



中国企业 社保白皮书 2022

CHINA ENTERPRISE SOCIAL
INSURANCE WHITE PAPER
10周年珍藏版



51社保 出品

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

白皮书 十周年

10TH

十年见证，让每一份工作都有保障

弹指一挥，匆匆十年。

我们这代人，身处于一个飞速变化的时代。我出生于中国西部城市重庆忠县的一个小镇，从小见证了中国经济的高速发展以及城乡社会的巨大变迁。我大学学习的专业叫“劳动与社会保障”，我一直把它看成是一门关于人类现在和未来的学科：现在，因「劳动」而幸福；未来，因「保障」而美好。

这是一个全世界都面对的普遍性的社会挑战，不分西东，无论你我。创业后我把公司命名为「众合」，我们开创了「51社保」的品牌，并把「让每一份工作都有保障」作为组织的使命。

在这奔涌浩荡的历史进程中，企业作为职工社保的单位主体，深度参与并且积极探索，翻山越岭而又坚定前行，他们应该被关注、被记录和被见证。10年前，我们推出了《中国企业社保白皮书》系列调研报告，试图用文献研究、问卷调研、深度访谈等社会学方法，近距离深度观察社保政策实务与企业社保管理现状和变革趋势。

一路走来，真诚感谢所有参与我们历年调研、分享真知灼见的HR从业者，真诚感谢所有在历年高峰论坛上精彩演讲的嘉宾，真诚感谢所有开放合作的社群、第三方合作伙伴，真诚感谢所有长期关注中国企业社保、报道引用白皮书报告的媒体、学者！真诚感谢所有关心、支持我们的朋友！

十年见证，让每一份工作都有保障！我们定当跨越山海，不负热爱！

众合云科创始人 兼 首席执行官



找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

51CTO 社群
众合云科旗下品牌

感谢十周年
所有倾情分享的嘉宾

GUESTS

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

HR COFFEE
人力资源社群

HR 众旗
HRflag

盛世三人行
www.3hrm.com
人力资源一站式服务平台

HR研究网
chochina.com

GRIB
环球人力资源智库

HRoot

儒思 人力资源
实战内容分享平台

HRise

HR Tech China

IR
四川人力资源俱乐部
SICHUAN HR CLUB

HR
最强HR

GaiaWorks
盖雅工场

智联招聘

感谢十周年
PARTNERS
所有合作过的伙伴

猎聘 猎聘

i人事

MR
MeetHR GROUP

HR
成长社

每天
学点HR
daydayhr

HR
HRPARK

HR
人力资源研究

HR 同学会
Human Resources Student Association

新逻辑

HR
智联招聘
HR公会

猎企通
Lieqitong

HR ALLIANCE
武汉人力资源联盟

HR 智享会
HR Excellence
Center

*以上排名不分先后

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新



感谢十周年 MEDIA

所有报道过我们的媒体

《中国社会保障》

《中国劳动保障报》

《人力资源》

《中国青年报》

《北京日报》

《华夏时报》

《工人日报》

《劳动午报》

《经济观察报》

《北京人才市场报》

《经济》

和讯网

财新网

人民网

光明网

新浪财经

网易

搜狐

凤凰网

环球网

央广网

中国新闻网

中国经济网

国际在线

齐鲁网

腾讯网

华龙网

中国人力资源经理网

*以上排名不分先后

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

白皮书十周年 主题概览



白皮书2013
社保专业化

白皮书2014
社保经办



白皮书2015
互联网社保

白皮书2016
社保合规



白皮书2017
服务标准

白皮书2018
社保税征



白皮书2019
降费获得感

白皮书2020
疫情减免缓



白皮书2021
灵活就业

白皮书2022
三位一体

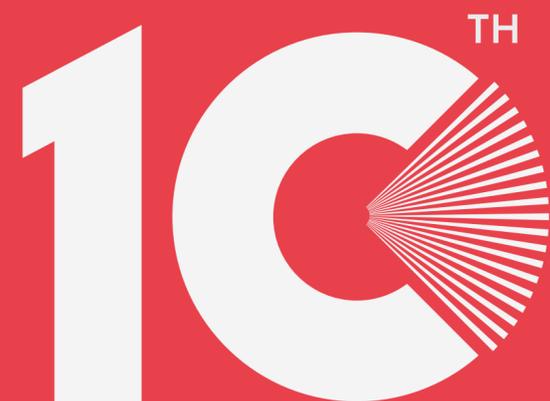


找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

目录

CONTENTS



01 研究背景与指数体系

研究背景
核心发现
企业社保发展指数体系
指数评价基准
调研企业基本信息说明
受访HR基本信息说明

02 企业社保发展指数分析

企业社保发展指数年度趋势
按区域的企业社保发展指数
企业管理难度分析
企业合规性分析
企业社保服务需求分析

03 公共政策及企业现状解读

「三位一体」的政策变革与企业应对
「延迟退休」的企业态度调研及分析建议

04 附录

中国企业社保白皮书2022编委会
关于51社保

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

CHAPTER

01

研究背景与指数体系

RESEARCH BACKGROUND & INDEX SYSTEM

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

研究背景

众合云科旗下51社保已经连续10年推出《中国企业社保白皮书》系列报告，这是国内知名社保第三方专业机构对中国企业社保现状研究的深度报告，连续多年引发媒体争相报道与社会广泛热议。



样本数量

研究小组设计了专门针对HR从业群体的问卷投放，设置专业问卷并精准触达417692人次。本次共有5015家中国企业参与了调研访谈。更有意义的是，81.1%受访者为HR（“人力资源从业者”的英文缩写，后文均用HR指代“人力资源从业者”），其中40.3%是管理级HR。



数据偏差

问卷调查以网络为主要方式进行，调研范围覆盖全国，调研受访群体以企业和专业从业者为主，具有一定代表性和参考价值。但受限于网络局限性与时间、专业等，可能会存在受访群体中白领人群样本权重较高的情况，调研结果与各地具体情况之间可能存在差异，历年数据间亦可能存在群体变化和样本量差异，请读者在阅读参考与数据引用时注意。

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

核心发现

疫情时代压力重重 企业社保合规连续两年小幅下滑 1

2022年调研企业中，仅有28.4%的企业实现社保基数完全合规，与上年相比再次降低1.5个百分点。

属地社保政策合规趋严 近1/3企业探索实现「三位一体」 2

在本次调研中，已有32.0%的企业完全实现劳动合同、社保及个税单位“三位一体”。合规自检，转型升级，迫在眉睫。

法定福利与自主福利衔接 社保商保一体化趋势蔚然成风 3

在险种覆盖面上，除社保等法定福利之外，38.1%的企业购买了补充医疗，另有38.1%购买了意外伤害保险，20.2%购买了雇主责任险。

企业社保数字化进程加快 连续三年大幅度提升 4

已有30.8%的企业采用数字化软件工具来开展社保缴费核算，相较去年的25.0%有大幅度提升，该数据已连续三年大幅上升。

企业选择社保服务的考虑因素 逐步从价格转向服务响应度和专业能力 5

在企业选择社保服务的考虑因素中，首要选择因素是“服务响应度和准确度”（63.8%），第二位是“处理应对疑难问题的能力”（58.0%），而以往长期高居第一位的“成本和价格”滑落第三位。

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群（13462421224）同步分享更新

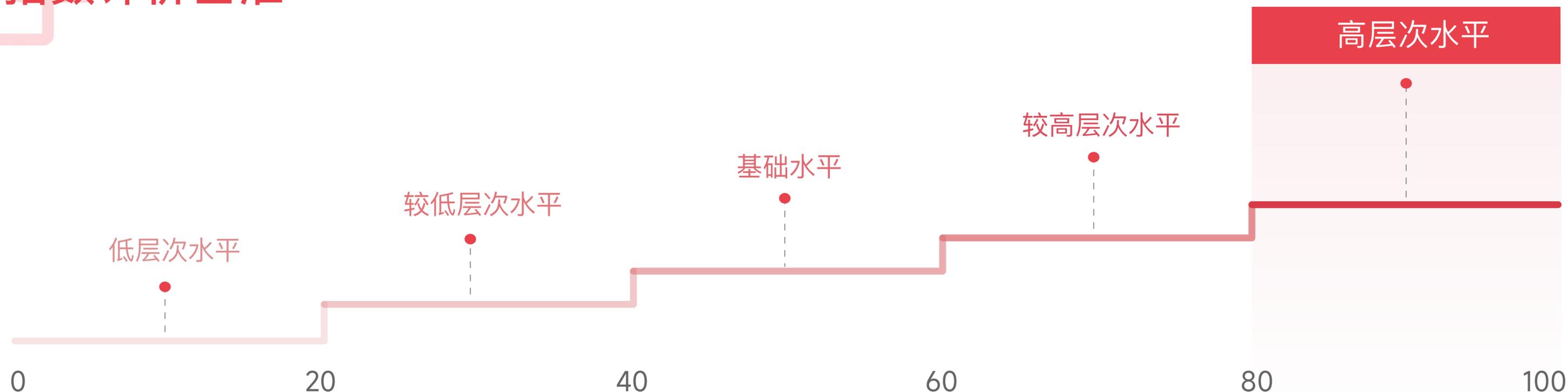
企业社保发展指数体系

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	社保管理复杂度	40%	40%
	HR事务性工作量大	30%	
	人力成本控制	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%	
企业社保服务需求	社保服务外包程度	50%	20%
	社保难点需求	50%	

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

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校验和逻辑校验，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%。

