
发挥数字经济带动就业的杠杆效应

方长春

南京大学就业质量研究中心 南京大学社会学院

从历次技术变革对就业影响的长周期来看，技术进步对就业的影响都是一柄“双刃剑”。当前，数字经济迅速发展，数字化就业规模持续扩大，使劳动力市场表现出强大的就业韧性。据第九次全国职工队伍状况调查统计，目前全国职工总数 4.02 亿人左右，农民工 2.93 亿人，新就业形态劳动者 8400 万人。但在惊喜于数字化颠覆经济的组织方式、衍生新的就业形态、改变就业定义的同时，我们也应关注到其对传统就业结构带来的巨大冲击。江苏数字经济的发展已然走在全国的前列，数字经济的发展对经济高质量发展、推动高质量充分就业的作用已在很大程度上得以显现。当前，江苏灵活就业人口达 1100 万，新就业形态从业人员的规模已超 400 万。要从改变和优化社会人力资源供给结构入手，充分发挥数字经济带动就业的杠杆效应，既是确保数字经济本身持续高质发展的需要，也是防范“数字鸿沟”带来新的就业排斥、推动江苏率先实现人口红利向人才红利转变的需要。

数字经济对就业结构产生深刻影响

数字经济正对就业市场产生变革影响，既有就业创造效应、就业溢出效应，又有就业替代效应。当数字经济创造和催生的就业岗位数量大于或等于由机器/智能替代的就业岗位数量时，整个社会用工规模也许不会受到削减，但特定时期整个社会的用工结构则会发生改变。而用工结构的快速变化则可能在短期内加剧就业结构性矛盾，出现“用工荒”与“就业难”并存的现象。一边是由数字经济快速催生的新就业岗位难以找到充足的与之匹配的、掌握相应技能的劳动者；另一边则是部分劳动者因技能缺乏或技能“过时”难以找到适合的工作岗位。从用工侧来看，结构性矛盾的存在意味着有效人力资源供给的不足，这种不足必然会制约数字经济的发展。从劳动者侧来看，结构性矛盾的存在意味着部分劳动者，特别是低技能劳动者实现充分就业的难度的增加。

数字经济的发展加速了经济结构的转型升级。近年来，与数字经济相关联的各种新就业形态当中，涌现大量低技能要求、低进入门槛的就业岗位。这些就业岗位于特定时期在吸纳就业，特别是吸纳从传统行业中分流出来的劳动者方面发挥了积极作用，在一定程度上缓解了社会就业压力。但值得预警的是，这些就业岗位的增加对就业结构性矛盾的缓解作用或许是阶段性的。一是因为部分低技能岗位的出现和增加是经济和技术发展特定阶段的产物，有着进一步消失或被替代的风险；二是因为低技能岗位会使得劳动者陷入与去技能化相关的风险当中。从整个社会的角度来看，缓解就业结构性矛盾的根本之策，在于改变和优化人力资源供给结构，促进人力资源的供给与数字经济发展需求相适配。从劳动者个体来看，必须通过学习、培训等方式来提升自身的数字素养和数字能力，以适应数字经济就业要求。

数字经济带来就业新挑战

数字经济的发展也会加速劳动分化和技能极化现象。劳动分化可以体现在劳动强度、就业质量、技能要求等多个层面。从技能分化的角度来看，在产业数字化推动产业升级的背景下，一方面技术含量高、技能要求复杂的就业岗位不断被催生，另一方面创造性破坏，使得重复性、非创造性的就业岗位日益被机器所替代，低人力资本岗位减少。甚至伴随经济智能化和无人化深入，大量被淘汰的低技能劳动者涌进低端服务业，边际产出的增量少于劳动者人数的增量，导致收入相对下降。这种整个社会出现高技能要求和低技能要求的两类就业岗位同时增加的现象，被称为“技能极化”现象。特别是低技能就业岗位的增加，尽管在特定时期有助于低技能劳动者实现就业，甚至起到扩大就业的作用，但从长远的角度来看，则意味着越来越多的劳动力

面临着低技能化，甚至“去技能化”的风险，使其陷入逐渐丧失原有劳动技能，又无法获得新技能的困境。

劳动者的去技能化在一定程度上是机械化、自动化不可避免的产物，但在数字经济快速发展的今天，去技能化有着加速化和人群扩大化的风险。近年来平台经济吸纳了大量从业人员，如外卖、快递、网约车、直播等，这些新就业形态的吸引力主要来自两个方面：一是技术要求和进入门槛相对较低；二是随着劳动关系的变化，平台的非雇主身份使得其可以将标准化就业中雇主该负担的社会保险费用以适当比例“返现”给劳动者，进而使得一些劳动者拿到手的现期劳动收入“有所增加”。但是，这些新就业形态当中也蕴含着不可忽视的风险。其一，进入门槛低、大量劳动力不断涌入将带来“逐底竞争”，所谓的劳动收入优势不具持续性；其二，部分劳动者过早陷入低技能化、去技能化的处境，不仅影响着个体职业发展，也将影响社会有效劳动力（符合未来劳动力市场技能需求的劳动力）的供给；其三，当技术升级产生就业替代时，劳动力恐难承受去技能化风险。

发挥数字经济对人力资源供给的引领和提升作用

高度重视数字经济发展对就业的消极影响，要前瞻性发挥数字经济对整个社会人力资源供给的引领和提升效用。

数字经济的持续和高质量发展离不开技能型人才和劳动力的大量供给。技能型人才和劳动力一是来自新增劳动力，二是来自存量劳动力。就新增劳动力而言，应根据数字经济发展的趋势、发展规划等制定相应的人才培养方案。换言之，新增技能型人才和劳动力的培养应该成为数字经济发展规划的一个必要构成部分。其实这一做法在各国新经济发展中都得到普遍倚重。美国2022年出台的《芯片与科学法案》中有相当多条款涉及到相关行业的人才培养和半导体制造等产业工人的培育，更明确提出，不仅着眼于未来一段时间美国在信息技术领域就业规模的增加，而且更倚重于改变美国劳动力的供给结构，提升其在信息技术等领域的人力资源优势。

加快发展数字教育，提高劳动者的数字知识、数字技能，降低获得数字知识和技能的门槛。主动、积极地发挥数字经济对人力资源供给的引领作用，避免劳动分化、技能极化对部分劳动者就业质量的影响。制定针对存量劳动力的技能提升计划，加强对存量劳动力的技能培训，以存量劳动力的“再技能化”代替“去技能化”，进而优化整个社会的人力资源供给。特别要注重缩小不同行业、不同代际劳动者数字知识与技能的差距，防范“数字鸿沟”带来新的就业排斥。要在就业优先战略和积极就业政策的指导下，重视数字经济转型带来的诸多挑战，优化政策设计，保护弱势就业群体合法权益。