

中国灵活用工市场研究报告

©2022.9 iResearch Inc.

摘要



发展背景

本报告将灵活用工界定为雇佣组织以标准雇佣之外的方式进行人力资源配置的方式，主要包括劳务派遣、外包、非全日制用工等形式；人口红利的削减导致劳动力成本持续攀升，叠加经济下行压力，企业出于降低用工成本和提升组织灵活性的目的，更加倾向于采用灵活用工。



发展现状

在外包和劳务派遣口径下，2021年我国灵活用工市场规模达到**8944**亿元，预计2022年将突破万亿。

- **用人单位**：降成本是现阶段企业使用灵活用工的首要目的，传统服务业使用灵活用工的比例更高，处于稳定发展期、扩张期的企业使用灵活用工更普遍。
- **劳动者**：灵活弹性的工作时间是劳动者从事灵活就业的主要原因，在从业痛点上，蓝领群体的痛点集中在低薪和欠薪，白领群体的主要问题则突出表现为缺乏学习提升和职业发展机会。
- **灵活用工服务商**：大甲方和支付机构正加紧布局灵活用工业务，服务商加强合规管理体系和风控体系的建设。



发展痛点

- **法律**：法律难以适用于目前应用越来越广泛的灵活用工现象，劳动合同纠纷及社会保险纠纷为主要纠纷案由。
- **政策**：政策为影响行业发展的第一短周期变量，趋势向好但具体风向较为模糊。
- **服务商**：用工周期缩短，服务商核心能力及SaaS逻辑需进行改变。
- **劳动者**：劳动者保障机制以社保为中心，确实全方位的保障。



发展趋势

- **政策端**：以相关法条的完善为主要趋势，不完全劳动关系将会给行业更多的自由度。
- **服务商**：新业态的出现带来新的业务场景，引领服务商数字化新趋势。基本业务仍然为服务商的主要发力方向。



发展建议

- **深耕vs.多元化**：相关法条逐渐完善，灵活用工基本业务将会有巨大的发展空间。
- **环境及入局门槛**：政策环境市场环境总体友好，行业入局门槛较低。
- **细分领域**：行业发展迅速，垂类行业发展机会巨大。
- **基础岗位vs.中高级岗位**：灵活用工适用于交易成本较低的基础岗位以及交易成本较高的高级岗位，中级岗位灵活用工空间较窄。

中国灵活用工行业发展背景

1

中国灵活用工行业发展现状

2

中国灵活用工行业发展痛点

3

中国灵活用工行业发展趋势

4

中国灵活用工服务商发展建议

5

灵活用工的概念界定

雇佣组织以标准雇佣之外的方式进行人力资源配置的方式

“灵活用工”强调雇主的用工状态，从劳动法学的角度界定，**灵活用工是标准雇佣之外的用工形式**，标准雇佣关系是指全日制、无固定期限，并且构成雇主与雇员从属关系一部分的雇佣形式。相应地，灵活用工即用人单位以标准雇佣之外的方式，与劳动者构成非标准劳动关系或非劳动关系。在灵活用工的具体实践方式上，包括非全日制用工、劳务派遣、短期用工、业务外包、人力资源外包、众包、依附性自雇等。

四种非标准雇佣类型

非标准就业	
临时性就业	
固定期限合同，包括基于项目或任务的合同； 季节工作；零工，包括日结工资的工作。	固定期限
非全日制和待命工作	
正常工时少于相应的全日制工作；最低限度的 非全日制工作；待命工作，包括零工时合同	非全日制
多方雇佣关系	
也被称为“劳务派遣”、“经纪”和“劳动雇 未与终端用户建立直接从属关 佣”。临时介绍所工作；分包劳动。	系
隐蔽性雇佣/依赖性自雇就业	
隐蔽性雇佣、依赖性自雇就业、假性 或错误分类的自雇就业	不构成雇佣关系

来源：国际劳工组织，世界非标准就业：理解挑战，塑造未来

灵活用工的主要形式

灵活用工形式	内涵	适用法律
劳务派遣	由劳务派遣机构与派遣员工订立劳动合同， 把劳动者派往其他用工单位	劳动法、劳动 合同法
人力资源外包/岗位 外包	发包单位将部分业务委托给人力资源外包 公司，人力资源外包公司根据业务流程、 岗位职责招聘及培训人员，并由这些员工向 发包单位提供服务、完成业务	劳动法、劳动 合同法
业务外包	企业将一些非核心的、辅助性的功能或业 务外包给外部的专业化机构	合同法、民法
短期用工（兼职、 实习、日结、零工 等）	指劳动者向用工单位/平台提供劳务、以完 成一定工作任务为目标	
依附性自雇	劳动者以个体工商户身份与用工单位/平台 建立业务合作关系	民法、合同法 及其他民事法 律
非全日制用工	以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位 平均每日工作时间不超过4小时，每周累计 不超过24小时	
众包	用人单位将工作任务以自由自愿的形式外 包给非特定的大众网络	

来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

灵活用工行业发展驱动力-政策

多项政策发布为灵活就业和灵活用工提供支持和引导

近年来，中央及地方密集发布政策意见，引导企业采取灵活用工等模式，支持多渠道灵活就业，并逐步完善灵活就业社会保障政策，放开户籍地限制，开展职业伤害保障试点，维护灵活就业人员劳动保障权益。在人力资源行业发展方面，也出台了一系列政策措施以支持和引导行业朝着更高质量、更规范的方向发展。

灵活用工行业相关政策法规



法律法规

2013.7修正--《劳动合同法》

- 明确了劳务派遣的概念，明确了劳务派遣工享有与用人单位的劳动者同工同酬的权利

2015.4修正--《就业促进法》

- 鼓励发展劳动密集型产业、服务业，扶持中小企业，多渠道、多方式增加就业岗位



行业发展政策

2018.6--《人力资源市场暂行条例》

- 进一步放宽人力资源市场准入，鼓励社会力量参与，鼓励经营性人力资源服务机构从事劳务派遣和人力资源外包业务

2021.6--《人力资源和社会保障事业发展规划“十四五”规划》

- 加快建设统一规范、竞争有序的人力资源市场，推动人力资源服务创新发展。严厉打击就业歧视、非法职介等侵害劳动者权益的违法行为



政策意见

2020.1--《关于推动服务外包加快转型升级的指导意见》

- 大力发展众包、云外包、平台分包等新模式，推动医药研发、设计、业务运营服务等重点领域发展

2020.7--《关于进一步优化营商环境更好服务市场主体的实施意见》

- 引导有需求的企业开展“共享用工”，通过用工余缺调剂提高人力资源配置效率

2020.7--《关于支持多渠道灵活就业的意见》

- 拓宽灵活就业发展渠道，支持发展新就业形态，增加非全日制工作机会

2022.7--《关于加强零工市场建设 完善求职招聘服务的意见》

- 强化零工快速对接服务，建立零工“即时快招”服务模式，促进供需匹配对接



保障措施

2021.3--《加快培育新型消费实施方案》

- 推进平台从业人员职业伤害保障试点。为灵活就业人员提供就业和社保线上服务

2021.7--《关于做好快递员群体合法权益保障工作的意见》

- 对用工灵活、流动性大的基层快递网点，可统筹按照地区全口径城镇单位就业人员平均工资水平或营业额比例计算缴纳工伤保险费，优先参加工伤保险

2022.7--《关于加强零工市场建设 完善求职招聘服务的意见》

- 强化就业创业培训服务，健全培训项目和培训政策推介服务，引导零工人员参加急需紧缺职业技能培训和新职业技能培训，组织有创业意愿的参加创业培训

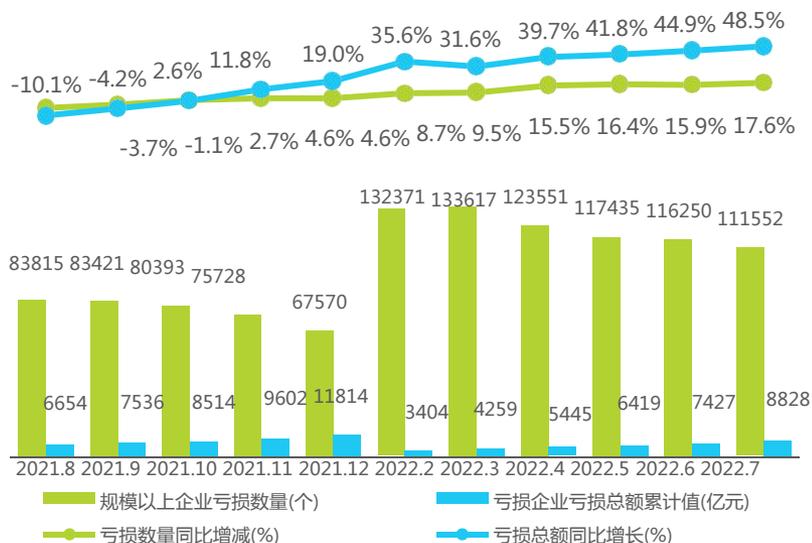
来源：艾瑞咨询研究院根据公开资料整理。

灵活用工行业发展驱动力-经济

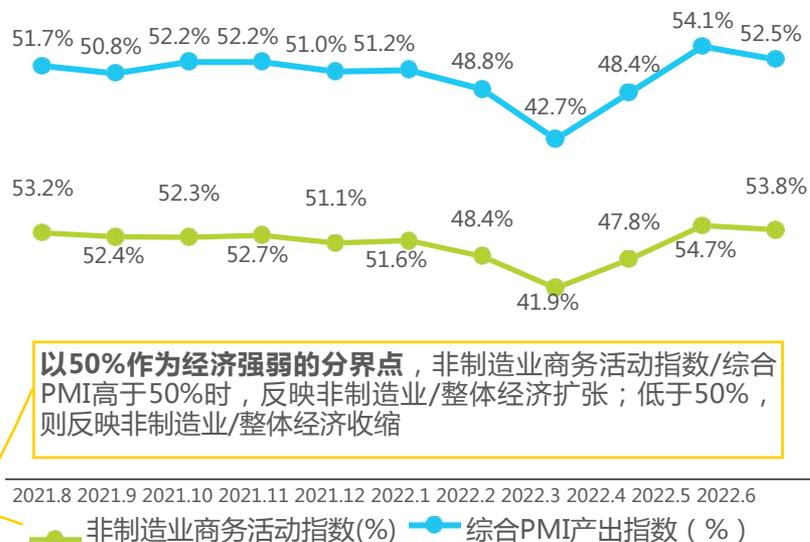
经济承压，企业生存压力加大，催生灵活用工需求

2021年10月以来我国当月亏损的规上企业数量不断攀升，2022年7月亏损企业累计亏损额同比增长48.5%，在宏观不确定性提升和经济增长乏力的背景下，企业生产经营面临较多困难，为了节约用工成本和提升业务灵活性，更倾向于选择灵活用工这种更富有弹性的人才组织形式，以提升人力资源配置效率。

2021年8月-2022年7月中国规上工业企业累计亏损总额与当月亏损数量



2021年8月-2022年7月中国非制造业商务活动指数与综合PMI指数



来源：国家统计局。

注释：2012年起，国家统计局对部分月报（如规模以上工业生产、工业经济效益等数据）不单独开展1月份统计数据的调查，1-2月份数据一起调查，一起发布。

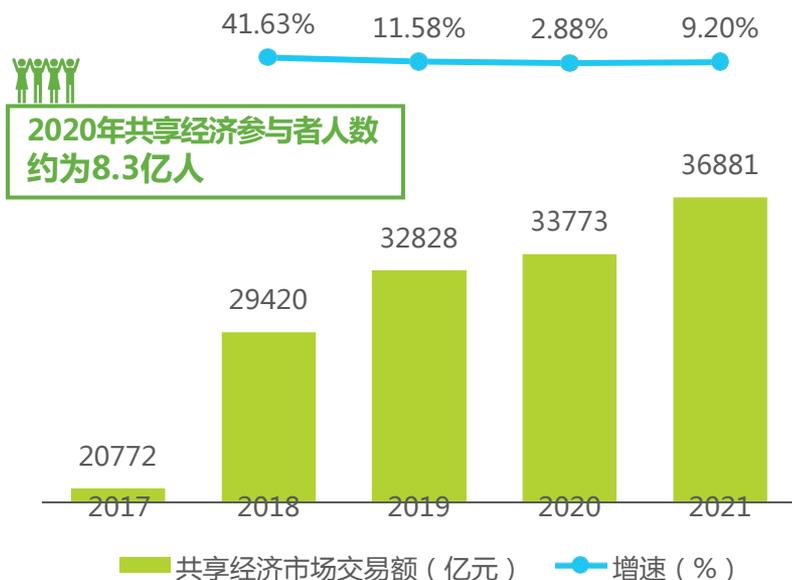
来源：国家统计局。

灵活用工行业发展驱动力-产业

共享经济催生新就业形态，驱使灵活用工兴起

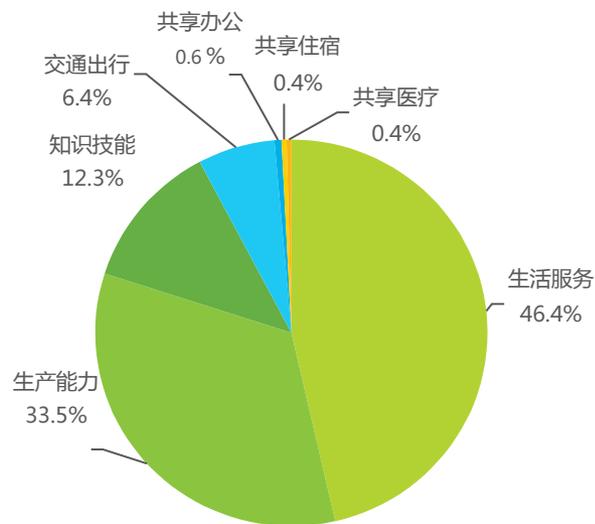
2021年我国共享经济市场规模约为36881亿元，**共享经济发展催生出大量新就业形态**，这些具有较高包容性和灵活性的新就业创造大量灵活就业岗位。由此，用人单位和劳动者更愿意拥抱灵活用工形式，得以“双向奔赴”，推动灵活用工的快速发展。

