

数字经济下的养老保险:挑战与改革

□ 郭瑜

摘要: 作为经济增长的重要引擎,数字经济蓬勃发展,深刻改变着人类生产生活方式,也影响着劳动力市场与劳动者权益。新就业形态^①的出现对于当前以户籍制度和劳动关系为基础的社会保障制度形成了巨大挑战,养老保险功能弱化是一个突出难题。本文基于定性访谈进行了案例研究,将现实中的养老保险参保划分为“传统保障型”与“灵活变革型”,展现了数字经济大潮下养老保险制度持续保障与挑战变革并存的图景。参保的核心难点在于部分新业态的雇佣关系不明晰,就业人员缺乏谈判能力和体制保障,被挤出城镇职工基本养老保险体系。为了预防劳动者的老年贫困问题,增进民生福祉,政府应引导和规范数字经济下的雇佣关系和收入分配关系,探索养老保险供给侧结构性改革。

关键词: 数字经济; 雇佣关系; 非商品化; 养老保险

中图分类号: -)##' ""; F)\$! ',

文献标识码: <

文章编号: \$, = \$&-%#! (###\$) %&##' %&=

一、引言

数字经济正在重塑全球经济版图,也成为经济增长的重要引擎。近年来,我国数字经济蓬勃发展,总量规模和增长速度位居世界前列,赋能于实体经济的提质增效。中国信息通信研究院发布的《中国数字经济发展白皮书》数据显示,##%#—##%)年,我国数字经济总量从\$' # 万亿元升至!"' 0 万亿元,占]-T 比重!, ' #a 年均增长率##' \$a。特别是##%# 年以来,新冠肺炎疫情在全球范围内暴发与蔓延,数字经济成为对冲疫情影响、重塑经济体系和提升治理能力的重要力量,在复工复产、经济复苏、社会运转中发挥了重要作用^[5]。习近平总书记在##%)年中国国际数字经济博览会的贺信中指出,“当今世界,科技革命和产业变革日新月异,数字经济蓬勃发展,深刻改变着人类生产生活方式,对各国经济社会发展、全球治理体系、人类文明进程影响深远”,并提出要“做大做强数字经济”。

数字经济以迅猛的势头不断向前发展,推动了传统产业利用数字技术转型升级,降低了交易成本,提高了经济效率。它的出现和发展给人类带来新的资源、新的财富和新的社会生产力,同时也使人类在信息的生产、传递和消费等活动中产生的经济关系变得日益多样化^[6]。数字经济的迅猛崛起,对生产、生活、生态产生了全面而深刻的影响,进一步促进了信息在市场主体之间的传递,数据作用日益凸显,这意味着经济范式在深层次上发生转变。如果说“手推磨产生的是以封建主为首的社会,蒸汽磨产生的是以工业资本家为首的社会”,那么数字技术的产生是以数字企业家为首的社会^[1]。数字经济已然成为我国灵活就业与弹性工作的重要场域,其发展态势是就业形势和经济走势的一个风向标。数字经济一方面改变着当下劳动力市场的结构,提供着新动能与新就业;另一方面也给劳动关系治理与传统社会保障制度带来了新挑战。本文基于劳动用工的新变化与新挑战,围绕养老保险的“非商品化”意涵,通过若干典型案例探讨数字经济市场中的不同用工类型及其“商品化”程度,最后对养老保险供给侧结构性改革提出政策建议。

作者简介: 郭瑜,中国人民大学劳动人事学院副教授

基金项目: 国家自然科学基金项目“现代化变迁下中国老年人的代际关系、养老需求与主观福祉”(= \$-%* \$0\$)

收稿日期: ###\$%&#%

① 文中简称新业态。

#"

二、数字经济下的劳动者权益与养老保险

数字经济是指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]。在现实需求与政策指导下,我国数字经济快速发展,在激发消费、推动投资、创造就业、增强创新力与竞争力等方面发挥了重要作用,并带动了各种非典型性工作。特别是互联网平台提供的服务门槛和交易成本低,能够结合消费者偏好为新产品和服务提供基础,给虚拟和实体世界提供了大量就业机会。虽然数字经济下的用工模式给劳动者带来更多就业选择和收入来源;但同时也给劳动者带来诸多劳动权益风险。全方位、批判式地理解数字经济下的劳动权益,特别是聚焦探讨养老保险问题,有利于长期可持续地发挥数字经济在高质量发展中的积极作用。

