

doi:10.20270/j.cnki.1674-117X.2025.4004

平台经济下的众包劳动关系探析

——基于政治经济学的分析视角

金栋昌, 张玲

(长安大学 马克思主义学院, 陕西 西安 710064)

摘要: 以平台为链接的众包劳动成为数字时代特殊的劳动方式。在平台经济下, 众包劳动形塑了一种新的劳动关系与组织形式。众包劳动者的群体边界逐步拓展, 构成日益多元, 劳动时间呈现模糊化且精细化管控的特征, 劳动关系逐步突破传统模式, 向灵活化转型, 并塑造着人机协同发展的新型经济生态。在主体关系层面, 众包劳动中发包方、平台、接包方三方在利益分配、质量监管、规则制定等方面存在矛盾交织和博弈关系。理论上调适平台经济下众包劳动关系, 可以从三个方面展开: 一是优化平台经济与众包劳动模式的治理机制; 二是从和谐劳动关系角度提升众包劳动的社会保障水平; 三是引导树立适应数智化趋势的劳动就业观。

关键词: 平台经济; 众包劳动; 劳动关系; 政治经济学

中图分类号: F249.26; D035-39 **文献标志码:** A **文章编号:** 1674-117X(2025)04-0023-07

Analysis of Crowdsourcing Labor Relations in the Platform Economy: From a Political Economy Perspective

JIN Dongchang, ZHANG Ling

(School of Marxism, Chang'an University, Xi'an 710064, China)

Abstract: Crowdsourcing labor, linked by platforms, has become a special form of labor in the digital era. Within the platform economy, this modality has shaped labor relations and organizational structures, characterized by expanding labor force diversity, with progressively blurred demographic boundaries; temporal precarity, manifested through elastic work hours coupled with algorithmic surveillance; post-fordist transition, shifting from standardized employment to platform-contingent flexibilization; and human-AI symbiosis, fostering novel ecosystems of hybridized production. At the level of subject relationship, tripartite tensions emerge among task sponsors, platforms, and workers, engaging in dialectical struggles over benefit allocation, quality control metrics, and institutional rulemaking authority. Theoretically, the adjustment of crowdsourcing labor relations under the platform economy can be carried out from three aspects: optimizing the governance mechanism of the platform economy and crowdsourcing labor mode, improving the social security level of crowdsourcing labor from the perspective of harmonious labor relations, and guiding the establishment of a labor and employment concept

收稿日期: 2025-02-17

基金项目: 国家社科基金项目“马克思级差地租的方法论思想及其应用研究”(21BKS169)

作者简介: 金栋昌, 男, 河北承德人, 长安大学教授, 博士生导师, 研究方向为级差地租、数字经济。

adapted to the trend of digital intelligence.

Keywords: platform economy; crowdsourcing labor; labor relations; political economy

数字经济时代,平台经济、共享经济和租赁经济等新兴经济形态蓬勃发展,展现出强大的生命力,党的二十届三中全会也提出了“促进平台经济创新发展”^[1]。作为新型劳动形态的一种,众包劳动随着互联网技术应用和数字经济的发展而出现。众包劳动的兴起不仅改变了传统的生产方式和劳动组织结构,也对劳动价值创造、分配机制以及劳动关系提出了新的挑战,亟须从理论维度对现有模式与问题进行再思考。结合马克思主义劳动价值论的一般观点探讨众包劳动关系的内涵特征,剖析发包方、众包平台和接包方三方主体的行为逻辑与利益博弈关系,并通过阐明其在社会分工、劳动就业领域的新变化,可以为新时代我国数字经济高质量发展提供参考。

一、平台经济下众包劳动的时代特征

“正如数字化改变了贸易、金融、媒体、旅游和酒店业一样,它将影响人类的所有活动。”^[2]其中也包括数字经济时代的劳动力市场。作为数字化浪潮中颇具代表性的新型劳动就业形式,众包劳动正在重塑劳动力市场与生产组织模式,并吸引了学术界、商业界及政界的广泛关注。概括起来,众包劳动具有劳动者群体扩大化、劳动时间自由化、劳动形式的弹性化、劳动过程管控精细化和人机协同互动生态化等特征。

