

平台就业的分类与特征：来自互联网招聘大数据的证据

冯帅章 万 倩*

内容提要 平台就业已经成为劳动力市场的重要组成部分，但国内外对其内涵和类别特征尚未形成共识。明确界定和分类平台就业对后续研究至关重要。本文将平台就业分为基于位置和基于云端的平台就业两类，并利用大型互联网招聘平台的百万份招聘岗位数据深入分析了两类平台就业岗位的特征。研究发现，这两类平台就业在岗位要求和薪酬福利方面存在显著差异。与非平台就业岗位相比，基于位置的平台就业岗位在教育和工作经验方面的进入门槛相对较低，而基于云端的平台就业岗位的进入门槛相对较高。同时，在非认知能力的要求方面，基于位置的平台就业岗位对尽责性的要求更高，而基于云端的平台就业岗位对开放性和外倾性的要求更高。在薪酬福利方面，平台就业岗位给求职者提供相对传统就业岗位更高的工资，基于位置的平台就业岗位具有更高的“平台溢价”，但提供社保的可能性更低。

关键词 基于位置的平台就业 基于云端的平台就业 进入门槛 薪资福利

一 引言

平台就业已经成为中国劳动力市场的重要组成部分，也是新质生产力发展的具体体现之一。近年来，随着互联网技术的不断进步，以及大数据和算法的迅猛发展，越来越多的劳动者开始从事平台就业工作。据交通运输部统计，2021年初全国网约车司机规模为308.6万人，到2024年初迅速增长至661.4万人，年增长率保持在29%左

* 冯帅章，暨南大学经济与社会研究院，电子邮箱：shuaizhang.feng@foxmail.com；万倩（通讯作者），暨南大学经济与社会研究院，电子邮箱：wq_tempo@163.com。作者感谢国家社会科学基金重点项目（批准号：22AZD079）的资助。

右。美团平台发布的《美团外卖 2018 社会影响力报告》和《2023 年美团骑手权益保障社会责任报告》显示，在美团平台上获得收入的外卖骑手规模从 2018 年的 270 万人增长至 2023 年的 745 万人，增加了约 1.8 倍。此外，2023 年第九次全国职工队伍状况调查结果显示，新就业形态劳动者高达 8400 万人，约占全国职工总数的 21%，其中有相当大的一部分是平台就业者。这些数据充分表明，劳动者和企业对更加灵活的工作模式需求都在不断增长，平台就业已经成为中国就业市场中越来越重要的组成部分。这一变化趋势不仅得益于互联网技术支持，也迎合了当代劳动者的工作偏好和企业的灵活用工需求，必将持续对劳动力市场产生深刻而广泛的影响。

平台就业的快速发展引起了学术界的广泛研究。一些文献对平台就业劳动者规模进行测度，旨在揭示平台就业在劳动力市场中吸纳就业的重要性（马晔风、蔡跃洲，2021；张成刚、王含，2024）。另一些文献分析了劳动者选择平台就业的影响因素，包括受教育程度、户籍、年龄以及自由灵活的工作特征等（丁守海、陈雯雯，2024；杨伟国、王琦，2018；张成刚、张中然，2022；Chen et al., 2019）。还有一些文献考察了平台就业模式对劳动者和劳动力市场的影响，例如收入水平（万倩、冯帅章，2023；张成刚等，2022；Hall & Krueger, 2018）、性别工资差距（董志强等，2023；Cook et al., 2021）、工作满意度（王永洁，2022；Berger et al., 2019）以及创业行为等（莫怡青、李力行，2022；Burtch et al., 2018）。

然而，以上大多数文献都只聚焦于对网约车司机或外卖骑手等单一平台就业工种的分析，所得出的平台就业特征或影响等结论难以直接应用或推广到中国整体平台就业的发展情况上。另外，也有少量文献使用包含多个平台就业工种的数据进行研究，但是在分析过程中往往将不同工种混为一谈，忽略了平台就业内部的异质性。实际上，平台就业的出现极大地丰富了中国劳动力市场的就业形态。要全面了解和研究平台就业，既不能将不同的平台就业岗位一概而论，又不能将其简单罗列，而是需要根据工作特征对平台就业内部的不同工种进行合并和分类，在此基础上的分析才能得出更为一般化的科学结论。

本文参考国际上已有的相关理论探讨，首先对平台就业进行明确分类，再利用互联网招聘大数据对不同类型的平台就业特征进行检验，以验证分类方式的合理性和可行性。劳动力市场不仅由供给方（劳动力）决定，需求方（雇主）的招聘行为同样重要。岗位招聘需求中提供了工作的进入门槛、薪资福利待遇等信息，有助于更直观地分析平台就业工作的基本特征差异。具体而言，本文讨论了平台就业的定义及其与零工经济、新就业形态等相似概念之间的异同。其次，本文根据工作任务执行对特定地

理位置的依赖程度这一工作属性差异对平台就业进行分类。最后，文章利用互联网招聘岗位数据，系统比较了不同类型平台就业与非平台就业在岗位需求和薪酬福利方面的差异。研究结果显示，中国平台就业市场内部存在两大类迥然不同的岗位：基于位置的平台就业岗位和基于云端的平台就业岗位。本文的探讨有助于全面并深入地了解平台就业的特征，并为后续研究如何考虑平台就业内部异质性提供了一种思路。本文对于理解平台就业如何影响劳动力市场的就业机会和就业质量具有重要意义，同时也为如何支持和规范平台就业发展提供了有价值的参考。

本文接下来的结构如下：第二部分介绍了平台就业的内涵和分类，第三部分介绍了本文使用的数据来源、变量和计量模型，第四部分展示了中国不同类型平台就业的岗位需求特征和薪资福利提供情况的实证分析结果，最后一部分是研究结论和相关的政策建议。

二 平台就业的内涵和分类

平台就业是一种依托互联网平台有效连接劳动力供给和需求的创新性就业模式。虽然目前学术界和政府机构对平台就业的定义和划分尚未形成完全统一的标准，但现有概念都强调了平台就业的几个重要特征。首先是平台化。这意味着就业过程高度依赖于互联网平台，从服务需求的发布、供需双方的匹配到工作的完成，都离不开平台的支撑。其次是工作时间和空间的相对灵活性。相较于传统岗位就业者，平台劳动者有更大可能根据自己的时间安排和地理位置选择进行工作，极大地提高了工作自由度和工作满意度。最后是工作形式和内容的多样化。平台就业覆盖多个行业和领域，包含从简单任务到复杂项目的各种工作形式，满足了不同劳动者的多样化需求，增强了劳动力市场的包容性。

