

# 劳动形态的新变化与融合式劳动教育的因应

张琳琳

淮阴工学院 马克思主义学院, 江苏淮安, 223003;

**摘要:** 在智能化时代, 劳动形态正经历着前所未有的转变。自动化与智能化技术的广泛应用不仅重塑了传统劳动模式, 而且催生了智能劳动、数字劳动和情感劳动等新型劳动形态。这些转变对学校劳动教育提出了新的挑战, 要求教育内容和方式进行适应性调整与创新。本文旨在深入探讨智能化时代劳动形态的新变化, 分析其对学校劳动教育的影响, 并提出融合式劳动教育的策略, 以应对这些挑战。

**关键词:** 劳动形态; 智能化; 融合式; 劳动教育

DOI:10.69979/3029-2735.24.7.049

马克思强调劳动是人之为人的根本活动, 是人类社会和历史发展的基础和动力。纵观人类劳动史, 劳动形态的演变与技术进步紧密相关。从手工劳动到机器劳动, 再到智能劳动, 每一次迭代发展都伴随着生产工具的变革和劳动方式的创新。当前, 劳动形态新变化带来职业升级、岗位内涵丰富, 与此同时, 作为承担立德树人根本任务的重要的劳动教育也需要与时俱进。

## 1 智能化时代劳动形态的新变化

### 1.1 智能化: 劳动的新特征

智能技术如人工智能、大数据和物联网的应用, 显著推进了劳动方式的智能化进程。智能劳动, 作为一种新兴的劳动形态, 正逐渐成为学术界关注的焦点。经济学家杰里米·里夫金在《零边际成本社会》一书中, 将智能劳动定义为“在信息技术和人工智能的辅助下, 人类智力与机器智能协同工作, 共同实现价值创造的新劳动形态”。<sup>[1]</sup>智能劳动的核心特征在于其超越了传统的体力劳动和基础信息处理, 强调人机协作、数据驱动和创新导向。具体而言, 智能劳动展现了“技术融合性”、“创新密集性”和“数据依赖性”三大特点。“技术融合性”描述了智能劳动中人工智能与传统技术的深度整合; “创新密集性”突出了智能劳动对新知识、新技术的高度依赖性, 及其在社会创新中的中心作用; “数据依赖性”则指智能劳动成果的产出严重依赖于大量数据的收集、处理和分析。

智能劳动相比过去传统的劳动形态引发社会出现了大量新变化, 主要表现在以下三个层面: 技术层面, 随着人工智能、大数据、云计算等技术的快速发展, 智能劳动的工具和平台日益丰富, 如智能机器人、自动化生产线、智能决策系统等; 社会层面, 智能劳动正在重塑就业结构, 一方面, 传统低技能岗位逐渐被自动化取代, 另一方面, 对具备高级认知技能、创新能力的人才

需求激增; 经济层面, 智能劳动推动了生产率的显著提升, 同时也带来了商业模式的创新, 如基于数据的精准营销、个性化服务等。据英国《每日邮报》从就业与养老金部获得的数据显示, 截至2030年, 英国8820545个就业岗位将由以自动化技术为基础的机器人取代。<sup>[2]</sup>在中国, 有研究预测到2049年将有2.78亿劳动者被AI取代。<sup>[3]</sup>

智能劳动极大地提升了生产效率, 降低了生产成本, 为经济增长注入了新动力。在医疗、教育、交通等领域, 智能劳动的应用提高了服务质量和效率, 增强了公众福祉。同时, 智能劳动促进了创新, 为企业带来了新的商业模式和市场机会。然而, 智能劳动的发展也带来了就业结构的变化, 低技能劳动者面临失业风险, 而高技能劳动者的需求增加, 加剧了劳动力市场的不平等。此外, 智能劳动中的数据安全和隐私保护问题日益凸显, 如何平衡技术进步与个人权利成为亟待解决的挑战。

