

数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象、

本质与中国应对

一、概述

随着数字经济的蓬勃发展，数字劳动过程逐渐成为现代经济体系中的重要组成部分。在这一转型过程中，一种被称为“去劳动关系化”的现象逐渐显现，成为数字劳动领域的新趋势。去劳动关系化，指的是在数字劳动过程中，传统意义上的劳动合同关系逐渐被非雇佣制、众包、共享、零工以及劳资合作等新型形式所替代，从而使得劳动对资本的形式隶属向实际隶属转变。

这一转变不仅改变了劳动关系的本质，也对劳动者的权益保障和就业稳定性带来了挑战。在去劳动关系化的背景下，劳动者的权益保护、社会保障和职业发展等问题日益凸显，成为数字经济时代亟待解决的重要课题。

中国作为数字经济大国，正面临着数字劳动过程中去劳动关系化带来的机遇与挑战。为了应对这一趋势，我们需要深入剖析去劳动关系化的本质和影响，建立健全的风险识别机制、权利保障机制、社会保险机制和政府规制机制。只有才能在发展数字经济的同时，保障劳动者的合法权益，构建和谐稳定的劳资关系，实现数字经济的可持续

发展。

1. 数字劳动的发展背景与趋势

随着信息技术的迅猛发展，人类社会正逐步迈进数字化时代。在这一背景下，数字劳动应运而生，以其独特的形态和特征，深刻地改变着传统的劳动方式和社会生产关系。数字劳动，作为以数字技术为基础，通过互联网平台进行劳动交换和价值创造的新型劳动形式，正逐渐成为现代社会的重要组成部分。

从发展背景来看，数字劳动的兴起得益于科技进步和互联网的普及。数字化技术的快速发展为劳动过程提供了更加便捷、高效的工具和手段，使得远程办公、在线协作成为可能。同时，互联网的普及也为劳动者提供了更广阔的市场和更多的就业机会，使得劳动资源得以更加合理地配置。

在发展趋势方面，数字劳动呈现出以下几个显著特点。远程劳动逐渐成为主流。随着网络技术的不断进步和普及，越来越多的工作可以通过互联网进行远程完成，这不仅提高了工作效率，也增加了工作的灵活性和便利性。自由职业者队伍日益壮大。数字劳动为自由职业者提供了更多的发展机会，他们可以通过网络平台接受各种项目和任务，实现自我价值的同时，也促进了社会的多元发展。数字劳动还推动了在线教育、电子竞技等新兴产业的快速发展，为社会带来了更多

的经济效益和就业机会。

数字劳动的发展也带来了一系列挑战和问题。“去劳动关系化”现象尤为引人关注。在数字劳动过程中，由于劳动者与雇主之间的关系变得更加松散和模糊，传统的劳动关系认定标准和保护机制面临着巨大的挑战。这不仅影响了劳动者的权益保障，也加剧了劳动市场的不稳定性。

在推动数字劳动发展的同时，我们也需要关注并解决其中的问题。特别是对于“去劳动关系化”现象，我们需要深入剖析其本质和原因，探索有效的应对策略和措施，以维护劳动者的合法权益和促进劳动市场的健康发展。

2. “去劳动关系化”现象的出现与影响

在数字经济蓬勃发展的背景下，数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象逐渐凸显，成为当前劳动市场的新趋势。这一现象的出现，既是资本追求更高效益和灵活用工的结果，也是劳动者在就业市场中面临的新挑战。

“去劳动关系化”的具体形式包括“非雇佣制”、“众包”、“共享”、“零工”以及“劳资合作”等。这些形式打破了传统意义上雇佣关系的界限，使得劳动者与用工单位之间的关系更加灵活多变。在这种新型劳动关系下，劳动者往往不再享有传统雇佣关系中的稳定收

