

新业态灵活就业人员参加养老保险的 理性诉求、现实困境与优化路径

张洪霞

浙江工业职业技术学院财经学院, 浙江 绍兴

收稿日期: 2026年1月16日; 录用日期: 2026年2月26日; 发布日期: 2026年3月6日

摘要

随着经济形态的转型和数字技术的快速发展, 灵活就业已成为中国劳动力市场的重要组成部分。本文聚焦新业态灵活就业人员的养老保险权益保障问题, 以浙江省为例, 通过问卷调查与深度访谈相结合的方式展开调研。调研发现, 该群体在参与养老保险过程中主要面临制度适配性低、经济压力大、信息不对称及多元主体协同不足等现实困境。为有效破解上述困境, 本文基于重构养老保险制度体系的视角, 建议通过优化制度设计、实施精准财税激励、加强政策信息触达、推动组织化赋能以及创新数字治理模式等路径, 提升新业态灵活就业人员养老保险参保比例, 切实维护其合法权益。

关键词

新业态灵活就业人员, 养老保险, 现实困境

Rational Demands, Practical Challenges and Optimization Paths for Flexible Employees in New Business Formats to Participate in Pension Insurance

Hongxia Zhang

School of Finance and Economics, Zhejiang Industry Polytechnic College, Shaoxing Zhejiang

Received: January 16, 2026; accepted: February 26, 2026; published: March 6, 2026

Abstract

Against the backdrop of economic transformation and rapid digital technology development, flexible

employment has become a significant component of China's labor market. This study examines the protection of pension insurance rights for flexible employees in new business formats, using Zhejiang Province as a case study. Through a combination of questionnaire surveys and in-depth interviews, the research identifies key challenges faced by this group in participating in pension insurance, including low institutional adaptability, financial pressure, information asymmetry, and insufficient multi-stakeholder coordination. To address these issues, this study proposes a reconstructed pension insurance system framework. Recommendations include optimizing institutional design, implementing precise fiscal and tax incentives, enhancing policy information dissemination, promoting organizational empowerment, and innovating digital governance models. These pathways aim to increase pension insurance coverage among flexible workers in new business formats and effectively safeguard their legitimate rights and interests.

Keywords

Flexible Employees in New Business Formats, Pension Insurance, Practical Difficulties

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

伴随着互联网、人工智能等新技术的蓬勃发展，出现了以平台经济、共享经济和零工经济为主要模式的“互联网+”新业态。2024年2月，国家信息中心发布的《中国共享经济发展报告(2023)》显示，2023年我国灵活就业人员已超2亿人，约占全部就业人口的30%以上¹，以外卖骑手、快递员和网约车司机等为代表的新业态灵活就业人员成为劳动力市场的主力军。与传统固定劳动关系不同，新业态灵活就业人员依托网络平台而呈现出“无雇主化”特征，同时由于工作的灵活性和不稳定性，使该群体面临的社会风险尤其是养老风险更值得关注。因此，构建适应新业态灵活就业人员的养老保险制度已然成为亟需解决的公共政策难题。

党的二十大报告明确提出，“健全多层次社会保障体系，扩大社会保险覆盖面”。党的二十届三中全会也强调，“健全灵活就业人员、农民工、新就业形态人员社保制度，全面取消在就业地参保的户籍限制，完善社保关系转移接续政策”。这是党和国家顺应经济社会发展趋势，积极提高社会保险制度适应性与覆盖面，为新业态灵活就业人员提供长期保障的重要战略部署。然而，新业态灵活就业人员普遍面临劳动关系非标准化、收入不稳定等职业特征[1]，使其难以被建立在标准劳动关系基础上的传统社会保险制度覆盖，由此引发了参保率低、保障不足等问题，凸显出既有制度设计与新兴劳动力市场结构之间的深层矛盾[2]。鉴于此，本文通过系统剖析该群体的典型特征，深入探究其在养老保险领域的权益诉求与参保困境，进而提出制度优化路径。本研究不仅有助于从学理层面完善新业态灵活就业人员的社会保障理论，亦可为国家层面的政策创新与地方实践提供参考。

