

doi:10.3969/j.issn.1672-626x.2024.04.008

数字经济时代数字劳动的现实审视与机制完善

杜艳

(西南大学 马克思主义学院,重庆 400715)

摘要:“数字劳动”作为科技革命和数字化转型的产物,在大数据背景下,以一种新型劳动就业形态在数字经济发展中扮演着重要角色,表现为数字性、物质性与非物质性和异质性的特点。受资本增值和技术发展的双重驱动,数字劳动在数据要素资源化、信息采集平台化、价值实现普惠化的现实中获得发展,既带来具有积极意义的“三重效应”,也触发了“去劳动关系化”的制度性难题。针对数字劳动发展中的传统劳动关系管理和调控失范的现实,亟需建立和完善数字劳动关系调控机制、数字劳动关系选择的风险识别机制、数字劳动权益保障机制,以及与数字劳动转型相匹配的教育培训机制。

关键词:数字经济;数字劳动;劳动价值论;资本逻辑

中图分类号:F249.26;F49

文献标志码:A

文章编号:1672-626X(2024)04-0096-08

“一切劳动,就相同或抽象的人类劳动这个属性来说,它形成商品价值。”^[1]抽象劳动所创造的价值是不可忽视的。马克思在分析资本和劳动的对立关系中对异化劳动作了批判,由于机械和技术的发展,工人被迫执行高度重复、单调且没有创造性的机械劳动,使工人成为机器的附属品,削弱了劳动者的自主性和创造性,从而为检视和理解数字时代的数字劳动奠定了基础。随着21世纪信息与通信技术(ICT)产业的飞速发展,以云计算、大数据、人工智能等新兴信息技术的广泛应用为表征,人类社会由工业经济步入高速增长的数字经济时代。但无论学者们对当前新经济形态使用何种概念来表达,都离不开数字技术发展条件下,对社会生产和再生产的数字化和集中化趋势在交换关系、劳资关系、技术形式等方面影响和反应的解读。传统劳动正在向以知识和信息作为关键生产资料的生产性和非生产性的数字化转变,由此催生了“数字劳动”这一全新的劳动就业形态。2020年7月31日,国务院发布了《关于支持多渠道灵活就业的意见》,明确提出要促进数字经济、平台经济发展,支持灵活就业。受产业政策的驱动,我国劳动就业结构发生重大变化,灵活就业形式日益普遍,深刻影响着劳动关系、劳动控制、劳动标准和劳动报酬等制度规范和调控模式。党的二十大报告指出:“加快发展数字经济,促进数字经济和实体经济深度融合,打造具有国际竞争力的数字产业集群。”^[2]这是推进经济的高质量发展,实现中国式现代化的必经之路。通过“积极培育新能源、新材料、先进制造、电子信息等战略性新兴产业”^[3],使传统劳动和数字劳动不断融合,构建起新型的劳动关系。在此背景下,数字劳动的管理和运行、劳动权益保障问题日益突出,成为学界关注的重要论题。

收稿日期:2024-01-24

基金项目:教育部人文社会科学研究青年项目“新时代高校社会主义意识形态引领力提升研究”(23YJC710097);重庆市社会科学规划青年项目“新时代重庆推进文化强市建设的战略实施研究”(2023NDQN04);重庆市教委人文社会科学研究思政专项项目“新时代重庆市大中小学思政课一体化建设研究”(24SKSZ044)

作者简介:杜艳(1985-),女,河北唐山人,西南大学马克思主义学院博士研究生,研究方向为马克思主义中国化的理论发展及实践问题。

一、数字经济催生的数字劳动理论

数字劳动衍生于数字经济,是数字经济时代投射到劳动用工领域的具体现象。根据《二十国集团数字经济发展与合作倡议》的界定,数字经济是指以使用数字化的知识和信息作为关键生产要素、以现代信息网络作为重要载体、以信息通信技术的有效使用作为效率提升和经济结构优化的重要推动力的一系列经济活动。中国信息通信研究院发布的《中国数字经济发展与就业白皮书(2022年)》显示,数字经济规模达到45.5万亿元,较“十三五”初期扩张了1倍多,同比名义增长16.2%,高于GDP名义增速3.4个百分点,占GDP比重达到39.8%,较“十三五”初期提升了9.6个百分点。伴随着数字技术的创新演进,互联网、大数据、人工智能和实体经济深度融合,数字劳动作为新型劳动就业形态发展迅猛,但是关于何谓数字劳动,当前的劳动关系实践尚缺乏系统性的理论提炼。