入和福利待遇，而是根据项目的完成情况或工作量来获取报酬。

“去劳动关系化”现象的出现，一方面提高了劳动力市场的灵活性，使得企业能够根据实际需求快速调整用工规模，降低用工成本。同时，也为劳动者提供了更多的就业机会和灵活就业的可能性，有助于缓解就业压力。

另一方面，“去劳动关系化”也带来了一系列负面影响。它增加了就业的不稳定性，使得劳动者面临更大的失业风险。由于缺乏稳定的劳动合同保障，劳动者在权益受到侵害时往往难以维权。“去劳动关系化”使得劳动者在劳资冲突中处于相对劣势地位，难以与用工单位进行平等对话和协商。这种新型劳动关系还可能导致劳动者在社会保障、福利待遇等方面遭受损失。

对于“去劳动关系化”现象，我们需要客观看待其带来的利弊影响，并采取有效的措施进行应对。一方面，政府应加强对数字劳动市场的监管和规范，保障劳动者的合法权益另一方面，劳动者也应提高自身的法律意识和维权能力，积极应对新型劳动关系带来的挑战。同时，企业也应承担起社会责任，在追求经济效益的同时关注劳动者的权益保障。

3. 研究目的与意义

本研究旨在深入探讨数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象，

揭示其背后的本质和运行机制，并为中国应对这一挑战提供理论支持和实践建议。在当前数字化浪潮下，劳动关系的变革已成为一个全球性的话题，而中国的数字经济和互联网产业正处于快速发展的阶段，对这一问题的研究尤为重要。

研究数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象有助于我们更深入地理解数字经济的运行规律和特点。随着大数据、云计算、人工智能等技术的广泛应用，数字劳动的形式和内容发生了深刻变化，传统的劳动关系模式已难以适应这一变革。揭示“去劳动关系化”现象的本质，对于把握数字经济的发展趋势和未来走向具有重要意义。

研究这一现象有助于我们认识和解决数字经济时代下的劳动者权益保护问题。在“去劳动关系化”的过程中，劳动者的权益保障面临着诸多挑战，如劳动合同缺失、劳动保障不足、职业发展空间受限等。通过深入研究这一现象，我们可以为制定和完善相关法律法规和政策提供科学依据，更好地保障劳动者的合法权益。

研究数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象对于中国应对数字经济时代的挑战具有重要意义。中国作为世界上最大的发展中国家之一，在数字经济领域具有巨大的潜力和优势。如何在这一领域实现可持续发展并保障劳动者的权益，是我们需要面对的重要课题。通过对“去劳动关系化”现象的研究，我们可以为中国在数字经济时代的发

展提供有益的参考和借鉴。

本研究旨在通过深入探讨数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象及其本质，为中国应对数字经济时代的挑战提供理论支持和实践建议，具有重要的理论价值和实践意义。

二、数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象

随着信息技术的迅猛发展和互联网的普及，数字劳动逐渐成为现代社会的一种重要劳动形式。在数字劳动蓬勃发展的同时，一种名为“去劳动关系化”的现象也逐渐浮现，成为数字劳动领域的一大特点。

“去劳动关系化”现象在数字劳动过程中表现为劳动关系的模糊化、灵活化以及非正式化。一方面，传统的雇佣关系在数字劳动中逐渐淡化，许多数字劳动者与雇主之间不再签订正式的劳动合同，而是通过网络平台、众包平台等方式进行工作。这种工作方式使得劳动关系的认定变得困难，数字劳动者的权益保障也面临挑战。

另一方面，数字劳动过程中的“去劳动关系化”还表现为工作形式的灵活多变。数字劳动者往往以自由职业者、兼职工等身份参与劳动，他们的工作时间、工作地点以及工作方式都更加灵活自由。这种灵活性也带来了不稳定性和不确定性，数字劳动者的收入、福利以及职业发展等方面都面临着较大的风险。

数字劳动过程中的“去劳动关系化”还体现在劳动关系的非正式

化上。由于数字劳动的特殊性，许多数字劳动者与雇主之间并没有建立起正式的劳动关系，而是通过口头协议、网络协议等方式进行工作。这种非正式化的劳动关系使得数字劳动者在维权时面临诸多困难，他们的权益往往难以得到有效保障。

