

# 智能时代劳动关系治理的逻辑重塑、 风险审视与优化路径

李贵成, 李静源

华北水利水电大学 公共管理学院, 河南 郑州 450045

**摘要:**探讨智能时代劳动关系治理的逻辑重塑、风险审视与优化路径, 可为构建和谐劳动关系提供理论支撑与实践方案。治理逻辑转型的三重维度为: 历史维度呈现劳动关系从“父权制”向平台经济“去雇主化”的演变; 理论维度强调数智化对劳动保护“表里”双重机制的冲击; 实践维度指出政策法规应在适应性调整与系统性革新闻寻求平衡。智能时代劳动关系治理的核心症结在于: 数据滥用与隐私风险加剧劳资信息不对称, 算法决策削弱劳动者主体性; 平台用工导致劳动关系碎片化, 传统工会保护机制失效; 新业态下法律规制滞后, 算法歧视与数据所有权界定模糊; 治理模式迭代滞后制约企业敏捷响应能力。治理路径的四维度为: 强化法治化监管; 深化数据共享机制; 优化仲裁制度; 活化集体协商。

**关键词:**智能时代; 智能技术; 劳动关系治理; 和谐劳动关系

**中图分类号:** F249.26 **文献标识码:** A **DOI:** 10.12186/2026.04.006

**文章编号:** 2096-9864(2026)04-0047-10

劳动关系是劳动过程中由劳动者和劳动力使用者所结成的社会关系, 构成了“我们全部现代社会体系所围绕旋转的轴心”<sup>[1]</sup>。作为现代社会关系中的基础关系, 劳动关系直接影响经济社会发展和共同富裕的扎实推进<sup>[2]</sup>。随着云计算、大数据、人工智能、区块链等智能技术的成熟与普及, 劳动者与生产资料的结合方式呈现出新特点, 劳动关系也呈现出迥异于传统工业经济的新变化, 使得资本对劳动的剥削更趋复杂、多元、深化和隐蔽, 隐性或潜在的劳动问题可能引发显性或公开化的劳资冲突<sup>[2]</sup>。习

近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时强调, “要加强劳动者权益保障”<sup>[3]</sup>。同时, 党的二十届三中全会提出, 要“完善劳动关系协商协调机制, 加强劳动者权益保障”<sup>[4]</sup>。当前, 学界和业界对智能时代下劳动关系治理的研究尚未形成清晰的思路, 不利于智能时代下劳动关系的制度建构和调整实践。鉴于此, 本文拟从历史逻辑、理论逻辑和实践逻辑三个方面系统化重探智能时代下劳动关系治理的逻辑及风险, 在此基础上提出劳动关系治理的理想路径, 以推动和谐劳动关系的实现。

**收稿日期:** 2025-04-13

**基金项目:** 河南省高等教育教学改革研究与实践项目(2026SJGLX366); 河南省党的教育政策研究课题(2026-DDJYZC-12); 河南省高等教育教学改革研究与实践项目(2026SJGLX822)

**作者简介:** 李贵成(1971—), 男, 河南省信阳市人, 华北水利水电大学教授, 博士, 博士生导师, 主要研究方向: 和谐劳动关系; 李静源(1998—), 女, 河南省洛阳市人, 华北水利水电大学硕士研究生, 主要研究方向: 和谐劳动关系。

## 一、逻辑重塑:熟谙智能时代劳动关系治理脉络

福山认为,治理是政府制定和实施规则与提供服务的能力<sup>[5]</sup>。智能时代劳动主体的用工和就业选择发生了极大的变化,在雇佣模式、劳动就业和劳资关系上均发生了迥异于传统工业经济的转型,出现了“不完全劳动关系”的特征,深刻影响着智能时代下劳动关系的治理逻辑。

### 1. 历史逻辑:时代性解构职业特性、劳动关系的“旧”与“新”

劳动关系治理逻辑的演变轨迹,实质上是社会生产方式变迁在制度形态中的具体投射,劳动关系作为生产关系的核心构件,其治理形态必然随着社会基本矛盾与生产方式的历史演进而不断演化。

从历史视角审视,职业特性与劳动关系结构总是与特定社会经济形态高度耦合。在传统农业社会中,职业分工以血缘、地缘和身份等级为基础,劳动组织多由家庭、行会或村社自治完成,劳动关系呈现出高度稳定、封闭与权威依附的特征。随着工业革命的兴起,资本主义生产方式重塑了职业分类与劳动组织形态,雇佣劳动制度逐步取代传统的身份劳动模式,工厂制度成为劳动力组织的基本单元,工作场所也从家庭转向工厂,从生活空间剥离成为纯粹的生产空间。这一变革使得劳动关系的本质发生深刻变化:从“父权制”或“人身依附”转向“契约制”与“权责明确”的法律关系。早期资本主义制度确立了雇主对劳动力的主导地位,劳动力成为商品,人与人的关系转化为资本与劳动力之间的交易关系。劳动者逐渐被纳入市场逻辑与利润驱动的制度轨道之中,劳动权利与工作条件成为社会矛盾的主要激发点,并最终推动了现代劳动立法、工会制度与国家干预机制的出现,标志着国家-资本-劳动三方治理格局的

