

数字零工与社会保障：“直播带货”生态中灵活就业者的参保困境与制度适配研究

赵 洋

上海工程技术大学管理学院，上海

收稿日期：2025年2月17日；录用日期：2025年12月29日；发布日期：2026年2月6日

摘要

随着直播带货的兴起，催生了规模庞大的新型灵活就业群体，该群体劳动关系模糊化特征显著，使得传统以“劳动关系”为核心的社会保障制度面临适配危机。基于此，本研究聚焦主播、助播、运营等直播带货从业者，旨在揭示其具体参保困境及制度根源，并探索可行的制度适配路径。研究采用文献分析、政策文本分析与典型案例研究方法，结果表明，参保困境源于劳动关系认定难、平台责任规避、制度门槛高及从业者自身参保意识与能力弱，且该群体风险结构呈现高职业伤害、强收入波动与低养老积累的特征。据此，本研究提出，需构建“分类分层、多方共担、技术赋能”的社会保障适配体系，短期内可推行职业伤害保障与单险种突破策略，中长期则应推动社会保障与劳动关系适度脱钩的制度改革。

关键词

直播带货，灵活就业，参保困境，制度适配

Digital Gig Work and Social Security: A Study on the Insurance Participation Dilemma and Institutional Adaptation of Flexible Employees in the “Live Streaming for Sales” Ecosystem

Yang Zhao

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: February 17, 2025; accepted: December 29, 2025; published: February 6, 2026

Abstract

With the rise of live streaming for sales promotion, a large-scale new flexible employment group has emerged, which is characterized by a blurred labor relationship, posing an adaptation crisis to the traditional social security system centered on “labor relationship”. Based on this, this study focuses on live streaming sales promotion practitioners such as anchors, assistant anchors, and operators, aiming to reveal their specific difficulties in participating in insurance and the institutional roots, and explore feasible paths for institutional adaptation. The research adopts literature analysis, policy text analysis, and typical case study methods. The results show that the difficulties in participating in insurance stem from the difficulty in identifying labor relationships, platform responsibility avoidance, high institutional thresholds, and weak awareness and ability of practitioners themselves to participate in insurance. Moreover, the risk structure of this group is characterized by high occupational injuries, strong income fluctuations, and low pension accumulation. Based on this, this study proposes the need to build a social security adaptation system that is “categorized and stratified, shared by multiple parties, and empowered by technology”. In the short term, strategies for occupational injury insurance and breakthroughs in single insurance types can be implemented. In the medium and long term, institutional reforms should be promoted to appropriately decouple social security from labor relationships.

Keywords

Live Streaming for Sales, Flexible Employment, Difficulties in Insurance Participation, System Adaptation

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

数字经济与平台经济的深度融合已成为我国经济高质量发展的核心引擎，其催生的直播电商行业凭借“货找人”的创新模式与高效的供需匹配能力，成为激活消费潜力、创造就业增量的关键新动能。随着“直播电商 + 产业带”模式的广泛渗透，就业拉动效应已突破单一主播职业的认知边界，形成覆盖生产、运营、物流、营销等全产业链的就业网络。截至 2025 年 2 月，仅抖音电商产业带就创造直接就业机会 1326.9 万人次，带动原材料供应、仓储物流等间接就业 1794.62 万人次，平均每增加 1 个直播电商岗位，就会相应地衍生出 3.36 个包括生产、运营、物流在内的其他就业岗位[1]。我国职工总数达 4.02 亿人左右，其中新就业形态劳动者数量已达 8400 万人[2]，占职工总数的 21%。直播带货从业者作为互联网营销师的核心群体，在促进包容性就业、助力乡村振兴与县域经济发展中发挥着不可替代的作用。

然而直播带货行业的就业形态呈现出显著的非标准化特征，多数从业者以“灵活就业”、“合作承揽”等名义与平台建立关系，缺乏传统劳动关系的明确界定。这类就业模式虽降低了市场准入门槛，吸纳了大量全职家庭主妇、应届毕业生、农民工及残疾人等群体就业，但也使从业者陷入社会保障的“灰色地带”。中国政府网指出，此类新就业形态人员普遍面临劳动关系认定难、劳动合同签订率低、社会保险不足等问题，其劳动权益保障存在明显盲区[3]。

