

中国 企业 社保 白皮书

2020

CHINA ENTERPRISE
SOCIAL INSURANCE WHITE PAPER

前言 Preface

2020，不确定性之年。

外部环境风云诡谲，百年未有之大变局；全球战疫惊心动魄，经济社会新常态下企业奋力前行；中央公共政策密集出台，精准施策，灵活果断，企业获得感显著，保市场促就业效果明显；部分地方压力倒逼，短期冲动，合规黑天鹅时而有之。

谁无暴风劲雨时，守得云开见月明。在错综复杂的经济情势下，中国企业表现出极强的韧劲。今年，史上罕见的超大规模、超强力度社保减免缓缴政策，助力企业共克时艰。越来越多的企业选择直面挑战，务实前行。

中国的人力资源服务业，不得不直面经济与政策的双重挑战。

我们欣喜地看到，51社保开创的互联网社保服务模式，正在成为“企业标配”，简单、透明与高效的互联网+服务正在走入千家万户，我们以亲历伟大时代而自豪，以助推企业变革发展而荣耀。

我们心怀梦想：让企业社保服务成为像水、电一样的基础设施级云服务；让企业创业更加容易，解放HR和财务；让劳动者更有安全感和幸福感，让每一份工作都有保障！

51 社保创始人兼CEO



目录 CONTENTS

- 1** 企业社保发展指数体系

- 2** 企业社保发展指数分析

- 3** 企业管理难度分析

- 4** 企业合规性分析

- 5** 企业社保需求分析

- 6** 公共政策及企业现状解读

核心发现

1. 中国企业社保合规比例持续提升

企业基数合规情况持续提升，社保基数完全合规的企业增加至31%；

2. 2020年企业减免缓政策力度空前，各界高度关注

89.7%的企业HR对减免缓政策有明确感知；

3. 成本过高仍然是中国企业社保管理面临的第一难题

近一半的企业人力成本占总成本比重在30%以上；

4. 公共机构征费能力不断提升

即使在当前经济、就业严峻形势下，部分地区仍在大力推进社保合规。企业要更加灵活应对外部环境变化；

5. 企业灵活用工强势崛起

政策密集呼唤促进劳动者灵活就业，数字经济新业态新模式相关行业受关注。



1

—

企业社保 发展指数体系

1.1 企业社保发展指数体系

企业社保发展指数

一级指数	二级指数	二级权重占比	一级权重占比
企业管理难度	企业社保管理复杂度	40%	40%
	HR事务性工作量	30%	
	成本控制	30%	
企业合规性	基数合规	40%	40%
	及时性合规	30%	
	险种覆盖面合规	30%	
企业社保代理需求	社保代理程度	50%	20%
	社保难点需求	50%	

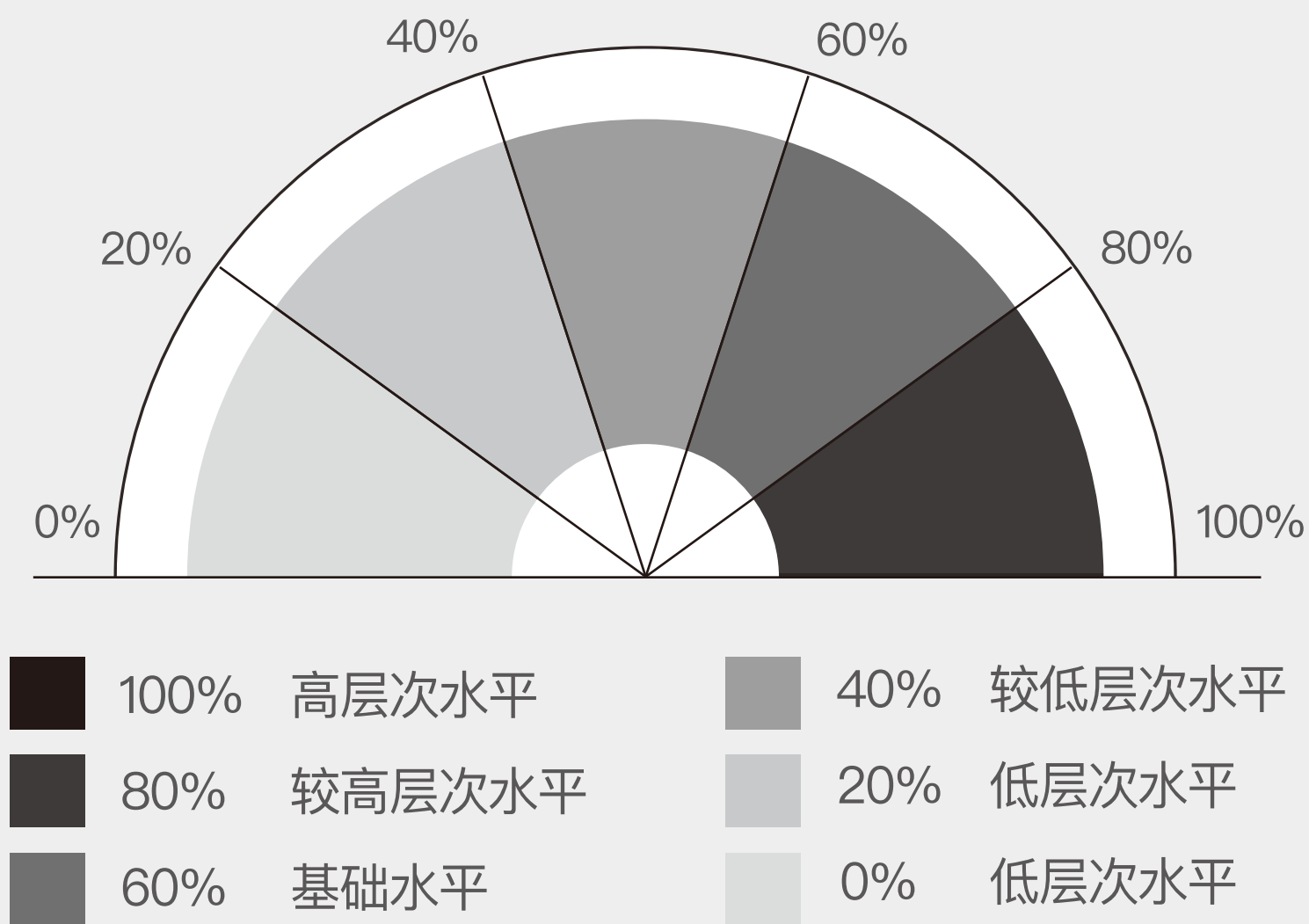
针对企业社保的调研结果，结合多年来系列报告的经验总结和研究成果，本次报告使用了标准的指标体系，以期更加全面、系统和科学地展现中国企业社保发展现状。

指标体系共计3个一级指数，8个二级指数。指标权重的大小体现了该指标对上一级指标或总指标的相对重要性，权重越大，对上一级指标或总指标的影响越大。

1.2 指数评价基准

指数评价基准

企业社保发展指数各级指标的指数值下限和上限均分别设定为0和100，得分越高，说明相关指数或指标表现越好。



数据处理说明：本报告已通过问卷数据查错和逻辑查错，并采用频数分析、均值分析、交叉分析等方法进行数据分析处理。由于四舍五入的原因，分项比例数据相加可能并不等于100%。

1.3 调研企业基本信息总览

覆盖城市：本次调查问卷参与企业共计4278家，覆盖22个省、5个自治区、4个直辖市，以及1个特别行政区，共计178个城市。

覆盖区域：

北京市 上海市 广东省 四川省 河北省 福建省
湖北省 重庆市 江苏省 浙江省 辽宁省 山东省
陕西省 河南省 湖南省 山西省 安徽省 吉林省
云南省 天津市 江西省 贵州省 甘肃省 青海省
海南省 黑龙江省 西藏自治区 宁夏回族自治区
广西壮族自治区 内蒙古自治区 新疆维吾尔自治区
香港特别行政区

