

数智时代的劳动之变系列谈②

数智时代劳动形态的深层变革

王星

当前,全球主要经济体都深度卷入数智化浪潮之中,我国是数智化程度最高的国家之一。近年来,数智技术应用呈现出全面加速的态势,智能体从实验室走向日常生活,灵活就业从“补充性选项”逐渐变成主流就业样态,超级个体和结构松散、边界开放的超级团体等就业方式不断涌现。当智能体变成了劳动任务执行者,如何认识智能体的劳动?又如何在人类

与智能体之间分工?有学者指出,人工智能操作系统哈尼斯(Harness)的技术实践第一次将非人实体纳入劳动分工体系,并重新界定人类在劳动中的位置。可见,与以往技术变革不同,数智技术应用不仅提高了大规模高精度生产的效率,更重构了劳动过程和职业分类体系,推动了生产系统和消费系统的融合,进而重塑了社会劳动分工格局。因此,需要准确认识数字劳动的界定标准、运行特征与现实挑战,把握人机协同的新变化,为完善数智时代劳动治理体系提供理论支撑。

厘清数字劳动的内涵与边界

意大利学者蒂齐亚纳·泰拉诺瓦在2000年发表的文章中提出,数字劳动是一种在互联网上进行的,包括建立网站、调试软件、阅读和参与邮件以及构建网络虚拟空间的活动。他认为与物质生产劳动相比,数字劳动具有两方面特征:一是虚拟网络空间是劳动场域,劳动者借助网络完成无法通过线下实现的任务;二是基于数据的生产和利用,劳动者通过收集、分析和整理网络数据,可以创造出具有商业价值的信息产品。英国学者克里斯蒂安·福克斯拓展了数字劳动的范畴,他从数字产业链和价值链的角度来理解数字劳动,认为凡是参与数字信息和通信技术价值链或涉及数字媒体技术的制造和内容生产的相关活动都是数字劳动。他认为,在社交媒体上进行“无偿数字劳动”的用户、采集生产ICT硬件设备所需矿石的矿工、组装ICT设备的流水线工人、设计软件的程序员以及提供产品售后服务的人员,都是从事数字劳动的劳动者。延续福克斯的界定思路,国内有学者将数字劳动划分为三类

型,即生产领域的数字化控制型劳动,信息通信产业中专业化的数字劳动,使用数字技术的科研、学术和文创等活动。第一种是使用数字化工具进行物质生产,是“硬件生产”类数字劳动;第二种是建构和维护作为软件的工具,是“软件生产”类数字劳动;第三种是用数字化工具去进行精神文化活动,是“内容生产”类数字劳动。

比较而言,2023年召开的第21届国际劳工统计学家会议对数字劳动的界定更具有可操作性。会议认为,数字劳动本质上是一种完成“数字平台工作”的劳动。数字平台工作则是个人通过数字平台或在数字平台上从事生产商品或提供服务的生产性活动,而对数字平台工作的组织和控制是区分数字平台工作和非数字平台工作的关键。在此基础上,会议将数字劳动划分为两种类型,即基于在线网络的平台劳动和基于地理位置的平台劳动,前者主要是在线自由职业和完成远程任务的劳动,后者主要是生产任务由劳动者在指定位置完成,包括网约车、配送服务等。

数字劳动的主要特征

数字劳动与传统劳动的共性特征包括劳动的生产性、价值创造性、目的性、工具性等,但它也有与传统劳动不同的特性。如果说工业劳动强调的是标准化和规模化,那么数字劳动则体现出较强的灵活性和网络化。数智技术拓展了劳动过程的时空向度,使劳动时间和劳动作业场景发生了较大变化,呈现出去同步化的特点。在数智技术主导的劳动过程中,自动化、人工智能技术大规模应用驱动新的劳动力组合,形成了新的劳动力资源配置方式,劳动者对组织的从属性减弱,劳动关系变得模糊。具体而言,数字劳动呈现出如下几个方面特征。

第一,数字劳动过程具有明显的液态性。具体表现在三个方面。首先,是劳动任务的不确定性,这在任务领取型数字劳动中尤其突出。劳动任务的内容、完成过程、作用场景等都具有不可预测性。劳动者在劳动过程中处于时刻准备的“待命状态”,工作时间和休息时间的边界变得模糊。

其次,是劳动者的流动性。数字劳动过程的“去劳动关系化”和“去工厂化”使劳动者工作场所不固定,由此衍生出各类工作关系的离散化,使劳动者的职业身份呈现出多元化和模糊性。