(一) 数字经济对劳动者权益的挑战

首先,劳动关系受到冲击。随着互联网平台经济的迅速发展,新业态给第三产业领域的劳动就业带来极大影响,特别是以网约工为主体的平台用工模式对传统以稳定劳动关系为本的劳动就业市场构成冲击。平台劳动者身份的争议持续不断,但至今仍无定论。平台就业门槛普遍较低,用工方式灵活,具有不受退休年龄限制、专兼职均可、雇佣关系不稳定等特征。数字经济下的网约工、零工或共享员工的出现将导致传统劳动关系认定机制失灵。根据《劳动法》规定,劳动关系是指劳动者与用人单位之间以依法签订劳动合同为依据而产生的法律关系,因此,劳动关系一方应当是用人单位,并形成稳定的管理与被管理、监督与被监督、指挥与被指挥的隶属关系。而在各类新业态下,新经济平台作为经济活动的中介,是雇佣方与劳动者以完成特定工作任务为目的相互结合,劳动者工作自由度高,与合作单位、雇佣者不存在明确的隶属和依附,导致新业态所创造的就业岗位与所开展的经济活动难以被认定为正式的劳动关系,也无法获得相应的劳动保护^[2]。

其次,技术经济产生新的收入不平等格局,导致低技能劳动者利益受损。以人工智能技术为代表的新一轮科技革命加快了知识集聚领域财富积累的速度,促使人类社会由工业社会向知识社会的转型。技术进步能够优化生产流程,提高生产效率,但劳动过程则变得非物质化与符号化,最终结果是知识的拥有者取代了传统的工业资产阶级,享受了新创造的价值,并掌握了分配这部分价值的权力,加剧了社会和经济分化^[3]。技术引致的有偏型财富积累降低了全球劳动收入份额,从本质上而言,收入差距扩大是低技能劳动者从劳动产品中获得生存资料的能力被削弱的结果^[4]。

最后,即使对于具有正式劳动关系的高技能劳动者,在部分互联网公司“996”,^①的工作文化下,劳动者被动接受了工作时间的不合法规则,不仅没有展示出数字技术在提高工作安排灵活性后对劳动者工作与生活间平衡的积极作用,反而正在模糊工作与生活的边界,并逐步侵蚀劳动者的生活空间和法定劳动时间标准^[5]。

(二) “去商品化”: 养老保险的力量

基于数字经济带来的不利因素,其对劳动者的“商品化”以及养老保险“去商品化”将会起到怎样的作用? 现代社会保障萌生于19世纪资本主义社会的“问题时代”,是资本主义国家在工业化社会形态下缓和社会矛盾的重要措施,其原动力在于人类需求和劳动力的商品化过程。当人类需求必须通过商品交换得以满足时,购买力和收入分配问题便凸显出来。当劳动力也成为了商品之后,独立于市场之外的生存权利便岌岌可危,由此构成社会政策中一个最为矛盾的问题: 商品化。这是马克思对于资本积累过程中的阶级演变分析的核心所在: 独立的生产者转变为无产的领薪者。劳动力的商品化意味着人的异化。劳动者作为商品,将成为自己所不能控制的权力的俘虏;即使是疾病,或是经济危机等的重大事件,都能轻易将商品摧毁。如果工人们确实表现为独立的商品,他们将相互竞争;竞争越激烈,价格越便宜。作为商品的工人们具有可替代性,容易过剩与分裂^{[6]10+*}。

① “996”,意为早上九点上班晚上九点下班,一周工作六天的工作制度,用以概括在互联网企业为代表的工作中盛行的加班文化。

波兰尼认为,一个“脱嵌”的、完全自我调节的市场力量是十分野蛮的,因为它试图把人类与自然
环境转变为纯粹的商品时,将会导致社会与自然环境的毁灭^[1]。福利体系用“去商品化”的方式将经济
关系重新“嵌入”社会关系。“去商品化”是指把一些与人类生存相关的社会服务看作基本人权而不是
市场交易的标的物,从而让人们可以不完全依赖市场而生存。对于劳动者而言,非商品化同时是团结与
统一的起点和终点^{[0]# \$ + ##}。

