

共享经济下网约车司机劳动保障的困境和出路

余君权

江西财经大学，江西省南昌市，330000；

摘要：共享经济的蓬勃发展改变了传统劳动就业格局，带来诸多新挑战，其中劳动者权益保护问题尤为突出。其中网约车行业的迅猛发展改变了传统出行模式，然而网约车司机在劳动保障方面却面临诸多困境。本文运用经济法相关理论，深入剖析网约车司机劳动保障现存问题，包括身份模糊导致权益受损、劳动报酬不稳定且缺乏合理机制、劳动安全与健康安全存在隐患以及社会保险覆盖不足与权益缺失等。旨在为网约车司机劳动保障体系的构建提供有益思路并能够使网约车行业的劳资关系更加和谐稳定，促进网约车行业健康良性的发展和推动共享经济健康可持续发展。

关键词：网约车司机；经济法；劳动保障；共享经济

DOI：10.69979/3029-2700.24.10.004

1 网约车司机劳动保障的现状与困境

1.1 劳动者身份模糊引发权益界定难题

网约车司机与平台之间的关系性质难以明确界定，这是其劳动保障面临的首要困境。传统劳动关系强调用人单位对劳动者的人身隶属性 and 经济从属性，劳动者在用人单位的指挥、监督下从事有报酬的劳动。而在网约车运营模式中，司机虽借助平台接单提供运输服务，但在工作时间、工作场所等方面具有一定的自主性，可自行决定是否上线接单以及接单的时间段和区域范围。例如，一些兼职网约车司机仅在业余时间利用私家车接单，其工作安排相对灵活。这种自主性使得平台往往主张与司机之间是合作关系或居间关系，而非劳动关系，从而规避了基于劳动关系而产生的一系列法定义务，如最低工资保障、加班工资支付、带薪休假等。然而，从另一方面看，平台对司机的服务质量、行车路线、接单规则等又有着严格的管控，司机若违反平台规定将面临诸如罚款、暂停服务甚至解除合作等处罚，这又体现出一定的隶属性特征。这种身份模糊的状态使得网约车司机在权益受到侵害时，难以依据明确的法律关系主张权利，劳动保障部门和司法机关在处理相关纠纷时也面临法律适用的困境。

1.2 劳动报酬不稳定且缺乏合理规制

网约车司机的劳动报酬主要来源于乘客支付的车费与平台抽成后的剩余部分。其报酬获取具有较大的不确定性和不稳定性。一方面，平台的定价机制和抽成政策直接影响司机的收入水平。例如，在某些高峰时段或特定区域，平台可能会推出优惠活动以吸引乘客，降低

车费价格，但司机的抽成比例却并未相应提高，甚至可能因平台补贴政策的调整而减少收入。另一方面，市场供需关系的变化也对司机报酬产生显著影响。在出行需求旺盛的时段和地区，司机订单量较多，收入相对可观；而在淡季或偏远地区，司机可能长时间等待订单，空驶里程增加，导致收入锐减。此外，部分平台为了追求市场份额和利润最大化，可能过度压低司机的报酬，且缺乏透明的报酬计算规则和调整机制。司机对于平台如何确定车费价格、抽成比例以及补贴政策的制定缺乏知情权和参与权，只能被动接受平台的安排。这种劳动报酬不稳定且缺乏合理规制的状况，使得网约车司机难以获得稳定的经济收入，生活保障面临较大风险。

1.3 劳动安全与健康保障存在隐患

网约车司机的工作环境主要是在驾驶车辆过程中，面临着诸多劳动安全与健康风险。长时间连续驾驶容易导致司机疲劳驾驶，增加交通事故发生的概率。据相关调查显示，部分网约车司机每日驾驶时长超过 8 小时甚至更长时间，远远超过了安全驾驶的合理时长范围。此外，为了提高接单效率，一些司机可能会在行车过程中频繁使用手机操作平台软件，这进一步分散了驾驶注意力，加大了安全隐患。同时，网约车司机在工作过程中还可能遭遇乘客的暴力威胁、骚扰等不安全因素。然而，目前大多数网约车平台在劳动安全与健康保障方面的措施相对薄弱。平台虽然要求司机具备相应的驾驶资质和车辆保险，但对于司机的安全培训往往不够系统和深入，多侧重于服务规范和平台规则的讲解，而忽视了对安全驾驶技能、应急处理能力以及职业健康防护知识的培训。在车辆安全方面，平台主要关注车辆的基本合

规性检查,对于车辆的定期维护保养、安全设备配备(如疲劳驾驶预警装置、行车记录仪等)缺乏有效的监督和要求。一旦发生安全事故或健康问题,司机往往需要自行承担较大的经济损失和身体伤害后果,劳动安全与健康权益难以得到充分保障。