2017-2021年中国共享经济市场规模



来源：国家信息中心分享经济研究中心，中国共享经济发展报告（2022）。

2021年中国共享经济市场结构



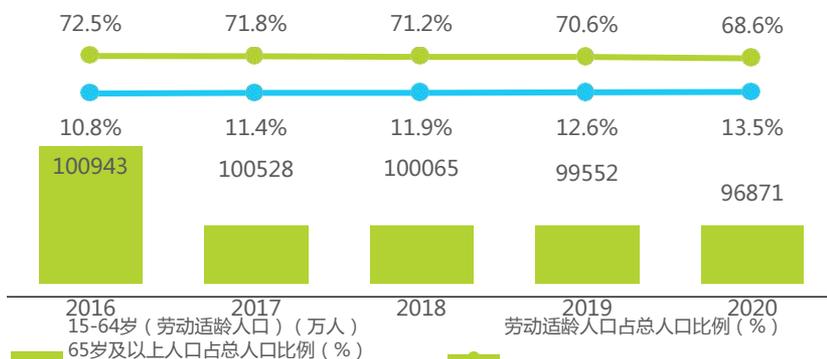
来源：国家信息中心分享经济研究中心，中国共享经济发展报告（2022）。

灵活用工行业发展驱动力-人口

招聘贵，招聘难，倒逼企业灵活用工

2016-2020年，我国65岁及以上人口占比则从10.8%上升至13.5%，老龄化进程加快，劳动适龄人口（15-64岁）从10.1亿人降至9.7亿人，占总人口的比重从72.5%降至68.6%，人口红利逐渐衰减，一方面导致招聘贵——劳动力成本节节攀升，2019年社保入税，更是加重了企业全职用工的成本负担；另一方面，招聘难——劳动力供需不平衡带来的结构性就业矛盾愈发突出，企业出于招聘效率和用工成本的考量更倾向于采用灵活用工。

2016-2020年中国分年龄人口规模及占比



2016-2020年中国城镇非私营单位就业人员平均工资和指数



来源：国家统计局。

2019Q1-2022Q1中国CIER指数变化



CIER指数>1，劳动力需求大于供给，招聘难度大

注释：CIER指数是用来反映就业市场景气程度的指标，其计算方法是：CIER指数=市场招聘需求人数/市场求职申请人数。

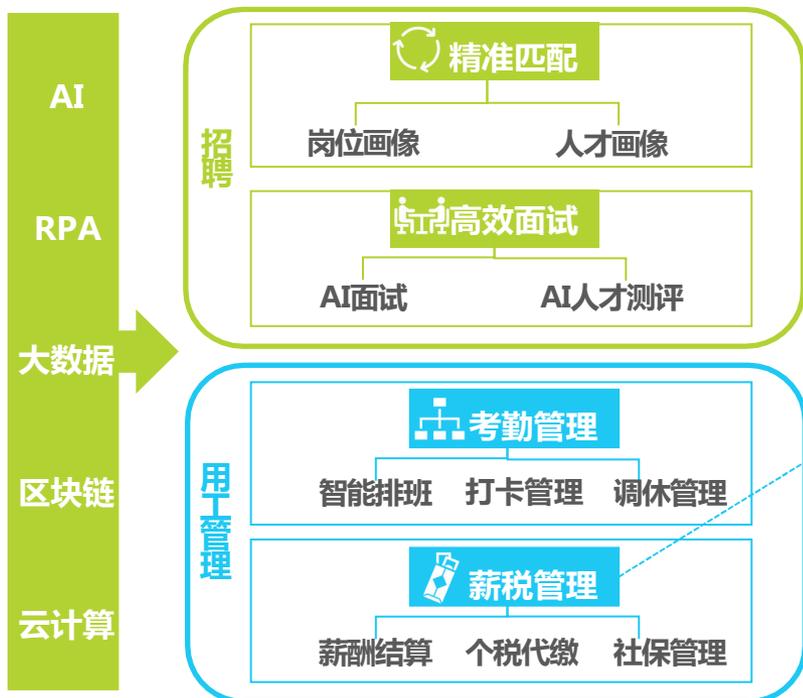
来源：中国人民大学中国就业研究所&智联招聘 各季度《中国就业市场景气报告》。

灵活用工行业发展驱动力-技术

AI、区块链等技术应用推动行业纵深发展

灵活用工行业的蓬勃发展与AI、RPA等技术的成熟应用密不可分，AI、RPA与HR SaaS的结合将通过智能化与自动化更好地提升灵活用工服务的核心环节的效率，具体体现在劳动力供需的精准匹配、考勤管理、绩效管理、薪税管理等环节；而且随着区块链技术进入3.0时代，区块链技术应用将扩展到人类生活的各个方面，为各行各业提供去中心化解决方案，区块链技术具有交易成本低、隐私保护性强、数据不可篡改等特点，有助于灵活用工企业和服务商避免和解决价值交换与转移中存在的欺诈和寻租现象，更好保障从业人员的权益，构建更加可信的用工关系，推动灵活用工模式加快进入下一阶段。

AI等技术赋能灵活用工服务的核心环节



来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

区块链技术对灵活用工的价值

- 《关于进一步深化税收征管改革的意见》
- ✓ 2021年建成全国统一的电子发票服务平台
 - ✓ 2025年基本实现发票全领域、全环节、全要素电子化
 - ✓ 2025年建成税务部门与相关部门常态化、制度化数据共享协调机制，依法保障涉税涉费必要信息获取



来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

中国灵活用工行业发展背景

1

中国灵活用工行业发展现状

2

中国灵活用工行业发展痛点

3

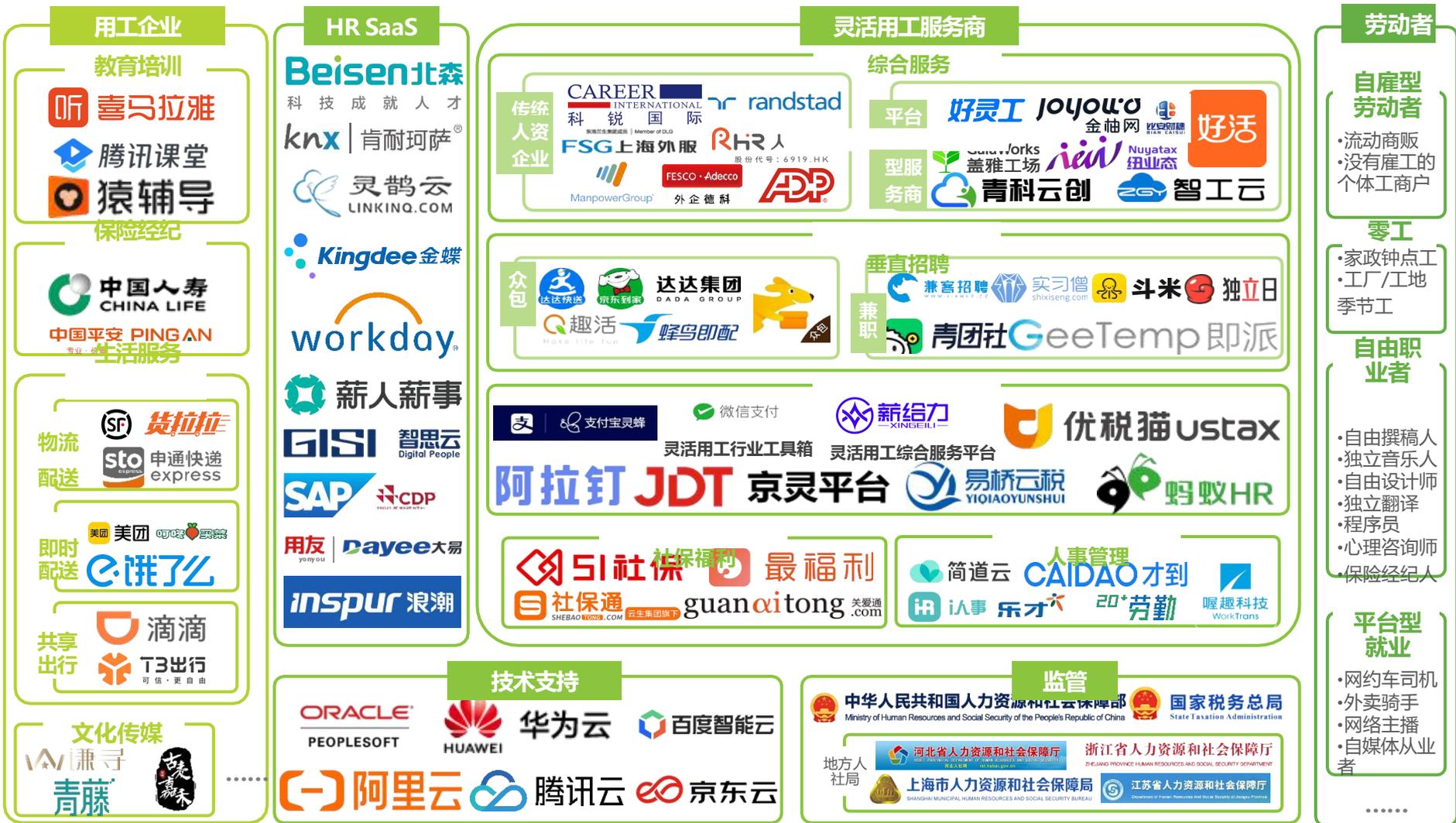
中国灵活用工行业发展趋势

4

中国灵活用工服务商发展建议

5

灵活用工产业图谱

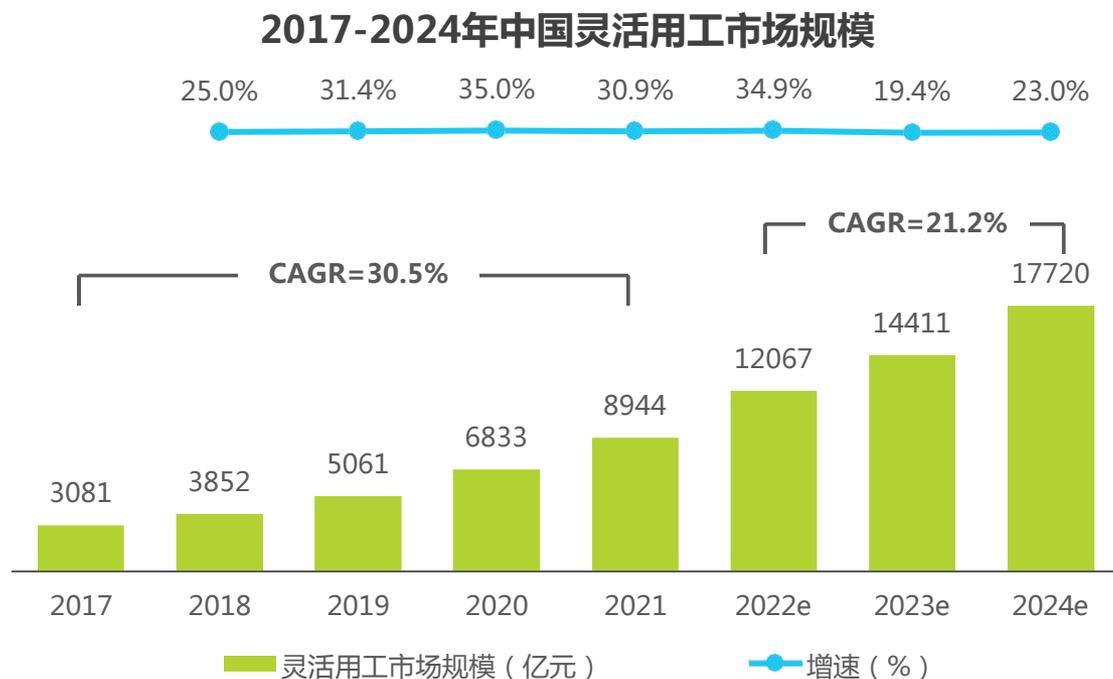


注释：图谱中企业logo不分先后。
来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。
©2022.9 iResearch Inc.

