

【劳动经济】

# 去技能化陷阱： 警惕零工经济对制造业的结构性风险

闻效仪

**【摘要】**零工经济的繁荣对生产制造业的影响正在受到社会的关注。在当前中国劳动力市场的变革过程中,既有研究普遍从零工经济自身的发展与规制的角度进行探讨,缺乏从产业劳动力转移的角度对零工经济与制造业间的角力的分析。零工经济的发展已经展现出就业创造、劳动控制与制造不稳定的三类图景,其本质是通过“自由”的劳动体验、“制造同意”的管理模式和“政策红利”下的溢价优势三种途径,加速对实体经济领域劳动力的虹吸效应。在此基础上,零工经济过度发展引发的结构性风险在经济、社会和文化三个层面呈现。针对零工经济与实体经济困局,需从拆解与连续的视角,防止中国经济转型陷入去技能化陷阱,把技能、数字经济、企业治理与更广范围内的社会关系放在国家转型发展的目标下综合考察。

**【关键词】**零工经济;用工模式;劳动者技能;产业空心化;去技能化

**【作者简介】**闻效仪,中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院院长,教授(北京 100048)。

**【原文出处】**《探索与争鸣》(沪),2020.11.150~159

## 年轻人都去送外卖,制造业怎么办

伴随互联网信息技术的发展,过去处于劳动力市场边缘的零工经济焕发出新的生命力,成为全球流行的趋势,越来越多的劳动者参与到零工经济之中。在中国,符合目前零工经济范畴的有2亿劳动力的潜在市场。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。在这种以互联网平台连接供给和消费两端的工作模式中,劳动者日益以自我雇佣的身份参与到经济活动之中,并使传统的工作组织方式以及工作伦理发生重大的变革。劳动者依托互联网平台的灵活就业可能成为未来主要就业方式,固化在正式组织结构中的终身就业时代将一去不复返,取而代之的是一种将全职员工转换为承包人、供应商及临时工的新型经济。这种全新的经济业态和用工模式得到了资本的青睐、政策的支持和社会的关注,越来越多的劳动者正在通过互联网平台获取收入,零工经济的劳动力市场规模不断扩大。2019年,全国餐饮外卖骑手总数突破700

万,网约车司机总数突破3000万。

然而,零工经济的崛起却是发生在特定时期劳动力市场状况下的,即中国劳动力市场已经越过刘易斯拐点,市场供给从过剩向短缺转变。2012-2018年,我国劳动年龄人口的数量和比重连续7年出现双降,7年间减少了2600多万人,2018年年末全国就业人员总量也首次出现下降。这就产生了一个重要的问题,即在全国劳动年龄人口数量和比重不断下降的同时,不断上涨的零工经济的从业人员从何而来?全世界的零工经济主要有两种模式,分别是众包模式(Cloud work)和在线工作模式(Online work)。中国的零工经济具有鲜明的“临时工”特征,主要采取在线工作模式,互联网平台把需求信息发送给个体劳动者,并在线指引个体劳动者完成工作任务。这种工作模式广泛应用于快递、外卖、驾乘、保洁等劳动密集型领域,平台就业者主要依靠体力劳动来获取收入。而传统制造业中的流水线工人和低技术能力的服务人员,自然就成为零工经济从业人员的

重要来源。

实际上,快速发展的零工经济结合中国劳动力市场供求关系的逆转,正在对传统劳动密集型的产业和行业形成“虹吸效应”,各类互联网平台新增劳动力很大比例来自传统生产制造业,过去活跃在工厂生产线的青壮劳动力正源源不断地从线下走到线上,使得中国的经济结构和形势发生了重大变化。以往去沿海工厂打工是无数年轻人实现城市梦的首选,如今到大城市去送快递和外卖,正在变成职业优选选项,以至于曹德旺发出疑惑:“当下年轻人宁愿去送外卖、去送快递也不愿意去工厂了,这是目前国内制造业的困境。”本文将从产业劳动力转移的视角,分析零工经济如何展现出对实体经济劳动者的吸引力,这种转移对制造业的影响会是什么,会产生怎样的结构性风险,以及我们如何加以政策规制和引导。

### 零工经济展现的三类图景

随着云计算、大数据、物联网等数字技术的发展,各种基于互联网的商业模式和产业形态重组了社会生产与再生产的各个过程,以往处于次级劳动力市场的非正规就业群体也卷入了这个进程。在这个过程中,传统的正规就业和用工模式正在减少,取而代之的是越来越灵活的工作种类、工作时间和工作形式,而越来越多稳定发展的企业经济组织也加入其中。学者们用“零工经济”的概念来描述这种数字技术体系下的新经济组织形式,展示了“零工经济”三类不同的图景。

第一类图景认为零工经济是“就业创造者”。零工经济平台作为一种借助数字技术平台而出现的新型劳动力供需匹配模式,得益于互联网所带来的人们的连接性(connectivity)或互连性前所未有的增加,这也为现有的劳动力市场增加了重要的新元素。<sup>①</sup>零工经济提高了劳动者与企业以及消费之间的匹配效率,创造了传统工作之外的就业途径。新技术运用不仅降低了劳动者的求职成本,大大减少了搜索时间,使劳动者更加容易找到工作;劳动者的技能、体力、知识和时间也不需要依靠传统企业组织形式,个人就能成为独立的服务提供商,从而大大增强了劳动者通过平台获取就业收入的激励效应。然而,

