

技能型社会争论对高职教育发展的启示

何杨勇 祝巧

[摘要]技能型社会建设与高低技能均衡、人力资本理论和技能偏向理论有密切关系。技能均衡理论对于高(低)技能均衡的概念、高(低)技能均衡的国家标签、低技能职业发展有不同观点;人力资本理论中关于职业教育能否增加工资收入、促进经济发展、是否复制社会阶级等方面有不同意见;技能偏向理论关于技术发展是否增加技能需求、技术是否是影响技能需求唯一因素、技能与教育是否存在竞赛等方面有不同观点。高职教育要精准把握技能社会的发展趋势,正确对待低技能职业,改善高职教育的政策环境,建立高技能高绩效的企业管理制度,培养高技能人才。

[关键词]技能型社会;高(低)技能均衡;人力资本理论

[作者简介]何杨勇(1977-),男,浙江诸暨人,浙江经贸职业技术学院职教所所长,教授,博士;祝巧(1989-),女,江西上饶人,浙江经贸职业技术学院,助理研究员,硕士。(浙江 杭州 310018)

[基金项目]本文系2024年浙江省社科联研究课题“浙江省高职院校国际化评价指标构建研究”的阶段性研究成果。(项目编号:2024B088,项目主持人:祝巧)

[中图分类号]G710 [文献标识码]A [文章编号]1004-3985(2024)22-0005-07

建设技能型社会成为近年来职业教育和培训的重要理念和战略。职业教育和培训要加快构建面向全体人民、贯穿全生命周期、服务全产业链的职业教育体系,加快建设国家重视技能、社会崇尚技能、人人学习技能、人人拥有技能的技能型社会。关于什么是技能型社会、怎样建设技能型社会,不同理论间存在争论。探讨这些不同观念,可以给当前高职教育发展提供一定的启示。

一、高(低)技能均衡社会的争论

关于高(低)技能均衡社会理论的提出,学界有多种观点。较早提出低技能型社会理论的是英国的戴维·芬戈尔德(David Finegold)和戴维·索斯凯斯(David Soskice)。他们认为:“英国陷入低技能均衡,大部分企业雇佣的员工几乎

没有经过培训,生产和服务质量偏低。低技能均衡主要原因是社会网络的自我强化和政府机构不断削弱对提升技能水平的需求。促成削弱技能需求的一系列经济制度包括:产业的组织、企业和工作的运行、与产业相关的体系、金融市场、政府和政治的结构,以及教育和培训体系的运作。”^[1]根据保罗·希松斯(Paul Sissons)的理解,英国作为低技能均衡社会有以下特点:一是英国大部分的管理者和工人从事低质量、低价值的工作。二是自我强化意味着已形成闭环的循环系统:因为需求技能水平较低,所以供给的技能水平也较低,这成为发展和拓展高价值工作的障碍。三是低技能的需求与英国特定的制度安排相关。英国低技能均衡社会形成的一个重要原因是英国政府关注创造就业岗位的数

量,胜于提升就业岗位的质量^[2]。

与低技能均衡社会对应的是高技能均衡社会。根据研究者的理解,高技能均衡社会不仅涉及技能,还应包括社会、文化和制度等方面的因素。休·劳德(Hugh Lauder)从劳动力市场结构、教育和培训体系、社会和文化特征、政府和市场互动四个方面,把技能社会分成高技能社会模式(德国)、制造业高技能模式(日本)、发展高技能模式(新加坡)和高低技能并存模式(英国)四种类型。德国作为理想类型的高技能社会有以下特征:有相对固定不变的劳动力市场,教育和培训与劳动力市场比较密切,“二元制”的职业教育和培训很容易完成从教育向工作的过渡;社会融合程度较高,收入相对平等。菲利普·布朗(Phillip Brown)等人将高技能均衡社会的七个重要社会条件概括成为(7C):一是共识(consensus),社会凝聚力强,彼此高度信任;二是竞争力(competitive capacity),不依靠降低成本,而通过提升产品价值来进行竞争;三是能力(capability),对人力资本的持续发展和投资,特别是新技能的“情感智力”(自我约束和责任、改革与创新、适应变革、有不断学习的能力);四是协调(coordination),相关政府政策的协作;五是传播(circulation),高水平技能扩散到整个社会(反对技能两极分化);六是合作(cooperation),融入社会制度之中并高度信任;七是包容(closure),在高技能社会产生利益的过程中,反对社会排斥和歧视^[3]。

