

平台经济背景下灵活就业者劳动权益保障何以归? —— 基于北京市 B 区外卖骑手的调研

石其玉 丁一 刘桐雨 孙左仪 严敬一

首都师范大学, 北京市海淀区, 100048;

摘要: 平台经济背景下我国劳动力市场灵活就业岗位大规模增长, 然而灵活就业者劳动权益保障体系尚未得到同步完善与发展。本研究以北京市 B 区为主要调查地点, 以外卖骑手为灵活就业群体的代表, 采用质性研究方法, 通过半结构化访谈对 32 名一线骑手及某企业研究所相关管理人员展开调研。研究表明, 以骑手为代表的平台经济劳动者面临非正规用工关系普遍化、收入失衡、超负荷劳动常态化、制度性排斥与替代性方案困境等结构性问题。问题根源可归纳为三重原因, 其一, 制度供给存在双重滞后性; 其二, 平台企业的运营逻辑通过算法管理与组织架构设计造成的“去劳动关系化”用工模式; 其三, 平台劳动者群体整体人力资本存量相对不足。本文基于上述结论, 从制度完善、企业治理与劳动者能力建设三个维度提出对策建议, 旨在构建政府监管、企业责任与劳动者权益保障的协同治理体系, 推动平台经济灵活就业领域的劳动保障制度创新与可持续发展。

关键词: 平台经济; 灵活就业; 外卖骑手; 劳动权益保障

DOI: 10.69979/3029-2700.25.12.060

1 研究缘起

近年来, 基于数字技术的平台经济形态不仅重塑了产业组织方式, 更引发劳动力市场结构的深度调整。据中国互联网络信息中心数据显示, 2021 年全国灵活就业群体 2.66 亿人, 超过就业总量的 $\frac{1}{3}$ ^[1]。平台经济在创造海量就业机会、拓宽劳动者收入渠道的同时, 也衍生出劳动形态多元化、劳动关系认定模糊、劳动权益保障不足等结构性问题。区别于传统雇佣模式, 平台用工呈现出用工主体虚拟化、劳动关系去标准化、劳动过程碎片化等新特征, 导致传统劳动法框架下的劳动关系认定标准、劳动基准保障制度及社会保障体系难以有效覆盖。特别是在零工经济占比较高的外卖配送领域, 劳动者面临着从“标准雇佣”到“非标准劳动关系”再到“去劳动关系化”的权利义务重构挑战, 暴露出劳动权益保障制度与数字经济用工模式之间的适配性矛盾。

本研究基于政策实践与现实困境的双重观照, 采用访谈调研方法, 以北京市 B 区为主要调研场域, 选取 32 名一线外卖骑手及某平台相关研究人员作为访谈对象。在被调查的 32 名骑手中, 男性 29 人, 女性 3 人, 年龄分布以 18-25 岁为主, 占比 50.0%, 其次为 26-35 岁, 占比 40.63%。受访骑手整体受教育程度偏低, 以高中/中专为主。在访谈设计方面, 将劳动权益保障程度操作

化为劳动关系、劳动时间、薪资、福利待遇、参保情况等维度。

2 文献综述

国内外研究围绕平台经济劳动者权益问题有以下成果。首先, 劳动关系认定困境。国内学者孙宏臣和娄宇指出, 平台经济模糊了传统劳动关系的从属性特征, 导致骑手等群体处于“第三类劳动关系”状态^{[2][3]}。国外学者 Jamil&Noiseux 强调平台通过“独立承包商”身份规避雇主责任^[4], 而 Scholz 批判其剥削本质^[5]。相比之下, 日本“类契约”与德国“类劳动者”制度^{[6][7]}为劳动关系分类提供了新思路。其次, 平台经济劳动者权益保障机制缺陷。国内研究揭示, 社会保险覆盖率低^[8]、算法压榨^[9]是核心问题; 国外学者 Standing 则关注新自由主义经济下劳动者议价权的丧失^[10]。政策层面, 国内学者主张构建多元共治监管体系^[11], 而国外研究呼吁强化平台责任^[12]。最后是平台经济劳动者权益保护研究方法的差异。国内实证研究多聚焦特定群体(如外卖骑手), 比如胡防之通过访谈与问卷揭示微观困境^[13]; 国外研究侧重理论模型(如双边市场理论)与跨国制度比较^[14], 但缺乏对发展中国家本土化问题的深入探讨。