在国外研究中，平台就业与零工经济的概念紧密相连，众多学者普遍将其视为零工经济衍生并发展而来的一种新型就业模式。这种就业模式的核心在于利用在线数字平台来匹配劳动力的需求和供给，与在线零工工作和按需工作的概念相契合，其中，数字平台是这类工作不可或缺的组织媒介（Abraham et al., 2021; Katz & Krueger, 2019; OECD/ILO/European Union, 2023）。然而，值得注意的是，零工就业或灵活就业的概念相较于平台就业而言，其涵盖范围更为宽泛，主要指那些游离于传统雇佣工作关系之外的灵活用工形式。零工就业或灵活就业更多地强调了就业模式的“临时性”和“项目性”特征，在一定程度上淡化了互联网在其中的影响。相对而言，平台就业则明确强调其以数字平台为基础的就业特征。当然，平台就业的工作安排往往表现为

劳动者与雇主之间缺乏稳定的联系，如工作时间、工作场所以及工作任务的不固定性，这与零工就业或灵活就业等非传统就业形式所展现的灵活性是一致的。

而在国内研究和官方解释框架中，平台就业通常被视为与新就业形态具有相同含义（董志强，2023；张成刚，2016；张成刚、王含，2024），是新一轮科技革命，特别是数字经济和平台经济快速发展的直接产物。根据人力资源和社会保障部的相关文件，新就业形态劳动者主要指的是那些“线上接受互联网平台发布的配送、出行、运输、家政服务等工作任务，按照平台要求提供平台网约服务，通过劳动获取劳动报酬的劳动者”。由此可见，新就业形态与平台就业在概念上高度重合。然而，前者更侧重于强调其与传统用工形式在雇佣关系上的显著差异，并且“新”在此被赋予了一定的正面含义，象征着就业市场的发展与变革，还代表着一种适应新时代需求、推动社会进步的就业模式。相比之下，平台就业则是一个更具体、更客观、更明确的概念，特指依托互联网平台实现就业的一种新模式。这一模式的核心特征在于其能够灵活地实现工作供需对接、高效地分配任务以及便捷地结算报酬待遇，这些特点使平台就业在新就业形态中成为一个极具活力且不可或缺的重要部分。

总体而言，现有文献常常将平台就业（或新就业形态、零工就业、灵活就业）作为一种单一的就业模式进行描述和讨论，而忽略了其内部具有的显著差异性。本文参考国际劳工组织（ILO，2021）以及 Woodcock & Graham（2020）的分类方式，依据工作任务执行对特定地理位置的依赖程度，对平台就业进行了划分。相比传统的非平台就业模式，平台就业包括两种截然不同的类型。第一类是基于位置的平台就业。由于这些工作通常要求空间邻近性和时间同步性来提供即时的当面服务，因此就业者需要在特定的物理位置执行工作任务。这类工作通常技术含量不高，较少涉及专业知识的创新性产出，而更偏向于体力劳动，例如外卖配送、同城即时配送、家政保洁以及网约车等。特别指出的是，在具体的工作环节中，数字平台不仅管控劳动过程和监督任务完成质量，还决定工资水平，并且平台通过从客户支付中抽取一定比例的佣金来赚取利润。

第二类是基于云端的平台就业。这类工作理论上可以面向全世界的劳动力供给与需求，任务执行过程对特定地理位置的依赖程度相对较低，具有模块化、商品化和标准化的特点。就业者只需凭借必要的信息和相关技能，便可在任何地点通过线上方式接受任务、完成并提交任务等。这种新型工作模式充分利用了灵活且地理空间分散的大规模劳动力资源。典型的云端平台工作包括在线设计、网店经营以及在线直播等。与基于位置的平台就业不同的是，这类工作中的就业者与服务需求者、平台之间的沟通往往只需要通过互联网进行，薪资水平和任务要求通常由服务需求方决定，而平台则不

直接干预和管理劳动者，仅通过向服务需求者收取一定比例的佣金来获取收益。

本文认为，将平台就业分为基于位置的平台就业和基于云端的平台就业两大类，对于进一步理解平台就业具有至关重要的意义。基于工作任务执行对特定地理位置依赖程度的差异进行划分，与工作属性差异密切相关，具有较强的外生性，避免了平台就业划分中的随意性。本文将通过翔实的数据分析进一步展现两类平台就业岗位之间的显著区别，同时阐明两者的参与主体具有明显的分割性。如果将两类不同性质的平台就业混为一谈，就无法准确把握平台就业的本质及其多样性，从而无法开展进一步的深入研究并制定相应的政策。

三 数据来源、变量与计量模型

（一）数据介绍

本文使用的数据来自国内某头部互联网招聘平台。样本包括 2022 年 8 月至 9 月从该招聘平台上随机抽取的、覆盖全国各大城市的百万招聘岗位。该数据包含了丰富的岗位特征信息，如岗位名称、岗位描述、岗位学历和工作经验要求、工资水平和社保福利提供情况等，为本文分析平台就业岗位特征提供了较好的数据条件。在数据处理过程中，本文剔除了兼职和校园实习岗位、岗位工资区间差距右侧 1% 的岗位^①，以及各个重要岗位特征变量缺失的样本，最终获得的招聘岗位样本量为 363412 个。这些招聘岗位样本在地理分布上覆盖了全国 335 个城市，且呈现出在人口越多和经济发展水平越高的城市中招聘岗位样本规模越大的特征^②。从职业分布来看，岗位样本主要集中在个人护理和服务、销售、生产制造、办公室文员以及运营管理类等职业。特别地，在个人护理和服务、物流和供应链相关职业中，基于位置的平台就业岗位数更多。而在影视、新闻和出版、运营管理以及创意设计类职业中，基于云端的平台就业岗位数更多。总体而言，在与数字经济发展关联度较高的职业中，平台就业岗位的渗透率更高。

（二）重要变量构建

1. 平台就业岗位的度量

本文从平台就业的概念出发，结合招聘数据中的岗位名称和岗位描述信息，筛选

^① 剔除工资提供区间过大的岗位样本。

^② 招聘岗位数量最多的前 20 个城市分别为北京、上海、广州、深圳、成都、杭州、武汉、郑州、西安、重庆、长沙、苏州、天津、南京、合肥、济南、沈阳、青岛、石家庄和东莞。

出用于识别不同类型平台就业岗位的关键词。具体而言，首先，通过阅读相关文献和报告（董志强，2022；董志强等，2023；ILO，2018a，2018b，2021），本文系统总结了平台就业的显著特征，如互联网平台化的工作模式、工作时间和空间的灵活性以及平台对就业者的管理控制等。其次，在招聘平台上随机抽取了五万个岗位，通过人工逐一阅读每条招聘广告的方式，在岗位名称和岗位描述中搜集出一系列能够细致反映平台就业特性的关键词，这些关键词共同构成了最终的词库，详见表 1。

