

弱势群体与社会保障

市场化优势与制度性短板:新业态与传统业态 劳动者就业质量的比较研究

李晓菁¹, 刘爱玉^{2*}

(1 天津师范大学 政治与行政学院, 天津 300387; 2 北京大学 社会学系, 北京 100871)

摘要:新就业形态的就业质量, 关乎中国产业转型升级与就业优先两大战略能否实现协调发展。基于 2023 年中国社会状况综合调查数据, 本文使用回归分析和因果分析两类模型。研究发现, 尽管在总体就业质量上, 新业态与传统劳动者未表现出显著差异, 但与后者相比, 新业态劳动者在工作收入和工作满意度上有显著优势, 在劳动合同签订率上有一定劣势, 而二者在工作时长、社会保险水平和就业稳定性上未表现出显著差异。结论表明, 新就业形态凭借市场化优势吸引劳动者进入, 有助于带动提高全体劳动者的平均工资水平和工作满意度, 但因其快速发展所伴生的制度性保障短板, 亟须相关部门与时俱进地完善就业政策。

关键词:新就业形态; 市场化优势; 制度性短板; 就业质量; 比较分析

中图分类号: F241.2

文献标识码: A

文章编号: 1674-1668(2026)02-0061-10

Market Advantages and Institutional Gaps: A Comparative Study of Employment Quality between New Forms of Employment and Traditional Employment

LI Xiaojing¹, LIU Aiyu^{2*}

(1 College of Politics and Public Administration, Tianjin Normal University, Tianjin 300387, China; 2 Department of Sociology, Peking University, Beijing 100871, China)

Abstract: The impact of new forms of employment on job quality in China is directly related to whether the country can coordinate industrial transformation with its employment-priority strategy. Based on data from the 2023 Chinese Social Survey, this study employs regression analysis and causal inference techniques to examine differences between workers in new forms of employment and traditional workers. The results indicate that while no significant disparity exists in overall employment quality between the two groups, workers in new forms of employment show significantly higher income and job satisfaction compared to their traditional counterparts. However, they are

收稿日期: 2025-04-14; 修订日期: 2026-01-10

基金项目: 国家社会科学基金青年项目“新业态劳动者就业保障研究”(24CSH140)

作者简介: 李晓菁(1989—), 女, 天津师范大学政治与行政学院讲师, 主要研究方向: 劳动社会学; 刘爱玉(1964—), 女, 北京大学社会学系教授、博士生导师, 主要研究方向: 劳动社会学。

* 本文通讯作者(电子邮箱: liuay@pku.edu.cn)

less likely to have signed labor contracts. No statistically significant differences are observed in working hours, social security coverage, or employment stability. The findings suggest that new forms of employment attract workers through their market – driven strengths, contributing to increased average wages and job satisfaction among the workforce. Nevertheless, institutional safeguards have not kept pace with their rapid development, underscoring the need for updated employment policies that address these emerging gaps.

Key words: New Forms of Employment; Market – Driven Strengths; Institutional Gaps; Employment Quality; Comparative Analysis

《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》提出,健全高质量充分就业促进机制,支持和规范发展新就业形态(新华网,2024)。以信息化、数字化、智能化为核心特征的新一轮产业革命催生出多种多样的新就业形态,成为吸纳就业的重要渠道(朱迪,2022)。但一些研究指出,以互联网平台就业为核心特征的新就业形态并未提高劳动者的就业质量(崔岩,2021;丁守海等,2022),还可能对诸如外卖骑手等从业者形成“数字控制”(陈龙,2020),使其“困在系统里”(赖祐萱,2020),并对中国就业正规化构成负面影响(蔡昉,2023)。不过,也有学者认为,当前大量劳动者自愿选择从事新就业形态这一事实本身就说明其具有更高的就业质量(徐菁菁、都阳,2021)。

可见,学界普遍认为,新就业形态具有“就业蓄水池”功能,对于稳定和扩大就业规模具有积极作用(敖蓉,2024),但对其能否促进我国就业高质量发展却存在较多争议。出现争议的原因可以概括为以下三点:一是以何种标准来评价新就业形态的就业质量;二是新业态劳动者的比较对象是传统正规就业者还是传统零工;三是基于特定新就业群体的研究能否代表新业态劳动者总体。针对上述争议,本文使用全国代表性数据,以“工作是否必须通过互联网平台完成”界定新业态劳动者(田志鹏、李晓菁,2023;万倩、冯帅章,2023;全国政协社会和法制委员会办公室,2025),将我国非农劳动者区分为新、旧两种就业形态,系统比较了两类就业人员在总体和各个维度就业质量上的差异,以期更全面评估新就业形态对我国就业高质量发展的影响。

