

数字时代灵活就业人员社会保险 权益的法律保障

韩君玲

[摘要] 为解决数字时代灵活就业人员社会保险权益未获得充分保障的难题,现行的社会保险制度必须顺应数字时代社会保险法律变革的新趋势,确保社会保险制度的公平性。我国现行的社会保险法中主要存在着灵活就业人员定义的模糊性、灵活就业人员参加社会保险的非强制性和适用社会保险的欠公平性问题,为强化灵活就业人员的法律地位,社会保险法应进一步明确灵活就业人员的含义,依法赋予灵活就业人员加入社会保险的主体资格,确保灵活就业人员负担社会保险费用的公平性,保障灵活就业人员获得社会保险待遇的平等给付。

[关键词] 社会保险法;灵活就业人员;社会保险权益;法律地位

[中图分类号] D63

[文献标识码] A

[文章编号] 1674-7453(2025)08-0023-09

数字时代,社会诸多领域正在经历着前所未有的重大变革。在我国劳动领域,因人工智能和互联网的快速发展催生了新就业形态,在原有的个体经营者、非全日制从业人员、自由职业者等传统灵活就业人员基础上,以新就业形态为主的网约配送员、网约车驾驶员、快递小哥等灵活就业人员激增,构成了庞大规模的灵活就业群体,“灵活就业人员规模已经达到2亿人左右”。^[1]灵活就业群体在为社会创造无数财富的同时,却面临着一定的生活风险,其养老、医疗、职业伤害等问题亦日益凸显。自2011年施行《中华人民共和

国社会保险法》(以下简称《社会保险法》)以来,我国社会保险制度走上了法治化轨道,取得了重要成就。但是,现行社会保险制度是“以传统劳动关系为基础、单位关联型的”^[2]劳动者生活风险防范制度,对于劳动关系难以认定的灵活就业人员来说,其难以有效获得该制度的充分保障。为此,近年来国家在政策层面出台了一系列维护灵活就业人员的社会保险政策。党的二十届三中全会审议通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》要求,“健全灵活就业人员、农民工、新就业形态人员社保制度,

[基金项目] 国家社会科学基金重点项目“养老服务体系建设的立法研究”(22AFX022)。

[作者简介] 韩君玲,北京理工大学法学院教授、博士生导师,北京理工大学大湾区创新研究院研究员。

扩大失业、工伤、生育保险覆盖面,全面取消在就业地参保户籍限制,完善社保关系转移接续政策”。为切实维护灵活就业人员的社会保险权益,有效提升灵活就业人员的获得感、幸福感和安全感,促进社会保险制度高质量发展,有必要从法学角度审视我国现行的社会保险制度,分析《社会保险法》及相关法律中有关灵活就业人员的权利义务规定,明确其法律地位,为保障其社会保险权益提供理论依据和规范建议。

一、数字时代保障灵活就业人员社会保险权益的必要性

灵活就业人员一般是指以非全日制、临时性和弹性工作等灵活形式就业的人员,其与具有标准劳动关系的劳动者在劳动时间、收入报酬、工作场所、劳动关系等方面存在着差异。在我国,灵活就业人员的社会保险权益保障问题一直未能得到很好解决,随着数字时代的到来,其更成为亟待解决的社会性课题。

(一) 顺应数字时代社会保险法律变革的新趋势

数字时代的来临给我国社会保险法律制度带来了新的挑战。现代社会保险制度肇始于19世纪后期,为克服资本主义制度的固有缺陷,应对工人阶级不断高涨的劳工运动,防止劳动者陷入生活贫困状态,德国进行社会保险立法,开始实施利用保险技术而进行相互扶助的社会保险制度。彼时,由于社会保险的对象仅限于一定范围内的体力劳动者,因此亦将社会保险称为“劳动保险”。进入20世纪,许多国家通过立法将社会保险的适用范围不断扩大,社会保险制度从以劳动者为中心的劳动保险朝着以全民为对象的社会保险发展,并且一定程度上削弱了具有保险性质的缴费和给付的关联性,体现出较强的扶助原理,即兼具保险性和社会性的特征。^[1]历史发

