Interdisciplinary Science Letters 交叉科学快报, 2025, 9(4), 472-482
Published Online July 2025 in Hans. https://www.hanspub.org/journal/isl
https://doi.org/10.12677/isl.2025.94059

Hans汉斯

马克思劳资关系理论视角下的零工经济研究述评

柳　铭

成都理工大学马克思主义学院，四川 成都

收稿日期：2025年6月9日；录用日期：2025年7月1日；发布日期：2025年7月14日

摘　要

互联网、大数据和人工智能的飞速发展催生了新的经济业态——零工经济。其通过数字技术打破了信息障碍，促进了劳动力资源的有效配置。表面上改变劳资关系形式的同时，却以数字平台为载体隐秘地将劳动力纳入资本循环体系以扩大资本积累，使得零工劳动者受剥削现象日益加重，并引发一系列劳动者权益保障问题。为此需从马克思劳资关系理论视角出发，对现有文献中零工经济产生背景、时代特征、运行逻辑和劳资关系新的演变、现存矛盾进行梳理，揭示背后的资本运作逻辑并探索出促进我国劳资关系和谐发展的实践路径，以期对未来研究提供参考借鉴。

关键词

零工经济，平台经济，劳资关系

A Review of the Research on Gig Economy from the Perspective of Marx's Labor Relations Theory

Ming Liu

School of Marxism, Chengdu University of Technology, Chengdu Sichuan

Received: Jun. 9th, 2025; accepted: Jul. 1st, 2025; published: Jul. 14th, 2025

Abstract

The rapid advancement of the Internet, big data, and artificial intelligence has given rise to a new economic model—the gig economy. This model leverages digital technology to overcome information barriers and optimize the allocation of labor resources. While it appears to alter the traditional

文章引用: 柳铭. 马克思劳资关系理论视角下的零工经济研究述评[J]. 交叉科学快报, 2025, 9(4): 472-482.
DOI: 10.12677/isl.2025.94059

labor-capital relationship, it secretly incorporates workers into the capital cycle through digital platforms, thereby expanding capital accumulation. This has led to a growing exploitation of gig workers and raised concerns about worker rights protection. To address these issues, it is necessary to examine the background, characteristics, operational logic, and new developments in labor-capital relations, as well as the existing contradictions in the gig economy, from the perspective of Marx's labor-capital relationship theory. This will help uncover the underlying mechanisms of capital operations and explore practical strategies to promote harmonious labor-capital relations in China, providing valuable insights for future research.

Keywords

Gig Economy, Platform Economy, Labor

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Open Access

1. 引言

党的二十大报告中强调“要加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障[1]”，并指出了新就业形态发展中存在的劳动者权益保护问题。依托数字技术和大数据算法兴起的零工经济看似实现了劳动自由和劳资平等，实际上劳资关系的本质并未发生改变。零工经济作为由平台资本主义这一新型资本积累形态衍生出的新型用工模式，日渐成为资本剥削劳动力的新手段。其采取各类隐性方式对劳动过程进行时间与空间的双重压缩，意在降低劳动力成本、加速剩余价值增值，使市场上大规模的游离劳动力重新纳入资本运作，从而持续扩大资本积累范围。将零工经济中的劳资关系问题置于马克思主义劳资关系理论框架之下，深入探讨零工劳动者面临的不合理价值分配、权益保护缺失等不平等问题，有助于深入剖析零工经济用工模式的雇佣本质，揭示背后的资本逻辑，为协调我国零工经济劳资关系提供参考。

2. 国内外研究现状

(一) 国外研究现状

近代西方资本主义发展史亦是一部劳资关系发展史。从亚当·斯密开始，不同学科背景的西方学者逐渐对劳资关系展开研究，形成了包括马克思劳资关系理论在内的不同派别劳工运动理论。

(1) 关于劳资关系的研究

最早对劳资关系展开研究的是英国古典经济学家亚当·斯密。在1776年发表的《国富论》一书中，斯密首次分析了劳资关系及其表现，奠定了后续研究的基础。而后恩格斯在1845年出版的《英国工人阶级状况》一书中，运用历史唯物主义观点全面剖析了资本主义制度下的阶级剥削，指出暴力革命是无产阶级解放的必由之路[2]。马克思在其著作《资本论》中深入探讨了雇佣劳动的剥削本质。韦伯夫妇在研究劳工运动的基础上提出了产业民主理念，强调通过工会活动和集体协商解决矛盾[3]。马克斯·韦伯的工业资本主义理论则指出，官僚制度化和理性化削弱了个体力量，应通过温和手段化解冲突[4]。约翰·R·康芒斯反对马克思的二元阶级划分，提出“集体行动控制个体行动[5]”的观点，认为可通过多种手段调和阶级冲突。约翰·梅纳德·凯恩斯提倡国家干预经济以缓和劳资关系，强调政府作用与个人能力的发挥[6]。1958年，邓洛普提出的“劳资关系系统模型”认为该系统由主体、环境、意识形态和规则构成，系统规则变化影响劳资关系稳定性[7]。1986年，考肯等人提出战略选择框架，从工作场所、集体谈判、长期战略三个层面解析了美国劳资关系的演变，强调各层级决策对其他层级的影响[8]。

(2) 关于零工经济这一新型用工模式的研究

零工经济(gig economy)作为平台经济时代的新型用工模式，近年来受到学界广泛关注。目前国外学界对零工经济的研究主要集中在零工经济的概念界定、时代特征、内在矛盾及解决方案等方面。

1) 零工经济的概念界定

第一，对“零工经济”的定义。国外学者普遍认为，零工经济是基于数字平台将闲散劳动力与市场需求连接起来的用工模式。Abraham *et al*. (2018)将其定义为一种非传统、非结构化的工作安排，是通过在线平台实现的灵活工作[9]。Harris & Krueger (2015)和 Manyika (2016)强调，零工经济通过在线平台将需求方与自由职业者或临时工连接起来，形成一个临时工在线市场[10] [11]。Manyika (2016)等人进一步指出，零工经济是基于互联网和共享经济的按需(on-demand)雇佣模式[10]。Friedman (2014)则认为，零工经济是指劳动者与数字平台建立资本–劳动关系，通过平台完成小任务或“零工”[12]。

