Advances in Social Sciences 社会科学前沿, 2023, 12(4), 1971-1979
Published Online April 2023 in Hans. https://www.hanspub.org/journal/ass
https://doi.org/10.12677/ass.2023.124268

Hans汉斯

零工经济从业者的劳动权益保障探究

苏艺馨，贺文鑫，冯静雯，刘鑫宇，李贵卿

成都信息工程大学管理学院，四川 成都

收稿日期：2023年2月28日；录用日期：2023年4月16日；发布日期：2023年4月28日

摘　要

随着互联网的发展和信息技术的成熟，灵活用工、一人身兼数职的零工经济应运而生。零工经济具有进入市场门槛低、用工范围广等特点。此就业模式不断优化，可以在稳定就业，促进我国经济稳中向好发展等方面发挥重要作用。但是，伴随着零工经济的发展，该领域也暴露出一系列诸如从业者人身安全、社会保险缺失等问题。零工经济的健康发展需要得到更多更广泛的助力。本文对零工经济的特点、用工模式、发展现状进行了分析，在对零工经济有深入认识的基础上，提出关于保障零工经济从业者劳动权益的建议和措施。

关键词

零工经济，平台用工，劳动者权益

Exploration of Labor Rights Protection for Gig Economy Workers

Yixin Su, Wenxin He, Jingwen Feng, Xinyu Liu[1], Guiqin Li

School of Management, Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan

Received: Feb. 28th, 2023; accepted: Apr. 16th, 2023; published: Apr. 28th, 2023

Abstract

With the development of the Internet and the maturity of information technology, the flexible employment of one person with several jobs has led to the emergence of the odd-job economy. The odd-job economy has the advantages of low barriers to entry, a wide range of jobs and the ability to stimulate social and economic dynamics. The emergence and continuous development of new employment models such as the casual labour economy plays an important role in stabilising employment levels and promoting sustained economic growth in China. However, along with the de-

文章引用: 苏艺馨, 贺文鑫, 冯静雯, 刘鑫宇, 李贵卿. 零工经济从业者的劳动权益保障探究[J]. 社会科学前沿, 2023, 12(4): 1971-1979. DOI: 10.12677/ass.2023.124268

velopment of the casual labour economy, a series of problems such as the personal safety of workers and the lack of social insurance have also been revealed in this field. The healthy development of the casual labour economy needs more and wider assistance. This article analyses the characteristics, employment patterns and development status of the casual labour economy and, on the basis of an in-depth understanding of the casual labour economy, proposes suggestions and measures to protect the labour rights and interests of those working in the casual labour economy.

Keywords

The Gig Economy, Platform Employment, Workers' Rights and Interests

Copyright © 2023 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/
Open Access

1. 引言

零工经济一词由来已久，随着时代进步和科学技术发展，零工经济的多方参与者既有风险又有机遇。各学者在零工经济权益保障研究方面提出不同的看法，为零工经济从业者的切身利益保障做出了贡献。本文介绍了零工经济的相关知识，探讨分析了当下零工经济的发展现状，并借鉴国外现有研究成果，在吸取前人经验的基础上对解决零工经济从业者的劳动权益保障问题提出了措施。

2. 零工经济内涵与特征

2.1. 内涵

零工经济就是指：利用互联网的快速联结性，间断地、有选择地从事多份工作的自由职业者所构成的一种特殊的经济领域。自由职业者通过这样的方式实现了个人资源的最大化收益。“零”与“整”相对，这对传统全职工作模式是一种颠覆，更是一种发展。2008 年开始，零工经济一词逐渐流行在人们的生活中。其实，在此之前，“打零工”的工作方式早已初见端倪，当时发展尚不成熟，经济学家们也没有对这一特殊形式进行具体的划分。随着深入研究，零工经济的内涵逐渐广泛起来。“零工经济就业通常与非正规就业、灵活就业、新经济就业、就业新业态等概念交织在一起，在我国，更为多见的是就业新业态，新业态劳动用工等词[1]。”

