

中国就业市场的新变化： 机遇、挑战及对策

文 / 曾湘泉*

【提要】过去十多年，中国在就业方面取得了举世瞩目的成就。在瑞士洛桑管理学院发布的《2017年度世界竞争力报告》中，中国在就业、国内经济和劳动力市场这三项指标上名列全球第一。但近几年，随着中国经济下行压力的增大，叠加近期新冠肺炎疫情的冲击，中国城镇调查失业率在2020年2月提高至6.2%，中国就业市场景气指数（CIER）从2020年1月份的2.47下降至3月份的1.02，为10年来的最大降幅，中国就业市场压力凸显。当前，中国就业市场最需要关注的四个新变化分别是：劳动力供给下降、平台型就业发展、结构性矛盾持续与不确定性因素加大。这些新变化带来了诸多挑战：劳动供给的持续下降在减少就业市场压力的同时，也带来了老龄化背景下的养老问题；平台型就业发展在推动就业数量扩大的同时，也产生了就业极化与就业质量问题；结构性矛盾持续对就业质量产生了十分不利的影 响；不确定性因素加大带来了经济下行、失业增多的压力。但这些挑战同时也是提升就业质量、改善内需结构、提升政府治理能力的机遇。因此，在就业政策方面，我们提出四个方面的应对策略：保持宏观经济稳定，为稳就业创造条件；对人工智能等新技术持积极谨慎的态度；强化信息流动，提升市场效率；深化教育培训改革，重视软技能培养。

【关键词】就业；劳动力供给；平台型就业；结构性矛盾；不确定性

一、中国就业市场的总体形势

过去十多年，中国在就业方面取得了举世瞩目的巨大成就。国际劳工组织在2012年曾邀请中国学者在日内瓦总部介绍中国就业的研究成果，展示了就业领域的中国经验、中国道路和中国模式；瑞士洛桑管理学院发布的《2017年度世界竞争力报告》中，中国在世界竞争力评价中位列第十八位，并

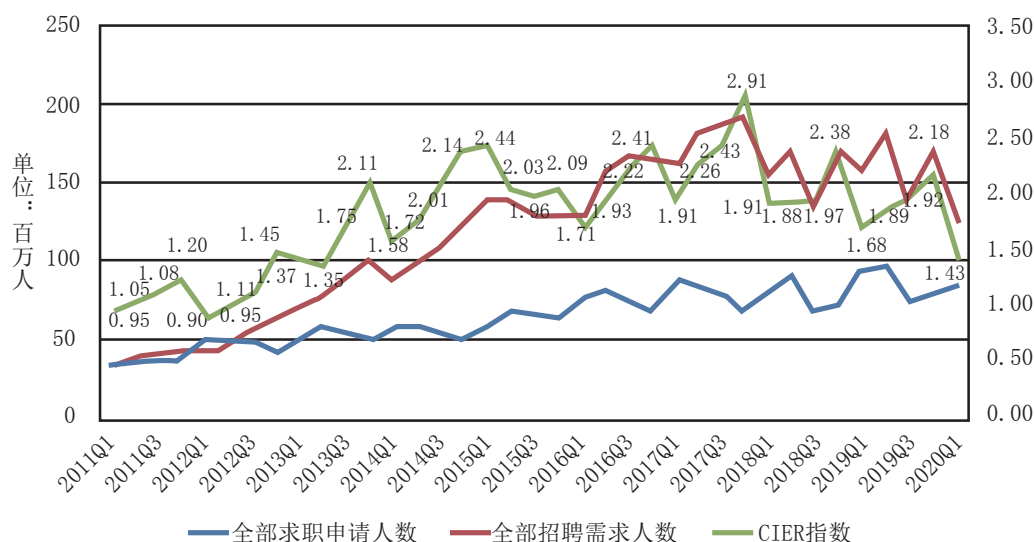
在就业、国内经济和劳动力市场这三项指标上名列全球第一。

但随着近几年中国经济下行压力增大，叠加近期新冠肺炎疫情的冲击，中国就业市场也出现了一些新问题。据国家统计局最近公布的数据，2020年的1、2月份全国城镇调查失业率分别为5.3%与6.2%，较2019年末5.2%的失业率有明显上升；¹中国就业研究所公布的中国就业市场景气指

