

数字普惠金融发展能促进就业质量提升吗

郭晴¹, 孟世超², 毛宇飞³

1. 611130 3. 100872 2. 100070

摘要:

CGSS

关键词:

中图分类号: F24;F061.3 文献标识码: A 文章编号: 1009-0150(2022)01-0061-15

一、引言

“ ”

2021 8 “ ”

“ ”

收稿日期: 2021-11-04

基金项目: 北京社科基金青年项目“北京产业智能化对就业结构的影响及优化路径研究”(21JJ022); 中国人民大学科学研究基金项目(21XNH075)。

作者简介: 郭晴(1995—), 女, 河南郑州人, 中国人民大学劳动人事学院博士研究生、中国人民大学中国就业研究所助理研究员;
孟世超(1992—), 女, 河南郑州人, 西南财经大学中国金融研究中心博士生(通讯作者);
毛宇飞(1990—), 男, 山西文水人, 首都经济贸易大学劳动经济学院讲师。

① 国务院:《2020年国务院政府工作报告》, <http://www.chinanews.com/gn/zlh2020/zfgzbg/index.shtml>, 2020年5月22日。

② 国务院:《国务院关于印发“十四五”就业促进规划的通知》, http://www.gov.cn/zhengce/content/2021-08/27/content_5633714.htm, 2021年8月23日。

“ ”

2018

2018

2019

2020

2019

Zhang 2020

Guo 2021

employment quality

work

quality

Leschke 2008

2013

Sehnbruch 2004 Tangian 2007

2014

2005

de Bustillo

2011

2019

2011

2015

2013

CGSS 2012 2013 2015

2020

2020

“ ”

二、理论分析与研究假设

2019

2018

2020

2017

2019

H1a

H1b

H1c

H1d

2004

2006

2020

①在将社会保障项目的参与情况作为就业质量的评价指标时,我们只关注劳动年龄的人口样本,并重点考察就业群体的社保缴纳行为。

②汪亚楠等(2020)采用地级市宏观数据,以保险参保人数与总人口的比值作为社会保障水平的代理变量,其研究支持了数字普惠金融对社会保障水平的促进作用,并进一步指出收入效应和就业效应是重要的中介机制。与之不同的是,本文采用个体微观数据,且仅针对劳动年龄人口。两种数据口径下的结果存在差异,是因为数字普惠金融可以推动新就业形式的产生,而此类就业形式下劳动者的社保参与往往不足。因此,尽管社保参与的总量仍在上升,但就业增量部分对应的社保参与却在下降。

③需要指出的是,关于非正规就业如何被创造,已有文献已提供了相应线索,例如何宗樾和宋旭光(2020)已证实数字普惠金融能够促进淘宝店主等非正规就业,其中还包括一部分平台就业。本文在现有文献的基础上更进一步,重点关注数字普惠金融在促进非正规就业数量提升的同时,如何影响非正规就业群体的就业质量。

2019	2021	
		2021
H2a		
H2b		
		Berkowitz 1987
2013	de Bustillo 2011	
		“
”		
	Berkowitz 1987	2019
H3a		
H3b		
H3c		
1		