另外,数字劳动的组织方式更加扁平化、柔性化。数智技术深刻改变传统的工业生产流程,使无人车间和柔性生产模式得以落地,这种转变一方面对劳动者适应多岗位的复合技能提出了更高要求,同时也意味着居于其间的劳动者流动性大大增加。

第二,数字劳动过程体现出更强的社会性。在数智技术加持下,平台能够连接人、信

息、市场、城市和农村,使其具有一定的“普惠赋能”公共性,体现出经济社会发展的公共基础设施特征。

首先,是数字劳动过程中分工协作架构的社会化。在传统劳动过程中,劳动分工和劳动评价多是在劳动关系双方之间展开的,而在数字劳动中,消费者、用户以及其他社会成员都能够加入进来,用户的公开评价和流量规模成为数字劳动过程中劳动行为、劳动价值兑现以及劳动决策的重要指引和参考指标。

其次,是平台自身带有公共域性特征,能够组织超大规模的生产活动。基于地理位置的数字平台劳动高度依赖社会空间和社会资源的集中程度。同时,社会化声誉系统对数字平台组织的日常运行和行动方式产生直接影响。多位学者曾指出,在数字劳动过程中,生产积累空间从“工厂车间”转向了“社会工厂”。

另外,在数智技术加持下,平台企业可以在全产业链甚至全球范围内更高效地开展生产劳动,借助“平台+个人”的分工模式,将数字劳动从生产空间延伸至生活空间,不断强化其社会化特性,形成一种更高维度的社会化大生产秩序。

第三,数字劳动在劳动价值上具有双重性。数字劳动过程中,除了劳动者通过劳动创造的价值外,用户生产内容(UGC)和劳动者在数字世界中的劳动过程,在劳动者参与数字劳动的过程中,平台能够精准捕获劳动者的活动轨迹并对生产要素进行智能调配,进而增加了数字劳动数据的附加值。

在数字劳动过程中,技术打破了人力资本与劳动者不可分离的传统属性,劳动者可

数字劳动带来的治理新命题

数字劳动兴起对劳动方式、生产秩序、平台企业治理乃至经济社会运行都产生广泛而深远的影响,也给传统劳动治理模式带来挑战。

其一,在数智化进程中,人工智能技术的广泛应用催生了规模庞大的新就业群体。这类劳动者跨越传统产业边界,使劳动场景从实体产业延伸至虚拟数字空间,并广泛渗透到各个产业、各个环节。如何对这一群体精准定位,动态把握其内部构成的差异化特征,是当下亟待厘清的现实问题。

其二,数字劳动的发展,对传统劳动基准认定规则带来挑战。用工主体趋于模糊,造成雇主责任难以清晰界定、落地执行的难题。如何确立适配数字劳动特点的劳动基准,是我国构建数智时代劳动者权益保障体系的核心议题之一。

其三,技术的快速迭代,对劳动者技能形成体系建设提出了更高要求。数智技术会重新定义产业边界,模糊不同行业之间的界限,重塑基于专业技能之上的劳动分工秩序。数

借助智能工具外化自身能力、完成劳动输出。数智技术的应用降低了劳动参与门槛,拓展了劳动参与的空间,这提高了劳动过程的民主化程度,同时也改变了劳动价值的形成逻辑。

第四,数字劳动过程中的技能形成更为复杂。一般而言,劳动者的技能形成遵循两个基本规律,即历时性和实践性。因此,长期稳定的雇佣状态和持续的“干中学”是有效技能形成的前提条件。数字平台能够直接筛选出适配于岗位技能要求的熟练劳动者,既不提供“生疏”走向“熟练”的劳动实践训练的时间和空间,将试错成本转嫁至劳动者个体身上,而且快速迭代的技术系统使技能面临很高的失效风险。高阶数字技能的核心是理解数字硬件制造和数字软件原理的融合型技能,这会对当下以学科为主体、以专业为标准的学校技能形成体系带来较大冲击。

第五,劳动风险呈现出复合叠加化特征。相较于传统劳动风险,在数字劳动过程中,劳动者面临的 风险更加复杂。对劳动者而言,当前面临双重挑战:一方面,传统社会保障体系难以充分适配新型劳动形态,对相关劳动风险保障不足;另一方面,技术快速迭代,随着数据流与信息流的开放程度不断提升,文凭与职业证书的信号标识作用减弱,对劳动者的职业支撑作用下降,其技能失效的风险上升。

