

数字零工劳动权益保障实证研究

易思琦, 湛景琪, 陆颖, 孟洁如

合肥工业大学文法学院, 安徽 合肥

收稿日期: 2025年4月18日; 录用日期: 2025年4月28日; 发布日期: 2025年5月26日

摘要

随着数字经济的迅猛发展,数字零工作为一种新兴职业逐渐发展壮大。在为经济发展注入新活力的同时,其劳动权益保障问题也日益凸显。文章在总结国内外学者研究情况下,基于对问卷调查和实地访谈的实证调查,聚焦数字零工劳动关系认定、社会保障覆盖、职业风险防范、法律权益维护等四大挑战,提出优化劳动法律框架、创新社会保障模式、强化平台企业责任等对策建议,旨在推动数字零工劳动权益的有效保障,促进数字经济的健康持续发展。

关键词

数字零工, 劳动权益, 数字经济, 平台经济, 社会保障

Empirical Study on the Protection of Labor Rights and Interests of Digital Odd Jobs

Siqi Yi, Jingqi Zhan, Ying Lu, Jieru Meng

School of Humanity and Law, Hefei University of Technology, Hefei Anhui

Received: Apr. 18th, 2025; accepted: Apr. 28th, 2025; published: May 26th, 2025

Abstract

With the rapid development of digital economy, digital odd jobs gradually develop as a new career. While injecting new vitality into economic development, the protection of its labor rights and interests is also becoming increasingly prominent. Based on the summary of research by scholars at home and abroad through empirical survey and field interview investigation, this paper focuses on four major challenges: the determination of digital odd labor relations, social security coverage, occupational risk prevention, legal rights and interests maintenance, puts forward countermeasures and suggestions such as optimizing labor legal framework, innovating social security model, strengthening platform corporate responsibility, which aims to promote the effective protection of digital gig

labor rights and interests, promote the healthy and sustainable development of the digital economy.

Keywords

Digital Odd Jobs, Labor Rights and Interests, Digital Economy, Platform Economy, Social Security

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



1. 问题的提出

1.1. 研究背景

据国家统计局发布数据显示,截至 2024 年底,中国灵活就业人员已突破 2 亿人,占劳动人口的比例接近三分之一。以高技能的数字零工为代表的用工经济,在创造就业机会的同时,也面临着一系列发展困境,如劳动关系认定模糊导致社会保障缺位、职业风险转嫁机制缺失等。在《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(人社部发[2021]56 号) [1]等政策陆续出台的背景下,相关问题依然没有得到有效解决,保障数字零工的合法劳动权益亟待行动。

因此,以关注数字零工劳动权益的保障为核心,理论层面,本文创新性地通过对比分析法明确数字零工的特征,在突破传统劳动法“二分法”框架基础上,剖析其现存劳动权益保障困境,为构建和谐劳动关系提供相关解决方案,切实保障数字零工的合法权益。实践层面,小组成员通过问卷调查法和线下实地走访浙江 DNA 数字公社的方式,为破解数字零工维权困境提供一定的实证支撑。

1.2. 文献综述

在数字经济蓬勃发展的今天,数字零工劳动权益保障已经成为国内外学界和社会关注的焦点。劳动关系层面,国外研究多基于成熟的劳动力市场展开,侧重对传统劳动法体系的批判性解构,如在发达国家的福利制度下,Lobel (2017) [2]建议将劳动法以职能主义替代现有的二分法框架,强调保护劳动者的实质权益。相较之下,国内学者更关注现行法律实践,班小辉(2019) [3]认为,以经济依附性为标准,维护自身合法权益,应将零工纳入劳动合同法“中间主体”的保护范围。权益保障层面,发达国家多聚焦于零工经济的系统性风险,Greenwood 等(2017) [4]认为零碎工作项目中缺乏数字零工的劳动权益,存在工作不稳定等现实困难。反观国内,学者多从维护劳动权益角度出发,如方长春(2022) [5]提出的“从属劳动-第三种劳动-自主劳动”三分法则试图调和保护强度与市场灵活性。现有研究存在双重局限:一方面,西方现行经验不具有普适性,难以适配发展中国家高流动、低保障的劳动力市场;另一方面,国内研究仍然缺乏政策试点的实证追踪,且对算法监控、数据产权等新兴权益议题回应不足。

