

中国式现代化进程中的数字化转型 与社会保障制度适应性改革

陈 斌

〔摘 要〕 在中国式现代化进程中，健全的社会保障体系是实现共同富裕的关键制度支撑。然而，与发达国家“先工业化、后数字化”的转型路径不同，中国面临的是工业化与数字化的双重转型叠加，其对就业结构与财富分配格局的冲击更为剧烈，亦对现有以工业社会为基础构建的社会保障制度提出适用性、公平性与可持续性等方面的系统性挑战。为应对新兴风险，社会保障制度亟需围绕保障对象、体系结构、制度功能、筹资机制与治理方式等核心维度进行适应性改革，即从选择性向全民保障扩展，从碎片化管理走向系统性风险治理，从风险补偿向能力建设投资转变，从传统缴费制迈向缴税制，从粗放式管理转向数字化治理。只有实现制度、技术与人力资本的协同演进，才能有效吸纳和再分配“数字红利”，进而更好地实现中国式现代化的战略目标。

〔关键词〕 中国式现代化；数字化转型；社会保障制度；适应性改革

一、引言

全体人民共同富裕的现代化是中国式现代化的本质特征，也是区别于西方现代化的显著标志。^①党的二十届三中全会通过的《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》明确提出，要“以经济体制改革为牵引，以促进社会公平正义、增进人民福祉为出发点和落脚点”，充分体现了中国式现代化对制度公平与社会共享的高度重视。在这一进程中，现代社会保障制度不仅是国家治理体系的重要组成部分，更是衡量国家现代化程度的关键指标。^②习近平总书记指出，社会保障是保障和改善民生、维护社会公平、增进人民福祉的基本制度保障，是促进经济社会发展、实现广大人民群众共享改革发展成果的重要制度安排，发挥着民生保障安全网、收入分配调节器、经济运行减震器的作用，是治国安邦的大问题。^③因此，构建功能

〔作者简介〕 陈斌，华中科技大学社会学院 / 养老服务研究中心副教授。主要研究方向：社会保障理论与政策。
〔基金项目〕 国家社会科学基金社科学术社团资助重大项目“中国社会保险制度建设与发展战略研究”（24SGA001）。

① 习近平：《中国式现代化是强国建设、民族复兴的康庄大道》，《求是》2023 年第 16 期。

② 郑功成：《中国式现代化与社会保障新制度文明》，《社会保障评论》2023 年第 1 期。

③ 习近平：《促进我国社会保障事业高质量发展、可持续发展》，《求是》2022 年第 8 期。

完备、制度健全、运行高效的社会保障体系，是支撑中国式现代化的重要制度保障。

与此同时，以人工智能、大数据、物联网、云计算为代表的数字技术加速融入经济社会发展，推动了产业数字化与数字产业化深度融合，深刻重塑了劳动关系、就业结构与财富分配模式，形成了以“数字化转型”为核心的新发展格局，并催生了多元而复杂的新型社会风险。^①然而，与西方现代化路径不同，中国式现代化突出以人民为中心、以社会公平为导向，^②在追求高质量发展与共同富裕双重目标下，数字化转型所带来的就业去组织化、收入极化、技术性失业和平台劳动风险未能被市场自发吸收，反而在城乡差异、区域差异与群体分化等发展矛盾中被进一步放大，从而强化了社会保障制度的制度张力与改革诉求。从制度适应性的视角看，中国式现代化要求社会保障体系既要回应数字经济重构劳动关系和财富分配结构所带来的风险外溢，也要通过制度创新充分发挥其再分配和包容性治理功能，确保“数字红利”惠及全体社会成员。^③

在此多重逻辑下，学术界已从多个学科维度展开广泛讨论：政治学视角聚焦于数字技术对政府治理模式与国家治理能力的重塑，强调社会保障应从“被动响应”向“主动治理”转型，以增强制度应对技术变革风险的治理弹性；^④经济学视角则主要关注数字化转型对生产方式、就业结构与财富分配格局的影响，主张通过健全社会保障制度等再分配手段来防范数字化转型所引发的失业与收入分配失衡问题；^⑤法学研究围绕数字平台与劳动者之间法律关系的界定，提出打破传统劳动关系路径依赖，重构包容性更强的平台劳动者保障体系；^⑥管理学则关注社会保障管理体制与运行机制的数字化转型，强调打破数据壁垒与提升服务响应能力；^⑦社会学研究进一步揭示数字劳动所引发的劳动控制、算法歧视与社会保障缺位问题，呼吁社会保障制度在包容性、公平性方面做出回应。^⑧

综上，本文拟围绕中国式现代化目标与数字化转型趋势，探讨社会保障制度的适应性改革路径。研究聚焦于三个关键问题：第一，数字化转型如何改变劳动生产方式、就业形态与财富分配格局；第二，这些结构性变迁对现行社会保障制度提出的挑战；第三，在共同富裕与高质量发展目标下，社会保障制度如何实现制度逻辑、运行机制与治理能力的适应性改革，以提供制度性支撑与政策性保障。

① 曾德麟等：《数字化转型研究：整体框架与未来展望》，《外国经济与管理》2021年第5期。

② 韩保江、李志斌：《中国式现代化：特征、挑战与路径》，《管理世界》2022年第11期。

③ 林闽钢：《构建中国特色社会保障制度——面向中国式现代化的自主性发展之道》，《社会保障评论》2023年第1期；魏礼群等：《中国式现代化与社会保障高质量发展（笔谈）》，《社会保障评论》2023年第6期。

④ 黄其松：《数字时代的国家理论》，《中国社会科学》2022年第10期；高奇琦：《国家数字能力：数字革命中的国家治理能力建设》，《中国社会科学》2023年第1期。

⑤ Sebastian Becker, *Digital Structural Change and the Welfare State in the 21st Century*, Deutsche Bank Research, 2019; 柏培文、张云：《数字经济、人口红利下降与中低技能劳动者权益》，《经济研究》2021年第5期。

⑥ Seth D. Harris, Alan B. Krueger, *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-first-century Work: The Independent Worker*, The Hamilton Project Discussion Paper, 2015, No.10; 姜宇：《平台经济从业者社会保险法律制度的构建》，《法学研究》2020年第2期；汪敏：《新业态下劳动与社会保险政策的检视与选择》，《社会保障评论》2021年第3期。

⑦ 何文炯：《数字化、非正规就业与社会保障制度改革》，《社会保障评论》2020年第3期；席恒：《融入与共享：新业态从业人员社会保险实现路径》，《社会科学》2021年第6期；郑功成：《共同富裕与社会保障的逻辑关系及福利中国建设实践》，《社会保障评论》2022年第1期。

⑧ 吴清军、李贞：《分享经济下的劳动控制与工作自主性——关于网约车司机工作的混合研究》，《社会科学研究》2018年第4期；陈龙：《“数字控制”下的劳动秩序——外卖骑手的劳动控制研究》，《社会科学研究》2020年第6期。

二、结构性变迁：中国数字化转型的多维影响与治理挑战

相较于欧美发达国家将数字化转型聚焦于信息技术、金融科技与服务业等领域，中国的数字化技术深度渗透于制造业、农业及能源等传统产业的转型升级进程，呈现出工业化与数字化“双重转型”叠加的特征。在此背景下，中国数字技术的应用场景呈现出更高的覆盖广度与更快的技术落地速度，这不仅加速了产业结构的重塑与经济模式的转型，也对传统的就业结构与财富分配格局构成了系统性冲击。这种变革体现出全域性与多维度的深层影响，进而对国家治理能力与制度适应性提出了更高要求，预示着中国所面临的转型治理挑战更具复杂性。

（一）产业数字化主导：中国数字经济增长的结构性特征

数字经济包括数字产业化和产业数字化两大部分。其中，数字产业化是以信息产业为基础，并涵盖电子信息制造业、信息通信业、软件服务业等；产业数字化是指传统产业通过应用数字技术提升生产数量与生产效率，实现产业融合与产业升级，最终形成数字化农业、工业和服务业。^①

