

# 数字经济背景下新就业形态中就业年龄歧视的法律规制研究

李哲炜

青岛大学法学院, 山东 青岛

收稿日期: 2024年3月15日; 录用日期: 2024年3月26日; 发布日期: 2024年4月29日

## 摘要

“十四五”时期,是中国开启全面建设社会主义现代化国家新征程的时期,同时也是数字经济加速成为世界经济增长新动能的关键时期。数字经济的快速发展催生出新产业、新业态,使得新就业形态发展迅猛,由此产生的一系列问题也日益凸显,其中就包括针对大龄劳动者的就业年龄歧视问题。年龄歧视在世界各地的各个领域普遍存在,不仅有损个人尊严,也损害了各国经济和社会公平,还剥夺了民众的人权及其充分发挥各自潜力的能力。我国针对就业年龄歧视的立法尚属空白,完善反就业年龄歧视立法迫在眉睫。本文通过分析新就业形态特征、剖析我国就业年龄歧视之法律规制现状,试图得出规制就业年龄歧视之可行路径:即借鉴现行国家经验完善相关立法,并消解社会公众对大龄劳动者之成见。

## 关键词

数字经济, 新就业形态, 就业年龄歧视, 法律规制

## Research on Legal Regulation of Age Discrimination in New Employment Pattern under the Background of Digital Economy

Zhewei Li

School of Law, Qingdao University, Qingdao Shandong

Received: Mar. 15<sup>th</sup>, 2024; accepted: Mar. 26<sup>th</sup>, 2024; published: Apr. 29<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

The “14th Five-Year Plan” period is a time when China is embarking on a new journey to build a

modernized socialist country, and at the same time, it is also a critical period when the digital economy is accelerating to become a new driving force for the world's economic growth. The rapid development of the digital economy has given rise to new industries and new forms of business, resulting in the rapid development of new forms of employment, and a series of problems arising from the reform have also become increasingly prominent, including the problem of age discrimination in employment against older workers. Age discrimination is prevalent in various fields around the world, not only undermining the dignity of individuals, but also jeopardizing the economic and social equity of countries, and depriving people of their human rights and their ability to realize their full potential. There is still a gap in the legislation against age discrimination in employment in China, and it is urgent to improve the legislation against age discrimination in employment. By analyzing the characteristics of new employment forms and the current situation of legal regulation of age discrimination in employment in China, this paper tries to find a feasible way to regulate age discrimination in employment: That is, to improve the relevant legislation by drawing on the current national experience, and to dispel the public's stereotype of older workers.

## Keywords

Digital Economy, New Employment Pattern, Age Discrimination in Employment, Legal Regulation

Copyright © 2024 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. 概念界定与理论辨析

### 1.1. 数字经济的内涵

数字经济这一专业概念最早由美国 IT 咨询专家唐·塔普斯科特(Tapscott, 1996)所提出,但他只描述了数字经济的某些特征,并未对数字经济做出明确的定义。尼古拉·尼葛洛庞第(1996)将数字经济定义为“利用比特而非原子”的经济。此概念充分指出了数字经济基于网络的本质,在数字经济发展早期有较大影响力。G20 杭州峰会将数字经济定义为:“以数字知识和信息为关键生产要素,以现代信息网络为重要载体,有效利用信息通信技术作为提高效率和优化经济结构的重要动力的一系列经济活动”。

“十四五”时期,是中国开启全面建设社会主义现代化国家新征程的时期,同时,也是数字经济加速成为世界经济增长新动能的关键时期。[1][2]数字经济急速发展,在全球范围内已逐渐成为经济的主要增长点。[3]党的十九届五中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》指出:“发展数字经济,推进数字产业化和产业数字化,推动数字经济和实体经济深度融合,打造具有国际竞争力的数字产业集群。”这表明加快推动数字经济发展是党中央的重要战略部署和着力发展的目标。数字经济作为经济发展的新引擎,与经济社会各领域不断融合,对传统产业和社会结构产生了深刻的影响和变革。

### 1.2. 新就业形态的概念与特征

#### 1.2.1. 新就业形态的概念

近年来,数字经济的快速发展催生出新产业、新业态,使得新就业形态发展迅猛。[4]国家统计局数据显示,截至 2021 年,我国灵活就业人员约为 2 亿人,其中新就业形态人员约为 7800 万人。2023 年 3 月,中华全国总工会公布了新就业形态劳动者规模的最新数据,即新就业形态劳动者的规模约为 8400 万

