

# 灵活就业人员社保缴费制度的法律困境与出路

## ——基于比例原则的规制分析

张露丹

西南医科大学人文与管理学院 四川泸州

**【摘要】**在互联网技术的迅猛发展、数字经济蓬勃兴起的时代浪潮下，产业结构不断调整升级，灵活就业作为一种新兴的就业模式迅速在劳动力市场中崛起并占据重要地位。与此同时，随着灵活就业人员劳动权益保障缺失、社保难缴纳等问题的涌现，灵活就业人员这个庞大群体的社会保障问题也成为社会关注的热点，本文通过文献分析以及案例分析可知在实践中关于社保如何缴纳存在着诸多不足，故以比例原则的视角下对劳动关系的认定、劳动者与企业就参保的利益冲突等方面的突出问题从不同角度兼顾各方利益来制度设计，以此更好的保障灵活就业群体长期稳定发展。

**【关键词】**灵活就业；社会保险缴费；比例原则；制度设计

**【收稿日期】**2025 年 5 月 10 日

**【出刊日期】**2025 年 6 月 9 日

**【DOI】**10.12208/j.ssr.20250222

### Legal dilemma and outlet of social insurance payment system for flexible employment personnel

#### ——Regularization analysis based on proportional principle

Ludan Zhang

Southwest Medical University, School of Humanities and Management, Luzhou, Sichuan

**【Abstract】** With the rapid development of Internet technology and the booming wave of digital economy, industrial structure is constantly adjusted and upgraded, flexible employment as a new employment mode quickly rises in the labor market and occupies an important position. At the same time, with the emergence of flexible employment workers' lack of labor rights and interests protection and difficult payment of social security, the social security problems of flexible employment workers, a huge group, have also become a hot spot of social concern. Through literature analysis and case analysis, it can be seen that there are many shortcomings in practice on how to pay social security, so the prominent problems in the identification of labor relations from the perspective of the principle of proportion, and the conflicts of interest between laborers and enterprises on insurance participation are systematically designed from different perspectives by taking into account the interests of all parties, in order to better ensure the long-term stable development of flexible employment groups.

**【Keywords】** Flexible employment; Social insurance payment; Proportional principle; System design

2025 年 2 月 19 日，京东黑板报官宣，京东将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。京东此举成为首个为外卖骑手缴纳五险一金的平台。这一举措引发了社会各界的广泛关注。京东的做法为灵活就业人员的社会保障迈出了重要一步。但也揭示出该行业内存在的关于灵活就业人员社保缴纳的深层次问题。

#### 1 灵活就业人员社会保险缴费制度设计困境

目前我国现行的社保缴费制度对于灵活就业人员

来说存在“高负担-低保障”的不均衡现象。首先，灵活就业劳动者社保缴费比例存在不合理性。在缴费比例上，相对比企业职工养老保险的个人缴费 8%，灵活就业人员比例个人承担全部 20%<sup>[1]</sup>，这高于世界大部分的国家的缴费比例<sup>[2]</sup>，对于灵活就业人员来说，独自承担过高缴费比例，面临着巨大的参保压力，成为其参保的严重阻碍。且灵活就业人员的收入不稳定受季节性、临时性等多种因素影响较大，故而断保、断缴现象严重，也是违背保障可及性的初衷。同时灵活就业人员抗风

险能力更弱,更需要被纳入社会保障。其次,灵活就业劳动者社保缴费基数难以确定。现行政策规定其缴费基数在月平均工资的60%到300%之间自行选择。当前实施的缴费基数针对灵活就业人员仍然较高,未能充分考虑到灵活就业群体收入“碎片化”“非稳定化”的特点,某些月实际收入可能低于60%下限或不同月份收入波动幅度较大,可能会导致缴费基数高于实际收入脱离实际,给他们造成较大的经济压力,因此关于灵活就业人员的缴费基数还需要结合其实际情况深入考量。

## 2 比例原则适用灵活就业人员社保缴费制度的理据剖析

比例原则来自于行政法<sup>[3]</sup>,但在劳动争议领域也具有广泛的适用空间,它运用其控权理念限制用人单位管理权,运用平衡理念控制处于强势地位的主体过度行使权利缓和劳资关系,以期达到矫正劳资双方地位严重失衡的态势<sup>[4]</sup>。

### 2.1 灵活就业者社保缴费制度比例原则适用的正当性

比例原则的逻辑起点是人权保护<sup>[5]</sup>,比例原则运用的核心在于如何通过制度设计与规则建构,实现平台经济中强势主体与弱势主体的利益均衡,在社会保险缴费制度设计运用中,既要考虑平台企业的经营利润与市场效率,又要防止其凭借管理权欺诈剥削劳动者;既要保障平台内劳动者享有应有的社会保障权益,又要避免过度保护导致市场过重负担。援引比例原则作为社会保险缴费制度下劳动者与企业缴费困境的破局工具,取双方的平衡基点,来有效预防平台企业逃避其本应承担的责任,并防止企业负担过重。

### 2.2 比例原则在社保缴费制度适用中的可行性

比例原则为了保护公民的基本权利强调权力的行使需符合目的正当性、手段必要性、利益均衡性;在社保缴费制度中,并未达到其财产权的最小侵害性<sup>[6]</sup>;由于缴费比例的一刀切和缴费基数一刀切,未考虑灵活就业者收入分化和抗风险能力差异,应深入思考如何根据灵活就业人员的实际情况与经济能力制定合适的缴费方式。且通过负担高额的缴费损害灵活就业人员的财产权,付出了比普通劳动者更高的缴费数额,但却并未获得同样的权益保障,未能实现利益的均衡。