现有研究存在三方面不足。其一, 政策建议多停留在理论层面, 缺乏对政策实施效果的追踪与评估; 其二,

国外制度经验与中国国情适配性不足，需结合本土实践进行改良；其三，多数研究聚焦劳动关系与社保问题，对劳动者心理健康、职业发展等非经济权益关注不足。此外，既有实证数据多集中于一线城市，对中小城市及农村灵活就业群体的覆盖有限。未来对平台经济劳动者权益保护研究应注重探索“政府-平台-劳动者”协同治理的本土化路径，同时纳入劳动者社会认同、职业培训等议题。

3 劳动权益保障缺位的多维表征：基于骑手权益保障的现状与困境分析

3.1 劳动关系非正规化与契约模糊性

在 32 名受访骑手中，25 人（占比 78.1%）表示未签订标准劳动合同，或仅签订众包协议、服务合作协议等非劳动关系契约，甚至对用工合同性质存在认知模糊。这种“去劳动关系化”的用工模式导致现行《劳动合同法》规定的书面合同保障、社会保险缴纳、带薪年假等核心权益条款难以适用，当发生工伤事故、薪资纠纷等争议时，劳动者往往面临劳动关系认定困难、维权成本高等制度性障碍。值得关注的是，劳动者自身存在明显的权益认知偏差。部分骑手在访谈中表示：“只要单价合适，签不签合同无所谓”“平台规则都是系统自动生成的，看不太懂也没时间看”。这种基于短期经济收益的实用主义态度，反映出灵活就业群体对劳动关系法律

属性的认知局限，客观上加剧了用工关系的不规范状态。

3.2 算法支配下的薪酬结构失衡与收入波动

平台经济下骑手计酬体系呈现出显著的算法支配特征。以某企业专送骑手为例，其薪资结构由底薪（约 2000-2500 元）+阶梯式提成（4-8 元/单）+奖惩金构成。众包骑手薪酬体系实行完全计件工资制，单均配送费在 4-8 元区间浮动，受订单密度、天气状况、时段溢价等因素影响，存在“高峰期单价压低、恶劣天气临时调价”的算法调控机制。专送骑手月收入中位数为 5600 元（标准差±2100 元），而众包骑手收入波动幅度达±3200 元，反映出不同类别骑手间的薪资差异。

3.3 超负荷劳动常态化

平台经济的算法管理机制导致骑手劳动时间呈现“弹性化过载”特征。据表 1 数据显示，75%的受访骑手日均工作时长超过 8 小时，59.4%每月连续休息时间不足 3 天，明显超出《劳动法》第三十六条（每日不超过 8 小时、每周不超过 44 小时）及第三十八条（每周至少 1 天休息）规定的工时标准。这种“超时劳动常态化”现象本质上是平台将订单峰值压力转化为个体劳动时间的系统性结果，骑手为维持收入水平，不得不主动延长在线时长以应对算法派单的不确定性，形成“多劳未必多得、少劳必然少得”的劳动时间困境。

表 1 工作时间*休息休假交叉表

工作时间*休息休假交叉表						
		最近一月休息休假				总计
		无完整休息日	1-3 天	4-6 天	7 天及以上	
每天工作时间	6 小时以内	0	0	0	3	3
	6-8 小时	1	2	2	0	5
	8-10 小时	1	15	3	0	19
	10 小时以上	1	2	2	0	5
总计		3	19	7	3	32

3.4 社会保障的制度性错配与替代性保障的脆弱性

访谈中，25 位受访骑手表示未享受社会保险，仅购买商业保险或无保险。骑手对保险参保存在认知不足、安全意识与风险认知不平衡、保险购买与理解脱节等问题。同时，骑手反映缺乏劳动保护用品，健康检查等福利供应较为一般。

访谈摘要一：该外卖骑手为周末兼职，由加盟门店直接派单，实行计件工资制。骑手认为有明确的劳动协议和工伤认定程序很重要，但由于未遭遇过劳动争议和工伤，并未给予过多关注。

“我是兼职骑手，目前没遇到过什么劳动纠纷或者工伤，所以没太去深入了解这些（保险）细节。”

——受访员兼职（众包）骑手 A

访谈摘要二：该专送骑手 34 岁，从业一年，每月

支付保险费 260 元,但不清楚所缴保险是否包括工伤保险,仅按要求定期缴纳保费。

“对,每个月要交 260 元的保险费,就在手机上扣款,专送骑手必须交。我也不知道这笔钱包不包含工伤保险,字太多了,反正做专送(骑手)是必须交的。”