初步形成,劳动关系不仅是制度性安排,更是嵌套于生产方式中的社会关系体系<sup>[6]</sup>。进入数字智能时代后,传统工业社会中的劳动形态与关系模式受到深刻解构:首先,劳动者与生产资料的关系被“虚拟化”,人工智能一类新型生产工具已成为数字劳动的重要支撑;其次,劳资关系因平台经济的兴起而“去中心化”,零工劳动者与平台之间呈现出介于雇佣与合作之间的“类契约”关系;再次,人与人之间的协作形式因远程办公与分布式组织的流行而突破了传统时空界限,形成以任务为中心的网络协同机制。在工业化、信息化与智能化的相继推动下,劳动关系治理从实体劳动治理转向数字劳动治理,从固定雇佣治理转向灵活就业治理,从线性组织治理转向网络协同治理。

在社会文化形态持续演进的背景下,技术革命对劳动关系结构的重构也伴随着对职业认同与社会价值观的重新形塑。在当前以科技创新为核心竞争力的智能时代背景下,岗位分类呈现出显著的动态变化趋势,传统职业领域逐渐缩减,而新兴职业则迅速增长,弹性工作制度的概念已悄然普及,并逐渐被广泛接纳,赋予员工在规定的界限内自主定制个人工作时间的权利。这不仅重构了劳动时间与劳动空间的边界,也重新界定了工作与生活之间的关系,使得劳动关系的治理重心开始转向人的全面发展与生活质量提升等更高阶的价值目标。更为重要的是,数据驱动型劳动关系治理体系正逐步形成,数据算法在招聘、绩效、激励和考核等环节发挥主导作用,管理范式由传统的经验管理、层级管理逐渐向智能算法与人机协同管理演进。这种治理逻辑的演变使得组织结构日益扁平化、权力层级弱化,员工对组织治理过程的参与度上升,在一定程度上实现了劳动关系的“去中心化”与“去科层化”,构建出更加民主、透明、协商性的组织治理环境。因此,劳动关系治

理的历史演进既反映了社会生产力发展与生产关系调整的互动逻辑,也体现了技术变革、制度建构与文化认同的深度耦合。

## 2. 理论逻辑:数智化协调劳动保护、争议解决的“表”与“里”

人的自由全面发展,是马克思主义最根本的价值追求,也是中国式现代化超越西方现代化的根本所在。习近平总书记曾指出,“现代化的最终目标是实现人自由而全面的发展”<sup>[7]</sup>。在此目标引领下,我国劳动关系治理的根本任务,不仅在于调整劳资矛盾与保障权益,更在于回应数字技术变革背景下人的现代化诉求,从而推动劳动关系形态与劳动者主体性地位的动态跃升。劳动关系治理应以人的现代化为导向,重构劳动在社会发展中的价值与地位<sup>[8]</sup>。从理论逻辑的视角来看,数智化语境下的劳动保护与争议解决机制,不仅是一种技术升级,更是价值理念与制度体系的深度变革,其理论逻辑体现为“表层机制优化”与“深层制度重构”的统一互动。

在“表”的层面,数智化协调机制主要体现在技术手段对劳动保护和争议解决流程的重构上。传统劳动保护理论强调劳动者应享有包括职业安全、工时规范、报酬公平、社会保障和心理健康在内的基本权益保障机制,该理论为数智化治理提供了坚实的理论基础。然而,面对算法驱动的管理模式与远程虚拟化劳动环境,这一理论体系正在遭遇前所未有的挑战。首先,劳动的时间与空间边界被技术彻底打破,模糊了工作与生活的界限,传统基于“固定工时-固定场所”的监管逻辑亟待更新。其次,算法监控与绩效自动评估系统在提升效率的同时,也带来了权力不对称与隐私侵犯的新型风险,使得劳动者面临着“技术化控制”而非“人本化治理”的窘境。因此,在“表”层机制上,数智化治理必须通过构建智能化、实时化、透明化的劳

动监管平台,引入人工智能合规机制、劳动者数据知情和反同意权制度等方式,实现劳动过程的技术保障与程序公正。同时,数字平台作为新型劳动关系的载体,其治理不能仅依赖行业自律或单一行政规制,而应纳入劳动法体系的系统性规制范畴,建立“强政府-平台企业-劳动者”三元共治的协同结构,以实现算法逻辑和平台规则的有效制衡。

