

# 共享平台主体责任权利分配的差异分析研究

姚志

贵州大学公共大数据国家重点实验室, 贵州 贵阳

收稿日期: 2025年2月18日; 录用日期: 2025年2月28日; 发布日期: 2025年3月26日

## 摘要

以共享型用工关系中的共享平台与服务提供者两大主体为主要研究对象, 分别对共享平台方与服务提供方在共享型用工关系性质与用工关系模式、责权承担、利益分配和主体协调范围与程度等方面的差异进行分析。方差分析与LSD事后分析的结果表明: 共享平台方与服务提供方对交易过程中产生的由不同主体引发法律风险和人身安全责任分配比例存在显著差异; 服务提供方对交易过程中共享平台的管理协调程度评价显著高于共享平台方, 共享平台方与服务提供方对共享平台的协调范围判定不存在显著差异。此外, 共享平台与服务提供方对于二者在交易过程中的用工关系性质与结构判定也存在显著差异。

## 关键词

共享型用工关系, 共享平台方, 服务提供方, 责权利分配

## A Study on the Differences in the Distribution of Responsibilities Rights and Obligations among the Entities of Sharing Platforms

Zhi Yao

State Key Laboratory of Public Big Data, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: Feb. 18<sup>th</sup>, 2025; accepted: Feb. 28<sup>th</sup>, 2025; published: Mar. 26<sup>th</sup>, 2025

## Abstract

Taking the sharing platform and service provider as the main research objects, this study conducts an in-depth analysis of the differences between the two parties regarding the nature and mode of the shared employment relationship, responsibility and rights bearing, interest distribution, and the scope and degree of subject coordination. The results of ANOVA and LSD post-hoc analysis indicate

that the sharing platform and the service provider hold differing perspectives on the transaction process, particularly with significant differences in the allocation of legal risks and personal safety responsibilities. The service provider's evaluation of the management and coordination role of the sharing platform during the transaction process is significantly higher than that of the sharing platform itself. Furthermore, there is no significant difference between the sharing platform and the service provider in determining the coordination scope of the sharing platform. Additionally, significant differences exist between the sharing platform and the service provider in their judgment of the nature and structure of the employment relationship during the transaction process.

## Keywords

Employment Relationship in Sharing Economy, Sharing Platform, Service Providers, Distribution of Responsibilities Rights and Obligations

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

共享经济模式下的共享经济平台、服务提供者与服务需求者之间形成的新型用工关系被称为共享型用工关系(employment relationship in sharing economy), 共享型用工关系主要是指共享平台、劳务或服务提供者、劳务或服务需求者之间的责权利关系[1]。在共享经济背景下, 传统的雇佣关系已无法完全适应新的用工模式, 共享平台作为中介, 参与了用工关系的构建与管理, 这使得责权利分配和管控机制的构建成为重要议题。共享经济模式下的用工纠纷的主要来源是共享经济模式主体的责任与义务承担不明确。共享平台与服务提供者之间的“劳动争议”使得规范共享经济模型下共享平台、服务提供者和服务需求者之间的关系成为相关学界和实践界密切关注的重要问题。在劳动争议中, 共享平台与服务提供者之间的“劳动关系”认定是焦点, 而“劳动关系”之所以成为争议焦点, 是因为在共享经济模型下, 对于共享平台、服务提供者和服务需求者的责任和风险承担的划分并不明确。

因此, 本文选择从责权利和管控角度来界定共享型用工关系, 从共享平台、服务提供者的角度对共享型用工关系性质与用工关系模式、责任与风险承担、利益分配和管理协调等方面对主体判断差异进行探索性的分析, 主要是因为这些角度能够更好地揭示平台与服务提供者之间复杂的责任和权力关系。通过这些角度分析, 可以更加清晰地理解各方主体在共享平台中的角色及其互动模式, 并以此作为未来对不同共享型用工关系模式进行规制的实践依据。

## 2. 文献综述

有效规制共享型用工关系需要从认识“共享经济”语域开始[2], 对“共享经济”进行界定将为共享型用工关系的界定奠定基础。共享经济(Sharing economy), 又被称为“分享经济”“零工经济(the gig economy)”“按需经济(the on-demand)”和“平台经济(platform economy)”, 由 Felson 和 Spaeth 在 1978 年提出并由 Chase 通过建立 Zipcar 后进行进一步发展。中外学者对于“共享经济”有不同的定义侧重点。国外学者通常将共享经济界定为协作或合作经济、协同消费方式、产品或服务的交换系统[3][4]。中国学者对共享经济的界定并不完全一致, 但各界定反映了共享经济的共同特征: 以互联网技术为基础建设的共享平台、点对点方式的供求两方、利用闲置资源或过剩产能、以使用权而非产权为基础[2][5]-[7]。

将所有通过移动互联网实现的分时租赁或互联网平台经济都纳入到共享型用工关系规制的研究范围

是不够准确的，共享经济类型的划分直接关系到共享经济模式下的主体结构与用工关系模式。国内外已有研究中主要有以下分类方式：以“是否利用闲置资源或过剩产能”为标准划分为典型共享经济和非典型共享经济[2]；以是否以营利为目的划分为营利性和非营利性共享经济[8]；以用户需求为标准划分为出行类、住宿类等共享经济；以共享对象为标准划分为产品类、空间类等共享经济[9]。一直以来，公众都以共享经济平台企业指代共享经济模式本身，这并不够全面和准确，而在共享经济模式下的用工关系问题研究大多集中在出行、空间分享领域，本文的研究范围为典型的营利性共享经济行业。

共享经济与传统经济相比，用工关系的性质界定极易引发劳资冲突和权责争议[10]。国内外学者对于共享型用工关系的性质有以下主流观点：劳动关系[5][11]-[13]、劳务关系[14]、类劳动者[15]、零工关系[16]、点对点关系[16]和合作关系[17]。

