

关于平台经济下劳动用工关系的探讨

王婧¹ 孙浩²

1 天津市北辰经济技术开发区有限公司 2 中国烟草总公司天津市公司物流中心

DOI:10.12238/ej.v5i5.1036

[摘要] 互联网平台经济目前提供了新型的就业模式,如网络带货主播、网约车司机等。平台劳动者通过平台获得就业的同时其合法权益也易遭到侵害。由于平台用工的灵活性,导致他们之间法律关系属性不确定,因此需要根据时代发展的特点确立新的劳动用工标准,维护劳动者的合法权益。

[关键词] 平台经济; 劳动用工; 劳动权益

中图分类号: F014.2 **文献标识码:** A

Exploration and Discussion on Labor Relations in the Platform Economy

Jing Wang¹ Hao Sun²

1 Tianjin Beichen Economic and Technological Development Zone Co., Ltd

2 China Tobacco Corporation Tianjin Company Logistics Center

[Abstract] The Internet platform economy currently provides a new model of employment, such as the network with goods anchor, ride-hailing drivers, and so on. The legal relations between the workers on the platform are uncertain due to the flexibility of the employment, which requires the establishment of New Labor employment standards according to the characteristics of the development of the Times, to safeguard the legitimate rights and interests of workers.

[Keywords] platform economy; labor employment; labor rights and interests

近年来基于互联网而快速兴起并发展的平台经济,已成为一种新型的经营模式。在新型的经营模式下平台为劳动者提供了大量的劳动用工机会,用工形式也发生了巨大的变化,甚至颠覆了传统的用工模式。新模式优化了市场劳动力资源的配置,但大多平台企业为了降低成本,提高效益,通常采取合作或者委托等方式,这种模糊的劳动关系带来了大量的劳动争议纠纷,引发了劳动者权益保障问题。

1 平台经济下劳动用工现状

1.1 平台经济下劳动用工模式及特点

平台经济[根据《国务院反垄断委员会关于平台经济领域的反垄断指南》对平台的界定是,平台为互联网平台,是指通过网络信息技术,使相互依赖的双边或者多边主体在特定载体提供的规则下交互,以此共同创造价值的商业组织形态。]是以互联网等现代信息技术为基础,基于平台向多边主体提供差异化服务,从而整合多主体关系,创造价值,使多主体利益最大化的一种新型经济。作为新型的经济模式,在社会和生活中占有重要地位,其利用互联网平台作为信息传递的纽带,为各方主体都提供了便利,且已渗透到日常生活的方方面面,如网络直播带货、网约车、外卖配送等等。其经济模式催生出了平台劳动者就业的多元化、灵活化用工模式。

平台用工与传统用工模式最大的不同就在于平台用工的灵活性。主要体现在三方面:一是工作具有较大的自主权,平台从业者可以自行决定工作时间、工作地点和工作条件。二是按获得报酬的方式和结算的方式更加便捷,平台从业者是根据平台交付的任务完成情况获得劳动报酬的,可从享受服务方直接支付获得或由平台和享受服务方按照一定比例获得。三是受管理程度较低,平台企业虽然通过服务过程中的实时监督和事后评价制度的实施,对平台从业者虽拥有一定程度的控制权,但这种控制相较于传统劳动者用人单位之间的管理关系略显自由。

1.2 平台经济下劳动用工关系认定标准

我国的劳动法律文件里并没有明确给出法律上的劳动关系定义,也没有严格的界定标准。目前司法实践对未签订书面劳动关系的互联网平台经济下用工关系的认定主要依据我国劳动和社会保障部《关于确立劳动关系的有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号)中的第一条“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立(1)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格。(2)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动。(3)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”

上述《通知》开始实施的时间为2005年,但在平台经济兴起后,用工方式已经出现了灵活化多元化的特点,大量从业者不再严格从属于某用人单位,但在事实上他们都是劳动者,靠合法就业获得收入,采用上述标准无法认定存在劳动关系,而劳动关系的存在与否直接关系到劳动者权益,无法纳入到劳动关系范围中,则无法享受社会保障。

2 平台经济下劳动用工关系的现状分析

平台经济打破了传统经济活动的空间限制,平台下的劳动用工也变了,该新型用工特点并不完全符合传统劳动关系特征,并不完全属于民事合同关系。通过一些案例分析,将根据平台用工模式的不同对其涉及的用工关系的认定简单分析如下:

