

电商平台新就业形态下劳动者社会保险制度的困境与优化路径

张诗天

贵州大学法学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2025年10月10日; 录用日期: 2025年10月28日; 发布日期: 2025年11月28日

摘要

随着数字电商平台经济的兴起和迅速发展, 新就业形态在解决劳动者就业方面发挥了巨大的作用, 然而传统社会保险制度面临着制度设计无法适应新就业形态下的新问题, 这就导致传统的社会保险制度无法为新就业形态劳动者提供充分保障。与此同时, 与新就业形态相配套的社会保障体系尚未得到充分发展, 由此产生的电商平台经济劳动者的权益得不到保障的问题引起了各国的关注, 中国同样面临着这一挑战。本文将从分析电商平台经济劳动者参加社会保险的必要性及其现状、参保不足的原因的角度出发, 在梳理域外典型性的电商平台劳动者社会保险模式的基础上, 提出了新就业形态劳动者的社会保险权益保障策略, 以期构建公平、可持续的新就业形态劳动环境, 切实保障劳动者的合法权益。

关键词

新就业形态, 电商平台劳动者, 社会保险制度

Dilemma and Optimization Path of Workers' Social Insurance System under the New Employment Form of E-Commerce Platform

Shitian Zhang

Law School of Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: October 10, 2025; accepted: October 28, 2025; published: November 28, 2025

Abstract

With the rise and rapid development of the digital platform economy, new forms of employment have played a huge role in solving the employment problems of workers. However, the traditional

social insurance system is facing new problems that cannot adapt to the new forms of employment in terms of institutional design, which leads to the inability of the traditional social insurance system to provide sufficient protection for workers in new forms of employment. At the same time, the social security system that is compatible with the new forms of employment has not been fully developed, and the issue of the rights and interests of platform economy workers not being protected has attracted the attention of various countries. China is also facing this challenge. This article will analyze the necessity and current situation of platform economy workers participating in social insurance, as well as the reasons for insufficient insurance coverage. Based on the review of typical social insurance models for platform workers outside the region, this article proposes social insurance rights protection strategies for workers in new forms of employment, in order to build a fair and sustainable labor environment for new forms of employment and effectively protect the legitimate rights and interests of workers.

Keywords

New Employment Form, E-Commerce Platform, Social Insurance System for Workers

Copyright © 2025 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. 问题的提出

随着互联网电商平台的兴起,新就业形态吸引越来越多的劳动者涌入数字电商平台领域,促进了劳动力市场发生了巨大的变化。与此同时,新就业形态劳动者群体的壮大为中国经济的发展注入新动力。全国总工会 2023 年公布的第九次全国职工队伍状况调查结果显示,全国有 8400 万新就业形态劳动者,约占全国职工总数的 20% [1]。然而,伴随着新就业形态发展也产生了一系列新的社会问题,这其中比较突出的并受到社会各界广泛关注的问题便是新就业形态下电商平台劳动者社会保障权益存在缺位的现象。根据相关采访调查所得到的数据可以发现,从参保的人员的角度来看,所采访的电商平台劳动者平均参加不超过两项的社会保险险种,甚至在受访者中有 26% 的新就业形态从业人员未参加任何的社会保险项目。从社会保险参保结构分析,电商平台劳动者工伤保险和失业保险参保率分别仅为 22% 和 14%,显著低于其他险种。这一数据不仅反映出当前电商平台就业群体社会保障覆盖不足的现状,更凸显了电商平台就业模式本身存在的制度性脆弱特征。因此改变电商平台劳动者社会保险现状已刻不容缓。

然而,我国现行法律法规如《劳动法》和《社会保障法》,并没有针对新就业形态背景下所出现的新型劳资关系作出新的规定,因此电商平台劳动者的劳动权益保障在法律层面仍得不到救济。2022 年 4 月,习近平总书记在《求是》上发表的重要文章《促进我国社会保障事业高质量发展、可持续发展》,指出要深化社会保障制度改革,“要健全农民工、灵活就业人员、新业态就业人员参加社会保险制度”。党的二十大报告强调,要支持和规范发展新就业形态,加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。在此背景下,分析和探索新就业形态下劳动者权益的法律保障,具有重要的理论意义和现实意义。

