

新经济下多层次失业风险防范路径研究

饶 瑛

兰州博文科技学院经济管理学院, 甘肃 兰州 730101

摘要:当前,随着我国大数据技术及人工智能在各行各业的不断深入应用,新经济以科技创新为引领,不断革新传统产业,产业结构伴随科技调整并催生新产业、新技术、新业态,深刻塑造着劳动力就业市场,不断改变着就业结构形态。科学技术的飞速发展与新经济的迅猛崛起所产生的创造性破坏效应,不可避免地导致了传统行业与产业中的结构性失业问题,使我国就业情况出现极化现象日益凸显,不断涌现着新的失业风险。在新经济背景下,我国就业结构未来如何演变?失业风险如何定性分析,定量测度、预警及防范?这已成为当前学界与业界亟待解决的重要现实问题。本文立足多元化就业战略背景下,聚焦风险识别、评估与传导机制,构建“政策协同—技能升级—保障适配”三维防范体系,提出有特色的差异化防控路径,为化解就业矛盾、稳定就业大局、助力高质量充分就业的具体实现提供理论支撑与实践参考。

关键词: 就业形态; 风险防控; 基本原则; 保障机制

DOI: 10.64649/yh.jydk.issn3080-2660.202603033

1 研究背景及意义

新经济的快速发展,在更深层面重构我国就业生态群,数字产业化、产业数字化进一步加速推进,平台经济、数字就业等新业态成为就业增长的重要载体。与此同时,技术迭代提速、产业新旧交替、保障体系适配滞后等问题叠加,使失业风险突破传统单一范畴,呈现出层级化、网络化特征。据世界经济论坛《2025年未来就业报告》,未来5年AI将影响全球27%—34%的岗位,我国规则化重复性岗位替代率已达22%,2.4亿灵活就业群体的保障缺口持续扩大,多层次失业风险已成为制约高质量充分就业的核心瓶颈。在此背景下,系统梳理失业风险的表征与机理,构建精准化防范体系,成为破解就业结构性矛盾的关键。

2 新经济下多层次失业风险的特点及多维表征

新就业结构以平台经济、零工经济、灵活就业为核心特征,其风险呈现多层次、复合型特点,主要包括以下维度:

第一、劳动者层面,权益保障与发展陷入多重困境。平台常以“合作协议”规避劳动关系,导致劳动者法律身份模糊,难以享受法定权益,维权易遇“责任真空”。社会保障覆盖不足,养老保险缴费压力大、断保普遍,失业、生育保险覆盖率极低,抗风险能力薄弱;外卖、网约车等行业职业伤害风险高,却缺乏工伤保险支撑。同时,算法主导下的考核指标迫使劳动者超时工作,收入波动大且存在平台高抽成、不合理罚款等问题,职业技能更新渠道有限,发展空间受限,维权成本高、证据留存难。

第二、企业面临显著的合规与经营风险。

“假外包”“假个体”等规避行为易遭司法审查,引发劳动纠纷;政策完善推动下,平台需承担更多权益保障责任,合规成本上升。信息不对称导致虚假招聘投诉增多,影响平台声誉;算法歧视、数据滥用等问题还可能引发舆论批评与监管处罚。

第三、社会层面凸显结构性风险。新就业形态劳动者与传统职工、平台经营者的收入差距扩大,加剧社会不平等;灵活就业规模扩张导致就业稳定性下降,影响宏观经济稳定。大量灵活就业人员未纳入社保体系,长期加重社保基金收支压力,传统治理体系难以适配新业态,劳动纠纷增多可能冲击社会和谐。

技术维度风险集中于替代与隐私领域。AI快速替代基础重复性岗位,导致部分劳动者失业;平台过度收集个人信息,存在数据泄露、滥用风险;中老年、低学历群体因数字鸿沟被边缘化,就业机会减少。

制度层面存在明显适配短板。现行劳动法律法规以传统雇佣关系为基础,难以覆盖新业态复杂性;部分地区政策执行不力,跨区域流动时社保权益转移接续困难,制度保障存在“最后一公里”问题。

