

数字劳动过程中的 “去劳动关系化”现象、本质与中国应对

韩文龙 刘璐

【摘要】“去劳动关系化”是数字劳动过程中出现的新趋势。“非雇佣制”“众包”“共享”“零工”“劳资合作”等是“去劳动关系化”的具体形式。随着劳动对资本的形式隶属向实际隶属转向，“去劳动关系化”成了资本追求更多剩余价值的介质和工具。“去劳动关系化”带来的直接后果是增加了就业的不稳定性，使得数字劳动者在劳资冲突中处于相对劣势地位。中国在大力发展数字经济的同时，要积极应对数字劳动过程中“去劳动关系化”带来的不利影响，重点是要建立健全数字劳动过程中的风险识别机制、权利保障机制、社会保险机制和政府规制机制。努力构建和谐劳资关系，让数字劳动者共享数字经济发展成果。

【关键词】数字劳动；去劳动关系化；实际隶属；治理机制

【作者简介】韩文龙(1984-)，男，甘肃张掖人，西南财经大学经济学院副教授，主要从事马克思主义政治经济学研究；刘璐(1994-)，女，河北保定人，西南财经大学经济学院博士生，主要从事马克思主义政治经济学研究(成都 610000)。

【原文出处】《当代经济研究》(长春),2020.10.15~23

【基金项目】马克思主义理论研究和建设工程重大项目(2018MZD012)。

一、问题的提出

当前，数字经济蓬勃发展，正代表着先进生产力的发展方向，重塑人类的生产方式和生活方式，影响生产关系的局部变革。有研究报告显示，截至2018年底，数字经济发展较好的47个国家的数字经济规模超过30.2万亿美元，占GDP的40.3%。^[1]数字经济时代，各种“新模式”“新业态”“新产业”促使传统劳动过程向数字劳动过程转型。数字劳动过程中出现的“去劳动关系化”现象是劳动者在就业市场面临的新挑战。深入研究数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象、本质和治理，对于保障劳动者权益和构建和谐劳资关系具有重要意义。

“去劳动关系化”这一概念尚没有统一的解释。从词义上理解，“去劳动关系化”(De-labor Relation-

ship)与“劳动关系”(Labor Relations)一词相对应。学界一般认为广义的“劳动关系”是指劳动者与用人单位之间在实现劳动过程中建立的社会经济关系总称。^[2]具有“劳动关系”的劳动者与用人单位之间形成了劳动合同关系，其权力和利益受到法律的保护。例如，在正式雇佣合同中，一般会载明工资薪酬、用工保护、拖欠工资赔偿、违法裁员责任以及社会保险缴纳等规定，发生劳资纠纷可以通过劳动仲裁和司法程序进行解决。“去劳动关系化”包括去除劳动合同化用工、去雇主化就业和隐藏劳动关系事实等情形，其实质是去除资本对劳动的正式雇佣关系，逃避相关责任和义务。^[3]在数字经济中，“去劳动关系化”表现为“非雇佣制”“众包”“共享”“零工”“劳资合作”等多种具体形式。随着数字经济的发展，

“去劳动关系化”趋势愈加明显。

事实上,在数字劳动过程出现之前,资本在传统劳动过程中就有避免直接发生“劳动关系”的尝试。资本方通过特许经营(加盟)、分包、第三方管理和外包等新的生产组织方式减少与劳动者的直接雇佣关系。劳务派遣、兼职人员、零工等用工形式已经成为企业降低劳动成本的有效策略。^[4]数字经济中,“去劳动关系化”获得了数字技术支持,数字资本可以绕开倾向于保护劳动者权益的法律规范,通过多种形式和劳动者形成非正式雇佣关系。数字劳动出现后,学者们就关注到这种新型劳动背后的“去劳动关系化”现象。第一个提出“数字劳动”(Digital Labor)的意大利学者泰拉诺瓦(Terranova)就通过分析互联网经济,指出网民在互联网上的日常活动作为一种免费劳动被资本家所利用。^[5]巴黎南泰尔大学哲学教授哈勃(Haber)也在《剥削概念的变化与现状:以“数字劳动”为例》一文中指出数字劳动过程中,传统资本剥削的手段和类别日益多元化,无薪劳动或隐性劳动正在成为新的剥削方式。^[6]国内学者也从社会经济实践出发,对平台零工型数字劳动过程中存在的“去劳动关系化”现象进行了描述。王彬彬和李晓燕指出零工经济让劳动者成为自我当责的“一次性工人”和“无雇主工人”,并“自愿”在更高劳动强度和更长劳动时间的数字劳动过程中为资本服务。^[7]在数字劳动过程中,过去游离于生产过程之外的劳动和资源等现在都可以被平台经济利用起来参与剩余价值的生产和实现。^[8]平台经济中的雇佣劳动关系不同于传统劳动者与企业签订的书面的正式劳动关系,平台与零工劳动者达成劳动协议的门槛非常低,通过网络注册和协议同意就可以达成临时用工协议。^[9]事实上这种临时劳动协议形成的是一种类似合作的关系,而不是正式雇佣关系,往往得不到劳动法的有效保护。在平台零工型数字劳动过程中,由于用工时间和地点比较灵活,劳动者往往自备劳动工具,并且可以同时和多个平台签订合同。现实中,零工型数字劳动者往往被认为与平台不存在严格的行政隶属和人身依附关系,其合法权益也往往得不