作为第四次产业革命的核心构成，数字化转型及其所催生的数字经济，已成为中国经济增长的重要引擎。中国信息通信研究院发布的《中国数字经济发展研究报告（2024年）》数据显示，2014年至2023年间中国数字经济总量实现了跨越式增长，从16.2万亿攀升至53.9万亿，占国内生产总值（GDP）比重亦由26.1%提升至42.8%。^②值得注意的是，相较于以电子信息、通信、软件服务等为核心的“数字产业化”，传统产业的数字化改造呈现出更为迅猛的增长态势。2014年至2023年，数字产业化规模增长不到6万亿元（由4.2万亿增至10.1万亿），而同期产业数字化规模则实现超过30万亿元的增长（由12.0万亿增至43.8万亿）（见图1）。这一趋势表明，数字化转型对中国实体经济的结构重塑作用远超数字产业本身的扩张。相较于传统产业早已完成转型升级的欧美发达国家，中国在产业数字化进程中面临更加深刻的结构性转型压力，其对就业结构和产业组织形态的冲击尤为明显。

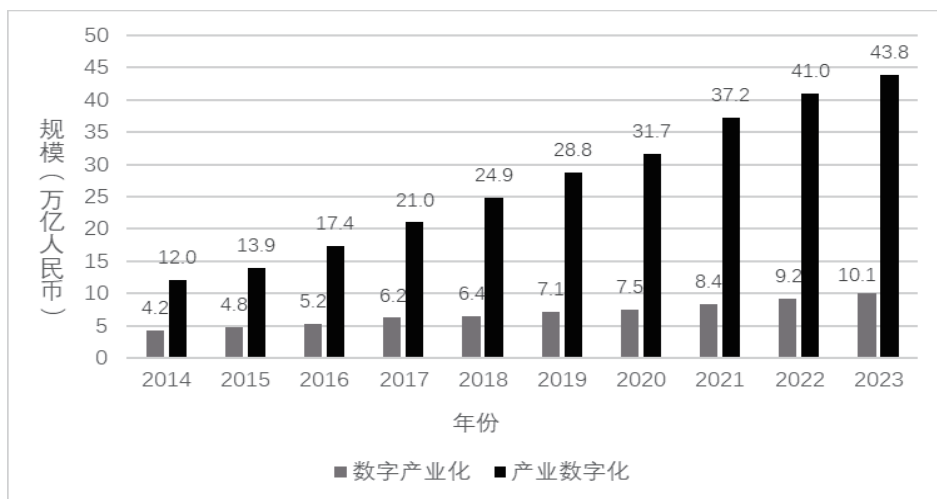


图1 2014—2023年中国数字产业化和产业数字化规模

资料来源：中国信息通信研究院：《中国数字经济发展研究报告（2015—2024年）》。

① 中国信息通信研究院：《中国数字经济发展白皮书（2017年）》，中国信息通信研究院官网：http://www.caict.ac.cn/kxyj/qwfb/bps/201804/t20180426_158452.htm，2018年4月26日。

② 中国信息通信研究院：《中国数字经济发展研究报告（2024年）》，中国信息通信研究院官网：<http://www.caict.ac.cn/kxyj/qwfb/bps/202408/P020240830315324580655.pdf>，2024年8月27日。

（二）工业化与数字化叠加：双重转型驱动下的中国就业结构调整

数字化转型在推动中国经济结构升级的同时，也引发了劳动力市场的深度重构。这一进程呈现出双重效应：既催生数字新兴业态的就业创造，亦加速传统产业的就业消解。尤为关键的是，在工业化与数字化交织演进的情境下，中国就业结构面临的制度性风险显著高于已完成工业化且服务业占比高的发达国家。

一方面，中国劳动密集型岗位在总就业结构中占比高，岗位替代风险更大。如表 1 所示，日本、美国、英国、法国和德国第三产业从业人口占比均超过 70%，第二产业约为 20%，而第一产业就业占比普遍低于 5%。相比之下，尽管中国第三产业从业人口呈现持续增长态势，但整体占比尚不足 50%，第二产业与第一产业的就业比例分别维持在 28% 和 25%，显著高于上述国家。在此背景下，自动化与智能化技术对工农业领域产生显著的岗位替代效应。与此同时，中国工业机器人的快速规模化应用加剧了这一趋势。有研究指出，工业机器人密度每提升 1%，企业整体劳动力需求将下降 0.18%。^①《全球数字经济白皮书（2023 年）》数据显示，2022 年中国工业机器人产量达到 44.3 万套，同比增长超 20%，装机量占全球比重已超 50%。^②其中，制造业作为自动化技术应用最集中的领域，自“数字化转型”概念提出以来，从业人口由 2014 年的 5243.1 万人下降至 2023 年的 3577.8 万人，累计减少超过 1500 万人。^③

表 1 中国就业结构与世界主要国家就业结构比较（%）

产业 国别	第一产业占比（农业）			第二产业占比（工业）			第三产业占比（服务业）		
	2005	2015	2020	2005	2015	2020	2005	2015	2020
中国	44.80	28.58	24.73	23.80	29.19	28.18	31.40	42.24	47.09
日本	4.46	3.63	3.36	27.97	24.97	24.07	67.57	71.39	72.57
美国	1.41	1.44	1.31	22.26	19.86	19.70	76.33	78.70	78.98
英国	1.38	1.14	1.00	22.22	18.66	17.66	76.41	80.21	81.34
法国	3.64	2.74	2.38	23.78	20.38	19.89	72.59	76.88	77.73
德国	2.37	1.39	1.17	29.84	27.69	26.78	67.79	70.92	72.05

资料来源：中国信息通信研究院政策与经济研究所：《中国数字经济就业发展研究报告：新业态、新模式、新趋势（2021 年）》。

另一方面，第四次工业革命的就业冲击呈现全行业渗透特征，失业问题将更为严峻。与前三次工业革命主要重塑农业和工业不同，本轮技术变革呈现出对全行业劳动岗位的广泛替代趋势。历史上，蒸汽革命、电气化与信息化浪潮分别引导了劳动力由农业向工业、由工业向服务业的阶段性迁移，形成了相对有序的劳动力再配置路径。^④而以人工智能、大数据、物联网等为核心的数字技术却同时作用于一、二、三产业，特别是服务业也不再被视为技术替代的“安全区”，零售、交通、行政管理等传统服务行业的多个岗位面临技术替代风险。例如，自动售

① 王永钦、董雯：《机器人的兴起如何影响中国劳动力市场？——来自制造业上市公司的证据》，《经济研究》2020 年第 10 期。

② 中国信息通信研究院：《全球数字经济白皮书（2023 年）》，中国信息通信研究院官网：http://www.caict.ac.cn/kxyj/qwfb/bps/202401/t20240109_469903.htm，2024 年 1 月 9 日。

③ 数据来源于《中国统计年鉴（2015—2024 年）》。

④ [美] 杰里米·里夫金著，王寅通等译：《工作的终结——后市场时代的来临》，上海译文出版社，1998 年，第 166-188 页。

货系统压缩了线下零售人力需求，自动驾驶对出租车司机等群体形成替代性冲击，办公自动化技术则降低了对基础行政和后勤人力的依赖。这些变革表明，过去承接大量制造业转岗人口的服务业，未来也难以完全吸纳新增失业群体，大量劳动者将面临长期“技术性失业”。^①

