

平台灵活就业人员单险种工伤保险试点方案研究

泽仁曲措

西南民族大学法学院, 四川 成都

收稿日期: 2025年4月18日; 录用日期: 2025年5月17日; 发布日期: 2025年5月29日

摘要

平台灵活就业作为数字经济催生的新型劳动模式, 受限于传统制度与新业态的适配性不足, 从业者的基本劳动权益尤其是工伤保障长期处于缺位状态, 特别是作为基础性保障的工伤保障制度。尽管《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》等政策已积极呼吁各地寻求解决路径。但目前各地实施的试点方案差异较大, 进一步研究和讨论平台灵活就业人员单险种工伤保险机制具有积极的理论和现实意义。论文通过对平台灵活就业人员工伤保护的必要性、单险种工伤保险机制的积极作用等方面的理论分析, 并结合试点地区的实践分析, 灵活就业人员通过单险种参加工伤保险的方案。本文通过解构单险种工伤保险的试点经验发现, 该机制虽能部分扩大覆盖范围, 但仍面临与现有《工伤保险条例》和《劳动法》相背离; 工伤保险欺诈和合同法律风险; 工伤认定标准难操作; 覆盖率相对较低等挑战。最后, 结合实践提出了建立专门的平台灵活就业人员工伤保障制度、优化工伤认定机制, 以及构建平台灵活就业人员职业伤害保障共享信息系统, 以此探讨单险种工伤保险新模式的可能。

关键词

单险种工伤保险, 平台灵活就业人员, 工伤权益保障

Research on Pilot Scheme of Single-Type Work Injury Insurance for Platform-Based Flexible Employment Personnel

Renqucuo Ze

Law School of Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: Apr. 18th, 2025; accepted: May 17th, 2025; published: May 29th, 2025

Abstract

Platform-based flexible employment, as a new labor model spurred by the digital economy, has been constrained by the inadequacy of traditional systems to adapt to new business forms. Consequently, the basic labor rights of practitioners, especially work injury protection, have long been neglected. Although policies such as the “Guiding Opinions on Safeguarding the Labor Rights and Interests of New Employment Form Workers” have actively called for local solutions, the pilot schemes implemented in various regions differ significantly. Further research and discussion on the single-type work injury insurance mechanism for platform-based flexible employment personnel hold significant theoretical and practical importance. Through theoretical analysis of the necessity of work injury protection and the positive role of single-type work injury insurance, as well as practical analysis from pilot regions, the paper explores the scheme for flexible employment personnel to participate in work injury insurance through a single type. The study finds that while this mechanism partially expands coverage, it still faces challenges such as conflicts with existing “Work Injury Insurance Regulations” and “Labor Law”, work injury insurance fraud and contract legal risks, difficulty in implementing work injury identification standards, and relatively low coverage rates. Finally, the paper proposes establishing a dedicated work injury insurance system for platform-based flexible employment personnel, optimizing work injury identification mechanisms, and building a shared information system for occupational injury protection for platform-based flexible employment personnel to explore new models of single-type work injury insurance.

Keywords

Single-Type Work Injury Insurance, Platform-Based Flexible Employment Personnel, Work Injury Rights Protection

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. 平台灵活就业人员工伤保障的制度困境

1.1. 概念界定

2019年8月8日,《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》正式颁布,明确提出“抓紧研究完善平台企业用工和灵活就业等从业人员社保政策,开展职业伤害保障试点”¹,标志着我国灵活就业人员职业伤害保障制度建设进入实质性探索阶段。在试点实践中,各地方政府突破传统劳动关系限制,创新性地将灵活就业群体纳入工伤保险体系。以浙江省为例,2019年11月出台的《关于优化新业态劳动用工服务的指导意见》第8条明确规定:“新业态从业人员可依法先行参加工伤保险。对于依托平台经营的企业,平台应主动履行用工主体责任,完善用工管理体系。其中,承担主体责任的平台企业可为新业态从业人员办理工伤保险单险种参保,缴费基数参照全省上年度职工月平均工资标准,并由平台企业承担相应的工伤保险责任”²。这项突破性的政策设计,因其允许单独参加工伤保险的特性,在实践中形成了颇具特色的“单工伤保险”模式。