灵活用工行业规模

预计2022年市场规模破万亿，增速迅猛

宏观经济不确定性的增强为各行各业的发展带来了较大的挑战，如何根据业务需要以较低的成本和风险快速招到合适的人才，从人才“为我所有”到人才“为我所用”，这是灵活用工行业得以迅速增长的主要原因所在。据测算，2021年我国灵活用工市场规模为8944亿元，2017-2021年的年复合增长率为30.5%，预计2022年市场规模将突破万亿，随着用人需求的持续上涨，灵活用工服务商的交付能力和精细服务能力不断提高，未来三年市场有望保持超20%的年均增速。



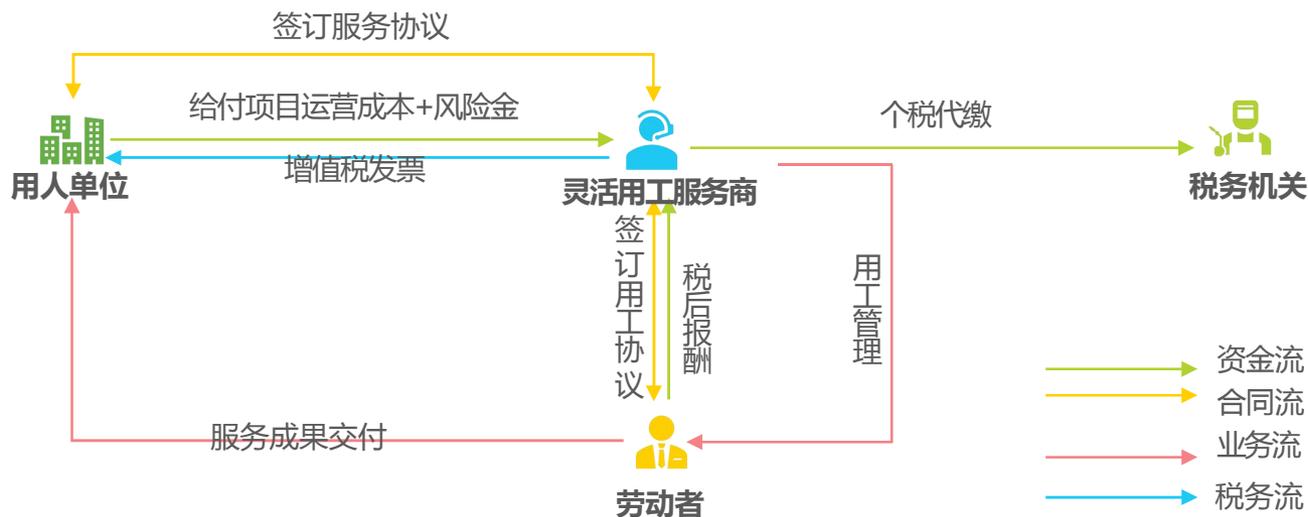
注释：测算口径：1) 包含外包模式和劳务派遣模式；2) 劳务派遣模式下，根据劳务派遣人数*单人单月服务费计算得到；外包模式下，根据外包人数*(年均工资+风险金)得到。
来源：艾瑞咨询根据国家统计年鉴、长江证券、WEC数据、行业专家访谈等，结合艾瑞数据模型推算。

灵活用工行业商业模式分析

服务商与员工签订用工协议，承担雇主责任，收取服务费

灵活用工模式中企业和员工并非直接雇佣关系，企业将用工需求提交给灵活用工服务商，由服务商负责按要求进行人员招聘，一般需在短时间内批量招聘同质性较强的劳动力，服务商与员工签订用工协议，并负责员工的入职在职离职和薪社税管理，用人企业则在项目运营成本（即事务性工作，包括员工的税前工资、档案管理服务等）的基础上向灵活用工服务商给付一定比例的溢价和风险金（针对员工的雇主责任、劳动争议等按一定比例收取）。

灵活用工行业商业模式



来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

灵活用工行业核心价值分析

降成本，提效率是底层逻辑

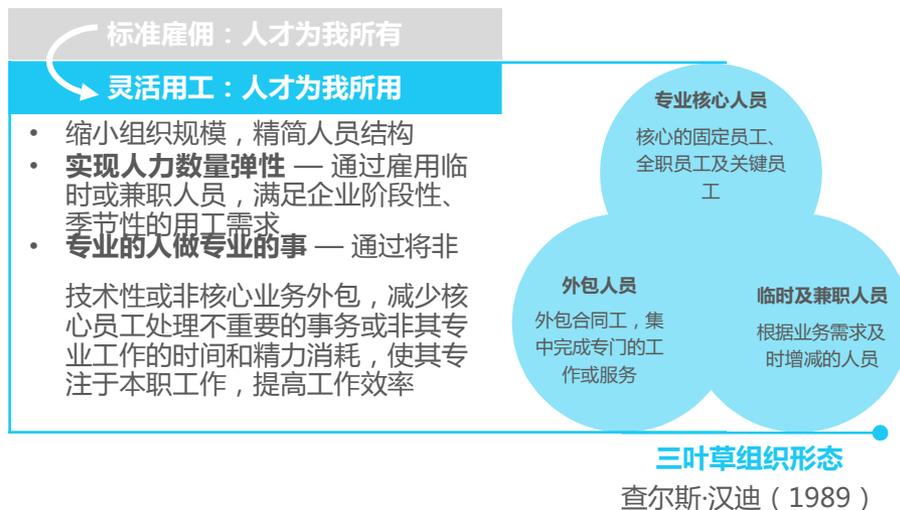
在灵活用工方式下，企业和劳动者之间不存在劳动关系。企业只需向灵活用工服务商支付相应的人员成本、服务费和风险金，与传统雇佣方式相比，在人才的“选用育留退”环节的成本均可降低，而且实现用工风险的转移——服务商承担全方位的法定雇主责任及用工风险，使得用人单位更好地聚焦战略与主业，提高组织弹性，使组织朝向查尔斯·汉迪提出的“三叶草组织”形态发展。

灵活用工核心价值——降成本



来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

灵活用工核心价值——提效率



核心、不可替代岗位 ← 专业核心人员

核心、可替代岗位 ← 外包人员

非核心、可替代岗位 ← 临时及兼职人员

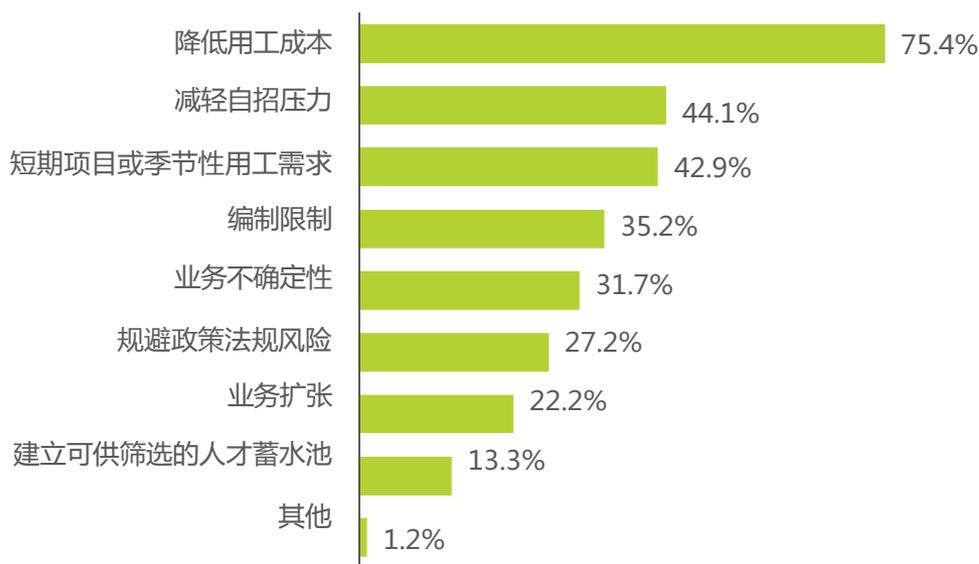
来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

灵活用工行业主要角色分析-用人单位

降成本是现阶段企业使用灵活用工的首要目的

超75%的用人单位采纳灵活用工这一用工形式是为了**降低用工成本**；随着招聘难和用工荒日益成为普遍现象，44.1%的企业则是为了**减轻自招压力**而使用灵活用工，依托人力资源服务商精准匹配和快速招聘的专业能力，快速招到合适的人才；在行业和企业发展的生命周期进程中，**业务面临着周期性波动或季节性波动**，相应地企业的用工需求也会处于消长的状态，灵活用工可以较好地满足其对劳动力的弹性需求，42.9%、31.7%和22.2%的用人单位分别出于“短期项目或季节性用工需求”、“业务不确定性”和“业务扩张”的动机而使用灵活用工。

企业使用灵活用工的主要原因



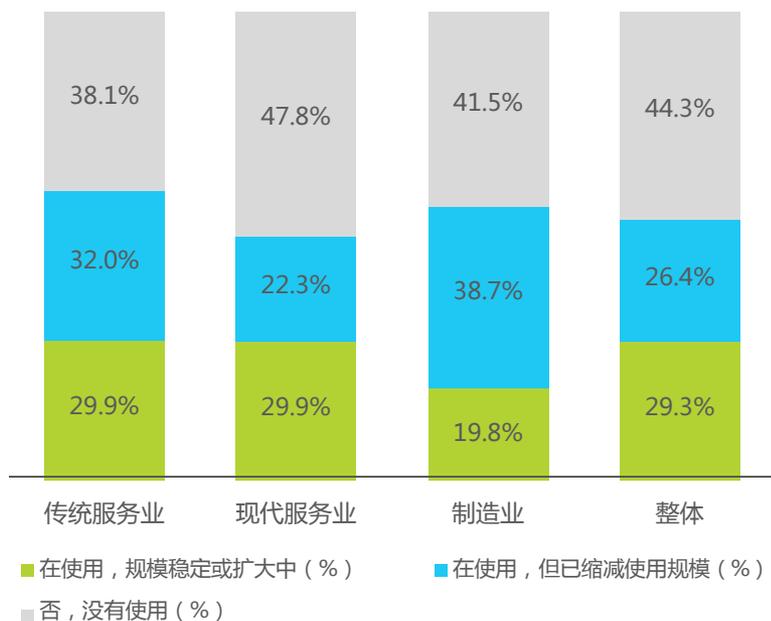
来源：中国人民大学灵活用工课题组，中国灵活用工发展报告（2021）。

灵活用工行业主要角色分析-用人单位

灵活用工在传统服务业的渗透率更高

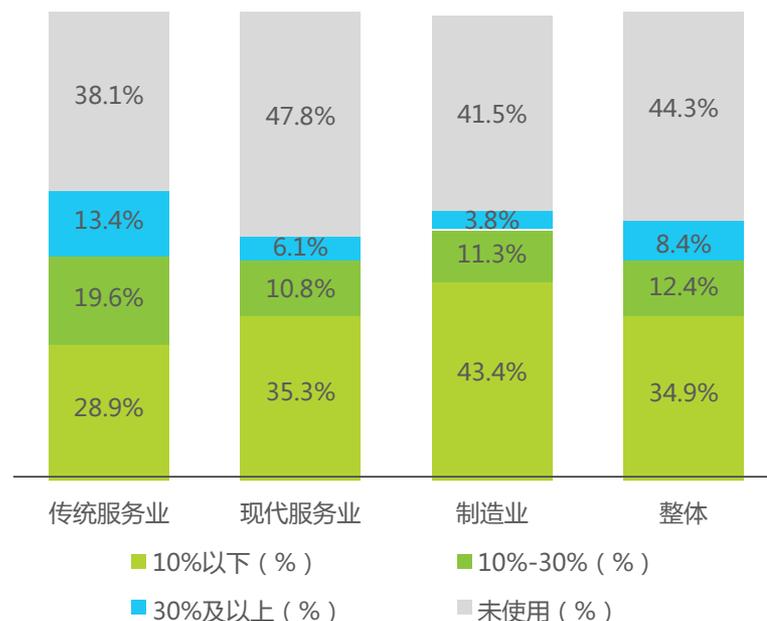
传统服务业、现代服务业和制造业使用灵活用工的比例分别为61.9%、52.2%和58.5%，这受制于行业特点，传统服务业和制造业的工作重复性较强，对技术和专业的要求较低，且业务波动性更强，更适合采用灵活用工形式。从使用占比来看，传统服务业中分别19.6%和13.4%使用比例为10%-30%和30%及以上，远超现代服务业和制造业。值得注意的是，在使用灵活用工的现代服务企业企业中，57.3%的现代服务企业将稳定或扩大灵活用工规模。