1.3. 研究方法

1.3.1. 文献研究法

本文以国内国外的文献为重要参考,国内以中国知网(CNKI)为检索平台,在数据库检索框中输入关键词为“数字零工”或“零工经济”等主题词进行检索,于 2025 年 2 月 23 日分别获得 133 篇、355 篇相关样本数据。为加强研究文献的科学性,成员多针对收录于 SCI,北大核心,CSSCI 核心数据库的文献进行筛选与逐篇阅读,为研究提供扎实的理论支撑。除此之外,成员也通过 Web of Science (WOS)数据库查

阅英文文献, 在其检索框中输入“gig economy”等关键词进行检索阅读。

1.3.2. 问卷调查法

本文通过问卷调查法获得调研数据, 小组从保障数字零工劳动权益出发设计问卷, 面向湖南省长沙市科大讯飞工作人员进行发放。最终得到调查问卷 125 份, 收回有效问卷 101 份, 有效回收率为 80%。受研究条件限制, 研究样本仍存在一定的局限性。地域层面, 问卷数据仅覆盖长沙市单一城市; 群体层面, 受访者均来自科大讯飞企业, 其无法完全代表其他零工的具体情况。未来研究我们将从扩大样本覆盖地域与突破单一职业限制两方面深入, 增强结论的科学性并为制定差异化政策提供依据。

1.3.3. 访谈法

本文运用半结构化深度访谈法, 围绕数字零工的社保缴纳、收入稳定性等核心议题展开。团队成员面向不同职业的 15 名数字零工(涵盖程序员、设计师等职业)开展访谈, 每场访谈时长约 30~60 分钟。同时为增强研究的针对性, 访谈文本分析采用“具体职业 - 典型话语提取”的策略。例如, 在讨论社会保障缺失问题时, 程序员小竹(工龄 2 年)直言: “医保由父母进行缴纳, 目前社保没有缴纳, 也不知道如何处理。”这集中反映了部分数字零工对制度性保障缺位的焦虑。

2. 数字零工的基础理论

2.1. 数字零工的概念界定

2.1.1. 定义

数字零工是指依托互联网平台或数字技术, 通过算法调度系统实现供需匹配, 以灵活化、非标准化方式提供专业化服务或完成特定任务的劳动力形态。其本质是数字技术降低市场交易成本(Benkler, 2006) [6]所催生的新型生产关系, 广义上包含两类: 一是平台原生型零工。由数字平台直接构建就业场景的新型职业(如众包开发者、直播电商运营师), 其工作内容高度依赖平台算法规则(如 Upwork 的竞标系统); 二是传统转型型零工。受数字技术重塑产生的自由职业形态(如远程医疗顾问、自由数据标注师), 其本质是专业服务业的平台化延伸(World Bank, 2021) [7]。

2.1.2. 核心特征

第一, 用工方式灵活化。劳动者可以自由独立地选择工作时间和工作地点, 增强了劳动者对劳动时间和空间的控制力, 既满足人们追求个性和享受多元生活方式的需要, 也可使劳动者实现工作时间弹性化。

第二, 工作方式项目化。数字零工通常是以项目或任务为单位进行工作, 收入往往不稳定, 且缺乏相应的社会保障和福利待遇, 这与平台内被雇佣者享有的稳定工资、全面待遇形成对比。

第三, 以数字技能为核心, 以平台为中介。依赖编程、数据分析、UI/UX 设计等专业化能力; 依托 Upwork、Fiverr 等数字市场或企业外包渠道获取任务。

第四, 基于合同权利进行活动。数字零工是依据需求方需要, 提供专业数字技能的“独立承包商”, 为需求方提供定制化的解决方案。数字零工与需求方通常签订的是服务合同或项目合同。这与借助平台进行服务或提供商品并签订商业合作协议或入驻协议的个体工商户形成对比。

2.2. 数字零工的理论基础

2.2.1. 劳动弹性化理论

数字零工的兴起本质上反映了后福特制生产模式下劳动力弹性化需求(Atkinson, 1984) [8]。传统科层制企业的“标准就业”模式(每周 40 小时固定工作、长期雇佣合同)正在被“弹性企业模型”取代, 企业

