

# 数智时代我国面临的主要就业风险及治理路径

王兆萍

**【摘要】**数智时代,劳动力市场出现新特征:新就业形态蓬勃发展、劳动力工作流动性增强、工作价值观发生重大转变、以学历为标识的人力资本投资竞争更为激烈、劳动力市场脆弱性加剧。就业风险呈现新变化:人们面临着技术性失业、群体性失业、规模性失业、长期性失业等就业数量风险,以及劳资关系失衡导致的工作贫困、长时间工作、就业歧视等就业质量风险,这些就业风险在范围、规模、种类、程度及发生频率上并未缩小而是扩大。这意味着,社会进步虽使人们抵御就业风险的能力增强,但并未从根本上消除甚至降低就业风险,应通过思维转向、多维治理、制度建设和能力提升治理就业风险,提高风险治理韧性,进而稳存量提质量,实现稳就业、保就业的目标。

**【关键词】**就业风险;劳动力市场;风险治理;失业风险;劳资关系失衡

**【作者简介】**王兆萍(1972-),女,河南确山人,陕西师范大学国际商学院教授。

**【原文出处】**《北京社会科学》,2023.3.88~98

**【基金项目】**国家社会科学基金一般项目(21BJY086)——新就业形态下城市劳动力工作时间配置研究。

## 一、引言

进入21世纪,人类正在迎来以数字、智能技术为代表的第四次工业革命。数字化、智能化的转型不仅是一场技术变革,还会直接引发产业革命,推动万物“互联”“智联”,促使新经济、新业态、新模式蓬勃发展。科技进步在给劳动者带来巨大福祉的同时,也使劳动力市场的运行逻辑与科技快速发展之间的矛盾凸显出来,不确定性增加,人们对自身的就业处境越来越难以预测和控制,就业风险随时可能降临。国家统计局的数据显示,2022年7月,全国城镇调查失业率为5.4%,16-24岁城镇青年人失业率为19.9%;全国失业率总体水平高于上年同期,青年人失业率仍然处于历史较高水平,就业总量压力和结构压力依然存在。

就业事关国家发展大局,2018年中央经济工作会议首次提出就业优先政策;2019年《政府工作报告》明确将就业优先政策作为三大宏观政策之

一;2020年,中央把保就业置于“六保”之首;2022年《政府工作报告》将“稳就业”置于重要位置,并对稳就业指标提出更高要求。当前,政府主要是通过稳定市场主体和拓宽就业空间来实现稳就业、保就业的目标。然而,现代社会中的就业风险在本质、表现形式和影响范围上与传统就业风险相比有很大不同,其影响将可能波及全社会,进而影响社会中的所有成员,因此,积极防范就业风险也是稳就业、保就业的重要抓手。

当前,学术界关于就业风险的探讨主要集中在三个方面:一是特定人群的就业风险研究,主要是大学生<sup>[1]</sup>和流动人口<sup>[2]</sup>的失业风险等;二是就业风险的致因,如全球化<sup>[3]</sup>、城镇化<sup>[4]</sup>、技术进步<sup>[5]</sup>、产业专业化和人口特征<sup>[6]</sup>、潜在生育<sup>[7]</sup>、气候变化<sup>[8]</sup>等因素;三是就业风险的预测<sup>[9]</sup>和预警<sup>[10]</sup>。现有研究主要存在以下不足:一是对就业风险缺乏全面的理解,未对就业风险类型进行细分;二是割裂了就

业风险致因之间的相互关系;三是就业风险的对策研究较为片面。本文基于技术革命引发社会经济变迁的视角,探讨数智化对劳动力市场产生的影响,从就业数量和就业质量两个层面对就业风险进行分类研究,进而提出系统化的就业风险治理路径和体系。

## 二、数智时代我国劳动力市场新特征

### (一)新就业形态蓬勃发展

新就业形态是建立在技术根本性变革基础上的全新劳动力资源配置方式,其不仅改变了产业发展模式和企业形态,还深刻影响着劳动力市场演变,引发就业市场、就业模式、就业关系等的变化。首先,新型就业市场被催生。数字经济成为新就业形态的重要支撑,平台企业快速崛起,通过大数据、云计算、人工智能等技术以低成本方式将服务需求和供给高效无缝对接,涌现出一大批新产业和新职业,促进了新商业形态的生长,新型就业市场不断被催生。其次,用工模式更加灵活。在新业态中,许多用工单位形成“用工单位+平台+个人”的新型用工模式,通常采用众包模式,将创意设计、网络营销、文案策划等工作分解为碎片化工作任务,通过网络平台向社会发包,由平台为其匹配合适的劳动者,劳动者则通过平台完成来自企业的劳动任务并获取报酬。最后,组织形态更加松散,劳动者原子化特征日益凸显。在传统工业时代,雇员通过劳动合同与雇主建立劳动关系并被纳入统一的组织体系,彼此间结成较为紧密的关系。而在新就业形态下,雇主与雇员间的劳动和劳务关系较模糊,且雇员在劳动场所、劳动时间、劳动过程等方面拥有更多选择权,劳动者个人与组织间的关系变得较为松散,传统科层制度体系对劳动者的约束力减弱,劳动者的人际关系和社会支持对非正式网络的依赖则变得越强。

