技术进步驱动灵活就业发展的制度选择

孙 飞 高 宏

[摘 要] 技术进步是就业形态演进的主要动因。从农业经济时代、工业经济时代到正在迈入的数字经济时代，在技术驱动下社会主要就业形态实现了“灵活—固定—灵活”的螺旋式变化。在数字经济时代，数字技术使得协调沟通成本降低，灵活就业已呈现出快速发展态势，并将长期、稳定存在。下一步推动高质量充分就业，要立足我国灵活用工市场存在的现实问题，优化制度供给，在深刻认识灵活就业形态变化规律的基础上，加快完善相关制度体系；健全灵活就业市场信用监管规则体系，规范企业用工行为；深化社会保险领域改革，健全灵活就业者权益保障机制；健全相关培训政策体系，提升灵活就业者人力资本。

[关键词] 数字技术；灵活就业；制度选择
[中图分类号] D63 [文献标识码] A [文章编号] 1674-7453（2023）06-0013-09

当前，在技术变革驱动全球用工方式日趋多元化、灵活化的背景下，灵活就业和新就业形态成为越来越多人的选择，也成为我国新增就业的重要组成部分。灵活就业在促进形成市场化就业机制、提高人民群众收入、推动高质量发展和实现共同富裕等方面发挥了举足轻重的作用。党的二十大报告提出，“强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业”“支持和规范发展新就业形态”“加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”。这为新发展阶段我国灵活就业规范健康发展和制度选择提出了新要求。据此，厘清技术进步驱动灵活就业形态发展的历史逻辑，创新完善灵活就业领域的相关制度设计和实施显得重要而紧迫。

一、就业形态演进的主要动因

从农业经济时代到工业经济时代，再到正在迈入的数字经济时代，人类的主要就业形式一直在发生变化，不断有新的就业形态产生发展，又在发展中持续迭代更新。

从定义看，就业形态可以简单划分为固定就业、灵活就业两类。固定就业是工业经济时代的主

[作者简介] 孙飞，国务院发展研究中心公共管理与人力资源研究所副研究员；高宏，清华大学政治经济学研究中心研究员。

流就业形态，在当前又被称为“传统就业”，而灵活就业，根据2012年全国人大常委会法工委等共同组织编写的社会保险法释义，“灵活就业主要是指在劳动时间、收入报酬、工作场所、保险福利、劳动关系等方面不同于建立在工业化和现代工厂制度基础上的传统主流就业方式的各种就业形式的总称”。从定义方式上，灵活就业就是传统就业以外的就业形态。

从理论看，马克思认为，“不论生产的社会形式如何，劳动者和生产资料始终是生产的因素……凡要进行生产，它们就必须结合起来。实行这种结合的特殊方式和方法，使社会结构区分为各个不同的经济时期”。[1]在马克思目睹的历史中，这种结合有的是相对灵活的，例如“在工场手工业中，社会劳动过程的组织纯粹是主观的，是局部工人的结合”，生产单位也相对分散，劳动者进出相对自由。也有相对牢固的，劳动从属于资本，例如“在机器生产中，这个主观的分工原则消失了”。当然，在马克思未能目睹的当今世界，也有劳动与资本、技术、数据等生产要素，通过数字化手段组织生产等相结合的方式。因此，理解灵活就业的深刻内涵，乃至理解就业的发展演化过程，要回到技术进步以及劳动生产过程和要素结合方式这些本质问题上来，通过对基本内涵的分析，把握就业形态的演化规律、特征和走向。

