

数字契约与劳动正义：资本平台劳资关系的解蔽与指引^{*}

史亚博

(1. 江西师范大学 马克思主义学院, 江西 南昌 330022;
2. 广西社会科学院 法学研究所, 广西 南宁 530022)

[摘要] 数字经济时代, 构建和谐劳资关系是维护数字劳动正义的内在要求, 也是促进数字经济高质量发展的基础保障。本研究以剖析资本的本质特性入手, 阐明数字时代资本平台存在的数字契约矛盾及其异化原理, 接着分析我国平台契约关系面临的劳动权益保障问题, 最后从制度、平台、技术的三重维度提出应对之策。研究认为: 数字劳动正义是资本平台劳动权益的契约保证和价值指引。应通过国家公权力强化数字劳动主权, 健全劳动权益保障体系, 规范资本平台与算法权力, 合理分配平台劳资利益, 构建以人为本的技术价值观, 从而促进数字劳动正义与数字经济发展的协调统一。

[关键词] 平台; 平台从业者; 劳动关系; 劳动正义; 数字契约权

[中图分类号] F246 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-2375(2024)05-0103-10

资本与劳动的关系是我们整个现代社会体系所绕转的轴心^[1], 这是马克思劳资理论的核心观点之一。在《资本论》及其手稿中, 马克思对简单的生产工具和复杂的机器装置的分析, 为人们呈现了资本家如何利用技术塑造劳资权力不平等的现实图景。在批判资本之恶的同时, 他不否认资本的文明面: “资本的文明面之一是其榨取剩余劳动的方式和条件, 较之奴隶制、农奴制, 更有利于生产力的发展, 有利于社会关系的发展, 有利于更高级的新形态的各种要素的创造。”^{[2]927-928}事实上, “资本是一个活生生的矛盾”^{[3]405}, 资本的文明作用是有限度的。全面认识资本的本质特性, 科学把握资本的行为规律, 辩证处理中国特色社会主义与资本文明之间的张力关系, 是实现国民经济高质量发展的时代要求。

进入数字时代, 数字劳动已逐步成为数字化信息时代人类劳动范式的最新样态, 催生出大量的劳务派遣、业务外包、网络兼职和依附型自雇等灵活性用工形式。伴随着大数据、人工智能、云计算、物联网等数字技术的快速发展, 社会生产以前所未有的数字化方式重塑劳资契约关系。以数字技术为驱动的平台资本以智能生产、数字商品、财富集中、地位垄断为主要特征^[4], 在加快生产力发展的同时, 也重塑了资本逐利的内在逻辑, “要求以革命性的生产方法, 建立一个高度灵活的个性化和数字化的产品与服务的生产模式”^[5], 逐渐形成了一种“去劳动关系化”现象。在平台智能算法加持下, 资本平台与平台从业者之间的劳动契约关系发生了哪些变化? 如何在促进各类资本良性发展的同时, 有效化解资本平台与平台从业者愈发尖锐的数字契约矛盾? 需要从劳资契约产生不平等的根源去分析资本的本质和规律, 找准数字契约关系的问题症结及其破解之道, 从而为保障平台劳动者合法权益、改善平台劳资关系提供可行性路径。

^{*} [收稿日期] 2024-05-24

[基金项目] 本文系国家社会科学基金青年项目“数字化赋能党建引领城市社区治理研究”(项目编号: 23CDJ011)的阶段性研究成果。

[作者简介] 史亚博(1988—), 男, 河南舞阳人, 江西师范大学马克思主义学院博士研究生, 广西社会科学院法学研究所副研究员, 研究方向为马克思主义中国化、社会治理。

一、资本主义工厂契约：劳资关系不平等的本质特性

在资本主义发展史中，随着资本主义生产模式朝着工厂生产方式演变，马克思在揭露劳资关系本质过程中发现了工厂“契约”内含着劳动者与资本家之间被支配与支配的权力关系。马克思在《资本论》中指出，只要劳动者还保持着“为自己积累”的劳动模式，劳动者利用生产资料所生产的一切劳动成果完全归自己所有，那么资本主义积累和生产方式就会荡然无存^[61879]。马克思深刻揭示了资本家通过占有和剥削劳动力获得剩余价值 $[G'(G+g)]$ 的劳动结构模式。在这种模式中，资本的增殖过程表现为：资本家购买生产资料，并从劳动力市场中购买到劳动力，生产成本由资本家负担，经过生产过程 P ，最终实现 G 向 G' 的增殖。劳动者和生产资料相结合成为剩余价值产生的构成要素，特别是直接生产者成为剩余价值的唯一来源。马克思在强调追逐价值增殖之时，并未否定资本的文明作用。较之以往，资本使科学技术和“三大自然力”纳入生产过程，通过创新劳动的组织形式和技术手段，历经简单协作、分工协作、机器大工业等生产方式，“从这些社会劳动形式发展起来的劳动生产力，从而还有科学和自然力，也表现为资本的生产力”^[7]。生产力的变革促进了生产模式的渐进升级，解放了旧制度下的劳动力，并孕育了资本主义现代性“契约”的物质条件。在资本主义生产方式下，资本家对原始资本积累的狂热追逐是产生现代意义上的“契约”的最大诱因。马克思对此强烈批判：资本主义“契约”的本质在于剥削而非保护，只为了维护资本所有者截获的剩余价值，而不是保护劳动者的劳动权利。马克思对此举例：“在英格兰，有的农村直到目前为止，一个工人还常常因为在安息日在自己房前的园圃里干点活，亵渎了安息日而受到监禁的处罚。但是同样是工人如果在星期日不去金属厂、造纸厂或玻璃厂干活，那么即使是出于宗教的癖性，也要按违反契约论处。如果对于安息日的亵渎是发生在资本的‘价值增殖过程’内，正统教徒的议会就充耳不闻了。”^[61306]1850年前后，为了缓解工人对资本家无限度榨取剩余价值的不满，西方国家相继开始了针对工人的工厂立法，确立以“平等、自由、诚信”作为基本原则的资本主义“契约”精神。然而，工厂立法中的所谓“平等、自由、诚信”不过是资本家维护“平等地剥削劳动力”^[61338]的平等和自由，实质上依然是不平等，这充分暴露了资本家“契约”精神的虚伪面目。