2. 新业态灵活就业对养老保险制度的挑战：基于职业特征的分析

2.1. 从业群体广泛化与制度覆盖不足的矛盾

平台经济的兴起催生了就业形态的深度变革，其显著特征之一就是从业群体的广泛化。这一特征具

¹数据来源于中国共享经济发展报告(2023)。 http://bigdata.sic.gov.cn/sic/93/552/557/0223/11819_pc.html

体现在三个维度：首先，在来源构成上，就业主体已从早期的城镇低收入群体，广泛扩展至高校毕业生、技能型蓝领、返乡创业者以及离职再就业人员，覆盖了不同年龄段和不同教育背景的多元社会群体[3]。其次，在领域分布上，从业者不再局限于外卖、快递等基础生活服务，更广泛渗透至在线编程、知识付费、直播电商等生产性领域，以及由“探店经济”催生的网络写手、直播带货等新兴消费服务领域。最后，在技能层级上，新业态就业体系呈现出多元化特征。它既包含了由平台直接派单并管理的外卖骑手和网约车司机等标准化岗位，也吸纳了借助共享技术为中小企业提供远程运营维护和数字化转型支持的专业技术人员，形成了从简单操作到复杂管理的完整技能梯队。然而，现行养老保险制度仍建立在传统的“标准就业”模式基础上，其覆盖范围、参保条件和缴费方式都难以适应这种就业群体广泛化的现实，导致大量新业态灵活就业人员被排除在养老保险体系之外，难以获得与其贡献相匹配的社会保障[4]。

2.2. 用工形式多样化与参保标准单一的矛盾

数字平台借助算法技术将传统工作岗位解构为可独立计量与派发的微任务，实现了用工模式从“单位-岗位”向“平台-任务”的结构转变。在此机制下，衍生出三类典型且并存的用工形态：一是自雇型模式，从业者以个体工商户等经营主体身份注册，自主接单并承担经营风险；二是半依赖型模式，劳动者与单一平台签订排他性协议，平台提供订单保障与有限福利，形成相对稳定的准劳动关系；三是多平台流动型模式，劳动者同时在多个平台接单，通过优化任务组合以实现收益最大化。伴随用工形式的多样化，上述不同用工形态常在同一劳动者身上交叉叠加，形成高弹性且可瞬时重构的劳动力配置方式[5]。这一变化使得传统养老保险制度所依赖的固定雇主、连续工龄等参保标准难以适用，进而面临养老保险制度适配性层面的系统挑战。

2.3. 工作时间灵活化与缴费机制僵化的矛盾

网络平台依托大数据算法对订单分布、交通状况及用户偏好进行实时分析与预测，进而将每日运营周期划分为晨峰、午峰、晚高峰及夜宵等多个“高价值时段”。新业态灵活就业人员在形式上虽享有自主登录与下线的工作弹性，但为维持系统派单优先级及收入稳定性，往往被迫在算法所界定的“黄金窗口期”内保持高度在线，形成一种算法引导下的弹性约束机制。在此机制作用下，新业态灵活就业人员的任务执行过程被进一步细化为分钟级的精准管控单元。例如，外卖骑手需在系统设定的“到店-取餐-送达”闭环中严格遵循预设时限，任一环节超时均可能触发系统扣款；网络主播则需在流量峰值时段持续进行内容输出，否则将面临算法排名与关注度断崖式下跌的风险。为应对订单波动与收入不确定性，新业态灵活就业人员常通过主动延长总在线时间以对冲时段性接单不足，从而陷入“时间碎片化与工作高强度化”并存的状态。这一方面显著加剧了该群体职业倦怠与职业伤害风险[6]，另一方面，也因其工作工时难以精准量化，从而使以“固定工时、按月缴费”为基础的传统养老保险缴费机制难以适用，陷入制度性的僵化困境。

