

# 数字经济下共享型和谐劳动关系的 建构机理与实现路径\*

吕景春

**【内容提要】**当前世界经济数字化转型不断向纵深推进，中国也正加速向数字产业化和产业数字化转型。随着互联网技术的广泛应用，数字经济条件下的劳动关系与传统的用工形式相比，在劳动过程、雇佣关系和劳资矛盾等方面均出现了新的情况，资本对劳动的剥削更加隐蔽、多元和深化，劳动关系愈发紧张甚至存在恶化趋势。因而，探索契合数字经济条件下的共享型和谐劳动关系对缓和劳资矛盾显得尤为迫切。共享发展理念的提出，为建构共享型和谐劳动关系提供了全新的理论维度和实践路径。文章对数字经济下共享型和谐劳动关系的内涵、建构的可能性进行了机理分析，并从劳资内部均衡共享利益、政府规制与健全收入分配体制机制、平台技术红利的共享等方面提出共享型和谐劳动关系的实现路径，以此为数字经济成果更多惠及人民、扎实推进共同富裕提供建议和参考。

**【关键词】**数字经济 共享型和谐劳动关系 马克思主义政治经济学 共享发展

**作者简介：**吕景春（1966—），天津师范大学经济学院院长、新时代马克思主义研究院教授、博士生导师，天津市中国特色社会主义理论体系研究中心研究员（天津 300387）。

劳动关系随着数字技术的应用和平台经济的发展，与传统工业时代相比已经有了很大的差异，在劳动过程、劳资博弈方式、雇佣关系等诸多方面均出现了新的变化，这些变化使得资本对劳动的剥削更加复杂、多元、深化和隐蔽，其直接后果是弱化了雇佣劳动与资本讨价还价的能力，“资强劳弱”的格局被进一步固化，导致当前数字经济背景下劳动关系愈趋紧张，隐性或潜在的劳动问题随时可能引发显性或公开化的劳资冲突。根据国家信息中心统计数据，数字经济下的共享平台服务人员数量在2017—2018年间出现了激增<sup>①</sup>，2020年共享经济参与人数约8.3亿人，其中服务提供者约为8400万人<sup>②</sup>。根据企查查大数据研究院数据，2016—2020年五年间，互联网企业劳动相关司法案件从2016年的1.07万件上升至2020年的3.97万件<sup>③</sup>。新劳动形式的出现、新就业人数的增长和法律制度的不尽完善，造成数字经济背景下劳资矛盾的加深和劳动争议案件的急剧上升，为发展和谐劳动关系带来挑战。根据当前形势，建构契合数字经济背景下和谐劳动关系的任务刻不容缓。

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央提出了新发展理念，为我国今后更长时期的发

\* 本文系国家社科基金一般项目“和谐劳动关系的利益协调机制与制度安排研究”（14BJY033）、天津市高等学校创新团队培养计划项目“以新发展理念引领现代化经济体系建设研究”（TD13-5109）的阶段性成果。

① 参见国家信息中心：《中国共享经济发展年度报告（2019）》，<http://www.sic.gov.cn/News/557/9904.htm>。

② 参见国家信息中心：《中国共享经济发展年度报告（2021）》，<http://www.sic.gov.cn/News/557/10779.htm>。

③ 参见企查查大数据研究院：《互联网内卷化背后：全国互联网行业劳动司法案件年增量五年翻两番》，<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1691001608710998680&wfr=spider&for=pc>。

展提供了方向、思路和着力点。其中，共享发展理念作为中国特色社会主义的本质要求，必须坚持发展为了人民、依靠人民、成果由人民共享，通过有效的制度安排，使我国朝着党的二十大确立的“全体人民共同富裕的现代化”目标稳步迈进。劳动关系作为现代社会关系中的最基本关系，直接影响经济社会发展的稳定和扎实推进共同富裕的步伐。一直以来，发展和谐劳动关系的目标是使劳资之间实现利益的公平公正分配，保障劳动者权益，进而提高劳动关系主体各自的积极性，最终实现双赢，这与共享发展理念“不谋而合”。共享发展理念为构建和谐劳动关系提供了全新的理论维度和可行的实践路径，因此，可以将共享发展理念与已有劳动关系理论有机融合，构建一种全新的和谐劳动关系——共享型和谐劳动关系，进而为发展成果更多惠及人民、扎实推进共同富裕提供建议和参考。

## 一、数字经济下劳动关系的嬗变

### 1. 数字经济下劳动过程的转变

互联网、数字信息技术以及内容提供商的高速发展，催生和变革了一系列经济活动，传统的劳动过程逐渐数字化，即出现了所谓的“数字劳动”。数字劳动的定义最早被泰拉诺瓦（Terranova）提及，他认为数字劳动区别于传统物质劳动，是对“非物质劳动”（知识、文化和信息）的生产消费，是资本主义社会中免费劳动的一种表现形式<sup>①</sup>。如今来看，数字劳动过程不再只是免费的无偿劳动，还包括利用数字平台进行交易的雇佣和非雇佣劳动，而这种数字经济下的劳动过程已然发生了改变并呈现以下特点。

（1）劳动过程和生产过程趋于分离。马克思强调未来的劳动过程应该是“劳动表现为不再像以前那样被包括在生产过程中，相反地，表现为人以生产过程的监督者和调节者的身份同生产过程本身发生关系”<sup>②</sup>。随着信息技术的高速发展和集成芯片制造成本的降低，技术进步提高了资本有机构成，呈现出物化劳动加速取代活劳动的趋势<sup>③</sup>。人工智能、大数据、物联网、工业机器人等被广泛应用于劳动过程，传统产品生产流水线上的产业工人逐渐被智能工业机器人替代，直接从事产品深加工的工人数量趋于减少。更多工人不再直接参与产品的生产作业，而是被分配到对自动化机器设备的监控和维护中，传统雇佣经济下的劳动过程和生产过程趋于分离<sup>④</sup>。