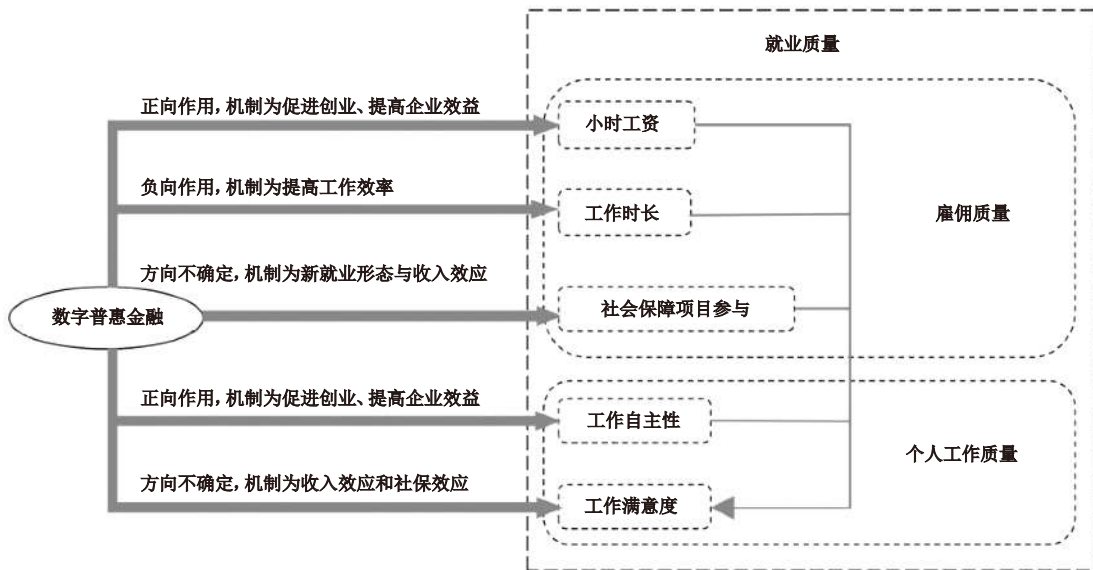


图 1 数字普惠金融影响就业质量的总体机制^②

①毛宇飞等(2019)发现,机会型创业者的小时工资率最高,约为33.9元;其次为标准就业者,约为17.9元;而生存型创业者和非标准就业者的小时工资率相对较低,分别为15元和13元。

②图1中的粗箭头代表数字普惠金融对就业质量的影响,细箭头代表就业质量指标之间的相互作用。数字普惠金融既能直接影响小时工资、工作时长、社会保障项目参与、工作自主性,也能直接影响工作满意度,还能通过小时工资、工作时长、社会保障项目参与、工作自主性间接影响工作满意度。

1. Trivelli 2018
 Carpenter Petersen 2002 Wiklund Shepherd 2005 Bruton 2015
 Guo 2021
 2020

H4

2.

H5

三、数据、变量与模型

1
 2011 2012 2014 2
 CGSS 2012 2013 2015 3
 16-64

1

1.

CGSS

2.

2020

3.

4.

“ ” “ ” “ ”

①中工网:《农民工返乡创业面临三大难题》, <http://money.163.com/16/0825/06/BV9UE3CU002580S6.html>, 2016年8月25日。

②数字普惠金融指数包含覆盖广度、使用深度和数字支持服务程度三个维度,具体指标构建方法详见郭峰等(2020)。

2014

30

2019

表 1 变量描述性统计

类型	变量名称	变量定义	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
因变量	小时工资率 (对数)	平均每月工资收入/月工作小时数(单位:元)	12822	2.2719	1.0570	-4.3567	7.5617
	工作时长 (对数)	月工作小时数(单位:小时)	15405	4.0266	0.5482	0.6931	4.9416
	工作自主性	自主决定工作方式的程度:1=完全不能自主, 2=在很少程度上自主,3=能在一定程度上自主, 4=完全自主决定	12660	2.8148	0.9534	1	4
	医疗保险参与	是否参加城市基本医疗保险/新型农村合作医疗 保险/公费医疗:是=1,否=0	12655	0.8863	0.3175	0	1
	养老保险参与	是否参加城市或农村基本养老保险:是=1,否=0	12621	0.6782	0.4672	0	1
	工作满意度	工作的满意程度:1-7分别代表:相当不满意,很 不满意,不满意,说不上满不满意,满意,很满意, 相当满意	3278	4.6827	1.0612	1	7
自变量	数字普惠 金融指数	由数字普惠金融指标体系构成,标准化处理	12822	0.1058	1.0263	-1.5439	2.0253
个体控制 变量	性别	男性=0,女性=1	12822	0.4242	0.4942	0	1
	年龄	被访者受访年份的年龄(单位:岁)	12822	40.7887	11.1456	17	64
	受教育程度	受访者所接受的最高受教育程度对应的受教育 年限(单位:年)	12822	11.1047	4.0392	0	20
	婚姻状况	未婚=1,已婚=2,离婚=3,丧偶=4	12822	1.9282	0.4799	1	4
	健康程度	很不健康=1,不太健康=2,一般=3,比较健康=4, 很健康=5	12822	3.9770	0.9126	1	5
	互联网使用频 率	从不=1,很少=2,有时=3,经常=4,非常频繁=5	12822	3.0543	1.6228	1	5
	户籍状况	居民户口=1,非农户口=2,农业户口=3	12822	2.2911	0.7046	1	3
家庭控制 变量	少儿比例	18岁以下未成年子女数/家庭成员数	12822	0.1551	0.1775	0	0.8
	中老年人占比	45岁以上中老年人人数/家庭成员数	12822	0.3400	0.3263	0	1
地区控制 变量	城镇化率	所在省份城镇人口占省份总人口的比重	12822	0.6007	0.1437	0.3641	0.8960
	金融发展	所在省份传统金融机构数量(单位:万个)	12822	0.5871	0.5122	0.0010	1.6985
	产业结构	所在省份第二、三产业占比	12822	0.7037	0.1559	0.3488	0.9662
年份控制 变量	地区	东部地区=1,中部地区=2,西部地区=3,东北地 区=4	12822	3.0309	1.0579	1	4
	年份	2012年=0,2013年=1,2015年=2	12822	1.0660	0.8348	0	2