1 文献综述与研究假设

1.1 新就业形态劳动者的概念与定义

新就业形态是数字经济和平台经济发展产生的就业新模式,该模式比传统稳定就业的劳动关系更加灵活,但不同于完全去组织化的传统灵活就业,是一种基于数据驱动和平台支撑的劳动者就业形态(于凤霞,2020;莫荣,2020)。新就业形态的典型特征是互联网平台化用工,但这并不意味着所有平台劳动者都没有签订劳动合同、建立劳动关系。例如,作为典型的平台劳动者,外卖骑手在用工关系上主要分为两类:与代理商或劳务公司签订劳动合同的“专送骑手”,以及未签订劳动合同的“众包骑手”(罗斯琦、陈佳慧,2024)。不仅是骑手,网约车司机、网络主播等新业态劳动者中均有相当一部分人签订劳动合同,属于标准雇佣劳动者(叶韦明、金一丹,2021;王永洁,2021)。

全国政协社会和法制委员会办公室(2025)发表文章指出,“新就业形态劳动者是指依托互联网平台就业的人员”。因此,一些学术研究基于可获得的抽样调查数据,将“工作必须通过互联网平台完成”作为界定新业态劳动者的操作化指标(杨伟国等,2021;田志鹏、李晓菁,2023;万倩、冯帅章,2023)。针对外卖员、网约车司机、快递员等特定群体的经验研究同样仅以职业身份筛选研究对象,而不考虑其在劳动合同、社会保障等方面的情况(王永洁,2021;田志鹏,2022;朱迪等,2023;丁守海、冀承,2024)。综上所述,基于理论与经验研究的相关成果,本文将新业态劳动者定义为工作必须通过互联网平台完成的劳动者,将不属于上述标准者定义为传统劳动者。

1.2 就业质量研究的历史与当下

自国际劳工组织 1999 年提出了“体面劳动”(Decent Work)概念之后(ILO,1999),劳动者个体就业质量和经济体整体就业质量成为热点研究议题(Johri,2005),并提出多种测量指标,如经济合作与发展组织(OECD)对工作质量的测量侧重收入、保障和工作环境(Cazes et al.,2015),又如欧洲基金会提出的工作质量指标关注工作环境、工作强度、劳动时间、社会环境、技能和自主性、收入和发展等维度(Eurofound,2017)。基于我国国情,参考国外测量指标,国内研究也提出了若干测量就业质量的指标(赖德胜等,2011;人口和就业统计司课题组,2020)。例如,国家统计局人口和就业统计司课题组(2020)采用月平均工资、未充分就业比例、超时工作比例、合同签订率 4 个指标构建就业质量指数。不过,目前国内外就业质量的评估指标主要参考二战后融合福利国家体系的工业化大生产体制,这些就业质量指标不完全适用于评价信息和数字经济时代出现的新就业形态。

随着西方社会由工业社会步入后工业社会,特别是叠加全球化、信息化和金融化等趋势的影响,西方社会对就业质量的考察也逐渐由关注劳动合同和就业保障转向工作自主性、劳动强度、失业风险和工作满意度等更多维度(Kalleberg,2011)。同时,雇佣关系的灵活化造成越来越多劳动者参加为居民而非工人建立的社会保险,对现行社会保障体系的可持续性构成挑战(Lund,2012;Khan et al.,2022)。因此,对于信息经济和数字经济催生的新业态劳动者,仅以是否拥有劳动合同及其所附带要求参加的社会保险来评价其就业质量可能陷入缘木求鱼的境地。

针对传统就业质量指标的不足,国内关于新就业形态的研究已开始探索新的指标。这些研究在构建新指标时较为一致的倾向是通过引入主观测量指标以弥补传统测量方式过度偏重客观指标的不足,特别是重点关注工作满意度这一综合性的主观指标。不过,不同研究的测量方式有所不同,例如,秦广强和林芸媛(2024)重点关注了工作满意度、职业声望评价、职业前景评价 3 个维度的主观评价;丁守海和冀承(2024)以能力提升、人际关系、归属感、受尊重程度、未来前景 5 个维度考察工作满意度。尽管引入更丰富的测量指标,这些研究的结论除肯定新就业形态客观收入较高外,基本认为新就业形态的就业质量一般。而且,还有研究进一步指出,所谓新业态的高收入是通过更长的劳动时间和更少的社会保障换来的(杨伟国等,2021)。这些研究倾向于认为新就业形态只是劳动的组织方式与传统就业不同,但无法促进就业高质量发展。

此外,正如我国传统就业中存在着签订或未签订劳动合同的受雇者、劳务派遣员工、企业主、自营劳动者、日结工等多种就业形式,新就业形态内部同样具有高度异质性。例如,李培林(2023)指出“新就业群体”内部分化大,既有新媒体人士、直播带货明星这种“新网富”,又有“外卖骑手”“快递小哥”“网约车司机”这样的“新工人”。秦广强和林芸媛(2024)基于北京新职业青年调查数据也部分验证了上述观点,发现新业态青年劳动者内部呈现明显分化,独立文艺青年、网络文化青年就业状况更优,而网约车司机、配送员等平台经济青年状况明显较差。

1.3 分析框架与研究假设

对于新就业形态的就业质量比传统就业更高还是更低,学界存在较大争议,并且不同观点都得到一定的实证数据支持。这主要有三方面原因:一是评价标准滞后,例如,仍旧以是否签订劳动合同作为评价新业态就业质量的核心标准;二是比较对象不清,例如,将“新网富”和工薪收入者比,或将“新工人”和“老工人”比,可能得出截然相反的结论;三是局部证据多于全局证据,例如,仅以骑手、网约车司机、直播“网红”等特定职业群体或青年等特定年龄群体为分析对象。因此,准确回答新就业形态对就业质量的影响要从丰富评价标准、明确比较对象和展开总体分析三方面入手。

