

2023 中国新型灵活就业报告

暨南大学经济与社会研究院-智联招聘

2023 年 9 月

【内容提要】

伴随着我国数字经济的快速发展,由现代信息网络和通信技术驱动的新型灵活就业已成为重要的新就业形态,对于稳定就业形势具有重要意义。暨南大学经济与社会研究院和智联招聘联合发布《2023 中国新型灵活就业报告》。本报告基于 2018 年 1 月-2023 年 5 月“智联招聘”网站脱敏的职位需求和求助者简历投递数据,对我国新型灵活就业最新发展趋势和供需主体特征进行了详细分析。

从招聘端来看,新型灵活就业职位集中于交通/物流/运输/仓储以及文化/传媒/娱乐/体育等行业,以及与数字经济关联度较高的职业中。从求职端来看,女性、年轻人、缺乏工作经验以及高学历人群对新型灵活就业职位更加青睐,求职强度更大。从职位特征来看,新型灵活就业通常提供更高的工资和更少的福利。

总体而言,本报告认为新型灵活就业已经成为传统就业的重要补充,甚至在个别特定行业/职业已经占据主要地位。如何规范好新型灵活就业的发展,是数字经济时代的一个重要命题。

【核心发现】

新型灵活就业职位依托于数字经济发展

- 新型灵活就业招聘需求在华东地区的增长更快
- 八类主要灵活就业工种中生活配送和平台直播需求占比最高
- 与数字经济关联度越高的行业和职业,新型灵活就业职位渗透率越高

新型灵活就业职位的特征

- 相较于传统职位,新型灵活就业职位对求职者的学历和工作经验要求更低
- 相较于传统职位,新型灵活就业职位可能提供的工资更高
- 相较于传统职位,新型灵活就业职位提供的福利水平更低

新型灵活就业求职者画像

- 女性、年轻人、缺乏工作经验及高学历人群更想寻找新型灵活就业职位
- 较之传统职位求职者,新型灵活就业求职者投递简历更频繁,更快找到工作
- 新型灵活就业求职者与投递职位之间存在学历过度匹配的情况更普遍

【报告正文】

一、背景介绍

1. 新型灵活就业迅速发展

数字经济催生了新型灵活就业形态。与传统就业形态相比，新型灵活就业由现代信息网络和通信技术所驱动，雇佣关系相对灵活，工作自主权较高，进入门槛较低。随着互联网技术与大数据算法的迅速发展，以及新一代求职者就业观念的转变，越来越多的劳动者选择新型灵活就业。据国家统计局数据显示，截至2021年底，中国灵活就业人员已经达到2亿人左右¹。外卖骑手达千万人规模，单个平台企业的外卖骑手可达600多万人²，行业平台主播及相关从业人员也高达160多万人³。据阿里研究院预测，2036年我国新型灵活就业者可能达到4亿人的规模。与传统灵活就业不同，新型灵活就业主要集中于与数字经济紧密结合的各个行业中。我国数字经济呈现蓬勃发展态势，新型灵活就业也必将不断壮大。

2. 概念界定

新型灵活就业。本报告中的新型灵活就业是指由数字经济发展所驱动，依托于互联网平台发展起来的新型就业形式，新型灵活就业在劳动时间、工作场所、工作条件、劳动关系等方面都与传统灵活就业有显著区别。

新型灵活就业职位。本报告使用“智联招聘”网站中的雇主招聘职位数据对新型灵活就业职位进行识别，具体包括八类工种：平台电商、生活配送、生活服务、平台微商、知识服务、自媒体、平台直播、共享出行司机。除此以外的其他招聘职位均被认为是传统就业职位。另外，本报告的分析只涉及全职招聘职位，不包括兼职招聘职位。

识别的具体步骤如下：（1）本报告根据新型灵活就业的特征构建了一个关于新型灵活就业职位的关键词词库（见附录）⁴。（2）若招聘信息的职位描述或职位名称中包含至少一个上述关键词，便认定该职位为新型灵活就业职位。

新型灵活就业求职者。本报告使用“智联招聘”求职者简历投递数据对新型灵活就业求职者进行识别。申请过以上八类新型灵活就业工种（一种或多种）的求

¹ https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_16320022

² <https://about.meituan.com/news/NN230322001054486>

³ https://www.sohu.com/a/560269257_121198369

⁴ 相比过去的新型灵活就业职位划分，本次识别过程中每个工种下均增加了新的岗位类型，详情可参考附录。

职者，被标记为新型灵活就业求职者。从未申请过新型灵活就业工种的求职者，被标记为传统就业求职者。

3. 新型灵活就业的招聘与求职规模

(1) 新型灵活就业职位招聘规模保持增长

图 1 呈现了利用“智联招聘”在线职位招聘人数度量的新型灵活就业需求规模的变化情况。2020 年第 1 季度到 2023 年第 1 季度，新型灵活就业职位招聘人数占比呈现增长态势。具体来看，全国层面新型灵活就业招聘人数占比由 2020 年第 1 季度的 13.8% 上升至 2022 年第 2 季度的 28.8%，之后回落至 2023 年第 1 季度的 19.1%，这可能反映了疫情后实体经济的逐步恢复。与 2018-2020 年相比，2020-2023 年新型灵活就业招聘需求占比均有所提高⁵。