到保障。

二、数字劳动过程中劳动对资本的形式隶属向实际隶属的转变

数字劳动过程中的“去劳动关系化”,一方面将闲置资源有效利用起来,创造了灵活的就业岗位;但另一方面平台资本利用劳动者闲置资源所产生的收益并没有归劳动者所有,而是大部分转归具有垄断优势的数字资本所有。这种“去劳动关系化”看似弱化了劳动对资本的形式隶属,却强化了劳动对资本的实际隶属。

劳动对资本的形式隶属是指一种经济形式上的强制,即由于劳动者缺乏相应的生产资料,被迫出卖自己的劳动力,资本利用这种强制形式通过严格的管理和监督迫使劳动者减少工作间隙,维持劳动强度和ación,进而榨取剩余价值。^[10]形式隶属的加强并不是无限制的,过度的剥削和控制将会导致工人的反抗。出于持续攫取剩余价值的需要,资本通过采用数字技术来增加相对剩余价值的生产。借助于劳动力市场信息资源的方便获取,数字劳动就业方式更加灵活并可以同时参与不同企业的用工服务。数字劳动者的行政隶属和人身依附关系减弱,原有的科层制组织管理模式向扁平化方向发展,资本控制和监督数字劳动过程的手段更加隐蔽。与传统劳动者需要在资本管理者的全程监督下进行劳动不同,资本仅对数字劳动者工作完成的结果及其满意度进行管理,并不严格限制劳动者的劳动时间、劳动地点。同时劳动者往往也拥有自主决定是否提供服务以及选择服务对象的权利。数字劳动过程中的以上特点都使得资本与劳动的形式隶属看似弱化了。

尽管数字劳动过程中劳动对资本的形式隶属看似弱化了,但是数字劳动过程“去劳动关系化”的背后却是实际隶属的加强。资本想要将法律上的所有权转变为实际的占有,就必须对劳动者实施严格的控制。这种控制并不是一直不变的,面对工会的压力和劳动者的反抗,资本在妥协的同时也在不断寻找新的途径进行更为隐蔽的实际控制与剥削。互联网数字技术具有强大痕迹管理和数据保存能力、资

本可以通过移动定位监控、流程打卡、在线会议等新技术手段,在实现减弱形式隶属的同时,加强对数字劳动者的实际控制。控制手段从过去依赖人力转变为依靠更为严苛的技术,并且借助大数据、人工智能的优势,资本还实现了对劳动者个体数据的全程记录、分析与智能管理。数字劳动者不再是一个难以被管理的复杂群体,资本依托先进技术可以轻松实现对数字劳动者“一对一”的全方位监控。例如:外卖平台不仅记录了每一位外卖骑手的工作和评价数据,实现了对骑手个人特征的实时动态化管控,而且通过智能派单系统将骑手个人能力与商家的出餐速度、交通状况等客观情况进行实时智能模拟分析。^[11]从而有选择性地分配给不同的骑手,以达到对数字劳动者的最大化控制与利用。与传统劳动过程相比,资本利用信息技术打破了时间和地域的限制,将更多的数字劳动者纳入生产剩余价值的过程中。这也使得数字劳动者变得分散,工会和劳动者的集体反抗与行动趋于弱化。在这种情况下,资本以追求利润为首要目标,就会尽量减少数字劳动者的收入和保护措施,而数字劳动者由于缺乏凝聚与集体谈判能力,也会在劳资关系中处于劣势地位,从而强化劳动的实际隶属。

值得注意的是,资本不仅利用数字信息技术使数字劳动者变得更分散,而且也使得数字劳动者进一步“去技能化”,从而达到使数字劳动变得便宜且可替代的目的。“科学越是被纳入劳动过程之中,工人就越不了解这种过程;作为智力产物的机器越复杂,工人就越不能控制和理解这种机器。”^[12]在数字劳动过程中资本对劳动者技能的要求较低,而且数字劳动者不需要通过工作年限积累或者提升技能就可以完成现有劳动任务。例如,外卖平台的智能语音助手,可以帮助骑手完成送餐的路线规划和实时指导,新骑手无须熟悉该地区路段也可以较好完成送餐任务。在数字劳动过程中,这种人工智能、大数据等技术的使用在一定程度上替代了数字劳动者的个人技能积累。数字信息技术形成的“去技能化”,加速了世界范围内形成规模庞大的产业后备军,使

