

# 中国新职业发展现状及从业者工作满意度研究<sup>\*</sup>

## ——基于双维度微观调查数据

邓忠奇 程翔 张宇

**摘要:**新职业是适应时代发展的产物,对缓解我国就业问题、繁荣“双循环”新格局具有重要意义,但受制于数据可得性,有关的实证研究尚不多见。为此,本文首先通过梳理已有文献和相关政策界定了新职业概念并进行了新职业分类,然后借助网络爬虫和问卷调查方法,从企业层面和从业者层面对新职业进行了系统考察。研究结果显示,新职业在城市分布和类型分布上存在集聚现象,新职业主要集中在北京、上海、深圳、广州和成都等一线城市,主要类型为社会生产服务和生活服务类;新职业从业者年轻化特点明显,对所从事职业的满意度较高,前景较认可;城市政策支持和数字化程度直接影响新职业发展,落户政策支持度每提升1个标准差,新职业从业者对工作满意的优势比上升7.1%,就业政策支持度每提升1个标准差,新职业从业者对工作满意的优势比上升9.5%。最后,本文从政策扶持、人才培养、环境优化及新职业标准开发等方面给出了繁荣新职业的政策建议。

**关键词:**新时代 新经济 新职业 新动能

### 一、引言

2021年中央经济工作会议八次提到“就业”这一关键词。在新冠肺炎疫情蔓延、世界经济下行及人口老龄化加快等多重因素的叠加之下,稳就业保民生成为我国当前及今后一段时期内的工作重点(蔡昉等,2021)。从现实情况看,在切实做好“六稳”工作、完成“六保”任务的过程中,新技术、新业态、新商业模式表现出巨大的优势和潜力(戚聿东等,2020)。<sup>①</sup>从顶层设计看,中央高质量发展、创新驱动战略和五大发展理念指明了在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期,必须将新经济培育与新动能塑造有机结合,以新技术渗透和扩散催生新产业、新业态、新商业模式(黄群慧,2016)。基于以上背景和新经济蓬勃发展的世界潮流,本文通过对企业和从业者展开调查,系统考察了我国“新职业”的发展情况及其从业者的工作满意度,并从就业市场角度为我国经济转型升级、实现更高质量的发展提供了政策参考。

新经济的微观基础是新职业。处理好新职业的相关问题是地方政府发展新经济的抓手。近些年,新职业大量涌现,尤其是在新冠肺炎疫情期间,以网络直播员、在线学习服务师为代表的新职业

<sup>\*</sup> 邓忠奇,四川大学经济学院,邮政编码:610065,电子邮箱:zhongqideng@scu.edu.cn;程翔,四川大学国际关系学院,邮政编码:610065,电子邮箱:chengxiang\_scu@163.com;张宇,成都新经济发展研究院,邮政编码:611130,电子邮箱:zhangyu@cined.com.cn。基金项目:国家社会科学基金重点项目“后疫情时代我国卫生资源结构性失衡考察与优化配置路径研究”(21AJY012)。感谢贾卓强的帮助,感谢匿名审稿人的建议,文责自负。

<sup>①</sup>据《中国数字经济发展与就业白皮书(2019年)》(中国信息通信研究院2019年发布,https://www.wenku365.com/p-37325171.html)显示,2018年我国数字经济领域就业岗位已高达1.91亿个,占全年总就业人数的24.6%,同比增长11.5%。

取得巨大发展,不仅繁荣了相关市场,也丰富了社会大众的生活体验。新职业的涌现,在推动新经济发展的同时,也创造了大量就业岗位,为劳动者提供了更多元的就业渠道,成为就业蓄水池。以成都为例,据58同城招聘研究院和成都新经济发展研究院联合发布的《成都市新职业人群发展报告2019》<sup>①</sup>显示,2016年成都新职业从业者总数仅为10万人,2017年达到30万人,2019年突破45万人。可见,本文研究的新职业问题具有实践基础和现实意义,可以直接指导地方新经济建设;同时,新职业对生产要素和生产方式的要求与传统职业有较大差异,对相关问题的剖析也蕴藏着理论创造的巨大动力、活力和潜力。然而,受制于数据可得性,相关研究还很不充分,在某种意义上新职业实践已经走在了理论前面,因此,迫切需要对此进行细致考察。为实现这一研究目的,本文开展了以下五方面工作:一是界定了新职业概念,这是相关研究亟待解决的一个基础性问题;二是通过网络爬虫方法从企业层面考察了新职业用工现状;三是对新职业从业人群进行了问卷调查,剖析了新职业发展面临的关键问题;四是对新职业的政策环境和数字化环境进行了实证考察和城市间比较分析;五是立足于中国特色社会主义基本国情,给出了政策建议。

## 二、新职业概念界定与研究现状

### (一)新职业概念界定

2019年4月1日,人力资源和社会保障部办公厅、国家市场监督管理总局办公厅和国家统计局办公室联合发布了13个新职业信息<sup>②</sup>,但是这一界定尚不全面,尤其是缺乏对生活服务类新职业的考虑。为此,2021年3月,人力资源和社会保障部会同国家市场监督管理总局、国家统计局向社会正式发布了集成电路工程技术人员、企业合规师等18个新职业信息。从人类社会演进看,新职业是社会分工深化的必然产物。职业是人们在社会中所从事的作为谋生手段的工作,人类要生存发展就必须从事各种劳动。在人类发展初期,人们依据性别、体能、年龄等客观生理结构的差异进行分工,表现为打猎、捕鱼、缝衣、摘果等简单的自然分工。随着社会生产力的发展,自然分工演变为社会分工。一方面,人类在从野蛮时代向文明时代的发展过程中经历了三次社会大分工,催生出畜牧业、手工业和商业,相应地孕育出养殖户、手工艺人、商人等职业。另一方面,三次工业革命加快了农业和工业生产的专业化和技术化,尤其是第三次工业革命使广告业、旅游业、互联网等服务行业快速崛起,与之相匹配的技术型岗位和服务型岗位也大量涌现。<sup>③</sup>纵观社会分工发展史,呈现出农业、工业到服务业的社会分工趋势,在每次社会分工深化背景下产生了各种各样的新职业,因此,社会分工是新职业产生的根本原因。

在新经济背景下,新职业的产生同样伴随着社会分工的不断深化与细化。一方面,社会分工的深化使得不同劳动部门的劳动过程更加专业化或同一劳动内部的操作程序更加精细化。专业化分工倒逼技术水平不断进步,出现了更多技术型职业,如无人机驾驶员、人工智能训练师、大数据工程技术人员。技术型职业不仅服务于高科技产业,还助推传统产业优化升级。另一方面,社会分工的深化使得不同部门之间的联系更加紧密,加剧了社会生产关系的联结。社会分工越专业,合作节点就越多,各生产个体以不同的劳动形式进行交换与合作,实现劳动需要的相互补充,社会形成逐步扩张的一个整体,同一生产活动衍生出多种配套职业。以外卖行业为例,订外卖的过程离不开生产、销售、支付、物流、客服等多个环节的复杂整合,由此需要饭店厨师、平台技术人员、平台客服人员、外卖员等多个职业的协调配合,每一个环节都需要通力合作才能确保在整个流程中不会出错。此外,社

<sup>①</sup>参见 [http://www.sc.xinhuanet.com/content/2019-12/23/c\\_1125378417.htm](http://www.sc.xinhuanet.com/content/2019-12/23/c_1125378417.htm)。

<sup>②</sup>包括人工智能工程技术人员、物联网工程技术人员、大数据工程技术人员、云计算工程技术人员、数字化管理师、建筑信息模型技术员、电子竞技运营师、电子竞技员、无人机驾驶员、农业经理人、物联网安装调试员、工业机器人系统操作员、工业机器人系统运维员。

<sup>③</sup>也有学者将以人工智能、机器人技术、虚拟现实、量子信息技术、可控核聚变、清洁能源以及生物技术为技术突破口的工业革命称为“第四次工业革命”。

会分工的深化和细化还有利于满足不断增加的社会生产和生活需要。如调饮师、二手车经纪人、健康照护师、电子竞技员等职业的快速发展反映了人们对美好生活和个性化需要的追求(丁述磊、张抗私,2021)。可以预计,随着社会分工进一步精细化,还将有更多新职业应运而生。

综合以上分析,本文从广义和狭义两个层面界定新职业。广义的新职业是指社会分工深化所引起的,为满足不断提升的社会生产生活需要而产生的各种工作岗位。狭义的新职业是指在新经济背景下,为适应数字技术创新、产业转型升级、美好生活需要而存在的各种专业化、技术化、个性化职业。狭义的新职业具备以下特征:(1)目的性,新职业人员以满足新经济生产活动和获得个人报酬为目的;(2)社会性,新职业是在新技术、新业态、新模式的载体下,从事一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动,有助于加快实现“聚合共享、跨界融合、快速迭代、高速增长”的新经济目标;(3)稳定性,新职业的成长依赖于已经发展成熟的传统产业和具有较大潜力的信息技术产业;(4)群体性,新职业已形成一定的人员规模且符合国家法律和社会道德规范。由此可见,本文对新职业的狭义界定立足于新经济,那么本文也简要给出新经济的概念界定。

