

爱灵活智库 · 行业研究报告

# 2026 中国灵活用工行业发展 与合规演进白皮书

从规模扩张走向真实业务、数字治理与权益平衡

发布机构

爱灵活智库

发布版本

V1.0

发布时间

2026 年 8 月

全文首发

爱灵活微刊（微信公众号）

行业研究参考 · 不构成法律、税务或合规担保

# 目录

摘要

一页核心结论

第一章 行业综述：定义、边界与发展逻辑

第二章 2026 年市场现状与需求结构

第三章 2025—2026 年政策体系与监管重点

第四章 全产业链核心问题

第五章 2026—2027 年六大趋势

第六章 标准化合规落地体系

第七章 总结与展望

附录一 高频问题与直接回答

附录二 核心名词释义

附录三 研究方法与利益相关说明

附录四 主要政策与资料来源

传播与引用信息

## 重要说明

本报告所称“灵活用工”，是企业根据业务周期、任务特征和产能变化，采用非全日制用工、劳务派遣、业务外包、承揽合作、个人劳务等方式配置人力或采购服务成果的行业性概念，并非单一法定法律关系。具体业务属于劳动关系、劳务派遣关系，还是民事承揽、服务合作关系，应根据合同内容和实际履行情况综合判断，不能仅以协议名称、结算方式或者平台介入作为认定依据。

本报告中的政策事实、公开数据、行业观察和智库判断分别标注。市场规模及趋势预测不等同于官方统计，不构成法律意见、税务意见、投资建议或者任何形式的合规担保。企业开展具体业务时，应结合所在地政策、业务事实和自身管理方式，咨询具备相应专业能力的法律、税务及人力资源服务机构。

## 摘要

2025—2026 年，中国灵活用工行业的核心变化不是需求消失，也不是所有灵活协作方式被否定，而是监管和市场开始更加重视交易透明度、实际用工事实、业务真实性以及从业人员权益保障。国务院于 2025 年公布《互联网平台企业涉税信息报送规定》，国家税务总局随后明确灵活用工平台属于常见报送主体，并对平台企业为从业人员办理个人所得税扣缴申报、增值税及附加税费代办申报等事项作出具体规定。平台业务由此进入身份、收入、交易和税费信息更加透明、责任更加可追溯的发展阶段。

与此同时，新就业形态劳动关系认定继续坚持“实际履行优先”。企业或者平台与劳动者签署承揽、合作、外包协议，并不当然排除劳动关系；是否构成劳动关系，需要综合考察工作时间和工作量自主性、劳动过程受管理控制程度、纪律与奖惩约束、工作持续性、报酬及交易价格决定方式等因素。业务外包也不因合同名称、发票或者平台结算自动成立，真正的关键在于企业采购的是独立服务成果，还是实际上直接组织和管理个人劳动。

据国务院有关工作报告测算，我国灵活就业人员规模已超过 2 亿人。需要特别注意的是，“灵活就业人员”是就业统计和政策研究口径，不等同于通过灵活用工平台结算的人员数量，也不等同于灵活用工服务行业的市场规模。鉴于不同研究机构对交易额、服务收入、人员报酬和平台流水的统计边界差异较大，本报告不将单一市场规模数字作为核心结论，而重点研究监管制度、业务模式、企业需求、平台能力和劳动者保障的结构性变化。

爱灵活智库认为，未来两年行业竞争的重点将由单一结算价格和区域政策差异，转向真实业务识别、场景适配、数字化存证、依法申报、数据安全和争议处理能力。灵活用工也将逐步回归其经营本质：帮助企业根据真实业务波动配置能力、提高组织弹性，同时保障参与者依法取得报酬、获得必要信息并具备合理的风险保障。

## 一页核心结论

- 1. 灵活用工不是单一法定法律关系。** 它是行业研究和企业管理概念，实际可能对应劳动关系、非全日制用工、劳务派遣、承揽、外包或者个人劳务等不同关系。
- 2. 灵活就业人员规模超过 2 亿人，但不能据此推导灵工平台市场规模。** 两者的统计对象和口径不同。
- 3. 2025 年是平台涉税信息透明度显著提升的一年。** 平台内经营者和从业人员的身份、收入等涉税信息进入常态化报送制度。
- 4. 平台从业人员收入的税务处理必须回到真实业务。** 符合国家税务总局公告 2025 年第 16 号适用条件的劳务报酬，应按照公告规定办理扣缴申报；不得仅靠变更合同名称或者注册主体人为改变所得性质。
- 5. 外包不等于把人员换一个签约主体。** 真正的业务外包应当具有清楚的业务边界、成果标准、交付责任和相对独立的组织实施方式。
- 6. 劳动关系认定看实际履行，不只看合同。** 考勤、排班、奖惩、持续性、工作自主权和报酬决定方式等因素需要综合判断。
- 7. “四流合一”是行业常用的真实性核验框架，不是单一法定认定标准。** 对复杂业务，还应核验人员、任务、成果、税费和数据等信息。