(一)数字劳动的现实含义

国内外学者对数字劳动概念的理论解读,主要集中在传播政治经济学和传统的马克思主义政治经济学领域,少有学者从劳动关系或劳动管理等实践性学科视角加以研究。意大利学者蒂齐亚纳·泰拉诺瓦在其著作《免费劳动:为数字经济生产文化》中率先使用了“数字劳动”(Digital Labor)一词,被理解为资本主义一种“免费劳动”的表现形式^[4]。英国学者克里斯蒂安·福克斯则从马克思主义政治经济学视角出发去理解数字劳动,在其著作《数字劳动与卡尔·马克思》中认为,数字劳动本质上仍然承受着形式相近的剥削,尤其体现于劳动密集型的产业结构、普遍的加班制度之中,就连常见的计算机制造企业车间劳作和常见硅谷编程工作等都可以纳入“数字劳动”的范畴^[5]。该概念表述只是在广泛意义上对数字劳动做出的理论界定,但数字劳动的现实含义本身就具有广义和狭义的区别。从数字技术运用角度进行解读,广义的数字劳动是指基于数字信息技术应用及其内容创造、传播与利用所用到的体力和脑力劳动,狭义的数字劳动则是以数字技术作为终端的社交媒介领域内的用户劳动。而从内容生产的过程来看,直播、博客、各类分享都是劳动过程,常常表现为非商业化的分享活动,即以学者们所称的“礼物经济”的面目出现。

借助于马克思劳动价值论的基本观点,深刻理解马克思“抽象劳动”的概念,数字劳动是指劳动者利用数字信息技术,将数字化的知识和信息等劳动对象和资源要素进行加工,实现自身劳动对象的数字化,最终创造数字劳动产品的过程。实际应用中,数字劳动呈现出三种典型形态。一是互联网专业劳动。涵盖了互联网行业中的专业技术性工作,如计算机编程、网页设计、手机应用程序开发等,以及为了支持这类专业技术工作而从事如日常管理等非技术性的辅助工作。二是无酬数字劳动。从事这类数字媒介工作的人员实际上就是互联网用户,他们通过在线使用和参与体验活动为数字媒介公司积累海量数据并创造利润,却未能因此获得任何报酬。三是受众劳动与玩乐劳动。受众劳动是指用户在进行阅读、浏览和收听等消费活动时带来的数字劳动效果,是通过消费性行为实现价值创造的过程。玩乐劳动虽与受众劳动有一定的相似性,但其更侧重于用户在此价值创造过程中的目的,也就是通过参与获得乐趣,因而更多体现为娱乐性特点,玩乐劳动主要包括网络聊天、游戏、娱乐直播、音乐欣赏与影视观看等。无论何种数字劳动形式,客观上都能为数字平台企业赢得较多的信息和数字资源,其突出的价值创造和表现能力成为资本觊觎的对象。

(二)数字劳动的基本属性

马克思将劳动过程描述为有目的、有计划的活动,劳动者利用劳动资料作用于劳动对象。在此过程中,劳动者通过劳动将人的本质力量转化为劳动产品。数字劳动依然是一种对象性活动,在历史建构、要素构成和价值旨归等方面与传统物质劳动一致^[6]。就其本质而言,数字劳动是传统劳动的延伸,虽然被界定为新型劳动就业形态,但是仍符合人类劳动的本质和基本要素,同时也有其独特的属性。

一是数字劳动的数字性。数字劳动的数字性主要体现在劳动对象和劳动工具的数字特点。劳动对

象是数字化的知识和信息,劳动工具的数字化则是以信息网络技术为依托,平台化的工作模式、信息化的劳动管理、数字化的劳动产品共同体现了数字劳动的数字属性。数字劳动的主体与数字技术密不可分,不同技术层面所涉及的就业主体范围及其劳动就业关系性质存在着差异。在研发层面,主要涉及的是软件与技术研发者,主体范围较为单一和有限;而在内容和应用层面,则涉及劳动用工关系下的劳动者,以及非劳动用工关系下的软件或技术的使用者,数字劳动者的范畴不断扩大。基于平台企业所掌控的数字化技术手段的应用,平台和用户之间的权利和义务并未被传统劳动关系所界定和描述,劳动关系管理常常面临着障碍。

