

以数字经济发展推动高质量充分就业： 作用机理与赋能路径

孙振南

(广州华立学院马克思主义学院, 广东 广州 511325)

[摘要] 在马克思就业理论、社会分工理论、可行性理论、配第-克拉克定理、内生经济增长理论以及人力资本理论等相关理论的基础上, 从就业规模、结构和质量三个方面系统阐释了数字经济发展对于实现高质量充分就业目标的影响机理。从就业规模来看, 数字经济发展可以通过缩减劳动者就业规模的“替代效应”和增加劳动者就业规模的“补偿效应”影响高质量充分就业; 从就业结构来看, 数字经济发展可以通过影响就业的产业结构、技能结构和性别结构作用于高质量充分就业; 从就业质量来看, 数字经济发展能够通过提高劳动者的收入水平、工作满意度和就业能力推进高质量充分就业的实现, 也可能通过引发劳动者权益保障缺位和增加结构性失业风险阻碍高质量充分就业的实现。因此, 必须充分发挥数字经济发展在推动就业规模扩大、就业结构优化和就业质量提升方面的积极作用, 不断开辟新兴就业市场, 有计划地提升劳动者数字技能和女性劳动者数字素养, 并在营造适应高质量就业发展经济环境的同时, 系统完善相应的技术支撑和制度保障, 从而切实推进高质量充分就业目标的实现。

[关键词] 数字经济 高质量充分就业 就业规模 就业结构 就业质量

[中图分类号] F12 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2096-983X(2024)06-0080-12

2021年8月, 国务院发布的《“十四五”就业促进规划》^[1]指出, 就业是经济发展最基本的支撑, 而经济健康发展又能为就业长期稳定创造良好条件。现阶段, 云计算、大数据等数字技术与实体经济的融合应用, 不仅使数字经济飞速发展, 也使其逐步成为吸纳就业的有力支撑。面对新形势、新挑战, 习近平总书记进一步强调, 要“更加自觉地把高质量充分就业作为经济社会发展的优先目标, 提高发展的就业带动力。”^[2]以数字经济发展推动高质量充分就业, 正日益成为促进就业协调发展的重要举措。

一、数字经济发展影响高质量充分就业的理论基础

高质量充分就业, 包含充分就业和高质量就业两层内涵。数字经济发展影响充分就业涉及到的主要理论有马克思就业理论和社会分工理论; 数字经济发展影响高质量就业涉及的主要理论有可行性理论、配第-克拉克定理、内生经济增长理论以及人力资本理论。

(一) 数字经济发展影响充分就业相关理论

1. 马克思就业理论

马克思在阐述相对剩余价值的生产时指

收稿日期: 2024-04-22; 修回日期: 2024-07-11

作者简介: 孙振南, 专任教师, 硕士研究生, 主要从事马克思主义基本原理、马克思主义政治经济学研究。

出,“就业工人人数的相对减少和绝对增加是并行不悖的。”^{[3](P517)}一方面,在生产过程中,为了获取更丰厚的剩余价值,资本家们会倾向于采用革新生产技术、加大机器投入等手段,以此减少在劳动力方面的开销。然而,这一举措虽然显著提升了劳动生产率,却也使得总资本中不变资本的比例有所上升,而可变资本的占比则相对下降。这种变化逐步推动了资本有机构成的提高,导致传统的手工生产方式逐渐被机器生产所替代。由此,劳动力市场的需求逐渐减弱,并最终导致就业人数的相对减少和劳动力的相对过剩。另一方面,资本家进行的技术革新和机器投入又会产生生产扩张效应。为了继续扩大生产,资本家不断增加总资本投入,客观上使可变资本投入和就业人数的绝对量得到一定程度的增加,“虽然增加的比率同生产规模相比不断缩小。”^{[3](P738)}根据该理论可知,作为技术革新的最新表现,数字技术的应用必然会引起就业规模的相对减少和绝对增加。而以数字技术为依托的数字经济,其发展自然会对充分就业产生深刻影响。

2. 社会分工理论

马克思认为,分工对于劳动者就业具有双重效应。一方面,分工对劳动者就业具有正向效应。分工不仅能够通过增加社会生产力的方式,直接扩大就业规模、减少劳动力失业人数,而且能够通过催生新型生产部门、完善就业结构的方式,间接为劳动者创造更多的就业岗位和更多元的劳动方式。马克思总结性地指出,“分工使所用的工人人数的增加成为技术上的必要……要得到分工的利益,就必须进一步增加工人人数。”^{[3](P416)}另一方面,分工对劳动者就业也具有负向效应。首先,分工使劳动者“按照他们的特长分开、分类和分组”,促使就业岗位的专业性增强,从而在一定程度上造成劳动力的空缺,最终形成岗位空缺与失业并存的矛盾现象;其次,分工加剧了从事同一“片面的特殊职能的劳动力”之间的竞争,竞争失败的劳动者一部分向下流动到其他更容易进去的工业

部门并引发下一轮竞争,另一部分则“像停止流通的纸币一样卖不出去”^{[3](P495)},最终导致劳动者就业难度不断攀升;最后,分工使就业岗位不断细化,使劳动者始终“担任一种专门的职能”,并为了保住自己的岗位不断提升适应该职能的单一技能,这使劳动者的其他才能长期无法得到发挥、自主性和创造性不断弱化,最终导致他们在被解雇之后无法适应新兴岗位的职能需求而面临结构性失业窘境。根据该理论,数字经济发展能够通过其产生的各种新业态,促进社会分工的进一步细化,从而深刻影响充分就业。

(二) 数字经济发展影响高质量就业相关理论

1. 可行性理论

森(Sen)对个人福利进行了深入剖析,将其划分为两大维度:可行能力与功能性活动。具体而言,可行能力是指个体在追求美好生活过程中所拥有的自主与潜力,它聚焦于个体实现各种功能性活动的能力及其自由程度。这一理论不仅适用于个体层面的分析,同样可以拓展至宏观社会层面,为我们理解社会福利与个体发展提供了全新的视角。以可行性理论切入就业质量研究,我们可以将劳动者技能培训等就业能力看作是社会推动就业质量提升的可行能力,而将就业状况、薪资福利水平、就业环境和劳动者权益保障等视作体现就业质量水平的功能性活动。通过优化其可行能力和功能化活动,就业质量便能够获得有效提升。

