数字时代社会保障多方利益冲突的 协调机制研究

曹信邦^a, 张清洁^b

(南京信息工程大学 a. 法学与公共管理学院; b. 管理工程学院, 江苏 南京 210044)

摘要: 在数字时代背景下, 数字经济正在以数据要素为新型生产要素、以数字技术为核心推动力、以数字平台为基础载体, 推进与实体经济的深度融合, 重构经济增长和劳务关系的新型经济形态。立足数字技术、数据要素和数字平台三大核心要素, 从理论层面阐释数字时代背景下数字经济给多方主体带来的机遇、挑战以及利益冲突, 可以发现, 数字经济的发展通过劳动互补效应、岗位替代效应、岗位创造效应、涟漪效应和生产率提升效应等引致异质性劳动者之间利益冲突, 通过雇主责任规避、监管责任转移和劳动过程控制等渠道引致新业态从业者与平台企业之间的利益冲突。基于社会保障, 实行明确劳工法律身份、完善社会保险制度以及引入全民基本收入等协调政策, 能够缓解由数字经济引致的多方利益冲突。

关键词: 数字技术; 利益冲突; 社会保障制度; 全民基本收入

DOI:10.16354/j.cnki.23-1013/d.2025.02.004

中图分类号: C914; D57

文献标识码: A

文章编号: 1000 - 8594 (2025) 02 - 0168 - 12

一、引言

利益冲突是社会发展过程中的永恒话题。资源约束、新社会风险叠加、制度非理性化等问题加剧, 今天的中国正处于生产方式、产业结构、社会结构快速转型和急剧变迁的时期, 没有超脱于利益冲突之外。作为保障国民基本生存需求、调节社会财富在不同社会成员之间再分配的制度安排, 社会保障制度自诞生之日起, 就面临着不同利益群体之间为争夺有限的经济资源而发生利益冲突的社会问题。利益冲突是一个社会的常态现象, 尤其在数字时代背景下, 传统的利益格局被打破, 新的利益格局还缺乏相应的制度制衡, 利益冲突表现出新特征和新路径, 因数字技术而加剧的利益冲突既削弱了社会保障制度的利益协调功能, 也削弱了社会保障制度的社会认同感, 甚至会导致社会风险的产生。本文将围绕数字技术、数据要素和数字平台等三个方面, 对中国各方经济主体利益冲突的产生机制、冲突表现以及社会保障制度调节缓解冲突的路径等展开研究。

现有文献主要从两个方面进行了研究。第一, 关于异质性劳动者之间利益冲突的研究。数据要素通过新型生产要素、技术革命与业态转型等影响着不同技能水平劳动者的收入, 并使他们产生巨大的收入差距。一方面, 由于数字技术对劳动者技能水平具有较高要求, 对数据要素内在经济价值的挖掘、分析与应用需要劳动者具有一定的专业技能与知识储备, 因此对高技能劳动者的需求增加, 异质

基金项目: 国家社会科学基金一般项目“适配性政策工具提升流动人口生育意愿的机理与路径优化研究”(24BGL256); 江苏省社会科学基金重点项目“基本公共服务均等化对江苏流动人口生育影响研究”(24ZHA006)

作者简介: 曹信邦, 南京信息工程大学法学与公共管理学院院长, 教授, 博士研究生导师; 张清洁, 南京信息工程大学管理工程学院博士研究生。

性劳动者之间的利益冲突加剧^[1-4]；另一方面，产业升级影响要素收益分配，数字技术革命通过产业结构转型影响收益分配。数字经济的发展引致产业结构转型、新型就业岗位崛起，新业态岗位势必对人力资本提出更高要求，进而增加对高技能劳动者的需求^[5-7]。第二，关于新业态从业者与企业之间利益冲突的研究。新业态是一种新型用工模式，当前维护新业态从业人员权利的法律法规并不健全，劳资双方的权利义务边界泛化，导致部分劳动者的合法权益被忽视，如最低工资、社会保障等权益保护机制缺失^[8]。一些学者提出要完善相关法律制度、明确新业态从业者的法律身份，将新业态从业者纳入法律保护范围之内，从法律层面保护劳动者的合法权益^[9-10]。国外对于新业态从业者和企业利益冲突的研究较少，且主要集中在劳动关系的认定上。Rabih 和 Yanuck 认为，新业态从业者的劳动是一种自雇行为，与企业之间不存在雇佣关系^[11]；而 Maetin 和 Zysman 认为，新业态从业者从属于数字企业，与企业之间存在雇佣关系^[12]。对于新业态从业者的权益保护，不同国家的解决方法存在一定差异，但是本质上都将新业态从业者划出传统劳动法的保护范围，通过特殊立法来明确劳动者的法律身份，如英国的“第三类劳动者”、德国的“类似雇员”等。

二、数字时代多方利益冲突形成的理论逻辑

数字社会作为继农业社会、工业社会和信息社会之后的新型社会形态，以数字技术、数据要素和数字平台等为核心要素，全面融入经济社会发展的各领域，对经济社会中多方利益主体产生深远影响。从理论层面阐释数字时代多方利益冲突产生的理论逻辑，要立足数字技术、数据要素和数字平台等三大核心组成部分进行梳理分析。

（一）数字技术引致的多方利益冲突

数字技术是数字经济的核心动力。相较于前三次工业技术革命的“蒸汽技术”“电力技术”“信息技术”，数字技术标志着新时代技术的革命性突破。数字技术以增量式赋能和重构式创新等功能打破了传统技术在产品生产、运输、销售和存储等方面的限制，通过调节信息约束、降低交易成本、构建社会网络及促进技能传播等渠道推动产业深度转型升级和生产要素创新配置。在关注数字技术对宏观经济影响的同时，更应该关注对微观主体利益的影响。数字技术主要通过劳动互补效应、岗位替代效应、岗位创造效应、涟漪效应等引致异质性劳动者之间产生利益冲突。