得劳动在与资本的博弈中处于更加不利的地位。^[18]资本由此实现了增强劳动实际隶属的目的。当然这种“去技能化”也可能存在异质性,数字劳动者的“去技能化”更多是体现在低技能的平台零工型数字劳动者以及数字化升级下的传统产业劳动者,但是对于数字技术开发者 and 无偿的产消型劳动者则可能不适用。

数字劳动过程的实际隶属还表现在其自身对于剥削的同意。在资本主义生产过程中,随着生产关系的局部调整,劳资关系已经不再是直接的控制与被控制、剥削与被剥削的关系,而是被种种假象所掩盖的“资本的强迫”与“工人的同意”相结合的新型关系。^[13]不同于传统劳动关系的工资一般采取按期支付的方式,数字劳动报酬往往在完成任务后即可兑现,从而缩短了劳动报酬获得的时间周期,消除了数字劳动者对报酬支付的不确定性的忧虑。兼之数字劳动对于劳动者而言往往是临时性的或补充性的工作,使用的也是个人碎片化的时间,这些都会使数字劳动者产生“赚外快”“获取额外收入”的心理满足感。受到这种“即刻兑现”“近在眼前”劳动报酬的驱使,数字劳动者甘愿付出更多的休闲时间进行剩余价值的创造。此外,资本还通过评价系统将劳资之间的矛盾转化为劳动者与消费者之间和劳动者内部的矛盾,从而进一步加强数字劳动对资本的实际隶属。这一特点在平台零工型的数字劳动过程中尤其明显。例如,外卖平台对骑手进行等级划分,并依据等级、好评、投诉率、接单量多项指标给予不同的工资待遇,对名次靠前骑手进行额外奖品奖励,利用骑手内部的竞争来加强实际控制。同时平台的惩罚制度也将矛盾转移到消费者与数字劳动者之间,消费者表达不满的时候,骑手为了避免惩罚还要甘愿出卖自己的情感向消费者道歉。这种劳动过程的压力同时又会因为数字劳动过程的灵活用工时间而得到些许缓减。许多骑手在休息时通过移动娱乐活动如刷抖音、打游戏等方式来掩盖和释放工作的压力。

正如马克思所言,“各种经济时代的区别,不在于生产什么,而在于怎样生产,用什么劳动资料生

产。劳动资料不仅是人类劳动力发展的测量器,而且是劳动借以进行的社会关系的指示器”^[4]。资本对于数据劳动资料的垄断是数字劳动过程中的形式隶属向实际隶属转化的关键。虽然数字劳动者由于使用部分自己的劳动资料获得了灵活的用工时间和地点,数字劳动的形式隶属看似在弱化,但是数字劳动者必须依赖资本提供的数据信息与消费者建立联系,因而无法摆脱对资本数据和技术的依附。资本正是凭借对技术和数据劳动资料的所有权来攫取数字劳动者的剩余价值。例如网约车司机尽管拥有自己的劳动资料(私家车),但必须通过网约车平台的数据和匹配技术才能找到消费者。部分网约车司机没有劳动资料,而是通过租车平台和网约车平台等多个平台参与数字劳动过程,实际上受到了双重甚至多重剥削,但在法律层面,却又由于“去劳动关系化”而不能得到相关法律的保护。资本正是通过垄断关键的数字劳动资料,使得数字劳动者的形式隶属向实际隶属转化。

三、资本逻辑下数字劳动过程中“去劳动关系化”的本质

资本具有追求剩余价值的本质属性,并且这种本性与个人的道德、品行无关。资本家仅仅是资本的人格化载体并受到这种资本逻辑的驱使。^[5]资本索取剩余价值有两种方式:一是延长劳动者的劳动时间,剩余价值就是超过必要劳动时间的那部分,即“绝对剩余价值”的攫取。二是通过协作分工、科技进步等方式来提高劳动生产率,来缩减必要劳动时间,从而可以获得相对更多的剩余价值,即“相对剩余价值”的攫取。

从资本主义诞生初期,伴随封建社会解体的是劳动者摆脱“主仆”枷锁成了商品交换中自由平等的劳动者。但是劳动者的自由是除去自身外一无所有的自由。在这一时期资本通过殖民掠夺、圈地运动、贩卖奴隶等方式完成了带血的原始积累,同时创造出一无所有的为了生存而被资本雇佣的“自由劳动者”,来实现对剩余价值的索取。但是随着工业革命的完成和资本主义周期性经济危机的出现,资本与

