

新业态从业人员职业伤害保障模式分析与 问题研究

刘 婷

华南农业大学公共管理学院, 广东 广州

收稿日期: 2026年4月1日; 录用日期: 2026年5月21日; 发布日期: 2026年5月29日

摘 要

新业态从业人员的职业伤害保障, 已成为当前劳动保障领域的一个重要议题。本文对工伤保险模式、单险种工伤保险加补充商业保险模式、职业伤害保险模式三种试点类型进行了系统梳理, 分析了各自的制度特征、优势与局限。在此基础上, 指出当前仍面临制度构建困难、劳动关系认定模糊、平台算法加剧职业风险等核心问题。对此, 建议通过明确缴费主体、扩大参保范围、规范认定标准与待遇水平, 构建更加契合新业态特点的职业伤害保障制度; 同时, 以“三分法”重塑劳动关系认定框架, 强化政府监管与政策宣传, 切实保障从业人员的职业安全与合法权益。

关键词

职业伤害保障, 新业态从业人员, 模式分析

Analysis and Research on the Occupational Injury Protection Model for Workers in New Forms of Employment

Ting Liu

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

Received: April 1, 2026; accepted: May 21, 2026; published: May 29, 2026

Abstract

The occupational injury protection for workers in new forms of employment has become an important issue in the field of labor security. This paper systematically reviews three pilot models: the work-

related injury insurance model, the single work-related injury insurance plus supplementary commercial insurance model, and the occupational injury insurance model, analyzing their respective institutional characteristics, advantages, and limitations. On this basis, it points out the core challenges currently faced, including difficulties in institutional construction, ambiguity in determining labor relations, and increased occupational risks caused by platform algorithms. In response, it is recommended to establish an occupational injury protection system better suited to the characteristics of new forms of employment by clarifying contribution payers, expanding insurance coverage, and standardizing determination criteria and benefit levels. Meanwhile, the “trichotomy” approach should be adopted to reshape the framework for determining labor relations, while strengthening government supervision and policy advocacy, so as to effectively safeguard the occupational safety and legitimate rights and interests of workers in new forms of employment.

Keywords

Occupational Injury Protection, Workers in New Forms of Employment, Model Analysis

Copyright © 2026 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

随着数字经济和平台经济的快速发展，新就业形态已成为我国劳动力市场中不可忽视的一部分。根据《中国共享经济发展年度报告(2021)》的数据显示，2020年全国新就业形态劳动者已达8400万人，占职工总数的21%，其同比增长约7.7%，其中，平台企业员工数为631万人，同比增长约1.3% [1]。这些劳动者主要包括货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等群体，他们依托互联网平台就业，凭借高度的灵活性活跃在交通出行、生活服务等各个领域，也改变了传统的就业模式和劳动形态。以外卖骑手为代表的平台用工模式，正是这一变化的典型体现。然而，在高效便捷的服务背后，骑手群体正面临越来越突出的职业安全风险：高强度的工作节奏、复杂的交通环境、极端天气下的作业，再加上算法系统的实时监控与压力传导，使得交通事故、身体劳损、心理焦虑等问题不断累积。因此，立足平台用工的灵活性与风险性特征，构建与之适配的职业伤害保障机制，已成为当前劳动保障领域亟待回应的制度命题。

2. 新业态从业人员职业伤害试点现状

2.1. 新业态从业人员职业伤害保险试点类型

2.1.1. 工伤保险模式

该模式的核心实施路径在于将各类新就业形态从业人员统一界定为符合劳动关系标准的用工主体，使其能够依据《社会保险法》《工伤保险条例》等现有制度，直接纳入工伤保险覆盖范围，按照《工伤保险条例》的规定享受保险待遇。即使与传统劳动者相比，新业态从业人员在纳入工伤保险制度方面面临一定挑战，但只要其在工作时间、地点或特定任务中与某一雇主形成了事实上的雇佣关系，就应被纳入工伤保险的覆盖范围 [2]。此举既有助于完善工伤保障制度，也能减少相关劳动权益纠纷，从而切实保障平台从业者的工伤保险权益。我国现行工伤保障制度将灵活就业人员排除在覆盖范围之外，实质上构成了一种制度性差别对待，与社会保险制度追求的普惠性与公平性原则相背离。因此，应充分借鉴其他国家社会保险制度的经验，将更多灵活就业人员纳入工伤保险范围 [3]。

