

doi:10.20270/j.cnki.1674-117X.2026.2011

“内卷式”竞争治理下网约配送员劳动基准之 法律制度构建

赵一心

(中国政法大学 民商经济法学院, 北京 100086)

摘要: 外卖平台“内卷式”竞争的商业逻辑为依靠低廉的劳动力成本、通过低价竞争等手段不加节制地扩张平台接单量, 从而在短期内牟取暴利。从劳动法的规制角度出发建立网约配送员劳动基准法律制度, 赋予骑手工资、工时法律保障可以直接从底层切断平台“内卷式”竞争的商业依托, 倒逼平台有节制地进行商业扩张, 达到“引劳动法的水救竞争法的火”之效果。对网约配送员劳动基准的法律制度构建应当立足其“线上自主接单”的数字时代新型劳动方式, 突破传统的“计时制”与“计件制”, 以跑单里程为中心建立“计程制”——通过法定里程最低工资保障骑手劳动报酬权益, 并为平台扣减骑手工资划定刚性底线。通过算法取中制定骑手跑单最高里程保障骑手工作时间权益, 并以系统提醒与自动限流结合的柔性方式避免骑手陷于数字过劳风险。

关键词: 反垄断; “内卷式”竞争; 网约配送员; 劳动基准; 平台企业

中图分类号: D912.5; D912.29 **文献标志码:** A **文章编号:** 1674-117X(2026)02-0089-10

The Legal Framework for Labor Standards of Online Delivery Workers Under Governance of “Involution-Style” Competition

ZHAO Yixin

(Civil, Commercial and Economic Law School, China University of Political Science and Law, Beijing 100086, China)

Abstract: The business model driving “involution-style” competition among food delivery platforms relies on low labor costs, using tactics such as predatory pricing to recklessly expand order volume for short-term profits. From the perspective of labor law regulation, establishing a legal system for the labor standards of online delivery workers and granting riders statutory protections regarding wages and working hours, can directly undermine the commercial foundation of the platforms’ “involution-style” competition. This would compel platforms to pursue measured business expansion, thus achieving the effect of “using labor law to curb competition law”. The construction of this legal system should be based on the new digital-era work mode of “online autonomous order acceptance”, breaking through the traditional “time-based” and “piece-rate” systems, and establishing a “mileage-based” system centered on delivery mileage—guaranteeing riders’ compensation rights through statutory minimum wage per mileage, and setting a rigid floor for wage deductions by the platform. Furthermore,

收稿日期: 2025-11-20

作者简介: 赵一心, 男, 陕西咸阳人, 中国政法大学博士研究生, 研究方向为劳动标准与竞争法。

a median value-based algorithm can be used to set the maximum mileage per order to protect riders' rights to reasonable working hours. A flexible approach combining system reminders with automatic flow control should be implemented to prevent riders from falling into digital overwork risks.

Keywords: antitrust; “involution-style” competition; online delivery riders; labour standards; platform enterprises

一、问题的提出

平台经济的迅猛发展催生了海量骑手就业岗位,但平台间“内卷式”竞争愈演愈烈,将骑手推向了权益保障的边缘^[1]。此前,头部外卖平台为抢占市场份额,纷纷采取低价补贴、低价接单等竞争策略,引发行业震动^[2]。经中央监管部门约谈整治后,显性低价竞争虽有所收敛,但隐蔽性、波动性更强的变相低价策略仍普遍存在。

在平台“内卷式”竞争治理的法学讨论中,学界多聚焦于消费者权益、平台商家权益、市场竞争秩序保护等维度,骑手的劳动权益问题并没有得到足够重视与强调。表面上,低价竞争带来短期内单量猛增,骑手薪资总额有所上涨,实际上在平台“内卷式”竞争下骑手薪资增长完全依赖单量堆砌,配送单价并未同步提升,平台在产业收入大幅增长后,也并未建立与产业效益挂钩的骑手合理涨薪机制,而是将大部分增幅收益独占。同时订单量激增直接加剧了骑手的过劳困境,骑手为完成海量订单不得不压缩休息时间、超速配送,不仅严重损害身体健康,更导致交通事故等职业伤害的发生频率持续攀升。前者直指骑手的工资基准权益缺失,后者则暴露了工时基准保障的机制漏洞,两项核心劳动基准权益的缺位已成为平台经济可持续发展的突出短板。基于此,本文尝试引入新的理论视角,回应骑手劳动基准权益“为何保护”与“如何保护”的核心问题。

二、平台骑手劳动基准立法理念革新

平台骑手作为新业态从业者的一种,其劳动基准的制度构建问题,常被劳动法纳入新业态从业者劳动权益保障问题中研究。因为我国法律部门将劳动法与一般民法相区分,劳动权益保障的前提是受保护主体的“劳动者”身份,劳动基准法也以劳动关系为前提,这导致劳动法学界与实务界的研究几乎都将重点放在了平台骑手劳动关

系认定这一前置性问题上。为了解决以平台骑手为代表的新业态劳动者法律身份认定问题,“技术从属性”^[3]、“不完全劳动关系”^[4]等多种新的概念也迅速出现,但目前理论探索并未形成共识,各个代表观点之间的差异较大,而理论上多种学说的并存,在实践上进一步加剧了身份认定的难度,使得骑手劳动基准的构建缺乏清晰、稳定的法理基础,相关制度设计也难以落地。竞争法领域对平台经济的治理长期以市场竞争秩序维护为核心逻辑,关注点集中于大型平台不正当竞争行为的防治^[5]。在这一视角下,平台骑手更多被视为平台运营中的“劳动力要素”,而非竞争行为的直接关联方,其劳动权益保障也并未被纳入竞争法的规制视野中。

