

平台经济下外卖骑手劳动权益的法律保障路径研究—— 基于银川市市的实证研究

刘诗雨

宁夏大学新华学院，宁夏银川，750021；

摘要：随着平台经济的发展，外卖骑手这一新就业形态劳动者群体迅速壮大，成为城市即时配送服务的重要力量。本文以银川市为例，采用规范分析、案例分析与实证研究的方法，探讨了其权益保障的现状、挑战及解决方案。在现行规范体系框架内，尽管银川市已初步构建了“国家法律+地方政策+企业实践”的保障机制，并取得了一定成效，但仍存在劳动关系认定模糊、社会保险覆盖不足等难题。为此，本文提出了从法律制度完善、监管机制创新、企业合规强化和社会支持构建四个维度出发的解决方案，旨在为维护新就业形态劳动者权益提供参考。

关键词：平台经济；外卖权益保障；劳动关系认定；职业伤害保障

DOI：10.69979/3029-2700.26.01.084

引言

平台经济的快速发展催生了大量新就业形态劳动者，其中外卖骑手成为支撑城市运转的关键角色。但该群体的职业风险高，且与传统劳动法律制度存在不适应之处。为了应对这些问题，国家和地方政府出台了一系列政策措施，如《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》以及宁夏回族自治区的相关实施办法等，试图通过试点等方式探索解决之道。

1 平台经济下银川市外卖骑手权益保障现状

1.1 骑手群体特征与用工模式适配性

（1）骑手分类及管理方式

银川市外卖骑手主要分为全职与众包两类。全职骑手通常由平台加盟商直接管理，需遵守签到、订单时效等严格的管理制度，显示出较强的人格与组织从属性。众包骑手则通过手机应用程序自主接单，工作时间相对灵活，但在实际操作中仍受到平台算法的约束，表现出显著的经济从属性。

（2）群体结构与职业风险

根据调研数据，银川市外卖骑手中有约 30% 的工作时长不足一年，这表明骑手群体具有较高的流动性。此外，超过 50% 的骑手未加入工会，导致他们在表达权益诉求时缺乏有效的渠道。从劳动强度来看，超过一半的骑手每天工作时间超过 10 小时，长期面临交通和身心双重压力。这些特征直接推动了地方政策向“分类保障”方向设计，为后续法律框架搭建提供了现实依据。

1.2 权益保障的法律政策框架构建

（1）国家层面：基础规则与裁判指引

在国家层面，《劳动法》、《劳动合同法》和《工

伤保险条例》确立了标准劳动关系的基本权益底线。特别是《劳动合同法》第七条明确规定“用工即建立劳动关系”，为骑手权益主张提供了根本依据。2024 年，最高人民法院发布的新就业形态劳动争议指导案例进一步细化了“支配性劳动管理”的认定标准，要求综合考量奖惩规则、工作自主性、收入依赖性等因素，解决了司法实践中认定尺度不一的问题。这些法律法规和司法解释共同构成了保护骑手权益的基础框架。

（2）地方层面：试点政策与配套措施

宁夏作为西北地区唯一的新型就业形态人员职业伤害保障试点省份，在 2024 年出台了《维护新就业形态劳动者劳动保障权益实施办法》，将网约配送员纳入保障范围。2025 年，银川市同步推进了 7 项配套政策，包括新业态用工指引、快递行业劳动合同专项行动方案等，为政策落地提供了具体的操作路径。这些地方性法规和政策不仅扩展了骑手的社会保险覆盖范围，还通过一站式维权机制提高了骑手维权的效率。

1.3 银川市权益保障的实践进展

（1）劳动关系规范

银川市积极开展快递行业劳动合同签订专项行动，明确要求全职骑手签订劳动合同，而众包骑手则需签订书面协议。这一举措显著提升了快递行业的劳动合同签订率，达到了 94.1%，并且京东外卖的所有全职骑手均已签订劳动合同并参保。这些措施不仅增强了骑手的法律地位，也为后续权益纠纷的解决奠定了坚实的基础。

（2）职业伤害保障

为应对骑手职业伤害频发的问题，银川市将 10 家重点平台纳入职业伤害保障试点，实现了线上报案-审核-赔付全流程。截至 2025 年 9 月，已有 86 人次完成

了职业伤害确认，饿了么骑手袁某获得了首单赔付。这些试点项目的成功实施，标志着银川市在外卖骑手职业伤害保障方面取得了实质性进展。

(3) 社会保险覆盖

为了扩大灵活就业者的社保覆盖范围，银川市开展了企业社保政策培训，鼓励新业态企业及其网点为骑手购买社会保险。目前，共有 548 家新业态企业和网点参与了这项计划。这些措施有效缓解了骑手因职业伤害带来的经济负担，同时也提高了他们的社会保障水平。