在“里”的层面,数智化协调机制体现为对劳动关系核心制度的重构与对价值取向的深层转变。在智能化治理结构中,劳动不再仅仅是雇佣契约的经济行为,而是一种嵌入技术体系与平台规则中的社会关系与身份关系。劳动者的“数据画像”与“行为轨迹”成为生产性资产的一部分,而他们在平台体系中的权利地位却未同步上升。这种结构性失衡昭示出一种新的“数字异化”,即技术不仅未必消除剥削,反而可能以更隐蔽的方式重构劳动的被动性地位。由此出发,数智化协调必须回归到劳动者主体性的根本性保障。这意味着制度设计不仅要解决可操作性的分配机制问题,还应回应劳动尊严、主体表达、集体协商等深层价值问题。此外,智能化争议解决机制如智能仲裁、在线调解、算法判案等虽然显著提升了程序效率,但其背后的技术逻辑仍可能蕴含偏见与不公。一方面,算法裁决往往基于历史数据与模型训练,易于复制系统性不平等;另一方面,劳动者在面对技术工具时往往处于信息弱势地位,影响其有效表达与合理救济。

数字化时代劳动保护与争议解决的双重维度,既体现于“表”的技术优化,也根植于“里”的制度正义。只有将技术嵌入劳动关系治理的全过程,服务于人的发展与尊严,而非替代、压制或规训劳动者主体性,才能真正完成从工具理性向价值理性的跃迁。这正是中国式现代化在劳动领域实现治理体系和治理能力现代化的

重要体现,也是落实以人民为中心的发展思想的制度实践路径。

### 3. 实践逻辑:多角度谛视政策法规、保障措施的“变”与“革”

自改革开放之后,我国经济呈现快速发展态势,这一进程促使劳动市场相关政策与法规在不断变化的经济环境中进行持续的“变”与“革”。从实践逻辑看,“变”主要体现为劳动政策法规对外部环境变化的响应与调整,其具有渐进性、阶段性和灵活适应性;而“革”则更指向制度结构、治理逻辑和价值导向的根本性重塑,带有战略性、前瞻性和范式转移的特征,共同构成了我国劳动关系治理现代化进程中的“双重轨道”。

政策法规的“变”在于适应性与渐进式调整。在改革开放的早期阶段,政策制定者主要致力于构建劳动领域的基础法律框架,劳动合同法的目的就是完善当前的劳动合同制度,构建一种更和谐劳动关系<sup>[9]</sup>。进入20世纪90年代中后期,劳动领域的政策法规呈现出精细化、深度化的发展趋势,特别是在劳动保护与社会保障两个关键领域取得了显著进展,从而逐步构建起一个较为完善的劳动法律体系。在此期间,《企业职工奖惩条例》和《中华人民共和国城镇集体所有制企业条例》等规范性文件的出台,标志着劳动法律体系从粗放式框架搭建向精细化规则完善的转变。这些调整虽然仍属于渐进式优化,但已开始触及更深层次的权益保障问题,如工资支付保障、职业安全标准等,为后续的制度性改革奠定了基础。

与“变”的渐进性相对照,“革”更多体现为制度逻辑与治理范式的系统性重构,其不仅关注具体规则的优化,更强调价值取向的重塑与结构机制的再造。进入21世纪,劳动保障政策的调整迈入整体性制度重构阶段,呈现出鲜明的理念转型,即从以经济效率为中心的工具理

性,向以人本关怀为导向的价值理性转变。《职工带薪年休假条例》与集体合同法等的颁布,不仅强化了员工享有带薪休假的权利,还通过集体协商机制的引入,推动了劳资关系从“单向管理”向“协商共治”的范式跃迁。此类制度“革新”标志着劳动治理重心由“劳动力管理”向“劳动者权利主体”转换,其深层逻辑反映了治理主体结构、权力分配模式和利益协调机制的根本性演进。在构建和谐劳动关系的过程中,保障措施的“革”还体现为治理手段与执行机制的现代化。近年来,国家与地方政府不断探索通过智能化技术手段赋能劳动监管,构建起多层次、智能化、动态化的治理体系。例如,在线仲裁、智能调解等新兴争议解决机制,不仅提升了劳动纠纷处理效率,也在技术赋能中实现了治理能力的重塑,展现出制度革新与技术进步的深度耦合趋势。

“变”与“革”的协同构成了推动新型劳动关系构建的双轮驱动机制。当前,我国正处于政策适应性调整(变)与制度性创新(革)交汇的关键时期。唯有在“变”中保持制度的弹性适应,在“革”中强化结构的正义导向,才能真正形成契合中国式现代化要求的新型劳动关系治理模式,实现“发展为了人民”的根本目的。