国外研究聚焦平台经济与非标准就业社会保障核心议题。早期围绕劳动关系认定，德国学者提出“类雇员”概念，为依附性劳动者权益保护提供理论支撑。关于如何保障，美国加州细化雇员与独立承

包商区分标准[4]，新加坡等通过立法确立平台用工“第三类别”身份并构建弹性缴费机制[5]。我国现行社会保障制度以标准劳动关系为核心构建，具有鲜明的工业经济时代特征，社保关系与劳动关系的深度捆绑使其难以适配数字经济时代的灵活用工需求。研究表明，现行社保体系分为强制性的职工社保与自愿性的居民社保两类，平台从业者因劳动关系模糊无法纳入职工社保，而居民社保难以体现其劳动属性与职业风险特征，自主参保又面临缴费负担过重、缴费机制刚性等障碍[6]。这一制度适配性危机不仅使直播带货从业者面临高职业伤害、强收入波动与低养老积累的多重风险，更因该群体规模的持续扩大形成潜在社会风险，若长期得不到有效化解，将制约平台经济的可持续发展，影响社会公平与和谐稳定。

2. 直播带货灵活就业者的特征、规模与风险画像

2.1. 就业生态与从业者类型

直播带货行业目前已形成结构清晰、分工协同的产业链体系，其核心链条呈现“服务商 - 供应链 - MCN 机构 - 主播 - 平台”的层级架构。上游为品牌方与制造商构成的供应链体系，提供直播销售的商品基础；中游以直播平台为技术支撑载体，MCN 机构为核心孵化主体，主播为内容传播与销售转化核心；下游延伸至物流配送、支付结算、售后服务等配套服务商，同时涵盖数据分析、营销推广等第三方专业服务机构，共同保障交易闭环的高效运转。

基于行业生态的角色分工与合作模式差异，直播带货从业者呈现鲜明的“分类分层”特征：一是与 MCN 机构或直播平台签订正式合作协议或劳动合同，存在较强依附关系的签约主播；二是不依附于任何 MCN 机构或平台，以个人或个体工商户身份自主开展直播带货的从业者，即独立主播；三是为直播活动提供幕后支撑服务的辅助性从业者，主要依附于 MCN 机构或主播团队，以运营助理类为主。

2.2. 主要风险结构分析

2.2.1. 职业伤害风险

直播带货从业者的岗位特性决定其面临较高的职业伤害风险，且与工伤保险保障直接相关。从劳动强度来看，不论工种(主播、助播、运营)，行业普遍存在“超长工时”特征，长时间久站久坐、高强度语言表达与即时互动导致颈腰椎疾病、声带损伤等职业病高发。同时，流量竞争带来的心理压力显著提升，焦虑症、抑郁症等心理健康问题在从业者中发生率较高，部分极端案例出现“过劳”猝死现象。从工作场所来看，直播间设备电路安全、仓库选品分拣过程中的机械伤害、物流对接中的交通风险等，构成显性安全隐患。研究显示，就业形态劳动者(含直播带货从业者)普遍存在因超时工作、心理压力导致的心理健康风险，且户外作业群体的风险更为突出[7]。

2.2.2. 收入波动与中断风险

该群体收入稳定性差的特征直接对应失业保险保障需求，其风险源于多重因素叠加。行业生命周期的短期性与流量分配的马太效应，导致多数从业者面临“光速”迭代。平台算法调整、政策监管变化等外部因素，可能导致账号限流或封禁，直接引发收入中断。此外，合作模式的非标准化也会加剧风险，MCN 机构与从业者的合同纠纷中，因“流量不达标”、“收益分成争议”导致的收入锐减占比非常高，而独立从业者更面临订单不稳定、客户流失等直接风险。这种收入不确定性使得从业者难以维持稳定的社保缴费能力，进一步放大了保障缺口。

