



国际
劳工
组织



欧盟-中国“提升中国社保经办服务能力，
实现全民社会保障”项目

▶ 数字平台从业人员工伤保险 国际实践



▶ 数字平台从业人员的工伤保险 国际实践

版权所有 © 国际劳工组织 2022
2022年发行第一版

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：国际劳工局，CH-1211日内瓦 22，瑞士，或发邮件至：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。访问复制权组织国际联盟网站www.ifrro.org查看本国复制权组织相关信息。

ISBN: 9789220363713 (web PDF)

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其他文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业、商业产品和生产不表示其得到国际劳工局的认可，未提及的企业、商业产品和生产也并非没有得到认可。

国际劳工局出版物及数字产品可通过大型书商和数字发行平台获取，或直接联系ilo@turpin-distribution.com订购。想要了解更多信息，请访问我们的网站www.ilo.org/publns或联系ilopubs@ilo.org。

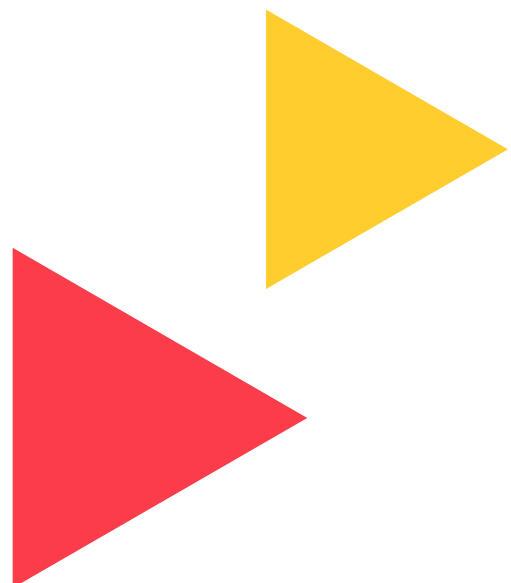
本出版物中所用照片源自：123RF.COM

致谢

本出版物基于马来西亚社会保障机构首席执行官拿督斯里Mohammed Azman Bin Dato' Aziz Mohammed博士、加拿大魁北克标准、公平、健康和安委员会参保缴费顾问Etienne Vaillancourt先生,瑞典卫生和社会事务部副主任Kristoffer Lundberg先生,西班牙劳工和社会经济部劳工总局监管管理分局技术顾问Noel Rodríguez García先生撰写的国家案例。瑞典案例还得益于瑞典社会保险局高级顾问Bodhi Pieris女士的支持。国际劳工组织东亚和东南亚及太平洋体面劳动小组社会保障专家Hwang Youji女士撰写了韩国的案例。人力资源和社会保障部下属的中国劳动和社会保障科学研究院的翁仁木博士提供了亚太地区案例的补充信息。

本出版物也离不开人力资源和社会保障部国际合作司司长郝斌先生和处长姚晓东先生、人力资源和社会保障部社会保险事业管理中心一级巡视员徐延君先生和国际合作处处长冯利民女士对本项目下国际政策交流的坚定支持。国际劳工组织中国和蒙古局中欧社会保障项目经理费士勇 (Luis Frota) 先生负责案例研究的汇编及其比较分析,并得到项目协调员周洁女士的编辑协助。国际劳工组织工作条件法律专家Martine Humblet女士、高级精算师山端浩 (Hiroshi Yamabana) 先生和国际劳工组织全球工伤项目 (GEIP) 高级政策、法律和劳工权利专家Anne Marie La Rosa女士对国际标准部分作出了重大贡献,对早期文本提出了深刻的意见,并对最终出版物进行了审阅。本出版物作者热诚感谢所有撰稿人和审阅者,并对存在的任何错误或遗漏承担全部责任。

本出版物在欧盟-中国“提升中国社保经办服务能力,实现全民社会保障”项目(2019-2022年)下出版。该项目由欧盟资助,由国际劳工组织和中华人民共和国人力资源和社会保障部共同实施。



前言

数字经济和数字劳工平台的兴起为劳动世界带来了机遇和挑战。虽然与平台相关的工作增长迅速,为劳动力就业提供了灵活性和自主性,但在劳工保护和社会保障方面却面临挑战。平台从业人员在获得社会保障待遇方面往往面临困难,同时由于所在的行业和受算法管控的平台经济的具体特点,这些从业者极易发生工伤。越来越多的国家正在按照国际劳工组织公约规定的社会保障原则,包括1952年《社会保障(最低标准)公约》(第102号)和1964年《工伤事故和职业病津贴公约》(第121号),采用和实施工伤保险制度。世界各地正在进行新一轮平台工作监管改革,并探索将工伤保险覆盖范围扩大到自雇人员和平台从业人员。中华人民共和国人力资源和社会保障部(人社部)正在制定关于平台从业人员劳动保护和职业伤害保障的新政策,本出版物旨在为人社部提供相关信息。

由国际劳工组织管理的欧盟-中国“提升中国社保经办服务能力,实现全民社会保障”项目(2019-2022年)在2020年至2021年间开展了一系列政策对话,主题是将社会保障覆盖范围扩大到新就业形式的工人,重点是平台从业人员。来自人社部、多个省份的政府官员、社会伙伴以及来自欧盟国家和亚太地区的决策者参与其中。2021年4月,项目在北京组织了“平台经济从业人员职业伤害保障国际研讨会”,邀请了来自加拿大、马来西亚、西班牙和瑞典的政策制定者,分享其在采用和实施符合国际劳工组织社会保障标准的工伤保险制度并探索将其适用于平台从业人员(无论其雇佣关系如何)方面的经验。本出版物借鉴了这些经验分享会议的成果,同时扩展到了其他国家,如韩国、日本和欧盟其他国家的经验。希望本出版物能为决策者、实践者和研究人员提供关于工伤保险一般原则的最新回顾,以及如何调整适用这些原则,以便在特定的国家背景下为平台从业人员提供保障。由于平台从业人员工伤保障的制度实践仍处在不断变化发展中,本出版物只能提供当前现状的概览。国际劳工组织将持续监测趋势发展,并促进在这一领域的经验交流。

李昌徽

国际劳工组织中国和蒙古局局长

目录

► 致谢	iii
► 前言	iv
► 缩略语	vii
► 1. 引言	1
► 2. 数字平台从业人员分类	2
2.1. 平台从业人员的就业分类	2
2.2. 国家政策和法律中雇佣关系的确定	3
2.3. 避免工人错误分类的实践	4
2.4. 劳动法中的中间雇佣关系类别	5
► 3. 基于位置的平台从业员工工伤和疾病风险概况	6
► 4. 适用于平台从业员工工伤保护的国际标准	9
4.1. 社会保险覆盖面扩大到所有工人的原则	9
4.2. 工伤保险的原则	10
► 5. 社会保险与商业保险的比较	12
► 6. 利用数字技术将工伤保险扩展到数字平台从业人员	14
► 7. 涵盖平台从业人员的法定和有效工伤保险概述	17
7.1. 欧洲的法定工伤保险	17
7.2. 欧洲自雇人员的有效工伤保险覆盖范围	17
7.3. 数字平台从业员工工伤保险覆盖范围	18
► 8. 平台从业员工工伤保险制度设计	19
8.1. 社会保障法为自雇平台从业人员提供保障	19
8.2. 对覆盖范围的限制	21
8.3. 工伤和职业病工资补偿条件	21
8.4. 待遇包	21
8.5. 工伤保险缴费	22
8.6. 筹资	23
► 9. 平台从业员工工伤保险的管理	24
9.1. 关于工伤保险管理组织的决定	24
9.2. 宣介与信息	25
9.3. 身份识别与参保	26
9.4. 入职教育和培训	26
9.5. 缴费	26
9.6. 报告事故	27
9.7. 事故调查	27
9.8. 申领工伤保险待遇	27
9.9. 医疗鉴定和残疾等级确定	28
9.10. 案例管理	28

9.11. 投诉、诉讼和救济	29
9.12. 预防	29
9.13. 监察	29
▶ 10. 结论	30
▶ 11. 国家案例研究	31
▶ 参考文献	41
▶ 附件. 国家案例问卷	45

表格清单

表1. 文献中引用的与基于位置的工作相关的风险因素	8
表2. 工伤标准	11
表3. 社会保险交付中公私合作的风险	13
表4. 数字技术在平台从业人员工伤保险中的影响	15
表5. 选定国家通过提供工伤保险保护数字平台从业人员的情况	20
表6. 自雇人员工伤保险缴费	23
表7. 2021年韩国自雇人员保险费和待遇计算的标准收入(韩元)	32
表8. 2021年韩国自雇人员保险费和待遇计算的标准收入和费率(韩元)	32
表9. 截至2021年6月1日, 马来西亚的配套缴费计划概览	35

图表清单

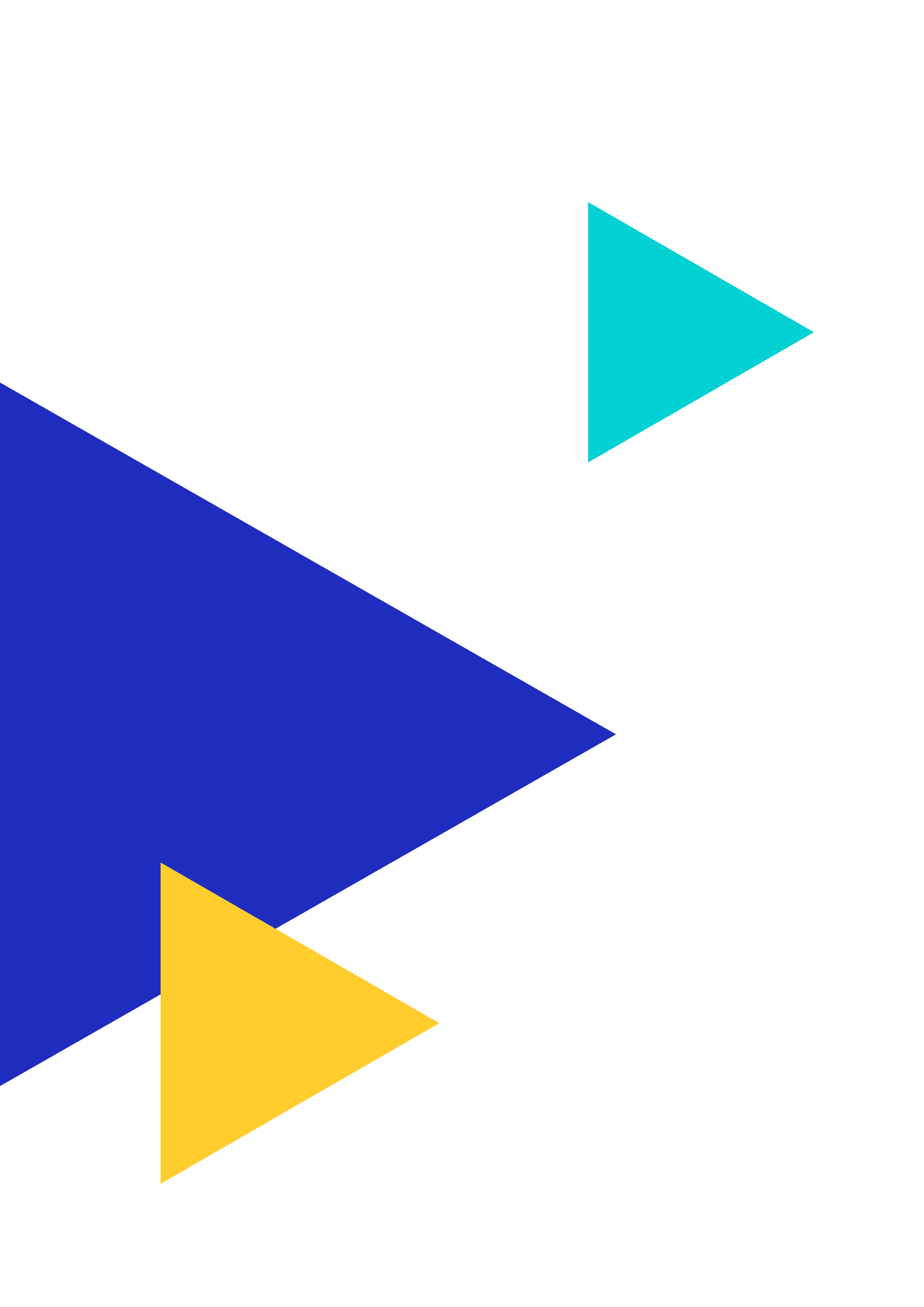
图1. 依靠单一客户的自雇人员比例, 欧盟 (%)	4
图2. 全球活跃的数字劳工平台数量(选定类别)	7
图3. 平台工作压力的主要原因(受访者百分比)	7
图4. 所有工人工伤保险的高速路与低速路	10
图5. 2020年欧洲国家自雇人员参加工伤保险, 按欧洲国家占比 (%)	17
图6. 2017年部分欧洲国家参加工伤保险的自雇人员(自报)比例(n=8,000)	18
图7. 申请工伤保险待遇的程式化管理流程	25
图8. 法国平台从业人员缴纳工伤保险费和领取待遇的流程	27
图9. 2017-21年加入PERKESO 自雇人员社会保障计划的活跃工人的数量	35

专栏表清单

专栏1. 雇佣关系存在的指标	3
专栏2. 覆盖范围逐步扩大到不同职业	20
专栏3. 重返工作: 兰斯的故事, 加拿大安大略省工作场所安全和保险委员会	28

缩略语

CNESST	Standards, Equity, Health and Safety Committee (Quebec, Canada) 标准、公平、健康和安全委员会 (加拿大魁北克)
COMWEL	Korea Workers' Compensation and Welfare Service 韩国工人薪酬与福利服务机构
DPE	digital platform employment数字平台就业
EII	employment injury insurance工伤保险
HSE	Health and Safety Executive (United Kingdom) 健康与安全执行局 (英国)
IBA	Insurance Business Agency (Republic of Korea) 保险事务局 (韩国)
ISSA	International Social Security Association 国际社会保障协会
NHI	National Health Insurance (Republic of Korea) 国民健康保险 (韩国)
NHIS	National Health Insurance Service (Republic of Korea) 国民健康保险公团 (韩国)
OSH	occupational safety and health职业安全卫生
PERKESO	Pertubuhan Keselamatan Sosial (Social Security Organization) (Malaysia) 社会保障机构 (马来西亚)
TCO	Confederation of Professional Employees (Sweden) 专业雇员联盟 (瑞典)
WCI	Workers Compensation Insurance (Republic of Korea) 工人薪酬保险 (韩国)





▶ 1

引言

在全球范围内，每年有280万人因工死亡，3.74亿人受伤，1.6亿人患病。仅工伤一项，赔偿、医疗和康复的财务负担就相当于全球年度GDP的4%（国际劳工组织，2021d）。然而，根据国际劳工组织《2020-22年世界社会保护报告》，全世界只有35.4%的劳动力受到工伤保险（EII）的法律保护。因此，许多工人在因工伤和职业病而丧失工作能力时面临经济困难，而许多家庭在负责养家糊口的成员因工伤死亡后陷入经济困境。

工伤保险的主要目标是帮助工人在短期内克服经济困难，确保他们能够迅速恢复工作，并在发生死亡情况下支持其家属。在这方面，工伤保险提供的支持首先采取医疗援助的形式，以恢复身体和认知功能，在接受治疗收入中断期间通过定期现金福利提供替代收入，或向遗属提供丧葬补助金（国际劳工组织2021c）。在无法完全恢复以前的工作的情况下，工伤保险尽可能帮助工人接受新的职业角色，当他们的收入能力下降时，工伤保险帮助他们维持生活水平。在这类情况下，工伤保险一般会定期发放现金，以补充工人减少的收入，为购置康复设备和获得康复服务提供财

务支持，并且在某些情况下，还会提供技术和财务援助，以适应工作场所。最后，对于无法重新就业的工人，提供永久性生活残疾津贴或伤残津贴（国际劳工组织2021c）。

以新形式就业的工人，特别是那些本地数字平台从业人员，没有得到工伤保险的充分覆盖（国际劳工组织2021b）。然而，他们通常很容易受到工伤。¹（国际劳工组织2021a）尽管如此，工伤保险法规通常不会提供所需的保护，因为其设计不适合这些新的工作模式。例如，在数字平台工作的司机、骑手、清洁工、设计师和其他人通常作为独立工人签订正式合同，而在大多数情况下，工伤保险法规有赖于雇主-雇员关系。新冠疫情提高了对于许多在封闭期间继续工作的平台从业人员没有得到充分保护的认识。这促使各国政府将工伤保险范围扩大到这些工人。2021年中国国务院发布指导意见，以出行、外卖和即时配送等行业为重点开展灵活就业人员职业伤害保障试点（姜琳和彭韵佳，2021）。本文重点介绍已经或正在考虑为本地数字平台从业人员采用工伤保险制度的国家的相关经验。

1 国际劳工组织使用了“数字劳工平台”或“数字劳工就业”的概念，以“包括基于网络的平台，通过向地理上分散的人群公开发布外包工作（“众包”），以及将工作分配给特定地理区域个人的基于位置的应用程序”（Berg等人，2018年）。



2

数字平台从业人员分类

2.1. 平台从业人员的就业分类

许多平台从业人员无法获得工伤保险,因为现有立法要求工人有劳动合同,而大多数平台从业人员没有确定的雇主(Kool等人2021)。平台公司经常争辩说,由于许多因素,他们与工人之间的现有关系不符合劳动关系,包括使用工人自己的设备(例如,司机的汽车);他们在工作时间方面的自主权(例如,通过登录智能手机应用程序决定工作);关系持续时间短;涉及多方(例如,司机、平台和乘客)关系的特征。缺乏适当的分类或将平台从业人员误分类为自雇人员,导致缺乏充分的劳动和社会保障保护(Schoukens 2020年, Kool等人2021年)。

国际劳工组织2006年《关于雇佣关系的建议书》(第198号)声称,“必须解决就业关系存在的不确定性,以保证公平竞争和有效保护劳动者”(序言)。将劳动者误归类为自雇人员会导致不公平竞争,可能引发其他公司的经济不安全和工作不稳定。因此,国际劳工组织第198号建议书第4段建议各国制定一项国家政策,以便:

- a. 就确定雇佣关系的存在提供指导;
- b. 打击变相雇佣关系;
- c. 确保标准适用于所有形式的合同安排,例如涉及多方的合同安排;
- d. 确保始终明确谁负责劳动保护;
- e. 提供有效的“适当、快速、不贵、公平且高效的程序”,以解决争议;以及
- f. 通过向执法机构提供充分的培训,确保法律法规等的有效实施。

第12段建议明确雇佣关系存在的条件,例如通过从属关系或依赖关系。有助于确定是否存在雇佣关系的立法审查是基于三项主要原则(国际劳工组织 2021d, 238)。

第一,事实上原则。因此,确定雇佣关系的存在是以事实(某些客观条件得到满足)为依据的,而不是以任何一方或双方如何描述这种关系为依据的。

国际劳工组织第198号建议书第13段规定了一份关于存在这种关系的可能指标的非详尽清单(见专栏1)。

► 专栏1. 雇佣关系存在的指标

关于工作的履行,第198号建议书中确定的指标如下:

- i. 该工作是否根据另一方的指令并在其控制下进行;
- ii. 该工作是否涉及将该劳动者纳入企业的组织之中;
- iii. 该工作是否完全或主要是为另一人的利益履行的;
- iv. 该工作是否必须由该劳动者亲自完成;
- v. 该工作是否是在下达工作的一方指定或同意的特定工作时间内或工作场所完成的;
- vi. 该工作是否有一定的持续时间并有某种连续性;
- vii. 该工作是否要求劳动者随叫随到;
- viii. 该工作是否涉及下达工作的一方提供工具、材料和机器(第13a段)。

关于劳动者的报酬,该建议书指出:

- i. 定期向劳动者支付报酬可能很重要;
- ii. 这种报酬构成劳动者唯一或主要收入来源这一事实可能被认为很重要;
- iii. 以食物、住房或交通便利等实物形式支付报酬可以纳入考量范围。其他相关指标还包括每周休息和每年节假日等权利、支付开展工作的差旅费用以及劳动者没有财务风险(第13b段)。

法律决定。在某些情况下,立法规定某一特定类型的工作是否会产生雇佣合同,这取决于其执行的条件。例如,如果家庭工作既不是不连续的,也不是零星的,则可以将其视为就业。

倒置举证责任。为了减轻寻求证明存在雇佣合同的工人的举证责任,法律可以从以下假设出发:雇佣关系存在是因为服务是在某些条件下提供的。相反的举证责任将落在用人单位身上。

国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会(CEACR)表示,这些指导性假设“对于平衡各方不同等的谈判能力至关重要,也是存疑时保护雇佣关系中最弱一方这一原则的结果,而这是劳动法的基础”(国际劳工组织 2020年,104)。

2.2. 国家政策和法律中雇佣关系的确定

根据国际劳工组织的建议,越来越多的国家政策和法律确定了个人被归类为雇员或自雇人员的条件。此外,关于确定雇佣关系的判例法也在国际上迅速发展(De Stefano等人,2021年)。一般来说,是否有资格成为承包商通常取决于工人在接受任务以及如何和何时执行某些任务方面的灵活性和自由度(Freshfields 2021年)。

政策。关于透明和可预测工作条件的[欧盟2019/1152号指令](#)序言部分声明,“雇佣关系的确定应以与实际工作履行相关的事实为指导,而不是以双方对关系的描述为指导”。2021年12月9日,欧盟提出了一项[新指令](#),以确保通过数字劳工平台工作的人获得与他们实际工作安排相对应的合法雇佣状态。它提供了一份控制标准清单,以确定平台