数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象表现为劳动关系的模糊化、灵活化以及非正式化。这种现象给数字劳动者的权益保障带来了挑战，也影响了劳动关系的稳定和和谐。我们需要深入研究数字劳动的特点和规律，探索建立适应数字劳动特点的劳动关系认定和权益保障机制，以更好地保障数字劳动者的权益。

1. 定义与内涵

随着信息技术的迅猛发展，数字劳动作为一种新型劳动形态逐渐在社会生产生活中占据重要地位。在这一过程中，“去劳动关系化”现象愈发显著，成为数字经济时代劳动者在就业市场面临的新挑战。

“去劳动关系化”是指在数字劳动过程中，劳动者与用人单位之间的传统劳动关系逐渐弱化或消失的现象。具体而言，它表现为劳动者与用人单位之间不再建立传统的劳动合同关系，而是转向更加灵活、松散的用工形式，如众包、共享、零工等。这些新型用工形式使得劳动者与用人单位之间的关系变得模糊和不确定，从而弱化了传统劳动关系中的权力结构和利益分配机制。

从内涵上看，“去劳动关系化”实质上是数字劳动过程中劳动关系的一种解构和重构过程。它打破了传统劳动关系的稳定性和确定性，使得劳动者在就业市场上更加自由灵活，但同时也增加了就业的不稳定性和风险。“去劳动关系化”还反映了数字经济时代劳动关系的复杂性和多样性，以及劳动者与用人单位之间利益关系的动态变化。

深入理解和把握“去劳动关系化”的定义与内涵，对于分析数字劳动过程中的劳动关系变革、保障劳动者权益、构建和谐劳资关系具有重要意义。同时，也为我国应对数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象提供了理论基础和参考依据。

2. 表现形式

在数字劳动过程中，“去劳动关系化”现象的表现形式多种多样，这些形式不仅反映了数字经济的特性，也揭示了当前劳动关系面临的挑战。

非典型雇佣关系的崛起是数字劳动“去劳动关系化”的一个显著特征。在数字平台上，大量的劳动者以自由职业者、兼职工或众包工人的身份参与劳动，他们与平台之间的关系往往基于合同而非传统的劳动关系。这种非典型雇佣关系使得劳动者在享受工作灵活性的同时，也面临着缺乏劳动保障、收入不稳定等问题。

算法管理对劳动过程的深度介入也是“去劳动关系化”的重要表

现。在数字经济中，算法被广泛应用于工作任务的分配、劳动绩效的评估和劳动者的奖惩等方面。这种算法管理的方式虽然提高了工作效率，但也可能导致劳动者失去对工作过程的控制权，进而削弱他们在劳动关系中的主体地位。

数字劳动过程中的“去劳动关系化”还表现为劳动关系的模糊化。在数字经济中，劳动者与平台之间的界限变得模糊，劳动者往往既是生产者又是消费者，既是劳动者又是创业者。这种模糊性使得劳动关系的认定变得困难，也给劳动者的权益保护带来了挑战。

数字劳动过程中的“去劳动关系化”还体现在劳动关系的碎片化上。在数字经济中，劳动者可能同时参与多个平台的工作，他们的劳动时间、地点和方式都呈现出碎片化的特点。这种碎片化不仅影响了劳动者的工作效率和收入稳定性，也使得劳动关系的构建和维护变得更加复杂。

数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象表现为非典型雇佣关系的崛起、算法管理的深度介入、劳动关系的模糊化以及劳动关系的碎片化等多种形式。这些表现形式不仅揭示了数字劳动的新特点和新挑战，也为我们深入理解和应对“去劳动关系化”现象提供了重要的视角。

