

新业态下共享用工模式中的劳动者权益保护问题研究

刘钰婷

青岛大学法学院, 山东 青岛

收稿日期: 2025年9月5日; 录用日期: 2025年9月30日; 发布日期: 2025年10月16日

摘要

新业态下共享用工作为劳动力资源优化配置的一种新型用工关系, 具有显著的优越性, 得到了国家政策的鼓励和支持。同样地, 信息化的发展、企业存在淡季和旺季的周期性、国家政策以及不可抗力等突发事件的人力需求, 为共享用工在未来长期发展奠定了基石。本文深入探讨了新业态背景下共享用工模式中劳动者权益保护的现状、存在的问题及完善对策。通过分析共享用工模式的特点及运行机制, 梳理了当前劳动者权益保护在劳动关系认定、工资报酬、社会保险、职业安全与健康等方面面临的困境, 并从完善法律法规、加强政府监管、推动企业责任落实等角度提出了相应的解决建议, 以期为促进共享用工模式的健康发展、保障劳动者合法权益提供理论支持和实践参考。

关键词

新业态, 共享用工, 劳动者权益, 权益保障

Research on the Protection of Workers' Rights and Interests in the Shared Employment Model under the New Business Model

Yuting Liu

Law School, Qingdao University, Qingdao Shandong

Received: September 5, 2025; accepted: September 30, 2025; published: October 16, 2025

Abstract

Shared work under the new business model is a new type of employment relationship that opti-

mizes the allocation of labor resources and has significant advantages, which has been encouraged and supported by national policies. Similarly, the development of information technology, the cyclical nature of low and peak seasons in enterprises, national policies, and the demand for human resources in the face of unexpected events such as force majeure have laid the foundation for the long-term development of shared employment in the future. This article explores in depth the current situation, existing problems, and improvement strategies of protecting workers' rights and interests in the shared employment model under the background of new business formats. By analyzing the characteristics and operational mechanisms of the shared employment model, this paper summarizes the current difficulties faced by the protection of workers' rights and interests in areas such as labor relationship recognition, wage compensation, social insurance, occupational safety and health. Corresponding solutions are proposed from the perspectives of improving laws and regulations, strengthening government supervision, and promoting the implementation of corporate responsibilities, in order to provide theoretical support and practical reference for promoting the healthy development of the shared employment model and safeguarding the legitimate rights and interests of workers.

Keywords

New Business Model, Shared Employment, Workers' Rights and Interests, Protection of Rights and Interests

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

随着数字经济在全球范围内的蓬勃发展，零工经济、平台经济等一系列新业态应运而生，极大地推动了共享用工模式的兴起与普及。共享用工打破了传统劳动关系中“一对一”的固定雇佣模式，通过企业间的劳动力余缺调剂，实现了人力资源的灵活调配与高效利用。特别是在新冠肺炎疫情等突发事件冲击下，共享用工有效缓解了部分企业的用工短缺压力，保障了劳动者的就业稳定，彰显出强劲的市场适应能力与经济价值。然而，这一新兴模式在实践推广过程中，也逐渐暴露出诸多问题，劳动者权益保护面临严峻挑战。由于涉及原企业、用工企业、劳动者等多方主体，共享用工中劳动关系模糊、责任划分不清、社会保障覆盖不全等问题频发，导致劳动者常常陷入工资被拖欠、工伤认定困难、职业安全缺乏保障等维权困境。

开展共享用工模式下劳动者权益保护问题研究，具有重要的理论与现实价值。从理论层面看，该研究能够丰富劳动法学在新业态领域的研究内容，为传统劳动法律制度向新型用工形态的延伸适用提供理论支撑；从现实层面看，有助于切实维护劳动者的合法权益，促进共享用工行业的健康可持续发展，推动社会公平正义的实现，为构建更具包容性的劳动力市场提供实践指引。

国内外学术界已针对共享用工与劳动者权益保护问题开展了大量研究。国外学者较早关注零工经济、平台用工等新业态中的劳动权益议题，重点探讨新型劳动关系的认定标准、劳动者身份界定以及社会保障体系的适应性改革，部分学者提出应突破传统“从属性”认定框架，构建更契合新业态特点的权益保护体系。国内研究在借鉴国外经验的基础上，结合我国国情，围绕共享用工的法律属性、主体责任划分、制度构建等方面进行了深入探讨。有学者指出，当前共享用工领域存在法律规范滞后、监管机制不完善等问题，亟需健全相关法律法规以明确各方权利义务；也有学者通过分析具体案例，梳理劳动者权益受

