

新业态从业人员职业伤害保障问题研究

——以美团外卖骑手为例

黄子昭

华南农业大学公共管理学院, 广东 广州

收稿日期: 2024年9月2日; 录用日期: 2024年10月1日; 发布日期: 2024年10月11日

摘要

随着新经济的蓬勃发展, 新业态劳动者的规模逐渐扩大, 平台与劳动者之间的劳动关系正向非传统用工模式转变。与此同时, 外卖骑手这一新业态群体职业伤害事故频发, 面临因劳动关系模糊而无法享受相应职业伤害保障的窘境, 工伤保险难以解除此类人员因公受伤后的后顾之忧, 这显然与我国建立职业伤害保障制度的目的相违背。因此, 本文将从我国职业伤害保障现状切入, 分析当前我国职业伤害保障制度的难点, 并借鉴国外平台用工立法及学界、业界经验, 破除我国在司法实践中的现实阻碍, 探索与我国国情相适应的职业伤害保障制度。

关键词

新业态, 职业伤害, 工伤保险, 平台用工, 劳动关系

Research on Occupational Injury Protection of Employees in New Business Forms

—Taking the Takeaway Riders of Meituan as an Example

Zizhao Huang

School of Public Administration, South China Agricultural University, Guangzhou Guangdong

Received: Sep. 2nd, 2024; accepted: Oct. 1st, 2024; published: Oct. 11th, 2024

Abstract

With the vigorous development of the new economy, the scale of workers in new formats is gradually expanding, and the labor relationship between platform and workers is changing to non-traditional employment mode. At the same time, take-away riders, a new business group, have frequent

occupational injury accidents, facing the dilemma of being unable to enjoy the corresponding occupational injury protection because of vague labor relations. It is difficult for industrial injury insurance to relieve the worries of such people after being injured on business, which is obviously contrary to the purpose of establishing the occupational injury protection system in China. Therefore, this paper will start from the current situation of China's occupational injury protection, analyze the difficulties of China's current occupational injury protection system, learn from foreign platform employment legislation and academic and industry experience, break the practical obstacles in China's judicial practice, and explore an occupational injury protection system that is suitable for China's national conditions.

Keywords

New Business Forms, Occupational Injury, Employment Injury Insurance, Platform Employment, Labor Relation

Copyright © 2024 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/>



1. 引言

近年来,随着全球化的发展互联网技术日益强大,平台经济发展迅猛并催生了一批属性有别于传统劳动关系的就业群体,即新业态劳动者。据第九次全国职工队伍状况调查结果显示,我国职工总数 4.02 亿人左右,新就业形态劳动者占 8400 万人[1],新业态劳动者已然成为职工队伍的重要组成部分。由于零工经济的兴起,新业态从业人员的劳动方式日渐呈现灵活多样的态势。从业者无固定的工作场所,工作时间较为弹性。区别于传统“企业-个人”雇主化模式,“平台-个人”的新业态劳动者能够更为自由地支配个人劳动,以相对独立的身份完成工作。

然而,零工经济的快速发展也衍生出一系列问题。职业伤害保障等配套措施的建设相对具有滞后性,大量基层劳动者的劳动权益无法得到切实保障。但囿于新业态劳动者劳动方式的特殊性,用人单位或不与部分劳动者建立劳动关系,无法通过法律切实保障其劳动权益,这也致使新业态从业者长期被困于权益“洼地”之中。

目前,外卖配送员这一群体规模较大,对于职业伤害保障的需求不断增加。根据 2023 年美团骑手权益保障社会责任报告内容显示[2],美团骑手共 745 万名,数量相较于上一年增长了 19.4%。加之骑手“职业病”、“过劳死”等事件广泛出现于新闻报道之中,关于骑手的安全问题引起各界强烈关注,这一新业态群体的职业伤害保障问题已成为不容忽视的社会公共问题。基于此,本文将以外卖骑手为研究对象,深入了解其职业伤害风险,分析我国职业伤害保障现状,以点带面,重新审视职业伤害保障实施难点。通过梳理国内各地区的工伤保险政策,综述国内用工模式,探索如何构建新业态从业者职业伤害保障。