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

调研企业基本信息说明

覆盖城市

本次调查问卷参与企业共计**5015**家，
覆盖**21**个省、**5**个自治区、**4**个直辖市
以及1个特别行政区，共计**219**个城市。

覆盖区域

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

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

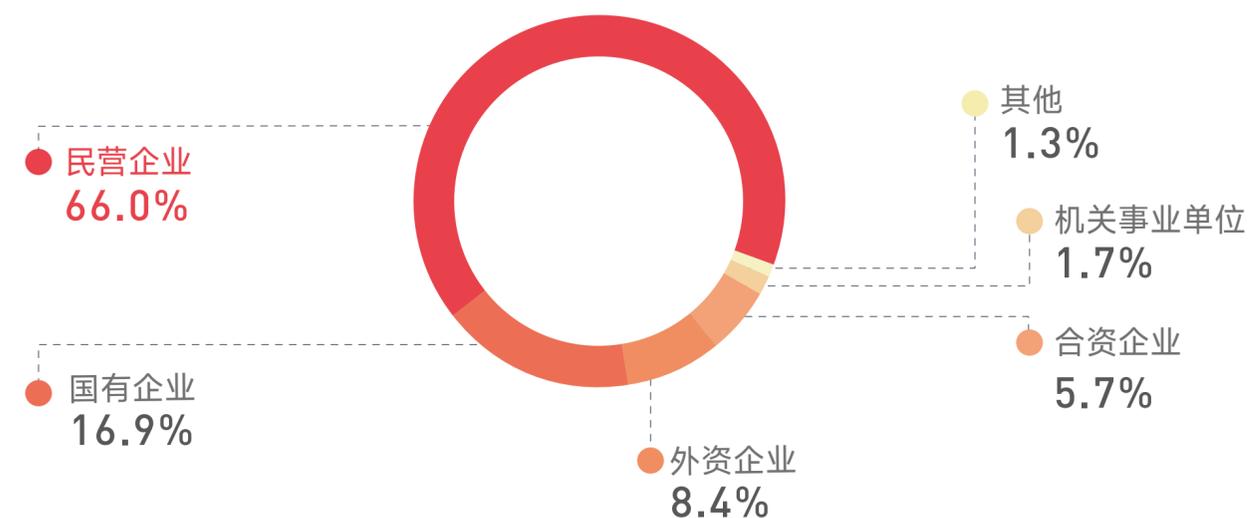
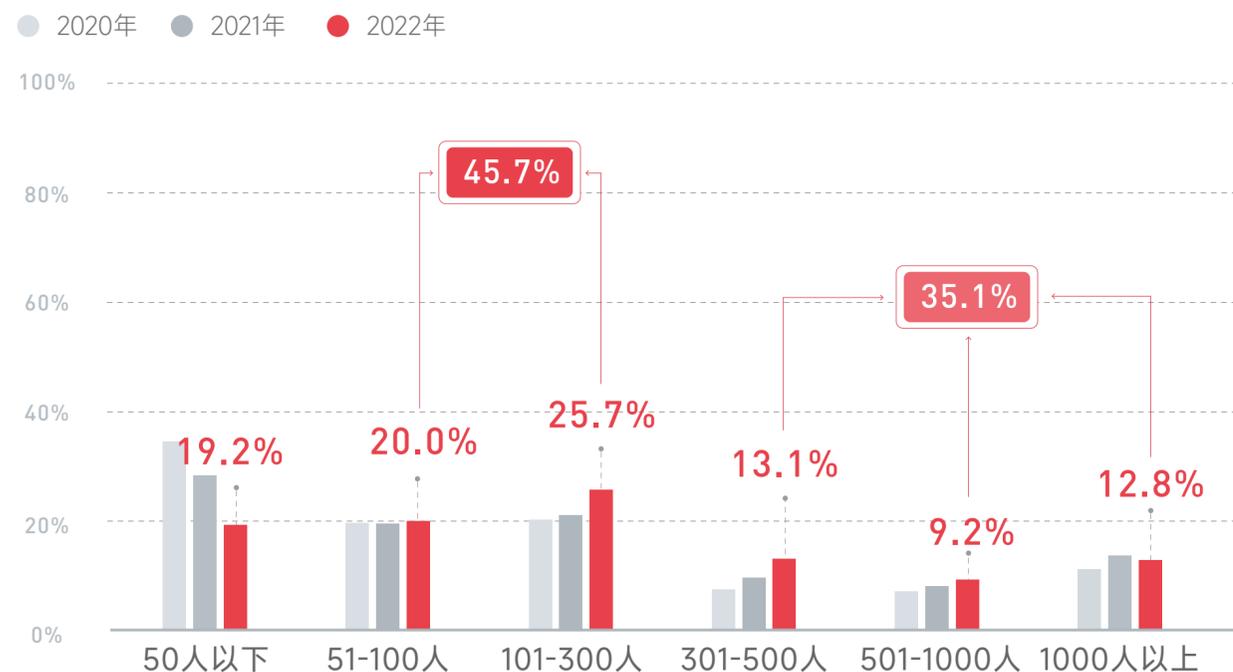
• 受访企业规模

企业规模关系到HR的日常工作复杂程度，越大的企业异动人数越高，代表企业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，受访企业规模具有一定的广泛性，这基本上对不同规模的企业都有一定的代表性，表明白皮书调研结果对中国企业社保现状具有参考价值。

• 受访企业单位性质

在今年的白皮书调研中，受访企业包含了民营企业、国有企业、外资企业、合资企业、机关事业单位，具有广泛性；其中，民营企业占比为66.0%，是最主要的意见提供方；国有企业占比16.9%，同样为本次调研提供了重要参考。

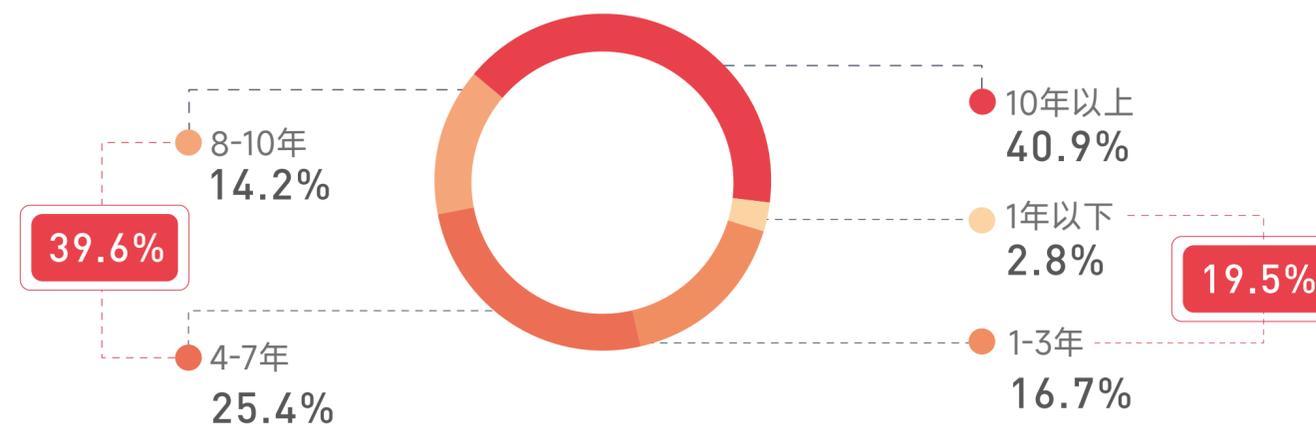


找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

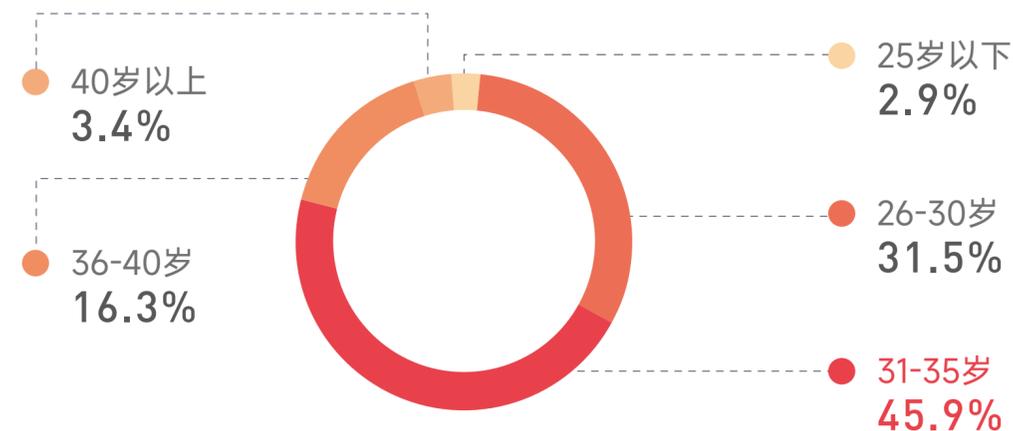
• 受访企业发展阶段

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。受访企业包含了初创企业、发展企业以及成熟企业等各个阶段。



• 受访企业员工平均年龄

2022年调查结果显示，选择“31-35岁”年龄段的企业位居首位。不同年龄段的员工因社会阅历、工作经验的沉淀不同，对社保重要性和社保政策的认知存在差异，相应的社保关注点也会有所不同。



找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

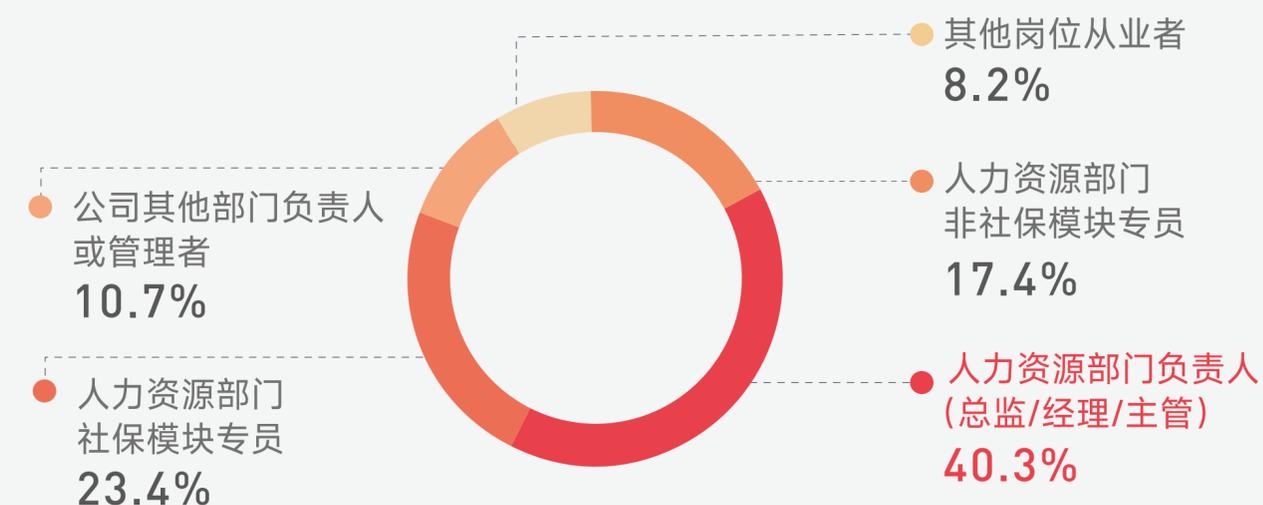
受访HR基本信息说明

HR从业者精准覆盖面

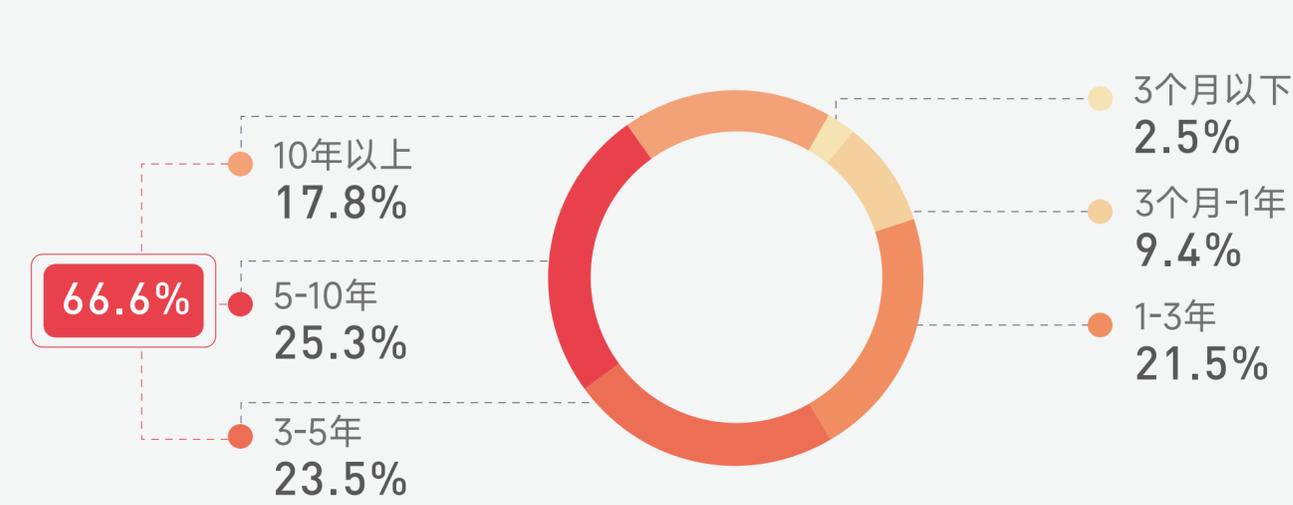
本次企业社保白皮书调查问卷涉及较多企业信息与专业知识，门槛较高。有 81.1% 的受访者为 HR，其中还包括了 40.3% 的管理级 HR。这些精准 HR 从业者所提供的意见，保证了本次调研数据的代表性。