共享经济以社会信用为基础，在共享经济交易信任体系不够完善的初期，服务提供者和服务需求者双方的信息甄别不全面，在发生主体利益受损的情况时，责任承担主体并不明确[18]。在共享经济模式下，交易只需要借助信息技术手段很快就能完成，服务需求者对安全状况评估不够，服务提供者进入和退出的门槛较低，不仅服务需求者的权益未得到充分保障，其与服务提供者的责任分配并不合理，服务提供者无法承担的责任，在某些时候转嫁到了服务需求者和共享平台[19]。在以往的劳动争议案件中，由于判决标准的不统一导致了判决结果的不一致，无论是共享平台或是服务提供者在其中承担的责任、得到的权益保障并不一致。王全兴和王茜(2018)提出出于对服务提供者的保护和共享平台持续发展的需要，应强化共享平台的责任[17]。对于在交易过程中的风险与责任承担，取决于共享平台在用工关系中所扮演的角色：以网约车为例，若把共享平台界定为信息供应商，共享平台不需要对交易过程中的责任或风险进行负责；若把共享平台界定为交易合同的提供者，那么共享平台应是交易过程中的责任或风险的全权责任人[5]。问清泓(2019)提出共享平台、服务提供者和服务需求者之间属于多重“劳动关系”，且多重“劳动关系”都涉及到相关义务和责任在不同主体之间的分配，这种分配依赖于不同的用工关系形态和类型[20]。任洲鸿，王月霞(2019)提出应当明确规定共享平台在保障服务提供者权利方面的义务，使共享平台承担应有的雇佣责任[10]。在共享型用工关系模式中，共享平台或服务提供者是否需要服务需求者遭受的损害承担侵权责任还存在争议，但加大共享平台侵权责任的能力将成为规制方向[21]。

根据新制度经济学理论，平台作为“新型制度”发挥着关键的协调作用，通过明晰责权利的分配，平台能够降低交易中的信息不对称和违约风险[22]。交易成本理论则强调，平台通过建立有效的管理机制，减少服务提供者与需求者之间的交易成本，提高交易效率。因此，从责权利和管控角度对共享型用工关系的研究，不仅有助于界定共享经济中的用工模式，还能解释平台与服务提供者之间的互动机制[23]。

综合来看，已有研究关于共享型用工关系性质的界定大都是从法律角度的定性研究。此外，已有成果中鲜有对相关主体责权利分配的定量研究[24]。基于此，本文从共享平台、服务提供者的角度对共享型用工关系性质、模式、交易责权承担、利益分配和主体协调范围与程度进行了差异分析，以期从责权利和协调角度对共享型用工关系进行界定。

### 3. 数据与方法

#### 3.1. 问卷设计

本文以已有文献与劳动争议为基础设计《共享型用工关系规范调查问卷——服务提供方》《共享型用工关系规范调查问卷——共享平台方》两份问卷。每份问卷包括基本信息、服务提供者用工关系性质界定、主体责权利分配与管理协调程度、主体用工关系模式界定四个部分的结构式问题和影响共享型用工关系稳定性的主要因素的开放式问题。

在“服务提供者用工性质界定”部分，根据已有研究对服务提供者、服务需求者与共享平台的关系

的界定,将要求应答者对以下问题进行符合程度(1 = 非常不同意, 6 = 表示非常同意)的选择:(1) 使用共享平台的服务提供者是共享平台的客户;(2) 使用共享平台的服务需求者是共享平台的客户;(3) 使用共享平台的服务提供者是受服务需求者的雇佣;(4) 使用共享平台的服务提供者是共享平台的员工;(5) 共享平台与服务提供者之间不存在雇佣关系;(6) 共享平台、服务提供者和服务需求者之间是合作关系。

在“主体责权利分配与管理协调程度”部分,首先,共享平台、服务提供者和服务需求者这三大主体的法律风险一般可以组合为相对人之间的违法违规、第三人侵权、政策风险和不可抗力四类[6],因此,应答者被要求对各主体引发的相应法律风险、人身安全风险和交易的经济收益进行比例的划分,例如,“共享平台、服务提供者和服务需求者对交易过程中由服务提供者引发的法律风险的承担比例分别是:(3个比例之和为100%)”“共享平台、服务提供者和服务需求者对服务需求者人身风险承担比例分别为:(3个比例之和为100%)”“根据实际情况,通过共享平台进行交易产生的经济收益在共享平台和资源提供者之间分配的比例分别是:(2个比例之和为100%)”;其次,应答者被要求根据实际情况对“共享平台、服务需求者和服务提供者之间的相对管理协调范围”进行评价(1 = 表示非常不符合, 6 = 表示非常符合),课题基于人力资源管理环节(审核、进入与退出,工作时长与场所,培训,薪酬,考核,激励等环节),对相关问题进行设置,例如,“服务提供者从交易收益中获取的比例是由共享平台决定的”“服务提供者在共享平台的交易匹配取决于服务需求者的评价”等;最后,应答者被要求评价“共享平台、服务需求者对服务提供者相对管理协调程度”(1 = 表示非常不符合, 6 = 表示非常符合),例如,“共享平台对服务提供者的协调大于服务需求者”“交易过程中,服务需求者对服务提供者的制约作用比共享平台对服务提供者的管制作用大”等。

在“主体用工关系模式界定”部分,应答者被要求对三个主体间的用工模式界定、共享平台承担责任的约束力问题进行同意程度的选择(1 = 表示非常不同意, 6 = 表示非常同意)。

在开放式问题“共享型用工关系稳定性影响因素”的部分,应答者被要求回答下列问题:“您认为影响共享平台、服务提供者、服务需求者之间关系和谐与稳定性的因素有:(请至少列举三项)”。

### 3.2. 样本描述

问卷发放对象主要包括两类主体:共享平台内部管理者与工作人员(共享平台方)、利用共享平台进行资源或服务提供的就业者(资源或服务提供方)。共享平台方的问卷主要来自猪八戒网等共享平台企业,资源或服务提供方的问卷主要来自猪八戒网和滴滴打车等平台。通过问卷星平台分别回收共享平台方和资源或服务提供者问卷131份和162份。为了提高数据的有效性,从回收问卷中删除作答时间小于200秒的问卷,最终有效问卷为231份,其中共享平台方104份,资源或服务提供方127份。

共享平台方有效样本104名,平均年龄28.6岁(标准差为5.6岁),其中女性67名(64.4%)。共享平台方样本主要来自知识技能共享行业(53.8%)和生活服务行业(26.9%),其他样本来自生产能力共享(7.7%)、房屋住宿共享(5.8%)、交通出行共享(2.9%)和医疗共享行业(2.9%)。其中,高层管理者4名(3.8%)、中层管理者9名(8.7%)、基层管理者和一般工作人员分别为21名(20.2%)、70名(67.3%);在共享平台企业工作的年限分布为1年以下15名(14.4%)、1~3年54名(51.9%)、3~5年14名(13.5%)、5年以上21名(20.2%)。