(一) 众包劳动的内涵与外延

众包劳动,即“众人”(crowd)和“外包”(outsourcing)的混合,由外包劳动概念发展而来。该概念首次由美国《连线》杂志记者于2006年提出,特指“企业或组织通过网络将员工任务以自由、自愿的形式外包给大众的行为”^[3]。有学者根据经营性质将其分为盈利性众包和非盈利性众包两类。比如维基百科是典型的非盈利性众包,它允许全球网民参与编辑词条,但网民不会从任务中获得任何形式的报酬。盈利性众包,即通过完成发布在网络上的任务来获得报酬,该模式正是当下主流商业模式。以亚马逊的Mturk平台为例,发

方将较大规模的任务拆解成诸多小型任务在网络中进行发布,Mturk平台中的接包方将任务结果提交给发包方,从而获得相应报酬。根据众包任务的执行过程,有学者将众包模式细分为合作式众包和竞争式众包^[4],其中合作式众包是指多个劳动者协同合作,一起完成同一任务的一种众包模式;竞争式众包是指劳动者之间需要通过竞争才能获得与雇主合作的机会并得到报酬的一种众包模式。

从外延来看,众包劳动涉及范围相当广泛。当下研究中比较典型的众包模式案例有亚马逊Mechanical Turk、Upwork、Freelancer、猪八戒网、一品威客、Uber、滴滴打车、韩国“群众媒体”OhMyNews、图片共享平台iStockphoto、Linux操作系统等。从广义上说,网络众筹、网络投票、网络悬赏比赛、网络问答等都是众包的具体形式,它们都包含了通过网络外包劳动的本质。此外,还有一些更为隐性的众包模式,比如谷歌会搜集客户的搜索历史来发掘广告关键词、纠正拼写错误,这些过程用户无意间充当了纠正并完善网络平台系统工作的角色。

从劳动的组织形式来看,众包劳动也是一种突破区域空间局限的劳动模式。众包平台获得了迄今为止雇佣劳动几乎无法获得的劳动力资源。众包劳动者能自主安排工作时间与工作量,其成员构成广泛,涵盖不同兴趣、工作风格与文化背景。“劳动者可随时进出”的灵活劳动形式赋予众包灵活性,促成发包方、众包平台和接包方三方主体的利益博弈格局,其存在成为众包劳动的显著特征。当下,对众包劳动关系进行分析和研究,探索平台经济下众包劳动的典型特征及其调适路径,对促进众包劳动及数字经济的良性发展具有重要意义。

(二) 平台经济下众包劳动的典型特征

平台经济促进了商品生产和流通模式的变革,改变了传统雇佣劳动关系,在劳动者群体、劳动时间、劳动形式、劳动过程、人机互动协作等方面呈现新特征,成为我们认识和把握平台经济下

劳动关系的重要维度。

众包劳动者群体的扩大化。一方面, 平台经济下众包劳动者的群体边界得到拓展。在平台机制下众包劳动实现了劳动过程的“去时空化”^[5]。传统的劳动模式通常将劳动者限定在特定的地域、行业或组织内, 然而, 众包劳动借助互联网平台打破了这些限制。无论是身处偏远地区的个体, 还是原本从事其他行业的人员, 都有机会参与到众包任务中。这种模式使得劳动者群体不再局限于传统的就业渠道, 平台企业能将工作任务分发给全球不同国家的众包劳动者, 工作任务向更广泛的人群开放, 大大拓展了劳动者的群体边界, 从而进一步重塑了全球劳动力市场。另一方面, 众包劳动者的构成呈现出多元化趋势。数字技术飞速发展为人们在全球范围内劳动创造了条件, “由于网络化供应链和敏捷生产系统而卷入的全球劳动人口”^[6]可以成为潜在的众包劳动者。劳动从集中走向分散, 众包劳动吸引了来自不同背景、不同专业领域的劳动者, 呈现出多元化的特点。这种多元化的劳动者, 使得众包劳动能够充分整合各种资源, 满足不同类型任务的需求。