劳动者之间的矛盾激化,被资本剥削压迫的劳动者阶级意识觉醒,典型代表就是这一时期的三大工人运动(1831年法国里昂工人起义,1844年德国西里西亚纺织工人起义和19世纪30~40年代英国的宪章运动)。进入垄断资本主义时期,资本通过严格的劳动管理制度(泰罗制)和工资绩效制度(计件工资),来进一步榨取“绝对剩余价值”,但这也遭到了日益贫穷的劳动者的反抗,劳动者通过罢工等方式争取到了最低工资和8小时工作制的权益,并在长久的斗争中逐步建立起具有一定程度保护劳动者权益的相关法律和“劳动关系”。但是,在劳动者取得一些斗争胜利的同时,资本逻辑依然贯穿于整个生产过程之中,并随着科技、社会的发展不断寻求新的手段和途径来追求剩余价值。

资本逻辑下,数字劳动过程中“去劳动关系化”的本质是资本通过变相压低劳动者工资来获得更多超额剩余价值。随着数字经济的发展,在数字劳动过程中数字劳动者比起传统劳动者又有了新的看似“自由”的选择,即一种“去劳动关系化”的趋势。数字劳动者不再与资本存在人身依附关系,而是看似脱离了资本的直接控制可以自由平等地选择提供产品和服务的对象。但是这种新的自由所表现出的“去劳动关系化”依旧在遵循着资本的逻辑,即追求剩余价值的最大化仍然是数字劳动过程中“去劳动关系化”趋势的主要推动力。一方面,在“去劳动关系化”下,除数字信息外,其余劳动资料往往由数字劳动者自己提供,从而为资本节约了生产资料成本,提高了利润率。另一方面,数字劳动过程的完成依赖于数字信息,资本通过对数字信息平台或数字技术的前期货币投入,形成了数字信息的所有权垄断。尽管数字劳动者也提供自己的劳动资料,但由于数字信息在数字劳动过程中居于核心地位,数字资本依然处于优势地位并能够利用数字技术手段对数字劳动者进行严密的控制,从而追求更多的剩余价值。数字劳动过程中的“去劳动关系化”通过吸纳数字劳动者的劳动资料、利用新技术增强劳动控制以及绕开传统有利于保护劳动者权益的“劳动关系”

法律束缚,来实现减少生产成本、攫取更多剩余价值的目的。在数字劳动过程中“去劳动关系化”的“自由”“平等”表面名词的背后依然隐藏着从未消失的资本逻辑。

资本逻辑下,数字劳动过程中“去劳动关系化”还体现出一种全球化的趋势。数字资本借助数字信息技术打破传统劳动的时空限制,能够在全世界范围内组织调动大量数字劳动者并且可以垂直性介入数字劳动过程之中。全球化下的数字资本呈现出一种“中心—外围”的结构,剩余价值从外围地区向中心集中,并在中心地区进行资本积累,中心地区在整个再生产过程中居于核心地位并拥有绝对支配权。^[16]相对应的,数字劳动者内部也在全球范围内出现了分化,拥有核心数字技术的开发型数字劳动者聚集在资本密集的中心地区,而低技能的传统改造型数字劳动者和平台零工型数字劳动者则分布在劳动密集的外围地区。外围地区的数字劳动过程依赖于核心地区的数字信息技术。在资本追求剩余价值的逻辑之下,处于中心地区的发达资本主义国家加大了对生产网络的控制,处于外围发展中国家的众多数字劳动者陷入缺乏工伤社保、低薪酬等“去劳动关系化”的困境,被迫纳入了发达资本主义国家的全球价值链剥削范围。^[17]

数字资本在初期发展阶段可能凭借新兴的技术具有获取超额利润的优势,但是它依旧不能规避资本逻辑所带来的固有矛盾,不能破解由固有矛盾带来的周期性经济危机等风险。一方面,数字资本的规模和网络效应使得数字经济具有天然的垄断倾向,并且这种垄断倾向呈现出打破原有行业界限的趋势,使得在资本主义条件下社会化大生产和生产资料私有制的基本矛盾进一步放大。兼之受到现代金融体系的影响,数字资本从诞生之日起就往往受到金融资本的风险投资,在其发展过程中为了维护数字技术的创新性又会不断持股其他数字资本公司,高度金融化的数字资本运营模式也加剧了金融危机发生的风险。另一方面,数字经济的天然垄断性和超额利润的吸引使得往往一个数字经济热点

在发展初期存在投资过剩的现象,许多中小数字资本投资失败并丧失了价值,从而加剧了资本积累过剩带来的矛盾。具有垄断地位的数字资本公司获得了巨额垄断利润,但是数字劳动者被剥削程度加剧,并在“去劳动关系化”趋势下缺少相应的社会保障、稳定的薪酬和工作岗位。兼之垄断数字资本的全球化和国际劳动力价格的“逐底竞争”,没有法律和工会组织保护的“去劳动关系化”下的数字劳动者只能强迫自己延长劳动时间,为资本生产出更多的剩余价值。长久以往,严重社会贫富差距将为资本生产过剩、周期性的经济、金融危机埋下隐患。