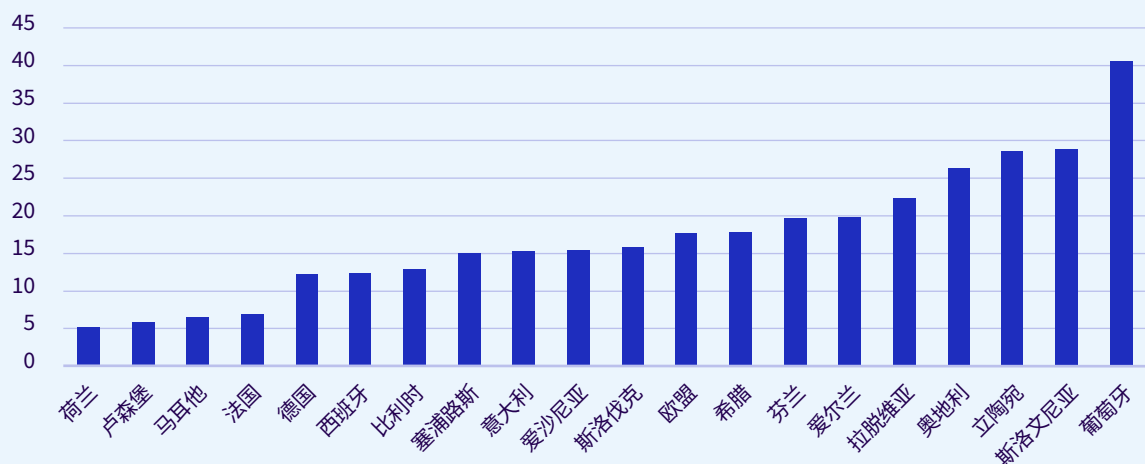
是否为“雇主”(EC 2021b)。如果平台至少满足其中两个标准,则在法律上被推定为雇主。因此,通过他们工作的人将享有“工人”身份所带来的劳动和社会权利。对于那些被重新归类为工人的人,这意味着作为雇员有权获得防止工伤事故的保护。平台将有权质疑或“反驳”这一分类,并有责任证明不存在雇佣关系(EC 2021b)。欧盟的几个国家也采取了类似的政策立场。例如,德国联邦劳工部于2020年11月提交了一份关键问题文件,其中载有关于平台经济中公平工作条件和加强社会保护的[建议](#)(联邦劳工和社会事务部,2020年)。该文件除其他外包括以下建议:(i) 将平台从业人员纳入社会保障体系;(ii) 在诉讼中将举证责任转移到各自的平台,以澄清工人的状态;以及(iii) 为平台从业人员组织起来并与平台共同协商工作的基本条件提供可能性。

法律。2021年5月,西班牙通过了《骑手法》,规定了食品配送骑手的雇员身份和相应的劳动权利。该法律对食品配送骑手的雇佣关系有一个可反驳的法律推定。这意味着,证明工人自雇就业状态的责任在于平台公司。《德国民法典》第611a节主张,在确定雇佣关系时,事实至上。因此,法院在确定劳动关系的存在时,必须考虑所有的实际情况。如果合同关系的实际执行表明它是一种劳动关系,则合同双方所给出的分类是不相关的(De Stefano等人,2021, 24)。另一个例子是巴西第12551/2011号法案,该法案规定,出于法律从属目的,计算机化的工作指挥、控制和监督手段等同于个人和直接的工作指挥、控制和监督手段。巴西第13467/2017号法案引入了“[间歇\[雇佣\]合同](#)”,允许雇主雇佣工人以非连续的方式提供服务(De Stefano等人,2021, 24)。

判例法。在判例法中，已考虑了事实至上原则、工作时间的灵活性、技术控制、设备和工具的所有权以及工人替代条款，以决定一项安排是否构成雇佣关系。De Stefano 等人（2020年，第30-40页）对此进行了全面讨论。例如，在德国，工人是否缺乏自主决定工作时间和地点的自由是雇佣关系的一个重要指标。德国联邦劳动法院裁定，在某些情况下，临时工可以界定为雇员。它强调了这样一个

事实，即平台运营商的薪酬体系导致工人同时承担多个任务，以获得更大、更高报酬的任务（Freshfields 2021）。2021年2月，英国最高法院裁定，一些网约出租车司机可能被归类为“工人”，而不是自雇人员（英国，最高法院2021年）。在英国，“工人”类别虽然在劳动法方面与“雇员”的地位不同，但仍然享有防止工伤事故的保护。²

► 图1. 依靠单一客户的自雇人员比例，欧盟 (%)



来源：欧洲改善生活和工作条件基金会 (Eurofound)，2015年

2.3. 避免工人错误分类的实践

如图1所示，在欧盟13个国家，超过15%的自雇人员依赖于单一客户，这可能表明雇员被错误分类的情况。在一些平台公司，许多（如果不是大多数的话）工人都是雇员，只有少数人是正式的自雇人员、自由职业者或承包商。然而，在其他公司，只有少数核心专业管理人员是全职雇员。欧盟最近的一项研究发现，通过平台工作的人在德国通常具有雇员地位（CEPS 2021）。

如上一节所述，工人适当分类的第一步是建立一个法律和政策框架，以确定个人被分类为雇员或自雇人员的条件。第二步是确保工人充分了解自己的权利。上述关于透明度和可预测工作条件的欧盟2019/1152号指令旨在更新和扩展有关就业的义务和工作条件的信息。雇主必须向工人提供有关工作关系和日程安排的信息。该指令适用于所有雇员，包括临时工或短期工、按需应变工、家政工人和平台从业人员。第三步是确保工人能够有效地向劳动行政部门提出劳动投诉，并获得仲裁和调解，以支

持他们的诉求。例如，卡塔尔政府建立了一个在线平台，以提交查询和劳动投诉。³

第四，一些国家积极参与执行立法，以防止对工人的错误分类，并将平台从业人员置于雇员地位。为了实现这一目标，劳动和社会保障管理部门调查工人实际上是否与平台公司存在劳动关系。在丹麦、法国、荷兰、葡萄牙和瑞典，劳动监察机构特别积极地对平台工作进行调查和发布行政指导。例如，2020年10月，工会和荷兰劳动监察机构将一家劳动中介公司告上了法庭。2021年2月，法院判决该公司是一个就业中介机构，而不是一个平台运营商，其工人应该被视为雇员。葡萄牙第63/2013.109号法律建立了打击滥用服务合同的机制。如果劳动监察员发现双方之间的关系显示出雇佣合同的特点，他们可以起草一份通知，并要求雇主在十天内使这种情况正常化。如果没有做到这一点，相关文件被提交给公诉人提起诉讼，以确认雇佣合同的存在（De Stefano等人，2021，27）。在西班牙，2018年第28号皇家法令对将员工转变为虚假自雇人员实施了新的处罚。为了防止企业使用虚假的自雇人

² 工人比雇员享有更少的就业权利和保护。更多信息，请参见英国议会上议院图书馆“工人地位法案[HL]”（United Kingdom, Parliament, House of Lords Library, “Status of Workers Bill [HL]”）和英国工会联盟“就业状态和权利”（TUC, “Employment Status and Rights”）。

³ 详见：卡塔尔，卡塔尔政府，Hukoomi，“劳工投诉查询”（Qatar, Government of Qatar, Hukoomi, “Query for Labour Complaints”）。

员,该法律包括一项新的严重劳动侵权行为,包括取消登记一名雇员而后登记为自雇人员,并继续从事相同的劳动活动或提供相同的服务。该行为将受到制裁,针对每名相关雇员将处以3126欧元至10000欧元的罚款。在少数情况下,社会保障机构在调查后适用雇员身份,与工人的正式劳动关系无关。

2.4. 劳动法中的中间雇佣关系类别

一些国家试图制定以平台从业人员为重点的特定劳动关系类别。这涉及立法干预,以规范不容易归入雇员或自雇人员类别的关系。意大利、西班牙和英国实施了这一办法。在英国,在“工人”类别下,工人们有权享有某些就业权利,包括:国家最低工资、防止非法扣减工资、法定最低带薪年假水平、法定最低休息时间、每周平均工作时间不超过48小时,或者他们自主选择退出这项权利。他们还可以享受法定病假工资、法定带薪产假、陪产假、领养假和共享育儿假。目标是维护经济上具有依赖性和弱势的自雇人员的法律地位,他们仍然处于雇佣工人和自雇人

员之间的灰色地带(国际劳工组织,2020年,118)。然而,如前所述,这些国家的新劳动法或判例法已朝着更好地执行现有法规和试图将事实上的工人归类为雇员的目标迈进(De Stefano等人,2021年)。



► **Platform work and the employment relationship**
平台工作与雇佣关系

Martine Humblet

请听国际劳工组织法律专家Martine Humblet关于平台工作与雇佣关系的发言(Soundcloud)。



▶ 3

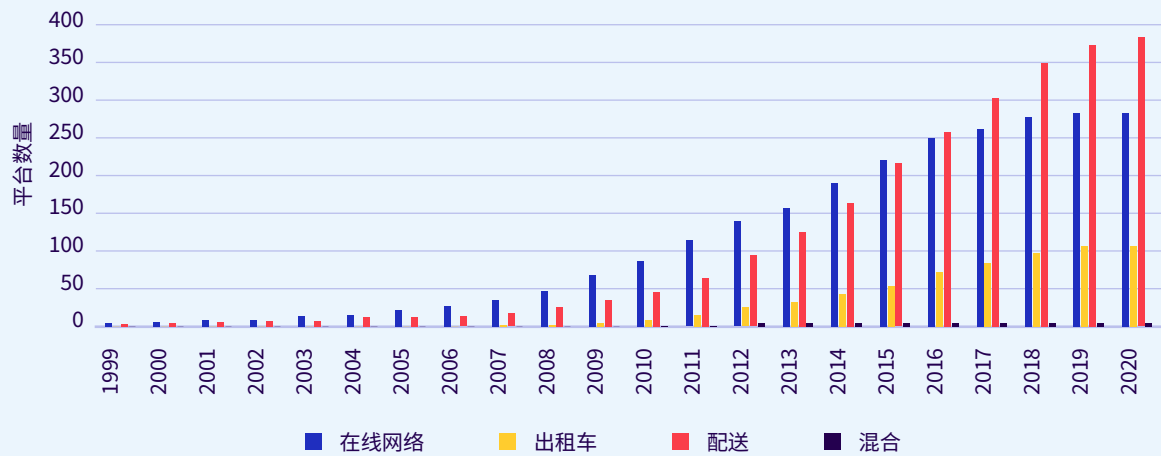
基于位置的平台从业员工伤和疾病风险概况

国际劳工组织《世界就业和社会展望报告》(2021年)中的下图2显示,当地平台经济在出租车和配送行业占主导地位。⁴ 同样,欧盟委员会(2021a)发现,在欧洲,基于位置的平台工作占数字平台就业收入的90%以上,出租

车服务(收入的39%)和送货服务(收入的24%)占工人收入的三分之二。其次是家庭服务(收入的19%)、专业服务(收入的7%)和家政工作(收入的3%)。

4 有关美利坚合众国的具体信息,请参见NELP 2016年。

► 图2. 全球活跃的数字劳工平台数量 (选定类别)

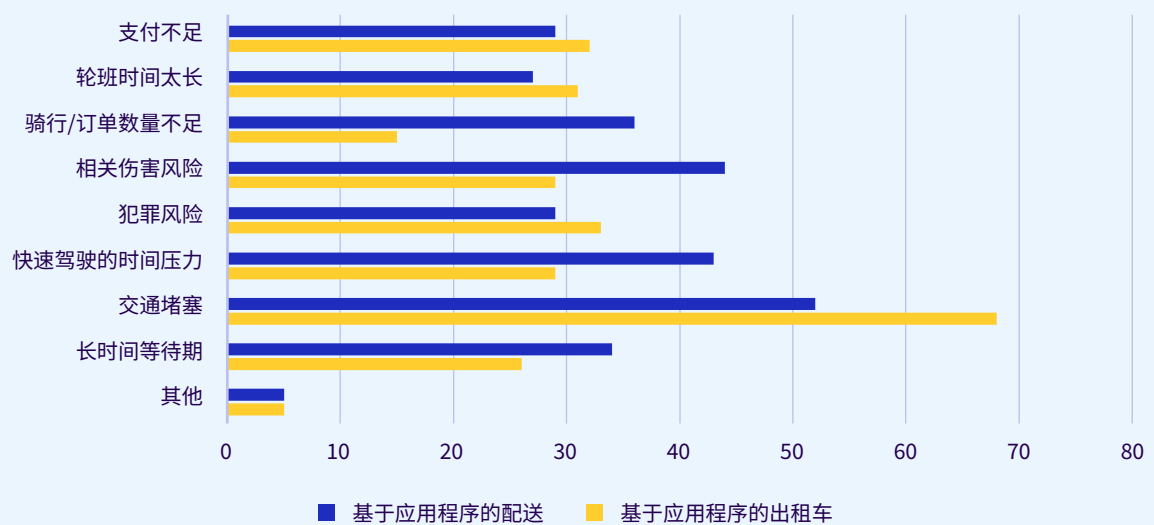


来源:国际劳工组织(2021b,47)。

根据国际劳工组织(2021年),运输和配送行业的特点是工资低、轮班时间长(见图3)。

欧洲的一项调查显示,平台从业人员在这些行业面临的健康和安全风险较高,与临时工人和派遣就业工人面临的风险相当(EU-OSHA 2017, 26)。

► 图3. 平台工作压力的主要原因(受访者百分比)



来源: 国际劳工组织, 2021b,171.

在数字平台就业中,某些事件会引发特定的健康和安全风险。例如,由于恶劣天气、交通拥堵、犯罪或骚扰,客运、食品配送或家政/清洁行业的工人面临比其他工人更高的风险。基于位置的数字平台就业商业模式也存在特定风险(见下表1)。文献中引用了由于按任务付费而产生的时间压力。例如,由于在线出租车行业的商业模式,

一些司机长时间连续工作或选择夜间驾驶以增加收入,这增加了他们身心健康的风险。⁵送货员受到工作快节奏的影响。配送时间集中在午餐和晚餐时段,在此期间,他们的工作强度在短时间内显著增加,迫使他们高速行驶或奔跑(阎天, 2021)。他们很少休息,而且这些休息时段通常没有报酬(EU-OSHA 2017, 26; Hauben, Lenaerts

5 晚上的订单可以比白天赚得更多,这将导致司机过度工作(阎天, 2021年)。参见半岛电视台英语频道,“拼命工作:在韩国工作过度”(“Dying to Deliver: Overworked in South Korea”),2021年10月28日。

和Wayaert 2020, 35)。他们的等待时间或整理包裹的时间可能会占用他们相当一部分的实际工作时间,但同样,他们可能不会为此获得报酬。

平台从业人员往往年龄较小,这是公认的职业伤害风险因素(EU-OSHA 2017年, 26)。基于位置的平台从业人员通常从事低技能工作,工人之间竞争激烈,这导致更多的风险承担。这些工人也较少意识到风险(短期和长期),采取较少的预防措施,例如,在穿越街道时忽略红灯以完成更多任务(Hauben、Lenaerts和Wayaert, 2020年, 37)。基于位置的平台工作是在公共场所进行的,工作环境欠缺健康和安全的工作条件(EU-OSHA 2017年, 26–28)。设备通常由工人自己提供,可能不符合人体工程学标准和防护质量(Hauben、Lenaerts和Wayaert, 2020年, 37)。工人不享受带薪病假。这些因素增加了压力和疲劳的风险,从而增

加了工伤的可能性。人们错误地认为平台从业人员从事的职业不需要专业培训。然而,运输和配送,以及家庭工作和专业活动(电工、管道工等)是出了名的危险。缺乏此类培训(关于工作任务和职业安全卫生问题)会增加事故风险。最后,社会心理健康风险增加,因为大部分任务是单独完成的,通常与同事竞争,通常社会支持水平较低或社交时间较短(Glavin、Biernman和Schieman, 2021年)。平台经济工人报告说,他们有一种孤立的感觉,这加剧了他们的不安全感和焦虑感。例如,2019年《加拿大工作质量和经济生活研究》发现,平台经济工人报告无助感的可能性高出50%,报告失控感的可能性高出近40%(Glavin、Biernman和Schieman, 2021年)。此外,他们可能不知道联系谁来报告安全问题。工人必须随时准备接受任何潜在的即将到来的工作,这模糊了工作与生活的界限(Hauben、Lenaerts和Wayaert, 2020年, 37)。

► 表1. 文献中引用的与基于位置的工作相关的风险因素

风险因素	参考文献
► 工作场所缺乏保护作用,明显缺乏预防措施	EU-OSHA 2017, 26,28
► 年轻且易受风险影响	EU-OSHA 2017, 26
► 工作经验少	Hauben, Lenaerts和Wayaert 2020, 35
► 时间压力(按任务付费和持续监控),工作节奏快,没有休息	EU-OSHA 2017, 26; Hauben, Lenaerts和Wayaert 2020, 35
► 没有带薪病假会导致更高的发病率	EU-OSHA 2017, 26
► 孤僻的、成瘾的行为	EU-OSHA 2017, 26
► 缺乏足够的工作/收入不足-压力	ILO WESO 2021, 127; EU-OSHA 2017, 28
► 轮班时间太长	ILO WESO 2021, 127
► 缺乏培训	Hauben, Lenaerts和Wayaert 2020, 35
► 工作生活不平衡导致的社会心理风险	Hauben, Lenaerts和Wayaert 2020, 35
► 社会孤立和骚扰导致的社会心理风险	Hauben, Lenaerts和Wayaert 2020, 35
► 与其他工人的竞争	Hauben, Lenaerts和Wayaert 2020, 37

最后,平台从业人员并非总能获得公共健康和预防措
施,因此他们必须依靠平台公司的自愿决定权来确保安
全的工作环境、工作设备和工作条件。Samant (2020年)
指出,通过利用数字技术本身的潜力,有机会使职业安全
卫生适应数字平台经济:“将职业安全卫生法规的要求整

合到数字平台的算法中是有前景的。例如,调整工作时间
限制规定或将强制性安全管理程序集成到司机平台软件
中,包括基于车辆的司机疲劳评估技术。”这意味着仅仅
将现有法规扩展到平台经济从业者是不够的,而是需要
促进创新和适应新就业形式的具体监管框架。

适用于平台从业人员的工伤保护的 国际标准

4.1. 社会保险覆盖面扩大到所有工人的原则

国际劳工组织的社会保障标准促进以下关于将社会保障扩展到所有工人的关键原则(Behrendt和Nguyen 2018年, 9):

- ▶ 所有就业类型工人提供保护的普遍性;
- ▶ 国际劳工组织标准规定或建议的最低水平覆盖的充分性;
- ▶ 待遇的转移接续性;
- ▶ 透明度;
- ▶ 性别平等; 以及
- ▶ 良好治理和对社会保障的信任。

根据这些原则,《2020-2022年世界社会保护报告》指出,对于国际劳工组织来说,普遍覆盖的重要道路不仅包括向所有工人提供保障,而且还包括待遇的充分性,回应生命周期中不同需求的全面性,以及对工作世界不断发展的适应性。

同样,欧盟委员会的一份报告(Schoukens 2019年)确定了若干原则,这些原则是全民社会保障覆盖战略的基础,涵盖所有形式的就业:

- ▶ 劳动中立性——措施在设计上应尽可能对劳动状态保持中立,以免鼓励创造一种形式的就业而非另一种形式的就业。

Shoukens (2019年, 5) 认为,“为了建立有效的社会保障体系,建议区分适用于所有相关工作群体(标准工人、兼职工人、自雇人员)的基本原则和必须考虑每个相关工作群体具体工作情况的应用规则”。

- ▶ 对等性——合理的对等性水平可确保工人在相关制度中支付的费用与从制度中获得的待遇之间的关系在不同形式的就业中具有可比性。
- ▶ 可获得性——这涉及到加入社会保障体系和申请待遇的难易度和便利性。

- ▶ 全面性——对于欧盟来说，这一概念涉及对各类工人广泛应用社会保障原则和工具，并避免存在不同保护水平的碎片化体系。

此外，国际劳工组织的标准建议各国考虑在统一和协调良好的社会保障框架内逐步实施基于大风险池的强制性计划(见图4)。

▶ 图4. 所有工人工伤保险的高速路与低速路

低速路

- ▶ 自愿性覆盖
- ▶ 小风险池
- ▶ 低质量且难以获得待遇和服务
- ▶ 复杂和繁琐的行政程序
- ▶ 低透明度
- ▶ 低信任度
- ▶ 碎片化
- ▶ 孤立或无衔接的政策
- ▶ 融资框架不足
- ▶ 没有社会对话

高速路

- ▶ 强制性覆盖
- ▶ 大风险池
- ▶ 高质量待遇和服务
- ▶ 容易获得
- ▶ 简化的行政程序
- ▶ 利用数字技术
- ▶ 高透明度和高信任度
- ▶ 统一的/协调的制度
- ▶ 整合的政策框架
- ▶ 充足的财政空间
- ▶ 缴费和税收融资的良好组合
- ▶ 广泛和知情的社会对话

来源:改编自国际劳工组织(2021a)和拉扎维·沙拉(2021年)

国际劳工组织1952年《社会保障(最低标准)公约》(第102号)规定,至少50%的所有雇员——以及在养家糊口者死亡的情况下其配偶和子女——都应该得到保障。国际劳工组织1964年《工伤事故和职业病津贴公约》(第121号)进一步规定,所有公共和私营部门雇员(包括合作社成员和学徒)、配偶、子女和其他受抚养人都应得到保障。少数例外情况可能适用,例如,在临时性雇用的情况下(第4条)。但是,1964年《工伤事故和职业病津贴公约》(第121号)要求逐步将立法的适用范围扩大到根据《公约》第4条可能被排除在外的雇员类别,并鼓励各国在必要时通过自愿保险确保向自雇人员和某些类别的无薪工作人员提供待遇(第3(1)段)。