## 二、风险审视:纾解智能时代下劳动关系治理“症结”

当前,我国正处于转变发展方式、优化经济结构、转换增长动能的关键期。马克思指出,“生产力的这种发展同时会使正在执行职能的资本部分地贬值。只要这种贬值通过竞争被人们痛切地感觉到,主要负担就会落到工人身上,资本家力图用加强对工人剥削的办法来弥补自己的损失”<sup>[10]</sup>。面对新时代新挑战,如何纾解智能时代下劳动关系治理“症结”,促进我国劳动关系的和谐发展,成为亟待解决的关键问题。

## 1. 数据应用与安全风险凸显多样性

劳动关系作为生产关系的重要组成部分,是最基本、最重要的社会关系之一,即生产力与生产关系、经济基础与上层建筑之间的相互作用<sup>[11]</sup>。这些基本矛盾的持续发展导致社会主要矛盾的周期性更迭,进而影响特定历史时期内劳动关系的结构与特征。党的十九大提出,新时代我国社会主要矛盾已转化为“人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾”<sup>[12]</sup>。

随着数字智能技术的持续演变,众多行业与企业的工作方式被推向创新变革之路,生活与工作间的界限模糊不清,对劳动关系调整体系带来了新挑战。另外,数智发展也带来技能升级和产业转型,在技术快速迭代的背景下加强员工培训、提升劳动者素质,在职场中建立终身职业技能培训制度,也需要政-劳-资三方的共同努力,其中的协调机制也有待进一步完善。数据鸿沟与权限失衡问题也很明显,高新技术使得组织掌握员工多种信息的情况变为现实,但是,员工很难清楚地知晓数据具体作用,造成员工与雇主之间信息不对称,这不仅削弱了劳动者的知情权与话语权,还使得企业在劳动关系中占据主导地位,进一步加剧了权力失衡。这既是新型管理模式,也是潜在剥削手段的出现源头,使劳动者在劳动关系中处于弱势地位。

随着智能技术广泛使用的情况愈发普及,还暗藏着数据隐私与伦理困境的诸多问题。企业在采集雇员数据层面拥有大量机会接触到包括许多极为机密且格外重要信息的数据集合,但是在处理这类数据的时候却频繁笼罩着可能流出外部被错误利用的风险。数据一旦泄露或遭不当使用,劳动者的隐私与就业平等权利会被严重波及。数据保密的问题和道德上的争议将使得员工对雇主的信任逐渐产生裂纹,尤其当人们意识到其所在的企业没能有效保护自身

信息安全甚至在采信后做出不甚合理的操作时,就会产生不安与抵触情绪,员工的积极性及其归属感便开始被打乱。这种状态又将干扰企业管理的全面进展并给长远发展增加阻力,使问题陷入层层递进且摆脱无力的局面之中。

## 2. 劳动主体之关系呈现复杂性

劳动过程的和谐是和谐劳动关系实现的重要基础。就劳动过程的一般性而言,其在人类生活的一切社会形式中,是一种“制造使用价值的有目的的活动,是为了人类的需要而对自然物的占有”<sup>[13]</sup>。在劳动力转化为商品时,其生产活动开始遵循资本家的主观目的,劳动管理便成了确保资本增殖得以实现的关键策略。在资本主义劳动过程中,资本家通过对工人的命令、指挥和监督,尽可能地榨取更多的剩余价值,又通过市场交易不断诱发工人与其连续不断的合作过程<sup>[14]</sup>。在劳动力商品化的情境下,劳动过程现实地服务于资本所有者的特定目标。于社会主义市场经济框架内,劳动监管固然是一个必要环节,应致力于促进劳动监管与员工自主性的协同发展,以确保企业在追求经济效益的同时,兼顾员工的职业成长和个人福祉,从而实现二者间的和谐共存。劳动者的工作自主,应不仅体现为国家法律和行业规范、企业规章之内的自由,也应体现为劳动者“在劳动中体现价值、展现风采、感受快乐”<sup>[15]</sup>。

劳资利益冲突是劳动关系治理中的核心问题。企业追求利润最大化,而劳动者追求权益保障,两者之间的矛盾始终存在。在现今的劳动力市场中,个人作为独立契约方的角色日益凸显,导致传统工会保护机制的适用范围受限,影响到劳动者权益的有效保障。若面临劳动争议的情况,加之匮乏的申诉途径,劳动者往往难以获得公正的解决方案。侵犯劳动者权益的问题显著地挑战着劳资关系的和谐与稳定基础。此外,灵活性用工模式的广泛推广引发了劳动

关系结构的显著变化,导致了劳资关系的碎片化现象,进而使得企业与劳动者之间的紧密联系呈现出松弛态势。这一变化弱化了传统劳动关系框架下的集体身份与团结性,进而对劳动者在劳动过程中所体验到的安全感与忠诚度产生了负面影响。这一现象加剧了雇主与雇员之间的紧张关系,并对有效保护工人权利的举措构成了障碍。

