

企业灵活用工全攻略

中国管理科学研究院教授讲师：高思禄

课程背景：

在严格的劳动法框架下，传统的“签合同、交社保”的用工形式成本最高风险最大，而《劳务派遣暂行规定》实施后，派遣这一被广泛采用的灵活用工方式也受到严格打压。越来越多的企业开始探寻更丰富多元的用工方式组合。那么，面对多变的市场环境，企业是否有更为灵活的用工形式可以选择？实习生可以派遣吗？退休返聘应当注意哪些事项？业务外包人员如何进行管理？

另一方面，随着企业业务的多元化、国际化，关联企业之间调剂人力资源、将员工派往境外，或境外关联企业向境内委派外籍高管、又或者员工兼职于多家企业其中所涉及的就业管制、合同安排、异地管理、社保缴纳风险也往往成为争议的高发地带。上述问题不仅长期困扰着 HR 管理者，更直接关乎企业的成本和风险。借此，我们邀请在弹性雇佣领域有丰富实战经验的劳动法专家洪桂彬律师，分享标准用工中如何拓展企业自主权，灵活用工中如何控制法律风险，降低企业成本。

活动纲要

一、2019-2020 中国雇佣法律环境概览

- 1、标准劳动关系的“从宽从严”趋势分析
- 2、非标准劳动关系的“从宽从严”趋势分析

3、非劳动关系的“从宽从严”趋势分析

二、标准用工如何增加“用工弹性”

（一）劳动合同订立阶段

录用通知的设计

劳动合同文本的设计

保密协议、竞业限制协议、服务期协议设计

（二）劳动合同履行阶段

加班费成本控制技巧

年休假成本控制技巧

社保成本控制

工资结构设计

工时制度设计

（三）劳动合同变更阶段

调岗的合理运用

搬迁的合理运用

调动的合理运用

（四）劳动合同解除阶段

协商解除策略

合同终止策略

过错解除策略

无过错解除策略

不辞而别的处理

三、灵活用工的选择与风险防控

(一) 双边雇佣关系

1、“标准用工”中的特殊问题

司法实践中标准用工中的地区差异（无固定、劳动标准）

司法实践中标准用工中的身份差异（雇员、高管）

典型案例分析

2、“非全日制”

非全日制的工时、薪酬问题

非全日制的工伤、社保问题

典型案例分析

3、“兼职劳务”

兼职劳务如何排除劳动管理

兼职劳务中的个税、意外伤害问题

典型案例分析

4、“个人承包”

个人承包与民事承揽区分

个人承包与兼职劳务的区分

5、“实习见习”

实习生是否应遵守劳动标准

外籍实习生相关问题

就业协议与实习违约

6、“退休返聘”

已领取退休金/未领取退休金人员的区别

延迟申领退休金与延长退休年龄问题

退休返聘人员的事故理赔

7、“涉外用工”

未/已办理就业证的外籍员工是否适用劳动法

港澳台员工与外籍员工的法律适用差异

相关典型案例分析

8、“停薪留职、内退、下岗”

停薪留职、内退、下岗等人员是否建立劳动关系

可否约定不支付经济补偿金

9、“协保人员”

协保与停薪留职的差异

是否建立特殊劳动关系？

(二) 三角雇佣关系

10、“境外委派”

税务安排与劳动关系安排的冲突协调

权利义务在境内和境外主体之间协调

11、“关联方兼职”

中国籍员工关联方兼职（双重劳动关系）

外籍员工关联方兼职法律风险

12、“境内委派、借调”

派出方和接受方权利义务的安排

委派借调人员的双重管理问题

13、“劳务派遣”

“三性”管理与“比例”管理

“存量”管理与“增量”管理

“退回”管理与“解雇”管理

14、“业务外包”

如何避免“假外包、真派遣”

如何避免“事实劳动关系”

如何对外包供应商进行有效管理

15、“人事代理”

社保代缴是否合法

人事代理中的税务风险

相关典型案例分析

四、弹性雇佣的整合管理

1、规章制度的适用、半适用、不适用

2、用工合同类型的选择

3、解除、退回条件的设计

4、薪酬福利的差异化与公平性

5、休假政策的差异化与公平性

课程回顾与现场答疑