人。由此可知,新就业形态发展迅速,创造了大量的工作岗位,新就业形态的就业规模也随之扩大。

关于新就业形态的概念,国外学者研究相对较少,主要是从“非正规就业”“非标准就业”等分散的概念中进行提炼和总结。国际劳工组织(International Labor Organization, ILO)发布的《2015年世界就业和社会展望报告》首次提出“非标准就业”的概念,即将不属于标准就业的工作安排(隶属于一种从属性的双边就业关系,具有全职性和无期限等特征)都看作非标准就业的范畴。从这个定义来看,非标准就业具有灵活性、包容性强的特点,更符合数字经济发展的时代特征,是新就业形态发展的未来趋势。与国外提出的“非标准就业”的概念相比,“新就业形态”是中国特有的一种称谓,其是基于中国经济发展过程中的新业态、新动能所产生的一种新就业方式。中国就业促进会认为,新就业形态主要表现为就业观念新、就业领域新、技术手段新和组织方式新。对于新就业形态的具体概念,有学者认为,新就业形态是生产力与生产关系在数字技术冲击下的重新组合,是顺应数字技术变革的新型劳动力资源配置模式。

### 1.2.2. 新就业形态的特征

第一,就业方式灵活化。在新就业形态下,从业者并不需要在企业指定的时间、地点开展工作,可以利用各种技术手段进行远程工作,从业者与企业的关系与传统的就业形态相比较为松弛,劳动报酬、工作时间、地点和期限更富有弹性,呈现网约化和非标准化特征。在传统就业形态中,从业者对工作机会的接入主要依赖雇佣单位,而在新就业形态下,这些限制将不复存在,从业者可以无差别接入全球性的工作机会,不论身在何处都可以通过平台获得全世界的工作机会。[5]

第二,组织方式平台化。不同于传统就业形态“泰罗制+福特制”的组织模式,新就业形态呈现出一种“平台+注册+个人”的新形式,个人只要注册并经审核通过就能进行工作。随着平台经济蓬勃兴起,供需对接的实时性大大提高,交易成本大幅度降低。[6]同时,得益于强大的算法,企业对从业者的管理也更加高效。骑手按照预设的时间和路线到达顾客处,快车司机按照预定的时间、地点接到乘客,最后按照预定的计薪规则取得报酬。

第三,工作任务自主化。新就业形态的从业者可以按照平台发放的需求,自主选择自己的工作任务和岗位,但是仍要遵守平台的相应规则,接受平台的监管。在从业者自主接单的过程中,新就业形态展现出了极强的自主性。在劳动过程中,劳动者可以自主决定是否承接某项订单,自主确定生产资料,自主确定开展工作的时间和地点。[7]

第四,主体身份多重化。由于新就业形态十分灵活的就业方式以及十分自主的工作模式,从业者可以分别在多个平台注册多个账号,从而同时在多个平台就业。其实质是,在平台用工中,每笔订单往往消耗较少的时间就能完成,造成大规模兼职化倾向,即便是有全职工作的人,也可以在业余时间注册账号、承接订单,成为一名兼职的新就业形态从业者。

第五,劳动关系认定困难化。在传统就业形态中,认定个人与企业之间存在劳动关系的主要依据是劳动从属性,包括经济从属性、人格从属性和组织从属性。在新就业形态下,从业者和平台之间的从属关系非常模糊,平台扮演的角色更像是一个在顾客和从业者之间发布消息、提供机会的“中介”,从业者也往往以个人身份直接向顾客提供服务,而非平台的雇工。因此,新就业形态从业者与平台之间的劳动关系的认定,是一个难题。[8]

### 1.3. 就业年龄歧视的内涵

根据《辞海》,年龄是指一个人从出生时起到计算时止生存的时间长度,通常用年岁来表示。歧视是指由偏见而引起的直接针对某个特殊群体成员并使之遭受不公正对待的行为,分为直接歧视和间接歧视。关于直接歧视和间接歧视,会在下文中详细展开。

年龄歧视是指基于年龄而对人产生的刻板印象(我们如何思考)、偏见(我们如何感受)和歧视(我们如何

行动)。年龄歧视包括制度性年龄歧视、人际年龄歧视和针对自己的年龄歧视。制度性年龄歧视是指因为年龄而不公正地限制个人机会并系统性地使其处于不利境地的法律、规则、社会规范、政策和做法。人际年龄歧视是指在两个或以上个人之间的互动中产生的年龄歧视，针对自己的年龄歧视是将年龄歧视内化后对自身产生的歧视。当我们试图认识、了解一个人时，年龄是我们最先注意到的事情之一。当用年龄把人分类和分隔，导致伤害、不利境地和不公正并损害代际团结时，就会产生年龄歧视。