二是数字劳动的物质性与非物质性。国内外学界对于数字劳动的属性界定,主要有“物质劳动”与“非物质劳动”两种进路,但二者并不是非此即彼的关系,而是在不同层面各有侧重。现代意义上的劳动既有物质性的内容,又体现了非物质性的要求。按照马克思主义劳动价值理论,人类劳动的物质性应是其首要内容,但是劳动过程及其形成的劳动关系,又更多地表现为人与人或者人与社会的关系,体现的是精神性和社会性需求。劳动的物质性是基础,社会性则是其本质。福克斯吸纳了马克思主义观点,认为数字劳动不仅包括无偿的互联网使用者的劳动,还包括信息通信技术行业整个价值链涉及的各种劳动形式^{[71]78}。哈特和奈格里作为“非物质劳动”代表人物,认为马克思关注的是雇佣劳动,劳动被定义为交换关系和资本增殖的源动力,而随着数字资本主义的兴起,劳动力成为一种“可变资本”,即只受资本激发和聚合的一种力量(尤其是非物质劳动)赋予劳动维持其自身价值的可能性^[8]。因此,虽然数字劳动在多个非物质层面展开,但由于依托硬件设施载体,主体的生物性等物质性特点,数字劳动是物质性和非物质性的统一体。

三是数字劳动的异质性。数字经济发展强调的是生产资料的分享、共有和社会化,这构成了数字劳动生发的基础理念。对于数字劳动的理解无论是奈格里和哈特在《帝国》《大众》里描述的非物质劳动,还是福克斯倡导的物质劳动,其理论基础都源于马克思的劳动理论,被马克思归结为生产性劳动。数字劳动同样遵循马克思劳动价值论的劳动二重性,虽然劳动者、劳动对象、劳动资料甚至劳动产品都发生了根本性变化,时代赋予了生产力与生产关系新的含义,但数字劳动作为一种新型劳动样态,不可能脱离于社会关系而存在,数字劳动的背后仍然存在着劳动的异化与剥削。福克斯从马克思劳动价值论出发,把这种异化总结为:“异化是主体从自身的异化(劳动力为资本所有且被资本控制),异化是客体的异化(劳动对象和劳动工具)以及主-客体相互作用的异化(劳动产品)。”^{[7]95}数字时代劳动与娱乐的时空边界呈现出模糊性,使得劳动本身无法被准确定义。可以说,数字劳动的出现挑战了传统劳动作为物质生产活动的基础性逻辑。数字劳动的异质性也可表现为去技能化,典型例证就是众多零工化的平台企业对大批传统产业淘汰劳动者的吸纳。但是,这一特性可能并不适用于处在行业基础地位的数字技术开发者和产消融合型劳动者。此外,数字劳动的异质性还体现在自由的网络创作中,其核心是思想的合作,在此前提下构成各种数字化和非物质化创作的实践基础。在劳动的非物质化发展过程中,数字劳动过程及其产品的非物质化形式表现突出,在社会价值增量中占据重要份额。

二、资本和技术驱动下的数字劳动

数字劳动以一种共同的、集体的劳动形式呈现出来,而资本的目的从来都是剩余价值。特雷博·肖尔茨剖析了数字劳动在资本和技术的驱使下,人的生活被卷入数字经济当中,将“劳动的解剖学、剥削的诱惑,以及潜在的授权问题”^{[7]70}直观地展现在人们面前,数字劳动以“玩工”的姿态被人们所接受,受资本增值和技术发展的双重驱动,数字劳动呈现出独特的发展趋势。

