



企业“共享”员工 劳动者权益谁来保障

专家呼吁厘清“共享”本质,明晰权利义务

“以前是上班挣固定工资,现在可以选公司合作,同时处理两三个项目,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了一名“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%。

记者近日采访多位专家发现,“共享员工”主要包括三种类型:第一种是用人单位将其员工“借用”给另外一个用人单位,该劳动者拥有稳定的劳动关系;第二种是劳动者与某用人单位

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。

对于“共享员工”模式,赞成者认为,此举能为企业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,这实质上就是用外包,劳动者权益难以得到有效保障。

专家认为,企业“共享”员工,也应承担劳动者权益保护的责任,建议加快完善相应的法律法规,明确各方权利义务关系,从法律层面保障劳动者合法权益。同时,监管部门应进一步畅通举报投诉渠道,加大劳动保障监察执法力度,及时查处共享用工中侵害劳动者合法权益的行为。

1 解决就业节省成本 共享员工受到青睐

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。”高某表示。

去年被一家互联网企业裁员后,40多岁的天津人姜某一度陷入困境,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。

不少自由职业者因“共享员工”模式找到了心仪的新工作,一些企业老板也对“共享员工”颇为青睐。

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。

《中国灵活就业市场发展报告(2022)》蓝皮书披露,早在2021年,采用灵活就业方式的企业

比例已达61.14%。《中国灵活就业市场研究报告(2023)》显示,2017年至2023年间,中国灵活就业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’。”范国告说。

“该模式原本是疫情防控期间为解决劳动力短缺问题的应急之举,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,能减轻企业的经济压力,也为用工方节约了人员招聘与培训成本。

2 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。

曾作为互联网大厂“共享员工”的林某就深有体会。

“相比于正式工,‘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。”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。

与此同时,“共享员工”这一模式或被滥用的趋势。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”。

“‘共享员工’是劳动法认可的用工形式,但是法律对其共享的企业、劳动者之间的权利义务关系缺乏明确且具体的规定,规范性文件位阶较低,执行力不强。因此,在实践中出现了一些被滥用的现象。”中国政法大学社会学

研究所所长姜宇说。

据姜宇介绍,滥用现象主要表现为:一方面是用人单位利用“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,而是主要向用工企业提供劳动力。

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,企业可以随时解除合作;劳动者发生意外伤害或者工伤,可能面临维权无门的困境;因过度工作或焦虑而引起健康风险。

“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,均需由企业以及劳动者之间以协议形式明确。

“但现实情况下,劳资关系中天然存在的强弱不平衡状态,导致这种协商的形式并不能很好地体现双方的真实诉求,在劳动者权益保护方面存在不足。”吴梦凯说。

3 厘清共享员工本质 明晰双方权利义务

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。

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。

“相关部门应结合新用工形态,指导相关企业企业在签订‘共享员工’协议时,详细约定工作时间、地点、内容、休息、劳动保护条件、劳动报酬标准和支付方式、工伤责任划分和补偿办法等,明确各方权利义务关系。”连大有说。

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,也应承担劳动者保护的责任。”范国呼说,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。

□法治日报记者 温远瀛

“做了心脏支架手术,不但身心受到煎熬,家庭经济也承受着不小的压力。没想到在我住院期间,第一时间慰问,康复后又及时送来理赔金……感谢中国职工保险互助会陕西省办事处!”5月31日上午,本报记者阎老师握着中互会陕西省办事处主任张志强的手,感谢之情溢于言表。

当天,张志强一行来到报社看望慰问阎老师,详细询问治疗康复情况,并送上13351元理赔金和慰问品。

今年以来,中互会陕西省办事处已完成保费5193万元,参保职工已达72万人次。1-5月发放理赔互助金2949万元,受益职工3.8万人次,让受益职工感受到了工会组织的温暖和关爱。

小小保费带来大大惊喜

2024年3月5日,阎老师在上班途中身体不适、胸部刺痛、头冒大汗,随之到医院检查,被告知“血管淤堵严重”,必须做心脏支架手术,最终住院治疗8天后才得以康复。

住院期间,中互会陕西省办事处工作人员和报社工会及时探望慰问,向家属详细介绍了互助保障理赔情况,鼓励阎老师安心治疗,早日战胜病魔。

5月15日,报社工会将阎老师的理赔资料上报到中互会陕西省办事处。经初步审核,办事处理赔员明月告知报社工会:“我们审核资料后,又核实了你们单位参加的险种,发现你们还给职工参加了重疾险,阎老师的情况可能符合重疾险赔付要求,可以在现有理赔基础上再一次性赔付一万元。”

得知这一情况后,记者立刻和阎老师联系,将相关资料整理后再次递交。经审核,阎老师的确诊符合重疾赔付要求,报社工会的同志和阎老师本人对此都非常惊喜、十分满意。

张志强表示,职工互助保障由总工会发起,不以营利为目的,深受广大企业和职工信赖与欢迎,被誉为工会给职工的二次医保,这也是陕西工会服务职工的一项品牌工作。

近年来,中互会陕西省办事处始终把精准服务职工放在心上,切实帮助患病和遭受意外的职工解决实际困难,让他们及时享受到互助保障“缴费少、理赔高”的实惠。同时,通过理赔带动宣传、促进参保,让越来越多的企事业单位工会带动职工参加互助保障,使更多职工得到帮助、减轻负担、从中受益。