*曾湘泉，中国人民大学国家发展与战略研究院研究员、中国就业研究所所长，中国人民大学劳动人事学院原院长。

¹数据来源：国家统计局网页。

图1 求职申请人数、招聘需求人数和CIER指数的变动趋势



数据来源:《2020年第一季度中国就业市场景气报告》,中国人民大学中国就业研究所,2020年4月。

表1 CIER指数及需求和供给同环比变化

时间	CIER指数	环比变化			同比变化		
		招聘需求 (%)	求职申请 (%)	CIER	招聘需求 (%)	求职申请 (%)	CIER
2020/01	2.47	-23.49	-33.53	0.32	-4.29	-14.79	0.27
2020/02	1.47	-12.62	46.43	-0.40	-34.56	-29.68	-0.11
2020/03	1.02	24.41	80.77	-0.31	-24.80	11.02	-0.48
2020Q1	1.43	-28.45	8.73	-0.74	-22.61	-9.38	-0.24

数据来源:《2020年第一季度中国就业市场景气报告》,中国人民大学中国就业研究所,2020年4月。

数(CIER)在2020年一季度也从2.47下降到1.02,²这是过去十年来第一次出现如此大幅度的下降(图1)。

CIER指数的分子是企业招聘的人数,反映了劳动力的需求;分母是求职人数。CIER指数等于1代表每一个求职者对应一个工作职位空缺。今年一季度CIER出现下降是需求与供给共同作用的结果,从表1可

以看出,3月份招聘需求较去年同期下降24.8%,求职申请较去年同期上升11.02%。这种变化一方面是企业受疫情冲击的影响减少了招聘需求所导致,另一方面是春节带来的季节性影响。

总的来看,受短期外部冲击的影响,中国就业市场的压力有所增大。但机遇往往与挑战并存,客观分析中国就业市场的新变

² 数据来源:《2020年第一季度中国就业市场景气报告》,中国人民大学中国就业研究所,2020年4月。

表2 分年龄段劳动参与率预测

劳动参与率	16-24岁			25-54岁			55-64岁			65-69岁		
	总体	男	女	总体	男	女	总体	男	女	总体	男	女
2017	0.4554	0.4912	0.4170	0.8537	0.9386	0.7674	0.4569	0.5876	0.3267	0.2596	0.3309	0.1893
2018	0.4406	0.4779	0.4007	0.8537	0.9386	0.7674	0.4397	0.5719	0.3090	0.2475	0.3169	0.1794
2019	0.4263	0.4648	0.3850	0.8537	0.9386	0.7674	0.4232	0.5566	0.2923	0.2360	0.3035	0.1700
2020	0.4125	0.4522	0.3700	0.8537	0.9386	0.7674	0.4073	0.5417	0.2765	0.2250	0.2906	0.1611
2021	0.3991	0.4399	0.3556	0.8537	0.9386	0.7674	0.3921	0.5273	0.2615	0.2145	0.2783	0.1526
2022	0.3861	0.4279	0.3417	0.8537	0.9386	0.7674	0.3773	0.5132	0.2473	0.2045	0.2665	0.1446
2023	0.3736	0.4162	0.3283	0.8537	0.9386	0.7674	0.3632	0.4994	0.2339	0.1950	0.2552	0.1371
2024	0.3615	0.4049	0.3155	0.8537	0.9386	0.7674	0.3495	0.4861	0.2213	0.1859	0.2444	0.1299
2025	0.3597	0.3939	0.3032	0.8537	0.9386	0.7674	0.3364	0.4731	0.2093	0.1772	0.2341	0.1231
2026	0.3384	0.3831	0.2913	0.8537	0.9386	0.7674	0.3238	0.4605	0.1979	0.1690	0.2241	0.1166

