

农民工薪酬支付新规下建筑企业劳务用工的财税合规与成本管控研究

梁明均

中铁一局集团第一建设有限公司, 广东 广州 511400

DOI:10.61369/IED.2026030011

摘 要 : 随着《保障农民工工资支付条例》及农民工工资专用账户、实名制管理、总包代发等配套新规全面落地, 建筑企业劳务用工的财税监管进入“强合规、严稽查”新阶段。本文以新规核心要求为切入点, 聚焦劳务分包、劳务派遣、灵活用工三类主流模式, 系统剖析个税代扣代缴、社保缴纳、发票管理的核心风险, 分析不同模式的财税差异, 最终提出合规前提下的成本优化路径。研究旨在为建筑企业规避财税风险、降低用工成本、规范用工管理提供实操参考, 助力行业劳务用工管理从“粗放化”向“合规化、精细化”转型。

关 键 词 : 建筑企业; 劳务用工; 财税合规; 成本管控

Research on Fiscal and Tax Compliance and Cost Control in Labor Employment of Construction Enterprises under the New Regulations on Payment of Migrant Workers' Wages

Liang Mingjun

China Railway First Bureau Group First Construction Co., Ltd., Guangzhou, Guangdong 511400

Abstract : With the comprehensive implementation of the "Regulation on Ensuring the Payment of Migrant Workers' Wages" and supporting new regulations such as special accounts for migrant workers' wages, real-name management, and general contractor payment on behalf of others, the fiscal and tax supervision of labor employment in construction enterprises has entered a new stage of "strong compliance and strict inspection." This paper takes the core requirements of the new regulations as the starting point, focusing on three mainstream models: labor subcontracting, labor dispatch, and flexible employment. It systematically analyzes the core risks in individual income tax withholding and remittance, social insurance payment, and invoice management, examines the fiscal and tax differences among different models, and ultimately proposes cost optimization paths under the premise of compliance. The research aims to provide practical references for construction enterprises to avoid fiscal and tax risks, reduce labor costs, and standardize labor management, thereby facilitating the transformation of labor employment management in the industry from "extensive" to "compliant and refined."

Keywords : construction enterprises; labor employment; fiscal and tax compliance; cost control

一、绪论

(一) 研究背景

建筑业作为劳动密集型行业, 农民工是一线施工的核心力量, 但其薪酬支付长期存在现金发放、欠薪拖薪、用工台账混乱等问题, 衍生出个税漏报、社保缺失、发票虚开等一系列财税风险。2020年国务院《保障农民工工资支付条例》(以下简称《条例》)正式施行。2021年十部门联合印发《工程建设领域农民工工资专用账户管理暂行办法》, 进一步细化专户开立、资金拨付、代发流程及监管要求, 形成“专户管资金、实名管人员、代发管发放”的全链条监管体系。

(二) 实践意义

新规下建筑企业面临合规成本上升、风险压力增大的双重挑

战, 多数企业对不同用工模式的个税、社保、发票风险认知模糊, 成本管控缺乏科学依据。本文通过拆解三类用工模式的财税处理要点, 量化成本差异, 提出针对性优化方案, 帮助企业精准规避稽查风险, 在合规前提下降低综合用工成本, 提升市场竞争力。

二、农民工薪酬支付新规的核心内容与监管要求

(一) 农民工工资专用账户制度

《条例》第二十六条明确, 施工总承包单位需在项目所在地银行开立农民工工资专用账户, 专项用于支付该项目农民工工资, 专款专用, 不得挪用。专户资金由建设单位按不超过1个月的周期拨付, 人工费用拨付不足的, 总包单位需先行垫付, 确保工

资按时足额发放。

监管层面，银行对专户资金流向实时监控，发现未按约定拨付资金、挪用资金等情况，及时通知总包单位并上报人社及行业主管部门，纳入欠薪预警系统。金税四期下，专户流水与个税申报、发票信息自动比对，资金异常直接触发税务稽查，专户成为财税监管的核心抓手。

（二）农民工实名制管理制度

新规要求总包及分包单位必须对农民工进行实名登记，采集身份证信息、劳动合同、考勤记录等资料，建立实名制管理台账，未实名人员不得进入施工现场。考勤记录需实时上传住建部门监管平台，作为工资核算、个税申报、社保缴纳的核心依据，台账至少保存3年备查。