（一）资本主义工厂契约对劳动时间的虚伪规定

资本主义工厂契约的虚伪面在于“资本家按照劳动力的日价值购买了劳动力。劳动力在一个工作日内的使用价值归资本家所有”^[61269]。马克思在深入考察工厂内部生产现状后，发现了资本家利用劳动时间的虚伪技巧：“他们所以走运，全靠欺骗公众，压榨工人，要工人劳动18小时，而只给12小时的工资。”^[61290-291]在批判生产过程中的劳动时间时，马克思假定“劳动力是按照它的价值买卖的”^[61267]，而劳动力价值“由生产它所必要的劳动时间决定”^[61267]，当资本家与劳动者互相交换时，资本家仅仅付出直接生产者维持一天劳动的消费价值就获得了使用劳动力的权力，并通过延长劳动时间获利，而支付给直接生产者的工资却远低于劳动者创造的商品价值。可见，资本家在劳动时间的最低界限和生理承受的最高界限之间实现了对劳动力的极致剥削和无情利用。

（二）资本主义工厂契约对劳动强度的虚伪规定

从资本增殖过程看，资本存在只有一个目的，那就是榨取每一滴劳动血汗和一定比例的剩余劳动价值^[61297]。为达到目的，提高资本主义生产的劳动强度成了资本家逐利的必然选择，于是“换班制度”产生，在一昼夜24小时内实现占有劳动和剥削劳动。虽然24小时昼夜轮流工作制克服了同一劳动者的生理界限和道德界限，但是依然难以掩盖资本主义生产的残酷面。例如，24小时两班倒为白天12小时、夜间12小时，而经常性采用的方案是白天12小时工作的人与晚上12小时工作的人并不轮换，“做夜工的少年在白天也不能睡觉，不能得到必要的休息，他们只好在第二天不停地到处乱跑”^[61298]；在内勒—维克斯公司炼钢厂，未满18岁的男孩在温度 86° — 90° （指

华氏温度，相当于30—32摄氏度）的厂房内做夜班，被炼钢厂主解释为“这些男孩根本不感到酷热难熬”^{[6]301}。对资本家而言，提高劳动强度“并不认为特别值得谴责”，相反，在资本家心里，是资本家养活了工人，而不是工人养活了资本家。因此，在工厂契约形式规定下，资本家是支配者，而劳动者是被支配者，当权利平等之时，力量（权力）就起了决定性作用。就其目的来说，资本逐利的原罪直接决定了资本主义工厂契约的原罪属性。

（三）资本主义工厂契约对工人工资的虚伪规定

资本主义生产方式下，工资对劳动者不利之处在于“工资的形式消灭了工作日分为必要劳动和剩余劳动、分为有酬劳动和无酬劳动的一切痕迹。全部劳动都表现为有酬劳动”^{[6]619}。德国政治经济学家韦伯认为，“现代雇主为了保证从他的雇员那里得到最大可能的劳动量，所运用的技术手段就是计件工资制度”^[8]。马克思认为资本家不仅运用计件工资和计时工资欺骗劳动者，还通过各种方式将剩余价值转化为资本家的“辛勤汗水”，在雇佣劳动条件下以“货币关系掩盖了雇佣工人的无代价劳动”^{[6]619}。资本家最关心的是如何“用最少的货币换取尽量多的劳动”^{[6]621}以及“劳动力的价格和劳动力执行职能时所创造的价值之间的差额”^{[6]621}。因此，马克思针对资本主义工厂的劳资契约关系，实际上揭示了“剩余价值—工资”和“劳动价值—工资”相互转换的真正本质，绕开了工厂契约的虚伪外表进而“接触到事物的真实状况”^{[6]622}。

从社会文明形态演变的角度审视，契约是资本主义发展史中的一个进步标志。马克思指出，“资本的简单概念中包含着资本的文明化趋势，这种趋势并非只是经济学著作中表现的外部结果，也包含着以后才暴露出来的那些矛盾”^[9]。在资本主义生产关系及其增殖逻辑中，资本呈现追逐剩余价值最大化和无限扩张的本性。于是，在资本权力与劳动人权的激烈斗争过程中，资本逐利逻辑与人本权利逻辑是资本主义私有制无法消除的矛盾，本质上是资本主义生产社会化与生产资料私有制之间固有矛盾的微观表现和物质化呈现。因此，资本逐利逻辑主导下的工厂契约从产生之时就具有剥削劳动力和追逐剩余价值的根源特征，资本主义生产工具的革新，导致工人与机器、工人与资本家、工人与整个资本主义体系的斗争一直存在，推动着劳动契约关系跟随信息时代的劳动过程跨国化和非生产性劳动嵌入、数字时代的劳动过程流通化和数字化而不断演变跃迁^[10]。

