

简洁、明了的介绍如何操作灵活用工业务

人力资源

从业人员需要了解的 灵活用工知识

王汉林 著

HUMAN
RESOURCES



 经济日报出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

人力资源从业人员需要了解的灵活用工知识 / 王汉林著. -- 北京 : 经济日报出版社, 2021.11
ISBN 978-7-5196-0969-6

I. ①人… II. ①王… III. ①人力资源管理—基本知识—中国 IV. ①F249.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2021)第 222987 号

人力资源从业人员需要了解的灵活用工知识

作 者	王汉林
责任编辑	黄芳芳
助理编辑	王孟一
责任校对	匡卫平
出版发行	经济日报出版社
地 址	北京市西城区白纸坊东街 2 号 A 座综合楼 710 (邮政编码: 100054) 010-63567684 (总编室) 010-63584556 (财经编辑部) 010-63567687 (企业与企业家史编辑部) 010-63567683 (经济与管理学术编辑部) 010-63538621 63567692 (发行部)
网 址	www.edpbook.com.cn
E-mail	edpbook@126.com
经 销	全国新华书店
印 刷	三河市兴国印务有限公司
开 本	880×1230mm 1/32
印 张	8
字 数	130 千字
版 次	2021 年 11 月第 1 版
印 次	2021 年 11 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-5196-0969-6
定 金	59.00 元

版权所有 盗版必究 印装有误 负责调换

序言

一起努力让明天更美好

“聚像一团火，散似满天星。”生动地描绘了创业者遇到困难时的心态，更是一种精神。这是汉林的朋友圈，我与他结识是在2013年，那时他在大圣打工网做城市合伙人，主要是帮助企业解决蓝领招工难的痛点，也是他刚刚接触线下传统人力资源行业。一路走来，我见证了他对传统人力资源行业服务产品以及运营的深刻理解，去年疫情爆发前得知他要写一本关于人力资源行业服务产品知识类的书很是为他高兴，初见手稿眼前一亮，本书对劳务派遣、灵活用工、平台用工形式做了详尽的解读，可以说是人力资源行业不多见的工具类丛书。能预见到，此书既能很好地帮助从业者提升专业度，也可以帮助人力资源公司完善内部服务系统，还可以成为企业根据业务特点选择不同的人力资源服务产品时的决策依据，对于从业者来说可以高效获取行业知识，提升认知水平，使之从职场“小白”蜕变成为行业精英。

我很高兴看到这本书的出版，既完成了汉林的一个心愿，也是他对从事人力资源行业经验的总结。

人力资源行业还有很多不完美，希望这本书能帮助到更多想通过自身能力提升、推动行业进步的人们。一起加油，让明天变

人力资源从业人员需要了解的灵活用工知识

得更美好！

天津开发区泰辉人力资源服务有限公司 CEO

创维（天津）网络技术有限公司创始人

李辉

2020年11月30日

自序

2018年起，有关灵活用工的业务呈井喷式增长，一时间市场上很多机构与企业都投入到此项业务的研究与开发之中，我个人也是在这个时候真正地开始接触灵活用工业务的。为了深入了解此项业务，我在各大图书网站将涉及到灵活用工字眼的图书搜寻了个遍，仅找到了为数不多的几本介绍灵活用工业务的书籍，而其他图书不是打着灵活用工的幌子去谈其他，就是在书中仅有部分篇章对其简单概述。通读这些书籍给人的感觉就是：理论大于实战，对未来的思考居多，对当下的实操则欠缺介绍。随着在工作中跟朋友与同事交流的深入，越来越感觉到，很多同行与从业人员对于灵活用工的概念认知相对模糊，并且在操作上也很不规范，所以我就萌生了写一本有关灵活用工实操方面的书的想法。

在写作之初，正值新冠疫情爆发的高峰期，我国多数企业由于不能正常地开展工作与生产，陷入到了经营的困境。很多人由于企业不能开工，而导致失业。在此种情形下，一些企业在复工复产的过程中，为了降低用工成本、提高人效，从而采用“共享用工”的方式，灵活地进行人员的调配与岗位的设置，达到降低企业用工成本、缓解就业压力、提升劳动者工资待遇的目的，可谓是一举多得。一时间灵活用工成为了社会关注的热点话题。

