|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **인력자원사회보장부 판공청의****직원 공유에 대한 지도와 서비스 강화에 관한 통지**인사청발[2020]98호각 성•자치구•직할시 및 신장(新彊)생산건설병단 인력자원사회보장청(국) :기업 간의 직원 공유를 통한 과잉•부족 인력 조절 협력은 인력 과잉•부족 갈등 해결, 인력자원 배분 효율 개선 및 고용 안정화에 있어 적극적인 역할을 발휘하였다. 직원 공유에 대한 지도와 서비스를 강화하고 직원 공유 질서를 유지하며 직원 공유의 고용 안정화 기능을 한층 더 살리기 위한 목적으로 관련 사항에 대해 다음과 같이 통지한다.1. **기업 간 직원 공유를 지원한다.**

각 급 인력자원사회보장부서는 기업이 고용 안정화 압박을 해소하고 생산경영 인력 수요가 기복이 큰 문제점을 해결할 수 있도록 기업 간 직원 공유를 지원하여야 한다. 일시적으로 생산경영상의 어려움을 겪고 있는 고용 유지 의지가 강한 기업과 구조조정, 구조전환•업그레이드로 인해 조업•영업을 장기간 중단 중인 기업을 중점 대상으로 삼아 해당 기업들이 산업 발전 방향에 부합하고 단기적으로 인력 수요가 높은 기업과 직원을 공유하도록 유도한다. 직원 공유를 통해 고용을 안정적으로 유지하고 있는 기업을 대상으로 사회보험료 한시적 감면, 고용유지원금 등 정책을 계속 실시한다.1. **직원 공유에 대한 취업 서비스를 강화한다.**

각 급 인력자원사회보장부서는 기업의 공유직원 차출•차입 수요 정보를 공공 취업 서비스 범위에 포함시켜 기업의 인력 과잉•부족 정보를 적시적으로 파악하고 인력 과잉•부족 기업을 위하여 무료로 차출•차입 수요 정보를 발표하며 수요에 따라 전문 연결 행사를 추진하여야 한다. 인력자원서비스기관이 직원 공유 정보 플랫폼을 구축하고 직원 공유 수요가 있는 기업을 위하여 정확하고 고효율적으로 인력자원을 매칭해 주는 것을 권장한다. 직업 교육훈련 서비스를 강화하여 직원 공유를 전개하는 근로자에 대한 업무 투입 전 교육훈련 또는 전직(轉) 전 교육훈련이 필요한 경우 규정에 따라 기능강화 교육훈련 범위에 포함시킬 수 있다. 직원 공유를 전개하는 기업과 근로자에 대해 무료 노동 법률•정책 자문 서비스를 제공함으로써 노무관리 리스크를 효율적으로 예방한다.1. **직원 공유를 전개하는 기업이 적시적으로 협력계약을 체결하도록 지도한다.**

각 급 인력자원사회보장부서는 직원 공유를 전개하는 기업이 협력계약을 체결하여 쌍방의 권리와 의무를 명확히 하고 직원 공유와 관련된 갈등과 리스크를 예방하도록 지도하여야 한다. 협력계약에는 차출•차입 근로자 인원 수, 기간, 근로장소, 근로내용, 휴식, 노동보호 조건, 근로보수 기준과 지급시기•방식, 식사•숙박 배정, 근로자 반송 사유, 근로자 산재에 대한 책임 분담 및 보상 방법, 교통비 정산 등에 대한 약정을 둘 수 있다.1. **기업이 근로자의 의사와 알 권리를 충분히 존중하도록 지도한다.**

각 급 인력자원사회보장부서는 인력과잉기업(차출기업)이 근로자를 인력부족기업으로 차출하기 전에 근로자의 의견을 구하고 근로자와 합의하도록 지도하여야 한다. 직원 공유 기간이 근로자와 차출기업이 체결한 근로계약의 잔여 계약기간을 초과하여서는 아니된다. 인력부족기업이 근로내용, 근로조건, 근로장소, 직업위해, 안전생산 상황, 근로보수, 사내규칙 및 근로자가 인지해야 하는 기타 상황을 근로자에게 성실하게 고지하도록 지도하여야 한다. 기업은 본 기업의 파견근로자를 직원 공유의 명의로 기타 업체로 차출하여서는 아니된다.1. **기업이 법에 따라 근로계약을 변경하도록 지도한다.**

차출기업이 근로자와의 합의하에 근로자를 인력부족기업으로 차출하는 경우 차출기업과 근로자 간의 근로관계는 변경되지 아니한다. 근로자가 고용주에 의하지 아니하고 자의에 의해 기타 업체에서 근무하는 경우 이 통지에서 지칭하는 직원 공유에 해당되지 아니한다. 각 급 인력자원사회보장부서는 차출기업이 근로자와의 협상을 통해 근로계약을 변경하여 근로자의 신규 근로장소, 직위, 근로시간, 휴식•휴가, 근로보수, 근로조건 및 근로자가 인력부족기업에서 근무하는 기간에 인력부족기업이 법에 따라 제정한 사내규칙을 준수해야 한다는 등 내용을 명확히 약정하도록 지도하여야 한다.1. **직원 공유 기간의 근로자의 합법적 권익을 확실하게 보호한다.**