(一)数据要素资源化

信息技术的发展,使得几乎所有的人类活动都能在网络空间留下痕迹和线索,并且表现为海量的大数

据存在。这种存在并不仅仅在于数据内涵的信息和知识的自然属性,而更多地体现为社会属性。大数据和云计算等新兴技术发展为数据的资源化和资本化提供了控制权和使用权的生发基础。一方面,信息和知识的数字化使得各行各业都能够获取大量数据,并且这些数据可以被无限制地复制和重复利用。谁掌握数据即意味着其拥有对社会资源的占有、使用行为进行预测和引导的能力,具备了足以影响经济、商业甚至公共决策的能量和要素。另一方面,数据资源进入经济、社会领域后与资本增值的价值关联性迅速增强。数据资本的影响已经超越了传统资本在经济社会中的作用,甚至可能对整个社会产生控制和支配性的影响^[9]。基于数据应用技术的加持,资本通过智能算法等数字机器的运用,吸收大众生活政治活动并将人类生活经验转化为价值,以持续维系资本主义商品生产的价值体系^[10]。如果从资本价值实现逻辑及其对算法应用的目的出发,数字劳动终将陷入数字资本逻辑统治以及数字劳动关系日益紧张的局面。

(二)信息采集平台化

大量互联网平台企业的存在是数字经济运行的物理和实践基础。依托于数字经济创新商业模式的契机,云计算、云存储的基础技术创新应用使得平台经济的运行模式和价值体系更新成为可能。通过多种算法和数字机器,对不断产生的人类生产和生活信息进行二次加工,创造出功能各异的数据产品或服务,用以优化生产流程、了解消费者偏好、管理员工行为、协调外包服务、开发增值产品或直接向广告商销售^[11]。信息采集工作依托于平台企业,有效地打破了传统供应链体系所形成的信息壁垒,从而为生产、流通、消费环节的信息共享构筑了技术性前提和要素,减少了因为信息不对称而造成的纠纷和障碍。正因如此,平台企业作为信息采集和存储的关键枢纽,在数字经济领域显得愈发重要。

(三)价值实现普惠化

数据信息的流动和共享推动了商业模式创新,减少了各种经济资源跨地域流动的成本,从而提高了社会经济运行的整体效率。传统上,企业的数据和程序通常是相互隔离的,但这种情况将被打破,取而代之的是一个新的商业生态系统和价值网络,进而依托于海量的大数据分析,更好地服务和实现市场主体的价值匹配需求。劳动与资本在数字经济条件下也将依托于更为精确的匹配决策,达成更加持续有效的合作关系。而且数字经济所倡导的共同参与和分享的价值理念,造就了一批具有普惠性的产品和服务体系。据阿里研究院测算,云计算的应用将使得企业为之付出的成本减少70%,而创新效率却提升3倍。这种普惠性质的价值实现效果将不仅惠及数字经济平台和互联网企业,其中的价值转化还有可能广泛地惠及包括数字劳动者在内的全体社会成员。

三、数字劳动对传统劳动关系的影响

与马克思批判大工业时代单调重复的机械性强制性劳动不同,数字劳动虽有机械性重复劳动的形式,但并不是强制的,甚至可以说是自愿的。数字经济推进科技的变革、迭代与广泛应用,重构了传统的劳动模式与生产关系^[12]。相较于传统劳动,数字劳动的蓬勃发展促进社会就业结构变化和灵活就业形式日益普遍,灵活多变的劳动方式在显性与隐性劳动中交织,既带来了具有积极意义的“三重效应”,也触发了“去劳动关系化”的制度性难题。

(一)数字劳动带来的“三重效应”

数字劳动不仅改变了传统劳动关系的结构,还使得这种劳动形式部分脱离传统雇佣劳动,数字劳动中“泛雇佣关系”的无酬劳动让数据得以商品化。数字劳动发展客观上虽然造成了资本无限攫取数据商品剩余价值的局面,但也带来了就业替代、就业匹配和就业创造等方面的积极影响。

一是就业替代效应。人工智能的大量应用在数字经济时代是必然趋势。2017年国务院发布的《新一代

人工智能发展规划》就已经明确宣示人工智能的发展将改变就业结构和格局。劳动者被人工智能所取代不再是一种理论上的臆测,而是正在发生着的客观真实。但是这种替代效应在现阶段技术水平下仍存在一定的局限性。一方面,技术的应用只能依赖于现有的技术和设备,沿着既有的技术演变路径对技能劳动和重复性劳动进行替代,从而弥补现有劳动主体的固有缺陷。另一方面,在现有工作体系中强调技术应用和协同布局,是基于更加安全、高效的目标价值,其初衷并非取代甚至消灭人类劳动,而是通过技术化改造辅助提高整体劳动效能,降低风险事故发生概率。