——受访员专送骑手 B

现行社会保险制度与平台用工模式存在结构性错配。灵活就业人员需全额自缴社保,这占骑手平均收入的 21%,远超其支付能力。年轻骑手普遍采取“逆向选择”策略,即优先购买意外险,而忽视养老保险。调研发现,仅 6.25% 的骑手参与城镇职工养老保险。平台的替代性方案存在显著缺陷。一份面,职业伤害险仅覆盖工作期间事故,且需骑手自证“事故与工作的因果关系”,另一方面,商业意外险保额不足,难以应对重大伤残风险。

4 灵活就业人员劳动权益保障困境溯源

4.1 政策层面:制度供给滞后且监管效能不足

我国劳动法律体系植根于工业化时代的工厂制劳动关系,难以适应平台经济的“技术从属”特征。尽管 2021 年《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》提出“不完全劳动关系”概念,但其认定标准仍依赖传统“人格从属性”要件,未将算法控制纳入考量。在监管层面,政府部门缺乏算法审计能力,某平台 2023 年利用“动态调整配送时间”功能人为制造超时率,监管部门因无法解析算法黑箱未能追责。制度滞后与监管缺位形成负反馈循环,客观上默许了平台的责任逃逸行为。此外,地方政策试点呈现碎片化特征,尚未形成的统一的适宜的标准,在具体执行上难以提供真正的制度保障。

4.2 平台企业层面:算法复杂驱动与去劳动关系化

平台的算法治理具有双重面相,既是效率优化工具,也是劳动控制装置。平台诱导骑手在高峰时段自发延长工作时间,表面宣称“多劳多得”的激励原则,实则将订单密度激增带来的配送压力转化为劳动者的超额劳动供给。平台将“超时率”建构为骑手能力指标,却隐匿算法对配送时间的动态调整,使劳动者将系统风险误判为个人失败。组织架构上,平台通过“合作商—众包—个体户”的三层分包体系切割法律责任,使得骑手与平台间的关系呈现出经济从属性较强而组织从属性较弱的去劳动关系化特点,难以满足劳动关系三个从属性

认定,司法实践中 83% 的劳动争议因无法认定劳动关系被驳回。

4.3 劳动者:人力资本贫困与认知偏差的双重束缚

劳动者的权益受损与其人力资本特征密切相关。调研中 78.13% 的骑手为高中及以下学历,年均职业流动 3.2 次,难以积累议价能力。知识获取渠道匮乏,仅 9.4% 的骑手了解《劳动合同法》中的经济补偿条款,维权多依赖老乡群体经验传递。行为经济学视角下,骑手在收入波动中呈现风险偏好,为获取冲单奖励自愿延长工作时间,而对长期健康损害的折现率估值不足平台的 1/3。劳动者基于生存理性的选择,使其对于延期性保障持消极态度。

综上所述,制度、技术与主体的三重作用最终形成自我强化的负向循环。法律滞后纵容平台责任逃逸,算法控制加剧劳动者弱势地位,而劳动者的认知局限与行动困境又反向巩固既有权力结构。要打破这一困局,需建立覆盖立法完善、算法审计、劳动者赋能的多维治理体系,在承认平台经济创新价值的同时,重构数字经济时代的劳动正义基准。

5 治理路径:完善平台经济劳动者权益保障的对策建议

5.1 构建适配性制度体系框架

推动构建适宜中国灵活就业劳动力市场下的新型劳动关系是形势所趋。新就业形态以其灵活多变的工作方式赢得了大众的青睐,但同时也面临着与传统劳动者截然不同的保障需求^[15]。针对平台用工“去劳动关系化”难题,建议借鉴德国“类劳动者”制度,在《劳动法》中增设“不完全劳动关系”类别,将算法控制强度、经济依赖性、工作持续性作为核心判定标准。其次,政府应完善社会保障体系,实施灵活就业人员职业伤害保障试点,将新就业形态劳动者纳入公共服务体系,并提供个性化培训及职业服务,以适应行业发展。

5.2 强化平台技术规范与分层保障责任

企业对于影响骑手核心权益的算法应实行规则透明化,优化派单机制与迭代算法技术,强化主体责任。企业应实行骑手权益数据公开,每周向骑手推送个人数据报告,包含派单量、平均配送时长、超时率等指标,标注与区域骑手均值的对比情况。针对不同类型用工人员,企业须厘清用工关系,明晰权责义务,对劳动者进