但事实上,平台骑手作为平台的运力供应链,其劳动权益的保障尤其是工资与工时的确定直接关系到平台“内卷式”竞争行为的开展,而这种关联关系也为竞争法与劳动法在治理“内卷式”竞争问题上的协作提供了理论契合点。

(一) 传统劳动法:个人利益保护下的骑手赋权论

传统劳动法保护平台骑手权益的理论路径为个人利益保护目的下的骑手赋权论。其理论根基建立在劳动关系从属性框架之上,以劳资关系不对等为前提,通过法律赋权实现对劳动者个体利益的直接保护。这种赋权模式聚焦骑手个体的利益诉求,实质上是试图通过强化劳方对用人单位的私法请求权来平衡劳资关系。

1. 以骑手身份为法理基点

传统劳动法理论对骑手劳动基准构建的研究进路,本质上均以骑手的“身份定位”作为核心理论基点,即先明确骑手的法律身份归属,再依据骑手身份类型配置相应的权益保障规则。具体可划分为“劳动关系认定”与“超越劳动关系认定”两大路径。

“劳动关系认定”路径中，通过判断骑手是否对平台具有从属性确定其是否属于劳动法意义上的“劳动者”，进而为工资、工时等劳动基准的适用提供法律前提。这一路径下又分化出两种观点：一是传统劳动二分法，将用工关系严格划分为劳动关系与劳务关系。劳动关系说主张骑手在平台算法管控下应被认定为劳动者，直接适用劳动法的基准规则^[6]；劳务关系说则强调骑手依照自主意愿接单并自由安排工作时间，其更符合民事劳务关系的特征，权益保障应以民事合同为主^[7]。二是劳动三分法，该观点提出在劳动关系与劳务关系之外增设“不完全劳动关系”这一中间类型，主张对具备“受支配性管理”的骑手适用一部分劳动基准规则^[8]，但这种分类本质上仍是以身份划分为前提，只是细化了身份认定梯度。

“超越劳动关系”的进路，虽明确主张跳出劳动关系认定的限制，不以“劳动者”身份作为权益保障的前置条件，而是以骑手的实际权益保障需求为出发点构建制度^[9]。但这一视角也并未真正脱离“身份”这一核心逻辑，其权益主张的权利基础往往直接上升至宪法层面的基本权利条款，例如劳动权、生存权、人格尊严权等^[10]。这些基本权利的享有主体是“公民”，该进路不过是将身份基点从“劳动法意义上的劳动者”转换为“宪法意义上的公民”，并未摆脱“以身份定权利”的理论路径。

2. 以对骑手个体赋权为规制方式

传统劳动法对平台骑手的法律保障核心方式是“个体赋权”，即通过法律的倾斜性保护设计，赋予骑手个体更多的权利，以此平衡劳资关系。无论是“劳动法做减法”，还是“民法做加法”，本质上始终是从特别私法角度出发将个体权利的配臵与实现作为制度基点^[11]。

“劳动法做减法”路径，是在传统劳动关系框架内调整。其核心思路是不否定劳动法的保护逻辑，而是针对骑手灵活用工的特性，适当限缩部分刚性权利条款的适用。“民法做加法”路径，则选择在劳务关系的基础上补充劳动权益保障。该路径既认可骑手与平台的民事平等地位，也正视骑手的弱势现实，因此主张在民事合同自由原则之外，通过立法增设保护性条款。两种路径的共性在于均以骑手个体为保护单元，以私法的个

体权利为本位，又通过倾斜性保护修正普通私法的主体平等假设，通过赋予弱势个体对抗性权利实现规制目标。

3. 身份认定前置使传统劳动法理论在制度构建中较难展开

传统劳动法理论下所有的劳动保护制度都以“劳动者”身份认定为前提，而平台骑手“劳动者”身份难以统一标准化认定的实践困难直接导致了具体制度构建的多重难题。

首先是立法属性的确定难题，即骑手劳动基准保障应采取公法路径还是私法路径尚未明确。若骑手被认定为“劳动者”，其工资、工时等权益就应纳入公法属性的劳动基准法调整，由法律强制设定最低标准、平台承担法定责任，具有不可协商的强制性；若其被认定为“劳务提供者”，则权益保障应遵循特别私法的逻辑，以民事合同为基础方式实现，强调当事人的意思自治。而对于“不完全劳动关系”这一中间形态，其法律性质更是处于模糊地带，既无法完全适用公法化的劳动基准，又不能单纯依赖私法自治，导致保护路径缺乏清晰的理论支撑，立法层面难以形成统一规则。