（2）劳动形态的数字化和非物质化。不同于传统工业时代，资本主义劳动过程中数字化技术的应用使劳动形态数字化、非物质化。数字经济背景下呈现出越来越多以信息、知识、数据、情感等非物质形态为特征的数字劳动产品，以往处于生产环节外的资源和劳动，现在都可以转化为“数据”用于剩余价值生产<sup>⑤</sup>。由此产生基于注意力、数据、零工、内容和“粉丝经济”的双边数字经济市场，数字资本通过活跃用户的产消型无酬劳动，恣意剥夺其相对剩余价值<sup>⑥</sup>。数字劳动过程中，资本对劳动的剥削方式和手段日益复杂和多元，无薪抑或隐性劳动成为最新的剥削形式<sup>⑦</sup>。

① Tiziana Terranova, “Free Labor: Producing Culture for The Digital Economy”, *Social text*, Vol. 18, No. 2, 2000.

② 《马克思恩格斯文集》第8卷，北京：人民出版社，2009年，第196页。

③ 参见李怡乐：《我国实体经济的利润率修复机制研究》，《马克思主义与现实》2019年第2期。

④ 参见田洋：《互联网时代劳动过程的变化》，《经济学家》2018年第3期。

⑤ 参见谢富胜、吴越、王生升：《平台经济全球化的政治经济学分析》，《中国社会科学》2019年第12期。

⑥ 参见黄再胜：《数字剩余价值的生产、实现与分配》，《马克思主义研究》2022年第3期。

⑦ 参见张春颖：《法国理论界对资本主义剥削问题的阐述——以〈今日马克思〉杂志为中心》，《马克思主义与现实》2019年第6期。

(3) 劳动资料智能化。工业物联网技术的使用实现了对原材料的精准投送和对流水线工人的实时、全天候监控。一方面,互联网信息技术的广泛应用,促使产品的设计、生产和供需匹配效率提高,对市场需求的应变能力也更加快速。计算机仿真、建模和虚拟现实技术实现了对新产品开发和设计的可视化管理,原材料从库房到生产车间再到物流的调度和运输完全可以通过自动化远程控制;另一方面,资本对雇佣劳动的管理和控制不断加深,以往对劳动的控制仅靠工头的粗糙监督,而现在随着新型传感器设备、高精度定位技术和智能终端的应用,使劳动者置于资本的全天候监管和控制下,工厂可以实现对劳动者的实时和自动化监督。数字工厂内,监视器、传感器和微电脑等设备被安装在相应的生产设备上,借助网关等中继设备将其并入工业互联网,通过对劳动过程中的人员、材料和设备等信息进行实时动态采集,完成人与人、人与机器、机器与机器之间的信息沟通和集中协调管理。工人的操作流程被精细化、规范化、程序化定制和管控,工人利用工作间隙伺机偷懒的侥幸心理随着生产资料的智能化应用被彻底磨灭。数字工厂外,航空航天技术的发展将定位精度提升到了亚米级,即使劳动者摆脱了“工厂体制”下物理空间的限制,资本依旧能通过远程定位后台实时掌握劳动者的位置信息。以外卖平台为例,外卖员一旦上线登录平台,就会一直处于平台的“电子全景监控”之下,平台实时记录劳动者的运动轨迹和工作状态,并利用后台的算法程序为其安排最精细的配送任务<sup>①</sup>。总之,数字化技术被应用于劳动过程的各个环节,资本对劳动过程的控制进一步加强。

## 2. 数字经济下雇佣关系的改变

(1) 雇佣关系的即时化与弹性化。数字平台依托数字经济迅猛发展,被冠以“共享、分权和绿色”的价值符号,由于其通过“连接”和“匹配”将服务需求方和供给方直接联系起来“撮合”市场交易,并将中介等第三方职能机构排除在外,被称为“未来趋势的新化身”<sup>②</sup>。然而,表面平台经济似乎通过降低交易成本、提高供需匹配效率以及提升闲置生产资料和闲散劳动的利用率等方式,正在改变资本主义国家的劳动力市场、雇佣关系以及劳资矛盾等,但事实上共享经济却蒙着创造灵活就业的面纱,掩盖了资本以更为多元、隐蔽和复杂的方式榨取劳动者剩余价值的本性。相较于传统的雇佣关系,资本利用各种数字技术手段将资本与劳动之间的雇佣关系即时化、弹性化,进一步减弱劳资间雇佣关系的刚性而寻求资本积累的最大化。

(2) 劳资权责边界的模糊化。平台就业模式使资本与劳动雇佣关系的建立更为便捷。然而,平台经济抛出“一点接入,服务全球”的噱头,背后却通过模糊劳资权责界限给人们在法律形式上认定雇佣关系造成了困难。由于数字技术打破了时空障碍,雇主和雇员无须当面交易,雇主可以在任何时间利用平台发布劳务和服务需求,劳动者也可根据自己意愿自主选择工作地点和时间<sup>③</sup>,其工作和闲暇的时间界限被模糊化。而与之一同模糊化的还有劳资之间的权责以及对劳动者的保障,正是因为平台经济“即需即用”的雇佣特点,数字劳动者无法拥有像传统雇佣关系下法律明文规定的劳动保护和社会保障,即使签署了一定形式的雇佣劳动合同,平台也会以各种方式规避其责任,劳资之间一旦发生争议和纠纷,劳动者的合法权益很难受到保护。主要原因在于,一方面,以往劳动者与企业签署劳动合同并参与企业的生产经营活动,受资本及其代理人的控制,其本身具有很强的从属联系,但数字经济背后的劳动雇佣模式使得劳动者除却参与企业经营活动在经济上的从属关系外,组织和人格方面的从属关系被弱化,很难完全保障劳动者的合法权益;另一方面,平台将劳动者分割成单独的个

