

新发展阶段青年劳动者的专业技能 与工作满意度^{*}

田志鹏

提 要：创新是我国新发展阶段的动力，前景不确定的创新活动既创造了大量需要专业技能的工作岗位，也增加了就业的不稳定性。本文使用 2021 年中国社会状况综合调查（CSS）数据，探究创新驱动的新发展阶段专业技能与青年就业满意度的因果关系。研究发现，不稳定的就业状态对青年劳动者的工作满意度有显著负面影响，而工作的专业技能水平对工作满意度有显著正向影响，而且专业技能水平还可以削弱不稳定就业对工作满意度的负面影响。本文的发现表明，在新发展阶段，构建多层次职业技能培训机制，建立更加灵活的劳动保障体系，可以更有效地激发青年群体创新创业的潜力，推动实现青年就业量的增加和质的提升。

关键词：新发展阶段 专业技能 工作满意度 青年

一、引 言

随着我国经济发展进入新常态，创新成为引领高质量发展的重要驱动力。青年群体富有想象力和创造力，是创新创业的有生力量。鼓励青年学生通过创业实现就业，引导青年劳动者在工作中不断创新，是推动我国经济社会高质量发展的内在要求。创新创业是对现有技术和模式的超越，这一活动本身是不稳定和高风险的（费尔普斯，2018：27）。鼓励创新创业对青年就业的影响也具有两面性：一方面，创新创业要求一定专业技能，增加了技能型就业需求，有助于提升工作意义；另一方面，高风险、高技术的创新创业活动加剧了就业的不稳定性和就业的两级分化，对

^{*} 本文系中国社会科学院青年人文社会科学研究中心青年社会调研项目“新发展阶段青年就业创业的调查研究”（项目编号：2023QNZX010；主持人：田志鹏）、中国社会科学院“社会发展指标综合集成实验室”（主持人：李炜）的阶段性成果。感谢匿名审稿人和编辑部提出的修改意见。文责自负。

总体的就业质量可能有不利影响。

青年群体的就业问题不仅关系着个体自我价值的实现,更关系着经济高质量发展和政治社会环境长期稳定。当前我国正处在新旧动能转换和产业转型升级的关键时期,这一进程对身处其中的劳动者有重大影响。备受社会各界关注的青年就业问题与上述变迁有紧密关系。正如米尔斯(2017: 12)在《社会学的想象力》中所言:“我们在各式各样具体情境中的体验,往往是由结构性的变迁所导致的。”伴随着激烈的全球竞争与我国向创新驱动发展的转型,青年人的就业日趋不稳定,只要就业观念转变滞后于快速的就业结构变迁,以“缓就业”和“慢就业”为代表的青年结构性失业问题便不可避免。因此,探究就业稳定性、工作技能与青年工作满意度的关系对于理解创新驱动的发展对青年就业选择的影响具有重要的意义。

工作满意度是衡量就业质量的重要维度(卿石松、郑加梅,2016),已有研究分析了薪酬、工作时间、工作—家庭冲突、单位体制等因素对工作满意度的影响(杨俊青、陈虹,2017;吴伟炯,2016;才国伟、刘剑雄,2013;许琪、戚晶晶,2016;张海东、杨城晨,2018),也关注了不稳定就业形式对工作满意度的负面影响(卿石松、郑加梅,2016;刘爱玉、刘继伟,2020),但较少有研究关注专业技能对工作满意度的影响,更少有研究将不稳定就业、专业技能和工作满意度置于同一个分析框架中。在工作日趋不稳定和知识经济日益重要的双重背景下,工作的专业技能是否可以,以及在多大程度上可以抵消不稳定就业的负面影响将决定一个社会鼓励创新的限度,具有重要的理论意义和政策参考价值。本文使用2021年中国社会状况综合调查数据,检验了不稳定就业和专业技能对青年工作满意度的影响机制。

二、文献综述与研究假设

(一) 工作满意度的概念与研究综述

所谓“工作满意度”主要是指员工在评价工作经验时产生的愉悦或积极的情感状态(emotional state)(Locke, 1976: 1304),并且对员工的生活满意度、工作绩效以及工作懈怠等行为均会产生影响(Judge et al., 2001: 33—34)。可见,工作满意度是劳动者对其工作状况及工作回报的总体评价,而且这一评价还涉及工作与日常生活的协调,特别是家庭生活。正如米尔斯(2016: 205)所说,现代白领工人对

工作的感觉和体验影响着他们的满足感和挫折感,影响着他们的生活基调。因此,工作满意度的概念一经提出便成为心理学、管理学和社会学研究的经典议题,一般而言,影响工作满意度的因素可以分为情境、人格两大类因素,以及两类因素交互作用产生的独特影响(Judge et al., 2001)。

社会学对工作满意度的研究重点关注情境的作用,即工作本身的特征和工作外部的社会情境产生的影响。附属于工作本身的一系列特征对工作满意度有基础性影响,如薪酬水平(杨俊青、陈虹,2017)、工作时间(吴伟炯,2016)、组织公平(彭征安等,2015)、组织信任(赵君等,2013)、工作自主性(范皑皑、丁小浩,2007;才国伟、刘剑雄,2013)等因素。工作属性对工作满意度的影响相对稳定,而社会情境的外在影响却会随着社会的变迁而变化。市场化改革以来,我国社会中影响工作满意度的重要情境因素是单位体制(李路路,2013;许琪、戚晶晶,2016;张海东、杨城晨,2018),但随着非公有制经济的快速发展,单位体制的影响在减弱,影响工作满意度的社会情境因素日益多元化。

