

灵活就业人员社会保障权益的法律保护研究

张文杰

辽宁科技大学, 辽宁 鞍山 114051

[摘要] 灵活就业是劳动者实现就业增收的重要方式, 涵盖个体经营、非全日制就业、平台就业、自由职业等多种形态。随着数字经济和平台经济发展, 灵活就业人员数量增加, 其社会保障权益保护问题日益突出。当前, 灵活就业人员在劳动关系认定、社会保险参保、职业伤害保障、缴费负担、权益救济等方面仍存在制度衔接不足和保护力度不均衡等问题。完善灵活就业人员社会保障权益的法律保护, 应在尊重就业灵活性的基础上, 进一步明确用工关系和主体责任, 优化社会保险参保机制, 健全职业伤害保障制度, 完善平台企业责任和权益救济渠道, 推动灵活就业从“就业灵活”走向“保障稳定”。

[关键词] 灵活就业; 社会保障; 法律保护; 平台用工; 职业伤害保障

DOI: 10. 64635/ja. 2026. 1329

中图分类号: D922. 5

文献标识码: A

Research on the Legal Protection of Social Security Rights and Interests of Flexible Employment Workers

Zhang Wenjie

University of Science and Technology Liaoning, Anshan 114051, Liaoning, China

Abstract: Flexible employment is an important way for workers to achieve employment and increase income, covering various forms such as self-employment, part-time employment, platform-based employment, and freelance work. With the development of the digital economy and platform economy, the number of flexible employment workers has continued to increase, and the protection of their social security rights and interests has become increasingly prominent. At present, flexible employment workers still face problems such as insufficient institutional coordination and uneven protection in the identification of labor relations, participation in social insurance, occupational injury protection, contribution burdens, and rights relief. To improve the legal protection of the social security rights and interests of flexible employment workers, it is necessary to further clarify employment relationships and the responsibilities of relevant entities on the basis of respecting employment flexibility, optimize the social insurance participation mechanism, improve the occupational injury protection system, strengthen the responsibilities of platform enterprises and channels for rights relief, and promote the transformation of flexible employment from “employment flexibility” to “stable protection.”

Keywords: flexible employment; social security; legal protection; platform-based employment; occupational injury protection

引言

灵活就业在稳定就业、拓宽收入来源和促进新业态发展方面发挥了积极作用。个体经营者、非全日制从业者、外卖骑手、网约车司机、网络主播、自由职业者等群体, 构成了当前灵活就业的重要组成部分。与传统标准劳动关系相比, 灵活就业具有工作时间弹性、组织形态多样、收入来源不稳定、用工关系复杂等特点。灵活就业扩大了劳动者就业选择, 但也带来了社会保障权益保护难题。如何在灵活就业快速发展的背景下完善法律保护, 成为劳动法和社会保障法领域需要回应的重要问题。

1 灵活就业人员社会保障权益保护的基本定位

1.1 灵活就业的就业形态特征

灵活就业区别于传统全日制、固定岗位、固定用人单位的就业方式。其就业形态更加多元, 既包括无雇工个体工商户、非全日制从业人员, 也包括依托互联网平台获取订单和收入的新就业形态劳动者。灵活

就业人员可能同时为多个主体提供劳动, 也可能通过平台规则、算法派单、评价体系和结算机制参与劳动过程, 其劳动组织方式具有弹性和不确定性。

这种灵活性使劳动者能够根据时间、技能和收入需求自主选择工作方式, 但也带来法律关系识别难题。部分灵活就业人员与用工主体之间并未签订劳动合同, 双方关系可能被认定为劳务关系、合作关系、承揽关系或平台服务关系。法律关系不同, 社会保险缴费责任、工伤保护、劳动报酬保障和争议处理路径也不同。因此, 社会保障权益保护的前提, 是准确理解灵活就业的多样性, 避免用单一劳动关系标准覆盖所有情形。