展表明,社会保险制度是为应对劳动者的生活和工作风险而建立的制度,其与劳动关系的“彻底绑定具有特定历史发展阶段的必然性,却不具有逻辑上的必然性”。^[4]因为其目标与内容并非一成不变,而是随着社会经济不断发展向更高层次的新目标迈进。就本质而言,工业时代诞生的“社会保险制度并非建立在个别劳动关系基础上,而是具有典型的社会化特征,单纯将微观层面的劳动关系与社会保险进行捆绑反而有悖社会保险制度的基本逻辑”。^[5]

我国自2011年施行《社会保险法》以来,以职工为中心建立的社会保险制度在保障劳动者社会保险权益方面发挥了重要的作用。然而,进入数字时代,伴随着雇佣形态的多样化和劳动市场的变化,新就业形态灵活就业人员大量增加,灵活就业人员的社会保险问题日益凸显,新就业形态的“去雇佣化”使灵活就业人员难以适用基于劳动关系所保障的劳动者社会保险,这背后主要有社会保险制度不能适应数字经济发展所带来的用工方式变化的滞后因素。^[6]“进入数字时代之后,法律的底层逻辑发生转变,最大的变化是由二元结构逐步转向了多维结构。”^[7]因此,社会保险制度须因应这种转变,作出与时俱进的法律变革,维护新就业形态下灵活就业人员的社会保险权益,促进新就业形态的健康良性发展。^[8]“我国应跳出‘雇员—自雇者’二元分类框架”,^[9]“这种社会保险权益的二元化造成了平台从业者的就业安全无法获得保障,同时也成为互联网司法案件中社会保险待遇诉求多的主因。”^[10]2021年7月16日,人力资源社会保障部等八部门联合发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》,该意见立足于劳动关系三分法的视角,提出了解决新就业形态下出现的灵活就业人员社会保险问题的新思路,这虽然有一定的合理性,但仍存在与现实不适应之处。为此,有必要顺应数字

时代社会保险法律变革的需要,全力构建保障灵活就业人员社会保险权益的新机制。

(二)确保社会保险制度的公平性

我国的社会保险制度发展至今,取得了举世瞩目的成就,但也面临着一项严峻的挑战,即如何解决社会保险制度的欠公平问题。目前,我国的社会保险在各种具体制度之间、代际之间、职种之间、地区之间、性别之间等仍存在着若干不合理差别,其中欠公平性的突出表现之一是灵活就业人员的社会保险存在制度盲区,存在与具有标准劳动关系的劳动者不公平的现象。如前所述,现代社会保险制度是为应对工业革命时期基于雇佣关系的劳动者的生活和工作风险问题而建立。但是,随着数字经济的发展,面对就业形态和用工方式的巨大变化,围绕着社会保险应与劳动关系分离,学界展开了深度的讨论,虽然在学说上有分离说、捆绑说和折中说等诸多见解,但达成的基本学术共识是,当前新就业形态下的灵活就业人员面临的应对社会风险需求与具有劳动关系的劳动者之相关需求并无本质不同,其社会保险权益理应得到法律制度的保障。本文认为,对于劳动者这个概念,不应仅局限于劳动法上的狭义理解,还需要从《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)和《社会保险法》结合的统一整体角度来看待,而这背后的价值理念就是公平。按照这种理解,在数字时代,作为广义劳动者的灵活就业人员亦应纳入社会保险的覆盖范围之内。迄今为止,在中央和地方层面,政府为应对灵活就业人员的工作和生活风险问题出台了一系列政策改革措施,但其性质多为试点性的、临时性的、碎片化的政策应对,缺乏更为持续的、强有力的法律制度安排。因此,在立法上,为切实保障灵活就业人员的社会保险权益,需进一步完善社会保险制度,突出公平性。“正义并不意味着个人的德行,它并不意味着人们之间的理想关系。我们认为它意味着一种

制度。”^[11]