1. 劳动互补效应

技能偏向型（Skill - biased）技术进步理论认为，数字技术与低技能劳动者之间存在替代关系，而与高技能劳动者之间存在互补关系。数字技术与高技能劳动者之间的互补性使二者产生较强的协同联动效应，能够显著提升高技能劳动者的边际劳动产量。数字技术的技能偏向特性在大幅提升高技能劳动者生产效率的同时，也必然会增加对高技能劳动者的需求。已有研究表明，相较于低技能劳动者，数字技术的嵌入会显著提高对高技能劳动者的需求并提升其工资水平，即存在显著的“技能溢价”^[13]。数字技术与劳动力人力资本水平之间的互补关系，使高人力资本劳动者能够从数字技术中获得更多收益与工作机会，导致异质性劳动者之间收益差距显著扩大，加剧高技能劳动者与低技能劳动者之间的利益冲突。

2. 岗位替代效应

任务偏向型（Task - biased）技术进步理论认为，数字技术对重复式、程序式的低技能型劳动岗位更具替代性，而对认知式、抽象式高技能型劳动岗位更具互补性。数字技术与低技能工人存在密切的竞争关系，数字技术水平的提高并不会提升低技能工人由边际价值产品所衡量的生产率，而是会使他们被嵌入数字技术的自动化设备所替代，从而抑制低技能劳动者的整体工资水平提升。同时，数字

技术增加了从事高技能劳动岗位的劳动力需求,提高了高技能劳动者的工资增长幅度,但是随着数字时代的持续发展,数据挖掘技术、人工智能和机器学习等前沿数字技术不断创新和完善,数字技术也逐渐将传统高技能岗位的工作任务拆分与细化,导致传统高技能岗位呈现“去技能化”特征,这使以往从事一些抽象型、认知型的非常规任务岗位的高技能劳动者同样面临被替代的风险,诸如银行柜员、出租车司机、医生等。

3. 岗位创造效应

当嵌入数字技术的机器设备越来越多地取代劳动力时,存在两种补偿性一般均衡机制,两种机制均可防止出现广泛失业。第一,数字技术降低了产品生产成本。数字技术的进步使大量劳动者被机器所替代,提高了产品的生产效率,降低了劳动者社会保障成本,进而降低了商品价格,导致对商品的需求增加。只要自动化尚未完全实现,就可能弥补部分直接就业损失。因此,有学者认为,在给定的企业中,数字化对低人力资本劳动力需求的影响是模糊的,这主要是由于替代负效应(企业用机器替代低人力资本工人)和规模正效应(企业使用机器设备减少总成本,降低产品价格并增加产量)的结合。低人力资本劳动者通过流入新型岗位就业的方式重新获得收入,在生产规模扩大效应的共同作用下,数字技术的发展并不会扩大低人力资本劳动者与高人力资本劳动者之间的收入差距。第二,数字技术创造了新型劳动岗位。数字技术在淘汰传统低技能常规岗位的同时,加快推动了企业技术创新,产生了数量更多的新型高技能岗位,如人机交互员、设备维护员、数字化管理师等,从而引发了高技能岗位的创造效应,但是企业的技术创新和创造效应产生的新型劳动岗位对于劳动者的整体素质提出了更高要求,在一定程度上增加了对高技能劳动者的需求,进而提高了高技能劳动者的工资水平。与此同时,数字技术与高技能劳动者的交互联动能够进一步提高劳动者的生产效率,增加相应的劳动收入份额,从而加剧了高技能劳动者与低技能劳动者的收入差距。

4. 涟漪效应

Graetz 和 Michaels 通过分析行业数据发现,数字技术不会改变总体的劳动需求,但是会使劳动力结构发生变化,促使低人力资本劳动力从低技能岗位转向高技能岗位^[14]。作为产品生产的重要投入要素,数字技术在提高管理者生产率的同时,不仅会提高全要素生产率、企业利润率,增加劳动者工资,促进消费,还会降低产出品价格,有利于消费者与下游生产商,使消费数量增加,厂商生产规模进一步扩大、产量提高。因此,尽管劳动替代效应导致劳动者雇佣数量降低,但是生产规模效应增加了劳动要素投入,低技能劳动者的雇佣份额减少,而高技能劳动者的雇佣份额将增加,总雇佣劳动人数不会受到显著影响。越来越高的人力资本溢价是低人力资本劳动者转入高技能岗位的一个主要诱因,激励着更多的低技能工人接受高等教育,高技能劳动力的供应同样会使低技能工人获得相对较高的工资。因为随着数字技术的进步,低技能工人将被重新分配到不容易受到数字技术冲击的工作岗位,即需要创造性和社会智力的岗位。低人力资本劳动力在转向高技能岗位的过程中,也必将通过认知能力、创造能力和社交能力等技能的提升转为高人力资本劳动者。由此,高技能劳动力市场会随着低技能劳动者的进入而愈发紧缩,从而导致高技能劳动者的工资水平下降,异质性劳动者之间的收入差距减小。除此以外,随着数字化技术的发展,高技能劳动者与高技能数字技术之间逐渐由互补关系转为替代关系,高技能数字技术取代高技能劳动力,使其可能进入其他岗位中与低技能劳动力竞争,因此在涟漪效应的作用下,数字技术能够缓解劳动者之间的利益冲突。

(二) 数据要素引致的多方利益冲突

数据要素是数字经济的关键要素之一。2019年,在党的十九届四中全会上,数据首次被正式视作一种新型生产要素参与生产,并提出要完善数据要素收益分配机制,促进与传统生产要素的融合互

联。2023年12月31日，国家数据局等17部门联合印发《“数据要素×”三年行动计划（2024—2026年）》，提出要充分释放数据要素的潜在价值，构建多层次、多渠道的释放路径。在农业时代，生产要素的主要形式包括劳动力、土地、农具等；在工业时代，生产要素的主要形式包括劳动力、资本、土地、机器设备等；在数字时代，生产要素的主要形式扩展为劳动、资本、土地、高级机器设备（嵌入数字技术）和数据等。在数字时代，数据与数字技术作为新型生产要素，参与生产、分配、交换和消费等经济活动的全过程，通过增值赋能传统生产要素、协同联动传统要素，使各要素朝着提升新质生产力的方向充分配置，促进全要素生产率“质”的提升。尽管数据要素能够推动经济社会发展的整体水平，但是也会通过生产率提升效应引致利益主体之间发生利益冲突。