根据该理论,数字经济发展所引起的就业能力、就业环境等因素的变化,对于高质量就业具有深刻的影响。

2. 配第-克拉克定理

该理论认为,经济的快速发展在提升国民人均收入水平的同时,也使劳动力由第一产业转移到第二产业,甚至是第三产业。不同产业对于其所需要的劳动力要求不同,其所能提供的就业环境和待遇水平也就不同,相关劳动者的就业质量自然也有所区别。

根据该理论,数字经济发展能够通过其引发的产业结构调整,推动劳动者就业结构的变化,从而深刻影响高质量就业。

3.内生经济增长理论

罗默、卢卡斯等经济学家认为,经济增长是推动劳动力就业质量提升的关键基础。一方面,经济增长在一定程度上能够有效提升并稳固劳动者的薪资水平,同时推动社会保障体系的不断完善,进而直接改善并提升劳动者的就业质量。另一方面,经济增长能够在一定程度上帮助劳动者改善其就业环境,提升他们对于自身岗位的满意度,从而间接提升劳动者的就业质量。

根据该理论,数字经济发展带来的经济快速增长,能够以直接或间接的形式推动高质量就业。

4.人力资本理论

西奥多·舒尔茨等学者认为人力资本包含劳动者的知识储备、操作经验和专业技术等多个方面,不同的人力资本投入会使劳动者在工作能力上的差距不断扩大,进而导致他们在薪资福利等各方面的差距不断扩大。换言之,人力资本投入越高,劳动者就业岗位的质量就越高,人力资本投入与就业质量提升呈现正相关。

根据该理论,数字经济发展所引起的人力资本投入的增加,能够有效推动高质量就业。

二、数字经济发展影响高质量充分就业的作用机理

高质量充分就业表现为就业规模、结构和质量的协调统一。而数字经济发展不仅影响着就业规模和就业结构,也深刻影响着就业质量的协调发展。因此,分别考察数字经济发展对于就业规模、结构和质量的影响,能够帮助我们更好地厘清数字经济发展影响高质量充分就业的作用机理。

(一)数字经济发展影响就业规模的作用机理

马克思在探讨机器和大工业时指出,“机

器生产中这种质的变化,不断地把工人逐出工厂……而工厂的单纯的量的扩大又把被逐出的工人吸收进来。”^{[3](P523)}这表明,经济增长所引发的技术投入会通过“替代效应”造成就业规模的缩减,而其引发的生产扩张则会通过“补偿效应”造成就业规模的扩大。现阶段,数字经济的发展对于劳动者的就业规模同样兼具“替代效应”和“补偿效应”(见图1)。

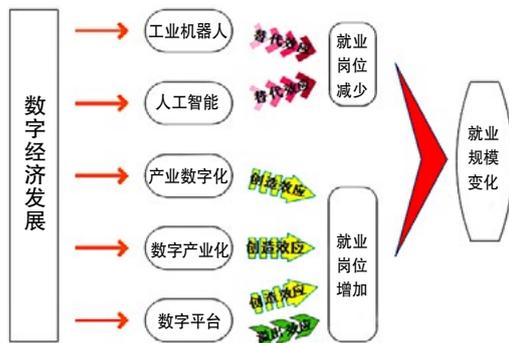


图1 数字经济发展对就业规模的影响

1.“替代效应”缩减劳动者就业规模

随着数字经济的发展和传感、算法数据等数字技术的应用不断加深,工业机器人和人工智能等新型工具越来越多地被用于生产过程之中,并不断压缩劳动者的就业规模。一切正如马克思所说:“劳动资料一作为机器出现,就立刻成了工人本身的竞争者。”^{[3](P495)}

第一,工业机器人对于劳动者就业的“替代效应”。近年来,焊接、喷漆、搬运、装配、打磨抛光等机器人在我国制造业企业中的应用越来越普遍,工业机器人正逐渐“接手”工厂车间并执行日常任务。^[4]事实上,工业机器人对于不同的劳动岗位,具有不同程度的替代弹性。一方面,从技术角度来看,规则性强且可重复性较高的劳动岗位被替代的可能性更高。例如,在制造业企业中从事低技能要求的重复性体力劳动的劳动者更容易被工业机器人所替代,他们与工业机器人之间存在直接竞争关系。同时,随着数字经济的发展,工业机器人的制造使用成本会不断降低,其应用技术也会不断成熟和完善,其应用数量和范围也会不断增大,其对该类劳动者的“替代效应”自然也更加

显著。而对于规则性弱且可重复性较差的劳动力岗位来说，人类劳动者的优势更加明显，因此其被工业机器人替代的可能性较低。另一方面，从社会角度来看，劳动岗位的社会属性及其所需的劳动力成本也是影响其是否会被工业机器人替代的重要因素。如果某新型工业机器人能够更好地与劳动资料结合并取得更可观的经济收益，且其使用成本低于劳动力成本，那么该新型工业机器人大概率会被市场采用，并替代该劳动岗位原本的劳动者。^[5]

第二，人工智能对于劳动者就业的“替代效应”。人工智能是基于模式识别、机器学习等技术形成的、能够实现特定目标的系统。它不仅具有能使机器具备智能性的智能行为，而且还在一定程度上具有“自我学习”的自主性。^[6]现阶段，基于深度学习的人工智能，更是能够在海量的数据信息中不断优化自身的算法，从而在一定程度上完成人类大脑的工作。因此，人工智能对传统行业就业岗位冲击更加广泛且深刻。一方面，随着数字经济的发展，人工智能技术在各行业中的应用范围不断扩大，并表现出生产效率高、要素成本低等劳动力所不具备的优势，从而在短期内使从事体力类或程序性工作的劳动者被替代数量增加。^[7]另一方面，数字经济的发展也使各行业对于人工智能技术的应用程度加深，使其逐渐超越人类的体力界限和认知范围，从而在长期内加深对劳动者的替代程度，甚至引发链式反应、极大冲击着劳动者的就业规模。