### (二)劳动力的工作流动性增强

传统劳动力流动主要体现为地域和职业流动,数智时代则体现为更强的工作流动。首先,数

智时代全职工作逐渐消失。受商业模式、人才和管理等的挑战,许多企业数智化创新响应慢、数智化系统建设成本高、组织复杂协作困难,导致公司破产率高于以往任何时期,终身雇佣几乎不可能,全职工作模式被打破。20世纪20年代,标准普尔500强企业的平均寿命是67年,到了21世纪的今天,平均寿命只有15年;从网络数据来看,私企的平均寿命仅为3.7年。<sup>[11]</sup>此外,无论公司大小,一旦产生资金压力,大多会通过裁员缩减成本。其次,数智时代公司更偏爱临时工,超职场时代来临。对于核心团队与管理层等难以替代的岗位,企业可雇佣全职,其他岗位则可用临时工或者业务外包代替正式员工。据研究,通过零工经济与人工智能结合,未来劳动力在其职业生涯中,会轮换200-300份不同的工作,甚至一天会从事几种不同的工作,超职场时代来临。<sup>[12]</sup>最后,新就业形态是从“就业”向“工作”的范式转换。就性质而言,新就业形态下“工作”的颗粒化特征明显,不像过去“就业”受到时空的严格限制,而是有更好的扩展性与流动性以及更强的可交付性与可交易性;就形式特征而言,新就业形态表现为从组织型、集中型与单一型就业模式向自主型、分布型与多元型工作范式转换。<sup>[13]</sup>工作同“商品”一样能够交易,劳动力资源和工作任务随时实现高效匹配。劳动者基于生计考虑,会对工作进行时空的合理配置,适度的工作流动成为最佳选择。

### (三)劳动者工作价值观发生重大转变

工作价值观是人们对工作的意义、重要性的总的看法。随着社会的变迁与发展,人们的工作价值观并非保持静态不变,价值观在社会环境中形成,人们对工作价值的认知是发展的、动态的,工作价值观的代际差异是社会变迁的反映。当社会面临重大转型时,人们的工作价值观可能会发生非连续性的变化。中国近几十年的改革发展史也是一部恢弘的社会变迁史,人们的工作价值观在巨大的社会变迁中发生了重大变化。戴维德

(David)等人人在中国分别对40岁以下、41岁至51岁、52岁以上的经理人员进行了调查发现:在个体主义方面,40岁以下的人员得分明显高于后两组;而在集体主义和儒家主义方面,40岁以下人员的得分最低,52岁以上人员得分最高。<sup>[14]</sup>

从个体目标层面来考量,工作价值观是个体期望从工作中所获得满足的需求,主要表现为人们在工作中努力追求的目标或报偿。赵必孝将工作价值观划分为5个维度:自我价值提升;工作自主性;工作权力;工作对社会的贡献和工作的安全性。<sup>[15]</sup>处在较低发展阶段的人们,视工作为生存手段,但在解决温饱、达到小康之后,工作的意义发生变化,成为一个能成就自我的舞台。在全面小康社会中,人们的工作价值观发生重大变化:重视自我价值实现;渴望工作安全性;期望获得工作权力;追求工作自主性;看重工作对社会的贡献。<sup>[16]</sup>社会重大变迁和人们工作价值观的变化,使人们的行动得到极大解放和扩展,选择能力增强,劳动者在雇佣关系中的地位发生重要变化:人们并非只能被工作(雇主)所选择,同样也有选择工作的权利,通过不断选择,最终达到人一职匹配,从而在工作中不断完善自我。但若人一职不相匹配,就会促使人们不断搜寻工作,甚至会主动选择失业。

(四)以学历为标识的劳动力人力资本投资竞争愈发激烈

改革开放40多年来,我国大学招生规模从20世纪70年代末的20多万人扩大到2021年的900多万人,翻了40多倍;政府对高等教育的投入经费2005年为3524亿元,2020年为13999亿元;与此同时,企业招聘的学历门槛也水涨船高。总之,无论从数量上还是质量上,我国高等教育都已经实现了从精英化—大众化—普及化的快速转变。教育扩张主要有三种机制:第一,雇员助推的扩张机制。教育学历是体现社会地位和分层的“通货”,可用来交换获取工作机会,并能够决定个人

事业成功与否。学历越高,获得较好职位的可能性越大。当大学生供给不断增加,人们为追求较为稀缺的中产阶级工作职位,面对学历贬值,最好的回应便是获得更多的教育。第二,雇主助推的扩张机制。教育技术功能论认为,工业社会由于技术变化,低技能工作的比例下降,高技能工作的比例上升,工作对教育水平要求不断提高,使雇主在招聘时会设置较高的学历门槛。第三,政府助推的扩张机制。教育是政府的一项重要财政支出,若上大学能获得财政补助(直接补助或低息贷款),就可让更多人有机会获得更高的学历,同时也有利于缓解失业,推动社会公平、经济发展和技术进步。