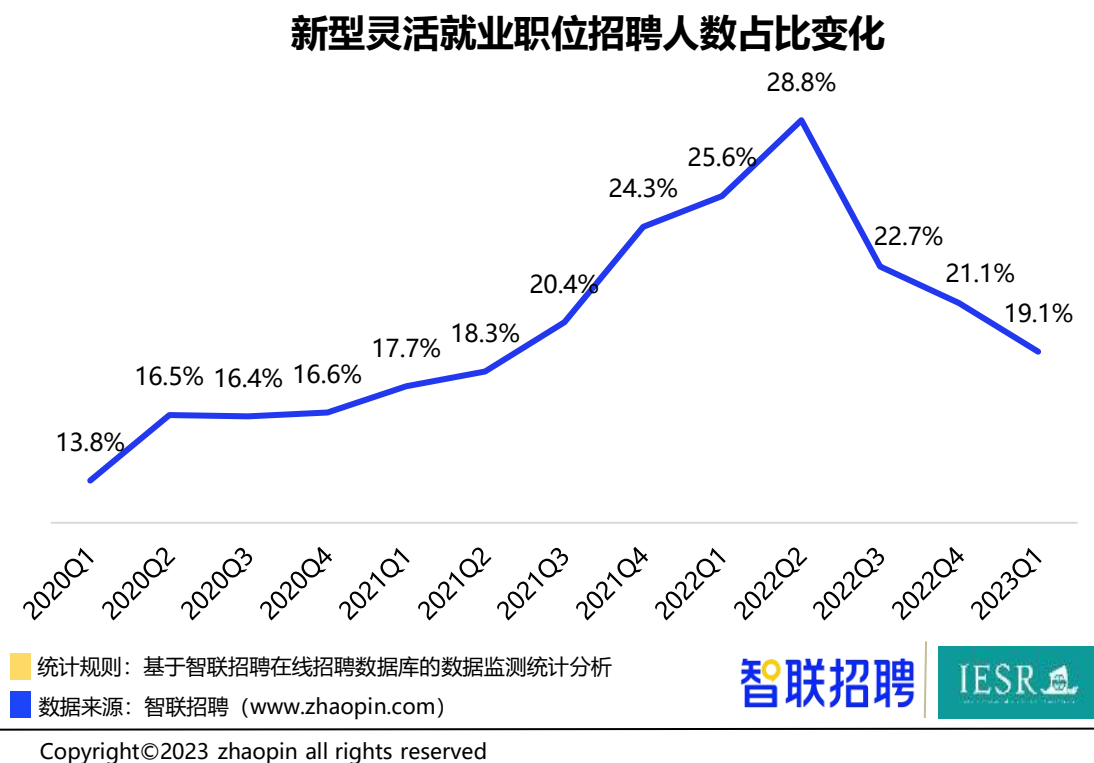


图 1 新型灵活就业在线招聘人数占比变化

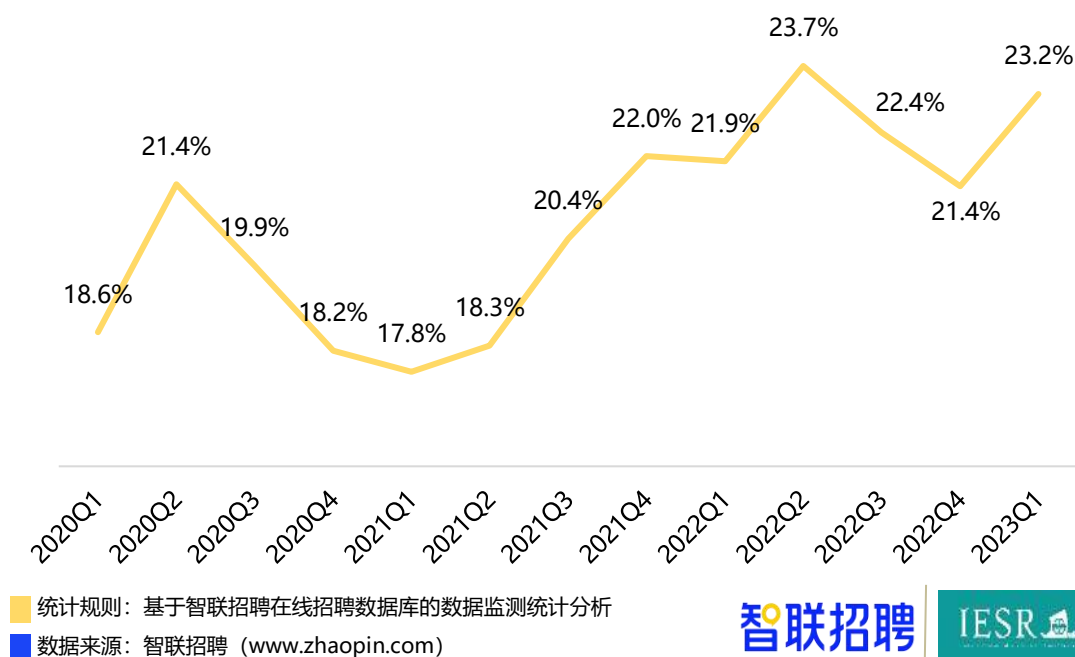
(2) 新型灵活就业求职者规模不断扩大

图 2 展示了利用“智联招聘”投递简历总人数度量的新型灵活就业求职者规模的变化情况。可以发现，随着时间的推移，求职总人数中新型灵活就业求职者

⁵ 2020 年发布的《中国灵活就业报告》显示，2018 年第 1 季度新型灵活就业招聘需求占比为 11.5%，2019 年第 1 季度新型灵活就业招聘需求占比为 13%，2020 年第 1 季度新型灵活就业招聘需求占比为 13.8%。

数量占比不断提高,由2020年第1季度的18.6%上升至2023第1季度的23.2%。

新型灵活就业求职人数占比变化



Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

图2 新型灵活就业在线求职人数占比变化

总体而言,“智联招聘”在线招聘和投递简历数据显示,无论从招聘端(需求侧)还是求职端(供给侧)来看,灵活就业人员规模约占到总体就业人员规模的五分之一。

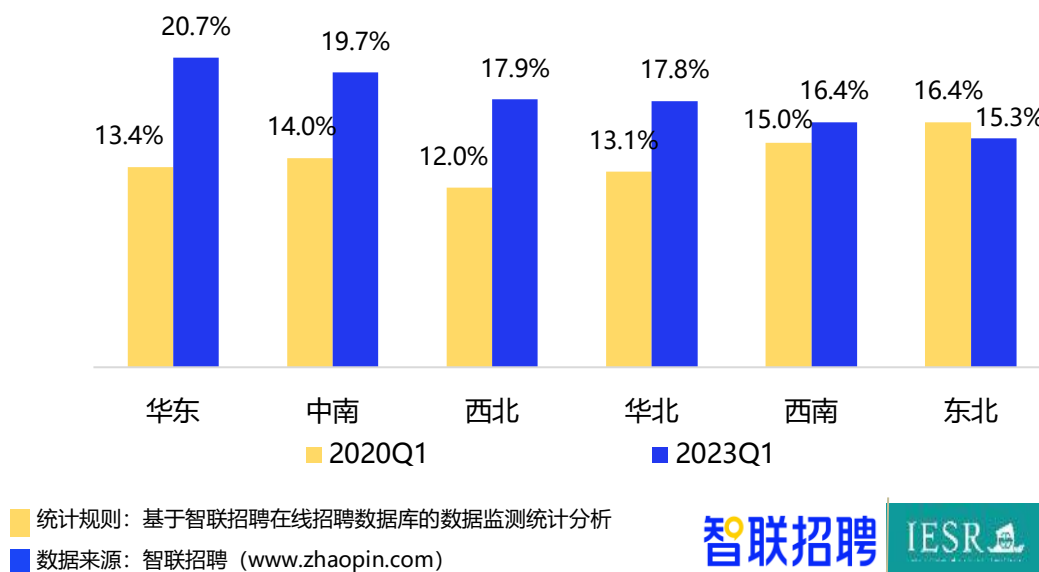
二、新型灵活就业职位招聘特征分析

1. 招聘职位的需求结构

(1) 华东地区的招聘需求增长更快

图 3 显示了 2020 年第 1 季度和 2023 年第 1 季度全国各地区新型灵活就业职位招聘量的占比情况。总体而言，在 2020 年第 1 季度，全国各地区新型灵活就业职位招聘量的占比分布相对均衡，占比在 12.0%-16.4% 中间。而随着时间的推移，除东北地区以外，其他地区的新型灵活就业职位招聘量占比均有所提升。其中，华东地区的新型灵活就业职位招聘需求增长最快，在 2023 年第 1 季度的招聘量占比达到 20.7%，相比 2020 年第 1 季度增长了 7.3 个百分点。此外，中南地区的新型灵活就业职位招聘需求也较多，2023 年第 1 季度的占比达到 19.7%。

各地区新型灵活就业招聘量占比变化



Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

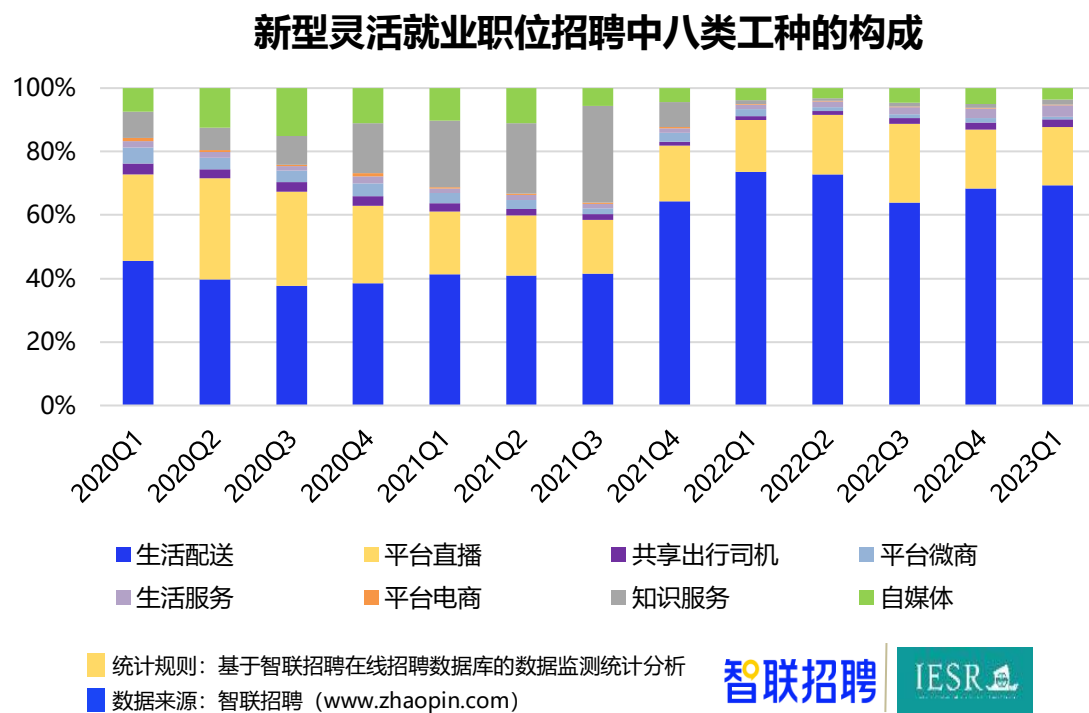
图 3 各地区新型灵活就业招聘量占比变化

注：各地区新型灵活就业职位招聘量占比=各地区新型灵活就业职位招聘需求量/对应地区所有职位的招聘需求量*100%。其中，华东地区包括上海、江苏、浙江、安徽、福建、江西、山东；中南地区包括河南、湖北、湖南、广东、广西、海南。

(2) 八类工种中生活配送和平台直播需求占比最高

图 4 展示了全部新型灵活就业职位招聘人数中八类工种的占比及其变化趋

势。2020年第1季度到2023年第1季度,生活配送工种的占比最大,并且在2021年第4季度经历了大幅上升,2023年第1季度达到69%。平台直播工种的占比位居第二,2023年第1季度达到18%。知识服务工种的占比在2021年第3季度之前保持明显上升趋势,之后快速下降,这可能与教培行业的需求下降有关。共享出行司机和生活服务工种的占比随时间推移保持平稳,而自媒体、平台微商、平台电商等工种的占比呈下降趋势。



Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

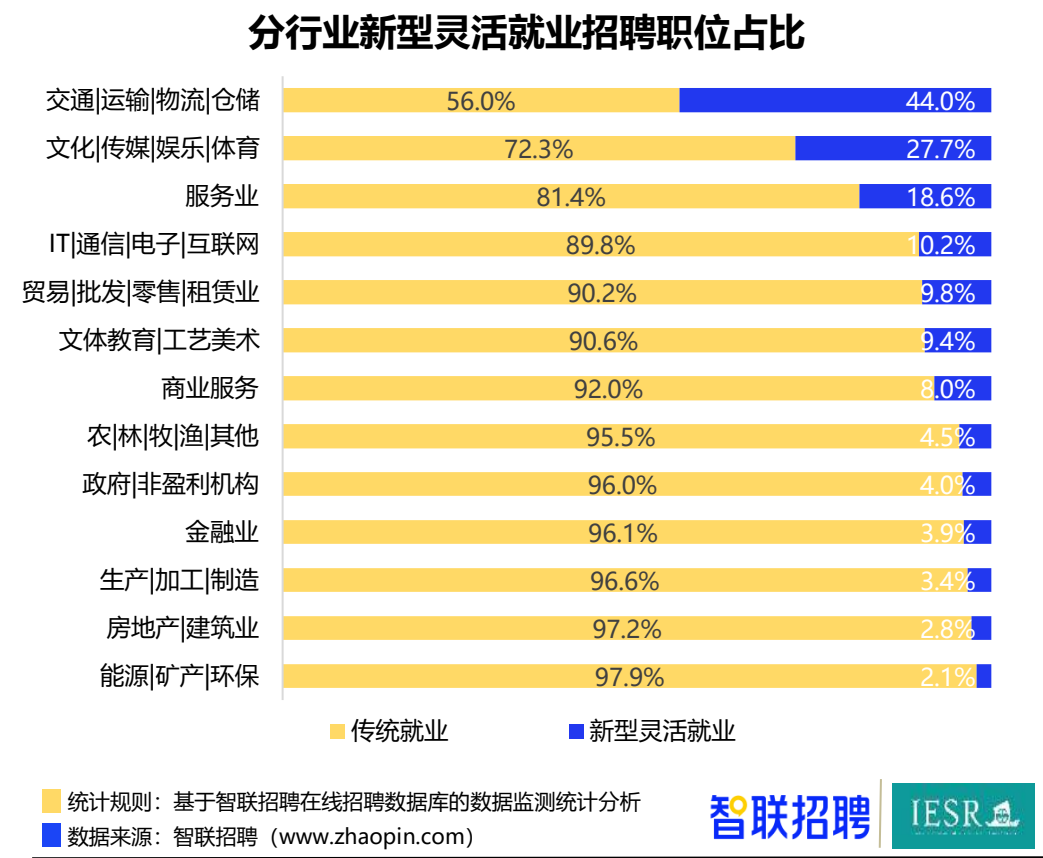
图4 新型灵活就业职位招聘中八类工种的构成(招聘人数占比)

(3) 与数字经济关联度越高的行业和职业,新型灵活就业职位渗透率越高

本报告通过计算每个行业或职业招聘职位总数中新型灵活就业职位的比例(渗透率),来考察新型灵活就业招聘需求主要来自于哪些行业和职业。

图5呈现了不同行业招聘职位中新型灵活就业职位的比例。交通/运输/物流/仓储行业中新型灵活就业招聘职位占比高达44%,其次是文化/传媒/娱乐/体育业,占比为27.7%。招聘需求最大的生活配送和平台直播这两类工种恰好对应于这两个行业。而新型灵活就业职位渗透率较低的行业是能源/矿产/环保、房地产/建筑业、生产/加工/制造业,其占比只有2.1%、2.8%和3.4%。

图 6 展示了新型灵活就业职位数量占比最高的 10 个细分职业⁶。与互联网紧密关联的一些职业，如影视制作、配送理货、新媒体运营和演艺人员/经纪人，新型灵活就业职位的渗透率均超过 50%，最高达到 79.4%。即对于这些职位，灵活就业为主要就业形态。



Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

图 5 分行业新型灵活就业招聘职位占比

⁶ 智联招聘数据的二级职业分类有 111 种。

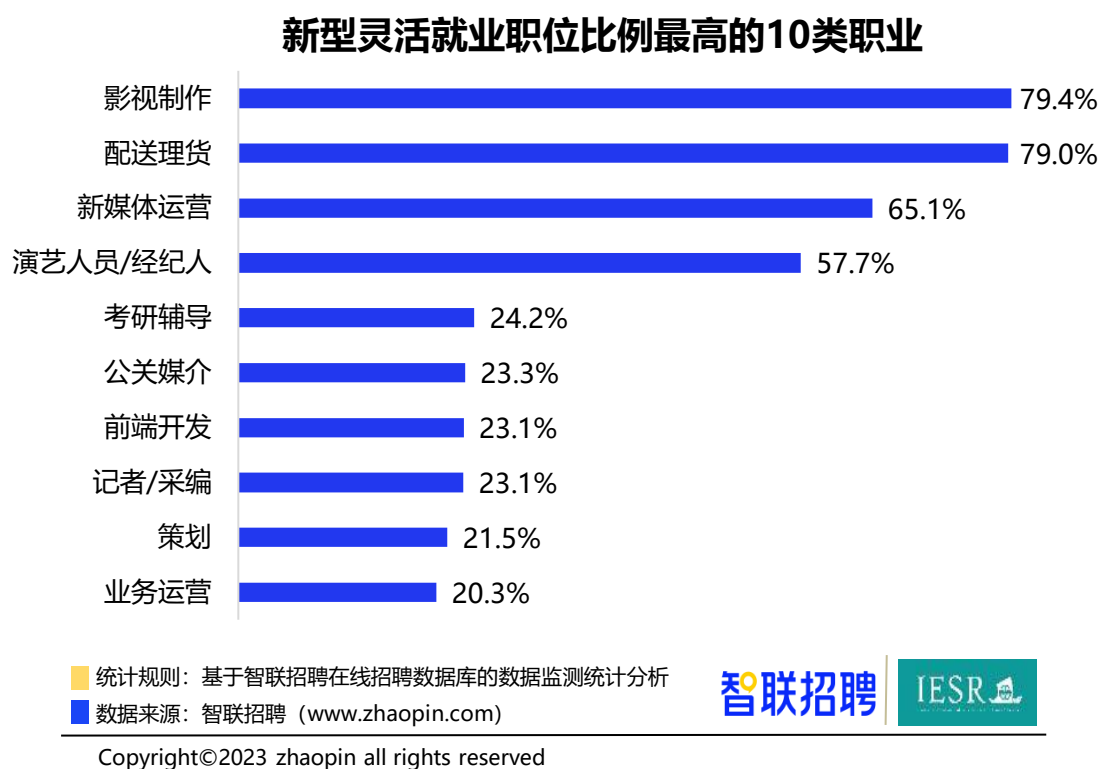


图 6 新型灵活就业职位比例最高的 10 类职业

2. 招聘职位的能力要求与待遇水平

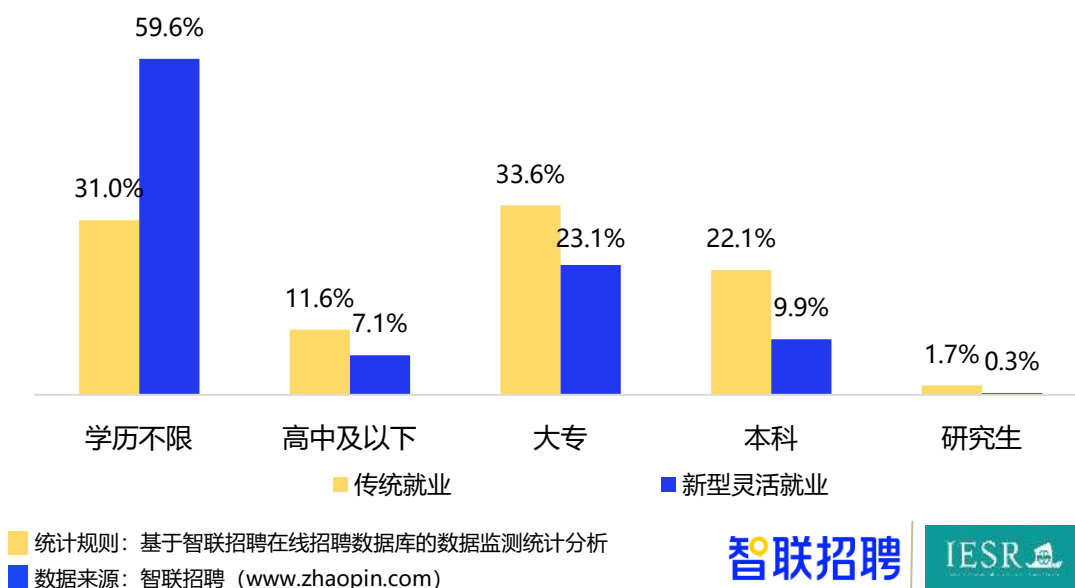
（1）新型灵活就业职位对求职者的学历和工作经验要求相对更低

图 7 展示了新型灵活就业职位和传统就业职位的学历要求分布情况。总体而言，新型灵活就业职位对求职者的学历要求相对更低。具体来看，新型灵活就业职位中不限学历的招聘职位占比高达 59.6%，远高于传统就业职位中不限学历的招聘职位占比（31%）；而新型灵活就业职位中学历要求高中及以下、大专、本科以及研究生的招聘职位占比分别为 7.1%、23.1%、9.9% 以及 0.3%，均低于传统就业职位中相应学历要求组别（11.6%、33.6%、22.1% 以及 1.7%）。

图 8 展示了新型灵活就业职位和传统就业职位的经验要求分布情况。同样可以发现，新型灵活就业职位对求职者的工作经验要求相对更低。具体来看，所有新型灵活就业职位中对工作经验要求为不限、1 年以下经验以及 1-3 年的招聘职位占比分别为 5.7%、6.9% 以及 65%，均高于传统就业职位中对应的工作经验要求组别（3.2%、4% 以及 50.2%）；对工作经验要求为 3-5 年、5-10 年以及 10 年以上的招聘职位占比分别为 17.9%、4.2% 以及 0.3%，均低于传统就业职位中对