损的表现形式，并提出构建多元化权益救济渠道的建议。但现有研究对共享用工在我国不同行业、不同地区的差异化发展态势及针对性权益保护需求关注不足，尚未形成系统全面的权益保障方案。

2. 共享用工模式概述

(一) 共享用工模式的定义及特点

共享用工是指企业之间通过签订协议，将闲置员工的劳动力暂时调配至其他有用工需求的企业，员工在共享期间接受输入企业的管理和安排，待共享期结束后返回原企业。陈灿平[1]、盛敏理[2]等学者认为，“共享”这一概念是广义的，不应当局限于企业之间的“共用”，只要用工单位和劳动者之间符合“共享平台”、“双向评价”等共享要素，那么就属于共享用工的范畴。这种模式是一种新型的劳动力资源配置方式，依托互联网技术支持，在因不同原因造成员工盈亏可互补的企业间，以达到劳动力供需的弹性匹配为目标，实现员工在企业间的高效流动，劳资双方形成的一对多、多对一甚至多对多的用工关系[3]，旨在解决企业间劳动力余缺不均的问题，提高人力资源的利用效率。

(二) 共享用工模式的特点

1、资源配置的高效性与灵活性

共享用工打破传统企业“各自为政”的用工格局，通过搭建企业间劳动力余缺调剂平台，实现人力资源的动态优化配置。当某企业处于生产淡季、劳动力闲置时，可将富余员工调配至用工需求旺盛的企业，避免劳动力资源浪费。为了解决劳动力供需错位的问题，供工企业和缺工企业在合意的基础上签订员工共享协议并且借力于共享经济的迅速发展，打破信息壁垒提高共享的效率[4]。例如，餐饮企业在非用餐高峰期员工工作量不饱和，而物流企业在购物节期间订单激增，此时共享用工能让餐饮员工临时支援物流企业，使劳动力在不同企业、不同时段高效流转，显著提升资源利用效率。这种灵活调配方式，既缓解了企业阶段性用工压力，又保障了劳动者的持续就业，实现多方共赢。

2、主体关系的多元性与复杂性

共享用工涉及原企业、缺工企业、劳动者三方主体，形成复杂的权利义务关系。不同于传统劳动关系中单一的雇佣主体，共享用工模式下，劳动者与原企业保持劳动关系，但实际为缺工企业提供劳动服务。在这种情况下，工资支付、工伤责任认定、劳动管理等方面的责任归属变得模糊。例如，劳动者在缺工企业工作时受伤，原企业与缺工企业可能因责任划分产生推诿，劳动者维权面临困境。此外，若存在共享用工平台介入，还会进一步增加主体关系的复杂性，各主体间的法律责任亟待明确界定。

3、用工形式的短期性与临时性

共享用工通常针对企业阶段性、临时性的用工需求。企业季节性生产高峰、突发订单激增等情况，促使其通过共享用工快速补充劳动力。这种用工形式的存续时间较短，往往随着特定任务完成或季节性需求结束而终止。对劳动者而言，工作的稳定性相对较弱，频繁更换工作场景和工作内容也对其职业技能和适应能力提出更高要求。同时，短期临时性的用工特点，使得劳动者在权益保障方面易出现漏洞，如社会保险缴纳不连续、缺乏长期职业发展规划等问题。

(三) 共享用工模式的类型

1、企业间直接共享模式

输出企业与输入企业通过直接签署共享用工协议，明确双方的权利义务及劳动者的薪酬、福利待遇标准。该模式的优势在于操作流程简便，双方沟通直接高效，能够快速达成合作共识；不足之处在于缺乏专业第三方机构的监督与协调，一旦发生用工纠纷，双方易因责任划分产生争议，纠纷解决过程可能较为繁琐。

2、第三方人力资源机构介导模式

以第三方人力资源服务机构为中间桥梁,该机构分别与输出企业、输入企业签订合作协议,承担劳动者的调配安排、日常管理以及权益保障等具体工作。此模式的长处在于第三方机构具备专业的人力资源管理经验与资源优势,能够更有效地平衡各方利益,为劳动者权益提供更有力的保障;但弊端是增加了用工环节,可能导致企业用工成本上升,同时需要强化对第三方机构的监管力度,防范其出现违规操作行为。

