

数字经济背景下新业态 从业人员职业伤害保障的困境与优化路径

殷晓琳

兰州工商学院 法学院,甘肃 兰州 730101

摘要:数字经济的迅猛发展,催生了以平台经济为代表的新业态从业人员。由于新业态从业人员与平台企业的用工关系发生了重大变革,新业态从业人员面临着与平台企业法律关系不明晰、职业伤害保障缺失等困境。针对新业态从业人员职业伤害保障的现有模式及其具体实施效果和存在的问题,必须明确新业态从业人员的法律性质,构建专门的职业伤害保障制度体系,从职业伤害的认定、缴费主体、参保方式、待遇水平等方面实施优化措施,推动数字经济背景下新业态从业人员职业伤害保障制度的建立健全。

关键词:数字经济;新业态从业人员;劳动权益保障;职业伤害保障

中图分类号:D922.5 **文献标识码:**A **DOI:**10.12186/2025.01.007

文章编号:2096-9864(2025)01-0050-09

数字经济的迅速发展,使得数字经济背景下新业态从业人员人数激增,成为吸纳就业的主要渠道。以“58同城”为例,自实施“58智慧家政”专项以来,平台入驻从业人员由2021年的60万人上升到2022年的130万人^[1]。2021年7月,人社部等八部门联合发布了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(以下简称《指导意见》),对互联网领域的就业形态进行了分类,主要有以下三种:一是符合劳动关系的;二是个人依托平台自主开展经营活动的;三是虽不具有劳动关系但平台对从业人员进行管理的。其中,第三种即为“第三种劳动形态”(学界将其定为“不完全劳动关系”),这种类型也是本文所特指的新业态从业人员类型。该类型从业人员从业形式具有较高的自由

度与灵活性,他们可以自由选择自己的工作时间,甚至可以同时在多个平台从业。作为一种新型的用工形式,从业人员与平台用工关系尚不明确,且用工形式与传统劳动方式有较大差距,使得从业人员无法依据现行相关法律获得与劳动者相同的工伤保险待遇。

从现有研究情况来看,争议的焦点主要是新业态从业人员与平台之间的用工关系性质界定,且直接关系到从业人员职业伤害保障的模式选择^[2]。总体来看,学界对于新业态从业人员职业伤害保障并未达成共识,且目前已有研究尚缺乏对我国保护路径的系统性评价与反思。鉴于此,本文拟针对当前新业态从业人员职业伤害保障的模式与优化进行深入审视与反思,分析存在的缺陷,提出具体的优化路径,以

收稿日期:2024-03-14

基金项目:甘肃省高等学校创新基金项目(2022B-400)

作者简介:殷晓琳(1979—),女,甘肃省庆阳市人,兰州工商学院副教授,硕士,主要研究方向:劳动法。

更好地保护新业态从业人员职业权益。

一、数字经济背景下新业态从业人员用工关系的变化

在数字经济背景下,新业态从业人员用工关系发生了重大变革,为从业人员提供了更为广阔和灵活的工作方式,也给传统的用工关系模式带来了诸多挑战。

1. 用工形式灵活化,突破了单位的时间控制

用工形式灵活是新业态从业人员区别于传统劳动关系下劳动者的显著特征,实践中通常表现为从业人员可自主决定何时何地采用何种方式工作。与传统用工模式中用人单位利用工作时间对劳动者进行指挥、惩戒、管理相比,新业态从业人员的个体劳动拥有更多的自主权,可以自由决定工作时间与工作形式,并依托平台企业数字技术迅速匹配,完成订单并获取相应的劳动报酬。因此,数字经济背景下用工形式的灵活性重塑了劳动力供需关系,形成了新的劳动特征。

2. 用工过程信息化,突破了单位的场所控制

在数字经济背景下,从业人员的劳动过程脱离了工作场所,用人单位不再通过工作场所考勤打卡、劳动流程监管来实现对从业人员的管理控制新业态,从业人员的工作地点呈现出灵活性、分散化等特点,依托数字平台实现工作成果与交付,依据数字平台的工作任务与个人意愿,通过互联网实现供需双方的快速对接,工作场所流动性较强,且逐步拓展了工作场所的空间范围,一定程度上节省了交易成本,大大提升了从业人员的劳动效率。