2.4. 劳动关系模糊化与责任主体缺失的矛盾

平台企业通常使用“用户协议”或“合作须知”等标准化电子条款，将工作任务拆分为零散的独立任务，并以“商业合作”名义淡化传统劳动关系特征，形成“一人多平台、一任务一结算”的复杂合作方式。新业态灵活就业人员虽在实际工作中接受平台的定价规则、评分体系和算法调度，但由于没有固定工作场所、不参与单位考勤，也未被纳入企业组织管理，因此在法律上难以被认定为具有从属性的劳动关系，无法适用《劳动合同法》的保护。在司法实践中，法院对此类关系的认定也存在较大分歧：有的判决认定构成劳动关系，要求平台为劳动者补缴社保；有的则认定为一般商业合作，不支持社保等相关诉

求。这种法律判断的不一致，进一步加剧了从业者权益保障的不确定性。由于劳动关系不明确，平台与新业态灵活就业人员的社会保险参保责任无法清晰界定。一旦发生职业伤害或达到退休年龄，新业态灵活就业人员既难以向平台追索雇主责任，又可能因户籍限制、缴费中断等原因，难以纳入职工养老保险或城乡居民养老保险体系[7]。这不仅导致劳动者维权困难、救济无门，实质上将本应由平台承担的社会风险，转嫁给了劳动者个人、家庭及整个社会保障体系。

3. 新业态灵活就业人员养老保险权益的理性诉求

3.1. 公平性诉求：完善制度覆盖，推动保障均等化

在数字经济背景下，新业态灵活就业人员与传统职工同样面临养老风险，尤其在年老后更容易遭遇收入中断的问题。然而，现行养老保险制度主要以“稳定劳动关系”作为参保前提，使得部分灵活就业人员尚未被纳入城镇职工养老保险体系，目前多参与待遇水平相对较低的城乡居民养老保险，客观上形成了“风险相近、保障差异”的制度衔接问题。新业态灵活就业人员对养老保险的公平性诉求主要体现在两个方面：在横向上，应将其纳入职工养老保险体系，享受与传统职工同等的养老金计发办法；在纵向上，应设计与其收入波动相匹配的缴费机制，如设置弹性费率或提供财政补贴，使缴费负担与待遇水平相协调，真正实现“全民养老”的制度目标。

3.2. 适应性诉求：建立弹性机制，匹配就业特征

新业态灵活就业具有“任务化、多平台、跨地域”等特点，与传统养老保险制度所依赖的“固定单位、本地户籍、统一费率”等设计存在根本性矛盾。其收入波动性导致缴费基数难以确定，频繁的异地流动性则加剧了养老保险关系转移接续的困难，而平台算法催生的新型职业风险也尚未被纳入现行养老、工伤保险的保障范围。新业态灵活就业人员对养老保险的适应性诉求集中表现为：制度应具备充分弹性，允许按收入比例分档缴费，并建立“个人工作账户”，实现跨平台、跨地区的缴费累计与权益衔接[8]；同时，应打通与现行养老保险制度的衔接通道，将平台算法所定义的职业风险转化为可量化的缴费参数，使制度设计能够适应灵活就业“短周期、多主体、高流动”的工作场景。

3.3. 可及性诉求：创新服务模式，打通“最后一公里”

新业态灵活就业人员在收入水平、政策理解能力及线上操作技能等方面存在较大差异，传统养老保险以固定服务网点为核心的经办模式，已难以有效覆盖并满足该群体的多样化需求。在此背景下，新业态灵活就业人员对养老保险服务的可及性诉求，集中体现在打通“最后一公里”服务链：在线上，应依托全国统一社保服务平台，实现参保登记、保费缴纳、关系转移等业务“一网通办”；在线下，可联合社区、平台企业、工会服务站点等多元主体，为不熟悉线上操作的新业态灵活就业人员提供政策解读与代办服务。同时，应推动数据标准统一化，打通平台订单信息、个人收入流水与社保经办系统之间的数据接口，有效降低信息填报与核验成本，从而确保每一位灵活就业人员都能便捷、顺畅地享有养老保险公共服务。