从实践看，在就业形态的加速演进过程中，技术进步始终是影响劳动关系变革的重要因素。一方面，技术进步提高了生产力水平，实现了生产方式的转型升级。工业革命后，机械化生产代替了手工劳动，机器大工厂代替了工场手工业，生产方式逐渐升级为批量化、规模化的大工业生产方式。近年来，在数字技术的推动下大规模机器生产不断向人机协同转化，生产方式不断向智能化、精细化和数字化转型，生产组织方式变革驱动劳动关系不断变化。另一方面，技术进步改变了社会关系，劳动与其他生产要素之间的关系也在变化。从工场手工业到机器大工业，现代企业制度逐步完善，生产要素不断向大企业集中，劳动者逐渐从主导者变成指令接受者；从机器大工业到数字经济蓬勃发展，企业逐渐变成以数据和信息实时交换为核心的虚拟集聚，劳动雇佣关系变化必须适应数字经济发展需要，推动灵活就业和新就业形态产生和发展。

二、技术驱动就业形态螺旋式变化的趋势

在自然经济下，较低的技术水平决定了就业的灵活化特征。从人类发展历史来看，由于自然经济条件下生产力十分低下，生产工具比较落后，人类适应自然、改造自然的能力相对薄弱，所谓就业主要停留在自给自足和维持生存阶段，是家庭式的自我雇佣。[2]生产要素主要是土地和劳动，其中土地起决定性作用。由于农产品的生产主要靠自然条件，大规模团队协作并无必要，因此家庭是基本生产单位，家庭成员之间不存在就业或失业的关系。

在工场手工业时代，技术推动就业出现固定时间、固定地点的特征。毋庸置疑，是工场手工业瓦解了自给自足的自然经济，生产力摆脱了土地的束缚。随着农耕技术的进步，自然经济中的剩余劳动力逐渐增多，一些分散的农民参与到以分工协作为特征的工业消费品生产中。在开始阶段，农村剩余劳动力和农闲时期的农民“就地”生产工业品，并通过交换来赚钱；随着规模扩大，一些有经济实力的人牵头投资、承包、组织作坊生产和产品销售，他们雇佣农民的闲暇时间和剩余劳动力，并为之提供原材料，这就有了最初意义的“就业”，“亦农亦工”的兼职劳动力逐渐演变为全职工人，家庭手工作坊逐渐演变为手工工场。“佛罗伦萨的毛纺工业每年生产80000匹布，雇佣约30000人口……在所有这些城镇，其工业结构都是高度资本主义的……意大利羊毛加工销售商像英国和佛兰德布商一样，是企业家，负责提供资本与技艺指导，雇用几个到几百

个手工业者”。[3] 尽管工场手工业在当时并未成为普遍的生产形式，但其生产方式是一种“以分工为基础协作”，显示出巨大的优越性，从而推进了自身生产力的发展，以及全社会生产方式的变革。[4] 到 16 世纪，包括纺织业、采矿业、制造业等领域的生产组织方式都发生了变化，劳动关系也在不断重塑和变革。

在工场手工业下，就业是劳动与资本等要素的结合，劳动起主导作用。人是推动生产力发展的主要动因，用双手完成每道工序，仍然是这种生产的必要条件。这一时期的生产仍然是以手工工具进行的，生产力发展取决于每个工人使用工具的力量、熟练程度、速度和准确度等。马克思说，“用双手完成每道工序，仍然是这种生产的必要条件。工场手工业和小手工业中的劳动是否有成效，主要决定于每个工人的灵巧、信心和工作速度”。[5] 尽管资本在生产中的地位有提升，但如马克思所说，“机器当时只不过起次要的作用”。[6] 由于劳动者具有自主性，在原有的路径依赖下，他们的就业是相对自由、灵活和分散的，许多劳动者仍然在家庭和农村从事生产活动。例如，根据《世界经济千年史》的资料，西欧的城镇化率在公元 1500 年为 6.1%，到 1820 年也仅增长到 12.3%。[7] 同时期工场手工业的发展并未带来人口向城镇集聚。根据日本内务府统计，1884 年日本各府县有民营工厂 1981 个，60% 在农村，职工 30 人以下者占 83.4%，这些 30 人以下的和在农村的工厂大多是工场手工业。[8]