平台经济的兴起和工作流动性的增加要求建立包容性的社会保护体系,确保待遇和权利在不同计划之间以及不同就业状态之间的转移接续。认识到这一点,许多国家要么寻求

将自雇人员纳入其一般社会保险,要么大力协调分散的社会保障计划(国际劳工组织和经合组织,2020年,15-16)。

4.2. 工伤保险的原则

根据国际劳工组织1952年《社会保障(最低标准)公约》(第102号)(第六部分),必须涵盖因工作事故或职业病而对健康产生负面影响的任何情况,以及由此导致的丧失工作能力和收入能力的情况。这包括向受伤人员或其家属提供医疗和联合护理以及现金待遇。第121号公约确认必须采取综合办法改善工作条件,限制工伤的影响,促进残疾人在劳动力市场和社会中的康复和重返社会。下表说明了国际劳工组织第102号公约的规定以及国际劳工组织第121号公约关于所涵盖意外事故、覆盖范围、待遇性质、期限和资格条件以及康复和重返工作的更高要求。



► 表2. 工伤标准

	第102号公约	第121号公约
意外事故	因与工作有关的事或疾病导致健康不良和/或丧失工作能力,导致收入暂停;完全丧失或依照规定部分丧失谋生能力(可能是永久性的),或相应丧失能力;养家糊口者死亡时失去对家庭的支持。	所涵盖的意外情况应包括因工伤造成的以下情况:生病;根据国家立法界定,由于这种情况导致丧失工作能力,并涉及暂停收入;收入能力完全丧失或部分丧失超过规定程度,可能是永久性的,或相应的能力丧失;以及规定类别的受益人因养家糊口者死亡而遭受的支持损失。
覆盖范围	至少50%的雇员及其妻子和子女。	包括合作社成员和学徒在内的所有公共和私营部门雇员、配偶、子女和其他受抚养人都应纳入保险范围。少数例外情况可适用(第4条),例如,在临时雇用的情况下。
待遇	医疗和相关福利:全科医生、专科医生、牙科和护理;住院治疗;药物治疗、康复、假肢、眼镜等,以维持、恢复或改善健康和工作能力,满足个人需求。现金待遇:定期支付:在丧失工作能力或残疾的情况下,至少为参考工资的50%;在养家糊口者死亡的情况下,至少为参考工资的40%。 生活成本发生重大变化导致一般收入水平发生重大变化后,需对长期待遇进行调整。 如果无能力是轻微的,且主管当局确信该笔款项将得到适当使用,则为一次性付款。	如第102号公约所述。此外,在工作场所提供某些类型的护理。 在丧失工作能力或残疾的情况下,定期支付至少相当于参考工资的60%。在养家糊口者死亡的情况下,国家立法承认的寡妇、残疾人和受抚养鳏夫、受抚养子女以及所有其他人的待遇。至少相当于参考工资50%的定期付款。原则上,必须提供丧葬待遇。规定这些定期付款的最低金额。 将定期付款转换为一次性付款的可能性:(1)在收入能力损失不大的情况下;(2)在特殊情况下,经受伤人员同意,当主管当局有理由相信此类一次性付款将以对受伤人员特别有利的方式使用时。需要第三方持续帮助的残疾人的补充待遇。
待遇期限	在整个意外事故过程中,必须给予该待遇。只要该人员需要医疗护理或仍然丧失工作能力,则无需等待时间,临时丧失工作能力的情况除外(最多3天)。	如果《公约》生效时的法律规定了迟延,并且原因仍然存在,则在丧失工作能力的情况下有确定等待期的可能性。
待遇资格条件	不允许为受伤人员待遇设置资格期限。对于受抚养人,可根据推定配偶无能力自立和子女未满规定年龄的情况,发放津贴。	如第102号公约所述。存在规定职业病暴露期的可能性。存在国家当局规定寡妇可以领取福利的条件的可能性。
重返工作	与一般职业康复服务机构合作,为残疾人重新安排合适的工作。	为残疾工人重返工作岗位、更换工作等提供职业康复服务。

除上述技术标准外,社会保障管理中性治理的社会保险原则规定,领取待遇的权利是在工人与其雇主之间的合同关系之外确立的。因此,在雇主破产的情况下,待遇不受影响,这与雇主对待遇支付负有高度专属责任的情况不同(国际劳工组织2021b)。此外,国际良好实践表明,即使

雇主不履行其义务,例如,如果工人没有登记或雇主没有支付应有的缴费,工人也应有权享受待遇。社会保障有义务与雇主一起进行必要的努力,以确保缴费得到执行。这些要素为工人提供了纯粹商业保险体系无法满足的保障。

A composite image showing a blue stethoscope and a black calculator resting on a medical chart with a pink grid. The calculator has buttons for MC, MR, M-, M+, %, MU, and a numeric keypad. The stethoscope has a silver chest piece and blue tubing. The medical chart has various colored lines and text, including a table of numbers in the bottom right corner.

5

社会保险与商业保险的比较

根据传统的“工人补偿计划”⁶，工人或其尚存家属的补偿由雇主负责(国际劳工组织2021b:8)。雇主也有责任提供安全健康的工作环境。雇主应对工人或其家庭成员因缺乏预防措施而遭受的损失负责(国际劳工组织2021b)。鉴于履行这些义务的财务负担完全由雇主承担，他们倾向于寻求商业保险，以减少工伤索赔的成本和波动性带来的财务风险。在这种情况下，保险范围和待遇由群体保险政策定义。后者可能因缔约方的选择以及他们认购不同保险计划的意愿而有所不同(国际劳工组织2021b)。

依赖纯粹商业保险合同有一定的局限性。首先，追求利润的商业保险公司专注于最具可解决性和盈利性的消费者，往往忽视风险发生率较高的行业的工人，如运输行业，或风险更加模糊和难以评估的行业，如配送工作或家庭工作。即使有国家授权和义务覆盖商业保险项下的某些类型的职业，保险公司通常也不会做出重大努力覆盖依赖性弱势工人(如临时工)或微型企业家和自雇人员。由于与国家计划相比，风险共担相对有限，并且它们承担着高昂的营销费用，商业保险公司可能收取高额保费(国际劳

工组织 2021d)。此外，商业保险单可能包括与事件或疾病相关的几项除外责任，最终导致无法获得赔偿。确定待遇资格的调查对于自雇人员来说也可能是繁琐、漫长和昂贵的(国际劳工组织2021c)。工人可能必须证明其雇主的责任。经验表明，即使法律规定了这一义务，雇主和工人也面临着很高的诉讼风险。因此，尽管商业保险公司在处理注册和申请方面可能相对高效和快速，但保险索赔可能涉及收集信息和严格医疗评估要求的繁琐过程，这在实践中可能会导致获得治疗和待遇领取的重大延误⁷。加入商业保险的雇主通常会面临大额免赔额计划，这会给雇主或个人带来成本，并阻止索赔。雇主面临经验评级的直接影响，由于担心保费水平的变化，可能希望限制索赔(国际劳工组织2021c)。在职业病的情况下，如果工人不再担任该疾病被承认的工作，或者他们不再依附于引起该疾病的雇主及其商业保险公司，他们将无权享受待遇。待遇通常是对于短期医疗。商业保险公司避免长期定期支付收入补偿，不根据工资增长提供通货膨胀和价值化的待遇指数化，一般来说，康复待遇不可用。在这种情况下，工人可能不得不加入补充保险。

⁶ 最初创造的工作人员补偿后来演变为“工人补偿”，并最终演变为“工伤”保险。

⁷ 履行指标可能存在偏差，因为它们可能反映了提交所需证明的人员的处理时间。

认识到这些不足，许多国家用社会保险取代了雇主责任。社会保险方法促进以下原则。“无过错”的概念是指受伤工人或已故工人的遗属有资格享受待遇，而无需在法庭上证明雇主的“过错”（国际劳工组织2021c）。雇主集体分担责任意味着赔偿制度的总成本由所有雇主分担。风险在雇主之间更平均地分担，这降低了高风险行业的保费，特别是那些最弱势工人所在的行业。待遇包括长期定期付款以及医疗和康复。社会保险有一项公共授权和内在利益，即扩大对所有工人的覆盖范围，以确保更广泛的缴费基础。大量预算可用于进一步扩大覆盖范围，确保预防和康复（国际劳工组织2021c）。

虽然建立国家工伤保险计划可能会被视为成本高昂，但应注意的是，即使是商业保险也需要专业人员和公共行政部门来确保雇主的合规性，并监督保险市场的有效性、质量和效率（国际劳工组织，2021b）。

存在公共和商业工伤保险共存的不同模式（国际劳工组织，2021c）。例如，工伤保险立法可以对公共保险计划（瑞士、瑞典、泰国）（国际劳工组织2021c）涵盖的待遇总额设定上限。在其他国家，雇主的责任可能超出国家公共工伤保险缴费。雇主责任将通过私营载体提供，即使存在公共计划（英国的情况）（国际劳工组织2021c）。一些国家依靠公私伙伴关系扩大社会保险处理行政任务的能力。在这些情况下，下文表3总结的国际良好实践要求在让私营伙伴参与提供社会保险时遵守以下考虑因素。例如，重要的是根据质量指标与私营代理签订合同，而不仅仅是价格。公共社会保险监管机构建立强有力的执行协议，并密切监督私营实体的社会保险管理和交付，以避免其通过积极交叉销售保险产品滥用对客户权力，保持工伤保险管理费用较低，促进公平对待和包容所有工人，并确保对其数据的保护和保密。

► 表3. 社会保险交付中公私合作的风险

风险
► 在没有透明度、客户知晓和同意的情况下交叉销售产品。 ► 个人数据的市场化。 ► 由于供应商的不时变更而丧失经验、专业性和机构记忆导致服务提供中断。 ► 如果没有足够的公共监督，成员对商业工伤保险的信任可能会受到非法性和管理失当的影响，从而影响他们的缴费意愿。 ► 与最弱势群体的接触可能会受到影响（由于社会保险向更难接触到的人群提供的成本较高，因此，由于吸脂效应，为涵盖这一群体所作的努力较低）。 ► 当只有少数供应商在特定地点投标时，可能会出现社会保障交付方面的地方垄断和缺乏地方竞争。这导致了高昂的管理费用和较低的服务质量。 ► 签订合同必须建立在信任和质量的要素上，而不仅仅是价格。

本节广泛引用了国际劳工组织的两份出版物：
国际劳工组织2021c[工伤保险制度的成功要素：政策、机构治理、立法、行政和可持续筹资实用指南](#)

国际劳工组织2021d[通过供应链改善安全和健康的九种商业实践](#)

Work Injury Claim

A. General Questions

Proposed Insured's Name:

(Please use social name)

Birth Date: 01 January 2016

Gender: Male

Address:

Email Address:

Phone Number:

Social Security Number:

Marital Status:

Single

Married

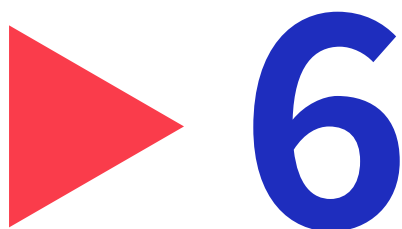
Divorced

Others

Are you a retiree?

Yes

No



利用数字技术将工伤保险扩展到数字平台从业人员

国际劳工组织鼓励社会保障管理适应新就业形式的特点 (Behrendt和Nguyen, 2019年)。根据La Salle (2021年) 的说法, 数字技术有可能通过提高社会保险管理的生产率、效率 and 安全性, 以及通过降低获得服务的成本来鼓励需求, 从而促进覆盖范围的扩大。社会保障机构的管理有时可能会抵制将各种形式的就业工人纳入, 因为担心这将大大增加其运营成本。因此, 在许多国家, 社会保障的数字化转型将重点放在提高行政部门的生产率和效率上 (国际社会保障协会, 2019年)。在新冠疫情期间, 社会保障依靠数字技术迅速扩大覆盖范围, 覆盖传统上难以接触到的群体。社会保障管理和服务的数字化促进数字就业工人参与社会保险的潜力更大, 因为这类工人更熟悉数字媒体 (国际社会保障协会, 2019年)。

在引入数字解决方案之前, 各机构要求亲自提交申请并认证纸质文件 (La Salle, 2021年)。人们排队等待, 并不得不返回进行后续事宜, 直到待遇得到批准和发放。手动程序造成积压和错误, 并阻止流程的标准化和自动化 (La Salle, 2021年)。当面申请和社会保障成员身份变更要求

当面向往服务中心、通勤, 有时是从远方往返, 有时是一个单一流程多次往返, 而且在被呼叫到指定柜台之前通常需要很长的等待时间。不幸的是, 这在许多国家仍然是现实 (国际社会保障协会, 2019年)。纸面驱动的流程阻碍了数据和信息的整合, 并增加了与管理部門的交互次数。社会保障人员传统上是孤立地工作, 在与其他行政部门隔离的情况下做出决策, 而不考虑成员已向其他业务部门提供的信息。下表介绍了数字解决方案在社会保险中的应用示例, 这有助于提高管理效率和为会员提供社会保障服务的便利性, 并在La Salle (2019) 上进行了扩展。

使用生物特征识别系统, 包括指纹、人脸、虹膜、语音、签名和手部几何结构, 可以减少与识别和注册工伤保险相关的管理负担。它们还消除了亲自出示生命证明的必要性, 这是持续支付永久伤害待遇所必需的 (国际社会保障协会, 2019年)。通过尽可能预先填充信息, 使用组织内各种数据库或社会保障之外 (司法部、内务部等) 的可用数据, 可以简化注册。电子社会保障卡提供安全的个人识别码, 从而减少社会保障业务处理中的欺诈行为。用户友

好的移动货币简化了缴费。通过智能手机应用程序,客户可以实时检查雇主或平台公司是否代表他们缴费,或者社会保险机构是否有效地登记了他们的缴费(国际社会保障协会,2019年)。远程访问基于互联网的患者记录可以提高残疾评估的一致性,有可能加快索赔处理和减少上诉。数字技术可以通过跨部门或业务单位提供更快速的协调来协助案例管理,以应对被保险人的整体需求和情况。例如,伤残保险索赔可能导致获得康复待遇、职业培训补贴和成员工作场所调整的权利,需要不同部门的及时干预。大数据分析可用于检测工伤待遇支付中的欺诈行为,例如,通过检查人们是否在作为全职工人缴纳税费的同时享受永久性残疾待遇(国际社会保障协会,2019年)。

这些创新提高了社会保障机构的能力,吸纳多种就业形式和更复杂需求的工人。

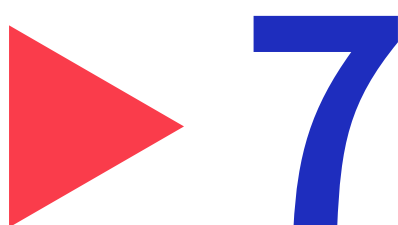
数字化为在线完成许多管理流程提供了可能性,允许无缝和更便捷的社会保险管理,以满足平台公司员工在时间上的灵活性和无处不在的访问需求(Behrendt等人,2019年)。但是,人们也认识到,对于有特殊情况和多种需求的人来说,人性化界面仍然很重要。数字技术使需要较少援助的工人的流程自动化,并使员工专注于弱势工人的个性化援助和案例管理(国际社会保障协会,2019年)。最后,案例研究将表明,数字界面还可以将服务分散给第三方,如业务支持机构、合作伙伴协会或商业银行,这些机构可以作为社会保险机构的中介机构。

► 表4. 数字技术在平台从业员工工伤保险中的影响

阶段	描述	影响
个人身份识别和雇佣关系的验证	► 生物特征包括指纹、面部、虹膜、语音、签名和手部几何特征。这提高了成员身份识别的安全性和快速性。	安全 高效
	► 电子社会保障卡和独特的数字个人识别码使行政交易比纸质交易更加安全,增加了行政行为的可追溯性,并有助于防止欺诈和错误。	安全 诚信
	► 区块链技术已被用于注册电子合同,允许追踪弱势工人(尤其是自由职业者)的工作生涯,从而加强他们的法律保护。	权益转移接续
参保	► 通过尽可能使用各种数据库中的可用数据预填充信息,可以简化注册。例如,税务机构和机构之间的信息交换有助于确认住所、收入、地址中的人数和其他属性。	用户成本降低 业务处理快速
	► 不同的存储库可用于通过与不同数据库的数据匹配来验证被保险人提供的信息。	安全
	► 人工智能生成的聊天机器人和问答提供快速、个性化的信息渠道,然后再参保或申领待遇。	高效
风险评估	► 人工智能应用程序可以通过提供职业风险的分类、监测和预测来改进和加快决策过程。	准确
	► 在职业健康和安全领域,人工智能与物联网的链接提供了来自工作场所传感器和其他工具的额外信息,以帮助预防和风险监控。	快速决策
保费收缴	► 保费的收取包括报告要求、文件保管、会计对账和向机构汇款。数据通信可使某些对账过程自动化。	快速处理
	► 移动货币简化了保费支付,特别是对于数字平台从业人员,他们使用智能手机作为工作工具。根据工人的情况,可通过互联网和其他数字媒体定期发布缴费通知和其他信息。	有效
	► 客户无需等待月度、季度或年度报表,即可实时检查雇主或平台公司是否代表其进行缴费,或社会保险组织是否有效地登记了其缴费。它降低了发布报表的成本。自动化使后台人员可以自由地进行现场检查。监察员可以实时访问雇主的信息。	便捷

阶段	描述	影响
待遇申领、资格验证和权利裁定	► 生物特征识别系统可用于识别、验证和身份确认,从而提供更强大的安全性,防止欺诈性索赔。他们允许会员以快速、无成本和方便的方式提供生命证明,以确保持续支付长期待遇。	安全 准确
	► 人工智能可以通过提高决策的准确性和成员的满意度,提高残疾评估的一致性,加速索赔的处理,减少上诉数量。	快速决策 高效
	► 数字技术可以辅助案例管理。业务流程的自动化可以减少简单案例中的个人干预需求,从而在复杂案例中腾出更多时间进行面对面交流。通过允许所有业务部门访问相同且完整的成员信息,数字记录可以更好地协调、优先排序和监控干预措施,包括转介给外部合作伙伴,例如在医疗或康复服务领域。	便捷 尊严 有效
待遇支付	► 数字技术提供了从社会保障管理局到外部金融支付提供商的安全和直接的信息流,并简化了通过直接存款和移动货币获取待遇的过程。	有效
	► 数字技术允许加强内部控制和审计跟踪,通过允许受益人数据库与其他机构或计划的数据存储库进行交叉检查,可以使待遇支付更加准确和安全。	信托风险控制 高效
	► 跨政府部门的通用支付引擎/平台允许加强对错误和欺诈的控制。例如,大数据分析通过检查人们是否在作为全职工人向税务机关缴款的同时领取永久伤残待遇,帮助检测工伤待遇支付中的欺诈行为。	错误最小化
投诉和救济机制	► 提交查询和劳工投诉的在线平台	便捷 有效

来源: 作者改编自国际社会保障协会 (2019年) 和La Salle (2021年)



涵盖平台从业人员的法定和有效工伤保险概述

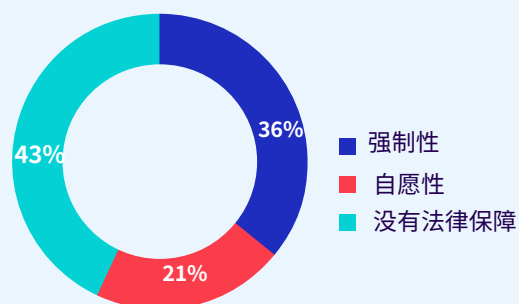
7.1. 欧洲的法定工伤保险

在所有欧洲国家，工伤保险对雇员都是强制性的。如图5所示，在大多数国家（57%），自雇人员有法定的工伤保险；其中约三分之一国家（36%）对自雇人员采用强制性工伤保险；大约五分之一国家（21%）对自雇人员采用自愿性工伤保险。

7.2. 欧洲自雇人员的有效工伤保险覆盖范围

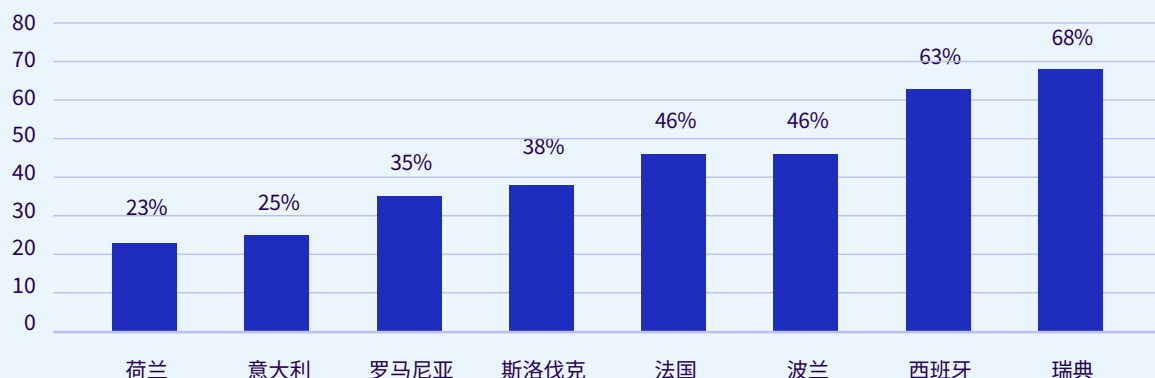
在许多国家，很难获得按职业类别分列的有效工伤保险覆盖面的统计细目。国际劳工组织（2021a）估计，全世界约有35.4%的工人得到工伤保险计划的有效保障。根据欧盟的调查，瑞典和西班牙的自雇人员的工伤保险覆盖率最高，其次是波兰和法国（欧盟委员会2018年），见图6。

► 图5. 2020年欧洲国家自雇人员参加工伤保险，按欧洲国家占比(%)



来源：欧盟委员会2020年。

► 图6. 2017年部分欧洲国家参加工伤保险的自雇人员(自报)比例(n=8,000)