鉴于此,本文立足国际视角,深入分析电商平台经济劳动者参加社会保险的必要性及其现状、电商平台经济劳动者社会保险参保不足的原因,在借鉴世界主流的电商平台劳动者社会保险模式的基础之上,提出符合中国国情的电商平台劳动者社会保险制度的措施。

电商平台经济的高速发展带动了新就业形态的崛起,这类数字化用工模式的劳动者数量呈现持续增长态势。全国总工会 2023 年公布的第九次全国职工队伍状况调查结果显示,全国有 8400 万新就业形态

劳动者, 约占全国职工总数的 20%。新就业形态下电商平台劳动者有三大主要的特征: 一是认定劳动关系困难, 二是劳动过程中存在风险较大, 三是缺乏必要的社会保障。新就业形态下的电商平台劳动者通常不会像传统形式下的劳动者那样签订劳动力派遣, 外包或者众包的电子服务协议来保障其合法劳动权益。他们每天全职、兼职甚至仅在一两个小时内工作, 有些电商平台劳动者比如外卖骑手可能存在同时服务于多个电商平台企业的情况。在劳动纠纷和工伤事故中, 电商平台劳动者在界定身份归属和认定是否属于工伤方面较传统模式下的劳动者相比相对困难。本文所分析和研究的新就业形态下电商平台劳动者的社保问题主要是指未与新就业形态下电商平台企业建立劳动关系的从业者。因该群体未与电商平台企业建立劳动关系, 因而这些劳动者无法适用现行社会保险制度, 这就导致了他们的社会保险参保率较低, 劳动权益得不到有效保障。

加强新就业形态劳动者权益保障具有多重现实意义。政策层面上, 这一重要性在已得到充分重视。2022 年 4 月习近平总书记于《求是》杂志发表的《促进我国社会保障事业高质量发展、可持续发展》一文中, 专门就完善“农民工、灵活就业人员、新业态就业人员”的社会保险制度作出重要指示, 体现了国家层面对这一问题的战略考量。与此同时, 党的二十大报告明确要求, “完善劳动者权益保障制度, 加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”。可以看出, 新就业形态下的电商平台劳动者的社会保障问题得到了中央的高度关注, 国家十分注重解决好电商平台劳动者劳动权益保障不足的社会问题。理论层面上, 通过系统分析和研究新就业形态下电商平台劳动者参加社会保险所存在的困难以及这些困难所产生的原因, 有助于系统剖析传统社会保险制度与新就业形态之间的适配性困境, 为政府制定将新就业形态和社会保险制度进行相衔接的政策措施提供理论借鉴。实践层面上, 在系统梳理电商平台劳动者参保面临的制度性障碍基础上, 采取有效措施, 既能解决劳动者权益保障问题, 又能实现社会保险体系与新兴经济形态的良性互动。

2. 新就业形态下的电商平台劳动者参与社会保险的现状及其必要性

社会保险既是劳动者和社会成员的基本权利, 同时也是社会保障体系的核心组成部分, 能够为参保人在养老、医疗、失业、工伤、生育等方面提供基本保障, 有效抵御因年老、疾病、失业等带来的经济风险, 维护个人和家庭的稳定生活。新就业形态下的电商平台劳动者面临的工作风险和化解工作风险的需求与其他行业的从业者并无二致; 与此同时, 由于电商平台用工形式灵活、劳动关系认定模糊, 许多劳动者未被纳入传统社会保险体系, 面临较大的社会保障缺失风险。综上, 新就业形态下的电商平台劳动者仍需通过参加社会保险来应对各种风险。

(一) 电商平台经济劳动者社会保险参保现状

近年来, 中国电商平台经济劳动者的规模不断扩大, 传统的社会就业结构发生了巨大变化, 由传统的“单位 + 雇员”模式转变为“电商平台 + 个体”模式^[2]。因此新就业形态下的电商平台劳动者的社会保障问题日益引起社会各界的关注。