① 参见李胜蓝、江立华:《新型劳动时间控制与虚假自由——外卖骑手的劳动过程研究》,《社会学研究》2020年第6期。

② [美]史蒂文·希尔:《经济奇点:共享经济、创造性破坏与未来社会》,苏京春译,北京:中信出版社,2017年,第5页。

③ 参见朱晓峰:《数字时代劳动者权利保护论》,《浙江大学学报》(人文社会科学版)2020年第1期。

体，劳动者群体无法有效组建有规模的工会组织与资本对抗，更无法与资方进行集体协商。

(3) “去劳动关系化”。数字技术的发展加剧了资本“去劳动关系化”的趋势。依靠数字技术，资本通过对雇佣形式的“巧妙”改变弱化了劳资之间的雇佣关系，借以“众包”“共享”“零工经济”和“独立承包商”名义替代实际的雇佣关系<sup>①</sup>。劳动力市场上，资本利用数字技术将服务实时更新，劳动者根据自身情况以更加灵活的方式参与就业，且可以同时为多个服务需求者提供服务。传统的雇佣关系下，资本与劳动确立劳动关系后，劳动者被要求集中在雇主指定的劳动场所内，“通过固定工作时间、系统化的管理和重新组织劳动过程加以利用”<sup>②</sup>。而在数字经济背景下，劳动者在线上承接工作任务之后，只需根据市场信息在规定时间内完成即可，而不需要时刻受到资本的限制，可自主选择工作地点。网络电商、网约车和互联网家政服务的兴起，从根本上改变了传统的劳动雇佣关系，这种新型的雇佣关系被称为非典型的合作契约或劳务关系<sup>③</sup>。尽管这种平台化的劳动和服务给劳动者提供了更多的工作机会选择，劳动者的工作任务、时间和地点也更加灵活和弹性化，劳动报酬也相应从传统的计时工资向计件工资转变，劳动对资本的形式隶属似乎被减弱，劳动者与资本家的强联系和从属关系也被弱化，但究其本质，其仍然属于从属性的雇佣劳动<sup>④</sup>，资本追求剩余价值和进行资本积累的目的并没有改变。“去劳动关系化”的实质，是在利用各种技术手段祛除合法的劳动合同化用工，以劳动租赁的形式来规避劳资之间建立正规的雇佣关系，通过变相压低劳动力价格尽可能获取更多的剩余价值。

总之，资本对劳动的剥削不会因雇佣关系形式的改变而减弱，反而通过新技术手段使剥削形式更加隐蔽和深化，数字经济背景下的灵活就业平台只不过是当代资本主义进行快速积累的新形式和进一步榨取劳动者剩余价值的新模式。

### 3. 数字经济扩大了资本对劳动的剥削范围

在资本逻辑下，资本家为最大限度地创造和占有绝对和相对剩余价值，除了技术进步提高劳动生产率或强迫延长劳动时间之外，扩大劳动剥削范围也是资本积累的重要手段。随着数字技术的发展，资本对劳动的剥削不仅体现在传统的产业工人身上，而且还把剥削的触角延伸到数字经济发展衍生的新业态和新模式中。

(1) 信息垄断加剧“数字生产过劳”。资本通过利用数字技术霸权和对信息资源的垄断将一切可供利用的生产资料和劳动力囊括进数字劳动市场，资本一旦需要开展生产经营活动，便可以在这巨大的数字市场里快速匹配数字劳动者。由于市场的竞争性，资本可以以相对更低的成本雇用到更具专业技能的劳动者，而且，资本家凭借劳动过程中对核心信息资源的垄断，不仅剥削了劳动者本身的剩余价值，还将劳动者的部分生活资料再商品化，以短期租赁的形式提升资本利润<sup>⑤</sup>。同时，平台引入消费者的评分和评论机制，将劳动者的劳务和服务质量“外包”给了消费者<sup>⑥</sup>。对于劳动者来说，只有付出更长的工作时间和更高的劳动强度，有时甚至需要付出超过劳务和服务本身工作量的努力才能获得较高的评分。在这种评分机制下，“数字生产过劳”成为劳动者在数字经济生活

① 参见韩文龙、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》，《当代经济研究》2020年第10期。

② [美] 哈里·布雷弗曼：《劳动与垄断资本：二十世纪中劳动的退化》，方生等译，北京：商务印书馆，1978年，第59页。

③ 参见吴宏洛、孙璇：《当代资本主义数字经济中的异化劳动问题》，《当代经济研究》2021年第6期。

④ 参见常凯、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》，《中国人民大学学报》2019年第2期。

⑤ 参见孟飞、程榕：《资本主义共享经济是对资本逻辑的深化还是逆转？——基于雇佣劳动关系视角的政治经济学批判》，《国外理论动态》2020年第3期。

⑥ Miriam A. Cherry, “Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work”, *Comparative labor law and policy journal*, Vol. 37, No. 3, 2016.