2.2.3. 长期养老与医疗风险

该群体的养老与医疗风险核心在于参保连续性不足与账户积累薄弱，与养老保险、医疗保险制度

直接相关。由于多数从业者(签约主播或运营外)缺乏稳定雇主，无法纳入职工社保体系，需以灵活就业身份全额参保，而其缴费负担显著高于城镇职工。2025年全国社会平均工资达到12,580元/月，灵活就业人员养老保险缴费基数(按60%至300%的比例计算)下限为7548元，上限高达37,740元，较2022年最低基数增长了18.7%。这意味着，月收入不足8000元的灵活就业者，每月至少需缴纳1509元(按20%缴费比例)，这笔支出近乎其月收入的19%^[8]。高额缴费压力导致参保率偏低，且收入波动使得缴费中断现象普遍。同时，医疗保障呈现“低水平、碎片化”特征，居民医保难以覆盖职业相关疾病的诊疗需求，而商业保险的高保费进一步限制了保障可得性，最终导致养老储备不足与医疗应急能力薄弱的双重风险。

3. 参保困境的多维剖析与制度根源

3.1. 法律界定困境：劳动关系的“模糊性”

我国劳动关系认定以“人格、经济、组织”三要素从属性为核心判断标准，而直播带货行业的就业形态对这一传统认定框架形成结构性挑战，导致多数从业者与平台、MCN机构的关系处于“非标准劳动关系”的模糊地带。从人格从属性来看，标准劳动关系要求劳动者接受用人单位的直接管理与指令约束，但直播带货从业者的工作时间、直播内容、场地选择具有较强自主性，平台虽通过流量分配、合规审核等方式施加间接影响，却缺乏传统企业的考勤制度、人事管理等直接控制手段。经济从属性层面，标准劳动关系以“用人单位提供劳动条件、劳动者获取固定薪酬”为核心特征，但直播带货从业者的收入主要依赖佣金分成、打赏收益，而非固定工资，其收入水平与流量表现、销售业绩直接挂钩，呈现显著波动性。同时部分从业者(独立主播或运营)需自行承担直播设备购置、场地租赁、流量推广等成本，兼具“劳动者”与“经营者”的双重属性，与传统劳动者“完全依附用人单位生产资料”的经济从属性特征存在差异。组织从属性方面，多数从业者(独立主播或运营)未被纳入平台或MCN机构的组织体系，无需遵守内部层级架构与规章制度，其工作成果(直播内容、销售数据)虽服务于平台商业目标，但未形成稳定的组织隶属关系。一位代理过20多起此类案件的律师透露，传统就业形态下，工伤认定大多靠仲裁就能解决，但新就业形态劳动者往往要先打官司确认劳动关系，再去鉴定工伤，维权周期被大幅拉长，各地法院在认定劳动关系上分歧较大。近两年，他经手的案件胜诉率不足20%。“不少人打官司前，会去网上搜类似案例，越看越没信心^[9]。”

这种法律关系的模糊性直接导致部分从业者无法适用《社会保险法》中“用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记”的强制性规定。司法实践中，劳动仲裁机构与法院多将此类关系认定为民事合作关系，而非劳动关系，使得从业者丧失要求平台强制参保的法律依据。王天玉指出，传统劳动关系认定标准是为工业经济时代的标准化就业设计的，难以适配数字经济时代“平台-个体”的新型合作模式，给劳务提供者的学理定位是“类雇员”，形成了法律保障的“制度性空白”^[10]。

3.2. 制度准入困境：门槛、费基与可及性

现行社会保障制度的准入设计与直播带货从业者的就业特征存在多重错配，形成户籍、缴费、险种、经办四大准入壁垒。户籍限制仍是突出障碍，尽管国家层面多次提出放宽灵活就业人员参保的户籍限制，但截至2024年，北京、上海、广州等11个一线城市仍要求灵活就业社保参保者需具备本地户籍或居住证(且部分城市对居住证年限有明确要求)。

缴费负担过重进一步抑制参保意愿。独立主播与运营在不与任何公司签约的情况下，想要享受参保待遇，就需缴纳灵活就业社保。现行灵活就业人员社保缴费采用“个人全额承担”模式，以上海市为例，