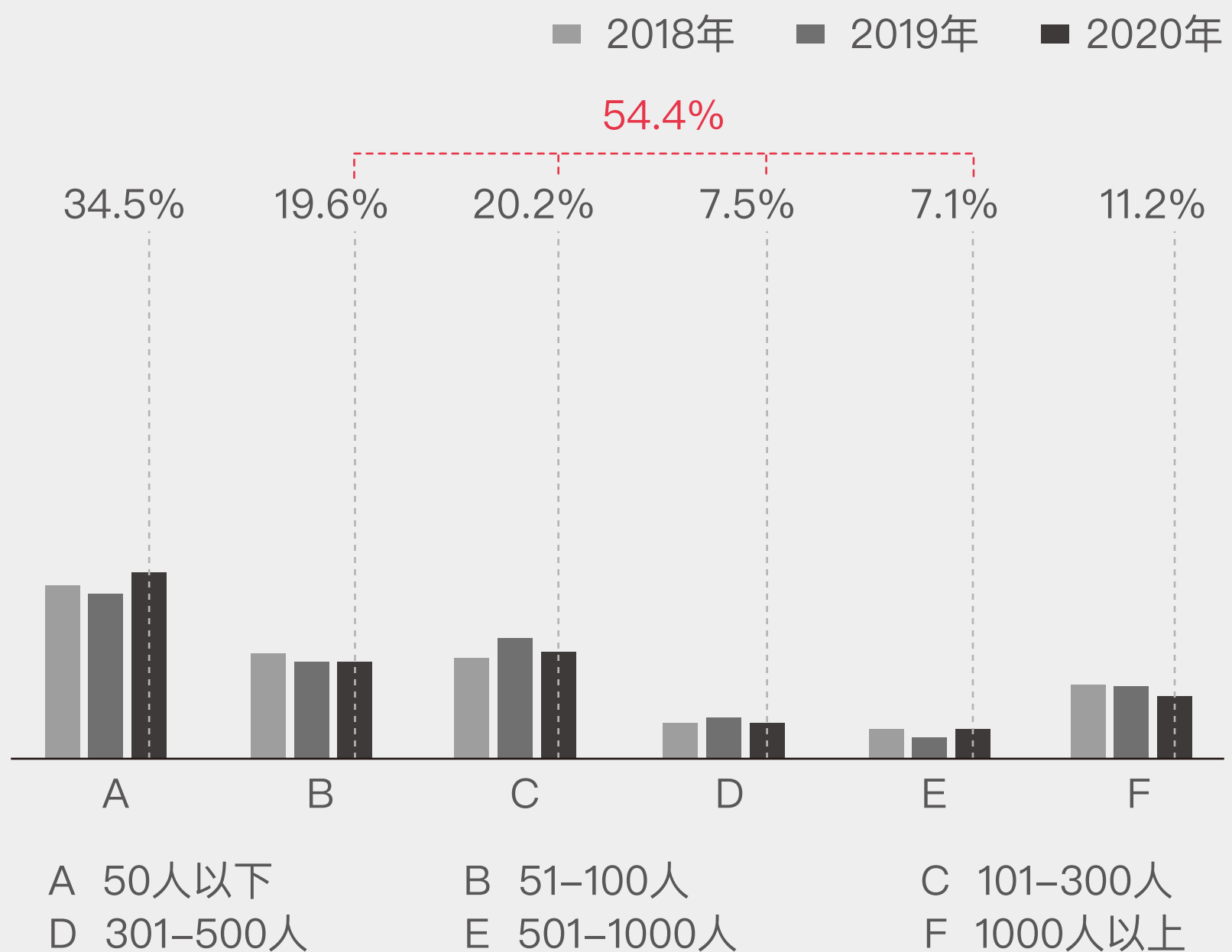
1.4 调研企业基本信息

受访企业员工50-1000人数比例占一半以上

企业规模关系到HR的日常工作复杂程度，越大的公司异动人数越高，代表公司社保业务复杂度越高。不同的员工规模也一定程度上反映了企业不同的业务需求。

本次白皮书调查报告中，受访企业规模在50-1000人的企业总占比为54.4%，位居第一。

受访企业规模

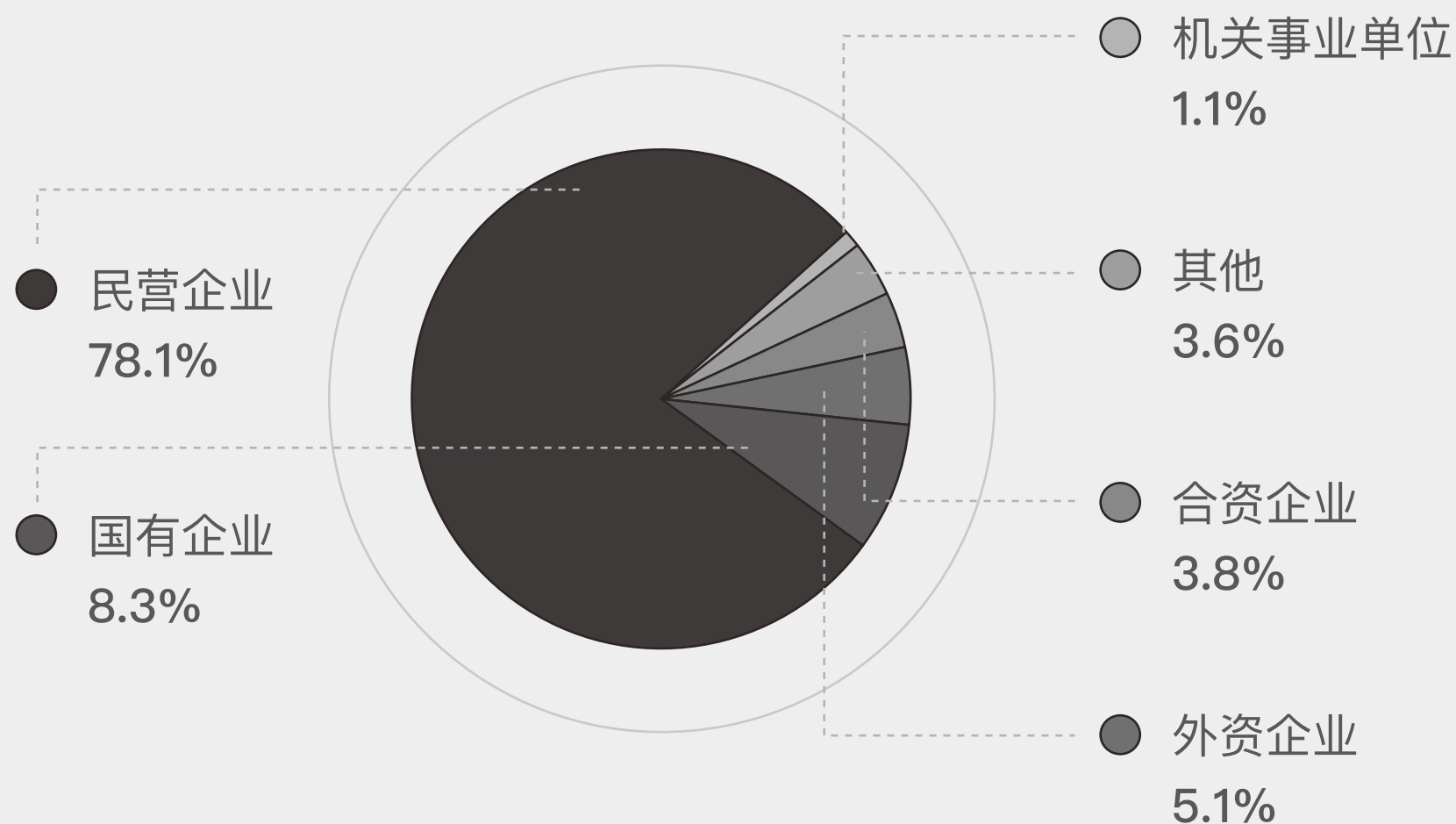


1.4 调研企业基本信息

受访企业单位性质以民营企业为主

单位性质关系到HR对政策压力的感知度，在今天的白皮书调研中，民营企业占比为78.1%，仍然是最主要的意见提供方。

受访企业单位性质



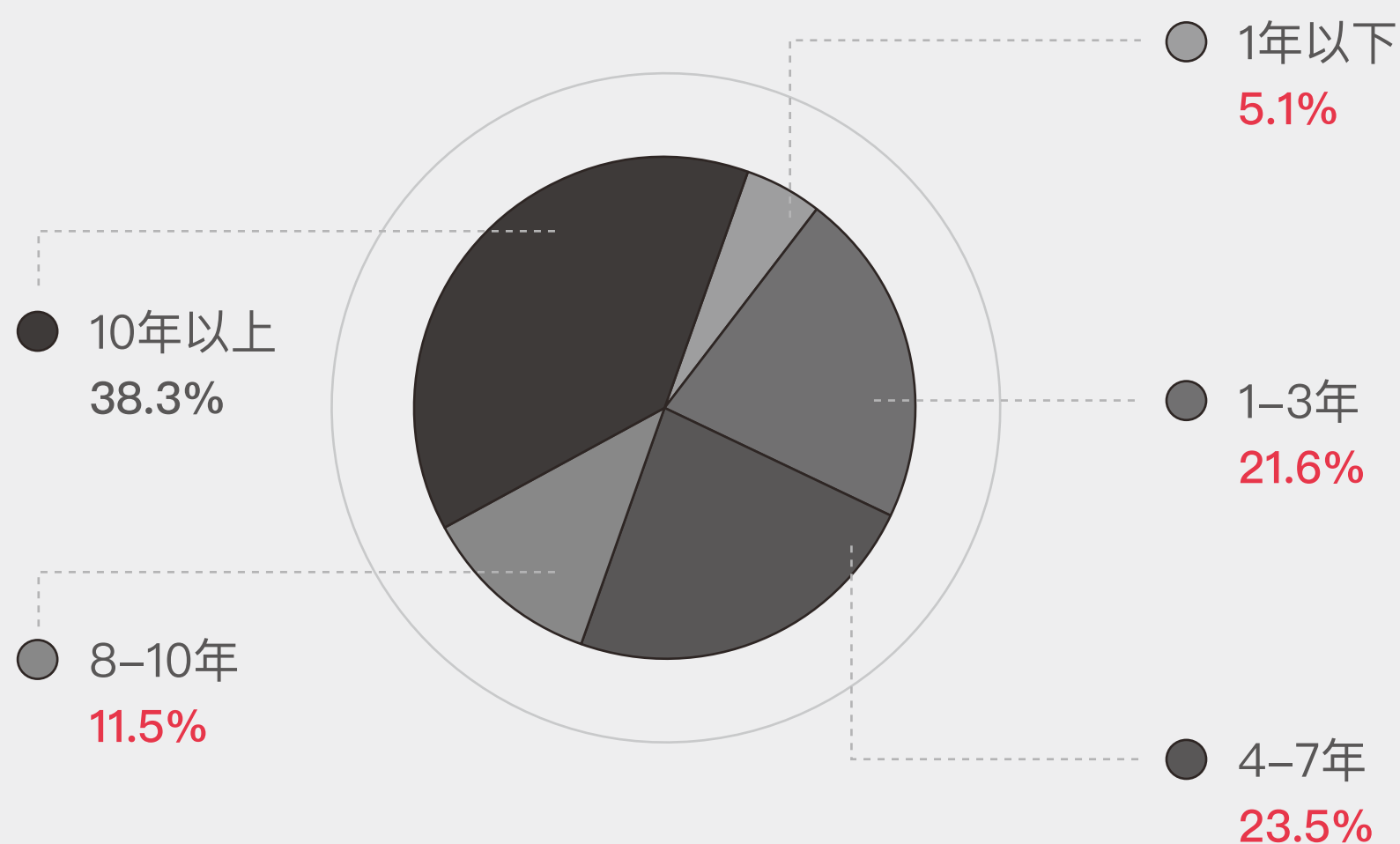
1.4 调研企业基本信息

受访企业发展阶段大多在10年以内

不同发展阶段企业在社保业务的成熟度、社保需求上均有各自特点。

从调查结果来看，成立时间为“10年以上”的企业占比38.3%，这部分企业通常有较为稳定的社保服务解决方案，而成立时间在1年至10年之间的企业占比56.6%，这部分企业一般处于发展期，变化和调整较多，往往会有更多社保新难题的产生。

受访企业发展阶段

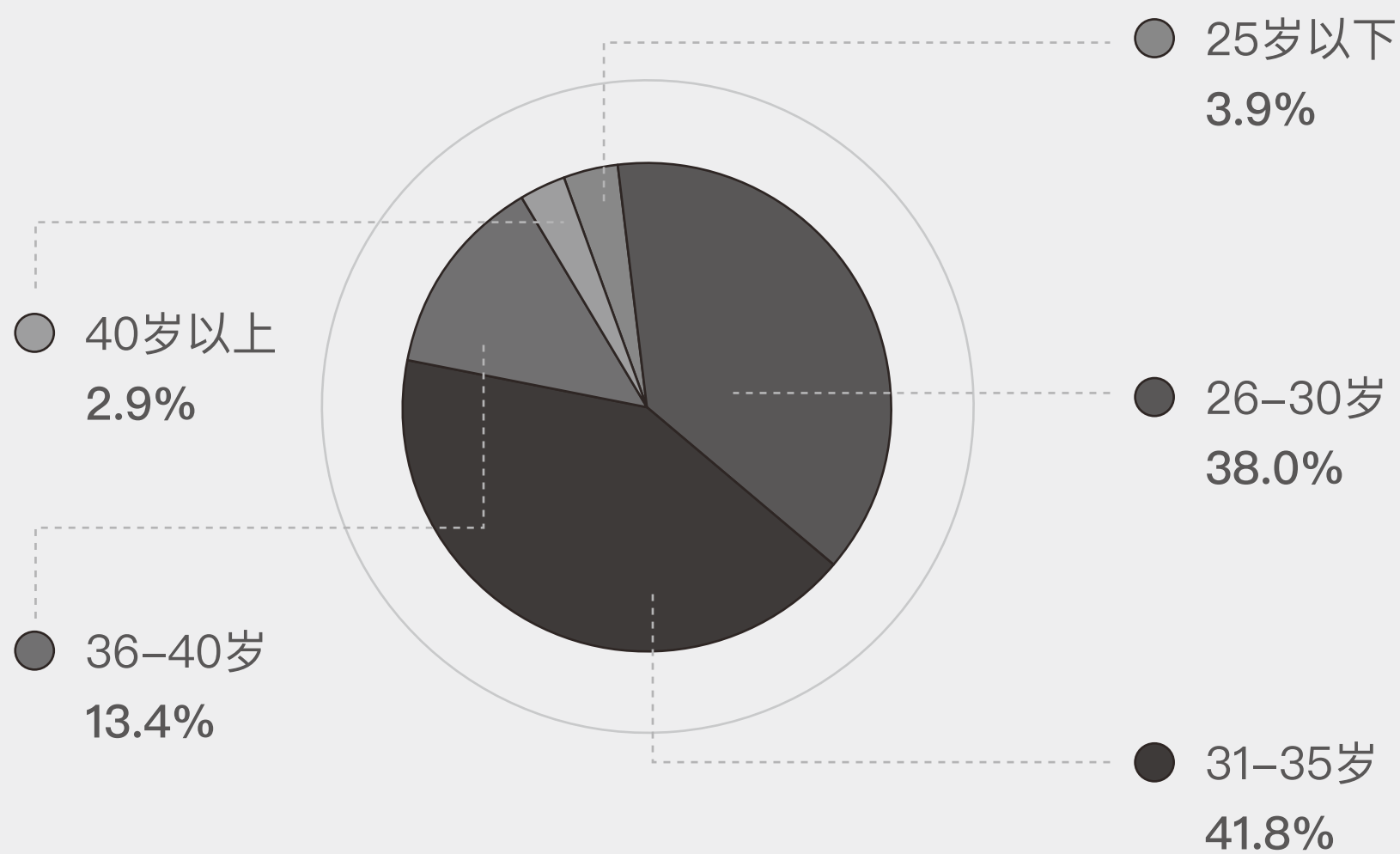


1.4 调研企业基本信息

受访企业员工平均年龄31-35岁居多

2020年调查结果显示，选择“31-35岁”年龄段的企业位居首位。与去年相比较，今年参与调研企业的员工年龄整体有略微上升趋势。不同年龄段的员工因社会阅历、工作经验的沉淀不同，对社保重要性的认知、社保政策的关注度也会有所不同。

受访企业员工平均年龄



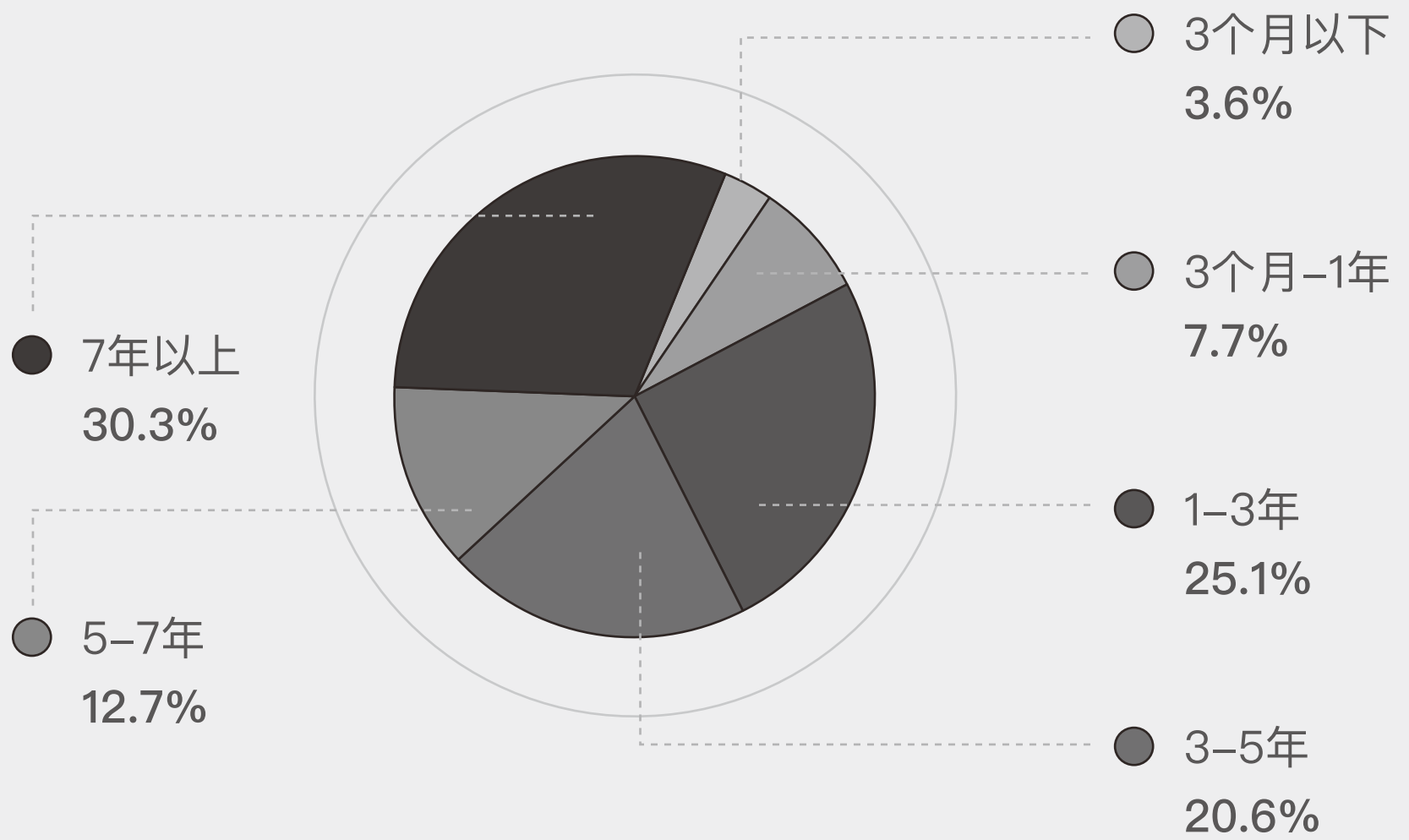
1.5 受访HR基本信息

HR从业者精准覆盖面

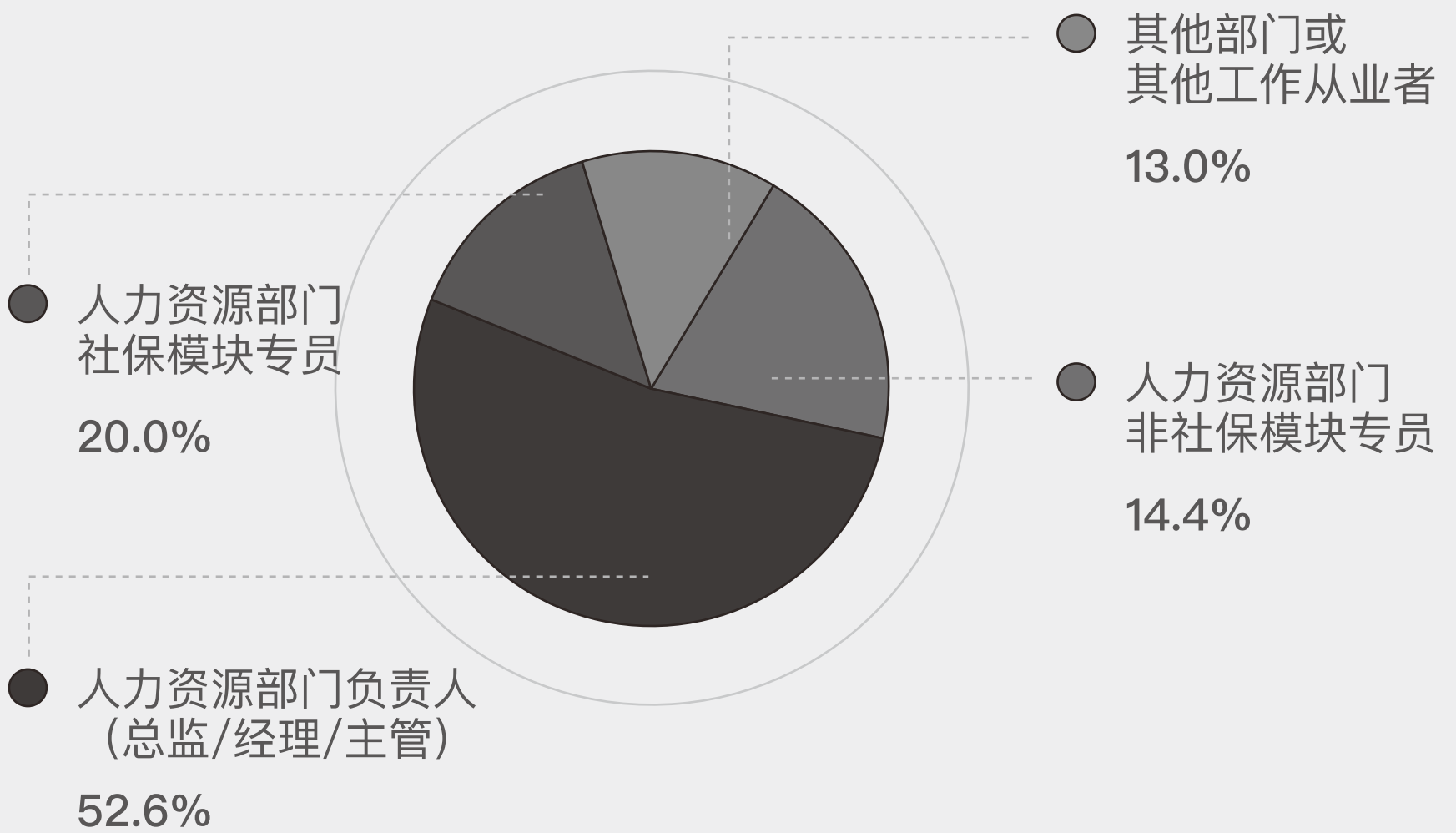
本次企业社保白皮书调查问卷涉及较多企业信息与专业知识，门槛较高。86.9%受访者为HR，其中52.6%是管理级HR。这些精准的HR从业者意见，保证了本次调研数据的代表性。

本次调查结果中，在所有从业年限阶段中，3年以上的HR总占比为63.6%。这一部分HR一般在企业中属于核心员工，他们代表了企业社保的经办能力，是人力资源部门的中坚力量。而选择“人力资源部门负责人(总监/经理/主管)”级别的HR占比达52.6%，他们对社保政策难度、今年社保减免缓政策、工作价值感的认知，直接影响到企业社保工作的管理，无论是对企业，还是员工都具有较深的影响。并且今年选择“其他部门或其他工作从业者”的占比上升至13.0%，这说明企业社保逐步引发更多职能群体的关注。