就业年龄歧视是指劳动者在就业时基于年龄而遭受的不公正对待，是年龄歧视在就业领域的具体表现。相比较而言，大龄劳动者在就业时遭遇年龄歧视的概率远大于年轻的劳动者。因此，本文聚焦于针对大龄劳动者的就业年龄歧视。

#### 1.4. 就业领域的直接年龄歧视与间接年龄歧视

上文提到，歧视分为直接歧视和间接歧视。直接歧视，是指某个行为具有直接的针对性，对于具备不同非自我选择特征的人来说有显性的区别对待效果。例如，某工作岗位在招聘条件中明确写明求职者年龄须在 40 岁以下，即构成对 40 岁以上求职者的直接年龄歧视。间接歧视，是指某个看似中立，不针对任何人的行为，却实实在在地在具备不同非自我选择特征的人之间造成了区别对待的结果。<sup>[9]</sup>例如，雇主实行的昼夜轮班制工作规定尽管同等适用于年轻职员和大龄职员，但年龄偏大的职员明显更加难以适应昼夜颠倒的作息，除非雇主能够证明该工作规定具有业务上的正当理由，否则项规定即构成对大龄劳动者的间接年龄歧视。在上例中，貌似构成“间接年龄歧视”的昼夜轮班制工作规定实际上只存在于需要全天候不间断运行的工作岗位，即具有业务上的正当理由，因此间接年龄歧视在现实社会中并不多见。即使存在，往往也具有极强的隐蔽性，难以对其进行认定。因此，本文所讨论的“就业年龄歧视”概念限定于直接年龄歧视。

### 2. 反就业年龄歧视的价值基础

#### 2.1. 反就业年龄歧视的社会公平与正义观点

公平正义是全人类共同价值的核心要素之一，更是社会主义的本质要求。社会主义公平正义不仅体现为收入和财富的公平分配，也体现为权利和机会的均等。就业年龄歧视对社会公平正义的侵害主要体现在侵害个体平等权利、限制社会多样性、与社会团结相矛盾三个方面。具体而言：

就业年龄歧视对个体平等权利的侵害。保障个体平等权利是社会公平正义的题中应有之义，每个个体都应当享有平等的机会和待遇，而不受年龄的影响。就业年龄歧视剥夺了大龄劳动者在就业市场上的机会，使他们在一定程度上感受到来自社会的排斥。禁止就业年龄歧视能够确保每个人都能够公平竞争，根据个人的能力和经验来评估其适应工作岗位的能力，从而实现社会公平正义。

就业年龄歧视对社会多样性的限制。不同年龄段的人拥有不同的经验、知识和观念，他们的参与对于创造多元化的工作环境和社会是至关重要的。禁止就业年龄歧视有助于打破年龄群体之间的隔阂，促进不同年龄段人群之间的交流和合作，从而构建一个更加包容和和谐的社会。

就业年龄歧视与社会团结的矛盾。社会团结建立在相互尊重、彼此平等的基础上。毫无疑问，就业年龄歧视破坏了这种团结，导致不同年龄群体之间的紧张和冲突。禁止就业年龄歧视可以促进社会的团结和凝聚力，让包含大龄劳动者在内的每一位社会成员都感受到公平和尊重，共同为社会的发​​展贡献力量。

#### 2.2. 反就业年龄歧视的经济与效率观点

许多工作岗位倾向于招聘较为年轻的劳动者，是因为企业管理者对大龄劳动者存在先入为主的偏见，

认为只有年轻劳动者才能给企业带来更高的经济效益。事实上，这种想法是有失公允的。禁止就业年龄歧视对企业效益、乃至社会经济发展有着诸多裨益。具体而言：

年龄多样性对组织绩效具有积极影响。反就业年龄歧视对于组织来说具有重要的经济和效率意义。不同年龄段的员工带来了丰富的经验、技能和知识，能够为组织带来不同的视角和创新思维。年长者通常具有丰富的工作经验和稳定的职业素养，能够提供指导和指导年轻员工。年轻人则带来了活力和创新的想法。通过对就业年龄歧视进行规制，组织能够充分利用不同年龄段员工的优势，提高团队的绩效和创造力。