养老保险缴费比例为 20%，医疗保险缴费比例为 10%，合计缴费负担约占收入的 30% [11]。相较于城镇职工(单位承担 16%养老保险、9%医疗保险，个人仅承担 8%养老保险、2%医疗保险) [12]，灵活就业从业者的缴费压力显著更高。而直播带货从业者收入波动幅度大，部分月份甚至出现亏损，高额且刚性的缴费标准使其难以维持稳定参保。

险种捆绑政策构成另一重障碍。目前我国多数地区仍实行“养老 + 医疗”捆绑参保模式，部分地区进一步捆绑失业保险，不允许从业者单独选择职业伤害保险、医疗保险等急需险种。对于收入不稳定的直播带货从业者而言，这种“一刀切”的捆绑模式迫使他们在“全额参保”与“放弃参保”之间二选一，无法根据自身风险优先级(如先保障高频的职业伤害风险)进行差异化选择，导致社保需求与制度供给的结构性失衡。

经办流程的不便性进一步降低制度可及性。尽管全国社保经办服务已逐步推进线上化，但灵活就业人员参保登记、缴费基数调整、关系转移等关键业务仍需线下办理，部分地区要求提供劳动合同、收入证明等材料，而直播带货从业者缺乏此类标准化证明文件。

3.3. 平台责任困境：规避与“去劳动关系化”设计

平台与 MCN 机构通过系统性的制度设计，刻意淡化劳动关系特征，实现“去劳动关系化”以规避社保参保责任，形成了从协议文本到管理模式的全链条规避体系。在协议设计层面，平台或机构普遍将与独立主播或运营签订的合同定性为《民事合作协议》《服务协议》等，而非《劳动合同》，明确约定“双方为平等民事主体，不构成劳动关系”，同时通过“不得与第三方合作”、“遵守平台规则”等条款保留控制权，形成“形式上独立、实质上依附”的矛盾关系。

薪酬支付方式的设计进一步强化了“去劳动关系化”特征。平台与机构通常以“佣金分成”、“打赏结算”、“服务费”等名义支付报酬，而非“工资”，且支付周期不固定(按周、按月或按订单结算)，无基本工资保障。这种支付模式既规避了《劳动法》关于工资支付的强制性规定，又使得独立主播或运营的收入难以被认定为“劳动报酬”，进一步削弱了劳动关系的认定基础。部分平台还会要求独立主播注册个体工商户后再签订合作协议，将劳动关系转化为“企业与企业”的商业合作关系，彻底脱离劳动保障法律的调整范围。

3.4. 主体认知与能力困境：从业者的“短视”与议价权缺失

直播带货从业者自身的认知偏差与能力不足，构成参保困境的主观层面根源，主要表现为参保意识淡薄、议价能力薄弱与政策认知匮乏三大问题。从参保意识来看，该群体呈现显著的“年轻化”特征，40 岁以下从业者达到了 77.3% [13]，多数从业者对长期养老、医疗风险的感知不足，更注重当期现金收入。同时，部分从业者对行业发展抱有“短期投机”心态，认为直播带货是“青春饭”，缺乏长期从业规划，进一步降低了对养老保险等长期保障项目的需求。

议价能力的结构性失衡使得从业者难以主动争取社保权益。直播带货行业竞争激烈，头部主播占据绝大部分流量与收入，中腰部及以下从业者供给过剩，平台与 MCN 机构处于绝对强势地位。在就业谈判中，从业者往往只能被动接受平台提出的合作条件，难以就社保参保、待遇保障等问题进行协商。这种“弱议价权”源于从业者对平台流量资源的高度依赖——平台通过算法分配流量，掌握从业者的“命脉”，而从业者缺乏替代性就业选择与集体协商机制，难以形成对抗平台的合力。

政策认知匮乏进一步加剧参保困境。我国社会保障制度体系复杂，灵活就业人员参保政策涉及缴费基数、缴费比例、待遇标准、转移接续等多个维度，且地区差异显著。直播岗位七成不限学历和经验[14]，部分从业者缺乏足够的信息获取能力与理解能力，对灵活就业社保政策的知晓较少。这种政策信息不对