2.1.2. 单险种工伤保险加补充商业保险模式

“单险种工伤保险加补充商业保险”模式，是指新业态企业为从业人员在单独参加工伤保险的基础上，另行购买商业保险，从而构建起由企业、政府与商业保险公司共同分担其工伤赔偿责任的复合型保障机制。针对新业态从业人员的职业伤害保障需求，这一模式借助工伤保险与商业保险的协同，为新业态从业人员构筑了多层职业伤害保障体系，实现了风险的全面覆盖与分散。浙江省的衢州、湖州等地正积极开展“单险种工伤保险加补充商业保险”模式的相关探索与实践。在缴费主体方面，湖州市和衢州市均明确规定，相关费用须由新业态企业承担，从业人员个人无需缴费。新业态下的劳动关系与传统劳动关系有所不同，从业人员通常工作自主性较高，承担的合同义务相对有限，也较少受到平台的严格管理约束。在此情况下，若单方面强调提升其待遇与福利保障，可能在一定程度上偏离权利义务对等的法律原则，有失公允。

2.1.3. 职业伤害保险模式

建立专门的职业伤害保险，也就是为新业态从业人员设计一套独立于传统工伤保险的新制度，二者共同运作，互为补充。旨在填补现行工伤保险制度在新业态就业形态下的覆盖空白与保障不足。这一模式的关键，是将劳动关系认定与社会保险权益分离开来，也就是说，从业人员参加工伤保险不再以是否建立劳动关系为前提。采纳这一模式的地区普遍秉持以下理念：无论从业者通过何种形式实现就业，都应被纳入职业伤害保障体系，获得必要的社会保险覆盖[4]。为探索职业伤害保障新路径，江苏省太仓市、苏州市吴江区与江西省九江市均结合本地实际，开展了具有实践价值的试点工作。太仓、吴江和九江三地的职业伤害保险试点均面向灵活就业人员，但在关键设计上存在差异：在覆盖范围上，太仓限制为本市户籍且参保本地养老医疗者，门槛较高，而吴江和九江均未设限；在筹资机制上，太仓完全依赖财政托底，个人不缴费，吴江和九江则采取个人缴费(均为180元/年)加政府补贴(吴江补贴120元)的方式[5]；在经办模式上，太仓和九江均由政府社保机构经办，吴江则创新引入商业保险公司承办。这些差异体现了“政府全额负责”“政府补贴+市场运作”及“政府主导+个人缴费”三种不同思路。当前，我国扩大新就业形态人员职业伤害保障试点取得积极进展，11家平台企业在17个省份接单人员纳入职业伤害保障范围。截至2025年9月底，职业伤害保障试点累计参保人数超过2200万人。2026年，新就业形态人员职业伤害保障试点将扩大到全国所有省份，并将出行、即时配送、同城货运三个行业的平台企业总体纳入[6]。

2.2. 新业态从业人员职业伤害保险试点类型的比较分析

2.2.1. 工伤保险模式的优势与局限分析

工伤保险的优势在于其具有坚实的保障基础。工伤保险经过数十年发展，已形成全国统一的认定标准、劳动能力鉴定体系和待遇支付系统。从业者一旦被纳入，即可享受包括工伤医疗、康复治疗、伤残津贴、生活护理费、工亡补助金等在内的完整保障体系。工伤保险实行行业差别费率和浮动费率机制，事故率高的企业将面临费率上浮的经济惩罚，这种机制直接促使平台企业加大安全投入，从而在一定程度上降低意外事故发生的概率。且将新业态从业者纳入统一制度，避免了因就业形态不同而产生的保障歧视，符合社会保障公平原则。但工伤保险模式也存在较多问题，单从现行法律框架来看，如果将平台与从业人员的关系一律认定为劳动关系，则从业人员须完整适用《劳动法》和《劳动合同法》所确立的劳动基准，包括工作时间、解除合同、经济补偿等各项制度。这一安排既与数字经济背景下灵活、自主的用工形态显著冲突，也在实践中缺乏可操作性[7]。传统工伤保险以劳动关系为基石，而平台经济中大多数从业者恰恰追求的就是“去劳动关系化”的灵活性，这会使从业者的参保意愿不足。从现实需求上看，传统工伤认定需要严格的“三工”(工作原因、工作时间、工作场所)审查，而新业态的工作时空高度