根据本次调查结果显示，在所有从业年限阶段中，3 年以上的 HR 总占比为 66.6%，而“人力资源部门负责人（总监 / 经理 / 主管）”级别的 HR 占比达 40.3%，他们对社保政策的解读、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。

受访者的职位分析



受访者(HR)从事人力资源和社保工作的年限



找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

CHAPTER

02

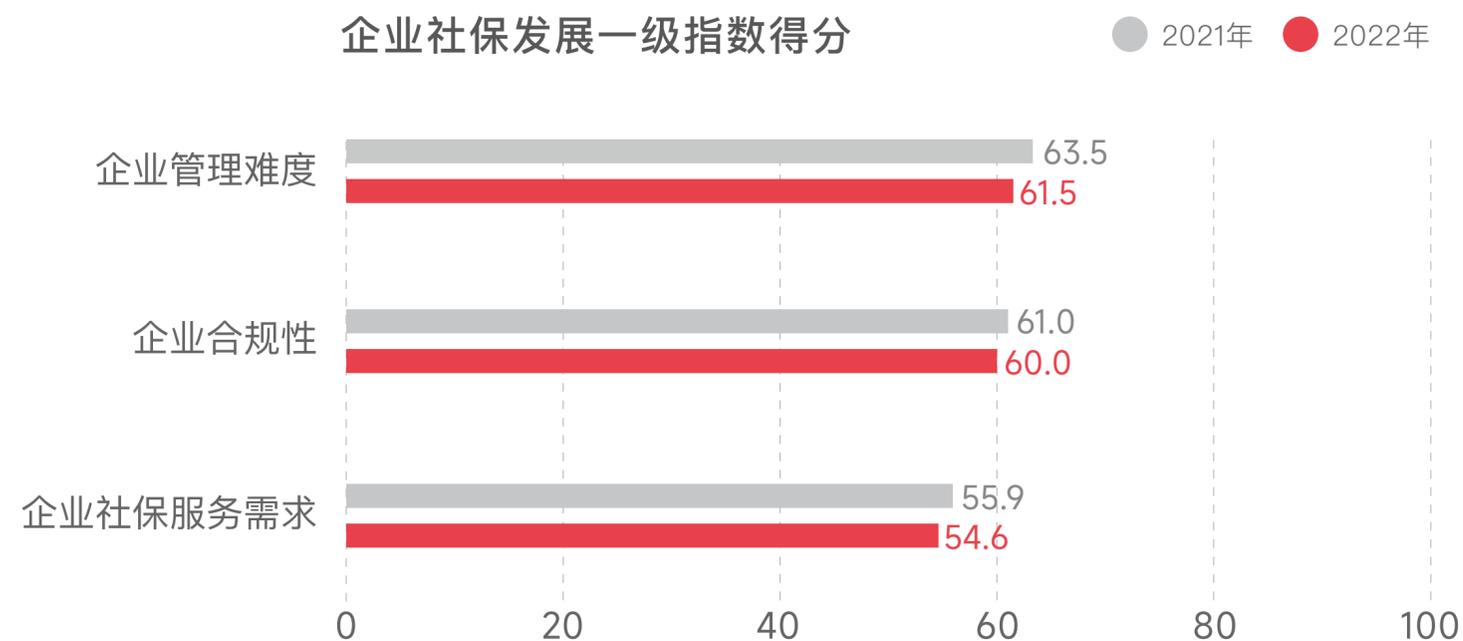
企业社保发展指数分析

ANALYSIS OF ENTERPRISE SOCIAL SECURITY
DEVELOPMENT INDEX

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

企业社保发展指数年度趋势

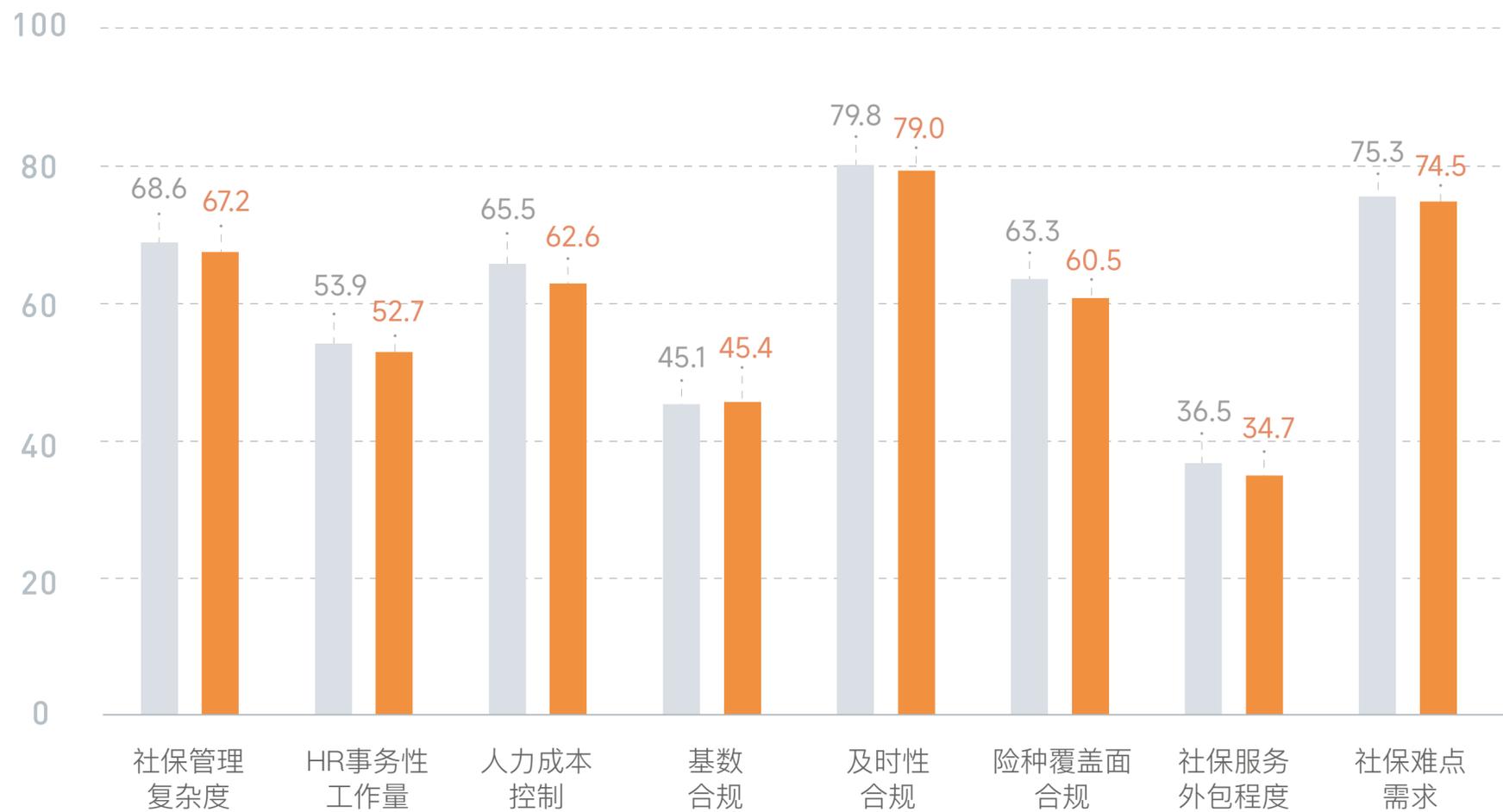


从总体来看，2022年企业社保发展指数比2021年略有下降，这是近三年来企业社保发展指数首次回落到基础水平（40-60分）。

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群（13462421224）同步分享更新

企业社保发展二级指数得分 ● 2021年 ● 2022年



找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

按区域的企业社保发展指数

企业社保合规性二级指数得分 四大区域对比

	及时性合规	基数合规	险种覆盖面合规
北京	83.7	53.5	64.9
上海	91.4	59.1	66.6
广东	82.6	39.7	60.3
川渝地区	80.5	36.5	62.7

我们选取了企业样本量最大的北京市、上海市、广东省、四川省和重庆市(以下简称为“川渝地区”)共四个区域作为代表性区域分析。

数据表明,上海企业社保的“及时性合规”处于领先地位,其后依次是北京和广东,川渝地区社保及时性相比北上广更低。而在“险种覆盖面合规”和“基数合规”方面,上海得分最高,其次是北京、广东和川渝地区。

找报告,上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群(13462421224)同步分享更新

企业管理难度分析

二级指数

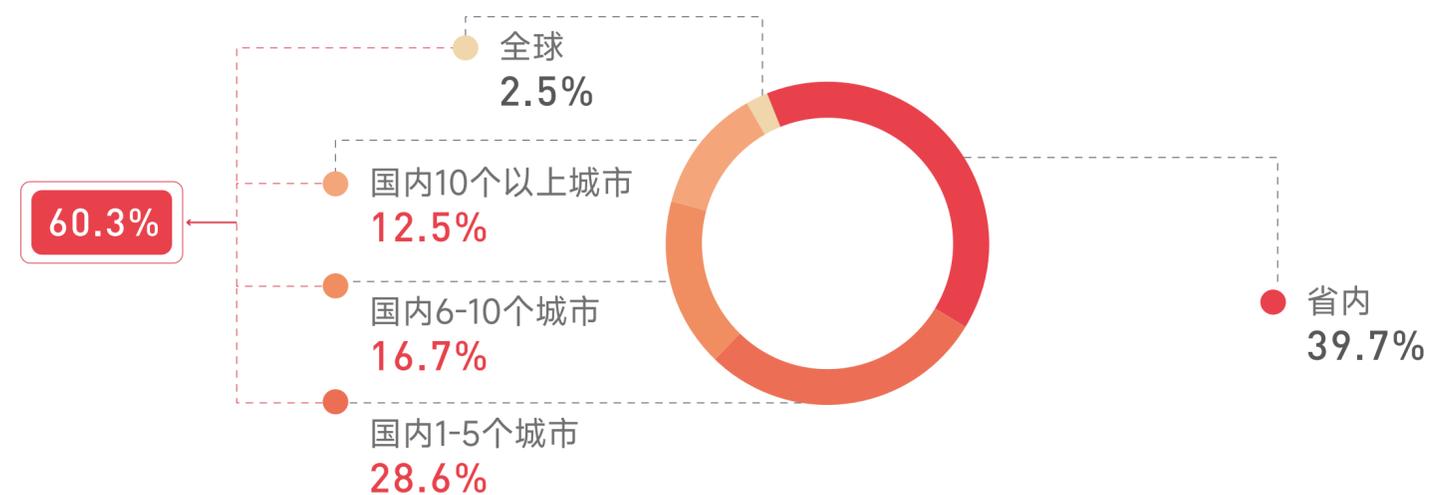
社保管理复杂度

企业社保内部管理多年来一直是我们的持续研究的重点。首先，企业社保管理带有外部强制性，有政策规定与公共机构经办流程规范；其次，企业社保管理也是企业内部经营管理活动，必须要符合企业对效率、管理等方面的要求。

全国经营常态化，跨省企业占比连续3年提升

中国共有 34 个省级行政区，市场广阔，企业跨地区经营成为常态。2022 年度调查显示，受访企业中的跨省企业占比上升，达到 60.3%，比 2021 年上升了 10 个百分点，这说明跨地域经营常态化已成为我国企业未来发展趋势之一。与此同时，各地社保政策属地化差异极大，跨地域经营企业的社保经办难度也随之提高。