其次是法律保护范围的界定难题，即何种类型的骑手应被纳入劳动基准保护范畴尚无定论。实践中平台用工形态复杂多样，既有专送骑手，也有众包骑手^[12]，还有介于两者之间的兼职骑手。这使得保护范围的划定陷入争议，理论观点与实践做法也不尽相同。有的将所有参与平台配送的骑手全部纳入保护范围；有的则仅限于被认定为劳动关系的骑手^[13]；有的是以“是否存在平台支配性劳动管理”为标准，仅保护受算法深度控制、从属性较强的骑手（如根据新加坡2024年《平台工人法》第五条规定，平台工人必须在为获取报酬或福利而提供平台服务时接受平台经营者的管理控制，如果平台从业人员没有接受管理控制，则属于雇佣合同中的自雇者而不是平台工人）。不同的范围界定会直接影响制度设计的最终方案，而传统劳动法理论研究未能给出兼具合理性与实操性的判断标准，导致立法难以明确劳动保护的

范围。法律性质与法律保护的争议还会通过重叠，衍生出更为复杂的制度配臵问题，即是否需要根据

骑手的身份差异,构建差异化的劳动基准保护制度?若答案是肯定的,不同身份的骑手应遵循何种梯度的基准规则?这些问题相互交织、层层递进,使得制度设计难以展开,最终导致骑手劳动基准的制度构建长期停留在理论与政策层面,难以转化为可落地的法律规范。

(二)传统竞争法:公共利益保护下的平台限权论

传统竞争法对平台经济的研究进路,核心是公共利益保护导向下的平台限权论。其理论根基源于反垄断法维护市场竞争秩序的立法宗旨,认为平台“内卷式”竞争看似是市场主体的自由博弈,实则是对公平竞争秩序的严重破坏,本质上属于不正当竞争行为^[14],因此必须通过法律干预限制平台的商业行为自由。

1.以竞争行为为法理基点

竞争法对平台经济的规制,始终将核心焦点放在平台作为商业主体开展的竞争行为本身。“内卷式”竞争最初虽是描述行业恶性竞争状态的概念,但在竞争法的框架中,已被具象化为一系列可规制的具体行为。

从行为构成来看,“内卷式”竞争的主体限定为平台经营者,具体表现形式既包括平台为抢占市场份额实施的低于成本价的低价补贴、“一口价”订单倾销等掠夺性定价行为,也涵盖强制商家“二选一”、限制骑手跨平台接单等排除、限制竞争的排他性交易行为,还包括多个头部平台通过算法合谋、信息交换等方式达成隐性垄断协议的行为^[15]。

从行为危害后果来看,“内卷式”竞争会导致市场价格信号失真,中小平台的生存空间受挤压,形成“赢者通吃”的垄断格局,最终扼杀行业创新生态;同时,这种竞争模式会迫使全行业陷入同质化竞争下“只降本不增效”的恶性循环,不仅扭曲正常的市场竞争秩序,还会阻碍新质生产力的发展,导致技术无法创新、产业无法升级等问题。

正是基于对公共利益的保护需求,竞争法作为经济法才获得了介入私法主体行为自由的正当性与必要性。因此,传统竞争法在治理平台“内卷式”竞争时,始终以将特定平台行为归入不正当竞争或垄断行为的法律认定为理论基点,通过公权力

干预限制平台的商业行为自由。

2.以对平台个体限权为规制方式

竞争法对平台“内卷式”竞争的规制,核心是限制平台个体的权利范围,即通过法律干预划定平台商业行为的合法边界,适度限制其商业行为自由,最终实现市场竞争秩序的维护与修复。这种限权并非否定平台的经营自主权,而是对平台利用优势地位实施的不正当竞争或垄断行为进行约束,本质是在商业自由与公共秩序之间寻求平衡^[16]。

这种规制方式以平台个体为约束对象,通过矫正单个平台的不当行为,消除其对市场竞争的破坏,进而恢复市场内各主体的平等竞争地位,保障市场机制的正常运行。

3.不正当竞争行为认定前置使竞争法的规制滞后于损害的发生

尽管反垄断法通过公法义务与严格的法律责任,构建起了针对平台“内卷式”竞争的规制体系,但竞争法需要对不正当竞争或垄断行为进行认定的制度设计,使其天然存在规制滞后于损害发生的局限性^[17]。

竞争法作为国家干预私法主体行为自由的经济公法,出于依法行政的原则,始终需要以“行为定性”为干预前提,必须先明确平台的具体行为是否构成不正当竞争或垄断才能启动后续的监管介入与法律追责程序。对这种商事主体行为性质的认定过程往往涉及复杂的市场分析与法律判断,耗时较长,而平台“内卷式”竞争具有扩散速度快、影响范围广的特点,其对市场秩序的损害在行为认定完成前便已实际发生并持续扩大。平台价格大战的实践已充分印证了这一滞后性。当平台“内卷式”竞争已在全国范围内蔓延、商家在平台成本转移的政策下生存艰难、市场竞争秩序被严重扭曲等问题凸显后,国家监管部门才通过行政约谈、集中整治、行政处罚等方式逐步介入规制,其时间的滞后性明显。

规制的滞后性会进一步使平台作为被规制的对象产生侥幸心理,从而为获取短期巨额商业利益铤而走险,继续实施不正当竞争行为。由此可见,传统反垄断法以“损害修复”^[18]为核心的规制方式,仍是将是否违法的选择权间接交给了平台自身,难以从源头遏制“内卷式”竞争的发生,其规制

效果必然存在局限。

（三）两法合作：公共利益保护下的骑手赋权论

要破解平台“内卷式”竞争与骑手权益保障的双重困境，首先要认清二者之间的深层联系，认识到这两个问题在本质上是一个问题后，通过竞争法与劳动法协作的思路共同解决这一问题。

