

共享用工的概念澄清、实质归正与制度回应

陈 丹

(湘潭大学 法学院,湖南 湘潭 411105)

[摘 要] 共享用工从企业间应急人力调配模式逐步演变为常态化、平台化、去组织化的新型用工形态,但现行规范将其限于企业间借调,与劳动者自主择业的现实脱节。其发展呈现任务分配数字化、劳资匹配精准化、劳动力配置市场化、劳动管理去组织化的特征,在提升资源配置效率的同时,也对以人身从属性、组织从属性为核心的传统劳动法范式构成挑战。以劳动者劳动自决权为依据,可将共享用工划分为被动接受型与主动选择型两类,前者可纳入劳动法保护范畴,后者则难以被涵盖。应通过重构劳动法调整范围、规范用工性质判定、构建“最低基准+弹性适用”的劳动标准、推进实体权利与程序救济的协同完善,实现市场效率与劳动者权益保护平衡。

[关键词] 共享用工;劳动力共享;结构性冲突;基本权益;制度回应

[中图分类号] D922.5 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1008-7699(2026)03-0037-11

近年来,伴随共享经济的兴起,共享用工模式在我国发展迅猛。共享用工概念的规范表达,首次出现在2020年9月人力资源和社会保障部发布的《关于做好共享用工指导和服务的通知》(人社厅发〔2020〕98号,以下简称《人社部通知》)中,该通知是在新型冠状病毒感染疫情期间,为调剂用工余缺采取的临时措施。由于充分吸纳了农村闲置劳动力和低收入群体,共享用工亦成为助力实现共同富裕的重要举措。^①但因为企业间用工责任不够明晰、劳动者权益易受损,而滋生了“假共享、真派遣”等问题。^②如今,共享用工已从餐饮、物流等行业,逐步拓展到“共享程序员”“共享设计师”等新兴科技行业。例如,湖北咸宁探索成立“员工共享联盟”,通过“员工共享”平台相互调剂;^③江苏淮安11家企业签订员工共享协议,近4万名员工被纳入“共享员工”合作平台管理,初步实现人力资源的内部循环与优化配置。^④伴随着共享用工发展,其用工关系的模糊化与混同特征也使得劳动权益保障问题日益严峻。既有研究主要着眼于共享用工的用工关系性质问题,是成立双重(多重)劳动关系,^⑤还是成立“狭义借调”,^⑥抑或成立其他性质的法律关系,而鲜有研究从劳动力共享的事实出发探讨劳动权益保障路径。2025年9月1日施行的《最高人民法院关于审理劳动争议

[收稿日期] 2026-03-04

[基金项目] 国家社科基金后期资助项目(25FFXB083)

[作者简介] 陈 丹(1981—),男,湖南常德人,湘潭大学法学院副教授、硕士生导师,法学博士,最高人民法院中国应用法学研究所和西南政法大学联合招收博士后。

① 魏哲哲:《“一把伞”的全周期呵护》,《人民日报》2025年1月16日,第19版。

② 《人力资源社会保障部对十三届全国人大三次会议第9651号建议的答复》,人力资源和社会保障部网,https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zhgl/jytabl/jydf/202102/t20210209_409513.html,2026年4月21日访问。

③ 赵欢:《“共享员工”何去何从?》,《工会博览》2025年第6期,第49-50页。

④ 樊骏:《“共享员工”:毁誉参半的新型用工模式》,《江苏经济报》2024年4月1日,第2版。

⑤ 雷杰淇:《共享用工中双重劳动关系的认定》,《山东师范大学学报(社会科学版)》2025年第5期,第123-134页。

⑥ 田思路:《共享用工:“狭义借调”中的三方合同构成》,《法学》2022年第1期,第143-158页。

案件适用法律问题的解释(二)》(法释〔2025〕12号,以下简称《司法解释(二)》)针对“混同用工”进行了规范,^①虽与《人社部通知》中的“共享用工”不尽相同,却提供了新的规制思路。本文将从现实存在与规范界定之间的冲突出发,进一步对共享用工的概念和制度加以阐释,以达到理论和实践中正本清源的效果。

一、共享用工的实践特征与规范张力

“共享用工”的内涵有狭义和广义之分:狭义上,是指由企业端主导发起人力资源共享的企业间余缺调剂灵活用工模式;广义上,则是指包括企业、个体等不同用工主体间劳动力资源的一种调剂和共享模式。^②当前我国共享经济参与人数已达8.3亿人,在全国4.02亿职工中,新就业形态劳动者已达8400万人,涉及货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等群体。^③实践中,共享用工常常以灵活用工、零工经济、借调用工、劳务派遣等形式存在,具有行为主体关系的多重性、劳动使用方和用人单位相分离以及工作时间上的临时性、应急性等特点。^④以平台为媒介的共享用工则突破了企业组织边界,任务分配数字化、劳资匹配去中介化、劳动过程去组织化等使得劳动力配置面临着制度张力的挑战。

