

DOI:10.13718/j.cnki.xdsk.2025.03.014

经济与管理

引用格式:金绍荣,刘晗,陈苏,等.基于新质生产力的平台关怀与农民灵工生活满意度研究——来自灵工经济的经验与证据[J].西南大学学报(社会科学版),2025(3):176-192.

基于新质生产力的平台关怀与 农民灵工生活满意度研究

——来自灵工经济的经验与证据

金绍荣¹,刘晗²,陈苏¹,裴嘉良³

(1. 西南大学 经济管理学院,重庆 400715;2. 西南大学 农村经济与管理中心,重庆 400715;

3. 华南理工大学 工商管理学院,广东 广州 510641)

摘要:平台作为一种新生产工具推动新质生产力发展,催生出灵工经济新业态,引发传统雇佣或劳动关系的变革。平台在使用算法赋能灵工生产效率的同时,也要强化人文关怀以提升其生活质量。基于新质生产力视角,采用一组大样本实地调查的平台劳动者数据,系统探讨平台关怀对农民灵工生活满意度的影响效应及作用机制。研究结果表明:(1)平台关怀显著正向影响农民灵工生活满意度,其中,签订劳动合同、入职培训、入职培训强度、技能指导、规则学习均能够提升农民灵工生活满意度;(2)机制分析结果表明,平台关怀能够通过降低意外受伤概率、增加月均总收入、强化职业认同等机制来提高农民灵工生活满意度;(3)异质性分析表明,拥有自有住房、借贷行为、异地工作等条件能够强化平台关怀对农民灵工生活满意度的影响,而全职工作会削弱劳动合同保障对农民灵工生活满意度的影响。据此,研究提出压实平台企业主体责任、构建多维权益保障体系,构建社会协同支持网络、助推农民灵工社会融入,建立分层分类关怀机制、提升服务精准度等对策建议,以期提高农民灵工生活满意度,提升农民灵工主观福祉,促进企业履行社会责任,助力构建和谐社会。

关键词:农民灵工;平台关怀;生活满意度;灵工经济;新质生产力

中图分类号:F832.1;F124.1 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2025)03-0176-17

一、引言

新质生产力作为以技术革命性突破为核心动力的新型生产力形态^[1],其发展主要依赖于劳动者素质的大幅度跃升。随着数智技术推动传统产业转型升级,以平台经济、共享用工为代表的灵活就业形态快速崛起,加速重构传统雇佣关系。平台经济凭借其信息资源开放性、工作场景灵活性、收入结构多元化等特征,持续吸引农民劳动力从传统农业和制造业向数字农业、智慧物流、电商服务等平台涌入,催生出以“农民灵工”为典型代表的新劳动者^[2]。这一群体在推动新质生

作者简介:金绍荣,西南大学经济管理学院,副教授。

通讯作者:刘晗,西南大学农村经济与管理中心,助理研究员。

基金项目:国家社会科学基金一般项目“老年人力资源开发赋能乡村振兴的路径与政策研究”(21BRK014),项目负责人:金绍荣;武陵山创新发展研究院重点项目“武陵山片区乡风文明建设研究”(24WLSZD12),项目负责人:金绍荣。

产力发展的同时,也面临劳动权益保障滞后于业态创新的问题。尤其在平台算法严密控制下,该群体陷入“算法黑箱”下的工时定价困境,丧失了劳务关系中的议价主动权,承受着数据监控带来的绩效压力,使其在数字技能习得、社会保障衔接、职业发展通道等方面遭遇诸多挑战。为此,在高质量发展新阶段,构建适配新零工(也称“灵工”)经济的劳动权益保障体系,大力倡导平台负责的创新,完善包含技能培训补偿、跨区域社保接续、平台算法伦理、员工成长关怀在内的制度体系,这不仅有利于平台型企业 ESG(环境 Environmental、社会 Social 和治理 Governance)表现的提升,还可直接强化农民灵工的职业认同感和生活满意度。

生活满意度指个体基于自身设定标准对本人生活与职业质量作出的主观评价,是衡量民生主观福祉的关键指标之一^[3]。提升公众生活满意度是社会经济发展的重要目标。党的二十大报告指出,要“增进民生福祉,提高人民生活品质”^[4]。在统筹推进新型工业化、乡村全面振兴和城乡融合发展的进程中,以劳动力为主的城乡要素流动加快,表现为大量农村青壮年劳动力向城市流入。根据《2023 年农民工监测调查报告》披露数据,2023 年全国农民工总量为 2.98 亿人,比上年增加 191 万人,同比增长 0.6%^[5]。然而,由于户籍制度、文化水平等因素影响,农民工成为城市中的弱势群体,在劳动市场的竞争力较弱,导致其难以实现高质量就业,一些合法权益也无法得到充分保障。尤其当前传统房地产、生产制造等行业处于寒冬期,大量农民工面临失业或二次择业的窘境。切实保障该群体劳动合法权益不仅是提升其福祉的重要举措^[6],也是增强其就业信心和稳定就业的重要抓手,更是提高市民化水平、缩小城乡收入差距和推动共同富裕的重要策略。

有效保障农民灵工合法权益,需要深入理解这一新兴群体的特征与诉求。所谓灵工,是指借助数字平台的灵活就业工作者,网约车司机、外卖“小哥”等都是灵工从业者的典型代表^[7]。国务院出台的《“十四五”就业促进规划》提出,“支持多渠道灵活就业和新就业形态发展”^[8]。在产业数字化转型的当下,数字平台的蓬勃发展创造了大量灵活就业岗位,吸引大量农民工进入灵工行业。截至 2023 年,中国灵活就业人数已突破 2 亿人,其中平台灵工就业人数已超过 8 000 万^[9]。尤其在百年未有之大变局中,极端天气、中美关税战、地缘政治冲突等一系列“黑天鹅”事件频发,给中国乃至全球经济造成了巨大冲击。灵工经济已成为御风险、扩消费、稳就业的重要支撑。然而,由于其灵活性、机动性、短期化等特征,灵工无法与平台建立稳定的长期合作关系,增加了灵工就业的流动风险^[10],此外,受利益驱使,平台也没有动力为灵工提供指导与培训^[11],使其难以适应新质生产力发展的需求,加剧了就业脆弱性。根据中华全国总工会第九次全国职工队伍状况调查数据,外卖送餐员、网约车司机等灵工群体劳动合同签订率仅为 43%^[12],多数农民灵工缺乏相应的社会保障。2024 年 5 月,习近平总书记在中共中央政治局第十四次会议时强调,“促进高质量充分就业,不断增强广大劳动者的获得感幸福感安全感”,“完善社会保障体系,维护劳动者合法权益”,“加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”^[13]。在高质量发展的新阶段,农民灵工既是驱动平台经济发展的主要生力军,也是推动新质生产力发展的重要主体。因此,平台型企业应当做好平台关怀(指数字平台对员工权益保障的关心与投入)工作,保障农民灵工合法权益,提高农民灵工生活满意度。

鉴于此,本文基于新质生产力视角研究数字平台关怀对农民灵工生活满意度的影响,采用 Ordered probit 模型检验二者逻辑关联,并从意外伤害、月均总收入、职业认同三个维度探讨平台关怀对农民灵工生活满意度的作用机制。本文的主要边际贡献如下:第一,从研究视角来看,相较已有文献探讨企业或工会关怀对员工福利的影响,本文以与新质生产力相匹配的新型劳动关系为逻辑起点,聚焦平台关怀对农民灵工生活满意度的影响展开系统研究,拓展了灵工经济业态

下平台关怀的主观福利效应,以期从平台关怀视角为提升农民灵工主观福祉、增强其市民化意愿提出针对性的建议。第二,从影响机制来看,本文将意外伤害、月均总收入、职业认同纳入至研究中,检验上述变量可能存在的机制作用,以期在新型劳动关系中打开平台关怀与农民灵工主观福祉的“黑箱”,对已有文献进行一定程度上的补充。第三,考虑到大多数农民灵工住房条件与就业环境欠佳,本文从生活条件与就业特征考察平台关怀对农民灵工生活满意度影响效应的异质性,为提升农民灵工主观福祉提出更具针对性的对策建议。