碎片化，这一特性让传统认定标准无所适从。

2.2.2. 单险种工伤保险加补充商业保险模式的优势与局限分析

单险种工伤保险加补充商业保险模式的优势在于通过政策性保险实现“保基本、广覆盖”，通过商业保险实现“保重大、托底线”，这种模式在总体成本可控的前提下，较单一路径提供了更立体的保障且兼顾了社会保险的普惠性和商业保险的灵活性。此外，单险种工伤保险加补充商业保险模式能够使企业的风险分担机制更加完善，从而减少企业的雇佣成本。基础工伤保险解决了法定核心待遇支付问题，补充保障则转移了平台企业的额外赔偿责任，形成了“政府分担基本风险、市场分担补充风险”的多元风险共担格局。单险种工伤保险加补充商业保险模式还可以提升服务效率，适配高频小额风险特点。但单险种工伤保险加补充商业保险模式还存在许多问题，第一个是存在制度碎片化与权责模糊现象，两层保障分属社保与商保两个体系，适用不同的法律法规、认定标准和理赔流程。当事故发生时，极易出现责任划分不清、理赔衔接不畅的问题，导致从业者在两个体系间“两头跑”甚至“两头空”，维权成本高昂。第二个是面临保障的稳定性和公平性不足的问题，商业保险部分以盈利为目的，存在逆选择风险、产品停售、费率大幅上涨等问题，保障可持续性存疑。不同平台、不同地区购买的商业保险方案差异巨大，易形成新的保障不平等。

2.2.3. 职业伤害保险模式的优势与局限分析

职业伤害保险模式的优势在于实现真正意义上的全覆盖，从制度根源上解决了新业态从业者的参保入口问题，无论其用工形式如何灵活，只要通过平台获得收入，就能被纳入保障网，实现了制度的普惠性。此外职业伤害保险模式可以提供稳定可靠的社会化保障，作为一项社会保险，其保障待遇由法规和政策保障，具有稳定性、强制性和可预期性。它提供的不仅是单次赔付，更是长期的、与社会平均工资增长挂钩的保障。同时职业伤害保险模式也有一些问题，若将各类新业态从业人员不加区分地统一纳入职业风险保险范围，并直接对接现行工伤保险体系，虽能依托现有制度资源快速实现职业伤害保障的全覆盖，却因未对其用工性质作出明晰界定，加之“灵活就业人员”与“新业态从业人员”的概念与范围存在交叉模糊，会导致职业伤害保险的适用边界不清，进而难以准确测算国家所需承担的保障成本与制度负担。以及尽管待遇参照工伤保险，但为了适应灵活性和控制基金风险，在某些方面可能无法完全达到传统工伤保险的水平，容易产生“次等保障”的感知。

3. 新业态从业人员职业伤害保障存在的问题

3.1. 职业伤害保障制度构建存在困难

3.1.1. 缴费主体模糊

用人单位是承担工伤保险责任的主体，我国《工伤保险条例》对此作出了明确的规定。只有在这一责任主体得以明确的前提下，工伤保险的具体内容才能得以确立。同样，构建新业态从业人员的职业伤害保障制度，也应以明确相关方的责任分担机制为首要前提。然而与传统工伤保险单雇主—雇员模式不同的是部分新业态从业人员会在多平台就业中面临着多雇主现象，这会使责任主体变得模糊。且平台公司借助大数据和算法，设定了精细的订单规则，并配合严格的惩罚措施，这在无形中持续推高了从业人员的工作强度，进而大大增加了职业伤害事故发生的风险。因此，平台企业必须为其管理规则所带来的后果承担相应比例的责任。但在现实中平台企业通常将骑手定位为“独立承包商”或“合作伙伴”，而非雇员，从而在法律上否认其作为传统用人单位的缴费义务。因此新业态从业人员职业伤害保障制度缴费主体的确定存在困难，若完全由平台承担，可能因成本压力遭遇强烈抵制，阻碍制度落地；若全部由骑手自付，则既违背了社会保险的互助共济本质，又因其收入波动性与低参保意愿而难以持续；若转而依