(一)劳动任务分配的数字化

传统用工模式下,用人单位将劳动者纳入组织体系,并在工作时间内对其劳动力实施持续性占有与控制。而在数字经济背景下,平台就业广泛渗透至外卖、网约车、电商等领域,形成以千万级服务提供者为基础的任务化用工体系。依托平台技术的发展,劳动任务被拆解为标准化单元,通过算法机制在更大范围内实现即时匹配与精准分配。此种“任务分配—即时匹配”机制,使劳动力使用权与所有权发生结构性分离,用工主体无需将劳动者纳入组织体系即可进行劳动力调用,从而显著提升配置效率。然而,此种数字化分配机制亦对既有劳动法规则构成实质冲击:一方面,平台通过接单规则、评价体系与算法调度,对劳动过程实施隐性控制,形成区别于传统人格从属性的“数字从属性”;另一方面,由于现行劳动法仍以“组织隶属+持续用工”为核心认定标准,大量基于平台的共享用工难以被纳入劳动关系范畴,进而在用工责任、社会保障与权利救济方面形成制度空白。劳动任务分配的数字化使得劳动力配置以数据化、任务化方式被重新组织。一些共享用工模式伴随着排除劳动法适用的企图和行为,存在劳动关系隐蔽化的风险。^⑤此类“灰色地带”的存在使得传统以组织控制为基础的劳动法规范体系愈发陷入解释力困境。

(二)劳资关系匹配的精准化

当前,平台就业已成为劳动力跨区域流动与灵活配置的重要方式,网约车、外卖等平台用工规模已达数亿级。劳动力与岗位之间的匹配逐步由“组织吸纳”转向“平台撮合”,劳资关系呈现出高度流动化与即时化特征。平台通过数据整合与算法匹配,显著提升劳资对接效率,但是这种“精准匹配”机制也使得既有劳动法规则面临着结构性冲击。一方面,平台通过规则设定与数据控制在匹配过程中进一步强化其自身的主导地位,劳资双方形式上的“自由选择”掩盖了新的结构性不对等;

① 《司法解释(二)》对于“混同用工”的规制主要体现在第三条“关联单位交替或同时用工”情形中,明确关联单位向劳动者共同承担支付劳动报酬、福利待遇等责任。

② 何江、闫淑敏、关娇:《共享员工到底是什么?——源起、内涵、框架与趋势》,《商业研究》2020年第6期,第1-13页。

③ 易舒冉:《全国新就业形态劳动者达8400万人》,中国政府网,https://www.gov.cn/xinwen/2023-03/27/content_5748417.htm,2026年4月21日访问。

④ 肖鹏燕:《合规共享:共享员工的法律风险与防控》,《中国人力资源开发》2020年第7期,第96-106页。

⑤ 黄丽、蓝小琪:《共享用工在劳动关系管理中的风险防范与控制研究》,《政法学刊》2022年第3期,第89-96页。

另一方面,现行劳动法以稳定劳动关系与持续用工为制度前提,难以适配以“即时匹配—按单结算”为特征的用工形态,导致大量共享用工关系游离于劳动法调整范围之外。而且平台化匹配还可能加剧劳动力市场的分层,将低技能劳动者锁定于低保障、低报酬的工作区间。劳动力配置日益被算法规则所主导,重塑着以“平等协商”为内核的劳资关系,使得结构性不平等亦成为新的治理难题。

(三)劳动力配置的市场化

共享用工作为数字经济条件下的新型用工模式,本质上体现了劳动力要素由市场配置的制度逻辑。2020年3月30日,中共中央、国务院发布《关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见》,明确要求引导劳动力要素合理畅通有序流动。共享用工作为劳动力市场化配置的重要方式,将进一步弱化和消除制度性因素与社会性因素中不利于劳动力要素流动的部分。^① 市场经济下,以劳动力使用为内容的合同包括雇佣、委托、承揽、中介等,统称为劳务合同,适用民法规则。如果不考虑部门法属性和价值评判标准,劳务合同和劳动合同在事实上都是以劳动力的供给和使用为主要内容,表现为各种类型的用工关系。劳动力的市场化配置不仅是劳动法的制度使命,民法亦责无旁贷。作为劳动力配置的重要方式,劳动合同通常被视为劳动关系建立的起点,强调劳动力的组织化和独占性使用。而共享经济倡导的所有权与使用权相对分离的理念反映在共享用工中,则打破了劳动力占有和使用的独占性,劳资关系逐步由“组织吸纳”转向“市场交易”。现行劳动法与民法的制度分工正面临着结构性张力,其核心在于突破“劳动关系—劳务关系”二元划分框架,这种张力本质上构成对共享用工发展的规范性回应。

(四)劳动管理的去组织化

传统劳动关系中的劳动者对外以组织体的成员身份履行职务行为,由用人单位对外承担全部法律后果,体现出以组织隶属为核心的规范逻辑。《中华人民共和国劳动合同法》规定劳动关系的建立始于实际用工,劳动合同的订立在一定程度上取决于劳动者建立劳动关系的自由选择,只要劳动者承诺加入并成为用人单位的一员,即同时概括承诺接受其组织管理。信息技术发展背景下,企业组织体的解构与劳动组织体的解构两方面因素相互结合,平台往往以中介身份出现,劳动力需求者将本应在企业内部完成的任务肢解成标准化的单元,并通过平台外包给大量自由的单个劳动力提供者。^② 此时的劳动者在形式上虽然呈现“小生产”的特点,但其需求和供给的对接往往通过“共享平台”这一新型经济协作组织,进而实现“社会化”协作。^③ 这使得既有劳动法以“单一用人单位+持续性用工”为责任配置的制度逻辑面临着现实悖论:一方面,平台虽然不以雇主身份出现,却能通过算法规则对劳动过程实施实质性干预;另一方面,劳动者游离于组织体之外,权利义务关系趋于模糊,用工主体责任亦难以确定。