(二) 就业稳定性与工作满意度

就当前我国社会而言,经济全球化和产业转型升级已成为影响就业的重要情境因素。经济全球化在推动经济快速发展的同时,也导致发达国家和发展中国家的就业日益不稳定(Fudge & Owens, 2006; Standing, 2011),而且这种不稳定性在2008年全球金融危机后愈发明显(Kalleberg, 2009, 2012)。在制度层面,不稳定就业缺少正式的合约保障(Ferreira, 2016: 145);在更宽泛的意义上,不稳定就业是指一种不可预测且充满风险的雇佣状态(Kalleberg, 2009: 2)。随着不稳定就业的普遍化,无论是“好工作”还是“坏工作”,都可能是不稳定的,因此,初级和次级劳动力市场的传统二分法对劳动力市场的解释力逐渐下降(Monnier, 2013: 703)。

一方面,随着我国经济社会的发展和市场化改革的推进,基于单位所有制的劳动力市场分割日益弱化,体制内就业人员的占比不断下降。根据国家统计局的数据,国有单位城镇就业人员占城镇就业人员的比例由2010年的19%降至2020年的12%。而且,体制内与体制外就业类型的边界日趋模糊。例如,随着改革的推进,体制内单位在招聘有编制的“正式工”的同时,也聘用无编制的“合同工”,这两类人虽然在相同的地点工作,但工作满意度有较大差别。因此,尽管相较其他就业类型,“体制内”就业的稳定性更强,但因其就业人员占比日益减少,单位体制分

割越来越难以反映劳动者主观和客观的就业稳定状态。

另一方面,随着数字经济的快速发展,新的就业形式和新职业群体大量涌现,正规与非正规就业的边界也变得模糊。2020年7月,《国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见》发布,明确灵活就业包括个体经营、非全日制劳动以及互联网平台就业等就业形态。这些非正规就业形式日渐得到国家层面的认可,从业者的就业保障也在不断完善。当前我国就业形态日趋多样化,各行各业均有较高质量的工作岗位,也都面临着或高或低的失业风险,从就业稳定性的角度考察工作满意度可以弥补传统劳动力市场二元分割视角下的不足。

现有关于工作满意度的社会情境研究关注了单位体制的作用(李路路,2013;许琪、戚晶晶,2016;张海东、杨城晨,2018),以及非正规就业的负面影响(卿石松、郑加梅,2016)。虽然这些研究并未充分关注工作稳定性对工作满意度的影响,但其研究结论均表明更加稳定的体制内就业或正规就业的劳动者有更高的工作满意度。从理论上,不稳定的工作意味着风险由雇主向雇员转移(Hacker, 2006),同时加剧了经济不平等,导致城市新移民更难落户(Kalleberg, 2009)。此外,雇佣关系的不确定性也会连带造成居住、婚姻、生养子女以及消费支出等方面的不确定性,从而溢出工作领域影响劳动者的获得感、幸福感和安全感,而这些最终都会反映在劳动者对其工作的工作满意度上。据此,本文提出如下假设:

假设1:青年劳动者就业状态越不稳定,其工作满意度越低。

(三) 专业技能与工作满意度

关于专业技能与工作满意度的研究可以追溯到马克思对异化劳动的研究,马克思(2004, 2018)基于早期工业化社会的状况指出,随着工业化的推进,工人的技术差异会被抹平,非熟练工人将取代在工场从事手工业劳动的专业工人,大量工人从事简单重复的体力劳动是造成劳动异化的重要原因。针对现代工业化社会出现的技术精英阶层,布雷弗曼(1978: 380)指出资本主义进入垄断阶段后,劳动者的技能水平日趋两极分化,而广大工人的技能在绝对意义上降低了。

如马克思所预期的,工场手工业的专业工人随着工业化的推进确实被取代,在一定历史时期中,简单重复的体力劳动也造成了工人的异化。但与马克思和布雷弗曼的预期不同,在新技术革命的影响下,劳动者的专业技能差异并未被抹平,而是出现了进一步的技能分化与技能转化。具体而言,机械设备日益替代工人完成简单

重复的劳动，而被机器替代的工人则需要学习新的技能以实现再就业。因此，在信息经济、知识经济和数字经济日趋重要的时代，以知识为基础的专业技能对工作的影响程度日益提高。

关于职业的社会分层研究也表明，技能水平将工人分化为不同的职业群体，进而影响了人们的收入、权威关系和社会等级（李路路，2019：59）。随着我国经济迈向高质量发展阶段，产业转型升级加速推进，专业技能的经济回报和社会回报与日俱增。当前我国大力鼓励技术创新，专业技能的回报率不断提高，对专业技能有一定要求的工作能够给劳动者带来更多的经济回报和更高的社会地位（李春玲，2018）。因此，在选择职业时，企业的科技水平逐渐成为除单位体制之外青年择业看重的指标。

