

中山市人力资源和社会保障局 中山市妇女联合会

关于做好灵活用工管理服务工作的通知

各镇街人社分局、妇联：

为进一步促进灵活用工市场规范化发展，加强对灵活就业、新就业形态的政策支持和服务管理，结合《转发广东省人力资源和社会保障厅关于印发广东省支持多渠道灵活就业若干措施的通知》（中人社发〔2021〕63号）、《关于印发中山市人力资源和社会保障局支持多渠道灵活就业专项行动方案的通知》等部署要求，现就做好灵活用工管理服务工作的有关事项通知如下：

一、加大灵活用工政策宣传引导。加大“共享用工”“妈妈岗”等灵活用工法律法规宣传力度，精准比对符合政策规定的灵活就业人员，把灵活就业与落实各项就业扶持政策紧密结合起来，积极引导和促进灵活就业人员稳定就业，至少推送1次以上扶持政策，落实灵活就业资金补贴。鼓励支持企业在合法前提下通过“共享用工”“妈妈岗”等创新用工方式，灵活

多样缓解用工需求。

二、完善灵活就业人员登记管理。积极引导个体经营者、非全日制从业人员、新就业形态从业人员和法律、法规、规章规定的其他灵活就业人员等4类人员，特别是以上人员中属应届高校毕业生、就业困难人员等重点群体，要及时进行灵活就业登记。结合镇街现场招聘会不定期举办灵活就业政策宣讲活动和现场登记活动，确保灵活就业重点群体就业登记应登尽登。

三、拓宽岗位信息收集发布渠道。加强岗位信息发布和引导，积极对接商会、行业协会、新业态平台等用人单位，每月收集一批兼职工、钟点工、“妈妈岗”等灵活就业岗位，并将新业态平台企业灵活用工需求纳入常规岗位信息发布渠道，更好地提供个性化、精准化的职业指导、岗位推荐等服务。请人社分局于每月25日前通过电子邮箱或粤政易将岗位信息表报送市人力资源管理办公室。首期岗位信息表从1月25日开始报送。

四、丰富灵活就业服务对接方式。结合新业态企业用工需求，开辟线上“零工专区”，每季度组织举办1场灵活就业人员线上招聘活动，适时开展线下新业态专场招聘会，多元化搭建灵活就业服务平台，拓宽灵活就业人员就业渠道。为有共享用工、弹性用工等灵活用工需求的企业提供用工需求收集、用工余缺调剂、灵活用工法律法规咨询等用工指导服务。充分发挥妇联组织优势，拓宽“妈妈岗”等灵活用工信息宣传平台。

五、维护灵活就业人员权益保障。按照省人社厅统一部署，

完善“共享用工”“妈妈岗”等新就业形态劳动者权益保障工作机制。加强对“共享用工”等新业态用工单位的监督指导、日常巡查和专项检查,及时发现和整改各类违法转嫁劳动保障权益责任等突出问题,严厉打击侵害灵活就业人员劳动权益的违法犯罪行为,切实维护灵活就业人员合法权益。

市人社局联系人:黄昆茹,联系电话:88875275,电子邮箱:
ABBA22222@126.com

市妇女联合会联系人:杨庆森,联系电话:88318061,18933360524

- 附件: 1. 中山市灵活用工管理服务工作信息统计表
2. “妈妈岗”扶持政策及用工指引
3. 共享用工指导和服务指引

中山市人力资源和社会保障局



中山市妇女联合会
2022年1月18日



中山市灵活用工管理服务工作信息统计表

填报单位（分局）： 填报日期：20 年 月 日

序号	企业信息			企业用工共享员工意向信息统计					“妈妈岗”用工信息统计		备注
	企业名称	企业联系人	联系电话	需求情况 (富余/需求)	计划供需数 量(人)	具体共享人员岗位及人数	共享起止时间	跨镇区调剂 (是/否)	建立劳动关系的“妈妈岗” 岗位成功就业人数(人)	灵活就业的“妈妈岗” 岗位成功就业人数(人)	
1	例如：XX有限公司	张三	136XXXXXXXX	富余	100	电子装配工50人、普工50人	20 年 月至20 年 月	是	—	—	
2	例如：XX有限公司	张三	136XXXXXXXX	—	—	—	—	—	2	5	
3	例如：XX有限公司	张三	136XXXXXXXX	需求	100	电子装配工50人、普工50人	20 年 月至20 年 月	是	2	5	
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											