二、共享用工的概念界定与类型化分析

共享用工的实践发展给以从属性劳动为核心的劳动法框架带来了冲击。《人社部通知》显然也注意到特殊背景下劳动力资源利用的时空错位和闲置问题,但其中排除劳动者自主选择的表述与共享经济理念相悖,且因其内涵和外延难以穷尽列示用工实践的复杂要素,而导致规范与事实发生错位。

^① 王阳:《劳动力要素市场化配置改革与经济发展效率——以劳动力要素城乡配置变化为例》,《经济纵横》2020年第7期,第67-76页。

^② 沈建峰:《去组织体化用工及其当事人确定与责任承担》,《政治与法律》2022年第8期,第2-15页。

^③ 闫冬:《劳动法的时代序章:社会化小生产时代的劳动保护研究》,中国法制出版社2020年版,第168页。

(一)共享用工的规范限定与事实偏离

首先,既有规范性文件限缩了共享用工的概念,这并不符合共享经济下共享用工的真实意涵。《人社部通知》甚至规定:“劳动者非由其用人单位安排而自行到其他单位工作的,不属于本通知所指共享用工情形。”该通知所指称的“共享用工”涉及用人单位(借出单位)、用工单位(借入单位)和共享员工三方主体,或许与“狭义借调”类似,但其中的法律关系交错复杂,易因各方理解分歧而产生争议。“不改变原企业与劳动者之间的劳动关系”这一表述,实质上也只是将这种共享用工模式限定为企业之间在一定期限(通常为剩余劳动合同期限)内的临时借用用工形式,不能与共享经济下的共享用工实现完全兼容。而共享经济依托信息技术和网络平台对分散资源进行配置,在劳动用工领域则是劳动力的共享,并非追求建立组织意义上的占有和管控关系。

其次,“共享用工”中的“用工”本身包含着“作为事实的用工”和“作为法律关系的用工”两层含义。共享用工作为动宾结构短语,“共享”为动词,“用工”为宾语,表达的是用工作为共享的对象或客体的意义。从字面来看,“用工”本意即指“实际用工”,这在我国劳动法上仅是一种事实评价,而并非法律评价。按照现行法律规定,劳动关系建立的起点乃是实际用工而非合同签订,存在实际用工就是判定劳动关系的事实依据。共享用工实际是基于不同用工主体对同一劳动者存在共享劳动力使用事实的特殊用工模式,似乎可以将其等同于“混同用工”,即有关联关系的多个用工主体在非劳动者本人原因的情况下,基于支配性劳动管理交替或者同时进行用工的情形。^①此时的用工“共享”是基于多个单位之间的关联性,法律关系的外观模糊且具有迷惑性,识别和定性较为困难。

最后,从用工事实看,劳动力共享作为事实性因素,其与用工关系的性质判定有着实质性关联。实践中,司法机关仍然主要是通过对劳动过程控制权(包括劳动力支配权)共享或劳动成果所有权共享的事实认定来确定各方主体权利和义务。不论当事人关于用工关系性质构建的目的与合意如何,仍应当根据用工事实,结合关键要素,以劳动管理程度强弱的标准来判断应当将其归入哪一种用工形态。^②如果动辄根据共享用工的事实即推导出双重劳动关系成立的结论,则未免绝对化。更何况,《人社部通知》语境下的共享用工,本就是特殊形势下采取的临时性政策安排,难免会与劳动者的个人意愿和选择抵牾,最终影响劳动关系的认定。

(二)以劳动者自决为基础的类型划分

《人社部通知》规范语境下的“共享用工”并未指向共享经济下的劳动力共享。共享经济下的共享用工作为一种用工事实,其法律关系性质和权利义务构造应当取决于劳动者的意愿,反映劳动者自决权的行使要求。如果以劳动者主观意愿作为用工共享事实产生的意思基础和类型划分依据,可将共享用工分为被动接受型和主动选择型两大类别。

1. 劳动者被动接受型

被动接受型共享用工,意味着用工共享的事实状态并非出自劳动者本人的主动选择。实践中,这种被动共享多存在于关联企业(如母公司和子公司、总公司和分公司)相互指派、同业交叉任职、技术服务支持等情形下。此类共享动议提出时虽然也征求了劳动者对多个用工主体共享其劳动力安排的意见,但劳动者的意思表示内容仅为“无异议”或者“附议”,其本人并无拒绝此种“共享”安排的权利。例如:在邓细晴与中山金汇金属制造有限公司劳动合同纠纷一案中,法院认定,金汇公司

^① 王天玉:《混同用工的用工共同体构造及其裁判逻辑》,《法律适用》2025年第10期,第15-29页。

^② 张弓:《平台用工争议裁判规则探究——以〈关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见〉为参照》,《法律适用》2021年第12期,第87-92页。