值得关注的是,数字劳动实践会持续推进技术的迭代升级,催生更多数据,进而不断优化算法,提高对劳动者劳动过程的精细化管理水平。算法迭代带来的效率提升意味着工作量和不确定性风险的双重增加,劳动者在生理负荷、心理负荷、环境负荷、时间负荷等方面均呈现出叠加特征,这与传统工业化劳动是不同的。

智技术对劳动过程的快速渗透会改变体力劳动和脑力劳动之间的界限,打通传统工业劳动中“概念”与“执行”之间的区隔,传统技能类型之间的界限将逐渐模糊,改变技能分工的结构。

在数智技术加速渗透的进程中,尤其要关注技能形成弱势群体的技能升级,探索社会保障体系与技能形成体系的衔接,推进包容性的技能形成体系建设。重构数智化背景下的劳动者技能培训内容,加强科学、技术、工程、数学以及机械操作等方面的职业培训。重构数字劳动的劳动基准模块,加入算法治理等新的劳动基准模块,为劳动者权益保障夯实制度基础。探索新就业群体的组织化模式,强化劳动者的组织建设和集体协商,提升他们的协商能力。发挥国家党建引领下的社会治理优势,探索数字劳动治理的本土模式。

(作者为南开大学社会学院教授,全总工会理论和劳动关系智库专家)

在共建共治共享治理格局中发挥工会作用

观点

要把组织建在职工身边,把服务送到职工手上,实现工会力量与基层社会治理的有机融合,在共建共治共享治理格局中彰显工会的独特作用。

冯琴

党的二十大报告提出,健全共建共治共享的社会治理制度,提升社会治理效能。“十五五”规划纲要明确,“健全凝聚服务群众工作机制,夯实社会治理群众基础”“引导各方有序参与社会治理”“健全基层民主制度”。随着经济结构深刻变革、就业形态不断变化,劳动关系日趋复杂,职工需求日益多元,基层治理的形势与任务随之发生深刻变化。工会具有覆盖广泛的基层组织网络、长期形成的协商民主传统和群众工作优势,能够深度嵌入基层社会治理体系,融入共建共治共享治理格局,把“维护职工合法权益、竭诚服务职工群众”的基本职责转化为实实在在的治理效能。

强化政治引领,把握新时代工会工作使命担当

工会是党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织。在共建共治共享治理格局中发挥工会作用,根本前提是坚持党的全面领导,强化思想引领,把党的意志和主张转化为广大职工的行动自觉,把职工群众的智慧和力量汇聚到党的中心任务上来。

当前,职工群众的利益诉求日益多元,劳动关系领域矛盾纠纷呈现出主体多样化、成因复杂化等新特点。这些新情况新问题经常发生在基层。工会组织贴近职工、贴近一线,具备参与基层社会治理的独特优势。这就要求工会主动将维权服务职能纳入党建引领的基层治理体系,在党组织领导、政府支持下,推动治理理念重塑、治理资源整合、治理方式重构,通过做好维权服务、民主协商、矛盾化解等工作,精准对接职工急难愁盼,有效破解基层劳动关系治理痛点难点,切实提升职工群众的获得感、幸福感、安全感,为基层治理提质增效注入工会动能。

夯实工会组织基础,把治理效能落到职工身边

在共建共治共享治理格局中发挥工会作用,关键在基层,活力在基层,成效也体现在基层。《中国工运事业和工会工作“十五五”规划》明确要求,健全纵横交叉、覆盖广泛的工会组织体系。

一是要深耕基层阵地建设,突出“小三级”工会建设,把乡镇(街道)、村(社区)、企业三级工会网络健全起来,激发基层活力,推动工会工作与网格化管理、基层协商议事机制有效对接,充分发挥工会组织的重要作用。

二是创新建会模式,推动平台企业、头部企业依法建会,大力组建区域性、行业性工会联合会,把货车司机、网约车司机、快递员、外卖员等新就业形态劳动者有效吸纳进工会组织,为分散劳动者搭建制度化诉求表达与权益维护渠道。

三是下沉服务力量,依托职工之家、工会驿站等服务阵地,将工会服务深度嵌入社区服务体系,聚焦职工需求,开展困难帮扶、就

业服务、心理关怀、技能提升等服务,使工会工作从企业延伸到社区,从生产空间拓展到生活空间。

深化民主实践,以民主管理激活基层治理内生动力

作为党联系职工群众的桥梁和纽带、职工利益的代表者和维护者,工会组织体系健全、联系职工密切、服务资源丰富,能够通过广泛有序的民主管理,把职工群众的智慧和力量凝聚起来。

