

数字经济背景下新业态劳动者职业伤害保障制度完善路径研究

王晓琦

华北电力大学法政系, 河北 保定

收稿日期: 2026年8月24日; 录用日期: 2026年10月11日; 发布日期: 2026年10月21日

摘要

数字经济催生大规模新就业形态劳动者, 其职业伤害保障制度也应与时俱进适应新就业形态的变化和要求。本文聚焦新业态从业人员职业伤害保险制度的完善, 通过文献梳理剖析现行制度的运行逻辑与不足之处。研究发现, 新业态用工从属性弱化使许多劳动者在工伤保险覆盖之外, 衍生出法律依据不足与责任认定标准不完善的双重困境。应建立专门性职业伤害保障制度, 在适用范围上, 以职业活动取代劳动关系作为参保资格判断标准, 精准界定保障对象; 在参保机制上, 探索三方共担缴费制度; 在制度设计上, 紧扣治疗与康复两条主线, 优化待遇支付结构, 适度延长保障期限。本文旨在为破解新业态从业人员职业伤害保障困局提供理论支撑与实践路径。

关键词

数字经济, 新业态劳动者, 职业伤害

A Study on the Pathways for Improving the Occupational Injury Insurance System for Workers in Emerging Business Models within the Context of the Digital Economy

Xiaoqi Wang

Department of Law and Political Science, North China Electric Power University, Baoding Hebei

Received: August 24, 2026; accepted: October 11, 2026; published: October 21, 2026

文章引用: 王晓琦. 数字经济背景下新业态劳动者职业伤害保障制度完善路径研究[J]. 社会科学前沿, 2026, 15(10): 207-215. DOI: 10.12677/ass.2026.1510831

Abstract

The digital economy has given rise to large-scale new forms of employment; accordingly, the occupational injury insurance system should evolve alongside these new employment patterns to meet their changing demands. This paper focuses on improving the occupational injury insurance system for workers employed in these new business models, examining the operational logic and shortcomings of the current system through a literature review. The study finds that the weakening of the subordinate relationship inherent in employment within these new business models has left many workers facing a dual dilemma—lacking a sufficient legal basis for claiming compensation and having inadequate standards for determining liability—beyond the scope of traditional work-related injury insurance coverage. A specialized occupational injury protection system should be established. In terms of its scope of application, this system should use “occupational activity” rather than “employment relationship” as the criterion for determining eligibility for insurance coverage, thereby precisely defining the group of beneficiaries; regarding the enrollment mechanism, it should explore a tripartite contribution-sharing system; and in terms of institutional design, it should center on two key pillars—treatment and rehabilitation—optimize the benefit payment structure, and appropriately extend the duration of coverage. This paper aims to provide theoretical support and practical pathways for addressing the challenges surrounding occupational injury protection for workers in these new business models.

Keywords

Digital Economy, Workers in New Business Models, Occupational Injury

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

随着数字经济发展，依托数字平台从事劳动的新就业形态劳动者占比不断加大。数字技术赋能劳动形式，诞生了大量以数字技术为依托的新就业形态，这类职业门槛低、岗位多样，吸引了大批劳动者加入其中，从而产生了新就业形态劳动者这一劳动群体[1]。据第九次全国职工队伍调查结果，目前我国新业态劳动者约占职工总数的 21% [2]，新就业形态劳动者成为职工队伍的重要组成部分。新业态经济为社会发展带来活力的同时，其从业者也面对着一系列劳动权益保障问题，职业伤害保障就是重要的组成之一。

新业态从业者在日常工作中面临着较多的职业伤害风险。由于此类职业存在着出现时间短、劳动类型特殊等特点，我国现行的社会保险法中的工伤保险尚未将新业态从业者的权益保障纳入其中，这就导致这些群体面临着高职业风险、低职业保障的局面。为维护新就业形态劳动者的合法权益，近年来，我国有关新就业形态从业人员的国家政策和地方试点相继推出，2021 年 7 月人社部出台了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(以下简称《指导意见》)，明确提出要健全新就业形态劳动者各项权益维护制度[3]，在此基础上，各试点地区相应出台了具体实施意见，涌现了大量具有参考价值的真实案例，为新业态从业人员职业保障的路径进行了有效的探索。