### 3. 法律体系与监管急需普适性

伴随新兴平台经济与灵活就业模式的兴起,劳动关系治理结构的局限性凸显,特别是在法律规制与监管效能方面,其滞后性与局限性日益凸显。这一现实背景对劳动法规体系提出了从“特定性规制”向“普适性包容”的制度转型要求,即在多元化、去中心化的就业环境中,构建能够涵盖不同劳动形态、保障基本劳动权益的统一规范体系。党的二十届三中全会指出,要支持和规范发展新就业形态,健全灵活就业人员、农民工、新就业形态人员社保制度<sup>[4]</sup>。推进以普适性为取向的新就业形态立法,已不仅是回应现实治理困境的法律命题,更是贯彻党中央决策部署、保障平台经济可持续发展的战略抓手。然而,当前制度框架在适配性与普适性方面仍存在显著短板。以兼职、众包与自由职业等为代表的新兴就业形态,在合同安排上普遍采取服务协议或合作协议而非传统劳动合同。这种灵活性固然满足了数字经济对“弹性生产”的需求,却也在劳动法适用层面产生了模糊地带,暴露出当前劳动法体系尚未实现对“非典型劳动”权利的普遍覆盖,进而在实践中形成劳动保护的断层。

法律体系的普适性不足亦体现在算法治理与数据权益保护方面的空白与滞后上。在平台经济运行逻辑中,算法已不仅是资源配置的工具,更深度嵌入到劳动组织与劳动力管理中,成为影响劳动者工作时间、任务分配、绩效评价等

诸多方面的“数字中介”。然而,当前的法律框架在应对智能技术所带来的偏见、歧视和数据滥用问题,以及在监管算法驱动的决策方面存在明显的局限性,数据所有权及其使用规范的界定模糊导致劳动者个人隐私权与数据权益的保护存在显著不足。平台企业往往以提升管理效能为由,对劳动者个人数据进行广泛采集与分析,但在缺乏明确法律边界与程序正义机制的前提下,这一行为极易演化为对劳动者的控制与压迫,从而违背基本的伦理与法治原则。此外,争议解决机制的滞后亦阻碍法律体系的普适性建构。在平台经济中,劳动者以个体合作协议的形式与平台建立关系,传统的劳动争议调解、仲裁、诉讼路径面临适用困难,责任归属不明、证据链条不完整等问题常成为维权障碍。加之劳动者组织化程度低,尚未形成具有集体代表性的维权平台,其在面对平台资本的结构性优势时,往往处于孤立无援的弱势地位,难以实现权利博弈的均衡。这不仅加剧了个体维权的困难,更揭示出当前劳动争议制度在面对“零工化”劳动时缺乏“普适响应能力”。因此,亟须重构具备普适覆盖与制度弹性的争议解决机制,建立面向平台劳动者的快速反应、低门槛、公正中立的多元解纷机制体系。

### 4. 治理模式之迭代缺乏时效性

在瞬息万变的智能时代,劳动关系治理面临着前所未有的挑战与机遇,其持续竞争力与长远发展能力,深刻依赖于对持续优化与迭代理念的坚定秉持,这不仅是一种策略选择,更是适应时代变迁、引领未来发展的必然要求<sup>[16]</sup>。当前我国劳动关系治理机制的核心特征在于宏观调控与市场机制的协同运作,并逐步向法治化演进。这一体系的形成与演变体现了动态性与连续性的交织,其架构涵盖了政府、工会和企业三方面的互动合作,并强调企业在内部运营规程与社会责任履行层面的协调,以实现治理

体系的多元化与集成化。

在当前市场竞争日益激烈、市场环境瞬息万变的情况下,迭代的效率被视为评估效率的关键指标,对企业适应环境变化的能力和满足客户需求的即时性提出了更大挑战。维持产品或服务内容的持续创新与升级被视为获取并巩固行业领先地位的核心策略。若更新周期未能及时跟进,则可能导致运营效率的减损,进而加剧市场份额的流失。在迭代流程中出现的时间滞后会引发供应链中的不确定性,进而促使供应商态度发生变化,他们可能会重新评估与企业的合作关系。这一动态增加了企业运营链条的潜在风险,当这种不稳定性直接影响到管理效能和生产成本控制时,整体运营效率便会呈现出被动下降的趋势,削弱企业的整体绩效,并可能对其长远发展产生负面影响。若迭代流程中未能有效管理时间,则员工通常会面临工作负荷显著增加和工作效率下降的挑战。工作任务的激增使得个体难以迅速适应高压工作环境,过重的任务累积不仅影响到其工作态度和习惯,还可能削弱其主动参与工作的意愿。长期处于高压状态之下,这不仅可能导致诸如焦虑或抑郁等心理健康问题,还会进一步导致员工满意度和对组织归属感的削弱。在这种充满压力与不确定性的双重挑战下,工作效率不仅出现了显著下降,甚至在某些情况下,工作产出的质量与数量均出现下滑。在这种被动状态下,维持高效的工作表现成了一个亟待解决的难题。