多元保障撑起生命“医靠”

“以前,我不了解职工互助保障,总觉得这点钱能干嘛?没想到它为我家解了燃眉之急。”2024年1月中旬,收到34349元理赔金的咸阳市秦都区安查小学职工姬某的家属感激地说。

2023年初,安查小学工会给包括姬某在内的每位教职工都参加了一份235元的职工互助保障。一份“在职工住院医疗综合互助保障(住院+意外)”、两份“在职工重大疾病互助保障”和一份“在职工住院津贴+重疾互助保障”等三项险种,保障很全面,且都顶格参保。正因为有这份保障,姬某减轻了经济负担。

“在互助保障工作二次覆盖推广中,许多单位工会不仅参加了综合

在职工危难时把温暖精准送达

中互会陕西省办事处用爱心托起职工“稳稳的保障”

性主险,还为每位职工参加了2份团体意外;个别单位的职工主动为自己增选了女职工特殊疾病、重疾、子女意外等保障活动。”张志强说。

这意味着,随着各级工会组织的不断推广宣传,相关企事业单位和职工的互助保障意识在不断提高,职工受益面在有效扩大。为此,陕西省办事处积极优化调整重大疾病(35重+25轻)、女职工特殊疾病(一年期)、意外伤害(含新业态)3项保障活动,实现保障力度大幅度提高,保障范围进一步扩大。

今年以来,中互会陕西省办事处认真贯彻落实省政府与省总工会第二十八次联席会议精神,积极协助省总工会推动与五厅局联合下发《关于在新就业形态劳动者工会会员服务中推行职工互助保障的通知》,配合省总工会开展新业态劳动者百万赠送活动。在大额理赔方面,各级工会领导以身作则,通过亲自送、上门送和集体送等方式,第一时间把工会组织的温暖送到职工手中。

多组数字折射浓浓关爱

接地气、摸实情,避免纸上谈兵,切实了解职工需求,帮助基层职工解决难题,是中互会陕西省办事处的工作原则。

2024年春节前夕,中互会陕西省办事处主任张志强、党支部书记惠小峰到陕西建工控股集团,与集团工会主席刘宗文一起,为遇到困难职工亲属送去关怀。他们与职工亲属亲切交流,详细了解其家庭状况和工作情况,鼓励他们保持积极向上的心态,克服生活中的困难。

张志强代表中互会陕西省办事处分别走访了集团所属基层单位3名职工亲属,分别送上关爱互助金10000元。他表示,陕建控股集团为广大职工参加职工互助保障,就是助他们渡过生活中大大小小的难关,企业是一个大家庭,每位职工和他们的家人都是企业大家庭的一员,工会作为“娘家人”,有责任有义务让职工及家属切身感受到企业的关心关爱。

亲属在接关爱互助金时感激地说:“以前对互助保障了解不多,家里出事的时候才知道工会对我们职工的帮助这么大!及时收到了理赔金,在这难关前,又收到了工会10000元关爱互助金切实的关怀帮助,真心感谢工会组织!感谢职工互助保障!”

“2023年,我们全年完成保费1.47亿元,增幅26%,创历史之最;参保职工207万人次,增幅24%;覆盖职工116万人,占全省在职职工医保人数的40%,全面完成中互会下达的目标任务。其中,全年发放理赔互助金9462万元,理赔率81%,居全国第二;受益会员9.6万人次,居全国第一。”惠小峰介绍。

一串串数字的背后,折射出的是中互会陕西省办事处对职工的浓浓关爱之情。有付出就有回报。2023年,陕西省总工会被选举为中互会第六届常务理事单位,陕西省办事处被中互会评选为“优秀办事处”。

“我们将一如既往地践行受益广、品质高的服务宗旨,全力为职工‘互助金’越撑越大,让更多职工在享受小病有补偿、大病有保障的同时,切实感受到来自‘娘家人’的温暖。”张志强说。 □本报记者 王青



5月28日,西安市雁塔区电子城街道电子二路东社区开展第四个“民法典宣传月”主题普法教育活动,通过法律咨询、发放法治宣传资料等方式,向居民解读职工权益保障相关知识。 □通讯员 杜成轩 摄

渭滨区养老保险经办中心

898热线搭起服务职工连心桥

本报讯(通讯员 赵媛君)笔者5月31日从宝鸡市渭滨区养老保险经办中心获悉:今年1到4月,该中心898热线接听电话494条,接听量、登录时长、忙时时间等数据位于全市前列。

寻师傅本应2023年9月到龄办理退休,因为还有省外缴费,今年2月底才办理完成跨省转移,目前退休审批和待遇核算已办结,但工资还未到账。4月19日,他拨通了898热线。接线员路洁在社保核心平台查询,看到寻师傅退休待遇已经生成支付计划,本月即可正常发