二是就业匹配效应。数字经济时代最重要的资源利用就是信息流转和匹配。而数字信息需求作为全新的生产要素,更是以低成本和高回报的姿态备受平台型和创业型企业的青睐,成为新的经济增长动力。应用数字技术搭建的各类信息平台,充分发挥信息枢纽作用,为劳动就业市场提供精准的信息匹配和工作选择,尽可能地消除或者缓解劳动就业信息的不对称。互联网平台和大数据技术应用,不仅实现了用工需求和就业意向信息之间的共享,还可以动态匹配劳动力市场的供给和需求信息,以更加灵活的用工方式来达到这种效果。

三是就业创造效应。依托人工智能应用于数字劳动领域,其目的不是对人类劳动进行简单的替换,而是在潜移默化中促成生产生活方式的改变,从而衍生出更加有效的新业态和新模式。2022年7月,人力资源和社会保障部与国家市场监督管理总局、国家统计局合作发布了包含多个数字劳动领域的18个新职业。作为数字经济构成的平台经济、共享经济和零工经济在一定范围内为劳动力市场提供了较多的就业机会。借助于数字技术的广泛覆盖,个人无论身处偏远山区还是繁华都市,企业不论是跨国集团还是家庭作坊都将被无差别地纳入全球供应链和就业链之中。数字化技术的应用大大降低生产成本、刺激消费需求、扩大生产规模,进而创造出更多的新型劳动就业形态和岗位。

(二)数字劳动面临的现实挑战

受技术变革和用工模式创新的驱动,数字劳动为劳动就业市场带来了前所未有的活力,但也要看到既有的劳动关系调控和用工管理体系所面临的问题。特别是数字劳动中的“去劳动关系化”现象,使得就业人员遭遇障碍和壁垒,也给主管部门政策执行以及劳动关系运行管理带来新的挑战。

一方面,传统劳动关系模式的调控失范带来的现实挑战。首先,数字劳动的灵活性、平台化特征使其超越传统劳动关系运行和管理制度的框架,暴露出难以兼容、匹配既有规范的弱点。劳动关系是生产关系的重要组成部分,本质上仍属于社会关系,是劳动者与用人单位之间在实现劳动过程中建立的一系列社会关系的总和,包括典型劳动关系和非典型劳动关系。数字经济时代劳动关系的认定不是独立的,需要从劳动法特殊的价值理念与新时代我国劳动关系的治理需求出发,把数字和法治思维等有效融入新型劳动关系的认定中^[13],充分保障劳动者合法权益。因此,如何在创新和异变共存的劳动关系变革现实中,准确分析和解决数字劳动发展给传统劳动关系管理和认定带来的制度性难题已是当务之急。其次,数字劳动的广泛应用进一步彰显了劳动成果、劳动技能的同质性特点,劳动者主体性感受被弱化。随着数字技术的广泛应用,企业平台化和信息化也带来了用工管理手段的技术革新。某些平台企业的劳动管理甚至采用无间断、无死角的监控技术,员工因私人领域被侵蚀而导致劳资双方的信任危机。在网络作品创作领域,网文生成的类型化和去技能化现象突出,原本应当内涵其中的网文写手的主体性被弱化。虽然标准化产出方式提高了创作效率,但以牺牲从业者技能提升和主体性为代价却是得不偿失。最后,数字劳动使得劳动能力的要求和鉴定标准趋向复杂化。传统劳动能力认定主要通过具体的劳动者从事体力工作的能力进行鉴定,以确定其劳动能力丧失的程度。但随着数字劳动形式日渐丰富,劳动过程及其效果评价对空间和时间的依赖性有所降低,转而更加注重数字劳动所产生的数据生成和流量影响,劳动能力构成要素也不应当再单纯地从体力劳动角度进行评估,劳动者劳动关系的选择风险以及权益无法得到系统保障,充分诠释了劳动就业能力体

