

平台企业在政策环境变化中的适应与挑战

——以美团为例

黄 诺

上海工程技术大学管理学院, 上海

收稿日期: 2025年4月27日; 录用日期: 2025年5月16日; 发布日期: 2025年6月13日

摘 要

在国家强化平台用工治理、完善新就业形态劳动者社会保障制度的背景下, 平台企业面临新的政策压力与转型挑战。本文以美团为案例, 采用定性分析方法, 梳理我国平台社保政策的演变逻辑, 分析美团在社保制度调整过程中的组织响应路径, 探讨其在制度压力下的现实困境。研究发现, 美团在政策驱动下逐步探索职业伤害保障、推进稳定骑手参保计划, 初步展现出组织适应能力; 但与此同时, 其策略推进仍面临高成本负担、用工模式与制度不匹配、三方责任不清等多重障碍。本文认为, 平台企业的策略调整不仅是对政策的被动响应, 更是在政策与市场之间的动态博弈过程。为推动平台治理向更加规范、公平方向发展, 需在政策制度和企业策略层面协同推进, 形成可持续的保障机制与用工模式。

关键词

美团, 社保政策, 灵活就业, 平台经济

Adaptation and Challenges of Platform Enterprises in the Changing Policy Environment

—Taking Meituan as an Example

Nuo Huang

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: Apr. 27th, 2025; accepted: May 16th, 2025; published: Jun. 13th, 2025

Abstract

Under the background of the state strengthening the governance of platform labor and improving

the social security system for workers in new employment forms, platform enterprises face new policy pressure and transformation challenges. Taking Meituan as a case study, this paper adopts a qualitative analysis method to sort out the logic of the evolution of China's platform social security policy, analyze Meituan's organizational response path in the process of adjusting the social security system, and explore its real-life dilemma under the pressure of the system. The study finds that Meituan has gradually explored occupational injury protection and pushed forward the insurance plan for stable riders under the driving force of the policy, initially demonstrating its organizational adaptability; however, at the same time, the advancement of its strategy is still faced with multiple systemic obstacles such as the burden of high costs, mismatch between the employment model and the system, and unclear responsibilities of the three parties. This paper argues that the strategic adjustment of platform enterprises is not only a passive response to the policy, but also a dynamic gaming process between the policy and the market. In order to promote the development of platform governance in the direction of more standardization and fairness, it is necessary to synergistically promote at the level of policy system and enterprise strategy, and to form a sustainable guarantee mechanism and employment mode.

Keywords

Meituan, Social Security Policy, Flexible Employment, Platform Economy

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

近年来,平台经济在中国迅猛发展,以美团、滴滴、饿了么为代表的企业在生活服务、出行、配送等领域大大提升了社会运行效率,也催生了大量新就业形态劳动者。然而,在平台用工快速扩张的同时,也暴露出诸多劳动保障问题。平台企业通过众包、自雇等灵活方式规避传统雇佣关系,使得大量从业人员长期处于劳动权益保障缺失的状态,特别是在基本社会保障方面,参保率偏低、保障水平不足的问题日益突出。针对这一现实,国家近年来持续加强对平台用工的政策引导与规制。自2021年以来,国务院、人社部等部门陆续出台了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》¹等重要政策文件,明确要求平台企业依法承担相应社保责任,逐步建立适应新业态特点的保障制度。政策环境的持续收紧使平台企业面临合规性的挑战与经营压力,如何在保障灵活性与履行责任之间寻求平衡,成为平台企业亟需应对的问题。在这一背景下,美团作为典型的生活服务类平台企业,其社保策略的演变具有代表性。一方面,美团需要响应政策要求,在合理范围内为骑手等群体提供社会保障;另一方面,其商业模式依赖于众包机制,高社保成本可能对其经营产生重大影响。因此,研究美团在政策环境变化中所面临的挑战与策略性适应路径,既有助于理解平台企业的回应逻辑,也对政府制定更加精准可行的监管政策具有参考价值。本文将组织适应视角为基础,聚焦美团在社保政策调整背景下的策略演变过程,围绕政策变化对平台企业的影响与平台企业如何进行策略适应两个问题展开分析。通过对美团社保策略的梳理与评价,本文旨在揭示平台企业/在政策调整过程中的应对逻辑、适应路径及其局限性,进而提出有针对性的制度完善建议。

¹ 人力资源社会保障部. 关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见[EB/OL]. 中国政府官网. 2021-07-16. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm, 2025-03-15.