平台化用工模式的兴起

凸显，而这一现象与平台化用工模式的兴起紧密相连。平台化用工模式，作为一种新兴的劳动力组织方式，正深刻改变着传统的劳动关系格局。

随着数字技术和互联网的飞速发展，平台经济应运而生，为劳动者和企业提供了更加灵活和便捷的连接方式。通过在线平台，个人可以轻松地发布自己的技能和服务，而企业则可以根据需求在平台上寻找合适的劳动力。这种新型的用工模式打破了传统雇佣关系的束缚，使得劳动者和企业之间的关系变得更加灵活和松散。

平台化用工模式的兴起，一方面为劳动者提供了更多的就业机会和选择空间。劳动者可以根据自己的兴趣、能力和时间安排，选择适合自己的工作任务和工作地点。这种灵活性使得劳动者能够更好地平衡工作和生活，提高生活质量。另一方面，平台化用工模式也为企业带来了诸多好处。企业可以根据实际需求灵活调整用工规模，降低用人成本，提高运营效率。同时，平台化用工模式还有助于企业实现人力资源的共享和优化配置，提升企业的竞争力。

平台化用工模式的兴起也带来了“去劳动关系化”的现象。在这种模式下，劳动者与平台之间往往缺乏明确的劳动合同关系，双方的权利和义务难以得到有效保障。劳动者在面临工作不稳定、收入不确

关系，劳动者在维权时也面临着诸多困难。

针对平台化用工模式带来的“去劳动关系化”现象，中国应积极应对，建立健全相应的法律法规和政策措施。一方面，应加强对平台企业的监管，确保其合规经营，保障劳动者的合法权益另一方面，应完善社会保险和福利制度，为劳动者提供更加全面的保障。同时，还应加强劳动者权益保护的教育和宣传，提高劳动者的法律意识和维权能力。

平台化用工模式的兴起是数字劳动过程中“去劳动关系化”现象的重要推动力量。在享受其带来的便利和灵活性的同时，我们也应关注其可能带来的问题和挑战，并积极寻求解决方案。

弹性工作与远程办公的普及

在数字劳动过程中，弹性工作与远程办公的普及是一个不可忽视的现象。随着信息技术的飞速发展和互联网的深入普及，越来越多的企业和组织开始尝试采用更为灵活的工作模式，以适应日益激烈的市场竞争和不断变化的市场需求。

弹性工作和远程办公的普及，一方面为企业带来了诸多便利，如降低运营成本、提高员工工作效率、增强员工满意度等。通过允许员工在更灵活的时间和地点进行工作，企业能够更好地应对市场变化，

同时，这种工作模式也有助于缓解城市交通压力，减少环境污染，促进可持续发展。

弹性工作和远程办公的普及也带来了一系列挑战和问题。其中最突出的是劳动关系的模糊化。由于工作地点的分散和工作时间的灵活，企业和员工之间的劳动关系变得难以界定和管理。这不仅可能导致劳动权益的保障缺失，还可能引发一系列劳动争议和纠纷。

弹性工作和远程办公也可能加剧劳动市场的不平等现象。一些高技能、高收入的员工可能更容易享受到这种工作模式的便利，而一些低技能、低收入的员工则可能因此失去工作机会或面临更大的就业压力。

针对这些挑战和问题，中国政府和企业需要积极应对。应完善相关法律法规，明确弹性工作和远程办公的劳动关系认定标准和权益保障措施。应建立健全监管机制，加强对企业和员工的监管和指导，确保劳动关系的和谐稳定。同时，还应加强宣传教育，提高企业和员工对弹性工作和远程办公的认识和理解，推动其健康发展。

