



智享会  
HR Excellence  
Center



# 第十七届中国薪酬福利年会

2020年11月17日-18日，上海





## 联系我们

地址：上海市武宁路99号我格广场办公楼1001室

邮编：200063

电话：+86 21 6056 1858

Fax: +86 21 6056 1859

邮箱地址：[marketing@hrecchina.org](mailto:marketing@hrecchina.org)

网站：[www.hrecchina.org](http://www.hrecchina.org)



# 薪酬的两难：成本vs合规

——全国连锁与平台经济企业薪酬实战分享

霖珑云科 韩志勇

2020.11.17 上海



霖珑云科

linlongyun.com

# 薪税专家

博 雇佣经济+非雇佣经济

大 300+城市直营网络

精 线上工具+线下服务

深 薪、税、费、保



全国直营网点

300+



累计服务企业

50,000+



年社保服务人次

300万+



累计发薪流水

100亿+

## 雇佣经济：全国连锁型企业的两难选择

# 案例：全国多布点的连锁类企业



**01** 某知名连锁服装类企业

- 成立近19年
- 销售门店最高峰达到9000+
- 布点覆盖10省、254个城市
- 渠道布局以直营为主，员工主要为劳动合同制雇员
- 年离职率 > 70%



**02** 某知名连锁餐饮类企业

- 成立20多年
- 全球门店近1000家
- 全直营管理
- 布点中国大陆的164个城市，67家位于港澳台及海外
- 社保缴纳曾遭遇稽核



**03** 某知名连锁茶饮类企业

- 成立5年
- 全球门店近500家
- 布点国内 60 多城市
- 全直营管理
- 有上市融资计划

# 痛点：人数多，分布广，事务重，面临合规、成本双压力



**01** 某知名连锁服装类企业

- 员工基数大、流动率高，面临庞大的入离职工作、信息收集工作、是否能及时准确处理、满足员工体验。是否需要设置一个庞大的人力资源部来处理这些问题，并能同时做到专业、合规、规范？



**02** 某知名连锁餐饮类企业

- 从不交社保、非属地化的五险、属地化的五险，到基数没有与薪资完全匹配。企业面对社保稽核、员工诉求多方压力，基于成本角度考虑，在逐步走在合规的路上，仍然没有跟上政策要求。



**03** 某知名连锁茶饮类企业

- 境内上市，需要开具社保合规证明，或体现出社保和公积金对应的成本。企业甚至会每月抽查供应商的社保投保率，否则对上市会产生影响。亟需对人员做分类管理，满足合规与成本双重考量。