在新冠疫情期间与沃莱公司进行“共享用工”合作,虽与邓细晴进行协商未取得其同意,金汇公司对其采取放假、停工待料等措施并不属于未按约定提供劳动条件导致劳动者不能继续履行原劳动合同的情形。^①《人社部通知》所界定的共享用工显然属于被动接受型共享,因其并未改变原劳动关系,故而应当受到劳动法规制。但此种被动型共享用工形成劳动关系的分离,其中关于用工主体、用工模式、工作场所、工作内容甚至劳动条件的灵活化安排,事实上也造成了非正规性就业。^②而对于用人单位解决劳动力余缺问题采取的临时措施,劳动者亦负有合理遵从的义务,“不改变原劳动关系”实则构成了“混同用工”。例如:在朱曾华与无锡威孚奥特凯姆精密机械有限公司、无锡政和人力资源管理服务有限公司劳动合同纠纷案中,法院认为,劳动者从事的工作内容、工作时间及工作强度并无明显差异,劳动者的劳动关系、福利待遇没有变化,也未损害劳动者权益,劳动者应当在合理范围内服从临时借调安排。^③

2. 劳动者主动选择型

远程劳动、数字劳动的兴起使得就业市场结构和理念发生变化,依托数字平台就业的劳动者可以按照自己的兴趣、技能、时间安排等以自雇身份进行灵活就业,其履行劳动义务不受时间和空间束缚,劳动自主性更强。同一劳动者得以在这种极具弹性的劳资关系中身兼数职,可以同时担任主播、外卖送餐员、网约车司机等,充分利用时间来发挥知识和技能,获得多份劳动收入。当其在不同的平台或者从事不同工种的劳动时,需要在同类或者不同类的平台应用软件之间进行切换。例如:网约车司机为了提升接单效率、增加劳动收益,往往同时开启多台终端,下载多个平台 APP 来实现错时接单。尽管这种劳动力共享的事实系出于劳动者的自主选择,但在法律上是否构成劳动关系,应根据劳动管理和控制的强度以及是否具有从属性要素来做出认定,劳动者也要承担相应的举证责任。如:在胡安财与宜宾鑫诚食品有限公司劳动争议案中,法院就认定胡安财与“组织易共享用工平台”签订个人承包合同而承接鑫诚公司的业务,因胡安财不能证明其与鑫诚公司具有建立劳动关系合意而否定双方存在劳动关系。^④

由此可见,共享用工中关系组合的复杂性也会对劳动者的权利和义务内容产生较大影响。平台对劳动过程的控制与劳动者的工作自主性并存,劳动者对平台以及平台规则形成主动认同与被动接受的复杂主观感受。^⑤除上述类型之外,以时间和空间为划分依据,还可将共享用工分为关系型共享和使用型共享,但对其中所涉法律关系性质,还需要进一步辨析。如果同一劳动者在不同时段分别向多个单位履行劳动义务,则可能构成双重或多重劳动关系;如果劳动者在同一时段只能向其中一个单位履行劳动义务,则可能存在借调、派遣关系,实为一重劳动关系。无论一重还是多重劳动关系,均表现为用工共享的事实,由于其内在关系架构或为借调或为派遣,因此,并未超出现行劳动法的调整范围。既有司法裁判也认为,如果能够确认劳务派遣关系,即可排除共享用工关系,^⑥而对于劳动者的指挥命令权或者劳务给付请求权则转由实际用工单位行使。^⑦

① 参见广东省中山市第一人民法院(2021)粤 2071 民初 13266 号民事判决书。

② 朱艳秋:《就业非正规性:“共享员工”的现实缺陷与规制进路》,《中国人力资源开发》2020 年第 12 期,第 70-80 页。

③ 参见江苏省无锡市新吴区人民法院(2020)苏 0214 民初 5027 号民事判决书。

④ 参见四川省宜宾市中级人民法院(2021)川 15 民终 1708 号民事判决书。

⑤ 吴清军、李贞:《分享经济下的劳动控制与工作自主性——关于网约车司机工作的混合研究》,《社会学研究》2018 年第 4 期,第 137-162+244-245 页。

⑥ 参见吉林省长春市南关区人民法院(2022)吉 0102 民初 170 号民事判决书。

⑦ 李帛霖:《共享员工视角下企业借调用工的本质及效力认定》,《中国人力资源开发》2021 年第 9 期,第 76-89 页。

三、共享用工中事实与规范的结构性冲突

《人社部通知》关于共享用工调剂劳动力余缺的规则预设,为司法机关认定“共享用工并不属于违法调岗”提供了正当性依据。^①但是,其中强调劳动力向缺工单位的单向流动,在劳动力借用、劳务派遣以及劳动合同变更之间容易造成法理错位,事实上构成对劳务派遣许可管制的突破。实践中,多表现为“共享”企业不再与劳动者签订固定合同,而是就某一项目进行短期合作。^②平台经济下的共享用工虽然形成了平台企业与劳动力提供者之间的责任、权利和义务与利益分担关系,其性质倾向于劳务关系却又映射出劳动关系的影子。^③劳动者同时为多个平台或雇主提供服务,劳动者处在非专属性和多重雇佣状态,容易触发“事实结构”与“规范结构”之间的诸多冲突。