填表人：

联系电话：

审核人：

备注：1. 关于建立劳动关系的“妈妈岗”岗位信息表、灵活就业的“妈妈岗”岗位信息表，请到人社局政务网-人力资源信息专栏-招聘会信息-2022年中山市“妈妈岗”岗位信息表中下载，报送市人力资源管理局办公室就业指导科（联系人：黄昆茹，联系电话：88875275，电子邮箱：ABBA2222@126.com）。
2. 中山市灵活用工管理服务工作信息统计表报送市人力资源管理局办公室就业指导科（联系人：梁炳华，电话：88842312，电子邮箱：ABBA2222@126.com）。

附件 2

“妈妈岗”扶持政策及用工指引

一、建立劳动关系的“妈妈岗”

(一) 女性用工劳动保障不含糊

1. 劳动合同必须签，必备条款不能少

企业与“妈妈岗”员工建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。劳动合同具备条款应当包括劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等。

2. 社会保险必须参，休息休假不能少

企业应当为“妈妈岗”员工依法参加社会保险，“妈妈岗”员工应当缴纳的社会保险费由企业代扣代缴，“妈妈岗”员工依法享受社会保险待遇。“妈妈岗”员工依法享有休息休假的权利，根据《广东省工资支付条例》第十九条规定，依法享受法定休假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等假期，且假期期间用人单位应当视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

3. 工资必须按时发，应得金额不能少

企业招用“妈妈岗”员工，应实行同工同酬，应当以货币形式，按照确定的工资支付周期足额支付工资，不得拖欠或者克扣。

用人单位与劳动者应当在劳动合同中依法约定正常工作时间工资，约定的工资不得低于最低工资标准。实行计件工资制或者以完成一定任务计发工资的，工资支付周期可以按计件或者完成工作任务情况约定，但支付周期超过一个月的，用人单位应当按照约定每月支付工资。

4. 工作制度虽弹性，加班加点须自愿

企业实行工作考勤制度，允许“妈妈岗”劳动者采用灵活弹性的工作时间，每个工作日正常工作时间不超8个小时。企业因生产经营需要，要求“妈妈岗”员工延长工作时间的，需经“妈妈岗”员工同意，企业安排“妈妈岗”员工加班或者延长工作时间，应当按照《广东省工资支付条例》第二十条规定支付劳动者加班或者延长工作时间的工资报酬。

（二）鼓励企业吸纳就业政策少不了

1. 创业担保贷款及贴息。小微企业新吸纳重点群体就业，符合创业担保贷款申请条件，可申请创业担保贷款和贴息，贷款额度不超过500万元，贷款期限不超过3年。

2. 吸纳就业社保补贴。用人单位（劳务派遣单位除外）招用属于就业困难人员或本省及协作地区脱贫人口就业，符合政策规定的，按企业实际缴纳的社会保险费给予社会保险补贴。补贴期限除对距法定退休年龄不足5年，其余人员最长不超过3年。

3. 吸纳就业岗位补贴。用人单位（劳务派遣单位除外）招用属于就业困难人员或本省及协作地区脱贫人口就业，符合政策

规定的，按每人每月 200 元给予用人单位岗位补贴。补贴期限除对距法定退休年龄不足 5 年，其余人员最长不超过 3 年。

二、属灵活就业的“妈妈岗”

（一）可先办理劳动者灵活就业登记

灵活就业包括：个体经营者，非全日制从业人员，新就业形态人员（包括依托电子商务、网约车、网络送餐、快递物流等新业态平台实现就业，但未与新业态平台相关企业建立劳动关系的从业人员），法律、法规、规章规定的其他灵活就业人员。

灵活就业登记实行承诺制，办理人员无需提供就业证明材料。大家可在就业地所在人社分局办理。

（二）领取灵活就业社保补贴

劳动者属于就业困难人员，已办理灵活就业类型登记就业，以个人身份缴纳社会保险费的，每月按实际社保缴费额 1/2 的标准给予灵活就业人员社会保险补贴。补贴期限除对距法定退休年龄不足 5 年，其余人员最长不超过 3 年。

附件 3

共享用工指导和服务指引

一、支持企业间开展共享用工

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

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

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。

四、指导企业充分尊重劳动者的意愿和知情权

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

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

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。