

宏观因素多维共振背景下的 就业结构变迁和就业质量分化研究^{*}

崔 岩

内容提要 本文对我国当前就业结构和就业质量进行研究,聚焦近年来影响就业质量的几大宏观背景,即“就业去工业化”趋势显著、劳动力供给进入“刘易斯区间”、机器替代浪潮对低技能就业造成冲击,以及平台经济模式快速扩张,并讨论了宏观因素影响下的劳动技能分化、劳动收入分化以及劳动关系分化的现象。针对当前劳动力市场就业质量出现的“技能降级化”“收入两极化”“过度零工化”等问题,本文提出了相应的政策建议,探讨如何在经济高质量发展的同时实现劳动者的高质量就业。

关键词 劳动力供给 劳动技能 平台经济 就业质量 共同富裕

近年来,互联网、大数据、人工智能技术的迅速发展,为我国现代经济数字化转型提供了新的动能。在我国产业结构、劳动力供给等发生历史性变革的背景下,以产业数字化、数字产业化为代表的数字经济,对劳动组织形式、劳动过程等多个维度产生重要影响。“就业去工业化”趋势显著、劳动力供给进入“刘易斯区间”、机器替代浪潮等对低技能就业造成冲击,以及平台经济模式快速扩张等宏观因素,在一定程度上加剧了不同群体就业质量多元分化、局部极化的格局,对现有就业政策提出诸多挑战,成为我国经济转型升级和社会共同富裕的制约性因素。习近平总书记在党的二十大报告中提出,要强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业;要健全终身职业技能培训制度,推动解决结构性就业矛盾;完善

促进创业带动就业的保障制度,支持和规范发展新就业形态。^①本文基于宏观因素多维共振的视角,讨论了劳动技能分化、劳动收入分化以及劳动关系分化的现象,并针对当前就业质量出现的“技能降级化”“收入两极化”“过度零工化”等问题进行分析,探讨如何在经济高质量发展的同时实现劳动者的高质量就业。

我国就业质量分化的宏观背景

(一)我国经济发展呈现出“就业去工业化”和“逆库兹涅兹化”特征

“配第-克拉克定理”表述了产业结构和就业结构之间的关联关系,也就是国民经济中的三次产业在人均国民收入提高的过程中,会从第一产业向第三产业演进升级。与此同时,劳动力结构

^{*} 本文系国家社会科学基金一般项目“城市化进程中城市居民社会质量变迁研究”(项目号:20BSH081)的阶段性成果,并受到中国社会科学院社会学研究所创新工程项目的资助。

也会从以第一产业为主演进到以第三产业为主。

从我国发展历程来看,随着产业结构不断调整升级,不同产业对就业的拉动能力呈现出显著的分化。2012—2021年,第二产业就业人员数量逐年减少,共计减少1514万人。特别值得注意的是,近年来我国制造业就业人员规模和比重持续下降。2013年制造业城镇单位就业达到5258万就业人员规模的峰值后,吸纳劳动力规模持续降低,反映出“就业去制造业”的特征。与之相对应,第三产业就业人员规模在近年来则呈现出显著的上升趋势,就业人员总量快速增加,2012—2021年累计增加8375万人,到2021年占比达到48.05%,在就业人员中接近半数(见图1)。

从三次产业增加值来看(见图2),近40年

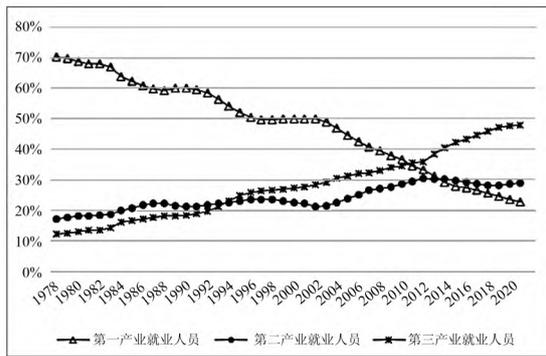


图1 中国三次产业就业比重变化

来,第二产业增加值占GDP比重曾经长期处于首位,但是2013年第三产业增加值比重首次超过第二产业。同时,工业制造业呈现出较低的就业弹性,在一定程度上印证了经济体发展进入工业化后期时,会出现制造业产值比重和就业份额持续下降的规律。^②与之相比,第三产业增加值比重在2015年首次突破50%,同时第三产业的就业弹性则要显著高于工业部门,并且在服务业内部,生活性服务业的就业弹性最大,显著高于生产性服务业。^③近年来,随着旅游、文化、体育、休闲等“幸福产业”的快速增长,生活性服务业更是在居民从物质消费向服务消费全面转型过程中,创造出大量就业岗位。

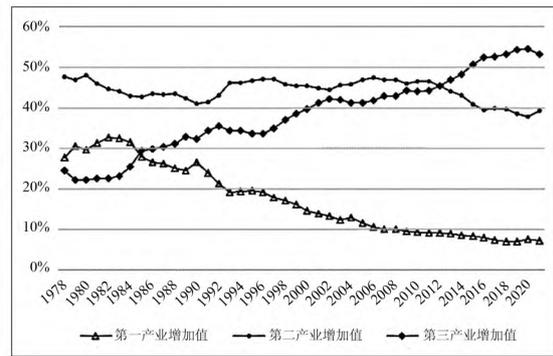


图2 中国三次产业增加值比重变化

数据来源:国家统计局《中国统计年鉴》(1978—2020)

尽管第三产业创造了大量就业,但从劳动生产率角度分析我国的产业结构则会发现,服务业在大幅度提高经济增长贡献率的同时,劳动力从工业向服务业的转移却造成整体劳动生产率增长率的下降。从统计数据可以看出,2000—2021年,中国整体劳动生产率逐年增长,从2000年的劳均27876元增长至2021年的劳均153200元。但与此同时,劳动生产率的增长率在2007年达到峰值之后,呈下行趋势,到2021年下降至8.7%。从三次产业劳动生产率的比较来看,劳动生产率从工业、服务业到农业呈现逐次降低的局面。

经济学家西蒙·库兹涅茨(Simon Kuznets)提出,产业结构升级的过程是资源从生产率较低的部门向生产率更高的部门转移的过程,从而实现整体资源配置效率的最优目标,这一演进过程也