각 급 인력자원사회보장부서는 인력부족기업이 근로자의 근로시간과 업무를 합리적으로 배정하고 근로자의 휴식•휴가 권리를 보장하며 국가의 규정에 부합하는 노동안전•위생 조건과 필요한 노동방호용품을 제공하고 근로자의 근로보수를 적시적으로 차출기업과 정산하도록 지도하고 독촉하여야 한다. 차출기업이 근로자의 근로보수를 적시적으로 전액 지급하고 근로자의 사회보험료를 적시적으로 전액 납부하며 근로자의 근로보수를 갈취하거나 여하한 명목의 비용을 수취하지 않도록 지도하고 독촉하여야 한다. 차출기업이 인력부족기업에서의 근로자의 근무 상황과 관련 요구를 추적하고 파악하며 근로자가 근무 과정에서 봉착한 애로와 문제점의 적시적 해결을 돕도록 지도하고 독촉하여야 한다. 인력부족기업에서 근무하는 기간에 근로자가 산재사고를 당한 경우 <산재보험조례> 제43조 제3항의 규정에 따라 차출기업이 산재보험 책임을 부담하되 보상 방법에 대하여 차출기업과 약정이 가능하다.1. **기업의 근로사용 자주권과 근로자의 근로 자주권을 보장한다.**

근로자가 인력부족기업에서 근무하는 기간에 인력부족기업이 약정에 따라 근로자 권익 보호 의무를 이행하지 아니하는 경우 근로자는 차출기업으로 복귀할 수 있으며 차출기업은 복귀를 거절할 수 없다. 근로자가 인력부족기업의 업무에 적응하지 못할 경우 차출기업 및 인력부족기업과의 협상을 거쳐 차출기업으로 복귀할 수 있다. 근로자가 인력부족기업의 사내규칙을 심각하게 위반하거나, 업무를 감당할 수 없거나, 협력계약에 약정한 근로자 반송 사유에 해당하는 경우 인력부족기업은 근로자를 차출기업으로 반송할 수 있다. 직원 공유 협력기간이 만료된 후 근로자는 차출기업으로 복귀하여야 하며 차출기업은 제때에 근로자를 받아들이고 조치하여야 한다. 인력부족기업이 근로자를 필요로 하고 근로자 또한 인력부족기업에서 계속 근무하기를 원하며 차출기업의 동의를 득한 경우 법에 따라 차출기업과의 근로계약을 변경하여야 하며 차출기업과 인력부족기업은 협력계약을 갱신하여야 한다. 차출기업이 부동의할 경우 근로자는 차출기업으로 복귀하거나 법에 따라 차출기업과의 근로계약을 해지하여야 한다. 근로자가 차출기업으로 복귀하지 아니하거나 근로계약을 불법해지함으로써 차출기업에 손실이 초래된 경우 응당히 법에 따라 손해배상 책임을 부담하여야 한다. 인력부족기업이 차출기업과의 근로계약이 해지•종료되지 아니한 근로자를 채용함으로써 차출기업에 손실이 초래된 경우 응당히 연대 손해배상 책임을 부담하여야 한다.1. **노동쟁의를 적절하게 처리하고 위법행위를 적절하게 조사•처리한다.**

