

# 数字经济就业形态与社会保障制度的适配性研究

黄梦玉

上海工程技术大学管理学院, 上海

收稿日期: 2025年9月3日; 录用日期: 2025年9月15日; 发布日期: 2025年9月30日

## 摘要

本文以数字经济催生的“去劳动关系化”、“弹性化”、“个体化”等“无形”就业形态为研究对象, 剖析其与建立在传统工业化“有形”雇佣模式基础上的社会保障制度之间的结构性错配。研究首先刻画数字经济就业形态的典型特征及其发展趋势, 继而从制度理念、覆盖范围、筹资机制、责任主体与管理服务等多个维度, 系统揭示二者间的适配性困境及其深层成因。最后, 基于“再平衡”与“再嵌入”的视角, 提出推动社会保障制度从理念到实践进行系统性重构, 以实现其与数字经济新业态协同发展的适配路径。

## 关键词

就业形态, 社会保障, 制度重构, 数字经济

# A Study on the Adaptability between Digital Economy Employment Patterns and the Social Security System

Mengyu Huang

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: September 3<sup>rd</sup>, 2025; accepted: September 15<sup>th</sup>, 2025; published: September 30<sup>th</sup>, 2025

## Abstract

This paper examines the “invisible” forms of employment in the platform economy, characterized by “de-standardization of labor relations”, “flexibilization”, and “individualization”, and analyzes their structural mismatch with the social security system established based on the “tangible”

employment model of traditional industrialization. The study first delineates the typical features and developmental trends of platform economy employment. It then systematically reveals the adaptability challenges and their underlying causes between these two domains across multiple dimensions, including institutional philosophy, coverage, financing mechanisms, responsible entities, and management services. Finally, from the perspective of “rebalancing” and “re-embedding”, it proposes pathways for adaptive reform aimed at promoting a systematic reconstruction of the social security system from concept to practice, thereby achieving synergistic development with the new business forms of the digital economy.

## Keywords

Employment Patterns, Social Security, Institutional Restructuring, Digital Economy

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. 引言

作为新经济的一个重要组成部分，数字经济异军突起，不仅支撑了经济增长，也带动了就业市场的蓬勃发展。我国网络经济发展迅猛，成为数字经济的重要组成部分，2024年电子商务市场交易规模高达46.41万亿元[1]，比上年增长3.9%，其中全国网上零售额15.23万亿元，比上年增长7.2%，农村网络零售额达6.67万亿元。同比增长6.4%。

电子商务的发展不仅推动了经济发展，也催生了新就业形态，带动了“创业带动就业”的新浪潮，吸收了大量的农村剩余劳动力、返乡创业人员和退伍军人等等。根据商务部的统计，电子商务从业人员的规模增长十分迅速，2014年仅为2690万人，截止2024年底就高达7000万。但是，由于数字经济和电子商务的特殊性，其从业群体特征带有明显的“自雇”性质，参加社会保障的情况不容乐观。一方面，我国现已建立起世界上最广覆盖的社会保障制度，例如，2024年末基本养老保险参保人数约10.73亿人，覆盖率达到95%；另一方面还有部分法定人员没有参加，根据官方数据透露，主要分为三类人：一是灵活就业人员；二是新业态就业人员，比如互联网、快递业等；三是中小企业人员，尤其是以农民工为主体的群体。

数字经济重构了我国劳动力市场的配置机制，赋予了劳动者更大的灵活性和自主性，同时也弱化了原来基于传统工业化雇佣模式下的雇佣保障关系，形成了社会保障的制度断裂[2]。以外卖骑手为例，大部分平台就业者缺乏和平台协商的能力，劳动过程高度依赖算法调度，收入不稳定、工伤风险高，而目前社保机制没有形成有效兜底[3]。社会保险制度仍然以传统全日制雇佣为基础设计，无法覆盖大量平台劳动者，使得这部分群体在失业、医疗、养老等方面面临显著缺口[4]。另一方面，新业态从业人员的保障问题也涉及到社会公平。要构建更加灵活、可持续的社会保障机制，不仅是推动平台经济良性发展的关键，更是提升全民福祉、缓解社会风险的关键支撑[5]。对此，国家多次提出加强新就业形态劳动者权益保障的战略部署，党的二十大报告明确要求“要支持和规范发展新就业形态，完善劳动者权益保障制度”，并提出要“加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”；2025年3月，中办、国办印发《关于进一步保障和改善民生、着力解决群众急难愁盼的意见》，明确提出“有效扩大社会保障覆盖面”，要“强化社会保险在社会保障体系中的主体作用，健全灵活就业人员、农民工、新就业形态人员社会保险制度，完善转移接续机制”。