2 平台经济下银川市外卖骑手权益保障存在的法律问题

2.1 劳动关系认定困境：标准适配不足与主体责任模糊

(1) 劳动关系认定标准的挑战

劳动关系是骑手享受各项权益的前提，但平台用工模式的创新使得传统认定标准面临挑战。平台通过“外包+众包”模式规避劳动关系，多数企业与骑手签订的是《合作协议》，而非劳动合同，违反了《劳动合同法》第十条的规定。银川市众包骑手劳动合同签订率远低于快递行业的平均水平。

(2) 从属性标准的适配难题

传统的“人格+经济+组织”从属性标准难以完全适用于平台用工模式。全职骑手虽然受到严格管理，但平台通过算法间接控制工作流程，使管理行为变得隐蔽；众包骑手虽然工作时间灵活，但由于高度依赖平台订单收入，必须遵守配送规则和奖惩机制，形成了“混合从属性”的特征。即便最高人民法院明确了“支配性劳动管理”的认定标准，但在银川市的实际操作中，证据收集难、认定尺度不一等问题依然存在，导致同类案件出现不同的判决结果，削弱了法律的权威性。

(3) 多层级用工加剧责任模糊

骑手往往与加盟商签约，但订单分配和服务标准实际上是由平台制定的。当权益受损时，平台与加盟商之间相互推诿，导致骑手难以确定责任主体，进一步阻碍了劳动关系的认定。这种多层级用工模式增加了法律适用的复杂性，需要更加明确的责任划分机制来保障骑手的合法权益。

2.2 社会保险与职业伤害保障：覆盖缺口与流程梗阻

(1) 社保覆盖不足

尽管《社会保险法》规定建立劳动关系的企业应为员工缴纳五险一金，但在银川市，大多数平台及其加盟商仅向骑手提供商业意外险，未能实现全面覆盖。例如，京东的“全险种覆盖”模式尚未普及，导致许多骑手在遭遇职业伤害时无法获得足够的保障。

(2) 职业伤害保障试点范围有限

宁夏的职业伤害保障试点仅涵盖美团、饿了么等 10 家重点平台，大量的中小平台及个体加盟商骑手仍未被纳入保障范围，存在明显的保障空白。同时，一些企业为降低成本瞒报订单数量或不足额缴费，违反了《新就业形态人员职业伤害保障实施办法（试行）》的要求。此外，试点流程效率较低，骑手对报案流程不熟悉，平台拖延或隐瞒订单数据导致职业伤害确认周期过长，影响了待遇支付的及时性。

(3) 商业保险补充作用薄弱

大多数平台提供的意外险保额低、范围窄，仅能覆盖意外身故和部分医疗费用，未能涵盖骑手常见的职业病和猝死风险。理赔流程复杂且标准不透明，违反了《保险法》的规定，难以弥补骑手的实际损失。

2.3 劳动报酬与休息权：算法控制与规则不公

(1) 算法主导的薪酬体系

平台算法主导的薪酬体系严重侵蚀了骑手的劳动报酬权。例如，银川市部分平台采用“底薪+提成”的模式，底薪低于当地最低工资标准，提成与订单量和配送时长强相关，受市场波动影响较大，导致部分骑手在淡季收入不足。此外，平台抽成比例和补贴计算方式不公开，存在克扣补贴和延迟支付工资的情况，违反了《劳动法》的相关规定。

(2) 工作时间和休息权

平台的“超时罚扣”制度迫使骑手延长工作时间，以避免罚款。算法制定的配送时长未充分考虑天气、交通拥堵等因素，导致骑手每日工作时间常常超过 10 小时，远超法定标准。部分平台未严格执行“连续工作四小时休息二十分钟”的规定，法定节假日加班工资支付率不足三倍，进一步损害了骑手的休息权。

(3) 绩效考核规则不公

平台单方面制定的差评和罚款规则未经过工会或职工代表协商，骑手对差评申诉困难重重。例如，“一差评即罚款五十至二百元”的严苛规则即使因商家延迟出餐导致，骑手也难以申诉，进一步侵害了其合法权益。

3 平台经济下银川市外卖骑手权益保障的法律解决方案

3.1 完善地方化法律制度：精准回应实践痛点

(1) 明确劳动关系认定标准

针对劳动关系认定困境，银川市可以根据最高人民法院的指导案例和《劳动合同法》出台《新就业形态劳动关系认定指引》，明确“四类用工形态”标准：全职骑手若受平台考勤、配送规则管理且收入依赖平台，则直接认定为劳动关系；众包骑手若平台通过算法控制订单分配和奖惩，则认定为“不完全符合劳动关系”，需

