

2020面试热点之七：共享用工

公务员面试通关资料 4月3日

共享用工

【模拟题】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。于是餐饮服务人员送起了快递，酒店领班成为日化厂工人……疫情期间，不少劳动者来了一次“跨界”尝试，让“共享员工”成为网络热词。对于共享用工，谈谈你的看法。

【参考解析】

（点页面下方“[阅读原文](#)”收听语音版）

疫情期间，物流配送、防疫用品生产等行业出现用工缺口，与此同时，部分服务行业受到冲击，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。通过人力资源的再分配，实现了企业、员工的双赢，发挥了保障民生、促进生产、提升劳动力技能水平、提高人力资源配置效率等作用，可谓一举多得。

时下，各地正在有序推进复工复产，面对人员流动受限、返岗时间推后导致的部分劳动力“闲置”与复工存在用工缺口的矛盾，妥善应对劳动力市场的供需不平衡现象，“共享用工”仍大有可为。客观来看，疫情结束后，一对一借调员工很难同时满足合作双方的用工需求。“共享用工”从广义上说就是一个人多家单位服务。针对劳动力短缺问题以及企业非必要岗位、阶段性人才需求，“共享员工”仍然具有一定的发展空间。对于具备跨行业工作能力的劳动者，不妨给予更大的空间，使他们能够更加弹性地安排工作、创造更多财富。

推动“共享用工”模式行稳致远，需要及时解决实践中存在的问题。比如原用人单位与“共享员工”的劳动关系不变更，并应保障劳动者的工资报酬、社会保险等权益。但针对员工给企业造成损失谁赔付、出现工伤谁负责等潜在争议，以及员工、原单位与合作单位之间的权责利关系，仍有待从制度层面予以厘清，让“共享用工”在合法合规的前提下健康发展。

（回复201901,201902……看往期热点）