2.2. 特征

2.2.1. 以互联网技术和信息技术为依托

零工经济由从业者、企业和第三方平台构成一个较为完善的系统，其中，作为连接媒介的第三方平台的产生主要依靠互联网技术的发展，我们也可以说是互联网和信息技术的成熟催生了零工经济。大数据时代，海量资源被集合成库，根据雇佣者和被雇佣者的要求，提供较为精准的供需匹配，这一快速获取劳动力的方式使得零工经济得以飞速发展。

2.2.2. 零工服务个性化

零工经济下的服务形式多种多样，涉及领域广，毫不夸张地说，零工经济涵盖了人们生活的衣食住用行的各个方面。零工经济下的服务形式主要分为两大类：第一类是无第三方平台的介入，例如送药、送票等跑腿服务；视频制作、家庭保姆、家庭教师等技能性服务，这一类零工通常是由雇主和被雇者直接

进行交流。第二类是有第三方平台的介入，例如饿了么、美团、百度外卖等外卖配送平台；高德打车、滴滴出行等打车平台。为了满足不同群体的特殊需求，零工服务越来越倾向于个性化与定制化，比如鲜花配送到家服务、外卖准时宝保障等。零工经济带来的个性化服务不仅创造了更多的经济价值，也促进了互联网、新媒体、教培等多个行业的进一步发展。

2.2.3. 就业形式和就业时间灵活多变

传统就业模式下，人们多是通过公平公正的应聘方式竞争上岗，并与工作单位签订合同形成规范的工作时间和工作场所，这往往具有单一、单调的特点。“而在‘互联网+零工经济’就业模式中，人们更多的是通过互联网或者平台发布需求和寻找工作机会，这种工作模式可能是一对一、一对多和多对多，且工作时间、工作场所由个人把握[2]。”例如：一个零工经济从业者可以上午送外卖，下午兼职家教，工作地点和时间都可以与雇佣者或者平台进行沟通和协商。如此一来，既实现了从业者自身效益的最大化，也降低了企业的运营成本。从宏观的角度看，这种“灵活”激发了国家经济发展的活力，在稳就业方面发挥了巨大作用，促进了全社会人才的流动，提高了人力资源的利用率。

3. 数字经济时代零工经济的主要模式

3.1. 模式

传统的零工经济模式是“企业－员工”模式，即企业提供职位，个人应聘岗位，此模式下个人依然是企业的一部分。

新零工经济模式是“平台－个人”模式，平台提供用人需求，个人进行选择。两者的本质区别就是，后者凭借互联网的信息分发技术和流程组织。这是对传统模式的升级，能在平台上发布需求的不止企业，也可以是个人。在数字经济时代，新零工经济模式深有体现。新零工经济模式如图 1 所示：

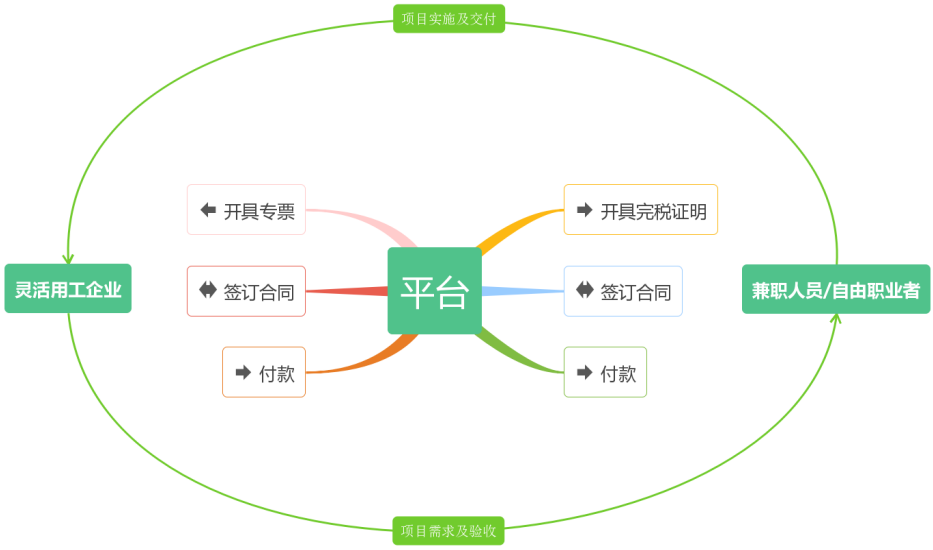


Figure 1. New modle of gig economy
图 1. 零工经济新模式

新零工经济模式也在不断发展优化中。最初的平台主要扮演的是借助互联网为供需双方提供信息对接的桥梁的角色，它并不参与具体的服务环节。得益于网络技术的飞速进步和信息化时代的到来，新模式下的平台不再只是简单地发布信息，而是深入嵌入了整个服务环节。以美团这一外卖平台举例，美团会