2. 研究综述

2.1. 新业态从业者的劳动关系认定研究

关于新业态劳动者与平台之间用工关系的性质，学界存在不同认识。有研究指出，数字经济环境下

的用工模式较为复杂，同一平台可包含自雇、劳务派遣、合作、众包等多种形式，而劳动者自身也可能同时服务于多个平台，平台与从业者之间的法律关系在实践中难以简单认定为劳动关系[4]。另有观点认为，新业态用工关系较之传统形式更具平台化与开放性特征，劳动者享有较高的自主选择权，可自行决定接单平台与订单内容，与平台之间的经济依赖关系明显减弱，平台与劳动者之间的关系既不同于典型的劳动关系，也不同于传统的承揽关系，法律定性尚不明确[5]。与此同时，亦有学者对劳动关系的泛化持审慎态度。有观点主张，平台与从业人员之间不宜直接认定为劳动关系，从属性应具有明确的边界；若将“从属”问题过度扩展，将导致劳动法边界过度扩张，进而造成劳动法与民法在持续性劳务给付关系上的规范重叠[6]。

2.2. 新业态从业者的工伤保险和劳动关系关联性的研究

关于劳动关系是否为参加工伤保险的必要前提，学界形成了不同的理论判断。一种观点认为，保险制度本质上是对“人”的保护，而非单纯为劳动关系提供保障，应将社会保险权益与劳动关系适当分离，扩大社会保险制度的适用范围，将新业态从业人员纳入其中，以实现劳动者个体的实质性保护[7]。从宪法权利的角度出发，有研究主张新业态从业人员作为“公民”和“劳动者”，应当享有职业伤害保障的基本权利，但具体适用规则需结合新业态用工特点进行调适；由于人身从属性和经济从属性的减弱，用人单位的注意义务程度亦应相应调整，从而实现权责统一与合理分配[8]。另有研究指出，经济从属性并非劳动关系所特有的属性，社会保险应适用于存在稳定经济从属性的劳务供需关系，其功能在于为劳动者分散风险；通过将劳动关系与工伤保险制度进行理论上的“脱钩”，可有效解决新业态从业人员职业伤害保障缺失的困境[9]。

2.3. 新业态从业者的工伤保障路径研究

关于新业态从业人员职业伤害保障制度选择，学界形成了两种主要路径。一种主张在现行劳动法框架内进行补充性调整，将新业态从业人员的职业伤害纳入劳动法保障范围。有学者建议在全日制新业态从业人员中适用部分社会保险险种，认为传统工伤保险因人格从属性减弱而难以适用，而强制参保的职工医疗保险的法理基础在于经济从属性，在现有社会保险框架内将新业态从业人员纳入其中，以分散职业伤害风险[10]。

另一种路径则主张建立独立的职业伤害保障制度。有研究认为，通过地区试点将新业态从业人员纳入工伤保险模式的实践已暴露出救济不足与制度运行成本较高等问题，给从业人员造成了较大负担，因此应构建专门的新业态职业伤害保障制度[11]。此外，国际学术界亦有类似制度构想，建议在“雇员”与“独立承包商”之外设立第三类主体类别，将新就业形态群体纳入其中，并要求平台企业为其缴纳与雇员同等水平的工资税和健康保险，以保障其享有退休金及各类保险待遇。

3. 数字经济背景下新业态从业者工伤保险法律制度现状及困境

3.1. 以劳动关系为前提的工伤保险规范体系

我国现行工伤保险制度的适用以劳动关系的有效存在为基本前提。在制度设计上，劳动关系的认定通常依据书面劳动合同加以判断，《中华人民共和国劳动法》第十六条及《中华人民共和国劳动合同法》第十条均明确规定，建立劳动关系须订立书面劳动合同[12]对于未签订书面合同但实际存在用工管理关系的情形，可根据原劳动和社会保障部 2005 年发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》[13]所确立的认定标准加以判断，该通知第一条明确指出，在未订立书面劳动合同的情况下，若同时满足主体适格、存在管理与被管理关系、劳动者所提供的劳动属于用人单位业务组成部分等条件，即可认定双方存在事