2. 相关回顾

随着数字技术的迅猛发展,平台经济成为一种新型经济模式,创造了大量就业机会。平台经济是指依托数字技术和互联网平台,通过撮合供需双方交易、优化资源配置、实现网络效应的经济模式[1]。它区别于传统线性产业链模式,依靠数据驱动和网络协同,促进生产、分配、消费过程的智能化和高效化。美团所处的外卖平台经济,本质上是基于算法匹配劳动力供需、优化配送效率、提升消费者体验的商业模式[2]。虽然平台经济提供了灵活就业机会,但往往未能提供稳定的劳动合同、社会保障,导致平台工人面临更高的社会风险,美团骑手的社保问题正是这一矛盾的集中体现。

就平台企业特点而言,平台是将双边网络用户群体集合在一起的产品或者服务;能够使外部生产者和消费者之间进行价值创造互动(Parke 等, 2016) [3]; 能将相互依赖的不同群体集合在一起,形成低成本高效率的点对点连接(江小涓, 2017) [4]。可见,平台本质是数字时代的新型资源配置中枢,其革命性在于通过技术杠杆撬动网络效应,重构生产组织方式与价值分配逻辑。这种变革既带来效率跃升,也引发监管新课题,其低资产模式与灵活用工方式带来了新的劳动关系挑战,如社保覆盖、劳动权益保护、市场竞争公平性等问题。为应对这些挑战,我国政府逐步加强对平台经济的监管,出台了一系列政策措施,旨在规范平台用工行为,保障劳动者权益²。在此背景下,平台企业被迫在效率优先与合规成本之间寻求平衡,其策略选择往往呈现出“技术赋能”与“制度套利”的双重面相:一方面通过算法优化与生态协同提升资源配置效率[5],比如美团智能调度系统降低配送成本,另一方面却可能利用政策滞后性规避劳动保障责任,比如众包骑手的劳动关系模糊化设计[6],这种悖论性实践深刻反映了数字经济时代生产关系调整的复杂性与阶段性特征。肖海林,薛琼(2015)通过文献梳理提出制度同构力是引致企业社会责任行为的根本原因。强制性同构力、模仿性同构力及规范性同构力使企业面临内外部压力,强化了企业与特定制度环境内参与者的有效互动,使企业获得合法性的认可和更多专用性资产,这使企业具备获取稀缺资源的能力,企业更倾向于通过交易的转型来降低交易成本[7]。陈兵(2020)建议在坚持包容审慎的大前提下,因应引入“保护性预防规制”来防治不可挽回的风险,并需特别关注竞争规制与产业促进之间的互动,以增进整体经济的高质量发展[8]。因此,在监管强度超越临界值且技术可专利性较高的市场环境中,头部平台通过合规技术专利化构建的竞争壁垒,会迫使尾部平台陷入战略困局,进而加速行业向合规能力驱动转型。