在服务流程对骑手进行考核。骑手不再只是把货物送给客户就算完成任务，而是要以获得客户好评为目的，要提高配送效率，保证时效。

从另一个角度看，此前国家对零工经济主要采取的行动是规范行业。而当下，一方面许多小微企业受疫情影响而破产倒闭，另一方面疫情反复使得许多员工经常要隔离或居家办公，这些影响都使得国家对零工经济采取政策鼓励，如共享员工、外包、众包、承揽等。从前零工经济模式偏向于一对一，即一个从业者对应一个平台和雇主，现在因受多种因素影响则呈现出一对多的趋势，即一个从业者对应多个平台或雇主。猪八戒网就是一个典型例子，其运作内容与流程如图 2。它是国内以专业技能服务为主的零工平台。其网站数据显示，疫情期间(2020.2.1~2.20)灵活用工增加了 25.6%。

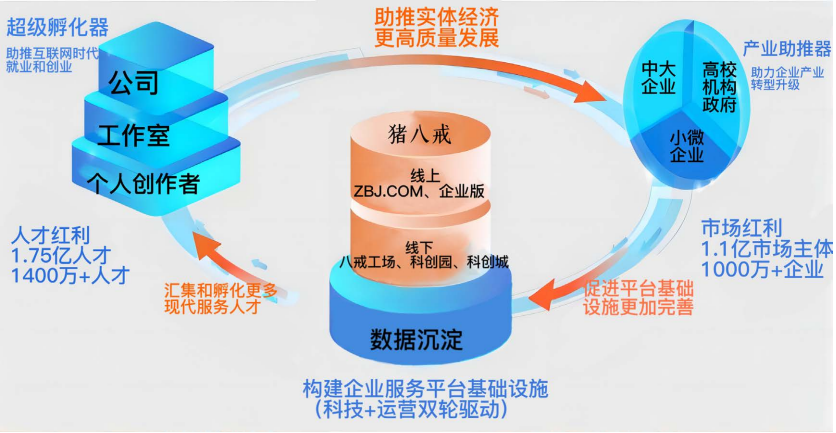


Figure 2. Zhubajie network enterprise service platform
图 2. 猪八戒网企业服务平台

3.2. 零工经济的类型

零工经济模式的转变使其类型也随之变化、丰富。“参考《中国共享经济发展报告(2020)》中共享经济类型划分标准，我们将互联网零工经济划分为交通出行、共享住宿、外卖服务、网络直播、专业技能服务、内容创作、知识付费和其他领域等七类[3]。”疫情使得一些线下项目无法进行或延期开展，许多体力技能型零工经济从业者的就业机会因此受限，他们中的部分会选择转向知识型从业者。与此同时，共享经济中知识技能分享的逐渐普及，促使零工经济的类型拓展到专业技能服务、内容创作、知识付费等领域，且从业者的职业类型将更加丰富有 IT (Information Technology)工程师、设计师、人力资源师、网络主播等等。抖音就是一个典型的以知识型零工经济为主的平台代表，它为创作者提供了多种变现渠道，创作者可以通过直播打赏、广告分成来获得收益。抖音在近几年的创作者大会上也推出了几项措施来帮助创作者创收，促进零工经济发展，如创作者扶持计划，即抖音将投入价值 100 亿元的流量来帮助创作者在抖音创收 800 亿元，以及在 2022 年创作者大会上推出的原创者联盟计划，为创作者免费提供维权服务。