弹性工作与远程办公的普及是数字劳动过程中的一个重要趋势。在享受其带来的便利和优势的同时，我们也需要关注其可能带来的挑战和问题，并积极寻求有效的应对之策。

众包、零工等新型用工方式的出现

出现。这一趋势的显著特征是传统雇佣关系的逐步瓦解，被一系列新型用工方式所替代，其中众包和零工等模式尤为突出。

众包模式的兴起，标志着用工模式从传统的全职、固定岗位向灵活、动态的转变。众包平台允许企业或个人将特定任务或项目发布到平台上，然后由广大的自由职业者根据自身能力和兴趣进行选择并完成。这种模式的出现，不仅降低了企业的用工成本，提高了用工效率，同时也为自由职业者提供了更多的工作机会和灵活的工作时间。这种新型的用工方式也带来了劳动关系模糊化的问题。众包平台上的工作者往往与平台或发包方之间不存在明确的雇佣关系，他们的权益保障和劳动条件往往难以得到有效的维护。

与此同时，零工经济的崛起也是“去劳动关系化”现象的一个重要体现。零工经济指的是一种以短期、临时、灵活为特征的就业形态，包括兼职、临时工、合同工等。这种用工方式的出现，使得劳动者可以更加灵活地选择工作时间和地点，但同时也带来了就业不稳定性和缺乏劳动保障的问题。由于零工与雇主之间往往不存在稳定的雇佣关系，他们的工资、工时、保险等权益往往难以得到保障。

这些新型用工方式的出现，反映了数字劳动过程中对灵活性和效率的追求。这也带来了劳动关系模糊化、权益保障缺失等问题。为了

我们需要建立健全的风险识别机制、权利保障机制和社会保险机制，以保障数字劳动者的合法权益。同时，政府和企业也应加强监管和规范，推动新型用工方式的健康发展，构建和谐劳资关系。

众包、零工等新型用工方式的出现是数字劳动过程中“去劳动关系化”现象的重要体现。虽然这些模式带来了灵活性和效率的提升，但也带来了劳动关系模糊化、权益保障缺失等问题。我们需要通过建立健全的机制和加强监管来应对这些挑战，确保数字劳动者能够共享数字经济发展的成果。

3. 行业与地区分布特点

在数字劳动过程中，“去劳动关系化”现象的行业与地区分布特点呈现出显著的不均衡性。从行业角度看，信息技术、电子商务、媒体传播等新兴产业是数字劳动“去劳动关系化”的集中领域。这些行业依托互联网平台，通过众包、众创、兼职等灵活用工形式，将传统意义上的全职劳动关系转化为更为松散的合作关系或劳务关系。

在地区分布上，“去劳动关系化”现象则呈现出明显的地域性特征。一线城市和沿海经济发达地区由于数字经济的快速发展，成为数字劳动的主要聚集地。这些地区的数字劳动者数量众多，且多集中在高技术、高附加值领域。相比之下，中西部地区和农村地区由于数字

值得注意的是，随着数字技术的不断普及和数字经济的发展，数字劳动“去劳动关系化”现象正在向更广泛的行业和地区扩散。传统制造业、服务业等行业也开始尝试利用数字技术优化人力资源配置，降低用工成本。同时，中西部地区和农村地区的数字基础设施建设也在逐步完善，为数字劳动的发展提供了有利条件。

面对数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象，中国需要采取积极有效的应对措施。一方面，要加强数字劳动相关法律法规的制定和完善，明确数字劳动者的权益保障和用工规范另一方面，要推动数字经济与实体经济的深度融合，促进数字劳动与传统劳动的协调发展。同时，还要加强数字劳动者的技能培训和教育引导，提升他们的数字素养和就业竞争力。通过这些措施的实施，可以有效应对数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象，推动中国数字经济的健康发展。

三、“去劳动关系化”现象的本质分析

“去劳动关系化”现象在数字劳动过程中的出现，并非偶然，而是经济、技术和制度等多重因素交织作用的必然结果。其本质反映了资本与劳动之间关系的新变化，以及数字时代劳动关系的复杂性和动态性。

从资本的角度看，“去劳动关系化”是资本追求更高效率和更大

剩余价值的策略选择。在数字技术的推动下，资本能够更灵活地组织生产，通过非雇佣制、众包、共享等方式，将劳动者纳入生产过程，而无需承担传统雇佣关系中的固定成本和责任。这使得资本能够更快速地适应市场变化，降低风险，提高竞争力。

