



共享员工,是指在新冠肺炎疫情持续影响下,一些暂时难以复工的中小企业将员工以共享模式进行短期人力输出的合作用工方式。共享员工的做法让员工在企业之间临时流动,实现人力资源的再分配。“共享员工”的合作成为国内企业应对疫情进行积极自救的一次创新之举。

在新冠肺炎疫情中,“共享员工”这种新型用工模式悄然兴起。记者调查发现,最早招收“共享员工”的是在线零售行业,之后逐渐推广至物流、制造业等行业。“共享员工”是疫情之下的权宜之举,还是未来社会发展趋势?

## “共享员工”渐成风尚

广东清远小伙戴柏榆原本是一家火锅店的主管,如今成了一家超市的拣货员。“火锅店复工一再延后,不开工就没有收入。”戴柏榆说,幸好火锅店和盒马鲜生有合作,可吸纳待岗员工兼职。

因为在餐饮店工作的关系,戴柏榆持有健康证,又熟悉各种蔬菜、肉类,很快通过了面试。“从事的工作很容易上手,挺适应新工作。”他告诉记者,“火锅店主管的岗位还保留着,复工了就会回去。”

疫情期间,线下餐饮、酒店等服务行业受到冲击,大量员工无工可返;而在线生鲜电商生意火爆,拣货员、打包员、骑手等人手紧缺,由此出现了这种临时性的灵活用工模式——“共享员工”。

记者梳理发现,输出“共享员工”的行业主要有影院、酒店、景区、餐厅、KTV等临时歇业的行业,以及一些受疫情影响停工、停产的中小企业;接受行业主要集中在在线生鲜电商、制造业、共享单车、物流等。

餐饮企业与零售企业的员工共享最早也最多。2月3日以来,包括餐饮、文娱、零售等行业40多家企业的超3000名“共享员工”加入盒马;沃尔玛全国400多家门店已入职兼职人员超

3000人,还与全国各地的餐饮企业等开展“共同用工”项目,意向员工近2000人。

随着各地各行业逐步复工,人员流动限制导致不少企业员工无法及时返岗,“共享员工”出现在更多行业。比如,广州万孚生物技术股份有限公司吸纳了多家餐饮娱乐企业的132人,“共享员工”大多从事产品组装、外包装等方面的工作;浙江衢州好梦来家纺有限公司吸纳了30余名来自东方集团的员工,从事口罩检验和包装工作。

“共享员工”从事的工种比较简单,简单培训就能上岗。目前较多使用“共享员工”的岗位包括打包、分拣、上架、排面整理、仓库整理、一线流水操作等。哈啰出行提供车辆调度员等岗位,“这些岗位没有太高的行业壁垒,一般会使用智能手机就行。”哈啰出行单车事业部杭州分部负责人赵业舟说。

除了企业自发共享,多地政府也鼓励企业通过“共享模式”解决用工问题。广东省东莞市人社局推出3类企业用工余缺调剂服务模式,推动企业“共享员工”;安徽省合肥市人社局日前发布《到复工企业就业的倡议书》,鼓励通过“共享员工”“弹性员工”和远程工、钟点工等多种形式,支持企业复工。

## 员工如何“共享”?

如何成为一名“共享员工”?记者调查发现,一些用工需求大的企业与输出企业及其员工协商一致,签订三方协议借调员工支持生产,还有一些企业则委托第三方劳务公司签订协议。

一些互联网企业针对疫情专门推出“跨界”用工平台。阿里本地生活服务公司推出了“蓝海”就业共享平台,通过灵活就近的短期用工形式,缓解企业压力;猎聘招聘平台于2月初推出“员工共享”计划,为各类业态提供服务。

记者调查发现,“共享员工”薪资待遇多数以时薪、计件方式结算。据万孚生物、盒马等企业介绍,调剂借用期间员工的工资由借用单位承担并由原企业发放,按实际工作时间结算报酬,社保关系没有改变。

广州优驰汽车服务有限公司因疫情的影响,企业业务暂时减少,人员出现了富余。优驰公司负责人表示:“我们与京东物流合作‘共享员工’,一开始很多人并不理解,我们就跟员工解释说,你们还是我们的员工,只是暂时在京东工作,京东核算的工资会通过我

们这边发下去,不会派去高风险、高难度的岗位。”

多家接受采访的企业表示,在共享模式下,企业会维护好“共享员工”权益。比如盒马鼓励“共享员工”免费领取保险公司推出的疫情险;哈啰单车通过第三方劳务派遣公司为员工配备好人身意外保险。

“共享员工”模式也十分灵活,原企业复工即可返岗。“随着不少企业复工复产,截至2月底,陆续有超过900人离开盒马,回到原公司。”盒马公众与客户沟通部工作人员崇晓萌说。