4. 零工经济发展现状

我国早期传统的零工经济发展缓慢且涉及领域较为单一，但是随着互联网的不断发展，零工经济涉及的领域也不断更新，美团、滴滴等平台的推出与发展更是为零工经济的发展带来巨大动力。“在 2019 年，我国零工经济对 GDP (Gross Domestic Product)总增量的贡献度为 10.43%，预计到 2035 年，这一比重将增至 13.26%，占 GDP 的比重将达到 6.82%。在 2036 年我国零工经济从业者更是会达到 4 亿人之多[4]。”

5. 零工经济从业者的劳动权益保障问题

零工经济的发展为人们就业的方式提供了多种可能，虽然对于很多找工作的人来说，人们自由工作的时间变多，但劳动者同时也面临着与雇主的劳动关系松散化、收入水平不易跟踪等问题。多数平台规则的不合理与劳动者自身权益保障的缺乏，都使他们承担着较大的心理压力，如于网约车司机而言，部分顾客无理的投诉会对他们的收入和情绪产生巨大影响。主要的问题如下所示。

5.1. 从业者工作随意性大且社保意识薄弱

大多雇佣零工劳动者所在的行业，多为工作时间不确定、工作场所随意性较大的。基于这种情况，劳动者不仅薪金水平不稳定而且收入水平也较低。另外，多数零工劳动者的知识水平不高，接收到的信息有限，导致大多数零工劳动者中法律意识淡薄，尤其容易忽视自身的社会保障问题。故很多用人平台借机钻孔，谋取利益，没有为其办理社会保险。

5.2. 雇佣双方的劳动关系模糊

虽然零工经济的发展如火如荼，但是相关的制度建设却未得到应有的重视，最为重要的就是“零工经济从业者的法律身份的界定问题。零工经济从业者是属于雇佣人员、临时劳务提供者还是固定的业务分包商[5]”。互联网时代各种信息发达，零工劳动者可选择的就业职位多、平台多，然而缺乏相应的法律制度规范，使零工劳动者会与多个雇佣平台建立短期的雇佣关系。因雇主较多，这样建立的雇佣关系也变得模糊不清，于是中介平台从中获利，减少劳动者的薪金，使得劳动者的权益难以得到保护。

5.3. 高技能零工市场有待培育

零工经济从技术手段上可以分类为低技术手段和高技术手段;从范围上可以分类为本地范围和全球范围。目前，我国从事高技能类的零工人员相对较少，这类零工市场对从业者的专业知识技能和对互联网的熟悉程度要求较高。因此，开发这一类零工的人力资源还十分具有潜力。

6. 解决措施

6.1. 政府层面

6.1.1. 政策实践与倡导

1) 国内政策实践试点

虽然零工经济正朝着市场化、专业化、数字化的方向发展，但随着时代的不断变化，出现了许多挑战和问题。在全国两会召开时，代表们也关注到了零工经济的发展问题。“从近两年的两会提案中发现：‘零工经济’从业人员保障的复杂性，主要集中在对‘零工经济’从业者用工、社保等问题的关注。除此之外，社会保险灵活性不足、费类过高导致的劳动者和企业负担重等矛盾也亟待解决[6]。”

据资料显示，我国政府已经出台一系列相关政策和法规以促进零工经济的发展。国务院曾在 2019 年的发文中明确指出：要加快完善促进灵活用工的政策研究，做好灵活就业、新业态就业的基础保障工作，深度挖掘零工经济从业者的权益保护的法律研究。这一系列法规的颁布从政府层面为其研究铺垫了基础，更为零工经济从业者劳动权益保障研究提供了思考方向。

① 明确零工经济从业者的类别划分标准。

成都市人民政府在“推动新业态从业□ 员(前文已经提到新经济业态就是我们所说的零工经济，同下)参加社会保险”的尝试中提出了试行办法：根据用工特点的不同，建立标准，划分不同的类别以达到因人而异的效果。将新经济形态从业人员分为新经济全日制员工和新经济形态下非全日制用工。