在机器大工业时代，技术客观上要求稳定的传统就业形态保障生产。在从 1750 年左右到 1850 年左右的 100 年时间里，英国经济经历了工业革命，这个过程也伴随着劳动力队伍从传统结构方式向现代工业劳动阶级的转变。[9] 与此同时，工业革命中爆发的巨大技术变革，是熊彼特所说的“创造性毁灭”，在创造出新的生产力、新的生产组织方式的同时，也必然伴随着对旧的生产力、旧的生产组织方式的摧毁。[10] 机器大工业使得生产力摆脱了人力的限制。生产方式从工场手工业演进到机器大工业，体现着劳动分工的变化。“手工磨所决定的分工不同于蒸汽磨所决定的分工”“机械方面的每一次重大发明都使分工加剧”“机器的采用加剧了社会内部的分工，简化了作坊内部工人的职能，扩大了资本积累”。[11]

在工场手工业中以劳动力为起点，在大工业中以劳动资料为起点。马克思说，“在机器生产中，这个主观的分工原则消失了。在这里，整个过程是客观地按其本身的性质分解为各个组成阶段……每一台局部机器依次把原料供给下一台，由于所有局部机器都同时动作，产品就不断地处于自己形成过程的各个阶段，不断地从一个生产阶段转到另一个生产阶段……如果说，在工场手工业中，各特殊过程的分离是一个由分工本身得出的原则，相反，在发达的工厂中，起支配作用的是各特殊过程的连续性”。[12] 诺贝尔经济学奖得主里昂惕夫认为：“马匹曾在农业生产中扮演过重要的角色，可一旦出现了拖拉机，马匹就日趋减少，最后彻底消失。人类如今是最重要的生产要素，但这个角色注定会像马匹一样走向没落。”[13]

因此，在机器大工业下，就业虽然也是劳动与资本等要素的结合，但起主导作用的是资本，规模化的企业分工协作则是社会化大生产的核心内容。由于资本具有规模效应，产量越多，生产的平均成本越低；资本在物质上表现为机器、厂房等形态，它们需要在空间上集聚，以尽可能地发挥规模效应，所以生产资料在空间上必须集聚起来，分散的小生产转变成大规模集体劳动。相应的组织方式也发展成为大工厂制度，管理也趋于科层制，内部运行越来越具有组织计划性。根据科斯的观点，为了减少或内化市场交易成本，企业应运而生，劳动者也需要与工作岗位固定，以实现行政指令的上传下达，保证工作节奏高效统一。这样，就业形态通常表现为稳定的雇佣关系，而灵活就业仅

起到补充的作用，以应对生产的短期波动。例如，建筑业、物流业、餐饮批发零售等传统行业有许多岗位的技能相对简单，可替代性强，受淡旺季影响，用工需求有明显的波峰波谷特征，这些行业的灵活就业者占比相对较高（见图 1）。

在后工业时代，固定时间、固定地点的就业模式已经显示出不适应技术进步的迹象。在机器大工业下，受企业管理能力、资产存量、内部交易成本等因素的限制，企业的长期平均成本呈现先降后升的特点，因而规模过大的企业反而效率低下。费孝通在 1942 年至 1944 年初访美国期间也写道：“那些想在把个人动作机械化以求提高生产效率的人，终于会发现人性无法完全加以单纯化，硬要这样做时，生产效率也会达到一个限度，无法再加以提高了。”[14]

这种特征在 20 世纪 70 年代以来进一步凸显。随着消费模式向多样化转变，建立在标准化、规模化生产基础上的福特主义企业不再具有优势，获取高额利润更加困难。同时，企业庞大、复杂的科层制度导致管理成本大幅上升，等级制劳动分工也造成激励困难。因此，企业不断探索新的生产组织方式，要么实行弹性的工资关系，打破刚性的劳资集体谈判制度；要么改变劳动过程，以实现提高劳动生产率和大规模生产多样化产品的目标，例如丰田制。[15]21 世纪以来，信息技术逐渐改变人们搜集、整合、加工和处理数据和信息的方式，并在近年来形成以数字技术为基础的数字经济，使产品和服务创新更加灵活，组织协调沟通成本降低，并且突破了时空界限，带来了组织的去中心化。

