

中国灵活用工市场发展研究报告

艾瑞咨询 X 万宝盛华大中华联合发布

2021年

www.iresearch.com.cn



海量行研报告免费读

在产业结构调整 and 偶发疫情的催生下，灵活用工成为当前市场关注的热点之一。一部分企业进行用工转型，将非核心业务、边缘业务外包给第三方人力资源公司管理，通过降低人才管理成本来提高企业效益；另一部分企业抓住发展机遇，扩张业务实现企业发展，因此增加了一定的人才需求。企业直接雇佣用工会有大量的招募、培训、管理等显性成本，也存在用工发生劳动关系风险的隐性成本。当让第三方以用工服务作为成果交易时，则因为第三方人力资源专业机构的调配能力和专业服务，降低了企业用工的隐形成本。

高速增长的市场激发了市场竞争者的参与热情，除了吸引传统人力资源服务商增加投入，还催生了很多互联网服务商切入市场。人力资源服务平台经济开始兴起。在快速发展的背后，灵活用工行业仍然面临着政策监管滞后，如何及时跟进，以及服务商如何更加规范发展的问题，同时企业雇主和劳动者在使用灵活用工方式时也各自存在一定的风险。

在此背景下，艾瑞咨询对灵活用工市场发展特征和产业链角色方进行了梳理和分析，并对行业未来发展趋势进行了深度思考，提出了相关发展建议。希望本报告能够帮助读者了解灵活用工市场的发展现状与趋势，以期为企业家、创业者、投资人及产业链上下游角色参与者的决策提供一定的参考。



发展背景

- **政策**：近年来，国家多部门发布了关于**劳动者就业、行业发展和企业发展**等政策，为灵活用工业态的发展提供了强有力的政策支撑。
- **经济**：灵活用工市场需求变化与经济发展周期密切相关，同时，近年来中国经济产业结构调整，**第三产业用人需求**上涨加速了灵活用工用工市场的发展。
- **劳动力**：**招聘难度增加和劳动力获取成本增加**催化了灵活用工市场的发展。
- **技术**：**HR SaaS技术**为人力资源服务商发展创造技术条件。



发展现状

- 灵活用工起源自美国，成熟于发达国家，中国市场仍处在**快速成长期**。
- 遵从劳动群体金字塔模式划分，由下向上逐步渗透。
- **灵活用工市场竞争格局分散**，国内人力资源服务商服务优势各具特色。
- 2020年灵活用工市场规模预估达到**6480亿**（外包模式下规模），发展前景可观。
- 人力资源服务商帮企业客户完成用人招募与管理，**收取合理服务费**。



角色分析

- **企业雇主**：**核心解决人力资源合理配置的问题，降本增效**是企业雇主使用灵活用工最主要的原因，不同企业对灵活用工方式有不同的需求。
- **服务商**：**传统服务商数字化转型，平台型服务商流量转型**，两种类型服务商利用自身优势推动行业快速发展。
- **求职者**：**不得不选和对自由生活和对喜爱岗位的向往**是求职者灵活就业的主要原因。同时伴随出现的是现阶段**工作不稳定、缺乏保障以及薪资的不透明**等问题。



发展趋势

- **宏观**：在中国特色社会主义发展环境中，灵活用工与标准雇佣形式将相互影响，**保持此消彼长的关系**。
- **政策**：**财税政策**引导灵活用工市场朝向更加**合规**的方向发展。
- **企业雇主**：**从“人才为企业所有”转变为“人才为企业所用”**。
- **服务商**：市场格局会进一步集中，竞争态势明朗；服务商深耕垂直行业，探索颗粒度更细的岗位需求；服务商加强技术应用是未来有效联动BC两端的关键。
- **求职者**：灵活的就业方式或将成为更多劳动者未来的选择。