二、文献综述

数字经济时代,平台是企业的重要表现形式。负责任的创新是平台型企业可持续发展的关键所在。因此,平台型企业在生产经营过程中,应自觉承担对员工关怀的责任,积极践行 ESG 理念以提升员工福祉。近年来,随着农村外出务工人员持续增加,农民工福祉成为学术界高度关注的话题。已有研究发现户籍转变^[14]、城市融入^[15]、公共就业服务^[16]、合同保障^[17]、社会网络^[18]、组织关怀^[19]等是影响农民工福祉的重要因素。福祉包含客观与主观两类,其中农民工主观福祉包括幸福感、满意度等。关于农民工主观福祉影响因素的主要研究有:第一,人力资本与收入水平。已有研究探讨了性别、年龄、婚姻、受教育程度对农民工幸福感与生活满意度的影响。性别方面,已有研究并无统一结论,部分学者认为因女性农民工心理和生理的特殊性,其主观福祉低于男性^[20-21];郭星华等研究认为男性农民工因承受更多的经济生活压力,其主观福祉状况低于女性^[22]。婚姻方面,已有研究认为,婚姻对农民工具具有心理层面的积极影响,因此相较未婚农民工,已婚农民工主观福祉水平更高^[23]。受教育程度方面,李丹丹研究发现,受教育程度与农民工幸福感具有显著的负相关关系^[24]。收入方面,于潇等实证研究发现,提高收入能够显著提升农民工工作满意度^[25]。第二,就业质量与工作条件。刘金典等研究认为,超时劳动通过降低农民工市民化融入水平显著负向影响其幸福感^[15]。聂伟实证研究发现,就业质量能够通过改善职业身份、工资水平、职业地位等途径显著提升农民工获得感^[26]。凌珑研究认为,就业质量能够有效提升居民主观幸福感、满意度,并改善抑郁程度^[27]。第三,居住条件与社会服务。邓睿研究发现,卫生服务可获得性、空间可达性能够提升农民工主观生活质量,从而提升其生活满意度^[28]。祝仲坤等实证检验发现,拥有自建房、自购房的农民工具具有更强的幸福感,而居住在非正规场所的农民工主观幸福感相对较低^[29]。程名望等采用上海市农民工样本数据,研究发现购买社会保险能够显著提升农民工主观幸福感,且其幸福感会随着社会保险种类增多而增强^[30]。在以上研究基础上,国内外大量学者关注到了组织关怀对员工福祉的影响。Watkins 等认为,企业组织层面的物质支持与心理疏导能够提升员工工作幸福感,改善身心健康状况,增强员工应对工作环境变化的能力^[31]。王颖等基于工会工作人员数据,研究发现工会关怀能够满足员工人性化工作愿望,进而促进其身心健康与工作体验改善^[19]。Wang 等研究发现,组织的关怀氛围和独立氛围有助于提升员工幸福感与组织支持感^[32]。

当前,数字劳动平台催生了灵工经济,深刻影响了劳动力交易与工作关系^[33]。一是改变了交易成本结构,将传统经济中高昂的搜寻成本转变为数字时代的注意力成本。二是突破了时空限制^[34],促使劳动力供求匹配摆脱时空束缚,为灵工提供更多工作机会。三是改变了工作组织形式,工作从线性任务组织向截面任务组织转变,灵工可同时为多个平台或客户完成同类微任务^[35]。四是平台交易由要素市场合约向现货市场交易转变,工作合同呈现短期化、超短期化特点^[36]。在平台算法控制下,灵工经济的快速发展也带来了一系列挑战。一方面,平台资本利用技术优势,通过隐蔽的劳动空间构建、模糊的劳动关系界定和数字化的劳动管理,对灵工实施隐

性剥削^[37]。另一方面,在追求利润最大化的过程中,平台往往忽视劳动者的权益保障、收入稳定性和技能培训等问题,导致灵工劳动价值难以得到充分体现,合法权益得不到有效保障^[38]。

综上所述,就灵工经济发展而言,现有文献主要从人力资本水平、工作条件、社会保障、灵工特性等维度分析了灵工群体主观福祉相关问题。然而在当前新质生产力发展背景下,鲜有研究将视角聚焦到数字平台的关怀举措上,忽视了从意外伤害、月均总收入、职业认同等维度打开平台关怀影响农民灵工主观福祉的“黑箱”。因此,本文通过实证研究平台关怀对农民灵工生活满意度(即主观福祉)的影响效应,以及其中可能存在的影响机制,深入探讨平台关怀对企业社会责任和员工发展的重要价值。

三、理论分析与研究假说

“企业社会责任”概念最早由英国学者 Oliver Sheldon 于 1924 年在其著作《管理的哲学》中提出。1953 年,美国学者 Bowen 在《商人的社会责任》中指出,企业需要根据社会发展诉求和主流价值观来确定战略与决策。由此,企业社会责任在学术界引起了广泛探讨。20 世纪 70 年代,美国经济发展委员会提出“3 个同心圆”理论,即“内圈”指企业基本责任,“中间圈”是企业社会与环境责任,“外圈”指企业更高层次责任,包括加强员工关怀、推动社会进步、消除贫困与饥饿等内容。在企业社会责任履责对象方面,以 Friedman 为代表的学者认为企业唯一的社会责任是创造利润,应坚持股东至上^[39]。然而在“股东至上”原则下,企业履责对象主要集中于经济、法律等方面,忽视了企业中的其他利益相关者诉求,从而产生了经营负外部性。此外,以 Freeman 等为代表的学者则提出了利益相关者理论,认为企业发展中需要回应多方利益相关者的合理诉求^[40]。21 世纪以来,学界对其内涵基本达成共识,大多学者认为,社会责任是企业的核心道德功能,是企业获得成功的关键战略要素。企业社会责任从“外挂式”人道主义行为逐渐转变为“内嵌式”的企业战略行为,是企业创造财富进而实现经济目标的战略工具。

随着企业社会责任这一理论被广泛接受,以央企、国企为主体的中国企业在履行社会责任方面具有良好的实践经验,且责任形式呈多样化特征,例如脱贫攻坚、绿色发展、解决就业、员工关怀等。近年来,较多企业将职业保障和提升员工福利待遇纳入自身规划与发展中,越发重视对员工的人文关怀,从而推动企业可持续发展。在新质生产力发展以及灵工平台经济快速崛起的当下,各类平台应该在负责任的创新、社会责任和 ESG 表现方面作出表率,积极关注灵工群体的各类福祉,树立良好的公众形象。

平台关怀能够给予农民灵工权益保护与能力加持。一方面,以规范劳动合同签订、保障基础劳动供给为抓手,筑牢薪资支付、休息休假、劳动安全等基础性权益防线;另一方面,以系统入职培训、职业技能课程赋能为依托,搭建就业竞争力提升、职业发展通道拓展的发展型权益阶梯。同时,农民灵工群体收入普遍较低,难以抵御外来风险冲击,在受到未知风险冲击后,农民灵工可能会缩减有限的健康支出,削弱自身对抗风险的能力。因此,平台为农民灵工购买社会和医疗保险能够为他们提供财务支援,以提高其应对风险事件的韧性,一定程度保障了其个人健康水平,进而提升其生活满意度。人力资本匮乏是农民灵工在劳动力市场中缺乏核心竞争力的关键诱因,不利于农民灵工职业良性发展。于农民灵工而言,自费的人力资本积累活动成本相对较高,其参与积极性较低,因此平台免费提供的培训与指导是提升农民灵工人力资本水平的重要途径。可见,平台职业培训与技能指导能够提升农民灵工职业竞争力。此举措是缩小农民灵工与其他群体人力资本差距的重要抓手。例如,美团外卖会对每一位新入职骑手开展培训课程,并且骑手可通过 App 中的“培训中心”入口,提供“新手入门”“规则流程”“外卖英语”“急救培训”等多个学