对于高(低)技能均衡社会的说法,学界有不同意见。其一,对高低技能的概念阐释比较模糊。保罗·希松斯认为“对于低技能均衡的阐释还是比较模糊,对于从何种程度上加以评估,采用什么手段加以测量,都未有定论。从许多方面来看,低技能均衡更多是对结果的描述,不是一个清晰的概念”^[4]。他指出,进入21世纪,英国自主创业的劳动力出现了快速增长,但自主创业的技能属于高技能还是低技能则难以区

分。罗伯·威尔森(Rob Wilson)等人指出,芬戈尔德和索斯凯斯把低技能均衡看成一个动态的过程,个体组织有努力的必要和可能。同时,低技能与高技能之间有一个过渡衔接的范围和空间,两者并不是非此即彼、完全对立的概念。维吉塔·阿加瓦尔(Vijita Aggarwal)指出,如果仅仅按照学历来判断技能高低,那么德国算不上高技能均衡社会,因为德国的高等教育入学率并不高;英国也算不上低技能均衡社会,因为英国高等教育的回报率确实较高。如果按照技能资格证书来判断技能的高低,则德国和英美体系对技能的理解是不同的。英美体系认为,技能是个人的才能或资本,技能更多的是指能够完成具体的任务或工作,与行业和产业的关联性较小。德国的技能概念是与行业相联系的,属于系统性的理论知识和实践技巧相结合。其二,高低技能型国家标签的谬误。如前文所说,对于将德国看成高技能社会、英国看成低技能社会的看法,阿加瓦尔提出了不一样的观点。她认为,德国属于偏好中等技能的社会,其制造业在全球遥遥领先,然而其金融领域、软件市场和生物科技的发展落后于英国。德国经济发展的人力资本优势主要是产业工人比较优秀,能够灵活、负责、多样化地生产高质量的工业产品。德国有重视员工技能培训的社会基础,工人对中等技能的掌握比较普遍,适合于管理和监督岗位的技能工人数量比较充足。英国职业教育的地位则相对较低,企业主既没有参加职业培训的义务,也无法从技能工人培养中获益。英国的自由劳动力市场没有把技能作为潜在资本,企业一般不进行人力资源培训的长期投资,但在新兴产业方面有数量较多的高技能劳动力,而且高等教育毕业生的竞争力强、较少浪费。英国属于高技能人才和低技能人才两极分化比较明显的国家,其在“基础科学和艺术创造”的技能方面走在世界前列,在规范不多的、网络联系比较松散的领域如生物技术、广告、媒

体和娱乐等方面有一定的竞争优势,就像德国在汽车、化工、机械和交通设备、制药方面处于领先地位,而这些领域恰恰需要的是中等技能人才^[5]。其三,关于技能社会是否需要低技能。有学者指出,在新冠肺炎感染期间,医疗和护理工作、农业、食品加工、废品回收、环卫、超市工作、仓储和后勤受到前所未有的重视,成为社会和社区生活质量的重要保障。这些职业包括衣食住行等短期消费服务,对社会存续非常重要,但通常被认为不需要多少技能,工资报酬也相对低廉。造成这一现象的原因有三个方面:一是职业性质决定的。许多对社会生存发展非常重要的职业属于劳动密集型职业,这些职业的生产力水平不高,工资水平和边际收益都较低。二是社会偏见起作用。历史上很多社会存续的职业通常被认为无助于社会财富的增加,受到排斥和歧视。三是技能分层不合理。老年人护理、病人护理和残疾人护理这些职业的确需要高超而复杂的情感技能,但从资本家的立场来说,只有带来高收益的技能才是高技能。在所谓推崇“高技能”的人看来,只有拥有大学文凭的人,才更适合这样的工作,但恰恰很多技能的高低与学历无关,需要从工作中学习。农业和护理人员之所以没有高工资,主要是因为这些技能很难获得高额利润的生产性成果。相反,那些培训和营销管理人员、私人企业的高级管理人员、电话营销员和保险员的工资较高,并非因为这些职业需要高技能,而是这些工作可以使企业获得最大的利润。

二、人力资本理论的争论

20世纪60年代,芝加哥经济学派加里·贝克尔(Gary Becker)和西奥多·舒尔茨(Theodore Schultz)等人提出了人力资本理论。这一理论认为,每一位个体都在追寻个体利益最大化,个体关于教育和培训的投资,主要为了将来能够获得更多的收入。埃姆鲁拉·谭(Emrullah Tan)将人力资本对个体的经济价值概括为几个前后逻辑