2. 新业态从业人员职业伤害风险分析

2.1. 工作强度大,易诱发“职业病”

结合冯向楠[3]、胡放之[4]、赵莉[5]等学者的调研结果,骑手工作时间普遍超长。绝大多数外卖骑手每日的平均工作时间不少于 8 小时,工作时长超过 10 小时的现象也十分普遍。而根据《中华人民共和国

劳动法》第三十六条规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度，可见骑手的工作时间远超劳动法的规定。主观层面上，面对平台派送的订单，骑手不仅不会轻易“弃单”，反而在骑手中会出现“抢单”的现象。刚进入外卖行业的“新骑手”，由于对配送区域不熟悉，会尽可能避免转单，依靠不断接单的方式确保足够的收入；熟悉配送业务的骑手，也会在甄别单子质量后选择是否转单。平台虽然允许骑手进行转单，但会限制骑手转单的次数，如若系统识别到骑手频繁转单的行为，则会通过降低派单量或罚款等手段对骑手做出惩罚。有学者曾亲身参与外卖配送，在全程遵守交通规则的情况下，为保证准时送达餐品，按照逐单配送的方式送餐，最后经计算月收入竟不到 4000 元[6]。显然上述的接单方式不符合外送行业的生存法则，骑手只能不断提高自己的送餐效率，通过同时接多单外卖或是违反交通规则缩短送餐时间才能收获可观的收入。

除骑手主观意愿上为达到增加收入的目的提高工作强度外，平台算法“黑箱”的不透明属性也是造成骑手职业风险的一大客观原因，网络监管部门难以采取有效的治理措施避免风险劳动的形成。在平台算法的裹挟下，骑手长时期进行高强度的重复劳动。算法开发者极易受到平台功能的影响，以提高配送速度为结果导向在设置算法的过程中嵌入自身意图。而这种人为可操纵的算法参数正在不断迫使骑手提高工作效率。消费者在外卖平台下单后，平台系统算法会根据定位计算距离远近，继而在订单页面显示预计送达时间。矛盾的是顾客与骑手手机上显示的送达时间存在着一定的差异，骑手接单页面上显示的送达时间会晚于顾客时间，为了以顾客时间为准，骑手只能加快送餐速度[7]。顾客与骑手间的“时间差”不断迫使骑手保持高强度的工作，确保骑手能够按照顾客时间“准时”送达。这一现象的背后显现出新经济下各大外送平台竞争激烈，平台间为吸引用户操纵算法缩短骑手配送时长获取竞争力，从而培养顾客对平台的忠诚度而对骑手做出“剥削行为”的本质。

外卖骑手看似弹性的工作时间，实则工作过程紧迫，严苛的劳动条件易诱发“职业病”。在算法的驱动下，骑手沦为“工作机器”，长时间高强度的劳动给骑手的身体健康埋下巨大的隐患，不少骑手因用餐高峰期工作时间紧张导致饮食不规律而患上肠胃性疾病，尤其对于专职骑手而言，专职骑手无法随意拒绝系统的派单，极端天气下依然要在路上来回奔波，患上关节病的风险也随之增加。

2.2. 超时成本高，交通事故频发

超时的高昂代价往往会使骑手铤而走险做出交通违章行为，构成交通风险，导致交通事故频发。网约工平均每月因违规被处罚的金额高达 300 至 500 元[8]，对于骑手而言是一笔不小的收入，于是众多骑手甘愿承担发生交通意外的风险。据相关研究调查，2014 年~2019 年裁判文书网上与外卖相关的争议案件中，共有 102 起众包骑手的争议判决书，80%的结果因骑手造成损害而承担则热，15%的案件骑手因受伤主张雇主承担结果[9]。在城市的日常运转过程中，我们经常可以看到外卖骑手不遵守交通规则的现象，如闯红灯、逆行、超速行驶等危险行为，最主要的原因是一旦超时，骑手们会面临着远高于劳动酬劳的惩罚。外卖平台通常会制定一系列严苛的规则使骑手按时送达餐品，在保证按时送达的同时要尽量避免食品漏洒的情况出现，否则骑手可能收到来自顾客的差评，结果通常是平台给予客户补偿，或骑手被平台处罚。对比平台以及消费者，骑手处于相对弱势的地位，即使对处罚产生异议选择向平台申诉，最终也难以成功。其中不合理的是，超时成本由骑手个人承担，但送餐速度却是由多种因素决定的，受骑手本身的配送速度影响以外，商家的出餐速度、天气状况、交通路况等非出于骑手的主观因素也会导致超时。