1. 刺破“内卷式”竞争行为面纱：骑手工资工时权益缺乏保障

骑手并非单纯的“灵活就业者”，而是平台商业生态中不可或缺的核心运力供应链，他们承接了外卖、即时零售等业务的全部末端配送工作，支撑着平台配送端几乎所有实际商业行为的落地。这一点并非单纯理论假设，实践中美团等头部平台的年报中，已明确将骑手群体纳入平台“供应链”的重要部分，美团 ESG 报告中即明确提及“关注骑手的安全及权益保护是供应链风险管理及社会责任履行的重要环节”。

平台“内卷式”竞争在劳动视角下实际上是对廉价运力成本的过度依赖与滥用。其商业逻辑是平台通过低于成本的低价补贴、优惠促销等手段，短期内快速抢占市场份额、拉升平台交易量。外卖订单量随之呈爆发式增长，直接传导至配送端，形成海量配送需求。而平台之所以敢毫无顾忌地开展这种看似赔本的恶性竞争，一部分原因在于平台通过对平台内商家流量数据施压等手段，让商家承担大部分的补贴成本^[19]。另一部分原因则在于平台自身运力供应链成本的低廉——骑手的配送单价长期处于低位，且缺乏与平台营收增长挂钩的合理调整机制，薪资增长完全依赖单量堆砌而非单价提升；同时，骑手的劳动时间缺乏刚性约束，平台通过算法压缩配送时长、设置阶梯任务奖励等方式，倒逼骑手主动延长工时、超速配送，而无需支付额外的加班费或补贴^[20]。这种“低单价+无上限工时”的运力成本结构，使得平台即便面临单量剧增，整体运力支出仍能维持在较低水平。

这也正是平台经济兴起前，类似大规模“内卷式”竞争较少出现的关键原因。在传统劳动法框架下，劳动者的工资与工时受到明确的法律规制，用人单位想突然超量完成生产任务，必须选择或者招用更多劳动者或者支付加班费，人力成本会

同步增加，这就从制度上遏制了其通过无底线压缩人力成本开展恶性竞争的冲动。而平台经济下，骑手劳动基准的缺失打破了这一成本约束机制，让平台得以将骑手的劳动权益转化为自身的竞争筹码。骑手在短期报酬收益的刺激下不断超负荷接单，不仅增加了其过劳风险，还导致了骑手与骑手之间陷入无效竞争中，而平台正是在这种骑手间“内卷式”竞争中通过支付少数人高额奖励而逃避了提高所有骑手收入水平的责任。

2. 应当从供应链管理角度对骑手进行集体赋权

竞争法与劳动法的合作跳出了传统个体赋权或限权的框架，从市场秩序公共利益保护角度出发，从供应链管理视角对骑手进行集体赋权。在现代经济法视野下，供应链管理早已超越企业经营范畴，成为国家经济管理与公共利益保障的重要内容^[21]。

从国家供应链管理视角来看，以牺牲骑手权益为代价的成本控制，存在多重公共风险：骑手长期过劳导致精力透支，交通事故发生率居高不下，直接威胁社会交通安全；无底线的工时压榨与低价用工也会扭曲劳动力市场的正常价格信号，损害劳动力群体的整体健康；更严重的是，骑手送单单价低、时间长的劳动模式，已接近现代形式的强迫劳动^[22]，触碰了公共利益的底线。

供应链管理视角下，骑手劳动权益保障的方式应当是通过公法对整个骑手群体的工资、工时权益进行刚性限制，而非针对单个骑手的零散赋权。这种规制方式不同于传统劳动法“身份前置+个体赋权”模式，无需纠结单个骑手的具体法律地位认定，而是直接覆盖整个骑手群体；也区别于传统竞争法“行为认定+个体限权”思路，不局限于对平台不当竞争行为的直接禁止，而是从运力供应链源头规范劳动成本，让平台无法再将骑手的劳动成本作为无底线压缩的竞争筹码。

3. 合作论下骑手权益保障的法律制度方案

在竞争法与劳动法合作论的框架下，对于此前骑手劳动基准保障面临的法律性质与保护范围问题，也可以进行针对性回应。

首先在法律性质上，应当通过公法手段保障骑手劳动基准权益。骑手劳动基准的设置，本质上是对平台经济市场竞争秩序的基础性保障，而非单纯的个体权益赋予，因此其法律性质应定位为

经济公法范畴的强制性规范,通过公法层面的刚性约束,划定平台运力成本的底线。

其次在保护范围上,应当以所有骑手作为劳动基准的保护对象。从供应链成本管理角度来看待骑手劳动基准保障的问题,所有参与平台配送业务的骑手,无论其具体身份是劳动法意义上的“劳动者”,还是民事关系中的“劳务提供者”,均是平台运力供应链不可或缺的组成部分。不同身份的骑手共同支撑着平台配送服务的正常运转,任何一类骑手的权益不受保护,都会给平台提供降低运力供应链成本以获得竞争优势的机会。因此,应将所有为平台提供配送劳动的骑手全部纳入保障范畴。这种全群体覆盖的模式,既契合供应链管理的系统性要求,又能避免平台通过拆分用工身份来规避法律责任,实现对骑手群体的平等保障。