另一方面，并未完全被机器取代的流水线工作常被视作“异化劳动”的代表，从事这类工作的工人一般不需要接受任何培训即可上岗，上岗后要长时间从事简单重复的劳动，例如不停地重复某个零件的拼接。长时间从事这类工作不仅使人身心疲劳，而且工人在工作中也得不到技能的提升。基于我国社会的研究也表明，新生代农民越来越排斥简单的体力劳动，这既直接反映在劳动力密集型企业“招工难”上，也反映在新生代农民工的工作满意度下降趋势更加显著上（李超等，2016）。从事简单重复的体力劳动不仅收入福利低，而且劳动者也很难从工作中获得成就感，工作的满意度自然较低。

综上所述，在我国基本实现工业化后，制造业和服务业朝向数字化、网络化、智能化的方向发展，越来越多的工作岗位需要拥有专业技能的高素质劳动力，专业技能对工作满意度的影响也日益重要。对于新时代的青年劳动者，从事需要专业技能的工作意味着在工作过程中能够发挥其创造性和主观能动性，能够紧跟社会发展需要，同时也能收获更多的经济回报和社会声望，相应地，工作满意度也会更高。因此，本文提出以下假设：

假设2：青年劳动者工作的专业技能水平越高，其工作满意度也越高。

（四）就业稳定性与专业技能的互动机制

从当前我国经济社会发展状况看，新一轮的全球竞争和数字经济的发展既导致就业日趋不稳定，又提升了专业技能的人力资本回报。在未来一段时间内，我国将同时面对数字经济发展带来的挑战和机遇，从而就业稳定性与专业技能共同影响下

的工作满意度及其作用机制值得深入探究。就工作满意度研究而言,无论是就业日趋不稳定这一社会情境因素的影响,还是专业技能这一工作属性因素的影响,相关的实证研究较少,更少有研究关注两方面的因素对工作满意度的交互影响。

就我国劳动力市场的一般状况而言,党政机关、事业单位和国有企业这类体制内单位以及大型的非公有制企业能够提供更加稳定的工作,而其他诸如中小企业、初创企业、个体工商户、平台就业、自由职业等渠道提供的工作往往不太稳定。一般来讲,稳定的工作往往存在于科层严密的大型机构,这类机构提供的工作越稳定,就越难以通过人员淘汰以提升工作效率,如此造成的后果是高技术与低技术员工在绩效回报上虽有差别,但难以充分体现专业技能的回报。这是20世纪90年代推动国企改革的重要动因,也是当前体制内部门大力推动绩效考核改革的原因,即推动专业技能与薪酬回报相匹配。例如,吴延兵(2012)对国有企业的研究指出,由于剩余索取权与剩余控制权的不匹配,国有企业的创新效率难以从根本上提高。因此,在这类提供相对稳定工作的机构就业的人,其工作所需专业技能越高,其承担的责任和工作压力越大,而与之相匹配的薪酬回报却可能不够高,反而造成工作满意度下降。

另一方面,中小企业、初创企业等机构易受外部经济环境变化影响,这类企业提供的工作稳定性较低,此外,个体工商户、非全日制劳动者和各类平台签约人员等灵活就业者均属于自负盈亏,缺少正式的合同保障,也属于工作不稳定的群体。这类就业虽然不稳定,存在较强的失业预期,但专业技能带来的各类回报可能更多。具体而言,中小企业的科层结构更趋扁平化,员工更容易获得与其贡献匹配的薪酬福利,企业的管理者也会给予高技术人才更优厚的福利待遇。在一些新兴行业或职业中,比如与平台签约的外卖员或主播,具有更高专业技能的人也会获得更优厚的报酬,尽管这些专业技能难以通过客观认证加以量化。综上所述,专业技能对青年工作满意度的影响可能因工作稳定性的强弱而不同,据此,本文提出以下假设:

假设3:青年劳动者的就业状态越不稳定,专业技能对其工作满意度的提升作用越强。

总结而言,从社会发展的角度看,工作日趋不稳定,但专业技能的重要性却与日俱增。因此,探究工作稳定性与专业技能的交互效应有助于厘清二者与工作满意度之间的复杂关系。

三、数据、变量和方法

(一) 数据与样本

本文使用2021年中国社会状况综合调查(Chinese Social Survey, CSS)数据研究青年劳动者的工作满意度。CSS是中国社会科学院社会学研究所于2005年发起的一项全国范围内的大型连续性抽样调查项目,该调查采用概率抽样的入户访问方式,调查区域覆盖了全国31个省/自治区/直辖市,包括了151个区市县,604个村/居委会,每次调查访问10000余个家庭,具有全国代表性。与中老年劳动者相比,青年劳动者的平均受教育水平和专业技能水平更高,是创新创业的主要力量。而且,经济发展和劳动力市场变迁对青年劳动者也有更显著的影响。因此,本文研究对象为40岁以下(1982年及以后出生)从事非农工作的青年劳动者,重点关注该群体的非农就业状况与工作满意度的关系。