参考前文梳理的国内外就业质量指标相关成果,本文构建了由劳动合同、社会保障、劳动时间、工作收入、工作满意度和就业稳定性六个维度组成的就业质量评估指标。现有研究通常认为传统就业在前三项指标更有优势,而新就业形态在后三项指标更有优势。通过逐一比较两类就业在六个维度上的差异可以验证上述判断是否成立。此外,基于六项指标又可以生成一个总体就业质量指标,可以进一步比较两类就业在总

体就业质量上的差异。上述分析框架如图1所示。

在劳动关系方面,外卖骑手、网约车司机等典型的新业态劳动者与平台通常不存在标准的劳动关系,而是一种“众包”的组织形式(邱婕,2020)。即使一部分新业态劳动者可能与雇主签订了劳动合同(王永洁,2021;罗斯琦、陈佳慧,2024),也可以预期该群体在平台化用工模式影响下的劳动合同签订率低于传统劳动者。据此,本文提出假设1:其他条件相同情况下,新业态劳动者签订劳动合同或有编制的可能性低于传统劳动者。

劳动合同不仅意味着雇主与劳动者之间存在劳动关系,还意味着雇主有法定义务为受雇者缴纳“四险一金”这一较高水平的社会保险。有研究就指出,平台劳动者选择以高工时、低保障换取更高的到手收入(杨伟国等,2021)。据此,本文提出假设2:其他条件相同情况下,新业态劳动者的社会保险水平不及传统劳动者;假设3:其他条件相同情况下,新业态劳动者的平均工作时间多于传统劳动者。

当然,在我国这样一个自由流动的劳动力市场中,如果新业态的就业质量全方位落后于传统就业,那么劳动者从传统就业向新业态转移是不可想象的。而且,中华全国总工会第九次全国职工队伍状况调查领导小组办公室(2023)报告显示,新业态劳动者以男性和青壮年为主。从现实看,提供更高的工作收入是新就业形态吸引劳动力转移的重要方式(徐菁菁、都阳,2021),据此,本文提出假设4:其他条件相同情况下,新业态劳动者的月平均收入高于传统劳动者。

新就业形态对劳动者的吸引不只体现为工作收入高,可能还具备工作时间自由、工作方式灵活、工作自主性强等独特的优势,以及其他一些尚未完全识别的优势。因此,对于尚在发展中的新就业形态,单一的主客观指标很难识别其优势,但新就业形态在总体的工作满意度这一指标上可能有一定优势。如果新业态比传统就业更让劳动者满意,那么这意味着新业态可能在某些目前难以测量的潜在维度上提升了劳动者的就业质量。据此,本文提出假设5:其他条件相同情况下,新业态劳动者的工作满意度优于传统劳动者。

在工作日趋不稳定的背景下,与失业本身相比,对失业的担忧可能更令人困扰(Kalleberg,2018)。诸如骑手、网约车司机等典型的新业态劳动者通常被认为失业风险很低。但新业态劳动者也会遇到平台企业基于合作协议封号、限制接单等情况,如果严重违反行业规范,还可能被纳入地域性的黑名单或全网封禁,这是新就业形态下特殊的失业形式。不过,总体而言,新业态劳动者可能比小店主、建筑工人、流水线工人、季节性零工等传统劳动者更不容易失业。据此,本文提出假设6:其他条件相同情况下,新业态劳动者预期未来6个月内失业的可能性低于传统劳动者。

最后,已有研究更倾向于认为新就业形态总体就业质量不高(丁守海等,2022;丁守海、冀承,2024;秦广强、林芸媛,2024),这意味着即使新就业与传统就业在不同就业质量维度上可能各有优劣,但综合来看,前者总体就业质量仍不及后者。据此,本文提出假设7:其他条件相同情况下,新业态劳动者总体就业质量可能低于传统劳动者。

2 数据、变量和方法

2.1 数据和样本

本文使用2023年中国社会状况综合调查(Chinese Social Survey, CSS)数据,该调查由中国社会科学院社会学研究所组织实施,采用概率抽样的入户访问方式,覆盖了31个省/自治区/直辖市,具有较好的全国代表

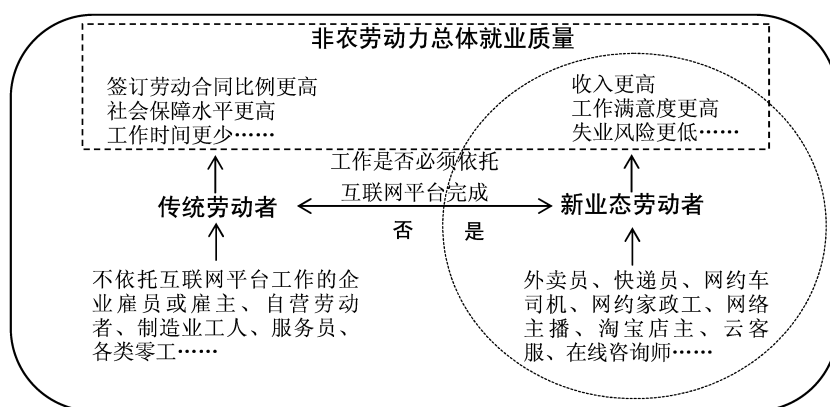


图1 非农业劳动者就业质量的分析框架

性。本文以 60 岁以下且在调查时点从事非农工作的个体为研究对象。基于上述两项标准,从原始数据的 13035 个样本中筛出 5644 个样本;进一步剔除 294 个因拒绝回答工作收入或工作收入为 0 的样本,再删除 248 个因其他分析变量有缺失值的样本,最终有效分析样本为 5102 个。