在社会保障体系中,养老保险的制度安排及其相关探讨具有历久弥坚的生命力与重要性。强制性
社会养老保险体系存在的理由主要包括:利他主义和老年福利;商业养老保险中的信息不对称,即道德
风险与逆向选择;公共养老体系还可以纠正家庭在行为选择上的“短视”,帮助家庭选择最优的消费 +
储蓄路径^[\$]。目前养老保险在许多现代国家已经成为一种稳固的制度安排,成为工作与休息、劳动收
入与再分配、利己主义与共同责任,以及货币关系与社会权利之间的中心联系^{[0]0}。

在 # % 世纪) % 年代短暂经历“市场社会”的梦魇之后,我国已大量开展民生保障改革,并正在催生
一个“社会市场”。市场仍然是资源配置的主要机制,但政府致力于通过再分配的方式,对与人类生存
权相关的领域进行“去商品化”,让人民分享市场运作的成果,让社会各阶层分担市场运作的成本,从而
把市场重新“嵌入”社会伦理关系之中^[\$\$]。自 # % % = 年起,我国先后颁布实施了《劳动合同法》《社会保
险法》等重要法律,并大力推进城镇居民医疗保险和城乡居民养老保险等多项社会保险项目,现已建成
世界上最大的社会保障体系。党的十九届五中全会勾画了“十四五”规划及 # % ! " 年远景目标,其中包
括民生保障的重要目标:经济发展取得新成效,民生福祉达到新水平,实现更加充分、更高质量就业,基
本公共服务均等化水平明显提高,多层次社会保障体系更加健全,等等。这些促使我们必须以长远发展
的眼光,审视数字经济下的养老保险问题。下文将通过案例研究深入讨论其现状与瓶颈,并提出政策建议。

三、案例研究:传统保障型与灵活变革型

一直以来,劳动者参加社会保险的制度基础是雇佣关系,依法参加社会保险和享受社会保险待遇是
劳动者的合法权益,同时也是劳动者抵御社会风险的重要制度。对于城镇职工基本养老保险而言,存在
劳动关系的劳动者,将由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费;无雇工的个体工商户、未在用人单
位参加基本养老保险的非全日制从业人员等,则可同灵活就业人员一样参加职工基本养老保险,由个人
承担其基本养老保险费。这种体系在工业主义的劳动就业形态下,是行之有效的。然而随着以互联网
为基础的各种新技术手段不断出现,新型工作模式运营而生,劳动关系的辨识也因此越来越
复杂,传统社会保障特别是养老保险的强制性与固定性在平台型企业难以施展^[\$#]。而养老保险的一些
固有特征,如长期性与延时性,又极易导致劳动者的忽视与短视。

笔者主要是基于定性访谈所获得的案例开展研究。通过对十六位相关专家、人力资源管理者(78&
N?4 JA9H8J3A9,简称 D')、员工(企业雇用的、劳动关系清晰的雇员)与平台劳动者的访谈,系统了解数字
经济下的养老保险现状并探究其中的问题与出路。在甄选被访者的过程中,主要基于其典型性与代表
性,采用配额抽样与判断抽样方法。因此,被访者既包括专家、技术层和管理层,也包括骑手和快递小
哥;所访企业涵盖了如; < Q、(-、Z(等互联网头部企业^①,也包含如 --、BQ 等平台企业,以及快递行业公
司,如 CX 和三通一达等具有代表性的企业。访谈主要围绕数字经济下的劳动者权益展开,特别是雇佣
关系形态与养老保险参保问题。根据访谈结果的编码分析,基本养老保险遵缴可划分为传统保障型与
灵活变革型。

(一) 传统保障型

按照《社会保险法》《劳动合同法》等相关法律法规,“职工应当参加基本养老保险,由用人单位和职
工共同缴纳基本养老保险费”,因此数字经济下的城镇劳动者也不例外,应该依法参加城镇职工基本养
老保险。即使福特主义形态的生产方式在数字经济发生变迁,社会经济生产方式和个人生活方式呈现
多元化和个体化、个体生涯规划出现“去标准化”及“多样化”的发展趋势^[\$1],但这并未影响养老保险的