结合CSS数据的调查标准,本研究确认的就业状态是指:(1)调查时点前一周内,从事过1小时以上有收入的工作;(2)调查时点前一周内,在自己/自己家庭或家族拥有的企业/机构中工作,虽然没报酬,但每周工作在15小时以上或每天工作3小时以上。符合上述两个条件之一,视为有工作,在校学生的勤工俭学及毕业实习、社会实践不视为参加工作。本文对就业人员的定义与国际劳工组织标准一致,也与国家统计局在计算城镇调查失业率时使用的就业人口标准一致。该标准可以涵盖更多的就业人员和就业类型,具有国际可比性。在删除分析变量有缺失值的样本后,本研究的最终分析样本为1462个。

(二) 变量

本研究的因变量是工作满意度。CSS用1—10分测量受访者对目前工作的满意程度,1分表示非常不满意,10分表示非常满意。从描述统计看,就业青年对工作的满意度较高,平均值为7.62分。

自变量为就业脆弱性和专业技能水平两项。与就业正规性有相对明确的标准和测量方式不同,学界尚未形成对就业脆弱性测量的统一认识(刘爱玉、刘继伟,2020)。为全面反映当前社会情境下劳动者的就业稳定状况,本文使用劳动合同、就业保障、管理层级三个指标综合反映就业脆弱性状态。劳动合同区分为

四个等级：拥有国家机关、事业单位的编制；签订劳动合同或身为雇主；签订劳务合同；不属于上述任何情况。就业保障分为五个等级，第一级为拥有养老、医疗、失业、工伤四项保险，第二级为拥有上述四项中的任何三项，以此类推，第五级为没有任何一项保险。管理层级分为四个等级：高层管理者、中层管理者、底层管理者、普通职工或其他。本文使用主成分因子分析方法从上述三个变量中提取唯一 1 个特征值大于 1 的成分，该主成了解释了 3 个变量累计方差的 56%，并将该因子得分标准化为一个取值介于 0—10 分的就业脆弱性变量，数值越大，意味着就业越不稳定。

在专业技能水平的测量上，本文同样采用综合测量方法，包括专业职称或技术等级、技能培训、职业类型三个方面。引入后两个方面意在弥补仅以专业职称或技术等级测量专业技能水平的不足，这主要是考虑到当前我国一部分劳动者取得专业职称或技术等级后可能并未从事专业对口的工作，以及一部分从事需要专业技能工作的劳动者并未考取或获得相关证书。在三个变量的具体测量上，专业职称或技术等级区分为 5 个等级：(1) 没有专业职称或者技术等级；(2) 没有，但是以后可能会评定专业职称或者技术等级；(3) 初级职称/初级工；(4) 中级职称/中级工；(5) 高级职称/高级工/技师/高级技师。技能培训以过去 12 个月受访者有没有参加过提高技能方面的培训来测量，分为“没有”和“有”两个等级。职业类型以受访者目前从事工作的大类是否属于专业技术人员测量，分为“否”和“是”两个等级。使用主成分因子分析方法从上述三个变量中提取唯一一个特征值大于 1 的成分，该主成了解释了 3 个变量累计方差的 53%，并将该因子得分标准化为一个取值介于 0—10 分的专业技能水平变量，数值越大，意味着专业技能水平越高。

模型的控制变量有：性别、年龄、教育程度、平均月收入、单位类型、政治面貌、婚姻状况、户籍、民族、城乡。其中，单位类型在 CSS 问卷中区分为 11 类，本文将其简化为体制内和体制外两大单位类型，具体分类上，体制内单位包括党政机关、人民团体、军队，国有/集体事业单位，国有企业及国有控股企业，就业单位类型不属于以上各类情况的则属于体制外就业。其余部分控制变量做了二分简化处理：婚姻区分为“未婚”和“其他婚姻状况”；户籍区分为农业户口（包括登记在村委会的居民户口）和非农业户口（包括登记在居委会的居民户口）；民族区分为汉族和少数民族。表 1 列出了所有变量的描述统计结果。

表 1 变量描述统计 (N = 1462)

变量名称	平均值/百分比	变量名称	平均值/百分比
工作满意度	7.62	年龄	30.97
就业脆弱性指数	6.74	受教育年数	13.04
专业技能指数	2.47	平均月收入	7046.20
性别:		婚姻状况:	
男性	50.95	未婚	30.85
女性	49.05	其他婚姻状况	69.15
单位类型:		户籍:	
体制内	29.00	非农业户口	40.63
体制外	71.00	农业户口	59.37
政治面貌:		民族:	
群众	73.26	汉族	93.71
中共党员	13.06	少数民族	6.29
共青团员	13.41	城乡类型:	
民主党派	.27	农村地区	19.02
		城镇地区	80.98

（三）分析模型

考虑到当前我国各省/自治区/直辖市在经济发展水平、就业稳定性和劳动保障以及平均工作满意度等方面存在系统性差异，本文采用两层模型设定，第一层是个体层次，第二层是省/自治区/直辖市层次，个体层次模型的截距随不同省/自治区/直辖市而变化。具体模型设定方面，以工作满意度为因变量，共设定三个模型：模型 1 以就业脆弱性为自变量，模型 2 以专业技能水平为自变量，模型 3 包括上述两个自变量及其交互项。此外，考虑到就业稳定性和工作满意度都是衡量就业质量的重要指标，可能会相互影响，本文使用逆概率加权模型进一步检验了就业稳定性和专业技能对工作满意度影响的稳健性。

