

数字经济下的灵活雇佣、技能形成与职业教育改革

李金东

[摘要] 数字技术的深度运用催生出平台经济的大规模扩张,通过灵活雇佣的方式,平台经济在为大量社会群体提供就业岗位的同时,也引发对各界从业人员技能形成的影响。与传统的灵活雇佣形式相比,数字经济驱动下的灵活雇佣呈现出生计导向与薄弱的就业保障、低就业门槛与岗位高流动率、算法控制与劳动能力的三大特征。这些特征对从业人员的技能形成环境、偏好、方式等都形成了影响。职业教育应顺应雇佣方式的改变,从有利于国家技能人才队伍建设和技能形成的角度实施改革,包括以课程与学分形态的改革适应灵活雇佣下的学习需求,重视职业人的数字素养和非认知能力培养,注重挖掘灵活雇佣岗位的专有技能等。

[关键词] 职业教育;灵活雇佣;技能形成;数字经济

[基金项目] 2022年度江苏省教育科学规划战略性与政策性重大招标课题“服务技能型社会的江苏职业教育创新发展机制与路径研究”(项目编号:C11,主持人:庄西真)

[作者简介] 李金东,硕士,江苏理工学院学生工作处副处长,讲师。

中图分类号:G710 文献标识码:A 文章编号:1004-9290(2023)0036-0021-06

数字技术的普及与应用为数字经济带来发展冲力,也催生出平台经济及其雇佣模式的变革。灵活雇佣成为平台经济下的一种大规模常规性雇佣模式,以外卖骑手、网约车司机等为代表的平台经济新岗位容纳了大量社会就业人员。2021年一项调查显示,全国灵活就业人员达2.66亿人,超就业总量的1/3,城镇灵活就业人员占60%^[1],这一数据开始接近不少西方发达国家水平。灵活雇佣对于经济发达国家而言属于雇佣常态,且灵活雇佣解决了大量社会就业问题。然而,对于一个以实体经济为支撑、以制造业发展为核心的国家而言,平台经济大量的灵活雇佣岗位必然会吸纳制造业潜在的从业人员,同时数字技术的广泛应用也会形塑从业人员的技能形成偏向和行动方式。在构建技能型社会大背景下,本文将系统考察由数字经济驱

动的灵活雇佣对技能形成的影响机制,并对职业教育的改革发展提出相应建议。

一、数字经济下灵活雇佣的形态与特征

相对于稳定就业而言,灵活雇佣本质上是一种非正规劳动关系的就业。我国稳定就业主要表现为劳动者与用人单位签订无固定期限劳动合同、固定期限劳动合同(不包括劳务派遣)的用工形式^[2]。稳定就业包括临时性就业、非全日制就业、自雇、远程工作者和居家工作者等形式,其特点在于雇员和雇主之间的关系并不脆弱。而灵活雇佣并非近年来新出现的雇佣方式,由于这种雇佣方式能极大降低企业用工成本,因此被视为是企业初期资本积累的关键手段,也是不少发展中国家实现维持竞争性和资本积累的重要手段。随着近年来互联网、大数据、人工智能等技术的广泛应用,平台经济进一

步拓宽了劳动力的就业渠道,尤其吸纳了大量城市闲置劳动力和低技能劳动者,扩大次级劳动力市场规模的同时,也解决了基层劳动者的生计问题。与传统的灵活就业相比,数字经济驱动下的灵活就业呈现如下典型特征。

(一) 生计导向与薄弱的就业保障

平台经济中最主要的几类职业分别是外卖员、快递员、网约车司机、程序员、快递员、自媒体创作者等。这些职业的从业人员主要根据平台规则和工具完成派单任务,或利用平台引流完成服务。对于绝大多数灵活就业者而言,维持生计或在基本收入之外获取额外收入是其最主要的目的,且大部分灵活就业群体主要集中在收入偏低、工作条件较差、就业保障不完善的次级劳动力市场。有调查显示,在平台经济中的从业人员中,大专及以上学历者占比仅三成左右^[3],大多是低龄的“两后生”(初、高中毕业后未继续升学的学生)或大龄劳动者^[4]。灵活就业人员的工作时长多为每天8~12小时,平均在10小时以上,每周工作时间超过法定的40小时^[5]。

