

中国远程居家办公发展报告

疫情冲击下的 远程居家办公： 现实与展望



报告发布机构：

智联招聘

北京大学国家发展研究院

目录 CONTENTS

报告综述：疫情冲击下的远程居家办公	03
远程居家办公的战略意义	05
存量职位中的远程居家办公	08
远程居家办公在求职者中呼声很高，疫情后尤为高涨	08
远程居家办公的实际采用率低，疫情后三成求职者所在公司开始转型	09
近六成求职者对远程居家办公而非常规上下班的体验更满意，四成表示各有利弊	10
招聘数据中的远程居家办公	13
远程居家办公所占招聘比重非常小，但在疫情期间呈现出应对危机的韧性	13
疫情冲击下，大量公司迈出了远程居家办公职位招聘的第一步	15
北上广深是远程居家办公职位招聘的主力城市，疫情后中西部城市份额上升	16
远程居家办公的职位特征	18
行业特征：互联网、数字化、单体化、知识型的行业占据招聘主力位置	18
职类特征：销售、客服、互联网、影视媒体是主力，行政、兼职回落	20
薪资、学历和经验要求特征：薪资较高，学历和经验限制较少	23
远程居家办公的社会效益	26
通勤因素：通勤时间越长，求职者远程居家办公意愿越强	26
住房因素：大城市提供了大量就业机会，但高住房成本带来沉重负担	27
婚姻、家庭与性别因素：求职者希望有机会平衡工作和生活	28
远程居家办公的未来展望	29

报告综述：疫情冲击下的远程居家办公

疫情期间的封城和防控政策是否会对企业远程居家办公转型和招聘产生持续性的影响？后疫情时代，线上经济、数字经济的发展是否有可能培育出更多适合远程居家办公的岗位？哪些公司和职业会更多地转向远程居家办公？未来的远程居家办公就业机会和工作形态又会发生什么样的转变？借助智联招聘的求职者调查和职位招聘数据，我们首次对国内远程居家办公的整体情况进行了系统性的研究分析。我们主要有以下八大发现：



远程居家办公在求职者中呼声很高，疫情后尤为高涨

01

七成求职者在疫情冲击后更关注远程居家办公的招聘广告，八成求职者在疫情后更倾向找可以远程居家办公的职位，九成求职者在疫情后更希望自己所在公司允许员工远程居家办公。即不考虑疫情因素，超九成求职者希望一周中至少有一天可以远程居家办公，五成求职者希望一周中至少有三天可以远程居家办公。这与国际调查数据是相似甚至是更高的，2021年3月微软发布的 **Work Trend Index** 显示，超过 **70%** 的员工希望公司继续提供远程居家办公的工作方式选项。斯坦福大学和芝加哥大学的调查研究表明，在还未找到工作的求职者中，**54%** 的人只考虑可以远程居家办公的职位 (Barrero, Bloom, and Davis, 2021)。



远程居家办公转型尚在起步阶段，疫情及防控措施客观上推动部分企业实行远程居家办公

02

调查数据显示，只有不到一成求职者所在公司在疫情前允许远程居家办公。招聘大数据表明，远程居家办公职位在全部招聘职位中的数量占比仅在千分之一左右。然而，在新冠疫情爆发后，远程居家办公招聘占比快速上升，达到疫情前的三至五倍水平。调查问卷数据也显示三成求职者所在公司在疫情后开始允许远程居家办公，疫情客观上起到倒逼企业办公方式转型的作用：一方面，疫情防控政策下公司不得不将部分职位转为远程居家办公，有可能在体验到远程居家办公的好处后持续地发布相关职位招聘需求；另一方面，疫情期间线上数字经济快速发展，消费者强化了对线上业务的需求。一些新的公司会在疫情冲击造成的行业环境的变化中应运而生，从而创造出更多可以远程居家办公的职位。



疫情前从未发布过相关职位的公司，在疫情后成为远程居家办公职位招聘的主力

03

在 2020 年所有远程居家办公职位对应的公司中，只有 **18%** 的公司在疫情前就在智联上发布过远程居家办公职位招聘，而绝大部分公司在疫情冲击之后才开始发布远程居家办公职位，说明疫情成为许多公司开始招聘远程居家办公职位的契机。Comin et al. (2022) 发现，那些在疫情前技术成熟度更高的企业在疫情爆发后销量会比其他企业更高，更具有应对负面冲击的韧性。数字经济作为经济增长新动能也为远程居家办公提供了更多未来可能性，让公司更好地适应突发危机和数字化转型带来的不确定性和挑战。



课题组成员

北大国发院：姚洋、胡佳胤、徐鸿诚、郑柳依

智联招聘：李强、马莉芳、高雅琳、窦美霞



北上广深是远程居家办公职位招聘的主力城市，疫情后中西部城市份额上升，展现出远程居家办公职位应对危机的韧性

04

从地域分布来看，东部地区作为经济重心，发布了超过一半的远程居家办公职位数。相比之下，中西部地区和东北地区占比较小，但在疫情后有一定上升。从城市角度来看，北上广深一线城市是远程居家办公招聘职位的主力发布城市。武汉、成都、西安、郑州等中西部城市的远程居家办公招聘份额也位居前列。在封城、隔离等疫情防控政策之下，远程居家办公成为非常时期维持工作运转的唯一选择。以远程居家办公为代表的就业工作新形态有助于增强经济应对公共卫生危机等负面冲击的韧性，降低疫情防控政策带来的经济成本。长期来看，远程居家办公通过打破地理距离对工作的限制，赋予劳动者更多工作地点和工作时间上的自由度，也有望帮助企业在全国乃至全球范围内招募人才。



互联网、数字化、单体化、知识型的行业占据远程居家办公职位招聘的主力位置

05

在排除教培行业相关职位后，IT/通信/电子/互联网行业发布了四成以上的远程居家办公职位招聘。文化/传媒/娱乐/体育业、金融业、和房地产/建筑业的远程居家办公职位招聘占比在疫情后迅速上升，并在2021年持续增长。相比之下，房地产行业虽然贡献了大量的职位招聘，但在远程居家办公职位招聘上较少发力，体现出各行业工作方式的远程居家办公可行性与其工作内容和性质的紧密相关。疫情后，各行业内部的远程居家办公职位招聘占比都有上升，反映出疫情对经济各行业的普遍冲击，一定程度上也体现了各行业或主动或被动的数字化转型对工作内容、性质以及办公方式灵活性的促进作用。政策也应顺势而为，扶持和鼓励新兴产业的发展，创造出更多可以远程居家办公、灵活就业、弹性就业的工作岗位，并为劳动者提供相应指导和培训，以便他们能适应数字化时代发展下招聘的新趋势、新要求。



销售、客服职类是远程居家办公职位招聘的传统重点领域，疫情冲击下行政文秘和兼职临时类职位大增但随后迅速回落，网络主播、软件开发、制图设计等职类持续增长

06

与行业分析类似，疫情冲击后，销售业务、客服/售前/售后技术支持、行政/后勤/文秘、互联网产品/运营管理、销售管理等职位大类的远程居家办公招聘需求迅猛增加，反映出疫情防控政策之下线上经济的蓬勃发展。值得注意的是，行政/后勤/文秘的远程居家办公职位在2021年有大幅回调，反映出这些岗位在疫情期间的远程居家转型有一定的临时性。对比之下，那些具备互联网基因职位类型（如软件/互联网开发/系统集成）和符合线上经济、数字经济发展大势的职位类型（如数字化的影视/媒体/出版/印刷），则在后疫情时代仍持续地发布远程居家办公的招聘职位。同时我们也注意到，家政、保洁、施工、餐饮等工资收入低的职位很难变成远程居家办公。因此，政府政策要精准施策，尤其重视对弱势劳动群体的保护。



远程居家办公职位招聘大多提供高薪资且对学历和经验限制较少，但长期来看学历和工作经验仍具有较大价值

07

远程居家办公职位招聘更多集中在高薪酬的职位上，而对求职者学历和工作经验的限制不大。三到五成的远程居家办公职位招聘对求职者的学历没有限制性要求，五到七成的远程居家办公职位招聘对求职者的工作经验没有限制性要求。这可能与疫情期间大量临时性和兼职工作的招聘需求密切相关。2021年，远程居家办公职位招聘中有大专以上学历要求的职位份额提升到四成左右，表明教育投入和工作经验积累在后疫情时代的重要性增强。另一方面，从求职者调查数据中我们看到，高学历和高收入人群更可能在疫情前就有过远程居家办公经历，疫情后开始远程居家办公的比例也更高；低学历和低收入人群一直没有远程居家办公的比例更高。这与Barrero, Bloom and Davis (2021) 基于美国调查数据的发现是一致的，疫情期间有过远程居家办公经历的回答者比重呈现随学历增加而上升的态势。



远程居家办公或可成为缓解上班族通勤、住房、兼顾家庭等方面问题的方式之一

08

大城市普遍存在的房价高企、职住分离、交通拥堵等现象，让广大上班族尤其是年轻人和新市民面临买房难、租房贵、通勤时间长、家庭事业难以兼顾等一系列问题。解决这些问题离不开国家“房住不炒”、降低生育养育教育成本、共同富裕等顶层设计及其配套措施的贯彻实施，而远程居家办公可以为改善人们的工作生活状态提供一个新思路。调查问卷数据显示，长时间通勤、高住房成本和照顾家庭的需求是求职者希望可以远程居家办公的重要因素，对大城市的求职者来说尤其如此。考虑到薪酬待遇和升迁考核制度的复杂性，允许员工一周一到两天远程居家办公、其余时间常规上下班的混合模式或是较好起点。在国外，亚马逊、微软、谷歌和苹果等互联网公司已经推出了混合办公模式，将远程居家办公的选项变成了常态化机制。在国内，携程已经宣布实行混合办公制，允许员工每周三和周五在家远程居家办公，成为了国内首家推出“3+2”混合办公制度的大公司，为其他有类似条件的企业提供了很好的参照示范。

远程居家办公的战略意义

远程居家办公与经济社会数字化转型紧密相关。以远程办公、居家办公、混合办公（以下统称为远程居家办公）为代表的灵活办公形态是科技进步对工作方式的重要革新。从电报、电话、传真等远距离通讯工具的出现开始，人们就具备了远程居家办公的初步技术基础。随着互联网、宽带、和个人电脑走进千家万户，远程居家办公也真正走进了现实。移动互联网、4G网络和智能手机的普及，让每个人都具备了随时随地工作的能力。在线打卡、在线办公、共享文档、在线会议、在线招聘、视频面试等软件的广泛应用，更是增强了个人参与跨地域跨时区团队在线协同合作的能力。更深层次的是，互联网和数字技术改变了经济形态和工作性质，创造出了大量具备远程居家办公潜力的岗位。互联网时代，越来越多的工作和经济活动转移到了线上进行。随着5G、物联网、工业互联网的发展，预计未来还将会更多工作可以通过远程居家办公的方式来实现。

以远程居家办公为代表的就业工作新形态有助于增强经济应对公共健康危机等负面冲击的韧性，降低疫情防控政策带来的经济成本。在疫情冲击之下，远程居家办公是经济体稳增长稳就业的重要途径之一。在封城、隔离等疫情防控政策之下，远程居家办公成为非常时期维持工作运转的唯一选择，上网课和在线办公成为常态。2020年3月，国务院办公厅《关于应对新冠肺炎疫情影响强化稳就业举措的实施意见》的第一条就是要更好实施就业优先政策，并提出支持多渠道灵活就业。2020年7月，国务院办公厅印发《关于支持多渠道灵活就业的意见》，进一步指出要支持发展新就业形态，为劳动者居家就业、远程居家办公、兼职就业创造条件。

在充满不确定性的后疫情时代，远程居家办公的价值还将一直持续。新冠疫苗的成功研制带来了抑制病毒传播和降低致死率的曙光，疫苗的大范围接种和核酸检测能力的扩展让我国的疫情抵抗力进一步加强。一些城市的第二波第三波疫情爆发也在短时间内得到了控制。然而，国外疫情的肆虐和输入病例带来的防控压力，以及从德尔塔到奥密克戎变种毒株的威胁，让疫情的阴影在两年后依然笼罩。在疫情之外，类似郑州洪灾这样的极端天气和自然灾害，也考验着政府的应对能力和经济社会的韧性。在重大灾害和突发事件面前，远程居家办公或许能作为一个有效的备选项，降低出门上班和大规模集聚对人身安全造成的威胁，降低疫情防控政策带来的经济成本，为全社会提供应对不确定性的灵活选择。

从经济效益的角度来看，远程居家办公的灵活弹性安排可以让公司和员工收获双赢。远程居家办公有助于公司节省在写字楼租金、办公设备等运营方面的资金成本，还可以起到提高办公和管理的灵活性、增强公司组织韧性的诸多好处。而公司层面最大的顾虑则在于远程居家办公是否会降低员工工作效率，并给管理带来困难。实际上，已有研究表明，远程居家办公可以提高员工工作效率，降低员工流失率，为公司创造更多价值。最有代表性的是斯坦福大学和携程合作进行的远程居家办公实验(Bloom et al., 2015)。他们发现，在实验中远程居家办公的携程呼叫中心员工，工作效率反倒提升了，离职率也降低了。不用通勤节约下来的时间里，员工可以有更多睡眠，休息、吃饭、上厕所都可以在更自在的环境中进行，还能更好地照顾家庭。在不降低员工效率的

基础上，远程居家办公有助于帮助企业节约办公场地和租金成本，帮助员工平衡工作和生活，实现公司效益和员工幸福感的双赢。另一方面，远程居家办公员工的升职率在同等条件下有下降，这反映出远程居家办公给员工升迁带来的挑战，需要公司的管理实践中不断探索解决方案。在国外，亚马逊、微软、谷歌和苹果等互联网公司推出了混合办公模式，将远程居家办公的选项变成了常态化机制。在国内，携程已经宣布实行混合办公制，允许员工每周三和周五在家远程居家办公，成为了国内首家推出“3+2”混合办公制度的大公司，为其他有类似条件的企业提供了很好的参照示范。