三、平台骑手劳动基准立法技术革新

平台骑手劳动基准的核心,无疑是工资报酬与工作时间的双重保障^[23]。(劳动安全也被反复强调,但其应由安全生产法进行调整,本文暂不分析)这两项权益的保障,不仅需要解决理论层面的正当性论证,更要突破制度设计的可操作性难题。若制度与平台劳动模式脱节,便会陷入立法难以推进的困境,实践中已有例证——厦门地区在制定骑手权益保障条例时,最终删除了原本对工时进行明确限制的条款而改为模糊性的倡导条款。这一调整并非否定工时保障的必要性,而是出于现实困境:时长无法监测、规定不具有可操作性^[24]。可以预见,这种问题在最终新业态劳动基准中央统一立法中依然会碰到,因而有必要进行实质性解决。

(一)平台劳动突破了传统劳动基准法对劳动方式的假设

传统劳动基准的立法技术,核心围绕“计件”与“计时”两大类型展开,其规则逻辑与制度设计是工业经济背景下劳动治理经验的集中体现。但计件制与计时制在面对平台劳动时却面临着种种困难,这实际上反映出平台劳动作为数字时代的新型劳动已经突破了传统劳动基准模式对劳动方式的假设。

1. 计件、计时的基准制定模式对应着前数字时

代的工厂劳动方式

计件制是将“标准劳动成果”作为劳动给付的量化单位^[25]。其制度设计包含双层维度,一方面设定单个“标准件”对应的劳动报酬,确保劳动者完成基础工作任务即可获得不低于底线的薪资;另一方面设定劳动定额,即限定每日或每周完成标准件的最多数量,间接管控劳动强度,避免劳动者为过度追求产量而过劳。这种模式对劳动方式的假设为劳动任务具有可标准化、可量化的特征,而具体工作时间则因个体效率差异难以统一界定。

计时模式则是以“工作小时”为劳动给付量化单位。其规则设计同样包含双层维度:一是设定每小时的最低工资标准,保障劳动者在法定工作时间内获得合理报酬;二是明确最长工作时间,超出部分需支付加班费,以此防止劳动者过劳。这一模式的劳动方式假设与计件模式恰好相反,即劳动时间通过控制理论具有明确的可量化性,而具体工作任务则因复杂性或综合性难以拆分量化^[26]。

2. 数字时代平台劳动方式形成了新的劳动特征

传统劳动基准的计件、计时模式,在逻辑上可推导出四种劳动方式假设:标准任务可量化、时间难以量化,时间可量化、标准任务难以量化,标准任务与时间均能量化,标准任务与时间均难以量化。前三种或可通过计件、计时模式单独适配,或可灵活选用任何一种模式规制,而骑手劳动恰恰呈现出第四种“双难量化”的特征而无法被传统劳动基准模式所覆盖。

第一,骑手劳动的标准任务难以量化,核心症结在于外卖“订单”与劳动法“计件”中的“件”存在本质区别。现有诸多观点主张骑手适用计件工资制^[27],实则是混淆了法律上的“件”与现实中的“单”。劳动法中的“件”,不仅具备可计算、可拆分的特征,更关键的是具有明确的“标准性”,即每一个“件”对应的劳动内容、劳动强度、技术要求完全一致,是可标准化的重复劳动,例如工厂流水线生产的同一规格零件。但外卖平台的“订单”则不具备这种标准性:一方面,“单”与“件”之间不同,不同订单的配送里程差异显著难以形成“标准单”;另一方面,“单”无法

标准化为固定的劳动量，即便是里程相同的订单，实际劳动任务量也存在巨大差异，如小区订单可能需要面对门禁登记、多层爬楼等额外成本，学校、写字楼订单则需应对集中取餐、电梯等待等，这些隐性劳动投入无法准确量化，导致“单”不具备劳动法“件”的标准化属性，计件制失去了其适用的核心前提。

第二，骑手劳动的工作时间难以量化，根源在于其“自主接单”的工作模式，打破了传统劳动的时间统计逻辑。骑手工作时间与劳动时间的切换并不像传统劳动模式下取决于用人单位，而是取决于骑手个人是否决定接单^[28]。因而在理论上，从单位控制理论延展出的劳动法上的“工作时间”难以嵌套在“脱离控制”的骑手群体身上；并且规定最长工作时间还有可能导致骑手为了短时间内多跑单而进一步忽视自身安全而超速送单^[29]，反而与工时保障劳动安全的目标背道而驰。

（二）骑手劳动基准立法应引入计程制

1. “时”与“件”的法律技术本质是劳动最小单位

工资基准涉及劳动者提供劳动给付与用人单位支付工资报酬的对待给付关系。工时基准是出于劳动者安全健康等因素的考虑，对前述给付关系中劳动给付的强度上限进行限制。在劳动报酬关系中，工资报酬因其为金钱而天然具有明确性，但劳动给付则是抽象概念，需要被明确。在工时保障关系中，确定劳动给付的强度限制也需要对劳动给付概念进行明确才能实现。

“时”与“件”的法律技术价值正是在于通过对劳动给付的最小单位拆分，同时实现两大核心目标：一是将抽象劳动转化为可计算的量化指标，以可记录的件数与小时数为工资报酬的精确给付提供基础；二是将模糊的劳动强度转化为可界定的上限标准，以最大件数与最初加班小时数为劳动保护的落实提供依据。这一技术设计精准适配了前数字时代工厂劳动的特征，让劳动合同的对待给付关系与劳动保护的限制关系得以具象化、可操作化，最终构建起传统劳动基准体系。