再者，中国灵活就业市场呈现“去劳动关系化”与“就业脆弱性”并存的特殊形态。数字平台推动的零工经济、远程办公、自雇创业等就业形态迅速扩张，打破了传统雇佣制度对就业稳定性的保障。截至2024年底，中国灵活就业人数超过2亿人，占劳动人口的比重接近三分之一。其中，以货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等为代表的新就业形态劳动者已达8400万人，占职工总数的21%。^②与知识工作者追求更多自由的零工经济不同，这些低技能、体力密集型工种是中国零工经济的主流，这尽管增强了个体就业的灵活性与自主性，但同时带来了劳动关系模糊、责任边界不清，从业者普遍缺乏稳定的雇佣关系与社会保障等问题。^③

（三）机制重构与不平等加剧：数字化转型中的财富创造与分配格局

数字化转型通过资本与技术的结合，不仅改变了传统的财富创造方式，还对财富的分配格局产生了重要影响，引发收入不平等加剧、社会阶层固化以及财富集中度提升等风险。

一方面，数字化转型是推动经济增长和财富积累的重要动力，它不仅改变了企业的运营方式和商业模式，还重塑了财富创造的手段、结构和组织形式，具体体现在以下三个层面。一是从“物理资本”到“知识与数据”驱动。传统的财富创造方式通常依赖土地、机械、劳动力等物理资本，而数字化转型则更强调知识、技术、数据等“无形资产”在财富创造中的作用，数字劳动和数据要素成为创造数字财富的重要资源。^④二是平台经济与网络效应的财富聚合。与传统经济发展模式不同，平台不直接生产产品或提供服务，而是利用数字技术构建供需对接的信息平台，呈现出“轻资产”的特点。借助网络效应，用户规模增长便显著提升平台价值，并通过重塑价值创造与分配机制，实现剩余价值的超额攫取。^⑤三是从劳动密集向智能化、自动化转型。自动化与智能化是数字化转型的核心驱动力，在制造业中，自动化技术显著提高生产效率、降低成本，并减少资源浪费。与此同时，随着数字化技术的应用，许多劳动密集型行业正在向资本密集型和技术密集型转型。

另一方面，数字化转型不仅改变了传统的财富创造方式，也深刻影响了财富分配格局。具体而言，资本、数据与技术的偏向性导致不同群体、不同地区、不同企业之间的财富分配不平等在数字化时代进一步加剧。^⑥“以新兴科技巨头为核心的各类数字平台对财富形成虹吸效应，大大加快了社会财富的集中度，并放大了当前财富分配机制的缺陷，使各阶层之间的财富鸿沟越来越深。”^⑦

其一，数字化转型加剧了高技能劳动者与低技能劳动者的收入差距。数字化行业集中度高，

① [英]米努什·沙菲克著，李艳译：《新社会契约：重系21世纪公民与社会的纽带》，中信出版集团，2022年，第24-25页。

② 易舒冉：《全国新就业形态劳动者达8400万人》，《人民日报》，2023年3月27日第1版。

③ 诸大建：《U盘化就业：中国情境下零工经济的三大问题》，《探索与争鸣》2020年第7期。

④ 周文、韩文龙：《数字财富的创造、分配与共同富裕》，《中国社会科学》2023年第10期。

⑤ 沙烨：《跨越财富鸿沟：通往共同富裕之路》，当代世界出版社，2021年，第85-90页。

⑥ 朱琪、刘红英：《人工智能技术变革的收入分配效应研究：前沿进展与综述》，《中国人口科学》2020年第2期。

⑦ 沙烨：《数字财富鸿沟：数字控制与资本控制的叠加效应》，《文化纵横》2021年第5期。

回报率显著优于传统行业。高技能岗位通常由受教育程度高、技能水平强的人员担任,因而获得超额回报,而传统行业中劳动者却难以受益于技术红利。有研究指出,企业数字化转型显著拉大了高管与员工之间的薪酬差距,加剧了员工薪酬内部的不平等。^① 尽管社会总财富随着数字化转型而不断增加,但大多数低技能劳动者所享有的财富反而下降,从而产生所谓的“财富分配悖论”。^②

其二,数字化转型加剧了劳动收入与资本收入的差距。通过对历次工业革命的创富周期进行比较发现,尽管创富周期随着新工业革命的出现而不断缩短,而平台企业的造富速度则呈现出加速趋势,在数字化时代,平台企业的造富周期已缩短至2到10年。^③ 相比之下,依靠劳动获得收入的群体,尤其是低技能劳动者的收入增速较慢,甚至可能面临失业和薪资下降的压力。平台巨头们在资本与技术结合的放大效应下,不断加大对劳动者的剥削,并通过技术手段降低管理成本和市场费用,从而实现了利润最大化,但风险却转嫁给了平台劳动者,由此进一步加剧了两者的收入差距,放大了数字剩余价值分配的“数字鸿沟”。^④

总之,中国数字化转型展现出产业数字化主导、就业结构重塑与财富分配格局调整的多维冲击特征。其不仅深度改造了传统产业形态,也叠加于正在进行的工业化现实背景,从而对传统就业形态、劳动关系与收入分配结构形成系统性冲击。与此同时,平台经济与技术红利高度集中,加剧了资本与劳动、技术精英与普通劳动者之间的分配不平等。面对“数字+工业”双重转型叠加带来的挑战,基于工业化时代需求的中国社会保障制度面临“失灵”风险。

三、系统性风险:数字化转型对社会保障制度的冲击

从现代社会保障制度的演进逻辑来看,工业文明情境下建构的制度体系正面临由数字化转型引发的“制度适配性危机”。该制度依托于工业化的三重根基,即生产规模化、劳动关系稳定化与雇主责任明晰化,由此形成权责明确的主体关系建构、国家补贴与多方参与的筹资机制以及政府主导的科层化治理结构。^⑤ 然而,随着数字经济迅猛发展,基于平台、算法与数据驱动的新型生产组织方式正在重构就业结构与劳动关系。传统的明确雇主-雇员关系被打破,稳定的就业形式被碎片化、灵活化的就业方式所替代,进而导致社会保障制度在权责划分、筹资机制与治理逻辑方面出现失灵风险,现行社会保障制度面临适用性、公平性与可持续性严峻挑战。

(一) 风险结构转变导致社会保障制度的系统性不适

现代社会保障制度作为工业化时代应对社会风险的制度性安排,旨在通过社会化机制来缓解个人面临的不确定性风险,从而实现社会稳定、减少贫困与促进公平。然而,数字化转型催生的新型就业形态与风险类型,致使其面临系统性适配危机。

① 徐朝辉、王满四:《数字化转型对企业员工薪酬的影响研究》,《中国软科学》2022年第9期。

② 王永章:《智能革命的“财富分配悖论”及其破解路径——唯物史观视域下的考察论析》,《上海师范大学学报(哲学社会科学版)》2018年第4期。

③ 沙烨:《数字财富鸿沟:数字控制与资本控制的叠加效应》,《文化纵横》2021年第5期。

④ 黄再胜:《数字剩余价值的生产、实现与分配》,《马克思主义研究》2022年第3期;何哲:《数字剩余价值:透视数字经济体系的核心视角及治理思路》,《电子政务》2021年第3期。

⑤ 朱海龙、邓海卓:《社会保障制度:网络时代的挑战与创新发展》,《湖南农业大学学报(社会科学版)》2018年第2期。

1. 就业形态异变风险与传统参保资格的刚性约束

数字化转型加速催生出以平台经济、零工经济为代表的新型就业形态，其去组织化、去雇主化特征正冲击着以“单位”为核心的参保资格认定机制。^①

一方面，就业形态的高度灵活化与多样性弱化了劳动关系的稳定性与隶属性。平台经济不仅促使大批劳动者转向个体化、临时性、碎片化的工作模式，更通过算法控制、任务众包、自由接单等形式，使劳动过程从空间、时间上与传统用工制度逐渐脱钩。以平台劳动者为例，根据劳动者的就业形式（兼职/全职）以及就业平台数量（单个平台/多个平台），可划分为单个平台兼职、多个平台兼职、多个平台全职及单个平台全职等类型（见图2）。^②其中，单个平台兼职是指从业者在本职工作之外，利用业余时间在某一个平台获取额外收入；多个平台兼职则是在本职工作之余，跨多个平台接单以增加收入；多个平台全职则指从业者不固定于某个平台，而是依赖多个平台获取全部收入；单个平台全职则是指从业者将主要劳动时间投入某一个平台，收入来源相对单一。不同类型的从业者在劳动关系认定、收入结构及风险分担上均呈现出显著差异，从而进一步加剧了现行社会保险制度在适用性方面的挑战。