实名制打破了传统“包工头代管理、工资代领”的模式，实现“人、岗、薪”一一对应，从源头杜绝虚列农民工人数、虚报工资等问题，同时为个税全员全额申报、社保精准缴纳提供数据支撑，是财税合规的基础前提。

（三）总包代发工资制度

新规推行分包单位农民工工资委托总包单位代发制度，总包单位对工资支付负总责。具体流程为：分包单位按月考核工作量、编制工资支付表，经农民工签字确认后，连同考勤表一并提交总包单位；总包单位审核后，通过专用账户直接将工资发放至农民工本人银行账户，严禁现金发放、包工头代领。

代发制度明确了个税扣缴、发票开具的责任划分：总包方作为资金支付方，需要妥善留存代发协议、工资明细表、银行流水等资料；分包方作为用工主体，负责个税代扣代缴、社保缴纳及合规发票开具，确保“资金流、发票流、数据流、业务流”四流合一。

（四）金税四期下的联动监管要求

金税四期实现税务、住建、银行、人社等部门数据互通，构建“大数据+风控”监管体系：个税申报数据与专户工资流水、实名制考勤记录自动比对，工资发放人数、金额异常直接预警；发票信息与用工合同、结算单、资金流向关联，虚开发票、开票与业务不符等问题精准识别；社保缴纳数据与个税申报人数、工资基数匹配，未缴、少缴社保风险实时推送。

联动监管下，建筑企业劳务用工财税合规已从“单一部门监管”转向“多部门联合稽查”，合规底线大幅提高，传统违规操作空间被彻底压缩。

三、新规下建筑企业不同劳务用工模式的财税合规风险

建筑企业劳务用工主要分为劳务分包、劳务派遣、灵活用工三类模式，新规下三类模式的法律关系、责任主体不同，个税、社保、发票管理风险差异显著，具体分析如下：

（一）劳务分包模式

劳务分包是总包单位将劳务作业发包给具备资质的劳务公司，由劳务公司自主招聘、管理农民工，承担用工主体责任，是建筑企业主流用工模式。

1. 个税代扣代缴风险

扣缴义务混淆风险：总包代发模式下，总包方直接支付工资，但用工主体为劳务公司，个税扣缴义务人为劳务公司。实务中易出现总包方未留存委托代发协议、工资确认表等资料，被税务机关认定为扣缴义务人，面临补税、罚款风险。

全员全额申报风险：实名制要求个税全员全额申报，即使工资低于5000元起征点，也需零申报。部分劳务公司存在漏报、错报，或虚列农民工人数、拆分工资降低个税，金税四期下极易被预警稽查。

工资真实性风险：专户代发要求工资表、考勤表、银行流水完全一致，部分劳务公司为降低成本，伪造考勤记录、虚增工资金额，套取资金后回流，涉嫌偷税漏税。

2. 社保合规风险

工伤保险缴纳风险：建筑行业农民工流动性大，新规明确用工主体必须为农民工缴纳工伤保险，可按项目一次性代缴。部分劳务公司未参保或仅为部分农民工参保，发生工伤后需承担巨额赔偿，同时面临人社部门罚款。

养老保险等缴纳风险：除工伤保险外，劳务公司需为签订劳动合同的农民工缴纳养老、医疗、失业、生育保险。实务中，多数农民工因流动性强不愿缴纳，劳务公司为降低成本未缴纳，属于重大合规风险，金税四期下社保数据与个税数据比对，未缴社保问题将被精准识别。

社保基数不实风险：部分劳务公司按当地最低社保基数申报，与个税申报工资基数不符，被税务机关责令补缴差额社保及滞纳金，增加用工成本。

3. 发票管理风险

发票开具不合规风险：劳务公司需向总包方开具“建筑服务*劳务费”增值税发票，一般计税税率9%，简易计税（清包工）税率3%。部分劳务公司开具发票备注栏未注明项目名称及地点、开票金额与代发工资及分包结算金额不符，导致总包方无法抵扣进项税额。

虚开发票风险：部分劳务公司无实际劳务业务，为总包方虚开劳务费发票，帮助总包方虚增成本、少缴企业所得税；或总包方与劳务公司串通，虚列劳务工程量、多开发票套取资金，涉嫌虚开增值税专用发票罪，面临刑事责任。