相连的环节:一是个体通过教育和培训获得知识和技能;二是知识和技能能够提高生产效率;三是在理想状态的市场,个体的生产效率决定工资水平,生产效率提高,个人工资水平随之提升。人力资本理论认为,对国家来说,通过教育投资,能提高国家整体的生产力水平,降低失业率,促进社会流动。舒尔茨在获得诺贝尔经济学奖时指出,“最近大量的研究证明了一个基本命题,低收入国家的经济现代化,农业用地的重要性下降,技术和知识构成的人力资本的重要性上升”^[6]。20世纪70—80年代美国经济的高速发展、新加坡经济的崛起,都离不开人力资本的有效作用。

不可否认,人力资本理论自始至终引发了不少争论。其一,关于教育提升生产效率的争论。根据人力资本假设,学校教育能够提升生产效率,但基于同样事实,信号筛选理论提出了不一样的解释:一是学校教育并不是提高生产效率的原因,而是受教育者具有较高生产效率的信号。学校教育的功能在于筛选出那些符合提高生产效率的学生,过滤掉不符合提升生产效率的学生。二是由于劳动力市场的信息不对称,个人的受教育程度能够简单证明其具有较高的生产效率,但教育程度的高低和个人生产效率的高低之间并没有相关性。文凭社会理论的提出者兰德尔·柯林斯(Randall Collins)通过他人的调查数据分析指出:“受教育程度更高的雇员的生产力通常不会更高;在不同级别的美国工人样本中,有时他们比其他人的生产力还要低。”^[7]其二,关于理性经济人的争议。有学者指出,人的计算能力和记忆力都是有限的。当面对解决问题的大量信息时,个体往往选择满意的解决方案。行为经济学告诉我们,我们的决定很大程度上被我们的直觉、理解甚至错觉所引导。一方面,人们选择教育、接受教育并非完全出自经济回报上的理性算计,也可能受文化、社会环境和个人情感等非理性因素的作用;另

一方面,教育除了经济功能,还有促进个人发展和社会融合的功能^[8]。其三,关于人力资本促进个人和国家发展的争论。人力资本的反对者认为,职业、性别、技术、资本积累和经济发展周期等因素都会影响个体经济收益,一个国家的社会、政治、文化和制度等都会影响国家经济发展,而教育只是诸多影响因素中的一个。工资的工业和职业结构决定了国家的分配。即使技能偏向的主要支持者戈尔丁和卡茨也表示,哈佛经济和金融专业的毕业生薪水丰厚,可能是因为华尔街的影响,而不是这些员工的非凡技能^[9]。埃姆鲁拉·谭通过分析指出,委内瑞拉在1960—2000年,随着教育水平的逐渐提高,工资水平却日益走低,主要原因在于教育的盲目扩张导致教育质量下降,教育的供给和劳动力需求之间不匹配,委内瑞拉的政治制度和社会环境无法让受教育者能够充分使用他们的技能^[10]。其四,来自社会再生产的争论。鲍尔斯、金帝斯、布迪厄等人从批判主义的视角出发,认为教育是资本主义社会不平等的再生产过程。布迪厄指出,高等教育成为社会阶级再生产的重要工具。他举例说,高层管理人员的孩子上大学的机会是工人阶级的40倍、农民子弟的80倍;背景弱势的大学生比背景优越的更有可能就读于地位较低、未来就业前景不明确的科系^[11]。托马斯·皮凯蒂(Thomas Piketty)认为,当前美国的大学自主招生演变成家长经济实力的较量,越来越多家庭收入较低的青少年无法进入名牌大学学习,教育不公平现象日益严重。

三、技术发展与技能偏向的争论

新的技术发展会增加对技能工人的需求,这一假设被称为技能偏向技术变革。长期以来,经济学家们一直在思考技术发展和创新对劳动力构成和工资的影响。约瑟夫·熊彼特(Joseph Alois Schumpeter)假设技术变革是一种“创造性破坏”的力量,在破坏现有就业机会和产业

的同时,产生新的就业机会和产业。技能偏向的支持者主张,与信息 and 数字技术相关的通用技术是技能偏向而不是技能替代,新技术增加了对更高技能的需求而非用机器取代技能。他们认为,在整个20世纪,新技术的发展需要越来越多受过教育的工人,这一趋势在知识经济的发展过程中必然会继续下去。