2. 骑手劳动的最小单位应当为可量化的“跑单里程”

鉴于骑手“任务与时间双难量化”的独特劳动特征，传统“时”“件”劳动单位已完全无法适配，

亟需寻找新的可量化法律技术单位。结合骑手以移动配送为核心的劳动本质，“跑单里程”应成为骑手劳动给付的最小量化单位，以此构建计程制，破解工资与工时保障的困境。我国台湾地区最新的外卖配送员立法中将骑手的最低工资标准交由交通部依公路法制定的实践也已体现出这种趋势^[30]。

准确界定“跑单里程”是制度落地的核心前提。首先，“跑单里程”不等于直线距离，骑手配送需遵循实际交通路况、道路规划行驶，直线距离完全忽略了因实际交通路况、道路规划等各种因素而绕行的现实，以此计算会导致核算里程低于骑手实际行驶里程，变相压低劳动对价。第二，“跑单里程”也不是骑手到商家与商家到送餐地距离的简单相加。平台常存在“拼单”“顺路单”等合并配送场景，同一商家的多个订单或不同商家的顺路订单会被同步配送。若按单拆分相加里程，会重复计算重叠路段，增加平台不必要的成本负担。因此，“跑单里程”的精准定义应为：骑手从成功承接一个或多个订单开始，到所有承接订单全部配送完成期间，所实际运送的有效里程，这一计算方式能真实反映骑手的劳动投入强度。

同时，为避免骑手故意或过失性地绕路而增加无效里程，平台有义务建立路线规范机制，为骑手提供合理的配送路线规划，骑手原则上应按规划路线行驶。若因特殊情况需偏离路线，则需及时向平台提交说明，平台应对异常路线进行核查，确保里程核算的真实性。

计程制在制度设计上未将骑手抢单环节纳入劳动给付具有两方面原因：一方面，因为抢单行为多在骑手碎片化时间中完成，与日常生活时间高度重合，客观上无法精准量化；另一方面，抢单过程耗时极短，通常仅需几秒至数十秒，劳动投入极低，对整体劳动报酬的影响可以忽略不计，因而也无需单独核算。

综上，以“跑单里程”为核心的计程制，既突破了计时制与计件制的适配困境，又具备较强的实践可操作性，是契合骑手劳动模式的新型劳动基准方案。

四、平台骑手劳动基准的具体制度设计

“内卷式”竞争治理下，供应链管理为平台骑

手劳动基准保障提供了正当性基础。计程制以“跑单里程”为量化单位,为平台骑手劳动基准制度提供了“时”“件”之外的新型法律技术单位,为骑手劳动基准提供了合理性基础。在新的立法理念指导与立法技术配合下,平台骑手劳动基准制度得以具体展开。

(一) 计程制下工资基准的构建

计程制下的骑手工资基准保障制度,在核心的工资支付形式、支付周期等基础规则上,与传统工资制度并无本质差异,均遵循劳动法关于工资支付的一般要求。二者的核心区别集中体现在两个关键部分:一是里程最低报酬的确定,二是扣减工资的规则。

1. 里程最低工资的确定

骑手里程最低工资的设定需兼顾灵活性、公平性与参与性。首先,报酬标准的设定需建立综合考量维度,应结合具体区域经济发展水平、当地居民人均可支配收入等多重因素,进行量化核算与综合平衡,确保每公里最低报酬既能保障骑手基本生活需求,又能匹配其实际劳动强度与投入。其次,需建立报酬与短期天气^[31]等因素及长期平台盈利水平挂钩的动态调整机制,以确保平台盈利增长时骑手能共享发展红利。最后,需推动构建骑手集体工资协商制度。现有研究多聚焦于算法规则的集体协商^[32],但因为算法的专业性,骑手群体普遍缺乏相关知识,容易导致协商流于形式而不能真正发挥集体协商制度的优势。工资报酬是骑手最熟悉、最关切的权益,直接对每公里基础报酬及调整机制开展集体协商,无疑更契合骑手的职业需求与认知,也能充分调动其参与积极性。

2. 扣减工资规则的制定

计程制需要清晰、刚性的工资扣减规则设计,应当从情形界定、核算审核、责任追究三方面构建扣减工资规则。首先,需严格明确工资扣减的具体适用情形,杜绝“模糊扣减”“随意扣减”。扣减事由应仅限于与里程核算直接相关、且由骑手主观过错导致的违规行为,例如,无合理解释故意偏离平台规划路线、恶意绕路以虚增里程等。同时,必须明确排除非骑手可控因素导致的扣减,如商家出餐延迟、消费者临时取消订单、恶意差评等,不得将此类平台运营风险转嫁为骑

手的工资损失从而导致骑手的生存风险。其次,建立“单次扣减+最终核算审核”的双重管控机制。平台实施工资扣减时,需向骑手即时出具说明,明确扣减事由、依据、金额及对应的违规订单信息,保障骑手的知情权与异议权。更关键的是,扣减需在结算周期(如月度)结束后进行整体核算,以该周期内骑手实际跑单总里程、总报酬(扣除合规扣减后)为基数,计算平均每公里实际获得的报酬。若核算结果低于当地规定的每公里最低报酬标准,无论单次扣减理由是否合规,均属于违法扣减工资。此时,平台需承担法定责任:一是立即补足差额,确保骑手周期内平均每公里报酬不低于底线;二是接受监管部门的行政处罚,情节严重的需承担赔偿责任。