通过核心员工(core workers)与外围弹性劳动力(peripheral workforce)的分层配置实现成本控制(Kalleberg, 2001) [9]。数字零工作为典型的外围弹性劳动力,其自主选择工作时间、地点和项目的特征,实质是平台将经营风险转嫁给劳动者的策略(De Stefano, 2016) [10]。研究显示,Upwork 平台中 83%的零工需同时服务 3 个以上雇主以维持收入稳定(ILO, 2021) [11],这种表面自主性掩盖了平台通过算法调度系统(如滴滴的订单分配逻辑)实现的劳动过程控制(Rosenblat, 2018) [12]。

2.2.2. 技能专用性理论

高技能数字零工的竞争优势源于其专业能力的不可替代性,这符合 Williamson (1985) [13]交易成本理论中的“资产专用性”原理。同时,国内研究揭示其特殊法律属性:

第一,技能确权困境。刘剑文(2021) [14]指出,程序员在众包开发中的代码著作权归属存在“三分法”争议,即平台、发包方、开发者三方权益难以通过《著作权法》第 11 条完全界定。

第二,技术保密义务失衡。据中国司法大数据研究院(2022) [15]统计,涉及大数据工程师的竞业限制纠纷中,78%的零工合同缺乏对等保密补偿条款,违反《劳动合同法》第 23 条权利义务对等原则。

第三,技能认证法律效力。腾讯研究院(2023)调研显示,持有工信部“人工智能训练师”认证的零工,在服务合同纠纷中胜诉率提高 32%,体现官方资质认证的司法辅助价值。

2.2.3. 平台经济理论的本土化

数字平台通过算法重构劳动关系的本质,形成 Kenney 与 Zysman(2016) [16]所称的“算法资本主义”新形态。这种模式引发劳动法领域的根本性挑战:

第一,劳动身份认定困境。平台普遍采用“服务协议”替代劳动合同,制造“虚假自雇”(bogus self-employment)状态。欧盟法院在 Uber 案(Case C-434/15)中裁定,平台对司机工作时间、收费标准等关键要素的控制已构成事实劳动关系(De Stefano & Aloisi, 2018) [17]。

第二,算法黑箱与举证倒置。根据加州 AB5 法案,若平台对工作过程实施“超级控制”(如美团骑手的送餐路线规划),则应承担雇主责任,此规则开创了算法时代劳动关系认定的新标准(Cherry, 2021) [18]。

第三,社会保障制度失灵。我国《新就业形态劳动者职业伤害保障办法》虽将外卖骑手纳入保障,但仅覆盖 3.2%的数字零工群体(人社部, 2023) [19],暴露出法律滞后于技术发展的结构性矛盾。

我国高技能零工面临特有的制度环境,需结合以下本土研究深化认知:

第一,劳动关系认定标准创新。王全兴(2020) [20]提出“控制力-从属性”二元判定标准,建议对具备技术自主性(如可拒绝 40%以上任务)且收入超社平工资 3 倍的零工,适用《民法典》合同编而非劳动法。

第二,平台算法治理突破。根据《互联网平台算法推荐管理规定》第 12 条,美团、猪八戒网等平台已试点“算法备案制”,要求对任务分配、定价等核心算法向网信办备案(中国信通院, 2023)。

第三,社会保障分层设计。清华大学社会科学学院(2022) [21]在杭州试点“技术移民积分制”,允许自由开发者通过承接本地数字化项目累计积分,兑换保障性住房申购资格与医保补贴额度。

2.3. 数字零工的分类

根据马克思关于生产性劳动和非生产性劳动的研究,数字零工可以分为生产性数字零工、运输性数字零工(外卖配送、快递服务等)以及非生产性数字零工(主播、短视频博主等)。本文所研究的数字零工群体是生产性数字零工的主体——拥有高数字能力的高技能数字零工。工作方式主要为完成平台或企业等需求方在线发布包括设计、项目管理等高技能领域的任务。通常需要承包商具有极高的技能水平和专业素养,并且本身在工作上相对灵活。

