

论劳动法视角下外卖骑手社会保险的实行现状与完善路径

周 璨

武汉科技大学法学与经济学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2026年7月23日; 录用日期: 2026年8月7日; 发布日期: 2026年9月3日

摘 要

随着数字化时代的快速发展, 互联网逐渐成为人们日常工作、购物、社交的必需品。当前, 餐饮行业也随之进行了数字化转型, 大多数的餐厅开始入驻各大外卖平台通过线上接单的方式拓展自己的经营规模。在这种背景下, 大量的外卖业务随之迅速发展, 增加了更多的就业岗位, 巧妙地解决了社会成员就业困难的现状。外卖骑手作为近年来的一种新兴职业, 其特点体现在入职门槛低且上手快, 这就使得外卖骑手这一群体的数量不断增多。与此同时, 这一现象也反映出一些问题, 例如平台与外卖骑手之间的劳动关系界定模糊等。此类问题将直接导致许多外卖骑手在社会保险方面的合法权益没有得到充分的保障, 将直接关系到外卖骑手的切身利益。因此, 社会对这一问题产生了广泛讨论。本文将基于外卖骑手的社会保险这一方面出发, 分别对实行现状、现存问题以及解决对策等方面进行论述, 为完善该群体的权益保障体系提供新思路。

关键词

外卖骑手, 社会保险, 社会保障

The Implementation Status and Improvement Paths of Food Delivery Riders' Social Insurance from the Perspective of Labor Law

Can Zhou

School of Law and Economics, Wuhan University of Science and Technology, Wuhan Hubei

Received: July 23, 2026; accepted: August 7, 2026; published: September 3, 2026

文章引用: 周璨. 论劳动法视角下外卖骑手社会保险的实行现状与完善路径[J]. 法学, 2026, 14(9): 45-56.

DOI: 10.12677/ojls.2026.149254

Abstract

With the rapid advancement of the digital era, the Internet has become an indispensable part of people's daily work, shopping and social interaction. The catering industry has accordingly undergone digital transformation; most restaurants have settled on major food delivery platforms to expand their business volume by receiving orders online. Against this backdrop, the booming food delivery sector has created a large number of jobs, effectively alleviating employment difficulties for the public. As an emerging occupation in recent years, food delivery riding features low entry barriers and easy learning curves, which has continuously expanded the size of this workforce. Meanwhile, several underlying problems have emerged, such as ambiguous definition of labor relations between platforms and delivery riders. Such issues directly deprive numerous riders of full protection for their legitimate rights and interests related to social insurance, which bears directly on their vital interests, sparking extensive public debate on the subject. Centering on food delivery riders' social insurance, this paper discusses its current implementation status, existing dilemmas and corresponding countermeasures, so as to offer new insights into improving the rights protection system for this group.

Keywords

Food Delivery Riders, Social Insurance, Social Security

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

(一) 研究背景与意义

1、研究背景

当前，由于数字化时代的快速更迭，导致传统的劳动用工模式发生巨大的变化，人们逐渐从线下传统经营模式转变为线上运营，扩大了商家的经营规模。外卖骑手这一新兴职业正是顺应时代发展的产物，随着外卖配送、同城速递等业务的持续扩张，外卖骑手凭借其数量多、覆盖范围广、流动性强等特点，已经成为我国新兴劳动者的典型代表。它不仅激活了市场发展的动力，还极大地解决了社会就业困难这一问题。与此同时，这个职业也面临着一些挑战。由于外卖行业具备着工作强度大、职业风险高等特征，使得外卖骑手对于社会保险有着迫切的需求，尤其是工伤保险与医疗保险。但是，我国现行的《中华人民共和国劳动法》¹《中华人民共和国劳动合同法》²《中华人民共和国社会保险法》³等法律制度均建立在传统全日制与固定从属劳动关系基础之上，这些制度的设计大多数针对传统用工模式，与当下新型用工现状无法达到适配的效果。

在现实中，外卖平台普遍是通过劳务外包、合作协议、众包入驻等方式来割裂外卖骑手与平台之间的劳动关系，从而弱化平台的雇主责任，导致骑手用工法律关系呈现出模糊化与二元化的特征。这导致绝大多数骑手都无法依法参加职工社会保险，只能长期依赖平台的低价商业意外险来代替社保，这些商

¹http://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/201905/t20190521_296651.html

²https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394622.html

³https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394629.html

业意外险的保障层次低、赔付范围窄并且救济难度大。近年来,有关于外卖骑手社会保险的问题频发,这就明显暴露出当前劳动者权益保护相关制度中存在的短板。在这一背景之下,从《中华人民共和国劳动法》(后文简称《劳动法》)的视角来审视有关于外卖骑手社会保险方面的问题具有极强的现实必要性。

2、研究意义

在理论层面,当前我国关于劳动与就业保障的研究大多集中于公共管理、社会保障学科,对于社会中存在的外卖骑手社保问题的系统性研究有待完善。本文以保障外卖骑手的社会保险为出发点并结合当前的用工现状来展开论述,这不仅能够系统阐述有关于骑手劳动权益保障方面存在的问题,还能够进一步丰富劳动者权益保障的理论体系,为后续相关制度的建立提供理论参考与新思路。

