



北京某餐厨设备服务科技公司市场部负责人王雪：会在一些平面设计项目上采用“共享员工”的形式，灵活办公的设计师可以节省我们的人力成本。



北京某财务收支管理科技公司首席营销官蔡丽：我们是一个创业公司，总人数不到600人，“共享员工”不到100人，但“共享员工”为公司节约了非常多的成本。



共享交付工程师赵松松：“共享工程师”可以同时承接很多家公司的项目交付过程管理，我同时在做的项目量有六个至八个，现在的整体收入比之前提高了约40%至50%。

企业“共享”员工 劳动者权益谁保障

“以前是上班挣固定工资，现在可以选公司合作，同时处理三四个项目，工作地点也比较灵活，收入还提高了近50%。”去年辞职后，在北京工作的李某成为一名“共享程序员”，目前他对这种不用打卡、挤公交和处理办公室人际关系的工作状态颇为满意。

近段时间以来，“共享员工”受到不少招聘企业的青睐，“共享程序员”“共享设计师”“共享财务”成为不少企业的用工新选择。有报道称，一些企业采用“共享员工”模式后，人力成本降低了5%至10%。

对于“共享员工”模式，赞成者认为，此举能为公司省下高昂的人力成本，且用工更加灵活，值得提倡；反对者认为，这实质上就是用工外包，劳动者权益难以得到有效保障。



第一种 ▶▶▶

用人单位将其员工“借用”给另外一个用人单位，该劳动者拥有稳定的劳动关系。

第二种 ▶▶▶

劳动者与某家用人单位建立关系，该单位将其在不同时段、不同情形安排到不同单位工作。

第三种 ▶▶▶

一般是劳动者不与企业签订固定合同，而是就某一项目与其进行短期合作。

解决就业节省成本 共享员工受到青睐

“该模式原本是疫情防控期间为解决劳动力赋闲问题的应急之举，但近年来正在被更多行业采用，或将成为一种新型用工模式。”长期关注劳动者权益保障问题的广东合拓律师事务所律师吴梦凯说，该模式能帮助员工缓解收入压力，实现社会价值；对企业而言，能减轻原企业的经济压力，也为用工方节约了人员招聘与培训成本。

今年2月，就职于江苏南京某酒店的高某被“共享”到一家供应链企业从事配送工作。“酒店效益不好，我们只能拿到基本工资，被‘共享’后收入起码能保证日常开销。”高某说。

去年被一家互联网企业裁员后，40多岁的天津人麦某一度陷入困境，长达8个多月找不到工作。之后，他发挥热爱且擅长制定旅游攻略的优势，成为自由旅行规划师——每天从各大网络平台接单，为客户定制家庭旅游计划。

江苏苏州一小型科技公司的老板王某就十分喜欢这种模式。该公司主营业务为网站建设和运营，业务好的时候，存在用工缺口，但是再增加一个正式员工，对小微企业来说压力不小。“‘共享员工’很好地解决了这一问题。”王某估算，采用“共享员工”后，公司人力成本可以降低8%左右，还能规避不少用工风险。

《中国灵活用工发展报告(2022)》蓝皮书披露，早在2021年，采用灵活用工方式的企业比例已达61.14%。《中国灵活用工市场研究报告(2023)》显示，2017年至2023年间，中国灵活用工市场规模复合增速为355%，预计2024年市场规模将达1.7万亿元。

首都经济贸易大学劳动经济学院教授范国告诉记者，原来的“共享员工”是由一个用人单位将其员工“借用”给另外一个用人单位，该劳动者拥有稳定的劳动关系，其共享也仅限于1至2家单位之间。

“而当前的共享用工已经变成以‘分时’共享为主，即劳动者与某家用人单位(多是人力资源服务中介机构)建立关系，该单位根据客户的需要，将其在不同时段、不同情形安排到不同客户单位工作。同时，还存在‘共享程序员’等与企业就某一项目进行短期合作的‘共享员工’。”范国说。

共享形式或被滥用 其实存在不少问题

不过，随着“共享员工”模式的发展，相关争议也不少。有人认为“共享员工”还不如外包，劳动者合法权益无法得到保障。与此同时，“共享员工”这一模式或有被滥用的趋势。随着越来越多的企业倾向于灵活用工，加上一些企业裁员的大背景，不少正式员工只能委曲求全，被迫变成“共享员工”。