根据黄群慧(2016)的界定,“新经济”的本质是由于新一轮科技和产业革命带动新的生产、交换、消费、分配活动,这些活动表现为人类生产方式进步和经济结构变迁、新经济模式对旧经济模式的替代。从新经济的内涵看,新经济是一种由技术到经济的演进范式、虚拟经济到实体经济的生成连接、资本与技术深度黏合、科技创新与制度创新相互作用的经济形态。新经济不仅仅是一种经济现象,也是一种技术现象,目前尚无明确定义。本文认为新经济具有如下内涵:首先,新经济的典型特征是高人力资本、高科技投入、轻固定资产,往往以新产业、新业态、新商业模式为载体;其次,新经济具有“聚合共享、跨界融合、快速迭代、高速增长”的特征,是当下经济增长的重要拉动力;再次,新经济往往借助于大数据、云计算、虚拟现实等网络信息技术,同时与创新创业紧密联系,可以概括为“五新”:以新技术为驱动,以新组织为主体,以新产业为支撑,以新业态为引擎,以新模式为突破。当然,21世纪初也有不少学者提到过“新经济”概念,如 Nordhaus(2001)的研究,但他们主要是将计算机、电气设备、电话电报和软件行业界定为“新经济”,这种界定已有所过时,不能反映当前新经济全貌。从国家统计局发布的《新产业新业态新商业模式统计分类(2018)》看,新经济不是单纯的计算机、软件等行业,而是广泛涉及国民经济的三次产业,也包括了传统产业与大数据、互联网等新技术的结合形式。

## (二)新职业分类

本文对新职业的分类以工作性质的相近性为原则。具体地,如表1所示,本文依据2015年版《中华人民共和国职业分类大典》(人社部发〔2015〕76号)的分类原则,并借鉴丁述磊和张抗私(2021)的分类方式,将样本中的新职业类型划分为五大类:专业技术人员、社会生产服务和生活服务人员、生产制造及有关人员、办事人员和有关人员、农林牧渔业生产及辅助人员。需要指出的是,新职业不是固定不变的,现在的新职业在今后也会变成旧职业,甚至退出历史舞台。本文对新职业的界定是基于目前的就业市场情况和前文对新经济的界定。像美甲师、宠物医生、收纳师等部分被58同城招聘研究院列为新职业的就业形式在本文不被认定为新职业。一方面,这些职业已经在社会上存在了较长时间;另一方面,这些职业也不属于本文界定的狭义新职业范畴。

表1 新职业分类

类别	新职业名称
专业技术人员	人工智能、物联网、大数据、云计算、区块链、智能制造、工业互联网、虚拟现实等技术人员,集成电路工程技术人员,企业合规师,公司金融顾问,建筑信息模型技术员
社会生产服务和生活服务人员	数字化管理师、连锁经营管理师、供应链管理师、易货师、建筑幕墙设计师、管廊运维员、网约配送员、互联网营销师、全媒体运营师、二手车经纪人、调饮师、在线学习服务师、职业培训师、电子竞技员、电子竞技运营师、汽车救援员、电气电子产品环保检测员、健康照护师、呼吸治疗师、出生缺陷防控咨询师、康复辅助技术咨询师、社群健康助理员、碳排放管理员、食品安全管理员、老年人能力评估师、无人机驾驶员、密码技术应用员、电子数据取证分析师、人工智能训练师、新技术产品营销员



类别	新职业名称
生产制造及有关人员	智能硬件装调员、区块链应用操作员、物联网安装调试员、工业机器人系统操作员、工业机器人系统运维员、工业视觉系统运维员、装配式建筑施工作业员、无人机装调检修工、铁路综合维修员、信息安全测试员、增材制造设备操作员、酒体设计师
办事人员和有关人员	城市管理网格员
农林牧渔业生产及辅助人员	农业经理人

资料来源:作者在丁述磊和张抗私(2021)的分类基础上整理得到。

### (三)新职业研究现状

新经济的不断嬗变产生了众多新职业。一方面,新经济具有“创造性破坏”的内涵,能够创造新的岗位和就业(Acemoglu & Restrepo, 2020),新职业就是在这一过程中不断被“创造”出来的;另一方面,新经济有助于推动消费升级(石明明等, 2019; Bezin, 2019),消费升级给传统职业提出了更高的技术要求和服務要求,需要新职业来加以实现(例如,智慧文旅产业的发展需要大量虚拟现实操作人员来提升消费者体验)。为适应新职业需要,2019年国内399所高职院校开设大数据技术与应用专业,207所学校开设云计算技术与应用专业,498所学校开设物联网应用技术专业。<sup>①</sup>

从历史的角度看,新职业是旧职业的接续转换,是产业结构深度变革的时代产物。每一次生产力的大发展都必然伴随新职业的产生、发展,最后再被更新的职业所替代(蔡跃洲、陈楠, 2019)。当然,在这一过程中也可能面临结构性失业和劳动力市场极化现象(Autor & Dorn, 2013),因此,正确认识新职业本质,发挥其价值创造和就业创造功能是具有理论与实践意义的,也是我国当前供给侧结构性改革、“双循环”新格局构建以及乡村振兴的关键(朱迪、王卡, 2021)。然而,关于表1中界定的新职业,目前理论界还鲜有系统研究。

从技术进步的角度看,首先,本文所谓的新职业背后是广泛的技术应用(尤其是“互联网+”和“智能+”的推广),这些技术的研发、传播、普及和迭代速度都是以往历史时期所远不能及的,这对全社会生产率的提升产生了显著促进作用(郭家堂、骆品亮, 2016)。其次,随着生产力水平和社会化程度不断提升,个人生产能力有很大突破,家庭生产组织形式和大生产紧密联系在一起,成为现代化大生产中的重要组成部分。例如,互联网的使用促进了女性和老年群体就业,使部分原本不计入经济统计的家庭内部劳动成果成为商品(毛宇飞、曾湘泉, 2017; 吕明阳等, 2020)。最后,新职业的出现、网络技术的普及减少了劳动力获取信息和搜寻工作的成本,拓展了个体“关系”网络,为人力资本的提升提供了渠道,从而在一定程度上使劳动力更有可能获得收入较高、稳定性较好的工作,而且就业匹配度的增加有助于提升资源配置效率和劳动生产率(戚聿东、褚席, 2021)。

从新技术替代人工的角度看,目前学者关注的焦点在“就业替代”和“就业创造”两种效应的相对大小上。闫雪凌等(2020)实证研究发现,工业机器人保有量每上升1%,就业岗位就减少约4.6%,因此,新经济可能产生严重的失业问题。然而,这种局部分析并不严谨。一方面,即使新经济的发展可能导致部分行业就业岗位减少,但却可能促使其他行业就业增加(Acemoglu & Restrepo, 2020; 杨飞、范从来, 2020)。另一方面,与其说劳动力被替代,不如说劳动力因生产力的发展得到解放,从而有更多的人可以从事更新兴的职业,也必然会有更高层次的需求被创造出来,这是社会进步的表现。

从新职业自身发展的角度看,在改变传统就业方式,影响就业格局的同时,我国新职业发展还存在不足。一是针对新就业形式,劳动者保护不完全适用当前的政策规定。例如,在零工经济形式下,劳动者与平台并非雇佣劳动关系,而是一种“合作关系”。由于缺乏正式雇佣合同,在现行的法律法规下,零工劳动者的基本权益和劳动保护(如五险一金)不能满足。正如戚聿东等(2021)指出的,目前社会保障制度主要是针对传统正规就业方式设计的,大量新职业从业者往往只能以个人名义参加

<sup>①</sup>数据来自58同城招聘研究院和成都新经济发展研究院联合发布的《成都市新职业人群发展报告2019》,参见[http://www.sc.xinhuanet.com/content/2019-12/23/c\\_1125378417.htm](http://www.sc.xinhuanet.com/content/2019-12/23/c_1125378417.htm)。

社会保险,这种方式显然加重了该群体的社保缴费负担。二是面向新职业群体的管理和培训尚不健全。新职业是社会分工深化的产物,除了部分具有高知识高技能要求的技术岗位外,还有很大一部分是技术辅助型或服务型岗位,这些新职业的知识门槛并不高,很多岗位高中以上学历就可以胜任。就业门槛低,积极的方面在于给很多因“机器换人”而失业的劳动者提供了再就业机会,但当前新职业指导和培训不完善,相关职业教育滞后,无法形成规模化的劳动供给(丁述磊、张抗私,2021);消极的方面在于难以避免低素质人员混杂和管理松散无序。三是适应新职业发展需要的公共服务体系亟待完善。产业数字化和数字产业化加深和加快了企业的组织变革,现代企业员工进入了无边界职业生涯时代,员工对职业生涯发展的自我追求取代了传统雇佣形式下组织对员工职业发展的管理(翁清雄等,2018)。这一转变过程需要政府提供适当的公共服务,引导员工正确地管理自身职业生涯。同时,新职业的发展对营商环境尤其是数字经济环境要求较高(戚聿东等,2020),这也需要地方政府有组织、有计划地加以营造。四是新职业的岗位差异可能加剧不同劳动者收入分化。技术对就业的冲击存在行业或岗位差异性,对于人工智能技术员、大数据分析师等技术密集型岗位,他们能给企业创造更多价值,享有较高收入;而对于新就业形式中的劳动密集型岗位,如外卖员、网约车司机、健康照护师,由于他们与平台企业之间往往没有正式的劳动合同,所以平台可以借助“数字化的手”主导整个利益分配过程,加剧了这类劳动者的收入不稳定性。