2.2 变量

自变量为就业形态,该变量为虚拟变量,取值 1 为新就业形态,取值 0 为传统就业。2023 年 CSS 问卷询问受访者主要非农工作“是否必须通过互联网平台完成(如外卖平台、网约车平台、直播平台、微信微商平台等)”。基于前文说明,本文将选择“是”的受访者界定为新业态劳动者,其他则为传统就业劳动者。

因变量为劳动合同签订状况、社会保险水平、工作时长、工作收入、工作满意度和就业稳定性。变量操作化如下:(1)劳动合同签订状况为虚拟变量,取值 1 为签订劳动合同、人事合同或者属于国家机关、事业单位编内人员,取值 0 为其他情况;(2)社会保险水平为连续型变量,居民养老保险、居民医疗保险赋值 1,职工养老保险、职工医疗保险赋值 2,工伤保险、失业保险赋值 1,以简单加总形式衡量受访者目前的社会保险水平,取值 0 为无任何保险,取值 6 为有全部职工“四险”; (3)工作时长为连续型变量,以月平均工作小时数测量;(4)月收入对数为连续型变量,以工作获得的工资、薪金、奖金、提成、经营纯收入和其他收入的月平均值的对数值进行测量;(5)工作满意度为连续型变量,以受访者对目前工作的总体满意度评价测量,取值 1~10;(6)为反映变量对应的真实情况,就业稳定性为虚拟变量,以受访者预期未来 6 个月内失业的可能性衡量,认为“一般”“不太可能”和“完全不可能”者界定为比较稳定,赋值 1,认为“完全有可能”或“有可能”者界定为不太稳定,赋值 0。

上述六个因变量可以综合成一个总体就业质量指标。由于工作时长并非一个单调正向指标,故此处将月平均收入与月平均工时相除得出月平均小时工资,并取对数得到小时工资对数;除该变量外,劳动合同为虚拟变量,取值 1 为更优;社会保险取值 1~6,工作满意度取值 1~10,数值越高,工作质量越高;为充分反映内部差异,此处将就业稳定性重新定义为五级连续变量:将“完全有可能”至“完全不可能”分别赋值 1~5,数值越高,就业越稳定。通过上述操作化,五个指标均已完成正向处理。在指标生成方面,将五个指标标准化为取值 0~1 的变量,并分别使用以下两种方式生成总体指标:(1)计算五个指标的算术平均值,并将其转换为一个取值 1~10 的变量,即“简单平均总体”;(2)使用主成分分析方法对五个指标进行降维,结果显示在两个特征值大于 1 的主成分中,第一和第二主成分分别解释了总方差的 38.85% 和 22.22%,累计方差贡献率为 61.07%,表明数据结构较为复杂,没有一个单一的维度能够主导全部变异。这也意味着分析具有现实意义的就业质量维度比抽象地分析总体指标可能更具合理性。不过,尽管存在上述不足,本文参考常见处理方式,将第一主成分作为总体就业质量的综合指标,并将其转换为一个取值 1~10 的变量。

控制变量包括兼业(是否同时务农)、兼职(是否从事多份非农工作)、主观工作技能水平、性别、年龄、受教育年限、户口、婚姻状况、政治面貌、人口流动状况、身体健康状况、六大区域。其中,主观工作技能水平区分为四个等级,取值 1~4,分数越高,技能水平越高;农业户口包括户口登记在村委会的居民户口;婚姻状况简化为两类,在婚包括初婚有配偶和再婚有配偶两类,其他均为未在婚;身体健康状况为受访者自评,取值 1~10,分数越高,状况越好。

上述变量分两种就业类型的描述性统计结果见表 1。从结果看,与传统就业相比,新就业形态的就业质量在各个维度及总体就业质量上均有一定的优势,这可能与新业态劳动者更年轻、受教育程度更高、技能水平更高有关。准确评估新就业形态对劳动者就业质量的平均净效应或因果干预效应需要做进一步的模型分析。

2.3 模型方法

本文使用多元线性回归分析模型拟合自变量与连续型因变量的线性关系,使用二元 Logistic 回归模型拟合自变量与虚拟型因变量的线性关系。由于上述两类模型无法有效处理样本选择性问题,而新业态劳动者与传统劳动者又可能属于异质性很强的两类群体,故本文进一步使用倾向值匹配分析模型进行稳健性检验。

表 1 样本描述性统计结果(N = 5102)

