

数字劳动的价值创造与分配研究

冯天舒¹ 胡 尧²

1. 广西财经学院, 中国·广西 南宁 530000

2. 南宁理工学院, 中国·广西 南宁 530000

【摘要】随着信息技术的迅猛发展, 数字劳动已成为当代经济活动的重要组成部分。本文旨在探讨数字劳动的价值创造与分配机制, 分析当前分配体系的现状与不合理之处, 并思考由此引发的经济社会问题。数字劳动不仅涉及传统的雇佣关系, 还涵盖了非雇佣关系的劳动形式, 这些劳动形式在创造价值的同时, 也带来了分配方式的变革与挑战。本文将对这些问题进行深入剖析, 并提出相应的政策建议, 以期构建更加公平、和谐的数字劳动市场提供参考。

【关键词】数字劳动; 价值创造; 价值分配

【基金项目】广西财经学院2024年国家级大学生创新创业训练计划项目202411548081《数字劳动的价值创造与分配研究》

1 数字劳动创造价值的特点机制和分配体系现状

1.1 数字劳动创造价值的特点机制

数字劳动具有高度创新性, 它依赖于先进的信息技术和数据分析工具, 使得数字劳动者能够创造出超越传统劳动范畴的新价值。这种创新性不仅体现在产品或服务的改进上, 更体现在商业模式的颠覆和行业的重塑上。数字劳动的价值创造具有累积效应。随着数据的不断积累和技术的持续进步, 数字劳动者能够从中挖掘出更深层次的信息和洞见, 进而创造出更大的价值。这种累积效应使得数字劳动的价值创造具有持续性和可扩展性。数字劳动的价值实现具有灵活性和多样性。由于数字劳动的成果往往以信息、知识或数据的形式存在, 它们可以通过多种渠道和方式进行交易和转化, 从而实现价值的最大化。这种灵活性和多样性为数字劳

1.2 数字劳动创造价值的分配体系

在数字经济时代背景下, 数字劳动已然成为价值创造的关键要素。分配体系包括从数据采集、处理、分析直至价值实现的全流程。数字劳动者运用其专业技能与知识, 将未经加工的数据转化为具有价值的信息与洞察力, 从而促进企业的创新与成长。然而, 该分配体系并非固定不变, 它随着技术进步与市场需求的演变而持续调整。目前, 数字劳动的价值分配主要依托市场机制, 即依据数字劳动者的贡献度与市场需求来决定其薪酬。与此同时, 企业内部的激励机制亦发挥着关键作用, 通过奖金、股权激励等手

段, 激发数字劳动者的积极性与创新力。

1.3 数字劳动创造价值的分配现状

在数字劳动创造价值的分配现状方面, 数字劳动者与平台之间的分配关系呈现出复杂而多变的态势。从数字劳动者角度来看, 尽管他们在数字经济中扮演着至关重要的角色, 但其价值分配却往往不尽如人意。一方面, 部分数字劳动者, 尤其是那些拥有专业技能和丰富经验的从业者, 其薪酬水平并未能充分反映其劳动价值。这可能是由于市场机制的不完善, 或是企业内部激励机制的缺失所导致的。另一方面, 一些数字劳动者可能面临工作不稳定、缺乏社会保障等问题, 这也进一步加剧了其在价值分配中的不利地位。而在平台方面, 作为数字劳动的主要组织者和管理者, 其在价值分配中往往占据主导地位。一些平台通过算法优化、数据垄断等手段, 进一步强化了其在价值分配中的议价能力。这不仅可能导致数字劳动者利益受损, 还可能对整个数字经济生态的平衡造成负面影响。

2 数字劳动创造价值的现有分配方式的不合理之处

2.1 拥有雇佣关系的数字劳动者价值分配的不合理之处

在雇佣关系的背景下, 数字劳动者的价值分配受到多种因素的影响, 导致分配机制存在不合理性。首先, 部分企业在确定数字劳动者报酬时, 过度依赖传统的薪酬体系, 而忽视了数字劳动的特殊性和创新性。这导致具备高超技能和独特创意的数字劳动者无法得到与其贡献相匹配的报酬, 从而挫伤积极性和创造力。其次, 企业内部的