3. 用工过程复杂化,突破了单位的组织控制

数字经济背景下,从业人员依据数字技术赋能,可以以创业者、自由职业者和兼职者多重职业身份从事劳动,且用工形式表现为劳务派遣、劳务外包、众包和一人同时承接多家平台业

务或跨平台工作等。新业态从业人员用工情况复杂,突破了传统用人单位对从业人员的组织控制,其主要特点是数字平台企业利用互联网数据支持等以个体身份对从业人员实现快速匹配,利用数字技术对工作过程进行监督和管理。与传统劳动关系相比,新业态从业人员对用工平台的组织从属性与依附性大大减弱,而经济从属性则有所增强。

二、数字经济背景下新业态从业人员职业伤害保障的困境

综上所述,数字经济背景下新业态从业人员的用工关系发生了重大变化,与传统用工关系存在显著差别。新业态从业人员职业伤害保障法律制度的建立基于现有的经济活动,目前相关权益保障缺失,无法准确定位^[3]。权益保障缺失争议的焦点主要集中在从业人员“用工关系的法律性质认定”与“如何进行职业伤害保障”两个方面,其中,用工关系法律性质的认定决定了从业人员与平台之间的关系是否可以界定为劳动关系,能否直接纳入现行工伤法律的保护中;而职业伤害保障则直接关系到从业人员发生职业伤害后获得保障的方式、程度和责任承担的主体。

1. 平台与从业人员的用工关系法律性质不明确

新业态从业人员的用工形式颠覆了传统的用工形式,在较为复杂的用工关系中,明确平台企业与从业人员之间的用工关系法律性质是核心问题,直接关系到从业人员可否直接参加普通劳动者的工伤保险。依据我国现行《工伤保险条例》的相关规定,只有劳动者与用人单位之间确立了劳动关系后方可参加工伤保险。因此,在现行制度框架下,明确从业人员与平台用工关系的法律性质至关重要。

《指导意见》中将新业态从业人员定义为

“不完全劳动关系”的就业群体,但《指导意见》的规定多为原则性的,且未明确界定其范围与法律性质,导致在地方制定规则中出现了“不完全劳动关系”概念和范围界定不统一的现象。比如,广东省将新业态从业人员的范围界定为“符合确立劳动关系情形的就业人员”“新型用工关系”的灵活就业人员和与新业态企业形成平等民事关系的就业人员;江苏省和河南省则未对新业态从业人员进行具体分类,主要突出其“依托互联网平台实现就业”的特征;上海市则将“不完全劳动关系”定义为“不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理,劳动者劳动过程要遵守平台企业确定的算法规则等”,重点强调了对从业人员用工过程进行算法管理。

随着这些概念和范围的提出,学界针对“不完全劳动关系”的法律属性问题也展开了深入探讨。目前学界主要持有两种观点:第一种观点主张“二分法”,提出平台从业人员大多已具备普通劳动者的人格从属性和经济从属性,应该由现行劳动法对其进行保护,同时提出只要具备经济从属性的从业人员就应该纳入现行劳动法的保护框架之下,并提出不存在中间类型,但可以在劳动法的保护框架下针对不同的群体给予不同的保护^[4];第二种观点主张“三分法”,提出只要在劳动“三分法”的框架之下,既有调整劳动关系的劳动法,也有调整新业态从业人员的类雇员法^[5]。无论是“二分法”还是“三分法”,其争议的焦点仍然是如何界定“不完全劳动关系”划分的标准和方法。

近年来,司法机关也积极关注并处理了涉及新业态从业人员与平台之间用工争议案件,同时相关法院也发布了具有指导意义的典型案例和司法文件。从目前司法机关的裁判案件来看,只有极少数的案件认定平台企业与从业人员之间有劳动关系,且司法机关对于典型案例