### 三、新职业微观主体调查结果

#### (一)双维度调查数据介绍

考虑到城市层面新职业数据的缺乏,本文从更加微观的层面对新职业相关企业及从业者进行考察,数据收集情况见表2。

表2 新职业双维度调查情况

调查情况	企业维度	从业者维度
主要内容	岗位类别、岗位职责、工作地、工作经验要求、学历要求、年龄要求、薪酬待遇、招聘人数等	被调查者基本信息、工作年限、每日工作时长、薪资、期望薪资、更换工作频率、是否有换工作打算、工作满意度、对未来发展是否感到迷茫、对职业前景的态度、新冠肺炎疫情对当前工作的影响、认为当地政府是否在落户问题上提供了支持、认为当地政府是否在子女入园入学问题上提供了支持、认为当地政府是否在医疗保障问题上提供了支持、认为当地政府是否在就业方面提供了支持、是否喜欢所在城市的人文生态环境和生活状态等
涉及城市	北京、成都、东莞、佛山、广州、杭州、合肥、南京、青岛、上海、深圳、沈阳、苏州、天津、武汉、西安、长沙、郑州、重庆	北京、成都、大连、德阳、东莞、佛山、广元、广州、杭州、合肥、焦作、眉山、南京、内江、青岛、上海、上饶、深圳、沈阳、苏州、天津、武汉、西安、宜宾、长沙、郑州、中卫、重庆、珠海、资阳、自贡
涵盖时间	2016—2020年	2020年
有效信息	529542条	5105份
岗位数量	7149026个	5105个

在表2中,从企业维度看,本文利用网络爬虫方法从58同城、智联招聘、前程无忧、BOSS直聘、中华英才等招聘网站上抓取了新职业招聘信息,包括招聘岗位的职责、工作地点、工作经验要求、学历要求、年龄要求、薪酬待遇、招聘人数等。在清除重复数据后,剩余招聘信息529542条,涵盖的总招聘人数超过700万人。需要说明的是,招聘网站的信息是不断更新的,因此,必须跟踪采集数据。本文跟踪采集了2016—2020年的新职业招聘情况,最后一次采集时间是2020年10月1日,因此,2020年的信息尚不完整。从从业者维度看,本文在线上和线下对新职业从业者展开问卷调查。如表2所示,问卷涵盖被调查者基本信息、从事工作信息以及对所在城市的主观认同感三类信息。总共发放问卷10000份,删除无效问卷<sup>①</sup>后,剩余有效问卷5105份。

<sup>①</sup>除了信息缺失的问卷外,本文也通过问题设计来排除不可置信的问卷。如果被调查者对目前工作满意度非常高但却打算换工作,本文认为是不可信的,因此删除了这类问卷。

## (二)新职业招聘情况描述统计

图1展示了近五年各主要城市的新职业招聘人数情况。从图1可以看出,北京、上海、深圳、广州和成都都是新职业招聘的主要城市,5个城市的招聘人数占总招聘人数的近50%,这与中国新经济指数(NEI)<sup>①</sup>的排名结果基本一致。北京、上海、广州、深圳作为一线城市,新经济发展情况相比国内其他城市而言处于领先地位,同时这些城市的新经济营商环境也相对完善,因此,聚集了大量新职业人群。从新职业分类来看,新职业主要集中为“社会生产服务和生活服务人员”(该类新职业的招聘人数占到总招聘人数的75.7%),而“办事人员和有关人员”“农林牧渔业生产及辅助人员”的招聘人数相对较少(占比还不到1%)。新职业的具体行业分布反映出,随着互联网、大数据、人工智能、虚拟现实等技术的发展,新职业在工作内容方面的数字化、标准化、服务化等特征更加明显。从招聘条件来看,新职业对工作经验的要求较低,在所有招聘信息中不要求工作经验超过三年的信息占到69%,仅有12%的招聘信息要求具有五年以上工作经验;新职业对年龄的要求也比较宽松,95%的招聘信息没有设置年龄限制<sup>②</sup>。由此可见,新职业用工比较灵活,对缓解就业问题具有重要意义。但是从学历要求来看,新职业(尤其是专业技术类新职业)对学历的要求较高,41%的新职业招聘信息要求应聘者具有本科及以上学历。

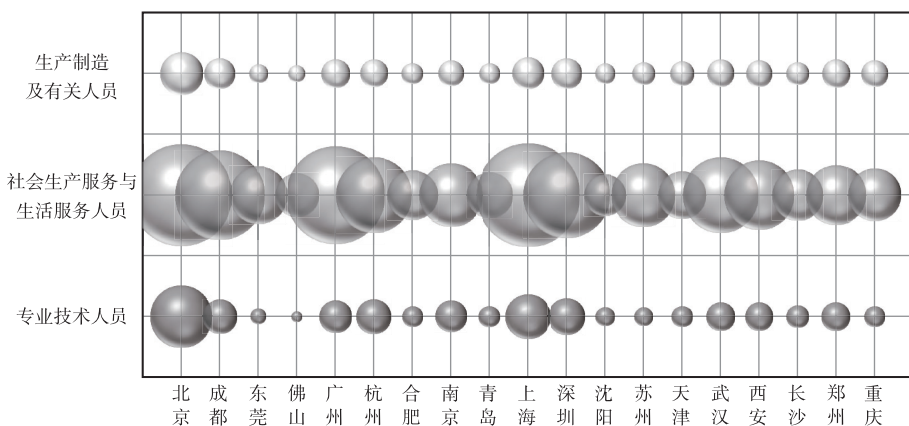


图1 部分城市新职业招聘人数(2016—2020年)

注:新职业的分类见表1。人数规模以圆形大小来表示。“办事人员和有关人员”“农林牧渔业生产及辅助人员”的招聘人数相对较少,因此,没有在图中展示。数据来自对主要招聘网站的跟踪抓取,截至2020年9月。

从行业景气程度看,新职业发展前景在很大程度上会以工资水平的方式反映出来。对于发展前景较好的朝阳职业,因为市场对这类职业的需求比较旺盛,所以工资收入一般较高。基于前文抓取的50多万条新职业招聘信息,以每条招聘信息的招聘人数为权重,本文获得各城市各行业的新职业平均工资。基于表1的职业分类,图2展示了2019年各主要城市新职业岗位的月平均工资水平。总体来看,2019年新职业工资水平较高,尤其是专业技术人员,月平均工资超过了2万元。从各城市来看,北京、上海、天津、西安、南京、杭州的新职业平均工资较高,武汉、成都、东莞的新职业平均工资较低。与城市在岗职工平均工资(图2中实线)相比,样本城市的新职业工资水平要高出许多,即存在新职业工资溢价现象。本文对新职业从业者的调研数据也显示北京、上海、深圳、杭州的月平均工资较高,均超过1万元,但是从从业者报告的工资水平总体上低于图2中招聘企业报告的工资水平,一个重要原因是前者报告的是税后收入,而后者给出的是税前收入。从各职业类别来看,平均工资最高的是专业技术人员,而社会生产服务和生活服务人员、生产制造及有关人员的平均工资相对较低(1.5万元左右)。从更细分的职业类别看,大数据工程技术人员的平均工资较高,而康养医疗类新

①参见 <https://yun.ccxe.com.cn/indices/nei>。

②从本文对新职业从业者的调研结果来看,新职业从业者呈现年轻化特点,1985年以后出生者占到大部分。

职业和网约配送员的工资相对较低。这主要与不同职业类型的技术复杂度和进入门槛有关,工程技术研发类新职业技术复杂度和进入门槛都较高,而康养医疗和网约配送类新职业的技术复杂度和进入门槛则相对较低,导致其就业市场的竞争程度更激烈。

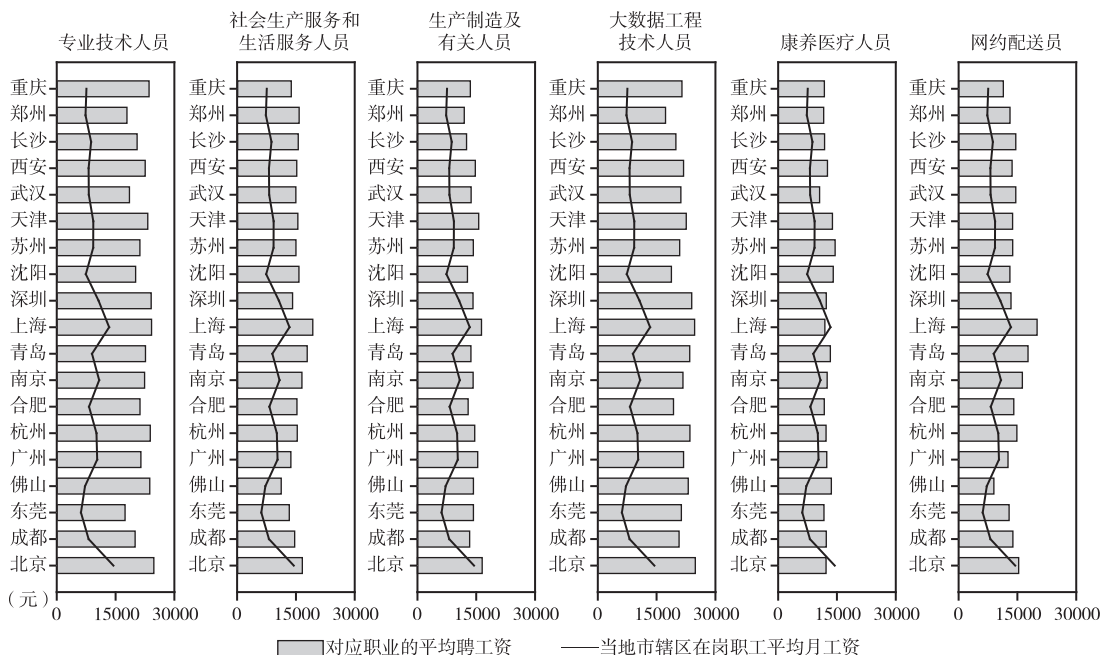


图2 部分城市新职业平均工资(2019年)