称，使得即使部分从业者有参保意愿，也因“不会办、办不起、不了解”而无法有效参保，形成“想保而不能保”的被动局面。

4. 新就业形态劳动者社会保障的实践探索与制度适配路径

4.1. 政策实践与启示

针对新就业形态劳动者的社会保障实践已形成以“职业伤害保障”为突破口的试点探索。经报国务院同意，2022年7月1日，新就业形态就业人员职业伤害保障试点正式启动，试点工作在北京、上海、江苏、广东、海南、重庆、四川7个省市的出行、外卖、即时配送、同城货运4个行业开展[15]。试点制度呈现三大特征：一是筹资模式以平台单方缴费为主，缴费基数按当地职工平均工资的一定比例核定，避免个人缴费压力；二是保障范围聚焦工作期间的意外伤害与职业病，待遇标准参照工伤保险条例执行；三是认定流程简化，通过平台交易记录、定位数据等电子证据认定工伤事实，提高理赔效率。但试点仍存在明显局限：覆盖群体集中于户外流动性岗位，未将直播带货等室内作业群体纳入；保障范围局限于物理伤害，未涵盖高强度工作导致的心理疾病、过劳等新型职业伤害；试点区域分散，缺乏全国统一的制度设计与衔接机制。

4.2. “分类分层、渐进突破”的短期适配路径

4.2.1. 全面推广职业伤害保障，覆盖直播带货从业者

针对直播带货从业者高职业伤害风险的核心痛点，应将其全面纳入职业伤害保障试点范围，构建“低缴费、广覆盖、保底线”的专项保障制度。筹资模式可采用“平台单方缴费+佣金比例提取”的组合方式：平台按年度交易总额缴纳基础保费，同时从佣金中按比例代扣代缴补充保费，形成双渠道筹资机制，既降低平台单一负担，覆盖范围（主播、助播、运营）广，实现责任共担。保障范围需突破传统工伤认定边界，将长时间直播导致的颈椎病、腰椎间盘突出症、声带损伤等职业病，以及工作期间突发的心理危机、过劳损伤纳入保障范畴；待遇标准实行“基础待遇+分级补偿”，基础待遇覆盖医疗费用与停工留薪期工资，高风险岗位可按佣金收入水平提高补偿比例。

4.2.2. 打破险种捆绑限制，按需灵活参保

签约主播或运营与公司存在长期且稳定的劳动关系，由公司统一购买职工保险。独立主播及运营依托全国一体化政务服务平台，搭建“灵活就业人员单险种参保”线上通道，允许直播带货从业者根据风险优先级自主选择参保险种。优先开放工伤保险与医疗保险的单独参保权限，明确缴费标准：工伤保险按平台从业年限实行阶梯费率，新入驻从业者按低费率缴费，连续从业3年以上可适当下浮；医疗保险设置“基础档”与“提升档”，基础档仅覆盖住院医疗费用，缴费标准按当地居民医保核定，满足基本保障需求。参保流程实现全线上化，从业者通过实名认证后，系统自动关联平台从业信息，无需额外提供劳动关系证明，缴费支持月度、季度、半年度灵活选择，适配收入波动特征。

4.2.3. 强化平台缴费责任，聚焦核心从业者

除签约主播与运营外，针对与MCN机构或平台存在强经济从属关系的独立主播与运营（如签订独家合作协议、接受日常考勤与内容管理），通过行政指导与地方立法相结合的方式，明确平台的养老保险补贴责任。建立“佣金关联补贴”机制：平台按从业者月度佣金收入提取养老保险补贴金，直接转入其个人养老账户，补贴比例随合作年限递增，鼓励长期稳定从业。同时明确补贴资金的监管机制，由社保经办机构设立专项账户，定期向从业者公示补贴到账情况，确保资金专款专用。这一设计既未强制认定劳动关系，又通过经济激励推动平台分担保障成本，实现制度突破与实践可行性的平衡。