从社会效益的角度来看，远程居家办公通过打破地理距离对工作的限制，有助于缓解一系列民生问题。大城市普遍存在的房价高企、职住分离、交通拥堵等现象，让广大上班族尤其是年轻人和新市民面临买房难、租房贵、通勤时间长、家庭事业难以兼顾等一系列问题。解决这些问题离不开国家“房住不炒”、降低生育养育教育成本、共同富裕等顶层设计及其配套措施的贯彻实施。而远程居家办公可以为这些政策举措提供一个新思路。远程居家办公重新定义了人和工作的关系形态，赋予劳动者更多工作地点和工作时间上的自由度。人们可以不必为了住得离公司更近而承担高房价高房租，可以不必因为通勤时间长而额外早起，可以不必在早高峰晚高峰时忍受地铁拥挤和道路拥堵，可以在看病、产检、照顾婴幼儿和老人、接送子女上下学等家庭事务上有更自主弹性的安排（比如在孩子入睡后继续工作）。远程居家办公形态的多样性，还有助于那些因为照顾家庭而离开职场一段时间的女性群体灵活就业。更进一步，远程居家办公对兼顾家庭的友好度，可能有助于减少职场对女性的性别歧视，也能让男性有更多时间回归家庭，共同分担照顾家庭的责任，促进家庭关系的平衡发展。

另一方面，我们注意到实际生产活动中远程居家办公的采用率非常低，反映出远程居家办公的局限性和现实阻力。首先，经济活动中有大量工作因为工作内容和性质的原因无法进行数字化转型，必须在线下进行。例如，需要操作机器设备和交通工具的工种，需要直接面对人、物品、房屋、材料的工种等等。这包括了农林牧渔业的农民和劳动者、能源矿产行业探勘开采冶炼业的一线工人、大部分的轻工业制造业和重工业的一线工人、房屋

建筑建筑施工和装修的一线工人、机器设备和房屋建筑的维护工人、交通运输仓储物流行业的一线工人和司机、操作和辅助手术的医生护士、道路水电通信等公共基础设施的维护人员、酒店餐饮旅游行业一线从业人员、家政保洁从业人员等等。相对来说，互联网、金融和教育行业的一线从业人员转为远程居家办公的可行性要大得多。美国芝加哥大学的一项研究测算发现，单单因为工作内容和性质原因，美国就有63%的工作无法转为远程居家办公(Dingel and Neiman, 2020)。

在适合远程居家办公的企业里，也有多重因素阻碍了远程居家办公的推行和普及。第一，信息不对称。远程居家办公为不同行业、不同公司带来的附加价值各有差异，同一公司内部不同岗位的远程居家办公可行性也不尽相同。企业管理层不经过尝试则无法了解远程居家办公的实际好处，缺乏必要的决策信息，难以在事前进行准确的成本收益评估；第二，转型成本高。远程居家办公颠覆了传统的公司组织管理架构，公司管理层和团队领导无法现场实时了解和指导远程居家办公员工的工作。办公模式的转型也需要公司和员工投入时间精力来学习和适应，转型中的学习试错成本和传统模式的惯性给新型办公方式的推广带来阻力。第三，不患寡而患不均。远程居家办公的转型牵一发而动全身，远程居家办公员工与其他同事之间既需要团队合作又有绩效考核上的竞争。如何合理的工作安排、考核标准和薪酬机制、协调好各方员工利益又提高工作效率，需要高层通盘考虑。而对员工来说，远程居家办公可能带来的薪酬待遇下降、升迁机会变小、没有公司同事社交氛围、缺乏公司工作环境约束，都是不得不审慎考虑的负面因素。

新冠疫情客观上为可以转为远程居家办公的公司和员工提供了尝试和体验的契机。面对新冠疫情的冲击，多国政府普遍采用居家隔离、保持社交距离的管控政策以阻止疫情的传播，这对于交通出行以及办公场所的聚集造成了限制，对线下办公这一传统的办公模式形成了巨大挑战，也为远程居家办公这一新兴的办公模式提供了发展的契机。人们开始学习远程居家办公的新技术，熟悉远程居家办公的优缺点，并调整习惯、认知、和心态来进行适应。这客观上为公司和员工提供了尝试远程居家办公模式的独特机会，帮助企业克服信息不对称和转型成本高的障碍，也让不同的公司和员工更加了解远程居

家办公是否适合自己。与此同时，线下经济的被迫停滞加速了线上经济的纵深发展。出行、旅游、国际航班等行旅业务锐减乃至中断，酒店、餐厅、商场、电影院等实体经营场所暂停营业，人们的活动范围限制在家中，休闲娱乐、社交聚会、餐饮购物的需求转移到线上，线上消费习惯进一步拓展和强化。互联网相关行业进一步壮大发展，创造出更多具有远程居家办公潜力的工作。谷歌、微软、亚马逊等公司已经永久保留远程居家办公的选项，而远程居家办公和常规上下班相结合的混合办公模式也受到越来越多公司的青睐。

疫情期间的封城和防控政策是否会对企业远程居家办公转型和招聘产生持续性的影响？后疫情时代，线上经济、数字经济的发展是否有可能培育出更多适合远程居家办公的岗位？哪些公司和职业会更多地转向远程居家办公？未来的远程居家办公就业机会和工作形态又会发生什么样的转变？借助智联招聘的求职者调查和职位招聘数据，我们首次对国内远程居家办公招聘职位的整体情况进行了实证分析。我们的研究结合了两方面数据：一是针对求职者（大部分也是职场人）的调查数据，这一数据可以让我们对现实职场中远程居家办公采用率有一个大致了解。二是企业在智联招聘上发布的职位招聘数据，这一数据提供了企业端也即职位供给端的详细情况，让我们可以对远程居家办公职位的招聘数量、行业、职位类型、学历要求、经验要求、薪资待遇等维度特征有一个较为全面深入的刻画。

本报告的第三部分介绍了问卷调查结果中呈现的远程居家办公存量转型概况，第四部分运用智联招聘招聘广告抽样数据和远程居家办公打标来分析远程居家办公职位招聘在全部职位招聘中的比重和变化趋势，第五部分里我们调取了2017年12月至今的全部远程居家办公职位招聘广告来分析远程居家办公增量转型的行业、职位类型、薪资待遇等特征。第六部分重点探讨了影响求职者远程居家办公意愿的因素以及远程居家办公对缓解一系列社会问题的潜力和局限。我们在第七部分进行了总结展望并提出了相应的政策建议。

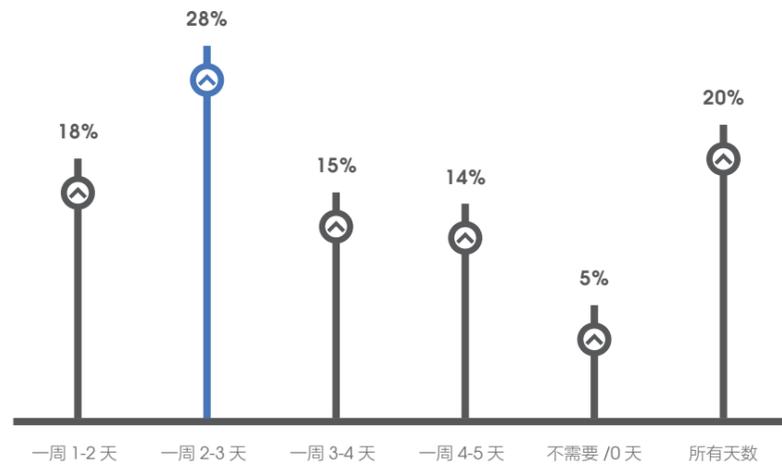
存量职位中的远程居家办公

为了了解存量职位中员工的远程居家办公经历以及影响员工远程居家办公意愿的主要因素，我们设计了一套远程居家办公调查问卷，问题涵盖回答者的个人基本信息、工作职业、通勤、居住、婚姻家庭、疫情后远程居家办公经历、对公司远程居家办公政策的了解、对远程居家办公优劣势的认知、对远程居家办公的期待等多方面维度。调查问卷于 2022 年 2 月 10 日在智联招聘手机客户端发布，我们的研究样本为 2 月 10 日至 15 日间收到的 3558 份完整问卷回答。求职者大部分也是职场人，这一调查问卷可以更好地让我们了解到现实中存量职位的远程居家办公转型¹，与招聘数据中的增量职位信息互为补充。

远程居家办公在求职者中呼声很高，疫情后尤为高涨

我们发现求职者对远程居家办公职位的整体需求旺盛。在不考虑疫情影响的情况下，高达 95% 的求职者都希望一周中至少有 1 天可以远程居家办公，几乎一半求职者的需求是一周三天以上，20% 的求职者希望全部天数都可以远程居家办公。

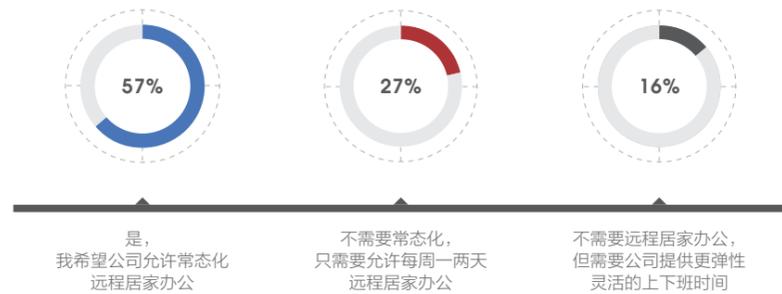
不考虑疫情影响，您希望一周中可以远程居家办公的天数是？



数据来源：课题组远程居家办公调查问卷

与这个数字相呼应，57% 的求职者希望自己所在的公司允许员工常态化远程居家办公，27% 的求职者不需要常态化，只需要允许每周一天远程居家办公，只有 16% 的求职者表示不需要远程居家办公，但需要公司提供更弹性灵活的上下班时间。

不考虑疫情影响，您是否希望您所在的公司允许员工常态化远程居家办公？



数据来源：课题组远程居家办公调查问卷

¹ 我们的样本可能有以下三方面的选择性偏差：第一，智联招聘作为求职网站，其用户群体本身与存量职位中的职场人群体可能有较大差异。第二，在问卷发布的两周时间内登陆并看到问卷消息的智联招聘手机 app 用户，可能有着较强的求职和转换工作的需求。第三，我们的数据样本来自于那些点击了问卷并回答全部问题的用户，这部分用户本身可能就远程居家办公感兴趣或者有过相关经历。考虑到这些选择性偏差，我们的样本情况并不一定能反映远程居家办公的真实需求和体验情况。

疫情后求职者远程居家办公的需求尤为高涨。高达 76% 的求职者在疫情后更关注远程居家办公的招聘广告，83% 的求职者在疫情后更倾向寻找可以远程居家办公的职位，90% 的求职者在疫情后更希望自己所在公司允许员工远程居家办公。

九成回答者在疫情之后更希望所在公司允许员工远程居家办公



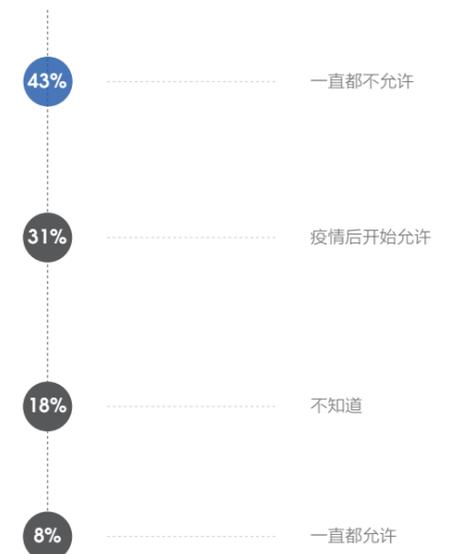
数据来源：课题组远程居家办公调查问卷

这与国际调查数据是相似甚至是更高的，2021 年 3 月微软发布的 Work Trend Index 显示，超过 70% 的员工希望继续有远程居家办公的工作方式选项。斯坦福大学和芝加哥大学的调查研究表明，在还未找到工作的求职者中，54% 的人只考虑可以远程居家办公的职位 (Barrero, Bloom, and Davis, 2021)。

远程居家办公的实际采用率低，疫情后三成求职者所在公司开始转型

与求职者的呼声相反，允许员工远程居家办公的公司还比较少，反映出需求和供给、愿景和现实的不匹配。在我们的问卷样本中，求职者目前所在公司一直都允许员工远程居家办公的只占 8%，一直都不允许的企业高达 43%，18% 的求职者不知道所在公司是否允许员工远程居家办公。远程居家办公的供需缺口还比较大。同时，我们也在问卷数据中看到了疫情对企业采取远程居家办公的推动作用。有 31% 的回答者所在公司在疫情后开始允许员工远程居家办公。

2020 年春节疫情以来到现在，您所在的公司是否开始允许员工远程办公？



数据来源：课题组远程居家办公调查问卷

与这个数据相呼应，疫情前就有远程居家办公经历的求职者只占 14.61%，一直到现在都没有远程居家办公经历的求职者占到 50%，而疫情前没有远程居家办公经历、疫情之后开始有远程居家办公经历的求职者有 35.72%。

疫情前后您是否有过远程居家办公的经历？

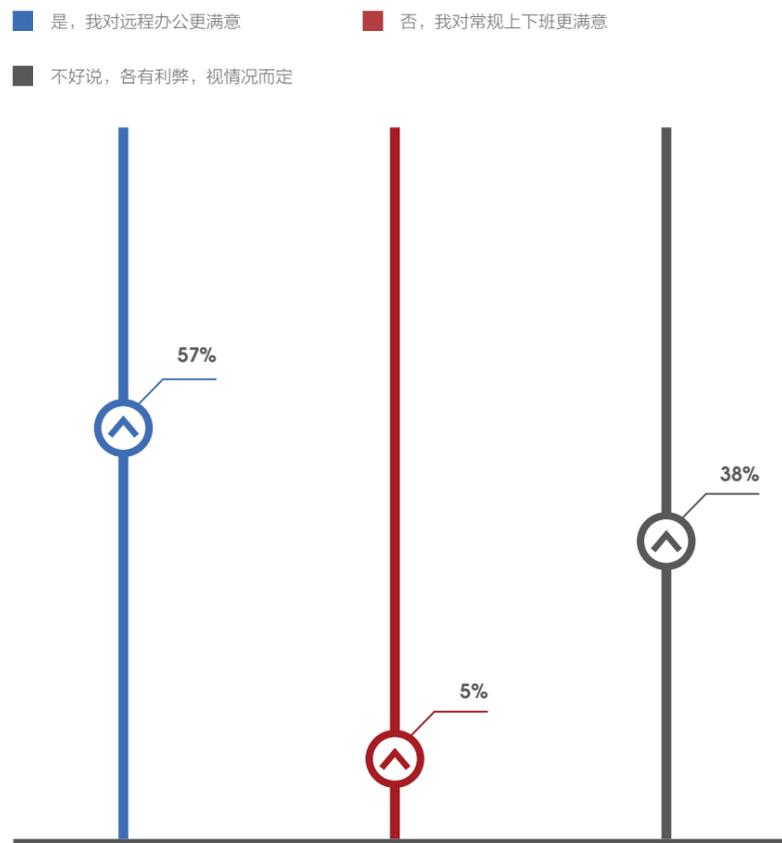


数据来源：课题组远程居家办公调查问卷

近六成求职者对远程居家办公而非常规上下班的体验更满意，四成表示各有利弊

在经历过远程居家办公的回答者中，我们发现 57% 的人对自己远程居家办公的经历更加满意，只有 5% 的回答者表示对常规上下班更满意，还有 38% 的回答者表示各有利弊。这与实际工作中远程居家办公的情况以及个人需求密切相关。我们的发现也与基于美国调查数据的 Barrero, Bloom, and Davis (2021) 类似。他们发现在有过远程居家办公经历的回答者中，六成认为远程居家办公的体验比他们预期中要好，接近三成的人认为远程居家办公的体验和他们的预期一样，只有一成多的人认为远程居家办公体验不及预期。