表 1 平台就业岗位的识别

平台就业岗位类别	关键词
基于位置的平台 就业岗位	<p>①网约车类：代驾、滴滴司机、高德司机、网约车司机、网约车驾驶员、共享出行司机、快车司机、专车司机、直营司机、货拉拉司机、快狗打车、顺风车、哈啰出行</p> <p>②配送类：送餐员、骑手、快递、闪送、专送员、配送员、跑腿员、派送员、派件员、外卖打包员、分拣员、理货员、取件员、物流 + 操作员、外卖员、骑士、收派员、速递员、宅急送</p> <p>③生活服务类：上门 + 辅导/家教/老师、上门服务、上门到家、上门回收、到家服务、钟点工、整理收纳师、家庭清洁师、家电清洗师、线上派单、线上接单、维修 + 派单、安装 + 派单、SPA 按摩技师平台接单、上门按摩平台、站长、上门宠物陪护师、陪诊师、上门做饭、上门打扫卫生、京东家政、家政 + 派单、保洁 + 派单、保姆 + 派单、家政 + 分配、保洁 + 分配、保姆 + 分配、代购、海淘、社区团购</p>
基于云端的平台 就业岗位	<p>①知识服务类：线上 + 家教/老师、在线 + 讲师/老师/教师/家教、线上直播授课、线上教学、线上课程、在线授课、录播课、直播课、公开课、微课、课程录播、课程录制、网课老师、直播教师/老师、直播讲师、录课教师、线上辅导、PPT 课件设计、教学设计 + 线上、写手、自由撰稿人、创意文案写作、美工、网络小说作者、剧本杀编剧、剧本创作、在线 + 心理咨询、在线门诊、在线问诊、在线中医、线上跟诊员、线上 + 运营、线上翻译、线上编辑撰稿</p> <p>②媒体类：多媒体编辑、视频编辑、公众号编辑、公众号采编、微博编辑、新媒体编辑、新媒体运营、网络编辑、博主、自媒体视频、饭圈运营、粉丝会管理、UP 主、大 V、KOL、社群、文案编辑、内容小编、内容审核、在线审核、线上审核员、视频审核、剪映剪辑、视频剪辑、摄影剪辑、视频策划、文案策划、视频制作、录制有声小说、配音员、线上推广、公众号 + 推广、小程序 + 推广、APP 推广、游戏推广、兼职市场推广</p> <p>③直播类：主播、播主、短视频、网红、带货、直播 + 主持人、模特 + 直播、音频主持人、电台主持、视频节目主持人、店铺直播、视频直播、直播艺人、直播化妆师、音频直播、TikTok、直播助理、直播场控、直播中控、直播间中控、直播带货中控、花椒直播、天猫直播、淘宝直播、服装直播、抖音直播、声播、达人、助播、副播、线上语音专员、线上语音主持、语音/视频聊天、语音聊天、视频聊天、网络 NJ、电台 NJ、抖音 IP 艺人、抖音助理、口播</p> <p>④网络电商类：居家 + 客服、居家聊天员、居家录人员、游戏陪练师、线上聊天员、社交电商、网店店长、淘宝店长、电商运营、微商、微代理商、微信销售、微信电商、微信运营、微信营销、微营销专员</p>

资料来源：作者整理得到。

在此基础上，本文进一步构建了招聘岗位类型的虚拟变量，即根据每个招聘岗位的名称或岗位描述中是否包含特定关键词，判断其是否属于特定的平台就业岗位类型。如果招聘岗位的名称或岗位描述中包含基于位置的平台就业关键词，则该岗位被认定为基于位置的平台就业岗位；如果包含基于云端的平台就业关键词，则该岗位被认定为基于云端的平台就业岗位；如果不包含任何平台就业关键词，则该岗位被认为是非平台就业岗位。平台就业岗位的详细分类情况如表 2 所示。基于位置的平台就业岗位主要包括网约车类、配送类以及生活服务类，而基于云端的平台就业岗位主要包括知识服务类、媒体类、直播类以及网络电商类。

表 2 平台就业岗位的分类

大类	小类	特征和范围
基于位置的平台 就业岗位	网约车类	由平台派单，在特定地理位置完成载客任务的工作岗位
	配送类	由平台派单，在特定地理位置完成快递或外卖配送任务的工作岗位
	生活服务类	由平台派单，在特定地理位置完成各类生活服务的工作岗位，包括家教辅导、家庭清洁、上门设备维修、陪护、社区团购等工作岗位
基于云端的平台 就业岗位	知识服务类	在线上完成且具有某种特定专业需求，如线上教学、线上翻译、线上问诊等岗位
	媒体类	在线上完成的媒体类工作，包括公众号和微博等媒体平台的文案编辑、视频剪辑、推广类岗位
	直播类	主要包括直接面向平台上所有服务需求者的在线直播类工作岗位
	网络电商类	在线上服务于消费者的电商岗位，包括在线客服、在线销售等岗位

资料来源：作者整理得到。

2. 岗位非认知能力需求的度量

随着人力资本理论的发展，非认知技能在劳动力市场中的重要性逐渐受到关注 (Cunha & Heckman, 2008; Heckman et al., 2006)。非认知能力指个体在人际交往中展现的个性、思想、情绪、行为等多维度特征，通常采用“大五人格”特质进行衡量 (Heineck & Anger, 2010; Mueller & Plug, 2006; Nyhus & Pons, 2005)。“大五人格”特质具体包括 (Costa & McCrae, 1992)：开放性，指具有创造力和好奇心、勇于寻求并接受新鲜事物，通常与保守、传统、常规等相对应；尽责性，指做事专注、高效并有条理，与随性或松懈马虎等相对应；外倾性，指个体对外部世界的积极性，通常表现为性格活泼、精力充沛、热情活跃、善于社交，与被动、沉默或冷淡相对应；宜人性，描述个体对其他人所持的态度，通常具有善解人意、慷慨大方、容易信任他人等

特征，与冷漠或虚假刻薄相对应；情绪稳定性，描述个人的情绪调节能力，情绪稳定者不易感到压力、敏感和紧张，与情绪多变或安全感缺乏等特质相对立。

不同的工作岗位对非认知能力有其特定的需求。Mýtina Kureková et al.(2016) 研究发现，服务业工作相比其他行业的工作更需要非认知技能，这可能促使雇主针对特定的工作岗位招聘具有特定性格特征的求职者。目前已有多项研究探究了人格特质与招聘选择之间的关系。例如，Dunn et al.(1995) 分析了美国管理者对员工“大五人格”特质的偏好，结果发现尽责性是被录用的最重要品质。Moy & Lam (2004) 的研究结果表明，尽责性是招聘决策中最主要的属性，其次是沟通技巧、经验开放性、学业成绩和宜人性。Wehner et al.(2022) 的研究进一步表明，对于分析型工作，招聘人员特别看重尽责性和开放性；而对于互动型工作，则更偏好外倾性、亲和性和开放性强的应聘者。以上分析表明，性格特征等软技能在招聘过程中至关重要。考虑到平台就业作为一种新兴就业模式，在工作任务、工作方式等方面均与传统就业存在显著差异，因此有必要深入分析不同类型的平台就业岗位是否对劳动者的非认知能力有其特殊的要求^①。