早期关于适应性的研究多集中于传统行业,平台经济尚未兴起。企业对政策的应对主要被视为外部环境分析的一部分,通常融入 PEST 模型中的“Political”因素。在这一阶段,适应被视为企业战略调整中的被动变量,尚未形成独立的研究体系。随着数字平台的兴起,学者开始关注平台企业在政策空白中的快速扩张,以及与政府间复杂的互动关系[9]。研究指出,外部环境变化激发并促使组织及其员工开展组织学习来改变他们的思维方式、解决问题方式进而克服组织惯性[10]。平台企业在成长初期靠技术和模式创新实现突破,但在缺乏明确规则的背景下,组织适应表现为规避性合规,并未形成稳定机制。随着数字经济、平台经济蓬勃发展,平台企业与政策环境的冲突日益显现,平台企业逐渐构建与政府的制度性沟通机制,组织适应不再只是法律合规,而是涉及战略转型、组织调整、利益重构等多维内容。肖红军(2020)要求企业与社会关系定位由共享价值式转向共生共益式,企业社会责任认知由单一视角界定转向理念维度、行为维度、内容维度、制度维度的四维建构,企业组织形态假设由纯粹经济组织转向具有均衡型企业使命、多重制度逻辑融合共生的共益企业,社会责任实现方式由议题嵌入模式转向社会责任根植模式与议题嵌入模式的高阶耦合[11]。Teece D.J.在 2017 年讨论了数字平台生命周期各阶段(诞生、

² 人力资源社会保障部办公厅. 新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引[EB/OL]. 中国政府官网, 2023-11-08. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202402/content_6933822.htm, 2025-03-15.

扩张、领导、自我更新)所需的动态能力,强调了平台在不同阶段的能力需求演变[12]。近年来,企业越来越注重制度应对的动态能力,包括政策预测能力、快速响应机制、跨部门治理结构等,并将其纳入企业治理体系。

本研究基于组织适应视角,将美团的社保政策调整行为视为市场主体应对外部政策环境变迁的适应性实践。既有研究指出,政策执行中的动态调试(Howlett, 2009) [13]会触发企业策略性行为:通过最小化合规阻力、对冲政策不确定性风险(Edelman, 2016) [14],企业可能在监管框架内重构竞争优势。本研究将其归纳为两类:其一为反应性调整,即企业在政策约束完全显性化后被动遵守[15];其二为前瞻性调整,即在政策窗口期通过预判监管趋势主动优化经营结构(如灵活用工模式或技术合规化) [16]。以美团为案例,本研究通过解构其策略选择背后的调整逻辑,揭示企业政策响应行为影响。

3. 政策环境变化分析

在数字技术重塑生产关系的背景下,我国政府通过基础性规范到专项配套政策供给,系统性回应平台用工的规制困境。这一进程呈现出鲜明的制度实验特征,首先是基础性规范(2021),人社部发〔2021〕56号的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》,首创“三分法”用工分类标准,并确立平台算法公开原则与职业伤害保障试点制度设计。其次专项配套政策(2022~2023),人社厅发〔2023〕6号的《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》,首次规定每日最长劳动时间,并建立工资支付预警机制,而网信办令第9号的《互联网信息服务算法推荐管理规定》,提到算法备案制度,并禁止极端绩效考核指标。

为了更好地梳理政策变化,本研究基于豪利特(Howlett)政策工具理论框架[17],设计以下表格,如表1。

Table 1. Analysis of policy instruments
表 1. 政策工具解析

政策工具	内容	公文号
强制性工具	劳动关系认定倒置举证	人社部 56 号文第 4 条
	算法源代码抽查权	网信办令第 9 号第 18 条
	失信平台联合惩戒	发改财金〔2022〕378 号
激励性工具	合规企业税收优惠	财税〔2022〕25 号
	职业伤害保障财政补贴	人社部函〔2022〕89 号
信息性工具	平台用工数据直报系统	国办发〔2023〕12 号
	劳动者权益保障评级制度	市监网监发〔2023〕5 号

强制性工具,构建规制刚性约束,作为政策工具箱的“硬核”组件,强制性工具通过法律威慑建立行为底线:第一,举证责任重构,传统劳动争议中劳动者需自证劳动关系,新规要求平台企业承担反证责任。第二,算法穿透式监管,赋予监管部门对算法模型的技术审查权。第三,信用惩戒联动,将劳动保障违规纳入企业信用记录,直接影响平台融资授信。

激励性工具,引导企业主动合规,通过利益调节机制激发市场主体内生动力。一是税收杠杆引导,对合规平台实施企业所得税加计扣除政策。二是通过企业缴费机制设计,平衡劳动者权益保护与平台经济健康发展。