一是立足基层劳动关系治理实际,持续完善企事业单位职工代表大会、厂务公开等民主管理制度,将民主管理作为凝聚人心的纽带、推动发展的引擎,深度融入企事业单位发展全过程,切实保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权,推动企事业单位与职工共建共享。

二是针对中小微企业集中、行业集聚明显的基层区域,大力推进区域、行业职代会建设,努力提升基层行业、区域职工民主管理覆盖面,将民主选举、协商、决策、管理、监督贯穿于基层经济社会组织运行过程中,推动构建规范有序、互利共赢的和谐劳动关系。

三是充分发挥政府与工会联席会议制度、协调劳动关系三方机制作用,将劳动就业、工资、劳动安全卫生、社会保险等职工高度关切的重点内容纳入会议议题,研究解决涉及职工切身利益的重大问题,回应职工群众诉求。

四是健全民意吸纳、民智汇集的闭环工作机制,不断提升工会参与基层社会治理的制度化、规范化、科学化水平,让工会成为全过程人民民主在劳动关系领域的重要实践载体。

深化“工会+”多元解纷机制,把劳动关系矛盾化解在基层

和谐劳动关系是社会和谐稳定的重要基础,劳动争议化解是工会参与基层治理较为直接的切入点和着力点。《中国工运事业和工会工作“十五五”规划》明确要求,“深化新时代‘枫桥经验’工会实践”“完善‘工会+法院+检察院+人社+司法’劳动争议多元化解机制”“推进工会入驻综治中心工作向乡镇(街道)延伸、向基层延伸”。积极参与社会治理,助力更高水平平安中国建设。”

具体而言,要推动工会调解队伍常态化入驻各级综治中心,在劳动仲裁院、人民法院设立工会法律服务站点,打通工会调解与仲裁、诉讼程序衔接通道,及时把劳动关系矛盾化解在基层、解决在萌芽状态。同时,依托工会驿站、司机之家、新就业形态劳动者服务站布设线下调解接待点、法律援助受理窗口,实现职工维权就近快办。在阵地建设基础上,充分运用劳动法律监督“一函两书”工作载体,强化与人社、司法、行业主管部门协同联动,把矛盾风险排查延伸到生产车间、新就业形态劳动者站点,推动劳动争议由事后被动处置向事前主动预防转变,从源头减少劳动争议增量,切实维护职工合法权益与劳动关系和谐稳定。

把工会组织制度优势转化为基层社会治理效能,是一项持续用力、久久为功的系统性工程。工会要继续扎根基层、扎根职工,把组织建在职工身边,把服务送到职工手上,实现工会力量与基层社会治理的有机融合,在共建共治共享治理格局中彰显工会的独特作用。

(作者单位:中国劳动关系学院)

医保钱包2.0版来了



近日,国家医保局将医保钱包迭代升级到2.0版,自10月16日起,各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团已全部上线运行。至此,医保个人账户资金跨省共济给近亲属已在全国全面落地。

操作更便捷

跨省可使用

医保钱包2.0版支持

2026年底前,医保钱包2.0版将全面实现

- 国家医保服务平台APP
- 支付宝小程序
- 线下经办窗口
- 等多渠道办理

- 跨省异地就医购药
- 被共济人既可以在参保地使用,也可在省外使用其共济额度进行就医购药结算

制图:张青

劳动观察

陈建伟

瑞典皇家科学院日前宣布2026年诺贝尔经济学奖授予罗伯特·霍尔与迈克尔·伍德福德,表彰他们“为宏观经济稳定奠定了微观经济基础”。两位学者的研究揭示:宏观经济的稳定运行,并非仅取决于经济总量指标的平稳,更深植于家庭与企业等微观主体的前瞻性决策中。微观主体对未来经济形成稳定预期,是其作出投资与消费等决策的重要前提,也是宏观经济实现良性循环的底层支撑。

具体说来,霍尔把终身收入假说与理性预期结合,推导出消费遵循随机游走的可检验含义,为现代宏观模型提供了关键的家庭消费微观基础。伍德福德则将这一洞察系统化为新凯恩斯主义模型,强调前瞻性预期与价格黏性,使政策能够更精准地评估对产出、通胀与就业的影响。两位经济学家把家庭与企业的前瞻性决策嵌入宏观模型,重建了可用于稳定性政策分析的新凯恩斯主义框架,形成了一系列关于消费、预期、价格黏性与货币政策传导等宏观经济稳定化问题的研究成果,为全球央行与财政部门的政策沟通、利率规则与冲击应对提供了理论基础。