注:各城市在岗职工月平均工资数据来自《中国城市统计年鉴2020》。因大数据工程技术人员、康养医疗人员(包括出生缺陷防控咨询师、呼吸治疗师、健康照护师、康复辅助技术咨询师、老年人能力评估师、社群健康助理员)和网约配送员的招聘人数较多,本图展示了这三类新职业的平均工资情况。2016—2018年的数据可向作者索取。

#### 四、新职业从业者工作满意度分析

##### (一)工作满意度测度指标

基于对新经济从业者的调研数据,本文从两个方面考察其工作满意度。一是直接方面,即新职业从业者自我报告的工作满意度(受访者被要求从非常不满意、比较不满意、一般、比较满意、非常满意五个选项中选择一项);二是间接方面,主要反映新职业从业者对职业前景的认可度,涉及两个问题——“您对自己所从事职业前景的态度”“您目前是否有换工作的打算”。

首先,新职业从业者自我报告的工作满意度较高,61%的被调查者选择了“比较满意”或“非常满意”,只有不到3%的被调查者选择了“比较不满意”或“非常不满意”。进一步,本文分别给非常不满意、比较不满意、一般、比较满意、非常满意五个选项赋值1、2、3、4、5,然后对问卷数据求加权平均,最后以极差法进行数据标准化。如图3所示,将19座样本城市按照新职业从业者工作满意度得分由高到低进行排序可得北京(1.000)、郑州(0.929)、上海(0.851)、南京(0.812)、深圳(0.780)、杭州(0.769)、成都(0.716)、天津(0.610)、东莞(0.602)、广州(0.597)、重庆(0.592)、西安(0.533)、苏州(0.497)、长沙(0.475)、武汉(0.458)、佛山(0.342)、合肥(0.191)、沈阳(0.016)、青岛(0.000)。

其次,关于新职业从业者对所从事职业前景的态度,70%的被调查者持“较为乐观”或“非常乐观”的态度,只有不到2%的被调查者选择了“比较不乐观”或“非常不乐观”。由此可见,不仅在宏观层面,新职业具有较好的前景;在微观层面,从业者也对其前景较为认可。作为新职业的一线人员,他们给出的职业前景判断应当是具有可信度的。类似前文关于新职业从业者工作满意度的测算,本文也对新职业从业者职业前景认可度进行城市层面的比较。如图3所示,职业前景认可度得分



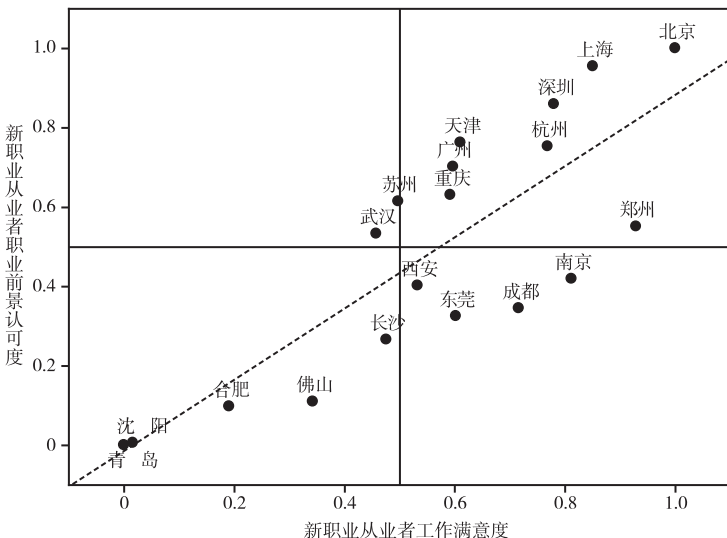


图3 新职业从业者工作满意度和职业前景认可度(2020年)

注:图中虚线表示回归趋势线。数据来自作者问卷调查。

由高到低为北京(1.000)、上海(0.955)、深圳(0.859)、天津(0.762)、杭州(0.753)、广州(0.702)、重庆(0.631)、苏州(0.614)、郑州(0.551)、武汉(0.533)、南京(0.419)、西安(0.401)、成都(0.345)、东莞(0.325)、长沙(0.265)、佛山(0.110)、合肥(0.097)、沈阳(0.006)、青岛(0.000)。图3中存在比较明显的线性趋势,表明新职业从业者工作满意度和职业前景认可度存在高度正相关性,这符合逻辑,也从侧面反映出本文问卷调查数据的可信度。以0.5为界将图3划分为四个象限,位于右上角的北京、上海、深圳等城市,其新职业从业者对工作的满意度和认可度均较高;位于左下角的青岛、沈阳、合肥等城市,其新职业从业者对工作的满意度和认可度相对较低。由此可见,图3从从业者维度获取的数据与图1从企业维度获取的数据具有较高的一致性,都表明当前新职业在一线城市发展较好。

最后,除了新职业从业者自身报告的职业前景认可度之外,换工作意愿也是其对职业前景所持态度的反映。图4展示了各城市被调查者有换工作意愿的占比,从中可以看出,绝大部分被调查者没有明显的换工作意愿。在样本城市中,换工作意愿最强的是西安,但也只有26%的从业者有换工作的打算。进一步,本文问卷调查时把换工作意愿分为两种情况:一种是只想换工作,不想换行业(记为第I类换工作意愿);另一种是不仅想换工作,而且还想换行业(记为第II类换工作意愿)。从图4看出,除了佛山外,那些打算换工作的新职业从业者,绝大部分仍然想从事本行业,即第I类换工作意愿占比远大于第II类换工作意愿占比,可见他们对所从事职业的前景还是高度认可的,这与前文得出的“新职业从业者对所从事职业前景较为认可”的结论一致。从资源配置的角度看,要素在同一行业的自由流动或可提升资源配置效率,也是市场竞争机制不断完善的表现,因此,图4中部分城市的第I类换工作意愿占比较高无可厚非,更需要关注的是第II类换工作意愿。具体地,在19个样本城市中,第II类换工作意愿占比由高到低的城市排序为重庆(7.9%)、佛山(6.6%)、成都(6.4%)、杭州(5.2%)、天津(4.8%)、长沙(4.8%)、郑州(4.7%)、沈阳(4.6%)、合肥(4.3%)、西安(4.0%)、苏州(3.4%)、青岛(3.4%)、深圳(3.1%)、广州(2.9%)、武汉(2.8%)、东莞(2.2%)、南京(2.1%)、北京(1.2%)、上海(0.6%)。总之,就业稳定是社会稳定的基础,尽管最高的第II类换工作意愿占比仅有7.9%,但是这些城市仍然需要思考如何提升新职业的稳定性的。

## (二) 实证分析

1. 实证模型构建。本文采用多元排序选择模型来研究新职业从业者工作满意度。多元排序选择模型的一般形式为  $y_i^* = X_i\beta + \varepsilon_i$ , 其中,  $y_i^*$  是不可观测的隐变量, 其代理变量记为  $y_i$ ,  $X_i$  为解释变量,  $\beta$  为待估计的参数向量,  $\varepsilon_i$  为随机扰动项。与经典的选择模型一样, 系数  $\beta$  缺乏直观的经济含义, 因此, 为了方便解释回归结果, 需要对  $\beta$  进行适当变换。根据表3中本文因变量的设置, 不妨考虑因



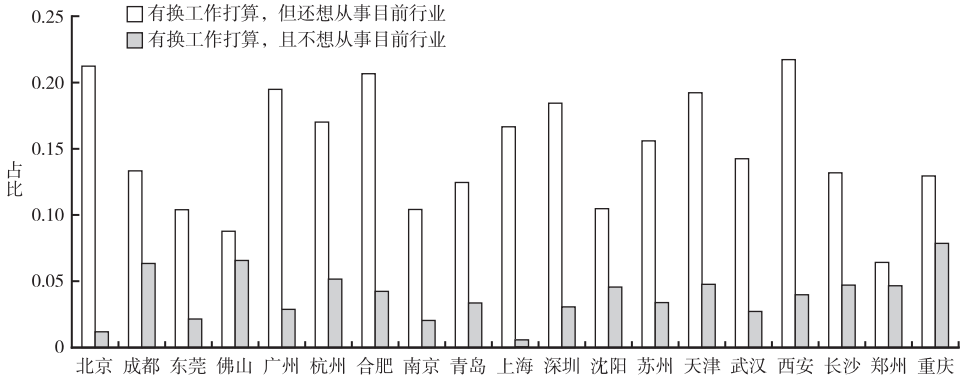


图4 新职业从业者更换工作意愿占比(2020年)