被称为“库兹涅茨化”过程。但是我国在发展过程中却呈现出在第三产业就业比重超过第二产业就业比重的同时,整体劳动生产率的增长率有显著下降的现象。也就是说,在服务业占国民经济比例不断上升的同时,服务业劳动生产率却没有提高;劳动力在第二产业向第三产业转移的过程中,劳动生产率反而有所下降,呈现“逆库兹涅茨化”现象。^④

依据“鲍莫尔-富克斯假说”,第三产业就业快速增长主要源于其较低的劳动生产率。^⑤克拉克三次产业理论也提出,尽管服务业的劳动生产率较低,但是其需求增长较快,因此会出现劳动力从制造业向服务业转移的现象。对于劳动力从第二产业向第三产业转移导致的“逆库兹涅茨化”问题,国内学界认为,经济体是否遵循库兹涅茨式

的产业结构演进,取决于劳动力从第二产业向何种第三产业转移。当传统服务业增长明显快于现代服务业时,则会导致劳动生产率降低;与之相对应,当现代服务业得以快速发展时,则会提高第三产业的生产率。^⑥

(二) 劳动力供给出现结构性变化,进入“刘易斯区间”

从劳动力供给来看,近年来我国劳动力供给在规模上呈现出减少态势,并且劳动参与率也逐渐下降。同时,劳动力供给形势的变化既有劳动力规模的变化,也有劳动力内部结构的变化。首先,就整体规模来看,第七次全国人口普查数据显示,2020年我国劳动年龄人口规模为8.94亿人,占总人口的比重为63.35%;与2010年相比,劳动年龄人口规模下降了4530万人,比重减少了6.79个百分点。^⑦从国家统计局发布的数据也可以看出,2002—2020年,我国劳动力总体规模呈先上升后下降的发展趋势,在2015年达到劳动力供给峰值。

在劳动力供给的结构性变化中,农民工总量增长乏力、“就近就业”比例增加以及高校毕业生就业困难三大特点值得高度重视。第一个特点是农民工总量增长乏力,农民工群体的结构性变化对我国劳动力供给有着最为直接的影响。从统计数据来看,我国农民工总量从2008年的2.25亿增加到2021年的2.93亿,但是在这期间农民工数量增长率逐渐放缓,且在近几年趋近拐点。通过农民工总量增长率的变化趋势可以看出我国劳动力供给已经进入“刘易斯区间”。刘易斯的二元经济经典模型论述了农业部门的劳动力由过剩转变到短缺的“刘易斯拐点”。以“刘易斯拐点”为理论基础,“刘易斯-拉尼斯-费景汉模型”将“刘易斯拐点”进一步划分为“刘易斯第一拐点”和“刘易斯第二拐点”。在到达“刘易斯第二拐点”后,劳动力出现整体短缺的情况,完成二元经济结构转变,进入新古典主义一元经济体系。^⑧总的来看,我国已经越过“刘易斯第一拐点”,处于劳动力有限供给的二元经济发展阶段的“刘易斯区间”。在这一区间,工业部门基本完成了对农村剩余劳动力的吸纳,农业边际劳动生产率得到提升且农业部门工资呈现上涨态势,劳动力供给由过剩走向短缺,部分岗位招工难将成为常态。

从农民工群体的构成来看,其内部异质性日益显著,这一质变对我国劳动力供给有着更为深远的影响。二十世纪八九十年代,农民工群体主要以农村剩余劳动力为主,其进城务工的主要动力是实现“生计型就业”,在年龄构成、教育水平、职业结构上具有较高的同质性。近年来,农民工群体在我国经济社会进一步转型过程中呈现出显著的分化,群体内的差异导致“农民工”内部出现较高的异质性,其中既有“潮汐式”迁徙的老一代农民工,也有以“80后”“90后”为代表,谋求“发展型就业”的新一代农民工。

第二个特点是农民工“就近就业”趋势日益显著,这一变化有助于推进就地城镇化、促进县域经济发展,同时对于城镇外来人口结构有着深远影响。在改革开放初期,东南沿海的高速发展吸引了大量内地省份的劳动力,农民工“跨省就业”比例较高。但是近年来,中西部地区承接了部分东部地区的劳动密集型产业,为农民工“就近就业”提供了空间。然而,在我国产业升级的大背景下,中西部地区很难吸引到东部地区的中高端资本密集型和技术密集型产业,导致在劳动力迁移版图上,高人力资本劳动者仍在向发达地区聚集,“就近就业”并没有完全解决区域经济发展不平衡问题。特别是最近几年各地出现的“人才争夺战”,发达地区特别是一二线大城市有能力和资源提供更为优惠的政策吸引中高端人才,从而在产业升级过程中占据优势地位,进一步加剧了城乡之间、地区之间的发展不平衡问题。从城镇外来人口结构来看,大中型城市的外来人口构成将主要以城际迁徙的中高端人才为代表的“城市新移民”为主,中小城市和县城的外来人口则主要以就近就业的农村劳动力为主,这也加剧了区域间发展的不平衡。

第三个特点是高校毕业生就业困难,这一特点体现出我国就业的数量压力已经让位于就业的结构性矛盾,对我国实现从“人口红利”向“人才红利”转型构成挑战。^⑨自1999年高校扩招以来,高等教育规模迅速扩大:2015年高校本专科招生超过700万人,2019年超过900万人。这一变化反映了我国人力资源的禀赋结构发生了根本性变化。但是与此同时,高等教育人才的供给,因其在教育和技能培训上的“错配”问题,并没有实现劳

动力市场供给的最优目标,直接导致部分高校毕业生就业困难,由此呈现出劳动者受教育水平越高,其知识技能与就业岗位需求的匹配度越低的现象,高受教育水平并没有完全有效转化为“人才红利”。

(三) 科技进步和企业人工智能转型对就业的影响

随着科技进步和技术普及,机器人在工业制造业和生活服务业等各个领域得到了广泛的应用。同时,机器人应用渗透率的快速增长对我国劳动力市场也产生了深刻的影响。数据显示,当前我国工业机器人对制造业工人形成了一定的替代效应。2009—2019年,我国工业机器人应用量以年均36%的速度增长,并在2016年成为机器人应用第一大国。^⑩同时,国际机器人联合会(IFR)发布的《世界机器人2021年工业机器人报告》表明,中国工厂运行的工业机器人数量达到943000台;制造业机器人密度为每万名员工246台,全球排名第9位,而在5年前仅为每万名员工49台,全球排名第25名。^⑪