近日,人力资源和社会保障部表示,当前,一些企业与企业之间实行“共享用工”,进行用工余缺调剂,一定程度上提高了人力资源配置效率。“共享用工”不改变原用人单位和劳动者之间的劳动关系,原用人单位应保障劳动者的工资报酬、社会保险等权益。原用人单位不得以营利为目的借出员工。原用人单位和借调单位均不得以“共享用工”之名,进行违法劳务派遣,或诱导劳动者注册为个体工商户以规避用工责任。

# 『共享员工』是未来趋势吗?

## 疫情之后“共享员工”能走多远?

北京市天平(广州)律师事务所律师欧卫安认为,“共享员工”是特殊情形下产生的一种临时用工模式,涉及比较复杂的法律关系,对于企业也存在一定的不可控法律风险。“共享员工”可能只是当前的权宜之举,在疫情结束后可能不会继续大规模存在。

也有一些受访企业对“共享员工”较为看好。赵业舟说,共享单车行业是季节性很强的行业,每年夏季都有突出的用工需求。“其实‘共享员工’的需求一直都在,例如每年双十一期间物流的需求特别大,和我们一样,企业往年都是通过第三方劳务公司进行调配。”

崇晓萌说,盒马方面也认为“共享员工”未来可期,“盒马多数都设在商场

里,一般商场晚间是高峰,而我们每天8点至17点会比较繁忙。我们正在考虑是否可以跟商场‘借’员工,做一些人力错配。”

数字经济智库高级研究员胡麒牧说,随着共享企业的增多,可能会出现专门从事“共享员工”管理的平台类企业,“共享员工”会发展成一种更加灵活的用工机制。

北京市浩伟律师事务所律师许飞提醒,双方在员工“共享”的过程中要充分保障劳动者的知情权,“共享”行为应遵循自愿平等原则,应当将劳动者的各项权利落到纸面上并征求劳动者的同意。

(张璇 胡林果)

## 相关链接

### “共享员工”助力企业跨界合作

随着新冠肺炎疫情防控情况日趋稳定,尽快复工成为很多企业目前的当务之急,行业之间“冷热不均”的现象也越来越突出。以餐饮、零售、旅游为代表的企业由于人流聚集的属性而无法正常工作,工资、保险及房租等成本照常支出,使企业资金压力越来越大,很多员工也面临无事可做的窘境。而很多大型制造业企业、大型商超、电商平台等则在短期内出现了“用工荒”,返岗员工不足、订单激增等因素,导致有些企业有订单没人干,产能、效率较低。

为了解决这个供需难题,京东、盒马鲜生、联想集团、苏宁等企业推出了“共享员工”模式。各地政府及有关部门也在此经验下开始关注“共享员工”模式。2月25日,商务部在《关于推广疫情防控时期保障生活必需品供应典型做法的通知》中提出,企业间可以共享员工保就业稳流通。大型商超、配送中心等短期内人员缺口较大的保供企业可与餐饮、电影等企业建立员工共享机制,短期使用其大量闲置的待岗员工,及时补充到售货、分拣、称重、包装、配送等人手紧缺岗位。

早在2月5日,京东就发布了“人才共享”计划,邀请临时歇业的餐饮、酒店等员工在此期间以短期打工的方式加盟,紧接着,京东集团联合旗下达达快送平台也公开招募3.5万名正式及临时员工,京东物流也积极探索和餐饮、旅游等企业共同推动“共享员工”模式,面向全国开放包括仓储员、分拣员、快递员、驾驶员等在内的超过两万个一线岗位。

近日,京东物流华南分公司主动对

接一些暂时无法复工的企业及其员工,根据岗位需求,与10余家企业开展了多种形式的跨界合作,输送了700余名员工在京东物流各园区、转运中心、营业部等参与拣货、打包、分拣、配送等工作。京东物流相关负责人表示,在“共享员工”到岗后,京东物流会对新加入的员工提供完善的业务操作、防护规范等岗前培训,按照国家防控疫情要求提供口罩、体温计、消毒液等防疫应急物资,做好体温检测、消毒等防控措施,全面保障员工健康安全。

由此可见,“共享员工”模式以其灵活、成本较低等特点,可以有效促使劳动要素资源的市场化配置,让不同行业的企业站在一起,抱团取暖、灵活自救,实现跨界合作,合力解决当下困境,破解企业用工不平衡、不对称难题,实现跨行双方企业的共赢。

“共享员工”模式固然好,但是涉及企业用工问题,权益保障也成为关注焦点。多数用工企业已经注意到这个问题。盒马鲜生和哈啰出行都表示,采用与第三方签约的方式来实现员工共享,第三方提供的服务包括工资发放和工伤保险等。而京东物流则表示,会与输出企业签订一系列相关协议,确保“共享员工”的个人劳动权益得到有效保障。

2月21日,在北京市人力资源和社会保障局的指导下,北京外企人力资源服务有限公司(FESCO)推出“HELO共享用工平台”,为企业提供安全合规的全流程管控及人力资源服务综合解决方案,实现员工资源共享,助力企业跨界合作。

(闻网)