数据来源：国家统计局《2015年1%人口抽样调查微观数据库》。

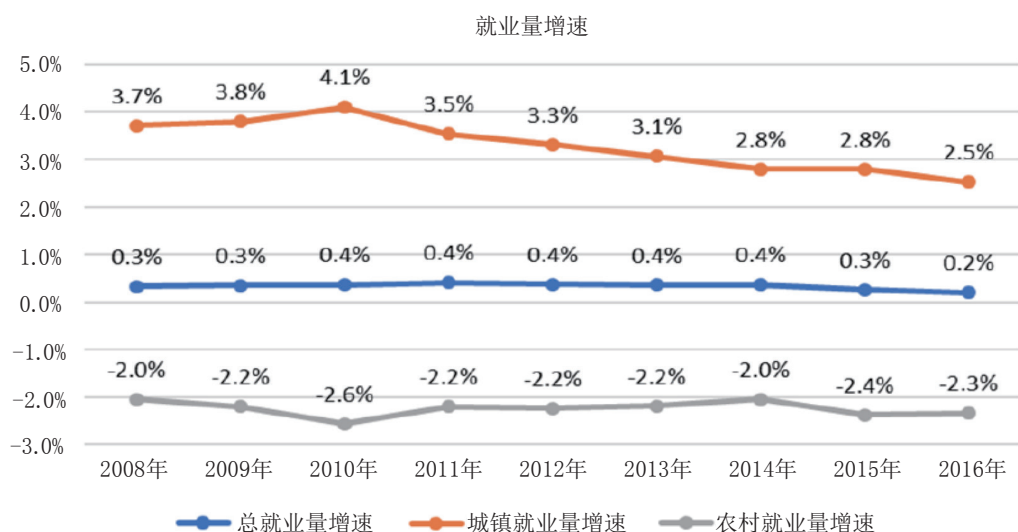
注：相对于青年和老年两个年龄段，国际上将25-54岁称为黄金年龄段。其含义就是该年龄段人口劳动参与率较高，变化不大。因此我们在研究中假设25-54岁人口劳动参与率不变。

表3 经济活动人口预测

经济活动人口	16-64岁			16-69岁			16-69岁逐年变化 (绝对值)			16-69岁逐年变化 (百分比)		
	总体	男	女	总体	男	女	总体	男	女	总体	男	女
2015	7031.20	4002.94	3028.26	7189.28	4102.44	3086.84	-	-	-	-	-	-
2017	6817.71	3940.30	2881.27	7003.30	4054.55	2952.26	-	-	-	-	-	-
2018	6689.34	3892.92	2802.19	6890.02	4015.77	2879.57	-113.28	-38.78	-72.69	-1.62%	-0.96%	-2.46%
2019	6551.37	3838.10	2721.00	6764.45	3967.59	2803.92	-125.57	-48.18	-75.65	-1.82%	-1.20%	-2.63%
2020	6424.69	3789.43	2645.36	6646.13	3924.66	2731.02	-118.32	-42.93	-72.9	-1.75%	-1.08%	-2.60%
2021	6306.26	3746.53	2572.94	6529.92	3882.96	2659.51	-116.21	-41.7	-71.51	-1.75%	-1.06%	-2.62%
2022	6188.53	3701.16	2503.38	6408.53	3837.61	2586.77	-121.39	-45.35	-72.74	-1.86%	-1.17%	-2.74%
2023	6085.80	3665.01	2440.16	6290.06	3792.75	2516.60	-118.47	-44.86	-70.17	-1.85%	-1.17%	-2.71%
2024	6009.07	3643.10	2388.77	6170.24	3745.99	2447.12	-119.82	-46.76	-69.48	-1.90%	-1.23%	-2.76%
2025	5928.75	3618.95	2336.41	6054.64	3701.20	2380.20	-115.6	-44.79	-66.92	-1.87%	-1.20%	-2.73%
2026	5862.23	3603.50	2289.66	5941.44	3657.98	2314.56	-113.2	-43.22	-65.64	-1.87%	-1.17%	-2.76%