以机器人为代表的智能化技术进步对于就业有哪些影响,奥肯定律(Okun's Law)是否成立,也就是经济增长和就业增加之间是否存在正向关系,再次引发学界广泛的讨论和思考,甚至“就业弹性”“无就业增长”问题也重新得到了学界的关注。^⑫这种机器替代渗透率提升带来的就业焦虑并不是没有任何依据,一些基于人工智能的新兴产业大多具有资本密集型特征,其生产环节自动化程度很高,劳动力需求较少,新技术应用对劳动力的替代效应明显,但其拉动就业的效应却较为有限。

关于技术进步和普及对就业的“替代效应”和“创造效应”哪个占主导地位,尚没有形成学术共识。有研究对工业机器人应用对制造业就业总量和就业结构的影响进行了实证检验,结果显示,工业机器人应用对制造业就业总量具有显著的负影响,机器人渗透度每提升1个单位,全国制造业就业总量下降3.35%。^⑬相近研究发现,工业机器人使用对岗位数量有显著的负向冲击,工业机器人保有量每上升1%,就业岗位就减少约4.6%。^⑭同时,从就业弹性来看,有研究显示,工业机器人的应用显著提升了制造业的劳动生产率,同时减少了制造业从业人员比例,降低了制造

业就业弹性。^⑮

当然,技术变革的经济社会效益存在一定的时间滞后性。从中长期来看,技术进步必然会带来生产效率的大幅提升和就业结构的持续优化,但是对于其短期的“就业破坏效应”应当予以充分重视。虽然自动化、信息化、智慧化浪潮在中长期必然会创造出更多的高质量就业岗位,但同时也不应忽视其在各行业中对部分中低技能就业岗位的“替代效应”带来的结构性失业风险。因此,当人工智能技术在各行业大行其道之时,科技进步有效带动劳动生产率提升的机制是什么,机器替代工人能否在有效促进经济高质量发展的同时,推动劳动者高质量就业,是当前学界亟待研究的重大理论与现实问题。

(四) 平台经济快速发展对劳动者就业前景的影响

近年来,平台企业随着互联网技术不断进步而得到快速发展,企业规模迅速扩大,依托平台企业就业的劳动者数量快速增加。我国新职业群体规模的迅速扩大,例如网约车司机、外卖配送员、网络直播、共享单车运维员、海外代购员等新兴职业,均得益于平台经济模式下的新业态快速发展。从就业规模来看,2019年底我国平台型企业共有员工约716万人,每年新增平台型企业就业人口约占城镇年新增就业人口的10%;2021年底,我国10家头部平台经济关联企业用工人数保持在20万以上,其中餐饮平台网约配送员已经达到1000万人;从企业数量来看,2020年底,我国价值超10亿美元的数字平台企业达197家,比2015年增加了133家;从价值规模看,2015—2020年,我国超10亿美元的平台企业总价值由7702亿美元增长到35043亿美元,年均复合增长率达35.4%。^⑯

同时,不同于传统企业,平台企业在发展过程中最核心的竞争力不是具体的产品,而是其依托于互联网技术的大数据采集和分析能力、信息资源匹配能力、交易精准撮合能力、跨界资源整合能力。近年来,头部互联网平台企业经营范围扩张的现象日益显著,行业集中度迅速提高,在实现产业跨界融合、圈层社群整合的同时,极大突破了传统用工模式。^⑰在平台企业扩张过程中,依托圈层社群资源,头部互联网平台企业不断打通行业壁

垒,进行跨界整合。平台企业在规模不断扩大的同时,“去单位化”用工模式撼动了以单位为核心的劳动力组织形式,借助平台以“零工经济”模式实现劳动力供需的高效匹配。然而不可否认的是,有相当一部分平台企业提供的劳动岗位有着显著的“非正规就业”特征,其所提供就业岗位的“巨大灵活性是以不确定性和不稳定性为代价,企业的商业风险被转移到零工者身上”。^⑬

平台经济发展规律中的低边际扩张成本和网络外部性决定了平台企业在市场竞争中必然要不断通过规模扩张实现平台价值最大化。这一特点和平台经济的用工模式之间的张力导致了平台经济发展中存在着“规模扩张悖论”。也就是说,平台企业以较低边际成本不断扩张的重要前提是其雇员的“外部化”。同时,平台企业的规模扩张和发展过程未必会带来雇员就业质量的提升;恰恰相反,为了提高企业效率、降低企业成本,平台企业的发展和劳动关系的“零工化”过程是密不可分的。对于平台型企业,互联网的普及极大降低了企业的信息获取成本和市场交易成本,特别是极大便利了企业通过市场实现劳动力要素的快速匹配,使得劳动力这一生产要素可以从企业内部组织中剥离出去,实现劳动力要素外部化或者市场化。也正是互联网技术的广泛应用,平台企业才能实现组织的“扁平化”,以“人力外包”“劳务派遣”等形式降低内部组织的复杂程度,避免内部扩张可能带来的组织成本、交易费用激增的情况,有效提高生产效率。同时,对于互联网平台企业来说,其“外部化”的人力资源特点是技能要求不高、供给相对充分、替代成本极低。以外卖骑手为例,其培训成本较低,并且与企业其他组织节点关联度不高,通过市场化资源配置可以有效避免人员不稳定产生的各项成本。除了外卖骑手,网络文学平台写手、在线带货主播等新兴职业,也有着上述共同的特点。

正是基于平台企业的“规模扩张悖论”,有相当一部分平台企业和劳动者之间的劳动关系突破了传统二分法,劳动者会以“独立经营者”“合伙人”等形式为平台企业提供劳动,其中较为典型的是平台企业普遍使用的“众包关系”。在众包用工模式下,劳动者只需要在线注册就可以接单,由于其工作时间、工作任务可以自由选择,平台公

司在工作时间和工作量上没有限制,二者之间不存在明显的从属性。因此,众包下的劳动者与平台之间的劳动关系被认为不是一种劳动关系而是一种合作关系或者居间关系,这种劳动关系被一些学者称为“第三类劳动”。^⑭在平台经济大行其道的背景下,“第三类劳动”的就业质量是值得学界高度关注的问题。

