



对于世界各国来说，**互联网平台（零工平台）与“打工人”（零工）之间究竟是劳动关系，还是其它合作关系，都是一个重要的法律问题。**

作”或“加盟”，不同地区可能都有相应的外包企业，后者负责招募骑手，但并不在本公司为其注册，而是要骑手去某个平台上注册账号以备领取工资。有的平台企业甚至要求骑手注册成“个体工商户”，与平台进行所谓的“商业合作”。

这样复杂的方式，让很多文化水平不高的骑手误以为自己是在和外卖平台签订合同，直到出事需要理赔时才发现劳动关系是在外包公司。但从所谓的外包或者合作协议来看，平台企业仍然通过 App 等方式对骑手实行管理、指挥和监督。

对此，王飞法官表示，在国内法律界和学界对于平台企业的如此外包业务有一定的争议。

如果外卖平台把一座城市的业务分区块划分成立站点，再让这些站点分别去招收外卖骑手，与他们，已经成为一种新的用工常态。问题是，很多外包公司可能会层层转包出去。最终的外包企业是否为员工规范缴纳社保也很难说。最终骑手还是变相成为一种众包的用工形式，换汤不换药。

业内甚至有观点认为，平台的外包业务不应该是送餐这样的主营业务，否则就有逃避劳动法上用人单位责任之嫌。

对此，王飞法官建议应尽快完善劳动立法，可以考虑增设推定雇主制度，在平台进行众包或者外包导致劳动关系模糊时，推定平台就是雇主，让平台企业承担相应社会保障责任；当然，社会保障制度也要与时俱进，逐步完善，可以采用分级、分类的方法，针对此类新业态予以专门制度设计，以建立完善的社会保障体系。

试想一下，一家不愿为主营业务的劳动者提供社会保障的企业，似乎从一开始就想要省去人力成本而追求利益最大化，这样的所谓“利税大户”对于地方经济而言无异于饮鸩止渴。

而且，外卖骑手的收入也没有想象中高。根据某外卖平台发布的《2020 上半年骑手就业报告》，显示 2020 年上半年，即使受疫情影响，仍有 45.7% 的骑手月收入在 4000—8000 元，7.7% 月收入超过 1 万元。这两组数字，很容易误导大家对外卖骑手这个职业产生幻想，即每天工作不到四小时，每月轻松挣到 4000 多，多劳多得，月薪过万也不是难事。然而有机构调查

发现，事实上并非如此。84% 的外卖员每天工作 10 小时以上，只有 14% 的外卖员每天工作 8 小时。

值得警醒的是，随着外卖平台算法的不断优化，平台与配送员的奖惩机制也在更新。如果骑手想要拿到以前的“高收入”，要么每单送餐更快（变相鼓励骑手亡命配送），要么每天工作时间更长。

他山之石

在西方发达国家，针对互联网平台的劳务用工这几年也有了新的认识，对于我国的平台业态有着一定的参考价值。

今年 2 月，英国最高法院裁定 Uber 司机是公司员工而非承包人员，被认定享有“雇员权利”，成为全球“零工经济”里程碑式裁判。

对于世界各国来说，互联网平台（零工平台）与“打工人”（零工）之间究竟是劳动关系，还是其它合作关系，都是一个重要的法律问题。

如果确认为非劳动关系，则不存在劳动合同签订问题，不存在养老、医疗等社会保险的缴纳，不存在加班、工时、产假、病假、年休假等各种基于劳动雇佣法规的保障关系，不存在解雇的劳动雇佣法意义上的赔偿。

反之，如果界定为劳动雇佣关系，由平台承担全部劳动法意义上的法律责任，平台的管理成本与人力成本将大大提升，对于此类经济业态可能是一种重创。以 Uber 为例，如果把人力成本计入每一单叫车服务，当涨价到一定程度时，区别于传统出租车的优势并不明显。

以此类推，如果外卖平台没有烧钱补贴且每餐都会计算配送员的真实人力成本，是否高昂的点餐会劝退一部分消费者呢？

放眼全球，当一些互联网平台发展到大而不倒，杀熟并牺牲打工人的利益时，整改势在必行。而在国内风生水起的外卖平台们，不妨先从“让骑手体面工作”开始。■