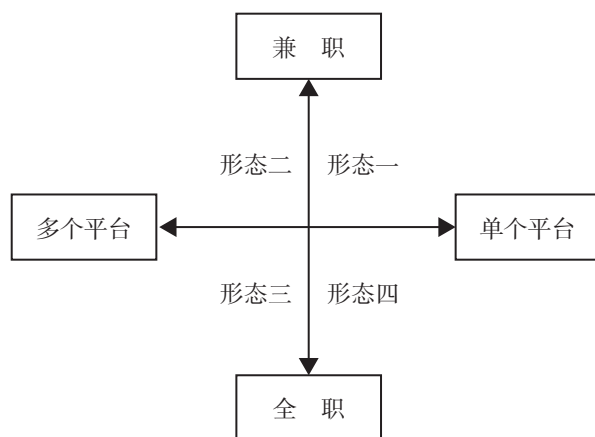


图2 数字经济模式下的不同就业形态

资料来源：作者自制。

另一方面，根据劳动者对平台的依赖程度及其劳动关系的稳定性，可以看出，只有单个平台全职工作才能与现行社会保险制度部分适配，其他三种就业形态则严重甚至完全不适配（见表2）。^③其中，单个平台全职型从业者因长期依赖同一平台、劳动关系较为稳定，与现行以单位雇佣为基础的社会保险制度具有一定的契合度，至少在缴费代扣、雇主责任认定上具备部分可操作性。然而，即便如此，雇佣责任主体不明确、工时弹性大等问题仍可能削弱制度执行的有效性。相较之下，单个平台兼职型和多个平台兼职型劳动者的就业形态则在劳动关系依赖与稳定性上均处于低位，显著弱化了现行社会保险制度所依赖的“单位责任—雇

① 林义：《数字经济时代社会保障制度转型的理论空间新拓展》，《社会保障评论》2024年第6期。

② 陈斌：《从风险的制度化到制度化的风险：数字经济时代的中国社会保障制度研究》，爱知大学博士学位论文（日本），2020年。

③ 陈斌：《从风险的制度化到制度化的风险：数字经济时代的中国社会保障制度研究》，爱知大学博士学位论文（日本），2020年。

主缴费－劳动关系绑定”逻辑。多个平台兼职型尤为典型，其收入来源分散、劳动关系极度松散，几乎不存在单一的用人主体可承担缴费代征责任，导致制度完全失配。即便是多个平台全职型劳动者，尽管其对平台劳动的依赖度较高，但其收入往往来自多个平台且平台之间缺乏雇佣关系的一致性和责任归属，导致其对任何单一社保缴费主体均难以形成稳定依赖，制度适配性依然严重不足。总之，表 2 所揭示的不同就业形态与社会保险制度之间的“匹配－失配”程度，实质反映出当前社会保险制度对灵活就业、非标准就业群体的制度包容能力与治理弹性不足。

表 2 平台劳动者的就业形态与社会保险制度的适配性

就业形态	平台依赖度	劳动关系稳定性	社保适配性
单个平台全职型	高	中	部分适配
单个平台兼职型	中	低	严重不适配
多个平台兼职型	低	极低	完全失配
多个平台全职型	中高	低	严重不适配

资料来源：作者自制。

2. 技术性失业风险与传统社会保障制度的响应滞后

一方面，技能更新周期加快导致传统社会保障支持机制难以适应。工业时代的职业技能具有相对稳定性，其形成周期长、衰退期缓慢。据 IBM 与德勤等机构评估，工业劳动技能的半衰期约为 10 至 15 年。^①然而，在数字经济环境中，劳动技能更新频率大幅提升，专业技能半衰期缩短至 5 年，数字技能甚至低于 3 年；新兴岗位更加依赖数据分析、人机交互与系统整合能力，这对劳动者持续学习能力提出更高要求，而传统社会保障体系下的培训补贴制度与技能提升支持明显不足，难以支撑“终身学习”式的再技能化转型。^②低技能劳动者尤其面临技能适应难、转岗门槛高等困境，易陷入结构性失业与保障缺失的双重风险。^③

另一方面，结构性失业潮正对现行失业保险制度提出严峻挑战。以苏州工业园区某电子制造企业为例，其用工规模在十年间由 7000 人锐减至 3000 人，其中一半岗位被自动化技术所替代。^④据麦肯锡预测，到 2030 年，中国将有超过 1.18 亿人被人工智能或机器人替代。^⑤然而，当前失业保险制度是以周期性失业为应对对象，保障期限短（平均 6—12 个月），缺乏与结构性失业相匹配的长期技能支持与再就业服务，而后者的技能转型周期往往需要 3 至 5 年甚至更久。^⑥这种保障期限与技能转型周期的错配，极易导致劳动者陷入长期失业状态，并进一步加剧社会不稳定风险。

① IBM 价值研究院：《面向未来、重塑技能：中国如何应对全球技能风暴》，IBM 价值研究院官网：<https://www.ibm.com/downloads/documents/cn-zh/10a99803fc2fdcdb>，2018 年 2 月 10 日。

② 王星、王春璇：《从工业劳动到数字劳动：劳动过程变迁与理论探索》，《新视野》2023 年第 6 期。

③ 高和荣：《人工智能时代的社会保障：新挑战与新路径》，《社会保障评论》2021 年第 3 期。

④ 范世明：《中国失业保险制度变迁与就业促进功能扩展》，《社会保障评论》2024 年第 4 期。

⑤ 胡拥军、关乐宁：《数字经济的就业创造效应与就业替代效应探究》，《改革》2022 年第 4 期。

⑥ 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》，《北京工业大学学报（社会科学版）》2025 年第 3 期。

3. 数字化转型中的新风险与社会保障制度的覆盖缺失

随着数字化转型的深入推进，新型劳动风险不断涌现，而现行社会保障制度因根植于工业化时代的设计逻辑，存在明显的制度覆盖盲区。

首先，数字劳动形态带来的职业健康风险缺乏制度性回应。在任务众包、平台接单等非标准就业形态下，劳动者经常从事高度碎片化的“微任务”，导致注意力透支、心理疲劳等新型职业疾病。然而，现行劳动法仍以连续工时作为保障基准，难以对碎片化的劳动任务进行有效识别与规制。同时，数字技术的介入打破了就业的时间与空间限制，模糊了工作时间和休息时间的边界，“隐形加班”成为常态，大量新业态从业者长期处于过劳状态，职业倦怠问题越发严重。^① 尽管世界卫生组织已将“职业倦怠”^② 列入《国际疾病分类》，但我国现行工伤目录尚未涵盖此类职业健康问题。

其次，人机协作环境下的职业伤害责任分担机制尚属空白。随着人工智能等技术深度嵌入生产过程，人机协同成为劳动的新常态。在此类情境中，一旦发生事故，例如因自动化系统失误导致快递员受伤，责任归属难以界定：应由平台、算法系统还是劳动者本人承担，现行法律对此尚无明确规定。这表明传统“劳动者—雇主”责任框架已面临本体论挑战，需重构新的责任界定机制以适应“人机共工”模式。^③

