

就业形态与平台劳动者工作满意度研究

王永洁*

内容提要 工作满意度作为衡量就业质量和劳动者主观福利的重要指标，对全面认识平台经济和平台就业具有重要意义。基于2019-2020年全国网约车驾驶员从业状况调查数据的研究发现：第一，综合平台劳动者对平台工作本身的满意度、对平台公司满意度、工作时长满意度、收入满意度和工作灵活性满意度这五个维度，平台劳动者整体工作满意度介于一般和比较满意之间，且在不同就业形态下存在明显差异；第二，与劳动合同用工相比，劳务派遣用工和新就业形态对工作满意度有显著负向影响；第三，收入水平、社会保险、商业保险对工作满意度有显著正向影响，而工作时长对工作满意度有显著负向影响。应关注平台劳动者的工作满意度，规范平台用工形态，并加强对工作时长和社会保险等方面的规制。

关键词 平台就业 工作满意度 新就业形态 非标准就业

一 引言

平台经济的兴起和快速发展是全球现象，平台就业也越来越常见和重要，国际劳工组织将平台就业界定为就业和工作领域最重要的变化之一。根据国际劳工组织的报告，过去十年，全球劳工平台数量增长迅速，尤其是2020年以来，受新冠肺炎疫情的影响，平台经济进一步快速发展，全球平台就业显著增多（ILO, 2021）。平台用工对促进就业、降低劳动力市场准入门槛、增加劳动力收入发挥着积极作用（Berg, 2016; Pesole et al., 2018）。在中国，支持灵活就业和新就业形态的发展，是稳定和扩大就业

* 王永洁，中国社会科学院人口与劳动经济研究所，电子邮箱：wangyongjie@cass.org.cn。本研究得到国家社会科学基金青年项目“新业态对劳动力需求与就业形态的影响研究”（批准号：19CRK004）的资助。

的重要途径之一^①。国内外越来越多的研究关注平台就业，探讨平台就业的工作特征、劳动权益保护、劳动力市场规制、平台劳动管理机制、劳动关系等议题（Berg, 2016；纪雯雯、赖德胜，2016；杨伟国、王琦，2018；吴清军、李贞，2018；Mäntymäki et al., 2019；陈龙，2020）。然而，平台劳动者的工作满意度在既有文献中尚未得到充分关注。

工作满意度是衡量就业质量和劳动者主观福利的重要指标，在经济学、管理学、心理学等多个学科中，工作满意度都是重要的研究领域。以往研究指出，工作满意度是个人主观幸福感的重要组成部分，并且与生活满意度密切相关（Knight et al., 2009）。工作满意度为研究劳动力市场行为和劳动者的工作经历提供了参考（Brown et al., 2012）。此外，提升工作满意度对提升公司等组织的运行效率和劳动者工作生活质量具有重要意义（Spector, 1997）。鉴于工作满意度的重要性，随着平台经济的快速发展和平台从业者数量的增加，其工作满意度应引起更多的关注，相应的研究对平台用工规制具有重要的参考意义。

以往关于平台就业的研究存在的另一个问题是，研究者往往将平台就业作为单一形态的就业，或者统一归结为“新就业形态”。然而，平台就业带来的深刻变化恰恰在于丰富了就业形态，平台就业既包括劳动合同用工、劳务派遣用工等传统就业形态，也包括基于商务合同和其他类型合同的新就业形态。前者在工作关系的性质上与传统就业没有根本区别，在现行劳动法律制度框架下，相应的劳动权益受劳动法律规制的保障；而后者接近国际劳工组织《世界非标准就业》报告中提出的“隐蔽性雇佣”，是平台就业中真正的新就业形态部分，在大多数国家和地区处于劳动法律规制的“灰色地带”（ILO, 2016）。之所以区分平台就业内部的不同就业形态，是由于在现行劳动法律框架下，不同就业形态的劳动者享有不同水平的劳动权益保障（Pesole et al., 2018；OECD, 2019；王永洁，2020）。

本文结合新就业形态和非标准就业两个视角，对平台就业的就业形态进行分类。国际劳工组织提出，“非标准就业”包括临时性就业、非全日制工作、多方雇佣关系、隐蔽性雇佣和依赖性自雇（ILO, 2016）。平台就业包含了这几类非标准就业，但其带

① 2017年4月13日出台的《国务院关于做好当前和今后一段时期就业创业工作的意见》（国发〔2017〕28号）明确提出，支持新就业形态发展，支持劳动者通过新业态实现多元化就业，并提出完善适应新就业形态特点的用工和社保等制度。参见中央人民政府网，http://www.gov.cn/zhengce/content/2017-04/19/content_5187179.htm。

来的就业形态方面的最主要变化体现在“隐蔽性雇佣”的出现，即那些既不是劳动合同用工也非劳务派遣形式的平台用工，这也是平台就业中真正的新就业形态部分。因而，本文将平台就业分为三类就业形态：劳动合同用工受现行劳动法律制度的保护，属于传统标准就业；劳务派遣形式的平台用工，是传统就业形态，但由于其多方雇佣关系的性质属于非标准就业，因而是传统非标准就业；除此之外的，既非劳动合同用工也非劳务派遣的平台用工为新就业形态。本文以此构建就业形态变量，作为工作满意度的核心解释变量，分析就业形态对工作满意度的影响。这对于理解平台就业中不同就业形态对工作满意度的影响，尤其是平台就业中新就业形态的出现是提高还是降低了工作满意度，以及制定平台用工制度和政策具有重要的参考意义。

与以往研究相比，本文的创新体现在三个方面。首先，本文对平台就业进行就业形态分类，在控制劳动者个人特征和工作特征的基础上，首次实证分析了就业形态对平台劳动者工作满意度的影响。本研究也丰富了有关工作满意度的作用渠道研究，从就业形态的视角比较和解释工作满意度。第二，本文从平台劳动者对平台工作本身的满意度、对平台公司的满意度、工作时长满意度、收入满意度和工作灵活性满意度五个维度，测量平台劳动者的工作满意度，弥补了以往文献多局限于单一维度的不足。第三，本研究以网约车驾驶员作为平台就业者的典型代表，通过组织实施全国层面的专项调查，弥补了平台就业研究中普遍存在的实证依据不足（O'Farrell & Montagnier, 2020）。

本文其余部分结构安排如下：第二部分是文献综述；第三部分是实证研究设计，包括数据来源、变量界定和模型说明；第四部分是实证分析结果；第五部分总结了本文的研究发现和政策启示。

二 文献综述

既有文献关于平台就业的研究议题可归纳为以下四方面。一是关于平台就业整体工作特征、劳动者特征的描述和研究，以及对平台就业某一方面工作条件的研究，如收入安全、社会保险状况等（Pesole et al., 2018；Berg, 2016；O'Farrell & Montagnier, 2020；ILO, 2021）。二是关于劳动供给和参与（Manyika et al., 2016；杨伟国、王琦, 2018），以及工作时间、工作灵活性、劳动控制和相应的劳动管理机制等方面的研究（吴清军、李贞, 2018；Mäntymäki et al., 2019；陈龙, 2020）。三是关于劳动关系和工作关系的变革及对劳动法律规制的影响研究（纪雯雯、赖德胜, 2016；杨伟国等,

2018; 张成刚, 2018), 也有研究从就业形态的视角, 探讨平台就业下的劳动关系 (Cherry, 2016; 王永洁, 2020)。第四, 有少数几项研究关注平台从业者的主观福利。例如, Berger et al. (2019) 基于英国伦敦的研究发现, 网约车司机生活满意度水平高于城市整体劳动力, 其解释是平台工作更灵活。国际劳工组织的报告指出, 网约车和网约外卖平台的劳动者“非常满意”和“基本满意”的占比高于传统出租车司机和外卖配送员, 但该报告只是简单刻画了满意度分布情况, 且只使用单一维度测量整体工作满意度, 正如该报告所指出的, 这倾向于高估平台工作满意度水平 (ILO, 2021)。此外, 关于平台就业工作满意度的研究还存在样本量小和缺乏代表性的问题, 如臧义茹 (2020)。目前尚无坚实的专项调查研究来刻画平台劳动者的工作满意度状况及其影响因素。