灵活就业在劳动力成本支出上的优势,是以对劳动者相对较弱的就业保护为代价的。实际上,灵活就业在形式上有别于当前我国劳动法意义上的劳动关系,具有以民事关系掩盖雇佣关系、以非标准劳动关系掩盖标准劳动关系的隐蔽性^[6]。在非正式劳务关系中,劳动者对于雇主的从属性和依赖性减弱,导致技术平台和雇主之间并无直接的雇佣关系,发挥雇佣功能的是中介性的劳务公司,甚至采用个人承担风险的自雇购买劳动,而这种雇佣方式背后的劳动量计算或劳动行为的判断,与当前《劳动法》中规定的很多劳动基准并不匹配。此外,灵活就业人员需要个人购买各类社会保险,其自付比例高、保险赔付取证难、异地办理难等问题,都降低了非正规就业群体购买社会保险的意愿,从而降低了此类群体的抗风险能力。灵活就业也不利于从业者行使组织工会权、集体谈判权和劳动争议权。

(二) 低就业门槛与岗位高流动率

从岗位分布及特征来看,大部分灵活就业岗位对从业人员的能力要求并不高,原因在于数字经济驱动下的平台经济更多是在进行资源配置,即通过不断优化的算法,为资源拥有者和需求者建立一种“经济化”的联系。灵活就业者主要通过体力劳动付出,促成这种资源供需关系落地。而能够通过平台经济提升分配效率的工作,往往是那些技术含量较低、就业门槛低且对学历和从业经历无特定要求的工作,如外卖员、快递员、网约车司机等。正因如此,灵活就业队伍中的大部分就业群体都长期处于次级劳动力市场中,且这部分群体已逐渐将灵活就业转变为自身稳定的收入源,其工作形式也从“副业”转向“全职”,不少农村进城务工人员、外地就业人员都会大量涌入平台,成为灵活就业的对象。

岗位就业的低门槛,带来了这些岗位的高流动率。但这种高流动率仅限于与平台间达成劳务合作协议的自雇工群体。有调查显示,平台外卖员的流动率达到10%^[7],且受教育程度相对较低的外卖员,其地域流动性会更高^[8]。在平台经济影响下,新生代农民工平均的工作流动次数是2.72次,流动次数最多能达到15次,流动过2次或3次的人居多数,占64%^[9]。此外,不少平台经济的从业人员将工作视为就业的“缓冲带”,通过这些低就业门槛的工作积累经验,并在未来3~5年转岗工作或自主创业。因此,灵活就业模式也被视为是个体寻求未来生涯发展方向的探索。

(三) 算法控制与劳动能力的限度

数字经济最大的特征在于数字资源的独特性,以及背后算法的控制性。马克思在论述机器大工业对人的劳动异化时,就深刻揭示了资本家基于提高劳动生产率的目的,将人发展为“自动的机器体系”的一部分的行为逻辑。机器体系在本质上是人的劳动的对象物,“是转化为人的意志驾驭自然界的器官”^[10]。在以数字技术

为基础的平台经济中,以算法为核心的计算系统取代了机器的地位,人类的劳动也从对象化的劳动转变为非物质形态的劳动,但资本剥削的本质并未发生变化,以算法为代表的“一般智力”凌驾于人的智力之上,形成了对劳动能力的控制与限制。

在以算法为核心的平台经济中,算法已在不少方面代替了人的智慧思维,或简化了智慧思维的生成。算法是通过对消费人群习惯、行为、需求等的综合分析,为生产和服务人员提供更优化的资源配置决策,从而整体提升生产效率。其优势在于提升对部分问题的解决质量(如优化路线、优化产品或服务的投送对象),为人类思考其他问题节省精力。但算法也会对人类的思考产生限制。一些质性研究也揭示了数字技能对于外卖员工作的重要性,以及在数字技能辅助下完成外送过程的时空再规划^[1],但这种规划一定是有限度的规划,因为平台导航系统、取证系统会全程跟踪外卖员行踪,随意破坏系统预定的路线可能会导致各种惩罚。因此,尽管灵活就业看似在安排上更加灵活,但在平台规则和算法机制的规制下,这种自由必定是有限度的。它将数字技术与个体的劳动能力进行了绑定,在底层逻辑上规制了劳动者劳动能力表现与发展的空间,一旦脱离了该数字工具,其所形成的技能可能会失去使用意义或迁移的价值。