习板块和课程,以保障骑手的职业良性发展,提升其获得感、安全感和幸福感^[41]。鉴于此,本文提出研究假说 H1:

H1:平台关怀能够显著提升农民灵工生活满意度。

根据企业社会责任理论,企业应该与农民灵工签订劳动合同,提供职业安全与技能培训,提升其工作效能,帮助他们增加工作收入,减少工作意外伤害,增强工作认同感与归属感。因此,本文拟重点从意外伤害、月均总收入、职业认同三个方面厘清平台关怀影响农民灵工生活满意度的具体机制。

意外伤害是农民灵工工作中时常面对的难题。由于平台出台计件薪酬制(即平台按照员工完成工作数量来计算薪酬的薪资支付形式),农民灵工通常需要在平台规定时间内高效率地完成工作,加之其安全意识淡薄,增加了其意外受伤概率。例如,送餐员需在平台设定的时间完成任务,其在送餐过程中可能会争分夺秒,甚至违反交通规则,由此增加了意外事故的风险。同样,网约车司机为在短时间内完成多笔订单,可能会出现超速、疲劳驾驶等现象,提高了意外受伤概率。因此平台有必要出台系列关怀举措来减少灵工受到意外伤害的可能,而签订劳动合同和加强培训指导则是可行的措施^[42]。签订劳动合同增强了平台对农民灵工权益的保护,表现在社会保险的全面性、工作强度的合适性等方面。社会保险能够增加农民灵工财务支援,提高其应对意外风险的财务能力,进而增加健康支出,积累健康人力资本;合适的工作强度表明平台可能优化绩效薪酬结构,改变原有的计件薪酬制,设置合理的工作时间限制和休息时间要求,并采用大数据、人工智能技术优化农民灵工工作路线,降低意外事故发生的可能性。此外,平台就业培训与指导能够提升农民灵工技能水平,强化工作安全意识和预防意外伤害发生,从主观上降低农民灵工出现非安全操作的概率。降低意外伤害的概率意味着农民灵工工作环境的改善,有利于增强其身心健康,提升其生活质量和满意度。鉴于此,本文提出研究假说 H2:

H2:平台关怀能够降低农民灵工受到意外伤害的概率,进而提升其生活满意度。

如前所述,平台灵工具有灵活性、机动性等特征,导致农民灵工流动性较大,就业与收入较不稳定。此外,由于认知和能力层面的不足,农民灵工长期且持续的人力资本投资难以得到保障。而平台层面的系列关怀能够有效缓解这些问题,例如签订劳动合同、提供就业培训与指导等。具体而言,签订劳动合同确保了平台与农民灵工的劳动关系合法性,避免农民灵工受到侵权伤害,例如拖欠工资、非法解雇等,提升了工作的稳定性,有助于增加农民灵工月均总收入,增强他们的归属感与生活满意度。当前,我国收入分配制度是以按劳分配为主体、多种分配方式并存。平台就业培训与指导能够保障农民灵工人力资本投资,强化职业技能,增强就业表现,提高工作实效,为他们收入增加建立重要保障。进一步地,总收入增加能够助推农民灵工消费升级,提高物质生活质量,进而提升生活满意度。鉴于此,本文提出研究假说 H3:

H3:平台关怀有助于增加农民灵工总收入,进而提升其生活满意度。

职业认同指个体对自身职业的认知,从而引导其作出与职业发展相关的行为,是影响个体主观福祉的关键因素^[43]。平台关怀,尤其是签订劳动合同、提供就业培训与指导,能够促进农民灵工职业认同。一方面,平台与农民灵工签订劳动合同明确了双方权利与义务,增强农民灵工职业稳定性,减轻其对工作流动性的担忧,促使他们更加专注于提升服务质量与专业技能,增强其职业身份认同;另一方面,职业培训与指导能够帮助农民灵工掌握行业知识与技能,增强自身人力资本水平和职业竞争力,提升工作表现和职业自信心,从而更加认同自己的职业。进一步地,职业认同感的增强能提升农民灵工工作表现,获得更多收入回报,进而提高生活质量与满意度。鉴于此,本文提出研究假说 H4:

H4:平台关怀能够增强农民灵工职业认同,进而提高其生活满意度。

综上所述,本文构建“平台关怀促进农民灵工生活满意度”的理论分析框架,如图1所示。

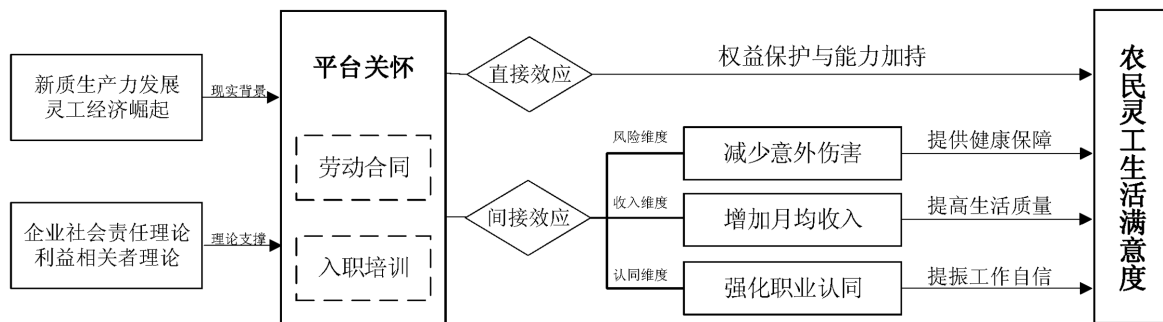


图1 平台关怀促进农民灵工生活满意度的影响效应与作用机制

四、数据来源、描述性分析与模型构建

（一）数据来源

本文数据主要来自华南理工大学和薪宝科技企业联合开展的平台劳动者调查。其中,薪宝科技由猎聘网投资,致力于为灵活就业者提供综合保障服务,涵盖收入结算、智能报税、劳动保障等方面,服务对象包含了大量平台劳动者。2021年4—7月,薪宝科技企业联合合作企业,向平台劳动者发放调查问卷,样本覆盖全国34个省份,调查对象职业有21个种类,例如外卖骑手、网约车司机、网络主播、自媒体达人、线上教培等。这是国内目前少有的关于平台劳动者的大型调查数据,呈现职业类型多样、区域范围广的特点,因此调查样本具有较为广泛的代表性。进一步地,考虑到研究主题为平台关怀视角下的农民灵工生活满意度,因此,本文对原始数据作出如下处理:第一,剔除城市户籍样本,保留农村户籍样本;第二,剔除数据中非平台工作样本,同时剔除微商自主创业样本;第三,剔除数据中空白缺失、异常数值的样本。经过筛选和整理,本文最终得到了2007个观测样本。

（二）描述性分析

1. 被解释变量

被解释变量为农民灵工生活满意度。生活满意度是农民灵工对生活状态的主观评价,能够有力刻画农民灵工主观福祉^[44]。问卷以1~5赋值平台灵工生活满意度,数值越大,满意度越高。

2. 核心解释变量

核心解释变量为平台关怀。企业社会责任理论认为,除追求经济利润外,企业还应将对员工、消费者、环境、社会等利益相关者的责任纳入发展战略中^[45],而保障权益、提升福利、强化技能是企业对员工履行社会责任的重要表现形式。参考已有研究^[3,46],本文从合同签订、入职培训广度、入职培训深度、入职培训类型四个方面表征平台关怀,具体原因如下:第一,平台灵工经济促进了数字化的工作以及工作的数字化,可能加剧收入不平等和收入分化^[47],表现为高技能工作能够持续提供较大的收入份额,而低技能工作只能提供较小的收入份额,从而引发收入不平等问题。第二,农民灵工进入正规的社会保障体系相对较难,同时平台工作的灵活性蕴含着失业的可能性,因此有必要保障平台灵工权益,将无劳动关系的农民灵工纳入社保体系,进而建立健全长期全社会托底性社会保障体系。第三,低人力资本是农民灵工面对的一大挑战,因此平台有必要开展技能指导与培训,提升农民灵工人力资本,增强其就业竞争力。鉴于此,本文用“是否与农民灵工签订劳动合同”“是否对农民灵工开展入职培训”“是否对农民灵工开展技能指导”“是否对农民灵工介绍平台规则”来测度平台关怀。