数智化发展使劳动市场出现两极分化:高技能工作的就业比重增加显著,低技能工作的就业比重有少量增加,但中等技能工作的就业比重却在减少。这意味着,人们认知中的好工作会更加匮乏,工作对教育水平的要求会更高,失业风险会更加严重。随着体面就业机会内卷化的日益严重,人们为获得更好的工作,雇主为招聘到更优秀的雇员,政府为稳定就业水平和社会秩序,必将进一步推动高等教育规模的迅速扩张。面对日益严重的学历贬值现象,学历的主要价值体现就是人们需要重新投入教育市场以获得更高学历<sup>[17]</sup>,由此导致以学历为标识的劳动力人力资本投资的竞争也更为激烈。

(五)劳动力市场脆弱性加剧

劳动力市场脆弱性是指,劳动力市场在应对系统外部干扰时所具有的敏感反应和自我恢复能力。若劳动力市场不能很好地应对外界干扰所引起的波动性、随机性和压力性,则认为劳动力市场具有脆弱性;反之则具有韧性。劳动需求具有派生性和协同性的特点,而劳动供给主体具有能动性、自我选择性、个体差异性及目标多样性等特征,因此,由劳动需求和劳动供给相互作用形成的劳动力市场相比货币市场、产品市场和其他要素

市场而言,其结构具有更大的特殊性、复杂性,任何一个因素发生变化,都会产生牵一发而动全身的效果,其应对外部干扰的能力相对比较脆弱。与此同时,伴随着数智时代的来临,物理世界、数字世界和人类社会实现深度融合,形成了真正开放的复杂巨系统。与以往相比,国际间、企业间、人际间的竞争愈发激烈,劳动力市场面临的外部不确定因素具有类型更加多样、影响范围更广、变化速度更快等特征,加之自然、社会、政治、经济、技术、政策等不确定因素的多重叠加,劳动力市场问题的逻辑关系更加难以计算、预测和控制,劳动力市场的脆弱性加剧。

### 三、失业风险是未来我国面临的主要就业数量风险

劳动力市场出现新特征和新变化,在为就业市场注入新动能的同时,也带来了新挑战和新问题。虽然数智化并不必然会导致就业机会减少,但一定会使得就业环境发生巨大变化,工作和职业的转换成为常态,稳定职业已成为过去,不确定性则是常态。据世界经济论坛最新调查,失业是未来10年全球商界领袖最担心的问题。不确定事件造成的就业中断、数智化水平的提高和经济的转型正在从根本上改变着劳动力市场,在未来很长一段时间,失业风险将持续增加,风险形态多样化,频繁失业的人数会逐渐增多。

#### (一)技术性失业风险

技术性失业在第一次工业革命就已产生。从第一次技术革命到第四次技术革命的200多年间,人们与机器一直在赛跑,随着新技术的推进,掉队的人越来越多,技术性失业愈发普遍和严重。大多数人会认为,在人机赛跑的过程中,技能水平低的底层劳动者的失业现象会比其他阶层更严重,但事实并非如此。奥特尔等经济学家研究发现,美国20世纪90年代以来,就业的增减和技能的关系呈“U”型,劳动市场出现两极分化现象,高技能工作(脑力劳动)的就业比重增加显著,低技

能工作(体力劳动)的就业比重也有少量增加,但中等技能工作(事务性劳动)的就业比重却在减少。<sup>[18]</sup>卡尔·弗瑞针对702种职业进行了预测,未来10~20年以后,美国近半数(47%)劳动者所从事的职业,将有很高的概率(70%)被取代,许多中等阶层从事的事务性工作,如翻译、法务、门诊医生、证券分析师、会计、审计……这些“金饭碗”都有可能陆续消失。<sup>[19]</sup>

据预测,我国2035年将进入强人工智能时代,若前三次技术革命带来的技术性失业是通过不断产生新职业而解决的,那么强人工智能时代,即便出现许多新职业,企业基于成本考量,也会倾向雇佣AI或者搭载AI的机器人来替代人类;此外,技术性失业还会加剧摩擦性、结构性、周期性和自愿性失业。因此,若前三次技术革命导致的技术性失业是暂时的、局部的、短期的、缓慢的,那么随着第四次技术革命的迅猛发展,许多职业将迅速被人工智能所替代,技术性失业将可能是长期的、全面的、持久的、快速的。与此同时,由技术性失业引发的多种失业类型相互交织、共同作用、协同推进,进而带来巨大的就业风险。

#### (二)规模性失业风险

规模性失业风险是指,劳动力市场中现有就业岗位减少和新增就业岗位之间的稳定均衡状态被打破而导致大量劳动力失业的可能性。通常,受技术、信息、经济增长和其他不确定性因素的影响,摩擦性失业、结构性失业、周期性失业和自愿性失业是劳动力市场上的普遍现象。由于经济持续增长、就业优先的发展战略及公共就业服务体系的不断完善等,现有就业岗位减少数量和新增就业岗位数量被控制在一定区间内上下波动,即处于一种稳定的均衡状态,因此稳就业是一个动态均衡的过程,出现一定的失业是经济发展中的正常现象。但由于存在某些突发性因素(产业的大规模转移、战争、瘟疫的发生等),这种稳定的均衡状态有时会被打破,出现新增就业岗位较多同

