

# AIGC检测 · 全文报告单

NO:CNKIAIGC2026SJ\_20260450048318

检测时间:2026-04-25 18:17:19

篇名: 打开  
作者: 下  
单位:  
文件名:

知网AIGC检测服务

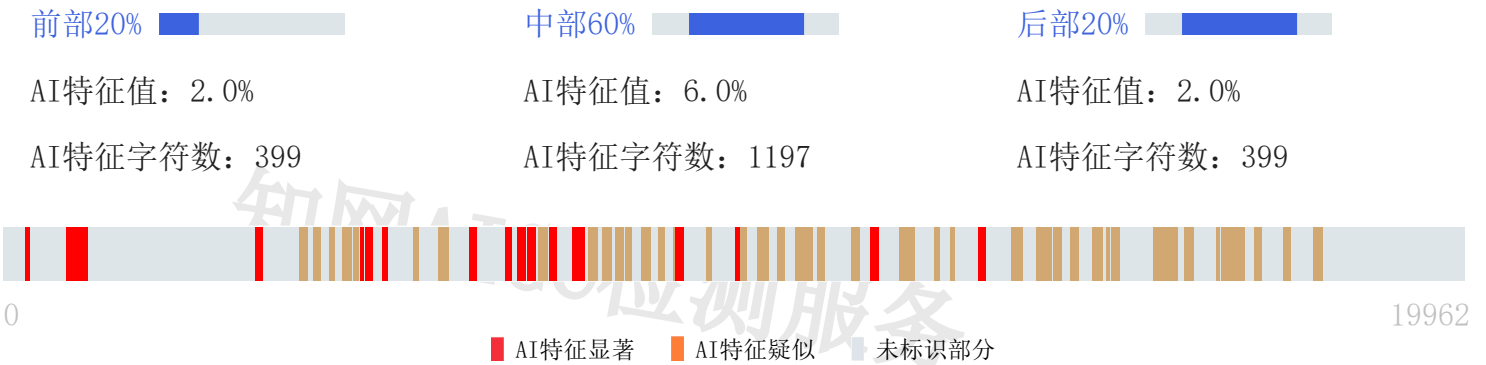
## 全文检测结果



AI特征值: 10.0%  
AI特征字符数: 1996  
总字符数: 19962

- AI特征显著 (计入AI特征字符数)
- AI特征疑似 (未计入AI特征字符数)
- 未标识部分

## AIGC片段分布图




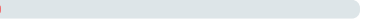

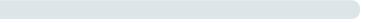





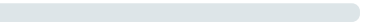

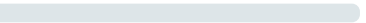

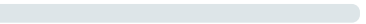













































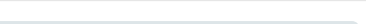



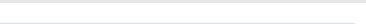

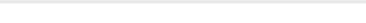


## 分段检测结果

序号	AI特征值	AI特征字符数/章节(部分)字符数	章节(部分)名称
1	10.0%	1996 / 19962	论文全文

1. 论文全文
AI特征值: 10.0% AI特征字符数 / 章节(部分)字符数: 1996 / 19962

## 片段指标列表

序号	片段名称	字符数	
1	片段1	76	0.4%

2	片段2	312			1.6%
3	片段3	111			0.6%
4	片段4	128			0.6%
5	片段5	114			0.6%
6	片段6	82			0.4%
7	片段7	139			0.7%
8	片段8	94			0.5%
9	片段9	57			0.3%
10	片段10	120			0.6%
11	片段11	93			0.5%
12	片段12	83			0.4%
13	片段13	158			0.8%
14	片段14	115			0.6%
15	片段15	98			0.5%
16	片段16	17			0.1%
17	片段17	118			0.6%
18	片段18	135			0.7%
19	片段19	146			0.7%
20	片段20	118			0.6%
21	片段21	188			0.9%
22	片段22	131			0.7%
23	片段23	150			0.8%
24	片段24	131			0.7%
25	片段25	86			0.4%
26	片段26	138			0.7%
27	片段27	96			0.5%
28	片段28	37			0.2%
29	片段29	124			0.6%
30	片段30	90			0.5%
31	片段31	77			0.4%
32	片段32	96			0.5%
33	片段33	161			0.8%
34	片段34	121			0.6%
35	片段35	254			1.3%

36	片段36	119		0.6%
37	片段37	125		0.6%
38	片段38	123		0.6%
39	片段39	225		1.1%
40	片段40	79		0.4%
41	片段41	81		0.4%
42	片段42	109		0.5%
43	片段43	155		0.8%
44	片段44	137		0.7%
45	片段45	85		0.4%
46	片段46	131		0.7%
47	片段47	132		0.7%
48	片段48	153		0.8%
49	片段49	56		0.3%
50	片段50	129		0.6%
51	片段51	344		1.7%
52	片段52	129		0.6%
53	片段53	50		0.3%
54	片段54	129		0.6%
55	片段55	83		0.4%
56	片段56	116		0.6%
57	片段57	106		0.5%
58	片段58	122		0.6%
59	片段59	147		0.7%

原文内容

兰州工商学院本科毕业论文  
论 文 题 目：新就业形态下人员职业伤害  
保障实践困境及对策研究  
学 院：文法学院  
专业(方向)及班级：法学（律师方向）2203  
学 生 姓 名：王璐  
指 导 教 师：闫过过 赵生林  
年 月 日  
兰州工商学院本科毕业论文原创性声明

本人郑重声明：所呈交的毕业论文是本人在导师的指导下独立进行研究所取得的研究成果。除了文中特别加以标注引用的内容外，本毕业论文不包含任何其他个人或集体已经发表或撰写的成果作品。本人完全意识到本声明的法律后果由本人承担。

作者签名：

年 月 日

新就业形态下人员职业伤害保障实践困境及对策研究

摘要

数字经济迅速发展促使以平台用工作为典型的新就业形态出现，其非标准劳动关系、工作方式比较灵活等特点，对基于传统劳动关系建立的职业伤害保障模式带来不小挑战。当前新就业形态下人员职业伤害保障存在法律法规滞后、保障覆盖不全面、劳动关系认定困难、认定标准不匹配、政府监管协同不够等突出问题，其根源在于法律制度供给不充足、平台经济有特殊性、传统保障制度存在路径依赖、协同治理机制缺失。本文运用文献分析、案例研究与比较研究相结合的方法，系统梳理新就业形态职业伤害保障遭遇的实践困境，对新就业形态下人员职业伤害保障困境产生的原因做了深入分析，并探寻制度优化的途径，通过借鉴国内外典型经验，提出健全法律模式、建立多层次保障机制、强化算法监管、优化维权与监管机制、增强劳动者能力及平台社会责任等对策建议为完善新就业形态人员职业伤害保障制度提供理论支持与实践参考，推动达成平台经济健康发展与社会公平正义的有机融合。

