

疫情期间的“共享员工” 是权宜之举还是未来趋势?

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?



(网络图)

“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,捡货员、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。

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。

广州优驰汽车服务管理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,一些缺工企业与尚未复工的企业之间实行“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。

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。哈啰出行单车事业部杭州分部负责人赵业舟说,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,双方企业在员工“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。

(据新华网)