对我国就业质量多维度分化的讨论

随着我国经济转型升级,经济高速发展是否能带来劳动者高质量就业问题得到学界的广泛关注。^⑮国际劳工组织(International Labour Organization)在1999年首次提出“体面劳动”(decent work)的概念,并界定“体面劳动”包括拥有富有成效的工作机会、提供公平的收入、保障工作场所的安全、为家庭提供社会保障、实现较好的个人发展前景和社会融入等。^⑯联合国欧洲经济委员会(The United Nations Economic Commission for Europe)在此基础上编制了“就业质量”(quality of employment)指标体系,认为就业质量应包括就业安全和道德规范、收入和福利、工作时间和日常生活的平衡、社会保障、社会对话、技能培训、职场关系和工作动机等维度。^⑰纵观国内外相关研究,职业技能、工作收入、劳动关系是衡量就业质量最为核心的指标。^⑱当前我国产业结构、劳动力供给、技术进步、平台经济等宏观因素对就业质量各个维度有着深远的影响,构成了我国就业质量整体分化甚至局部极化的现象。

(一)对劳动技能分化的讨论

“去技能化”(deskilling)已经成为近年来学界讨论的热点问题。^⑲一方面,当服务业超过工业制造业成为我国吸纳就业的主要部门时,服务业是否能提供高质量就业岗位就成为学界争论的重要议题。^⑳特别是当劳动者进入低端服务业,低技能就业岗位不仅限制了劳动者“再技能化”,限制了劳动者的职业上升空间,也对中高端制造业的劳动力供给形成一定的“虹吸”效应。另一方面,随着人工智能技术应用的普及,机器的大规模应用不仅对中低端就业岗位形成“替代效应”,更造成了原有技术工人的“劳动降级”,增加了其就业脆弱性。有学者指出“技术升级的趋势下,企业对稳定劳动力的依赖性不断降低,机器成为生产

的中心,而工人愈发沦为辅助型、边缘型的劳动力。”²⁶另外,智能制造的发展,特别是机器人应用并不能替代非常规认知类工作;恰恰相反,智慧化浪潮高度依赖于此类劳动者的创新能力,从而加剧了技术进步对常规操作性工作和非常规认知性工作的差异化影响,导致“就业极化”现象。²⁷

当然,也有学者并不认同技术进步对劳动者就业质量的负向效应。比如有学者提出,工业机器人的大量使用对中国服务业发展的影响在整体上表现为促进其“结构升级”而非“低端锁定”;在作用机制上,工业机器人的使用通过增进产业间

有效关联以及新业态、新模式的职位创造促进了服务业的结构升级。²⁸

但是从中国社会状况综合调查数据的分析结果来看,近年来我国18~45岁中青年群体的劳动技能的确呈现出一定“低技能化”倾向(见图3)。其中,中青年群体从事不需要专业技能工作的占比呈现U型曲线的特征。具体来看,2006年有27.13%的被访者表示其工作“不需要专业技能”,2011年该比例降低至17.11%。但是近年来,在中青年群体中,表示其工作“不需要专业技能”的人数占比又再次上升,持续稳定在28%左右。

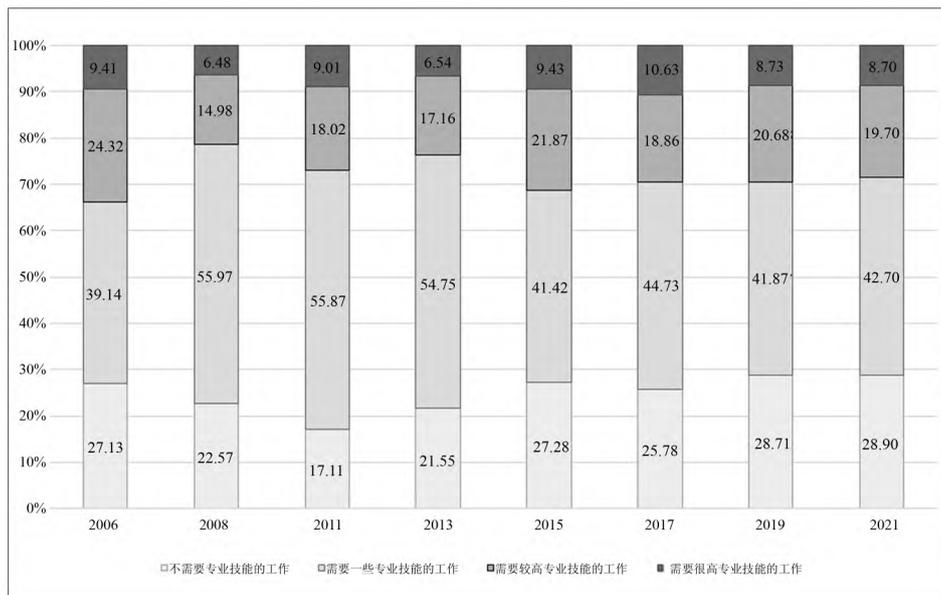


图3 中青年群体劳动技能基本情况

数据来源:中国社会状况综合调查(2006—2021)

当进一步聚焦于中青年群体就业较为集中的商业、服务业和工业制造业时,“低技能化”甚至“去技能化”现象则更为明显(见图4)。在从事商业的“80后”青年群体中,2013年有18.20%的被访者表示其工作“不需要专业技能”,2017年该比例为33.10%。2021年该比例为40.30%。再比如,在服务业从业的“90后”青年群体中,2013年有20%的被访者表示其工作“不需要专业技能”,2017年该比例为39.30%,2021年该比例为52.40%。在工业制造业从业的中青年群体中同样存在“低技能化”现象,2021年,在“70后”“80后”“90后”群体中,均有超过30%的被访者表示

其所从事的工作“不需要专业技能”。其中,在制造业从业的“80后”群体中,表示其所从事的工作“不需要专业技能”的比例从2013年的21.70%上升到2021年的38.20%。

可以看出,和商业服务业相比,制造业从业人员中“低技能化”比例相对较低。不可否认,在低端制造业企业就业的劳动者技能提升空间较为有限,从事的是简单重复性体力劳动。同时,近年来工厂中的“机器替代”趋势使得工人降级为配合机器的“工具”。但是,和商业服务业相比,制造业从业人员在通用技术学习、职业技术等级晋升等方面仍有一定的优势。尽管制造业企业中的低