来源: 欧盟委员会2018年。

7.3. 数字平台从业人员工伤保险覆盖范围

如上所述,在许多国家,数字平台从业人员没有参加工伤保险,因为他们的法律地位尚未确定。在欧洲,一些平台从业人员现在被默认为“雇员”(例如,在西班牙或葡萄牙,数字平台就业的某些类别工人就是这样),因此他们与普通标准雇员享有相同的工伤保险保护。在加拿大,有两种情况。在某些情况下,例如在安大略省,建筑业的独立经营者、独资经营者和合伙人被视为工人,享有与雇员类似的权利。未包括在这些类别中的其他独立工人可以作为自雇人员申请安大略省工作场所安全和保险局的保险⁸。本文更详细地介绍了魁北克省,该省与安大略省有类似的安排(另见案例研究)。在中美洲和拉丁美洲,乌拉圭对作

为自雇人员的平台从业人员实行了专门的强制性保护。墨西哥也为自雇人员提供自愿保险。东亚和东南亚国家,如日本、马来西亚、菲律宾、韩国和泰国,实施工伤保险计划的历史悠久,并逐步将社会保险覆盖范围扩大到新职业(国际劳工组织2021a和2021c)。马来西亚、日本和韩国已在2020-21年自愿计划下将工伤保险覆盖范围扩大到数字平台就业(更多详细说明,请参见后面的案例说明)。与日本和韩国类似,澳大利亚的政策框架也在快速发展。参议院平台经济特别委员会于2021年6月发布中期报告,建议改善目前对平台从业人员的保护。(第一份中期报告:澳大利亚的按需平台工作)。

在接下来考查的案例研究中,数字平台从业人员被纳入自愿性自雇人员工伤保险制度,但瑞典的基本工伤保险制度除外,该制度强制涵盖自雇人员。

8 根据1997年《工作场所安全和保险法案》第12-12.2节。





8

平台从业员工工伤保险制度设计

由于雇员通常强制参加工伤保险,因此本节考虑了不同国家自雇平台从业人员的社会保险覆盖情况。平台从业员工工伤保险的设计提出了几个问题。本节介绍了自雇人员获得工伤保险的条件、资格限制以及强制性或自愿性工伤保险的选择。这表明,不同国家提供全面的工伤保险待遇包,类似于为雇员提供的待遇包。一些国家试图确保缴费不会造成过度的财务负担,从而伤害工人,否则工人将不得不支付通常完全由雇主支付的缴费(国际劳工组织2021c)。最后,本节考虑了补偿如何与劳动法和补充措施中的其他保护相关联。

8.1. 社会保障法为自雇平台从业人员提供保障

在大多数国家,平台从业人员可以作为自雇人员加入工伤保险。在多数情况下,他们享受和雇员同等的工伤保险待遇。

在承认雇员身份基础上提供工伤保险

在加拿大魁北克省,依据社会保障法,依赖性承包商强制参保,并享有与雇员同等的工伤保险待遇。在西班牙,自雇人员特别社会保障计划强制涵盖经济依赖性自雇人员。经济依赖性自雇人员指那些以营利为目的定期为自然人

或法人(即客户)提供经济活动或专业活动,其至少75%的收入来自于该客户。具体而言,与平台工作相关,西班牙新《骑手法》引入了对“通过数字平台”交付“任何消费品或商品”的平台从业人员都采用“雇佣推定”。在法国,依据关于劳动、劳动关系现代化和职业道路保障的2016-1088号法令,依赖于单一客户的平台从业人员可以享有工伤保险。该法令规定,与在线平台有经济和技术依赖关系的独立工人可以享受工作事故保险,如果他们声明这样做,由在线平台承担责任和费用(Palli 2020年)。然而,该法令并未对劳动法中的独立工人的分类提出质疑,它只是在社会保障法方面增加了合同方的一些责任。2019年11月,意大利2019年第101号法令,为自雇的配送平台从业人员的社会保护引入了新规定。这项改革针对的是在城市中使用自行车或类似交通工具送货的平台从业人员。这次改革赋予他们等同于雇员的工伤保险,并根据意大利法律享有职业健康安全权利(法令2008年第81号)。

自雇人员享有法定强制性社会保障

在奥地利、希腊、匈牙利、意大利、波兰、斯洛文尼亚和瑞典,所有自雇人员加入工伤保险是强制性的。在瑞典,每个从事有偿工作的人(雇员、自雇人员、一些学生等)都经由瑞典社会保险机构强制参保。此外,自雇人员可以通过联邦集体协议保险——工伤保险(TFA)自愿获得额外保险。

自雇人员享有法定自愿性社会保障

其他国家只提供自雇人员的自愿保险。在魁北克，为平台企业工作的自雇人员可以自愿申请加入工伤保险。在美国大多数州，企业主可以自愿以个人身份加入工人补偿保险制度。在西班牙，自2019年起，除了工伤保险，其他社会保

障险种对自雇人员都成为强制性的（根据2018年第28号皇家法令），但工人可以根据自雇人员特别社会保障计划自愿选择加入工伤保险。在丹麦、芬兰和挪威，自雇人员如果自愿选择参保，也可享受一般保险计划，但需自己缴费。

► 表5. 选定国家通过提供工伤保险保护数字平台从业人员的情况

工人分类	自愿性覆盖	强制性覆盖
雇员	-	葡萄牙（特定类别）、西班牙（特定类别）、加拿大各省的独立承包商。
自雇人员	日本、马来西亚、韩国、法国、奥地利、西班牙、芬兰、挪威、葡萄牙（其他类别的自雇人员）、罗马尼亚、加拿大所有省份。	爱沙尼亚、希腊、克罗地亚、匈牙利、意大利、波兰、卢森堡、马耳他、马其顿北部、瑞典、斯洛文尼亚、塞尔维亚、土耳其、冰岛。

来源: Shoukens (2019年:19), Kool等人 (2021年)

自雇人员享有的法定社会保障根据职业而不同

一些国家根据具体职业的不同采用强制性或自愿性工伤保险。在德国，农民强制缴纳意外保险。自雇人员、自由职业者和没有雇佣合同的艺术从业人员可自愿加入法定意外事故保险，但他们需要自己支付保险费。在葡萄牙，第454/2018号法律针对以平台为中介的个人运输行业引入了“雇佣关系推定”（第12条）。2021年10月，葡萄牙通

过立法，要求网约车和送餐公司向部分司机和外卖员赋予雇佣权利，从而将权利扩大，不限于出租车行业。例如，在马来西亚，2020年之前，针对客运行业工人（出租车司机、电子约车和公交车司机）的自雇人员保险计划是强制性的。自2020年1月1日起，在自愿的基础上，该保护扩大到19个其他经济部门的自雇人员。韩国有自动默认选择和自愿性计划。特殊类型的工人默认加入工伤保险计划，并可以选择退出。小企业主（自雇人员）可以申请自愿性工伤保险计划。马来西亚的社会保障机构（PERKESO）也在探索在行政许可注册或续期时自动参保，以扩大覆盖范围。

► 专栏2. 覆盖范围逐步扩大到不同职业

在日本、马来西亚和韩国，覆盖范围的扩大是逐步的，按照职业进行的：

► 截至2021年5月，韩国相关法律规定了13种特殊类型的工人。

► 马来西亚的覆盖范围已扩大到小贩和在线业务、信息技术、数据处理、农业、渔业、畜牧业、艺术和娱乐以及医疗保健行业的工人。

► 在日本，自雇人员计划涵盖运输工人（出租车司机、卡车司机等）、建筑工人、渔民、伐木工人、药品配送人员（个人）、废物处理人员和海员。但是，目前还没有涵盖其他类别的自由职业者，包括独立艺术家、动画师、自行车配送（如Uber Eats）和目前正在三方委员会讨论其覆盖问题的其他所谓“自由职业者”。

两个国家有特殊的覆盖范围。日本在1965年建立了一个特殊的参保制度，允许某些新就业形式的工人参加工伤保险。特别自愿性制度涵盖事实上以雇员身份工作的雇主（例如，雇主和雇员在施工现场共同工作的小型承包商）和自雇人员（例如自雇建筑工人）。特殊参保制度不是强制性的；工人可以自由选择是否加入。但是，加入和退出必须经县劳动局长批准。在法国，除工伤事故外，独立工人必须参加社会保障制度。平台从业人员通常是独立工人，因此通常不包括工伤事故，除非他们或他们的平台自愿加入一项计划。但是，自2016年起，在数字平台上工作并符合

某些要求的自雇人员可以自愿加入国家工人赔偿保险制度，平台运营商有义务支付由此产生的保费，并且不能将费用转嫁给平台从业人员（JILPT 2020年）。如前所述，政策环境发展迅速，特别是关于将平台从业人员纳入工伤保险方面。日本、中国、韩国和澳大利亚在2020-21年间研究探讨通过怎样的政策选择更好地扩展工伤保险的覆盖范围。许多欧洲国家也在探索改进立法。德国联邦劳工部出版了一本关于工作未来的白皮书，其中平台工作占据了突出地位。拟议中的计划是改进平台自雇人员的工伤保

险 (Hauben, Kahancová和Manoudi, 2021年, 54)。2021年12月, 欧盟发布了一项关于改善平台从业人员工作条件的法令建议。在此之前, 在平台从业人员就业状况方面, 欧盟已经做出了100多项法院判决和15项行政裁决。欧盟有超过2800万人通过数字劳工平台工作——到2025年, 这一数字将达到4300万。一旦法令通过, 预计有170到410万人将被重新归类为工人。其他人可能会成为真正的自雇人员, 因为一些平台可能会调整他们的业务模式。

8.2. 对覆盖范围的限制

一般来说, 只有少数几个国家对自雇人员施加额外的限制, 阻止那些有义务或希望向工伤保险缴费的人员。在韩国, 为了有资格加入针对特殊类型工人的工人赔偿保险 (WCI) 计划, 相关人员必须定期提供在线服务并对这些服务收取费用, 并且不得使用其他人提供此类劳动服务。为了有资格加入WCI自愿计划, 自雇人员被要求雇用少于300名工人, 或者不雇用任何工人, 除非相关法律规定的特殊类型工人。在法国, 平台运营商代表工人支付工伤事故保险费的义务仅适用于2019年收入超过5268欧元或上一年交易超过20笔的工人。在奥地利, 根据一般性计划, 如果自雇人员的收入低于每年5527欧元的最低保险限额, 则免除其缴费。如果正在耕种的土地价值低于1500欧元, 且生活费用主要不由农场产出支付, 则免除向奥地利工伤事故农民保险计划缴费的义务。在这两种情况下, 如果工人愿意, 他们仍然可以选择加入 (Schoukens 2021年, 157)。

8.3. 工伤和职业病工资补偿条件

除某些例外情况外, 平台从业人员获得工伤和职业病工资补偿的条件通常与雇员相同。例如, 奥地利、丹麦、法国、德国和瑞典就是这样。工伤事故的等待期要么不存在, 要么仅限于几天, 自雇人员的等待期与雇员的等待期大致相同。例如, 奥地利、丹麦和德国没有等待期。这也是马来西亚的情况。根据PERKESO针对自雇人员的计划, 工伤保险的覆盖从缴费日期和时间开始, 并在缴费收据上确认。除了处理索赔所需的时间外, 补偿不需要等待期。在瑞典, 有一天的等待期, 但如果被保险人满足补偿要求, 他们也可以在等待日获得补偿。

在一些国家, 雇主有义务在工人受伤后的一段时间内继续支付工资。换言之, 社会保险仅在该期限后接管报销。在德国, 雇主负责支付受伤后最长六周的工资。同样, 在魁北克, 工伤保险计划要求雇主直接赔偿其工人受伤的前14天, 标准、公平、健康和安委会 (CNESST) 给雇主报销。这一管理机制减少了工人在受伤后收款的延迟, 因为通过

CNESST的付款授权可能需要两周以上。但是, 对于自雇人员, CNESST从第一天开始支付待遇, 尽管受伤和收到第一笔付款之间的时间取决于索赔流程的顺畅性。

自雇人员在日后确定职业病方面通常享有与领薪工人相同的条件。在瑞典, 如果工人在终止雇佣后感染疾病, 但被视为职业病, 则工伤保险在工人年满65岁之前仍然适用。“工作场所”和“正常工作时间”的定义通常出现在雇员工伤保险规定中, 但可能会给平台从业人员带来问题。在魁北克, 工人在工作时发生在工作场所的伤害被认为是工伤。工人只需填写一份声明表 (索赔表) 解释发生的情况。对于平台从业人员不在提供服务或待命的情况下, 没有特别规定。

8.4. 待遇包

一个整体的定义。对于魁北克的CNESST, “工伤”是指由工业事故或职业病引起或期间发生的伤害或疾病, 包括复发或加重, 包括通勤期间发生的事件。

全面覆盖。根据《自雇就业社会保障法案》, 马来西亚的自雇人员社会保障计划提供了一整套待遇: 医疗待遇、临时伤残待遇、永久伤残待遇、经常性护理津贴、家属待遇、丧葬待遇和康复。

多层次系统。在瑞典, 法定工伤保险下的赔偿涵盖工作收入损失; 牙科护理费用; 医疗费用, 包括国外费用; 特殊情况下的疾病现金津贴; 特别援助费用; 遗嘱和葬礼费用。补充保险提供更广泛的一揽子承保费用, 包括医疗、药品、理疗、损坏的衣服和眼镜。

短期收入替代待遇, 与雇员相同。在日本、韩国、西班牙、瑞典和加拿大魁北克——以及德国、匈牙利和意大利等其他国家情况类似——自雇人员的收入替代待遇与普通雇员的规定相同。例如, 在韩国, 如果工人有资格享受工伤保险待遇, 他们可以在脱产接受住院或门诊治疗期间 (至少四天) 领取相当于其日平均收入70%的临时残疾津贴。在加拿大, 法律规定了最低收入替代补偿, 等于每小时最低工资乘以正常工作周 (40小时)。⁹最高收入替代补偿将以最高可保险收入为基础。¹⁰收入更高的工人将获得该最高金额的保障。在法国, 自2018年以来, (特殊) 独立工人社会保障计划开始逐渐与从属性工人的计划合并, 待遇也变得更加统一。

精神健康。非经济损失——如疼痛、痛苦和社会心理损失——并不总是包括在伤害和职业病待遇包中。但是, 日本、瑞典和加拿大魁北克认为神经和心血管疾病和心理压力造成的精神疾病是与工作相关的疾病 (日本卫生、劳工和福利部劳工标准局工业事故补偿司, 2014年, 9—10)。

9 在2021年相当于27400加元。

10 在2021年相当于83500加元。

日本于2020年3月修订的《工业事故赔偿保险法》将多个工作的总工作时间纳入了与工作相关负担的评估(JILPT 2020年)。

通勤。与加拿大一样,马来西亚也涵盖为自雇就业活动而旅行时发生的事件。但对于在通勤期间发生的交通事故,可能很难确定它是实际通勤上班还是已经上班。韩国工人薪酬与福利服务机构(COMWEL)已经确定,如果运输企业主、出租车司机和快递服务司机在家中有自己的商用车库,他们在发生通勤事故时可能会被排除在待遇之外。

长期定期现金津贴。在加拿大、日本、马来西亚和韩国,以及所有为自雇人员提供工伤保险覆盖的欧洲国家,对于从工伤或职业病康复后遭遇身体或精神永久残疾而导致个人通过工作赚取收入的能力永久性下降的工人,有残疾抚恤金。一般而言,自雇人员有权享受定期津贴,包括长期定期津贴,具体取决于其残疾程度。在瑞典,法定工伤保险支付的最大补偿是以个人终身年金形式支付。

收入缴费基数。在韩国,自雇人员的临时残疾津贴是根据工人申请该计划时选择的收入水平计算的。在日本,现金支付主要基于个人缴费基数,津贴水平取决于缴费水平。在加拿大,自雇人员也是基于其申报的收入进行补偿。在意大利,计算津贴时考虑的薪酬是年收入,必须至少相当于保障最低月收入的14倍。

多个工作。在法国,在一般性计划下也是工薪人员的独立农民(例如,他们在农村经济中开展第二项活动)必须为他们所属的每一个计划缴费,但只有一个计划支付待遇(事故发生时正在开展的工作所属的计划)。在西班牙,将自雇就业与带薪工作结合起来的人员可能会根据事故发生时开展的活动获得待遇。在日本,原则上,在为从事次要或多重工作的工人(多重工作工人)计算工伤赔偿保险(基本每日津贴额)时,不允许收入合计,但是,2020年3月修订的《工业事故赔偿保险法》引入了立法措施加以允许(修订法案第8(3)条)。

医疗待遇。加拿大拥有全民医疗保险,为住院服务和医疗提供全面保险,这些服务和医疗由税收提供资金,不需要专门缴费。医院药品受强制性公共/私营体系的保障,包括共同支付和扣除。在魁北克,全民保险向受伤工人提供的医院和医疗护理服务由CNESST向公共体系全额报销。工伤保险计划提供全面的医疗服务,涵盖全民健康保险范围以外的所有必要服务。在韩国,雇员和自雇人员的医疗待遇相同。在承认工人有权因职业病获得补偿待遇方面,该国采用了“混合制度”,将“清单制度”和“一般定义制度”相结合。在过去,工人必须证明他们的工作与疾病之间存在重大关系,才能被认可为患有职业病。然而,在现实中,工人很难证明这种关系或疾病的职业来源。为了减轻工人的举证责任,2018年,韩国在《工伤保险法》中引入了一项推定条款。根据这项规定,如果任何疾病符合诊断标准,并且工作与该疾病之间存在因果关系,则可

将其认可为职业病。因此,这使得工伤保险计划能够加强对工人的保护。在马来西亚,有一种“清单制度”。1969年《雇员社会保障法》附表5规定了职业病。

医疗赔偿的及时性。在韩国,自雇人员和领薪工人只有在其状况被正式确认为工伤或职业病后才能获得工伤保险待遇。由于工伤保险待遇的认可通常需要一段时间,因此在确认受伤人员的工伤保险待遇资格之前,允许他们接受作为国民健康保险(NHI)覆盖范围一部分的所需医疗服务;国民健康保险和工伤保险覆盖之间的差异将在国民健康保险公团(NHIS)和韩国工人薪酬与福利服务机构(COMWEL)之间解决。此外,虽然只有在确定可赔偿事件后才支付医疗待遇,但如果他们的状况被确认为工伤或职业病,工伤保险计划将报销全部医疗费用。

康复。在日本、马来西亚、韩国、西班牙和加拿大魁北克省,自雇人员享有与雇员相同的医疗康复待遇。在魁北克,如果由于工伤,工人无法回到受伤时从事的工作岗位,法律规定了康复的权利,包括职业康复,CNESST将与工人协商,制定个人康复计划。当工人参与该计划时,应支付工资替代津贴,并且在工人能够执行“适当就业”后的12个月内可支付全额津贴。马来西亚的重返工作方案于2007年推出。该康复方案采用系统的病例管理方法,帮助残疾的被保险人重返工作岗位。

康复中心。马来西亚的社会保障康复中心旨在恢复被保险人满足工作需要的能力。PERKESO与多家医疗专业人员和医疗服务提供商签订了合同,提供这些康复服务,包括制定康复计划(通常由医疗专业人员完成)、身体康复、职业康复、假肢/矫形器提供商和许多其他服务。PERKESO的教育贷款福利向被保险人的受抚养子女提供贷款或奖学金。申请人必须是因工伤死亡或者是55岁之前由于不明原因死亡的被保险人的受抚养子女,并且符合遗属资格要求。

补充支持。平台从业人员可能受到社会保障立法的保护,但仍然无法受到补充立法的保护。例如,在马来西亚,据报告平台从业人员不受其他补充性立法或规定的保护,但是这些立法或规定支持雇用关系中的工人的整体福利(如《职业安全与健康法》、《最低工资法》等)。没有《职业安全与健康法》的覆盖,针对平台从业人员的预防活动仅限于PERKESO组织的预防活动。

8.5. 工伤保险缴费

缴费基数

在韩国,特殊类型的工人可以在就业和劳动部为各种职业规定的收入水平中选择一档。同样,在马来西亚,根据最低计划设立了四个收入类别,规定最低缴费额。在西班牙,自雇人员同样有权在一定限度内自由决定其缴费基数。由于现行制度,西班牙约85%的自雇人员选择法定最低基数。这降低了他们未来的待遇水平,因为这些待遇水

平与他们申报的收入成比例。目前正在考虑一项新的计划, 根据实际收入而不是每月固定数额缴费。这一变化主要是自由职业者协会的要求 (Gómez和Pérez, 2020年)。自雇人员将根据其估计收入选择其缴费基数。他们一年最多可以改变六次。如果年终时缴费与实际收入不匹配, 缴费人将支付额外款项或要求返还。

葡萄牙还曾根据几个收入等级计算自雇人员缴费。自2018年起, 社会保障局根据自雇人员每季度申报的价值和纳税申报的价值确定缴费收入基数。税务局通过电子方式将自雇人员申报的收入告知社会保障机构。在瑞典和意大利, 缴费基于报告的收入。在前者中, 管理部门直接从瑞典公司注册局或瑞典税务局获得信息。在后者中, 有一个最低缴费水平。如果收入低于该最低值, 则考虑后一参考收入。魁北克采用混合做法。个人被保险人由其申报的金额承保; 但是, 此人需要能够随时证明他们实际赚取了该金额。他们可以提供纳税申报表或上一份合同的副本, 以证明其收入水平。有最低和最高年度可保收入。收入更高的工人将获得最高金额的保险。在马来西亚, PERKESO正在探索缴费收取从收入申报改为从交易任务 (微工作) 收取。在中国, 平台从业人员的商业保险也存在类似的模式。滴滴, 一个电子打车平台, 通过从在线订单费用中扣除, 为他们的员工提供意外伤害商业保险。

▶ 表6. 自雇人员工伤保险缴费

国家	自雇人员缴费费率
日本	申报收入的0.3–5.2%
韩国	申报收入或工资的0.7–28.1%
印度尼西亚	申报月收入的1%
瑞典	申报收入的0.2%
智利	申报收入的0.95% + 申报收入的3.4% (最高值, 实际值取决于职业)
波兰	申报收入的1.8%
马来西亚	收入的1.2%
保加利亚	根据评估的风险, 收入的0.4%-1.1%

来源: 作者和国际劳工组织 (2021a:164)