### 三、理想路径:求索智能时代下劳动关系治理“良方”

党的十九大作出新时代“我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾”的重大政治判断,党的二十届三中全会提出“面对人民群众新期待,必须继续把改革推向前进”的号召,

二者共同昭示为人民美好生活而奋斗,是我们党治国理政的根本出发点和落脚点<sup>[4]</sup>。社会主义市场经济体制历经30多年建设渐趋成熟稳定,我国劳动关系总体驶入和谐发展的快车道。习近平总书记多次就劳动关系发表重要讲话,强调“要最大限度增加和谐因素、最大限度减少不和谐因素,构建和发展和谐劳动关系,促进社会和谐。要依法保障职工基本权益,健全劳动关系协调机制,及时正确处理劳动关系矛盾纠纷”<sup>[15]</sup>,列宁曾指出,“把构建和谐劳动关系作为一项重要而紧迫的政治任务抓实抓好”<sup>[17]</sup>。鉴于此,可采取多方位策略,有效应对劳动关系治理挑战,构建和谐、稳定、公平且可持续发展的新型劳动关系,以促进经济社会和谐共生。

#### 1. 强化法律监管对劳动权益保障“化淤行滞”之效

法治国家、法治政府、法治社会一体建设已经开启,劳动关系治理应率先在法治化轨道运行<sup>[18]</sup>。法律监管在现代社会治理体系中占据核心地位,其运作根基在于多维的法律哲学原理与系统化的制度框架。

一方面,应秉持法治思维。劳动关系领域的法治建设需按紧迫性优先的原则,加速制定完善相关法律法规,实现依法治理;强化法律宣传教育,显著提升各类企业及职工的法治观念与遵纪守法自觉性,同时加大行政执法与法律监督力度,确保各类法律法规的有效执行,持续推动劳动关系领域依法治理走深走实。针对智能时代创新型岗位与灵活就业群体的新需求,应构建适配的劳动法规体系,推动形成多部门协同治理架构,为灵活就业群体提供稳固的法律保障。此外,应致力于动态完善法律体系,使其精准适配社会变革趋势,通过有效的指引与制约机制维护公正社会秩序。鉴于数字经济与平台经济领域带来的新挑战,当务之急是对现行劳动法律体系实施现代化改造,着重于制定

更具体、细致的劳动标准立法,以期构建一个完整且有序的劳动法典;同时通过多元化的普法宣传策略,提升企业和员工的法律意识,确保法律法规得到全面有效遵从。

另一方面,应强化劳动监察行为。强化劳动监察对于构建稳固和谐的劳资关系、促进社会全面和谐和驱动经济持续增长意义重大。为全面保障劳动权益,推动劳动力市场健康可持续发展,有必要利用智能技术来扩大劳动监察的覆盖面,通过数字政府办公等技术提升执法频次。同时,鉴于当前劳动监察任务艰巨、人力资源与资金投入相对不足的问题,迫切需要推进策略与技术性改革,包括但不限于扩大编制、引进数智技术专业人才、增加智能预算投入和配备数字智能技术设施等,以此提升监察工作的专业化水平,扩大其覆盖范围,适配不断增长的监管需求。加强劳动监察的执法力度并探索创新的执法策略,是智能时代确保劳动法律得以严格执行,并有效保护劳动者权益之核心举措。在构建与优化劳动监管体系的过程中,实现系统全面升级与效能显著提升是关键环节。应构建基于数字智能化技术的劳动保障监察系统,通过集成线索管理、网络预警、实时信息交互与自动化监察流程,打造全方位的在线监控网络与全过程监管架构。此外,打造并壮大劳动监察队伍、提升队伍专业能力,是确保劳动监察工作得以有效实施的核心基础。人员配置的短缺是制约劳动监察履职的重要因素,因此,应通过完善组织保障机制、精细化调整队伍结构、开展针对性业务技能培训、加强作风建设等策略,全面提升劳动保障监察队伍的专业素养与整体运作效能。

## 2. 深化数据共享对劳资利益“理气固本”之功

数据共享是真正发掘数据潜在利用价值的前提。数据不能共享即只能归数据持有者自己利用,就无法成为一项真正的财产,数据产业也

不能发展,数据共享对经济运行机制、社会生活方式和国家治理能力都存在重要影响<sup>[19]</sup>。在当前智能时代背景下,劳动者可以通过获取更广泛的劳动信息与市场需求趋势动态进行合理预判,在劳动力市场中做出相应调整和最优配置。