第二，对“新”、“旧”零工经济的区分。关于在线平台是否为零工经济的必备要素，学者们意见不一。美国劳工统计局(2015)习惯使用“临时工”这一概念来代指零工劳动者，显然是将“零工劳动者”与“传统零工”划等号。Gleim (2019)和 Katz & Krueger (2016)认为，零工经济用工模式是在传统非正式用工模式基础上的延展，其与后者最大的区别在于利用数字技术和互联网扩大了覆盖范围[13] [14]。虽然零工经济是依托数字平台而产生，但 Gleim (2019)等人进一步指出，线下的直销劳动者同样也属于零工经济从业者范畴[13]。

2) 零工经济用工模式新特征

第一，工作时间与地点的灵活性。Eichhorst *et al*. (2017)和 Spreitzer *et al*. (2017)指出，零工经济的远程工作模式摆脱了工作时间和工作场所的限制，提供了更多的工作机会和选择，增强了劳动者的自主性和灵活性[15] [16]。

第二，工作的不稳定性。Stefano (2015)指出，零工劳动者们在劳动过程中缺乏传统雇佣关系所具备的劳动保障，面临着收入和权益的不确定性[17]。此外，Widya Permata Yasih Diatyka (2025)指出，工会和其它社会运动等政治力量的持续边缘化导致工人的自我组织呈现“碎片化”模式[18]。Slee T. (2017)也指出，由于部分平台企业不提供相关生产资料，零工劳动者们需额外承担更多的成本与风险，使得零工劳动者工作的不稳定性与脆弱性加剧[19]。国内学者崔学东和曹樱凡(2019)同样认为，平台企业借助零工经济用工模式，既巧妙地逃脱了政府的行业监管，又规避了其作为雇主的责任与义务，还将大部分风险与成本转嫁给零工劳动者，由此产生一系列劳资矛盾[20]。

第三，工作过程的透明性和控制性。目前学界将零工经济的运行分为四个阶段，分别是：匹配环节、控制环节、激励环节与评估环节。Griesbachk (2019)等人指出，由于劳资双方依托数字平台进行工作匹配，劳动者的劳动过程被置于资本家打造的“全景监狱”之下，劳动完成后平台将依据消费者评分系统对零工劳动者进行奖惩，劳动过程的控制性和不透明性增强[21]。

3) 零工经济产生原因

第一，在宏观层面，学界将其归于科学技术的快速发展。Lehdonvirta *et al*. (2014)认为，互联网技术的发展为零工经济提供了条件。在线劳动力市场通过算法匹配供需双方，打破了地域限制，促进了劳动力市场的扩展[22]。Kroft & Pope (2014)也指出，信息获取成本的降低减少了搜索摩擦，加速了零工经济的发展[23]。

第二，在企业层面，学界认为降低用工成本是企业招募零工劳动者的出发点。Aloisi (2015)认为，企业通过零工经济降低用工成本，规避法律责任[24]。Schor (2017)指出，传统雇佣关系的弱化使劳动者失去福利保障，企业通过零工经济节省了大量用工成本[25]。

第三，在个体层面，增加额外收入则是零工劳动者自主接受平台雇佣的出发点。Banik Nilanjan、Milind

Padalkar (2021)和 Koustas (2019)指出，零工经济这一用工模式为劳动者们增加了提高额外收入的机会[26] [27]。Gandhi *et al*. (2018)将进入零工经济的发展动力归结为物理学维度的两个力，即由于传统用工市场中缺乏就业机会这一促使劳动者接受零工经济这一用工模式的“推力”和劳动者偏好灵活工作安排这一“拉力”[28]。

4) 零工经济的影响

第一，Huang (2018)指出，零工经济对经济发展的贡献主要体现在吸收闲置劳动力、提高劳工配置效率方面[29]。Huang J L、Bowling N A、Wu D (2025)和 Wright (2019)指出，零工经济的兴起改变了就业格局，平台数字化监管重塑了组织与个人的关系并促进了零工劳动者的高度自治[30] [31]。

第二，对经济发展的负面影响主要体现在劳资关系去雇佣化、去技能化、贫富差距拉大、劳资冲突增加等方面。Huang *et al*. (2017)和 Thompson (2018)认为，零工经济模糊了传统用工关系[29] [32]。Sanders & Pattison (2016)指出，零工经济中的劳动争议频发，主要集中在劳动关系的认定上[33]。Schor (2017)和 Fraiberger & Sundararajan (2015)指出，零工经济加剧了收入不平等[25] [34]。Martin C J. (2016)指出，高学历者利用平台增加收入，而低收入者则陷入低保障的工作中。随着收入可观的人群通过自身技能参与到零工经济中来，将挤占一部分收入低、技能低的零工劳动者[35]。“马太效应”现象在零工经济中日渐凸显。Huang *et al*. (2017)和 Wright (2019)认为，算法管理成为新的控制手段，零工经济可能演变为“数字时代的泰勒主义”[29] [31]。Paul Glavin *et al*. (2021)和 Gianpiero Petriglieri (2018)指出，零工劳动者常感到无力和孤独，这不仅与经济压力有关，还与平台的算法控制和疏远策略有关[36] [37]。Adekoya (2025)等人指出，算法控制阻碍了零工经济从业者的劳动过程，平台仍是将经济成本和风险转嫁给工人的罪魁祸首[38]。