当前国内外关于平台就业的研究存在三个不足。一是既有文献倾向于将平台就业作为单一的就业形态或简单地将平台就业等同于新就业形态, 忽视了平台就业形态的多样化, 缺乏相应的分类研究。二是缺乏平台就业专项调查数据和相应的实证分析, 既有文献多为推断性、规范性的研究, 缺乏实证依据 (O'Farrell & Montagnier, 2020)。近年来相关实证研究的出现在改变这种情况, 如吴清军和李贞 (2018)、Berger et al. (2019) 等, 但是大多数实证依据局限于某一公司或城市的调查数据, 缺乏具有全国代表性的平台就业调查数据。三是国内外关于平台就业工作满意度的严谨的学术研究几乎处于空白状态。

本文根据是否是新就业形态和非标准就业, 将平台就业划分为三类就业形态, 即传统标准就业、传统非标准就业和新型非标准就业。首先, 依据是否属于劳动关系的范畴, 本文将劳动合同用工和劳务派遣这两类基于劳动合同的用工类型界定为传统就业形态, 而基于商务合同或其他类型合同的平台用工被视为新就业形态。按照国际劳工组织对“标准就业”和“非标准就业”的界定, 标准就业指全日制、无固定期限雇佣、构成双方直接从属雇佣关系的就业; 除此之外为非标准就业 (ILO, 2016)。在中国国情下, 结合中国的劳动合同制度和就业实践, 基于固定期限劳动合同的双边直接雇佣关系也属于标准就业 (王永洁, 2018)。基于这些概念框架, 本文进一步将平台就业中的传统就业形态分为传统标准就业和传统非标准就业, 即平台公司与劳动者签订劳动合同形成直接雇佣关系的为传统标准就业, 而以劳务派遣形式从事平台就业的为传统非标准就业; 平台就业中的新就业形态, 由于劳动者与平台不构成直接从属的雇佣关系, 属于非标准就业。

之所以从就业形态的视角研究平台就业, 是由于就业形态是决定劳动者的劳动权益保障、社会保护和工作条件保护的重要因素 (Pesole et al., 2018; OECD, 2019)。就

业形态决定了工作关系是否属于劳动关系范畴，进而决定了劳动者是否享受现行劳动法律规制下的劳动权益保护。具体而言，劳动合同用工享受严格的、全面的、高水平的就业保护和社会保险；至于劳务派遣形式的平台用工，现行劳动法律规制对其有特殊规定，但在保护水平和覆盖范围上不如标准就业；而新就业形态在现行劳动法律规制保护之外，在劳动立法规制上处于相对“空白”的状态（王永洁，2020）。因而，平台就业中既非劳动合同用工也非劳务派遣的，才是平台就业中真正的新就业形态，也是在平台用工规制和政策探讨中应重点关注的部分。基于平台就业形态的多样化和不同就业形态下劳动者享有的劳动权益保护水平的差异，本文提出研究假设：不同就业形态下，平台劳动者的工作满意度水平存在差异，且就业形态本身会影响工作满意度水平。

既有研究基于劳动合同类型、是否劳务派遣、是否全日制等因素的比较分析发现，不同用工类型下，劳动者的工作满意度存在差异。一种观点认为，与无固定期限雇佣相比，临时性就业、待命工作和劳务派遣用工下劳动者的工作满意度更低（Bardasi & Francesconi, 2004; Aletraris, 2010; De Graaf-Zijl, 2012; Buddelmeyer et al., 2015）。例如，Kaiser（2002）基于欧洲的研究发现，无固定期限用工下劳动者的工作满意度更高；但基于比利时和芬兰等国家的数据也有相反的发现，即临时劳动合同类型下劳动者工作满意度更高。另一种观点认为，不同用工类型下劳动者的工作满意度没有明显差异。De Graaf-Zijl（2005）研究发现，待命工作在整体工作满意度方面与标准就业无太大差异，虽然在工作的某一方面，其满意度水平或高或低。工作满意度还与用工类型是双边直接雇佣关系还是劳务派遣相关，通常劳务派遣者的工作满意度更低（Buddelmeyer et al., 2015; De Graaf-Zijl, 2012; Aletraris, 2010）。基于是否非全日制工作的比较研究发现，非全日制工作者尤其是女性，工作满意度更高（Bardasi & Francesconi, 2004; Bridges & Owens, 2017）。也有研究发现，全日制与非全日制工作之间劳动者工作满意度没有差异（Kaiser, 2002）；而是否从全日制转换为非全日制，对非全日制劳动者的工作满意度有显著影响（Bridges & Owens, 2017）。

就业形态不仅提供了比较工作满意度的视角，也是解释工作满意度的重要因素。相关研究发现，有无劳动合同及劳动合同类型是影响工作满意度的重要因素（De Graaf-Zijl, 2005; Bardasi & Francesconi, 2004）。也有研究指出，工作满意度与劳动合同之间的关系受其他因素的影响。例如，Buddelmeyer et al.（2015）对澳大利亚的分析发现，工作满意度与劳动合同类型之间的关系受劳动者自身任期、工作时长、受教育水平的影响。Beckmann et al.（2007）认为，劳动合同类型具有内生性，与劳动者个人特征相关。也有研究认为，工作条件而非劳动合同是影响工作满意度的主要因素

(Jahn, 2015)。还有一些研究聚焦于与劳动合同密切相关的就业安全性来解释工作满意度 (Clark, 1997; D'Addio et al., 2007)。例如, Dawson et al. (2014) 研究发现, 无固定期限雇佣和临时性雇佣劳动者的工作满意度差异, 主要由就业安全性方面的工作满意度差异造成。此外, 不同用工类型下, 工作满意度的影响因素存在较大差异 (De Graaf-Zijl, 2012)。不同用工类型下劳动者也看重不同方面的工作特征。例如, Millán et al. (2013) 发现, 对自雇劳动者而言, 工作时长是影响工作满意度的主要因素, 工作时长越长其工作满意度越高; 而雇员工作时长越长, 其工作满意度越低。这些研究表明, 除了分析就业形态本身对工作满意度的影响以外, 有必要分就业形态对工作满意度状况及其影响因素进行比较, 从而识别出不同就业形态下相关因素是否及如何影响工作满意度。

除就业形态因素以外, 工作满意度相关文献主要从工作收入、工作时长、社会保险、工会会员身份等因素解释工作满意度 (Borjas, 1979; Clark & Oswald, 1996; Kalleberg, 1977; De Graaf-Zijl, 2005; De Cuyper et al., 2008; Bardasi & Francesconi, 2004; Freeman, 1978; Easterlin et al., 2013)。早期相关研究关注工作满意度与工会的关系 (Freeman, 1978; Borjas, 1979)。一种观点认为, 工会会员的工作满意度比非工会会员低; 另一种观点则认为, 是否为工会会员具有内生性, 将内生性考虑进来, 工作满意度的差异消失 (Borjas, 1979; Bryson et al., 2004)。工作满意度还与收入密切相关, 但对于二者的相关性, 既有研究得到了不同的结论 (Clark & Oswald, 1996; Easterlin et al., 2013; 巫强、周波, 2017; 李路路、石磊, 2017)。基于对相关文献的元分析发现, 多数研究认为工作满意度与工资水平正相关 (Judge et al., 2010)。