实劳动关系。一旦被纳入劳动关系范畴，劳动者即可获得劳动法的全面保护；反之，则被排除于劳动法调整范围之外，转而受民事法律规范调整。

对于新业态从业人员而言，其法律地位因用工关系的不同而呈现分化状态。《指导意见》将这一群体划分为三类：与平台建立劳动关系的从业者可完全适用劳动法；完全不具有劳动关系的从业者由民事法律予以调整；而居于二者之间的、不完全符合劳动关系特征的第三类劳动者，其法律地位尚存较大争议。值得注意的是，2021年修订的《中华人民共和国工会法》[14]与《中华人民共和国安全生产法》[15]，在法律层面为新就业形态劳动者加入工会组织提供了明确依据，同时也强化了平台经济等新兴行业生产经营主体的安全生产责任。在工伤认定环节，《工伤保险条例》第十四条、第十五条确立了应当认定为工伤及视同工伤的具体情形，即工作时间、工作地点与工作原因[16]。但将该原则直接适用于新业态从业者时，却面临诸多操作困难。以外卖配送为例，其工作时间具有明显的自主选择特征，工作场所并非固定之办公地点，而是覆盖一定区域内流动的送取货场所，工作原因亦常与个人日常生活行为相互交织，难以清晰界分，认定原则的适用面临实质性障碍[17]。

3.2. 新业态就业人员工伤保险法律制度实践困境

3.2.1. 职业伤害保障法律法规依据不足

对我国现行工伤保障法律体系进行系统梳理后发现，职业伤害保障制度以劳动关系的存在为起点。在劳动关系被确认的前提下，劳动者方可援引《劳动法》及《工伤保险条例》等相关规范获得制度性保护；而一旦无法构成劳动关系，则仅能适用《中华人民共和国民法典》所规定的侵权责任救济路径。《指导意见》虽将新业态从业人员划分为完全劳动关系、不完全符合劳动关系及完全无劳动关系三类，但对于居于中间地带的“第三类劳动者”而言，其对平台企业的从属性较弱，法律身份定位模糊，现行立法在职业伤害保障方面尚未为其提供清晰的权利义务安排。这表明，针对新业态从业人员职业伤害保障的专项立法仍有待进一步探索与推进。

3.2.2. 职业伤害保障责任认定的具体标准不完善

平台经济所采用的去劳动关系化用工策略，使得平台企业往往借助合作协议、承揽合同等名义文本与从业者建立雇佣关系，从而有意规避传统劳动关系的法律表征，导致了劳动合同的普遍缺失、用工主体的模糊化安排以及劳动标准难以统一适用等连锁问题。因此劳动者因无法被认定为法律意义上的劳动者，而被排斥于工伤保险制度的覆盖范围之外。同时，大量新业态劳动者并未与平台就工伤保险等保障事项签订明确协议，其自身的参保意愿和风险意识亦相对薄弱。发生职业伤害后不仅缺乏有力的法律依据用以追究相关主体的责任，也难以在各方之间合理分配损害后果，使得数以千万计的平台从业者长期处于职业伤害保障的空白地带，构成了当前制度运行中最突出的现实困境。

4. 试点城市职业伤害保障制度实践分析

为回应新业态从业者的职业伤害保障需求，2022年7月起，人力资源和社会保障部在北京、上海、江苏、广东、海南、重庆、四川等7个省市开展了新就业形态就业人员职业伤害保障试点工作[18]，重点面向网约车、外卖配送、同城货运等行业的平台企业。并于2025年4月增加天津、河北、辽宁等10个试点地区。人社部公布，截至2024年3月底，新就业形态就业人员职业伤害保障参保人数达801.7万人[19]，本部分选取上海与广东两个具有代表性的试点地区进行分析。

4.1. 上海市依托现有工伤保险框架的嵌入式模式

上海市于2022年1月出台《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》[20]，其后正式

启动职业伤害保障试点，将新业态从业者嵌入现行工伤保险制度框架，参照工伤保险的待遇标准执行，但参保资格不再以劳动关系为前提，转而以平台注册和接单行为依据。在参保机制上实行按单缴费，由平台企业按照每笔订单金额的一定比例缴纳职业伤害保障费，劳动者个人无需缴费。在待遇支付上，职业伤害确认后，从业者可享受与工伤保险同等的医疗费用报销、一次性伤残补助金、停工留薪期待遇等项目。上海市人力资源与社会保障局报道，目前全市工伤保险参保人数已突破 1000 万人[19]。