5) 推动零工经济和谐向好发展的路径研究

学界对零工经济扬弃路径的研究集中在上层建筑的构建和完善这一层面。Stewart A、Stanford J (2017)强调，构建新制度或扩展现有制度覆盖范围是保护零工劳动者的关键[39]。Elizabeth J. Kennedy 提出增强数据驱动的劳动者权益保护策略[40]。Otto Kässi (2018)建议构建在线劳工指数，以监测零工经济的发展[41]。大部分学者强调通过工会等第三方组织来进行集体谈判，但 Robert Ovetz (2022)则认为，尽管零工劳动者与平台企业建立了合法的雇佣关系，平台规则制定权仍然牢牢掌握在平台企业手中[42]。蒂姆·克里斯蒂安斯和姜昆(2025)同样认为，不论是激进的工会主义还是提高工人退出劳动力市场的选择权都无法使零工经济中的劳动者实现真正自治[43]。

综上，国外学界关于零工经济的研究成果丰富，涵盖概念、特征、原因、影响及扬弃路径等多个方面。但仍存在以下几点不足：一是对零工经济的研究较多地落脚在西方发达国家，对发展中国家零工经济的发展关注较少；二是对微观层面零工经济运营模式的研究较为缺乏；三是有效缓和零工经济劳资矛盾的现实有效措施较少。未来应加强以上方面的探索，以更全面地应对零工经济带来的现实挑战。

(二) 国内研究现状

改革开放后，我国逐步建立了以公有制为主体、多种所有制发展并存的经济制度。随着私营企业中劳资关系矛盾的日益凸显，学者们逐渐将研究重心转向劳资关系问题。以马克思劳资关系理论为基础，国内学者们探讨了在中国特色社会主义制度背景下劳资矛盾的现实冲突及缓和路径，取得了丰富成果。

(1) 对劳资关系的研究

第一，对劳资关系的定义。在《雇佣劳动与资本》一书中，马克思指出，“生产者相互发生的这些社会关系，他们借以互相交换其活动和参与全部生产活动的条件，但依照生产资料的性质而有所不同[44]”，即作为生产关系的劳资关系受生产方式的影响而发生变化，在不同社会形态呈现不同特质。在此基础之上，国内学界针对新的时代背景对劳资关系进行定义。迟诚(2011)指出，劳动关系是资本主义制度下，资

本和劳动力相分离、建立劳动关系契约而形成的利益对立关系，表现为劳资双方剥削与被剥削的不对等[45]。马歌璟(2022)认为，劳资关系指的是资本所有者与劳动者的关系，其外延包括企业的经营规划、人事安排、用工合同等方面，展现了劳动者与雇主之间的合作与冲突[46]。周晓梅和宋春艳(2015)指出，资本主义社会劳资关系的本质是资本家对劳动的强制性占有[47]。

第二，对劳资关系外延的理解。许银英和贺汉魂(2020)等学者对劳资关系进行了广义与狭义的区分。广义劳资关系是指劳动者与生产资料所有者双方就“劳动”这一过程而产生的经济联系；狭义劳资关系是指劳动者与资本所有者双方围绕“劳动”这一过程而产生的经济联系。二者的显著区别在于生产资料是否演变为资本[48]。肖潇(2017)认为，我们目前所研究的劳资关系指的是资本主义社会中被雇佣者与资本家之间的劳动关系。在社会主义社会中，“劳动关系”即代表广义“劳资关系”[49]。

第三，对劳资关系演变阶段的划分。赵秀丽(2022)依据资本主义发展阶段总结出了劳资关系的四个演变阶段，即集中化劳动的近代手工业时期、劳动过程分工明显的现代工业管理时期、劳动过程和劳动资料跨国配置的信息资本主义时期和劳动过程流通化加速的数字经济时期。并对劳资关系阶段性演变进行了较为精辟的总结，其指出，目前劳资关系已从简单的两极对立关系演变为了多方参与、程序分化的多级间接关系[50]。陈晓仪(2021)指出，以数字平台为依托而形成的劳动组织新模式的显著特征为“弹性雇佣”和“精准测控”，这一用工模式引发了一系列劳资之间新的冲突[51]。邵彦敏和赵文瑄(2024)指出，数字资本主义时代，数字劳动在数字资本的控制下未摆脱被剥削的命运，扩展了新的阶级对立[52]。王天禹和王新红(2024)认为，平台经济的发展深刻改变了传统劳动关系形态，使传统劳动关系理论难以判定平台用工的性质。陈美君和路畅(2024)指出，传统劳资关系的从属性转变为平台经济的自主性，但资本主义剥削的隐蔽性在平台中介中表现得淋漓尽致[53]。孙蚌珠和石先梅(2021)指出，数字技术虽然改变了劳资结合的形式，但并未改变数字资本榨取剩余价值这一生产关系属性[54]。

(2) 对马克思劳资关系理论的研究

国内学者主要从理论板块、资本主义生产四环节、马克思劳资理论的核心与实质和理论特征对马克思劳资关系理论的主要内容进行了梳理和概括。

第一，从理论板块来看，学界从经济学哲学、历史唯物主义和政治经济学三个角度分析了马克思劳资关系理论内容的构成逻辑。李建肖(2024)指出，马克思以异化劳动和私有财产为逻辑视角，以分工和交往形式为核心，以劳动力商品为思想起点，搭建出对劳资关系进行政治经济学分析的简明框架[55]。张威超(2019)指出，马克思劳资关系理论由劳动异化论、劳动价值论、剩余价值论和资本主义经济危机四大板块构成。马克思在发现劳动异化理论的基础上实现了对劳动和劳动力的根本区分，认识到了劳动的二重性，进而形成劳动价值论[56]。

第二，从资本主义生产四环节来看，学界围绕资本主义劳动过程的生产、分配、交换与消费四环节总结了马克思劳资关系理论。伍旭中(2018)指出，在生产领域，劳资关系呈现出对立统一的状态；在交换领域，劳资关系表现为形式平等和实质不平等；在消费领域，劳动则从属于资本；在分配领域，工资表面上是劳动力的价值而实质上则是资本家的生产成本[57]。韩喜平和徐景一(2012)认为，马克思劳资关系理论的主要内容是以劳资之间的冲突与对立为主线、围绕资本主义生产、交换与分配几大环节来阐述的[58]。