二、灵活就业与技能形成的内在机制

灵活就业的三大特征带来了其对个体技能形成内容、方式和倾向上的影响。图1展示了数字经济下的灵活就业及其对技能形成的影响机制,以下将分别详细介绍三类影响的机制及其结果。

(一)生计导向形塑下的技能形成环境

灵活就业的核心目的在于维持基本生计,其重构了传统制造业“底薪+加班费”的激励机制,对新生代青年产生了明显的规训作用。且这部分雇佣对象主要集中于次要劳动力市场,

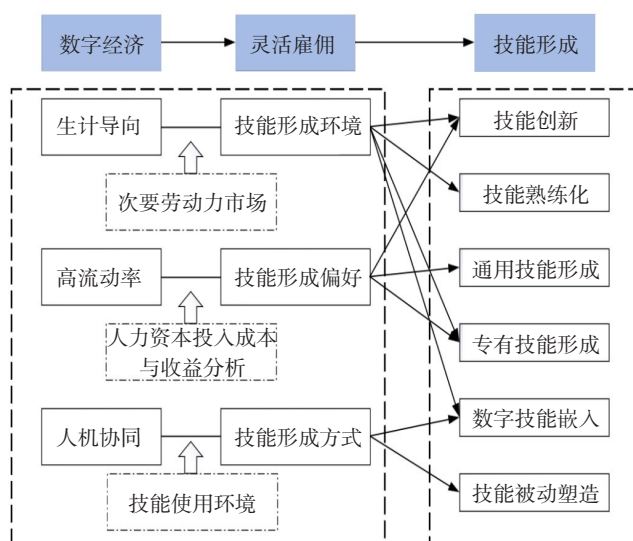


图1 数字经济下的灵活就业及其对技能形成的影响机制

因此其技能形成会受次要劳动力市场环境的深刻形塑。首先,这部分员工会通过提升技能的熟练度,以提高工作完成效率,实现薪酬提升。这些技能包括熟练使用数字平台的技能、与客户和后台客服沟通交流的技能、利用平台规则提升工作效率的技能等。总体上看,这些技能更偏向于简单的操作技能和智慧技能,员工需要在丰富的工作经验中积累应对不同问题情境的产生式,并形成对某类问题较为成熟的解决方案。解决这些问题情境所需要的知识中,比重最大的是判断决策知识。一般而言,结构化、标准化的判断决策知识能帮助员工解决大部分情境问题,但服务业面对的客户群体众多,平台自动化的资源配置也难以实现实时优化,这就有可能加剧从业人员的工作情境复杂化程度,从而形成大量针对非良构问题的解决经验。

其次,由于数字平台的规则对从业人员工作效率有着根本性的影响,因此技能形成具有很强的平台依赖性,其行为以顺应利益最大化的平台派单规则为导向,更换平台将导致先前形成的经验性知识难以迁移运用。最后,从业人员会基于平台规则进行工作行为的调整,以弥补算法在实际配置中的不足,这种行为虽然可以被视为是一种基于既定规则的“创新”,但其技术含量不高,且算法本身也会不断优化升

级,因此技能创新寿命较低、微创新带来的效益也难以维持。

(二)高流动率影响下的技能形成偏好

高流动性岗位的员工难以扎根企业中的某个深耕岗位,因此其技能形成更多呈现出个体指向性而非企业指向性,员工希望通过短期平台性工作积累人脉和从业经验,为进入另一个岗位提供基础与契机。在此情况下,许多员工会选择积累通用人力资本。但当部分从业人员将灵活雇佣逐渐转变为全日制工作时,他们具有了专有技能开发的动机。例如,一部分网约车司机就专注于在某一平台培植客户、提升平台信誉度,通过长期在特定平台的工作,逐渐掌握了平台客户群体的基本特征、派单的工作量和工单质量、处理客户投诉的方式、机场路线不同时间段的拥堵情况和路线优化等,最终形成了特定平台运营的专有技能。