1. 异质性劳动者之间的利益冲突

数据要素存在三条提升生产效率的渠道，即要素增值、信息支持与信息共享。第一，要素增值。与传统要素相比，数据要素的核心竞争价值在于与其他要素协同联动产生的乘数效应，如数据必须通过与劳动者结合，才能发挥其核心价值；同时，劳动者在与数据结合的过程中也能通过掌握与积累分析、挖掘和处理数据的劳动技能，实现劳动生产效率的提升。数据要素、数字技术和其他物质要素的结合能够全面提高物质要素的生产效率，充分提升全要素生产率，形成新质生产力。第二，信息支持。精确的市场信息对于企业发展起到至关重要的作用，数据要素正是企业信息的主要来源。企业通过对数据要素的深度挖掘与精确分析，能够更加准确地把握外部市场环境 with 内部组织信息，进而作出正确的生产决策。同时，企业可以通过对数据要素的利用，精准把握目标客户的需求特征，提升产品与服务的针对性，提升企业生产效率。第三，信息共享。企业的发展来源于创新驱动，创新的过程需要消耗大量的资本与劳动。随着数字经济的发展，市场中的数字信息逐渐趋于公开化与透明化，在创新过程中，企业可以利用信息市场中的数据要素获取已有的成功或失败的相关创新活动信息，使企业创新要素投入效用实现最大化。

无论是信息支持，还是信息共享，数据要素的所有者和使用者均为从事企业决策管理和科技创新研发的高技能劳动者。根据要素收益的分配原则，数据要素的占有者也将拥有数据收益的占有权，因此高技能劳动者将成为数据要素的主要获益者。在生产率效应作用下，数据要素作为新型生产要素的投入，促进了企业全要素生产率与产能提升，进而增加了劳动要素投入量，对高技能劳动者的需求影响尤为显著。对数据要素需求的增加在短期内提高了资金的成本，通过在生产中使用低成本资本代替高成本劳动，可以获得潜在的生产率收益。数据要素的投入提升了高技能劳动者的生产率，但并不影响可替代劳动力的生产率，这种类型劳动力的相对重要性随着数据要素的投入而下降。相比之下，当劳动力供给保持不变的情况下，高技能劳动力受益于技术进步，工资随着总产出增长的速度而增长；随着技术进步和更多的数字化设备被用于生产，高技能工人的工资相对于低技能工人有所增加。

2. 劳动者与企业之间的利益冲突

数据要素通过要素增值、信息支持及信息共享等显著提升社会生产效率，形成新质生产力，但数据要素所获得的收益分配呈现不平等、不匹配的特征。作为数据要素的所有者，企业占有了数据要素产生的大部分超额利润，侵占了部分消费者、劳动者和小生产者的劳动收益。造成这一利益冲突的原因在于数据要素价值测量体系缺失和收入分配制度滞后。

第一，价值测量体系缺失。数据要素的收集与存储是一种“简单劳动”，而将其有效引入社会经济生产中，充分发挥其内在价值则是一种“复杂劳动”。数据劳动的价值在于其凝结的无差别的人类劳动，而复杂劳动比简单劳动消耗更多高技能劳动，因此复杂劳动具有更高的价值。随着数字经济的发展，生产过程中数据要素的投入量逐渐增加，“复杂劳动”在总体劳动投入的占比也在逐步上升，

进而提升了企业生产创造的企业价值。在现实的经济社会中，从事“简单劳动”和“复杂劳动”的数据实际使用者，在与数据要素协同联动产生的乘数效应作用下，生产效率得到显著提高，进而提高了企业收益水平。由于数据要素价值的测量体系的缺失，无法准确测量数据要素收入份额，因此作为数据要素使用者的劳动力，无法获得劳动生产效率提升所创造的超额利润，导致由数据要素所创造的超额利润被企业侵占。

第二，收入分配制度滞后。作为企业原始数据的收集者，劳动者通过消耗个人劳动力获得数据要素的初始形态，使数据具有一定的使用价值。如网购平台快递员、网约车司机与外卖员通过个人劳动投入，收集了消费者的各项原始数据。原始数据是数据要素的形成基础，对数据价值具有不可替代的贡献，但是由于企业在经济市场中拥有绝对的控制权，分配体系偏向企业一方，导致原始数据的收集者并不能获得相应的数据要素超额利润的分配。数据要素超额利润的分配问题不仅存在于劳动者与企业之间，还存在于消费者与企业、企业与企业、政府与企业之间。造成这一利益冲突的根本原因在于数据要素的权益制度不完善、所有权界定比较模糊，导致收益权属边界泛化。这也是我国数据要素权益制度滞后于数字经济发展的外在表现。

（三）数字平台引致的多方利益冲突

数字平台是数字经济的重要载体。在数字技术快速发展和数据要素广泛应用的背景下，数字平台也得到高速发展。受岗位创造效应、岗位替代效应和生产率效应的影响，大量被替代的低技能劳动者涌入与数字平台相关的新业态岗位就业。经济主体结构也由以往的常规就业者与企业构成的二元体系，转化为由新业态从业者、数字平台企业和生产企业等构成的多元交换系统。主体关系也由雇佣关系转变为中介合同关系。新型产业结构与劳动关系的出现势必产生新的利益冲突。在数字平台经济背景下，引致新业态从业者与平台企业之间利益冲突的机制主要包括雇主责任规避、监管责任转移和劳动过程控制。