在分工方式上，后工业时代，灵活的专业化逐渐成为更符合技术要求的分工方式。与福特制下，由非熟练工人操作专用机器设备生产标准化产品不同，灵活的专业化由多技能的熟练工人运用通用机器设备根据顾客需求生产定制产品。这是对工场手工业生产方式的螺旋上升式的回归。根据皮奥利和萨贝尔的观点，在手工生产向机器生产演进的阶段，是大规模还是多样化生产并没有明显的技术优劣之分。例

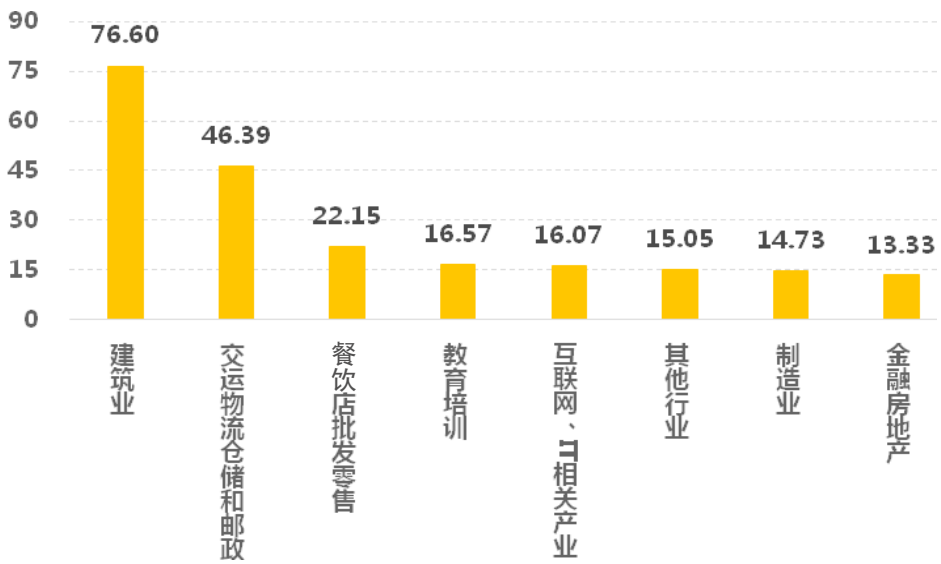


图1 灵活就业者占行业总就业人数比例

资料来源：中国灵活用工发展报告（2022）。

如在与珍妮纺纱机同时代的法国，雅卡尔发明了利用打孔卡片为图样编制程序的自动纺织机，可根据订货量进行小批量生产，它以卡片操作，转产灵活。雅卡尔机最终未能竞争过珍妮机，并非由于任何内在技术原因，只不过是偶然因素决定了哪一种路径被选择，并作为主流方式固化下来。[16] 未来，随着一系列新的偶然因素出现，又会导致社会进入一个新的选择和固化阶段。灵活的专业化与工场手工业下的分工类似，不同劳动者在从事各自工序和操作的同时，需要对整个生产过程具有一定的概念和认识。但与其不同的是，这种全局的概念和认识，不是基于劳动者个人的经验，而是基于通用的设备和技术，从而实现范围经济优势。而迈入数字经济时代，数据要素将对于范围经济优势的发挥起到关键作用。