在实践层面,本文通过系统梳理有关外卖骑手社保实施的现实情况,并指出骑手与平台之间劳动关系认定模糊、外卖平台责任虚化、社保制度存在短板、监管机制不到位等现实问题的方式来阐述当前社会中这一新型职业中所存在的困境。在这个背景下,结合现实情况提出一套具有可操作性的完善路径来切实保障骑手有关于社会保险方面的权益。本文的研究结论可用于规范外卖平台用工行为、监督外卖平台承担法定社会保障义务、改善骑手维权困难等现状,能够使劳动者的合法权益得到更加充分的保障,使市场中的劳动关系呈现出和谐稳定的状态,营造良好的市场氛围。

(二) 国内研究现状

目前,国内学者针对外卖骑手社会保障以及劳动者权益保障的研究成果较为丰富,现有的研究主要集中于问题成因、认定劳动关系以及完善保障机制这三个方面。

第一,关于外卖骑手社保问题成因的研究。国内学者通过对外卖骑手的社保现状开展系统的调查与研究后普遍认为当前外卖骑手这一群体整体呈现出社保覆盖率偏低、参保险种呈现出单一且固化、不同区域保障水平失衡等特征,这导致众多骑手难以享受全面且稳定的社会保障权益。我国现行社会保障体系的构建主要依托于传统劳动关系,其中所规定的参保规则、缴费标准以及认定条件等均适配于传统用工模式。随着互联网、大数据、云计算等网络信息技术的迅猛发展及其与传统行业的深度融合,大量以“互联网+”为特征的新经济、新模式、新业态被催生出来,外卖骑手、快递小哥、代驾司机、网络主播等新的就业形态不断涌现^[1]。其中,外卖骑手作为典型的灵活就业群体具备着流动性强、数量众多以及进入门槛低等特征,导致其难以契合传统社保的参保要求。大多数骑手会因经济负担、参保流程繁琐等原因而放弃参保。除此之外,企业为了减少运营成本与规避用工责任会刻意避免法定社保的缴纳义务,仅为骑手购买保额较低且范围有限的商业意外险来替代法定社会保险,导致当骑手遭遇交通事故、工伤、突发疾病等意外情况时,难以获得充足的合法救济,使其基本权益无法得到充分保障。

第二,关于外卖骑手劳动关系认定的研究。大多数学者指出传统的《劳动法》即以人格从属、经济从属、组织从属为核心的从属性认定标准。人格从属性是指劳动者纳入用人单位的组织体系,接受其指挥、管理与监督,劳动过程缺乏自主决定权;经济从属性体现为劳动者为他人的经济利益而劳动,经济上依赖用人单位,不承担经营风险;组织从属性则意味着劳动者的劳动被纳入用人单位的生产经营系统,成为其中的有机组成部分^[2]。但是,随着市场经济的快速发展与运营模式的不断更新,这种从属性认定标准逐渐难以适应社会发展的节奏。当前,平台往往是通过算法管理、外包分流、合作化用工等方式来投入实际运营,这些方式弱化了劳动者与用人单位之间的从属性特征。以算法管理为例,算法管理是通过大数据来直接下达指令给劳动者,几乎代替了传统劳动关系中用人单位的作用。因为一切指令都不是互联网平台下达的,而是系统计算并指定的,互联网平台并不具有雇主的身分、行为和事实,由此开启了“互联网+”背景下新的劳动控制模式^[3]。这就导致在司法实践中骑手与平台之间的劳动关系被模糊化,使外卖骑手这一群体难以被纳入到劳动关系的保护范畴之中。我国学者普遍认为劳动关系认定僵化是外

卖骑手社会保险缺失的根本法律原因。第三,关于完善保障机制的研究。我国现行《劳动法》对劳动关系的认定有着较为明确的规定,具体体现为二分法的原则。我国《劳动法》将社会用工形态区分为劳动法调整之下的劳动关系与民法调整之下的平等主体关系。劳动关系的认定主要依靠人格属性、经济属性与组织属性标准。民法对于平等主体关系的认定就要求其主体地位完全平等,当事人可以根据其意思自治来约定权利义务,不存在劳动关系中所出现的一方被另一方管控等情况,这些主体在享有自由交易的同时无法享受以《劳动法》为基准的保护措施。这种二分法原则清晰地划分了主体的边界,便于司法实践中对相关纠纷进行认定,但是其具有一定的滞后性,难以适用于当下社会经济快速发展的环境。2021年7月,人力资源社会保障部等部门联合下发的指导意见⁴,其中对劳动关系的不同类型进行了划分。外卖骑手与平台间的劳动关系属于不完全符合确定劳动关系的情形。但在司法实践中,由于此种情形与我国传统劳动关系认定二分法有较大差别,所以法院在裁判过程中相对保守^[4]。国内现有的理论研究还集中在提出完善立法、改革参保机制、强化平台责任、构建分层分类保障体系等对策之中。除此之外,部分学者结合各地外卖骑手职业伤害试点政策来主张脱离传统劳动关系框架,从而建立与新业态相适配的保障体系。

综上所述,我国现有的理论研究已经充分说明了有关外卖骑手社保保障的现实问题,但仍然存在着不足。本文将以此为切入点,进一步分析在《劳动法》视角下导致上述现象产生的原因以及完善路径。

2. 以“京东为外卖全职骑手缴纳五险一金”为例分析骑手社会保险实行现状

我国的社会保障体系属于综合性制度体系,以社会保险、社会救助以及社会福利等部分组成,其覆盖面积包括全体公民。社会保险是社会保障制度的核心,它的作用在于为整个社会架起一张“安全网”,用养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险等制度来确保公民在年老、疾病、失业、受伤等情况下能够维持基本的生活需求^[5]。外卖骑手作为当前新就业形态下劳动者的典型代表,由于他们具有劳动关系认定模糊、流动性强、收入不稳定等特点,导致这一群体在现实生活中缴纳社会保险存在着一些阻碍。