2. “补偿效应”扩大劳动者就业规模

“补偿效应”包含“创造效应”和“溢出效应”两个方面。数字经济发展所引发的产业数字化和数字产业化，促进了就业形态的发展，对劳动者就业规模产生“创造效应”。而数字经济发展过程中所搭建起的数字平台，不仅能够对劳动者就业规模产生“创造效应”，而且能够为劳动者就业规模带来“溢出效应”。

第一，产业数字化对于劳动者就业的“创造效应”。随着数字经济的发展，基于数字技术

创造的各种新型工具不断应用于传统产业，传统产业的数字化进程由此不断深化。而在这一过程中，基于数字技术创造的各种新型工具不仅降低了传统产业的劳动力成本，而且提高了其生产效率，这使得其产品的生产成本降低并引发产品价格的下降。而产品降价又会引发消费需求的增长，从而促使传统产业进一步扩大生产规模并为了维持生产雇佣更多的劳动者，最终促进劳动力整体就业规模的扩大。^[8]

第二，数字产业化对于劳动者就业的“创造效应”。随着数字经济的发展和大数据、通信技术、人工智能等数字技术的革新，数字产业化进程得以持续深化，并不断催生出新的技术密集型产业，软件、芯片企业和电子信息制造业等数字产业增长动力强劲，创造了诸如大数据分析师、人工智能工程师等全新岗位，极大地提升了该类企业对于高新技术人才的用工需求。可以说，在不断扩大自身生产规模的同时，数字产业对于高素质劳动力就业的吸纳作用也越来越显著。

第三，数字平台对劳动者就业的“创造效应”与“溢出效应”。随着数字经济的发展和数字技术的广泛应用，数字平台系统不断完善，各种平台企业蓬勃发展。一方面，数字平台的发展创造了直播带货、电子竞技、快递外卖等全新的就业岗位，这些岗位具有一定程度的自主性和灵活性，对劳动者的技术要求相对较低，并且不再局限于固定的工作时间和办公地点，雇佣方式也更加“弹性化”。这极大地吸纳了低技能劳动者，并最终扩大了劳动力整体的就业规模；另一方面，数字平台的构建实现了区域的联通，促使区域交流成本降低、交流效率提升，促进了跨区域就业岗位的增加，劳动者可以冲破地理距离的限制跨地区就业，从而对关联区域的就业规模产生“溢出效应”。^[9]

(二) 数字经济发展影响就业结构的作用机理

就业结构是指社会劳动力的分配情况，其按照不同的影响因素可具体划分为就业产业结

构、就业技能结构和就业性别结构等。分别考察数字经济发展对于就业产业结构、技能结构和性别结构的影响，能够帮助我们更好的厘清数字经济发展影响就业结构的作用机理。

1. 数字经济发展影响就业产业结构

数字经济发展在提升国内生产总值的同时，也引发了产业结构的变化。根据国家统计局发布的国民经济核算数据显示，2023年第一产业增加值为89755.2亿元，第二产业增加值为482588.5亿元，第三产业增加值为688238.4亿元。产业结构的变化会引发产业部门的调整，而作为劳动者就业的直接载体，产业部门的调整又会引起不同产业间的劳动力流动，从而使就业结构发生相应的变化。具体来说，首先，根据前文“配第-克拉克定理”可知，随着数字经济的发展，劳动者会向收益更高的产业转移，从而使劳动者的整体就业结构呈现第一产业、第二产业就业比重相对较低，第三产业就业比重相对较高的特点（见图2）。其次，由于第三产业具有收益快、固定资产比重低、与消费联系密切等

天然优势，其数字化转型成本相对较低且速度相对较快，这使第三产业在数字经济发展过程中的产值占比不断提升，加之第三产业中外卖快递员、网约车司机等新兴就业形态对于劳动者的素质要求相对较低，第三产业对就业的吸纳能力显著增强。而第一产业、第二产业由于自身的一些特点，其数字化转型难度相对较高，因而其吸纳劳动者就业的能力也相对不足。最后，数字经济发展在引发产业结构变化后，还进一步影响了不同行业间的劳动力配置。根据2023年11月20日发布的《2023中国数字人才发展报告》^[10]可知，2022年从事“IT/互联网/游戏”和“电子/通信/半导体”等第三产业行业的数字人才占数字人才总数的45.86%和10.16%，与2021年相比分别增长了1.42%和0.48%；而从事“机械/制造”和“房地产/建筑”等第二产业行业的数字人才则占数字人才总数的6.53%和3.58%，与2021年相比分别下降了0.03%和0.27%，劳动力整体向拥有更多高端数字化行业的第三产业流动。