单险种工伤保险与传统工伤保险的显著区别,在于是否需要“存在劳动关系”作为参保的前置条件,

¹ 《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》。

² 《关于优化新业态劳动用工服务的指导意见》。

以及此种类型的参保是非强制性的。单险种工伤保险作为一种创新性的保障机制，主要是为不符合传统劳动关系认定的特定从业者设立的工伤保障制度。它旨在为灵活就业人员构筑最基本的安全网，在切实维护劳动者合法权益的同时，合理分散用人单位的用工风险。这一制度采用自愿参保的灵活方式，由用工主体根据实际情况自主决定是否参保。

1.2. 单险种工伤保险基本框架

我国现行的单险种工伤保险可以分为单轨制和双轨制两种机制^[1]。从整体上看，两者的思路和内容大致相同，两者都强调将工伤保险从社会保险。

单轨制：目前率先探索实施单轨制的主要以广东省为代表。2020年7月，广东省人力资源和社会保障厅联合财政厅印发《广东省灵活就业人员服务管理办法(试行)》(有效期至2022年8月31日)，将灵活就业人员分为四类：个体经营者、非全日制从业人员、新就业形态人员以及其他法定灵活就业人员。其中，新就业形态人员被明确界定为依托电商、网约车、外卖、快递等新业态平台就业，但未与平台企业建立劳动关系的从业人员³。该方法同时规定，对于单位用工但未建立劳动关系的灵活就业者，用人单位可为其缴纳工伤保险费，使其参照工伤保险制度享受相应待遇⁴。此外，《关于单位从业的超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法(试行)》(以下简称《办法》(试行))进一步明确：平台企业可自愿为未建立劳动关系的网约车司机、外卖骑手、快递员等新业态从业人员单独参加工伤保险并缴纳保费⁵。广东省的政策展现出鲜明的灵活性——用人单位可根据自身情况，自主决定是否为平台灵活就业者参保工伤保险，依据的是自愿性原则，而非强制性要求。关于工伤认定，《办法(试行)》规定，已参保工伤保险的人员无需再提供劳动关系证明，但是参保单险种工伤保险的需在工伤认定文书中载明其参保单位和单险种工伤保险的标识。这样的做法有利于加强《工伤保险条例》等相关法律法规的可操作性。单轨制的单险种工伤机制，将是否为非劳动关系的平台灵活就业人员参保工伤保险的选择权交给用人单位，采取非强制性的原则，且此类人员只有通过单位为其缴纳工伤保险才可享受工伤权益，同时也只有政府和企业缴纳的基金库作为保障。

双轨制：双轨制的单险种工伤保险以浙江省为代表。根据2019年《优化新业态劳动用工服务的指导意见》及2023年5月出台的《用人单位招用不符合确立劳动关系情形的特定人员参加工伤保险办法(试行)》(以下简称《办法》)，该省率先建立了颇具特色的“双轨制工伤保险模式”。该制度规定，符合条件的平台企业可基于属地管理和自愿参保原则，为灵活就业人员单独办理工伤保险参保手续，并依法承担相应的工伤保险责任。然而，现行工伤认定机制仍存在一定障碍。《办法》要求申请人除常规材料外，还需提交履行平台任务的证明文件，这一规定虽未强制要求劳动关系证明，但仍然设置了较高举证门槛，客观上增加了灵活就业者的维权难度⁶。针对多重参保引发的责任认定难题，双轨制模式也是采取默认的态度。《办法》创新性地采用“首接单”判定原则：执行单项任务时，由派单单位承担全责；同时履行多平台任务情形下，则按照初始接单平台划分责任。对存在多重参保的就业人员的工伤进行认定，当受伤时正在执行单个任务时，理所应当由派单任务的用人单位承担工伤保险责任。但当受伤时正在执行多个工作任务时。如张某在同时执行饿了么和美团派单任务时，出现交通事故，而两个平台企业均为其投保单险种工伤保险，此时应当以接单时间为准，确定承担工伤责任的用人单位。办法还明确以单独条文的形式特别强调，单险种工伤保险参保记录不作为劳动关系认定的依据，申请人仍需另行举证。相较于单轨制，浙江模式的显著特色在于允许企业通过“工伤保险 + 商业保险”的双重保障机制实现风险分散，