1. OLS

OLS

1

$$\ln(Y_{ijt}) = \alpha + \beta FT_{j,t-1} + \sum_{p=1}^m \gamma_p X_{pijt} + \sum_{q=1}^n \lambda_q X'_{qijt} + u_{ijt} \quad (1)$$

 $\ln(Y_{ijt})$ $j \quad t \quad i$ $FT_{j,t-1}$

$$\begin{aligned}
 & \beta \quad X_{pijt} \quad p = 1, 2, \dots, m \\
 & \gamma_p \quad p \quad p = 1, 2, \dots, m \\
 & \lambda_q \quad q \\
 & X'_{qijt} \quad q = 1, 2, \dots, n \\
 & q = 1, 2, \dots, n \quad u_{ijt} \\
 & \alpha \\
 & 2. \quad \text{Probit}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 & \text{Probit} \quad \text{Ordered Probit Model} \\
 & Z_{ijt}^* \quad 2 \\
 & Z_{ijt}^* = \theta + \delta FT_{jt-1} + \sum_{p=1}^m \tau_p X_{pijt} + \sum_{q=1}^n \pi_q X'_{qijt} + u_{ijt}^* \quad (2) \\
 & FT_{jt-1} \quad X_{pijt} \quad p = 1, 2, \dots, m \quad X'_{qijt} \quad q = 1, 2, \dots, n \quad 1 \quad \delta \\
 & \tau_p \quad p = 1, 2, \dots, m \quad \pi_q \quad q = 1, 2, \dots, n
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 & u_{ijt}^* \quad \theta \\
 & Z_{ijt} \quad Z_{ijt}^* \quad 3 \\
 & Z_{ijt} = \begin{cases} 1, & Z_{ijt}^* \leq c_1 \\ 2, & c_1 < Z_{ijt}^* \leq c_2 \\ \dots & \dots \\ K-1, & c_{K-2} < Z_{ijt}^* \leq c_{K-1} \\ K, & Z_{ijt}^* > c_{K-1} \end{cases} \quad (3) \\
 & c_k \quad k = 1, 2, \dots, K-1 \quad \text{cutoff points} \quad -\infty \leq c_k \leq +\infty \quad u_{ijt}^*
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 & \Phi(\cdot) \quad 4 \\
 & \Pr(Z_{ijt} = j|x) = \Phi[c_j - f(x)|x] - \Phi[c_{j-1} - f(x)|x] \quad (4) \\
 & f(x) \quad u_{ijt}^*
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 & f(x) \\
 & 3. \quad \text{Probit} \\
 & \text{Probit}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 & 5 \\
 & I_{ijt}^* = c + \phi FT_{jt-1} + \sum_{p=1}^m \omega_p X_{pijt} + \sum_{q=1}^n \vartheta_q X'_{qijt} + \sigma_{ijt}^* \quad (5) \\
 & I_{ijt}^* \quad FT_{jt-1} \quad X_{pijt} \quad p = 1, 2, \dots, m \quad X'_{qijt} \quad q = 1, 2, \dots, n \\
 & 1 \quad \phi \quad \omega_p \quad p = 1, 2, \dots, m \quad \vartheta_q \quad q = 1, 2, \dots, n
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 & c \quad I_{ijt} \quad I_{ijt}^* \quad 6 \\
 & I_{ijt} = \begin{cases} 1, & I_{ijt}^* \geq k \\ 0, & I_{ijt}^* < k \end{cases} \quad (6) \\
 & k \quad 0 \quad \text{Probit} \quad \text{Probit}
 \end{aligned}$$

