数字时代的工作形态变革与社会保险制度创新

吴　帅　谢予昭

[摘　要] 随着数字经济的发展，传统工作形态将被灵活就业、合作式工作、组合式工作等取代，劳动关系将呈现非标准化、非从属性和多元化等特点。在对工作形态和劳动关系变化情况进行总结和分析后，梳理出新工作形态的发展对传统社会保险制度提出的一系列挑战，包括社会保险关系界定、保费征缴、社保经办管理以及劳动者权益保障的风险认定与取证等。为适应新工作形态下劳动关系变革的形势需要，社会保险制度创新需要着重关注以下方面：一是加快明晰新工作形态劳动者与用工方的社保缴费责任；二是加快放开灵活就业人员参保的户籍限制；三是加快探索社会保险计费和缴费方式创新；四是加快推进社保经办和管理的数字化改革。

[关键词] 数字经济；新工作形态；多元劳动关系；社会保险制度
[中图分类号] D63　　[文献标识码] A　　[文章编号] 1674-7453（2023）02-0071-09

一、引言

1996年，加拿大商业分析师Don TapScott在《数字经济：网络智能时代的希望和危险》一书中首次提出“数字经济”的概念。1998年，美国商务部发布《新兴的数字经济》报告，正式提出数字经济概念。2016年，《二十国集团数字经济发展与合作倡议》将数字经济定义为以使用数字化的知识和信息作为关键生产要素、以现代信息网络作为重要载体、以信息通信技术的有效使用作为效率提升和经济结构优化的重要推动力的一系列经济活动。[1]

数字经济时代，随着新技术体系的导入和拓展，生产要素体系、生产组织体系、产业结构体系以及社会权力体系等正在重塑。从劳动就业领域看，劳动者的工作模式、生活方式等随着生产方式的变

[基金项目] 国家社会科学基金青年项目“城市基层居民自治制度自我完善和发展的动力机制与实现路径研究”(21CZZ019)；国家社会科学基金青年项目“实现共同富裕的社会保险调节机制及其精准性提升研究”(22CGL004)。

[作者简介] 吴帅，中国人事科学研究院人力资源市场与流动管理研究室副研究员；谢予昭，中国劳动和社会保障科学研究院养老保障研究室助理研究员。

革也正发生着革命性变化，传统工业化生产模式下的线性的单一技能和单一岗位的工作模式向网状的多维度、模块化的职业分工组合转变，[2] 雇主与劳动者一对一的长期雇佣关系、多对一的灵活雇佣关系，以及一对多的劳务合作关系被多对多的工作组合关系所取代，劳动关系呈现非标准化和多元化特点。这些都对基于传统劳动关系基础上建立起来的社会保险制度提出了新的挑战。

二、数字经济时代工作形态变革趋势

历次产业革命，在推动生产要素和生产方式变革的同时，也推动了工作形态的变革。进入数字时代，劳动者工作的执行方式发生了翻天覆地的变化，灵活就业、平台就业、组合式劳动以及远程办公、人机协同等成为新的趋势。“未来的工作会是什么样子？”2015 年，德国联邦劳动和社会事务部发布了题为《重新设想工作“工作 4.0”绿皮书》的报告，掀起了一场有关“工业 4.0”背景下工作形态变革的讨论。2016 年欧洲政治战略中心应欧委会要求，对欧洲的未来工作社会进行研究，发布《未来的工作》报告。2017 年，国际劳工组织（ILO）正式成立了“全球未来工作委员会”，重点关注工作与社会的关系、为所有人创造体面工作的机会、工作和生产组织以及工作的治理等议题。总体来看，数字经济时代工作形态变革主要呈现三方面趋势：

