

# “共享员工”缓解用工荒

## 推广需完善法律层面配套

### “共享员工”实现共赢

东莞长安镇的一家玩具厂门口,贴着巨大的标语:“公司内部员工介绍亲友入职,可获得介绍奖2000元/人。”

尽管这些年投入巨资机器换人,这家玩具厂的工人数量已经由10多年前最高峰的1.4万人,降至目前的3300人,但人手依旧缺乏。

“去年四季度以来,工厂进入旺季,订单井喷,目前仍缺工500人左右。”工厂一位负责人告诉记者,“有订单,缺工人”,招人成了企业头等大事。

2020年4月,在当地税务和人社部门的协助下,这家玩具厂曾以“共享员工”的模式,与另一家企业达成了合作。

当时,位于隔壁虎门镇的明安运动器材(东莞)有限公司(简称明安公司),同意“共享”给这家玩具厂250名员工,以解其燃眉之急。

“我们两家企业,早在七八年前就开始讨论员工如何共享的事了。”玩具厂负责人说,但一直谈不下来,主要问题出在法律尚不支持。例如,对于共享员工的性质如何界定?工伤、社保等问题如何解决?因用人企业在法律上与员工未建立劳动关系,向其支付的报酬是工资薪金还是劳务费……

这位负责人回忆,自己的玩具厂当时进入生产旺季,而明安公司尚处于淡季,员工出现富余闲置。在相关政策鼓励下,两家企业一拍即合,达成“共享员工”协议。大约3个月,借来的250名员工顺利完成生产任务,返回明安公司。

根据协议,员工工资由玩具厂直接支付给明安公司,再由明安公司发放给员工;明安公司还给“共享员工”额外发放津贴,每天早晚派大巴接送员工。

借调结束返厂前,玩具厂邀请明安公司管理层,共同对20多名优秀共享员工进行表彰。

东莞市税务局长安分局局长姚茂基说,回头来看,两家企业共享成功,有一定共性基础:都是外资企业,在价值观和企业管理理念等方面比较相似;在生产周期上有互补性,淡旺季正好错开;有互信基础,对员工比较关爱。

东莞市人社局的数据显示,自推行“共享员工”以来,东莞全市1019家企业开展了对接,“共享员工”2万余人。

每年春节之后,大量工厂为“招人”犯愁。而在疫情背景下,“世界工厂”广东东莞为帮助企业复工复产,应运而生的“共享员工”模式,巧妙地缓解了这一临时性、季节性难题。

所谓“共享员工”,就是员工富余企业与缺工企业之间进行劳动力余缺调剂,将富余企业的员工在一定期间内出借至缺工企业工作,员工与原用人企业之间的劳动关系和社保关系不变。经过一年时间的运行,该模式在实践中进展如何?面临着哪些共性问题?其生命力能否长久?《新华每日电讯》记者对此进行了调查。

在珠三角,“共享员工”其实早已存在,只是囿于法律层面的不配套,没有大规模推广。

2019年7月,广东度才子集团有限公司就推出自主研发的“度才子错峰用工平台”系统,32家大型制造企业自发成为股东,联合进行试运营。

“32家企业员工总人数达10万人,可共享的员工有1万人。”广东度才子集团有限公司董事长王跃红说。就错峰用工期间可能出现的法律、税务层面等共性问题,32个股东本着“谁用工、谁负责”的原则,在劳动关系、工伤责任、薪资发放、工龄延续、违约责任等方面形成共识。

具体涉税问题如何处理?王跃红找到国家税务总局东莞松山湖高新技术产业开发区税务局局长吴钰全。“这是新业态,可以先行先试。”吴钰全鼓励王跃红说:“新业态已经客观存在,应该改变滞后的执法依据,总不能调整新业态来适应旧的规定吧?”吴钰全的话让王跃红吃了一颗“定心丸”。

一系列的相关问题也引起司法界热烈讨论。在人社部门的牵头下,“共享员工”涉及法律问题

初步形成如下社会共识。

劳动者与借调企业构成双重劳动关系吗?从“共享用工”三方法律关系的性质看,在借调期间,出借企业与借调企业之间是劳动力借调民事合同关系,出借企业与劳动者之间维持劳动关系不变,而借调企业与劳动者之间只是劳动力使用关系,但不存在劳动关系,故劳动者与借调企业之间不会构成双重劳动关系。

劳动者借调期间的工资由谁支付?在员工借调期间,工资支付的责任主体仍为原用人单位,但出借企业和借调企业可以约定,借调企业应按时将借调员工的工资结算给出借企业。

“共享用工”在借调企业发生工伤怎么办?根据《工伤保险条例》规定,职工被借调期间受到工伤事故伤害的,由原用人单位承担工伤保险责任,但原用人单位与借调企业可以约定补偿办法。若员工在借调期间发生工伤事故,出借企业应负责申请工伤认定和承担工伤保险责任,借调企业予以协助。

的互信问题。二是新的用工模式还需要完善相关的配套法律措施。三是企业间对相似性的要求限制了共享的实现。四是共享的员工也存在一定局限性,如技术工较难共享,普工相对容易等。

