

劳动关系怎么定？合法权益咋保障？共享用工有了操作指南——

# 给“共享用工”立规矩

本报记者 李婕

今年以来，“共享用工”成了热门词汇。这一调剂用工余缺、促进灵活就业的新模式，在复工复产初期曾被广泛使用，从盒马、京东到联想、海尔等企业，都有参与共享用工的员工身影。

但随着共享用工越来越普及，其在盘活部分行业闲置劳动力的同时，也面临一些模糊不清的问题。比如，共享用工的劳动报酬、社会保险、工伤待遇等权益如何保障？出现劳动纠纷如何解决？

近期，人力资源和社会保障部发布《关于做好共享用工指导和服务的通知》，对相关问题进行了明确，企业共享用工有了清晰的操作指南。

## 共享用工盘活人力资源

“当时复工复产迫在眉睫，我们远在东北、甘肃的工人回不来，订单生产受到很大影响。”回想起3月初面临人手紧张问题，山东一家科技公司人事部门负责人吕女士还印象深刻。就在这时，公司所在的地方政府推出“共享用工”模式，通过当地人社局和公共就业服务协会牵线，公司与同在一个院子但订单较少的另一家公司开展共享用工，缓解了用工难题。

一边是部分行业人力资源闲置，员工没活干；一边是部分企业用工短缺，有活干不完——“共享用工”模式的出现，解决了这个“两头难”，将人力资源盘活起来。

“疫情期间，一些缺工的企业和一些尚未复工复产的企业之间实行‘共享用工’，实际上就是企业之间进行的员工调剂，一定程度上提高了人力资源配置效率。”人社部行风办负责人吴礼彪说。

有了疫情期间的广泛尝试，如今，人手紧缺时，招聘全职员工不再是企业的唯一选择。近日，招聘平台“智联招聘”发布《2020雇佣关系趋势报告——新格局下的新就业形态》，调查结果显示，53.2%的企业选择招聘兼职、临时性员工，25.3%的企业借用其他企业的员工，另有少数企业运用AI技术实现人力成本替代，“共享用工”模式正在被越来越多企业采纳。

“‘共享用工’模式利用灵活用工、共享经济的创新思维，让员工有事可做、拥有谋生途径，企业也有钱可赚，实现了跨区域、跨工种、跨企业的突破。”《报告》认为。

不仅仅是在疫情防控的特殊时期有“共享用工”需求，部分行业“潮汐式”用工的特点由来已久。中国社会科学院社会学研究所社会心理学研究中心近日发布的《新生代农民工生活状况调查报告》显示，受订单影响，部分工厂招聘需求和薪资待遇不断变化，使得农民工为追求更高收入而频繁更换工作。

在不少专家看来，共享用工正是破解“潮汐式”用工难题的有效方式之一。通过共享用工，可以减少订单短缺、人力成本较高企业的负担，也为劳动者创造更多工作选择，降低了劳动者收入减少甚至中断的风险。

人社部办公厅近期发布的《关于做好共享用工指导和服务的通知》明确支持企业间开展共享用工。《通知》指出，各级人力资源和社会保障部门要支持企业间开



▲北京市一家盒马鲜生门店内，来自餐饮企业云海肴的共享员工正在检查库存。

盒马供图

►安徽合肥海尔工业园内，来自安徽世纪金源大饭店的共享员工在海尔冰箱生产线上工作。

周牧摄（新华社发）



展共享用工，解决稳岗压力大、生产经营用工波动大的问题。

## 为劳动者权益提供保障

“有房贷、车贷，还有两个小孩，一个月没工作，生活压力就很大了。老板给我们联系了一家企业可以调剂用工，当时我就报名参加了。”老方是福建一家餐饮企业的员工，借助共享用工的方式，他顺利实现了一段空档期的就业，也大大减轻了家庭的负担。今年以来，不少就业者像他一样，受益于这种灵活就业的方式。

不过，谈到工资结算以外的问题，比如劳动关系怎么算？万一出现工伤由谁负责？共享用工结束后还能否回到原企业？不少参与共享用工的工作人员都表示，“没想那么多”或者“不清楚”。共享用工的劳动关系和权益保障等问题，也成为后续社会讨论的主要聚焦点。

针对这些现实问题，人社部《通知》进行了一一明确。

劳动关系怎么定？原企业与劳动者协商一致，将劳动者安排到缺工企业工作，不改变原企业与劳动者之间的劳动关系。劳动者非由其用人单位安排而自行到其他单位工作的，不属于本《通知》所指共享用工情形。

