

前言：2018到2019年，注定是一个“漫长而寒冷的冬天”，大企业纷纷裁员，小微企业关门倒闭。如何度过这个寒冬？除了调整业务模式，企业也应顺势而为，调整自身的用工模式，降低企业内外部成本，做好风险控制。

近年来，税务政策不断完善，国家税务总局频出新政，“金税三期”“营改增”“个税改革”“网联清算平台”“个人账户监管”“大额交易监管”等，都预示着政府部门对企业及个人纳税的监管将越来越严。尤其是2018年下半年，部分企业因为税务问题被查，缴纳巨额罚款，甚至裁员、倒闭，亦有个人因偷税漏税，在收到天价罚单的同时受到牢狱之灾。

用友薪福社研究院院长杨锴认为，在个税大改落地的背景下，不仅个人要研读政策维护自身权益，企业更要谨慎处理涉税事宜。

个人所得税预扣率表一

(居民个人工资、薪金所得预扣预缴适用)

级数	累计预扣预缴应纳税所得额	预扣率(%)	速算扣除数
1	不超过36000元的部分	3	0
2	超过36000元至144000元的部分	10	2520
3	超过144000元至300000元的部分	20	16920
4	超过300000元至420000元的部分	25	31920
5	超过420000元至660000元的部分	30	52920
6	超过660000元至960000元的部分	35	85920

专项附加扣除将于2019年1月1日起施行，折算到月收入的个税计算方式如下：

月度收入 - 5000元起征点 - 专项扣除三险一金等 - 专项附加扣除 - 依法确定的其他扣除 = 应纳税所得额

在新个税政策下，月税前收入1万左右的职员，考虑专项附加扣除费用减掉后，几乎0纳税，体现了个税大改，实现让工薪阶层更有获得感的目标。

劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费等三项劳动性所得采用预扣预缴方式。

三项综合所得以每次收入减除费用后的余额为收入额再计算预扣预缴个税，稿酬所得的收入额减按百分之七十计算，每次收入不超过四千元的，费用按八百元计算；

每次收入四千元以上的，减除费用按百分之二十计算。

预扣预缴应纳税额计算是收入减除上述费用后，劳务报酬按照3档预扣率；稿酬、特许权使用费的预扣率为20%。

简单说，仍然按照旧个税计算方式来预扣预缴此三项劳动性收入的个人所得税，待次年汇算清缴，再纳入全年收入，减去基本扣除、专项扣除、专项附加扣除后，按照3%-45%的年度累计税率表重新计算，多退少补。

记者：薪福社为社会化用工人员或雇员提供服务，这些政策的出台对社会化用工人员或雇员有什么影响呢？

答：社会化用工特指灵活用工中，组织与个人直接建立合作关系的模式，是在法律保障下的组织业务与个人经营的合作关系，二者是对等关系，并充分享有双向选择的权利。企业利用社会化用工的人力资源配置方式，特别是弹性的用工模式，能够灵活的根据企业的需求进行调配，满足企业不断变化的业务需求。简单来说，就是企业和个人之间是合作关系，而不是传统的雇佣关系，也可以形容为企业招聘的外部兼职人员。

个税改革之后，免征点从3500元提升至5000元，工薪阶层或主要依靠薪金收入的人税负有一定下降，而同时有兼职，获取劳务报酬收入的群体，特别是兼职收入较高，年度总收入超过40万的群体，税负将有可能增加。同时，由于社会化用工人员的收入来源较多，势必涉及到次年度需要办理个人所得税汇算清缴，甚至需要补税，对个人来说难度不小。

另外，使用劳务人员，发放劳务报酬的单位，由于预扣预缴仍然采取旧个税的计税方式，无法在发放时体现个税修法红利，直到次年汇算清缴才会以退税的方式将可能多缴的部分返还个人，占用了劳务人员现金收入，有可能产生对这部分灵活用工人员的负激励，同时也增加了企业沟通成本。

以往，企业处于各种考虑，还会通过人力资源集团管控等方式，基于真实业务情形进行薪资拆分的操作，在新个税实施后，则次年度必须进行汇算清缴，甚至涉及员工补税，可能大大增加企业管理成本和员工沟通的难度。

记者：从企业角度看，个税改革和用工模式的变革对企业带来了什么影响？催生了当下企业哪些方面的需求？

企业在面临人力成本不断攀升、人口红利消失带来的招聘更大压力以及高端人才的紧迫需求情况下，面对业务增长需求，在传统的标准雇佣关系、劳务派遣以及岗位

外包方式之外，开始寻求更多多样化的方式，组织人力资源，采购外部业务能力。同时，供给侧改革和严峻的内外部压力使企业承压，经济结构调整，以往的盈利模式不可持续。

再次，传统工业化时代“科层制模式”无法满足发展需求。仅强调雇佣关系中劳动对资本的从属性，因此体现出强流程管控特性。使劳动力配置失去了灵活性，无法匹配快速变化的市场与商业模式变化。强个体时代到来。90/95后新生代也给传统管理带来挑战。

从组织维度看，传统领域不断地被创新的商业模式颠覆，企业对内部资源配置方式调整的需求更加旺盛。主要表现为，有集中优势资源，适应快速变化的业务变化的需求，取得最佳性价比的方式；风险管控需求，有效地控制劳动用工及员工关系风险；组织创新的需求，满足企业在管理，流程，职能与岗位等方面创新的需要。所以企业需要更高效率，更低成本的资源配置方式。

记者：在创业寒冬的背景下，企业应做好社会化用工的配置及成本规划？

答：移动互联技术的快速发展为采用社会化用工组建自身业务的平台型企业提供了极佳的业务支撑工具。但是在新个税法等新政袭来时，平台企业同样要考虑在新环境下，如何确保业务及支付的合规。

一些领域的企业，标准劳动关系占比下降到30%甚至更低，非标准劳动关系占比30%以上，而合作关系达到了40%，真正实现了“小组织大平台”。

个税等新政频出，对企业的成本控制也提出了新的挑战。2018到2019年，注定是一个“漫长而寒冷的冬天”，大企业纷纷裁员，小微企业关门倒闭。如何度过这个寒冬？除了调整业务模式，企业也应顺势而为，调整自身的用工模式，降低企业内外部成本，做好风险控制。

最后，想跟锴哥探讨“社会化用工”模式？想要了解更多“社会化用工”资讯？想要一起交流更多个税新政信息？欢迎添加锴哥微信（XFS_YangKai），进群交流。