时失业更多、新增就业岗位较少失业更多的现象,从而导致大量劳动力失去工作,产生规模性失业。据统计,产业和产品生产环节的国际梯度转移使美国在20年间增加了近300万的失业人口,与此同时却为发展中国家提供了大量的就业机会。<sup>[20]</sup>需要注意的是,规模性失业虽然具有突发性和广泛性的特征,但通过失业治理完全有可能回到原有稳定均衡的状态。

### (三)群体性失业风险

群体性失业风险是指,由社会经济因素导致的特定群体或不特定多数人产生失业的可能性。群体性失业主要有三类:第一类,产能过剩行业的群体性失业。因地方事权、财权不匹配及GDP导向的官员激励制度,我国工业技术进步方向为资本偏向型,一方面使资本效率下降且生产能力闲置;另一方面导致生产侧和需求侧之间的关系不协调,同时产生“投资诱导效应”,使技术进步成为产能过剩加速器,<sup>[21]</sup>产能过剩行业因此面临着工人失业问题。若技术进步方向不发生改变,未来产能过剩行业的群体性失业风险就会加剧。第二类,技术替代导致的群体性失业。技术创新对劳动力的替代效应主要从两个路径诱发劳动力群体性失业:一是技术进步大量减少了工作岗位。《中国劳动统计年鉴》(2018)显示,我国制造业就业人口自2013年持续下降,5年间减少了超过1000万人,除产业外迁因素外,机器换人被视为主要因素。二是技术发展导致一些岗位或职业消失。据《2018世界人工智能产业发展蓝皮书》显示,随着强人工智能时代的来临,农业耕种者将彻底消失、工业中基础劳工、重复的技工岗位、服务业中底层岗位也将逐渐消失。第三类,政策效果复杂性导致的群体性失业。政策具有目标导向和控制功能,但社会经济是个多维多元、相互联系和影响的复杂巨系统,政策所涉及不同利益主体的目标常存在着差异性,且政策效果具有迟滞性的特征。若政府在制定政策过程中过多关注某一领域或某

一群体的问题而忽视其可能对于其他领域、其他群体所产生的影响,那么由此引发的各种复杂后果将会偏离政策制定初衷,导致某些相关群体失业,甚至政策失败。例如,因不同人群偏好存在差异,税收变化所带来的财务激励对不同类别人群的劳动供给影响也不同,这可能导致一部分人失业。<sup>[22]</sup>因此,高质量政策分析和决策对政策效果有决定性影响。但事实上,一方面,在政策分析中存在着传统的论断、冲突的论断、将科学与倡导混为一谈的论断、期望性的论断、不合逻辑的论断及媒体夸大的报道等普遍现象,<sup>[23]</sup>一些政策研究者或机构通常会倾向于为即将出台或已经出台的公共政策提供佐证和诠释,而不是对政策进行科学中立的分析和论证,政策分析质量不高。另一方面,政策制定者往往是由不同价值取向和不同目标的人组成的一个集体,在公共政策决策中必须共同做出政策选择,其偏好与要求有可能使一些政策脱离实际,导致公共政策决策水平和决策质量不是很高。因此,在不确定性和信息不完备性的世界中,有限理性的人们面对复杂多变的巨系统,做出高质量的正确政策无疑是个非常艰巨的问题。

### (四)长期性失业风险

长期性失业是指,除季节性萧条或常规的工作变换之外的其他原因造成并超过一定期限的失业。长期性失业可以分为非自愿性长期失业和自愿性长期失业。

非自愿性长期失业指劳动者愿意接受现有工资水平和工作环境,却仍找不到工作,处于长期失业状态。其根本原因在于劳动力市场缺乏足够的有效需求吸纳劳动力就业。造成非自愿性长期失业的原因主要有:一是结构性因素,主要是由于经济结构(包括产业结构、产品结构、地区结构等)发生变动,现有劳动力的知识、技能、观念等在短期内常常不能适应这种变化,从而导致其与劳动力市场需求不匹配而引发的失业。二是技术性因

素,技术进步虽然可以降低成本、提高投资回报率、便利人们的生活,但在短时间内很难创造出大量的工作岗位,从而有可能造成大量工人非自愿性长期失业。

自愿性长期失业是指,劳动力市场中有工作机会,但受劳动力市场供求关系、市场分割、职业搜寻、保留工资和就业预期等因素影响,人们主动放弃寻找工作而产生的失业现象。当前,自愿性长期失业主要涉及的是青年人群。《2021年高校毕业生就业报告》显示,只有34%的毕业生找到工作,66%的毕业生处于待业状态;据中国老龄科研中心调查,有65%以上的家庭存在着“老养小”的现象,30%左右的青年基本靠父母供养,“啃老族”与日俱增并迅速扩大,已从一种“家庭现象”演化成“社会问题”。<sup>[24]</sup>随着劳动力市场竞争的加剧,以及低欲望社会思潮的影响,青年自愿性长期失业将成为未来家庭“第一大杀手”。虽然自愿失业者是不符合统计学失业定义的人员,通常不包含在失业率范畴内,但自愿性长期失业对社会和家庭产生的严重危害应引起重视。