（一）从正规就业向灵活就业演进

在新技术、新业态、新模式的带动下，数字经济时代的非正规就业群体规模将不断扩大，就业领域也将不断拓展，人力资源流动与配置成本将大幅降低。一是智能化网络技术实现了规模化的“长尾就业效应”，灵活就业工作机会增多，[3] 非全日制用工、短期用工、劳务派遣、业务外包、人力资源外包、平台新业态等多种形态纷纷兴起。二是随着网络信息技术、互联网平台打破传统组织边界，劳动者参与灵活就业的壁垒减少，从传统意义上低技能、低报酬、就业者被迫选择的就业形态向技能要求较高、回报较高、劳动者主动选择的新型灵活就业转变。[4] 一产、二产、三产等诸多领域都将出现灵活就业者的身影。三是智能搜索、大数据匹配等技术在人力资源服务领域的应用，将有效降低灵活就业供需匹配的交易成本，劳动者工作内容的切换与职业组合将更为高效。例如，平台化的灵活就业工作形态通过集合碎片化时间和任务，不仅帮助企业实现资源灵活配置、降低运营成本，而且还有效实现了“碎片化工作的连续就业”。[5]

（二）从单一劳动为主向组合式劳动发展

5G 工厂、“灯塔工厂”等新生产环境使参与数字经济生产活动的劳动者可以摆脱时间、空间束缚，工作形态可以不再是单一的雇佣制劳动、合作式劳动，而是整合碎片化时间、多样化技能、多元性兴趣，形成不同工作形态的劳动组合。所谓“组合式工作形态”，是建立在数字化转型带来的模块化生产再分工基础上的人力资本价值链重塑，指劳动者同时拥有多重职业身份，根据任务需要以及个人意愿分配工作角色，因此工作组合往往呈现出动态调整的特点。英国管理大师查尔斯·汉迪最早提出“组合式工作”[6] 概念。他预测，未来人们的工作会是有薪工作、家庭工作、义务工作和学习工作四种工作类型的不同组合，各类工作的比例根据个人不同的价值取向也有所不同。与汉迪提出的“组合式工作”类似，数字经济时代的“组合式工作形态”也是一种间或的“轮耕”形式。在组合式工作形态下，“劳动者可以不再追求在组织中沿着金字塔的结构向上攀升的传统职业路径，而是可以在不同的职业之间平行切换，拥有多重职业身份。”[7] 不同工作的组合比例会在不同的阶段有所不同。根据其工作性质的不同主要分为“雇佣式 + 合作式”工作组合形态以及“合作式工作 A+ 合作式工作 B+……”工作组合形态两大类。

（三）“远程办公”与“人机协作”成为趋势

在线会议、远程办公软件、数字化生产工具等

数字技术打破了传统模式下工作时间和地域限制，使劳动者可以利用零散时间和远程办公等方式开展工作。新冠疫情更是加速推动了这一模式的发展。相比传统的现场办公模式，远程办公具有以下方面突出特点：一是使工作和生活的界限变得模糊，传统的对劳动者工作时长的统计方法面临新挑战；二是使劳动者的工作交往环境发生变化，“职场社交”方式呈现出在线化、虚拟化的新特点。

与此同时，人类与机器协同生产的“人机协作”模式也将是未来新的工作形态。一方面，繁重的手工劳动以及规则性强、重复性高、业务量大的生产任务将会被数字技术和智能化设备所取代，从而实现高效、精准、敏捷生产。[8] 另一方面，复杂的制造系统需要依赖人和智能技术与智能设备的协同整合来实现最优的生产效果，在这个过程中制造任务需要在人和智能设备之间进行优化分配，将掌握良好技术技能的数字化工人与智能化设备结合起来，保证在某一时间点上人或设备之间有一方可以更好地作出任务响应。人机协作工作模式中人类劳动者与机器和智能技术的岗位分工，根据数字技术发展程度以及其与产业融合的深度不同呈现阶段性的差异。在数字化转型初期，数字技术自身能力有限，与产业融合的程度也相对较浅，机器主要替代人类承担体力型的简单劳动；到了数字化转型中期，人工智能技术不断进步，产业数字化转型加快，机器替代的范围扩大，逐渐向认知类、专业类岗位发展。

三、工作形态变革对劳动关系的影响

劳动关系的确定“需要在安全性和灵活性两个维度上平衡降低雇主经营风险和雇员工作的安全性”。[9] 人身从属性、经济从属性以及组织从属性是确立传统劳动关系的基础。然而数字时代，随着灵活就业、合作式工作以及组合式工作等新工作形态的兴起与发展，劳动者越来越多地呈现低人身从属性、低经济从属性、低组织约束性等特点，对传统的劳动关系产生变革性影响。