(一)劳动关系的持续性与稳定性的弱化

现行劳动法制度以劳动关系持续为基本预设,构建起以稳定性为核心目标的规范体系,如解雇保护、工龄计算及社会保险连续缴纳等。共享用工则将劳动力配置转化为按需匹配的市场行为,“各种具有非正式性、临时性或非全日制特征的不稳定雇佣方式开始不断出现,并且开始占据着越来越大的比重”。^④劳动者拥有自主接单、多平台择业的自由,形成对“持续性劳动关系”规范前提的冲击。平台算法和数据驱动的工作控制以及网络效应使其执行或组织的工作在平台、劳动者与用户之间的三方关系,既不是劳动雇佣关系,也不是临时用工关系。^⑤而且一些数字平台对现有存量资源进行整合重组或优化配置,对于数字劳动更多聚焦于应用层,且以服务性劳动和零工劳动为主,技术门槛并不高。^⑥共享用工模式多集中于低门槛服务类、零工类岗位,平台仅整合存量劳动力资源,缺乏稳定用工保障与职业发展支撑。这种用工事实既不同于非全日制用工仍依附于特定雇主,也不同于劳务派遣中存在相对稳定的三方法律结构。以持续劳动关系为前提的规则在共享用工模式下难以锁定明确的适用对象,意味着“稳定性”这一规范前提亦将随之失去适用基础。

(二)劳动人格保障与劳动力客体化矛盾

劳动法的目的在于实现“劳动力之完全人格化”,即“权利客体之劳动力进至权利主体之地位,而劳动力与其所持有者的人格完全合一之状态。”^⑦然而,“不同社会形态中的劳动资料以及由此引起的劳动方式会形塑出具有不同特点和属性的劳动者或者人本身。”^⑧共享用工模式的多元化和灵活化,以及其倡导的所有和使用相对分离的理念则进一步弱化了劳动者对用工主体的依附性。一方面,平台用工模式下的劳动者更有可能在不同时间对应不同用工主体,从而仅与平台形成规则关系,而与实际需求方缺乏直接法律联系。劳动力所有权与使用权深度分离、平台算法管控、劳动关系虚化与市场交易化共同作用,使劳动者从“主体人”异化为可交易、可调度的生产要素,企业将人力资源视为可调剂的“存量资产”而非具有人格属性的员工。这显然背离了劳动法“劳动力之完全

① 参见山东省青岛市中级人民法院(2021)鲁02民终8656号民事判决书。

② 马梦婕:《别让“共享员工”陷入“共享”困局》,《中国工人》2024年第6期,第40-41页。

③ 李梦琴、谭建伟、吴雄:《共享经济模式下的共享型用工关系研究进展与启示》,《中国人力资源开发》2018年第8期,第105-115页。

④ 胡莹:《数字经济时代我国的劳动过程分析——基于马克思劳动过程理论的视角》,《社会主义研究》2021年第4期,第41-48页。

⑤ Zsolt Zodi & Bernát Török, *Constitutional Values in the Gig-Economy? Why Labor Law Fails at Platform Work, and What Can We Do about It?* Societies, Vol. 11, No. 3, 2021, p. 86.

⑥ 赵秀丽、王生升、方敏:《数字平台中资本与劳动的多样化关系解构分析》,《经济学家》2022年第10期,第24-32页。

⑦ 史尚宽:《劳动法原论》,正大印书馆1978年版,第3页。

⑧ 孙伟平、尹帮文:《论数字劳动及其与劳动者的双向建构》,《社会科学辑刊》2022年第6期,第55-65页。

人格化”的核心目标。另一方面,平台化的用工共享更是加剧了劳动力的客体化。算法将完整劳动拆解为碎片化订单、标准化任务,平台依托大数据、智能考核实施全景式管控,劳动者沦为任务执行者,看似自主性增强,实则受到算法的深度支配。在这种不透明且瞬息万变的控制形式约束之下,劳动者犹如身处“无形之笼”。^① 不仅劳动力遭遇“形式自主、实质物化”的现实困境,而且在“投入—产出”的市场逻辑中,用人单位的责任被过度分散和转移,劳动法的责任规则也将陷入结构性失灵。

(三)劳动自主性与算法监控的规则失衡

共享用工模式下的劳动者通过终端设备以注册用户身份接入不同数字就业平台,既可以决定在某个平台短期接单,也可以选择同时在多个平台接单。这与早期的资本主义工作组织形式(如外包、分包形式)的主要区别在于资本利用技术进一步征服劳动力的方式,即:技术(平台和算法系统)被用来指导何时、何地以及如何工作,并且收集相应的绩效结果数据。^② 人力资源管理的技术化和社会化,使得平台对劳动过程实现了全方位和智能式的监控,甚至因为背离劳动法对劳动者主体塑造和去商品化的解放功能,而遭到“虚假解放”的诟病。^③ 凭借智能监控这类新的技术手段,劳动从属性非但没有降低反而有所增强。^④ 一方面,劳动和休息时间界限被打破。劳动与闲暇、工作与生活的界限容易发生混淆、错位,侵蚀劳动者的私人空间。劳动行为被赋予生产和消费的双重表征,劳动者成为“产消合一者”,其行为性质更难识别和界定。另一方面,劳动过程和控制方式被更强大的算法取代。过去那种以有形封闭空间存在的工作场所被云端数据处理平台所取代,工作场所随着移动终端设备位置的改变而改变,劳动过程通过劳动者向平台接单、认领任务来完成。劳动者接受平台的算法指令与监督管理,形成了新的技术从属性。^⑤ 劳动者获得自主性的同时也处在平台信息生成者、被采集者抑或被监控者的境地,增加了个人信息、隐私空间等权益被侵蚀的风险。