(一) 案例说明

2025年2月19日,京东宣布将从3月1日起,逐步为京东外卖全职骑手缴纳“五险一金”,为兼职骑手提供意外险和健康医疗险⁵。此举一举打破外卖行业的固有惯例,成为国内首家为全职配送骑手完整缴纳社保与公积金的即时配送企业。消息一经公布便迅速引发行业从业者、人社部门与广大人民群众的激烈讨论。

此前,外卖配送行业长期依赖众包、灵活用工的模式,平台通过模糊劳动关系来规避法定用工责任。绝大多数骑手仅能获得一份基础商业意外险,养老、医疗、工伤等法定社会保障骑手都未曾享有,这就导致一旦骑手遭遇交通事故、疾病、失业等情况其个人与家庭就极易陷入生活困境,这一问题已经被社会关注并引发学界讨论。

京东此次公布的保障政策将“三个100%”作为其核心标准⁶,实现了全方位保障骑手的劳动权益。平台与全职骑手统一签署正规劳动合同并依法足额缴纳五险与住房公积金,骑手个人需要承担的社保费用全部由京东全额承担,其到手收入不会因参保而缩水,企业还为每位全职骑手每月承担社保相关支出约2000元⁷。对于时间灵活且流动性较高的兼职骑手,京东单独配置了意外险与医疗险,构建了一个分层分类并且能够兼顾不同从业群体的完整保障体系。

政策落地后,京东持续稳步推进参保覆盖工作。截至2026年初已有超15万名全职骑手完成五险一金一

⁴https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm

⁵<https://www.worker.cn/c/2025-02-21/8461046.shtml>

⁶<http://bj.news.cn/20250821/9f9baa00e8254948ba12594ab0d603e8/c.html>

⁷同脚注6。

金参保登记⁸。除了基础社保以外，骑手还可以享受带薪年假、年度免费体检、大病爱心救助基金等福利待遇。与此同时，京东还打通了骑手晋升站长、区域管理人员的职业上升通道，让从业者拥有稳定的职业预期，极大地激发了骑手的工作积极性与上进心，多地人社、工会部门对此举规范新业态用工予以肯定。

该事件的产生使得美团、饿了么跟进推出社保补贴、参保试点等配套方案，推动行业从低价内卷转向劳动者权益合规竞争。经过行业分析指出，京东全额承担五险一金的模式十分完备，但是会导致企业人力成本压力显著增加，这更适合长期稳定从业的全职骑手；其他平台推行的先缴后补模式更适合兼职骑手，能够满足其灵活就业的需求。这两种具有差异性的保障路径为新型就业环境下的社保制度建设提供了多元化的实践依据，也为相关监管部门完善平台用工法律法规提供现实参考。

结合京东为全职骑手缴纳社保这一案例可知，社会对于此类事件非常关注。本文将以上述社会热议话题作为出发点，深入分析近年来有关外卖骑手社保的实行现状、在落实社保过程中所存在的问题以及相应的完善路径，为我国后续有关劳动权益保障的议题提供相应的理论依据。

（二）外卖骑手社保的实行现状

随着配送业务的迅速发展，我国外卖骑手的规模呈现出不断扩大的趋势，平台据此也调整了各自的用工模式，使用工更加的多元化与灵活化，最大限度的调动在职的外卖骑手。但是，在这个过程中依旧存在一定的问题，即骑手与平台的劳动关系认定模糊、骑手所享有的社会保障力度不足等，这些问题的出现成为新就业形态下全社会共同面临的难题。

当前，外卖骑手主要分为三类。一是专送骑手，是由平台与配送站点合作进行统一管理，对他们实行打卡排班、统一着装、固定区域派单等管理措施，这部分骑手的薪资包含底薪与订单提成。他们在法律层面符合劳动关系的认定标准，平台本应该与他们签订劳动合同并缴纳五险一金。但是，实践中大量站点以自愿放弃社保协议为理由来规避法定社会保障义务，导致当骑手如果在工作过程中意外发生交通事故，其维权成本将会增加，会消耗更多的时间与精力来保障自己的合法权益。二是众包骑手，这部分骑手仅需要自己在线上注册即可自主接单，他们没有考勤约束也没有固定底薪，只是按单来结算报酬，平台对此仅收取服务费并为其购买单日短期意外险。这种情况下的双方大多被认定为民事合作关系，平台不需要承担职工的社保责任，骑手的养老、医疗保障完全依靠个人的选择去灵活参保。三是外包骑手，平台会将配送业务分包给第三方即人力公司，在分包业务的过程中往往会因转包次数的增多而导致割裂了平台的用工责任。在这种背景下，当骑手出现意外事故后平台和外包公司互相推诿导致劳动者维权主体难以界定，极大地损害了劳动者的合法权益。

导致平台出现上述分类最主要的原因在于社会保障。专送骑手的社保参保率偏低是由于企业会考虑到成本问题从而少缴五险，这种现象在当前十分普遍。众包骑手平台仅缴纳单日意外险并不包括长期疾病与养老的需求。虽然全国在推行新就业形态职业伤害保障试点工作，但是保障范围有限，平台据此政策实行按单缴费保障工作损伤，但终究是无法替代完整的社会保障体系。