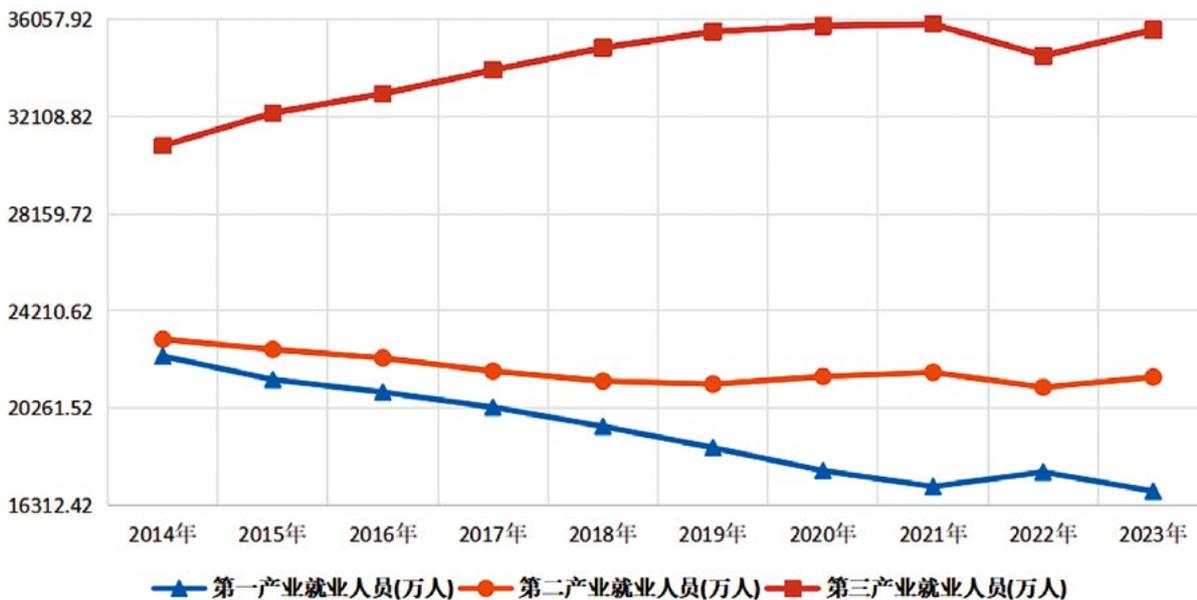


图2 2014-2023年我国劳动力就业的产业结构变化^①

资料来源：国家统计局国家数据网站<https://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01>。

2. 数字经济发展影响就业技能结构

从短期来看，数字经济的发展会使劳动者

就业技能结构呈现出两端极化的“U”字型特征

（见图3），即低技能劳动力和高技能劳动力的

^①由于国家统计局暂未公布2024年相关数据，故本图数据截取到2023年。

市场需求显著提升,中技能劳动力的市场需求相对降低。^[11]首先,数字经济的发展和数字技术的应用引发了劳动过程的数字化变革。而数字化的劳动过程则需要劳动者具备更高的专业素养、更强的分析判断能力和决策能力。根据《2023中国数字人才发展报告》可知,2022年数字经济相关岗位对劳动者的学历要求为本科的有71.25%,硕士有5.44%,博士有0.43%,与2021年相比分别增长了0.96%,1.36%和0.16%。显然,在数字经济时代,高技能劳动力的市场需求提升显著。其次,数字经济的发展和数字技术的应用所引发的就业“替代效应”对于流程化水平高、重复性强的就业岗位影响更显著。因此,从事办公室行政、工厂流水线操作等程式化工作的中技能劳动力更容易被数字化生产模式替代。最后,数字经济的发展催生了网约车、外卖配送和上门整理等技能要求相对较低的岗位,为低技能劳动力提供了更多的就业岗位和机会,客观上提升了低技能劳动力的市场需求。

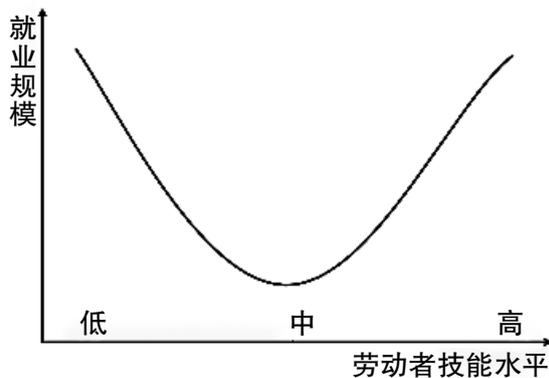


图3 数字经济发展对就业技能结构的短期影响

而从长期来看,数字经济的发展会使劳动者就业技能结构向高技能一端“单一极化”(见图4)。数字经济发展所引发的产业结构调整,将使低技能劳动力岗位在初次分配中的份额降低,从而抑制其就业岗位的增长。同时,随着数字经济发展进入成熟阶段,智能数据算法也趋于成熟,“达到能实现同时运用大量显性知识和默会知识的临界点”^[12],大量低技能劳动者

将被更加成熟的数字化产物所替代。例如,无人机配送技术的成熟将使外卖、快递等低技能劳动者失业。另外,该阶段的中技能劳动者为了避免被替代,会积极采取自我提升策略、主动接受专业技能培训甚至是高等教育,确保自身符合劳动力市场的更高层次需求。这一主动适应市场的行为,客观上造成了劳动力市场上中技能劳动者供应量的减少,并相应地引发了高技能劳动者供应量的增加。最终,这种趋势加剧了就业技能结构的演变,并促使其向高技能方向进一步极化。^[13]

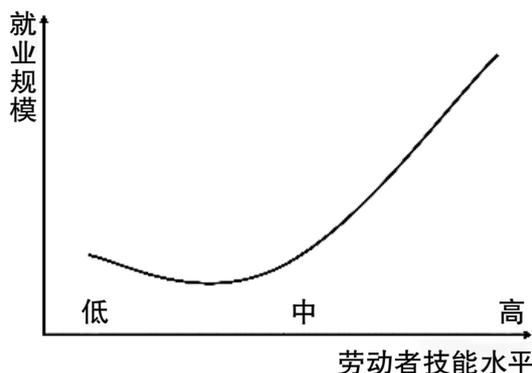


图4 数字经济发展对就业技能结构的长期影响

3. 数字经济发展影响就业性别结构

改革开放以来,由于生理特征、传统观念等因素的影响,女性劳动者在劳动力市场中的竞争力相对较低。进入数字经济时代,数字技术颠覆了人们的生产生活方式,女性劳动者有更多的就业岗位可以选择,从而引发了就业性别结构的转变。具体来说,首先,由于女性在生活中要承担更多的家庭责任,因此其工作搜索强度要低于男性求职者。而数字经济的发展和数字平台的应用,推动了各种就业网站和就业软件的兴起,这不仅降低了企业的招工成本和交易成本,也使劳动力市场的有效信息能够充分流动起来,从而在降低女性求职者的直接搜索成本和机会成本的同时,提高了她们与岗位的匹配程度,极大程度上增加了女性劳动者的就业机会;其次,由于自身在家庭部门的优势,女性劳动者会更愿意投入到家庭生产之中。而数