相比于常规的上下班，您对自己远程居家办公的经历更满意吗？



数据来源：课题组远程居家办公调查问卷

远程居家办公可以给求职者带来多方面的好处。求职者认为远程居家办公好处的前三位是“工作时间更加弹性灵活（比如可以自行分配工作和休息时间）”（60%）、“节约了上班通勤成本”（59%）、和“方便照顾家庭（比如照顾小孩老人，不用与家人两地分居）”（46%）。Barrero, Bloom, and Davis (2021) 也发现，美国求职者认可的前三大好处是不用通勤（“no commute”）、灵活弹性的工作时间表（“flexible work schedule”）、以及为准备上班所花的时间更少（“less time getting ready for work”），分别有六成、五成和接近五成的回答者会选择这些选项。

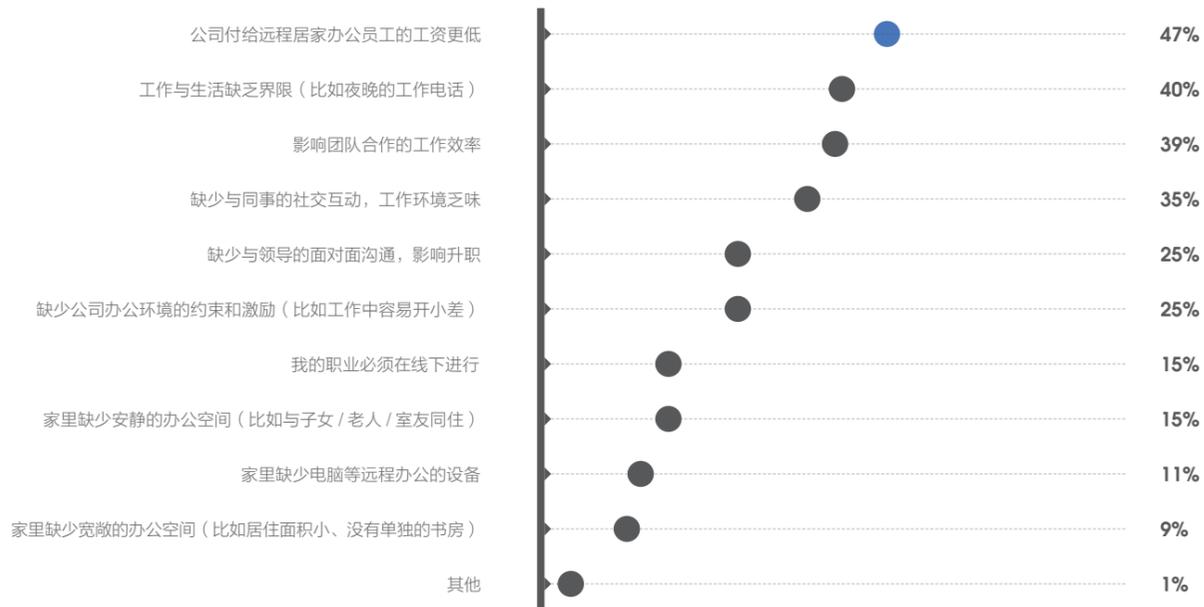
求职者认知的远程居家办公好处（每人最多选三项）



数据来源：课题组远程居家办公调查问卷

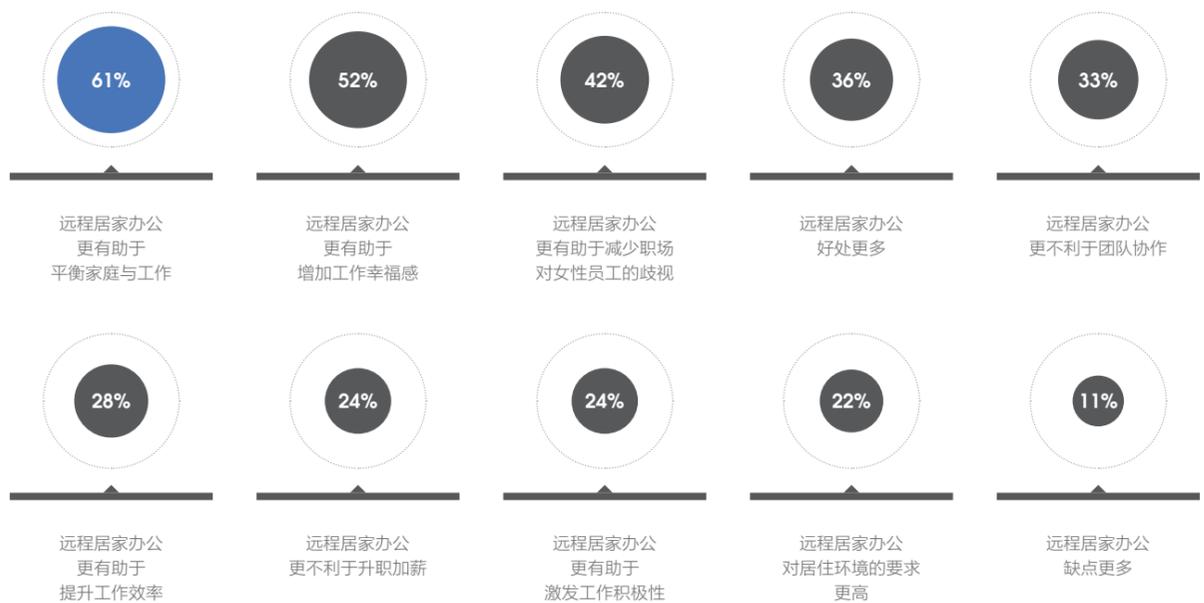
同时，求职者对远程居家办公也有所顾虑。“公司付给远程居家办公员工的工资更低”（47%）是最主要的顾虑，而“工作与生活缺乏界限（比如夜晚的工作电话）”（40%）、“影响团队合作的工作效率”（39%）、“缺少与同事的社交互动，工作环境乏味”（35%）紧随其后。由此看来，远程居家办公职位的类型限制、居家办公的硬件条件和空间反而是求职者相对不太担心的问题。工资、工作和生活的界限、团队协作社交、升职等薪酬待遇和工作管理组织方面相对软性的安排是求职者关心的重点。

求职者认知的远程居家办公劣势（每人最多选三项）



数据来源：课题组远程居家办公调查问卷

求职者对远程居家办公的表述认同（不限项多选）



数据来源：课题组远程居家办公调查问卷

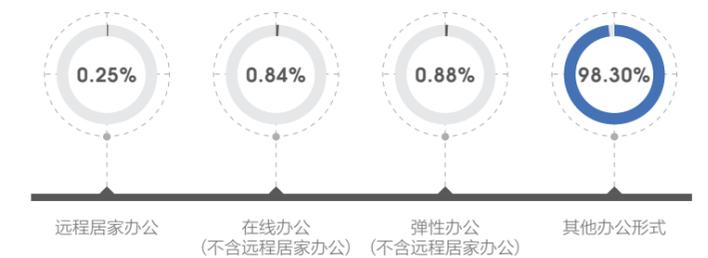
招聘数据中的远程居家办公

远程居家办公的转型主要有两类：一类是存量转型，也即公司已有职位的老员工开始转为远程居家办公，我们已在第二部分基于求职者调查数据进行了初步分析；二是增量转型，这会反应在公司招募新员工的职位招聘广告中。为了探究公司招聘中的远程居家办公职位情况，我们从2017年12月-2021年6月智联招聘全量招聘广告中随机抽取了约2000万个职位招聘广告，并根据每个职位在职位招聘标题和工作描述正文中是否包含远程居家办公关键词（“远程/居家/在家办公/工作”等词汇）来给招聘职位进行“远程居家办公（WFH）”的打标。我们进一步从2017年12月-2021年12月的全量职位招聘广告中判定和提取了远程居家办公的职位信息。我们有如下发现：

远程居家办公所占招聘比重非常小，但在疫情期间呈现出应对危机的韧性

整体来看，远程居家办公职位招聘数量在全部职位中的占比不到千分之三。在我们的样本中，2017年12月至2021年6月间只有5万多条的招聘职位明确提及了远程居家办公的关键词（例如“远程居家办公/工作”“居家办公/工作”“在家办公/工作”等）。即便将招聘广告中没有提及远程居家办公关键词的线上工作全部纳入进来，这一比例也只上升到1%左右，总体来看是非常小的一部分。

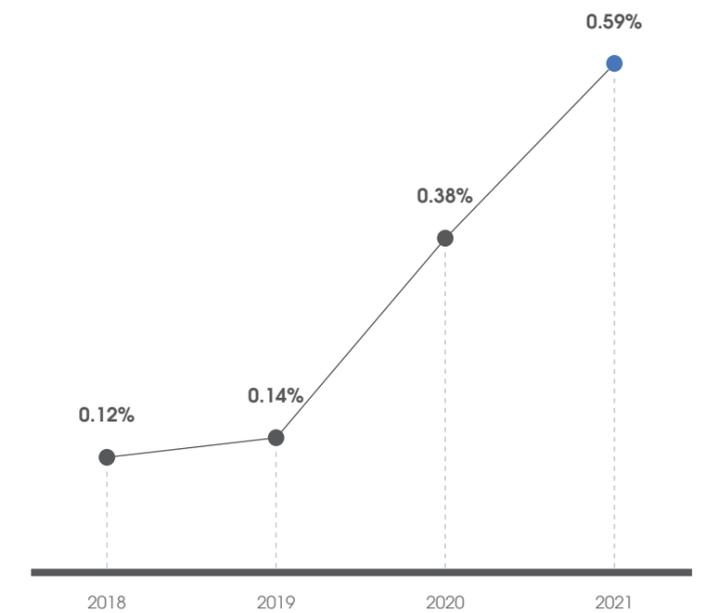
整体来看，招聘广告中远程居家办公职位的数量占比非常小



数据来源：智联招聘；课题组制图；已排除教育培训相关职位

逐年来看，远程居家办公职位招聘占比在疫情后显著上升，展现出应对负面冲击的灵活韧性。疫情前，远程居家办公职位在全部招聘职位中的数量占比在千分之一左右（2018年为0.12%，2019年为0.14%）。2020年春节疫情爆发后，远程居家办公招聘占比快速上升，在2020年达到了0.37%，在2021年上半年达到了0.58%，是疫情前的三至五倍水平。疫情催化了远程居家办公的采用率并具有持续影响。Hu et al. (2021) 通过双重差分回归分析进一步发现，疫情冲击越严重的城市，远程居家办公职位招聘数增加越多，且在疫情后的一年多时间内都保持在较高水平。

疫情后，招聘广告中远程居家办公职位的数量占比有显著上升



数据来源：智联招聘；课题组制图；已排除教育培训相关职位

从数量上看，远程居家办公职位在招聘数量上的增速领跑其他职位，从而带来占比的上升。我们以疫情爆发当月（也即2020年1月）远程居家办公的每月职位招聘数为基准（100）。疫情冲击下，远程居家办公职位数量大幅增加，在2020年春节疫情期间迅速翻了一番，在全国普遍取消封城政策后仍然持续增长，半年后达到了疫情前的三倍水平，高峰期达到了疫情前的四至五倍水平。“远程办公”“居家办公”“在家办公”等字眼在疫情后越来越多地出现在招聘广告中。对比之下，含有在线办公和弹性灵活办公而非远程居家办公等关键词的职位招聘数量，在疫情前后都保持在大致相同的水平，没有显著变化。

远程居家办公招聘职位在疫情后迎来快速增长并维持在疫情前的三倍水平



数据来源：智联招聘；课题组制图；已排除教育培训相关职位

在原始数据中，我们注意到教育培训相关的职位贡献了三分之一左右的远程居家办公职位招聘数。教培行业在疫情爆发前提供了将近一半的远程居家办公职位，而在2020年春节疫情期间，教培行业对远程居家办公职位招聘的贡献份额下降，表明远程居家办公在除教培之外的行业得到了更多发展。2021年1月起，受利好因素和行业扩张影响，教培行业也迎来了远程居家办公职位招聘的大爆发，而半年后2021年7月双减政策出台，对教培行业方方面面打击巨大，相应的远程居家办公职位招聘数“高台跳水”。考虑到教培行业的特殊性，我们报告的分析中均排除了教培相关的远程居家办公职位。

