

共享员工能走多远，终究市场说了算

共享经济又添新伙伴。当前，餐饮、旅游等企业遭遇复工难，电商、快递等企业却面临用工荒，于是双方一拍即合，共享员工模式由此开启。员工被“借”走后，多方受益：借入企业得到了人员补充，借出企业减轻了用工成本，员工获得稳定就业和劳动报酬。疫情面前，共享也是共担，救人亦是自救。

尽管这种跨行业互助自救方式一时走俏，但它毕竟是特殊情形下产生的一种临时用工模式，随着复工复产加速推进，共享员工正面临着何去何从的问题。据报道，3月2日，最早“借人”的某新零售平台在全国除武汉以外的城市恢复正常运营，配送也普遍恢复了首单免运费。曾参与该共享用工计划的员工，最近陆续返回原企业。

共享员工是权宜之计还是未来趋势，一时引发热议。一些业界人士认为，共享员工模式正得到越来越多的企业认可，将是人力资源领域一次巨大变革的开始，进而转变为一种常态化的用工模式；而另一些人则悲观得多，认为共享员工是特殊时期大家抱团取暖的过渡措施，而且涉及比较复杂的法律关系，对于企业也存在一些不可控的法律风险。

对待新兴现象、新生事物，不妨多一些耐心，别捧杀，也别棒杀。客观讲，共享员工走向常态化的确面临不少困难，一方面高门槛岗位难以开放，绝大部分参与者只能从事一些简单的工作，另一方面还考虑临时劳务关系涉及的权利义务责任等复杂法律问题。但是也要看到，用工模式不是一成不变的，在欧美等发达国家灵活用工模式已成为主流，共享员工模式也可以期待。

说到底，共享员工是特殊时期市场自发形成的新业态、新模式，今后能否走向常态化，究竟能走多远，终究还要取决于市场。对此，无论是监管部门还是社会舆论，都应秉持审慎、包容的态度，要允许它发展，也要防止其野蛮发展。电商、网约车、移动支付等业态都是这么发展起来的。总之，任何时候都不能低估市场的力量和智慧。

当务之急的是，相关部门要从制度层面进行扶持、规范和完善，明确共享用工的性质、适用条件以及责任承担等，防止可能发生的劳务争议和法律风险，让企业和员工没有后顾之忧。特别是，该模式可能给劳动者权益保护带来隐患，企业之间共享员工的同时如何保障好劳动者合法权益，是相关部门重点关注的问题。（via 光明日报）

“共享员工”是特殊时期的共度时艰之举

疫情特殊时期，网购订单成倍增长的同时，也带来了一个迫切的现实问题，那就是分拣、打包、配送人员的严重缺乏。与此同时，一些行业受到冲击，大量员工无工可返。一场各取所需的“跨界合作”由此展开，共度时艰的“共享员工”模式应运而生。这一新兴的用工方式，既降低了线下餐饮、酒店等服务行业的人力成本，增强了特殊时期渡过难关的能力，同时大量吸收“共享员工”的行业，也不必担心疫情结束、回归常态后的人员安置与分流问题，更重要的是在疫情防控期间提供了就业机会，跨界合作还可能催生新的业态。

这样一种新兴的用工模式，在未来能否常态化？不同人对此看法不一。笔者认为，“共享员工”实际上是特殊时期的共度时艰之举。在此期间，大家或许可以“不拘小节”，一旦企业经营重回正轨，其可能存在的工伤、社保、劳务纠纷、管理等问题，就会变得突出而迫切。而且，“共享员工”模式存在极强的流动性，这与企业和部分求职者稳定性、归属感的理念并不相符，未来也将面临挑战。

前景不明朗，却并不妨害其出现所带来的积极意义，能在疫情防控的非常时期，为多个行业及从业人员带来转机与生机，就已然证明了“共享员工”模式特殊时期的特殊价值和意义。至于疫情结束后，其能否延续，不妨交由市场去论证与选择。（via 中国青年报）

自疫情爆发以来，不同行业的用工形态呈现出明显的两极态势，一些劳动密集型产业出现人员闲置现象；而以快递、外卖为代表的“到家”行业却因“宅经济”爆发而面临用工荒。特殊时期，“共享员工”应运而生。“共享员工”创造出的“灵活用工”方式不再是共享单一的闲置资源，而是以形态深化和协作效率融合后的操作，是将“人力”或“专业能力”以灵活用工的形式按照需求进行合理分布，从而整合优化行业人力资源，实现社会生产效能最大化。其能否成为未来主流用工模式，尚有待观察，但它一定是对现有用工模式的关键性补充，是一种创新性探索，或将对未来社会分工产生深远影响。