赖财政补贴，又将引发新的公平性质疑，即用公共资金为特定商业模式兜底是否合理。

3.1.2. 参保范围有限

在参保人员的范围界定上，当前各地试行的职业伤害保障政策虽在名义上将灵活就业人员纳入保障范围，却在实操中设置了多重限制条件。例如，将参保与本地户籍、特定年龄区间挂钩，或要求先行参加养老、医疗保险等作为前提。这些附加条件实际上削弱了制度的包容性，不仅显著提高了参保门槛，更将大量真正需要保障的从业人员一如超龄劳动者、非本地户籍人员、收入不稳定无法连续缴纳社保的骑手一排除在外，政策的实际覆盖面远低于预期，与“应保尽保”的初衷背道而驰。且保障范围目前仅限于出行、即时配送、同城货运三个行业，大量其他新业态从业者尚未被纳入，例如网约家政服务人员、直播电商从业者等。这些行业同样具有用工关系灵活、工作场所分散、职业伤害风险较高等共性特点，然而，由于未被纳入现有保障体系，相关从业者在工作中一旦发生意外伤害，往往面临保障缺失的困境。

3.1.3. 职业伤害认定标准界定困难

传统工伤认定强调“三工”原则，指的是劳动者必须在上班时间在工作地点由于工作原因发生的工伤才符合职业伤害认定标准。但新业态从业者的工作具有高度流动性、碎片化。例如：骑手在等待接单时突发疾病，在回家途中发生事故，或是在多个平台同时接单期间受伤，这些情况是否符合职业伤害的认定标准？由于缺乏明确的“上下班途中”等标准化场景，事故调查取证极为困难，容易引发道德风险与理赔纠纷。而且在传统工伤认定中，由用人单位承担主要的举证责任，劳动者只需提供初步证据。但在新业态模式下，事故调查取证面临严重的信息不对称：平台企业掌握着后台数据，而骑手往往只有一部手机，一旦发生事故，若平台后台显示骑手已点击“收工”或订单间隔过长，平台极易以“不在工作状态”为由拒绝担责。而骑手在紧急情况下往往难以第一时间保留证据，加上事故现场瞬时即逝，导致其陷入“有理说不清”的被动局面。此外由于调查取证困难、平台配合度低等问题，新业态从业人员的职业伤害认定程序复杂、认定周期过长，进而影响职业伤害保障待遇及时给付。

3.1.4. 职业伤害保障待遇给付水平的问题

在新业态从业人员职业伤害保障试点及相关制度设计中，待遇给付水平是衡量制度成效的重要标准。然而新业态职业伤害保障在待遇给付层面存在两个问题，第一是新业态从业人员职业伤害保障待遇给付标准较低，部分项目与传统的工伤保险待遇还存在着较大差距以及存在待遇项目不全的现象。第二个是新业态从业人员职业伤害保障的待遇水平会因地区、行业等有较大的差异。目前新业态职业伤害保障尚未实现全国统一，经济发达地区可能待遇较高，欠发达地区保障水平有限，以及不同平台、不同行业在缴费基数、保障项目上不一致，导致“同类型风险、不同待遇”的局面，这会影响制度的公平性与公信力。

3.2. 劳动关系认定困难

新业态从业人员的职业伤害保障，最主要的障碍在于其与平台之间劳动关系的法律性质难以认定。现有研究中对外卖骑手的劳动关系认定有三种观点：分别是劳动关系中的劳动者身份、劳务关系中的个体工商户身份、新就业形态下的新型劳动者身份；并分别对应着外卖骑手和平台企业之间关系认定的三种观点：第一种是存在劳动关系，原因是平台就业虽然有多个维度不同于传统标准就业，但资本雇佣劳动的实质并没有改[8]。第二种观点是认为不存在劳动关系，外卖骑手与平台企业是一种互利共赢的合作模式。网约劳务提供者在从属性方面与传统标准就业劳动者有很大的差别，不完全具备从属性，不应该被认定为存在劳动关系[9]。第三种观点认为是外卖骑手与企业平台之间的劳动关系较为模糊，因此政府不宜简单地将平台从业者完全纳入劳动者范围内，也不应将其完全排除在外。劳动者与平台之间的关系

