

新业态灵活就业人员职业伤害保障研究

——以网约车司机为例

陈玙婕

桂林理工大学公共管理学院, 广西 桂林

收稿日期: 2025年3月12日; 录用日期: 2025年3月27日; 发布日期: 2025年4月29日

摘要

信息技术与数字经济的迅猛发展推动了新业态平台经济的发展, 产生了大量的工作机会, 有效推动了就业率的提升。然而交通事故、过劳死等职业伤害风险也给灵活就业人员带来严重的威胁, 从事这些平台工作的就业人员在工作中受到伤害的情况难以得到相应的救济与保障。本文以网约车司机为例, 对其进行抽样调查与访谈, 揭示其传统的劳动关系认定标准滞后、工伤认定程序繁琐、商业性人身意外保障作用有限等职业伤害保障的现实困境, 并提出相应解决措施的对策建议。

关键词

灵活就业人员, 网约车司机, 职业伤害, 工伤保险

Research on the Occupational Injury Protection for Flexible Employees in New Business Forms

—Taking Online Ride-Hailing Drivers as an Example

Yujie Chen

School of Public Administration, Guilin University of Technology, Guilin Guangxi

Received: Mar. 12th, 2025; accepted: Mar. 27th, 2025; published: Apr. 29th, 2025

Abstract

The rapid development of information technology and the digital economy has promoted the development of the platform economy in new business forms, creating a large number of job opportunities

文章引用: 陈玙婕. 新业态灵活就业人员职业伤害保障研究[J]. 现代管理, 2025, 15(4): 265-269.
DOI: 10.12677/mm.2025.154110

and effectively boosting the employment rate. However, occupational injury risks such as traffic accidents and death from overwork also pose a serious threat to flexible employees. It is difficult for employees engaged in platform work to receive corresponding relief and protection when they are injured at work. Taking online ride-hailing drivers as an example, this paper conducts a sampling survey and interviews to reveal the practical dilemmas of their occupational injury protection, such as the lagging recognition standards of traditional labor relations, the cumbersome work-related injury identification procedures, and the limited role of commercial personal accident insurance. Corresponding countermeasures and suggestions for solutions are also proposed.

Keywords

Flexible Employees, Online Ride-Hailing Drivers, Occupational Injury, Work-Related Injury Insurance

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

随着智能终端的普及与人工智能、物联网和云计算等信息技术的进步，外卖、网约车、直播行业等平台经济在我国迅速崛起。这些平台的出现不仅极大地方便了人们的出行，也有效地推动了就业率的提升，在吸纳城乡剩余劳动力方面起到了不可替代的作用。在国家信息中心公开的《2023年度中国共享经济报告》中显示，直到2022年12月31日为止，我国已有298家网约车平台公司获得了运营许可。在此期间，《网络预约出租汽车驾驶员证》在全国范围内总计发行了509.0万本，相较于上一年度，这个数字上升了28.9%。伴随着行业规模的不断扩大，由于过度劳累引发的人员伤亡案例在网约车平台司机中也在持续上升。尽管如此，由于劳动者的基本医疗保险和雇佣关系的紧密联结，许多线上平台的劳动者由于没有与平台签署正式劳动合同，被困在了社会保障的空白区，尤其是在职业损失保障方面[1]。在平台经济的背景下，网约车和外卖行业被视为两个主要的职场伤害风险地带[2]。为了精确掌握新业态下从业者的基础信息，理解他们的职业损害和权益保护的实际状况，本篇文章将开展实践调研和访谈，对桂林市网约车司机的职业伤害保障现状进行探讨。

2. 基础理论概念

职业伤害保障(Work-injury Insurance Programs)是一项社会综合保障制度，主要针对现代社会中人们可能遇到的与职业有关的伤害和疾病风险问题，给予劳动者的医疗救治、康复治疗和经济补偿的一种保障[3]。在数字经济浪潮中，平台凭借对数字资源的掌控占据主导，灵活就业人员不得不依赖平台谋职。平台借助先进算法，绕过劳动法规约束，通过分散任务的众包形式，与从业者建立松散雇佣关系，致使灵活就业人员在职业伤害发生时难以获得应有保障。根据职业风险理论，“凡是劳动者借助机器或是自身体力从事经济活动，就存在受到职业方面的伤害的可能，而不论这种伤害的造成是否由于雇主或劳动者的过失导致，雇主都应进行赔偿”[4]，由此我们认为工伤赔偿应不论过错，而关注职业风险本身。

回顾我国发展历程，改革开放后，经济体制持续革新，劳动关系随之发生深刻变革。马克思和恩格斯在《共产党宣言》中所憧憬的“自由人的联合体”，其核心便是保障人的各项权益[5]。在新业态经济背景下，新业态从业人员以不同方式与平台企业等中介公司及消费者建立了事实劳动关系。然而，在劳