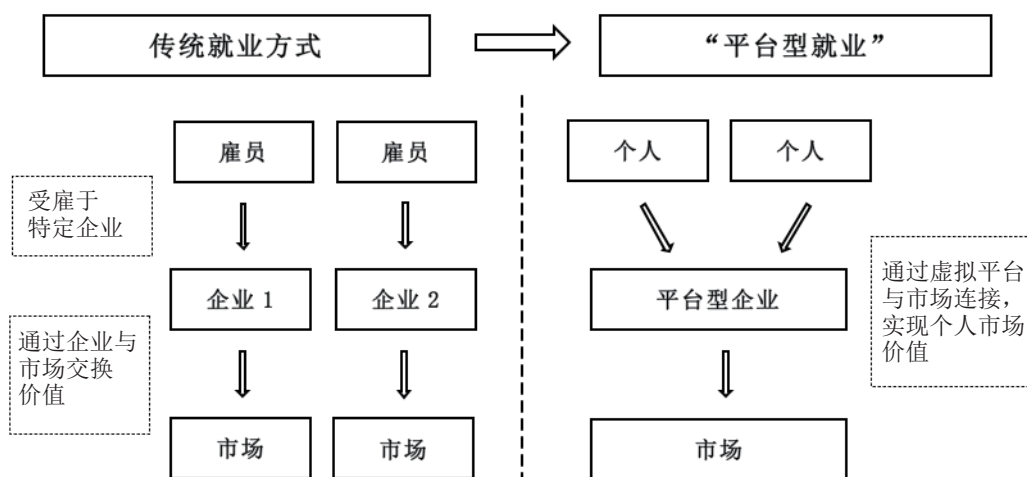
数据来源：国家统计局《2015年1%人口抽样调查微观数据库》。

图2 就业量增速 (2008-2016年)



数据来源：国家统计局。

图3 传统就业方式与“平台型就业”对比



化，制定更加长期的就业政策才是走出短期困境、抓住机遇的关键。

二、中国就业市场的新变化

当前，中国就业市场最需要关注的四个新变化分别是：劳动力供给下降、平台型就业发展、结构性矛盾持续与不确定性因素加大。

(一) 劳动力供给下降

劳动力供给下降主要表现在劳动年龄人口数量减少、劳动参与率降低与就业总量下降三个方面。首先，2012年至2018年末，中国劳动年龄人口数量和比重连续7年出现双降，劳动年龄人口在7年间减少了2600余万人，其主要原因是计划生育政策的滞后效应。

其次，劳动参与率也在不断降低。分年龄段来看，16-24岁青年劳动力的劳动参与率因高等教育的普及而不断降低。基于计量

表4 麦可思 2019年调查结果

学历	毕业时掌握的基本工作能力水平 (%)		工作岗位要求达到的基本工作能力水平 (%)		基本工作能力满足度 (%)	
	2011届	2018届	2011届	2018届	2011届	2018届
全国总体	49	55	61	66	81	84
本科	51	57	62	68	82	84
高职高专	47	64	59	64	80	84

资料来源：王伯庆、陈永红，2019。

模型的预测显示，青年劳动力的劳动参与率将在2026年下降到33%；25-54岁壮年劳动力的劳动参与率基本保持不变；55岁以上老年劳动力的劳动参与率因我国近年来不断改进退休福利而呈明显的下降趋势（表2）。总体来看，劳动参与率的变化会导致经济活动人口的减少，预计将从2015年的7亿下降至2026年的5.8亿（表3）。

最后，中国的就业总量开始减少。伴随着劳动年龄人口以及劳动参与率的下降，中国就业市场的就业总量在2018年也开始出现下降，即从2017年的7.76亿下降到2018年的7.75亿，2019年继续下降至7.747亿³，这也是自1960年至1962年发生就业人数下降之后，56年以来第一次出现这种现象（图2）。

劳动供给的持续下降在减少就业市场压力的同时也意味着老龄化的到来。世界银行的一项研究认为，中国名义养老保险费率在其研究的181个国家中排名第一（尽管有学者认为中国养老保险的实际费率比名义费率低1/3）。老龄化以后，中国养老金支付压力上升，社会主要矛盾将逐步变成如何解决老龄化背景下的养老问题。

（二）平台型就业发展

新技术革命对各行各业都产生了深远影响，而在中国的就业领域，主要体现在平台

型就业的发展。平台型就业与传统就业有本质的区别，传统就业是一个企业与个人签订合同，企业面向市场；而平台型就业则是很多人与平台之间建立经济联系，通过平台面对市场。平台摆脱了空间和时间的限制，就业的灵活性、自主性增加，突破了传统雇佣关系的束缚（图3）。

平台型就业对就业市场有双重影响，新技术革命一方面带来了技术规模的扩大和就业机会的增多，另一方面也对传统就业产生了冲击，如电商平台的兴起导致了部分实体店的倒闭，进而对就业带来了一些负面影响，但其综合影响还需进一步研究。目前，规模最大的平台就是互联网电商平台，其中比较具有代表性的是阿里巴巴。阿里巴巴本身的员工约有11万人，但是基于该平台派生出来的就业者，据估计超过4000多万人⁴。近年来，快速发展的数字文化平台，也对就业产生了很大的作用。阅文集团是一个文学创作平台，该平台企业仅有1700名员工，但平台拥有的创作者达到810万人⁵。平台直接创造的就业并不是很多，但是间接创造的就业规模非常大，这是平台型就业的重要特征。