受访者(HR)从事人力资源和社保工作的年限



受访者的职位分析





2

—

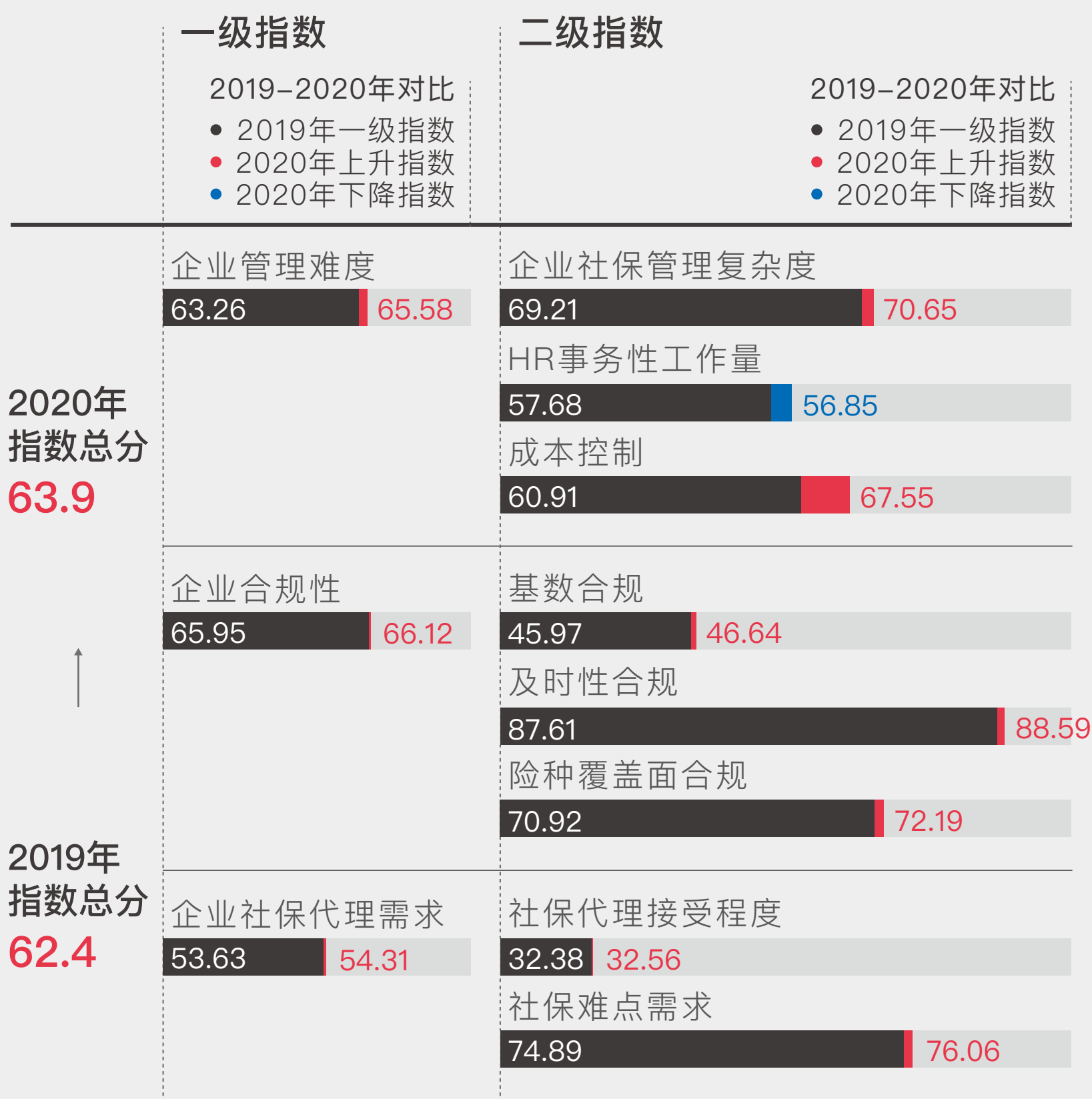
企业社保 发展指数分析

2.1 企业社保发展指数年度趋势

从总体来看，2020年企业社保发展指数比2019年有所提升，但总得分仍然接近基础水平。其中企业合规性指数整体分数略有上升，相关的三项二级指数中“及时性合规”、“险种覆盖面”和“基数合规”得分均有上升。

企业社保发展一、二级指数得分

单位：分



2.2 按区域的企业社保发展指数

我们选取了企业样本量最大的北京市、上海市、广东省作为代表性区域分析。数据表明，北京在社保及时性和险种覆盖面方面处于领先地位，其后依次是上海和广东。而基数合规性方面，上海处于领先地位，其次是北京和广东。

企业社保合规性二级指数得分—三大区域对比

单位：分

	上海	北京	广东
社保及时性	95.30	95.71	89.73
险种覆盖面	72.87	75.00	71.05
基数合规	57.41	53.57	35.35



3

—

企业

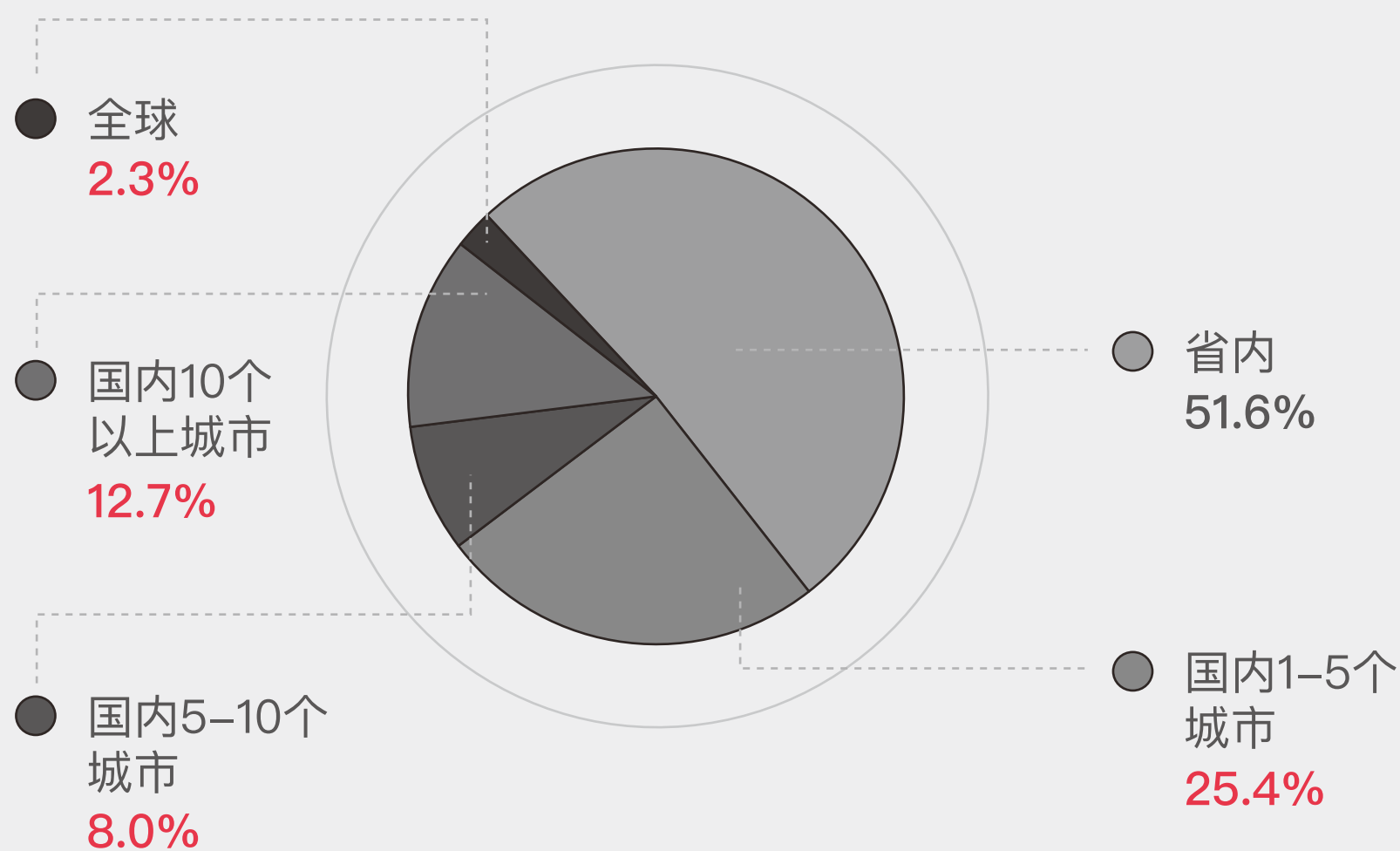
管理难度分析

3.1 指数-企业社保管理复杂度

全国经营常态化，跨省企业占比提升3个百分点

2020年度调查显示，受访企业中的跨省企业占比上升，达到**48.4%**，约15%的企业员工分布在全国10个以上的城市，这说明全国经营常态化已成为我国企业未来发展趋势之一。