二、灵活就业人员社会保险权益保障的法律现状

(一)灵活就业人员定义的模糊性

公民或个人作为社会保险的基础性法律主体,在《社会保险法》中的称谓较为多样。例如,一方面,该法总则第一条在明示“维护公民参加社会保险和享受社会保险待遇的合法权益”之立法宗旨的同时,第二条明确规定:“国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度,保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。”该条明示了我国法定的社会保险项目,确认了公民享有社会保险的权利。可见,公民是社会保险法的主体之一。另一方面,该法在关于各个保险项目的各章规定中,又使用了职工、灵活就业人员、农村居民、城镇居民等称谓。何谓灵活就业人员,该法中并无清晰的定义,仅在该法第十条、第十二条和第二十三条中列举提及了无雇工的个体工商户、未在用人单位参加职工基本养老保险和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。“从社会保险的规定来看,除了经验层面区分出非全日制用工和个体工商户之外,各种形式的灵活用工一概归入‘其他灵活就业人员’。”^[12]此外,劳动法与《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)中均无“灵活就业人员”的称谓。不过,《劳动合同法》第五章“特别规定”中,对劳务派遣和非全日制用工进行了规定。其中,未在用人单位参加职工基本养老保险和职工基本医疗保险的非全日制从业人员,在《社会保险法》中被归入灵活就业人员的类型中。总体而言,《社会保险法》等对灵活就业人员的列举式规定对灵活就业的特征体现较为不足,加之对职工的概念亦未明确定义,实践中可能

产生对各种形式灵活用工不加区别对待的错误认识。

(二)灵活就业人员参加社会保险的非强制性

我国《社会保险法》第二条规定了社会保险的项目有五个,即基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险,第十条、第二十三条、第三十三条、第四十四条和第五十三条分别规定了职工必须参加这五个保险项目。与此规定不同的是,依据《社会保险法》第十条和第二十三条的规定,无雇工的个体工商户、未在用人单位参加职工基本养老保险和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属于灵活就业人员,其可以参加职工基本养老保险和职工基本医疗保险,按照国家规定由个人缴纳基本养老保险费和基本医疗保险费。上述规定意味着灵活就业人员参加职工基本养老保险和职工基本医疗保险并不具有强制性,即其无加入职工基本养老保险和职工基本医疗保险的义务,还可以选择加入以自愿参加为前提的城乡居民养老保险和城乡居民医疗保险。需要注意的是,2005年12月,国务院发布的《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》中明确要求,“城镇各类企业职工、个体工商户和灵活就业人员都要参加企业职工基本养老保险。当前及今后一个时期,要以非公有制企业、城镇个体工商户和灵活就业人员参保工作为重点,扩大基本养老保险覆盖范围”。然而,上述要求与其后施行的《社会保险法》中有关灵活就业人员参加职工基本养老保险的“自愿”规定存在一定冲突,这一定程度上反映了国家在政策和立法的价值判断上对灵活就业人员是否强制参加职工基本养老保险的认识变化。在基本医疗保险方面,2025年6月24日,《中华人民共和国医疗保障法(草案)》(以下简称《医疗保障法(草案)》)提请十四届全国人大常委会第十六次会议首次审议,其中第十条规定:“未参加职工基本医疗保险且未享有国家其他医疗保障的公民应当参加城乡

居民基本医疗保险。”该条规定将符合条件的公民参加城乡居民基本医疗保险作为法定义务规定下来,这对于灵活就业人员的基本医疗保障具有重要意义。此外,在传统用工领域,关于非全日制从业人员是否加入工伤保险,2011年7月1日起施行的由人力资源和社会保障部制定的《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》第九条规定:“职工(包括非全日制从业人员)在两个或者两个以上用人单位同时就业的,各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤,由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。”从这条规定看,为非全日制从业人员缴纳工伤保险费是用人单位的义务。

综上所述,《社会保险法》中有关职工和灵活就业人员参加社会保险的义务规定强制程度不同,赋予了灵活就业人员参加社会保险的选择权,然而,这对这一规定还需从多角度进一步思考分析。