字经济催生的远程办公、线上办公等新型办公模式,弱化了时间和地点的要求,增加了工作的弹性化和灵活性,从而满足女性劳动者平衡生活与工作的需要,一定程度上提高了女性劳动者的就业率;最后,相较于男性劳动者,女性劳动者在协作力、耐心和同理心等方面的优势更显著,因而女性劳动者同数字经济下的“高认知能力和创造性能力的非程序化工作”的匹配度更高,而机器设备在生产过程中的应用又降低了数字化岗位对于身体机能的要求,这都对女性劳动者就业产生了显著的积极影响。^[14]

(三) 数字经济发展影响就业质量的作用机理

就业质量是一个多维度、综合性的概念,它以1999年国际劳工组织所提出的“体面劳动”概念为基础而诞生。当前,数字经济发展势不可挡,其在为经济高质量发展提供强劲动力的同时,也使就业效应不断加强,从而深刻影响就业质量。厘清数字经济发展对于就业质量的作用机理,需要我们从积极影响和消极影响两个方面来考察(见图5)。

1. 数字经济发展对就业质量的积极影响

首先,数字经济发展能够在一定程度上提高劳动者的收入水平。劳动者就业收入水平是“衡量就业质量的核心表征”^[15]。具体来说,其一,数字经济的发展和数字技术的革新与应用,使各实体产业在要素供给质量、商业模式以及组织流程等方面都得到了改进或提升,从而使实体产业的全要素生产率得到显著提升,极大地提高了其产品和服务的利润水平,进而促进了劳动者收入水平的提升。其二,数字经济发展所带来的技术进步,会进一步激发企业的技能偏好,从而使高技能劳动者获得技术溢价。这种技术溢价对于掌握最新技术、技能的劳动者的收入水平具有显著的提升效应,使他们不断寻求更高的就业水平和更公平的劳动收入分配方式,进而对劳动者就业质量的提升发挥正向激励作用。其三,数字经济发展催生的数字

金融形式,不仅降低了金融机构的服务门槛和边际成本,使小微企业能够有更多的资金扩大生产规模,从而在提升其生产效益的同时,提升其雇员的收入水平,而且使金融服务的辐射范围进一步扩大,使发展相对落后的地区或群体能够享受到更高质量的金融服务,进而增加该类群体的创业积极性和非工作收入。

其次,数字经济发展能够在一定程度上提升劳动者的工作满意度。工作满意度是指劳动者对于就业岗位及其特征形成的主观认知和感受,包含工作本身、工作单位、工作报酬和工作环境等多重维度,通常被作为“衡量就业质量和劳动者主观福利的重要指标”^[16]。具体来说,其一,数字经济发展带来的新岗位和新职位为劳动者创造了大量的工作机会,一定程度上提升了整个劳动者队伍的收入水平。而收入水平的提高显然会对劳动者整体的工作满意度产生显著的正向效应。其二,数字经济发展所引发的数字化、智能化进程,能够完善人机协作模式、优化人力资本配置,从而创造出更多工作时间少、生产效率高的质量就业岗位,进而提升劳动者的工作满意度。其三,互联网和数字平台的应用引发了劳动者工作模式的转变,劳动者可以根据自身实际情况选择适合自己的工作时间、工作地点以及工作方式,劳动者之间的信息交流与共享也更加快捷和顺畅,劳动者的能力和水平也得到提升,从而从整体上提高了劳动者的工作满意度和成就感。

最后,数字经济发展能够在一定程度上增强劳动者的就业能力。马克思将“由资本技术构成决定并且反映技术构成变化的资本价值构成,叫做资本的有机构成”^{[3](P707)}。数字经济的发展和数字技术的广泛应用不仅使劳动生产效率提升,也使企业的资本有机构成增长。^[17]从长期来看,企业资本有机构成的增长会帮助企业获得更多的超额利润,并提升其对劳动者专业素养和就业能力的要求,使劳动者更加重视自身的人力资本投入,最终实现劳动者就业质量的提升。

2. 数字经济发展对就业质量的消极影响

首先,数字经济发展会在一定程度上引发劳动者权益保障缺位。与传统劳动关系下形成的建立在《劳动法》保护下的标准雇佣关系不同,数字经济发展催生的“零工”“非雇佣”等平台灵活就业模式,其用人单位与劳动者双方的劳动基准权利义务想要依照现行法律体系来认定是非常困难的,在报酬支付、劳动过程监管等方面也表现出一定的差异性。这些差异性会使劳动者权益受到一定程度的侵害,最终导致劳动者权益保障缺位。具体来说,其一,数字经济发展下催生的平台用工模式,模糊了相关劳动者同企业的雇佣关系。而由于我国现行法律在新型劳动关系认定及规制等方面还不完善,劳动者同企业之间的劳动关系很难得到现行法律的认定。这就容易导致一些平台企业利用这种“模糊”侵占劳动者在收入和社会保障等方面的合法权益,从而降低自身的用工成本、实现自身收益的最大化。其二,数字经济发展下催生的平台用工模式,创造了新的薪酬支付方式,弱化了劳动者对于平台企业的经济从属性和组织从属性。劳动者在数字平台企业构建的薪酬激励规则下,不断消耗自身的空余时间为平台企业创造剩余价值。而在这一过程中,劳动者的议价能力不断被削弱,劳动者的合法权益无法得到有效保障。

其次,数字经济发展会在一定程度上增加结构性失业风险。尽管数字经济的蓬勃发展能够催生全新的就业形态和岗位,然而劳动者却无法直接过渡到这些新兴岗位。这是因为,被“挤出”的中低技能劳动者很大程度上无法满足新岗位的要求。为了胜任新兴职位,劳动者们不得不投入相当的时间与精力,投身于专业的培训与职业学习之中。这一过程不可避免地造成了技能转化的时间差,即技能提升速度难以迅速同新兴就业岗位对技能的即时性需求相匹配,进而导致了技能供给与岗位需求之间的错位,这种错位最终加剧了劳动力市场中的结构性失业风险。