② 完善零工经济企业内部管理机制。

沈阳市人民政府在这一方面指出：作为新业态就业的重要端口之一，企业需要等多地承担社会责任，自觉规范企业行为，建立健全关于零工经济的相关机制。鼓励这类企业在合同签订、工资、福利、休息休假、劳动安全等方面，通过专家咨询和民主协商等方式与员工达成合意，促进企业与员工的双赢，打开零工经济从业的新局面。这启示我们要保持包容审慎的态度，坚持分类施策，最大程度上地为劳动者争取政策优惠和权益保护。

③ 建立健全灵活完善的劳动保障体系。

劳动保障体系是保护劳动者合法权益的永恒话题。零工经济从业者劳动权益保障的研究也离不开社会保险服务平台。我们对其分类、研究、探讨，最希望看到的还是将这一部分人员纳入社保体系中。依托全国统一平台，为其提供网上参保的服务，拓展相关业务，减少办理时的诸多条件限制。

④ 营造良好的社会氛围。

浙江省人社厅在加强新业态就业的社会氛围建设时提出：要加大对零工经营单位和从业人员的劳动法律法规宣传与培训。一方面：借助新兴媒介、网络宣传、线上线下相结合的各种途径，丰富从业者的法制知识；另一方面，企业规范用工、依法用工的意识得到了提高。进一步完善了合作资源共享制度，形成企业和个人双赢的局面。宣传时需要将典型的新经济业态企业作为标杆进行宣传，强化正面影响、进行正面激励，从而在全社会范围内尊重新经济形态、鼓励发展新经济的良好氛围。

2) 国外政策倡导

根据美国加利福尼亚州所颁布的“零工法案”来看，零工经济从业人员被归类为职工，并且可以与全日制职工获得同等的待遇。2021 年，欧盟议会为保障自由职业者的权益起草了新的法规，争取工时、赔偿等最低保障。

综上可知，国内外关于零工经济从业者的劳动权益保障性研究有相似之处，也各有特色。其相同之处是都从社会保险等方面给予劳动者安全感，在与全职员工享受同等待遇方面做出极大的尝试，顺应时代潮流。不同之处在于：国内外对零工经济从业者的社会保障容纳度不同、具体细节项目也有差别。在我国，零工经济从业者劳动权益保障研究要从国家大背景着手，中央政府、地方政府必须在政策方面予以最大的支持，各部门通力配合，将政策落地，才能切实促进零工经济的发展。

6.1.2. 法律法规

政府应尽快建立劳动者权益保障法律法规体系，“基于现有的《劳动合同法》的盲区之处，尽快查缺补漏，完善立法，就零工劳动者及与其相关的劳动关系进行明确的关系界定，将针对零工劳动群体的保障条例作为新的补充条款纳入现有法律体系中，使零工劳动者的权益能从法律层面上得到权益保障[6]。”这一方面，前文提到的成都市人民政府已经做出了初步尝试，相信在不断地试行和推广中，我们能看到零工经济相关问题的划分在法律中得以明确体现。

我国可以借鉴澳大利亚的专门审查委员会制度。通过调查国家工人和工作的相关信息，并与专家进行访谈，探讨当下的法律是否适应时代的发展。加强对零工经济从业者的调研访谈，思考如何通过法律更好地为零工经济从业人员的工资工时、福利、休息休假等方面提供帮助。审查委员会走在“审查、发现问题、提出解决方案、试行、推广”这一环节的第一步，其作用至关重要。做好这一步才能让法律对于零工经济从业者的权益保护更加有针对性。

我国还可以学习国外关于零工经济从业者劳动保障的相关法律制定政策。美国加利福尼亚州在实行的法规中明确规定将零工归类为职工；《加州零工经济法》在确定员工类别以及权益保护、最低薪酬保障等方面有极大的示范意义。我国要加快对零工经济立法的研究，在现行指导意□中不断发现新问题，从而

为零工经济立法的早日实现奠定基础。

6.2. 行业规范

零工经济在发展中如有相对完善的行业环境和有效的行业规范，便能更好地实现零工从业者的权益保障。因此，在行业中如何解决其中隐藏的经济问题、人员的人身安全问题、信息安全问题等，如何制定行业规范是值得我们思考的。根据上述问题，本文选取了具有代表性的“网约车行业”和“外卖行业”进行了分析。