端体力劳动会逐步被自动化设备所替代,但随着我国智能制造的转型升级,中高技能岗位需求会

逐渐增加,在中长期必将呈现出技术进步的就业创造效应大于其就业替代效应。

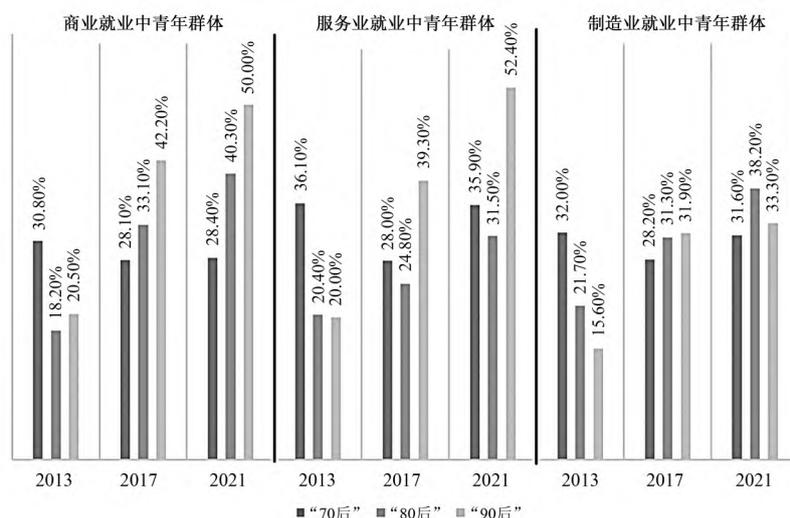


图4 “70后”“80后”“90后”群体中工作“不需要任何专业技能”比例
数据来源:中国社会状况综合调查(2013年、2017年、2021年三期调查)

(二) 对劳动收入分化的讨论

在我国经济转型升级过程中,服务业就业比重持续增加、工业制造业机器替代步伐加快等因素对劳动者收入结构有着显著的影响。尽管从国家统计局数据可以看出,近年来劳动者整体收入稳步提升,但是其内部结构的进一步分化,以及行业间收入差距进一步扩大的趋势引发了学界的高度关注。^②

首先,服务业内部较高的异质性导致其从业群体在收入上有较大差距。^③同时,服务业就业的增量群体主要集中在劳动密集型服务业,而非以知识密集型和资本密集型为代表的先进服务业,使得服务业内部呈现出不均衡的二元收入结构。随着低端劳动密集型服务业与其他经济部门收入差距不断扩大,劳动力市场中的收入分化甚至极化的现象也日益严重。^④与此同时,产业结构服务化对劳动力市场的技能结构也有显著的影响。在服务业内部,高技能劳动主要表现为总需求扩张,导致就业及工资薪金增加;低技能劳动主要表现为总供给扩张,导致就业增加、工资薪金下降。在这一机制作用下,不同技能水平劳动者之间会出现工资极化现象。^⑤

通过对国家统计局数据进行分析可以发现,

近年来服务业内部收入差距有所扩大。例如2006年,科研和技术服务业的工资是居民服务业工资的1.76倍,是住宿餐饮业工资的2.08倍;2020年,科研和技术服务业的工资是居民服务业工资的2.30倍,是住宿餐饮业工资的2.86倍。同样,以信息软件和技术服务业为代表的知识密集型服务业、以金融业为代表的资本密集型服务业,与其他劳动密集型服务业之间的工资差距也呈现出逐渐扩大的趋势。

其次,近年来以人工智能为代表的新技术应用也引发了各界对新技术和收入差距之间关联的讨论。有学者对人工智能在劳动收入分配过程中的岗位更迭效应和生产率效应进行了测算,发现人工智能技术在引发劳动岗位更迭的同时,非对称地改变不同技术部门的生产率,导致高、低技术部门劳动收入差距年均扩大0.75%。^⑥有研究则发现,工资与“人机替代弹性”之间呈现“倒U型”特征。随着人工智能替代劳动力的程度越来越高,从业者的工资水平呈现先升后降的趋势,特别是工业机器人密度较高的行业,工业机器人的使用降低了从业者的工资水平;同时,处于收入分布中高端的劳动力较之低收入劳动力来说更容易从人工智能发展中获取工资水平的提升。^⑦因此,要避

免机器替代对劳动者收入造成负面影响,核心在于防止劳动者落入“低技能就业旋转门”。在机器替代的过程中,虽然一些具有较高技术含量的新型就业岗位会被创造出来,但是,被自动化、人工智能和机器人所取代的工人,缺乏向中高技能

就业发展、进入新型就业岗位的可行路径。在这种境况下,被替代的低技能劳动者面对“技术性失业”,只能接受报酬更低、更不稳定的体力劳动岗位,陷入“失业-零工”的旋转门中,导致劳动力市场内部收入差距进一步扩大。



图5 2006年和2020年我国不同行业收入差距分析(单位:元)

数据来源:国家统计局《中国统计年鉴》(2006年、2020年)

(三) 对劳动关系分化的讨论

新技术的广泛应用和平台经济的快速发展带来了劳动关系的变革。以单位制为核心的劳动关系正在被新出现的零工经济和灵活就业所撼动。正规就业与非正规就业之间的界限变得不再泾渭分明,传统“雇主-雇员”关系变得更为多元。在当前我国城镇就业群体中,灵活就业群体已经占据一定规模。据阿里研究院预测,至2036年中国将会有大约4亿人参与零工经济。^⑤在这一背景下,平台经济的快速发展和新型劳动关系形成互构关系。以“零工经济”“灵活就业”为代表的新型劳动关系的广泛应用,一方面是技术发展的必然结果;另一方面,这种劳动关系的转变在很大程度上和劳动者对“第三类劳动关系”的认可有着紧密的联系。正如有学者提出的“主体性过剩”概念所指涉的,在当代劳动关系中,劳动者显现出清晰的主体性,而非受强迫的客体;同时当代劳动过程中普遍的“劳动强化”现象,被包装为并非源于雇主的外在强迫,而是劳动者“自由地自我实现”的过程。^⑥

从企业层面来看,传统低端制造业就业岗位,

因机器替代和智慧化生产降低了企业对劳动技能的需求。随着部分中高技能岗位劳动者出现“劳动降级”,企业人力资本投入和培训成本逐渐降低,劳动者的可替代性显著增强,从而削弱了企业和劳动者建立稳固劳动关系的内在动力。而在传统低端服务业,本来就有相当一部分就业岗位的劳动关系形式是非正规就业,同时随着部分低技能劳动者在制造业机器替代的“挤出”效应作用下,转移到低端服务业,其劳动关系更呈现出高度零工化倾向。^⑦