1.2 社会保障权益保护的必要性

社会保障制度的基本功能, 是在劳动者面临年老、疾病、工伤、失业、生育等风险时提供基本保障。灵活就业人员虽然就业方式灵活, 但同样面临养老、医疗、职业伤害、收入中断等风险。特别是平台就业人

员和非全日制劳动者，工作强度高、收入波动大、职业风险较明显，一旦缺少基本社会保障，容易陷入风险自担和保障不足的困境。

灵活就业人员社会保障权益保护不仅是个人权益问题，也关系就业市场稳定和社会公平。如果灵活就业长期处于低保障状态，劳动者可能在年轻时获得短期收入，但在年老、患病或遭遇职业伤害后缺少稳定支持。对社会而言，这会增加家庭负担和公共救助压力。社会保障制度应当适应就业形态变化，将更多灵活就业人员纳入制度覆盖范围，减少因就业方式差异造成的保障落差。

1.3 法律保护应兼顾灵活性与安全性

灵活就业人员社会保障权益保护不能简单照搬传统劳动关系保护模式。若一律按照标准劳动关系处理，可能削弱灵活就业的弹性，增加平台和小微经营主体负担；若完全以民事关系处理，又可能造成劳动者基本权益保护不足。法律保护需要在灵活性和安全性之间取得平衡。

这种平衡应体现为分类保护。对符合劳动关系特征的用工，应依法确认劳动关系并落实用人单位社会保险责任；对不完全符合劳动关系但实际接受平台或企业管理的劳动者，应明确平台企业相应保障责任；对真正自主经营、自担风险的自由职业者，应通过灵活参保、财政支持、经办便利和公共服务提升其保障水平。分类保护可以避免“一刀切”，也能防止用工主体利用形式安排规避责任。

2 灵活就业人员社会保障权益保护面临的主要问题

2.1 劳动关系认定与责任承担存在困难

灵活就业人员权益保护中的首要难点，是劳动关系认定不清。传统劳动关系通常强调人格从属性、经济从属性和组织从属性，表现为劳动者接受用人单位管理、遵守规章制度、获得劳动报酬并持续提供劳动。但在平台就业中，劳动者表面上可以自由接单、自主安排时间，平台又通过算法派单、服务评价、奖惩规则、接单限制和价格机制对劳动过程产生实质影响。这种关系既不同于完全自主经营，也不同于传统劳动合同关系。

劳动关系认定不清，会直接影响社会保障责任落实。如果平台或用工主体将劳动者界定为“合作方”“个体工商户”或“承揽人”，就可能主张不承担用人单位社会保险缴费责任。劳动者在发生职业伤害、收入损失或权益争议时，往往需要先证明双方关系性质，才能进一步主张相应权益。认定成本高、举证难度大，会削弱实际保护效果。

此外，一些平台通过外包、加盟、代理、众包等方式分散用工责任，使劳动者难以明确真正责任主体。劳动者接单依赖平台规则，日常管理可能由合作企业承担，报酬结算又通过平台系统完成。多层关系叠加

后，社会保障责任容易被分散和转移，劳动者权益保护面临更大不确定性。

2.2 参保机制与缴费能力不匹配

灵活就业人员可以通过灵活就业人员身份参加基本养老保险和基本医疗保险，但在实际运行中，参保意愿和缴费能力仍存在不足。一些灵活就业人员收入不稳定，工作淡旺季明显，难以持续承担固定缴费压力。部分劳动者年轻时风险感知较弱，对养老保险长期收益认识不足，容易出现断缴、缓缴或不参保情况。

参保机制与就业流动性之间也存在衔接问题。灵活就业人员跨地区流动较多，可能在不同城市接单、居住和生活。如果参保登记、缴费档次选择、待遇衔接、关系转移等流程不够便捷，会影响参保连续性。对于平台就业人员而言，收入数据掌握在平台，社保经办机构难以及时了解劳动者真实就业状态和收入水平，也不利于设计更精准的缴费支持政策。