中的常态。

(2) 数字技术壁垒迫使劳动者“向下流动”。智能手机、智能语音助手和数字化服务平台的使用,加速了低技术劳动力的“去技能化”。一些低技能行业劳动者如外卖员、出租车司机和快递员不再依靠经验积累熟悉城市道路,相关平台则通过直接接入第三方地图服务,利用大数据智能分析系统将劳动者实时轨迹信息进行整合,推算出每个路段的交通状况,并借以智能导航和语音的形式为每一次配送任务提供最优路线安排。数字化技术的应用使得一些低技能数字劳动更加便宜且可替代,最终引致技术性失业。尽管数字技术的兴起也会创造新的就业机会,但由于技术壁垒的限制,有能力获得新技术岗位的劳动者与被迫失业的劳动者并不是同一群人,那群被迫技术性失业的人只能向下寻求地位更低、收入更少的职业<sup>①</sup>。

尽管马克思曾指出:“现代工业特有的生活过程,由中常活跃、生产高度繁忙、危机和停滞这几个时期构成的、穿插着较小波动的十年一次的周期形式,就是建立在产业后备军或过剩人口的不断形成、或多或少地被吸收、然后再形成这样的基础之上的。”<sup>②</sup>也就是说,在资本积累过程中因资本有机构成发生质的变化引致的过剩人口可能会随着工业周期的更迭被或多或少吸收。但数字经济背景下对活劳动技能的替代不再仅仅是过去几次工业革命时期对体力劳动和简单脑力劳动的替代,当今时代需要更多的是复杂和抽象的脑力劳动,即使过剩劳动力能被部分吸收,然而由于数字技术壁垒,新的科技革命创造新岗位产生的“替代效应”和“补偿效应”往往是错位的,存在一定时间差<sup>③</sup>。如果那些被工业机器人替代的流水线上的产业工人不再接受新的技能培训,部分失业者只能被迫“向下流动”,寻求技能更低收入更少的职业,最终将导致流动过剩人口向停滞过剩人口、相对贫困向绝对贫困人口转变。

## 二、共享型和谐劳动关系的基本内涵与建构机理

经济社会发展离不开科技进步和制度创新,随着知识、信息等数据要素成为未来商品生产中最关键的新型生产要素,数字经济必将成为未来驱动经济发展的新引擎。然而,数字经济的发展却使我国劳动关系面临着新的挑战 and 严峻考验,引致该领域的劳动争议案件频发,这为社会和谐稳定与扎实推进共同富裕带来了阻碍。在未来一段时间内,发展和谐劳动关系的任务仍然艰巨而繁重,尤其是数字经济下的和谐劳动关系构建更是迫在眉睫。党的十八届五中全会提出的共享发展理念以及党的二十大报告中的“全体人民共同富裕的现代化”,与发展和谐劳动关系进而推进我国逐步实现共同富裕的目标是相辅相成、相互促进、互为表里的,共享发展理念为建构“共享型和谐劳动关系”提供了新的理论与实践探索的双重空间。

### 1. 共享型和谐劳动关系的内涵

要厘清共享型和谐劳动关系的内涵,需要回答“什么是共享”“谁来共享”以及“共享什么”的问题。首先,共享发展理念旨在着重解决社会公平正义方面存在的问题,因而“共享”不同于“分享”的概念,共享更注重的是机会和结果的平等公平。聚焦于劳动关系三方主体,在劳动关系内部,共享应该更注重作为弱势方的劳动者的合法权益和利益分配。政府作为第三方,政府规制和

① 参见吴宏洛、孙璇:《当代资本主义数字经济中的异化劳动问题》,《当代经济研究》2021年第6期。

② 《马克思恩格斯文集》第5卷,北京:人民出版社,2009年,第729页。

③ 参见姚建华、徐德骥:《新“卢德运动”会出现吗?——人工智能与工作/后工作世界的未来》,《现代传播(中国传媒大学学报)》2020年第5期。

健全收入分配体制机制是协调劳资双方在共享时获得公正和平等的重要途径。其次，在中国特色社会主义制度下，以人民为中心的实质是“以劳动者为中心”<sup>①</sup>，劳动者是企业发展和利润实现的实际贡献者，共享的主体理所应当是全体劳动者。最后，共享的内容涵盖宏观和微观两个层面。宏观层面，共享发展理念强调要全面保障全体人民在经济、政治和文化等各方面共享建设成果的权益，因此，劳动者作为人民群众的一部分，共享国家经济社会发展成果是每个劳动者的应有权利；微观层面，劳动机会平等、劳动条件改善、劳动过程合法以及劳动结果公平是关乎劳动者共享企业发展成果的重中之重。综上，共享型和谐劳动关系的基本内涵是：坚持以共享发展理念为指导，在劳动关系内部通过提升劳动者地位以保证其合理公平地享受相关权益，国家（政府）作为第三方主体通过政府规制与健全收入分配体制机制协调劳动者平等、公正地共享国家和企业发展成果，同时平台也要将技术红利共享给劳动者，以此提升劳动质量和效率，推动劳动关系和谐稳定，为实现共同富裕奠定物质和实践基础。