晋升机制对数字劳动者的价值分配产生负面影响。在部分企业中，晋升往往更多地依赖于资历和关系，而非实际的工作成果和贡献。这导致优秀的数字劳动者因为缺乏晋升机会而无法获得更高的薪酬和地位，进而影响职业发展和工作动力。此外，数字劳动成果的评估标准也存在不合理之处。由于数字劳动的特殊性，其成果往往难以用传统的量化指标来衡量。部分企业采用过于主观或模糊的评估标准，导致数字劳动者的价值无法得到准确反映和合理分配。这不仅损害了数字劳动者的利益，也对企业的长期发展产生不利影响。

2.2 非雇佣关系的数字劳动者价值分配的不合理之处

在非正式雇佣关系的背景下，首先，非正式雇佣关系的数字劳动者通常缺乏正式的劳动合同保护，在工作中创造的价值往往难以得到公正的回报。这导致数字劳动者虽然投入了大量的时间和精力，但最终获得的收益却远远低于实际贡献。其次，非正式雇佣关系的数字劳动者在价值分配上通常处于弱势地位，缺乏与雇主或平台进行有效谈判的能力。这进一步加剧了在价值分配中的不公平现象。最后，由于缺乏有效的监管和保障机制，非正式雇佣关系的数字劳动者在面对侵权行为时往往难以维权，这也在一定程度上助长了价值分配不合理的现象。

3 数字劳动价值创造与分配引发的经济社会问题思考

3.1 公平问题

在数字劳动的价值创造与分配过程中，公平性问题显得尤为重要。鉴于数字劳动的价值精确度量与评估存在困难，这在分配过程中可能引发不公现象。一方面，具备高技能和独创性思维的数字工作者，由于缺乏适当的评估体系，无法获得与其贡献相称的经济回报，这不仅削弱了工作热情，还可能导致人才流失和创新活力减退。另一方面，企业可能利用数字劳动的特性，采取不公正的分配策略，对数字工作者进行剥削，从而加剧了社会不平等。这种不公正的分配策略不仅侵害了数字工作者的权益，还可能对社会经济的稳定性和可持续发展产生消极影响。

3.2 数字劳动者异化加深问题

随着数字劳动价值分配的不公现象日益凸显，数字劳动者的异化问题也逐渐浮出水面。在数字经济的浪潮中，数字劳动者往往被视作高效的资源或工具，其价值被最大限

度地榨取，而其作为人的本质需求与尊严却被忽视。这种将数字劳动者异化为单纯的生产要素的做法，不仅剥夺了他们应有的权利与尊严，还可能导致其心理上的疏离与不满，进而对社会稳定产生潜在威胁。此外，数字劳动价值分配的不公还可能加剧社会的贫富差距。那些掌握核心技术与资源的数字劳动者或许能够获得丰厚的回报，而大多数普通数字劳动者则可能因分配不公而陷入贫困或低收入状态。这种贫富差距的扩大不仅不利于社会的和谐稳定，还可能引发一系列社会问题，如犯罪率上升、社会矛盾激化等。

3.3 数字劳动者的隐私问题

在当今社会，数字劳动价值分配的过程中，数字劳动者的隐私权益正面临着前所未有的挑战。随着大数据和人工智能技术的广泛应用，数字劳动者的个人信息和工作数据被大量收集和分析，这一现象变得越来越普遍。然而，在处理这些信息的过程中，部分企业可能缺乏足够的透明度和保护措施，这导致数字劳动者的隐私泄露风险显著增加。这种隐私泄露不仅可能侵犯数字劳动者的个人权益，还可能对其职业发展和生活造成不良影响。例如，敏感信息的泄露可能会被不法分子利用，对数字劳动者造成财产损失或身份盗用等严重后果。同时，隐私泄露也可能影响数字劳动者的职业声誉和人际关系，进而阻碍其职业发展，使其在职场上面临不必要的困难和挑战。

3.4 工作的不稳定性问题

随着数字经济的发展，数字劳动的工作模式日益灵活多样，这虽然为数字劳动者提供了更多的就业机会，但也带来了工作不稳定性问题。一方面，数字劳动往往依赖于特定的技术平台和项目，一旦平台关闭或项目结束，数字劳动者就可能面临失业的风险。这种基于项目和工作任务的雇佣模式，使得数字劳动者的职业稳定性远不如传统行业的劳动者。另一方面，数字劳动的市场竞争激烈，数字劳动者需要不断提升自己的技能和知识，以应对不断变化的市场需求。然而，由于数字技术的快速迭代和更新，一些数字劳动者可能难以跟上市场的步伐，从而面临被淘汰的风险。这种技术更新带来的职业不稳定性，使得数字劳动者在职业规划和未来发展上面临更多的挑战。此外，数字劳动的工作时间和地点往往具有不确定性。数字劳动者