税前扣除凭证风险：总包方凭劳务公司开具的发票税前扣除，若劳务公司未开具发票、开具发票不合规，或总包方未留存分包合同、结算单、代发协议等佐证资料，代发工资款项可能被税务机关认定为与生产经营无关支出，不得税前扣除。

（二）劳务派遣模式

劳务派遣是建筑企业与具备资质的劳务派遣公司签订协议，由劳务派遣公司招聘农民工并签订劳动合同，派遣至建筑企业提供劳务，建筑企业向劳务派遣公司支付服务费、工资及社保费用，农民工接受建筑企业现场管理。

1. 个税代扣代缴风险

扣缴责任模糊风险：劳务派遣模式下，用工主体为劳务派遣公司，个税由劳务派遣公司代扣代缴。但农民工接受建筑企业考

勤管理，实务中易出现建筑企业直接发放补贴、奖金，未代扣代缴个税，或劳务派遣公司未按实际工资申报个税，双方互相推诿，面临税务处罚。

差额计税个税风险：劳务派遣公司选择差额计税（扣除代发工资、社保后按5%征收率计税）时，需准确核算工资、社保金额，若虚增扣除项目、少计应税销售额，导致个税申报基数不实，引发税务稽查。

临时工个税风险：劳务派遣人员多为临时性用工，部分企业将“工资薪金所得”误按“劳务报酬所得”计税，800元以下免税、超过部分按20%~40%税率计税，导致个税少缴或多缴，引发税务争议。

2. 社保合规风险

社保缴纳主体风险：劳务派遣公司作为用人单位，需为农民工缴纳社保，建筑企业作为用工单位，需监督劳务派遣公司社保缴纳情况。实务中，部分劳务派遣公司收取社保费用后未实际缴纳，或建筑企业将社保费用单独支付给包工头，未通过劳务派遣公司缴纳，导致社保断缴、漏缴。

异地社保缴纳风险：建筑项目跨区域施工，部分劳务派遣公司在注册地缴纳社保，未在项目所在地缴纳，与项目所在地个税申报、实名制数据不符，被税务、人社部门责令整改，增加合规成本。

3. 发票管理风险

发票类型开具风险：劳务派遣公司可选择一般计税（6%全额开票）或差额计税（5%差额开票），选择差额计税时，代发工资、社保部分开具增值税普通发票，服务费部分开具增值税专用发票。部分劳务派遣公司开票类型错误、差额开票不合规，导致建筑企业无法抵扣进项税额。

发票金额与实际支出不符风险：建筑企业支付给劳务派遣公司的费用包含工资、社保、管理费，部分劳务派遣公司多开管理费发票、少开工资发票，或虚开发票套取费用，导致建筑企业成本不实、税前扣除不合规。

（三）灵活用工模式

灵活用工依托合规平台开展合作，企业与农民工签订民事服务协议，劳动者以个人身份承接临时性、项目化劳务工作；企业向平台支付服务费，由平台负责费用结算、个税申报并开具发票，双方不建立劳动关系。。

1. 个税代扣代缴风险

灵活用工人员收入属于经营所得，由合作平台按核定征收方式代扣个税。不少企业错按“工资薪金所得”或“劳务报酬所得”计税，造成税款错缴。同时，若合作平台无税务核定征收资质、未如实申报个税，企业需承担连带补税、罚款责任。部分企业将长期固定岗位、核心用工包装为灵活用工，属于“假灵活、真雇佣”，会被认定为事实劳动关系。

2. 社保合规风险

该模式下双方无劳动关系，企业无需缴纳社保，这也是其核心优势，但不少企业滥用该模式刻意规避社保义务，一经查处需补缴社保并缴纳罚款。另外，灵活用工人员不属于企业正式职

工，无法参保工伤保险，一旦发生工伤事故，企业需承担高额人身损害赔偿，用工风险大幅上升。

3. 发票管理风险

合规平台需向企业开具6%增值税专用发票，若发票品目、税率有误，将导致进项无法抵扣、税前扣除失效。同时，服务协议、工作量单据、结算凭证、资金流水等资料留存不全，无法佐证业务真实性，会被认定为虚开发票，面临税务处罚。

四、新规下建筑企业劳务用工财税合规与成本优化方案

结合新规要求、各类用工模式的风险点与成本差异，建筑企业需坚守合规底线，以成本优化为目标，从用工结构、流程管控、风险体系三个维度制定方案，实现合规经营与降本增效双向平衡。