该模式在运行中也面临若干挑战。第一，基金可持续性。按单缴费模式下，缴费基数随订单量波动，平台企业存在通过调整订单定价方式转移成本的动机，基金的稳定筹集面临不确定性。第二，伤害认定标准适配性不足。现行工伤认定标准中的工作时间、工作场所概念难以直接适用于外卖骑手等流动性极强的职业，实践中大量案件依赖人工裁量，认定效率较低且标准不够统一。第三，待遇项目设置与新业态用工特征匹配度不足。例如，由用人单位承担的治疗期间工资福利待遇，在新业态用工中因缺乏明确雇主主体而难以落实，导致从业者实际获得的补偿低于制度预期。

4.2. 广东省独立险种的制度探索

广东省自 2022 年 7 月起在广州、深圳等市开展职业伤害保障试点，建立独立于传统工伤保险的职业伤害保障制度，单独制定缴费标准、待遇项目和认定程序。在参保机制上，同样采用平台企业按单缴费、劳动者个人免缴的方式，缴费比例由省级主管部门根据行业风险动态调整。在待遇设计上将保障重点聚焦于医疗救治和伤残补偿两大核心需求。在认定程序上，广东开发了线上职业伤害确认系统，平台企业可通过数据接口实时上传接单轨迹、工作时长等信息，辅助认定机构作出判断。同时创新构建多元化解纷机制，截至 2024 年底，全省共培育新就业形态劳动纠纷一站式调解平台 108 个[21]，效率明显提升。

但广东模式同样面临制度性挑战。一是独立险种的统筹层次较低，各地市基金独立运行，风险分散能力有限，欠发达地区基金的抗风险能力尤需关注。二是平台企业的缴费义务与其用工管理责任之间的对应关系尚未在法律层面得到清晰界定，制度运行的法律基础仍有待夯实。

5. 算法管理背景下从属性理论的演变与劳动者类型化分析

5.1. 算法管理背景下从属性理论的演变

传统的劳动关系理论中，从属性是区分劳动关系与民事合作关系的决定性标准，主要体现为人格从属性、经济从属性与组织从属性三个维度[22]。人格从属性体现为劳动者服从用人单位的指挥管理；经济从属性体现为劳动者经济上依赖于用人单位；组织从属性体现为劳动者劳动属于用人单位业务体系的组成部分。平台经济中的算法管理方式改变了劳动控制的方式与强度，使得传统从属性理论面临范式性挑战。

第一，人格从属的算法规则化。在传统用工中，人格从属性主要通过雇主对工作内容、工作方式和工作时间的直接指令来体现。而在平台用工中，平台通过技术手段，实现了对劳动者劳动过程的精细化控制。以外卖配送员为例，平台算法不仅决定其接单机会、配送路线和送达时限，还通过评分机制和奖惩体系对其行为进行全方位约束。这种控制虽不具有传统劳动关系中雇主指令的法律形式，却在实质效果上构成了一种算法化的规则。劳动者形式上可自主决定是否上线接单，但算法规则的设计使其在事实上缺乏对劳动条件的有意义协商空间。

第二，经济从属性的平台经济依附化。在传统用工中，经济从属性主要表现为劳动者对单一雇主工资收入的依赖。而在平台用工中，平台从业者的收入高度依赖平台订单，平台单方决定计价规则、补贴政策 and 派单优先级，劳动者对平台的实质经济依赖并未因法律形式上的合作关系而减弱。相反，平台通过算法对订单分配和收入的集中控制，形成了较传统用工更强的经济从属效果。这种经济从属呈现出生