在事实层面, 根据《中国职工队伍状况调查》和《2025 年中国新就业形态发展报告》, 2025 年全国职工总数为 4.02 亿人左右, 其中新就业形态劳动者总数已达 8400 万人, 占职工总数的 21%, 从统计数据中可以看出, 新就业形态劳动者群体已发展成为我国劳动力结构中不可或缺的重要力量。新就业形态劳动者涵盖外卖骑手、网约车司机、快递员、直播从业者等, 其中仅外卖骑手(网约配送员)就已超过 1200 万人。然而, 在十四届全国人大三次会议记者会上, 人力资源和社会保障部部长王晓萍披露了一组关键数据: 截至 2024 年底, 我国基本养老保险参保规模达 10.7 亿人次, 失业保险覆盖 2.5 亿劳动者, 工伤保险参保人数突破 3 亿大关, 然而快递员、外卖骑手、网约车司机等新业态从业者的社保参保人数仅 1000 万人。

在法律层面,我国劳动法律体系主要有《劳动法》《民法典》《劳动争议调解仲裁法》等法律,以及《劳动保障监察条例》《劳动合同法实施条例》等行政法规共同构成。在司法实践中,法律适用的选择主要取决于劳动关系的具体性质,以确定应当适用《劳动法》抑或《民法典》的相关规定[3]。而现实却是大部分的电商平台劳动者因未与电商平台建立法定劳动关系,因此他们无法依据法律和相关法规的规定,根据个人意愿在养老保险“职工保”、“居民保”,医疗保险“职工保”、“居民保”之间进行选择;与此同时我国《社会保险法》对生育保险、失业保险、工伤保险并未作出规定。这就导致在法律适用层面未得到很好的落实。

综上,当前电商平台劳动者的法律身份认定仍存在较大争议,致使其难以被纳入传统劳动关系框架并享受完整的社会保险待遇。具体表现为:该群体仅可参加职工基本养老保险和医疗保险,但被排除在工伤保险、生育保险和失业保险体系之外。值得注意的是,即便在可参与的险种中,电商平台劳动者在工作地参保的比例也明显偏低。一部分就业者会选择在其户籍地参保。但是正是因为部分就业者选择在户籍地参保的原因加之我国异地就医保险报销困难的现状,这种参保地与实际工作地分离的现象进一步降低了整体参保率。作为替代性方案,多数电商平台劳动者转而购买商业意外险以获得基础性风险保障[4]。大部分劳动者仍处于无社会保险的保障风险之中。

(二) 电商平台经济劳动者社会保险参保必要性

1) 保障劳动者基本权益,防范职业风险

电商平台经济劳动者工作强度大、职业风险高,但普遍缺乏稳定的社会保障。例如,外卖骑手和网约车司机在工作中面临交通事故、意外伤害等风险,若未参加工伤保险,一旦发生工伤,医疗费用和后续补偿将完全由个人承担,极易陷入经济困境。此外,灵活就业者的收入波动较大,失业保险能在失业期间提供基本生活保障,养老保险则确保其年老后享有稳定的经济来源。若没有社会保险为其作为兜底保障,该群体极易陷入生存危机。因此,参与社会保险是保障电商平台劳动者生存和发展基本权利的必要措施。

2) 促进电商平台经济规范发展,构建和谐劳动关系

当前,我国的社会保险制度是与劳动关系紧密联系在一起的,因此部分电商平台企业采取通过“去劳动关系化”的方式进行规避社保责任,这样既无法认定劳动关系,电商平台无需承担雇主责任。这就导致劳动者权益受损,甚至引发社会矛盾。将电商平台劳动者纳入社会保险体系,能够明确企业责任,推动电商平台经济从“野蛮生长”向规范化发展转变。例如,通过建立适应新就业形态的社保政策(如单险种参保、按单缴费等),可在保障劳动者权益的同时,兼顾电商平台企业的运营灵活性。此外,社保参保有助于增强劳动者对电商平台的归属感,减少劳资纠纷,促进电商平台经济的长期健康发展。