数据来源:作者基于问卷调查数据测算。

变量为新职业从业者的工作满意度(即  $y_i^*$ ),其代理变量  $y_i$  取值为 4 或 5 表示满意(包括比较满意和非常满意),对应的概率为:

$$\text{Pro}(y_i = 4 \text{ or } 5 | X_i) = 1 - \Phi(r_3 - X_i'\beta | X_i) \tag{1}$$

其中,  $r_i$  为多元排序选择模型的切点。

那么,新职业从业者不满意或觉得一般的概率为:

$$1 - \text{Pro}(y_i = 4 \text{ or } 5 | X_i) = \Phi(r_3 - X_i'\beta | X_i) \tag{2}$$

把式(1)和式(2)做比可得从业者满意的优势比(odds ratio)为:

$$\frac{\text{Pro}(y_i = 4 \text{ or } 5 | X_i)}{1 - \text{Pro}(y_i = 4 \text{ or } 5 | X_i)} = \frac{1 - \Phi(r_3 - X_i'\beta | X_i)}{\Phi(r_3 - X_i'\beta | X_i)} \tag{3}$$

假定  $\epsilon_i$  服从标准逻辑分布,那么式(3)变为:

$$\frac{\text{Pro}(y_i = 4 \text{ or } 5 | X_i)}{1 - \text{Pro}(y_i = 4 \text{ or } 5 | X_i)} = \frac{1}{\exp(r_3 - X_i'\beta)} \tag{4}$$

将  $x_{ij}$  增加 1 单位,即从  $x_{ij}$  变为  $x_{ij} + 1$ ,那么式(4)变为:

$$\left[ \frac{\text{Pro}(y_i = 4 \text{ or } 5 | X_i)}{1 - \text{Pro}(y_i = 4 \text{ or } 5 | X_i)} \right]^* = \frac{1}{\exp(r_3 - X_i'\beta - \beta_j)} \tag{5}$$

把式(5)和式(4)做比可得:

$$\left[ \frac{\text{Pro}(y_i = 4 \text{ or } 5 | X_i)}{1 - \text{Pro}(y_i = 4 \text{ or } 5 | X_i)} \right]^* / \frac{\text{Pro}(y_i = 4 \text{ or } 5 | X_i)}{1 - \text{Pro}(y_i = 4 \text{ or } 5 | X_i)} = \frac{1}{\exp(-\beta_j)} \tag{6}$$

由此可见,多元排序选择模型的优势比变动倍数可以表示为  $1/\exp(-\beta_j)$ 。假如  $1/\exp(-\beta_j) = 1.2$ ,这就表示  $x_{ij}$  增加 1 单位使得从业者满意的优势比(相对概率)扩大 1.2 倍,即提升 20%。据此,本文给出了多元排序选择模型中系数的经济含义。

2. 变量说明。本文实证数据以 31 个城市 5105 名新职业从业者的调研结果为依据,涵盖了表 1 中列举的 90% 以上新职业类型,从业者从事新职业的时间从不足 1 年到 10 年以上,年龄跨度从 18 岁到 50 岁以上,学历从中职中专到博士,调研数据结构合理,覆盖面全,因此,对新职业的研究具有代表性。在实证模型中,分别以新职业从业者自我报告的工作满意度和对职业前景的态度<sup>①</sup>为被解

①上一部分提到两种职业前景态度的测度指标,即新职业从业者自我报告的职业前景认可度和新职业从业者换工作意愿,本部分的实证分析采用前者。同时,本文也采用后者进行了稳健性检验,结果表明本文主要实证分析结论是稳健的,相关数据及估计结果可向作者索取。

释变量,以落户政策、就业支持、人文环境及医疗保障等福利政策为解释变量,<sup>①</sup>以新职业从业者的性别、年龄、受教育程度、从事该行业时间、薪资差距及所在城市的社会保障情况为控制变量。实证模型中各变量的定义与取值范围如表3所示。

表3 多元排序选择模型的变量说明

变量	变量说明	备注
工作满意度	新职业从业者自我报告的工作满意度。非常不满意记为1,比较不满意记为2,一般记为3,比较满意记为4,非常满意记为5	被解释变量
职业前景认可度	新职业从业者自我报告的职业前景态度。非常不乐观记为1,比较不乐观记为2,一般记为3,比较乐观记为4,非常乐观记为5	被解释变量
总体政策	通过主成分分析法计算得到的包含落户政策、就业支持、人文环境以及医疗保障的综合指标	解释变量
落户政策	新职业从业者工作所在地政府在落户方面的支持,主观评分1~7	解释变量
就业支持	新职业从业者工作所在地政府在就业方面的支持,主观评分1~7	解释变量
人文环境	新职业从业者所在城市的人文生态环境和生活状态,主观评分1~7	解释变量
医疗保障	新职业从业者工作所在地政府在医疗保障方面的支持,主观评分1~7	解释变量
性别	男性为1,女性为0	控制变量
年龄	18岁以下记为1,18~23岁记为2,24~29岁记为3,30~39岁记为4,40~49岁记为5,50岁以上记为6	控制变量
受教育程度	高中及以下记为1,本科或同等程度记为2,硕士记为3,博士记为4	控制变量
薪资差距	当前薪资低于行业平均薪资记为0,当前薪资等于行业平均薪资记为1,当前薪资高于行业平均薪资记为2	控制变量
从业时间	1年以下记为1,1~3年记为2,3~5年记为3,5~8年记为4,8~10年记为5,10年以上记为6	控制变量
城市保障支出	新职业从业者所在城市一般财政预算支出中社会保障和就业部分所占比例	控制变量

本文将相关变量进行Z-Score标准化处理,其目的在于消除由于主观标准不一致导致的评分差异,从而增强指标之间的可比性,同时标准化也是本文以主成分分析法提取政策因素公因子的第一步。

本部分主要变量的描述性统计如表4所示。从表4可以看出,工作满意度的平均得分为3.277,介于“一般”和“比较满意”之间。受访者年龄的平均得分为3.110,即30岁左右,表现出年轻化特点。受教育程度的平均得分为2.066,略微超过了本科或同等程度。薪资差距的平均得分为0.316,表明很多受访者认为自己的薪资水平低于行业平均薪资。这是正常现象,从我国实际情况看,收入的平均数受少数高收入数据的影响往往表现为大于收入的中位数;此外,在心理学上,个体也往往会高估同类的收入水平,表现出不自信现象。

表4 变量描述性统计

变量名称	观测值	均值	标准差	最小值	最大值
工作满意度	5105	3.277	1.186	1.000	5.000
职业前景认可度	4300	3.856	0.734	1.000	5.000
总体政策	4079	-0.003	0.899	-3.433	1.265
落户政策	4155	-0.008	1.000	-3.223	1.255
就业支持	4166	-0.013	1.007	-3.635	1.392
人文环境	4286	-0.008	1.005	-4.436	1.103

<sup>①</sup>由于新职业从业者相对年轻,许多受访者还没有子女,因此,本文在调查子女入学政策时缺失了大量样本,故本部分不考虑该项政策。

续表 4

变量名称	观测值	均值	标准差	最小值	最大值
医疗保障	4191	-0.010	1.002	-3.827	1.367
性别	5105	0.657	0.475	0.000	1.000
年龄	5105	3.110	0.963	1.000	6.000
受教育程度	5069	2.066	0.504	1.000	4.000
薪资差距	5105	0.316	0.556	0.000	2.000
从业时间	5091	2.069	1.095	1.000	6.000
城市保障支出	5103	11.041	4.771	2.330	25.710

3. 信度和效度检验。在进行回归分析之前,首先,本文检验量表的信度。如表 5 所示,各量表的克朗巴哈系数(Cronbach's  $\alpha$  值)均在 0.7 以上,表明本文所设计的量表具有较高的信度水平,问卷结果相对稳定和可靠。

表 5 信度检验结果

变量		项数	Cronbach's $\alpha$ 值
职业满意度和认可度	工作满意度	2	0.771
	职业前景认可度		
外部环境支持	落户政策	4	0.904
	医疗保障		
	就业支持		
	人文环境		

其次,本文进行量表的效度检验。本文按如下步骤使用探索性因子分析法检验量表的结构效度:第一步,对各量表进行巴特利特(Bartlett)球形度检验和 Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)检验。检验结果显示,所有量表的 KMO 值均显著地超过 0.80,而且 Bartlett 检验的显著性小于 0.01,说明原有变量间的相关性较强,适合做主成分分析;第二步,进行因子分析,将特征值大于 1 作为提取公因子的标准,最终判定公因子个数为 2;第三步,利用方差最大化正交旋转法,观察旋转后的成分矩阵,结果表明落户政策、医疗保障、就业支持及人文环境 4 个变量可以归入一个公因子,工作满意度和职业前景认可度可归入另一个公因子。由此可见,本文量表具有较好的结构效度。

4. 估计结果分析。首先,利用多元排序 logit 模型对新职业从业者工作满意度进行实证考察。表 6 汇报了系数估计值和优势比系数。其中,第(1)列是总体政策环境对工作满意度的影响,第(2)~(5)列分别报告了不同福利政策对新职业从业者工作满意度的影响。从表 6 中第(1)~(3)列的回归结果可以看出,新职业从业者工作所在地政府在落户和就业方面的支持能显著提升新职业从业者的工作满意度。这也从侧面反映出,新职业从业者在选择工作地点时比较看重城市的落户政策和就业政策,对北京、上海和深圳等落户相对困难的城市可能尤其如此。然而,表 6 中第(4)(5)列的回归结果表明,城市在人文环境和医疗保障方面的支持对新职业从业者的工作满意度没有显著影响。可能的原因是,如表 4 所示,新职业从业者普遍比较年轻,对医疗保障并不太看重,而且人文环境带给新职业从业者的效用远不及工作本身带来的效用高,因此,从业者对当地人文环境并不敏感。

