理论圆桌

共享用工兴起，如何保障灵活就业者合法权益？

□本报记者 白莹 李婧/文 郜怡明/绘图

主持人： 本版编辑

嘉　宾： 中国劳动关系学院公共管理学院副教授 吕茵
北京市昌平区法院民一庭副庭长 高琳琳
通州区总工会集体协商指导组组长 陈丽萍

疫情之下，共享用工的概念火了。为了缓解用工紧张，不少零售企业开始向餐饮业等人力过剩行业“借调”员工，以解燃眉之急。共享用工作为相对灵活的就业模式，缓解了就业和用工的双重困难。不过，共享用工在我国还属于新生事物，要发挥其优势，需要克服一系列挑战，在政策和实践层面做进一步探索。近日，劳动午报记者就此问题采访了相关专家、律师。

共享用工是灵活用工模式的一种创新

记者： 新冠肺炎疫情发生后，共享用工作为相对灵活的就业模式，缓解了就业和用工的双重困难。从内涵和外延方面，如何理解这样的用工模式？

吕茵： 共享用工概念源于疫情期间盒马鲜生和西贝的一场合作，是指某企业闲置员工阶段性共享到员工紧缺的其他企业工作，实现劳动力资源在不同企业之间合理流动和优化配置的一种新型用工方式。

作为企业在疫情特殊时期共渡难关的一种创新用工模式，具有以下特点：第一，共享用工借鉴“错峰用工”和“共享经济”的理念，在企业之间采用员工余缺调剂、互助互利的共享员工模式。第二，共享用工本质上属于一种人员借用的法律关系，不改变原用人单位和劳动者之间的劳动关系。第三，共享用工本质上还是灵活用工，是灵活用工模式的一种创新。

高琳琳： 共享用工是一种借用员工的模式，法律已有规定，而且实践中也有不少企业采用这种形式借用员工。《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第七条规定：用人单位应与其长期被外单位借用的人员、带薪上学人员，以及其他非在岗但仍保持劳动关系的人员签订劳动合同,但在外借和上学期间,劳动合同中的某些相关条款经双方协商可以变更。第七十四条规定：企业富余职工、请长假人员、请长病假人员、外借人员和带薪上学人员,其社会保险费用仍按规定由原单位和个人继续缴纳，缴纳保险费期间计算为缴费年限。也就是说法律认可借用员工的模式，这种模式下人员输出单位仍然是用工主体，员工的社会保险费用仍由原单位也就是输出单位和个人继续缴纳。

灵活用工模式获认可受欢迎

记者： 为何共享用工这样的灵活用工模式会在疫情下“大放异彩”？

吕茵： 共享用工在疫情期间帮助人力成本压力大的企业渡过难关，也为人手不足的企业解了燃眉之急，实现了合作企业和员工的三方共赢。疫情过后，共享用工模式仍具有强大的生命力，其发挥作用的范围和潜力不容低估。在经济新常态下，企业在经营过程中经常会遇到劳动力不足或过剩问题，通过共享用工模式，可以在不同企业之间对劳动要素资源进行灵活配置，这不仅有益于员工就业，也有利于企业降低成本，更有利于社会的和谐稳定。目前，政府大力鼓励共享用工。3月17日的国务院常务会议指出，支持发展共享用工、就业保障平台，为灵活就业者提供就业和社保线上服务。安徽、东莞、深圳等多地积极下发政策文件，鼓励推行共享用工模式。北京、广州等地积极搭建共享用工服务平台，保用工、稳就业，助力实现员工资源共享以及企业跨界合作。

高琳琳： 疫情期间,线下餐饮门店受到冲击，员工工资支付给餐饮企业带来巨大压力。线上生鲜配送平台火爆,工作人员短缺。于是，共享用工的形式被进一步使用。2020年4月29日,北京市高级人民法院与北京市劳动人事争议仲裁委员会联合发布《关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件法律适用问题的解答》,该解答第二十二条进一步规定:“劳动者被临时借用期间，由出借单位承担用人单位主体责任。出借单位与借用单位可就劳动者被借用期间的劳动报酬、社会保险待遇等约定补偿办法。排除出借单位承担用人单位主体责任的约定无效。”