4. 新业态灵活就业人员参加养老保险的现实困境

为系统探究浙江省新业态灵活就业人员参与养老保险的现实困境，本文参照严妮等的研究采用质性研究与问卷调查相结合的方法[9]，分阶段展开调研获取调查数据。首先，在正式调查前，选取30名来自外卖配送员、网约车司机、电商主播及线上设计人员等代表性领域的新业态灵活就业人员作为访谈对象，实施半结构化访谈。访谈内容围绕就业稳定性、养老保险认知、参保意愿、政策评价与现实障碍等维度

展开,并基于主题分析法对访谈文本进行编码与归纳,提炼出影响参保行为的核心因素,为后续问卷设计提供实证依据。在质性分析基础上,结合前期识别出的关键因素与现实问题,调研小组进一步设计结构化调查问卷。2025年1月,通过“问卷星”平台线上发放问卷500份,并在线下联合绍兴市快递驿站与美团站点发放纸质问卷80份,共计回收问卷570份,回收率为98.28%。经数据清洗与逻辑校验,剔除无效问卷后,最终获得有效问卷565份,有效率达99.12%。基于565份有效问卷的数据分析,项目组系统揭示了浙江省新业态灵活就业人员在参与养老保险过程中面临四大结构性困境。

4.1. 制度适配困境

现行养老保险制度以“标准劳动关系”和“用人单位与个人共同缴费”为基本框架,其制度逻辑与新就业形态所呈现的“灵活化、无雇主化”特征之间存在结构性错位[10]。调查数据显示,仅34.69%的外卖骑手、网约车司机等灵活就业人员与平台或合作企业签订了正式劳动合同。大多数劳动者被归类为“众包合作”“平台服务商”等非标准用工形态,难以在现行《劳动合同法》框架下被确认为劳动关系主体,因而缺乏明确的参保责任主体,被实际排除在职工基本养老保险制度之外。在缴费机制方面,现行制度仍采用固定基数、统一费率的月缴模式。约86.72%的受访者表示,其每个月的收入波动幅度较大。以受访外卖骑手为例,当月未发生意外伤害的情况下,收入可以维持在8000左右的水平,一旦家庭或个人发生一些突发情况,当月收入会骤降2500元左右,因此,受访者表示常常因养老保险的固定缴费制度放弃参保。此外,由于养老保险统筹层次偏低、跨地区转移接续程序复杂,频繁跨省流动的新业态灵活就业人员往往因缴费年限难以累计而被迫中断参保,进一步加剧了制度设计与就业现状之间的适配困境。

4.2. 经济约束困境

缴费标准与新业态灵活就业人员实际收入水平之间的显著差距,构成其参加养老保险的首要经济障碍。以2024年浙江省职工养老保险缴费基数下限4227元/月为例²,若个人承担全部20%的费率,月缴费额达845元。而调研显示,新业态灵活就业人员在被平台抽取20%~30%费用后,月均可支配收入普遍在3500~4000元之间。因此,养老保险月缴费额约占其月收入的21%~24%,远超国际劳工组织所建议的10%合理负担上限,显著挤占了其当期生活支出与风险应对能力。从行为决策视角看,在收入不稳定且未来存在高度不确定性的情况下,劳动者更倾向于满足子女教育、房租等即时性支出,形成“短视-延迟缴费”的行为循环。问卷数据显示,月平均收入在3000~7000元区间的受访者占比超过80%,该群体对缴费负担尤为敏感,更易陷入此类决策模式。面对职工养老保险的较高门槛,多数从业者转而选择缴费较低的城乡居民养老保险,但该险种待遇水平有限,月均养老金仅为100~300元,养老金替代率普遍低于10%。这种低待遇水平难以满足实际养老需求,进一步强化了“参保不划算”的心理认知,最终形成“错位参保-断保-再评估”的负面循环,持续削弱制度可持续性与新业态灵活就业人员养老保障水平。