## 2. “无形”之变——就业形态的特征与演化

数字经济是基于互联网所产生的生产、分配、交换和消费等经济活动的总和，我们可以大致分为三个范畴：数字经济是一个大范畴，是时代的产物；网络经济是数字经济的一个组成部分，但它又和电子商务紧密联系在一起，成为一个网络产业[6]。数字经济、网络经济、电子商务是相互紧密关联又包含的关系，电子商务的主要形式有 B2B、B2C、C2C 等<sup>1</sup>。

数字经济崛起的同时催生了迥异于传统工业化时代的“无形”就业形态，新业态核心特征可以概括为“去劳动关系化”、“工作弹性化”、“收入波动化”和“身份个体化”。

### 2.1. 去劳动关系化

去劳动关系化是其最根本的特征，电商平台依靠计算资源和互联网网络通过虚拟界面连接用户[7]。这些基础设施被用作包括生产者、消费者、投资者、企业家和广告商在内的各种市场参与者之间的中介手段，将传统的“雇主 - 雇员”双边雇佣关系解构为“平台 - 个人”的多边合作协议关系，从而规避了法定的雇主责任[8]。这一现象表现为平台企业普遍采用劳务派遣、业务外包以及诱导劳动者注册为个体工商户等手段，在法律关系上模糊其与劳动者之间的雇佣实质。例如，根据北京大学的一项研究，近千万外卖骑手中，绝大多数被注册为个体工商户或仅与第三方代理商签订承揽协议，而非与平台直接建立劳动关系，使其被排除在《劳动合同法》的保护范围之外。同时，根据全国总工会 2024 年的调查数据，中国网约车司机、快递员、外卖骑手等新就业形态劳动者规模已达 8400 万人，占劳动群体的 21%，但其中超过六成没有稳定的劳动合同，社保缴纳率普遍低于 30%。在快递行业，除了少数大型企业外，多数平台通过区域加盟商管理从业者，新就业形态劳动者往往难以直接向平台总部主张权利。这种“去劳动关系化”导致新就业形态从业者在发生纠纷时常陷入“仲裁无门、诉讼乏力”的被动境地，背后根源在于传统社会保障体系与劳动权益保障制度高度依赖持续、长期、稳定的雇佣关系，而电商平台就业的本质是短暂、波动、项目化的。尽管国家已出台《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》等政策，但实践中由于平台用工的复杂性和多样性，劳动关系认定仍存在较大困难。

### 2.2. 工作弹性化

数字经济中的工作弹性化也是最吸引新业态就业人员的特征之一，它极大地颠覆了传统固定工时与场所的就业模式[9]。首先体现为工作时间的高度自主性，据研究报告显示，高达 76% 的就业人员可自主决定工作时间，实现全职与零工角色的自由切换。例如，众多外卖骑手和网约车司机可以根据个人生活安排、天气状况或实时订单价格，灵活选择“上线”或“下线”；其次，它表现为工作场所的非固定性，超过 56% 的线上健身教练、网络主播等从业者完全通过网络完成工作，彻底突破了物理空间的限制。然而，这种弹性并非没有代价，它往往伴随着“无限责任”的困境。许多从业者虽名义上享有安排时间的自由，但为了维持生计，常被迫陷入“始终在线”的饱和劳动状态。数据显示，约 42% 的新型灵活就业者每周工作时间超过 40 小时，其平均周工时也达到 37.6 小时，这与传统全职岗位无异，甚至可能更长。这揭示了数字经济弹性化背后的实质：一种在算法精细管理下的“受限自由”[10]。

### 2.3. 收入波动化

这一特征与工作弹性化息息相关，深刻体现了其与传统稳定薪酬模式的根本差异，新业态从业人员的收入水平与任务量、算法评分、平台补贴政策以及市场需求实时挂钩，呈现出高度的不确定性。在网约车行业，据成都市场调研数据显示，2025 年司机单车日均订单量已从 2023 年的 18.4 单降至 14.85 单，

