

切实防范数字经济中的新型劳资矛盾风险

王乙杰

在第四次工业革命的浪潮中，数字技术正引领社会经历一场深刻的数字化转型。然而，这一进程也催生了新型劳资矛盾风险，这些风险可能导致就业不稳定化、资本剥削程度加深，从而成为重要的社会风险来源。

数字经济深刻重组了劳动过程，使劳动对资本的形式隶属日益向实际隶属转变，典型表现便是日益加深的就业不稳定化趋势。具体体现在以下三个方面。(1) 传统劳动的不稳定化。数字信息技术造成的去技能化，使传统劳动的外包更为普遍和深化，造成外包工人频繁流动的不稳定就业。(2) 知识劳动者的不稳定化。数字互联网逻辑对知识劳动进行科学分解和重组，使得平台可以使用众包、外包等方式降低雇佣知识劳动者的成本，导致知识劳动者也逐步陷入工作和收入不稳定化的境地。(3) 劳动力再生产过程的重塑与掌握。大型平台通过垄断劳动力再生产过程中必需的数字基础设施，如商品和劳务消费、社会交往等，能够轻易地引导和塑造劳动力再生产过程进行，实现对个体主体性的工具化、规训化和价值化。

数字经济的运行逻辑进一步加深了资本对劳动的剥削。对于依赖平台的外围劳动者，平台通过对市场信息的垄断和单次劳动的低收入强迫劳动者“自愿”延长劳动时间；对于知识劳动者，平台通过众包革命将其创造性劳动纳入资本增殖过程。此外，平台组织利用数字经济的高度灵活性，规避了正式的劳动雇佣关系，导致劳动者的工作机会和薪酬日益不稳定，兼职劳动者、临时工及自雇者的比例不断上升。这些劳资关系的不协调都将加深劳动者的贫瘠和贫乏，加剧资本与财富的不均衡，引发劳动和资本之间的矛盾，成为重要的社会风险来源。

我国应发挥社会主义国家的制度优势，切实防范劳资矛盾风险、有效保障劳动者权益，为全球数字经济的可持续发展提供中国经验。首先，强化数字经济的劳资关系的理论研究，为解决数字经济中劳动权益不稳定化问题提供理论支撑。在数字经济下，被重塑的劳动关系难以简单套用传统“企业+劳动者”雇佣模式下的劳动合同和劳动保护条例，传统的“劳动者”概念或“劳动关系”判断标准是否已经过时等问题，是亟需理论研究予以应对的关键议题。其次，在劳动者权益保障实践中，可以探索建立统一的劳动权益建设平台，明晰数字经济利益相关方义务和责任，确保数字劳动权益建设主体不落空、数字劳动权益保障随人走。同时，鼓励和支持“数字工会”的建设，完善平台企业利益相关方协商机制，促进智能经济高质量就业和劳资关系和谐。

作者系深圳大学中国经济特区研究中心助理教授