劳动时间自由化。劳动者可以根据自己的生活节奏和需求, 自由选择何时承接任务和进行工作。在传统工作模式中, 劳动时间遵循既定的上班与下班时间安排, 呈现出相对刚性的时间结构。众包劳动则打破了这一常规范式, 赋予劳动者更大的自主性, 使其可依据自身生活节奏以及实际需求来弹性决定承接任务与开展工作的具体时间。从时间分配角度来看, 众包劳动不再局限于常规的工作日时间范围, 劳动者能够充分利用闲暇时段、周末或者夜晚等非传统工作时间进行劳动。这种时间安排的灵活性, 本质上反映了劳动时间与自由时间在众包劳动情境下的相互渗透, 二者的边界不再清晰可辨。这一现象的出现, 根源在于众包劳动模式的自由灵活性。其摆脱了传统雇佣关系对劳动时间的组织化、统一化管控, 劳动者作为劳动行为的自主决策者, 可将具体劳动灵活嵌入到日常生活的不同时间片段之中, 体现出劳动时间安排在众包劳动中的自由化趋向, 并与传统劳动时间的固定性形成鲜明对比, 在劳动时间范畴内展现出一种新的形态与特征。但与此同时, 劳动者也容易被困入“无限延长”劳动时间

的牢笼中^[7]。

劳动形式的弹性化。平台经济的兴起是当代社会一种缓慢而又剧烈的经济变动, 其迫使我们重新审视当前的劳动形式、劳动状态。众包劳动带来了非传统雇佣形式的兴起, 劳动契约关系在平台经济下日渐式微, 劳动关系日趋灵活。众包模式推动了灵活雇佣的深化, 它进一步深化了劳动关系的弹性化雇佣结构^[8], 劳动者根据自己的意愿选择众包任务, 且在面对众包任务时拥有更多的自主选择权。这种不依赖于雇佣关系的众包劳动, 展现出平台对于劳动者的巨大虹吸效应。与此同时, 发包者、众包平台和众包劳动者可以根据任务的需求和完成情况, 动态调整合作关系。这种动态调整机制使得合作关系更具变动性, 但与此同时, 众包劳动者需要不断提升自己的技能、给出更好的表现, 以此争取更多的劳动机会。

劳动过程管控精细化。数字技术带来了劳动过程控制的新手段。相较于传统雇佣劳动形式, 平台经济的控制对象由“劳动者”变成了“劳动”, 平台更在乎劳动者能否按照要求完成“劳动”。互联网技术的发展放松了对于劳动过程的整体性控制, 更强调远程控制, 劳动者看似获得了流动、穿梭的自由时间, 实际上却必须服从算法技术的精细化指令管控。只要处于众包劳动状态, 其就真实地处于计算考量、规划筹备、竞争比拼、内部消耗状态, 这就要求劳动者“支棱起来”, 迅速融入到生产劳动之中。有学者将这种状态称作“主体性过剩”^[9]。此外, 由于众包劳动任务通常有明确的截止日期和报酬标准, 劳动者需要合理安排自己的时间, 确保在规定时间内高质量地完成。可以看出, 在平台的运作下, 劳动生产方式发生了新变化, 但同时, 劳动过程的精细化管理也使得劳动控制变得更加细致入微。

人机协同互动生态化。众包劳动是一种人与平台设施共同构建起来的紧密型协同模式。人机协同融合了“机器”的逻辑和“人类”的意识。一方面, 机器依托强大的数据运算、智能匹配及广泛的网络联通能力, 为众包劳动打造了开放式平台架构; 另一方面, 人的主观能动性也在不断塑造与拓展着众包劳动的内涵与边界, 成为驱动整个平台持续进化的核心动力。可以说, 众包劳动的人机协同关系深刻变革了价值创造与经济运