也有人质疑零工经济是“就业创造者”还是“就业蓄水池”的性质。<sup>②</sup>零工经济的快速发展得益于技术变革,可能只是一种错觉,实体经济衰退和糟糕的就业市场才是零工经济发展的主要原因,这是一种“劳动力市场滞后”现象。在西班牙和希腊等失业率高的国家,其零工经济的发展程度就比较高。不仅如此,零工经济的“就业创造”很大程度是建立在实体经济“就业损失”的基础上,同时也掩盖了就业极化和就业质量低下的问题。

第二类图景认为零工经济是“劳动控制者”。许多零工经济研究者借用工厂制度中的劳动控制理论来分析平台与就业者之间的关系。只不过劳动控制手段从“泰勒制”转向了基于数字技术的供需控制算法。算法以其精准的解析和控制能力,使得一切变得透明可视化、直观可理解,它不断地通过优化算法来预测并修正劳动者的认知和行为。算法可以使平台能够更详细地规定工作规则,例如规定劳动者必须接受的工作比例,必须提供的劳动时间,以及期望的评级水平,使平台比劳动者更清楚地了解劳动过程,有学者用“下载劳动”的概念来描述这种控制关系。<sup>③</sup>然而,这些有着丰富工厂制度劳动控制研究的学者,往往对零工经济的劳动控制作出更强的判断,却不能解释为何工人们还愿意源源不断地涌入零工经济。事实上,零工经济劳动过程发生了新的变化,其是基于任务控制,而工厂则是机器控制。前者的劳动控制与自主工作时间同时并存,而后者则是全天候、全空间的劳动控制,劳动控制的整体强度显然更强。

第三类图景认为零工经济是“不稳定制造者”。许多学者从政治经济学的角度分析零工经济。互联网平台利用众包技术和手段,对劳动技能进行分解和重组,消解劳动技能,降低劳动成本。同时数字平台推动的新一轮标准化和模块化,使传统劳动的外包更为普遍和深化,加之数字信息技术造成的去技能化,在世界范围造就了规模日益庞大的产业后备军,为资本提供了一个取之不竭的“劳动力蓄水池”,也为劳动力市场价格的下降打开了阀门,劳动力市场的不稳定性风险日益凸显。<sup>④</sup>然而,如果认为这种不稳定是由零工经济引起的,既夸大了其影响,也忽

略了其背后的实质推动力,这其实是自由市场经济制度下后福特主义弹性积累制度的整体要求。制造业向服务业系统性转型,企业与金融市场的关系日益密切,资本市场成为评价企业经营绩效的风向标,并不断助推企业自身商品化的过程,企业经营需要更加流动和弹性。企业早已纷纷通过劳务派遣、业务外包、使用临时工等方式来实现雇佣关系灵活化,减少员工技能发展投入,降低员工职业生涯预期,不论企业高管还是普通工人都难以与企业维持稳定的雇佣关系,零工经济只不过是延续和扩展了这种渐趋广泛的势头。

### 零工经济用工模式吸引力的来源

对于零工经济的互联网平台而言,劳动力资源是核心资源,是决定其市场规模和获利能力的关键。社会对于零工经济的讨论,更多是把它当成一种新兴的用工模式,强调其与传统雇佣组织的用工模式巨大的差别。这一方面是因为平台需要把分散的劳动力进行系统的组织和管理,才能提高供需匹配的效率和范围,由此形成了工作任务化和时间弹性化的用工模式;另一方面也是因为这种用工模式需要显示出相较于传统用工模式的优势,从而能够吸引劳动力源源不断地从线下走到线上。

首先,零工经济的用工模式营造出“自由”的劳动体验。脱胎于大规模生产时代的工厂制度,机器往往处于中心地位。为了保持机器持续高速稳定的运转,用工模式需要固定在特定空间和地点上。工人要长时间轮班照料机器的运转,按照机器的节奏和指令完成动作,并以此形成了计时工资制度。而零工经济则是按需用工模式(On-Demand),工作任务处于中心地位。工作任务本身呈现多样性以及不连续性的特点,多样性是因为工作任务服务于不同个性特点的需求,快速和临时性使得工作任务之间没有连续性,也使得工作时间不需要连续性,并以此形成了计件薪酬制度。在传统用工模式中,要成为工厂工人,劳动者要经历面试、入职、签订合同、培训、工作任务分配、管理指导、工作考核、薪资发放等复杂环节,而在平台上只需经历两个程序即可,即注册和接单。在工厂制度中,劳动者需要服从机器的高速节奏。为了防止个性化对于标准化的挑战,工厂

会形成严苛的管理制度以及半军事化的管理作风,使劳动者能够服从机器指令。而零工经济中,劳动者只需要完成非连续性的工作任务,自己提供劳动工具,可以自由决定工作时间和工作地点,没有管理者的训斥,也不需要随时保持紧绷的工作状态,有一种“自由”的工作感觉。虽然平台通过互利网技术对于劳动者完成工作任务的过程实行监管和控制,但相比于工厂中的“全天候”,平台劳动者在工作时间上是自主的,这一点对于有过工厂经历的劳动者而言至关重要。