不同行业企业灵活用工使用情况



注释：传统服务业包括餐饮、酒店旅游、零售批发、交通运输仓储邮政业，现代服务业包括金融、房地产、IT、大医药、教育培训

不同行业企业灵活用工占比



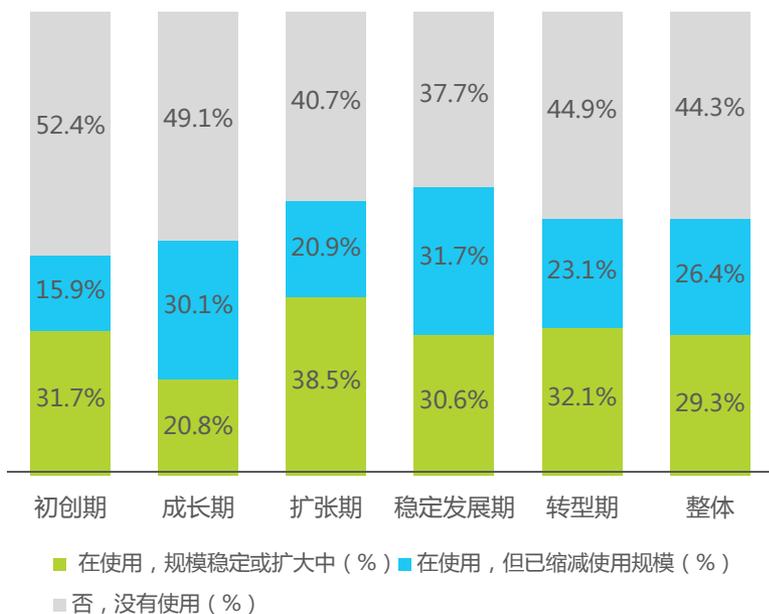
注释：传统服务业包括餐饮、酒店旅游、零售批发、交通运输仓储邮政业，现代服务业包括金融、房地产、IT、大医药、教育培训

灵活用工行业主要角色分析-用人单位

处于稳定发展期、扩张期的企业使用灵活用工更普遍

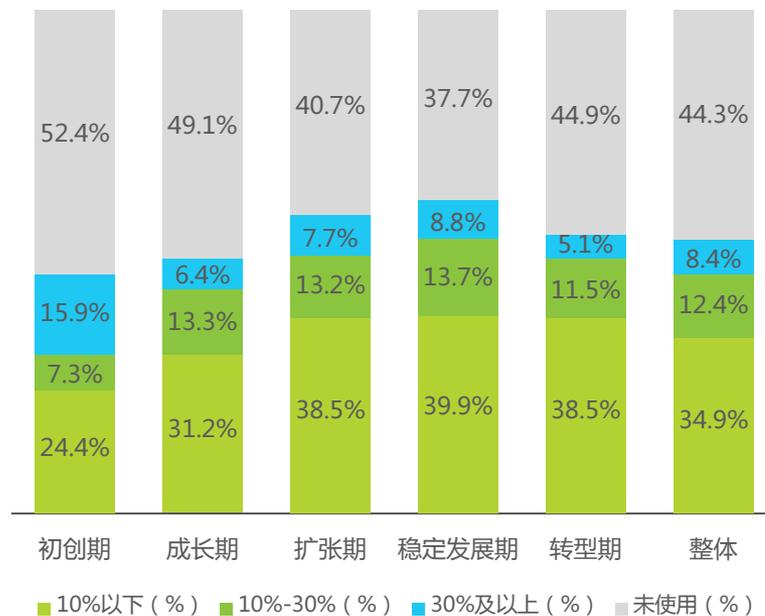
从企业的发展阶段来看，处于稳定发展期的企业使用灵活用工的比例最高，为62.3%，该时期的企业内部管理相对成熟规范，业务稳步增长，企业更倾向于将流程化标准化程度更高的岗位外包出去，灵活用工规模占比集中分布在10%以下和10%-30%；处于扩张期的企业稳定或扩大灵活用工规模的比例最高，为38.5%，该时期企业的业务快速增长，可能出现人员紧缺或团队能力受限的困境，借助灵活用工服务商的快速招聘及其他专业能力，可以使企业快速获取人才，实现业务既高效又稳健地运转。

不同发展阶段的企业灵活用工使用情况



来源：中国人民大学灵活用工课题组，中国灵活用工发展报告（2021）。

不同发展阶段的企业灵活用工占比



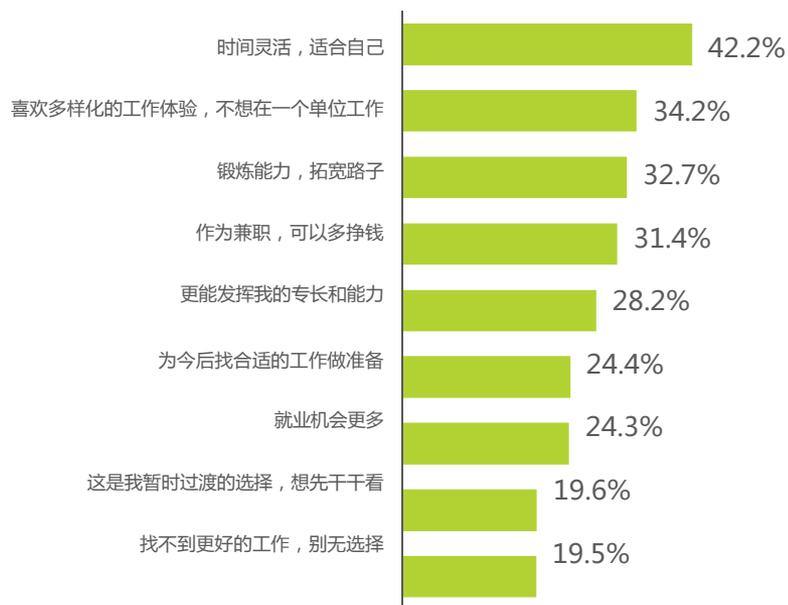
来源：中国人民大学灵活用工课题组，中国灵活用工发展报告（2021）。

灵活用工行业主要角色分析-劳动者

灵活的工作时间和多样工作体验为主要吸引力

艾瑞调研发现，42.2%的劳动者因为灵活弹性的工作时间选择灵活就业，其次是想拥有多样化工作体验（34.2%），这表明对自由的向往，不愿被拘束在一个岗位、一家企业或一套制度流程是驱使劳动者从事灵活就业的首要原因。分年龄段来看，17-25岁的年轻人认为灵活用工更能发挥自己的专长和能力（TGI=112），同时该群体将灵活用工视为暂时过渡选择的比例相对更高（TGI为108）；26-35岁和36-45岁的劳动者更加务实，看重灵活用工的弹性和自由，也将其作为一条生财之道。

劳动者从事灵活就业的原因



样本：N=896，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

分年龄段劳动者从事灵活就业原因的差异

TGI	17-25岁	26-35岁	36-45岁
找不到更好的工作, 别无选择	79	102	93
这是我暂时过渡的选择, 想先干干看	108	102	76
就业机会更多	107	102	92
为今后找合适的工作做准备	100	108	57
更能发挥我的专长和能力	112	93	97
作为兼职, 可以多挣钱	84	108	121
锻炼能力, 拓宽路子	91	106	104
喜欢多样化的工作体验, 不想在一个单位工作	92	110	82
时间灵活, 适合自己	89	105	116

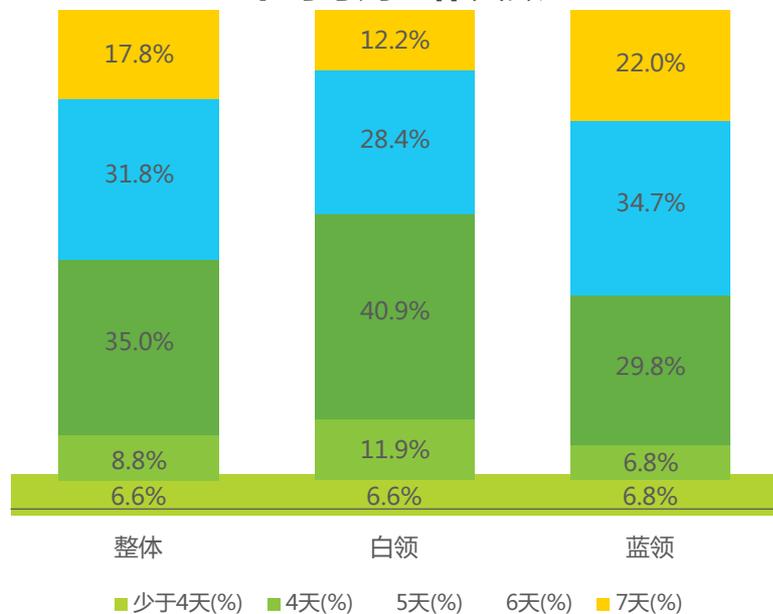
样本：17-25岁样本 N=208，26-35岁样本 N=492，36-45岁样本 N=121，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

灵活用工行业主要角色分析-劳动者

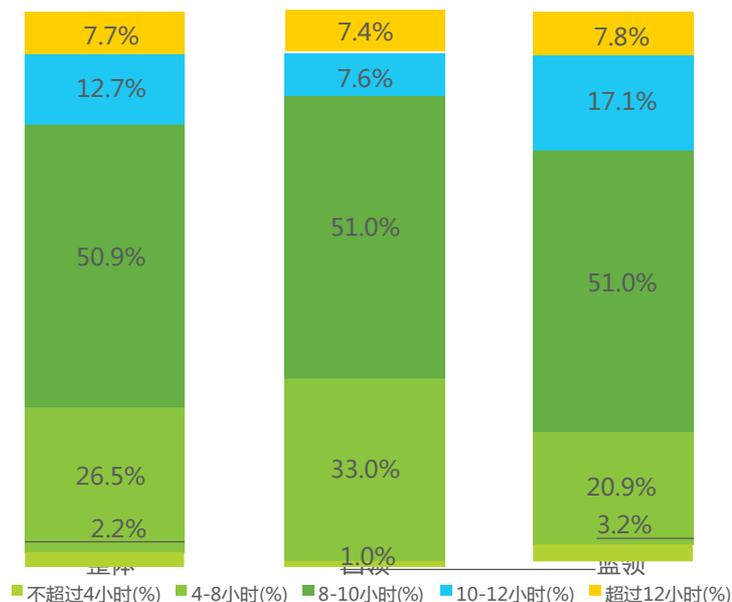
近半数每周工作超5天，蓝领群体工作强度更大

整体来看，49.6%的灵活用工劳动者平均每周工作超5天，21.4%平均每天工作超过10小时，劳动者的就业质量有一定的改善空间，特别是蓝领群体，该群体从事的工作技术含量较低，更多是通过输出时间和劳力获得收入，工作强度更大，平均每周工作超过5天的比例达56.7%，远超白领群体（40.6%），平均每天工作超10小时的占比达24.9%，该比例在白领群体中为15%。

平均每周工作天数



平均每天工作小时数



样本：N=896，白领 N=394，蓝领 N=473，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调