³ 《广东省灵活就业人员服务管理办法(试行)》。

⁴ 同上。

⁵ 《关于单位从业的超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法(试行)》。

⁶ 《浙江省用人单位招用不符合确立劳动关系情形的特定人员参加工伤保险办法(试行)》。

形成了社保、商保与企业三方共担的责任体系，为新业态劳动保障提供了更具弹性的解决方案⁷。

1.3. 政策实施的逻辑与目标

1) 对传统工伤保险的补充——弱者保护原则

工伤保险作为社会保障体系的重要支柱，是国家为保障劳动者权益而构筑的防护屏障。这项制度旨在为因工受伤或罹患职业病的劳动者及其家属提供全方位保障，不仅涵盖医疗救治与经济补偿，更延伸至生活保障和职业康复等重要领域。传统的工伤保险，是以用人单位和劳动者之间存在劳动关系作为参保工伤保险的必要条件，是以“雇主责任原则”作为基础的。但是平台灵活就业人员最显著的特点就是雇主不确定、不明确，劳动关系具有极强的灵活性，因此这样的准入制度将平台灵活就业人员排除在工伤保险的保障之外，也无法适应新的就业形[2]。且在实践中，绝大多数平台灵活就业者属于社会中的弱势群体，他们由于自身的条件限制，如文化水平低，缺乏劳动技能等，无法找到正规的固定工作，被迫从事进入门槛低的灵活就业的行列[3]。我国《劳动法》的设立也是以“弱者保护”原则为基础的，但此类群体由于无法获得劳动法上的保护，他们比正规就业者更需要工伤保险制度对他们基本权益的保护。而平台灵活就业人员单险种工伤保险的机制巧妙地摆脱了劳动关系和工伤保险的绑定关系，将工伤保险从社会保险的整体中抽离出来，突破了传统保险制度设定的框架，补充传统工伤保险参保的局限性，使其更能适应新型用工关系。

这项新型保障机制并非现行工伤保险体系的附庸，而是与之并肩而立的独立制度[4]。其创新意义主要体现在三大维度。其一，针对性覆盖。该制度精准对接平台经济中的两类群体：已建立劳动关系的非全日制从业人员，直接适用《劳动合同法》既有规定；而更具突破性的是对电子商务、网约车、外卖及快递等新业态中无劳动关系从业者的保障延伸。其二，制度创新性。其核心突破在于实现工伤保险与劳动关系的解绑，达成三项制度平衡：延续无劳动关系者以个人身份参加养老、医疗保险的既有模式；赋予其等同于劳动关系劳动者的工伤保险权益；通过“去雇主化”设计保持与传统工伤保险的程序衔接。其三，法理兼容性。这一创新并非对《社会保险法》工伤保险制度的背离，而是对其保障范围的扩展。其内置的“弱者保护”机制，恰恰是对《劳动法》立法精神的延续与时代回应。在数字化就业浪潮中，这种柔性调整既维护了法律体系的稳定性，又赋予了社会保障制度必要的时代适应性。

2) 以商业保险为保障——风险分散原则

商业保险，是指以自愿的方式在保险公司处购买的保险，一般有雇主责任险和人身意外伤害险。传统的工伤保险不仅要对实施对象因在生产、工作中遭受事故伤害提供保障，也要对实施对象患职业病提供医疗救治、经济补偿和职业康复等物质帮助。这样的保障要求不仅会对用人单位造成极大的压力，也会打击用人单位为就业人员参保的意愿。浙江省的试点政策规定，用人单位可以通过投保人身意外伤害险，为单险种工伤保险提供保障，以此分散单位的经济压力，同时保障平台灵活就业人员的工伤保障。