态依附的特征，劳动者虽可同时注册多个平台，但所有平台均采用相似的算法逻辑和计价规则，劳动者在整个平台经济生态中均处于弱势地位。

第三，组织从属的低嵌入化。在传统用工中，组织从属性体现为劳动者作为用人单位组织体系的成员，其劳动被纳入用人单位的业务结构之中。而在平台用工中，新业态从业者的劳动已成为平台企业商业模式的有机组成部分，脱离了其劳动，平台本身无法独立存在。而平台通过众包、合作等形式，将从业者排除在组织体系之外，从业者虽在事实上构成平台业务运行的必要环节，但在法律形式上却是非组织的成员。

5.2. 职业活动与个人活动的理论区分

要突破以劳动关系为前提的工伤保险适用困局，需在理论上构建职业活动与个人活动的区分框架，以此作为新业态从业者职业伤害保障的准入标准，将保障对象的判断定位于活动的职业属性而非用工关系的法律属性。

第一，活动的持续性与规律性。职业活动通常具有持续性和规律性特征，而非偶发或一次性行为。具体可考察劳动者在一定期间内通过平台获取收入的频次、工作时长分布及收入占比等指标。若劳动者每月通过平台获取收入的天数达到一定阈值，且平台收入占其个人总收入的比例超过一定比例，则可初步认定为从事职业活动。这一层次旨在将偶发性、体验性的平台参与行为排除在保障范围之外。

第二，受平台的管理程度。职业活动往往伴随平台一定程度的实质性管理。可考察劳动者是否受到平台算法派单、时效考核、评分奖惩等机制的约束，以及劳动者是否对工作内容、工作方式和工作时间具有实质性的自主决定权。若平台通过技术手段对劳动过程施加了实质性管理，即使法律形式上不存在雇佣关系，亦应认定为具有职业活动属性。这一层次旨在识别算法管理下的实质从属关系，避免因法律形式的非劳动关系化而否定其保障资格。

第三，收入的依赖性与稳定性。职业活动的重要标志之一是从业者对该项劳动收入具有经济依赖性。可从劳动者是否以平台收入为主要生活来源、是否长期持续从事该劳动、是否同时服务于多个平台等维度进行综合判断。单一平台收入占其总收入比重较高且持续一定期间以上的，可增强职业活动的认定强度，且多平台收入合计构成其主要生活来源的，同样应认定为职业活动，但需在缴费责任分配上作出相应安排。这一层次旨在区分以平台劳动为生的从业者与将平台劳动作为补充收入来源的从业者。

5.3. 新业态劳动者类型化划分与差异化保障策略

新业态用工形态复杂多元，应根据从业者与平台关系的紧密程度、收入依赖程度和工作自主性等维度，将新业态劳动者划分为以下三种类型，并适用差异化的保障策略。

第一，强平台依附型劳动者。此类劳动者以平台收入为主要乃至唯一生活来源，每日在线时间较长，受平台算法管理程度较高，实质上与平台之间形成了较强的经济从属和人格从属关系。典型形态包括全职专送骑手、全职网约车司机、全职线上接单劳动者。对此类群体，应适用最为完备的职业伤害保障制度，保障待遇水平基本参照工伤保险执行，缴费义务主要由平台企业承担，个人不缴费或仅缴纳少部分，同时探索将其逐步纳入更广泛的社会保险体系。

第二，多平台灵活型劳动者。此类劳动者同时注册多个平台，在不同平台之间灵活分配劳动时间，对单一平台的经济依赖程度有限，但与各平台之间仍存在一定程度的从属关系。典型形态包括同时在多个外卖平台接单的众包骑手、同时注册多个网约车平台的司机等。对此类群体，可探索建立跨平台的职业伤害保障责任分配机制，按各平台订单量或收入占比分摊缴费责任，保障待遇标准可略低于第一类，以体现其收入来源多元、风险相对分散的特点。

第三，独立自主型劳动者。此类劳动者以平台为获客渠道或交易媒介，但其劳动过程不受平台的实质性管理，拥有较高的自主决定权，平台收入仅为其收入来源之一。典型形态包括平台上的家政服务人员、部分专业服务提供者等。对此类群体，可赋予其自愿参保的选择权，由个人自主决定是否参加职业伤害保障，缴费可由个人承担或与平台协商分担，保障范围聚焦于重大职业伤害。