## 2. 共享型和谐劳动关系的建构机理：现实性与可能性

(1) 劳动价值论和剩余价值学说为共享提供理论遵循。马克思指出，劳动者的劳动、劳动对象、劳动资料作为劳动过程的三个基本要素，在价值创造过程中缺一不可。根据劳动价值论，商品二因素表现在使用价值和价值两个方面，具体劳动形成商品的使用价值，而抽象劳动形成商品的价值。可以看到，劳动资料只是将自身的价值转移给了新的商品，而活劳动在创造满足自身生存发展以及家属生活的价值之外，还创造了被资本家无偿占有的那部分价值，事实上活劳动才是价值的源泉，只有劳动者与劳动资料的结合才能创造出新的价值，显而易见，劳动者作为价值创造者理应参与新价值的分配。马克思的剩余价值学说揭示了资本主义经济制度下资本家剥削劳动者的本质，资本家仅支付给劳动者相当于本身及其家属维持生活和发展所需生活必需品价值量的工资，而把剩余价值据为己有，以此进行资本积累或进行奢侈消费。但究其本质，其仍旧为劳动者所创造，即使资本所有者贡献了生产资料，承担了所谓经营风险，但决不能占有全部剩余，而应该与劳动者共享。因此，我们可以这样认为，在社会主义市场经济条件下，劳动者可以共享企业剩余<sup>②</sup>。

(2) 数字技术发展为共享奠定物质基础。马克思认为，未来的共产主义社会是以生产力的高度发达为基础的，在共产主义社会中，生产力的巨大发展和劳动生产率的提高带来物质的极大丰富，社会成员各尽所能、按需分配。尽管我国目前仍处于社会主义初级阶段，还远未达到共产主义社会的生产力水平，但并不妨碍对共享发展理念的贯彻推进和渐次实施。这是因为，共享的前提是以剩余劳动为基础的，只要社会生产力达到一定水平，劳动者的全部劳动时间除了社会必要劳动时间外还有剩余，就说明劳动者在保证自身生存的情况下还有发展资料，这也就为“共享”提供了物质基础。因此，共享发展理念的实施并不是必然建立在高度发达的生产力基础上，而仅需要社会生产力达到一定水平即可。2020年已经实现的全面脱贫和绝对贫困的消除，也正是社会生产力达到一定水平的最好例证。

随着互联网和智能终端设备等数字技术的发展，进一步解放和发展了生产力，推动了劳动生产率的极大提高，工厂内新型智能工业机器人代替了流水线产业工人，劳动“分工”程度进一步细化，生产的操作流程在智能传感器设备的监管和控制下进一步标准化。在数字管理信息系统的辅助下，企业组织结构由传统的“科层制”逐渐扁平化，信息传递的速度和准确度明显提升，资本周转

① 参见刘凤义：《中国经济学如何研究共享发展》，《改革》2016年第8期。

② 参见叶正茂：《共享利益与企业和谐劳动关系的构建原则》，《马克思主义研究》2009年第11期。

速度稳步加快。在劳动力市场，信息化数字技术的引入使得劳动力市场上雇佣信息的更新速度明显加快，数字技术平台以强大的信息整合能力把所有雇主和雇员囊括进“世界市场”，通过后台算法精准且高效地为供需双方匹配合适对象，雇主和雇员再也不用挤进人才市场，极大降低了服务供需双方的交易成本。而且，零工就业平台同样也可以为不满足于当前收入以及失业的人群提供额外收入来源，劳动者可以自愿选择更加灵活和弹性化的工作方式。可以看到，数字技术的应用进一步解放和发展了生产力，通过提高劳动生产率和降低交易成本积累了巨大的物质财富，为共享奠定了强大的物质基础。

(3) 基本经济制度为共享提供制度保障。基本经济制度是生产关系的制度体现，在一定历史时期一个国家基本经济制度的选择取决于解放和发展生产力的历史要求。纵观我国生产关系与基本经济制度的变革和发展，可以说，两者在内容上是相契合的。党的十九届四中全会在原有基本经济制度的基础上，将构成要素由原来的一个拓展为三个，增加了“按劳分配为主体、多种分配方式并存，社会主义市场经济体制”，完善后的基本经济制度能更好地与我国社会主义初级阶段的社会生产力发展水平相适应，可以进一步解放和发展生产力，为共享提供坚实的制度保障。

生产资料的所有制性质决定了生产关系的性质，作为社会主义性质的国家，我国始终以“公有制为主体、多种所有制经济共同发展”作为根本性经济制度<sup>①</sup>，因此必须始终毫不动摇坚持公有制主体地位，毫不动摇鼓励、支持、引导非公有制经济发展。在公有制经济内部，尤其是在国有企业和集体企业中，由于其天然的社会主义性质，劳动者作为生产资料的所有者，共同享有企业创造的剩余，尽管两种企业在剩余占有和分配方面略有不同，但其性质却是相同的，可以说，具有社会主义性质的企业与共享之间存在天然的内生联系<sup>②</sup>。在非公有制经济中，由于其私有制性质，不可能像社会主义性质的企业那样与劳动者共享企业剩余，但是资本家为了保证企业持续经营以及更好的经营业绩，将员工收益与企业收益深度绑定，在管理层面上会给予一定形式的“共享”。比如，随着公司治理结构的优化完善，员工持股计划、发放期权以及终身雇佣制等制度在私有制企业中广泛存在，在一定程度上也体现了“共享”的理念。因此，在我国“以公有制为主体、多种所有制经济共同发展”的经济制度下，共享发展理念可以加以引导并贯彻实施。

收入分配作为民生之源，是改善民生、实现发展成果由人民共享最重要最直接的方式。当前我国在收入分配差距以及分配公平性方面问题依旧突出，这与共享体现公平正义的价值取向和本质要求相悖，因此，必须毫不动摇地坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存的基本经济制度，通过按劳分配让社会财富以更加公平公正的方式由全体劳动者共同创造、共同享有。多种分配方式并存意味着也需要从生产要素的投入上进行分配，当前数据作为重要生产要素在信息技术革命过程中发挥着重要作用，按照生产要素进行收入分配，而不再局限于劳动、土地、资本、技术等那些传统生产要素，这样才能有效扩大劳动者收入范围，抑制贫富差距扩大，从而促进共享发展。

