

新就业形态下外卖骑手劳动权益保障的挑战与对策

高卓 曾以莎 许若飞 赵玉贤 杜诗博 文雅

天津师范大学, 中国·天津 300000

摘要: 互联网技术催生新就业形态, 我国外卖骑手群体持续壮大, 骑手与平台劳动争议频发, 劳动权益保障亟待解决。现有研究对该群体关注不足, 本文基于中国裁判文书网、威科先行近三年相关裁判文书群案研究与骑手访谈, 剖析众包、专送等用工模式下劳动关系认定标准不一、举证责任不明、社保缺失及救济困难等问题, 探索骑手劳动权益保障完善路径, 从司法实践、社保体系、救济途径、举证责任分配等维度提出优化对策, 为法规完善、司法实践推进及全方位保障体系构建提供理论与实践参考, 以保障骑手权益, 推动新就业形态健康发展与社会和谐稳定。

关键词: 新就业形态; 外卖骑手; 劳动权益保障; 劳动关系认定; 社会保险; 救济途径; 举证责任

Challenges and Countermeasures for Protecting the Labor Rights of Food Delivery Riders under the New Employment Forms

Gao Zhuo, Zeng Yisha, Xu Ruofei, Zhao Yuxian, Du Shibao, Wen Ya

Tianjin Normal University, China Tianjin 300000

Abstract: Internet technology has given rise to new forms of employment. The group of food delivery riders in China continues to grow, and labor disputes between riders and platforms occur frequently, making the protection of labor rights and interests an urgent issue. Existing research has paid insufficient attention to this group. Based on studies of relevant judicial documents from the past three years on China Judgments Online and WeikeXianxing, as well as interviews with riders, this paper analyzes issues such as inconsistent standards for determining labor relations, unclear burden of proof, lack of social security, and difficulty in obtaining remedies under employment models such as crowdsourcing and dedicated delivery. It explores ways to improve the protection of riders' labor rights, proposing optimization measures across dimensions including judicial practice, social security systems, avenues for recourse, and allocation of the burden of proof. The aim is to provide theoretical and practical references for improve regulations, advancing judicial practice, and constructing a comprehensive protection system, in order to safeguard riders' rights and interests and promote the healthy development of new employment forms and social harmony and stability.

Keywords: New employment forms; Food delivery riders; Labor rights protection; Determination of labor relations; Social insurance; Avenues of relief; Burden of proof

0 引言

随着互联网技术的飞速发展, 新兴产业与新就业形态加速崛起, 平台经济主导的新业态持续涌现, 新就业形态劳动者群体规模不断扩大。中华全国总工会第九次全国职工队伍状况调查数据显示, 全国职工总数约 4.02 亿人, 其中新就业形态劳动者达 8400 万人, 约占职工总数的 21%^[1], 外卖骑手作为核心群体, 规模超 1000 万人, 约占新就业形态劳动者总数的 12%。外卖骑手作为新就业形态的典型代表, 其权益保障不仅关乎千万劳动者的切身利益, 更对规范新就业形态市场秩序、促进新旧就业形态协调发展具有重要意义。

1 新就业形态下外卖骑手劳动权益保障的基础理论

1.1 新就业形态的内涵

党的二十大报告明确提出: “完善促进创业带动就业的保障制度, 支持和规范发展新就业形态。健全劳动法律法规, 完善劳动关系协商协调机制, 完善劳动者权益保障制度, 加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。”这一重要论述为新就业形态劳动者权益保护提供了根本遵循。新就业形态概念首次出现于中共第十八届中央委员会第五次全体会议公报, 其概念为“伴随着互联网技术进步与大众消费升级出现的去雇主化、平台化的就业模式”^[2]。在

该形态下,劳动者与工作岗位的传统紧密关联被打破,劳动报酬、工作时间、工作地点呈现灵活化与碎片化特征,既催生了大量就业机会,也引发了用工模式变革,使劳动关系呈现复杂化态势。