第三，从马克思劳资理论的核心与实质来看，大多数学者指出马克思劳资关系理论的核心和实质是两大阶级的利益对立关系，主要表现为资本对劳动的占有、压迫、剥削和劳动对资本的从属。马歌璟(2022)探讨资本家与劳动者、工资与利润的关系，得出二者的矛盾运动[46]。韩喜平和徐景一(2012)同样认为资本主义劳资矛盾不可调和，必然贯穿于资本主义生产全过程[58]。陈微波和张锡恩(2010)将马克思劳资关系理论总结为以劳动价值论为基础，劳动异化论为主要内容，消灭雇佣劳动为根本途径[59]。

第四，从马克思劳资关系的理论特征来看，国内学者从阶级性、历史性与对立性三方面阐述了其主要内容。迟诚(2011)指出，马克思劳资关系理论特征主要表现在资本家和工人利益分配不平等、剥削与被剥削的雇佣关系和政府与工会两个外部力量对比三方面[45]。韩金华(2009)指出，马克思劳资关系理论的显著特征是其揭示的劳资关系具有历史性和阶段性[60]。

(3) 对马克思劳资关系理论中国化时代化发展的研究

第一，学界广泛将马克思劳资关系理论应用于分析中国当前的劳资关系现状。许银英、贺汉魂(2020)区分了社会主义市场经济中私有制经济下的分离型劳资关系和公有制经济下的统一型劳资关系，强调社会主义劳资关系作为人类劳资关系的新形态，需结合时代背景加以分析[48]。张威超(2019)、伍旭中(2018)和胡莹(2023)等学者指出，中国劳资关系呈现非对抗性特征，主要表现为收入分配差距增大，区别于资本主义环境下的劳资矛盾，可通过协商与调和予以解决[56] [57] [61]。权衡(2015)认为，中国特色社会主义中的“劳动–资本”关系实质上反映了收入分配与利益关系的扭曲[62]。周晓梅和宋春艳(2015)则强调私营企业中资本对劳动的双重属性，表明私营企业主与工人间形成了独特的人际关系[47]。韩喜平和徐景一(2012)指出劳资合作的可能性，为构建和谐劳资关系提供了理论依据[58]。

第二，学界还将马克思劳资关系理论应用于分析中国当前劳资矛盾的成因及解决途径。杨帆(2018)将我国劳资关系现状归因于经济全球化所导致的资本自由流动、政府主导的市场经济模式与劳资双方自主博弈的差异、以及改革开放进程中对资本的偏重与劳动者权益的忽视[63]。权衡(2015)指出收入分配问题突出、劳动者权益保护不足、城乡融合滞后、新生代农民工问题以及工会组织功能弱化等因素加剧了劳资矛盾[62]。

此外，学者们亦从不同角度提出了解决方案。迟诚(2011)、马歌璟(2022)和张威超(2019)和都提倡企业调整薪资结构、政府减轻税负并强化法规建设、社会设立储蓄银行和工人联合会，个人通过教育提高自身素质与维权意识[45] [46] [56]。韩金华(2009)、胡莹(2011)、杨帆(2018)和蒋茜(2016)都主张应用马克思劳资关系理论剖析当代社会劳资矛盾，强调马克思主义政治经济学在解析社会主义劳资关系中的指导作用[60] [61] [63] [64]。赵秀丽(2022)提出从劳工运动动力、工人阶级意识等方面着手，促进劳资关系的良性互动[50]。权衡(2015)呼吁深化市场经济改革，转变发展模式，重建“劳动–资本”共赢关系[62]。韩喜平和徐景一(2012)认为在社会主义初级阶段，劳资合作具有潜在可能性，但需直面民营企业的劳资关系失衡问题[58]。

改革开放后，我国学界对劳资关系的研究取得了一些成果，但却缺乏系统的理论体系，停留在描述私营企业劳资关系现象研究，缺乏以某一产业为切入视角的中观研究。因此，需要进一步深化对马克思劳资关系理论的研究，对零工经济中的具体形态做出分门别类的路径探析。

(4) 对零工经济的研究

1) 对零工经济及其相关概念界定

第一，对“零工经济”的定义。国内学者对零工经济的定义聚焦于其特殊性质。张蕾(2022)指出，零工经济是一种将劳务的需求端和供给端连接、匹配起来的灵活用工形态[65]。郝福锦和陶莉(2021)指出，零工经济这一概念最早出自 2009 年美国 The Daily Beast 网站的一篇文章，其表明零工经济是由工作量较少的自由职业者所组成，以工作时间的灵活性和获得额外收入为显著特征[66]。魏骊蓉(2018)认为，零工经济是自由职业者与企业双方以互联网平台为中介构建起的一种快速匹配供需双方的用工模式，囊括多种职业[67]。黄金曦和钟艺羲(2019)强调，零工经济是依托互联网平台而实现的供需双方的高效匹配[68]。谢富胜和吴越(2019)将零工经济界定为依托于数字平台而实现“众包劳动”和“按需服务”的新型用工模式[69]。

第二，对“新”“旧”零工经济的区分。尽管部分学者强调了新旧零工经济的区别，但对具体标准尚

未达成共识。杨桂宏和陆莹(2024)认为，传统零工群体主要指零散务工人员，年龄普遍较大、文化程度低。互联网的发展使得传统零工群体通过数字平台实现了线上线下融合，形成了“社群网约工”，在工作机会获取、工作时间灵活性和报酬待遇等方面具有显著优势[70]。郑雨轩(2023)和郑祁(2019)认为，是否借助互联网进行快速用工匹配是新旧零工经济的主要区别[71] [72]。杨滨伊和孟泉(2020)指出，中国的零工经济在社会背景、岗位结构和人员组成上与发达国家不同，主要集中在劳动密集型产业，且多为低人力资本者[73]。王全兴和刘琦(2019)认为，由于我国城镇化发展的不平衡状态，平台经济通过在线匹配用工人数高效率吸纳了市场上的闲置农民工，虽促进了闲置劳动力的就业，但与以往雇佣临时工的模式仍有差异[74]。