近年来，随着监管力度与行业相关配套措施逐步完善，国家出台指导意见来规范平台用工模式与责任，明确了劳动关系需要以实际管理从属关系为判定标准，这不仅能够凭借合作协议对劳动关系进行定性，还疏解了劳动调解渠道，平台也随之逐步优化相关运行规则。但是，现实中存在的短板依旧很明显，例如灵活就业的社保异地参保流程仍需要门槛以及新业态就业环境下对于劳动争议举证难度大等。

总体来看，外卖骑手的用工现状兼具着就业灵活与保障不足的双重特征。需要进一步投入对于平台责任落实的方案，统一规范平台外包用工等环节，最大限度的避免劳动关系认定模糊的情况出现，完善

⁸同脚注 6。

新业态就业环境下劳动者社保参保的渠道，营造出良好的市场竞争环境。

3. 落实外卖骑手社会保险时存在的问题

当前，针对外卖骑手社会保险方面存在的问题主要集中在劳动关系认定模糊、社保制度的适配性不足以及监管机制不完善。上述问题在社会运行中有着突出地位，还有其余方面的问题也需要社会成员予以关注，例如骑手自身参保意愿等。为了营造良好的线上业务运营环境，最大限度地保障骑手的相关劳动合法权益，本文将对上述核心问题分别进行论述。

(一) 劳动关系认定模糊

劳动关系认定模糊是落实外卖骑手社会保险的首要障碍。在传统的就业形势中，劳动从属性是由经济从属性、人格从属性以及组织从属性这三个层次共同组成，也是认定劳动关系的关键，但是，在新就业形势下无固定工作场所与工作时间所导致的弱化式从属关系，使得劳动关系的认定更加困难。^[6]如今，平台常常通过引导外卖骑手注册个体工商户、签订承揽协议等方式来规避用工责任。即便骑手在工作中受平台派单、考勤等支配性管理，但仍然难以直接认定劳动关系，使其成为社保落实的首要障碍。

一方面，“去劳动关系化”已经成为大多数平台普遍采取的用工模式。这种模式的核心目的在于规避平台的法定用工责任，最大限度降低企业人力成本与管理风险。平台并不会直接与海量外卖骑手建立劳动合同关系，反而是通过复杂的业务转包链条将配送业务的执行责任逐级转移。由平台将特定区域的配送权限整体外包给区域代理商，这些代理商往往缺乏规范的用工管理体系，它们仅作为中间枢纽承接订单与分配任务。部分的平台为进一步弱化与骑手之间的关联，它们还会引入第三方人力资源公司来负责骑手的招募与考勤等事项，使平台与骑手之间的关系认定更加困难。除此之外，还有部分平台会通过补贴激励、简化注册流程等方式诱导骑手以个人名义注册个体工商户，将本应是用工方与劳动者的关系强行转变为企业与个体经营者的关系。为了让这种“去劳动关系化”的用工模式具备形式上的合法性，平台及合作方会与骑手签订“承揽合作协议”、“服务外包协议”等格式化文书。这些协议中明确规避了工资、社保、加班等核心要素，转而使用服务费、合作报酬、任务指标等商业合作术语，将骑手定义为合作方而非劳动者。但实际上，骑手仍需严格遵守平台制定的配送时效、服务标准、奖惩规则，其劳动过程始终处于平台的监控与管理之中，劳动报酬也直接与平台派发的订单量挂钩，本质上仍然具备着劳动关系的核心特征。

另一方面，外卖骑手的日常工作强度与管理约束机制完全符合全日制劳动关系的核心特征。骑手日均跑单时长4~8小时，在高峰时段甚至会连续工作12小时以上⁹，并且全年无固定休息日，他们只能在订单间隙进行短暂的休整。骑手的工作全程处于平台的管控之下，他们通过专属软件完成考勤打卡、接受系统智能排班，部分平台还会要求骑手参加线下早会、提交健康证明，若出现迟到、早退、缺勤等情况将面临明确的罚款。对于配送超时、客户投诉等问题还会触发阶梯式奖惩机制，平台会直接从订单提成中扣除相应费用。更关键的是，骑手的接单范围、配送路线、服务标准都是由平台大数据统一进行划定与分配，导致骑手无权自主拒绝派单，上述现状完全符合劳动关系的特征。然而，即使这样企业仍然坚持适用非全日制用工条款来规避责任。例如，根据《中华人民共和国社会保险法》(后文简称《社会保险法》)第二十三条规定：“职工应当参加职工基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。无雇工的个体工商户、未在用人单位参加职工基本医疗保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加职工基本医疗保险，由个人按照国家规定缴纳基本医疗保险费。”的内容使企业找到了规避责任的方法，其仍通过签订“非全日制用工协议”拒绝承担社保缴纳义务，导致骑手在

⁹<https://xinwen.bjd.com.cn/content/s67bfeb83e4b068c68f10525c.html>

工伤、患病、年老等风险面前毫无保障。这种现象本质上是企业利用法律规则漏洞严重侵害劳动者的合法权益。

综上所述,针对劳动关系认定模糊这一现象的分析可知,导致这一问题出现的原因不仅在于企业的用工策略不合理,还聚焦于相关制度的不足使得企业利用规则漏洞来侵害劳动者合法权益。

(二) 社会保险制度适配性不足

我国现行《劳动法》对劳动关系的认定有着明确规定,基本遵循劳动“二分法”原则,但随着平台的经济飞速发展,立法的滞后性使得平台与外卖骑手之间的劳动关系认定变得模糊,大多数情况下司法实践对其劳动关系的认定比较保守与被动,这也是导致外卖骑手劳动权益保障困难的一大原因^[4]。这意味着部分传统的制度模式已经难以匹配如今呈现出灵活就业的新就业形势,具体体现在如下三个方面。