远程居家办公招聘职位：教培与非教培职位对比

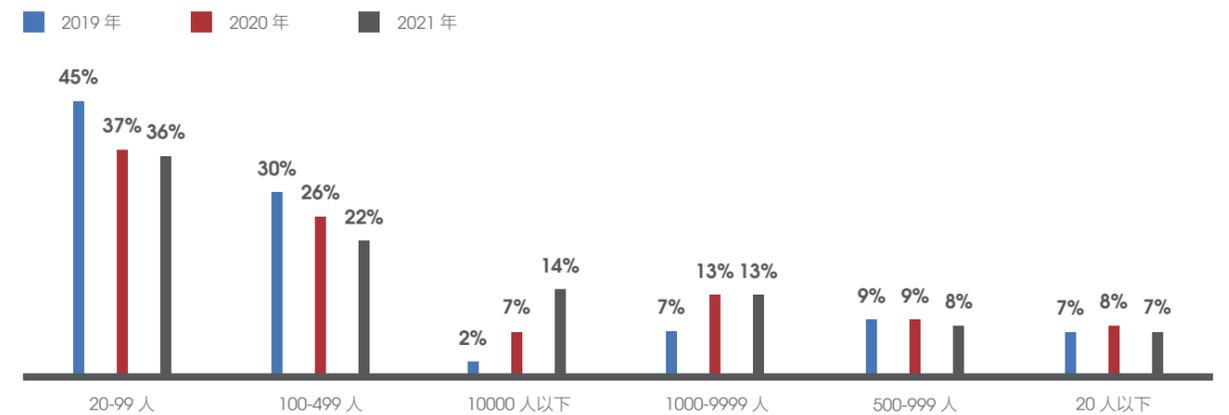


数据来源：智联招聘；课题组制图；

疫情冲击下，大量公司迈出了远程居家办公职位招聘的第一步

哪些公司在发布远程居家办公的职位招聘？我们发现，中小企业是主力军。20-99人规模的企业发布了最多的远程居家办公职位招聘数，2019年为45%，2020年为37%，2021年为36%。排在第二位的是100-499人的企业，2019年发布了30%的远程居家办公招聘职位数，2020年为26%，2021年为22%。疫情冲击后，更大规模的企业开始在远程居家办公招聘上发力。1000-9999人的企业在全部远程居家办公职位招聘中占的份额从2019年的7%上升到2020年的14%，并在2021年稳定在13%。10000人以上的企业在2019年时只占远程居家办公职位招聘的2%，但在2020年上升到7%，并在2021年持续增加至14%。

500人以下的小微企业是远程居家办公的招聘主力（按2021年份排序）



数据来源：智联招聘；课题组制图；已排除教育培训相关职位

发布远程居家办公职位招聘的公司是否同时增加了远程和非远程的职位招聘？我们发现，这些公司发布的非远程居家办公职位招聘数与疫情前基本持平，并没有出现类似远程居家办公职位招聘数在疫情后的大幅增加。如果以2020年1月也即疫情爆发时的远程居家办公和非远程居家办公职位数作为基准值（100），那么可以清楚地看到，疫情后这些公司发布的远程居家办公职位招聘数量有明显上升，在不到一年的时间内迅速上升到疫情前的5倍，其中的三倍增长在疫情期间已经完成。2020年末至2021年初，远程居家办公职位招聘数有所回落，但仍然保持在疫情前的两至三倍。相比之下，这些公司发布的非远程居家办公职位招聘数相对稳定，并没有在疫情后有显著增加。

疫情后开始发布远程居家办公职位招聘的公司是主力军，而其非远程居家办公职位招聘在疫情前后没有显著变化

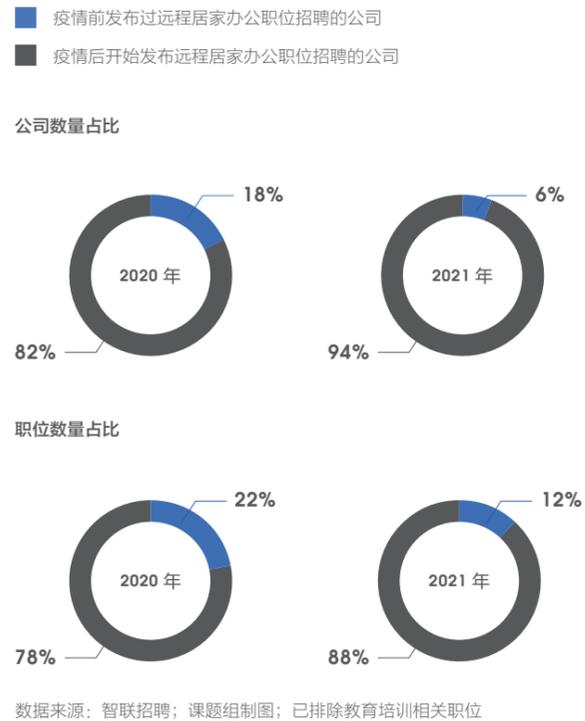


数据来源：智联招聘；课题组制图；已排除教育培训相关职位

疫情成为许多公司开始招聘远程居家办公职位的契机。我们发现，疫情后远程居家办公职位招聘的增加，主要是由疫情前从未发布过相关职位的公司带来的。在2020年所有远程居家办公职位对应的公司中，只有18%的公司在疫情前有发布远程居家办公职位的记录。在疫情冲击之后才开始发布远程居家办公职位的公司占到了绝大部分（82%），说明疫情冲击成为了许多未曾尝试远程居家办公的公司迈出第一步的契机。这个数字在2021年进一步上升到94%。这反映出疫情催化了具备远程居家办公潜力的公司的转型。

一方面，疫情防控政策下公司不得不将部分职位转为远程居家办公，有可能在体验到远程居家办公的好处后持续地发布相关职位招聘需求；另一方面，疫情期间线上数字经济快速发展，消费者强化了对线上业务的需求。有些无法适应这一转变的公司会因为生产活动难以继而在疫情中暂停营业甚至倒闭，也有一些新的公司会在疫情冲击造成的行业环境的变化中应运而生，从而创造出更多可以远程居家办公的职位。数字经济作为经济增长新动能也为远程居家办公提供了更多未来可能性。

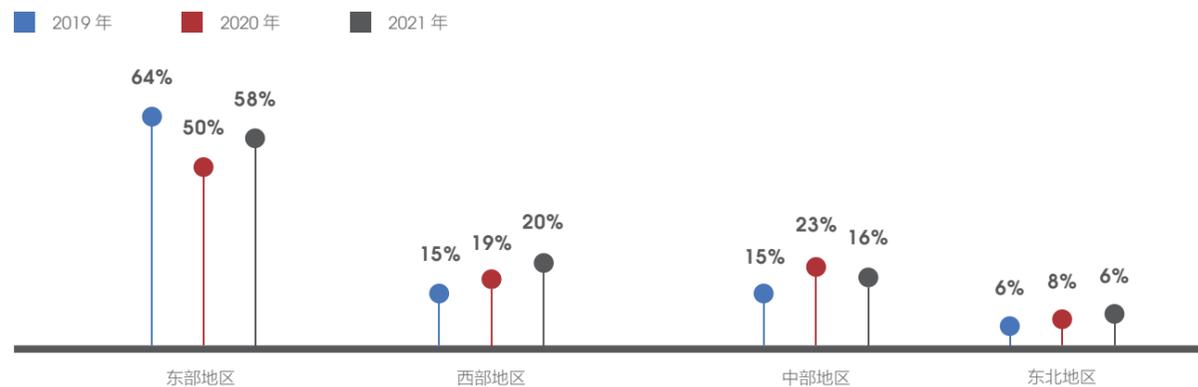
八到九成招聘远程居家办公职位的公司都是疫情后新开始此类招聘



北上广深是远程居家办公职位招聘的主力城市，疫情后中西部城市份额上升

从地域分布来看，东部地区作为经济重心，发布了超过一半的远程居家办公职位数。2019年，东部地区发布了64%的远程居家办公职位招聘，这一数字在2020年下降至50%，在2021年回升至58%。相比之下，中西部地区和东北地区占比较小，但在疫情后有一定上升。其中西部地区在远程居家办公职位招聘数量中的份额从2019年的15%上升到2020年的19%和2021年的20%；中部地区的份额从2019年的15%跃升至2020年的23%，但在2021年回落至16%；同样，东北地区的份额从2019年的6%上升至2020年的8%，但2021年又回到了6%的份额。

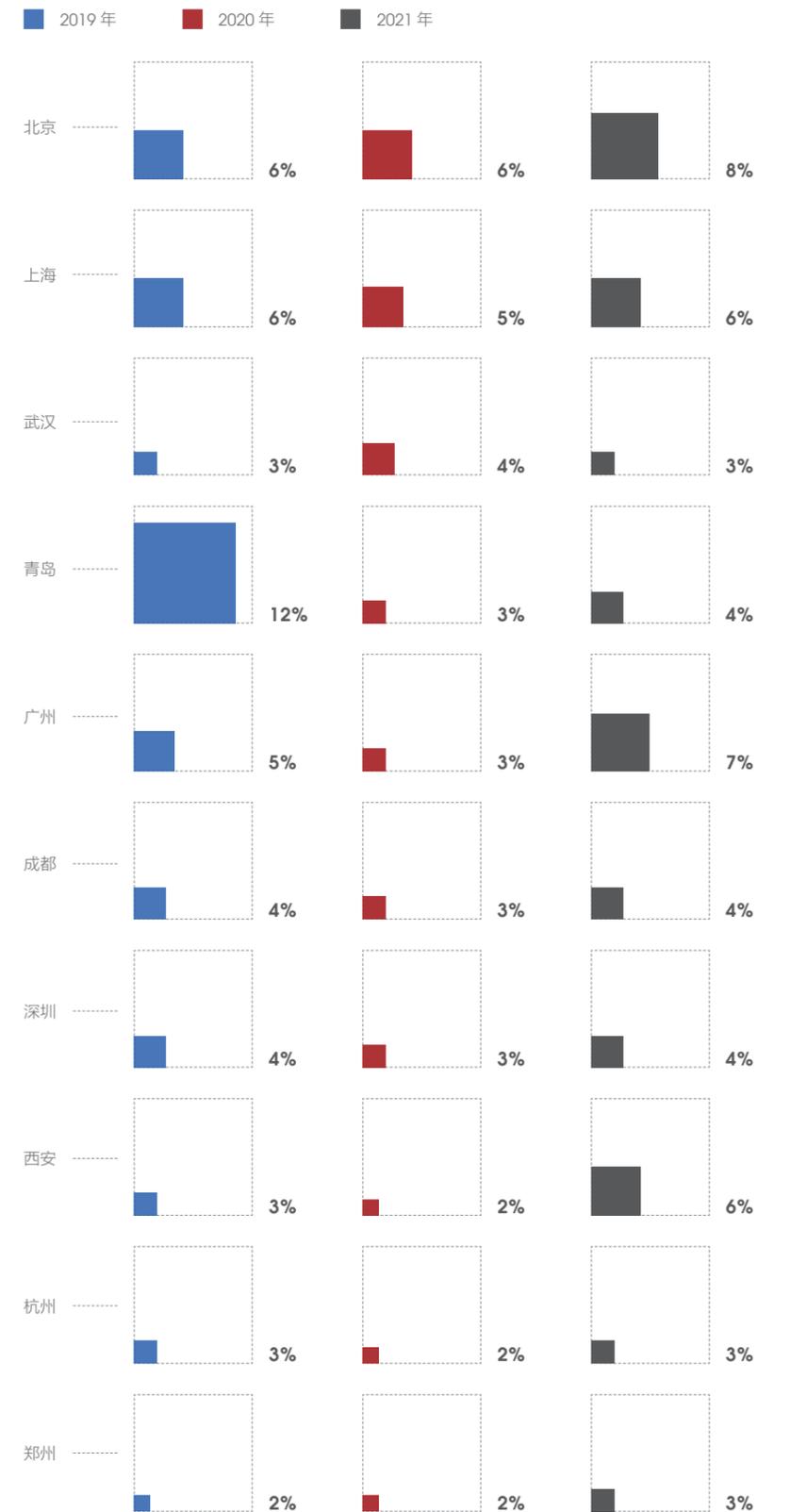
东部地区发布了最多的远程居家办公招聘职位，疫情后中西部地区崛起



从城市角度来看，北上广深不出意外是远程居家办公招聘职位的主力发布城市。武汉作为国内新冠疫情的发源地，在2020年发布了第三多的远程居家办公招聘职位。青岛在2019年发布了约12%的远程居家办公招聘职位，但在疫情后迅速降低到3.5%左右。成都、杭州、郑州在疫情前后都保持着较为稳健的远程居家办公招聘份额。2021年，广州、西安、北京、上海展现出较强的远程居家办公招聘态势。

在封城、隔离等疫情防控政策之下，远程居家办公成为非常时期维持工作运转的唯一选择。以远程居家办公为代表的就业工作新形态有助于增强经济应对公共健康危机等负面冲击的韧性，降低疫情防控政策带来的经济成本。长期来看，远程居家办公通过打破地理距离对工作的限制，赋予劳动者更多工作地点和工作时间上的自由度，也有望帮助企业在全国乃至全球范围内招募人才。