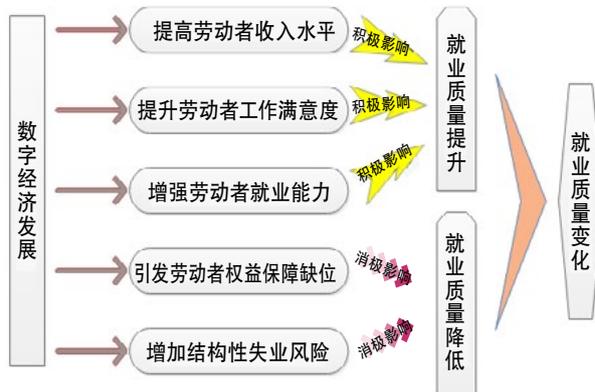


图5 数字经济发展对就业质量的影响

三、数字经济发展赋能高质量充分就业的具体路径

根据前文分析可知,数字经济发展对于就业规模、结构和质量具有深刻影响。同时,就业规模与结构的变化又会影响充分就业目标的实现,就业质量的变化也会影响高质量就业目标的实现。因此,想要推动高质量充分就业的实现,我们可以借助数字经济发展为其赋能,在充分发挥数字经济发展对于就业规模、结构和质量的积极作用的同时,遏制其消极作用。

(一) 数字经济发展赋能充分就业的具体路径

以数字经济发展为实现充分就业目标赋能,需要我们切实发挥数字经济发展在扩大就业规模和优化就业结构等方面的积极作用,在扩大“创造效应”的同时,着力提升劳动者的数字化就业能力。

1. 以数字经济发展推进就业规模扩大

以数字经济发展为实现充分就业目标赋能,必须发挥其在扩大就业规模方面的积极作用,不断“促进创业带动就业,规范发展新就业形态。”^[18]具体来说,一方面,必须着力推动数字产业的蓬勃发展,为就业市场开辟新的广阔天地。第一,在重点扶持并促进物联网、人工智能、5G等数字技术发展和应用、充分发挥其对于就业规模的“创造效应”的同时,我们也应紧密围绕创新链布局产业链,推进新一代数字技术产业加速成长,使数字产业部门迅速崛起

为经济发展的主要驱动力和引领者,并借此“积极挖掘、培育新的职业序列,开发新的就业增长点。”^[2]第二,在推动数字平台企业健康发展和中小微企业数字化转型,使其不断释放自身在促进就业方面的巨大潜力的同时,我们可以适当放宽该类企业的市场准入条件,吸引更多市场主体投身数字领域,进一步激发数字经济领域中不同经济形式的就业吸纳能力与创业热情。第三,我们还应关注在线教育、电子商务等新兴业态,在积极推动其发展的过程中加速促进新型信息消费需求的提升,从而在推动信息消费快速增长的同时,充分且有效地释放信息消费在吸纳就业方面的巨大潜力,进而创造更多的新型职位和就业岗位,为更多的劳动者提供就业机会。另一方面,必须着力推进产业数字化进程,积极鼓励企业实现数字化应用和转型,不断刺激劳动力就业的市场需求,使企业能够显著提升自身的生产效率和市场竞争力,从而在加强自身内生动力和寻求全新效益增长点的过程中,为劳动者就业创造更多的市场需求。这都在一定程度上推动了就业规模的扩大和充分就业目标的实现。

2.以数字经济发展促进就业结构优化

以数字经济发展为实现充分就业目标赋能,必须发挥其在优化就业结构方面的积极作用,在形成高技能劳动者产业聚集效应的同时,构建多层次的教育培训体系,切实提升劳动者(特别是女性劳动者)的数字素养。

首先,发挥高技能劳动者的产业聚集效应。根据前文分析可知,数字经济发展推动了劳动者在不同产业间的流动,使越来越多的劳动者(特别是高技能劳动者)向第三产业领域集中。充分发挥高技能劳动者的集聚优势,能够形成较高水平的溢出效应,从而推动劳动力资源高效配置和就业结构优化等目标的实现。具体来说,一方面,必须进一步扶持第三产业领域相关企业,激励它们进行数字信息领域关键核心技术的研发和配套人才的培养。在充分利用各类财政与金融工具的同时,鼓励和支持有条件

的高等院校、科研院所深化同领军科技企业的合作,共同进行软硬件的革新迭代并培养具备高水平数据处理能力的高技能人才,从而实现就业产业结构的优化。另一方面,必须在不断增强不同产业劳动者数据处理能力的同时,强化不同产业间的人才互动与合作。通过向第一产业和第二产业输出第三产业的数字技术、高技能人才等要素,实现不同产业之间的经济协作,从而不断创新和优化产业协作的统筹机制,进而实现我国就业产业结构的优化与升级。

其次,构建多层次教育培训体系,提升劳动者数字技能。根据前文分析可知,数字经济发展会提高企业对于劳动者技能水平的要求,从而影响劳动者就业技能结构。因此,为了促进充分就业目标的实现,必须构建多层次教育培训体系,逐步提升劳动者的数字技能,最终实现劳动者就业技能结构的优化。具体来说,第一,必须深化教育改革,尤其是高等教育领域的改革,在持续扩大高等教育辐射范围的同时,着力提升数字素养教育在正规教育课程设置中的比重,使各层次学生在校园内就能夯实自身的数字素养和数字能力。第二,必须高度重视数字经济相关专业教师队伍的培养,并通过构建“校企合作、产教结合”的数字经济人才终身培育体系,实现劳动者就业技能结构的整体优化。^[19]第三,必须重视在职劳动者的数字素养提升,在鼓励他们采取新型的“干中学”模式提升自身数字素养和数字能力的同时,定期对特殊技能岗位劳动者进行精准培训,从而在实现劳动者数字就业技能的提升的同时,使他们在就业市场中具有更强的竞争力。

再次,多渠道提升女性劳动者数字素养。根据前文分析可知,数字经济发展能够为女性劳动者提供了更多的就业选择,从而实现劳动者就业性别结构的优化。因此,为了促进充分就业目标的实现,必须向女性劳动者普及数字技术,有针对性地对女性劳动者进行技能培训。具体来说,一方面,必须促进各种新兴数字技术在女性劳动者中的推广和普及,使女性劳动