(四)实体劳动权利与程序救济规则的割裂

我国立法并未就劳动法意义上的“劳动者”概念作出规范界定,而是将其放置在劳动关系中加以定义。识别从属性劳动即认定劳动关系,进而产生劳动法律关系。如果将从属性标准应用在完全相同的案例中,同一微观判断要素基于不同认识而被赋予不同的权重,也会导致相异的裁判结果。^⑥ 共享用工的灵活化、多主体化特征,打破了传统劳动关系的单一结构,使其劳动关系认定愈发困难,导致劳动实体权利保障与程序救济规则出现割裂。人力资源和社会保障部等八部委联合发布的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》,创设了“不完全符合确立劳动关系情形”概念,明确规定应当根据用工事实来认定企业和劳动者的关系,处理新就业形态劳动者劳动保障权益案件。这意味着只要识别出“不完全劳动关系”,就要给予劳动权益保障,适用劳动法规范。该意见虽然在实体权益上设定了相应保护规则,却未明确劳动争议解决程序性规范是否同时

① [美]哈蒂姆·A.拉赫曼:《无形之笼:算法如何控制劳动者》,杨华锋译,社会科学文献出版社2026年版,第163页。

② Andy Hodder & Stephen Mustchin, *The Value of Industrial Relations: Contemporary Work and Employment in Britain*, Bristol University Press, 2024, p. 129.

③ Vladimir Bogoeski, *Nonwaivability of Labour Rights, Individual Waivers and the Emancipatory Function of Labour Law*, *Industrial Law Journal*, Vol. 52, No. 1, 2023, pp. 179-213.

④ 田野:《职场智能监控下的劳动者个人信息保护——以目的原则为中心》,《中国法学》2022年第3期,第102-118页。

⑤ 姚鹏斌:《技术从属性:算法时代劳动者的认定基准重构》,《兰州学刊》2022年第2期,第101-112页。

⑥ 肖竹:《劳动关系从属性认定标准的理论解释与体系构成》,《法学》2021年第2期,第160-176页。

适用的问题。事实上,若以“不完全劳动关系”为对象进行单独立法,其法理基础的匮乏将暴露此种立法路径的可行性不足。^① 实践中,劳动仲裁委往往以共享用工争议并非劳动争议为由不予受理,当事人只能转而通过诉讼维权。如果此时的劳动权益争议未经仲裁而被直接导入法院诉讼程序,是否意味着对劳动者程序性权利的剥夺? 如果立法依旧坚持劳动行政主管部门、仲裁机构仅限于处理基于劳动关系而生的劳动争议,将导致大量新型劳动权益纠纷被排斥在行政和仲裁救济之外,因而亟须立法明确界定纠纷处理的主管权限。

四、共享用工实践发展对现行制度的革新要求

基于劳动者外延拓展与劳动力共享的事实,数字就业平台对社会闲散劳动力的组织和调配使得劳动法调整范围和方法面临着革新要求。如果直接将共享用工纳入劳动法调整,平台用工主体将受到诸如工时、工资等劳动法规范的强制约束,必然增加用工成本;如果不纳入劳动法调整,又会造成劳动权益受损的现实结果。因此,基于劳动形态演进驱动的劳动法制度革新,并非简单“做加法还是做减法”的规则增减问题,而是关乎劳动法调整范围与适用逻辑的系统性重构。

(一)以功能性标准重构劳动法的调整范围

共享用工对劳动关系持续性与稳定性的弱化,首先冲击的是劳动法的调整对象和适用范围边界,进而重构劳动关系与劳动保护之间的关系。有学者提出“结构性劳动权利”的保护方法,在确定实质性劳动权利的范围和解决纠纷时,应充分考虑劳动者与用人单位谈判能力的差异。^② 劳动权利保护虽然正在从“关系类型识别”转向“保护必要性识别”,但本质上依旧无法摆脱对劳动者身份识别的依赖。德国劳动法中的“类似劳动者”被界定为“具有经济上依附性,且相较于劳动者也需要社会保护的人”,^③表明其与“独立的自雇者”和“从事从属性劳动的雇员”存在区别。^④ 也有学者主张,我国应当在立法上确立“类劳动者”的概念,对其给予的倾斜保护应弱于标准劳动关系,而高于具有更高自主性的劳务关系。^⑤ 如果将共享用工模式下的劳动者归入此类,则意味着需要在立法层面确立一种“分层适用结构”,即以“功能性从属性”与“经济依附性”为核心的复合判断标准。对于高度受控且经济依附程度较强的劳动者,适用完整劳动法保护,而对于中间类型(典型的如共享用工劳动者),则应当赋予以最低劳动报酬、基本工时与职业安全为核心的基本劳动权益保障。这一制度设计的关键,在于承认共享用工所内含的劳动力自主流动和市场化配置需求,并通过差异化规范实现精准保护,避免“一刀切”的规则适用造成权益保护的现实缺位。还有学者提出“个人工作关系”概念并主张适当采纳“工作中的人格”类似的规范表达,^⑥对既有劳动形态实施分类识别和分层治理的制度改造,虽然在观念上容易被人接受,却可能带来更大的立法技术难题。立法构建中首先需要完成的是劳动关系认定规则的功能性转变,推动劳动法调整对象从“封闭性范畴”到“开放性结构”的转向。只有打破劳动关系与劳动保护的逻辑捆绑,使得劳动关系认定对于劳动权益保护不再具有事实确认和调整范围归入的唯一性,才能消除共享用工因无法认定劳动关系而丧失劳动保护的基础。

① 丁建安:《不完全劳动关系中从业人员权益保护的路径及限度》,《法学》2025年第10期,第164-176页。

② Hiba Hafiz, *Structural Labor Rights*, Michigan Law Review, Vol. 119, No. 4, 2021, pp. 651-727.

