

中国复合用工管理云平台 行业研究报告

©2021.12 iResearch Inc.



复合用工是一种**将固定用工与灵活用工相结合的新模式**，能够为企业和个人提供多元的用工与工作方式。从劳动关系的角度，可将**标准劳动关系**的固定用工与**非标准劳动关系**的业务外包、劳动派遣等并称为具有劳动关系的复合用工，而**非传统劳动关系**的众包、业务合伙等也属于复合用工的研究范畴。



复合用工管理云平台的发展基于标准劳动关系模式下的供需缺口，聚焦于解决企业管理、财税管理和劳动者保障中的痛点，基于云平台对多种用工模式进行统一管理，以**HR SaaS+用工平台+自由职业者管理+人力资源服务供应商项目管理**四大功能模块帮助企业实现人力资源的最优化配置。



中国复合用工管理云平台是一个百亿规模的市场，其**2020年的市场规模为211亿元**，**预计2021年为254亿元**，而在2023年将突破400亿元。除2020年外，2019-2023年的市场规模**增速均在25%左右**。



得益于企业、劳动者和政府三者的驱动，云平台模式在中国具有较好的潜力。**在产品层面**，关注重点将向灵活用工侧转移，回归到人力资源范畴，而**在市场层面**，企业用工趋于多元和复合，厂商需更注重资源层面的合作。

复合用工管理云平台概述

1

中国复合用工管理云平台行业发展洞察

2

中外典型厂商发展模式分析

3

中国复合用工管理云平台行业发展趋势

4

复合用工概念界定

与单一用工相对应，强调融合固定与灵活的多种用工模式

与传统单一的用工模式不同，复合用工是一种将固定用工与灵活用工相结合的新模式。灵活用工包括外包、众包、零工、合伙人等多种类型。相比长期稳定、企业雇佣的固定用工，灵活用工在劳动时间、收入报酬、工作场地、保险福利、劳动关系等方面更加灵活，既为个人创造了多元、灵活的工作方式，又让企业可以充分调用社会资源，降低用工成本。为应对人口老龄化、劳动力市场供需不平衡、员工离职率提升的挑战，越来越多的企业开始拥抱复合用工。外卖、社区团购、直播带货、社交电商、网约车、在线教育、互联网医疗等是其中的典型代表。在复合用工的浪潮下，企业的人力资源管理面临需求匹配、佣金结算、规则设置、税收筹划等诸多困难。如何合理运用复合用工，有效控制用工成本、减少用工开支，成为企业关注的新问题。

复合用工概念界定



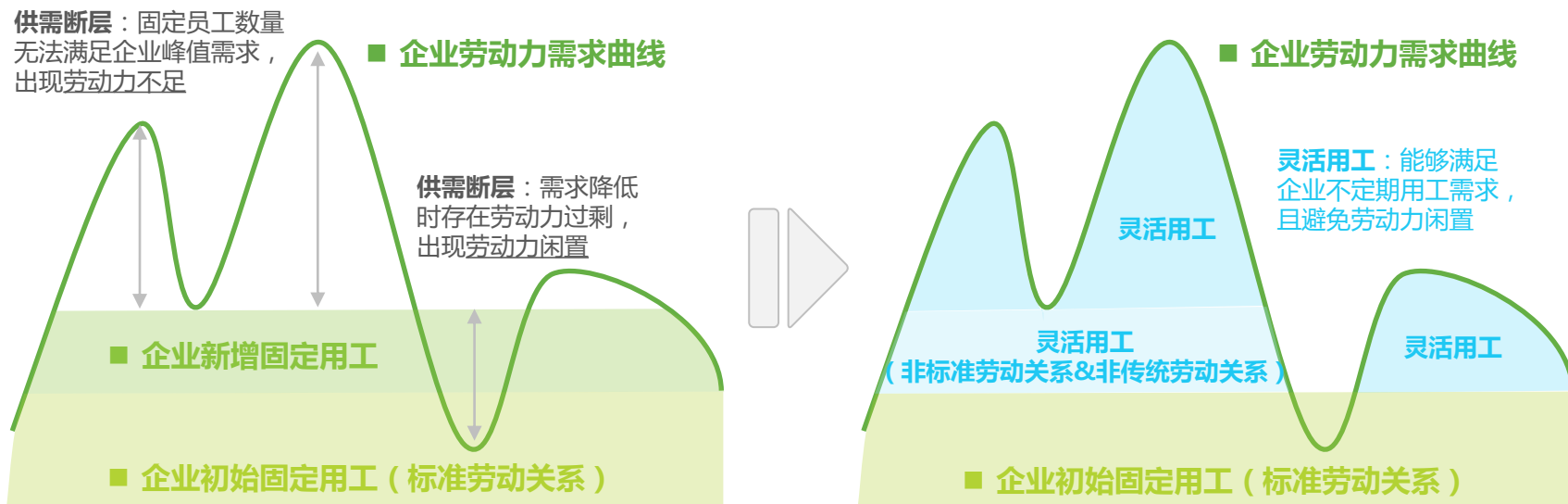
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