首先,五险一金的传统制度设计与灵活就业的新型劳动关系存在结构性矛盾。这套社会保障体系最初是为了传统固定劳动关系而量身打造的,其核心逻辑建立在单一雇主、稳定用工、长期存续的就业特征之上,要求用人单位与劳动者之间建立明确的劳动合同关系,由企业和个人按固定比例共同承担缴费责任,缴费基数和缴费周期都与稳定的工资收入直接挂钩,形成了一套标准化且流程化的参保缴费闭环。然而,骑手群体的就业形态突破了传统就业形态的框架,呈现出高度碎片化与灵活化的特征。他们普遍采取多平台接单的方式维持收入,可能同时在美团、饿了么等多个平台注册账号,根据订单密度与配送距离等实时调整接单渠道。这种就业模式与依托单一劳动关系的参保要求形成冲突。按传统模式参保时,骑手若仅通过某一平台参保,一旦切换接单重心或暂时停单便会因劳动关系中断导致社保断保。若尝试在多个平台分别参保又会因各平台独立缴费、信息未实现跨平台互通而出现养老保险、医疗保险等险种的重叠缴费情况,重复缴费则导致骑手承担不必要的费用。

其次,社会保障的范围与核心需求的不匹配。骑手的工作场景具有高强度、高流动性以及高风险的特征,他们每天穿梭在城市街巷,需要应对复杂路况、交通拥堵、恶劣天气等诸多挑战,交通事故、摔倒、货物损毁等职业伤害发生概率远高于其他普通职业。与此同时,大量骑手属于外来务工人员,异地工作、异地就医对于他们来说是常态,看病报销与异地医保就直接关系到他们的基本生活保障。由此可见,骑手日常工作中面临的高风险与现有保障体系的覆盖范围形成了鲜明对比,这也成为外卖骑手最迫切与最核心的保障诉求。

最后,外卖骑手的高流动性与社保跨区域衔接机制的滞后性呈现出明显的矛盾。作为城市灵活就业背景下的典型代表,骑手往往根据订单密度、配送范围等因素在不同城市间频繁流动,不少人一年内会跨省或跨地市更换就业地点。但是,现行社保转跨区域衔接相关政策还存在着明显短板,各地区对于社保的缴纳标准不统一,这会加大骑手在办理相关业务时的成本与精力。此外,社保的户籍限制尚未完全消除,尽管多地放宽了灵活就业人员参保的户籍要求,但是部分地区还是将居住证或是本地户籍作为参保的前提且居住证办理往往需要附加居住年限、社保缴纳等条件,大量外来务工骑手难以满足这一条件。

由此可见,相关的社保制度需要根据社会的快速发展而随之更新,提高制度与社会现状的适配性,改变社会保障的范围与模式,增加在社保方面的跨区域衔接等,要时刻保护并关注新就业形态下劳动者的合法权益。

(三) 有关社保的监管机制不完善

在新就业形态快速发展的背景下,外卖骑手群体的社保权益保障问题日益突出。对于在执行层面的监管机制不完善这一问题是导致骑手社保无法贯彻落实的关键因素之一,对于平台的用工行为缺乏刚性约束,使得社保覆盖陷入困境之中。当前,我国虽然已经出台了相关劳动保障法规,但在落地执行环节针对外卖行业灵活用工特性的监管细则严重不足,使得制度条文难以转化为实际的权益保障措施。这种监管机制的不完善直接导致平台用工行为缺乏有效约束之外,社保缴纳也成为可随意改变的选项,而非

必须履行的法定义务。

首先，制度执行层面的不足进一步加剧了社保覆盖的形式化特征。部分外卖平台为追求利润最大化而与中小型人力资源公司形成利益捆绑，通过刻意模糊用工模式的法律界限来规避社保责任。他们往往以灵活就业、合作共赢为理由，用短期合作协议或承揽合同来替代具备法律效力的劳动合同，将骑手从劳动者身份变更为合作方，从而逃避为骑手缴纳社保的法定义务。

其次，制度监管层面存在不足，使得社保落实的核查工作举步维艰。外卖平台掌握着骑手的接单数据、考勤记录、薪酬结算等核心信息，但这些数据大多存储于平台内部系统，具有极强的隐蔽性。监管部门在核查社保缴纳情况时，往往面临平台以商业机密为由而拒绝提供完整数据的困境，即便获取部分数据也可能存在篡改或删减的情况，增加了核查的难度与准确性。

最后，维权困难与信息不对称压缩了骑手的权益保障空间。根据相关规定可知，骑手在主张社保权益时需要自行提供跑单记录、考勤凭证、薪酬流水等关键证据。但现实中，大多数骑手入职时平台或人力公司并未主动告知社保缴纳的相关规定及关键免责条款，甚至刻意隐瞒用工性质与权益保障范围，导致骑手在不知情的情况下签署不平等的协议。由于缺乏证据意识和法律知识，大多数骑手未留存完整的用工凭证，部分平台还会通过软件端实时更新规则、删除历史数据等方式进一步削弱骑手的举证能力。这种严重的信息不对称使得骑手在维权时陷入困境，难以实现对骑手劳动合法权益的全方位保护。