合法权益咋保障？要指导和督促原企业按时足额支付劳动者劳动报酬和为劳动者缴纳社会保险费，并不得克扣劳动者的劳动报酬和以任何名目从中收取费用。劳动者在缺工企业工作期间发生工伤事故

的，按照《工伤保险条例》第四十三条第三款规定，由原企业承担工伤保险责任，补偿办法可与缺工企业约定。

劳动者有哪些自主权？劳动者在缺工企业工作期间，缺工企业未按照约定履行保护劳动者权益的义务的，劳动者可以回原企业，原企业不得拒绝。此外，共享用工合作期满，劳动者应回原企业，原企业应及时予以接收安排。

“共享用工是在新冠肺炎疫情暴发初期市场自发探索出的用工余缺调剂办法，也是继劳务派遣之后，我国劳动力市场又一次比较重要的企业灵活用工制度供给，为劳动力市场应对当前各种复杂形势提供了一个重要制度工具。”首都经济贸易大学中国新就业形态研究中心主任张成刚认为，在共享用工模式下，更应注重保障劳动者选择权。要将劳动者权益放在用工调剂的首位，避免因协调、对接不利导致劳动者权益受损。

## 灵活用工及就业的新机遇

近期，在湖南长沙天心经开区，共享经济用工平台“V零工”正式落地。这一举措，也被认为是顺应互联网时代新经济新业态迅猛发展、灵活就业灵活就业新业态蓬勃兴起的创新举措。

记者梳理发现，目前不少地区、行业的共享用工平台已应运而生。疫情期间，就有一些互联网企业专门推出“跨界”用工平台，如阿里本地生活服务公司推出了“蓝海”就业共享平台；猎聘招聘平台推

出“员工共享”计划，为各类业态提供服务。同时，多地人社部门构建“企业用工共享平台”来协助企业之间的用工调剂。福建莆田、四川成都等多地均推出服务平台，企业可适时发布、对接需求，有的还开放个人在线报名。

“虽然共享用工不是新概念，但大力发展共享用工平台是一个新模式。有了规范的共享用工平台，共享用工将成为就业的新业态。”中央财经大学中国互联网经济研究院副院长欧阳日辉说，共享用工平台依托数字技术，具备信息聚合、数据共享、精准匹配、搜索求职等功能，可以实现灵活用工招聘信息和用工信息的有效推送、便捷获取。

各类共享用工平台兴起的背后，也对应着广泛的市场需求。中国劳动和社会保障科学研究院研究表明，中国总体上有1亿人从事灵活性的就业，其中有7800万人依托互联网实现新业态就业。

记者发现，目前市场上还出现不少为共享用工平台提供第三方服务的企业，比如针对新经济新业态的特点，帮助灵活就业、自由职业人群进行线上收入结算、税务申报、开票申请等。

在不少从业者看来，服务性平台越来越多，共享用工相关内容进一步明确，未来共享用工有望迎来更大空间。“目前灵活就业和共享用工还处于一个相对初期的发展状态，随着行业法律法规和标准的不断完善，未来灵活就业、共享用工会被越来越多人接受。中国庞大的就业群体也会形成一个规模可观的市场。”一位人力资源服务机构的负责人说。

“双11”来临，线上经济火热发展的同时，一些商家被迫站队“二选一”、促销规则暗藏玄机等问题也不容忽视。

为破解这些线上经济存在的难点痛点，国家市场监督管理总局、中央网信办、税务总局三部门日前联合召开规范线上经济秩序行政指导会。会议强调，互联网平台企业要直面存在的问题，坚持依法合规经营，勇于担当社会责任，不断强化自我约束和自我管理，共同促进线上经济健康规范发展。

会议从九个方面对互联网平台企业提出了明确要求——

不得滥用市场优势地位排除限制竞争。不得实施滥用市场支配地位、垄断协议和违法进行经营者集中等行为；不得滥用优势地位强迫商家站队“二选一”，对平台内经营者的选择平台行为实施不合理限制或附加不合理条件；不得利用技术手段实施妨碍、破坏其他经营者合法提供的网络产品或服务正常运行的行为。

自觉维护线上经济竞争秩序。杜绝刷单、刷评、炒信等失信造假行为，不得发布浮夸的直播带货“战报”虚增流量，不得从事商业诋毁、裹挟交易等违法违规竞争行为，或依托算法推荐、人工智能和大数据分析进行“隐形”不正当竞争行为。