4.3. “技术赋能、系统重构”的长期改革方向

4.3.1. 推动社保与劳动关系适度脱钩，建立收入关联型参保制度

突破传统社保体系对劳动关系的依赖，构建以“劳动所得”为核心的参保基础，实现从“身份关联”向“收入关联”的转型。依托数字技术建立“微参保”模式：直播带货从业者的社保缴费与佣金收入实时挂钩，按单次直播或单笔交易的收入比例自动划转缴费资金，缴费比例可设置弹性区间，由个人自主选择。对于收入波动较大的从业者，允许缴费资金暂存于社保过渡账户，累计达到最低缴费标准后自动计入缴费年限，解决缴费连续性难题。同时建立“多缴多得、长缴多得”的激励机制，累计缴费年限与待遇水平直接挂钩，鼓励稳定参保。

4.3.2. 构建全国统一的数字零工社会保障服务平台

整合人社、税务、市场监管、平台企业等多方面数据资源，打造全国一体化的数字零工社保服务平台。平台核心功能包括：收入自动核算，通过对接直播平台交易数据，实时统计从业者佣金收入，生成个性化缴费账单；智能缴费匹配，根据收入水平推荐适配的缴费档次与险种组合；权益动态查询，支持参保记录、缴费明细、待遇标准等信息一键查询；跨区域衔接，实现社保关系的自动转移接续，消除户籍与地域限制。平台还应嵌入政策解读、参保指南等智能化服务模块，通过语音交互、可视化图表等形式降低政策理解门槛，提升制度可及性。

4.3.3. 完善四方协同治理机制，明确多元主体责任

构建政府、平台、行业组织、个人四位一体的协同治理体系，形成责任清晰、分工协作的保障格局。政府承担制度设计、监管执法与兜底保障责任：制定全国统一的新就业形态社保规则，加强对平台缴费与补贴行为的监管，对低收入从业者给予社保缴费补贴；平台履行数据支持与成本分担责任：开放交易数据接口，配合社保部门实现收入核算与缴费代扣，按规定比例承担职业伤害保障与养老保险补贴成本；工会与行业组织发挥桥梁纽带作用：建立平台从业者集体协商机制，参与社保政策制定与待遇标准协商，为个体从业者提供维权支持；个人履行缴费义务与信息如实申报责任，形成“政府托底、平台主责、组织协调、个人参与”的共治格局，确保制度的公平性与可持续性。

5. 结语

本研究聚焦直播带货灵活就业群体的社会保障适配问题，通过系统分析发现，该群体的参保困境本质是法律界定、制度设计、市场行为与个人能力等多重因素交织作用的结果。法律层面，传统劳动关系“三要素”认定标准与行业非标准化就业形态存在结构性冲突，导致从业者丧失强制参保的法律基础；制度层面，户籍限制、缴费负担、险种捆绑与经办壁垒构成多重准入障碍；市场层面，平台通过“去劳动关系化”设计刻意规避社保责任；个人层面，参保意识淡薄、议价权缺失与政策认知匮乏进一步加剧了保障缺口。而该群体高职业伤害、强收入波动与低养老积累的风险特征，与现行以标准劳动关系为核心的社保体系形成显著适配性矛盾，亟需通过制度创新破解困境。

研究表明，破解上述难题需摒弃“一刀切”的制度思维，构建以“分类分层、多方共担、技术赋能”为核心的差异化适配体系。短期应优先聚焦核心风险，通过推广职业伤害保障、放开单险种参保、强化平台部分缴费责任实现渐进突破[16]；中长期需推动社会保障与劳动关系适度脱钩，建立与收入关联的参保模式、数字赋能的经办服务与多元协同的治理机制，从根本上化解新就业形态与传统社保制度的结构性矛盾。

