

# 《多元化灵活用工管理实操》

## 一、 民事合作关系—“劳务”

- 1、 劳务关系的定义
- 2、 劳务用工关系包含哪些种类？
- 3、 网传“劳动与劳务合同区别的 7 段论”
- 4、 劳务协议中的注意事项
- 5、 劳务关系中应当熟悉的相关规定
- 6、 劳务关系和劳动关系的区别
  - (1) 约定形式
  - (2) 服务形式
  - (3) 收入属性
  - (4) 纳税方式
  - (5) 纳税种类
  - (6) 主体个数
  - (7) 签约主体
  - (8) 法律主体
  - (9) 保护时效
  - (10) 社保缴纳
  - (11) 工伤责任
  - (12) 认定条件
  - (13) 管理要素

## 二、 民事合作关系—“经营”

- 1、经济关系与经营所得
- 2、经济合作关系在用工形式上的体现
- 3、法律术语 VS 民间俚语
- 4、经济协议中的注意事项
- 5、经济关系中应当熟悉的相关规定
- 6、经济关系与劳动关系以及劳务关系的区别（15项）
- 7、经济关系中的个体 VS 个体户

## 三、 民事雇佣关系—“新人”

- 1、实习生与企业用工关系认定
- 2、勤工俭学中校内合校外的区别
  - (1) 岗位设置的区别
  - (2) 工时设置的区别
  - (3) 薪资设置的区别
  - (4) 意外伤害的区别
  - (5) 校外勤工双方和三方协议的区别
- 3、实习生用工差异化调整及风险提示
- 4、实习用工协议制定与管理
- 5、实习生收入的认定与个税的缴纳
- 6、实习管理中违约金的实操问题
- 7、“新人”用工中应当熟悉的相关规定

## **四、 民事雇佣关系—“老人”**

- 1、退休人员与企业用工关系认定
- 2、“退休、退职、内退、病退”分别怎么退？
- 3、退休人员用工差异化调整及风险提示
- 4、退休人员用工协议制定与管理
- 5、退休人员收入的认定和个税的缴纳
- 6、退休人员与实习人员关系与个税的区别
- 7、“老人”用工中应当熟悉的相关规定

## **五、 特殊劳动关系—“非全”**

- 1、非全日制劳动关系的定义
- 2、非全日制关系的 5 大要点
- 3、非全日制用工协议的注意事项
- 4、如何防止非全日制关系被认定为劳动关系
- 5、非全日制人员收入的认定和个税的缴纳
- 6、特殊劳动关系的种类和区别
- 7、非全日制用工中应当熟悉的相关规定

## **六、 三方用人关系—“派遣”**

- 1、企业、个人、派遣公司三方的关系认定
- 2、派遣的形式和种类
- 3、派遣的特性及现状分析
- 4、传统劳务派遣 VS 新型灵活派遣

- 5、派遣用工与企业用工互转涉及的问题处理
- 6、企业使用派遣用工差异化及风险提示
- 7、派遣用工中的涉税处理
- 8、派遣用工中应当熟悉的相关规定
- 9、派遣相关协议的注意事项

## 七、三方用人关系—“外包”

1. 何谓“真派遣，假外包”？
2. 外包的形式和种类
3. 劳务外包和人力资源外包是一回事嘛？
4. 外包相关协议的注意事项
5. 外包用工中的涉税处理
6. 外包用工中应当熟悉的相关规定
7. 派遣 VS 外包 VS 代理

## 八、新型用工关系—“灵活”

1. 灵活用工与灵活经营的定义和种类
2. 灵活用工的三种表达形式
3. 劳动关系下的灵活用工 VS 脱离劳动关系的灵活用工
4. 灵活用工 VS 灵活经营
5. 平台用工中平台与个体的用工关系如何判定？
6. 灵活经营相关协议的注意事项
7. 灵活经营的“三性四流五要点六风险”

8. 灵活用工与灵活经营的涉税处理
9. 灵活经营与灵活用工中应当熟悉的相关规定

## **九、 企业如何运营多元化灵活用工关系**

1. 未来重点扶持用工—“见习+学徒”
2. 设计多元用工形式的核心与基建
3. 多元灵活用工对企业 and 个人的利弊
4. 各类用工形式的人力成本及优劣势分析
5. 企业用人模式多元化与个人就业模式多元化的改变
6. 企业中适合各类灵活用工和灵活经营的岗位和工作内容
7. 举例说明企业如何根据业务设计多元化的新型用工形态
8. 人力资源管理对混序关系管理的挑战和改变