本文基于“大五人格”框架，从岗位描述信息中筛选出能用于识别岗位人格特征需求的关键词，详见表 3。在此基础上，构造五个关于招聘岗位非认知能力需求的虚拟变量。具体而言，如果岗位描述中涉及开放性的关键词，则该岗位被认为对求职者有开放性需求。其他人格特征需求变量的定义均遵循相同的逻辑。

表 3 非认知能力词库

维度	关键词
开放性	①审美敏感性：审美、美感、敏锐、欣赏、鉴别、鉴赏、鉴定、艺术、设计 ②创造性想象力：想象、幻想、创造力、创新、创意、脑洞、不死板、灵活、有想法、点子多、新奇、思维新颖、思维开放、思维开阔、思维宽广、思维灵活、思维敏捷、思维活跃 ③求知欲：好奇、兴趣广泛、洞察能力、洞察力、观察能力、观察力、善于发现、善于观察、发现问题、变通快、随机应变、探索、尝新、尝试新事物、挑战新事物、接受新事物

^① Dean et al.(2024) 提到，非洲的网约摩的公司 MAX 将软技能训练视为其驾驶员培训体系中最重要元素之一。对于 MAX 来说，如何有效接听电话和提供良好的客户服务等软技能培训是驾驶员培训的重中之重。美国的优步 (Uber) 也提供相应的培训，旨在指导司机如何在行程中为客户提供出色的体验。如果司机个人评分低于某个阈值，Uber 就会对该司机进行软技能培训。这两个实例均表明平台就业岗位对非认知技能存在一定的要求。

续表

维度	关键词
尽责性	<p>①组织性：理智、理性、整齐、条理、有条不紊、井井有条、得体、不邋遢、整洁、不拖沓、周到、周全、严格、审慎、谨慎、严谨、做计划、计划性强</p> <p>②生产力：效率、高效、积极、主动、事业心、有抱负、有冲劲、上进、进取、毅力、意志力、忍耐力、恒心、执着、坚持、有头有尾、持之以恒、坚韧、韧性、韧劲、不认输、不服输、坚毅、扎实、百折不屈、坚强、勤勉、努力、勤劳、刻苦、勤奋、勤恳、吃苦、奋斗、拼搏、有拼劲、有斗志、不畏困难、不怕挫折、自律、能干、不甘平庸、专注、成熟、务实、稳重、沉稳、踏实、脚踏实地、深思熟虑、深谋远虑</p> <p>③责任感：认真、一丝不苟、事无巨细、注重细节、心思细腻、心细、细致、细心、仔细、责任、尽责、尽职尽责、担当、敬业、乐业、忠诚、忠实、准时、守时、可靠、值得信赖、职业道德、职业素质、职业素养、职业操守、岗位操守</p>
外倾性	<p>①决断力：果断、果敢、决断、勇敢、胆大、大胆、胆子大、胆量、冒险、寻求刺激、狂热、好斗、无所畏惧</p> <p>②能量水平：热情、热忱、活力、活跃、活泼、好动、有朝气、朝气蓬勃、精力旺盛、精力充沛、不知疲倦、快乐、兴奋、愉悦、情绪高涨</p> <p>③社交性：交际、人际交往、人际关系、健谈、沟通、交流、协调、谈判、表达、善于言谈、口齿伶俐、爱说话、口才好、口齿清晰、能说会道、外向、开朗、富有情感、重感情、乐观、豁达、豪爽、合群、阳光、爱笑、幽默</p>
宜人性	<p>①同情心：随和、容易相处、利他、亲和、温和、温顺、温柔、大方、大气、慷慨、和善、友善、友好、善良、好心、热心、善解人意、体贴、乐于助人、爱帮助他人、无私、乐于奉献、同情心、同理心、心软、爱心、仁慈、亲和力、平易近人、心胸开阔、合作、团结、协作、团队精神、团队意识、集体观念、集体荣誉感、团队荣誉感、和睦相处、人缘好</p> <p>②尊重性：高尚、人品好、品行端正、人品端正、人品优良、品格优良、品行优良、品行良好、品行合格、品德良好、品德优良、道德品质、礼貌、有礼有节、彬彬有礼、举止文雅、恭顺、恭敬、谦逊、谦虚、谦和、和蔼、亲切</p> <p>③信任：宽容、宽宏大量、宽恕、坦诚、坦信、诚实、老实、诚信、守信、信任、实事求是、诚恳、真诚、坦白、坦率、直率、直爽、直接、公正、正直、客观</p>
情绪稳定性	<p>①不焦虑：心态良好、心态好、心态佳、良好的心态、平静、平和、平稳、放松、不紧张、不害怕、抗压、承压、压力、解压、安静</p> <p>②不抑郁：无忧无虑、镇定、处变不惊、面无表情、从容、沉着、不易悲伤、自信、不动感情、不害羞、悠闲</p> <p>③情绪波动小：冷静、不急不躁、不浮躁、不急躁、耐心、不易发火、不易生气、不易动怒、好脾气、脾气好、克制</p>

资料来源：作者整理得到。

3. 变量的描述性统计

表4展示了不同样本中变量的描述性统计结果。鉴于本文采用的招聘数据中存在较多岗位福利信息缺失的样本，本文特别在第（1）列和第（2）列中对比分析了剔除福利信息缺失岗位前后的样本特征差异。结果显示，本文最终用于分析的样本与包含大量福利缺失值的样本相比，主要变量的变动幅度较小。因此，剔除大量福利缺失样本

可能带来的样本选择偏差影响有限。从第 (2) 列可知, 本文最终分析样本中平台就业岗位占比约为 14.5%, 基于位置的平台就业岗位占比为 7.5%, 基于云端的平台就业岗位占比为 7.0%。在工资待遇方面, 岗位平均工资为 9650 元, 有 21.7% 的岗位明确表示愿意提供五险一金。在非认知能力需求方面, 分别有 20.4%、53.4%、49.8%、36.4%、16.6% 的招聘岗位对求职者有开放性、尽责性、外倾性、宜人性以及情绪稳定性需求。在进入门槛方面, 59.2% 的岗位对工作经验没有要求, 42.2% 的岗位对学历没有要求。

表 4 的第 (3) 列至第 (6) 列详细展示了不同类型就业岗位的需求特征和薪资福利提供方面的描述性统计结果。对比第 (3) 列和第 (4) 列发现, 平台就业岗位和非平台就业岗位之间具有显著的特征差异。具体来说, 平台就业岗位倾向于提供更高的工资, 但提供五险一金的可能性更低。在非认知能力方面, 平台就业岗位更可能要求求职者具有开放性、尽责性和宜人性, 而在外倾性和情绪稳定性方面则要求更少。此外, 平台就业岗位总体对求职者的学历和工作经验要求更低, 体现出较低的进入门槛。

