

# 灵活用工模式下劳动者社保权益缺失问题探究

田一兰

天津工业大学法学院, 天津

收稿日期: 2026年3月28日; 录用日期: 2026年4月14日; 发布日期: 2026年5月12日

## 摘要

随着数字经济发展, 灵活用工已成为劳动力市场重要组成部分, 但劳动者社保权益缺失问题突出。本文以灵活用工劳动者社保权益为研究对象, 界定相关核心概念, 分析其参保率低、险种缺失、转移接续难、待遇偏低等问题及深层原因, 提出创新劳动关系认定、构建差异化缴费体系、健全转移衔接机制等对策, 助力破解保障困境, 推动灵活用工规范化发展。

## 关键词

灵活用工, 劳动者, 社保权益, 法律规制

# An Exploration of the Lack of Social Security Rights for Workers under the Flexible Employment Model

Yilan Tian

School of Law, Tiangong University, Tianjin

Received: March 28, 2026; accepted: April 14, 2026; published: May 12, 2026

## Abstract

With the development of the digital economy, flexible employment has become an important part of the labor market. However, the problem of insufficient social security rights and interests for workers is prominent. This paper takes the social security rights and interests of flexibly employed workers as the research object, defines relevant core concepts, analyzes problems such as low insurance participation rate, inadequate coverage of insurance types, difficulties in transfer and continuation, and low benefit levels as well as their deep-seated causes. It puts forward countermeasures including innovating labor relation identification, constructing a differentiated contribution

system, and improving the transfer and connection mechanism, so as to help solve the dilemma of social security protection and promote the standardized development of flexible employment.

## Keywords

Flexible Employment, Laborers, Social Security Rights and Interests, Legal Regulation

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. 灵活用工与劳动者社保权益的理论概述

### 1.1. 灵活用工的核心界定与主要模式

灵活用工是用工主体与劳动者之间建立的,以弹性工作安排、非固定用工期限、松散化管理为特征,涵盖劳动关系与劳务关系双重属性,适配新业态、新产业发展需求的多元化用工体系,其核心目标是实现劳动力资源的市场化高效配置,同时兼顾用人单位与劳动者的双向灵活需求。灵活用工并非我国现行法律体系中明确规定的法定概念,而是相对于传统标准全日制用工形成的学理与实务统称,是劳动力市场弹性化、多元化发展的产物,是劳动力市场弹性化、多元化发展的产物。其核心特点在于“非标准化”与“灵活性”,突破了传统用工的固定框架,在用工关系、工作时间、工作地点、管理方式、薪酬结算等方面呈现出弹性化特征。因此,我们可以理解为在如共享经济、电子商务等新业态下进行灵活就业的人员,他们可能是兼职、短期件工、远程办公者等[1]。

当前我国劳动力市场中,灵活用工的主流模式可分为以下四类:1) 台众包型用工(权益受损重灾区):依托互联网平台催生的新业态用工(如外卖骑手、网约车司机)。在此模式下,平台利用“去劳动关系化”的法律外观设计,通过《用户协议》等格式条款单方将劳动者界定为“独立承包人”或“个体工商户”。这种模式直接切断了社保缴费的法定义务链条,将法定的社会保障责任彻底转化为劳动者的个体风险,是社保权益普遍缺失的核心原因。2) 劳务派遣型用工(责任推诿与变相克扣):在此模式下,形成了“平台(用工单位)-派遣公司(用人单位)-劳动者”的三方复杂结构。部分派遣机构规模小、抗风险能力弱,常利用制度漏洞,通过跨地区异地缴纳低标准社保,或以商业意外险替代法定工伤险。这种模式在平台与派遣机构之间构筑了责任推诿的“隔离墙”,导致劳动者的社保权益在多方博弈中被悬空或变相克扣。3) 劳务外包用工(合规风险外溢):用人单位将部分业务外包给专业机构或个人。企业通过外包实现了合规风险与用工成本的双重外溢。承揽方(包工头或小型微型企业)为了极致压缩成本,通常选择不缴或少缴社保,导致处于末端的劳动者失去保障。4) 非全日制与兼职用工(缴费主体虚置):这是劳动法明确规定的非标准劳动关系模式。尽管法律对非全日制用工有规定,但实践中劳动者往往多头兼职,且缺乏单一、固定的法定强制代扣代缴主体,导致社保缴纳责任模糊,多由劳动者自行承担,最终沦为形式。

### 1.2. 灵活用工群体的规模图景与多维结构特征

由于统计口径的差异,灵活用工群体的规模在不同文献中呈现出多梯度的特征。灵活就业和新就业形态已成为我国劳动者就业增收的重要渠道。据测算,我国灵活就业人员规模已超过2亿人。<sup>1</sup>中国信息通信研究院的研究则从劳动年龄人口比例的角度指出,截至2023年,中国灵活就业人口约占劳动年龄人