表 6 新职业从业者对工作满意度的多元排序选择模型估计结果

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	新职业从业者工作满意度				
总体政策	0.078** (0.036) [1.081]				

续表 6

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	新职业从业者工作满意度				
落户政策		0.069** (0.032) [1.071]			
就业支持			0.091*** (0.032) [1.095]		
人文环境				0.011 (0.032) [1.011]	
医疗保障					-0.008 (0.032) [0.992]
性别	-0.013 (0.067) [0.987]	-0.005 (0.066) [0.995]	-0.032 (0.066) [0.969]	-0.026 (0.065) [0.974]	-0.016 (0.066) [0.984]
年龄	0.725* (0.386) [2.065]	0.729* (0.379) [2.073]	0.753** (0.384) [2.123]	0.716* (0.377) [2.046]	0.718* (0.370) [2.050]
受教育程度	0.249*** (0.066) [1.283]	0.245*** (0.065) [1.278]	0.262*** (0.064) [1.300]	0.265*** (0.064) [1.303]	0.281*** (0.065) [1.324]
薪资差距	0.030 (0.053) [1.030]	0.035 (0.053) [1.036]	0.042 (0.052) [1.043]	0.032 (0.052) [1.033]	0.019 (0.052) [1.019]
从业时间	0.145*** (0.033) [1.156]	0.104*** (0.034) [1.110]	0.113*** (0.033) [1.120]	0.126*** (0.032) [1.134]	0.130*** (0.032) [1.139]
城市保障支出	1.066*** (0.078) [2.904]	1.084*** (0.080) [2.956]	0.991*** (0.080) [2.694]	1.008*** (0.096) [2.740]	1.061*** (0.079) [2.889]
年龄×专业技术人员	-0.831** (0.391) [0.436]	-0.832** (0.383) [0.435]	-0.873** (0.388) [0.418]	-0.828** (0.381) [0.437]	-0.842** (0.375) [0.431]
年龄×社会生产服务和生活服务人员	-0.800** (0.388) [0.449]	-0.781** (0.380) [0.458]	-0.805** (0.386) [0.447]	-0.783** (0.379) [0.457]	-0.783** (0.372) [0.457]
年龄×生产制造及有关人员	-0.685* (0.399) [0.504]	-0.689* (0.391) [0.502]	-0.692* (0.395) [0.501]	-0.658* (0.389) [0.518]	-0.679* (0.382) [0.507]
年龄×办事人员及有关人员	0.007 (0.480) [1.007]	-0.084 (0.496) [0.919]	-0.095 (0.490) [0.909]	-0.063 (0.501) [0.939]	0.003 (0.478) [0.997]
年龄×农林牧渔生产及辅助人员	-0.525 (0.403) [0.592]	-0.507 (0.395) [0.602]	-0.547 (0.400) [0.579]	-0.507 (0.394) [0.602]	-0.521 (0.387) [0.594]
职业类型	控制	控制	控制	控制	控制
所在城市	控制	控制	控制	控制	控制
观测值	4048	4121	4133	4252	4159

注:\*\*\*、\*\*和\*分别表示在1%、5%和10%的水平上显著,小括号内为稳健标准误,中括号内为优势比系数。为简化表格,表中未展示切点估计值。下表同。



从表6第(1)列的结果来看,新职业从业者对工作所在地总体政策的满意度每提升1个标准差,对工作满意的优势比会上升8.1%(即从业者对工作满意的相对概率上升8.1%);从第(2)列的落户政策来看,新职业从业者对工作所在地政府在落户政策上的满意度每提升1个标准差,对工作满意的优势比会上升7.1%;从第(3)列的就业政策来看,当新职业从业者的政策满意度每提升1个标准差,其对工作满意的优势比会上升9.5%。与此同时,新职业从业者的受教育程度以及从事该行业的时间也对工作满意度表现出显著的正向影响。从回归结果可以看到,受教育程度越高,对当前工作越满意。新职业从业者的受教育程度每提升1个层次,其对工作满意的优势比平均会提升27%~33%,这表明学历的提升有助于从业者获得更心仪的工作和职位,从而提升自己的主观幸福感。从业时间越久,对工作的内容越熟悉,对其满意程度越高;反过来看,如果不是因为对工作的满意度较高,从业者也很难长期从事该工作。此外,城市保障支出是反映劳动者就业福祉的重要变量,因此,也应是影响新职业从业者工作满意度的重要因素,本文的研究结果证实了这一判断。

从表6还可以看出,年龄是影响新职业从业者对工作满意程度的重要因素,并且在不同职业类型中年龄的影响情况存在差异。以表6第(1)列为例,在专业技术人员这一类新职业中,年龄对工作满意度的系数为-0.106,这意味着年龄越小,对工作的满意度越高,即年龄每上升1个层次,对工作满意的优势比平均会下降10.06%;在社会生产服务和生活服务人员中,年龄每上升1个层次,对工作满意的优势比平均会下降7.23%。然而,在生产制造及有关人员中,尤其是机器维修等职业,则要求从业者具有一定的实践经验积累,因此,年龄越大,具有的行业经验越丰富,对职业满意度也就越高。从表(6)第(1)列可以看到,在生产制造及有关人员中,年龄对工作满意度的边际系数变为0.04,优势比系数为1.0408,即年龄每上升1个层次,对工作满意的优势比平均会上升4.08%。

根据图1至图4的描述统计可以看出,新职业从业者工作满意度的影响情况可能存在城市异质性。为此,本文按照从业者所在城市级别将样本分为“直辖市或省会城市”和“其他样本城市”两类,进一步探究新职业从业者工作满意度的受影响情况在不同城市之间的差异,结果由表7给出。由于人文环境和医疗保障政策对新职业从业者提升工作满意度的影响不显著,因此,在此异质性分析部分本文放弃了对这两类政策的考察。

表7 不同城市新职业从业者对工作满意度的多元排序选择模型估计结果

变量	(1)	(2)	(3)
	新职业从业者工作满意度		
总体政策			
直辖市或省会城市	0.099** (0.042) [1.104]		
其他样本城市	0.007 (0.073) [1.007]		
落户政策			
直辖市或省会城市		0.080** (0.037) [1.083]	
其他样本城市		0.035 (0.065) [1.036]	
就业支持			
直辖市或省会城市			0.110*** (0.037) [1.116]

续表 7

变量	(1)	(2)	(3)
	新职业从业者工作满意度		
就业支持			
其他样本城市			0.023 (0.067) [1.023]
控制变量	控制	控制	控制
职业类型	控制	控制	控制
所在城市	控制	控制	控制
观测值	4048	4121	4133

从表 7 可以看出,本文基于表 6 获得的结论在分样本回归下依然成立,这表明了前文基本结论的稳健性。相较于其他样本城市,在直辖市或省会城市工作的新职业从业者对福利政策更加敏感,对政策的满意度上升会显著提升其对工作的满意度。此外,直辖市和省会城市的落户政策和就业支持一直是从业者比较关心的内容。从表 7 第(2)(3)列可以看出,直辖市和省会城市的新职业从业者更加关注当地的落户政策和就业支持政策,因此,直辖市和省会城市的政府部门应当在落户和就业等方面给予新职业从业者更多的考虑。

如前所述,从新职业从业者角度看,除了工作满意度之外,从业者对职业前景的认可度也直接反映了新职业的发展情况,因此,本文再次利用多元排序 logit 模型对新职业从业者的职业前景态度进行定量研究,这也相当于一种稳健性分析,结果由表 8 给出。

表 8 新职业从业者职业前景认可度的多元排序选择模型估计结果

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	新职业从业者职业前景认可度				
总体政策	0.099*** (0.037) [1.104]				
落户政策		0.094*** (0.033) [1.099]			
就业支持			0.060* (0.033) [1.062]		
人文环境				0.050 (0.032) [1.051]	
医疗保障					0.031 (0.033) [1.031]
性别	-0.211*** (0.066) [0.810]	-0.191*** (0.065) [0.826]	-0.197*** (0.066) [0.821]	-0.182*** (0.065) [0.834]	-0.187*** (0.065) [0.829]
年龄	0.302* (0.163) [1.353]	0.280* (0.162) [1.323]	0.296* (0.164) [1.344]	0.296* (0.162) [1.344]	0.307* (0.167) [1.359]