结合国家统计局发布的统计信息和中国社会状况综合调查(2006—2021)数据可以发现,近年来我国城镇就业中的零工化、去单位化趋势较为显著。从城镇就业人员单位性质来看,近年来个体就业人员在全体城镇就业人员中的占比显著增加。2006—2010年,个体就业人员在全体城镇就业人员中的占比基本维持在10%~12%。但是从2011年开始,个体就业人员占比则迅速增加,到2021年该比例为25.84%。

同时,2006—2021年中国社会状况综合调查数据显示,近年来各行业就业人员中无固定单位

的比例均有显著增加:建筑业中无固定单位的比例从2006年的8.43%增加到2021年的35.77%;居民服务、修理和其他服务业从2006年的11.84%增加到2021年的18.91%;交通运输、仓储和邮政业则从2006年的0.79%增加到2021年的13.19%;在其他行业中,没有固定单位群体的比例也有显著增加。

总的来看,在信息化时代,在非正规部门就业的劳动者已经不再限于低教育水平和低技能群体,特别是一些“新零工经济”参与者在就业形式上有着非常显著的“非正规就业”特征。但是不同于非正规就业,新型零工经济的主要特征是工作时间自主化和工作内容定制化,在管理模式上兼有管理层级扁平化和控制模式更为隐蔽化等特点。^⑩随着大数据、云计算等新兴互联网技术的应用,双向选择、灵活高效的零工用工模式大量取代了传统劳动合同制,为劳动者提供弹性就业的新方式,既满足了劳动者的主体需要,也节约了企业的人力资源成本,增加了企业的经济效益。不过从本质来看,非正规就业和零工就业在劳动关系上均以“去组织化”“去单位化”为主要特点,劳动者仍然面临低就业质量、劳动权益保障不充分、职业发展空间受限等诸多困境。

应对就业质量整体分化、 局部极化的相关政策思考

如前所述,虽然我国劳动力供给总量在规模上有所缩减,但是就业压力仍会因劳动力市场的结构性矛盾而长期存在。从劳动者角度来看,虽然劳动力供给逐年递减,但劳动者在就业质量上可能呈现出进一步分化甚至极化的现象。因此,对于如何有效应对就业质量分化现象,笔者作出以下相关政策方面的思考:

(一) 服务业就业比重进一步提升是产业结构升级的必然规律,应当促进服务业内部结构的优化

从世界经济发展规律可以发现,我国经济结构正进入以服务业为主导的发展阶段,制造业就业规模持续下降、服务业占国民经济比重以及服务业就业比重进一步提升是我国经济社会发展的大势所趋。一方面,随着制造业自动化、智能化程度的提高,制造业企业对低端体力用工需求有所

降低。与此同时,随着物质生活水平的不断提高,人们对制造业产品的需求增速逐步放缓,而对“幸福产业”相关服务业产品的需求增速逐步加快。上述因素成为大量劳动者在就业上“退二进三”的宏观背景。

近年来国内学界对于中国是否出现“过早去工业化”现象进行了广泛的讨论,并且对制造业合理的比重区间进行了测算。^⑪当然,对于“去工业化”问题不能笼统而论。在供给侧改革持续推进和工业制造业就业弹性降低的背景下,我们应当关注的核心问题是如何实现工业经济附加值最大化,如何实现高端先进制造业和生产性服务业的发展。其中特别应当大力发展生产性服务业,以生产性服务业促进劳动者就业质量的持续提升。从国际经验来看,生产性服务业已成为西方发达国家优先发展的重点行业,一些国家的先进生产性服务业投资主要集中在工业设计服务、信息通信服务、金融服务、商业服务等领域,且生产性服务业增长率已超过了服务业的平均增长率,在国民经济增长和促进高质量就业中的作用愈加显著。因此,要大力支持相关生产性服务业迈向高端化,提高服务业整体人才素质,建立与现代先进生产性服务业发展相适应的高素质劳动力,全面促进生产性服务业与先进制造业融合。^⑫同时,我们应当进一步优化服务业内部结构,扩大资本和知识密集型服务业发展规模,提升劳动密集型服务业质量,有效转变我国服务业大而不强的结构性问题。

(二) 平台经济成为主导型经济组织形态是数字经济发展的必然方向,应当给予平台企业发展容错空间

在互联网技术快速发展的背景下,“平台模式”向经济社会各维度进一步渗透将是未来的大势所趋。特别是随着信息技术的进一步发展,不仅是以外卖骑手、网络配送员等为代表的新型城市服务业,在传统制造业、生产型服务业等领域,也必将出现以平台经济为主导的新业态,何为高质量就业也必将被重新定义。

尼克·斯尔尼塞克(Nick Srnicek)提出“平台资本主义”(platform capitalism)的概念,他认为平台企业将成为未来经济社会发展的核心形式,在不远的将来平台企业可能成为如福特主义那样的

主导型经济社会组织形态。^⑪不同于传统企业,平台企业关联了经济活动中的大量市场主体,更涉及规模庞大的普通劳动者群体。一旦因资本无序扩张导致系统风险,其波及面更广、破坏力更强。因此,相关部门应当建立相应机制,有效避免资本的消极作用,强化平台企业的社会责任担当。

从劳动者就业质量角度来看,随着平台经济的发展,虽然以灵活就业为代表的“第三类劳动者”和更多样的用工模式是市场经济的必然选择,也是更高效率要素配置的必然需求,但是在平台资本和个体劳动者权力不对等的情况下,用工模式创新必须遵循平等、公正的价值理念,不能以损害劳动者的基本权益为前提,不能单纯以向社会转嫁成本为目的,不能以违背社会公平正义价值为原则,不能以社会两极分化、贫富差距扩大为代价。

当然,平台企业有着强大的创新能力,为经济持续高质量发展提供了重要引擎。同时,平台企业一方面为人民群众提供了高效便捷的日常服务,满足了人民群众对美好生活的需要;另一方面,平台企业也成为重要的就业“蓄水池”,为大量中低技能劳动者提供过渡性就业选择。所以,相关部门在加强平台企业监管、创新监管模式的同时,也应该给予其更大的容错空间,确保平台经济健康发展、行稳致远。

(三) 机器替代人工是科学技术进步的必然前景,应当通过技术赋能给予劳动者更多“安全感”、“获得感”和“价值感”