对比第 (3) 列、第 (5) 列及第 (6) 列的结果可以发现, 在工资方面, 与非平台就业岗位相比, 基于位置的平台就业岗位工资没有明显差异, 但基于云端的平台就业岗位则表现出相对更高的工资水平。在福利待遇方面, 基于位置的平台就业岗位提供社保可能性比非平台就业岗位低得更多, 而基于云端的平台就业岗位提供社保可能性与非平台就业岗位之间的差异则相对较小。在非认知能力需求方面, 基于位置的平台就业岗位更倾向于要求求职者具备尽责性和宜人性, 而更少要求开放性、外倾性和情绪稳定性。相比之下, 基于云端的平台就业岗位则对每一种人格特征的要求都高于非平台就业岗位。在进入门槛方面, 基于位置的平台就业岗位在工作经验和学历要求上与非平台就业岗位存在较大的差异, 而基于云端的平台就业岗位在这两方面的要求则与非平台就业岗位相对接近。总体而言, 无论是基于位置还是基于云端的平台就业岗位, 与非平台就业岗位之间均展现出一定的特征差异。

表 4 变量的描述性统计

	包含福利信息 缺失的样本	最终分析 样本	非平台就业 岗位	平台就业岗位		
				全部	基于位置的 平台就业岗位	基于云端的 平台就业岗位
				(4)	(5)	(6)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
平台就业岗位	0.102	0.145				
基于位置的平台就业岗位	0.040	0.075				
基于云端的平台就业岗位	0.062	0.070				

续表

	包含福利信息 缺失的样本	最终分析 样本	非平台就业 岗位	平台就业岗位		
				全部	基于位置的 平台就业岗位	基于云端的 平台就业岗位
				(4)	(5)	(6)
工资和福利待遇						
岗位工资中值	9666	9650	9618	9839 ***	9586	10108 ***
是否提供五险一金	0.238	0.217	0.235	0.109 ***	0.052 ***	0.170 ***
非认知能力要求						
是否需要开放性	0.237	0.204	0.201	0.218 ***	0.050 ***	0.397 ***
是否需要尽责性	0.552	0.534	0.523	0.603 ***	0.623 ***	0.582 ***
是否需要外倾性	0.539	0.498	0.514	0.407 ***	0.169 ***	0.661 ***
是否需要宜人性	0.389	0.364	0.357	0.404 ***	0.379 ***	0.430 ***
是否需要情绪稳定性	0.181	0.166	0.169	0.148 ***	0.071 ***	0.230 ***
工作经验要求						
无要求	0.512	0.592	0.559	0.788 ***	0.956 ***	0.610 ***
1 年以下	0.023	0.023	0.024	0.020 ***	0.013 ***	0.028 ***
1~5 年	0.399	0.331	0.356	0.182 ***	0.030 ***	0.345 ***
5 年以上	0.066	0.054	0.062	0.009 ***	0.002 ***	0.018 ***
学历要求						
无要求	0.322	0.422	0.377	0.683 ***	0.895 ***	0.458 ***
高中及以下	0.111	0.114	0.121	0.070 ***	0.082 ***	0.056 ***
大专	0.337	0.284	0.303	0.172 ***	0.020 ***	0.334 ***
本科及以上	0.231	0.180	0.198	0.075 ***	0.003 ***	0.152 ***
观测值	836967	363412	310765	52647	27139	25508

注：除“观测值”一行外，其他数值均为不同样本中的变量均值；第（4）列至第（6）列中的上标分别反映了平台就业岗位、基于云端的平台就业岗位、基于位置的平台就业岗位和非平台就业岗位之间特征差异的显著性情况；*、**、*** 分别表示相应统计量在 10%、5%、1% 的水平上显著。

资料来源：根据平台招聘数据计算得到。

（三）模型设定

表 4 的简单描述统计只能反映不同就业岗位之间的总体差别，而不能揭示造成这些差别的内在原因和具体因素的差异性影响。因此，本文进一步采用多元回归方法研究不同就业岗位类型的影响因素。本文设定的计量回归模型如下：

$$Gig_jobs_{cij} = \alpha + \beta_1 edu_{cij} + \beta_2 exp_{cij} + \beta_3 noncog_{cij} + \delta_c + \theta_i + \varphi_j + \varepsilon_{cij} \quad (1)$$

其中，下标 c 、 i 、 j 分别表示城市、企业和职业。 Gig_jobs_{cij} 代表招聘岗位类型，取 1 则代表基于云端的平台就业岗位或基于位置的平台就业岗位，取 0 则代表非平台就业

岗位。 edu_{cij} 代表招聘岗位对求职者的学历要求。 exp_{cij} 代表招聘岗位对求职者的工作经验要求。 $noncog_{cij}$ 代表招聘岗位对求职者的非认知能力需求,采用“大五人格”特征进行度量,通过岗位描述中是否包含相应的关键词进行识别,即招聘岗位是否对求职者有开放性、尽责性、外倾性、宜人性和情绪稳定性要求。此外,模型中还分别加入岗位所属城市固定效应 δ_c 、企业固定效应 θ_i 以及职业固定效应 φ_j ^①。 ε_{cij} 是随机扰动项。回归时均使用异方差稳健标准误处理存在的异方差问题。

在分析了平台就业岗位与非平台就业岗位的影响因素后,本文进一步研究在控制其他因素的情况下,不同类型岗位在薪资待遇方面的差异。本文设定的计量回归模型如下:

$$Y_{cij} = \alpha + \beta_1 job_type_{cij} + \beta_2 edu_{cij} + \beta_3 exp_{cij} + \beta_4 noncog_{cij} + \delta_c + \theta_i + \varphi_j + \varepsilon_{cij} \quad (2)$$

其中,下标 c 、 i 、 j 分别表示城市、企业和职业。 Y_{cij} 代表招聘岗位的工资水平以及是否提供五险一金。 job_type_{cij} 是关键解释变量,如果招聘岗位是基于云端的平台就业岗位,则取值为2;是基于位置的平台就业岗位,则取值为1;是非平台就业岗位,则取值为0。其他的控制变量与式(1)保持一致。

四 实证结果

(一) 平台就业岗位的需求特征

表5揭示了在控制其他岗位特征后,两类平台就业岗位在非认知能力要求和进入门槛要求两个方面与非平台就业岗位的特征差异。从岗位的非认知能力要求来看,与非平台就业岗位相比,两类平台就业岗位对开放性、尽责性和外倾性的需求展现出不同倾向,但对宜人性和情绪稳定性的需求则保持一致。具体来说,对开放性和外倾性要求更低、对尽责性要求更高的岗位,更可能是基于位置的平台就业岗位。反之,对开放性和外倾性要求更高、对尽责性要求更低的岗位,则更可能是基于云端的平台就业岗位。

① 招聘网站的职业大类包含以下20类:个人护理和服务类、信息技术服务类、信息和通信工程技术类、电子工程技术类、创意和平面设计类、办公室文员类、医疗类、广告和公共关系类、影视类、建筑工程技术类、房地产服务类、教育和培训类、新闻和出版类、物流和供应链类、生产和制造类、运营管理类、金融和保险类、销售类、高级管理类以及其他类。数据中包含1330个职业小类,在稳健性检验中本文控制职业小类的固定效应。