（一）灵活就业工作形态催生非标准劳动关系

标准劳动关系是以用人单位与劳动者之间的一重劳动关系、八小时全日制劳动、遵守一个雇主的指挥等为特征的制度设计。[10] 在此关系中，劳动者直接受雇于雇主，雇主对劳动要素进行全过程的组织和管理。数字经济时代，自媒体平台、电商平台、众包平台等新型组织模式催生了越来越多的灵活就业劳动者。灵活就业工作形态下工作时间的灵活性、工作地点的无界化，将加速传统劳动关系的变革，标准化雇佣关系下劳动者与用人单位之间相对稳定的劳动关系将被弹性化、灵活化的劳务关系或合作关系所取代。

在传统生产过程中，劳动者往往只需提供劳动力，在固定工作地点工作，而数字技术赋能下的新型生产过程中劳动资料供给、劳动时间地点、劳动过程管理、劳动结果考核等都将发生质的变化。借助于互联网、人工智能等数字技术赋能，平台经济正在按照数字逻辑从根本上塑造全球的生产和再生产过程，[11] 劳动者与用人单位之间传统稳定的劳动关系变得更加灵活多样。在工作时间方面，劳动者可以根据所从事行业的时间特点来安排工作；在工作场地方面，部分灵活就业劳动者在家办公或是通过租、借等手段获得短期的工作场地。实践中，灵活就业工作形态的用工关系复杂多样，较难进行统一划分，需要根据具体情况具体认定。

（二）合作式工作形态改变雇佣制下的劳动从属关系

数字经济时代的合作式工作形态使得劳动者的人身从属性、经济从属性、组织从属性大大减弱，传统雇佣制下的劳动从属关系部分被平等主体间的合作关系所取代，劳动者不再是以“受雇者”的角色出现在生产活动中。

从人身从属性看，在传统雇佣式工作形态中，生产资料与生产力之间是分离的，劳动者往往只提供劳动，生产资料则由雇主提供。但合作式工作形

态下的劳动者往往是自己提供生产资料、自己管理生产过程、自己承担生产结果，与组织不形成从属关系。这就在实践中催生出了“劳务关系”“合作关系”等新的法律关系形态。例如与传统雇佣制下的出租车司机不同，网约车司机往往自己通过购买或租赁车辆的方式解决劳动工具的问题。

从组织从属性看，数据的开发利用使得信息传递在生产环节之间从未像今天这样迅捷便利，[12]数字时代的各类组织不再必然要求是由工人、厂房、设备、资金等构成的实体，而可能是一个由各种生产要素“分布式”组成的无边界系统。尤其是“云组织”的兴起，将加速数字经济生产组织去边界化的进程，劳动者可以通过“自组织”的方式决定加入或退出组织，并自主开展工作，平时组织成员与组织系统可能不发生关联，只有在面对用户需求时，他们才与组织发生关联。因此相比传统雇佣制模式，合作式工作形态对生产过程的监管和管理从过程导向转为结果导向，组织对劳动者的生产管控削弱，平台对劳动控制变得更加碎片化。[13]

从经济从属性而言，合作式工作形态下的劳动者将不再以工资的形式获取收入，而是通过“打赏”“服务费”等方式赚取报酬。例如，社区团购团长利用自身的社交网络资源，将其转化为客户，从而实现网络销售的目的。又比如，对于哔哩哔哩上的视频创作者而言，他们既是平台的用户又是平台上的劳动者，这就使其具有了“生产性消费者”[14]的特点。