四、实证分析结果

（一）估计青年工作满意度的两层线性回归模型

使用两层线性回归模型估计青年工作满意度的结果如表 2 所示，三个模型的随机效应参数估计结果如表 3 所示。从表 3 结果看，三个模型的置信区间均未跨越 0

值，且相对于只包含固定效应的线性模型均有显著的改进， p 值均小于 0.05。这也说明我国各省/自治区/直辖市在关键的分析变量上存在系统性的差异，使用两层混合效应模型能够更加准确地估计各变量参数及其显著性。

表 2 估计青年劳动者工作满意度的两层线性回归模型 (N = 1462) ①

变量	模型 1		模型 2		模型 3	
	系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误
就业脆弱性	-.051 *	.022			-.036	.023
专业技能水平			.042 *	.021	.052 *	.023
就业脆弱性 × 专业技能水平					.019 **	.007
女性 ^a	.318 **	.107	.310 **	.107	.295 **	.107
年龄	-.005	.012	-.002	.012	-.002	.012
受教育年数	-.001	.021	.003	.021	-.008	.021
月平均收入对数	.174 *	.071	.189 **	.070	.172 *	.071
体制内就业 ^b	.171	.128	.191	.126	.158	.130
政治面貌 ^c						
中共党员	.362 *	.164	.369 *	.164	.361 *	.163
共青团员	.083	.168	.078	.168	.071	.167
民主党派	-.333	.953	-.256	.954	-.337	.951
未婚 ^d	-.189	.137	-.184	.137	-.190	.136
农业户口 ^e	-.047	.118	-.060	.118	-.060	.117
少数民族 ^f	.131	.209	.132	.209	.138	.209
城镇地区 ^g	-.002	.137	.025	.137	.015	.136
截距项	6.433 ***	.852	5.707 ***	.764	6.183 ***	.795
Log likelihood	-3012.645		-3013.089		-3008.202	

注：(1) 参照类：a 男性，b 体制外就业，c 群众，d 其他婚姻状况，e 非农业户口，f 汉族，g 农村地区；(2) 模型 3 对参与交互分析的变量进行了对中心化处理；(3) * $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$ 。

表 3 随机截距效应的参数估计结果

模型	标准差	标准误	95% 置信区间	模型改进显著性
模型 1	.249	.077	.136 ~ .458	.005
模型 2	.257	.078	.141 ~ .466	.004
模型 3	.262	.077	.147 ~ .467	.003

① 表 2 中 3 个模型中“受教育年数”的系数均不显著，这是因为受教育年数与工作满意度之间的关系是非线性的，进一步验证发现，在加入受教育年数的二次项后，受教育年数的一次项系数和二次项系数均显著。鉴于本文研究重点并非教育与工作满意度的关系，考虑到模型简洁性且不影响研究结论，故未展示包含受教育年数二次项的模型。

（二）就业稳定性和专业技能水平的独立效应

表2模型1检验了就业稳定性对青年劳动者工作满意度的独立效应。从结果看，在其他条件相同的情况下，就业脆弱性每增加1分，青年劳动者的工作满意度会降低0.051个单位，且达到0.05的显著性水平，支持假设1。从模型系数结果看，与就业最稳定的青年劳动者相比，就业最不稳定的青年劳动者的工作满意度平均得分平均低0.51个单位。可见，对于成长于改革开放时代的“80后”和“90后”青年劳动者，尽管其有更多的家庭支持以及更强的风险承受能力，不稳定就业的负面影响仍旧是十分明显的。反之，稳定就业的劳动者工作满意度更高，这也部分地解释了为何相对稳定的体制内就业目前仍旧是大学生择业时优先选择的部门（周骏宇、李元平，2010；郭茜、孙文凯，2015；张文玉、蒋承，2017）。

表2模型2检验了专业技能水平对青年工作满意度的独立效应。结果显示，在其他条件相同的情况下，专业技能水平指数每增加1分，青年劳动者的工作满意度会增加0.042个单位，且达到0.05的显著性水平，支持假设2。换言之，在其他条件相同的情况下，相较于从事完全不需要任何专业技能工作的青年劳动者，从事需要最高专业技能工作的青年劳动者的工作满意度平均高0.42个单位。值得注意的是，无论是模型1还是模型2，模型结果均显示，在控制了就业稳定性或专业技能水平的影响后，相较于体制外就业的劳动者，体制内就业对工作满意度虽然有正向效应，但这一效应并不显著。

（三）就业稳定性与专业技能的交互效应

表2模型3进一步检验了工作稳定性和专业技能的交互效应，从结果看，二者的交互效应显著，说明专业技能对劳动者工作满意度的提升作用会因就业稳定性的程度而有所不同。交互项系数为0.019，这意味着青年劳动者就业的稳定性越弱，专业技能对其工作满意度的提升作用越强，支持假设3。极端而言，与就业最为稳定的劳动者相比，就业最不稳定者的专业技能指数每增加1个单位，其工作满意度得分将多增加0.190个单位。换言之，若两类劳动者专业技能都有5个单位的提升，那么就业最不稳定者的工作满意度得分将多增加近1个单位，差距极为明显。为直观地呈现不同就业状态劳动者的专业技能与工作满意度的关系，下图以就业脆弱性指数中位值为界，将劳动者区分为稳定就业和不稳定就业两大类，直观地呈现了不同就业状态劳动者的专业技能与工作满意度的关系。

