
疫情时期的企业灵活用工新模式

【专栏背景】

近期，受新型冠状病毒感染肺炎疫情的影响，劳动关系领域面临新情况新问题。部分行业企业面临较大的生产经营压力，新模式下的灵活用工为了保障疫情防控期间用人单位正常生产经营秩序，维护合法权益，促进劳动关系和谐稳定提供了重要指导。

灵活性问题，是现行新形势下的焦点和着力方向，同时也一直是企业用工管理中的一项重要诉求，这在经济下行与企业关停并转多发下的当下环境尤其如此。

然而，灵活用工的另一面却是不同层次劳动立法对企业自主管理权的限制。且不论这种限制的合理性与必要性，作为管理者的用人单位不得不接受“戴着镣铐跳舞”的现实。因此，“随心所欲不逾矩”，并非是对规则的无视或任意突破，而是需要在懂法、守法的前提下灵活运用法律。

本专栏，聚焦于企业用工管理的灵活性问题，从人员配置到战略调整，并重点关注用工过程中的灵活管理，提供一揽子的灵活用工策略，帮助企业在新的经济环境下完善管理、提升效能。

【课程收益】

了解灵活用工的重要形式

明晰灵活用工的区别

学会运用组织灵活用工模型

掌握灵活用工的实施关键

注意灵活用工的防险措施

【课程对象】

企业中基层管理者、人力资源管理从业者

【课程题纲】

专题一：常规用工与灵活就业模式的区别

- 1、用工模式演变
- 2、用工模式的类型
- 3、标准劳动用工的使用与风险防范
- 4、标准劳动关系的认定
- 5、标准劳动关系的法律要求
- 6、标准劳动关系的利弊分析
- 7、劳务派遣用工的使用与风险防范
- 8、劳务派遣基本关系
 - (1) 劳务派遣的岗位限制
 - (2) 劳务派遣的比例限制
- 9、外包的起因与概念
 - (1) 外包的模式
 - (2) 假外包、真派遣的认定
 - (3) 外包的实施中的八大风险点控制
- 10、社保审计-工资总额审计
- 11、金税三期客户端上线
- 12、营改增对用工模式的影响

专题二：劳务派遣转劳务外包操作

- 1、企业面临的困惑
- 2、业务外包—解读
- 3、何为“劳务外包”？
- 4、劳务外包是另一种用工形式吗？
- 5、企业 HR 面临的困惑
 - (1) 劳务派遣用工特点
 - (2) 劳务派遣用工存在问题

(3) 劳务派遣企业责任加大

(4) 注意：与劳动合同法有重大区别

6、应对危机的具体举措

7、派遣转外包的运用

8、外包的分类

9、各种“外包”业务的兴起

10、人力资源外包流程

(1) 物流业务外包

(2) 宿舍管理外包

11、外包操作中的风险平衡（发包方角度）

12、政策支持

13、服务外包的发展趋势

14、服务外包的竞争优势

案例分析：宝钢外包业务发展模式

1、宝钢作业外包业务发展的三个阶段

2、宝钢作业外包业务发展的三个阶段特点

3、宝钢--外包公司合作三步走规划

15、劳务外包在企业运用中的优势

16、劳务外包的劣势

17、“假外包真派遣”变为狡辩的借口

(1) “假外包、真派遣”案例司法实践

(2) “假外包、真派遣”案例研究

18、劳务外包集中的行业

19、企业进行劳务外包应注意事项

20、关于避免劳务外包中管理权风险建议

专题三：业务外包竞争优势运用

1、什么是业务外包

2、业务外包的主要种类有哪些

-
- 3、企业为什么要实施业务外包
 - 4、业务外包战略意义
 - (1) 业务外包为企业开启“外挂”
 - 5、选择合适的外包对象和范围
 - (1) 选择合适的服务外包供应商
 - (2) 如何对业务外包实施有效的管控
 - 6、业务外包的关注点
 - 7、商业秘密泄露风险
 - (1) 业务外包的风险因素分析
 - 8、制定和签署外包合同的注意事项
 - 9、劳务派遣和劳务外包的涉税处理的理解

专题四：人力资源外包战略布局与操作管理

- 1、什么是人力资源外包
- 2、人力资源外包的源起、现状及未来趋势探析
- 3、人力资源外包的战略价值
- 4、业务外包与人力资源外包的区别
- 5、财税 47 文中提及的人力资源外包
- 5、人力资源外包服务进入整合时代
- 6、经济“寒冬”中人力资源外包业独自“花”开
 - (1) 企业拥有 HR 部门为什么也需要人力资源外包
 - (2) “人力资源服务外包”只能这样做了！
- 7、人力资源外包的主要工作
- 8、人力资源外包
- 9、目前企业 HR 面临的挑战与 HR 外包具体优势分析
- 10、人力资源管理活动适合外包或部分外包

