

中国灵活用工市场研究报告

©2022.9 iResearch Inc.





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“劳动雇佣”。临时介绍所工作；分包劳动。	未与终端用户建立直接从属关系
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	民法、合同法及其他民事法律
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	
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“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》

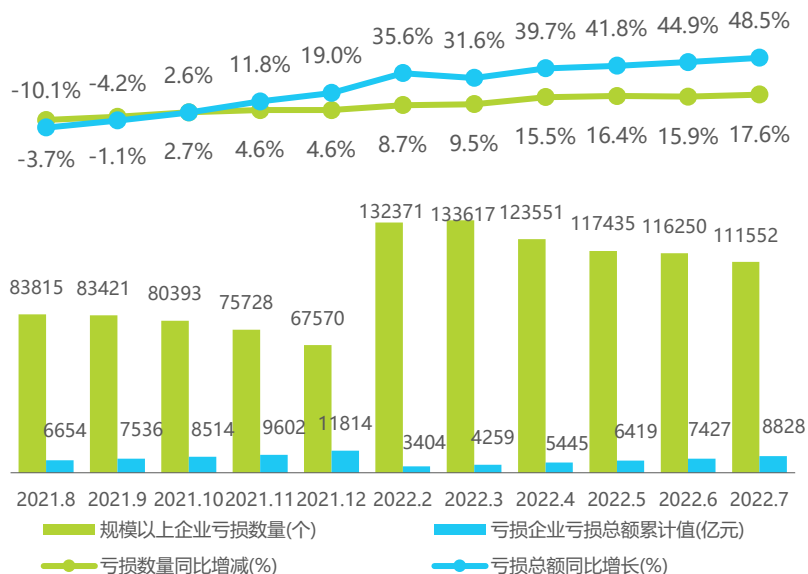
- 强化就业创业培训服务，健全培训项目和培训政策推介服务，引导零工人员参加急需紧缺职业技能培训和新职业技能培训，组织有创业意愿的参加创业培训

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。

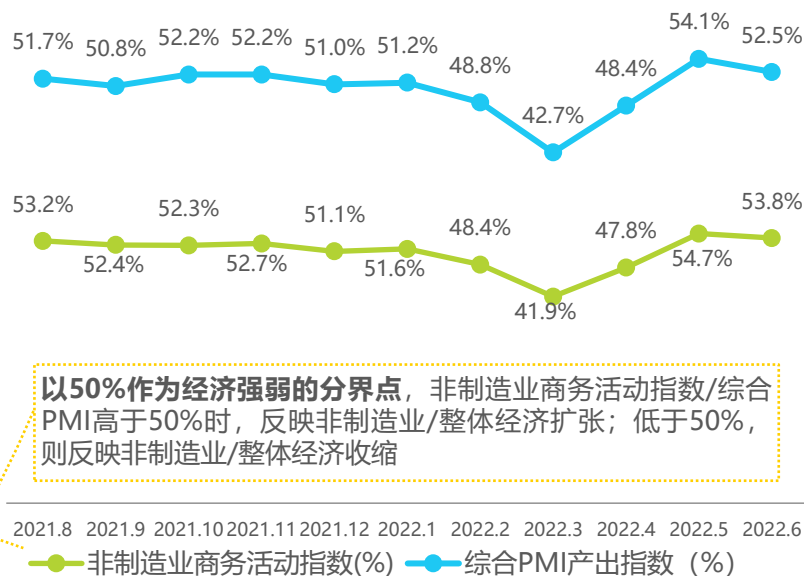
2021年8月-2022年7月中国规上工业企业累计亏损总额与当月亏损数量



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。

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



2021.8 2021.9 2021.10 2021.11 2021.12 2022.1 2022.2 2022.3 2022.4 2022.5 2022.6

● 非制造业商务活动指数(%) ● 综合PMI产出指数 (%)