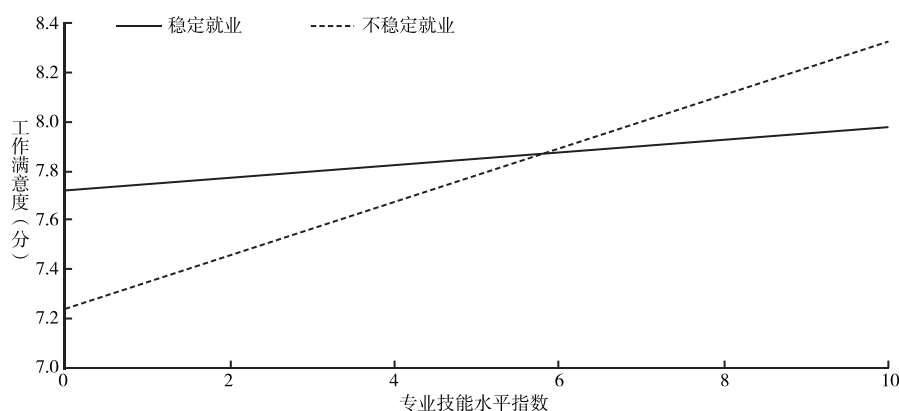


图 不同就业状态劳动者专业技能与工作满意度的线性回归拟合图

从上图可以看到，尽管对于不同就业状态的劳动者，专业技能对工作满意度都有正向影响，但对于不稳定就业的劳动者，专业技能水平的高低对其工作满意度的影响更强。若以专业技能指数的四分之三位数（4.147）为界，将劳动者区分为较低专业技能和较高专业技能两类，那么对于稳定就业的劳动者，较高专业技能水平劳动者的平均工作满意度为 7.828，而较低专业技能水平劳动者的平均满意度为 7.721，二者相差仅 0.107 个单位。对于不稳定就业的劳动者，较高专业技能水平劳动者的平均工作满意度为 7.691，而较低专业技能水平劳动者的平均满意度为 7.240，二者相差 0.451 个单位。

上图的发现为前文的推论提供了一定的经验证据，对于稳定就业的劳动者而言，专业技能对其工作满意度有正向影响，但影响不大，其内在原因可能是提供稳定工作的单位难以实施市场化的绩效考核。这类单位或机构虽然可以根据职工的贡献“奖勤”，但却难以有效“罚懒”，致使从事需要较高专业技能工作的员工未能获得与其贡献相应的回报，但从员工工作满意度来看，可以说这类单位注重公平，兼顾效率，从事不同类型工作的员工工作满意度相差不大。而对于不稳定就业的劳动者而言，从事需要更高专业技能水平的工作能够显著提升其工作满意度，体现了这类工作注重效率的特征，亦即市场化更强的特征。究其实质，市场化程度是影响我国工作稳定性的重要原因之一，理想的劳动力市场需要流动的劳动者以实现最优的人力资源配置，显然，在推进市场化的过程中，工作稳定性在下降，但人力资本的回报却在提高。

在全球化和产业技术变革的大背景下，一方面，总体上就业日趋不稳定，另一方面，专业技能的回报也日趋上升，而且对于不稳定的就业，专业技能有更多的回报。应当说，这样的时代背景对于青年劳动者是风险与机遇并存的。从客观就业结构看，一份稳定的工作越来越难以获得，但青年劳动者可以在努力提高自己的专业技能水平基础上，找到能够发挥自身专业技能的就业平台，通过实现技能型就业获得一份相对满意的工作。

（四）敏感性检验

为使用因果推断方法进一步检验上述结论的稳健性，本节暂且将就业脆弱性和专业技能水平均简化为二分类变量。在具体操作方面，就业脆弱性以中位值（7.341）为界分为稳定就业和不稳定就业两类，专业技能水平以四分之三位数（4.147）为界分为较低专业技能水平和较高专业技能水平两类。根据上述两个分类变量再构建一个包括以下四个类别的分类变量：低技术不稳定就业、低技术稳定就业、高技术不稳定就业、高技术稳定就业。在此基础上，以工作满意度为因变量，以“低技术不稳定就业”为控制组，使用逆概率加权模型（Augmented Inverse-Probability Weighting）估计其他三个类别的平均因果处理效应（Average Treatment Effect, ATE）。由于样本中政治面貌为民主党派者仅4人，且无一属于较高技术工作，将其纳入分析将违反重叠假定，故删去，分析样本为1458个。此外，在模型分析中加入省（自治区、直辖市）的分类变量会损失大量自由度，因而使用华北、东北、华东、中南、西南、西北这六个大区的分类变量进行替换，除此之外，其他估计各类别倾向值得分的变量包括多层模型分析中的全部控制变量。模型分析结果如表4所示，各变量的平衡性检验结果如表5所示。

表4 逆概率加权模型分析结果（N=1458）

效应	组别	系数	标准误	显著性	95% 置信区间
ATE	高技术稳定就业	.182	.202	.369	-.050 ~ .575
	高技术不稳定就业	.461	.233	.048	.004 ~ .918
	低技术稳定就业	.263	.159	.099	-.215 ~ .579
均值	低技术不稳定就业	7.497	.101	.000	7.300 ~ 7.694

