

非正规就业雇员失业保险制度构建研究——以网络快递平台为例

江珊珊

天津财经大学，天津，300222；

摘要：由于许多互联网企业采用灵活用工的方式雇佣员工——网络快递非正规就业雇员，多数雇员由于不符合失业保险参保资格，导致失业时失去生活来源。因此，基于网络快递平台，探讨促进其非正规就业雇员的失业保险参保率提升，不仅关系到雇员及家人的生活稳定与社会和谐，也是影响互联网行业发展的深层问题。本文针对网络快递非正规就业雇员失业保险参保问题提出了相应失业保险制度的改革方案，即降低失业保险制度参保门槛，为雇员增设参保渠道，对其进行身份界定、采用区别于正规就业者的保费征收与待遇发放的差别定额保费和定额给付办法、加强对企业员工参保的监督。旨在解决平台经济模式下，我国失业保险制度覆盖面窄、雇员失业阶段基本生活难以保障问题。

关键词：网络快递非正规就业雇员；失业保险；覆盖范围；参保条件

DOI：10.64216/3080-1486.25.09.043

引言

当前中国的经济发展组合拳正在由投资、出口向创新创业、消费驱动方向转型。其中“互联网+”引领了大数据、平台经济和分享经济的发展，催生灵活就业和非正规就业形态，使之显示出巨大的发展活力与潜力。新就业形态呈现出灵活就业、平台化的发展趋势，雇用关系灵活化、工作内容碎片化、工作方式弹性化、工作安排去组织化（卢东明，2019）。平台经济、网络经济的异军突起（如表1），出现大批以快递员和外卖员为主的网络快递非正规就业雇员。他们的就业机会和收入极不稳定，失业风险大，需要失业保障。而我国现行失业保险制度要求稳定缴费基数与劳动关系存续（张卿，2024），并未完全覆盖网络快递非正规就业雇员（余澍，2025）。这就需要失业保险制度适应新就业形态，适时进行调整，为就业者提供失业保障的设计理念，发挥其

保障再就业的应有作用。

表1 网络快递非正规就业雇员就业单位性质

单位性质	种类
国有企业	快递：邮政快递
私营企业	快递：中通、圆通、韵达 外卖：达达、大众点评
股份制企业	快递：京东、百世、菜鸟物流 外卖：美团、饿了么、百度

由此，网络快递非正规就业雇员失业保险参保问题的研究很有必要。第一，《失业保险条例》和《中华人民共和国社会保险法》中没有指出网络快递非正规就业雇员的身份，法律制度对于网络快递非正规就业雇员存在一定欠缺。第二，现行失业保险制度政策站在提供保障的供给方，所提供的保险制度与雇员需求不相对应（如表2）。第三，失业保险在向就业保险转向的过程中，缺乏对互联网时代和其产生的新型就业群体的应对手段，将网络快递非正规就业雇员作为典型进行研究是必要的。

表2 失业保险需求不同点

项目	现今失业保险	网络快递非正规就业雇员需要的失业保险
失业保险参保条件	企事业单位的职工或其他法律规定的团体职工	没有符合网络快递非正规就业雇员身份的条件
失业保险金领取	按照《失业保险条例》规定领取	只能领取灵活就业人员失业保险补贴
工作性质	有稳定收入且签订劳动合同的职工	收入波动、签订雇佣合同甚至没有合同的雇员
缴费标准	由职工和单位共同缴纳	企业对雇员有诸多要求才肯缴纳

同时，互联网时代促使失业保险制度改革成为必然趋势，近年网络快递非正规就业雇员的增长就印证了这

一现象（如图1）。该类雇员普遍是青壮年群体，处在此年龄阶段的人大部分失业率高于其他行业，解决失业

保险问题刻不容缓。因此,保护网络快递非正规就业雇员就业为未来经济结构创新保驾护航已然成为学科研究的关键。



图1 我国 2015–2024 年快递员数量趋势

数据来源:《快递市场监管报告》、《第九次全国职工队伍状况调查》

1 国内外发展现状

美国采取的是完全强制性失业保险(Valerio, 2016),其制度主要是网络快递非正规就业雇员身份界定和保险费用补贴对网络快递非正规就业雇员加以保障(Lucas, 2017)。日本在解禁了自由解雇临时工人的权利之后,临时就业者数量上升。为此日本政府采用雇用保险制度,在《雇用保险法》中具有明显借鉴价值的部分同样体现在身份界定([日]菊池馨实, 2018)和失业补助方面(Jeremy, 2018)。