表 5 平台就业岗位与非平台就业岗位之间的需求特征差异

	基于位置的平台就业岗位	基于云端的平台就业岗位
	(1)	(2)
非认知能力要求		
开放性	-0.001 (0.001)	0.037 *** (0.001)
尽责性	0.009 *** (0.001)	-0.004 *** (0.001)
外倾性	-0.016 *** (0.001)	0.005 *** (0.001)
宜人性	0.005 *** (0.001)	0.002 * (0.001)
情绪稳定性	-0.008 *** (0.001)	-0.007 *** (0.001)
工作经验要求（以无工作经验要求为基准组）		
1 年以下	-0.018 *** (0.002)	0.001 (0.003)
1~5 年	-0.011 *** (0.001)	0.009 *** (0.001)
5 年以上	-0.008 *** (0.001)	-0.012 *** (0.002)
学历要求（以无学历要求为基准组）		
高中及以下	-0.020 *** (0.002)	-0.013 *** (0.001)
大专	-0.030 *** (0.001)	0.010 *** (0.002)
本科及以上	-0.029 *** (0.001)	0.008 *** (0.002)
城市固定效应	是	是
企业固定效应	是	是
职业固定效应	是	是
常数项	0.104 *** (0.001)	0.062 *** (0.001)
观测值	334871	335825
R ²	0.716	0.616

注：括号内为标准误；*、**、*** 分别表示相应统计量在 10%、5%、1% 的水平上显著。
资料来源：根据平台招聘数据计算得到。

上述结果是合乎逻辑的。对于尽责性需求更高的基于位置的平台就业岗位，例如物流配送和网约车司机等，通常具有劳动密集型的特征，经常面临恶劣环境和严格的时间规定，需要员工具备高度的责任心、勤劳和准时性等品质，以应对这些挑战，才能确保工作的顺利进行和消费者满意度的提升。对于开放性需求更高的基于云端的平台就业岗位，如在线教学、咨询和自媒体策划等，很多具有知识密集型的特征，通常可在线完成工作任务，并且对专业知识要求较高，因此需要员工不断学习和更新知识，保持对新事物的好奇心和创造力，才能提供高质量的工作成果。对于外倾性需求高的基于云端的平台就业岗位，如直播和电商客服等岗位，通常需要较强的沟通表达能力，因此性格外向的员工更能发挥其优势。同时，平台就业岗位多出现在服务业部门，需要频繁的人际交往，因此对宜人性的需求较高。对情绪稳定性要求更高的岗位往往期望劳动者能快速调整心态、保持冷静并承受压力，而平台就业岗位由于具有灵活性和不固定性较强的特点，往往对情绪稳定性的要求不如前者严格。

从岗位的进入门槛要求来看，两类平台就业岗位与非平台就业岗位存在显著差异。具体而言，对劳动者工作经验和学历要求较低的岗位，更可能是基于位置的平台就业岗位。相反，对工作经验和学历要求较高的岗位，更可能是基于云端的平台就业岗位。值得注意的是，从表 5 第 (1) 列可以看出，随着岗位对工作经验要求的提升，工作经验变量的系数绝对值呈现出逐渐变小的趋势。该结果表明，工作经验要求较高的岗位与无工作经验要求的岗位同属于基于位置的平台就业岗位的可能性较高。部分基于位置的平台就业岗位对工作经验要求较高是符合现实的。例如，网约车公司在招聘司机时，通常会要求求职者具备一定年限的工作经验，以确保司机能熟悉行驶路线并保障工作安全。总体而言，本文的结果显示，基于位置的平台就业岗位更多对应较低技能的劳动力，而基于云端的平台就业岗位更多对应相对较高技能的劳动力。在控制更细维度的职业小类固定效应后，以上结论依旧存在，详见表 6 第 (1) 列和第 (2) 列。

表 6 控制职业小类固定效应的稳健性检验结果

	基于位置的平台 就业岗位	基于云端的平台 就业岗位	岗位工资区间 中值对数	是否提供 五险一金
	(1)	(2)	(3)	(4)
岗位类型 (以非平台就业岗位为基准组)				
基于位置的平台就业岗位			0.049 *** (0.003)	-0.005 (0.004)

续表

	基于位置的平台 就业岗位	基于云端的平台 就业岗位	岗位工资区间 中值对数	是否提供 五险一金
	(1)	(2)	(3)	(4)
基于云端的平台就业岗位			0.013 *** (0.004)	-0.005 (0.004)
非认知能力要求				
开放性	0.000 (0.001)	0.020 *** (0.001)	0.041 *** (0.002)	-0.000 (0.002)
尽责性	0.005 *** (0.001)	-0.001 * (0.001)	-0.000 (0.001)	0.005 *** (0.001)
外倾性	-0.003 *** (0.001)	0.004 *** (0.001)	0.016 *** (0.001)	0.005 *** (0.002)
宜人性	0.004 *** (0.001)	0.003 *** (0.001)	0.015 *** (0.001)	0.002 (0.002)
情绪稳定性	-0.001 * (0.001)	-0.004 *** (0.001)	0.002 (0.002)	0.007 *** (0.002)
工作经验要求（以无工作经验要求为基准组）				
1 年以下	-0.007 *** (0.002)	-0.004 * (0.002)	-0.023 *** (0.004)	0.002 (0.004)
1~5 年	-0.003 *** (0.001)	0.003 ** (0.001)	0.100 *** (0.002)	0.029 *** (0.002)
5 年以上	-0.002 *** (0.001)	-0.006 *** (0.002)	0.380 *** (0.004)	0.036 *** (0.004)
学历要求（以无学历要求为基准组）				
高中及以下	-0.008 *** (0.001)	-0.004 *** (0.001)	-0.028 *** (0.002)	0.016 *** (0.003)
大专	-0.012 *** (0.001)	0.004 *** (0.001)	0.007 *** (0.003)	0.042 *** (0.003)
本科及以上	-0.014 *** (0.001)	0.006 *** (0.002)	0.145 *** (0.004)	0.049 *** (0.004)
城市固定效应	是	是	是	是
企业固定效应	是	是	是	是
职业小类固定效应	是	是	是	是
常数项	0.087 *** (0.001)	0.067 *** (0.001)	8.938 *** (0.002)	0.177 *** (0.002)
观测值	334830	335788	363376	363376
R ²	0.782	0.701	0.754	0.520