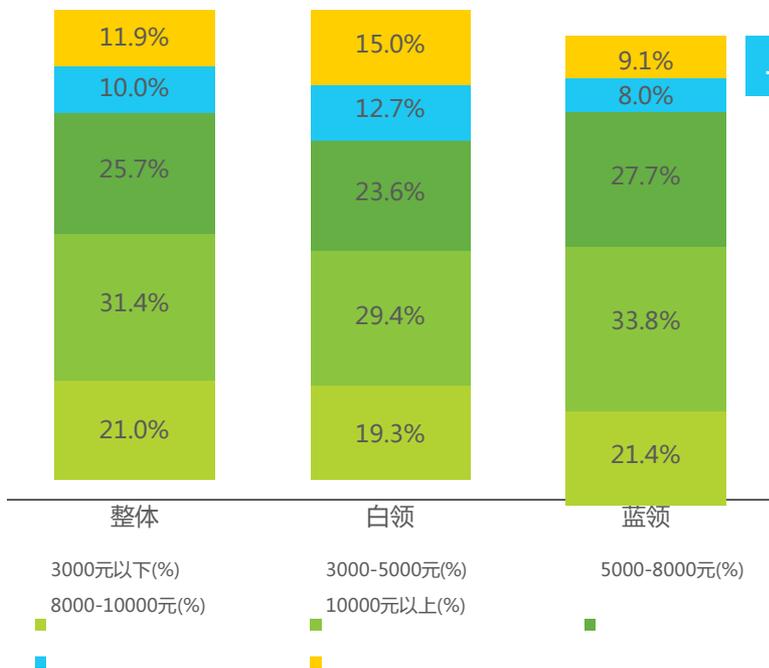
样本：N=896，白领 N=394，蓝领 N=473，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调

灵活用工行业主要角色分析-劳动者

蓝领痛点集中在低薪和欠薪，白领囿于学习发展机会

白领劳动者和蓝领劳动者通过灵活用工平均每月获得收入超5000元的比例分别为51.3%和44.8%，白领劳动者以高学历和高技能劳动者为主，大多以自营创业、自由职业和兼职等形式出现，集中在电子商务、文化设计、艺术娱乐、远程教育辅导以及其他个体性消费服务业，通过输出知识和技能可以获得一份不错的收入；相应地，除了普遍的工作不稳定的问题外，蓝领群体的主要痛点更多集中在薪酬福利较低和缺乏权益保障方面，白领群体的主要问题则是缺乏学习提升的机会。

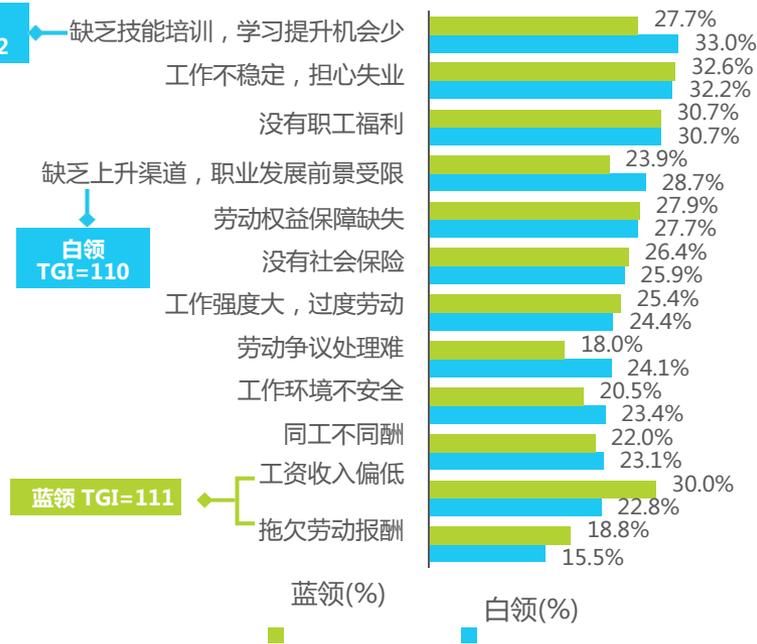
灵活用工劳动者平均每月收入



样本：N=896，白领 N=394，蓝领 N=473，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调

研获得。

灵活用工劳动者从业痛点



样本：N=896，白领 N=394，蓝领 N=473，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调

研获得。

灵活用工行业主要角色分析-劳动者

缴费年限长、缴费比例高是灵活用工人员参保的首要问题

当前社会保险体系主要是参照正规就业设计，由于缺乏明确的劳动关系规范和组织保障，部分灵活用工劳动者**只能以个人身份参加社保**，养老保险个人承担更高的缴费比例。而且灵活用工劳动者的失业很难被认定，工伤保险面临缴费主体、费用分担机制、取证认定等难题。加之灵活用工劳动者参保的社保转移与接续制度还存在缺位，这些问题导致工作和收入不稳定的劳动者参保意愿和能力不足。短期看，个人可能面临经济下行和职业自身带来的风险；长期看，保障机制不健全也会增加整个社会的运行风险。

以北京为例，灵活就业人员缴纳三项社保费明细表

	费率	保险费用下限	保险费用上限
缴费基数	在企业职工养老保险缴费下限和上限之间选择 下限为5869元，上限为31884元		
养老保险费	20%	1173.8元	6376.8元
失业保险费	1%	58.69元	318.84元
医疗保险费		520.8元	
合计	N/A	1753.29元	7216.44元

灵活就业人员希望政策提供的支持TOP5

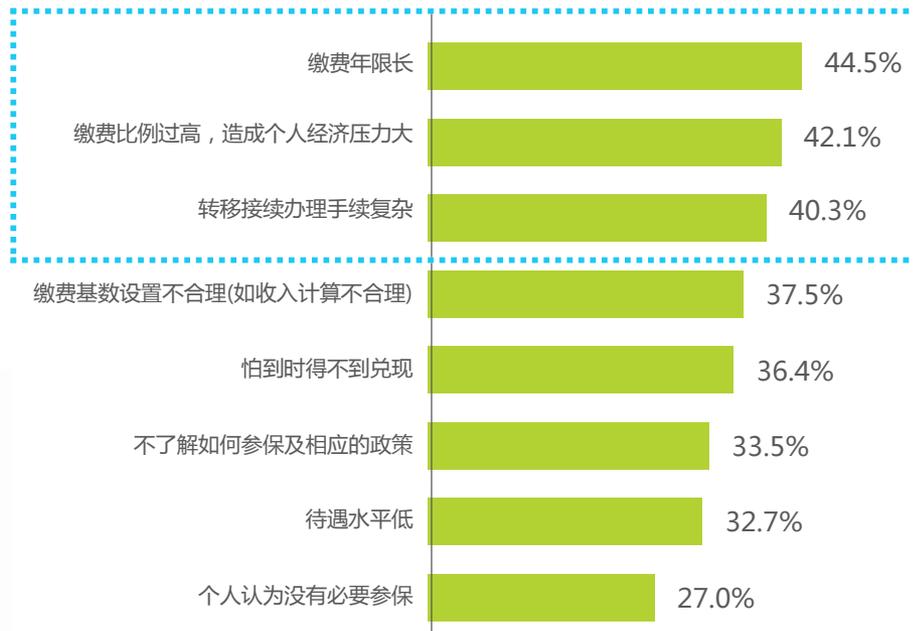
- 1 加强工资支付保障
- 2 改善社会保险政策
- 3 完善相应就业政策和服务
- 4 支持技能培训
- 5 加强法律援助



来源：北京市人力资源和社会保障局

样本：N=896，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

灵活用工人员参加社会保险存在的问题



样本：N=896，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

灵活用工行业主要角色分析-服务商

大甲方和支付机构入局灵活用工成趋势

在第三方灵活用工平台亟待规范以及国家相关利好政策加持下，2021年以来，众多巨头和央国企加紧布局灵活用工业务。这些巨头大致可以分为两大阵营——**甲方企业自建平台和支付机构**。

- 原本对灵活用工有大量需求的甲方企业通过自行开展灵活用工所涉及的招聘、发薪、报税等形成稳定规模的业务，减少对第三方服务商的依赖，不仅可以**反哺主营业务**，也是开辟了一个**新的增长点**，而且企业有真实业务，开展灵活用工业务**更加满足合规要求**。
- 灵活用工行业的薪酬支付是重要环节，但由于用工企业和第三方灵活平台缺乏互信，转账效率和薪酬支付安全性成为一大痛点，需要一个**高效、安全的分账系统**，这恰恰是支付机构的主营业务。支付机构入场的主要优势就是基于现有支付账户体系，在央监管下确保资金流的安全，从根本上杜绝挪用资金及支付二清风险。

2021-2022年6月入局灵活用工市场的巨头玩家（部分）

-
- 2021.1** 国内最大民营电信运营商鹏博士推出“众服管家”
 - 主要服务三大电信运营商
 - 以电信服务产品社会化网点营销、零小网络通信施工维修、社区家庭增值服务、可soho互联网领域零散任务为灵活用工典型业务场景
 - 2021.4** 银联商务广东分公司推出“好用工”
 - 采用总包和分包的众包方案，通过线上一体化服务方案，完成业务关系的确定、资金安全及流程的控制、税务及票据的处理
 - 2021.6** 大型国企国投人力推出“好灵工”平台
 - 提供业务分包、收入结算、智能报税、灵工保障、身份核验等综合服务
 - 2021.7** 字节跳动上线灵活用工平台“乐小活”
 - 主要服务于灵活用工企业、财税服务商和自由职业者
 - 2021.10** 蚂蚁集团上线“支付宝灵蜂服务市场”
 - 四大核心功能：网商灵工贷、灵蜂日结、企业灵工、资金共管
 - 2021.12** 微信支付上线“灵活用工行业工具箱”
 - 具备账户入金方案、身份校验、企业付款到零钱、付款到银行卡、付款之后凭证能力
 - 2022.6** 银联上线灵活用工平台
 - 主要服务HRSaaS服务商、人力资源公司、用工企业和灵活就业人员
 - B端：提供劳务结算、税务缴纳、电子签约、实名验证、账户体系与资金管理等服务
 - C端：提供云闪付专属服务小程序，提供身份管理、任务管理、收入管理等服务

来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

中国灵活用工行业发展背景

1

中国灵活用工行业发展现状

2

中国灵活用工行业发展痛点

3

中国灵活用工行业发展趋势

4

中国灵活用工服务商发展建议

5

中国灵活用工行业发展痛点-法律

主要限制劳动派遣，监管模糊

灵活用工相关的法律界定主要在劳动法，劳动合同法，以及社会保险法三个法律中。主要的法律法规主要对劳务派遣相关行为进行限定，也涉及部分非全日制用工行为，但对于目前越来越多出现的以上两种之外的如外包在内的其他灵活用工形式规定较少。且大部分法律时间已经较为久远，难以适应如今广泛出现的灵活用工现象。法律的不明确也造成规定解读的不明确，因而留给了监管较大空间，造成监管模糊的现象。

灵活用工主要相关法律法规及痛点



国务院、人大常委会



劳动法 (2018.12)

规定劳动合同的主要形式以及一般规定，涉及灵活用工部分较少



社会保险法 (2018.12)

规定了非全日制从业人员及其他灵活就业人员的参保险种和参险方式



劳动合同法实施条例 (2008.9)

- 规定劳动合同法相关细则，规定用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位不可向其派遣劳动者



地方性实施条例

- 上海市劳动合同条例
- 山东省劳动合同条例
-



劳动合同法 (2012.12)

规定了劳务派遣及非全日制用工的一般规定

限定劳务派遣用工只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施，但

未给出具体细则



劳务派遣暂行规定 (2014.1)

- 规定了劳务派遣相关细则
- 特殊规定劳务派遣用工数量不得占用工总量的10%
- 认定派遣劳动者的工伤保险责任主体为劳务派遣单位



地方机关

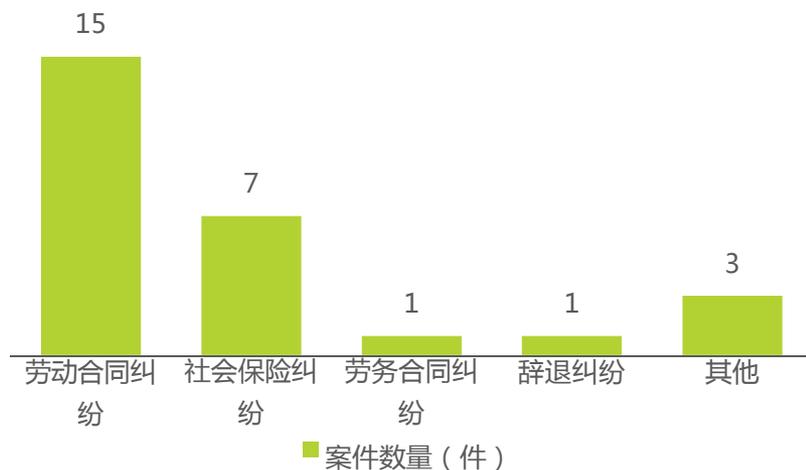
- 劳务派遣规定较多，难以适应越来越多的用工形式
- 多数规定时间较为久远
- 监管力度和法律执行有所差异