表 5 平衡性检验报告 (N = 1458)

变量	高技术稳定就业 (N = 301)		高技术不稳定就业 (N = 88)		低技术稳定就业 (N = 417)	
	原始	加权	原始	加权	原始	加权
女性 ^a	.115	-.184	.266	-.190	-.005	-.042
年龄	-.145	.071	-.483	.111	.020	.058
受教育年数	1.444	.073	.765	.211	.894	.065
月平均收入对数	.474	-.065	.087	.263	.367	.076
体制内就业 ^b	1.312	.082	.322	.181	.649	.112
政治面貌 ^c						
中共党员	.592	.008	.201	-.050	.413	.060
共青团员	.240	-.023	.427	-.034	.175	-.010
未婚 ^d	.216	-.033	.243	-.048	.145	.009
农业户口 ^e	-.644	-.047	-.021	-.144	-.498	-.060
少数民族 ^f	.020	-.107	-.006	.200	.055	-.011
城镇地区 ^g	.337	-.065	-.130	.190	.321	.127
地区 ^h						
东北	-.058	-.032	-.164	-.141	.005	.009
华东	.031	.104	-.072	-.044	.110	.005
中南	-.172	.056	-.020	.049	-.240	-.067
西南	.095	-.034	.268	-.051	.125	.082
西北	.040	-.069	.103	-.052	-.086	.024

注：（1）参照类：a 男性，b 体制外就业，c 群众，d 其他婚姻状况，e 非农业户口，f 汉族，g 农村地区，h 华北地区；（2）表中数值为相应组别与控制组“低技术不稳定就业”的差值。

逆概率加权模型分析结果显示，三个实验组系数均为正数，说明与低技术不稳定就业群体相比，其他三类就业群体的工作满意度均更高，但只有“高技术不稳定就业”组的系数显著性小于 0.05。鉴于“高技术稳定就业”和“低技术稳定就业”的系数均未通过 0.05 显著水平的统计检验，模型分析结果未支持这两组与“低技术不稳定就业”组在工作满意度存在统计显著差别。这也意味着在考虑样本选择性的情况下，相对“低技术不稳定就业”组，无论是“高技术稳定就业”的劳动者，还是“低技术稳定就业”的劳动者在工作满意度上均未表现出显著的优势。此外，“高技术不稳定就业”组的系数显著，表明“高技术不稳定就业”组与“低技术不稳定就业”组在工作满意度上存在统计显著的差别，这意味着对于不稳定就业的青

年劳动者,较高专业技能水平能够显著提升其工作满意度。将自变量分类化的模型分析为假设3提供了更多的支持性证据,尽管逆概率加权模型分析无法直接评估就业稳定性与专业技能水平之间连续化的交互效应。

五、结论与讨论

创新是我国新发展阶段的核心动力,然而,前景不确定的创新活动在创造大量技能型工作岗位的同时,也增加了就业的不稳定性。本文使用2021年中国社会状况综合调查(CSS)数据,探讨了不稳定就业、专业技能与青年劳动者工作满意度之间的关系。本文研究发现:一方面,不稳定的就业状态对青年劳动者的工作满意度有明显的负面影响;另一方面,青年劳动者工作所需的专业技能对其工作满意度有正向影响。研究进一步探讨了就业稳定性与专业技能的交互效应,并且证实了专业技能水平可以削弱不稳定就业对工作满意度的负面影响。上述发现表明,专业技能日益成为影响青年一代职业选择与生活机会的重要因素。

另一点值得注意的是,尽管本文并未重点探讨我国劳动力市场仍存在的体制内/外二元分割对工作满意度的影响,但从模型实证分析结果看,对于当前青年劳动者而言,在控制工作稳定性和专业技能水平的情况下,单位体制对青年劳动者的工作满意度已不具有显著的影响。这意味着,尽管大学生在择业时仍存在明显的体制内偏好(周骏宇、李元平,2010;郭茜、孙文凯,2015;张文玉、蒋承,2017),但真正走入职场后,不同单位体制工作的青年劳动者在工作满意度上并未表现出显著的差异,反倒是工作稳定性和专业技能水平成为影响工作满意度的核心因素,这一点对于做好大学生,乃至青年群体的就业指导工作无疑具有重要的现实意义。

从社会变迁的角度看,在我国不断深化市场化转型与大力推动高质量发展的双重背景下,对于青年的职业选择而言,以单位体制为核心的社会身份的影响在减弱,而以市场竞争为导向的专业技能的影响在增强。本文认为可以从“个体”和“社会”两方面解释上述社会变迁:在个体层面,与更早的世代相比,青年群体受计划经济时代的影响更小,同时具备更高的受教育水平和专业技能水平;在社会层面,当前我国正处在由劳动力密集型、出口导向型的低端制造业向高技术产业、高端制造业和现代服务业转型的关键时期,这一转型过程中,知识、技术以及管理等要素