在共享平台注册的资源或服务提供者有效样本127名,平均年龄29.2岁(标准差7.1岁),学历分布为高中及以下26.8%、专科或本科66.9%、硕士及以上6.3%。其中女性65名(51.2%)。资源或服务提供方样本主要来自知识技能共享(37%)、生活服务共享(27%)和交通出行共享行业(22%),其他样本来自房屋住宿共享(6.3%)、生产能力共享(5.5%)和医疗共享行业(3.1%)。其中全职就业者48名(37.8%),兼职就业者79名(62.2%)。在兼职就业者中以“赚外快”“满足生活基本需求”“拓展社交圈子”和“纯粹打发时间”为就业目的的比例分别为40.5%、26.6%、22.8%和10.1%;兼职就业者在共享平台就业的月均收入占月

总收入的平均百分比为 17.6%，其在共享平台的日均工作时间为 4.22 小时(标准差为 3.35 小时)，占日均总工作时间的平均百分比为 40.4%；资源或服务提供方样本在共享平台主册就业的年限分布分别为 1 年以下 44.1%、1~3 年 34.6%、3~5 年 10.2%、5 年以上 11%。在样本中，有 2 名(5%)滴滴打车司机的车辆挂靠在租赁公司。

### 3.3. 信度与效度分析

发放给共享平台方和资源或服务提供方的问卷除了在基本信息部分有局部调整外，问卷的主体部分均无差异。将问卷主体部分重新划分为三个部分共 35 个题项：第一部分为资源或服务提供者的“用工关系”界定(6 题)、第二部分为责权利分配(26 题，包括责任承担、权利与协调、利益分配)、第三部分为共享平台、资源或服务提供方、需求方之间关系模式的界定(3 题)。在 35 个题项中，除了第二部分的“责任承担”与“利益分配”部分的 6 个题项为百分比分配填空题外，其余 29 题均为根据里克特量表法进行编制的 6 点量表从“1 非常不同意”到“6 非常同意”，不设置中间项以避免居中趋势。

在 SPSS 中对问卷题项的各构成部分进行可靠性分析，相关统计结果如下(见表 1)：

**Table 1.** Reliability analysis results

**表 1.** 可靠性分析结果

构成	量表	有效样本量	项数	平均值	标准差	Cronbach's $\alpha$
用工关系界定	用工关系 界定	231	6	4.26	1.03	0.832
责权利承担与分配	责任与风险分担——平台	151	5	41.92%	16.27%	0.882
	责任与风险分担——供方	151	5	30.18%	9.69%	0.62
	责任与风险分担——需方	151	5	27.89%	10.35%	0.675
	甄选与招募	231	3	4.46	1.1	0.753
	上岗与培训	231	2	4.48	1.18	0.718
	考核与绩效	231	7	4.52	0.99	0.897
	协调程度	231	3	4.39	1.05	0.805
关系模式	保障与激励	231	4	4.49	1.01	0.854
	关系模式	231	2	4.62	1.22	0.82

从表 1 可知，问卷各构成部分的 Cronbach's 值均显示出较好的信度。具体而言，用工关系界定、责任与风险分担——平台、考核与绩效、协调程度、保障与激励和关系模式的 Cronbach's 值大于 0.8，显示良好的信度；甄选与招募和上岗与培训的 Cronbach's 值大于 0.7，信度较好；责任与风险分担——供方和责任与风险分担——需方的 Cronbach's 值介于 0.6 和 0.7 之间，信度在可接受范围内。因此，问卷具有较好的信度。

**Table 2.** KMO and Bartlett's test results (N = 231)

**表 2.** KMO 和 Bartlett 特检验结果(N = 231)

KMO 取样适切性量数	0.929
Bartlett 球形检验近似卡方	4292.199
自由度	351
显著性	0

采用主成分提取、最大方差旋转对问卷的构成进行因子分析。由于责任与风险分担部分百分比填写题目不适于采用因子分析方法,本文仅对问卷中的量表题项进行因子分析。相关统计结果如下(见表 2~4):

**Table 3.** Total variance explained

**表 3.** 总方差解释比例

成分	初始特征值			提取载荷平方和			旋转载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积%	总计	方差百分比	累积%	总计	方差百分比	累积%
1	12.943	47.938	47.938	12.943	47.938	47.938	6.898	25.547	25.547
2	1.524	5.645	53.583	1.524	5.645	53.583	3.757	13.916	39.463
3	1.327	4.913	58.496	1.327	4.913	58.496	2.834	10.496	49.96
4	1.237	4.581	63.077	1.237	4.581	63.077	2.377	8.804	58.764
5	1.044	3.867	66.944	1.044	3.867	66.944	2.209	8.18	66.944
6	0.901	3.339	70.282						

注:提取方法为主成分分析法。

**Table 4.** Rotated component matrix

**表 4.** 旋转后的成分矩阵

	成分				
	1	2	3	4	5
保障与激励 3	<b>0.765</b>	0.173	0.138	0.181	0.128
考核与绩效 1	<b>0.692</b>	0.393	0.102	0.246	0.07
考核与绩效 3	<b>0.68</b>	0.119	0.26	-0.017	0.263
协调程度 3	<b>0.67</b>	0.157	0.274	0.08	0.203
考核与绩效 7	<b>0.662</b>	0.378	0.207	0.017	0.096
协调程度 1	<b>0.654</b>	0.316	0.188	0.221	0.15
保障与激励 1	<b>0.641</b>	0.294	0.155	0.237	0.15
保障与激励 4	<b>0.617</b>	0.07	0.304	0.25	0.23
考核与绩效 4	<b>0.594</b>	0.433	0.096	0.39	-0.063
保障与激励 2	<b>0.581</b>	0.279	0.281	0.211	0.08
上岗与培训 2	<b>0.58</b>	0.212	0.068	0.27	0.251
协调程度 2	<b>0.578</b>	0.052	0.314	0.108	0.418
上岗与培训 1	<b>0.568</b>	0.363	0.121	0.285	0.117
考核与绩效 6	<b>0.544</b>	0.307	0.38	0.323	0.104
甄选与招募 2	<b>0.519</b>	0.312	0.513	-0.094	0.212
考核与绩效 2	<b>0.513</b>	0.449	0.335	0.127	-0.029
用工关系性质 2	0.308	<b>0.723</b>	0.024	0.09	0.251
用工关系性质 6	0.222	<b>0.71</b>	0.213	0.314	0.144
甄选与招募 1	0.334	<b>0.703</b>	0.225	0.243	-0.083
用工关系性质 5	0.218	<b>0.623</b>	0.094	-0.022	0.387