共享数据不仅能够促进组织内部的透明度提升,促使管理层优化决策流程,从而推动组织绩效的改善,还能通过优化企业内部结构,实现企业收益增长的同时促进整体利益的扩大。在构建和谐劳动关系的过程中,合理设计与实施数据共享模式对企业内部信息流动的顺畅至关重要。为提升劳动关系治理的透明度,首先,应构建高效信息共享平台。应明确信息共享对于劳动关系治理的意义和价值,包括提高决策效率、增强协同能力、减少信息失真等;应统一信息标准和流程,统一各业务部门的数据标准和业务流程,确保信息的规范化和标准化;应整合各类信息源,进行数据清洗、整合,确保信息的准确性和完整性;应定期进行信息治理,确保信息的时效性和可靠性。其次,应设计并实施劳动力市场信息系统。该系统能够整合并集中展示招聘动态、求职者意向、用工政策、福利待遇等关键信息,使劳动者能够全面掌握市场供需情况,从而为职业决策提供有力依据。同时,企业也能借此深入了解员工需求与期望,进而优化其人力资源管理政策与薪酬福利体系。最后,应构建面向劳动者的个性化数据分层授权体系。单纯地坚守底线防御策略已不足以应对当前数据管理的复杂挑战,探索数据共享与价值创造的可持续模式,方能有效平衡各相关方的利益诉求,实现数据治理的长远目标。

因此,应构建面向劳动者的个性化数据分层授权体系,通过设定明确的权限范围,使企业在限定条件下能够访问和利用劳动者数据。此举要求企业承诺遵循严格的隐私保护和数据伦理准则,并探索一套利益回馈机制,确保在数据价值创造过程中,劳动者能获得合理的经济补

偿或非经济形式的回报。这一策略不仅有助于维护劳资关系的和谐,还能推动整个行业的经济效益提升,从而构建一个更加稳定、高效且可持续发展的数字生态系统。

### 3. 优化仲裁制度对维权途径“舒经活脉”之策

当前,劳动者权益保护日益受到广泛关注,鉴于劳动者在工作环境中常面临权益受损的风险,包括但不限于恶劣的工作条件、薪资争议和非法解雇等问题,劳动仲裁机制已成为劳动者寻求正义与维护自身权益的关键途径。

首先,优化立案流程。立案作为仲裁程序的初始阶段,其顺畅与否直接关系到后续案件处理进程的效率与效能。通过实施立案流程的精细化改造与强化信息交流网络的构建,可以显著优化案件处理过程的效能与响应速度。建立一个专注于仲裁司法审查案件的数据信息集约化管理平台,其核心目标在于加强此类案件的信息化管理流程并深化数据挖掘分析,进而显著提高案件审判的品质与总体行政效率。其次,强化仲裁人员的专业技能与知识体系。构建一套标准化框架并实施统一的专业资格认证机制,对于确保仲裁人员达到高标准的专业能力至关重要。通过实行定期的专业培训计划与严格的胜任能力评价机制,可确保所有仲裁人员能够保持并精进其高水平的专业技能,并遵循高标准职业道德规范。此外,通过建立跨组织的合作与交流平台,不仅可促进人力资源的有效整合与知识的快速流通,还为专业技能培训提供更为广阔的实践空间。再次,提升透明度与促进公众参与是强化治理效能与增进社会共识的关键策略。仲裁的公正性和公信力是仲裁制度的核心,也是保证仲裁活动能够得到广泛认可和信任的基本条件。通过引入创新性技术展示技术,如仿真仲裁程序和详尽案例分析,可以有效提升社会群体对仲裁机制运作逻辑、固有价值和实际操作流程的认知水平与信

任度。最后,灵活应用数字化技术。随着智能时代的全面来临,加深技术在仲裁程序中的集成与利用,已成为确保仲裁流程顺畅运行与提升其执行效能的核心策略。通过集成化平台整合信息资源,提升案件管理效率,这一创新实践利用智能化系统与专家知识库的协同效应,可加速评估过程,有效减少人为因素导致的误差,进而实现更加精确和高效的决策支持机制。

### 4. 活化集体协商机制对劳动关系“平衡协调”之法

集体协商机制是构建中国特色和谐劳动关系,维护职工与用人单位合法权益的有效机制,也是推进中国特色协商民主建设的重要载体<sup>[20]</sup>。习近平总书记指出,“发挥社会主义协商民主重要作用,有事好商量,众人的事情由众人商量,是人民民主的真谛”<sup>[12]</sup>。在数字化与智能化深度融合发展的背景下,需要活化集体协商机制来化解矛盾冲突,建立企业和职工协商共建、发展共赢的体制机制,推动构建和谐劳动关系。

其一,完善集体协商法律法规体系。当前我国集体协商相关法律仍存在滞后与空白,特别是在对用人单位拒绝协商、拒不履行协商协议的处罚机制上缺乏明确规定。因此,应推动劳动法、集体合同法的修订,将数据时代背景下的新型劳动权益保障问题纳入法律框架,如平台用工算法透明度、劳动数据治理等内容的协商边界和程序设计问题,并明确拒绝协商行为的法律责任,增强法律的可操作性和强制力。