那么,高流动率是否有利于员工的技能形成呢?有研究显示,稳定的就业安排,对于企业专有技能投资^[12]、员工的技术技能创新能力^[13]等都有着显著的正面影响。但在一些行业里,高流动率也能激活劳动力的工作动力和创新能力^[14]。此外,企业规模和所处的成长周期也会影响流动率的作用效果,小微企业员工流动存在一个最优流动率水平,过低或过高的员工流动均不利于企业发展^[15],而新创企业尤其注重员工队伍的稳定性^[16]。因此,对于高流动率与技能形成之间的关系,需要结合具体行业、国家产业结构与布局,以及企业规模等因素综合加以调整。

由于近年来平台经济吸收了大量社会就业群体,导致部分地区制造业用工不足。不少青年不愿意进入工厂按“底薪+提成”的薪酬机制获取工作报酬。他们更希望拥有更加自由宽松的就业环境,以及可自我控制的薪酬获取环境。这对于高端制造业等需要长期技能积累和技术创新的领域而言,并不是一个积极的现象。当低门槛灵活雇佣工作能够满足就业

群体的消费需求时,大量从业人员将涌入其中,造成相关领域低技能工作的进一步内卷。目前以网约车为代表的平台经济领域已经出现从业人员饱和现象,平均工资也处于不断下滑的趋势,这势必会影响新生代就业群体的技能形成偏好。

(三)人机协同规训下的技能形成方式

数字技术的嵌入带来对从业人员人机协同的工作要求。在数字技术渗透下,从业人员职业技能形成呈现如下特点:一是数字化岗位的默会知识具有平台和任务依附的倾向。与很多实体岗位依托机器、设备和人之间的互动形成的默会知识、经验技能相比,人机协同带来的默会知识主要是依附于对平台规则的掌握和具体任务的执行。支撑平台的基本算法和规则逻辑是从业人员工作的前提,在此基础上,不同从业人员会根据每次完成工作后的报酬和客户反映,形成工作行为调整的正向反馈,从而摸索出算法和规则背后潜藏的“漏洞”。同时,平台派单、投送客户的多样性,也决定了很多默会知识存在任务依附的特点,经验难以在跨类型任务中迁移。二是以“数字能力+”为核心的能力复合化。从业人员需要具备一定的数字化技术迁移运用能力,运用数字化思维改进工作模式,如不少外送员、快递员、网约车司机要能够分析平台派单和个人收入的报表、比较不同平台的派单逻辑和收入分配规则、使用平台工具与客户保持即时沟通或争取客户好评等。三是对非认知能力有更高要求。灵活雇佣尽管是一种自雇的模式,但由于大部分工作都是直接面对客户,服务质量会影响客户评价,且从业人员之间还存在大量转单、帮扶等行为,因此以沟通、协作、坚持等非认知能力,对于从业人员同样重要。

在人机协同过程中,人作为劳动者如何把握工作主动性,避免数字技术对劳动方式和关系的异化,也是自雇型劳动者需要关切的问题。凭借工作经验挖掘规则中的“漏洞”,某种程度上可被视作是劳动者与算法争夺劳动控制

权的表现。但算法依然大范围地限制着灵活就业者的工作节奏和方式,尤其是人工智能技术的介入,让算法自身有了学习与进化的能力。数字技术是否会通过自身自动化的技术迭代,实现对劳动者技能形成过程的强力干预,需要学界格外关注与警惕。

三、适应灵活就业市场发展的职业教育改革

通过上述分析可看出,灵活就业的三大特征对技能形成的影响是非线性的,有些特征在促进技能创新时,还会受另一些特征的抑制。可以说,这是灵活就业自身优势和不足在技能形成上的投射。在灵活就业群体总数已达2亿的背景下,对于这部分就业群体的人力资源开发不能忽视。职业教育应积极回应灵活就业群体在技能形成上的特征与诉求,为职业教育学习者提供更多样的学习选择。