应的工作经验要求组别（28.4%、12.5%以及 1.6%）。

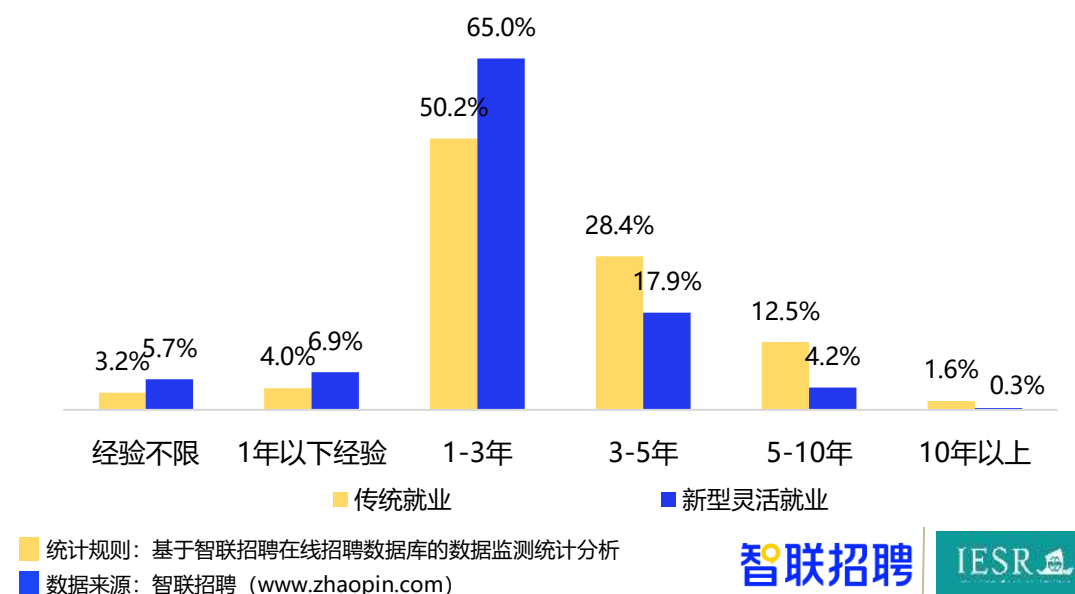
新型灵活就业职位和传统就业职位的学历要求分布



Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

图 7 新型灵活就业职位和传统就业职位的学历要求分布（招聘职位占比）

新型灵活就业职位和传统就业职位的经验要求分布



Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

图 8 新型灵活就业职位和传统就业职位的经验要求分布（招聘职位占比）

以上关于新型灵活就业职位的能力要求主要是基于描述性统计分析，未综合考虑其他因素对招聘职位属性（是否为新型灵活就业职位）的影响。本报告进一

步基于 2022 年 8-9 月“智联招聘”职位端微观抽样数据，利用实证模型对新型灵活就业职位的能力要求（学历、工作经验）展开验证。在实证模型中控制了职位对求职者学历和工作经验的要求、招聘企业所有制类型和企业规模，并引入了城市、行业和职业固定效应。整体回归结果表明，即使在考虑了行业、职业和其他职位特征的情况下，对学历不做要求的招聘职位仍然更有可能为新型灵活就业职位；若招聘职位对学历要求越高，该职位属于新型灵活就业职位的可能性越低。类似的，对工作经验要求越高的职位越不可能是新型灵活就业职位。换言之，新型灵活就业职位为求职者设定了较低的进入门槛，为普通劳动者提供了更多就业机会。

（2）新型灵活就业职位提供的工资水平更高

基于 2023 年第 1 季度“智联招聘”职位招聘数据，图 9 展示了新型灵活就业职位和传统就业职位招聘工资的分布情况。总体而言，新型灵活就业职位提供的工资水平更高。具体来看，传统就业职位中最常提供的工资水平为 6001-8000 元，占比为 24.8%，而在新型灵活就业职位中，最常提供的工资水平为 10001-15000 元，占比高达 30.3%。需要注意的是，雇主在招聘广告中发布的工资并非劳动者实际获得的工资，不过已有文献发现新型灵活就业者实际获得的收入的确相对更高。Hall and Kruger (2018)⁷ 研究发现 Uber 司机的税后净收入比传统出租车司机更高；Berger et al. (2019)⁸ 对英国伦敦 Uber 司机的调查发现，能够获得更高的收入是他们选择在 Uber 平台上工作的重要原因。丁守海等人（2022）⁹ 基于调查数据的分析也发现平台型灵活就业者会获得更高的收入。

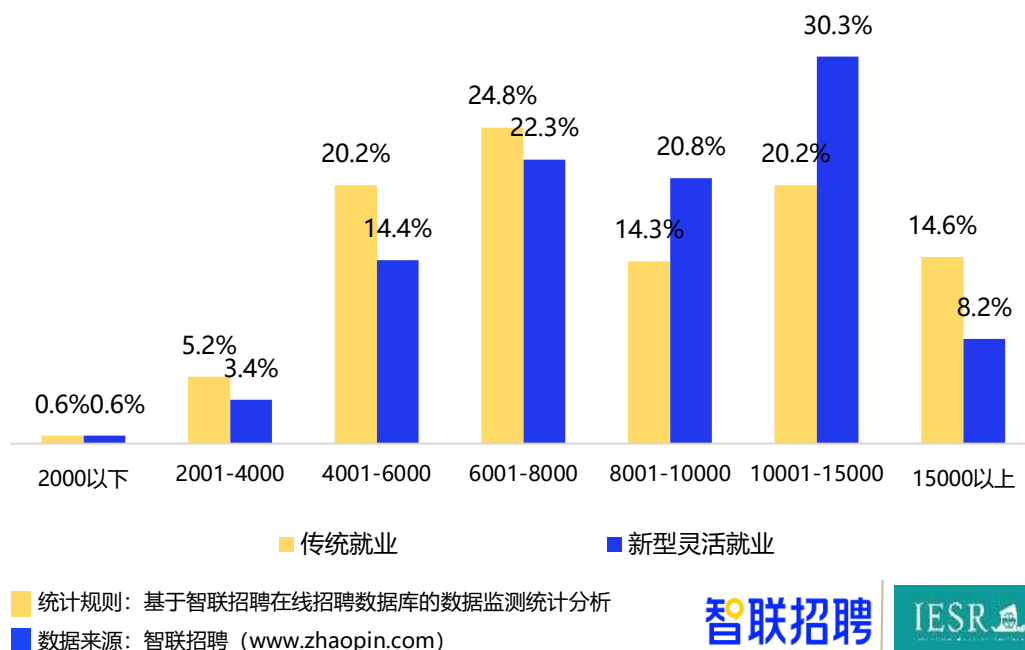
使用类似上述的实证模型考察新型灵活就业职位与传统就业职位的招聘工资差异，整体回归结果表明，即使在考虑了行业、职业和其他职位特征的情况下，新型灵活就业职位比传统就业职位提供的工资水平仍然显著更高。

⁷ Hall, J. V., & Krueger, A. B. (2018). An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States. *ILR Review*, 71(3), 705-732.

⁸ Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., & Danda, S. R. (2019). Uber happy? Work and well-being in the 'gig economy'. *Economic Policy*, 34(99), 429-477.

⁹ 丁守海等（2022）：《平台就业能改善就业质量吗——基于专项调查的分析》，《中共中央党校(国家行政学院)学报》，第 6 期。

新型灵活就业职位和传统就业职位的招聘工资分布



Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

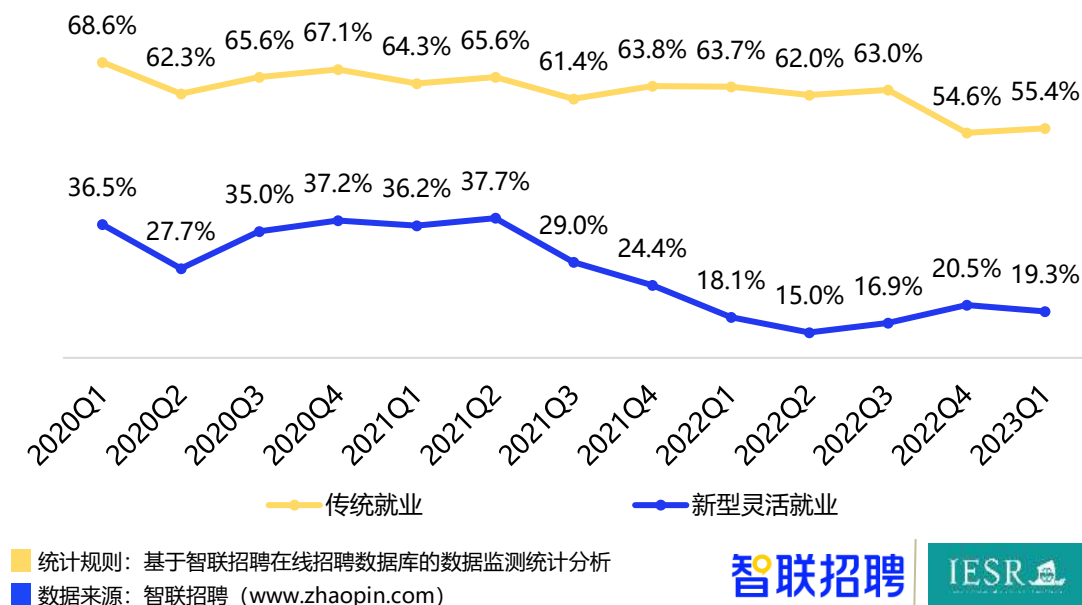
图 9 新型灵活就业职位和传统就业职位的招聘工资分布（招聘职位占比）

(3) 新型灵活就业职位提供的福利水平比传统就业职位更低

图 10 展示了新型灵活就业职位和传统就业职位的社保覆盖率变化趋势¹⁰。比较而言,传统就业职位的社保覆盖率远高于新型灵活就业职位。从变动趋势来看,传统就业职位的社保覆盖率在 2022 年第 3 季度之前基本上保持平稳,约为 65%;在 2022 年第 3 季度之后略微下降,占比约为 55%。新型灵活就业职位的社保覆盖率在 2021 年第 2 季度之前基本保持在 35%左右的水平,之后持续下降,2023 年第 1 季度占比只有 19%,与传统就业职位社保覆盖率的差距有所扩大。整体来看,新型灵活就业职位提供的福利水平相对更低。