### 1.2 数字劳动成为新的劳动形式

数字劳动这一概念, 在当代社会学与经济学交叉领域中, 被广泛探讨。根据福克斯(P. Fox)与莫斯科(V. Mosco)的观点, 数字劳动指的是“在数字经济中, 涉及数据生产、处理、分析及价值创造的各类劳动活动”。<sup>[4]</sup>它不仅包括了直接从事数字技术开发和维护的工作, 也涵盖了通过数字平台进行内容创造、服务提供和数据管理的劳动。数字劳动具有“去物质化”、“平台化”和“数据化”三大核心特征。去物质化指的是劳动过程越来越依赖于无形的数字资源而非实体物质; 平台化强调劳动通过在线平台进行组织、协调与交付; 数据化则是指劳动成果往往以数据形式存在, 并通过数据分析优化劳动过程。

近年来, 数字劳动的形式与内容发生了显著变化。一方面, 人工智能与自动化技术的快速发展, 使得大量

传统劳动被算法和机器人取代,如客服行业的智能客服系统、物流领域的无人配送等。另一方面,新兴的数字平台经济催生了诸如网络主播、内容创作者、数字营销师等新职业,这些职业要求劳动者具备高度的数字技能与创意能力。据统计,全球范围内,数字平台经济中的劳动者数量正以年均超过10%的速度增长,而传统制造业和零售业的就业人数则在逐渐下降。以中国为例,2020年,仅网络直播行业就带动了超过600万的直接就业机会,显示出数字劳动对就业市场的巨大影响。<sup>[5]</sup>数字劳动推动了生产效率的显著提升,特别是在数据分析、决策支持等方面,为企业提供了前所未有的洞察力,促进了业务模式的创新。同时,数字平台为个体劳动者提供了灵活多样的工作机会,降低了创业门槛,激发了市场活力。然而,数字劳动的兴起也带来了就业结构的不稳定,低技能劳动者面临被自动化取代的风险,导致收入差距进一步扩大。此外,数字劳动者的权益保护问题日益凸显,如工作时间长、社会保障缺失、隐私泄露等,成为亟待解决的社会问题。

### 1.3 情感劳动的重要性日益凸显

情感劳动这一概念最早由美国社会学家阿莉·霍赫希尔德(Arlie Hochschild)在其著作《情感劳动的商业化》中提出,她将其定义为“在工作中有意识地管理和表达情感,以符合组织要求并促进产品交换的劳动”。<sup>[6]</sup>情感劳动的关键特征在于,它不仅要求劳动者完成工作任务,还强调在服务过程中展现恰当的情感状态,如热情、友好、耐心等,以满足顾客的情感需求。情感劳动具有“情感调节”、“情感展示”和“情感共鸣”三个核心要素。情感调节指的是劳动者需要根据工作情境调整自己的情感状态;情感展示则是将调整后的情感以符合组织规范的方式展现出来;情感共鸣则是劳动者与顾客之间建立情感连接,提升服务体验的质量。

随着服务经济的兴起和数字技术的普及,情感劳动经历了显著的变化。一方面,远程工作、在线服务和虚拟助手等新兴工作模式,使得情感劳动不再局限于实体空间,而是越来越多地通过数字平台进行。另一方面,人工智能和自动化技术的发展,虽然在一定程度上替代了部分重复性劳动,但也对情感劳动提出了更高的要求,如更高级的情感识别与回应能力。据研究显示,全球范围内,服务业占GDP的比重已超过60%,其中大量工作涉及情感劳动。同时,随着电商、在线教育、远程医疗等行业的快速发展,对具备情感劳动技能的劳动者需求持续增长。例如,疫情期间,仅在线教育领域就新增了数百万个需要高度情感投入的教学岗位。