行模式，它打破传统生产组织的封闭性与局限性，以分布式协作方式广泛吸纳劳动者融入价值创造和实现流程。在这一生态体系中，众包劳动加快了知识、技术与创意的流通，不仅推动产品与服务的快速迭代升级以契合多元市场需求、创造可观的经济价值，还促进了社会人力资源的整合与结构优化。与此同时，众包劳动也促进了知识与技能在不同群体间的流动与共享，提升了整个社会的人力资本存量，为长期的经济发展积蓄力量。

二、平台经济下众包劳动的运行机制与博弈关系

互联网利用数字技术实现了端到端的连接，从而搭建了劳动参与的平台，营造了协同组织的劳动环境，构建形成了众包劳动的典型机制；但与此同时，众包劳动主体之间在互动过程中不可避免地会存在劳动关系的分歧。

(一) 众包劳动的整体运行机制

在平台经济众包劳动的组织链条中，主要涉及发包方、众包平台和接包方（众包劳动者）三方主体（如图1）。其中：（1）发包方作为任务的发起者，通常是由企业、机构、政府、个人等构成。发包方通常以追求利润最大化为目的，将任务众包出去，一方面可以降低自身的生产成本，利用更广泛的社会劳动力资源；另一方面可以收集大众创意，解决创意瓶颈。发包方在这个过程中占据着主导地位，他们确定任务、制定任务要求和报酬标准，对劳动成果进行验收，从而实现对劳动过程的控制，以达到任务完成效果最佳。（2）众包平台作为平台的所有者和运营者，主要任务是发布劳动需求、收集反馈成果以及制定和执行平台规则。其在众包劳动中看似起着“中介”的作用，连接了发包方和接包方，实际上“平台超越了它们的市场中介角色，成为工人们建立资本-劳动关系的环境”^[10]。众包平台搭建了一个虚拟的劳动市场，进一步促进了劳动力的商品化和社会化，使得劳动资源在更大的范围内进行配置和竞争。（3）接包方即众包劳动者，是通常由网络用户组成的问题解决群体，承担众包任务并试图提交解决方案。接包方在众包劳动中处于相对弱势的地位，以出卖自己的劳动力、创意为生存手段，在众包平台上寻找任务以获得报酬。顾客则

是整个众包劳动所产出服务或产品的最终享用者。众包劳动与顾客产生联系，并建立了“多重陌生关系”^[11]。例如，美团骑手每次流动面对的是不同的商家、顾客和保安，短暂的接触无法培养出共情与认同，因此骑手与商家、顾客、保安之间更多是一种陌生关系。布洛维认为这是一种微观具体的“生产中的关系”，指的是“在具体的生产制度安排或游戏规则而不是在抽象的生产关系中，形成了工人的日常体验、意识、认同和社会关系”^[12]。各相关方依托众包平台及其规则，形成了新型劳动关系。

