

中国薪税服务行业研究报告

2021年



薪税的定义

劳动者薪酬及与之相关的个人所得税

薪酬是劳动者因向用人单位提供劳动或劳务而获得的各种形式的酬劳或答谢。狭义的薪酬指货币和可以转化为货币的报酬，而广义的薪酬则还包括其他各种非货币形式的满足。某种意义上说，薪酬是用人单位对劳动者工作业绩、工作态度、工作行为等作出的各种回报，是企业吸引和保留关键人才，提升员工敬业度的重要战略，已成为企业成本费用的最重要组成部分之一。同时，取得的薪酬也代表着劳动者的自身价值、个人能力和发展前景。

个人所得税，则指国家对本国公民及居住在本国境内的个人的所得和境外个人来源于本国的所得依法征收的一种所得税。个税是世界各国都普遍征收的一个税种，但在我国，个税具有累进税率与比例税率并用、课源制和申报制两种征税方法并行的特点，即尽管所得人是事实上的纳税义务人，但支付所得的单位或个人作为扣缴义务人，有义务每月对所得人的所得税进行计算、申报和代扣代缴。

劳动者薪酬的组成



基本薪酬，即根据合同约定或国家及企业规章制度规定的工资标准计算的劳动者的固定工资和津贴。具有**保障性**的特征。



可变薪酬，包括劳动者的奖金、提成、红利等，与劳动者的生产单位和绩效相关，也包括团队或组织范围内分享的激励。具有**激励性**的特征。



间接薪酬，包括经济性薪酬和非经济性薪酬。一部分是具有政府强制性的法定福利，如社会保险，另一部分是企业自行设置的非固定福利，如带薪非工作时间、员工个人及家庭服务、健康及医疗保健等。

间接薪酬的目标不是提高员工工作绩效，而是希望以此为手段达到吸引、保留和凝聚员工的目的，因此具有**福利性**的特征。

研究范畴界定

聚焦薪税服务的数字化工具应用

薪税，是人力资源管理的核心之一，也是财务报表和企业成本费用的重要组成部分。在企业的日常经营和实际操作中，薪税环节往往是人力部门和财务部门职能的交叉环节。“薪”的部分，从员工管理、薪酬体系设计、假勤和绩效数据的收集到社会保险的计提，往往都由人力资源部门承担；而“税”的部分，包括结合奖金和企业福利、社会保险、各项专项附加后员工个人所得税的计算入账，向税务机关的个税申报和代扣代缴，银行税后薪资发放和薪税报表制作，则一般由财务部门负责。

随着企业业务发展、人员规模扩张和税制改革推进，薪税处理和部门间的协同逐渐变得困难且低效，促使企业寻求更专业化的薪税外包服务，或应用更便捷高效的薪税管理产品。依据艾瑞《甲方乙方：2020年中国企业服务研究报告》对企业服务的分类，薪税服务可以划分为外包型、租用型和平台型三种类型，其中外包型是薪税服务中市场规模占比最大、发展历程最久的部分，而本报告将更为聚焦于讨论租用和平台型的、数字化的薪税服务产品。

薪税服务的类型和模式



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

薪税服务行业概述	1
薪税服务场景	2
- 标准用工与薪税	
- 灵活用工与薪税	
薪税服务典型企业	3
薪税服务行业发展趋势	4

薪税管理的价值

助力企业实现降本增效、合规风控

相比于过去企业手工或依赖传统的Excel表单算薪，使用薪税管理工具有效辅助企业实现降本增效和合规风控。面对企业庞大的员工规模、复杂的薪酬体系、多地区多主体的组织架构以及个税计提扣除、社会保险缴纳比例等政策变化，薪税管理工具在保证合法合规的基础上有效提升了经营管理效率，降低了出错率，同时大大降低了薪酬、管理、资金成本。此外，从劳动者端尤其是灵活就业者们的角度看，企业完善、高效的薪税管理工具能保障劳动者个税社保的合规缴纳，维护劳动者的信用纪录，同时提升发薪结果反馈的响应时间，多元化薪资体系和支付方式也满足了各劳动者的个性化需求。

