

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。

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

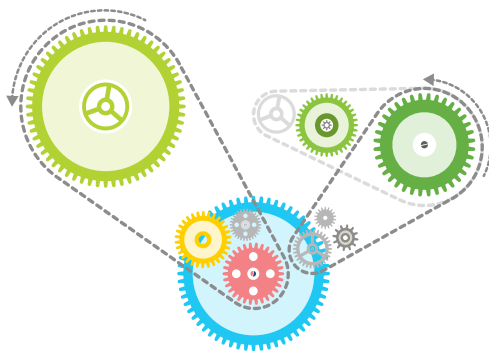
合规

企业端

- ✓ 面对复杂的业务情况和不同的政策法规，保证员工薪税保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

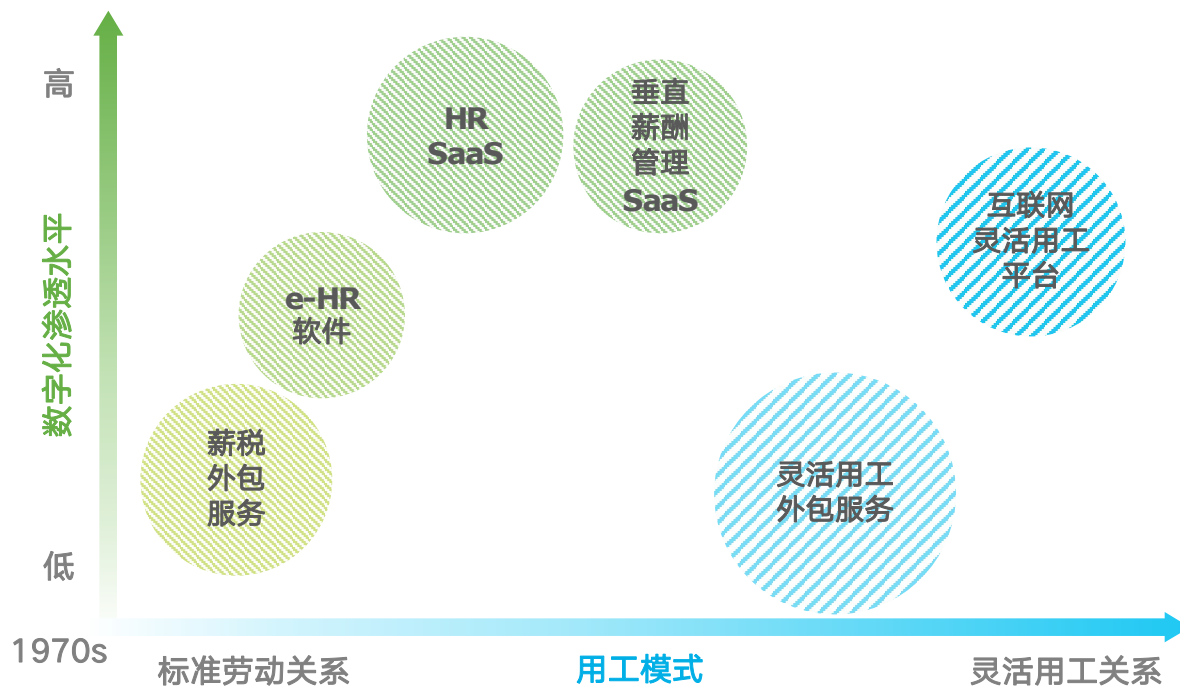


薪税服务的发展历程（1/2）

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



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。

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

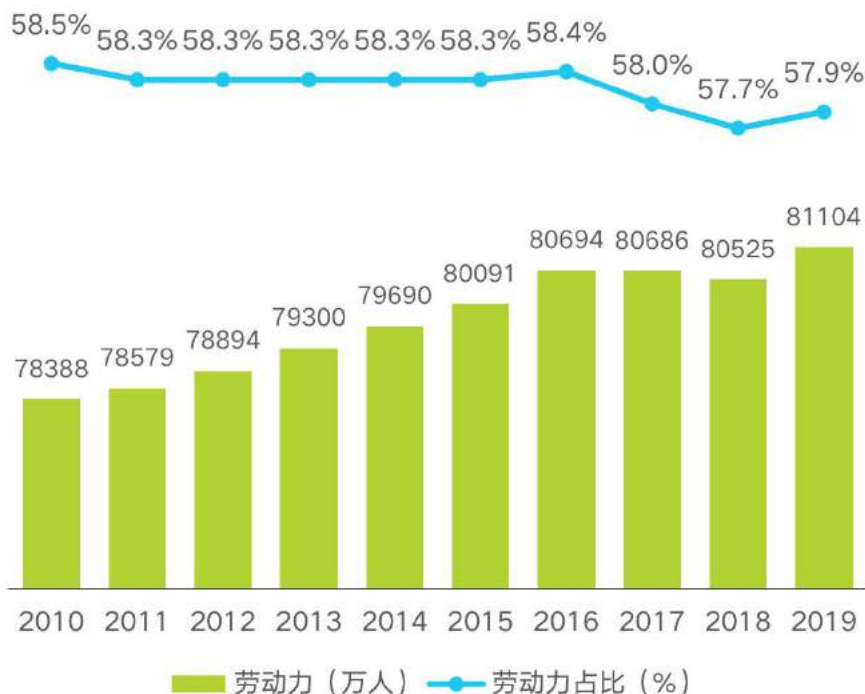
适用于企事业单位负责人、人力资源部总经理、财务部总经理等

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



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

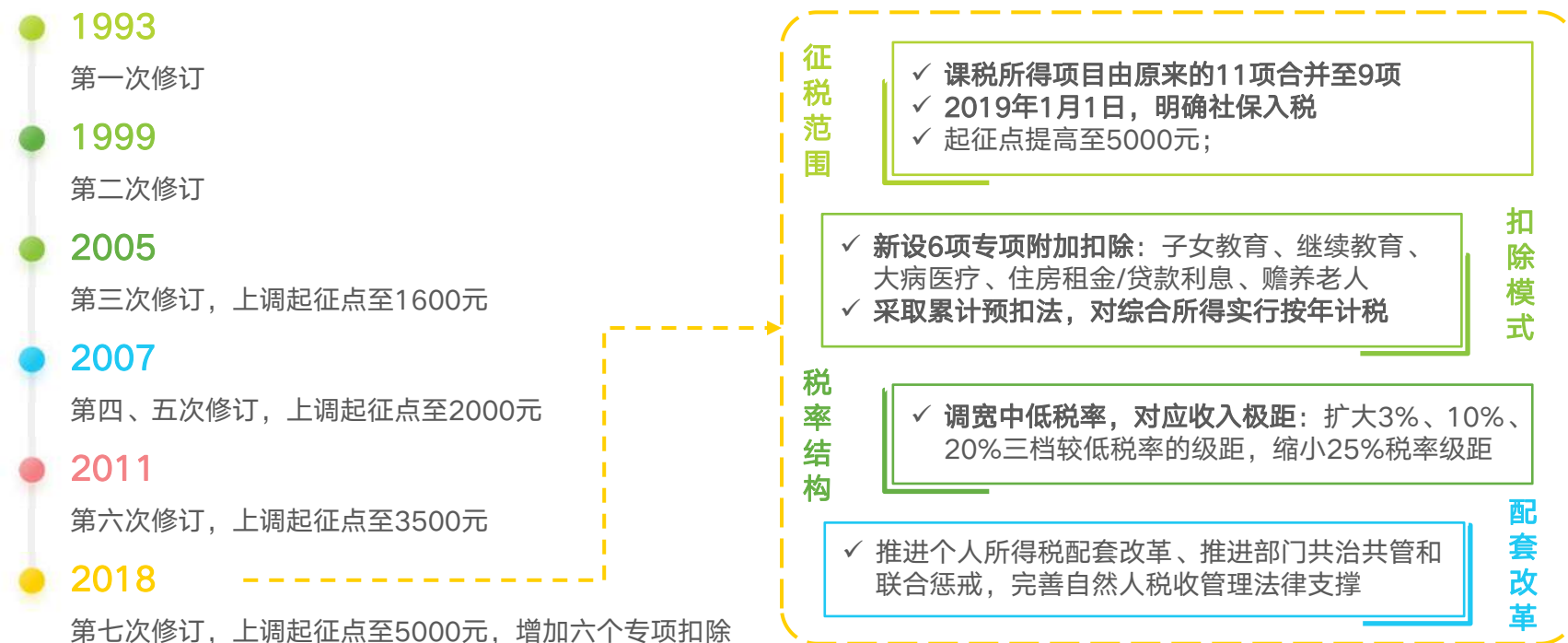
来源：智联招聘，艾瑞咨询研究院根据公开资料研究及绘制。

促进行业发展的政策因素（1/2）

个税改革推动企业寻求更专业的薪税管理工具和服务

自1993年起《中华人民共和国个人所得税法》共经历过7次修订，其中，第七次修订在综合考虑纳税人的家庭情况后，以“便民、惠民、利民”为目的，优化税率结构，建立综合与六个专项扣除相结合的个税制度，同时引入配套征管措施。相比一次性的个税改革，对企业影响更深远的是持续的税收调整，和各行业及地方扶持的税收优惠政策，如高新技术企业、创业园区等。税收政策和制度的改革和调整意味着企业需要匹配更专业和精细的财税人员，同时财税人员们也需要花费更多的时间精力进行应对，由此，企业开始偏好选择数字化的薪税管理工具或将发薪报税等事务委托给专业的服务机构。

《中华人民共和国个人所得税法》修订历程



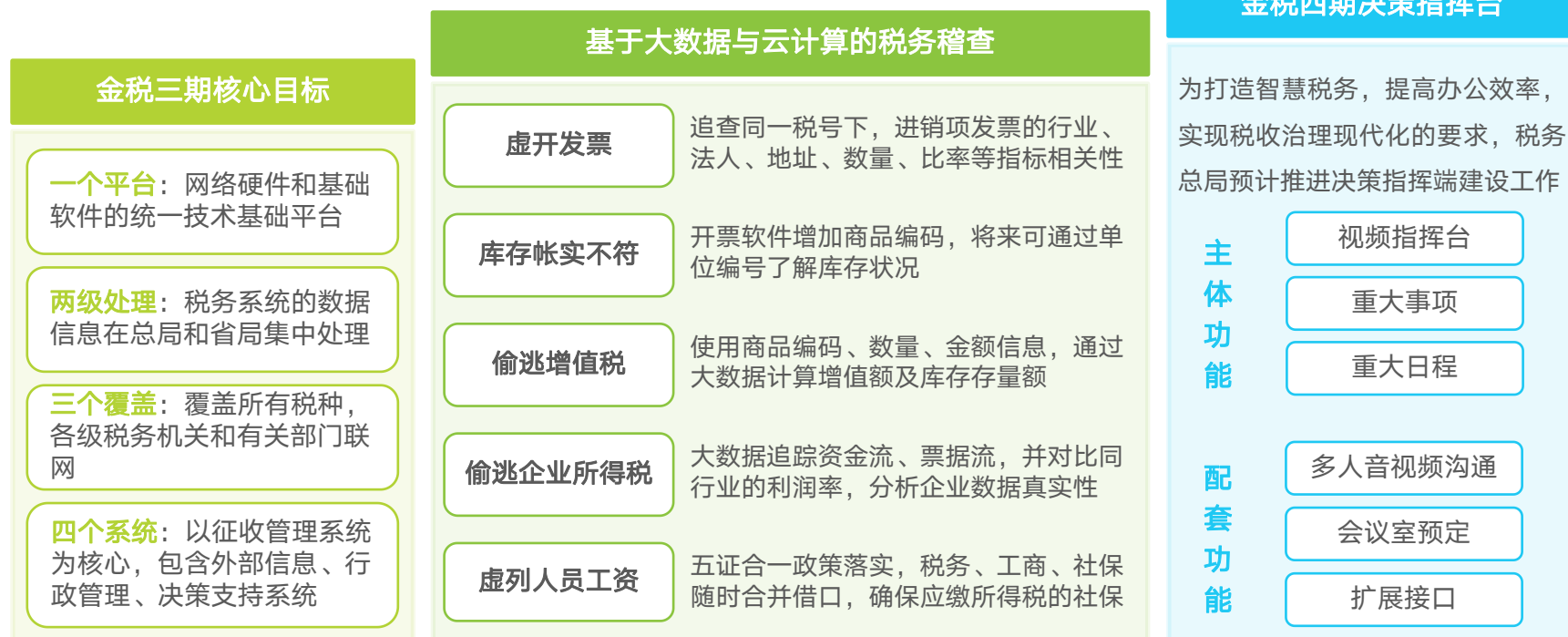
来源:艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

促进行业发展的政策因素（2/2）

金税工程三期/四期推动大数据税务稽查

随着“互联网+”和大数据时代的到来，各行各业都在顺应改变，国家税务局推动大数据的应用、升级金税三期系统，作为国家进行税务稽查的利器；随着金税三期的深入应用，企业经营数据全国并网，企业偷税漏税的行为在系统中变得透明。同时，国家布局金税四期的建设，计划实现税务流程“云化”，使税务稽查更精准、全面。税务稽查趋严的背景对企业用工及薪税处理的合规性和人力、财务人员工作的效率、准确度提出了更高的要求。