（一）优化用工结构，科学选择用工模式

1. 核心岗位优先采用劳务分包

挑选资质齐全、信用优良的正规劳务企业合作，签订规范分包合同，明确工资代发、个税申报、社保缴纳等各方权责。优先选择适用简易计税的合作方，降低增值税税负。常态化审核劳务公司资质、实名制台账及个税申报记录，保障业务真实合规。

2. 零散临时劳务采用灵活用工

对接具备税务核定征收资质、经营规范的灵活用工平台，签订正式服务协议，明确平台结算、报税、开票等责任。严格限定用工范围，仅用于临时性、辅助性岗位，杜绝变相规避劳动关系的行为。同时为从业人员投保商业意外险，转移工伤赔偿风险。

3. 严格管控劳务派遣规模

劳务派遣仅应用于辅助性岗位，确保派遣用工占比不超过10%。合作方必须持有《劳务派遣经营许可证》，在协议中细化社保缴纳、个税代扣、工伤赔付等条款。定期核验社保缴费凭证、个税申报记录，防范社保漏缴问题。

（二）规范全流程财税管理，压降合规风险

1. 个税精细化管理

依托实名制台账落实全员全额个税申报，做到全员覆盖、应报尽报，低收入人员按要求完成零申报。总包代发场景下，完整留存代发协议、考勤表、工资表、银行流水等资料，明确劳务/派遣公司的扣缴主体身份。严格区分税目：劳务分包、劳务派遣按“工资薪金所得”计税，灵活用工按“经营所得”计税，定期交叉比对个税、流水、考勤数据，保证数据一致。

2. 社保标准化管理

劳务分包、劳务派遣模式下，全面落实工伤保险参保，优先采用项目一次性代缴方式控制成本；严格按照实际工资金额申报社保基数，杜绝低基数申报。跨区域项目统一在项目属地参保，匹配属地个税与实名制数据。灵活用工场景下，全面配置商业意外险，弥补工伤保险缺失的风险漏洞。

3. 发票全链条合规管理

严格按照规则开具、收取发票：劳务分包发票备注栏标注项

目名称与地点；劳务派遣差额开票区分费用类型；灵活用工平台按规定开具6%专票。坚决杜绝虚开发票、票实不符等违规行为。完整归集合同、结算单、考勤记录、工资流水、发票等资料，确保四流合一，保障支出正常税前扣除。

（三）搭建全流程风险防控体系

1.建立合作机构准入机制

对劳务公司、派遣机构、灵活用工平台开展资质、信用、合规记录全方位审核，建立合作白名单，从源头规避与违规机构合作的风险。

2.搭建数据监控平台

整合实名制考勤、工资专户流水、个税、社保、发票等数据，实现数据自动比对、异常实时预警。定期开展内部专项自查，重点排查虚列工资、社保漏缴、发票虚开等高风险事项，发现问题立即整改。

3.落实岗位责任追究制度

制定内部劳务用工财税管理制度，厘清财务、人事、项目部各岗位权责。针对因违规操作引发税务稽查、行政处罚的情况，依规追究相关人员责任，强化全员合规意识。

五、结语

农民工薪酬支付相关新规，推动建筑行业劳务用工管理走向规范化、精细化。财税合规能力与成本管控水平，已然成为建筑企业的核心竞争力。企业需主动适配监管新政，摒弃粗放式管理模式，通过优化用工结构、规范财税流程、筑牢风险防线，实现合规经营与成本优化协同发展，助力建筑行业整体高质量发展。

参考文献

[1] 中华人民共和国国务院. 保障农民工工资支付条例 [Z].2020.
[2] 人力资源社会保障部等十部门. 工程建设领域农民工工资专用账户管理暂行办法 [Z].2021.
[3] 国家税务总局. 个人所得税扣缴申报管理办法（试行） [Z].2018.
[4] 王晨. 建筑企业劳务用工个税与社保合规管理研究 [J]. 税务研究，2024(02): 89-93.
[5] 李娟. 金税四期下建筑行业发票管理风险防控 [J]. 财政与税务，2025(01): 45-48.
[6] 张伟. 建筑企业不同劳务用工模式成本对比分析 [J]. 工程管理学报，2023, 37(04): 112-116.