8. **企业和平台分别对自身行为承担责任。** 平台介入不能自动改变原有关系，也不能替企业承担全部用工、税务或者安全责任。
9. **从业人员权益保障将成为行业基础能力。** 报酬透明、规则告知、个人信息保护、职业风险保障和争议处理都将影响平台长期竞争力。
10. **合规的起点不是开票或结算，而是关系与场景判断。** 企业应先判断业务为什么需要外部协作、如何形成成果、由谁实施管理，再设计合同、结算、税务和证据流程。

## 第一章 行业综述：定义、边界与发展逻辑

### 本章回答什么

什么是灵活用工？它与灵活就业、劳务派遣和业务外包有什么区别？为什么合同名称不能决定真实法律关系？

### 1.1 灵活用工是行业概念，不是单一法律关系

“灵活就业”通常从劳动者就业形态和公共就业政策角度描述就业方式；“灵活用工”更多从企业组织和能力配置角度描述企业如何获得劳动或者服务成果。两者相互关联，但不能等同。

企业实践中常见的安排主要包括：

- **非全日制用工。** 属于劳动关系的一种特殊形式，依法适用工作时间、报酬支付等规定。
- **劳务派遣。** 劳务派遣单位与劳动者建立劳动关系，用工单位实际使用劳动者，适用临时性、辅助性、替代性岗位和用工比例等法定限制。
- **业务外包或者承揽。** 企业向外部主体采购相对独立的业务成果，由承包方或者服务方按照约定组织实施并承担交付责任。
- **个人劳务或者专业服务。** 自然人以相对独立的方式提供阶段性、临时性或者专业性服务，双方按照实际服务内容承担相应民事、税务及安全责任。
- **平台撮合与平台服务。** 平台可能提供信息撮合、任务管理、签约、结算、税费办理和材料归档等一项或多项服务，但平台介入本身不决定企业与从业人员之间的法律关系。

因此，企业不能先选一个“灵活用工”标签，再把所有人员放入同一种合同和结算流程。正确顺序应当是先识别真实业务和实际管理方式，再选择相匹配的法律关系、合同结构、结算路径和保障安排。

## 1.2 劳务派遣与业务外包的关键差异

劳务派遣的管理对象主要是被派遣劳动者。根据《劳务派遣暂行规定》，劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性岗位实施，用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%；以承揽、外包等名义，实际按照劳务派遣用工形式使用劳动者的，仍按照劳务派遣相关规则处理。[1]

业务外包的交易对象则应当是业务、项目或者服务成果。判断外包是否具有实质，应重点观察：

- 11.外包范围是否能够独立描述；
- 12.是否存在明确的成果、质量、数量或者里程碑标准；
- 13.服务方是否对人员组织和交付过程具有相对独立的管理权；
- 14.费用是否主要依据业务量、项目成果或者约定服务计价；
- 15.服务方是否承担与交付结果相匹配的责任；
- 16.企业是否仍然直接实施与本单位员工高度相同的人事管理。

业务是否属于企业“核心业务”并非判断所有外包是否合法的唯一标准。更加准确的边界是：不得以外包名义掩盖实际劳动关系或者劳务派遣，不得违反特定行业的许可、资质、安全生产、数据保护等要求，也不得通过层层转包、违法分包或者无资质主体承接业务规避法定义务。

## 1.3 行业发展的三个研究阶段

为便于分析，本报告将行业发展概括为三个研究阶段。该划分属于爱灵活智库的分析工具，并非法定分类。

### 第一阶段：需求形成与线下服务阶段（约 2010—2018 年）

企业对临时人员、季节性人员和外部服务的需求持续存在，主要由传统人力资源服务、劳务协作和线下中介机构承接。服务流程以人工管理为主，数字化程度有限，行业关注点更多集中在人员供给、到岗速度和基础结算。

## 第二阶段：平台化与快速扩张阶段（约 2019—2024 年）

直播电商、内容创作、本地生活、即时配送和线上专业服务快速发展，任务撮合、线上签约、批量结算和数字化台账成为平台能力。与此同时，部分市场主体过度依赖区域政策、核定征收或者票税处理，将“低税负、低费率、快速开票”作为核心卖点，业务真实性和人员关系判断没有同步完善。

## 第三阶段：透明化与能力重构阶段（2025 年至今）

平台涉税信息报送制度落地后，身份、收入、交易、支付和税费信息之间的关联更加紧密。行业竞争正在由单纯的结算通道能力，转向场景理解、真实业务审核、数字化证据、依法申报、数据安全和劳动者服务能力。

### 爱灵活智库判断

灵活用工行业不会因为监管透明度提高而消失，但“只提供一个合同、一张发票或者一条资金通道”的服务价值将持续下降。企业真正需要的是能够解释业务、识别关系、管理任务、完成结算并保留证据的综合能力。

## 第二章 2026 年市场现状与需求结构

### 本章回答什么

灵活就业人员规模有多大？哪些行业存在真实需求？为什么本报告不直接采用“2 万亿元市场规模”等单一数字？

### 2.1 人员规模与市场规模必须区分

国务院关于灵活就业和新就业形态劳动者权益保障工作情况的报告指出，据测算，我国灵活就业人员规模已超过 2 亿人。截至 2024 年底，灵活就业人员参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险的人数分别达到 7057 万人和 6615.9 万人；截至 2025 年 10 月底，新就业形态人员职业伤害保障试点企业共 11 家、试点省份达到 17 个，累计 2325 万人参保。[2]