“相比较于正式工，‘共享员工’的福利待遇要差一大截。组里的正式员工聚餐娱乐时从来不会邀请‘共享员工’，向他们请教问题也要小心翼翼。”曾作为互联网大厂“共享员工”的林某说，最让她不能忍受的是，有些正式员工还会把工作推到“共享员工”头上。

除了从外部招聘“共享员工”外，还有部分企业将该模式用于内部员工的动态调配上。江苏某连锁酒店位于会展中心旁边的分店周末业务量大，而写字楼内的分店正好相反，将两家店的员工“共享”，不但能解决彼此的高峰用工问题，而且不必增加额外的招人成本。

“‘共享员工’是劳动法认可的用工形式，但是法律对共享的企业、劳动者之间的权利义务内容缺乏明确且具体的规定，规范性文件的位阶较低，执行力不强。因此，在实践中出现了一些被滥用的现象。”中国政法大学社会法研究所所长姜宇告诉记者。

据姜宇介绍，滥用现象主要表现为：一方面是缺工企业利用“共享员工”规避劳务派遣、外包等用工形式带来的较高人力成本，给劳动者带来合同短期化、社保缴纳不规范、出现争议不知向哪个单位主张权利等问题；另一方面是虚假“共享员工”现象，即借调企业实际上并没有主营业务，而是主要向缺工企业提供劳动力。

吴梦凯也注意到，尤其对于“共享程序员”“共享设计师”等没有和任何企业签订劳动合同的“共享员工”，更是存在不少潜在问题。例如，因未签订劳动合同，企业随时随地可以解除合作；劳动者发生意外或者工伤，可能面临维权无门的困境。

“这类‘共享员工’极易处于劣势地位。”吴梦凯说，该用工形式与劳动合同法规定的标准劳动关系下的用工形式存在差异，如工资支付、用工责任承担、社保问题等，均需要由企业以及劳动者之间以协议形式明确。

厘清共享员工本质 明晰双方权利义务

2023年全国“两会”上，曾有政协委员建议，建立健全共享员工平台，确保同类型的企业有效对接，引导企业和员工在共享平台上签订内容保密协议，明确泄密的违约责任。完善相关企业培训网站，促进同类型的企业员工沟通交流培训，引导员工加强职业生涯规划，推动员工成长与进步。

姜宇说，在法律关系性质上，“共享员工”与劳务外包存在本质区别，“共享员工”接受借调企业的劳动管理，而外包员工则接受原单位的管理，向工作的企业提供劳务。

“‘共享员工’的实质是企业与企业之间相互借用职工，即劳动者与一家企业签订劳动合同，但是被另一家企业借用，接受工作管理，这一用工形式的法律术语是‘借调’。”姜宇说，人力资源和社会保障部办公厅2020年9月发布的《关于做好共享用工指导和服务的通知》指出，劳动者非由其用人单位安排而自行到其他单位工作的，并不属于共享用工的情形。

“也不能将‘共享员工’理解为劳务派遣。”北京京本律师事务所律师连大有说，不同于劳务派遣只需要签订派遣服务协议和劳动合同，“共享员工”通常需要签订三方协议，即输出方、输入方以及劳动者就劳动力输出订立三方协议。在协议中，需要对雇主责任进行明确划分，以免后期互相“踢皮球”。

记者梳理发现，各地对于“共享员工”模式已有相应探索和回应。

江苏省淮安市经开区从2020年4月开始探索推行企业间“共享员工”模式，通过“只改变工作地点不改变劳动关系”的形式，鼓励企业间进行员工余缺调剂，初步实现人力资源的内部循环和优化配置。

姜宇提出，当前灵活就业人员越来越多，如果把规制的任务随意交给市场，显然不利于保障劳动者的权益，长期来看也将扰乱我国的用工秩序，并不利于企业健康、可持续发展，应当完善相应法律法规，颁布位阶较高的规范性文件对劳动者进行倾斜性保障，并综合劳动监察、仲裁等手段给予程序性保障，共同维护好“共享员工”的合法权益。

“企业‘共享’员工，也应共担劳动者保护的责任。”范国呼吁，要严格落实劳动者保护的责任，不能因“共享员工”而降低劳动者保护的标准，侵害劳动者合法权益。

文字据《法治日报》、图片据央视财经