①需要强调的是,有序Probit模型直接得出的回归系数并非边际系数。此外,为便于分析,本文仅汇报 Z_{ijt} 取最大值时的边际系数,即自变量增加一个单位, Z_{ijt} 取最大值的概率增加的单位数。

四、实证分析:数字普惠金融与就业质量

	2	1	2	OLS
0.37	0.10	3	Probit	
4	5	Probit		0.088
				6

表 2 数字普惠金融发展与就业质量:基于总体的分析

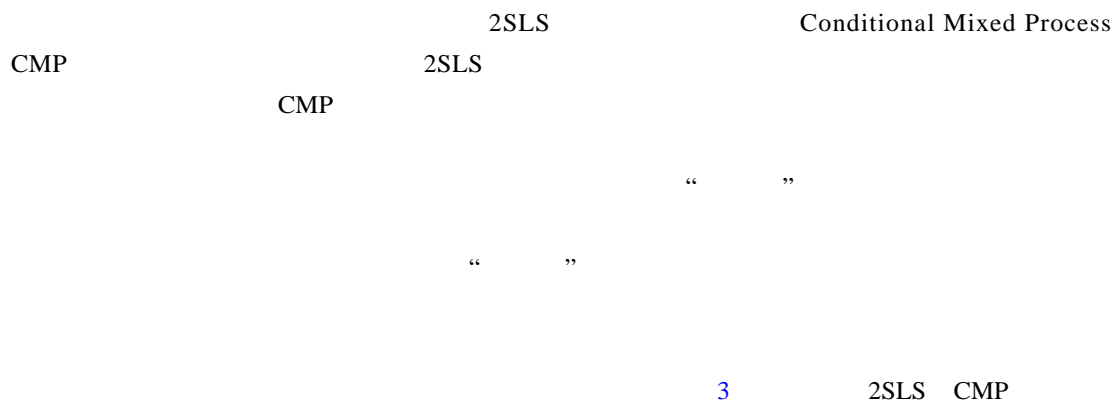
因变量:就业质量	(1)小时工资	(2)工时	(3)工作自主性	(4)医疗保险参与	(5)养老保险参与	(6)工作满意度
数字普惠金融指数	0.3745*** (0.0542)	-0.1042*** (0.0281)	0.0877*** (0.0218)	-0.0575*** (0.0168)	-0.0819*** (0.0228)	-0.0043 (0.0128)
性别(女性)	-0.2848*** (0.0160)	0.0305*** (0.0084)	-0.0156** (0.0064)	0.0021 (0.0045)	0.0034 (0.0062)	0.0004 (0.0032)
年龄	0.0020* (0.0012)	-0.0011* (0.0006)	0.0021*** (0.0005)	0.0043*** (0.0003)	0.0123*** (0.0004)	0.0009*** (0.0002)
受教育程度	0.0636*** (0.0026)	-0.0135*** (0.0014)	-0.0001 (0.0011)	0.0081*** (0.0007)	0.0174*** (0.0010)	0.0033*** (0.0006)
婚姻状况(已婚)	0.2595*** (0.0293)	-0.0364** (0.0151)	0.0383*** (0.0110)	0.0517*** (0.0092)	0.1388*** (0.0122)	0.0172*** (0.0047)
健康状况(非常健康)	0.3040*** (0.0830)	-0.1071*** (0.0371)	-0.0068 (0.0397)	0.0167 (0.0178)	0.0837*** (0.0236)	0.0488*** (0.0082)
互联网使用(非常频繁)	0.1229*** (0.0068)	-0.0331*** (0.0035)	0.0179*** (0.0027)	0.0121*** (0.0020)	0.0235*** (0.0027)	0.0021 (0.0013)
户籍状况(农业户口)	-0.1507*** (0.0257)	0.0320** (0.0133)	0.0787*** (0.0102)	0.0276*** (0.0076)	-0.0536*** (0.0103)	-0.0043 (0.0059)
未成年子女占比	-0.1515*** (0.0550)	0.1567*** (0.0287)	0.0485** (0.0221)	0.0130 (0.0159)	-0.0221 (0.0217)	-0.0235** (0.0113)
中老年人占比	-0.2358*** (0.0335)	0.0918*** (0.0174)	-0.0451*** (0.0135)	0.0151 (0.0095)	-0.0010 (0.0131)	-0.0048 (0.0069)
所在省份第二第三产业占比	0.1866 (0.1823)	-0.0555 (0.0953)	-0.1956*** (0.0729)	0.2279*** (0.0529)	0.4838*** (0.0694)	0.0568 (0.0350)
所在省份城镇化率	0.0018 (0.0018)	0.0013 (0.0009)	-0.0006 (0.0007)	-0.0019*** (0.0005)	-0.0019*** (0.0007)	-0.0010*** (0.0004)
所在省份传统金融发展	0.0370 (0.0276)	0.0058 (0.0141)	-0.0108 (0.0112)	-0.0345*** (0.0080)	-0.0584*** (0.0111)	-0.0255*** (0.0058)
地区特征	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制