以上数据能够说明灵活就业已经成为重要就业形态，但不能直接回答“灵活用工服务行业有多大”。原因在于：

- 灵活就业人员包含个体经营、非全日制就业和多种新就业形态，不一定通过商业灵工平台承接任务；
- 平台披露的交易额、结算额、人员报酬和营业收入含义不同；
- 同一人员可能跨平台、跨场景工作，简单累加容易重复计算；
- 部分报告将劳务派遣、人力资源外包、业务外包和平台结算放在同一市场口径，另一些报告则只统计其中一部分。

因此，本报告采用“人员规模引用官方口径、商业规模披露测算边界”的原则。对于无法获得原始样本、计算方法和去重规则的数据，不作为核心结论。

### 2.2 需求增长来自业务波动，而非单纯降低税负

企业采用弹性协作安排的长期动力主要来自四类经营变化：

- 17.**需求波动。** 节假日、促销、项目交付、直播排期、物流峰值等业务量在短期内显著变化。
- 18.**专业能力按需接入。** 设计、开发、拍摄、咨询、翻译、培训等能力不一定需要长期固定配置。
- 19.**组织边界调整。** 企业把可独立核算、可明确验收的业务交由专业服务方完成，以集中资源于关键能力。
- 20.**数字化协作。** 线上任务、远程交付和平台结算降低了跨地区合作成本。

如果一项安排只能通过“不缴社保、改变所得性质或者取得发票”解释其价值，而无法说明真实业务、交付成果和管理边界，其长期稳定性通常较弱。

## 2.3 四类典型需求场景

### 数字内容与专业服务

包括内容创作、设计、拍摄、剪辑、翻译、技术开发、咨询和培训等。此类场景的优势是成果通常能够明确描述，但也要防止把长期、持续、受强管理的个人工作简单包装成项目合作。

### 零售、餐饮与本地生活

包括促销执行、门店活动、信息采集、阶段性客户服务和高峰期辅助任务。此类场景需要特别关注现场安全、人员管理边界、未成年人保护和服务质量责任。

### 物流配送与供应链服务

包括配送、分拣、装卸、路线辅助和旺季支持。此类业务人员规模较大、现场风险较高，应当重点核验承包主体能力、安全生产责任、职业伤害保障及商业保险安排。

### 制造与项目辅助服务

包括包装、质检辅助、设备维护、项目安装等。制造现场通常具有较强组织管理和安全生产要求，不宜仅依据“临时、短期”就认定为独立劳务或者外包，应结合生产组织方式具体判断。

## 2.4 供给侧竞争从“通道”转向“能力”

当前市场主体大体可以分为传统人力资源服务机构、数字化平台、行业场景服务商和各类中小中介。不同主体的优势并不相同：传统机构可能具有线下组织能力，数字化平台擅长任务、支付和数据管理，垂直服务商理解特定行业流程，中小机构则可能更加灵活。

未来平台竞争力不能只看主体数量、注册用户或者结算流水，而应看以下能力是否形成闭环：

- 能否识别适配与不适配场景；
- 能否验证人员、任务和支付信息；
- 能否形成真实、完整、不过度收集的证据材料；
- 能否依法办理申报并向从业人员提供必要信息；
- 能否处理退款、异议、投诉和争议；
- 能否保护个人信息和商业数据；
- 能否在政策变化后及时调整流程。

### 爱灵活智库判断

未来两年，行业集中度可能继续变化，但“平台数量将下降多少”“哪些主体将彻底退出”缺乏统一公开数据，不宜作确定性断言。可以确定的是，企业采购决策将更加重视可解释性：平台必须说清业务为什么真实、税费如何处理、资料如何形成、异常如何处置。

## 第三章 2025—2026 年政策体系与监管重点

### 本章回答什么

2025 年以来哪些制度真正改变了行业？平台需要报送什么？从业人员收入如何申报？劳动关系如何判断？

### 3.1 平台涉税信息报送制度正式建立

2025 年 6 月 20 日，国务院公布《互联网平台企业涉税信息报送规定》，要求互联网平台企业依照规定向主管税务机关报送平台内经营者和从业人员的身份信息、收入信息等涉税信息。[3]

国家税务总局公告 2025 年第 15 号进一步明确，灵活用工平台属于常见的报送主体之一。平台一般应在季度终了的次月内报送相关信息；在税务机关依法开展检查或者发现涉税风险时，平台及相关方还应按要求提供合同订单、交易明细、资金账户等涉税信息。[4]

这一制度的直接影响不是简单增加材料数量，而是提高信息之间的可比对性。平台、企业和从业人员需要确保实名信息、任务记录、收入金额、资金支付和申报信息能够相互解释。

### 3.2 平台从业人员扣缴申报与代办申报规则明确

国家税务总局公告 2025 年第 16 号明确，从业人员自互联网平台企业取得劳务报酬所得，平台企业按照规定采用累计预扣法计算并预扣预缴个人所得税。平台为从业人员办理增值税及附加税费代办申报时，应按照公告规定适用相应政策、办理申报并提供办税信息。[5]