信息性工具,塑造数字化治理生态,依托数据流动破解信息不对称困局。一是全量数据直报,建立

覆盖新就业形态劳动者的实时监测系统,通过 API 接口自动抓取平台用工数据。二是多维评价公示,评级结果将影响消费者选择。

强制性工具建立合规底线,激励性工具提供超越底线动力,形成“底线约束 + 向上竞争”的格局。在这种格局下,平台企业面临着自己的发展命题。

以美团为例,美团作为外卖行业的龙头企业,其社保政策调整不仅影响自身的运营模式,也在很大程度上重塑了行业竞争格局。首先美团主动适应监管,率先推行“五险一金 + 商业保险”模式,在合规性上取得先发优势。这一举措迫使竞争对手(如饿了么、达达等)加快跟进,否则将面临政策风险和社会舆论压力。然而,对中小型外卖平台而言,社保缴纳意味着成本大幅上升,而它们缺乏美团的资金和规模效应,难以承受额外的财务压力。而随着中小平台的退出,行业集中度上升,美团和饿了么等大型平台的市场份额进一步扩大。美团凭借资金优势和政策适应能力,能够承受短期内的成本上涨,并借此拉开与竞争对手的差距。

其次,促使竞争对手调整策略,提高行业社保标准。作为美团的主要竞争对手,饿了么在美团调整社保政策后,也不得不作出相应调整。2022 年,饿了么宣布为骑手提供更完善的商业保险,并试点“灵活就业社保缴纳”模式。在 2023 年,饿了么与政府部门合作,探索骑手社保的优化方案,强调“多层次社会保障体系”,避免过高的固定成本。在美团调整社保政策前,平台间主要通过降低佣金、减少骑手福利等方式进行价格战。但随着社保成本的刚性增加,各平台难以再依赖低价策略,而需要提升服务质量、优化运营效率,以获取竞争优势。这一变化减少了恶性价格战,推动行业向高质量发展转型。

再者,改变骑手劳动关系,影响骑手供给与流动。过去,平台主要依赖众包模式,即骑手自由接单,不与平台建立正式劳动关系,平台无需支付社保。而美团实施“五险一金”后,部分骑手选择成为专送骑手(签订正式合同,享受社保福利),这意味着行业内的全职化趋势增强。这一变化使得骑手流动性降低,减少了人员短缺的风险,提高了配送稳定性。但短期内,骑手收入可能受影响。由于社保缴纳增加了企业的用工成本,平台可能会通过降低每单配送费或减少补贴来平衡成本,这可能导致骑手短期内实际收入下降,引发骑手流失或不满。然而,长期来看,社保带来的稳定性和保障,可能会提升职业吸引力,使外卖骑手行业从“过渡性职业”向“长期职业”转变。

最后,倒逼政府推动新型灵活就业社保模式,美团的社保改革不仅影响行业内部竞争,也对政府的社保改革方向产生了推动作用。由于外卖骑手属于灵活就业群体,其传统的社保体系难以完全适应这一类群体的需求。因此,美团的政策调整将促使政府探索更灵活的社保方案,这一趋势将加速我国灵活就业人员社保体系的完善,不仅影响外卖行业,还可能推广至网约车、直播、电商等其他平台经济领域。

4. 美团政策社保调整过程

美团的社保政策调整并非一蹴而就,而是一个逐步适应政策环境、市场竞争和自身发展战略的动态过程。

第一阶段(2018 年以前):平台经济初期的灵活用工模式。

美团最初采用众包模式 and 外包模式,即骑手由第三方劳务公司管理,并未直接与美团建立劳动合同关系。因此,这种模式使平台规避了传统雇佣关系中的社保缴纳义务,降低了用工成本。为什么可以这么做呢,2018 年以前,政府对平台经济的监管较为宽松,尚未出台针对外卖骑手的专门社会保障政策。而监管主要集中在食品安全和配送服务质量,而非用工合规问题。因此,在这一阶段,美团的策略属于“政策规避”型,即通过外包模式减少社保责任,同时快速扩张市场份额。由于行业尚未受到严格监管,这一策略在短期内降低了企业运营成本,但长期来看,存在政策合规风险。