动创造价值的过程中，其与利益相关方又呈现出与传统劳动关系不同的劳动关系形式，导致新业态从业人员面临职业伤害风险难以及时应对。因此，探究马克思主义中国化进程中劳动者权益保障理论，洞察劳动关系新动向，能为完善灵活就业人员职业伤害保障体系、推动平台经济稳健前行筑牢理论根基。

3. 职业伤害保障现实困境

3.1. 传统的劳动关系认定标准滞后

随着新型就业模式的迅猛崛起，大量的就业机会相应产生，但这也对劳动法规和社会保障政策产生了深远影响。传统的劳动关系认定标准在网约车行业面临挑战，导致网约车司机在职业伤害保障方面存在困境。根据劳动法标准，只有与用工单位签署了劳动合同并具备雇佣关系的人员才能享受工伤保险的权益。然而，网约车行业的兴起引发了劳动关系的新变革，司机与平台的关系不再局限于传统的雇佣关系，而是更加复杂和多样化。网约车司机被看作是独立运行工作者，他们与平台的关系更像是一种协同合作式工作关系。由此可见，传统的职业伤害保障评价体系无法适应当前的经济增长和社会发展，也无法在新业态就业环境中保障他们的劳动权益。同时，平台公司也借此机会，在某种程度上逃避了自身的雇佣责任与义务，使网约车司机在没有足够的劳动保护的环境中继续工作。不仅不利于新业态产业可持续发展，同时从法律层面来看，这也与我国劳动法原则相悖。

3.2. 工伤认定难进行、程序繁琐

由于网约车司机的工伤申诉困难，通常情况下，一旦出现了工伤事件，平台往往会以司机并未与公司达成劳动协议、并未真正建立起劳动关系为由，进行推脱而不为其进行工伤认定。在司机进行个人上报时，工伤鉴定的过程需要由专业的工作人员进行调研并收集证据，这种调研结果的确定依赖于工作时长、工作环境等因素，可对于网络网约车司机来说，这些重要的工伤鉴定标准并不固定。在各类工伤事故中，绝大多数的网约车平台或公司并未主动承担责任，而是对现有劳动关系进行了否认。如果没有规则对合法劳动关系的保护，那么就无法被确定为工伤。所以，受伤的驾驶员必须首先确认自身与平台公司的劳动关系，然后向有关部门提出仲裁申请，如果情况需要，还可以选择提起法律诉讼进行调解。但是，一旦启动诉讼流程，将会消耗大量的时间。此外，鉴定和赔偿的过程非常复杂，网约车平台与企业一定会争取更大的利益。对网约车司机而言，这样的消耗难以承受。如此繁琐的工伤认定程序，既不便于迅速对受伤司机进行赔付和救助，又无法展示出社会的公正和效能，对社会长期的安宁也有所影响。

3.3. 商业性人身意外保障作用有限

为了填补工伤保障的缺失，一些网约车平台会提供商业性人身意外险作为对其入驻司机的一种保障手段。然而，这种商业性人身意外险在工伤保障方面存在一定的局限性。首先，商业人身意外险的保费及赔偿水平可能并未达到网约车司机在遭遇职业损失时的真正需要。这种类型的意外险并未能够长期地为遭受工伤的员工提供医疗服务，因此，他们在负责工伤保险的责任方面并未得到应有的支持。此外，这种类型的人身意外险的工伤保护功能也存在短板，仅仅是一个辅助性的角色，并未能取代工伤保险所赋予的基本保护功能。经过调研，我们观察到，一些网约车平台默认只要司机愿意接受，就会自动为他们购买商业保险，每日的保费是 2 元。这些保险包括：因突发事件引起的住院费、医疗费、住院补助以及因突然死亡所产生的相关费用等。此类保险并未全面维护司机的根本利益，反而巧妙地逃避了平台的雇佣义务，而网络平台的这些行为以及逃避义务的手段也并未被劳动法和社会保障法所管辖。另外，商业性人身意外险通常只能提供事故导致的伤害赔偿，而无法充分覆盖长期的职业病或劳动累积损伤。因此，单纯依靠商业性人身意外险无法解决网约车司机工伤保障的整体问题。

4. 构建灵活就业人员职业伤害保障的对策建议

4.1. 灵活设定灵活就业者的工伤保险参与条件

目前的工伤保障体系是基于传统雇佣式的劳动关系，然而，随着灵活经济的发展与进步，劳动关系的雇佣形式也在不断变化。当前，已经出现许多的灵活经济平台就业人员，他们由于难以被确定为传统的劳动者而不能得到相应的工伤保障[6]。因此，现在亟需对职业伤害保障体系进行改革，打破工伤保险和劳动关系捆绑的理论束缚，建立一个适应共享经济从业者特性的职业伤害保障法律体系。对于那些没有和平台雇主达成雇佣协议，只是处于合作关系的网约车司机，我们将会在平台上进行统一的保险。在具体执行中，对全职和兼职司机实施不同的处理。针对全职司机，我们需要要求平台提供他们的工伤保障。我们需要对尚未进入平台经济市场的公司实施严格的监管，并设立相应的行业准入规则。对于那些已经加入的平台，要求他们为驾驶员的工伤保险付款做出补偿。对于不遵守规则的平台公司实施惩戒。针对兼职司机，为了确保平台的权益得到妥善维护，他们可以选择自主选择，根据他们的实际状态来决定是否参保。