诚然，资本也并非万恶，马克思对资本文明的“三个有利于”剖析，并未否认资本的文明面。马克思肯定了资本的组织生产功能，“劳动本身只有在被资本吸收时才是生产的”^{[3]268}，资本主义大工业彻底改变了传统生产方式对自然的依附性，创造出“人化自然”的价值。资本不仅具有生产性，还有超越以往一切生产形式的高效性，促使生产关系因科技的生产力与各种自然力的导引而发生变革，以商品生产建立人与人之间的广泛联系，“只有资本……创造出社会成员对自然界和社会联系本身的普遍占有”^{[3]390}。其一，在劳动方式上，以雇佣劳动为基础的劳动联合“并不是靠强制劳动、徭役劳动、奴隶劳动而强迫实现的”^{[3]593}，具有一定的历史进步性。其二，在商品形式上，基于商品拜物教性质，生产关系表现为“物的联系”，“人脑的产物表现为赋有生命的、彼此发生关系并同人发生关系的独立存在的东西”^{[2]90}，进而形成“人的独立性”，“形成普遍的社会物质变换、全面的关系、多方面的需要以及全面的能力的体系”^{[3]107}。其三，在世界市场上，资本的趋势是不断扩大流通范围，在一切地点把生产变成由资本推动的生产^{[3]388}。资本不断寻找原料产地和商品销售市场，形成了生产和消费普遍联系的世界市场，人与人之间的交往得到加强，使“单个人与一切人发生联系”^{[3]111}。可见，只有辩证分析资本的矛盾特性和行为规律，才能准确把握资本与劳动的关系全貌，为规范和引导资本发挥积极作用奠定基础。

二、契约数字化：资本平台劳资关系的异化原理

进入数字时代，数字技术能否实现劳动契约对劳动者合法权益的真正尊重，实现资本与劳动关

系的良性互动?通过生产的技术变革以及劳动组织形式的更新,资本正在“不自觉地创造着一种更高级的生产形式的物质条件”^{[2]288},进一步发展了社会生产力,实现了社会成员对自然界和社会关系的“普遍占有”,使共产主义社会的美好图景更加清晰。然而,随着契约数字化,资本平台与平台从业者之间的契约矛盾逐渐显现出来。数字时代的劳动者尽管从物质条件、生活质量、文化教育等方面得到了显著提高,但资本平台也在不断谋构强制性的平台协议。在资本与数字技术的双重影响下,平台劳动者的自我意志不断消弭、主体意识不断淡化,使其生活空间环境被“消费”裹挟。以数字劳动为代表的平台模式不断出现“二选一”“大数据杀熟”“信息泄露”“霸王条款”“虚假招聘”等侵犯劳动者和消费者权益的新乱象。该平台模式以数字技术为基本支撑,借助网络平台或应用程序为用户提供分享、借贷、租赁或购买商品等有偿性服务工作,实现虚拟服务的高效精准匹配且交付过程不受时空限制,既包括在线教育、软件开发、网络金融服务等高技能的知识密集型工作,也包括网约车司机、外卖骑手、快递员等低技能熟练型劳动岗位。事实上,从手工生产、机器大生产、电气化生产再到信息化和数字化生产,生产技术的每一次重大变革都改变了劳动契约的表现形式,却未触及维持资本索取劳动剩余价值的增殖逻辑和逐利空间。数字智能算法的资本化运用推动数字劳动走向全面异化,通过压缩劳动弹性、加速劳动过程、规训劳动行为等^[1]方式实现资本增殖。因此,尽管数字技术在一定程度上改善了资本平台与劳动者的地位,基本满足了法律对维护劳动权益的规定,但人格化的资本平台对劳动者剩余价值的索取行为却在数字技术加持下变得更加隐蔽。

(一) 劳动生产方式新异化: 资本平台把控规则制定权和“数字签约权”

在数字资本化时代,许多社会关系以数据关系的交往方式予以呈现,数据作为一种核心生产资料被资本平台控制和垄断。平台在经济活动中承担着劳动资料的重要角色,以数字技术、数据和算法为核心要素形成技术型劳动工具,实现对传统劳动资料和劳动对象的数字化改造。平台借助数据分析系统严格掌控着大量的数据流,以数据垄断模式迫使直接进行买卖交易的双方不得不遵守平台规则,构建了“App+数字签约”的接触模式,导致平台劳动者实质上处于平台规则的从属地位。以网约车平台为例,从驾驶员接触和注册平台App开始,网约车平台就获取了劳动者的“数字签约权”。作为典型的非标准就业形式,“数字签约权”具有明显的强占性逻辑,借助平台智能算法管理,超越了全职、无限期、从属和双边雇佣关系的基本属性。作为资本的强势方,构建基于大数据分析技术的智能监控平台,有效降低劳动者的信息搜寻成本和劳动耗费时间,并在数字技术迭代过程中不断更新自身的设备与工具,甚至制造出虚拟货币等,按照它在社会总资本中占有的份额享受着支配主导权。显然,网约车平台依靠这种强势的平台资本权力制定了支配性规则,并抹掉了资本平台对驾驶员的责任关系,而驾驶员只能无条件服从,并且复杂的电子协议一旦登录成功就隐藏在大部分驾驶员不易发现的应用程序内。可见,资本平台催生了一种新的劳动形式,持续把控着平台从业者的数字劳动数据,凭借权力手段介入生产和再生产的全过程,使数字劳动者逐步陷入由数据流搭建的信息孤岛中,并导致人的主体性被抽离。