平台处罚机制的最初设定是保证外卖服务的质量，但过高的处罚代价让骑手忽视了对个人人身安全的保护，大幅增加了外卖骑手潜在的人身安全风险。值得一提的是，多数外卖骑手是男性青壮年劳动力，经济压力较大，需要同时承担子女养育及老人赡养的费用，出于对家庭情况的考虑，不得不承担

交通违规行为带来的高风险。处罚机制的实施不能仅以单纯实现对骑手的管控为目标，作为一项紧密关系到骑手经济收益的考核工具，在达成上述目的的同时也应将骑手的人身安全保障问题纳入机制的设计之中。

3. 新业态从业人员职业伤害保障模式分析

为进一步落实保障新业态从业人员的劳动权益，我国部分地区展开了职业伤害保障试点建设，综合我国各试点地区的具体政策实践，职业伤害保障模式大致可分为三种，“工伤保险模式”，“商业保险模式(补充工伤保险模式)”以及“社商结合模式”。

3.1. 工伤保险模式

“工伤保险模式”，广义上指一种通过国家立法强制实施的，由雇主承担缴纳保险费用义务，保证劳动者在工作过程中或其他法律规定的情况下，因公暂时或永久丧失劳动能力时给予其一定的物质补偿的职业伤害保障模式。由于这种模式具有强制性，凡是与用人单位建立劳动关系的职工，企业必须依法为劳动者缴纳工伤保险，所以在以往的司法实践中，这一工伤保险模式的运用范围最为广泛。但随着劳动关系模糊的新业态群体数量上的扩张，职业伤害保障的建设速度加快推进，某些地区试验性地分离了以往工伤保险与劳动关系的固定搭配，即单工伤保险模式。单工伤保险模式指秉承自愿参保的原则，政府将工伤保险与劳动关系以及其他社会保险“松绑”，允许劳动者单独参保，由用人单位决定是否在当地所规定的特定范围内人员缴纳工伤保险费用，代表地区有广东省、浙江省；或是由劳动者个人承担工伤保险费用，例如景德镇市准许平台从业人员每月缴纳 30 元自愿参加工伤保险。

3.2. 商业保险模式

商业保险作为社会保险之外的一种补充性保险，通常由商业保险公司主办，是企业自愿为职工购买的福利保险，或是劳动者自行选择购买的一种保险。例如，美团在骑手接单之时起，会自动划扣骑手 3 元劳务费用于购入人身意外险，对于专送骑手，平台要求所有入驻平台方购买雇主责任险，让服务商为骑手购买商业保险。又如苏州市吴江区通过政府购买服务的方式，委托商业保险公司承办职业伤害保险，让劳动者自愿选择是否缴费参保。

3.3. 社商结合模式

社商结合模式是由政府与保险经办公司共同合作，创建的一种职业伤害保障模式，代表地区有浙江省衢州市。该试点地区提出了“1+1”模式，根据自愿原则，允许营业执照为该市注册地的新业态企业，为其符合参保条件的员工单独缴纳工伤保险，并在此基础上，鼓励新业态企业购买补充工伤保险，通过购买商业保险转移工伤保险责任，由政府、用人单位以及商业保险公司三方共同承担对新业态从业人员的职业伤害保障责任。