北上广深是远程居家办公招聘主力城市，中西部城市疫情后上升

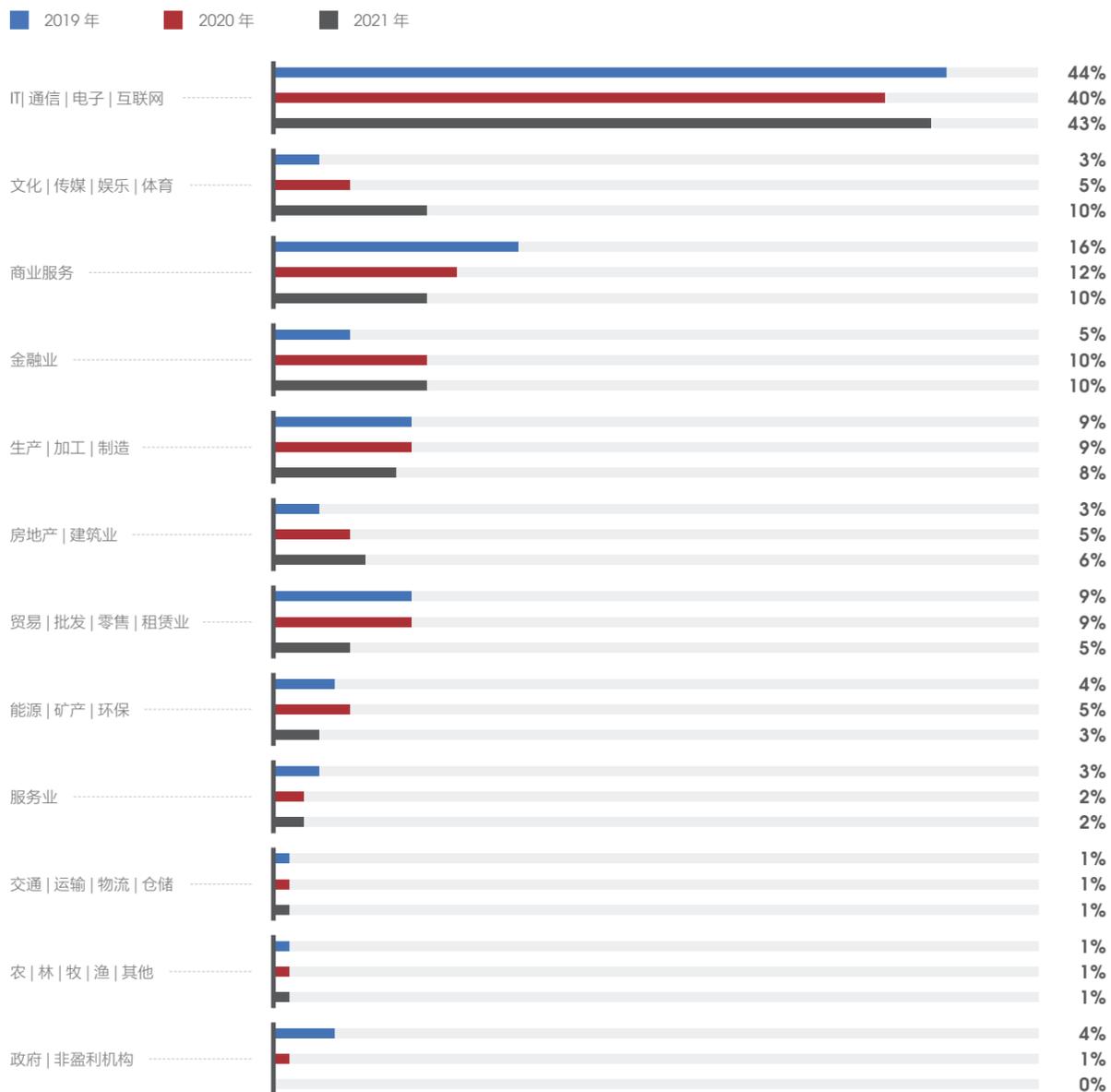


远程居家办公的职位特征

行业特征：互联网、数字化、单体化、知识型的行业占据招聘主力位置

从一级行业来看，在排除占比最大的教培行业后，IT/通信/电子/互联网行业发布了四成以上的远程居家办公职位招聘。文化/传媒/娱乐/体育业、金融业、和房地产/建筑业的远程居家办公职位招聘占比在疫情后迅速上升，并在2021年持续增长。

远程居家办公职位招聘的一级行业分布

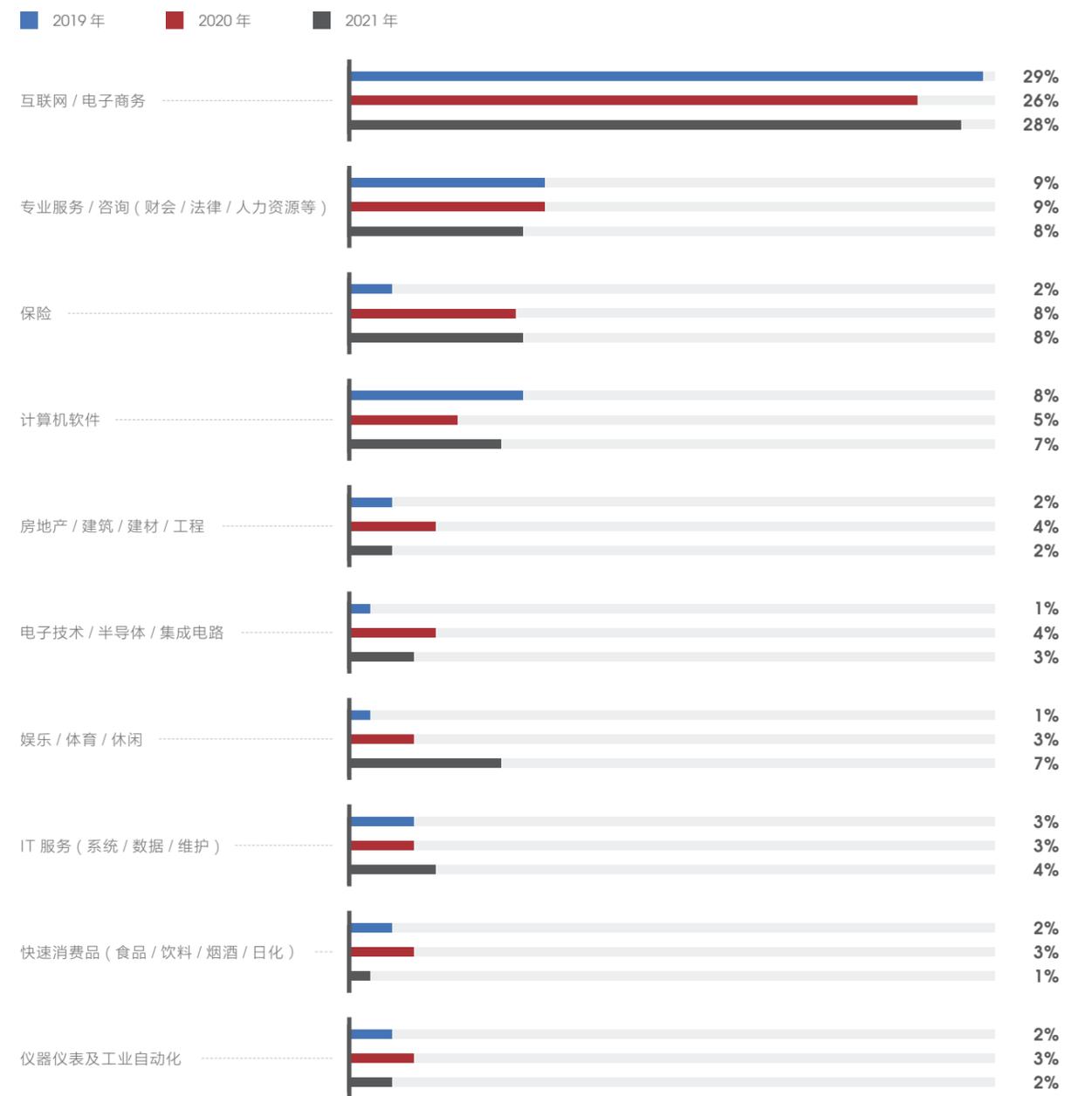


数据来源：智联招聘；课题组制图；已排除教育培训相关职位

从二级行业来看，位列第一的互联网/电子商务行业在疫情前后都占据远程居家办公职位招聘的四分之一份额。位列第二的专业服务/咨询（财会/法律/人力资源等）行业的份额在疫情前后都保持在9%左右。疫情前，计算机软件行业位列远程居家办公职位发布的第三名，但其份额在疫情后显著下降。疫情后，保险和电子技术/半导体/集成电路等行业兴起，份额从疫情前的1.5%增长到2020年的7-8%。

在后疫情时代，不少行业的份额在2021年相较2020年有所回落，而娱乐/体育/休闲、计算机软件、媒体/影视/文化传播、家具/室内设计/装饰装修等行业的远程居家办公职位招聘份额大幅增加，反映出远程居家办公给这些行业带来了持续的价值，转化成了远程居家办公招聘的动力。

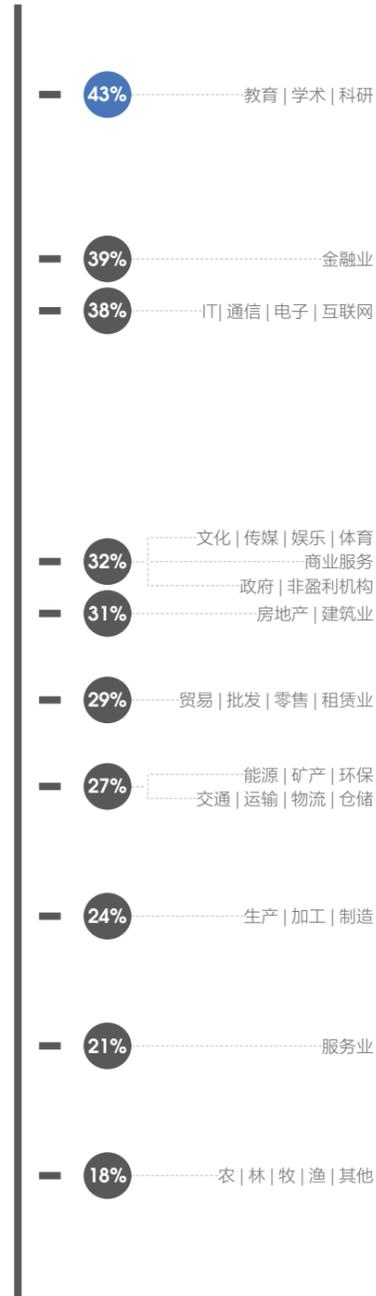
远程居家办公职位招聘的二级行业分布（前十名，按2020年份额排序）



数据来源：智联招聘；课题组制图；已排除教育培训相关职位

从调查数据来看，远程居家办公在疫情后的普及程度也体现出明显的行业差异。教育/学术/科研、金融业和IT/通信/电子/互联网行业的回答者所在公司在疫情后更有可能开始允许员工远程居家办公。

2020年春节疫情以来到现在，您所在的公司是否开始允许员工远程居家办公？

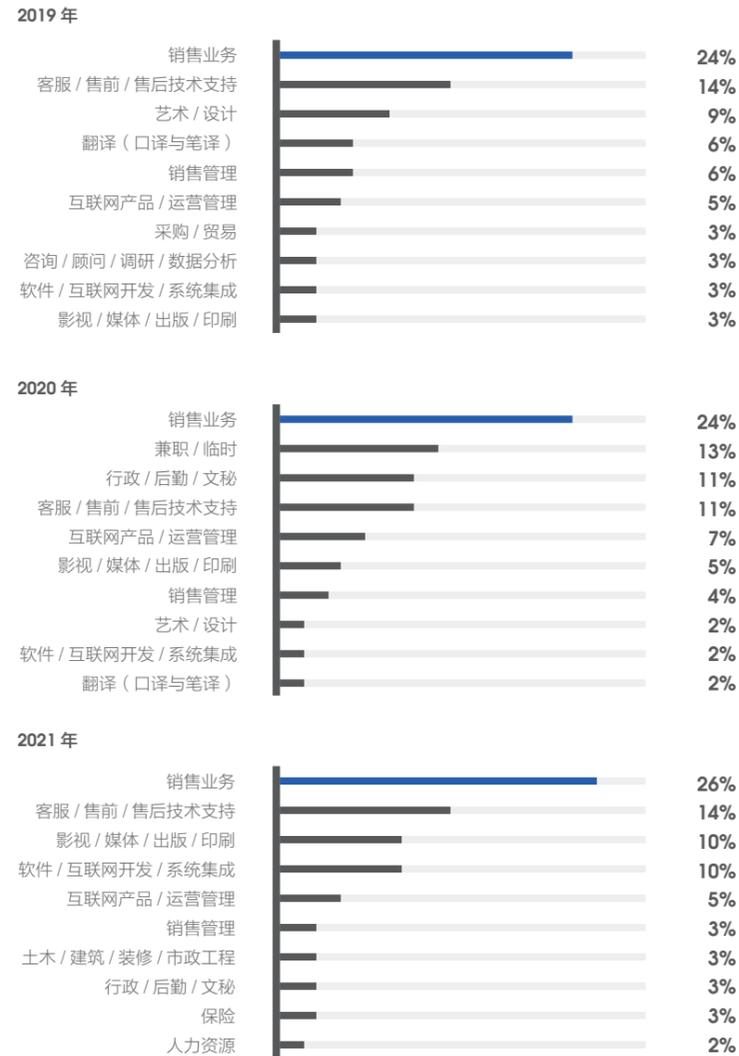


数据来源：课题组远程居家办公调查问卷

职类特征：销售、客服、互联网、影视媒体是主力，行政、兼职回落

从职位大类来看，疫情冲击后，销售业务、客服/售前/售后技术支持、行政/后勤/文秘、互联网产品/运营管理、销售管理等职位大类的远程居家办公招聘需求迅猛增加，反映出疫情防控政策之下线上经济的蓬勃发展。值得注意的是，行政/后勤/文秘的远程居家办公职位在2021年有大幅回调，反映出这些岗位在疫情期间的远程居家转型有一定的临时性。对比之下，那些具备互联网基因职位类型（如软件/互联网开发/系统集成）和符合线上经济、数字经济发展大势的职位类型（如影视/媒体/出版/印刷），则在后疫情时代仍持续地发布远程居家办公的招聘职位。