2. 单险种工伤保险的适用性价值

2.1. 实现就业劳动关系从“身份化”到“行为化”的转变

依据 2005 年原劳动与社会保障部颁发的《关于确立劳动关系有关事项的通知》，结合《劳动法》相关规定及我国司法机关的实践准则，劳动关系的认定本质上是以劳动的从属性为核心判断标准。这种通过从属性将劳动关系“身份化”的做法，较好地解决了传统用工形式下劳动者的保护问题，却不能很好地解决平台灵活就业人员劳动关系的认定。

2012 年人社部、发改委等八部委联合印发的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》

⁷ 《浙江省人力资源和社会保障厅关于优化新业态劳动用工服务的指导意见》。

(以下简称《意见》),首次在法律层面承认了平台用工的特殊性,创造性提出了劳动关系认定的“三分法”——即在传统“有劳动关系”与“无劳动关系”二分框架之外,增设“不完全符合确立劳动关系情形”的第三类劳动者身份,将平台灵活就业人员等新型从业群体正式纳入法律视野。虽然《意见》为那些虽未与平台签订劳动合同但实际接受平台管理的劳动者提供了权益保障依据,但其制度设计仍存在明显局限。一方面,该文件搭建了新型劳动关系认定的基础框架;另一方面,却未能实质性地解决此类劳动者参与工伤保险的制度梗阻。以本文研究的众包模式为例,其从业人员依然被困在劳动保障的灰色地带,难以获得有效的法律庇护。

单险种工伤保险的突破性在于将职业风险而非劳动关系作为参保依据,使劳动关系脱离了人格从属性、经济从属性和组织从属性的“三性”标准,并推动工伤保险从“身份依附”向“行为关联”转型。这一转变有效回应了新业态下劳动形态的碎片化特征。

2.2. 扩大工伤保险保障对象

《中国灵活用工市场研究报告(2022)》揭示,我国灵活用工领域的纠纷类型呈现结构性特征,其中劳动合同纠纷占比约 55%,社会保险纠纷占比 26%,二者合计占据纠纷总量的八成以上。这一现象折射出我国工伤保险制度与新就业形态之间的系统性断层。现行工伤保险制度以《中华人民共和国劳动法》《工伤保险条例》为制度基石,构建了涵盖参保登记、工伤认定、劳动能力鉴定及待遇支付的全流程管理体系。但值得注意的是,我国《社会保险法》和《工伤保险条例》均以传统劳动关系作为制度设计的逻辑前提,这种将工伤保险与劳动关系强制绑定的制度安排,客观上形成了对灵活就业人员的制度性排斥^[5]。以全国总工会法律工作部 2021 年公布的“十大典型案例”为例,最终被确认存在劳动关系的仅占四成,反映出了平台从业者深陷劳动关系认定困境的窘迫现实。

此外,现行《社会保险法》虽然赋予了灵活就业人员自主参与养老和医疗保险的权利,却将工伤保险的缴费主体严格限定为用人单位。《工伤保险条例》进一步强化了这一壁垒,将参保对象明确界定为各类企事业单位及其职工,从根本上建立了一种以用人单位为纽带的社会共济机制。尽管《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》前瞻性地创设了“第三类劳动者”这一法律身份,但在付诸实施时却遭遇制度性梗阻。当灵活就业人员游离于传统用人单位框架之外,没有主体为其缴纳工伤保险。这种雇主责任原则与零工经济现实的错位,使得数以千万计的平台从业者被挡在工伤保险制度的大门之外。