续表

用工关系性质 1	0.218	<b>0.514</b>	0.436	0.073	0.344
甄选与招募 3	0.275	0.119	<b>0.837</b>	0.166	0.164
考核与绩效 1	0.318	0.198	<b>0.815</b>	0.136	0.126
用工关系模式 2	0.196	0.19	0.052	<b>0.849</b>	0.144
用工关系模式 3	0.307	0.132	0.192	<b>0.787</b>	0.145
用工关系性质 3	0.154	0.274	0.167	0.07	<b>0.819</b>
用工关系性质 4	0.265	0.082	0.124	0.234	<b>0.734</b>

注：旋转方法为凯撒正态化最大方差法，旋转在 8 次迭代后收敛。

从表 2 可知，问卷数据的 KMO 值为 0.929 (>0.9)，表明题项间的相关性非常高；Bartlett 球形检验近似卡方为 4292.199，自由度为 351，显著性小于 0.01，表明数据取自正态分布总体。因此，相关数据非常适合采用因子分析方法。从表 3 可知，基于特征值大于 1 的标准，提取了 5 个公因子，经过旋转后总方差解释比例为 66.944%，属于可接受的水平；从表 4 旋转后的成分矩阵可知，问卷具有较好的收敛效度和区分效度。综上，基于 231 份有效问卷，该问卷具有较高的信度和效度。

## 4. 统计结果

### 4.1. 用工关系性质

从共享平台方的 ANOVA 结果来看，共享平台方对服务提供者、服务需求者与用工关系界定存在显著差异， $F(5, 618) = 17.071$ ,  $p < 0.001$ ,  $\eta^2 = 0.12$  (中效应)。结合 LSD 事后分析和  $t$  检验结果可知，与“服务提供者是共享平台的客户”这种观点相比( $M = 4.18$ ,  $SD = 1.52$ )，共享平台方对“服务需求者是共享平台的客户”表示了更高的认同度( $M = 4.75$ ,  $SD = 1.24$ )， $t(206) = -2.954$ ,  $p = 0.003$ ,  $r^2 = 0.01$  (小效应)；对于“服务提供者是受服务需求者雇佣”( $M = 3.51$ ,  $SD = 1.53$ )、“服务提供者是共享平台员工”( $M = 3.37$ ,  $SD = 1.50$ )两个观点，共享平台方表现出无差异的认同度， $t(206) = 0.687$ ,  $p = 0.493$ ，同时，共享平台方更认同“共享平台与服务提供者之间不存在雇佣关系”( $M = 4.01$ ,  $SD = 1.47$ )这一点， $t(206) = -3.132$ ,  $p = 0.002$ ,  $r^2 = 0.045$  (小效应)；相比“服务提供者受服务需求者雇佣”( $M = 3.51$ ,  $SD = 1.53$ )、“服务提供者是共享平台员工”( $M = 3.37$ ,  $SD = 1.50$ )，共享平台方更认同“共享平台、服务提供者和服务需求者之间是合作关系”( $M = 4.68$ ,  $SD = 1.26$ )， $F(2, 309) = 26.434$ ,  $p < 0.001$ ,  $\eta^2 = 0.15$  (中效应)。

从服务提供方的 ANOVA 结果来看，服务提供方对服务提供者、服务需求者与共享平台的用工关系界定存在显著差异， $F(5, 756) = 2.383$ ,  $p = 0.037$ ,  $\eta^2 = 0.02$  (小效应)。结合 LSD 事后分析和  $t$  检验结果可知，对于“服务提供者是共享平台的客户”( $M = 4.52$ ,  $SD = 1.33$ )和“服务需求者是共享平台的客户”( $M = 4.54$ ,  $SD = 1.31$ )两种观点，服务提供者表示了相同的认同度  $t(252) = -0.095$ ,  $p = 0.924$ ；对于“服务提供者是受服务需求者雇佣”( $M = 4.25$ ,  $SD = 1.43$ )、“服务提供者是共享平台员工”( $M = 4.21$ ,  $SD = 1.40$ )两个观点，服务提供方表现出无差异的认同度， $t(252) = 0.222$ ,  $p = 0.824$ ，同时，服务提供方对“共享平台与服务提供者之间不存在雇佣关系”( $M = 4.28$ ,  $SD = 1.40$ )这一点表现出跟“服务提供者是共享平台员工”一样的认同度， $t(252) = -0.3$ ,  $p = 0.719$ ；相比“服务提供者受服务需求者雇佣”( $M = 4.25$ ,  $SD = 1.43$ )、“服务提供者是共享平台员工”( $M = 4.21$ ,  $SD = 1.40$ )，共享平台方更认同“共享平台、服务提供者和服务需求者之间是合作关系”( $M = 4.65$ ,  $SD = 1.35$ )， $F(2, 378) = 4.216$ ,  $p = 0.015$ ,  $\eta^2 = 0.02$  (小效应)。

比较共享平台方与服务提供方对用工关系性质的界定，ANOVA 结果分析表明，在“服务提供者是受服务需求者雇佣”这一点上，服务提供方( $M = 4.25$ ,  $SD = 1.43$ )表现出比共享平台方( $M = 3.51$ ,  $SD = 1.53$ )

更高的认同度,  $F(1, 229) = 14.492, p < 0.001, \eta^2 = 0.06$  (小效应); 在“服务提供者是共享平台员工”这一点上, 服务提供方( $M = 4.21, SD = 1.40$ )表现出比共享平台方( $M = 3.37, SD = 1.50$ )更高的认同度,  $F(1, 229) = 19.770, p < 0.001, \eta^2 = 0.08$  (小效应)。