注：括号内为标准误；*、**、*** 分别表示相应统计量在 10%、5%、1% 的水平上显著。

资料来源：根据平台招聘数据计算得到。

(二) 平台就业岗位对薪资福利的影响

表 7 深入剖析了在控制其他岗位特征后，两类平台就业岗位与非平台就业岗位在薪资福利提供上的显著差异。在工资水平方面，相比非平台就业岗位，基于位置的 platform 就业岗位的平均工资显著高 10.3%，而基于云端的 platform 就业岗位的平均工资显著高 1.9%。在社会保险方面，相比非平台就业岗位，基于位置的 platform 就业岗位提供社会保险的可能性显著低 1.4%，而基于云端的 platform 就业岗位在此方面则与非平台就业岗位无显著差异。总体而言，相比非平台就业岗位，platform 就业岗位具有显著更高的工资水平，但提供社会保险的可能性显著更低，这种特征在基于位置的 platform 就业岗位中更为突出。以上实证分析在控制更细维度的职业小类固定效应后，相关结论也基本存在，详见表 6 第 (3) 列和第 (4) 列。

表 7 平台就业岗位与非平台就业岗位之间的薪资福利提供差异

	岗位工资区间中值对数	是否提供五险一金
	(1)	(2)
岗位类型 (以非平台就业岗位为基准组)		
基于位置的 platform 就业岗位	0.103 *** (0.003)	-0.014 *** (0.003)
基于云端的 platform 就业岗位	0.019 *** (0.004)	-0.004 (0.004)
非认知能力要求		
开放性	0.063 *** (0.002)	0.001 (0.002)
尽责性	-0.006 *** (0.001)	0.004 ** (0.001)
外倾性	0.031 *** (0.002)	0.008 *** (0.002)
宜人性	0.024 *** (0.001)	0.002 (0.002)
情绪稳定性	0.005 *** (0.002)	0.008 *** (0.002)
工作经验要求 (以无工作经验要求为基准组)		
1 年以下	-0.024 *** (0.004)	0.002 (0.004)
1~5 年	0.149 *** (0.002)	0.031 *** (0.002)

续表

	岗位工资区间中值对数	是否提供五险一金
	(1)	(2)
学历要求（以无学历要求为基准组）		
5 年以上	0.546 *** (0.004)	0.036 *** (0.004)
高中及以下	-0.032 *** (0.002)	0.023 *** (0.003)
大专	0.064 *** (0.003)	0.056 *** (0.003)
本科及以上学历	0.255 *** (0.004)	0.061 *** (0.003)
城市固定效应	是	是
企业固定效应	是	是
职业固定效应	是	是
常数项	8.861 *** (0.002)	0.168 *** (0.002)
观测值	363412	363412
R ²	0.697	0.517

注：括号内为标准误；*、**、*** 分别表示相应统计量在 10%、5%、1% 的水平上显著。
资料来源：根据平台招聘数据计算得到。

与基于云端的平台就业岗位相比，基于位置的平台就业岗位在控制其他岗位特征后具有更高的“平台溢价”。从表 4 和表 5 得知，虽然基于云端的平台就业岗位总体工资更高，但其在学历等方面的要求也更高。因此，平台带来的溢价对于主要针对低技能劳动力的基于位置的平台就业岗位反而更高。通常情况下，学历要求较低的非平台就业岗位工资通常会比学历要求较高的非平台就业岗位工资低得多。如果这些低学历的非平台就业岗位变为基于位置的平台就业岗位，由互联网平台带来的资源配置效率会提高这些岗位的工资水平。反之，高学历的非平台就业岗位本身因高技能要求就具备较高的工资水平，当这些岗位变成基于云端的平台就业岗位后，由互联网平台带来的好处主要是工作灵活性和自由性的增加，而对工资的额外加成作用则比较小。这一发现与万倩和冯帅章（2023）中所报告的流动人口的平台工资溢价较高的结论较为一致。前文中流动人口从事的大部分平台就业岗位集中于批发零售和服务业等劳动密集型行业，相当于本文中的基于位置的平台就业岗位。

五 结论

伴随着数字经济的快速发展，平台就业正逐渐成为传统劳动力市场的有力补充，同时也推动了新质生产力的快速发展，为中国社会经济的稳定发展做出了极为重要的贡献。本文首先依据工作任务执行对特定地理位置的依赖程度对平台就业岗位进行分类，揭示了平台就业内部存在的就业形态异质性。随后利用需求端的互联网招聘大数据，检验了两类平台就业岗位与非平台就业岗位的需求特征及薪资福利提供的差异。研究发现，两类平台就业岗位在进入门槛、非认知能力需求以及薪资福利方面均与非平台就业岗位存在明显差异。具体而言，相较于非平台就业岗位，基于位置的平台就业岗位进入门槛相对较低；而基于云端的平台就业岗位，其进入门槛相对较高。此外，两类平台就业岗位对非认知能力具有特定的差异性需求。在薪资福利方面，基于位置的平台就业岗位虽具有更高的“平台溢价”，但提供社保的可能性相对较低。

本文的发现对全面了解中国平台就业发展的特征及其对劳动力市场的影响具有重要的理论意义和现实意义。首先，本文从理论上对平台就业进行分类，并利用数据检验了分类的合理性。最终结果显示，基于位置的平台就业岗位和基于云端的平台就业岗位之间具有显著的特征差异。鉴于平台就业内部存在较大的异质性，未来在开展平台就业相关研究的过程中，必须对不同类型的平台就业进行分别探讨，方能得出更加准确的结论。

其次，本文发现基于位置的平台就业岗位具有较低的进入门槛，而基于云端的平台就业岗位则相反。该结果表明，平台就业具有较大的包容性，既能吸纳无工作经验、低学历劳动者，也能吸纳学历较高的劳动者。为缓解当前的就业压力和落实就业优先政策，政府部门应继续支持平台经济发展，创造更多的就业机会。一方面帮助弱势就业群体参与到劳动力市场并获得收入，另一方面也可能使劳动者在扩大的工作选择集合中更好地匹配自己喜欢的工作类型，从而实现“稳就业”的目标。

再次，本文发现基于位置的平台就业岗位具有较低的社会保障覆盖。对此，政府部门应制定具体政策规范和引导平台就业发展，通过强化雇主的义务和责任增加对平台就业者的劳动保护，并针对异质性平台就业群体出台相应的劳动权益保障政策。例如，要求雇主为与其有稳定工作关系的劳动者承担部分社会保险费用，同时为有临时或短期工作关系的劳动者提供工伤保险和商业保险等，以确保劳动者的基本权益。通过这些措施，可以增加对平台就业者的劳动保护，促进平台就业的可持续发展。

最后，本文发现两类平台就业岗位对非认知能力的需求均与非平台就业岗位具有差异。对此，相关部门应加快完善现有教育体系，在注重培养学生认知能力的同时，也重视非认知能力的培养。例如，学校可以增设团队合作、创新教育和沟通能力培养等课程，以提升学生的非认知能力。政府也应加强职业教育和提供非认知技能培训，对于基于云端的平台就业者，可以特别推荐其参加开放性思维和创新方法的培训课程。通过这些差异化的教育和培训方案，可以帮助劳动者更好地参与和适应新就业形态，提升就业竞争力。