[关键词]新就业形态；职业伤害保障；实践困境；制度优化

Research on Practical Challenges and Countermeasures of Occupational Injury Protection for Workers in New Forms of Employment

ABSTRACT

The rapid development of the digital economy has given rise to new forms of employment typified by platform-based work, characterized by non-standard labor relations and flexible working patterns, which pose significant challenges to the occupational injury protection model based on traditional labor relations. Currently, the occupational injury protection for personnel in new forms of employment faces prominent problems such as lagging laws and regulations, incomplete coverage, difficulties in identifying labor relations, mismatched identification standards, and insufficient government regulatory coordination. The root causes lie in inadequate legal institutional supply, the particularity of the platform economy, path dependence of the traditional protection system, and the absence of collaborative governance mechanisms. This paper employs a combination of literature analysis, case study, and comparative research methods to systematically examine the practical dilemmas encountered in occupational injury protection for new forms of employment, conduct an in-depth analysis of the causes of these dilemmas, and explore pathways for institutional optimization. Drawing on typical domestic and international experiences, this paper proposes countermeasures including improving the legal framework, establishing a multi-level protection mechanism, strengthening algorithmic regulation, optimizing rights protection and regulatory mechanisms, and enhancing workers' capabilities and platform social responsibility. These suggestions aim to provide theoretical support and practical reference for improving the occupational injury protection system for personnel in new forms of employment, and to promote the organic integration of healthy development of the platform economy with social fairness and justice.

[Keywords]new employment forms;occupational injury insurance;practical difficulties;institutional optimization

目录

引言 1

（一）研究背景及意义	1
1. 研究背景	1
2. 研究意义	1
（二）研究现状	3
1. 国内研究现状	3
2. 国外研究现状	4
一、新就业形态下人员职业伤害保障的概念	5
（一）概念界定	5
1. 新就业形态的内涵与主要类型	5
2. 新就业形态人员职业伤害保障的概念	6
（二）新就业形态人员职业伤害保障的特征与功能	6
1. 新就业形态人员职业伤害保障的特征	6
2. 新就业形态人员职业伤害保障的功能	7
二、新就业形态下人员职业伤害保障的现状与困境	8
（一）新就业形态下人员职业伤害保障现状	8
1. 政策试点进展	8
2. 平台企业保障措施	9
3. 从业者保障实现程度	10
（二）新就业形态下人员职业伤害保障困境	10
1. 立法层面困境	10
2. 司法层面困境	12
三、新就业形态下人员职业伤害保障困境的成因分析	13
（一）制度层面	13
1. 现行法律法规不完善	13
2. 工伤保险与劳动关系捆绑过紧	14
（二）主体层面	14
1. 企业主体责任不严格落实	14
2. 从业者维权意识淡薄	15
（三）社会层面	15
1. 社会认知偏差	15
2. 数字技术面临的新挑战	15
四、新就业形态人员职业伤害保障的优化路径	16
（一）立法层面困境的优化路径	16
1. 健全法律体系	16
2. 保障独立于劳动关系	17
3. 统一职业伤害的认定标准	17
（二）司法层面困境的优化路径	18
1. 统一司法裁判尺度	18
2. 平台承担举证责任	18
3. 降低从业者维权成本	19

结语 19

参考文献 21

致谢 22

新就业形态下人员职业伤害保障实践困境

及对策研究

引言

（一）研究背景及意义

1. 研究背景

新就业形态快速发展的背景下，以外卖骑手、网约车司机、快递员等为代表的新型灵活就业人员越来越多。我国灵活就业人员数量已超过2亿人，近8400万灵活就业者是新业态劳动者，约占全国职工人数的21%<sup>[footnoteRef:1]</sup>。而现行法律以普通劳动关系为基础，大量新业态灵活就业人员不在工伤保险保障范围内，职业伤害保障制度存在缺失。2022年7月，职业伤害保障试点地区开始从北京、上海等7省份不断增加为17个省份，截至2025年9月底，职业伤害保障参保累计人数达2200万人<sup>[footnoteRef:2]</sup>，基本上实现了试点地区所有新业态人员应保尽保，但实践中新业态灵活就业劳动者认定劳动关系不明确、保障体系缺位、工伤认定规则与标准不匹配、维权流程不便捷等问题依然存在。基于这一背景，《“十四五”规划纲要》建议“健全新就业形态劳动者劳动权益保障制度”，为新就业形态劳动者保障体系研究提供了有力的支持<sup>[footnoteRef:3]</sup>。[1：参见国家统计局. 2023年全国就业人员总量稳定增长 [EB/OL]. 2024-03-10.] [2：参见人力资源社会保障部. 关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点的通知[Z]. 2025-07-03.] [3：参见中华人民共和国国民经济和社会发展第十五个五年规划纲要 [EB/OL]. 新华社, 2026-03-13.]

2. 研究意义

（1）理论意义层面

其一，丰富发展了劳动关系从属性理论在数字时代的适用性。传统劳动关系从属性理论以标准劳动关系为基础，强调人格、经济、组织三方面的从属性，而新就业形态下平台从业者呈现出“接受平台管理与调度，但在法律上不被认定为正式员工”的混合特征，难以套用传统的二元认定框架。本研究分析了职业伤害保障实践困境，探讨“不完全劳动关系”等中间类型概念的引入，有助于推动劳动法学理论在灵活用工场景下的创新发展。

其二，拓展了社会保障风险分担理论的研究视野。传统工伤保险制度与劳动关系深度绑定，风险分担机制建立在稳定雇佣关系基础上，而新就业形态职业伤害保障试点尝试打破这一捆绑，实行“按单缴费、平台承担”的模式，使风险分担更加灵活化、动态化。本文对这一制度变革进行系统分析，有助于深化对社会保险风险分担机制如何适应非标准劳动关系的认识。此外，本研究还将协同治理理论应用于平台用工监管领域，为多部门协同、算法治理等提供理论支撑。

（2）实践意义层面

其一，为完善新就业形态职业伤害保障制度提供决策参考。当前试点政策在覆盖范围、认定标准、待遇水平等方面仍存在突出问题，全国尚有超过70%的新就业形态劳动者未纳入保障。本研究针对立法层面“法律法规不完善”“工伤保险与劳动关系捆绑过紧”等困境，提出健全法律体系、保障独立于劳动关系、统一认定标准等优化路径，可为相关部门加快专门立法、出台《职业伤害保障条例》提供具体建议。