2) 零工经济用工模式新特征的研究

国内外学者普遍认为，零工经济的最大特点是工作时空的灵活性。杜玉改(2021)和杨滨伊、郝福锦(2020)认为，对劳动者来说，零工经济用工模式灵活，就业门槛低，且不受时间和地点限制[66] [73]。零工劳动者们所享受的多样化选择是以极大的不确定性和不稳定性为代价的。王宁(2020)指出，这种自主性不仅是对雇佣关系的重构，也是社会成本外部化的新治理机制[75]。班小辉(2019)认为，由于规则制定权掌握在平台企业手中，低技能劳动者面临极大的收入不稳定和失业就业压力[76]。姚建华(2018)表示，零工经济产生了一大批“即插即用”的“U 盘劳工”，他们已逐渐沦为数字时代工作不稳定的无产者[77]。肖斌和李旭娇(2020)指出，目前零工经济表现出十分不平等的交换关系，零工劳动者深陷异化危机[78]。

3) 零工经济产生原因的研究

第一，在社会层面，国内外学者一致认为，科技进步是零工经济兴起的直接原因。郑祁、张书琬和杨伟国(2020)指出，技术的发展促进了互联网平台的快速增长，改变了劳动者的就业观念[79]。闻效仪(2020)指出，实体经济衰退和就业市场的恶化也是零工经济发展的原因之一[80]。

第二，在企业层面，降低用工成本是企业雇佣零工的主要动机。杨滨伊和孟泉(2020)认为，平台企业为规避风险和降低成本，纷纷从传统雇佣转向零工经济雇佣新模式[73]。谢富胜和吴越(2019)指出，大规模的组织化生产解体和分工精细化、专业化的发展亦是零工经济用工模式产生的时代背景[69]。

第三，在个体层面，个体增加收入的需求是零工经济发展的另一重要驱动力。闻效仪(2020)认为，零工经济的用工模式提供了更多的自由和灵活性[80]。杨滨伊和孟泉(2020)指出，工作的灵活性和自主性吸引了大量劳动者参与零工经济[73]。班小辉(2019)的研究表明，零工劳动者主要出于经济利益、工作灵活性和扩大社交网络的考虑选择零工经济，这些动机往往并存[76]。

4) 零工经济产生影响研究

零工经济是一把双刃剑，其在提高就业配置效率的同时，亦以重复性、碎片化和高度依赖指令为特征，使得处在这一工作环境中的零工劳动者自我物化现象愈发严重。杨滨伊和孟泉(2020)指出，通过算法匹配，零工经济提高了供需双方的匹配效率，使劳动者能够自由进出劳动力市场。然而，这种灵活性亦伴随着不稳定性和不确定性，企业的经营风险逐渐向劳动者转移。陈龙和赵磊基于马克思劳动过程理论，指出零工经济中的劳动者面临“去技能化”现象，尤其在骑手和网约车司机等服务业中，劳动者的权益难以得到有效保障[73]。班小辉(2019)认为，零工经济的不确定性使低技能劳动者的收入极不稳定，可能成为“数字时代的泰勒主义”[76]。高岭、唐瑜、林传学(2024)指出，平台经济的野蛮生长暴露出了一系列问题，部分企业利用网络外部性及其快速成长规律走向垄断，虽促进了灵活就业的发展，但也在一定程度上损害了劳动者合法权益[81]。刘皓琰(2021)等人认为，数字平台采取“信息居间”这一角色扮演、“游戏化抢单制度”等手段来模糊劳动者工作边界，并对其施行“软控制”，劳动者的身心受到双重控制与消解[82]。

5) 推动零工经济和谐向好发展的路径研究

第一，从宏观层面来看，制度建设和法律法规的完善是促进零工经济和谐发展的关键。闻效仪(2020)

和丁晓东(2018)强调，零工经济劳资矛盾产生的根源是劳动关系的合法认定问题，因此法律法规等上层建筑的合理调整十分有必要[80] [83]。肖竹(2018)提出“第三类劳动者”的概念以适应零工经济的用工特点[84]。班小辉(2019)认为应以传统劳动法为基础，逐渐增加保护零工劳动者的合法条例，将其纳入“中间主体”这一保护范围[76]。方长春(2022)强调建立多维劳动保障体系刻不容缓[85]。崔学东和曹樱凡(2019)认为，零工经济的发展需要始终坚持生产资料公有制，规范运行秩序，防范金融风险[20]。徐鑫(2022)认为针对零工经济从业者的社会保障制度还需从劳动监察和劳动争议处理两个角度去完善[86]。

第二，从微观层面看，王珂(2021)等学者认为，零工劳动者应树立正确的择业观，在对自身能力有清晰认知的同时也要善于提高个人就业能力，在面对劳务纠纷时亦要勇于维护自身合法权益[87]。

3. 述评

作为一种新型资本积累方式，零工经济是对新自由主义的强化。其在打破信息壁垒、促进劳动力资源合理配置的同时，只改变了劳资关系的表现形式，却未改变劳资关系本质。目前，零工经济劳资关系仍存在诸多问题：一是算法控制使得平台资本对零工劳动者的剥削进一步加深，零工劳动者主体性逐渐消解。二是零工劳动者面临着收入低、工作不稳定、控制性强和社会保障与福利缺失等状况，社会贫富差距扩大。三是数字平台垄断化与金融化现象频发等。以上情况都将加剧未来零工经济的劳资矛盾。