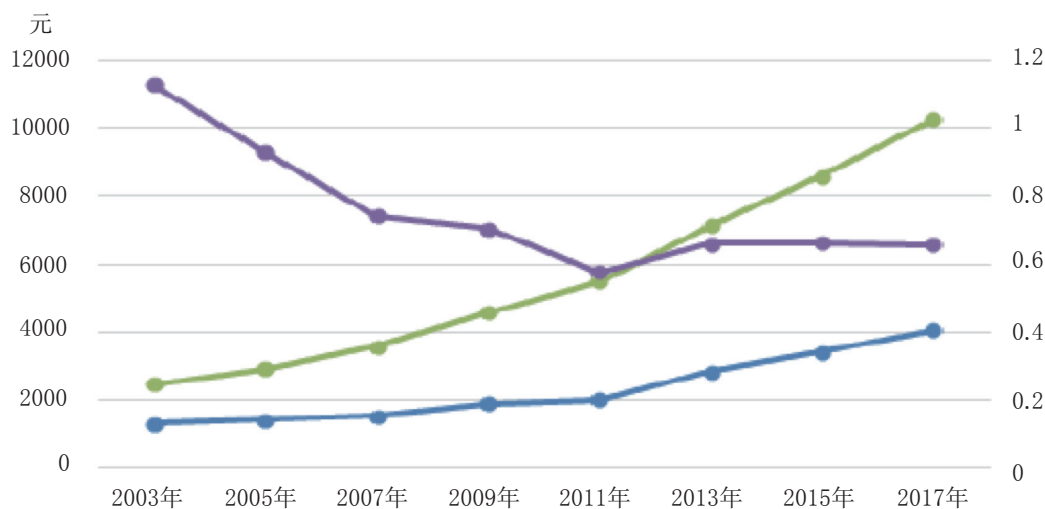
平台在创造就业的同时也带来了一些挑战，主要表现在就业极化与就业质量低两方

³ 数据来源：国家统计局。

⁴ 数据来源：《阿里巴巴零售平台就业机会测算与平台就业体系研究》，中国人民大学劳动人事学院课题组，2019。

⁵ 数据来源：阅文集团简介，2019年。

图4 大学生平均收入与社会工资比重下降（2003–2017年）



数据来源：北京大学教育经济研究所全国高校毕业生的抽样调查数据。

面。就业的极化现象是指如果按照能力将职位分成低、中、高三档，较低端的职位和高端的职位在不断增加，而中间的职位在减少甚至消失。美国的一项研究发现，20世纪90年代以来，由于新技术革命的影响，就业市场出现了明显的极化现象，这是第一个挑战。此外，互联网平台就业中的社会保障、劳动关系等问题也是世界性难题，目前中国未将平台型就业视为雇佣关系纳入《劳动合同法》调节的范围，而是依《民法》按照业务合同来处理。如何解决平台型就业的社保，这是一个巨大的挑战。

（三）结构性矛盾持续

结构性矛盾是过去十几年中国就业市场的一个突出特征，在群体及区域两个层面均有所体现。

首先是农民工数量庞大，但其受教育程度、技能水平与职业化程度均不高的问题。目前，中国城市就业人口约有4亿多人，其中农民工占70%左右。从受教育程度来看，这2.8亿名农民工的学历水平普遍较低，按照2018年的统计，初中以下、高中、大

专及以上学历的占比分别为72.6%、17%、10.3%。根据国家统计局2018年公布的数据，接受过农业或者非农职业技能培训的农民工只占32.9%，其中接受过非农职业技能培训的占30.6%，⁶具备职业技能的农民工数量短缺，结构性失衡问题十分突出。

其次是大学毕业生规模庞大与工作能力缺乏问题。中国自2000年起实行高校扩招，2019年中国大学生有800多万人，留学生有50万人左右。大学生群体规模巨大，但是工作能力却严重缺乏。2004年麦肯锡咨询公司通过对上海75家跨国公司人力总监访谈后发现，中国每年培养了160万名年轻工程师，其中只有10%满足跨国公司人才的实用技能与语言技能要求，而印度的这一比重则是25%。中国就业研究所2010年的一项调查显示，大学生就业难的原因有很多，首要因素是就业能力缺乏（曾湘泉、李晓曼，2013）。2019年，麦可思采用美国劳工部技能指标五大类35项指标，对中国本科和高职毕业生的工作能力和岗位要求能力进行评价，发现过去七年毕业生的整体工