综上所述，对于骑手社会保险的落实还需要在监管层面进行改进，不能只将监管制度流于形式，要将其运用到实践中来保护骑手的合法权益，保护处于弱势地位的骑手群体不受非法侵害。

(四) 强制社保带来的潜在影响

将外卖骑手纳入强制社会保险缴纳范围中是企业灵活用工规范化的重要举措。这项措施将会从企业用工成本、商品定价、就业以及骑手个人收入等方面产生明显的经济效益。

在企业用工成本方面，强制社保会直接增加平台的用工总成本，社保包括养老保险、医疗保险、工伤保险等，用人单位需要承担大部分缴费份额。按照有关规定，我国企业在支付劳动力基本工资之后，还要按基本工资的约 24% 为职工缴纳社保费，社保费成为企业用工成本的重要组成部分^[7]。此前，平台大多是以劳务合作、个体工商户挂靠等模式来规避社保义务，用工仅是结算劳务报酬，使得企业人力成本极低。当全面强制参保后，每一名骑手都会产生持续性的附加支出，企业的相关利润被压缩。但是，强制社保的好处在于通过增加企业用工成本使得其摒弃之前的用工模式，推动劳动关系的界定更加清晰，弥补新业态就业背景下劳动者社会保障不足的短板。

在商品定价方面，由于强制社保会提升企业用工成本，这将会影响平台对于出售商品的具体定价。平台增加的人力成本不可能只由企业独自承担，其会通过上调外卖配送费、商家入驻佣金等方式分摊给平台中的商户，商户为了维持经营只能提高商品的售价。外卖整体消费价格将会有小幅度上涨，导致消费者点外卖的费用支出增加，外卖消费需求将随之轻微收缩。这种现象的好处在于使价格回归到真实的成本价，过去那些低价外卖所产生的红利不复存在，市场定价将更加公正。坏处在于商品出售价格的提升增加了普通居民日常餐饮消费负担，外卖需求可能会因此产生小幅度下降。

在就业方面，强制社保所带来的好处在于其明确了劳动关系的边界，将全职骑手与兼职人员进行区分，杜绝平台出现压榨灵活劳动力的情况。同时，强制社保的实行能够有效完善劳动力市场新业态的相关保障规则，促使更多行业规范化用工，有利于营造稳定的就业秩序。坏处在于企业用工成本增加会让平台减少对于骑手的招聘名额，会导致相关的配送站点关闭，社会中的就业岗位减少，使得需要短期兼职的人们失去一定的工作机会。

在骑手个人收入方面，强制社保所带来的好处在于骑手将拥有完整的社保保障，使其工伤救治、晚年养老、医疗报销等社会保障权益得以落实。坏处在于企业为了减少强制社保导致企业用工成本增加所

带来的负面影响，其将会降低外卖的单笔配送提成与减少冲单奖励，骑手在扣除社保个人缴费部分后每月到手的现金收入将普遍减少。

综上所述，强制社保是兼顾公平与效率的制度调整措施，该措施的实行会产生短期提高市场成本、压缩就业岗位与骑手现金收入的消极影响。但是，长远来看该措施能够弥补新业态背景之下劳动者社会保障权益的短板，推动平台经济实现可持续发展。

4. 完善路径

根据现如今外卖骑手在社会保险方面面临的现状可以总结出其在立法、制度、监管等方面都存在着不足。为了保障外卖骑手在当前社会中所享有的合法权益，社会成员、企业平台、国家部门等主体都应当采取相关措施来解决现实问题。当这些问题得到合理解决之后，外卖骑手这一群体将实现个人权益的充分保护，有助于有效推动社会进步与相关行业的发展。

（一）健全符合当今时代发展的社保法律制度体系

“社会保障是改善民生、维护社会公平、增进民生福祉的基石，发挥着民生保障安全网、收入分配调节器、经济运行减震器的作用，是促进经济社会发展、实现广大人民群众共享改革发展成果的重要制度安排。”中国宏观经济研究院经济体制与管理研究所研究室副主任王皓田在接受中国经济时报记者采访时表示，健全社会保障体系是推进中国式现代化的重要内容¹⁰。由此可见，社保法律制度体系的健全与完善，是回应民生诉求与适应社会变革的必然条件，与此同时，它也是推进社会保障事业高质量发展的政治基石。

当前，我国正面临着社会结构变迁的现状。由于平台经济的快速发展，催生出大批的快递员、网约车司机、外卖骑手等新型劳动者，这些职业下所产生的劳动者数量达到数亿人的规模。但是，劳动法律法规的更新往往滞后于行业的发展速度，导致有些行业在兴起之后出现了许多新问题。根据《2023年美团骑手权益保障社会责任报告》¹¹，在美团平台获得收入的骑手高达745万人，全国189个城市共建骑手驿站3.8万个。然而，这一群体在劳动权益保障方面面临诸多挑战，如劳动关系认定模糊、劳动报酬不稳定、工作时间过长、劳动者遭受交通事故后维权困难等[8]。因此，这要求社保法律制度必须要跳出传统框架，实现从传统到创新的转型。因此，完善社保法律制度体系的具体措施可以从以下三个方面分别进行论述。

首先，相关部门要根据社会实际情况在立法方面进行全面的统筹设计，将碎片化的难题得以解决。以《社会保险法》为基础稳步推进与社会保障相关法律法规的编纂，整合养老、医疗、失业、工伤、社会救助等分散的法规规章，将制度原则、权责划分与适用标准进行规范化与统一化。相关部门需要着重开展法律法规立改废工作，废止那些滞后于社会发展的条款规定，将与现代社会发展相适应的社保内容固定成为法律条文，打通区域之间的社保制度壁垒，逐步缩小区域间的社保待遇差距。