就社会保险的强制性原则而言,由国家立法强力推行的社会保险制度设立的初衷是为了防范劳动者可能遭遇的生活和工作风险,其目的在于保障劳动者的社会保险权益。我国的灵活就业人员虽然看似工作选择自由,但实际上其为维持基本的生活同样需要应对许多风险。对于灵活就业人员来说,现行法律规定让其自由选择加入职工基本养老保险和职工基本医疗保险,这与社会保险的强制性原则可能存在不符。有学者指出,“政策制定者必须决定这些从业者是否缺乏议价能力,以至于在欠缺政府干预的情况下可能遭受一系列不良经济社会后果。……选定更佳方案是价值问题”。^[13]不可否认的是,由于灵活就业人员的工作和收入存在较大的不稳定性,这导致其本可以选择参加的职工基本养老保险和职工基本医疗保险的参保率较低。特别是,由于“采取非劳动关系就业的新业态从业者不具备‘单位人’身份,让其以灵活就业人员的身份参加城镇职工社会保险

难以产生身份认同,加之城镇职工社会保险的参保办法易让其产生被剥夺感,继而引发其对城镇职工社会保险的主动逃逸”。^[14]因此,考量灵活就业人员的实际社会境遇,进一步突出社会保险制度的合理性和中立性,是亟待解决的重要课题。

(三)灵活就业人员适用社会保险的欠公平性

从现行法的规定看,灵活就业人员与职工相比,在适用社会保险方面主要存在着以下方面的问题。

第一,在参加社会保险的法定项目方面存在不同。如前所述,《社会保险法》虽然规定灵活就业人员可以参加职工基本养老保险与职工基本医疗保险,但却并未规定其应当或可以参加工伤保险、失业保险和生育保险。具体而言,关于工伤保险,依据《社会保险法》第三十三条和《工伤保险条例》第二条的规定,职工应当参加工伤保险,工伤保险的缴费主体是用人单位,职工不缴纳工伤保险费。显然,灵活就业人员因无用人单位,没有被纳入工伤保险的覆盖范围。但是,灵活就业人员作为广义的劳动者,理论上其与职工同样面临职业伤害风险,特别是平台经济下的灵活就业人员,其遭遇的职业伤害事故频发,已成为社会性问题,而现行法未将其纳入工伤保险的覆盖范围,这显然有悖公平原则。再者,对于灵活就业人员而言,“职业伤害类别保险的排除与医疗保险的自愿参与相叠加,易使抵御风险能力本就较弱的群体遭受多重打击”。^[15]为此,政府出台了若干阶段性政策性应对措施,例如,2021年12月底人力资源和社会保障部等十部门印发的《关于开展新就业形态就业人员职业伤害保障试点工作的通知》要求,自2022年7月开始新就业形态就业人员职业伤害保障试点,选择在北京、上海、江苏、广东、海南、重庆、四川七省市的出行、外卖、即时配送和同城货运行业开展试点工作。2025年4月,人力资源和社会保障部等九部门印发了《关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点的通知》,决定“用三年

时间,从扩容省份、新增企业、拓宽行业三个维度分步骤、渐进式推进职业伤害保障试点扩围工作,进一步兜住、兜准、兜牢职业伤害保障底线”。关于失业保险,依据《社会保险法》第四十四条和《失业保险条例》第二条的规定,职工应当参加失业保险,由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费,将灵活就业人员排除在失业保险覆盖范围之外。但是,灵活就业人员的工作和收入具有不稳定性,较之于职工,其面临的失业风险更大。目前,“由于就业单位类型和就业形态的多样化,真正面临较高失业风险的劳动者往往缺乏保障”。^[16]灵活就业人员虽无用人单位,但理论上,有必要保障其失业时的收入以维持基本的生活,并利于其尽快再就业。关于生育保险,《社会保险法》第五十三条规定:“职工应当参加生育保险,由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费,职工不缴纳生育保险费。”但是,生育保险与职工基本医疗保险具有相同的法理,均以保障劳动者的健康权为宗旨,将灵活就业人员排除在生育保险的覆盖范围之外,这是基于职工和灵活就业人员身份的不同而进行的差别对待,必须予以纠正。近年来,在国家医疗保障局的指导下,江西、浙江、天津、贵州等省份在全省域范围内开展先行探索,允许灵活就业人员在参加职工基本医疗保险的同时缴费参加生育保险,取得了很好的效果。并且,这在目前正在审议的《中华人民共和国医疗保障法(草案)》中得到了立法体现,即其中第十三条第二款规定:“国家推进扩大生育保险覆盖范围,逐步将参加职工基本医疗保险的灵活就业人员纳入生育保险范围。”由此可见,立法有效扩大社会保障的覆盖面是增强社会保障公平性的重要举措之一。