通过对现有文献的系统梳理，学界对零工经济劳资关系的研究有以下几点不足：

第一，对新旧零工经济的界定标准较为模糊。尽管零工经济通常被定义为以数字技术和平台为基础的经济形态，但对于传统零工与新兴零工模式的区分标准尚未达成共识，特别是在互联网时代背景下，零工经济的新特征仍需进一步探索。

第二，虽然零工经济的研究视角多样，但多数研究集中在法律和人力资源管理层面。基于数字时代劳资矛盾日益凸显，从马克思劳资关系理论这一视角出发深入剖析零工经济现象及其本质显得尤为必要。此外，现有国内外研究多集中于打车、外卖等典型的微观零工经济行业，注重微观案例分析。未来研究或可结合宏观的理论批判进行更为系统的中观研究。

第三，国内外研究重点有所不同，且各自的研究范畴均有待扩展。国内研究多聚焦于零工经济的特点、影响及其规制路径，对于零工经济的深层矛盾和运行机制探讨不足。相比之下，国外研究则更多关注零工经济的发展轨迹、对传统劳动关系的影响，但对于数字平台和企业治理策略的探讨则相对较少。整体而言，对于零工经济内在劳资矛盾的深层分析较为匮乏，亦未能提供解决现有劳资矛盾切实可行的路径。

第四，尽管国内学者从多角度提出了促进零工经济发展的现实建议，但鲜有学者以中国特色社会主义市场经济体制为背景提出适应当前经济新业态发展的具体措施。此外，零工劳动者的数据权益保护亦成为亟待解决的新课题。

综上，依托数字平台系统发展起来的零工经济是资本主义为摆脱自身停滞和盈利性危机进行自发调整的结果。从马克思政治经济学批判视角来看，零工经济这一新型用工模式以更加隐蔽化的方式将市场剩余劳动力重新纳入资本运作体系，实现了资本的持续积累和全球扩展。因此，需遵循“理论基础–现实问题–对策建议”这一研究思路对零工经济中的劳资关系展开研究。重点分析零工经济中“新”型劳资关系的时代特征和现实困境，在联系我国劳资关系发展实际的基础上从政府、工会、法律、企业、劳动者等主体入手，搭建一个和谐的零工经济劳资关系框架。

参考文献

[1] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告(2022 年 10 月 16 日) [N]. 人民日报, 2022-10-26(1).

[2] 恩格斯.《英国工人阶级状况》[M]. 北京: 人民出版社, 1956.

[3] [英]韦伯夫妇. 资本主义文明的衰亡[M]. 秋水, 译. 上海: 上海人民出版社, 2005.

[4] 马克斯·韦伯. 经济与社会(上卷) [M]. 林荣远, 译. 北京: 商务印书馆, 1997.

[5] (美)约翰·康芒斯. 制度经济学(上册) [M]. 于树生, 译. 北京: 商务印书馆, 2006.

[6] 凯恩斯. 就业、利息和货币通论[M]. 北京: 华夏出版社, 2005.

[7] Dunlop, J.T. (1958) Industrial Relations Systems. Henry Holt.

[8] Kochan, T.A., Katz, H.C. and McKersie, R.B. (1986) The Transformation of American Industrial Relations. Basic Books.

[9] Abraham, K.G., Haltiwanger, J.C., Sandusky, K. and Spletzer, J.R. (2018) Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues (No. w24950). National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/papers/w24950.pdf

[10] Harris, S.D. and Krueger, A.B. (2015) A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: "The Independent Worker". Hamilton Project, Brookings.

[11] Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J. and Mahajan, D. (2016) Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy. McKinsey Global Institute, 1-16.

[12] Friedman, G. (2014) Workers without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy. *Review of Keynesian Economics*, **2**, 171-188. https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03

[13] Gleim, M.R., Johnson, C.M. and Lawson, S.J. (2019) Sharers and Sellers: A Multi-Group Examination of Gig Economy Workers' Perceptions. *Journal of Business Research*, **98**, 142-152. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.041

[14] Katz, L.F. and Krueger, A.B. (2016) The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States. 1995-2015. Princeton University.

[15] Eichhorst, W., Hinte, H., Rinne, U. and Tobsch, V. (2017) How Big Is the Gig? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of Digitalization on the Labor Market. *Management Revue*, **28**, 298-318. https://doi.org/10.5771/0935-9915-2017-3-298

[16] Spreitzer, G.M., Cameron, L. and Garrett, L. (2017) Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, **4**, 473-499. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332

[17] De Stefano, V. (2015) The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *SSRN Electronic Journal*, **37**, Article 471. https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602

[18] Widya Permata Yasih, D. (2024) Neoliberalism at Work in the Indonesian Gig Economy. In: *Contestations in Contemporary Southeast Asia*, Springer Nature Singapore, 103-141. https://doi.org/10.1007/978-981-96-0278-0_4

[19] Slee, T. (2017) What's Yours Is Mine: Against the Sharing Economy. Or Books. https://doi.org/10.2307/j.ctv62hf03

[20] 崔学东, 曹樱凡. "共享经济"还是"零工经济"?——后工业与金融资本主义下的积累与雇佣劳动关系[J]. 政治经济学评论, 2019, 10(1): 22-36.

[21] Griesbach, K., Reich, A., Elliott-Negri, L. and Milkman, R. (2019) Algorithmic Control in Platform Food Delivery Work. *Socius*: *Sociological Research for a Dynamic World*, **5**, 1-15. https://doi.org/10.1177/2378023119870041

[22] Lehdonvirta, V., Barnard, H., Graham, M. and Hjorth, I. (2014) Online Labour Markets-Levelling the Playing Field for International Service Markets? *Crowdsourcing for Politics and Policy*, **188**, 25-45.