2020 年广东省出台的《关于单位从业的非劳动关系特定人员参加工伤保险的办法(试行)》明确规定,此类从业者可由平台企业自愿为其单险种参加工伤保险。试行办法虽未直接列举平台灵活就业人员,但在配套文件中,通过示例形式明确将网约车司机、代驾、即时配送员、外卖骑手等纳入新就业形态劳动者范畴,提供了清晰的制度依据。上述的单险种工伤保险方案,创新性地扩大了职业伤害保障制度的覆盖面,将劳动关系模糊的灵活就业人员纳入保障范围,使此类劳动者获得了法律层面的职业保护。政策实施也显示出较为乐观的效果。2021 年 4 月,广东率先将超龄劳动者、实习生、家政服务人员及新业态从业者等纳入工伤保险,并强化落实地方主体责任。针对快递行业,2022 年工伤保险覆盖率已超 80%;截至 2022 年 5 月,全省灵活就业特定人员单险种参保达 121.52 万人,其中新业态从业者约 8.51 万人⁸。

工伤保险制度设立的初衷是预防职业伤害,而职业伤害不仅存在于有劳动关系的劳动者,也是存在于各灵活就业者的,因此只要有工伤危险的都应该进入工伤保险的保障范围。是否纳入工伤保险范围提供保障的依据应该是是否存在职业风险,而不是是否存在劳动关系;被保险者也不应当是存在劳动关系的劳动者,而是可能会受到职业伤害的就业者。平台灵活就业人员在现实中面临的职业伤害完全不亚

⁸广东省人力资源和社会保障厅关于广东省十三届人大五次会议第 1399 号代表建议答复的函。2022 年 6 月 20 日。

于传统劳动者，甚至比传统劳动者受到职业伤害的几率要高得多，将其纳入工伤保险制度的保障范围也是符合法律的立法目的。

2.3. 平衡企业负担

我国工伤保险制度中存在双重支付主体的特征。依据现行制度安排，用人单位不仅需要定期缴纳工伤保险费，还需在工伤事故或职业病发生后额外承担部分待遇支出[6]。另外，当前社会保险体系将工伤保险与其他险种强制捆绑。这种制度设计导致企业在承担工伤保险责任的同时，必须配套缴纳其余社会保险费用，从而形成叠加式用工成本压力。这种复合型的成本负担可能引发企业为控制用工成本可能压缩招聘规模，进而影响整体就业市场的供需平衡等连锁反应。长期来看，这种机制可能通过就业岗位的增加间接推高社会失业率，最终对社会经济秩序稳定产生不利影响。

单险种工伤保险模式，展现了制度设计的创新智慧。它将工伤保险从传统社会保险体系中剥离出来，实现了双重制度效益。不仅有效减轻了用人单位在养老、医疗等其他社会保险领域的缴费负担，也显著降低了因工伤理赔问题导致的劳资纠纷发生率。这种精细化设计不仅没有加剧企业的经济压力，反而通过优化用工成本结构，为用人单位的可持续发展提供了制度保障。工伤保险单列运行的独特机制，既维护了劳动者的合法权益，又为企业创造了更为宽松的发展环境。

3. 单险种工伤保险制度实施的风险

3.1. 相关法律法规的限制

目前，尽管法律法规尚未明确将灵活就业人员纳入工伤保险范畴，但各级政府对这一群体的职业伤害保障高度重视，尤其关注新业态灵活就业者的权益保护。政策层面上的支持日益强化，为制度构建奠定了基础。2016年，《人力资源和社会保障事业发展“十三五”规划纲要》首次提出探索灵活就业者的工伤保险保障机制；2017年4月，国务院进一步在《关于在当前和未来时期做好就业和创业工作的意见》中重申这一方向；2021年5月至7月，国务院常务会议及人社部等八部门发布的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，均以即时配送、出行、外卖等行业为试点，探索职业伤害保障方案；2022年3月的国务院政府工作报告亦再次强调政策支持[7]。

然而，现行《工伤保险条例》以劳动关系作为参保前提，与单险种工伤保险模式存在法理冲突。若工伤保险脱离劳动关系约束，将导致大量灵活就业者游离于劳动关系体系之外，进一步模糊用工主体的法律界定。实践中，非正规就业群体日益庞大，若未来大部分劳动者不受《劳动法》规制，劳动关系制度的核心地位恐将动摇。此外，《工伤保险条例》第十八条明确要求工伤认定须以劳动关系证明为前提，倘若允许非劳动关系者参加工伤保障，工伤保险基金的安全性可能因虚假索赔和主体责任不清而受到冲击。