系发展的前瞻性要求。

另一方面,数字劳动下“去劳动关系化”现象的现实影响。具体表现为多种形式,如“非雇佣制”“众包”“共享”“零工”“劳资合作”等,包括但不限于去除劳动合同的用工、去雇主化就业和隐瞒劳动关系事实等情形。尽管表面来看,数字劳动者拥有相较于传统劳动者更高的自由度,在具体业务关系中资本对劳动的牵引和控制力量也似乎有所削弱,劳资对抗的外在表现有所缓和,但是数字劳动者对平台资源和技术更加依赖。平台对劳动控制变得更加碎片化,平台对劳动过程的控制和劳动者拥有工作自主权同时并存^[14]。数字劳动管理的现实表明,资本的控制手段正从实体转向虚拟,削弱数字劳动者对抗意愿的同时蚕食着他们的自主性空间,更使得他们在不知不觉中参与到对自身的管理过程中^[15]。一方面,资本面临着新的基础性问题,即:如何将数字经济有效地纳入资本增殖逻辑之中,如何有效控制抽象智能产生的免费开放数字使用价值并将其转化为剩余价值^[16],进而实现数字劳动的资本积累。另一方面,劳动者对于行业发展和就业的选择,并不因为数字化关联的企业信誉评价体系得到强化,而是进一步增强了对平台组织和数据体系的依赖,劳动者并未享有“实质的、有效的雇主选择自由”^[17],而是在潜移默化中被平台数据所左右。因此,对于数字劳动中的“去劳动关系化”及其不利影响应当给予系统反思,正确引导并及时采取规制和疏导措施,明确劳动关系,确保劳动者的合法权益。

四、数字经济时代数字劳动的机制完善

劳动就业的现实发展必然推动劳动就业制度的不断完善和发展。如何应对迅猛的数字劳动实践发展,如何对既有的劳动就业政策和制度展开针对性的调适和完善,是亟需解决的现实问题。

(一)完善数字劳动关系调控机制

数字劳动体现了劳动关系的数字化和技术化要求,不仅指向劳动工具、劳动产品、劳动对象等具体要素,还隐含着对劳动关系调控机制的改造需求。

就体系化的制度建设要求来看。当前我国劳动关系调整正在从个别劳动关系调整向集体劳动关系调整转变,其中集体化调整要求日益增加。特别是在数字劳动盛行的互联网平台经济模式中,集体化调控模式的需求更加迫切。但由于我国劳动关系调整机制仍旧停留在个别劳动关系调整层面,集体劳动关系法律调控机制和规则的体系化建设需要加快步伐,尽早出台完善集体劳动标准、劳动合同等配套规范。如果说数字劳动代表着新时代劳动关系实践发展的主旋律,那么,我国劳动关系治理体系建设的协商共治过程中就要既体现劳动关系集体化发展的趋势,又要通过进一步发展和完善工会、集体协商、集体合同以及民主管理等制度机制,为协商共治经验的累积创造更为有利的条件^[18]。

从具体化的纠纷解决层面来看。我国劳动纠纷处理实践中对劳动关系的认定采取的是从属性判断标准,体现的仍是个别劳动关系调整的要求。这种认定标准源于原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号)的相关规定,并衍生出人格、经济、组织从属性的判定思路。这一劳动关系认定规则在传统劳动就业实践中发挥了重要的标准化和规范化的作用,但是在数字经济发展下,越来越多的劳动就业呈现出与传统劳动关系相似、交叉和不同的复杂情况,传统劳动关系认定中的从属性判定“一刀切”的标准和全有全无的判定方式,将越来越难以适应数字劳动实践的发展。为妥善应对和解决类似的劳动关系调控失范问题,对此判定标准进行必要的技术化改造,就不能再固守传统的“一刀切”模式。一方面,要从制度根源上完善现行的劳动法律制度,由传统的综合立法模式向针对特定类型主体和特定事项进行专门立法的模式转变。另一方面,要在劳动关系认定中采取扩张的解释方法对新型劳动就业关系作出符合法律和事实的认定,将其纳入劳动法律的规制轨道。