6.2.1. 网约车行业

从经济角度思考，目前移动支付普及，人们出门很少携带现金，因此网约车的支付方式大多采取线上收取费用的方式。然而线上收费的方式存在滞后性，可能导致一些乘客在乘车后逃单。加之平台对于逃单行为的处罚仅仅是无法再使用该平台叫车而已，处罚力度不够使部分网约车司机的权益没有得到相应的保障，同时助长社会不良风气。平台应该加大对逃单乘客的处罚力度，同时应该由平台暂时垫付逃单乘客车费，保障网约车司机合法权益。

从人身安全角度思考，网约车行业进入门槛低，从业人员良莠不齐。近年来网约车司机对乘进行殴打、辱骂、抢劫等事件层出不穷。平台需加大管理力度，对司机行为进行监督，记录好行车全过程，必要时采取应急措施，如在发生险情后自动联系附近警察局等功能应该予以优化。对于网约车司机这一职业，不能因为其是自由职业者就放任不管，也应当对其进行适当的筛选和培训。

从信息安全角度思考，平台的司机和用户都应该实名制，以便发生意外时可以及时锁定目标用户。然而如何保护这些信息、如何让用户和司机的个人隐私信息不被不法分子盗用也是网约车平台应该考虑的重要问题。

6.2.2. 外卖行业

从经济角度看，一份外卖需平台、外卖员、商家都获得收益。在这层层分配下，出现了外卖价格虚高，顾客让渡价值低的情况。而平台往往会以保障自身权益为主，侵占骑手和商家权益。面对这一问题应该由政府出面，制定明确标准让三方利益划分有章可循、有法可依，在合理分配后调整外卖价格。

从人身安全角度看，骑手大多采用电瓶车这一交通工具进行配送，平台对骑手的配送时间要求严格，加之任何交通工具都有一定安全隐患，出现了骑手为准时送餐而不遵守交通规则、引发交通事故等行为。平台应据实际情况来调整、制定配送时长。

从信息安全角度看，与网约车平台类似，外卖行业也涉及用户的家庭地址、电话号码等隐私信息，平台应当设立安全的信息库或使用虚拟信息以防用户的个人隐私信息暴露。

6.3. 劳动者层面

零工劳动者要主动学习相关法律法规，增强维权意识，在与平台签订劳动合同时要谨慎。把握好政策机遇，不断拓展技能知识。

除了大众熟知的社会保险，商业保险也是劳动者可以选择的保障就业和生活的一种方法。

根据我国现有的保险制度类型，大致上可以分为人寿保险，健康保险和财产保险三大类。对零工劳动者而言，人寿保险和健康保险这两类相对更重要，如补充医疗保险，意外伤害医疗保险和工伤保险。就零工领域中服务业而言，外卖员通常赶时间，发生交通事故的几率很大，购买商业保险能够为其提供有效的安全保障；重疾险不仅可以保障劳动者终身，而且可以弥补劳动者因重大疾病造成的经济损失；失能保险在劳动者因意外丧失工作能力且自身财产受到一定损失时，保险公司会给予补偿。零工劳动者要

明白，一般平台统一为员工购买的商业保险的保障期很短，保障额度并不高，自己可根据实际情况，自行购买一些保障额度高且保障期限较长的商业保险。

总而言之，社保与商业保险结合能给劳动者提供更全面的保障。

6.4. 平台与企业层面

6.4.1. 为签约的从业者缴纳社保

根据我国《劳动法》规定：劳动者享有获得用人单位依据法律法规为他们缴纳的社会保险的权利。以滴滴司机为例，平台都有实施司机的相关保障计划，但均不是全覆盖，即人员非全覆盖、保障方面非全覆盖。

6.4.2. 建立 EAP (Employee Assistance Program)员工帮助计划

从马斯洛需求层次理论的角度分析：沟通能了解到员工的基本情况，为家境贫困或有特殊需求的员工提供食宿帮助，即满足他们的生理需要；为其缴纳社保能满足员工的安全需要；予以关怀并及时解答员工的疑难问题能满足员工的社交需求和尊重需求；提供提升技术与能力的平台能满足员工自我实现的需要。故平台实施 EAP 员工帮助计划加强了企业、平台与员工的沟通，一方面能降低管理人员的负担，减少错误决策；另一方面能提高签约员工的工作效率和工作满意度，优化员工的工作情绪。