薪税管理的核心价值

增效

企业端

- ✓ 快速、准确、智能化处理复杂、琐碎的薪酬事务，提升HR工作效率

劳动者端

- ✓ 在线薪资管理，及时反馈发薪结果

降本

企业端

- ✓ 管理成本：降低企业财务会计、HR人力成本
- ✓ 资金成本：付款方式灵活多样，缓解企业资金压力
- ✓ 薪酬成本：通过合理灵活用工，控制人力薪资成本

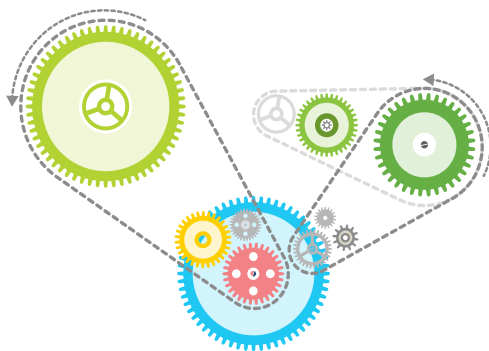
合规

企业端

- ✓ 面对复杂的业务情况和不同的政策法规，保证员工薪税的计算缴纳合法合规
- ✓ 对于灵活用工场景，通过数字化薪税发票管理，实现四流合一，入账合规

劳动者端

- ✓ 保障劳动者个税申报、社保缴纳等全薪酬结算流程合规化
- ✓ 维护劳动者信用记录

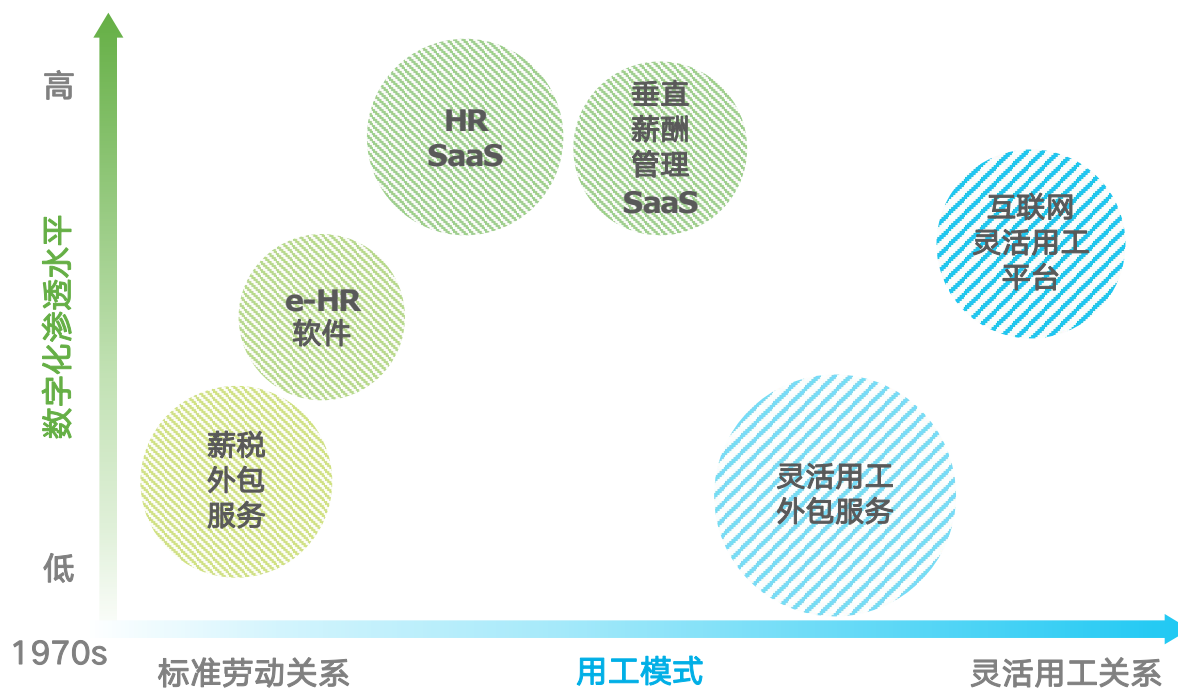


薪税服务的发展历程（1/2）

随着技术水平提升、数字化渗透和用工模式的变化，新的产品和服务模式不断涌现

上世纪70年代“将不懂的业务交给专业的人”的管理思想兴起，人力资源外包服务业在我国逐渐产生，薪税服务在早期以将整个业务流程外包给第三方服务商的形式展开。信息技术发展到本世纪初，企业开始部署e-HR软件进行人力资源的信息化，而随着云计算技术的渐趋成熟，企业上云大势所趋，更为灵活的SaaS产品也不断涌现。此外，2015年前后共享经济兴起，用工平台面临新的用工管理和薪酬结算方面的挑战，推动互联网灵活用工薪税结算平台的产生和发展。