## 4.2. 责权利分配

从风险承担 ANOVA 结果来看, 对于共享平台方应承担的不同责任与风险, 共享平台方的责任分配存在显著差异,  $F(4, 397) = 6.620, p < 0.001, \eta^2 = 0.06$  (小效应); 对于服务提供方应承担的不同责任与风险, 共享平台方的责任分配存在显著差异,  $F(4, 397) = 8.688, p < 0.001, \eta^2 = 0.08$  (小效应); 对于服务需求方应承担的不同责任与风险, 共享平台方的责任分配存在显著差异,  $F(4, 397) = 9.540, p < 0.001, \eta^2 = 0.09$  (小效应)。具体来看, 根据 ANOVA 和 LSD 事后分析结果可知, 对于服务提供者引发的法律风险, 共享平台方在共享平台( $M = 0.39, SD = 0.18$ )、服务提供方( $M = 0.37, SD = 0.18$ )和服务需求方( $M = 0.23, SD = 0.13$ )分配的承担比例存在显著差异,  $F(2, 243) = 23.602, p < 0.001, \eta^2 = 0.16$  (中效应), 其中, 共享平台和服务提供者应承担比例相当(约 40%)的较大部分责任, 而服务需求者只需要承担比例较小(20%)的少部分责任; 对于服务需求者引发的法律风险, 共享平台方在共享平台( $M = 0.38, SD = 0.19$ )、服务提供方( $M = 0.26, SD = 0.14$ )和服务需求方( $M = 0.36, SD = 0.19$ )分配的承担比例存在显著差异,  $F(2, 237) = 11.795, p < 0.001, \eta^2 = 0.09$  (中效应), 其中, 共享平台和服务需求者应承担比例相当(40%)的大部分责任, 而服务提供者只需要承担比例较小(20%)的少部分责任; 对于由共享平台方引发的法律风险, 共享平台方在共享平台( $M = 0.52, SD = 0.24$ )、服务提供方( $M = 0.25, SD = 0.15$ )和服务需求方( $M = 0.23, SD = 0.13$ )分配的承担比例存在显著差异,  $F(2, 237) = 68.049, p < 0.001, \eta^2 = 0.36$  (大效应), 其中, 共享平台承担比例较大(50%)的责任, 而服务需求者和服务提供者应只需要承担比例较小(25%)的少部分责任; 对于服务提供者的人身安全责任, 共享平台方在共享平台( $M = 0.39, SD = 0.21$ )、服务提供方( $M = 0.33, SD = 0.20$ )和服务需求方( $M = 0.27, SD = 0.16$ )分配的承担比例存在显著差异,  $F(2, 237) = 7.537, p = 0.001, \eta^2 = 0.06$  (小效应), 其中, 共享平台和服务提供者承担比例相当(35%)的大部分责任, 而服务需求者只承担比例较小(30%)的少部分责任; 对于服务需求者的人身安全责任, 共享平台方在共享平台( $M = 0.41, SD = 0.20$ )、服务提供方( $M = 0.28, SD = 0.14$ )和服务需求方( $M = 0.31, SD = 0.19$ )分配的承担比例存在显著差异,  $F(2, 237) = 11.352, p < 0.001, \eta^2 = 0.09$  (中效应), 其中, 共享平台承担比例较大(40%)的责任, 而服务需求者和服务提供者应只需要承担比例较小(30%)的少部分责任。

从风险承担 ANOVA 结果来看, 对于共享平台应承担的不同责任与风险, 服务提供方的责任分配存在显著差异,  $F(4, 439) = 6.120, p < 0.001, \eta^2 = 0.05$  (小效应); 对于服务提供方应承担的不同责任与风险, 服务提供方的责任分配存在显著差异,  $F(4, 439) = 5.900, p < 0.001, \eta^2 = 0.05$  (小效应); 对于服务需求方应承担的不同责任与风险, 服务提供方的责任分配存在显著差异,  $F(4, 439) = 3.348, p = 0.010, \eta^2 = 0.03$  (小效应)。具体来看, 根据 ANOVA 和 LSD 事后分析结果可知, 对于服务提供者引发的法律风险, 服务提供方在共享平台( $M = 0.39, SD = 0.17$ )、服务提供方( $M = 0.35, SD = 0.15$ )和服务需求方( $M = 0.27, SD = 0.14$ )分配的承担比例存在显著差异,  $F(2, 252) = 13.218, p < 0.001, \eta^2 = 0.09$  (小效应), 其中, 共享平台和服务提供者应承担比例相当(约 40%)的较大部分责任, 而服务需求者只需要承担比例较小(20%)的少部分责任; 对于服务需求者引发的法律风险, 共享平台方在共享平台( $M = 0.39, SD = 0.18$ )、服务提供方( $M = 0.28, SD = 0.13$ )和服务需求方( $M = 0.32, SD = 0.17$ )分配的承担比例存在显著差异,  $F(2, 258) = 10.164, p < 0.001, \eta^2 = 0.07$  (中效应), 其中, 共享平台比例较大(40%)的大部分责任, 而服务提供者和服务需求者承担比例较小(30%)的少部分责任; 对于由共享平台方引发的法律风险, 共享平台方在共享平台( $M = 0.50, SD = 0.22$ )、服务提供方( $M = 0.25, SD = 0.12$ )和服务需求方( $M = 0.25, SD = 0.14$ )分配的承担比例存在显著差异,  $F(2, 258) = 67.456, p < 0.001, \eta^2 = 0.34$  (大效应), 其中, 共享平台承担比例较大(50%)的责任, 而服务需求者和服务提供者应

只需要承担比例较小(25%)的少部分责任；对于服务提供者的人身安全责任，共享平台方在共享平台( $M = 0.39, SD = 0.20$ )、服务提供方( $M = 0.33, SD = 0.16$ )和服务需求方( $M = 0.28, SD = 0.16$ )分配的承担比例存在显著差异， $F(2, 276) = 9.769, p < 0.001, \eta^2 = 0.07$  (小效应)，其中，共享平台较大比例(40%)的大部分责任，而服务提供者、服务需求者承担比例较小(30%)的少部分责任；对于服务需求者的人身安全责任，共享平台方在共享平台( $M = 0.39, SD = 0.19$ )、服务提供方( $M = 0.31, SD = 0.15$ )和服务需求方( $M = 0.30, SD = 0.17$ )分配的承担比例存在显著差异， $F(2, 273) = 6.792, p = 0.001, \eta^2 = 0.05$  (小效应)，其中，共享平台承担比例较大(40%)的责任，而服务需求者和服务提供者应只需要承担比例较小(30%)的少部分责任。