三、数字技术驱动灵活就业的特征

数字经济时代，数字技术成为灵活就业的主要驱动力，驱使灵活就业形态实现更快更优发展。

（一）灵活就业已呈现出快速发展态势

21 世纪以来，现代信息技术的进步和发展逐渐改变着人们搜集、整合、加工和处理数据和信息的方式，并在近年来形成以数字技术为基础的数字经济，使得协调沟通成本降低，就业的灵活性进一步增强。同时，数字经济也催生了一系列新型的灵活就业形态，这些新就业形态是基于数据驱动和平台支撑的，就业更加灵活、组织更加柔性化。[17] 在新就业形态下，借助于跨时空的网络技术平台，一个人可以同时服务于多个雇主，在劳动时间、劳动强度、所受到的约束程度等方面，劳动者有了更多的选择权，可以在更大程度上控制自己的劳动时间。由于年轻一代更偏爱工作的自由度，因而新就业形态得到了年轻劳动者的青睐。2021 年，皮尤研究中心的调查数据显示，美国有 16% 的劳动者在互联网平台上灵活就业。分年龄段看，年龄越小的劳动者在平台上工作的占比越高，其中 18—29 岁在平台上工作的比重为 30%，远高于其他年龄段的比重。

近年来，我国数字经济快速发展催生了网约配送员、网约车司机、网络主播等一系列新的灵活就业形态，为就业发展注入了新的活力。据国家信息中心发布的《中国共享经济发展报告（2021）》显示，互联网平台带动的就业人数已超过 8400 万。据全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心的数据显示，2021 届高校毕业生灵活就业占比 16.25%。2003 年以来，北京大学开展的 10 次“全国高校毕业生就业状况调查”数据显示，“自主创业”“自由职业”“其他灵活就业”等灵活就业形态占比总体上升，成为促进高校毕业生充分就业的重要形式。2022 年新修订的《职业分类大典》也标注了 97 个数字职业，占职业总数的 6%，这些数字职业既包括技术变革催生的新职业，也包括推动传统行业数字化转型的职业，既需要数字技术方面的研发人才，也需要应用型人才。总体看，这些职业也大多具有工作方式灵活的特征。

（二）劳动与数据要素结合为灵活就业赋予新内涵

数字经济时代，数据成为关键的生产要素，被称为数字经济时代的“新石油”，是基础性资源和战略性资源，更是重要的生产力。具体来说，数据要素具有以下特征。一是虚拟性。数据与劳动、资本、土地等传统生产要素不同，需要依附现代信息网络等载体，无法以独立的要素形态存在。因此，数据要素必须与其他生产要素结合，尤其是与劳动要素结合，才能提高微观运行效率。[18] 随着数据要素的充盈，劳

动者体现出人力资本上升，在生产中的作用开始凸显，劳动者和资本之间的关系逐渐由人依附于资本，转向资本追逐高人力资本的劳动者。二是规模报酬递增。数据要素具有非竞争性、非排他性（或部分排他性）的特点，额外增加数据的使用者并不会减少现有使用者的效用，同一组数据可以被多个经济主体使用。诺贝尔经济学奖得主保罗·罗默认为，这种非竞争的特点，使得生产要素的积累能够推动经济增长，也能够与劳动力结合产生规模报酬递增效应。[19] 由于数据要素是非竞争的，数据规模越大、种类越丰富、使用者越多，越能够推动生产效率的提升，推动总产出的增长幅度超过要素投入的增长幅度。三是正外部性。数据的收集和使用能够进一步推动数据要素的积累，形成正反馈效应和滚雪球式的自我强化。[20] 同时，数据要素的溢出效应明显，数据分析处理技术通常表现出“通用目的技术”特征，间接推动其他生产部门的效率提升。[21]