薪税产品和服务的发展历程



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

薪税服务的发展历程（2/2）

重要性逐步显现，薪税师正式进入国家职业（工种）目录

随着薪税服务行业的发展，2020年2月，人力资源和社会保障部、国家市场监督管理总局、国家统计局在“企业人力资源管理师”职业下新增“薪税师”工种，是集人力资源管理师、税务师和管理会计师多重岗位于一身的创新型复合人才，要求其能力标准需既掌握人力资源管理基础知识及财税基础知识，又能熟练进行企业薪酬体系的全流程设计，并能熟练掌握薪税规划、薪税费核算、薪酬支付、税费申报、薪税数字化管理及应用及薪税费风险防范与管理。

薪税师作为国家职业（工种）目录的新增工种，对当前企业人力资源和财务岗位人员提出了能力复合化、能力升级的需求，也推动了行业进一步健康、规范发展。

薪税师发展的重要历程



我国薪税师的级别划分

初级薪税师

适用于薪酬专员、会计专员、从事薪酬行业的其他工作人员等

中级薪税师

适用于企事业单位人力资源部或财务部经理等

高级薪税师

适用于企事业单位负责人、人力资源部总经理、财务部总经理等

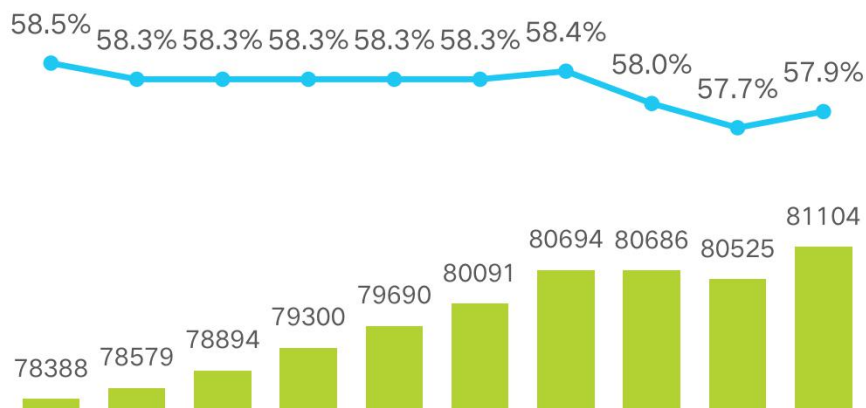
来源:薪税师官网; 艾瑞咨询研究院根据公开资料自主研究及绘制。

促进行业发展的社会因素

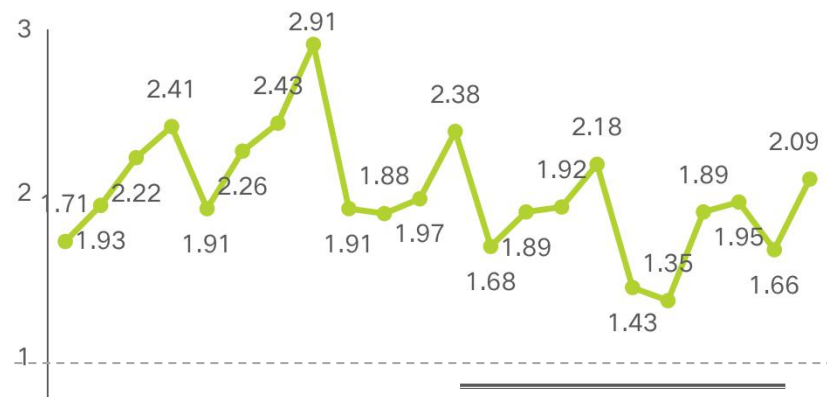
劳动力供应的结构性短缺，使企业人力成本不断攀升

近十年来，中国人口增长逐渐趋缓，老龄化问题日益凸显，劳动人口红利见顶。在此背景下，尽管2010-2019年间劳动力数量仍呈上升趋势，但是其占比却不断下降。而就业市场CIER指数也能反映出劳动力市场的供需不平衡现象已比较严重。劳动力供应短缺和人力成本攀升不断推动企业对提升劳动者获取和管理效率、降低用工成本的需求，同时促进了灵活用工、共享经济行业的快速发展和新型结算关系的产生。

2010-2019年中国劳动力数据统计



2016Q1-2021Q2中国就业市场CIER指数



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_24784