其次，要弥补新业态就业背景下的立法空白，扩大社会保障的覆盖范围。法律制度体系要顺应数字经济时代的发展趋势，明确外卖骑手、网约车司机等灵活就业人员参保的渠道，对企业平台的责任主体地位进行明确界定，摆脱劳动关系认定模糊的现状，健全有关于灵活就业人员的社保法律制度体系。

最后，健全基金监管模式与权益救济机制。通过立法的方式将社保基金筹集、投资运营、监督追责规则等方面的内容进行细化，严厉打击侵犯劳动者合法权益的违法行为。简化缴纳社保的流程与方式，搭建全国统一线上经办平台，从而避免劳动者因认为缴纳社保流程繁琐而放弃参保的情况出现。完善行

¹⁰https://www.amr.org.cn/ghdt/kydt/202409/t20240925_1393309.html

¹¹<https://s3plus.meituan.net/waimai-pc/%E7%BE%8E%E5%9B%A2%E9%AA%91%E6%89%8B%E6%9D%83%E7%9B%8A%E4%BF%9D%E9%9A%9C%E7%A4%BE%E4%BC%9A%E8%B4%A3%E4%BB%BB%E6%8A%A5%E5%91%8A2023%E5%B9%B4.pdf>

政调解、仲裁、诉讼衔接的维权渠道，降低群众的维权成本，激发群众对于保障自身合法权益的意识。

由此可见，健全社保法律制度体系除了关系到劳动者的切身利益外，还与制度公信力有着密切联系。一方面，将社保制度中存在的难题解决有助于明确平台企业的责任，填补在就业中存在的漏洞，保障更广泛劳动者群体的权益。另一方面，健全社保制度体系能够强化制度的刚性约束力，通过完善社保缴费、基金监管等相关法律法规规范，能够有效遏制企业出现漏缴少缴税款的情况出现以及其他违法行为的发生，能够有效守护群众的切身利益。

社会中的制度体系建设要适应时代发展的步伐，与法治建设保持与时俱进。健全符合当今时代要求的社保法律制度体系既是落实全面依法治国的具体实践措施，又是增进人民幸福感与获得感的重要保障，社保制度体系的健全必将会成为社会稳定的坚实根基。

（二）创新传统的参保机制

参保机制的创新是应对就业形式多元化与人口流动常态化的必然要求，其核心在于打破传统机制对于新业态就业群体的限制。这就要通过制度创新与技术引进这两个方面分别进行论述。

在制度创新方面，传统的参保机制往往是以固定劳动关系为基础，这难以适配灵活就业人员的特征，使得劳动者的缴费压力增大、断保率高、异地转移接续难等问题常常出现。政府作为社会公共事务的管理者，有责任通过宏观调控保障社会弱势群体的权益。在外卖骑手等新业态劳动者的养老保险问题上，政府应当承担社会保障的基本财政责任^[9]。为了解决社会实际面临的困境，政府可以从政策、服务、技术等方面来进一步推动制度创新，构建起更加完善的参保机制。在政策方面，政府需要放宽参保的标准，打破地域间的制度壁垒，这样就有助于网约车、外卖骑手、快递员等就业群体能够符合当地的参保标准，一定程度上降低了参保的门槛，更最大限度地扩展参保覆盖范围，使得该群体的合法权益得到充分保障。在服务层面，政府应当摒弃传统的参保缴费模式，推行更加符合社会发展的线上办理平台，使其适配于不同群体需求，降低缴费的流程与成本，最大限度的提高参保效率。在技术方面，要致力于搭建一个数字化的参保体系，利用大数据汇总出全民参保现状的数据库，建立个性化的信息平台，精准识别未参保的个人，这有利于对社会全民的参保状况进行监督与保障。除此之外，政府要通过发布相关制度文件来解决户籍限制与缴费壁垒等问题，推动全链条服务模式的规模，降低参保门槛。

在技术引进方面，通过引入大数据智能化的技术手段是提升参保效率的重要举措。将智能化的技术引入参保机制中，能够主动向用户推送缴费提示、账户变动等信息，使人们在缴纳社保时更加便利。同时，大数据的运用能够让传统的参保从线下转变为线上，提升社保缴纳的效率，契合了我国如今新就业形态下劳动者群体的需求。

参保机制的创新在本质上是民生保障进行升级，只有立足于劳动者群体的需求，才能让社保覆盖更多的就业者与市民大众，为今后的高质量发展打造坚实基础。

（三）创新监管方式与实现多部门协同监管治理体系

在市场经济快速发展的时代背景下，传统且具有滞后性的监管方式已经难以应对当前社会中出现的新挑战。监管方式的创新与多部门系统治理体系的稳步实现将成为社会发展的必然选择，是推进国家治理体系和治理能力现代化的关键举措。

传统的监管存在流程繁琐、信息壁垒以及响应迟缓等缺点，但随着数字化与智能化的逐渐融入使得监管模式进行了重塑。监管智能化主要体现在以下两点。其一，建立算法备案与审查机制，加强政府对平台的监管，要求对配送时间、工资结算、派单机制等与骑手权益密切相关的算法程序的运算过程予以解释，充分保障骑手的知情权，以打破平台借助“算法黑箱”而形成的信息垄断，通过政府主体对平台算法的备案与审查，防范算法技术的滥用，倒逼平台算法向善。其二，积极推动数字政府建设，提升政府对平台的治理能力^[6]。