这些风险本质是传统制度与新型就业形态的适配性矛盾,需通过制度创新、政策优化实现可持续发展。

2.1 技术性替代: 职业岗位存续快速变化

技术迭代是新经济下失业风险的核心诱因之一,呈现从体力岗向脑力岗延伸、从低技能向中技能渗透的趋势。2026年生成式AI普及后,我国基础文案、数据录入、初级会计等规

则化岗位替代率超40%，制造业智能生产线压缩65%以上人工岗位，传统岗位稳定性显著弱化。此类风险具有不可逆、快速性、普遍性特征，不仅造成存量岗位流失，还抬高中高技能岗位准入门槛，形成“替代—挤出—再替代”的恶性循环，推动技术性失业常态化、长期化。

2.2 结构性错配：就业市场的供需失衡

就业结构出现“高端需求激增、中端供给不足、低端冗余积压”的两极分化。首先，数字经济、人工智能等领域催生数字技能复合型人才缺口，2026年我国数字经济核心领域人才缺口超1800万；其次，传统产业低技能劳动者与新兴岗位技能要求严重脱节，青年群体因理论知识，实践技能脱节等问题陷入“就业压力大就业困难”，低技能群体因岗位替代陷入“无法就业，失业率高”，最终形成“招工门槛高”与“就业压力大”并存的结构性困境。

2.3 保障型缺口：灵活就业的权益真空

平台经济催生的外卖骑手、网约车司机等灵活就业群体，已成为就业“蓄水池”，但保障体系适配严重滞后。根据国家统计局2025年统计结果发现，新就业形态劳动者权益保障调查中灵活就业者职工养老保险参保率仅31.2%、医疗保险45.7%、工伤保险不足20%，较城镇职工社保参保率分别低55.1、40.6、66.3个百分点。收入波动大、职业伤害风险高的特点，使其面临收入、健康、养老多重风险叠加的保障型失业困境。

2.4 区域产业分化：发展不平衡的放大效应

新经济发展的区域不均衡，进一步放大失业风险的地域差异。东部数字经济、平台经济发达，岗位供给充足但技术替代风险集中；中西部传统产业占比高，产业转型缓慢导致岗位流失与技能错配并存；民族地区、偏远山区数字基础设施薄弱，数字排斥风险突出。区域间数字化水平差距，使失业风险呈现“东部技术替代、中西部转型滞后、偏远山区数字排斥”的分化特征。

2.5 群体差异化：脆弱群体的边缘化困境

失业风险呈现显著的群体异质性，青年、低技能劳动者、传统产业从业者、老年群体成为高风险群体。青年因技能更新滞后面临“毕业即失业”；低技能劳动者被技术与市场双重挤出；传统产业从业者因产业转型滞后面临岗位流失；老年群体因数字素养不足陷入数字排斥。此类风险从岗位问题转化为群体发展问题加剧社会两极化风险。

3 风险判定的核心逻辑与基本原则

新就业背景下失业风险的具体判断，需紧扣“数字驱动、形态多元、保障薄弱、区域分化”的核心特征，突破传统失业“岗位缺失”的单一判定逻辑，构建“风险诱因—表现形式—影响范围—危害程度”四维联动的判定框架，核心目标是“精准识别风险类型、量化风险等级、定位风险靶点、匹配防控策略”。为确保判定科学性与实操性，需遵循四大原则：

（一）适配性原则：贴合灵活就业、数字就业、平台就业的非正规性、流动性特征，避免套用传统固定雇佣模式的判定标准；

（二）多维度原则：涵盖技术替代、技能适配、保障覆盖、制度适配、主体能力等全链条风险因素，兼顾显性风险（如岗位流失）与隐性风险（如技能折旧）；

（三）量化为主原则：核心指标采用数据化阈值判定，复杂风险因素结合定性描述，实现“数据支撑+实践感知”的双重验证；

（四）动态调整原则：适配技术迭代（如AI更新周期缩短至2-3年）与就业形态演变，建立指标动态更新机制，确保判定时效性。

4 当前失业风险防范体系的主要问题

根据现有影响因素分析，我国失业风险主要问题集中表现为：

4.1 风险识别方面

现有识别体系依赖传统统计数据，平台企业、数字经济就业数据未纳入统计，灵活就业规模、岗位替代率等核心数据缺失；缺乏“技术替代、技能错配、保障缺口、区域差异”的多层次风险评估指标，精准识别能力不足。