（三）组合式工作形态使劳动关系从一元向多元转变

多职业、多形态就业推动劳动关系从“一元化”的雇佣关系向多元化劳动组合关系嬗变。与传统劳动关系不同，组合式工作形态同时可以建立多个劳动关系或多种类型的关系。从雇主角度看，单个雇主分化为产业链上的多个雇主；从劳动者角度看，个人要同时面对多个雇主，接受多个雇主的指令和监督。一方面，灵活就业模式下劳动者作为自由职业者，将不再与任何一家企业签订劳动合同，他们作为独立的生产主体与服务对象形成平等的生产合作关系，可以身兼数职、远程办公，为多个生产节点提供劳务、智力或技术服务等。另一方面，身兼数职也使得传统正规就业模式下的单一劳动关系向多元关系演变。未来企业用工模式会呈现“劳动关系 + 劳务关系 + 经济关系 + 民事关系 + 非全日制 + 派遣 + 外包”等多元化趋势。[15]在此背景下，区分劳动关系、劳务关系与基于平等民事主体的合作关系，以及共享用工与多重劳动关系将成为新的难点和热点。

四、劳动关系变革对社会保险制度的挑战

社会生产方式通过就业形态决定和影响着社会保障模式。[16]同时，由于不同的险种遵循不同的运作原理，新工作形态对不同险种的影响也有所不同。通常来说，就调动劳动者和企业的参保积极性而言，缴费比例越低则难度越低（如工伤保险、失业保险），当期保障（如医疗保险、工伤保险、失业保险）比远期保障（如养老保险）相对来说难度更低。对行政主管部门而言，组合式工作形态比雇佣式工作形态的责任界定难度更大，风险越特殊政策制定难度越大。总体来看，数字经济时代劳动关系变革对社会保险制度主要从以下方面提出挑战：

（一）多元劳动关系对社会保险关系界定提出挑战

在“雇佣式 + 合作式”工作形态下，劳动者首先与一个雇主保持传统的劳动关系，也包括以劳动关系为基础的社会保险关系。在这种情况下，合作式工作属于兼职工作，劳动者通过固定雇主参加社会保险，不需要也不要求合作式雇主为其承担社会保险责任。虽然在此种情况下，不存在社会保险的责任转移或保障缺位，但衍生的一个新问题是：合作式雇主是否存在“搭便车”行为。即兼职人员

的社会保险由本职工作单位负责，从市场公平的角度，合作式雇主是否也需要承担一部分社会保险责任，以确保成本公平分摊?

在“合作式 A+ 合作式 B+……”工作形态下，劳动者与多个雇主保持新型的合作式工作关系。以外卖骑手为例，平台员工和企业的关系一般分为专送和众包两类：专送员工只服务于一家平台企业，企业与员工的劳动关系多为通过“站点”（区域性业务承包商）的人力资源外包，平台企业并不是员工社保责任的法律主体；众包员工服务于多家平台企业，此时企业与员工仅存在民事协议或简单约定，缺乏参与城镇职工社会保险制度的劳动关系依托。在这种情形下，劳动者通常以灵活就业人员身份参与到社会保险制度之中，按现行政策规定，这部分群体保费完全由个人承担，但费率低于一般企业职工。或以自雇、个体经营者身份与单位共担保费。然而，平台员工的整体参保率并不高。针对此现状，目前主要有两种争议：一是诘问这部分群体社会保障缺失的合法性，但由于劳动关系的模糊性，这个问题目前劳动关系学界和法律学界尚未取得突破性进展。二是探讨平台型企业承担社会保险责任的合理性。尤其是针对目前快速成长的平台型企业用工而言，他们的员工已不仅是传统意义上的灵活就业，而是实际上存在一种相当强的劳动从属和支配关系。

（二）劳动从属性的消减使保费征缴面临现实困难

组合式工作形态劳动关系的复杂性和多元性，使劳动者就业状态和收入水平存在较强的不稳定性，造成社会保险费征缴中的诸多现实困难。

对传统雇佣关系而言，社会保险是员工和雇主的共同责任，甚至雇主负有更大责任（主要体现为缴费比例更高）。但对于新工作形态的雇主而言，目前对其社保缴费责任的法律界定存在空白。此外，在资本向平台型企业加速扩张的环境下，在市场良性竞争秩序尚未形成的阶段下，企业和资本的逐利性很容易导致他们牺牲劳动者权益。[17] 调查发现，雇主不缴费是目前平台网约劳动者参保积极性不高的重要原因之一。