1. 雇主责任规避

《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）明确规定，雇员有权获得最低工资、社会保险、休假等一系列劳动收益与社会福利。由于数字平台与灵活就业者之间并不存在正式的雇佣关系，导致企业合法规避了承担劳动者最低收入保障、社会保险的法律责任。部分数字平台甚至无须向劳动者支付工资，而是由劳动者通过提成的方式从每次的单项任务中获得收入。劳动分配方式的转变使企业可以按照消费者的需求特征提供有针对性的服务，并且不需要对传统劳动要素进行工资支付，仅需要对嵌入数字技术的数字设备进行维护与更新，就能保持企业的正常运行。在平台企业将劳动者认定为一种自雇行为而规避法律责任之后，可以在无须承担任何法律风险的前提下，从灵活就业者与消费者处获得交易提成，平台企业与劳动者之间的利益冲突由此引发。与此同时，劳动关系的转变使灵活就业者脱离了社会保障体系，社会保险权利的缺失再度降低了劳动者的福利水平。尽管部分数字平台企业为就业者购买了商业保险，但商业保险与社会保险之间仍有巨大差距，无法满足劳动者的社会保障需求，从而加剧了二者之间的利益冲突。

2. 监管责任转移

数字平台通过消费者评价机制，将劳动者服务质量的监管权转移给消费者。企业能够以较低的监管成本，在保证平台服务质量的同时，将由服务质量造成的损失转为劳动者承担。在一项平台交易任务结束之后，平台要求消费者对交易任务提供的产品或服务进行评价。企业通过将灵活就业者的劳动收益与消费者评价挂钩，使劳动者为了获得更高的劳动收益而投入更多的劳动成本，而数字平台企业不需要支出额外的费用。并且，消费者评价系数的高低并不会影响消费者的消费支出，而劳动者由于

评分降低导致的收入损失最后却全部被平台企业所占有。由此可知,平台企业在交易全过程中不仅投入较低的监管成本,而且将收益损失转移给劳动者承担^[15]。在这种消费者评分的监管体系下,劳动者作为被支配方,不仅需要投入超额的劳动,而且还要面临收入被侵占的风险。作为劳动关系的主导方,数字平台企业内部的法律部门具有专业优势,能够借助于法律条款合法转移法律责任、扩张法律权益。而处于法律劣势的灵活就业者,在与平台企业合作初期就将收益分配权让渡予企业,并成为数字平台企业转移经营风险的“替罪羊”。

3. 劳动过程控制

在劳动者与消费者使用数字平台的过程中,通过将个人信息权限接入平台,企业可以通过后台获得劳动者的任务详情、地理位置等各项信息指标。在数字时代“数据-算法-算力”的多重作用下,平台企业可以根据劳动者的地理位置和任务量以及消费者的地理位置和消费需求,提供最优的服务方案,提升灵活劳工的工作效率以及整个数字平台的运作效率。平台企业通过数字技术与数据要素的使用,能够以较低的成本高效完成交易任务。企业表面上改变了传统的服务方式,提高了服务效率,但是表面看似自由的劳动模式,实际上在一系列算法和数据的控制下,更加隐蔽地延长了灵活工作者的工作时间。企业可以通过后台监测劳动者的任务完成量,调节单次任务中劳动者的提成比例,如当全体劳动者的平均单日任务完成量超过一定水平时,企业平台会降低单次任务提成以使劳动者工资保持在“正常水平”,不能过高也不能过低。劳动者只能再次延长工作时间,期望以更多的劳动投入获得更多的劳动收入。平台通过这种方式控制劳动者的工作时长,从而侵占劳动者的超额利润。

综上所述,数字技术、数据要素及数字平台等分别通过不同传导机制影响多方主体之间的利益关系。在现实经济社会中,各数据要素之间是一个相互联系、相辅相成的整体。数据要素是数字技术的基础;数字技术是释放数据内在价值的手段;数字平台既是数据要素的初始来源,也是数字技术的现实体现。数字技术的发展需要足够的数字资源作为支撑,数据市场化能够实现数据要素在供需主体之间高效流通,进而保障数字技术发展所必要的数字输入。由于数字技术的发展在促进数据“数量”增加的同时,也会通过对数据的深度挖掘与精确分析,提取数据要素的深层信息,从“质量”的角度进一步提高数据的经济价值,因此数字技术、数据要素、数字平台三者协同构成了数字经济的核心支柱,共同引致多方经济主体之间的利益冲突。

三、数字时代背景下不同群体利益冲突的表现

在数字时代背景下,数字经济正在以数据要素为新型生产要素、以数字技术为核心推动力、以数字平台为基础载体,推进与实体经济的深度融合,通过技术创新、产业优化、业态转型等渠道,调整并丰富劳动力市场和产品交易市场的供需主体,重构经济增长和劳务关系的新型经济形态,为多方利益主体带来多重机遇与挑战^[16]。

(一) 多方利益主体的机遇

1. 数字经济为劳动者创造就业机会

2022年,中国数字经济规模达到50.2万亿元,位居世界第二,同比增长10.3%,占GDP比重41.5%^[17]。据全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心数据统计,超过七成的毕业生有意愿在数字经济方向就业,预计到2025年,数字经济将会带动中国3.8亿劳动者就业。数字经济的高速发展,对劳动者的技能水平提出更高要求,导致低技能劳动者被挤出传统劳动力市场。与此同时,数字技术正在拓展劳动力资源的新型配置模式,由传统企业与员工的二元雇佣模式转变为生产企业、平台企业、劳工和消费者的多元任务型用工模式。数字经济的快速发展,吸引了大量不同技能水平的劳动

者，创造了各种与不同技能水平相匹配的工作岗位，如需要高技能劳动力的数字化设备研发岗和维修岗、需要低技能劳动力的滴滴司机和外卖员等，为不同技能层次的就业者拓宽了就业选择面。数字经济在创造新型岗位、新型产业的同时，也对传统产业市场边界进行了拓展，创造了与当前市场相匹配的经营模式，为劳动者提供了更多就业机会。