来源：艾瑞咨询研究院自主研究与绘制。

法律风险集中于劳动合同及社会保险相关领域

从涉灵活用工的相关案件来看，案由多为劳动合同纠纷及社会保险纠纷。同时在劳动合同纠纷类案件之中，案件案由多集中于劳务派遣合同纠纷及确认劳动关系纠纷。因而，在劳务派遣、社保、劳动关系等事件中，灵活用工服务商更容易出现法律方面的风险。

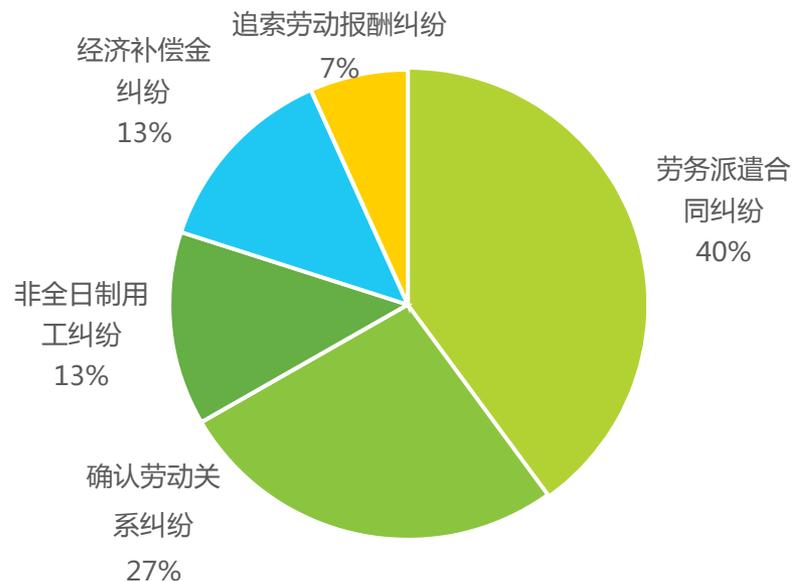
北大法宝涉劳务派遣、外包、非全日制用工类案件典型案例、参阅案例案由分布



注释：根据北大法宝定义，典型案例主要是指最高人民法院和最高人民检察院以公文形式发布的具有典型意义的司法案例，也包含少量地方各级法院和检察院发布的典型案例；参阅案例是指经省法院审判委员会确认并以固定形式编号的案例，该类案例对全省法院处理同类案件具有指导、参考和借鉴作用。

来源：北大法宝，艾瑞咨询研究院自主研究与绘制。

北大法宝涉劳务派遣、外包、非全日制用工劳动合同纠纷类案件典型案例、参阅案例案由分布



来源：北大法宝，艾瑞咨询研究院自主研究与绘制。

中国灵活用工行业法律风险

监管较为被动，灵工法律风险较为模糊

从灵活用工的涉险领域来看，劳动关系认定方面人社部曾出台《关于确立劳动关系有关事项的通知》来加以规定。社保方面，劳务派遣人员和外包人员均为五险需全部缴纳，缴纳方式为用人单位和职工共同缴纳。而非全日制人员可选择自主缴纳基本养老保险和基本医疗保险，部分地区可选择缴纳工伤保险。影响监管清晰度的因素一是在于劳动争议类案件属于民事争议范畴，遵循不告不理的原则，此外两种责任情形均不涉及治安管理处罚法和行政处罚法，以上两种因素的加持使得监管较为被动，给灵活用工的法律风险增加了较多不确定性。

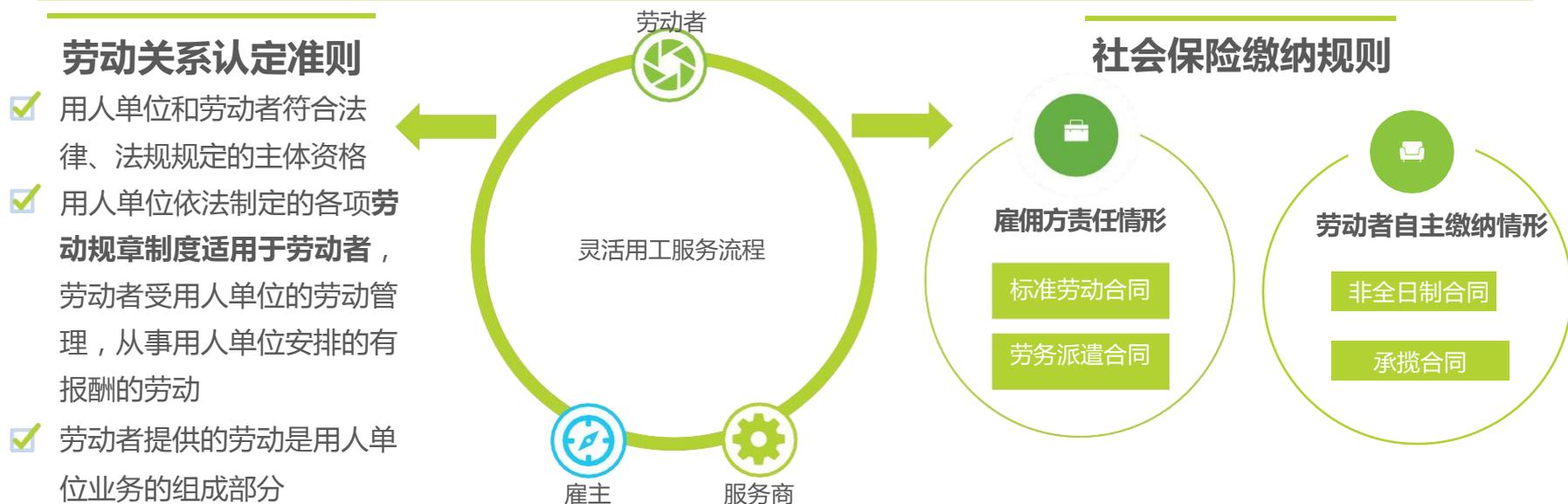
灵活用工涉法律风险领域相关规定



同属于民事争议范畴，遵循不告不理原则



两种责任情形并不包含在治安管理处罚法和行政处罚法之中



来源：人社部《关于确立劳动关系有关事项的通知》，艾瑞咨询研究院自主研究与绘制。

中国灵活用工行业发展痛点-政策端

政策仍为主要短周期变量，风险机会并存

法律不明确，再加上灵活用工行业长期潜伏于法律规范以下，使得一方面法律的空缺给行政机关留下了较大的决策空间，另一方面给服务商增添了运营的不确定性。监管链条中一方面存在着可以较为显性的法律，另一方面也存在着较为模糊的监管进程。相关法律的不完善使得监管进程更加模糊，一方面造成总体政策动向难以预测，另一方面造成行政机关上下也难以形成较为统一的政策标准。对于受制于政策程度较高的灵活用工行业而言，政策仍然为主要的短周期变量。

灵活用工政策端行业发展影响因素



- 积极因素：经济下行压力下**政府保就业压力较大**，扶持政策总体直接或间接地支持行业发展
- 消极因素：**政策中心在构建劳动者保障机制上**，扶持政策对服务商的影响不大
- 总体影响有限



立法机关

提供法律依据（显性因素）

- 积极因素：**相关法条行将完善**，将给行业带来更多的自由度
- 消极因素：现存法律和灵活用工服务商适用程度较低，且相关法条的**完善时间未知**
- 总体积极因素大于消极因素



行政机关

政策扶持（隐性因素）

政府监管（隐性因素）

- 积极因素：经济下行压力下政府保就业压力较大，**在就业和合规性的平衡当中总体向就业倾斜**
- 消极因素：**监管力度缺乏一致性**，局部市场或者下沉市场可能会出现监管力度增加的情况
- 总体积极因素大于消极因素



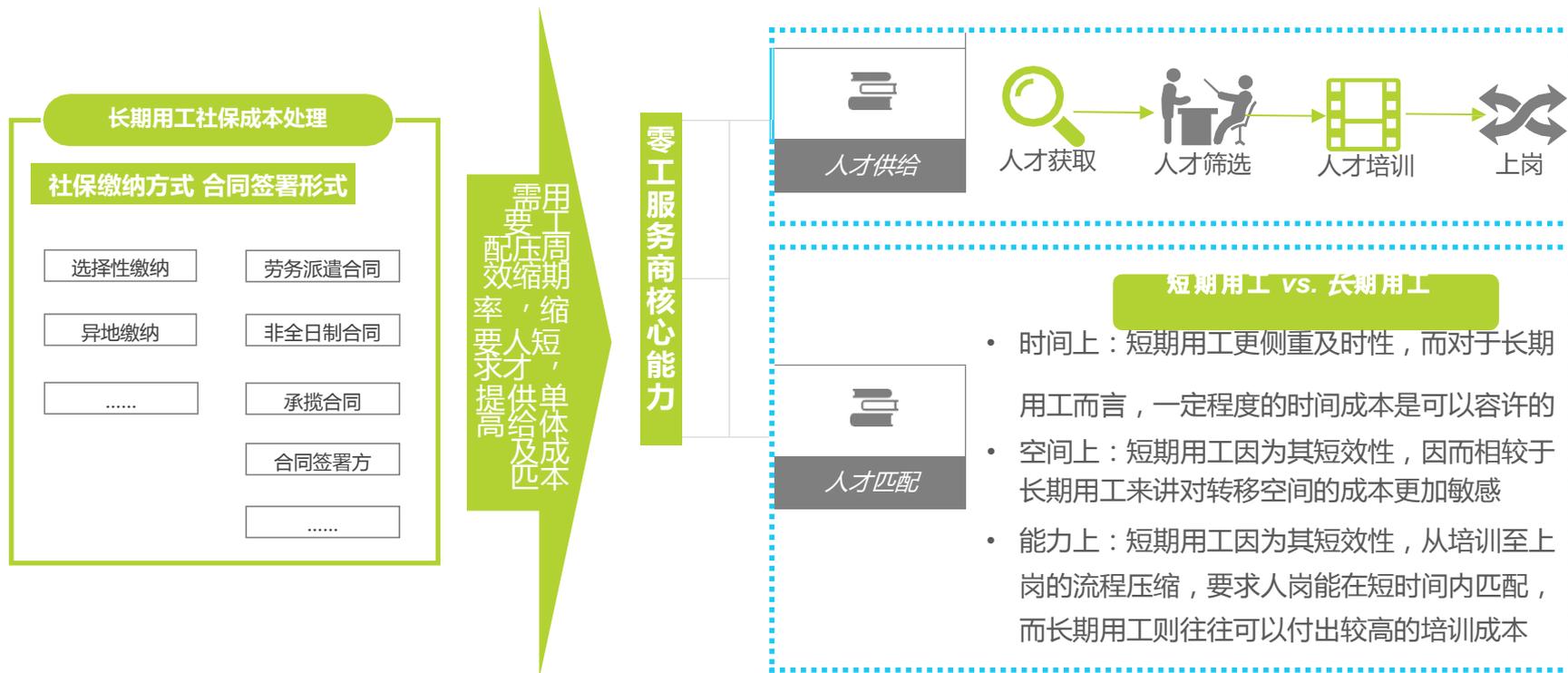
服务商

中国灵活用工行业发展痛点-服务商

零工模式下，核心能力从社保成本处理到招聘能力上转移

过往长期用工的模式下，服务商的核心价值点在于通过社保成本处理来降低用工成本。在用工周期越来越短的用工情形下，员工的去留以及支薪周期更加灵活，对于传统灵活用工服务商的底层招聘能力有了较强的改变。首先，短期员工员工的去留更加灵活，意味着服务商人才供给链需要更快速的运转。同时，短期用工对人才匹配的成本要求更加敏感，对于服务商人才匹配的逻辑也是较大的挑战。

零工模式服务商核心能力转变



来源：艾瑞咨询研究院自主研究与绘制。

中国灵活用工行业发展痛点-服务商

短期用工对服务商人力资源管理系统有较大挑战

短期用工的计费方式和支薪周期和长期用工有着较大的差异。长期用工的模式下，企业端的SaaS和服务商端的SaaS两者分开运行。而短期用工的模式下，一是灵活用工服务商开账和员工在员工企业的业务表现相关，因而需要数据上的互通，二是支薪周期变短，要求两个系统需要以更短的时间周期对接以完成员工支薪。总体上，短期用工的模式下，用工企业的数字系统及服务商的数字系统之间的逻辑整合及数据互通仍是痛点。