¹⁰ 报告将职位描述中包含“五险一金”、“社会保险”等关键词的职位识别为提供社会保险,社保覆盖率指的是提供社保的职位所招聘人数占所有职位招聘人数的比例。

新型灵活就业岗位和传统就业岗位的社保覆盖率变化趋势



Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

图 10 新型灵活就业岗位和传统就业岗位的社保覆盖率变化趋势

但如前文所述，在与数字经济关联密切的行业和职业中，新型灵活就业岗位的渗透率较高。因此，在相同的行业和职业中比较新型灵活就业岗位与传统就业岗位的社保覆盖率才更有意义。我们同样借助类似上述的实证模型来比较新型灵活就业岗位与传统就业岗位在提供五险一金可能性方面的差异。整体回归结果表明，在同时控制行业、职业和其他职位特征时，新型灵活就业岗位提供五险一金的可能性并未比传统就业岗位更低。由此可见，新型灵活就业岗位与传统就业岗位提供的福利差异主要是由于职位所在行业和职业等特征差异导致的。

三、新型灵活就业求职者特征分析

前文分析了新型灵活就业岗位招聘端的特征，本节利用 2018-2023 年全国层面求职者的随机抽样数据，从供给侧的角度刻画新型灵活就业求职者的特征以及简历投递行为。

1. 求职者的特征

(1) 新型灵活就业求职者以女性居多，尤其是技能型工种的求职者

图 11 展示了新型灵活就业求职者与传统就业求职者的性别差异。可以发现：

传统就业求职者中女性占比仅为 46.17%；而新型灵活就业求职者中女性超过半数，占比为 53.48%。该结果表明新型灵活就业在女性群体中的受欢迎程度更大。此外，从图 12 展示的八类新型灵活就业工种求职者的性别构成来看，知识服务、平台电商以及平台直播等技能型工种的求职者以女性居多，比例均超过 60%。而共享出行司机和生活配送等体力型工种的求职者中男性占绝对多数，比例超过 80%。

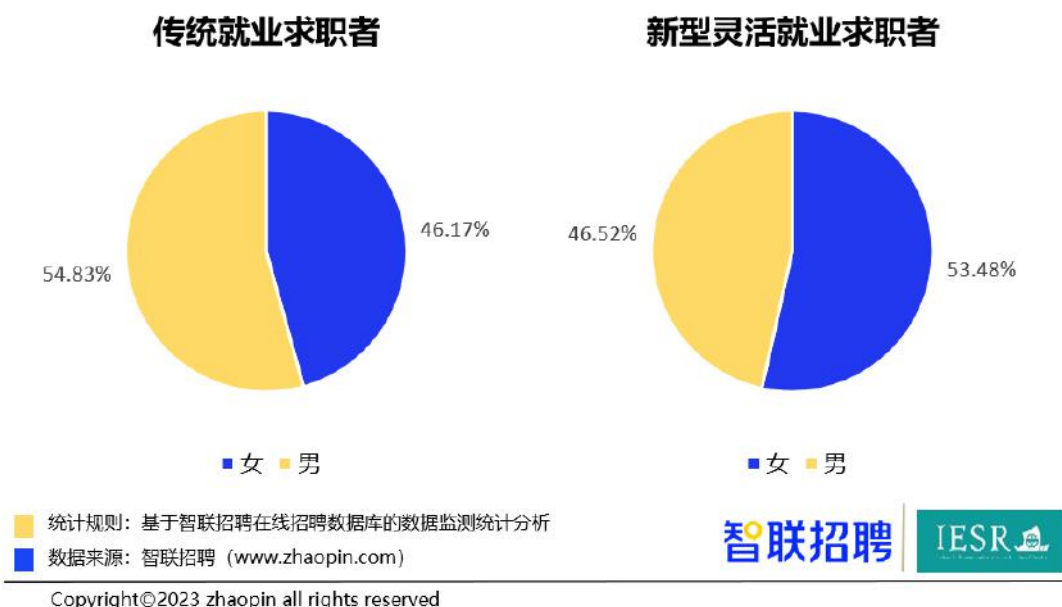


图 11 新型灵活就业和传统就业求职者的性别构成

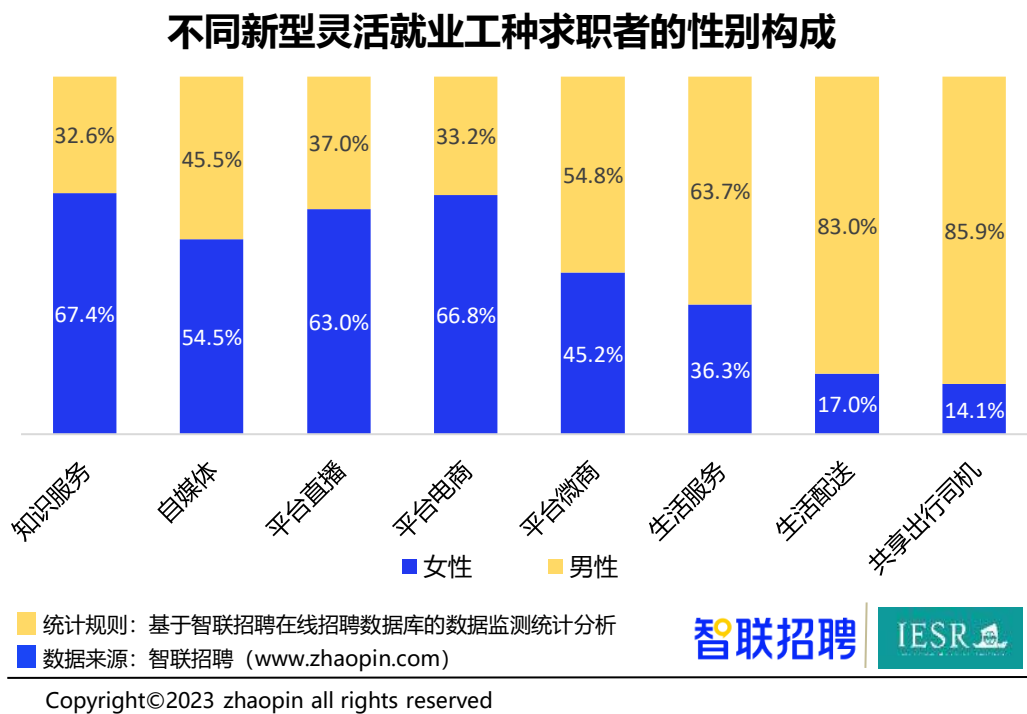
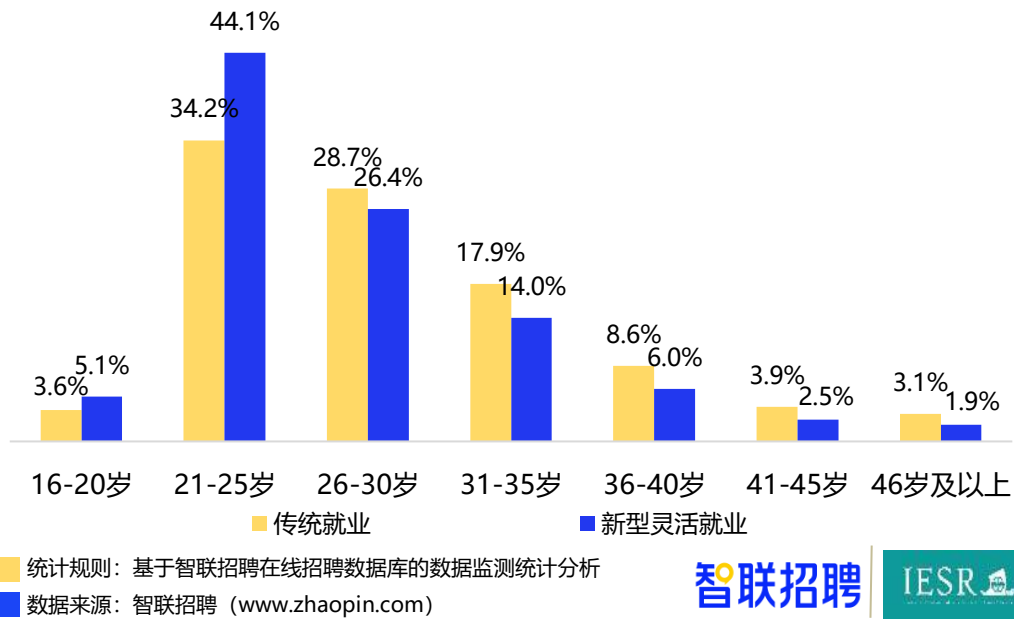


