

基于“网约配送员”视角的新职业人群 劳动关系从属性认定分析

Analysis on the Subordinate Identification of Labor Relations of New Occupational Group Based on the Perspective of Online Appointment Distributor

杨青

Qing Yang

成都市新经济发展委员会 中国·四川 成都 610000

Chengdu New Economic Development Committee, Chengdu, Sichuan, 610000, China

摘要: 新经济促进新就业。“互联网+”背景下,涌现出多种新职业,并且新职业从业人群已达一定规模,但从业者的工作时间等方面具有较大自主性,其从属性正逐步弱化。同时,现有劳动法律法规缺乏对新职业的相应规定,导致部分新职业劳动关系认定模糊,劳动纠纷逐渐增多。论文以“网约配送员”职业中的新型劳动关系为研究点,指出当下司法实践中常用做法及其弊端,提出统一劳动关系认定标准的建议,以期达到在不过分造成企业负担的基础上实现“网约配送员”权益的最大化。

Abstract: The new economy promotes new employment. Under the background of "Internet +", there are many new occupations. The number of new professional employees has reached a certain scale, but the working hours and other aspects of the practitioners have greater autonomy, and their subordination is gradually weakening. At the same time, the existing labor laws and regulations lack of corresponding provisions for new occupations, leading to the vague identification of labor relations in some new occupations and the gradual increase of labor disputes. This paper takes the new labor relations in the profession of "online appointment distributor" as the research point, points out the common practices and disadvantages in the current judicial practice, and puts forward the suggestions of unifying the identification standards of labor relations, so as to realize the maximization of the rights and interests of "online appointment distributor" on the basis of not excessively causing the burden of enterprises.

关键词: 网约配送员; 新职业; 劳动关系; 从属认定

Keywords: online appointment distributor; new occupation; labor relations; subordination identification

DOI: 10.36012/emr.v2i4.2253

1 引言

2015年,“互联网+”被正式纳入中国《政府工作报告》,“互联网+餐饮”“互联网+出行”等新模式如雨后春笋般涌现。新模式促进新就业。特别是新型冠状病毒肺炎疫情暴发以来,部分新职业在抗击疫情中发挥了积极作用,展现了抗冲击的坚强韧性,蕴藏广阔的发展空间。新职业的用工方式灵活,与传统方式有着明显的不同,但近年来产生的劳动纠纷也较多。在此前提下,有必要先对新职业人群劳动关系

的基本内涵进行分析,然后进行深入剖析。

2 新职业人群劳动关系概述

2.1 新职业人群及网约配送员的概念

新职业是指《中华人民共和国职业分类大典》中未收录的,在社会经济发展中已有一定规模的从业人员,且具有相对独立成熟的专业、技能要求的职业。2020年1月,中国人力资源和社会保障部发布16个新职业,网约配送员正式被纳入国家认可的新职业范畴。

【作者简介】 杨青(1994~),女,四川成都人,从事雇佣关系、领导力、Dirty work、人工智能的企业应用研究。

网约配送员指的是通过移动互联网平台,从事接收、验视客户订单,根据订单需求,按照平台智能规划路线,在一定时间内将订单物品递送至指定地点的服务人员。作为“互联网+服务业”和“智能+物流”的关键,网约配送员通过配送连接用户和商家,在城市生活中扮演着越来越重要的角色。《2019年及2020年疫情期间美团骑手就业报告》调查结果显示,2019年,通过美团平台获得收入的网约配送员总数达到398.7万人,同比2018年增长了23.3%。新型冠状病毒肺炎疫情暴发后,仅从2020年1月20日至3月30日,美团平台新注册且有收入的新增网约配送员就已达45.78万人。网约配送员新职业已成为“就业蓄水池”。

2.2 新职业人群劳动关系的概念

新职业劳动用工模式与传统职业不同,属于新型劳动关系范畴,兼职和派遣方式的用工模式较为常见。当下,越来越多的个人劳动者通过平台注册成为网约配送员,没有签订纸质用工合同,法律上缺乏保障措施,导致劳动者与平台企业发生纠纷时的合法权益难以保障^[1]。

2.3 新职业人群劳动关系的类型

网约配送员从业者大多依靠互联网平台提供服务。此类平台互联网企业分为两类:一类是为网约配送员提供工作的“中介”,这类企业自身作为领域内的信息收集者,对外发布需求者信息,从而提供工作机会,如美团、饿了么;一类是与网约配送员直接缔约的“管理者”,这类企业往往自身作为提供服务的一方,通过雇佣的方式将“服务”划分给区域内的员工来负责和提供,如京东、苏宁等。因此,很难鉴定识别出网约配送员的哪些权益需要保障。

2.4 新职业人群劳动关系的特征

2.4.1 从属性弱化,自主性增强

与传统职业相比,以网约配送员为代表的新职业从属性弱化,主要表现为:一是人格从属性的弱化。网约配送员劳动方式灵活,个人与平台的纽带往往只是一部手机,下载App注册成功即可接单提供服务,打破了传统的受限于一家企业的模式,可同时在多加平台注册工作,不再受一家企业的严格控制,有较强的自主性。二是经济从属性的弱化。网约配送员多平台注册,收入自然来源于多家企业,对于某一特定的企业而言,经济依赖度降低。三是人身从属性的弱化。当劳动者只受雇于一家企业时,往往会被要求在规定时间内完