③ 田思路:《外国劳动法学》,北京大学出版社2019年版,第116页。

④ [德]多伊普勒:《德国劳动法》,王倩译,上海人民出版社2016年版,第7页。

⑤ 盖建华:《共享经济下“类劳动者”法律主体的制度设计》,《改革》2018年第4期,第102-109页。

⑥ Mark Freedland & Nicola Kountouris, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, 2011, p. 437.

(二)共享用工关系判定方法的规范化改造

共享用工因与多种经济样态、模式的交互而呈现出融合发展的模糊性,使其无法在法律适用中被限定在封闭劳动关系的范畴。有学者提出,应当根据当事人之间的从属性、社会保护需求、自治空间、法律管制等程度,依次将市场化用工的法律关系排列成劳务关系、类劳动关系、非标准劳动关系直至劳动关系的类型序列。^① 共享用工符合多个单位同时对劳动者进行用工的特征,可将其纳入《司法解释(二)》第三条“混同用工”规则的适用范围。^② 对于以出借和借用为表现的共享用工,既有司法裁判认为应当着重从企业和劳动者之间的意思表示及实际的用工情况来加以分析。^③ 如果当事人之间具有明确的劳动关系建立合意,则关系的归属应取决于该合意基础,尤其是尊重劳动者的选择。即便无法识别其中的支配性劳动管理,也无法认定劳动关系;若企业进行了一定劳动管理,也要保障劳动者的相应权益。^④ 实践中,对于平台用工关系的性质,司法机关多采用程度性描述或基于不同考量维度,借助量化工具来识别从属性,并通过抽象的依附性强度来证成依附关系的性质。对于以兼职或者合作方式加入 APP 平台公司并依据其信息、受其指示而提供劳务的网约工,应当认定其与 APP 平台公司存在劳动法意义上的非标准劳动关系。^⑤ 例如,在唐瑞亭与北京宜生健康科技有限公司劳动争议案中,法院就认为宜生公司通过“网上服务到家”APP 对员工进行的接单管理和工作监督并未实质改变劳动关系的从属性。^⑥

基于共享用工实践应用中的复杂性,《司法解释(二)》第三条关于关联单位之间交替或同时用工的事实认定,或许只是解决“混同用工”的识别问题,既包括用工主体的混同,还包括用工责任的混同。鉴于共享用工模式在外观上跨越多个用工主体的特殊性,其用工责任的判定更为复杂,应避免劳动关系认定的绝对化。一方面,当劳动合同约定与劳动关系运行并不一致时,司法裁判应贯彻事实优先原则,即根据劳动用工管理实际运行的情况来确认是否存在劳动关系的事实,而非单纯以形式上的劳动合同作为关系性质判定的唯一证据。^⑦ 另一方面,应按照类型化和要素识别方法对具体用工关系性质作出判定。对处在中间和模糊地带的非典型、非标准用工关系的法律适用,应突破部门法裁判思维的局限。对涉及共享用工、个人承包等名目的合作协议的内容和效力,应当实质审查其合法性与公平性。既要审查条款是否违反强制性法律规定,又要审查是否排除用人单位法定责任、剥夺劳动者的合法权益,对于被动接受型的共享用工,明确由实际用工的用工企业承担管理职责和用工风险。^⑧

(三)构建“最低基准+弹性适用”的劳动标准

共享用工模式下的工作时间碎片化、工作地点流动化以及收入结构不稳定,使得传统以标准工

① 沈建峰:《数字时代劳动法的危机与用工关系法律调整的方法革新》,《法制与社会发展》2022年第2期,第119-135页。

② 沈建峰:《混同用工规则的内涵与理论构造——〈劳动争议解释(二)〉第3条评析》,《中国应用法学》2025年第5期,第50-62页。

③ 参见广西壮族自治区南宁市中级人民法院(2024)桂01民终3443号民事判决书。

④ 《回应司法实践需求! 最高人民法院发布首批新就业形态劳动争议专题指导性案例》,最高人民法院网, <https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/450651.html>, 2026年3月24日访问。

⑤ 王健:《APP平台用工中的网约工身份认定与劳动关系重构》,《兰州学刊》2019年第6期,第46-55页。

⑥ 参见北京市第二中级人民法院(2020)京02民终8125号民事判决书。

⑦ 按照《司法解释(二)》第三条第(一)项“已订立书面劳动合同,劳动者请求按照劳动合同确认劳动关系的,人民法院依法予以支持”的规定,意味着即便劳动者提供了书面劳动合同作为证据,人民法院仍应进行实质审查,根据用工管理和运行的事实确认劳动关系是否存在及其归属,而非完全依据劳动合同。