心理学和社会学领域的研究更强调职业发展前景、就业安全性、工作内容、工作中的自主性和人际关系等因素对工作满意度的影响 (De Cuyper et al., 2008)。是否为公共部门雇员、在工作中的参与度和话语权, 也是解释个人工作满意度差异的重要因素 (D'Addio et al., 2007; Mohr & Zoghi, 2008)。此外, 性别、受教育水平、年龄、婚姻状态、是否为家庭主要收入来源者等个人和家庭特征变量也会影响工作满意度 (Clark, 1997; Bender et al., 2005; Clark et al., 1996; Allen & van der Velden, 2001)。

以上文献探讨了工作满意度的影响因素, 为研究平台劳动者的工作满意度提供了参考依据。然而, 既有文献未解决的一个问题是, 随着平台经济的发展, 平台就业中出现的新就业形态是否以及如何影响了工作满意度。以往关于工作满意度的研究中,

劳动合同、劳务派遣等作为工作满意度的影响因素被分别研究分析过，但是这些因素只是作为就业形态的一个方面，而没有被提炼整合到就业形态的理论视角。上述关于工作满意度与劳动合同相关性的研究，也依然是传统就业形态范畴内关于工作满意度的探讨。平台就业下，双边直接雇佣和劳务派遣都不是主流的平台用工类型，而产生了不同于以往劳动合同关系的新的社会关系和工作关系。探讨新就业形态的出现是提高还是降低了工作满意度，对全方面认识平台经济和平台就业具有重要意义。因此，本文从就业形态的角度研究平台劳动者的工作满意度，比较传统标准就业（劳动合同用工）、传统非标准就业（劳务派遣）和新型非标准就业（新就业形态）下平台劳动者的工作满意度，并在控制其他因素的基础上，分析就业形态对工作满意度的影响。

三 研究设计

（一）数据来源

本研究使用的数据来自交通运输部职业资格中心和中国社会科学院人口与劳动经济研究所相关课题组组织实施的全国网约车驾驶员从业状况调查。该调查于2019年11月至2020年1月进行，采取与人口规模成比例的概率抽样方法抽取被调查城市，通过各城市交通运输主管部门开展网上问卷调查。该调查在北京、上海、重庆、成都、西安、郑州、福州、海口、三亚、茂名、濮阳、常州等12个城市展开，共有8691位网约车司机填答了问卷。

本文的研究对象为以网约车为主业且全日制工作的平台劳动者。剔除主要工作不是网约车工作的被访者841人，以及非全日制工作者195人（即在平台每日接单工作时间不超过4小时、每周工作时间累积不超过24小时）^①，用于分析的问卷总数为7655份。通过对这些问卷进行清理，如将收入与工作时间明显不符、净收入大于流水等异常问卷进行剔除，最后用于分析的有效问卷为5898份。对样本的描述性统计如表1所示，样本以男性为主，占96.69%；绝大部分已婚；农业户口者多于非农户口者；本地人多于外地人；年龄大多在30~49岁之间，约占75%；受教育水平普遍较低，高中及以下者约占75%。

^① 是否以某项工作为主要工作的界定依据是《中华人民共和国劳动合同法》关于非全日制用工的规定，即劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。来自中央人民政府网，参见 http://www.gov.cn/flfg/2007-06/29/content_669394.htm。

表 1 样本的描述性统计

	全体		男性		女性	
	频数	比例(%)	频数	比例(%)	频数	比例(%)
性别						
男性	5703	96.69	5703	100	—	—
女性	195	3.31	—	—	195	100
婚姻状况						
未婚	815	13.82	785	13.76	30	15.38
已婚	5083	86.18	4918	86.24	165	84.62
户口性质						
农业户口	3075	52.14	2980	52.25	95	48.72
非农业户口	2823	47.86	2723	47.75	100	51.28
是否本地市人						
本地人	3838	65.07	3701	64.90	137	70.26
外地人	2060	34.93	2002	35.10	58	29.74
年龄						
18~29岁	859	14.56	843	14.78	16	8.21
30~39岁	2443	41.42	2365	41.47	78	40.00
40~49岁	2005	33.99	1918	33.63	87	44.62
50岁及以上	591	10.02	577	10.11	14	7.18
受教育程度						
初中及以下	1292	21.91	1239	21.73	53	27.18
高中/中专/职高/技校	3135	53.15	3039	53.29	96	49.23
大专	1155	19.58	1119	19.62	36	18.46
本科及以上	316	5.36	306	5.37	10	5.13
合计	5898	100	5703	100	195	100

资料来源：根据 2019 - 2020 年全国网约车驾驶员从业状况调查数据计算得到。

(二) 变量定义和描述性分析

被解释变量为工作满意度。工作满意度是指劳动者对工作及工作不同方面特征的主观感受和认知 (Spector, 1997)。常见的测量工作满意度的方法包括总体评估、单一维度和多维度量表 (Smith et al., 1969)。有研究指出, 总体评估的方法容易高估满意度水平, 因为当询问对工作的整体满意度时, 人们往往联想到的是对这份工作本身或对工作内在特征的满意度 (Oshagbemi, 1999; Rose, 2003)。因而, 相关文献提出从多个维度构建整体工作满意度 (Kalleberg, 1977; Wooden & Warren, 2004; De Graaf-Zijl, 2012)。国际上常用的工作满意度多维度量表包括工作描述指数法 (Job

Descriptive Index, JDI)、明尼苏达满意度量表 (Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)、工作诊断调查表 (Job Diagnostic Survey, JDS) 等。这些量表中常见的测量维度包括工作本身满意度、工作条件满意度、工作单位满意度、收入满意度等, 且不同维度的满意度是相关的 (Spector, 1997)。

基于工作满意度的一般性文献, 本研究从对工作本身的满意度 (Wooden & Warren, 2004; De Graaf-Zijl, 2012)、工作灵活性满意度 (Green & Heywood, 2011)、收入水平满意度 (Spector, 1997; De Graaf-Zijl, 2012)、工作时长满意度 (Wooden & Warren, 2004; De Graaf-Zijl, 2012) 和平台公司满意度 (Spector, 1997) 五个方面, 来测量平台就业整体工作满意度。被访者对各项工作满意度的回答包括“非常不满意”“不太满意”“一般”“比较满意”“非常满意”。在分析中, 本文将以上回答选项依次赋以从 1 至 5 的整数, 分值越高, 表示工作满意度水平越高。

对调查数据的分析发现, 网约车司机的整体工作满意度, 即各分项工作满意度分值的算术平均值为 3.25 分, 介于“一般”(3 分) 和“比较满意”(4 分) 之间。基于 2016 年中国城市劳动力调查 (China Urban Labor Survey, 简称 CULS) 数据的分析, 城市整体劳动力工作满意度得分为 3.50 分 (5 刻度量表), 其中, 雇员工作满意度得分为 3.56 分, 自雇者工作满意度得分为 3.47 分。如表 2 所示, 网约车司机的整体工作满意度水平低于城市整体劳动力, 且与雇员和自雇人员相比都更低。CULS 通过总体评估的方法测量工作满意度, 而如前述, 通过整体性问题评估劳动者的工作满意度往往与劳动者对工作本身的满意度结果更接近, 倾向于高估工作满意度水平 (Rose, 2003)。因而, 本文也比较了网约车司机对平台工作本身的满意度与 CULS 的工作满意度结果, 发现网约车司机对平台工作本身的满意度得分 (3.40 分) 依然低于城市整体劳动力。由于调查年份和城市不同, 比较结果需要谨慎解读。尽管如此, 在现有调查数据有限的条件下, 这个粗略的比较可以了解平台从业者和城市整体劳动力的工作满意度提供一个参考, 即与城市整体劳动力相比, 平台劳动者的工作满意度更低。

表 2 平台劳动者与城市整体劳动力工作满意度比较

	满意度得分	数据来源	调查年份(年)
网约车司机			
整体工作满意度	3.25	网约车调查	2019
对平台工作本身满意度	3.40	网约车调查	2019

续表

	满意度得分	数据来源	调查年份(年)
城市整体劳动力	3.50	CULS	2016
雇员工作满意度	3.56	CULS	2016
自雇人员工作满意度	3.47	CULS	2016