不过随着我与同行伙伴以及老师们交流的深入，发现其实所谓的灵活用工并不是一个全新的概念，它很早就已经存在，只不过我们并没有对它正确地认知。诸如我们常说的劳务派遣、劳务外包、非全日制用工等概念其实都属于灵活用工的范畴，但之前没有人将其进行统一的归纳。

在找到了灵活用工的一些具体业务范围后，我又开始思考，

其实很多的业务已经在市场上存在了很长的时间，例如劳务派遣业务。但当我将这些业务跟我的同行伙伴以及一些从事人力资源工作很长时间的人进行沟通后，发现很多人对于这些业务不论是在认知上，还是实际操作上，均存在一些问题。很多基础的知识，大家还不甚了解，而很多错误的操作方法，居然成为了主流的操作方法。这些情况不免让人唏嘘。深究其原因，主要是：1. 对业务的本质缺乏了解，不能充分理解不同业务的实际内核；2. 从业人员专业水平较低，提供的产品与服务表面化；3. 在法务、财务、税务等方面知识相对欠缺。这就更加促使我要写一本站在实战的角度，来介绍灵活用工业务的书。一方面是为了能够将个人近些年的工作经验进行梳理，另一方面也希望用自己的微薄之力帮助广大从业者解决一些实际问题。

本书写作的核心是从实战出发，并非是对行业与理论的研究。一方面介绍在谈判与服务客户的过程中，提供人力资源行业服务的销售人员与客服人员需要注意的事项以及操作方法；另一方面也从业务需求方的角度，明确企业在合作相关服务的过程中，需要关注的问题以及需要规避的风险，力求在双方的合作中找寻平衡点，达到合作共赢的目的。

在结构上本书分为六个部分，其中前五部分是对灵活用工不同的业务形态进行详细的介绍与说明，第六部分为业务实操部分，着重介绍相关业务中常见的操作方法。此外，本书也借鉴了部分文献内的内容，但不是照搬全抄，对于文献内的部分内容，个人结合了自身的理解，进行了相关的解释与补充。

本书适合从事人力资源服务行业的销售人员、客服人员以及企业人力资源部门的相关工作人员阅读。希望此书可以解决相关人员在在工作过程中的疑问，给各位一些帮助。

王汉林

2020年10月

前 言

近几年，随着我国社会的不断变革，经济的不断发展，人们的就业方式在不断改变。随着“90后”与“00后”就业群体大量涌入劳动力市场，以及在新经济形势与社会环境下，出现的新工作岗位与需求，我们固有的就业市场与劳动力市场面临着巨大的冲击。

现今，如外卖员、送餐员、网络主播等工作时间灵活、自由的职业，大量出现在劳动力市场上，受到许多就业人群的青睐。很多人不愿再接受传统的、被束缚的、被管制的工作，而是更加倾向工作时间自由、自主性强的职业。人们就业的观念更加的开放。

此外，在2018年，国务院下发了《关于推动创新创业高质量发展打造“双创”升级版的意见》，从国家层面支持并鼓励创业与创新，大力发展民间经济，使得大批有理想、有抱负的人投入到了创业的浪潮中，促进了人们就业方式的多样化。“灵活用工”的概念就是在这个背景下诞生的。

“灵活用工”这几年在人力资源服务机构与劳动力市场上被炒得很火，一方面是由于市场端的需求比较旺盛，另一方面也是相关政策导向使然。此外，随着市场上以薪税优化为实操内核的一批平台的兴起，“灵活用工”更加受到社会与企业的关注。

其实“灵活用工”从广义上看，不是一个新的概念，它里面包含的业务与岗位类型也有很多，例如兼职、学生工、寒暑假的短期工等都属于“灵活用工”的范畴。此外，“灵活用工”这个概念，严格来说并不是一个法律意义上的概念，在我国《劳动法》、

《劳动合同法》以及其他相关法律法规中，并没有“灵活用工”这个概念，也没有对“灵活用工”进行相应的定义，可以说“灵活用工”在定义上还不是特别的清晰。

通过对现今各专家学者以及各大人力资源服务机构对于“灵活用工”概念的理解与认知的梳理，并结合笔者多年的工作经验，笔者认为要搞清楚“灵活用工”的概念，首先要明确操作“灵活用工”的对象是谁？其实从字面上我们就能发现，“灵活用工”最终是落在企业如何“用工”上，既然是“用工”那么就说明它的操作对象是企业方或实际用工方。企业方或实际用工方结合自身的情况，灵活地使用人力资源，达到其满足用工的目的。