加强线上销售假冒伪劣商品治理。严格落实产品质量责任，严控假冒伪劣商品宣传和销售流通，加大知识产权保护力度，积极协助执法部门查处侵权假冒违法行为。

加强食品安全治理。严格履行入网经营者资格审查和食品安全管理责任，保证入网经营者注册、许可证明文件的真实性，不得销售来源不明、渠道非法、存在质量安全隐患的食品。

加强广告审核。严格规范广告发布行为，提高广告品位。

加强平台内商品和服务价格管理。加强对价格促销方案的事前审查，加强对虚假打折行为的管控，不得借助自身优势地位向平台内经营者收取不合理费用。

加强消费者权益保护。依法落实网购七日无理由退货、产品“三包”等规定，积极探索消费者权益保护制度创新。

加强个人信息保护。高度重视消费者个人信息数据安全、使用与保护，严格防范个人信息数据被泄露和滥用。严控各类平台和App过度收集用户数据且泄露和滥用，避免电信诈骗等衍生风险发生。

依法履行纳税义务。遵守《税收征管法》及其实施细则、《电子商务法》等法律法规。

会议强调，“双11”后，市场监管部门要聚焦群众反映强烈的突出问题，依法查处一批违法案件，密集出台一批规章制度。

近日，市场监管总局已经公布了《经营者集中审查暂行规定》《规范促销行为暂行规定》《关于加强网络直播营销活动监管的指导意见》，接下来还将制定出台《网络交易监督管理办法》《关于平台经济行业的反垄断指南》等一批规范线上经济发展的制度措施。各地市场监管部门将督促指导平台企业提高内部管理能力，履行法定义务，落实主体责任，共同维护线上经济公平竞争秩序。

# 商家再不用被迫站队“二选一”

本报记者 孔德晨

三部门联合规范线上经济秩序



近日，江苏连云港市连云区众多商家抓紧时间腾仓扩容，备足货源迎接“双11”。图为11月5日，连云区一家商贸物流园里，工作人员正在整理商购货物。

王春摄（人民视觉）

## 全国麋鹿种群数量超8000只

本报北京电（记者寇江泽）记者从国家林业和草原局获悉：为进一步扩大麋鹿野外种群，11月6日中国成功将25只成年麋鹿放归自然。30多年来，通过加强栖息地建设、开展种群重建和科研攻关等加强麋鹿保护，麋鹿种群数量已突破8000只。

近年来，中国野生动物保护法律法规体系逐步完善，栖息地条件明显改善，濒危物种拯救与保护工作成效显著，以麋鹿为代表的特有种种群扩大呈现出良好态势。目前中国已在北京南海子、江苏大丰、湖北石首分别建立了三大保护

种群，仅江苏大丰麋鹿国家级自然保护区麋鹿种群数量就从1986年的39只发展到5681只，其中野外麋鹿种群数量1820只，基本实现了恢复野生麋鹿种群的目标。

此次放归在江苏大丰麋鹿国家级自然保护区实施，将通过给放归麋鹿佩戴GPS项圈等方式，实时监测种群在野外的活动轨迹，实现麋鹿保护网格化管理。

麋鹿原产于中国黄河中下游和长江中下游温暖湿润地带，是国家一级保护动物，因角像鹿，头脸像马，蹄子像牛，尾巴像驴，因此又称“四不像”。

## 北京首次增设人工智能专业职称

本报北京电（记者贺勇）《北京市工程技术人员（人工智能）专业技术资格评价试行办法》近日正式发布，意味着北京市首次增设人工智能专业职称，同时全面推行代表作评审制度，打破“唯论文”桎梏。申报人员可自主选择发明专利、技术报告、研究报告、设计文件、技术标准、专业论文、专著等著最能体现自己能力水平的代表性成果参加职称评审。这将满足北京地区各梯次人工智能工程技术人员职业发展需要，为人工智能产业发展提供有力的人才支撑。

近年来，随着人工智能技术的广泛开发应用，北京作为全国科技创新中心，对人工智能领域人才的需求大幅增长。人工智能领域人才普遍具有较高的学历和专业技术能力，但由于

属于新兴、交叉学科领域，没有合适的职称晋升渠道，缺乏规范的行业资格评定标准，影响到技术交流合作和人才职业发展。为此，北京市新增设人工智能专业职称，并发布分类评价标准，即按照人工智能研究和人工智能应用两类，设置正高、副高、中级、初级四个层级，除申报职称所需要的基本条件外，按照“干什么、评什么”，分别制定两类人员的业绩条件。除此之外，北京市还为业绩突出人才制定了破格申报条件，申报人员只要满足破格条件之一，可以不受学历、资历、次级职称等限制，直接申报副高级职称。

据悉，北京市人工智能专业职称评价工作采取“个人自主申报、行业统一评价、单位择优使用、政府指导监管”的方式，每年开展一次。