的判决依据人格、经济和组织从属性等多重标准进行判定。2022年,最高人民法院发布的《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》提出,要根据多重因素合理认定新就业形态用工关系,该文件的内容在实践中具有较大参考价值,但由于该文件并非正式的司法解释,且并不是专门针对新业态从业人员的专门性文件,没有得到应有的重视。同时,我国是成文法国家,典型案例和司法文件在实践中缺乏足够的强制性和影响力,难以成为统一裁判规范。

2. 从业人员职业伤害风险较高且风险保障缺失

从我国裁判文书网的具体案例可以看到,新业态从业人员的职业伤害问题已经占据了较大比重,职业伤害风险发生的频率较高。如前所述,新业态的用工形式与传统用工形式发生了较大变化,如工作场所不固定、工作时间与形式较为灵活、缺乏唯一雇主或存在多个雇主的情况等。如此灵活的用工形式,给我国现行的社会保障制度特别是工伤保险制度带来了较大冲击。首先,从业人员工作地点不固定与工作时间和环境均不具有确定性,导致其面临的职业伤害风险愈加复杂,不仅可能遭遇交通事故、恶劣天气、噪声、摔倒、工作场所暴力等传统职业伤害,还可能遭遇由于新业态用工形式所带来的过度疲劳、心理压力、精神紧张等其他新型职业伤害。其次,平台企业利用精细化的算法技术对从业人员的劳动行为和劳动过程进行监管,利用算法技术考核从业人员的工作业绩。为了达到考核标准,从业人员往往进行高强度工作,导致其发生职业伤害事故的概率更高。再次,由于数字平台就业准入门槛低,多数从业人员年纪轻学历低,同时未完全接受平台对其进行的职业安全教育,这使得他们遭受职业伤害的风险增加。

依据我国现行《社会保险法》《工伤保险条

例》的相关规定,只有与用人单位建立劳动关系的劳动者才能依法参加工伤保险,劳动者本人无需承担缴费义务,全部由用人单位承担。现行法律中的强制参保义务,特别强调要与劳动关系捆绑,即只有确定用人单位与从业人员之间构成劳动关系时,才可以享有工伤保险待遇。新业态从业人员在现行法律保护框架下职业伤害风险保障缺失,主要基于以下几种原因:首先,数字平台从业人员与平台之间的用工关系性质不明晰,不能完全界定为劳动关系,从而导致从业人员无法依照现行相关法律参加工伤保险;其次,鉴于从业人员可能同时拥有多个雇主或者无明确雇主的情况,因此,也无法确定依靠某个雇主缴纳工伤保险;再次,我国现行工伤保险制度中认定工伤的标准为“三工”原则(工作地点、工作时间、工作原因),由于新业态从业人员工作时间和地点具有灵活性,无法满足“工作时间”与“工作地点”要件确认,故难以满足工伤认定的条件;最后,若将新业态从业人员依照灵活就业人员进行职业伤害保障,不难发现,现行的《社会保险法》存在不足。目前该法虽然对于灵活就业人员参加养老和医疗保险的方式作出了规定,但未对职业伤害保障作出相关规定。

三、数字经济背景下从业人员职业伤害保障现有模式分析

鉴于数字经济背景下新业态从业人员职业伤害保障面临的困境,2019年8月发布的《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》、2020年2月发布的《中共中央国务院关于抓好“三农”领域重点工作确保如期实现全面小康的意见》和2021年人社部等八部门发布的《指导意见》均提出要“开展新业态从业人员职业伤害保障试点”^[6]。由此,部分地区率先启动了新业态从业人员职业伤害保障试点

工作。综观我国各地区职业伤害保障实践探索模式,现阶段主要有工伤保险模式、职业伤害险模式和商业保险模式三种。对以上三种模式的实施情况进行分析,可为构建我国新业态从业人员职业伤害保障制度体系奠定理论基础。