难以用传统的“雇员-雇主”二元模式来界定,呈现出“去劳动关系化”的特征,劳动者身份趋于模糊化、复杂化,劳动者虽不直接隶属于平台的科层体系,但通过算法管理间接地、深入地嵌入平台的组织结构中,形成一种“算法从属性”,因此平台用工是一种非典型的劳动关系[10]。而劳动关系的模糊状态,直接导致了职业安全保障体系的断裂,一旦发生工伤事故,从业者往往面临维权无门的困境。他们无法直接适用《工伤保险条例》,难以认定工伤;在寻求人身损害赔偿时,也可能因无法证明平台存在过错或构成用人单位责任而败诉。平台则通常以“不存在劳动关系”为由,拒绝承担相应的医疗、伤残赔付及后续保障责任。

3.3. 平台算法控制导致职业伤害事故频发

在新业态就业模式中,平台通过算法对从业者进行劳动管理与任务分派,这在提升效率的同时,也直接或间接地导致了交通事故风险的显著上升。以外卖骑手为例,其工作绩效与收入高度依赖算法系统的派单逻辑、时限规定与路径规划。算法基于大数据和实时路况计算的“预估送达时间”往往趋于极限,并将复杂的交通环境与个体差异简化为单一的时间变量。为满足系统要求、避免超时处罚或获取时段性奖励,从业者不得不采取超速、逆行、闯红灯、频繁使用手机等高风险驾驶行为,从而使其陷入“速度与生存”的博弈,交通事故发生率随之攀升。算法系统通过持续的数据收集与行为监控,实现了对劳动过程的精密控制,但并没有同步配备足够的安全缓冲机制和强制休息规范。外卖骑手普遍面临过度劳动困境,平台多劳多得以及夜间补助的计薪方式激励骑手通过主动延长工作时间来增加收入,导致出现普遍的“自愿过劳”现象,这对外卖骑手的身心健康构成了很大的威胁[11]。

4. 完善新业态从业人员职业伤害保障的措施与建议

4.1. 构建具体可行的新业态从业人员职业伤害保障制度

4.1.1. 厘清缴费主体

能否厘清缴费主体对新业态从业人员职业伤害保障制度的确定至关重要。传统用工模式下用人单位是唯一缴费主体,这是基于劳动者对用人单位的人身附属性与经济从属性。随着新业态平台的崛起,平台与新业态从业人员的用工关系更加灵活,劳动者对平台的人身依附性减弱,但双方仍具有很强的经济从属性,平台企业的收益离不开线下服务的劳动者,因此平台企业应承担相应的保险缴费责任,不得以劳动关系的模糊性为理由逃避法定缴费义务。但按照传统的方式要求平台作为职业伤害保险费用的唯一缴费主体已变得不合时宜,新业态从业人员也需要承担部分缴费责任。一方面在于新业态从业人员也不只服务于一个平台,部分平台与新业态从业人员并没有签订劳动合同,平台与劳动者并没有直接的雇佣关系。一方面在平台经济模式下,新业态从业者与平台企业构成利益结合体,共同参与价值创造。相较于传统雇员,从业者享有更高的工作自主权,能够根据实际情况灵活调整工作方式,这意味着其对自身职业风险具备相应的控制能力,可以主动规避冒险行为,将其明确为缴费主体之一,有助于督促其主动防范和规避风险[12]。因此,有必要探索一种由平台与新业态从业人员共同承担的职业伤害费用缴纳机制——平台承担主要部分,从业人员承担次要部分。双方共同缴纳职业伤害保险费,既契合新业态下劳动关系的实际状况,也体现了公平与效率并重的双重原则。

4.1.2. 拓宽参保范围

拓宽新业态从业人员职业伤害保障的参保范围,核心在于打破传统以“劳动关系”为前提的参保门槛,建立一套与平台经济灵活用工特点相匹配的全新制度框架。职业伤害保障的覆盖范围,应当从以下三个方面予以明确和拓展:一是拓展覆盖对象。保障范围不仅包括签订正式劳动合同的员工,还应涵盖虽未与平台签订劳动合同、但具有一定经济从属性的新业态从业人员。二是放宽参保条件。在实际操作