3. 作用机制变量

根据理论分析,本文选择意外伤害、月均总收入、职业认同作为平台关怀影响农民灵工生活满意度的作用机制变量。其中,选取“工作中是否受到意外伤害”“每个月平均收入”“是否觉得自己完成了很多有价值的工作”分别表征意外伤害、月均总收入、职业认同。平台通过签订劳动合同、开展入职培训、就业指导、规则学习等系列关怀举措,能够充分保障农民灵工劳动权益,强化其就业稳定性,同时可以提升农民灵工技能水平与就业表现,降低意外受伤概率,促进收入水平提升,增强职业认同感,进而提升农民灵工生活满意度。

4. 控制变量

参照已有研究^[48-50],本文将农民灵工个人特征、家庭特征、工作特征纳入研究中,包括性别、年龄、婚姻、文化程度、自有住房、健康状况、睡眠时间、日均工作时长、周均工作天数、社群参与、月均还贷数额、非常规时段工作等变量(见表 1)。

表 1 变量描述性统计

变量名称	变量说明	Mean	Std
生活满意度	您对当前生活的满意度:非常不满意=1,比较不满意=2,一般=3,比较满意=4,非常满意=5	4.137	0.791
劳动合同	平台是否跟您签订劳动合同:是=1,否=0	0.153	0.361
入职培训	平台是否给您专业详细的入职培训:是=1,否=0	0.890	0.313
入职培训强度	平台入职培训天数:没有培训=1,1 天内简单培训=2,1~3 天的培训=3,3~5 天的培训=4,5 天以上的培训=5	3.033	1.281
技能指导	平台是否给您提供技能指导:是=1,否=0	0.563	0.496
规则学习	平台是否指导您熟悉平台规则:是=1,否=0	0.693	0.461
性别	受访者性别:男=1,女=0	0.620	0.485
年龄	受访者年龄(岁)	26.038	6.144
婚姻	受访者是否已婚:是=1,否=0	0.342	0.475
文化程度	受访者受教育程度:小学及以下=1,初中=2,普通高中=3,中职中专中技=4,大专=5,本科=6,硕士=7,博士=8	4.898	1.236
自有住房	是否自有住房:是=1,否=0	0.429	0.495
健康状况	受访者健康状况:不健康=1,亚健康=2,健康与亚健康之间=3,健康=4	3.092	0.674
睡眠时间	日均睡眠时间:小于 5 小时=1,[5,7)小时=2,[7,9)小时=3,9 小时及以上=4	2.460	0.621
日均工作时长	日均工作时长:低于 4 小时=1,[4,8)小时=2,[8,12)小时=3,12 小时及以上=4	2.229	0.792
周均工作天数	周均工作天数:1 天=1,2 天=2,3 天=3,4 天=4,5 天=5,6 天=6,7 天=7	4.700	1.796
社群参与	是否参与同行社群组织:是=1,否=0	0.906	0.292
月均还贷数额	每月需要还贷数额:无=1,[1,3 000)元=2,[3 000,5 000)元=3,[5 000,10 000)元=4,[10 000,30 000)元=5,30 000 元及以上=6	1.854	0.932
非常规时段工作	是否非常规工作时间工作:是=1,否=0	0.029	0.169
中西部地区	是否位于中西部地区:是=1,否=0	0.440	0.497
意外伤害	工作中是否受到意外伤害:是=1,否=0	0.150	0.357
月均总收入	您每个月的平均总收入:2 500 元以下=1,[2 500,5 000)元=2,[5 000,7 500)元=3,[7 500,10 000)元=4,[10 000,12 500)元=5,[12 500,15 000)元=6,[15 000,17 500)元=7,[17 500,20 000)元=8,[20 000,25 000)元=9,[25 000,30 000)元=10,[30 000,35 000)元=11,[35 000,40 000)元=12,[40 000,45 000)元=13,[45 000,50 000)元=14,50 000 元及以上=15	3.077	1.218
职业认同	您是否同意“我觉得自己完成了很多有价值的工作”:从不=1,偶尔=2,一般=3,经常=4,总是=5	3.619	0.983

(三)模型构建

1. 基准模型设定

为评估平台关怀对农民灵工生活满意度的影响效应,本文构建如下 Ordered probit 模型:

$$S_i = \alpha_1 + \beta_1 Care_i + \varphi_1 CV_i + \varepsilon_{1,i} \quad (1)$$

其中, S_i 为农民灵工 i 的生活满意度, $Care_i$ 表示农民灵工 i 受到的平台关怀, CV_i 为控制变量, $\alpha_1, \beta_1, \varphi_1$ 是为待估系数, ε 为随机干扰项。

2. 稳健性检验模型

为解决基准回归(1)式中可能存在的估计偏差与样本自选择偏误问题,本文采用倾向得分匹配(Propensity score matching, PSM)和 Heckman 两阶段法进行稳健性检验。首先,PSM 通过测算平均处理效应(Average treatment effect on the treated, ATT),识别变量间的因果效应。ATT 计算公式如下:

$$ATT = E(S_{1i} - y_{0i} | D_i = 1) = E(S_{1i} | D_i = 1) - E(S_{0i} | D_i = 0) + E(S_{0i} | D_i = 0) - E(S_{0i} | D_i = 1) \quad (2)$$

其中, D_i 为处理变量, $D_i = 1$ 代表处理组样本, $D_i = 0$ 表示对照组样本。 S_{1i} 和 S_{0i} 分别为收到与未收到平台关怀的农民灵工生活满意度差异。接着,参照李礼连等的研究^[16],本文进一步采用 Heckman 两阶段法修正潜在的样本选择偏误问题。具体而言,第一,采用 Ordered probit 模型估计农民灵工生活满意度的影响因素,并获得逆米尔斯比率(IMR),即样本选择偏差修正项;第二,将 IMR 代入(1)式中,并构建如下模型:

$$S_i = \alpha_2 + \beta_2 Care_i + \varphi_2 CV_i + \omega IMR_i + \varepsilon_{2,i} \quad (3)$$

其中, ω 为样本选择偏误修正项待估系数,样本自选择偏误修正项的显著性能够反映基准回归是否存在样本自选择偏误问题。

3. 机制检验模型

基于前文理论分析与研究假说,借鉴江艇的研究^[51],从意外伤害、月均总收入、职业认同三个角度分析平台关怀影响农民灵工的作用机制。模型构建如下:

$$M_i = \alpha_3 + \beta_3 Care_i + \varphi_3 CV_i + \varepsilon_{3,i} \quad (4)$$

其中, M_i 为中介变量,分别对应意外伤害($i=1$)、月均总收入($i=2$)和职业认同($i=3$)。

五、实证结果分析

(一)基准回归结果

多重共线性检验结果表明,本文最大方差膨胀因子为 1.59,平均方差膨胀因子为 1.19,远小于 10,表明不存在多重共线性。表 2 报告了基准回归结果。在依次纳入关键解释变量后,各个关键解释变量对农民灵工生活满意度具有正向显著影响。具体而言,由表 2 列(1)可知,劳动合同的系数在 1% 的统计水平上显著为正,表明平台与农民灵工签订劳动合同能够显著提升农民灵工的生活满意度;由列(2)和(3)可知,入职培训、入职培训强度的回归系数显著为正,说明入职培训、入职培训强度能够显著提升农民灵工生活满意度;由列(4)和(5)可知,技能指导、规则学习的回归系数均显著为正,表明技能指导、规则学习能够使农民灵工生活满意度显著提升。对此,可能的解释是:一是劳动合同以法律形式确认农民灵工基础性权益,降低劳动纠纷风险,稳定心理预期,增强其职业信心;二是在大力培育新质生产力发展所需新劳动者的时代背景下,入职培训可以快速降低农民灵工的工作适应成本,直接提升其工作效率与成就感,保障其发展型权益;三是技能指导和规则学习帮助农民灵工明晰平台运营逻辑与权益边界,减少因信息不对称导致的