其次,通过先进的人力资源管理技术和手段“制造同意”。由于零工经济的进出都是零成本,为了保持劳动者足够的参与强度,平台需要形成以强激励为导向的一整套技术和手段。一是使用累进激励的手段。把任务完成单量分为不同的收入档次,单量越多,收入累进的越多。如某网约车平台,根据单量完成的不同阶段,陆续推出新司机首周奖、普通翻倍奖、优秀司机额外翻倍奖、金牌服务奖等,并对应着不同的奖励强度。这种具有激励作用的计费机制,极大地增加了司机工作的积极性以及在线工作时长。二是使用评分评价机制。平台劳动者工作业绩的好坏是通过评分高低得出的。但与传统用工模式的绩效考核不同,平台劳动者的分数高低不是由管理者而是由消费者来给出的。消费者根据服务体验对平台劳动者进行评价打分,使得平台劳动者并没有感觉自己是被平台监督和管理,从而转移了平台与劳动者的冲突风险,消解了劳动者对平台的不满。与此同时,评分高低与劳动者奖励程度高度相关,劳动者表现出对高分评级的强烈偏好,分值已然成为劳动者在平台的“个人资产”,并通过更多在线时间和接单任务来实现“保值增值”。三是使用公开透明的计酬规则。工厂制度的薪酬体系包含着过多的政策色彩和管理空间,加之把产品产量转化为劳动时间的过程,使得劳动者计酬成为一个复杂的体系。而平台的计件工资制度简单直接,劳动者能够在客户端软件中快速而直观地看到自己收入的变化,从而产生“多劳多得”的公平感,促使他们参与到内嵌于平台生产制度的“赶工游戏”。<sup>⑤</sup>

最后,零工经济通过享用“劳动政策红利”,获取

了对正规就业的收入溢价优势。零工经济兴起之初,由于获取了大规模的风险投资,平台往往采取大规模补贴的方式,来迅速吸引劳动者的参与。然而,经历了平台上线之初每月2万~3万元的黄金收入期后,随着劳动者大规模涌入,劳动者的收入迅速出现递减的趋势。但即便如此,劳动者通过零工经济获得的平均收入比在工厂的收入还是多出近20%。2019年农民工监测报告显示,从事交通、运输、仓储、邮政业平台的农民工月均收入为4667元,从事制造业的农民工月均收入为3958元。这并不是因为劳动力在零工经济中有更大的技能价值,这主要是因为零工经济中的平台不需要像工厂主一样承担雇主责任。在传统用工模式中,劳动关系的确立使得企业需要遵守国家的劳动法律和政策,这其中,社会保险费用成为企业重要的支出成本。在我国养老、医疗、失业、工伤、生育五项社保的缴费比例中,企业为29.8%,个人为11%,合计近工资的41%,再加上公积金,这个比例超过60%。而对于劳动密集型的生产制造业而言,社保的支出成本已经成为较重的负担。而零工经济中的平台则不需要承担这些成本,从而直接转化在相对较高的薪酬水平上。不仅如此,平台就业人群普遍年轻,相较于中老年人,风险保障意识较低,普遍缺乏参加社会保险的动力,由于零工经济中不用缴纳社会保险个人支付部分,实际拿到手的钱“变多了”。

凭借具有吸引力的用工模式,越来越多的劳动力开始选择在零工经济中长期工作,而零工经济也早已经不是当年在街头巷尾摆摊、“开黑车”、做家政

这样零散、临时性、没有规范的工作状态,而是借助互联网实现了高度组织化、高度平台化、高度技术化、高度资本化。在零工经济的推动下,灵活就业开始具有结构明晰的中心结构和领导结构,几个大平台下有几百万、上千万的灵活就业人员,并日益呈现集中化的态势。在这样的背景下,当前我国劳动力市场呈现出正规就业不断减少、灵活就业不断增多的态势。从历次农民工监测报告可以看到,2008—2018年,从事制造业的农民工占农民工总量的平均年增长率为-2.84%,呈现明显的下降趋势。农民工签订劳动合同的占比,从2009年的42.8%一路下滑到2016年的35.1%(见图1)。劳动合同签订率是反映正规就业最重要的衡量指标,通过签订劳动合同,才能建立劳动关系,保障劳动待遇,实现稳定长期就业。与此同时,灵活就业的比重也在不断上升,把自由职业、自主创业、灵活就业等类别数据归纳在一起,2003年的占比只有4%,而2017年已经快速增长到18.7%(见下页图2)。现在很多学者测算,我国当下的灵活就业比重应该已经超过20%。<sup>⑥</sup>随着更多的劳动力流向零工经济,制造业将持续面临招工难以及劳动者年龄老化的问题。农民工监测调查报告显示,50岁以上农民工在农民工整体占比中快速提升,2008年50岁以上农民工占比为11.4%,2017年首度超过20%,2019年达到24.6%。

#### 零工经济过度发展的社会后果

零工经济发展对于生产制造业影响的背后,依然是中国到底优先发展服务业还是发展先进制造业的历史争论话题。在新冠肺炎疫情期间,由于在稳

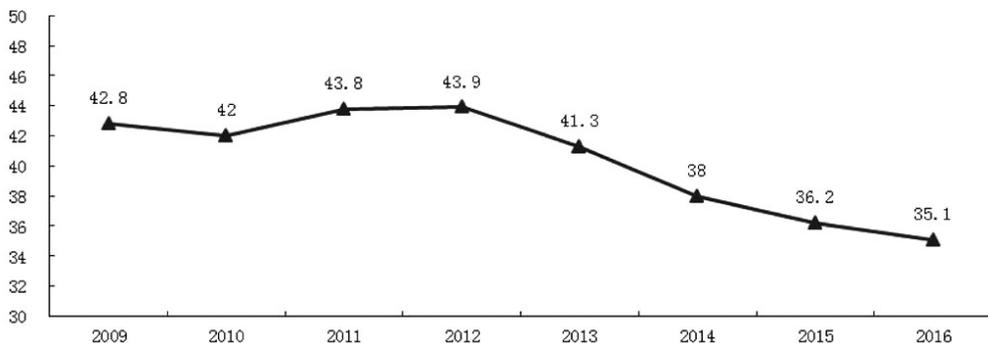


图1 2009—2016年农民工签订劳动合同占比(%)