第二阶段(2018~2020 年):政府强化监管,平台开始探索社保方案。

2019 年，国家出台《关于促进平台经济规范健康发展的指导意见》，明确提出要加强对新业态劳动者的权益保障³。在 2019 年，美团尝试为部分骑手提供商业保险，如意外险和医疗补充保险，以降低骑手受伤后的经济风险。这一阶段，美团仍未主动承担法定社保缴费责任，而是通过商业保险替代社保，以降低成本。除外包骑手外，美团开始尝试建立专送体系，即部分长期稳定骑手与劳务公司签订劳动合同，由劳务公司代缴社保。在这一阶段，美团的策略属于“被动适应”型，即在监管加强的背景下，做出最低限度的调整，以减少合规风险。由于商业保险的覆盖范围有限，骑手仍未享受到完整的社保待遇，政府和社会的批评声音持续存在。

第三阶段(2021 年至今)：主动调整社保政策，推动行业规范化。

2021 年 7 月，人社部等七部门联合发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，明确要求平台企业为符合条件的骑手缴纳社保⁴。2021 年 9 月，国家市场监督管理总局对美团进行反垄断调查，并处以 34.42 亿元罚款，进一步促使其在合规方面做出调整⁵。2021 年底，美团宣布将为符合条件的专送骑手缴纳五险一金(由劳务公司代缴)，同时继续提供商业保险作为补充。2022 年，美团推出“骑手关怀计划”，扩大商业保险覆盖范围，并增加工伤保障措施。在 2023 年，美团与相关部门合作，探索灵活就业人员的“新型社保模式”，即在现行社保体系下，为骑手提供更灵活的社保缴纳方式(如按单计费的社保模式)。这一阶段，美团的策略属于“主动适应”型，即在监管尚未完全落地之前，主动调整社保政策，以减少未来的政策风险，并利用合规优势提升品牌形象。通过调整社保政策，美团试图在行业内树立合规标杆，同时迫使竞争对手(如饿了么)跟进，提高行业整体的劳动保障水平，如表 2。

Table 2. Logic of social security policy adjustment in Meituan

表 2. 美团社保政策调整逻辑

阶段	监管环境	美团社保政策	适应策略类型	影响
2018 年以前	监管宽松	采用外包模式，不缴纳社保	政策规避型	降低成本，但存在政策风险
2018~2020 年	监管加强	试点商业保险，部分骑手由劳务公司代缴社保	被动适应型	仅做最低限度调整，合规压力仍存
2021 年至今	监管收紧	提供五险一金 + 商业保险，探索新型社保模式	主动适应型	提前合规，占据竞争优势

美团的社保政策调整行为本质上是多重制度压力与企业战略理性交互作用的产物，其策略演化路径无法单纯归因于企业社会责任的道德自觉，而需置于“政策环境 - 行业竞争 - 组织能力”三重嵌套框架中解构。

首先从政策执行的阶段差异与响应成本出发，政策模糊期(初期)，在社保政策尚未通过立法或地方试点形成统一标准时，监管较为宽松，美团依托政策执行的缝隙效应，意思是指在政策执行过程中，由于政策的模糊性或弹性，导致政策执行者可以利用政策的缝隙进行灵活操作，采取策略性规避(如将骑手劳动关系界定为“众包合作”)，以降低直接用工成本。此时，政策执行的弱约束性使企业倾向于选择最低

³ 国务院办公厅. 关于促进平台经济规范健康发展的指导意见[EB/OL]. 2019-08-11. https://www.gov.cn/gongbao/content/2019/content_5421543.htm, 2025-03-25.

⁴ 人力资源社会保障部等七部门. 关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见[EB/OL]. 2021-07-16. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm, 2025-03-15.