3、平台型共享用工模式

依托互联网平台,由平台企业整合输出企业和输入企业的资源,通过线上匹配和线下对接的方式,实现劳动力的共享。这种模式的优点是信息透明度高,能够快速匹配供需双方的需求,提高共享用工的效率;缺点是平台企业的责任界定较为复杂,容易出现监管漏洞,劳动者的权益保障难度较大。而新经济业态引发就业岗位转移和中低端岗位人员失业,同时各类技能型人才缺失仍是我国产业转型升级和建设科技强国的关键瓶颈,因而更加灵活化、共享化的用工形态已成为应对人才缺失、稳定社会就业的有效手段[5]。

3. 新业态下共享用工模式中劳动者权益保护存在的问题

(一) 劳动关系认定模糊

传统劳动法以“人格从属性”和“经济从属性”为核心认定劳动关系,但共享用工的特殊性导致该标准难以适用。首先,共享用工的劳动关系从属性模糊化,劳动者在共享期间需同时接受原企业的劳动关系约束与输入企业的实际管理,形成“双重从属性”。例如,劳动者的工资由原企业发放,但工作任务由输入企业安排,若发生劳动争议,两企业可能均以“不具备完整从属性”为由规避责任。其次,身份认定有争议,部分企业为降低用工成本,故意模糊共享用工与“劳务关系”的界限,要求劳动者与输入企业签订《劳务协议》,否定劳动关系的存在。而司法实践中,法院对“共享用工是否构成劳动关系”的裁判标准不统一,有的以“原劳动关系存续”为由认定原企业为唯一雇主,有的则根据“实际管理控制”认定输入企业为责任主体。

(二) 工资报酬与福利保障不足

在共享用工协议中,部分企业对劳动者的工资支付标准约定不明确,导致劳动者在共享期间的工资收入与原企业存在差异,甚至低于当地最低工资标准。一些输入企业为了降低用工成本,故意压低劳动者的工资待遇,损害了劳动者的合法权益;工资支付方式不规范也是共享用工模式中存在的问题。一些企业存在克扣工资、不按时支付工资等现象,导致劳动者的生活受到影响。

部分企业为了追求经济利益最大化,忽视劳动者的权益保护,通过降低工资报酬和福利待遇来降低用工成本。在共享用工模式下,企业之间的竞争更加激烈,一些企业为了在竞争中占据优势,不惜牺牲劳动者的利益;现行劳动法律法规对工资报酬和福利待遇的规定相对较为笼统,缺乏针对共享用工模式的具体规定。这使得企业在制定工资报酬和福利待遇政策时存在一定的随意性,容易出现侵犯劳动者权益的情况。

(三) 社会保险缴纳不规范

由于劳动关系界定不清,共享用工模式下劳动者社会保险的缴纳主体难以明确,可能出现输出企业或输入企业未依法承担缴费义务的情况。部分企业为控制用工成本,故意逃避为共享用工劳动者缴纳社会保险费,导致劳动者无法正常享受社会保险待遇。即便企业履行了缴费义务,也可能存在缴费基数不足或缴费比例未达标准等问题,从而损害劳动者的社会保险权益。

现行社会保险法律法规尚未对共享用工模式下的缴费责任作出清晰具体的规定,使得企业在实际操作中缺乏明确依据。同时,社会保险相关政策在执行层面存在监管力度不足的问题,部分企业抱有侥幸

心理,认为逃避缴费难以被查处或处罚力度有限。此外,一些企业对社会保险制度的重要性认识不足,仅将其视为经济负担,进而选择规避缴费义务。

(四) 职业安全保障法律适用不足

共享用工中劳动者的职业安全保障面临“双重薄弱”问题:一方面,输入企业因用工的临时性,往往忽视对共享劳动者的安全培训与防护设备配备;另一方面,法律对共享用工的职业安全责任规定缺失,导致监管与救济困难。