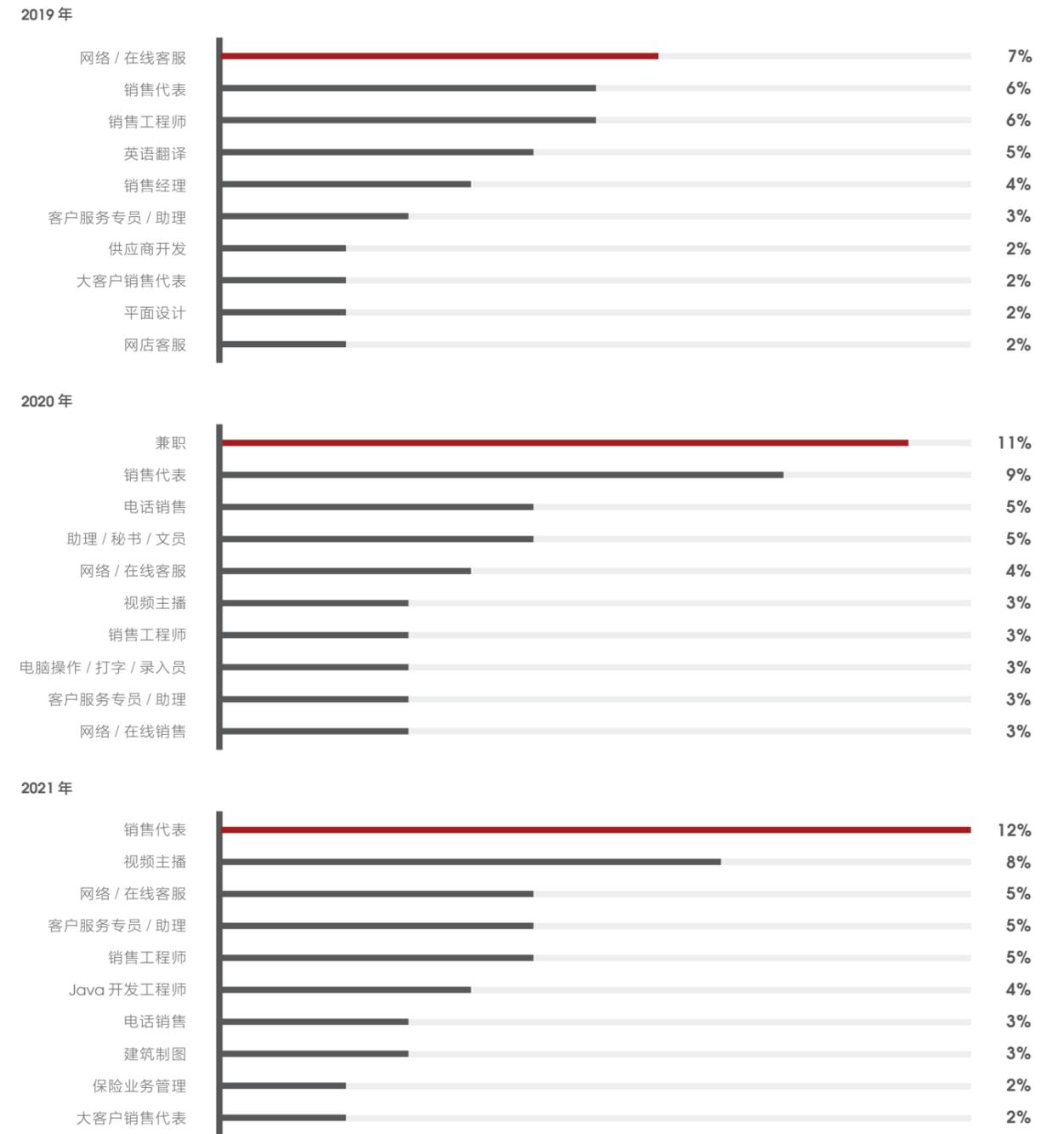
销售、客服、互联网开发运营、影视媒体是远程居家办公职位招聘的主力职位大类



数据来源：智联招聘；课题组制图；已排除教育培训相关职位

从职位小类来看，销售代表、电话销售、网络/在线客服、视频主播、销售工程师等职位小类是远程居家办公职位招聘的主力职位小类。其中，销售代表、电话销售、视频主播等职位小类在疫情期间的远程居家办公招聘需求大增，而电话销售等岗位在2021年经历了大幅回调。除销售、客服等传统远程居家办公职位外，视频主播、Java开发工程师、建筑制图等职位的远程居家办公需求在后疫情时代更加强劲。绝大部分的职位小类在疫情前已经有过远程居家办公的招聘，表明远程居家办公具有很强的职位属性。

销售、客服、视频主播、保险业务管理、Java开发工程师和建筑制图是远程居家办公职位招聘的主力职位小类



数据来源：智联招聘；课题组制图；已排除教育培训相关职位

我们进一步通过各个职位类型内部远程居家办公职位招聘占该职类自身职位招聘的比重来评估远程居家办公在招聘中的普及度。在职位大类中，疫情前远程居家办公职位占自身招聘比重较高的职位大类以翻译（口译与笔译）为代表。在2019年，翻译有1.48%的招聘职位为远程居家办公，而最低的美容美发、物业管理、信托担保、烹饪料理、环保等职位大类几乎没有职位提供远程居家办公。反映出职位性质对远程居家办公转型的限制。

在职位小类中，与线上经济和互联网电商在疫情期间的逆势发展一致，网店管理员这一职位小类的招聘广告中远程居家办公职位的占比从疫情前的0.37%上升到15.36%，跃居第二名。而在930多种职位小类中，有约540种职位小类在疫情前后都没有提供任何远程居家办公的职位招聘。

各职位小类远程居家办公职位占自身招聘比重

单位：百分比	2018年	2019年	2020年	2021年			
其他语种翻译	3.22	工艺品/珠宝设计	7.57	网店管理员	15.36	业务拓展经理/主管	6.31
绘画	1.87	其他语种翻译	2.92	兼职	11.69	其他语种翻译	5.22
情报信息分析	1.65	团购业务员	2.88	临时	6.91	意大利语翻译	4.92
包装设计	1.45	意大利语翻译	2.56	葡萄牙语翻译	5.59	兼职	4.04
意大利语翻译	1.33	供应商开发	2.52	钟点工	5.43	阿拉伯语翻译	3.57
葡萄牙语翻译	1.27	英语翻译	2.41	电脑操作/打字/录入员	4.96	英语翻译	3.40
广告创意/设计总监	1.22	广告创意/设计总监	1.65	西班牙语翻译	4.19	视频主播	3.28
游戏界面设计	1.14	葡萄牙语翻译	1.64	德语翻译	3.88	建筑制图	2.68
策略发展总监	1.12	用户体验(UE/UX)设计	1.64	俄语翻译	3.33	校对/录入	2.66
英语翻译	1.06	网店客服	1.28	网店客服	3.23	保险代理/经纪人/客户经理	2.49
德语翻译	1.02	电信网络工程师	1.26	工艺品/珠宝设计	2.45	网络/在线客服	2.44
网店客服	0.96	包装设计	1.21	网络/在线客服	2.43	网店客服	2.42
网店店长	0.90	绘画	0.98	英语翻译	2.29	西班牙语翻译	2.34
兼职	0.82	作家/编剧/撰稿人	0.94	首席财务官CFO	2.08	德语翻译	2.21
广告创意/设计经理/主管	0.79	媒介销售	0.84	淘宝/微信运营专员/主管	2.03	俄语翻译	2.17
网络/在线客服	0.74	预订员	0.81	意大利语翻译	2.01	葡萄牙语翻译	2.08
用户体验(UE/UX)设计	0.66	证券分析/金融研究	0.79	业务拓展经理/主管	1.91	供应商开发	1.93
销售工程师	0.60	网络/在线客服	0.77	股票/期货操盘手	1.89	教学/教务管理人员	1.68
咨询经理/主管	0.60	店面/展览/展示/陈列设计	0.75	视频主播	1.70	瑜伽教练	1.47
服装/纺织品设计	0.57	俄语翻译	0.75	配音员	1.65	配音员	1.47

数据来源：智联招聘

我们的数据分析表明，能从线下转为线上办公并持续发布远程居家办公招聘需求的职位，多为单体化（如在线客服、在线销售、视频主播），知识密集型（如在线教育、专业服务咨询、设计制图），互联网相关（如程序员、工程师、网页开发）的岗位。只能在线下进行的工种，比如大部分制造业的一线业务岗位、交通运输业和部分服务业（如家政保洁，建筑装修，设备维护），则不具备远程居家办公的基础。

Dingel and Neiman (2020) 根据美国调查数据中的工作内容和性质来衡量不同工作种类远程居家办公的可行性，测算出美国最多有37%的工作可以通过远程居家办公的形式完成。新冠疫情爆发后，研究者们通过实时调查发现，采取远程居家办公的员工占比已经接近和超出这一数字，表明疫情后远程居家办公的潜在在欧美国家得到了较为充分的实现。中国和发达国家的产业结构和工作种类既有共性又有特性，需要研究者进一步深入研究，得出符合我国实际情况的远程居家办公潜力测算。

薪资、学历和经验要求特征：薪资较高，学历和经验限制较少

从薪资来看，远程居家办公职位招聘更多集中在高薪酬的职位上，这与其行业分布是密不可分的。2019年，远程居家办公职位提供的薪资以4001-6000元/月和8001-10000元/月居多，各占比23%。疫情后，6001-8000元/月和10001-15000元/月的远程居家办公职位招聘份额上升，分别占比26%和21%，4001-6000元/月的份额下降至15%。2021年，远程居家办公职位招聘中提供15000元/月以上薪资的职位占比迅速增加至19%，是2019年和2020年的三倍水平。薪资面议的职位份额也从2019年和2020年的1%左右提升至8%。而其他薪资类别的远程居家办公职位份额在2021年都有回落。

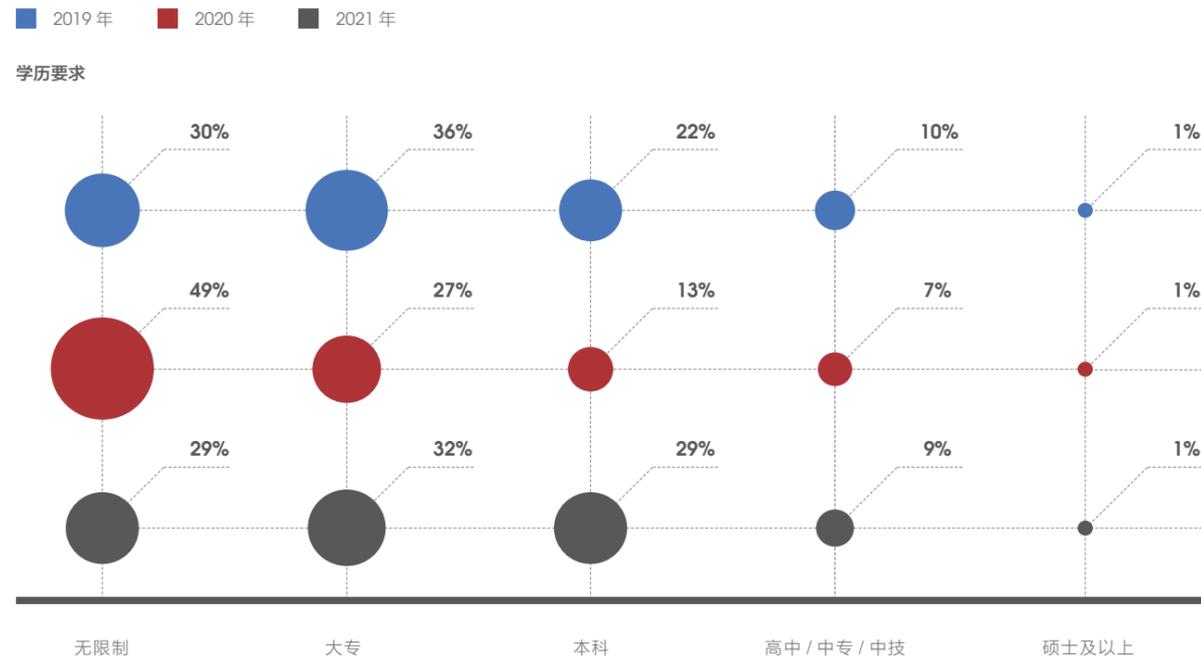
疫情后，更高薪酬的职位在远程居家办公职位招聘中的份额增长越多



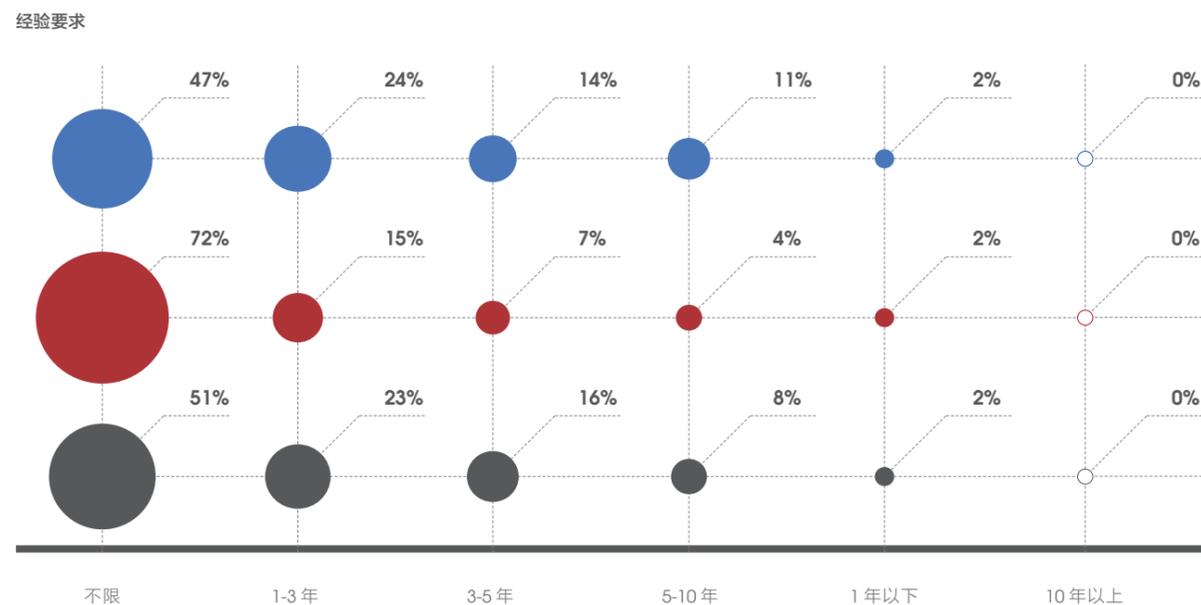
数据来源：智联招聘

从学历和经验要求来看，远程居家办公职位对求职者学历和工作经验的限制不大。疫情前，30%的远程居家办公职位招聘对求职者的学历没有限制性要求，48%的远程居家办公职位招聘对求职者的工作经验没有限制性要求。这一比例在疫情冲击后上升到2020年49%和72%，在2021年回落至31%和51%。这可能与疫情期间大量临时性和兼职工作的招聘需求密切相关。2021年，有大专或本科学历要求和1-3年或3-5年工作经验要求的远程居家办公职位份额较2020年有较大提升，其中大专学历要求的份额达到了36%，已经超过了对学历无限制的职位份额，表明教育投入和工作经验积累在后疫情时代的重要性增强。