3.2. 法律风险

1) 工伤保险欺诈风险

平台灵活就业人员的准入机制极低，没有学历、能力等各方面的要求，导致在实践中，可能存在吸毒成瘾的“瘾君子”为了吸毒、整日无所事事的“小混混”为了维持生活等各种被社会列入“黑名单”的人从事平台灵活就业，而这些人本身也存在极大的不稳定性，可能会为了逐利为所欲为。因此，为这些人员参保就会存在虚构工伤事故、夸大伤情或伤残程度、冒名顶替或冒用他人身份骗取工伤赔偿，增加工伤保险基金的支出压力。

我国现行工伤保险制度难以涵盖独立劳动者的根本原因在于其独特的责任分担机制。根据制度设计，

用人单位不仅需要持续缴纳工伤保险费，在工伤事故发生时还需额外承担治疗期工资、护理费等法定待遇支出[6]。这种双重支付机制构成了制度覆盖的制度性障碍。若打破工伤保险与劳动关系的传统绑定，可能引发新型制度风险。部分投机者可能滥用平台经济的灵活性特征，通过虚假就业参保却实际不提供劳动，待发生事故时套取工伤保险待遇。这种欺诈行为将转化为平台企业的风险管理成本，进而显著抬高企业的运营负担。

2) 合同法律风险

合同主体不明确。单险种工伤保险允许就业者有多重单位投保的工伤保险，这样就会存在一个劳动者在多个平台就业，多个平台企业为其参保，导致责任主体不明确。当此劳动者出现工伤事故时，会出现无法确定工伤保险责任、工伤保险责任划分不清晰，引发责任承担方面的争议。单险种参加工伤保险的广泛推行，还可能导致某些平台企业试图通过为劳动者参保单险种工伤保险，从而规避签订劳动合同。

另外，可能还会对劳动合同的存在和推行形成冲击。因为平台灵活就业人员大致可以分为与平台之间有劳动关系和没有(明确)劳动关系两类，而前者可以直接按照传统的工伤保险政策进行参保，后者则需要通过单险种工伤保险机制获得工伤保障，单险种工伤保险的广泛普及可能会造成用人单位就此不与劳动者签订标准劳动合同，无法将劳动者纳入《劳动法》的保护范畴，劳动合同存在的意义也将大打折扣。

3.3. 工伤认定标准难操作

因为单险种工伤保险机制仅是针对劳动者工伤保险的缴纳做出的变通，而为劳动者提供工伤保障的一个重要环节是“工伤认定”，但单险种工伤机制并未在此领域做出与时俱进的改变，这样的认定标准对于即使是按照单险种工伤保险机制参保的人员，仍然存在标准过严的现状。

第一，工伤认定主体的问题。根据《工伤保险条例》规定，认定申请必须由用人单位提出并签署意见，经人社部门确认方可生效；同时，现行单险种工伤保险机制却允许一个劳动者可由多个用人单位参保。这种制度设计必然导致现实中出现“权利主体悬置”的现象，既无法确定由哪个用人单位提出申请，又客观上剥夺了受害劳动者自主启动认定的权利。最终形成最有认定需求的主体(劳动者)反而被排除在程序之外的制度困境。

第二，工伤认定标准与实际脱节。工伤保险制度的核心价值在于保障劳动者职业安全，但《工伤保险条例》要求工伤认定必须具备“三工”原则。但在平台经济条件下，工作时长高度碎片化，难以区分工作与非工作状态；工作场所流动分散，突破了传统固定场所概念；工伤与职业病的因果关系认定困难。在司法实践中也存在，即使是已被确认劳动关系的案例，具体认定仍面临诸多不确定性：外卖骑手通勤事故中“上下班途中”的界定；网络主播遭受网络暴力导致精神疾患的职业相关性认定；新型职业病与传统认定标准的冲突等认定难题。因此现行认定标准对于平台从业者而言，不仅条件严苛且操作性不足，实质上造成了制度性保障缺位。这种法规滞后性已严重制约劳动者权益保护的实际效果。