第二,在获得社会保险待遇的给付方面存在不同。在退休年龄方面,一般而言,我国的退休年龄与领取基本养老保险待遇的时间相挂钩。在《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进

式延迟法定退休年龄的决定》施行之前,女性灵活就业人员的退休年龄高于女工人的退休年龄。依据1978年5月颁布的《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》的规定,我国职工的退休年龄是男职工满60周岁,女职工中女干部55岁,女工人50岁。然而,关于女性灵活就业人员的退休年龄,2001年12月22日原劳动和社会保障部发布的《关于完善城镇职工基本养老保险政策有关问题的通知》规定,“城镇个体工商户等自谋职业者以及采取各种灵活方式就业的人员……在男年满60周岁、女年满55周岁时,累计缴费年限满15年的,可按规定领取基本养老金”。由此可见,女性灵活就业人员与女工人的退休年龄存在五年的差异。但是,该通知的规定,不仅可能存在违背上位法之嫌,^[17]而且,这种基于参保人身份而设置的不同退休年龄,是一定程度不合理的差别分类。自2025年1月1日起施行的《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》中规定,“用十五年时间,逐步将男职工的法定退休年龄从原六十周岁延迟至六十三周岁,将女职工的法定退休年龄从原五十周岁、五十五周岁分别延迟至五十五周岁、五十八周岁”,“批准了《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》”。但是,有关灵活就业人员的退休年龄没有明确规定。在社会保险个人缴费方面,参加职工基本养老保险和职工基本医疗保险的灵活就业人员,依据《社会保险法》第十条、第十二条和第二十三条的规定,灵活就业人员选择参加职工基本养老保险和职工基本医疗保险的,应当按照国家规定缴纳基本养老保险费和基本医疗保险费。由于灵活就业人员无用人单位,个人承担的保险缴费比例高于职工个人缴费的比例。具体而论,2005年12月3日发布的《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》中要求,“城镇个体工商户和灵活就业人员参加基

本养老保险的缴费基数为当地上年度在岗职工平均工资,缴费比例为20%,其中8%记入个人账户,退休后按企业职工基本养老金计发办法计发基本养老金”。这与1997年发布的《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》中规定的职工个人缴费比例为8%相比,对工作和收入不稳定的灵活就业人员来说,其负担较重。还有,对灵活就业人员参加职工基本医疗保险的缴费比例,目前国家层面无统一规定,而是由各地根据实际情况自行确定,其缴费比例普遍高于职工。

三、灵活就业人员社会保险权益保障的法律完善

随着数字经济的发展,我国灵活就业群体日益壮大,由于现行社会保险法律法规对灵活就业人员的法律地位规定有待完善,使“处于非典型劳动关系或无劳动关系状况下的劳动者的社会保险权益无法得到充分保障”。^[18]近年来,从中央到地方密集出台了多个有关指导或规制新就业形态灵活用工的政策文件,这“一方面说明国家与地方对平台经济从业人员在内的新形态从业人员合法权益的保护立场,另一方面也映射出我国现行法律法规在如何对待这类平台经济从业人员在内的新形态从业人员的法律地位问题上尚处混沌甚至缺位阶段”。^[19]鉴于以具有劳动关系的劳动者为中心建立的社会保险制度之社会基础发生较大变化的现状,为实现数字时代社会公平这个价值目标,有必要通过健全与完善社会保险法律明确灵活就业人员的权利和义务。