⁵ 新浪新闻. 美团被罚 34.42 亿，反垄断调查详细披露其“二选一”方法论[EB/OL]. 2019-10-09. <https://finance.sina.com.cn/tech/2021-10-09/doc-iktzqtzu0406665.shtml>, 2025-03-15.

合规。到了政策强化期(后期),随着 2021 年《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》等政策出台,监管规则逐步显性化,被动适应的边际成本激增,比如法律诉讼风险、社会声誉损耗。美团转而通过“主动合规投资”(如试点骑手工伤保险、建立争议调解机制)重构用工模式,以对冲政策全面落地后的制度摩擦。接着是行业竞争格局的倒逼,在政策过渡期内,主动调整社保政策的企业可通过“合规壁垒”提高行业准入门槛(如中小平台因无力承担社保成本而退出),进而加速市场集中化。美团通过部分吸纳合规成本,将政策压力转化为“排他性竞争优势”,巩固其头部地位,并且企业为争夺政策制定中的话语权(如参与行业协会标准起草),需展现模范合规者姿态[18]。美团在社保领域的策略调适,实质是通过“监管俘获前移”影响后续政策走向,降低未来合规不确定性。最后,作为上市企业,美团需平衡短期利润与长期合规风险。其策略转向反映管理层对政策适应性投资(如设立政府事务专项团队、合规技术研发)的优先级调整,以增强组织在监管动荡期的生存能力。

美团的社保政策调整既是降低政策突变冲击,也是竞争优势引擎,通过合规差异化重塑市场格局。这种双重性印证了组织适应的核心命题:在制度转型经济体中,企业的生存逻辑并非被动服从监管,而是通过“预判-投资-标准化”的主动策略,将政策压力转化为可持续竞争优势。未来研究可进一步探讨平台经济中政策适应能力的异质性来源及其对收入分配结构的长期影响。

5. 长期挑战

随着平台经济的迅速发展,以美团为代表的互联网平台在促进灵活就业的同时,也面临劳动保障不足的挑战。美团过去依赖“众包模式”,本质上是将劳动力市场化,以降低用工管理的内部成本。然而,随着政府监管加强和社会舆论压力增加,企业被迫调整其用工模式,将部分众包骑手纳入正式雇佣体系,从而产生刚性的社保缴纳成本。美团的用工模式转型,表面上是对监管压力的被动妥协,实则暗含通过合规成本内部化重构行业竞争规则的战略意图——其本质是将社保负担从成本劣势转化为规模壁垒,利用资金与技术优势挤压中小平台生存空间,最终在政策洗牌期巩固市场支配地位。这一策略不仅符合政策适应性中“先发优势”逻辑,更揭示了平台经济中“合规竞争”对市场结构的重塑效应。

就长期发展而言,行业竞争的核心在于企业能否构建难以复制的竞争壁垒。美团的社保改革提高了行业的合规成本,使得缺乏资金和资源的小型平台难以承受长期的社保缴纳压力,从而提高了市场准入门槛。这将加速市场集中度的提升,使行业从激烈的价格战转向更为稳定的寡头竞争格局。此外,网络外部性在平台经济中发挥关键作用。消费者倾向于使用覆盖范围更广、服务更稳定的平台,而骑手也更愿意选择保障更完善的工作平台,减少因流动性带来的招聘与培训成本。而美团的社保政策调整符合政府推动灵活就业群体纳入社会保障体系的政策导向,政府将会在未来的税收优惠、社保补贴、劳动用工政策等方面优先给予支持,以鼓励平台承担社会责任。一旦美团在社保改革方面形成先发优势,其他平台将被迫跟进,行业整体可能从“低成本竞争”模式转向“高质量保障”模式。美团通过自身的调整,推动了整个行业的用工模式演变,并可能在未来成为灵活就业保障制度改革的参与者与推动者。