（三）新就业形态呈现若干新特征

在数字经济时代，灵活就业规模逐步发展壮大并催生了一系列新就业形态，数字经济下的灵活就业有如下特征。

一是工作模式更加灵活，贴近劳动者多元化需求。数字经济时代的灵活就业使得“工作”不再需要被固定在特定时间、特定场所和特定岗位上，且可以被分解为细小的、具体的“任务”，由不同的劳动者完成后再进行“组装”。对劳动者来说，越来越多的人，尤其是年轻一代不再希望被单一雇主和雇佣关系所“束缚”，而是希望充分利用自己的人力资本、社会资本和闲暇时间去获取更多的收入。国际劳工组织发布的《世界就业和社会展望（2015）》显示，全球青年选择灵活就业的比重是 76.7%，高于成人 57.9% 的比重。

二是互联网平台成为联接劳动力市场供求双方的关键环节。互联网平台是联接劳动力市场各方的双边或者多边市场，具有跨边网络外部性，即平台一侧的用户（如企业）增加，会吸引另一侧或多侧的用户（如劳动者）数量进一步增加，从而形成相互促进、相辅相成的生态，推动劳动力市场规模进一步扩大。

三是数字技术大幅提升了劳动力市场的供需匹配效率。毋庸讳言，依托数字技术，通过互联网平台促进了灵活就业人员与岗位的技能、时间、空间、价格的信息匹配，同时提供服务保障。互联网平台以文字、图片等方式，直观地展示了企业对于就业岗位的位置、技能要求、报酬标准、工作时间等信息，也展示了劳动者的技能、报酬要求等信息，提供联接功能效应，使得供需双方能够实现快速有效匹配，并提供支付、结算等服务。事实上，不拖欠、清晰明了、多劳多得是新就业形态计算报酬的显著特点，这也增强了劳动者的公平感和获得感。

四是数字经济下的新就业形态促进了人力资本的有效积累和提升。数字经济下新的灵活就业形态，其主导生产要素是数据，由于数据的虚拟性特征，使其更多地与劳动者结合，从而劳动者处于经济生态的中心。劳动者在与同事、服务对象等各类主体的相互沟通中，会主动迭代自身技能和工作方式，也会受到他人拥有的知识和信息的影响，这些都是加工、处理并积累数据要素的典型方式，从而有助于增加自身人力资本。此外，数字经济还具有普惠性特征，辐射范围之广、影响程度之深前所未有，即使传统的灵活就业劳动者也能够获得技能、工作机会等提升。

五是无论形态有何变化，就业的本质未变。在不同的技术条件下，多种就业形态必然长期共存和发展、互相补充。所以直至今日，在世界各地仍能够看到自然经济下自给自足的家庭

生产，也能够看到传统的灵活就业形态，更能够看到工业化以来的稳定就业形态。未来中国将继续推进新型工业化、信息化发展，推动数字经济和实体经济深度融合，在此过程中传统就业、灵活就业以及更多的新就业形态必将长期共存。多种就业形态之间，互为补充、互相配合，共同支撑起更高质量、更加充分的就业新格局。以骑手为例，现实中经常可以看到在多重身份中来回切换的“候鸟型”骑手——工厂订单淡季时，他们出来做骑手；工厂订单旺季时，他们再返回工厂，周而复始。这正是数字经济下劳动者在传统就业与新就业形态之间的理性选择。

四、以优化制度供给推动灵活就业规范健康发展

从工场手工业时代到机器大工业时代，再到数字经济时代，灵活就业经历了从主流到补充，再到发展壮大并产生新就业形态的变化，这种灵活就业将长期、稳定地存在。据此，必须厘清技术进步驱动灵活就业发展的历史逻辑和变革去向，立足我国灵活用工市场存在的突出问题，创新制度供给，推动灵活就业市场规范健康发展。