情感劳动的新变化促进了服务行业的创新与效率提升。通过数字平台,情感劳动能够跨越地理界限,实

现24小时不间断服务,提高了客户满意度。同时,情感劳动在提升品牌忠诚度、构建企业文化方面也发挥着越来越重要的作用。然而,情感劳动的高要求也给劳动者带来了巨大压力,尤其是当情感表达与内心感受不一致时,容易导致职业倦怠和心理健康问题。此外,随着工作与生活界限的模糊,情感劳动者可能面临更长的工作时间和更低的工作生活平衡,影响其整体福祉。教育体系在培养情感劳动技能方面存在明显滞后。当前的教育体系多侧重于知识传授和技能培训,而忽视了对学生情感智力、人际交往能力的培养。政策层面,虽然一些国家和地区已经开始关注情感劳动者的权益保护,但相关法规和政策尚不完善,难以全面覆盖情感劳动的各种形态。教育体系需进行深刻改革,将情感智力、同理心、沟通技巧等情感劳动所需的核心能力纳入课程体系,培养全面发展的学生。政策制定者应加快研究情感劳动的特殊性,制定针对性的劳动法规,保障情感劳动者的合法权益,如合理的工作时间、心理健康支持等。实践中,企业应更加重视情感劳动者的情感管理,通过培训、激励和关怀措施,提升员工的情感劳动能力和工作满意度,构建健康、和谐的工作环境。

## 2 劳动形态新变化给学校劳动教育带来的挑战

随着智能化时代劳动形态的新变化,学校劳动教育面临着前所未有的挑战。这些挑战不仅体现在教育内容与劳动形态的脱节上,还体现在教育方式与劳动实践的分离、教育评价体系的滞后性、师资队伍的不适应性以及教育资源的分配不均等多个方面。

### 2.1 教育内容与劳动形态脱节

教育内容与劳动形态脱节主要表现为“教育滞后性”(educational lag),即教育体系更新的速度跟不上劳动市场和社会需求的变化。传统劳动教育内容往往侧重于体力劳动和简单技能的培养,如手工制作、园艺劳动等。然而,随着智能化时代的到来,劳动形态发生了深刻变化,新兴职业和技术不断涌现,如数据分析师、人工智能工程师、智能机器人操作员等。这些新兴职业要求劳动者具备较高的技术素养和创新能力,而传统劳动教育内容难以满足这一需求。传统劳动教育内容缺乏对新兴职业和技术的介绍和培训。学生往往对智能化时代的劳动形态缺乏了解,难以适应未来劳动力市场的需求。经合组织(OECD)的研究表明,技能不匹配是导致失业的一个重要因素,约有38%的失业人员表示他们的技能超出了工作要求,而26%的人表示他们的技能低于工作要求。

### 2.2 教育方式与劳动实践分离

传统劳动教育多采用课堂教学的方式,学生往往被

动接受知识,缺乏与劳动实践的紧密联系。然而,智能化时代的劳动实践强调理论与实践的结合,要求学生在真实的工作环境中学习和实践。这种教育方式与劳动实践的分离导致学生难以将所学知识应用于实际工作中,缺乏解决实际问题的能力。传统劳动教育缺乏与企业 and 行业的有效对接。学校往往与企业、行业之间缺乏沟通和合作,导致学生缺乏实践机会和实习岗位。根据 OECD 的《教育概览 2018》报告,超过 40%的雇主认为新入职的高校毕业生缺乏必要的职业技能。<sup>[7]</sup>而世界经济论坛的《工作的未来》报告,超过一半的员工需要重新技能培训以适应新的劳动市场需求。这也旁证了教育实践与劳动分离的普遍性。

### 2.3 教育评价体系的滞后性

舒尔曼曾指出:“量化的方法差不多已经变成了一种世界观,而这种方法又被等同于技术统治的世界观”。在教育领域,存在“评价目标偏颇”“评价标准单一化”“过度评价”等问题。传统劳动教育的评价体系往往侧重于学生的劳动技能考核和劳动成果展示,忽视了对学生劳动态度、劳动习惯、创新精神等方面的评价。这种滞后的评价体系难以全面反映学生的劳动素养和综合能力,也无法有效激励学生的劳动积极性和创造力。传统劳动教育的评价体系缺乏多元化和个性化。每个学生都有自己的特点和优势,而传统评价体系往往采用统一的标准和方法,忽视了学生的个体差异和多样性。传统劳动教育的评价体系缺乏过程性评价和动态评价。劳动素养和能力的培养是一个长期的过程,需要持续关注和评价,而传统评价体系往往只关注最终结果,忽视了过程中的变化和进步。