<sup>1</sup>[http://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/202512/t20251224\\_450484.html](http://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/202512/t20251224_450484.html)

口总量的 29.7%，即约 2.61 亿人。<sup>2</sup>

在新就业形态这一细分领域，数据呈现出更强的爆发力。2023 年第九次全国职工队伍状况调查结果显示，全国职工总数有 4.02 亿人左右，其中新就业形态劳动者数量达 8400 万人，占职工总数的 21%，多数是 35 岁以下的年轻劳动者。<sup>3</sup>这意味着，每五名城镇职工中，就有一名是在平台经济框架下从事配送、网约车、直播或众包任务。这种规模的量级跳跃，标志着灵活用工已从单纯的“生活性服务”渗透进入“生产性服务”及“高技能劳动”领域。

灵活用工群体的行业分布呈现出极高的集中度与新兴化的并存特征。外卖骑手作为新就业形态的标志性职业，其数量已超过 1000 万人。与此同时，文化消费领域的数字化转型催生了 3880 万名职业主播 [2]。

在传统的劳务外包与非全日制用工领域，零售、仓储与物流行业依然占据大头。从人口特征来看，该群体呈现出显著的“年轻化”与“农民工主体”特征。调研显示，美团等平台的专职骑手和网约车司机大多为新生代农民工，他们将平台就业视为进入城市、获取比制造业更高收入的替代路径。此外，灵活用工也具有明显的“职业中转”特征，美团调研数据反映，31.6%的骑手是在经历失业后选择配送工作作为过渡，另有 23.5%的骑手曾有创业经历[3]。

## 2. 灵活用工下劳动者社保权益缺失的表现

### 2.1. 参保率普遍偏低

在传统的五险一金框架下，灵活用工者的“城镇职工基本养老保险”与“城镇职工基本医疗保险”参保率远低于全国城镇就业人员平均水平。这种覆盖面的缺失，意味着在风险发生时，劳动者缺乏最后一道制度化的安全网。由于平台企业通过劳务外包、合作协议等手段隐匿劳动关系，劳动者若想获取城镇职工保障，还需全额承担原本应由企业负担的统筹部分，因此劳动者往往被迫选择放弃参保，导致参保率大面积塌陷。灵活用工群体呈现年轻化趋势，部分劳动者对长达 15 年甚至更久的养老金积累缺乏现实感。在缺乏企业强制约束和代缴机制的情况下，个体的短视心理使得社保从“法定红利”变成了“额外负担”。这种观念上的偏差，加之平台算法对高强度劳动的诱导，进一步加剧了该群体的参保缺失。

### 2.2. 关键险种的结构性缺失

我国现行《工伤保险条例》明确规定，参加工伤保险的前提是存在法定的劳动关系。然而，拼博台经济通过“去劳动关系化”设计，将劳动者定义为“独立承包人”或“合作伙伴”，这种定性导致部分劳动者被排斥在国家工伤保险体系之外。为了转嫁风险，许多平台采取按日扣费的方式为劳动者投保商业意外险。这种以商业保险替代社会保险的做法，本质上是企业将法定的社会保障责任转化为个体的商业购买行为，弱化了国家对劳动者的保护力度。灵活用工的灵活性特征导致“非因本人意愿中断就业”这一失业认定条件难以界定。同样，由于缺乏用人单位作为缴费主体，女性灵活就业时在生育期间无法享受生育津贴，使得该群体的生育成本完全由个体和家庭承担。

### 2.3. 转移接续困难

灵活用工者往往根据平台单量和城市补贴政策，在不同城市间频繁流动。由于各地区社保信息系统互不联网，社保关系无法随人即时转移。劳动者在离开一座城市时，其积累的缴费年限和个人账户资金往往被“冻结”在原地。尽管国家出台了社保转移接续办法，但实际操作中仍面临手续繁琐、流程漫长、

<sup>2</sup>[https://pdf.dfcfw.com/pdf/H3\\_AP202503071644144694\\_1.pdf](https://pdf.dfcfw.com/pdf/H3_AP202503071644144694_1.pdf)

<sup>3</sup>[https://www.gov.cn/xinwen/2023-03/27/content\\_5748417.htm](https://www.gov.cn/xinwen/2023-03/27/content_5748417.htm)

转入地门槛高等问题。对于受教育程度较低或时间成本极高的灵活用工者来说，办理转移的行政成本可能超过了其权益本身的价值。

## 2.4. 待遇标准偏低

由于无法承担职工社保的高额费用，大多数灵活就业者转向了参保门槛更低的“城乡居民基本养老保险”和“城乡居民基本医疗保险”。然而，这两类险种的筹资规模和保障力度远逊于职工险。即便部分劳动者参加了城镇职工社保，为了节省开支，平台或个人通常选择按当地最低标准缴费。这种“缴费低、收益低”的恶性循环，使得该群体在丧失劳动能力后极易陷入相对贫困，无法分享数字经济发展的红利。