伊莱·伯曼(Eli Berman)等人发现,随着科学技术的发展,新技术工具只是取代了非技能型工作,工作岗位对于技能工人的需求有很大增加,这可以用技能偏向来解释^[12]。达伦·阿克莫格鲁(Daron Acemoglu)认为,新技术的发展和技能工人的需求之间存在内在关联,两者相互补充、相互促进。大卫·奥托尔(David Autor)等人通过数学模型,用1960—1998年人口普查和CPS文件的工人样本进行测试,以验证计算机在工作场所的广泛采用可能会改变工作场所的技能需求。他们通过实证分析发现,技术的投资增长和任务的技能要求提升呈现正相关^[13]。克劳迪娅·戈尔丁(Claudia Goldin)和劳伦斯·凯兹(Lawrence Katz)指出,“新技术的确改变了对不同类型劳动力的相对需求,然而,一项新技术对工资结构的总体影响不仅反映出需求的变化,也反映出人们通过上各类学校、参加在职培训或其他途径所作出的供给反应。仅仅因为技术提高了对劳动力技能、教育和专业知识的需求,并不代表经济不平等一定会上升”^[14]。

对于技术偏向的争论主要集中在以下三个方面:其一,有学者认为,技术的发展,会降低对技能的需求,增强对员工的监控。哈里·布雷弗曼(Harry Braverman)指出,随着技术的发展,工作过程的标准化,统一化程度越来越高,一些职业领域的工作出现了去技能化^[15]。雷·马歇尔(Ray Marshall)和马克·塔克(Marc Tucker)指出,随着技术的发展,美国钢铁公司和福特汽车公司采用泰勒的“科学管理”理论,把任务分解

成流水线作业,通过廉价竞争来获取利润,大部分工人无须太多技能。科学技术的发展,不但没有给一线工人带来便利,反而监督工人生活。其二,导致了贫富分化,产生剥削。有的研究将经合组织国家失业率居高不下和工资的两极分化归因于新技术的发展与变革。卡尔·贝内迪克特·弗雷(Carl Benedikt Frey)认为,随着技术的发展,美国经济的生产率更高,但实际工资停滞不前,更多人失业。克里斯蒂安·福克斯(Christian Fuchs)指出,高新技术的发展,并不使工作越来越轻松,高端的技术产品也可能产生了大量低技能和高强度劳动。硅谷不仅仅是信息和通信技术(ICT)生产的空间,也是基于地域和不平等的社会现实的信息和通信技术(ICT)生产中的资本积累空间。特别是妇女和外来移民一定程度上在以计件工作为基础的低收入的信息和通信技术(ICT)制造业里工作。由于工作场所、空气、土壤和饮用水的污染,往往带来各种健康威胁^[16]。其三,教育与技术竞赛的争论。教育和技术竞赛理论认为,随着新技术发展,将会增加对技能工人的需求。克劳迪娅·戈尔德和劳伦斯·凯兹对美国20世纪的教育和技能竞赛进行历史分析后发现,美国的贫富差距在20世纪70年代末以前是缩小的,但从20世纪末开始不断飙升。他们通过对比得出结论:在这两次技术变革和教育竞赛中,教育在20世纪上半叶运行得更快,技术在过去30年里远远超过了教育。针对教育与技术竞赛的观点,也有研究指出,在现代社会,影响工资收入差异的原因不能简单地通过教育和技能的竞赛来解释,不同性别、不同教育层次、不同职业领域,都会影响工资差异^[17]。皮凯蒂指出:技术赛跑理论的最失败之处在于无法解释1980年来,部分超级经理人的高收入现象^[18]。他认为,教育和技术竞赛论的解释主要有两个缺陷:一是“美国工资不平等的扩大主要源自工资最顶层人群(前1%人群,甚至前0.1%人群)收入的增长”,而前1%

人群“在教育水平、学校背景或职业经验上的不连续性”,收入增长存在巨大的离散性,教育因素无法做出合理的解释^[19]。二是有些发达国家出现了超高薪激增的现象,有的国家并不明显。他指出,虽然超高薪激增现象在发达国家成为趋势,但也有差异。这一情况在美国最为显著,英国其次,日本、德国、法国和其他欧洲大陆国家并不明显^[20]。这表明“不同国家的制度差异,比技术进步等一般性和先验普遍性因素起着更为核心的作用”^[21]。