4.3. 信息壁垒困境

当前养老保险政策的宣传方式难以有效触达具有高流动性特征的新业态灵活就业人员。调查数据显示,55.93%的受访者仅对养老政策有“初步了解”,而依赖社区公告、电视等传统渠道的信息传播效果有限,难以实现全面覆盖。与此同时,政策文本中频繁出现的“缴费档次”“指数化月平均缴费工资”等专业术语,进一步增加了理解难度。在受访群体中,86.73%为大专以下学历,专业表述与公众认知之间形成明显的“语义鸿沟”,不少劳动者因看不懂政策内容而不敢参保,形成认知心理障碍。从社会公平理论的角度看,部分劳动者仍受“子女赡养”“政府兜底”等传统观念影响,34.87%的受访者将养老责

²数据来源: https://www.zj.gov.cn/art/2024/10/12/art_1229278068_2530887.html。

任主要寄托于家庭或政府，这在一定程度上削弱了其参与制度性养老保险的内在动力。信息传递的不畅与认知观念的偏差相互强化，形成自我循环的壁垒，最终抑制了新业态灵活就业人员的实际参保行为。

4.4. 主体协同困境

在平台用工模式下，政府、平台企业与新业态灵活就业人员三方之间的责任分配存在明显失衡，导致新业态灵活就业人员的参保责任在实践中难以有效落实。这种协同机制的缺失，使得劳动者权益保障陷入“三方失位”的困境。从政府监管角度来看，现行劳动监察体系对平台用工关系的覆盖范围有限。调查显示，仅 39.2% 的新业态灵活就业人员与平台企业直接签订合同，大量通过外包、众包等形式建立的用工关系处于监管盲区。平台企业方面，出于利益最大化考量，普遍通过算法优化不断降低配送单价，压缩人力成本，并将社会保险支出视为可外部化的经营成本。这种将保障责任转嫁给劳动者的做法，进一步加剧了参保困境。从劳动者层面看，调查显示受访者参与工会组织的比例不足 20%。由于缺乏有效的集体协商机制和组织化代表，个体劳动者由于信息不对称等因素影响难以与平台进行平等对话，往往陷入沉默，无法通过集体行动争取合法权益。最终，这种政府监管缺位、平台责任规避、劳动者话语权缺失的局面，形成了系统性的协同失灵，使得新业态灵活就业人员的养老保险权益保障面临严峻挑战。

5. 新业态灵活就业人员参加养老保险的优化路径

5.1. 制度重构：建立“去劳动关系化”的弹性参保通道

当前养老保险制度以劳动关系作为参保前提，难以适应众包、外包等新型用工模式中“无雇主化”的就业特征。为有效扩大制度覆盖范围、优化新业态灵活就业人员的参保路径，建议从以下三方面推进制度重构：首先，在立法层面，推动《社会保险法》进行系统性修订。建议在总则中拓展参保基础，将基于“去劳动关系化”取得的持续性收入确立为与劳动关系并列的法定参保依据；同时，设立“灵活就业人员社会保险”专章，明确平台收入流水、纳税记录等材料的法律效力，构建国家与从业者间直接的权利义务关系，实现从“单位关联”到“个人权利”的范式转换。其次，在缴费机制设计上，可引入“收入区间动态费率”模型。以浙江省 2024 年缴费基数下限 4227 元为基准，设立三档弹性费率：月收入低于 4000 元适用 12% 的优惠费率；4000~6000 元区间维持 16% 的标准费率；超过 6000 元则执行 20% 的基准费率。这一梯度设计有助于平衡基金可持续性与低收入群体的缴费负担。最后，在制度协同上，必须配套设计多险种联动方案。核心是创新与劳动关系脱钩的职业伤害保障制度，推动平台接单缴费，并利用大数据重构认定规则。同时，整体推进“险种解绑”，允许新业态灵活就业人员按需参加养老、医疗保险，推动失业保险向“收入中断保障”转型，从而形成协同配套、弹性可选的现代社会保险网络。同时，针对跨省流动带来的权益碎片化问题，应依托全国社保公共服务平台构建“一键转移”机制。新业态灵活就业人员通过移动端发起转移申请后，系统自动完成账户冻结、电子凭证生成与跨地区数据推送，实现全程网办、无缝衔接。此举有望将转移周期从目前的 90 个工作日大幅压缩至 7 个工作日，显著降低制度性交易成本，提升养老保险制度的整体运行效率。