另一方面,美团仍面临来自制度结构与现实运营的多重困境,第一,成本压力加剧。平台企业大规模采用灵活用工模式的一个核心原因在于其对人工成本的控制优势。一旦按照政策要求为骑手缴纳五险一金,将显著增加人力资源支出。据公开分析估算,若为大多数活跃骑手全额缴纳职工社保,美团每年新增成本可能高达数十亿元⁶。这不仅对其当前的盈利模式造成压力,也将影响资本市场对其增长潜力的判断。在缺乏统一行业支持政策与财政补贴的前提下,成本压力成为制约企业进一步推行全面保障的关键因素。第二,用工模式与政策制度的结构性矛盾。目前,美团主要采用“众包+外包”相结合的用工

⁶新财富杂志. 独家详解! 骑手缴社保, 美团每年增加多少成本, 阿里京东影响多大? [EB/OL]. 新浪财经, 2025-02-21. <https://finance.sina.com.cn/wm/2025-02-21/doc-inemhauf4991703.shtml>, 2025-03-15.

模式,其中大部分骑手并非公司正式员工,而是通过第三方劳务公司签约,或作为独立接单者进行服务。这种非典型劳动关系与我国现有社会保障制度之间存在显著张力:传统社保制度以稳定雇佣关系为参保基础,而平台用工的高流动性、兼职化、去雇佣化特点,使得政策实施面临执行难、责任归属模糊等问题。即便平台愿意推进参保计划,制度设计也尚未完全适配这一新型用工形态。第三,平台、外包方与骑手三方责任界定模糊。在实践中,平台企业往往通过外包公司来规避直接用工责任,但随着政策监管趋严,政府强调“平台负主责”,责任边界日趋模糊。部分地区政策试图以“平台+劳务公司共担”的方式进行探索,但操作难度较高,责任划分标准尚未明确。此外,部分骑手自身也倾向于维持灵活接单状态,对强制性参保可能存在抵触情绪,进一步增加政策落实的不确定性。第四,行业竞争与保障责任的双重压力。在保障水平提升与市场份额争夺之间,平台企业陷入“两难困境”。一方面,政策要求企业提高骑手保障待遇;另一方面,保障成本上升可能促使企业减少骑手数量、提高劳动强度,进而引发劳动关系紧张,甚至流失部分劳动力。同时,在尚未形成统一监管标准的情况下,部分竞争对手可能采取“低保障-成本”的策略抢占市场,美团若单方面提高保障标准,也可能在短期内削弱其竞争优势。

6. 结论与建议

通过对美团社保政策调整过程的分析,揭示了平台企业履行社会责任的内在逻辑。本研究以美团为案例,聚焦国家社保政策变化背景下平台企业的组织响应过程,采用定性分析方法,梳理了政策演变逻辑、美团策略调整路径以及现实遭遇的制度困境,主要结论如下:首先,国家在平台用工治理上逐步形成了“底线约束+向上竞争”的政策格局,通过强制性与激励性工具并行推动新就业形态劳动者获得更充分的社会保障。这一政策导向不仅体现出治理理念的转变,也对平台企业提出更高合规要求。其次,作为平台经济的代表企业,美团在政策推动下逐步调整用工与保障策略,先后试点职业伤害保障、推进稳定骑手社保缴纳计划,显示出其组织适应能力和制度回应意愿。再次,尽管策略初具雏形,但现实中仍存在显著制度压力。高昂的成本、制度设计与用工模式的不匹配、三方责任边界不清,以及在保障升级过程中面临的行业竞争困境,构成了美团策略落地的主要障碍。本研究尝试揭示在政策变迁与组织调整之间,平台企业如何实现有限适应与策略调整,并指出这一过程中并非单向被动响应,而是充满博弈与权衡的主动选择。

对于未来发展,在政策层面上,一要健全新就业形态社保制度设计,建议在国家层面探索更具灵活性的社会保障缴纳机制,以适应平台经济下非标准就业的特征。二推动平台责任边界清晰化,出台操作性更强的法规,明确平台、外包公司与劳动者的责任划分,避免执行中的模糊地带,提升制度落实效率。三是鼓励地方先行先试,支持地方政府在保障模式创新、平台治理机制等方面开展试点,并总结可复制经验,逐步实现全国推广。