6.4.3. 关注员工的心理健康问题

平台内部可利用 SCL-90 (Symptom Checklist 90)症状自评量表专业焦虑与抑郁测试等心理健康测试，及时了解员工的心理健康问题，保障员工心情的同时，也能更好地服务顾客，达到服务和利益双收获。

6.5. 社会层面

6.5.1. 推动零工经济从业者的组织机构发展

社会组织是公共关系的主体，好的组织能使公共关系更加和谐。目前，我国还没有社会组织或机构是专门来保护零工经济从业者的权益的，零工经济从业者作为弱势群体，缺少一个来表达他们诉求和维护自身利益的渠道。设立工会是国外企业常用的方法，而我国还没有零工从业者的工会组织。在这一点上我国可以借鉴其经验，建立属于他们的专属工会组织不仅能帮助和指导零工劳动者与平台、企业签订劳动合同，而且一定程度上能协调劳动关系、减少纠纷，维护劳动者的合法权益。同时，建立工会也能组织开展技术革新或协作活动、思想政治教育活动等，可以提高零工劳动者的职业素养，促进职业技术人才培养，有效开发人力资源。

6.5.2. 促进各平台、机构合作，完善配套服务

数字经济时代的零工经济模式在落实到具体操作环节时，也需要完善大量的配套服务，如前文提到的薪酬问题。这时平台之间不应该只是“共享员工”，更应该互相协作。目前市面上的云账户就有许多值得各个平台学习借鉴的地方，在这个为零工经济打造的人力资源综合服务平台，它可以帮助零工从业者解决多数难题，如用智能算法进行报税和收入结算、在线辅导签约、身份核验。用工平台可以与发改委、公安局、人社局等合作，共享数据与信息，导入有涉案或失信情形的重要数据，以及社保信息，帮助企业和零工劳动者在签订协议前规避风险。

7. 结论

在数字经济时代，“零工经济”作为一种现象级状态会扩展到更多领域，涉及更多层次的工作，并逐步体现其价值，促进就业与经济的发展。对此，政府、社会和零工经济模式中的三方都应该同心协力，共同促进零工经济的健康发展，共同构建覆盖面更合理、更广泛、更全面的劳动者权益保障体系。

致　谢

首先，感谢我们的学校成都信息工程大学开设大创项目，让我们的研究得以开始，并且为我们论文的研究提供了技术和资金的支持，其次学校中浓厚的学习氛围、严谨的学术环境也深深地影响了我们。

其次，感谢李贵卿教授在繁忙的教学、科研工作之余仍然热情地指导我们，从论文选题到撰写、从零到一，都无微不至地关心、引导着我们。

最后，感谢每一位为我们提供参考文献的学者和帮助过我们的人；感谢勤勤恳恳、日日奋斗的自己。往事暗沉不可追，来日之路光明灿烂。

参考文献

[1] 汪德华. 零工经济的社保难题与应对思路[J]. 探索与争鸣, 2020(7): 20-22.

[2] 金丹, 刘婧. “互联网+零工经济”就业模式探索[J]. 河北企业, 2018(8): 52-54.

[3] 张志朋. 零工经济背景下共享经济企业用工挑战与对策[J]. 新经济, 2021(9): 72-76.

[4] 清华大学社会科学学院经济学研究所. 互联网时代零工经济的发展现状、社会影响及其政策建议[EB/OL]. https://www.tioe.tsinghua.edu.cn/info/1109/1801.htm, 2020-11-12.

[5] 王靖. 对零工经济有效征税的探讨[J]. 国际税收, 2020(9): 16-21. https://doi.org/10.19376/j.cnki.cn10-1142/f.2020.09.003

[6] 陶力, 韩利明. 新政策为“零工经济”护航 外卖员权益更受保障[N]. 21 世纪经济报道, 2021-07-28(011). https://doi.org/10.28723/n.cnki.nsjbd.2021.003045