(二) 生产劳动过程新异化: 资本平台将生产资料预付成本转嫁给平台从业者

基于技术控制和算法管理的运行逻辑,平台借助算法系统进行更加严格的约束、管理和监督,实现对劳动生产过程的控制。从劳动过程看,平台的生产和再生产方式发生了变化,对劳动者剩余价值进行三重索取。以自媒体从业者和网络主播为例,一是站在平台从业者角度看,从业者与平台形成契约关系,成为类似于独立经营的“自雇者”,即鉴于平台从业者的就业身份不清晰、雇佣关系不明确,平台以平等的合作关系,强行将预付用工成本、运营风险和技能提升责任在很大程度上转移给平台从业者。他们必须为自己购买生产资料或支付租金进行租赁活动,这一行为实际上是资本平台利用规则将自身应承担的生产资料成本转嫁出去,实现了不变资本使用上的节约,完成了第一阶段的索取过程(g_1)。二是平台从业者在网络平台上完成准备阶段后,开始投入

知识创造和网络直播等非物质性劳动。然而，根据平台若干规则，新入职的主播和自媒体从业者要经历新手培养期，完成规定目标才能获得提成收入，这一阶段的劳动成果全部由平台获取，这是第二阶段的索取过程（ g_2 ）。三是平台从业者转入自负盈亏的劳动过程中向平台缴纳比例不等的平台佣金，形成了平台对从业者的第三阶段的索取过程（ g_3 ）。在这三重索取过程中，资本平台从数字劳动中获取的剩余价值等于三者之和（ $G'=g_1+g_2+g_3$ ），但这一切对平台劳动者来说只能被动接受。基于降低劳动成本和规避法律责任的现实考量，多数平台与劳动者签订了承揽合作协议，使得这些平台劳动者以明显的“自雇者”身份进行劳动服务，其谈判和议价能力被削弱，在平台劳动活动过程中一直处于弱势地位。这本质上归结于平台与劳动者的法律从属关系判定，一旦彻底揭示了平台劳动者对平台的隐蔽依赖性，认定平台劳动者的就业法律身份，明晰了平台工作的从属雇佣关系，就能使劳动者的权利、义务和享有的社会保障权益得以彰显。

（三）数字劳动时间新异化：资本平台雇佣半日制或临时工以增加无酬剩余劳动

平台能够实现对剩余劳动的无酬占有，主要依赖于平台强大的信息聚合“网络效应”，即在数字平台智能算法加持下形成了强中心化的聚合效应和离散化的发展趋势^[12]。斯尔尼塞克指出，“平台不是从根本上建立一个市场，而是提供基础设施来调解不同的群体”^[13]。与传统商业模式相比，资本平台的关键优势是依托数字技术构建的庞大数据库，以技术控制方式植入强大的算法管理，监测各环节的劳动过程，逐渐加强对劳动者的控制，也涉及流通领域或行业，将劳动者整个价值运动纳入虚拟化的“数字控制”中。凭借平台信息聚合效应形成新的劳动场所，能借助智能算法掌握不同用户的真正需求，这也是平台实现利润增长的重要因素。为了减少有酬劳动，资本平台尽可能少雇佣全职工人而大量雇用半日制或临时工人，实现对平台劳动者碎片化时间的利用，既能实现资本增殖，又无须支付额外工资，可以最大限度提高资本利润率。据调查，平台就业路耗时间长，网约车司机的接单服务时间占劳动总时间的46%，每天有一半以上的时间是在路边待单或在路上空驶，并迫于生存压力长期负荷工作、休息时间不足，平均每周工作6天以上的占比为86.81%、平均每周工作7天的占比为31.6%^[14]。一些平台外卖骑手普遍超时工作，88.12%的受访骑手每天工作8小时以上，甚至有22.77%的受访骑手每天工作12小时以上^[15]。对资本平台而言，雇佣大量的全职劳动者显然会承担一些无效成本，增加资本逐利负担，而只雇用临聘者或自雇者，可以让平台劳动者自行承担时间成本，从而减少有酬且无效的劳动成本。

回顾工业时代到数字时代的劳资契约发展脉络，可以追寻到蕴含其中的两个变化趋势：一是随着生产技术向数字技术革新，资本逐利的方式逐渐从丑陋粗暴转向“温情脉脉”，劳资关系由工厂立法的显性不平等转向了资本平台同个体直接签署电子协议的隐性不平等；二是生产技术的数字化革新改变了工作方式，也引发了社会财富向超级资本平台的新一轮集聚。作为中性工具，数字技术并不能改变劳动对资本的实质从属，反而导致平台劳资契约向隐性不平等方向恶化。从数字资本化的视角出发，资本对数字劳动的负效应在对马克思劳资关系理论重构的过程中呈现出数据劳动控制化、逐利过程隐蔽化、劳动主体迷失化、主体关系对立化的新特质^[16]。在此背景下，在科学认识和规制资本的基础上，如何维护平台从业者的合法权益将成为数字时代必须面对的社会现实问题，也是一个不可忽视的重要课题。

党的十八大以来，党中央高度重视和全面加强资本的导引，充分认识和吸收资本的文明作用，坚定不移地利用资本发展生产力，推动社会关系进步，为社会主义现代化强国建设创造新要素。习近平总书记立足于马克思主义立场、观点和方法，深刻分析了社会主义与市场经济的内在关联，肯定了资本是“带动各类生产要素集聚配置的重要纽带，是促进社会生产力发展的重要力量”^[17]²¹⁹，强调要“健全资本发展的法律制度，形成框架完整、逻辑清晰、制度完备的规则体系”^[17]²²⁰，“促进各类资本良性发展、共同发展，发挥其发展生产力、创造社会财富、增进人民福祉的作用”^[17]²¹⁹，