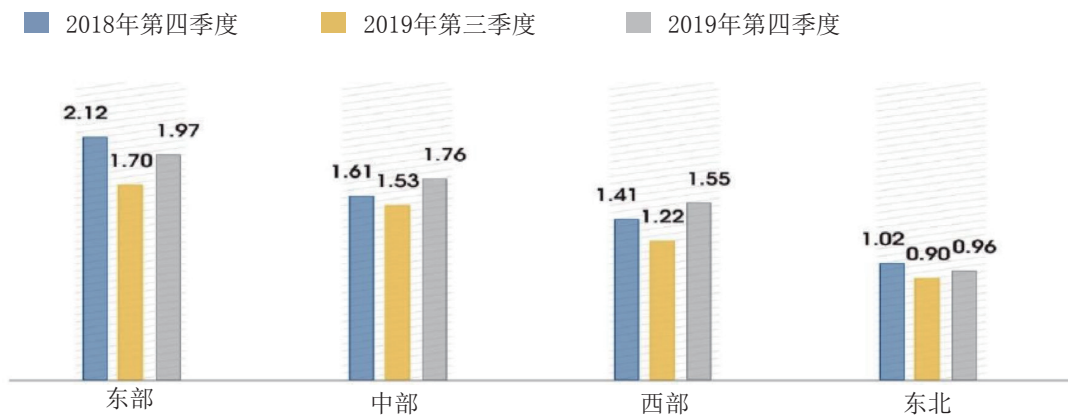
⁶ 数据来源：国家统计局网页。

表5 2003-2017年高校毕业生就业去向分布

	2003年	2005年	2007年	2009年	2011年	2013年	2015年	2017年
已确定单位	40.70%	47.16%	40.36%	34.52%	43.24%	42.09%	33.35%	40.41%
国内升学	15.11%	16.78%	14.11%	18.33%	13.72%	14.07%	18.56%	20.07%
出国、出境		2.27%	2.70%	3.20%	2.60%	2.88%	5.82%	5.84%
自由职业	4.01%	6.58%	4.10%	3.26%	4.25%	2.82%	4.69%	4.89%
自主创业			3.14%	2.40%	3.24%	2.43%	4.57%	4.47%
灵活就业			6.58%	5.38%	5.20%	7.28%	16.10%	9.41%
待就业	35.71%	22.44%	22.60%	26.40%	21.80%	23.61%	12.85%	9.68%
不就业拟升学	1.73%	4.76%	2.88%	3.09%	2.36%	1.99%	2.15%	3.01%
其他暂不就业			2.42%	2.17%	2.13%	1.97%	1.25%	1.42%
其他	2.75%	3.02%	1.11%	1.24%	1.46%	0.86%	0.66%	0.82%
总计	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

数据来源：北京大学教育经济研究所全国高校毕业生的抽样调查数据。

图5 不同行政区域CIER指数



数据来源：智联招聘（www.zhaopin.com）。

作能力有所提高，但基本工作能力满足度的提升程度有限，仅为4%（表4）。

大学毕业生工作能力缺乏导致其就业质量较低，具体表现为大学毕业生平均收入低，且灵活就业比重上升过快。大学毕业生平均收入每年都在增加，但是大学毕业生年平均收入与社会平均工资的比值从2003年的90%以上持续下降到2011年的60%以上（图4）。在灵活就业方面，如表5所示，

2003年大学毕业生从事自由职业、自主创业和灵活就业的比重只有4%，而到2017年这三项指标加起来的比重超过18%，这其中虽然存在一部分人的自主选择，但也有很多找工作困难的样本被迫灵活就业，待就业的比例从2003年的35.7%下降至9.68%，其中有一部分应当是转向灵活就业。

最后是区域不平衡问题。如图5所示，中国不同行政区域之间的CIER指数差异极

表6 疫情冲击对大学生就业的影响

就业形势	户籍		就读省份	
	湖北籍	非湖北籍	湖北院校	非湖北院校
非常难，受疫情影响，雪上加霜	53.7%	50.9%	50.1%	51.1%
有难度，但还可以接受	39.6%	41.3%	42.5%	41.1%
一般	5.1%	4.9%	5.1%	4.9%
一点也不难	0.8%	0.6%	0.3%	0.6%
不清楚	0.8%	2.4%	2.0%	2.3%
样本数	255	7316	351	7220