单位员工工作所在区域

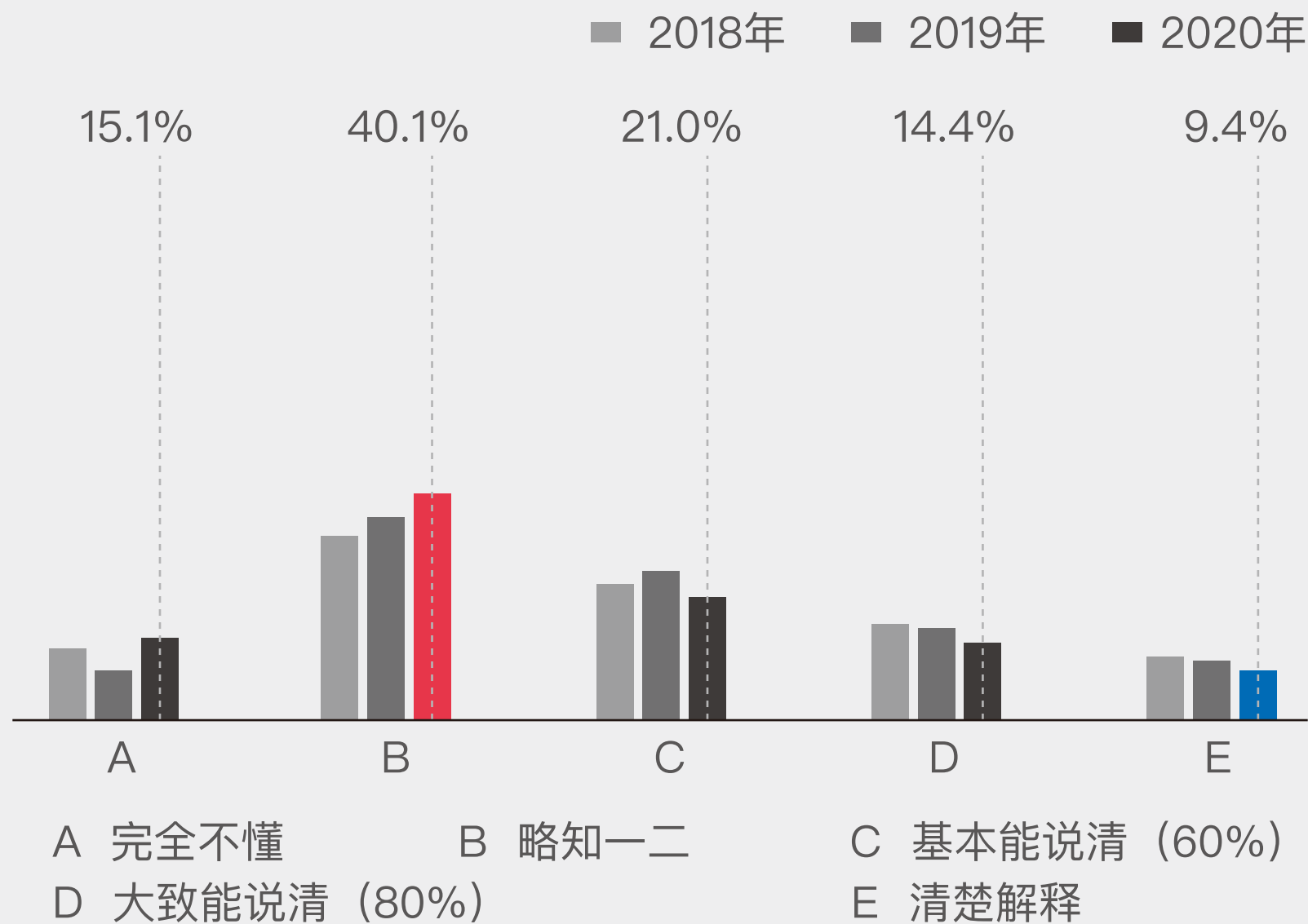


3.1 指数-企业社保管理复杂度

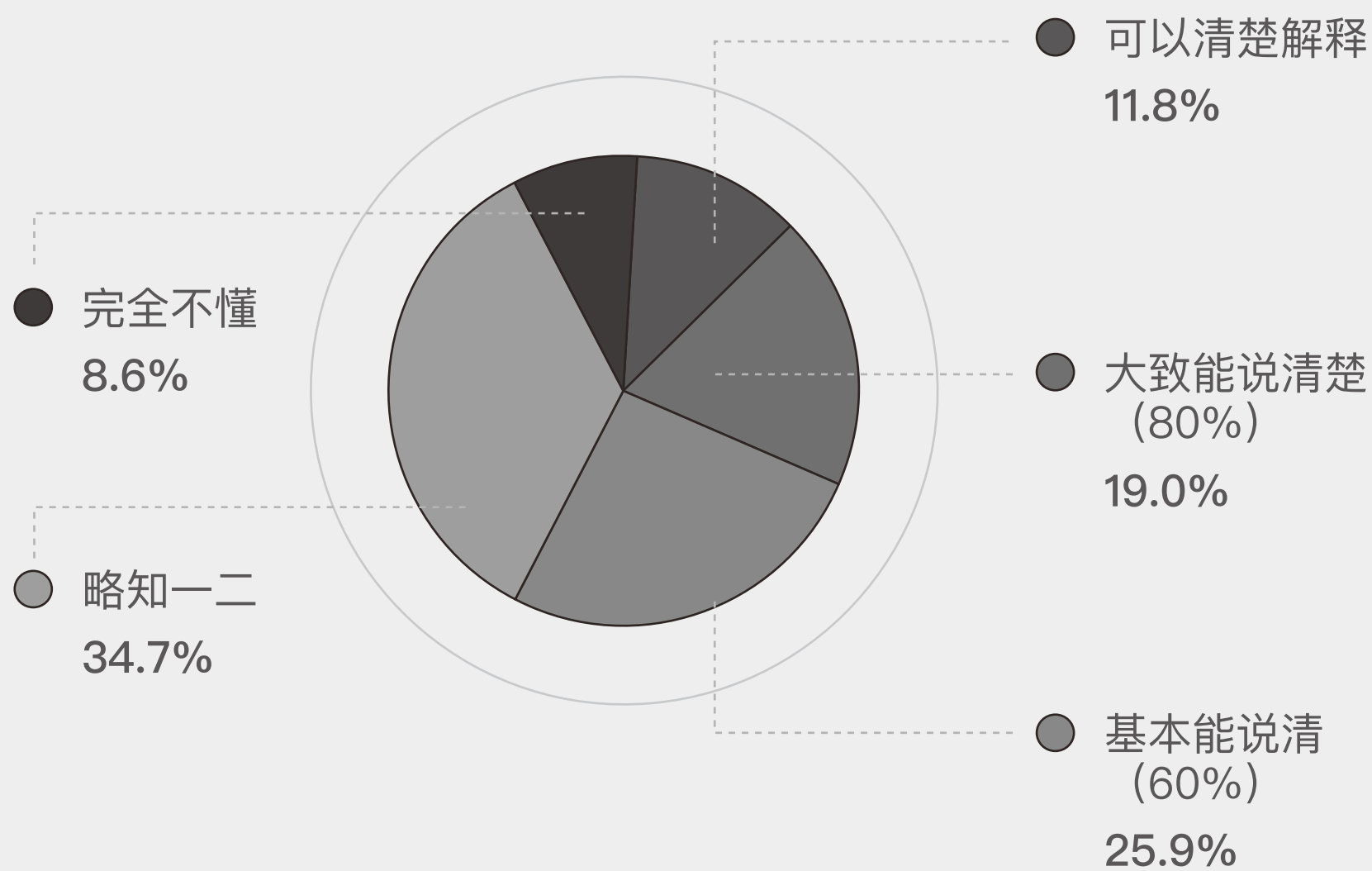
政策复杂性高，能清楚解释计算养老金和医疗报销办法的HR不足12%

为了更好地体现HR对政策的理解程度，今年我们增加了疫情期间的社保、公积金减免缓政策调查，选择“可以清楚解释”的占到了34.9%。

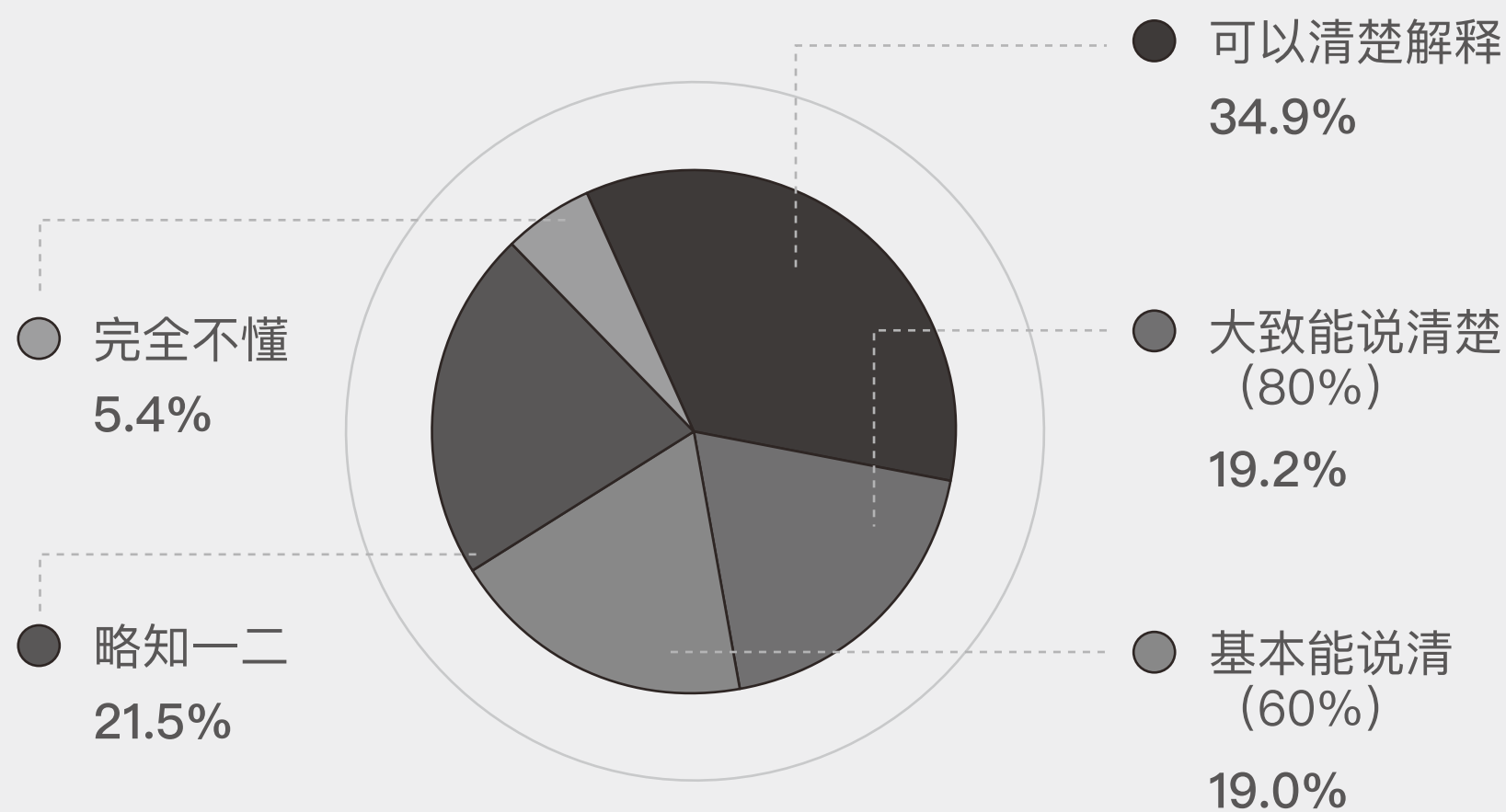
HR养老社会保险政策认知度



HR医疗社会保险政策认知度



HR社保公积金减免缓政策认知度



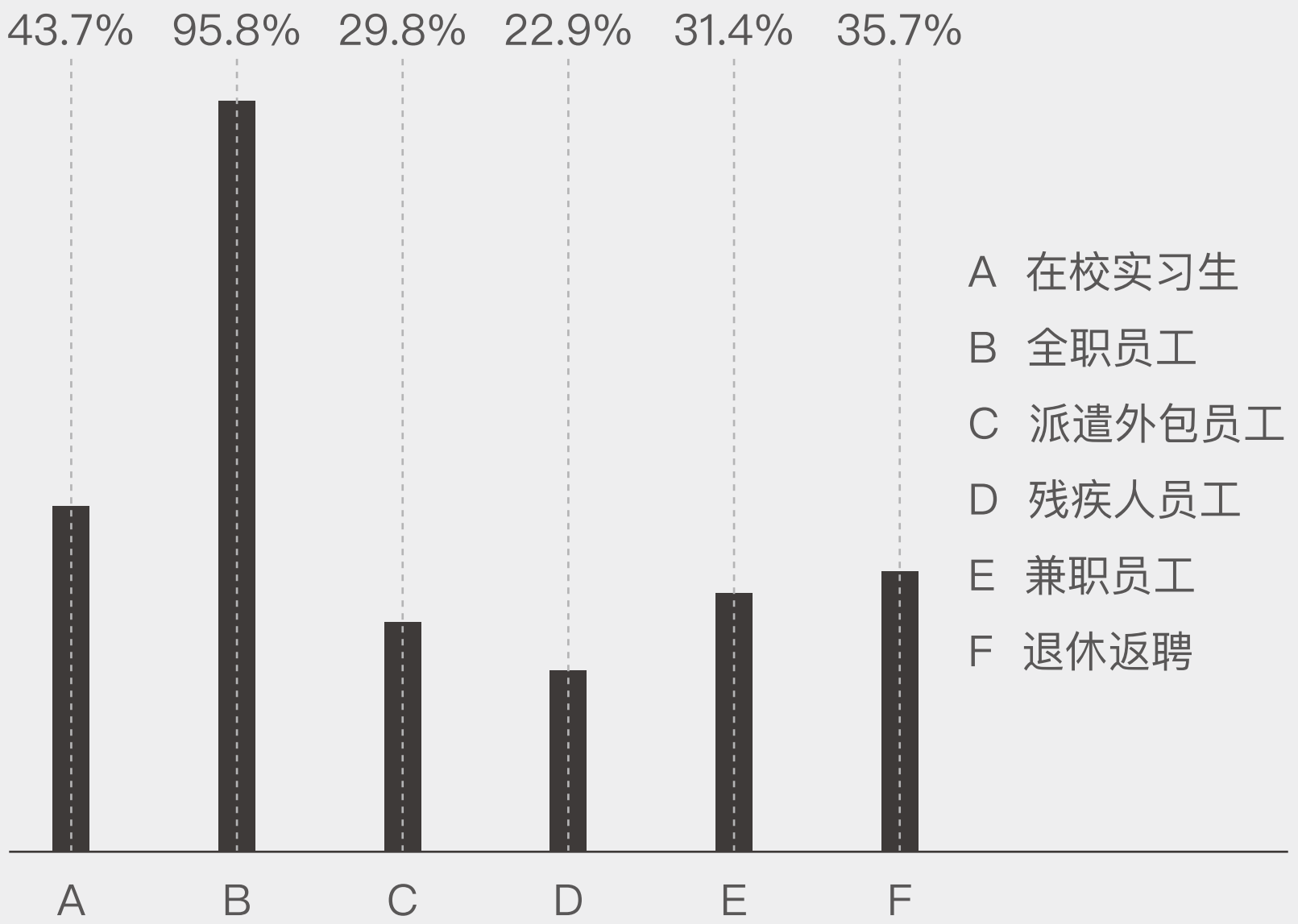
3.1 指数-企业社保管理复杂度

灵活用工，企业社保管理面临的新挑战

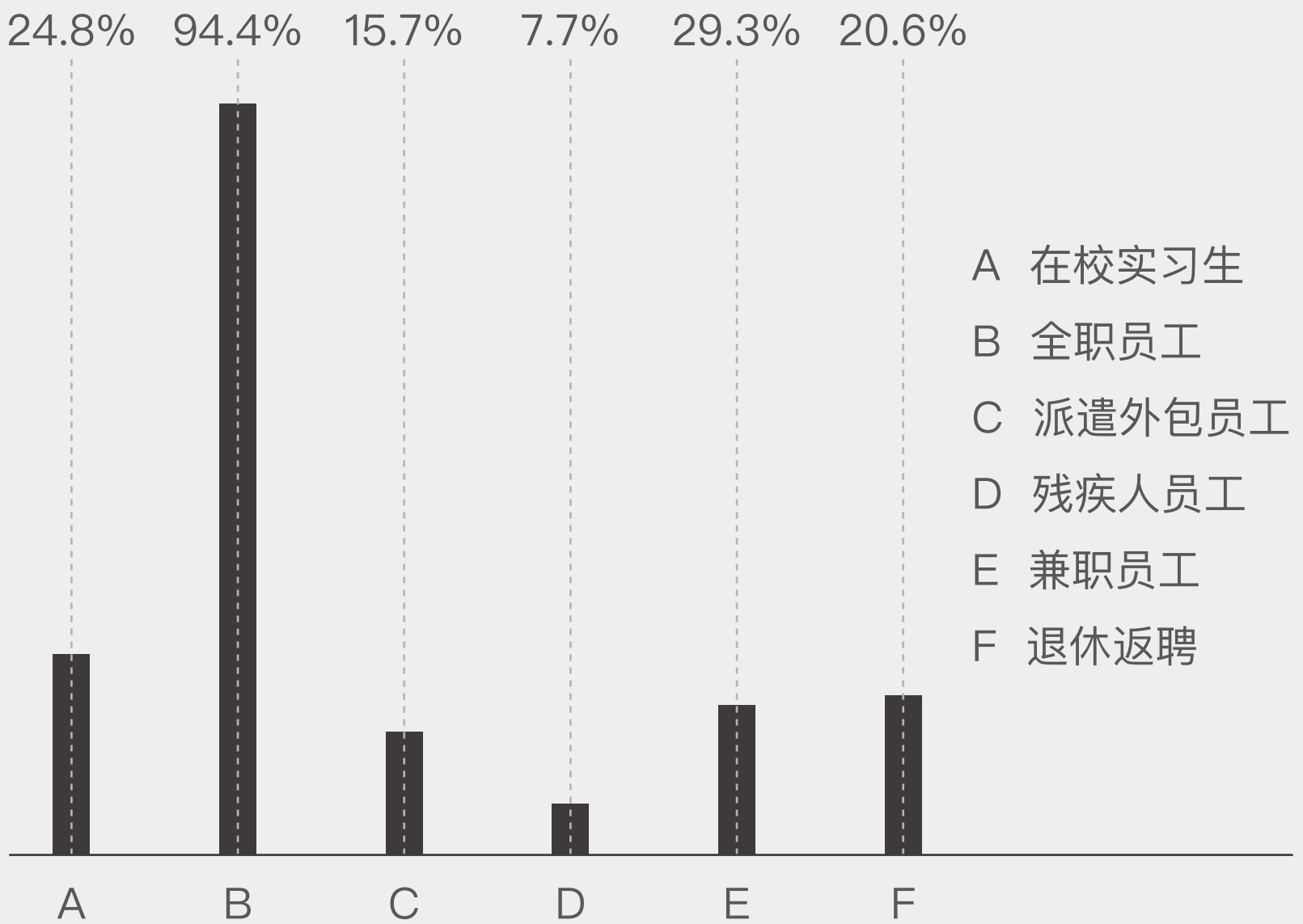
今数据表明本次白皮书调研受访的4278家企业中，95.8%的企业拥有全职员工，有43.7%的企业聘用了在校实习生，值得注意的是，在所有受访企业中，约一半的企业采用派遣外包员工和兼职员工。哪怕在50人以下规模的小微企业中，实习、兼职、派遣外包、退休返聘和残疾人员工也非常普遍。这体现出企业在组织架构设计上更具备成本和风险意识、劳动用工越来越向着多元化、市场化方向发展。

虽然多元化用工拥有给企业提供有力组织保障、用工机制灵活、降低人力成本、分散经营风险等优势，但是多种类型的用工形式同样会给企业社保管理带来极大的挑战。未来我们将持续关注这个方向的新变化。