注：工作满意度分值含义，“非常不满意”=1，“不太满意”=2，“一般”=3，“比较满意”=4，“非常满意”=5。

资料来源：根据 2019-2020 年全国网约车驾驶员从业状况调查数据和 2016 年中国城市劳动力调查（CULS）数据计算得到。

从工作满意度的不同维度看，平台从业者对平台工作本身是比较满意的，但是对工作时长和平台工作收入水平等方面的满意度较低。如表 3 所示，各项工作满意度得分由高到低依次为工作灵活性满意度（3.70 分）、平台工作本身满意度（3.40 分）、平台公司满意度（3.32 分）、工作时长满意度（3.01 分）、工作收入满意度（2.81 分）。网约车司机工作灵活性满意度得分最高，工作收入满意度得分最低。

表 3 网约车司机工作满意度

	工作本身满意度		平台公司满意度		工作时长满意度		工作收入满意度		工作灵活性满意度	
	频数	比例(%)	频数	比例(%)	频数	比例(%)	频数	比例(%)	频数	比例(%)
非常满意	1142	19.36	1109	18.8	850	14.41	612	10.38	1517	25.72
比较满意	1454	24.65	1495	25.35	1073	18.19	886	15.02	2045	34.67
一般	2347	39.79	2022	34.28	2038	34.55	2106	35.71	1721	29.18
不太满意	529	8.97	717	12.16	1152	19.53	1371	23.25	296	5.02
非常不满意	426	7.22	555	9.41	785	13.31	923	15.65	319	5.41
合计	5898	100	5898	100	5898	100	5898	100	5898	100
满意度分值	3.40		3.32		3.01		2.81		3.70	

资料来源：根据 2019-2020 年全国网约车驾驶员从业状况调查数据计算得到。

核心解释变量为就业形态。如前文所述，就业形态是决定劳动者权益保障、社会保护和工作条件保护的重要因素；在现行劳动法律规制下，不同就业形态的劳动者享有不同水平的劳动权益保障（Pesole et al., 2018；OECD, 2019；王永洁, 2020）。因而，本文假设，在其他条件相同的情况下，不同就业形态下平台劳动者的工作满意度水平存在差异，就业形态影响平台劳动者的工作满意度。

为分析就业形态对工作满意度的影响，如前文所述，本文把平台就业分为三类就业形态。一是传统标准就业，即劳动合同用工；二是传统非标准就业，即劳务派遣用工；三是新型非标准就业，即平台就业中的新就业形态。分析样本中，新就业形态占主要部分，占比高达 55.61%，而劳动合同用工的占比为 20.97%，劳务派遣用工占比为 23.41%。对不同就业形态的工作满意度比较发现，新就业形态下劳动者的总体工作满意度得分为 3.23 分，不仅低于劳动合同用工下劳动者的工作满意度得分（3.31 分），也低于劳务派遣形式用工的工作满意度得分（3.25 分）。如表 4 所示，分项比较发现，除工作灵活性满意度以外，新就业形态劳动者对平台工作本身的满意度、对平台公司的满意度和对工作收入的满意度都低于劳动合同用工和劳务派遣，而在工作时长满意度上没有明显差别。

表 4 平台就业的不同就业形态工作满意度得分

	总体工作满意度	工作本身满意度	平台公司满意度	工作时长满意度	工作收入满意度	工作灵活性满意度
劳动合同用工(传统标准就业)	3.31	3.51	3.48	3.02	2.93	3.61
劳务派遣用工(传统非标准就业)	3.25	3.40	3.32	3.00	2.84	3.66
新就业形态(新型非标准就业)	3.23	3.36	3.26	3.01	2.76	3.75

注：“非常不满意”=1，“不太满意”=2，“一般”=3，“比较满意”=4，“非常满意”=5。

资料来源：根据 2019-2020 年全国网约车驾驶员从业状况调查数据计算得到。

其次，从工作满意度的分布来看，除了工作灵活性满意度，对其他四项工作满意度，新就业形态劳动者回答“非常满意”和“比较满意”的比例都明显低于劳动合同用工和劳务派遣形式的平台用工。从总体上看，新就业形态的工作满意度要低于劳动合同用工和劳务派遣用工。如图 1 所示，在工作灵活性满意度方面，新就业形态劳动者回答“非常满意”和“比较满意”的比例高于劳动合同用工和劳务派遣用工，这在一定程度上反映出平台就业中新就业形态对劳动者的吸引力主要在平台工作的灵活性方面。

工作满意度受多个因素的影响，如工作收入、工作时长、社会保险以及是否为工会会员等（Borjas, 1979；Clark & Oswald, 1996；Bryson et al., 2004；Green & Heywood, 2011；Millán et al., 2013；Jahn, 2015）。因此，本研究将是否参加社会保险、是否有商业意外保险、是否为工会会员、日均工作时长、收入水平、是否有其他工作、是否参加居民养老保险等工作特征作为控制变量。同时，参照以往研究，本文

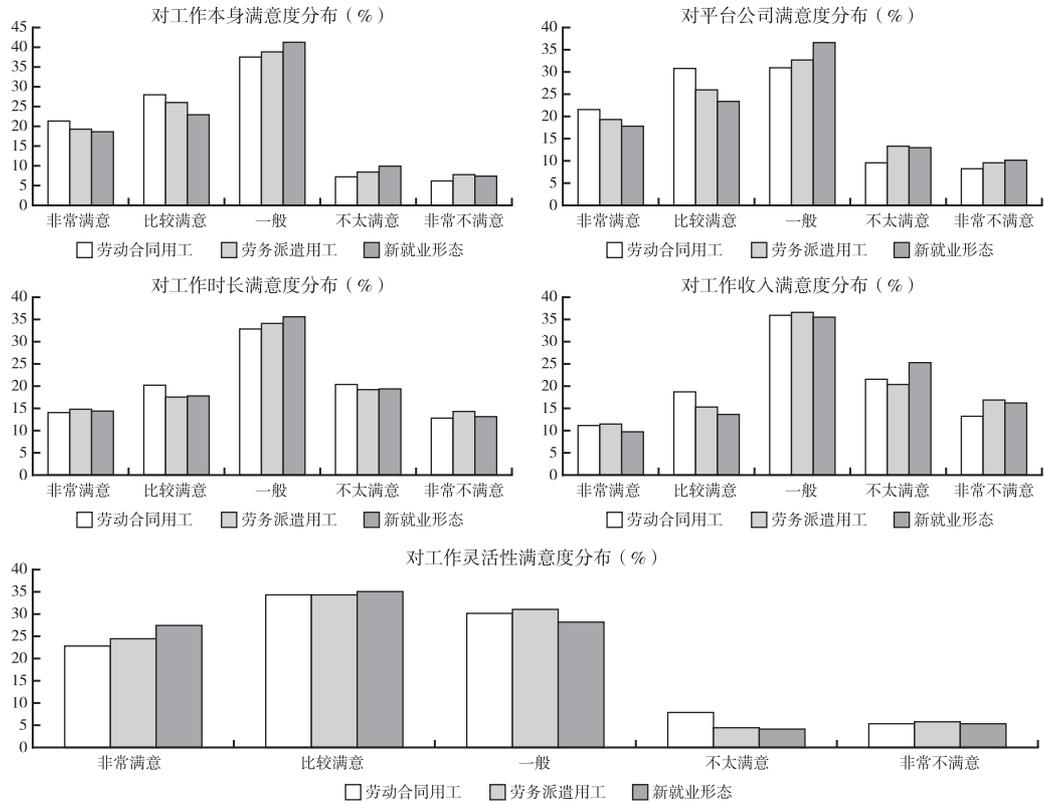


图 1 不同就业形态下各项工作满意度分布比较

资料来源：根据 2019 - 2020 年全国网约车驾驶员从业状况调查数据计算得到。

也将性别、年龄、户口、是否是本地人、受教育水平、婚姻状态等个人特征因素作为控制变量。同时，本文还将其他可能影响工作满意度的变量纳入了分析，如所在城市、平台公司和车辆来源等。