2. 数字经济激发创新创业活力

数字经济在创造就业岗位的同时，也在推动社会创新创业快速发展。数字技术的发展能够为劳动者提供更多创业渠道，使劳动力价值得到最大限度释放。常规就业者在工作时间之外，还可以通过数字技术和数字平台进行兼职，利用自己的劳动技能获得额外收入，如常规劳动者在工作之余经营网约车、摄影或者写作等。在数字经济高速发展的社会大背景下，数字平台经济打破了传统劳动模式的限制，为劳动者提供了更加广阔的发展空间，使常规就业者与新业态从业者的技能与市场需求相匹配，最大限度地激发了劳动者的创新创业活力。

3. 数字经济助力形成新质生产力

在传统企业的雇佣模式下，企业的劳动要素投入缺乏灵活性，创业企业缺乏有技术的高技能人才，无法获得需要的生产要素。而随着数字经济的发展，数据要素趋于公开化，企业可以通过整理、挖掘、分析等手段将原始数据转化为自身需要的生产要素。在当前注重创新的经济背景下，科学技术的更新迭代速度逐渐加快，产品获利周期逐渐缩短，迫使企业对市场快速作出反应，导致企业对于高技能劳动者的需求逐渐增加。数字技术的引入大大降低了企业生产成本，在协同联动的作用下，显著提升了传统生产要素的生产效率，成为新质生产力的核心动力，推动了企业高质量发展。

4. 数字经济促进服务业转型升级

传统的服务行业一般采用固定工时模式，岗位固化严重，工作缺乏灵活性。随着数字平台的高速发展，服务模式得到不断优化，服务行业得以转型升级，同时产生了大量新业态从业者。中国新就业形态劳动者已于2021年突破2亿人，61.14%的企业存在灵活用工^[18]。数据要素为服务业转型提供了内在动力：一方面，数字技术与数字平台可以加大上下游企业的要素整合力度，高效配置各项生产要素，从多方面、多角度提高人们的生活服务质量，让数字经济发展成果真正做到服务于民；另一方面，数字平台可以为消费者带来更加舒适的服务体验，使居民生活更加便利，大大降低居民的消费成本，如交通成本、时间成本和信息成本等。

(二) 多方利益主体的利益冲突

1. 异质性劳动者之间的利益冲突

第一，数字经济扩大了异质性劳动者之间的收入差距。在数字时代的经济环境下，不同经济主体对数字技术要素和数据生产要素的流量和存量的掌握存在差距，导致不同主体所掌握的数字生产要素的收益分配也存在一定差距。一方面，进行数据收集、数据储存等基础性数字工作的劳动者无法获得收益分配，而进行数据分析、数字设备操作等工作的高技能工作者和管理者则因技能溢价效应的存在，能够获得更高的工资收益，这是因为高技能劳动者与数字技术之间能产生更显著的协同效应，致使企业提升对高技能劳动者的需求；另一方面，企业的数字化的过程往往伴随着企业的研发创新，创造大量研发岗位，研发岗位对劳动者的创新能力和专业知识水平提出更高要求，使企业对高技能、高素质的劳动者的需求增大，进而提高了高技能劳动者的工资，导致劳动者之间收入差距扩大。

第二，低技能劳动者的传统岗位被替代。数字技术会对劳动力产生替代效应，且表现出结构性差异，如数字技术会挤出高中及以下学历的劳动力，替代本科及专科学历的劳动者，对研究生学历的劳动者影响较小。在数字经济背景下，自动化和智能化技术逐渐替代了传统重复性、低技能的工作，提

高了失业率。不仅如此,随着数字技术的发展,以往一些复杂性、创造性的工作也在面临被数字化替代的风险,如网约车、餐厅、物流配送、医疗诊断、法律顾问等工作都正在被数字化设备所取代。尽管数实融合过程中也会创造出一些新型岗位,如数字设备操作员、维护员等,但是这些岗位往往需要较高的专业技能水平,被挤出传统岗位的劳动者在没有进行技能培训的情况下,也很难进入新型工作岗位,这些劳动者的经济脆弱性由此加剧。

2. 新业态从业人员与数字平台企业之间的利益冲突

在数字经济时代,经济社会生产和服务体系呈现“去组织化”趋势,产业智能化的深度发展导致劳动岗位被替代,大量从事传统岗位的常规就业者转变为与数字平台企业相联系的新业态从业人员。并且与传统就业岗位相比,新型就业形态具有用工灵活、主体多元和数字控制等特征,这也决定了平台企业在新型劳动关系中仍然处于主导地位,能够对新业态从业者实行“零时契约”的用工模式,使劳动者由以往的雇佣劳动力转为自雇劳动力。这种新型的非雇佣关系容易导致新业态从业者的合法权益受到侵害、超额利润受到侵占。新业态从业人员与数字平台企业之间的利益冲突主要表现在以下两个方面。

第一,平台企业仍然对新业态从业者所创造的超额利润进行侵占。数字技术改变了企业的用工模式,使劳务关系由传统的雇佣模式转变为自雇模式,但是劳动者的受支配特性并没有发生改变。新业态下的劳动者只是对基础性劳动资料进行控制,如滴滴司机掌控营运车,而作为核心劳动资料的数据要素、算法程序等仍然被企业所支配。数字平台企业对新业态从业者具有“控制权”,导致二者劳务关系中的权利与义务并不对等,进而使劳动者仍然被企业平台所支配。随着数实融合发展,新业态从业者逐渐增多,从表面上来看,就业者拥有了更多可自由支配时间,但本质并没有发生任何改变,企业只是采用了更加隐蔽的方式将就业者的工作时间进行延长。如企业在数字技术的帮助下,采用任务配送、评分机制等手段,延迟劳动者的工作时间、提高劳动者的劳动质量与劳动效率,通过单价控制和惩罚机制等方式侵占由劳动者创造的超额利润。同时,在自雇模式下,新业态从业者难以纳入传统的社会保障体系,就业者的风险增大,而平台企业则实现了风险转移。