变量	传统	新业态	变量	传统	新业态
就业形态	88.46	11.54	户口		
签订劳动合同情况			非农业户口	36.47%	37.52%
签订劳动合同或有编制	41.57%	47.20%	农业户口	63.53%	62.48%
其他	58.43%	52.80%	婚姻状况		
社会保险水平	3.25	3.68	未在婚	20.01%	31.24%
每月平均工作小时数	208.29	203.97	在婚	79.99%	68.76%
月平均收入	6316.28	9243.09	政治面貌		
月平均收入对数	8.36	8.67	非中共党员	86.64%	84.04%
工作满意度	7.45	7.65	中共党员	13.36%	15.96%
就业稳定性			人口流动		
不太稳定	27.48%	23.77%	未离开户籍所在县/市/区	78.06%	67.74%
比较稳定	72.52%	76.23%	省内跨县/市/区流动	12.05%	15.62%
简单平均总体就业质量	6.09	6.46	跨省流动	9.88%	16.64%
主成分总体就业质量	5.85	6.28	六大区域		
兼业情况			华北	11.70%	7.47%
只从事非农工作	78.17%	86.76%	东北	6.36%	6.79%
从事非农做,也务农	21.83%	13.24%	华东	34.99%	41.77%
兼职情况			中南	28.94%	30.22%
只有 1 份非农工作	95.95%	92.36%	西南	11.72%	9.85%
有多份非农工作	4.05%	7.64%	西北	6.29%	3.90%
性别			主观工作技能水平	1.95	2.10
男性	53.14%	47.88%	年龄	41.71	36.26
女性	46.86%	52.12%	受教育年限	11.28	13.18
			身体健康状况	7.57	7.65

注:表中汇报值为均值或百分比。

3 研究发现

3.1 不同就业形态对就业质量的影响分析

表 2 呈现了以劳动合同、社会保险、工作时长、工作收入、工作满意度、就业稳定性、简单平均总体就业质量、主成分总体就业质量为因变量的模型分析结果。除就业类型这一核心自变量和前文所述控制变量外,各模型基于因变量的特性依实际情况还纳入部分就业质量维度作为控制变量,具体见模型结果。

以劳动合同签订状况为因变量的二元 Logistic 回归模型结果显示,新就业形态的系数为 $-0.264(p < 0.01)$,支持假设 1。在控制其他变量的情况下,新业态劳动者签订劳动合同的优势比为 $0.768 (= e^{-0.264})$,即其签订劳动合同的优势是传统劳动者的 0.768 倍。这表明,新业态劳动者签订劳动合同的相对优势显著低于传统劳动者,与预期一致。

以社会保险水平为因变量的多元线性回归模型结果显示,新业态劳动者的系数为 $0.040(p = 0.570)$,表明两类劳动者无统计显著差异,未支持假设 2。通常认为新业态劳动者的社会保险水平更低,但本分析未发现支持该观点的证据。原因有二:其一,本文对社会保险水平的测量同时考虑了居民医疗保险和居民养老保险,而非只考虑职工“四险”,新业态劳动者可能因劳动合同签订率低而在后者表现出劣势,但因其较高的平均收入可能在前者表现出一定优势;其二,传统就业中同样存在大量缺乏社会保险的灵活就业者,一部分签订劳动合同的就业者未必按照法定要求缴纳职工“四险”。

以平均每月工作小时数为因变量的多元线性回归模型结果显示,新业态劳动者的系数为 $-3.449(p =$

0.355),表明两类劳动者无统计显著差异,未支持假设3。通常认为新业态劳动者存在超时劳动问题,但本分析未发现其平均工作时长显著高于传统劳动者,说明超时劳动可能并非新业态的普遍现象。此外,传统就业中的个体工商户、流水线工人等同样可能存在超时劳动,这可能是两类劳动者平均工时无显著差异的原因之一。

表2 估计劳动者就业质量的回归模型(N=5102)