因此,对平台企业建议,第一,建立长期可持续的社保模式,平衡成本与劳动力稳定性。平台企业应充分考虑社保缴纳对劳动者行为的影响,探索灵活就业保障体系,以降低对企业盈利能力的冲击,同时提升骑手职业保障。第二,加强数据分析,优化劳动用工效率。通过大数据和算法优化运力分配、骑手激励机制及劳动时间调控,在降低人力成本的同时提高配送效率,确保社保政策调整后的运营效率不受显著影响。第三,提升行业话语权,积极参与政策制定。美团作为行业头部企业,具有较强的政策影响力,应主动与政府部门、学术机构及行业协会沟通,推动更加符合平台经济特征的灵活就业保障政策,避免单一“正式雇佣”模式带来的僵化风险。

本研究表明,美团的社保改革是平台经济适应监管环境变化的必然选择,其影响不仅限于企业自身,也推动了行业的用工模式变革。从长期来看,这种调整可能催生更具可持续性的平台经济发展模式,但在政策过渡期,政府与企业需共同探索合理的社保改革路径,以实现劳动保障与产业竞争力的平衡。

参考文献

- [1] 肖红军, 李平. 平台型企业社会责任的生态化治理[J]. 管理世界, 2019, 35(4): 120-144+196.
- [2] 唐窗林. 算法管理下外卖骑手的数字劳动研究[D]: [硕士学位论文]. 长沙: 中南大学, 2022.
- [3] Eisenmann, T., Parker, G.G. and Van Alstyne, M. (2006) Strategies for Two-Sided Markets. *Harvard Business Review*, **84**, 92-101.
- [4] 江小涓. 高度联通社会中的资源重组与服务业增长[J]. 经济研究, 2017, 52(3): 4-17.
- [5] 戚聿东, 肖旭. 数字经济时代的企业管理变革[J]. 管理世界, 2020, 36(6): 135-152+250.
- [6] 王文珍, 李文静. 平台经济发展对我国劳动关系的影响[J]. 中国劳动, 2017(1): 4-12.
- [7] 肖海林, 薛琼. 制度同构与交易转型——企业为什么承担社会责任的一个新的理论解释[J]. 山西大学学报(哲学社会科学版), 2015, 38(1): 92-99.
- [8] 陈兵. 因应超级平台对反垄断法规制的挑战[J]. 法学, 2020(2): 103-128.
- [9] 刘乃梁, 潘盛龙. 平台经济治理中的行政约谈: 实践源流与优化向度[J]. 电子政务, 2023(7): 110-124.
- [10] 崔淼, 周晓雪. 克服组织惯性: 数字化战略更新的实现及演进路径研究[J]. 科研管理, 2022, 43(10): 89-98.
- [11] 肖红军. 共享价值式企业社会责任范式的反思与超越[J]. 管理世界, 2020, 36(5): 87-115+133.
- [12] Teece, D.J. (2017) Dynamic Capabilities and (Digital) Platform Lifecycles. In: *Advances in Strategic Management*, Emerald Publishing Limited, 211-225. <https://doi.org/10.1108/s0742-332220170000037008>
- [13] Howlett, M. (2009) Policy Analytical Capacity: The Supply and Demand for Policy Analysis in Government. *Policy and Society*, **28**, 255-264.
- [14] Edelman, L.B. (2016) Working Law. University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226400938.001.0001>
- [15] Braithwaite, J. and Drahos, P. (2000) Global Business Regulation. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9780521780339>
- [16] Hall, P.A. (1993) Policy Paradigms, Social Learning, and the State: The Case of Economic Policymaking in Britain. *Comparative Politics*, **25**, 275-296. <https://doi.org/10.2307/422246>
- [17] 豪利特, 等. 公共政策研究: 政策循环与政策子系统[M]. 庞诗, 等, 译. 北京: 三联书店, 2006.
- [18] Edelman, L.B. (2016) Working Law. University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226400938.001.0001>