1.2 外卖骑手用工模式的转型

外卖骑手作为新就业形态劳动者的典型代表,其用工模式已从传统模式转型为众包模式与专送模式。众包模式是企业通过互联网平台发布任务,由自由职业者注册成为骑手后自愿承接并完成任务、企业支付相应报酬的用工方式,具体分为平台直接招募与众包公司招募两类。专送模式则是外卖平台将配送业务外包给配送商(劳务外包公司),由配送商负责骑手招募与管理的模式,部分配送商会进一步转包或分包业务,形成多主体共同管理的网络状外包结构。此外,部分平台与配送商合作,将专送骑手注册为个体工商户,通过签订承揽协议确立合作关系而非劳动关系,形成特殊专送模式。

新就业形态下外卖骑手用工模式的转型,导致骑手与相关企业之间的劳动关系模糊化,劳动争议发生时劳动关系认定困难,权益保障难以有效落实。基于此,本文聚焦新用工模式下骑手的维权困境,探索高效便捷的维权路径,响应党的二十大关于加强新就业形态劳动者权益保障的要求。

2 新就业形态下外卖骑手劳动权益保障的挑战

新就业形态下,骑手与平台的关系日趋复杂,外卖平台的人力成本与用工风险经层层传递,不仅转移至相关企业,更大概率转嫁至骑手自身。当前,外卖平台普遍采用众包与专送模式开展配送业务,但在这两种模式中,骑手与平台及相关企业的劳动关系认定存在模糊性,大量骑手未与用工方签订正式劳动合同,处于劳动关系灰色地带,合法权益难以得到充分保障。

为厘清外卖骑手劳动权益保护的司法现状,笔者以中国裁判文书网及威科先行数据库为检索源,限定案由为“劳动争议”,关键词为“外卖骑手”“劳动关系”,经去重筛选后,获取近三年相关裁判文书62则。统计分析显示:认定存在劳动关系的52则(占比83.9%),不认定劳动关系的10则(占比16.1%);50则案例中企业为骑手购买了商业保险,12则案例未购买任何保险,且62则案例中企业均未为骑手缴纳社会保险;17则案例中骑手存在举证困难或证据不足问题,主要表现为账号被删、记录缺失、工资发放主体不明等。

通过对62份裁判文书的量化比较与规范分析,归纳出三项共性问题:一是法院裁判主要依赖于法官的自由裁量权且存在地域差异,难以实现同案同判;二是骑手社会保险缴纳不足,救助渠道不畅;三是骑手维权举证困难。具体可细化为以下四方面问题。

2.1 劳动关系认定标准不一

平台经济发展推动相关规制体系逐步完善。2021年7月,人社部等八部门发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》,确立“根据用工事实认定劳动关系”的实质审查原则;最高法亦发布指导性案例,为外卖骑手劳动关系认定提供裁判指引^[1]。但司法实践中,骑手劳动关系认定“同案不同判”现象仍较普遍,既增加骑手维权不确定性,也削弱司法公信力。其根源在于各地经济发展差异、法官对平台用工模式认知偏差及专业素质参差,导致指导案例与《指导意见》未能统一适用,不同地区仲裁院、法院认定标准不一,裁判结果存在分歧,该现象可通过四起典型案例具体体现。

合同形式与实质管理审查分歧较为典型。“美团南通配送服务商与王某纠纷案”中^[4],双方签订《承揽协议》,约定王某为“独立承揽人”。王某主张协议为格式合同,自身实际受管理。法院以协议无效情形、王某未举证直接管理事实为由,驳回其确认劳动关系请求。而“江某传诉益家公司案”中^[5],双方签订《合作协议》,但江某传需通过指定APP接单、遵守配送时效与着装规范,公司固定发薪并扣款。法院未拘泥于协议名称,审查认定公司对江某传存在实质管理,符合劳动关系从属性特征,最终确认劳动关系,二者审查侧重差异凸显裁判分歧。

算法管理证据采纳存在地域差异。“黄某诉某科技公司案”中,黄某主张平台算法设定路线、时效并扣减佣金构成实质管理,但法院认为其可自主接单,算法仅为技术辅助,遂否定劳动关系,该案反映法官对数字用工模式的认知局限。与之相对,“许某诉某外包公司案”中,许某为全职骑手,平台通过系统强制派单、要求高峰在线,法院调取区块链存证的算法数据,查明其日均在线超10小时、九成订单为强制派单,认定算法构成全程劳动控制,即便存在《劳务协议》仍确认劳动关系。