再次，远程办公与跨境数字劳动带来的制度冲突日益凸显。一方面，远程办公打破了以“工作场所—单位控制”为基础的工伤认定逻辑，使传统以空间控制为核心的安全责任机制失效。在家庭与工作空间高度融合的场景下，工伤事件的判定标准缺乏操作性，事前预防、过程监管与事后救助机制均面临现实困境。另一方面，跨境数字劳动的兴起挑战了以属地化为原则的社会保障管理体制，当前尚未形成有效的跨司法辖区的社保缴纳、福利转移与互认机制，导致相关从业人员在多地就业时权益保障缺失。^④

（二）制度性缺陷与数字鸿沟共同削弱社会保障制度的公平性

社会保障制度旨在通过制度化安排缓解个体面临的不确定性风险，并以强制性的社会共担机制促进资源再分配与社会公平，其制度效能取决于对公平性与互助共济原则的贯彻。^⑤ 然而，制度运行中的内在缺陷与数字化转型过程中出现的“数字鸿沟”问题，正共同削弱现行社会保障体系的公平性基础。

1. 制度性缺陷对社会保障制度公平性的结构性侵蚀

尽管中国社会保障制度在过去数十年中取得显著成就，但制度设计与运行中仍存在结构性不公平。一方面，基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险和失业保险等主要制度长期处于以地级单位为主的分割统筹格局，缺乏统一的全国性制度安排。这种“碎片化治理”不仅导致地

① 谢晖、胡燕：《新就业形态劳动者“过劳”问题治理困境及对策研究》，《湘潭大学学报（哲学社会科学版）》2024年第4期。

② 职业倦怠是指个体在工作重压下产生的身心疲劳与耗竭的状态，伴随长期压力体验产生的情感、态度和行为的衰竭。

③ 童星：《中国式现代化进程中可能面临的风险》，《天津行政学院学报》2025年第1期。

④ 班小辉：《我国跨境远程工作劳动争议的制度挑战与对策》，《武汉大学学报（哲学社会科学版）》2025年第3期。

⑤ 郑功成：《社会保障学——理念、制度、实践与思辨》，商务印书馆，2020年，第217—219页。

区间参保门槛、缴费标准与待遇水平存在显著差异,也使得社会保障筹资与受益呈现出空间性不平等。地方政府因财政能力差异或政策导向不同,制定政策的灵活性大而规范性不足,进而加剧了跨区域流动人口在保障获得上的制度障碍,影响了国家层面社会保障的再分配功能与制度整合效应。^①

另一方面,部分制度的筹资机制本身存在明显的不公平性。例如,城乡居民基本医疗保险采用按人头缴纳定额保费的筹资模式,未能体现收入调节原则。这一“定额筹资”方式实质上偏离了社会保险应依据缴费能力(收入水平)分担风险的基本原则,导致缴费负担对低收入群体构成更大压力,呈现出“逆向调节”效应,从而在筹资端加剧收入不平等,进一步削弱制度整体的公平性与社会整合功能。^②

2. 财富分配格局重塑与社会保障制度贡献失衡:再分配功能弱化

数字化转型深刻重构了经济结构与财富分配格局,催生了一批依托平台经济、数字经济实现财富快速积累的高收入群体。然而,这一显著的财富创造效应并未同步转化为对社会保障体系的相应贡献,反而呈现出一种结构性失衡,即新兴富裕阶层对社会保障体系的贡献度显著低于其财富获取度,甚至低于其在传统经济结构中的相对贡献水平。这种失衡不仅挑战了社会保障制度“能者多担、互助共济”的基本原则,更实质性地弱化了其作为社会安全网和再分配工具的功能有效性。^③

(1) 传统缴费机制与新型财富形态的制度性脱节

现行社会保障筹资机制主要根植于工业时代的标准化雇佣关系与显性工资收入。数字化转型催生了大量非标准就业和与之伴生的多元化、非工资性收入(如平台分成、打赏、广告收益、知识付费等)。^④这种就业与收入形态的根本性转变,导致传统基于工资总额按比例征缴的机制面临系统性失效。一是征管对象缺失。大量高收入从业者(如头部主播、网红)虽获得丰厚收益,但其法律身份常被界定为“个体经营者”或“自雇者”,而非传统意义上的“雇员”,这使得他们游离于由雇主代扣代缴的社会保险缴费体系之外。二是收入核定困难。其收入来源高度碎片化、隐蔽性强(如通过多个平台、私人账户收款),且往往缺乏规范的财务记录,难以准确核定其真实收入水平,进而无法将其有效纳入缴费基数。

这种制度性脱节的典型表现是频繁曝光的高净值自由职业者逃税逃费现象。例如,人民网曾报道某直播带货网红年收入超过千万,但通过复杂的收入拆分、费用虚报等手段,申报纳税收入竟不足5000元/月,最终被查实偷逃个人所得税、增值税等合计121万元。^⑤这一现象并非个例,而是平台经济中普遍存在的“高收入、低贡献”现象,其根本原因在于制度设计未能有效将多元化、去组织化的高收入群体纳入社会保障筹资体系。

① 郑功成:《中国特色社会保障制度论纲》,《社会保障评论》2024年第1期。

② 郑功成等:《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》,《社会保障评论》2024年第5期。

③ 席恒:《中国式现代化进程中社会保障促进共同富裕的机制与路径》,《社会保障评论》2023年第1期。

④ 黄再胜:《数字剩余价值的生产、实现与分配》,《马克思主义研究》2022年第3期。

⑤ 邱风:《人民热评:收入超千万,报税未达5000元,如此网红该凉凉!》,人民网: <http://opinion.people.com.cn/n1/2024/1219/c436867-40385576.html>, 2024年12月19日。

（2）数字财富的无界性与社会保障筹资的属地性张力

数字化带来的财富创造高度“去地域化”，但社会保障制度仍依赖于属地化管理与筹资机制，二者之间存在根本性张力。一方面，自由职业者、数字游民等群体可能为位于不同国家或地区的客户提供服务，并通过跨境支付平台获取报酬，此类收入具有高度流动性和隐匿性；另一方面，持有或交易加密货币等去中心化金融资产产生的收益，其性质认定（属于资本利得还是劳务报酬）、价值评估（波动大）、发生地判定（区块链节点全球分布）以及最终归属地征税或缴费，均构成现行制度框架下的重大监管难题。^①这种张力可能导致大量跨境数字收入或新型资产收益完全游离于任何国家的社会保障缴费体系之外。这不仅造成了国家税基和社会保障费基的流失，更在国际层面制造了新的“避费天堂”，使得数字经济中的高流动性财富持有者得以规避其应尽的社会责任，进一步拉大了其财富获取与社会贡献之间的鸿沟。

3. 数字鸿沟导致社会保障制度的公平性受损

一方面，数字鸿沟弱化了特定群体对社会保障服务的可及性。随着政务服务线上化趋势加速，养老金申领、医保结算、失业登记、救助申请等关键社会保障服务日益依赖数字平台与电子交互机制。这种数字治理模式虽然提升了行政效率与服务覆盖，但也在无形中提高了服务的“准入门槛”，特别是对数字设备缺乏、网络接入受限或数字技能不足的人群而言，极易形成“制度性排斥”风险。^②例如，偏远农村地区居民、老年人口、低收入群体等在数字环境中存在显著的能力劣势，他们在操作终端设备、识别信息入口及完成线上程序等方面面临重重障碍。这种能力落差直接削弱了其享有平等社会保障服务的机会，破坏了制度普惠性原则，进而加剧了数字化治理下的新型制度不平等。

另一方面，数字鸿沟引致的信息不对称进一步侵蚀社会保障制度的公平性。数字平台虽提供大量制度信息与服务渠道，但对技术能力相对薄弱的群体而言，这些信息的可理解性与可操作性仍然有限。一是数字技能不足者难以识别服务入口、掌握办理流程或理解政策术语，导致其可能错失参保、申领等机会；二是过于依赖在线推送与算法排序的制度宣传方式，也可能导致信息传递对象与实际需求群体之间的不匹配，进而加剧政策知晓率与参保行为之间的落差。^③

此外，在数字化治理逻辑主导下，社会保障制度日益趋向“平台依赖—算法决策—数据治理”的技术路径，这进一步放大了数字弱势群体被边缘化的风险。^④一旦技术工具成为制度运行的基础条件，数字鸿沟所带来的“程序性排除”与“技术性屏障”将演变为制度性歧视，进而严重违背社会保障制度“普遍性、公平性”的基本原则。

（三）筹资机制滞后危及社会保障制度的可持续性

筹资能力是社会保障制度稳定运行的基础，其可持续性高度依赖覆盖广泛、来源稳定的资

① 杨东、刘昭：《加密数字货币的风险分类监管研究》，《贵州大学学报（社会科学版）》2025年第3期。

② 王也：《数字鸿沟与数字弱势群体的国家保护》，《比较法研究》2023年第5期。

③ Pedersen John Storm, Wilkinson Adrian, "The Digital Society and Provision of Welfare Services," *International Journal of Sociology and Social Policy*, 2018, 38(3).