(一)明确灵活就业人员的定义

如前所述,《社会保险法》中对灵活就业人员的概念没有明确的定义,仅列举表述为无雇工的个体工商户、未在用人单位参加职工基本养老保险和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。这种列举式的规定虽然总体体现了传统灵活就业所涵盖的人员分类,但并未充分反映数字时代新就业形态灵活就业的特点。广义上,灵活就业是指非正规就业,“包括临时性就业、非全日制就业、多方雇佣关系、隐蔽性雇佣和依赖性自雇等就业形式。新就业形态基本上属于非标准就业,不同于传统的正规就业,据此可以归属于广义的灵活就业”,但从“有利于分类施策与精准保障”角度而言,不应忽视新就业形态和传统灵活就业存在的若干不同。^[20]2020年7月发布的《国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见》中指出:“个体经营、非全日制以及新就业形态等灵活多样的就业方式,是劳动者就业增收的重要途径,对拓宽就业新渠道、培育发展新动能具有重要作用。”在此,将灵活就业的方式表述为“个体经营、非全日制以及新就业形态等灵活多样的就业方式”。依此推论,灵活就业人员的定义应着重体现灵活就业的特点而非人员的范围,是指通过非全日制、自主性、临时性和弹性工作等灵活多样的就业形式获得用以维持基本生活的人员。

与灵活就业人员这个概念相关联,在《社会保险法》中“职工”这一概念也无明确的定义。长期以来,该法中的职工是指与用人单位形成劳动关系的劳动者,其社会保险依附于劳动关系。但有学者指出,《社会保险法》关于参保义务人使用“职工”而非“劳动者”这个概念,“至少从术语上看,社会保险关系的立足点和劳动关系并不完全一致。这种术语的分离是劳动关系和社会保险分离的直接体现,也为这种分离提供了技术可能”。^[21]受到该观点的启发,本文认为,在立法技术层面,将数字时代不具有稳定劳动关系的灵活就业人员作为职工的类型之一来定位具有一定的合理性。在2021年最新修改的《中华人民共和国工会法》(以下简称《工会法》)中,关于职工这个概念虽无直接的明确规定,但结合该法第二条

和第三条的内容看,第二条将工会定性为“是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织”,紧接着,第三条第一款中规定,“在中国境内的企业、事业单位、机关、社会组织(以下统称用人单位)中以工资收入为主要生活来源的劳动者”,“都有依法参加和组织工会的权利”。同条第二款规定,“工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化,依法维护劳动者参加和组织工会的权利”。结合上述《工会法》第二条和第三条的规定,可以理解为职工即为劳动者,但与《劳动法》第二条中和用人单位“形成劳动关系的劳动者”之规定相比,《工会法》中的劳动者之含义,范围更广,涵盖了新就业形态的灵活就业人员。

(二)赋予灵活就业人员加入社会保险的主体资格

《社会保险法》第二条明确规定了公民的社会保险权,这为建立面向全体社会成员的社会保险制度提供了直接的法律依据。灵活就业人员作为社会保险法的主体之一,其是具有主体性和能动性的权利义务主体。为赋予灵活就业人员加入社会保险的主体资格,基于社会连带和公平的思想,首先,明确灵活就业人员的风险。应深刻认识数字时代劳动关系认定的复杂性及其与社会保险的关系变化,明确灵活就业人员与职工面临同样的生活和工作风险,即养老、医疗、工伤、失业和生育等社会风险。其次,将灵活就业人员强制纳入职工基本养老保险、职工基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险等,消除职工和灵活就业人员参加社会保险的身份区别。随着人口老龄化的快速发展,国家应依法适时将长期护理保险纳入法定的社会保险项目之中,并规定灵活就业人员有参加的义务。最后,将灵活就业人员的社会保险给付资格要件具体化,按照保险项目的种类,合理设定给付资格的范围和条件。例如,为防止失业保险的循环性给付,切实

发挥失业保险的作用,有必要强制一定收入基准以上的灵活就业人员加入失业保险。

(三)确保灵活就业人员负担社会保险费用的公平性

基于负担公平的视角,根据不同类型的灵活就业人员,确定其缴纳社会保险费用的义务。对于无用人单位的灵活就业人员,应根据其收入,合理划定其社会保险的缴费基数或参保费率,考虑到其实际收入状况和持续缴费能力,政府应通过降低其缴费基数或参保费率、增加财政补贴等方式,履行国家的生活保障责任;对于新就业形态下的平台灵活就业人员,“按所有生产要素分担劳动者风险的逻辑确定缴费主体”,“应当对缴费责任中的‘用人单位’作广义的理解,将传统的劳资双方缴费调整为平台、实际用工方和劳动者多方共同缴费”,并“创新符合平台用工薪酬计发方式的缴费基数确定机制”,将“缴费基数从工资总额向营业性收入(或利润)”转变。^[22]