6. 我国新业态从业人员职业伤害保障制度的构建路径

6.1. 明确新业态从业人员职业伤害保障制度的适用范围

对新业态从业人员职业伤害保障制度的适用范围清晰界定是构建职业伤害保障制度的逻辑起点，其核心在于确立以职业活动而非劳动关系作为参保资格的基本判断标准。在具体划定上，可采取正面清单加弹性认定的模式。第一，以《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》[23]中对新业态从业者的界定为基础，将外卖骑手、网约车司机、代驾司机等职业风险较为突出的群体纳入首批参保范围。第二，为适应数字经济中新职业不断涌现的趋势，预留动态调整空间，授权省级主管部门根据平台用工特征、事故发生率及行业风险等级等因素，经评估后分批增补适用群体。此外，还需明确制度适用的排除边界，对于以短期体验为特征的偶发性劳务活动，因其不具备持续性与职业性，不宜纳入保障范围。确保保障对象精准覆盖的同时，兼顾制度运行的可行性与公平性。

6.2. 探索新业态劳动者三方共担缴费模式

在新业态劳动者工伤保险基金筹集机制上，应构建平台企业为主体、劳动者个人适当分担、政府财政支持的三方共担模式。

第一，平台企业的缴费责任。平台企业作为算法规则的制定者和劳动过程的管理者，从新业态经营活动中获取了主要经济收益，理应对其用工活动所产生的职业伤害风险承担主要保障责任。可采取按单缴费的方式，以订单金额的一定比例计提职业伤害保障费。参考试点地区经验，缴费比例可设定在订单金额的0.5%~1.5%之间，并根据行业风险等级进行差异化调整。

第二，劳动者的个人分担。鉴于部分新业态从业者收入较高且工作自主性较强，可探索建立个人适度分担机制，以体现权责对等原则。对于第一类强平台依附型劳动者，个人可不缴费或仅缴纳较低比例，如总保费的5%以下。对于第二类多平台灵活型劳动者，可按其选择参保的平台数量及保障档次承担一定比例的保费，如总保费的10%~20%；对于第三类独立自主型劳动者，若自愿参保，可由个人承担全部或大部分保费。

第三，政府的支持与补贴。政府可在制度建设初期给予一定资金支持，一是由中央和省级财政共同出资设立职业伤害保障基金启动资金。二是对欠发达地区基金收支缺口给予适当补助。三是对积极履行缴费义务的中小微平台企业给予一定比例的费率补贴，以减轻其经营负担。在基金的管理模式上，可采用省级统筹、分级管理的体制。由省级社会保险行政部门统一管理职业伤害保障基金，制定缴费标准和待遇政策，地市层面负责具体的认定、支付和服务工作。基金应纳入社会保险基金监管体系，定期向社会公布运行情况，接受审计监督。

6.3. 构建新业态劳动者科学的职业伤害保障制度

职业伤害保障制度的核心功能在于确保劳动者遭受职业伤害后能够及时获得医疗救治与经济补偿。现行《工伤保险条例》对保险待遇的支付主体、支付方式及具体标准已作出系统规定，但新业态用工中劳动关系归属不清的特点，使得上述规则在适用时面临支付对象不明、责任主体缺位等现实难题。因此，制度构建应牢牢把握治疗与康复两条主线，以此为导向对传统工伤保险的待遇项目进行针对性优化，探

索建立一次性给付与分期给付相结合的灵活支付机制。

在地方试点经验基础上, 还需充分考虑新业态从业人员普遍收入水平偏低、风险自担能力有限的现实。在制度设计初期应遵循收支平衡、稳步推进的原则, 将保障范围聚焦于医疗救治与伤残补偿, 具体操作上, 可由社会保险基金承担从业者因职业伤害产生的医疗费用、护理费用、住院伙食补助费及一次性伤残津贴等基本待遇, 参照工伤保险基金现有支付规则执行。对于工伤医疗费用的保障期限, 可在现行制度基础上将待遇享受期限适度延长, 以有效防范因旧伤复发导致因病致贫、返贫的风险。