深层原因在于地域发展与司法能力分化。平台企业集中地区法院出于产业保障考量,对劳动关系认定持谨慎态度;劳动力输出地区则更侧重骑手权益保障。如黄某案中法院对算法管理“技术中性化”的解读,体现对本地互联网产业的隐性保护;苏浙等劳动力输出地区法院则更注重

实质公平的优先考量。同时,法官专业素质与新型用工认知差距显著,传统民事法官对算法管理、多层外包认知不足,部分中院经专业培训可更精准适用指导意见。王某案中法官未要求用人单位提供考勤、派单记录等关键证据,仅以劳动者举证不足裁判,反映证据审查能力不足;许某案法官主动引入区块链存证技术调取算法数据,体现数字司法能力优势。基层与中院专业差距进一步加剧裁判分歧:基层法院年均审理劳动争议案件超千件,难以投入足够精力研究新型用工案例,中院通过案例研讨、专业培训,对指导意见的理解更为深入。

2.2 外卖骑手的社会保险供给缺乏

平台经济的快速发展催生了灵活就业新形态,传统“公司+员工”的标准化用工模式正逐步向“平台+个人”的灵活模式转型。对外卖平台而言,该模式可依据消费需求动态调整用工规模,通过将低附加值的配送环节外包,实现用工成本的有效控制,属于用人层面的“供给侧改革”。

为维持低成本与高灵活性的优势,平台、外包及众包企业通常不与外卖骑手签订劳动合同,亦否认双方存在劳动关系,由此引发骑手社会保险权益保障缺失的核心问题。我国社保核心权益涵盖医疗、养老、工伤、失业等。现行政策允许骑手以个人身份缴纳养老与基本医疗保险,但该模式缴费负担更重,反而成为企业规避缴费责任的借口^[6],降低了骑手的参保意愿。工伤保险则明确要求由用人单位缴纳,个人无法独立参保,且《社会保险法》的保障对象限定为标准劳动关系劳动者。若骑手与企业的劳动关系未获认定,便无法要求企业承担工伤保险缴费义务,亦无法享受相应待遇。如(2025)湘0903民初2483号案件中,企业未缴工伤保险导致骑手无法直接获赔;(2024)桂0103民初23694号案件中,骑手因劳动关系未被仲裁认定,最终未能获得工伤保险赔偿。失业保险由企业、骑手共同缴纳,而骑手工作灵活且稳定性差,失业率偏高。企业若不履行缴费义务,会加重骑手参保压力,降低参保比例,导致骑手失业后失去基本经济保障。

2.3 外卖骑手寻求救济困难

与普通劳动者相比,外卖骑手因工作性质特殊,其劳动权益受侵害时的救济难度更大,主要体现在三方面:其一是工会组织支持薄弱;其二是一审难以化解纠纷且诉讼成本高;其三是骑手自身维权意识淡薄。

工会作为劳动者利益代表,负责维护劳动者合法权益、协调劳动关系及参与相关事务。目前,美团、饿了么

两大平台仅在部分地区开展工会试点,如美团在河北唐山路南区分区设立“美团骑手工会”,饿了么在肇庆市组织小程序集中入会活动,但尚未建立全国统一的外卖骑手工会,地方及行业工会也未实现基本覆盖。多数骑手面对不录用条款缺乏“发言权”^[7],其自行组建的骑手联盟并非法律认可的合法工会组织,提出的维权方案无法律依据^[8],难以被用人单位采纳。此外,劳动仲裁以劳动关系成立为前提,而骑手与用人单位的劳动关系认定存在较大争议,导致骑手无法通过仲裁维权。

笔者对62起外卖骑手劳动争议案例分析发现,上诉案件达40起,上诉率达64.52%,表明多数纠纷无法在一审解决,需进入二审甚至再审程序,大幅增加骑手维权成本,也对法官专业水平提出更高要求^[9]。多数骑手经济状况不佳,难以承担诉讼压力,最终往往放弃维权。