四、数字劳动过程中“去劳动关系化”的多样性及后果

广义的数字劳动过程类型多样,根据其差异大小可以分为传统雇佣经济领域下的数字劳动过程、互联网平台零工经济中的数字劳动过程、数字资本公司技术工人的数字劳动过程和非雇佣形式的产消型的数字劳动过程。^[18]传统雇佣经济领域下的数字劳动者大多仍然维持着原有的“劳动关系”,同时企业将数字信息技术运用到劳动管理体系、劳动过程的监督和控制之中,从而突破时空限制使得劳动者的劳动强度增加。“去劳动关系化”更多体现在其余三种类型的数字劳动过程之中。互联网平台零工型数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象最为突出,所涉及的劳动者人数众多、劳动争议案件频出,引起了社会各界的关注。数字资本公司技术工人的数字劳动过程的“去劳动关系化”处于萌芽、初期发展阶段,在未来可能会成为一种流行趋势。产消型数字劳动过程的“去劳动关系化”程度最深,最为彻底。

互联网平台零工型数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象十分普遍,互联网零工平台标榜只是为市场需求方和供给方提供匹配对接和数据支持服务,并没有对数字劳动者进行强制管理和压迫。否认平台与零工型数字劳动者存在“劳动关系”。大多数互联网零工平台并没有与数字劳动者签订书面劳动合同,并且许多平台在建立、登记时是以信息服务、数据提供为主要业务,平台与零工型数字劳动者

间不符合劳动提供与企业业务的相关性这一“劳动关系”认定标准。尽管互联网零工平台为众多低技能劳动者提供了灵活就业的岗位,但是数字劳动者不仅出卖自己的劳动而且还要自己提供劳动资料,并且随着平台的垄断趋势,数字劳动者收入也不断下降,资本对剩余价值的剥削程度也会加深。^[19]互联网零工平台通过“去劳动关系化”绕开了相关法律对数字劳动者的保护,规避了劳动者工伤、养老等社会保险费用,使得平台零工型数字劳动者处于弱势地位。互联网零工平台的利润获取机制也冲击了传统的资本雇佣制,使得越来越多的传统行业转向互联网平台来追求更多的剩余价值,进一步加剧了劳动力市场中“去劳动关系化”的趋势和由此带来的低报酬、低保障等问题。

数字资本公司技术工人劳动过程的“去劳动关系化”尚处于发展阶段。与平台零工型的数字劳动者的低技能、低门槛不同,数字资本公司的技术工人往往要求具有较高的数字技能。在数字经济发展上升期时,数字技术人才需求增加,兼之数字技术工人在技能上具有一定的专业优势,数字资本公司为了留住人才会主动提出与数字技术工人签订劳动合同,因而数字技术工人仍然可以获得较高的薪资报酬和劳动保障。但是随着互联网信息技术人才供给量增加,数字技术工人最初的技能垄断权被削弱,数字技术工人的“去劳动关系化”萌芽逐渐显现。其中最典型的的就是“众包”模式,如苹果、谷歌等应用软件开发公司通过对数字信息技术基础设施的垄断和开发数据的标准化处理,简化和降低了技术开发劳动者的技能门槛,并且将项目任务“众包”给全球的个体用户,通过支付远低于正常研发投入的奖金获得了巨大的商业利润。以“众包”模式为代表的数字技术劳动者的收入完全来自市场对其产品的反馈,在面临激烈的竞争环境下,数字技术工人只能不断自我剥削付出更多的劳动时间和学习新技能的时间。2020年5月,脸书(Facebook)的CEO马克·扎克伯格(Mark.Ellio.Zuckerburg)宣布50%的公司员工将会在未来5至10年内实现远程办公,这可能拉开数字资本

公司技术工人“外包”、变相工资调整的新浪潮。^[20]在数字资本公司不断通过“去劳动关系化”降低技术研发成本的同时,数字技术工人逐步陷入收入不稳定、缺乏劳动保障的困境。值得注意的是数字资本公司对数字技术工人的控制体现为一种文化价值观的引导,宣扬每一个数字技术工人都拥有对他人有价值的知识和才华,强调运用共同创造的思维来实现自我价值,但事实上数字劳动者的劳动产品却被数字资本公司所占有并成为其追求利润的手段。