第二,新业态从业者缺乏社会保障。在传统的劳动模式下,企业与劳动者签订劳动合同,使二者之间成立雇佣关系,从业者的权益被纳入劳动法的保障范围之内。而在数字平台经济情形下,劳资双方的雇佣关系不复存在,取而代之的是基于劳动者自雇模式下的任务合同型关系,企业在二者关系中处于主导地位,导致劳动者在向企业索取社会保障权益之时缺少应有的话语权。社会保险的基础是雇佣关系的存在,而新业态从业人员与企业的雇佣关系较模糊,使劳动者无法签订劳动合同,无法享受社会保险及其他社会福利。尽管新业态从业者可以以居民身份缴纳部分社会保险,但是企业部分的缺失会导致劳动者承担较重的缴费压力,引起逆向选择问题的发生。新业态从业者一般从事的就业岗位危险系数较大,如外卖员、网约车驾驶员等,因此工伤保险对劳动者而言极其重要。在当前社会保险制度下,工伤保险主要由企业缴纳,劳动者无法以个人名义缴纳,因此当劳动者在工作中遇到人身伤害时,其劳动权益无法得到法律保护。同时,作为另一种社会保障形式的社会救助,对保障对象的审核较严格,覆盖范围也较为有限,因此也无法对人口基数较大的新业态从业者起到保护效果。

四、数字时代社会保障多方利益冲突的协调机制

本文从数字经济与多方利益冲突之间的内在关系出发,立足数字技术、数据要素和数字平台等三大核心要素,从理论层面阐释数字时代背景下数字经济给多方主体带来的机遇、挑战以及利益冲突。通过机制研究发现,数字技术作为新时代革命性技术,通过劳动互补效应、岗位替代效应、岗位创造

效应和涟漪效应等引致异质性劳动者之间利益冲突。数据要素作为一种新型生产要素，通过要素增值、信息支持与信息共享等渠道提高要素生产率，并且在生产率提升效应的作用下，数据要素作为新型生产要素的投入促进了企业全要素生产率与产能的提升，进而增加了劳动要素投入量，且对高技能劳动者的需求影响尤为显著。作为数据要素的所有者，企业占有了数据要素产生的大部分超额利润，侵占了部分消费者、劳动者和小生产者的劳动收益，造成这一利益冲突的机制在于数据要素价值测量体系缺失和收入分配制度滞后。数字平台作为一种由新业态从业者、数字平台企业和生产企业等多元交换构成的经济系统，其主体关系已由雇佣关系转变为中介合同关系。新型产业结构与劳动关系的出现必然产生新的利益冲突，在数字平台经济背景下，引致新业态从业者与平台企业之间利益冲突的机制主要包括雇主责任规避、监管责任转移和劳动过程控制。

社会保障制度是政府为全体人民构建的风险预防与化解机制，为全社会成员铸造了一道坚实后盾^[19]。随着数字经济的深度发展，多方主体的利益冲突愈发显现，新业态从业者社会保障权利缺失、数据要素创造的超额利润被企业侵占，使低技能劳动者和新业态从业人员无法享受社会保障政策红利。我国社会保险体系已经不能完全适应数字社会不断变化的劳动用工方式，因此应构建系统化的社会保障协调治理路径，重塑劳动雇佣关系、完善现有保障制度、扩大社会保障范围、拓宽社会保障收入渠道，以期从社会保障角度有效缓解数字经济引致的多方主体之间的利益冲突。

（一）重塑劳动雇佣关系，赋予劳工社保权益

1. 赋予劳工法律主体身份

应赋予灵活就业人员法律身份，将其纳入社会保障主体范围，使其具有享受社会保险收益的权利。新业态从业者权益保障缺失的根源在于劳动关系模糊、权利义务边界泛化，因此劳工立法是新业态从业者得到权益保障的基础。劳工立法能够明确平台企业与新业态从业者之间的劳务关系，厘清二者之间的权利与义务，为后续政策的制定与实施提供法律依据。针对劳工立法的方式主要有以下两种：一是扩展《劳动法》的适用范围，随着经济社会的发展，传统的劳务关系开始由雇佣向任务交易转化，导致现行《劳动法》的被保障主体范围趋向狭义、片面，因此可以在综合考虑企业与新业态从业者之间关联性的基础上，扩展对劳动关系的界定，将新业态从业者划入现有的劳动法律保护范围之内；二是制定针对新业态从业者的专门法律法规，根据普遍性和特殊性兼顾准则，对平台企业和新业态从业者的权利义务作出明确界定，对就业者的劳动时长、社会保险、休假制度和最低工资等权益明细作出法规性的详细阐释，从法律层面保障劳动者的合法权益。在明确劳工法律身份之后，应加快推进新业态社会保障制度建设，逐步将灵活就业人员纳入社会保障范围之内，并对新业态从业者社会保险的发放标准、发放条件等作出法规性说明，避免少缴、漏缴、少发、漏发等问题的发生。

2. 拓宽雇佣关系边界

新业态从业者社会保险缺失的根本原因在于新业态劳动关系与传统的雇佣关系不匹配。平台经济是社会经济发展的趋势，平台经济中的灵活就业者是一种不签订合同或以签订短期项目合同为主的碎片化非正式雇佣关系，工作时间的弹性化、工作地点的非固定化以及雇佣关系的短期化使平台经济无法用传统劳动关系所解释。以雇佣为前提、以工资收入征缴社会保险费的参保规定将灵活就业者排除在参保范围之外。建立在传统狭义雇佣关系之上的社会保障制度已无法适配当前我国庞大的灵活就业群体，导致新业态从业者参与社会保障的权益无法有效维护。应在法律上重新定义雇佣关系内涵，将社保领域中狭义的雇佣关系转向广义雇佣关系，采用劳动收入作为社会保险的征缴基础，以灵活就业者在劳动平台提供服务所获得的劳动收入为基础，按照一定比例缴纳社会保险费。