从工业革命和技术变迁的历史来看,机器替代人工是大势所趋,这一过程必然带来劳动生产率的大幅提升。^⑫在智慧化升级的浪潮中,人是成为嵌入系统和配合机器的工具,抑或是系统和机器成为解放人的生产力的工具,这代表着两种不同的技术路线。问题的核心是,在技术升级路径中,劳动者是否有机会参与到技术和知识的创造和分享中。一旦机器替代和智能化浪潮在技术路线上是以机器为主导,以对劳动者施加控制和监控为核心,技术进步就会有悖于人的全面发展理念。正如哈里·布雷弗曼(Harry Braverman)提出的,机器的应用将导致劳动者的“去技能化”,劳动者在劳动分工中成为“局部工人”,从而削弱其对劳动过程的控制权。^⑬有相当一部分实证研究支持上述观点,特别是在机器替代的浪潮中,劳动

者越来越成为附属于机器的简单操作者,“知识”和“技能”则完全被剥离出劳动过程,技术进步没有提高劳动者的价值,反而导致劳动者有更高的就业脆弱性。

因此,高质量就业的内涵不仅是劳动者通过劳动取得合理报酬,更应当通过劳动拥有“安全感”、“获得感”和“价值感”。一方面,在智能化浪潮中,机器替代的过程应该实现“创造效应”大于“破坏效应”。同时,在劳动过程中,应当避免“劳动降级”的现象。智慧化过程应当是机器将劳动者从简单重复性劳动中解放出来的过程,进而提高劳动的创造性。如果机器替代的过程进一步剥夺了劳动者对劳动过程的控制权,就会在以效率为核心的泰勒主义、福特主义导向下,将劳动者异化为形式上控制机器、实质上为机器所控制的工具。

从劳动者的角度来看,解决这一问题的本质路径是提高劳动者的技能层次,通过机器替代将其从常规操作性工作中解放出来,增强其非常规认知技能水平。特别是随着先进制造业和现代服务业的深度融合,服务型制造业和生产型服务业将得到快速发展,非常规认知型就业岗位比重将进一步提升。正如佩恩·罗杰(Penn Roger)等提出的“劳动技能补偿理论”所述,虽然生产环节存在去技能化的情况,但是其通常会伴随其他劳动环节技能升级的情况,特别是在一些定制化制造、非标准化制造过程中,工人不能完全被机器所替代,同时生产过程中的服务型环节也将提供更多的高质量就业岗位。^⑭

从政府部门治理的角度来看,在数字经济时代,政府部门对企业用工的监管和劳动者权益的保护,不仅要关注劳动合同执行情况、工资薪酬保障情况等,更应当延伸到对劳动过程的监管,指导企业在劳动过程中实现对劳动者的赋权。当前一些互联网企业通过对劳动过程数据进行分析,使用算法不断获取“效率最优解”,而非“赋能最优解”。在提高整个系统效率的同时,不断侵蚀劳动者的合法权益和合理需求,不断压缩劳动者的自由度,挑战劳动者的生理极限。从某种意义上讲,以“算法”的名义对劳动过程的“数字控制”,和“福特制”“泰勒制”相比有过之而无不及。更有一些企业通过基于算法的自动化决策,例如“算法奖惩”“算法派单”“算法考核”“算法裁员”

等形式,对劳动者进行全方位的管理和控制。在这一背景下,如何让算法更人性化、让劳动者更有尊严,是政府监管面临的新挑战。因此,政府相关部门应当出台指导意见,实现劳动者对算法制度的充分参与,让制定算法的过程更民主,建立“劳动者友好型算法”。

习近平总书记在党的二十大报告中提出,到2035年,我国要达到中等发达国家水平,中等收入群体比重明显提高。^{④⑤}进一步优化我国就业结构,提高劳动者就业质量,对于实现中等收入群体显著扩大、切实推进共同富裕有着重要的意义。从我国当前就业情况来看,就业质量分化甚至极化的现象,既受到产业升级转型、劳动力结构变迁等传统因素的影响,也受到机器替代背景下经济增长对高质量就业岗位拉动不足、新经济模式下劳动者权益保护不充分等新问题的影响。所以在进一步优化就业结构中,既需要考虑到宏观层面顶层制度的设计,比如进一步优化产业结构、健全劳动分配和权益保障制度,也需要关注微观层面各项举措的规划,比如切实促进劳动者技能转型升级、进一步加强企业社会责任担当等。只有统筹兼顾各方面因素,才能确保在经济发展过程中,劳动者就业质量的不断提升。☞

- ①④⑤习近平《高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗》,《人民日报》2022年10月26日。
- ②欧阳艳艳、谢睿婷、余雪霏《产业结构演变如何影响中国工业和服务业就业》,《产业经济评论》2019年第6期。
- ③丁守海、陈秀兰、许珊《服务业能长期促进中国就业增长吗》,《财贸经济》2014年第8期。
- ④李玉梅《中国产业结构变迁中“逆库兹涅茨化”效应测量及分析》,《数量经济技术经济研究》2017年第11期。
- ⑤William J. Baumol, “Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis”, *The American Economic Review*, Vol. 57, No. 3(1967), pp. 415 - 426.
- ⑥蔡昉《防止产业结构“逆库兹涅茨化”》,《财经界》2015年第4期。
- ⑦童玉芬、刘志丽、官倩楠《从七普数据看中国劳动力人口的变动》,《人口研究》2021年第3期。
- ⑧周建锋《我国的“刘易斯拐点”研究——诠释、判断与反思》,《人口与经济》2014年第5期。
- ⑨吴要武《70年来中国的劳动力市场》,《中国经济史研究》2020年第4期。
- ⑩葛鹏、赵忠《积极应对技术进步对劳动力市场的挑战》,《中国社会科学报》2021年4月14日。

