**用工合同和劳动合同的区别**

用工协议根据其协议内容，可以是劳动合同，也可以是雇佣合同。如果用工协议的内容符合劳动合同法的规定，本质上就是是劳动合同，二者没有区别，只是叫法不同而已。

如果用工协议内容符合合同法的规定，本质上就是雇佣合同，其与劳动合同的区别如下：

一、主体不同。劳动合同的主体包括用人单位和劳动者，劳动者与用人单位具有身份上的从属性和依附性。雇佣合同的主体法律地位完全平等，相互独立，不具有身份上的隶属性和依附性。

二、合同当事人双方的权利、义务不同。

在劳动合同中，劳动法律关系的存在具有相对的稳定性，用人单位负有为劳动者交纳养老保险、医疗保险、失业保险等社会保险的义务；而在雇佣合同中，其稳定性较差，雇主也没有为受雇人缴纳社会保险的义务。

三、风险负担不同。在劳动关系中,劳动者“在执行职务中致人损害的”,应由用人单位承担民事责任。

在雇佣关系中,“雇员在从事雇佣活动中致人损害的”, 依《人身损害司法解释》第 9条, 雇主应当承担赔偿责任; 而雇员因故意或者重大过失致人损害的, 应当与雇主承担连带赔偿责任; 雇主承担连带赔偿责任的, 可以向雇员追偿。

综上所述，用人单位不想为员工购买保险，可以和“员工”签订雇佣合同。

扩展资料：

《劳动合同法》

第七条 劳动关系的建立

用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条 用人单位的告知义务和劳动者的说明义务

用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条 用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保

用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条 订立书面劳动合同

建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条 未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决

用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

《中华人民共和国社会保险法》

第八十四条　用人单位不办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对用人单位处应缴社会保险费数额一倍以上三倍以下的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五百元以上三千元以下的罚款。

第八十五条　用人单位拒不出具终止或者解除劳动关系证明的，依照《中华人民共和国劳动合同法》的规定处理。

第八十六条　用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。