其二，为统一司法裁判尺度、降低从业者维权成本提供操作思路。针对各地法院“同案不同判”、举证责任分配不公、维权程序复杂等现实难题，本研究提出出台统一司法解释、实行举证责任倒置、建立快速认定机制、推行线上线下一体化服务平台等措施，有助于推动司法实践的统一与完善，切实保障从业者合法权益。

其三，促进平台经济健康发展与社会公平正义的融合。通过构建覆盖全面、责任清晰、运行高效的职业伤害保障体系，既能保障从业者基本权益，又能引导平台企业履行社会责任, 实现经济效益与社会效益的统一。

（二）研究现状

1. 国内研究现状

在国内学术界之中，对于新就业形态职业伤害保障展开的研究，主要聚焦于理论建立、制度设计、试点实践情况分析等多个方面。

理论构建上，谢增毅（2024）<sup>[footnoteRef:4]</sup>系统反思了我国平台用工的规制路径，明确指出平台用工与传统劳动关系存在本质差异，劳动者在人格、经济和组织三方面的从属性均未达到传统劳动关系的认定标准，但又不能简单归为民事劳务关系。在此基础上，他提出了“不完全劳动关系”概念，主张突破传统劳动法“全有或全无”的二元认定框架，构建分层分类的劳动权益保护机制。[4: 谢增毅.我国平台用工规制路径的反思与改进[J]. 中外法学, 2024, 36(2):386-406.]

制度设计上，杨思斌（2023）<sup>[footnoteRef:5]</sup>系统梳理了新就业形态劳动者职业伤害保障制度从地方自行试点到国家统一试点的演进路径，为制度构建提供了重要的实践参照与理论指引。他指出，在中央统一部署之前，浙江、江苏、广东等省份已率先开展职业伤害保障的地方探索，形成了“单险种工伤保险”“商业保险补充”“政府主导与市场结合”等多元模式，但由于缺乏顶层设计，各地在覆盖范围、筹资标准、待遇水平等方面存在较大差异，制度碎片化问题突出2022年国家层面启动统一试点后，制度设计逐步走向规范化，明确了“按单缴费、平台承担、独立险种”的基本思路。他强调，应当总结地方与国家的双重试点经验，加快推动职业伤害保障制度从试点走向常态化立法，最终构建起独立于传统工伤保险、适应平台用工特点的全国统一制度框架。[5: 杨思斌.新就业形态劳动者职业伤害保障制度研究——从地方自行试点到国家统一试点的探索[J]. 人民论坛·学术前沿, 2023, (16):36-49.]

试点实践分析上，外卖配送员是最具代表性的群体。田思路与郑辰煜（2022）以外卖骑手为例<sup>[footnoteRef:6]</sup>，系统揭示了平台从业者职业伤害保障面临的现实困境。研究表明，外卖骑手存在极大的职业伤害风险和制度保障需求，但由于我国工伤保险制度与劳动关系“捆绑”，加之平台用工关系定性不明，骑手在发生职业伤害后往往无法通过工伤途径获得救济。进一步研究，骑手群体在工作过程中面临交通事故频发、劳动强度大、配送时间紧张等多重风险，但其保障覆盖极不充分，专送骑手和众包骑手的保障状况存在明显差异，后者缺乏基本的职业风险保障更高。[6: 田思路, 郑辰煜. 平台从业者职业伤害保障的困境与模式选择: 以外卖骑手为例[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(11):74-89.]

## 2. 国外研究现状

在欧盟，平台从业者法律地位的认定事宜，已然成为了学术界、司法实践领域所重点关注的核心要点。Menegatti（2023）<sup>[footnoteRef:7]</sup>对欧盟法院在Menegatti案中的裁判逻辑展开了剖析，表明欧盟正在借助司法途径，努力去明晰平台工人的法律身份，以此来冲破各成员国因法律传统存在差异所形成的保障阻碍。在这一案件里确定了，平台针对从业者所施加的控制程度，乃是判断劳动关系能否成立的关键衡量标准。要是平台借助算法对工作进程实施了实质性的管理与约束，那么就应当判定双方存在从属关系。这样一种裁判思路，为成员国处理类似纠纷给予了统一的引导方向，同时也对欧盟方面有关平台工作劳动权益保障的立法进程起到了推动作用。[7: Menegatti E. Platform workers: employees or not employees? The EU's turn to speak[J]. ERA Forum, 2023, 23.]

在英国，Prassl（2017）<sup>[footnoteRef:8]</sup>以“共享经济”为背景，仔细剖析了用工实践与法律概念之间所存在的张力。他明确指出，传统劳动法里“雇员”跟“自雇者”的二元划分，没办法适应平台用工具备的灵活性与混合性特点。基于此，英国实践当中引入了“劳动者”这一处于中间类别，让其拥有最低工资、带薪年假等权益，然而又并非完全等同于雇员。Prassl着重表明，平台企业常常借助合同条款把从业者定义为自雇者，借此规避雇主责任，不过实际的控制关系显示从业者应被归为“劳动者”类别。[8: M, Prassl J. Employees, workers and the ‘sharing economy’ Changing practic Freedland es and changing

concepts in The United Kingdom[J]. Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, 2017, 6(1): 16-29.]

### 一、新就业形态下人员职业伤害保障的概念

#### （一）概念界定

##### 1. 新就业形态的内涵与主要类型

新就业形态是利用互联网技术、数字经济发展起来的新形态工作，它有生产力和生产关系两个方面含义：生产力方面是指智能化、数字生产条件下生产新形式的协作形态；生产关系方面是从去雇主、平台化的就业形态入手。新就业形态特点表现为



劳动关系灵活化、工作方式弹性化、创业机会互联化等，在扩大就业数量、调节劳动力市场方面起着重要作用。

新就业形态主要类型有以下几个方面：

第一，平台型的服务，即依托互联网平台，由从业者向消费者提供线下或线上的即时性、标准化服务的就业形态。从业者通过平台接收任务、接受算法调度与考核，以完成配送、出行、货运等具体服务为主要工作内容，包括网约车司机、外卖骑手、同城货运驾驶员等。

第二，知识技能型，即以从业者的智力、专业知识及技术能力为核心生产要素，依托互联网平台或数字工具提供创意、咨询、教育、设计等非标准化服务的就业形态。从业者一般拥有较高的自主性，工作方式弹性化，收入与项目或任务完成情况相关，典型职业包括自媒体运营者、网络教师、自由设计师等。