传统社会保险参保缴费的基础是就业事实和工资收入。从制度框架看，新工作形态劳动者通过灵活就业人员身份参加城镇职工保险时存在较大的自愿选择空间，主要体现在制度身份和费基选择上。对社会保险行政主管部门而言，目前，除员工或企业主动申报外，尚没有对灵活就业、组合式工作等新工作形态劳动者就业和收入状态进行有效、实时监测的办法。造成这一情况的原因在于新工作形态劳动者生活与工作、创业与工作的边界逐渐消融，传统的以劳动合同为主要依据的就业失业判定标准难以适应新变化；同时灵活就业、合作式劳动、组合式劳动等新工作形态劳动者的收入水平和来源难以确定。

（三）人力资源流动性增强对社保经办管理提出更高要求

从保费征缴方面看，新工作形态劳动者就业和收入的不稳定性与传统社会保险的计费方式和连续性缴费要求间存在诸多不适应性。例如对于灵活就业劳动者来说，其收入受到明显的季节性、天气性因素以及突发事件影响，呈现高度不稳定性。[18] 这种灵活化、弹性化、松散化的就业状态，与以雇主责任为基础、以月薪为基数的社保制度之间存在“错位”。[19]

从社保经办和待遇领取方面看，新工作形态对社保经办的主要挑战在于转移接续。由于新业态劳动者的高度不稳定性和地域流动性，他们较一般企业职工而言在社保转移接续方面的需求更为频繁。目前，我国养老保险已完成省级统筹、正在进行全国统筹，医疗保险大部分属于地市统筹、正在推进省级统筹，工伤保险和失业保险则以市县级统筹为主。统筹层次过低会导致社保关系和权益转移接续过程中的障碍增加。虽然国家针对各险种转移接续问题均制定了相关办法，但在实际操作中仍有诸多

不便。

（四）非标准劳动关系使风险认定与取证难度加大

在工伤保险方面，按照当前规定，工伤必须满足三个条件，即工作时间、工作场所和工作原因。但新业态劳动者的工作时间和场所灵活，受伤原因取证困难，“因公”情况难以认定。近年来，外卖骑手、快递小哥等群体的交通意外频频发生，引起社会广泛关注。一些企业（如美团）为员工购买了职业意外伤害险，作为一种补偿性保障手段。[20]相比工伤保险，此类商业保险当前存在保障力度不足、保障待遇不公、管理不规范等问题，现实中出现由于身份和平台差异造成“同工同命不同价”现象，[21]往往在出事以后理赔困难、理赔缓慢，等等。此外，“远程办公”“人机协作”的新工作形态还可能带来新的职业病，传统工作形态背景下的职业病范畴可能出现不适用的情况。例如，对于长期处于电子辐射环境下的劳动者，是否应研究其对身体的潜在影响纳入职业病的范畴。从国际经验来看，日本于2020年3月修订的《工业事故赔偿保险法》将多个工作的总工作时间纳入了与工作相关负担的评估。马来西亚将为自雇就业活动而旅行时发生的事件也涵盖在工伤中，但通勤期间发生的交通事故，就很难确定它是在上班通勤还是已经上班。

在失业保险方面，新工作形态劳动者参保以及权益兑现最突出的问题在于，如何对其失业状态进行认定。对于任何一个国家而言，实时劳动监测和掌握就业数据几乎都是无法实现的。这就可能使得现行的失业保险制度在适用于新工作形态劳动者时面临较大的道德风险。[22]

五、适应新工作形态发展的社会保险制度优化路径展望

完善新工作形态劳动者社会保障，补齐权益保障短板，是社会保险制度改革的必由之路，也是促进数字经济健康发展的重要方面。分险种看，养老保险由于缴费负担相对最重、保障效果不能当期体现、基金支出压力最大等多重原因，面临劳动者、企业和地方政府多方意愿不足的问题，亟待加强系统性设计；工伤保险由于缴费比例较低同时保障需求较大，或可率先破局；医疗保险和失业保险虽然缴费比例不低但当期有较明确需求，社会呼声较大，近年来参保意识提升显著。根据国家医保局公布的数据显示，2020年全国基本医疗保险参保人数已达到13.6万人，参保率稳定在95%以上。[23]总体来看，为适应数字经济时代工作形态和劳动关系变革的需要，我国的社会保险制度发展需要着重关注以下方面：

