



继盒马之后，京东、顺丰、苏宁、叮咚买菜、每日优鲜、沃尔玛等涉及生鲜配送、电商的平台都开始招募大量共享员工。

平台进行人力资源匹配。”闵行区就促中心负责人告诉记者，“罗森承担着城市居民生活物资保障任务，他们的门店不能关停。”

最终，就促中心除了为罗森找到54名共享员工，还通过其他途径又招募到200余名新员工，完全填补了罗森277个岗位的空缺。“我们通过‘乐业上海’‘乐业闵行’等平台面向全市发布求职信息，还找到人力资源服务公司进行牵线搭桥。同时紧急搭建了一个疫情期‘闵行区企业人力资源需求共享平台’，进行人力资源匹配，进一步协调各方资源，促进更多‘共享员工’上岗，解决用工短缺问题，共同打赢这场疫情防控阻击战！”

不仅是罗森这样承担了城市居民生活物资保障任务的企业，疫情期间，物业对于临时性用工人员的缺口也非常大。在区就促中心的牵线搭桥下，万科物业也开始使用共享员工。此外，不少制造业的一线生产操作工同样面临短缺，区就促中心想方设法从一些劳动力富余的企业寻找共享员工，但有时这份“媒人”的工作也不是那么好做。

“我们遇到的瓶颈主要集中在用工关系方面——工资付给谁？工伤风险由谁承担？用工时长每周超过24小时的情况下劳动关系怎么算？凡此种种急需权威部门在劳动法律法规方面有个说法，解企业后顾之忧。”闵行区就促中心负责人告诉《新民周刊》，“还有在对接的时候，体检中心不开门、没法安排入职体检，员工意愿不可控，复工时间不确定三个方面，也较大地影响了人力资源供给方的积极性。餐饮企业输出共享员工也有点顾虑，怕人走了以后就不回来了。”

新疫情带来了新的法律问题和利益分配问题，而法律法规的制定显然要滞后于疫情，这都给共享员工模式的推广带来了障碍。“说到底共享员工能不能成功还是要看双方能不能看上眼，我们也碰到过有些餐饮企业在输出共享员工的时候要求抽人头费，这样一来就比较难谈成了。罗森之所以双方情投意合，也是因为明确了：共享员工的劳动关系保留在本单位，工资由罗森支付，通过原单位发放给个人——这样一来劳动关系就比较清晰。我希望双方企业在面对共享员工问题的时候一定要各自退让一步，不要纠结于劳动关系，不要只盯着敏感点矛盾点。共享员工模式是一种开拓性的用工方式，希望大家都能来积极

推动它。”

只要思想不滑坡，办法总比困难多

眼下，“共享员工”已然成了热词——继盒马之后，京东、顺丰、苏宁、叮咚买菜、每日优鲜、沃尔玛等涉及生鲜配送、电商的平台都开始招募大量共享员工，而餐饮、酒店、出租车、影院等受到疫情影响复工比例较低的行业，则成为了“共享员工”最大的输出方。

“共享员工”不仅在各个行业间流动，也在各大企业间充分借调——在制造业集聚的东莞，各个用工企业间借调员工的现象越来越多；而海信等大型国企、施耐德等大型外企，也纷纷展开了共享员工的招募计划。盒马2月3日的那一石，激起千层浪，在一定程度上改变了疫情期间中国劳动者的工作方式。

而据记者获悉，部分餐饮企业除了将员工输出给生鲜电商平台之外，也在积极谋求自己的出路。以云海肴为例，除了与盒马合作之外，也在“线下无人”的情况下积极探索线上产生现金流的可能——比如通过自己的电商平台出售熟食、干货、调味品；又比如加入饿了么等外卖联盟，提供安全的品质外卖；最近，他们还以门店三公里范围内的小区为半径，尝试建立一个社群服务站，充分利用云海肴现有的供应链和物流优势，去帮助周围三公里范围内的居民进行采购，把原材料、新鲜食材以及半成品通过社区团购等方式送货上门，从而增加收入，在全国已经建立起了一百个社群站。

真是应了一句话：只要思想不滑坡，办法总比困难多。复工路上，共享员工是一种好的选择，但也并不是唯一的选择。

最近，随着复工复产的推进，“共享员工”们也将陆续返回原来的岗位，这固然对生鲜电商企业造成了新的用工缺口，但也预示着，全面的复工即将到来。共享员工，作为疫情阶段的创举，也许并非可持续操作，但必将留下浓墨重彩的一笔，为企业之间的守望相助，也为敢于发现和尝试新业态的头脑和勇气。■