从劳动的角度看，“去劳动关系化”反映了劳动者在数字时代面临的新挑战和困境。虽然数字技术为劳动者提供了更多的就业机会和灵活性，但同时也带来了就业不稳定、权益保障缺失等问题。由于缺乏明确的劳动合同和法律保护，数字劳动者往往处于弱势地位，难以维护自身权益。

制度环境的不完善也是“去劳动关系化”现象得以存在的重要原因。当前，针对数字劳动的法律法规尚不健全，劳动者的权益保障面临诸多挑战。同时，监管机制的不完善也使得一些企业能够利用法律漏洞，规避对劳动者的责任和义务。

“去劳动关系化”现象的本质是资本与劳动之间关系在数字时代的新变化，以及由此带来的劳动者权益保障问题的凸显。面对这一现象，我们需要深入剖析其背后的经济、技术和制度因素，寻求有效的应对策略，以维护劳动者的权益，促进数字经济的健康发展。

1. 经济全球化与数字化转型的推动

在当今时代，经济全球化与数字化转型成为推动数字劳动“去劳

动关系化”现象的两大主要力量。随着全球市场的不断扩张和国际贸易的日益频繁，资本流动的速度和规模都达到了前所未有的高度。这种全球化的趋势使得企业能够更加灵活地配置资源，寻求更低成本的生产方式和更高的利润回报。

与此同时，数字化转型的浪潮正在席卷各行各业。信息技术的飞速发展使得数字技术在生产、管理、营销等各个环节的应用日益广泛。这不仅提高了企业的生产效率和市场响应速度，也为劳动者提供了更多元化的就业选择。数字化转型也带来了就业形态的变化，传统的劳动关系逐渐被新型的数字劳动关系所取代。

在经济全球化和数字化转型的双重推动下，数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象逐渐显现。一方面，企业为了降低成本、提高灵活性，更倾向于采用非正式的雇佣方式，如众包、零工等，从而避免了与传统劳动关系相关的各种约束和成本。另一方面，劳动者也由于就业市场的不确定性和个人职业发展的需求，更愿意选择这种灵活的工作方式。

“去劳动关系化”现象也带来了一系列问题。它增加了就业的不稳定性，使得劳动者在面临劳资冲突时处于更加劣势的地位。同时，由于缺乏明确的法律保障和权益维护机制，劳动者的权益往往难以得到有效保障。在推动经济全球化和数字化转型的同时，我们也需要关

注并解决这些问题，以确保数字劳动的健康发展。

中国在应对数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象时，应积极探索适应新时代发展的劳动关系治理模式。通过建立健全数字劳动过程中的风险识别机制、权利保障机制、社会保险机制和政府规制机制，努力构建和谐劳资关系，让数字劳动者共享数字经济发展成果。同时，也应加强与国际社会的合作与交流，共同应对全球化背景下的数字劳动挑战。

2. 劳动关系法规与政策滞后

法规制定未能及时跟上数字劳动发展的步伐。随着数字技术的广泛应用和新型就业形态的涌现，传统的劳动关系法规在界定劳动者权益、保障劳动者收入、规定工作时间和休息休假等方面面临诸多困境。例如，对于众包、零工等新型就业形式，现有法规往往难以明确界定其劳动关系的性质，导致劳动者在维权时面临困难。

政策制定缺乏对数字劳动特性的深入理解。数字劳动具有灵活性、跨地域性等特点，这要求政策制定者具备对数字劳动特性的深入理解，以便制定出既符合数字劳动特点又能够保障劳动者权益的政策。当前的政策制定往往缺乏对数字劳动特性的深入研究和把握，导致政策难以有效应对数字劳动过程中的问题。

法规与政策执行过程中也存在诸多问题。一方面，由于法规的滞

后性和不完善性，导致执法人员在处理数字劳动纠纷时面临法律依据不足的困境另一方面，一些地方政府在追求经济增长的过程中，往往忽视对劳动者权益的保护，甚至存在对劳动法规执行不力的情况。