4.2 政策供给方面

政策多基于传统就业模式设计，存在一刀切、碎片化问题，灵活就业社保、培训、用工政策缺乏系统性设计，技能培训与新产业需求脱节，区域差异化政策不足。

4.3 主体协同方面

政府、企业、劳动者协同机制未建立，政府主导过度、企业主体责任缺位、劳动者参与度低，平台企业规避用工责任，劳动者风险意识薄弱。

4.4 保障适配度方面

参保门槛高、缴费负担重、保障范围窄、待遇水平低，城乡居民社保保障力弱，城镇职工社保缴费负担重，核心险种覆盖不足，兜底能力欠缺。

5 精准化防范路径与保障机制

5.1 宏观政策协同层：构建新就业机制应对风险问题

建立就业影响评估机制，将技术替代、产业转型的就业影响纳入重大项目评估，制定岗位保留、技能培训等配套措施。

创新社保制度，探索灵活就业“阶梯式社保”模式，降低参保门槛；试点“机器人税”，将收入用于技能培训与社保兜底；建立职业伤害保障全国统筹机制。打通数据壁垒，建立全国统一的新就业形态就业数据平台，实现风险数据实时监测。

5.2 中观产业适配层：破解结构性与区域型风险问题

实施精准技能培训，建立“产业需求—技能清单—培训供给”动态匹配机制，开展数字技能与转岗培训双工程。规范新业态用工，明确平台企业权责，推行“分类用工”模式，落实职业伤害保险参保义务。

推进区域差异化发展，东部聚焦技术替代防控与新岗位拓展，中西部加快传统产业数字化转型，偏远山区实施数字基建补短板。

5.3 微观主体保障层：提升个体风险抵御能力

推出灵活就业过渡性就业补贴，建立收入波动监测与临时救助机制。开展分层数字素养培训，将数字素养纳入国民教育体系，提升劳动者数字适应能力。强化风险意识培育，通过多渠道开展专题培训，引导劳动者主动参与技能与社保保障。

5.4 多元协同与考核激励：筑牢防范保障体系

建立“政府—平台企业—行业协会—劳动者”四位一体协同机制，明确权责边界。优化考核体系，将风险识别精准度、技能培训成效、保障覆盖率纳入政府考核，对落实用工责任的平台企业给予税收激励。构建红黄绿三级风险预警机制，对高风险区域、群体及时发布预警、启动预案。

6 结论

新就业结构以平台经济、零工经济、灵活就业为核心支柱，彻底打破了传统工业时代“固定雇主、长期契约、标准工时”的就业范式，形成了以“去雇佣化、碎片化、流动性、算法主导”为鲜明标识的新型就业生态。平台经济通过数字技术搭建供需对接桥梁，将海量分散的劳动需求与个体供给精准匹配，催生外卖骑手、网约车司机、直播从业者等规模庞大的平台就业群体；新就业结构其风险本质是传统制度体系、治理模式与新型就业形态的适配性矛盾，呈现出劳动者权益保障薄弱、企业合规压力上升、社会结构失衡、技术替代加剧、制度供给滞后的多层次复合型特征。

新经济下多层次失业风险涉及技术、制度、产业、主体、区域多维因素协同作用，呈现层级化特征与明确传导路径。防范风险的体系建设核心困境是精准性、适配性、协同性与保障力不足。破解这一困境，需构建“宏观—中观—微观”三维精准防范体系，通过制度创新、产业适配、主体培育与多元协同，实现风险的全链条防控。同时，结合区域差异化特征实施差异化策略，方能有效化解就业结构性矛盾，推动新经济持续健康发展，实现高质量充分就业。

参考文献：

- [1] 郑世林, 张容嘉. 产业链风险与中国企业自主创新突破 [J]. 中国社会科学, 2025, (03): 60-78+205.
- [2] 韩瑞波, 唐鸣. 基层社会治理智能化的潜在风险与化解防范——基于Y市Z区的案例研究 [J]. 宁夏社会科学, 2021 (1): 172-180.
- [3] 曾亿武, 宋逸香, 林夏珍. 中国数字乡村建设若干问题刍议 [J]. 中国农村经济, 2021 (4): 21-35.

作者简介：饶瑛(1978.07—)，女，汉族，甘肃兰州人，硕士研究生，副教授，研究方向：管理学。

项目信息：兰州博文科技学院2024年教学改革与研究项目(项目编号:2025BWKY037)。