专题五：“临时工”综合运用

- 1、什么叫临时工？
- 2、临时工概念

3、招百名临时工：需研究生学历，月薪 2500 元

- (1) 河北彻底取消合同工，临时工等人员行政执法资格
- (2) 大学生申请公开全国“临时工”信息

3、临时工劳动关系问题

- (1) 环卫工遇车祸定为工伤 市政甩包袱称其系临时工
- (2) “临时工”没签合同获赔双倍工资
- (3) 临时工工资属于“工资”还是“劳务报酬”？
- (4) 各地十大劳动案例之确认劳动关系篇

专题六：劳动关系中的非全日制用工

1、非全日制用工与全日制用工有何不同？

2、非全日制用工管理

- (1) 两份非全日制用工合同=一份全日制用工合同
- (2) 工作时间是判断非全日制用工的必要条件
- (3) 福利虽不比正式工 小时工却有特权

3、非全日制用工到底要不要缴纳社保

- (1) 借用“临时工”，企业赔偿 13 万！想这样规避社保是不可能
- (2) 非全日制用工的工作时间、保险、工资、法定节假日等规定
- (3) 同时在两个单位工作，发生工伤谁负责
- (4) 非全日制用工招聘小时工不可不知的法律问题
- (5) 临时工到底要不要缴纳社保？新规定正式实施
- (6) 非全日制 & 全日制用工到底有何区别？

专题七：实习生风险管理集鉴

1、企业招实习生的目的

2、如何界定实习生

- (1) 教育部等五部门关于职业学校学生实习管理规定
- (2) 从“富士康实习事件”说“加班四大禁区”

3、教学型实习

4、勤工俭学型实习

5、就业型实习

- (1) 实习生与单位之间能否建立劳动关系
- (2) 在校学生以就业为目的与用人单位签订劳动合同，与用人单位间形成的是劳动关系
- (3) 最高法院：即将毕业的大中专院校学生在一定条件下可与用人单位建立劳动关系
- (4) 最高院公报：学生实习期间发生“工伤”怎么处理

6、见习跟实习有什么区别

- (1) 实习与见习的区别-见习是什么意思
- (2) 欲降成本只签见习，法院判赔双倍工资

7、企业与毕业生签订三方协议需要注意的风险

- (1) 三方协议有什么利弊，对应届生来说？

专题八：退休返聘人员管理

1、退休返聘定义

2、退休返聘协议法律要求

- (1) 达到退休年龄：用人单位只享有劳动关系终止权，而非自动解除权
- (2) 公司未缴纳社会保险导致员工退休后不能享受养老保险待遇，该赔！
- (3) 公司终止达到退休年龄但未享受养老保险待遇员工劳动合同要不要赔钱
- (4) 超过法定退休年龄工作认定劳动关系真的好吗？

3、退休返聘人员是否属于劳动关系？

- (1) 山东高院判决：76岁高龄仍可建立劳动关系！
- (2) 北京首例“超龄”工伤案终获赔偿
- (3) 62岁员工在工作时摔倒身亡，广东高院：不能认工伤
- (4) 人社部：达到退休年龄后继续就业不属于劳动关系
- (5) 最高院：达到退休年龄未享受养老保险待遇仍属于劳动关系

4、退休返聘工资纳税是如何规定的

专题九：双重劳动关系风险运筹

1、双重劳动关系

-
- (1) 用人单位默认双重劳动关系应当承担相关责任
 - (2) 法律未规定双重劳动关系违法，被辞退应获补偿
 - (3) 用人单位“不知情”已建立的双重劳动关系如何处理？

2、双重劳动关系受法律保护

- (1) 内退人员可以与新用人单位建立劳动关系
- (2) 聘用与原用人单位保留劳动关系的内退职工为劳动关系
- (3) 待岗期间的兼职行为到底应属于劳务关系还是劳动关系呢？
- (4) 下岗未解除合同再就业又签新合同，双重劳动关系受法律保护
- (5) 双重劳动关系
- (6) 双重劳动关系权益如何维护
- (7) 双重劳动关系会存在哪些风险
- (8) 最高院公报：双重劳动关系下工伤保险赔偿责任由谁承担

3、多重劳动关系之司法判决

- (1) 三家公司混同用工，被判决连带责任，赔偿员工 83 万
- (2) 混合用工中的劳动关系认定标准与路径：谁受益就是谁用工
- (3) 人格混同引发“多重劳动关系”视域下用人单位的法律责任研究
- (4) 境内外多重劳动关系问题探析