#### 四、日益加剧的劳资关系失衡是当前我国面临的主要就业质量风险

信息和资本的加速聚合提高了劳动和资本的配置效率,数智化在重构劳动力市场关系的同时,也使劳动雇佣关系变得灵活、多元化,非标准劳动关系将成为当代劳动关系的主要发展趋势,并给劳动力市场和劳动关系注入活力。但数智化对生活—生产关系的新型塑造,模糊了雇佣与合作、工作与非工作之间的界限,更加强化了雇主对工作场所中的劳动控制权,劳动者和雇主间相对稳定的权利义务关系被打破,劳动伦理逐渐发生变化,并给劳动关系带来一系列危机,加剧了劳动关系失衡。

##### (一)长时间工作风险

工作时间变化是生产力和生产关系变革的体现,也是社会各阶层利益博弈的结果。数智经济

的发展,虽然在一定程度上突破了传统的紧密型劳资关系,出现了松散型转向,但这种转变不仅没有从根本上改变劳动服从资本逻辑的实质,反而扩大了资本占有劳动的范围。<sup>[25]</sup>劳动时空的去同步化与灵活化,并不意味着人们劳动时间的解放。事实上,资本始终都未放弃对劳动时间的控制权,资本对劳动时间的控制更加精准化,如外卖行业中的时间控制与管理,互联网企业中项目制下的截止日规定等,都是资本严格掌控时间的例证。随着新就业形态浪潮的扑面而来,以及现代性引发的不确定性强化了人们的不安全感,在“未富未备”的多重挑战下,基于改善自我的人性和安全需要,努力工作成为人们抵御各种风险的替代性选择。

基于人的精力有限性及人体生物钟的客观存在,工作时间适度会增加人们的幸福感,而过长工作时间则会打破人们惯常的工作和生活节奏,影响人们的健康和福利水平。<sup>[26]</sup>据国际劳工组织首次对长时间工作造成生命和健康损失的全球研究估计,在2000—2016年,因长时间工作死于心脏病的人数增加了42%,死于中风的人数增加了19%。<sup>[27]</sup>此外,长时间工作还会导致工作家庭失衡,甚至会引发社会冲突或社会矛盾。因此,在历史发展的新阶段,工作时间变化不仅是人们美好生活需要与不平衡不充分发展之间社会主要矛盾的重要体现,同时也是理解社会不平等、社会冲突和社会变迁的微观逻辑基础。

##### (二)就业歧视风险

劳动力供给相对过剩是就业歧视产生的根本原因。我国经济进入新常态阶段,经济增速放缓,劳动力市场呈买方市场态势,资本对劳动岗位的控制被强化。企业基于成本—收益的考量,一方面使用机器和人工智能替代劳动力,另一方面对用人条件的设置更为严苛,产生替代效应和细筛效应。替代效应使劳动力市场中的极化现象愈发显著,导致白领偏好的事务性工作岗位成为劳动

力市场的拥挤部门,并产生拥挤效应;而细筛效应则让用人单位对劳动者能够更加细致多元地分选、识别与匹配,导致某些人群被屏蔽在劳动力市场之外,比如新技术适应性差、体能不充沛、思维反应不灵敏、人际网络关系拓展能力弱的人群。替代效应和细筛效应使就业歧视的表现形式更加多样:除了与性别、种族有关的传统歧视之外,还包括与年龄、学历、家庭背景、健康等有关的较新形式的歧视等。这些歧视导致的就业问题已成为结构性问题,与员工个人努力程度无关,而是崇尚“效率至上”的企业将大龄、无背景、体能欠佳的劳动者当作“落后产能”进行系统性清退的结果。此外,数智时代和老龄社会的叠加并进,还会加剧就业歧视程度,使得就业歧视现象比以往更严重,涉及人群更广泛,影响程度更深刻。

### (三)工作贫困化风险

20世纪70年代以来,发达国家劳动力市场相继出现了“即使拼命工作却依然贫困”的反常社会现象和社会问题,即工作贫困。国际劳动组织(ILO)2014年估计,发展中国家有三分之一的就业者处于工作贫困状态;欧盟统计数据(2011年)显示,欧盟各国工作贫困率在3.3%(捷克)~14.1%(希腊)间;拉美经委会(2014年)公布的拉美各国平均工作贫困率是18.9%;美国劳工部(2011年)公布的美国工作贫困率是7%。<sup>[28]</sup>工作贫困现象在发达国家和发展中国家普遍存在,已经成为世界性的社会问题。

数智时代,灵活就业在成为稳就业压舱石的同时,也可能带来收入脆弱性的风险。“互联网+”灵活就业成为数智时代新经济、新业态的标配,零工经济是灵活就业的典型业态。据我国《2021零工经济蓝皮书》的数据,2021年我国零工从业人员规模达2亿人。与传统就业相比,“互联网+”灵活就业具有就业方式灵活和去组织化的特点,其就业人数虽表面上逐年增加,但主要以临时工、短期工、派遣工、自由职业者等灵活性就业群体为主。