单位员工工作所在区域



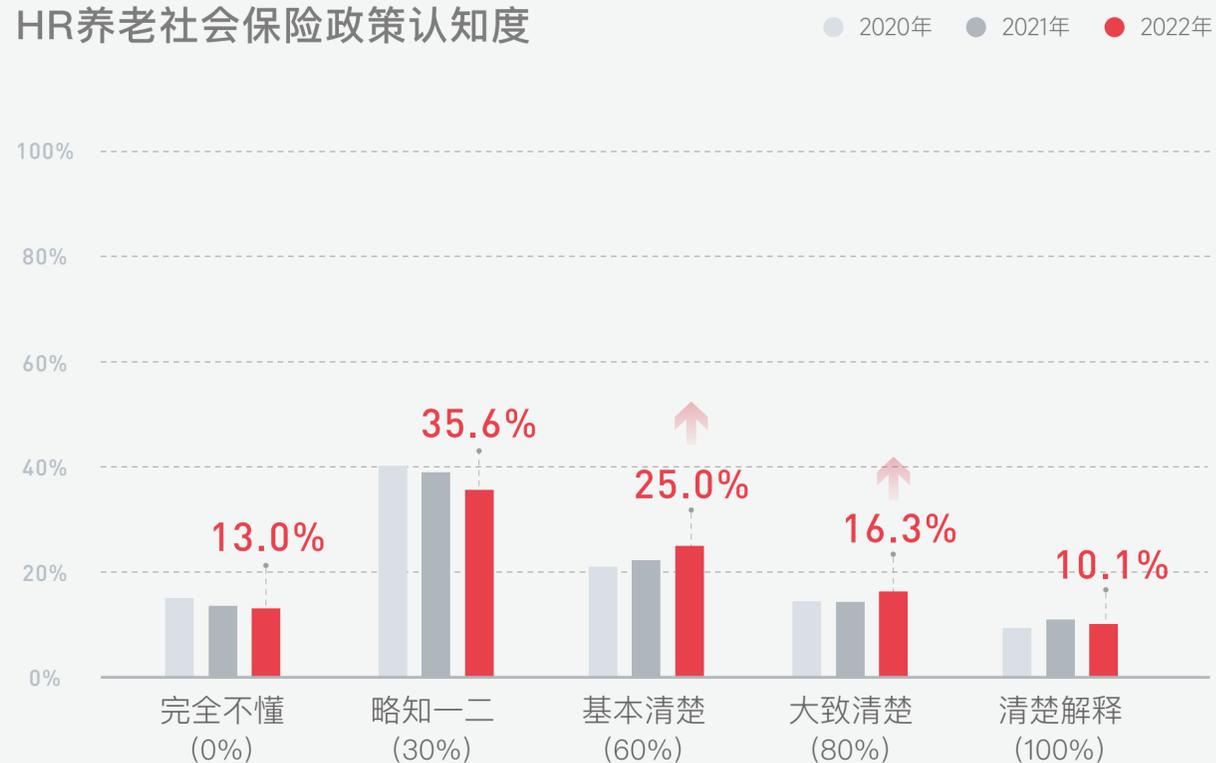
找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

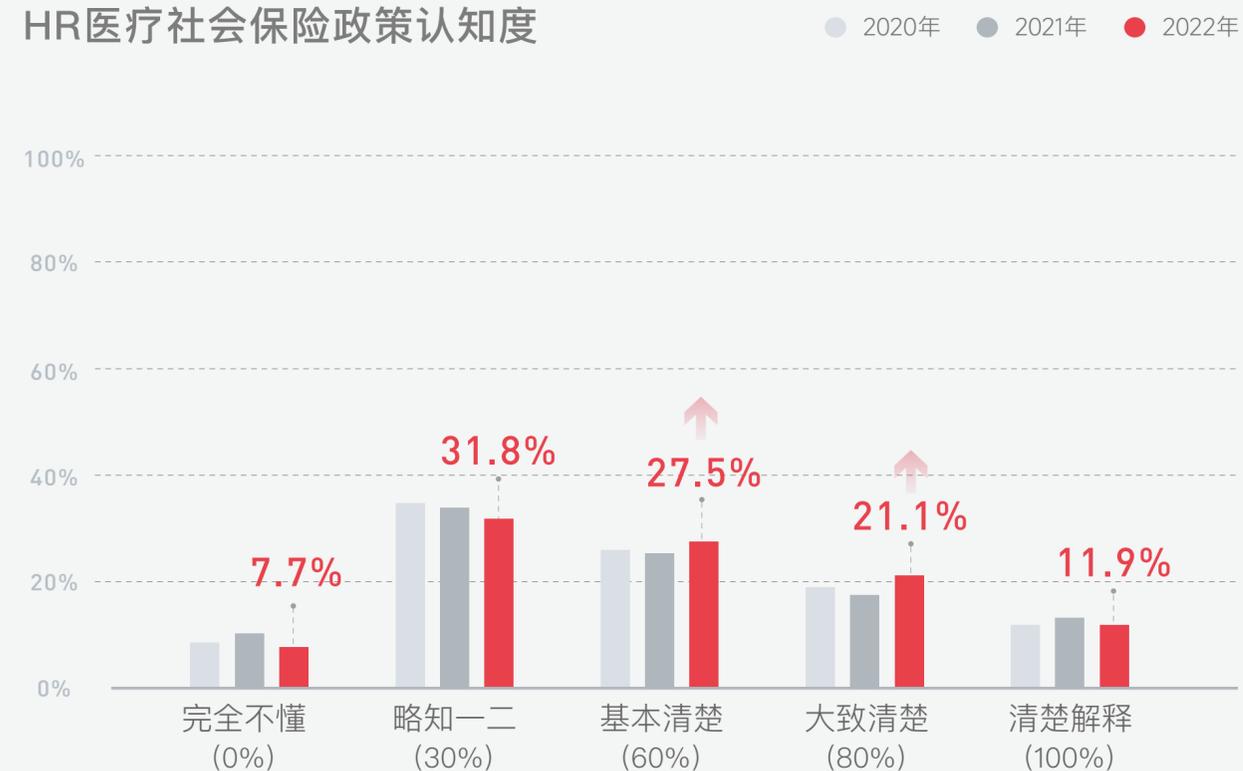
政策复杂性高，仅10.1% HR能清楚解释养老金计算办法

2022年数据显示，以现行养老金计算方法和医疗报销办法为例，与2021年相比，HR整体理解程度相对去年有所上升，超过10%的HR能清楚解释养老金计算，近12%的HR能清楚解释医疗报销。但谨慎选择“略知一二”的HR比例仍然最多，90%左右的HR都处于不能清楚解释养老金计算办法和医疗报销办法的状态。

HR养老社会保险政策认知度



HR医疗社会保险政策认知度



找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

灵活用工，企业管理新选择

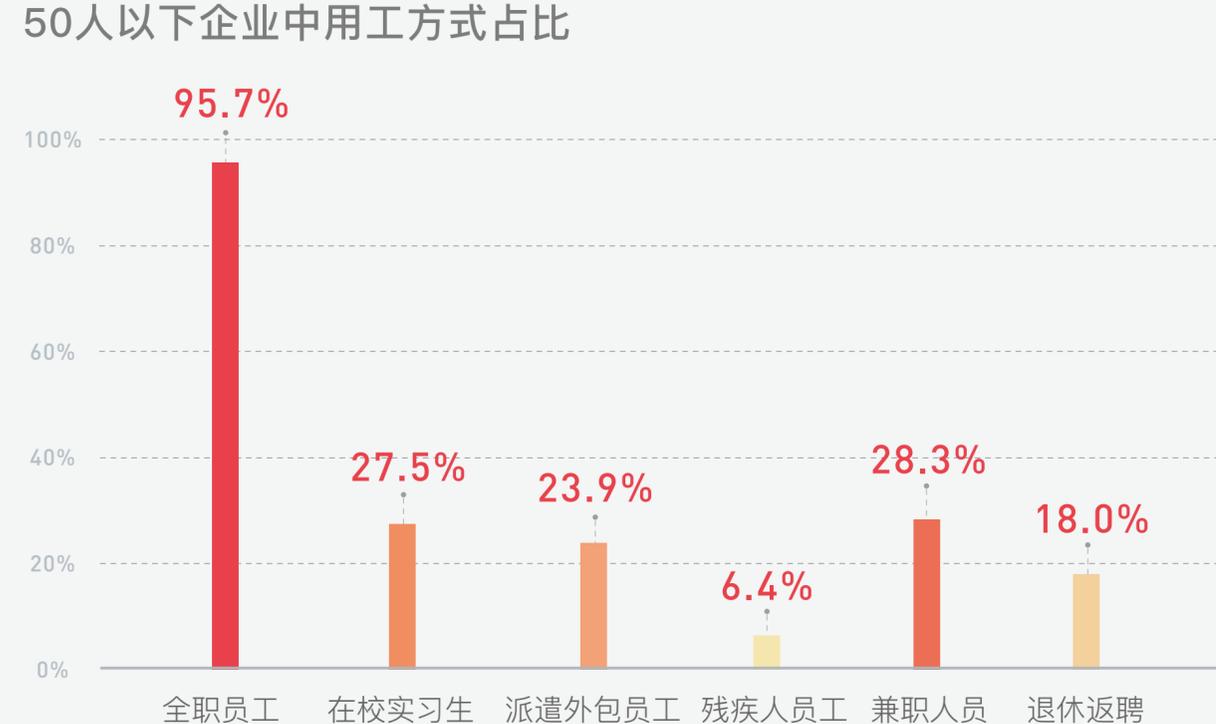
调研显示，用工多元化正在成为常态。在本次白皮书调研受访的 5015 家企业中，除了全职员工外，有 47.1% 的企业使用了在校实习生，有 42.2% 的企业使用了派遣外包员工。同时，31.1% 的企业使用了兼职员工，29.7% 的企业使用了退休返聘员工，23.5% 的企业使用了残疾人员工。

即使在 50 人以下规模的小微企业中，实习、兼职、派遣外包、退休返聘等多种用工方式也非常普遍。这体现出企业在组织设计上更具灵活性，劳动用工越来越向着多元化、市场化方向发展。