可能需要随时随地进行工作，这在一定程度上影响了他们的生活质量和工作与生活的平衡。长期下来，这种工作方式可能对数字劳动者的身心健康产生不利影响，进而加剧工作的不稳定性。

4 政策建议

4.1 深入数字劳动理论系统化研究

为了更有效地应对数字劳动价值创造与分配所带来的挑战，需要对数字劳动理论进行系统化的深入研究。这不仅包括对数字劳动的定义、特性、价值创造机制及其分配方式进行全面剖析，而且还需要深入探讨数字劳动在不同行业、不同市场环境下的表现形式和影响因素，以构建更为科学、合理的理论框架。通过理论研究的深化，可以更准确地把握数字劳动的本质和规律，为制定相关政策提供坚实的理论基础。同时，系统化的研究还将有助于发现并解决数字劳动价值分配中的不合理之处，推动建立更加公平、高效的分配体系。此外，研究还应关注数字劳动对传统劳动形态的冲击和影响，以及如何在新的劳动形态下保障劳动者的权益，确保劳动价值得到公正的评价和回报。

4.2 构建和谐劳动力市场

在构建和谐劳动力市场方面，政府和企业应共同努力，为数字劳动者创造公平、公正、有序的工作环境。首先，政府应加强劳动法律法规的宣传和执行力度，确保数字劳动者的合法权益得到有效保障。同时，建立健全的劳动纠纷调解和仲裁机制，为数字劳动者提供便捷、高效的维权渠道。企业方面，应积极履行社会责任，尊重数字劳动者的劳动成果和创造价值。通过建立公平合理的薪酬体系和激励机制，激发数字劳动者的积极性和创造力^[1]。同时，加强企业内部管理，完善晋升机制和评估标准，确保数字劳动者的价值得到准确反映和合理分配。此外，为了促进数字劳动市场的健康发展，政府和企业还应加强合作与交流。通过定期举办研讨会、论坛等活动，共同探讨数字劳动市场的发展趋势和面临的挑战，为制定科学合理的政策提供有益的参考和借鉴。

4.3 加强隐私保护策略

建立健全的隐私保护法律法规。政府应制定专门的隐

私保护法律，明确数字劳动者的隐私权益和企业的隐私保护责任。同时，加大对违法行为的打击力度，提高违法成本，形成有效的法律威慑。其次，企业应强化内部管理，建立健全的隐私保护机制。企业应设立专门的隐私保护部门或岗位，负责监督和管理企业内部的隐私保护工作。同时，加强对员工的隐私保护培训，提高员工的隐私保护意识和能力。此外，企业还应采取先进的技术手段，如加密技术、匿名化技术等，确保数字劳动者的隐私信息在存储、传输和使用过程中的安全性。除了企业和政府的努力外，数字劳动者自身也应提高隐私保护意识。数字劳动者应了解自己的隐私权益和隐私保护方法，避免随意泄露个人信息。同时，在使用网络平台或社交媒体时，注意保护自己的隐私信息，避免被不法分子利用^[2]。

5 结论与展望

研究深入探讨了数字劳动的价值创造与分配问题，揭示了数字劳动在价值创造中的独特机制和分配体系现状，分析了现有分配方式的不合理之处以及由此引发的经济社会问题。我们指出，数字劳动者的隐私问题是当前亟待解决的重要问题之一，需要政府、企业和数字劳动者自身共同努力，加强隐私保护策略，确保数字劳动者的隐私权益得到有效保障。

展望未来，随着数字技术的不断发展和数字经济的日益壮大，数字劳动将在经济社会发展中发挥越来越重要的作用。因此，我们需要进一步深入数字劳动的理论研究，不断完善数字劳动的法律法规体系，构建和谐劳动力市场，推动数字劳动的健康、可持续发展。同时，我们也需要关注数字劳动带来的新变化和新挑战，积极应对和解决由此产生的各种问题，为数字经济的繁荣发展贡献更多的智慧和力量。

参考文献：

[1] 黄静秋, 邓伯军. 数字劳动的剩余价值创造与分配研究——基于马克思政治经济学批判的视野[J]. 山东工会论坛, 2023, 29(05): 12-21.

[2] 任保平, 王子月. 基于政治经济学视角的数字经济价值创造与分配[J]. 学术研究, 2023, (08): 76-83.