从学理上确证了“社会主义国家也可以利用各类资本推动经济社会发展”^{[17]218}的内在机理和价值意义,为新时代不断提升党驾驭资本的能力、发挥资本文明作用和推动国民经济高质量发展提供了根本遵循。

三、劳动权益弱化:制约平台数字契约关系的现实问题

资本是社会主义市场经济蓬勃发展的重要生产要素,发挥着带动各类生产要素集聚融合、优化配置和创新创造的关键驱动力。在资本实践上,我国始终坚持以人民为中心,利用国家和社会的力量,发挥资本市场的功能,建设现代化经济运行体系,促进社会主义市场经济良性发展。例如:通过有效的结构调整、资源重组,促进国有资产的保值增值,强化国有经济的主导地位;发挥投融资的正向功能,加大高科技产业体系的资金支持,“推动互联网、大数据、人工智能和实体经济深度融合”^{[17]205},为数字经济高质量发展带来了新机遇。根据《数字中国发展报告(2023年)》,2023年数字经济规模超过55万亿元,数字经济核心产业增加值占GDP比重超过10%^[18]。数字经济活力日益澎湃,已成为培育新质生产力的重要引擎。

长期以来,在平台算法和信息技术作用下,平台经济已经全面迈向创新、开放、规范、共赢的高质量发展阶段,呈现出市场结构多维化、平台用工规模化、关系主体多元化、劳动契约形式多样化等特点。然而,数字媒体和信息技术也使劳动者的时间压力增大与自身主体性抽离,将人的生产劳动转变为边缘化的“客体”劳动。劳动主体开始从传统的生产领域向网络虚拟空间转移,使劳动者主体能动性发挥、创造性和自由个性被进一步抑制,使之逐步成为一种劳动工具。这种非典型化的数字劳动形态给平台从业者的合法权益带来不同程度的影响,使其无法得到相应的法律保障和平等的契约关系。

(一) 制度保障不足导致数字劳动风险高

多数平台与劳动者建立的是一种灵活的、非正式的、合作性雇佣关系,以“去劳动关系化”为典型特征的隐藏劳动关系^{[19]83},难以有效保障劳动者权益。一旦技术结构调整、制度保障不足,处于弱势地位的平台从业者将面临多重风险。例如,在这种新型就业形态下,弹性工作时间、平台算法机制模糊了工作时间和休息时间的边界^[20],导致劳动者隐性加班、工作时间过长、休息权益受到侵害、生活质量持续降低。多数平台从业者承担着不同的职业风险,处于中低社会保障水平。由于未建立正式的劳动关系,部分从业者并无工伤保险等权利。长此以往,平台工作稳定性差、收入波动性大,以及缴费责任主体不清而使得平台从业者不得不以自雇者身份承担双重缴费义务,对养老保险等长期制度安排的参保意愿也不强。据调查,45.49%的平台专职人员和38.96%的外地户籍劳动者未缴纳社会保险,平台为劳动者缴纳意外伤害保险的比例仅有16.44%^{[14]64}。这些平台从业者面临较大的职业伤害风险,但享有工伤保险的比例仅为44.7%,基本养老保险、医疗保险的参保比例分别为42.1%和65.1%,远不及传统就业群体^[21]。因此,亟待从法律政策和制度建设入手,加强平台从业者权益保障的立法工作,在社会主义制度下以法治手段引导和规范资本平台行为,进一步健全劳动工伤、休息休假、集体协商、社会保险等方面的劳动者权益保障体系。

(二) 平台监管不力造成劳动关系不对等

尽管快速发展的数字化进程重塑了劳动时间和劳动场所,劳动者可以根据自身能力和时间选择适合的零工或小时工,即零工经济。然而,一些平台方认为自己扮演着平台劳动者和消费者之间的中介角色^[22],或自身定位为“技术公司”和“数字市场”,通过数字技术将服务提供者与需求者相匹配,试图将自己从传统劳动关系的“从属性”争论中抽离出来^[23]。实际上,借助庞大数据库的算法控制,平台几乎垄断关键性的生产资料“数据”,实时监测各环节的劳动过程,对价值链与信息链进行“全景控制”。从此,平台从业者被抽离了自身主体性,承受着日益沉重的时

空压力，再加上平台从业者的人力资本水平较低、学习培训机会少，对快速的生活节奏时常感到无所适从。针对刚入职的平台从业者，线上平台并不承担大批量的入职培训，多数平台从业者与平台之间尽管存在契约关系但并无直接的劳动关系，这加剧了数字劳动关系的不对等和不稳定性。究其原因，平台用工性质的认定不清、数字劳动保障体系与平台监管规范体系不够健全，缺乏充分的劳动保障合同与相关法律，导致从业者的职业发展空间、维护权利行为受到限制。