从诺奖获得者的研究贡献来看,宏观经济稳定不仅需要总量指标保持稳定,更是微观主体预期稳定、匹配效率改善与政策有效性共同作用的结果。

就业稳在宏观经济稳定中发挥着基础性、关键性作用,因为稳定的就业意味着劳动者岗位稳定、失业风险可控、收入波动较小,这是形成可靠“永久收入”预期的重要现实基础。宏观稳定政策之所以有效,正是因为它通过影响微观主体的预期,进而影响其就业与消费决策。当政策有效、预期锚定良好时,劳动者对未来就业机会、工资增长和政策走向有相对稳定的判断,即使短期出现冲击,也不会过度下调永久收入预期,就业搜寻与消费行为也不会急剧收缩。

相反,如果面对大规模裁员、政策反复、通胀失控,劳动者会提前采取措施以应对未来的变化,例如减少消费、推迟职业转换等。即使当期就业数据和宏观总量指标尚未明显变化,总需求与就业市场也会提前承压。在预期转弱过程中,劳动力市场的岗位供给、人岗匹配效率与政策有效性构成重要的中间环节。只有当财政与货币政策具有清晰、连续、可预期的逆周期调节规则时,微观主体才会对政策信号作出积极响应。由此,就业稳、预期稳、匹配效率提升与政策相互强化,共同构成宏观经济稳定的微观闭环。

这一逻辑对我国推进高质量发展充分就业具有直接启示。当前我国就业大盘总体稳定,城镇调查失业率保持在合理区间,但部分群体仍面临结构性就业压力。人工智能等新技术既创造新岗位,也加速部分传统岗位的替代,使劳动者对职业前景的预期更加敏感。如果缺乏有效的预期支撑,技术冲击容易演变为收入预期下降,进而影响消费与就业市场活力。因此,稳就业不能停留在总量指标层面,要深入到劳动者这一微观主体的预期与行为之中。

从治理思路看,首先,需要增强宏观政策的就业协同性与有效性。把高质量充分就业作为经济社会发展的优先目标,健全就业影响评估机制,对重大政策、重大项目同步开展岗位创造评估与失业风险评估,避免政策信号前后不一削弱微观主体预期。对吸纳就业多的行业企业持续实施稳岗扩容提质支持,通过税费减免、稳岗返还等工具保持政策连续性,稳定企业招工意愿,进而稳定劳动者的岗位与收入预期。货币政策与财政政策在应对冲击时,也应更加注重与就业目标的协调,通过清晰的政策沟通引导预期。

其次,要以投资于人的理念持续提升劳动者能力,并主动适应新技术发展推动就业向新向好。研究表明,家庭对未来收入的判断高度依赖可预期的技能与职业路径。应深入实施技能培训和青年就业技能提升行动,围绕先进制造业、现代服务业以及人工智能等方向开发针对性培训项目,推动岗位需求、技能培训、技能评价与就业服务全链条贯通。同时,积极实施适应人工智能发展促就业行动,引导科技发展方向向上向善。在人工智能应用场景创新、技术成果转化中挖掘就业新岗位,使技术进步真正转化为劳动者能力提升与就业扩容的新动能,推动就业向新向好。与此同时,畅通技能人才职业发展通道,构建技能导向的薪酬分配制度,使劳动者通过能力提升形成对未来收入的稳定预期。

此外,要提升劳动力市场匹配效率,完善重点群体精准帮扶。加大青年见习岗位供给与职业指导,引导人才流向实体经济与创新创业一线岗位;对灵活就业人员和灵活就业形态劳动者加强权益保障制度建设,健全最低工资标准调整机制,减少因搜寻摩擦与权益不确定性导致的预期下降。通过分层分类的就业服务,使不同群体的需求得到更回应,提高整体匹配效率,让更多劳动者在新技术浪潮中分享发展红利。

诺奖成果表明,宏观稳定政策的有效性取决于微观主体如何形成预期和响应调整。只有把劳动者作为就业的微观主体,同时稳住岗位、稳住预期,提升匹配效率、政策有效性,并主动推动科技向善、就业向新向好,才能使宏观政策真正转化为就业扩容提质的微观动力。

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院教授)

诺奖启示:稳就业,先要稳住微观预期