税收管理信息系统工程



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

薪税服务行业产业图谱

行业参与者众多，呈现相互渗透趋势



注释：仅展示部分典型企业，图谱中所展示的公司logo顺序及大小并无实际意义。

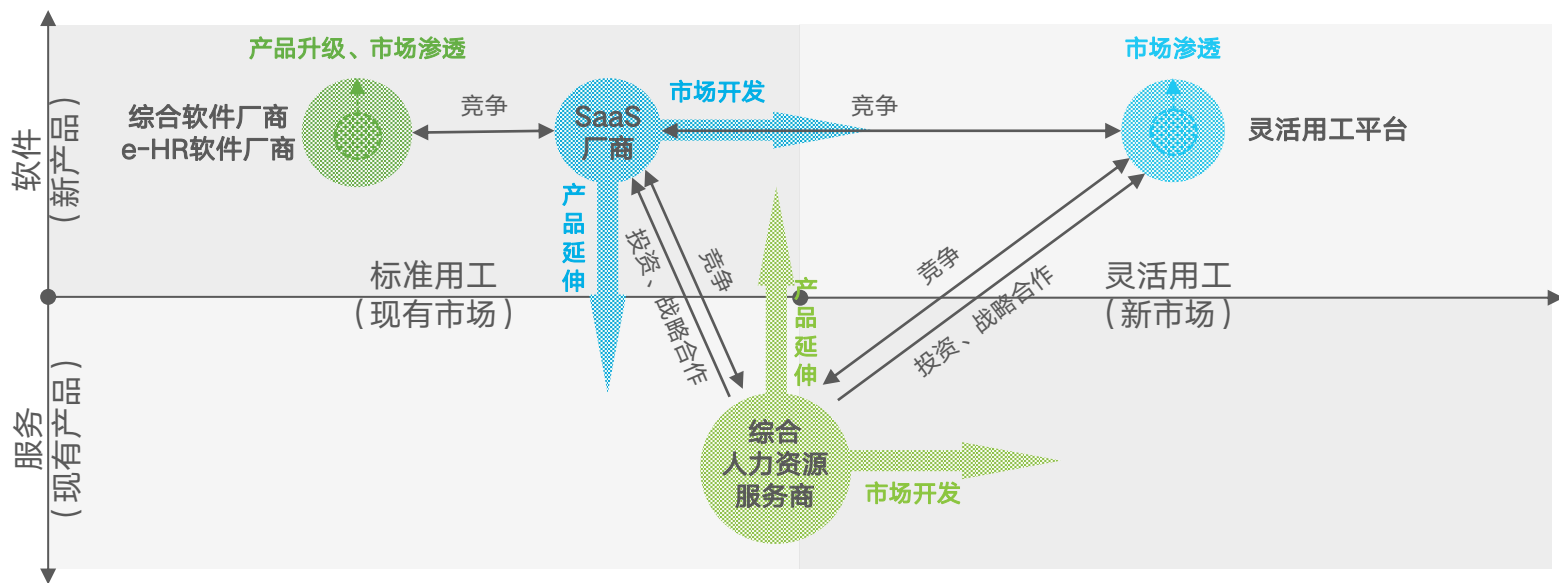
来源：艾瑞研究院自主研究及绘制。

薪税服务行业竞合分析

市场整体呈现相互渗透的态势

各类型的市场参与者基于自身优势，在薪税服务行业中采取不同的发展战略，但市场整体呈现相互渗透的态势。如果将外包服务和软件工具视为薪税服务行业的现有产品和新产品，将标准用工和灵活用工（尤其是新经济下的灵活用工）视为现有市场和新市场，那么综合人力资源服务商们在外包服务方面已具有很强的竞争力和市场地位，开始探索软件工具的开发和新经济下灵活用工市场的开发，以实现多元化经营；综合和e-HR软件厂商们由于受到SaaS产品形态的冲击，将产品上云升级视作优先的发展策略，以加速对现有市场的有效渗透；SaaS厂商们面对激烈的市场竞争，一部分选择复用成熟的技术能力，将产品向灵活用工赛道延伸，还有一部分则选择通过线下服务的开发进行纵向的一体化，丰富产品维度；而灵活用工平台作为新市场下新的产品形态，还需要付出更多的努力提升技术能力，差异化产品以建立竞争优势，实现市场的渗透。在后文中，我们也将继续对各市场参与者的发展方向和竞争要素进行探讨。

行业参与者矩阵



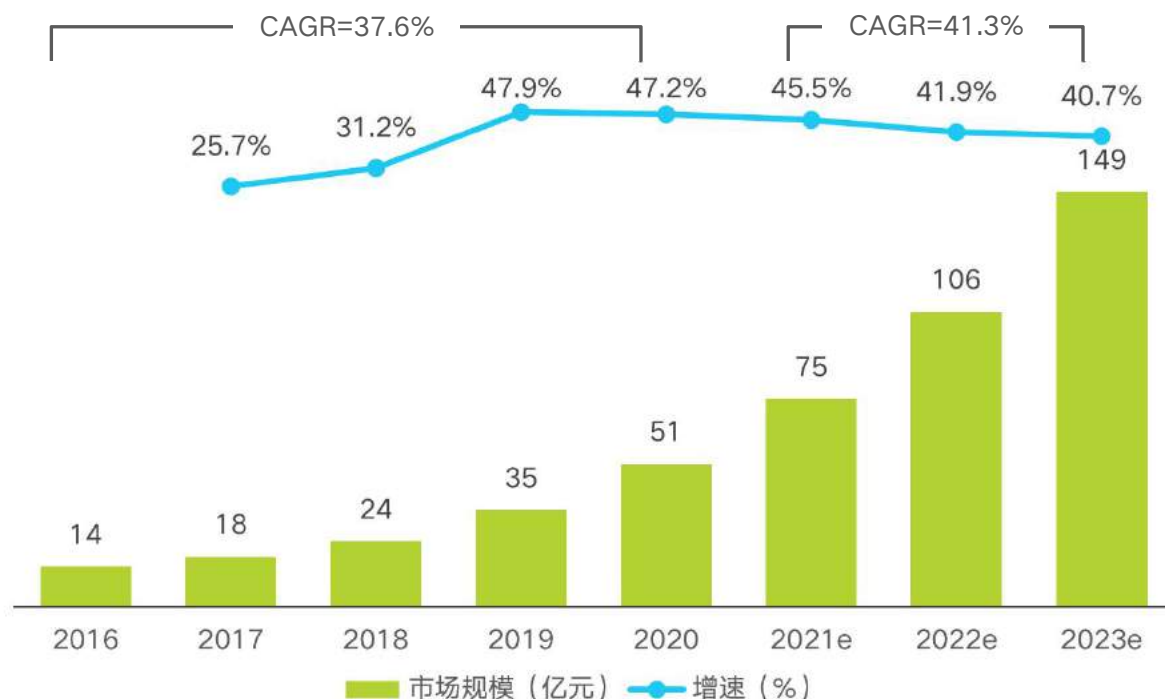
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

薪税服务行业市场规模

市场快速增长，预计2022年规模将超过100亿元

2016年以来，薪税服务市场以37.6%的年复合增长率快速扩张，至2020年估计市场规模超过50亿元。未来三年，预计市场仍然将以超过40%的增速发展，其主要驱动力来源于企业对SaaS产品付费意愿的增加、灵活用工市场的进一步增长，此外随着政策规范和税务稽查趋严，一些过去选择不健康、不可持续乃至不合规的薪税筹划产品和解决方案的企业也将转向选择合规、高效的薪税服务产品。

2016-2023年中国薪税服务行业市场规模



注释：报告所列规模历史数据和预测数据均取整数位，已包含四舍五入情况；增长率的计算均基于精确的数值进行计算。

口径说明：核算包含有薪税功能模块或服务的厂商，包括一体化厂商和垂直模块厂商。

来源：结合公开信息、专家访谈，艾瑞咨询研究院根据自模型统计核算及绘制。

薪税服务行业投融资情况

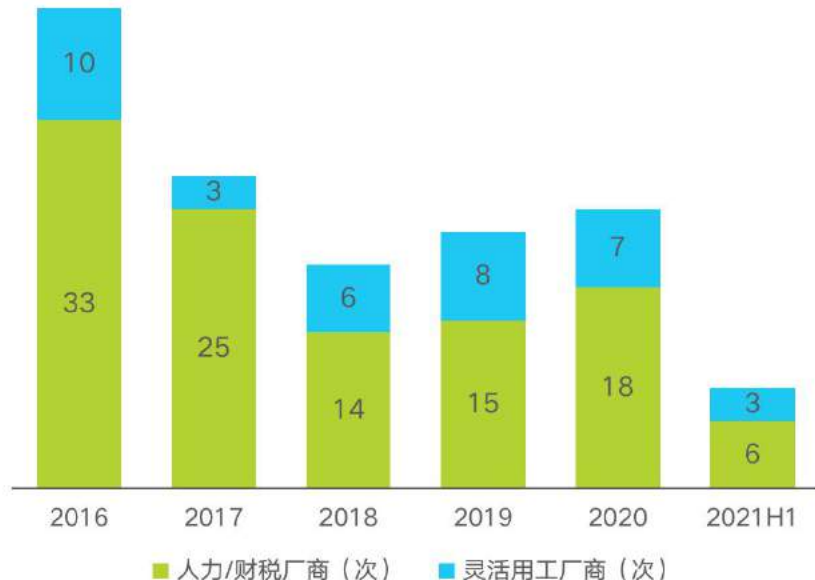
资本市场节奏放缓，个税改革以来有所回暖

不完全统计，2016年至2021年上半年，薪税服务领域共有投融资事件148起。继2015-2016年间SaaS行业爆发式增长后，薪税领域投融资事件数量下滑明显，直到2019年个税改革后有所回升。需注意的是，此次统计的范围包括垂直薪税领域厂商以及包含薪税功能模块或服务的综合型厂商，但未包含零星通过不健康、不可持续乃至不合规手段进行薪税筹划的厂商。

融资轮次方面，2016年A轮及以前轮次的融资比例达近六成，而2020年这一比例下降至三成，同时企业挂牌上市数量也呈现下降趋势，可以看出近年来融资轮次逐渐后移，新跑出的厂商数量少，但同时行业仍没有形成很高的集中度。

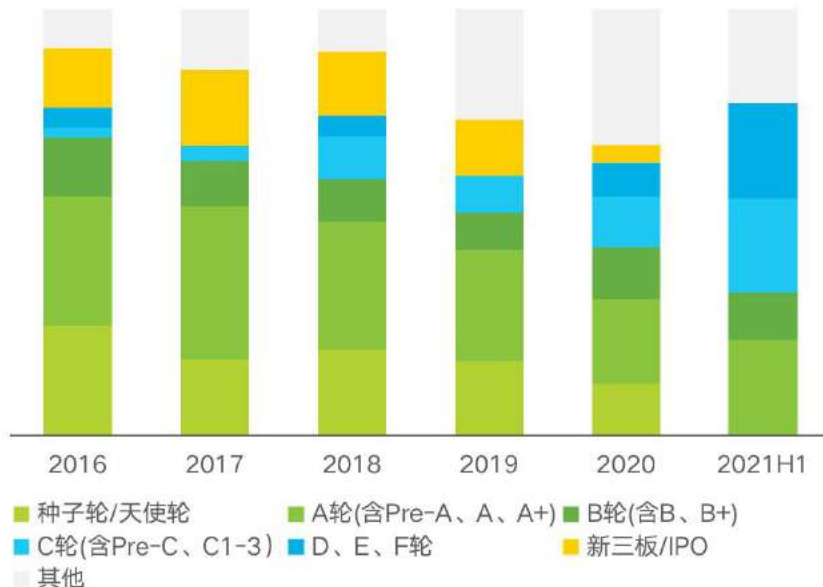
从企业类型来看，近年来挂牌上市的企业以成熟的、头部的人力资源外包服务商为主，但其他轮次的被投企业以SaaS厂商为主，可以看出资本市场同样认可需求端数字化转型的趋势，且更为关注和重视创业企业的产品能力和成长性。

2016-2021H1薪税服务行业投融资事件数量



注释:仅统计包含有薪税功能模块或服务的厂商，包括一体化厂商和垂直模块厂商。
来源:IT桔子，烯牛数据等公开资料，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

2016-2021H1薪税服务行业投融资轮次分布



注释:仅统计包含有薪税功能模块或服务的厂商，包括一体化厂商和垂直模块厂商。
来源:IT桔子，烯牛数据等公开资料，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

