

## 抽成比例设限，网约车司机如何增收增休

### 专家建议，通过民主管理或集体协商，引导企业建立合理薪酬机制

#### 阅读提示

新就业形态劳动者权益保障问题正越来越受到各方关注。8月18日，交通运输部要求网约车平台企业规范自主定价行为，降低过高的抽成比例，设定抽成比例上限并向社会公布。记者采访发现，网约车司机最关心的是收入和休息问题。那么，抽成比例设限之后，如何保证网约车司机的休息权和合理获得劳动报酬的权利？

新就业形态劳动者权益保障问题正越来越受到各方关注。8月18日，在国新办举办的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（下称《指导意见》）例行吹风会上，交通运输部相关负责人表示将要求网约车平台企业规范自主定价行为，降低过高的抽成比例，设定抽成比例上限，同时保障网约车司机的休息权。

这一规定在实施过程中，如何通过规范平台权利义务以保障网约车司机的劳动权益？对此，记者进行了调查。

#### 算法之下，抽成比例如何合理制定

今年3月，复旦大学孙金云教授带领团队通过打车800余次的经历写了一份调研报告，其中提到，通过算法，平台对提升司机的运营效率和满足乘客的多种选择起到了积极作用，但随着算法不断“精进”，平台获取了大量的数据，根据已设置好的每日最长待机时间和最高载客公里数，可精准计算网约车司机的最高收入。由于司机收到的是抽成之后的钱，很多司机都不知道平台抽成到底是多少，他们只知道一个大概数字，并不清楚细则。

“规则是平台定的，司机下载平台App跑单，就只能同意这个平台的规则，没有可商量的余地。”陈伟（化名）是一名兼职网约车司机，每天上班路上和下班之后在平台跑单，“早晚高峰跑一单奖励5元，挣得比其他时间多一点。”陈伟有时候会忍不住在乘客下车时问一句，这一单花多少钱，再看看自己收多少钱，“不算还好，一算心里更烦，比如，平台规定每单抽成20%，但其实算下来远不止20%。”

那么，平台企业通过算法对平台从业者进行管理，合理吗？

中央财经大学法学院教授沈建峰认为，算法一方面是平台企业经营的核心竞争力和商业秘密所在，另一方面涉及劳动者和用人单位之间利益分配问题。由于劳动者个人与平台没有协商的能力，所以关于算法规则的形成应在集体层面讨论，通过民主

管理或者集体协商的方式进行。为了保证协商和参与结果都公平合理，平台企业应为开展民主管理或者集体协商提供必要的数据和信息；当然，为维护平台的利益，工会和劳动者应为此信息承担严格的保密义务。

如何保障网约车司机休息权？

30岁的王曦（化名）是一名专职网约车司机，连日来，随着国家对网约车平台的监管和约束，各大平台先后推出了不少优惠：“免佣金”“免抽成”、优惠奖励。王曦也想趁机多挣一些钱，他把每天在线跑单时长从以前的10个小时增加到15甚至16个小时。就在上周，疲惫不堪的他突然从司机微信群里看到一则消息——一位和他年纪相仿的网约车司机在跑单路上突然身体不适，被送进医院。

“他太拼了，每天跑20个小时。”王曦告诉《工人日报》记者，“这样的消息在我们司机群里总能听见，前阵子还有个送医院也没抢救回来的司机。”经过反思，王曦决定变回到原来的工作强度，“不能为了挣钱把身体累坏了”。

2019年，在发生司机猝死事件后，一家平台企业推出强制休息（司机在线4小时会被强制休息20分钟）和最长计费时长（司机每天在线时间不能超过18小时，载客时间累计10小时停止派单）的规定。

但类似的平台规定真能起到强制司机休息的作用吗？王曦说，通常司机会注册几个平台，轮换着用。今年4月，海南省三亚市发布网约车管理细则征求意见稿。其中明确规定了网约车司机每天运营时间不得超过12小时，连续驾驶不得超过4小时。

中国社会科学院法学所社会法室副主任王天玉认为，三亚市针对网约车司机运营时间管理的规定，是一个好的思路。但政策并不禁止或限制跨平台就业，因此，关于运营时间管理的规定该如何执行，值得探讨。他认为，提高网约车司机的收入，是保障司机休息权的重要举措。

新业态劳动者用工关系需进一步规范

除了高强度疲劳驾驶和平台通过算法对网约车司机的精准“计算”之外，采访中，多位网约车司机告诉记者，最在意的是相对自由的工作时间和收入问题。由于新业态劳动者的诸多特点，网约车司机大部分与平台没有劳动关系，没有社保。他们的劳动权益怎么保障？

对此，沈建峰表示，现行劳动法中工时和休息的规定适用于网约车司机有两方面的障碍：其一，现行劳动法的规则适用于与用人单位存在劳动关系的劳动者，但是众包司机与平台之间的法律关系从目前来看并不完全符合劳动关系的认定标准。在实

践中平台和众包网约车司机也多不被裁判机关认定存在劳动关系。其二，网约车司机工作时间比较灵活，存在上线和接单等不同的在线状态，很难用传统的工时计算方式对网约车司机的工作时间进行管理。但是需要注意的是，《指导意见》通过引入“不完全符合确立劳动关系情形”的劳动者范畴等内容，已经在根本上改变了上述传统制度格局。《指导意见》为当下保障新就业形态劳动者权益提供了基本思路和制度框架。接下来主要是准确把握各类新就业形态劳动者的用工关系类型、特点和产业发展的状况，落实《指导意见》的各项思路。

针对如何保障网约车司机的休息权问题，王天玉设想，可以建立一个公共管理平台，设立工时账户，各个平台与公共的管理平台之间实现数据共享，以此来保障网约车司机的休息权。此外，他建议，应该在充分尊重劳动者参与权、协商权的前提下，引导企业建立劳动报酬合理增长机制，逐步提高劳动者报酬水平。（记者 周倩）

来源：工人日报