## 3. 灵活用工下社保权益缺失的原因分析

### 3.1. 劳动关系认定模糊

传统劳动关系的认定核心在于“从属性”理论，即劳动者在人格、经济、组织上对用人单位的深层依附。然而，在数字经济与算法管理的冲击下，“从属性”理论正经历深刻的异化与演变，导致司法实践陷入用工业时代标准衡量数字经济用工的困境。

人格从属性的算法隐蔽化：传统的“规章制度与直接实体指挥”被“算法控制与隐蔽驱动”所取代。灵活用工者(如外卖骑手)在形式上不打卡、不坐班，看似拥有“接单自由”；但实质上，劳动者陷入了数据派单、限时考核与差评惩戒的严密数字牢笼中。这种表面的自主权掩盖了平台通过算法实施的强力控制，使得人格从属性由显性转为隐性。经济从属性的“去工资化”与要素垄断：传统经济从属性表现为劳动者对工资的生存依赖及不占有生产资料。在数字时代，劳动者虽自带交通工具等边缘生产资料，但平台垄断了最核心的生产要素——数据、算法与流量。劳动者的收入高度依赖平台单方面的定价规则与单量分配，呈现出“去工资化”的隐性经济依附特征，其经济弱势地位并未改变。组织从属性的离散化与去中心化：平台通过网状结构消解了传统的物理工作场所与科层制管理，使劳动者处于“在线即在岗”的离散状态。劳动者与平台之间缺乏明确的组织归属感。

劳动者一旦因上述特征的异化而无法被证明具有完全的传统劳动关系，其社保权益便失去了《中华人民共和国劳动法》的强制性背书，直接导致大量新业态劳动者的保障权益坠入“无人认领”的灰色真空地带。

### 3.2. 制度门槛过高与设计错配

在缺乏平台承担雇主责任的前提下，灵活用工者若想参加职工社保，通常需以“灵活就业人员”身份参保，这意味着他们需要全额承担原本应由企业负担的部分。对于大多数对价格敏感、且处于积累期的底层劳动者而言，高昂的保费直接削减了当下的生存支出。传统社保要求按月、连续、固定金额缴纳。而灵活用工者的收入具有显著的偶然性和波动性。在收入低迷期，固定的社保支出会转化为沉重的债务压力，导致劳动者主动选择“弃保”。

现行《工伤保险条例》将缴纳工伤保险的前提设置于“建立劳动关系”之上。我国工伤保险制度对其缴费、事故认定以及后续赔付均有明确的规定，而新业态就业人员与用工平台之间劳动关系不明确，用工平台尚未为其缴纳保险费用。因此当该就业群体遇到职业伤害问题时，很难通过法律途径来解决<sup>[4]</sup>。然而，外卖、货运等灵活用工领域正是职业伤害的高发区。这种“急需保障却无法准入”的制度错配，是权益缺失中最尖锐的表现。

### 3.3. 平台的“去劳动关系化”与责任规避

在平台经济的扩张逻辑中，通过技术手段和合同设计实现“资产轻量化”和“责任最小化”是其核

心策略。平台企业利用法律漏洞，主动剥离了应承担的社会保障成本。平台在用户协议中往往将劳动者定义为“独立承包人”、“自营商户”或“合作伙伴”。通过这种话语权优势，平台在初始环节就从形式上消解了“用人单位”的法律义务。这种管理上的强控制与责任上的完全规避，使劳动者在风险面前极其脆弱，是平台责任缺位导致权益保护困境的核心原因之一[5]。

当劳动者要求保障权益时，平台可以凭借“居间服务”的定位置身事外，而末端的代理商往往由于规模小、存续时间短，具备极强的“抗赔付性”和“逃逸性”，导致劳动者在维权时面临无主可依的境地。

## 4. 完善灵活用工社保权益制度的对策建议

### 4.1. 创新劳动关系认定机制

解决社保缺失的首要法律障碍在于现行制度对“劳动关系”认定的非黑即白。在灵活用工模式下，劳动者表现出强烈的“去中心化”特征，必须通过法律层面的认定创新，打通社保准入的“第一公里”。

适应互联网时代劳动力和生产资料结合方式的变化趋势，适度从宽认定劳动关系，适度扩大劳动法适用范围并优化配置其中的强制性规范和自治性规范，探索专门调整平台与网约工之间“非标准化劳动关系”的法规政策[6]。可以参考英国的“Worker”或德国的“类雇员”身份，在我国法律体系中正式引入“不完全符合劳动关系”的第三类身份。这类群体虽然在人格从属性上具有一定的时空自由，但在经济上高度依赖平台，并在组织上接受算法监管。通过确立这一独立身份，可以实现权利的“按需匹配”——即平台无需承担传统意义上的所有福利义务，但必须强制性地履行职业伤害保障、养老保险等核心社会责任。