图 12 不同新型灵活就业工种求职者的性别构成

(2) 新型灵活就业求职者更加年轻，尤其是技能型工种的求职者

图 13 展示了新型灵活就业求职者与传统就业求职者的年龄构成差异。可以发现：新型灵活就业求职者中 25 岁以下人数占比接近 50%，高于传统就业求职者中 25 岁以下的人数占比（38%）；而在其他较年长的年龄阶段中，传统就业求职者数量占比则略高于新型灵活就业求职者。由此可见，新型灵活就业求职者群体更加年轻。从图 14 展示的八类新型灵活就业工种求职者的年龄构成来看，平台直播、自媒体、知识服务以及平台电商等技能型工种的求职者中 30 岁以下的比例较高，均达到 80% 左右。而共享出行司机和生活服务等体力型工种的求职者中 30 岁以下的比例相对更低。

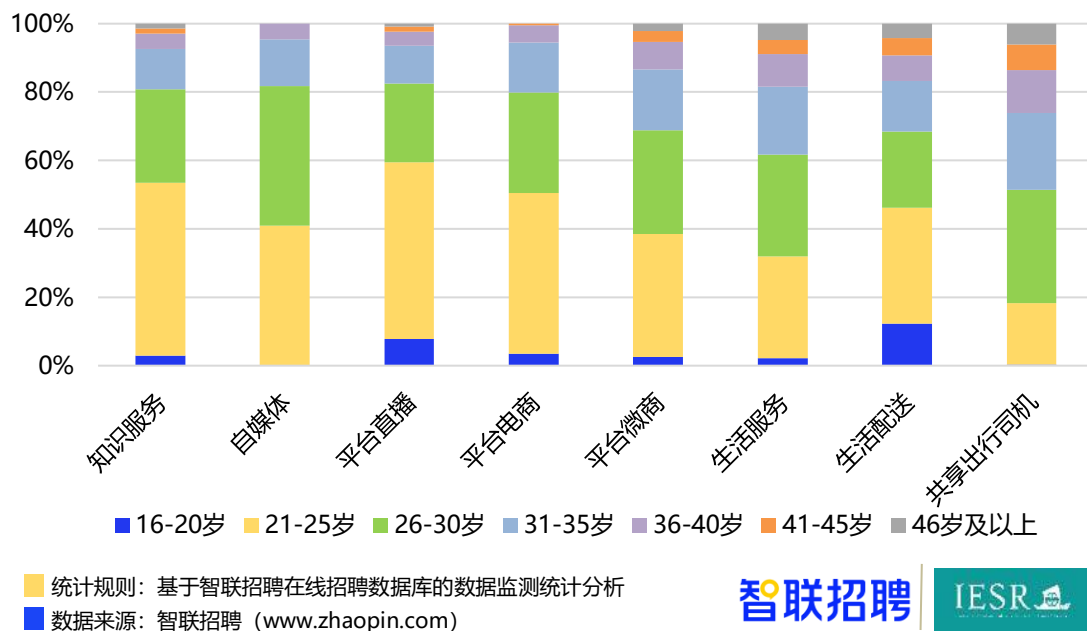
新型灵活就业和传统就业求职者的年龄分布



Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

图 13 新型灵活就业和传统就业求职者的年龄分布（求职者占比）

不同新型灵活就业工种求职者的年龄分布



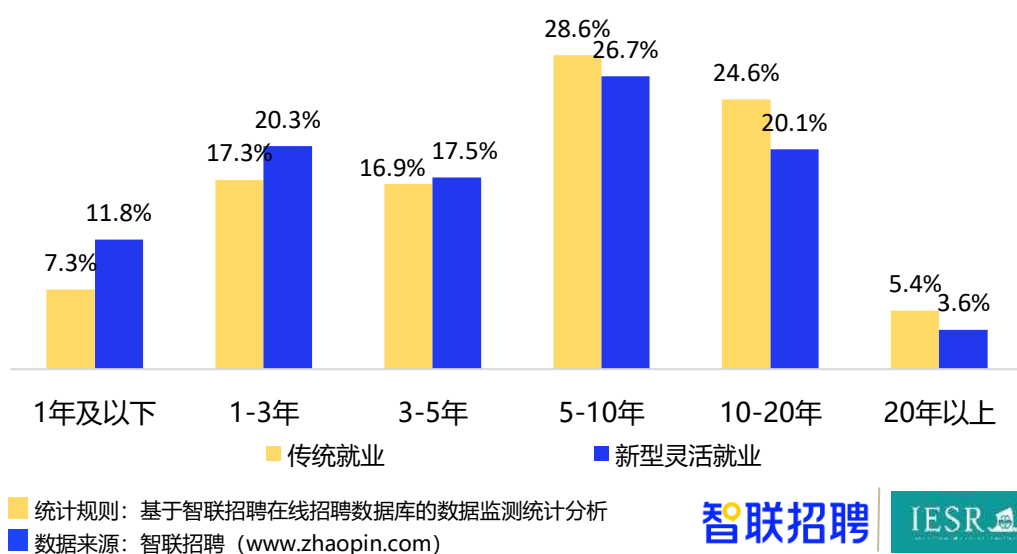
Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

图 14 不同新型灵活就业工种求职者的年龄分布

(3) 新型灵活就业求职者工作经验更少，尤其是技能型工种的求职者

图 15 展示了新型灵活就业求职者与传统就业求职者的工作经验构成差异。可以发现：新型灵活就业求职者中工作经验为 1 年及以下、1-3 年和 3-5 年的求职者占比分别为 11.8%、20.3% 和 17.5%，均高于传统就业中相应工作经验的求职者数量占比；而工作经验为 5 年以上的新型灵活就业求职者占比均低于传统就业求职者占比。进一步从图 16 展示的八类新型灵活就业工种求职者的工作经验分布来看，平台电商、平台直播、知识服务以及自媒体等工种求职者的工作经验普遍较少，工作经验少于 5 年的比例均超过 50%。

新型灵活就业和传统就业求职者的工作经验分布



Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

图 15 新型灵活就业和传统就业求职者的工作经验分布（求职者占比）

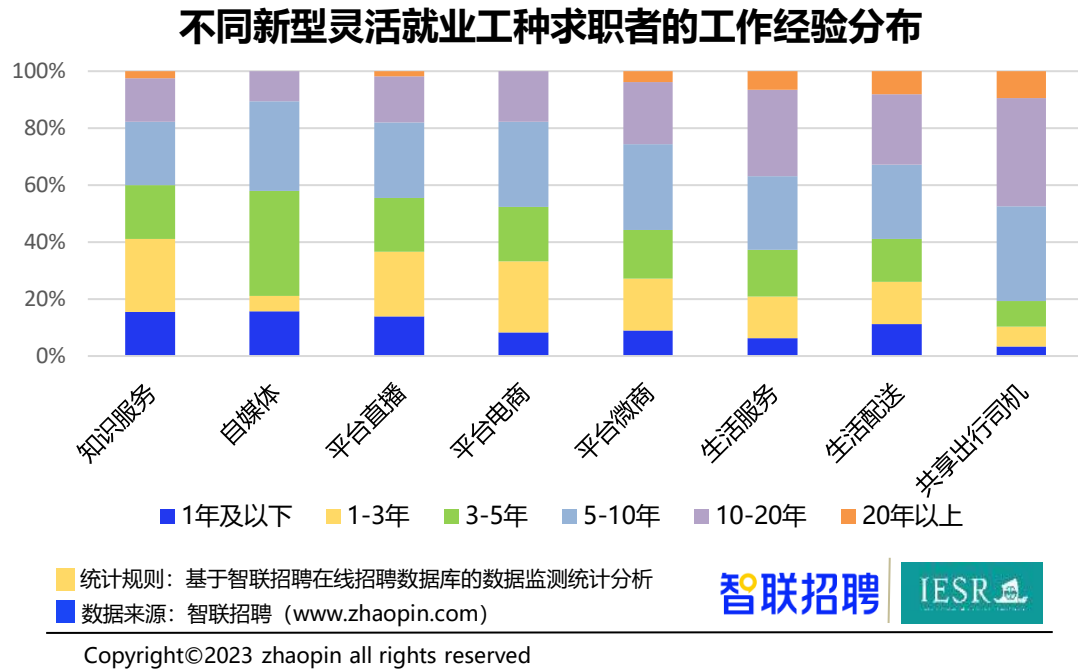
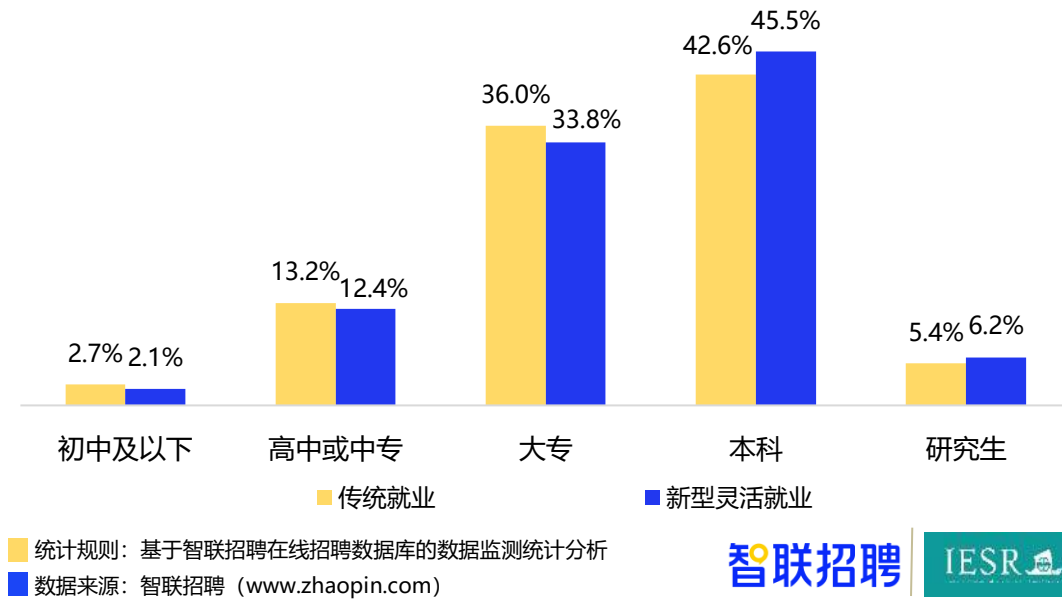