零工模式下SaaS整合逻辑



计费方式改变

长期用工往往以用工人数为计费标准，而以零工为代表的短期用工往往在计费方式上较为灵活，不仅仅根据用工人数，有时会根据工作量进行计费，计费逻辑的改变也要求企业端SaaS同服务商端SaaS进行逻辑对接。

1

支薪周期改变

长期用工的支薪周期往往为一个月，在一个月的支薪周期下，服务商的财务系统和开帐系统仅仅需要每月周转一次，因而容许企业端系统和服务商端系统对接所造成的时间成本。而在短期用工的条件下，支薪周期大大缩短，要求企业端和服务商端能更高效的进行财务对接。

2

中国灵活用工行业发展痛点-劳动者

劳动者保障机制仍需完善

中国的灵活就业者保障机制以社保为中心，大致分为三个方向。我国现存法律中灵活就业者需自主缴纳社保，对劳动者个人压力较大，因而一方面进行社保补贴，另一方面劳动者可暂缓缴费。此外，五险中劳动者并非都可参加，将劳动者纳入此前未纳入的工伤保险也是保障措施之一。和国际上较为常见的措施相比，我国灵活就业者的社会保障机制较为单调，劳动者仍需要全方位的多元化的社会保障。

中国灵活就业社会保障措施

社保补贴

- 给予灵活就业人员社会保险补贴，补贴程度及补贴对象各地不同

以社保
为中心

社保暂缓缴费

- 灵活就业人员可缓缴社保，可缓缴社保险种各地有所差异

纳入工伤保险

- 根据《社会保险法》灵活就业人员可参加基本养老保险和基本医疗保险，广东省、四川省等多地向灵活就业人员开放工伤保险

国际社会灵活就业社会保障常见措施

规定零工和全职工作者同酬

- 英国——零工劳动者享有全职劳动者同等权利，工作十二个月之后可享受同等待遇（包括同等薪资待遇等）
- 法国——零工劳动者和全职劳动者同权同酬

服务商需拥有许可证

- 日本——服务商需持有劳动力派遣许可证才可进行业务，未持有许可证进行业务被视为违法
- 意大利——服务商需满足一系列条件并进行登记才可进行业务

限制用工周期

- 比利时：自3个月至18个月不等，依照情况决定
- 巴西：除去政府特许外，用工周期需在三个月之内

限制用工种类

- 德国——除特殊情况外不可用于建筑行业
- 波兰——仅可用于暂时性的人员填补、季节性的工作以及紧缺岗位

中国灵活用工行业发展背景

1

中国灵活用工行业发展现状

2

中国灵活用工行业发展痛点

3

中国灵活用工行业发展趋势

4

中国灵活用工服务商发展建议

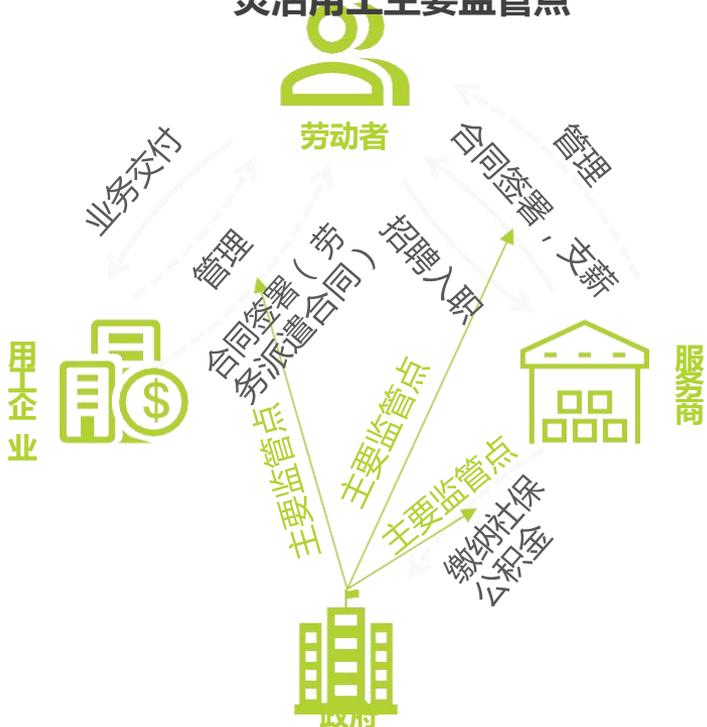
5

中国灵活用工行业发展趋势-政策

灵活用工相关法条行将完善

2021年7月，人社部等八部门联合发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，首次提到不完全劳动关系这一概念，界定为没有完全形成劳动关系但企业对劳动者进行管理的劳动关系，覆盖范围主要包括新经济业态。同时，不完全劳动关系相关法律法规也即将出台，将对行业形成较大正面影响。首先，不完全劳动关系将会给行业的主要监管点更大的自由度。其次，适用范围为新经济业态，但也有可能会扩展到整个外包行业。

灵活用工主要监管点



关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见

- 确认不完全符合确立劳动关系情形的可不订立劳动合同
“符合确立劳动关系情形的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同。不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理（以下简称不完全符合确立劳动关系情形）的，指导企业与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务。个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，按照民事法律调整双方的权利义务。”
- 确立劳务派遣、外边等合作用工方式中平台用工责任
“平台企业采取劳务派遣等合作用工方式组织劳动者完成平台工作的，应选择具备合法经营资质的企业，并对其保障劳动者权益情况进行监督。平台企业采用劳务派遣方式用工的，依法履行劳务派遣用人单位责任。对采取外包等其他合作用工方式，劳动者权益受到损害的，平台企业依法承担相应责任。”
- 提出优化社会保险经办服务模式以适合新就业形态
“优化社会保险经办，探索适合新就业形态的社会保险经办服务模式，在参保缴费、权益查询、待遇领取和结算等方面提供更加便捷的服务，做好社会保险关系转移接续工作，提高社会保险经办服务水平，更好保障参保人员公平享受各项社会保险待遇。”

来源：艾瑞咨询研究院自主研究与绘制。

0797-8325079

数字化风潮持续，新需求带来革新

未来一年灵活用工服务商数字化风潮还将继续，主要体现在三个方向。首先，各方人力资源管理系统将会升级，以提升新场景下的管理效能。其次，服务商数据库升级来适应新的招聘需求。此外，提升客户及劳动者的交互也将成为未来一年数字化的重点。

灵活用工服务商数字化方向

人力资源管理系统
革新人力资源管理系统，提升人力资源
服务全流程数字化水平



建立数据库

数据库革新，提升结构化数据处理能力，
适应非结构化数据处理场景

提升客户及劳动者的交互

用人单位端：提升用人单位对业务的把
控能力

劳动者端：提升业务交付效率以及人事
管理效率

灵活用工服务商-数字化

人力资源管理系统全流程数字化，提升效能

主要灵活用工服务商的数字平台研发主要包括两个方向。首先，对于劳动者一侧方向的产品共分为两大类，一类是以科锐国际研发医脉同道及万宝盛华研发天天U才、天天U单为例的以对接劳动者为目的的劳动者招聘平台以及众包平台，另外一类是以万宝盛华天天U福为例的雇员福利平台。其次，用工企业端的平台主要以人力资源管理为主要目的，包括科锐国际科锐才到云SaaS、万宝盛华HR SaaS万宝简斯等。综合来看，人力资源管理系统对于灵活用工业务全流程的覆盖已经较为完善。

主要灵活用工服务商人力资源数字产品



来源：企业年报，艾瑞咨询研究院自主研究与绘制。

灵活用工服务商-数字化

数据库升级，适应新应用场景

数据库升级的重点包含两个方面。一方面，对于包括五险一金、工资等在内的结构化数据，未来一年提升其智能分析能力来提升管理效能是数据库升级的重点。另一方面，一些非结构化的数据应用也开始涌现，如直播招聘中出现的员工影像，以及如何利用员工喜好等提升员工工作效率，如何依靠这些非结构化的数据来提升业务水平也将成为未来数据库升级的重要课题之一。

灵活用工服务商数据库升级方向



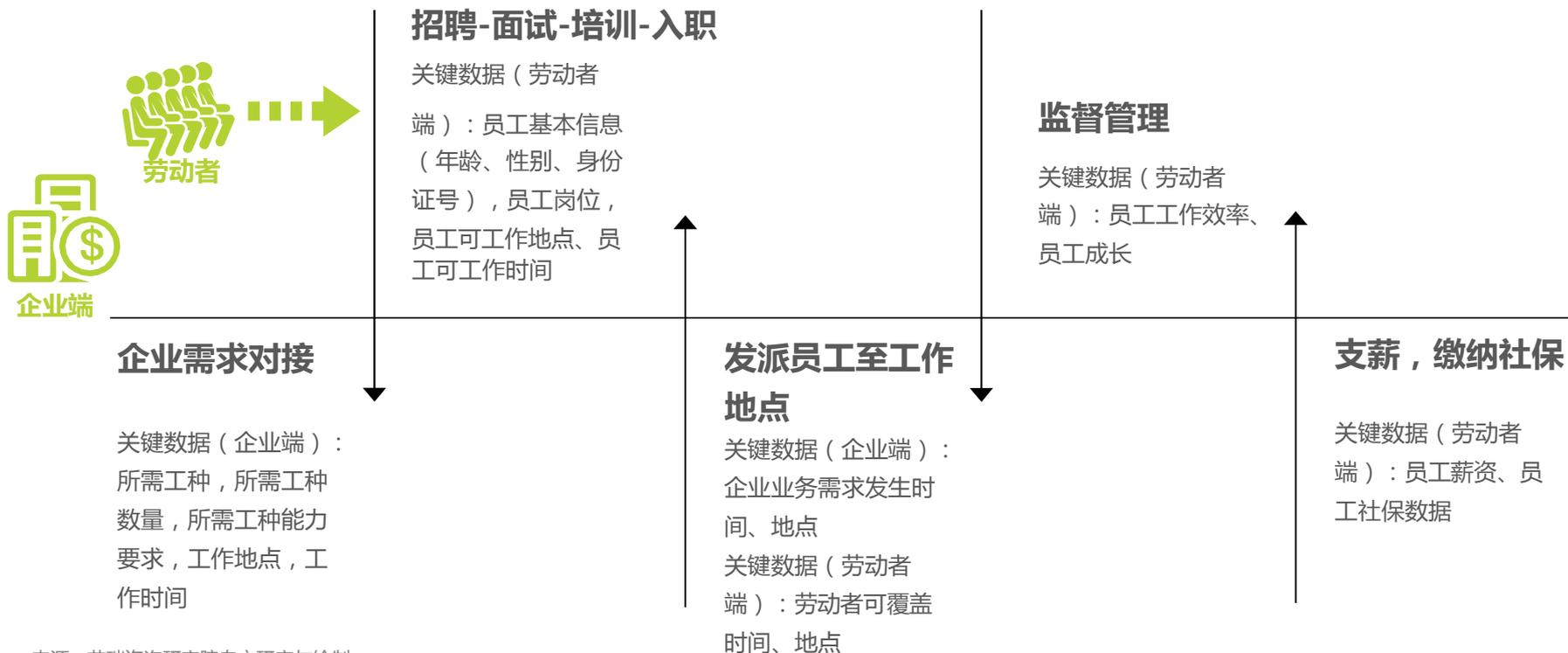
来源：艾瑞咨询研究院自主研究与绘制。

灵活用工服务商-数字化

提升劳动者端、用人单位端交互

零工的扩大应用要求从企业需求到最后业务结束的整个业务链条的周转更加快速高效，同时业务交付水平、工作需求的对接、人员风险的管控等一直是外包行业存在的痛点，因而提升用工企业、劳动者两个方向的交互水平，使得各个环节的关键数据能在业务链条中快速周转互通，将是未来服务商端进行数字化尝试的一大趋势。

灵活用工业务流程核心数据



来源：艾瑞咨询研究院自主研究与绘制。

多方利好，基本业务仍为主要服务商的着力方向

首先从灵活用工产业链的三个参与方来看，基本业务和供给侧、监管侧、需求侧的契合程度都较高，为主要的发展机遇所在。同时，除去个别陷入暂时性困难的服务商，市场上的主要服务商仍以基本业务为主线进行挖掘，挖掘方向主要在共用工种类上。多方利好的因素下，灵活用工基本业务在未来一年将迎来较好的发展态势。

灵活用工业务各参与方未来趋势

供给侧



- 基本业务门槛较低，同时市场规模稳步增长，能够容纳较多的参与者

监管侧



- 政府整体政策方向为促进，灵活用工和政府保就业的政策方向一致性较高
- 相关法条行将完善，将会给服务商更多的自由度

需求侧



- 经济下行压力下，为提高单体用工效率减少用工成本，更多的企业将会采用灵活用工

市场主要服务商发展方向

服务商A

- 深耕已有业务及已有客户

服务商B

- 深耕以四大业务赛道为主要形式的基本业务
- 用收购的形式，充分利用旗下某to B数字平台进行业务拓展，通过该平台收集潜在并购对象，择优进行收购，完成业务整合拓展