（二）构建数字税收体系，拓宽社保收入渠道

1. 数字税收立法目的

社会保险和全民基本收入制度均需要政府财政的支持。当前劳动力结构和人口结构的变化正在打破社会保障财政的收支均衡，拓宽社保融资渠道成为当前我国社会保障领域的重要任务。社保收入主要来自社会保险缴费收入和税收转移收入，而社会保险缴费收入随着数字技术、劳动结构和人口结构的变化而逐步萎缩，因此增加税收收入成为增加财政收入、维持社会保障收支平衡的主要手段。目前，中国还没有对数字生产要素征税，数据要素产生的价值由企业侵占，且数据要素的替代效应导致了失业率上升，加重了政府的财政压力。通过数字税收的方式将数据要素的价值由企业方转移给低技能劳动者，能够缓解异质性劳动者之间的收入差距。

2. 征税对象

数字税是一种对企业超额收益课税的税种。目前，征收数字税的国家一般以提供数字服务所获得收入为征收对象，但是数字服务的宽泛化为征缴工作带来巨大困难，如数据采集工作、大数据分析、数字产品等均可以纳入其中。每个国家针对数字税的征收对象有所差异，例如，印度只对企业的广告服务、社交平台等数字服务征税，英国对搜索引擎企业、线上市场平台等数字服务征税，法国对广告性质的个人数字服务征税，因此可以根据我国具体国情，选取数字经济市场中较为成熟的资源型、技术型和服务型企业所提供的数字服务作为征税对象。

3. 税率

在起步阶段对数字税采用单一比例税率更加适当。一方面，对于当前数字企业活动而言，数字服务、数字商品没有统一的计量单位，因而无法使用固定税率制；另一方面，比例税率较为简便，有利于税收征缴的控制与监督。从国际视角比较发现，数字税大部分采用比例税率的形式，目前国际上主流数字税率为3%，如法国、巴西、意大利和西班牙为3%，英国、印度为2%。在具体税率的制定过程中，要在适度税负原则的基础上，在避免国家税收流失的情况下，尽量降低纳税人的缴税负担。当数字税收体系发展至成熟阶段、数字服务呈现多元化特征、企业之间的数字服务收益差距扩大时，可以将比例税率制度调整为累进税率制度，从而加强数字税的收入分配功能，进一步缓解多方利益冲突问题。

（三）完善教育培训体系，提升劳工技能水平

在劳动互补效应、岗位替代效应和涟漪效应的作用下，传统岗位中的低技能劳动者被智能化和自动化所替代。与此同时，在岗位创造效应和生产率提升效应的作用下，被替代劳动者转入新业态岗位。由于新业态权益保障的缺失，导致低技能劳动者的收益进一步下降，因此要以提升低技能、低收入劳动者的核心竞争力为目标，提升低技能劳工与数据要素的互补性。以下分别从学校、企业和社会等三个层面对提升低技能劳动者技能水平提出政策建议。

1. 在学校层面

要推动理论教育与实践教育的协同均衡发展，制订与数字时代相匹配的教育培养方案，为劳动者奠定稳固的技能学习基础。不仅应通过技能教育培训增强个体的市场竞争技能，通过国家义务教育提升全体国民素质以增强个体获取收入能力，从基础层面缩小劳动者技能差距^[20]，还应建立针对低技能劳动力的数字技术培训体系，并注重适用性和实用性，加快驱动劳动力转型，在低学历、低技能劳动力聚集区设立特色办学点，通过缩小技能差距来减少薪酬差距。

2. 在企业层面

要引导平台企业构建内部员工技能提升机制，通过内部培训、数字化企业交流合作等方式，提高

劳动力的综合素质水平,促进劳动力对数据要素的学习及适应能力,从内源性上缓解数字经济对经济主体利益冲突的影响。

3. 在社会层面

要完善公共服务供给体系,加快数字基础设施建设和普及率。由于低人力资本劳动者的学历水平较低,缺少文化教育,使其现实生活中运用现代技术手段的能力受限,导致信息不对称现象时有发生。政府应当根据劳动者供需现状,加强劳动市场数字信息平台建设,提升低收入劳动者与劳动市场的对接效率。此外,应加大对农村教育技能培训的投入力度,政府资金应重点支持欠发达地区的公立培训机构建设,将优质数字基础设施下沉到农村地区和欠发达地区,实现数字公共服务的均等化,提升低技能劳动力的数字素养与竞争力。技能优化能够有效提高低技能劳动者的技能水平,缩小其与高技能劳动者之间的收入差距。

(四) 健全社会保障制度,扩大社保覆盖范围

社会救助与社会保险是当前主流的社会保障模式,二者均具有条件性特征,即只有满足一定的前提条件和资格审查,才能获得相应的社会保障,这就导致一些长期失业者、灵活就业者、低薪就业者等群体无法获得社会保障的支持。在当前数字经济背景下,数据要素产生的经济效应改变了社会劳动结构形态,导致失业者、零工者和低薪者数量增加。数字社会的劳动力结构变化给社会保险制度带来了挑战,需要对社会保障制度进行新的探索。全民基本收入这一社会保障模式可以尝试作为一个新的选项。全民基本收入也被称为无条件基本收入,它是一种政府定期对本国民众无条件支付一笔现金收入,且无须进行任何家庭经济调查。全民基本收入是民众的一种权利,且具有普遍适用性。与社会保险相比,全民基本收入的管理和运行成本较低,同时也表现出较高的效率。全民基本收入不仅能够有效缓解收入差距扩大等问题,而且能够优化现行福利体制,提高社会保障体系运行效率。全民基本收入能够扩大社会保障范围,将社会保险制度无法覆盖的一些失业者、灵活就业者、残疾劳动者及低技能劳动者纳入保障范围。