变量	劳动合同	社会保险	工作时长	工作收入	工作满意度	就业稳定性	简单平均总体	主成分总体
新就业形态	-0.264 **	0.040	-3.449	0.130 ***	0.199 *	-0.029	-0.077	0.012
签订劳动合同或有编制		1.768 ***	-10.330 ***	-0.057 *	0.222 **	0.316 ***		
社会保险水平				0.045 ***	0.044 *	0.100 ***		
工作时长		-0.001 ***		0.002 ***	-0.001 ***	0.001 **		
月收入对数		0.234 ***			0.142 ***	0.247 ***		
工作比较稳定					1.112 ***			
同时务农	-0.593 ***	-0.214 **	-19.560 ***	-0.231 ***	0.044	-0.271 **	-0.546 ***	-0.491 ***
有其他兼职	-0.345 *	-0.211 *	-12.504 *	0.052	-0.098	-0.194	-0.296 *	-0.206 *
工作技能水平	0.286 ***	0.118 ***	-0.845	0.142 ***	0.124 ***	0.067	0.333 ***	0.323 ***
女性	0.109	0.110 *	-6.666 **	-0.391 ***	0.271 ***	0.408 ***	0.158 **	-0.007
年龄	0.002	0.020 ***	-0.841 ***	-0.006 ***	0.018 ***	0.001	0.015 ***	0.013 ***
受教育年限	0.212 ***	0.152 ***	-2.653 ***	0.039 ***	-0.020	0.014	0.196 ***	0.184 ***
农业户口	-0.473 ***	-0.502 ***	5.213	-0.094 ***	0.083	-0.019	-0.546 ***	-0.512 ***
在婚	-0.192 *	0.241 ***	11.804 ***	0.095 ***	0.143	-0.030	0.021	0.060
中共党员	0.172	0.104	-0.677	0.040	0.392 ***	0.777 ***	0.492 ***	0.398 ***
身体健康状况	0.039 *	0.012	1.039	0.022 ***	0.304 ***	0.139 ***	0.158 ***	0.132 ***
人口流动								
省内流动	0.036	0.124	1.539	0.136 ***	-0.070	-0.088	0.088	0.134 *
跨省流动	0.442 ***	0.119	19.134 ***	0.376 ***	-0.035	-0.088	0.375 ***	0.422 ***
区域								
东北	-0.248	-0.147	3.054	-0.188 ***	-0.102	-0.131	-0.306 *	-0.324 **
华东	0.218	0.098	-4.259	0.139 ***	-0.236 *	-0.111	0.132	0.163 *
中南	0.079	-0.032	-8.368 *	-0.030	-0.323 **	-0.102	-0.087	-0.074
西南	0.170	0.107	-4.696	-0.055	-0.191	-0.212	0.030	0.017
西北	0.001	-0.097	13.501 *	-0.067	0.041	-0.194	-0.079	-0.114
截距	-2.802 ***	-1.743 ***	287.50 ***	7.604 ***	2.235 ***	-2.857 ***	2.234 ***	2.344 ***
Log likelihood	-2821.573					-2734.787		
R ²		0.476	0.041	0.336	0.178		0.347	0.393

注:①除多元线性回归模型的R²和二元Logistic模型的Log likelihood外,表中所列均为模型系数;②各变量参照类:同时务农为只从事非农工作;有其他兼职为只有1份非农工作;人口流动为未离开户籍所在县/市/区;区域为华北;③* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001。

以月收入对数为因变量的多元线性回归模型结果显示,在控制其他变量的情况下,与传统劳动者相比,新业态劳动者的月收入对数平均高0.130(p<0.001),支持假设4。该系数表明,与传统劳动者相比,新业态劳动者的月收入平均高约13.88%(=e^{0.130}-1)。

以工作满意度为因变量的多元线性回归模型结果显示,在控制其他变量的情况下,与传统劳动者相比,新业态劳动者的工作满意度平均高0.199分(p<0.05),支持假设5。这一结果可能反映了新业态劳动者拥有某些未被本研究客观指标完全捕捉的就业优势(如灵活性、自主性等),这些优势最终体现在更高的工作满意度上。

以就业稳定性为因变量的二元 Logistic 回归模型结果显示,新就业形态的系数为 -0.029 ($p=0.793$),表明两类劳动者无统计显著差异,未支持假设 6。这意味着两类劳动者对未来 6 个月失业的主观预期无明显差别,即新业态并不会显著改变劳动者的主观失业风险。

以简单平均总体就业质量指标和主成分总体就业质量指标为因变量的多元线性回归模型结果显示,在控制其他变量的情况下,新业态劳动者的系数分别为 -0.077 ($p=0.308$) 和 0.012 ($p=0.857$),均未达到统计显著水平,未支持假设 7。前文分析显示,传统就业者在劳动合同签订上具有优势,而新就业形态者在工作收入和工作满意度上具有优势。这些正负效应相互抵消,可能是两类就业在总体就业质量上未表现出统计显著差异的重要原因。

3.2 敏感性检验:倾向值匹配分析

由于新业态劳动者和传统劳动者可能属于异质性很强的两类群体,而回归分析无法完全解决样本选择性问题,故本节使用倾向值匹配分析这一因果推断方法进一步检验上文结论的稳健性,结果见表 3。从全部 8 个模型匹配前后的核密度图看,在每个模型中,传统劳动者与新业态劳动者在进入新就业形态的倾向性上均有十分明显的差别,意味着两类劳动者有很强的异质性,而在匹配后均较好地解决了样本选择性问题。

表 3 两类劳动者就业质量的倾向值匹配分析(N=5102)

模型	平均干预效应	稳健标准误	显著性	95% 置信区间
劳动合同	0.003	0.036	0.928	-0.067 ~ 0.074
社会保险	0.168	0.114	0.139	-0.055 ~ 0.391
工作时长	0.124	5.881	0.983	-11.402 ~ 11.650
工作收入	0.127	0.046	0.006	0.037 ~ 0.217
工作满意度	0.397	0.125	0.002	0.151 ~ 0.642
就业稳定性	0.022	0.024	0.343	-0.024 ~ 0.069
简单平均总体	0.054	0.155	0.728	-0.249 ~ 0.357
主成分总体	0.097	0.133	0.469	-0.165 ~ 0.358