4.2. 改进灵活就业者的职业伤害鉴定过程

首先，我们需要优化灵活就业人员的职业伤害判定准则。目前对于灵活就业人员的工伤认定，是根据他们的工作时间、工作环境和工作原因进行相应调整判定[7]。由于此种人群的工作时长和环境都非常灵活，在判定标准里，我们需要更多地重视工作原因的影响，也就是说，在平台员工受到事故伤害时，我们需要优先确认这个伤害的根源是否和平台工作相关。另外，共享经济平台的就业人员具有流动性较强的特征，当他们按照规则递交工伤鉴定申请和相应的证明文件时，也往往面临着地域限制的挑战，进一步增加了对职业损害的鉴别的复杂性。其次，需要优化灵活就业者的职业伤害鉴定申请流程，减少相关人士申请职业伤害鉴定所需的文件数。由于平台对事故现场的监控不足，在进行职业伤害鉴定时，平台要求灵活就业者或其指定的代理人主动提供相关证据。鉴于灵活工作者的时间精力受到限制且其缺乏法律专业知识，我们应该努力降低所需的文件数量，仅需提供关键的事件起因、事件的经历、医疗诊断的证据等，同时，系统也需要适当地做好备份并上传。针对那些故意实施欺骗行为的人，相关机构也需要增强惩戒力度，并取消他们的工伤资格。

4.3. 建立灵活就业人员职业伤害保险基金制度

灵活就业兴起，建立配套的职业伤害保险基金制度迫在眉睫，让灵活就业者在遭遇职业伤害时，能够依据无过错补偿原则，直接从基金获取保险待遇，让其权益得到坚实保障，避免因制度缺失而难以维权。由于该基金和工伤保险同属一个法律体系，立法机关或社会保障部门应针对不同类型的灵活就业者制定专门政策，并出台统一法规来规范。在保障范围和补偿标准上，既要体现灵活性，又要和工伤保险基本相当，以维护公平。基金管理方面，目前适宜采用省级统筹、全国调剂的办法，增强基金抗风险能力，减少支付压力，推动制度公平实施。在财务机制上，采用基金积累制作为筹资模式，强化从业者自我保障意识。同时，政府要提供专项财政补贴，鼓励从业者参保。由从业者、企业和政府共同承担筹资义务，打破传统工伤保险中雇员不缴费的模式，针对不同用工关系设计不同筹资方式：对于关系紧密、从属性强的，采取“企业出资 + 个人缴费 + 政府补贴”；对于独立性高、难以确定用人单位的，实行“个人缴费 + 政府补贴”。

5. 结语

数字经济的发展催生了新业态就业形态，也改变了传统用工形式。由于目前的平台型雇佣制度劳动

关系认定模糊、职业伤害认定程序不适用等原因，在一定程度上损害了新业态从业人员的合法利益。基于线上服务平台的特点，我们不应仅仅依据《工伤保险条例》的工伤认定模式及责任分配来做出决定，这并未完全保障平台就业人员的合法权益，对新业态下平台就业模式的经济增长也并未有所帮助。灵活调整工伤保险的认定标准，改进灵活就业者工伤鉴定过程，建立灵活就业人员职业伤害保险基金制度等路径可为新业态从业人员职业伤害权益提供有力保障，以确保在不妨碍平台推动经济增长和保障就业的前提下，保护平台员工的职业伤害保护权益。

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] 魏益华, 谭建萍. 互联网经济中新型劳动关系的风险防范[J]. 社会科学战线, 2018(2): 84-90.
- [3] 王增文, 陈耀峰. 新业态职业伤害保障制度的理论基础与制度构建[J]. 西安财经大学学报, 2022, 35(2): 74-83.
- [4] 张岩. 共享经济下灵活就业人员的工伤保险制度探析——以平台工作者为视角[J]. 吉林工商学院学报, 2018, 34(6): 90-94.
- [5] 马克思恩格斯文集: 第 10 卷[M]. 北京: 人民出版社, 2009: 666.
- [6] 穆随心, 王昭. 共享经济背景下网约车司机劳动关系认定探析[J]. 河南财经政法大学学报, 2018, 33(1): 34-42.
- [7] 徐新鹏, 袁文全. 新就业形态下灵活就业群体劳动权益保障研究[J]. 中州学刊, 2023(1): 61-69.