者能够掌握和运用互联网等关键工具打破劳动力市场中信息不对称的困境,使数据分析处理能力成为她们基本的生产生活能力和择业就业能力。另一方面,各级政府应加紧构建针对女性劳动者数字素养提升的终身学习机制,为女性劳动者提供更贴合数字经济发展的、更高质量的就业技能培训计划,不断从整体上优化劳动者的就业性别结构。

(二) 数字经济发展赋能高质量就业的具体路径

以数字经济发展为实现高质量就业目标赋能,需要我们切实发挥数字经济发展对于就业质量提升的促进作用,在优化经济环境的同时,为高质量就业提供技术支撑和制度保障。

1. 营造适应高质量就业发展的经济环境

以数字经济发展为实现高质量就业目标赋能,需要我们优化数字经济的就业环境,构建和谐的劳动关系。具体来说,在优化数字经济就业环境方面,第一,必须为数字经济下的劳动者就业营造有序公正的市场竞争环境,消除对市场竞争具有阻碍和扭曲作用的产业、行业政策,破除为维系原有利益格局而阻碍新兴就业形态发展的监管政策;第二,必须依据数字经济发展特性及时革新反垄断方法和工具,加强对数字企业滥用市场支配地位、恶意垄断市场等行为的后续执法与惩处力度,确保违法违规行得到严肃处理,使数字企业切实担负起维护市场公平竞争的义务;第三,必须深化垄断行为的事前预防与调控,构建一套完善的“事前监管与事后查处相结合”的反垄断体制机制,从源头上有效遏制数字企业维护自身垄断地位的行为;第四,必须高度重视技术性手段在数字经济反垄断监管领域的运用,在灵活结合技术、法律和行政等多种方法的同时,给予反垄断机关查看和监管数字经济企业相关数据的权限,从而强化各级政府对于数字企业垄断风险的实时监测。在构建和谐劳动关系方面,第一,必须推进数字经济领域工会组织的创新建设,针对数字经济领域就业的独特形

态,结合习近平总书记“强化服务意识,提升服务能力,挖掘服务资源”^[20]的重要表述,积极创新数字经济下的工会组织方式和管理保障机制,使工会组织的辐射范围涵盖新兴就业形态的劳动者群体,并通过创新维权服务形式拉近劳动者与工会组织的距离,使他们切实享受到工会组织的服务,最终在数字经济领域构建起多层次、全方位的工会服务体系;第二,必须依照党的十九大报告所提出的“完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,构建和谐劳动关系”^[21]这一基本思路,通过鼓励行业工会同行业协会的沟通协商,针对支付方式、支付周期以及服务费比例等问题制定符合双方要求的行业用工规章制度,构建利共赢的和谐劳动关系。

2. 完善适应高质量就业发展的技术支撑

以数字经济发展为实现高质量就业目标赋能,我们需要在推动科技创新的过程中坚持以人民为中心,借助技术创新发展劳动者的自主性。具体来说,一方面,要重视科技创新的理性价值,将增进人民福祉作为数字技术发展的最终归宿。第一,在运用大数据等数字技术提升劳动者工作时间核算的时效性和准确性的同时,对不同紧迫程度的订单采用弹性任务要求和单价标准,充分考虑到劳动者在工作期间可能遭遇的各种意外情况;第二,结合数字经济时代的技术特点,对数字经济领域就业人员的最长劳动时间予以限制,使劳动者的高强度劳动和超时劳动能够被数字技术所识别和干预;第三,必须建立起既能真实体现从业者劳动成果又能切实保护相关企业、劳动者及消费者三方合法权益的客观公允的评价体系,在基于消费者偏好差异设计差异性核心评价标准的同时,降低劳动者绩效中消费者评价部分的比重;第四,必须打破数字经济领域存在的、能够引发劳动力就业不平等现象的“算法黑箱”,在积极构建具备规范性的算法公开机制的同时,以“算法透明”行动积极引导数字经济领域领军企业向相关劳动者公开算法意图及其计算原则。另一方面,必须有效制约和监督数据产权,

使数据要素能够在被更多主体规范使用的过程中,最大限度地发挥自身的生产力。第一,必须规范数字企业的数据采集行为,防范其通过收购兼并等方式占有其他企业数据资源的行为,遏制其数据滥用行为,实现对于数字企业垄断数据资源行为的有效规制;第二,必须使劳动者能够自主掌握数据这一全新的生产要素,在“生产资料的共同占有的基础上,重新建立个人所有制”^[3](P874)],完善涵盖数据所有权和使用权的二元权力结构,真正实现数据要素的共享使用和收益分配的均衡分配;第三,必须发挥政府部门的政策设计供给能力^[22],由政府规范数据共享类别和适用范围,并对数字企业进行公共信用综合评价,严格限制低信用数字企业参与数据资源共享的内容和范围,相关数字企业则需依法做好数据的获取、管理、使用和提供工作,不得将数据私自提供给第三方或用于其他目的。

3. 强化适应高质量就业发展的制度保障

以数字经济发展为实现高质量就业目标赋能,需要我们完善数字经济领域在法律法规体系、收入分配体系以及社会保险体系等方面的制度安排。具体来说,首先,必须完善数字经济领域劳动者就业的法律法规体系,切实发挥司法作为“维护社会公平正义最后一道防线”^[23]的保障作用,在坚持以人民为中心这一根本原则的同时,将数字经济领域企业同劳动者之间的实际从属关系作为基本依据,既要劳动者经济从属性中的劳动时间作为主要判定标准,又要重视考察劳动者的人格从属性,并坚持以“事实第一原则”^①系统完善劳动关系的认定标准,切实消除数字经济领域用工关系认定的模糊地带;其次,必须将在一次分配中增加劳动者收入作为根本措施,既要优化新型就业形态劳动报酬计算方法,又要规范该类就业形态的报酬给付方式和平台抽成比例,实现计件单