1. 工伤保险模式

该模式的实施关键在于直接将新业态从业人员用工性质全部认定为具有劳动关系,从业人员可以依据现行《社会保险法》《工伤保险条例》直接参加工伤保险。主张该模式的学者认为,数字经济模式下平台对从业人员的控制力比传统劳动关系下的控制力更强,数字平台时刻都在给从业人员下达指令、指挥工作……他们受到比传统劳动关系下劳动者更为严格的约束与控制,因此,与传统劳动关系相比,数字平台企业对从业人员的控制没有减弱而是加强了^[7]。用传统劳动关系的从属性去判定双方之间具有劳动关系并不过时,应在坚持现行劳动立法对于劳动关系认定的标准的同时,针对新业态从业人员适当调整相关内容^[8]。

(1) 工伤保险模式的具体实践

从各试点地区的情况来看,目前主要有强制与自愿参加工伤保险两种方式。采用强制方式的主要有江苏省南通市、山东省潍坊市和四川省成都市。南通市在相关文件中强制要求所有灵活就业人员必须参加工伤保险,且要与养老、医疗保险同时缴纳。但由于文件规定的保险费率较低,仅为0.5%,且政府长期处于“收不抵支”的局面,故该文件已废止。潍坊市采取与南通市基本一致的做法,虽然将工伤保险费率上调为1%,但由于潍坊市为地级市,该文件的法律效力未得到有效认可。成都市于2019年发布《关于促进新经济从业人员参加社会保险的试行实施意见》,该文件只是要求非全日制从业人员参加工伤保险,但未明确规定具体的实施方案。与此相反,浙江省和广东省

是采用自愿参加工伤保险的方式,浙江省规定从业人员可以自愿选择参加工伤保险或者商业保险;广东省则规定,平台可自愿为未建立劳动关系的新业态从业人员购买工伤保险。由此可以看出,广东省和浙江省对于新业态从业人员的职业伤害保险制度持有包容审慎的态度。

(2) 工伤保险模式的问题分析

实践中将新业态从业人员全部认定为劳动关系存在较多问题。首先,从现行法律制度的角度来看,如将平台与从业人员之间的关系全部认定为具有劳动关系,从业人员就应受到现行《劳动法》《劳动合同法》的保护,这两部法律中相关劳动基准制度也应对其适用,如工作时间、劳动合同解除、经济补偿金和其他劳动基准制度,这与数字经济背景下从业人员的用工特点完全不相符,实践中也不具有可操作性。其次,从平台责任来看,若将其纳入劳动关系的保护范畴,平台企业会面临很大的用工成本,同时也会阻碍平台经济的健康发展,若要求平台企业遵守《劳动法》《劳动合同法》中的工作时间、最低工资、经济补偿金等相关规定,同时承担相应的社会保险责任,作为大多为小微企业的平台企业,恐怕无力负担。再次,从现实需求来看,数字经济背景下新业态从业人员的用工形态具有灵活性,工作的时间和空间都不受严格限制,部分从业人员利用业余时间兼职工作,缓解了家庭经济负担,使得劳动关系背景下相关法律制度不具有可操作性。比如,8小时工作制、提前30日提出辞职等制度,对于流动频繁、工作时间不固定的新业态从业人员来说不具有现实操作性;再比如,经济补偿金制度,是用人单位对员工提出合同解除时适用的,而作为平台企业原本就业门槛低、需求量大,若非出现重大过错,平台基本不会适用该制度。

因此,若要拓宽劳动关系的认定条件和标准,将新业态从业人员直接纳入劳动关系的保护

范畴,适用现行工伤保险制度,在实践中不具有可操作性。同时,若让新业态从业人员全部以劳动者身份参加工伤保险,会加重政府的负担。

2. 商业保险模式

(1) 商业保险模式的具体实践

商业保险是目前很多尚未进行职业伤害试点的地区所共同采用的模式,其贯穿着两条主线:一条主线是从平台企业与从业人员的角度出发,由平台企业与保险公司协商确定合理的价格,由从业人员自行购买。比如,根据美团公司与保险公司事先协商确定的价格,由平台强制骑手按日购买商业保险,从每日接单的第一单中扣除3元意外伤害保险费;而货拉拉平台则是与平安保险公司协商确定价格后,由从业人员自愿支付30元保险费,就可以享受10万元的意外伤害保障、5万元的货物损毁保障和1万元的意外伤害医疗保障。另一条主线是从政府与平台从业人员的角度出发,明确从业人员与平台之间是否存在劳动关系,若确定为劳动关系,应按照工伤保险的相关规定进行处理;若未确定为劳动关系,从业人员则需要通过民事赔偿程序来获得人身损害赔偿。例如湖北省武汉市和宜昌市、广东省深圳市等人社局就利用这种做法。此外,以上地区均希望今后国家在制定相关法规时,实现参加工伤保险与劳动关系相分离,以利于解决该行业最为急迫的从业人员职业伤害保障问题。