标准用工与薪税

- 行业发展背景
- 企业需求痛点
- 产品功能架构
- 市场规模匡算
- 市场玩家类型
- 企业选型指标

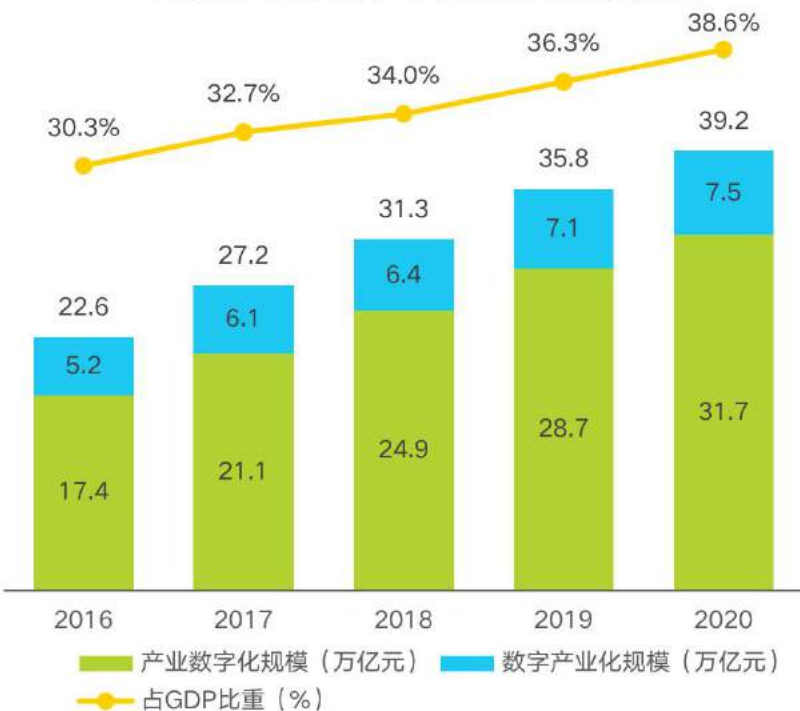


行业发展背景

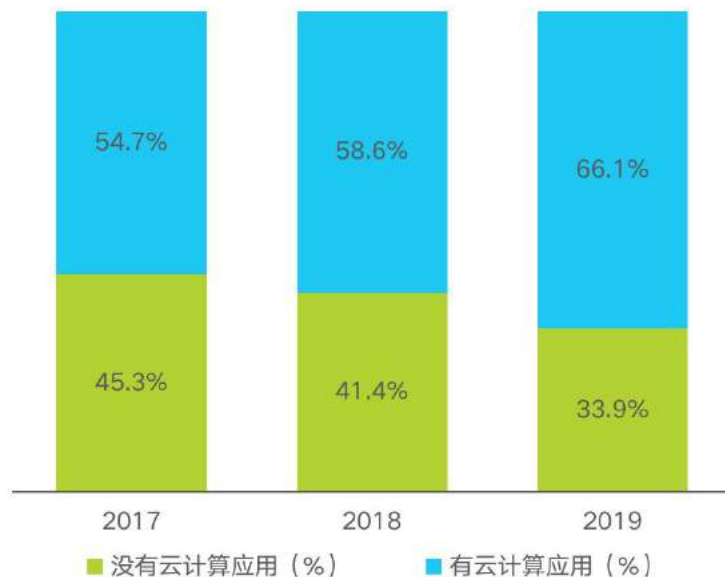
数字化转型成为企业增长的新引擎

2020年我国数字经济的规模已达到39.2万亿元，其中产业数字化占比超80%，数字化转型已成为企业增长的新引擎。人力成本的上升、业务规模的扩大和复杂化、政策的不断变化提升了企业的效率意识，大大激发了企业通过数字化工具进行高效、低成本、合规的人员薪税管理的需求。同时，随着近年来云计算基础设施的建设和技术不断发展成熟，企业对云服务的接受程度也不断提高，2019年中国企业应用云计算的比例达到66.1%。其中SaaS形态产品由于交付形式灵活、技术支持稳定、付款压力小，对数字化转型具有重要意义。

2016-2020年中国数字经济规模



2017-2019年中国企业云计算使用率



来源:中国信通院《中国数字经济白皮书(2021)》, 艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

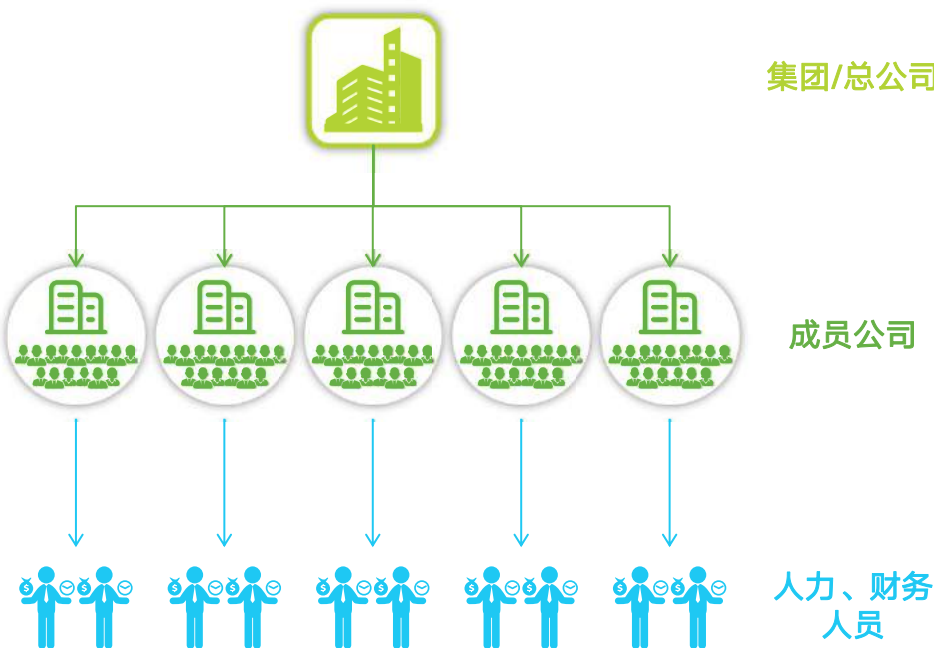
来源:中国信通院来源:信通院《2020年云计算发展白皮书》、《混合云白皮书(2019年)》, 艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

企业需求痛点

对准确、高效的薪税管理存在刚性需求

薪酬和个税处理是每个企业在人力资源管理和财务处理中都需要面对的环节，尤其对于经营形成一定规模的中大型企业，区域差异化且时有变动的税保政策、企业复杂的薪酬制度、代扣代缴的属地化操作需求都对人力和财务人员每个结算周期的薪税核算带来沉重负担，使企业面临高昂的人力成本和潜在的合规合法性风险。

企业薪税管理的需求痛点



- **薪酬制度**在不同岗位、部门、职级、分公司和业务条线存在差异，涉及到业绩绩效、日常奖罚、各类津补贴、企业福利等，结算规则和周期的规定也常有不同
- **行业特性**对薪酬制度也有影响，尤其在生产制造、零售连锁和服务行业等，往往会针对不同岗位设定排班、考勤、工时、绩效计算规则和结算周期
- 经营主体和成员公司众多，劳动关系复杂，产生众多扣缴义务人
- 企业**跨区域经营**带来社保以及税收优惠政策的区域性差异，同时也涉及到社保个税申报缴纳和税务机关对接等的属地化操作
- 人力和财务部门之间沟通流程繁琐、**协同困难**，每次结算需要在有限的时间内收集、整理、验证海量数据，**重复的事务性工作**量大且低效，带来**高昂的人力成本**
- 算薪时需留意和及时应对政策法规的调整变化，且个税累计每年更新、社保基数每年调整带来庞大**计算量**
- 薪税计算对**准确、合规性**要求高，但手工计算易出现错漏，同时难以支持有效的绩效考核、费用控制等**经营分析操作**

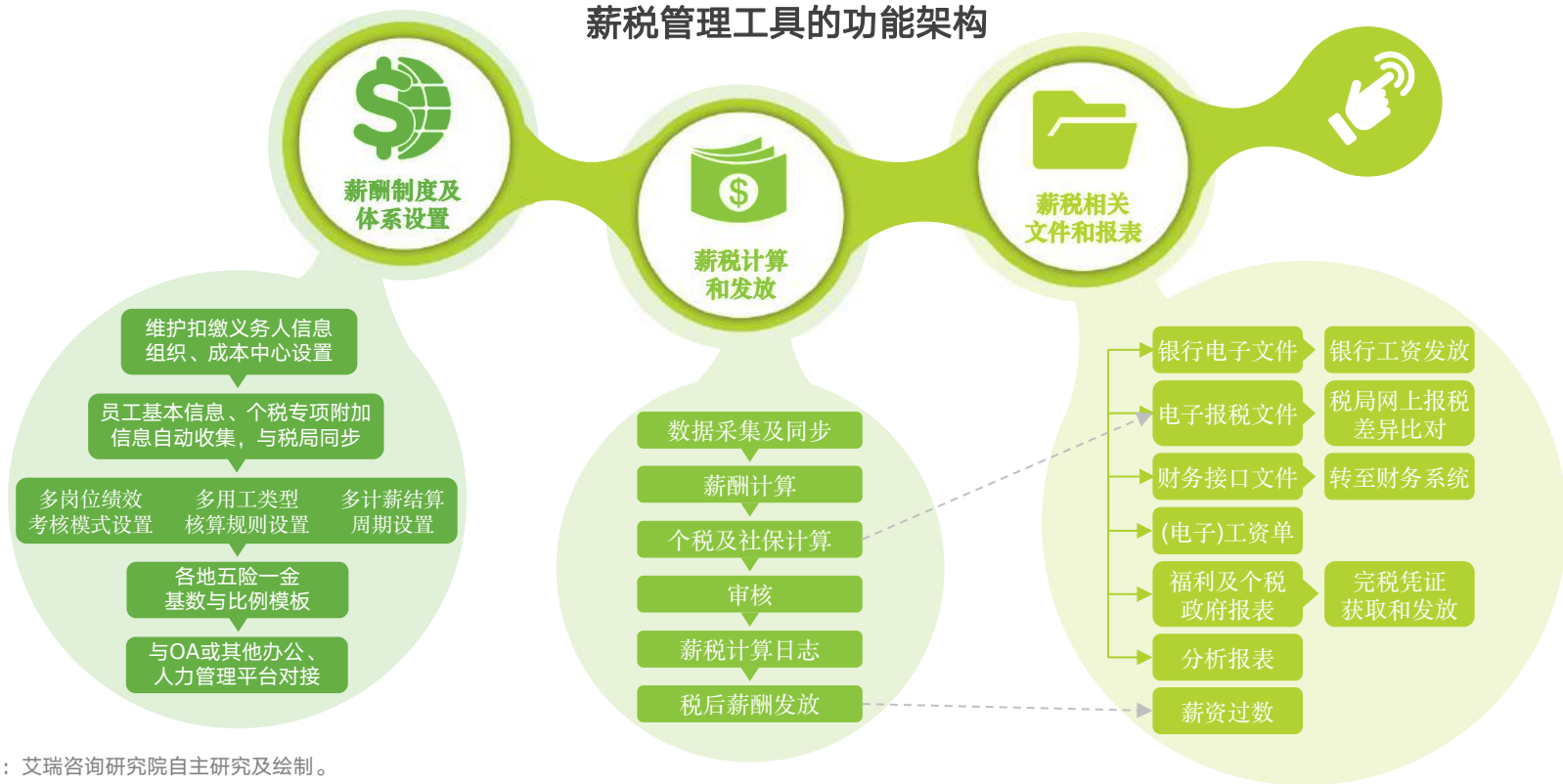
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

产品功能架构

覆盖员工全生命周期的薪、税、保管理

薪税的准确计算是当前薪税管理工具的基础和核心功能。应对企业各类复杂的薪酬场景，人力、财务人员可以在平台灵活地进行薪酬政策、规则、公式的设置和选择，并快速地收集员工结算周期的工作数据，一键进行薪酬的计算，最后通过系统预置个税社保申报模版，进行高效的税保计算并向税局申报缴纳。薪税管理工具的应用能缩短部门间、系统间协同的路径，大大压缩算薪时间以提升发薪的及时性和准确性，很大程度上减轻企业人力、财务人员的负荷，提升薪税计算、申报和入账、发放全流程的工作效率，同时第一时间对政策法规的调整作出响应和调整。

薪税管理工具的功能架构



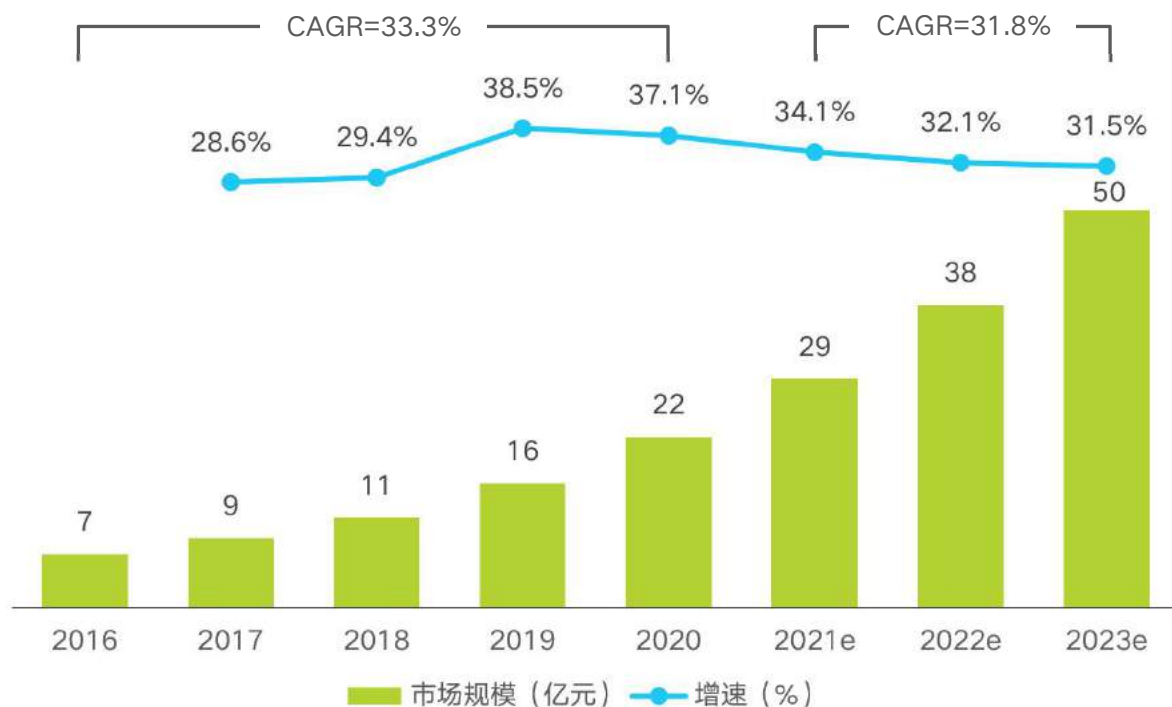
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