(三) 回归分析模型

为检验就业形态对平台劳动者工作满意度的影响，本文建立如下回归分析模型：

$$S_i = \beta_0 + \beta_1 Emptytype_i + \beta X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

式 (1) 中下标 i 表示第 i 位平台劳动者， S_i 表示第 i 位劳动者的工作满意度水平， $Emptytype_i$ 表示第 i 位劳动者的就业形态，为虚拟变量。 X_i 为一组控制变量，包括性别、年龄、户口、工作时长、收入水平等。 ε_i 为随机扰动项。本文实证分析中使用的全变量的统计描述情况，如表 5 所示。

表 5 相关变量的统计描述

变量名称	变量说明	观测值	平均值	标准差	最小值	最大值
平台工作本身满意度	“非常不满意”=1, “不太满意”=2, “一般”=3, “比较满意”=4, “非常满意”=5	5898	3.400	1.114	1	5
平台公司满意度	同上	5898	3.320	1.184	1	5
工作时长满意度	同上	5898	3.009	1.219	1	5
收入水平满意度	同上	5898	2.812	1.178	1	5
工作灵活性满意度	同上	5898	3.703	1.072	1	5
总体工作满意度	以上五项满意度得分的平均值	5898	3.249	0.973	1	5
就业形态	劳动合同用工=1, 劳务派遣用工=2, 新就业形态=3	5898	2.346	0.804	1	3
性别	男性=1, 女性=0	5898	0.967	0.179	0	1
年龄	18~29岁=1, 30~39岁=2, 40~49岁=3, 50岁及以上=4	5898	2.396	0.858	1	4
婚姻状态	已婚=1, 未婚=0	5898	0.862	0.345	0	1
受教育程度	初中及以下=1, 高中/中专/职高=2, 大专=3, 本科及以上=4	5898	2.084	0.789	1	4
户口性质	农业户口=1, 非农业户口=0	5898	0.521	0.500	0	1
是否本地人	工作地与户籍所在地为同一地市定义为本地人, 否则为外地人。本地人=1, 外地人=0	5898	0.651	0.477	0	1
日均工作时长	每天平均在平台接单工作小时数	5898	11.243	2.703	4	18
平台工作收入	每月平台工作净收入 3000 元及以下 = 1, 3000 ~ 5999 元 = 2, 6000 ~ 7999 元 = 3, 8000 ~ 9999 元 = 4, 10000 元及以上 = 5	5898	2.526	1.112	1	5
社会保险	参加社会保险 = 1, 否 = 0	5898	0.302	0.459	0	1
商业保险	平台公司为平台接单者购买商业保险 = 1, 否 = 0	5898	0.300	0.458	0	1
居民养老保险	参加居民养老保险 = 1, 否 = 0	5898	0.208	0.406	0	1
工会会员	是 = 1, 否 = 0	5898	0.071	0.256	0	1
是否有其他工作	有 = 1, 无 = 0	5898	0.060	0.237	0	1
车辆来源	自有车辆 = 1, 平台公司提供车辆 = 2, 租用车辆 = 3, 其他 = 4	5898	1.910	0.870	1	4

资料来源：根据 2019 - 2020 年全国网约车驾驶员从业状况调查数据计算得到。

四 就业形态对工作满意度的影响

表 6 汇报了整体工作满意度和各分项工作满意度的回归结果。由于总体工作满意的得分以各分项工作满意度得分的算术平均值来表示,是取值在 1 到 5 之间连续变化的变量,因此使用 OLS 方法进行回归;各分项的工作满意度,由于因变量是取值从 1 到 5 的有序分类变量,所以使用有序 Logit 进行回归分析。

(一) 整体工作满意度的回归结果

首先,就业形态对平台就业整体工作满意度有显著影响。表 6 第(1)列汇报的是整体工作满意度的回归结果,与劳动合同用工相比,同等条件下,劳务派遣形式的平台用工整体工作满意度分值低 0.1308;新就业形态的工作满意度分值更低,比劳动合同用工低 0.1322。以往关于劳务派遣的研究发现,劳务派遣者的工作满意度比标准就业低,且劳务派遣对工作满意度有负向影响(Aletraris, 2010; De Graaf-Zijl, 2012; Buddelmeyer et al., 2015),本文的研究发现与这些文献一致。对平台就业整体工作满意度的回归结果表明,同等条件下,平台就业中的不同就业形态在工作满意度上存在显著差异,尤其值得关注的是新就业形态部分,其工作满意度水平最低。

表 6 就业形态对工作满意度影响的回归结果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	整体工作 满意度	工作本身 满意度	平台公司 满意度	工作时长 满意度	工作收入 满意度	工作灵活性 满意度
	OLS 模型	Ologit 模型	Ologit 模型	Ologit 模型	Ologit 模型	Ologit 模型
就业形态 (劳动合同用工 = 0)						
劳务派遣用工	-0.1308 *** (-3.3587)	-0.1917 ** (-2.3660)	-0.2681 *** (-3.3490)	-0.1650 ** (-2.0517)	-0.1993 ** (-2.4729)	-0.2158 *** (-2.6714)
新就业形态	-0.1322 *** (-3.4233)	-0.2262 *** (-2.8116)	-0.3194 *** (-4.0092)	-0.1551 * (-1.9505)	-0.2240 *** (-2.8063)	-0.1621 ** (-2.0230)
性别(男性 = 1)	-0.2440 *** (-3.6144)	-0.4810 *** (-3.4273)	-0.3944 *** (-2.8864)	-0.3258 ** (-2.3680)	-0.3826 *** (-2.7465)	-0.2072 (-1.4735)
年龄(18 ~ 29 岁 = 0)						
30 ~ 39 岁	0.0245 (0.6351)	0.0543 (0.6734)	0.0272 (0.3396)	0.0737 (0.9222)	0.0492 (0.6112)	0.0183 (0.2250)