2.4. 数字零工的对比分析

2.4.1. 与传统零工

共同点方面，两者的雇员与雇主都并未形成固定的雇佣关系。但是相较于传统技能，数字零工提供专业数字化技能，如编程、数据分析、UI/UX 设计等，这些技能通常要求较高的专业素质和技术能力。而传统零工则更多地依赖于体力或传统的工艺技能，如搬运、维修、手工制作等。另外，数字零工与需求方之间通常没有固定的劳动合同关系，而传统零工在某些方面可能更接近于传统的雇佣模式。

2.4.2. 与数字游民

共同点方面，两者都利用互联网和各种数字工具，与客户、团队进行沟通协作，完成工作任务，工作形式也多以项目制、任务化的方式开展。但数字游民更加强调兼顾旅行兴趣与远程工作，自主选择离开城市到生活成本较低、网络较好、风景优美的乡村，融合工作休闲体验“诗意栖居”的群体。

Table 1. Comparison between digital odd jobs and traditional odd jobs and digital vagrants

表 1. 数字零工与传统零工、数字游民的对比

比较维度	高技能数字零工	传统零工	数字游民
定义	提供高技能数字化服务的自由职业者或独立承包商。	提供体力劳动或传统工艺技能的临时工作者。	通过互联网远程工作，同时兼顾旅行和生活体验的自由职业者或远程工作者。
工作性质	以项目制、任务化为主，依赖数字化工具和平台完成工作。	以短期、临时性工作为主，依赖体力或传统技能。	以远程工作为主，工作地点灵活，通常选择生活成本低、环境优美的地方。
技能要求	需要高水平的数字化技能和专业知识。	依赖体力或传统工艺技能，技术门槛相对较低。	需要一定的数字化技能，但更注重工作与生活的平衡。
雇佣关系	通常无固定劳动合同，以自由职业或独立承包商形式与需求方合作。	可能接近传统雇佣模式，部分有短期合同或口头协议。	通常无固定劳动合同，以远程自由职业或项目合作形式为主。
收入水平	收入较高，取决于专业技能水平和项目复杂度。	收入相对较低，取决于工作量和市场需求。	收入中等，取决于工作类型和技能水平，但更注重生活体验。

这一对比(见表 1)表明，高技能数字零工的本质是数字时代的知识劳动市场化，其技术专长和平台化运作模式使其区别于传统零工和数字游民。

3. 数字零工权益保障困境

全球零工经济持续扩张，据《2024 中国新型灵活就业报告》显示，从 2019 年至 2024 年，我国新型灵活就业岗位占比从 8.4% 增至 15.2%；《2022 中国零工经济行业研究报告》曾预测，中国灵活就业人员到 2036 年或将达到 4 亿人，但其中仅有不到 30% 的零工劳动者享有基本的社会保险。小组成员通过实证研究发现，数字零工群体呈现“高收入，低保障”的明显特征，尽管部分地区已开始试点零工劳动者工伤保险和医疗保险，但政策覆盖率低，且政策执行力度不足。

3.1. 法律身份认定滞后，立法现行进程缓慢

传统劳动法以固定工时、场所的雇佣关系为构建基础，难以适配数字零工的多平台流动、任务碎片化自主化的工作特性。传统认定标准无法精准“套牢”复杂雇佣事实，致使零工诸多权益诉求于现有法律框架下“无枝可依”，数字零工劳动关系模糊不清[22]。立法保障数字零工权益的基础在于其法律身份的认定，而其认定困境源于三重矛盾：其一，劳动权益保障涉及人社、工信、市场监管等多部门协调，政

策协同成本高昂；其二，涉及大量零工群体权益保障、平台责任重塑等复杂利益博弈，导致立法进程缓慢滞后；其三，更新立法需要深入理解技术，短期内无法突破技术与法律的衔接障碍。

3.2. 社会保障体系不全，零工面临经济风险

我国现行的社会保障体系依托传统劳动关系，要求用人单位和劳动者共同缴纳社会保险费用，而数字零工与用人单位的劳动关系并不明确，社会保险的缴纳难以保证。即使零工通过个人身份参加城乡居民社会保险，但缴费负担较重，保障水平较低。且零工的工作机会高度依赖平台算法和市场需求，一旦市场需求下降或平台算法调整，零工可能面临突然失业的风险，由于缺乏失业保险，零工在失业期间难以获得经济支持[23]。