市场规模匡算

2020年市场规模约22亿元，预计未来将保持平稳较快增长

2016-2018年SaaS类薪税管理产品开始涌现，但多数企业对数字化转型的付费意愿还未形成，2019年的个税改革和2020年新冠疫情带来企业办公管理方式的改变使薪税管理产品市场增速出现一轮高峰，据测算，2020年标准用工关系下的薪税管理产品市场规模约22亿元，过去五年的年复合增长率约33.8%。未来，来自企业的薪税管理需求将会继续增加，预计到2023年，标准用工关系下的薪税管理市场规模将达到50亿元。

2016-2023年应用于标准用工关系的薪税管理产品市场规模



注释：报告所列规模历史数据和预测数据均取整数位，已包含四舍五入情况；增长率的计算均基于精确的数值进行计算。
来源：结合公开信息、专家访谈，艾瑞咨询研究院根据自有模型统计核算及绘制。

市场参与方类型：转型

人力资源外包服务商和银行

数字化转型的浪潮下，人力资源外包服务商们也开始进行数字化薪税管理工具的开发。对HRO服务商而言，数字化工具首先服务于自身的薪税外包业务，因为标准化、灵活、可复用的工具无疑能大大减轻员工的重复劳动乃至节省单个项目的劳动力，提升服务交付的效率和准确性，同时帮助他们更合理化、高效率地将人员配置到其他标准化程度更低或是自身优势更强的服务环节。渐渐地，一些头部的HRO服务商在对内的开发和应用成熟后，也开始将产品封装进行对外的输出和销售，一方面作为其外包服务推广、获客的手段和增值的附加产品之一，另一方面也作为独立的产品向企业客户提供。

某种意义上说，HRO服务商既是薪税服务行业的原生玩家，同时也是这一数字化转型阶段薪税服务行业的新进入者。具有类似属性的市场参与方还有承担代发薪资业务的银行，当前已有部分头部商业银行开始发挥自身在资金往来安全性方面的独特优势，利用金融科技，将服务触角由传统的薪资代发业务延伸至打造企业薪税管理数字化服务平台，但已经完成产品开发上线的玩家数量并不多，且目前几乎仍处于试用、不作收费的推介阶段。

HRO厂商的竞争要素

发展优势

- 深刻理解人力资源业务流程
- 服务于各个垂直行业企业，形成行业认知
- 多年经营积累大量客户资源，且客户付费能力、付费意愿较强
- 公司实力雄厚

现状

- ✓ 当前，薪税管理软件仍主要是作为现有的外包服务或劳务派遣客户的附加和增值产品，占人力资源外包服务商整体营收的比例极低
- ✓ 一些服务商通过战略投资或与技术型创业公司达成深度合作，进行这一方面的业务布局，以期快速获得技术能力或实现生态构建

发展劣势

- 缺乏互联网、技术型的公司基因，产品开发能力不强，管理思路和销售模式也难以适应转型
- 强势的外包业务和盈利能力弱的软件产品使其转型动因不迫切，往往对产品进行宣传销售的目的还是为了外包服务的承揽

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

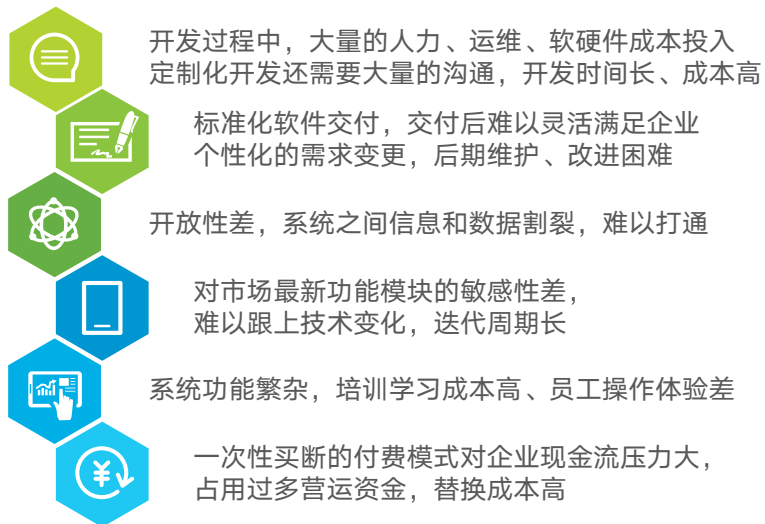
市场参与方类型：升级

传统软件厂商

与人力资源外包服务商和银行的业务模式转型相比，传统软件厂商的转型升级主要体现在产品的部署模式和商业模式方面。在HR SaaS产品出现前，企业人力资源和薪税管理的信息化大多通过本地部署的综合性软件和e-HR软件来实现，软件的出现使薪税管理工作化繁为简，通过流程化、专业化的功能模块赋能企业减轻工作量、提高工作效率。但在2013-2014年左右，采用订阅模式、更灵活且轻量化的SaaS产品开始集中出现并逐渐获得高度关注，改变了传统软件一次性买断的模式，市场的需求也驱使传统软件厂商开始探索上云的转型升级。同时，国产化趋势下过去强势的海外厂商如SAP的SuccessFactors开始逐渐被替代，市场空间受到挤压，而Oracle的PeopleSoft更是几乎退出中国市场，这对同类型的传统软件厂商而言无疑是市场竞争的利好机会。

当前绝大多数传统软件厂商都已经推出有云平台产品，但从实施情况看以私有云部署为主，且由于客户以大型的传统行业企业、国央企为主要特征，对云服务的信任还未成熟，也使得部分厂商的转型意愿并不坚决。

本地部署软件的痛点



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

传统软件厂商竞争要素

产品能力

- 传统软件本地或私有云部署的数据安全性高；
- 可根据企业需求定制化开发，对于企业复杂的薪酬规则适应更强

经验积累

- 积累了大量对企业经营思路、行业薪税制度特点和薪税业务的认知
- 积累了大量有付费能力和意愿、有信息化和数字化基础的企业客户



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

市场参与方类型：新兴

SaaS厂商

根据所覆盖模块的范围，SaaS厂商可区分为垂直薪税模块厂商和一体化综合型厂商，SaaS产品一般基于企业的员工人数进行定价，按照一定的周期（一般是一年）进行订阅制的收费。一体化厂商往往会覆盖人力资源业务链条上尽可能多的环节模块（但在要求比较高的垂直模块能力不足），对不同模块的定价有所区分，而企业可以根据自身的需求挑选、组合其中部分模块进行采购。薪税模块在一体化的HR SaaS产品中属于核心、基础的模块，绝大多数采购一体化HR SaaS产品的企业都会将薪税模块包含在内。

相较而言，垂直薪税模块的厂商更专注于单点业务，在产品的颗粒度和能力上打磨得更细，专业度更高，对于复杂薪酬制度的理解能力、标准化配置能力和计算能力更强，同时产品也更简洁和轻量化，学习成本低。尽管垂直薪税模块厂商和一体化厂商之间并非是绝对的竞争关系，企业大可以选择采用一体化产品覆盖基础的核心模块，而以垂直薪税模块产品作为补充满足专业化程度更高的需求。但从当前的经营情况来看，垂直薪税模块厂商面临获客能力不足、盈利水平较弱、续费比例较低的问题，促使垂直薪税模块的厂商纷纷开始向一体化转型，在产品中补充其他基础的人力资源模块。此外，与企业微信、钉钉、飞书等为代表的办公平台SaaS厂商战略合作，将薪税模块接入移动办公平台也是目前一些垂直薪税模块SaaS厂商进行产品推广和获客的策略之一。

不同类型SaaS产品的客户特征



一体化 HR SaaS

- 信息化基础薄弱，有意愿以SaaS产品的快速部署降低人力成本的**初创型、小型企业**，对薪税模块没有深度的要求；
- 处于传统软件整体升级和更替节点的**超大型企业**，需要进行完整的业务部署，对厂商综合实力也有更高要求。



垂直 薪税 模块 SaaS

- 信息化基础较强，已经有传统e-HR软件或一体化HR SaaS产品部署，人员规模大、薪酬制度复杂，需要专业性更强的垂直薪税模块作为补充的**中大型企业**；
- 制造、零售、餐饮等薪酬结算周期、业绩考评规则尤其**复杂的行业**内的企业。

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

企业产品选型指标

产品能力和市场能力并重

随着竞争加剧和客户需求不断变化，获客和留存成为所有厂商必须面临的挑战。企业对薪税产品的评估和选择往往从产品能力出发，首要关注安全性以及产品对于复杂薪酬规则和场景的适应能力以及计算能力，同时也比过去更重视持续性、价值感知和体验过程。此外，品牌力、对垂直行业的积累和认知以及产品的价格和后续服务也是厂商客户成功的重要要素。

企业对薪税管理产品的主要选型要素



产品能力



可用性

- 产品功能覆盖的全面性与丰富性、对于复杂薪酬规则和场景的深度适用能力、计算的敏捷性和准确性是企业选型的最重要指标，在销售或招标时企业往往会结合实际需求对产品进行实测



安全性

- 薪税计算涉及到企业和员工的关键数据，薪资发放更与企业的资金资产密切相关，数据和资金安全也是产品选择的核心因素



易用性

- 产品的信息和数据打通情况，与其他办公平台、业务系统的接口能力，为企业提供的定制化服务或二次开发的开放性，乃至提升操作者和员工体验的UI设计亦是影响企业选型的直观因素



保密性

- 产品使用中的操作更改权限和用户角色设置，会直接影响薪税数据的准确性和保密性



市场能力



性价比

- 产品定价、付费模式以及厂商提供的其他销售折扣等终究是企业选型和对比时考虑的重要因素



陪伴式服务

- 售后的实施交付和后续使用中，稳定、持续、可靠的陪伴式服务对企业的续约和复购有重要参考意义



行业积累和认知

- 厂商在企业所在行业的成功经验，积累的对企业业务逻辑、工作流程和需求痛点的深度认知能提高企业对供应商的产品和解决方案的信任程度



品牌影响力

- 厂商的规模、品牌力和声量、产品发展背景、客户信任度、资本市场认可度等信息，能辅助企业判断产品的长期发展潜力以及服务的持续性和稳定性

未来发展方向

纵向加强产品能力，横向提供更多增值功能

当前企业数字化转型需求旺盛，薪税管理作为人力资源的核心环节仍有广阔的市场空间。但随着市场竞争加剧，如何深化产品能力、拓展更多增值功能以体现产品区分度、建立自身竞争优势、实现获客和留存仍是厂商下一步发展的重要课题。

薪税管理产品的未来发展方向及增值功能



深入打磨薪税模块

- 提升产品对复杂薪酬规则和场景的理解、适用和计算能力，在交付积累中建立行业know-how，针对如生产制造、快消零售、餐饮服务等薪酬制度尤其复杂或特殊的行业，提升产品标准化程度和可复用性，提供垂直行业解决方案
- 搭建并逐步开放底层PaaS平台，以可拓展可定制的方式提升开发效率、降低开发成本，满足业务复杂的客户二次开发需求

智能化经营决策

- 快速提供多维度的薪酬、个税报表和数据分析能力，在企业由人力资源管理向人力资本管理升级的过程中提供智能化的经营决策依据

生态建设构筑竞争壁垒

- 与办公软件平台、人力资源外包服务商、技术厂商建立战略合作关系，提升产品可用性的同时，形成完整的生态环境，提升获客机会和议价能力，构筑竞争壁垒



补充人力资源其他模块

- 当前更专注于垂直模块的厂商，通过增加其他人力资源基础模块，覆盖更多应用场景，提升产品链条完整性，更全面地服务于客户当前和未来潜在的需求，加强综合竞争力

建立薪酬数据库/智库

- 以大数据、人工智能、知识图谱等技术进行市场薪酬数据的高效采集、清洗和分析，并结合自身数据积累，提供按地区、行业、职业、高校等细分的薪酬数据报告
- 通过可量化的数据参考帮助企业了解行业薪酬趋势，为企业设计更科学合理的薪酬体系、做出更有竞争力的职位薪酬规划、使薪酬更有价值提供参考

拓展全面薪酬解决方案

- 建立全景的员工薪酬档案，将产品拓展到提供员工长短期激励、企业福利、商业保险、健康保障等数字化的解决方案，以帮助企业提升员工体验和归属感、驱动员工的行为

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

灵活用工与薪税

- 灵活用工行业发展背景
- 灵活用工平台主要类型
- 灵活用工平台核心价值
- 灵活用工平台商业模式
- 灵活用工平台市场规模
- 参与方类型及竞争要素



标准用工模式痛点

社会、企业与劳动者三方共同促进用工方式变革

从宏观经济与社会发展来看，中国整体经济增速放缓，第三产业比重上升、人口老龄化趋势带来的劳动年龄人口下降等问题共同催化了灵活用工模式的需求，而新经济的蓬勃发展则促进了灵活用工市场的快速增长。从企业生产经营的角度来看，随着运营管理和用人成本的不断提升、经营压力加大，企业亟待降本增效。从劳动者的角度来看，灵活用工反映了劳动者灵活就业、用工保障等方面的长期需求。面对传统用工模式无法有效解决的社会、雇主、劳动者三方的痛点，灵活用工模式的重要性日益凸显。

