

千亿灵活用工蓝海，为何中国难有巨头

产品名称	千亿灵活用工蓝海，为何中国难有巨头
公司名称	企税宝(上海)科技有限公司
价格	.00/个
规格参数	创企:灵工
公司地址	上海市闵行区七莘路花园办公区C座
联系电话	4006880068 17621368808

产品详情

千亿灵活用工蓝海，为何中国难有巨头？

据教育部新公布的数据，2022年毕业季将迎来1076万位大学毕业生，规模创历史新高。在全球疫情态势依然存在不确定性、国内经济转型任务艰巨的背景下，这个毕业季的就业环境充满挑战。

近年来，我国灵活就业人数持续明显增加。据调查，在过去两年，中国灵活就业的人口增加了近三倍，达到2亿人，占我国城镇就业人数的一半左右。根据全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心数据统计，2020年和2021年全国高校毕业生的灵活就业率均超过了16%。在今年的「难毕业季」中，预计选择灵活就业的毕业生比例将保持在一个较高的水平。

近日，多鲸对话青团社COO莫凡。莫凡是一位年轻的90后创业者，2016年加入青团社后，带领公司在短时间内就实现了业务的爆发式增长，并在之后持续推动公司的业务拓展和转型。深耕灵活用工招聘服务行业多年，她与我们聊了聊灵活用工行业的现状、痛点及公司发展背后的逻辑和思考。

近年来，中国宏观经济增速放缓，同时伴随着新业态新模式的加速发展，灵活用工成为越来越多企业的选择。灵活用工指企业使用包括兼职、劳务合作、短期合同、劳务派遣、人力资源外包等在内的用工方式。莫凡认为，灵活用工正迎来历史机遇期，主要受整体经济增速放缓、劳动力人口下降、政策加持这三方因素叠加影响。

一是随着整体经济增速放缓，企业会有更强烈的开源节流、降本增效的诉求，因此也倒逼企业从粗放式经营走向精细化的运营。同时企业对灵活用工的需求也会有所增加。尤其从2020年起，疫情对各行各业的影响逐步显现。对众多中小企业而言，要应对冲击实属不易。企业资源配置上，在人力方面省钱，

多家企业共享一个人才，正是灵活用工的核心。

二是人口结构的走向趋势，同样刺激了灵活用工的加速发展。据一年前发布的第七次全国人口普查数据结果，近 10 年来，我国人口保持持续低速增长态势，劳动年龄人口（15 - 59 岁）明显降低，相比 2010 年下降 6.79 个百分点。「适龄劳动力人口下降的同时，需求侧并没有下降，这样的供需关系影响了劳动力价格的上涨，企业经营的压力更大，同样会带来灵活用工需求的增加。」莫凡分析道。

三是政策各方面的支持为灵活用工和灵活就业创造了良好的发展环境。此前我国在灵活用工政策方面一直处于相对空白地带，近年来，国家多部门发布了关于劳动者就业、行业发展和企业发展等政策，为灵活用工业态的发展提供了强有力的政策支撑。比如，2022 年 1 月发布的《「十四五」数字经济发展规划》提出，将进一步健全灵活就业人员参加社会保险制度和劳动者权益保障制度，推进他们参加住房公积金制度试点，逐步为灵活就业者系上「安全带」。

上述三方因素叠加，使得灵活用工的市场规模增大。根据灼识咨询数据，2022 年，我国灵活用工人数将达到 226 万人，市场规模将达到 1393 亿人民币。

千亿市场规模之下，一些互联网灵活用工平台应运而生，在灵活就业者与企业之间搭起一座「供需之桥」，构筑中国稳就业的「蓄水池」。

莫凡表示，后疫情时代，对中小企业而言，灵活用工的刚需性将逐步增强。一方面受疫情影响，不少人处于在家待业的状态，「被迫」成为了自由职业者，兼职岗位在特殊时期有了一定的白领化趋势；另一方面，疫情倒逼很多企业主的雇佣理念向着灵活用工方向转变，线上产业相关企业灵活用工需求有所提升，尤其餐饮、零售服务、旅游等行业的管理负责人会加大对「零工」人员的配置比例。

根据青团社用户调研，平台的主要用户包括大学生、宝妈、蓝领和在职白领。在用户分类上，大学生群体占比 50%、宝妈占比 15%、蓝领占比 30%、白领占比 5%；在年龄方面，50% 以上为 95 后、00 后。「诸如蓝领、宝妈等，赚钱属性强，宝妈更偏向线上兼职，兼顾家庭与工作，如线上客服、信息标注等岗位；而学生、部分白领，则注重兼职体验，兼职剧本杀 NPC、剪辑师、摄影师、咖啡师等。」莫凡提到。

在行业层面，青团社则主要聚焦于服务业，以商超、零售、餐饮、物流等领域为主。其中，零售服务业、快递业是属于灵活用工渗透率较高的行业。另外，虽然中小型餐饮、旅游民宿、酒店等行业的灵活用工渗透率不高，但企业对兼职用工比例在逐步提升，大部分由 10% 提高到 30% 左右。