(四)保障灵活就业人员获得社会保险待遇的平等给付

为实现灵活就业人员获得社会保险待遇的平等给付,第一,探索将女性灵活就业人员的退休年龄与女职工乃至男职工的退休年龄相一致的规定,改变仅仅因身份或性别的不同所做出的退休年龄差别对待,以保障其平等获得基本养老保险待遇的给付。第二,与《劳动法》上的同工同酬原则相关联,在基本养老保险等方面,应努力实现的目标是,无论是灵活就业人员、职工,还是机关事业单位工作人员,若按相同收入缴纳相同社会保险费,则结果应获得相同给付。^[23]第三,灵活就业人员参加职工基本医疗保险后,其与职工应获得同等的基本医疗保险待遇给付。须明确考虑目前一些地方有关灵活就业人员获得基本医疗保险待遇的等待期规定,其理由在于医疗关涉人的生命和健康,基本医疗保险不应仅仅着眼于经济方面的考量,更应充分重视对基本人权的保障。

[参 考 文 献]

- [1]王晓萍.深入推进社会保障制度改革[N].学习时报,2024-12-20.
- [2][16][18]“社会保险法实施评估”课题组.中国社会保险制度:改革实践、路径偏差与制度优化——《中华人民共和国社会保险法》实施评估报告[J].社会保障评论,2024(5).
- [3]菊池馨实.社会保障法(第2版)[M].有斐阁,2018:14,25.
- [4][21]沈建峰.捆绑、分离抑或第三条道路:论劳动关系与社会保险的关系[J].法学评论,2022(5).
- [5][22]鲁全,曾勉.平台经济从业者的社会保险问题研究——基于社会保险制度逻辑的分析框架[J].杭州师范大学学报(社会科学版),2021(6).
- [6][20]杨思斌.加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障[J].行政管理改革,2022(12).
- [7]甘藏春.找寻数字时代法律变革的底层逻辑[J].民主与法制周刊,2025(1).
- [8]岳宗福.跨越劳动关系:新业态劳动者社会保险权益维护机制研究[J].人权,2024(5).
- [9]代懋.平台经济从业人员的社会保障:国际经验及启示[J].社会保障研究,2022(6).
- [10]孟现玉.互联网平台经济从业者的失业保险:制度困局与建构逻辑[J].兰州学刊,2020(11).
- [11]罗斯科·庞德.通过法律的社会控制[M].沈宗灵,译.商务印书馆,1984:32.
- [12]王天玉.平台用工的“劳动三分法”治理模式[J].中国法学,2023(2).
- [13]赛思·D.哈瑞斯.美国“零工经济”中的从业者、保障和福利[J].环球法律评论,2018(4).
- [14]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).
- [15]王茜.自雇型平台经济从业者的辨识及其权益保障研究[J].中国社会科学院大学学报,2022(3).

- [17]张荣芳.平等权保障视角下灵活就业人员社会保险问题研究[J].河南财经政法大学学报,2025(1).
- [19]李志强.算法统制下平台经济从业人员的主体性危机与法律地位认定[J].上海交通大学学报(哲学社会科学版),2024(10).
- [23]菊池馨实.社会保障法制的将来构想[M].韩君玲,译.商务印书馆,2018:73,86.

责任编辑:林珊珊、陈 偲

Legal Safeguard on Social Insurance Rights and Interests of Flexible Employees in the Digital Era

Han Junling

[Abstract] To address the issue that flexible employees in the digital era are unable to obtain sufficient protection on their rights and interests of social insurance, the current social insurance system shall adapt to the new trend of legal reform in social insurance of such age and guarantee its own fairness. There are several shortages in China's existing social insurance law, such as the definition of flexible employees is ambiguous, the participation of flexible employees in social insurance is uncoercive and the application of social insurance to them is lack of fairness. In order to reinforce the legal status of flexible employees, such group of people ought to be clearly defined in the social insurance law and granted with the subject status of applying for social insurance, which can ensure the fairness of their bearing the insurance expense and the equality of their access to the social insurance benefits.

[Key Words] Social Insurance Law; Flexible Employees; Rights and Interests of Social Insurance; Legal Status