司法审判应从“形式审查”转变为“实质审查”。可以重点审查平台是否通过算法对劳动者实施了实质性的指挥。例如，派单逻辑是否具有强制性、配送时限是否构成了对劳动的深度控制、评价体系是否演变为事实上的惩戒手段。

### 4.2. 建设多层次、差异化的缴费体系

在制度设计层面，必须打破传统社保“全家桶式”的捆绑缴纳模式，针对灵活用工“高流动、低基数、强风险”的特征，构建差异化的保障体系。

工伤险缺失是灵活用工群体最紧迫的风险点。应在全国范围内推广针对新就业形态劳动者的“职业伤害保障”专项制度。允许平台企业在不建立全量劳动关系的前提下，单独为劳动者缴纳职业伤害保障费。这不仅降低了企业的合规门槛，也为劳动者提供了最急需的“保命钱”。

强化平台的法定缴费责任，明确平台必须按一定比例为从业者缴纳基础养老金；政府通过税收优惠政策，引导商业保险公司开发低门槛、高保障的普惠型补充医疗险，形成政府兜底、平台赋能、个人参与的协同格局。

为了提高劳动者的参保积极性，应强化个人账户的“激励相容”。通过提高个人账户的记账利率或增加缴费补贴，让灵活用工者清晰感知到社保投入的长期价值。

### 4.3. 健全社保关系转移与待遇衔接机制

利用信息化手段提高经办服务的智能化水平，实现跨地区、跨部门、跨行业参保缴费服务，探索新就业形态社会保险经办服务模式为其提供更加便捷的服务模式，间接性地促进新就业形态下劳动者的参保意识和能力[7]。目前的社保统筹层次较低，导致劳动者在跨省、跨市流动时面临繁琐的转移审批手续。依托国家社会保险公共服务平台，实行全流程电子化办理。通过后台数据的自动比对与即时清算，实现

社保关系随劳动者流动而“自动挂靠”，缩短转移审核周期，降低劳动者的行政参与成本。针对灵活就业者流动频繁的特点，应进一步优化统筹基金在不同地区间的结算规则，确保个人账户资金与统筹基金比例能实现科学划转，消除地方政府因担心“基金流失”而人为设置转移障碍的动机。

灵活就业者往往在“城镇职工社保”与“城乡居民社保”之间反复横跳，制度间的衔接鸿沟是导致保障中断的主因。应制定科学的转换系数，允许灵活就业者在不同制度间的缴费年限进行相互折算或双向累计。例如，当灵活就业者达到退休年龄但职工社保年限不足时，应提供简便的路径将其折算为居民社保，并确保其在职期间的每一笔缴费都能体现在最终的养老金计发中。在医疗保险领域，应缩短或取消跨制度转换后的待遇等待期。确保灵活就业者在从平台合同工转为自由职业者、或从城市流转回农村的过程中，医保报销待遇能够实时接续，防止因“断保期”导致的因病致贫风险。

## 5. 结语

灵活用工是数字经济发展的必然趋势，但其社保权益缺失问题既损害劳动者权益，也制约行业健康发展。本文通过分析问题与原因，提出针对性对策，为破解保障困境提供参考。完善灵活用工社保保障是系统工程，需立法、行政、平台、劳动者多方协同。唯有补齐制度短板、强化责任落实、提升权益意识，才能实现灵活用工与社保制度良性适配，让劳动者共享发展成果，推动劳动力市场高质量发展。

## 参考文献

- [1] 岳秀燕. 县域新业态灵活就业人员社会保障问题与对策研究[D]: [硕士学位论文]. 绵阳: 西南科技大学, 2024.
- [2] 黄晨熹. “三新”组织和群体参与社会治理的实践图景[J]. 人民论坛, 2025(10): 15-21.
- [3] 涂伟, 王雪玉. 中国的新就业形态和劳动者权益保障[R]. 国际劳工组织工作报告 103 (日内瓦, 国际劳工局). <https://doi.org/10.54394/QIQE7255>
- [4] 姜迎雪, 王新溢, 修明月. 新业态灵活就业人员的社会保障问题研究——以河北省为例[J]. 现代营销(经营版), 2021(25): 110-111.
- [5] 王勉. 网约配送员劳动权益保障研究[D]: [硕士学位论文]. 桂林: 广西师范大学, 2025.
- [6] 胡磊. 网络平台经济中“去劳动关系化”的动因及治理[J]. 理论月刊, 2019(9): 122-127.
- [7] 刘昭. 新就业形态中不完全劳动关系劳动者权益保护研究[J]. 社会福利, 2023(12): 27-33.