资料来源:国家统计局《农民工监测调查报告》(2009—2016年)。

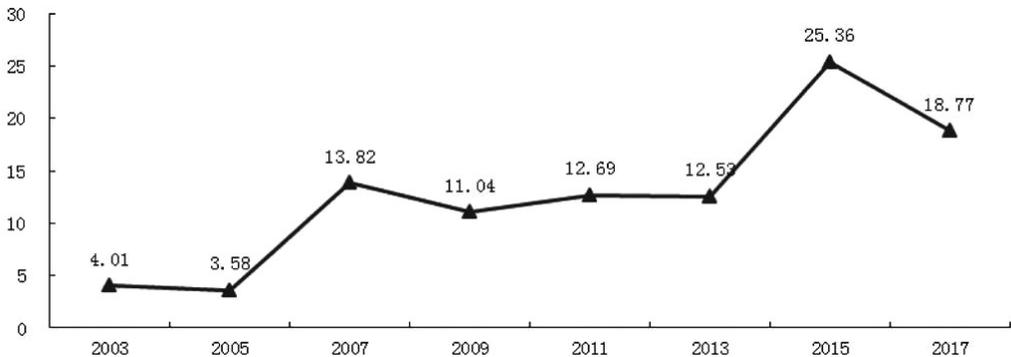


图2 2003-2017年灵活就业比重(%)

资料来源:根据曾湘泉《互联网时代的灵活就业》讲稿中关于灵活就业比重数据计算。

就业和保就业中的重要作用,零工经济受到了更大的关注,也得到了更多的政策支持。但零工经济是作为就业创造者还是作为就业“蓄水池”,是两个不同性质的问题。如果作为“就业蓄水池”,零工经济的非全日制、临时性、缺乏保障的就业形式,是相对正规就业而言的一种补充就业形式,也是承接实体经济就业状况不佳时的一种兜底手段。而如果是就业创造者,随着国家大力推动复工复产,实体经济还将面临与零工经济进行劳动力争夺的问题。孰优孰先,这将成为摆在决策者面前的重大议题。当大量年轻劳动力涌入零工经济的浪潮中,我们也需要警惕这种过度发展可能带来的结构性风险。

首先,在经济层面可能导致“产业空心化”风险。产业空心化是指以制造业为中心的第一、第二产业在国家经济中所占的比重过低,导致实体经济衰落,走向以服务业为主的经济模式。从各国的发展历程来看,制造业向服务业转型的过程,更多代表了一种潜在风险。以2012年发生欧债危机的南欧五国为例。作为最早发生工业革命的地区,欧洲主要国家都拥有不错的工业底蕴和较多的工业企业。然而,欧盟一体化进行了产业结构调整之后,制造业在德国以及北欧国家大量聚集,而西班牙、意大利、希腊等南欧国家重点发展服务业和旅游业,这些国家大量消减工业企业,或者把工厂卖给跨国公司。同时,近半个世纪以来的欧洲金融服务业快速发展,资金更多流入资本市场,通过各种衍生的金融工具进行投机获利,而没有投入到实体经济,从而进一步恶化工业企业的发展环境。随着新兴工业国家融入全

球经济,劳动力成本的巨大落差促使欧洲制造业大量外迁,劳动密集型产业消失殆尽,南欧各国只能靠自然风光发展服务业,从而过度依赖外部需求。而服务业总体税收少、劳动生产率低、保障支出成本高、抗风险能力较低。2008年金融危机发生,欧洲各国为了尽早走出危机,只能通过扩张性的财政政策来调节经济,而希腊等国不断突破欧盟规定的“公共债务占GDP比重上限60%的标准”,形成财政收入无法覆盖财政支出的恶性循环,并最终酿成传染性欧债危机,带来一系列经济、社会和政治后果。<sup>⑦</sup>

美国本身作为全球科技创新的高地,在发生2008年金融危机后,国内主张发展制造业、改变经济过分依赖服务业特别是金融业的呼声不断高涨。一方面,美国制造业显著“空心化”,制造业就业人数从1979年的1960万下降至2018年的1280万,制造业普通岗位的流失带来大量产业工人失业进而加剧社会矛盾,甚至催生社会瓦解的风险。另一方面,各种研究也发现,价值链中的研发与生产环节的跨国分离,在空间上实际上阻碍了技能形成中隐藏知识的传播,而研发与生产环节无法即时互动反馈会产生所谓的创新死亡峡谷,进而直接拖累产业升级的步伐。这也就意味着,随着生产岗位的流失,研发岗位最终也会随之慢慢流失。<sup>⑧</sup>由此,美国从奥巴马政府时期开始便启动了再工业化战略,推动制造业回流。新冠肺炎疫情下,欧美日等国均在采取更多的措施促使制造业回流,并上升到国家安全层面。

反观中国,服务业占GDP的比重从1980年的22.31%,增长到2018年52.16%;而工业增加值占

GDP的比重从1980年的48.06%，下降到2018年的40.65%。尤其近年随着平台经济的快速发展，由于不需要支付传统劳动关系中需要承担的大额劳动保障成本，凭借自由灵活的就业方式以及高市场工资溢价的优势，许多农民工群体纷纷从第二产业转向第三产业，从线下走到线上。农民工从事第二产业的比例，从2013年56.8%下降到2019年的48.6%；而从事第三产业的比例，从2013年42.6%增长到2019年的51.0%，并形成了“剪刀差”效应(见图3)。这其中，从事交通、运输、仓储邮政业的农民工快速增长，比重从2013年的6.3%增长到2019年的6.9% (见图4)。加之劳动力市场供给总量不断减少，更加剧了制造业类的实体经济招工难的问题，最终使得我国沿海制造业出现跨国迁移的现象，我国也开始