[23] Kroft, K. and Pope, D.G. (2014) Does Online Search Crowd Out Traditional Search and Improve Matching Efficiency? Evidence from Craigslist. *Journal of Labor Economics*, **32**, 259-303. https://doi.org/10.1086/673374

[24] Aloisi, A. (2015) Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of "On-Demand/Gig Economy" Platforms. *SSRN Electronic Journal*.

[25] Schor, J.B. (2017) Does the Sharing Economy Increase Inequality within the Eighty Percent?: Findings from a Qualitative Study of Platform Providers. *Cambridge Journal of Regions*, *Economy and Society*, **10**, 263-279. https://doi.org/10.1093/cjres/rsw047

[26] Banik, N. and Padalkar, M. (2021) The Spread of Gig Economy: Trends and Effects. *Foresight and STI Governance*, **15**, 19-29. https://doi.org/10.17323/2500-2597.2021.1.19.29

[27] Koustas, D.K. (2019) What Do Big Data Tell Us about Why People Take Gig Economy Jobs? *AEA Papers and Proceedings*, **109**, 367-371. https://doi.org/10.1257/pandp.20191041

[28] Gandhi, A., Hidayanto, A.N., Sucahyo, Y.G. and Ruldeviyani, Y. (2018) Exploring People's Intention to Become Platform-Based Gig Workers: An Empirical Qualitative Study. 2018 *International Conference on Information Technology Systems and Innovation*, Bandung, 22-26 October 2018, 266-271. https://doi.org/10.1109/ICITSI.2018.8696017

[29] Huang, N., Burtch, G., Hong, Y. and Pavlou, P.A. (2017) Unemployment and Worker Participation in the Gig Economy:

Evidence from an Online Labor Platform. *SSRN Electronic Journal*, **18**, 7-58. https://doi.org/10.2139/ssrn.3105090

[30] Huang, J.L., Bowling, N.A. and Wu, D. (2025) Organizational Behavior in the Gig Economy: Contributions, Challenges, and New Directions. *Journal of Organizational Behavior*. https://doi.org/10.1002/job.70001

[31] Wright, C.F., Wood, A.J., Trevor, J., McLaughlin, C., Huang, W., Harney, B., *et al*. (2019) Towards a New Web of Rules. *Employee Relations*: *The International Journal*, **41**, 313-330. https://doi.org/10.1108/er-10-2018-0259

[32] Thompson, B.Y. (2018) Digital Nomads Employment in the Online Gig Economy. *Glocalism*, **1**, 13-25. https://doi.org/10.12893/gjcpi.2018.1.11

[33] Sanders, D.E. and Pattison, P. (2016) Worker Characterization in a Gig Economy Viewed through an Uber Centric Lens. *Southern Law Journal*, **26**.

[34] Fraiberger, S.P. and Sundararajan, A. (2015) Peer-to-Peer Rental Markets in the Sharing Economy. *SSRN Electronic Journal*, 1-39. https://doi.org/10.2139/ssrn.2574337

[35] Martin, C.J. (2016) The Sharing Economy: A Pathway to Sustainability or a Nightmarish Form of Neoliberal Capitalism? *Ecological Economics*, **121**, 149-159. https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2015.11.027

[36] Glavin, P., Bierman, A. and Schieman, S. (2021) Über-Alienated: Powerless and Alone in the Gig Economy. *Work and Occupations*, **48**, 399-431. https://doi.org/10.1177/07308884211024711

[37] Petriglieri, G., Ashford, S.J. and Wrzesniewski, A. (2018) Agony and Ecstasy in the Gig Economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities. *Administrative Science Quarterly*, **64**, 124-170. https://doi.org/10.1177/0001839218759646

[38] Adekoya, O.D., Mordi, C., Ajonbadi, H.A. and Chen, W. (2023) Implications of Algorithmic Management on Careers and Employment Relationships in the Gig Economy—A Developing Country Perspective. *Information Technology & People*, **38**, 686-713. https://doi.org/10.1108/itp-01-2023-0064

[39] Stewart, A. and Stanford, J. (2017) Regulating Work in the Gig Economy: What Are the Options? *The Economic and Labour Relations Review*, **28**, 420-437. https://doi.org/10.1177/1035304617722461

[40] Kennedy, E.J. (2016) Employed by an Algorithm: Labor Rights in the on-Demand Economy. Seattle University Law Review, **40**, Article 987.

[41] Kässi, O. and Lehdonvirta, V. (2018) Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research. *Technological Forecasting and Social Change*, **137**, 241-248. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056

[42] Ovetz, R. (2022) Prop 22 and Lessons for Gig Workers Organising against Algorithmic Management. In: Ness, I., Ed., *The Routledge Handbook of the Gig Economy*, Routledge, 276-294. https://doi.org/10.4324/9781003161875-23

[43] 蒂姆·克里斯蒂安斯, 姜昆. 平台合作主义与零工经济中无支配的自由[J]. 马克思主义与现实, 2025(2): 168-176.

[44] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯文集: 第 1 卷[M]. 北京: 人民出版社, 2009.

[45] 迟诚. 马克思的劳资关系理论及其当代意义[J]. 长春理工大学学报(社会科学版), 2011, 24(12): 21-22+36.

[46] 马歌璟. 马克思的劳资关系理论研究——基于《雇佣劳动与资本》的分析[J]. 湖北第二师范学院学报, 2022, 39(1): 49-55.

[47] 周晓梅, 宋春艳. 马克思劳资关系理论视域下的我国私营企业劳资关系问题研究[J]. 河北经贸大学学报, 2015, 36(2): 6-9.

[48] 许银英, 贺汉魂. 当代视域下马克思劳资关系思想的伦理新解[J]. 齐鲁学刊, 2020(2): 68-75.

[49] 肖潇. 中国特色社会主义政治经济学劳资关系理论的完善与拓展[J]. 思想理论教育导刊, 2017(7): 41-46.

[50] 赵秀丽. 劳动过程变迁视角下劳资关系的演变与最新发展[J]. 当代经济研究, 2022(5): 79-88.