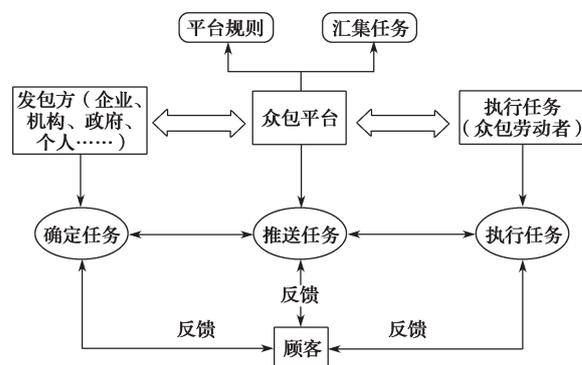


图1 众包劳动的整体运行机制

发包方：以效益最大化原则来重塑劳动需求。发包方在众包劳动中展现出特定的劳动需求。发包方以追求利益极大化或寻找创意为核心目标，众包劳动以削减成本、提高效能的优势满足了发包方的要求。通过将任务众包出去，发包方不仅可以避免雇佣关系带来的管理成本和风险，还可以在全球范围内寻求劳动力资源、获得更多的创意，满足市场快速变化的需求。发包方对劳动需求的重构体现在对劳动过程的分解和重组上。劳动任务的不断分解、重组导致分工不断细化，劳动者要么实现去技能化、要么呈现专业化，但是，发包方的这类行为也引发了一些难题。一方面，劳动者处于这种碎片化的劳动进程里，不易构建起对劳动流程的整体性认知与把控；另一方面，发包方对劳动品质的把控亦会遭遇困境，极有可能致使产品或服务的品质缺乏稳定性。

众包平台：以新型经济组织身份配置供需双方。众包平台超越了“中介”范畴，演变为数字经济中新型的经济组织形式，正在以市场中介和“影子雇主”的双重身份塑造劳动关系^[13]。众包平台以构建虚拟市场的形式进行平台的建设、维

护以及推广拓展。通过吸引发包方发布任务和劳动者承接任务, 平台促使商品得以生产和流通。在此进程中, 众包平台的运营机理彰显出平台对劳动行为的进一步掌控趋向, 其运用数字技术破除了时空局限, 构建起一个规模庞大的劳动力储备库。经由特定规则与算法体系, 平台对劳动流程实施监测与管控, 保障劳动成果契合任务发布方的期望标准。同时, 平台还借助竞争规则, 促使劳动者降低报酬诉求、提升劳动效能和加强劳动竞争。诸多平台甚至运用游戏化等级积分、星级评定体系、累进式计薪等手段激发劳动者自发地开展超时工作, 从而实现劳动者自我管理, 达到维护平台劳动秩序的目的^[14]。由此便会产生平台方与众包劳动者的分歧: 一方面, 平台为劳动力市场提供了更具弹性、高效的运作模式, 整合了劳动力市场, 提升了劳动力配置效率; 另一方面, 它也致使劳动者面临更多变数和难以确定的工作情境, 难以切实保障劳动权益, 有加剧劳动者与平台之间利益分歧的风险。

众包劳动者: 以新型劳动者角色进入加速劳动状态。众包劳动者作为新型劳动者, 具有独特的劳动特征和地位。从劳动特征来看, 接包方的劳动具有高度的灵活性和自主性。一方面, 他们可以根据自己的技能、兴趣和时间安排, 自由选择承接的任务。这种灵活性使得接包方能够更好地平衡工作与生活, 但也带来了不稳定和不确定性。另一方面, 算法的高度控制可能使劳动力市场发生“超级流动”, 即不确定的关系、时空、需求, 加之技术控制带来的精准监控与引导加速劳动者工作过程, 导致劳动者出现离开此行业的“离心运动”^[14]。为此, 接包方需要不断提升自己的技能和竞争力, 以在激烈的市场竞争中获得任务和报酬。从相对劳动地位来看, 由于缺乏稳定的雇佣关系, 接包方在众包劳动中往往处于相对弱势地位。接包方会受到发包方和众包平台的双重制约, 发包方通过制定任务要求和评价标准来确保劳动质量, 众包平台则通过平台规则和数字算法来监控接包方的劳动行为。此外, 互联网的碎片化特征, 使得众包劳动者难以形成有效的集体力量来维护自身合法权益。这使得接包方的劳动者被迫陷入一种竞争和加速劳动的状态之中。

(二) 趋于博弈化的众包劳动关系

众包劳动看似灵活高效的运作背后, 实则隐藏着众包劳动主体间错综复杂的利益关系, 以及难以避免的矛盾分歧。这不仅深刻影响着众包劳动的可持续发展, 也对整个社会的劳动生态、经济秩序乃至法律规制等多方面提出了挑战。