产消型数字劳动过程的“去劳动关系化”程度最深,最为彻底。在产消型的数字劳动过程中,消费和生产紧密联系、不可分割。很多产消型数字劳动者也并不认为自己与资本公司存在“劳动关系”,甚至并不认为自己在劳动,而是普遍认为自己在休闲和娱乐。但事实上,产消型数字劳动者在热衷于互联网消费的过程中生产出大量的数据信息和文化产品。资本公司凭借前期数字基础设施的投资成了数据天然的占有者和所有者,并通过所有权获得了巨大的商业利润而无须向数字劳动者支付任何薪酬。尽管数字资本存在前期投入大、利润回收难等挑战,但是只要吸引和扩大现有的流量(产消型数字劳动者人数),后期每增加一个数字消费者耗用的成本是极低的,甚至边际成本为零。产消型数字劳动过程中资本通过免费的娱乐服务留住数字劳动者,或者用服务的升级向部分用户收取费用,用消费掩盖了劳动生产,加剧了“去劳动关系化”的程度。

多种多样的数字劳动过程中的“去劳动关系化”带来的直接影响是劳动者就业的不稳定性。数字劳动过程具有灵活就业的优势,但也存在就业不稳定、职业发展缺乏持续性的弊端。数字劳动者的就业机会会受到市场需求的直接影响,由于“去劳动关系化”的普遍存在,数字资本解除与数字劳动者的合作关系成本非常低,兼之许多数字资本公司发展业务依靠风险投资,如果没能成功转型为盈利模式,当资金链断裂时很容易面临破产,这些因素直接导致了数字劳动者就业机会的不确定性增加。数字经济作为一种新的经济模式,国家也通过一系列制度约束来

规范行业运行,如出台相关政策审查从业资格、加强监管等,部分违反法律规范的数字资本公司的倒闭将使与之签订协议的数字劳动者面临失业的风险。除了就业机会的不确定性,数字劳动者在就业方面还存在收入不稳定和缺乏职业发展前景的问题。数字资本公司与数字劳动者之间的合作协议往往不存在固定的薪酬,而是数字资本公司按照一定比例抽取分成,并且分成比例还会随着数字资本公司的垄断趋势变得更加不利于数字劳动者。数字劳动过程中的“去劳动关系化”用合作、共享掩盖了事实上的劳动,模糊了生产与消费的界限,许多数字劳动者将数字劳动看作是一份兼职或过渡性工作、甚至是看作一种娱乐而缺乏对职业发展的长远规划。

数字劳动过程中的“去劳动关系化”使得数字劳动者在劳资冲突中处于劣势地位,数字劳动争议呈现复杂化趋势。数字劳动过程中,互联网信息技术聚集了众多参与主体,但是由于缺乏规范的“劳动关系”,参与主体之间的权责不明晰,当发生纠纷和争议时,处于弱势地位的劳动者的权益难以得到保障。一方面,数字资本公司为了追求剩余价值通过各种手段隐藏事实劳动,司法裁判中需要法官运用自由裁量空间对劳资之间是否具有依附从属关系进行认定,在实践操作中不同法院的判决存在较大差异,法律规范制定的滞后性也加大了公正判决的难度。另一方面,数字劳动者对于预防数字劳动争议的意识不足,数字劳动者平时大多只关注薪酬奖励的发放而较少关注数字资本公司与自己的关系,等到纠纷出现后,数字劳动者很难搜集到足够的证据来维护个人的合法权益。

数字劳动过程中的“去劳动关系化”还可能导致数字劳动者的“相对贫困化”。马克思曾言:“吃穿好一些,待遇高一些,特有财产多一些,不会消除奴隶的从属关系和对他们的剥削,同样,也不会消除雇佣工人的从属关系和对他们的剥削。由于资本积累而提高的劳动价格,实际上不过表明,雇佣工人為自己铸造的金锁链已经够长够重,容许把它略为放松一点。在关于这一问题的争论中,大都把主要的东西,

即资本主义生产具有代表性的特征忽略了。”^{[21]678} 马克思这里所讲的主要的东西是指剩余价值,即无论现在劳动者的物质条件是否有变化,只要资本对于剩余价值的索取在加剧,那么资本对劳动的剥削关系就不会改变。在数字经济下,随着生产力的发展,物质生产会越来越丰富,劳动者的生活水平也会相应提高。但是数字劳动者相对于资本而言却呈现出“相对贫困化”的趋势,这种趋势并没有随着雇佣劳动关系的削弱而减弱,反而因为数字劳动过程中的“去劳动关系化”有所加强。“在劳动生产力提高时,劳动力的价格能够不断下降,而工人的生活资料量同时不断增加。但是相对地说,即同剩余价值比较起来,劳动力的价值还是不断下降,从而工人和资本家的生活状况之间的鸿沟越来越深。”^{[21]671} 马克思的“相对贫困化”理论深刻揭示和预见数字劳动者在新的数字经济条件下也面临被剥削的命运和困境。在资本逻辑的支配下,数字资本通过“去劳动关系化”加强了对劳动者的剥削以追求更多的剩余价值,并且还把部分剩余价值转化为数字资本进行进一步积累。对此马克思曾经指出:“不管工人的报酬高低如何,工人的状况必然随着资本的积累而日趋恶化。”^{[21]708} 这种恶化体现为数字劳动者的“相对贫困化”,体现为在资本主义条件下社会收入差距的扩大。

