通常在工地上，存在建筑劳务公司和劳务派遣公司。营改增以后，按照税法规定，建筑劳务公司按照**11%**征税，劳务派遣公司按照**6%**征税。

**一、建筑劳务公司**

营改增之前，建筑劳务公司是按照3%征税的，现在相当于多了8%，所以建筑劳务公司的税负相对来说是加重的。

**1、签清包工合同更省税**

税法规定，清包工合同可以选择简易计税，所以建筑劳务公司，跟总包公司签合同，基本上都是签清包工合同。

这样一来，建筑劳务公司可以选择简易计税，实际上是按照3%/(1+3%)=2.91%来征税的。也就是说，营改增以后，建筑劳务公司的税率比营改增之前下降了0.09%。

**2、与建筑劳务公司合作更合算**

对于总包而言，选择与建筑劳务公司合作，并签订清包工合同，总承包公司的人工费可以抵扣3%。

如果不跟建筑劳务公司合作，那么人工费必须要做成工资表的形式，这样一来就无法抵扣，人工费纯粹是按11个税点开给业主的。

总包选择与建筑劳务公司合作，不需要再承担工人的社保费用。

营改增之前，工程项目的建安发票是在工程所在地代开的，地税局往往在开建安发票的时候，已经一次性综合扣除了工人工资里面的个人所得税了。

营改增以后，增值税要回到公司注册所在地来申报了，在公司注册所在地开发票给对方，已经扣不到工人工资的个税了。

依照劳动合同法来讲，建筑企业与工地民工构成雇用与被雇佣的关系。如果建筑企业以工资表形式发放工人工资（不采用建筑劳务），按照规定，还需要给所有的工人缴纳社保。

这样一来，施工企业将不堪重负。

因此，营改增以后，民工工资不能再走工资表形式，必须要“跟建筑劳务公司签清包工合同”。这样是互惠互利，双赢的。

所以，大型的建筑企业集团，可以考虑成立一家建筑劳务公司。

首先，跟建筑劳务公司签订清包工合同，总包不需要买保险了，这叫劳务外包。直接建筑劳务公司开发票，总包公司直接进入工程施工，二级科目人工费就ok了，发票可以抵扣3%。

对于建筑劳务公司，按照2.91%计税，同时还要为民工购买保险、缴社保，建筑劳务公司是更加负担不起的。

**3、建筑劳务公司如何规避社保问题**

一般来说，民工按工作天数来算工资，在与工人签合同时应注明：

（1）日工资里面包含“国家基本社会保险费”；

（2）工人自愿放弃在工程施工所在地缴纳基本社会保险，回到户口所在地社保署交社保，公司按照国家规定承担民工的社会保险费。

（3）工人的工资与社会保险费，每月按时发放到工资卡中。

**✦ 建议：**建筑劳务公司的法律部门，拟一个标准的法律确认函：

“关于xxx放弃公司所在地缴纳基本社会保险，回到户口所在地缴纳社会保险”的确认函，注明：  
（1）员工一致强烈要求，要回到户口所在地社保署交社保，不愿在在工程施工所在地缴纳基本社会保险；

（2）公司按照国家相关规定，承担员工的基本社会保险费；

（3）每月将基本社会保险费与员工工资，共同实发给员工本人的工资卡。今后，有关基本社会保险事项，与本公司无关。

另外，财务做账时，做一个工资与保险的明细表。工资发放时，必须通过银行支付，不能发现金。

**二、劳务派遣公司**

**1、差额征税**

根据财税2016年36号文件附件2规定，营改增以后，劳务派遣公司按照6%征收增值税（建筑企业的人工费可以抵扣6%）；

根据税务总局文件，财税2016年47号文件规定，营改增以后，劳务派遣公司也可以选择差额计税，就是劳务派遣公司的向用人单位拿到的所有的钱减去被派遣人员的工资保险福利费用，得到的差额部分采用简易计税，按照5%征税。

差额征税税额=差额/(1+5%)\*5%

税法规定，劳务派遣公司一旦选择差额征税，只能抵扣差额部分的税，劳务派遣公司支付给被派遣职工的公司保险福利费只能开增值税普通发票。

**✦ 举例：**劳务派遣公司收到用人单位支付的人工费1000万，其中800万用于支付工人的工资、福利费用。劳务派遣公司采用差额征税。

劳务派遣公司差额征税税额=（1000万-800万）/(1+5%)\*5%

对于用人单位而言，总支付1000万，只能收到800万的普通发票和200万的增值税专用发票。可以用来抵扣的，只有200万的发票按照5%抵扣。

**2、营改增以后，建筑企业不能采用劳务派遣**

营改增以后，建筑企业是不能采用劳务派遣的，只能采用建筑劳务公司。

为什么这样说？

第一点，选择劳务派遣依然要负担工人的社保费用。

第二点，按照劳动合同法规定，使用的被派遣劳动者数量不得超过企业用工总量的10%。（依照劳动合同法，用工比例是订立劳动合同文书里使用的被派遣劳动者总和来计算的。）

实际上，大部分情况下，工地上劳务派遣的民工往往超过10%，这是不合法的。

第三点，依照劳动合同法暂行规定，劳务派遣员工只能在“临时性、辅助性、替代性”岗位任职（临时性，指工作时间不能超过6个月）。

这项规定也同样限定使用劳务派遣员工。

**结 论**

营改增以后，建筑施工企业应当限制或终止使用劳务派遣，最好采用建筑劳务公司，走清包工合同形式。