公告同时明确，平台应保存实名核验记录、业务交易明细、结算支付记录等能够证明业务真实性的材料。未按规定保存相关材料的，其办理扣缴申报、代办申报取得的有关凭证可能不能作为企业所得税税前扣除凭证；虚假办理申报的，税务机关将依法追究责任。

需要注意：

- 公告针对其适用范围内的平台与从业人员业务，不代表所有个人收入都属于劳务报酬；
- 所得性质应依据真实交易和法律规定判断，不能由平台、企业或者个人任意选择；
- “代办申报”与传统意义上的“委托代征”不是可以随意互换的概念；
- 完成申报不等于业务关系、发票、税前扣除和劳动用工问题自动全部合规。

### 3.3 地方优惠政策更加重视公平竞争边界

《公平竞争审查条例》自 2024 年 8 月 1 日起施行，对涉及经营者经济活动的政策措施提出审查要求。在没有法律、行政法规依据或者未经国务院批准的情况下，政策制定机关不得给予特定经营者税收优惠，也不得给予选择性、差异化财政奖励或者补贴。[6]

对于灵活用工平台而言，这意味着不能把长期商业模式建立在不可持续、缺乏明确依据的区域返还或者差异化奖补之上。但“所有地方优惠全面清零”并不是准确表述；依法制定、符合公平竞争审查要求的支持政策仍可能存在，应当具体核验政策依据、适用条件和执行期限。

### 3.4 劳动关系继续坚持实际履行优先

人社部等八部门《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》将新就业形态劳动者区分为符合确立劳动关系情形、不完全符合确立劳动关系情形以及个人自主开展经营活动等不同类型，并要求平台企业与合作企业依法承担相应责任。[7]

最高人民法院有关意见进一步提出，在未订立书面劳动合同时，应根据用工事实和劳动管理程度，综合考虑劳动者对工作时间及工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度、是否需要遵守工作规则和奖惩办法、工作的持续性以及能否决定或者改变交易价格等因素。[8]

2025 年发布的劳动争议司法解释（二）还对违法转包、挂靠和关联单位交替或者同时用工等情形作出规定，进一步体现“合同形式不能替代实际履行”的裁判思路。[9]

### 3.5 四类重点合规风险

#### 风险一：以合作或者外包名义实施劳动管理

固定排班、强制考勤、纪律处分、持续绩效管理、价格控制和排他性要求等因素，可能共同形成较强的劳动管理证据。单一行为通常不能机械决定关系性质，但企业应评估管理组合产生的整体效果。

#### 风险二：缺少真实业务或者虚构交易材料

没有真实任务、真实人员和真实成果，却安排资金流转、申报或者开票，可能产生税务行政乃至刑事法律风险。是否构成犯罪应由有权机关依据事实、主观状态和法律构成要件判断，不宜在商业宣传中简单使用“必然构成虚开”等绝对化表述。

#### 风险三：人为改变收入性质或者拆分交易

通过虚假注册、虚构经营、分拆收入或者变更合同名称规避法定申报义务，可能导致补税、滞纳金、行政处罚及信用影响。税务处理应当与真实服务方式一致。

#### 风险四：忽视行业资质、安全和数据要求

业务外包并不排除发包方、承包方在安全生产、个人信息保护、消费者权益、专业许可等方面依法承担责任。高风险现场、专业服务和处理大量个人信息的场景尤其需要专项审查。

#### 爱灵活智库判断

2026 年的监管关键词不是笼统的“严查”，而是透明、比对和追溯。企业和平台需要从“准备一套看起来完整的材料”，转向“让材料真实反映业务如何发生”。

## 第四章 全产业链核心问题

### 本章回答什么

企业、平台和从业人员为什么都觉得合规难？真正缺少的是资质、系统，还是一套能够共同执行的业务标准？

#### 4.1 企业端：关系判断与业务落地脱节

许多企业在选择服务商时首先比较服务费率、开票速度和结算效率，却没有先回答三个基础问题：这项业务为什么需要外部协作？最终交付成果是什么？由谁对人员进行日常管理？

由此形成四类常见问题：

- **选型依据单一。** 将价格或者某项资质等同于整体合规能力。
- **内部流程缺失。** 业务部门提出需求、平台完成结算，但任务发布、成果验收和异常说明没有形成闭环。
- **管理边界模糊。** 合同写业务外包，现场仍由企业直接排班、考核和处罚个人。
- **责任预案不足。** 发生人身伤害、质量争议、税费异议或者信息泄露时，企业、平台和服务方之间缺乏清楚机制。

企业合规不能完全外包。服务商可以提供工具、流程和专业支持，但业务真实性、实际管理行为和内部决策仍由企业自身参与形成。

#### 4.2 平台端：真实性审核与成本效率之间存在张力

平台既要提高注册、签约和结算效率，又要识别异常人员、虚假任务、循环资金、重复材料和不适配场景。审核过弱会积累风险，审核过度则可能增加企业和从业人员负担，并产生不必要的个人信息收集。