(一)以课程与学分形态的改革适应灵活就业下的学习需求

传统职业教育并不把灵活就业的用工市场视为其人才培养和输送的方向,“专业”二字就潜藏着以专业化促进稳定雇佣、持续发展的内在含义。然而,学习型社会的建立、个体学习的差异性、岗位学习的重要性以及院校毕业生主动投身平台经济成为“自雇队伍”的一员,表明职业院校需破除制度化教育存在的僵化要素,在课程体系、学分制度等方面实现灵活变革。

课程是院校开展办学实践的载体,提升职业院校的灵活性,需从课程形态入手,让结构化的课程内容具有灵活更新与组合的机制,以适应不同阶段学习者的需求。灵活就业群体所需的学习内容具有碎片化、个性化、实用性等特征,与传统职业院校中的系统性内容编排和阶段性学习过程不同。职业院校应通过搭建能力模块库,构建能力本位的模块化课程体系^[7],并根据职业教育与职业技能培训的不同特征,对模块进行定制化组合,甚至将模块课程的组合权交由学习者,让灵活就业群体能更高效地学习到所需知识与技能。政府应进一

步提升课程模块及学习资源的可及性,通过信息平台的推广使用,促进课程开发与使用的正向反馈。此外,还可以尝试将课程模块与学分绑定,为非传统生源提供灵活化的学分积累机制,在达到一定学分后便可获得课程学习证明,获得一定课时学习量和课程证明可获取学历证书并获得依据。灵活就业对象可根据自身需求,随时随地选择学习内容,并通过线上线下相结合的方式开展学习活动,实现职业院校“开门办教育”。

(二)重视职业人的数字素养和非认知能力培养

数字技术对产业形态、要素配置和雇佣形式已经形成了系统性的深度影响。不论是稳定雇佣还是灵活就业,具备数字技术的应用能力成为多数岗位对从业人员的基本要求。因此,职业院校应把数字素养作为学生核心素养的重要组成,把破除“技术利维坦”风险作为人才培养的价值导向,让学生在了解数字技术特征及优势的同时,认识到数字技术作为“双刃剑”的两面性,尤其是数字技术可能产生的对劳动行为和关系的异化。数字素养既可以通过数学、计算机等通识课程培养,也可以单独成为一门校本选修课进行自行开发,同时也可以将数字素养渗透到不同专业培养过程中,通过具象化的数字技术应用实例,培养学习者面对数字技术的辩证态度。目前,部分开设大量信息技术类及其相关专业的职业院校已将数字素养作为通识课程的一部分,构建以数字素养为圆心,专业能力培养为半径的同心圆课程体系,实现数字素养向专业能力培养的渗透。

此外,非认知能力也是灵活就业群体岗位胜任力的组成部分。但非认知能力难以通过陈述性知识的讲解实现高效率提升,学生需沉浸于特定的工作情境,感受情境中存在并发挥作用的协作力、情感能力、专注力等,以此挖掘内在非认知能力的潜力,实现从认同到内化的进阶。职业院校应通过丰富的学生活动、“第二课

堂”以及结构化社会实践活动,为学生提供有助于非认知能力形成的平台和情境。

(三)注重挖掘平台经济灵活雇佣岗位的专有技能

尽管灵活雇佣岗位的大部分工作内容都属于中低层次的技能行动,且流动性较高的岗位很难激发个体技能持续积累的动机,但这些岗位内同样存在劳耐尔所言的“专家知识”(professional knowledge),正如前文所述的对路线的优化规划、与不同类型客户的沟通交流等,且在這些岗位中存在着复杂的问题情境。在解决这些问题的过程中,从业人员会使用复杂的产生式系统,形成对于特定问题解决的“认知图式”。这本质上可被看作是一种程序性知识,且具有较强的情境特殊性、任务指向性和个性化特点。这些专有技能源于各大平台的特殊规则,以及人与算法之间的协调适应。将这些受数字技术影响岗位中的专有技能开发出来,并以此提升此类工作群体的专业化和规范性程度,是提升灵活雇佣群体职业正规性,以及改善社会观感的重要举措。

