

用工可以“共享”，劳动者权益谁来保障？

劳动关系认定、工伤赔偿和社保缴纳等方面存在风险，要避免朝变相劳务派遣的方向发展

阅读提示

疫情让共享用工走进公众的视野，成为特殊时期企业间“抱团取暖”的用工模式。由于不同企业存在生产淡旺季之分，基于成本、效益最优化考量，共享用工有其继续的理由。不过这种三角型用工关系相对复杂，采用共享用工的企业应与员工签署书面协议，尤其要对劳动者的权益保障主体进行明确。

2019年中原油田分公司下发《关于外部项目借聘员工管理办法》后，何定豫随即报名，成为中原油田分公司天然气产销厂外聘人才团队的借聘员工。

由于在岗表现优秀，何定豫顺利从借聘员工变为正式员工。在山西大同大学法学院讲师唐莹看来，共享用工既能避免员工失业，同时在不同企业间的工作转换也能帮助员工积累更丰富的工作经验，提高工作技能。

“不同企业存在生产旺季和淡季之分，基于成本、效益最优化考量，共享用工在疫情后仍有继续存在的理由。”华南农业大学经管学院教授罗明忠表示。

劳动者权益保障存风险

共享用工能灵活调配人力资源，但其隐藏的法律问题不容忽视。人社部和多地人社部纷纷要求用人单位规范管理，在共享过程中不得侵犯劳动者的合法权益。

何定豫也曾担心其在社保、薪酬、休假等方面权益。“天然气产销厂、车辆管理中心和借聘员工三方签订《借聘协议》，明确借聘员工的劳动关系仍属于原单位。”天然气产销厂负责人资源的副总经济师孙常敏告诉记者，借聘员工管理办法对借聘员工的薪酬发放标准、休息休假等权利都作出明确规定。

日前，北京市门头沟区法院发布《共享

员工》用工模式下法律风险与防范白皮书》，提出该用工模式下，用工主体呈多重性，一定程度上导致责任归属的不确定性，由此带来劳动关系的认定风险、工伤赔偿风险、社保缴纳等问题，劳动者权益保障存在风险。

其中，在工伤认定方面，由于被“共享”的员工与输出企业的劳动关系处于持续状态，输入企业仅支付工资不承担社保，如在输入企业受到职业伤害，劳动保障部门以缴纳社保主体与用工主体不一致而驳回工伤认定的风险很大。

而在社保方面，按规定，共享用工下社保缴纳主体只能为输出企业。在输出企业支付基本生活费，输入企业支付劳务费的模式下，输出企业因支付工资较低，通常以最低标准作为社保缴费基数，而输入企业虽支付的劳务费较高，却未缴纳社保，员工因此面临因社保缴费基数低而影响将来养老保险待遇的风险。

此外，员工在输入企业工作期间的工资计算发放、工作年限计算，以及退出时应否获得经济补偿金等事项，均尚无法律依据，共享员工相关权益较难得到充分保障。

对此，北京朝阳区法院民事审判一庭庭长王巍表示，采用共享用工的企业应与员工签署书面协议，尤其要对劳动者的权益保障主体进行明确。

不能朝变相劳务派遣的方向发展

在诸多建议共享用工规范化发展的呼声

中，“不能演变成劳务派遣”为多位学者专家所认同。

前不久，人社部行风办负责人吴礼舵在国务院政策例行吹风会上提醒，共享用工不改变原用人单位和劳动者间的劳动关系，原用人单位和借调单位不得以共享用工之名，进行违法劳务派遣，或诱导劳动者注册为个体工商户以规避用工责任。同时，原用人单位应保障劳动者的工资报酬、社保权益，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、工作任务，保障劳动者身心健康。

中国社会法学研究会副会长、上海财经大学法学院教授王全兴认为，共享用工与劳务派遣有相似之处，也有很大区别，如劳务派遣需有两个协议，即派遣单位与用工单位的派遣服务协议和劳动者与派遣单位的劳动合同，而共享用工只需三方协议；在雇主责任划分方面，派遣机构与用工单位之间对劳动者的责任划分有明确的法律规定，而共享用工的雇主责任划分在现行立法中没有规定，一般由三方约定。

北京市门头沟区法院发布的《白皮书》指出，从形式上来看，共享用工有些像劳务派遣，但我国劳务派遣实行行政许可准入制度，而输出企业不具备劳务派遣资质，不能收取服务费。如果输出企业在输出共享用工的过程中营利，则有可能被认定为非法劳务派遣，面临着没收违法所得并处罚款等行政处罚。

共享用工常态化的前提是针对其存在的问题制定规则，以制度化保障其常态化。对此，王全兴认为，规范共享用工的关键点在于雇主责任划分，应就借出、借入单位之间的雇主责任划分制定原则性的底线规定，允许借出、借入单位和劳动者在底线的基础上协商。