且外卖行业属体力导向型,入职门槛低,从业者众多。据人力资源和社会保障部2020年8月数据,网约配送员以初、高中学历为主,大专及以上学历者仅占约15%。多数骑手自身素质偏低,缺乏系统教育及劳动技能培训,知识与能力处于弱势。笔者调研访谈发现,多数骑手不了解工会、无人会意愿,法律维权意识薄弱,忽视劳动合同签订及权益保障相关事宜,权益受侵害时不知如何救济,最终只能自认倒霉。

2.4 举证责任分配不明确

梳理我国相关立法可见,劳动争议案件举证责任条款分散于司法解释与《劳动争议调解仲裁法》等程序法、实体法中,碎片化规定直接引发法律适用争议;同时条款本身模糊及不同文件表述差异,进一步加剧司法实践中法官在举证责任分配上的分歧。

其一,法律条款存在争议。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第44条规定,用人单位就开除、除名等决定引发的劳动争议负举证责任,但“用人单位作出的决定”表述笼统,易生争议。《劳动争议调解仲裁法》第6条“用人单位掌握管理的证据”范围不明,致双方分歧。外卖骑手作为新就业形态劳动者,用工关系涉及平台、代理商等多方主体,认定劳动关系时难以明确各方举证义务。

其二,“谁主张,谁举证”原则适用存在差异。多数法院认为,骑手主张劳动关系需自行举证,如(2024)渝03民终1028号案,但平台掌握关键证据,骑手难以获取且法律知识不足,举证困难。少数法院认为骑手承担初步举证责任,存疑时结合其他凭证认定,如(2024)鄂01民终

11790 号案。

综上, 外卖骑手举证责任困境, 系“谁主张, 谁举证”原则适用差异、法律条款模糊、用工关系复杂及平台数据隐蔽等因素叠加所致, 亟待通过立法完善、司法解释明确及合理分配举证责任等方式解决, 以保障骑手合法权益。

3 新就业形态下外卖骑手劳动权益保障的对策

通过对实际问题的研究, 外卖骑手的劳动权益保障在很多方面还存在空白或模糊地带, 应推动相关法律法规的修订和完善, 并在司法实践中进一步强化落实, 同时发挥行政机关的监管作用, 配合法律政策的实施。此外也应建设更完善的综合性保障体系, 多方面保障外卖骑手的劳动权益。

3.1 司法实践中完善劳动关系认定标准

在司法裁判中, 需完善劳动关系多元认定标准。人社部等八部门《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》以三分法创设“不完全符合确立劳动关系情形”^[10]这一中间劳动形态, 但该表述非正式概念且缺乏实操性。认定外卖骑手与平台的法律关系, 仍需借助从属性理论, 结合人格、经济、组织从属性的有无及强弱综合判断, 避免形式化认定忽视实质用工关系。

人格从属需考量: (1) 骑手是否有权拒绝派单 (2) 是否接受平台检查、考核 (3) 是否需遵守平台规章制度且接受平台处罚 (4) 平台是否支配骑手劳动时间、过程与方式 (5) 平台是否限制骑手从业范围。

经济从属需考量: (1) 平台是否为骑手提供保险 (2) 骑手薪资的获取方式、标准及平台奖惩机制 (3) 骑手主要收入是否来源于平台劳动 (4) 双方在劳动服务中的风险负担比例。

组织从属作为辅助考量因素, 需判断骑手工作是否融入平台生产组织体系。现代企业业务多样复杂, 传统单一劳动关系已不适应发展, 组织从属考量虽有局限, 但可佐证人格与经济从属认定。

其次, 强化司法实践中案例指导制度的作用。2023 年人社部与最高人民法院已发布新就业形态劳动者权益保障典型案例, 为裁判提供思路。裁判机关审理此类案件时, 应借鉴指导案例的认定思路与依据, 结合案件事实作出公平裁决。