企业各类用工方式占比



50人以下企业中用工方式占比



找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

二级指数

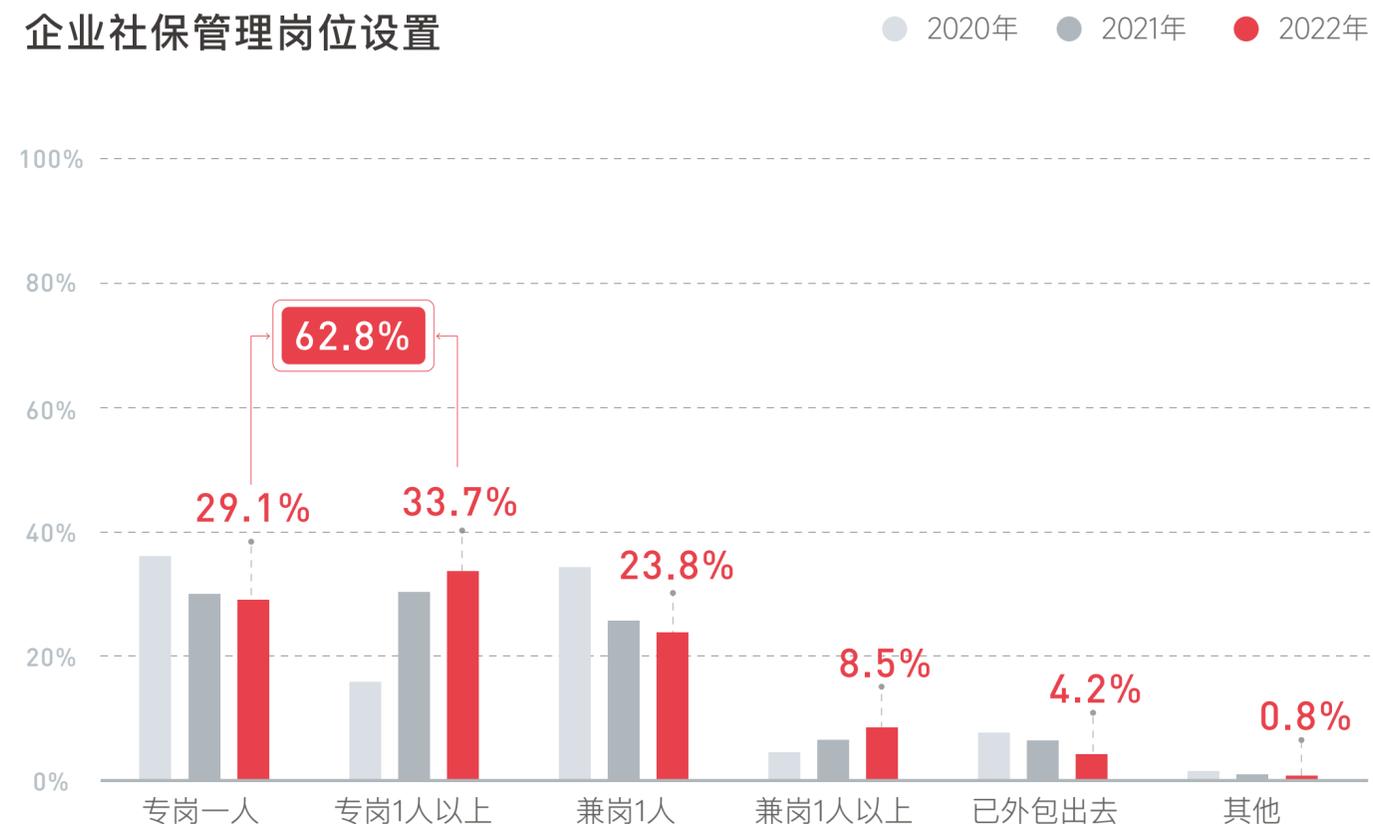
HR事务性工作量

企业社保岗位多元化，接近2/3的企业设置社保专岗

设置社保岗位的企业比例已经连续3年上涨。

调查数据显示，2020年设置社保专岗企业占比51.9%，这一数据到2021年升至60.3%，2022年继续上涨到62.8%。说明越来越多企业更加重视企业社保，注重企业合规和员工体验。

企业社保管理岗位设置



找报告，上“数据理河”

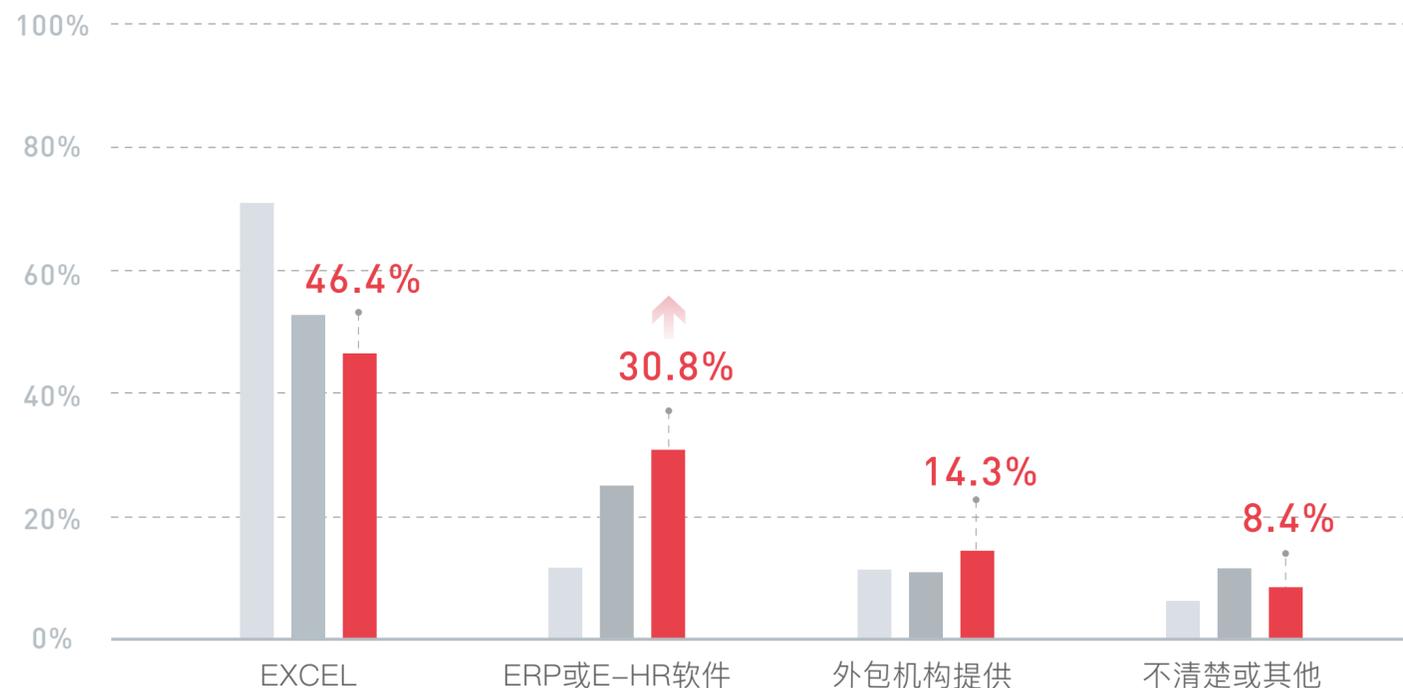
微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

社保核算数字化程度大幅提升 约1/3的企业借助E-HR等软件工具

调查显示，已有 30.8% 的企业采用数字化软件工具来开展社保缴费核算，较去年 的 25% 有大幅度提升，该数据已连续三年大幅上升。越来越多的企业愿意选择信息化的方式核算社保，人力资源数字化已经蔚然成风。

企业社保费用核算信息化程度

● 2020年 ● 2021年 ● 2022年



找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

在今年企业访谈中，我们发现关于社保数字化的最佳实践已经成型。有三个特点值得企业借鉴：



通过共享服务中心统一管控
全国社保已经成为主流趋势

这既有利于在集团内规划用工架构、管控成本分配；也有利于统一服务标准、增强员工体验。尤其是全国化集团性公司，这一趋势非常明显。

01



动态数据源与全国直营的
专业第三方机构进行合作

要想获取准确、及时的社保动态参数，与专业第三方机构合作是当仁不让的优选。尤其是拥有全国直营布局，内部统一数字化平台，是最理想的专业政策动态数据源。

02



通过API接口将动态社保参数
与集团内部人力资源系统集成

利用第三方的 SaaS 服务平台，统一管理全国员工社保信息，实现各地社保数据调度，准确掌握社保经办情况和社保费用计算，实时获取相关数据。

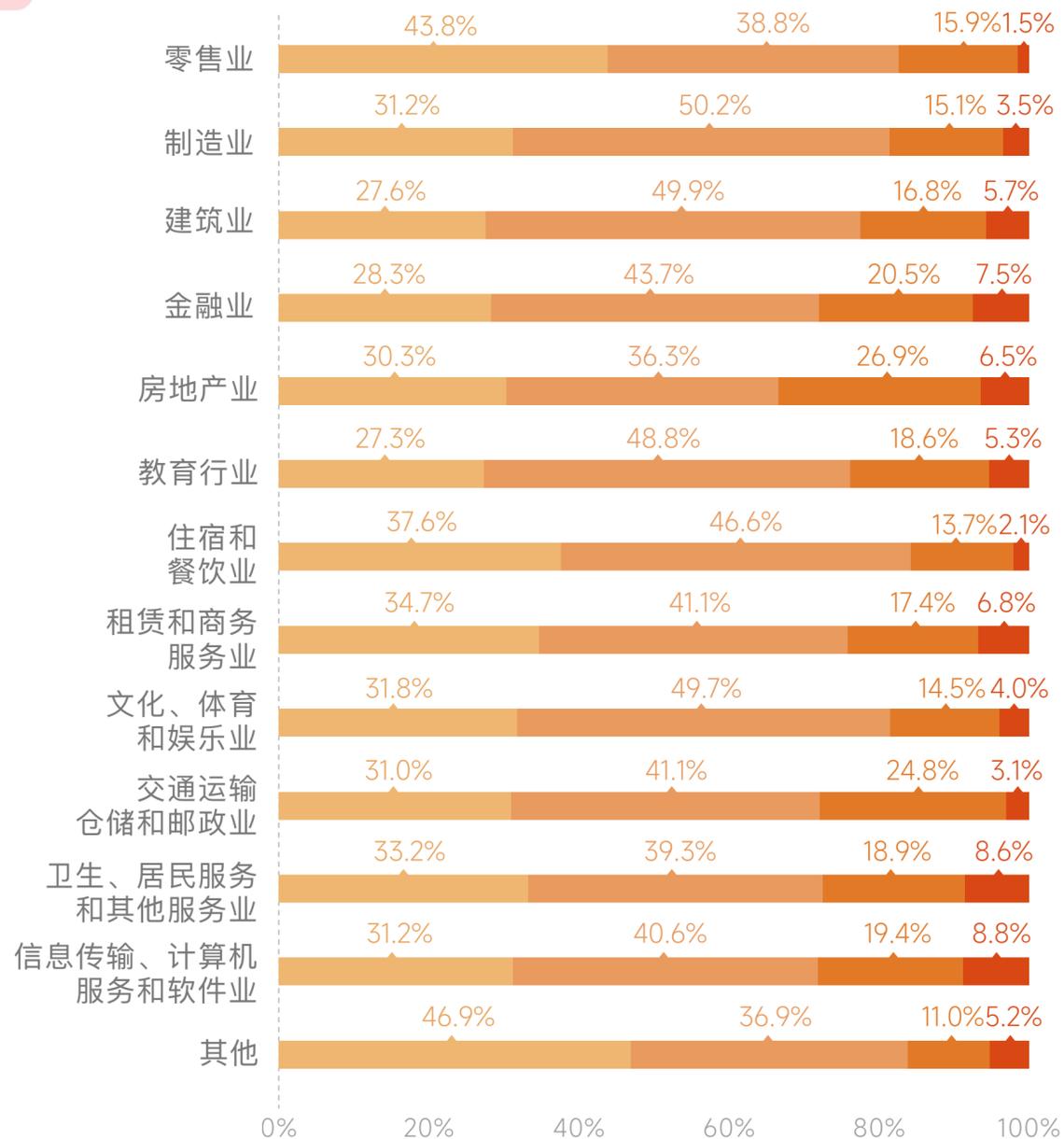
03

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

不同行业的人力成本占比区间

● 30%以下 ● 约占30%~50% ● 约占50%~70% ● 70%以上



二级指数

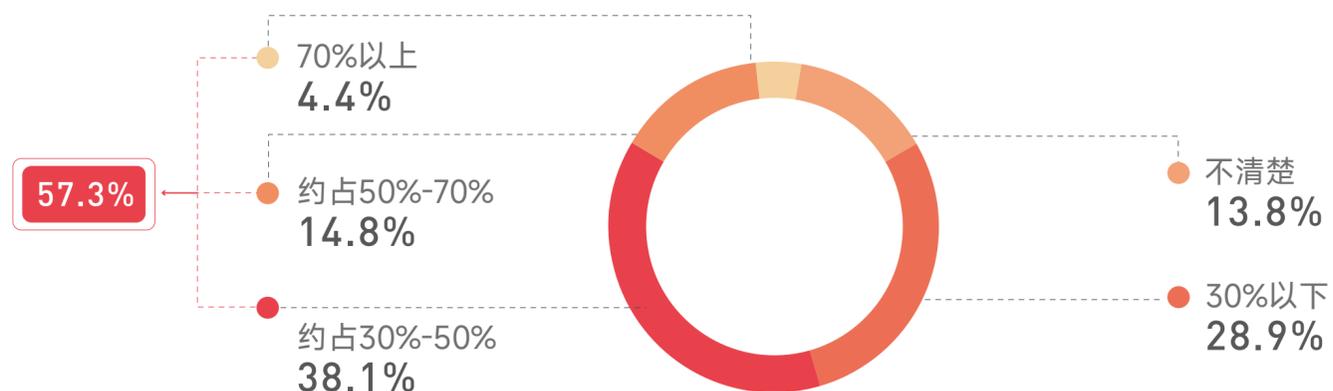
人力成本控制

超过一半的企业人力成本占总成本比重在30%以上

结果显示，57.3%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38.1%；有19.2%的企业人力成本占总成本的比重高达50%以上。

