权益缺失和劳动诉求，与平台企业方实现高效协商。

## 4.4. 加强对平台奖惩机制的监管

实践中，平台往往利用众包骑手缺乏法律意识的现象对平台算法的缺乏了解设立不合理的奖惩机制。算法对单位用具有着重大影响，目前我国对于平台的算法机制法律规范正在涌现，如《互联网信息服务算法推荐管理规定》作为正式出台的规制算法推荐运用的部门规章，其第 20 条对劳动人员权益做出了针对性保护<sup>4</sup>。相比于专送骑手，众包骑手虽然具有更高自主性，拥有选择是否接单权利，但同时收到算

<sup>4</sup>《互联网信息服务算法推荐管理规定》第 20 条：“算法推荐服务提供者向劳动人员提供工作调度服务的，应当保护劳动人员取得劳动报酬、休息休假等合法权益，建立完善平台订单分配、报酬构成及支付、工作时间、奖惩等相关算法。”

法奖惩机制的影响更大。众包骑手在工作的全过程都受到奖惩机制的监管。所以，对加强平台算法、奖惩机制监管势在必行。

第一、笔者建议设立第三方奖惩机制审核机制，平台利用算法的“隐性”得以使不合理奖惩机制顺利运行，那么对于奖惩机制及其算法应该被严加监管。我国可建立由金融领域、算法技术领域和法学等领域的专业人员组成第三方奖惩机制审核机构。在平台的奖惩机制运营前，由专家该机制对奖惩机制中的算法模式进行合理性和合法性的评估。在平台奖惩机制开始运行中，机构通过对奖惩机制受众提取样本进行评估，对于不合法不合理的问题进行监管改正。

第二、机构在评估平台奖惩机构的过程中应采纳集体协商意见，保障劳动人员、工会在平台惩戒过程中的参与。当工会或劳动人员提出对平台制定算法机制的协商要求时，平台应当提供相关的资料和信息，多方面确保奖惩机制的合理性。通过劳动人员、平台、工会、监管机构的集体协商模式将平台的奖惩算法保持在合理限度内。将平台的奖惩算法被纳入集体合同，迫使平台企业在运行奖惩算法时必须遵守劳动合同，进而保障劳动人员在“隐性”奖惩算法中的劳动权益。

第三、保障骑手的陈述申辩权，在平台的奖惩机制中应当包含骑手的反馈途径，在惩戒决定前，应存在骑手和平台有效交流的环节，给予劳动人员陈述事实的机会。有助于查清事情原委，同时也可以促使平台考虑众包骑手的立场，避免做出劳动人员难以接受的惩戒。在一定时限内，如果骑手对惩戒的内容或惩戒量有异议，可向平台、工会提出异议。同时平台应当听取骑手的申辩意见，并及时给予反馈。

## 5. 结语

在平台经济高度发展的环境下，众包骑手的存在对解决我国就业难题，增加居民收入作出了极大的贡献，同时也对我国现行劳动法律框架带来了新的挑战。我国现行的“二元结构”劳动关系认定架构难以适应新型劳动人员的特质，致使众包骑手的劳动权益难以保障。市场经济的逐利性致使平台企业其为降低用工成本、增加盈利，利用自身优势地位和算法的隐蔽性，通过单方定价对众包骑手的进行隐性剥削。响应我国社会主义保护劳动人员的立法理念，本文提出创立第三类新型劳动关系来灵活认定劳动关系、优化工伤保险制度、加强对平台的监管等法律规制建议。针对众包骑手权益保障问题，还有很大研究空间，亟需学者进一步深入研究，为我国劳动就业领域的平等公正贡献力量。

## 参考文献

- [1] 谢增毅. 互联网平台用工劳动关系认定[J]. 中外法学, 2018, 30(6): 1546-1569.
- [2] 杨格格. 众包物流劳动者工伤保险适用问题研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 上海师范大学, 2021: 1-7.
- [3] 崔国昌. 外卖平台众包配送模式劳动关系认定研究[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 兰州大学, 2022: 1-8.
- [4] 涂伟. 新就业形态下劳动权益保护的主要国际趋势及对我国劳动立法改革的启示[J]. 中国劳动, 2021(1): 64-74.
- [5] 宗栋. 算法价格歧视的机理分析及规制研究[J]. 价格月刊, 2023(5): 1-8.
- [6] 王天玉. 互联网平台用工的“类雇员”解释路径及其规范体系[J]. 环球法律评论, 2020, 42(3): 85-100.
- [7] 王振宁. 平台经济背景下消费者权利保护的困境与出路——以平台服务协议为中心[J]. 中国流通经济, 2023, 37(4): 116-128.
- [8] 李双星. 谁来为骑手的工伤买单[J]. 中国工人, 2021(6): 28-32.