① 薪酬福利是企业经营管理中的重要信息,出于被访者的要求,用字母缩写对企业名称进行匿名化处理。

遵缴参与。有相当比例的企业员工,虽然处于数字经济浪潮前端,仍然依法合规参与法定的城镇职工基本养老保险,此类企业可以称为社会保险的传统保障型企业。

第一类典型案例是高竞争高薪酬的头部企业型。类似Qf、Z(等互联网大企业,人才竞争激烈、员工薪酬水平较高,在社会保险方面则会依法依规,不但能保证员工参保,还能够按照职工工资总额来足额缴纳社保,保障员工权益。这是出于人才吸引与激励目标体系下自然产生的基本薪酬福利需求。一位D'被访者表示“主要是因为大环境,像腾讯、阿里一直都是以工资总额来缴纳‘五险一金’,如果连这个都不能保证的话,还怎么跟别的公司竞争抢人呢?”这一方面是国家社会保险的法律法规政策框架对企业 and 员工所形成的结构化作用,另一方面也是员工出于自身权益的必然选择。一位高薪程序员表示“社保当然很重要,本来程序员年轻时候就非常辛苦,养老金能给我们老年生活基本的保障,当然是多多益善。有的年轻人不关心社保,但我们肯定是很关心,不管是医疗还是养老保险,别看我们还年轻,但其实经常会有小毛病,而且码农职业生涯也短,需要早做积累。”在互联网行业“),”文化以及过度内卷的竞争压力下,足额缴纳“五险一金”是类似于免费提供三餐、零食、下午茶一样的常规安排;同时,慷慨的薪酬福利并非真正的免费午餐,而是为了交换劳动者的高强度工作回报“实习生每天都是晚上)g !% + \$%g %%下班,不觉得是在加班,公司里就不会提“加班”二字,正常下班就是##点左右。”

第二类典型案例是由于企业的国有性质或鲜明的组织文化所形成的依规遵缴社保的保障型。以快递物流行业为例,中国邮政是大型国企,其速递物流公司UBC下的快递小哥通常会签订劳动合同并缴纳社保。CX公司是速递物流行业的头部企业,是具有鲜明个人烙印的民营企业,强调“使命、愿景、文化”,主张实现企业价值与社会价值的融合统一,而且采用直营模式,由总部对各分支机构实施统一经营、统一管理,因此员工的劳动关系和社会保险权责也较为清晰。类似地,(-公司作为民营企业,也呈现相似特征。

在上述两类企业中,社会保险的“去商品化”功能得到有效保障,并未显现出数字经济带来的颠覆性冲击。但其中也依然存在养老保险“常规焦虑”。首先是关于费率问题,企业员工基本知晓社会保险多缴多得的规律和养老保险是工作薪酬的延期支付,但还是希望个人利益能够得到更大保护“希望自己少缴点,公司多缴点。现在费率还是比较高,每个月的‘五险一金’就扣大几千。”虽然目前已降低为企业缴纳工资总额的\$, a、个人缴纳0a,但仍然是非常可观的成本支出。管理者通常表示“五险一金”的总费率较高“感觉公司的负担会比较重吧,我们公司毕竟规模很大,运营良好,但对于小企业来讲,每月支付全额社保是很大一笔开销。当然要保障劳动者的权益,但也会不利于小私企的发展吧”。更深层次的担忧是养老保险费率与替代率之间的关系“每个月‘五险一金’扣挺多,影响员工现金流。现在通货膨胀这么严重,谁知道真到老了能领多少呢?”对养老保险替代率的担忧会促使有余力的企业和员工主动购买补充养老保险,实现多层次的保障“虽然老年时期还会有其他经济来源,但基本生活还是要靠养老金吧。公司会给买商业保险,我自己也在买年金,给以后做准备。”

(二) 灵活变革型

在传统保障型之外,数字经济还造就了大批非传统雇用形态的灵活就业人员,包括大量的劳务派遣、劳务外包、众包、零工、共享员工、平台用工等不同新类型与新称谓,使劳动者获得了“劳动自由”,模糊了劳动关系,降低了雇主成本。此类用工表现为劳动力雇用和使用的分离,因而极大地丰富了劳动力市场中的雇用形态,但这也挑战了企业雇用与劳动者全职就业模式的标准劳动关系预设,对常规的职工养老保险制度安排进行了规避甚至解构。