莫凡对于青团社当下的发展方向很明确，不会因为现在灵活用工的「白领化」趋势而急着往传统的白领用工领域拓展。在她看来，一方面这些领域的灵活用工市场本身已经非常大，劳动力规模约有四五个亿，约 90% 的灵活用工招聘应聘仍通过线下渠道进行，线上市场的空间广阔。另一方面，聚焦当下的领域，能够帮助如此庞大数量的劳动力人口进行灵活就业，推动共同富裕，价值意义巨大。

相较于领域细分、工作内容有创造性的白领招聘，聚焦服务行业的灵活用工统一性高，容易标准化。

对于B端企业而言，服务行业企业的招聘岗位主要集中在极度流程化、标准化的服务员、餐食制作员等。莫凡以餐饮业举例，在招聘阶段，企业虽然都要大批量、快速度地招人，但对于员工的条件和资质要求几乎相同，比如大多都要求应聘人员上岗前持有健康证等。进入到上岗阶段，企业的基本诉求也几乎相同。就灵活用工环节而言，也存在许多可标准化的模块。入职前，需要电子签约，需要购买保险，入职后需要算薪、排班、考勤、发工资等。

从C端求职者而言，莫凡谈到，学生和蓝领的需求可能略有不同，比如说学生会寻求、节假日的短期岗位，蓝领更会去寻求收入偏高、相对长期的兼职岗位。究其根本，大家对职位对深层次诉求几乎相同，都希望可以高效率地找到安全性高的兼职岗位。

基于企业和求职者的统一诉求，青团社通过提炼灵活用工环节流程中的统一模块，转化为自己的产品和服务，进而解决灵活用工过程中的标准化问题。莫凡向多鲸表示，「在零工的场景中，我们的系统能够帮助企业解决80%以上的统一化问题。但是不同企业在不同发展阶段，诉求会有所不同，具体到差异化的部分需要企业自己的HR或者运营人员动手解决。我们更多解决的还是标准化的问题，并不能百分百解决企业所有的人力资源问题。」

当前青团社已经从招聘平台发展至人力外包服务，不仅能够解决招人问题，还能帮助企业降本增效。莫凡提到，市面上的招聘平台一般通过收钱帮你加速招聘，但这不一定帮企业降本。外包服务也能解决招聘问题，但有可能还要额外收服务费。针对这种现象，青团社希望对接人员招募、管理服务两端，提供「全链条」招聘服务体系，帮助企业解决降本增效的诉求。

莫凡认为，当下有更多企业选择灵活用工，背后都有精细化运营和降本增效的诉求。如果拆解灵活用工模式，招聘平台可以帮企业解决前端招人的问题，但不为后续用人和管理负责。如果机构要提升灵活用工的服务质量，需要在交付和管理方面下功夫。当前灵活用工覆盖的行业广阔，整体行业集中度较低，因此从招聘到用工管理的全链路服务平台或有广阔前景。

首先，前端招人需要平台具备数量充足、高质量的人力资源库。传统的人工模式无法快速、批量的进行匹配。移动互联网很好地解决了这一问题，大量的临时性需求和个人的空余时间可以通过机器快速匹配。

其次在后端的管理服务方面，通过通用化的功能，将排班考勤、算薪发薪、电子合同、用工保险、人才库运营、供应商管理都可以在线上完成，并且做到可视化。

目前，我国有3.57万家人力资源服务机构，三家上市公司市场份额均不到1%，灵活用工企业多、小、散，高度分散，行业整合空间大，呼唤巨头的到来。我国灵活用工服务行业未来的机会在哪里？在莫凡看来，如今90%的市场还在线下，「大家一起把线上的蛋糕做大」。

如今行业内虽然玩家众多，但在莫凡看来，巨大的线上市场潜力亟待释放，大家还谈不上横向的竞争。现有的业务也是在各个平台相对分散，头部优势地位并不明显，中小企业都有机会突围。

在灵活用工服务相对成熟发达的在欧美日本等发达国家，已出现了任仕达（Randstad）、德科（Adecco）、万宝盛华（ManpowerGroup）、瑞可利（Recruit）等巨头机构。群雄争霸之下，中国何时会有巨头产生？对于这个问题，莫凡认为：「国外有巨头诞生的案例，中国不一定有，但是在垂直行业中大概率会有比较核心的角色。」

在相对分散，集中度的灵活用工市场，莫凡认为，当前我国灵活用工潜力尚未完全释放，尚存在法律依据不足、制度设计不完善等问题，灵活就业的劳动者缺乏相应的权益保障，也不利于新经济数字化业态的快速高效发展。

另外，企业在进行灵活用工时，招聘和管理压力普遍较大，时间成本和人力成本偏高，制约企业的快速发展，对于如何处理与灵活就业者的关系不明确，缺乏法律制度依据。灵活就业者保障机制不健全，购买的商业保险普遍附加值低、保障力度小，且个人购买流程比较繁琐。