中,应尽量减少限制条件,严禁以户籍、年龄、是否具有稳定收入来源等为由,将不符合条件的新业态从业人员排除在参保范围之外。三是扩大覆盖范围。在空间上,应由试点省份不断扩展,逐步实现省级行政区的全覆盖;在行业上,应将职业伤害风险较大、劳动管理强度较高的其他行业平台企业纳入试点,有序拓展保障领域。

4.1.3. 明确职业伤害认定标准

随着网约车、外卖配送、在线平台等新业态行业的涌现,沿用已久的传统工伤认定体系正面临前所未有的挑战。这类从业者在用工形式、工作时间、工作地点上具有高度的灵活性与不稳定性,使得传统的“三工原则”在具体适用时难以完全适配。因此,我们不应简单套用“工作时间、工作场所”的旧有框架,而应结合新业态的固有特点,对“三工原则”进行细化与灵活调整,以更精准地回应新形态就业中第三类劳动者的保障需求。与传统行业具有固定的工作时长不同,新业态从业人员的工作时间认定,应以其在平台系统上的接单时间作为起点,直至完成订单任务为止。在此期间,若因非本人原因导致的工作时间延长,也应视为工作时间的合理延续。凡在该时间段内因工作原因受到的事故伤害,均应纳入职业伤害认定的范围。工作地点的认定,应以平台系统指定的路线为基准,同时允许一定范围内的合理变动。对于因非本人主观原因所导致的偏离指定路线行为,若在偏离途中发生事故伤害,也应纳入职业伤害认定的范围。对于新业态从业人员同时在多个平台接单且订单路线重叠时发生的事故伤害应该由第一个平台承担主要责任。对于新业态从业人员职业伤害认定程序复杂的问题应建立快速认定通道简化相关的认定材料从而缩短认定周期以回应受伤人员的迫切保障需求。

4.1.4. 明确职业伤害保险待遇给付水平

与传统工伤保险类似,新业态职业伤害保险的待遇水平,是根据伤害的严重程度来确定的,目前新业态职业伤害保险的给付项目主要分为医疗待遇、伤残待遇和工亡待遇三大类。与工伤保险不同的是,职业伤害保险的给付待遇除死亡补助金外,其他项目的给付水平均低于工伤保险。这是由于职业伤害保障制度尚处于起步阶段,基金储备相对有限,因此需将有限的资金优先配置于最为核心的给付项目。若现阶段强行与工伤保险待遇水平保持一致,基金的可持续性将面临较大挑战。以及新业态从业人员相较于传统的雇员有着更高的自主性,对平台的从属性弱化,他们在工作有着更高的灵活性,如果让新业态从业者兼得“自由”和“保障”,其实也是一种不平等行为^[12]。因此新业态从业人员职业伤害险的待遇,应以低于工伤保险待遇水平为原则,在参照工伤保险制度的基础上进行相应调整与完善^[13]。在后期职业伤害保障应由一次性保障发展为长期性保障,以切实满足新业态从业人员的迫切需求。

4.2. 构建新业态劳动关系认定的“三分法”

我国长期沿用的劳动关系认定模式,本质上是一种“劳动二分法”:要么被认定为劳动关系,劳动者得以进入劳动法的保护体系;要么不被认定,劳动者则被完全置于民事法律的调整范畴外,无法享受任何劳动权益。这种“全有”或“全无”的认定标准,在法律适用上呈现出“一刀切”式的刚性。然而,随着新业态的蓬勃发展,这种二元对立的保护模式正面临严峻挑战。外卖骑手、网约车司机等劳动者,往往处于一种“灰色地带”:他们在工作时间、经济来源上对平台形成依赖,但在工作自主性上又强于传统劳动者。将这类群体强行归入“二分法”的任一框架,都会造成逻辑上的错位—若认定其为劳动关系,平台灵活的用工模式将受到冲击;若不认定,劳动者则因缺乏工伤、社保等基础保障而陷入生存困境。因而我国应突破传统劳动关系的认定局限,将新业态从业关系界定为一种新型劳动关系,进而构建起“劳动关系-不完全劳动关系-民事关系”的三分法律框架,并正式确立“不完全劳动者”的法律概念。从而形成传统劳动者受全面保护、中间形态劳动者获适当保护、独立劳动者则不纳入保护范围的