社会主义市场经济体制的建立和完善极大地增强了市场活力，解放和发展了社会生产力，为适应经济新常态、推动经济高质量发展、实现共同富裕提供了动力来源和制度支持。结合共享发展理念，将社会主义市场经济体制确立为基本经济制度能更好地促进共享的实现。首先，社会主义市场经济体制下的“有效市场”能切实提高资源配置效率，通过加快创新和提高生产力水平为社会积累物质财富，为共享提供物质基础；其次，“有为政府”为市场公平竞争提供制度环境，避免市场失

① 参见谭劲松、姚菲菲：《完整准确把握基本经济制度内涵创新》，《当代经济研究》2021年第8期。

② 参见刘凤义、李臻：《共享发展的政治经济学解读》，《中国特色社会主义研究》2016年第2期。

灵,优化市场准入,为创新创业营造公平氛围;最后,推动“有效市场”和“有为政府”更好结合,充分发挥市场在资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用能够进一步释放和提高市场活力,促进公平与效率的有机统一,为共享提供运行基础和必要条件。

### 三、数字经济下共享型和谐劳动关系的实现路径

基于对共享型和谐劳动关系基本内涵与建构机理的分析与阐述,本文尝试在政府、企业和劳动者等主体的基础上纳入互联网平台,从劳资内部均衡共享利益、政府规制和健全收入分配体制机制以及平台技术红利的共享三个方面构建数字经济下共享型和谐劳动关系的实现路径(如图1所示)。

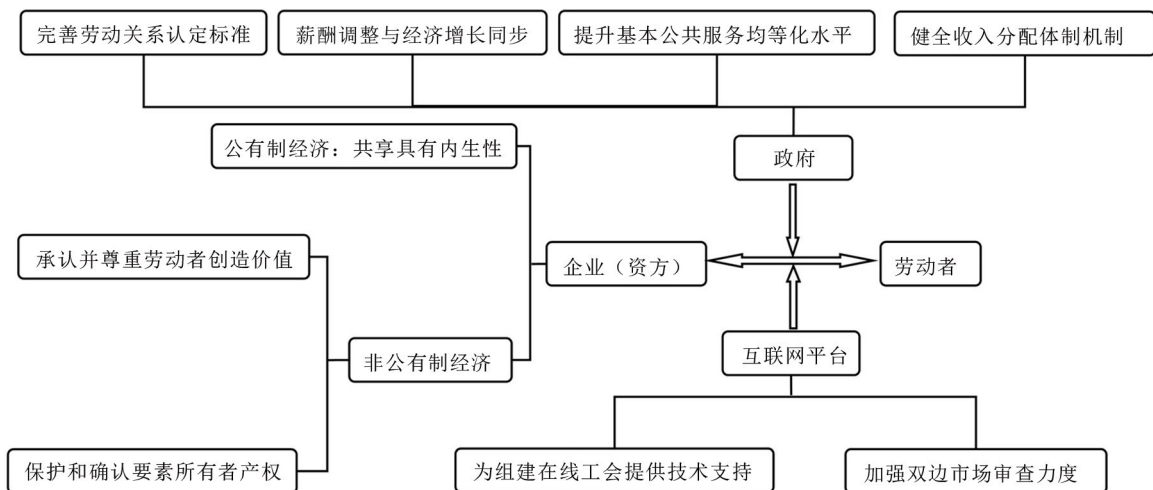


图1 数字经济下共享型和谐劳动关系的实现路径图示

#### 1. 劳资内部均衡共享利益

共享发展理念表明,坚持把共享发展,必须坚持把实现好、维护好、发展好最广大人民的根本利益作为发展的出发点和落脚点。社会主义公有制经济中的劳动资料归劳动者所有,在生产过程中并不存在阶级对抗和劳资对立,劳动者可以“共享”社会主义企业创造的全部剩余,共享与社会主义社会在本质上就是一种内生关系,因而就需要通过做强做优做大国有企业,引导非公有制经济中劳资之间均衡共享利益。但在非公有制经济中,面对数字经济发展过程中诸多具有挑战性的劳动关系问题,“资方”与“劳方”的内部利益平衡是劳动关系和谐的基点,同时也是研究如何发展和谐劳动关系的重要课题。根据《中国劳动统计年鉴》数据,劳动者因劳动报酬而引发的劳动争议案件数逐年上升,从2001年的4.5万余件增加到2020年的46万余件<sup>①</sup>,20年间增长了近10倍,足可以看出劳资内部的利益分配仍然是需要重点关注和解决的首要问题。

在资本主义生产关系中,劳动者仅获得满足自身及其家庭生活所需生活资料的价值,资本家却无偿占有劳动者的全部剩余价值,从这个方面看,资本和劳动在利益问题是截然对立的,根本不存在利益的“共享”,但迫于资本家之间的竞争,为了调动劳动者的积极性,提高企业劳动生产率,一些发达资本主义国家的企业也会制定一些激励计划并将一部分利益“共享”给雇员,如美国的员

<sup>①</sup> 国家统计局:《中国劳动统计年鉴-2021》,北京:中国统计出版社,2021年,第340-343页。



工持股、德国的工人董事制、日本的终身雇佣制和年功序列工资制、瑞典的“雇员投资基金”等。其中，瑞典的“雇员投资基金”法案在劳资内部利益均衡与共享机制运行与实施方面比较具有代表性，该法案要求将企业超额利润的20%支付给雇员投资基金组织，基金组织再购买企业股份。在我国非公有制经济中，最值得借鉴和学习的是华为以合作与共享为特征的“动态劳动股份”激励机制，该模式通过员工100%持股和动态劳动股份的方式，将每年企业利润的30%左右用于分红<sup>①</sup>，从而在确保利益均衡共享的同时，又调动激发了员工的积极性，实现了公平与效率的统一。