2. 新就业形态人员职业伤害保障的概念

新就业人员职业伤害是指新就业形态从业人员在从事平台指派或自主接单的职业活动过程中，因工作原因遭受的意外事故伤害或罹患的职业病。具体来说是在配送途中外卖骑手发生交通事故、在载客过程中网约车司机遭遇人身损害、在装卸货物时同城货运驾驶员意外受伤，还有因长期重复劳动或特定工作环境导致的职业性疾病等。

新就业人员职业伤害保障是指针对新就业形态从业人员在工作过程中遭受职业伤害的风险，由国家、平台企业、从业者个人及社会多方参与，通过社会保险、商业保险或互助基金等机制，为受害从业者提供医疗救治、经济补偿、康复服务及伤残抚恤等保障的制度安排。根据现行试点政策[footnoteRef:9]，该保障以“接单缴费、平台承担主要责任”为基本模式，旨在打破传统工伤保险与劳动关系捆绑的限制，实现对平台从业者的灵活、有效覆盖。[9：参见《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》（人社部发〔2025〕24号），由人社部、财政部、全国总工会等九部门联合印发，自2025年7月1日起实施，扩大“新职伤”试点。]

新就业人员职业伤害与职业伤害保障的区别在于：前者是指从业者在平台工作过程中遭受的意外事故或职业病等客观损害事实，属于需要被救济的问题本身；后者则是国家、平台及社会为应对新就业形态下从业者遭受的意外事故和职业病等损害而建立的一套制度体系，涵盖职业伤害保障认定标准、职业伤害保障筹资方式和从业者被认定职业伤害后所能获得的补偿或服务项目（如医疗费用、伤残津贴、康复支持）等规则安排。

（二）新就业形态人员职业伤害保障的特征与功能

1. 新就业形态人员职业伤害保障的特征

第一，制度定位突破劳动关系，强制接单覆盖。不以传统劳动关系为前提，从业者接单即自动纳入保障。平台企业须强制接单缴费，实现“每单必保”。聚焦出行、即时配送、同城货运三大高风险行业，2026年已覆盖全国31省，累计参保超2200万人[footnoteRef:10]。[10：参见人力资源社会保障部：《职业伤害保障试点累计参保超2200万人》，2025年10月31日。]

第二，保障内容对标工伤保险，待遇定型化发放。覆盖医疗、伤残、死亡及生活保障费。医疗费用执行工伤保险目录；伤残待遇包括一次性补助金，一至四级按月领取伤残津贴（以当地平均工资60%为基数），五至六级为一次性津贴；死亡待遇含丧葬补助金、抚恤金及一次性死亡补助；治疗期间平台按当地低保标准按日支付生活保障费。待遇计发不以个人收入为依据，采用统一的定型化标准。

第三，经办服务创新高效，全流程线上办理。通过平台App“一键报案”快速启动理赔；部分地区开通“零垫付”绿色通道，实行“先救治、后结算”；小额医疗费（2000元内）5个工作日内办结；职业伤害确认、劳动能力鉴定、待遇核定等环节集成于全国信息平台，实现线上一体化办理。

2. 新就业形态人员职业伤害保障的功能

风险保障功能，为平台从业者提供类似传统工伤保险的保障，确保因工受伤时能及时获得医疗救治和经济补偿。保障待遇涵盖医疗、伤残、康复，和不幸身故后的丧葬补助金和一次性工亡补助金。制度通过平台App内置“一键报案”实现快速响应，部分地区已做到“小伤快赔”，最快7个工作日内可完成认定。此外，保障与劳动关系“解绑”，确立了“平台接单缴费、个人不缴费”的原则，并结合“接单即参保、在线即保障”的灵活机制，有效填补了传统工伤保险的覆盖盲区。



风险分摊功能，采用社会保险大数法则，汇集平台企业的缴费形成风险准备金，以分摊个别企业可能遭遇的重大赔付压力。例如按单缴费看似微薄，但截至2025年底，已经有2510万人参保<sup>[footnoteRef:11]</sup>，发挥了“小投入、大保障”的互助共济作用，显著分散了企业的工伤赔偿风险。[11：参见经济日报《系牢新就业形态职业“安全带”》；求是网《织密新就业形态劳动者职业伤害保障网》；金融时报《给新就业形态劳动者一份确定的安全感》；中国经济网《把职业“安全带”系得更牢》。]

风险预防、促进功能，将工作重心从“事后补偿”转向“事前预防”，从源头降低事故发生率。一方面推动平台优化算法、科学设置配送时间，另一方面通过链接职业伤害预防宣传培训等方式，提高从业人员安全意识。同时基金实行“以支定收”原则，支出过高可能导致下一年度基准额上调，倒逼平台主动加强安全管理。

## 二、新就业形态下人员职业伤害保障的现状与困境

### （一）新就业形态下人员职业伤害保障现状

#### 1. 政策试点进展

从2021年开始，国家政策的推动使保障试点工作逐步进行，并取得一定的成果。

国家层面，人社部会同另外七个部门在2021年7月共同发布了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》<sup>[footnoteRef:12]</sup>，该文件指出要进行职业伤害保障试点，并且鼓励平台企业通过购买商业保险等方式，给劳动者提供对应的职业伤害保障。人社部于2022年7月印发《关于进行新就业形态就业人员职业伤害保障试点工作通知》，在北京和上海等七个省份启动试点，覆盖外卖、网约车、即时配送等重点行业，由此可以看出政策推进的具体方式<sup>[footnoteRef:13]</sup>。[12：参见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》（人社部发〔2021〕56号，2021年7月16日）。][13：参见人力资源社会保障部《关于进行新就业形态就业人员职业伤害保障试点工作的通知》（人社部发〔2022〕40号，2022年7月）。]

地方层面，各试点地区根据本地实际情况，形成了形式不同的保障模式。2022年7月，在人社部指导下，北京市率先在出行、外卖、即时配送和同城货运等风险较高的行业，实施了职业伤害保障制度。该制度适应新就业形态自由灵活、流动性大、线上接单等特点，采取按单缴费的参保模式，由平台企业全额负担费用，从业者个人无需承担任何费用，所有参保人员享受同等保障待遇。在试点推进过程中，政策所覆盖的范围一直扩大，保障程度也表现出上升的趋势。到2025年9月底，纳入职业伤害保障的新就业形态人员数量已经超过2200万，共完成赔付的案件数量达到10万件以上，赔付总金额超过50亿元<sup>[footnoteRef:14]</sup>，新就业形态下人员职业伤害保障制度完善所需的经验，由此得以进行初步积累。[14：参见人力资源社会保障部，2025年三季度新闻发布会[EB/OL]，北京，2025-10-29.]