值得肯定的是，各试点地区实行工伤保险与劳动关系、其余社会保险“解绑”的举措，放宽了参加工伤保险的条件，扩大了工伤保险的参保范围并为未与平台建立劳动关系的劳动群体提供了更多关于工伤保险的选择。不足的是，部分试点地区参保条件比较严苛，如常州市规定用人单位必须为女 40 周岁以下、男 50 周岁以下的员工其拥有本地户籍的所有员工参加社会保险，才能为其他员工申请单工伤保险。作为用人单位该参保条件无疑上涨了其用工成本，单工伤保险政策也将难以推行。此外，从表 1 的试点地区可以看到，试点地区基本上集中于我国东中部，属于我国经济发展状况良好的省市区，西部等经济发展水平较低的城市并没有颁布类似的职业伤害保障政策。囿于我国经济水平发展的不平衡不充分和属地管理的原则，试点地区的经验是否能够推广到全国，是否能建立起统一的制度框架仍需考虑。

Table 1. Occupational injury protection policy documents and contents in some regions**表 1.** 关于部分地区职业伤害保障政策文件及内容

地区	保险模式	政策文件	参保模式
浙江省	单工伤保险	《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)(2023年)	按照属地管理和自愿参保原则,用人单位为特定人员办理单险种工伤保险
广东省	单工伤保险	《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)的通知》(2021年)	从业单位可自愿选择为未与从业单位建立劳动关系的“特定人员”单项参加工伤保险;同时鼓励用人单位为其购买人身意外伤害险等商业保险
景德镇市	单工伤保险	《景德镇市新业态从业人员职业伤害保障试行办法》(2022年)	新业态从业人员自愿参加职业伤害保障并缴纳职业伤害保障费,“平台从业人员”由平台、劳务代理机构、托管服务机构代办登记,每人每月30元
常州市	单工伤保险	《常州市市本级新业态从业人员优先参加工伤保险试行办法》(2019年)	用人单位需在本单位常州本地户籍、女40周岁以下、男50周岁以下的员工按照五险一金的方式全员参保后,方可为其他员工申请单独参加工伤保险
衢州市	社商结合保险	《新业态从业人员职业伤害保障试行办法》(2020年)	建立“1+1”模式:单险种工伤保险和补充商业保险
吴江区	商业保险	《吴江区灵活就业人员职业伤害保险办法(试行)》(2018年)	通过政府购买服务的方式,委托商业保险公司承办,暂定灵活就业人员每人每年180元,由参保人员个人缴纳

4. 新业态从业人员职业伤害保障实施难点

4.1. 劳动关系认定难

在探究外卖骑手的职业伤害保障实施难点之前,首先需要明确平台与骑手之间的劳动关系,这关系着劳动法能否保障骑手的权益。外卖骑手分为专送骑手与众包骑手两种:专送骑手属于全职固定工作,平台会为其配备专业的配送装备,设置对应的固定配送区域并且会提供专业的指导,例如线上线下培训。平台对此类骑手具有管控作用,双方存在劳动关系,平台依法需要予以其保障。众包骑手属于兼职工作,骑手可以利用个人零散的时间配送外卖、跑腿、同城等订单赚取费用,配送时间灵活,资金结算便捷。但平台不会与其建立劳动关系,一旦众包骑手在配送途中发生事故,法律也很难保障其权益。《工伤保险条例》第十八条指出,申请工伤认定应当提交与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料。尽管现在部分试点地区取消了劳动关系与工伤保险挂钩的参保条件,但仍有许多地区实施传统的工伤保险模式,使众多新业态从业者因无法与用人单位建立劳动关系而无法参加工伤保险。

