

网约车行业如何更多采用劳动合同 制用工方式

东南大学 顾大松

缘起：交通部运输司负责人表态

- 2021年8月18日，“维护新就业形态劳动者劳动保障权益指导意见有关情况”国务院政策例行吹风会。
- “压实平台企业主体责任，指导和督促网约车平台企业依法合规用工，更多采取劳动合同制用工方式，落实驾驶员权益保障责任，合理确定平台和驾驶员之间的权利和义务。”



历史沿革

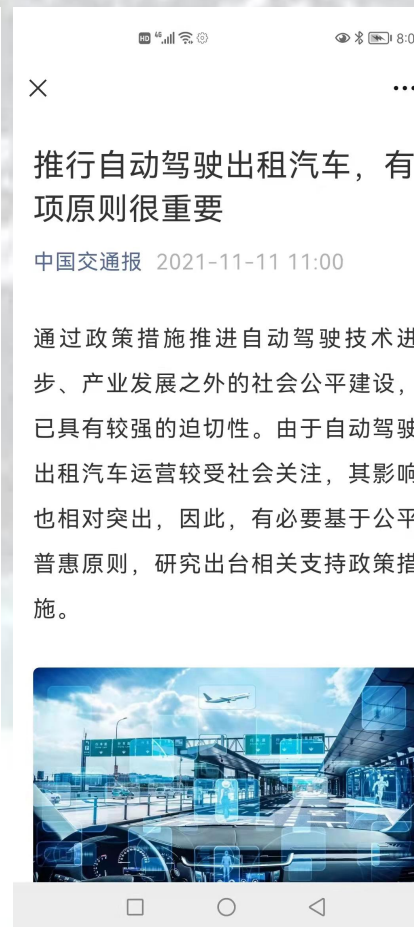
- 2015年10月14日公布的《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》（征求意见稿）第十八条：“网络预约出租汽车经营者应当保证接入平台的驾驶员具有合法从业资格，与接入的驾驶员签订劳动合同。”
- 2016年11月1日施行《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》第十八条：“网约车平台公司应当保证提供服务的驾驶员具有合法从业资格，按照有关法律法规规定，根据工作时长、服务频次等特点，与驾驶员签订多种形式的劳动合同或者协议，明确双方的权利和义务。”

2015年北大朗润院夜话焦点

- 薛兆丰：“第五个杀手锏是强加一个劳动关系，非要签劳动合同。出租车司机与平台之间不是劳动的关系，您非要签劳动合同就好像让淘宝跟六百万的电商签一样，他们采用的是服务者与接受者之间的管理办法，当然不是说没有管理和规则，但是这种管理和规则不是雇佣关系，他们之间也没有支付的过程，没有每个月给你发工资的过程，这是一种服务共享的过程。”



决策建言：如何更多采用劳动合同制用工？



《建言》基本内容

- 一、网约车行业部分平台公司推行劳动合同用工制的基本情况
- 曹操出行、T3出行采取委托第三方人力资源管理与驾驶员签订劳动合同方式。托第三方人力资源管理与司机签订劳动合同，取得当地主管部门外勤司机实行不定时工作制的批准，委派签约司机为T3出行提供专属网约车驾驶服务和其他相关服务，实行不定时工作制，提供“五险”（不包括“一金）保障，薪资标准为基本薪资加奖励。

实施情况不理想

- 主要原因有三：
- 一是竞争因素。
- 二是服务特点。
- 三是法律制约。
- “每个驾驶员每月会增加1000元人民币左右的成本，因此处于竞争不利地位。”



二、具体方案

- 依托网约车行业线下运营服务公司构建驾驶员劳动合同制用工方式。
- 核心是将现有的网约车租赁公司予以改造，使其在作为网约车运输证所有人的同时，也因为其与驾驶员建立劳动合同用工关系而既“拥车”又“管人”，成为线下的网约车运营服务公司，并与一家或多家平台公司就其员工接单总量建立经营合作关系，进而实现线上线下经营的分离。

三、优劣分析

优点

- 一是显化网约车租赁公司的线下经营主体地位。
- 二是适应网约车行业线上线下管理事权适当分离的特性。
- 三是有利于推动巡网融合。

缺点

- 一是成本能否承担的问题。
- 二是责任如何分配的问题。
- 三是司机能否接受的问题。

四、相关配套方案

- 1.需要选取行业合规率高的城市整体试点推行。
- 2.平衡好公司制与个体制的关系。
- 3.平台公司持有资产的线下运营服务公司特别规则。
- 4.配套采取符合行业特点的驾驶员劳动权益保障制度。
- 5.加强与相关主管部门以及司法机关的协调。



感谢聆听！