2012-2019年中国劳动年龄人口数量与GDP

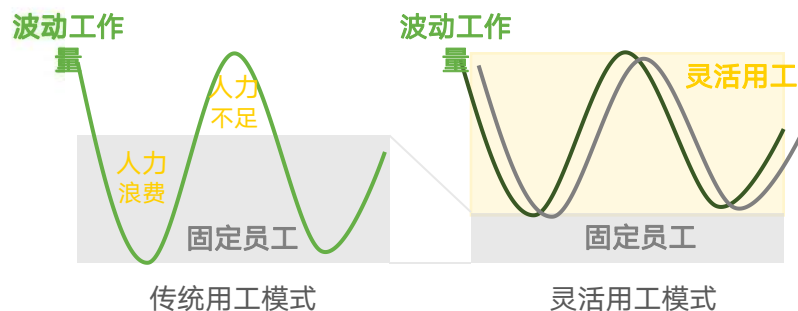


2014-2020年中国第三产业增加值占比

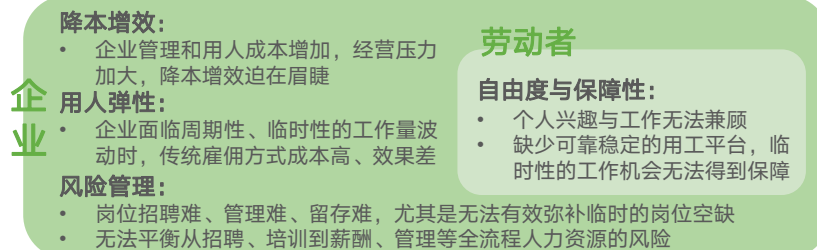


来源：国家统计局，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

传统用工模式vs.灵活用工模式



企业和劳动者痛点



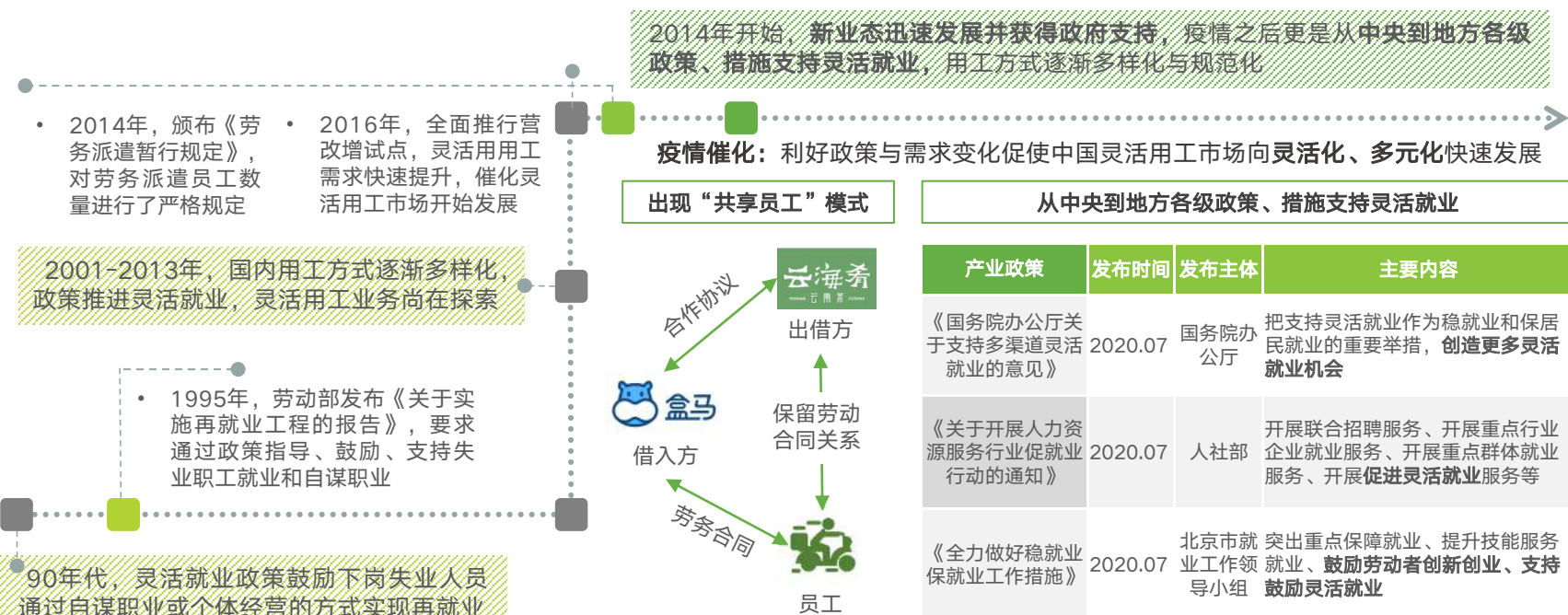
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

我国灵活用工行业发展历程（1/2）

政策以稳定就业为主导，在促进与规范间寻求平衡

自上世纪90年代开始，中国灵活用工的发展经历了较长的探索期，而2014年左右新业态的出现真正大力带动了灵活就业的快速发展。国家在不同时期支持灵活就业的政策目标略有不同，主要以稳定就业为主导。灵工行业自2018年开始步入快速发展阶段，其中，宏观经济环境与新业态发展起主要促进作用，而疫情是偶发但尤其重要的推动因素。疫情促使不同行业、企业的波峰波谷错行与差异化用工需求被放大至极致，就业形势面临严峻考验。在此背景下，2020年我国灵活就业人员规模达2亿人，企业灵活用工的数量和规模都呈大幅增长的趋势。可以预见，在鼓励和支持有助于灵活就业等新型用工模式的同时，对行业进行规范完善将成为未来的政策重点。

灵活用工相关政策的发展历程



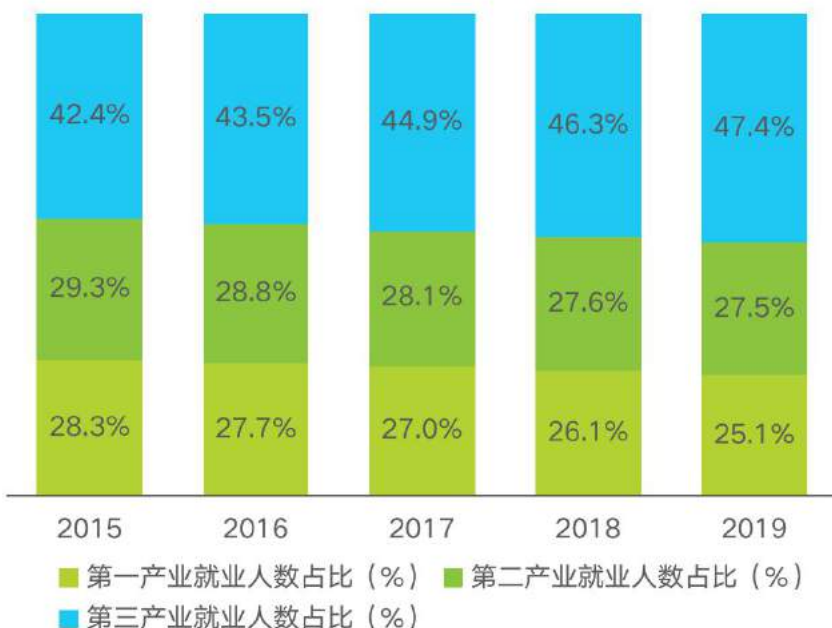
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

我国灵活用工行业发展历程（2/2）

“共享经济”的新形态应运而生

伴随互联网应用技术的不断发展与完善，“共享经济”、“平台经济”诸如网约车、外卖配送等新型商业模式应运而生且快速壮大，并以其自身灵活、多样、便捷的工作方式和互联网强大的技术支持在严峻的就业形势下为新就业形态提供了适宜的成长土壤。新就业形态的出现与发现有组织方式平台化、雇佣方式弹性化、就业边界扩大化与全球化等特点。以灵活用工为代表的用工模式凭借其对用工中合同关系和税收社保政策的探索，最大程度地降低企业综合用工成本，同时，在社会上也有广泛吸纳劳动力等正面影响。疫情防控期间，“共享员工”、“灵活用工”理念得以广泛传播，进一步催化企业用工模式的多元化与灵活化。

2015-2019年中国三大产业就业人口结构



2017-2020年中国共享经济市场交易额（亿元）



来源：国家统计局，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

来源：国家信息中心

企业用工模式

企业用工方式不断发展创新，灵工模式日益丰富

广义的灵活用工是除了标准全日制用工之外其他用工形式的统称，包含以非全日制用工为代表的时间上的灵活、以劳务派遣为代表的雇佣形式上的灵活、以业务外包为代表的服务形态上的灵活，以及以平台型用工为代表的就业形式上的灵活。企业基于对合同关系和税收社保政策的探索逐渐发展出不同的用工模式，其中平台用工是灵活用工中更灵活且成本更可控的方式，真正实现了劳动力优化配置的同时合规降低用工成本。本报告主要关注狭义的灵活用工，即平台型的用工形式。

企业用工模式概览

用工模式	标准用工	非标准用工（灵活用工）				
	①企业自雇	②劳务派遣	③业务外包/岗位外包	④非全日制用工	⑤劳务用工	⑥平台用工
合同关系与条件	用工单位 劳动者	用工单位 人服机构 劳动者	用工单位 外包协议 劳动者	用工单位 (口头) 劳动合同 劳动者	用工单位 劳务合同 劳动者	平台+服务类 经营承揽协议 经营承揽合同 个体工商户
特征	用工单位管理劳动者	用工单位管理劳动者	人服机构参与日常管理劳动者	每天工作4小时以下，每周不超过24小时，工资支付周期不超过15日	仅就某一项劳务及劳务成果所达成的协议	平台资金、信息、合同、发票四流合一
所得类型	工资、薪金所得				劳务报酬所得	(临时) 经营所得
社保缴纳	✓	✓	✓	✗	✗	✗ ✗
税收要求	综合所得税					按照小规模纳税人缴纳增值税和核定征收率缴纳个人所得税
典型场景	长期稳定岗位	外企中国代表处	办公室通用岗位	餐饮零售门店	设计、装潢、咨询	派送、家政 新媒体平台、在线医疗、分销平台
灵活性	▴	▾	▾	●	●	● ●

注释：灵活性综合考虑用工单位的灵活用人和就业者的灵活工作，实心程度越高代表优势越大。

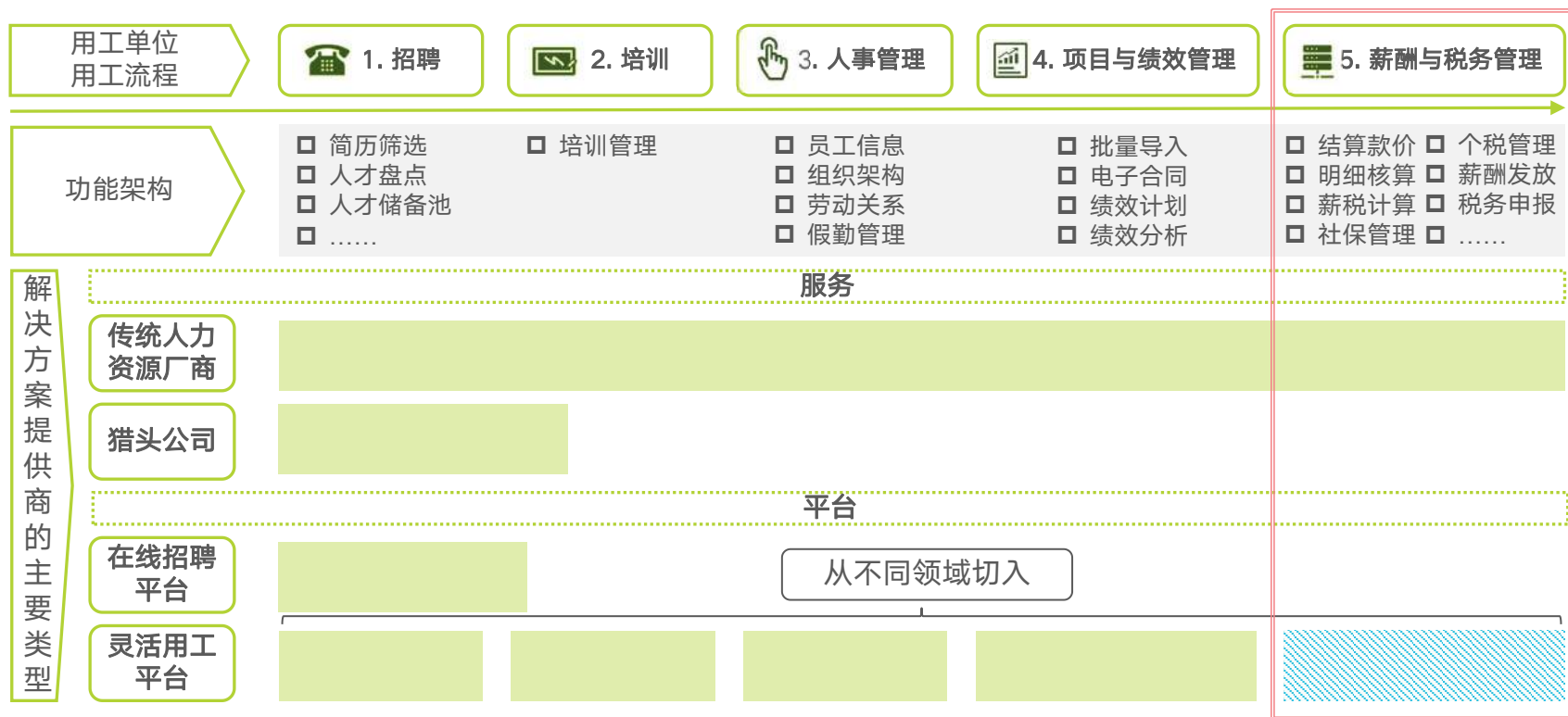
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