参考文献：

- 丁守海、陈雯雯（2024），《去上班还是送外卖：数字经济下劳动者的就业选择分析》，《政治经济学评论》第1期，第118-133页。
- 董志强（2022），《平台灵工经济：性质与挑战》，《求索》第4期，第117-125页。
- 董志强（2023），《新就业形态：就业的新特征与新问题》，《学术界》第8期，第46-55页。
- 董志强、彭娟、刘善仕（2023），《平台灵工经济中的性别收入差距研究》，《经济研究》第10期，第15-33页。
- 马晔风、蔡跃洲（2021），《数字经济新就业形态的规模估算与疫情影响研究》，《劳动经济研究》第6期，第121-141页。
- 莫怡青、李力行（2022），《零工经济对创业的影响——以外卖平台的兴起为例》，《管理世界》第2期，第31-45页。
- 万倩、冯帅章（2023），《平台就业的收入效应研究》，《中国人口科学》第6期，第80-94页。
- 王永洁（2022），《就业形态与平台劳动者工作满意度研究》，《劳动经济研究》第1期，第115-138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。
- 张成刚（2016），《就业发展的未来趋势，新就业形态的概念及影响分析》，《中国人力资源开发》第19期，第86-91页。
- 张成刚、陈雅茹、徐玥（2022），《新就业形态劳动者的工资保障研究——以外卖骑手

- 为例》，《中国劳动》第 4 期，第 21 - 36 页。
- 张成刚、王含（2024），《新就业形态就业规模测度研究——基于某市住户端调查及平台端大数据的综合分析》，《人口与经济》第 2 期，第 15 - 28 页。
- 张成刚、张中然（2022），《新就业形态的就业留存——基于外卖骑手的定性比较分析》，《中国劳动关系学院学报》第 5 期，第 54 - 63 页。
- Abraham, Katharine, John Haltiwanger, Kristin Sandusky & James Spletzer (2021). Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues. In Carol Corrado, Jonathan Haskel, Javier Miranda & Daniel Sichel (eds.), *Measuring and Accounting for Innovation in the Twenty-First Century*. Chicago: University of Chicago Press, pp. 257 - 298.
- Berger, Thor, Carl Benedikt Frey, Guy Levin & Santosh Rao Danda (2019). Uber Happy? Work and Well-Being in the 'Gig Economy'. *Economic Policy*, 34 (99), 429 - 477.
- Burch, Gordon, Seth Carnahan & Brad Greenwood (2018). Can You Gig It? An Empirical Examination of the Gig Economy and Entrepreneurial Activity. *Management Science*, 64 (12), 5497 - 5520.
- Chen, Keith, Peter Rossi, Judith Chevalier & Emily Oehlsen (2019). The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers. *Journal of Political Economy*, 127 (6), 2735 - 2794.
- Cook, Cody, Rebecca Diamond, Jonathan Hall, John List & Paul Oyer (2021). The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. *The Review of Economic Studies*, 88 (5), 2210 - 2238.
- Costa, Paul & Robert McCrae (1992). Four Ways Five Factors Are Basic. *Personality and Individual Differences*, 13 (6), 653 - 665.
- Cunha, Flavio & James Heckman (2008). Formulating, Identifying and Estimating the Technology of Cognitive and Noncognitive Skill Formation. *Journal of Human Resources*, 43 (4), 738 - 782.
- Dean, Marissa, Jonathan Donner, Jessica Osborn & Annabel Schiff (2024). Platform-Led Upskilling. In Jonathan Donner (ed.), *The Platform Livelihoods Project*. Farnham, Surrey, UK: Caribou Digital Publishing, pp. 41 - 58.
- Dunn, Wendy, Michael Mount, Murray Barrick & Deniz Ones (1995). Relative Importance of Personality and General Mental Ability in Managers' Judgments of Applicant Qualifications. *Journal of Applied Psychology*, 80 (4), 500 - 509.
- Hall, Jonathan & Alan Krueger (2018). An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-

- Partners in the United States. *ILR Review*, 71 (3), 705 – 732.
- Heckman, James, Jora Stixrud & Sergio Urzua (2006). The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior. *Journal of Labor Economics*, 24 (3), 411 – 482.
- Heineck, Guido & Silke Anger (2010). The Returns to Cognitive Abilities and Personality Traits in Germany. *Labour Economics*, 17 (3), 535 – 546.
- ILO (2018a). *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2018b). *Job Quality in the Platform Economy*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2021). *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*. Geneva: International Labour Organization.
- Katz, Lawrence & Alan Krueger (2019). The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995 – 2015. *ILR Review*, 72 (2), 382 – 416.
- Moy, Jane & Kim Lam (2004). Selection Criteria and the Impact of Personality on Getting Hired. *Personnel Review*, 33 (5), 521 – 535.
- Mueller, Gerrit & Erik Plug (2006). Estimating the Effect of Personality on Male and Female Earnings. *ILR Review*, 60 (1), 3 – 22.
- Mýtna Kureková, Lucia, Miroslav Beblavý, Corina Haita & Anna-Elisabeth Thum (2016). Employers' Skill Preferences Across Europe: Between Cognitive and Non-Cognitive Skills. *Journal of Education and Work*, 29 (6), 662 – 687.
- Nyhus, Ellen & Empar Pons (2005). The Effects of Personality on Earnings. *Journal of Economic Psychology*, 26 (3), 363 – 384.
- OECD/ILO/European Union (2023). *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*. Paris: OECD Publishing.
- Wehner, Caroline, Andries de Grip & Harald Pfeifer (2022). Do Recruiters Select Workers with Different Personality Traits for Different Tasks? A Discrete Choice Experiment. *Labour Economics*, 78, 102186.
- Woodcock, Jamie & Mark Graham (2020). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge: Polity Press.

Classifications and Characteristics of Platform Employment : Evidence from Online Recruitment Big Data

Feng Shuaizhang & Wan Qian

(Institute for Economic and Social Research, Jinan University)

Abstract: Platform employment has become an essential part of the labor market, but there is still no consensus on its definition and category characteristics domestically and internationally. Clearly defining and classifying platform employment is crucial for future research. This paper divides platform employment into two categories: location-based and cloud-based. It uses data from millions of job postings on a major internet recruitment platform to analyze in depth the characteristics of these two types of platform employment positions. The study finds significant differences in job requirements and benefits between these two types of platform employment. Compared to non-platform jobs, location-based platform jobs have lower entry barriers in terms of education and work experience, while cloud-based platform jobs have higher entry barriers. Regarding non-cognitive skills, location-based platform jobs demand more conscientiousness, whereas cloud-based platform jobs demand more openness and extraversion. Regarding compensation, platform jobs offer higher wages than traditional jobs, but location-based platform jobs have higher “platform premiums” and are less likely to provide social security.

Keywords: location-based platform employment, cloud-based platform employment, entry threshold, wages and benefits

JEL Classification: J31, J32, J49

(责任编辑: 崔慧敏)