面临产业空心化的挑战。

其次，在社会层面可能形成劳动者权益“逐底竞争”的局面。为了应对零工经济的政策溢价优势，制造业也尽可能在劳动力成本上进行削减，采取更灵活的用工方式。其中，劳务派遣已经成为企业灵活用工的重要渠道，并在全世界不断发展壮大。我国2012年《劳动合同法》的修订，专门针对劳务派遣滥用问题进行了规制。但实际上，劳务派遣依然处于飞速发展的阶段，只不过进化为更高级的形态。相关数据也显示，劳务派遣工的数量在2012年《劳动合同法》修改以后有所减少，但是劳务派遣的企业数量却一直在飞增(见下页图5)。一方面，大量企业把公司内的部分业务或职能工作内容发包给劳务派遣机构，以业务外包的方式取代传统劳务派遣，以规避

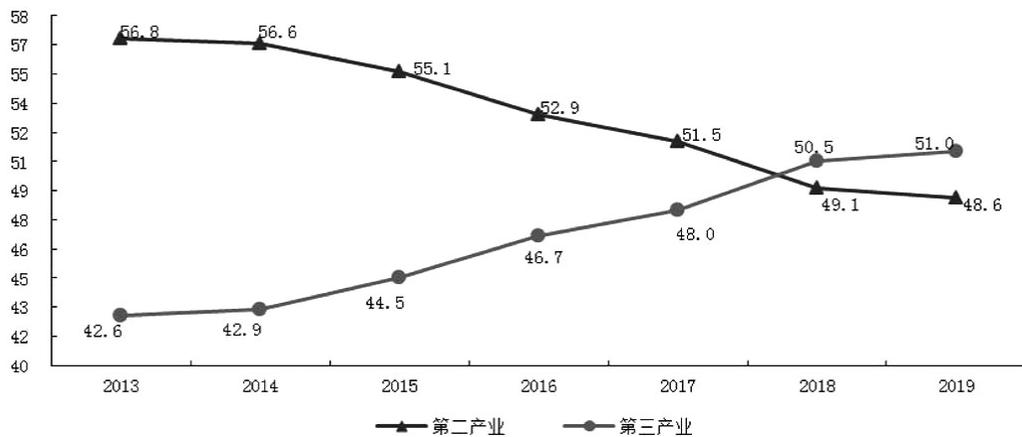


图3 2013-2019年农民工第二、三产业的分布(%)

资料来源：国家统计局《农民工监测调查报告》(2013-2019年)。

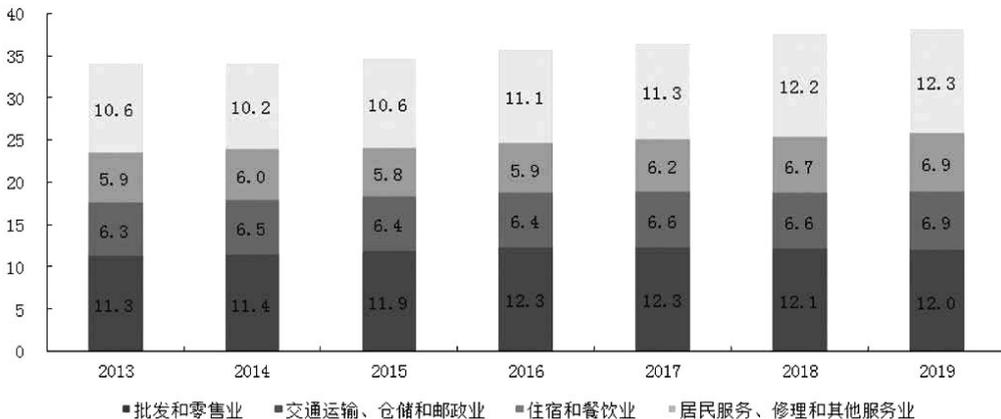


图4 2013-2019年农民工第三产业行业分布(%)

资料来源：国家统计局《农民工监测调查报告》(2013-2019年)。

《劳动合同法》的规制。另一方面,劳务派遣与零工经济相互融合,并不断衍生出新的灵活化用工方式。不少平台公司把劳务派遣人员注册成为个体工商户,通过转变劳动者身份的方式来与企业形成商事合作关系,并凭借国家对个体工商户和小微企业免税的相关政策,把工资关系转变为企业间的经营业务关系。劳务派遣凭借灵活性的特征,日益受到企业青睐,并形成“不求所有,但求所用”的流行用工观念。在沿海地区,劳务派遣中介公司甚至成为劳动力配置的主要渠道。企业和劳动者在劳动力市场相互搜寻已经不是面对面,而是陷入“通道垄断”的状态,链条上游的企业和链条下游的求职者之间隔着大量劳务公司、黄牛、劳务中介三层组织,通过复杂的“返费”制度才能串联起来。<sup>⑨</sup>

在这场零工经济与实体经济的“逐底竞争”中,灵活就业将大行其道,劳动力市场将可能重回“丛林时代”,使得过去多年劳动法治建设的成果面临失效,劳动者权益保护将成为重要的社会问题。一方面,由于没有底薪,缺乏休息制度的安排,没有技能培训,平台就业者陷入收入不稳定的局面。作为原子化的个体,为了获取工作机会,相互之间还要“逐底竞价”,不断产生工作时长、劳动强度大、安全事故多等劳动问题。另一方面,灵活就业人群只能以个体的力量独自应对复杂多变的市场风险,整体上处于缺权的状态,不能像正规就业一样享受社