⑧ 秦平山、郭华:《共享用工模式下劳动者权益保护困境及进路》,《河北经贸大学学报(综合版)》2025年第2期,第39-48页。

时与固定工资为基础的制度难以直接适用。个案处理中须综合考虑平台劳动者工作时间和收入来源以及社会保护的必要性等因素。^① 鉴于共享用工模式下劳动自由和自主外观下的支配性劳动管理识别困难,应当在劳动标准层面形成“刚性底线+弹性适用”的双层规范结构,突破劳动关系认定的唯一证成路径,转而通过立法给予基本权益的保障。一方面,强化劳动报酬和工时制度的底线保障功能。无论劳动报酬计量是以时间还是成果为依据,劳动者均应享有不低于最低工资的基本权益。可以采用“总量控制+自主安排”的工时制度,以周期性工作时间上限替代固定每日工时限制。报酬给付方面,通过“任务单价透明化+平台信息披露义务”实现间接规制,而非直接设定统一的工资结构。另一方面,立法应当明确禁止经营风险外溢至劳动者。平台作为面向社会提供服务产品的实体,应当对外承担经营者主体责任。有学者主张,应以参与度的高低作为平台对依托其从事经营行为的从业者提供不同强度劳动保护的区分标准,对其中参与度较低的从业者,甚至可以豁免平台提供员工待遇的义务。^② 鉴于算法管理对从业者保有一定程度的控制权,即便不能完全符合劳动关系认定要素,平台也应承担与之相应的补充责任。^③ 此外,在基本权益保障制度设计中,还应当充分考虑对绩效工资适用条件、考核方式和支付比例等设定清晰标准,禁止平台企业进行大数据杀熟、刷单炒信等不正当竞争。^④ 尤其禁止以成果瑕疵、市场销量或项目盈利状况为由克扣劳动报酬,确保劳动报酬真正体现劳动贡献而非经营结果的风险分担。

(四)实体权利与程序救济机制的协同完善

共享用工发展对于制度革新的要求不仅体现在实体规则层面,还深刻影响着争议解决机制的运行逻辑。一方面,应当突破劳动争议处理机制以“劳动关系”为前提的适用限制。这涉及劳动争议的立法界定和纠纷处理的主管权限。可以考虑在立法中明确将“基于劳动给付产生的权益争议”统一纳入劳动争议的处理范围,而非仅以是否成立劳动关系作为劳动争议产生的事实依据,确保共享用工争议能够顺利纳入劳动争议解决的程序机制。同时,对于涉及平台规则或多主体责任分配的复杂案件,可以采取分层处理、简易仲裁或在线处理等方式,确保纠纷归口解决的规范性与专业性。另一方面,应强化行政监管与司法救济的衔接,加强事后救济与事前防范的制度配套。为弥补劳动者在信息与资源方面的弱势地位,应通过立法进一步明确平台的信息披露义务,将举证责任适度分配给平台。从纠纷防范和权益保障的角度,针对共享用工模式下的平台数据监管和新型权益侵害的风险,主管部门应主动加强对平台数据合规性的监督检查,规范用工行为。劳动行政部门可针对平台用工建立日常监管与数据报送制度,在发现违法行为时及时介入,同时推动平台建立内部申诉与纠纷调解机制,形成多层次纠纷解决体系。

五、结语

共享用工作为劳动力资源优化配置的市场创新,通过重塑劳动行为的组织方式、弱化传统从属性结构并引入多主体关系网络实现了用工模式的迭代更新。已有的规范性文件虽在特定阶段发挥了应急引导作用,但其窄化限定与单向规制的思路已难以回应平台化、常态化、自主化的共享用工实践发展,实则反映了劳动法调整对象与劳动形态之间的结构性错位。这意味着共享用工的制度

① 谢增毅:《互联网平台用工劳动关系认定》,《中外法学》2018年第6期,第1546-1569页。

② 蒋大兴、王首杰:《共享经济的法律规制》,《中国社会科学》2017年第9期,第141-162+208页。

③ 田野:《平台外包经营中的用工责任分配——基于“算法管理”的“相应责任”厘定》,《政治与法律》2022年第8期,第16-32页。

④ 《关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见》明确要求企业合理制定订单分配、计件单价、抽成比例、报酬构成及支付、工作时间、奖惩等制度规则和平台算法,以“算法取中”替代“最严算法”。

回应,不能仅仅停留在个别制度的修补,而是要推动劳动法基础范畴的深度重构。未来制度构建的关键,既要承认共享用工的独立形态价值,区分被动接受与主动选择两种类型,实施差异化法律调整,又要明确平台企业在算法管理、任务分配、安全保障中的主体责任与补充责任,最终在市场效率与劳动者保护之间达到平衡。

Concept Clarification, Substantial Rectification and Institutional Response to Co-Employment

CHEN Dan

(Faculty of Law, Xiangtan University, Xiangtan 411105, China)

Abstract: Co-employment has gradually evolved from emergency manpower allocation among enterprises into a normalized, platform-based, and de-organized new form of employment. However, current regulations confine it to inter-enterprise secondment, which is disconnected from the practice of workers' independent choice. Its development is characterized by digitalized task allocation, precise labor-capital matching, market-oriented labor allocation, and de-organized labor administration. While improving the efficiency of resource allocation, it also challenges the traditional paradigm of labor law centered on personal subordination and organizational subordination. Based on the workers' right to self-determination in labor, co-employment can be divided into the passive acceptance type and the active choice type. The former can be covered by the protection of labor law, while the latter is not included. Therefore, it is necessary to reconstruct the adjustment scope of labor law and standardize the determination of employment nature. Moreover, it is also essential to establish a labor standard of "minimum benchmarks plus flexible application", and promote the coordinated improvement of substantive rights and procedural remedies, so as to balance market efficiency and the protection of workers' rights and interests.

Key words: co-employment; labor sharing; structural conflicts; basic rights and interests; institutional response.

(责任编辑:董兴佩)