<sup>1</sup>B2B 是指企业间交易、B2C 是指企业对个人交易、C2C 是指个人对个人交易。

日均营运收入约 335.4 元，还需扣除平台高额抽成，普遍在 27%~29%、车辆租金、能源消耗及维护成本后，实际月收入仅约 3500 元左右。

## 2.4. 身份个体化

这种身份转化首先源于电商平台有意识的去劳动关系化策略，通过诱导注册为个体工商户、签订承揽协议等方式，平台成功将雇佣关系转化为商业合作，使从业者被定义为“自我创业者”而非雇员，从而规避社保缴纳等法定责任。这种高度个体化的身份也带来了显著的权利困境与社会保障缺失。尽管近期出现了如饿了么将骑手升级为“城市骑士”并配套养老与医疗保障等举措，以及“橙意计划”等跨品牌保障倡议，但这类保障的覆盖范围和实效性仍显不足。绝大多数从业者仍处于社会保障的灰色地带[11]。

## 3. “有形”之困——社会保障制度与新就业形态的适配性困境

### 3.1. 理念层面的不匹配

我国现行社会保障制度诞生于工业化时代，其核心设计理念建立在“稳定雇佣”的前提之上，即预设劳动者与用人单位之间存在长期、连续、单一的劳动关系，并以此为基础构建起包括养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险在内的完整保障体系[12]。这种“稳定性预设”体现在制度设计的各个维度：缴费基数的确定依赖于稳定的月工资收入，缴费年限的计算依托于连续的工龄积累，待遇享受资格与劳动关系状态紧密挂钩。然而，数字经济催生的新就业形态恰恰呈现出高度的“不确定性现实”：从业者与平台之间多为松散、动态、临时的合作关系，其工作状态时断时续，收入水平波动剧烈，职业轨迹碎片化特征明显。据北京大学 2022 年针对平台从业者的调查显示，超过 65% 的骑手和网约车司机在一年内更换过平台或工作模式，其职业稳定性远低于传统行业。这种根本性的理念冲突导致现行社保制度在覆盖新就业形态时陷入系统性困境。以稳定劳动关系为锚点的制度设计无法有效捕捉和适应高度流动、不确定的就业现实。结果呈现为大规模新就业形态从业人员被迫游离于社会保障体系之外，形成规模庞大的“保障缺失群体”，这不仅违背了社会保障追求公平普惠的初衷，更埋下了重大的社会风险隐患。

### 3.2. 覆盖层面的不匹配

我国社会保障制度在实践中存在一个显性的制度门槛：绝大多数保障权益的获得都以“确立劳动关系”为前提条件。《社会保险法》明确规定用人单位必须为与之建立劳动关系的职工缴纳社会保险。但是数字经济通过复杂的法律架构和技术手段，系统性地实现了“去劳动关系化”，从而在法律形式上切断传统的雇佣关系。从业者则因无法被认定为“职工”而被排斥在社会保障的大门之外。尤其值得关注的是，工伤保险的缺失问题尤为突出：由于工伤保险无法像养老、医疗保险那样允许个人单独缴纳，导致职业风险最高的外卖骑手、网约车司机等群体反而最缺乏职业伤害保障[13][14]。尽管部分地区试点了职业伤害保障制度，但全国范围内的覆盖仍然有限。这种覆盖层面的不匹配造成了荒谬的现实：最需要保障的高风险群体反而最缺乏保障，社会保障体系在最需要发挥作用的领域出现了明显的功能失灵。

### 3.3. 筹资层面的不匹配

传统社会保障制度采用“用人单位与职工共同缴费”的筹资模式，比如养老保险单位缴费比例 16%，个人缴费 8%，这种双边共担机制建立在稳定工资收入的基础上，缴费基数相对明确且连续。一方面“去劳动关系化”将保障成本转嫁给了新业态从业人员；另一方面，收入碎片化导致金额波动起伏大，难以准确核算，因此给社保缴费带来巨大困难。更严峻的是，以灵活就业人员身份参保时，需要完全由个人

承担缴费责任，费率负担变得极为沉重。目前灵活就业人员养老保险缴费比例约为 20%，全部由个人承担。对于收入本就不稳定的平台从业者而言，这笔支出往往难以持续，导致参保意愿低下、中断缴费现象普遍。筹资机制的不适配使得社会保障制度在平台经济领域面临“无米之炊”的困境，既缺乏稳定的资金来源，又缺乏可持续的缴费机制。