三至五成远程居家办公职位招聘没有对学历和工作经验的限制



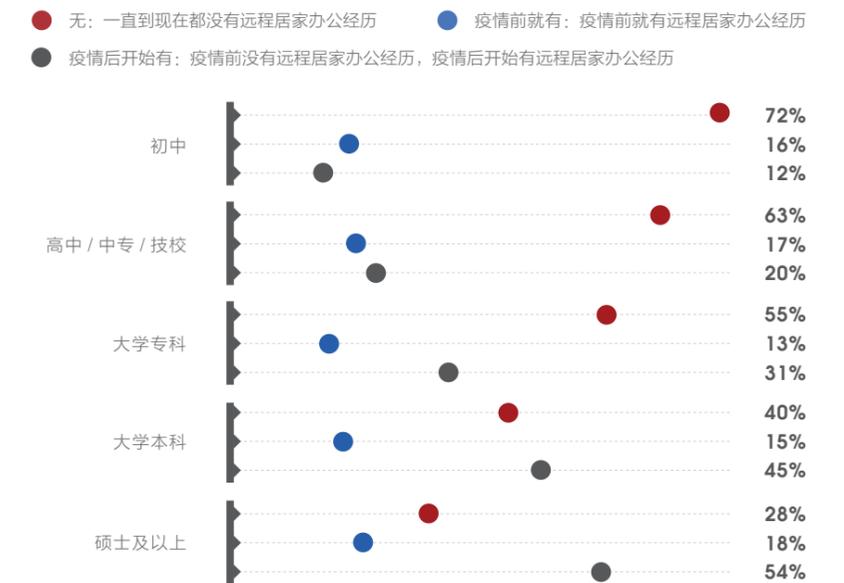
数据来源：智联招聘



数据来源：智联招聘

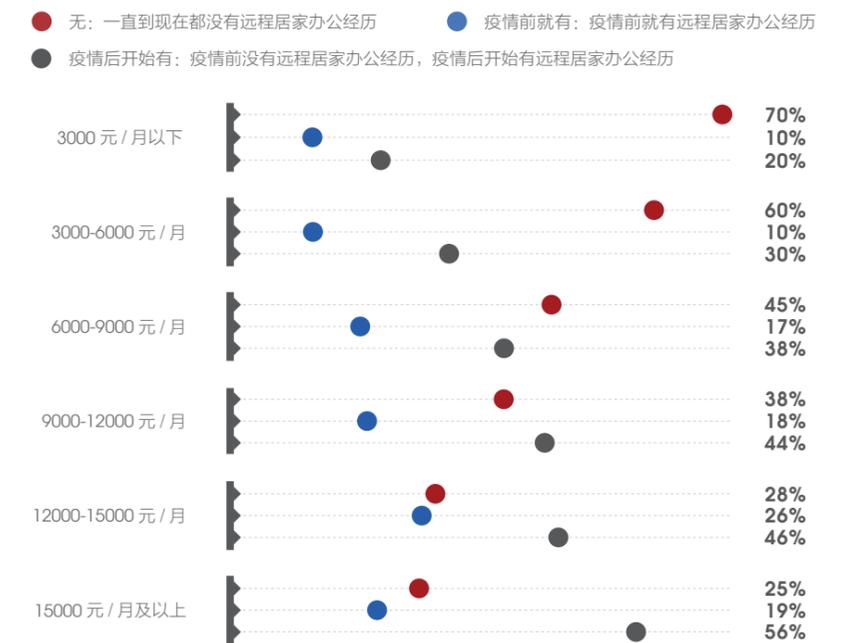
从调查数据中我们也可以看出，高学历和高收入人群疫情前就有更多的远程居家办公经历，疫情后开始远程居家办公的比例也更高；低学历和低收入人群一直没有远程居家办公的比例更高。这与Barrero, Bloom and Davis (2021) 基于美国调查数据的发现是一致的：疫情期间有远程居家办公经历的回答者比重呈现随学历增加而上升的态势。此外我们还发现，高学历和高收入人群会更多地使用在线办公和会议软件，更可能疫情前后从事同一工作，更能感受到疫情后用人单位对远程居家办公更加包容。

疫情前后您是否有过远程居家办公的经历？（按回答者学历分类）



数据来源：课题组远程居家办公调查问卷

疫情前后您是否有过远程居家办公的经历？（按回答者收入分类）



数据来源：课题组远程居家办公调查问卷

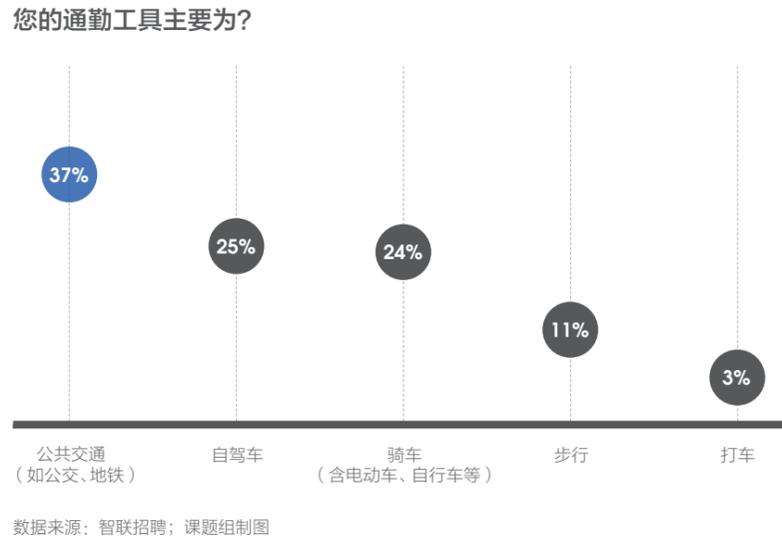
不同经济活动和职业岗位的远程居家办公可行性各有差异，因此，疫情冲击之下，这些职位从业者的应对能力也都不尽相同。张丹丹、訾亦然和罗楚亮（2021）利用4539名中国从业者在疫情期间的跟踪调查数据发现，商业及技术类从业者相比基础劳动工人，工作远程可能性较高；高学历、城市户籍、沿海地区以及女性从业者也体现出远程工作的优势。工作远程可能性越高，从业者能够越好地应对疫情带来的负面冲击。相反，低工作远程可能性的从业者往往难以维持工作，失业率高，收入受损严重，是政策“兜底”保障的重点人群。

远程居家办公的社会效益

大城市普遍存在的房价高企、交通拥堵、职住分离等现象，让广大上班族尤其是年轻人和新市民面临买房难、租房贵、通勤时间长、家庭事业难以兼顾等一系列问题。解决这些问题离不开国家“房住不炒”、降低生育养育教育成本、共同富裕等顶层设计及其配套措施的贯彻实施。而远程居家办公可以为这些政策举措提供一个额外新思路。

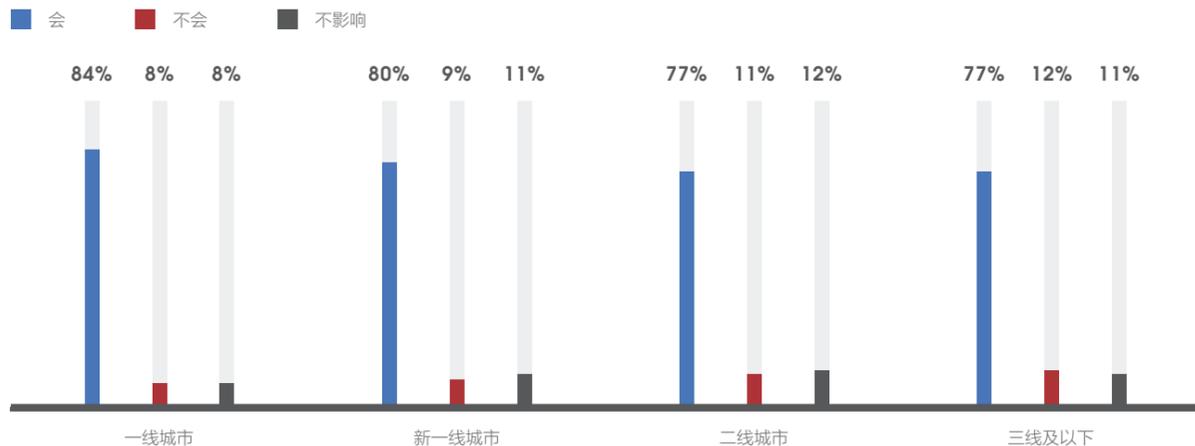
通勤因素：通勤时间越长，求职者远程居家办公意愿越强

“职住分离”情况下，公共交通通勤成为求职者的主要选择。样本中约38%的求职者使用公共交通（如公交、地铁等）进行通勤，24%的求职者骑车（含电动车、自行车）通勤，25%左右的求职者的通勤工具为自驾车，10%的求职者步行上下班，3%的求职者打车上下班。



通勤时间长是求职者希望远程居家办公的重要因素。在我们样本中，“朝八晚五”、“朝九晚六”、“朝十晚七”是城市通勤的常态。回答者平均往返通勤时间在2小时左右，也有不少求职者的平均往返通勤时间在2-4小时之间，一些求职者的往返通勤时间超过4小时。高达80%的求职者认为上班通勤时间长会让他/她想要远程居家办公，对大城市的求职者来说尤其如此。

上班通勤时间长会让您想要远程居家办公吗？（按城市类型区分）

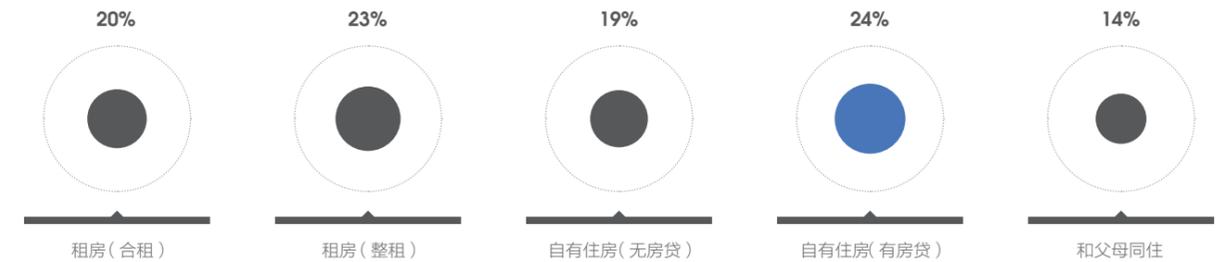


数据来源：智联招聘；课题组制图

住房因素：大城市提供了大量就业机会，但高住房成本带来沉重负担

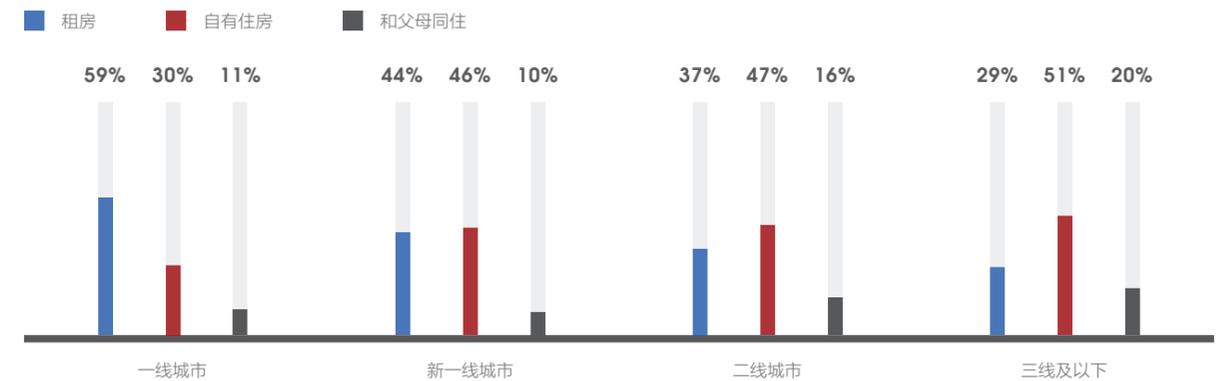
与“职住分离”密切相关是职场人的住房状况，尤其是对于在大城市工作而还未还清房贷或租房住的职场人而言。在我们的样本中，回答者出生地遍布全国，而工作地却都集中在北京、上海、广州等沿海大城市。43%的回答者通过整租或合租的方式居住，24%的回答者住在需要偿还房贷的自有住房中，19%的回答者住在无房贷的自有住房中，14%的回答者与父母同住。一线城市租房居住的求职者比例接近六成。

您目前的住房来源是？



数据来源：智联招聘；课题组制图

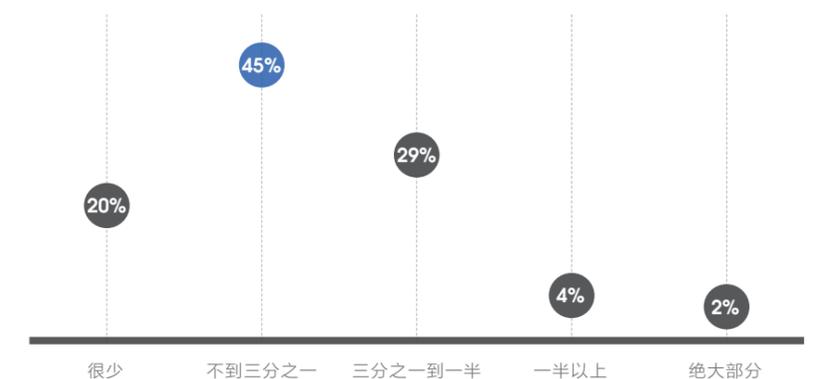
您目前的住房来源是？（按城市类型）



数据来源：智联招聘；课题组制图

租房者大多集中在北上广深等房价的大城市，房租负担尤其沉重。30%的租房者需要用三分之一及以上的月收入付房租，45%的回答者的房租虽然不用三分之一，但也不属于“很少”的范围。远程居家办公通过减弱地理距离对上班工作的影响，可能有助于扩大职场人选择居住地的范围和降低住房成本。