(2) 商业保险模式的问题分析

商业保险模式虽然在一定程度上解决了从业人员职业伤害保障缺失的问题,但在实际操作中也面临着一些困境。首先,商业保险的缴费义务均由从业人员自行承担,无形之下,将缴费的责任强加给了从业人员。其次,商业意外保险的优点是可以满足不同平台企业的个性化需要,但是商业意外保险保障范围窄、缴费率高且保障程度低,同时理赔难度大,平台企业不实缴

费等问题,特别是不能提供长期保障,与工伤保险的作用相差甚远。以平台为从业人员购买商业保险为例,平台每天要求从业人员支付3元的商业保险费用,以从业人员月收入4000~8000元粗略估算,其保费率远高于职工工伤保险费率。同时,商业保险公司均会对赔付金额设定最高限制。而从具体赔付情况来看,商业保险的赔付金额远低于工伤保险,且商业保险主要提供一次性的支付待遇,以意外伤残、死亡等一次性医疗支付待遇为主,对于从业人员因工致残期间的停工停薪和康复费用则无任何赔付。再次,不是所有平台都会选择商业保险,且选择不同的保险公司,保险产品也会有所差异,如此便会出现从业人员缴费相同却保障程度不同的情况。最后,商业保险理赔时间长且程序复杂,尤其不能进行先行赔偿,需满足严格的理赔条件和程序并提供充分有利的证据才能获得赔偿,实践中对于从业人员紧急的救助需求显得捉襟见肘。

3. 职业伤害保险模式

该模式是将劳动关系的认定与从业人员的社会保险脱钩,即不再以劳动关系作为认定其参加工伤保险的前提。采用该模式的地区均认为,无论从业人员采用何种方式就业,均应为其提供必要的职业伤害保险^[9]。

(1) 职业伤害保险模式的具体实践

根据全国试点的情况,目前江苏省太仓市和苏州市、江西省九江市等城市开展了职业伤害保险试点,但在具体制度安排上有所不同。其一,从参保主体来看,九江市、苏州市吴江区和太仓市均已全部将灵活就业人员纳入了职业伤害保险的保障范围,但只有太仓市明确规定参保人员限于本市户籍。其二,从参保方式来看,太仓市要求灵活就业人员职业伤害保险必须与养老保险、医疗保险捆绑;苏州市吴江区鼓励灵活就业人员自愿购买职业伤害保险,并由政府给予适当补贴。其三,从保障程度来看,

太仓市规定从业人员个人不缴费,并将职业伤害保险纳入社会保险的补贴范围内,社保基金不足以支付时,由市财政承担;苏州市吴江区和九江市则规定从业人员每人每年交纳职业伤害保险费180元^[10]。

(2) 职业伤害保障模式的问题分析

如果将所有为了获得报酬而提供劳务行为的主体都扩大到可以参加职业伤害保险的范围,即职业伤害保险无需再进行审查,这在现行法律制度的框架下是无法执行的。从具体实施的情况来看,该模式在实践中还存在以下几方面问题。

其一,如将新业态从业人员的具体用工性质不做明确具体划分,统一划入职业风险保险的范围,直接与工伤保险进行对接,虽然在一定程度上实现了数字经济背景下从业人员职业伤害保险的全覆盖,从而可最为快捷和便利地利用现有社会资源为其提供职业伤害保障。但由于没有对新业态从业人员的用工性质进行明晰分析,同时由于灵活就业人员与新业态从业人员的概念和范围不明晰,使得适用职业伤害保险的边界不明晰,国家负担职业伤害保险的程度也难以具体估算。