# 方案：属地化的薪酬福利体系，需属地化的主体和属地化的团队



解决繁重  
事务工作



员工享受  
属地化福利



薪酬分层管理  
人才培养与降本  
双效合一



与企业共同面对  
成长过程中的监  
管、挑战



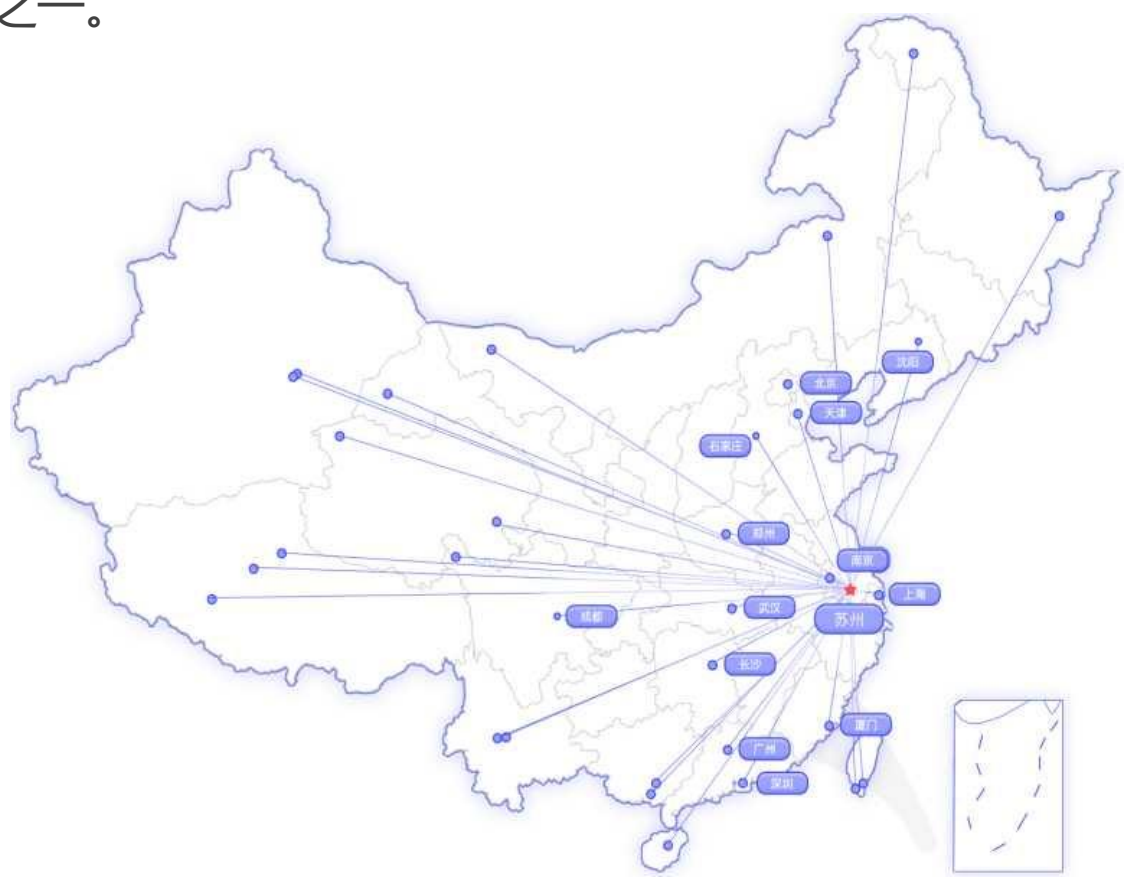
讨论：我们应该如何给员工上社保？



# 优势：网点多、全直营、标准化、更高效

300+全国直营网点，是全国覆盖网点最多的服务商之一。

- 云南不木人力资源有限公司
- 辽宁不木人力资源有限公司
- 苏州木汇阅企业服务有限公司
- 苏州不木源企业服务有限公司
- 莆田汇元企业管理服务有限公司
- 西藏不木企业管理咨询管理有限公司
- 广州不木人力资源有限公司
- 徐州不木企业服务有限公司
- 北海不木企业服务有限公司
- 宁波不木企业服务有限公司
- 宿迁不木企业服务有限公司
- 石家庄不木人力资源有限公司
- 西安汇诺和人力资源有限公司
- 河南不木人力资源服务有限公司
- 福州不木人力资源有限公司
- 常熟不木企业服务有限公司
- 杭州汇嘉人力资源有限公司
- 上海不木企业管理有限公司
- 武汉汇嘉人力资源有限公司
- 南京不木人力资源有限公司
- 青岛不木人力资源有限公司
- 天津汇嘉人力资源服务有限公司
- 长沙汇广人力资源有限公司
- 合肥汇嘉人力资源有限公司
- 上海汇倾人力资源有限公司
- 北京汇嘉人力资源有限公司
- 成都汇翼人力资源服务有限公司
- 拉萨惟木企业管理咨询有限公司
- 苏州汇嘉人力资源有限公司
- 广西不木人力资源有限公司
- 重庆不木人力资源服务有限公司
- 无锡汇嘉人力资源有限公司
- 山西不木人力资源有限公司
- 云南不木人力资源有限公司
- 内蒙古汇诺人力资源有限公司
- 贵州汇诺和企业管理有限公司
- 黑龙江汇嘉人力资源有限公司
- 江西汇嘉人力资源有限公司
- 沈阳不木人力资源有限公司
- 吉林不木人力资源有限公司
- 深圳汇嘉人力资源有限公司
- 北京奇鱼时代科技有限公司
- 北京易企保科技有限公司
- .....