安全培训义务履行不到位,《安全生产法》要求用人单位对劳动者进行岗前安全培训,但输入企业常以“劳动者不属于本单位员工”为由免除培训义务,而原企业因不掌握输入企业的工作环境与风险,无法履行针对性培训责任;监管与救济机制失灵,劳动监察部门对共享用工的职业安全检查缺乏明确依据,难以界定“原企业与输入企业谁应接受监管”;而劳动者因身份模糊,在发生职业伤害后,既难以依据《工伤保险条例》主张工伤赔偿,又难以通过人身损害赔偿实现足额救济。

4. 新业态下共享用工模式中劳动者权益保护问题的原因分析

(一) 立法滞后导致法律供给不足

现行劳动法律法规主要基于传统劳动关系制定,对共享用工这种新型用工模式的适用性不足,缺乏明确具体的规定。这使得企业在共享用工过程中存在一定的法律风险,也给劳动者的权益保护带来了困难。因为法律法规的欠缺,以至于司法实践中常常将借调的相关规定作为共享用工争议的解决依据。但“共享用工”一词在灵活就业中出现可以表明其区别于借调,所以灵活就业在法律制度以及政策规范上存在的不足乃至空白急需立法填补漏洞[6]。同时,法律法规的更新速度相对较慢,不能及时跟上新业态的发展变化,导致一些新出现的问题无法得到有效的法律调整。

(二) 监管部门监管难度大

共享用工涉及多个主体和复杂的利益关系,监管部门难以对其进行有效的监督和管理。劳动监察部门在监管过程中面临着信息不对称、执法力量不足等问题,难以对企业的共享用工行为进行全面有效的监督。同时,共享用工模式的灵活性和多样性也增加了监管的难度,一些企业利用监管漏洞,违规开展共享用工行为,而监管部门难以及时发现和查处。

(三) 企业责任意识淡薄

部分企业为了追求经济利益,忽视劳动者的权益保护,未严格依照法律法规和协议约定履行责任,甚至存在恶意规避责任的行为。一些企业认为共享用工是一种灵活的用工方式,可以规避一些劳动法律法规的约束,因此在劳动关系认定、工资报酬、社会保险等方面存在违规行为。同时,企业的社会责任意识淡薄,缺乏对劳动者的关爱和尊重,导致劳动者权益保护问题频发。

(四) 劳动者维权路径不畅

劳动者在共享用工中面临“维权成本高、举证难度大”的困境。劳动关系认定争议需通过仲裁、诉讼程序解决,耗时较长,且劳动者往往缺乏足够的法律知识 with 证据意识;举证责任分配不合理,劳动者需证明“与企业存在劳动关系”“实际提供劳动”等事实,但因信息不对称,难以获取企业间的共享协议、工资支付记录等关键证据;维权渠道单一,工会组织在共享用工中的作用尚未充分发挥,难以形成有效的集体维权机制。

5. 完善新业态下共享用工模式中劳动者权益保护的对策建议

(一) 构建分层化的法律规制体系

立法层面明确共享用工的法律地位。在《劳动合同法》修订中增设“共享用工”专章,界定其法律属

性,明确原企业、输入企业、劳动者的权利义务:原企业负有“劳动关系维持义务”,不得因劳动者参与共享而解除劳动合同或降低待遇;输入企业负有“劳动管理与安全保障义务”,需提供必要的工作条件与安全防护;劳动者则需遵守双方企业的合理规章制度。制定《共享用工管理条例》,细化操作规则。明确共享用工的适用范围、协议必备条款、社会保险缴纳方式等。

司法层面确立统一的裁判标准。明确共享用工中劳动关系认定的“实质标准”,综合考量“管理控制程度”“劳动报酬来源”“工作内容关联性”等因素,若输入企业对劳动者实施直接、全面的管理,则可认定为“共同雇主”,与原企业承担连带责任。建立劳动争议“快速审理”机制,对共享用工中的工资拖欠、工伤认定等争议,简化仲裁与诉讼程序,降低劳动者维权成本。

(二) 完善协同化监管机制

建立跨部门监管协调平台,由人社部门牵头,联合市场监管、应急管理、网信等部门建立共享用工监管联席会议制度,实现信息共享、执法联动,重点监管企业协议履行、工资支付、安全培训等情况;强化对平台与第三方机构的监管:对平台型共享用工实行“备案制”,要求平台提交企业资质审核记录、用工调剂数据等信息,对第三方人力资源机构实行“资质分级管理”,对违规操作的机构依法吊销资质;运用数字化监管手段:依托大数据技术建立“共享用工信息管理系统”,企业需如实录入共享用工协议、劳动者信息、报酬支付等数据,监管部门通过系统实现动态监测,对异常数据自动预警。