五、数字劳动过程中“去劳动关系化”问题的中国应对

在现有法律框架下,数字劳动过程中的“去劳动关系化”遮蔽了事实上的劳动关系,从而使得数字劳动者通过法律来维权变得十分艰难。现有劳动者权益保护具有显著的“两分法”特征,即有劳动关系强保护,无劳动关系弱保护。^[9] 数字劳动过程中的“去劳动关系化”使得劳动者很难被认定为与数字资本存在“劳动关系”,进而无法实现工伤保险、劳动保护、参与工会和申请劳动仲裁等一系列权益。针对“两分法”的问题,目前学界给出两种不同方向的解决措施:一是放宽劳动关系的认定范围,这种方法可以使数字劳动者获得与传统劳动者等同的法律保

护,但是由于数字劳动过程种类多样,纷繁复杂,兼之资本采用多种手段故意掩盖劳动关系,想要找到统一的新的劳动关系认定标准存在较大难度。二是弱化社会保障与“劳动关系”的关联性,通过相对独立的工伤保险和其他社会保障可以有效满足部分数字劳动者的迫切需求,但是这也会加大社会保障的负担,而数字资本企业却没有承担起应负的社会责任。

数字劳动过程突破了时空的限制,使得数字劳动者处于分散的状态,这也不利于数字劳动者通过组织工会来进行维权。马克思曾言:“工人的社会力量仅在于他们的数量。然而,数量上的优势被他们的分散状态所破坏。”^[22]这种分散的状态在数字经济时代体现为空间上的隔离和数字劳动者内部的竞争与差异。积极探索和建设数字劳动过程相适应的工会组织,允许工会为数字劳动者维权是十分必要的。考虑到数字劳动者的实际地理位置分散,人员流动较快,可以利用数字互联网技术探索发展线上工会,来平衡数字经济下的劳资关系。一方面工会可以对数字资本公司形成自下而上的监督,另一方面当数字劳动者的利益受到侵害时也可以向工会寻求帮助。积极探索政府、线上工会、数字资本公司共同参与的协商机制,可以降低数字劳动者的维权成本、促进互利共赢的和谐劳资关系的构建。

随着互联网数字技术的发展,数字经济成为未来经济发展的强大的动力并给众多劳动者提供了直接参与社会化大生产的机会。如何在数字劳动过程中有效保障劳动者权益,有学者从所有制的角度提出新的解决措施。如王彬彬、李晓燕提出建设遵循社会主义、计划调节和国有制主导原则的国有资本合作制平台组织。^[7]在资本主义制度下,数字资本凭借对数字资料的所有权垄断肆意剥削数字劳动者,企图让资本家自觉让出利润是不符合资本逻辑的,长久的社会贫富悬殊将以经济金融危机爆发的形式来强行调节过度扭曲的劳资关系。

在社会主义市场经济条件下,中国在大力发展数字经济和让数字劳动者共享数字经济发展成果的

同时,要积极应对数字劳动过程中“去劳动关系化”带来的不利影响,建立健全数字劳动过程中的风险识别机制、权利保障机制、社会保险机制和政府规制机制,努力构建中国特色和谐劳资关系。

一是要建立数字劳动过程中的风险识别机制。数字劳动者面临工作带来的身体和心理伤害、就业不稳定产生的伤害以及低社会保障等风险。数字劳动者面临的可能伤害和风险如果得不到有效识别和监控,这种潜在的风险就会以劳动纠纷、劳动争议等形式爆发出来,从而不利于和谐劳资关系的构建。受到资本逻辑的支配,数字资本公司有可能会在识别出劳动风险的同时通过各种手段来逃避本应当承担的法律责任,事实上数字劳动过程中的“去劳动关系化”正是这一情形的典型特征。因此,要让数字资本公司的风险识别机制维护和保障数字劳动者的合法权益还需要政府部门的管理和监督,通过政府不断完善相关制度来引导企业控制数字劳动者的就业风险,通过留住人才来实现企业的良性循环发展,通过打击故意隐瞒遮蔽事实劳动逃避法律责任的行为来推动数字劳动过程中风险识别机制的有效运转。

二是要完善数字劳动过程中的权利保障机制。由于数字劳动过程中的“去劳动关系化”,许多与“劳动关系”挂钩的保障制度都无法适用于数字劳动者,如“休息权”“劳动安全卫生权”“职业发展权”等。灵活薪酬制度使得数字劳动者必须自己增加劳动时间和提高劳动强度,同时数字资本公司为节约成本也没有为劳动者提供相应的劳动安全保障。对此应当重视和加快数字劳动过程中的权利保障建设,积极利用数字技术探索制定数字劳动者最高工作时长度的制度安排,以保障劳动者的基本“休息权”。积极发挥工会以及劳动行政部门的监督作用,督促数字资本公司为劳动者提供足够的劳动安全保障。政府还应组织或引导数字资本公司加强对数字劳动者的培训,提高数字劳动者的职业发展潜力,实现培育数字人才与数字资本公司相互促进发展的双赢格局。