差异化保护格局。并且在劳动关系“三分法”中从属性标准仍将作为认定的根本遵循但是把经济从属性作为核心判断依据。“三分法”能够将那些既不完全符合传统从属性标准、又在事实上处于弱势地位的新业态从业人员纳入劳动法的保护视野，避免其因法律身份的模糊而陷入权益保障的真空。

4.3. 加强政府部门监管及政策宣传力度

针对新业态从业人员职业伤害保障中存在的平台责任落实不到位、职业伤害事故频发、数据不透明等困境，政府应充分发挥监督与管理作用。一方面要通过收集全国性新业态数据平台的数据来确保平台企业履行其法定缴费义务。平台企业应当以实名制形式为从业人员在接单地参加职业伤害保障并依据平台企业的支缴率和事故发生率实行费率浮动：事故发生率越高的平台，其缴费基准也相应上浮，以此督促其切实履行职业伤害预防的主体责任。一方面要对平台企业算法规则进行合规性评估，重点核查是否压缩配送时间对外卖骑手进行压榨，督促平台在算法设计中兼顾效率与安全。例如引入疲劳预警系统，对连续工作超过5小时的外卖骑手进行强制下线，避免其由于过劳而发生职业伤害事故。并在交通事故高发时段通过减速奖励、延长送达时间等折中方式来保障外卖骑手的安全。此外针对平台多以算法系核心商业秘密为由，拒绝披露派单逻辑、奖惩规则等关键信息的问题应建立第三方算法审计制度，授权具备资质的第三方机构对平台算法进行定期合规审计和个案司法审计。审计机构签署保密协议，审计报告仅向司法机关或监管部门提交，不向社会公开，从而对平台算法起到监控作用。政府应督促平台企业健全外卖配送人员的安全教育培训体系，定期开展安全培训活动来增强外卖骑手的安全意识。以外卖员、网约车司机为主体的新业态从业人员由于受教育水平不高，法律意识薄弱，缺乏维权意识。因此政府应加大政策宣传，线上借助新媒体传播，线下通过外卖站点、物流园区的每日晨会以及宣讲会等方式，线上平台与线下场景双管齐下，切实提高从业人员对职业伤害的自我防范意识，维护自身的合法权益。

参考文献

- [1] 国家信息中心. 中国共享经济发展报告(2021) [EB/OL]. https://www.sic.gov.cn/sic/93/552/557/0219/10775_pc.html, 2021-02-19.
- [2] 郝玉玲. 新业态从业人员工伤保护的难点与对策[J]. 中国劳动关系学院学报, 2018, 32(6): 98-107.
- [3] 陈敏. “非职工”群体纳入工伤保险制度保障探析[J]. 政治与法律, 2017(2): 151-161.
- [4] 乔庆梅. 非正规就业者工伤保险应突破劳动关系的限制[J]. 劳动保护, 2020(3): 54-55.
- [5] 孙志萍. 互联网平台就业者职业伤害保障问题研究[J]. 兰州学刊, 2021(9): 83-102.
- [6] 我国将建立健全职业伤害保障制度[EB/OL]. https://www.sic.gov.cn/sic/93/552/557/0219/10775_pc.html, 2025-11-28.
- [7] 殷晓琳. 数字经济背景下新业态从业人员职业伤害保障的困境与优化路径[J]. 郑州轻工业大学学报(社会科学版), 2025, 26(1): 50-58.
- [8] 谢增毅. 互联网平台用工劳动关系认定[J]. 中外法学, 2018, 30(6): 1546-1569.
- [9] 王天玉. 网络劳务是对劳动法的挑战吗[J]. 中国法律评论, 2018(6): 121-124.
- [10] 王全兴, 刘琦. 我国新经济下灵活用工的特点、挑战和法律规制[J]. 法学评论, 2019, 37(4): 79-94.
- [11] 胡放之, 陈欣然, 张文旭. 网约工劳动权益保障: 问题、原因及对策[J]. 科技创业月刊, 2020, 33(9): 137-140.
- [12] 梁栋. 新业态从业者职业伤害保险的模式选择与制度建构[J]. 山东大学学报(哲学社会科学版), 2026(1): 146-157.
- [13] 黄华, 冯阔迪. 新业态从业人员职业伤害保障政策研究[J]. 合作经济与科技, 2025(23): 175-179.