续表

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	整体工作 满意度	工作本身 满意度	平台公司 满意度	工作时长 满意度	工作收入 满意度	工作灵活性 满意度
	OLS 模型	Ologit 模型	Ologit 模型	Ologit 模型	Ologit 模型	Ologit 模型
40~49岁	-0.0165 (-0.3915)	-0.0768 (-0.8698)	0.0138 (0.1577)	-0.0524 (-0.6022)	-0.0440 (-0.5018)	-0.0840 (-0.9457)
50岁及以上	0.0488 (0.8885)	0.0155 (0.1351)	0.1321 (1.1649)	0.0191 (0.1689)	0.1158 (1.0228)	-0.0204 (-0.1794)
婚姻状况(已婚=1)	-0.0181 (-0.4834)	-0.0485 (-0.6190)	0.0512 (0.6611)	-0.1291* (-1.6711)	-0.1023 (-1.3214)	0.0478 (0.6084)
受教育程度 (初中及以下=0)						
高中/中专/职高/技校	-0.0275 (-0.8939)	-0.0256 (-0.3927)	-0.0672 (-1.0472)	-0.0677 (-1.0531)	-0.0676 (-1.0488)	-0.0673 (-1.0406)
大专	-0.1003** (-2.5560)	-0.2106** (-2.5548)	-0.1486* (-1.8287)	-0.2859*** (-3.5117)	-0.2021** (-2.4777)	-0.0853 (-1.0469)
本科及以上	-0.1422** (-2.3949)	-0.3218*** (-2.5842)	-0.1640 (-1.3338)	-0.3413*** (-2.7641)	-0.3803*** (-3.0801)	0.0287 (0.2322)
日均工作时长	-0.0721*** (-14.4004)	-0.0862*** (-8.1149)	-0.1038*** (-9.8515)	-0.2134*** (-19.7763)	-0.1452*** (-13.6644)	-0.0911*** (-8.6331)
户口(农业=1)	0.0491* (1.7374)	0.0814 (1.3835)	0.1240** (2.1233)	0.0697 (1.1991)	0.1200** (2.0631)	0.0873 (1.4849)
是否本地人(本地=1)	0.0743** (2.4001)	0.0878 (1.3571)	0.1067* (1.6713)	0.0509 (0.7957)	0.2165*** (3.3859)	0.1434** (2.2292)
每月工作净收入 (3000元及以下=0)						
3000~5999元	0.3991*** (11.4979)	0.8586*** (11.5588)	0.7850*** (10.8150)	0.5886*** (8.2026)	0.9955*** (13.4687)	0.3178*** (4.4120)
6000~7999元	0.6488*** (17.1044)	1.3704*** (16.7507)	1.2526*** (15.6555)	0.9675*** (12.2559)	1.6684*** (20.3801)	0.5739*** (7.2638)
8000~9999元	0.7950*** (17.4306)	1.6122*** (16.4835)	1.4831*** (15.3726)	1.2068*** (12.6405)	2.1312*** (21.6560)	0.7875*** (8.2394)
10000元及以上	0.9349*** (14.5366)	2.0076*** (14.5830)	1.6268*** (11.9728)	1.4850*** (10.9405)	2.4607*** (17.7203)	1.0029*** (7.3475)
社会保险(有=1)	0.1270*** (4.1365)	0.2281*** (3.5550)	0.2586*** (4.0856)	0.2226*** (3.5283)	0.1756*** (2.7639)	0.1653*** (2.5816)
商业保险(有=1)	0.3323*** (11.9607)	0.6157*** (10.5482)	0.6384*** (10.9862)	0.7085*** (12.2026)	0.6377*** (10.8805)	0.4058*** (6.9606)

续表

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	整体工作 满意度	工作本身 满意度	平台公司 满意度	工作时长 满意度	工作收入 满意度	工作灵活性 满意度
	OLS 模型	Ologit 模型	Ologit 模型	Ologit 模型	Ologit 模型	Ologit 模型
居民养老保险(有=1)	0.0487 (1.4923)	0.0551 (0.8084)	0.1264 * (1.8777)	0.0358 (0.5328)	-0.0085 (-0.1259)	0.1062 (1.5634)
工会会员(是=1)	-0.0135 (-0.2826)	-0.0466 (-0.4609)	-0.0580 (-0.5895)	-0.0376 (-0.3787)	0.0725 (0.7274)	-0.0081 (-0.0810)
其他工作(有=1)	0.1588 *** (3.0737)	0.3410 *** (3.1636)	0.4170 *** (3.8898)	0.2427 ** (2.2956)	0.2879 *** (2.6861)	0.2704 ** (2.5068)
车辆来源(自有车辆=0)						
平台公司提供车辆	-0.1180 *** (-3.1134)	-0.0807 (-1.0211)	-0.2134 *** (-2.7309)	-0.2759 *** (-3.5370)	-0.2063 *** (-2.6280)	-0.2496 *** (-3.1533)
租用车辆	-0.1039 *** (-2.7284)	-0.1175 (-1.4701)	-0.1413 * (-1.7892)	-0.2613 *** (-3.3177)	-0.1935 ** (-2.4366)	-0.1870 ** (-2.3488)
其他	-0.1672 ** (-2.5317)	-0.2256 (-1.6249)	-0.2599 * (-1.8882)	-0.3772 *** (-2.7336)	-0.3668 *** (-2.6224)	-0.2978 ** (-2.1445)
平台公司	控制	控制	控制	控制	控制	控制
城市	控制	控制	控制	控制	控制	控制
常数项	3.5382 *** (29.2772)					
观测值	5669	5669	5669	5669	5669	5669
R-squared/Pseudo R ²	0.1789	0.0535	0.0563	0.0587	0.0597	0.0542

注：列（1）括号内是 t 值，列（2）至列（6）括号内是 z 值；***、**、* 分别表示在 1%、5%、10% 水平上显著。
资料来源：根据 2019 - 2020 年全国网约车驾驶员从业状况调查数据计算得到。

其次，一些工作特征，如参加社会保险或商业保险、收入水平、有其他工作等对工作满意度有显著的正向影响，而日均工作时长对工作满意度有显著的负向影响。具体而言，参加社会保险、有商业保险对整体工作满意度有显著的正向影响。以月净收入在 3000 元以下为参照组，其他收入较高组别的劳动者工作满意度更高，且收入水平越高，工作满意度越高。有其他工作对整体工作满意度也有显著正向影响。这表明，在同等条件下，有其他工作的平台劳动者，其工作满意度更高。回归分析发现，工作时长对整体工作满意度有显著的负向影响。同等条件下，平台从业者的日均工作时长越长，工作满意度越低。这与以往关于工作满意度与工作时长的研究结论基本一致，例如，祝仲坤（2020）和 Green et al.（2010）研究发现，工作时长越长，工作满意度越

低，超时劳动对工作满意度有显著的负向影响。因而，限制超时劳动有助于提升工作满意度。此外，与以往文献不同（Freeman, 1978；Borjas, 1979），是否为工会会员对平台从业者的工作满意度没有显著影响。

第三，在个人特征方面，同等条件下，女性、农业户口者、本地人的工作满意度更高。与女性相比，男性平台从业者的工作满意度更低，这与以往关于工作满意度和性别的研究发现基本一致，如 Clark（1997）和 Bender et al.（2005）等。在同等条件下，农业户口者工作满意度更高，本地人的工作满意度显著高于外来劳动力。受教育水平对工作满意度有显著影响，回归分析发现，同等条件下，“初中及以下”和“高中/中专/职高/技校”受教育水平的平台从业者工作满意度无显著差异；而“大专”、“本科及以上”受教育水平的平台从业者工作满意度显著低于“初中及以下”受教育水平者。其背后可能的原因是，高受教育水平者存在自身受教育水平与平台工作需求不匹配的问题。以往研究也发现，受教育水平高于岗位需求对工作满意度有负向影响（Allen & van der Velden, 2001）。回归分析还发现，年龄和婚姻状态对平台就业整体工作满意度没有显著影响。

此外，结合平台就业的特征，回归分析中还分析了运营车辆来源对工作满意度的影响。研究发现，以自有车辆为参照组，公司提供车辆、租用车辆以及其他车辆来源均对平台工作满意度有显著的负向影响。其背后的解释是，运营车辆为自有车辆时，平台从业者无需定期支付相应的租金等费用，对车辆拥有更多的自主支配权。因而自有车辆的情况下，平台从业者的工作满意度更高。

（二）分项工作满意度的回归结果

分项工作满意度的回归结果表明，就业形态对工作本身满意度、平台公司满意度、工作时长满意度、收入满意度、工作灵活性满意度均具有显著影响。表 6 中第（2）列至第（6）列汇报了基于有序 Logit 模型对五项工作满意度的回归分析结果。同等条件下，与劳动合同用工相比，劳务派遣用工和新就业形态的各项工作满意度得分均更低。进一步分析就业形态对这五项满意度影响程度的大小，发现在对工作本身的满意度、平台公司满意度和收入满意度三个方面，与劳动合同用工相比，劳务派遣用工下的平台劳动者工作满意度较低，而新就业形态劳动者的工作满意度更低；但在工作时长满意度和工作灵活性满意度上，劳务派遣用工对应的满意度水平低于新就业形态。