### 3.4. 认定与管理层面的不匹配

社会保障制度长期实行属地化管理原则，即以行政区划为单位进行统筹管理，保险关系的转移接续、待遇享受与发放多与户籍地或最后参保地挂钩。这种管理模式与传统制造业时代劳动力相对稳定的就业特征相适应，但在平台经济时代却面临严峻挑战。平台从业者呈现出高度的流动性和跨区域就业特征：一名滴滴司机可能今天在北京接单，下周转战上海；一名外卖骑手可能同时为多个平台工作，每个平台覆盖区域不同；更多短视频主播、电商卖家等则完全摆脱了地理限制，在全国范围内开展业务。这种跨区域流动性与社会保障的属地化管理产生了矛盾。工伤保险等需要即时认定的险种面临认定难题，骑手在 A 地参保，在 B 地发生事故，应该由哪个地区的社保部门负责认定和赔付？同时，养老保险等长期险种面临转移接续的繁琐程序，尽管国家已推行养老保险关系转移接续办法，但实际操作中仍存在手续复杂、周期长、部分权益损失等问题，这严重影响了高流动性从业者的参保积极性[15]。

### 3.5. 险种层面的不匹配

目前社会保障制度采用“五险合一”的捆绑式参保模式，即用人单位必须为职工同时参加五项社会保险，灵活就业人员虽可选择性参加养老和医疗保险，但同样无法单独参保某个特定险种。这种“一刀切”的保障供给模式与平台从业者差异化的保障需求产生严重错位。调查显示，不同年龄段、不同职业类型的平台从业者其保障需求存在显著差异：年轻的快递员、外卖骑手最迫切的需求是工伤保险和医疗保险，用以应对即时性的职业风险和疾病风险；而年龄较大的网约车司机则更关注养老保险的衔接问题。然而，现行制度要求他们必须打包购买全部或大部分险种，这既增加了他们的经济负担，又造成了资源错配。尽管部分平台通过购买商业意外险的方式提供有限保障，但保障额度低、理赔条件严，无法替代工伤保险的全面保护[16]。这种险种层面的不匹配反映了社会保障制度供给的僵化与滞后，未能根据新就业形态的特点和需求提供灵活、精准、可选择的保障产品，导致一方面保障资源浪费，另一方面真实需求得不到满足的矛盾局面。

## 4. 结论和对策

数字经济下的电商平台催生的“无形”就业形态与工业时代的“有形”社保制度之间存在深层次的系统性不匹配，需进行根本性改革，而非零敲碎打的修补。社会保障制度必须回应劳动世界的深刻变革，其设计理念需要从保障“标准就业”转向保障“所有劳动”。

理念重构。即从传统的“基于劳动关系”的保障范式转向“基于劳动活动”的新型保障范式。核心在于打破社会保障权益与劳动关系之间的刚性捆绑，确立“只要发生实质性劳动活动，就应获得相应社会保障”的原则。应当立法承认平台用工的特殊性，在法律上创设介于传统劳动关系与民事关系之间的“第三类劳动者”身份，赋予其部分核心劳动保障权益。这需要修订《社会保险法》等相关法律法规，扩大“劳动者”概念的范畴，将平台从业者明确纳入保障范围。借鉴欧盟、英国等地的“工人”概念立法的经验，制定符合我国国情的认定标准。理念重构还要求重新定义公平与效率的平衡，通过制度创新在保持灵活性的同时提供有效保障。这种范式转变将从根本上解决平台从业者因“去劳动关系化”而被排除在保障体系之外的核心矛盾，为后续制度设计提供法理基础和理论支撑。

制度创新。在理念重构的基础上，需要进行具体的制度创新，构建多层次、可组合、精准化的社会

保障体系。首先，应重新定义电商企业的责任边界，通过立法明确其“类雇主责任”，要求平台依据交易额、服务时长或订单数量按比例从从业者缴纳社保费用或购买专项保险，解决筹资来源问题。其次，推行“个人社保账户”制度，实现社保关系完全脱离用人单位束缚，做到“钱随人走”，在全国范围内无障碍转移接续，彻底解决跨区域流动问题。第三，打破“五险一金”的捆绑模式，开发“社保套餐”选项，允许从业者根据自身风险特征和需求紧迫性，优先选择参加工伤保险、大病医疗保险等急需险种，再逐步叠加养老、失业等长期保障，并可随时调整参保组合。第四，建立“阶梯式”缴费基数确定机制，提供多个缴费档次供选择，并探索与实时收入挂钩的动态缴费方式。

