

每年春节之后,大量工厂在为“招人”犯愁。而在疫情背景下,“世界工厂”广东东莞为帮助企业复工复产,应运而生的“共享员工”模式,巧妙地缓解了这一临时性、季节性难题。

所谓“共享员工”,就是员工富余企业与缺工企业之间进行劳动力余缺调剂,将富余企业的员工在一定期间内出借至缺工企业工作,员工与原用人单位之间的劳动关系和社保关系不变。相比于直接招聘,借调企业与借调员工不建立劳动关系,用工灵活性更高。

经过一年时间的运行,该模式在实践中进展如何?面临着哪些共性问题?其生命力能否长久?记者对此进行了调查。



1

“共享员工”实现共赢

东莞长安镇的一家玩具厂门口,贴着巨大的标语:“公司内部员工介绍亲友入职,可获得介绍奖 2000 元/人。”

尽管这些年投入巨资机器换人,这家玩具厂的工人数量已经由 10 多年前最高峰的 1.4 万人,降至目前的 3300 人,但人手依旧缺乏。

“去年四季度以来,工厂进入旺季,订单井喷,目前仍缺工 500 人左右。”工厂一位负责人告诉记者,“有订单,缺工人”,招人成了企业头等大事。

2020 年 4 月,在当地税务和人社部门的协助下,这家玩具厂曾以“共享员工”的模式,与另一家企业达成了合作。

当时,位于隔壁虎门镇的明安运动器材(东莞)有限公司(简称明安公司),同意“共享”给这家玩具厂 250 名员工,以解其燃眉之急。

“我们两家企业,早在七八年前就开始讨论员工如何共享的事了。”玩具厂负责人说,但一直谈不下来,主要问题出在法律尚不支持。例如,对于共享员工的性质如何界定?工伤、社保等问题如何解决?因用人单位在法律上与员工未建立劳动关系,向其支付的报酬是工资薪金还是劳务费……

疫情为解决“共享员工”法律问题提供了契机。东莞市人社局出台企业用工余缺调剂工作指引,税务部门量身定制“共享员工建议方案”。

这位负责人回忆,自己的玩具厂当时进入生产旺季,而明安公司尚处于淡季,员工出现富余闲置。在相关政策鼓励下,两家企业一拍即合,达成“共享员工”协议。大约三个月后,借来的 250 名员工顺利完成生产任务,返回明安公司。

根据协议,员工工资由玩具厂直接支付给明安公司,再由明安公司发放给员工;明安公司还给共享员工额外发放津贴,每天早晚派大巴接送员工。

借调结束返厂前,玩具厂邀请明安公司管理层,共同对 20 多名优秀共

享员工进行表彰。

东莞市税务局长安分局局长姚茂基说,回头来看,两家企业共享成功,有一定共性基础:都是外资企业,在价值观和企业管理理念等方面比较相似;在生产周期上有互补性,淡旺季正好错开;有互信基础,对员工比较关爱。

东莞市人社局的数据显示,自推行“共享员工”以来,东莞全市 1019 家企业开展了对接,“共享员工”2 万余人。

富利凯医疗用品(东莞)有限公司(简称富利凯公司)位于东莞市横沥镇,副总裁赵炳刚说,“去年 2 月份,公司申请提前复工,却找不到工人。3 月中旬,我偶然看到附近的黑玫瑰公司有闲置员工,可以共享 100 多人。我们马上联系镇人社局协调,开展共享员工。”

每年的冬季是东莞黑玫瑰食品有限公司(简称黑玫瑰公司)的旺季,但去年年初,因疫情影响,公司大量订单被取消,200 多名员工面临无事可干。

“股东都很着急,这些员工不能随便炒掉,尤其是培养了多年的熟练工。另一方面,只拿底薪的工人也很着急,很多人还要养家糊口。”公司中国区财务总监杨敏说,富利凯公司正好需要工人,双方一拍即合。从 3 月中旬至 7 月底,107 名黑玫瑰公司的员工共享到富利凯公司。

富利凯公司财务总监刘长龙说,他们的共享成功有三个条件:一是双方生产模式接近,都是无尘生产车间;二是双方工资水平相当,企业文化相近,都想留住员工;三是两家工厂距离接近,只有六七公里的距离,交通方便。

东莞市人社局相关负责人说,“这种方式实现了多方共赢。”借出企业认为,“共享员工”模式帮企业节省了人力资源成本,增加了用工灵活性;借入企业表示,“共享员工”比劳务派遣更具优势,员工稳定性高,整体素质好;员工说,“共享”让他们稳定了收入,还可多学一门手艺。

2

法律身份如何确定?