服务商C

- 供给过剩。主要大客户合同到期，产能出现较大缺口
- 进行股权出让弥补过剩招聘产能



主要国企

- 深耕传统客户（主要为外资企业及五百强企业）
- 在工种上进行业务拓展，维持已有的灵活用工适用工种，同时从已有客户中挖掘其余适用灵活用工形式的工种

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

中国灵活用工行业发展背景

1

中国灵活用工行业发展现状

2

中国灵活用工行业发展痛点

3

中国灵活用工行业发展趋势

4

中国灵活用工服务商发展建议

5

市场进入机会分析

市场增长迅猛，基本业务仍有较大空间

过去灵活用工业务合同签订形式多为非全日制用工、劳务派遣、承揽关系等形式，在社保缴纳、用工责任等方面均有限制，较多受制于监管力度。不完全劳动关系相关法律法规的出台将给社保缴纳方式及用工责任上更多的自由度，从而增强市场对灵活用工业务的接受度。随着不完全劳动关系的不断完善，灵活用工业务在法律上的受限程度将进一步降低，基本业务仍然为灵活用工市场的主要机会。

灵活用工常见合同形式区别

	非全日制用工	劳务派遣	承揽关系	不完全劳动关系
定位	以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。	劳务派遣单位与被派遣劳动者建立劳动关系，并将劳动者派遣到用工单位，被派遣劳动者在用工单位的指挥、监督下从事劳动的用工形式。	承揽人按照定作人的要求完成工作，交付工作成果，定作人支付报酬的合同。	不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的用工形式。
主要形式	小时工，实习生等	完全派遣，转移派遣等	加工、定作、修理等（实际应用较广）	依托互联网平台就业的网约配送员、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师等新就业形态
社保缴纳	劳动者自主缴纳	由劳务派遣单位缴纳	定作人无需缴纳	劳动者自主缴纳
用工责任方	雇主	劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任	承揽人在完成工作过程中造成第三人损害或者自己损害的，定作人不承担侵权责任。但是，定作人对定作、指示或者选任有过错的，应当承担相应的责任。	试点状态，尚无明确统一规定
支薪周期	不超过十五日	按月支付	按约定期限或工作成果交付时间支付报酬	尚无相关规定

来源：艾瑞咨询研究院自主研究与绘制。

环境利好因素强，入局门槛总体较低

灵活用工服务商的主要价值点较少，同时因为行业基本盘足够大，行业壁垒并不够高，新入局者机会也较多。但从核心的几项价值点上来看，灵活用工领域的行业经验对于服务商来讲仍然重要。对于门槛较高、玩法较复杂的行业（如软件等），行业本身较为成熟，服务商对行业本身的认识有着较高的重要性。而对于门槛较低的行业（如制造业等），行业本身较容易进入，劳动力资源以及用工成本处理为较为核心的能力，但两者对服务商在区域的人事关系资源以及其对区域的监管力度有着较高的要求。

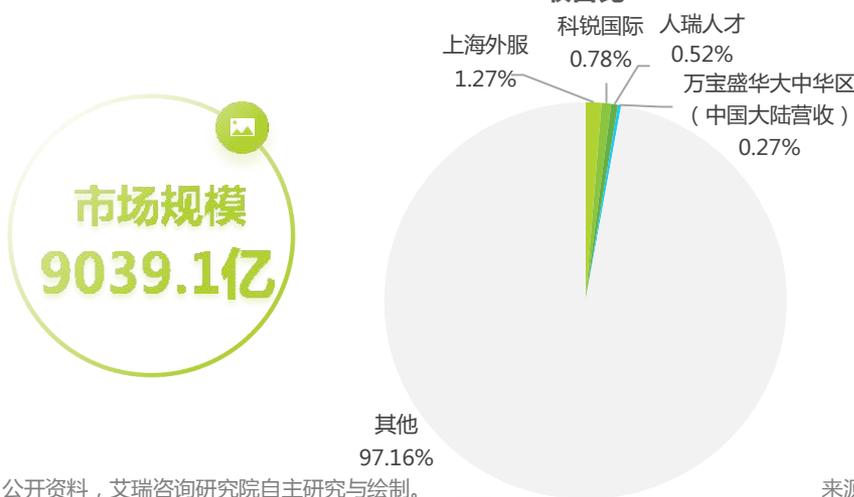
灵活用工政策市场环境分析

政策环境



- 法律：不完全劳动关系相关法条的完善将为行业解绑
- 政策：整体方向促进灵活用工行业发展

2021年中国主要灵活用工服务商营收占比



市场规模
9039.1亿

市场环境

来源：公开资料，艾瑞咨询研究院自主研究与绘制。

灵活用工各阶段所需门槛

企业需求

主要价值点：行业经验，行业认识

阶段门槛：对于金融、软件等技能要求较高的垂类行业行业入局门槛较高

招聘阶段

主要价值点：劳动力资源（院校资源，平台资源等），人岗匹配能力

阶段门槛：劳动力资源门槛较高，同时获取难度较高且难以标准化；大部分灵活用工对接的为技能需求较为简单的岗位，因而人岗匹配能力门槛较低

管理阶段

主要价值点：管理能力，政府资源，社保成本处理能力

阶段门槛：社保成本处理能力为区别服务商服务能力的主要门槛，

业务交付

来源：艾瑞咨询研究院自主研究与绘制。

赛道纵深发展，垂直领域存在较多机会

外包业务通常和行业有深度绑定的关系，首先服务商的业务链条中往往包含着业务人员的培训，此外每个行业的人员从招聘到管理的流程都有差异。从具体行业来看，有三个种类的行业目前细分赛道已经有了一定规模，一类是以软件行业为代表的行业，这类行业往往先于国内外包行业起步，一类是制造业，劳动力的供需失衡为制造业外包市场制造了广泛需求，另外一类是新经济业态，主要靠新经济业态的迅速成长而得到发展。

灵活用工行业主要细分赛道

软件、金融等行业

对于这部分行业的人力资源服务商来讲，多起步较早，且随着所属行业的发展而发展壮大。

- IT行业：软通动力，中电文思海辉，中软国际等
- 金融行业：成都三泰，华道数据
- 赛道特点：产业使用外包较早，外包使用较为成熟

制造业

招聘难，劳动力数量下降以及新经济业态的兴起下，制造业外包市场需求较充足。

- 行业规模较大：制造业业态基础较庞大，用工需求多
- 供需失衡：劳动力数量下降，大量劳动力涌入新经济业态，劳动力供给较弱
- 行业核心价值点：招聘能力，劳动力资源，院校资源

新经济业态

诸如外卖、快递等新经济业态的兴起为新经济垂直领域外包产业的发展创造了较为充足的条件。

- 行业发展态势较迅猛：新经济业态发展态势迅猛，有较多的用工需求
- 政策优势：政策方面，《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》以及即将出台的不完全劳动关系相关法律法规一方面使行业法条更加完善，另一方面给了服务商更多的自由度
- 主要玩家：趣活等

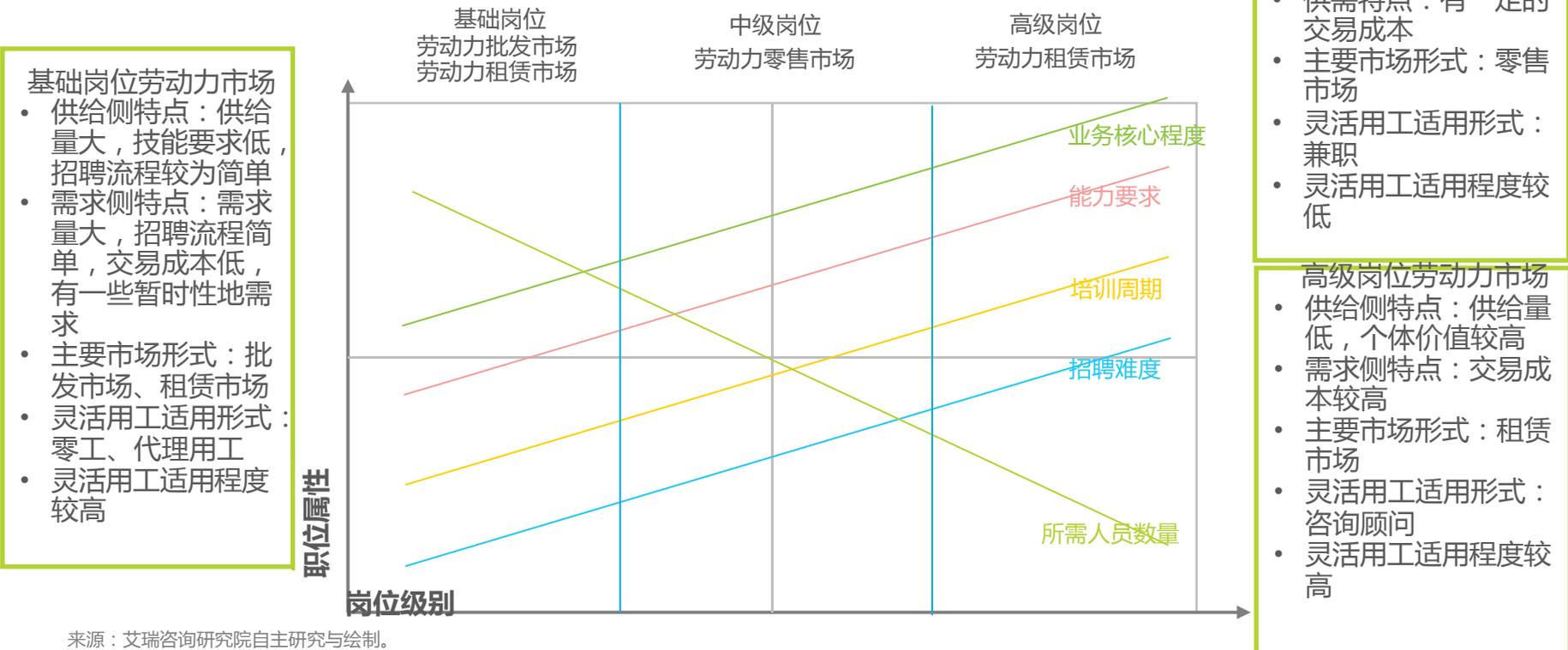
来源：艾瑞咨询研究院自主研究与绘制。

市场进入机会分析-岗位级别

基础岗位和高级岗位为灵活用工的主要适用范围

以岗位级别为自变量，所需人员数量和岗位级别成负相关，同时业务核心程度、能力要求、培训周期、招聘难度与岗位级别成正相关。随着岗位级别的增加，招聘所造成的交易成本也逐渐增加。在基础岗位，由于交易成本低用工量大，且通常有一些暂时性的人员需求，因而维持了批发市场和租赁市场两种表现形式。而高级岗位往往交易成本高，主要维持劳动力租赁市场。以代理用工和兼职用工为主要表现形式的灵活用工更适用于基础岗位和高级岗位。

职位属性和岗位级别关系



法律声明

版权声明

本报告为艾瑞咨询制作，其版权归属艾瑞咨询，没有经过艾瑞咨询的书面许可，任何组织和个人不得以任何形式复制、传播或输出中华人民共和国境外。任何未经授权使用本报告的相关商业行为都将违反《中华人民共和国著作权法》和其他法律法规以及有关国际公约的规定。

免责条款

本报告中行业数据及相关市场预测主要为公司研究员采用桌面研究、行业访谈、市场调查及其他研究方法，部分文字和数据采集于公开信息，并且结合艾瑞监测产品数据，通过艾瑞统计预测模型估算获得；企业数据主要为访谈获得，艾瑞咨询对该等信息的准确性、完整性或可靠性作尽最大努力的追求，但不作任何保证。在任何情况下，本报告中的信息或所表述的观点均不构成任何建议。

本报告中发布的调研数据采用样本调研方法，其数据结果受到样本的影响。由于调研方法及样本的限制，调查资料收集范围的限制，该数据仅代表调研时间和人群的基本状况，仅服务于当前的调研目的，为市场和客户提供基本参考。受研究方法和数据获取资源的限制，本报告只提供给用户作为市场参考资料，本公司对该报告的数据和观点不承担法律责任。

薪给力灵活用工平台 行业示范性平台 监管层认可平台

双重千万保额 资金安全无忧
国有投资平台 一手直营园区
价格冰点 3~8亿垫资服务



400-0827-130