8.6. 筹资

一般而言, 由于缺乏关于自雇人员风险状况的信息, 因此有理由在新计划开始时设立一个与一般风险池分离的基金。在马来西亚, 自雇人员的工伤保险从主要工伤保险基金中建立了一个单独的保险池。虽然社会保障管理局负责这两个基金的财务管理, 但这一安排保证了两个基金之间资金转移的更高透明度。但是, 在这种情况下, 通过共享的管理和交付平台, 基金的管理存在交叉补贴。

费率

在韩国, 工伤保险计划的缴费费率因企业类型而异。根据就业和劳动部的一项法令, 缴费费率依据截至每年6月30日过去三年中工业事故赔偿保险待遇总额与总薪酬的比率, 同时考虑工伤保险待遇所需金额, 例如《工伤保险赔偿法》规定的年金、预防工伤事故和改善事故受害者福利的成本。韩国工伤保险缴费完全由自雇人员支付。在加拿大, 自雇人员还根据其经济部门支付保险费, 除被视为独立承包商的情况外, 该费用完全由工人承担。在瑞典, 所有工人都要缴纳一系列法定保险, 并且不可能选择或退出其中任何一项。雇员按其工资总额缴纳32.5%的社会保险费, 而自雇人员缴纳社会保险费的比率略有下降, 为28.97%。在马来西亚, 1.2%的工伤保险缴费是所有自雇人员的标准。考虑到2019新冠疫情期间对平台工作的需求增加, 马来西亚的PERKESO已经与联邦政府一道, 在政府的刺激方案下设计一个配套缴费计划。马来西亚的平台几乎从不为平台从业人员缴费。他们的工人需要自行注册并支付自己的保险费。此外, 由于工作性质的原因, 平台从业人员的收入根据对微工作的需求而波动。因此, 大多数人的缴费并不稳定。表6提供了几个国家自雇人员工伤保险缴费的比较概览。

另一方面, 西班牙选择在一般社会保障计划中纳入自雇人员。这旨在平衡不同工作形式的劳动力成本, 从而避免对雇佣员工的抑制, 并稳定整体社会保障资金, 这一资金已被非雇员工作形式的扩张所侵蚀。一些国家有理由设立单独的资金池, 因为自雇人员可能需要不同的条件, 例如根据其收入状况调整的待遇率和缴费。但是, 在日本和韩国, 对自雇人员和雇员适用不同的规定, 但是只有一个单一的基金。在韩国, 《工业事故赔偿保险法》要求就业和劳工部长设立一个 (单一) 工业事故赔偿保险和预防基金。



▶ 9

平台从业人员的工伤保险的管理

雇主在雇员工伤保险的管理中起着关键作用。他们告知和培训工人他们的权利和工伤保险程序，并收集和汇出社会保障缴费。发生事故时，雇主启动既定程序，向工伤保险机构通报受伤情况，为受伤人员提供快速急救，确保其他工人的工作场所安全，并改进风险控制（国际劳工组织 2021c）。雇主记录事故，指导雇员前往医疗机构，并协助制定程序，以支持他们及时返回工作岗位。他们促进事故的伤后审查，并采取预防和康复措施。但是，自雇人员必须独自执行大部分管理任务。这带来了一些挑战，需要对工伤保险的管理进行调整（国际劳工组织2021c）。接下来的案例表明，工伤保险如何在各国进行调整，以核实发生在固定工作环境之外的事故，在收入不稳定时执行强制保险义务，或快速且经济高效地与工人个人而不是雇主打交道。

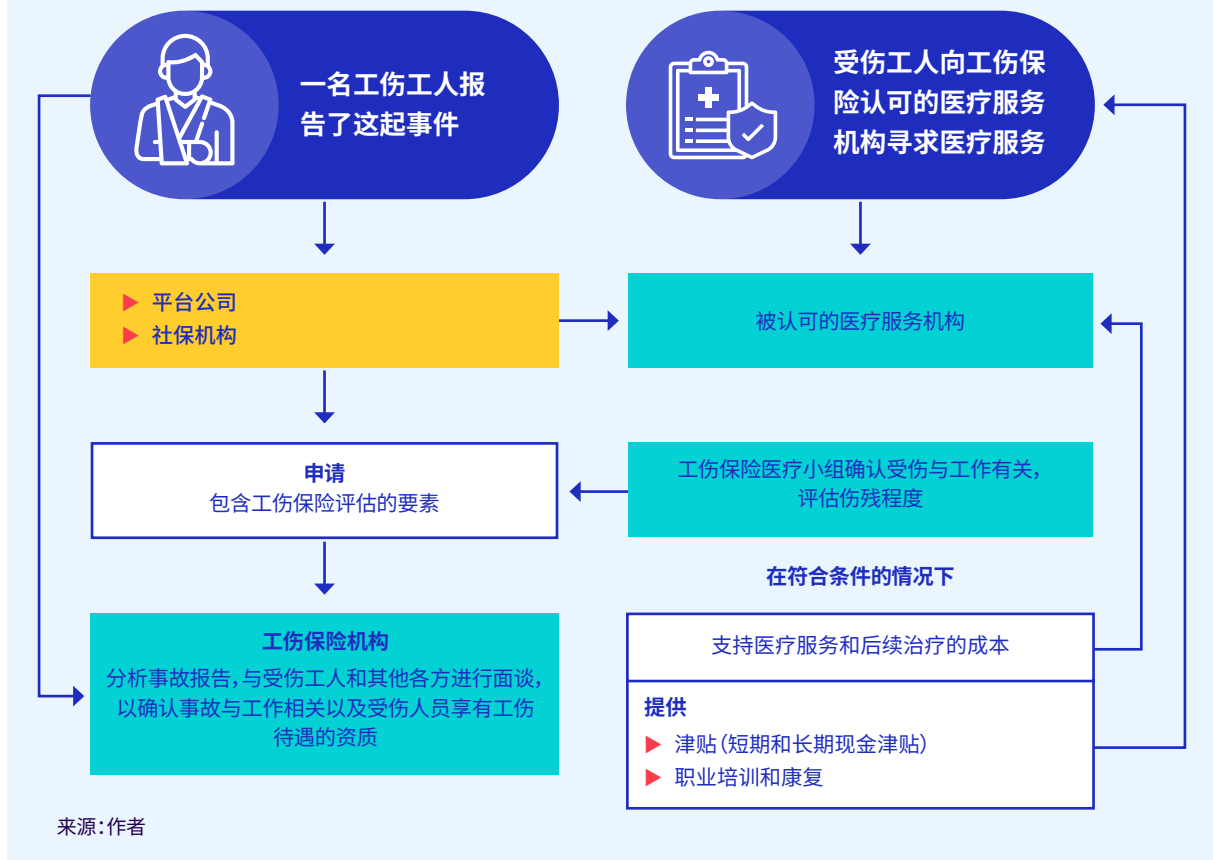
9.1. 关于工伤保险管理组织的决定

关于工伤保险的组织和管理，需要做出三个级别的决定。第一个是决定是否将自雇人员纳入管理雇员计划的一般管理部门，还是为自雇人员的工伤保险计划创建独立的管理部门。在本报告的所有案例研究中，自雇人员的工伤

保险计划属于所有工人工伤保险的管理范围。这也是全世界大多数国家最普遍的情况，只有少数例外（国际劳工组织 2021c）。例如，在法国，自雇人员社会保障制度（Régime social des Indépendants, 简称RSI）以前由一个独立管理部门管理，涵盖微型企业家、贸易商、手工业工人和自雇人员的社会保障。但是，在2020年1月，RSI被纳入了一般社会保障计划的管理。由于几个灰色区域以及与雇员社会保障的重叠，该计划变得更加难以管理。这一改变的理由是行政成本增加，RSI与一般计划之间的规则逐步协调和职能共享（如收款），以及确保待遇在两个不同的管理下可转移的复杂性。这一变化帮助自雇人员获得了更广泛的线下和在线服务网络。关于自雇人员工伤保险组织的第二类和第三类决定是：是否在一般计划下管理一个不同的基金，还是在同一基金和管理下管理不同的计划。这两个方面已在上一节筹资问题下讨论过。

下文将讨论为自雇人员调整适用工伤保险。第一项任务包括确定工人身份、提供信息并登记以及接收缴费。其他任务如下图7所示。该图显示了申请待遇的典型行政程序，从工人受伤的那一刻开始。

► 图7. 申请工伤保险待遇的程式化管理流程



9.2. 宣介与信息

由于没有雇主联系工人并就工伤保险进行沟通,自雇人员很难了解到受工伤保险保护的可能性。这方面的一个良好实践是,法国要求平台向工人告知其在社会保障缴费和税收方面的权利和义务,并提供有关政府当局的直接电子链接。通过此链接,工人可以访问有关社会保障和税收要求的目标信息。在韩国,类似的结果是通过不同的过程实现的。如果一个人想要创业,他必须在国家税务局登记并获得商业登记证。然后,该信息将与社会保险机构(COMWEL、NHIS、NPIS)共享,这些机构将针对这些工人进行社会保险宣介。数字技术的使用极大地促进了这些数据交换和个人针对性的通信。阿根廷职业风险监管局给出了使用数字解决方案提供个性化信息的另一个例子。该机构开发了一个名为“Julieta”的智能聊天机器人,用于回答有关工伤待遇的在线问询。

马来西亚、韩国和瑞典的例子表明,除了这些最新发展外,向自雇人员提供信息仍然需要投资于面对面接触。在瑞典,专业雇员联盟(TCO)组织自雇人员。TCO制定了平台从业人员作为自雇承包商接受临时工作时的的工作条件

指南。TCO还通过提供法律咨询、社会保险程序方面的协助和专业发展,为自雇承包商提供支持,以确保其成员得到公平对待。在韩国,COMWEL通过尽可能广泛的沟通,努力增加参保人数。为此,它结合使用模拟和数字渠道以及面向公众的方法,如电视和广播广告、短信服务及其网站。此外,该机构在全国有7个地区总部和54个分支机构,所有工作人员直接通过面对面会议以及电话和电子邮件向有需要的人提供咨询。此外,它还授权保险事务局(IBAs)促进社会保险注册。IBAs是根据特别法律成立的公司,旨在为全国范围内的社会保险管理流程的注册和处理提供支持。他们至少需要一名注册公共劳动律师和一名税务会计师。IBAs为工人少于30人的企业提供免费服务。全国有多达5000家IBAs。在马来西亚,PERKESO还依靠一个私营组织网络来扩大其宣介范围。PERKESO已与监管机构和工人协会等行业顶尖机构签署协议,以推广自雇人员社会保障计划。通过每次登记,所谓的社会保障代理机构可以赚取缴费的5%,作为继续扩大覆盖范围的激励。PERKESO利用其行业网络,可以触及社区基层的平台从业人员。

9.3. 身份识别与参保

在日本, 现行程序不允许个人参加社会保障。自雇人员需要通过一个集体实体注册, 以方便独立工人的注册。特殊申请人必须首先填写“特殊加入申请表(针对自雇人员)”, 其中明确了业务范围、他们的历史信息 and 缴费基数信息。然后, 申请人请求有组织的实体代表他/她通过劳工标准监察办公室向劳工局提交申请。这当然是对独立自雇人员登记的限制。

在加拿大魁北克的CNESST, 个人注册可以离线或完全在线完成, 在这种情况下, 程序由一个自动化、用户友好的界面指导。在马来西亚, PERKESO使用一个在线系统, 允许用户注册、检查他们的缴费状态、进行缴费以及获取有关工人保护的信息。如上所述, 在韩国, IBA减轻了自雇人员在社会保险方面的管理工作负担。IBA的范围包括保险关系的登记、终止和变更; 传达有关保险收入和保费的信息; 支持资格管理; 以及自雇人员必须向当地劳工局或COMWEL报告的与保险有关的其他业务。在瑞典, 对平台从业人员有特殊安排。所谓的伞式公司是一种私营实体, 在平台从业人员履行工作任务期间为他们处理行政税和社会保障缴费提供便利, 以换取费用。然而, 伞式公司不是雇主。因此, 平台从业人员往往被排除在补充保险之外, 补充保险只能通过行业范围的集体协议以较低的成本提供。个体工人可以自愿获得补充保险, 但与自动获得保险的其他工人相比, 他们处于劣势。

9.4. 入职教育和培训

传统上, 对工人进行有关法律、法规和职业风险的教育和培训是通过雇主进行的。入职培训和后续培训使工人了解其在工作环境中的设备、工具和风险方面的健康和安全权利和责任, 以及受伤时应遵循的程序和步骤, 以及获得急救、医疗援助和工资补偿的必要性。

即使被视为自雇人员, 平台从业人员也通常受团队负责人监督。层级线中的第一人应首先知道如何应对工人的医疗紧急情况、治疗和补偿问题, 因此培训应针对平台公司的所有直接主管以及所有工人。英国健康与安全执行局(HSE)指出, 为公司工作的承包商和自雇人员通常不熟悉其工作环境或为正式雇员提供的安全系统, 并建议他们接受特定培训(英国, HSE 2012)。这种方法的一个例子是英国广播公司为其制作人和独立工作者编制的指南(英国广播公司, n.d.)。

国际劳工组织建议监管机构考虑将强制性培训计划整合到移动平台中, 目的是在其各自的工作场所开展并记录风险评估(Samant2019)。许多公司结合使用传统和在线工具以及通过移动智能手机应用程序提供的培训, 使分散的广大用户能够更容易地获得这些工具和培训。例如, HSE为音乐行业的自由职业者编制了一份风险评估, 该评估可在网上查阅(音乐人工会, n.d.)。加拿大职业健康和安全中心提供各种电子学习课程, 包括事故调查、心理健康和重返工作岗位。这些课程可以在平板电脑和智能手机上观看(国际劳工组织2019a, 21)。

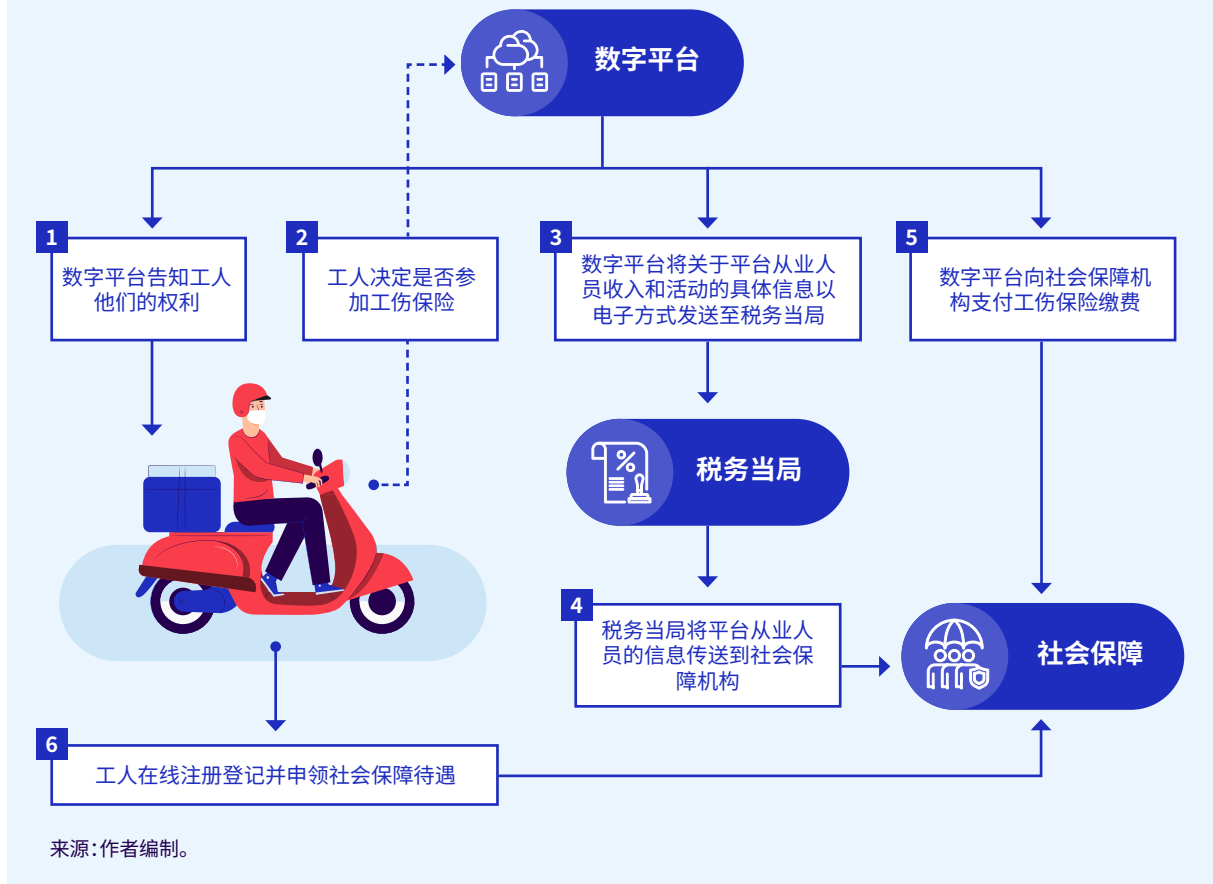
9.5. 缴费

在马来西亚, 工伤保险缴费可以每月或每年在现场(线下)或通过网上银行支付。瑞典社会保险局也允许每年支付和定期分期付款。在韩国, 被保险自雇人员还可以在线支付每月缴费。在所有这些情况下, 个人直接向工伤保险汇款缴费。如上所述, 在这三个国家中, 某些指定组织也可以充当中介。

另外还有三种特殊实践值得一提。在乌拉圭和印度尼西亚, 社会保障组织已与平台公司达成协议, 通过保留缴费来源来促进缴费。在印度尼西亚, 社会保障机构BPJS Ketenagakerjaan与按需平台Gojek合作。合作伙伴司机需要通过专门的网站在线注册。每月自动从Gojek账户余额中提取一笔缴费, 用于支付工伤保险(JKK)和死亡保险(JKM)(国际社会保障协会 2019年, 9)。自2019年以来, 法国的平台运营商需要每年向税务部门披露一次有关其工人收入(高于特定阈值)的详细信息。该信息将转发给社会保障机构(ACCOS)。如果平台从业人员选择加入职业伤害保险, 则缴费由平台支付。未能遵守此报告义务的平台将面临未申报收入5%的罚款。

在智利, 社会保障从每张电子发票的总金额中扣除10%, 并将其转入自雇人员的社会保障基金(在本例中为养老金)。自雇人员在年末申请纳税返还(包括营业费用)时, 会考虑其超额支付或少支付缴费的情况(Freudenberg和Schulz Weidner, 2020年)。同样, 数字技术对于能够无缝处理这些单独交易的数据交换至关重要。15页表4描述了数字技术如何促进工伤保险和一般社会保险的大多数核心业务流程。

► 图8. 法国平台从业人员缴纳工伤保险费和领取待遇的流程



9.6. 报告事故

对于在他人场所工作的自雇人员，场所负责人通常有责任向健康和工伤保险部门报告与工作相关的事故。提供任务的人员的责任可以扩展到家庭工作中与工作相关的事故。在大多数其他情况下，在韩国、日本、马来西亚或加拿大，报告事故的责任在于自雇人员，或者在发生疾病的情况下，责任在于医生。

在各经济部门中，自雇人员的伤害一直被低报，特别是对于不知道工伤保险或可能容易受到平台运营商报复的低工资工人（Dworsky和Brotten 2018年，16）。如果员工报告事故，他们可能会害怕被平台排斥或以其他方式受到歧视（经合组织2020:7）。在这种情况下，需要法律保障和非报复政策来保护提出索偿的工人。例如，可以要求平台运营商将账户停用的原因告知员工（经合组织，2020年，11）。

物联网为事故通知提供了更快速、更自动化的机会。物联网是指具有嵌入式电子设备的对象，可以在网络上传输数据，而无需人工交互。它依靠与人工智能相关的传感器技术。例如，发生交通事故后，客户通常会联系工伤保险机构提出索偿。取而代之，如果发生事故，汽车或智能手机会在事故发生时向中介机构或工伤保险机构发出警报，则可以派遣应急服务。

9.7. 事故调查

事故调查的目的是确定事故的根本原因，并确定预防新伤害的措施。它包括对物理（事故环境）、口头（证词）和书面信息（风险评估）的分析。对于自雇人员，责任由工人自己承担，并可能需要向主管当局提交报告。在这些过程中，自雇人员可以得到工会、专业组织或商业支持机构的协助。如上所述，在马来西亚，社会保障代理机构从社会保险公司获得支持工作的佣金。在瑞典和韩国，支持机构收取费用。在韩国，他们还可以向小企业提供免费服务。

9.8. 申领工伤保险待遇

工伤保险索偿申请需要立即执行。自雇人员和中小企业雇主往往缺乏申请待遇的行政能力。申请表和提交这些表格的流程需要适应自雇人员的工作环境。在韩国，自雇人员几乎可以在线提交所有文件。自雇人员以外的经授权人员（例如家庭成员）可以代表受伤个人访问在线系统并提交申请。或者，他们的医疗机构在事先征得受伤工人或自雇人员同意的情况下这样做。

如果工人没有在规定的时间内提交报告,他们可能会失去获得工人补偿待遇的权利。通常情况下,雇主会定期跟进工人,以确保他们所有问题都得到了回答,并确保他们得到了适当的照顾,但自雇人员无法获得这种照顾。社会保险可能必须在个案管理中发挥更大的作用。例如,在韩国,当工人因工伤事故住院时,COMWEL工作人员可以探视他们,并向受伤工人提供解释和必要的信息。让员工回到合适的工作岗位将最大限度地减少长期或永久性残疾索偿的可能性,并帮助员工恢复正常生活。

9.9. 医疗鉴定和残疾等级确定

下一步是由当地劳动和社会保障部门核实所诊断的伤害/疾病是否与工作有关,以及申请是否最终可予赔偿(“鉴定调查”)。通常,行政人员和雇员代表都在核查机构中有代表,但自雇人员及其工作条件很少在这些委员会中得到体现。在加拿大魁北克省,所有的行政处理都是由CNESST与该省的独立医生合作完成的。CNESST受专业医生根据能力范围对诊断、可预见的恢复期、护理需求和治疗持续时间所发表的意见的约束。CNESST规定了定期医疗报告,以评估受伤工人的工作能力。

对于自雇人员来说,一个难以理解的领域是,当他们主要在受限和受控环境之外工作时,如何确定受伤或疾病是否与工作有关。为了减轻与此相关的负担,魁北克的CNESST根据工人的声明推定工伤。需要自雇人员提供简单的解释。但是,待遇支付受到医生监控情况的严格要求。对于在通勤期间发生的交通事故,很难确定事故是否确实发生在通勤上班期间。因此,在日本,包括私营出租车运营商和私营货运代理在内的一些特殊参与者没有受到通勤事故

的保护。在韩国,运输企业主、出租车司机和送货服务司机如果在家中有自己的商用车车库,就不能享受通勤期间发生事故的待遇。

在职业病的情况下,自雇人员或支持处理工人案件的组织通常有责任记录工人的就业和收入历史、主要客户的姓名以及经济部门和工作地理区域,尤其是接触有害或危险物质或操作的历史。韩国对接触某些化学品的赔偿有特殊要求。如果申请自愿工伤保险计划的自雇人员在工作期间接触灰尘、振动、铅或有机溶剂,他们必须接受特殊体检,并根据相关规定提交体检结果。特殊体检的费用由COMWEL支付。

9.10. 案例管理

如果存在工伤保险机构签订的合同或与工伤保险机构签订的特殊协议,则雇佣公司或工伤保险机构的案例经理应能够指导员工前往急救和医疗机构。案例经理需要向员工提供足够的信息,以确保医疗账单被发送到适当的地方进行支付。理想情况下,如果需要不同类型的治疗,他们将作为连续护理的一部分进行后续跟踪。因此,如下面的小案例研究所示,案例经理在持续护理中发挥着重要作用。他或她查看工人档案的各个方面,包括可能影响受伤工人康复的医疗、职业、社会心理和情境因素。指派案例经理处理工伤保险案例是工伤保险机构和/或平台的额外费用。但是,他们的参与往往有利于受伤工人,因为他们简化了流程,促进更快、更全面地获得护理,提高了护理质量,改善了康复效果。专栏3中的案例描述了通过加拿大安大略省工作场所安全和保险委员会为雇员和自雇人员提供的服务类型。

▶ 专栏3. 重返工作: 兰斯的故事,加拿大安大略省工作场所安全和保险委员会

加拿大安大略省的工作场所安全和保险委员会(WSIB)收集了重返工作岗位的成功案例,证明工伤保险计划不仅帮助工人恢复生产能力,而且帮助他们恢复自我价值感和尊严。一个例子是建筑工人兰斯的故事。WSIB为他提供的全面支持帮助他完全重新融入同一家公司。为了实现这一点,WSIB部署了一整套待遇和服务,并采用了综合案例管理方法。一揽子待遇包括财务援助;案例管理;辅助设备;医疗、护理、社会心理和身体康复支持;以及WSIB与其工作场所的合作,以帮助工人过渡到新的管理角色。如果是自雇人员,可能需要特定的职业康复,以符合自雇经营的相关领域与实践。

来源:加拿大安大略省政府, WSIB, n.d.