3) 完善社会保障体系,推动社会公平与稳定

传统社会保险体系主要面向标准劳动关系,难以覆盖灵活就业人群,导致社会保障存在覆盖“空白”。将电商平台劳动者纳入社保体系,能够扩大社会保障覆盖面,增强社会共济能力,避免部分群体因缺乏保障而陷入贫困。同时,社保参保有助于减少未来可能出现的养老、医疗等社会问题,降低政府财政救助压力。从长远看,建立适应新就业形态的社保制度,不仅能够提升社会公平性,还能增强劳动者的消费信心,促进经济内循环,实现社会可持续发展。

因此,今后应完善电商平台劳动者的社会保险制度,实现电商平台劳动者的社会保险的广泛覆盖。这将有利于促进电商平台经济的健康发展,同时也能更好地解决我国长期存在的就业问题。

3. 电商平台经济劳动者社会保险参保不足的原因分析

新就业形态从业者虽然未参加社会保险的原因是多样的,但是总的来说可以将原因归为传统社会保

障的制度设计与新就业结构不适应、电商平台企业回避用工主体责任、相关部门对电商平台劳动者权益保障的监管力度不足三个方面。下文将从这三个原因进行具体的分析。

(一) 传统社会保障的制度设计与新就业结构不适应

19 世纪 80 年代,德国开创了社会保险制度。其制度设计以典型的工业化劳动关系为前提,要求具备:具有法律认可的雇主身份、建立标准化劳动关系、实施强制性的劳资共同缴费立法。德国的社会保险制度对世界许多国家产生了深远的影响,中国也不例外。我国社会保险制度最大特点就是社会保险的缴纳是与劳动关系的建立相挂钩的,传统的就业机构在该社会保险制度下能够运行良好。然而,新就业形态的兴起和迅速发展,导致用工关系发生了巨大的变化。一方面,新就业形态让电商平台劳动者从事工作时可以发挥自己的主观能动性,他们可以自行选择自己从事什么样的工作,电商平台通过算法对电商平台劳动者进行隐藏的间接管理即算法管理[5],这削弱了他们对雇主的经济和人身从属性,导致用工性质难以明确界定[6];另一方面,新就业形态的兴起催生了多元化的用工模式,主要包括:电商平台企业直接雇佣制、第三方劳务派遣模式、业务外包用工、人力资源共享电商平台,以及个体自雇形态等,呈现出劳动关系复杂化的特征。这也使得用工关系的认定变得困难。这大大破坏了传统社会保障体系的运作基础,极大地降低了保护电商平台劳动者的有效性。

(二) 电商平台企业逃避用工责任

我国现行劳动法律体系以劳动关系为适用前提,导致未能建立劳动关系的电商平台劳动者处于法律保护真空状态,目前尚缺乏专门性立法予以规制。这就给了部分电商平台企业机会进行逃避用工责任。部分电商平台企业为降低自身的经营风险,其利用自身缔约的优势地位,采取各种方式模糊和电商平台劳动者之间的劳动关系,以期达到“去劳动关系化”的目的。如部分电商平台企业通过不与劳动者签订劳动合同转而与劳动者签订民事合同等方式把与电商平台劳动者的劳动关系“粉饰”成合作关系,通过加盟、代理等商业模式设计,诱导劳动者注册为个体工商户,实现法律主体身份转换,从而规避劳动关系认定及相关法律责任[7]。这使部分电商平台劳动者面临着“有劳动关系无劳动合同”的困境,无法有效地保障合法的劳动权益。其中比较经典的例子为网约车电商平台。网约车电商平台不承认自己电商平台支配下的网约车司机为自己的雇员,这些网约车司机为自雇者,认为他们是合作关系而非劳动关系。网约车电商平台正是通过这种方式逃避为网约车司机缴纳社会保险责任[8]。

此外,部分电商平台企业通过拒绝向相关政府部门披露相关信息,从而阻碍相关政府部门开展正常监管活动的方式进行规避政府监管。

(三) 相关部门对电商平台劳动者权益保障的监管力度不足

政府相关部门应在新就业形态下电商平台劳动者权益保障方面扮演者重要的角色,然而现实的情况其监管成效不容乐观。相关部门监管成效不足的原因主要在两个方面:

其一,监管部门在数据收集方面存在不足。新就业形态下电商平台劳动者无需进行就业登记,且电商平台企业没有法定的义务向政府报告有关情况,这就使得监管难以收集信息。与此同时,部分电商平台企业为了规避自己的用工责任,一般不会采取直接雇佣劳动者的方式,而是会采取层层外包的形式,这就导致模糊了电商平台企业的用工关系,加大了政府相关部门的监管难度[9]。

其二,联合监管机制尚未建立,难以发挥协同效应。新就业形态具备特殊性和复杂性的特点,因此需要多个部门联合监管才能达到全面有效监管的效果。结合我国当前的现实情况来看,监管效果不佳的原因之一在于相关部门如人社、交通、市场监管等部门无法做到信息共享和联合执法。

4. 典型性的电商平台劳动者社会保险模式域外经验

从本文的上述分析可以看出,传统的社会保障制度无法适用于新就业形态下的电商平台劳动者,因

而其无法很好地解决当前电商平台劳动者所存在的社会保险缺位的问题。这不仅仅是我国所面临的问题，同时也是世界上许多国家所共同面临的困境，寻求适合新就业形态下的社会保障模式已成为各国社会保障改革的普遍趋势。本文将从域外的“第三类劳动者模式”“设立特别保护模式”以及“社会保险与劳动关系脱钩模式”三种典型模式进行深入分析。

（一）“第三类劳动者模式”——以英国为例

“第三类劳动者模式”是对传统“雇员-自雇者”二分法的制度突破，通过在现有劳动法律体系中创设具有中间性质的第三类劳动关系，构建“强从属性劳动-弱从属性劳动-独立性劳动”的三元分类体系，并对处于中间地带的弱从属性劳动者实施专门化法律保护的新型制度设计。

全球范围内已形成多样化的第三类劳动者制度实践：英国通过《就业权利法》创设“worker”身份，加拿大普通法发展出“依赖性承包人”判例规则，德国《集体协议法》则规范“类雇员”权益，这些制度共同构成了对传统劳动二分法的突破^[10]。需要特别指出的是，在上述三个国家中，唯有英国通过立法形式系统性地确立了‘第三类劳动者’制度，为弱从属性劳动者提供了明确的法律保护框架。基于英国模式的典型性和制度完整性，本文将作为核心案例进行重点剖析。

英国劳动法律体系明确区分三类就业身份：雇员(employee)、非雇员工人(worker)和自雇者(self-employed)。司法实践表明，英国法院(如 Uber 案)倾向于将网约车司机等电商平台劳动者认定为“非雇员工人”。该身份赋予劳动者部分核心权利，包括但不限于：最低工资保障、带薪休假权、合理工时限制等劳动基准权益。值得注意的是，在社会保险领域，非雇员工人与自雇者适用统一的国民保险计划^[11]。

（二）“设立特别保护模式”——以法国为例

“设立特别保护模式”是指国家通过立法的方式针对特定类别劳动群体进行专门保障的一种保护模式。在世界范围内，有不少国家采用“设立特别保护模式”，如法国的《库姆里法案》、阿根廷的《按需数字电商平台工作者章程》等。值得注意的是，法国作为全球首个通过专门立法(《库姆里法案》)确立电商平台劳动者特殊地位的国家，其制度创新显著推动了劳动与社会保障立法的范式转型。因此，本文将法国作为代表性的国家对该模式进行深入分析。

法国《库姆里法案》为电商平台劳动者构建了系统的权益保障体系，主要包括三方面核心内容：首先，确立职业伤害保障机制，为工作中遭受伤害的劳动者提供保护；其次，赋予劳动者参加电商平台组织的技术和职业培训的权利；最后，明确保障劳动者的集体劳动权，包括罢工权、工会组建权及集体谈判权。特别值得注意的是，该法案第 60 条实现了重要制度突破：一方面废除了传统上依赖商业保险覆盖工伤事故的做法，另一方面规定当劳动者自愿缴纳社会保险时，电商平台企业必须提供相应补贴。为进一步强化保障力度，法国于 2019 年 12 月颁布 2019-1428 号法律，该法详细规定了电商平台企业履行“社会责任”的具体要求、实施条件和操作程序，从立法层面为电商平台劳动者的权益提供了更加坚实的保障。