禁止就业年龄歧视有利于充分利用劳动力资源。年龄歧视导致了人才的浪费和资源的低效利用。大龄劳动者在工作经验和技能方面具有独特的优势，但由于年龄歧视的存在，他们往往面临就业困难。这导致了一部分有能力的人无法充分发挥其潜力，造成了劳动力市场的资源浪费。禁止就业年龄歧视能够确保人才的合理配置，提高劳动力市场的效率和资源利用率。

禁止就业年龄歧视有利于社会经济增长。年龄歧视限制了年长者的就业机会和职业发展，导致他们在经济活动中的参与度下降。这不仅影响了个体的经济状况和生活质量，也对整体经济增长产生了负面影响。禁止就业年龄歧视能够激发年长者的潜力，促进他们的就业和创业，为经济增长提供更多的动力和机会。

### 3. 我国劳动力市场中就业年龄歧视的法律规制现状

#### 3.1. 我国大龄劳动者的就业现状

第七次人口普查数据显示，全国 35 岁(含)以上的人口占总人口的比例为 56.23%。其中，这个比例在城市为 53.82%，在乡镇为 58.49%，在农村为 60.43%。全国 35 岁(含)以上的就业人口占总就业人口的比例为 67.05%。其中，这个比例在城市为 60.67%，在乡镇为 67.16%，在农村为 73.81%。单从数据来看，大龄劳动者的就业形势似乎比较乐观，其实不然。虽然大龄就业人口占比不低，但是担任专业技术人员以及企业中技术服务人员的占比并不高，有相当多被统计的大龄就业人口从事包含农业在内的简单体力劳动。此外，城市 35 岁(含)以上就业人口占比远低于农村 35 岁(含)以上就业人口占比，也能在一定程度上显示企业对大龄劳动者的年龄歧视是客观存在的。

智联招聘发布的《2023 年一季度人才市场热点快报》指出，年龄歧视是劳动权益“头号克星”。报告中包含对职场白领关于职场年龄焦虑的采访。关于亟待改善的就业歧视问题，60.2%的受访者选择了年龄歧视，排名第一，其次是学历歧视、性别歧视和户籍歧视，占比分别为 42.2%、24.6%和 21.6%。调研数据显示，85%受访白领认为 35 岁是职场分水岭，46.8%认为过了 35 岁很难找到工作，38.1%表示许多公务员岗位招聘年龄以 35 岁为限。“35 岁现象”在互联网、金融、文化行业尤为突出。

#### 3.2. 年龄歧视在就业领域的典型表现

##### 3.2.1. 雇主设置招聘年龄限制

在招聘过程中，一些雇主会故意设置年龄限制，将招聘范围限定在某个特定年龄段内。这种做法排除了大龄劳动者的参与，使他们面临就业机会的丧失。例如，某些公司明会将招聘年龄明确限制在 35 岁以下。这种做法剥夺了大龄劳动者根据能力和经验来竞争工作的机会，侵犯了大龄劳动者的平等就业权。

##### 3.2.2. 基于算法的年龄歧视

随着技术的发展，算法和人工智能越来越多地被应用于招聘过程中。然而，这些算法可能存在潜在的就业年龄歧视问题。<sup>[10]</sup>如果算法的训练数据中存在偏见，例如数据集以年轻人为主导，那么算法可能

会倾向于选择更年轻的候选人。这种基于算法的年龄歧视可能会排除大龄劳动者的就业机会，限制他们的职业发展。

### 3.2.3. 新就业形态中的“派单歧视”

随着平台经济的发展，送餐员、网约车司机等新就业形态蓬勃兴起。然而，在这些行业中，存在着一种特殊的年龄歧视形式，即“派单歧视”。<sup>[11]</sup>一些平台会通过一系列派单算法来分配任务，但这些算法不可避免地吸收了社会对于大龄者根深蒂固的偏见和歧视，极有可能存在年龄歧视的风险。例如，某位大龄从业者可能虽然年过四十但仍身强体壮，却被算法打上了“精力不足”“不适合连续派单”的标签，从而导致其在派单过程中被排除在外。这种派单歧视无疑限制了大龄从业者通过劳动获取更高收入的机会。

## 4. 完善我国反就业年龄歧视立法与举措的建议

### 4.1. 我国反就业年龄歧视立法现状

我国至今还没有一部专门的禁止年龄歧视的法律法规。我国相关的法律条文在禁止就业年龄歧视的方面规定过于宽泛，现行的法律法规对就业年龄歧视的定义、认定标准没有进行明确而具体的界定，缺乏可执行性与可操作性。<sup>[12]</sup>《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国就业促进法》以及国务院人力资源与社会保障部出台的《就业服务与就业管理规定》均作出了禁止就业歧视的相关规定，但是在相应的条文中都仅规定禁止民族、种族、性别、宗教信仰歧视，并无明确提及就业年龄歧视的规定。可以说，我国的反就业年龄歧视立法之路任重道远。