对于在交易过程中产生的经济收益，共享平台方在共享平台方( $M = 0.42, SD = 0.18$ )与服务提供方( $M = 0.58, SD = 0.18$ )的分配比例差异显著， $F(1, 182) = 35.881, p < 0.001, \eta^2 = 0.16$  (中效应)，即，共享平台方认为交易经济收益在共享平台与服务提供者之间的分配比例分别约为 40% 和 60%。对于在交易过程中产生的经济收益，服务提供方在共享平台( $M = 0.39, SD = 0.18$ )与服务提供方( $M = 0.61, SD = 0.18$ )的分配比例差异显著， $F(1, 206) = 69.466, p < 0.001, \eta^2 = 0.25$  (大效应)，即，服务提供者方认为交易经济收益在共享平台与服务提供者之间的分配比例分别约为 40% 和 60%。

根据 ANOVA 结果可知，共享平台方和服务提供方在法律风险、人身安全责任和交易过程中产生的经济收益方面的分配比例一致。

**Table 5.** ANOVA results of shared platform and service providers' perception of shared platform control level (N = 232)

**表 5.** 共享平台与服务提供方对共享平台协调程度认知 ANOVA 结果(N = 232)

因变量		平方和	自由度	均方	F	显著性
甄选与招募 1	组间	4.567	1	4.567	2.964	0.086
	组内	352.870	229	1.541		
	总计	357.437	230			
甄选与招募 2	组间	6.765	1	6.765	3.887	0.050
	组内	398.569	229	1.740		
	总计	405.333	230			
甄选与招募 3	组间	27.513	1	27.513	13.595	0.000
	组内	463.422	229	2.024		
	总计	490.935	230			
上岗与培训 1	组间	1.141	1	1.141	0.756	0.386
	组内	345.820	229	1.510		
	总计	346.961	230			
上岗与培训 2	组间	1.704	1	1.704	1.006	0.317
	组内	387.855	229	1.694		
	总计	389.558	230			
考核与绩效 1	组间	12.815	1	12.815	7.527	0.007
	组内	389.895	229	1.703		
	总计	402.710	230			
考核与绩效 2	组间	4.355	1	4.355	2.819	0.095
	组内	353.749	229	1.545		
	总计	358.104	230			

续表

考核与绩效 3	组间	12.388	1	12.388	6.893	0.009
	组内	411.594	229	1.797		
	总计	423.983	230			
考核与绩效 4	组间	0.025	1	0.025	0.017	0.897
	组内	337.594	229	1.474		
	总计	337.619	230			
考核与绩效 5	组间	0.321	1	0.321	0.212	0.645
	组内	345.662	229	1.509		
	总计	345.983	230			
考核与绩效 6	组间	3.793	1	3.793	2.940	0.088
	组内	295.479	229	1.290		
	总计	299.273	230			
考核与绩效 7	组间	0.049	1	0.049	0.030	0.864
	组内	378.220	229	1.652		
	总计	378.268	230			
协调程度 8	组间	0.827	1	0.827	0.536	0.465
	组内	352.896	229	1.541		
	总计	353.723	230			
协调程度 1	组间	7.476	1	7.476	5.483	0.020
	组内	312.264	229	1.364		
	总计	319.740	230			
协调程度 2	组间	8.669	1	8.669	5.143	0.024
	组内	386.041	229	1.686		
	总计	394.710	230			
协调程度 3	组间	2.942	1	2.942	1.992	0.159
	组内	338.210	229	1.477		
	总计	341.152	230			
保障与激励 1	组间	0.366	1	0.366	0.266	0.607
	组内	315.331	229	1.377		
	总计	315.697	230			
保障与激励 2	组间	0.408	1	0.408	0.308	0.580
	组内	303.826	229	1.327		
	总计	304.234	230			
保障与激励 3	组间	1.505	1	1.505	1.032	0.311
	组内	333.854	229	1.458		
	总计	335.359	230			
保障与激励 4	组间	4.075	1	4.075	2.414	0.122
	组内	386.635	229	1.688		
	总计	390.710	230			

### 4.3. 管理协调范围与程度

根据表 5 和表 6 的结果可知，共享平台方与服务提供者对共享平台的协调程度在判断上的差异主要表现在甄选与招募环节的就业难度和退出难度，考核与绩效环节的工作时长和收益分配，协调环节的管控制度方面。总的来说，服务提供者报告的共享平台的协调程度比共享平台方报告的更高。

**Table 6.** Descriptive statistics of shared platform and service providers' perception of shared platform control level (N = 232)  
**表 6.** 共享平台与服务提供方对共享平台协调程度认知描述性统计(N = 232)

因变量		个案数	平均值	标准差	标准误差	平均值的 95% 置信区间		最小值	最大值
						下限	上限		
甄选与招募 2	1	127	4.49	1.272	0.113	4.26	4.71	1	6
	2	104	4.14	1.375	0.135	3.88	4.41	1	6
	总计	231	4.33	1.328	0.087	4.16	4.51	1	6
甄选与招募 3	1	127	4.56	1.289	0.114	4.33	4.79	1	6
	2	104	3.87	1.571	0.154	3.56	4.17	1	6
	总计	231	4.25	1.461	0.096	4.06	4.44	1	6
考核与绩效 1	1	127	4.60	1.150	0.102	4.40	4.80	1	6
	2	104	4.13	1.473	0.144	3.84	4.41	1	6
	总计	231	4.39	1.323	0.087	4.21	4.56	1	6
考核与绩效 3	1	127	4.50	1.272	0.113	4.28	4.73	1	6
	2	104	4.04	1.421	0.139	3.76	4.31	1	6
	总计	231	4.29	1.358	0.089	4.12	4.47	1	6
协调程度 1	1	127	4.67	1.062	0.094	4.48	4.86	1	6
	2	104	4.31	1.285	0.126	4.06	4.56	1	6
	总计	231	4.51	1.179	0.078	4.35	4.66	1	6
协调程度 2	1	127	4.46	1.213	0.108	4.24	4.67	1	6
	2	104	4.07	1.395	0.137	3.80	4.34	1	6
	总计	231	4.28	1.310	0.086	4.11	4.45	1	6