其二,职业伤害保险责任主体不明确。根据《工伤保险条例》第三十三条和第三十六条的相关规定,用人单位需要支付职工因工致残被鉴定为五、六级的伤残津贴,即用人单位除承担工伤保险缴费责任外,还需承担伤残津贴与停工期间的工资等相关费用。新业态从业人员工作形式灵活,往往与多个平台之间建立用工关系。如果从业人员短时间内和某个平台或多个平台发生关系,就会产生责任不明的现象。以甲为例,如果甲在“美团”平台接单后顺道又接了“饿了么”平台的单,在接第一单时已发生了事故,但其同时开启了多个平台,就会出现权责不明确的现象,无法确定具体的责任主体。

再以乙为例,乙作为代驾司机将客户送达返回途中,同时开启多个代驾平台接单,在此过程中如发生交通事故,应由哪家代驾平台来承担工伤保险责任也不明确。

其三,从具体实施的情况来看,目前试点的“单工伤”保险,由于自身结构不完整且没有上位法作为相关依据等问题,其难以做到强制参保。以浙江省为例,其在2019年以浙江省人社厅名义下发了《关于优化新业态劳动用工服务的指导意见》,该意见由于没有《社会保险法》《工伤保险条例》对地方人社主管部门的立法授权,即使是省级政府也无权限,导致其试点的合法性不足,只能将职业伤害保险作为任意险种选择适用。这就等同于平台为从业人员办理了商业保险后又增加了补充险种。两种险种的差异在于,商业保险平台无需缴费,而职业伤害保险平台则必须进行缴费。在平台充分核算用工成本后,必然不会主动选择职业伤害保险,使得实践中职业伤害保险对于从业人员一定是“最好”的保障而不是“必需”的保障,使得职业伤害保险未达到预期效果。

四、数字经济背景下新业态从业人员职业伤害保障制度的构建路径

基于以上三种模式的分析,要构建数字经济背景下新业态从业人员的职业伤害保险体系,应当打破传统的保障模式,结合新业态从业人员用工关系的特殊性,厘清不完全劳动关系的法律性质,明确新业态从业人员的保障模式,为新业态从业人员职业伤害保障制定具体可行的保障措施。

1. 明确“不完全劳动关系”的划分标准与法律性质

《指导意见》提出“不完全劳动关系”,且要明确双方的权利义务关系。由此可以看出,政府积极倡导和支持“第三种劳动形态”,但是对

于该种形态下平台与从业人员的用工法律性质和对现行法律框架之下劳动关系与劳务关系的划界不明晰,导致在实践中引发了较多争议。因此,在实践中可以以从属性理论为基础,依据司法判例中典型案例来界定不完全劳动关系的法律性质^[11]。同时借鉴德国的做法,将具有经济从属性像劳动者一样需要保护的人界定为“类雇员”^[12],且主张“类雇员”与平台之间的关系仍是承揽关系,但与民法保护下的普通劳务提供者相比,其又具有特殊性。借鉴这一理论,可以将从业人员按类型划分为兼具人格与经济从属性的和无人格从属性、只具有经济从属性的,后者则为政府所提出的“不完全劳动关系”即“第三种劳动形态”,因现行法律对其缺乏专门的制度保障,故应将其归属于民法调整,依据“民法做加法”的思路,逐步构建独立于现行劳动法的制度保障框架之外的民事法律体系。

2. 构建专门的职业伤害保障制度

新业态从业人员职业伤害风险较高,如前所述,若采用商业保险模式,其营利性决定要充分考虑到成本收益,故赔付额度有限,不能提供长期保障。参加现行工伤保险制度的前提是具有劳动关系,而“不完全劳动关系”并非劳动关系。虽然有学者主张扩大工伤保险的适用范围,将劳动关系的认定与参加工伤保险制度相分离,从而更贴近我国社会保险法的立法目的。然而新业态从业人员在用工特点等方面与传统劳动者有本质差别,且与平台企业的人格从属性低,故平台无法对其进行全面的用工管理,对于职业伤害的预防能力也与劳动法上的用人单位相去甚远。因此,要在明确“不完全劳动关系”的适用范围及其法律性质的理论基础之上,构建新业态从业人员专门的职业伤害保障制度体系,并与现行法律框架下的工伤保险制度脱离,以确保二者可以并行但不存在隶属关系。