结合上述分析，笔者认为“灵活用工”的定义应该为：用工企业结合自身的情况与要求，通过合理合法的方式，灵活地使用、调配、开发企业内部或外部的人力资源，以达到满足企业阶段性用工需求、降低企业用工成本、提升企业人效的一种用工方式。可以说“灵活用工”的本质是“用工”，操作方式上表现为“灵活”。通过对目前一些“灵活用工”操作方式的归类与汇总，可以将其归纳为如下4种表现方式：

1. 通过劳务派遣的方式，灵活地解决劳动关系与使用员工。
2. 通过将用工形式转换为业务形态的方式，灵活地处理用工服务。
3. 通过非全日制用工与全日制用工在相关用工规定上的差异，灵活地安排工作内容与工作时间。
4. 通过将劳动合同关系下的雇佣关系转换为在经营关系下的合作关系，并辅以平台的资源搭建，灵活地将人力资源的效用放大，达到提升企业效益的目的。

接下来，笔者就结合相关的表现方式，对“灵活用工”进行详细的阐述。

目 录

第一部分：劳务派遣篇	1
一、什么是劳务派遣.....	1
二、劳务派遣的特征.....	2
1. 用工单位、派遣员工、劳务派遣单位三者的关系.....	2
2. 劳务派遣适用的岗位.....	4
三、劳务派遣的类型.....	11
1. 含招聘的长期劳务派遣业务.....	13
2. 不含招聘的长期劳务派遣业务.....	24
3. 含招聘的临时性劳务派遣业务.....	29
4. 不含招聘的临时性劳务派遣业务.....	33
四、劳务派遣业务报价规则.....	34
五、劳务派遣业务中遇到的相关问题.....	36
1. 在劳务派遣业务中应如何认定纠纷当事人的诉讼资格.....	36
2. 派遣员工发生退回或撤回情况，劳务派遣单位应如何操作.....	37
3. 关于“同工同酬”在劳务派遣中的正确理解.....	39
4. 在未经用工单位同意的情况下，劳务派遣员工能否单方解除 劳动合同.....	40
5. 派遣员工给用工单位造成损失的，劳务派遣单位是否应承担 连带责任.....	41
6. 用工单位是否可以通过自设或合伙设立劳务派遣单位的方式， 向本单位派遣劳动者.....	41
7. 劳务派遣单位与用工单位约定，由劳务派遣单位给派遣员工	

缴纳社保并承担由于未缴纳社保所带来的一切后果，此种情况用工单位是否存在风险.....	42
8. 劳务派遣业务中用工单位能否与派遣员工约定试用期.....	43
第二部分：劳务外包篇	47
一、认知劳务外包.....	47
1. 市场上外包业务的种类.....	48
2. 业务外包的重新定义.....	50
二、劳务外包与劳务派遣的异同点.....	67
1. 相同点.....	68
2. 不同点.....	68
第三部分：非全日制用工篇	71
一、非全日制用工的特征.....	71
二、企业在非全日制用工操作过程中的注意事项.....	72
三、非全日制用工与劳务用工的区别.....	75
四、非全日制用工在实际中的应用.....	76
第四部分：平台型用工篇	79
一、操作背景.....	79
1. 国家政策依托.....	79
2. 企业经营压力.....	79
3. 员工认知改变.....	80
二、实操方式.....	80
1. 业务再造.....	80
2. 身份转换.....	80
3. 平台闭环.....	80
三、平台操作的优势.....	81
1. 工作灵活、选择自由.....	81