数字技术驱动下,平台经济岗位技能的核心要义转向人机协同。因此,对于那些依托平台实现灵活雇佣的岗位而言,其专有技能要旨在如何基于算法还原人作为劳动者的主观能动性。一些关于外卖员技能形成的研究显示,外卖骑手的技能形成大致经历“初级—中级—高级”三个阶段,其中高级阶段骑手的自主性更强,与算法形成更高效的协同和互动,能自主进行配送任务的时空规划^[18]。因此,平台企业可尝试与职业院校展开校企合作,通过对资深岗位雇佣人员进行访谈和观察,凝练出从业人员在人机协同过程中的行为表现、思维逻辑等,并将此转化为演示视频或文字资料,供从业人员观摩与学习。同时,平台还可委托科研院所,对从业人员的工作过程进行跟踪研究,深度探索灵活雇佣群体的工作生活状态及其技能形成特质,探索灵活雇佣状态下个体的技能形成倾向,构建专属于平台从业人员的

专有技能内容体系。

参考文献:

- [1]贾毓慧.我国灵活就业统计研究——基于2021年劳动力调查数据[J].调研世界,2022(10):3-11.
- [2]辩证认识非标准就业 提高就业质量[EB/OL].(2019-01-02)[2023-08-10].http://www.cass.net.cn/xueshuchengguo/jingjixuebu/201901/t20190102_4805005.html.
- [3]张跃国,等.广州社会发展报告(2021)[M].北京:社会科学文献出版社,2021:255-256.
- [4]国家发展和改革委员会.灵活就业重在做好服务和保障[EB/OL].(2022-05-20)[2023-08-12].https://www.ndrc.gov.cn/fggz/jyysr/jysrsbxf/202205/t20220520_1324918.html.
- [5]李长安:重视技术伦理,让劳动者就业更体面[EB/OL].(2023-09-04)[2023-09-04].<https://3w.huanqiu.com/a/de583b/4E0b40e78KU>.
- [6]袁文全,徐新鹏.共享经济视阈下隐蔽雇佣关系的法律规制[J].政法论坛,2018,36(1):119-130.
- [7]外卖小哥流动率10%,送餐出了事谁来负责? 人大代表建议加强源头管理[EB/OL].(2018-05-17)[2023-08-12].<https://web.shobserver.com/news/detail?id=89790>.
- [8]高文珏.新就业形态下外卖骑手社会流动特点和影响因素[J].山东社会科学,2021(5):100-108.
- [9]沈锦浩.从工厂工人到网约工:平台经济时代农民工就业问题的变与不变[J].天津行政学院学报,2021,23(5):87-95.
- [10]卡尔·马克思,弗里德里希·恩格斯.马克思恩格斯文集:第8卷[M].北京:人民出版社,2009:198.
- [11][18]南开大学报告:外卖骑手收入与技能水平显著相关,平台职业培训有助提高就业质量[EB/OL].(2023-06-21)[2023-08-15].<http://www.xinhuanet.com/tech/20230621/8b2969432c7543599f21c83848a7eb2a/c.html>.
- [12]MURPHY C, TURNER T. Employment stability and decent work: Trends, characteristics and determinants in a liberal market economy[J]. Journal of Industrial Relations,2023,65(2):211-234.
- [13]HAN S, KIM C. Employment stability and corporate innovation. Applied Economics Letters,2022,27(21):1722-1725.
- [14]顾婷婷.人力资本流动、知识外溢与技术创新研究——基于产业集群创新系统的视角[J].技术经济与管理研究,2016(10):31-37.
- [15]黄宇虹,弋代春,揭梦吟.中国小微企业员工流动现状、作用及其影响因素分析[J].管理世界,2016(12):77-89.
- [16]蔡梦龙,孙慧.人力资本与企业绩效的关系——基于生命周期视角[J].企业经济,2016(6):104-111.
- [17]李政.职业教育模块化课程:内涵、开发与使用[J].中国职业技术教育,2022(14):5-11.