资料来源：中国人民大学中国就业研究所、智联招聘，《2020年大学生就业力报告》，2020年4月。

大，东部就业情况好得多，中西部稍差，东北问题比较突出。自2019年第四季度以来，东北CIER指数都是小于1，意味着在东北求职者的数量超过了工作职位空缺数量。

（四）不确定因素加大

近年来，中国就业市场中的不确定因素在逐步加大，新冠肺炎疫情之前的主要不确定因素被总结为“三大风暴”。第一个风暴是环保风暴，“十三五”期间提出“创新、协调、绿色、开放、共享”的发展理念，很多地方关掉了一大批环保不达标企业，这对就业市场产生了不利影响；第二个风暴是中美贸易摩擦，关税的提高必然会对就业不利；第三个风暴是社保风暴，机构改革后，社保从人社部门转为税务部门征收，因担心实际税率可能会提高，企业开始裁员甚至关闭，对就业造成了负面冲击。但这三个风暴也孕育着机遇：环保带来了发展绿色就业的好机会、贸易摩擦加大了中国扩大内需的决心、社保问题使我们下决心进行更大规模的减税降费。

新冠肺炎疫情是近期最大的不确定因素，其对就业的影响表现在以下几方面：疫情期间停工停产增多，用工减少，就业人数下降，失业率明显上升，其影响超过1亿就

业人口。初步测算，一个GDP的下降带来800万就业的减少；疫情的冲击表现出了明显的行业特征，主要集中在传统的酒店、餐饮、旅游等行业；疫情对农民工就业有较大冲击，农民工的灵活就业比重大，停工就没有收入；疫情对大学生也有冲击，中国就业研究所与智联招聘的网上调查显示，超半数高校毕业生认为受疫情影响，今年的就业形势不容乐观，有51%的人认为就业非常难、41.2%的人认为有难度但是可以接受（表6）；最后，国际疫情的发展对外需产生了影响，导致外贸订单明显减少。

不确定性因素加大在带来挑战的同时，也蕴含着机遇。首先从近期影响较大的疫情来看，新冠肺炎疫情为数字经济的发展带来了机遇，疫情发生以后，远程办公迅速发展了起来，而且根据2003年“非典”的经验，疫情结束后经济恢复的速度很快，因此需客观观察疫情的变化，不应过分夸大疫情的影响；其次是外需转内需，除了目前热门的新基建外，教育、卫生、福利等人力资本投资对就业有着更为重要的意义；最后，疫情冲击为政府治理能力的提升带来了机遇，如建设更有效率的失业登记平台，加强政府与企业合作，建立突发事件大数据监控平台等。

三、当前就业政策取向

针对上述就业市场的新变化与挑战，我们在就业政策方面提出了以下四个方面的应对策略。

（一）保持宏观经济稳定，为稳定就业创造条件

就业本质上是经济问题，保持宏观经济稳定、保持一定速度的增长是稳就业的必要条件。稳就业的具体措施应包含以下五个方面：对重大物质资本投资项目应开展就业效果的评估；加大对欠发达地区的学前教育、健康投资、医疗卫生设施、网络软硬件等人力资本投资；完善信息系统，增加对低收入人群的转移支付，更好地解决内需问题；降低企业运营成本，把减税降费长期化；最后还要研究提升劳动参与率的政策。从长期看，劳动参与率的问题、老龄化的问题愈发凸显，所以如何实行弹性的退休制度、如何提升女性劳动参与率等都是亟待研究的课题。

（二）对人工智能等新技术持积极谨慎的态度

以大数据、人工智能和移动互联为特征的新技术革命，对中国就业市场而言是一个利好。现在中国劳动年龄人口老龄化，劳动供给下降，新技术革命有助于缓解劳动供给的短缺。但政府应该重点推动人工智能对危险、艰苦岗位的替代以提高就业质量，在这个过程中需避免过度的市场干预；另外，平台型就业的灵活就业潜力巨大，政府需制定相关就业激励政策推动其健康发展，这些行业存在的法律地位和社会保障等就业质量问题应提上议事日程。