中国灵活用工市场发展背景 1

中国灵活用工市场发展现状 2

中国灵活用工产业链核心角色分析 3

中国灵活用工典型服务商案例 4

中国灵活用工市场发展建议与趋势 5

人力资源服务市场业务结构

三大核心板块围绕人才资源协同合作，加速人力资源高速发展

人力资源服务业是就业优先战略和人才强国战略的重要依托，是推动经济高质量发展的重要支撑。中国人力资源市场服务业态全面发展，可将市场划分成人力资源获取、人力资源外包和其他三大板块，围绕用工需求，三大核心板块在人力资源市场创造广泛价值。同时，人力资源市场供需两旺，市场赛道的不断细分，整体市场的蓬勃向上的发展前景。根据人社部数据显示，2019年我国人力资源机构与从业人数均有较为明显的增长。

中国人力资源市场划分



2018-2019年中国人力资源服务机构与从业人员数量



灵活用工与灵活就业的区别

灵活用工指企业用工灵活，灵活就业指劳动者就业方式灵活

灵活就业，灵活的工作模式相对于传统的工作模式而言，在劳动时间、收入报酬、工作场地、保险福利、劳动关系等方面相对灵活，受限较小。对于解决我国结构性就业问题起到了一定的帮助。

灵活用工是从企业雇主角度而言，是对劳动者不同于标准雇佣模式的用工的灵活调配和使用；灵活就业是指劳动者灵活获得劳动报酬的就业方式。

灵活用工与灵活就业的区别

灵活

在劳动时间、收入报酬、工作场地、保险福利、劳动关系等方面相对传统的标准雇佣模式和劳动力配置方式更自由和灵活。

灵活用工

角度：劳动力使用方

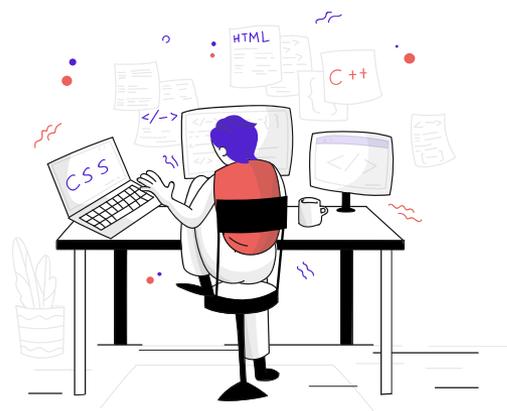
用工企业以标准雇佣以外的方式进行的劳动力资源配置和用工安排。



灵活就业

角度：劳动者

劳动者在标准劳动关系以外，灵活获得劳动报酬的就业方式。

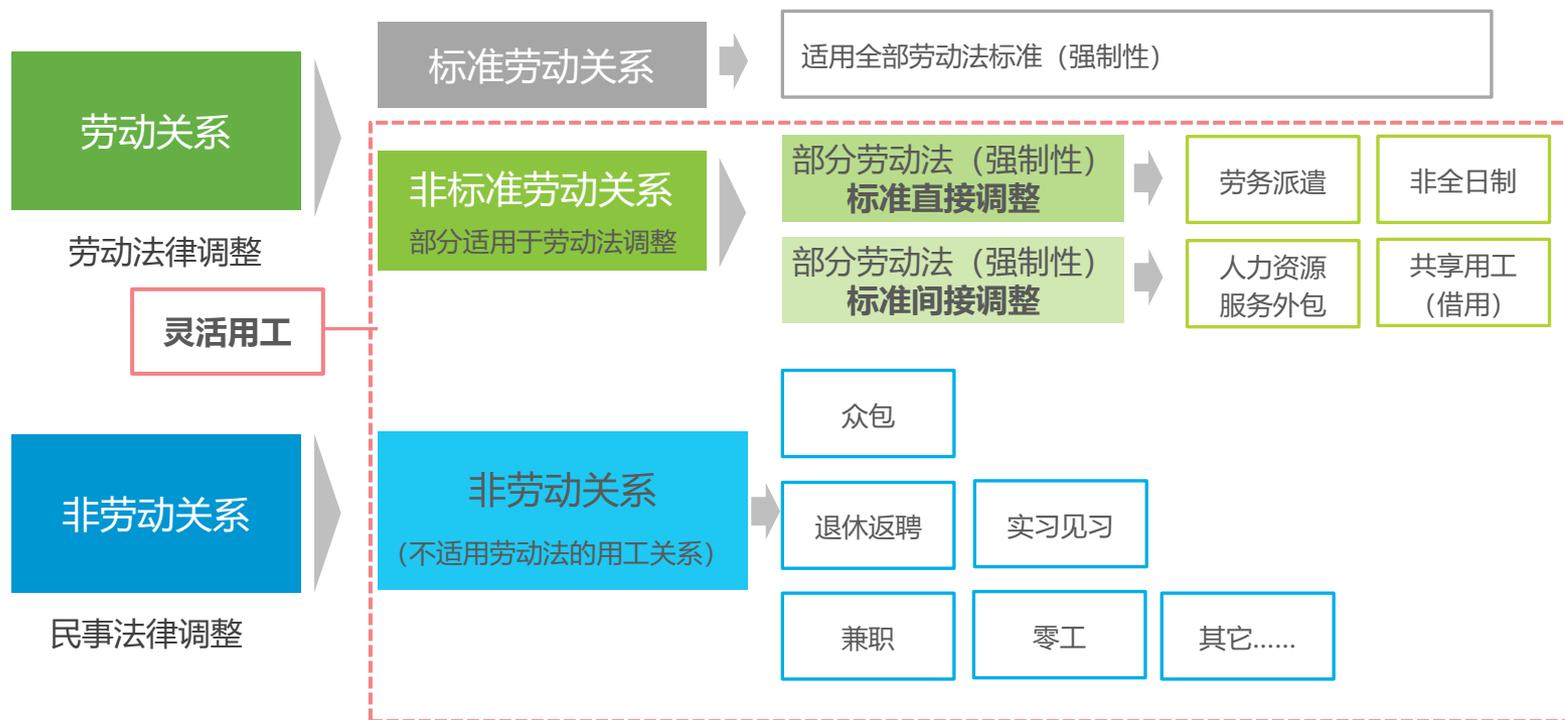


灵活用工概念界定

相对标准劳动（雇佣）关系更加灵活的用工方式