2. 操作简易、手续简单.....	82
3. 成本节约、合法操作.....	82
四、平台操作的注意事项.....	83
1. 合同合规性.....	83
2. 平台合规性.....	83
3. 财务安全性.....	84
4. 法律安全性.....	85
第五部分：灵活用工与灵活就业篇	87
一、灵活就业.....	87
1. 灵活就业的定义.....	87
2. 灵活就业人员的社会保险.....	89
二、灵活用工与灵活就业的区别.....	89
三、企业与员工在灵活用工与灵活就业背景下的新思维与新探索.....	90
1. 企业方的努力方向与改善思路.....	90
2. 员工方的努力方向与改善思路.....	91
第六部分：业务操作篇	101
一、社会保险.....	101
1. 社保操作过程中的注意事项.....	102
2. 医疗保险操作过程中的注意事项.....	111
3. 工伤认定与费用报销过程中的注意事项.....	114
4. 生育医疗费报销和生育津贴申领过程中的注意事项.....	117
5. 失业保险金领取过程中的注意事项.....	119
6. 退休手续办理过程中的注意事项.....	122
二、住房公积金.....	124
1. 单位如何建立住房公积金制度.....	124
2. 劳务派遣单位如何为派遣员工办理公积金缴存登记.....	125
3. 如何设置和修改单位卡密码.....	125

4. 哪些情况下应办理单位信息变更登记.....	126
5. 单位信息变更所需资料.....	126
6. 哪些情况下应办理单位注销登记.....	127
7. 单位办理销户时员工账户如何处理.....	128
8. 新职工如何开立住房公积金账户.....	128
9. 单位如何为职工缴存住房公积金.....	129
10. 单位为部分或个别职工补缴住房公积金应如何办理.....	130
11. 单位与职工解除劳动关系应如何办理住房公积金停缴手续..	130
12. 公积金网上业务办理范围有哪些.....	131
13. 公积金缴存比例与基数.....	131
三、个人所得税.....	132
1. 新个税修正案要点.....	132
2. 个人所得税征收范围说明.....	133
3. 个人所得税扣除项目.....	135
4. 个人所得税计算方式.....	145
四、其他项目.....	156
1. 残保金.....	156
2. 工会经费.....	159
3. 职工教育经费.....	160
4. 企业职工福利费.....	162
参考文献.....	167
附录一：《中华人民共和国劳动合同法》.....	171
附录二：《中华人民共和国社会保险法》.....	193
附录三：2020年住房公积金管理条例.....	213
附录四：《中华人民共和国个人所得税法》.....	223
附录五：《个人所得税专项附加扣除暂行办法》.....	231
附录六：国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见.....	237
后 记.....	243

第一部分：劳务派遣篇

劳务派遣对于广大企业来说，其实并不陌生，我国劳务派遣兴起于改革开放的初期，伴随着国有企业的改制、非公有制经济的发展以及劳动力市场的逐步开放，很多企业出于成本与用工风险的考虑都选择了此项业务，来达到满足企业用工需求的目的。虽然劳务派遣在我国已经发展了很长的一段时间，并且很多企业或多或少都接触过。但从实际情况来看，很多企业以及人员对于劳务派遣的理解与操作还停留在较低的水平，所以正确地认知劳务派遣尤为重要，因为它是了解“灵活用工”的前提。

一、什么是劳务派遣

劳务派遣^①是指由劳务派遣机构与派遣员工订立劳动合同，把劳动者派向其他用工单位，再由用工单位向派遣机构支付服务费用的一种用工形式。又称人力派遣、人才租赁、劳动派遣、劳动力租赁、雇员租赁。从劳务派遣的定义可以看出，劳务派遣属于企业内的一种用工方式，它是企业为了解决自身用工问题的一种灵活的应对方法。

劳务派遣这种用工形式，起源于美国，发展于欧洲、日本，在中国兴起于 20 世纪 90 年代。起初在中国，相关的人力资源服务机构主要服务于外商投资企业，服务的目的是为外商投资企业中的外籍人员解决在我国合法用工的相关问题。但随着我国改革

^① <https://baike.baidu.com/item/劳务派遣/305258?fr=aladdin>

开放的持续深入以及国有企业改革的逐步推进，导致企业用工的需求与方式不断变化，尤其是 2008 年《劳动合同法》实施后，对劳务派遣的操作进行了规范与说明，使得劳务派遣这种用工形式逐渐被广大企业所接受。

在劳务派遣的实操过程中，由于劳务派遣的提供方与使用方在法律法规以及相关制度的理解上存在一些偏差，从而引发了很多的问题。所以如何正确理解与合规操作劳务派遣是摆在很多从业人员面前的一个棘手问题。