案例管理工作量通常集中在最复杂的案例中。在魁北克的工人赔偿委员会, 15名代理人在受伤工人首次提出索赔时照顾他们。他们继续管理无长期残疾风险的受伤工人案件(约占案件总数的60%)。其他案例涉及定制服务(两个负责“重返工作岗位”的工作组)。第一个小组由六名代理人组成, 他们负责处理极有可能重返工作岗位的案件(约占案件的20%)。第二组由40名代理人组成, 负责处理返回工作的可能性较低的案件(赔偿代理人、康复顾问)(国际劳工组织2021c:40)。

除了加拿大魁北克省的例子外, 马来西亚的康复计划就是一个很好的例子。每个被转介到该计划的被保险人都被指派给一名积极参与整个重返工作流程的案例经理(Amsharija Binti Mohamed 2015年; Zahra Binti Abdul Malek 2018年)。案例经理执行各种任务, 以确保对康复过程进行一致和系统的管理, 并确保受伤工人重返工作岗位。这些任务包括对个人需求的初步评估, 然后是关于工作场所改造或提供专业医疗的建议。工作场所的改造包括工作范围、任务、工作时间和/或工作场所的调整。如果马来西亚的重返工作计划参与者无法重返工作岗位, 他们有权获得岗位选配和安置方面的援助, 包括新职业所需的新技能开发和职业培训。参加者还可获得康复补贴, 以鼓励参加医疗康复课程。

9.11. 投诉、诉讼和救济

社会保障机构需要让平台从业人员在不满社会保障机构决定的情况下, 能够轻松、不昂贵地投诉和上诉。在韩国, 任何人如果对COMWEL做出的决定不满意, 可提出审查其档案的请求。这必须在通知员工该决定后90天内通过分支机构进行备案。提出请求后, 审查委员会进行审议。该委员会由相关专家组成, 必须在COMWEL内建立。如果当事人再次对关于审议申请的决定不满意, 他们可以向就业和劳动部内设立的审议委员会提出复审申请。

当事人无须经过上述所有程序, 可直接向法院提起诉讼。在COMWEL, 受伤工人可以从分支机构获得行政支持, 他们可以使用公共或私营劳动律师提供的行政和法律服务。法律代理和法庭听证费用要低, 因为即使是少量的费用也能阻止平台从业人员提起诉讼(经合组织 2021年, 7)。自2020年6月起, 西澳大利亚在线提供仲裁和争议解决系统(澳大利亚, 西澳大利亚政府, WorkCoverWA 2020年)。

在加拿大魁北克省, CNESST仲裁员的所有决定都要接受内部审查, 并接受外部上诉委员会(即劳动法庭行政官)的审查, 该委员会将举行公开听证会。工人和雇主均有权对CNESST的任何决定提出上诉。在马来西亚, 社会保障上诉委员会是雇员保险争议解决机构, 由雇主和雇员的代表组成。自雇人员保险的社会保障法院作为一个独立的机构负责与自雇人员计划相关的争议解决。

9.12. 预防

鼓励安全是工人补偿的中心目标(Dworsky和Brotten, 2018年)。社会保障机构负责职业事故和疾病的赔偿, 在某些情况下还负责受伤工人的康复。因此, 他们有动力促进劳动力的安全和健康, 并促进预防工作(国际劳工组织2021:8)。对于平台从业人员而言, 工会、政府部门和社会保险机构在预防工伤方面可以发挥更大的作用(经合组织, 2019年)。在比利时, 工会向配送食品的骑手发放头盔和灯; 而在西班牙, 国家工作安全、健康和福利研究所开展了一项活动, 以改善平台从业人员的道路安全。在加拿大魁北克, 标准、公平和工作安全与健康委员会制作广告, 在电视和社交网络上播放, 以提高对预防工伤重要性的认识。在马来西亚, PERKESO定期开展有关职业安全卫生和健康生活方式的宣传活动(国际劳工组织, 2016年)。澳大利亚新南威尔士州政府(2020年, 26)就改善平台从业人员职业安全卫生的可能性征求意见。切实可行的建议包括为送货人员提供导师计划或伙伴系统, 使工人熟悉新地点, 以减少压力和风险。数字技术也为预防提供了可能性, 例如将职业安全卫生法规的要求整合到数字平台的算法中。例如, 注册时的强制性安全培训要求、在平台软件中嵌入工作时间规定、自动发送职业安全卫生信息以及基于车辆的驾驶员疲劳评估技术(Samant, 2019年)。在预防教育中使用游戏技术的情况也有所增加(国际劳工组织, 2019b)。

9.13. 监察

国际劳工组织1978年《劳动行政管理公约》(第150号)指出, 劳动行政管理应包括非雇员的所有类别的工人。监察是劳动行政管理的一项重要内容。在加拿大魁北克省, CNESST积极努力避免将工人误分类为虚假的自雇就业身份。它通过审查一系列标准来评估自雇人员是否应被视为工人(根据《工伤事故和职业病法案》第9条): 获得的报酬、从属关系、工具和设备的所有权、盈利的可能性和财务损失的风险, 在公司的融入度。如果被发现实际上是一名工人, 雇主(或主要客户)必须强制将该自雇人员登记为工人, 即使该工人没有劳动合同。

在线劳工平台的一个显著特点是所有交易都是数字化和可追踪的(经合组织, 2019年)。这提高了增强社会保障合规性的潜力。例如, 税务部门和社会保障管理部门之间的数据共享要求加强了平台从业人员收入和缴费基础的透明度。平台之间的数据共享有助于控制总工作时间, 这对于评估员工的工作量和推断其对于平台公司的从属关系和依赖性非常重要。此外, 大数据、闭路电视和实时视频可以促进公共场所的监察。



▶ 10

结论

在2020-21年，保护平台从业人员和其他新就业形式的工人免受工伤事故和疾病的伤害已成为欧盟和许多其他地区的政策重点。在2019新冠疫情的背景下，围绕这一问题的紧迫感有所增加，因为运输和配送部门的数字平台从业人员继续工作，但在工作事故或疾病的情况下缺乏保护。此外，数字平台就业已成为越来越多工人的重要收入来源。

新一代的政策和法律正在寻求为数字平台从业人员提供劳动保护和工伤保险方面的法律保障，特别是在网约车和配送行业，将这些工人归类为事实上的雇员（de Stefano等人，2021年）。同样，欧盟委员会于2021年12月发布了一项建议性的指令，确立了帮助欧盟成员国确定通过数字平台从业人员就业状况的标准，以此作为保障这些工人劳动和社会保障权利的基础。根据这项提议的立法，数字劳工平台有权对基于某些控制措施的分类提出质疑或“反驳”，并有责任证明平台不存在雇佣关系。根据国际劳工组织第198号建议书，在确定雇佣关系时，事实至上是一项前提原则。该建议书第12段建议各国明确界定法律规定的确定是否存在雇佣关系的条件。此类标准的制定及其在国家法律

下的适用将防止将工人误分类为“自雇人员”，并将确保根据工伤待遇计划保护更多类别的数字平台从业人员。

本研究展示了工伤保险扩展到数字平台从业人员（当他们未被归类为雇员时）的努力。国际劳工组织的标准和欧盟文件建议，作为扩大社会保护工作的一部分，应对所有工作类别的工伤保险立法和政策进行审查，以确保公平对待所有工人。大多数国家都在努力避免适用于不同类别工人的社会保障法规的碎片化。在大多数情况下，他们坚持包容和公平待遇的原则，并通过在综合社会保障制度下规范具体的新职业来谨慎推进。在大多数情况下，所提供的保护水平与雇员的社会保障非常相似，尽管对管理模式可能作了一些调整。本出版物中的案例研究显示了在实施工伤保险过程中与私营代理进行某些形式的合作所提供的机会，但也指出了完全或主要通过营利性计划实施工伤保险的风险。本报告表明，增加数字技术的使用促进了在公共工伤保险计划下覆盖所有就业形式工人的行政可行性。



▶ 11

国家案例研究

本节回顾了针对非标准就业形式工人和自雇人员的工伤制度规定，以及它们对韩国、日本、马来西亚、加拿大、瑞典和西班牙平台从业人员的适用性。

COMWEL – 韩国工人薪酬与福利服务机构

韩国工人薪酬与福利服务机构 (COMWEL) 的成立是为了通过补偿与工作有关的故事来促进工人保护；设置和运营保险机构，促进受伤工人的康复和重返社会；以及实施预防工伤事故和提高工人福利的服务。工人薪酬保险 (WCI) 计划涵盖一名以上工人的工作场所，无论其就业类型如何，以及强制性覆盖所有建筑工作场所。WCI 由韩国就业和劳动部委托 COMWEL 实施。该计划涵盖的工人是指2012年《劳动标准法》中“工人”一词定义范围内的工人。尽管小企业主和特殊类型的工人，如高尔夫球童和快递工人的工作条件与法律规定的其他工人的工作条件

相似，但他们并未受到《劳动标准法》的保护。为了解决这一问题，《WCI法》和《WCI执法法令》中包括了专门针对一些过去处于传统WCI计划中灰色地带的工人的特殊条款。

针对中小企业雇主的WCI

资格

中小企业雇主在经济地位和活动方面与工人非常相似。尽管如此，如果发生工业事故，他们无权享受任何WCI待遇。因此，引入了**WCI自愿计划**，以保护自雇人员，并为他们提供相关法律法规确保的社会保障。要符合WCI自愿计划的资格，自雇人员必须雇用少于300名工人或不雇用任何工人。

如何计算保险费

自雇人员的保险费是通过将就业和劳工部长公布的收入乘以适用于该企业的缴费率计算的。想要申请自愿计划的自雇人员可以选择下面表7所示的收入水平之一。

▶ 表7. 2021年韩国自雇人员保险费和待遇计算的标准收入(韩元)

水平	每月标准收入	每日平均收入
1	2 092 800	69 760
2	2 519 430	83 981
3	2 946 060	98 202
4	3 372 690	112 423
5	3 799 320	126 644
6	4 225 950	140 865
7	4 652 580	155 086
8	5 079 210	169 307
9	5 505 840	183 528
10	5 932 470	197 749
11	6 359 100	211 970
12	6 785 730	226 191

注: 1美元 = 1,118 韩元

关于待遇申请的决定

WCI自愿计划在就待遇申请作出决定时, 适用与工薪工人强制性计划相同的规则和待遇类型。但是, 对于本计划下的自雇人员, 在评估通勤事故时可能要考虑特殊因素。待遇金额将取决于人们在参加自愿计划时选择的标准收入, 该标准收入与用于确定保费的标准收入相同。

▶ 表8. 2021年韩国自雇人员保险费和待遇计算的标准收入和费率(韩元)

特殊类别工人	宣布的月收入	每日平均收入	缴费费率
主要从事人寿保险公司业务的保险律师	2 623 000	87 433	7 / 1000
主要从事非人寿保险公司和其他业务的保险律师	2 183 000	72 766	7 / 1000
混凝土搅拌车的车主司机	2 254 040	75 134	37 / 1000
学习辅助导师	1 016 300	56 133	9 / 1000
高尔夫球童	2 454 540	81 818	7 / 1000
在快递服务中从事收货或送货的上门快递员	2 200 000	73 333	19 / 1000
主要由一家快速服务提供商委托的上门快递员	1 454 000	48 466	19 / 1000
与金融机构签订信托合同的贷款律师	1 944 000	64 800	7 / 1000
与从事贷款经纪业务的公司有直接合同的贷款律师	2 638 000	87 933	7 / 1000
信用卡律师	1 756 000	58 533	7 / 1000

针对特殊类别工人的WCI

资格

在韩国的WCI计划中特殊类型的工人兼有工人和自雇人员的特征。他们在没有公司监督的情况下开展工作, 同时以类似于工人的其他方式工作。由于其模棱两可的身份, 特殊类别的工人被排除在传统的WCI覆盖范围之外。因此, 为了保护这些特殊类型的工人, 韩国于2018年7月推出了**针对特殊类型工人的WCI计划**, 从四种特殊类型的工人开始。此后, 它逐渐将其覆盖范围扩大到更多特殊类型的工人。截至2019年, 该计划包括九种特殊类型的工人。这些类别见下文表8。

为符合特殊类型工人WCI计划的资格, 人员必须满足以下所有要求:

- 1. 他们定期提供在线劳动服务, 并收取服务费。
- 2. 他们不得利用他人提供此类劳动服务。

但是, 与《劳动标准法》界定的工人不同, 特殊类型的工人如果不想加入WCI计划, **可以申请被排除在外**。

如何计算保险费

这些特殊类型工人的保险费是通过将就业和劳动部部长宣布的月收入水平乘以适用于企业的缴费率(取决于经济部门) 计算得出的——见表8。保险费由从事特殊就业的人员及其雇主平等承担。

特殊类别工人	宣布的月收入	每日平均收入	缴费费率
主要由一名指定司机委托从事指定驾驶服务的人员	1 750 000	58 333	19 / 1000
上门推销员	1 597 500	53 250	9 / 1000
上门租赁设备检查员	1 392 000	46 400	9 / 1000
电气和电子家用电器装配工和修理工	2 932 000	97 733	9 / 1000
货车司机	4 310 000	143 667	19 / 1000

注: 1美元 = 1,118 韩元
来源: COMWELL 2021年。

相关法律法规中规定了上述每种特殊类型工人的定义, 如《保险业务法》、《工程机械管理法》、《卡车运输业务法》等。

关于待遇申请的决定

在就待遇申请作出决定时, 特殊类型工人与强制性计划中的领薪工人适用相同的规则和待遇类型。待遇金额将根据特定特殊类型工人的标准收入决定, 如表8所示。

行政管理

韩国的线上社会保险信息系统¹¹促进电子登记、提交电子证明和提交申请, 这大大便利了客户服务和管理从事特殊业务类型的工人。

主要的行政挑战涉及特殊类别工人的收入报告, 特别是企业主的收入。由于收入不稳定, 这些工人面临着增加的行政工作量。存在降低行政负担的空间, 例如, 将社会保险系统与所得税申报系统联系起来。

平台从业人员的工伤保险(自2022年1月)

平台劳动的兴起给韩国带来了新的挑战。首先, 并非所有平台从业人员都被视为特殊类型工人, 因为有些平台从业人员无法达到某些特定标准。《工伤保险赔偿法》对特殊类型工人有“专属”要求: 特殊类型工人主要需要提供企业运营所需的劳动力, 并从企业获得报酬。目前, 韩国一方面正在收紧特殊类型工伤保险的豁免条件, 另一方面也在研究平台从业人员的参与问题, 他们无法满足具体标准, 因此无法申请工伤保险。缺乏对雇主的依赖意味着平台从业人员往往被错误地归类为自雇人员, 因此在合同条款或雇佣合同方面没有被归类为特殊类型工人(S.Y.Lee 等人, 2021年)。为了解决这一问题, 韩国正在制定一项新的规定。它将涵盖快递服务人员、食品配送服务人员和指

定司机。预计保险期的计算方法如下: 工人每天从平台接领的服务数量和工人每天通过平台获得的收入将按月汇总。收集平台从业人员劳动服务和收入信息的平台业务运营商负责履行《就业保险法》规定的义务(例如, 报告被保险人和预扣保险费等)。

结论

虽然特殊类型工人可以申请工伤保险, 但实际参保率低。截至2020年5月, 在总共503306名符合条件的特殊类型工人中, 只有16.84%的人登记参加了工伤保险, 83.16%(418546人)自愿申请被排除在外(S.Lee 2021年)。主要原因如下: 第一, 公司担心参加工伤保险后, 特殊类型工人权益的保护范围将来可能会进一步扩大, 劳动法可能会适用。其次, 特殊员工可能担心, 如果他们被要求参加工伤保险, 这将影响他们与公司的持续合同关系。此外, 工人必须承担每月一半的工伤保险费。

日本工业事故赔偿保险

政策对话

在日本, “不同工作类型”工人的法律保护成为2017年3月政府实现工作类型改革行动计划的中长期目标。卫生、劳动和福利部, 通过劳工政策委员会的基本劳工政策委员会(该部的一个咨询小组), 于2018年9月发表了一份报告, 指出“由于越来越多地采用类似雇佣的工作方式, 劳工管理部门必须采取措施, 涵盖范围更广的不同工作人员, 而不是只关注《劳动标准法》传统定义下的工人。”(如Kamata 2020第4节所述)。这表明该部打算通过研究保护的必要资格范围、行业或工作类型的差异以及需要行政干预的问题来考虑类似雇佣的就业风格的多样性。该部于2019年6月公布了对研究发现的初步审议结果。

11 如需了解更多, 请参见<https://www.4insure.or.kr/index.jsp>。

工人的法律分类

在日本，司法判例和劳动行政部门将雇佣关系中的“从属和依赖雇主”视为符合“工人”概念的必要条件。因此，法院采用了一些关键因素，以防止根据《劳动法》将工人误分类为虚假自雇就业。其中包括：

- i. 接受或拒绝工作要求的自由；
- ii. 就工作内容以及如何实施发出指令的程度；
- iii. 工作是否在特定工作时间内或在雇主指定的工作场所进行；
- iv. 服务提供者是否可以自由更换为其他人；以及
- v. 计算和支付报酬的方法。

此外，在强化决策中还提到了以下因素：

- i. 该人员是否具备从事该工作所需的设备或工具方面的商业交易员资格，以及他们是否支付费用；
- ii. 对于一位特定客户的排他性；以及
- iii. 是否适用工作规则或附加福利。

因此，通常考虑多个因素的组合 (Kamata 2020年)。

工伤保险制度的现行设计

覆盖范围

在日本工伤保险制度建立的初期，只有《劳动标准法》规定的雇员受到保护。工人事故赔偿保险制度强制适用于所有受雇于适用《劳动标准法》的企业并领取工资的工人。这些人员包括定期或临时雇用的日薪工人，以及全职和兼职工人，无论企业规模大小 (国际劳工组织，2011年)。非雇佣企业主、自雇人员、家族企业经营者和其他工人不在工伤保险范围内。考虑到这些工人在工作或通勤期间可能也有受伤的风险，但不能享受社会保险，日本于1965年建立了一个特殊的参保制度，允许这些工人获得工伤保险覆盖。

特殊参保制度不是强制性的。工人可以自由选择是否加入。但是，加入和退出必须得到县劳动局长的批准 (Kamata 2020年；日本卫生、劳动和福利部工人赔偿局，n.d.)。特别自愿制度涵盖事实上以雇员身份工作的雇主 (例如，雇主和雇员在施工现场共同工作的小型承包商) 和自雇人员。至于自雇人员，该制度涵盖运输工人 (出租车司机、卡车司机等)、建筑工人、渔民、伐木工人、药品配送 (给个人)、废品处理者和海员。