稳就业进行时

图说劳动保障

值班与加班 你分清了吗？

值班与加班，虽只有一字之差，但二者的性质、工作时长、报酬却不尽相同。

如何区分值班与加班？

认定加班还是值班，主要看劳动者是否继续在原来的岗位上工作，或是否有具体的生产或经营任务。

在原岗位上具有生产、经营任务的是加班，反之是值班。

工作时长有何不同？

对于值班时长，《劳动法》暂无规定。

《劳动法》规定，加班时长一般每日不得超过1小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的情况下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。

报酬有何不同？

值班的报酬标准法律上暂无明确规定，一般按照用人单位内部制定的规章制度执行。

对于加班报酬，《劳动法》规定：

- 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资150%的报酬；
- 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资200%的报酬；
- 法定期假日安排劳动者工作的，支付不低于工资300%的报酬。

今年国庆中秋假期加班工资怎么算？

10月1日~4日，用人单位安排劳动者加班的，应按不低于工资的300%支付加班工资。

10月5日~8日，用人单位安排劳动者加班的，应先安排补休；不能安排补休的，应按不低于工资的200%支付加班工资。

10月1日~8日期间，用人单位未安排劳动者工作的，按原有工资计发方式处理。

策划：李丹青 制图：肖婕妤

湖南资深乡村教师可评聘高级职称

本报讯(记者方大丰)湖南省近日发布《关于建立湖南省基层中小学教师职称制度的实施意见(试行)》，明确所有符合申报条件的资深乡村教师，可直接评聘为基层高级教师。

依据《通知》，湖南将参照现行中小学教师系列统一职称体系，结合基层实际，建立相对独立的基层中小学教师职称制度体系，设置基层中小学教师系列高级职称和中级职称。《通知》将资深乡村教师职称评审表述为“职称认定”，这意味着符合条件的资深乡村教师，其职称评审不受通过比例和职数限制。湖南省教育厅相关处室负责人解读道：“这是湖南省促进乡村教师队伍建设之举。只要老师扎根乡村安心教书，符合要求就能以高级职称退休。”

浙江3000家人力资源机构促复工复产

本报讯(记者邹倜然)近年来，浙江省人力资源服务业得到快速发展。截至去年底，该省共有人力资源服务机构4133家，帮助实现就业和流动1052.61万人次。疫情期间，浙江省发动人力资源机构先后开发了“海兼职”“求职地图”等20多个灵活就业平台，共享用工217万人次，帮助企业缓解用工压力，助力劳动者就业。

据悉，浙江省出台人力资源机构助力企业复工复产专项政策，对机构推荐或派遣一人就业，给予500元服务补贴；对机构在对口地区举办的招聘会，给予每场不超过3万元的综合服务补贴；对机构帮助建档立卡人员实现浙江省就业3个月以上的，给予每人1000~1500元的职业介绍补贴。疫情期间，浙江省共发动3000多家机构服务企业23万家次，匹配员工近百万人次。

辽宁67家国企走进校园招聘人才

本报讯(记者刘旭)9月21日，辽宁省多部门联合举办秋季国企走进校园人才招聘活动，67家国企代表来到招聘现场，提供就业岗位1207个。招聘会吸引近2000名毕业生现场求职，共收到毕业生求职简历3590份，416人达成初步就业意向。

现场洽谈对接的同时，主办方还通过微信公众平台等对招聘活动进行网络直播，向毕业生线上介绍优秀企业、推介重点岗位，促进高校毕业生留在辽宁就业创业。9月21日至30日，“网络招聘会”将通过辽宁省大学生智慧就业创业平台持续举办，接受高校毕业生线上求职。下一步，主办单位将把企人才招聘活动作为一项制度性安排坚持下去。

长春实行工伤鉴定“3+1”模式

本报讯(记者柳娟娟)为解决因疫情工伤职工迟迟无法现场进行劳动能力鉴定的实际困难，长春市人社局创新采取视频、预约、现场和开辟绿色通道的“3+1”模式，分类有序开展工伤鉴定，切实保障疫情防控期间职工的工伤权益。

据介绍，今年6月，长春市人社局实施远程视频鉴定新模式。对骨折、明残等伤情相对简单的工伤职工，按照伤情类别进行分类编号，确定鉴定顺序和时间，被鉴定人在指定时间通过网络连线劳动能力鉴定专家组。专家组通过视频方式查看职工伤残部位及功能障碍情况，结合职工提交的医学检查检验结果进行鉴定。目前，远程视频鉴定已组织4次，鉴定104人，有效防范了人员聚集带来的隐患，受到企业和职工的普遍欢迎。