平台与发包方之间的利益博弈关系。一方面, 平台收费标准与发包方成本控制之间存在博弈关系。平台作为资源整合的一种组织形式, 依据运营成本、市场需求、预期利润等因素制定收费标准。然而, 发包方的核心目标是追求利润最大化, 因此其希望尽可能降低成本、提高效益。实际上, 众包平台会收取一定比例的费用, 而发包方则会围绕成本问题讨价还价。提升平台收费标准就会导致发包方的成本增加, 而不调整平台收费标准又难以满足自身需求。双方在收费标准和成本控制方面展开动态博弈。另一方面, 双方在劳动质量监管与风险分担方面需要建立合作关系。尽管平台与发包方之间存在利益博弈, 但在劳动质量监管和风险分担方面, 双方又必须以合作为前提。对于发包方来说, 确保劳动质量是任务发布的关键, 这直接关系到市场竞争力, 而平台方为了维护其声誉和吸引更多的发包方和接包方, 也需要监管劳动质量。在风险分担方面, 双方通过合同约定等方式, 在任务未能按时完成或质量不达标的情况下, 共同承担风险与损失。可以说, 平台方与发包方之间在利益追求上具有一致性而呈现合作关系, 但在利益分配差异上双方又处于不断博弈状态。

平台与众包劳动者的交互博弈。平台利用信息不对称优势, 可能会通过设置隐性平台规则、采用复杂报酬计算方式来强化其运营效率。这种隐性的平台规则和计算方式可能会限制接包方的劳动自由和权益。在数据治理体系尚不健全的情况下, 众包平台也存在对数据的无偿占有情况。众包劳动者在执行任务的过程中产生的数据往往被“公共私人化”, 众包劳动者却无意识并无法获得相应的回报。面对众包劳动者的博弈, 众包平台通常会采取一定的措施来维护自身利益和劳动秩序。一是会通过完善平台规则解决众包劳动者的利益诉求。为此, 平台可能会调整或明确部分报酬的计算方式, 以提高众包劳动者的积极性。二是根据任务难易程度动态配置劳动完成时间, 给予众包劳动者更多的灵活性

和自主性。然而,这种修改往往是有限的。三是通过分化众包劳动者群体来影响其组织力量。平台对众包劳动者进行分级分类管理,给予不同级别类型的众包劳动者不同的待遇,从而引发众包劳动者之间的内卷和竞争。此外,平台还可能获得外部支持以增强合法性和权威性。这些交互博弈的策略和手段对“平台-众包劳动者”双方劳动关系的演变产生了复杂影响。总的来说,平台与众包劳动者的交互博弈既使他们在一定程度上缓解了双方的利益分歧,维持了众包劳动的持续运行,但同时,交互博弈的过程,也是一个各方分歧不断积累的过程。

发包方与众包劳动者的价值分配差异。由于信息不对称、谈判地位不均衡,众包劳动者在价值分配环节中普遍处于弱势地位。发包方往往凭借“甲方”身份,利用在众包劳动中的优势地位,尽可能压低接包方的报酬以降低成本。众包劳动者的劳动成果仅被作为一种商品,而不是创造性的劳动贡献,众包劳动者创造性劳动的价值容易被忽视。此外,众包劳动者在职业发展机会方面也易受到限制。由于众包劳动的临时性和分散性,众包劳动者难以获得稳定的职业发展路径。值得重视的是,发包方与众包劳动者的价值分配差异会对众包劳动的稳定性和劳动效率产生最直接的负面影响。一是直接影响项目的进度和质量,一旦接包方流失就会导致发包方以更大成本找到合适的劳动力;二是劳动延误会直接增加任务支出成本,影响市场竞争力。因此,解决价值分配矛盾对众包劳动的可持续发展至关重要。这需要建立更加公平合理的价值分配机制,加强对众包劳动者权益的保护,提高其博弈能力,努力促进发包方与众包劳动者之间形成合作共赢关系。