（三）算法技术逻辑迫使人的主体性迷失

以算法为核心的技术更新是平台拥有强大等级组织能力的关键。平台对线上交易拥有绝对的话语权和支配权，如订单议价权、佣金回扣标准定额、服务标准制定和奖惩制度等，平台从业者只能无条件服从，接受平台的任务分配并在平台监测下完成服务劳动，具有较强的平台依赖性。这种严格的监管体系和考核标准趋于算法技术与工具理性而缺乏价值理性，增加了从业者巨大的心理压力，带来了诸多不安全因素。借助一套严格的顾客评价和基于算法的监督系统，平台决定执行的任务数量和劳动报酬，也可以对违反规章制度的从业者进行处罚，这造成了平台从业者时常担忧劳动排名、劳动评价、劳动安全等紧张情绪。在平台算法的运行体系中，数据、数据的编码与采集，共同组成了算法时代中人的主体性^[24]。然而，由于劳动过程和生产空间的虚拟化、陌生化，遮蔽了现实的人际关系和生产关系，使得从业者在数字技术中逐渐迷失自我、情感互动缺失、疏离程度加深，这也容易加大社会裂痕。简言之，数字时代的平台与从业者之间依然未摆脱长久以来“强资本—弱劳动”的劳资关系格局。数字技术开启了由数字构成的网络生存空间，在创造繁荣景象的同时，也造成了数字技术变革下平台劳资契约双方的理性缺失，如关系复杂化、地位悬殊化、策略选择差异化等，从而降低了劳资关系的稳定性。

四、数字劳动正义：保障平台劳动权益的法治进路

习近平总书记指出，“要继续完善我国资本市场基础制度，更好发挥资本市场功能，为各类资本发展释放出更大空间”^{[17]220}。他强调规范和引导资本健康发展，从根本上规避由资本自身逐利本性所造成的资本无序扩张、野蛮生长等一系列现实问题。从劳动者权益保障的视角出发，通过分析数字资本化的平台劳资关系，掌握数字霸权和资本过度扩展的趋势，有利于我们从客观实际出发加快构建维护平台从业者合法权益的制度与机制，从法规制度、平台规制、技术规范三个层级完善有关措施，不断创建稳定和谐有序的劳资关系，从而实现数字劳动的公平正义。

（一）完善法规制度：约束平台强势的资本权力，强化平台从业者合法权利

习近平总书记指出：“社会主义市场经济是法治经济，资本活动要依法进行。”^{[17]211}他强调健全资本发展的法律制度体系，为资本行为划定边界，设立“红绿灯”，有效规范资本活动，为推动资本健康发展提供法治保障。在中国特色社会主义制度下，资本是促进社会主义市场经济高质量发展的重要生产要素，资本的功能和目的在于促进社会健康持续发展，提高人民群众生活水平，促进人民群众物质与精神生活共同富裕。然而，资本的本质是一种生产关系，更是一种支配权力。基于权力均衡的视角分析，劳资关系不平等是一种资本权力在场而劳动权力缺场的权力失衡，是“劳动从属于资本”的典型依附。针对资本平台与劳动契约关系失衡的现状，有学者认为，对于雇主与劳工之间力量不平等的现实，国家公权力可以对劳动契约进行修订和规范，通过国家公权力的强制性干预调和两者之间的悬殊地位^[25]，以优化调整资本权力与劳动权力的关系。例如，在《劳动法》《劳动合同法》等与平台劳动有关的法律法规中，“强制性地规定劳动者雇佣、劳动安全与卫生、工作时间、社会保险等内容，涵盖了劳动契约的签订、履行和解除等各个环节”^[26]，真正从立法上强化平台从业者的合法权益。因此，要完善平台从业者权益保障的立法工作，特别是在工时、工伤、基本收入、创新奖励、休息休假、解雇、集体协商、社会补偿和社会保险等方

面提供法律制度支持,健全权益保障体系。

基于劳资关系利益平衡的原则,不断优化政府规制方式,构建精细化的劳动关系保护体系和监管模式^[27]。其一,适时修订和调整有关法规制度,全面构建包容型社会保障体系,有效匹配多元化就业形态,推动税收融资和缴费型制度相结合,通过强制或自愿覆盖的方式将平台劳动者纳入缴费型保险范围。其二,创新组合式政策设计,放宽平台劳动者就业时间、资格条件等,或者允许中断缴费或推迟缴费,确保其积累足够的社保权益。加大税收优惠政策和财政补贴的制度供给,对缴费端进行适应性调整,弹性设计缴费方式和基数,放宽原有的五险捆绑缴费方式,扩大社保覆盖范围和参保自由度。其三,加强对算法产业促进与安全监管的立法,以助力算法产业生态建设和系统治理,从而实现算法公平与正义。

(二) 规范平台治理:制定平台劳动时间标准,清晰界定平台从业者身份

超长的劳动时间与平台从业者身份的不一致一直存在于平台劳资契约关系中,导致平台从业者法律地位不清晰以及合法权益得不到保障。例如,平台强制性地将平台从业者归类为非雇佣劳动者(自雇者),引导部分平台从业者注册成“个体工商户”。从平台从业者权益保障角度看,明确界定其身份归属至关重要,部分国内学者借鉴和提供了国外平台从业者的认定方法:一是主张将大部分平台从业者认定为平台雇佣劳动者,认定标准是工作时间超过最低门槛的平台工人原则上被视为雇员,除非属于真正的独立承包商或自雇者^[28];二是实行举证认证,平台从业者只要提供了与某平台客观存在的从业证据就可以推定平台和从业者之间的合法劳动关系^[29]。从现实层面看,这两种方案都具有可行性和改造空间,而核心在于相关法律法规能否实现真正的合理对接。2021年7月16日,人力资源和社会保障部等八个部委联合印发了《关于维护新就业形态劳动者劳动权益的指导意见》,在提出“不完全符合确定劳动关系”的基础上,初步形成了“正式劳动关系—不完全确定劳动关系—合作承揽关系”等三类就业形态,为平台用工劳动关系认定提供了初步框架。