1.4 社会保险覆盖不足与权益缺失

社会保险是劳动者在遭遇年老、疾病、失业、工伤等风险时的重要保障机制。然而,由于网约车司机身份认定的模糊性,其社会保险覆盖情况不容乐观。在养老保险方面,许多网约车司机未被纳入正规的养老保险体系,无论是职工基本养老保险还是城乡居民养老保险,参保率均较低。这意味着司机在年老退休后将面临经济来源不稳定的困境。在医疗保险方面,虽然部分司机自行购买了商业医疗保险或城乡居民医疗保险,但保障水平相对有限。一旦遭遇重大疾病,高额的医疗费用可能使其家庭陷入经济困境。失业保险对于网约车司机来说同样是一个薄弱环节,由于其工作的灵活性和非传统雇佣关系,在失业时难以享受失业保险待遇,失去了基本的生活保障。工伤保险的缺失更是让司机在工作过程中面临工伤风险时孤立无援。例如,在发生交通事故导致司机受伤的情况下,如果平台未为司机购买工伤保险,司机可能无法及时获得工伤赔偿,治疗费用和康复费用将给家庭带来沉重负担。这种社会保险覆盖不足的状况严重影响了网约车司机的基本生活权益和社会稳定。

2 经济法视域下网约车司机劳动保障困境的成因分析

2.1 共享经济模式对传统劳动法律关系的冲击

共享经济的出现打破了传统的生产要素配置方式和劳动就业模式,网约车行业作为共享经济的典型代表,其运营模式具有高度的灵活性和创新性。传统劳动法律关系基于用人单位与劳动者之间相对固定的雇佣模式构建,强调用人单位对劳动者的全面管理和控制,以及劳动者对用人单位的人身依附性。而网约车平台与司机之间的关系则更为复杂和多元化,兼具合作性与隶属性特征,难以完全契合传统劳动法律关系的认定标准。这种新型经济模式与传统劳动法律框架之间的不匹配,导致网约车司机在劳动保障方面出现了法律适用的真空地带,使得司机的许多权益无法得到有效的法律保护。

2.2 市场主体的逐利性与社会责任缺失

网约车平台作为市场经济主体,其运营的主要目的是追求利润最大化。在激烈的市场竞争环境下,部分平台为了降低运营成本、提高市场竞争力,往往忽视了网约车司机的劳动保障权益。平台通过模糊与司机之间的

关系,规避劳动法律规定的义务,如减少劳动报酬支出、不提供社会保险福利等。同时,平台在制定运营规则和政策时,更多地考虑自身的经济利益,而缺乏对司机劳动安全与健康、职业发展等方面的关注和投入。这种市场主体的逐利性与社会责任缺失的现象,加剧了网约车司机劳动保障困境的严峻性。

3 完善网约车司机劳动保障的经济法路径

3.1 明确网约车司机的法律身份认定标准

为解决网约车司机身份模糊问题,应通过立法或司法解释等方式,明确网约车司机在不同运营模式下的法律身份认定标准。具体而言,可以综合考虑以下因素:一是平台对司机的控制程度,包括工作任务分配、服务质量监督、奖惩机制等方面的控制;二是司机对平台的经济依赖程度,如司机收入中来自平台的比例、平台抽成后的实际收入水平等;三是工作的持续性和稳定性,例如司机的接单频率、服务时长等指标。根据这些因素,将网约车司机与平台之间的关系划分为劳动关系、类劳动关系和合作关系等不同类型,并针对不同类型关系分别规定相应的权利义务和劳动保障措施。

3.2 规范网约车司机的劳动报酬制度

3.2.1 建立透明合理的报酬计算机制

制定相关法律法规,要求网约车平台建立透明、合理的劳动报酬计算机制,并向司机进行公示。平台应明确车费定价的依据和构成要素,包括基础里程费、时长费、远途费、夜间加价等各项费用的计算标准,以及平台抽成的比例和方式。同时,平台在调整报酬计算规则时,应提前通知司机,并说明调整原因和依据,经过充分的协商和公示程序,确保司机的知情权和参与权。

3.2.2 设定劳动报酬最低标准

考虑到网约车司机的工作特点和成本支出,结合当地经济发展水平、物价指数以及同行业收入水平等因素,设定网约车司机劳动报酬的最低标准。这一标准可以以小时最低工资或月最低工资的形式体现,确保司机在正常工作时间内能够获得足以维持基本生活和车辆运营成本的收入。劳动保障部门应加强对平台执行劳动报酬最低标准的监督检查,对于违反规定的平台依法予以处罚,保障司机的基本劳动报酬权益。

3.3 强化网约车司机的劳动安全与健康保障

3.3.1 加强安全培训与教育

制定网约车司机安全培训的强制性规范,要求平台定期组织司机参加安全培训课程。培训内容应包括交通安全法规、安全驾驶技能、疲劳驾驶预防与应对、应急事故处理、乘客安全保障等方面的知识和技能。培训形