一方面，数字经济下共享型和谐劳动关系内部利益协调机制的建立，首要的问题就是要承认并尊重劳动者所创造的价值，以此建立健全劳资双方的利益共享机制。资本<sup>②</sup>和劳动作为劳动过程中最基本的两个生产要素，其所有者在利益关联上是不可分割的，是相互绑定的“利益共同体”，可以根据员工对企业发展的贡献大小按照一定比例参与企业剩余的分配，即劳动者在与雇主签订劳动合同时，在约定固定收入的基础上，按照对企业剩余的贡献比例参与额外分配，这样员工既可以全额得到基本生活保障的固定收入，又能投入更大的积极性和创造力为企业发展服务，同时还能够获得更多的剩余分配。

另一方面，共享发展理念下，构建和谐劳动关系需要确认和保护各类生产要素产权，从而保障生产要素所有者共享企业发展成果。企业正常的生产经营离不开各类生产要素的合作，其中不仅包括劳动、土地、资本和技术等，还包括知识、管理等要素。党的十九届四中全会更是将“数据”扩充为新的生产要素，说明当前经济活动中数字化转型对推动经济发展和提高劳动生产率的乘数作用正在逐步凸显。随着除劳动和资本之外生产要素对企业生产过程影响的扩大，确认和保护生产要素所有者的产权显得尤为重要。产权制度作为社会主义市场经济的基石，确认、保护各类要素的产权是构建和谐劳动关系、共享企业发展成果的有效途径和前提条件。正是因为要素所有者在企业生产经营活动中贡献了“专用性人力资本”以及“专用性资产”等，其所有者与资本所有者共同承担了企业经营风险，因而更有理由保护和确认要素所有者的产权，使其能够共享企业的成果和收益。

为此，在构建以劳资内部均衡共享利益为特征的共享型和谐劳动关系中，劳动关系主体应以双方利益达到帕累托效率为基础，使得雇主效率与雇员公平需求之间达到平衡，在取得一定利润的前提下，雇主企业应基于企业社会责任，保障雇员工资随企业经营发展和利润增长而相应增长，同时把劳动力置于主体地位，承认劳动者的剩余索取权和控制权等劳动力产权<sup>③</sup>。

## 2. 政府规制与健全收入分配体制机制

共享发展理念的内涵包括了全民共享、全面共享、共建共享和渐进共享。从全民共享可以看出共享发展的主体是人民，在中国特色社会主义制度下，以人民为中心的实质是“以劳动者为中心”。协调 and 处理好劳资双方利益，构建和谐劳动关系是实现共享发展的前提条件，但仅注重劳资内部的利益共享并不能妥善解决劳资矛盾，或单靠雇员或工人组织与雇主或雇主组织的协商谈判是不现实的，离开了政府的介入和参与，协商的有效性会大打折扣<sup>④</sup>，还需要政府这只“有形之手”参与协商和调控，健全收入分配体制机制，进而实现共享。

① 参见严金强、刘雅垠：《中国特色社会主义劳动关系新模式探讨——以华为合作共享型劳动关系模式为例》，《教学与研究》2020年第8期。

② 参见刘凤义：《论社会主义市场经济中资本的特性和行为规律》，《马克思主义研究》2022年第9期。该文指出，这里所说的资本作为生产要素，并不是说资本本身是生产要素，而是指资本的物质形态，即生产资料。

③ 参见吕景春：《劳动力产权、劳资冲突与和谐劳动关系构建》，《当代世界与社会主义》2010年第6期。

④ 参见吕景春、李梁栋：《公有资本、“劳动平等”与和谐劳动关系构建——基于马克思劳资关系及其相关理论的拓展分析》，《南开经济研究》2019年第6期。

一是政府规制。党的二十大报告指出：“健全劳动法律法规，完善劳动关系协商协调机制，完善劳动者权益保障制度，加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。”<sup>①</sup> 首先，平台劳动者的劳动关系认定标准亟须完善，通过建立适用于数字经济中新型劳动雇佣形式的劳动关系认定标准和方法，保障劳动者的劳动安全性。尤其在当前数字技术与共享经济快速发展的过程中，一些数字资本凭借数据生产和复制的“零边际成本”进行不受限制的资本集中和集聚，造成资本的“无序扩张”，最终形成寡头垄断，恣意剥夺数字劳动的剩余价值。2021年年底，习近平总书记在中央经济工作会议上强调要为资本设置“红绿灯”，“要防止有些资本野蛮生长。要反垄断、反暴利、反天价、反恶意炒作、反不正当竞争。要依法加强对资本的有效监管”<sup>②</sup>。其次，政府对劳动关系的协调需立足于经济社会发展状况，保证劳动者薪酬和最低工资标准的调整与经济增长同步，督促平台为劳动者缴纳基于按单交易的社会保险。最后，推动基本公共服务均等化水平提升，从均等化向优质化转变，让人民群众共享经济、政治、文化、社会、生态文明各方面建设成果，尤其是通过深化户籍制度改革，逐步完善农民工在医疗、技能培训和社会保障方面的体制机制，提高农民工劳动力质量<sup>③</sup>，提高其抵御失业、转岗就业的能力。