三、调适平台经济下众包劳动关系的理论建议

平台经济以其高效的资源整合与灵活的运作模式,重塑了传统劳动关系,然而,众包劳动关系在发展进程中也面临诸多挑战与困境。为实现平台经济下众包劳动关系的协调化,需从多方面着力,促进劳动者与平台经济协同健康发展。

(一) 优化平台经济与众包劳动模式的治理机制

平台经济下众包劳动的兴起是当代经济发展

的客观趋势。平台在这一模式中成为连接劳动供需双方的关键枢纽,构建起一种新型的生产组织形式。在这种形式下,生产资料特别是劳动力的占有与使用方式发生了变革,平台掌握着大量数据等重要生产资料,并以此调配众包劳动者的劳动。从生产关系角度来看,平台与众包劳动者之间形成了复杂的利益关系。一方面,平台为劳动者提供了获取收入的机会,拓宽了劳动市场的边界;另一方面,两者之间出现劳动权利的结构失衡。平台凭借技术优势,在劳动规则制定、劳动报酬分配等环节占据主导地位。为优化治理机制,政府需强化面向平台的监管职能,制定全面且细致的行业规制,明确平台在劳动管理中的责任与义务,规范劳动报酬的最低标准、支付方式与时间等关键要素,保障劳动者的基本经济权益。同时,构建严格的监管体系,监督平台的运营行为,防止其利用黑箱算法等技术手段进行不合理的劳动挤压行为。平台自身也应建立起开放公平的治理架构,吸纳众包劳动者代表参与规则制定过程,在劳动纠纷处理机制等方面赋予劳动者更多话语权,使双方的利益诉求能够得到合理平衡与协调,从而推动平台经济与众包劳动在健康有序的轨道上持续发展。

(二) 从和谐劳动关系角度提升众包劳动者的社会保障水平

众包劳动的发展对传统劳动关系理论与社会保障体系带来了冲击。从分配关系来看,社会保障是基于社会公平原则对社会财富进行再分配的重要手段。在众包劳动中,劳动者虽以灵活的方式参与生产和流通过程,但依然面临着诸多风险与不确定性,如因缺乏稳定工作场所而面临更高的安全风险,因收入不稳定导致难以应对疾病、养老等问题。由于众包劳动与传统雇佣关系的差异,其社会保障不能简单照搬传统模式。为此,应构建一套专门针对众包劳动的社会保障体系,尤其是在资金筹集方面探索多元主体分担机制。政府可通过财政补贴、税收优惠等方式,鼓励平台和劳动者积极参与社会保障。平台应根据劳动者的业务贡献量、劳动时长等指标,按一定比例提取资金注入社会保障基金。劳动者自身也需承担一定的社会保障义务。在保障项目上,应涵盖基本的医疗、养老、工伤等险种,并根据众包劳

动特点进行优化调整。此外, 还应探索扩大失业、工伤、生育保险的覆盖面, 为失业劳动者的过渡期提供经济支持, 为其再就业提供必要的物质保障。只有通过完善的社会保障体系, 才能有效调和众包劳动中的矛盾和分歧, 促进劳动关系的和谐稳定。