3.4. 无法达到工伤权益全覆盖

调研数据显示，《中国青年发展报告》在对 1692 名快递员的抽样调查中发现，43.32%的受访者“偶尔遭遇”交通安全问题；10.87%表示“长期存在”交通安全隐患；9.61%则“频繁面临”相关风险。另外，更具全局意义的是，全国总工会第九次全国职工队伍状况调查揭，我国新就业形态劳动者规模已达 8400 万人，占职工总量的 21%，但截至 2023 年 9 月，纳入职业伤害保障体系的仅 668 万人。这也就意味着该群体中仍有超 90%未被保障体系覆盖⁹。

⁹数据来源于 2023 年 10 月 26 日，人力资源社会保障部 2023 年三季度新闻发布会。

现行政策已为新就业形态劳动者构建了较为完整的权益保护框架。然而，平台灵活就业人员面临的安全隐患是客观存在的，这些保障措施虽然在很大程度上为平台灵活就业人员享受工伤权益提供了便利，但这些看似完备的制度设计在实践中却面临显著的执行落差。首先，当前的单险种工伤保险机制虽然为灵活就业者提供了理论上的权益保障渠道，却在参保环节赋予平台企业过大的自由裁量权。这种自愿参与的机制设计导致除少数头部企业外，多数平台基于成本考虑选择不参保，同时从业者自我保护意识薄弱难以及时维权。这种制度性漏洞使得灵活就业群体的工伤保障权益长期处于“纸上权利”状态，既无法实现全覆盖，也难以真正社会化。政策愿景与实际效果之间存在的显著鸿沟，亟需通过强制性参保等措施加以弥合。

4. 平台灵活就业人员工伤保障制度的优化路径

4.1. 建立专门的平台灵活就业人员工伤保险制度

通过法律的方式建立专门的平台灵活就业人员工伤保险制度，作为传统工伤保险的补充，并且以商业保险作为保障。首先，需要说明的是本文主张构建的平台灵活就业人员工伤保险制度是在现行的工伤保险制度的基础上进行制定，专门的平台灵活就业人员工伤保险制度与传统工伤保险的关系属于特别法与一般法的关系，都归于工伤保障体系下，属于传统工伤保险的有效补充[7]。其次，工伤保障权益可以是一种身份权益，弱者的身份是获得该权益的最根本的前提[8]。社会权利的实质是“社会弱者在政府的组织下获得社会强者协助的权利”[9]。制定专门适用灵活就业人员的工伤保险制度，也是符合国际工伤保险制度发展规律和我国工伤保险制度发展需要的[10]。是为了解决现有的工伤保险制度不能囊括平台灵活就业人员的难题而设立的。

现有的单险种工伤保险，都是遵循自愿的原则，平台企业可以选择参保或者不参保。企业的本质都是利益导向的，无法更有效保障从业人员在工作中的人身安全。本文建议的专门针对平台灵活就业人员的工伤保险，区别于单险种工伤保险的一点，就是强制性。专门的平台灵活就业人员工伤保险制度应当和工伤保险性质具有一致性，属于国家强制实施的一种特殊的专门适用于平台灵活就业人员的工作伤害保障制度，在制度属性上必然和工伤保险同样存在强制性的特征[11]。

单险种工伤保险还有一个显著的不足，就是会加大平台企业的成本。专门的平台灵活就业人员工伤保险制度，可以以商业保险作为灵活就业人员造成第三人损害等问题的补充保障，这样就能将这一部分的保障风险转嫁给保险公司，减轻平台企业的压力[12]。当前，新业态从业人员的职业伤害保障体系存在明显的制度空白，即第三者责任保障缺位。因此，亟需探索建立配套的第三者责任保险机制，当从业人员因职业行为造成第三方损害时，确保其具备足够的赔偿能力，有效维护事故中各方的合法权益。