王跃红坦言,虽然起步良好,但共享用工平台的进一步做大还面临着一些现实困难:首先是市场推广费用高,目前若依靠企业自身推广,则力度不够,企业尚缺乏较强的公信力;其次,这种新就业形态还未获得普遍认可,许多大企业包括一些上市公司的老板对其法律身份还心存担忧;此外,民营企业投入研发的周期长,软件平台还需要投入巨资进行更新迭代,企业有一定压力。

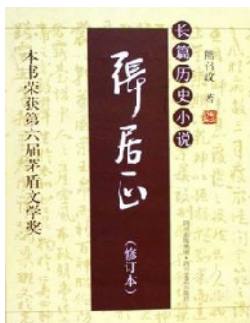
“坚持包容审慎监管,助力新就业形态发展。”东莞市税务部门相关负责人表示,未来将进一步对企业在新就业模式下可能涉及的社保缴纳等问题进行分析梳理,帮助双方顺畅“共享资源”。

(据新华每日电讯)

法律身份如何确定?

能否解决招工难题?

## 张居正



熊召政 著

洪武皇帝当初制订这项用人措施,意在让天官与宰辅互相牵制。发展到后来,天官也在宰辅领导之下,其牵制作用已化为乌有。但不从吏部尚书中选用首辅的制度却保留了下来。冯保猜想提拔余有丁进内阁是王国光的主意,自万历五年,王国光接替张瀚执掌吏部后,就荐了他的门生余有丁出任吏部左侍郎。此前,余有丁已被张居正荐拔为皇上的讲臣,同时得到两位权重大臣的赏识,余有丁可谓春风得意。自入部之后,王国光对余有丁的倚重,犹如当年高拱

之于魏学曾。余有丁办事干练,几年来在官场博得一致好评,连皇上对他都有几分青睐。此时张居正将余有丁列为增补阁臣的首选,显然是王国光推荐的结果。冯保揣度王国光推荐余有丁入阁是为了自保,但他也承认余有丁的确是理想的人选。不过,冯保也想在阁臣中培植自己的势力,于是绕弯儿说道:“余有丁近年来政声鹊起,当是合格人选,但入选阁臣,应不止他一个吧?”

张居正听出话风,迟疑了一下,说道:“当然不止一个,老公公若有人选,也可推荐。”冯保要的就是这句话,他略顿了顿,回道:“外臣选拔,老夫本无权过问,但为先生着想,倒想起一个人,还比较合适。”“谁?”“潘晟。”

“你推荐他?”张居正双眸流光一闪。别看他命若游丝神情恍惚,其实心里头一点也不糊涂,他闭目凝神了一会儿,才幽幽言道:“这个潘晟是我的门生,我也曾对他寄予厚望。但他到南京后,为人做事颇遭非议,且又有贪墨之嫌,南京方面曾对他多次弹劾,他不得已才申请致仕。这次再推荐他,是否妥当?”

冯保静静听完,这些事他早有耳闻,但他仍一心要替潘晟说情,这不仅

因为他收了潘晟的三万两银子,更让他看中的是潘晟这个人他完全可以左右,只听他言道:“张先生,潘晟虽然有毛病,但也是自己人啊。让他入阁,怎么着他也不会过河拆桥。”

“唔……”张居正实在没有气力争辩,但脸上的表情却是犹豫不决,冯保也不管张居正爱听不爱听,只顾自劝道:“张先生,到了这时候,你总得想一想身后的事。老夫今年65岁的人了,也是墙头上跑马,路径不长,如今能撑一天就撑一天。有咱在司礼监坐着,你的万历新政,就是有人想改,也得先过咱这道关。但内阁里头,你总得有放心的人在那里把持。倘若弄一些不三不四的人在那里,一天到晚在皇上的耳朵边聒噪,把黑说成白,把白说成黑,皇上毕竟才20岁,你能保他耳朵根子不软?”

“冯公公所说的道理,不谷都懂,只是推荐潘晟,恐难孚众望……”张居正说话的声音已是含糊不清,敬修不停地换热毛巾替他敷额头刺激着他,这多少起了一点作用,张居正停了一会儿,又不情愿地喃喃言道:“既然找不着更好的人,恐怕只有推荐他了,但不谷

担心,皇上不会同意。”“这个你放心,”冯保把脑袋凑过去,对着张居正的耳边小声说,“你现在提任何要求,皇上都会答应。”

张居正没说什么,只瞪大惊悚的眼睛。冯保继续言道:“你既是皇上的顾命大臣,又是师相,对你最后的建言,皇上就算不真心接收,哪怕做个样子给天下人看,他也得如数采纳。”

“皇上!”张居正终于颤抖着喊出了一声,冯保的话刺痛了他的心,许多往事一齐涌到心头。此时他表面上平平静静,但内心深处已翻江倒海。只见他凸起的喉结滑动了几下,他想说,“我这个顾命大臣,已是当到头了。执政10年,我为朝廷社稷,天下苍生,不知得罪了多少饕饮世胃,势豪大户。如今我已是油干灯尽,也许要不了几天,我就入土为安了,那些仇视我的人,便会伺机反扑,但我是毁誉不计……”

这席话虽没有说出,但冯保已从张居正愈来愈黯淡的眼神中“读”懂了意思,他止不住哽咽起来,安慰道:“张先生,你不要胡思乱想,有皇上在,那些泥沟里的虾子,怎么翻得起浪来。”