5.2. 财税激励：构建“政府 - 平台 - 个人”三方共担的缴费支持体系

为缓解新业态灵活就业人员“收入有限、缴费负担重”的现实矛盾，有必要构建以阶梯式补贴与税收优惠相结合的多层次激励体系，具体可从以下三方面推进：第一，建立财政精准补贴机制。建议由省级财政统筹设立“新就业形态养老保险专项基金”，对月均收入低于 5000 元的灵活就业人员，按其实际缴费额的 30%~50% 提供差异化补贴。补贴资金实行省级统管、市级发放，以克服区县财力不均带来的政策执行偏差，保障补贴的公平性与可及性。第二，实施平台企业社保税收优惠政策。推行“养老保险费

加计扣除”政策，平台企业每为1名灵活就业人员缴纳1元养老保险费，可在企业所得税应纳税所得额中按1.5元扣除。对其中年营业收入在1亿元以下的中小平台，可进一步实施“即征即退”机制，增强政策适配性与执行效率。该政策有望显著提升平台企业为从业人员参保的积极性，促进用工关系规范发展。第三，创新个人养老储蓄账户制度。设立“灵活就业人员个人养老储蓄账户”，允许劳动者将年度内偶然性收入中不超过20%的部分税前转入该账户，专项用于补缴养老保险费用或提升缴费基数，并享受相应递延纳税优惠。通过上述政府、平台与个人三方责任共担的机制设计，既有效减轻了新业态灵活就业人员的当期缴费压力，也抑制了平台企业将社保成本完全外部化的道德风险，有助于构建可持续发展的养老保险制度体系。

5.3. 精准触达：打造“算法 + 网格”的政策信息推送网络

为有效提升养老保险政策在高流动性、碎片化就业群体中的传播效率，需突破传统宣传模式的局限，构建以数据智能与便民服务相结合的精准化触达体系。具体可从以下三方面推进：其一，建立人社部门与平台企业的数据协同机制。在依法合规前提下，通过签署数据共享协议与系统接口对接，获取从业者登录频次、活跃时段与地域分布等脱敏行为数据，运用机器学习算法构建“政策适配度画像”，实现个性化、场景化的政策内容推送，全面提升信息传播的精准度与覆盖率。其二，构建线下“一刻钟社保服务圈”。依托快递驿站、司机之家等新业态灵活就业人员高频活动场所，设置集成参保测算、凭证打印、转移接续等功能的智能自助终端，提供全天候便捷服务，切实打通政策落地的“最后一公里”。其三，创新政策内容的视听传达方式。针对该群体中低学历者占比较高的结构特征，将复杂政策文本转化为3分钟情景短剧、方言解说视频等通俗形式，并通过APP开屏广告、接单间歇提醒等自然触达渠道进行推送。模拟评估显示，该方式可使政策知晓率由44%提升至78%，显著增强信息的可理解性与公众接受度。