续表 8

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	新职业从业者职业前景认可度				
受教育程度	0.286*** (0.068) [1.331]	0.272*** (0.067) [1.313]	0.293*** (0.067) [1.340]	0.289*** (0.066) [1.335]	0.311*** (0.066) [1.365]
薪资差距	-0.112** (0.055) [0.894]	-0.132** (0.054) [0.876]	-0.123** (0.054) [0.884]	-0.130** (0.053) [0.878]	-0.128** (0.054) [0.880]
从业时间	0.108*** (0.033) [1.114]	0.108*** (0.032) [1.114]	0.117*** (0.033) [1.124]	0.094*** (0.032) [1.099]	0.100*** (0.032) [1.105]
城市保障支出	1.378*** (0.083) [3.967]	1.403*** (0.083) [4.067]	1.332*** (0.084) [3.789]	1.272*** (0.098) [3.568]	1.355*** (0.084) [3.877]
年龄×专业技术人员	-0.413** (0.174) [0.662]	-0.397** (0.172) [0.672]	-0.411** (0.174) [0.663]	-0.406** (0.173) [0.666]	-0.412** (0.178) [0.662]
年龄×社会生产服务和生活服务人员	-0.411** (0.167) [0.663]	-0.382** (0.166) [0.682]	-0.401** (0.169) [0.670]	-0.399** (0.167) [0.671]	-0.408** (0.172) [0.665]
年龄×生产制造及有关人员	-0.197 (0.189) [0.821]	-0.179 (0.188) [0.836]	-0.200 (0.189) [0.819]	-0.175 (0.186) [0.839]	-0.205 (0.191) [0.815]
年龄×办事人员及有关人员	0.381 (0.356) [1.464]	0.315 (0.388) [1.370]	0.303 (0.392) [1.354]	0.315 (0.381) [1.370]	0.364 (0.370) [1.439]
年龄×农林牧渔生产及辅助人员	-0.253 (0.213) [0.776]	-0.226 (0.211) [0.798]	-0.264 (0.215) [0.768]	-0.259 (0.212) [0.772]	-0.266 (0.217) [0.766]
职业类型	控制	控制	控制	控制	控制
所在城市	控制	控制	控制	控制	控制
观测值	4016	4086	4097	4205	4120

从表 8 的第(1)~(3)列可以看出,不论是总体政策环境还是落户政策或就业支持政策,均能够显著提升新职业从业者对其职业前景的认可度。事实上,一个地方的政策福利越好,越能吸引高质量的年轻人才前来工作,因此,各项优惠政策成为近几年城市政府在“人才争夺战”中的惯用手段。从表 8 的第(1)列来看,新职业从业者对工作所在地总体政策的满意度每提升 1 个标准差,对职业前景认可的优势比会提升 10.4%。与表 6 类似,落户政策和就业支持均能对新职业从业者职业前景认可度产生显著的正向影响,但人文环境及医疗保障的影响不甚明显。除政策因素外,从业者年龄也是影响其职业前景认可度的关键因素,而且在不同职业类型中年龄的影响存在差异性。此外,薪资水平与职业前景认可度表现出显著的负向关系,即当前薪资水平低于行业平均薪资水平的从业者对职业前景认可的优势比相对较高。这是可以理解的,薪资水平相对较低的从业者主要是刚进入社会

的年轻人，他们对物质的追求不高，预期未来升职的空间较大，因此，对职业前景认可的优势比反而较高。

类似表 7，表 9 分析了新职业从业者职业前景认可度的受影响情况可能存在的城市异质性。从表 9 可以看出，基于表 8 获得的主要结论在分样本回归下依然成立，这表明相关结果是稳健的。从表 9 看出，在直辖市或省会城市中，福利政策依然是影响新职业从业者职业前景认可度的关键因素，但是该影响在其他样本城市中并不显著。综合表 6 至表 9 的结果表明，不管是从工作满意度的角度看，还是从职业前景认可度的角度看，新职业发展显著地受到政策环境的影响，尤其是在直辖市和省会城市。因此，各地政府应当优化新职业扶持政策，合理调整不同政策的力度和范围，精准施策，提高新职业从业者对所从事职业的获得感。

表 9 不同城市新职业从业者对职业前景认可度的多元排序选择模型估计结果

变量	(1)	(2)	(3)
	新职业从业者职业前景认可度		
总体政策			
直辖市或省会城市	0.112*** (0.042) [1.119]		
其他样本城市	0.054 (0.071) [1.055]		
落户政策			
直辖市或省会城市		0.100*** (0.038) [1.105]	
其他样本城市		0.073 (0.063) [1.076]	
就业支持			
直辖市或省会城市			0.082** (0.038) [1.085]
其他样本城市			-0.022 (0.069) [0.978]
控制变量	控制	控制	控制
职业类型	控制	控制	控制
所在城市	控制	控制	控制
观测值	4016	4086	4097

## 五、城市数字化环境与新职业

第四部分从政策环境的角度分析了新职业发展情况，除此之外，从营商环境的角度看，新职业的发展也极大地受到城市数字化环境的影响。随着大规模数字化经济转型发展在城市建设领域的推进，数字城市试点不断增加，数字人才、数字平台正在成为城市竞争的重要内容。根据表 1 对新职业的界定，一线城市新职业的繁荣在很大程度上受益于这些城市数字化环境的优越，相反在数字化程度



不足的城市新职业很难取得长足发展。为此,本部分也在前文调研数据的基础上简要分析城市数字化环境对新职业发展的影响。有关城市数字化发展情况的数据来自《中国城市数字经济指数白皮书》<sup>①</sup>。

### (一)城市数字化环境与新职业规模

前文从企业维度展开的调研获得了19个城市的新职业招聘规模,据此图5展示了2020年新职业招聘规模与城市数字化环境的关系。根据《中国城市数字经济指数白皮书》构建的指标体系,城市数字化程度可从四个维度进行评价,即数据及信息化基础设施(包括网络、平台的建设情况)、城市服务数字化(包括各项市民服务的数字化程度)、城市治理数字化(包括公安、生态、征信等治理方面的数字化程度)、产业融合(包括产业数字化、数字产业化等方面)。在图5中,不管是从城市数字化环境的哪个维度看,城市数字化建设都与新职业招聘规模存在明显的正相关性,表明城市数字化程度可能是影响新职业发展的重要因素。

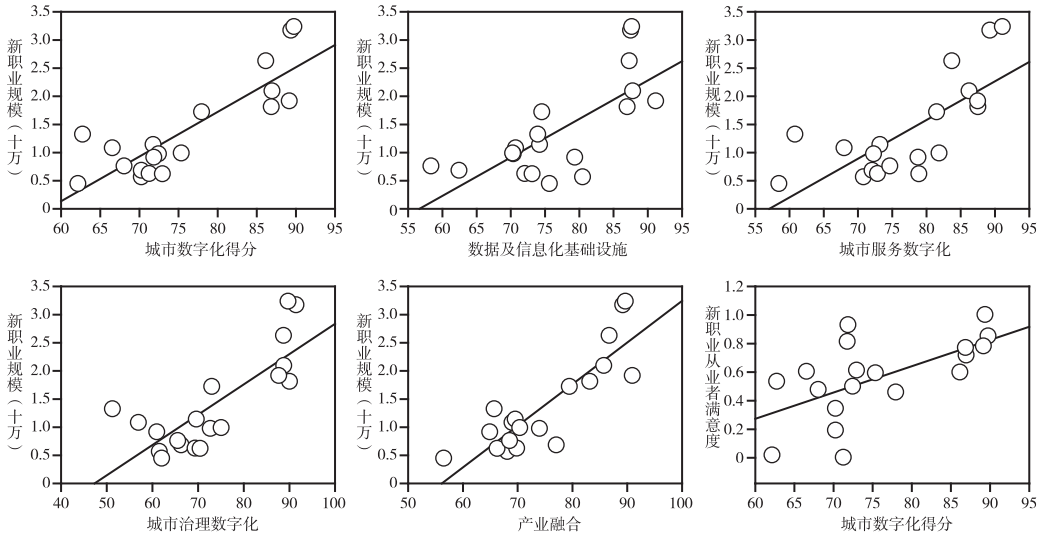


图5 城市数字化环境与新职业发展(2020年)

数据来源:城市数字化环境数据来自《中国城市数字经济指数白皮书》,城市新职业规模和新职业从业者工作满意度数据由作者调研获得。

### (二)城市数字化环境与新职业从业者工作满意度

从图5右下角的子图可以看出,新职业从业者工作满意度也可能与所在城市的数字化环境有关。为此,本部分在表6的自变量中引入城市数字化程度及其与政策因素的交互项,结果展示在表10中。总体来看,城市数字化程度提升给新职业从业者带来众多机遇,同时数字化程度较高本身也是城市综合竞争力较强和新经济营商环境较好的表征,表10的回归结果印证了其重要性。从表10可以看出,城市数字化程度越高,在该城市工作的新职业从业者对其工作的满意度也越高。从直接效应看,新职业从业者工作所在地数字化程度每上升1个单位,从业者对工作满意的优势比会提升约10%~13%。从间接效应看,数字化程度与总体政策、落户政策和就业支持政策的交互项系数为正,但并不显著。与表6一样,表10中人文环境和医疗保障政策及其与数字化程度的交互项系数并不显著,表明新职业从业者对这两类政策并不太敏感。表10中总体政策、落户政策和就业支持的一次项系数是显著为正的,而与数字经济的交互项系数却不显著,表明这些政策对新职业从业者工作满意度的影响受所在城市数字化程度的调节作用较弱,这种影响更可能是直接发生的。最后,本部分也在表8的自变量中引入政策因素与城市数字化程度的交互项,以考察城市数字化程度对新职业从业者职业前景认可度的影响,回归结果与表10基本一致,本文不再赘述。<sup>②</sup>