企业各类用工方式占比



50人以下企业中用工方式占比

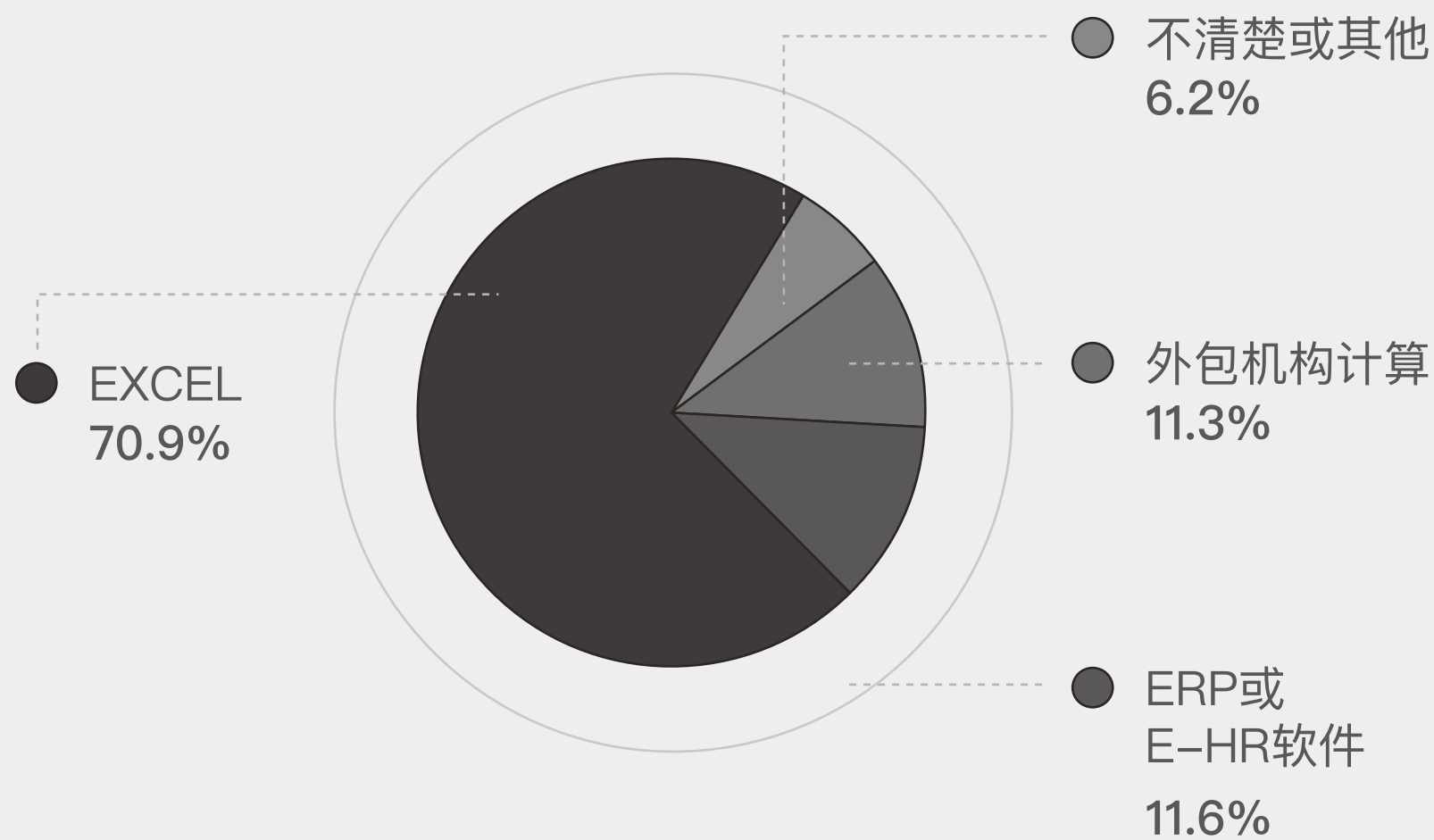


3.2 指数—HR事务性工作量

实操方式仍落后，社保核算信息化有所提升，但程度仍不足12%

调查显示，企业内部社保缴费核算信息化程度很低，70.9%企业仍采用EXCEL手工计算，仅有11.6%的企业借助了ERP或E-HR软件工具。

企业社保费用核算信息化程度



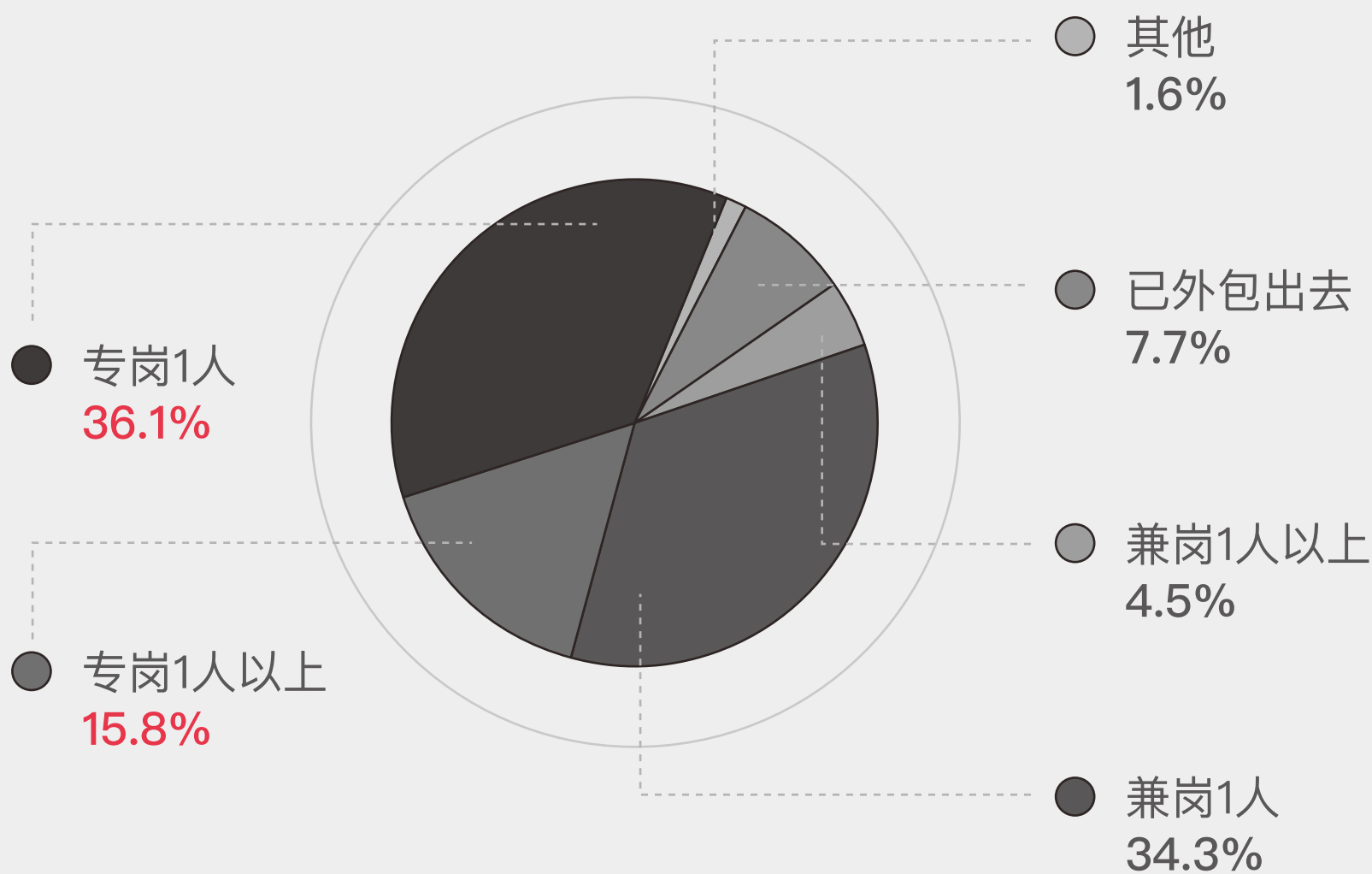
3.2 指数—HR事务性工作量

借助外包机构计算的企业比例仅有11.3%，这反映了社保政策调整期的企业面临的难题。

企业社保岗位多元化，设置社保专岗的企业比例上涨至51.9%

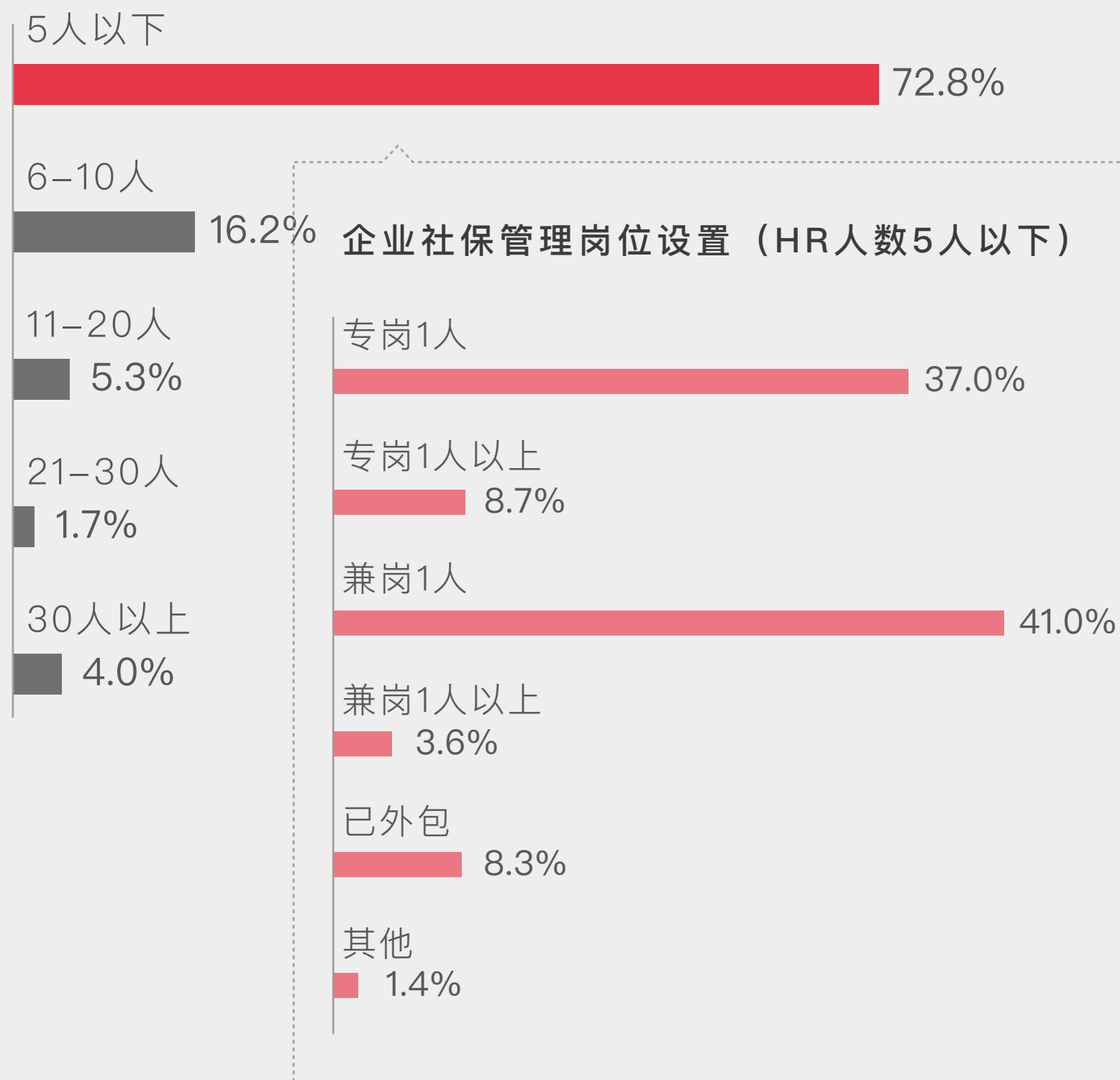
调查数据显示，2018年设置社保专岗企业占比43.5%，这一数据到2019年升至48.8%，2020年继续上涨到**51.9%**，这意味着企业社保的重要性正在被企业重新认识。

企业社保管理岗位设置



此外，调查显示72.8%的企业人力资源部门员工人数不足5人，然而在这部分企业中，有44.6%的企业选择设立社保兼岗。这说明在工作量增多、企业控制人资部门规模的情况下，HR的工作压力正在进一步加大。

企业人力资源岗位人数



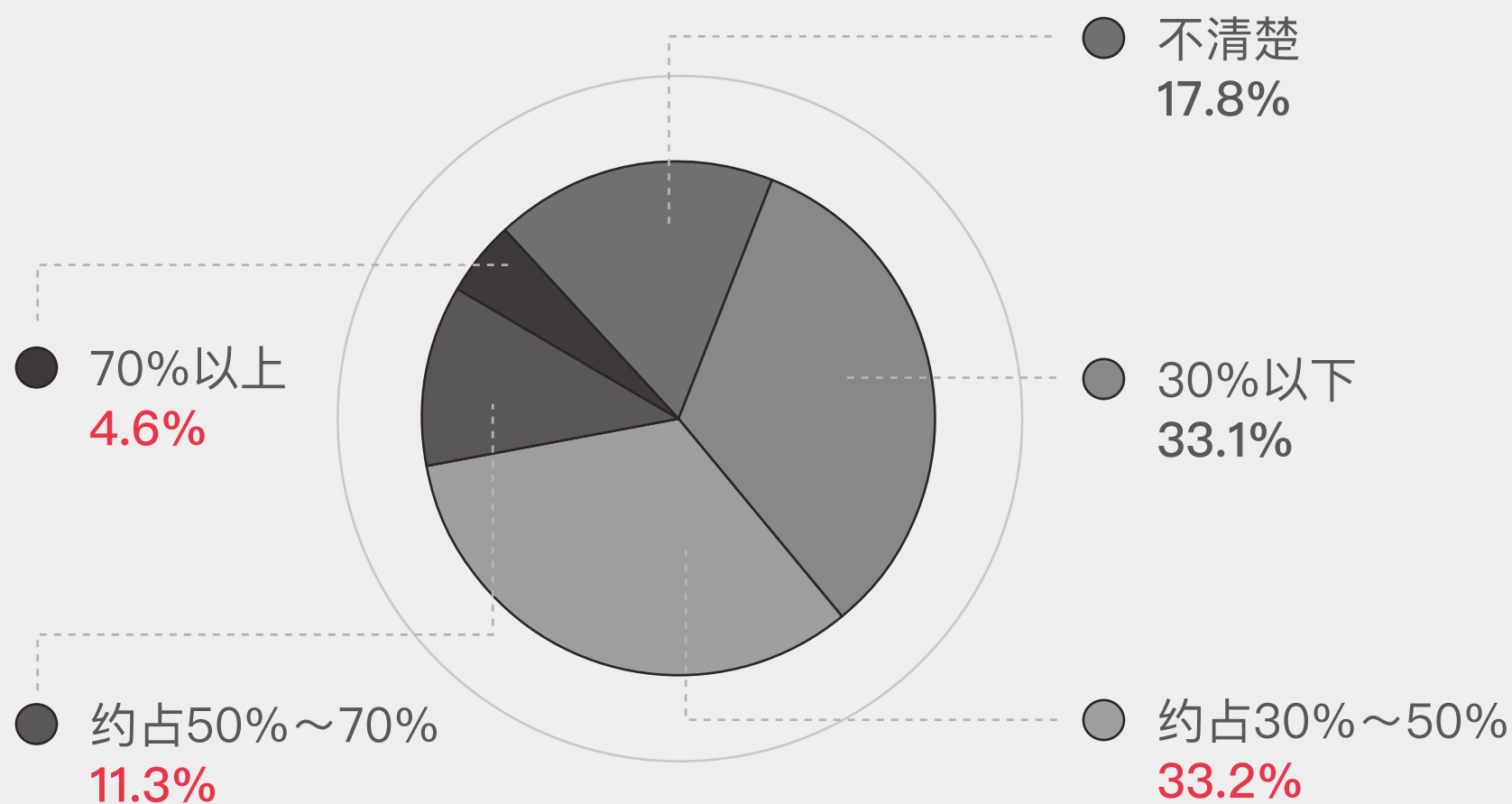
3.3 指数-人力成本控制

约一半的企业人力成本占总成本比重在30%以上

人力成本是指雇主在雇佣劳动力时产生的全部费用。

结果显示，**49.1%**的企业人力成本占总成本比重在30%以上。其中选择“约占30%~50%”的企业最多，占比**33.2%**，有**15.9%**的企业人力成本占总成本的比重高达50%以上。

企业人力成本占总成本的比重





4

—

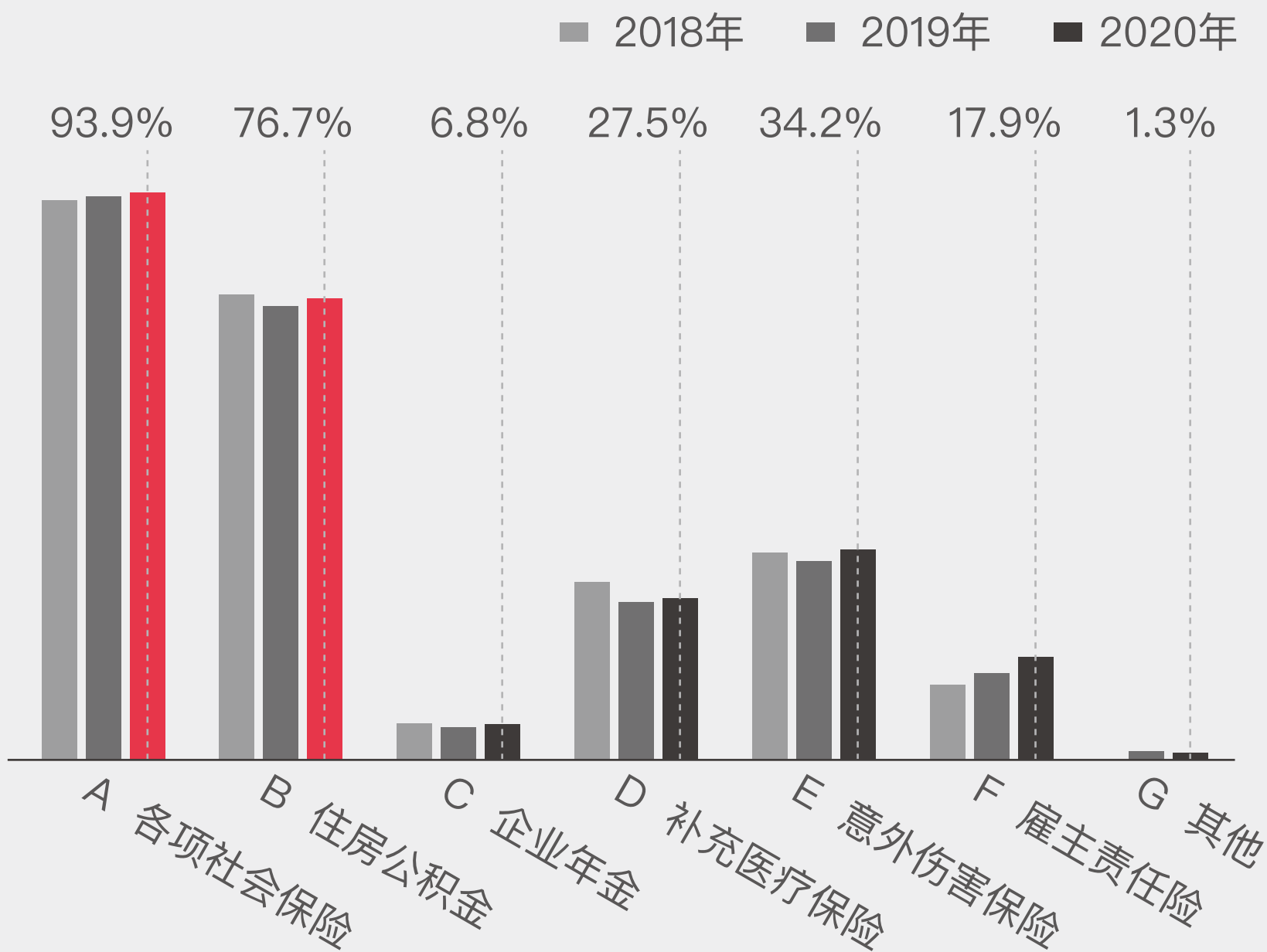
企业 合规性分析

4.0 企业合规性分析

企业社保合规性是判断企业社保实际情况的重要指标。在长期研究中，我们总结提炼出了“企业社保合规三要素”模型，即从参保及时性、险种覆盖面、基数合规性三方面去考察企业社保合规性。

从2019年开始，我们注意到，随着社保降费政策的落地，公共管理倒逼企业合规意识强化，企业社保越发合规，这一趋势在2020年的调查结果中格外明显。

企业险种覆盖面比例



4.1 指数-险种覆盖面合规

险种覆盖面保持高位，额外购买商业保险的企业比例上涨

（图见上页）险种覆盖面是社保合规的第一个要素。险种覆盖面在近年来呈现出从强制型逐步向补充型、福利型延伸的趋势。这反映出企业社保意识正在变革，开始以福利视角、员工视角来思考法定福利与自主福利的协同配合。

调查显示，社保参保覆盖面保持高位，各项社会保险连续三年保持在92%以上，今年还升至93.9%。住房公积金缴存率小幅上涨，从2019年的75.2%回升到2020年的76.7%。

不仅如此，企业年金、补充医疗保险、意外伤害保险和雇主责任险的覆盖率在今年均有不同程度的上涨。其中，雇主责任险更是连续三年呈上升态势，这说明出于成本压力的考虑，企业更倾向于选择强制缴纳和规避企业自身风险的险种。