(二)建立数字劳动关系选择的风险识别机制

在我国现行劳动法和劳动关系管理制度体系下,数字劳动模式意味着劳动者做出新型劳动关系选择。由于制度和现实不能同步发展导致了劳动权利和义务的剥离,使得劳动者难以获得充分的权益保障。一方面,劳动者的自由择业、谈判议价等权利被总体削弱,而依托数字技术的劳动过程管控更为隐蔽和全面,劳动者个人信息和隐私又面临被侵害的风险。另一方面,数字资本运营平台企业作为数据采集者和劳动产品的优先占有者,在其已经识别劳动风险的基础上,很可能采取先发制人的手段来规避自己应当承担的义务和责任,从而造成数字劳动者权益受损却无从取证的结果。因此,当务之急是要建立数字劳动关系的风险识别和监控疏导机制。具体而言,承担劳动监察、信息技术、市场监管等职能的政府主管部门应当结合自身的职权内容切实担负起数字劳动的政策支持、经营规范等方面的监督管理职责。特别是负责劳动权益保障的劳动行政主管部门,还要对数字平台企业进行劳动关系风险识别和劳动权益保障政策执行情况的规范引导和定期监督检查。此外,推动政府和社会共同参与、全面防范的常态工作体系,通过不断改进相关制度,引导企业有效管理数字劳动者的就业风险,实现留住人才促进企业良性循环发展。同时,采取措施打击有意隐瞒和逃避法律责任的行为,推动数字劳动中的风险识别机制有效运作^[19]。

(三)系统性建构数字劳动权益的保障机制

数字劳动价值贡献与劳工权益保护之间的关系是数字劳动权益保障的应有之义。数字劳动关系及劳动方式的转变,必然促使企业组织调整其结构形态,向无边界、扁平化、平台化、柔性管理及高组织效率的形态转化,反射到劳动就业权益保障中就体现为系统性的制度建构需求。无论当代劳动关系实践如何发展,劳动者权益保障都是劳动关系管理和调控过程的主旋律。一是坚持审慎监管。现行政策体系对新型劳动就业表现出审慎包容的态度,在此前提下完善劳动法律法规和新业态劳动用工制度,应当保证劳动力市场的灵活性和稳定性,杜绝“一管就死、一放就乱”的监管乱象。二是推动就业转型。推进产业结构和劳动者技能数字化转型,主动拥抱新技术,通过创新创业提供更多岗位,加快形成适应数字经济发展的就业政策体系。三是拓宽社保覆盖。数字劳动作为新兴业态,许多从业人员尚未纳入社会保障范畴,应当依托互联网平台及时将这类劳动人群纳入现行社会保障体系。针对所从事工作的非正式和灵活化的特点,在现行制度体系中还应配套和完善与其就业和工作特点相适应的特殊规则,以贯彻劳动就业平等的价值理念。四是优化考评机制。数字劳动就业模式依然要贯彻按劳分配原则,但是应当合理构建贡献度标准,并用于劳动报酬分配中的考核、评价以及核算机制,对数字劳动者的劳动产品数量和质量进行科学合理的综合评价,运用技术化手段对劳动报酬权给予有力保障,同时增强数字劳动者的主体意识。此外,还可以在当事人自愿基础上引入商业保险,让数字劳动者享有更多的选择机会,为职业风险提供多重保障。

(四)完善数字劳动转型下的教育培训机制

根据数字劳动发展的现实及其对传统劳动关系的冲击现状,以及其所影响的就业替代、就业匹配和就业创造效应,做出相应调整,推动数字劳动转型发展中的劳动者教育和培训方式及其机制转型具有现实可操作性。从人力资源和劳动关系管理的角度看,依托公共政策和资源投入对数字劳动发展中的劳动关系和力量格局进行协调,促进劳动关系和谐既是劳动就业主管部门和行业组织政策制定和执行的重点,也是平台企业承担社会责任的重要内容。同时也要看到,在低技能劳动力被取代的同时,数字劳动发展也创造出了全新的就业领域和大量高质量的技能型工作岗位。为此,一方面,要加大劳动者职业培训投入力度,建立辅助技能培训和实践转化的机制,培养适应数字经济时代需求的高技能人才。尤其对于遭遇技术性淘汰的劳动者,更需要提升其从事数字劳动的技能。另一方面,为了放大并强化数字劳动带来的就业创造效应,应当依托现行劳动法律制度,构建稳定的数字经济和产业扶持的公共支撑体系。此外,还要在教育培训机制中融入智能辅助技术发展的要素,加强数字劳动领域基础科研、中高端技术开发和应用人才的培养,注重纵向和横向跨界的复合型人才培养,增强数字劳动技能型岗位对于就业的吸纳能力。