注：分组 1 为服务提供方，分组 2 为共享平台方。

### 4.4. 用工关系模式界定

对于用工关系模式的界定，共享平台方的选择中认可度较高的用工关系模式界定为共享平台、服务提供者和服务需求者三者是平等的；服务提供者同时受到服务需求者和共享平台的制约，同时服务需求者与共享平台是平等的；共享平台同时服务于服务需求者和服务提供者，同时，服务提供者服务于服务需求者；服务提供者同时受到服务需求者和共享平台的制约，同时服务需求者受到共享平台的制约。

对于用工关系模式的界定，服务提供方的选择中认可度较高的用工关系模式界定为共享平台、服务提供者和服务需求者三者是平等的；共享平台同时服务于服务需求者和服务提供者，同时，服务提供者服务于服务需求者；服务提供者同时受到服务需求者和共享平台的制约，同时服务需求者与共享平台是平等的；服务提供者仅受到共享平台制约；共享平台同时服务于服务需求者和服务提供者，同时，服务

需求者和服务提供者是平等的。

## 5. 结论与讨论

共享平台方和服务提供方对共享型用工关系有不同的性质界定。共享平台方将服务提供者定位为共享平台的客户；同时，共享平台方认为服务提供者既不受共享平台的雇佣，不属于共享平台的员工，又不受服务需求者的雇佣；共享平台方更倾向于将共享平台、服务提供者和服务需求者之间的关系定位为合作关系。服务提供方对于服务提供者是否受雇于共享平台并未形成一致判断；对于服务提供者受雇于服务需求者和服务提供者受雇于共享平台服务提供方也未形成一致判断；和共享平台一样，服务提供者更倾向于将共享平台、服务提供者和服务需求者之间的关系定位为合作关系。对比共享平台方和服务提供方对于“共享平台与服务提供者之间的关系”界定，共享平台方总体不认为服务提供者是共享平台员工，但服务提供者总体认同服务提供者是共享平台员工这一点。另外，服务提供方也认同服务提供者受雇于服务需求者这一点。因此，规制共享型用工关系的第一步应该是厘清和清晰界定共享平台、服务提供者和服务需求者之间的关系性质。单纯将三个主体间的关系界定为雇佣关系，在理论和实践中都值得进一步商榷。

对于责任与风险的承担，共享平台方与服务提供方也存在不同判断。对于服务提供者引发的法律风险，共享平台方认为主要的责任(80%)应由共享平台和服务提供者共同承担；对于服务需求者引发的法律风险，共享平台方认为主要的责任(80%)应由共享平台和服务需求者共同承担；对于共享平台方引发的法律风险，共享平台方认为主要的责任(50%)应由共享平台承担，其余由服务提供者和服务需求者分担(各承担 25%)；对于服务提供者的人身安全责任，共享平台方认为共享平台与服务提供者应承担主要的责任(70%)；对于服务需求者的人身安全责任，共享平台方认为主要的责任(40%)应由共享平台承担，其余由服务提供者与服务需求者分担(各承担 30%)。对于服务提供者引发的法律风险，服务提供方认为主要的责任(80%)应由共享平台和服务提供者共同承担；对于服务需求者引发的法律风险，服务提供方认为主要责任(40%)应由共享平台承担，其余由服务提供者和服务需求者分担(各承担 30%)；对于共享平台引发的法律风险，服务提供方认为主要责任(50%)应由共享平台承担，其余由服务提供者和服务需求者分担(各承担 25%)；对于服务提供者的人身安全责任，服务提供方认为主要责任(40%)应由共享平台承担，其余由服务提供者和服务需求者分担(各承担 30%)；对于服务需求者的人身安全责任，服务提供方认为主要的责任(40%)应由共享平台承担，其余由服务提供者和服务需求者分担(各承担 30%)。对于交易过程中的经济收益，共享平台方与服务提供方对共享平台和服务提供者的收益分配比例相同，分别为 40%，60%。在责权利分配方面，主要的责任承担差异主要体现在需求者引发的法律风险、服务提供者人身安全责任、服务需求者人身安全责任方面，但在其他责任承担方面，共享平台方与服务提供方的分配比例是一致的，他们分配的共同点在于不同类型的风险和责任并不由单独的主体承担，而是三个主体共同承担。因此，对于共享型用工关系的界定应依赖于三个主体对于责权利的分配确定每个主体在用工关系中的角色定位。

服务提供者对平台管控程度的评价普遍高于共享平台方的评价。服务提供者可能期望平台能够为其提供更多的保障和管理，特别是在资源分配和交易安全方面。这种期望可能源于服务提供者在共享平台上的依赖性较高，平台的管理与协调直接影响到其工作内容、收入及职业稳定性。相比之下，共享平台方则更关注管理成本和运营效率，可能认为过度管控会增加其运营成本，因此未必能够完全满足服务提供者的期望。结合新制度经济学和交易成本理论的视角，平台在对服务提供者进行管控时，目标是降低信息不对称和交易风险，从而减少交易成本。然而，平台的过度管控可能会导致高昂的管理成本，影响平台的运营效率。因此，平台与服务提供者之间的管控差异，可能源于平台试图平衡运营成本与保障服务提供者的利益之间的矛盾。

从管理和协调的角度来看，共享平台对服务提供者的管理和协调涉及到甄选与招募、上岗与培训、考核与绩效、协调程度、保障与激励等管理环节，在存在主体评级差异的各协调环节中，服务提供方对协调范围和协调程度的评价均高于共享平台方的评价。忽略共享平台方和服务提供方的评价差异，无论是共享平台方和服务提供方，都一致判定共享平台的协调与管理已经渗透到人力资源管理的各个环节。因此，共享型用工关系的判定标准不能只依据原有的从属论或协调理论，仅从实质性的从属性和协调程度无法对共享型用工关系进行全面、准确的界定。