（一）加快明晰新工作形态劳动者与用工方的社保缴费责任

造成当前新工作形态劳动者事实参保率与参保意识、参保意愿间差距的主要原因在于缴费负担方面。从我国现行的社保费率看，灵活就业人员的社保费率总体低于一般企业职工，降费空间不大。因此，减轻缴费负担主要还是要从缴费责任方面入手。从国际经验来看，新工作形态劳动者社保缴费主要有三种模式：一是个人自付模式。即一些国家将自雇人士纳入公共社会保险计划之中，但规定由劳动者个人承担全部保费，以弥补缺失的雇主缴费部分，如美国、英国、加拿大、日本、澳大利亚。二是责任共担模式。即一些国家将平台员工等新工作形态劳动者认定为雇员，明确平台企业承担劳动保障责任。英国最高法院于2021年裁定优步司机为工人（worker），明确了优步与司机之间的法律关系。意大利米兰也明确将外卖骑手认定为平台雇员。[24]三是专项保险模式。即一些国家为自雇人士设置专门的社会保险计划，由个人、客户和政府共同缴纳保费。如德国为作家和艺术家群体单独设置了一项养老保险计划。德国的作家和艺术家保险计划，由个人、作品客户和政府分别按照50%、30%和20%的比

例共同缴纳保费，以解决雇主缴费缺失问题。

从我们的政策探索实践来看，劳动关系“三分法”将给数字经济时代新工作形态劳动者社会保险责任的划分提供操作性指引。2021 年 8 月，人社部联合其他 7 部门发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，提出劳动关系“三分法”，区分了符合劳动关系、不完全符合劳动关系和个人自主经营三种类型。《意见》指出，符合确立劳动关系情形的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同；不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的，指导企业与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务；个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，按照民事法律调整双方的权利义务。这一政策的出台，在推动完善我国新工作形态劳动者社会保险制度方面迈出了重要一步。

（二）加快放开灵活就业人员参保的户籍限制

较长一段时间以来，灵活就业人员参加城镇职工养老保险、医疗保险受到户籍身份限制，成为制约其参保的重要政策性因素。随着养老保险全国统筹启动实施和全国统一大市场加快建设，灵活就业人员参保户籍限制将逐渐放宽。《人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》和《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》均明确指出，放开灵活就业人员在就业地参加基本养老、基本医疗保险的户籍限制。近年来，浙江、广东等地相继开展相关探索。2021 年，浙江省人社厅印发《关于进一步做好灵活就业人员参加企业职工基本养老保险工作的通知》规定：外省户籍灵活就业人员可以在省内就业地办理就业登记后，在就业地参加企业职工基本养老保险。[25] 广东省分别于 2021 年和 2022 年先后放开了外省户籍灵活就业人员参加基本养老保险和基本医疗保险的户籍限制，[26][27] 并在全国首次试点新业态就业人员失业保险政策。[28] 建议在这些地方试点成功的基础上，鼓励和支持更多的地方放开灵活就业人员参保户籍限制，为形成全国统一的人力资源大市场提供社会保障基础。

（三）加快探索社会保险计费和缴费方式创新

由于新工作形态劳动者在就业和收入方面具有较强灵活性，且多元化程度也较高，使得传统的以稳定的劳动关系为依据、以工资收入为费基的社会保险制度在实践中经常遇到一些难以适应的情况，创新社会保险计费和缴费方式将是操作层面提升新工作形态劳动者参保率的关键性问题。国际劳工组织（ILO）也曾指出，平台从业人员社保参与中的关键问题之一在于如何科学制定保费。[29] 从实践探索的情况看，目前多是一些行业性的自发行为，缺乏一套公认的、普适的计费标准和缴费办法。如一些外卖平台企业为专送人员购买与第三方保险公司合作的雇主责任险，保费标准为每天 3–6 元，其中 3 元直接从专送人员的首单收入中扣除。[30] 商业保险作为补充保险，其保障力度和公平性在实践中受到一些质疑。因此，亟需在制度层面加快国家基本社会保险计费和缴费方式创新，使其适应新工作形态劳动者收入灵活化、多元化等特点的变化。