灵活用工平台类型

业务逻辑灵活用工是平台化、线上化的基础

灵活用工平台为雇主及劳动者提供从招聘到薪酬管理全用工流程的支持，各服务商根据自身优势选择单点突破或全流程覆盖的方式切入服务，本报告重点关注的薪税服务场景是现阶段较多灵活用工服务商切入的视角。在传统人力资源服务商掌握较多线下招聘、培训资源的市场背景下，以IT技术及财务能力进行差异化竞争。

灵活用工供应商类型及主要产品功能



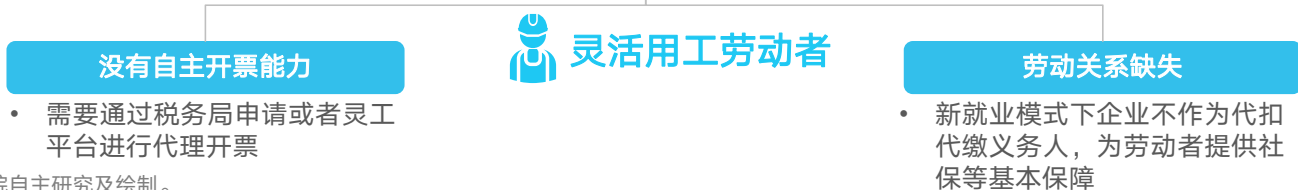
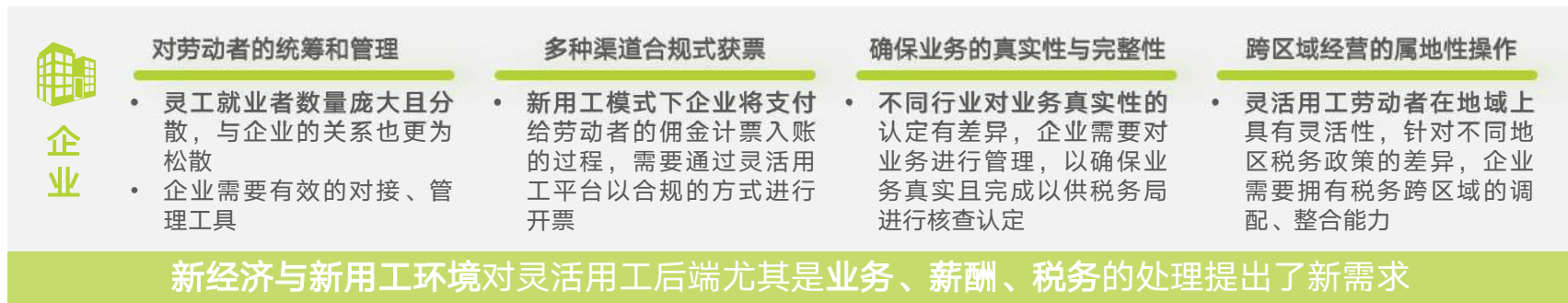
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

核心需求痛点

新经济环境给企业和劳动者带来薪税方面新的挑战

在新经济和新用工模式的背景下，企业对于传统灵活用工产业链前端的劳动者招募选拔、技能培训方面的需求降低，而后端劳动者任务管理、薪酬/佣金的计算发放和税务处理成为了企业新的挑战，具体包括：①对劳动者进行统筹和管理：灵活用工就业者数量庞大且分散，与企业的关系也更为松散，企业缺少有效的管理工具，人工对接手动统计的老方法易出错且管理消耗大。②合规式获票：企业要将支付给灵工劳动者的薪酬金额计入成本，但是灵工劳动者并不是企业的正式员工且没有自主开票能力，需要由灵活用工平台帮助劳动者进行临时税务登记或注册个体户，才能以合规的方式进行开票。③业务真实性和完整性：企业需要对大量的灵工劳动者的业务进行管理，以确保业务真实且完成以供税务局进行核查认定。④跨区域经营的属地性操作：劳动者能够在灵活的地理位置进行业务交付，企业需要拥有税务跨区域的调配、整合能力。从劳动者的角度，也承担着新型的风险：①没有自主开票能力：必须通过税务局申请或者零工平台对接企业。②劳动关系缺失：企业不作为代扣代缴义务人，为劳动者代缴个人所得税以及提供五险一金和其他保障。

新型灵活用工关系带来的需求痛点



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

灵活用工薪税服务平台的核心价值

雇主与劳动者间的必要连接工具

传统的灵活用工服务中，进行合适的劳动者获取、培训和交付是服务商的核心价值，灵活用工平台在这一环节则简化为直接为企业提供在线化的平台，展示其需求并进行劳动者的对接和匹配。

灵活用工薪税服务平台的基础与核心功能，体现在任务匹配/项目承接后，为企业和个人面对的薪税难点提供便捷的结算与报税服务解决方案。灵活用工薪税服务平台针对新经济、新业态下的多种灵活用工场景，快速收集劳动者的基础信息，快速准确地验证其任务完成交付情况、代企业计算劳动者应得佣金并进行即时的薪酬发放。在这一过程中，灵活用工薪税服务平台的核心价值在于代企业和劳动者进行发票的开具和税款的申报，最终按佣金金额收取一定比例的服务费用。

灵活用工平台功能概述



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

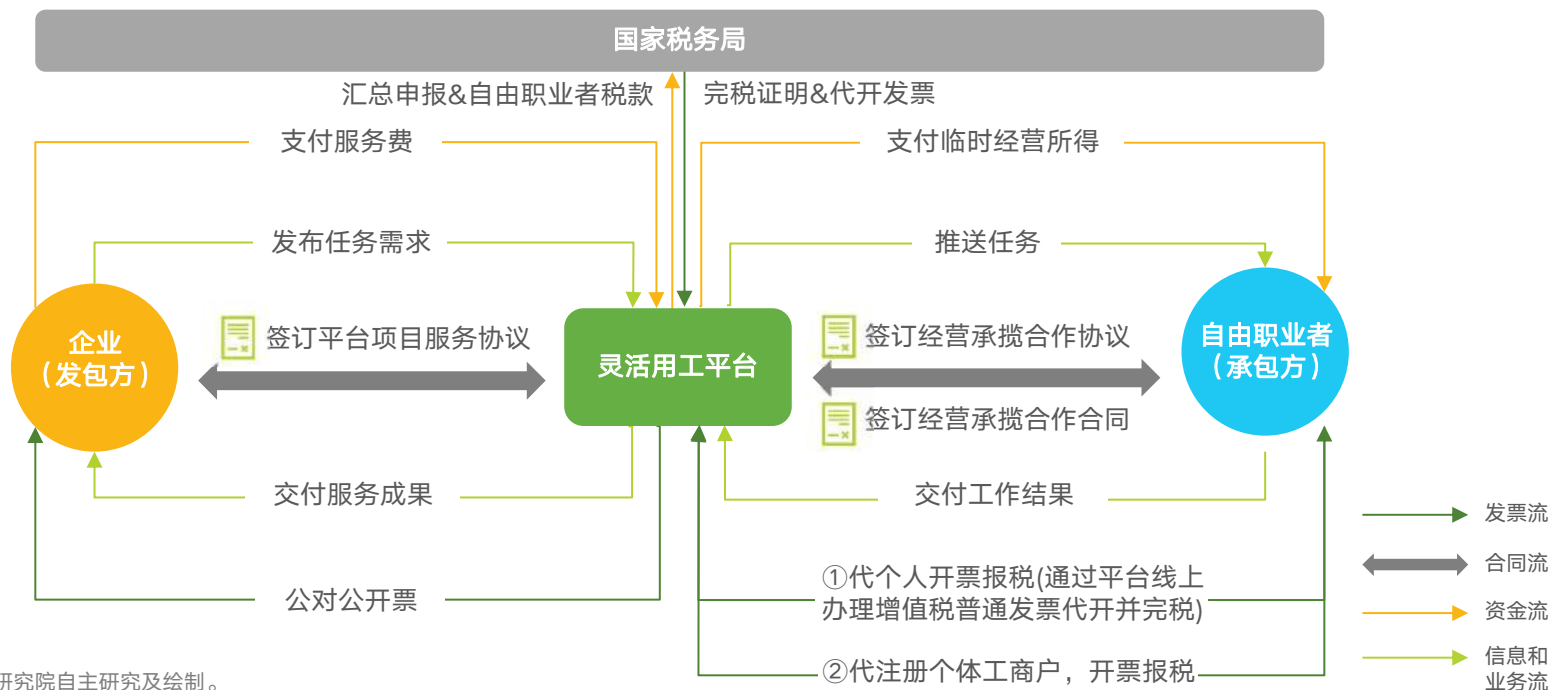
灵活用工薪税服务平台的商业模式

合同、资金、发票、业务四流合一的新业态平台

在帮助灵活用工企业和劳动者解决薪税问题的过程中，平台有两种模式提供合规票据，其一是帮助劳动者线上注册成为个体工商户，劳动者作为纳税人可以通过手机或电脑端实时提交开票申请、查看开票数据（开票权限不会给到个人）。其二是平台和当地电子税务局接口打通，并取得了企业代开、代征资质，线上批量帮助自然人进行临时税务登记，开具普票做为企业的合理成本支出（由税务局进行发票代开并承担风险）。

在任务完成/项目交付时，企业支付佣金及一定比例的服务费给平台，平台为企业提供增值税专票、为个人支付佣金，即基于平台实现了合同、资金、发票、业务四流合一，为新业态中的企业与个人提供了便捷的税务、收入管理平台。

灵活用工平台的服务流程



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

市场规模匡算

2020年市场规模达3572亿，预计未来三年复合增长率超30%

随着企业雇主灵活用工需求不断涌现，劳动者对灵活用工方式接受度持续提高，与此同时新经济形态下线上平台的应用也迅速发展部署，因此2016-2020年，灵活用工平台的市场规模快速扩张，年复合增长率超过36%，2020年新冠疫情的爆发更是催化了灵活用工在线化平台应用。预计未来，市场将继续维持中高速增长，至2023年将突破8000亿元。

2016-2023年灵活用工平台市场规模



注释：报告所列规模历史数据和预测数据均取整数位，已包含四舍五入情况；增长率的计算均基于精确的数值进行计算。

口径说明：1) 仅核算灵活用工线上平台模式；2) 含代发工资。

来源：结合公开信息、专家访谈，艾瑞咨询研究院根据自有模型统计核算及绘制。

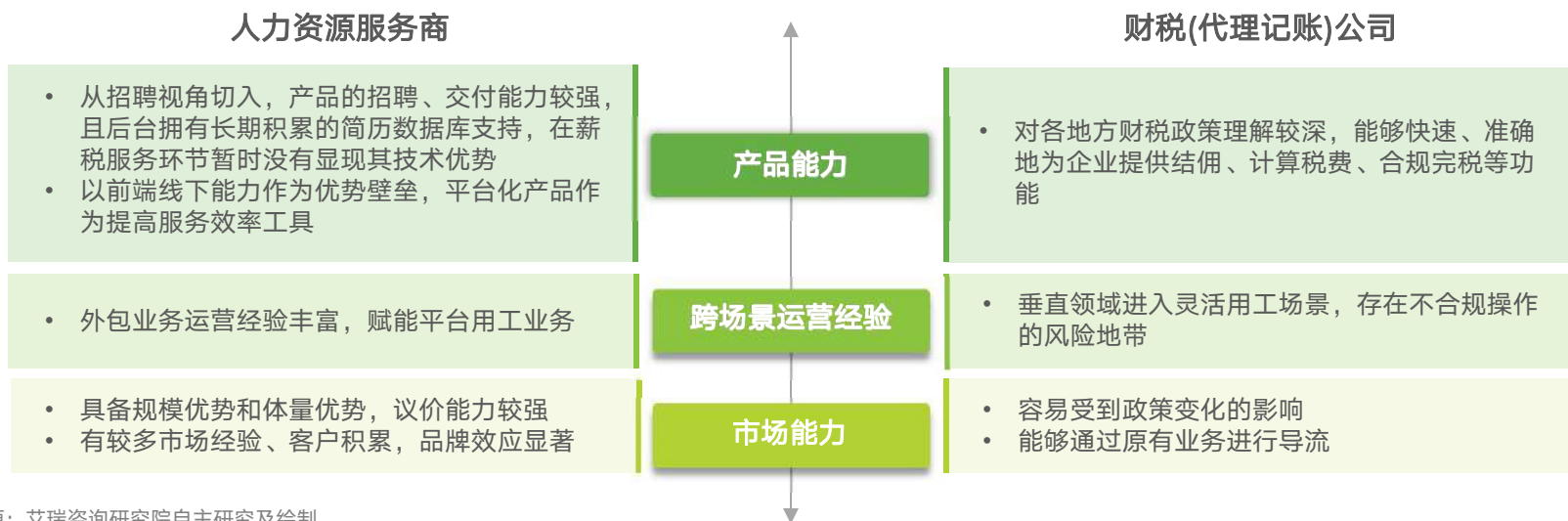
市场参与方类型：转型

人力资源外包服务商和财税公司

在新经济、新业态快速发展的背景下，面对爆发式扩张的灵活用工市场，传统的人力资源外包服务商也开始进行灵活用工平台的开发。但由于传统人力资源服务商在灵活用工产业链的前端沉淀了大量人才资源、招聘、交付等重线下的能力，并一直凭借其深厚的客户关系和行业理解大力发展区域、行业、岗位的深度垂直交付能力以加固壁垒，所以它们更多选择从招聘视角切入灵活用工的撮合平台，将其作为进一步提高服务效率的基础，而在薪税服务环节的技术能力暂时并没有体现出显著优势。基于既有能力壁垒，人力资源外包服务商们的灵活用工平台更容易受到传统制造业、服务业等大型企业的青睐。而企业对这类厂商的关注点也多聚焦于交付率、匹配率、到岗率、项目完成周期等前端的招聘撮合能力。

