

“机器换人”对劳动关系的影响研究

张颖 张文东 沈阳师范大学管理学院

摘要: 随着人工智能时代的悄然来临,全国各地掀起“机器换人”热潮。“机器换人”无疑会在短期内对我国劳动力市场带来冲击,进而影响我国和谐劳动关系的体系建设。但这一影响只是短暂的,从长期来看,“机器换人”还会倒逼劳动者进行人力资本投资,企业与企业也会促进人力资本投资的发展,这在一定程度上会增强劳动者的博弈力量,从而促进劳动关系走向和谐。

关键词: 机器换人; 劳动力供给; 劳动力需求; 劳动关系

中图分类号: F243 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-828X(2018)018-0012-01

引言

中国是人口大国,劳动力资源丰富和用工成本优势曾经使中国成为世界工厂和世界经济增长的引擎。然而,近些年来,我国的“人口红利”趋近消失,一种新鲜的事物“机器人劳动力”出现在社会各界的视野里。“机器换人”以及即将全面到来的人工智能时代势必会对劳动力市场产生重要影响,因而也必然会影响到我国现行的劳动关系。

一、“机器换人”对劳动力供求的影响

(一)“机器换人”所带来的劳动力需求变化

“机器换人”会带来劳动力用工需求的变化:

一方面,企业会降低对低技能劳动者的需求。“机器换人”背景下,以前一些岗位主要是那些跟计算机关联度较高、工作重复性较大、不需要太多认知能力的工作陆续被人工智能机器人所替代,从而带来“破坏性效应”,使企业对低技能劳动者的用工需求降低。

另一方面,随着“机器换人”现象的推进,企业会提高对高技能劳动力的需求。机器人的产生需要科学技术人才的研发与创造,机器人工作的过程需要有相应的操作人员与管理人员,机器人一旦出现故障还需要相应的技术人员进行检查与维修。也就是说,机器人要真正发挥代替人工的作用还需要有其他劳动者主要是从事科技研发、创造、操作、管理与维修等工作的高层次技术人才的支持与辅助。因此,“机器换人”现象背后,引入机器人的企业在降低了对于较低技能劳动者需求的同时还会提高对于高技能劳动力的需求。

第三方面,从供应链的角度来看,劳动力需求也会发生相应变化,突出表现为与机器人产业发展相关联的专业性极强的劳动力需求的快速增长。这些劳动力需求包括对工业数据科学家、机器人协调员、工业工程师、模拟专家、供应链协调岗位、系统设计、信息技术、3D辅助设计、现场服务工程师、销售与服务人员等的需求。

(二)“机器换人”所带来的劳动力供给变化

劳动者、企业与政府三方会在“机器换人”现象的影响下改变自身的策略选择,做出有利于人力资本投资水平提高的安排。从劳动者角度来看,“机器换人”对于低技能劳动者来说意味着要么面临失业威胁、要么接受更低的工资、要么就选择进行人力资本投资从而跻身于高技能劳动者的行列,显然,大多数劳动者会选择后者;从企业角度来看,“机器换人”之后,企业急需有负责机器人操作、管理、维修、检查、数控等业务的工作人员,要解决这一问题,除了在劳动力市场上重新招聘外,企业也会在自身已有员工中进行在职培训帮助员工顺利转岗从而满足自己对于高技能劳动力的需求;从政府角度来看,“机器换人”会带来部分工人的失业问题,为了避免社会混乱、降低变革成本、顺利地解决低技能劳动者的再就业问题,政府往往会选择为社会成员创造有利于人力资本投资的环境以实现人工智能时代的有序过渡。由此可见,三方合力的结果必然是推动人力资本投资水平的提高,从而带来劳动力供给结构的改变,高技能劳动力的供给数量会不断增加。

二、“机器换人”对产业结构的影响

“机器换人”现象发生以后,随着人工智能时代的来临,一个新的产业“机器人产业”即将兴起,这不仅会带来生产方式、生产流程与经济增长方式的改变,而且还会引起产业结构的变化。“机器换人”对于企业来讲意味着固定资产比重的增加,同时还会对劳动者的技术水平、技术手段及生产工艺等均提出较高要求,从而提高了对高技能劳动者的需求,导致人力资本投资水平伴随产业结构升级不断增加。在固定资产比重增大与人力资本水平提升的双重作用下,我国的产业结构发生由劳动密集型为主向以资本、技术密集型为主的转变,推进产业结构的优化与升级。

三、“机器换人”所带来的劳动关系变化

全社会的人力资本投资水平会不断提高,导致的直接结果是高技能劳动者所占比例不断扩大,产业结构不断优化升级,从而使劳动关系发生有利于劳动者变化。一方面,通过人力资本投资,低技能劳动者不断实现向高技能劳动者的转变,此时劳动者由于技能的提高而具有了与资本所有者讨价还价的能力,同时由于劳动报酬的提高而具有了储蓄的基础,储蓄的存在又使劳动者可以在劳动与闲暇之间进行选择,并有可能更好的组织起来与资本所有者进行博弈。因此,劳动者的博弈力量会不断增强,劳动关系可以做出有利于劳动者的调整。另一方面,“机器换人”还会带来产业结构的优化与升级,固定资本比重的增大,这会使劳动者退出博弈的停产损失构成对资方的强有力威胁,从而进一步加强劳动者的博弈力量,有利于劳动者权益的保护。两种力量共同作用的结果必然是劳动者博弈力量不断加强,劳动关系不断发生有利于劳动者的调整。

参考文献:

- [1] 王天然,曲道奎.工业机器人控制系统的开放体系结构[J].机器人,2002,24(3):256-261.
- [2] 蔡鹤皋.对我国机器人产业的思考[J].集成技术,2015(9):3-9.
- [3] 徐扬生.智能机器人引领高新技术发展[J].科学时报,2010(8):8-12.
- [4] 郑东亮.“机器换人”会影响就业吗?[J].劳动保障世界,2014(7):29.
- [5] 贾帆联,林浩,易双云.浙江工业企业机器换人情况调查[J].政策瞭望,2013(8):21-24.

作者简介: 张颖(1985-),女,辽宁朝阳人,经济学博士,现任沈阳师范大学管理学院讲师,主要从事劳动力市场、劳动关系、劳动与社会保障研究。

张文东(1985-),男,辽宁朝阳人,工科学士,现任南航沈阳维修基地技术管理处资深工程师,主要从事民用航空器维修方式、民用航空器新技术、民用航空人为因素研究。

基金项目: 该文章为辽宁省社科基金项目阶段性研究成果,课题名称:辽宁企业人力资本投资风险及规避问题研究,课题编号:L17BJY019。