（一）深刻认识灵活就业形态变化规律，加快完善相关制度体系

当前全球各国的就业制度体系，普遍延续了工业时代以来的框架，已经严重滞后于数字经济下新就业形态的发展需求。尤其是，现阶段我国关于灵活就业的制度设计和政策措施，多着眼于解决短期问题，还没有长期规划类的纲领性文件，就业制度的顶层设计明显滞后，部分现行法律、法规和制度与灵活就业发展的现实需求不匹配。据此，必须加强数字经济下灵活就业形态演化规律的研究，明确灵活就业的概念界定标准、相关统计口径，及时跟进、研究配套的法律制度建设，统筹推进灵活就业形态劳动者保障立法进程，加快建立健全和完善灵活用工的依法治理体系，运用法治思维和法治方式化解灵活用工关系中的矛盾。立足长远，加快完善灵活就业相关制度的顶层设计，制定灵活就业发展的中长期规划，创新优化制度供给，支持平台企业等市场主体创造高质量的灵活就业岗位。构建劳动者利益诉求表达的制度化渠道，培育适应灵活用工发展需要的公平、公正的就业制度环境。

（二）健全灵活就业市场信用监管规则体系，规范企业用工行为

当前，数字技术加速驱动我国灵活用工市场等新就业形态变化，但灵活就业市场中信用约束的规则体系建设相对滞后，用工单位和灵活就业劳动者的双重失信行为广泛存在，严重影响了灵活就业市场竞争秩序。据此，要加快推动社会信用体系建设高质量发展，统筹谋划多措并举，建立健全灵活就业市场信用体系，建立身份认证、背景审查、双向评价、信用管理等约束机制，有序开展对灵活就业劳动者集聚的重点平台企业的诚信等级评价，按照“一户一档”建立企业诚信档案，运用诚信等级评价激励和重大违法行为社会公布惩戒手段，不断提升行业治理水平。完善灵活就业形态的信用监管规则体系，加快推动搭建招聘、录用两端的诚信监督平台，在保障招录效率的同时有效保障双方的合法权益。立足分级分类监管，进一步促进灵活用工单位自觉遵守劳动法律法规、履行守法诚信义务、构建和谐劳动关系，逐步构建不敢失信、不能失信、不想失信的长效约束机制，持续优化灵活用工市场信用环境。

（三）深化社会保险领域改革，健全灵活就业者权益保障机制

从就业发展历史实践看，灵活就业形态由

来已久，但劳动者的合法权益保障不足、参保意愿不高、难以享受均等化公共服务等社会保障问题日趋凸显。据此，要立足我国灵活用工市场的现实困境和未来发展趋势，深化社会保险领域体制机制改革，制定有关参保服务、转移衔接、兜底保障等具体措施，推动建设多支柱、多层次的灵活用工市场的劳动者权益保障制度体系，加快破除户籍和地域限制的体制机制弊端。实施灵活就业人员和新就业形态劳动者支持保障计划，降低灵活就业人员参保门槛，允许灵活就业人员自行选择参保城乡居民保险或职工保险，建立城乡居民保险和职工保险的转换机制，将社会保险的社会统筹部分金额与缴纳地解绑，均纳入参保人社保权益转移接续保障范围，遵循“钱随人走”原则，进一步完善社保异地转移接续相关制度规则。探索建立政府、企业、个人为主体的农民工市民化成本共担机制，多措并举筹措农民工市民化资金，通过财政、税收等手段鼓励企业加大对灵活就业劳动者的工资支出和福利支出。建立职业伤害保障体系，加快推进职业伤害保障试点，扩大工伤保险覆盖面，切实为灵活就业人员量身打造一套覆盖广泛、企业与个人负担公平合理的社会保障体系。

（四）健全相关培训政策体系，提升灵活就业者人力资本

从灵活就业发展的历程看，灵活就业者多为低技能、低学历、收入不稳定的青年劳动力群体，适应技术进步驱动灵活就业发展的人力资本相对不足。据此要继续强化国家就业优先政策落实落地，认真研究促进灵活就业的政策措施，广开灵活就业渠道，尤其要根据灵活就业人员的基本素养和就业需求导向，建立健全灵活就业者培养政策体系，顺势而为，补齐短板，强化培训政策服务供给，增强政策享受的便利化水平，提升灵活就业者人力资本，改善就业质量。持续更新《职业大典》目录，引入更多新职业、新工种，鼓励行业头部企业参与灵活就业职业技能培训与等级认定内容、流程及标准等制定工作，提高培训政策的行业适应性。创新设计灵活就业人员职业培训的补贴政策，细化职业技能培训补贴标准，充分调动职业教育机构、社会组织和头部企业为灵活就业者提供技能培训的积极性主动性。

[参考文献]

[1]马克思.资本论（第2卷）[M].北京:人民出版社,1975:44.