3. 企业用工策略的变化与调整

随着数字经济的飞速发展，数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象日益显著，这一趋势不仅改变了劳动者的就业形态和权益保障，同时也对企业用工策略产生了深远的影响。面对这一变革，企业需积极调整用工策略，以适应新的劳动市场环境。

企业需要认识到“去劳动关系化”所带来的机遇与挑战。这种变化为企业提供了更加灵活多样的用工方式，如众包、零工、共享等，有助于企业降低人力成本，提高运营效率。这种灵活性也带来了就业不稳定性和劳动者权益保障的问题，企业需要在这两者之间找到平衡。

企业应加强对数字劳动者的管理和培训。数字劳动者往往具备较高的技能和专业知识，但他们在工作中也面临着更大的压力和不确定性。企业需要建立完善的劳动者管理机制，提供必要的培训和指导，帮助他们提高技能水平，增强职业竞争力。

企业还应积极探索新的用工模式和合作方式。在“去劳动关系化”的背景下，企业可以尝试与劳动者建立更加紧密的合作关系，如通过项目合作、股权激励等方式，将劳动者的利益与企业的长期发展紧密

结合，实现共赢。

企业还需要关注政策环境和法律法规的变化。随着数字劳动市场的不断发展，相关政策法规也在不断完善。企业需要密切关注这些变化，及时调整用工策略，确保企业的用工行为符合法律法规的要求，避免因违法行为而带来的风险和损失。

面对数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象，企业需积极调整用工策略，加强劳动者管理和培训，探索新的用工模式和合作方式，并关注政策环境和法律法规的变化。只有企业才能在新的劳动市场环境中保持竞争力，实现可持续发展。

4. 劳动者权益保护意识的不足

许多劳动者对于自身的权益和利益缺乏清晰的认识。在数字经济的背景下，劳动关系的界定变得模糊，许多劳动者可能并不清楚自己应享有的权益和待遇。他们往往只关注眼前的经济利益，而忽视了长远的职业发展和权益保障。

劳动者在面对权益受损时，往往缺乏有效的维权渠道和方式。由于数字劳动的分散性和匿名性，劳动者很难组织起来形成有效的维权力量。同时，现有的法律法规和制度体系对于数字劳动者的权益保护还存在一定的空白和不足，使得劳动者在维权过程中面临诸多困难。

劳动者在数字劳动过程中还面临着信息不对称的问题。数字平台

往往掌握着大量的信息和资源，而劳动者则处于相对弱势的地位。这种信息不对称使得劳动者在谈判和协商过程中处于不利地位，难以维护自己的权益。

针对劳动者权益保护意识的不足，我们需要采取一系列措施来加强劳动者的权益保护意识。加强宣传教育，提高劳动者对自身权益的认识和重视程度。建立健全的维权机制和渠道，为劳动者提供有效的维权途径和支持。同时，加强法律法规的制定和完善，为劳动者的权益保护提供坚实的法律保障。推动数字经济的健康发展，促进劳动关系的和谐稳定，为劳动者的长远发展创造良好的环境。

四、中国应对“去劳动关系化”现象的策略

面对数字劳动过程中日益显著的“去劳动关系化”现象，中国必须采取一系列有效的策略来应对，以保障劳动者的权益，促进和谐劳资关系的构建，并推动数字经济的健康发展。

中国应完善法律法规，明确数字劳动关系的法律属性与定位。现有的劳动法体系主要基于传统劳动关系设计，对于数字劳动过程中的新型关系形态覆盖不足。需要制定或修订相关法律条款，以适应数字劳动的特点，明确劳动者与用工单位之间的权利与义务，防止用工单位利用法律漏洞逃避责任。