①参见 <http://deindex.h3c.com/>。

②相关回归结果可向作者索取。

表 10 城市数字化与政策因素对新职业从业者工作满意度的影响

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	新职业从业者工作满意度				
数字经济	0.122*** (0.033) [1.130]	0.120*** (0.033) [1.127]	0.121*** (0.032) [1.129]	0.096*** (0.032) [1.101]	0.102*** (0.032) [1.107]
总体政策	0.064* (0.036) [1.066]				
总体政策×数字经济	0.040 (0.034) [1.041]				
落户政策		0.058* (0.033) [1.060]			
落户政策×数字经济		0.032 (0.031) [1.033]			
就业支持			0.074** (0.032) [1.077]		
就业支持×数字经济			0.034 (0.029) [1.035]		
人文环境				0.007 (0.032) [1.007]	
人文环境×数字经济				0.021 (0.029) [1.021]	
医疗保障					-0.020 (0.032) [0.980]
医疗保障×数字经济					0.032 (0.028) [1.033]
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制
职业类型	控制	控制	控制	控制	控制
观测值	4048	4121	4133	4252	4159

## 六、研究结论与政策建议

新职业是适应时代发展的必然产物,对创造就业岗位、缓解传统职业“内卷”现象、繁荣“双循环”新格局具有重要意义,但有关于此的实证研究尚不多见。首先,本文在梳理已有研究的基础上界定了新职业概念;其次,借助网络爬虫方法,本文不仅从企业层面考察了新职业用工情况,还针对新职业从业人群进行了一手调研;最后,本文对新职业从业者工作满意度及职业前景认可度进行了定量研究。

本文的主要结论如下:(1)从城市分布来看,北京、上海、深圳、广州和成都是新职业招聘的主要城市,占到总招聘人数近50%;从新职业类型来看,新职业主要集中在社会生产服务和生活服务领域(该类新职业的招聘人数占到总招聘人数的75.7%)。(2)新职业从业者对所从事职业的满意度较高,前景较认可,大部分被调查者没有明显的换工作意愿。(3)落户政策和就业支持政策是影响新职业从业者工作满意度的重要指标。实证结果表明,新职业从业者对当地政府在落户政策上的满意度每提升1个标准差,其对工作满意的优势比上升7.1%;对当地政府在就业支持方面的满意度每提升1个标准差,其对工作满意的优势比上升9.5%。(4)完善落户政策、就业支持和社会保障是提升新职业从业者工作满意度和职业前景认可度的重要措施,直辖市和省会城市尤其如此。(5)改善城市数字化环境有助于提升从业者工作满意度和职业前景认可度。

基于以上研究结论及我国新经济方兴未艾的基本情况,本文给出如下政策建议:

首先,优化新职业政策,保障劳动者权益。新职业人群是城市“人才争夺战”的关键资源,尽管各地政府在吸引人才方面出台了很有竞争力的政策,但政策的个性化定制不足。各地政府应优化落户、就业、医疗、教育等方面的新职业支持政策,从新职业从业者角度出发,提高从业者对所在城市的归属感和认同感。同时,地方政府还应加快建设适应新职业发展特点的社会保障与劳动者权益保护体系,针对新职业灵活多样的特征,强化对跨平台、多雇主、上门服务等灵活就业的劳动者的权益保护,及时更新和完善相关法律法规,切实解决新职业从业者的后顾之忧,充分调动新职业人群的创造性和积极性。

其次,培育新职业人才,助力新经济发展。在新发展格局下,不仅要扩大人才供应数量,还要严格把关人才供应质量,完善相关配套环境。现阶段,我国高校人才培养模式和人才供给质量与劳动力市场对于新职业人群的巨大需求存在结构性矛盾,人力资本未得到充分配置和利用,造成结构性失业和传统职业的“内卷”现象,影响教育投入激励机制的运行与社会稳定。为此,我国亟须构建新经济发展背景下新职业人才的培育体系。一方面鼓励高校教师走出校园,深入产业开展研究;另一方面推动新职业相关企业进入校园,建立市场化职业教育与培训实体机构,通过合理的学制和学习方式设计,充实新职业人才队伍。

再次,优化数字经济环境,规范新职业市场标准。为了保证新职业又好又快发展,地方政府需要营造良好的营商环境,尤其是需要加快数字化进程,推动数字化赋能产业百态和城市治理。中小城市需要结合当地特色,走差异化发展道路,避免与大城市在新职业方面的直接竞争。同时,需要认识到,尽管发展新职业意义重大,但并非所有新职业都是合理合规的,因此,需要加强对新职业的监管,做好应对和防范新职业发展过程中可能出现的各种风险的心理预期及准备工作,既要秉持包容审慎的原则,为新职业留出成长空间,又要严格制定行业规范,为新职业营造公平竞争的市场氛围。

最后,建立新职业动态调整机制,加快新职业标准开发进程。新职业在改变传统就业方式、影响就业格局的同时,自身发展仍面临不足,劳动者就业福祉仍需进一步提高。随着社会发展,未来将会产生越来越多的新职业。为了有效发挥新职业带来的经济活力,各地政府要紧跟新技术、新职业发展方向,建立新职业分类动态调整机制,加快新职业标准开发进程。一方面,要结合区域高质量发展需求,对新职业进行事后监管和就业保护,同时也要完善事前认定和资质管理;另一方面,各地政府要指导职业院校用好办学自主权,鼓励灵活设置专业,为我国经济社会发展培养出一批适应社会需要的高素质技术技能人才。

#### 参考文献:

- 蔡昉 张丹丹 刘雅玄,2021:《新冠肺炎疫情对中国劳动力市场的影响——基于个体追踪调查的全面分析》,《经济研究》第2期。
- 蔡跃洲 陈楠,2019:《新技术革命下人工智能与高质量增长、高质量就业》,《数量经济技术经济研究》第5期。
- 丁述磊 张抗私,2021:《数字经济时代新职业与经济循环》,《中国人口科学》第5期。
- 郭家堂 骆品亮,2016:《互联网对中国全要素生产率有促进作用吗?》,《管理世界》第10期。
- 黄群慧,2016:《“新经济”基本特征与企业管理变革方向》,《辽宁大学学报(哲学社会科学版)》第5期。

- 吕明阳 彭希哲 陆蒙华,2020:《互联网使用对老年人就业参与的影响》,《经济学动态》第10期。
- 毛宇飞 曾湘泉,2017:《互联网使用是否促进了女性就业——基于CGSS数据的经验分析》,《经济学动态》第6期。
- 戚聿东 褚席,2021:《数字生活的就业效应:内在机制与微观证据》,《财贸经济》第4期。
- 戚聿东 丁述磊 刘翠花,2021:《数字经济时代新职业发展与新型劳动关系的构建》,《改革》第9期。
- 戚聿东 刘翠花 丁述磊,2020:《数字经济发展、就业结构优化与就业质量提升》,《经济学动态》第11期。
- 石明明 江舟 周小焱,2019:《消费升级还是消费降级》,《中国工业经济》第7期。
- 翁清雄 胡啸天 陈银龄,2018:《职业妥协研究:量表开发及对职业承诺与工作倦怠的预测作用》,《管理世界》第4期。
- 闫雪凌 朱博楷 马超,2020:《工业机器人使用与制造业就业:来自中国的证据》,《统计研究》第1期。
- 杨飞 范从来,2020:《产业智能化是否有利于中国益贫式发展?》,《经济研究》第5期。
- 朱迪 王卡,2021:《网约配送员的社会认同研究——兼论“新服务工人”的兴起》,《山东社会科学》第5期。
- Acemoglu, D. & P. Restrepo(2020), “Robots and jobs: Evidence from US labor markets”, *Journal of Political Economy* 128(6):2188—2244.
- Autor, D. H. & D. Dorn(2013), “The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market”, *American Economic Review* 103(5):1553—1597.
- Bezin, E. (2019), “The economics of green consumption, cultural transmission and sustainable technological change”, *Journal of Economic Theory* 181(5):497—546.
- Nordhaus, W. D. (2001), “Productivity growth and the new economy”, NBER Working Paper, No. 8096.

## The Development and Job Satisfaction from New Occupations in China

—Based on a Micro Survey Data of Enterprises and Workers

DENG Zhongqi<sup>1</sup> CHENG Xiang<sup>1</sup> ZHANG Yu<sup>2</sup>

(1. Sichuan University, Chengdu, China; 2. Chengdu Institution of New Economic Development, Chengdu, China)

**Abstract:** New occupations are of great significance to alleviate China's employment problem and promote the dual circulation development pattern. However, due to the lack of data, few empirical studies discussed new occupations. This paper defines the concept of new occupations by combing the existing literature and policies, and then makes a systematic investigation on new occupations from the enterprise and worker level with web crawler and questionnaires. Our results show new occupations exhibits agglomeration, that is, new occupations are mainly concentrated in Beijing, Shanghai, Shenzhen, Guangzhou, and Chengdu, and mainly work in the fields of social production services and life services. Workers who are engaged in new occupations are relatively young, and satisfied with their occupations. Urban policies and digitalization have direct impacts on the development of new occupations. Increasing 1 standard deviation of the registered residence policy support, the odds ratio of job satisfaction would increase by 7.1%; increasing 1 standard deviation of the employment policy support, the odds ratio of job satisfaction would increase by 9.5%. Finally, this paper provides some policy suggestions.

**Keywords:** New Era; New Economy; New Occupations; New Driving Forces

(责任编辑:何伟)

(校对:孙志超)