4.2. 优化工伤认定机制

现有的工伤认定制度，需要由用人单位来提出申请，而平台灵活就业人员目前面临的最大问题则是没有确定的劳动关系的明确的用人单位，当此类人员面临需要启动工伤保险程序时，就会陷入无人申请的情况，后续的程序也将无法得到启动。因此应当赋予劳动者及其亲属，提起工伤认定的权利，以确保劳动者的劳动权益得到及时且有效的保障。

另外，本文认为应当在弱化工伤认定对时间和地点的认定的基础上，将对因果关系的认定作为核心，来认定是否成立工伤事故。当劳动者因为工作原因受到人身伤害时，往往是在工作时间，此时对工作时间的认定就变得不再那么重要；平台灵活就业人员最显著的特点就是没有固定的工作地点，任何大街小巷都有可能成为他们的工作场所，所以此时对工作地点的考究也就显得没有那么重要。因此，本文认为完全可以弱化对工作时间和工作地点的认定，建立以认定因果关系为核心的平台灵活就业人员工伤认

定标准。这样的认定标准也能更加适应平台就业的灵活性，更有利于保障平台灵活就业人员的工伤保障权益。

4.3. 构建平台灵活就业人员职业伤害保障共享信息系统

放宽工伤保险参保条件虽有助于扩大覆盖范围，但也可能增加工伤欺诈的风险。为有效防范这一问题，建议构建全国统一的平台灵活就业人员工伤保险信息管理系统。在此框架下，强化工伤认定审核，要求申请人在提交工伤认定请求时，需提供与该系统记录一致的劳动关系证明，确保认定部门基于客观数据作出判断。同时，确保参保连续性，强制要求平台企业及时录入劳动者参保信息，并适配灵活就业的高流动性特征，实现工伤保险的便捷转移接续，保障权益延续性。

5. 结语

本研究聚焦平台灵活就业人员的工伤保障问题，系统分析了单险种工伤保险的制度设计、实践效果及其面临的困境，揭示了单险种工伤保险对传统劳动关系理论的突破，推动了工伤保障从“身份依附”向“行为关联”的转变，为灵活就业人员的权益保护提供了新的理论视角。通过分析广东、浙江等地的试点经验，总结了单险种工伤保险的适用性价值，如扩大保障范围、平衡企业负担等，为全国性制度的推广提供了实践参考。本研究提出的制度优化路径，不仅有助于解决当前单险种工伤保险的实施困境，也为未来构建更具包容性的社会保障体系提供了方向。后续研究可进一步关注试点地区的长期效果，探索商业保险与社会保险的深度融合，以及人工智能等技术在工伤认定中的应用潜力，为政策完善提供更科学的依据。

参考文献

- [1] 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.
- [2] 娄宇. 平台经济灵活就业人员劳动权益保障的法理探析与制度建构[J]. 福建师范大学学报(哲学社会科学版), 2021(2): 70-81.
- [3] 倪雄飞. 灵活就业者的社会保障权研究[J]. 河南财经政法大学学报, 2018, 33(1): 12-19.
- [4] 岳经纶, 刘洋. “劳”无所依: 平台经济从业者劳动权益保障缺位的多重逻辑及其治理[J]. 武汉科技大学学报(社会科学版), 2021, 23(5): 518-528.
- [5] 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.
- [6] 李坤刚. “互联网+”背景下灵活就业者的工伤保险问题研究[J]. 法学评论, 2019, 37(3): 140-151.
- [7] 曾沙沙. 灵活就业人员工伤保险法律问题研究[D]: [硕士学位论文]. 郑州: 郑州大学, 2022.
- [8] 胡玉鸿. 论社会权的性质[J]. 浙江社会科学, 2021(4): 41-49.
- [9] 王广彬. 社会法上的社会权[J]. 中国政法大学学报, 2009(1): 64-73.
- [10] 翁仁木. 对新经济新业态从业人员职业伤害保障制度定位的思考[J]. 中国人力资源社会保障, 2019(4): 14-16.
- [11] 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.
- [12] 尤方明. 2亿灵活就业者社保突围: 养老、医疗参保通道敞开, 职业伤害保障有待落地[N]. 21世纪经济报道, 2021-07-06(006).