会保障体系、集体劳动协议以及劳动法律规定的基本社会福利。劳动力市场由此陷入灵活性过度的泥潭,社会上的一批以打零工、收入不稳定、低技能、缺乏社会保障、主要从事服务业为主要特征的灵活就业人群大量涌现,盖伊·斯坦丁(Guy Standing)把这个群体称作“不稳定无产阶级”。<sup>⑩</sup>

再次,在文化层面产生“三和大神”现象。灵活就业群体扩大的背后是贫富差距不断扩大的结果,零工经济中也存在“所有利益都流向前10%的顶层人群世界里”的现象。<sup>⑪</sup>实际上,无论是实体经济还是平台经济,都在通过低工资和低成本寻求金融市场的经营绩效,并大量采用灵活雇佣的方式来减少人力成本并规避企业劳动关系责任,企业价值和利润分配则不断向股东倾斜,握有股票的股东以及企业高级管理者获取了大量社会财富,而普通劳动者群体的工资长期增长缓慢,难以维系自身和家庭的再生产,从而陷入贫困化的陷阱,造成资本所有者和普通劳动者收入差距的不断扩大。美国工会组织劳联—产联(AFL-CIO)发布的年度调查报告显示,2015年标普500成分股公司CEO的平均薪酬是普通员工的335倍,而在1980年,这一比例是20倍左右。2017年美国最大的350家上市公司中,CEO平均加薪17.6%,薪酬平均为1890万美元,而普通员工的工资则停滞不前,同比增长仅为0.3%,CEO的平均收入比普通员工多312倍。<sup>⑫</sup>

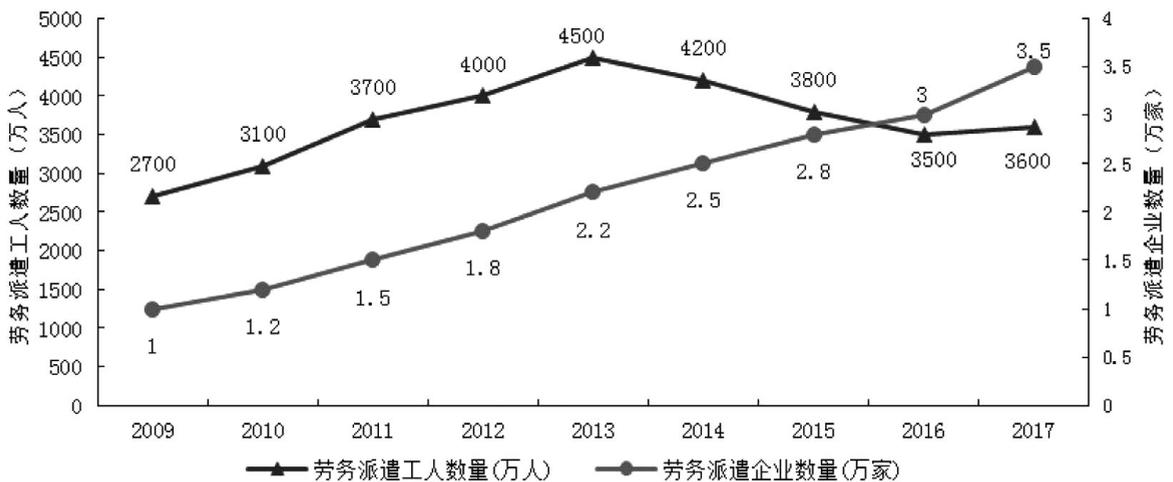


图5 2009-2017年中国劳务派遣工人和企业数量

资料来源:智研咨询《2019-2025年中国劳务派遣行业现状分析及投资前景评估报告》。

贫富差距和贫困不仅是一个社会结构问题,也会深刻地影响人们的心智模式和情感体验。由于生活的拮据、向上流动的无望、自尊的打击,“穷人们”往往更愿意“活在当下”,也更容易选择酗酒、吸毒、未成年生子之类的自我毁灭性行为。<sup>⑩</sup>这不由得让我们想起“三和大神”现象。在新生代农民工群体中已经出现了一批“好打零工”的“游民无产者”,他们大多是“90后”甚至“00后”,通常是留守子女。他们通过零工经济就业的方式“挣一天、玩三天”,沉迷于网络游戏或网络赌博,或沉睡网吧或露宿街头。他们不知道自己想干什么,不清楚自己能干什么,“今早有酒今朝醉”,对未来没打算,丧失了人生斗志与期盼,是社会大众眼中消极度日、人生无望的“大神”。<sup>⑪</sup>

虽然,“三和大神”现象属于极端情况,但是零工经济就业人群的职业规范问题将可能是我们未来面临的社会风险。由于缺乏稳定收入和安全保障,无法学习和提升技能,也没有职业生涯可言,他们缺乏基于工作的认同。一方面,基于职业社群基础的社会记忆(social memory)无法传承,由于处于不断分散和流动的工作状态,职业伦理、职业道德、行为规范、同事间的相互合作和友谊无法累积,灵活就业人群自身也会缺乏认同感和归属感。另一方面,他们在决定目标时,出现更强烈的疏离感和工具性质,在不稳定的状态下,他们的行为和态度趋向于机会主义。<sup>⑫</sup>随着灵活就业人群的不断扩大,与之相伴的社会风险也与日俱增,这不仅包括他们在劳动过程中遇到的工伤、患病、养老的风险,也包括他们由于收入降低、缺乏保障、随时可能失业,演变成为社会弱势人群的风险。而一旦发生这样的风险,不公平意识和仇富心态就可能蔓延,并向社会传导,进而引发社会风险事件。例如,2018年发生的某网约车司机百日两起杀人事件,这类问题将在日后成为中国重要的社会问题,须引起各方高度关注和警惕。