其二,健全党政主导的维权服务机制。应推动协商民主制度立法进程,完善党政主导、工会牵头、社会多元参与的协商协同机制,将集体协商工作纳入政府绩效考核和和谐劳动关系建设的重要指标体系,强化工作督导与责任追溯机制,推动形成“党委统筹、政府推动、工会主责、多元参与”的新型治理格局。

其三,突出协商重点,实施分类指导。应针对不同行业、不同企业用工形式的差异性,制定

具有行业特征与平台特性的协商问题清单。在算法用工企业中突出对“平台规则变更的协商权”与“劳动者数据使用知情权”的保护,在制造业企业中则聚焦于职业安全、工资待遇与职业培训等问题,从而实现由“真协商”的深化向“善协商”的质量跃升。

集体协商机制在构建和谐劳动关系中发挥着至关重要的作用,必须实现从“程序参与”向“数据赋能”的跃升,从“制度设定”向“平台治理”的拓展,从“结果导向”向“过程透明”的升级。通过法律制度的不断完善、党政机制的协同推进和技术治理能力的嵌入优化,集体协商将更好地发挥其在构建和谐劳动关系、推动社会公平正义与民主协商中的基础作用,为实现经济社会高质量发展提供制度支撑和治理保障。

### 参考文献:

- [1] 马克思.卡·马克思《资本论》第一卷书评:为《民主周报》作[M]//马克思,恩格斯.马克思恩格斯文集:第3卷.北京:人民出版社,2009:79.
- [2] 吕景春.数字经济下共享型和谐劳动关系的建构机理与实现路径[J].马克思主义研究,2023(2):72-82.
- [3] 习近平在中共中央政治局第十四次集体学习时强调 促进高质量充分就业 不断增强广大劳动者的获得感幸福感安全感[J].共产党员,2024(11):5-6.
- [4] 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(二〇二四年七月十八日中国共产党第二十届中央委员会第三次全体会议通过)[N].人民日报,2024-07-22(1).
- [5] Fukuyama F. What is governance? [J]. Governance: An International Journal of Policy, Administration and Institutions, 2013,26(3):347-368.
- [6] 周律,彭俊杰.马克思主义资本批判视角下数字劳动异化的生成逻辑、表现样态与消解路径[J/OL].西南科技大学学报(哲学社会科学版),2026-06-01. <https://link.cnki.net/urlid/51.1660.c.20260515.1555.006>.
- [7] 杨依军,王宾.“共同绘就百花齐放的人类社会现代化新图景”[N].人民日报,2023-03-17(2).
- [8] 徐艳,何爱平.人的现代化视域下的中国劳动关系治理:逻辑、线索与进路[J].山东社会科学,2024(6):185-192.
- [9] 周俐伶.《劳动合同法》对企业人力资源管理的影响[J].现代企业文化,2023(8):131-133.
- [10] 马克思.资本的积累过程[M]//马克思,恩格斯.马克思恩格斯文集:第5卷.北京:人民出版社,2009:699.
- [11] 庞庆明.劳动关系思政元素融入财经专业教学的意义和路径[J].沧州师范学院学报,2024,40(2):123-127.
- [12] 习近平.决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利:在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告(2017年10月18日)[N].人民日报,2017-10-28(1).
- [13] 马克思.绝对称余价值的生产[M]//马克思,恩格斯.马克思恩格斯文集:第5卷.北京:人民出版社,2009:215.
- [14] 肖潇.新时代我国社会主要矛盾转化视域下和谐劳动关系的内涵[J].思想理论教育导刊,2020(3):91-96.
- [15] 习近平.在庆祝“五一”国际劳动节暨表彰全国劳动模范和先进工作者大会上的讲话[N].人民日报,2015-04-29(2).
- [16] 夏子昂,翁建明.数字劳动的科学分类、本质特征及当代价值[J].领导科学论坛,2025(5):99-103.
- [17] 列宁.全俄中央执行委员会和人民委员会关于对对外对内政策的报告[M]//列宁.列宁全集:第40卷.北京:人民出版社,1986:201.
- [18] 郑功成.法治的劳动关系新理念亟待确立[N].光明日报,2014-08-07(11).
- [19] 刘艳红,姜文智.个人法益视角下数据共享与跨境流通的法律保护体系构建[J].浙江工商大学学报,2025(1):65-79.
- [20] 张天宇.注入“源头活水”,助力“共富先行”温岭行业工资集体协商20周年再观察[J].中国工人,2023(4):32-34.

[责任编辑:侯圣伟]



引用格式:李贵成,李静源.智能时代劳动关系治理的逻辑重塑、风险审视与优化路径[J].郑州轻工业大学学报(社会科学版),2026,27(4):47-56.