3.3. 逐利平台风险转嫁，规避社会法律责任

平台运营本质上是资本逐利。在遵循利益最大化的运营理念下，平台通过格式合同与算法设计系统性转移劳动风险，加强对数字零工的压榨，使数字零工承担过多风险[24]。平台利用数据垄断的优势，把劳动安全保障、社会保险缴纳等法定义务转嫁至数字零工个体，以“技术中立”为名模糊权益边界。如在网络协议中植入的单方面免责条款，使零工在纠纷中面临举证困难与救济缺失困境，形成“风险零工化、利益平台化”的失衡格局。这种制度性责任逃逸导致劳动者维权成本高昂，核心权益保障机制实质悬空。

3.4. 现有社会关注缺位，零工维权意识薄弱

数字零工个体化的工作形态导致权益问题长期处于制度性消音状态，公共舆论场域中相关议题讨论量低，社会公众对零工困境的了解有限，社会援助有限。从零工个体出发，其收入并不稳定，许多零工因时间与金钱成本高昂而选择放弃维权，也因其对政策法规了解度低，证据留存能力薄弱而维权失败。制度层面，数字零工群体尚未形成组织化的支持体系，专业法律援助不足，使劳动者在争议解决中面临结构性弱势。证据灭失风险与法律程序复杂性形成双重壁垒，最终导致形成“个体失语 - 制度漠视”的恶性循环。

4. 数字零工劳动权益保障的应对建议

4.1. 明确劳动关系与权益保障范围

现行法律法规在数字经济语境下明显滞后，数字零工劳动者与用工单位的劳动关系认定长期存在制度性模糊。一些主流平台(如美团、滴滴)在用户协议中通过设置“合作关系”“非劳动合同关系”等条款，规避用工主体责任，使平台处于法律责任的灰色地带。这种模式导致劳动者难以获得最低工资、工时保护、职业伤害救济等基本保障。欧盟的《平台工作指令》为新型劳动关系认定提供了创新的法律框架。该法案强调应依据实际工作情况认定劳动关系，而非形式上的合同安排。此举有助于保护数字零工的基本劳动权益，如最低工资、工时和休息日等。我国可以借鉴欧盟的创新经验，从以下三方面探索多元化劳动关系的法律认定模式。一是修订《劳动法》《劳动合同法》，明确“新就业形态”或“数字零工”劳动者的法律地位，纳入法律保障范畴。二是建立“任务属性 + 工作时长”的弹性认定机制，引入实质审查要素判断是否构成事实劳动关系。三是前瞻性推进专项立法，制定数字零工领域的专门法律，构建适配数字劳动力市场的制度体系。

4.2. 创新社会保障机制，发挥多元共治作用

数字零工收入不稳定，社保参与积极性低。部分平台虽提供“自愿缴纳”选项，但未在用户协议中明确告知缴费责任与保障范围，导致多数劳动者对参保权利认知不足。为破解这一困境，建议分地区试

点推行差异化社保缴纳机制，允许零工根据任务量、工时、收入等动态选择缴费档次，实现“低负担参保—高保障回报”的双重目标。同时，平台企业应被纳入社保共担机制。应明确其提供参保引导、代缴服务及缴费凭证的义务，并将履责情况纳入平台信用评级体系，推动责任落实，保障权益落地。

4.3. 推动平台企业责任落实

平台企业作为任务分配者，必须承担起保障劳动者权益的主体责任。目前多数平台用户协议未涉及职业伤害保险安排，也未对算法运行机制进行公开，导致劳动者在任务获取和收入分配中处于信息劣势。一方面，应建立职业伤害保险强制缴纳制度，要求平台按照劳动者接单流水比例缴费，为其提供基本的职业风险保障。另一方面，推动算法透明化改革，强制平台公开核心算法参数，如任务分配逻辑、计价规则等，并建立独立第三方伦理审查机制。

此外，可设立平台劳动保障信用评级制度，定期公示其在伤害保障、算法公平性等方面的履责情况，并对排名靠后的平台实施流量限制等监管措施。同步鼓励平台建设职业发展体系，为零工提供技能培训及发展激励，构建“技能提升—收入增长”的良性循环。