### 2.4 师资队伍的不适应性

智能化时代的劳动教育要求教师具备较高的专业素养和教育教学能力,能够引导学生适应新兴劳动形态的变化。然而,当前学校劳动教育的师资队伍往往缺乏相关领域的专业知识和实践经验,难以胜任智能化时代劳动教育的重任。

部分教师对新兴劳动形态的认知和了解不足。他们往往缺乏对新技术、新职业的了解和研究,无法为学生提供准确、全面的指导和帮助。部分教师缺乏创新意识 and 实践能力。他们往往习惯于传统的教学模式和方法,缺乏对项目式学习、探究式学习等现代教学方法的应用和探索。

## 3 融合式劳动教育的应用

《中共中央国务院关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》(以下简称《意见》)要求,“适应科技发展和产业变革,针对劳动新形态,注重新兴技术

支撑和社会服务新变化”,“高等学校要注重围绕创新创业,结合学科和专业积极开展实习实训、专业服务、社会实践、勤工助学等,重视新知识、新技术、新工艺、新方法应用”,“除劳动教育必修课程外,其他课程结合学科、专业特点,有机融入劳动教育内容”。面对智能化时代劳动形态的新变化和学校劳动教育面临的挑战,融合式劳动教育应运而生。融合式劳动教育强调将传统劳动教育与现代科技、社会实践等要素有机结合起来,构建一种新型劳动教育模式。以下将从构建多元化的教育内容体系、创新教育方式与实践环节、建立科学的评价体系三个方面探讨融合式劳动教育的应用。

### 3.1 构建多元化的教育内容体系

融合式劳动教育应注重构建多元化的教育内容体系,以适应智能化时代劳动形态的新变化。这要求教育内容不仅涵盖传统体力劳动和简单技能的培养,还要引入新兴职业和技术的教学,如数据分析、人工智能、智能机器人操作等。同时,还应加强对学生创新能力和实践能力的培养,以适应未来劳动力市场的需求。

融合式劳动教育应引入新兴职业和技术的教学内容。学校可以与企业和行业合作,共同开发相关课程和教学资源,让学生了解新兴职业的特点和要求,掌握相关技术和技能。例如,可以开设数据分析、人工智能、智能机器人操作等课程,让学生接触和了解这些新兴领域的知识和技术。

融合式劳动教育应注重培养学生的创新能力和实践能力。学校可以引入项目式学习、探究式学习等现代教学方法,让学生在实践中发现、解决问题,培养创新思维和实践能力。例如,可以组织学生参与科研项目、创新创业项目等,让学生在实践中锻炼和提升自己的创新能力和实践能力。

融合式劳动教育还应加强对学生劳动态度和劳动习惯的培养。学校可以通过开展劳动教育主题活动、志愿服务活动等方式,引导学生树立正确的劳动观念和价值观,培养良好的劳动习惯和责任感。例如,可以组织学生参与校园清洁、环保宣传等志愿服务活动,让学生在实践中体验劳动的乐趣和价值。

### 3.2 创新教育方式与实践环节

融合式劳动教育应创新教育方式与实践环节,将课堂教学与劳动实践紧密结合起来。这要求学校不仅要注重知识的传授和技能的训练,还要加强与企业、行业的合作,为学生提供丰富多样的劳动实践机会。

融合式劳动教育应建立校企合作、产教融合等机制。学校可以与企业合作共建实习实训基地、联合开展科研项目等,为学生提供真实的工作环境和实践机会。同时,

学校还可以邀请企业专家和技术人员来校授课或举办讲座,让学生了解行业最新动态和技术发展趋势。

融合式劳动教育应注重项目式学习和探究式学习等现代教学方法的应用。学校可以组织学生参与科研项目、创新创业项目等,让学生在实践中发现问题、解决问题,培养创新思维 and 实践能力。同时,学校还可以鼓励学生参与社会实践和志愿服务等活动,让学生在实践中锻炼和提升自己的综合素质。