人力成本占总成本比重反映了企业成本结构。人力成本占总成本比重较高的企业对劳动力的依赖较大，随着近年来劳动力工资水平的不断增长、社保合规成本等政策附加成本逐年上升，企业压力较大。

企业人力成本占总成本的比重



找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

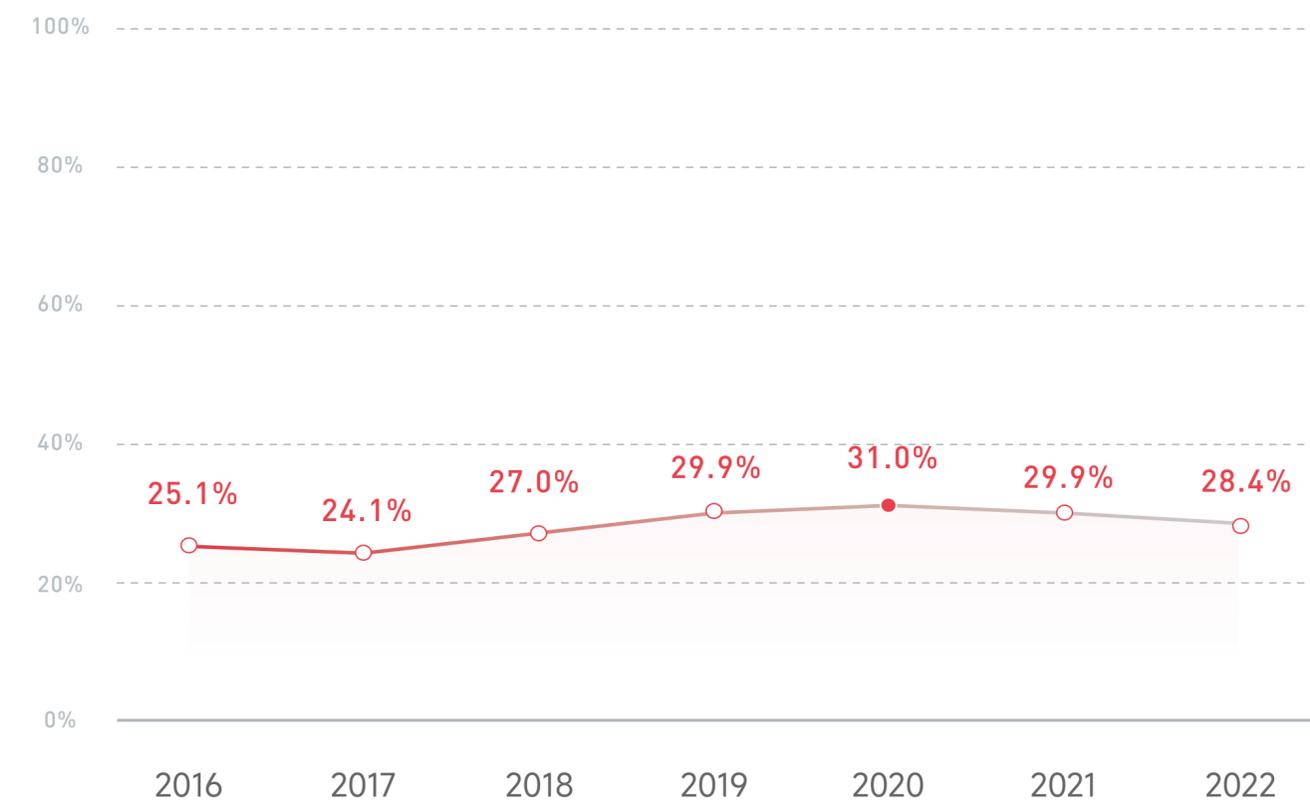
企业合规性分析

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。

连续多年来,我们一直在跟踪研究中国企业社保的合规问题。企业社保合规绝对不是一蹴而就的事情,而是需要一个漫长的过程。哪怕是小小一步的提升,都需要付出巨大的努力。我们需要对合规性的长期性和艰巨性有客观而理性的认识。从“企业合规三要素”模型来看,参保及时性和险种覆盖面更容易达到相对更高,但是基数合规性是最难的,需要较长的时间和努力。

近三年来,疫情常态化,经济疲软,企业面临成本压力和谨慎心态,一定程度上也会对社保合规产生影响。目前,企业社保合规已经连续两年呈现小幅下滑态势。

近年来社保基数合规比例走势



找报告,上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群(13462421224)同步分享更新

二级指数 险种覆盖面合规

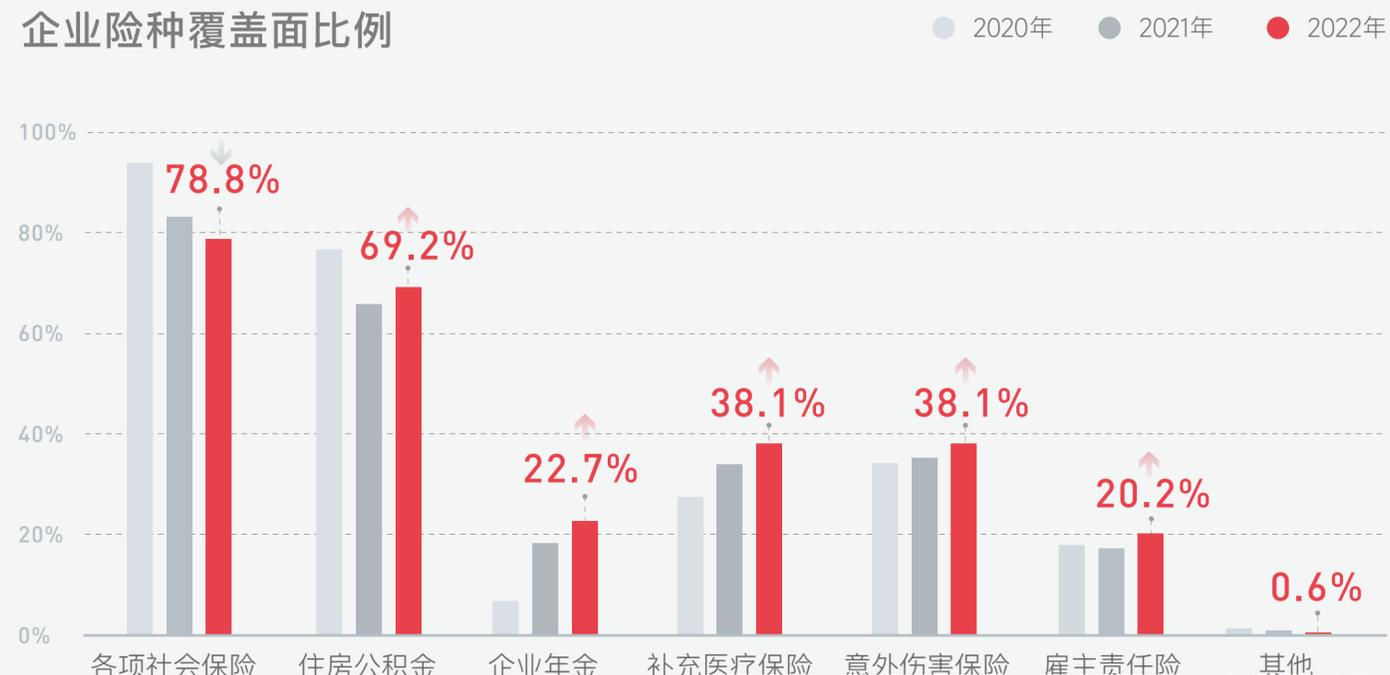
险种覆盖面略有下降，缴纳公积金和额外购买商业保险的企业比例上涨

今年调查中，企业的社保险种覆盖面达到 78.8%，连续两年下降，但相对保持较高比例。

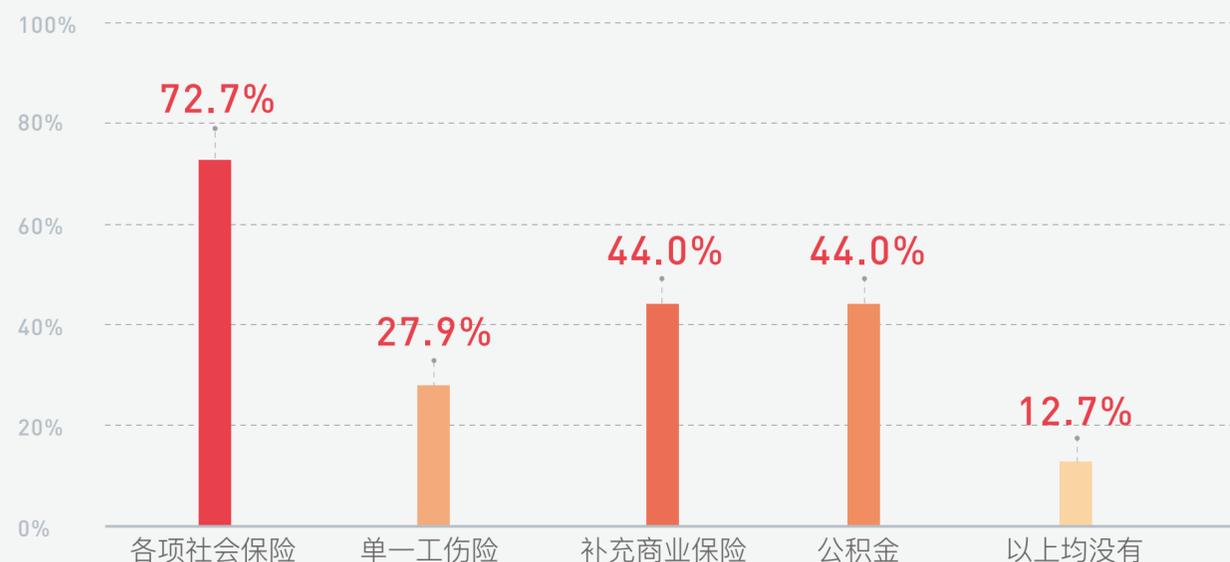
今年调查中，公积金、企业年金、补充医疗保险、意外伤害保险和雇主责任险均有不同程度的上涨。其中，公积金、企业年金、补充医疗保险覆盖面呈现上涨趋势，公积金从 65.8% 增至 69.2%，企业年金从 18.3% 增至 22.7%，补充医疗保险从 34.0% 增至 38.1%。这反映出企业社保意识正在变革，开始以福利视角、员工视角来思考法定福利与自主福利的协同配合，企业社保商保一体化的综合多层次福利保障体系正在成为流行趋势。