成规定的工作量,而当劳动者同时为多家企业服务时,可以根据自身情况和喜好来选择某一时间段为谁服务,这是当下年轻人加入这个行业的原因。

2.4.2 劳动方式灵活,解除和终止劳动合同的方式灵活

网约配送员的劳动方式灵活主要体现在从业者可以通过手机注册的方式获得工作机会,有别于传统工作筛选简历、面试等流程。同时,大多数平台和网约配送员之间没有签订劳动合同,“辞职”时只需卸载平台或不接受平台派单即可。

3 新职业人群劳动关系认定的困境

3.1 基本概念缺失

中国对新职业人群特别是网约配送员劳动关系缺乏明确的定义。而在劳动纠纷中,劳动关系往往是认定责任,缺乏劳动关系认定的基本概念,导致网约配送员很难维护自身基本权益。

3.2 从属性界定模糊

从属性是劳动关系的本质属性,是认定劳动关系的重要因素。网约配送员等新职业工作地点灵活、工作时间自由、“受雇”平台往往超过一家,他们的从属性正在被弱化,在司法实践和企业人事管理过程中,很难设定统一的标准来解决问题。

4 新职业人群劳动关系认定的对策及建议

4.1 重建新职业人群劳动关系认定标准

4.1.1 明确新职业人群劳动关系概念

中国对网约配送员劳动关系的认定缺乏明确标准,在司法实践和企业人事管理中常常存在困扰,也不利于劳动者权益的保障。网约配送员劳动关系有别于传统劳动关系,网约配送员是互联网经济的产物,其概念应当在适当考虑中国国情和传统劳动关系标准的前提下,充分考虑互联网经济的特性,综合考量经济从属性、劳动时间、地点等多方面因素。

4.1.2 强化组织从属性的认定标准

不签订劳动合同已成为网约配送员与平台企业默认的用工方式。在司法实践中,要充分考虑企业加强劳动者组织从属性的管理行为,并将此认定为劳动关系的考量因素。例如,“互联网+打车”模式下的网约车司机、“互联网+餐饮”

(下转第55页)

导致社会大众对医生产生误解。医院需要强化医生的思想道德建设,还需要将政工人员的思想道德建设作为重点内容,引导政工人员认识到自身行为直接影响着医院、医生形象。除此之外,在处理医患关系的过程中,政工人员需要付出更多的精力,加强对思想道德的认识,有效地处理医患关系,为医院的正常运营、发展提供支持。

4.4 加强对医院工作的了解

目前,医院政工干部很多都是非专业出身,还有一些政工干部长时间从事其他相关工作,甚至有些政工干部会远离医院工作一线,缺乏对医院内部各项工作的了解,在实际处理过程中遇到很多问题,在各项工作处理中会出现失误。为了改善这一问题,医院政工人员需要针对医院各项管理制度漏洞进行分析,根据相关规定加强和一线医生之间的沟通,将理论知识、实践经验进行融合,进一步完善医院各项管理制度,有效地解决医院内部出现的各项问题。现阶段,政府部门出台了相关政策,可以有效地解决医院制度、医患关系中遇到的问题,这就需要医生、政工干部之间的配合,但部分政工干部会以其他身份对患者提出一定的要求,或者利用医院管理制度的缺陷投机取巧,这些行为都需要避免。政工

干部必须改变不良思想内容,加快医院改革的创新,成为国家在改革过程中的实践者、先行者。在现代化社会的发展中,中国医疗卫生改革日益深入,并对医院政工干部提出了更加严格的要求。在医疗工程的进一步发展中,医院内部的分工呈现出精细化特点,医护人员、患者的期望值持续升高,医院政工干部必须树立创新理念,积极开展现代思想道德宣传工作,及时发现并解决各项问题,确保思想政治工作的灵活性。

5 结语

综上所述,医院政工干部素质建设具有系统性、持续性特点,政工干部必须坚定政治信仰、政治立场,加强对理论知识的学习,不断提升自身的综合素质,以饱满的热情投入工作中,不断开创医院思想政治工作新局面,促进医院的进一步发展。

参考文献

- [1] 刘敏. 加强企业政工干部队伍建设 提升企业思想政治工作水平 [J]. 办公室业务, 2019(13):18.
- [2] 吴小花. 基层医院政工干部队伍建设的现状及完善途径 [J]. 党史博采(理论), 2017(3):49.

(上接第 32 页)

模式下的外卖员要由互联网公司统一管理,作为认定劳动关系的重要因素^[2]。

4.1.3 分类别认定新职业人群劳动关系

前文分析到,按照全日制和兼职两种模式,将为网约配送员提供工作机会的平台企业分为“中介者”和“管理者”两类。“互联网+”背景决定了用工模式的灵活和多样性,因此对于为多家企业提供服务、获得薪酬渠道多的劳动者而言,要适度弱化人格从属性认定方式^[3]。

4.2 建立新型中间体

新型中间体可以算作前文分类认定的延伸。在网约配送员职业中,新型中间体指的是在某一平台全职,但在其他平台兼职的“打多分工”的劳动者。

5 结语

本文通过对网约配送员概念和劳动关系的解释,对其类型和特征进行了梳理,提出了对策和建议。对于做好网约配送员这一类新职业人群劳动关系认定,维护其合法权益,顺应互联网经济和共享经济发展趋势,响应国家对于发展新职业的号召,具有重要意义。

参考文献

- [1] 王全兴. “互联网+”背景下劳动用工形式和劳动关系问题的初步思考 [J]. 中国劳动, 2017(8):7-8.
- [2] 汪慧君. 共享经济模式下平台用工法律关系问题研究 [D]. 武汉: 华中科技大学, 2018.
- [3] 李楠. 共享经济下网约工权益保护问题研究 [D]. 长春: 吉林大学, 2020.