# 非雇佣经济：平台经济体的薪酬合规探讨

# 案例：某互联网出行服务平台

## 讨论：平台司机属于劳动关系、劳务关系还是合作关系？

浙江XX人力资源服务有限公司、王XX劳动争议二审民事判决书

### 关联企业：

杭州XX科技有限公司，杭州XXX物业管理有限公司，XXX汽车科技有限公司

### 一审原告诉求

本人与浙江XX人力资源服务有限公司之间存在劳动合同关系，因其未给本人缴纳社会保险，本人提出解除合同关系，XX公司应赔偿本人带薪年假工资1000元、经济补偿金7255.95元。XX公司应按照国家政策为本人缴纳至2018年11月的基本养老医疗保险。XX公司承担用人单位部分，本人承担个人部分。

### 一审法院观点

就本案而言，通过一系列的合同安排，王xx提供劳动、接受管理、获得报酬，符合劳动关系的特征，双方成立劳动关系应无异议。

XX公司与王XX之间是否存在劳动关系，分析如下：

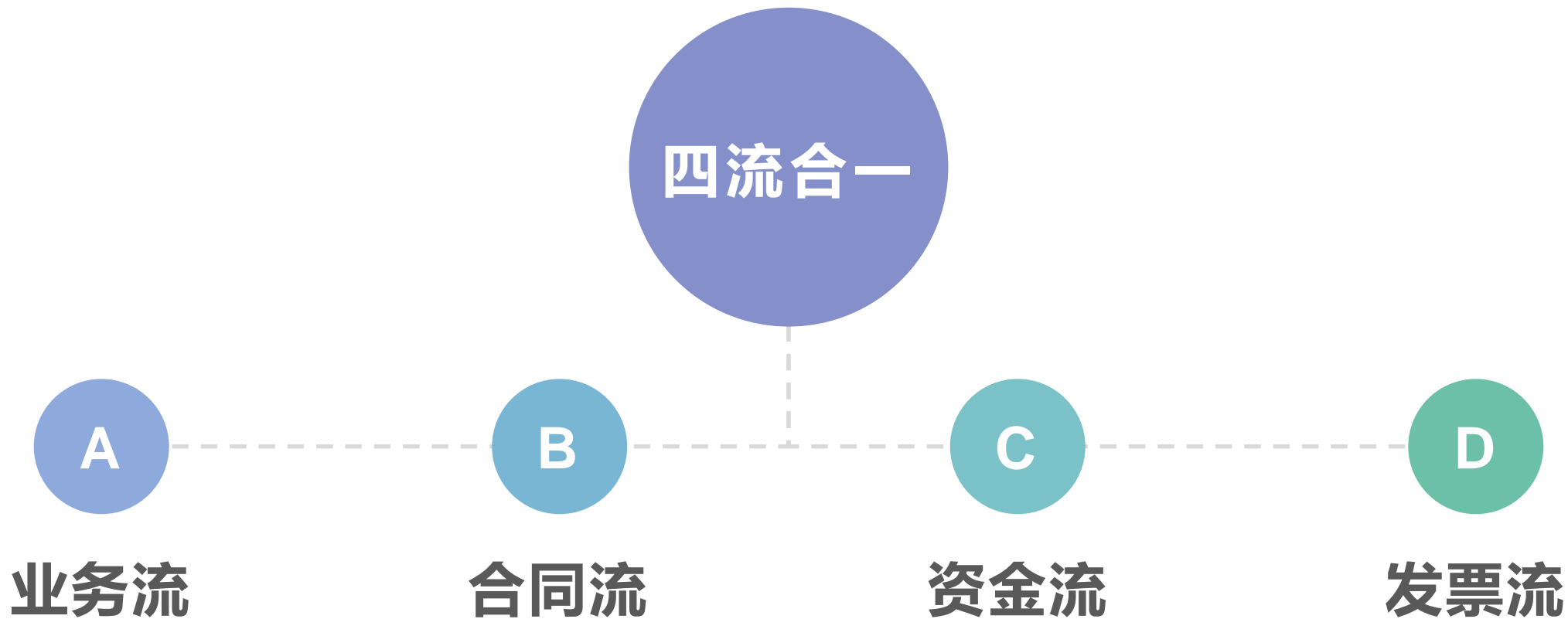
首先，XX公司与王XX之间签订了《劳务服务协议》；该协议虽然名为《劳务服务协议》，但其具备了劳动合同的实质内容。

其次，王XX所提供的劳动内容与XX公司的业务相符，即王XX向XX公司提供了劳动。

其次，XX公司向王XX支付了相应期间的报酬。再者，王XX接受XX公司的工作安排及管理，并受相关规则的约束。

因此，从包括但不限于前述所列等因素综合判定，显然，王XX关于其与XX公司之间系劳动关系的主张，更具合理性；XX公司关于双方之间不存在劳动关系的上诉理由，依据不足，无法予以采信。故原审法院认定王XX与XX公司之间存在劳动关系，并无不当，应予以确认。