对职业病科、眼科等被鉴定人数较少、不涉及跨科、检查仪器要求较高的科别，长春市人社局采取预约方式，单独组织劳动者到医院进行劳动能力鉴定。疫情期间共组织两次职业病科单独鉴定、一次眼科单独鉴定。同时，长春市人社局还利用所属技工学校场地，临时搭建遮阳棚组织鉴定，共鉴定992人。

此外，针对危重伤职工的实际困难，长春市人社局开辟绿色通道，为其上门鉴定，且在伤者报名一周内组织鉴定，鉴定当天即出结果。疫情期间，工作人员先后到4名植物生存状态工伤职工所住康复医院、家中，或单独视频连线，查看伤情，进行鉴定。



劳模工匠当“讲师”

国家医保局建立信用评价制度，严打不正当的价格和营销行为

给回扣将被列入失信清单，促进药价回归合理

紧张影响价格，有的诱导过度医疗，损害人们的健康权益。”这位负责人指出。

以药品回扣问题为例，据法院判决文书统计，2016年~2019年间全国百强制药企业中，有超半数被查实存在给予或间接给予回扣的行为，其中频率最高的企业三年涉案20起，单起案件回扣金额超过2000万元。医药上市公司平均销售费用率超过30%。

除了包括药品回扣在内的医药商业贿赂问题，《意见》明确，将涉税违法、实施垄断行为、不正当价格行为、扰乱集中采购秩序、恶意违反合同约定等其他六种有悖诚实定价的行为，列入失信事项。

为提升信用评价规范化程度，国家医保局前不久公布了《意见》配套操作细则的征求意见稿，提出将药企失信行为分为一般、中等、严重和特别严重四个等级。其中，药企单笔商业贿赂金额达1万元即可被认定为失信，达10万元的将被暂停涉案产品挂网、投标或配送资格。

“药企对于回扣个案的罚款往往不敏感，但给予回扣会丧失进入集中采购市场的机

会，这会产生强大的震慑效果，从而形成举一反三的系统治理效果。”这位负责人表示。

在他看来，在纠正医药购销领域不正之风的行动中，国家医保局发挥医药价格、招标采购等职能，积极推动医药回扣有效治理，其中建立医药价格和招采信用评价制度是重要举措之一，可以解决传统治理体系下，责任归集难、处置难的问题。

与多部门共享医药商业贿赂案源信息

记者了解到，此次信用评价制度创新，首先体现在制度以买卖合同关系为基础。不同于传统基于行政管理关系的信用监管，制度主要在集中采购的市场范围内。

“采取的做法是以集中采购平台为依托、以守信承诺为纽带联结买卖双方，引导医疗机构向诚信企业采购医药产品，减少向失信企业采购医药产品。”这位负责人介绍，医保部门并不对企业采取行政性的约束措施，企业愿意只在集中采购市场之外经营医药产品的，不在信用评价制度的适用范围，信用评级结果也不延伸应用到公共管理领域。

一般情况下，药品和医用耗材的集中采购，由医保部门指导省级集中采购机构建立制度，省级集中采购机构为制度运行搭建平台。但无论是医保部门，还是集采机构，自身并不对医药回扣等违法违规行为进行调查、定性和查处，主要依托法院判决及行政部门处罚所确定的失信事实。

由此，评价基础依靠部门协同。为及时准确完整地获取案源信息，国家医保局将探索与法院、税务、市场监管等部门建立交流和政策联动机制。

9月17日，国家医保局表示，已与最高人民法院签署了《关于开展医药领域商业贿赂案件信息交流共享的合作备忘录》，建立医药领域商业贿赂案件定期通报制度，开展信息交流共享，持续深化治理医药领域商业贿赂协同合作。

“我们将稳妥有序推进医疗服务价格改革，通过调控医疗服务价格总水平、理顺比价关系，使公立医院更多通过医务性收入获得合理补偿，降低对药品耗材采购使用中灰色利益的依赖。”这位负责人透露。

本报记者 李丹青

长期以来，医药领域给予回扣、垄断控销等行为，造成药品和医用耗材价格虚高、医疗费用过快增长、医保基金大量流失，加重人们的看病负担。

对此，国家医保局近日印发《关于建立医药价格和招采信用评价制度的指导意见》(以下简称《意见》)，要求各地于今年底前建立并实施信用评价制度，并将给予回扣等7种不正当的价格和营销行为，列入医药价格和招采失信事项目录清单，促进医药价格回归合理。

国家医保局价格招采司有关负责人在接受本报记者采访时表示，将对失信医药企业采取适当措施，暂停相关药品或耗材投标、挂网，严重失信的药企将在集中采购中“出局”。

7种行为纳入失信清单

“医药领域给予回扣、垄断涨价等问题长期存在，有的通过制造或导致医药产品供应