每月付给房东的租金会花费您每月收入的多大比例？

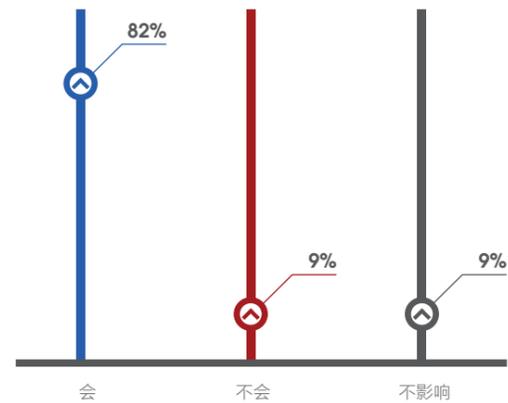


数据来源：智联招聘；课题组制图

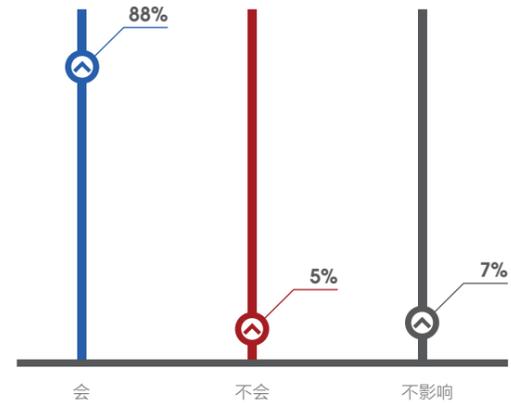
婚姻、家庭与性别因素：求职者希望有机会平衡工作和生活

照顾家庭的需求同样会使求职者的远程居家办公意愿更强。我们的样本中有一半的回答来自已婚人士。有高达 82% 的已婚求职者表示，照顾家庭的需求会让他 / 她更希望远程居家办公，更有高达 88% 的已婚求职者表示，照顾家庭的需求会让他 / 她更希望有弹性灵活的工作时间。

照顾家庭的需求会让您想要远程居家办公吗？
(已婚人士回答)



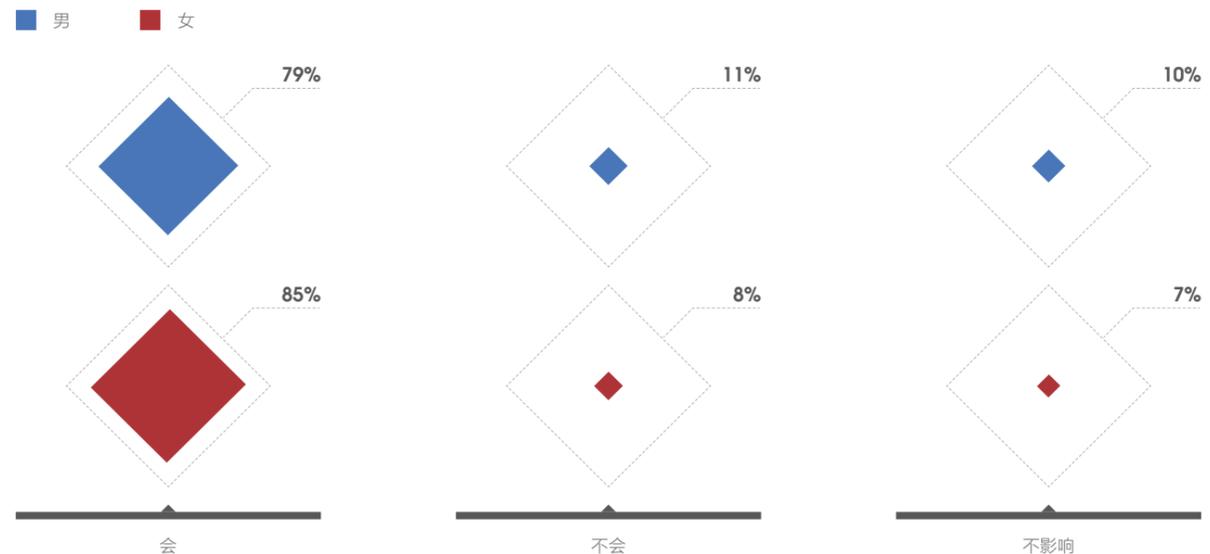
照顾家庭的需求会让您想要有更弹性灵活的办公时间吗？(已婚人士回答)



数据来源：智联招聘；课题组制图

我们还发现，样本中的男女已婚回答者表现出了相似的意愿，表明大家普遍希望能平衡好家庭和事业。女性往往承担了大部分养育子女、照顾家庭的责任，也往往因此饱受职场歧视。即便是在同为职场人的情况下，“男主外，女主内”的家庭分工在我国也比较普遍。不区分性别的远程居家办公的推行，或许还可以推动更多男性回归家庭，承担相应家务职责，并理解家务劳动和照顾家庭的不易。这也有助于响应国家“鼓励夫妻共担育儿责任”、“构建新型婚育文化”的号召，促进夫妻关系、亲子关系、家庭关系的和谐发展。

照顾家庭的需求会让您想要有更弹性灵活的办公时间吗？(已婚人士回答，按性别分类)



数据来源：智联招聘；课题组制图

关于疫情冲击对职场性别平等的影响，国际学术界也有不少分析。例如，Alon et al. (2020) 发现，新冠疫情及防控政策对女性就业占比较高的行业有更大冲击。此外，疫情期间学校和托儿所的关闭，给广大家庭增加了照看孩子的负担。这会显著减少父母用于工作的时长从而影响家庭收入 (Garcia and Cowan, 2022)，而且会对职场妈妈有更大的负面影响 (Deryugina et al., 2021)。Deryugina et al. (2022) 进一步发现，如果有学校或托儿所分担照顾孩子的负担，则可缓解上述情况。另一方面，Alon et al. (2020) 指出，疫情也可能给职场的性别平等带来一些正面作用。首先，企业在疫情冲击下迅速地采用了灵活弹性的工作安排 (例如我们这里分析的远程居家办公) 并在后疫情时代持续，更有利于工作和生活的平衡。另外，疫情期间不少父亲承担起了照顾子女的责任，有助于打破“男主外、女主内”的社会常规，带来更平衡的家庭分工。这些与性别和家庭相关的问题，有待我们通过求职者数据进行持续研究。

远程居家办公的未来展望

当企业已经意识到远程居家办公在节约写字楼租金成本、增强公司组织管理灵活性、提高应对负面冲击的韧性等诸多方面的好处时，当公司日常管理、人力资源、团队协作、绩效考核、薪资待遇等一系列组织管理架构制度已经经历过适应远程居家办公的转型时，当人们已经意识到远程居家办公可以把自己从长时间通勤中解放出来，拥有更多自由度来照顾家庭时，当人们已经可以灵活使用在线文档、在线打卡、在线会议等软件、在家中或家附近打造出了自己的办公空间后，当政府已经意识到远程居家办公在应对突发公共应急管理事件时维持工作运转的巨大潜力时，当全社会都已经在认知、心态和习惯上熟悉适应了远程居家办公的模式时，远程居家办公这一新型办公方式已完成了对多重障碍因素的跨越，并显现出独立于疫情冲击之外的优势和前景。

对宏观经济而言，远程居家办公为疫情冲击之下稳就业提供了韧性空间，增加了经济体应对负面冲击的能力。

远程居家办公克服了常规通勤对工作的限制，增加了灵活就业、兼职就业、多样化就业的机会。远程居家办公节省了通勤成本，还可能有助于低碳减排和双碳政策的实现。同时我们也注意到，家政、保洁、施工、餐饮等学历要求低、工资收入低的行业 / 职位很难变成远程居家办公。因此，政府政策要精准施策，尤其重视对弱势劳动群体的保护。而在疫情等限制人们出行和线下工作的重大突发情况下，对于无法远程工作的工种，企业和政府需要给他们提供足够的安全防护措施和工资奖励，以及对无法工作失去收入来源时的基本收入和生活保障。政策也应顺势而为，扶持和鼓励新兴产业的发展，创造出更多可以远程居家办公、灵活就业、弹性就业的工作岗位，并为劳动者提供相应指导和培训，以便他们能适应数字化时代发展下招聘的新趋势、新要求。

值得注意的是，许多可远程居家办公的工作与线下工作具有联动性 (例如电商和仓储物流、快递配送)，不同形态的工作相伴而生。此外，莫怡青和李力行 (2022) 发现外卖平台的兴起带动了金融、信息、科研和人力资源等行业的创业，并且促进了市场的细分化与个体化，与零工经济下工作灵活化和多元化的变动趋势相一致。平台经济的崛起大大拓宽了零工经济的应用场景，催生了一大批新就业形态，为劳动力市场带来了深刻的变革，值得我们持续关注。

对企业来说，远程居家办公在节约写字楼租金和运营成本方面的的好处是显而易见的，而员工的工作效率和公司忠诚度可能不降反升。

数字化时代，固定工作场所工作的限制逐渐被消解，员工也希望以更包容开放的形式来选择工作方式。数字化的发展还为个人提供了更多在线创业和灵活就业的机会，例如美妆、游戏、科技等领域的视频短视频博主等等。Z世代也具有更多元的工作选择和更开放的就业心态。因此，远程居家办公不仅仅是企业在疫情等外部冲击下的重要后备选项，还应该是公司适应数字化转型和以人为本的主动日常政策，构建员工友好的工作环境，充分调动、发挥和培养员工的积极性、创造性、忠诚度。

从更长远的角度来看，数字时代的大趋势已经滚滚而来，企业的业务模式和组织管理方式需要进行数字化的转型。疫情带来的远程居家办公实践，让一些公司在操作中熟悉了远程居家办公给经营运转和日常管理带来的好处和问题，降低了远程居家办公给公司和员工带来的不确定性，提升了公司和员工对远程居家办公的适应能力（包括认知、软硬件、和管理手段）。对于已经是或希望成为跨国跨区域的企业而言，多地域多时区的在线协同更是常态和必经之路。实践出真知，从公司角度，应当梳理好疫情冲击之下公司远程居家办公的经验教训，制定出远程居家办公和混合办公的员工管理、绩效考核、升职加薪等方面的指南规章和相应制度，打造出办公和管理方式上的韧性优势，让公司更好地适应突发危机和数字化转型带来的不确定性和挑战。

对个人来说，远程居家办公把人从长时间通勤中解放出来，提供了平衡生活和工作的弹性空间。

大城市高企的房价租金，让越来越多的上班族不得不在较远的地方居住，并忍受日复一日的长时间通勤。如果这些工作可以通过远程居家办公的方式实现，那么人们在作息时间和居住地的选择上将具备更大的自由度，也能更从容地应对生活中的各项突发事件。当然，远程居家办公还会给人们带来一系列挑战，例如个人自控力的不足，担心公司夜晚派活，担心远程居家办公变成24小时待命等等。因此，每周一两天远程居家办公与平时三四天常规通勤办公相结合的混合式办公，对企业和个人来说可能都是一个好的起始点。在这个基础上，不同的企业和员工可以再去探索调整，划出远程居家办公下工作和生活的边界，制定合理的绩效考核制度及薪酬待遇水平，找到最合适的具体方案。

从国家角度来看，远程居家办公符合国家提振生育水平、促进人口长期均衡发展的战略大局。

大城市高昂的生育、养育、教育成本，以及或显性或隐性的对求职者的性别歧视和“生育惩罚”，让员工尤其是女性员工面临工作和生活的巨大压力。每一个微观个体的艰难挣扎在宏观上造就了这个低生育率的年代。如何解决，需要国家层面的统筹谋划。婚姻、住房、户口、子女入学、医保等等，无一不是需要花大力气进行改革的事项，无一不是为了实现人们更美好的生活而不得不进行的改革。远程居家办公当然不能解决这些深层次的问题，但它可以为人们在等待改革和配套措施落实的过程中提供一丝喘气之机，可以让每一个需要照顾家庭的母亲和父亲不那么手忙脚乱、两头难顾，可以让每一个疲于长时间通勤的上班族不那么辛苦奔波。

降低生育、养育、教育成本是人民群众的期盼，也是国家人口战略的布局，对提振生育水平、减缓人口老龄化、为高质量发展提供有效人力资本和内需支撑具有重要意义。

2021年7月，中共中央和国务院发布的《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》中指出，“经济负担、子女照料、女性对职业发展的担忧等成为制约生育的主要因素。”“保障女性就业合法权益。规范机关、企事业单位招录、招聘行为，促进妇女平等就业。”“将生育友好作为用人单位承担社会责任的重要方面，鼓励用人单位制定有利于职工平衡工作和家庭关系的措施，依法协商确定有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作方式。”远程居家办公等生育友好、家庭友好的灵活弹性办公方式，将会助力这一国家战略方针的实现。

参考文献

1. Alon, Titan, Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey, and Michèle Tertilt. 2020. "The Impact of COVID-19 on Gender Equality." Working Paper 26947. Working Paper Series. National Bureau of Economic Research.
2. Barrero, Jose Maria, Nicholas Bloom, and Steven J. Davis. 2021. "Why Working from Home Will Stick." Working Paper 28731. Working Paper Series. National Bureau of Economic Research.
3. Bloom, Nicholas, James Liang, John Roberts, and Zhichun Jenny Ying. 2015. "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment." *The Quarterly Journal of Economics* 130 (1): 165-218.
4. Comin, Diego A., Marcio Cruz, Xavier Cirera, Kyung Min Lee, and Jesica Torres. 2022. "Technology and Resilience." Working Paper 29644. Working Paper Series. National Bureau of Economic Research.
5. Deryugina, Tatyana, Olga Shurchkov, and Jenna Stearns. 2021. "COVID-19 Disruptions Disproportionately Affect Female Academics." *AEA Papers and Proceedings* 111 (May): 164-68.
6. Deryugina, Tatyana, Olga Shurchkov, and Jenna E. Stearns. 2022. "Public School Access or Stay-at-Home Partner: Factors Mitigating the Adverse Effects of the COVID-19 Pandemic on Academic Parents." Working Paper 29668. Working Paper Series. National Bureau of Economic Research.
7. Dingel, Jonathan I., and Brent Neiman. 2020. "How Many Jobs Can Be Done at Home?" *Journal of Public Economics* 189 (September): 104235.
8. Garcia, Kairon Shayne D., and Benjamin W. Cowan. 2022. "The Impact of School and Childcare Closures on Labor Market Outcomes during the COVID-19 Pandemic." Working Paper 29641. Working Paper Series. National Bureau of Economic Research.
9. Hu, Jiayin, Hongcheng Xu, Yang Yao, and Liuyi Zheng. 2021. "Is Working from Home Here to Stay? Evidence from Job Posting Data after the COVID-19 Shock." SSRN Scholarly Paper 3959407. Rochester, NY: Social Science Research Network.
10. 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*.
11. 张丹丹、訾亦然、罗楚亮 (2021), "工作远程可能性与劳动力市场冲击效应分化." CCER 讨论稿.

智联招聘



北京大学国家发展研究院
National School of Development