签订书面协议。

(2) 扩大职业伤害保障范围

为解决社保与职业伤害保障缺口问题,银川市可以将所有外卖平台(包括中小平台和个体加盟商)纳入职业伤害保障试点,并建立“订单数据-缴费金额”联动机制,通过数字化手段实现“按单计费、足额缴费”。对于瞒报订单的企业处以高额罚款,同时优化灵活就业参保服务,推出“按单缴费”模式,简化参保流程,提高参保率。此外,规范商业保险,要求平台购买的意外险必须覆盖职业病和猝死风险,并制定透明的理赔标准,实现“多险互补”。

(3) 规范算法使用

银川市可以出台《平台算法合规管理办法》,要求平台在制定劳动定额、抽成比例和奖惩规则时必须征求工会或骑手代表意见并公示,违反规定的规则无效。明确算法不得设置损害安全的考核指标,配送时长需预留一定的冗余时间应对突发情况。

3.2 创新协同监管机制: 破解碎片化难题

(1) 构建数字赋能的监管体系

建议银川市建立“新就业形态用工监管平台”,整合人社、网信、市场监管等部门的数据,要求平台企业每月报送用工信息、订单数据和社会保险缴纳情况,实现实时监测。例如,系统发现某平台社保参保率低于一定比例时自动预警,人社部门及时介入核查。

(2) 强化平台主体责任与信用惩戒

明确平台对加盟商的监督义务,如果加盟商侵害骑手权益,平台需承担连带责任。建立“劳动保障守法诚信等级”,将企业的合规情况与市场准入、融资信贷挂钩,对连续两年评级较差的企业暂停运营资格,以此督促平台履行社会责任。

(3) 创新监管方式

引入大数据监管,通过分析骑手的工作时长、收入波动和差评率等数据,研判平台是否存在超时派单、克扣工资等违法行为。每季度开展“外卖行业专项执法”,重点检查劳动合同签订、社保缴纳和算法合规情况,形成震慑效应。

3.3 强化企业用工合规: 落实直接责任

(1) 规范合同签订

要求全职骑手必须签订劳动合同,明确劳动报酬、休息休假和社会保险条款;众包骑手签订书面协议,约定服务内容、报酬标准和职业伤害赔偿。推广电子劳动合同备案制,平台签订合同后一天内上传至监管平台,未备案的视为违法。

(2) 完善薪酬与社保体系

落实最低工资标准,确保骑手正常工作收入不低于当地最低工资水平。建立“工资增长机制”,每年依据物价涨幅和行业利润调整提成比例。为全职骑手足额缴纳五险一金,众包骑手按“按单缴费”模式参保,企业承担一定比例费用。对合规企业给予适当补贴,激励企业积极履行社会责任。

(3) 保障休息与安全权

通过技术手段设置“工作时长预警”,骑手连续工作四小时自动暂停派单二十分钟,日均工作超过十小时关闭接单权限。法定节假日派单需提前告知骑手,工资按三倍支付。为骑手配备必要的防护用品,定期开展交通安全培训,恶劣天气减少派单量,保障骑手的健康和健康。

4 结语

平台经济下外卖骑手的权益保障是数字时代劳动法治建设的重要命题。银川市作为宁夏新就业形态职业伤害保障试点,已通过政策创新和机制探索取得阶段性成效,但传统劳动法律与平台用工的适配矛盾、监管协同不足、企业责任落实不到位等问题仍需系统性破解。本文提出的“地方化制度完善-协同监管创新-企业合规强化-社会支持构建”方案,既回应了银川市骑手在劳动关系、社保、劳动报酬、维权等方面的现实痛点,也为其他城市提供了可借鉴的经验。未来需要进一步推动政策落地,扩大职业伤害保障试点范围,提高骑手入会率,并完善全国层面的新就业形态劳动法律体系,实现地方实践与国家立法的良性互动。

参考文献

- [1] 中华人民共和国国务院,工伤保险条例[Z]. 2010-12-20.
- [2] 中华人民共和国主席令第七十三号,中华人民共和国劳动合同法[Z]. 2012-12-28.
- [3] 中华人民共和国主席令第三十五号,中华人民共和国社会保险法[Z]. 2018-12-29.
- [4] 中华人民共和国主席令第八十一号,中华人民共和国劳动法[Z]. 2018-12-29.
- [5] 人力资源社会保障部等八部门,关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见(人社部发(2021)56号)[Z]. 2021-07-16.

作者简介:刘诗雨(2004.09——),女,汉族,宁夏石嘴山人,本科,宁夏大学新华学院,研究方向:法学。

项目基金:宁夏大学新华学院2025年度大学生创新创业训练计划项(G13325001)。