④ 杨立雄：《数字化转型与“创造性破坏”：社会保障数字治理研究》，《社会保障评论》2023年第5期。

金筹集机制。^①在工业化时期,社保筹资是以国家财政补贴与劳资双方按比例缴费为主,并通过单位统一代扣代缴。然而,数字经济背景下就业结构发生深刻变革,传统的稳定雇佣关系逐步被平台型、弹性化与非标准就业形态所替代,致使以雇主-雇员关系为基础的现有筹资机制面临“失灵”困境。

1. 技术性失业侵蚀社会保障缴费基础

数字化转型加快了人工智能与自动化技术在各行业的应用,大量中低技能岗位面临被淘汰的风险,从而引发结构性失业潮,导致缴纳社会保障费(税)的群体规模收缩。^②相关研究指出,企业数字化升级对低学历蓝领员工产生了显著的“破坏效应”,这一趋势在民营企业中尤为显著。^③

更为严峻的是,数字技术使得劳动技能有效期限持续缩短,劳动者想要在替代后重新找到原先相类似的稳定工作更为困难,大量被迫失业的劳动者不得不从事灵活就业岗位。例如,滴滴平台数据显示,约20.4%的全职司机为因下岗、失业而转型;其中41.1%原为制造业工人,13.6%来自交通运输行业,另有4.9%源于传统重工业领域。^④尽管这些曾经的蓝领工人实现了再就业,但大多为灵活化的非标准化就业,难以将其纳入现行社保制度。这些正规就业者的流失与因数字技术而长期退出劳动力市场的劳动者并存,两者共同作用导致社会保障缴费人口基数下降,同时失业保障等需求可能上升,进而加剧制度支出压力,最终威胁制度的财务可持续性。

2. 劳动关系模糊加剧社会保障筹资困境

一方面,平台企业普遍以“中介型”或“技术服务提供者”身份自居,将自身定位为供需信息对接的技术平台,拒绝承担用人主体责任,致使平台劳动者多被认定为自雇者或自由职业者而非传统意义上的“雇员”。这一认定逻辑直接削弱了平台作为“雇主”履行社会保险缴费义务的制度基础,使得雇主-雇员缴费分担机制难以有效适用。^⑤同时,这种责任定位导致平台企业未能承担缴费代征代管的角色,造成社会保障筹资机制的执行真空。

另一方面,伴随零工经济与灵活就业的普及,劳动关系进一步松散化,雇佣双方的权责边界日益模糊。从业者虽在空间与时间上具有一定灵活性与自主性,但平台往往通过算法分配、绩效考核与定价机制对劳动过程实施实质性管理与控制,形成事实上的“隐性雇佣”。^⑥然而,这种隐性雇佣关系在法律上却被“技术中介”身份所掩盖,平台企业通过结构性规避,有意淡化用工主体责任与缴费义务,实质上实现了劳动关系的外包化和雇主责任的去责任化。^⑦这种“去组织化、去责任化”双重效应,不仅削弱了社会保障筹资机制的执行力与覆盖面,也凸显出在

-
- ① 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4.0为例》,《社会政策研究》2018年第2期。
- ② 陈斌:《数字经济对社会保障制度的影响研究进展》,《保险研究》2022年第3期。
- ③ 宋建、王怡静:《企业数字化转型是就业机遇还是替代危机:来自中国上市公司文本分析的证据》,《中国软科学》2024年第4期。
- ④ 胡拥军、关乐宁:《数字经济的就业创造效应与就业替代效应探究》,《改革》2022年第4期。
- ⑤ 王立剑:《新业态背景下社会保险制度包容性研究:认识、审视与调适》,《社会保障评论》2023年第4期。
- ⑥ Bin Chen, et al., "The Disembedded Digital Economy: Social Protection for New Economy Employment in China," *Social Policy and Administration*, 2020, 54(7).
- ⑦ 李胜蓝、江立华:《新型劳动时间控制与虚假自由——外卖骑手的劳动过程研究》,《社会学研究》2020年第6期。

数字劳动形态下，现行制度在责任归属与缴费征收方面面临的深层困境。^①

3. 收入不稳定导致社会保障筹资困难

一方面，工作关系的临时化与劳动时间的碎片化，使得从业者难以满足连续缴费的制度要求。中国劳动和社会保障科学研究院对 1888 位网络平台劳动者的调查显示，42.1% 无固定上下班时间，50.4% 存在一定灵活空间，仅 7.5% 需严格遵守工时制度。^② 这种就业时间的非连续性与非制度性，不利于以月度缴费为基础的社会保险体系的可持续运行。

另一方面，平台劳动者的收入结构波动显著，导致其缴费能力不足。绩效性报酬在收入构成中占据主导，而基本工资水平普遍偏低，平台劳动者面临收入不稳定与就业不连续的双重压力。此外，就业的高度流动性使其缴费意愿和能力进一步削弱。前述研究亦显示，36.5%（占比最高）的受访者认为“缴费能力不足”是其无法参保的主要障碍。^③ 现行以固定周期、稳定缴费为基础的筹资机制，显然难以有效涵盖这类非标准劳动者，进而导致社会保障制度覆盖的结构性断层。

综上所述，在数字化转型背景下，传统以工业社会为基础构建的社会保障制度面临深层次的制度适配危机。该制度依赖于稳定的劳动关系、清晰的雇主责任及集中化的雇佣结构，而数字经济推动了就业形态的多元化与灵活化，模糊了雇佣边界，削弱了筹资基础，并加剧了参保覆盖盲区。同时，技术性失业风险上升、劳动技能更新加快，使得现有制度难以及时响应就业结构的剧变。此外，财富分配失衡与数字鸿沟扩大进一步削弱了社会保障制度的公平性与再分配功能，暴露出制度可持续性不足等严峻挑战，亟需推进制度重构与技术适配的协同治理。

四、制度性重塑：数字化转型下社会保障制度的适应性改革

随着数字化转型重塑劳动力市场结构、加速就业形态灵活化，并重构财富创造与分配格局，传统建立于工业化范式下的社会保障制度正面临适用性、公平性与可持续性系统性挑战。在此背景下，亟需按照系统集成的改革理念，统筹推进社会保障制度与相关制度体系的协同改革，突破以稳定就业与明确劳资关系为基础的路径依赖，构建面向数字化时代的包容性社会保障体系。

（一）保障对象扩展：从选择性覆盖到普遍性保障

中国社会保障制度从以户籍、职业等要素为筛选标准的选择性保障，向覆盖全民、公平共享的普遍性保障扩展，既是中国式现代化推进共同富裕的内在要求，也是应对数字化转型风险的必然选择。^④ 这一转型有助于强化制度的再分配功能，促进社会公平正义，确保全体国民共享改革发展成果。