#### 从拆解到连续:政策调整的未来方向

无论是对零工经济还是生产制造业的讨论,深层次的发展困局实际是劳动者技能的减少和低技能化,而零工经济对于生产制造业影响的本质是加速了去技能化的进程。优先发展低端的零工经济还是

同样低端的生产制造业,实际是伪问题,因为无论发展哪种,结果都会带来劳动者收入减少、贫富差距扩大和其他社会风险。中国摆脱低技能、低成本的经济发展方式,转向高质量发展,大力支持和发展先进制造业,筑牢现代化经济体系的坚实基础,形成稳定体面的正规就业格局,才是抵御和防范风险的主要方向。

霍尔(HALL)和索斯凯斯(Soskice)区分了两种政治经济类型——自由市场经济和协调性市场经济。<sup>⑬</sup>在自由市场经济中,以美国为代表的资本集团,关注技术创新和商业模式变革,促使企业关注股东回报率,培养“超级独角兽”,追求短期盈利能力和快速投资回报,企业兼并重组日益常态化,劳动力作为成本尽量“轻资产化”。<sup>⑭</sup>零工经济是风险资本的投资热土。在数轮融资的轰炸下,滴滴出行用了3年,美团用了5年,就成为估值过100亿美元的“超级独角兽”。在协调性市场经济中,以德日为代表的资本集团以及劳工团体深度介入企业治理结构,聚焦于制造行业的竞争力,企业追求长远经营目标,提供高的就业保护,鼓励劳资对话,投资企业专用性技能,并格外重视自身的声誉。过去20多年,管理学家赫尔曼·西蒙收集了全世界生产制造2734家隐形冠军公司的数据,德国拥有1307家隐形冠军,是数量最多的国家,而这些公司的员工流动率非常低。<sup>⑮</sup>

自由市场经济和协调性市场经济导致了劳动政治类型的不同,进而形塑了各自技能生产体制的不同走向,并分为技能的拆解模式和连续模式。在拆解模式中,零工经济进一步延续了“泰罗制”的传统,通过数字化“众包”技术,不断把岗位职责拆解为微小的工作任务,工作计量单位逐渐缩小化、精确化,工作时间也不再固定,工作是基于一小时甚至更小长度为单位的自由随意的弹性化交易模式,劳动者只需要从事碎片化和低技能的工作,成为按平台指令“从事简单劳动的操作工”。<sup>⑯</sup>拆解模式在拆解劳动者技能的同时,也通过数字连接拆解工人与社会的关联,促使劳动者个体化,剥夺工人的关系空间,并总体上形成个体化社会。在连续模式中,劳动者技能需要以“人机协同”的方式与机器长期运行保持同步。劳动者被鼓励提高技能并掌握多项技能,不

断对劳动过程和机器运行加以改善。连续模式强调高技能要靠劳动者在实践中长期学习和经验积累,劳动者对于企业权力结构的参与以及集体劳动关系制度,是工人技能长期形成的制度基础。<sup>③</sup>在连续模式中,工人和机器一样都是企业的固定成本,从长远来看,工人们甚至是更为重要的固定成本,企业从工人长期的技能、知识、经验和精力中获取竞争力。

中国正在处于一个多种模式共存的发展转型阶段,蓬勃兴起的服务业与完善发达的工业相互角力,但如果陷入去技能化的发展路径,将不仅会失去制造业的竞争优势。也会陷入零工经济的“全球化陷阱”,成为发达经济体外包简单劳动和输出不稳定社会风险的低端平台。因此,决策者必须要把技能、数字经济、企业治理与更广范围内的社会关系放在国家转型发展的目标下综合考察。

其一,保持产业转型升级与劳动技能升级的协同。从产业经济学的角度看,产业转型升级必然对技能提出更高要求并带来对不符合新技能要求的劳动者的淘汰,这些劳动者通过国家、企业和社会构建的再教育体系和保障体系,获得和掌握新技能和新知识,并重新回到就业岗位,从而实现产业转型升级与劳动技能升级螺旋上升的良性格局。借鉴德国“工业4.0”的思路,中国提出了《中国制造2025》的国家战略,从制造大国转变为制造强国,其中将“智能制造”定位成中国制造业转型的主攻方向,并带动了制造业智能化改造和装备水平升级,以及对劳动者技能升级的需求。然而就在“机器换人”后开始对劳动者技能培训的关键阶段,零工经济开始大规模发展,低技能劳动者源源不断地进入零工经济领域。一方面,这使得劳动者技能升级路径断裂,无法再回到转型升级后的工厂岗位。另一方面,转型升级的长度和难度不断加大,高技能劳动者极度短缺,对中国制造业的发展造成现实困境。比如,我国现实的情况很不乐观,2017年开展的第八次全国职工队伍状况调查显示,产业工人中无技术等级的比例达72.8%,没有专业技术职称的达61.3%,有高级技术职称的仅为4.5%。<sup>④</sup>

其二,调整劳动法律政策。我国的劳动法律政策规制的主要对象是正规就业。然而,这些规制基

础都来自劳动关系,基于企业与劳动者之间签署的劳动合同。从法律文本来看,基于劳动合同的正规就业的规制水平是比较高的,而非全日制用工等灵活就业的规制水平则很低甚至是过于自由灵活。正是规制水平过高,才带来了灵活就业的快速兴起,劳动法律一方面在保护部分劳动者,另一方面也对另一部分劳动者产生负面影响,形成了劳动力市场的制度分割。从理论上讲,政府制定劳动法律的初衷在于增加正规就业,但企业的对策常常会使法律的效应适得其反。企业在减少解雇行为的同时,也可能降低雇佣人数,从而加重失业或灵活就业问题。而且,劳动法律可能会增加内部人的谈判力量,迫使企业支付效率工资给那些因此不受失业威胁的员工,从而对增加正规就业也极为不利。OECD的经验数据也证明了这一点,随着劳动法律保护程度的提高,劳动力变动率趋于下降,这虽然会促进男性、青壮年劳动者、有一定技能工人的就业,但也损害了妇女和低技能劳动者的就业,而这些人群恰恰是灵活就业的主要活动人群。<sup>⑤</sup>