（三）强化信息流动，提升就业市场效率

完善就业市场的信息平台可以有效地减少摩擦性失业、提高就业率，政府应大力加强相关方面的工作。具体而言，信息平台建

设可以包含以下几个方面：职位空缺发布；职业分类、职业展望分析和预测；就业质量指标发布；各类学校的招生及毕业总体和结构信息发布；不同区域和不同类型失业人群信息发布等。

在加强信息平台建设的同时要强调对困难群体的就业服务，通过专业化的职业指导，帮助学生完成从学校到就业的成功转变，而学生个人也应强化工作搜寻，降低薪酬预期，建立正确的职业成功观。中国就业研究所与智联合作的网络调查显示，大学生得到工作机会的主要原因是有关实习经历（56.0%）、求职目标明确（51.3%）、社会实践丰富（44.3%）；而没有得到工作机会的主要原因是自身定位不准确（21.4%）、未达到单位招聘要求（14.9%）、简历投递太少（13.3%）。⁷可见，职业指导对大学生就业是十分重要的，建议国务院学位办增设开展就业指导的专业硕士学位。

（四）深化教育培训改革，重视软技能培养

提升就业质量的关键在于提高就业价值创造能力，而提高价值创造能力与人才培养工作密切相关。因此要重视人才培养工作，制定人才培养的能力标准；大力推动课堂改革，改变教师和学生的角色；创新培训工作机制，提高国家人力资本投入的成效；重视硬技能（阅读、写作、计算、听、说等）和软技能（沟通技能、人际能力、分析能力、组织能力、团队能力、责任心、成就动机、服务意识等）的培养。

就业是民生之本，关系千家万户，对政府、企业及个人都至关重要。把握当前就业市场的新变化，在保持宏观经济稳定的前提下积极应对新挑战，抓住新技术革命带来的机遇，深化人才培养体系、提高政府治理能力、建设更有效率的就业市场，是提升就业

7 中国人民大学中国就业研究所、智联招聘，《2020年大学生就业力报告》，2020年4月。

质量、改善民生的关键所在。

参考文献

[1] 王伯庆、陈永红：《2019年中国本科生就业报告》，社会科学文献出版社，2019年6月。

[2] 曾湘泉、李晓曼：《破解结构矛盾 推动就业质量提升》，《中国高等教育》，2013年第Z2期。

[3] 中国人民大学劳动人事学院课题组：《阿里巴巴零售平台就业机会测算与平台就业体系研究》，2009年。

[4] 中国人民大学中国就业研究所：《2020年第一季度中国就业市场景气报告》，2020年4月。

（责任编辑：吴思）

NEW CHANGE OF CHINA'S JOB MARKET: OPPORTUNITIES, CHALLENGES AND COUNTERMEASURES

Zeng Xiangquan

Abstract: Over the past decade, China has made remarkable achievements in employment. In the 2017 World Competitiveness Report released by International Institute for Management Development (IMD) in Switzerland, China ranked first in the world in terms of employment, domestic economy and labor market. But in recent years, with the increase of economic downturn pressure in China and the impact of COVID-19 recently, the unemployment rate in China's urban areas has increased to 6.2% in February 2020. CIER has dropped from 2.47 in January to 1.02 in March 2020, which is the largest drop in 10 years and highlights the pressure of China's job market. At present, the four new changes that need most attention in China's job market are as follows: The decrease of labor supply, the development of platform-type employment, the persistence of structural contradictions and the increase of uncertainty factors. These new changes bring many challenges, and the continuous decline of labor supply not only relieves the pressure of job market, but also brings pension problems under the background of population aging; platform-type employment development not only promotes the increase of employment quantity, but also produces employment polarization and quality problems; structural contradictions have a great negative impact on the employment quality; the increase of uncertainty has brought the pressure of economic downturn and increase of unemployment. However, these challenges are also opportunities for improving the employment quality, the structure of domestic demand and the ability of government governance. Therefore, we put forward four countermeasures to seize the opportunity in terms of employment policy: maintain the macroeconomic stability and create conditions for stable employment; take a positive and cautious attitude towards new technologies such as AI; strengthen information flow and improve market efficiency; deepen the reform of education and training and attach importance to the cultivation of soft skills.

Keywords: Employment; Labor Supply; Platform-type Employment; Structural Contradictions; Uncertainty