式可以多样化,如线上视频教学、线下集中培训、实地演练等,确保司机能够切实掌握安全知识和技能,并通过相应的考核。平台应建立司机安全培训档案,记录司机的培训情况,并将培训结果与司机的接单资格挂钩,未参加培训或培训不合格的司机暂停其接单服务,直至完成培训并考核合格。

3.3.2 完善车辆安全标准与监管

进一步完善网约车车辆的安全标准,除了现有的车辆合规性要求外,增加对车辆安全设备配备的规定,如强制安装行车记录仪、疲劳驾驶预警装置、安全气囊、ABS 防抱死系统等安全设备,确保车辆在行驶过程中的安全性。监管部门应加强对网约车车辆安全标准执行情况的监督检查,定期对车辆进行安全检查和抽查,对于不符合安全标准的车辆责令平台限期整改,整改不合格的禁止其从事网约车运营服务。

3.4 健全网约车司机的社会保险体系

3.4.1 明确平台的社会保险缴纳责任

根据网约车司机的法律身份认定结果,明确平台在社会保险缴纳中的责任。对于被认定为劳动关系的司机,平台应按照国家规定为其缴纳全部社会保险费用,包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险。对于类劳动关系的司机,平台应承担主要的社会保险缴纳责任,政府可以通过适当的政策补贴或税收优惠等方式,减轻平台的负担。对于合作关系的司机,平台应至少为其购买工伤保险和基本医疗保险,以保障司机在工作过程中的基本医疗和工伤救治权益。同时,探索建立适应网约车行业特点的社会保险缴纳方式,如根据司机的接单量、收入水平等因素确定社会保险缴费基数和比例,使社会保险缴纳更加公平合理。

3.4.2 完善社会保险补贴与优惠政策

政府应出台相关的社会保险补贴和优惠政策,鼓励网约车平台积极为司机缴纳社会保险。例如,对于按时足额为司机缴纳社会保险的平台,给予一定的财政补贴或税收减免;对于司机个人缴纳社会保险的部分,也可以给予适当的补贴或税收优惠,提高司机参加社会保险的积极性。此外,政府还可以探索建立社会保险共济基金,专门用于补贴网约车司机等新兴就业群体的社会保险费用,拓宽社会保险资金来源渠道,提高社会保险的保障能力。

4 结论

网约车司机作为共享经济时代的新兴劳动者群体,在社会公众提供便捷出行服务的同时,自身劳动保障

权益却面临诸多困境。经济法作为调整经济关系、维护社会公平正义的重要法律部门,在解决网约车司机劳动保障问题上具有独特的功能和价值。通过明确网约车司机的法律身份认定标准、规范劳动报酬制度、强化劳动安全与健康保障以及健全社会保险体系等经济法路径,可以有效地平衡网约车平台与司机之间的利益关系,弥补市场失灵与信息不对称,促进社会公平与稳定。然而,网约车司机劳动保障问题的解决是一个系统工程,需要政府、平台、司机以及社会各界的共同努力。政府应加强立法和监管,完善相关法律制度和政策措施;平台应增强社会责任意识,自觉遵守法律法规,保障司机权益;司机应提高自身法律意识和维权能力;社会各界应加强对网约车司机劳动保障问题的关注和研究,共同推动网约车行业健康可持续发展,构建和谐稳定的劳动关系和社会经济秩序。在未来的发展过程中,随着共享经济的不断演变和劳动法律制度的逐步完善,网约车司机的劳动保障状况有望得到进一步改善。但我们对于该类群体的问题依旧不可以忽视。

参考文献

- [1] 杨雪瑛. 新经济模式下的劳动者权益保护研究[J]. 法制博览, 2024, (01): 55-57.
- [2] 王全兴, 王茜. 共享经济下的劳动关系认定及权益保护[J]. 法学杂志, 2018, 39 (5): 43-53.
- [3] 谢增毅. 共享经济视域下平台从业者劳动权益保障研究[J]. 中国法学, 2018 (4): 160-180.
- [4] 班小辉. 论共享经济对劳动法的挑战及其应对[J]. 法学评论, 2018, 36 (3): 117-127.
- [5] 谭芙英. 我国共享用工模式下的劳动者权益保护问题研究[D]. 贵州大学, 2023.
- [6] 薛洁. 共享经济模式下劳动者的权益保障之探究[J]. 上海商业, 2022, (12): 226-228.
- [7] 王艳丽, 张枫波. 共享经济时代中间模式下网约工劳动者权益保护路径探析[J]. 行政与法, 2022, (08): 113-120.
- [8] 吴晓娟. 共享用工模式下劳动者权益保护的研究[D]. 安徽大学, 2022.
- [9] 詹花秀. 零工经济模式下劳动者权益保护问题探讨[J]. 湖南行政学院学报, 2022, (02): 91-103.
- [10] 梁阿敏. 共享经济下劳动者权益保护问题研究[J]. 云南警官学院学报, 2019, (04): 103-108.

作者简介: 余君权(2001年9月21日-), 男, 江西上饶人, 硕士, 研究方向: 法学。