关于《关于明确“共享员工”缴纳社会保险有关问题的通知》政策解读

        一、政策背景

        在新冠肺炎疫情持续影响下，一些暂时难以复工复产的企业要为职工支付基本工资，承担了巨大压力，而部分承担抗疫物资生产、物流配送的企业以及网络新经济企业却出现了暂时的用工短缺，“共享员工”由此应运而生，通过让职工在劳动力过剩企业和短缺企业间临时流动，实现了人力资源的再分配和再平衡。

为适应这种新的用工趋势，保障“共享员工”的社会保险，特别是工伤保险权益，我们研究，针对这一新生事物出台参保办法，引导企业依法依规保障“共享员工”社会保险权益。

        二、法律依据

        根据《实施<中华人民共和国社会保险法>若干规定》（人社部令第13号）第九条“职工（包括非全日制从业人员）在两个或者两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费”规定，制定本通知。

        三、主要内容

         （一）界定适用范围

         界定“共享员工”范围为暂时停工停产的企业，将员工以共享模式进行短期人力输出的合作用工方式。

         （二）确定参保办法

        1、“共享员工”由原劳动关系所在单位按规定缴纳各项社会保险费，使用“共享员工”的用人单位应在此基础上为“共享员工”单独缴纳共享用工期间的工伤保险费。

        2、使用“共享员工”用人单位缴纳工伤保险费，以员工上年度（新增人员以第一个月）工资收入作为在本单位本年度缴费基数（缴费基数按当年度使用的职工平均工资60％至300％保底封顶）。工伤保险费率按使用“共享员工”用人单位所属行业分类确定。

        3、使用“共享员工”用人单位在办理单独缴纳工伤保险参保手续时，应向社保经办机构提供单位间、单位与员工间签订的三方 “共享用工协议”。其中，“共享员工”属非本地参保的，应出具原参保地参保缴费证明，不能提供的，实行告知承诺制。

        4、“共享员工”原劳动关系所在单位因各种原因停缴社会保险费的，“共享员工”不再单独缴纳工伤保险费。

        （三）保障待遇享受

“共享员工”单独缴纳工伤保险后，在共享用工期间发生事故伤害，并经人力资源社会保障部门认定为工伤的，按工伤保险条例有关规定享受工伤保险待遇。

        （四）加强经办检查

        由各区（市）社保经办机构严格审核共享用工相关资料、信息，并通过信息系统每季度对单独缴纳工伤保险的“共享员工”进行一次核查，对发现共享用工后原劳动关系所在单位停缴各项社会保险的，及时取消单缴工伤保险资格。