（三）“社会保险与劳动关系脱钩模式”——以德国为例

“社会保险与劳动关系脱钩模式”是指通过制度创新，使社会保险权益的享有不再以存在传统劳动关系为前提条件。在该模式下，即便缺乏明确的雇佣关系，劳动者仍可根据自身需求自主选择参与特定社会保障项目，实现劳动权益保障与劳动关系认定的分离。这种模式典型的国家有德国、日本、西班牙、奥地利等等。其中，德国为了保护自雇者的合法权益建立起来了自愿性社会保险制度；日本规定不构成劳动关系的劳动者可以参照日本的工伤保险法的相关规定获得救济；西班牙、奥地利等国家规定自雇者可以自愿参加失业保险。由于德国的制度设计比较典型，因此本文将德国作为代表性的国家对该模式进行深入分析。

德国规定了“类雇员”制度，是指对具有经济从属性但不符合传统雇员认定标准的劳动者，赋予其

部分劳动法保护的特别法律安排。这类劳动者可享有集体谈判权、反歧视保护等特定权益，但不完全适用标准劳动法的全部规定。

德国将劳动者认定为类雇员需要满足以下两个条件：其一，该劳动者只能为一个雇主工作；其二，该工作所获的劳动报酬要占该劳动者获得劳动报酬的 50% 及以上。该类雇员能够享受部分劳动法律规范下的保护。但是在新就业形态的背景下，电商平台劳动者只为一个雇主工作的情况并不常见。因此，电商平台劳动者很难被认定为类雇员从而享有部分劳动法律规范下的保护。他们更多的是作为自雇者来进行劳动，按照个人意愿参加社会保险。

德国针对自雇者的社会保险制度实行差异化覆盖政策。主要分为三种：第一种是电商平台劳动者从事“迷你工作”（月收入 ≤ 520 欧元的兼职或从事周期较短的工作），其可享受特殊参保待遇：① 可纳入免费家庭医疗保险范围；② 可申请豁免养老保险缴费义务；③ 无需参加护理保险和失业保险。这种制度设计体现了对低收入灵活就业者的政策倾斜^[11]。第二种是对于已与用人单位建立标准劳动关系的劳动者，其通过电商平台兼职获得的额外收入适用社会保险豁免政策。根据现行规定，此类兼职收入不计入社保缴费基数，劳动者无需重复缴纳社会保险费用。第三种是当电商平台劳动者的工作收入或工作时间超过“迷你工作”标准时，将适用强制性社会保险规定：必须参加法定医疗保险和护理保险，同时可根据个人需求自主选择参加养老保险、工伤保险和失业保险。

5. 优化我国电商平台劳动者社会保险制度的路径

基于对国际三种典型模式的比较研究，结合我国电商平台劳动者社保覆盖不足、参保率低等现实问题，建议构建符合中国国情的三支柱社会保险优化方案：

（一）借鉴“社会保险与劳动关系脱钩模式”

德国“社会保险独立参保机制”之所以成为我国政策借鉴的首选，在于其制度架构与我国现行社保体系具有内在兼容性。该模式既保持了社会保险的基本框架，又通过参保通道创新适应灵活就业特点，能够在不颠覆现有制度的前提下实现平稳过渡。

打破劳动关系作为参加社会保险的唯一标准，同时主张采用按照个人意愿选择参加社会保险的方案来填补社会保障缺位的问题^[2]，为不存在劳动关系的劳动者的劳动权益提供了强有力的保障。在法律层面可以看出我国已经开始借鉴和采纳这种模式，具体表现为最高人民法院于 2025 年 9 月 1 日实施的《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》，标志着我国社保制度迈向更严格的强制覆盖阶段。这项新规明确否定了任何形式的“自愿放弃社保协议”效力，要求用人单位必须为所有雇员缴纳五险。

（二）明确互联网电商平台主体责任

按照谁制造职业风险谁负责的原理，电商平台企业对于电商平台劳动者的劳动权益保障方面负有不可缺失的责任。

其一，电商平台企业应当依法履行社会保险责任，对于非劳动关系类劳动者，需通过书面协议明确双方权责。建议建立“利润关联型”社保补贴机制，即电商平台企业按照劳动者创造收益的一定比例（建议 15%~20%）计提社保补贴，既保障劳动者权益，又兼顾企业可持续发展。禁止在协议里面出现明显对电商平台劳动者不利的格式条款^[12]。