“共享”形式下的员工权益问题不可回避

记者： 近几年，“共享经济”的春风吹遍了各个行业，共享充电宝、共享单车、共享汽车等层出不穷，广受市场欢迎。但是，上述共享的对象都仅限于物，此番“共享用工”首次将“共享经济”带入人力市场，其中又会有怎样的风险呢？

吕茵： 共享用工作为一种新的灵活用工形式，如何保障员工的合法权益是一个值得重视的问题。在共享用工的过程中，员工的工资待遇、社保缴纳与发放、工伤认定赔付特别是劳动条件、劳动时间等方面都存在一些风险与挑战。只有把这些问题解决好，才能保障共享用工行稳致远。

2020年2月21日，人力资源和社会保障部发布《复工复产中的劳动用工、劳动关系、工资待遇、社保缴费等问题的权威解答》，对规范共享用工有一定的指导作用。上述文件指出，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，并督促借调企业提供必要的劳动保护，合理安排劳动者工作时间和工作任务，保障劳动者身心健康。

在实践中，如果出现原用人单位不能履行上述责任，或者新的借调企业出现安排过长的劳动时间、过大的劳动强度或者不能提供必要的劳动保护等情况，如何保护员工的合法权益，仍是一个不能回避的问题。

因此，国家有关部门要在各地实践的基础上，总结经验，制定出科学合理的共享用工法律法规，进一步明确共享用工各方之间的关系，理清各方的权利与义务，特别是对各方的责任以及违法需要承担的后果做出明确的规定。值得注意的是，共享用工毕竟是一个新生事物，在保障职工合法权益的前提和基础上，这些规定不宜过细过死，有些具体内容可以通过原用人单位和借调企业协议来明确，要给予足够的空间，让共享用工健康发展。

陈丽萍： 共享用工的健康发展离不开工会组织的维权培育助推和谐劳动关系。工会组织作为职工的娘家人，应该充分发挥工会的服务职能，“应职工所呼，想职工所想”。首先要在企业建立员工征信机制、搭建企业实时享受政策交流平台，积极做好保就业、稳定劳动关系的工作。把党中央国务院惠企纾困政策解读好、宣传好、落实好，让企业充分享受政策同时带来帮助。加强新经济新业态劳动用工方面法律政策的制定和宣传，保护共享用工中劳动者的基本权益。我们积极面向企业开展指导服务，提高企业劳动用工的管理水平，通过视频会议、微信工作群、线上线下相结合的方式了解企业复工复产、职工权益保障情况，层层摸排，将问题集中反馈，与管理部门协调，对有困难的企业，积极协助通过与工会和广大职工协商，劳资双方共同关心的问题、弹性工作、灵活用工、综合调剂、程序简化、实效性强以及疫情期间薪资补充方案等协商方式保障企业正常运转、稳定就业岗位，尽量不裁员或少裁员，坚持合理合法、利益兼顾、灵活实效“三原则”，做到“三及时”，即：企业工会要及时了解职工的想法，及时向企业进行反馈，及时向职工宣传讲解企业实际情况。同时，设立劳动争议调解专线，为职工当前遇到的问题，给予法律专业的意见和建议，让职工通过合法途径理性表达个人诉求，确保职工合法权益得到维护和保护。

高琳琳： 对于劳动者而言，劳动者是自身权利的最好维护者。共享用工应明确劳动关系单位主体单位，确保自身劳动关系主体不变更、社会保险正常缴纳、工资报酬正常发放；签署“三方协议”时查阅是否有限制性、附加条款，注意是否存在劳动关系变更、薪酬调整、附条件的解聘等内容；学会及时收集整理合法证据，对于用人单位作出口头承诺或与劳动者达成口头约定，劳动者应尽可能要求用人单位形成书面协议。对涉及切身利益的证据予以留存，为日后合理维权提供保障。

对于出借单位和借用单位而言，尽量签署“三方协议”，明确各方的权利义务，包括工作内容、工作方式、工作期限、薪酬发放方式等具体内容，出借单位和借用单位也应签署合同，明确双方的权利义务；出借单位应继续承担为劳动者缴纳社会保险的义务，具体支付方式可与借用单位协商；出借单位和借用单位可与员工协调保守商业秘密等问题；借用单位应核实员工是否确实与输出企业存在劳动合同；如条件允许，建议借用单位为共享员工购买商业保险，并应注重对共享员工的安全保障；在遇到工伤等问题时，相关单位应主动承担责任，避免相互推诿。