劳务派遣可以被认为是灵活变革型劳动关系与社保遵缴的发端。严格而言,劳务派遣作为一种灵活特殊的用工形式,近十几年来已经成为广大企事业单位固定编制外的重要补充,同时在劳务派遣之上又逐渐产生了劳务外包等形态。这些都不是数字经济的特定产物,在《劳动合同法》《社会保险法》等法律框架下,为避免用工风险,劳务派遣的劳动合同与社会保险逐渐走向正规化。然而在绝大多数情况下,劳务派遣公司为员工制定社保缴费基数会选择较低标准而不是按照工资全额缴纳,但企业可以借助科技手段提高人力资源服务质量,例如一些人力资源服务公司所提供的“第三方统一平台实时数字化落地服务”等。

数字经济的出现对当前以户籍制度与劳动关系为基础的社会保障制度提出了巨大挑战。传统工业经济行业就业与平台就业的多元工作形态并存,就业趋于灵活化、小型化与非正规化,新型灵活就业人员大量增加。根据目前的法律法规,难以判定劳动者与平台之间是否存在雇佣关系,所以在养老保险等社保费用征缴方面,难以界定平台承担缴纳费用的责任及征缴的费用基础。

大量“平台劳动者”自然而然地成为游离于社会保障安全网之外的“自由劳动者”,平台管理者认为平台与其没有雇佣关系,因此“不签合同、不缴社保”。以--公司为例,平台目前的注册司机数目约为\$!,%万,其中获得收入的司机将近千万。据其内部数据显示,注册司机分为兼职和专职两类,兼职司机大约占!%a,基本上都有本职工作,社会保险由主职工作的雇主负责,其中大约0%a被社会保险所覆盖。困难群体在于大约占司机总数的=%a的专职司机中超过半数“为农民工”。专职司机的社会保险参保率大概为=%a,主要是通过如下两种渠道:一是户籍所在地的“新农合(新型农村合作医疗)”与“新农保”(新型农村社会养老保险),也即通过居民社会保险来满足;二是通过亲戚朋友或人力资源服务公司进行挂靠;余下大概!%a的专职司机则完全没有参加任何社会保险。另外,由于就业地与户籍地分离且缴费比率过高,因而按照《社会保险法》所规定的灵活就业人员身份自行缴纳社会保险的寥寥无几^①。上述参保率是对多项社会保险简单统计的总比例,而在现实中,养老保险参保意愿与参保率远低于医疗保险。平台司机们忽视养老保险的原因是多重:首先是受教育程度低,参保意识弱;第二是中青年群体占多数(平均年龄!=岁),危机意识不强;第三是现实掣肘,绝大部分司机都希望能有养老保险,但相比于直接到手的现金流,又不愿接受薪酬的延期支付。所以现实中会出现参保需求与行为的错配:经济情况越差也即越容易陷入老年贫困的平台司机,反而越不积极参加社保。

相比--案例,快递与配送行业的用工状况则更为复杂,参保状况也更不理想。访谈结果显示,快递行业除了顺丰、京东、UBC和中外运等企业能够缴纳社保,其他企业多采用网点加盟形式,前线快递员与网点签订劳动或者劳务合同,因此不能保证参保率^②。外卖配送行业的用工可以笼统划分为专职或兼职,专职骑手的劳动合同与社会保险权责相对明晰。该行业还可细分为平台专送、外包、众包和卖家自送模式,劳动关系界定模糊。根据相关劳动争议案件来看,专送、外包或卖家自送模式下的劳动关系通常容易确定,因其工作时间较为固定,与单位之间的人身依附性较强,认定为劳动关系的概率较高。众包模式下劳动者工作时间自由,工资发放时间不固定,没有劳动合同,判例往往不把众包骑手与注册平台之间的用工关系界定为劳动关系,多为劳务关系。但不论是否存在劳动或劳务关系,本研究所接触的数位外卖员大多没有通过平台参加社会保险,最多会在户籍地参加居民保险。