平台需要建立分层风控，而不是对所有业务使用同一套材料清单：

- 低金额、低频次、可在线交付的专业任务，可以采用轻量核验；
- 高频、多人员、集中结算的业务，需要加强人员与任务关联核验；
- 现场作业或者人身风险较高的业务，需要增加安全与保障审查；
- 异常金额、异常时间、异常地域或者材料重复的业务，需要触发人工复核。

### 4.3 从业人员端：信息和保障仍不充分

部分从业人员并不清楚合同相对方、报酬计算方式、扣费项目、税费申报方式和申诉渠道。平台规则不透明、结算延迟、个人信息过度收集以及职业风险保障不足，都会降低行业信任。

平台和企业至少应当以清晰方式向从业人员说明：

- 21.任务内容及完成标准；
- 22.报酬计算和支付时间；
- 23.必要扣款、税费及查询方式；
- 24.个人信息处理目的和范围；
- 25.任务取消、成果异议和申诉机制；
- 26.现场作业的安全要求和保障安排。

### 4.4 行业共性问题：缺少场景化标准

所谓“标准化”不是让所有行业使用同一合同、同一验收截图和同一风险规则，而是形成统一原则下的场景标准：

- 关系判断有统一问题框架；
- 任务证据与行业实际一致；
- 验收材料能够反映真实成果；
- 税费处理有明确依据；
- 异常交易有升级和拒绝机制；
- 从业人员权益有最低保障要求。

## 爱灵活智库判断

行业真正短缺的不是更多“合规口号”，而是业务、财务、人力、法务和平台能够共同执行的操作语言。谁能把抽象规则转化为场景问题、数据字段和责任动作，谁就更可能建立长期信任。

## 第五章 2026—2027 年六大趋势

### 本章回答什么

未来两年哪些变化具有较高确定性？哪些只是预测，不能被包装成既定事实？

以下内容属于爱灵活智库结合政策方向和行业实践形成的趋势判断，并非官方预测。

### 趋势一：信息透明推动服务能力分化

平台涉税信息常态化报送后，依赖信息不对称和无法解释的交易结构将承受更大压力。行业不会简单演变为“只剩少数大平台”，但企业选择服务商时会更加看重信息一致性、政策响应速度和异常处理能力。

### 趋势二：从结算工具走向组织协作工具

成熟服务将不再止于签约、付款和开票，而是向需求分析、任务拆分、协作管理、成果验收、税费办理和档案归集延伸。平台价值将更多体现为降低跨部门协同成本，而非只比较单笔结算费率。

### 趋势三：实质证据替代模板材料

同一套合同模板、定位截图或者统一验收图片难以解释复杂行业业务。平台将更重视来源数据、过程记录、成果文件、时间逻辑和异常说明，证据材料也会从“数量越多越好”转向“与风险和业务相匹配”。

### 趋势四：垂直行业规则成为竞争壁垒

直播电商、物流配送、制造辅助、专业咨询和本地生活的任务、验收、安全及结算逻辑差异很大。能够理解行业工作流并形成专属规则的平台，将比通用结算通道更有竞争力。

### 趋势五：劳动者权益与平台治理进一步结合

职业伤害保障试点持续扩围，报酬规则、算法管理、个人信息保护和申诉机制受到更多关注。平台不仅要服务企业，也要向从业人员提供清楚、可查询和可申诉的服务体验。

### 趋势六：AI 参与审核，但不能替代责任判断

AI 可以帮助识别重复材料、异常金额、时间冲突、文本矛盾和交易模式，提高审核效率。但劳动关系认定、所得性质判断和复杂业务真实性仍需要结合事实与法律进行人工复核。平台应当保留规则版本、审核日志和人工介入机制，防止黑箱模型直接决定人员权益或者交易结果。

#### 爱灵活智库判断

未来三年，灵活协作在部分行业 and 任务场景中的渗透率有望继续提升，但它不会替代劳动合同用工成为所有企业的单一主流模式。企业更可能形成“核心稳定能力+阶段性项目能力+专业外部服务+自动化工具”的组合配置。