您的企业社保合规处在哪个风险等级？

扫码参加
企业社保风险测评



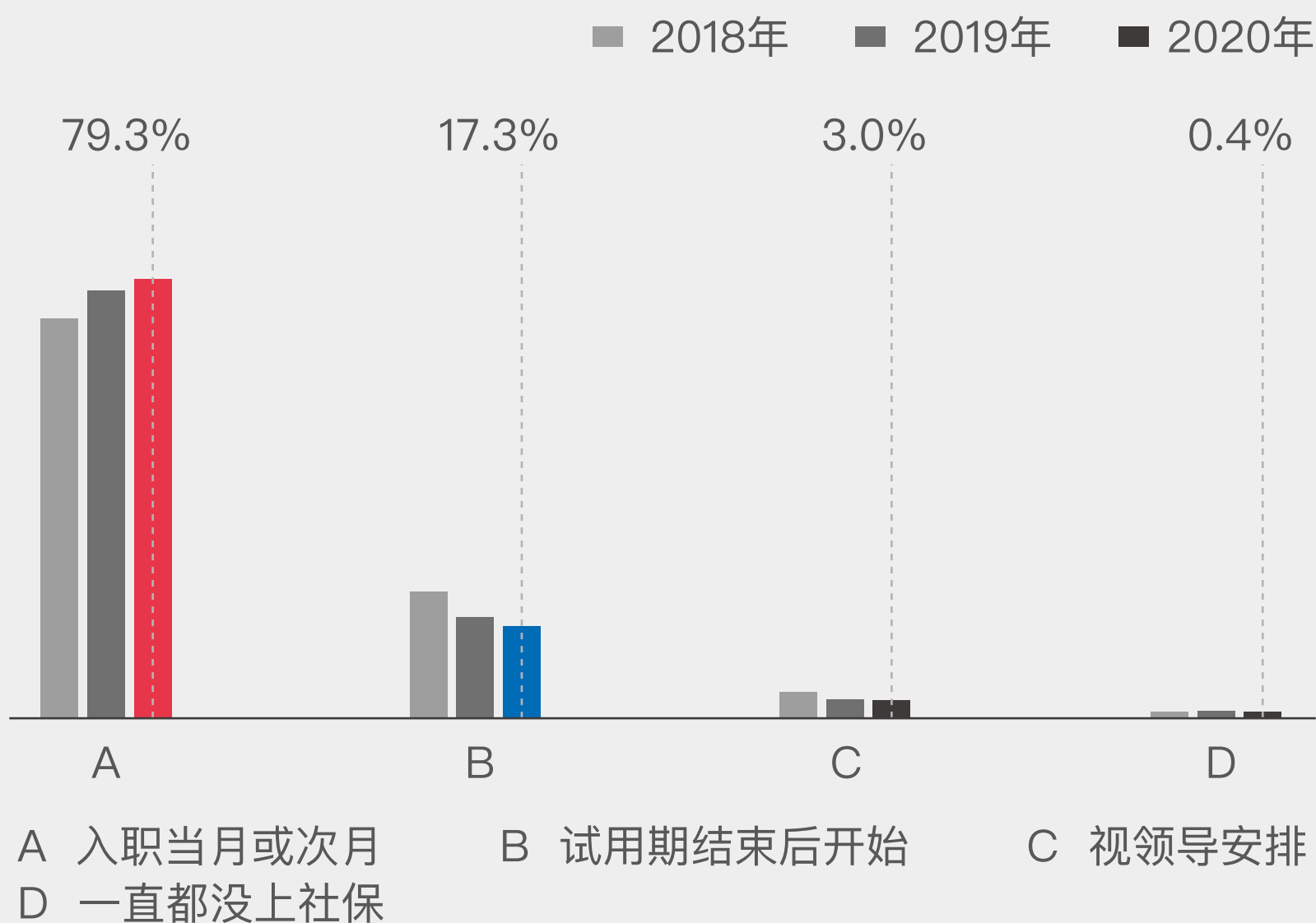
4.2 指数-及时性合规

参保及时的企业比例连续上升

2020年，“一直都没上社保”的企业占比维持在1%以下且继续降低，可以说已经微乎其微，这反映出企业社保基本的合规意识是比较强的。

选择“试用期结束后开始”的比例降至17.3%，仍然居于不合规操作的首位，这说明目前及时参保问题主要集中于试用期未按规定及时参保。

企业参保及时性比例



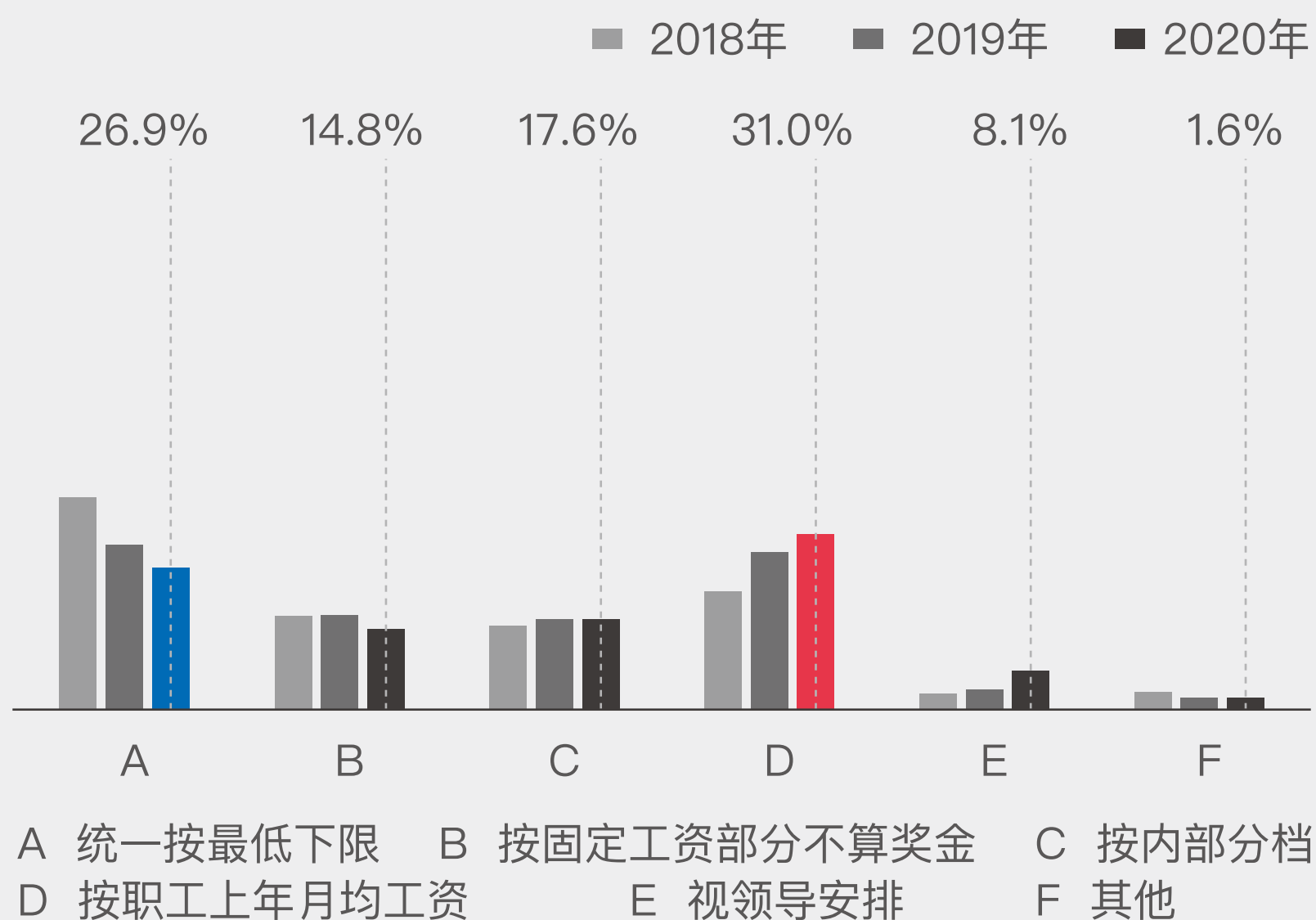
4.3 指数-指数合规

社保基数完全合规的企业选项居首位，小幅上升至31%

基数合规是社保合规三要素里最难也是最后的挑战。

在2020年，社保基数合规的企业比例进一步提升，达到了31%，成为了企业选择数量最多的选项。尽管仍然存在两极分化的现象，但仍有近1/3的企业做到了完全合规。

企业基数合规性比例



5

—

企业社保 需求分析

在传统的人力资源管理“六大模块”理论中，社保属于薪酬福利模块（C&B）中的一部分。而在新兴的人力资源管理“三支柱”模型理论中，社保服务被整合到共享服务中心（HRSSC）中，属于诸多服务职能之一。

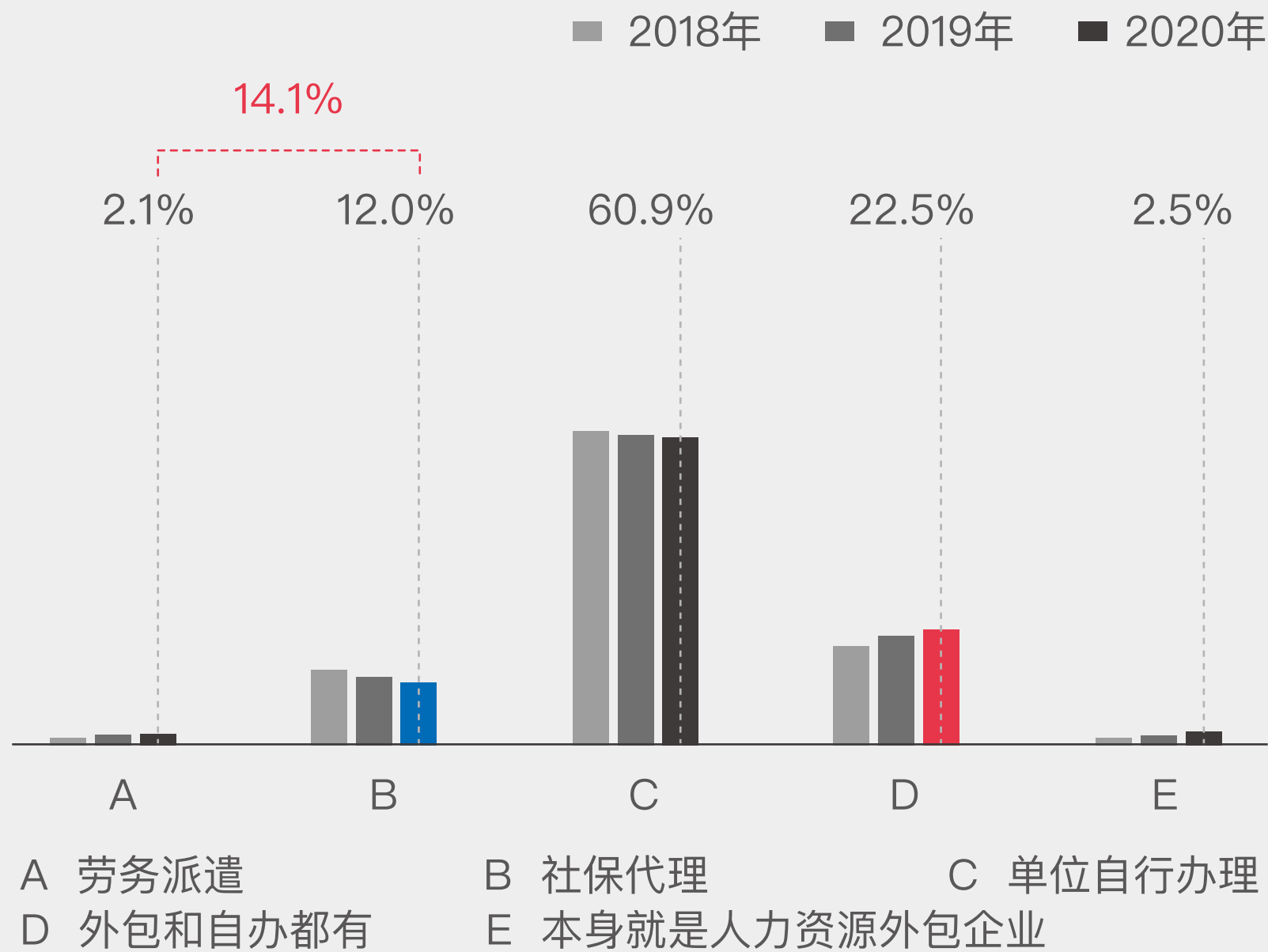
5.1 指数-企业社保代理程度

企业社保外包趋势稳定，社保泛外包率达36.6%

社保代理属于人力资源服务的基础和核心业务之一，随着服务业进一步发展，分工越来越细，专业化外包为更多人所接受。

调查显示，同时选择社保自办和外包是一个非常普遍的企业选择，企业越来越重视外包服务对自身社保的补充作用，同时也作为一个重要的信息获取来源。

企业社保办理方式占比



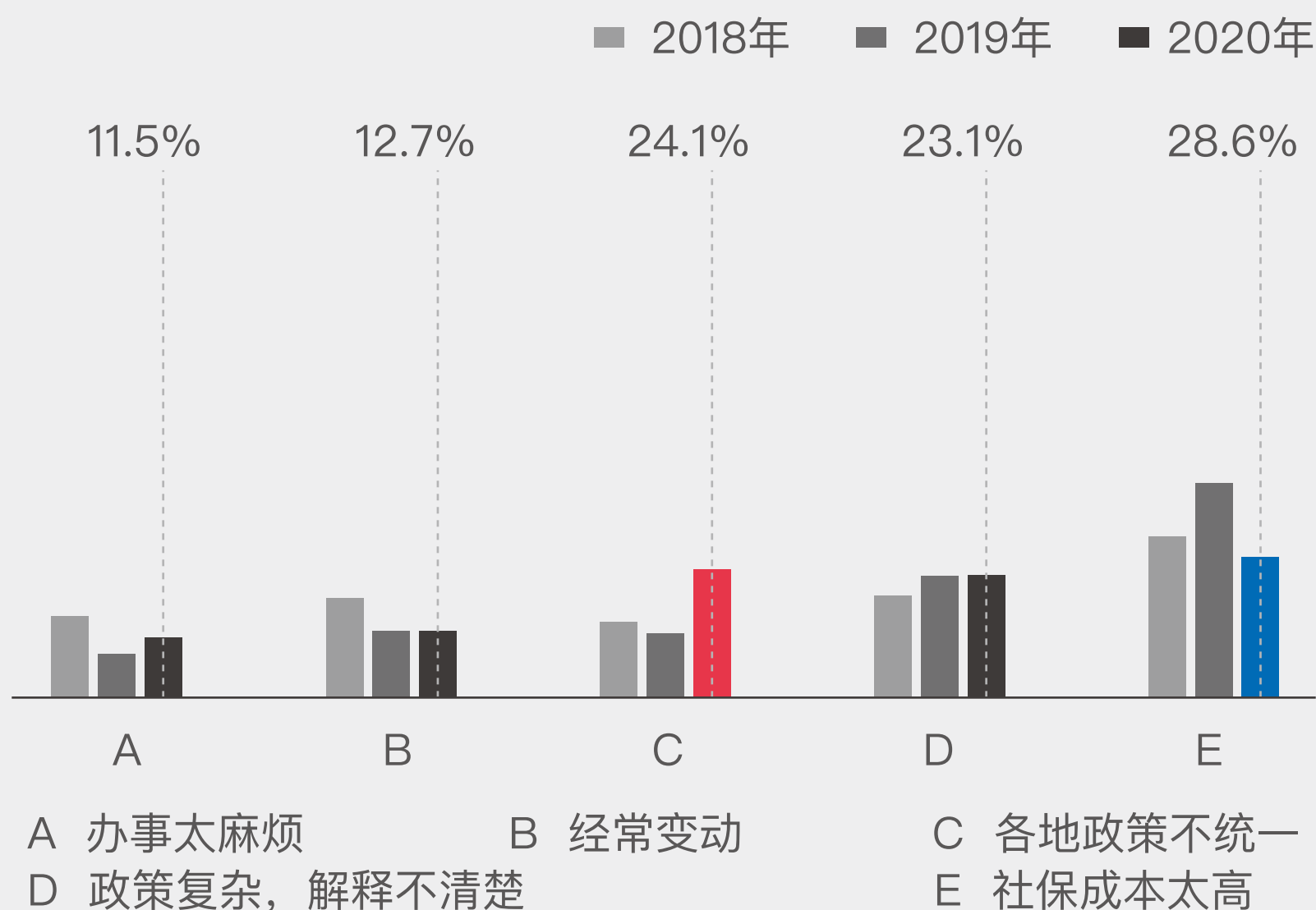
5.2 指数-企业社保难点需求

“成本过高”仍是企业内部社保管理第一难题

从近几年趋势来看，“成本过高”长期稳居企业社保难题之首，但由于今年出台社保减免缓政策，所以2020年的比例相比去年降低超过6个百分点，达到了28.6%。这说明部分企业对减负政策感知度明显。