① 鲁全：《生产方式、就业形态与社会保险制度创新》，《社会科学》2021 年第 6 期。

② 中国劳动和社会保障科学研究院课题组：《共享用工平台上从业人员劳动就业特征调查分析》，《中国人力资源社会保障》2018 年第 4 期。

③ 中国劳动和社会保障科学研究院课题组：《共享用工平台上从业人员劳动就业特征调查分析》，《中国人力资源社会保障》2018 年第 4 期。

④ 郑伟：《理解中国式现代化对社会保障的新要求》，《社会保障评论》2022 年第 6 期。

1. 破除制度分割壁垒

传统社会保障体系依托于固定单位与正式劳动关系，制度架构呈现明显的户籍分割与职业分层特征。然而，在数字经济推动下，大量灵活就业者、平台劳动者、自雇人员等新业态从业者日益成为劳动力市场的重要组成部分，其难以被传统制度有效覆盖，形成“制度洼地”。

为此，需推动制度整合，构建统一的、覆盖全民的社会保障制度框架。一方面，应加快破除户籍和职业壁垒，以“常住地”作为参保与待遇领取的基本场域，推动城乡、区域间保障标准和权责机制的统一，增强制度的可迁移性与公平性。另一方面，应推进以参保主体身份多元化为基础的制度改革，允许自由职业者、平台劳动者等群体根据实际收入或工作时间灵活缴费，并配套建立财政补贴机制，提升其参保意愿与可及性。

2. 革新制度设计理念

当前以职业属性或收入水平划分参保资格的“门槛式”社会保障模式，已难以适应就业形态日益去组织化与去标准化的现实趋势，应转向以公民身份为基础的普惠型制度逻辑，确立覆盖全民的基本保障标准。^① 比如，设计一套基础性社会保障方案，让每个公民在工作期间都能按比例缴费，并在退休、失业、疾病等风险出现时享有基本保障。同时，国家可以通过税收优惠、财政补贴等方式鼓励企业和个人参与普惠型社会保障项目，降低参保门槛，促进全民参保。

（二）体系结构优化：从碎片化保障到系统性风险治理

面对数字化转型所引发的风险类型演化与公共需求的动态变化，传统以单一项目应对特定风险的社会保障模式已难以满足社会多元化、流动化的保障需求。数字经济所引发的社会风险呈现多元叠加态势，既包括传统的老龄化、疾病、失业等风险，也包含新兴的技术性失业、职业碎片化、收入波动性等风险。^② 因此，应以“风险－需求”分类为逻辑起点，推动社会保障体系由以往的独立应对向结构性统合转型，构建以风险分类为基础、项目分层为逻辑、数据驱动为支撑的多层次、全覆盖保障体系，提升制度的适应性、精准性与前瞻性。

1. 基础层：身份导向的普惠型保障

基础层旨在覆盖全体公民面临的共通性风险，体现社会保障的底线功能。应强化社会保障的国民属性，将养老保险、医疗保险等制度从单位依附关系中剥离，构建“国民基础养老金＋全民健康保险”双支柱制度框架。通过财政转移支付与税收筹资保障制度普遍性，实现最低生存安全与基本健康权益的公平保障。

2. 职业层：劳动导向的差异化保障

本层次的保障项目主要是为了应对与职业关联的风险。面向新型就业形态的职业保险，应建立具有灵活性与实时性的差异化保障机制。一方面，推动工伤保险独立化，借助平台经济大数据构建“实时参保、动态结算”机制。例如，外卖骑手、网约车司机等职业群体可通过平台运行数据自动核定保费及赔付。另一方面，构建覆盖灵活就业群体的失业保险制度，结合电子支付平台收入轨迹建立收入波动识别机制，自动触发临时性失业支持，实现保障与收入动态挂钩。

① 蔡继明：《走出灵活就业社保困境的路径选择》，《社会保障评论》2024年第1期。

② 席恒：《中国式现代化进程中社会保障促进共同富裕的机制与路径》，《社会保障评论》2023年第1期。

3. 发展层：能力导向的预防性保障

数字化转型所伴随的技能更替与职业结构调整，要求社会保障制度拓展至能力建设领域，实现从事后补偿向风险前置转型。^① 应建立以“数字技能账户 + 职业转型基金”为核心的能力建设机制，通过对接在线教育平台、职业认证平台、招聘数据平台，动态识别高风险岗位群体，提供培训补贴、转型津贴等政策工具，增强劳动力市场的韧性与个体的职业适应性。

此外，为适应数字化时代的风险结构变化，社会保障体系应突破部门壁垒和项目封闭的限制，推动保障项目间的功能整合与协同运行。应以生命周期为线索，推进跨部门政策与服务集成，实现“分散项目 - 统一入口 - 协同供给”。如构建“生育 - 托育 - 就业”全周期支持系统，打通人社、教育、卫健等部门数据接口，实现从生育登记、托育服务到育儿假期记录的一体化政策联动。

（三）制度功能转变：从风险补偿到能力建设

在数字化浪潮深刻重塑劳动力市场结构、加剧职业替代与技能贬值风险的背景下，传统以“收入维持”为核心的社会保障制度功能定位已难以回应转型期的结构性挑战。社会保障制度的功能应从单一的风险补偿向人力资本投资等能力建设转型，通过推动人力资本投资、技能更新与就业促进，构建适应数字化时代的风险抵御机制与适应性保障体系。^②

1. 从补偿性保障向前瞻性能力建设转型

传统社会保障制度主要依托于工业经济背景下的稳定雇佣结构，聚焦于对失业、贫困、疾病等风险的事后补偿。然而，数字化转型所引发的职业替代与收入波动呈现出高度持续性与系统性，弱化了“短期性”风险的治理逻辑。与此同时，数字技能的半衰期持续缩短，劳动者若无法持续提升技能，极易在短期内被市场边缘化。这种“技术性失业”与“人力资本贬值”的叠加效应，使得传统以现金补贴为主的社会保障功能难以应对深层次的再就业挑战，反而可能陷入“福利依赖”的陷阱。因此，社会保障制度必须转型为促进劳动者主动适应技术变迁、提升就业能力的“赋能型制度”，即由“维持性保障”走向“发展性支持”。

2. 强化技能再生产机制与教育支持体系

应将职业培训与技能再教育机制制度化，作为社会保障制度的重要组成部分。国家应建立基于数字技能需求预测的培训补贴制度，将再就业培训与社会保险权益挂钩，提升制度的内生激励效应。通过构建“终身学习账户”制度，将个体职业生涯中的培训记录、技能认证等信息与公共服务平台对接，提供灵活化、分层次的教育补贴支持。同时，应推动公共培训资源向结构性失业风险高的群体倾斜，特别是在制造业、交通、服务业等自动化冲击较强的行业，优先配置针对性技能提升资源，增强劳动力市场的结构适应性与动态调整能力。

此外，政策设计应强化对人力资本的激励逻辑。例如，可将个人在职业培训、教育消费中的投入纳入个税抵扣范围，或通过政府采购方式支持社会力量参与职业培训、健康促进等服务，从而形成多元主体参与的人力资本建设格局。

① 张浩森：《新业态、新风险与社会保障的适应性改革》，《改革与战略》2019年第9期。

② 陈斌：《国外数字经济对社会保障制度影响的研究述评》，《国外社会科学》2022年第4期。

（四）筹资机制调整：从缴费制到缴税制

随着数字经济形态的兴起与就业结构的深度重构，传统基于雇佣关系的缴费制社会保障筹资模式正面临适用性、公平性等多重挑战。在此背景下，推动筹资机制由“缴费制”向“缴税制”转型，构建以税收为基础的社会保障体系，已成为提升社会保障制度适应性与包容性的重要手段。