（四）加快推进社保经办和管理的数字化改革

新工作形态劳动者存在较大的职业流动性、收入波动性和地域流动性，对经办服务提出了更高的要求。国际劳工组织（ILO）指出，面对平台从业人员的社保需求，经办管理服务应强调：简化流程、便携性、重视监管、充分利用信息技术和与其他机构或部门合作。[31] 从各国的经验做法来看，网络化、数字化和信息化已成为社保经办管理服务的主要转型方向。如比利时，将社保相关的所有流程整合于线上门户—社会保障十字路口银行（The Crossroads Bank for Social Security）中。任何形式的工作关系一经确立，必须立即在门户上进行申报。其后，收入、工作时间和工作风险等信息均以季度为间隔更新。①在法国、韩国和乌拉圭，所有与平台从业人员社保相关的事项已完全

实现电子平台办理。

六、结语

当今时代，以移动互联网、云计算、边缘计算、大数据、物联网、区块链、工业互联网、人工智能、虚拟现实、增强现实等为代表的新一代数字技术蓬勃发展，正加速推动各产业、行业、企业以及社会领域的数字化转型。抢抓数字时代的机遇、谋取数字化转型中的竞争优势已经成为各国的战略重点。数字化变革不仅体现为技术层面的转型升级，更将给社会发展带来深层次的影响。数字技术兴起而带来的生产力变革，将引致生产关系、要素配置、产业体系、劳动就业、社会网络、公共治理等领域发生革命性变革。“未来的工作会是什么样子？”成为政府和公众共同关注的问题。

现行的劳动法律制度和现代社会保险制度是在工业革命以来形成的雇佣体制、劳动关系基础上建立和发展起来的。但在数字经济时代，新工作形态的兴起使标准劳动关系正面临松动。在新形势下，劳动者社会保险关系和社会保险制度发展的底层逻辑与工作架构都面临变革。当前我国经济发展面临需求收缩、供给冲击、预期转弱三重压力，加上疫情冲击和外部环境不稳定性增强，经济发展形势趋于严峻。在此背景下，平衡工作的灵活性和劳动者权益保障的有效性，平衡企业人力资源管理效率与社会发展的公平性，使社会保险费不陷入拉弗曲线②所描述的情形，推动保障劳动者权益与促进新业态企业经营和宏观经济发展之间取得适度平衡，是当前我国面临距离可扩大的一项重要课题。

①参见比利时社会保障十字路口银行官网，https://www.ksz-bcss.fgov.be/en。

②根据拉弗曲线，税率和税收收入呈倒U型关系，税率过高反而不利于总体税收收入的增加。

[参考文献]

[1]G20. 二十国集团数字经济发展与合作倡议[EB/OL]. 二十国集团峰会官网. http://www.g20chn.org/hywj/dncgwj/201609/t20160920_3474.html,2016-09-20.

[2][3][5][7]马骏，司晓，袁东明等. 数字化转型与制度变革[M]. 北京：中国发展出版社，2020：50，50-51，51，55.

[4]张成刚，祝慧琳. 中国劳动力市场新型灵活就业的现状与影响[J]. 中国劳动，2017(9).

[6][英]查尔斯·汉迪. 大象与跳蚤：自由个体与大企业的共存之道[M]. 曾琳，吴英，译. 北京：中国人民大学出版社. 2012：190-197.

[8]普华永道. 人工智能和相关技术对中国就业的净影响（2018）[EB/OL].普华永道（中国）会计师事务所官网. https://www.pwccn.com/zh/consulting/publications/net-impact-of-ai-technologies-on-jobs-in-china.pdf,2018-12-20.

[9]Kalleberg, A. L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition[J]. American Sociological Review , 2009, 74(1).

[10]董保华. 论非标准劳动关系[J]. 学术研究，2008(7).

[11]谢富胜，吴越，王生升. 平台经济全球化的政治经济学分析[J]. 中国社会科学，2019(12).

[12]BORLAND J, COELLI M. Are robots taking our jobs? [J]. Australian Economic Review, 2017, 50(4).