“各地政策不统一”的选项，在今年占比上升，说明因疫情特殊时期频繁出台的社保新政策，以及受疫情冲击带来的员工变动，在企业社保管理上带来一定难度。

企业社保难点需求占比



5.2 指数-企业社保难点需求

企业在社保服务方面的诉求，前五名分别是：

第一，“成本和价格”（74.1%）

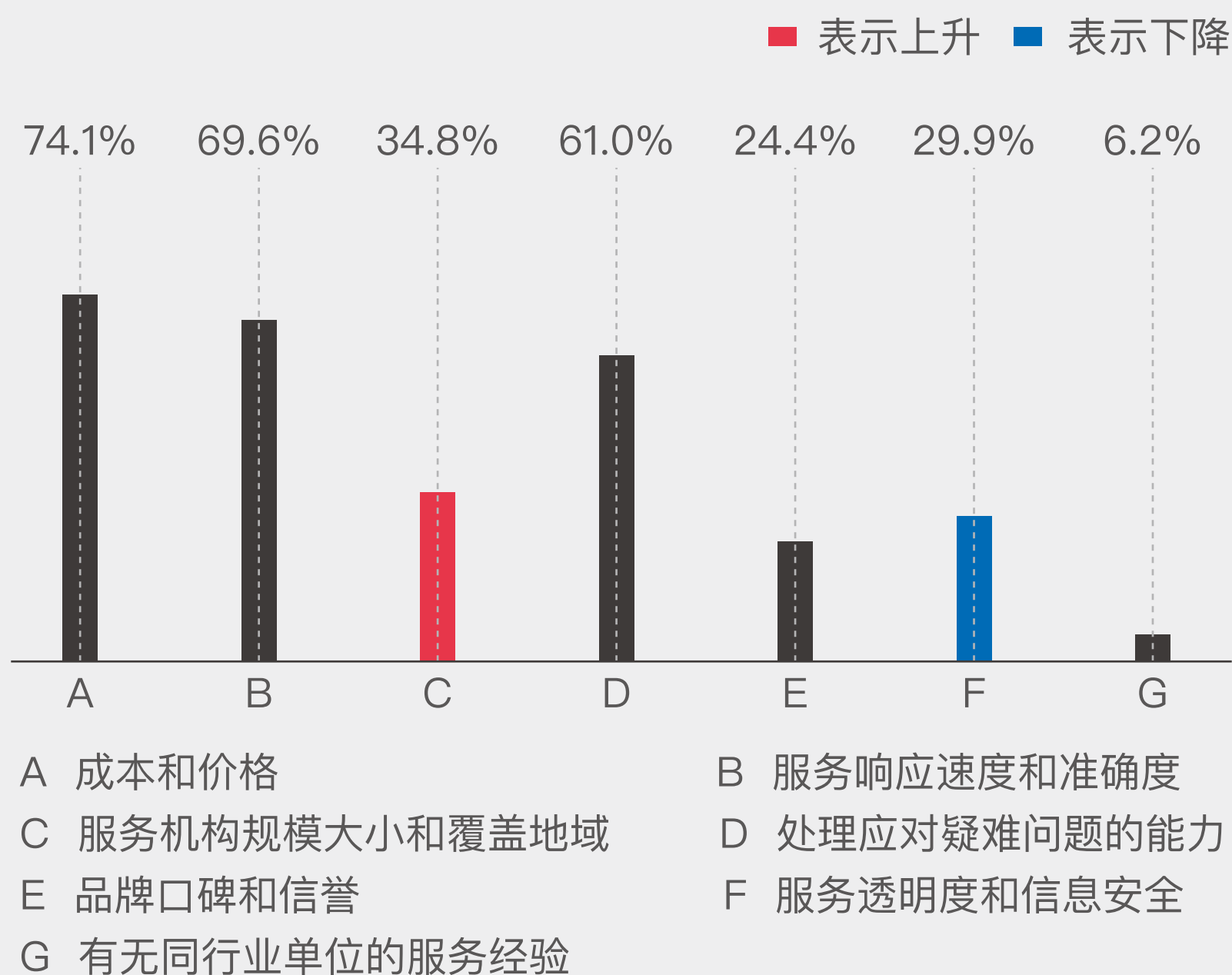
第二，“服务响应速度和准确度”（69.6%）

第三，“处理应对疑难问题的能力”（61.0%）

第四，“服务机构规模和覆盖地域”（34.8%）

第五，“服务透明度和信息安全”（29.9%）

企业社保服务需求排名





6

—

公共政策 及企业现状解读

扫码关注
回复关键词“政策解读”
查看完整版



6.1 减免缓缴，社保减负真金白银

一、地方针对性减负政策探索阶段（2月7日至18日）

2月7日，人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联联合发布人社部发〔2020〕8号文，明确做好疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见。

这个阶段，地方探索了各类针对性减负措施：

地方针对性减负政策探索

类别	减负政策	主要措施	备注
一、 信贷类	1.金融支持	加大信贷投放，下调贷款利率	明确的针对性的金融信贷支持
	2.延期缴费	延期缴纳社保费，延期缴纳公积金，延期缴纳税收	缴费义务不灭失，本质还是金融信贷手段
二、 政策类	3.用工政策	灵活工时调剂，协商稳岗	鼓励企业灵活工作安排和协商来稳定岗位，但实际运用还要看企业管理和协商水平
	4.减免税收	个税减免，企业所得税减免	要看是否符合减免条件

	5.减免租金	减免租金	目前主要还是集中在国有房东，其他情况很难享受
三、 减免类	6.降费降率	社保降费，公积金降低缴存比例	普适性减负
四、 补贴类	7.补贴补助	治疗隔离补贴，稳岗补贴，职业培训补助，中小微研发补助，困难就业补助	符合申请条件为前提

来源：51社保研究中心。为了方便查阅，本表不含重点抗疫特殊行业，主要选取了针对一般企业的通用政策。

二、全国统一普适性减负政策阶段(2月18日至7月)

2月18日，国务院总理李克强主持召开国务院常务会议，决定阶段性减免企业社保费和实施企业缓缴住房公积金政策。

三、全国“218”社保减免政策延期阶段(7月至12月)

5月22日，国务院总理李克强在第十三届全国人民代表大会第三次会议《政府工作报告》时提出，“前期出台6月前到期的减税降费政策，包括免征中小微企业养老、失业和工伤保险单位缴费，……，执行期限全部延长到今

年年底。”

8月8日，人力资源和社会保障部部长张纪南接受采访时表示：随着相关政策延长实施期限，**预计全年将为企业减负超过2万亿元。**

从减负总效果来看，这次真金白银、力度空前！出台速度之快、含金量之高，覆盖面之广，针对性之强，都令人赞叹。政策含金量非常高，企业获得感极强、效果十分显著。

“218”阶段性减免社保费政策

	企业类型	养老保险		失业保险		工伤	生育	医疗保险	
		单位	个人	单位	个人	单位	单位	单位	个人
湖北	全部企业	免征	○	免征	○	免征	减半	减半	○
其他省份	中小微企业	免征	○	免征	○	免征	减半	减半	○
	大型企业	减半	○	减半	○	减半	减半	减半	○

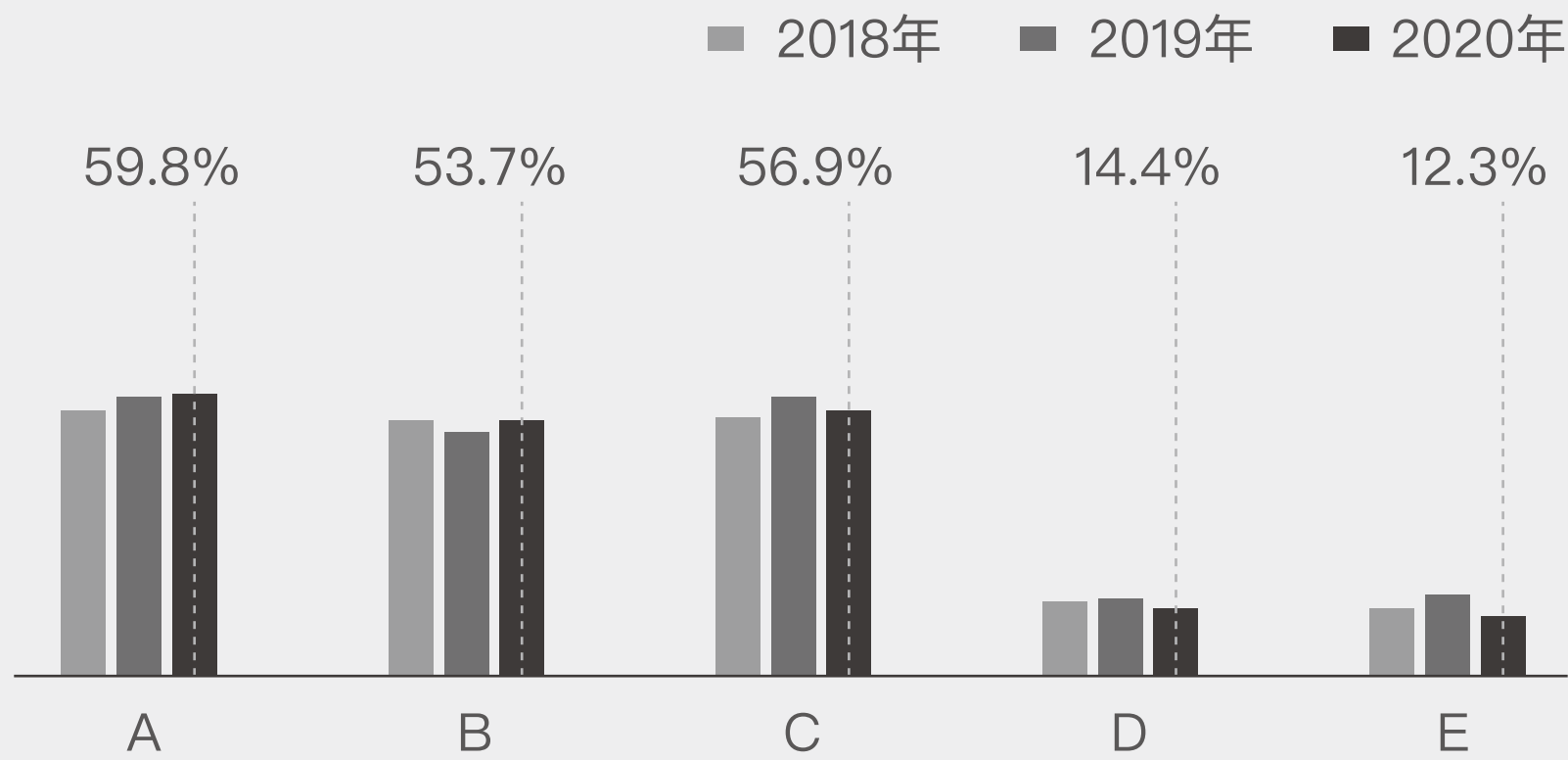
来源：51社保研究中心。其中，“○”代表不减免，仍需缴费；减征免征可根据当地情况和基金承受能力采取适合当地的政策。

企业认知态度

企业社保重要性与自我价值认知持续两极分化

在早期的白皮书调查中，我们发现企业社保岗位从业者职业价值自我认知存在“3年现象”。但是近年的数据显示，企业对社保工作的重要性感知持续上升。出现这种重大变化的原因与近年来政策环境进一步加强合规动作有关。

企业社保重要性认知度

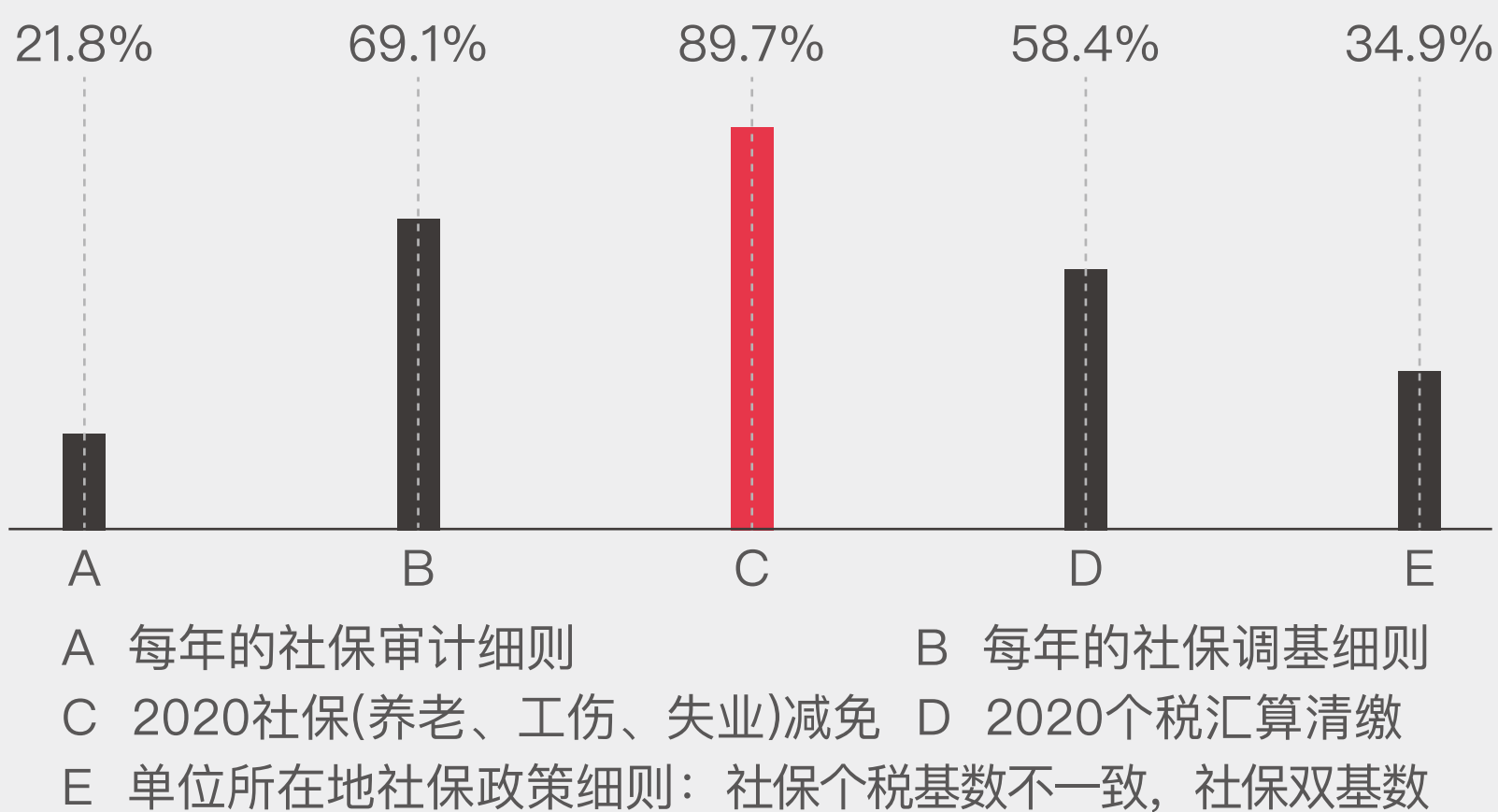


- A 对公司很重要，是福利激励的重要手段，对公司很有价值
- B 对员工很有意义，帮助了很多员工，自己很有成就感
- C 对员工有一定帮助，对公司有一定价值
- D 跑腿办事的事务性工作，价值不大
- E 刚性太强，都是花钱的事情，不得已而为之

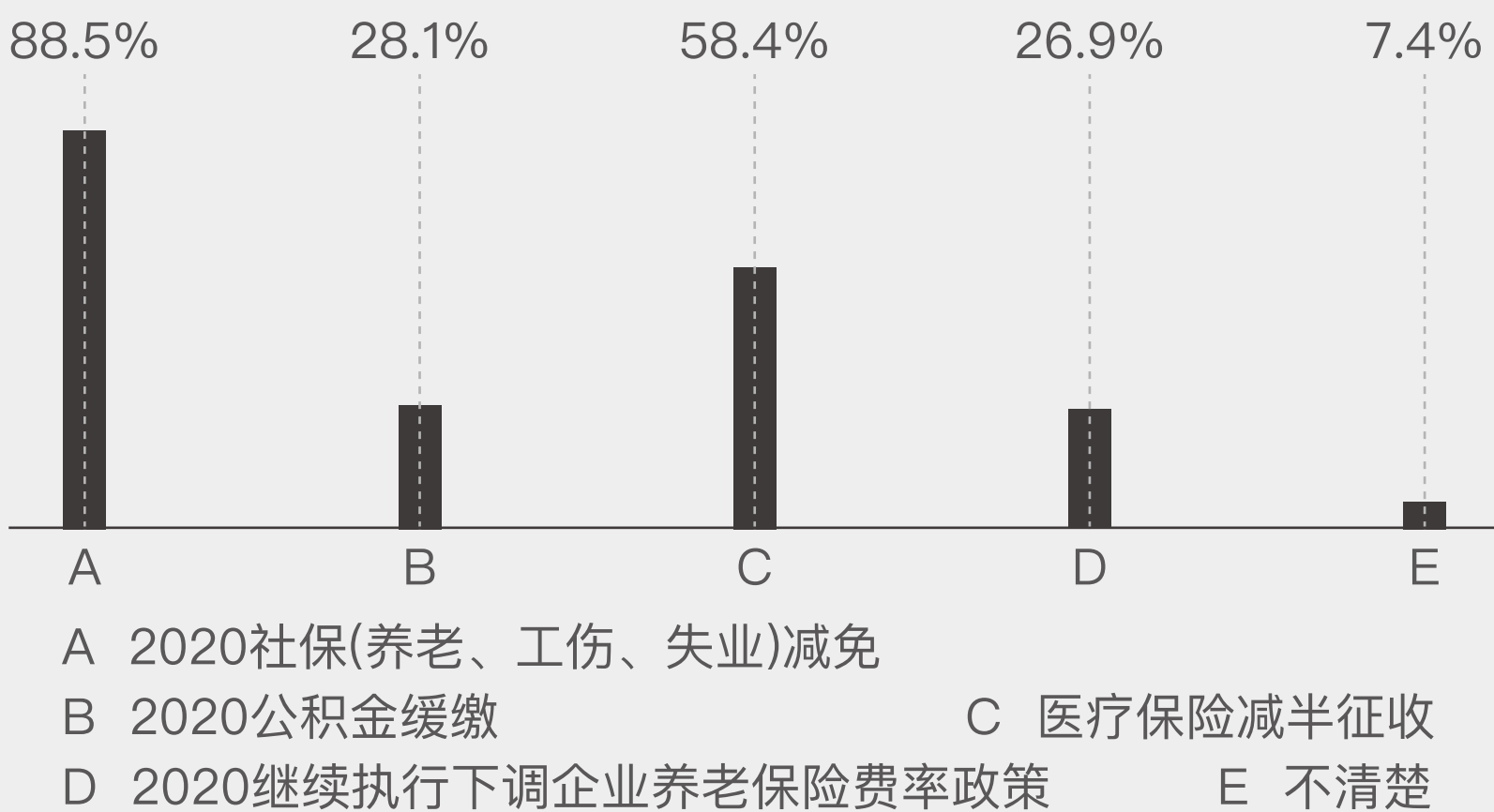


今年的问卷中，我们与时俱进地对政策认知选项进行了调整。调查显示，认知度最高的社保政策为“2020社保(养老、工伤、失业)减免”，占比89.7%，超过了“每年的社保调基细则”的69.1%；排名第三的是“2020个税汇算清缴”的HR占比58.4%。

企业HR社保政策认知度



社保公积金减免缓政策获得感



6.2 以保促稳，灵活用工强势崛起

4月17日，中央政治局会议在重申“六稳”（即稳就业、稳金融、稳外贸、稳外资、稳投资、稳预期）的同时，首次提出“六保”，即保居民就业、保基本民生、保市场主体、保粮食能源安全、保产业链供应链稳定、保基层运转。

5月6日，国务院总理李克强在国务院常务会议上提出“以‘保’促‘稳’”，强调要把做好“六保”作为“六稳”工作的着力点，稳住经济基本盘。

以保促稳，无论是“六保”还是“六稳”，“就业”排名位次都高居首位，重要性不言而喻。

经济与就业的规律

经济与就业的规律，早已被经济学家所证明。....