我国目前失业保险参保率和受益率出现双低局面,60%的劳动者未参保,90%的失业者无法受益于失业保险制度,其中绝大多数为灵活就业者(孙守纪, 2020)。同样,我国在法律制度上长久以来缺乏对“灵活就业”的明确界定(郭庆, 2025),现行制度将劳动关系绑定密切,造成参保率低的现实状况(王敏, 2024)。由于劳动关系不稳定,企业雇主拒绝承担非正式用工失业保险缴费成本,导致灵活就业人员失业保险的参保率较低(许晓鹤, 2021)。最后,单一的失业保险制度无法将不同工作性质的网络快递非正规就业雇员纳入失业保障行列,进行针对性的保障(黄旭, 2024),再加上统筹层次偏低对自愿参保的网络快递非正规就业雇员激励作用较差(匡亚林, 2021)。

综上所述,面对当前新型就业形态下的非正规就业雇员的失业保险参保问题,我国的制度改造需要将外国政策方案列入参考的同时,针对本国发展问题进行进一步研究和探索,以符合国情和经济发展需要。

2 主要概念界定

第一,就业形态。新就业形态:依靠互联网等现代信息科技手段的灵活性、平台化联合用工和劳动者就业的形态。传统稳定就业形态:签订1年以上劳动合同;月收入达到最低工资标准,并缴纳社会保险费。

第二,网络快递非正规就业雇员。新型就业形态下,工作具有自由度高、工作弹性大、没有固定的工作时间和薪金收入、随季节变化大、临时性强以及没有社会保障等特点,且就职于中小微型规模下的私营和股份制公司的具有非典型雇佣关系的全职员工(黄韵, 2017;王全兴, 2017)。

第三,失业保险。国家立法强制实施的、用人单位和个人缴纳的以及国家财政补贴的失业保险金,对满足失业条件的劳动人员在连续缴纳一年失业保险费的情况下予以不同的待遇补贴。

3 网络快递非正规就业雇员失业保险参保的问题及成因

3.1 失业保险参保率偏低问题

3.1.1 企业和个人参保门槛过高

网络快递非正规就业雇员就职的企业多为中小规模的私营和股份制企业相较于政府事业单位的劳动关系、人员管理和融资运作大有不同,然而《失业保险条例》中并没有针对这类网络快递非正规就业雇员和雇佣企业的具体情况进行规定,使其无法被准确纳入失业保险覆盖范围。同时,对于网络快递非正规就业雇员这类短期职业来说,稳定缴纳保费、限制其人员流动,不符合职业特性,所以参保条件对于此类新兴但并未成熟行业的企业和员工门槛过高。

3.1.2 参保身份认定未与传统劳动关系进行区分

网络快递非正规就业雇员与所属平台的企业多为雇佣关系且未签订劳动合同的人员、工作特点灵活多变。不断地跳槽换工作是常态,固定劳动合同形同虚设,所以一般职工参保条件无法有效覆盖。同时,网络数据中显示网络快递非正规就业雇员中存在农业转移人口约63.8%,都是在城镇工作并具有农村户口的人员。根据我国的城镇失业人口登记规定,他们被排除在外,使得失业保险相关机构无法准确定位并将其纳入保险当中。

3.1.3 正规就业者的缴费和给付标准无法适用

由于工作时间和收入的不稳定,他们主要以业务数量并非工时进行收入核算,所以按工资比例的缴费方式并不适合网络快递非正规就业雇员。此外,农村户籍人员存在较大的失业风险,且由于雇员多在城镇就业,也就导致农村户籍务工人员流向城镇,但城镇灵活就业者的缴费给付标准无法对两者进行区分,无法有效增加农村户口的参保率以改善就业状况。因此,根据职业和户籍性质对其进行专门化,促进网络快递非正规就业雇员与各行业横向公平是制约参保的关键。

3.2 失业保险参保的制约因素

3.2.1 政策设计缺失

一项政策的设计与构建最先需要明确的就是政策实施主体和对象,《失业保险条例》中并没有针对网络快递非正规就业雇员进行准确的界定和角色划分,没有将其职业性质与灵活就业其他行业进行区分。再者,当前制度的稳岗就业对新型中小微企业的帮扶甚微。相关失业补贴政策中没有针对不同工作性质的劳动群体进行缴费给付方式分类,导致按照工资比例缴费却收入不稳定的网络快递非正规就业雇员产生抵触情绪,由此,缴纳无法连续,参保率自然偏低。

3.2.2 企业管理运营缺乏规范

当前新兴经济和平台经济形式催生众多企业,并促使企业开启运营的新模块,因此这些企业通常都是进行小额注资、“散装”运营,对人员用工管理经常出现欠缺,失业保险制度的执行程度必然减弱、人员流动幅度增大,失业保险的参与度也就雪上加霜。同时,这些企业甚少将该非长期雇佣的员工纳入就业保障福利,通常也没有参与其他灵活就业人员的补贴项目。有时也没有对再就业员工实行有效的职业激励,使其再度回归失业状态,参保率自然偏低。