图 16 不同新型灵活就业工种求职者的工作经验分布

(4) 新型灵活就业求职者受教育程度更高，尤其是技能型工种的求职者

图 17 展示了新型灵活就业求职者与传统就业求职者的受教育程度差异。可以发现：新型灵活就业求职者中的本科生和研究生求职者占比分别为 45.5% 和 6.2%，均高于传统就业求职者中的本科生和研究生求职者占比(42.6%和 5.4%)；而本科以下学历的新型灵活就业求职者占比普遍比传统就业求职者要低。总体而言，新型灵活就业求职者的受教育程度相对来说更高。从图 18 展示的八类新型灵活就业工种求职者的受教育程度分布来看，知识服务和自媒体等工种求职者中本科及以上学历的比例极高，均超过 80%。

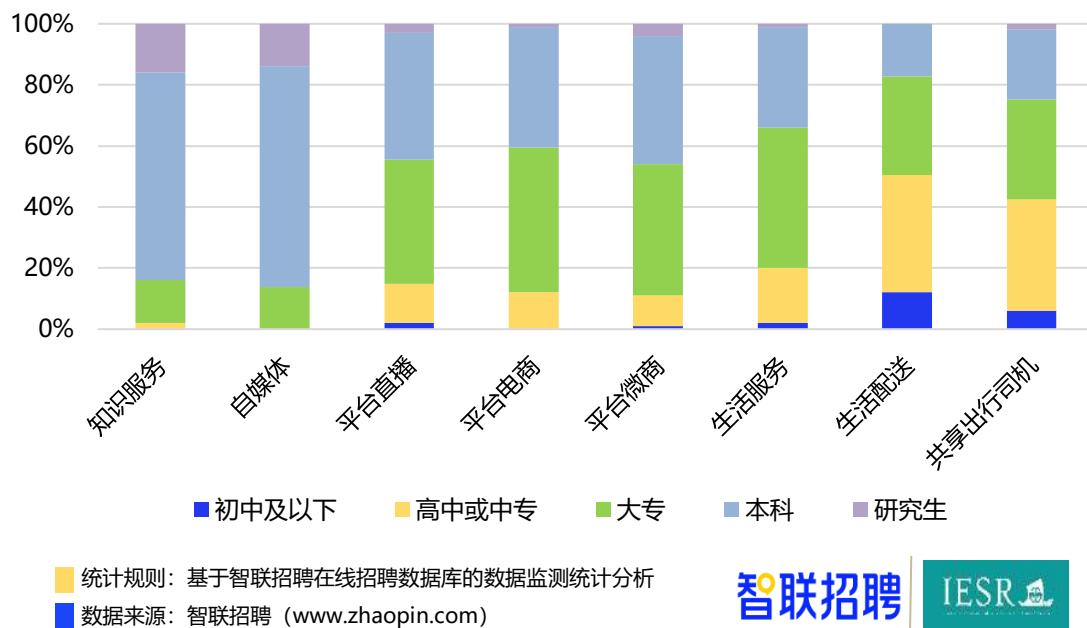
新型灵活就业和传统就业求职者的受教育程度分布



Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

图 17 新型灵活就业和传统就业求职者的受教育程度分布（求职者占比）

不同新型灵活就业工种求职者的教育程度分布



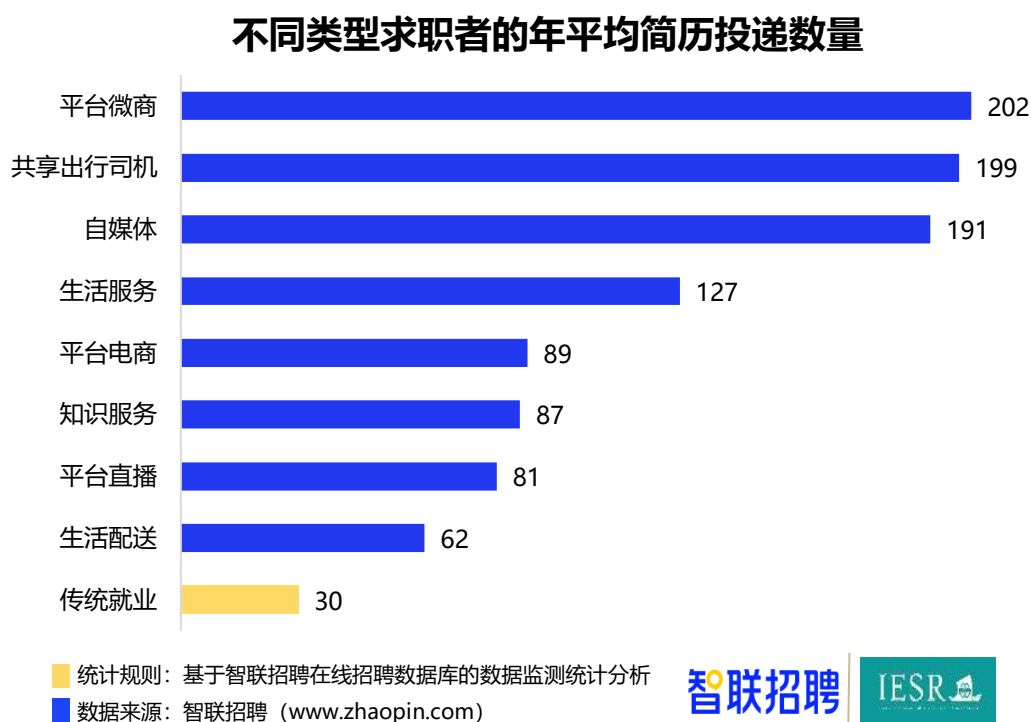
Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

图 18 不同新型灵活就业工种求职者的教育程度分布

2. 简历投递行为

(1) 新型灵活就业求职者投递简历更多

图 19 显示，较之传统就业求职者，新型灵活就业求职者的年平均简历投递数量更大。申请平台微商工种的求职者年平均投递简历数量最多，可达人均 202 份；而申请生活配送工种的求职者年平均投递简历数量最少，为人均 62 份，但仍高于申请传统就业岗位求职者的年平均简历投递数量（人均 30 份）。



Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

图 19 不同类型求职者的年平均简历投递数量¹¹

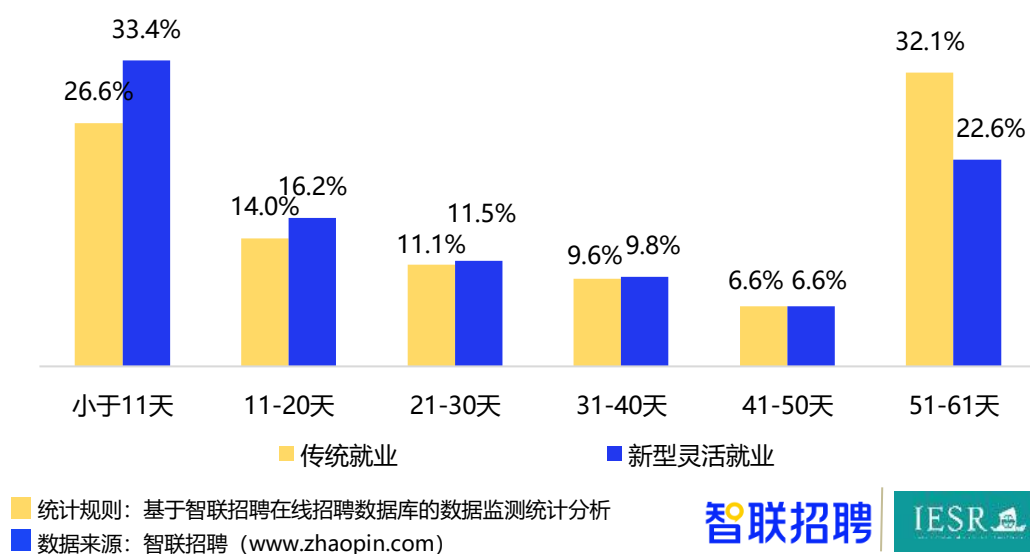
(2) 新型灵活就业求职者更快找到工作

本报告利用求职者 2022 年 8-9 两个月内在“智联招聘”网站上的每天登录情况来计算其活跃时长，并进一步判断其找到工作的可能性。若求职者在连续一段时间内没有登录行为，则认为该求职者有较大概率已经找到工作。图 20 展示了

¹¹ 只要申请过共享出行司机职位的求职者就被认为是共享出行司机工种求职者，其他新型灵活就业工种求职者的定义类似；传统就业求职者则是没有申请过任何一种新型灵活就业工种的求职者。