目前,多个领域与部门都涉及到了在监管方面的治理难题。协同监管模式的缺乏将导致出现重复监管等情况,这既增加了企业成本负担,还降低了监管与治理效率。因此,建立健全监管治理体系对于各部门来说都具有重要意义,这能够明确各部门之间的职责边界,能极大提高各部门之间的协调发展,加快部门的运作效率,极大地节省了各方面成本投入。对于监管方式的革新与建立健全监管治理体系可以分别从以下几个方面进行研究。

首先,要打破监管部门与平台之间的数据信息壁垒。随着数字经济的快速发展,外卖行业逐渐占据着重要地位,对于社会发展有着重要影响。外卖行业普遍存在于各大平台,其用工关系松散且人员流动性强,由于其主要数据都存储在平台内部,导致人社部门难以获取到真实的信息,使得人社部门在对外卖骑手社会保险监管方面处于被动地位,往往呈现出事后型的监管模式,从而导致企业逃避缴纳社保的情况发生。因此,社会需要加强建立有关社保的信息对接机制,通过大数据的方式来推动人社部门、税务部门与平台之间的信息互通,获取外卖骑手在工作中的核心数据,实现对外卖骑手各方面的动态监测,对企业为外卖骑手缴纳社保、参保覆盖率等事项进行严格监控,变被动为主动地审查平台与骑手之间的劳动关系,从而更加合理的保障劳动者合法权益。

其次,要实现多部门协同监管并搭建出一套完整的多元治理体系。外卖骑手的社保问题横跨了多个领域,仅依靠劳动监察部门的力量不足以解决全部问题。应当充分调动人社部门、税务部门、市场监管部门以及工会的作用,参与有关社保政策的协商与制定,形成一系列完备的监管模式。监管治理体系除了需要解决现今骑手所面临的突出问题,还需要明确平台的监管责任,不能因为企业采取业务外包的方式就免除平台对骑手的监督责任,要杜绝出现推卸责任的现象。

最后,要完善与监管治理体系相关的解决纠纷配套机制。由于骑手与平台之间的劳动关系界定模糊,导致当骑手面临突发情况时的维权成本高,从而使大部分骑手放弃了维护自己合法权益的机会。因此,一是要完善劳动争议调解仲裁机制,对调解方式进行创新,将传统的线下办理业务的模式转变为线上办理,降低骑手维权的时间成本。二是司法机关应当及时发布当下劳动相关的指导性案例,为司法裁判提供统一的裁判标准,提高司法机关的工作效率。三是要创新监管机制与监督形式,保障骑手的基本合法权益不受侵害。上述配套机制的完善有助于监管治理体系更加完备,能够从社会各方面对新业态背景下劳动者的合法权益进行保护,有助于营造良好的市场经济氛围。

实现监管方式的创新与建立健全监管治理体系是一项系统工程,这需要社会投入大量的人力与物力,需要在社会各方的参与配合下才能完成。这一举措的实现不仅能够使社会治理现代化水平得到进一步的提升,还能够为国家发展与民生保障提供坚实的基础。

5. 结语

外卖骑手作为数字经济时代背景下新就业形态的典型劳动者代表,这一群体中所反映出的社会保险问题能够映射到整个社会大环境中具有类似特征的劳动者群体。对这一困境的解决能够大幅度保障更多劳动者的合法权益,为他们的养老、医疗、住房等基础生活保障提供救济,最大限度保护个人合法权益。除此之外,还有助于完善相关社保制度与政策,使得这些规范与社会达成紧密联系的状态,最大限度地排除制度滞后性对于社会经济发展的阻碍,能够促进社会进一步发展,实现国家治理体系与治理能力现代化。

参考文献

- [1] 胡放之. 网约工劳动权益保障问题研究——基于湖北外卖骑手的调查[J]. 湖北社会科学, 2019(10): 56-62.
- [2] 陈建, 黄欣. 差异化视角下外卖骑手用工关系认定及权益保障[J]. 北京劳动保障职业学院学报, 2026, 20(2): 23-

30, 53.

- [3] 郑文睿. 被遮蔽的从属性: “互联网 + 劳动关系”的关键内核及其协调策略——以外卖骑手作为观察对象[J]. 政治与法律, 2024(8): 20-30.
- [4] 周子琪. 新业态就业群体劳动权益保障探究——以外卖骑手为例[J]. 中国商论, 2026, 35(12): 114-117.
- [5] 李双星. 破冰与突围外卖骑手的新社保时代[J]. 中国工人, 2025(6): 26-33.
- [6] 李雨洁, 彭富培, 周莹. 新就业形态下外卖骑手劳动权益保障研究——基于扬州市外卖骑手的调研分析[J]. 社会与公益, 2025(19): 93-96.
- [7] 肖建华, 谢璐华. “社保入税”是否增强了企业所得税的税负粘性——基于用工成本视角的检验[J]. 当代财经, 2022(9): 28-39.
- [8] 孟子园, 石悦涵, 李蕊彤, 等. 外卖骑手劳动权益保障研究——以辽宁地区美团骑手为例[J]. 社会与公益, 2025(15): 149-151.
- [9] 黄晓虹, 朱文娟, 叶智中. 新业态劳动者的养老保险参保困境原因探析及解决方案测算——以外卖骑手为例[J]. 中国劳动关系学院学报, 2026, 40(3): 72-90.