基金项目

华北电力大学 2025 年“长城计划”科研项目: 大学生秉承民族风范与构建现代家国观研究(ccjhyb202505)。

参考文献

- [1] 谢晖, 胡燕. 新就业形态劳动者“过劳”问题治理困境及对策研究[J]. 湘潭大学学报(哲学社会科学版), 2024, 48(4): 70-74.
- [2] 第九次全国职工队伍状况调查综述[N]. 工人日报, 2023-03-01(002).
- [3] 人力资源社会保障部 国家发展改革委 交通运输部 应急部 市场监管总局 国家医保局 最高人民法院 全国总工会 关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见[EB/OL]. 2021-07-16.
https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm, 2026-08-20.
- [4] 殷晓琳. 数字经济背景下新业态从业人员社会保障制度构建[J]. 合肥工业大学学报(社会科学版), 2023, 37(5): 42-50.
- [5] 陈晨. 新业态从业人员职业伤害保障制度的基本构想——以职业伤害保险为切入点[J]. 法制博览, 2023(27): 115-117.
- [6] 王天玉. 互联网平台用工的“类雇员”解释路径及其规范体系[J]. 环球法律评论, 2020, 42(3): 85-100.
- [7] 朱小玉. 新业态从业人员职业伤害保障制度探讨——基于平台经济头部企业的研究[J]. 华中科技大学学报(社会科学版), 2021, 35(2): 32-40.
- [8] 胡京. 我国新业态从业人员职业伤害保障问题及其解决[J]. 广东社会科学, 2020(6): 243-251.
- [9] 李满奎, 李富成. 新业态从业人员职业伤害保障的权利基础和制度构建[J]. 人权, 2021(6): 70-91.
- [10] 娄宇. 新业态从业人员专属保险的法理探微与制度构建[J]. 保险研究, 2022(6): 100-114.
- [11] 苏炜杰. 我国新业态从业人员职业伤害保障制度: 模式选择与构建思路[J]. 中国人力资源开发, 2021, 38(3): 74-90.
- [12] 中华人民共和国劳动法[EB/OL]. 2018-12-09.
https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394625.html, 2026-08-23.
- [13] 关于确立劳动关系有关事项的通知[EB/OL]. 2005-05-25.
https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/lbgx/201407/t20140717_136260.html, 2026-10-15.
- [14] 中华人民共和国工会法[EB/OL]. 2021-12-24.
https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394624.html, 2026-08-22.
- [15] 中华人民共和国安全生产法[EB/OL]. 2021-07-16.
https://www.mem.gov.cn/fw/flfgbz/fz/202107/t20210716_416558.shtml, 2026-08-23.
- [16] 工伤保险条例[EB/OL]. 2004-01-01. https://www.gov.cn/zwgk/2005-05/20/content_144.htm, 2026-08-22.
- [17] 人力资源社会保障部等九部门关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点的通知[EB/OL]. 2025-04-22.
https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202507/content_7031656.htm, 2026-09-10.
- [18] 进展如何 效果怎样? ——新就业形态就业人员职业伤害保障试点情况调查[EB/OL]. 2024-08-15.
https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202408/content_6968616.htm, 2026-09-10.
- [19] 织密保障网 守护千万家——上海职业伤害保障试点本月再扩围, 工伤保险参保超千万人[EB/OL]. 2026-07-24.
https://rsj.sh.gov.cn/tsj_17090/20260724/848002c6bc844381b093311661fef3d6.html, 2026-09-10.

-
- [20] 上海市人力资源和社会保障局等八部门关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见[EB/OL]. 2022-01-04. <https://www.shanghai.gov.cn/rcjysj/20250606/56f8544ff88e46f496f426198496472a.html>, 2026-10-15.
- [21] 广东: 7 家平台试点新就业形态劳动者职业伤害保障, 成效居试点省市首位[EB/OL]. 2025-07-30. https://www.cnbayarea.org.cn/city/jiangmen/zxdt/content/post_1298983.html, 2026-09-10.
- [22] 肖竹. 劳动关系从属性认定标准的理论解释与体系构成[J]. 法学, 2021(2): 160-176.
- [23] 人力资源社会保障部办公厅关于印发《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》的通知[EB/OL]. 2023-11-08. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202402/content_6933822.htm, 2026-10-15.