각 급 인력자원사회보장부서는 직원 공유를 전개하는 기업이 내부 노동분쟁 협상해결 메커니즘을 구축하고 법에 의거하여 협상을 통해 근로자와의 노동분쟁을 자주적으로 해결하도록 지도하여야 한다. 직원 공유 관련 노동분쟁의 처리를 강화하고 조정의 강도를 높이며 중재 사건 처리 방식을 혁신하고 조정-중재-소송의 연결에 차질이 없도록 하며 직원 공유로 인해 유발된 노동분쟁 사건을 적시적으로 처리한다. 제보•신고 채널을 한층 더 원활화하고 노동보장 감찰•집행 강도를 높이며 직원 공유 에 있어 근로자의 합법적 권익을 침해하는 행위를 적시적으로 조사•처리한다. 직원 공유의 명의로 노무파견을 불법으로 전개하거나 노무파견 관련 규정을 회피하는 경우 법에 의거하여 상응하는 법률책임을 추궁한다.각 급 인력자원사회보장부서는 이 통지의 요구에 따라 현지의 실정과 결부시켜 효과적인 조치를 취하여 기업의 직원 공유에 대한 지도와 서비스를 강화하고 직원 공유의 건전한 발전을 유도하여야 한다. 인력자원사회보장부 판공청2020년 9월 30일 |  | **人力资源社会保障部办公厅****关于做好共享用工指导和服务的通知**人社厅发〔2020〕98号各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：企业之间开展共享用工，进行用工余缺调剂合作，对解决用工余缺矛盾、提升人力资源配置效率和稳就业发挥了积极作用。为加强对共享用工的指导和服务，促进共享用工有序开展，进一步发挥共享用工对稳就业的作用，现就有关事项通知如下：一、支持企业间开展共享用工各级人力资源社会保障部门要支持企业间开展共享用工，解决稳岗压力大、生产经营用工波动大的问题。重点关注生产经营暂时困难、稳岗意愿强的企业，以及因结构调整、转型升级长期停工停产企业，引导其与符合产业发展方向、短期内用人需求量大的企业开展共享用工。对通过共享用工稳定职工队伍的企业，阶段性减免社保费、稳岗返还等政策可按规定继续实施。二、加强对共享用工的就业服务各级人力资源社会保障部门要把企业间共享用工岗位供求信息纳入公共就业服务范围，及时了解企业缺工和劳动者富余信息，免费为有用工余缺的企业发布供求信息，按需组织专场对接活动。鼓励人力资源服务机构搭建共享用工信息对接平台，帮助有需求的企业精准、高效匹配人力资源。加强职业培训服务，对开展共享用工的劳动者需进行岗前培训、转岗培训的，可按规定纳入技能提升培训范围。对开展共享用工的企业和劳动者，免费提供劳动用工法律政策咨询服务，有效防范用工风险。三、指导开展共享用工的企业及时签订合作协议各级人力资源社会保障部门要指导开展共享用工的企业签订合作协议，明确双方的权利义务关系，防范开展共享用工中的矛盾风险。合作协议中可约定调剂劳动者的数量、时间、工作地点、工作内容、休息、劳动保护条件、劳动报酬标准和支付时间与方式、食宿安排、可以退回劳动者的情形、劳动者发生工伤后的责任划分和补偿办法以及交通等费用结算等。四、指导企业充分尊重劳动者的意愿和知情权各级人力资源社会保障部门要指导员工富余企业（原企业）在将劳动者安排到缺工企业工作前征求劳动者意见，与劳动者协商一致。共享用工期限不应超过劳动者与原企业订立的劳动合同剩余期限。要指导缺工企业如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、企业规章制度以及劳动者需要了解的其他情况。企业不得将在本单位工作的被派遣劳动者以共享用工名义安排到其他单位工作。五、指导企业依法变更劳动合同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。各级人力资源社会保障部门要指导原企业与劳动者协商变更劳动合同，明确劳动者新的工作地点、工作岗位、工作时间、休息休假、劳动报酬、劳动条件以及劳动者在缺工企业工作期间应遵守缺工企业依法制定的规章制度等。六、维护好劳动者在共享用工期间的合法权益各级人力资源社会保障部门要指导和督促缺工企业合理安排劳动者工作时间和工作任务，保障劳动者休息休假权利，提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，及时将劳动者的劳动报酬结算给原企业。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。要指导和督促原企业跟踪了解劳动者在缺工企业的工作情况和有关诉求，及时帮助劳动者解决工作中的困难和问题。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。七、保障企业用工和劳动者工作的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。劳动者不适应缺工企业工作的，可以与原企业、缺工企业协商回原企业。劳动者严重违反缺工企业规章制度、不能胜任工作以及符合合作协议中约定的可以退回劳动者情形的，缺工企业可以将劳动者退回原企业。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。缺工企业需要、劳动者愿意继续在缺工企业工作且经原企业同意的，应当与原企业依法变更劳动合同，原企业与缺工企业续订合作协议。原企业不同意的，劳动者应回原企业或者依法与原企业解除劳动合同。劳动者不回原企业或者违法解除劳动合同给原企业造成损失的，应当依法承担赔偿责任。缺工企业招用尚未与原企业解除、终止劳动合同的劳动者，给原企业造成损失的，应当承担连带赔偿责任。八、妥善处理劳动争议和查处违法行为各级人力资源社会保障部门要指导开展共享用工的企业建立健全内部劳动纠纷协商解决机制，与劳动者依法自主协商化解劳动纠纷。加强对涉共享用工劳动争议的处理，加大调解力度，创新仲裁办案方式，做好调裁审衔接，及时处理因共享用工引发的劳动争议案件。要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。对以共享用工名义违法开展劳务派遣和规避劳务派遣有关规定的，依法追究相应法律责任。各级人力资源社会保障部门要按照本通知要求，结合当地实际，采取有效措施加强对企业开展共享用工的指导和服务，引导共享用工健康发展。人力资源社会保障部办公厅2020年9月30日 |