2.1 被认定为劳动关系

以快递平台为例。快递员王某未与快递平台公司签订书面的劳动合同,快递平台公司根据消费者需求对劳动者进行派单调度,王某递员使用快递平台公司车辆运送快递,穿公司要的制服,遵守公司规章制度,公司实行计件工资制给王某支付报酬,无底薪和加班费,罚款条目众多。这种劳动用工模式构成劳动关系,其双方主体符合劳动关系资格,王从事的快递业务为主营业务的组成部分,从其使用劳动工具及着装等方面看,王某受接受公司管理,最终于被法院认定双方存在劳动关系。

2.2 被认定为劳务关系

以订餐平台为例。骑手在平台公司注册后,从事送餐工作,需自备交通工具,平台公司通过限时、设立服务质量评价系统来促使骑手保证服务质量。可见骑手未与平台公司形成正式的雇佣管理关系和隶属关系,因此在劳动纠纷发生时很难界定各方的责任与过错。骑手提供劳动的对象是平台公司的消费者,劳动者的收入是根据接单次数和服务质量决定,而非平台企业直接支付给劳动者,双方不具有从属关系,因此法院认定不构成劳动关系,双方仅构成劳务关系。

2.3 被认定合作合同关系

以直播平台为例。主播未与直播平台公司直接签订劳动合同,作为主播个人认为其与平台公司间实际存在的是劳动关系,向法院主张劳动者的合法权益。但因主播作为新兴职业相比传统劳动者具有较大的自由度,主播可以对直播时间、内容、次数、地点等进行自主安排,在人身上并不受直播公司的控制,从属性较弱,最终被法院认定为合同合作关系。

2.4 劳动关系认定标准存在的问题

我国认定劳动关系主要是依据上文的《通知》,主要强调劳动者的人格从属性和经济从属性。但从新型的用工模式看目前劳动关系的认定标准存在如下问题:

一是适用主体范围窄。平台用工主体,不同于实体企业,多会分化出很多个体,比如分化出分包公司,由不同的经营主体来经营运作等。劳动者本身,一般也会在多个平台注册用工。

二是过于强调从属性。目前仲裁委、法院主要从规章制度适用、受管理、领取报酬作为判定是否存在从属性的依据,但在平台用工较灵活且多样化,劳动者可以自主选择工作时间、地

点、工作量等,无需到固定场所按时打卡、坐班、接受规章制度管理等,其获得收入和结算方式较传统用工也较便捷且多样化,如一些平台劳动者还需将部分收入分配给平台,与传统用工比,从属性大大弱化。

如继续按照上述标准对非传统的用工关系进行界定,不能满足现实需要,越来越多劳动者的利益得不到保障,也不利于整个新兴平台经济的持续、高质量的发展。

3 保护平台经济下劳动者劳动权益的重要性

网络平台经济的迅速发展,离不开平台劳动者做出的贡献,但其用工模式的创新、灵活、多样化与传统用工存在较大差异,所产生的用工问题引起的争议也逐渐显现,劳动关系难以认定,当经济平台下劳动者的合法权益受到侵害时,劳动者通常投诉无门,因此维护平台经济下劳动者的合法权益十分有必要。

一是平台经济下劳动者的基数较大。互联网平台经济下用工模式的灵活性、多样性给劳动者了大量的就业机会。人力资本是内生经济增长动力的重要源泉,对一国的可持续发展具有决定性作用,同样,平台经济下的劳动者对平台经济的可持续发展也具有较大的影响作用,因此平台经济下的劳动者权益保护影响着平台经济是否能高质量、可持续的发展。

二是平台经济下劳动者无法获得与传统劳动者相同的劳动保障。大多平台公司减少运营和人工成本避免与劳动者签订劳动合同,目前司法实践中根据案件的具体情况可能认定劳动关系、劳务关系或居间合同服务关系,如其与平台公司之前无法确认劳动关系,即无法获得劳动报酬、二倍工资、工伤医疗保险、职业安全卫生等保障,这部分劳动者的权益保护存在缺失,最后由劳动者本人承担。

三是当劳动者与平台企业公司或消费者产生争议时,劳动者处于劣势地位,存在取证难、维权成本较高的问题,这方面的使得这部分劳动者的劳动权益保护存在缺失,长期下来会影响平台经济的可持续、高质量发展。

总之,在平台经济用工中出现的劳动关系认定、社会保险和劳动保护等方面在多方努力下,找到保障基于互联网平台就业的劳动者权益的有效路径,跟上社会和时代的发展,形成基于互联网平台就业的劳动者权益法律保障体系。

4 完善平台经济下劳动者权益保护的对策

从目前平台经济用工现状分析及存在的问题看,如何认定平台公司与劳动者的法律关系,更好的完善新业态背景下我国劳动者权益保护,为平台经济良性健康发展提供有力的保障,笔者建议以下几个方面实现平台发展与劳动者权益保护双向互利,共同推进平台经济的发展。