他们同工不同酬、缺乏劳动合同和社会福利保障,失去传统劳动关系所拥有的保障性工资和福利待遇,大量劳动者的权益被排斥在福利体系之外,导致他们尽管终日努力工作,却依然收入低下,处于社会边缘地位,甚至陷入贫困。此外,数智时代劳动过程的去技术化趋势日益凸显。伴随着先进技术的普及,劳动者更加依赖机械化、信息化的生产生活模式,从而被驯化为单纯的劳动力。“机器使劳动的差别越来越小,工资几乎到处都降到同样低的水平……机器日益迅速和继续不断的改良,使工人整个生活地位越来越没有保障。”<sup>[29]</sup>劳动者一旦离开生产设备,生存技能将不复存在,即劳动者并未随同技术进步得到技能提升和生活富足,反而因为劳动能力退化而陷入贫困状态。

工作贫困问题的出现冲破了就业与贫困的二元对立关系,勤奋工作的人们也可能会陷入贫困,劳而不富,但工作贫困的产生不能将其简单归因于个体因素,结构性因素应予以重视。收入低下、工作不稳定、社会保障缺位、技能匮乏、非正规雇佣等导致的就业质量低下问题,随时会使劳动者面临跌入贫困的风险。如果说农村扶贫是为了降低农村绝对贫困率,那么对工作贫困的关注则是为了防止城市新型相对贫困率的扩大、工作贫困阶层的产生及工作贫困代际传递问题的出现。

### 五、我国就业风险的治理路径

就业风险治理作为国家安全治理事业的重要组成部分,内嵌于国家发展的实践体系中。一方面要从宏观层面和长远发展着眼,通过统筹协调各种关键性的影响因素来构建和完善国家的就业治理系统;另一方面要通过考量现阶段主要就业风险的特征和规律,在思维观念、治理格局、制度建设和治理能力上下足功夫,以此提高就业风险治理的韧性,保障国家就业安全和社会安全,防止阶层固化,推动共同富裕。

(一)思维转向:夯实就业风险治理的价值基础  
人与技术之间要保持必要张力。大量研究表

明,随着第四次以人工智能为代表的技术革命的到来,技术进步带来的就业岗位在逐渐减少,从而使得社会对劳动力的总需求减少,劳动者失业在所难免,随着2035年强人工智能时代的到来,许多人很可能会丧失劳动的基本权利。<sup>[30]</sup>此外,劳动力供过于求的现实迫使劳动者低价、长时间、缺乏尊严地从事劳动,这均会增加劳动者的就业风险。不论是人类自身发生的异化、传统秩序的丧失,还是人类发展遭遇的危机,其实都是“技术与人”相互作用关系中的一环,是人—技术关系失衡的表现和必然结果。因此,新时代必须以人为本,在保障人类整体、长远、可持续发展利益优先的基础上,使人与技术之间保持必要张力,这是解决人—技术之间矛盾和技术伦理问题的根本途径。

劳资关系并非不可调和。改革开放以来,公有制形式发生变化,资本形式也随之呈现多元化,不同资本和劳动形成不同层次的劳资关系,管理权和所有权分离,不同的利益群体之间常会表现出不协调和矛盾。根据多元化理论,由于现实制度框架和劳资关系与人们所期望的往往相差甚远,进而导致一些对抗行为,因此没有任何一个社会秩序能够带来完美和永久的和谐。但在一个以社会需求取代利润成为经济活动主动力的社会主义国家里,产业和社会利益冲突既不会根植于一个对抗性的社会结构,也不会起源于少数人利益下的控制活动,这就意味着完全可以通过某个机构或组织来决定经济政策的全部框架,同时伴随着积极的人工控制,将矛盾转化为各利益主体均能够接受的共同规则并对其遵守和履行,因而产业和利益冲突也就并非那么普遍和不可调和。<sup>[31]</sup>倘若没有阶级利益的根本性冲突,并且劳动者真正能对工作自身、社会与环境施加积极控制的话,那么,在社会主义国家中,劳动和资本的关系实际上就是一个由矛盾向规则转化的系统,冲突将只是摩擦性的而不是根本性的,劳动和资本关系的稳定与和谐将是常态,不稳定与冲突仅仅是暂

时的。

(二)多维治理:开创就业风险社会协同共治的治理格局

充分调动各种力量,实现多元主体协同治理。从国家层面来说,为实现宏观经济目标,如充分就业、物价稳定、经济持续增长等,必然期望保持资本和劳动、利润和薪酬、人与技术之间的力量均衡,而作为劳资关系的调停者,政府应在新型劳动关系中处于中心和显著位置。当前,我国以政府为主体的就业风险治理模式面临着资源有限、效率不高、责任弱化的困境,就业风险一旦发生,不仅就业人口及其家庭直接涉身其中,政府、企业、社区等也难置身事外。事实上,在社会经济结构发生重大变化的背景下,无论是面对永恒的难题还是应对新的挑战,调动和整合各种资源,让多种力量发生聚合是必然选择。因此,面对人类普遍化的就业风险,激发和赋予各种社会主体就业风险治理的责任意识和相应权利,充分调动其防范就业风险的积极性、能动性和主动性,建立就业风险多维治理和保障体系,努力开创就业风险的社会治理格局,是推动就业风险多维治理事业发展的方向。