可见,劳动关系是作为认定工伤的核心要素,劳动关系认定困难无疑会影响新业态从业人员正常享受相应的职业伤害保障。基于方长春对于新业态形态的分类情况,外卖骑手的劳动从属关系大多带有模糊色彩,并未与用人单位建立明确的劳动关系[10]。平台常以未签订劳动合同或以劳务关系、劳务承揽等理由否定与骑手存在劳动关系,拒绝为骑手提供工伤保险待遇。据相关调查,2020年外卖人员劳动合同签订率仅为30% [11],对比全国企业劳动合同签订率(90%以上)仍处于较低水平。显而易见,平台用工方以不与骑手签订劳动合同的手段规避用工风险在现实生活中十分普遍。若无劳动合同证明劳动关系,则需要司法部门判定骑手与平台存在事实劳动关系。而如今电子证据已成为外卖骑手证明事实劳动关系的重要证据类型。由于骑手的工作地点多变,平台无法实地监督骑手的工作动态,这使得平台逐步利用数字化技术对骑手进行监督管理。于是平台利用互联网信息技术对员工进行线上监控,如打卡系统、GPS定位、人脸识别、平台登录时长记录、送单统计等。虚拟化、信息化、自动化的电子办公系统被大量使

用，但电子证据的使用却存在一定的阻碍。首先，绝大部分证据都保存在平台内部系统上，证据采集困难；其次，骑手在个信息平台上的账号对应的具体使用人难以确认，电子证据的真实性值得商榷。[12]

4.2. 工伤认定难

由于新业态从业人员的工作内容具有灵活性，发生职业伤害时情况复杂多变，对于该人群的工伤认定往往会产生争议。

对于工伤的认定，《工伤保险条例》第十四条第一项规定：在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的应当认定为工伤。证明事故是突发性的，不由其他非工作原因导致的人身伤害是认定工伤的重要条件。然而，外卖骑手的工作时间跨度大、工作地点与生活场所之间的界限模糊不清，如何证明在工作时间、工作地点因工作原因受伤是新型用工劳动关系下工伤认定的一大痛点，也是劳动争议案件不断增多的原因之一。即便能够证明骑手出于工作原因受到人身伤害，但仍有特殊情况的存在。《工伤保险条例》第十四条第六项提到在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的应当认定为工伤。但现实情况下，骑手因超速、闯红灯、逆行等违反交通规则的行为酿成的交通事故不在少数，并在交通事故中承担主要责任，故用人单位有理由拒绝进行工伤赔付。正如前文提到的，骑手如果按逐单完成的方式配送外卖，收入通常难以负担日常生活开支，特别是在北上广深等一线城市，生活节奏快、生活成本高昂，外卖员不得不在有限时间内同时接受并完成多个订单。加之外卖平台会根据外卖员的配送速度与完成订单数量给予其额外的提成或奖励，大部分骑手会为了追求更高的收入选择铤而走险，通过违反交规提高配送效率，成为负荷过载的“效率机器”。

4.3. 参保意愿低

职业伤害保障试点方案是否可行，很大程度上需要考虑用人单位与新业态从业人员的参保意愿。根据前文总结的职业伤害保障模式，新业态从业人员在参保时往往有三种选择，参加工伤保险，或是参加商业保险，或者同时参加。受参保条件、参保待遇的影响，用人单位与新业态从业人员的参保意愿也将有所变化。

对比工伤保险与商业保险，由于各地政策制定差异、保险公司险种设计不统一等原因，二者在参保对象、保障范围、缴费基数、待遇水平等方面存在较大差异。

第一，参保对象不同。与平台签订劳动合同的专职骑手可正常参加工伤保险，并由平台出资参保，未与平台建立劳动关系的“特定人员”也可按照用人单位意愿参加工伤保险，在广东省、浙江省等地区已经开展了单工伤保险试点。而无论是否建立劳动关系，企业和个人都可自由选择是否参加商业保险。

第二，保障范围不同。虽然在职业伤害保障试点地区，政府允许众包骑手参加工伤保险，但在非试点区只有与平台签署劳动合同的专职骑手，平台才会为其缴纳工伤保险，而众包骑手无法享受工伤保险待遇。即便能够参加工伤保险，想要获赔首先需要进行工伤认定，若骑手不因工作原因受到人身伤害，工伤保险将不予赔付。若购买商业保险，无论是否出于工作原因或被保人在交通事故中是否负主要责任，一旦骑手受到人身伤害，保险公司便会根据骑手的受伤程度给予其一定的赔付。可以看到，相比于工伤保险，商业保险的保障范围明显更广。工伤保险适用于在工作过程中发生工伤或职业病的劳动者。而商业保险更为灵活，可以满足个人和企业的不同需求，包括财产保险、责任保险等。