企业也很重视对派遣外包员工的保障，采用派遣外包用工形式的企业中有 72.7% 的企业会为派遣外包员工购买各项社会保险。

企业险种覆盖面比例



企业为派遣外包员工提供的保障



找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

二级指数

及时性合规

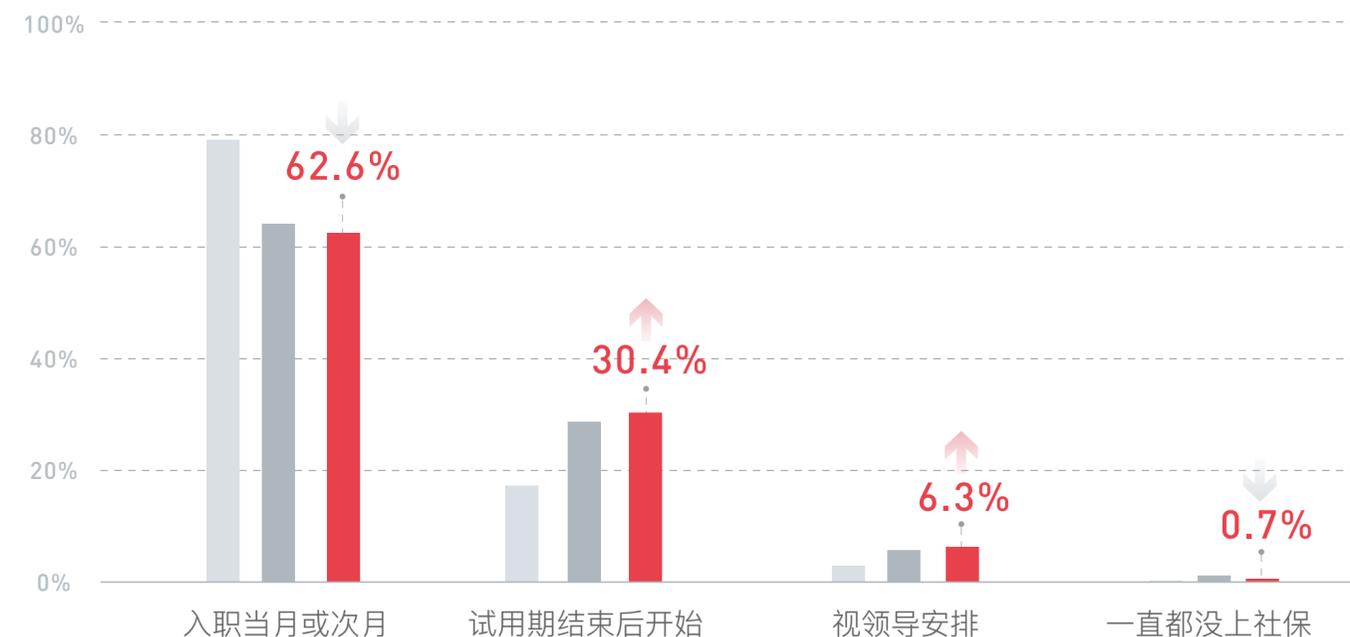
近2/3的企业参保及时性合规

企业的社保参保及时性体现了企业社保合规意识,同时也会受到行业习惯、人员流动性等用工特点的影响。2022年,“一直都没上社保”的企业占比较2021年继续下降,维持在0.7%的较低水平,说明企业社保基本的合规意识已越来越强。

但是我们也看到,入职当月或次月为员工缴纳社保的比例从64.2%略降至62.6%。同时值得关注的是,2022年“试用期结束后开始”为员工缴纳社保的企业占比从28.8%略升至30.4%。在持续的外部经济环境不确定性下,很多企业在用工和社保方面采取了相对谨慎的策略。在企业参保及时性方面,“试用期”参保合规仍是最集中的问题。

企业参保及时性比例

● 2020年 ● 2021年 ● 2022年



找报告,上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群(13462421224)同步分享更新

二级指数

基数合规

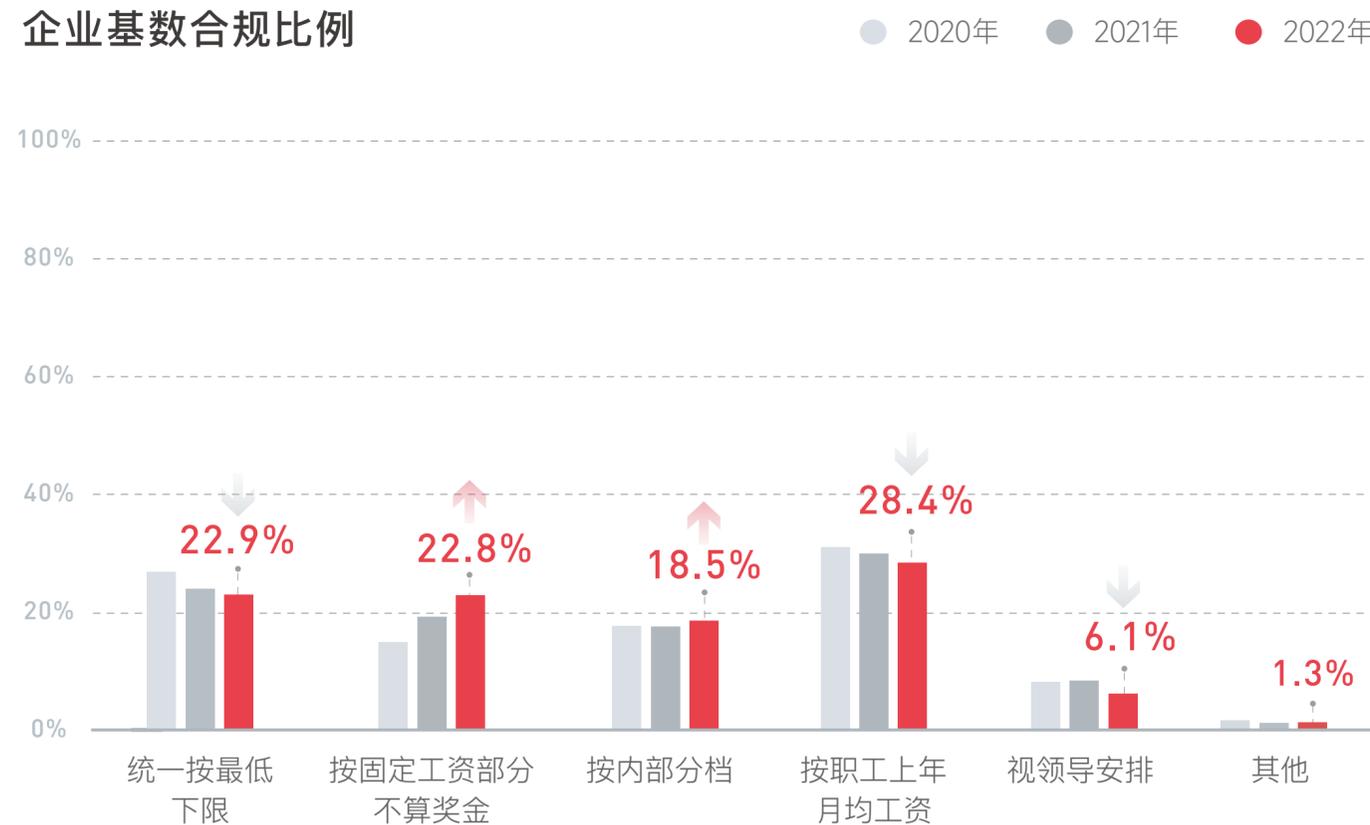
社保基数完全合规的企业连续两年小幅下滑至28.4%

基数合规是社保合规三要素里最难也是最后的挑战。

2022年社保基数完全合规企业占比28.4%，已经是连续两年小幅下滑。经过访谈分析，现阶段受外部市场环境和企业成本压力影响，企业社保合规面临严峻挑战。

同时，调查显示，选择社保完全合规的企业占比仍旧保持第一，且统一按照最低下限为员工缴纳社保的企业连续两年呈下降趋势。这也说明完全合规占比阶段性回落的同时，企业的合规意识仍在延续，我们需要意识到社保合规是一条漫长的道路，要对复杂性和难度有充分预见，既要做好顶层设计和长期规划，也要考虑到历史和现实因素，日拱一卒，扎实推进。

企业基数合规比例



找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

企业社保服务需求分析

距今 20 年前, 93 岁高龄的管理学大师彼得·德鲁克出版了新书《下一个社会的管理》, 探讨未来的管理趋势。其中, 用专门一章的篇幅讨论了 PEO 专业雇主服务。德鲁克敏锐地指出“雇佣关系可以制度化, 也的确应该制度化; 这表明雇佣关系可以独立操作, 也的确应该独立操作”, PEO 专业雇主服务是近年来成长最快的服务。

根据我们的研究, PEO 专业雇主服务有三大核心功能模块, 可以简称为 RPB。R= 雇佣关系 (Relations), 各种形式的关系设计、合同管理、关系管理等; P= 薪资单服务 (Payroll), 各种类型的薪酬管理、薪资支付与税务申报等; B= 福利保障 (Benefits), 各种类型的法定福利缴纳与雇员福利管理等。社保服务, 是 Benefits 模块的核心, 也是 PEO 专业雇主服务的落地关键和难点、痛点。作为一项法定福利, 社保服务具有很强的政策强制性。2022 年, 「三位一体」在全国的推行, 属地社保对劳动合同、社保、个税的主体单位一致的合规审查趋严, 跨地域用工企业将不得不前瞻规划主体架构设计, 社保服务的专业性、复杂性、成本及难度进一步提升。