基于平台与从业者之间雇佣关系的模糊性,有效辨识就业法律身份是准确界定平台劳资关系的基本前提。现阶段,从属性仍是劳动关系认定的核心标准,主要包括劳动生产过程中的人格从属性、组织从属性和经济从属性^[30]。其一,为有效甄别和规范平台的隐蔽性雇佣关系,在不彻底突破传统劳动法、承认平台用工灵活性和与标准就业差异性的同时,对平台劳动者实行倾斜性保护,扩大劳动关系的认定范围。其二,主要依赖事实从属性关系和经济依赖性标准,扩大雇员或劳动者的内涵,结合用工事实等情况将平台劳动者归为受雇劳动与自雇劳动中间地带的第三类劳动者^[31],以经济控制标准、经济依赖性为指标设立明确的身份判定标准,包括劳动收入是否构成主要生活来源、劳动服务是否为平台主营业务、劳动控制管理程度、双方关系的持久性等。只要满足以上要件标准,就可认定服务提供者是劳动者和雇员身份,平台应承担雇主的社会责任,为平台劳动者提供基本的福利待遇。其三,针对不同类型的平台,要结合实际采取不同的治理策略,明确平台和从业者的权利义务,及时将社会保险、劳动时间、最低工资、休息休假等就业保障纳入用工合同,清晰界定数据的产权归属,确立劳动者在生产关系中的主体地位,构建以劳动主体为中心的数字经济生产关系,实现人的本质的复归。

(三) 塑造技术温度:促进平台引入公平机制,合理控制算法式收入差距

公平是人类社会实践的基本理念。马克思认为,“最能促进生产的是能使一切社会成员尽可能全面地发展、保持和施展自己能力的那种分配方式”^[32]。在数字经济高质量发展的新时代,数字治理应将公平理念有效嵌入数字劳动正义问题的认知与行动过程,强化数字劳动的保护义务和责任观念,营造维护数字劳动正义的科技环境^[33]。作为人工智能的核心技术,算法在促进数字经济发展的同时,也会产生算法黑箱、算法歧视、“大数据杀熟”等新型社会问题。为最大限度获取劳动剩余价值,平台从订单分配到考核评价与奖惩,平台劳动的每一个环节无不被算法所算计^[34]。

能够实现这一高效决策的核心在于平台智能算法。智能算法是平台的“心”，为平台提供高效率的资源配置能力和数字劳动模式。一是用工决策的算法逻辑。平台智能算法根据平台从业者的时空分布和顾客需求，实现人力资源的最优调整，遵循成本最低化与利益最大化的原则，寻求最佳的人员配置方案。二是收入调节的算法逻辑。平台智能算法并不会因为某一部分平台从业者收入过低而将需求资源向这部分从业者倾斜，相反它会根据订单任务的完成率将资源向高效率从业者倾斜，从客观上造成平台从业者收入差距的逐渐拉大，形成了“算法式”贫富差距。三是淘汰机制的算法逻辑。平台智能算法会根据平台从业者是否健康、是否残疾、是否有犯罪记录等具体情况进行测评，形成用工决策的基本依据。

在不可阻挡的数字化浪潮中，算法只会越来越强大。从劳动实践的角度，要坚持“以人为本”的原则，确立平台的算法责任和数据的社会属性，重塑数字劳动者的主体性，把握算法技术的主导权，保障劳动者的创造价值与应有权益。在实际分配任务中，工作效率低的平台从业者会被智能算法工具理性淘汰出局，成为制造社会不平等的技术性根源。2021年9月，科技部国家新一代人工智能治理专业委员会发布了《新一代人工智能伦理规范》(以下简称《伦理规范》)，《伦理规范》总则第1条明确指出：“本规范旨在将伦理道德融入人工智能全生命周期，促进公平、公正、和谐、安全，避免偏见、歧视、隐私和信息泄露等问题。”^[35]这一准则将尊重人的主体价值与人工智能相结合，在保证工具理性朝着增进人类福祉的同时，也构建了社会的公平、公正与和谐，对“偏见、歧视、隐私和信息泄露等问题”的重视为人工智能技术的发展增添了人性温度，也为促进平台劳资契约平等锚定了主要基调。因此，要引导数字劳动者明确真实的自我需求，公平获取和使用数字生产要素，构建以人为本的技术价值观，推动技术的内在价值与外在价值的统一。通过法规制度、伦理道德规制技术对人类文明的数字化塑造，明确数字技术的使用边界^{[19]85}，提升数字素养和技术掌控力，把握人与技术之间关系的主导权，进而建设社会主义新型技术文明。

五、结语

数字时代，契约平等观念已深入人心，平台为资本创造了新的增殖空间，也为平台劳动者开创了新的就业领域。在中国特色社会主义制度下，我们要从加快发展数字经济、建设数字中国的战略高度，建构全新的数字劳动正义理论体系，加快维护数字劳动正义的制度创新和技术应用，推动数字技术的互利共赢、共享发展，将技术发展应用于人本身，推动数字惠民，逐步实现加快数字经济发展和维护数字劳动正义的双重目标。通过国家公权力对劳动者的合法权益进行政策性保护和强制性干预，真正实现平台劳资关系的协调发展。毋庸置疑，随着平台从业人员越来越多，平台必然成为数字时代促进劳动正义、实现共同富裕的重要落脚点。