相对于劳动法完全适用的标准劳动关系，广义的灵活用工涵盖非标准劳动关系和非劳动关系两种，其中非标准劳动关系部分适用于劳动法调整，非劳动关系是劳动法标准之外的用工关系，属于民事法律调整。灵活用工形式有较为明显的灵活性，可有效帮助企业进行用工成本控制和提升用工效益。

法律视角下的用工关系划分与灵活用工范围界定



来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

灵活用工市场驱动力-政策

为保障就业稳定和扶持企业发展，多项政策给予宏观支持

近年来，国家多部门发布了关于就业支持、人力资源行业发展等相关政策，核心主题聚焦在劳动者就业、行业发展和企业发展三大板块。具体包括：支持劳动者选择新业态、多样化的就业方式；规范人力资源行业健康有序发展；扶持企业发展，多方式增加就业岗位促进就业，税改政策规范企业对劳动者的权益保障等。艾瑞分析认为，稳就业前提下，国家对灵活就业的支持激发了灵活用工市场快速发展，伴随行业发展的同时，规范性政策也更好地引导用工企业、灵活用工行业朝着正确的方向前进。

2014-2020年灵活用工市场相关政策梳理

就业政策支持

- 2014 国家中长期人才发展规划纲要 (2010-2020)**
提出国家人才发展战略目标，确立国家人才竞争比较优势。
- 2019 政府工作报告**
完善就业政策，加大就业培训力度，加大对灵活就业、新就业形态的支持。

行业发展政策指导

- 2014 劳务派遣暂行规定**
规范行业发展。提出被派遣劳动者不得超过用工单位用工总量的10%，合同签订至少2年，需为派遣员工全额缴纳工资社保。
- 2014 关于加快发展人力资源服务行业的意见**

企业发展政策支持

- 2014 就业促进法**
国家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。对部分企业、人员依法给予税收优惠。
- 2018 国税地税政管体制改革方案**
调整优化税务机构职能和资

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_20767