误会或冲突,实现“能力提升”和“风险降低”的双重目标,促进农民灵工生活满意度提升。为此,研究假说 H1 得到初步验证。

控制变量中,性别显著负向影响农民灵工生活满意度,表明与男性农民灵工相比,女性农民灵工的满意度更高。婚姻显著正向影响农民灵工生活满意度,说明已婚能够提升农民灵工生活满意度,可能的解释是,婚姻为农民灵工提供了稳定的情感基础,有助于提升生活方面的满足感和归属感。健康状况、睡眠时间对农民灵工生活满意度具有显著正向影响,可能的原因是,健康人力资本能够降低患病风险和就医经济负担,同时能够提升工作效率和总收入,进而提升生活满意度。日均工作时长对农民灵工生活满意度具有显著正向影响,表明每天工作的时间越长,农民灵工生活满意度越高,可能的解释是,工作时长增加了农民灵工的收入,进而提升其生活满意度。社群参与显著影响农民灵工生活满意度,表明参与社群能够提升农民灵工生活满意度,可能的原因是,借助社群平台,农民灵工可以结识同行,分享、获取工作经验,提升工作技能。

表 2 基准回归结果

	生活满意度	生活满意度	生活满意度	生活满意度	生活满意度
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
劳动合同	0.369*** (0.071)				
入职培训		0.849*** (0.093)			
入职培训强度			0.144*** (0.022)		
技能指导				0.250*** (0.052)	
规则学习					0.206*** (0.057)
性别	-0.177*** (0.053)	-0.192*** (0.053)	-0.187*** (0.053)	-0.190*** (0.053)	-0.176*** (0.053)
年龄	0.005 (0.005)	0.005 (0.005)	0.004 (0.005)	0.004 (0.005)	0.004 (0.005)
婚姻	0.160** (0.066)	0.136** (0.067)	0.138** (0.067)	0.152** (0.067)	0.166** (0.067)
文化程度	-0.012 (0.022)	-0.010 (0.022)	-0.014 (0.022)	-0.005 (0.022)	-0.005 (0.022)
自有住房	-0.035 (0.051)	-0.027 (0.052)	-0.038 (0.052)	-0.007 (0.051)	-0.009 (0.051)
健康状况	0.457*** (0.042)	0.463*** (0.042)	0.453*** (0.042)	0.448*** (0.042)	0.438*** (0.042)
睡眠时间	0.055 (0.042)	0.060 (0.042)	0.045 (0.042)	0.063 (0.042)	0.060 (0.042)
日均工作时长	0.253*** (0.036)	0.252*** (0.035)	0.272*** (0.035)	0.292*** (0.034)	0.296*** (0.034)
周均工作天数	-0.005 (0.015)	-0.002 (0.015)	-0.016 (0.015)	-0.015 (0.015)	-0.013 (0.015)
社群参与	0.403*** (0.087)	0.349*** (0.086)	0.353*** (0.087)	0.386*** (0.087)	0.388*** (0.088)
月均还贷数额	0.085*** (0.028)	0.073*** (0.028)	0.075*** (0.028)	0.093*** (0.028)	0.087*** (0.028)
非常规时段工作	0.120 (0.164)	0.107 (0.165)	0.121 (0.166)	0.104 (0.162)	0.125 (0.165)
中西部地区	-0.066 (0.050)	-0.038 (0.050)	-0.051 (0.050)	-0.034 (0.050)	-0.035 (0.050)
观测值	2 007	2 007	2 007	2 007	2 007

注:***,**,*,* 分别表示系数在 1%、5%、10%水平上显著;括号内为聚类标准误。下同

184

(二)稳健性检验

1. 工具变量法

本研究可能存在变量反向因果的问题,具体而言,为提升农民灵工生活满意度,平台会加大关怀举措。参照已有研究^[52],采用工具变量法和两阶段最小二乘法(2SLS)解决该问题,选取农民灵工就业地区劳动合同平均值、入职培训平均值作为劳动合同、入职培训的工具变量。需要说明的是,农民灵工就业地区劳动合同和入职培训平均值是剔除其企业平台关怀后得到的平均值。对于同一地区的灵工平台,其发展战略具有一定相似性,因此地区平台关怀平均值与农民灵工得到的平台关怀具有较强的相关性,然而这一变量并不影响农民灵工的生活满意度,故满足工具变量的外生性。

表3报告了工具变量法的估计结果。在劳动合同方面,第一阶段回归结果中,工具变量对劳动合同具有显著正向影响;在第二阶段回归结果中,劳动合同显著正向影响农民灵工生活满意度。在入职培训方面,第一阶段回归结果中,工具变量显著正向影响入职培训;在第二阶段回归结果中,入职培训正向影响农民灵工生活满意度且在1%的统计水平上显著。此外,Kleibergen-Paap rk LM 统计量和 Kleibergen-Paap rk Wald F 统计量的结果表明可拒绝“工具变量是不可识别的”以及“存在弱工具变量”的原假设。由表3结果可知,解决内生性问题后,平台关怀中的劳动合同与入职培训显著正向影响农民灵工生活满意度,表明基准回归结果较为稳健。

表3 工具变量估计结果

变量	劳动合同	生活满意度	入职培训	生活满意度
劳动合同		1.191*** (0.243)		
入职培训				1.769*** (0.639)
地区劳动合同平均值	0.913*** (0.093)			
地区入职培训平均值			4.103*** (1.012)	
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
Kleibergen-Paap rk LM 统计量	93.126***		16.416***	
Kleibergen-Paap rk Wald F 统计量	96.927		16.428	

2. 倾向得分匹配法(PSM)

本研究还可能存在模型设定不合理导致的估计偏差问题,参照 Rosenbaum 等的研究^[53],本文采用 PSM 构建“反事实框架”来进行稳健性检验,表4报告了 PSM 检验结果。为保障倾向得分匹配法的可靠性,本文选择有放回的最邻近匹配($k=1$)进行匹配估计,并且通过了平衡性检验。由表4可得,劳动合同的平均处理效应为0.162,且在1%的统计水平上显著,表明平台与农民灵工签订劳动合同,能够提升其生活满意度,与前文结果一致,说明基准回归结果具有稳健性。同时,入职培训、技能指导、规则学习的平均处理效应也均显著为正,表明入职培训、技能指导、规则学习均能够提升农民灵工生活满意度,再次验证了研究假说 H1。

表4 PSM 估计结果

变量	处理组	控制组	平均处理效应(ATT)	标准误	T 检验值
劳动合同	4.425	4.263	0.162***	0.061	2.680
入职培训	4.218	3.642	0.576***	0.109	5.300
技能指导	4.238	4.002	0.236***	0.050	4.730
规则学习	4.204	4.075	0.129***	0.057	2.260

3. Heckman 两阶段法

考虑到样本可能并不满足随机抽样,存在样本自选择偏误问题,本文采用 Heckman 两阶段法将农民灵工生活满意度纳入分析框架以修正样本自选择偏误问题,估计结果见表 5。首先,表 5 列(1)~(5)的逆米尔斯比率均在 1%的水平上显著,表明基准回归确实存在样本自选择偏误问题,有必要采用 Heckman 两阶段法。其次,从修正后的估计结果来看,列(1)~(5)的关键解释变量系数均显著为正,表明在消除样本选择偏误造成的内生性问题后,劳动合同、入职培训、入职培训强度、技能指导、规则学习等一系列平台关怀举措能够提升农民灵工生活满意度,再次验证了基准回归结果的稳健性,研究假说 H1 得到验证。