我国的反年龄就业歧视法缺乏司法救济的途径，根据我国现有的《企业劳动争议处理条例》以及《劳动法》的相关规定，目前我国劳动争议的受案范围不包括就业歧视。没有细化的规定，使得某些用人单位可以堂而皇之地在无正当理由的情况下将大龄劳动者拒之门外。

### 4.2. 国际经验：国外的反就业年龄歧视立法

在国际范围内，许多国家、国际组织的现有法律法规均对就业年龄歧视进行了规制。其中，以美国和欧州各国的立法最为典型。

#### 4.2.1. 美国的反就业年龄歧视立法

美国平等就业机会委员会在 1967 年通过了《就业年龄歧视法案》(ADEA)，以根据大龄劳动者的能力而不是年龄来促进大龄劳动者的就业为目的，禁止雇主在招聘、雇佣和解雇过程中的任意年龄歧视。在该法案中，判断是否存在就业年龄歧视的标准采取“与处境相似的年轻人相比较”规则。具体而言，如果根据福利计划条款确定的大龄劳动者的应计福利等于或大于任何处于与该大龄劳动者类似地位的年轻个体，则不应认定存在就业年龄歧视。所谓“类似地位”，是指大龄劳动者在除年龄之外的任何方面(包括服务期限、薪酬、职位、工作能力、工作经历和任何其他方面)都与另一劳动者相类似。

#### 4.2.2. 欧盟各国的反就业年龄歧视立法

欧盟各国向来十分重视反歧视领域的立法。1997 年于阿姆斯特丹签署的《欧洲共同体条约》(European Communities Treaty)便明确授权有关机构“采取适当行动打击基于性别、种族或民族出身、宗教或信仰、残疾、年龄或性取向的歧视。”《欧盟运作条约》(Treaty on the Functioning of the European Union)第 10 条和《欧盟基本权利宪章》(Charter of Fundamental Rights of the European Union)第 21 条均对禁止年龄歧视作出明确规定。欧盟理事会分别于 1976 年和 2000 年通过《关于贯彻在就业、职业培训与晋升以及工作条件方面男女平等待遇原则的指令》(第 76/207/EEC 号)和《关于不分种族和民族本源在人们之间实施

平等待遇原则的指令》(第 2000/43/EC 号),建立了禁止性别、种族、身心障碍等方面歧视的一系列举措。在此背景下,欧盟理事会又于 2000 年发布《雇佣及职业中平等待遇的一般框架设定指令》(第 2000/78/EC 号,简称《框架指令》),要求欧盟各国采取有效行动“禁止就业和职业培训领域基于宗教或信仰、残疾、年龄或性取向的直接和间接歧视”。在此背景下,欧盟各国于 21 世纪开端纷纷推进反就业年龄歧视立法。欧盟各国或是从无到有地建立系统的反年龄歧视制度,或是通过对现有法律进行扩充从而将禁止年龄歧视条款纳入其中。比较具有代表性的立法例包括 2003 年荷兰《就业平等(年龄歧视)待遇法》、德国 2006 年《一般平等待遇法》以及法国 2008 年《歧视禁止法》。总体而言,《框架指令》之内的欧洲各国相关规定与美国之立法例相似,亦与性别、种族等方面的反歧视法律制度相类。相较于美国对基于年龄的强制退休鲜明的反对态度,欧盟反就业年龄歧视立法对现行的强制退休制度持肯定态度,其认为退休制度在提高适龄劳动者就业率、保障高龄劳动者的休息权等方面具有重要的现实意义。

#### 4.2.3. 英国的反就业年龄歧视立法

英国政府平等办公室、平等与人权委员会通过的《平等法案》以单一法案的形式取代了以前的几项反歧视立法,涵盖了更多的歧视类型,更好地在法律上保护了人们在广泛的社会环境中免受歧视。该法案中的各部分条款分别于 2010 年 10 月、2011 年 4 月、2012 年 10 月分批次生效,其中,禁止年龄歧视条款于 2012 年 10 月生效。