再者, 及时出台相关司法解释。我国为成文法国家, 现有《指导意见》与典型案例仅为法官自由心证的参考, 不能直接作为裁判依据, 导致法官裁量权过大。出台司法

解释可提供实操性裁量规则, 确保裁判有法可依。

3.2 多方协同多维优化外卖骑手社保体系

首先, 外卖行业“外包+众包”模式导致社保责任主体模糊。人社部应联合市场监管总局等部门, 出台专项政策明确平台与第三方合作方的社保缴纳法定义务及监管范围^[11], 探索平台与劳务公司共担社保的联合方案, 杜绝推诿。同时建立责任追溯机制, 对未履行义务的企业依法处以高额罚款、限制业务拓展等处罚, 强化企业责任。

其次, 骑手工作流动性高、收入不稳定, 传统社保难以适配, 需定制个性化方案。一方面, 人社部可借鉴地方经验, 推广“非捆绑式”参保, 允许骑手按需选择医疗、工伤等单项保险, 如浙江省允许平台为骑手单独缴纳工伤保险, 优先保障作业意外伤害风险。另一方面, 持续推进 2022 年 7 月在北京等 7 省市启动的试点^[12], 该试点由平台按单缴纳职业伤害保障费, 骑手执行订单期间遭遇意外可享受参照工伤保险的医疗、康复等待遇。

再者, 针对骑手收入差异大、低收入者参保顾虑多的问题, 可实施阶梯补贴政策。财政部联合人社部, 结合地区经济水平与骑手收入, 制定补贴标准: 对低收入骑手, 政府或平台承担部分个人缴费; 对高收入骑手, 适当降低补贴比例, 以减轻低收入者负担、激励高收入者参保, 提升整体参保率。

此外, 骑手社保政策知晓度低导致参保意愿不足, 人社部应联合平台, 通过线上线下结合方式开展宣传。线上依托平台 APP 推送知识、制作短视频; 线下举办讲座培训, 讲解政策、参保流程及权益, 并组织志愿者面对面宣传, 提升骑手政策知晓度与社保意识, 增强其参保主动性。

3.3 多措并举助力外卖骑手寻求救济

多数外卖骑手权益受侵害时, 因不了解高效维权方式, 常忍气吞声或选择耗时费钱的诉讼, 陷入维权困境。工会作为职工权益保障核心组织, 中华全国总工会 2017 年起推动含网约送餐员在内的“八大群体”(八大群体包括货车司机、快递员、护工护理员、家政服务员、商场信息员、网约送餐员、房产中介员、保安员几类处于灵活雇佣范围的劳动者群体) 入会, 2024 年 10 月 11 日发布《平台企业工会工作指引》, 界定相关企业范围, 明确工会建设及任务, 指导新就业形态劳动者工会设立。截至 2025 年 8 月, 部分城市虽已成立相关工会, 但存在成立时间短、经验不足、覆盖范围与投入有限等问题。

工会需推进服务保障建设, 便利骑手入会并提供全面精准服务, 评估骑手工作风险, 代表其维权索赔, 调研实

际困难并向立法部门提出修法建议,填补法律空白,投诉举报平台侵权规则,推动政策完善^[13]。此外,政府部门可创设“一站式”服务窗口或“一体化”劳动争议多元解决平台,提供普法、风险提示、法律咨询等服务,为困难骑手提供免费法律援助,实现高效维权、降低维权成本。

3.4 优化举证责任分配机制

针对劳动争议案件举证困难问题,应完善举证责任分配机制,可从庭前、庭中两个阶段协同推进。庭前应建立证据披露制度^[14],由用人单位向劳动者披露劳动关系认定、劳动报酬计算、考勤记录、绩效考核、平台数据规则等关键信息;涉及平台、代理商、众包公司等多方主体的,需披露各方合同关系、责任划分及管理权限等证据。用人单位应在法定期限内完成披露,新证据需及时补充。法院应对披露行为进行监督,对拒不履行义务者课以罚款等法律责任,或判令其承担不利后果;劳动者认为披露不充分的,可申请法院调查取证或主张由用人单位承担不利后果。庭中应强化用人单位的证据提供义务,建议最高法联合相关部门修订劳动争议司法解释,明确用人单位必须提供前述基础性证据。对无正当理由拒不提供的,可推定对其不利的事实成立;对故意隐瞒、篡改、销毁证据的,应加大处罚力度,依法追究法律责任,强化其举证责任意识。