新型灵活就业求职者与传统就业求职者求职活跃时间¹²的分布情况。整体而言，相比传统就业求职者，新型灵活就业求职者的求职活跃时间更短，换言之，他们可能更快找到工作，结束在平台上的工作搜寻行为。据测算，近 50% 的新型灵活就业求职者在 20 天内可以找到工作，比传统就业求职者的这一比例(40.6%) 高了 9 个百分点；其中，11 天内可以找到工作的新型灵活就业求职者和传统就业求职者的占比分别达到 33.4% 和 26.6%。但同时，也存在一定比例的求职者的在线活跃时间较长。例如，在线活跃时间超过 50 天的传统就业求职者达到 32.1%，而新型灵活就业求职者的这一比例则相对较低，为 22.6%。此外，不论求职者当时的就业状态是离职还是在职，均能得到类似的结论。

求职者的求职活跃时间分布



Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

图 20 求职者的求职活跃时间分布（求职者占比）

（3）新型灵活就业求职者与投递职位之间存在学历过度匹配的情况更普遍

本报告基于学历特征来考察求职者人力资本水平与职位人力资本要求之间的匹配程度。若求职者的学历水平高于所投递职位的平均学历要求，则定义求职者与投递职位之间属于过度匹配；若求职者的学历水平与所投递职位的平均学历要求相同，则求职者与投递职位之间属于恰好匹配；若求职者的学历低于所投递

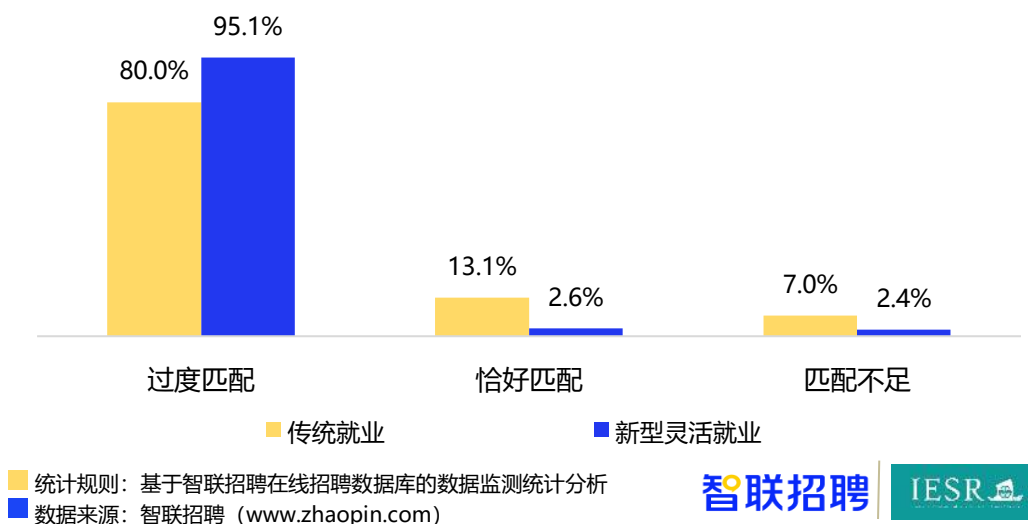
¹² 报告利用求职者 2022 年 8-9 两个月内的每天登录情况来计算活跃时间。首先将两月内第一次登陆日期记录为活跃开始日期，再将两次登录日期间隔大于等于 7 的间隔初始日期记录为活跃结束日期，最后计算活跃结束日期与开始日期之间的天数，定义为求职者在样本期内的活跃时间。考虑到 7 天间隔期可能较短，还利用 15 天进行相似的计算，结论不变。

职位的平均学历要求，则求职者与投递职位之间属于匹配不足。

无论是在传统就业求职者还是新型灵活就业求职者当中，学历过度匹配（即求职者向下投递）的情况均普遍存在，且新型灵活就业求职者相比传统就业求职者存在学历过度匹配的情况更为明显。由图 21 可以发现，在新型灵活就业求职者中，存在学历过度匹配、恰好匹配和匹配不足的人数占比分别为 95.1%、2.6% 和 2.4%，而在传统就业求职者中，对应比例分别为 80.0%、13.1% 和 7.0%。图 22 进一步展示了不同学历水平的新型灵活就业求职者与投递职位之间的学历匹配情况。初中及以下、高中或中专、大专、本科和研究生学历的新型灵活就业求职者存在学历过度匹配的人数占比分别为 85.7%、94.7%、94.7%、95.4% 和 98.5%，而存在学历匹配不足的人数占比分别为 13.8%、4.8%、3.3%、0.8% 和 0.2%。可见即使是在不同学历水平组别中，新型灵活就业求职者也都更可能投递比自身学历水平低的职位，并且随着学历水平的提升，过度匹配的情况不断增加，而匹配不足的情况不断减少。

综合来看，新型灵活就业求职者更可能“向下兼容”，即自身的人力资本水平高于所投递职位的要求，出现过度匹配现象。出现这种现象一方面可能由于新型灵活就业者自身的人力资本水平相对更高，另一方面由于新型灵活就业职位对求职者的资质要求更低。

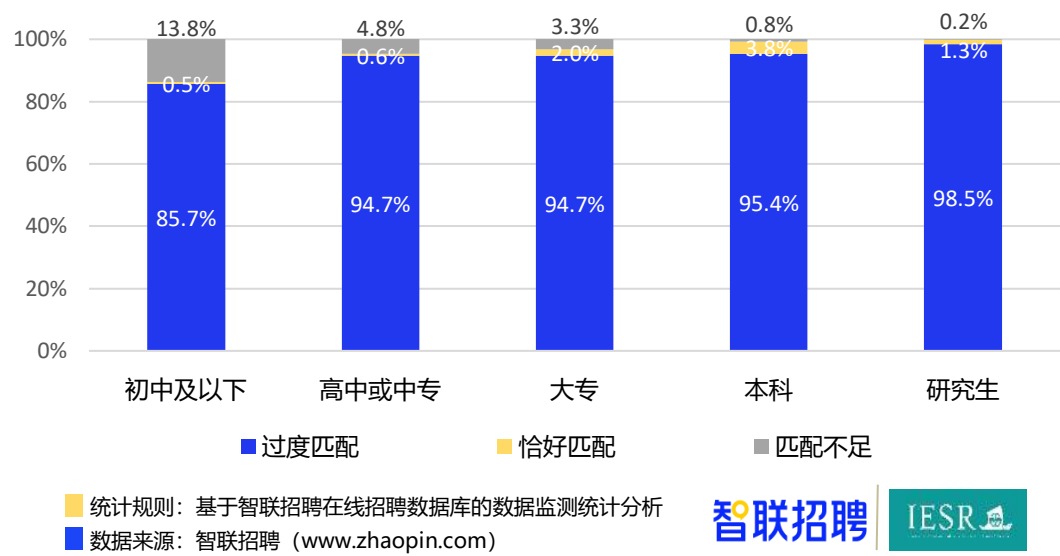
基于学历特征度量求职者与投递职位之间的匹配程度



Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

图 21 基于学历特征度量求职者与投递职位之间的匹配程度（求职者占比）

不同学历水平的新型灵活就业求职者与投递职位之间的
匹配程度



Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

图 22 不同学历水平的新型灵活就业求职者与投递职位之间的匹配程度

附录：数据说明

附表 新型灵活就业工种识别	
工种类型	关键词
专职-平台电商	淘宝直播、代购、买手、海淘、淘宝模特、多多买菜 BD、美团买菜 BD、美团优选 BD、居家客服、居家在线客服、居家游戏客服、居家办公客服、居家线上客服
专职-生活配送	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、外卖员、骑士、收派员、速递员、宅急送、物流打包员、物流分拣员、物流卸货员、物流包装工、物流操作工、物流装卸/搬运工、打包配货员、理货员、拣货员、分拣员、分拣装卸工、采购派送专员
专职-生活服务	上门服务、到家服务、钟点工、整理收纳师、家庭清洁师、售后安装维修工、SPA 按摩技师平台接单、上门按摩平台、站长、家政公司直招、家政直招、上门宠物陪护师、线上游戏陪练师、线上聊天员、居家聊天员
专职-平台微商	微商、微代理商、微信销售、微信营销、微营销专员、小程序
专职-知识服务	家教、线上直播授课、线上教学、线上课程、在线授课、在线教育主持讲师、录播课、直播课、公开课、微课、课程录播、课程

	录制、兼职教师、网课老师、直播辅导老师、线上办公讲题老师、直播讲师、录课教师、直播老师、线上辅导/写作、PPT 课件设计、教学设计（线上兼职）、写手、创意文案写作、网络小说作者、剧本杀编剧、剧本创作、在线门诊、在线问诊、在线中医、电商美工、线上跟诊员、线上医院医生运营、兼职翻译、翻译（线上兼职）、线上审核员、线上编辑撰稿
专职-自媒体	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、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、小红书文案编辑、内容小编、内容审核、视频剪辑、摄影剪辑、兼职编辑、视频策划、视频制作、录制有声小说、配音员、线上推广、公众号推广、APP 推广、游戏推广、兼职市场推广
专职-平台直播	主播、短视频、抖音模特、星探、试衣模特、司仪、主持人、网红、带货、店铺直播、视频直播、直播艺人、直播化妆师、音频直播、音频声播、TikTok、直播职业技术教师、达人、助播、副播、线上语音专员、线上语音主持、语音/视频聊天、直播助理、直播场控、直播中控、直播间中控、直播带货中控、网络 NJ、电台 nj、抖音 IP 艺人、抖音助理、口播、花椒直播、抖音直播、抖音编导
专职-共享出行司机	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、滴滴司机、快车司机、专车司机、货拉拉司机、快狗打车、顺风车、哈啰出行、直营司机