除就业形态对工作满意度的影响，比较这五项工作满意度的回归分析结果，还有以下发现。首先，如表 6 所示，同等条件下，日均工作时长对各项满意度均具有显著

的负向影响。第二,有其他工作、参加社会保险、有商业保险、收入水平这四项因素分别对工作满意度的五项构成部分有显著的正向影响。第三,参加居民养老保险对整体工作满意度没有显著影响,但是对平台公司满意度有显著的正向影响。

个人特征对各项满意度的影响有如下发现。第一,性别(男性=1)对各项工作满意度均有显著的负向影响,但是在工作灵活性满意度上,男性和女性没有显著差异,如表6第(6)列所示。第二,农业户口对平台公司满意度和收入满意度有显著的正向影响,但是对其他三项满意度没有显著影响。本地人的平台公司满意度、收入满意度和工作灵活性满意度均高于外来劳动力,而是否为本地人对平台工作本身满意度、工作时长满意度没有显著影响。第三,受教育水平对工作满意度有显著影响,“大专”以及“本科及以上”受教育水平的平台从业者整体工作满意度更低,但是在工作灵活性满意度方面,不同受教育水平的样本之间无显著差异。第四,婚姻状态对整体工作满意度没有显著影响,但是在工作时长满意度方面,已婚者的满意度显著低于未婚者,如表6第(4)列所示。

上述回归分析表明,就业形态和相关工作特征对平台劳动者的工作满意度有显著影响。从提升平台劳动者工作满意度出发,应规范平台用工合同关系,并加强对工作时长和社会保险等方面的规制。这些领域的用工规制将是提升平台劳动者工作满意度的重要解决方案,也是研究出台相应平台就业政策的重点。同时,鉴于不同就业形态下劳动者的工作满意度差异,以及新就业形态对工作满意度的显著负向影响,应规范平台用工关系,探索实施平台用工准劳动合同制度。

五 结论和政策启示

本文从就业形态的视角研究平台劳动者的工作满意度,并在理论层面丰富了平台经济的就业形态研究,尤其是揭示了平台就业中新就业形态的出现对劳动者工作满意度的影响。本文有以下三个主要研究发现。第一,平台劳动者整体工作满意度介于“一般”和“比较满意”之间,平台就业内部的不同就业形态,即劳动合同用工、劳务派遣用工和新就业形态,在工作满意度上存在明显差异。从平台就业整体工作满意度分值来看,新就业形态下平台劳动者的总体工作满意度水平最低,不仅低于劳动合同用工,也低于劳务派遣用工。第二,同等条件下,以劳动合同用工为参照组,劳务派遣用工和新就业形态对工作满意度均有显著的负向影响,其中,新就业形态部分的工作满意度水平最低。进一步分项分析表明,除工作时长满意度和工作灵活性满意度

以外，同等条件下，新就业形态在各项工作满意度得分上也是最低的。第三，收入水平、参加社会保险、有商业保险、有其他工作对总体工作满意度有显著的正向影响，而日均工作时长对工作满意度有显著的负向影响。

本文的研究发现具有以下政策含义。鉴于工作满意度是衡量就业质量和劳动者幸福感的重要指标，应重视和提升平台劳动者的工作满意度。基于就业形态对平台就业工作满意度的显著影响，尤其是新就业形态对工作满意度的显著负向影响，应关注平台就业中的新就业形态部分。现行劳动法律制度不适用于新就业形态，相应的劳动权益保护处于不利地位；而基于就业形态与工作满意度的研究也印证了，新就业形态对工作满意度有显著的负向影响。因而，在探讨平台用工规制的过程中，应重点关注平台用工中既无劳动合同也不是劳务派遣的新就业形态部分。应规范平台用工关系，治理当前较为混乱的平台用工合同状况，探索实施准劳动合同制度。对于既没有劳动合同也不是劳务派遣的新就业形态，国家层面应出台相应的劳动管理办法，参照劳动合同关系，在平台用工中实施准劳动合同制度，明确平台公司和劳动者的义务和权利，作为短期内平台经济的特殊用工制度规范。

对工作时长、社会保险、劳动收入方面的规制和保护将是提升平台从业者工作满意度的重要解决方案，也是研究出台平台就业政策的重点领域。建议实施平台最高工作时长制度，从平台用工规制、行业规制和劳动者管理三个层面，限制平台劳动者的最高工作时长。此外，平台从业者的社会保险是全球性问题，尤其是医疗保险和工伤保险的缺失。ILO（2021）指出，与其他从业者相比，平台从业者面临更多的安全和健康风险，而疫情期间，社会保险覆盖的不完善为平台从业者带来了更严峻的挑战。社会保险和商业保险的完善不仅是对劳动者安全和健康权益的保障，也对平台从业者工作满意度有显著正向影响。因而，建议全面实施平台就业工伤保险，并鼓励平台及劳动者参加商业保险。

参考文献：

- 陈龙(2020)，《“数字控制”下的劳动秩序——外卖骑手的劳动控制研究》，《社会学研究》第6期，第113-135页。
- 纪雯雯、赖德胜(2016)，《网络平台就业对劳动关系的影响机制与实践分析》，《中国劳动关系学院学报》第4期，第6-16页。

- 李路路、石磊 (2017), 《经济增长与幸福感——解析伊斯特林悖论的形成机制》, 《社会学研究》第 3 期, 第 95 - 120 页。
- 王永洁 (2018), 《国际视野中的非标准就业与中国背景下的解读——兼论中国非标准就业的规模与特征》, 《劳动经济研究》第 6 期, 第 95 - 115 页。
- 王永洁 (2020), 《平台型非标准就业与劳动力市场规制》, 《北京工业大学学报 (社会科学版)》第 3 期, 第 94 - 100 页。
- 巫强、周波 (2017), 《绝对收入、相对收入与伊斯特林悖论: 基于 CGSS 的实证研究》, 《南开经济研究》第 4 期, 第 41 - 58 页。
- 吴清军、李贞 (2018), 《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》, 《社会学研究》第 4 期, 第 137 - 162 页。
- 杨伟国、王琦 (2018), 《数字平台工作参与群体: 劳动供给及影响因素——基于 U 平台网约车司机的证据》, 《人口研究》第 4 期, 第 78 - 90 页。
- 杨伟国、张成刚、辛茜莉 (2018), 《数字经济范式与工作关系变革》, 《中国劳动关系学院学报》第 5 期, 第 56 - 60 页。
- 臧义茹 (2020), 《共享经济平台就业者工作满意度及其影响因素研究——以南京市外卖员和网约车司机为例》, 《就业与保障》第 3 期, 第 72 - 73 页。
- 张成刚 (2018), 《共享经济平台劳动者就业及劳动关系现状——基于北京市多平台的调查研究》, 《中国劳动关系学院学报》第 3 期, 第 61 - 70 页。
- 祝仲坤 (2020), 《过度劳动对农民工社会参与的“挤出效应”研究——来自中国流动人口动态监测调查的经验证据》, 《中国农村观察》第 5 期, 第 108 - 130 页。
- Aletraris, Lydia (2010). How Satisfied Are They and Why? A Study of Job Satisfaction, Job Rewards, Gender and Temporary Agency Workers in Australia. *Human Relations*, 63 (8), 1129 - 1155.
- Allen, Jim & Rolf van der Velden (2001). Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-job Search. *Oxford Economic Papers*, 53 (3), 434 - 452.
- Bardasi, Elena & Marco Francesconi (2004). The Impact of Atypical Employment on Individual Wellbeing: Evidence from a Panel of British Workers. *Social Science & Medicine*, 58 (9), 1671 - 1688.
- Beckmann, Michael, Andrea Binz & Bernd Schauenberg (2007). Fixed-term Employment and Job Satisfaction: Evidence from Individual-level Data Accounting for Selectivity Bias.

WWZ Discussion Paper, No. 03/07.