同时,法院应完善电子数据证据采信规则,明确平台数据、视听资料等新型证据的审查标准,规范订单信息、沟通记录等电子数据的真实性、合法性与关联性审查。可借鉴苏州劳动仲裁院“苏仲链”经验^[15],建立工作数据实时上链存证系统,依托区块链技术保障配送轨迹、服务时长等信息不可篡改,确保电子证据在生成、存储、传输环节的完整性,为劳动者维权提供坚实证据支撑。

4 结语

新就业形态的迅猛发展为劳动者带来机遇的同时,也潜藏着诸多风险。外卖骑手作为新就业形态劳动者的核心群体,其劳动权益保障问题日益突出,劳动关系认定困难、社会保险供给不足、救济渠道不畅、举证责任分配不明等问题,不仅损害骑手合法权益,也影响社会公平正义。需从立法完善、司法实践优化、社保体系创新、救济渠道拓展、举证机制改革等多方面发力,构建全方位保障体系,切实维护新就业形态劳动者权益,推动新就业形态健康发展,促进社会和谐稳定与繁荣进步。

参考文献:

[1] 中华全国总工会第九次全国职工队伍状况调查领导小组办公室. 第九次中国职工状况调查(报告卷)[M].

北京:工人出版社,2023:1-636.

[2] 张成刚. 就业发展的未来趋势,新就业形态的概念及影响分析[J]. 中国人力资源开发,2016,(19):86-91.

[3] 李桂杰. 维护新就业形态劳动者劳动保障权益[N]. 中国青年报,2021-07-23(3).

[4] 崇川法院发布2016-2019年劳动争议典型案例之一:美团外卖南通地区的配送服务商与王某确认劳动关系纠纷案——外卖骑手与配送服务商之间是否属于劳动关系.

[5] 江苏省苏州市中级人民法院发布2021年度十大典型案例之四:江某传诉益大家公司劳动争议纠纷案——将专职外卖骑手注册为个体工商户规避企业用工主体责任.

[6] 陈炯鹤. 外卖骑手的劳动关系认定及权益保障[D]:[硕士学位论文]. 沈阳:沈阳师范大学法学院,2024.

[7] 蓝定香,朱琦,王晋. 平台型灵活就业的劳动关系研究——以外卖骑手为例[J]. 重庆社会科学,2021,(10):60-69.

[8] 王梅莲芳. 平台经济背景下劳动权益保护问题研究——以外卖骑手为例[J]. 湖北经济学院学报(人文社会科学版),2024,21(12):124-129.

[9] 孙帅. 外卖骑手的劳动权益保障研究[D]:[硕士学位论文]. 石家庄:河北科技大学文法学院,2023.

[10] 人力资源社会保障部,国家发展改革委,交通运输部,应急部,市场监管总局,国家医保局,最高人民法院,全国总工会. 人力资源社会保障部 国家发展改革委 交通运输部 应急部 市场监管总局 国家医保局 最高人民法院 全国总工会关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见[EB]. 2021-07-16,2023-02-03, https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm.

[11] 中华人民共和国人力资源和社会保障部. 人力资源社会保障部对十四届全国人大二次会议第3787号建议的答复[EB]. 2024-08-05,2026-02-03, https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zhgl/jytabl/jydf/202501/t20250123_535314.html.

[12] 车辉. 美团饿了么等试点外卖骑手“新型社保”,按单缴费、保费由平台承担[EB]. <https://www.workercn.cn/c/2023-09-07/7972723.shtml>,2026-02-03.

[13] 黄金晶. N市工会维护新就业形态劳动者权益问题研究——以外卖骑手为例[D]:[硕士学位论文]. 扬州:扬州大学商学院,2025.

[14] 付永飞. 劳动合同争议中的不当解雇与经济赔偿边界探讨[J]. 法制博览,2025,(15):155-157.

[15] 郑卫平,居丹丹. 当司法“遇见”区块链[N]. 人民法院报,2023-08-01(8).