其二，电商平台企业应承担监督电商平台劳动者参加社会保险的责任。一方面，电商平台公司应该积极致力于为电商平台劳动者普及保险知识，同时可以帮助电商平台劳动者统一办理缴纳社会保险的手续。另一方面，电商平台企业还可以制定相关规定要求申请注册的电商平台劳动者必须出示自己参与社会保险的证明，申请的劳动者无法出示该证明的，可以依据该规定取消电商平台劳动者的工作资格。

（三）强化相关部门监管力度，健全联合监管机制

首先,针对新就业形态出现的新问题,应加快制定和完善相关的法律法规[13]。尽管国家制定了一些政策来支持和促进新就业形态的发展,但这种政策缺乏法律法规所具备的稳定性和权威性。针对当前新就业形态出现的新问题如新业态下电商平台劳动者社会保险缴纳等问题应加快相关立法进程,切实地保护电商平台劳动者所享有的社会保障权益。

另一方面,应建立健全联合监管工作机制。政府应发挥其作用,将与电商平台监管相关的监管部门联合起来为维护电商平台劳动者合法权益建立起来协同监管工作机制[9]。例如,审计部门对于政策进行全方位评估,防止政策出现偏差;监察部门对电商平台企业进行合规性监督,防止电商平台企业逃避其应履行的有关劳动者社会保障的义务。

6. 结语

在数字经济蓬勃发展的背景下,以电商平台经济为载体的新就业形态正深刻重塑我国就业格局。然而,现行的社会保险制度仍主要建立在传统劳动关系的基础上,难以适应灵活就业模式的特点,导致大量电商平台劳动者面临参保率低、保障不足等问题。本文研究发现,出现上述问题的主要原因在于传统社会保障的制度设计与新就业结构不适应、电商平台企业回避用工主体责任、相关部门对电商平台劳动者权益保障的监管力度不足。借鉴“社会保险与劳动关系脱钩模式”等国际经验,建议我国构建起来适应电商平台经济的社会保险制度。未来制度设计需要在双重目标间寻求最优解:既要切实保障电商平台劳动者的基本权益,又要为电商平台经济发展保留必要空间。通过制度创新实现更公平、更可持续的社会保障模式,为数字经济时代的劳动者提供坚实保障。

参考文献

- [1] 董紫怡, 严新明. 新就业形态劳动者参保困境的产生原因及对策研究[J]. 秘书, 2024(5): 55-64.
- [2] 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.
- [3] 周遵荣. 新就业形态劳动者合法权益保障研究[D]: [硕士学位论文]. 南宁: 广西民族大学, 2024.
- [4] 胡万琴. 新就业形态下增强社会保障体系适应性研究[J]. 经济论坛, 2024(6): 132-139.
- [5] 吴清军. 加强新就业形态劳动者权益保障[J]. 人民论坛, 2023(10): 67-70.
- [6] 刘志国, 栾瑞华. 数字经济条件下就业模式的变化及社会保障体系的调整[J]. 商学研究, 2020, 27(6): 110-119.
- [7] 杨思斌. 加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障[J]. 行政管理改革, 2022, 12(12): 12-19.
- [8] 李崇郁. 平台经济从业人员社会保险参保问题研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 北京交通大学, 2023.
- [9] 王瑾. 新就业形态下劳动关系认定与权益保障研究[J]. 中国就业, 2024(10): 57-59.
- [10] 王天玉. 平台用工的“劳动三分法”治理模式[J]. 中国法学, 2023(2): 266-284.
- [11] 邱依依. 平台劳动者社会保险制度: 国际经验与中国路径[J]. 江西财经大学学报, 2025(3): 63-72.
- [12] 吴振宇. 共同富裕视阈下新业态劳动者权益的法治保障[J]. 河南财经政法大学学报, 2023, 38(5): 14-21.
- [13] 温敏. 新就业形态劳动者权益状况调查与保障建议[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 兰州理工大学, 2022.