表 5 Heckman 两阶段估计结果

	生活满意度	生活满意度	生活满意度	生活满意度	生活满意度
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
劳动合同	0.381*** (0.071)				
入职培训		0.822*** (0.094)			
入职培训强度			0.147*** (0.021)		
技能指导				0.223*** (0.053)	
规则学习					0.134** (0.061)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
逆米尔斯比率	-10.342*** (2.054)	-8.333*** (2.062)	-10.201*** (2.033)	-9.487*** (2.003)	-9.227*** (2.117)
观测值	2 007	2 007	2 007	2 007	2 007

(三)作用机制检验

为进一步探讨平台关怀对农民灵工生活满意度的作用机制,本文参照江艇提出的检验作用机制^[51],检验意外伤害、月均总收入、职业认同的机制作用。结果见表 6~8。

1. 意外伤害机制的检验

表 6 报告了意外伤害作为机制变量作用于平台关怀影响农民灵工生活满意度的检验结果。结果显示,劳动合同、入职培训、入职培训强度、技能指导、规则学习对农民灵工意外伤害具有显著负向影响,表明劳动合同、入职培训、入职培训强度、技能指导、规则学习等平台关怀举措能够降低农民灵工受到意外伤害的概率,进而提升其生活满意度。可能的原因是:第一,劳动合同能够保障农民灵工获取社会保险,增加其财务支援,提高其应对意外风险的财务能力,提升健康保障方面支出,强化健康人力资本,从而减少意外伤害概率。第二,劳动合同能够优化绩效薪酬结构,改变原有的计件薪酬制,并设置合理的工作时间限制和休息时间要求,并采用大数据、人工智能技术优化灵工工作路线与形式,降低意外事故发生的可能性。第三,平台就业培训与指导能够提升灵工技能水平,增强工作安全意识和预防意外伤害发生,从主观上减少灵工出现非安全的操作。进一步地,降低意外伤害的概率能够改善农民灵工工作环境和条件,显著提升其生活质量和满意度。研究假说 H2 得到验证。

表 6 意外伤害作用机制检验结果

	意外伤害 (1)	意外伤害 (2)	意外伤害 (3)	意外伤害 (4)	意外伤害 (5)
劳动合同	-0.401*** (0.113)				
入职培训		-0.426*** (0.108)			
入职培训强度			-0.100*** (0.030)		
技能指导				-0.337*** (0.073)	
规则学习					-0.449*** (0.075)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
观测值	2 007	2 007	2 007	2 007	2 007

2. 月均总收入机制的检验

表 7 报告了月均总收入机制作用检验结果。结果显示,劳动合同、入职培训、入职培训强度、技能指导、规则学习对农民灵工月均总收入具有显著正向影响,表明劳动合同、入职培训、入职培训强度、技能指导、规则学习等平台关怀举措能够提升农民灵工月均总收入,进而提升其生活满意度。可能的原因是:一方面,灵工经济重塑了劳动关系,而劳动合同明确了平台与农民灵工的权利与义务,能有效规避拖欠工资、非法解雇等新型劳动关系存在的风险。在数字化就业场景中,这种制度稳定性不仅提升了工作安全感和收入水平,更体现了人文关怀,增强了农民灵工的归属感与生活满意度。另一方面,更高素质的劳动者是发展新质生产力的第一要求,平台的就业培训与指导是对农民灵工人力资本的有效投资,能强化其职业技能,增强就业表现,增加工作收入。进一步地,总收入增加能够促进农民灵工消费升级,提高其生活质量与满意度。研究假说 H3 得到验证。

表 7 月均总收入作用机制检验结果

	月均总收入 (1)	月均总收入 (2)	月均总收入 (3)	月均总收入 (4)	月均总收入 (5)
劳动合同	0.119* (0.071)				
入职培训		0.207** (0.085)			
入职培训强度			0.135*** (0.020)		
技能指导				0.109** (0.050)	
规则学习					0.157*** (0.052)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
观测值	2 007	2 007	2 007	2 007	2 007

3. 职业认同机制的检验

表 8 报告了职业认同作用机制检验结果。结果显示,劳动合同、入职培训、入职培训强度、技能指导、规则学习对农民灵工职业认同具有显著正向影响,表明劳动合同、入职培训、入职培训强度、技能指导、规则学习等平台关怀能够增强农民灵工职业认同,进而提升其生活满意度。可能的原因是:一方面,平台与农民灵工签订劳动合同减轻其对工作流动性的担忧,从而能够更加专

注于服务质量与专业技能提升,强化了其职业身份认同。另一方面,职业培训与指导能够帮助农民灵工掌握行业知识与技能,增强自身人力资本和职业竞争力,提升工作表现和职业自豪感,从而更加认同自己的职业身份。进一步地,职业认同感的增强又能提升农民灵工工作表现,提高生活满意度。研究假说 H4 得到验证。

表 8 职业认同作用机制检验结果

	职业认同	职业认同	职业认同	职业认同	职业认同
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
劳动合同	0.116* (0.067)				
入职培训		0.340*** (0.077)			
入职培训强度			0.110*** (0.019)		
技能指导				0.139*** (0.049)	
规则学习					0.164*** (0.053)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
观测值	2 007	2 007	2 007	2 007	2 007

(四)异质性分析

为考察平台关怀对农民灵工生活满意度的影响在不同群体中的异质性,本文分别从生活条件与就业特征视角,构建平台关怀举措与特征变量的交互项,采用 Ordered probit 模型对样本进行回归。

1. 生活条件视角

生活条件是农民灵工融入城市的重要影响因素。长期以来,农民灵工群体平均生活条件显著低于本地居民,这给农民灵工身心健康带来了负面影响。因此,研究从住房条件和借贷行为两个方面考察其中的异质性。在住房条件方面,本文依据问卷中“是否拥有自有住房”(1=拥有自有住房,0=无自有住房)来选取自有住房变量,分别构建劳动合同、入职培训与自有住房的交互项,进行异质性分析,结果见表 9。结果显示,劳动合同与自有住房、入职培训与自有住房的交互项均显著为正,表明拥有自有住房能够强化劳动合同、入职培训对农民灵工生活满意度的影响。可能的原因是:一方面,稳定的居住环境解决了农民灵工的后顾之忧,使其更有心思和精力工作,他们在签订劳动合同和入职培训等事情上的专注度会更高,生活满意度也随之提升;另一方面,拥有自有住房这一重要资产会让农民灵工对未来生活有更好预期,促使其更加重视签订合同和入职培训,推动自身从传统劳动力向新质生产力人才转变,从而提升生活满意度。

表 9 住房条件异质性分析结果

	生活满意度	生活满意度
	(1)	(2)
劳动合同	0.256*** (0.097)	
入职培训		0.508*** (0.102)
劳动合同×自有住房	0.236* (0.136)	
入职培训×自有住房		0.906*** (0.200)
控制变量	已控制	已控制
观测值	2 007	2 007

负债状况差异方面,本文根据问卷中“每月需要还贷”问题,选取借贷行为变量(1=需要还贷,0=无需还贷),分别构建劳动合同、入职培训与借贷行为的交互项,异质性分析结果见表10。结果显示,劳动合同的回归系数未能通过显著性检验,由此可见,对于无论借贷与否农民灵工群体,劳动合同未能提升他们的主观福祉。而入职培训与借贷行为交互项的系数显著为正,表明借贷行为能够强化入职培训对农民灵工生活满意度的影响。可能的原因是:借贷为农民灵工提供了突破经济约束的机会,而还贷压力倒逼其提升人力资本水平,更高效地吸收培训内容。并且技能提升后既能增强债务偿还能力,还能满足新质生产力发展要求,重塑自身在数字经济中的价值定位。因此,有还贷压力的农民灵工更希望获得培训带来的预期收入,生活满意度提升更显著。

表 10 借贷行为异质性分析结果

	生活满意度	生活满意度
	(1)	(2)
劳动合同	0.108 (0.144)	
入职培训		0.664 *** (0.106)
劳动合同×借贷行为	0.139 * (0.075)	
入职培训×借贷行为		0.110 *** (0.029)
控制变量	已控制	已控制
观测值	2 007	2 007