五、结语

在数字经济迅猛发展的背景下,数据资源开发和数据利用规制是并行不悖、同步进行的两项主题。数据资源开发是数字经济发展的基础,但必须伴随规制措施以确保数据安全,这是促进数字经济健康有序发展和保障劳动者权益的重要前提和基础。数字劳动的兴起改变了传统的劳动模式,使得劳动力的组织方式和就业结构发生了深刻变化。传统的固定岗位和工作模式被灵活的、临时性的工作所取代,给传统劳动就业结构和格局带来了巨大冲击。现行劳动法规难以完全适应数字化劳动的发展需求。数字化劳动的快速发展使得调控管理制度体系也面临着新的挑战,传统的劳动管理体系往往难以适应数字化劳动的特点和需求,如在劳动者的权益保障、劳动关系的认定等方面存在一定的困难和不足,显示出既有调控管理制度体系的滞后性和局限性,出现传统劳动关系模式的调控失范和数字劳动下“去劳动关系化”的现象。唯有平衡劳动权益保障和数字经济健康有序发展之间的关系,确认市场主体和劳动就业人员之间的权利和义务,合理界定政府的职责,建立相应的法律法规和政策规范新兴劳动形态,完善保障机制维护劳动者合法权益,稳定劳动市场秩序,方可使得市场经营主体和劳动者均能获得高质量的可持续发展。

参考文献:

- [1] 马克思,恩格斯.马克思恩格斯选集(第2卷)[M].北京:人民出版社,2012:106.
- [2] 习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗[N].人民日报,2022-10-26(001).
- [3] 努力走出一条高质量发展的、可持续振兴的新路子:习近平在新时代推进东北全面振兴座谈会重要讲话引发热烈反响[N].人民日报,2023-09-12(001).
- [4] 蒂齐亚纳·泰拉诺瓦,杨嵘均,曹秀娟.免费劳动:为数字经济生产文化[J].国外社会科学前沿,2023(1):53-69.
- [5] CHRISTIAN FUCHS. Digital Labor and Karl Marx[M].New York:Routledge,2014:78.
- [6] 尹寒.数字劳动异化的实质、表现及其超越[J].思想教育研究,2024(2):92-98.
- [7] 周延云,闫秀荣.数字劳动和卡尔·马克思:数字化时代国外马克思劳动价值论研究[M].北京:中国社会科学出版社,2016.
- [8] 迈克尔·哈特,安东尼奥·奈格里.帝国[M].杨建国,范一亭,译.南京:江苏人民出版社,2005:340-341.
- [9] 宋宇,嵇正龙.论新经济中数据的资本化及其影响[J].陕西师范大学学报(哲学社会科学版),2020(4):123-131.
- [10] 黄再胜.人工智能时代的价值危机、资本应对与数字劳动反抗[J].探索与争鸣,2020(5):124-131+160.
- [11] 王彬彬,李晓燕.互联网平台组织的源起、本质、缺陷与制度重构[J].马克思主义研究,2018(12):65-73.
- [12] 李巧巧.数字劳动中的资本逻辑与异化扬弃[J].西南大学学报(社会科学版),2024(3):1-14.
- [13] 李雄,黄琳涵.新就业形态下劳动关系认定的创新研究[J].河北法学,2023(7):84-106.
- [14] 吴清军,李贞.分享经济下的劳动控制与工作自主性——关于网约车司机工作的混合研究[J].社会学研究,2018(4):137-162+244-245.
- [15] 陈龙.“数字控制”下的劳动秩序——外卖骑手的劳动控制研究[J].社会学研究,2020(6):113-135+244.
- [16] 吴韬.从非物质劳动到数字劳动:当代劳动的转型及其实质[J].国外社会科学前沿,2019(7):4-13+83.
- [17] 常凯,郑小静.雇佣关系还是合作关系?——互联网经济中用工关系性质辨析[J].中国人民大学学报,2019(2):78-88.
- [18] 李雄.新时代我国劳动关系治理的重大转型[J].学术界,2020(8):57-66.
- [19] 韩文龙,刘璐.数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象、本质与中国应对[J].当代经济研究,2020(10):15-23.

(责任编辑:颜 莉)