模糊的劳动关系与缺失的劳动合同虽然从法律上规避了责任,但并不能完全消除雇佣劳动的性质。平台劳动者与自雇佣者相似,但又有本质区别:平台工人可以自己决定何时工作和是否接受一项任务,但是工人依赖平台来取得任务并进行管理,事实上具有一定的雇佣性质^[5*]。平台企业面对劳动者的意外风险,也逐渐开始反思并采取行动。他们认为自己不应当也无力承担社会保险责任,但可以通过商业保险来解决医疗保障与职业伤害。例如,某平台结合网约车司机的收入特点,按接单行为支付保费的保险支付方案——点滴保,即每收到一个订单的收入时扣除一定金额作为保费进行支付并完成投保,包括重大疾病保障、医疗保障以及门诊住院三个类别。例如,重疾险涵盖恶性肿瘤、急性心梗等%%种重大疾病,确诊即付,一次性赔付当前累计的有效保额。司机每接一单\$分钱1每日\$毛钱,按年龄不同,每%'\$元保费对应\$h"\$元保额,总保额最高为"%万元。目前已经有超过#%万的司机加入点滴保,0%a以上的司机愿意把点滴保推荐给他人^[5*]。商业保险具有效率高、灵活、缴费比例低等优点,可以发挥一定保障作用,但缺点在于可能出现市场失灵,也很难触及养老问题。

总体而言,企业的养老保险安排是在当前国家养老保险的制度架构下,基于企业经营状况、行业类型、组织文化、用工偏好等多重因素决定的。员工的养老保险参与意愿与行为受到个体收入、教育、年龄等因素的影响,对社会保障的认识和观念也有重要作用,但最终还是企业参保合规程度发挥着决定性作

① 《社会保险法》中规定“无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加基本养老保险,由个人缴纳基本养老保险费。”

② 事实上我们接触的有限数量的“快递小哥”,参保比例很低。

用。平台劳动者看似拥有了时间自由与劳动自主,但这只是一种“虚假自由”,平台则以自由之名获得并掩饰了利润,逃避了劳动保护体系的监管。

四、问题分析:一只灰犀牛?

依托于互联网的数字经济正深刻地影响着后工业时代晚期社会整体的发展,经济价值与社会价值的冲突带来的负外部性更加值得关注。在我国经济由高速增长向高质量发展转型的新时期,更充分、更高质量就业是积极应对人口老龄化的重要举措,也是国家治理体系

展,为了支撑“六稳六保”,养老保险制度不能一成不变、墨守成规,亟需优化与创新。

首先,要引导和规范数字劳动过程中的雇佣关系和收入分配关系。在数字经济下,雇主和劳动者的雇佣关系越来越市场化和短期化,工作性质趋于任务式和临时性,会将劳动者置于相对弱势的地位。这就需要制订或修正相关的法律法规来厘清平台劳动者的雇佣关系和收入分配关系^[5]。作为劳动者,应该享有最基本的劳动保障权利,例如最低工资、社会保障和工作安全等基本权利,这些权利是劳动者在工作过程中或退出劳动力市场时最基本的生活保障。这是劳工政策的底线,也是未来改革的出发点^[6]。

其次,社会养老保险的核心宗旨在于“全覆盖、保基本、多层次与可持续”。不同于医疗、工伤或意外保险,养老保险具有延时性、长期性、高费率等特征,更易出现市场失灵和个体短视行为,因此国家要探索养老保险供给侧结构性改革,确保在不同就业形式、不同岗位、不同领域以及不同地域间流动的劳动者的权益,并确保养老保险权益的可持续性与便携性。具体有如下建议:一是合理改革,完善灵活就业人员参保机制。目前极少有平台用工会考虑以灵活就业人员身份参加基本养老保险,事实上这项制度仍然停留在传统下岗失业人员的退休保障问题路径上,未能真正发挥灵活就业人员的保障作用。二是缩小城镇职工养老保险与城乡居民养老保险之间的巨大差距,真正实现养老保险收入再分配的功能。三是积极应用数字技术宣传推广养老保险的重要性,并通过标准化的养老保险缴款征收流程来简化养老保险办理流程,通过大数据计算配合移动终端、互联网、在线支付等功能实现自助办理,并提高养老保险的便携性。四是探索和完善养老保险第二、第三支柱,适度降低第一支柱负担,促进多层次社会保障体系建设。目前城镇职工养老保险制度作为第一支柱占比过重,诸多企业和个体劳动者面对社保缴费力不从心,而高薪劳动者又不满足于仅仅依靠基本养老保险来保障未来老年生活,因此,只有降低第一支柱的比重,才能扩大参保范围,合理分配财政责任,实现可持续发展;也只有实现多支柱多层次发展,才能实现养老保险的充足与稳健。在数字经济时代,需要结合技术进步与劳动力市场的动态变化,打出多项政策工具的“组合拳”,以提升养老保险体系的适应性、稳健性、公平性、充足性与可持续性。