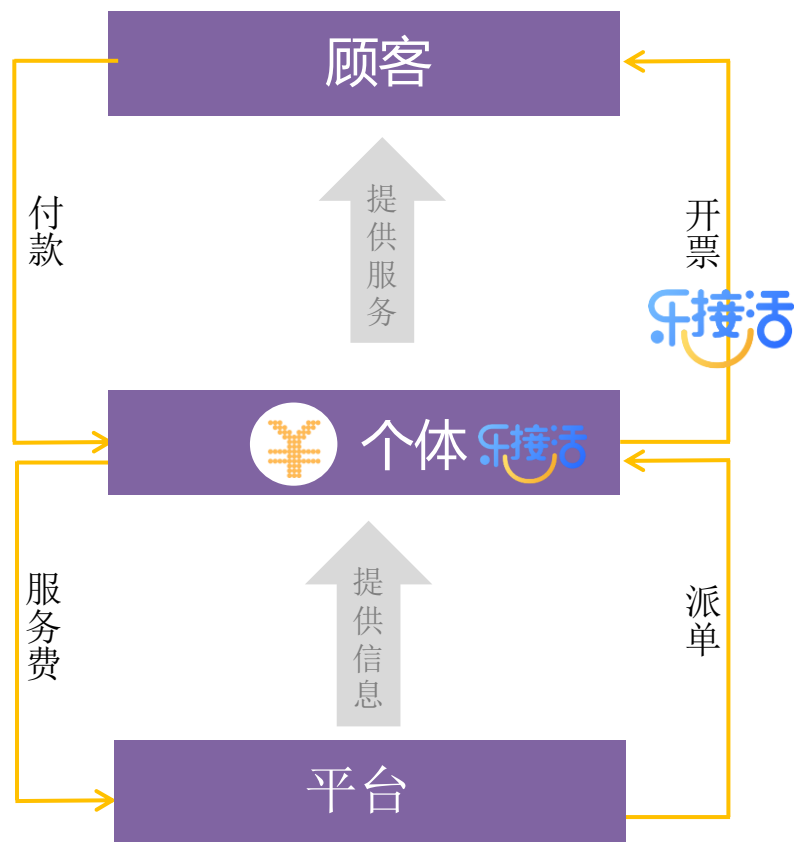
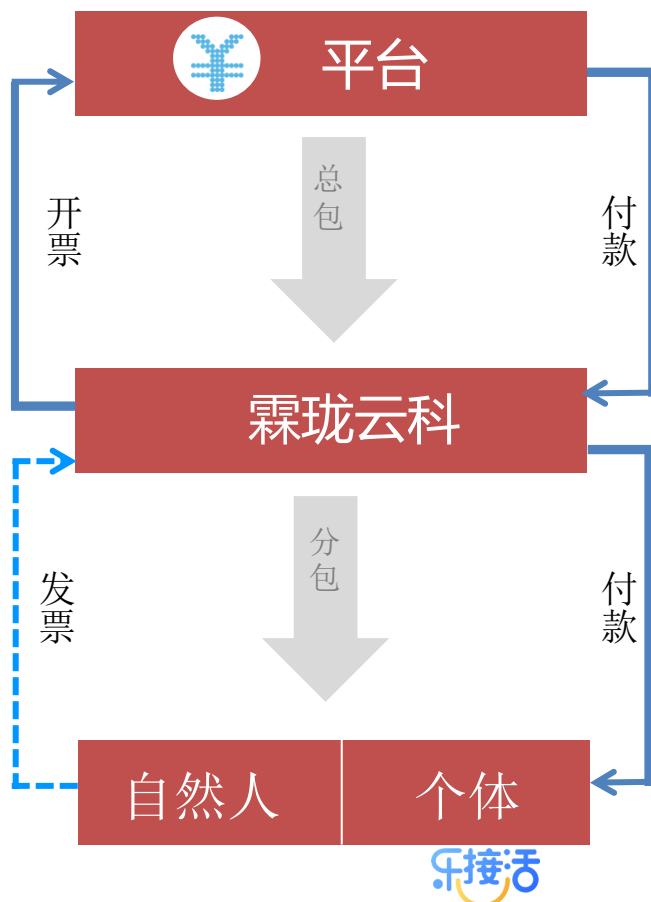
提示：成本很重要，合规更重要！