3. 职业伤害保障制度构建的具体路径

(1) 职业伤害行为的认定

在认定新业态从业人员职业伤害时,由于其工作地点分散、工作时间碎片化、工作形式灵活化,故在认定“三工因素”时应适当弱化工作时间和地点的因素^[13]。如将从业人员只要“开启接单”就认定为“工作原因”,实践中可能会出现保持接单状态但实际并未参与平台活动的现象,无形中会放大“三工因素”的入口,扩大职业伤害保障的范围,增加政府的财政负担,导致该制度实施的稳定性和持续性无法获得保障。对于从业人员职业伤害行为的认定,要体现行为与风险结果之间的因果性。行为是指从业人员在平台企业获得订单、履行订单到订单实际完成的整个过程,一个订单对应着一个行为。需要强调的是,从业人员在等待工作的时间里,即便已上线保持接单状态,如果没有实际的工作任务在执行,这种情况也不能被认定为职业伤害。因此,在评估从业人员是否遭受职业伤害时,应谨慎分析各种因素,以确保认定结果的公正性。此外,由于新业态从业人员工作地点分散、工作时间碎片化,从业人员发生职业伤害时调查取证难度大,故应当由从业人员承担主要的举证责任。

(2) 明确职业伤害保障的参保方式与缴费主体

首先,应当采取强制参保的方式,从试点情况来看,大多数从业人员缺乏自主参保的意愿,实践中会降低参保行为,也无法保障从业人员获得有效保障。其次,平台企业基于大数据对劳动过程进行精准监控,对劳动行为通过奖惩措施进行管理,因此其有义务承担缴费责任。同时,为了考虑平台的用工成本,可以不按照现行《工伤保险条例》中只由用人单位来承担工伤保险的缴费责任。基于权利与义务相统一的原则,新业态从业人员和平台企业都要承担一

定比例的缴费责任。具体比例可以依据新业态的实际情况进行评估和调整,同时兼顾平台企业和从业人员的相关利益。因此,应采用强制参保方式,依据从业人员的实时变动情况,随时调整参加保险的从业人员,并针对不同行业不同时段的风险设定差异化灵活性的保险费率,从而减轻平台企业的缴费负担。

(3) 健全职业伤害保障的待遇水平

建立新业态从业人员职业伤害保障制度,应明确双方的权利和义务。在职业伤害保障制度探索起步阶段,为了减轻政府的压力,筹资的水平要与保障程度相适应,可将保障的重心放在从业人员急需的医疗费用等方面;待后期制度探索成功后,再逐步提升保障的水平,从一次性保障逐步过渡到与长期保障相结合的保障方式。只有长期保障才能对新业态从业人员因伤致残、死亡从而导致的个人和家庭的较大经济压力有所缓解。由于现行《工伤保险条例》中待遇水平较高,故不适应新业态从业人员。在遭受职业伤害的从业人员死亡时,给予其家庭成员适当的经济补偿,标准不能过高和过于理想以确保该制度的顺利实施,可以考虑参照九江市、苏州市吴江区等地的做法,设定固定的金额,根据各地的经济状况在此基础上适当调整待遇标准。

(4) 建立统一的互联网职业伤害保障系统

应当明确职业伤害保险的代缴主体应该是平台企业,与传统劳动关系相比,新业态从业人员工作形式较为灵活,且从业人员往往在多个平台兼职。若由从业人员自行缴费,会增加缴费机构的工作负担,也会降低职业伤害保障的参保率。鉴于此,可以利用互联网的优势,建立统一的互联网职业伤害保障系统,实现多方主体的数据共享。职业伤害保险的经办机构将平台企业引入数据支持通道,为方便缴纳职业伤害保险费用,运用大数据的算法技术,获取从业人员相关订单和报酬信息。同时,为避免平台