工伤保险扩面至平台从业人员

在2020年间到2021年初的一个国家三方委员会讨论之后，特殊保险计划最初局限于某些职业，如私营出租车司机和自雇建筑工人，已在2021年扩大到更多的自由职业

者，包括独立艺术家、动画师、自行车送货员和信息技术工程师送货员 (例如Uber Eats) 以及在与领薪员工类似的方式工作时受伤或生病的其他“自由职业者”。根据新规定，自由职业者如果被视为与承包公司有雇主-雇员关系，包括如果他们在公司的指导和监督下有效工作，则将被相关劳动法律覆盖 (共同社新闻2020年；日本，METI 2021年；Yomiuri Shimbun 2021年)。

缴费

自雇人员可以从16个收入等级中选择一个来缴费。适用于这些收入等级的工伤保险费率由国家法规规定，并取决于行业类型。与这些行业的普通雇员相比，自雇人员或特殊参保工人没有特殊费率。

待遇

特殊参保人员享受与普通雇员相同的待遇政策。医疗康复等实物治疗也与雇员所获得的一致。现金支付主要基于个人支付基数，待遇水平相同，待遇水平取决于支付水平。不像其他国家，非经济损失 (如疼痛、痛苦、社会心理损失) 很少得到补偿，在日本 (如同在加拿大魁北克省)，由于心理紧张导致的神经和心血管疾病以及精神疾病传统上被视为与工作有关的疾病 (《劳动标准法实施条例》，附表1-2，第8项和第9项)，关于这些疾病的确认，日本的法律制度可以被认为是独一无二的，因为与工作有关的量化负担指标，如加班时间，作为行政确认标准发挥着重要作用。2020年3月修订的《工业事故赔偿保险法》引入了立法措施，通过计算从事多种工作的工人的总工作相关负担来确认工作相关事故 (多重工作相关事故) (修订法案第7(1)(2)条) (JILPT 2020年)。

行政管理

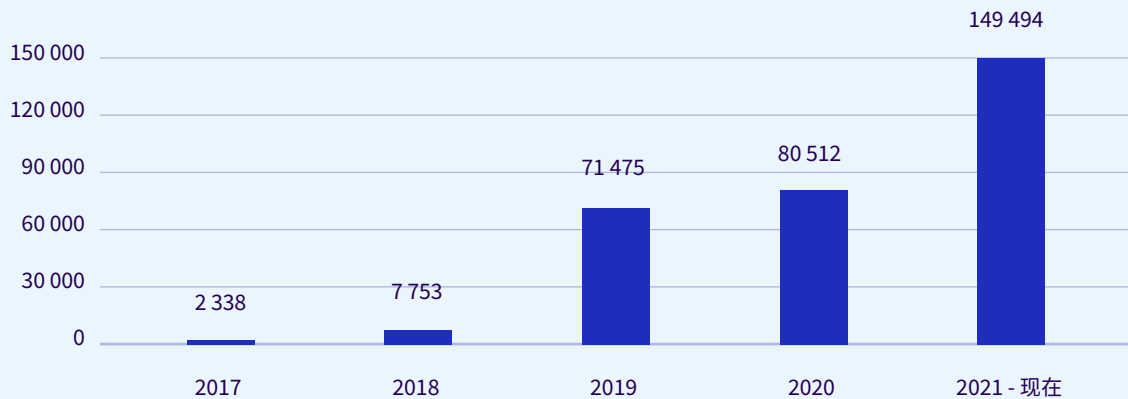
参保程序

目前的程序不允许个人参保。自雇人员需要参加团体保险，这有助于登记和覆盖独立工人。特殊申请人必须首先填写“特殊加入申请表 (适用于自雇人员)”，其中必须说明具体的业务内容、业务经验和缴费基数信息，并委托“特别联合小组”代表自雇人员通过劳动标准监察办公室向劳动局提出申请。

工伤认定

日本工伤保险认证的范围包括业务伤害和通勤伤害。业务伤害和业务内容必须密切相关。对于不同类型的特殊参保者，有关于工伤认定的特殊规定。一些特殊加入者没有受到通勤灾难的保护，如私营出租车运营商和私营货运代理。

► 图9. 2017-21年加入PERKESO 自雇人员社会保障计划的活跃工人的数量



来源: PERKESO 2021年,截至2021年6月1日。

结论

2017年的全国调查结果表明,日本有意提高表演者、运输服务工人和自由职业者的工业事故赔偿(Kamata, 2020年)。为这些类别的工人实施工人赔偿的挑战之一是如何确定保险费金额和建立一个特殊参保组织,因为希望参加该保险的人必须属于一个特殊组织。目前的程序仍然不允许个人参保。目前正在进行磋商,以制定政策。

马来西亚PERKESO的工伤计划

覆盖范围扩大至平台从业人员

2017年6月之前,由于缺乏雇主-雇员关系,自雇人员在马来西亚没有受到工伤保护。但是,国家社会保障机构PERKESO和人力资源部认识到马来西亚自雇就业的急剧增加。2018年,在1480万在职成年人中,有286万独立工人(Schaper, 2020年)。为了解决这种情况,2017年6月1日通过了《2017年自雇就业社会保障法》。一开始,该法案规定的计划对客运部门的自雇人员是强制性,其中包括出租车、网约车和公交车司机。该计划试点成功后,从2020年1月1日起,保护范围扩大到几乎所有自愿参加的自雇人员,覆盖其他19个经济部门。覆盖范围包括小贩、住宿场所、在线商务、信息技术、数据处理、农业、

渔业、农业、艺术、娱乐、医疗等。在马来西亚,登记注册的自雇人员约占所有自雇人员的5%,占有平台从业人员的18.63%。PERKESO从2017年只覆盖2338名工人发展到现在的149494名自雇人员,其中包括54%的平台/零工工人。

登记注册

为了提高工人的覆盖率,PERKESO正在探索在行政许可证注册或续期时自动参保。

缴费

缴费率设定为可保收入计划的1.25%,分为四类:1050林吉特、1550林吉特、2950林吉特和3950林吉特。最低保障计划规定的最低缴费额为每天0.44美元。

为平台从业人员配套缴费

马来西亚的平台几乎从不为平台从业人员缴费。这些工人承担自己的缴费。此外,由于其工作性质,平台从业人员的收入根据对微工作的需求而波动。因此,大多数人的缴费并不稳定。考虑到2019新冠疫情期间的平台工作需求增加,PERKESO与联邦政府合作,在政府刺激计划下设计一个配套缴费方案,如表9所示:

► 表9. 截至2021年6月1日,马来西亚的配套缴费计划概览

编号	计划	目标群体	缴费人员总数	补贴总额(林吉特)
1.	PenjanaGig	零工工人	11111	1811093
2.	SPS Lindung	配送骑手	78611	18316121
3.	Skim Prihatin Wanita (SPW)	女性创业者和女性自雇人员	735	119805

来源: PERKESO 2021年,截至2021年6月1日。

在工人加入和退出该计划的同时，配套缴费成功地地为90457名工人登记了该计划。为了跟上平台工作的性质，PERKESO正在探索潜在的变化，将收取缴费从收入申报改为从交易任务（微工作）收取。

资格

自雇人员的保险覆盖从缴费支付的日期和时间开始，并在支付收据上得到确认。

待遇

根据《自雇就业社会保障法》，自雇人员社会保障计划为自雇就业的被保险人提供工伤保护，包括职业病和与工作有关的活动中发生的事故。在马来西亚，自雇被保险人的可承保人身伤害是指因其自雇活动（包括为其自雇活动而旅行）引起的事故或职业病。职业病是指由1969年《雇员社会保障法》附表5规定的任何职业引起的疾病。

自雇人员社会保障计划提供以下待遇：

- ▶ 医疗津贴；
- ▶ 临时伤残津贴；
- ▶ 永久伤残津贴；
- ▶ 持续出勤补贴；
- ▶ 受抚养人津贴；
- ▶ 丧葬津贴；
- ▶ 教育津贴；以及
- ▶ 身体或职业康复设施。

但是，在为平台从业人员提供足够的待遇方面存在重大挑战。例如，平台从业人员不受其他补充性立法或法规的保护，这些立法或法规（如《就业法》、《职业安全卫生法》、《最低工资法》等）保障工人的整体就业福利。没有《职业安全卫生法》的覆盖，针对平台从业人员的预防活动仅限于PERKESO的预防活动。

筹资

自雇人员工伤保险基金是与主要工伤保险基金分开的独立资金池。

行政管理

PERKESO使用一个在线系统，允许用户注册、检查其缴费状态、缴纳缴费以及访问有关工人保护的信息。通过现场现金支付或通过网上银行进行在线支付，可以每月或每年进行支付。

PERKESO开发了创新方法，以确保扩大覆盖范围。例如，监管机构或工人协会等行业顶尖机构被确定为社会保障代理机构，以促进自雇人员社会保障计划。每次注册后，公司代理人可获得缴费的5%，作为继续扩大覆盖范围的激励。利用其行业网络，PERKESO可以触及社区/基层的平台从业人员。

▶ PERKESO自雇人员社会保障计划宣传页



来源：PERKESO网站，2021年。

遗憾的是，对于平台工作人员来说，没有集中的数据库。有时会在各种平台（如Grab和Foodpanda）上出现重复数据。一些平台工作人员也无法得到识别，因为他们在国际平台（Facebook或YouTube）工作，这些平台的数据不易访问。

上诉和诉讼

社会保障上诉委员会是雇员保险争议解决机构，由雇主和雇员的代表组成。自雇人员保险的社会保障法院作为一个独立的机构负责与自雇人员计划相关的争议解决。

结论

马来西亚制度的一个重要特点是，就覆盖范围而言，新兴就业群体（如平台员工）与传统灵活就业员工之间没有区别。只要他们是特定行业的自雇人员，则适用同样的规则。为了满足不同收入水平被保险人的需要，并提高保险的负担能力，设立了不同的支付基数。PERKESO促进与行业领导者的合作，在基层开展教育和扩大保护。它投资于技术，以跟上先进的数字平台从业人员的步伐。该机构主张持续监测和改进若干相互依存的立法，这些立法最终也会对平台经济从业人员的工作条件产生影响（如《职业安全卫生法》和《最低工资法》）。请聆听并阅览马来西亚社会保障机构首席执行官拿督斯里Mohammed Azman Bin Dato' Aziz Mohammed博士介绍马来西亚的经验。

CNESST – 加拿大魁北克工伤赔偿委员会标准、公平、健康和安全委员会

前言

从历史上看,在加拿大,自雇人员不受工人补偿立法的保护。但是,各省已将至少一些自雇人员纳入工伤保险覆盖范围。目前,所有省份都为自雇人员提供自愿个人保险。¹²例如,在安大略省,建筑业的独立经营者、独资经营者和合伙人被视为工人;而某些其他行业的此类工人可向安大略省工作场所安全和保险委员会申请,视为受法律保护。¹³其他省份(如阿尔伯塔省、魁北克省和马尼托巴省)有称为“个人保险”的自愿计划,可供自雇人员选用。魁北克标准、公平、健康和安全委员会(CNESST)为自雇人员提供基于团结的无过失基金,与向雇员提供基金是同一个基金且待遇相同。

平台从业人员在社会保险方面的分类

只在魁北克省的一个城市,有一个法院案例要求对当地送货平台公司的员工进行重新分类,以使它们具有正式雇员的身份。这不适用于魁北克的其他城市或更大的平台公司。在法律进一步澄清平台从业人员的身份之前,这些工人可以根据《工伤事故和职业病法》作为自雇人员自愿向CNESST购买保险。

自雇人员的法定个人工伤保险覆盖

根据魁北克工伤保险立法,在发生工伤事故或职业病时,自雇人员通常不会自动获得保险。要获得保险,他们通常必须申请可选的个人保险。

但是,在某些情况下,即使自雇人员没有劳动合同,CNESST也可以将其视为工人。在这种情况下,如果发生工伤事故或职业病,客户可以为这些工人提供保险。事实上,他们为之工作的人并不被视为客户,而是他们的雇主。首先,即使是雇用至少一名工人并在魁北克设有机构的微型企业,也必须强制对该工人进行登记。其次,CNESST积极、系统地努力避免将工人误分类为虚假的自雇就业状态。

在没有劳动合同的情况下,CNESST通过审查以下一系列标准来评估自雇人员是否应被视为工人(根据《工伤事故和职业病法》第9条):

- 获得的报酬;
- 从属关系;
- 工具和设备的所有权;
- 盈利的可能性和财务损失的风险;
- 融入公司。

如果被发现实际上是一名工人,雇主(或主要客户)必须强制将自雇人员登记为工人,即使该工人没有劳动合同。

参保收入和缴费

与雇员不同的是,个人参保人员的保障范围取决于其申报的收入。但是,此人需要证明他们赚了这笔金额。他们可以在注册时提供纳税申报表或最后一份合同的副本。2021年最低和最高年保险收入分别为27400和83500加元。收入更高的工人将获得该最高金额的保障。自雇人员个人根据其经济部门和可参保收入,每年一次性或分期支付保费。

待遇领取资格

从事故发生之日起,在事故发生前登记在册的工人,如果因受伤而无法工作,有权获得替代工资。没有等待期。就雇员而言,该计划要求雇主直接赔偿其工人受伤后的前14天,而CNESST向雇主报销。这一管理机制减少了受伤与领取待遇之间的延迟,因为支付授权可能需要两周以上的时间。对于自雇人员,CNESST从第一天开始支付待遇,受伤和收到第一笔付款之间的时间取决于索赔流程的顺畅性。

待遇

加拿大拥有全民医疗保险,为住院服务和医疗提供全面保险,由税收提供资金,不需要专门缴费。医院药品受强制性公共/私营系统的保障,包括共同支付和扣款。在魁北克,全民保险向受伤工人提供的医院和医疗护理服务由CNESST向公共系统全额报销。工伤保险计划提供全面的医疗服务,涵盖全民健康保险范围以外的所有必要服务。

根据CNESST,注册工人和自雇人员可以申请与正规雇员相同的收入替代待遇。对于CNESST而言,“工伤”是指由工业事故或职业病引起或过程中发生的伤害或疾病,包括复发或加重。这个概念包括身体和精神健康问题。工人在工作时在工作场所发生的伤害被视为工伤。工人只需填写一份声明表(索赔表)解释发生的情况。

法律规定了最低收入替代赔偿,等于每小时最低工资乘以正常工作周(40小时)。2021年是27400加元。最高收入替代赔偿将以最大可保险收入为基础,2021年为83500加元。收入更高的工人将获得该最高金额的保障。自雇人员将根据其申报的收入获得补偿。

如果由于工伤,工人无法回到受伤时的工作岗位,法律规定了康复权利,包括职业康复,CNESST将与工人协商,制定个人康复计划。当工人参与该计划时,应支付工资替代待遇,并且在工人能够执行“适当就业”后的12个月内可支付全额待遇。

12 例如马尼托巴省,参见: <https://wcb.mb.ca/wcb-coverage-for-app-based-workers>。

13 《工作场所安全和保险法案》第12-12.2节,1997年。

持续时间和周期

与雇员一样,自雇人员有权享受定期待遇,包括长期年金。获得的待遇取决于他们的残疾程度。

行政管理

在加拿大的任何省份,都没有商业保险机构参与工人赔偿。所有行政处理都是由CNESST与魁北克省的独立医生合作完成的。注册可以在自动界面的指导下在线完成。申请索赔也可以通过CNESST数字平台在线完成。

CNESST受专业医生在能力范围对诊断、可预见的恢复期、护理需求和治疗持续时间发表的意見的约束。CNESST要求定期医疗报告,以评估工人的工作能力。

上诉

CNESST仲裁员的所有决定都要接受内部审查和外部上诉委员会(劳动法庭行政官)的审查,该委员会将举行公开听证会。工人和雇主均有权对CNESST的任何决定提出上诉。

结论

新冠疫情暴露了运输、食品配送和快递部门零工工人的脆弱性,因为他们继续提供所需的货物和服务。因此,加拿大政府通过其就业和社会发 展部,在2021第一阶段开始了全国性的协商,以改善平台经济的劳动条件(加拿大,就业和社会发 展部,加拿大2021年;N.D.)。邀请零工工人分享他们的观点(Lam和Phung 2021年)。工人协会和集体提交的材料表明,零工经济中的自雇就业与高程度的不稳定、焦虑、倦怠以及无法为购买住房等生活决策相关。对一些工人来说,尤其是最年轻的工人,在多个不稳定的工作岗位上过长时间打零工成为一种新常态。因此,职业健康和安全保护的政策对策需要放在劳动法改革的更广泛背景下,包括讨论工作时间和休息、断开连接的权利、信息和咨询等问题。¹⁴ 请聆听并阅读加拿大魁北克标准、公平、健康和安 全委员会参保缴费顾问Etienne Vaillancourt先生介绍加拿大魁北克的经验。

瑞典社会保险机构

前言

在瑞典,工伤保险对包括自雇人员在内的所有工人都是强制性的。长期以来,瑞典的目标一直是制定法律法规,为传统员工和真正的自雇人员提供类似的社会保护。瑞典立法者的目标是在不同商业模式下的所有工人之间建立平等的社会保障制度。

平台从业人员分类

雇员和雇主的概念在社会保障立法中的定义与在劳动法中的定义不同。社会保障立法中的概念与税法中的概念密切相关,但劳动法中的概念是不同的。在社会保障规定中,雇员的定义是有就业收入的人,而不是有劳动合同的人。

瑞典社会保险机构和工会积极努力确保不会将工人误分类为自雇人员或个体承包商/经营者。

但是,平台从业人员的分类尚未完全确定。许多平台从业人员是任务工人;也就是说,他们在没有正式雇用的情况下工作,也没有在商业当局注册的公司。在瑞典,平台公司和工人有时使用伞式公司作为中介。在决定是否将伞式公司工人视为雇员或个体自雇人员方面一直存在困难。虽然工人在社会保障方面通常被归类为自雇人员,但将伞式公司用作劳动中介使区分更加困难,因为它们可能不属于任何一个投保类别(即雇员和自雇人员)。

覆盖范围

工伤赔偿旨在为因工作事故或工作有害影响导致工作能力下降提供经济保障。所有从事有偿工作的人(雇员、自雇人员、一些学生等)都有法定工伤赔偿计划的保险。职业伤害保险涵盖自雇人员,定义为以简单合伙、贸易合伙或有限合伙形式经营公司的人,但也包括任务工人。

瑞典社会保险机构管理工伤赔偿和遗属待遇,瑞典养老金局管理丧葬费。自雇人员可以通过联邦集体协议保险——工伤保险(TFA)——强制性职业伤害保险的重要补充——自愿获得额外保险。TFA也是一种“无过错”保险,这意味着无论是否有人应为伤害负责,都会支付待遇。

参保收入和缴费

在瑞典,雇佣自雇人员和让雇员从事这项工作和社会保障支出方面几乎没有差别。工伤、疾病和育儿待遇的计算基于预期收入。当工人没有稳定的收入时,这一原则更难适用。特别是对于平台从业人员来说,这会产生问题,因为该系统的设计目的不是为了处理来自不同方面的许多小额收入。在这种情况下,养老金和失业救济金的计算基于已报告的收入。管理部门直接从瑞典公司注册局或瑞典税务局获得信息。这可能更适合收入不具有常规性的平台从业人员。

社会保障体系的资金主要来自雇主的强制性缴费。这些雇主缴费也由自雇人员亲自支付,数额相同。它们包括所有强制性保险,不可能选择或退出任何保险。2017年,雇员按工资总额缴纳32.5%的社会保险费,具体如下:

▶ 养老金保险——10.21%;

14 参见2019年《专家组关于现代联邦劳工标准的报告》的结论(Report of the Expert Panel on Modern Federal Labour Standards)(加拿大就业和社会发 展部,2019年)。

- 医疗保险——4.35%;
- 失业保险——2.64%;
- 遗属养老金保险——0.7%;
- 育儿保险——2.6%;
- 工作场所事故保险——0.2%;
- 一般薪金税——10.72%。

自雇人员支付的社保缴费费率略低:28.97%。

待遇

法定社会保险项下的赔偿包括工作收入损失;牙科护理费用;医疗费用,包括国外医疗费用;特殊情况下的疾病现金津贴;特别援助费用;遗属津贴和丧葬费用。法定工伤保险支付的最大补偿是个人终身年金。如果被归类为工伤的伤害导致一个人通过工作赚取收入的能力永久性下降,则支付这种形式的补偿。如果工人在终止雇佣关系后但未满65岁之前患上职业病,工伤保险仍可适用。补充保险提供范围更广的一揽子承保费用,包括医疗、药物、物理治疗、衣物、眼镜损坏以及涉及疼痛和痛苦的心理伤害。

行政管理

瑞典专业雇员联盟(TCO)组织自雇人员,并制定了在接受自雇承包商临时工作时,在工资和其他物质条件方面的要求准则。TCO还通过提供法律咨询、收入保险、专业发展和账单或发票服务,为自雇承包商提供集体谈判以外的支持,以确保其成员受到公平对待。

一些国家制定了专门的计划来管理平台从业人员的社会保障缴费。在瑞典,零工工人倾向于在伞式公司注册,伞式公司是一家私营实体,在零工工人履行工作任务期间代表他们处理行政税和社会保障付款,并收取费用。由于这一程序,零工工人被纳入基本公共社会保障体系。但是,他们往往被排除在补充保险之外,补充保险是瑞典社会保障的重要组成部分。虽然个别工人可以自愿参加补充保险,但与通过行业性集体协议自动覆盖的其他工人相比,他们处于劣势。尽管平台从业人员可能通过伞式公司工作,但这些公司没有这样的集体协议,因此零工工人必须依靠更昂贵的商业保险。因此,零工工人获得的工伤保险覆盖率较不充分。

此外,伞式公司并不作为雇主。工人在决定其任务时有充分的自主权,不被提供工作,并且在任务之间不缴纳社会保险费。这可能导致一些不利。例如,自雇人员可能没有资格在两次任务之间享受工伤待遇。