(二) 计程制下工时基准的制定

计程制下骑手工时(劳动强度)的保障,应通过“最高里程+算法管控”的组合方式实现,既贴合骑手“自主接单”工作方式,又能从源头防范违法加班与过劳风险。

1. 跑单最高里程的确定

跑单最高里程的科学界定,应以算法取中^[33]为原则,通过多维度数据的加权分析与动态平衡综合确定。这一原则并非简单取所有骑手跑单里程的算术平均值,而是依托大数据算法对海量样本进行去极端化处理,在保障骑手生理健康与兼顾平台运营可行性之间找到最优平衡点。

2. 骑手加班过劳问题的算法控制

骑手加班过劳的算法控制需充分考量平台劳动“自愿接单”的特殊性,避免超过最高里程即直接停止派单的刚性模式。这种刚性模式存在双重弊端:一方面违背劳动权益保障的合理性原则。传统劳动法框架下,劳动者即便超过法定最高劳动时间或计件数量,仍可在与用人单位合意的前提下选择自愿加班,保留了劳动自主权,而直接停止派单相当于剥夺了骑手基于自主意愿加班的自由。另一方面,骑手长期形成的“自由接单、多劳多得”工作认知,使其天然排斥接单限制,若强制禁止派单,极易引发骑手群体抵触^[29]。

基于此,应依托平台数字化优势,构建“两段最高里程”的分层算法处理机制,实现过劳防控与骑手自主权的平衡。具体路径为:第一阶段“安全提示+自愿接单”模式。当骑手当日跑单

里程达到第一段最高里程时，平台算法需立即触发强制性安全提示，通过 APP 弹窗、语音播报等形式告知骑手，提示其注意休息、防范交通事故与过劳风险。但该阶段并不限制骑手在接到提示通知后继续选择接单的权限，若骑手仍愿继续接单，平台应在记录其自愿选择的确认信息后继续派单。

第二阶段“软性限流 + 渐进停单”模式。当骑手当日跑单里程突破第二段最高里程时，算法应启动柔性管控措施，不直接强制停止派单或强制下线，而是通过算法推荐系统降低其当日权重，逐步减少推单数量、降低派单频率。例如，优先筛选近距离、低劳动强度的顺路订单，延长派单间隔时间，或不再推送跨区域、高难度订单。通过限流的方式渐进式地取消派单，从而在实际上达到停止派单的效果。这种渐进式限流既淡化了突然停单的强制属性，又通过技术引导有效控制过劳风险，让骑手在心理上更易接受。

长期以来，骑手劳动基准权益的保障始终困在“身份前置”的讨论框架中，围绕骑手究竟属于劳动法意义上的“劳动者”还是民事关系中的“劳务提供者”的争议不断，使得骑手权益保障问题复杂化，难以形成统一的立法模式与制度方案。从平台供应链管理视角切入可清晰发现，平台“内卷式”竞争看似是单纯的商业行为，背后实则隐藏着无数骑手在超长劳动时间与过低劳动报酬双重挤压下的高强度跑单行为，平台正是凭借廉价且无底线的运力成本，才敢通过低价补贴、恶性抢单等手段持续内卷。尽管从经济法视角出发，通过反垄断法等法律限制平台不正当竞争行为，能在一定程度上遏制内卷乱象，但平台总能通过层出不穷的新型商业模式投机规避监管，而法律对不正当竞争行为的认定又总是滞后于实践发展，难以从根本上破解困局。相比之下，从劳动法视角出发，通过明确骑手的工资、工时等核心劳动基准赋予其刚性权益，反而能直接从底层切断平台“内卷式”竞争的商业逻辑，使骑手劳动成本不再是可随意压缩的“竞争筹码”，这正是“借劳动法的水救竞争法的火”的关键价值所在。而现阶段骑手劳动基准的法律中无论是中央层面的原则性规定，还是地方出台的保障性条例，大多

难以落地见效，核心原因在于骑手“任务与时间双难量化”的劳动方式已彻底突破传统劳动模式，将计件制、计时制不加修改地套用于骑手权益保护，缺乏现实可操作性。因此，必须在法律技术层面进行创新，重新确立“跑单里程”这一适配骑手劳动特征的新型劳动单位，以计程制为基础构建特殊的工资与工时保障机制。随着骑手的劳动基准权益得到切实保障，其无需再通过超量接单、超速送单等方式堆砌收入，这不仅能有效降低交通事故发生率，还能缓解新职伤基金池的支出压力与运营负担，实现骑手权益保障、市场竞争秩序规范与社会治理效能提升的多重共赢。