[13]吴清军，李贞. 分享经济下的劳动控制与工作自主性——关于网约车司机工作的混合研究[J]. 社会学研究，2018(4).

[14]FUCHS C. Digital labour and Karl Marx[M]. London: Routledge, 2014.

[15]陈豪. 企业灵活用工实操手册[M]. 北京：人民邮电出版社，2020:194.

[16]鲁全. 生产方式、就业形态与社会保险制度创新[J]. 社会科学，2021(6).

[17][22][30]孙洁. 快递配送青年权益保障现状、瓶颈与

对策建议[J]. 中国青年研究, 2022(1).
[18]张成刚. 共享经济平台劳动者就业及劳动关系现状——基于北京市多平台的调查研究[J]. 中国劳动关系学院学报, 2018, 32(03).
[19]席恒. 融入与共享：新业态从业人员社会保险实现路径[J]. 社会科学, 2021(6).
[20]赖祐萱. 外卖骑手，困在系统里[EB/OL]. 光明日报数字报. https://epaper.gmw.cn/wzb/html/2020-09/12/nw.D110000wzb_20200912_1-01.htm,2020-09-12.
[21]朱小玉. 新业态从业人员职业伤害保障制度探讨——基于平台经济头部企业的研究[J]. 华中科技大学学报(社会科学版), 2021, 35(02).
[23]国家医疗保障局. 2020年全国医疗保障事业发展统计公报[EB/OL]. 国家医保局官网. http://www.nhsa.gov.cn/art/2021/6/8/art_7_5232.html, 2021-06-08.
[24]王天玉. 欧洲规制平台用工新动向：平台劳动者是工人还是雇员[EB/OL]. 澎湃新闻官网. https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_11552453,2021-03-05.
[25]浙江省人社厅. 关于进一步做好灵活就业人员参加企业职工基本养老保险工作的通知[EB/OL].浙江省人社厅官网. http://rlsbt.zj.gov.cn/art/2021/12/1/art_1229506773_2377609.html, 2021-12-01.
[26]广东省人社厅. 广东省灵活就业人员参加企业职工基本养老保险办法[EB/OL].广东省人社厅官网. http://hrss.gd.gov.cn/zwgk/xxgkml/bmwj/gfxwj/content/post_3278737.html,2021-04-30.
[27]广东省医保局. 关于进一步做好我省灵活就业人员参加职工基本医疗保险有关工作的通知[EB/OL].广东省医保局官网.http://hsa.gd.gov.cn/gkmlpt/content/3/3803/post_3803594.html#444, 2022-01-27.
[28]广东省人社厅.广东省灵活就业人员参加失业保险办法（试行）[EB/OL].广东省人社厅官网. http://hrss.gd.gov.cn/gkmlpt/content/3/3700/post_3700949.html#1274,2021-12-07.
[29][31]Helmut Schwarzer. Pensions for the Platform Economy and the Self-employed[EB/OL].国际劳工组织官网. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/presentation/wcms_811263.pdf,2021-06-16.

责任编辑：张世贵

The Transformation of Work Form and the Innovation of Social Insurance System in the Digital Age

Wu Shuai & Xie Yuzhao

[**Abstract**] With the development of digital economy, the traditional work form will be replaced by flexible employment, cooperative work, combined work, and labor relations will show the characteristics of non-standardization, non-subordination and diversification. After summarizing and analyzing the changes of work patterns and labor relations, the development of the new forms of work poses a series of challenges to the traditional social insurance system, including the identification of social insurance relations, premium collection, social security management, and the risk identification and evidence collection of workers' rights and interests protection. In order to adapt to the change of labor relations under the new work form, the innovation of social insurance system needs to focus on the following aspects: first, to speed up the clarification of the social security payment responsibilities of the workers and the employers in the new work form; second, accelerate the release of flexible employment personnel to participate in the household registration restrictions; third, accelerate the exploration of social insurance billing and payment methods innovation; fourth, accelerate the digital reform of social security administration and management.

[**Key Words**] Digital economy; New forms of work; Pluralistic labor relations; Social insurance system