技术赋能。数字技术不仅是平台经济的基础，也应当成为重构社会保障体系的重要工具。构建“全国统一的社会保障数字平台”，运用区块链技术不可篡改、可追溯的特性，完整记录每位从业者的劳动过程、收入流水、社保缴费和权益积累情况，形成“数字社保档案”，为权益认定和待遇享受提供可信数据支撑。同时可以开发移动端社保应用，提供参保登记、费用缴纳、权益查询、待遇申请等全流程线上服务，适应新业态从业者工作碎片化、时间不固定的特点。

协同共治。社会保障制度的重构需要政府、平台企业、从业者和社会各方共同参与，形成责任共担、协同治理的生态系统。政府应当发挥主导作用，负责制度顶层设计、法律法规制定、监管执行和底线保障，特别是在市场失灵领域提供托底保障，同时鼓励地方政府开展差异化试点，探索适应本地特点的保障模式。电商企业必须切实履行社会责任，承认其对从业者的保障义务，主动配合社保制度改革，如实提供从业者劳动数据，按时足额缴纳保障费用，并积极改善算法管理，为从业者创造更公平、更可持续的工作环境。灵活就业者本身需要提高权益保障意识，同时通过组建行业自治组织、参加协商机制等方式，集体表达诉求，参与规则制定。此外，应鼓励商业保险公司开发创新产品，弥补法定社保的不足。只有形成这种多元协同、良性互动的治理格局，才能构建起真正适应数字时代要求的社会保障体系。

## 参考文献

- [1] 商务部电子商务和信息化司. 中国电子商务发展报告 2017 [R]. 北京: 中国商务出版社, 2018.
- [2] 丛屹, 俞伯阳. 数字经济对中国劳动力资源配置效率的影响[J]. 财经理论与实践, 2020, 41(2): 108-114.
- [3] 周恋, 黄薪然, 段纤纤, 等. 数字劳动平台从业者参与及其影响因素研究[J]. 中国人力资源开发, 2025, 42(4): 69-82.
- [4] 邱依依. 新业态从业人员的社会保险制度[J]. 山西财经大学学报, 2024, 46(S2): 218-220.
- [5] 李丽. 数字经济对就业的影响及应对策略[J]. 经济问题, 2022(4): 37-42.
- [6] 郑秉文, 李妍花. 我国网络创业就业特征及其对社会保险可及性的挑战[J]. 辽宁大学学报(哲学社会科学版), 2018, 46(4): 1-13.
- [7] Gillespie, T. (2010) The Politics of 'Platforms'. *New Media & Society*, 12, 347-364. <https://doi.org/10.1177/1461444809342738>
- [8] 张海娜, 朱贻文, 曾刚. 数字平台对新业态从业人员社保参与度的影响机制研究[J]. 河南大学学报(社会科学版), 2025, 65(5): 28-37, 153.
- [9] 张国栋, 解继红. 新业态从业者劳动权益现状及保障路径研究——以外卖骑手为例[J]. 北京劳动保障职业学院学报, 2021, 15(3): 13-18.
- [10] 莱东维尔塔, 维利. 零工经济的灵活性: 在三个在线计件平台上管理时间[J]. 新技术、工作与就业, 2018, 33(1): 13-29.
- [11] Bureau, M. and Dieuaide, P. (2018) Institutional Change and Transformations in Labour and Employment Standards: An Analysis of Greyzones. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24, 261-277. <https://doi.org/10.1177/1024258918775573>
- [12] 李干, 董保华. 从“单雇主”到“无雇主”: 新业态社会保险参缴机制的困境与革新[J]. 保险研究, 2024(10): 88-98.
- [13] 穆随心, 黄晶晶. 新业态从业人员工伤保险制度建构的法理基础论纲[J]. 青海社会科学, 2024(2): 156-164.

- [14] 白艳莉. 新业态从业人员职业伤害保障体系构建研究[J]. 中州学刊, 2022(7): 80-89.
- [15] 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.
- [16] 汤阔淼. 新业态专属商业养老保险机制实践与对策研究[J]. 社会科学战线, 2025(3): 235-242.