

# 灵活用工立竿见影，为什么有的企业还没用

产品名称	灵活用工立竿见影，为什么有的企业还没用
公司名称	企税宝(上海)科技有限公司
价格	.00/个
规格参数	企税宝:灵工
公司地址	上海市闵行区七莘路花园办公区C座
联系电话	4006880068 17621368808

## 产品详情

灵活用工立竿见影，为什么有的企业还没用？！

灵活用工是一种趋势，是新的生产力发展决定新的生产关系。

灵活用工立竿见影，为什么有的企业还没用？！

2020年，疫情下，灵活用工成为了一个大火的热词。其实灵活用工不是现在才火，早在2019年就多次被提起。第二届人力资源峰会上，人社部法规司原巡视员余明勤就曾发表了《中国企业灵活用工分析》的主题演讲，他表示：随着移动通讯、互联网和人工智能技术的不断提升，为劳动者减少工作时间和减轻工作强度提供了可能，企业中一些原有的全日制工作状况有可能通过非全日制用工安排就能解决。

灵活用工是一种趋势，是新的生产力发展决定新的生产关系。2019年的《政府工作报告》里也正式提到要“加强灵活就业、新就业形态的支持”。浙江省人社厅发布的《浙江省人力资源和社会保障厅关于优化新业态劳动用工服务的指导意见》，也强调企业应该采取灵活多样的劳动用工方式，在保证就业者的利益的同时，也减轻企业的压力，促进社会稳定。

无疑，灵活用工，正在以一种全新的速度向我们“疾驰”而来。灵活用工市场需求既然那么大，为何中国大部分企业却轻易不敢尝试呢？其实是很多企业因为灵活用工的乱象，而误解了灵活用工。

“灵活用工有哪些乱象？”

灵活用工，类似灵活支付？

有的企业或公司的片面理解：“灵活用工，类似灵活支付”，就像我们按小时结算、按天去结算、工作完就结算，但灵活支付是一种支付方式，而非用工的方式。灵活用工可以实现灵活支付，就像滴滴平台与司机的合作模式，可以是按月结算，也可以即时结算，因此灵活支付，不等于灵活用工，它仅仅是一种支付方式。

灵活用工=小时工/兼职？

小时工其实跟灵活用工不是一个概念。小时工指的是企业或者人力资源公司招一个人，按照小时工的方式用，每周工作时间不超过24个小时。它是一种用工方式，不属于我们谈到的这种灵活用工的这个大概念。

跟小时工比较类似的是兼职，兼职就是利用业余时间去提供服务，兼职跟小时工的主要区别就是没有时间的限制。同时我们可以看到，无论是兼职还是小时工，它其实是一种相对灵活的劳动关系，但是这种劳动关系无法转化成一种服务的方式。企业直接用小时工、用兼职会比较灵活，但没办法实现灵活用工的价值。

灵活用工=弹性用工？

什么叫弹性用工？就是说工作时间弹性，比如说三天工作制，四天工作制，比如说每天自主工作8小时或4-6小时。它的本质指的是一种考勤方式或者一种考核方式。

灵活用工=劳务派遣/外包？

劳务派遣和外包的是人力资源公司跟企业的一种合作形式，这种合作形式跟灵活用工之间是没有对应性的。按照传统劳动关系，去做派遣或做外包，本身即不属于灵活用工范畴。因此我们国内很多的灵工的品牌，以及部分在做灵活用工服务的人力资源公司，有相当一部分可能是采用了以上几个概念之一。以上概念和灵工皆有关联，但都不代表灵工。

正因为对灵活用工这么多的乱象误解，所以有的企业没有去尝试。实际上，灵活用工的本质是对零散劳动力的佳调配。灵活用工的实现，是需要有四个条件的。这四个条件中，如果有一个缺失的话，灵活用工在实践过程中，企业和人力资源公司之间都是没办法进行匹配的。

“灵活用工需要哪些实现条件”

## 技术条件

灵活用工的管理跟传统的管理不一样，它是一种新的管理方式。因此提供灵工服务，如果自身没有技术，还可以借助灵活用工平台的管理技术。技术主要包括两方面：一方面是灵活用工的管理，包括信息的发布、匹配、确认、考勤考核等等——是一个人力资源管理的技术；还有一方面是支付条件，即灵工按时结算的条件。

## 保障条件

这个保障指的是，灵工工作过程中意外、事故的保障，还有灵工的支付保障。即一个企业和个人之间通过一个平台，终信任。意外与支付两个保障解决了，灵工才能实现。

## 供需条件

就供需来讲，我们会发现企业直接用人成本越来越高，直接招人也越来越难；而现在以90后为主的从业人员，对单调的就业环境、工作环境的容忍度也越来越低。因此灵工基于招聘和成本的考虑，有了需求。从劳动者的角度来讲，结合90后对枯燥平凡重复工作的厌倦感，灵工可以提供不同场景切换的工作环境，因此企业和求职者对灵工都存在着需求。

## 法律条件

灵活用工在我国是有法律支持的。一方面是《劳动合同法》允许了多种兼职，在法律范畴，灵活用工是被认可的用工方式。另一方面，2016年财税47号文件里面，“劳务派遣服务”被定位成人力资源公司给企业提供的各类的灵活用工服务。因此在财税上我们能够看到灵活用工作为劳务派遣服务类的一种，可以按照劳务派遣服务的内容进行纳税，享受相关的劳务派遣政策。

在技术、保障，供需、法律条件均满足的情况下，灵活用工才具备了条件。正因为这四个条件，很多企业没有满足。所以需要一既能满足灵活用工找工和企业用工需求，又能保障双方合法权益的平台型产品进行推动。

## 灵活储备

灵活用工的第二步其实是一种储备，是对增量的储备。灵活用工平台，灵工云，具有存量人员，同时储备了很多增量人员，然后为企业进行按需的调配，就是储备的价值。

## 灵活支付

以灵活用工的方式支付，能够解决我们很多企业的监管或成本问题，在这里支付的价值核心其实就是一种薪资的拆分，或者叫劳动关系的拆分。

企业把一部分的职位拿到灵活用工的平台，由灵工云平台以外包的方式接洽职位，让这些劳动者在第三方平台上确认这些职位，赋予它一种支付价值。企业把一部分费用支付给灵工云平台，平台发放劳动者，那么这部分费用就成了劳动者灵工所得。这个不属于企业的薪资所得，因此，这部分支出，就不会纳入企业的薪资工资总额的范畴，也就不会纳入相关的税费，也不会纳入将来的补偿里面去。由此它得以帮助有企业实现监管和成本目的。

灵活用工区别于固定全职用工，是企业基于用人需求的波峰波谷、灵活地按需雇佣人才、企业与人才不建立正式的全职劳动关系的全新用工模式。此种人力资源按照需求随时使用，随时停止。模式更为灵活，不需要付出额外费用，也不需要复杂的入离职流程，企业节省了成本，人才价值也可以得到充分发挥。

近两年在互联网大环境的冲击下，“灵活用工”渐渐成为众多如服务、餐饮、新零售、互联网企业等行业的新型用工模式。以“灵活用工”人员替代全职人员的“灵活用工”模式，使得企业可以更高效地进行人员管理，从而节省企业运营及人力成本。在尝试到了“灵活用工”模式带来的红利之后，更多企业选择了该用工模式，推动了“灵活用工”市场的发展。