四、启示与建议

(一)高低技能均衡社会争论与高职教育发展

一是加强高技能均衡社会的建设。高技能社会不只是技能的发展,还涉及产业、制度和文化的跟进。对于高职教育来说,不仅要提高学生的专业技能,还要引导学生形成重视技能、崇尚技能的理念,更重要的是要让学生积极参与技能型社会制度的构建。二是精准把握国家和地区技能发展优势。技能培养是高职教育的重要依托,对于高职教育发展至关重要。德国的“二元制”享誉世界,但这一制度与德国产业政策、政治制度和传统文化紧密联系在一起。我们可以借鉴德国职教“二元制”的优越之处,但也要结合我国国情。我国人口众多,地区差异明显,工业体系较为完整,在核电、高铁、人工智能、5G、新能源汽车等方面有一定的产业优势。提升国家社会和经济发展的竞争力,高职教育需要加强优势产业技能人才的培养,围绕产业优势,培养高技能人才,形成良性循环的高质量技能形成路径。三是正确对待低技能职业。即使在技能型社会也会存在少许的低技能职业,这些职业可能无须太多技能,但对于社会的和谐发展极为重要。首先,要从低技能职业向高技能职业转化。积极引导低效率、低技能的职业向高效率、高技能的职业转化。其次,要纠正错误的高低技能观。诸如护理、托管、保姆等职业,不但需要较高的专业技能,也需要高度的情

感投入,需要承认这些职业的重要社会价值,为提高工作人员的工资收入和社会待遇而努力。最后,职业是个体赖以谋生的手段。即使有些职业,并不能创造多少的经济效益,但对于处于下层的社会弱势群体来说,关系到他们的生存,因此,保留一部分低技能的职业也是保护弱势群体利益、实现共同富裕的重要保障。对于高职教育来说,需要积极发挥低技能职业向高技能职业转型升级中的作用,在提升专业技能的同时,重点加强道德情感的培养,发挥高职教育的服务功能。

(二)人力资本理论争论与高职教育

人力资本理论虽然受到诸多学者的批评,但问题在于批评者们无法提供比人力资本理论更合理、更有效的关于教育与经济发展的逻辑假设。通过人力资本理论及其争论,可以为技能社会建设和高职教育提供启示。一是重视高职教育对经济发展的价值。根据人力资本理论的假设,技能对社会和经济发展起重要作用,但依赖于教育这座桥梁。无论是政府的政策愿景还是学生的专业选择,都把高职教育的经济价值放在重要位置。高职教育不仅仅有经济价值,但离开了经济价值的高职教育,也失去了其作为类型教育的本质特征。二是发挥高职教育的重要作用。一方面,需要建立合理的产业发展结构,引导人力资源转向生产领域,为社会创造财富。20世纪60—70年代,一些发展中国家之所以出现教育上行、工资下降的问题,其中一个重要原因在于社会制度的不合理,许多非生产性职业报酬过于丰厚,大量高素质技能人才离开生产性工作岗位,转向虽有丰厚利润但不创造社会财富的岗位。另一方面,高职教育要以满足技能需求为出发点。对国家和地区来说,在经济发展的特定阶段会有相应的技能需求。建立良性的高职技能需求预测机制,高职教育需要主动适应社会经济正当需求,通过产教融合、科教融汇,合理设置专业,满足

各利益主体的短时和长远需求。三是防止文凭泛滥。英美等国已出现优质教育资源被上层阶级垄断、下层劳动人民上升无望的状况。要打破这种局面,需要坚持高职教育以促进就业为导向、提升高职教育的质量和地位,增强高职教育的吸引力;倡导职业平等的理念,根据工作对技能的实际需要确定需要的技能和素质要求,减少学历攀比;建立平等的薪酬体系,缩小不同学历层次的薪酬差异。

(三)技能发展和技术偏向争论与高职教育

从技能发展和技术偏向的争论分析,影响技能需求的因素主要有三个方面:技术的变革和发展、微观的企业管理制度和宏观的政策制度导向。一是高职教育要适应技术变革和发展。随着技术的变革和发展,职业技能需求随之变化。有学者指出,把新技术分为两类:一类是能使技术,“新技术增强了一些工人的技能,让他们能完成新任务,既提高了他们的生产率,又使他们的工资上涨了”。另一类是取代技术,“使得一些工人的技能在完成的过程中变得多余,给他们带来了工资下行的压力”。人工智能的发展,生产服务自动化对于不同职业的影响程度有所差别。诸如教育、管理、医疗技术、计算机/数学工程等领域,受自动化影响的比例相对较低,而诸如行政/办公、销售、餐饮/服务相关、运输/物流、农业/渔业/林业受自动化影响的比例相对较高^[22]。高职教育需要适应技术发展这些客观上的技能需求变化,根据现实条件,选择和确立适合的培养目标。二是建立有利于高职教育发展的企业管理组织。有学者认为,企业管理组织和高职教育之间存在相互适应、相互塑造、循环影响的关系。加强企业制度和管理方式的改革对于高职教育高质量发展至关重要。理想的工作组织方式应当是高技能和高绩效的:“鼓励雇主支付高工资、提高生产力并采用高绩效工作组织形式并限制不这样做的雇主”“鼓励雇主为提高雇员素质而投资”“建立