三是要完善数字劳动过程中的社会保险制度。目前城镇居民自己可以缴纳的社保仅有城镇居民养

老保险和城镇居民医疗保险两种,而企业单位为职工缴纳的社会保险除了基本养老保险和医疗保险外,还包括与劳动者密切相关的工伤保险、失业保险和生育保险。但是依据现行的法律条例,劳动者要想获得职工社保必须与单位形成正式的“劳动关系”。数字劳动过程中的“去劳动关系化”造成了大量有事实劳动的数字劳动者无法享有基本的职工社保。为此可以尝试建立政府主导、商业保险公司参与的多层次职业工伤保险、失业保险和生育保险,并且综合考虑参保缴费的方式、基金规模、保险支付水平等因素确定合理的缴费基数与费率,确保数字劳动者“缴得起、稳得住、能享受”。

四是要加强数字劳动过程中的政府规制。政府应当积极开通申诉渠道,倾听数字劳动者的表达诉求。考虑到数字资本公司的“轻资产运行”特点和对劳动成本的高度敏感性,适时适度的逐步调整规章制度是较为可行的方法。政府可以着重完善社会保障措施和打击侵害数字劳动者权益的行为,对数字资本公司进行适度的劳动监管,使得数字劳动者最切身的利益得到基础保障。此外,由于数字劳动者就业流动性大,政府还应当注重劳动争议的异地处理和劳动保障的异地服务。

参考文献:

- [1]中国信息通信研究院.全球数字经济新图景(2019年)[EB/OL].(2019-10-14)[2020-07-19].中国信通院网,http://www.caict.ac.cn/kxyj/qwfb/bps/201910/t20191011_214714.htm.
- [2]饶扬德.劳动关系与劳动法[M].重庆:西南师范大学出版社,2012:2.
- [3]胡磊.网络平台经济中“去劳动关系化”的动因及治理[J].武汉:理论月刊,2019(9):122-127.
- [4]Kochan T A, Riordan C A, Kowalski A M, et al. The Changing Nature of Employee and Labor-Management Relationships[J].Palo Alto: Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2019(6): 195-219.
- [5]Terranova T. Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy[J].Durham: Social Text, 2000(18): 33-58.
- [6]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[J].北京:马克思主义与现实, 2019(6):174-178.
- [7]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].北京:马克思主义研究,2018(12):65-73.
- [8]谢富胜,吴越,王生升.平台经济全球化的政治经济学分析[J].北京:中国社会科学,2019(12):62-81.
- [9]任洲鸿,王月霞.共享经济下劳动关系的政治经济学分析——以滴滴司机与共享平台的劳动关系为例[J].长春:当代经济研究,2019(3):5-12.
- [10]谢富胜.当代资本主义劳动过程理论:三种代表性表述[J].北京:马克思主义与现实,2012(5):42-49.
- [11]冯向楠,詹婧.人工智能时代互联网平台劳动过程研究——以平台外卖骑手为例[J].北京:社会发展研究,2019(3):61-83.
- [12]哈里·布雷弗曼.劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化[M].方生等,译.北京:商务印书馆,1979:380.
- [13]闻翔,周潇.西方劳动过程理论与中国经验:一个批判性的述评[J].北京:中国社会科学,2007(3):29-39.
- [14]马克思恩格斯文集:第5卷[M].北京:人民出版社,2009:210.
- [15]仰海峰.马克思资本逻辑场域中的主体问题[J].北京:中国社会科学,2016(3):4-23.
- [16]谢富胜,黄盛.全球生产网络的政治经济学分析[J].北京:教学与研究,2015(8):49-58.
- [17]谢莉娟,王晓东.数字化零售的政治经济学分析[J].北京:马克思主义研究,2020(2):100-110.
- [18]韩文龙,刘璐.数字劳动过程及其四种表现形式[J].成都:财经科学,2020(1):67-79.
- [19]刘皓琰.信息产品与平台经济中的非雇佣剥削[J].北京:马克思主义研究,2019(3):67-75.
- [20]Rob McLean. These Companies Plan to Make Working from Home the New Normal. As in Forever[EB/OL].(2020-05-22)[2020-07-19]. CNN Business, <https://www.cnn.com/2020/05/22/tech/work-from-home-companies/index.html>.
- [21]马克思恩格斯全集:第23卷[M].北京:人民出版社,2002.
- [22]马克思恩格斯论工会[M].北京:工人出版社,1980:128.