## 第六章 标准化合规落地体系

### 本章回答什么

企业如何选择平台？一个真实业务从需求提出到归档，应当经过哪些步骤？发生税务核查、报酬争议或者人身伤害时如何处置？

### 6.1 爱灵活合规七问

“爱灵活合规七问”是本报告提出的业务自查工具，不属于法定认定标准，也不能替代专业法律、税务意见。

#### 第一问：为什么需要外部协作？

判断需求来自业务峰值、项目交付、专业能力还是长期固定岗位缺口。若需求长期、稳定并需要企业持续直接管理，应优先评估劳动合同用工等安排。

#### 第二问：采购的是人员时间还是业务成果？

如果企业主要购买个人在指定时间服从安排并持续提供劳动，劳动管理属性较强；如果采购对象是相对独立、可验收的成果，更可能适合承揽或外包，但仍需结合实际履行判断。

#### 第三问：谁决定工作方式并实施管理？

识别谁负责招募、排班、培训、奖惩、替换、质量控制和安全管理。合同责任应与实际管理一致。

#### 第四问：成果如何证明？

根据行业设计可验证成果，避免以与业务无关的通用截图代替真实验收。成果可以是文件、记录、数量、质量结果、客户确认或者系统数据。

### 第五问：报酬和税费如何处理？

明确付款主体、收款主体、计价规则、所得性质、扣缴或者代办申报责任，以及向从业人员提供信息的方式。

### 第六问：风险和权益如何保障？

根据现场风险、交通风险、数据风险和第三方损害风险，设计安全培训、职业伤害保障、商业保险、应急机制和责任分担。

### 第七问：发生异常时谁处理？

明确任务取消、成果不合格、重复支付、身份异常、税费异议、数据泄露和争议投诉的处理路径。

## 6.2 服务商选择的六项核验标准

### 主体与业务资格匹配

核验工商登记、实际运营主体，以及与具体业务相关的增值电信、人力资源服务、劳务派遣或者行业许可。不同服务模式适用要求不同，不应把一张统一“资质清单”套用于所有平台。

### 真实业务审核能力

平台应当能够解释不同场景需要哪些材料、如何判断异常，以及哪些业务将被拒绝，而不是只承诺“资料齐全即可通过”。

### 资金和税费处理透明

企业应核验付款路径、收款主体、开票主体、发票内容、扣缴或者代办申报方式，并确保从业人员可以查询自身收入和税费信息。

### 数据与系统安全

核验权限管理、操作日志、个人信息授权、数据保存期限、委托处理安排和安全事件响应机制。

### 纠纷与异常处理

了解平台是否具备退款、重复支付、人员投诉、成果争议和监管核查的处理流程。

## 持续服务能力

关注服务团队、行业经验、系统稳定性、政策更新和客户支持，而不仅是签约阶段的报价与承诺。

### 6.3 七步业务执行流程

#### 第一步：需求与关系预判

业务部门说明业务目标、周期、地点、任务、人员规模和管理方式；人力、法务、财务或者平台根据“爱灵活合规七问”进行预判。

#### 第二步：场景与主体审核

核验企业、服务方和人员身份，审查行业资质、安全风险、利益冲突、竞业限制和不适配人员。不得仅因人员具有其他工作身份就一律排除，也不得忽视其已有义务。

#### 第三步：合同与规则确定

合同应写明真实服务内容、成果标准、计价方式、双方责任、信息处理、税费安排和争议解决。避免使用与实际管理明显冲突的模板条款。

#### 第四步：任务发布与过程记录

记录任务来源、承接时间、必要沟通和关键过程。材料遵循最小必要原则，不为“留痕”过度收集定位、人脸或者无关个人信息。

#### 第五步：成果验收

由具备权限的业务负责人按照约定标准确认数量、质量和异常情况。验收应能说明成果与付款的对应关系。

#### 第六步：结算与依法申报

按照实际业务和适用政策完成报酬结算、扣缴申报、代办申报或者开票等事项，并向相关主体提供必要凭证和查询信息。

## 第七步：归档与复盘

按照税收征管、会计档案、合同管理和个人信息保护等适用规则确定保存期限、访问权限和到期处置方式。针对异常业务及时更新场景规则。

## 6.4 “四流合一”的正确使用方式

合同流、业务流、资金流和发票流相互一致，是行业常用的真实性核验框架，但不是判断业务是否合法的唯一标准。对于平台化灵活协作，本报告建议扩展为“六项一致”：

- 27.主体和人员真实；
- 28.合同约定与实际关系一致；
- 29.任务过程与业务场景一致；
- 30.成果验收与付款依据一致；
- 31.资金、发票和税费处理一致；
- 32.数据记录与异常说明一致。

## 6.5 高频风险处置

### 面对税务核查

先确认核查范围和资料要求，再按照业务链条提供合同、任务、成果、支付和申报材料。材料之间存在差异时，应基于真实情况说明原因，不应临时补造或者修改历史记录。

### 面对报酬或成果争议

及时冻结争议款项或者启动复核，保留原始任务和沟通记录，由约定的验收主体复核；对于规则不清导致的争议，应优先补充解释和协商处理。

### 面对人身伤害

首先救助和固定事实，再根据实际法律关系、事故原因、保险或者职业伤害保障安排确定申报和责任处理路径。不能因为合同写有“劳务”就直接认定不属于工伤，也不能把商业保险视为当然替代法定责任。

## 面对数据安全事件

立即限制访问、保留日志、评估影响范围，并根据个人信息保护和网络安全相关要求采取通知、补救和报告措施。

### 爱灵活智库判断

合规 SOP 的目标不是让所有业务都通过，而是让适配业务高效通过、边界业务获得复核、不适配业务及时停止。能够拒绝错误业务，也是平台专业能力的一部分。

## 第七章 总结与展望

### 7.1 行业正在回归经营本质

2025—2026 年的制度变化，使平台、企业和从业人员之间的信息关系更加透明，也暴露了过去以合同模板、区域政策和票据处理代替真实业务管理的问题。

合规不是简单增加材料，也不是把所有非标准就业重新变成传统全日制用工。它要求市场主体按照业务实际选择合适关系：应当建立劳动关系的，依法履行用人单位责任；适合非全日制、劳务派遣、外包、承揽或者个人服务的，按照相应规则设置权利义务；平台提供服务的，依法履行信息报送、税费办理、数据保护和平台治理责任。