[2]杜庆昊.数字经济对就业的影响机理与路径[J].数字经济,2022(12).

[3][9]波斯坦等编,徐强等译.剑桥欧洲经济史（第七卷，上册）:资本、劳动力和企业：英国、法国、德国和斯堪的纳维亚[M].北京:经济科学出版社,2004:114.

[4][12]马克思.马克思恩格斯文集（第五卷）[M].北京:人民出版社,2009:390,437.

[5][6]考茨基,区维译.马克思的经济学说[M].北京:三联书店,1958:113,117.

[7]麦迪森著,伍晓鹰.等译.世界经济千年史[M]北京:北京大学出版社,2003:28.

[8]吴承明.论工场手工业[J].中国经济史研究,1993(4).

[10]熊彼特著,吴良健译.资本主义、社会主义与民主[M]北京:商务印书馆,1999:147.

[11]马克思.马克思恩格斯全集（第四卷)[M].北京:人民出版社,1958:163-168.

[13]Leontief, W. Technological Advance, Economic Growth, and the Distribution of Income, Population and Development Review, 1983, 9(3), 403-410.

[14]费孝通.费孝通全集（第三卷）[M].呼和浩特:内蒙古人民出版社,2009:455-456.

[15]谢富胜,黄蕾.福特主义、新福特主义和后福特主义——兼论当代发达资本主义国家生产方式的演变[J].教学与研究,2005(8).

[16]Piore, M J, Sabel, C F. The Second Industrial

Divide: Possibilities for Prosperity. New York: Basic Books,1984.
[17]专家观点:稳就业背景下的新就业形态发展研究[EB/OL].国家发改委,https://www.ndrc.gov.cn/wsdwhfz/202203/t20220308_1318814.html?code=&state=123, 2022-03-08.
[18]谢康,夏正豪,肖静华.大数据成为现实生产要素的企业实现机制：产品创新视角[J].中国工业经济,2020(5).
[19]Romer, M. Endogenous Technological Change, Journal of Political Economy, 1990, 98(5), pp.S71-S102.
[20]裴长洪,倪江飞,李越.数字经济的政治经济学分析[J].财贸经济,2018(9).
[21]张宇,蒋殿春.数字经济下的国际贸易：理论反思与展望[J].天津社会科学,2021(3).

责任编辑：陈 偲

Institutional Choice of Flexible Employment Development Driven by Technological Progress

Sun Fei & Gao Hong

[**Abstract**] Technological progress is the main driving force behind the evolution of employment patterns. From the era of agricultural economy and industrial economy to the digital economy that is ongoing, technology has driven the main forms of employment to achieve a spiral development featured by "flexible-fixed-flexible" changes. In the era of digital economy, digital technology has reduced the cost of coordination and communication, and flexible employment has shown a rapid development trend, which will exist in a long-term and stable manner. Considering the current problems in China's flexible employment market, we need to optimize institutional supply and accelerate the improvement of relevant institutional systems based on a deep understanding of the changing patterns of flexible employment. We need to establish a sound and flexible credit supervision and management system for the employment market, and standardize the employment behavior of enterprises. We need to deepen the reform of social insurance system and improve the mechanism for safeguarding the rights and interests of flexible employees. We need to improve the relevant training policy and boost the human capital of flexible employees.

[**Key Words**] Digital Technology; Flexible Employment; Institutional Choice