4.4. 提升数字零工社会地位和权利意识

当前大众对数字零工的认识偏狭，政府应当发挥引导作用，提升其社会地位与权利意识。首先，通过政策宣传与媒体引导，消除职业偏见。可设立专门的奖项提升零工自身的职业认同感，提高社会认可度。其次，推动构建多层次普法机制，以社交媒体、线上平台等渠道重点普及电子取证、工时累计等实用信息，填补数字零工的权利认知鸿沟。再次，需要制度性赋能鼓励其建立行业协会或工会组织，构建跨平台权益保障联盟，形成集体谈判的力量，提高其在平台企业中的话语权。最后，建立政企协同监管机制，通过数据共享打破平台之间的信息孤岛，实现对劳动条件、平台行为的统一监管，构建多元主体参与的劳动保障网络。

5. 结语

本研究通过系统分析，首次提出“高技能数字零工”分类标准，多方协同助力高技能数字零工的劳动权益保障。研究成果可为《劳动法》修订提供参考，助力平台企业合规化，促进新质生产力的发展。随着数字劳动形态的持续演进，元宇宙空间中的虚拟劳动权属、AI 协作成果分配等新兴议题涌现，亟待更前瞻的学术探索和跨学科研究框架的构建。

参考文献

- [1] 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]. 人社部, 2021.
- [2] Lobel, O. (2017) The Gig Economy & The Future of Employment and Labor Law. *University of San Francisco Law Review*, **51**, 51-73.
- [3] 班小辉. “零工经济”下任务化用工的劳动法规制[J]. *法学评论*, 2019, 37(3): 106-118.
- [4] Greenwood, B., Burtch, G. and Carnahan, S. (2017) Unknowns of the Gig-Economy. *Communications of the ACM*, **60**, 27-29. <https://doi.org/10.1145/3097349>
- [5] 方长春. “第三类劳动”及其权益保障: 问题与挑战[J]. *人民论坛·学术前沿*, 2022(8): 52-62.
- [6] Benkler, Y. (2006) *The Wealth of Networks*. Yale University Press.
- [7] World Bank (2021) *The Global Opportunity in Online Outsourcing*. World Bank Publications.
- [8] Atkinson, J. (1984) *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. The Institute for Employment Studies.
- [9] Kalleberg, A.L. (2001) Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century. *British Journal of Industrial Relations*, **39**, 479-504. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00211>

-
- [10] De Stefano, V. (2015) The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. ILO Working Paper No. 71, International Labour Organization.
- [11] International Labour Organization (ILO) (2021) World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. ILO Publications.
- [12] Rosenblat, A. (2018). *Uberland*. University of California Press. <https://doi.org/10.1525/9780520970632>
- [13] Williamson, O.E. (1985) *The Economic Institutions of Capitalism*. Free Press.
- [14] 刘剑文. 数字经济时代知识产权确权机制研究[J]. 中国法学, 2021(4): 45-60.
- [15] 中国司法大数据研究院. 数字经济领域劳动争议案件司法大数据报告[M]. 北京: 人民法院出版社, 2022.
- [16] Kenney, M. and Zysman, J. (2016) The Rise of the Platform Economy. *Issues in Science and Technology*, **32**, 61-69.
- [17] De Stefano, V. and Aloisi, A. (2018) European Legal Framework for Digital Labour Platforms. *European Labour Law Journal*, **9**, 291-309.
- [18] Cherry, M.A. (2021) Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, **42**, 577-612.
- [19] 人力资源和社会保障部. 新就业形态劳动者职业伤害保障实施情况年度报告[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2023.
- [20] 王全兴. 平台用工劳动关系认定的困境与出路[J]. 法学研究, 2020(3): 112-128.
- [21] 清华大学社会科学学院. 数字零工社会保障创新试点研究报告(杭州模式) [M]. 北京: 清华大学出版社, 2022.
- [22] 周碧蕾. 本土数字游民: 内涵特征与形成机理[J]. 求索, 2024(6): 62-71.
- [23] 赖德胜. 美好生活经济学: 摆脱焦虑, 实现价值跃升与社会公平[J]. 金融评论, 2020, 12(6): 2.
- [24] 吴越, 陈红宇, 卢云峰. 零工、灵工与创客: 比较视野下的青年平台就业研究[J]. 青年研究, 2024(6): 1-13, 91.