参考文献

- [1] 劳动经济学会数字经济专委会. 直播电商带动产业带高质量就业普惠报告[R]. 北京：中国社会科学院人口与劳

- 动经济研究智库, 2025.
- [2] 中华全国总工会第九次全国职工队伍状况调查领导小组办公室. 第九次中国职工状况调查(报告卷) [M]. 北京: 中国工人出版社, 2023.
- [3] 新华社. 学习《决定》每日问答 | 为什么要健全灵活就业人员、农民工、新就业形态人员社保制度[EB/OL]. 2024-10-21. https://www.gov.cn/zhengce/202410/content_6981846.htm, 2025-12-15.
- [4] 杨嫣. 新就业形态劳动关系认定的价值指向与制度选择[N]. 江苏经济报, 2025-04-18(T06).
- [5] 中国法院网. 新加坡《平台工人法案》概览[EB/OL]. 2024-11-15. <https://www.chinacourt.org/article/detail/2024/11/id/8198892.shtml>, 2025-12-29.
- [6] 戚玉觉. 平台劳动者社保困局探解[N]. 法治日报, 2025-12-10(11).
- [7] 中国网. 超时工作、社交不足! 保障外卖骑手等新就业形态劳动者心理健康[EB/OL]. 2025-10-28. https://www.toutiao.com/article/7566086664670528051/?upstream_biz=doubao&source=m_redirect, 2025-12-15.
- [8] 搜狐网. 缴费基数继续增加, 缴费年限逐渐提高, 灵活就业养老保险合算吗? [EB/OL]. 2025-07-22. https://www.sohu.com/a/916228625_121191843, 2025-12-15.
- [9] 中共江苏省委新闻网. 胜诉案背后的“身份迷局”与权益之困[EB/OL]. 2025-04-16. https://www.zgjssw.gov.cn/yaowen/202504/t20250416_8476614.shtml, 2025-12-15.
- [10] 王天玉. 新就业形态从业人员劳动权益保障典型案例研究[M]. 北京: 法律出版社, 2021.
- [11] 上海市人力资源与社会保障局. 灵活就业人员按什么标准缴费? [EB/OL]. 2024-03-07. https://rsj.sh.gov.cn/tjjf_17554/20200918/t0035_1393992.html?f_link_type=f_linkinlinenote&flow_extra=ey-JpbmxbmVfZGlzcGxheV9wb3NpdGvbI6MCwiZG9jX3Bvc2l0aW9uIjowLCJkb2NfaWQiOiI1YWQxYWRiOTRmNWl2Mjc4LTY1YWYwMWQ1MTA0OWMzZGMifQ%3D%3D, 2025-12-16.
- [12] 上海市人民政府. 关于继续阶段性降低本市职工基本医疗保险费费率的通知(自 2025 年 3 月 1 日起实施, 有效期至 2026 年 2 月 28 日) [EB/OL]. 2025-02-20. https://www.shanghai.gov.cn/gwk/search/content/e6a4b235d8734ed49ade29f5e05c0aaa?f_link_type=f_linkinlinenote&flow_extra=eyJpbmxbmVfZGlzcGxheV9wb3NpdGvbI6MCwiZG9jX3Bvc2l0aW9uIjowLCJkb2NfaWQiOiIyMGE3NDdhMjkxOWVmZGQ3LTQ4M2ZiNmI1NDQ2MzUxMzlifQ%3D%3D, 2025-12-16.
- [13] 杨伟国, 吴清军, 张建国. 中国灵活用工发展报告[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2021: 252.
- [14] 智联招聘, 淘榜单. 2020 年春季直播产业人才报告[R]. 北京: 智联招聘, 2020.
- [15] 劳动关系司. 人力资源社会保障部对十四届全国人大二次会议第 0499 号建议的答复[EB/OL]. 2024-08-01. https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zhgl/jytabl/jydf/202501/t20250121_535055.html?f_link_type=f_link-inlinenote&flow_extra=eyJkb2NfaWQiOiIzZDU4YzgzNDk3ZGE5NDNlTM5MTM4MjA4OGlyNmM2MDEiLCJpbmxbmVfZGlzcGxheV9wb3NpdGvbI6MCwiZG9jX3Bvc2l0aW9uIjowfQ%3D%3D, 2025-12-16.
- [16] 魏燕. 灵活就业人员医疗保险参保的困境与实践[J]. 大众投资指南, 2024(19): 69-71.