第三，待遇水平不同。对于工伤保险，由于各统筹地区职工平均工资、最低工资标准、一次性伤残就业补助金、一次性工伤医疗补助金存在差异，相同的状况在不同地区领取的工伤保险赔偿也有所不同。而对于商业保险，参保人缴纳保费的金额往往更高，在赔付时也可以获得更为优质的保障。

综上可得，第一，虽然部分试点地区准许用人单位为劳动者单独参加工伤保险，但这无疑会导致用

人单位参保成本的增加，削弱新业态企业的参保意愿；第二，对比工伤保险，商业保险的保障范围普遍更大，待遇水平更高，但同样的，缴费金额也会高于工伤保险，令外卖骑手难以负担，加之新业态从业人员的参保意识薄弱，容易导致其不愿参加商业保险。

5. 关于我国职业伤害保障制度的构想

5.1. 国外职业伤害保障立法经验借鉴

针对平台用工在劳动法范围内的适用问题，学界主要提出了两种观点，劳动二分法与劳动三分法，前者通过删除劳动法中的部分保障制度实现条件适用，后者则增加民法中的权益保障，逐步构建“类雇员”法[13]。

德国劳动法采用的是三分法，分为雇员、类雇员与自雇者。按照《集体合同法》对类雇员的描述，类雇员应当在人格从属性上有较高的独立性，相对合同相对方存在经济从属性。判断从业者类雇员身份主要以“融入雇主组织”与“听从雇主指挥”两方面入手，辨别从业人员是否具有人格从属性[14]。德国将平台从业人员归于类雇员，对其采用专门的立法，使用人格从属性为标准替代狭隘的劳动关系认定，避免保护范围模糊不清。这一立法举措值得我国思考如何填补不完全符合确立劳动关系情形的法律空白，将新业态从业人员纳入劳动法律保障范围之内。

同样，日本为了保障新业态从业人员的劳动权益，厚生省提出要扩大传统劳动者概念，这一点与德国的“类雇员”概念类似，通过修订现行的《家内劳动法》使其适应平台从业人员的工作特性。为了减缓高度老龄化给国家带来的压力，达到充分解放劳动力的目的，日本对于平台经济的发展存支持态度，鼓励民众参与新业态行业，比如 Uber Eats 等外卖平台。然而，Uber Eats 旗下的众多配送员并没有与餐厅确立劳动关系，导致相应的工伤保障不够清晰。为此，日本使用复合判断说界定劳动者属性，即以经济从属性为主要判断依据，以使用从属性辅之[15]。灵活的判断标准能够进一步扩大劳动者范围，减少因劳动关系不明而产生的纠纷，使法律框架更为公正合理。

5.2. 新业态从业者职业伤害保障建议

(一) 调整劳动法律适用范围

为建立新业态从业人员职业伤害保障体系，可以通过修改劳动法律法规的适用范围和具体标准。这样可以为新业态从业人员“定制”一套完备的法律保障制度，建立单独的职业伤害保障体系。不以确立劳动关系为待遇导向，将社会保险与劳动关系解绑，根据特殊行业及特殊群体的实际情况，制定特别的保护措施，将其纳入保障范围。

但需要强调的是，调整劳动法律适用范围的过程十分复杂，牵涉政府、用人单位、劳动者等多方主体的利益。调整劳动法律适用范围需要权衡各方利益，找到适当的“度”。在司法实践中要做到公平公正，既要保障劳动者的劳动权益，又要尽量减少用人单位的负担。一方面，对于小型企业来说，其融资渠道较少、资金流转不畅，一旦法律法规做出变动，可能会导致其用工成本和运营风险整体性增加，进而影响其生存与发展。因此，在修改劳动法律法规的过程中，要考虑到小型企业的实际情况，给予其一定的优惠政策和补贴。另一方面，保障劳动者权益也是非常重要的。过低的保护标准容易损害劳动者的劳动权益，引起不满和不公正感，严重时甚至会导致社会上的不良舆论，并影响社会的稳定和谐发展。同时，现实情况中劳资双方在地位上存在着差距，劳方通常作为弱势的一方，司法部门应给予其一定的倾斜保护。因此，在制定新的职业伤害保障体系的过程中，应该充分考虑劳动者的合法权益，确保其得到公平的对待和保护。