二、劳务派遣的特征

在劳务派遣的这种用工形式中涉及到三个主体，分别为用工单位、劳务派遣单位、派遣员工，三者缺一不可。由于很多从业人员对三者之间的关系以及相应的权责分辨不清，从而导致在实操过程中出现了一系列的问题与矛盾，所以要想搞懂劳务派遣，先要理清这三者之间的关系与权责。

1.用工单位、派遣员工、劳务派遣单位三者的关系

劳务派遣的核心是一种用工形式，用工从传统的角度来看，有两个方面的要素：一方面是雇主也就是用工单位，另一方面是雇员也就是劳动者。雇主与雇员的关系就如商业买卖中双方的关系一样，雇主出钱购买雇员的劳动，雇员为雇主提供劳动从而获得报酬。而在劳务派遣的业务中，劳务派遣单位处于什么样的角色与地位呢？与传统的雇主与雇员的关系相比又有着什么样的不同呢？要搞清楚这些问题，要先从《劳动合同法》对劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权利义务以及对劳务派遣协议的相关规定说起。

《劳动合同法》第五十八条—劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权利义务

劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

《劳动合同法》第五十九条—劳务派遣协议

劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

根据《劳动合同法》第五十八、第五十九条的规定，经过分析后可得出如下三点结论：

①由于劳务派遣单位履行对劳动者的义务与劳动者签订劳动合同，这就表明劳务派遣单位与劳动者之间在法律关系上是劳动关系。

②劳务派遣单位应当与接受劳务派遣形式用工的单位订立劳务派遣协议，这表明从业务的本质上，双方是商业合作关系。

③劳动者与接受劳务派遣形式用工的单位形成实际的用工关系，虽然接受劳务派遣形式用工的单位在法律上跟员工无劳动合同关系，但却是实际的用工方，享受员工通过劳动活动获得的实际工作成果。

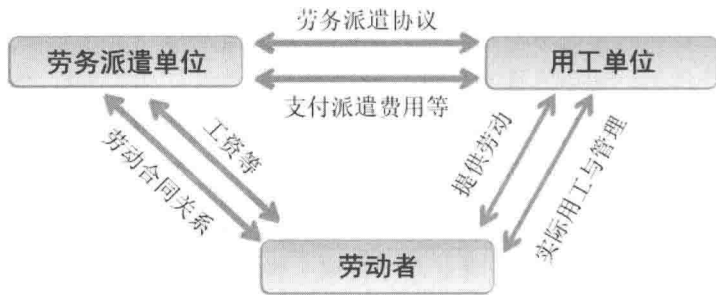


图 1-1 劳务派遣单位、用工单位、劳动者（派遣员工）三者之间关系图

由此可以得出，在劳务派遣的业务中三者之间的关系分别为：

- ★劳务派遣单位与实际用工单位之间是商业合同关系
- ★劳务派遣单位与派遣员工之间是劳动关系
- ★用工单位与派遣员工是用工与被用工的关系

2. 劳务派遣适用的岗位

在明确了劳务派遣单位、用工单位以及派遣员工三者之间的关系后，要思考一个问题，就是在用工单位中哪些岗位适合采用劳务派遣的用工形式呢？这些岗位在操作过程中需要注意些什么呢？要搞清这些问题，还是要回到《劳动合同法》中，找寻相关的答案。

《劳动合同法》第六十六条—劳务派遣的适用岗位

劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。

从《劳动合同法》中对劳务派遣适用岗位的规定来看，可以得出如下结论：

- ① 劳务派遣的岗位应为临时性、辅助性、可替代性的岗位。
- ② 临时性岗位的工作续存时期不超过 6 个月，辅助性岗位为公司的非主营业务岗位。
- ③ 用工企业中劳务派遣员工的数量受一定比例的限制。

虽然《劳动合同法》对劳务派遣的岗位进行了明确的规定，但在实操过程中，排除立法本身存在的一些模糊性，依旧发现许多企业的人力资源从业人员与劳务派遣单位对于什么样的岗位适合劳务派遣业务，存在模糊的认知。下面笔者结合《劳动合同法》中的规定以及相关操作经验对于适用劳务派遣的岗位进行阐述与说明：