续表 2 数字普惠金融发展与就业质量：基于总体的分析

因变量：就业质量	(1)小时工资	(2)工时	(3)工作自主性	(4)医疗保险参与	(5)养老保险参与	(6)工作满意度
年份特征	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
R ² /Pseudo R ²	0.3117	0.1607	0.0110	0.0569	0.1355	0.0269
N	12 820	15 405	12 660	12 655	12 621	3 278

注：括号内为标准误，***、**、*分别代表在1%、5%、10%的统计水平上显著。下同。

1.



2.

①对于包含内生变量的Probit模型，将工具变量和CMP估计法相结合，可较好地解决模型的内生性问题(Roodman, 2011)。CMP方法基于似不相关回归(Seemingly Unrelated Regression, SUR)与极大似然法，构建递归方程，从而实现多阶段的混合过程回归。CMP方法的基本步骤包括评估工具变量与核心解释变量的相关性，以及借助有关参数的统计检验来判断模型的内生性。该方法已得到学术界的广泛认可。

②本文采用截尾方式剔除相应变量左右两端5%的数值。

③由于篇幅所限，稳健性检验的结果不在正文列示，有兴趣的读者可向作者索取。

表3 数字普惠金融对就业质量影响的内生性处理

	(1) 小时工资		(2) 工作时长		(3) 工作自主性		(4) 医疗保险参与		(5) 养老保险参与		(6) 工作满意度	
互联网普及率	0.0111*** (0.0003)		0.0108*** (0.0002)		0.0110*** (0.0002)		0.0117*** (0.0003)		0.0117*** (0.0003)		0.0110*** (0.0002)	
数字普惠金融指数		1.1773*** (0.1463)		-0.1960** (0.0827)		0.2696*** (0.0669)		-0.4564*** (0.1119)		-0.3676*** (0.0895)		-0.0507 (0.1519)
控制变量 ^①	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
R ² / Pseudo R ²	0.2999		0.1601		0.0110		0.0570		0.1126		0.0269	
N ^②	12 822		15 405		12 660		12 655		12 621		3 278	

2020

“ ”

“ ”

CGSS

16.62 / 49.51 / 60.69 / 17.99 / 12.18 / 53.15 / 3.77 / 90% 70%

4.77

4

①控制变量包括个体特征变量、家庭特征变量、地区特征变量和年份特征变量。下同。

②此处的样本量为2SLS和CMP第二阶段回归的样本量。

③参见国家发展改革委:《关于支持新业态新模式健康发展,激活消费市场带动扩大就业的意见》, http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-07/15/content_5526964.htm, 2020年7月14日。