其他国家如加拿大、澳大利亚和日本等也采取了类似的法律措施。这些国家的成功案例和经验可以为我国的法律保护提供借鉴和参考。

#### 4.3. 建议与对策

为了在数字经济背景下进一步消解对大龄新就业形态从业者的就业年龄歧视,我认为应当着重从以下两方面采取措施:

首先,完善、强化相关法律法规。随着老龄化程度进一步加深,无论是《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国就业促进法》,抑或是已被纳入立法规划的《中华人民共和国反就业歧视法》,明确规定禁止就业年龄歧视势在必行。对此,可以参照借鉴美国《就业年龄歧视法案》界定就业年龄歧视的标准,对就业年龄歧视作出可执行性更强的定义。相关法律法规的完善,有利于监督部门加强对雇主招聘活动的监督,为大龄新就业形态从业者提供公平的就业机会。

其次,加强反年龄歧视宣传教育,重新树立大龄劳动者形象。无论是雇主、社会公众,抑或是招聘算法,其对大龄劳动者的年龄歧视都是基于整个社会对大龄者的偏见而形成的。要从根本上减少甚至消除就业年龄歧视,就要改变大龄者在大众心中根深蒂固的弱势形象。目前,我们国家缺少这方面的宣传教育。

### 5. 结语

为了应对人口老龄化现象、降低社会抚养比,中国社会科学院人口与劳动经济研究所及社会科学文献出版社于 2015 年 12 月 2 日共同发布了《人口与劳动绿皮书:中国人口与劳动问题报告 No.16》。该报告建议,从 2018 年开始,女性退休年龄每 3 年延迟 1 岁,男性退休年龄每 6 年延迟 1 岁,至 2045 年男性、女性退休年龄同步达到 65 岁。延迟退休年龄的目的是将大龄劳动者“退场”的时间延后,让更多的大龄劳动者能够留在自己的工作岗位上,通过自己的劳动获取薪酬,补贴家用。其实,保障大龄劳动者平等“入场”的权利同样重要。通过对相关法律法规、政策和实践的分析,我们发现尽管劳动法中没有明确规定禁止就业年龄歧视,但这种歧视的存在带来了一系列的问题和不公平现象。

就业年龄歧视限制了大龄劳动者的就业机会,导致他们面临更大的就业困境。这不仅对个人造成了

不公平，也限制了社会的人力资源充分利用。忽视大龄劳动者的经验和技能可能导致企业的经济效益受损，错失了稳定性和创新能力。

因此，在数字经济背景下推进反就业年龄歧视是一个重要的议题，需要政府、企业和社会公众共同努力。只有通过合作与行动，我们才能建立一个公平、包容的就业环境，为每个劳动者提供平等的机会，实现社会的进步与发展。

## 参考文献

- [1] 朱喜安, 马樱格. 数字经济对绿色全要素生产率变动的影响研究[J]. 经济问题, 2022(11): 1-11.
- [2] 李小忠. 数字经济发展与企业价值提升: 基于生命周期理论的视角[J]. 经济问题, 2021(3): 116-121.
- [3] 王鹤. 数字经济与语言经济的耦合互动机制研究[J]. 经济问题, 2022(11): 12-16.
- [4] 祁媛媛, 李保民. 数字经济背景下新就业形态劳动者权益保障研究[J]. 河南社会科学, 2023, 31(8): 89-94.
- [5] 赵昱名, 黄少卿. 创造抑或毁灭: 数字技术对服务业就业的双向影响[J]. 探索与争鸣, 2020(11): 160-168+180.
- [6] 张琳. 数字经济推动就业结构性变革的实践与路径[J]. 贵州社会科学, 2021(3): 121-128.
- [7] 袁政慧, 赵蓓. 共享员工新就业形态税收政策探析[J]. 税务研究, 2020(12): 48-52.
- [8] 郝建彬. 从“工业经济”到“数字经济”转型中的“新就业”形态[J]. 中国就业, 2017(10): 14-15.
- [9] 陈霞明. 平等权与间接歧视[J]. 武汉科技大学学报(社会科学版), 2006(1): 64-67+97.
- [10] 王健. 算法技术中的就业年龄歧视及其治理策略[J]. 深圳社会科学, 2023, 6(4): 95-103+118.
- [11] 邹开亮, 王霞. 大数据算法背景下就业歧视规制初探[J]. 价格理论与实践, 2020(6): 37-42.
- [12] 艾琳. 老龄化背景下反就业年龄歧视的法律规制[J]. 吉林大学社会科学学报, 2021, 61(4): 36-44+234-235.