失业保险和工伤保险覆盖不足也是突出问题。传统失业保险和工伤保险通常建立在用人单位缴费和劳动关系基础上。许多灵活就业人员没有固定用人单位，难以纳入现有制度。尤其是外卖配送、网约车、同城货运等行业职业风险较高，但劳动者未必能够按照工伤保险制度获得保护。职业风险客观存在，制度覆盖却不充分，构成灵活就业社会保障权益保护的重要短板。

3 灵活就业人员社会保障权益法律保护的机制构成

3.1 分类认定机制

完善法律保护，首先需要建立更加清晰的分类认定机制。对不同类型灵活就业人员，应根据用工事实、管理程度、报酬来源、劳动过程控制、工作持续性和风险承担方式进行综合判断。对符合劳动关系成立条件的，应依法确认劳动关系，不能因合同名称、平台注册形式或个体工商户登记而否定劳动关系。

对不完全符合劳动关系但平台或企业实际控制劳动过程的情形，应建立中间型保护机制。平台通过算法、规则、评价和处罚影响劳动者工作机会和收入水平时，应承担相应的劳动保障责任。即使不完全适用传统劳动合同规则，也应保障劳动报酬、职业安全、休息权益、社会保险服务和申诉救济等基本权益。

对真正自主经营的灵活就业人员，应尊重其就业自主性，通过优化参保政策提高制度覆盖率。此类人员不宜强行纳入劳动关系框架，但应通过社保经办便利、缴费档次灵活、财政补贴支持、公共就业服务和商业保险补充等方式提高保障水平。分类认定机制的核心，是根据真实劳动状态确定法律保护强度。

3.2 社会保险参保支持机制

灵活就业人员社会保障权益保护，需要建立更加便利和可持续的参保支持机制。首先，应优化基本养老保险和基本医疗保险参保流程，减少户籍、地域和材料限制，提高线上办理、跨地转移和缴费查询便利

度。灵活就业人员工作地点和居住地点变化频繁,社保服务必须适应流动性。

其次,应适度增强缴费弹性。灵活就业人员收入波动较大,可以在缴费档次、缴费周期和补缴情形上给予更灵活安排。对于低收入灵活就业人员、就业困难人员和特定群体,可以通过社保补贴降低参保压力。制度设计既要鼓励连续缴费,也要理解收入不稳定带来的现实困难。

再次,应探索平台协助参保机制。平台掌握劳动者接单、收入和工作强度等数据,可以在合规前提下协助开展参保提示、权益告知、职业伤害保障缴费和相关信息核验。平台协助参保不等于将所有平台劳动者都认定为劳动关系,但平台不能以技术中立和信息中介身份完全回避保障责任。

3.3 职业伤害保障机制

职业伤害保障是灵活就业人员社会保障权益保护中的重点。外卖配送、网约车、同城货运、即时配送等行业具有道路交通风险、工作时间不确定、劳动强度高等特点。劳动者在完成平台订单或服务任务过程中遭受事故伤害,应当有相应保障机制予以救济。

职业伤害保障机制应解决三个问题。第一,明确保障对象,将依托平台接单并以平台名义提供服务的劳动者纳入覆盖范围。第二,明确缴费责任,对平台企业、合作企业和劳动者之间的缴费责任进行制度安排,防止劳动者单独承担全部风险成本。第三,明确待遇项目和认定流程,使劳动者发生伤害后能够及时获得医疗救治、经济补偿和争议处理。

职业伤害保障制度还应与工伤保险制度保持衔接。对已经建立劳动关系的劳动者,应依法参加工伤保险;对不完全符合劳动关系的新就业形态劳动者,可以通过职业伤害保障提供过渡性和补充性保护。这样既维护现行工伤保险制度逻辑,也能弥补平台就业群体的保障空白。

4 完善灵活就业人员社会保障权益法律保护的路径

4.1 明确平台企业和相关用工主体责任

灵活就业人员社会保障权益保护,不能只强调劳动者自主参保,也要明确平台企业和相关用工主体责任。平台企业通过规则制定、订单分配、价格确定、评价管理和处罚机制影响劳动者劳动过程,应承担与其控制能力相适应的保障责任。对于平台通过合作企业、外包企业组织劳动者完成服务的,也应建立责任穿透机制,防止责任在多层结构中被转移。