[51] 陈晓仪. 数字经济背景下数字平台劳资关系的现实演变与治理思路——基于国家治理现代化的视角[J]. 改革与战略, 2021, 37(12): 78-86.

[52] 邵彦敏, 赵文瑄. 论数字资本主义下的数字劳动、数字资本及其劳资关系[J]. 经济纵横, 2024(3): 15-22.

[53] 王天禹, 王新红. 平台经济下劳资关系协调机制研究[J]. 中国物价, 2024(5): 108-112.

[54] 孙蚌珠, 石先梅. 数字经济劳资结合形式与劳资关系[J]. 上海经济研究, 2021, 33(5): 25-35.

[55] 李建肖. 马克思劳资关系理论的演化逻辑及现实意义——基于《1844 年经济学哲学手稿》至《雇佣劳动与资本》的文本群分析[J]. 中国劳动关系学院学报, 2024, 38(4): 67-76.

[56] 张威超. 马克思劳资关系理论及其对当代中国的启示[J]. 社会福利(理论版), 2019(5): 34-37+44.

[57] 伍旭中. 马克思劳资关系理论时代化研究——基于我国私营经济劳资关系现实的考察[J]. 河北经贸大学学报,

2018, 39(2): 1-6.
[58] 韩喜平, 徐景一. 马克思劳资关系思想解析[J]. 当代经济研究, 2012(8): 1-5+92.
[59] 陈微波, 张锡恩. 从冲突到合作: 构建社会主义和谐劳资关系的理论演进[J]. 西南民族大学学报(人文社科版), 2010, 31(9): 77-83.
[60] 韩金华. 马克思劳资关系理论的主要特征及其现实价值[J]. 当代经济研究, 2009(12): 6-10.
[61] 胡莹. 论当代资本主义社会在线众包平台劳工的劳动过程[J]. 政治经济学研究, 2023(2): 93-104.
[62] 权衡. 当代中国"劳动-资本"关系的实践发展与理论创新[J]. 复旦学报(社会科学版), 2015, 57(5): 123-130.
[63] 杨帆. 马克思劳资关系理论对构建和谐劳资关系的意义[J]. 现代商贸工业, 2018, 39(12): 66-67.
[64] 蒋茜. 马克思主义政治经济学如何分析劳资关系[J]. 人文杂志, 2016(11): 31-36.
[65] 张蕾. 零工经济的伦理审度与校勘[J]. 西安财经大学学报, 2022, 35(2): 84-93.
[66] 郝福锦, 陶莉. 基于零工经济的农业转移人口高质量就业评价体系构建[J]. 无锡职业技术学院学报, 2021, 20(6): 52-55.
[67] 魏骊蓉. "零工经济"时代我国劳动者就业模式研究: 以上海市为例[J]. 现代商业, 2018(14): 48-49.
[68] 黄金曦, 钟艺羲. 零工经济时代从业者就业风险分析与应对[J]. 中国商论, 2019(9): 240-242.
[69] 谢富胜, 吴越. 零工经济是一种劳资双赢的新型用工关系吗[J]. 经济学家, 2019(6): 5-14.
[70] 杨桂宏, 陆莹. 从传统零工到社群网约工: 平台经济背景下的"变"与"不变" [J]. 中国集体经济, 2024(4): 17-20.
[71] 郑雨轩. 关于零工经济的研究综述[J]. 中国商论, 2023(15): 130-133.
[72] 郑祁, 杨伟国. 零工经济前沿研究述评[J]. 中国人力资源开发, 2019, 36(5): 106-115.
[73] 杨滨伊, 孟泉. 多样选择与灵活的两面性: 零工经济研究中的争论与悖论[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(3): 102-114.
[74] 王全兴, 刘琦. 我国新经济下灵活用工的特点、挑战和法律规制[J]. 法学评论, 2019, 37(4): 79-94.
[75] 王宁. 互连性与可替代性: 零工之别的内在逻辑[J]. 探索与争鸣, 2020(7): 16-19.
[76] 班小辉. "零工经济"下任务化用工的劳动法规制[J]. 法学评论, 2019, 37(3): 106-118.
[77] 姚建华. 零工经济中数字劳工的困境与对策[J]. 当代传播, 2018(3): 66-68.
[78] 肖斌, 李旭娇. 劳动形态对工资形态的影响及其对零工经济剥削研究的价值——基于王亚南《中国经济原论》文本的分析[J]. 当代经济研究, 2020(8): 31-39.
[79] 郑祁, 张书琬, 杨伟国. 零工经济中个体就业动机探析: 以北京市外卖骑手为例[J]. 中国劳动关系学院学报, 2020, 34(5): 53-66.
[80] 闻效仪. 去技能化陷阱: 警惕零工经济对制造业的结构性风险[J]. 探索与争鸣, 2020(11): 150-159+180.
[81] 高岭, 唐瑜, 林传学. 平台经济劳动过程多样性的政治经济学审视——回到马克思的劳资合作理论[J]. 中国经济问题, 2024(4): 33-47.
[82] 刘皓琰. 马克思企业竞争理论与数字经济时代的企业竞争[J]. 马克思主义研究, 2021(10): 83-92.
[83] 丁晓东. 平台革命、零工经济与劳动法的新思维[J]. 环球法律评论, 2018, 40(4): 87-98.
[84] 肖竹. 第三类劳动者的理论反思与替代路径[J]. 环球法律评论, 2018, 40(6): 79-100.
[85] 方长春. "第三类劳动"及其权益保障: 问题与挑战[J]. 人民论坛·学术前沿, 2022(8): 52-62.
[86] 徐鑫. 零工经济中个体就业劳动问题探究: 以外卖骑手为样本[J]. 中国集体经济, 2022(2): 111-112.
[87] 王珂. 新零工经济理论下高职院校物流管理专业毕业生就业路径分析[J]. 投资与合作, 2021(4): 175-176.