2. 就业特征视角

就业地区、工作时长是衡量农民灵工就业特征的重要指标。就业地区差异方面,本文根据问卷变量,选取“是否在本地工作”为本地工作变量(1=在本地工作,0=不在本地工作),并分别构建劳动合同、入职培训与本地工作的交互项,异质性分析见表11。结果显示,劳动合同与本地工作交互项的系数显著为负,表明本地工作削弱了劳动合同对农民灵工生活满意度的影响。同时,入职培训与本地工作的交互项不显著,说明本地工作不能削弱入职培训对农民灵工生活满意度的影响。出现上述结果可能的原因是:新质生产力要素的跨区流动与数字化就业平台的普及,改变了劳动用工方式,凸显了劳动合同作为规范化制度保障的价值。而在本地就业通常会依托熟人网络,这种基于地缘、亲缘的非正式关系网络可能替代劳动合同成为主要的权益保障渠道,因此会削弱签订劳动合同对农民灵工生活满意度的正向影响。

表 11 就业地区异质性分析结果

	生活满意度	生活满意度
	(1)	(2)
劳动合同	0.548 *** (0.115)	
入职培训		0.914 *** (0.101)
劳动合同×本地工作	-0.286 ** 0.132	
入职培训×本地工作		-0.088 (0.056)
控制变量	已控制	已控制
观测值	2 007	2 007

工作性质差异方面,本文根据问卷变量,选取“当前的这份自由职业是全职还是兼职”为全职工作变量(1=当前这份职业是全职,0=当前这份职业是兼职),并分别构建劳动合同、入职培训与全职工

作的交互项,异质性分析见表 12。结果显示,劳动合同与全职工作交互项的系数显著为负,表明全职工作削弱了劳动合同对农民灵工生活满意度的正向影响。同时,入职培训与全职工作交互项的系数显著为正,说明全职工作增强了入职培训对农民灵工生活满意度的正向影响。出现上述结果可能的原因是:一方面,全职工作通常伴随更稳定的雇佣关系和制度化管理,劳动者对薪资、福利等权益的预期从依赖劳动合同转向依赖企业常规制度,导致劳动合同作为“书面承诺”的边际效应减弱;另一方面,全职工作场景下企业更有动力投资员工发展,入职培训的系统性和实用性更强,能直接提升劳动者的工作胜任感和职业归属感,从而强化入职培训对生活满意度的正向作用。

表 12 工作性质异质性分析

	生活满意度	生活满意度
	(1)	(2)
劳动合同	0.701 *** (0.201)	
入职培训		0.858 *** (0.092)
劳动合同×全职工作	-0.240 * (0.127)	
入职培训×全职工作		0.194 *** (0.047)
控制变量	已控制	已控制
观测值	2 007	2 007

六、对策与建议

平台经济兴起赋予了经济发展新动能,其依托数智技术重构要素配置,成为催生新质生产力的重要载体。大批农民工跻身平台经济成为灵工群体,在算力驱使高强度工作的境遇下,解决其权益保障问题迫在眉睫。数字平台作为平台经济中雇佣劳动的主要组织形式,不仅需要适应新质生产力发展,更需要通过员工关怀以释放人力资本活力,彰显平台社会责任。本文基于华南理工大学和薪宝科技企业关于平台劳动者的联合调查数据,从新质生产力视角出发,探讨了平台关怀对农民灵工生活满意度的影响、作用机制与异质性效应。研究结果表明:(1)平台关怀显著正向影响农民灵工生活满意度,其中签订劳动合同、入职培训、入职培训强度、技能指导、规则学习等举措通过优化劳动保障与技能提升,提高农民灵工生活满意度,促进平台经济中新型和谐劳动关系的形成;(2)机制分析结果表明,平台关怀能够分别通过降低意外受伤概率、增加月均总收入、强化职业认同,从而提高农民灵工生活满意度;(3)异质性分析表明,拥有自有住房、借贷行为、异地工作能够增强平台关怀对农民灵工生活满意度的影响效应,而全职工作削弱了劳动合同对农民灵工生活满意度的影响效应。

基于上述结论,本文提出如下对策建议:

第一,压实平台企业主体责任,构建多维权益保障体系。以法律法规、企业规章制度等形式大力推动平台企业与农民灵工尤其是兼职农民灵工签订劳动合同,明确工时、薪资、保险以及争议解决等条款,通过区块链技术实现合同存证与履约追溯,探索“弹性工时+基础保障”的合同模式,保障农民灵工在多平台就业时的劳动权益;依托新质生产力对劳动者技能升级的要求,定期开展多类型安全教育、数字技能和绿色生产培训,将培训效果与派单优先级挂钩,激励农民灵工主动参与培训,提升他们的安全意识和自我保护能力;遵从效率与公平兼容、负责任的创新、科技向善等原则,建立健全算法透明化机制,倡导平台公示派单规则和收入计算逻辑,设置“疲劳预警”提示以避免农民灵工过度劳动,同时推行“基础单价+技能溢价+服务质量奖励”的多元收入结构,避免平台“算力”变成“算计”。

第二,构建社会协同支持网络,支撑农民灵工社会融入。整合线上线下渠道,利用官方和民间媒体,通过制作系列纪录片、短视频等积极宣传农民灵工群体在数字农业、绿色物流、电子商务等新质生产力场景中的价值,提高社会各界对这一群体的关注度和尊重度,改善社会认知;鼓励更多实体企业与数字平台联合创新,探索“政府补贴+平台出资+社会捐赠”的多方筹资模式,设立农民灵工关爱专项基金,探索农民灵工社会关怀的新模式、新途径;号召社会各界积极参与农民灵工的关爱行动,推动城市公共文化设施与数字学习平台向农民灵工群体免费开放,多措并举地加强对农民灵工群体的帮扶力度,促进其从传统劳动力向新质劳动者转型,进一步提升市民化水平。

第三,建立分层分类关怀机制,提升各类服务的精准度。平台运用大数据客户画像实施靶向精准的个体关怀,为无自有住房的农民灵工协调政府公租房或企业宿舍资源,探索“租金补贴+积分换租”模式;联合金融机构和政府职能部门,为还贷压力大的农民灵工设计“收入稳定后还款”的灵活信贷产品;为全职农民灵工制定“阶梯式成长计划”,定期开展职业规划和培训,链接外部职业教育资源,拓宽职业发展路径,提升其可持续生计能力;抓住企业数字化转型机会,搭建“数字关怀云平台”,运用VR技术开展沉浸式节日慰问,通过智能穿戴设备提供健康监测服务,将科技力度转化为组织温度,增强农民灵工尤其是全职农民灵工的平台归属感、认同感,帮助他们深度融入平台经济生态。

参考文献:

- [1] 罗必良. 新质生产力:颠覆性创新与基要性变革——兼论农业高质量发展的本质规定和努力方向[J]. 中国农村经济,2024(8):2-26.
- [2] 王宝珠,葛丰收. 数字经济时代构建和谐劳动关系探赜[J]. 上海经济研究,2024(7):24-32.
- [3] 丁述磊,刘翠花,包文. 电子商务进农村综合示范县政策对居民幸福感的影响[J]. 中国人口科学,2024(3):98-113.
- [4] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[N]. 人民日报,2022-10-26(1).
- [5] 中国政府网. 2023年农民工监测调查报告[EB/OL]. (2024-05-01)[2025-02-18]. https://www.gov.cn/lianbo/bumen/202405/content_6948813.htm.
- [6] 高志鹏,王振宇,周密. 数字技术对农民工劳动收入和福利的影响——基于产业结构转型视角的分析[J]. 中国人口科学,2023(2):100-113.
- [7] 董志强,彭娟,刘善仕. 平台灵工经济中的性别收入差距研究[J]. 经济研究,2023(10):15-33.
- [8] 中国政府网. “十四五”就业促进规划[EB/OL]. (2021-08-27)[2025-02-18]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-08/27/content_5633714.htm.
- [9] 中国新闻网. 面对面 | 灵活就业者超两亿,如何保障他们的权益?[EB/OL]. (2025-03-17)[2025-03-18]. <https://www.chinanews.com.cn/sh/2025/03-17/10384197.shtml>.
- [10] 陈龙. 两个世界与双重身份——数字经济时代的平台劳动过程与劳动关系[J]. 社会学研究,2022(6):81-100.
- [11] 董志强. 新就业形态:就业的新特征与新问题[J]. 学术界,2023(8):46-55.
- [12] 孟健,吴晓娟. 全国1/5打工人在送外卖、跑网约车!如何为他们撑起“保护伞”?[EB/OL]. (2023-05-01)[2025-03-18]. https://www.sohu.com/a/671913532_100116740#.
- [13] 习近平在中共中央政治局第十四次集体学习时强调 促进高质量充分就业 不断增强广大劳动者的获得感幸福感安全感[N]. 人民日报,2022-05-29(1).
- [14] TANI M. Hukou Changes and Subjective Well-Being in China[J]. Social Indicators Research,2017(1):47-61.
- [15] 刘金典,程名望. 户籍歧视、城市融入与农民工幸福感[J]. 农村经济,2024(4):91-100.
- [16] 李礼连,程名望,张珩. 公共就业服务提高了农民工就业质量吗?[J]. 中国农村观察,2022(4):134-152.
- [17] 孙中伟,刘明巍,贾海龙. 内部劳动力市场与中国劳动关系转型——基于珠三角地区农民工的调查数据和田野资料[J]. 中国社会科学,2018(7):81-105.
- [18] 刘启超,陈安平. 社会网络:农民工人力资本积累的垫脚石还是绊脚石?[J]. 数量经济技术经济研究,2024(1):172-191.
- [19] 王颖,胡恩华,单红梅,等. 基于工会关怀视角的员工韧性——一个被调节的双中介模型[J]. 管理科学,2023(3):18-33.
- [20] 胡荣,陈斯诗. 影响农民工精神健康的社会因素分析[J]. 社会,2012(6):135-157.
- [21] 聂伟,风笑天. 农民工的城市融入与精神健康——基于珠三角外来农民工的实证调查[J]. 南京农业大学学报(社会科学版),2013(5):32-40.

- [22] 郭星华,才凤伟. 新生代农民工的社会交往与精神健康——基于北京和珠三角地区调查数据的实证分析[J]. 甘肃社会科学, 2012(4):30-34.
- [23] 蒋善,张璐,王卫红. 重庆市农民工心理健康状况调查[J]. 心理科学,2007(1):216-218.
- [24] 李丹丹. 教育程度提高了农民工的幸福感知吗——来自 2015 年中国企业—员工匹配调查的证据[J]. 经济理论与经济管理, 2017(1):39-54.
- [25] 于潇,陈世坤. 提高收入还是提高公平感? ——对中国城乡劳动力工作满意度的考察[J]. 人口与经济,2019(2):78-91.
- [26] 聂伟. 就业质量、生活控制与农民工的获得感[J]. 中国人口科学,2019(2):27-39.
- [27] 凌珑. 就业质量与居民主观福利——基于中国劳动力动态调查的实证研究[J]. 统计研究,2022(10):149-160.
- [28] 邓睿. 卫生服务可及性如何影响农民工主观生活质量? ——基于流动人口健康重点领域专题调查的证据[J]. 中国农村观察,2022(2):165-184.
- [29] 祝仲坤,冷晨昕. 中国进城农民工的居住状况与主观幸福感——基于流动人口动态监测数据的实证分析[J]. 劳动经济研究, 2017(2):56-79.
- [30] 程名望,华汉阳. 购买社会保险能提高农民工主观幸福感吗? ——基于上海市 2 942 个农民工生活满意度的实证分析[J]. 中国农村经济,2020(2):46-61.
- [31] WATKINS M B,REN R,UMPHRESS E E,et al. Compassion Organizing:Employees' Satisfaction with Corporate Philanthropic Disaster Response and Reduced Job Strain[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology,2015(2):436-458.
- [32] WANG Y D,HSIEH H H. Organizational Ethical Climate,Perceived Organizational Support,and Employee Silence:A Cross-Level Investigation[J]. Human Relations,2013(6):783-802.
- [33] VAN DOORN J,SMAILHODZIC E,PUNTONI S,et al. Organizational Frontlines in the Digital Age:The Consumer-Autonomous Technology-Worker (CAW) Framework[J]. Journal of Business Research,2023,164:114000.
- [34] TAN Z M,AGGARWAL N,COWLS J,et al. The Ethical Debate about the Gig Economy:A Review and Critical Analysis[J]. Technology in Society,2021,65:101594.
- [35] FLANAGAN F. Theorising the Gig Economy and Home-Based Service Work[J]. Journal of Industrial Relations,2019(1):57-78.
- [36] BARANOWSKI M. The Sharing Economy:Social Welfare in a Technologically Networked Economy[J]. Bulletin of Science, Technology & Society,2021(1):20-30.
- [37] 刘国强,闫方洁. 平台经济时代数字灵工的劳动隐化及其逻辑探究[J]. 理论月刊,2023(6):97-105.
- [38] 欧阳康,杨德科. 零工平台劳动的资本逻辑及其治理[J]. 江海学刊,2024(6):5-12.
- [39] FRIEDMAN M. The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits[M]. Corporate Ethics and Corporate Governance. Berlin, Heidelberg:Springer Berlin Heidelberg,2007:173-178.
- [40] FREEMAN E R,HARRISON S J,WICKS C A,et al. Stakeholder Theory[M]. Cambridge:Cambridge University Press,2010.
- [41] 环球网. 人社部发布外卖员技能标准 美团外卖持续优化骑手职业发展路径[EB/OL]. (2021-12-18) [2025-02-18]. <https://tech.huanqiu.com/article/46Ai6TxH9CE>.
- [42] 徐景一,赵慧. 劳动过程理论视阈下的零工劳动者权益保障问题研究——以短视频社交平台为例[J]. 经济学家,2023(6):120-128.
- [43] 周晔,黄旭. 高职业声望从业者职业污名感知和员工幸福感——基于认知失调视角[J]. 经济管理,2018(4):84-101.
- [44] 杨义武,芦千文. 村级组织负责人“一肩挑”能否提升农村居民生活满意度——基于中国乡村振兴调查数据的经验证据[J]. 中国农村观察,2024(1):161-183.
- [45] 张延龙,王明哲,魏后凯. 中国农业企业社会责任的定量测度及其影响因素[J]. 中国人口·资源与环境,2023(6):161-171.
- [46] 张世伟,张君凯. 技能培训、工作转换与就业质量[J]. 劳动经济研究,2022(1):3-29.
- [47] 董志强. 平台灵工经济:性质与挑战[J]. 求索,2022(4):117-125.
- [48] 袁明,李树茁,悦中山. 参照群体、社会地位与农民工的生活满意度——基于广州调查的实证分析[J]. 人口学刊,2021(5):39-52.
- [49] 张广胜,王若男. 数字经济发展何以赋能农民工高质量就业[J]. 中国农村经济,2023(1):58-76.
- [50] 程名望,韦昕宇. 合同约束力、劳动保护制度与农民工福祉——以上海市为例[J]. 管理世界,2024(3):147-161.
- [51] 江艇. 因果推断经验研究中的中介效应与调节效应[J]. 中国工业经济,2022(5):100-120.
- [52] 何可,李凡略,叶丽红,等. 农村社区融入对规模养殖户采取非正式社会制裁行为的影响[J]. 中国农村观察,2022(3):147-164.
- [53] ROSENBAUM P R,RUBIN D B. Constructing a Control Group Using Multivariate Matched Sampling Methods that Incorporate the Propensity Score[J]. The American Statistician,1985 (1):33-38.

责任编辑 任剑乔 柳为易

网 址:<http://xbbjb.swu.edu.cn>