- ⑪《世界机器人2021年工业机器人报告》, https://ifr.org/downloads/press2018/CN-2022-JAN-20_IFR_press_release_China_5-Year_Plan_in_Chinese_language.pdf.
- ⑫梁永礼《基于工资增长率视角下我国经济增长和就业之间的关系研究》,《经济问题探索》2015年第12期;李冬梅《从产业结构分析我国经济增长与就业的关系》,《统计与咨询》2015年第3期;熊锋《二元经济结构下常州市“奥肯定律”再检验》,《中小企业管理与科技(下旬刊)》2017年第10期。
- ⑬韩民春、韩青江、夏蕾《工业机器人应用对制造业就业的影响——基于中国地级市数据的实证研究》,《改革》2020年第3期。
- ⑭闫雪凌、朱博楷、马超《工业机器人使用与制造业就业:来自中国的证据》,《统计研究》2020年第1期。
- ⑮韩民春、庞思明《工业机器人应用对制造业劳动生产率的影响研究——基于欧美13个国家数据的经验分析》,《工业技术经济》2021年第1期。
- ⑯肖红军、阳镇、姜倍宁《平台型企业发展“十三五”回顾与“十四五”展望》,《中共中央党校(国家行政学院)学报》2020年第6期;王阳《更好地发挥平台经济稳就业促就业作用》,《中国劳动保障报》2022年9月29日。
- ⑰黄益平《平台经济的机会与挑战》,《新金融》2022年第1期。
- ⑱杨滨伊、孟泉《多样选择与灵活的两面性:零工经济研究中的争论与悖论》,《中国人力资源开发》2020年第3期。
- ⑲方长春《“第三类劳动”及其权益保障:问题与挑战》,《人民论坛·学术前沿》2022年第8期。
- ⑳李军峰《就业质量的性别比较分析》,《人口与发展》2003年第6期;彭国胜《青年农民工的就业质量与阶层认同——基于长沙市的实证调查》,《青年研究》2008年第1期;钱芳、陈东有、周小刚《农民工就业质量测算指标体系的构建》,《江西社会科学》2013年第9期。
- ㉑International Labour Organization, “Decent Work”, <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>.
- ㉒田永坡、满子会《就业质量内涵及测量:基于国际对比的研究》,《第一资源》2013年第4期。
- ㉓程蹊、尹宁波《浅析农民工的就业质量与权益保护》,《农业经济》2003年第11期; Ingrid Esser, Karen M. Olsen, “Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security within a Multi-Level Framework” *European Sociological Review*, Vol. 28, No. 4(2011), pp. 443 - 454.
- ㉔杨虎涛、冯鹏程《去技能化理论被证伪了吗?——基于就业极化与技能溢价的考察》,《当代经济研究》2020年第10期;陈龙、赵磊《当劳之急:服务业零工经济的“去技能化”》,《文化纵横》2022年第1期。
- ㉕张军《我国未来就业的隐患》,《经济研究参考》2017年第12期。
- ㉖许怡、叶欣《技术升级劳动降级?——基于三家“机器换人”工厂的社会学考察》,《社会学研究》2020年第3期。
- ㉗王永钦、董雯《机器人的兴起如何影响中国劳动力市场?——来自制造业上市公司的证据》,《经济研究》2020年第10期。

- ⑳王文、牛泽东、孙早《工业机器人冲击下的服务业: 结构升级还是低端锁定》,《统计研究》2020年第7期。
- ㉑刘丹鹭《服务业不均衡增长与城市居民收入差距——基于回归方程的夏普里值分解》,《现代经济探讨》2017年第7期; 梁少华、彭定赞《产业结构对行业收入差距的影响机制研究》,《武汉理工大学学报(社会科学版)》2017年第2期。
- ㉒张建华、程文《服务业供给侧结构性改革与跨越中等收入陷阱》,《中国社会科学》2019年第3期。
- ㉓马小强《制造业向服务业转变对收入分配的影响研究——基于人力资本比较优势下的产业选择视角》,《南方经济》2015年第7期。
- ㉔郑爱兵《产业升级对我国服务业劳动市场结构的影响》,《华东理工大学学报(社会科学版)》2018年第2期; 唐永、蒋永穆《产业结构服务化会导致中国劳动力市场极化吗?》,《经济评论》2022年第2期。
- ㉕王林辉、胡晟明、董重庆《人工智能技术会诱致劳动收入不平等吗——模型推演与分类评估》,《中国工业经济》2020年第4期。
- ㉖赵丹丹、周世军《人工智能与劳动力工资——基于工业机器人匹配数据的经验证据》,《调研世界》2021年第7期; 孙早、韩颖《人工智能会加剧性别工资差距吗?——基于我国工业部门的经验研究》,《统计研究》2022年第3期。
- ㉗郑祁、杨伟国《零工经济前沿研究述评》,《中国人力资源开发》2019年第5期。
- ㉘夏莹、牛子牛《主体性过剩: 当代新资本形态的结构特征》,《探索与争鸣》2021年第9期。
- ㉙闻效仪《去技能化陷阱: 警惕零工经济对制造业的结构风险》,《探索与争鸣》2020年第11期。
- ㉚蔡宁伟、张丽华《新零工经济的优势与劣势——基于用工时间、内容、流程、收入、体验和发展等多维度思考》,《中国劳动》2021年第2期。
- ㉛黄群慧、黄阳华、贺俊、江飞涛《面向中上等收入阶段的中国工业化战略研究》,《中国社会科学》2017年第12期; 盛朝迅《我国“去工业化”的现状特征与原因分析》,《宏观质量研究》2020年第3期。
- ㉜李金华《中国生产性服务业的结构、布局与前景》,《东南学术》2020年第5期。
- ㉝尼克·斯尔尼塞克《平台资本主义》,广东人民出版社,2018年,第11—103页。
- ㉞许怡《从工业革命史看技术变迁如何影响工人命运——〈技术陷阱: 自动化时代的资本、劳动力和权力〉评介》,《科学与社会》2022年第2期。
- ㉟布雷弗曼《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》,方生等译,商务印书馆,1979年,第42—211页。
- ㊱Penn Roger, Scattergood Hilda, “Deskilling or Enskilling?: An Empirical Investigation of Recent Theories of the Labour Process”, *The British Journal of Sociology*, Vol. 36, No. 4 (1985), pp. 611—629.

作者简介: 崔岩, 中国社会科学院社会学研究所副研究员, 中国社会科学院大学社会与民族学院副教授。北京, 100732

(责任编辑: 黄永亮)

Research on the Change of Employment Structure and the Differentiation of Employment Quality under the Background of Multidimensional Macro Factors

Cui Yan

Abstract: This paper analyzes the current employment structure and employment quality in China, focusing on several macro-level background factors that have affected the employment quality in recent years, namely the significant trend of “employment deindustrialization”, the labor supply entering the Lewis Interval, the impact of the wave of machine substitution on low skilled employment, and the rapid expansion of the platform economy model. Meanwhile, this paper analyzes the differentiation of labor skills, labor remuneration and labor relationship under the influence of macro factors. This paper analyzes the problems of “skill degradation”, “excessive flexible work” and “income polarization” in the employment quality of the current labor market, and puts forward corresponding policy considerations.

Key words: labor supply; labor skills; platform economy; employment quality; common prosperity