## 3 灵活就业人员社保缴费的相关制度设计

### 3.1 创建“中间型劳动关系”的界定标准

劳动关系作为劳动法的逻辑起点,几乎所有制度安排都是劳动关系基础上而建立。对于灵活就业人员

的劳动关系,可借鉴德国劳动法,创建“中间型劳动关系”来界定劳动关系。德国劳动法上对于无人格从属性,有经济从属性这类灵活就业人群称为“经济不独立的自雇者”<sup>[7]</sup>。对于灵活就业人员是否具有经济从属性难以确定的,依照国际经验,可参照将为雇主工作的时间占全部时间的比例作为确定标准,并借鉴英国对非雇员劳动者的判定,规定中间型劳动关系的限定条件应当是由其亲自履行<sup>[8]</sup>,以防止劳动关系泛化。

### 3.2 构建“基础保障+弹性选择”的参保体系

国际劳工组织和欧盟的政策强调,要为所有劳动者提供有效和充分的社会保障<sup>[9]</sup>。参照已有的经验,应当构造独立的新型灵活就业者社会保险体系。例如劳动者上月工作时间达到标准工作时间的一半以上,且收入达到社会缴费基数下限,则平台企业就应在下月为其承担社保的缴费内容,以此确定五险基础保障;考虑灵活就业人员收入的波动性,允许其按年缴费或者按季缴费;允许企业为鼓励劳动者提高效率,根据劳动者贡献量的合理评估,在基本保障上增加企业年金、住房公积金等“弹性选择”来满足劳动者对更高保障的追求;对于未达到此时间标准的灵活就业人员,企业可仅将职业伤害保险(按单计提)作为基础保障;但对于一些工作时间达到标准,但收入未达社保缴费下限的参保困难人群由政府对其适当补助,提高补助覆盖率,激发灵活就业人员参保意愿。

### 3.3 利用区域区块链技术整合“碎片化工作时间”制定阶梯式缴费方式

区块链技术是一种分布式数据库技术,能实现信息的安全存储传输,为平台经济的运营发展带来巨大便利<sup>[10]</sup>。企业通过区块链技术能整合每位劳动者的碎片化工作数据,形成不可篡改的时间戳和数据链条,可将区块链整合后的工作时间和收入水平缴费档次划分为多个社保缴费档次。例如,按月或季度将劳动者的工作时间和收入分为低、中、高等档次,对应不同的缴费比例和金额。对于每季度的工作时间、收入在缴纳标准附近的人员可享受基础保障,低档次缴费;对于一些年限较长、为企业做出较大贡献量的人员可选择高档次,增加企业年金、商业医保等,提高对员工社保待遇。随着灵活就业人员每季度工作时间和收入的变化,缴费档次可实时或定期进行动态调整,确保缴费与实际能力相匹配,真实反映其实际贡献,实现缴费公平公正。基于对本地区灵活就业人员季度平均工资的调查统计设定合理的社保缴费阈值,制定灵活的社保缴费标准,以此提高灵活就业人员群体参加社会保险的参与度和

公平度。

### 3.4 基于“平台算法透明化”助力社保缴纳的落实

算法技术作为数字时代的“神秘科技”，能够根据劳动者工作效率及能力分配任务、决定其收入水平<sup>[1]</sup>。在订单的分配以及报酬支付方面，平台根据其定价权和话语权制造“算法黑箱”，以其不透明性、封闭性和复杂性使劳动者获得不公正的薪酬待遇，进而影响社会保险的缴费公平，造成平台双方的信任危机。破除“算法茧房”，实现订单分配算法公开化，使得在社保缴纳过程中尤为重要；设立算法公示专区，邀请员工和专家共同探讨算法的基本原则和运行机制，多方共同参与构建效率与公平兼顾的算法体系，平衡双方的利益。并通过利用政府、社会和劳动者多方监管，达成劳动者与企业方就薪酬计算上公开透明，实现“算法的透明化”，助力社会保险的公平缴纳、真正落实。

### 参考文献

- [1] 《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》(国发[2005]38号)
- [2] OECD. Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators[M]. Paris: OECD Publishing,2019:1-224.
- [3] 刘权:《比例原则》,北京:清华大学出版社,2022年版,第20页.
- [4] 黄君林.平台经济下反垄断的困境与法律规制研究[J].中

国价格监管与反垄断,2025,(04):23-25.

- [5] 杨超,王水明.劳动者个人信息保护:立场选择与实现路径[J].河北法学,2025,43(06):184-200.
- [6] 王素芬,付浩然.高质量发展视角下灵活就业人员参加职工医疗保险的三重维度[J].河南财经政法大学学报,2025,40(1):74-87.
- [7] 多伊普勒.德国劳动法[M].上海人民出版社,2015.
- [8] 李楠.新型灵活就业者劳动权益保障法律问题研究[D].湖南工商大学,2021.
- [9] 国际劳工组织.中国灵活就业人员和平台从业人员的社会保障研究[EB/OL].(2022-10-12). [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-beijing/documents/publication/wcms\\_861984.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-beijing/documents/publication/wcms_861984.pdf).
- [10] 王峰.区块链技术在外卖平台订单跟踪中的应用探讨[J].软件,2024,45(12):116-118.
- [11] 王小伟.平台算法从“黑箱”走向透明[N].证券时报,2025-04-29(A03).

**版权声明:** ©2025 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**OPEN ACCESS**