参考文献：

- [1] 刘诚, 戴小红. 外卖平台“内卷式”竞争的理论溯源与突破路径[J]. 价格理论与实践, 2025(5): 46-51, 241.
- [2] 钱颜.“内卷式”竞争扰乱市场秩序需多方合力整治[N]. 中国贸易报, 2025-09-11(7).
- [3] 田思路. 技术从属性下雇主的算法权力与法律规制[J]. 法学研究, 2022, 44(6): 132-150.
- [4] 娄宇. 劳动关系从属性理论的历史演进与现实反思: 兼论“不完全劳动关系”[J]. 政治与法律, 2024(8): 2-19.
- [5] 孙晋. 数字平台的反垄断监管[J]. 中国社会科学, 2021(5): 101-127, 206-207.
- [6] 纪雯雯, 赖德胜. 从创业到就业: 新业态对劳动关系的重塑与挑战: 以网络预约出租车为例[J]. 中国劳动关系学院学报, 2016, 30(2): 23-28.
- [7] 沈建峰. 数字时代劳动法的危机与用工关系法律调整的方法革新[J]. 法制与社会发展, 2022, 28(2): 119-135.
- [8] 王天玉. 平台用工的“劳动三分法”治理模式[J]. 中国法学, 2023(2): 266-284.
- [9] 李满奎, 李富成. 新业态从业人员职业伤害保障的权利基础和制度构建[J]. 人权, 2021(6): 70-91.
- [10] 苏炜杰. 新业态就业模式下劳动权内涵拓展[J]. 福州党校学报, 2020(2): 37-41.
- [11] 沈建峰. 新就业形态不完全劳动关系的定性及法律适用[J]. 学习与探索, 2023(12): 56-66, F0002.
- [12] 金栋昌, 张玲. 平台经济下的众包劳动关系探析: 基于政治经济学的分析视角[J]. 湖南工业大学学报(社会科学版), 2025, 30(4): 23-29.
- [13] 厦门市司法局关于《厦门经济特区网约配送员劳动权益保障若干规定(草案)》征求意见及采纳情况的说明[EB/OL]. [2025-11-11]. <https://sf.xm.gov.cn/gzcy/>

- yjzj/jgfk/202506/t20250613_2938664.htm.
- [14] 焦海涛, 梅珂悦. “内卷式”竞争的反垄断法定位及其规制[J]. 财经问题研究, 2025(8): 31-44.
- [15] 殷继国. 平台滥用规则行为的反不正当竞争法规制[J]. 比较法研究, 2025(5): 125-139.
- [16] 王日易. 论反垄断法一般理论及基本制度[J]. 中国法学, 1997(2): 89-98.
- [17] 叶卫平. 数字市场反垄断法实施政策目标反思[J]. 财经法学, 2024(6): 60-76.
- [18] 李国海. 反垄断法损害赔偿制度比较研究[J]. 法商研究, 2004(6): 24-30.
- [19] 康俊, 裴美琴, 兰静怡. 平台竞争中入驻经营者权益保护的数字协同治理研究[J]. 重庆邮电大学学报(社会科学版), 2025, 37(5): 169-181.
- [20] 谢晖, 胡燕. 新就业形态劳动者“过劳”问题治理困境及对策研究[J]. 湘潭大学学报(哲学社会科学版), 2024, 48(4): 70-74.
- [21] 张明. 论全球供应链中的国家安全泛化趋势与中国因应[J]. 国际法研究, 2025(2): 130-148.
- [22] 钱俊月, 林燕玲. 在平台经济中实现体面劳动: 以中国积极参与国际劳工标准的制定为参照[J]. 中国劳动关系学院学报, 2025, 39(1): 56-72.
- [23] 范围, 肖志锋, 苗钟元. 新就业形态劳动基准制度的建构[J]. 工会理论研究(上海工会管理职业学院学报), 2025(2): 4-16.
- [24] 厦门市人民代表大会法制委员会关于《厦门经济特区网约配送员劳动权益保障若干规定(草案)》审议结果的报告: 2025年8月25日在厦门市第十六届人民代表大会常务委员会第三十一次会议上[EB/OL]. [2025-11-11]. https://www.xmrd.gov.cn/xwzx/qwfb/202508/t20250827_361864.htm.
- [25] 林盼. 计件工资制度的工具取向与价值取向: 一项比较研究[J]. 齐鲁学刊, 2018(1): 96-104.
- [26] 张凤林. 为什么计件工资并不具有普遍适用性?: 关于企业薪酬形式选择的经济学分析[J]. 南开经济研究, 2008(6): 37-55.
- [27] 梁萌. “数字泰勒主义”影响下的外卖平台“计件工资制”研究[J]. 社会, 2024, 44(3): 1-26.
- [28] 赵红梅. 平台从业者收入相关权益的法律保护[J]. 上海财经大学学报, 2021, 23(5): 123-138.
- [29] 钟念珈. 新业态工时基准制度的完善研究[J]. 山东工会论坛, 2023, 29(6): 70-81.
- [30] 中国台湾地区劳动部公告《外送员权益保障及外送平台管理法》草案[EB/OL]. [2025-12-02]. <https://www.lawbank.com.tw/news/NewsContent.aspx?nid=211315.00>.
- [31] 张欣慰. 算法时代的高温权益困境: 以外卖骑手高温津贴保障为视角[J]. 中国人力资源社会保障, 2025(8): 48-49.
- [32] 王天玉. 平台用工劳动基准的建构路径[J]. 政治与法律, 2022(8): 33-47.
- [33] 李怡然. 外卖平台“算法取中”: 制度逻辑与规范构造[J]. 上海经济研究, 2024(8): 97-114.

责任编辑: 徐海燕