另外，当前市场环境下，传统的人力劳务公司和财税公司中还有一大批提供不合法不合规操作、通过虚构交易进行发票虚开等薪税筹划服务的机构，但随着政策的规范收紧和稽查力度的加强，这一类机构如果不能尽早进行转型，寻求规范化的服务模式和商业模式，则终将受到法律的处罚。

人力资源服务商和财税公司的竞争要素



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

市场参与方类型：新兴

技术型厂商

新业态、新经济的背景下，灵活用工在后端薪酬结算、税收申报环节的痛点显现。由于这一环节服务属性弱而规模化、标准化难度较低，一批第三方技术型厂商开始通过建设新型的薪税服务平台，为企业和个人提供高效、实时、自动化的劳动关系、薪酬、税务管理。与此同时，一些HR SaaS和垂直薪税模块SaaS的厂商也开始进入灵活用工和新经济赛道，将其已经相对成熟的模块和薪税计算能力进行复用，丰富产品矩阵，寻求新的收入增长点。此外，灵活用工发包、招聘、撮合平台等偏前端环节的厂商也开始延长其产品链条，使企业和劳动者能获得一站式、便捷的全流程服务。

相对于传统灵活用工服务商提供的招聘、培训、交付能力，技术型创业公司们以信息技术优势作为壁垒，对于这一类型的技术型厂商，企业往往更为关注其产品性能，即服务是否稳定、信息是否保密、响应是否快速、结算是否及时、资金是否安全以及是否有更强的扩展能力。

技术型厂商的主要竞争要素

风险控制

- ✓ 严格、清晰的企业**准入管理**，通过严格的审核标准，保证平台内所有企业业务的**真实性与合法性**
- ✓ 支持共享账户等多种资金方式，完备的风险预案、内部信息校验与审核机制，**保障资金安全**
- ✓ **信息安全存储归档**

多场景覆盖

- ✓ 适用于人数众多，高频小额交易场景的**业务分包模式**
- ✓ 适用于需要平台的业务场景，与个人深度合作的**居间代理模式**

资质齐全&专业合规

- ✓ 与各地政府建立稳定合作关系，**依法取得委托代征、代开资质**，合法地提供相关服务，满足多种新经济业务需求
- ✓ 合规对接税务、银行、保险等第三方平台
- ✓ 四流一致入账合规，**合理规范纳税申报**

技术性能

- ✓ **高性能、开放性强的平台**，支持大批量实时业务结算、多渠道高并发海量收入发放请求，且**成功率、稳定性高、拓展能力强**
- ✓ 数据加密，保障安全
- ✓ 结合AI、RPA、区块链技术和大数据能力

稳定、便捷的使用体验

- ✓ 输出**完整票据流**，为个人和企业提供完税与发票管理
- ✓ 资金实时到账、支持**多种主流支付通道**，收入明细与缴纳记录查询方便
- ✓ 为企业提供稳定、便捷的**劳动者管理**
- ✓ 为个人提供自主在线签约等方便渠道

价格优势

- ✓ 通过对**税收优惠政策、产业园区政策**的深入理解，提供相对较低的价格

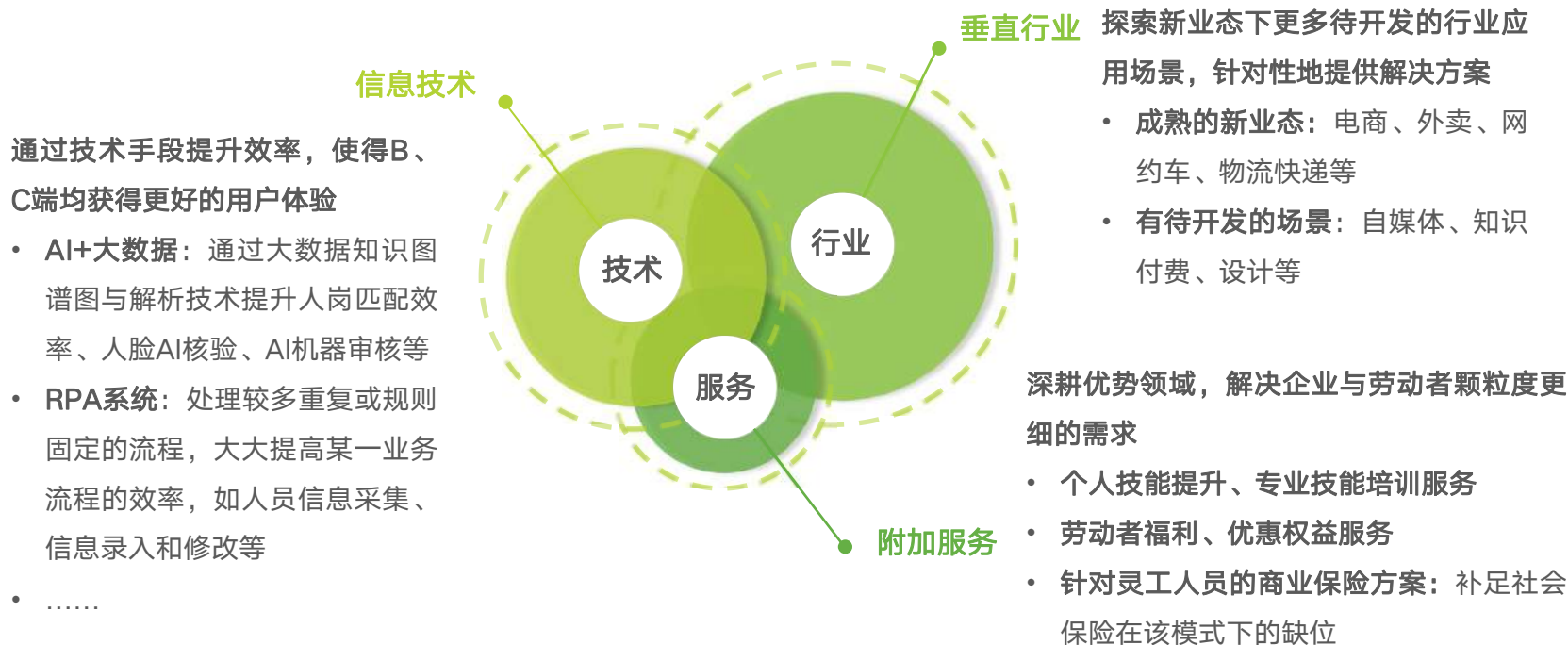
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

未来发展方向

追求技术融合、挖掘垂直行业、扩充优质服务

现阶段，灵活用工市场处于发展初期，行业标准混乱、入局门槛较低，且共享经济平台出于风险控制的考虑，在对灵活用工平台的选择上并不具有排他性，因此当前行业集中度较低、厂商类型众多。灵工平台服务商想要建立优势的竞争地位，首先，需要在其优势领域提升技术能力，通过与信息技术的结合提高B端及C端的用户体验。其次，随着新业态向传统行业的渗透，灵工平台也会随着灵工模式的发展而加速拓展至更多待开发的行业场景。最后，探索与解决更多细颗粒度的企业、劳动者需求，以附加服务深耕垂直领域，积累客户资源、巩固行业地位。

灵活用工平台未来发展方向



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

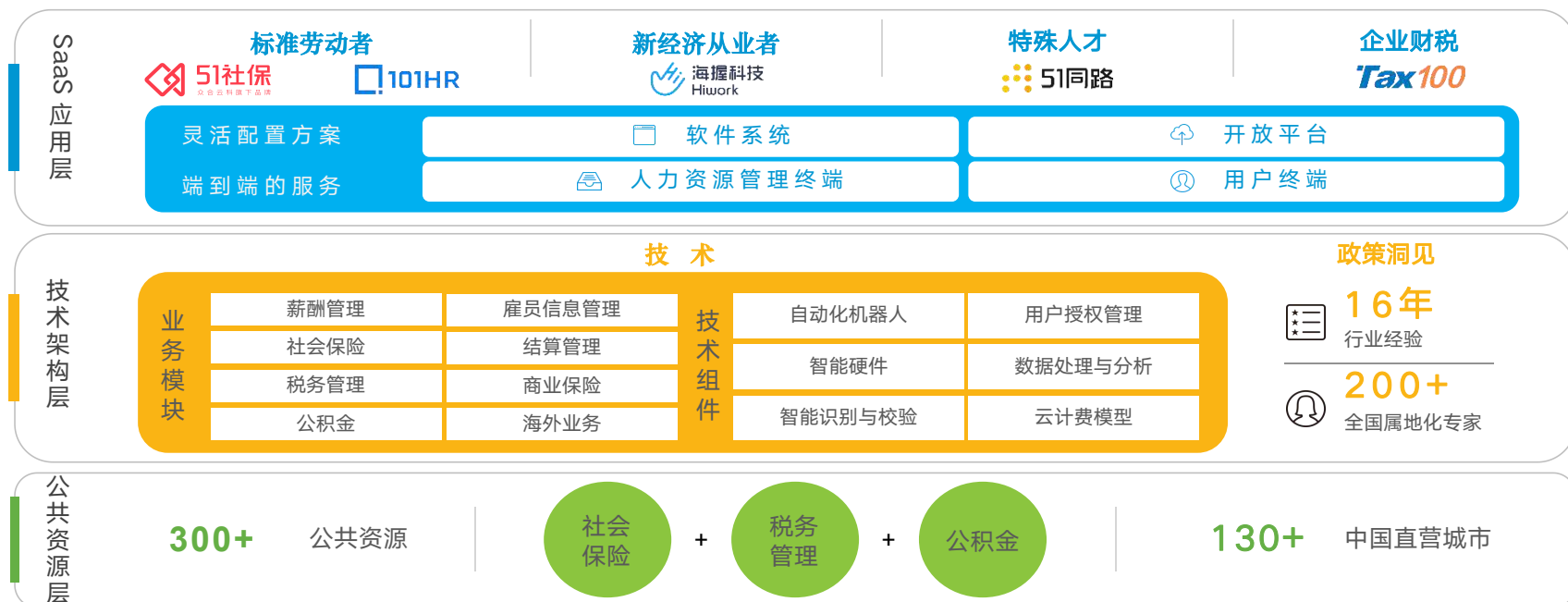
4

国内领先的HR SaaS科技服务商

众合云科（Zhonghe Group）是国内领先的HR SaaS科技服务商，以“让每一份工作都有保障”为集团使命。众合云科采取独特创新的4S模式（Solution方案+System系统+Shared Service共享服务），依托一站式HR SaaS服务平台，针对标准劳动者、新经济从业者和特殊人才等多种人群提供薪酬、个税、社保等综合人力资源解决方案。

经过16年人力资源行业的深耕，众合云科已依托自主研发的HR SaaS平台与全直营模式的SSC服务能力，开拓了不同业务线品牌来满足细分场景下的不同用户需求，覆盖企业员工薪酬福利管理的全生命周期。旗下品牌包括：101HR、51社保、海握科技、51同路、比邻出海、青松申报、同窗、Tax100等。

众合云科产品和能力布局

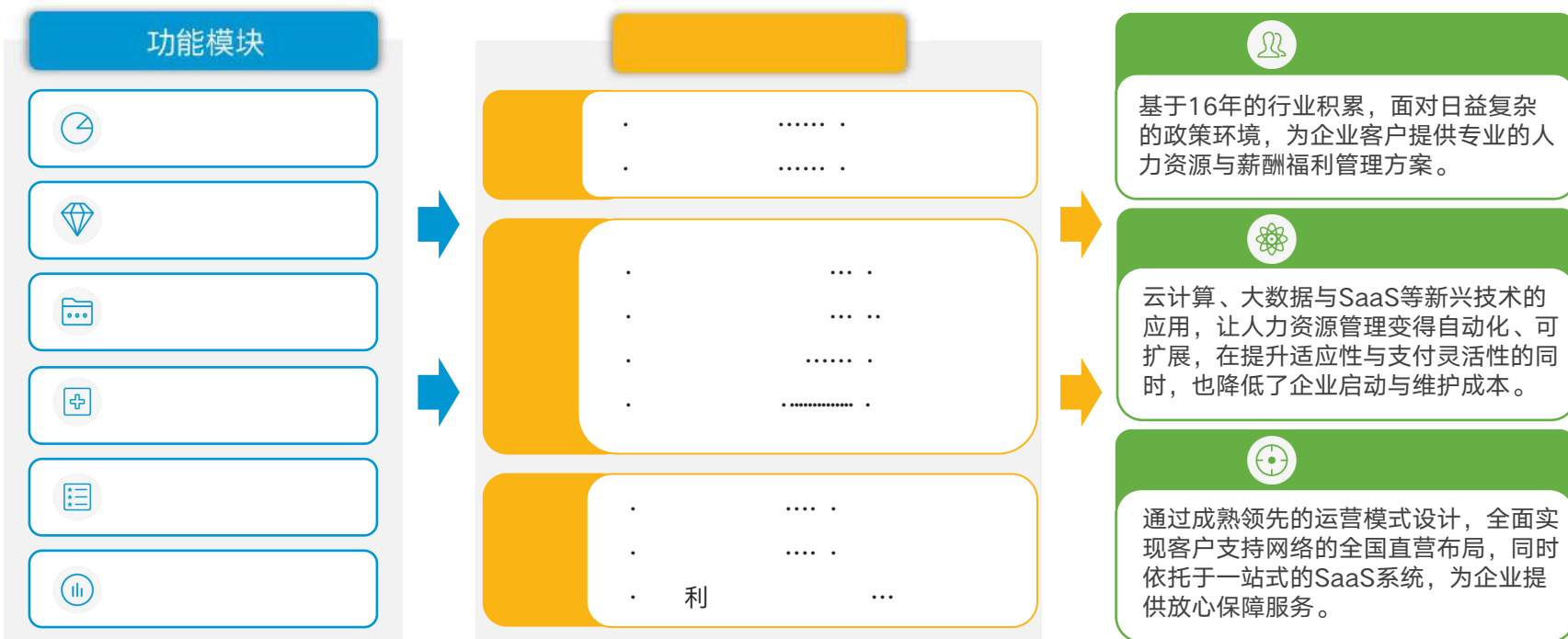


来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

一站式互联网SSC共享服务平台

众合云科旗下的51社保是中国互联网+人力资源服务的先行者之一，一贯秉持“直营服务更放心”的理念，已在全国形成全直营的运营模式。51社保致力于为企业提供薪税保综合服务，帮助企业客户控制用工风险、降低人力成本和提升员工福利。51社保以技术驱动，自主研发了一站式HR SaaS服务平台「101HR」，可批量完成员工薪资的个税核算与实际发放，支持属地化发薪及报税，满足企业跨城市经营需求。同时部署了社保个税RPA自动化机器人，对接全国社保、公积金、税务等300+公共资源接口，支持200+薪资发放渠道，极大提高了整体服务效率和质量，助力企业合规发展。