行分层设计保护。如对于全职骑手，应提供更加全面的社会保障，包括养老、医疗、工伤等方面的保障；对于兼职骑手和众包骑手，可根据其工作特点和需求，制定更加灵活的保障政策，如设立临时性的工伤保险，提供针对性的健康保障等。

5.3 协同培育主体法律责任意识与维权意识

灵活就业者劳动权益保障涉及政府、企业及劳动者多主体参与。在提供适宜的制度政策支持后，应培育各方主体的法律责任意识，可通过场景化培训与刚性约束结合，如对于企业而言，可定期组织高管参与“用工合规警示课堂”，以真实劳动争议案件为教材，结合《劳动法》《数据安全法》等法规解读，强化企业对算法滥用、劳动关系模糊化等风险的认知。对于培育骑手维权意识，可考虑引入维权案例共享机制，通过真实案例短视频展示合法维权流程与实效，破除劳动者“维权难”认知误区。在社会宣传层面，设立维权知识宣传栏，每月更新典型案例解析，扩大线下触达范围。

6 结语

本研究揭示出灵活就业群体在劳动关系认定、劳动报酬体系、工时规制及社会保障等维度面临的系统性困境，其背后是制度滞后、平台算法控制与劳动者人力资本弱势的三重交互作用，对此研究从制度、平台企业及劳动者自身三个层面提出对策建议，为完善劳动者权益保障与促进平台经济的可持续发展提供参考策略。然而研究也存在局限性，样本集中于一线城市骑手，样本量较小，对中小城市及兼职群体覆盖不足。未来研究可进一步扩大样本覆盖面，并对灵活就业者心理健康、职业发展等非经济权益保障困境的成因进行深入分析，对数字技术革命与劳动法制冲突的深层机理等展开进一步探讨。

参考文献

- [1] 贾毓慧. 我国灵活就业统计研究——基于 2021 年劳动力调查数据[J]. 调研世界, 2022(10): 3-11.
- [2] 孙宏臣. 从失范到规范: 平台经济下非正规就业群体劳动权益保障研究[D]. 吉林大学, 2023.
- [3] 娄宇. 平台经济灵活就业人员劳动权益保障的法理探析与制度建构[J]. 福建师范大学学报(哲学社会科学版), 2021, (02): 70-81.
- [4] Rabih J, Yanick N. Shake That MoneyMaker:

nsights from Montreal's Uber Drivers[J]. Interventions économiques, 2018, (60):

[5] Lloyd A. Uberworked and underpaid: How workers are disrupting the digital economy[J]. Information, Communication & Society, 2017, 20(12): 1799-1801.

[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(03): 85-100.

[7] 仲琦. 日本平台经济下的“类雇员”概念建构及其启示[J]. 中国劳动关系学院学报, 2020, 34(04): 83-91.

[8] 严妮, 黎桃梅, 周雨, 等. 新就业形态下平台经济从业者社会保险制度探析[J]. 宏观经济管理, 2020, (12): 69-76+84.

[9] 张晓楠, 张建雄, 李相芊. 动态随机餐食外卖配送在线决策模型与算法[J/OL]. 系统工程理论与实践, 1-27[2024-11-28]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/11.2267.n.20240710.2201.003.html>.

[10] Stan L. The Great Risk Shift: The Assault on American Jobs, Families, Health Care, and Retirement and How You Can Fight Back - By Jacob Hacker[J]. WorkingUSA, 2007, 10(3): 376-378.

[11] 严妮, 黎桃梅, 周雨, 等. 新就业形态下平台经济从业者社会保险制度探析[J]. 宏观经济管理, 2020, (12): 69-76+84.

[12] Stewart A, Stanford J. Regulating work in the gig economy: What are the options?[J]. The Economic and Labour Relations Review, 2017, 28(3): 420-437.

[13] 胡放之. 网约工劳动权益保障问题研究——基于湖北外卖骑手的调查[J]. 湖北社会科学, 2019(10): 56-62.

[14] Rochet J, Tirole J. Platform Competition in Two-sided Markets[J]. Journal of the European Economic Association, 2003, 1(4): 990-1029.

[15] 岳经纶, 刘洋. “劳”无所依: 平台经济从业者劳动权益保障缺位的多重逻辑及其治理[J]. 武汉大学学报(社会科学版), 2021, 23(05): 518-528.

作者简介: 石其玉(2003-), 女, 侗族, 广西壮族自治区河池市人, 本科, 研究方向: 劳动与社会保障方向。