(三) 适应数智化趋势营造与时俱进的劳动就业观

数智化浪潮深刻地重塑了劳动就业格局, 众包劳动模式正是在这一背景下呈现蓬勃发展的态势。从生产力与生产关系的相互作用原理出发, 数智化作为生产力的飞跃形式, 促使劳动就业领域的生产关系发生变革。我们既要看到众包劳动在打破传统就业中对劳动场所、劳动时间的严格限制, 使劳动力资源配置更加市场化与灵活化等方面的优势; 也要看到, 这种变革也带来了一系列观念层面的挑战, 比如就业形式走向多样化, 就业稳定性降低, 劳动者面临更多不确定性, 这就需要营造与时俱进的劳动就业观。特别是在教育层面, 教育机构应重新审视教育目标与课程设置, 将培养适应数智化时代新型劳动模式的能力纳入教育体系核心内容, 使受教育者在进入就业市场前就具备适应众包劳动等新型就业模式的知识与技能储备。在社会舆论引导方面, 主流媒体与社会各界应积极宣传新型就业模式的价值与意义, 展示众包劳动在促进个人价值实现、推动经济创新发展方面的积极案例, 消除社会大众对新型就业模式的误解与偏见。同时, 劳动者自身也应树立起动态的职业发展理念, 认识到在数智化时代, 职业素养的更新换代速度加快, 需要通过终身学习与持续的自我提升以适应新型劳动需求, 积极拥抱新型劳动就业模式所带来的机遇与挑战, 并努力在数智化驱动的就业变革浪潮中实现高质量就业。

在数字经济蓬勃发展的时代, 众包劳动关系在重塑生产与就业进程中发挥着重要作用。有必要从政治经济学角度深入探讨平台经济下众包劳动关系的多维本质、复杂利益关系及关键调适策略。辩证地看, 一方面, 众包劳动拓展了劳动社会化广度和劳动专业化水平, 赋予劳动者高度自主决

策空间, 充分激发个体创新活力, 极大提升了劳动效率; 另一方面, 劳动关系的灵活性又衍生出诸多挑战, 使得报酬分配失衡、权益保障欠缺等现象凸显。其对和谐劳动生态构成威胁, 成为制约众包劳动可持续发展的阻力。面向平台经济高质量发展需求, 我们需要构建平等、有序、活力四射的和谐劳动关系, 为经济行稳致远与社会全面进步注入持久动力, 并以此彰显中国特色社会主义制度优势与治理智慧。

参考文献:

- [1] 中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定 [N]. 人民日报, 2024-07-22(1).
- [2] 让·梯若尔. 共同利益经济学 [M]. 张昕竹, 马源, 译, 北京: 商务印书馆, 2020: 369.
- [3] HOWE J. The Rise of Crowdsourcing[J]. Wired, 2006, 14(6): 176-183.
- [4] 仲秋雁, 李晨, 崔少泽. 考虑工人参与意愿影响因素的竞争式众包任务推荐方法[J]. 系统工程理论与实践, 2018, 38(11): 2954-2965.
- [5] 黄再胜. 大模型生产与马克思劳动价值论的时代化阐释 [J]. 马克思主义研究, 2023(12): 107-119, 154.
- [6] 尼克·迪尔-维斯福特. 赛博无产阶级: 数字旋风中的全球劳动 [M]. 燕连福, 译. 南京: 江苏人民出版社, 2020: 172.
- [7] 方莉. 劳动价值论视域下的数字零工问题 [J]. 理论探索, 2024(04): 114-121.
- [8] 秦臻. 众包模式中的劳资关系变迁及其治理 [J]. 当代经济研究, 2023(07): 53-61.
- [9] 夏莹, 牛子牛. 主体性过剩: 当代新资本形态的结构特征 [J]. 探索与争鸣, 2021(9): 148-158, 180.
- [10] KINGSLEY S C, GRAY M L, SURI S. Accounting for market frictions and power asymmetries in online labor markets[J]. Policy & Internet, 2015, 7(4): 383-400.
- [11] 陈龙, 孙萍. 超级流动、加速循环与离“心”运动: 关于互联网平台“流动为生”劳动的反思 [J]. 中国青年研究, 2021(4): 29-37.
- [12] 汪建华. 生活的政治: 世界工厂劳资关系转型的新视角 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2015: 11.
- [13] 赵秀丽, 王生升, 方敏. 数字平台中资本与劳动的多样化关系解构分析 [J]. 经济学家, 2022(10): 24-32.
- [14] 罗斯琦, 陈佳慧. “流动”的悖论: 平台组织管理与劳动者自主性 [J]. 社会学评论, 2024, 12(2): 176-198.

责任编辑: 陈璐