在珠三角,“共享员工”其实早已存在,只是囿于法律层面的不配套,没有大规模推广。

2019 年 7 月,广东度才子集团有限公司就推出自主研发的“度才子错峰用工平台”系统,32 家大型制造企业自发成为股东,联合进行试运营。

“32 家企业员工总人数达 10 万人,可共享的员工有 1 万人。”广东度

才子集团有限公司董事长王跃红说。就错峰用工期间可能出现的法律、税务层面等共性问题,32 个股东本着“谁用工、谁负责”的原则,在劳动关系、工伤责任、薪资发放、工龄延续、违约责任等方面形成共识。

具体涉税问题如何处理?王跃红找到国家税务总局东莞松山湖高新技术产业开发区税务局局长吴钰全。

『共享员工』缓解用工荒能否长久

“这是新业态,可以先行先试。”吴钰全鼓励王跃红说:“新业态已经客观存在,应该改变滞后的执法依据,总不能调整新业态来适应旧的规定吧?”吴钰全的话让王跃红吃了一颗“定心丸”。

一系列的相关问题也引起司法界热烈讨论。在人社部门的牵头下,“共享员工”涉及法律问题初步形成如下社会共识。

劳动者与借调企业构成双重劳动关系吗?从“共享用工”三方法律关系的性质看,在借调期间,出借企业与借调企业之间是劳动力借调民事合同关系,出借企业与劳动者之间维持劳动关系不变,而借调企业与劳动者之间只是劳动力使用关系,但不存在劳动关系,故劳动者与借调企业之间不会构成双重劳动关系。

劳动者借调期间的工资由谁支付?在员工借调期间,工资支付的责任主体仍为原用人单位,但出借企业和借调企业可以约定,借调企业应按时将借调员工的工资结算给出借企业。至于劳动者工资的支付方式,出借企业、借调企业和员工可以通过三方协议予以明确。

3

能否解决招工难?

2021 年春节前夕,尽管采取多种鼓励措施留住员工在粤过年,但珠三角多家工厂依然缺人。

智通人才连锁集团东莞公司总经理欧阳威分析,2020 年 8 月是全年用工形势的拐点,就业形势发生根本性逆转。东莞人才市场数据显示,去年 9 月,企业招聘活跃度同比上升 11%,求职者注册数量却下降 9.5%;至 11 月,企业招聘活跃度达到高峰,11 月上旬,企业发布职位需求数同比增长 30%。

欧阳威说,云计算、5G 等新基建方面的用工需求大幅度多于往年;新业态方面的用工缺口较大;自动化、机械等领域长期缺人。

面对结构性矛盾,“共享员工”模式能否解决根本性问题?

“共享员工模式只能作为解决‘用工荒’的一种补充方式,可以解决局部问题,难以解决普遍性问题。”智通人才连锁集团副总裁李阳月直言,共享员工针对的只是企业间闲置的正式工,而目前市场上存在着更多的临时工、小时工,需要人才市场和劳务公司等机构予以调节。

李阳月说,未来,“共享员工”模式的大规模推广还面临着多重考验:一是如何迅速解决企业间的互信问题,二是新的用工模式还需要完善相关的配套法律措施,三是企业间对相似性的要求限制了共享的实现,四是

“共享用工”在借调企业发生工伤怎么办?根据《工伤保险条例》规定,职工被借调期间受到工伤事故伤害的,由原用人单位承担工伤保险责任,但原用人单位与借调企业可以约定补偿办法。若员工在借调期间发生工伤事故,出借企业应负责申请工伤认定和承担工伤保险责任,借调企业予以协助。

王跃红说,虽然完善了相关的法律配套,但实践过程中并没有发生相关的法律纠纷。“共享期间发生过几起员工脑溢血的事件,也都得到了相对公平的处理,家属都没有闹意见。”

“某电创科技股份有限公司是一家港资企业,疫情期间,通过错峰用工平台,顺利解决了两三千人次的用工问题。”王跃红笑着说,“企业老板很感谢这个平台,说解决了企业的大难题,平台交易服务费才几十万元,太少了,非要另外再奖励我 200 万元。”

32 家企业共享员工的试验成功,坚定了王跃红进一步将共享平台做大做强的信心。截至 2020 年 10 月,“度才子错峰用工平台”已注册用工企业 227 家,人力资源服务机构 673 家,实现错峰劳务输出 38000 多人次。

共享的员工也存在一定局限性,如技术工较难共享,普工相对容易等。

王跃红坦言,虽然起步良好,但共享用工平台的进一步做大还面临着一些现实困难:首先是市场推广费用高,目前若依靠企业自身推广,则力度不够,企业尚缺乏较强的公信力;其次,这种新就业形态还未获得普遍认可,许多大企业包括一些上市公司的老板对其法律身份还心存担忧;此外,民营企业投入研发的周期长,软件平台还需要投入巨资进行更新迭代,企业有一定压力。

目前,王跃红打造的错峰用工平台虽取得了较好的社会效应,也引起了一些人力中介机构的不满。“有中介机构的人私下骂我,说我破坏了行业规矩,甚至有中介机构人员威胁说,如果我革了他们的命,就要我的命。”王跃红说,“许多企业都反映,鱼龙混杂的人力资源机构‘吃掉’了企业的利润,而要改变这一切,未来只能靠更加阳光化的网络平台。我坚信这一新的就业模式有强大的生命力。”

“坚持包容审慎监管,助力新就业形态发展。”东莞市税务部门相关负责人表示,未来将进一步对企业在新就业模式下可能涉及的社保缴纳等问题进行分析梳理,帮助双方顺畅“共享资源”。

(刘宏宇)