* 完整版本段共计221字，详见纸质版《中国企业社保白皮书2020》，第56页。

政策密集呼唤促进灵活就业

2019年7月17日，国务院总理李克强主持召开....

* 完整版本段共计2395字，详见纸质版《中国企业社保白皮书2020》，第56页。

雇佣/劳务/经营三种用工的顶层逻辑

一、“灵活用工”在国内语境相对模糊和混杂

“灵活就业”与“灵活用工”，一体两面，前者是针对劳动者而言，后者是针对企业来看，“灵活用工”就是不同于标准用工的其他用工形式的总和。在当前灵活用工迅猛发展的同时，我们也必须认识到，“灵活用工”在当前国内语境还是一个相对模糊和混杂的术语。主要有如下三个原因：

第一，在学术上一般把就业分为两类；

第二，“灵活用工”目前仍是一个通用流行口语，尚未成为一个规范的法律术语；

第三，技术进步、经济形态和劳动变革等发展非常迅速；

因此，厘清“灵活用工”概念显得尤为必要。51社保是国内最早提出“三法融合”概念的专业机构，率先将劳动法、社保法、个税法融合，从更顶层的逻辑和更本源的法理来重新梳理界定“灵活用工”。

二、“依附性”或“独立性”是辨识用工的核心原则

51社保认为，区分雇佣、劳务、经营三者的核心是**依附性**，即独立性程度。从“关系-交易-对价”的完整劳动价



值链来看，依附性又分为人格依附性、劳动依附性、经济依附性，这就是依附性三要素。

用“依附性三要素”可以更精准辨识雇佣、劳务、经营。

雇佣、劳务与经营的核心辨识逻辑

类别	人格依附性 (关系)	劳动依附性 (交易)	经济依附性 (对价)	备注
雇 佣	× 人格依附： 任职受雇， 接受管理	× 劳动依附： 按照岗位 和工作安排	× 经济依附： 报酬基于工时 和劳动量对价	强 依 附
劳 务	✓ 人格独立： 自由不受 管理	× 劳动依附或 半独立：按 照提前约定 且往往是限 时任务	× 经济依附： 报酬基于工时 和劳动量对价	半 独 立
经 营	✓ 人格独立： 自由不受 管理	✓ 劳动独立： 不受指派， 自主应征 接单	✓ 经济独立： 自担经营风险， 自负盈亏	强 独 立

来源：51社保研究中心。

依托于“依附性”这个核心，沿着“关系-交易-对价”的完整劳动价值链，通过人格依附性、劳动依附性、经济依附性三者来分析，可以有效把握雇佣、劳务、经营的实质。再结合劳动法的劳动关系三要素认定逻辑、个税法的行业场景列举，可以更精准把握实操识别。



三、雇佣/劳务/经营的具体区分

(1) 认定雇佣关系

(2) 区分雇佣与劳务

(3) 区分劳务与经营

由于个税法实施条例里对劳务报酬所得采取的是行业列举法，甚至行业场景列举还存在重叠，尤其是在新经济新场景不断涌现时，以前老文件条款无法涵盖当前新出现行业场景，这时就不能简单抠条款文字，而是要从“依附性”的核心要素与“关系-交易-对价”完整逻辑来思考界分二者区别。

灵活用工的三大类8种主要形式

类别	主要形式	备注
1-雇佣型 灵活用工	1-非全日制用工	劳动时间上的灵活
	2-劳务派遣	雇佣形式上的灵活
	3-实习、返聘	就业主体上的灵活
2-劳务型 灵活用工	4-劳务承揽	人格独立、服务形态上的灵活
	5-劳务外包	人格独立、服务形态上的灵活
3-经营型 灵活用工	6-自主经营	自负盈亏的自然人自雇者经营
	7-个体经营	已经注册为市场主体的个体工商户经营
	8-新业态就业	在数字经济、平台经济等新经济场景下涌现出的依托于网络平台的各种灵活经营形式，主要包括网络零售、移动出行、线上教育培训、互联网医疗、在线娱乐等

来源：51社保研究中心。

四、“灵活用工”的分类与主要形式

从雇佣、劳务到经营，独立性越来越强。

51社保认为，真正的灵活用工可分为三类：

- (1) 雇佣型灵活用工
- (2) 劳务型灵活用工
- (3) 经营型灵活用工

灵活用工可以分为三大类8种主要形式。其中，最复杂和容易混淆的是第8种：“新业态就业”。新业态就业，是新经济下不断涌现出的灵活经营形式，因而，要结合场景来理解。

国务院办公厅《关于支持多渠道灵活就业的意见》（国办发〔2020〕27号）明确提出了加快推动支持发展5大新业态就业行业：



企业应当关注这些符合政策鼓励方向的新业态，这些才是经营型灵活用工中“新业态就业”的正确方向。

数字经济新业态新模式重点方向中的新业态就业机会

四大方面	15个重点方向	新业态就业机会
激活 消费 新市场	1-在线教育	在线教育
	2-互联网医疗	远程医疗、互联网健康咨询
	3-线上办公	
	4-数字化治理	
壮大 实体 经济 新动能	5-产业平台化	信息撮合、交易服务、物流配送
	6-传统企业数字化转型	
	7-“虚拟”产业园和产业集群	数字供应链
	8-“无人经济”	
发展 新个体 经济	9-新个体自主就业	微商电商、网络直播等自主就业、分时就业
	10-微经济“副业创新”	线上多样化社交平台、短视频平台
	11-灵活就业多点执业	医疗、教育行业多点执业
创新 生产 要素 供给	12-生活领域共享经济	共享出行、餐饮外卖、团购、在线购药、共享住宿、文化旅游
	13-生产领域共享经济	
	14-生产资料共享经济	
	15-数据要素流通	

来源：51社保研究中心。

五、人力资源服务行业促进就业

2020年7月17日，人力资源社会保障部印发《关于开展人力资源服务行业促就业行动的通知》（人社部发〔2020〕58号），详细部署了通过人力资源服务业的十大服务行动来促进就业。

人社部发〔2020〕58号文是国家层面首次部署开展人力资源服务行业促就业行动，文件里除开**招聘、培训、劳务派遣、劳务对接**等常见方式外，也明确列明了**社保代理、人力资源服务外包、短工零工、直播课堂、产业园服务**等当前较为前沿的服务方式。

人力资源服务业促进就业十大服务

十大服务	主要内容	行动主体
1. 联合招聘服务	联合招聘、线上求职招聘服务、日常招聘服务、小型化灵活化现场招聘活动	人力资源服务机构
2. 重点行业企业就业服务	1) 为重点行业企业提供急需必需服务：用工招聘、人才寻访、劳务派遣、员工培训、人力资源服务外包等； 2) 为影响严重企业提供实用性服务：劳动用工管理、薪酬管理、社保代理、发展规划等。	人力资源服务机构
3. 重点群体就业服务	专场招聘、精准招聘、创业扶持、技能培训、派遣退回转重新派遣、困难人员就业援助	人力资源服务机构

4. 促进灵活就业服务

- 1) 为用工密集型企业提供：招聘、培训、人事代理等精细化服务；
- 2) 为阶段性缺工企业提供：用工余缺调剂平台、供需对接服务；
- 3) 线上线下信息服务平台，广泛发布短工、零工、兼职及自由职业等各类需求信息，支持劳动者灵活就业

人力资源服务机构

5. 就业创业指导服务

实用型就业创业指导服务、职业规划、创业指导、招聘用工、经营管理、投融资对接等一体化服务、创新创业大赛、成果展示交流

人力资源服务产业园
人力资源服务机构

6. 优质培训服务

在线学习、直播课堂、优化技能培训

人力资源服务机构

7. 劳务协作服务

搭建供需对接交流平台、跨地区劳务对接活动

人力资源服务机构

8. 就业扶贫服务

对口交流合作、东部省份人力资源服务机构到贫困地区设立分支机构、贫困地区人力资源市场建设

人力资源服务机构

9. 供求信息监测服务

人力资源市场供求监测、发布监测信息、开展预测分析、编制需求目录

人力资源市场
人力资源服务机构

10. 人力资源服务产业园促就业综合服务

产业园专场招聘活动、求职招聘、管理咨询、人力资源服务外包、人才测评、专业培训、事务代理等一揽子、一站式服务

人力资源服务产业园

来源：51社保研究中心。政策依据来源于人社部发〔2020〕58号文件。

6.3 压力倒逼，合规征管风起青萍

数据打通，征管能力不断提升

公共机构也一直在有条不紊地推进数据共享信息化底层建设，税务征管能力也在不断提升。

2020年6月，北京社保网申系统升级，北京在全国范围内首次采取社保与公积金基数合并申报。

社保基数与公积金基数合并申报一方面是优化营商环境、简化单位经办操作的举措，另一方面也代表了公共服务的一种趋势。公共机构的底层数据能力越来越强，打通传输越来越便捷，基于大数据的征管能力也在不断加强。

压力倒逼下的地方征管

在当前经济形势下，一方面，国家不断出台降费减负政策，鼓励灵活就业，降低制度性交易成本，持续优化营商环境；但另一方面，疫情影响经济和减税降费等多因素叠加，全国各地财政收入都承压，必须正视地方的征收压力和业绩冲动。2020年，企业要更加灵活应对外部环境变化，防范黑天鹅事件。

从“消极合规”到“积极合规”

一叶落知天下秋，大风起于青萍之末。从北京、广东、河北等地政策举措可以看出，合规已经是大势所趋。即使在当前经济、就业的严峻形势下，仍然在大力推进。

51社保近年来一直在倡导一个理念，**企业要逐步从被动侥幸的「消极合规」走向主动设计的「积极合规」**。企业只有将公共政策与实际用工情况相结合，分层分类，灵活运用，阳光筹划，提前设计，才能逐步走向积极合规，真正实现成本和风险的平衡。

HR对社保政策和经办的建言，有哪些关键词？

TOP5

HR最高频率提及成本相关的关键词

-
1. 成本太高
 2. 企业负担
 3. 成本
 4. 压力
 5. 减负
-

TOP10

HR最关心的事件关键词

-
1. 减免政策
 2. 员工
 3. 缴费
 4. 流程
 5. 延长时间
 6. 缓征
 7. 基数
 8. 退休
 9. 疫情
 10. 效率
-

TOP10

代表HR的呼声关键词

-
1. 统一
 2. 及时
 3. 缓征
 4. 降低
 5. 透明
 6. 挺好
 7. 减轻
 8. 简化
 9. 减负
 10. 落实

中国企业社保白皮书2020

编委会

本报告由51社保创始人兼CEO余清泉先生主笔，刘上、胡黎黎、廖力参与编写。51社保全体同仁为此付出了艰辛努力。企业个案访谈中的行业龙头受访企业的HR管理层，分享了重要的企业社保经办与管理经验。来自学术界的资深专家顾问团队，参与并贡献了本次白皮书的评审意见。51社保的25万多名“社员”，以及广大第三方HR社群的从业者无私并开放地提供了真实全面的数据支持。在此，谨向他们致以诚挚的谢意！

研究小组

51社保 CEO 余清泉

51社保 COO 胡万军

51社保 CGO 张轶

51社保 研究中心 专家 庚鑫

51社保 共享服务中心 VP 杨守国

51社保 增长团队 总监 刘上

执行小组

51社保 增长团队 胡黎黎 王雪纯 毕佳 廖力



我们连续8年发布《中国企业社保白皮书》，持续关注企业社保发展趋势与历程

《中国企业社保白皮书》是国内最大的社保第三方专业机构51社保对中国企业社保现状的深度报告，已经连续发布8年。白皮书基于企业视角，从企业社保从业者的角度来观察社保政策、业务经办及企业内部社保管理变革，是对中国企业社保现状的深度报告和前瞻总结。



2020年社保白皮书



2019年社保白皮书



2018年社保白皮书



2017年社保白皮书



2016年社保白皮书



2015年社保白皮书



CESIS

中国企业社保高峰论坛

中国企业社保高峰论坛由国内知名社保专家余清泉先生在北京发起，从2013年至2020年，在全国范围内已成功举办37场，覆盖北京、上海、深圳、成都、重庆、武汉等国内一二线城市。中国企业社保高峰论坛汇聚行业实时热点，邀请官方权威人士、行业专家与企业HR面对面交流，聆听前沿观点，把握用工政策走向。

8 年

| 连续8年举办

1100 +

| 媒体报道超过1100+

30000 +

| 影响30000+人参与

965w 人次

| 传播触达965万人次

合作媒体

中国劳动保障报

北京青年报

劳动午报

北京日报

中国青年报

人民网
people.cn

和讯
hexun.com
中国财经网络领袖

华夏时报网
WWW.CHINATIMES.NET.CN

MORE





关于51社保

极致好用的共享服务云平台

51社保是技术驱动的社保服务商，是国家级高新技术企业，已获得40多项国家级专利技术，是中国互联网+人力资源服务领军企业。原创研发的软服一体的互联网人力资源服务SaaS平台、社保个税RPA自动化机器人极大提高了整体服务效率和质量，让企业乐享极致好用的互联网共享服务。

直营服务更放心

51社保秉承“直营服务更放心”的理念，坚持提供高品质的全直营SSC服务。51社保是国内一家业内领先的全直营互联网人力资源服务商。目前在全国拥有109个直营城市，覆盖所有一二线城市，提供高品质、高效率的直营服务。51社保在行业内首推服务标准，承诺：服务单100%唯一编号可查询、服务记录100%全流程线上可追溯、服务结果100%截图验真、48小时反馈、全流程满意度评价等。

联系我们

总部：北京建外SOHO西区17号楼18层

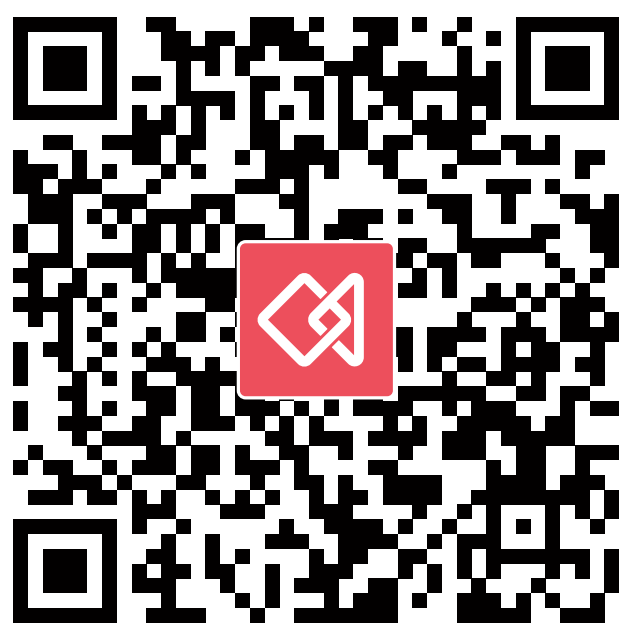
电话：400-668-5151

官网：www.51shebao.com

如您希望了解更多社保服务与人力资源解决方案，
欢迎登陆官网，拨打400电话与我们联系，
市场合作欢迎发送邮件到mkt@51shebao.com



51社保网



51社保服务平台



直 营 服 务 更 放 心