总的来说，通过方差分析和事后分析，有如下结论：

第一，共享平台与服务提供者对其二者之间的关系界定不同。共享平台与服务提供者更倾向于将共享平台、服务提供者和服务需求者之间的关系定位为合作关系；共享平台方不认为服务提供者受雇于共享平台或服务提供者是共享平台的员工，但是，服务提供方认为服务提供者是共享平台的员工，同时也认为可以把服务需求者看作是服务提供者的雇佣者。

第二，共享平台方和服务提供方在责任和风险承担方面对于承担主体的判断是一致的，所有的责任和风险都涉及到共享平台、服务提供者和服务需求者，存在差异的是各主体在不同类型的风险与责任中的分担比例。在责权承担方面，主要的责任承担差异主要体现在需求者引发的法律风险、服务提供者人身安全、服务需求者人身安全的主要责任主体方面，但在其他责任承担方面，共享平台方与服务提供方的分配比例是一致的，他们分配的共同点在于不同类型的风险和责任并不由单独的主体承担，而是三个主体共同承担。而对于交易收益的分配，共享平台方与服务提供方的分配比例一致。

第三，共享平台对服务提供者的管理和协调涉及到甄选与招募、上岗与培训、考核与绩效、协调程度、保障与激励等管理环节，在存在主体评级差异的各协调环节中，服务提供方对协调范围和协调程度的评价均高于共享平台方的评价。

第四，共享平台方和服务提供方认同的共享型用工关系模式主要包括以下三种结构：共享平台、服务提供者和服务需求者是平等的、服务提供者同时受到共享平台与服务需求者的制约，且共享平台与服务需求者是平等的、服务提供者同时受到共享平台与服务需求者的制约，且服务需求者受制于共享平台。

综上，共享型用工关系规制的难点不仅是因为缺乏理论参考，更重要的是在共享平台、服务提供者在实际运营与提供服务过程中对于共享型用工关系性质与模式、各主体的责权利边界都存在判断差异。因此，清楚界定用工关系性质，将相应用工关系模式进行分类管理，明晰责任、权利和义务的边界是今后有效规制共享型用工关系的基本前提。

## 参考文献

- [1] 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[J]. 中国人力资源开发, 2018, 35(8): 105-115.
- [2] 于莹. 共享经济用工关系的认定及其法律规制——以认识当前“共享经济”的语境为起点[J]. 华东政法大学学报, 2018, 21(3): 49-60.
- [3] Botsman, R. and Rogers, R. (2018) What's Mine Is Yours. *Rise of Collaborative Consumption*, **81**, 385-394.
- [4] Cohen, B. and Kietzmann, J. (2014) Ride On! Mobility Business Models for the Sharing Economy. *Organization & Environment*, **27**, 279-296. <https://doi.org/10.1177/1086026614546199>
- [5] 叶剑波. 分享经济时代人力资源管理的挑战[J]. 中国人力资源开发, 2015(23): 6-9, 21.
- [6] 刘根荣. 共享经济: 传统经济模式的颠覆者[J]. 经济学家, 2017(5): 97-104.
- [7] 蒋大兴, 王首杰. 共享经济的法律规制[J]. 中国社会科学, 2017(9): 141-162.
- [8] Schor, J.B., Fitzmaurice, C., Carfagna, L.B., Attwood-Charles, W. and Poteat, E.D. (2016) Paradoxes of Openness and Distinction in the Sharing Economy. *Poetics*, **54**, 66-81. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2015.11.001>
- [9] 中国互联网协会分享经济工作委员会. 中国分享经济发展报告 2016 [EB/OL].

- [http://www.sic.gov.cn/sic/82/568/0229/6006\\_pc.html](http://www.sic.gov.cn/sic/82/568/0229/6006_pc.html), 2024-12-10.
- [10] 任洲鸿, 王月霞. 共享经济下劳动关系的政治经济学分析——以滴滴司机与共享平台的劳动关系为例[J]. 当代经济研究, 2019(3): 5-12, 113.
- [11] 常凯, 郑小静. 雇佣关系还是合作关系?——互联网经济中用工关系性质辨析[J]. 中国人民大学学报, 2019, 33(2): 78-88.
- [12] 谢增毅. 互联网平台用工劳动关系认定[J]. 中外法学, 2018, 30(6): 1546-1569.
- [13] 袁文全, 徐新鹏. 共享经济视阈下隐蔽雇佣关系的法律规制[J]. 政法论坛, 2018, 36(1): 119-130.
- [14] 彭倩文, 曹大友. 是劳动关系还是劳务关系?——以滴滴出行为例解析中国情境下互联网约租车平台的雇佣关系[J]. 中国人力资源开发, 2016(2): 93-97.
- [15] 盖建华. 共享经济下“类劳动者”法律主体的制度设计[J]. 改革, 2018(4): 102-109.
- [16] 唐镛, 李彦君, 徐景昀. 共享经济企业用工管理与《劳动合同法》制度创新[J]. 中国劳动, 2016(14): 41-52.
- [17] 王全兴, 王茜. 我国“网约工”的劳动关系认定及权益保护[J]. 法学, 2018(4): 57-72.
- [18] Das Acevedo, D. (2015) Regulating Employment Relationships in the Sharing Economy. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2657673>
- [19] Minter, K. (2017) Negotiating Labour Standards in the Gig Economy: Airtasker and Unions New South Wales. *The Economic and Labour Relations Review*, **28**, 438-454. <https://doi.org/10.1177/1035304617724305>
- [20] 问清泓. 共享经济下社会保险制度创新研究[J]. 社会科学研究, 2019(1): 86-98.
- [21] Davies, A.R., Donald, B., Gray, M. and Knox-Hayes, J. (2017) Sharing Economies: Moving Beyond Binaries in a Digital Age. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, **10**, 209-230. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsx005>
- [22] 杨海华, 易高峰. 揭榜挂帅制: 一场科研组织模式的变革——基于新制度经济学的视角[J]. 企业经济, 2025, 44(1): 68-75.
- [23] 任雪杰, 梁艺馨, 赵林度. “共享+”模式下平台生态价值共创策略与激励机制[J]. 管理工程学报, 2025, 39(2): 248-261.
- [24] Hong, S. and Lee, S. (2018) Adaptive Governance and Decentralization: Evidence from Regulation of the Sharing Economy in Multi-Level Governance. *Government Information Quarterly*, **35**, 299-305. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2017.08.002>