4.1 提高平台经济劳动者自我保护意识

平台经济下的劳动者不能只依靠外部条件的努力,还应提高自我保护自我维权的意识。劳动者在平台就业前要审慎评估一下风险,不要盲目签约。如首先要了解平台运作模式,自身在模式中所处的作用,与哪个主体建立劳动关系或合作关系。其次要认真阅读拟与平台签订的合同条款,如是否有职业岗位风险、

是否有职业安全保障、是否有劳动其他方面的保障,还是与平台是合作关系,如何分配收入等。最后要明确劳动关系和非劳动关系之前的权益差异,根据前两点的了解情况,尽量与平台签订劳动合同,获得劳动者权益保障的权利,如发现合同相对方有侵害权益的行为,应寻求正当的法律途径来维权。

4.2 强化平台主体的责任

平台作为劳动用工的主体,应当明确自己的责任与义务。这里的责任不仅是市场主体的内部管理责任,也包括合同中约定对劳动者应履行的责任。对于平台的管理责任,平台应在法律框架内制定符合自身平台运营内部管理机制和规则,如用工标准条件管理规则、考核评价规则、内部纠纷解决规则等。对于平台的合同责任,需明确其与劳动者之前是劳动关系还是合作关系,如是劳动关系则应为劳动者提供劳动保护,对不属于劳动关系的,应按行双方达成一致协议履行好义务和责任。

4.3 建立匹配的社会保障制度

社会保险是劳动者权益保护的重要制度,根据目前的司法实践看,大多平台与劳动者未建立明确的劳动关系,那么劳动者就不在社会保险制度的保护范围内,无法享受传统劳动者的工伤、医疗保险等保障。建议针对平台用工自身的特点,制定一套适用于平台用工的社会保障制度。一是关于保险费用,建议由平台、劳动者、相关的第三方按照比例承担费用。二是关于保险险种,将工伤、医疗保险作为必缴项目,其他险种,可以由平台、劳动者、第三方根据从业的特点自由协商酌定选择。当然这是一项系统性工程,可先选择试点试行,在不影响平台经济发展的前提下,从源头上将平台劳动者纳入社会保障体制内,降低劳动风险、促进社会就业环境的公平。

4.4 完善平台经济用工的劳动监察

目前各地劳动保障监察范围大多都局限在传统的劳动关系,对平台劳动用工的监察还存在缺失或是不完善的地方。建议将平台劳动用工划入劳动保障监察范围,一是建立平台经济公司登记备案制度,对平台经济的各项资质进行形式或实质审查后进行备案,有利于对平台经济进行整理监管。二是建议设立平台经济劳动者信息登记系统,采集每个劳动者的基本信息。三是设

立网上监察模式,对出现的纠纷,可以优先选择从网上方式解决。针对平台建立网络巡查机制,及时并掌握互联网平台下的就业现动态,对平台用工进行监督,规范行业内的劳动用工进行指导。

4.5 优化平台经济下用工关系认定标准

劳动关系的定性对劳动争议解决起着重要的作用,目前司法实践所采用的劳动关系的认定标准存在着一些问题,应优化认定标准。主要是“弱化”从属性。关于人身从属性方面,不能仅关注签订的合同和日常工作的表象,更应该关注平台是否利用优势地位,对劳动者形成的“控制”上,可从工作内容要求、监管方式、绩效评估方式、奖惩机制等与工作相关的内容考虑进去。如劳动者在完成工作任务的过程中可不受平台的监管和控制,也不会遭受惩罚和损害,那么可以说具备人格从属性的。关于经济从属性方面,一方面劳动者从平台获得的收入是否使其主要来源或所占比例进行认定。同时劳动者对平台对订单收入抽成奖励金额有无话语权,是否可以“议价”。另一方面关于工资的支付方式上,不宜做过于严格的规定。关于组织从属性方面,只要劳动者提供的劳动是平台业务组成部分,并且持续的为平台提供劳动,那么就可以认定组织从属性。

综上,相关法律、规定及标准应顺应时代发展做出适时的调整,适当的去除劳动者的从属性,细化相关立法,当然这需要平台、劳动者、政府部门、社会保障体系等其他力量的共同努力来平衡劳动者的权益保障和平台经济的稳健发展间的关系。

[参考文献]

- [1]叶秀敏.平台经济理论与实践[M].北京:中国社会科学出版社,2018:19.
- [2]马瑞霞.互联网平台与网约工关系的法学思考[J].法制博览,2018(33):64-6
- [3]徐倩倩.“网约工”的劳动法保护研究[D].上海师范大学,2020.

作者简介:

王婧(1986—),女,汉族,天津市宝坻区人,硕士研究生,中级经济师/国有企业三级法律顾问,从事国有企业法律事务。