#### 2. 平台企业保障措施

集中于外卖、网约车以及同城货运等大型平台企业对新就业形态下人员的职业伤害保障，是以国家强制的“新职伤”为主体、商业保险为补充、算法安全为源头支撑的系统化。

第一，购买商业保险，即给专送骑手购买意外险，或者给司机投保平台责任险。例如，宁夏永宁县外卖骑手马浪浪通过平台购买了专属意外险（年缴100元，最高赔付18万元）<sup>[footnoteRef:15]</sup>。他于2025年9月在一次工作中受伤，治疗后提交理赔材料，次日获得3188元的赔偿，购买这个商业保险他获得了医疗赔偿，避免自行承担全部费用。[15：参见永宁金融监管支局，金融保障为新就业形态劳动者撑起“保护伞”——永宁县专属意外险完成首单理赔[EB/OL].]

第二，设立专项保障基金，即对遭遇重大困难的从业者进行救助，依靠互助来分担风险。如湖北黄冈外卖骑手周某在工作过程中受伤，期间花费所有费用8000多，经过医保报销仍需要承担3800多，然后他通过“湖北工会”APP获得了由湖北省总工会免费赠送的意外伤害互助保障申请线上渠道互助金并且打入他的账户<sup>[footnoteRef:16]</sup>。这个案例表明，专项保障基金通过“工会出资、集体赠送”的模式，有效发挥了对从业者二次保障功能。[16：参见长江云新闻，职工互助保障进行时：医保报销后二次报销，外卖骑手获工会专项赠险理赔[EB/OL].]

第三，改进算法管理，即加入安全考核指标或者设定疲劳提醒等方法来减少劳动风险。例如，美团在2024年底开发“防疲劳”系统，骑手工作满8小时系统会自动提醒骑手休息，每隔一小时提醒一次，如果达到12小时会被强制下线<sup>[footnoteRef:17]</sup>。这项技术直接防范了疲劳驾驶导致的交通事故风险，既保障劳动者身心健康，又减轻了职业伤害保障基金的事后支付压力，使

制度形成“预防—保障—补偿”的完整闭环。 [17：参见新华网《美团将新增连续多日跑单疲劳提醒》，2026年4月24日；]

3. 从业者保障实现程度

新就业形态从业者在职业伤害保障上的实现程度整体偏低，而且存在明显的群体差异、行业差异。就群体而言，专送骑手和网约车司机这类相对稳定的从业者拥有较好的保障情况，他们通常可以享有平台所购买的意外险，而众包骑手和兼职司机等灵活群体的保障严重不足，经常处于裸奔的状态；就行业来说，对外卖配送和网约出行这类高风险行业事故频发、赔付压力大所采取强制保险、算法管理的措施，这些措施让这类高风险从业者获得更好的保障，而网络直播和在线服务等低风险行业的从业者容易受到忽视，虽然在纳入保障的范围内，但保障水平也很难达到实际需要。

(二) 新就业形态下人员职业伤害保障困境

1. 立法层面困境

(1) 法律制度供给不足，滞后于用工现实

现行法律只承认两种身份：一种是受劳动法全面保护的“正式员工”，另一种是独立承包的“个体户”或“合作方”。外卖骑手、网约车司机等新就业形态人员，虽然接受平台的算法调度、考核和奖惩，但又可以自己决定何时上线、接多少单，甚至同时在多个平台接单。这种“既像员工又不像员工”的状态，在法律上没有对应的“中间身份”，导致他们既无法作为正式员工享受工伤保险，又不能像真正的个体户那样自行购买足额保障，陷入了身份上的“真空地带”。2026年1月，《国务院关于灵活就业和新就业形态劳动者权益保障工作情况的报告》[footnoteRef:18]提请全国人大常委会审议，明确了加快推进立法工作的方向，包括抓紧出台新就业形态劳动者权益保障办法等。这表明，从政策试点向法律制度的转化，已成为制度发展的关键议题。 [18：参见国务院：《关于灵活就业和新就业形态劳动者权益保障工作情况的报告》（2025年12月22日在第十四届全国人民代表大会常务委员会第十九次会议上），载人力资源和社会保障部官网2026年1月9日。]

工伤保险与劳动关系过度捆绑，覆盖范围受限

我国工伤保险制度一直以传统劳动关系为前提，只有被认定为正式员工的人才能参加。新就业形态人员因为无法被认定为正式员工，所以工伤保险无法覆盖。2022年国家启动了职业伤害保障试点，采用“按单缴费、平台出钱”的方式，2025年9月已经覆盖了约2200万人。但是，这个试点依据的只是部门规章和政策文件，没有上升到法律或行政法规的高度，制度不够稳定，各地在缴费标准、赔偿待遇上也不统一。更重要的是，全国还有超过70%的新就业形态劳动者没有被纳入试点范围，仍然没有任何职业伤害保障。

职业伤害认定标准与平台劳动特征不匹配，待遇缺乏统一标准

传统工伤保险以“工作时间、工作场所、工作原因”三要素为认定基准，新就业形态下的平台劳动中“待命时间是否属于工作时间”“多平台接单时事故责任如何归属”“算法压缩配送时间是否构成工作原因”等问题，现行法律均未给出明确规则，导致大量合理伤害无法被认定。同时，在一次性工亡补助金、丧葬补助金、供养亲属抚恤金这三方面，一次性工亡补助金约108万元[footnoteRef:19]，而平台商业意外险仅30-60万元[footnoteRef:20]，且不同平台、地区差异悬殊，法律未设定强制性最低标准，从业者基本保障不足。 [19：参见会昌县人力资源和社会保障局：《1083760元！全国统一！》，2025年2月。] [20：参见宁波市人力资源和社会保障局：《“灵活保”升级，社会影响力持续“升级”》，2023年9月21日。]