其三,激发劳动者技能的升级。在制度上激发企业和劳动者两个主体在劳动者技能升级上的积极性十分重要。在劳动法律制度上,降低“劳动者任意辞职”制度的影响,需要建立长期雇佣心理契约,增强企业对劳动者的技能培训,加大人力资本投资。在失业保险制度上,需要大幅增加失业保险制度中的职业培训功能,针对失业者设计和实施技能培训项目,与市场化的外部技能形成机制相匹配,使之成为积极的劳动力市场政策的重要组成部分。在户籍制度上,需要实现公共资源均等化服务,给予农民工平等的公民权。农民工群体城市生活质量差、归属感与安全感低,是劳动者无法长期安心工作并形成技能养成障碍的主要因素。2020年4月,中央在《关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见》中,要求推动超大、特大城市调整完善积分落户政策,探索推动在长三角、珠三角等城市率先实现户籍准入年限同城化累计互认,这将对我国职业技能制度以及产业工人技能养成产生深远的影响。

其四,推动工会和集体协商制度建设。劳动者技能形成的背后是企业权力结构问题,只有劳动者

参与并影响到权力结构,形成稳定的劳动关系体系,企业才不能随心所欲地“去技能化”,“人机协同”的效应才能发挥,劳动者技能才能长期发展。德国和日本制造业强盛的根基都是拥有一大批高技能的产业工人队伍,而这无一例外都是依赖稳定和长期的劳动关系,其中工会发挥着至关重要的作用。在德国的“共决制”的体系中,监事会是企业最高决策机构,但委员并不只是单方由股东代表选出,而是由股东代表与工人代表共同组成,而这些工人代表与股东代表具有同等的权利。通过在企业治理结构中形成劳资制衡,使得企业关注自身长期可持续性发展,也有助于保障工人的长期利益,使得企业在技术升级时,会强调工会等工人代表机制的协商谈判和社会对话,让工会可以参与决策企业的升级改造方案,以及明确工人在新的生产方式中的角色,并且对工人被裁减或转移的工作岗位做好善后安排。<sup>③</sup>虽然它使得资方的持股成本有所提高,但却实现了社会整体能力和福利的增加,并最终将转化为产业竞争力。

#### 注释:

①王宁:《互连性与可替代性:零工之别的内在逻辑》,《探索与争鸣》2020年第7期。

②诸大建:《U盘化就业:中国情境下零工经济的三大问题》,《探索与争鸣》2020年第7期。

③郑广怀等:《“平台工人”与“下载劳动”:武汉市快递员和送餐员的群体特征与劳动过程》,澎湃新闻,2020年3月30日。

④姚建华:《在线众包平台的运作机制和劳动控制研究:以亚马逊土耳其机器人为例》,《新闻大学》2020年第7期。

⑤吴清军、李贞:《分享经济下的劳动控制与工作自主性——关于网约车司机工作的混合研究》,《社会学研究》2018年第4期。

⑥张伟主编:《中国人口与劳动问题报告 No.19》,北京:社会科学文献出版社,2019年,第158页。

⑦闻效仪:《欧债危机对欧洲工会的影响》,《中国劳动关系学院学报》2013年第4期。

⑧王星:《制造产业升级路径与产业工人技能形成》,《高等职业教育探索》2019年第3期。

⑨刘子曦、朱江华峰:《经营“灵活性”:制造业劳动力市场的组织生态与制度环境——基于W市劳动力招聘的调查》,《社会学研究》2019年第4期。

⑩Guy Standing, *The Precariat*, London: Bloomsbury Academic, 2011.

⑪王星:《零工技能:劳动者“选择的自由”的关键》,《探索与争鸣》2020年第7期。

⑫杨典、欧阳璇宇:《金融资本主义的崛起及其影响——对资本主义新形态的社会学分析》,《中国社会科学》2018年第12期。

⑬熊易寒:《穷人心理学:社会不平等如何影响你的人生》,《经济观察报》2019年8月26日。

⑭田丰、林凯玄:《岂不怀归:三和青年调查》,北京:海豚出版社,2020年,第20-30页。

⑮Guy Standing, "The Precariat: From Denizens to Citizens?" *Polity*, vol.44, no.4, 2009.

⑯Peter A. Hall & David Soskice(ed), *Varieties of Capitalism—The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York: Oxford University Press, 2001.

⑰谢富胜等:《平台经济全球化的政治经济学分析》,《中国社会科学》2019年第12期。

⑱赫尔曼·西蒙:《隐形冠军——未来全球化的先锋》,张帆等译,北京:机械工业出版社,2019年,第17页。

⑲杨伟国等:《数字经济范式与工作关系变革》,《中国劳动关系学院学报》2018年第5期。

⑳封凯栋等:《生产设备与劳动者技能关系在工业发展中的重要性——从工业4.0模式谈起》,《经济社会体制比较》2015年第4期。

㉑李玉赋主编:《第八次中国职工状况调查(报告卷)》,北京:中国工人出版社,2017年,第158页。

㉒杨伟国、苏静:《欧洲就业战略:从就业抑制到就业激励》,《欧洲研究》2005年第6期。

㉓许怡、许辉:《“机器换人”的两种模式及其社会影响》,《文化纵横》2019年第3期。