[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: 70.
- [2] 马克思. 资本论: 第3卷 [M]. 北京: 人民出版社, 2004.
- [3] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯全集: 第30卷 [M]. 北京: 人民出版社, 1995.
- [4] 潘依林. 人工智能资本主义本质的政治经济学批判 [J]. 社会主义研究, 2023(2): 39.
- [5] 田思路. 工业4.0时代的从属劳动论 [J]. 法学评论, 2019(1): 76.
- [6] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯文集: 第5卷 [M]. 北京: 人民出版社, 2009.
- [7] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯全集: 第37卷 [M]. 北京: 人民出版社, 2019: 316.
- [8] 韦伯. 新教伦理与资本主义精神 [M]. 马奇炎, 陈婧, 译. 北京: 北京大学出版社, 2012: 22.
- [9] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯文集: 第8卷 [M]. 北京: 人民出版社, 2009: 95.
- [10] 赵秀丽. 劳动过程变迁视角下劳资关系的演变与最新发展 [J]. 当代经济研究, 2022(5): 79.
- [11] 刘顺. 资本逻辑与算法正义——对数字资本主义的批判和超越 [J]. 经济学家, 2021(5): 17-26.

- [12] 王利利. 平台资本主义下众包劳动的政治经济学分析[J]. 理论月刊, 2023(2): 94.
- [13] 斯尔尼塞克. 平台资本主义[M]. 程水英, 译. 广州: 广东人民出版社, 2018: 50.
- [14] 张成刚. 共享经济平台劳动者就业及劳动关系现状——基于北京市多平台的调查研究[J]. 中国劳动关系学院学报, 2018(3).
- [15] 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]. 社会发展研究, 2019(3): 66.
- [16] 夏明月, 周沛统, 王忠汉. 数字经济资本化的弊端及其公有化趋势[J]. 毛泽东邓小平理论研究, 2022(5): 44-51.
- [17] 习近平. 习近平谈治国理政: 第4卷[M]. 北京: 外文出版社, 2022.
- [18] 黄卫挺. 激荡数字经济发展澎湃动能[N]. 光明日报, 2024-06-21(11).
- [19] 陈红, 邢佳妮. 数字劳动异化的表征、危害及其超越[J]. 海南大学学报(人文社会科学版), 2023(2).
- [20] 艾琳, 于轩. 新就业形态下劳动者休息权的实现路径[J]. 学习与探索, 2023(12): 67.
- [21] 丁守海, 夏璋煦. 数字经济下灵活就业的规制问题研究[J]. 理论探索, 2022(1): 115.
- [22] 郭玮. 新业态用工治理与政策创新[J]. 中国人事科学, 2020(5): 12-19.
- [23] 关博. 加快完善适应新就业形态的用工和社保制度[J]. 宏观经济管理, 2019(4): 31.
- [24] 闫泽华. 算法逻辑下的数字劳动权益及治理转型[J]. 学习与实践, 2023(12): 29.
- [25] 徐钢. 宪法上劳动权的规范研究[M]. 北京: 法律出版社, 2014: 171.
- [26] 曾庆洪, 张新民. 基因、身份、契约: 平等劳动权的三重视野[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2016(3): 50.
- [27] 关乐宁, 徐清源. 人工智能时代的劳动关系变迁与治理——基于机、劳、资、政四方关系的视角[J]. 中国劳动关系学院学报, 2024(2): 90.
- [28] 谢增毅. 平台用工劳动权益保护的立法进路[J]. 中外法学, 2022(1): 120.
- [29] European Commission. Consultation document: First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work [Z/OL]. (2021-02-24)[2024-02-10]. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23655&langId=en>.
- [30] 常凯. 平台企业用工关系的性质特点及其法律规制[J]. 中国法律评论, 2021(4): 35.
- [31] 刘桂莲. 数字平台劳动者就业身份认定及社会保障权益实现路径[J]. 国际经济评论, 2023(1): 122.
- [32] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯选集: 第3卷[M]. 北京: 人民出版社, 2012: 544.
- [33] 谢章典. 论维护数字劳动正义的理论逻辑与实践路径[J]. 人文杂志, 2023(7): 19.
- [34] 刘善仕, 裴嘉良, 钟楚燕. 平台工作自主吗? 在线劳动平台算法管理对工作自主性的影响[J]. 外国经济与管理, 2021(2): 62.
- [35] 中华人民共和国科学技术部. 新一代人工智能伦理规范 [EB/OL]. (2023-08-31)[2021-9-26]. https://www.most.gov.cn/kjbgz/202109/t20210926_177063.html.

Digital Contracts and Labor Justice: Unraveling Labor-Capital Dynamics in Platform Economies to Guide Future Practices in Terms of Value

SHI Yabo

(1. School of Marxism, Jiangxi Normal University, Nanchang, Jiangxi 330022;
2. Institute of Law, Guangxi Academy of Social Sciences, Nanning, Guangxi 530022)

Abstract: In the era of the digital economy, establishing harmonious labor-capital relations is an intrinsic requirement for maintaining digital labor justice and serves as a foundational guarantee for promoting high-quality development of the digital economy. This study starts with analyzing the essential characteristics of capital, clarifying the contradictions of digital contracts and their alienation principles present in digital platforms. It then addresses issues regarding the safeguarding of labor rights within platform contractual relationships in China. Finally, it proposes strategies on three dimensions of institutions, platforms, and technology. The research tends to conclude that digital labor justice serves as a contractual guarantee and value guidance for labor rights on capital platforms. By reinforcing digital labor sovereignty through state power, improving labor rights protection systems, regulating capital platforms and algorithmic power, and rationally distributing benefits between platform labor and capital, a human-centered technological value perspective can be established to foster the coordinated development of digital labor justice and the digital economy.

Key words: platform; platform workers; labor relations; labor justice; digital signing rights

[责任编辑: 张晋巧]