结论

瑞典有一个针对工伤的两级保护制度,包括一个基本的强制性制度和一个补充性的自愿制度,后者包括范围更广的保障清单和更好的待遇水平。与任何其他工人一样,自雇人员必须参加基本工伤保险。因此,瑞典的自雇人员报告的工伤社会保障覆盖率是欧洲最高的。但是,他们没有享受补充性社会保险,而补充性社会保险为大多数其他工人提供了更充分的保护。平台从业人员也可能不会在任务之间得到持续保护。瑞典立法机构于2019年调查了改善社会保障体系保护的可能性,重点关注协作经济和平台从业人员。此次调查未产生任何具体的改进建议(Westregård 2019年,215)。请聆听并阅读瑞典卫生和社会事务部副主任Kristoffer Lundberg先生介绍瑞典经验。

西班牙平台从业人员的劳动分类及其社会保障覆盖

平台从业人员分类

平台工作在西班牙的普及率从2017年的12%上升到2018年的18%。¹⁵ 数字平台从业人员的合法劳动地位正在演变,并根据工作时间和职业变得碎片化。首先,“经济上依赖的自雇人员”这一类别为个人、直接和主要为一个客户从事经济活动的工人确立了某些权利,他们从该客户那里获得了至少75%的收入,并且没有雇用工作人员或将其服务分包给第三方。家庭工人也享有特殊地位,不能作为自雇人员签约。当他们的服务通过数字平台中介时,就会出现这样一个问题:家庭工人是由中介平台雇佣还是由客户(家庭)雇佣。¹⁶ 在少数个别案例中,劳动和社会保障监察局以错误分类为由对平台公司采取了法律行动,在认为适当的情况下,识别有义务支付社会保障缴费的个体实体。最后,该国最近出台了针对任何产品交付平台的特别立法,不包括家庭服务和运输平台,根据该立法,此类行业的工人(除非另有证明)被视为雇员(《2020年皇家骑手法》)。

覆盖范围

自雇人员自愿参加工伤保险,除非平台从业人员被归类为雇员。工伤保险是2018年第28号皇家法令下唯一不强制自雇人员参加的保险。

15 根据最近两次COLLEEM(合作经济)调查。

16 在欧盟,某些经济部门的平台工作受国家部门规定的约束,涉及关于就业状况、劳动条件和所得税的非常具体的规则。这些部门包括家庭清洁服务、家庭护理服务和其他家庭服务。

待遇

自雇人员计划提供与雇员相同的待遇。

缴费

雇员根据其实际收入(工资)缴费,而自雇人员有权在一定限度内自由决定其缴费基数。他们中的绝大多数(约85%)选择了法定最低基数,损害了他们未来的待遇权利,也损害了当前的社会保障收入。一些领先的自由职业者协会长期以来一直要求根据实际收入支付缴费,而不是不管他们挣多少钱都按月支付固定数额。

根据新的自雇人员多层次缴费制度,工人将根据其预估收入选择缴费基数,每年最多可更改六次。如果年终缴费与实际收入不匹配,缴费人将支付额外款项或要求返还。

合规

在西班牙,2018-2020年体面工作计划包括打击数字平台和电子商务中的虚假自雇就业的具体措施,劳动和社会保障监察局和社会保障办公室正在密切合作,以识别和重新分类数字平台上的虚假自雇人员。2019年和2020年,Uber Eats、Glovo、Amazon和Deliveroo的近30000名工人被单方面重新归类为雇员,并要求雇主和工人支付相应的社保缴费调整额。

结论

就西班牙而言,社会对话在新法规中发挥了重要作用。第2021/9号皇家法令规定,如果数字平台使用的部分算法可能影响劳动条件,工人代表可以获得这部分算法的信息。劳动力市场的发展可能导致社会保障资金不足,这导致社会保障管理局努力积极防止平台从业人员被错误分类,并将其纳入社会保障一般性计划的范围。[请聆听并阅览西班牙劳工和社会经济部劳工总局监管管理分局技术顾问Noel Rodríguez García先生介绍西班牙经验。](#)

参考文献

Amsharija Binti Mohamed, Nik. 2015年。“受伤工人的康复和重返社会”，10月28日至29日在杜塞尔多夫国际劳工组织/国际社会保障协会国际安全与健康会议上的介绍。

澳大利亚，新南威尔士州政府。2020年。零工经济中食品配送平台的工作健康和安全认知。

澳大利亚，西澳大利亚政府，WorkCoverWA。2020年，2019/20年度年度报告。

英国广播公司。n. d. BBC节目制作中自由职业者的健康和安全事实。

Behrendt Christina和Nguyen Quynh Anh, 2018年，确保为未来工作提供普遍社会保护的创新方法 ([Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work](#))

Behrendt, Christina, Anh Nguyen Quynh和Uma Rani. 2019年。“社会保障体系和工作的未来：确保数字平台工作者的社会保障。”《国际社会保障评论》72 (3) : 17-41。

Berg, Janine, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani和M. Six Silberman. 2018年。数字劳工平台与工作的未来：在网络世界实现体面工作。国际劳工组织。

加拿大、安大略省政府、WSIB (工作场所安全和检查委员会)。n.d. “故事”，详见: <https://www.wsib.ca/en/about-us/stories>

加拿大，就业和社会发展部。2019年。现代联邦劳工标准专家组报告。

——. 2021年。“工作加拿大人的新现实：脱离和零工工作咨询的权利”，详见: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/labour-standards/consultation-right-to-disconnect-and-gig-work.html>.

——. n.d. “背景文件：零工工人和数字平台从业人员”详见: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/labour-standards/consultation-right-to-disconnect-and-gig-work/backgroundunder-gig-work.html>.

CEPS (欧洲政策研究中心)。2021、欧盟数字劳工平台：布局和商业模式。欧洲委员会。

Cheong, Edmund Peck Huang. 2014年。“发展马来西亚社会保障机构 (SOC SO) 的RTW案例管理系统。”国际残疾管理杂志9 (44) : 1。

De Stefano, Valerio, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis和Mathias Wouters. 2021年。“平台工作与就业关系”，劳工组织第27号工作文件。

Dworsky, Michael和Nicholas Broten. 2018年。工人补偿制度如何促进职业安全卫生？-利益相关者对政策和研究优先事项的看法。兰德公司。

欧洲基金会2015年新的就业形式。

欧盟委员会(EC) 2018年。关于扩大所有就业形式的人获得社会保护的的影响的行为研究。

——. 2020a 社会保障交互信息系统 (MISSOC) 2020年

——. 2020b 平台经济和不稳定的工作

——. 2021a 欧盟数字劳工平台：布局与商业模式

——. 2021b 关于改善平台工作条件的指令提案

EC-OSHA (欧洲工作安全与健康机构)。2017年。保护在线平台经济中的工人:欧盟监管和政策发展概述”,欧洲风险观察机构讨论文件。

联邦劳动和社会事务部, 2020年。平台经济中的公平工作, 联邦劳动和社会事务部的关键问题文件——平台经济中的公平工作 (Key issues paper of federal ministry of labour and social affairs – fair work in the platform economy available at denkfabrik-bmas.de)

Freudenberg, Christoph和Wolfgang Schulz-Weidner。2020年。“平台经济中工人的社会保护:良好实践的跨国比较”, 详见: <https://eu2020-reader.bmas.de/en/new-work-human-centric-work/social-protection-of-workers-in-the-platform-economy-a-cross-country-comparison-of-good-practice/>

Freshfields Bruckhaus Deringer 2021年。平台从业人员站在哪里?——在欧洲和美国的地位和保护

Glavin, Paul, Alex Bierman和Scott Schieman。2021年。“Uber被异化:在零工经济中无能为力且孤独”。

Gómez, Manuel V.和Gorka R. Pérez。2020年。“西班牙计划改变自由职业者的社会保障缴费” *El País*, 10月6日。

Hauben, Harald, Marta Kahancová和Anna Manoudi。2021年。专题回顾2021平台工作:综合报告。欧盟委员会。

Hauben, Harald, Karolien Lenaerts和Willem Wayaert。2020年。平台经济与不稳定的工作。欧洲议会。

国际劳工组织, 2011年。“日本工人事故赔偿”, 详见: <https://www.iloencyclopaedia.org/part-iii-48230/topics-in-workers-compensation-systems/item/361-workers-accident-compensation-in-japan>

——。2016。“就业伤害与伤残保险:马来西亚”, 国际劳工组织社会保护行动:建设社会保护底线简介

——。2019a。支持公司的职业安全卫生执行:雇主和企业会员组织职业安全卫生宣传和服务指南。

——。2019b。“关于针对年轻工人的创新职业安全卫生平台的新闻稿”, 2019年7月5日。

——。2020。在不断变化的环境中促进就业和体面劳动。

——。2021a。世界社会保护报告2020–22:处在十字路口的社会保护–寻求一个更好的未来。

——。2021b。世界就业和社会展望2021年:工作世界转变过程中数字劳工平台的作用。

——。2021c。工伤保险制度的成功要素:政策、机构治理、立法、行政和可持续筹资实用指南 (Essentials for a successful employment injury insurance system A practical guide on policy, institutional governance, legislation, administration and sustainable finance)

——。2021d。通过供应链改善安全和健康的九种商业实践Nine Business Practices for improving safety and health through supply chains

国际劳工组织与经合组织, 2020年。确保为自雇人员提供更好的社会保护 (Ensuring better social protection for self-employed workers) 为2020年4月8日由沙特阿拉伯担任主席的G20就业工作组第二次会议编写的文件。

国际劳工组织专家委员会, 2020年。在不断变化的环境中促进就业和体面劳动 (日内瓦, 国际劳工组织)。Report III(B): Promoting employment and decent work in a changing landscape (ilo.org)

ISSA (国际社会保障协会)。2019年。数字时代的社会保障:应对社会保障制度的新挑战和机遇。2017-2019年社会保障应用新兴技术总结报告 (Applying emerging technologies in social security Summary report 2017–2019) 信息和通信技术技术委员会。

——。n.d。“就业事故和职业病保险技术委员会”, 详见: <https://www1.issa.int/tc-inj>。

日本, 经济、贸易和工业部 (METI)。2021年。“关于自由职业者安全工作条件指南草案的新闻稿, 公布公开征求意见的结果和最终汇编的指南”, 2021年3月26日。

日本, 卫生、劳动和福利部, 2021年。“「労災保険制度における特別加入制度の対象範囲の拡大」を検討するにあたり、国民の皆さまから提案・意見を募集します”, 2021年8月6日。

日本卫生、劳动和福利部劳工标准局工业事故赔偿司赔偿处, 2014年。“外籍工人工伤赔偿保险申请指南, 第2卷: 工伤赔偿保险概述和各种保险福利详情”。

日本卫生、劳动和福利部工人赔偿局。2021年。“适当事故赔偿的实施”, 详见: <https://www.mhlw.go.jp/english/org/policy/p19.html>

日本卫生、劳动和福利部, 2021年。劳工政策委员会、工伤赔偿保险小组委员会会议记录 (Labor Policy Council, Workers' Accident Compensation Insurance Subcommittee Minutes)。

日本时报, 2020年。日本将制定准则改善自由职业者的工作条件 (Japan to create guidelines to improve conditions for freelancers)。线上阅览, 2021年12月1日。

JILPT (日本劳动政策与培训研究所)。2020年。“工人补偿保险制度的比较法律研究: 从当前德国、法国、美国 and 英国法律的角度看日本法律的现状和问题”, JILPT第205号研究报告。

Kool, Tamara, Giulio Bordon Gassman Franziska 2021年。平台从业人员和其他非标准工人获得社会保护的机会: 联合国大学社会保障研究所工作文件文献综述; 第2021-002号, 联合国大学 (UNU)。

共同社。2020年。“日本将制定指导方针, 改善自由职业者的工作条件。”6月26日。

Lam, Laura和Kam Phung。2021年。“加拿大应该如何设计政策来保护零工工人?” 政策选择, 9月27日。

姜琳和彭韵佳。2021年。“时间确定! 社保将迎来6大新变化。”新华社, 3月28日。

La Salle 2021年。提供社会保险: 社会保障体系手册 (Delivering social insurance : Handbook on Social Protection Systems), 由Esther Schuering, Markus Loewe和Edward Elgar编写。

音乐人工会。n.d。“自由职业者风险评估模板”, 详见: <https://musiciansunion.org.uk/health-safety-wellbeing/health-and-safety/risk-assessments/risk-assessment-resources-en/risk-assessment-template-for-freelancers>

NELP (国家就业法项目)。2016年。“按需应变的工人应获得工人补偿”, NELP 政策简报。

经合组织。2019年。“在冠状病毒 (COVID-19) 危机期间, 平台采取了哪些措施来保护工人?”

——。2020。““规范数字时代的平台工作”, 经合组织“走向数字化”工具包政策说明。

Palli, Barbara。2020年。法国对平台工作的监管: 从自愿宪章到部门范围的集体协议: 欧盟委员会

PERKESO (Pertubuhan Keselamatan Sosial)。2020年。社会保障保护。

Razavi Shahra 2021年。2021年5月18日至26日在亚太关于向所有形式的就业人员扩大社会保障覆盖面的区域研讨会上的介绍。

Ropponen, Annina, Jari J. Hakanen, Mervi Hasu和Laura Seppänen。2019年。“数字化平台经济中工人的健康、福祉和安全。”在数字工作和平台经济中: 理解新时代的任务、技能和能力, 由Seppo Poutanen, Anna Kovalainen和Petri Rouvinen编写, 56-73页。纽约和伦敦: Routledge。

Samant, Yogindra。2019年。“平台经济的承诺和风险: 职业健康和安全挑战以及劳动监察的机会, 详见: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang-en/index.htm

Schaper, Michael T。2020年。“马来西亚的自雇就业扩张: 为什么会有这么多独立工人?”, ISEAS Yuof Ishak研究所第20号观点文件。

Schoukens 2019年。关于获得社会保护的相互学习研讨会——扩大正式覆盖范围。专题讨论文件。欧盟委员会。

Schoukens 2020年。数字化与欧盟的社会保障。平台工作案例: 从工作保护到收入保护? 《欧洲社会保障杂志》, 第22卷, 第4期, 第434-451页。

Sophia Seung-yoon Lee 2021年。韩国新非标准工作形式工人的社会保护覆盖, 未出版。

英国, 卫生与安全执行局 (HSE)。2012年。《卫生与安全培训: 简要指南》。

英国, 最高法院。2021年。“新闻摘要: Uber BV和其他人(上诉人) 诉Aslam和其他人(被上诉人) [2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748”, 详见: <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>

Westregård, Annamaria。2019年。“寻找(虚构的)雇主——伞式公司: 瑞典的例子。”社会法4.0: 确保和资助数字时代社会保障的新方法, 由Ulrich Becker和Olga Chesalina编写, 第203–228页。Baden-Baden: Nomos。

——。2020a。“在瑞典谁算雇主?” 意大利劳动法电子杂志1 (13)。

——。2020b。“瑞典平台从业人员的保护: 第2部分——国家报告”, 北欧工作的未来项目2017–2020年工作文件。

阎天。2021年。“中国就业法的数字化?” 日本劳工问题, 5 (32): 85–89。

Yomiuri Shimbun。2021年。“日本政府希望为自由职业者提供更大的法律保护”。8月13日。

Zahra Binti Abdul Malek, Fatimah。2019年。“重返工作计划下的案例管理: 利益相关者对雇用残疾工人的观点”, 在10月14日至17日温哥华国际残疾管理论坛上的演讲。

附件. 国家案例问卷

设计问题

1. 覆盖范围

- 关于在贵国将平台从业人员分类为领薪工人或自雇人员方面,法院诉讼和判例的现状如何?
- 如果平台从业人员被归类为自雇人员,则工伤保险的缴费是强制性的还是自愿的?
- 对于自雇人员不缴纳工伤保险费是否有任何限制(例如,仅涵盖某些职业,或排除某些职业,或仅包括高于或低于某些收入阈值的工人,或要求最低工作时间或其他)?

2. 缴费基数

- 如何确定自雇人员的参保收入?任何经济部门(如农业、建筑工程等)是否有任何不同/特殊规定?
- 如果这是一个固定费率的缴费,它是多少,它与平均工资有什么关系?
- 是否有一些收入在缴费时不予考虑?

3. 保险费率

- 是否对平台从业人员从事的某些经济部门或职业类型进行具体评估?
- 自雇人员的工伤保险费率是否与领薪工人相同?
- 自雇人员对此充分支持吗?

4. 资格

- 对于自雇人员,申请工伤保险医疗待遇的资格要求是什么(是否有等待期,是否只有在确定可赔偿事件后才给予)?
- 这些要求与领薪工人相同吗?
- 一些自雇人员(尤其是从事数字平台工作的自雇人员)不在典型“工作场所”内或有时在“正常工作时间”之外(可能没有按照通常仅在劳动合同的情况下定义)工作并遭遇伤亡:这在社会保障法中是否构成问题?
- 是否存在任何规定,排除对自雇人员在不提供服务或待命的等待时间或休息时间的保护?
- 一些自雇平台配送工人通勤到配送中心或与配送负责人会面的地方,或直接从家里前往配送。在通勤期间发生的交通事故可能难以认定是实际通勤上班还是已经上班。贵国如何处理这个问题?

5. 待遇

- 自雇人员的待遇(疾病/事故清单)是否与领薪工人相同?

- 医疗待遇是否从事故发生时直接支付?
- 如果没有直接支付医疗待遇(例如,只有在认定与工作有关的疾病后才予以补偿),社会保险是否会报销医疗费用支付前的这一期间?
- 由于不存在雇主以帮助即时支付医疗费用,在认定之前,自雇人员如何获得医疗保障?
- 现金津贴支付的期限和周期与领薪工人相同还是不同?
- 是否有通常由雇主承担的任何成本(如缩短期限的工资)以及自雇人员的这些成本由谁承担?
- 自雇人员是否有长期定期现金津贴?

6. 筹资

- 对自雇人员或平台从业人员缴费是否有任何补贴?
- 对基金本身是否有补贴?
- 行政管理如何得到资金保障?
- 有政府资助或来自其他基金的补贴?

运营/管理问题

1. 宣介与推广

- 工人普遍缺乏法律知识和法律观念,往往对职业病一无所知。部分信息是通过雇主提供的。考虑到自雇人员的分散性,在这方面有哪些策略?

2. 登记过程

- 是否有任何具体的简化的或支持的模式来帮助自雇人员和平台从业人员注册(伞式公司、特定应用程序或简化管理方法);它们是基于工人的自我组织还是政府的支持?

3. 缴费

- 当工人是自雇人员时,谁向工伤保险汇款?是约定社团还是个人?
- 平台是否有法律义务像在法国一样申报平台从业人员的收入?

4. 申请裁定

- 对于雇员,索赔通常可由受伤工人、雇主或治疗医生提出。如果发生事故,雇员通常必须立即通知其雇主,雇主随后必须通知社会保险。对于自雇人员,如何管理该流程?

5. 官方卫生当局的诊断

- ▶ 通常有由雇主填写的文件,并将其转交给卫生当局。通常情况下,雇主报告该人员无法工作、继续无法工作或可以恢复工作。在没有雇主的情况下,谁来这样做?
- ▶ 如果发生职业病,必须保存过去合作的记录。包括工人从事的工作类型、操作岗位或值班时间、工人的就业历史或接触有害或危险物质或操作的历史。如果是自雇人员,会发生什么?

6. 当地劳动和社会保障部门核实诊断出的伤害/疾病实际上与工作有关,以及索赔是否最终可予以赔偿(“认定调查”)

- ▶ 这是怎么做的?是社保裁定人员吗?在这些核查机构中是否只有行政人员,还是在这些委员会中也有领薪工人代表和自雇人员代表?
- ▶ 通常要求雇主根据索赔人的主治医生签发的医疗证明,就受伤当天和随后的残疾天数向受伤工人支付赔偿。自雇人员呢?他现在不能工作,谁来替他付钱?
- ▶ 是否有一种快速评估方法来缩短等待时间?一些社会保险仅在评估部分与私营机构(商业部门)合作,是这样吗?
- ▶ 在工伤认定调查中,是否对社会保障表格进行了调整,例如工作时间记录和要求自雇人员提供的其他信息?
- ▶ 如果职业病清单作为决定的参考,它是否适应这些职业的新工作模式和疾病?
- ▶ 职业病诊断是否需要劳动关系证明?

7. 医疗费账单

- ▶ 在社会保险机构进行评估期间,谁来支付医疗费用?
- ▶ 社会保险是否向自雇人员报销停工期的费用?

8. 调解与和解

- ▶ 如有争议,工人必须申请仲裁。如果工人的伤害最初未被确认为职业性伤害,或者他拒绝评估水平,那么工人进行调解或上诉时会发生什么情况?这个阶段由谁支付工人工资和医疗费用?
- ▶ 如果有必要进行行政审查,是否向工人提供行政支持?考虑到在核查完成之前没有人支付工资,有没有切实可行的解决方案来加快这一进程?在某些情况下,我们听说社会保险正在与商业机构合作进行核查。

9. 必须提出工伤保险赔偿申请

- ▶ 对于自雇人员是否存在任何困难?
- ▶ 是否有任何简化措施或向他们提供协助?

10. 医疗进展

- ▶ 雇主通常负责与医疗进展报告和社会保险恢复报告有关的行政事项。对于自雇人员如何进行这些事项?

11. 待遇支付

- ▶ 有新支付模式吗?
- ▶ 在某些情况下,雇主有责任在雇员离职后继续支付残疾津贴。这在贵国存在吗?

12. 雇主的其他正常义务

- ▶ 通常雇主进行预防工作。对于自雇人员,是否由社会保险部门接管这部分工作?
- ▶ 是否有关于为自雇人员提供工作场所住宿和康复支持的特殊规定?

13. 自雇人员计划有多么高效?

- ▶ 相较于领薪工人是否增加了运营成本?
- ▶ 当涉及多个雇主时,如何减少因劳动状态、工作地点的变化而产生的行政工作量?



欧盟为本出版物提供了资金支持。
本出版物中的观点不代表欧盟观点。

国际劳工组织中国和蒙古局

北京市朝阳区亮马河南路14号塔园外交办公楼1单元10层
邮编:100600

电话:+86 10 6532 5091

传真:+86 10 6532 1420