价与最低工资标准的有效衔接,同时,要对数字企业进行劳动处罚的前提条件予以明确界定,保证其处罚办法的制定与实施符合相关法定程序,在保障数字企业劳动管理需要的基础上设定处罚机制的上限标准,通过扼制“以罚代管”现象鼓励数字企业对相关劳动者采取更加科学的管理方式;最后,必须建立适合新兴就业形态的社会保险制度、工伤保险制度和失业保险制度。在社会保险制度方面,必须以社会适当性为着力点、以风险分担原理为遵循,构建基于现实劳动关系的数字企业劳动者社会保险权实现机制,允许新兴就业形态劳动者参与就业所在地的基本养老保险和医疗保险,拓宽他们参与社会保险的基本路径;在工伤保险制度方面,坚持“专账管理、以支定收、适当补贴、能保尽保、合理补偿”^[24]的基本原则,通过采取独立核算、动态管理、部分财政补贴、放宽参保范围以及设定合理保障标准等具体措施,切实保障工伤保险制度设计初衷的实现;在失业保险制度方面,必须根据数字企业用工形式的多样性,在创新设计灵活多样的保费缴纳机制的同时,合理设计“非自愿”失业的认定标准,并针对数字企业就业短期化的特点,合理缩短失业保险在缴费和领取等方面的时间限定。

参考文献:

- [1] 国务院. “十四五”就业促进规划[R/OL]. (2021-08-27)[2024-04-22]. https://www.gov.cn/zhengce/content/2021-08/27/content_5633714.html.
- [2] 促进高质量充分就业不断增强广大劳动者的获得感幸福感安全感[N]. 人民日报, 2024-05-29(001).
- [3] 马克思恩格斯文集:第5卷[M]. 北京:人民出版社, 2009.
- [4] 余铃铮, 魏下海, 孙中伟, 等. 工业机器人、工作任务与非常规能力溢价——来自制造业“企业—工人”匹配调查的证据[J]. 管理世界, 2021, 37(1): 47-59, 4.
- [5] 刘涛雄, 潘资兴, 刘骏. 机器人技术发展对就业的影响——职业替代的视角[J]. 科学学研究,

①国际劳工组织(ILO)第198号《关于雇佣劳动关系的建议书》第9条规定,“就保护雇佣关系中的劳动者的国家政策而言,确定此种关系的存在,应主要以与劳动者从事劳务并获得报酬相关的事实作指导,而不论在各方当事人之间可能商定的任何契约性或其他性质的相反安排中的关系特点”。参见国际劳工组织(ILO).The Employment Relationship Report V(1), http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_8_engl.pdf.

2022, 40(3): 443-453.

[6]隆云滔, 刘海波, 蔡跃洲. 人工智能技术对劳动力就业的影响——基于文献综述的视角[J]. 中国软科学, 2020(12): 56-64.

[7]张于喆. 人工智能、机器人的就业效应及对策建议[J]. 科学管理研究, 2019, 37(1): 43-45, 109.

[8]王军, 常红. 人工智能对劳动力市场影响研究进展[J]. 经济学动态, 2021(8): 146-160.

[9]张熙悦, 王怀祖. 互联网发展对创业行为的空间溢出效应研究[J]. 技术经济与管理研究, 2020(9): 40-43.

[10]链上数字产业研究院, 猎聘大数据, 广州番禺职业技术学院. 2023中国数字人才发展报告[R/OL]. (2023-11-20)[2024-04-22]. <https://www.sdbdra.cn/newsinfo/6599283.html>.

[11]阎世平, 武可栋, 韦庄禹. 数字经济发展与中国劳动力结构演化[J]. 经济纵横, 2020(10): 96-105.

[12]俞伯阳. 数字经济对我国劳动力就业结构与就业质量的影响研究[D]. 天津: 天津财经大学, 2021.

[13]杨蕙馨, 李春梅. 中国信息产业技术进步对劳动力就业及工资差距的影响[J]. 中国工业经济, 2013(1): 51-63.

[14]杨宇婷. 数字经济发展影响就业结构变化的政治经济学分析[D]. 成都: 西南财经大学, 2022.

[15]朱锐. 中国数字经济发展的就业效应研究[D]. 长春: 吉林大学, 2023.

[16]王永洁. 就业形态与平台劳动者工作满意度研究[J]. 劳动经济研究, 2022, 10(1): 115-138.

[17]刘冠军, 李鑫. 资本有机构成变化趋势及其对就业的影响研究[J]. 中国特色社会主义研究, 2020(Z1): 62-73.

[18]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[N]. 人民日报, 2022-10-26(001).

[19]马光秋, 阎荣舟. 数字经济与高质量充分就业研究[J]. 理论视野, 2023(2): 62-67.

[20]习近平. 习近平谈治国理政: 第2卷[M]. 北京: 外文出版社, 2017: 309.

[21]习近平. 决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[M]. 北京: 人民出版社, 2017: 46.

[22]孙振南, 魏莉, 王建晨. 我国数据要素研究热点及发展趋势分析[J]. 信息通信技术与政策, 2023, 49(4): 9-15.

[23]李龙. 司法是维护社会公平正义的最后一道防线[N]. 光明日报, 2017-08-04(011).

[24]王季潇. 基于马克思主义就业理论的平台就业高质量发展研究[D]. 福州: 福建师范大学, 2021.

【责任编辑 许鲁光】

Promoting High-quality and Full Employment with Digital Economy Development: Mechanism and Enabling Path

SUN Zhennan

Abstract: This paper analyzes the mechanisms from employment scale, structure, and quality. From the aspect of employment scale, digital economic development can influence the goal of high-quality and full employment through the “substitution effect” and the “compensation effect”. From the perspective of employment structure, digital economic development can exert an impact on the goal of high-quality and full employment by influencing the industrial, skill, and gender structures of employment. From the viewpoint of employment quality, digital economic development can facilitate the realization of the goal of high-quality and full employment by enhancing the income level, job satisfaction, and employment ability of laborers. Thus, harnessing digitization’s potential for job growth, structural optimization, and quality enhancement is vital. Emerging markets must be explored, digital skills for workers and women upskilled, and a conducive economic environment crafted, complemented by robust technology and institutional support, to truly achieve high-quality and full employment.

Keywords: digital economy; high-quality and full employment; employment scale; employment structure; employment quality