技术援助方案推动各种企业的管理向高绩效工作组织发展”^[23]。三是确立有利于高职教育发展的政策导向。皮凯蒂认为,对于资本收益大于劳动收益的社会来说,教育、知识和技术对促进社会流动价值甚微。要真正发挥高职教育的作用,需要建立一个技能致富、使知识和技能有用武之地的社会。从政府的宏观政策而言,需要继续保持对外开放,积极吸收国外的先进技术、先进技能和知识,建立良好的劳动薪酬制度;要继续坚持和完善按劳分配为主体,多种分配制度并存的分配制度;继续完善个人所得税制度,避免超级经理人的蔓延;发挥中国特色社会主义制度的优越性,使劳动收益大于资本收益。■

[参考文献]

- [1] FINEDGOLD D, SOSKICE D. The failure of training in Britain: Analysis and prescription[J]. Oxford Review of Economic Policy, 1988(3): 21-53.
- [2][4] SISSONS P. The local low skills equilibrium: Moving from concept to policy utility[J]. Urban Studies, 2021(58): 1-18.
- [3] BROWN P, GREEN A, LAUDER H. High Skills: Globalization, Competitiveness, and Skill Formation[M]. New York: Oxford University Press, 2001: 34-52.
- [5] AGGARWAL V. Skill formation systems and strategies for economic competitiveness in two counties: a case of Germany and United Kingdom[J]. Research Journal of Social Science & Management, 2011(1): 44-56.
- [6] THEODORE W. SCHULTZ. Nobel Lecture: The Economics of Being Poor[J]. Journal of Political Economy, 1980, 88(4): 639-951.
- [7] (美)兰德尔·柯林斯. 文凭社会: 教育与分层的历史社会学[M]. 刘冉, 译. 北京: 北京大学出版社, 2018: 26.
- [8] INGRID ROBEYNS. Three models of education: rights, capabilities and human capital[J]. Theory and Research in Education, 2006, 4(1): 69-84.
- [9] BROWN R. The death of human capital? Its failed promise and how to renew it in an age of disruption[M]. Oxford: Oxford university press, 2020: 61.
- [10] TAN E. Human Capital Theory: A Holistic Criticism[J]. Review of Educational Research, 2014, 84(3): 411-445.
- [11] 黄庭康. 批判教育社会学九讲[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2003: 50.
- [12] BERMAN. Implications of skill-based technological change: international evidence[J]. The Quarterly Journal of Economics, 1998, 113(4): 1245-1279.
- [13] David Autor, Frank Levy & Richard J. Murnane. The skill content of recent technological change: an empirical exploration[J]. Quarterly Journal of Economics, 2003, 118(4): 1279-1333.
- [14] (美)克劳迪娅·戈尔丁, 劳伦斯·凯兹. 教育和技术的竞赛[M]. 陈竹津, 徐黎蕾, 译. 北京: 商务印书馆, 2015: 124.
- [15] Harry Braverman. Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century[M]. New York: Monthly Review press, 1998: 294.
- [16] (英)克里斯蒂安·福克斯. 数字劳动与卡尔·马克思[M]. 周延云, 译. 北京: 人民出版社, 2020: 304.
- [17] BROWN R. The death of human capital? its failed promise and how to renew it in an age of disruption[M]. Oxford: Oxford university press, 2020: 66.
- [18][19][20][21] (法)托马斯·皮凯蒂. 21世纪资本论[M]. 巴曙松, 译. 北京: 中信出版社, 2014: 321-322.
- [22] (瑞典)卡尔·贝内迪克特·弗雷. 技术陷阱[M]. 贺笑, 译. 北京: 民主与建设出版社, 2021: 324.
- [23] (美)雷·马歇尔, 马克·塔克. 教育与国家财富: 思考生存[M]. 顾建新, 赵友华, 译. 北京: 教育科学出版社, 2003: 131-133.