复合用工的发展背景

基于标准劳动关系模式下供需缺口，复合用工模式应运而生

企业的阶段性用工需求可能来自于订单或业务高峰期下的劳动力不足，也可能来自于季节性工种在淡季的开支压力，这使得复合用工模式应运而生。这一模式既可以理解为固定用工与灵活用工的结合，也可以理解为标准劳动关系、非标准劳动关系和非传统劳动关系的结合。灵活用工能够在短期解决企业的劳动力不足，且无需招聘固定员工，规避了需求回落后的劳动力闲置问题，整体降低平均用工成本。此外，新冠疫情使得“共享员工”模式兴起，国家也在扶持新经济形态企业开展灵活就业，企业对用人模式的态度发生了转变，而个人对灵活就业的接受度也在逐步提升。不仅如此，复合用工管理厂商能够提供固定用工管理和灵活用工管理结合且联动的软件系统，解决企业在多种用工模式管理过程中的痛点，这些都成为复合用工模式的发展动力。

企业劳动力需求变化推动复合用工发展



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

企业复合用工管理的痛点

聚焦企业管理与劳动者保障，把控业、管、人、财各方风险

复合用工包括的非传统劳动关系部分存在交易量大且频繁的特征，传统的人力资源管理软件无法满足企业复合用工结构下的多种用工形式管理的需求，使得复合用工管理软件逐步兴起。企业复合用工结构主要指同时使用标准劳动关系、非标准劳动关系和非传统劳动关系三种用工模式，其特点是劳动者数量庞大且分散、部分场景下交易量大、交易金额高、交易流程繁琐，以及业务碎片化、任务化和独立化，导致企业很难有效管理。整体而言，企业复合用工的痛点集中在：企业的高效、高质量管理，财税风险的管控和劳动者保障。