(二) 确立平台及工会责任

除了在法律法规上进行调整之外，还可以通过设置平台规范和鼓励社会自律明确各界责任。

首先，政府应当加大对用人平台的监管力度，防范平台少缴、漏缴、不缴等行为。对于故意规避用工责任、拒绝为劳动者缴纳工伤保险的用人单位给予惩罚，例如，设置企业“黑名单”，将损害劳动者权益的企业纳入其中，建立事后惩处机制。此外，政府还应该制定有关用工的标准和规范，要求用人单位必须按照相关规定为劳动者缴纳社会保险，加强对用人单位的监管，确保对用人单位的要求得以落实。建议取消不履行用工责任企业的政策优惠，根据企业欠缴金额的大小决定该企业下一年的社会保险缴费比例，欠缴数额越大，缴费比例越高，并处以相应的罚款。

其次，应当发挥工会保护劳动者权益的作用。作为代表劳动者权益的组织，工会理应为劳动者提供法律援助、维护职业健康等服务。当用人单位与劳动者产生劳动争议时，工会应当参与劳资协商并为劳动者最大程度争取薪资、福利待遇等个人利益。此外，政府还可以支持工会组织开展职业培训、技能提升等活动，帮助劳动者提高自身素质和能力，增强在职场上的竞争力。

最后，社会各界也应当积极发挥自律作用。企业应当注重社会责任，切实维护员工权益，尊重劳动者的劳动价值和人格尊严，确保为员工提供良好的工作环境和安全保障。同时，媒体应当加强监督报道，曝光违规用工的情况，推动公众对于用工问题的关注和参与。此外，公众也可以通过网络舆论、投诉举报等方式发声，促进用工行业的规范和改善。

(三) 提高骑手安全防范意识

在保障骑手权益的过程中，不仅要关注事后的补偿机制，更应重视事前的预防措施。工伤保险和商业保险作为一种事后补偿机制，能够在骑手受伤后提供经济上的支持，然而，由于事故伤残常常带来不可逆转的后果，甚至导致如外卖骑手等从事体力劳动的新业态从业人员无法继续劳动，因此职业伤害预防显得尤为重要。

首先，给予骑手岗前培训和安全知识教育至关重要。这些培训可以包括交通规则的介绍、危险情况下的正确反应方法以及针对常见交通事故的案例分析，使骑手充分了解事故可能造成的严重后果，并且具备相应的避险意识和技能。

其次，利用互联网技术为骑手规划更为安全的交通路线也是一项有效的预防措施。根据大数据测算道路意外发生率和交通拥堵状况，为骑手规划相对安全的行车路线，减少意外伤害的发生。同时，通过监测系统识别骑手可能存在的交通违规行为，及时进行安全提醒并提供必要的指导，以防止潜在的安全隐患。

总之，职业伤害预防需要全社会的关注和投入，政府、企业以及平台都应共同努力，加强对骑手的安全教育和培训，利用科技手段提供更加智能化的安全保障措施，从而最大限度地减少职业伤害的发生，保障骑手的合法权益。

(四) 提升多方协同治理效能

综上，补齐职业伤害保障的短板是民生问题，是维护社会长期稳定发展的重要举措，同时也是促进新就业形态发展的有力手段。运用协同治理思路建设职业伤害保障制度，引入多方力量，发挥政府主体效用，以平台自治为依托，建设多支柱职业伤害保障体系。