101HR的产品架构及优势



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

赋能多元用工场景，降低人力资源管理成本

基于人力领域的丰富经验和专业积累，众薪集团是为企业客户提供灵活用工服务平台及人力结构优化方案的综合型服务集团，以科技连接企业与劳动者，为企业提升竞争力，为灵活就业者提供专业服务。在共享经济背景下，灵活就业者数量和质量正快速提高，众薪不断探索灵活就业新模式，同时多元化产业布局，针对行业特有性质提供灵活用工整体解决方案。自成立以来，众薪已在全国设立多家分支机构，业务覆盖50多个行业，为超过1500家企业及机构提供服务，累计服务500万人次，致力于推动社会劳动力更高效、更灵活的可持续发展。

众薪集团多元化产品服务及行业布局

产品服务

灵活用工

众薪科技灵活就业云数字平台-灵薪付，用科技连接企业与个人，为企业提供灵活用工整体解决方案，为企业和自由职业者提供高效连接服务

人力外包服务

为企业提供一站式人力外包服务的整体解决方案，为企业提供人事外包、业务流程外包、岗位外包等服务，让外包职能运作专业化，有效帮助企业提高效率

商业保险

针对企业的外包业务及灵活用工等需求，提供用工专属保障

产业园服务

为企业提供园区入驻方案，使企业可享受优惠政策及配套服务，助力企业顺利经营，实现可持续性发展

薪酬福利

协助企业进行员工福利规划，满足员工个性化福利需求，提供更便捷的人力事务与财务数据处理

行业布局

网红直播

新零售

在线教育

出行行业

文化传媒

游戏行业

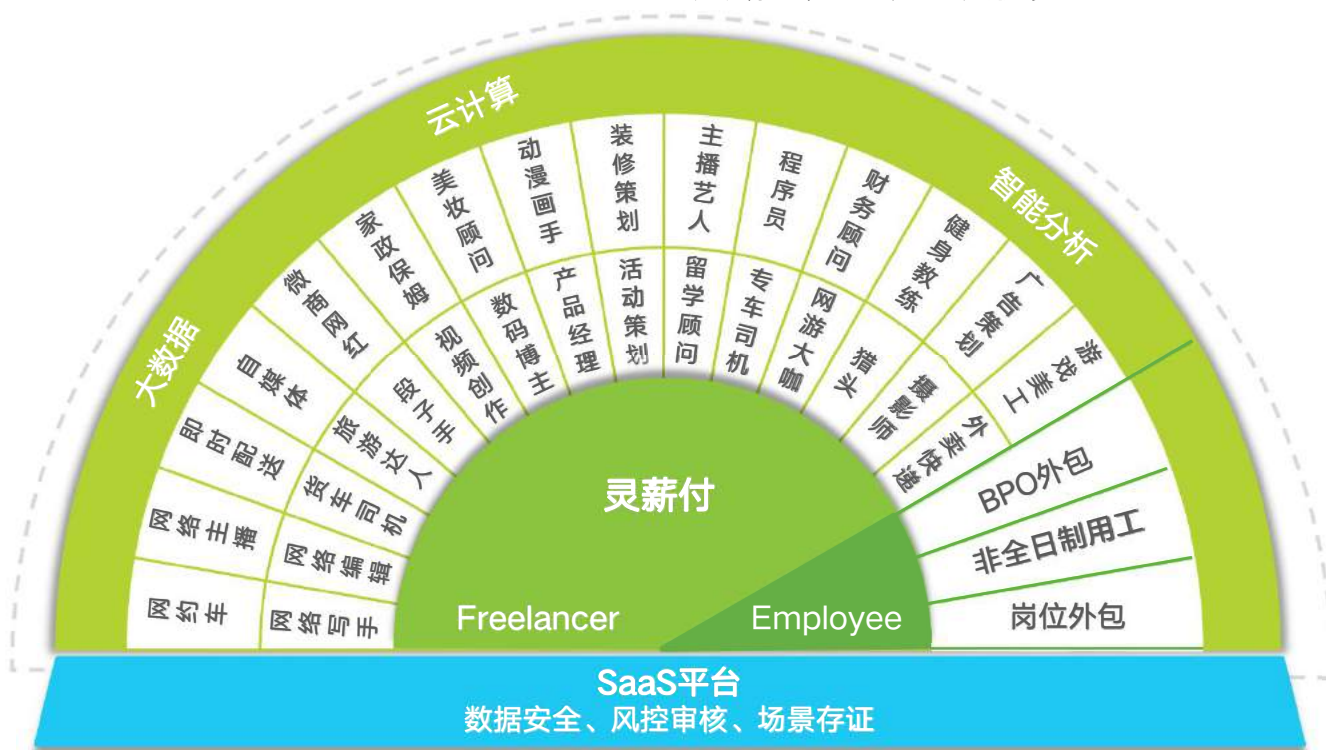
知识分享

餐饮行业

灵薪付：灵活用工云数字平台，助力企业优化人力结构

灵薪付是众薪旗下的灵活用工云数字平台，以“满足多方使用需求，降低企业运营成本、优化人力结构”为使命，为政府、企业、第三方服务商及灵活就业者提供平台化服务的生态链，实现生态融合、集成赋能。灵薪付拥有国家公安系统“等保三级”认证，以大数据、人工智能、云计算等为技术基础，将整个平台化服务的生态链进行数字化管理。在功能上，灵薪付帮助企业及灵活就业者实现便捷的在线签署，快速完成企业与灵活就业者的实名认证；同时通过区块链及数据加密技术，有效防止篡改保护数据安全，实现精准核验。

灵薪付产品功能及优势



技术优势

银行/微信
/支付宝

电子签约

税务接口

工商接口

应用服务

智能识别

信息鉴权

数据加密

区块链

生态链接

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

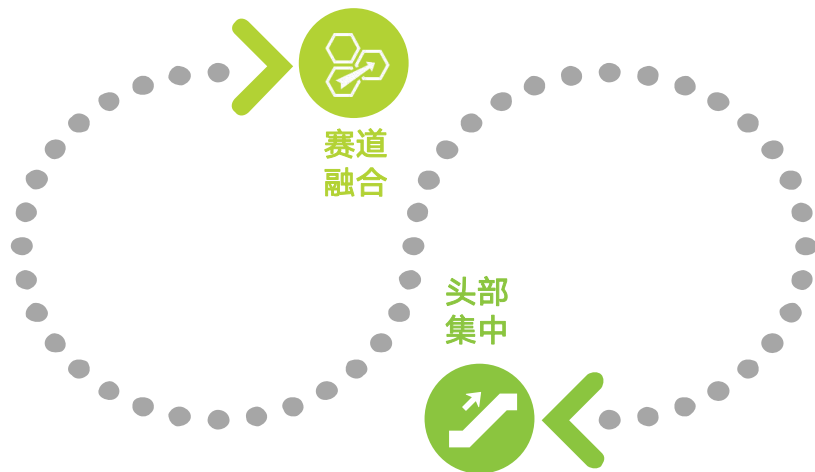
4

竞争态势将逐渐明朗，行业集中度将逐渐提升

在新经济形态蓬勃发展，企业数字化加速转型的背景下，作为企业人力资源管理的刚性需求，我国薪税服务市场远远未达到饱和阶段，目前还有相当大的探索和挖掘空间，行业竞争激烈，但梯队也尚未形成定局。因此，包括人力资源外包服务商、人力和财税SaaS厂商、技术型创业公司在内的各类型厂商纷纷布局，尤其是将新经济产业、灵活用工关系下的薪税服务视为新的、重要的收入增长点，发挥自身优势各自扎根。

随着市场的孕育和成熟，用户对数字化薪税服务的信任和依赖程度提升，加之政策的进一步规范，前期打下良好基础、经营理念健康合规、产品能力扎实、知名度高、建立了稳定生态的厂商会逐渐跑出优势局面。从投融资轮次的角度看，在标准用工赛道，已经有产品矩阵完整的一体化厂商，以及在垂直薪税模块不断打磨产品能力的厂商获得了更多投资机构的关注和支持，但由于仍处于发展早期，灵活用工赛道当前还没有出现代表性的明星厂商。此外，随着厂商的业务拓展和相互渗透，未来标准用工关系和灵活用工关系的赛道区分也会逐渐模糊，具有产品和市场能力优势的厂商市占率将会大幅提升。因此，找准目标客户的定位、多维度拓展厂商优势并及早布局产业链生态，才能在将来的竞争中占据高地。

行业竞争态势展望



赛道融合

随着各类型厂商的加速布局，薪税服务产品将不仅仅局限于服务于单一的标准用工关系或灵活用工关系，软件产品与线下服务也将相互延伸、逐渐结合、相辅相成。

头部集中

随着厂商产品能力、品牌口碑、交付经验的逐渐积累，企业客户将更愿意选择头部成熟的服务商合作，而留给新进入者的机会将会越来越少。因此势必头部玩家占有的市场份额将逐渐提升，未来行业竞争格局或将进一步集中，行业呈现马太效应。

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

政策的支持与规范促进行业健康、可持续发展

灵活用工对传统劳动关系造成了一定的冲击，同时也预示着灵工经济这一新就业形态的未来发展潜力。一方面，各国对平台与劳动者的劳动关系认定尚未形成明确的标准，我国随着“五证合一”、“金税三期”等税收监管方式的不断完善，监管将日趋加强、税收政策将逐步完善合规，兼具普适性与公平性，在此过程中不合规、存在灰色收入的灵工平台将逐渐被取缔。另一方面，国家将针对性地出台相关社会保障政策以维护劳动者利益、健全社会保障体系。随着政策的促进与引导，灵活用工行业将向更加合规、健康、可持续发展的方向发展。

灵活用工方面的政策趋势



针对企业：规范与监管

- **劳动关系认定：**灵活用工中“去劳动关系化”趋势显现，针对“核心员工合伙化、非核心员工合作化”的情况，税务局、人社部对相关问题有所回应，但**法律法规层面尚未形成明确标准**
- **规范与监管：**灵活用工平台的规范化问题已成重点。随着2020年多家灵活用工平台的委托代征资质被终止、多个省份税局均暂停发放委托代征资质等动作，**有关部门对灵活用工平台的监管将会越来越严格**



针对劳动者：社会保障

- **社会保障：**政府文件在提出“稳定和扩大就业，破除影响就业特别是新就业形态的各种不合理限制”的同时，也提出“2021年3月底前研究建立新就业形态人员职业伤害保险制度”等要求
- **法制保障：**灵活用工在缓解就业压力的同时，也迫切需要完善既有劳动关系法律界定标准，明确灵活用工群体的劳动关系，强化平台、商家及其他利益相关者的责任，与保障将结合，**维护劳动者合法权益**

艾瑞新经济产业研究解决方案



行业咨询

- 市 场 进 入 为企业提供市场进入机会扫描，可行性分析及路径规划
- 竞 争 策 略 为企业提供竞争策略制定，帮助企业构建长期竞争壁垒



投资研究

- IPO行业顾问 为企业提供上市招股书编撰及相关工作流程中的行业顾问服务
- 募 投 为企业提供融资、上市中的募投报告撰写及咨询服务
- 商业尽职调查 为投资机构提供拟投标的所在行业的基本面研究、标的项目的机会收益风险等方面的深度调查
- 投后战略咨询 为投资机构提供投后项目的跟踪评估，包括盈利能力、风险情况、行业竞对表现、未来战略等方向。协助投资机构为投后项目公司的长期经营增长提供咨询服务

关于艾瑞



艾瑞咨询是中国新经济与产业数字化洞察研究咨询服务领域的领导品牌，为客户提供专业的行业分析、数据洞察、市场研究、战略咨询及数字化解决方案，助力客户提升认知水平、盈利能力和综合竞争力。

自2002年成立至今，累计发布超过3000份行业研究报告，在互联网、新经济领域的研究覆盖能力处于行业领先水平。

如今，艾瑞咨询一直致力于通过科技与数据手段，并结合外部数据、客户反馈数据、内部运营数据等全域数据的收集与分析，提升客户的商业决策效率。并通过系统的数字产业、产业数据化研究及全面的供应商选择，帮助客户制定数字化战略以及落地数字化解决方案，提升客户运营效率。

未来，艾瑞咨询将持续深耕商业决策服务领域，致力于成为解决商业决策问题的顶级服务机构。

联系我们 Contact Us

 400 - 026 - 2099

 ask@iresearch.com.cn



企 业 微 信



微 信 公 众 号

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。

为商业决策赋能

EMPOWER BUSINESS DECISIONS



艾 瑞 咨 询