平台企业应履行权益告知、风险提示、算法规则公开、职业安全培训、参保协助和争议处理等责任。对劳动者劳动报酬、服务规则、处罚标准和保险保障等事项,应以清晰方式告知劳动者。平台不得通过诱导注册个体工商户、签订形式化合作协议等方式规避应承担的用工责任。

监管部门应加强对平台用工的合规指导和监督检查。对长期存在劳动报酬拖欠、超时劳动、职业伤害保障缺失、算法规则不透明等问题的平台,应通过行政指导、约谈整改、信用监管和执法检查推动其改进。平台经济的发展不能建立在劳动者权益保护不足的基础上。

4.2 优化社会保险制度供给

社会保险制度应更好适应灵活就业特征。基本养老保险和基本医疗保险应进一步提高参保便利度,推动线上办理、跨区域转移和缴费记录查询更加便捷。对于收入不稳定的灵活就业人员,可以探索更加灵活的缴费周期和缴费方式,降低因阶段性收入下降导致断缴的风险。

还应逐步扩大保障项目覆盖。对于灵活就业人员难以参加失业保险、工伤保险的问题,应通过制度创新逐步解决。职业伤害保障试点可以为高风险新就业形态人员提供基本保护,未来可根据试点效果进一步完善覆盖范围、待遇标准、缴费机制和经办流程。对于失业风险,可以探索与就业服务、职业培训、临时救助和收入支持相衔接的保障方式。

公共财政和公共服务也应发挥支持作用。对于就业困难人员、低收入灵活就业人员和重点群体,可以通过社会保险补贴鼓励参保。公共就业服务机构应为灵活就业人员提供政策咨询、参保指导、职业培训、劳动权益维护和法律援助,帮助其理解社会保障权益并提高参保能力。

4.3 健全权益救济与争议解决机制

灵活就业人员维权成本较高,权益救济机制必须更加便捷。劳动者在劳动关系认定、报酬结算、职业伤害、社保缴费、平台处罚等方面发生争议时,应有清晰的投诉、调解、仲裁、诉讼和法律援助渠道。对平台就业人员,应建立线上申诉和线下救济相结合的机制,避免劳动者只能在平台内部系统中被动等待处理。

劳动争议处理机构和法院应根据用工事实判断法律关系,而不能只依据合同名称或平台注册形式。对于平台通过算法和规则实质管理劳动者的,应充分审查劳动者是否具有人格从属性、经济从属性和组织从属性。对不完全符合劳动关系的情形,也应根据相关政策和公平原则,保护劳动者基本权益。

工会、行业协会、社会组织和法律援助机构也应参与权益保护。可以通过行业集体协商、平台劳动者代表沟通、公益法律服务和典型案例发布等方式,提高灵活就业人员维权能力。

5 结语

灵活就业人员社会保障权益保护,是就业形态变化背景下劳动法和社会保障法必须回应的重要议题。灵活就业增强了劳动者就业选择和市场活力,但也带来了劳动关系认定困难、参保连续性不足、职业伤害保障不充分和平台责任不清等问题。完善法律保护,

应坚持分类治理和实质保护相结合，依法确认劳动关系，明确平台企业责任，优化社会保险参保机制，健全职业伤害保障制度，完善权益救济渠道。只有在尊重灵活就业特点的同时夯实基本保障，才能实现就业灵活性与社会安全性的统一，促进灵活就业规范、健康、可持续发展。

【参考文献】

[1] 全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国

社会保险法（2018 修正）[Z]. 2018.

[2] 国务院办公厅. 关于支持多渠道灵活就业的意见 [Z]. 2020.

[3] 人力资源社会保障部，国家发展改革委，交通运输部，等. 关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见 [Z]. 2021.

[4] 人力资源社会保障部等九部门. 关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点的通知 [Z]. 2025.