4、证书挂靠有什么风险？

- (1) 建筑行业的证书的都是金饭碗
- (2) 证书挂靠的本质是什么
- (3) 职业资格人证分离，证书“吃空饷挂靠一年挣数万”
- (4) 证件挂靠中的劳动关系认定
- (5) 住建部刚刚通报多人跨省挂证
- (6) 挂证终结！住建部等七部委“挂证”专项整治下月开始！
- (7) 重点检查社保！

专题十：兼职是否合法吗？

1、兼职

- (1) 公务员兼职究竟算不算违纪

(2) 央视否认与“兼职编导和记者”存在劳动关系终审败诉

2、如何处理兼职员工？

(1) 用人单位证明劳动者存在兼职行为，被判违法解除劳动合同

(2) 发现员工兼职能否立即解除

(3) 兼职员工怎么管

(4) 员工做兼职，单位是否有权解聘

(5) 员工病假期间却在外兼职，公司可以解聘吗？

(6) 员工违反忠实义务在外经营公司，被判赔偿 20 万元

(7) 辞退“二心”员工要赔偿吗

(8) 兼职在哪些法律问题

(9) 兼职模式的法律关系与风险

专题十一：雇佣革命将会成为内包的年度关键词

1、内包（内部创业）的甜头

2、内包创业优势

(1) 创业还分内、外？

3、雇佣革命将会成为疫情后的年度关键词

4、2020 年：选择趋势，顺势而为将有更多企业投入于“组织创新”浪潮

(1) 变革很痛苦，不变革，连痛苦的机会都没有

(2) 如何在经济寒冬下生存？增值人才资本走一波！

5、内部创业的理论基础

6、内部创业可以解决什么？

7、海尔上百小微公司年营收过亿

(1) 海尔将公司分为 4000 多个小微公司

(2) 从“小微”看海尔的平台化转型

专题十二：合伙制脱胎于雇佣制，兴于信息时代

1、雇佣制始于工业时代，衰败于信息时代

2、合伙制脱胎于雇佣制，兴于信息时代

3、合伙制的常见分类

4、未来发展趋势

- (1) 永辉超市的经营秘笈—把公司变成创业平台，让员工都当自己的老板
- (2) 社保新政下的“合伙人计划”
- (3) 合伙人制度不仅仅是共创、共享、共担

专题十三：“平台用工”新模式

- 1、什么是平台“社会化”用工
- 2、经济寒冬里的一把火，灵活用工或将取代传统用工模式
 - (1) 未来，全职员工&自由工作者？开启你的个人时代
 - (2) 雇员关系可能正在消失
- 3、“平台用工”为什么火？
- 4、共享经济下的灵活用工
- 5、平台用工怎么样降低用工成本
 - (1) 员工变个体户：一种新型灵活用工模式
- 6、定义共享人才与灵活用工
- 7、企业最关心的关于灵活用工的五个问题
- 8、平台模式的法律关系与风控
 - (1) 网络平台用工如何确定劳动关系
 - (2) 平台模式的法律关系与风险
 - (3) 劳动关系认定篇
 - (2) 社保保障
- 3、灵活用工未来发展趋势

专题十四：用工模式法律风险防范

- 1、劳动用工法律风险
 - (1) 劳动关系领域的政策法规
 - (2) 《劳动合同法》修订
 - (3) 劳资关系特点与走势分析
- 2、用工模式风险防范
 - (1) 劳务派遣风险防范

-
- (2) 非全日制用工风险防范
 - (3) 特殊用工的使用与风险防范
 - (4) 外包风险防范
 - (5) 借调风险防范
 - (6) 代理（经销、代理、特许、连锁、加盟）风险防范
 - (7) 承揽风险防范

专题十五：企业如何运营灵活用工

- 1、未来重点扶持用工“见习+学徒”
 - (1) 企业新型学徒一系列政策措施
 - (2) 见习适用人员、补贴
- 2、设计多元用工形式的核心与基建
 - (1) 多元化用工基建
 - (2) 多元灵活用工对企业和个人的利弊
 - (3) 各类用工形式的人力成本及优劣分析
- 3、企业用人模式多元化与个人就业模式多元化的改变
- 4、立体化用人模式=自主就业选择
- 5、企业中适合各类灵活用工和灵活经营的岗位和工作内容
 - (1) 职工类型
 - (2) 岗位/工作内容
- 6、举例说明企业如何根据业务设计多元化的新型用工形态
 - (1) 房地产公司
 - (2) 餐饮公司
 - (3) 分包
 - (4) 班组长承包
 - (5) 包工头
- 7、人力资源管理对混序关系管理的挑战和改变
 - (1) 混序关系管理、特点
- 8、新雇佣时代的变化和困惑