针对新业态从业者的特殊性,社会保险的流动性和劳动者的健康也是两个值得考虑的问题。首先,新业态从业者的短期占比较大,如滴滴司机、外卖员等工作时长和工作年限不固定,劳动者的流动性较强。而在现有社会保险制度下,无法将社保账户进行异地转移,针对社保账户的流动障碍,应加大政府与企业的合作力度,加快推进社会保险全国统筹,提高灵活就业人员社会保险账户资金的流动性,优化社保转移办理流程,使劳动者合法权益得到有力保障。其次,考虑到灵活就业者从事的工作岗位具有一定的危险性,建议企业在政府部门的指导下,与保险公司共同构建针对灵活就业人员的工伤险、健康险等保险的多层次保险体系;同时,可以参照建筑行业的做法,如对于从事危险工作的建筑工人,《中华人民共和国建筑法》规定,建筑企业将意外伤害险作为一种强制性保险为建筑工人缴纳。有鉴于此,本文建议将意外伤害险作为一种强制性保险,为同样从事危险工作的新业态从业者缴纳,以此保障劳动者在因伤停工情况下经济来源的连续性,提高灵活就业人员家庭的抗风险能力。

参考文献:

- [1] ACEMOGLU D. Why do new technologies complement skills? Directed technical change and wage inequality[J]. The quarterly journal of economics, 1998, 113(4): 1055 - 1089.
- [2] KRUSELL P, GHANIAN L E, RIOS - RULL J V, et al. Capital - Skill complementarity and inequality: a macroeconomic analysis[J]. Econometrica, 2010, 68(5): 33 - 59.
- [3] 王林辉,袁礼. 有偏型技术进步、产业结构变迁和中国要素收入分配格局[J]. 经济研究, 2018(11): 115 - 131.
- [4] 李树,王雨. 企业数字化转型与内部收入不平等[J]. 产业经济评论, 2023(1): 81 - 104.

- [5] 郭凯明. 人工智能发展、产业结构转型升级与劳动收入份额变动[J]. 管理世界, 2019(7): 60 - 77 + 202 - 203.
- [6] 胡晟明, 王林辉, 朱利莹. 工业机器人应用存在人力资本提升效应吗? [J]. 财经研究, 2021(6): 61 - 75 + 91.
- [7] GASTEIGER E, PRETTNER K. Automation, stagnation, and the implications of a robot tax[J]. *Macroeconomic dynamics*, 2022, 26(1): 218 - 249.
- [8] 岳经纶, 刘洋. “劳”无所依: 平台经济从业者劳动权益保障缺位的多重逻辑及其治理[J]. 武汉科技大学学报(社会科学版), 2021(5): 518 - 528.
- [9] 娄宇. 新就业形态人员的身份认定与劳动权益保障制度建设——基于比较法的研究[J]. 中国法律评论, 2021(4): 61 - 71.
- [10] 闫慧慧, 杨小勇. 平台经济下数字零工的劳动权益保障研究[J]. 经济学家, 2022(5): 58 - 68.
- [11] RABIH J, YANUCK N. Shake that moneymaker: insights from montreal's uber drivers le mirage uber: excursion ethnographique auprès de conducteurs et conductrices montréalais - es[J]. *Intervebtions economiques*, 2018, 60(60): 101 - 135.
- [12] MAETIN K, ZYSMAN J. Work and value creation in the platform economy[M]// VALLAS S, KOVALAINEN A. *Work and labor in the digital age*. UK: Emerald Publishing, 2019: 13 - 41.
- [13] ACEMOGLU D, CAO D V. Innovation by entrants and incumbents[J]. *Journal of economic theory*, 2015, 157(5): 255 - 294.
- [14] GRAETZ G, MICHAELS G. Robots at work[J]. *Review of economics and statistics*, 2018, 100(5): 753 - 768.
- [15] 陈辉萍, 徐浩宇. 新质生产力背景下平台常态化监管的法治化进路[J]. 湖北大学学报(哲学社会科学版), 2024(3): 114 - 124 + 179.
- [16] 邵军. 理解数字经济: 内涵、发展与中国情境[J]. 阅江学刊, 2023(3): 84 - 91 + 174.
- [17] 中国城市数字经济发展报告(2023年)[EB/OL]. (2024 - 01 - 15) [2025 - 01 - 25]. <https://sh.cctv.cn/2024/01/15/ARTIqYP2DVIY8sxPtnZKitc3240115.shtml>.
- [18] 《中国灵活用工发展报告(2022)》蓝皮书: 企业灵活用工比例达 61.14%, 同比增长 5.46% [EB/OL]. (2021 - 12 - 29) [2025 - 01 - 24]. <https://qiye.chinadaily.com.cn/a/202112/29/WS61cc1df4a3107be4979f ac2.html>.
- [19] 刘颖. 实现全体人民共同富裕的中国式现代化: 基于社会保障的创新效应视角[J]. 内蒙古大学学报(哲学社会科学版), 2024(6): 20 - 28.
- [20] 曹信邦. 中国社会保障政策和人口政策协同的理论逻辑与实现路径[J]. 社会保障评论, 2023(3): 3 - 20.

The Coordination Mechanism for Multi - Party Conflicts of Interest in Social Security in the Digital Age

CAO Xinbang^a, ZHANG Qingjie^b

(a. School of Law and Public Administration; b. School of Management Science and Engineering, Nanjing University of Information Science and Technology, Nanjing, Jiangsu, 210044, China)

Abstract In context of the digital era, digital economy is taking data factor as a new type of production factor, digital technology as the core driving force, and digital platforms as the basic carrier, to promote deep integration with the real economy and reshape a new economic form of economic growth and labor relations. This paper is based on three core elements of digital technology, data factors and digital platform, and expounds on the opportunities, challenges and conflicts of interests among various stakeholders in the digital economy from the theoretical perspective. The research viewpoint of this paper believes that the development of digital economy leads to conflicts of interests among heterogeneous workers through the complementary effect of labor, the substitution effect of job positions, the creation effect of job positions, the ripple effect, and the productivity improvement effect, and through channels such as employer responsibility avoidance, regulatory responsibility transfer, and control of the labor process to lead to conflicts of interests between new economy workers and platform enterprises. In order to alleviate the conflicts of interests arising from digital economy, this paper puts forward coordinating policies from the perspective of social security, such as clarifying the legal identity of laborers, improving social insurance systems, and introducing universal basic income.

Keywords Digital technology, Conflict of interest, The social security system, Universal basic income

[责任编辑:肖东杭 王华薇]