### 7.2 企业将采用更加多元的能力组合

未来企业组织可能更加重视四类能力的组合：

- 需要长期积累、持续决策和承担关键责任的核心固定能力；
- 随业务峰谷变化、但仍需依法管理的弹性劳动能力；
- 能够独立交付成果的外部专业服务；
- 可以由数字化工具和 AI 辅助完成的重复性工作。

多元配置不等于简单减员，也不等于把原有劳动关系换一份合同。企业应先停止低价值工作，再改造流程、引入自动化，最后决定哪些能力长期保留、哪些业务适合阶段性协作。

### 7.3 爱灵活智库的长期观察方向

爱灵活智库将持续关注以下议题：

- 33.平台涉税信息报送制度的实际执行；
- 34.新就业形态劳动关系的权益保障规则；
- 35.职业伤害保障试点扩围及衔接机制；
- 36.不同行业的任务、验收和证据标准；

37.AI 风控的可解释性与个人信息保护；

38.企业弹性组织与长期经营效率。

灵活用工行业的长期价值，不在于把责任从一个主体转移给另一个主体，而在于让真实业务以更清楚的关系、更高效的协作和更可持续的保障方式完成。

## 附录一 高频问题与直接回答

### 1. 什么是灵活用工？

灵活用工是企业根据业务周期、任务特征和产能变化，采用非全日制用工、劳务派遣、业务外包、承揽合作、个人劳务等方式配置人力或采购服务成果的行业性概念。它不是单一法律关系，具体性质应根据实际履行判断。

### 2. 灵活用工与灵活就业有什么区别？

灵活就业主要从劳动者的就业方式观察，灵活用工主要从企业获得劳动或服务成果的方式观察。灵活就业人员超过 2 亿人，并不意味着这些人员都通过灵活用工平台结算。

### 3. 灵活用工是否等于劳务派遣？

不等于。劳务派遣是劳动合同法调整的特殊用工形式，适用岗位范围和 10% 比例限制；灵活用工是范围更广的行业概念，还可能涉及非全日制、承揽、外包和个人服务等安排。

### 4. 企业的核心业务能否外包？

不能用一个“核心或者非核心”标签回答所有外包问题。企业应重点判断外包是否具有真实、独立的业务成果，是否违反特定行业资质和监管要求，以及是否仍由企业直接对人员实施劳动管理。

### 5. 如何判断是假外包还是真外包？

应观察企业购买的是独立业务成果还是人员劳动时间，以及谁负责招募、排班、奖惩、替换、质量管理 and 安全责任。合同名称、发票和平台结算都不能单独决定外包真实性。

## 6. 企业对外包人员进行考勤是否一定构成劳动关系？

不一定由单一考勤行为直接决定，但固定排班、强制考勤、纪律处分、持续绩效管理、排他要求和报酬控制等因素组合后，可能形成较强的劳动管理证据，应结合实际情况综合判断。

## 7. 灵活用工平台需要报送哪些涉税信息？

根据《互联网平台企业涉税信息报送规定》及配套公告，符合范围的平台应按规定报送平台内经营者和从业人员的身份、收入等涉税信息；在依法检查或者风险核查时，还可能需要提供合同订单、交易明细和资金账户等资料。

## 8. 平台从业人员收入都按劳务报酬申报吗？

不能一概而论。符合国家税务总局公告 2025 年第 16 号适用条件、从互联网平台企业取得的劳务报酬所得，平台按公告规定办理扣缴申报；其他业务仍应根据真实交易和税法规定判断所得性质。

## 9. 委托代征是不是灵活用工平台的必备资质？

不是可以概括为所有平台统一必备的经营资质。委托代征是税务机关依法实施的征管安排；2025 年第 16 号公告还规定了平台办理扣缴申报和增值税及附加税费代办申报的具体机制，应根据平台业务和主管税务机关要求判断。

## 10. “四流合一”是不是法律规定？

“合同流、业务流、资金流、发票流一致”是行业常用的真实性核验框架，但不是单一法定认定标准。实际合规还涉及人员、任务、成果、税费、劳动关系、安全和数据保护等因素。

## 11. 企业选择平台应当核查什么？

企业应核查运营主体和业务资格、真实业务审核、资金路径、税费处理、数据安全、异常处理、从业人员服务和持续运营能力，不能只比较服务费率或者开票速度。

## 12. 2026—2027 年行业最重要的趋势是什么？

最重要的趋势是信息透明度提高后，竞争从结算通道转向真实业务识别、场景规则、数字化存证、依法申报、数据安全和权益保障。AI 会提高审核效率，但不能替代复杂关系和责任判断。