1. 筹资机制转型的现实基础

一方面，数字技术为税收筹资体系的构建提供了现实可行性。自2020年社会保险缴费征缴职责划归税务系统以来，全国已实现社保数据与税收系统的信息整合。基于大数据、区块链等技术构建的“金税四期”系统，实现了对企业经营、个人收入等信息的实时监控。^①相较于分散的缴费制，统一税收征管平台能更精准识别数字经济下的新型劳动关系，解决灵活就业者参保率低的问题。

另一方面，筹资机制转型是政策协同的需要。现行缴费制因地区分割、分类保障导致资金分散，部分地区结余闲置而另一些地区收不抵支。^②缴税制通过法律强制性和统一税率，可推动基本养老保险全国统筹，增强资金的互济能力。^③此外，现行缴费制存在区域分割、费率差异导致的劳动力流动障碍，而缴税制通过中央统筹可破除地方利益藩篱，配合全国统一大市场建设。特别是数字经济催生的跨地域就业形态，亟需全国统一的筹资机制支撑。

2. 税收筹资的制度优势

现代社会保障制度已突破传统保险思维，呈现出更强的收入再分配功能和社会稳定器作用。税收筹资更契合公共财政理论中的“强制性、无偿性、固定性”特征，有利于强化社会保障的公共产品属性。^④

一是提升再分配效能与制度公平性。税收筹资机制可通过累进税率结构实现对高收入群体的合理调节，有效缓解因数字化转型所导致的收入差距扩大趋势。例如，可通过整合现行社会保险费与个税、资本利得税、消费税等税种，构建多元化、多渠道的筹资体系，将平台经济中的超额利润纳入税基，实现“数字红利”的社会化分配，从而增强社会保障的再分配功能。

二是增强风险应对弹性与筹资稳定性。缴税机制具有更强的财政弹性和逆周期调节能力，可根据宏观经济形势、人口结构变化及社会风险演化趋势，动态调整税负水平与筹资比例，提升制度在面向技术性失业、职业替代等新型风险时的响应能力和支付能力。

三是促进制度运行效率与治理能力提升。税收系统在数字化治理基础上具有更高的征税效率与透明度，可有效降低征管成本和逃费现象。例如，企业账务数字化系统与税务征管系统的直连，有助于精准识别收入结构与缴费能力，为实现社保费基广覆盖、全追溯提供制度保障。

3. 制度转型的现实挑战与渐进路径

尽管税型筹资机制具有诸多制度优势，但受制于原有制度路径依赖与既有利益格局，其

① 李聪：《“金税四期”背景下智慧税务的构建与实现》，《地方财政研究》2022年第8期。

② 郑功成：《面向2035年的中国特色社会保障体系建设——基于目标导向的理论思考与政策建议》，《社会保障评论》2021年第1期。

③ 付文林、周珂：《对以社会保险“费改税”推进基本养老保险全国统筹的思考》，《税务研究》2021年第2期。

④ 高庆波：《中国社会保障税费之争三十年》，《华中科技大学学报（社会科学版）》2019年第3期。

转型面临多重障碍。一是法律制度衔接难题，涉及个人账户历史权益保障与债务责任划分；二是财权事权再分配问题，特别是中央与地方之间的财政协调；三是高收入群体与平台企业税负增加所引发的利益博弈。^①因此，制度转型需坚持稳妥推进、分步实施的策略。建议优先选择与就业密切相关的失业保险、工伤保险等险种开展缴税制试点，通过税收减免、财政补贴等手段增强制度吸引力，逐步建立“税收筹资为主、财政补贴为辅、社会捐赠为补充”的多元筹资机制。

总之，缴费制向缴税制的转型不仅是筹资机制的技术性革新，更是制度逻辑的范式变迁。其核心在于从“契约型缴费”转向“公民权税收”，实现筹资主体从“劳动关系绑定”转向“公民身份绑定”、资金池从“区域分割”转向“全国统筹”、责任分配从“企业主导”转向“社会共济”。其合理性根植于数字化转型重构生产关系的时代需求，但需通过立法保障、技术攻坚和利益协调实现平稳过渡。

（五）治理方式革新：从粗放式管理到数字化治理

在“数字中国”战略指引下，社会保障治理的数字化转型正成为推进国家治理体系和治理能力现代化的重要组成部分。习近平总书记强调：“要加强社会保障精细化管理，完善全国统一的社保公共服务平台，充分利用互联网、大数据、云计算等信息技术创新服务模式，深入推进社保经办数字化转型。”^②

一方面，应着力打造全国统一的数据平台，构建覆盖养老、医疗、工伤、失业等险种的一体化“社保智能体”，打破部门与区域信息孤岛，实现跨层级、跨地域的全数据共享与治理流程标准化。^③通过数据要素高效流动，将参保记录、缴费历史、待遇发放等信息转化为可沉淀、可分析的“社保数字资产”，进而夯实精准识别与个性化服务的制度根基。另一方面，社会保障制度的数字化转型还需以业务流程重构为核心，推动从“人工驱动”向“智能决策”转型。^④依托大数据与算法模型，对缴费异常、重复待遇、欺诈风险等情况实现全流程实时预警，形成以过程性调控为特征的动态治理新格局。智能化监管与区块链确权技术的引入，可有效防范数据篡改与信息泄露，强化制度信任与风险防控能力。

此外，应将数字化视为培育社会保障治理“新质生产力”的重要引擎。通过政产学研协同，系统提升基层经办人员的数字治理能力，建设专业化、复合型数字人才队伍，同时弥合“数字鸿沟”，完善面向农民工、老年人等群体的数字素养培训与适老化服务。只有技术、制度与人的协同演进，才能真正实现社会保障治理的高效、包容与可持续。

综上所述，面对数字化转型带来的就业形态多样化与财富分配格局重塑，传统以稳定雇佣关系为基础的社会保障制度正面临覆盖有限、结构碎片与适应性不足等多重挑战。要实现制度性重塑，必须以普遍性、系统性与能力导向为原则，破除户籍、职业壁垒，构建覆盖全民的基本保障和灵活差异化的职业层保障，推动从风险补偿向能力建设转型。同时，完善筹资机制并

① 胡继晔：《社会保障征缴的税费之争与改革方向》，《学习时报》，2017年4月14日第2版。

② 习近平：《促进我国社会保障事业高质量发展、可持续发展》，《求是》2022年第8期。

③ 翟绍果：《数字化转型中社会保障的结构改革与制度创新》，《社会保障评论》2025年第2期。

④ 林义：《数字经济时代社会保障制度转型的理论空间新拓展》，《社会保障评论》2024年第6期。

提升数字化治理能力，增强风险识别、动态适配与可持续性，确保社会保障体系在数字化转型背景下更具公平性与包容性。

Digital Transformation and Adaptive Reform of the Social Security System in the Process of Chinese-Style Modernization

Chen Bin

(School of Sociology, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430074, China)

Abstract: In the course of Chinese-style modernization, a sound and comprehensive social security system serves as a crucial institutional foundation for achieving common prosperity. However, unlike the pathway of "industrialization followed by digitalization" in developed countries, China is experiencing a dual transformation in which industrialization and digitalization are overlapping and proceeding in parallel. This dual transition exerts more profound impacts on employment structures as well as wealth distribution patterns, and it poses systemic challenges to the applicability, fairness, and sustainability of a social security system originally designed for an industrial society. To address these emerging risks, China's social security system must undergo adaptive reforms across key dimensions, including coverage scope, institutional architecture, policy functions, financing mechanisms, and governance models. Specifically, it requires a shift from selective to universal coverage, from fragmented management to integrated risk governance, from risk compensation to investment in capacity building, from a contribution-based to a tax-based financing model, and from extensive management to refined digital governance. This study argues that only through the coordinated evolution of institutions, technologies, and human capital can the "digital dividend" be effectively absorbed and redistributed, thereby providing stronger institutional support for realizing the strategic objectives of Chinese-style modernization.

Keywords: Chinese-style modernization; digital transformation; social security system; adaptive reform

(责任编辑：华 颖)