表 4 数字普惠金融对非正规就业者就业质量的影响

(a)自雇者						
因变量: 就业质量	(1) 小时工资	(2) 工时	(3) 工作自主性	(4) 医疗保险参与	(5) 养老保险参与	(6) 工作满意度
数字普惠金融指数	0.2292* (0.1242)	-0.1171* (0.0658)	-0.0021 (0.0552)	-0.0729 (0.0480)	-0.0633 (0.0675)	0.0626* (0.0377)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
R ² / Pseudo R ²	0.2741	0.0289	0.0177	0.0784	0.0951	0.0397
N	2292	2507	2556	2560	2556	587
(b)非标准就业者						
因变量: 就业质量	(1) 小时工资	(2) 工时	(3) 工作自主性	(4) 医疗保险参与	(5) 养老保险参与	(6) 工作满意度
数字普惠金融指数	0.3961*** (0.0864)	-0.0118 (0.0447)	0.1046*** (0.0344)	-0.0970*** (0.0375)	-0.2405*** (0.0564)	-0.0391* (0.0212)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
R ² / Pseudo R ²	0.3801	0.0661	0.0151	0.0944	0.1358	0.0297
N	3 092	3 425	3 534	3 545	3 545	839

4

2019

0.063

5

6

表 5 数字普惠金融对非正规就业者工作满意度的影响机制: 中介效应分析

	工作满意度			
	(a) 自雇者		(b) 非标准就业者	
	(1)	(2)	(3)	(4)
数字普惠金融指数	0.0501(0.0404)	0.0592(0.0384)	-0.0197(0.0166)	-0.0344(0.0216)
小时工资率	0.0198 ^{***} (0.0058)	-	-	-
工时	-	-0.0236 ^{**} (0.0111)	-	-
医疗保险参与	-	-	0.0120 [*] (0.0070)	-
养老保险参与	-	-	-	0.0166 ^{***} (0.0060)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
Pseudo R ²	0.0393	0.0425	0.0241	0.0336
N	516	573	838	838

表 6 数字普惠金融对正规就业者就业质量的影响

因变量: 就业质量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	小时工资	工时	工作自主性	医疗保险参与	养老保险参与	工作满意度
数字普惠金融指数	0.4492 ^{***} (0.0643)	-0.0041 (0.0352)	0.0609 ^{***} (0.0163)	0.1248 ^{***} (0.0327)	0.1270 ^{***} (0.0292)	0.0082 (0.0192)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
R ² / Pseudo R ²	0.3124	0.0545	0.0141	0.0623	0.0556	0.0329
N	5 819	6 205	6 405	6 401	6 366	1 420

五、数字普惠金融对特定人群就业质量的影响

表 7 数字普惠金融与女性就业质量

因变量: 就业质量	(1) 小时工资	(2) 工时	(3) 工作自主性	(4) 医疗保险参与	(5) 养老保险参与	(6) 工作满意度
数字普惠金融指数	0.3163*** (0.0799)	0.0830* (0.0434)	0.0756** (0.0327)	-0.0721** (0.0327)	-0.1280*** (0.0436)	0.0003 (0.0133)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
R ² / Pseudo R ²	0.3670	0.0531	0.0103	0.0767	0.1260	0.0353
N	4 579	5 068	5 202	5 254	5 238	1 160

表 8 数字普惠金融与农民工就业质量

因变量: 就业质量	(1) 小时工资	(2) 工时	(3) 工作自主性	(4) 医疗保险参与	(5) 养老保险参与	(6) 工作满意度
数字普惠金融指数	0.7083*** (0.2439)	-0.0360 (0.1411)	0.3259*** (0.1020)	0.0721 (0.0922)	0.2014* (0.1206)	0.0280 (0.0280)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
R ² / Pseudo R ²	0.1533	0.0460	0.0272	0.0809	0.1214	0.0413
N	941	1 007	997	1 001	994	169

六、结论与启示

CGSS

“ ” “ ” “ ”

“ ”

主要参考文献:

- [1] 才国伟, 刘剑雄. 归因、自主权与工作满意度[J]. 管理世界, 2013, (1).
- [2] 陈成文, 周静雅. 论高质量就业的评价指标体系[J]. 山东社会科学, 2014, (7).
- [3] 冯大威, 高梦桃, 周利. 数字普惠金融与居民创业: 来自中国劳动力动态调查的证据[J]. 金融经济学研究, 2020, (1).
- [4] 郭峰, 王靖一, 王芳, 等. 测度中国数字普惠金融发展: 指数编制与空间特征[J]. 经济学(季刊), 2020, (4).
- [5] 何宗樾, 宋旭光. 数字经济促进就业的机理与启示——疫情发生之后的思考[J]. 经济学家, 2020, (5).
- [6] 黄益平, 黄卓. 中国的数字金融发展: 现在与未来[J]. 经济学(季刊), 2018, (4).
- [7] 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).
- [8] 刘素华. 建立我国就业质量量化评价体系的步骤与方法[J]. 人口与经济, 2005, (6).
- [9] 毛宇飞, 曾湘泉, 祝慧琳. 互联网使用、就业决策与就业质量——基于CGSS数据的经验证据[J]. 经济理论与经济管理, 2019, (1).
- [10] 潘琰, 毛腾飞. 就业质量的组合评价研究[J]. 东南学术, 2015, (1).
- [11] 戚聿东, 刘翠花. 数字经济背景下互联网使用是否缩小了性别工资差异——基于中国综合社会调查的经验分析[J]. 经济理论与经济管理, 2020, (9).
- [12] 戚聿东, 刘翠花, 丁述磊. 数字经济发展、就业结构优化与就业质量提升[J]. 经济学动态, 2020, (11).
- [13] 乔海曙, 王鹏, 谢珊珊. 金融智能化发展: 动因、挑战与对策[J]. 南方金融, 2017, (6).
- [14] 阮荣平, 郑风田, 刘力. 信仰的力量: 宗教有利于创业吗?[J]. 经济研究, 2014, (3).
- [15] 万佳戩, 周勤, 肖义. 数字金融、融资约束与企业创新[J]. 经济评论, 2020, (1).
- [16] 汪亚楠, 谭卓鸿, 郑乐凯. 数字普惠金融对社会保障的影响研究[J]. 数量经济技术经济研究, 2020, (7).
- [17] 吴朝平. 零售银行数字化转型: 现状、趋势与对策建议[J]. 南方金融, 2019, (11).
- [18] 吴要武, 蔡昉. 中国城镇非正规就业: 规模与特征[J]. 中国劳动经济学, 2006, (2).
- [19] 谢绚丽, 沈艳, 张皓星, 等. 数字金融能促进创业吗?——来自中国的证据[J]. 经济学(季刊), 2018, (4).
- [20] 尹志超, 公雪, 郭沛瑶. 移动支付对创业的影响——来自中国家庭金融调查的微观证据[J]. 中国工业经济, 2019, (3).
- [21] 曾湘泉. 提升就业质量的关键因素[J]. 职业, 2013, (16).
- [22] 曾湘泉, 李晓曼. 破解结构矛盾 推动就业质量提升[J]. 中国高等教育, 2013, (S2).
- [23] 张传勇, 蔡琪梦. 城市规模、数字普惠金融发展与零工经济[J]. 上海财经大学学报, 2021, (2).
- [24] 张丽宾. “非正规就业”概念辨析与政策探讨[J]. 经济研究参考, 2004, (81).
- [25] 张勋, 万广华, 张佳佳, 等. 数字经济、普惠金融与包容性增长[J]. 经济研究, 2019, (8).
- [26] 朱小玉. 新业态从业人员职业伤害保障制度探讨——基于平台经济头部企业的研究[J]. 华中科技大学学报(社会科学版), 2021, (2).
- [27] Berkowitz L, Fraser C, Treasure F P, et al. Pay, equity, job gratifications, and comparisons in pay satisfaction[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1987, 72(4): 544-551.
- [28] Bruton G, Khavul S, Siegel D, et al. New financial alternatives in seeding entrepreneurship: Microfinance, crowdfunding, and peer-to-peer innovations[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2015, 39(1): 9-26.
- [29] Carpenter R E, Petersen B C. Is the growth of small firms constrained by internal finance?[J]. *The Review of Economics and Statistics*, 2002, 84(2): 298-309.
- [30] de Bustillo R M, Fernández-Macías E, Esteve F, et al. E pluribus unum? A critical survey of job quality