注:平均干预效应均为新业态劳动者相对传统业态劳动者的差值。

从表 3 结果看,只有假设 4 和假设 5 得到证实 ($p<0.01$),且系数方向与假设一致。倾向值匹配分析显示,对于各方面十分相似的劳动者,新业态工作的月收入对数平均干预效应为 0.127,即新业态劳动者的月收入比传统工作平均高出 13.54% ($=e^{0.127}-1$),与回归分析预测的 13.88% 接近;从事新业态工

作的工作满意度比传统工作平均高出 0.397 分,高于回归分析预测的 0.199 分。此外,全部 6 个分项指标和 2 个总体指标的平均干预效应均为正向,这意味着劳动者从传统就业转向新就业可以得到不同程度的就业质量提升。值得注意的是,以劳动合同为结果变量的倾向值匹配分析模型未支持假设 1,这与前文回归分析结果不一致。基于两类模型的分析逻辑,可能的解释是新业态劳动者中签订劳动合同的平均比例固然低于传统劳动者,但这些未签订劳动合同的新业态劳动者即使未从事新职业,其签订劳动合同的比例同样很低。换言之,新就业形态可能不成比例地从传统就业中吸纳了那些本就不签订劳动合同的劳动者。当然,这也确实意味着以服务业为主的新就业形态创造的就业岗位更难纳入既有的劳动合同法律框架内。

4 结论与讨论

促进高质量充分就业和加快推动产业转型升级是当前中国两大战略性工作。作为产业转型升级的内容之一,数字经济催生的新就业形态究竟是提高还是降低我国的就业质量是关系上述两大战略能否协调发展的一个重要问题。全面认识新兴事物需要积累更多数据和信息,进而从实际工作状况而非理想的工作状况出发作出科学判断。本文基于 2023 年中国社会状况综合调查数据,使用回归分析和因果分析两类模型研究发现,新业态劳动者比传统劳动者工作收入和工作满意度更高,但在劳动合同签订率上可能不及后者,二者在工作时长、社会保险水平和就业稳定性上不存在显著差异。由于新业态劳动者与传统劳动者在不同就业质量维度上各有优劣,二者在总体就业质量上未表现出统计显著差异。

在新就业形态出现以前,学界主要关注我国就业正规化进程(胡鞍钢、赵黎,2006;黄宗智,2009)。在我国劳动合同法实施以后,衡量就业是否正规的核心标准就是劳动者是否签订劳动合同,而正规就业在相当长时期内被视为高质量就业的重要标志。不过,应当看到上述框架主要适合分析以制造业为主体的产业结构,

而服务业要求更加灵活的劳动力(Kalleberg,2018)。当前,无论是发达国家,还是我国,都面临就业日趋不稳定的情况,签订一份劳动合同主要是用于明确雇佣双方的法定权利义务关系,而非一份终身工作的承诺(Kalleberg,2011;刘爱玉、刘继伟,2020)。因此,从产业与就业结构变迁的角度看,传统的就业正规化标准面临持续挑战,而新就业形态在一定程度上加速了上述进程,这也意味着评估新情况下的就业质量需要考虑更多因素。

本文的主要贡献是为关于新就业形态就业质量的研究提供了一个整体性的分析框架,并系统比较了新业态劳动者与传统劳动者在不同维度上就业质量的差异。基于这一框架的分析表明,使用局部样本研究所发现的新就业形态就业质量更低的观点无法得到更具代表性样本的证实。而且,通常认为的新业态劳动者“以保障换收入”也未得到数据支持,新业态劳动者更高的工作收入并非是牺牲社会保险换来的。出现上述观点的一个主要原因是只看到了新业态劳动者更低的职工“四险”参保率,却未意识到同样这一批劳动者在从事传统工作时也未拥有这些保险。更合理的结论应是,新业态劳动者更高的工作收入并未明显提升其工作正规性和职工“四险”参保率。

改革开放以来,我国逐步建立起全球最庞大的自由流动的统一劳动力市场,为各层次劳动者提供了日趋丰富多样的就业机会。本文结论表明,至少从一些维度看,包括新就业形态在内的现代服务业具有促进高质量充分就业的巨大潜能,但就业结构快速向服务业转型势必也对就业保障提出一系列新的挑战。当然,本研究仅在总体上比较了新业态劳动者与传统劳动者的就业质量,二者内部子群体的比较有待进一步展开。此外,新业态在部分就业质量维度上出现的优势是劳动力市场调整的短期后果,还是长期的结构性差异也有待使用趋势性数据检验。总之,关于新就业形态的研究应将其置于我国劳动力市场改革发展的历史进程中,而非孤立看待,并将针对特定群体的质性分析与针对总体的结构性量化分析结合起来,如此才能更加全面、科学地评估新就业形态对我国就业发展的影响。

参考文献:

- 敖蓉.更好发挥平台经济促就业重要作用[N].经济日报,2024-12-25(005).
- 蔡昉.人口负增长时代:中国经济增长的挑战与机遇[M].北京:中信出版社,2023.
- 陈龙.“数字控制”下的劳动秩序——外卖骑手的劳动控制研究[J].社会学研究,2020,35(6):113-135.
- 崔岩.就业质量视角下的外卖骑手就业脆弱性研究[J].山东社会科学,2021,(5):93-99.
- 丁守海,冀承.新时期中国青年高质量就业问题探析——基于平台就业专项调查数据的考察[J].当代经济研究,2024,(5):104-114.
- 丁守海,夏璋煦,徐政.平台就业能改善就业质量吗——基于专项调查的分析[J].中共中央党校(国家行政学院)学报,2022,26(6):98-107.
- 胡鞍钢,赵黎.我国转型期城镇非正规就业与非正规经济(1990—2004)[J].清华大学学报(哲学社会科学版),2006,(3):111-119.
- 黄宗智.中国被忽视的非正规经济:现实与理论[J].开放时代,2009,(2):51-73.
- 赖德胜,苏丽锋,孟大虎,等.中国各地区就业质量测算与评价[J].经济理论与经济管理,2011,(11):88-99.
- 赖祐萱.外卖骑手,困在系统里[EB/OL].(2020-09-08)[2025-11-26].<https://mp.weixin.qq.com/s/Mes1RqIOdp48CMw4pXTwXw>.
- 李培林.加强新就业群体视角的新社会阶层研究[J].上海市社会主义学院学报,2023,(4):45-50.
- 刘爱玉,刘继伟.市场化过程中就业脆弱性之演变(2000—2010)[J].河北学刊,2020,40(1):190-202.
- 罗斯琦,陈佳慧.“流动”的悖论——平台组织管理与劳动者自主性[J].社会学评论,2024,12(2):176-198.
- 莫荣.新就业形态的概念、现状与协同治理[J].新经济导刊,2020,(3):12-16.
- 秦广强,林芸媛.新兴青年群体的就业质量及其影响因素分析[J].中国青年研究,2024,(1):111-119.
- 邱婕.灵活就业:数字经济浪潮下的人与社会[M].北京:中国工人出版社,2020.
- 全国政协社会和法制委员会办公室.发展新就业形态须强化法治保障[J].求是,2025,(17):58-61.

- 人口和就业统计司课题组. 中国城镇就业质量指数研究[J]. 调研世界, 2020, (6): 10 - 15.
- 田志鹏, 李晓菁. 中国新就业形态劳动者调查报告[M]//李培林, 陈光金, 王春光. 2024年中国社会形势分析与预测. 北京: 社会科学文献出版社, 2023: 182 - 200.
- 田志鹏. 不稳定就业与新职业群体市民化研究: 以骑手为例[J]. 中国社会科学院大学学报, 2022, 42(11): 90 - 103.
- 万倩, 冯帅章. 平台就业的收入效应研究[J]. 中国人口科学, 2023, 37(6): 80 - 94.
- 王永洁. 非标准就业视角下的平台就业研究——基于网约车驾驶员从业状况调查数据的分析[J]. 北京工业大学学报(社会科学版), 2021, 21(6): 23 - 34.
- 新华网. 授权发布! 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[N/OL]. (2024 - 07 - 21) [2025 - 11 - 26].
<https://www.news.cn/politics/20240721/cec09ea2bde840dfb99331c48ab5523a/c.html>.
- 徐菁菁, 都阳. 面对“结构性”的劳动力短缺, 或许不用太悲观[J]. 三联生活周刊, 2021, 1135(18): 68 - 77.
- 杨伟国, 吴清军, 张建国, 等. 中国灵活用工发展报告. 2022: 多元化用工的效率、灵活性与合规[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2021.
- 叶韦明, 金一丹. 平台·公会·主播: 不确定数字产业中的生产组织[J]. 国际新闻界, 2021, 43(12): 96 - 119.
- 于凤霞. 稳就业背景下的新就业形态发展研究[J]. 中国劳动关系学院学报, 2020, 34(6): 44 - 54.
- 中华全国总工会第九次全国职工队伍状况调查领导小组办公室. 第九次中国职工状况调查(报告卷). [M]. 北京: 中国工人出版社, 2023.
- 朱迪, 崔岩, 郑少雄, 等. 骑手的世界: 对新职业群体的社会调查[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2023.
- 朱迪. 新业态青年发展状况与价值诉求调查[J]. 人民论坛, 2022, (8): 18 - 23.
- Cazes S, Hijzen A, Saint - Martin A. Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework [R]. Paris: OECD Publishing, 2015.
- Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey - Overview Report (2017 update) [R]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.
- ILO. Report of the Director - General: Decent Work [R]. Geneva: International Labour Office, 1999.
- Johri R. Work Values and the Quality of Employment: A Literature Review [R]. Wellington: New Zealand Department of Labor, 2005.
- Kalleberg A L. Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s [M]. New York: Russell Sage Foundation, 2011.
- Kalleberg A L. Precarious Lives: Job Insecurity and Well - Being in Rich Democracies [M]. Cambridge: Polity Press, 2018.
- Khan T H, MacEachen E, Dunstan D. What Social Supports are Available to Self - Employed People When Ill or Injured? A Comparative Policy Analysis of Canada and Australia [J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2022, 19(9): 5310.
- Lund F. Work - Related Social Protection for Informal Workers [J]. *International Social Security Review*, 2012, 65(4): 9 - 30. ▲