(三) 推动企业责任落实

确立“按责划分、连带责任补充”的责任原则,根据企业的义务履行范围确定责任份额,原企业未按时支付工资的,承担主要责任;输入企业未提供安全防护导致工伤的,承担主要责任;若协议未明确约定或双方均存在过错,则原企业与输入企业承担连带责任。

共享经济的多元化发展,也使得共享经济下的劳动关系呈现出主体多元、界定模糊、场所分散、时间碎片等变革趋势[7]。引导企业树立正确的用工理念,增强社会责任意识,鼓励企业通过签订规范的三方协议、建立健全内部管理制度等方式,保障劳动者的合法权益。企业应加强对共享劳动者的管理和服

(四) 强化劳动者维权能力建设

首先,加强法律宣传与培训。社部门联合工会组织,针对共享劳动者开展专项普法活动,重点讲解劳动关系认定、工资维权、工伤申报等法律知识,提高劳动者的证据意识与维权能力。其次,发挥工会组织的维权作用。推动工会向共享劳动者延伸服务,允许共享劳动者加入原企业或输入企业工会,通过集体协商确定共享用工的报酬标准、工作条件等,形成“事前防范”机制。最后,建立法律援助绿色通道。对经济困难的共享劳动者,法律援助机构优先提供免费法律咨询、代理仲裁诉讼等服务,降低维权的经济门槛。

6. 结语

本研究围绕新业态下共享用工模式中的劳动者权益保护问题展开深入探讨。研究发现,共享用工模式虽凭借资源配置高效灵活、满足企业阶段性用工需求等特点,为劳动力市场注入新活力,但在劳动者权益保护方面存在诸多困境。主体关系的多元复杂导致责任界定模糊,短期临时性的用工形式使得劳动者在社会保障、职业发展等方面缺乏稳定保障,加之现有法律规范滞后、监管机制不完善,进一步加剧了劳动者权益受损风险。

针对上述问题,本研究从完善法律法规、明确主体责任、创新监管机制、构建多元救济途径等方面提出系统性建议。通过细化共享用工相关法律条款,明确原企业、缺工企业及平台的权利义务,加强劳动监察与行业自律,建立健全劳动争议调解仲裁与司法诉讼衔接机制,旨在为劳动者构建全方位的权益

保护体系。这些研究成果不仅丰富了劳动法学在新业态领域的理论内涵，也为政府部门制定政策、企业规范用工行为提供了实践参考，对推动共享用工行业健康发展、维护社会公平正义具有重要意义。

然而，受研究时间与范围限制，本研究对共享用工在不同行业、不同地区的差异化发展及权益保护需求的针对性研究仍有不足。未来研究可进一步深入基层调研，结合各地实际情况，探索更具地域特色与行业适应性的劳动者权益保护方案。同时，随着数字技术的快速发展，共享用工模式也在不断演变，后续研究需持续关注其新变化、新问题，为完善劳动者权益保护制度提供更具前瞻性的理论支持。

参考文献

- [1] 陈灿平. “共享员工”之适度提倡及其法治保障[J]. 人民法院报, 2020(4): 1-3.
- [2] 盛敏理. 共享经济时代, 如何让“共享员工”走得更远——合肥市疫情期间“共享员工”用工方式探析[J]. 中国就业, 2020(5): 48-49.
- [3] 耿露. 分享经济形势下共享用工关系认定的路径选择[J]. 中国审判, 2021(1): 102.
- [4] 王丹丹, 邬赫楠. 新兴共享员工模式分析[J]. 中国储运, 2020(10): 105-107.
- [5] 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[J]. 商业研究, 2020(6): 1-13.
- [6] 白永亮. 共享经济下灵活就业法律制度重构[J]. 江西社会科学, 2017, 37(10): 209-217.
- [7] 安子靖. 共享经济下劳动关系的认定研究——以互联网约车为分析蓝本[D]: [硕士学位论文]. 苏州: 苏州大学, 2017: 41.