2. 司法层面困境

(1) 劳动关系认定裁判尺度严重分化，缺乏统一司法解释

各地法院对同一平台、同一用工模式的案件可能作出截然相反的认定。例如，苏州市中级人民法院于2025年1月22日审结的聋哑骑手确认劳动关系纠纷案（许某案，该案由苏州市人社局与苏州中院于2025年4月30日联合发布的2024年度劳动争议典型案例之五收录）中，一审法院以骑手未能提供书面劳动合同、考勤记录等证据为由，认定不具备劳动关系的基本特征，不予支持；而二审法院则改判，以双方存在用工事实、构成支配性劳动管理为由，认定骑手与平台用工合作企业存在劳动关系。又如，在网约车领域，鄂州市中级人民法院2020年审结的“田某某诉鄂州市佳宝汽车服务有限公司追偿权纠纷案”依据协议内容认定不存在劳动关系；北京市海淀区人民法院2020年审结的“田某某诉滴滴出行科技有限公司北京分公司劳动争议案”从用工事实角度认定不存在劳动关系；而最高人民法院与人力资源社会保障部于2023年4月联合发布的第三批劳动人事争议典型案例“某信

息技术公司诉刘某劳动争议案”则认定存在事实劳动关系。各地法院对劳动关系认定标准的理解不一，导致“同案不同判”现象频发。

举证责任分配不公，从业者面临严重信息不对称

在职业伤害认定或者保险理赔中，从业者需要自己提供证据，证明自己是在工作中受伤的。但是，平台掌握着大量的关键数据，比如派单记录、行驶轨迹、配送时限、奖惩记录等。从业者自己很难拿到这些数据，而法律也没有规定平台有义务主动提供，更没有规定由平台来证明不是工伤。结果就是，很多从业者因为拿不出证据而败诉或者被拒赔。这种制度安排把举证的责任压在了最弱势的一方身上，违背了法律保护劳动者的基本精神。

认定与理赔程序复杂且时效性差，维权成本高昂

根据《工伤保险条例》，工伤认定的法定时间最长为60天，复杂的案子可以延长到90天[footnoteRef:21]。对于急需治疗和收入补偿的从业者来说，该时间过长。商业保险的理赔程序较为复杂，需要提供事故证明、医疗记录、接单记录等多种材料，审核周期长，有的保险公司还故意设置各种门槛来降低赔付率。还有从业者大多是低收入群体，付不起律师费、鉴定费，也经不起漫长的诉讼过程。目前，专门针对新就业形态从业者的法律援助机制还是空白，很多合理的诉求因为无力维权而不了了之。[21：《工伤保险条例》第十七条，二十条。另见南宁市人民政府：《案说工伤保险之八 提交工伤认定申请有时限》，2019年5月29日；宁夏回族自治区人力资源和社会保障厅：《问：工伤认定结论应当多久作出？》，2025年1月27日。]

三、新就业形态下人员职业伤害保障困境的成因分析

（一）制度层面

1. 现行法律法规不完善

由于现行法律法规不完善，滞后于新就业形态发展速度，当前的法律法规主要针对传统的雇佣模式，没有充分考虑到外卖骑手、网约车司机等这样的“平台从业者在工作过程中接受平台管理与调度，但在法律上又不被认定为正式员工”的特殊情况。法律上只认劳动合同关系和民事劳务关系两种身份，缺少新就业形态下的劳动关系认定，大量从业者无法被明确分类得到合理的保障。同时，针对职业伤害保障的专门法律迟迟没有出台，现有的试点政策也存在一定的制度缺陷，由于各地试点所采取的制度模式大相径庭，在筹资方式主要依靠平台缴费，未有政府补助和个人缴纳相结合的情形，在确定待遇水平方面也没有形成一套统一的标准，在不同地区、不同平台之间的差异十分明显，再加上认定理赔以及争议处理等各方面的配套管理措施不够到位，因此导致了整个保障效果受到限制[footnoteRef:22]。[22：姜宇：《新就业形态职业伤害保障制度的法理障碍与纾解——从“不完全劳动关系”教义学出发》，载《中外法学》2024年第3期，第678-680页。]

2. 工伤保险与劳动关系捆绑过紧

在我国，必须存在劳动关系才可以参保工伤保险制度，但新就业形态人员还不能被认定为存在劳动关系，因此不能参保工伤保险制度。此外，传统的工伤认定规则（工作时间、工作地点、工作原因）难以适用于平台工作特点[footnoteRef:23]，比如待命时间算不算工作时间、在多平台接单受伤谁来负责等问题，法律都没有明确说法。还有人社、市场监管、交通等部门职责不清，存在监管交叉或者空白区，部分平台通过监管交叉或者低配保障来规避参保责任，监管手段主要是现场检查、书面审核这些传统的手段，没有大数据、智能化等适合于数字经济发展的新方法，导致保障制度的规范性无法得到落实。[23：参见《工伤保险条例》（2010年修订）第十四条、第十五条。]

（二）主体层面

1. 企业主体责任不严格落实

职业伤害保障这件事落实得不够顺畅，究其根本原因在于平台企业不承担责任，从业者维权能力薄弱等。有些平台明明是主要受益的那一方，却没有真正把保障义务做到位，反而靠着复杂的用工结构来避开劳动关系的确认和参保的责任，为降低企业运营成本，将保险类别限制在保额低、保障范围狭窄的保险产品。

算法设计方面，企业偏向追求效率而非安全，压缩新就业人员工作时间，从业者劳动所面临风险加剧，在伤害事故发生后，部分平台企业拒绝配合调查，拖延处理，从业者的权益难以得到保障。

2. 从业者维权意识淡薄



新就业形态劳动者普遍面临较高的职业伤害风险，但其自身维权意识普遍薄弱。究其根源，一是多数从业者对职业伤害保障的覆盖范畴、认定标准及维权流程缺乏清晰认知；二是平台用工模式下信息不对称问题突出，事故取证难度大、维权流程繁琐、时间与经济成本偏高，进一步抬高了维权门槛。同时，该群体就业分散、流动性强，组织化程度较低，难以形成有效的集体协商与维权合力，致使劳动者在职业伤害纠纷处置、权益保障博弈中长期处于弱势地位，合法权益难以得到充分保障。

### （三）社会层面

#### 1. 社会认知偏差

社会上普遍存在一些认知上的误区，不少人会低估像骑手、网约车司机这些群体的职业伤害风险，部分平台通过购买商业意外险代替专业的职业伤害保障，甚至有意回避自己本来该承担的保障责任，忽略了他们在从用工中获益的同时，其实也该履行一些社会责任[footnoteRef:24]。同时，相关的社会支持体系也还不够健全，像医疗救治、伤残之后的康复、转岗再就业这些配套服务都有待加强，从业者在看病方不方便以及就业帮扶这些方面，还缺少足够的支撑。[24：杨思斌：《新就业形态劳动者职业伤害保障制度研究——从地方自行试点到国家统一试点的探索》，载《人民论坛·学术前沿》2023年第16期，第41-42页。]