- Bender, Keith, Susan Donohue & John Heywood (2005). Job Satisfaction and Gender Segregation. *Oxford Economic Papers*, 57 (3), 479 – 496.
- Berg, Janine (2016). Income Security in the On-demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 37 (3), 543 – 576.
- Berger, Thor, Carl Frey, Guy Levin & Santosh Danda (2019). Uber Happy? Work and Well-being in the “Gig Economy”. *Economic Policy*, 34 (99), 429 – 477.
- Borjas, George (1979). Job Satisfaction, Wages, and Unions. *The Journal of Human Resources*, 14 (1), 21 – 40.
- Bridges, Sarah & Trudy Owens (2017). Female Job Satisfaction: Can We Explain the Part-time Puzzle? *Oxford Economic Papers*, 69 (3), 782 – 808.
- Brown, Andrew, Andy Charlwood & David Spencer (2012). Not All That It Might Seem: Why Job Satisfaction Is Worth Studying Despite It Being a Poor Summary Measure of Job Quality. *Work, Employment and Society*, 26 (6), 1007 – 1018.
- Bryson, Alex, Lorenzo Cappellari & Claudio Lucifora (2004). Does Union Membership Really Reduce Job Satisfaction? *British Journal of Industrial Relations*, 42 (3), 439 – 459.
- Buddelmeyer, Hielke, Duncan McVicar & Mark Wooden (2015). Non-standard “Contingent” Employment and Job Satisfaction: A Panel Data Analysis. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54 (2), 256 – 275.
- Cherry, Miriam (2016). Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3), 577 – 602.
- Clark, Andrew (1997). Job Satisfaction and Gender: Why are Women So Happy at Work? *Labour Economics*, 4 (4), 341 – 372.
- Clark, Andrew & Andrew Oswald (1996). Satisfaction and Comparison Income. *Journal of Public Economics*, 61 (3), 359 – 381.
- Clark, Andrew, Andrew Oswald & Peter Warr (1996). Is Job Satisfaction U-shaped in Age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69 (1), 57 – 81.
- D’Addio, Anna, Tor Eriksson & Paul Frijters (2007). An Analysis of the Determinants of Job Satisfaction When Individuals’ Baseline Satisfaction Levels May Differ. *Applied Economics*, 39 (19), 2413 – 2423.

- Dawson, Chris, Michail Veliziotis & Benjamin Hopkins (2014). Temporary Employment, Job Satisfaction and Subjective Well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 38 (1), 69 – 98.
- De Cuyper, Nele, Jeroen De Jong, Hans De Witte, Kerstin Isaksson, Thomas Rigotti & René Schalk (2008). Literature Review of Theory and Research on the Psychological Impact of Temporary Employment: Towards a Conceptual Model. *International Journal of Management Reviews*, 10 (1), 25 – 51.
- De Graaf-Zijl, Marloes (2005). The Anatomy of Job Satisfaction and the Role of Contingent Employment Contracts. *Tinbergen Institute Discussion Paper*, No. 2005 – 119/3.
- De Graaf-Zijl, Marloes (2012). Job Satisfaction and Contingent Employment. *De Economist*, 160 (2), 197 – 218.
- Easterlin, Richard, Robson Morgan, Malgorzata Switek & Fei Wang (2013). China's Life Satisfaction, 1990 – 2010. *IZA Discussion Paper*, No. 7196.
- Freeman, Richard (1978). Job Satisfaction as an Economic Variable. *The American Economic Review*, 68 (2), 135 – 141.
- Green, Colin & John Heywood (2011). Flexible Contracts and Subjective Well-being. *Economic Inquiry*, 49 (3), 716 – 729.
- Green, Colin, Parvinder Kler & Gareth Leevs (2010). Flexible Contract Workers in Inferior Jobs: Reappraising the Evidence. *British Journal of Industrial Relations*, 48 (3), 605 – 629.
- ILO (2016). *Non-standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. Geneva: ILO.
- ILO (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*. Geneva: ILO.
- Jahn, Elke (2015). Don't Worry, Be Flexible? Job Satisfaction among Flexible Workers. *Australian Journal of Labour Economics*, 18 (2), 147 – 168.
- Judge, Timothy, Ronald Piccolo, Nathan Podsakoff, John Shaw & Bruce Rich (2010). The Relationship between Pay and Job Satisfaction: A Meta-analysis of the Literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77 (2), 157 – 167.
- Kaiser, Lutz (2002). Job Satisfaction: A Comparison of Standard, Non-standard, and Self-employment Patterns across Europe with a Special Note to the Gender/Job Satisfaction

- Paradox. *EPAG Working Paper*, No. 27, University of Essex.
- Kalleberg, Arne (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42 (1), 124 – 143.
- Knight, John, Lina Song & Ramani Gunatilaka (2009). Subjective Well-being and Its Determinants in Rural China. *China Economic Review*, 20 (4), 635 – 649.
- Mäntymäki, Matti, Abayomi Baiyere & A. K. M. Najmul Islam (2019). Digital Platforms and the Changing Nature of Physical Work: Insights from Riding-hailing. *International Journal of Information Management*, 49, 452 – 460.
- Manyika, James, Susan Lund, Jacques Bughin, Kelsey Robinson, Jan Mischke & Deepa Mahajan (2016). *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy*. McKinsey Global Institute.
- Millán, José María, Jolanda Hessels, Roy Thurik & Rafael Aguado (2013). Determinants of Job Satisfaction: A European Comparison of Self-employed and Paid Employees. *Small Business Economics*, 40, 651 – 670.
- Mohr, Robert & Cindy Zoghi (2008). High-involvement Work Design and Job Satisfaction. *Industrial and Labor Relations Review*, 61 (3), 275 – 296.
- O’Farrell, Rory & Pierre Montagnier (2020). Measuring Digital Platform-mediated Workers. *New Technology, Work and Employment*, 35 (1), 130 – 144.
- OECD (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Paris: OECD Publishing.
- Oshagbemi, Titus (1999). Overall Job Satisfaction: How Good are Single versus Multiple-item Measures? *Journal of Managerial Psychology*, 14 (5), 388 – 403.
- Pesole, Annarosa, Cesira Urzi Brancati, Enrique Fernández-Macías, Federico Biagi & Ignacio Vázquez (2018). *Platform Workers in Europe, EUR 29275 EN*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Rose, Michael (2003). Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations. *Work, Employment and Society*, 17 (3), 503 – 530.
- Smith, Patricia, Lorne Kendall & Charles Hulin (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, Paul (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE publications.

Wooden, Mark & Diana Warren (2004). Non-standard Employment and Job Satisfaction: Evidence from the HILDA Survey. *Journal of Industrial Relations*, 46 (3), 275 – 297.

Forms of Employment and Job Satisfaction of Platform Workers

Wang Yongjie

(Institute of Population and Labor Economics, Chinese Academy of Social Sciences)

Abstract: Job satisfaction, as an important indicator of assessing job quality and subjective wellbeing of workers, is of great significance to study platform economy and platform employment. Based on data analysis of nation-wide survey on platform work of e-hailing drivers conducted in the year 2019 – 2020, this study has the following findings. First, based on analysis of job satisfaction with five dimensions, namely, platform work itself, platform company, working hours, earning, and job flexibility, the overall job satisfaction of platform workers is between average and relative satisfactory, with significant differences across different forms of employment. Second, compared with labor contract employment, labor dispatch and new forms of employment have a negative impact on job satisfaction. Third, earning, social insurance, and commercial insurance have significant positive impacts on job satisfaction, while working hours has a negative impact. Based on these findings, this study suggests that job satisfaction should draw more attention, and it is necessary to regulate contract modalities within platform employment. Regulation on working hours and social insurance should also be strengthened.

Keywords: platform work, job satisfaction, new forms of employment, non-standard employment

JEL Classification: J28, J41, J81

(责任编辑: 合羽)