- indicators[J]. *Socio-Economic Review*, 2011, 9(3): 447–475.
- [31] Guo Q, Chen S Y, Zeng X Q. Does fintech narrow the gender wage gap? Evidence from China[J]. *China & World Economy*, 2021, 29(4): 142–166.
- [32] Leschke J, Watt A, Finn M. Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index[R]. ETUI-REHS Working Paper, 2008.
- [33] Roodman D. Fitting fully observed recursive mixed-process models with CMP[J]. *The Stata Journal*, 2011, 11(2): 159–206.
- [34] Sehnbruch K. From the quantity to the quality of employment: An application of the capability approach to the Chilean labor market[R]. Paper No. 9, 2004.
- [35] Tangian A. Analysis of the third European survey on working conditions with composite indicators[J]. *European Journal of Operational Research*, 2007, 181(1): 468–499.
- [36] Trivelli C, Villanueva C, Marincioni M, et al. Financial inclusion for women: A way forward[R]. T20 & W20, 2018.
- [37] Wiklund J, Shepherd D. Entrepreneurial orientation and small business performance: A configurational approach[J]. *Journal of Business Venturing*, 2005, 20(1): 71–91.
- [38] Zhang X, Tan Y, Hu Z H, et al. The trickle-down effect of fintech development: From the perspective of urbanization[J]. *China & World Economy*, 2020, 28(1): 23–40.

Does Digital Inclusive Finance Promote Employment Quality?

Guo Qing¹, Meng Shichao², Mao Y ufei³

(1. School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872, China, 2. Institute of Chinese Finance Studies, Southwestern University of Finance and Economics, Sichuan Chengdu 611130, China, 3. School of Labor Economics, Capital University of Economics and Business, Beijing 100070, China)

Summary: Achieving the employment of higher level and quality is an important foundation and guarantee for achieving common prosperity in China. In recent years, the rapid application of digital technology in the financial field has continued to affect the resource allocation and employment structure of China's labor market. Academia has paid attention to the impact of digital inclusive finance on employment expansion, but there is still a lack of evidence on the impact of digital inclusive finance on employment quality, especially the micro evidence of this impact. This paper uses the 2012, 2013, and 2015 data from Chinese General Social Survey (CGSS) and the index of digital inclusive finance to investigate the impact of digital inclusive finance on China's employment quality. The research shows that in general the development of digital inclusive finance can improve the hourly wage rate and working flexibility of employees and reduce the working hours. However, digital inclusive finance will have a negative impact on the participation of social security projects. Considering the rise of new employment patterns, this paper further explores the differences in the above effects across employment types. In fact, the negative impact of digital inclusive finance on the participation of social security projects mainly exists in the group of informal employees. For formal employees, digital inclusive finance can

Fundamentally speaking, this is the specific embodiment of the legal conflict caused by the platform being only identified as the third party in the consumer contract relationship, ignoring the substantive impact of its mastery of data information and algorithm technology on consumer transactions, and its specific economic law obligations are not fully considered when incorporated into the civil liability system. Therefore, we should take the information service relationship between the platform and both parties of consumer transactions, and the transaction relationship with operators and consumers as a whole. Based on the overall role of the platform before and after the transaction, grasp the substantive impact of the platform's use of informational interest relationship on commodity service transaction conditions, re/recognize the active discovery obligation of the platform according to law, and specify specific operation standards and procedures, open up the information circulation channels for illegal operations among the government, other platforms and social subjects, make use of the institutional opportunity between the external and internal relations of joint and several liability, optimize the undertaking and recovery mode of joint and several liability, and finally form a platform liability legislation to adapt to the healthy development of network economy.

Key words responsibility of platform; consumers' rights; prepositive liability; informational interests

"

* 97 +

promote their participation in social security projects Job satisfaction is a comprehensive index of employment quality. For self/employees, digital inclusive finance can improve their job satisfaction, while increasing hourly wage rate and reducing working hours are two important intermediary channels. For non/standard employees, digital inclusive finance will reduce their job satisfaction, and the key reason is the less participation of social security projects. Finally, this paper analyzes the heterogeneity of specific employment groups. The results show that digital inclusive finance can significantly promote the hourly wage rate of women and migrants, but it significantly reduces women's participation in endowment insurance. A proper policy is to ensure the "availability" and "usability" of digital inclusive finance. To improve individual financial literacy and the skills of digital finance can avoid falling into the "digital divide", so as to make digital inclusive finance effective in improving individual hourly wage rate and working flexibility as well as reducing working hours. At the same time, we should pay attention to the lack of social security in the process of employment promotion in the groups of informal employees and women to eliminate their worries. This work is of great significance to improve employment quality and individual welfare, so as to promote the goal of common prosperity.

Key words digital inclusive finance; employment quality; informal employment; high/quality development