5.4. 组织赋权：重塑“行业工会 + 集体协商”的权益表达机制

为应对平台用工中双方结构性力量失衡的现状，亟需通过组织化渠道提升新业态灵活就业人员的权益表达能力与制度性保障水平。第一，推动在地市级层面组建“新业态行业工会联合会”。平台企业应依据其注册活跃劳动者数量，按比例缴纳工会会费，实现工会经费来源的多元化与可持续。工会则相应提供涵盖法律支持、技能提升与心理关怀在内的综合服务体系，增强组织吸引力与服务实效性。第二，建立具有法律效力的行业性集体协商制度。由工会代表劳动者与平台企业定期就劳动报酬标准、社会保险缴费基数、商业补充保险等核心权益事项开展协商。经协商达成的集体合同报送人力资源社会保障部门备案，获得法律约束力，从而将关键劳动条件纳入制度化保障轨道。第三，建设集成化“一键维权”数字平台。当劳动者遭遇养老保险权益被侵害时，可通过该平台实时上传电子证据，系统自动生成标准化证据包并同步推送至劳动监察机构与工会法律援助团队。平台承诺在72小时内响应并启动处理流程，从而将分散的个体诉求转化为高效的集体维权行动，显著降低劳动者的维权成本与时间成本。通过上述举措，系统提升新业态灵活就业人员的权益保障能力，推动形成更加均衡、可持续的平台用工治理格局。

5.5. 数字治理：构建“风险监测 + 智能监管”闭环治理体系

为有效防范监管缺位与道德风险，应系统运用大数据与区块链技术，构建智能高效的协同治理机制。第一，建设省级“灵活就业社保风险监测平台”。该平台通过与平台企业系统对接，实时汇聚订单数据、支付流水及地理信息等多源数据，运用智能识别算法动态监测未参保及断保人群，自动生成预警信息并推送至基层网格员移动终端，实现从被动受理向主动发现的治理模式转型。第二，将平台企业社保合规情况纳入“信用浙江”综合评价体系。对连续三年参保率低于80%的企业实施跨部门联合约束，具体措

施包括限制参与政府采购、调降融资授信额度，并通过公共信用平台进行信息披露，形成有效的合规激励与约束机制。第三，引入区块链技术实现社保权益全周期可追溯管理。利用分布式账本的不可篡改、可全程溯源特性，完整记录新业态灵活就业人员从参保缴费、跨区转移至待遇申领的全流程数据，为跨部门协查、争议仲裁提供可信凭证，有效缩短权益争议处理周期，提升制度公信力与行政效能。通过构建“监测-评价-追溯”三位一体的数字治理体系，可实现对新业态就业形态的全链条监管，为养老保险制度的可持续发展提供技术支撑。

基金项目

浙江省哲学社会科学规划“省市合作”课题“新业态灵活就业人员适应性养老保险制度构建研究”(24SSHZ148YB)；2024年浙江省教育厅一般科研项目“新业态灵活就业人员适应性养老保险制度与服务优化研究”(Y202455508)。

参考文献

- [1] 陈文美, 姬思敏. 新业态就业人员劳动保障权益的理性诉求、问题检视及推进路径[J]. 经营与管理, 2023(4): 157-162.
- [2] 薛惠元, 舒怡. 新业态从业人员养老保险问题与对策探析[J]. 决策与信息, 2019(8): 49-55.
- [3] 王天玉. 平台用工的“劳动三分法”治理模式[J]. 中国法学, 2023(2): 267-269.
- [4] 鲁全. 生产方式、就业形态与社会保险制度创新[J]. 社会科学, 2021(6): 12-19.
- [5] 郭瑜. 数字经济下的养老保险院挑战与改革[J]. 华中科技大学学报(社会科学版), 2021, 35(2): 25-31.
- [6] 匡亚林, 梁晓林, 张帆. 新业态灵活就业人员社会保障制度健全研究[J]. 学习与实践, 2021(1): 93-104.
- [7] 董保华. 社会法“非中心化”调整模式的思考——新业态下劳动者权益保障的观念更新与制度调整[J]. 浙江社会科学, 2021(12): 47-57, 156-157.
- [8] 施文凯, 董克用. 强化新业态劳动者养老保障[J]. 中国金融, 2023(22): 70-71.
- [9] 严妮, 任立, 向运华, 叶璐. TPB 框架下新业态青年网约工基本养老保险参保行为研究——基于问卷调查的微观实证[J]. 中国地质大学学报(社会科学版), 2024, 24(1): 143-156.
- [10] 万诗雨. 就业“去雇主化”对社会保险基金平衡的挑战及应对——兼论新业态下的社会保险制度改革[J]. 南方金融, 2022(1): 79-90.