建立健全数字劳动的风险识别与防范机制。数字劳动过程中，劳

劳动者往往面临着数据安全、隐私保护、工作强度与心理健康等多重风险。政府应加强对数字劳动平台的监管，要求平台建立完善的风险识别与应对机制，保障劳动者的合法权益。同时，加强对数字劳动者的培训与指导，提高他们的风险意识和自我保护能力。

中国还应加强社会保险体系的完善与创新。针对数字劳动的特点，探索建立适应新型劳动关系的社会保险制度，确保数字劳动者在面临失业、疾病等风险时能够得到有效的保障。同时，鼓励和支持企业为数字劳动者购买商业保险，提高劳动者的保障水平。

推动形成政府、企业、劳动者和社会组织共同参与的数字劳动治理格局。政府应发挥主导作用，制定政策、法规和标准，引导数字劳动健康发展。企业应履行社会责任，尊重劳动者的权益，建立和谐的劳资关系。劳动者应增强自我保护意识，积极维护自身权益。社会组织应发挥桥梁纽带作用，促进政府、企业和劳动者之间的沟通与协作。

中国应对数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象需要采取综合性的策略，从法律法规、风险识别与防范、社会保险体系以及多元治理格局等方面入手，确保数字劳动者的权益得到充分保障，推动数字经济的持续健康发展。

1. 完善法律法规与政策体系

在数字劳动过程中，“去劳动关系化”现象的出现，不仅对传统

劳动关系带来了挑战，也对现有的法律法规与政策体系提出了新的要求。为了有效应对这一现象，保障数字劳动者的合法权益，我国需要不断完善相关法律法规与政策体系，为构建和谐劳资关系提供坚实的法治保障。

要加快制定和完善与数字劳动相关的法律法规。针对“非雇佣制”“众包”“共享”“零工”“劳资合作”等“去劳动关系化”的具体形式，应明确其法律性质、劳动者权益保障、劳动纠纷解决等方面的规定。同时，要加大对违法用工行为的打击力度，确保数字劳动者的基本劳动权益得到有效保护。

要加强政策引导，推动数字经济健康发展。在制定数字经济相关政策时，应充分考虑数字劳动者的利益和需求，鼓励企业采取更加规范的用工方式，减少“去劳动关系化”带来的不利影响。同时，要加大对数字劳动者的培训和教育力度，提高其技能水平和就业竞争力，促进数字经济的可持续发展。

还要加强部门之间的协作与配合。针对数字劳动过程中的新问题和新的挑战，各相关部门应加强沟通协作，形成合力，共同推动法律法规与政策体系的完善。同时，要建立健全跨部门的数据共享和监测机制，及时掌握数字劳动的最新动态和发展趋势，为制定更加精准有效的政策提供数据支持。

完善法律法规与政策体系是应对数字劳动过程中“去劳动关系化”现象的重要举措。通过加强立法、政策引导以及部门协作等方面的努力，我们可以为数字劳动者提供更加坚实的法治保障，推动数字经济健康发展，实现社会和谐稳定。

加强劳动关系认定与规范

在数字劳动过程中，“去劳动关系化”现象日益显著，这不仅影响了劳动者的权益保障，也对劳动市场的稳定性带来了挑战。面对这一趋势，加强劳动关系的认定与规范显得尤为重要。

我们必须明确数字劳动中劳动关系的认定标准。传统的劳动关系认定主要基于劳动合同、工资支付、社会保险等因素。在数字劳动中，这些标准往往难以直接适用。我们需要根据数字劳动的特点，制定新的劳动关系认定标准。例如，可以考虑将劳动者的工作时间、工作量、工作成果等因素纳入认定范围，以更准确地反映数字劳动中的实际劳动关系。

规范数字劳动中的用工形式也至关重要。当前，数字劳动中出现了许多新型用工形式，如众包、零工等。这些用工形式虽然具有灵活性高的优点，但也容易导致劳动关系的模糊化。我们需要对这些新型用工形式进行规范，明确用工双方的权利和义务，防止用人单位利用这些形式逃避劳动关系的认定和责任。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/185240204224011330>