参考文献:

[1] 新华网. 中国数字经济规模达! " ' 0 万亿元 [U; 1. V] ' (# % # + \$ \$ + # *) [# % # + \$ # + \$ \$] ' 7 : : 1 : 11 RRR ' M6478?4A : ' 3HN1 : A371#%#% + \$ \$ 1#* 13W\$ \$ # , = 0 % # * ' 7 : N '

[2] 王伟玲,王晶. 我国数字经济发展的趋势与推动政策研究 [J] ' 经济纵横 # % \$) (\$) : ,) + = " '

[3] 戚聿东,肖旭. 数字经济时代的企业管理变革 [J] ' 管理世界 # % # # ! , (,) : \$! " + \$ " # _ # " # ' '

[4] 二十国集团数字经济发展与合作倡议 [U; 1. V] ' (# % \$, + #) + # %) [# % # + \$ # + \$ \$] ' 7 : : 1 : 11 RRR ' 0 # # 374 ' HJ017GR21 > 430R21#% \$, %) 1 : # % \$, %) # % W ! * = * ' 7 : N @

[5] 关博. 加快完善适应新就业形态的用工和社保制度 [J] ' 宏观经济管理 # % \$) (*) : ! % + ! " ' '

[6] 赵欣彤,杨燕绥. 人工智能时代的劳动力市场综合治理: 挑战与政策工具 [J] ' 中国行政管理 # % # # (!) : \$ # + \$ = ' '

[7] 杨伟国,邱子童. 人工智能应用中的劳动者发展机制与政策变革 [J] ' 中国人口科学 # % # # (") : # + \$! _ \$ # , ' ' [O]] H9 : ? U91640 + < 4 > AJ9A4 ' Q7A : 7JAA RHJ @ 9 HL RA d ? JA 3?16 : ? @ 9N [B] ' TJ643A : H4 : TJ643A : H4 [46KAJ96 : G TJA99 , \$)) % ' ' []] 卡尔·波兰尼. 大转型: 我们时代的政治与经济起源 [B] ' 冯钢,刘阳,译. 北京: 当代世界出版社, # % # # ' ' [\$]] 袁志刚,宋铮. 人口年龄结构、养老保险制度与最优储蓄率 [J] ' 经济研究 # % # # (\$) : # * + ! # _ =) ' ' [\$ \$]] 王绍光. 大转型: \$) 0 % 年代以来中国的双向运动 [J] ' 中国社会科学 # % # # 0 (\$) : \$ #) + \$ * 0 _ # = ' ' [\$ #]] 吴清军,张艺园,周广肃. 互联网平台用工与劳动政策未来发展趋势——以劳动者身份判定为基础的分析 [J] ' 中国行政管理 # % \$) (*) : \$ \$, + \$ # ! ' ' [\$!]] 刘涛. 电子化时代的社会保障: 新经济与“去形态化福利”——以德国工业 * * % 为例 [J] ' 社会政策研究 # % \$ 0 (#) : , = + = 0 ' ' [\$ *]] 阎中兴. 欧洲社会保障面临的十大挑战 [J] ' 中国人力资源社会保障 # % # \$) (\$ \$) : ! , + ! = ' ' [\$ "]] 滴滴发展研究. 新就业形态视角下的平台关怀体系探索 [U; 1. V] ' (# % # # + #) + \$ \$) [# % # \$ + % \$ + % \$] , 7 : : 19 : 11NI ' RA6M64 ' PP ' 3HN191 > ' ? : C = * G = ! (B = BU > VT ; f , 0 ' ' [\$,]] 韩文龙,刘璐. 数字劳动过程及其四种表现形式 [J] ' 财经科学 # % # # (\$) : , = + =) ' ' [\$ =]] 秦靖沂. F7J69:64? ; A7JA4 > : , C8G47 < 47 E08GA4 , [N? ' ?46' 数字经济: 社会保障前路何方? [J] ' 中国社会保障 # % \$) (\$ \$) : ! 0 + * \$ ' ' (下转第 \$ * % 页)