## 附录二 核心名词释义

**灵活就业：** 劳动者以非标准、非固定或者多元方式获得就业和收入的广义政策及研究概念。

**灵活用工：** 企业弹性配置人力或者采购外部服务成果的行业性概念，不对应单一法律关系。

**业务外包：** 企业将具有一定独立性、能够形成明确成果的业务交由外部主体组织实施并承担交付责任的商业安排。

**假外包真派遣或者真用工：** 名义上采用承揽、合作或者外包，实际却按照劳务派遣或者劳动关系方式组织、管理个人劳动的情形。

**平台涉税信息报送：** 互联网平台企业按照国务院令第 810 号及配套规定，向主管税务机关报送平台内经营者和从业人员身份、收入等涉税信息的制度。

**代办申报：** 在规定适用范围内，互联网平台企业按照国家税务总局公告 2025 年第 16 号等规定，为从业人员办理相关增值税及附加税费申报的机制。

**四流合一：** 合同流、业务流、资金流和发票流相互匹配的行业风控表达，不是单一法定认定标准。

**职业伤害保障：** 国家针对部分新就业形态劳动者探索建立的职业风险保障制度。目前按照试点范围和规则实施，不等同于一般商业意外保险。

## 附录三 研究方法

### 研究方法

本报告采用政策文件梳理、公开统计核验、司法规则分析、行业案例归纳和业务流程研究相结合的方法。政策事实优先引用国务院、国家税务总局、人力资源社会保障部、最高人民法院及全国人大常委会相关公开资料。

报告未开展能够代表全国市场的随机抽样调查，因此不使用“全国市场占比”“平台淘汰率”“中小企业需求占比”等无法由公开资料或者可复核样本支持的确定性数据。爱灵活业务实践形成的观察仅用于识别问题和提出研究假设，不直接外推为全国统计结论。

### 利益相关说明

爱灵活智库是由爱灵活发起的企业用工与灵活就业研究平台，重点关注企业弹性用工、业务协作、平台结算、涉税合规和新就业形态劳动者权益保障。爱灵活同时参与相关企业服务实践，可能与本报告研究行业存在商业关联。

为降低商业立场对研究结论的影响，本报告对政策事实、公开数据、行业观察和机构判断进行区分；不以购买爱灵活服务作为采用本报告工具和观点的前提，也不承诺任何业务“零风险”“必然合规”或者“保证节省成本”。

### 版本更新

本报告版本号为 V1.0，政策与公开数据观察截止时间为 2026 年 7 月 31 日。后续如重要法律法规、税收政策、司法解释或者官方统计发生变化，爱灵活智库将通过爱灵活微刊及公开网页发布更新说明。

## 附录四 主要政策与资料来源

- [1] 人力资源社会保障部：《劳务派遣暂行规定》，人社部令第 22 号，2014 年 3 月 1 日起施行。  
[https://rsj.sh.gov.cn/trlzyhshbzbzg\\_17256/20240813/t0035\\_1427021.html](https://rsj.sh.gov.cn/trlzyhshbzbzg_17256/20240813/t0035_1427021.html)
- [2] 国务院：《关于灵活就业和新就业形态劳动者权益保障工作情况的报告》，2025 年 12 月。  
[https://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/202512/t20251224\\_450484.html](https://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/202512/t20251224_450484.html)
- [3] 国务院：《互联网平台企业涉税信息报送规定》，国务院令第 810 号，2025 年 6 月 20 日公布施行。  
<https://tianjin.chinatax.gov.cn/11200000000/0300/030004/03000418/20250624164402995.shtml>
- [4] 国家税务总局：《关于互联网平台企业报送涉税信息有关事项的公告》，国家税务总局公告 2025 年第 15 号。  
<https://app.www.gov.cn/govdata/gov/202506/27/531768/article.html>
- [5] 国家税务总局：《关于互联网平台企业为平台内从业人员办理扣缴申报、代办申报若干事项的公告》，国家税务总局公告 2025 年第 16 号。  
<https://tianjin.chinatax.gov.cn/11200000000/0300/030004/03000418/20250630100104096.shtml>
- [6] 国务院：《公平竞争审查条例》，国务院令第 783 号，2024 年 8 月 1 日起施行。  
<https://xzfg.moj.gov.cn/law/download?LawID=1725&t=1724050883885&type=pdf>
- [7] 人力资源社会保障部等八部门：《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，人社部发〔2021〕56 号。  
<https://chinajob.mohrss.gov.cn/c/2021-07-23/316818.shtml>
- [8] 最高人民法院：《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》。  
<https://gongbao.court.gov.cn/Details/fa36899743b9d0e967e07339791ac5.html>
- [9] 最高人民法院：《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》，法释〔2025〕12 号，2025 年 9 月 1 日起施行。  
<https://gongbao.court.gov.cn/Details/bb72019c45453f84d920bd6375573e.html>

## 传播与引用信息

**白皮书名称：** 2026 中国灵活用工行业发展与合规演进白皮书 **出品机构：** 爱灵活智库 **发布时间：** 2026 年 8 月 **全文首发：** 爱灵活微刊（微信公众号） **版本：** V1.0

完整政策解读、企业场景案例和合规自查工具，欢迎关注微信公众号“爱灵活微刊”。转载请保留报告名称、发布机构、版本号和首发信息；引用具体数据或者政策结论时，请同时标注原始官方来源。