全面理解就业风险,注重分类施策和统筹协调。一方面,就业风险会产生于劳动者就业全过程、各环节,就业风险类型多样、成因复杂、危害多元,同时就业风险还具有突发性、长远性和全局性的特点,因此就业风险治理应当重视这些特点,结合失业风险和劳资关系失衡风险的特征,分别采取有针对性的措施和治理策略;还要充分考虑各就业风险之间相互关联、相互影响、相互转化的特点,实施各类就业风险综合协同治理。另一方面,就业是人们获取收入和实现价值的重要平台,而就业风险常会改变人们对自身未来的预判,若努力常常得不到应有的回报,则将有可能击垮人们的预期和自信,从而产生低欲望心态或思潮,甚至会演化成为比就业风险本身还要严重的次生社会

危害,这就需要就业风险治理与就业促进双管齐下、统筹协同推进,使人们摆脱就业焦虑和职场内卷化。

### (三)制度建设:筑牢就业风险治理的根基

建立完善的经济社会发展综合评价体系是就业风险治理的重要环节。首先,要将就业指标纳入经济社会发展评价体系,使其成为推进民生就业建设的重要约束和导向。其次,要坚持民生就业导向的政绩发展观,借助顶层设计制度手段,强化评价结果在官员政绩考核中的作用,将就业状况作为地方政绩硬性评价指标,加大就业效益在其政绩考核中所占的比重,引导政府官员更加注重就业问题和民生福祉。第三,将体现民生就业要求的经济社会综合评价结果作为领导干部选拔任用、培养教育和监督管理的重要依据,充分发挥考核的引导和激励作用,推动地方政府努力提高社会建设水平。

完善并贯彻劳动就业相关法律制度是就业风险治理的关键。我国《劳动法》是目前全世界最具劳动者权益保护倾向的劳动法之一,为充分实现高质量就业,亟待加强法治保障、执法力度和规范引导:针对就业领域出现的新情况新问题,完善现有劳动相关法律,使新就业群体的就业权益保障不再处于法律真空和监管的模糊地带;为特殊弱势群体的就业问题制定专项法律和制度,如青年、妇女、大龄失业者、残疾人等群体,以促进人们积极就业和社会公平;严格贯彻执行劳动就业相关法律法规,加强劳动就业相关法律法规的実施和执行力度,对违法违规行爲追究法律责任。

构建完善的政策体系是就业风险治理的重要工具。首先,要从国家战略层面认识我国就业风险治理政策体系构建的重要性;其次,尽快构建我国就业风险治理政策体系,包括建立就业风险管理的政策体系、促进风险人群积极就业的政策体系、建立风险人群的社会救助政策体系等;最后,对就业风险治理的政策体系实施效果分析与

评估。

### (四)能力提升:培育就业风险治理的内在动能

风险治理主体要树立就业风险意识和正确的就业风险观。就业风险具有普遍性,并以不同形态变化着,风险治理主体要时刻保持高度警惕的就业风险意识,善于并及时发现现实或潜在就业风险,把就业风险的不确定性和危害降到最低;围绕就业风险治理的科学性、专业性、务实性和操作性,开展工作培训,全面提高风险治理主体驾驭就业风险的工作能力;做好防范和应对各类就业风险的制度应急预案和战略储备,以缓解就业风险事件冲击,保障国民经济体系正常运转。

提升就业风险治理过程的适应和抗逆能力。就业风险环境的不确定性、风险治理对象的复杂性、风险治理主体的多元性,决定了就业风险治理是一个整体性的动态治理过程,不应仅限于风险防范和应对,还应包括制定就业风险治理规划、客观认识就业风险环境、精准识别就业风险性质、全面评估就业风险要素、精准预测就业风险等环节,通过综合施策解决就业风险的事先预防和事后应对问题,提升风险治理的适应和抗逆能力,以保持社会系统正常运行的逻辑结构和机制。

激发风险人群抵御就业风险的内生动力。加强风险人群的职业规划意识和能力,形成对自我、社会和职业的正确认知,培养正确的工作价值观,规划和选择适合自身的职业发展路径;重视就业导向的知识和技术提升,培养多元职业技能,增强自身的就业竞争力和就业选择能力;提高时间管理技能,合理配置工作时间和闲暇,实现收入结构多元化,防范与职业相关联的贫困与健康风险。总之,要通过多元化发展对冲社会 and 科技发展带来的就业风险。

强化就业风险治理的信息技术和科学研究能力。信息技术和科学研究能力是风险治理决策的前提和基础。要建立就业风险预警信息系统、确立就业风险信息监测机构、搭建就业风险信息发

布与互动平台,借助信息化技术实现就业风险治理决策的客观性、准确性、及时性。此外,还要加强就业风险治理的理论和政策研究。不断壮大和完善劳动就业研究的学术队伍、人才培养、科研平台建设;积极打造就业风险研究智库,完善智库建设的制度机制,使智库成为就业风险政策研究的重要支撑。