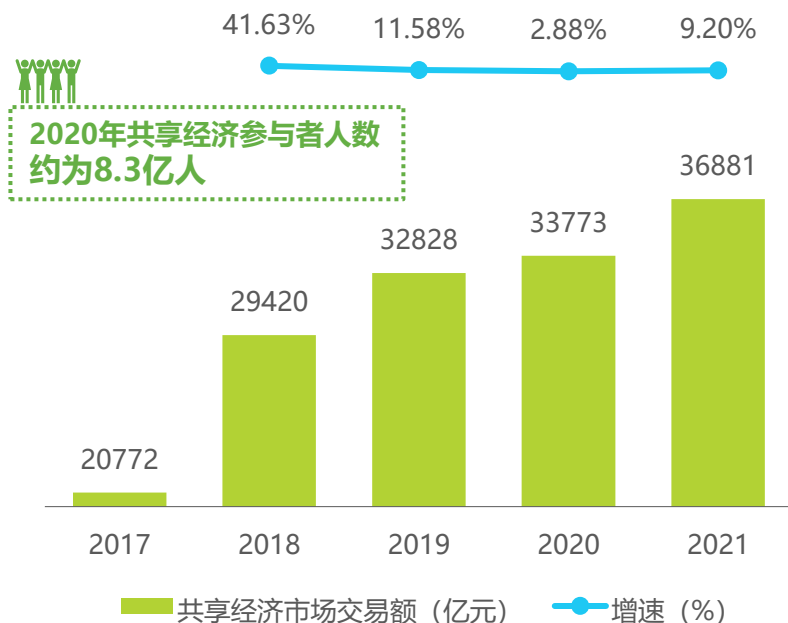
来源：国家统计局。

灵活用工行业发展驱动力-产业

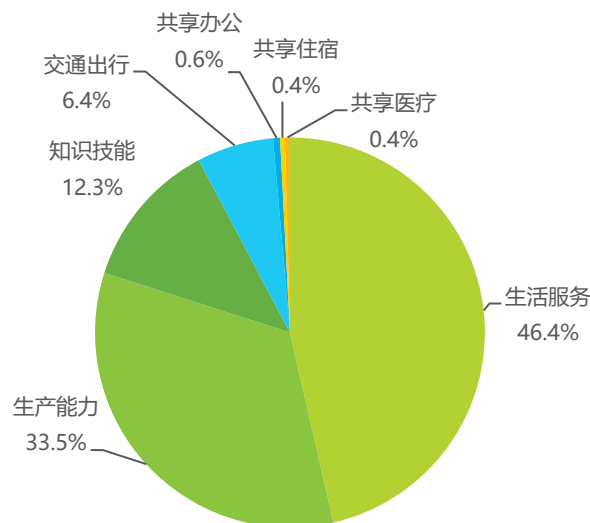
共享经济催生新就业形态，驱使灵活用工兴起

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



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）。

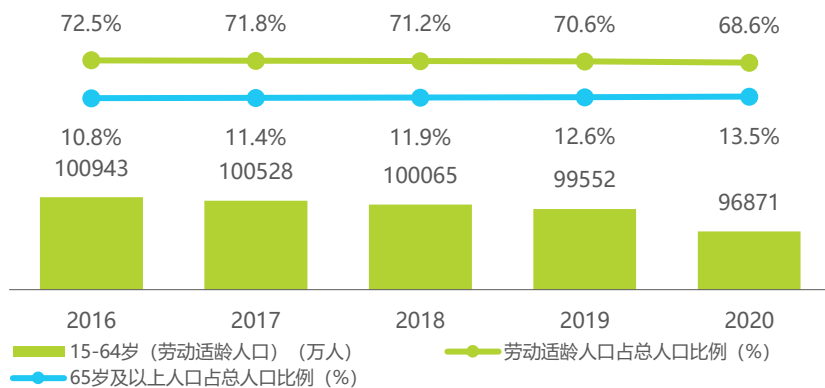
来源：国家信息中心分享经济研究中心，中国共享经济发展报告（2022）。

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

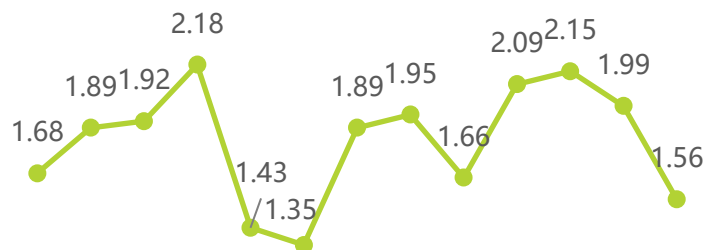
2016-2020年，我国65岁及以上人口占比则从10.8%上升至13.5%，老龄化进程加快，劳动适龄人口（15-64岁）从10.1亿人降至9.7亿人，占总人口的比重从72.5%降至68.6%，人口红利逐渐衰减，一方面导致招聘贵——劳动力成本节节攀升，2019年社保入税，更是加重了企业全职用工的成本负担；另一方面，招聘难——劳动力供需不平衡带来的结构性就业矛盾愈发突出，企业出于招聘效率和用工成本的考量更倾向于采用灵活用工。

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

2019Q1-2022Q1中国CIER指数变化



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_46704