#### 2. 数字技术面临的新挑战

数字技术的广泛运用的同时，也带来了新的难题，平台算法不透明、规则比较复杂，工作中的伤害风险加剧，数据不公开、不共享，导致伤害认定和理赔取证都很困难。还有众多从业者注册多个平台为了接到更多的单子，在这个过程中发生职业伤害，应该归由哪个平台负责，责任划分不清，增加了监管和协调的难度，制约了保障制度的有效运行。

### 四、新就业形态人员职业伤害保障的优化路径

#### （一）立法层面困境的优化路径

立法层面的困境主要包括：现行法律法规不完善、工伤保险与劳动关系捆绑过紧、职业伤害认定标准与平台劳动特征不匹配等。对应的优化路径有：

##### 1. 健全法律体系

完善新就业形态职业伤害保障法律体系，需从劳动关系认定、专门立法、统一法律适用三方面协同发力。在劳动关系认定上，应突破传统“全有或全无”的二元模式，针对平台用工灵活、隐蔽等特点，引入“类劳动关系”概念，综合考量人身依附性、经济依赖性和组织从属性，细化认定规则。例如，平台对工作过程的实质管控、劳动者收入对平台的单一依赖、以及平台通过算法嵌入劳动组织流程等，均可作为认定“类劳动关系”的关键指标。同时，实行举证责任倒置，由平台企业承担证明非劳动关系的举证义务，以缓解劳动者举证难困境[footnoteRef:25]。此外，最高人民法院应定期发布指导性案例，统一裁判尺度，避免同案不同判。在专门立法方面，建议制定《新就业形态职业伤害保障法》[footnoteRef:26]，明确覆盖范围、保障标准和基金筹集机制。在法律适用上，应协调工伤保险与商业保险的关系，确保职业伤害保障制度可及、公平、高效。通过上述三方面协同推进，方能构建适应新就业形态发展、切实保护劳动者权益的法律体系。[25：谢增毅：《我国平台用工规制路径的反思与改进》，载《中外法学》2024年第2期，第398-402页。][26：参见国务院《关于灵活就业和新就业形态劳动者权益保障工作情况的报告》（2025年12月22日提请全国人大常委会审议）。]

##### 2. 保障独立于劳动关系

应当首先建立独立于劳动关系的职业伤害保障制度，打破社保和劳动关系绑定的限制，把所有平台从业者纳入保障范围，不管用工关系怎样，只要在平台作业中受伤就可以享受保障，保障内容和待遇标准参照传统工伤保险进行执行；其次，推行分层分类的精准保障，根据行业风险等级来设计差异化的保障方案，对外卖骑手、网约车司机等高风险群体给予高额且全面的保障，对网络主播等中风险群体主要侧重职业健康保障，对程序员等低风险群体提供基础意外伤害保障，同时为众包兼职等灵活从业者设立专项保障；最后，加快专门立法，修订《中华人民共和国社会保险法》推动职业伤害保障独立于劳动关系，制定《职业伤害保障条例》细化制度实施规范，并适时出台《新就业形态劳动者权益保障法》[footnoteRef:27]明确新就业形态下劳动者的法律地位。[27：参见全国人民代表大会社会建设委员会《关于第十四届全国人民代表大会第三次会议第278号议案审议结果的报告》（2025年12月）。]

### 3. 统一职业伤害的认定标准

针对平台劳动中“待命时间是否属于工作时间”“多平台接单责任归属”“算法压缩时间是否构成工作原因”等认定难题，相关部门应尽快出台明确规则：关于待命时间，从业者在接单间隙虽未执行订单，但仍受平台调度约束，无法自由支配时间，应将此类受管控的待命时间认定为工作时间。关于多平台接单，应确立“以事故发生时任务归属平台为主”的认定原则，由正在执行任务的平台承担责任，难以区分时按当日接单比例分担。关于算法压缩时间，平台设定过短配送时限，迫使从业者违规行驶、增加事故风险，此种情形下算法压缩时间应视为“工作原因”，由此引发的伤害应认定为职业伤害；此外，人社部门应设定全国统一的职业伤害保障最低待遇标准<sup>[footnoteRef:28]</sup>，明确医疗报销比例、伤残抚恤金等基本项目，缩小地区与平台之间的待遇差异，切实保障从业者合法权益。[28：参见人力资源社会保障部《新就业形态就业人员职业伤害保障试点办法（征求意见稿）》（2025年11月公布）第二十一条。]

#### （二）司法层面困境的优化路径

司法层面的困境主要包括：劳动关系认定裁判尺度分化、举证责任分配不公、认定与理赔程序复杂且时效性差等。对应的优化路径有：

##### 1. 统一司法裁判尺度

针对各地法院对新就业形态劳动关系认定标准不一、同案不同判频发的问题，最高人民法院应尽快出台统一的司法解释。司法解释应综合考虑平台对从业者的人身、经济、组织从属性程度，摒弃传统“全有或全无”的二元模式，引入“不完全劳动关系”等中间类型，为法院提供清晰裁判依据。

同时，最高人民法院应定期发布指导性案例和典型案例，围绕劳动关系认定、职业伤害责任划分等高频争议问题提炼裁判规则，通过以案释法统一法律适用尺度，减少自由裁量的不确定性。

此外，建议建立跨区域司法协调机制，针对从业人员跨省流动、平台注册地与事故地不一致等特点，设立协调机构或联席会议制度，对重大疑难案件进行跨区域会商，统一法律适用口径，避免不同地区法院作出相互矛盾的判决<sup>[footnoteRef:29]</sup>。通过司法解释、典型案例与协调机制三管齐下，切实提升司法公信力，保障新就业形态从业者的合法权益。[29：参见最高人民法院《关于建立健全新就业形态劳动争议跨区域协调机制的指导意见（试行）》（法〔2025〕112号）。]

##### 2. 平台承担举证责任

在职业伤害认定和保险理赔中，从业者常因无法获取平台掌握的关键数据而举证困难。派单记录、行驶轨迹、配送时限等证据均由平台系统生成并存储，从业者难以调取。现行法律未明确平台的举证义务，导致合理诉求常因证据不足被驳回。为此，应规定平台企业负有提供相关关键数据的法定义务，包括事故时段的派单记录、行驶轨迹、配送时限等。同时实行举证责任倒置<sup>[footnoteRef:30]</sup>：从业者只需证明伤害发生在工作过程中，平台若主张伤害不属于工作原因，应自行举证证明，如证明从业者当时离线或处理私事。这一制度将举证负担转移至平台一方，符合公平原则，能有效破解从业者取证难、维权难的困境。