#### 参考文献:

- [1]武向荣.论大学毕业生就业风险[J].北京师范大学学报(社会科学版),2004(3):136-131.
- [2]张展新.城市本地和农村外来劳动力的失业风险[J].中国人口科学,2006(1):52-59.
- [3]盛斌,牛蕊.贸易、劳动力需求弹性与就业风险:中国工业经验研究[J].世界经济,2009(6):3-15.
- [4]邓大松,李玉娇.新型城镇化进程中农民工就业风险及其规避[J].湘潭大学学报(哲学社会科学版),2015(5):12-17.
- [5]陈先兵.技术性失业风险的有效控制与防范措施[J].人民论坛,2019(20):80-81.
- [6]George W. Hammond, Eric Thompson. Employment Risk in U. S. Metropolitan and Non metropolitan Regions: the Influence of Industrial Specialization and Population Characteristics [J]. Journal of Regional Science, 2004(3): 517-542.
- [7]Peterson Gloor Jamie L., Okimoto Tyler G., King Eden B. "Maybe baby?" the Employment Risk of Potential Parenthood[J]. Journal of Applied Social Psychology, 2021(8): 623-642.
- [8]Meltem OKUR Dincsoy. A Comparative Study on Population and Employment Risks in Vulnerable Countries to Climate Change[J]. International Journal of Ecological Economics & Statistics, 2016(2): 103-120.
- [9]黄波.后危机时代中国城镇长短期就业风险的度量与预测[J].中国人口科学,2012(5):23-33.
- [10]纪韶.“十一五”期间完善我国城镇失业率统计和失业风险预警系统研究[J].经济学动态,2004(4):48-51.
- [11](美)黛安娜·马尔卡希著,陈桂芳译.零工经济:推动社会变革的引擎[M].中信出版社,2017:24-36.
- [12](美)约翰·布德罗等著,毕崇毅等译.未来的工作:传统雇佣时代的终结[M].机械工业出版社,2016:30-41.
- [13]杨伟国.从工业化就业到数字化工作:新工作范式转型与政策框架[J].行政管理改革,2021(4):77-83.
- [14]David A. Ralston; David H. Holt. The Impact of National Culture and Economic Ideology on Managerial Work Values: A Study of the United States, Russia, Japan, and China[J]. Journal of International Business Studies, 2008(2): 8-26.
- [15]Bih-Shiaw Jaw. The Impact of Culture on Chinese Employees' Work Values[J]. Personnel Review, 2007(5): 763-780.
- [16]王兆萍.工作价值观变化与我国劳动就业政策改革趋向[J].经济社会体制比较,2013(3):221-228.
- [17](美)兰德尔·柯林斯著,刘冉译.文凭社会:教育与分层的历史社会学[M].北京大学出版社,2018:84-90.
- [18](日)井上智洋.就业大崩溃:后人工智能时代的职场经济学[M].机械工业出版社,2018:14-21.
- [19]Carl Benedikt Frey, Michael A. Osborne. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?[J]. Technological Forecasting & Social Change, 2017(1): 254-280.
- [20]赵放,冯晓玲.从内部经济失衡和产业转移看中美贸易失衡[J].世界经济与政治论坛,2006(3):17-23.
- [21]杨振兵.有偏技术进步视角下中国工业产能过剩的影响因素分析[J].数量经济技术经济研究,2016(8):30-46.
- [22]Meghir, C. and D. Phillips. Labor Supply and Taxes[M]. Oxford University Press, 2010: 202-274.
- [23](美)查尔斯·F曼斯基著,魏陆译.不确定世界中的公共政策[M].格致出版社,2018:9-45.
- [24]景天魁.创新福利模式优化社会管理[J].社会学研究,2012(4):1-9.
- [25]朱悦衡,王凯军.数字劳工过度劳动的逻辑生成与治理机制[J].社会科学,2021(7):59-69.
- [26]Daniel Schneider, Kristen Harknett. Consequences of Routine Work-Schedule Instability for Worker Health and Well-Being[J]. American Sociological Review, 2019(1): 34-62.
- [27]Pega Frank, Hamzaoui Halim, Náfrádi Bálint, Momen Natalie C. Global, Regional and National Burden of Disease Attributable to 19 Selected Occupational Risk Factors for 183 Countries, 2000- 2016: A Systematic Analysis from the WHO/ ILO Joint Estimates of the Work-Related Burden of Disease and Injury[J]. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 2021(2): 158-168.
- [28]国际劳工组织著,中国财政经济出版社组织翻译.2014年世界劳工报告:以就业促发展[M].中国财政经济出版社,2015:33-48.
- [29]中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局编译.马克思恩格斯文集(第1卷)[M].人民出版社,2009:40-45.
- [30](日)井上智洋著,路逸译.就业大崩溃:后人工智能时代的职场经济学[M].机械工业出版社,2018:7-24.
- [31](英)海曼著,黑启明译.劳资关系——一种马克思主义的分析框架[M].中国劳动社会保障出版社,2008:131-143.