之间重复缴费的现象发生,可以对缴费的方式进行创新,利用大数据的算法技术,将新业态从业人员职业伤害保险费用采用按单缴费的方式,从每单中进行平摊扣缴。

(5) 强化政府的主导责任

为保障该制度的顺利实施,首先,政府应完善相应的法律法规,以弥补现有制度的短板;应在明确“不完全劳动关系”的划分标准与法律性质后,构建专门的职业伤害保障制度;应加强平台企业的用工规范和责任,完善劳动争议的纠纷处理机制。其次,政府应给予必要政策指导和支持,为了减轻平台企业的负担,可以给予适当的税收优惠与工会经费减免,以此激发市场活力,促进新业态的健康发展。再次,政府应给予适当的财政支持和补贴,设立专项资金,为生活困难的从业人员提供适当的职业伤害保障补贴,在职业伤害保障收支不平衡时,尽到兜底保护的责任,确保该制度的稳定性和可持续性^[14]。

五、结语

数字经济的发展推动了新就业形态的出现,新就业形态在促进就业、保障民生、发展经济等方面起到了重要作用。然而,新业态从业人员与平台用工关系认定标准不明晰、法律性质不明确,导致从业人员职业伤害保障制度缺失。因此,应明确新业态用工关系的认定标准与法律性质,构建专门的职业伤害保障制度,从职业伤害的行为认定、参保方式、缴费主体等各方面提出具体的实施路径,有助于缓解从业人员与平台企业之间的用工矛盾,维护从业人员合法权益,规范平台的用工行为,从而促进新业态经济的持续健康发展。

参考文献:

- [1] 国家信息中心. 中国共享经济发展报告(2023)[EB/OL]. (2023-02-23)[2023-10-03].

http://www.caict.ac.cn/kxyj/qwfb/bps/202304/t20230427_419051.htm.

- [2] 关博. 加快完善适应新就业形态的用工和社保制度[J]. 宏观经济管理, 2019(6): 30-35.
- [3] 赵鹏. 平台、信息和个体: 共享经济的特征及其法律意涵[J]. 环球法律评论, 2018, 40(4): 69-86.
- [4] 常凯. 平台企业用工关系的性质特点及其法律规制[J]. 中国法律评论, 2021(4): 31-42.
- [5] 娄宇. “不完全劳动关系”劳动者的基本权益保障思考[N]. 工人日报, 2023-12-04(07).
- [6] 汪发洋. 平台灵活就业人员职业伤害保障制度的构建[J]. 安徽农业大学学报(社会科学版), 2021, 30(5): 112-118.
- [7] 谢增毅. 互联网平台用工劳动关系认定[J]. 中外法学, 2018, 30(6): 1546-1569.
- [8] 范围. 互联网平台从业人员的权利保障困境及其司法裁判分析[J]. 中国人力资源开发, 2019, 36(12): 134-143.
- [9] 乔庆梅. 非正规就业者工伤保险应突破劳动关系的限制[J]. 劳动保护, 2020(3): 54-55.
- [10] 孙志萍. 互联网平台就业者职业伤害保障问题研究[J]. 兰州学刊, 2021(9): 83-102.
- [11] 娄宇. 新就业形态职业伤害保障制度的法理障碍及纾解: 从“不完全劳动关系”教义学出发[J]. 中外法学, 2024, 36(3): 669-689.
- [12] 王天玉. 从身份险到行为险: 新业态从业人员职业伤害保障研究[J]. 保险研究, 2022(6): 115-127.
- [13] 苏炜杰. 我国新业态从业人员职业伤害保险制度: 模式选择与构建思路[J]. 中国人力资源开发, 2021, 38(3): 74-90, 84.
- [14] 郭毅玲. 新业态从业者职业伤害保障制度构建的路径探讨[J]. 北京市工会干部学院学报, 2023, 38(2): 50-56.

[责任编辑: 侯圣伟 吴永辉]



引用格式: 殷晓琳. 数字经济背景下新业态从业人员职业伤害保障的困境与优化路径[J]. 郑州轻工业大学学报(社会科学版), 2025, 26(1): 50-58.