融合式劳动教育还应注重虚拟仿真技术在劳动教育中的应用。随着虚拟现实、增强现实等技术的不断发展,虚拟仿真技术已经成为一种重要的教学手段。学校可以利用虚拟仿真技术构建虚拟劳动场景和实验环境,让学生在虚拟环境中进行模拟操作和实验探究,提高教学效果和学习体验。

### 3.3 建立科学的评价体系

融合式劳动教育应建立科学的评价体系,以全面反映学生的劳动素养和综合能力。这要求评价体系不仅要关注学生的劳动技能考核和劳动成果展示,还要注重对学生劳动态度、劳动习惯、创新精神等方面的评价。

融合式劳动教育应采用多元化和个性化的评价方法。每个学生的特点和优势都不同,因此评价体系应关注学生的个体差异和多样性,采用多种评价方法和手段来全面反映学生的劳动素养和综合能力。例如,可以采用定量与定性相结合的评价方法,通过问卷调查、访谈、观察等方式收集学生的评价信息。

融合式劳动教育应注重过程性评价和动态评价。劳动素养和能力的培养是一个长期的过程,需要持续关注和评价。因此,评价体系应关注学生的劳动过程和成长变化,采用动态评价的方式来反映学生的进步和发展。例如,可以建立学生成长档案袋,记录学生在劳动教育过程中的表现和进步情况。

融合式劳动教育还应注重激励性评价和反馈性评价。评价体系应能够激励学生的劳动积极性和创造力,让学生感受到劳动的价值和意义。同时,评价体系还应提供及时、有效的反馈信息,帮助学生了解自己的优点和不足,促进他们的自我反思和改进。例如,可以设立劳动教育奖励机制,对表现优秀的学生进行表彰和奖励;同时,也可以组织学生进行自我评价和同伴评价等活动,让他们相互学习和借鉴经验。

### 结语

智能化时代的劳动形态发生了深刻的变化,这些变化对学校的劳动教育提出了新的挑战和要求。习近平总书记强调,“无论时代条件如何变化,我们始终都要崇尚劳动、尊重劳动者”<sup>[8]</sup>,为了适应这些变化并推动劳动教育的全面升级和转型,我们需要构建融合式劳动教育体系,为培养具备高素质和高技能的劳动者奠定坚实的基础。

### 参考文献

- [1]里夫金,杰里米. 零边际成本社会:一个物联网、合作共赢的新经济时代[M]. 北京:中信出版社,2014:1.
  - [2]英国2030年前近900万工作岗位或被机器人取代[J]. 中国印刷,2019(2):11.
  - [3]Zhou,G.,Chu,G.,Li,L.,& Meng,L. (2019). The effect of artificial intelligence on China's labor market. *China Economic Journal*,13(1),24-41. <https://doi.org/10.1080/17538963.2019.1681201>
  - [4]陆茸. 数据商品的价值与剥削——对克里斯蒂安·福克斯用户“数字劳动”理论的批判性分析[J]. 经济纵横,2019(5):11-17.
  - [5]何宗樾,宋旭光. 数字经济促进就业的机理与启示——疫情发生之后的思考[J]. 经济学家,2020(5):58-68.
  - [6]缪昌武. 技能型社会建设中职业教育技术技能人才供需匹配性的实证分析[J]. 教育与职业,2023,1041(17):36-43.
  - [7]胡茂波,普艳秋,余汶桦. OECD技能战略及启示[J]. 当代经济管理,2015,37(1):57-61.
  - [8]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,2015-4-29(1).
- 江苏省教育科学规划重点课题“人工智能视域下高校数字化教学资源库建设研究”(B/2023/01/126);江苏高校哲学社会科学研究思政专项“基于数字化语境下的高校思政课教学案例库建设研究”(2023SJSZ1105)淮阴工学院本科教育教学改革重大课题“共谋·共建·共享:大中小思政课一体化共同体建设研究”(HGJG2023012);淮阴工学院课题“‘数字+文化’赋能农业高质量发展研究”(Z421A24271)
- 作者简介:张琳琳(1980——)淮阴工学院马克思主义学院,副教授,主要从事马克思主义中国化研究。