# 为灵活就业者提供合法收入是最底线的善意

	汇总代开	自然人代征	临时税务登记	个体工商户
成本	3万以内无增值税无个税;	3%增值税+0.8%个税	3万以内无增值税无个税; 3万-10万无增值税, 根据申报类目有不超1.5%的核定征收个税; 存在一定的成本	
优点	人力成本转化为费用; 员工完全无感操作	1、提供税务局出具的单人单月对应结算流水的完税凭证 2、增值税专用发票, 可抵扣6%; 人力成本转化为费用;	1、按照经营所得进行完税, 个人可凭身份证手机号登陆自然人电子税务局查询 2、增值税专用发票, 可抵扣6%; 人力成本转化为费用; 3、只需提供员工身份证正复印件以及在三大运营商做过实名注册的手机号码; 等同于无感操作	1、分包关系由公对私转变为公对公, 更加合规 2、增值税专用发票, 可抵扣6%; 人力成本转化为费用; 3、以小规模纳税人的身份享受国家的税收优惠政策
缺点	1、虽然能提供完税材料, 因无法提供税务系统完税凭证, 所以存在补税风险, 2、在确认没有完税的情况下, 一旦确认为工资薪金所得, 除补缴个人所得税外, 企业和供应商都需要面临严酷的税务稽查。	1、按总包分包逻辑每个业务环节都产生增值税, 且按照税务要求, 自然人开普票(不能抵扣) 2、需要员工签订协议, 无法做到无感操作	1、部分城市明确临时税务登记六个月周期结束后未在当地注册个体工商户的个人申报的收入有被定性为劳务所得, 参加个人年度汇算清缴的风险; 2、方案延续性及稳定性目前无法评估;	1、涉及线上注册, 员工有感操作, 需要企业前期加以沟通引导 2、部分员工对自己成立企业会有本能排斥情绪

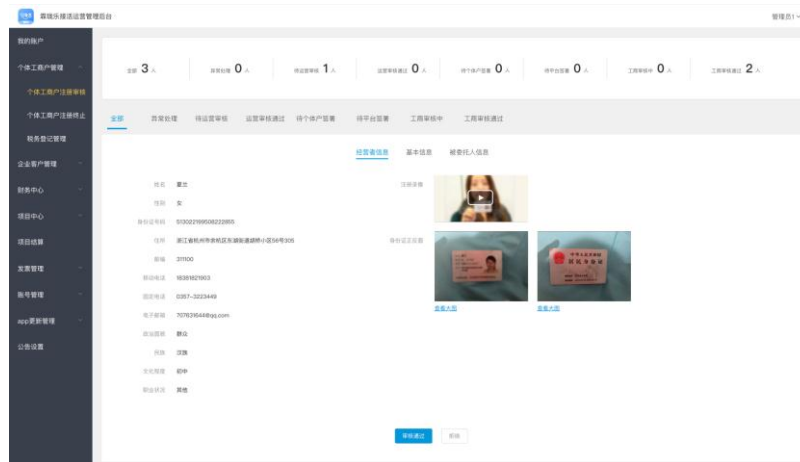
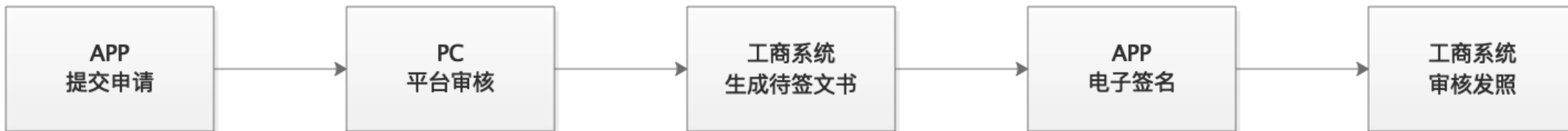
# 方案：符合新经济下平台型企业需求的薪酬结算模式



- 根据平台经营模式，对从业者的身份进行判定，是否在规定场所、时间、地点提供劳动，接受管理，获取薪酬。
- 针对平台型企业降本需求，探讨更多薪酬结算可能性。

# 优势：为平台经济打造批量化个体注册解决方案

乐接活：打通政府工商审批接口，全程在线电子化登记系统，可承接工商集群注册，业务/资金/交易链条闭环。



# 优势：真实反映灵活就业者和平台之间的商务合作及成本关系