二是健全收入分配体制机制。社会主义分配制度既有利于鼓励创新、提高经济效率，还有利于抑制贫富差距两极分化，扎实推进共同富裕，让人民群众共享改革发展成果。因此，必须始终坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存的收入分配制度。通过完善初次分配制度、健全再分配调节机制以及鼓励第三次分配，促进效率与公平的有机统一。首先，初次分配要根据市场机制注重效率。按照生产要素对国民收入的贡献大小进行分配。随着数字经济的发展，数字化技术、数字化的知识和信息越来越成为国民获得收入的重要源泉，当劳动者拥有价值化的知识和信息时，可以根据其对价值创造的贡献率获得不同的收益报酬，多劳多得；当资本拥有价值化的知识和信息时，可以利用其改善生产条件，提高劳动生产率和增加利润；而当劳动者和资本共享价值化的知识和信息时，二者的结合必将影响收入分配结构，改善收入分配格局。其次，再分配调节机制注重公平。互联网平台的兴起有意无意地规避了对劳动者的合法保障，降低了劳动者的社会保障权益，由于数字经济下的雇佣劳动不再受到时空的限制，劳动者可以在同一段时间内为多个雇主提供服务，导致劳动者的社会保障责任主体并不明确，为此，国家应该加快完善社会保障体系，依照零工经济按单交易的特点制定相应的社会保险制度。最后，通过民间捐赠、慈善事业和志愿活动等形式补充再分配机制。数字技术的发展，导致产业工人技术性失业，如果不对这些人员进行技能培训等，必将引致绝对贫困，因此有必要利用第三次分配对其进行救济，提供免费技能培训等。综上，通过完善收入分配体制机制，扩大中等收入群体，共享发展成果，进而缓和劳资矛盾改善劳动关系，激发国内市场活力，扎实推动共同富裕。

### 3. 平台技术红利的共享

在传统雇佣经济条件下，劳动者在线下可以组成有规模的工会组织，同雇主在工资和劳动条件等方面进行集体协商。但在数字经济背景下，劳动者被平台分割成独立的个体，劳动与资本所有者的对抗能力被弱化。同时，零工就业平台促使劳动者去组织化和去劳动关系化，导致雇员与雇主的

① 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——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告》，北京：人民出版社，2022年，第48页。

② 《习近平谈治国理政》第4卷，北京：外文出版社，2022年，第211页。

③ 参见李明、刘凤义：《共享发展理念下劳动力高质量发展的政治经济学研究——以农民工为分析对象》，《中国特色社会主义研究》2020年第3期。

劳动关系界定模糊，进而缺失劳动安全保障，“资强劳弱”的两极分化被进一步放大，零工经济下的劳动者很难组织有一定规模和话语权的工会，去对抗资本的剥削以及就工资、劳动条件与资本所有者进行集体协商。因此数字经济下的共享型和谐劳动关系应着力保护劳动者的话语权或公平分享技术进步的红利。

一是为组建在线工会提供技术支持。互联网平台公司在提供信息服务的同时还应该承担起对劳动者劳动安全性保障的责任，保护劳动者的话语权，维护劳动者的合法权益。在“去劳动关系化”普遍的今天，平台公司应督促雇佣主体切实落实国家法律法规，鼓励其与劳动者建立长期稳固的劳动关系，并按期保质保量缴纳社会保险，工会作为能有效与资本抗衡的组织，平台应着力为线上劳动者组建工会提供协助。通过与平台和雇佣公司进行集体协商和谈判，完善数字平台下的社会保障体系，推动建立零工就业者统一的最低工资标准。此外，技能提升也是提高劳动者话语权的重要路径，平台可以利用在线工会的优势为劳动者提供免费的在线职业教育培训，提高其职业技能，降低被替代的可能性。

二是加强双边市场审查力度。作为信息服务提供商，数字经济平台凭借其强大的信息整合能力以及巨大的用户数，能高效且精准地对供需双方进行匹配，降低了供需双方的搜寻成本。在供需双方在平台登记注册时，平台要对双方的资质进行审核，同时搭建相互的评分和评价机制，建立信用体系，避免交易过程中出现的道德风险和逆向选择等情况，降低协商和契约成本，从而显著提高社会整体效率，促进社会总体福利增加，最终让广大劳动者共享技术进步红利。但需要指出的是，数字经济下的平台公司在发展过程中凭借其信息垄断能力，可能会恶意提高信息中介费用，因此政府有必要对其进行规制，使其更好地为社会发展目标和促进技术红利共享服务。

#### 参考文献：

- [1] 班小辉：《超越劳动关系：平台经济下集体劳动权的扩张及路径》，《法学》2020年第8期。
- [2] 崔学东、曹樱凡：《“共享经济”还是“零工经济”？——后工业与金融资本主义下的积累与雇佣劳动关系》，《政治经济学评论》2019年第1期。
- [3] 韩喜平、何况：《劳动社会关系分析与和谐劳动构建——马克思〈雇佣劳动与资本〉的方法论启示》，《马克思主义理论学科研究》2019年第6期。
- [4] 胡莹：《数字资本主义与劳动价值论的新课题》，《经济纵横》2021年第11期。
- [5] 黄再胜：《数据的资本化与当代资本主义价值运动新特点》，《马克思主义研究》2020年第6期。
- [6] 李碧珍、吴芑梅：《数字经济对社会生产与再生产过程的影响与重塑》，《当代经济研究》2021年第11期。
- [7] 刘凤义：《社会主义市场经济中劳动力商品理论再认识》，《经济学动态》2017年第10期。
- [8] 吕景春、李梁栋：《马克思劳动价值论：扩展与反思——兼论“劳动者商品”概念及其内涵》，《中国经济问题》2021年第3期。

（编辑：张建刚）