[30：参见《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，并结合《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十二条关于用人单位举证责任的规定。]

##### 3. 降低从业者维权成本

建立职业伤害快速认定机制，对事实清楚、证据充分的案件简化流程，将认定周期压缩至15个工作日内<sup>[footnoteRef:31]</sup>。对急需救治的从业者实行预认定制度，凭接单记录和医院初诊证明即可先行获得医疗费用垫付及临时生活补贴，确保及时救治和赔付。全面推行线上认定、理赔、维权一体化服务平台，实现从业者通过手机端一键提交材料、实时查询进度、在线接收结果，将平均理赔周期从60天缩短至20天以内。同时，设立专门针对新就业形态从业者的法律援助机制，由各地法律援助中心或工会设立专项窗口，为经济困难的从业者提供免费法律咨询、文书代写、诉讼代理等服务。对争议金额较小、事实清晰的案件引入调解前置程序，降低诉讼成本。通过上述措施，切实降低从业者的时间、经济与成本，使其合法权益得到及时有效的保障。

[31：参见广东省人力资源和社会保障厅《新就业形态职业伤害认定快速处理办法（试行）》（粤人社规〔2025〕3号）第12条。]

#### 结语

数字经济的发展催生了新就业形态，也对传统职业伤害保障制度提出挑战。本文从立法与司法方面分析了职业伤害保障面临的困境，立法层面存在法律法规不完善、工伤保险与劳动关系捆绑过紧、认定标准不匹配等问题；司法层面是裁判尺度不统一、从业者举证责任困难、维权成本过高等难题，成因涉及制度、主体与社会三个方面。针对这些困境，本文提出优化路径，立法层面应健全法律体系，引入“不完全劳动关系”概念，推动保障独立于劳动关系并建立分层分类机制，统一认定标准，明确待命时间、多平台接单责任归属及算法压缩时间的规则；司法层面应由最高法出台统一司法解释，实行举证责任倒置，建立快速认定机制，推行线上一体化服务平台，设立法律援助以降低维权成本。综上所述新就业形态人员职业伤害保障应加快专门立法，总结试点经验，利用新技术加强算法审计与智能监测，同时新就业形态职业伤害保障需要政府、平台、社会组织和从业者共同助力，形成覆盖全面、责任清晰、运行高效的保障体系，切实维护从业者权益，促进平台经济健康发展与社会公平正义的统一。<sup>1</sup>

#### 参考文献

- 姜宇. 新就业形态职业伤害保障制度的法理障碍及纾解从“不完全劳动关系”教义学出发[J]. 中外法学, 2024, 36(03): 669-689.
- 田思路, 郑辰煜. 平台从业者职业伤害保障的困境与模式选择: 以外卖骑手为例[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(11): 74-89.
- 谢增毅. 我国平台用工规制路径的反思与改进[J]. 中外法学, 2024, 36(2): 386-406.
- 许素睿, 梁梵洁. 我国职业伤害保障制度的现状 挑战与展望[J]. 中国安全科学学报, 2023, 33(05): 213-220.
- 班小辉, 徐雪辰. 我国新就业形态劳动者集体劳动权的制度创新 问题与完善[J]. 长江论坛, 2024, (02): 66-73.
- 张帆. 新业态从业人员职业伤害保险制度研究[D]. 四川省泸州市: 西南医科大学, 2023.
- 李桂华, 边畅. 零工经济视角下新业态从业人员职业伤害保障路径探析——以外卖配送人员为例. 时代经贸, 2023, 20(02): 91-99.
- 姜宇. 新业态从业人员职业伤害保障的法理基础与制度构建——以众包网约配送员为例[J]. 社会科学, 2021, (06): 20-29.
- 钟仁耀. 新业态就业人员的劳动保障权益如何维护[J]. 人民论坛, 2021(27): 68-71.
- 苏炜杰. (2021). 我国新业态从业人员职业伤害保险制度: 模式选择与构建思路. 中国人力资源开发, 38(3), 74-90.
- 陈平远. 新业态从业人员社会保障政策困境与出路[J]. 湖南省社会主义学院学报, 2025, 26(1): 93-96.
- 闫宇平: 《中国新就业形态劳动关系研究》，中国工人出版社，2021年版。
- 王天玉: 《新就业形态职业伤害保障专题研究 社会保险法前沿问题研究（第二卷）》，中国社会科学出版社，2023 年版。
- 王天玉: 《新业态就业中的“单工伤保险”》，载《中国社会科学报》2021年3月31日。
- 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》，载《人权》2021 年第 6 期，第 71-90 页。
- Menegatti E. Platform workers: employees or not employees? The EU's turn to speak[J]. ERA Forum, 2023, 23.
- M, Prassl J. Employees, workers and the 'sharing economy' Changing practice Freedland es and changing concepts in The United Kingdom[J]. Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, 2017, 6(1): 16-29.
- Becker D E, Seo H, Pulignano V, et al. Mapping social protection coverage for platform workers: A comparative analysis of Belgium, Italy and the Netherlands[J]. European Journal of Social Security, 2024, 26(1): 3-26.

#### 致谢

本论文的顺利完成，离不开指导老师的悉心指导与鼎力支持，在此，特别感谢闫过过老师与赵生林老师，在论文写作过程中对我的耐心指导，细致修改论文问题，全程给予专业指引，协助我提交材料，让论文得以顺利完成。老师严谨的治学态度、深厚的学术功底、高尚的师德风范，将永远激励我在学术道路上不断前行。

行文至此，我的本科生涯即将落幕。四年青春转瞬即逝，从懵懂新生到独立前行，校园时光满载成长与回忆，心中满是不舍与感恩。未来之路，我将带着所学所悟继续前行，坚守热爱，保持鲜活与热烈，以从容而坚定的姿态面对人生。行而不辍，未来可期，我会带着这份温暖与力量，勇敢奔赴下一场山海。



说明：

- 1、支持中、英文内容检测；
- 2、AI特征值=AI特征字符数/总字符数；
- 3、红色代表AI特征显著部分，计入AI特征字符数；
- 4、棕色代表AI特征疑似部分，未计入AI特征字符数；
- 5、检测结果仅供参考，最终判定是否存在学术不端行为时，需结合人工复核、机构审查以及具体学术政策的综合应用进行审慎判断。



关注微信公众号

知网AIGC检测服务