发挥着日益重要的作用。个体经历与时代背景共同塑造了青年群体的职业选择，而青年群体的择业取向对我国未来的职业分层也具有深远的影响。

解决青年就业问题需要大力推动产业转型升级，发展需要专业技能的新业态，为青年劳动者提供更多高质量的就业机会。本文所发现的就业稳定性和专业技能的复杂关系具有以下两方面的政策意涵：其一，进一步扩大社会保险体系的覆盖范围，补齐个体经营、平台就业等灵活就业形式在就业保障上存在的短板，特别是探索将灵活就业人员纳入失业保险的可行方式，积极应对就业日趋不稳定带来的挑战；其二，以高质量的教育和系统化的培训提升青年劳动者的专业技能，加强就业宏观指导，及时、准确地发布技能型人才短缺信息，做好待业青年的咨询服务工作，通过更加充分的技能型就业实现更高质量的就业。总结而言，在新发展阶段，构建多层次职业技能培训机制，建立更加灵活的劳动保障体系，可以更有效地激发青年群体创新创业的潜力，推动实现青年就业量的增加和质的提升。

参考文献：

- 布雷弗曼，1978，《劳动与垄断资本：二十世纪中劳动的退化》，方生、朱基俊、吴忆萱、陈卫和、张其骅译，北京：商务印书馆。
- 才国伟、刘剑雄，2013，《归因、自主权与工作满意度》，《管理世界》第1期。
- 范皓皓、丁小浩，2007，《教育、工作自主性与工作满意度》，《清华大学教育研究》第6期。
- 费尔普斯，2018，《大繁荣》，余江译，北京：中信出版社。
- 郭茜、孙文凯，2015，《清华大学毕业生就业状况及影响因素分析》，《清华大学教育研究》第4期。
- 李超、吴宇恒、覃颀，2016，《中国农民工工作满意度变迁：2003—2013年》，《经济体制改革》第1期。
- 李春玲，2018，《中等收入群体成长的个体因素分析》，《社会科学辑刊》第6期。
- 李路路，2013，《“单位制”的变迁与研究》，《吉林大学社会科学学报》第1期。
- 2019，《社会分层与社会流动》，北京：中国人民大学出版社。
- 刘爱玉、刘继伟，2020，《市场化过程中就业脆弱性之演变（2000—2010）》，《河北学刊》第1期。
- 马克思，2004，《资本论（第一卷）》，中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译，北京：人民出版社。
- 2018，《1844年经济学哲学手稿》，中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译，北京：人民出版社。
- 米尔斯，2016，《白领：美国的中产阶级》，周晓虹译，南京：南京大学出版社。
- 2017，《社会学的想象力》，李康译，北京：北京师范大学出版社。
- 彭征安、刘鑫、杨东涛，2015，《组织公平与工作满意度：自我建构的调节作用》，《南京社会科学》第2期。
- 卿石松、郑加梅，2016，《工作让生活更美好：就业质量视角下的幸福感研究》，《财贸经济》第4期。
- 吴伟炯，2016，《工作时间对职业幸福感的影响——基于三种典型职业的实证分析》，《中国工业经济》第

3 期。

吴延兵, 2012, 《国有企业双重效率损失研究》, 《经济研究》第 3 期。

许琪、戚晶晶, 2016, 《工作—家庭冲突、性别角色与工作满意度 基于第三期中国妇女社会地位调查的实证研究》, 《社会》第 3 期。

杨俊青、陈虹, 2017, 《非国有企业薪酬激励能够实现劳动者、企业与合作共赢吗——基于劳动生产率、盈利与吸纳劳动力视角的研究》, 《南开管理评论》第 4 期。

张海东、杨城晨, 2018, 《体制区隔、职业流动与工作满意度——兼论新社会阶层跨体制流动的特点》, 《社会科学辑刊》第 6 期。

张文玉、蒋承, 2017, 《大学生获得期望工作的影响因素分析》, 《教育学术月刊》第 10 期。

赵君、蔡翔、赵书松, 2013, 《组织信任对工作满意度的影响——以组织公平为调节变量》, 《软科学》第 6 期。

周骏宇、李元平, 2010, 《二元经济背景下毕业生就业意愿的实证分析》, 《高教探索》第 4 期。

Ferreira, M. 2016, "Informal Versus Precarious Work in Colombia: Concept and Operationalization." *Progress in Development Studies* 16 (2).

Fudge, J. and R. Owens 2006, *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Portland, OR: Hart Publishing.

Hacker, J. S. 2006, *The Great Risk Shift: The Assault on American Jobs, Families, Health Care, and Retirement and How You Can Fight Back*. New York: Oxford University Press.

Judge, T. A., S. Parker, A. Colbert, D. Heller & R. Ilies 2001, "Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review." In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil & C. Viswesvaran (eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. Vol. 2, London: Sage Publications.

Kalleberg, A. L. 2009, "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition." *American Sociological Review* 74 (1).

——— 2012, "Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges." *Work and Occupations* 39 (4).

Locke, E. A. 1976. "The Nature and Causes of Job Satisfaction." In M. D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.

Monnier, C. 2013, "Precarious Labor." In V. Smith (ed.), *Sociology of Work: An Encyclopedia*. California: Sage Publications.

Standing, G. 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.

作者单位：中国社会科学院社会学研究所、
中国社会科学院青年人文社会科学研究中心、
中国社会科学院国情调查与大数据研究中心
责任编辑：郭云蔚