第一，政府应该制定相关的法律法规和政策文件，确立职业伤害保障的法律基础和政策框架，逐步完善，建立统一的职业伤害保障体系，包括确定保障范围、待遇标准、责任主体等方面的规定。此外，政府对于平台应做到奖惩结合，做到人人有保障。一方面，鼓励平台为新业态从业者缴纳社会保险，并给予其一定的优惠政策；另一方面，监督用工平台和雇主履行职业伤害保障责任，监测职业伤害事件的发生和处理情况等，例如，对新业态从业者进行访问调查测算其对平台职业伤害保障的满意程度，将其纳入对平台考核体系之中。第二，平台应充分承担企业社会责任。例如，为从业人员提供安全培训、购买

商业保险作为福利保障，或是积极参与相关行业协会，规范用工方式，使劳动者依法享有职业伤害保障。第三，建设多支柱职业伤害保障体系。首先，扩大参保覆盖面，将社会保险与劳动关系解绑，允许企业或从业人员自愿参加工伤保险。其次，引入商业保险经办机构，将部分保障责任转移至保险公司，由保险公司承办并设计相关保险。根据新业态从业者职业伤害风险大小，为不同职业的从业人员制定保险方案。

参考文献

- [1] 中国政府网. 全国新就业形态劳动者达 8400 万人[EB/OL]. https://www.gov.cn/xinwen/2023-03/27/content_5748417.htm, 2024-09-01.
- [2] 2023 年美团骑手权益保障社会责任报告[EB/OL]. https://s3plus.meituan.net/v1/mss_f5ecef526b384cbaa1117230d53b4bd6/smart/%E7%BE%8E%E5%9B%A2%E9%AA%91%E6%89%8B%E6%9D%83%E7%9B%8A%E4%BF%9D%E9%9A%9C%E7%A4%BE%E4%BC%9A%E8%B4%A3%E4%BB%BB%E6%8A%A5%E5%91%8A2023%E5%B9%B4_4hhuoa.pdf, 2024-09-01.
- [3] 冯向楠, 詹婧. 人工智能时代互联网平台劳动过程研究——以平台外卖骑手为例[J]. 社会发展研究, 2019, 6(3): 61-83+243.
- [4] 胡放之. 网约工劳动权益保障问题研究——基于湖北外卖骑手的调查[J]. 湖北社会科学, 2019(10): 56-62.
- [5] 赵莉, 王蜜. 城市新兴职业青年农民工的社会适应——以北京外卖骑手为例[J]. 中国青年社会科学, 2017, 36(2): 50-57.
- [6] 蓝定香, 朱琦, 王晋. 平台型灵活就业的劳动关系研究——以外卖骑手为例[J]. 重庆社会科学, 2021(10): 60-69.
- [7] 李胜蓝, 江立华. 新型劳动时间控制与虚假自由——外卖骑手的劳动过程研究[J]. 社会学研究, 2020, 35(6): 91-112+243-244.
- [8] 李莹辉. 被算法裹挟的“裸奔人”: 新就业形态下网约工群体劳动权益调查[J]. 中国青年研究, 2022(7): 12-19+39.
- [9] 王天玉. 与其说外卖骑手困在系统里, 不如说困在农民工的权益洼地里[EB/OL]. http://iolaw.cssn.cn/zxzp/202009/t20200925_5187086.shtml, 2024-08-27.
- [10] 方长春. 新就业形态的类型特征与发展趋势[J]. 人民论坛, 2020(26): 56-59.
- [11] 艾琳. 平台用工职业伤害保障探究——以网约配送员为例[J]. 社会科学战线, 2021, 317(11): 207-216.
- [12] 汪雁, 丁玲. 我国涉网约工类新就业形态劳动争议问题研究[J]. 中国劳动关系学院学报, 2021, 35(4): 33-41+50.
- [13] 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.
- [14] 王倩. 德国法中劳动关系的认定[J]. 暨南学报(哲学社会科学版), 2017, 39(6): 39-48+130.
- [15] 仲琦. 日本平台经济下的“类雇员”概念建构及其启示[J]. 中国劳动关系学院学报, 2020, 34(4): 83-91.