企业复合用工管理的痛点

企业管理

资金管理



- 资金转移风险
- 资金挪用风险

用工管理



- 交易频率不规则、频次多、交易金额高、交易量大、交易流程零碎且繁琐
- 多流程数据核对难

人才匹配与留存



- 非标准劳动关系用工需求大、管理成本高、招聘效率低
- 自由职业者员工流动性高，对企业忠诚度低
- 企业培养优质人才难度大

财税管理

财务风险

非传统劳动关系的劳动者报酬支出无法取得发票，难以入帐，因此不能计入企业成本

税务风险

企业对**业务真实性**管理的难度大，以备税务局查验

劳动者保障



自由劳动者的经营承揽合同可能**不完善**



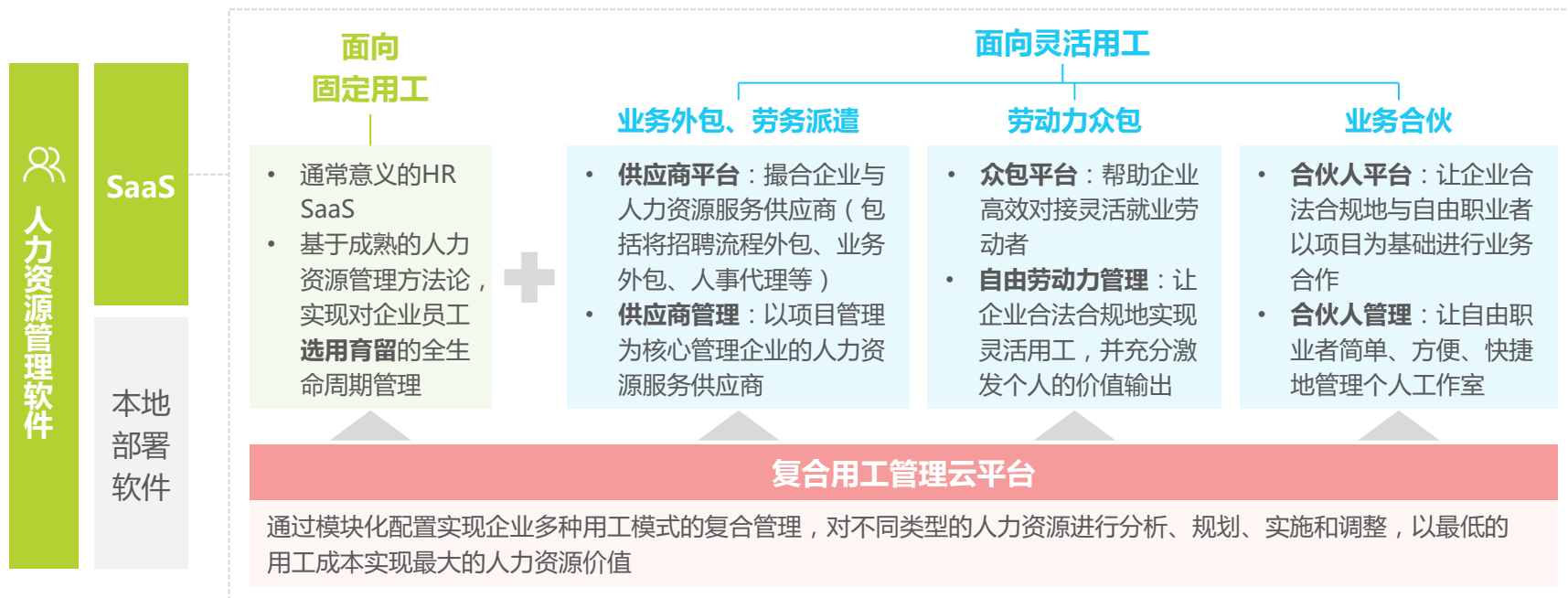
企业不作为代扣代缴义务人时难以为劳动者提供**基本保障**

复合用工管理云平台的研究范畴

基于云平台对多种用工模式进行统一管理

复合用工管理云平台一方面强调面向固定用工+灵活用工的复合用工模式，一方面强调采用云部署而非本地部署，即为SaaS模式的人力资源管理软件。通常意义所讲的HR SaaS专注于为企业的固定用工提供全生命周期管理，难以适应非标准劳动关系和非传统劳动关系劳动力的管理需求。复合用工管理云平台的理念是在满足HR SaaS常规需求的基础上，将业务外包的项目管理、众包管理和合伙人管理纳入到企业的人力资源管理体系中，对多种用工模式进行合理规划，实现人力资源最优化配置。由于业内对于HR SaaS的研究已经比较丰富，本报告将更多关注复合用工管理云平台在灵活用工管理的能力，关注其与聚焦固定用工的HR SaaS间的差异。

本报告对复合用工管理云平台的研究范畴界定



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

复合用工管理云平台的主要功能模块

HR SaaS+用工平台+自由职业者管理+供应商项目管理

由人力资源管理理论演化而来的HR SaaS通常包含核心人力（Core HR）、招聘管理、劳动力管理、人才发展、薪酬管理、绩效管理六大模块，覆盖企业固定用工的选、用、育、留各个阶段。复合用工管理云平台在涵盖上述HR SaaS功能的基础之上，面向非标准、非传统劳动关系模式提供：1）对接企业与劳动者的用工平台，通常包括自由职业者和第三方HRO服务机构两类；2）HRO供应商项目管理，包括管理企业的招聘流程外包项目、业务外包项目和人事代理项目；3）自由职业者管理，包括从任务发布到任务验收，以及任务完成后的开票、结算、发佣金、缴税等一系列工作。复合用工管理云平台通过标准化的系统流程帮助企业防范复合用工过程中可能出现的法律法规风险，同时高效筛选符合需求的劳动者，合理设定薪酬体系，充分激发自由职业者的个人价值。

复合用工管理云平台的主要功能模块



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_30881