放,将结果告知寻师傅后,又为其讲了缘由。“我明白了,这下放心了。谢谢你!”寻师傅高兴地说。

据介绍,自2021年10月开通898服务热线以来,该中心积极投身热线接听工作,落实首问责任制,高效受理热线来电的政策咨询、业

务代办等各类诉求。对无法及时处理的业务,进行来电未办事项登记,由中心热线联络员负责,在规定时间内进行处置和回复。同时,强化队伍业务政策法规、专业知识及操作规范

的学习培训,开展一对一实操模拟演练,提高接线员应对突发状况的能力。今年1到4月,该中心接听电话494条,通话时长19小时,接听量、登录时长、忙时时间等数据位于宝鸡市接听坐席前列,用服务热线架起社保人与参保群体的连心桥,获得职工肯定。

劳动合同没到期公司却注销了,怎么办?

用人单位在员工劳动合同期限届满前注销了工商登记,劳动者如何维权?汉中市汉台区的陈某就遇到了这样的问题。

案情

原告陈某在汉中市汉台区某幼儿园工作期间,幼儿园未为其缴纳社会保险。2022年9月,陈某要求幼儿园为其补缴前期工作的社会保险,之后再与幼儿园签订新学期的劳动合同。然而,陈某却被告知幼儿园已注销。随后,陈某要求幼儿园出资方汉中市某教育公司、高某支付其因幼儿园注销被迫离职的经济补偿,并向汉台区劳动争议仲裁委申请劳动仲裁。仲裁委经审查认为,幼儿园已注销,不再具有诉讼主体资格,陈某以幼儿园出资方为诉讼主体,不符合劳动争议仲裁受理范围,遂作出不予受理决定。

后陈某提起诉讼,要求汉中市某教育公司、高某为其补缴养老保险、补发工资、支付未签订书面合同的两倍工资差额、解除劳动关系的经济补偿金,以及未依法缴纳失业保险费造成的失业金损失和未带薪年假工资。

审理

法院认为,根据《中华人民共和国劳动合同法》相关规定,用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。陈某要求支付拖欠工资的请求,依法应予支持。

根据被告提交的《劳动合同》,原告与幼

园劳动合同于2022年8月31日届满,因幼儿园已被注销,双方不能继续建立劳动关系。原告要求幼儿园支付解除劳动关系经济补偿金的请求合理合法,应予以支持。且根据陈某年龄计算,幼儿园应支付其经济补偿金。

说法

根据最高人民法院《关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的解释》第十九条规定,有限责任公司的股东、股份有限公司的董事和控股股东,以及公司的实际控制人在公司解散后,恶意处置公司财产给债权人造成损失,或者未经依法清算,以虚假的清算报告骗取公司登记机关办理法人注销登记,债权人主张其对公司债务承担相应赔偿责任的,人民法院应依法予以支持。

法院经审理查明,被告高某是幼儿园股东,知晓员工提起劳动争议仲裁的情况,却仍然作出债务清偿完结的虚假清算报告,骗取公司登记机关注销登记,应当按照上述规定承担责任。法院一审判决汉中市某教育公司、高某向陈某支付拖欠工资1325元、经济补偿金10288元、失业金19980元,驳回陈某其余诉讼请求。

汉中市某教育公司、高某提出上诉后,二审法院查明,幼儿园注销日期为2022年6月28日,陈某从幼儿园离职的时间是2022年9月16日。依照劳动合同法相关规定,此种情形属于劳动合同终止,案涉支付经济补偿的月工资标准应该是在劳动合同终止前12个月的平均工

资。经核算,陈某在与幼儿园解除劳动关系前12个月的平均工资应为2249.25元。二审法院判决,汉中市某教育公司、高某向陈某支付拖欠工资1325元、失业保险金19980元、经济补偿金10121元,驳回陈某其余诉讼请求。

争议

该案中,幼儿园与陈某的劳动合同于2022年8月31日到期,因用人单位提前注销登记,双方劳动合同终止。根据劳动合同法相关规定,陈某要求支付相应经济补偿金的请求于法有据。但因陈某对于法律规定的解除劳动关系的情形与劳动合同终止的情形把握不准确,其在一审诉讼中提出了要求依法判决幼儿园的两名股东向其支付解除劳动关系的经济补偿金请求。经审理,一审法院将劳动合同终止的情形认定为解除劳动合同,二审对此予以更正。

二审庭审中,法院将“幼儿园在与陈某的劳动合同同期满前注销登记,此种情形是属于劳动合同的终止还是解除劳动合同”列为该案争议焦点之一。经过法庭辩论,双方当事人均认可此种情形属于劳动合同的终止。为整体解决矛盾纠纷,对一审法院基于“解除劳动合同”所计算的经济补偿金数额予以更正,判决二上诉人作为幼儿园股东支付陈某经济补偿金。

□高飞 张大鹏