4 失业保险制度建构对策建议

4.1 失业保险应降低参保门槛

完善《失业保险条例》和《社会保险法》,补充并单列有关网络快递非正规就业雇员及其雇佣企业降低失业保险参保门槛的条款。一是取消网络快递非正规就业雇员至少连续参保一年的规定。可根据其职业性质按月进行计算,以此鼓励更多具有非长期雇佣关系的网络快递非正规就业雇员加入失业保险。二是对企业实行单独列项的税收优惠政策或提供融资贷款便利,以解决平台化中小微企业处在孵化期和成长期的资金困难,保证足够额度的保险缴费。三是加强商业保险第二支柱作用。灵活运用PPP模式进行资金补缺,成立商业保险与失业保险兼营公司,增加资金、提升运营效率,充分利用基金投资市场解决失业保险基金缺口问题。

4.2 重新界定网络快递非正规就业雇员身份

为了对网络快递非正规就业雇员的就业、失业和劳动权益进行公平合理地保障,必定要将其与灵活用工者、自雇者和个体自营者相区分开来。界定如下:网络快递非正规就业雇员是新型就业形态下,工作具有自由度高、工作弹性大、没有固定的工作时间和薪金收入、随季节变化大、临时性强以及没有社会保障等特点,就职于中小微型私营和股份制公司的具有非典型雇佣关系的全职员工。同时,在各企业对这些雇员进行户籍登记,将城镇雇员和农业转移雇员区分界定、专门管理、单独统计和汇总,便于相关部门询问、监督和避免遗漏。

4.3 采用差别定额保费和定额给付的方法

为保证网络快递非正规就业雇员与各行业的横向公平与本行业的纵向公平,按照薪资等级标准,可以解决多数雇员经济困难情况,提高其参保积极性。有效开展“失业保险金网络平台单列计划”,一是采用电子信息化技术将雇员的失业保险金单独管理,与新型就业方式并轨,进行专门网络统筹,为后期定额发放、改变核算方法奠定基础。二是对网络快递非正规就业雇员的收入进行简单分层,例如,分别以月薪4500元、6500元、8000元为梯队,将缴费基数有效差别化,据此设置分层定额缴费和给付标准;三是由于雇员中农村转移人员面临的失业风险较大,可将其给付核算机制与农村户口单独登记管理系统嵌套,并进行单独列支,适当增加其失业金发放额度。

5 结语

本文以网络快递非正规就业雇员的失业保险参保情况为研究核心,深入城镇特殊人群保障问题。本文基于发展现状和理论研究,分析国内外发展研究,以灵活就业范围内数量庞大的非正规就业雇员作为研究对象,展开失业保险制度体系、标准的探讨,并提出对策建议。因此,虽可粗窥失业保险制度和政策背后的规律,但研究未完待续。未来网络快递非正规就业雇员依然是社会保障和企业管理的重要观察对象,失业保险制度改革脚步从未停止,调查和研究有待继续。

参考文献

- [1]卢东明.推动互联网+发展新就业形态问题研究.理论观察,2019(06):78-80.
- [2]张卿.健全灵活就业人员参保机制:难点与对策[J].人民论坛,2024,(24):54-56.
- [3]余澍.面向数字经济的失业保险适应性变革:理论逻辑与制度探索[J/OL].北京工业大学学报(社会科学版),1-11[2025-09-01].
- [4]Unknowns of the gig-economy[J].Brad Greenwo

od,Gordon Burtch,Seth Carnahan.Communications of the ACM.2017(7).

- [5]Sehnbruch K,Carrabzaza,Prieto J.The Political economy of unemployment insurance based on individual savings accounts:lessons from Chile[J].Development and change,2019,50(4).
- [6]孙守纪,方黎明.新就业形态下构建多层次失业保险制度研究[J].中国特色社会主义研究,2020(Z1):53-61.
- [7]许晓鹤,霍燕锋.灵活性就业组织关系变革探究[J].新理财,2021(Z1):82-83.
- [8]匡亚林,梁晓林,张帆.新业态灵活就业人员社会保障制度健全研究[J].学习与实践,2021(01):93-104.
- [9]郭庆.新就业形态劳动者参加失业保险的国外经验与中国路径[J].社会保障研究,2025,(01):101-111.
- [10]王敏,张祥.个体工商户和灵活就业人员社会保障模式的国际比较研究[J].中国集体经济,2023,(36):163-168.
- [11]黄旭.新就业形态下从业人员社会保障机制的优化与创新[J].经济界,2024,(06):83-89.