彼得·德鲁克

找报告, 上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

二级指数

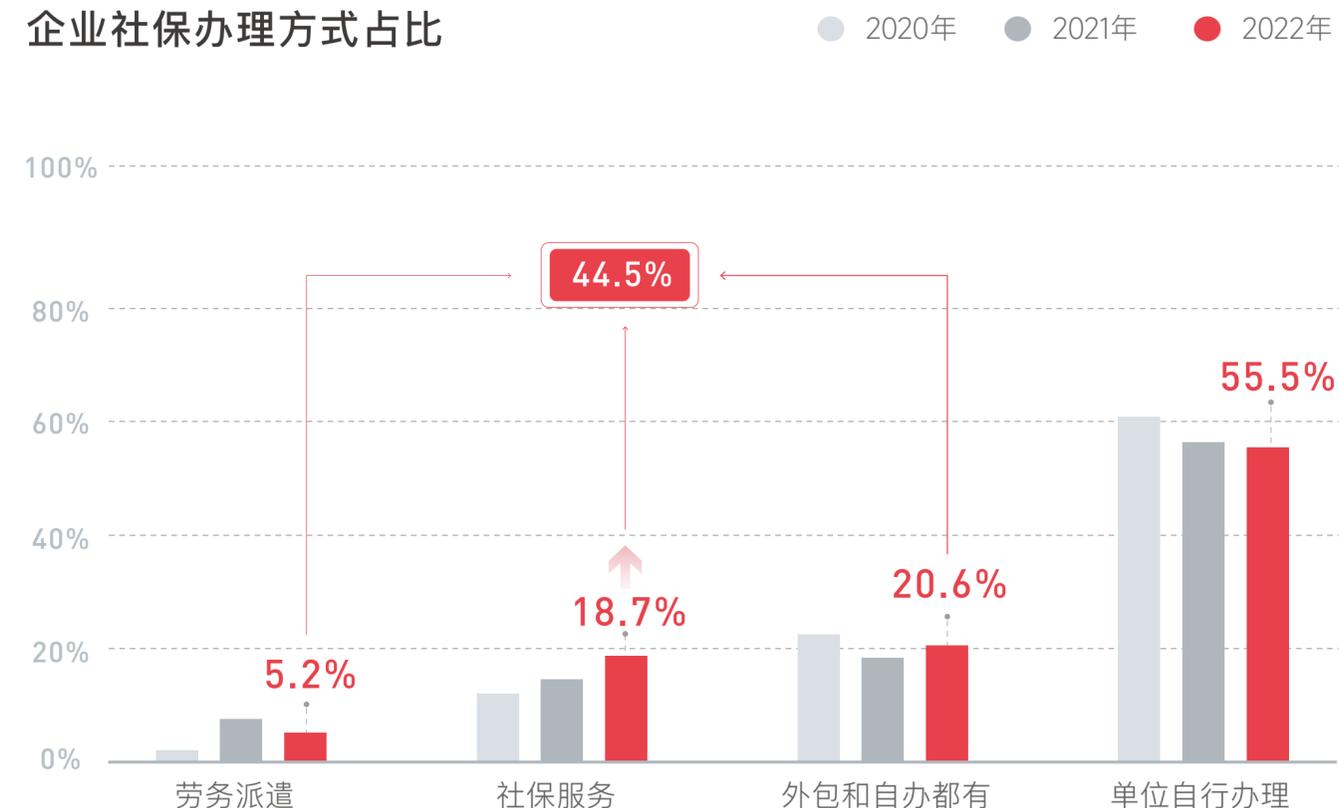
企业社保服务外包程度

企业社保外包趋势稳定，社保泛外包率达44.5%

调查显示，2022年纯外包率（指“劳务派遣”或“社保服务”）呈现显著上升趋势，达到了23.9%。同时泛外包率（指“纯外包”加上“部分外包”）也上升至44.5%，与之对应的单位自行办理占比相比去年下降至55.5%。

从调研访谈获知，企业人力资源外包也呈现出几个新的特点：一是方式多样，既有总体外包也有部分外包，既有托管式外包也有派遣式外包，也有很多企业采取外包服务+自有经办的“合包”（Co-Sourcing）模式；二是需求集成，企业不但需要事务经办，更加重视外包服务对人力资源管理的补充作用，将外包机构的动态参数配置作为企业内部管理一个重要的信息获取来源。

企业社保办理方式占比



找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群（13462421224）同步分享更新

二级指数

企业社保难点需求

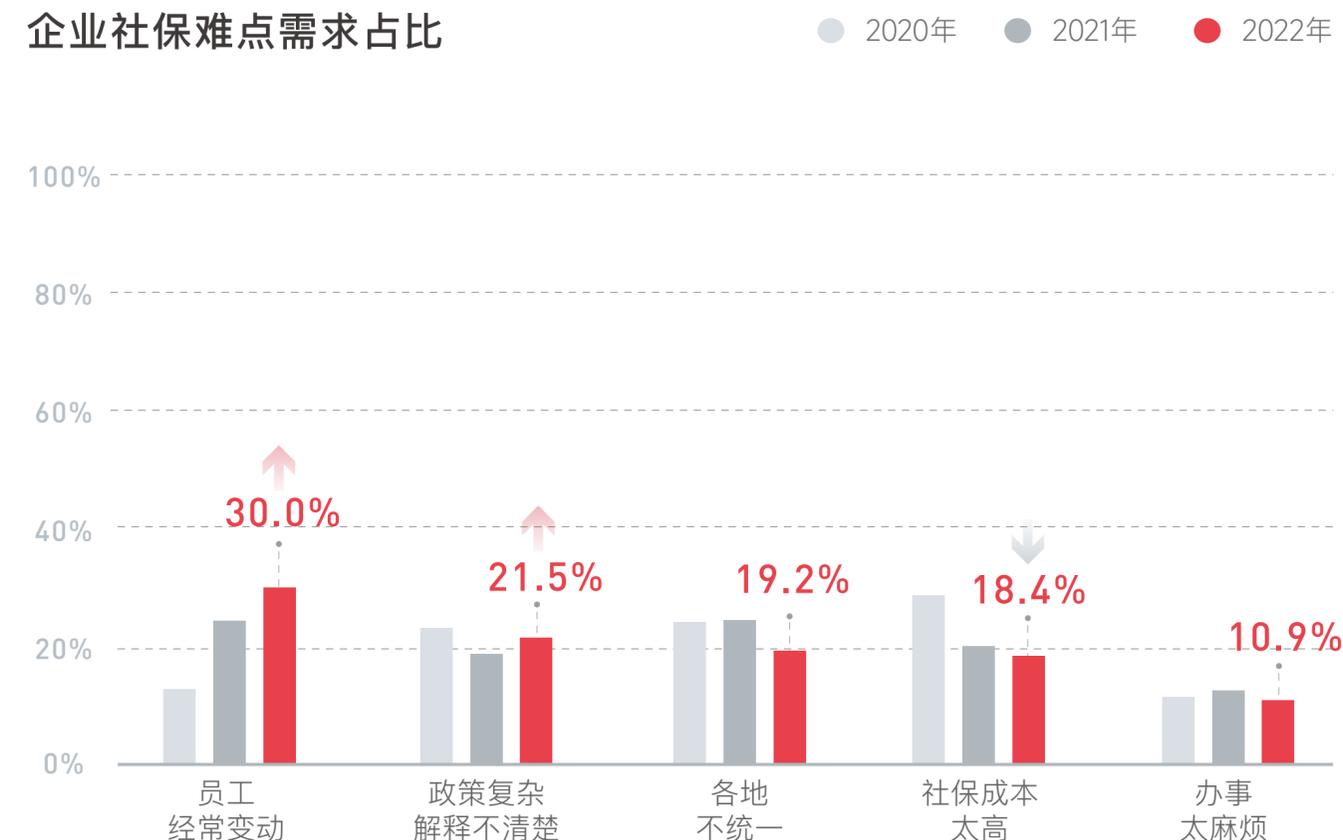
“员工经常变动”成为企业内部社保管理第一难题

调查显示,企业内部社保管理难题依次是:一、员工经常变动,二、政策复杂、解释不清楚,三、各地政策不统一,四、社保成本太高,(为了反映企业HR社保人的最大痛点,本调研设计成单一选项)——此四大难题亟待破解。

近三年调研数据显示,社保成本对企业影响逐年降低,2022年进一步下降至18.4%，“成本过高”不再是企业内部社保管理第一难题,这显示出近年来社保降费减负相关公共政策成效显著。

同时,值得注意的是,“员工经常变动”有大幅上升,达到了30.0%,位居第一。这种高频灵活的人员流动会给企业用工薪酬社保管理带来挑战,增加了遗漏社保、操作错误以及工伤盲区等风险。

企业社保难点需求占比



找报告,上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群(13462421224)同步分享更新

服务响应速度和准确度成企业优先考虑要素

企业在社保服务方面的诉求前五名分别是

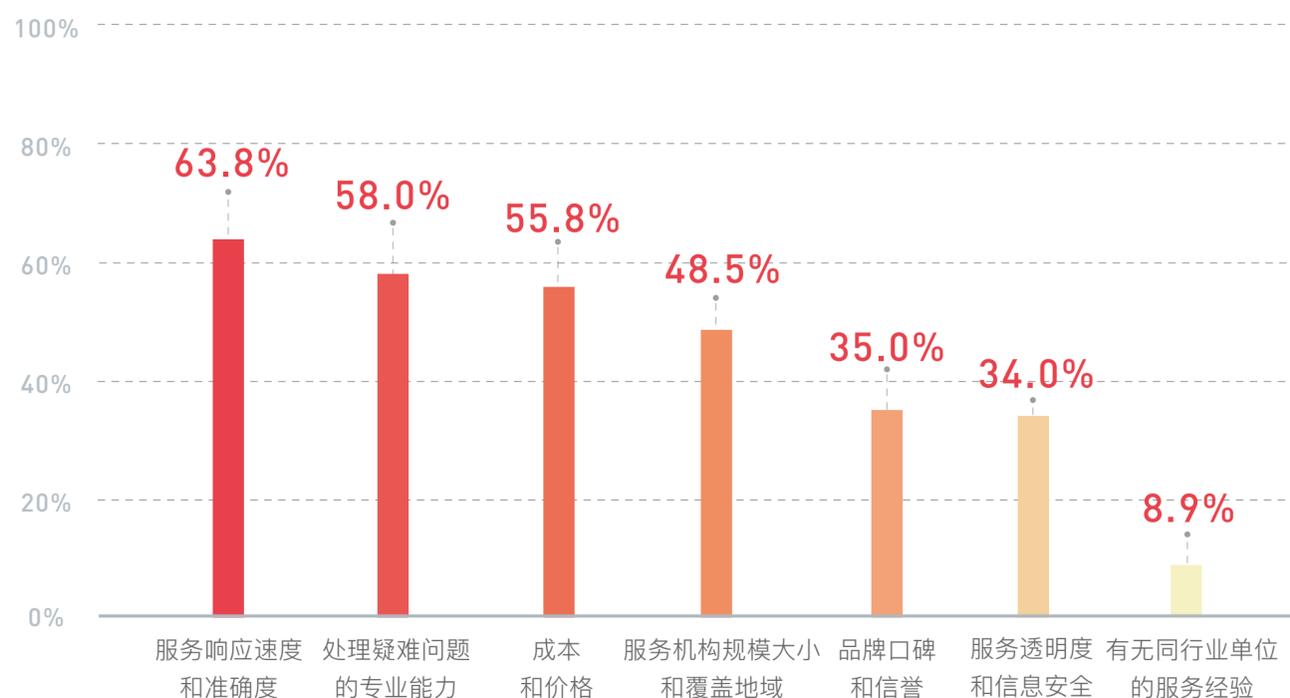
① 服务响应速度和准确度 63.8%

这反映了企业更加注重服务效率与品质，对及时性和结果验真的要求；传统的人工服务模式和跨地区同业互代服务模式无法满足互联网时代的客户需求。

② 处理疑难问题的专业能力 58.0%

这反映了企业对服务商专业性的要求；社保服务作为一项专业服务，需要不断提升解决问题的能力。

企业社保服务需求排名



③ 成本和价格 55.8%

价格排序让位于服务品质和专业能力，这反映了企业除了追求性价比，更追求服务品质和专业水平；单纯的价格不是第一看重的，企业服务也正在面临“消费升级”，品质更好、性价比更高的服务商才能赢得企业青睐。

④ 服务机构规模大小和覆盖地域 48.5%

这反映了企业对服务商全国布局能力的要求；全国直营服务、一体化体验、实时数据及结果验真、属地化的交付能力，成为企业选择服务商的重要依据。

⑤ 品牌口碑和信誉 35.0%

这反映了企业更重视服务商的品牌影响力和在客户案例中积累的口碑，服务商需要提升服务质量，才能通过客户的层层考验。

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

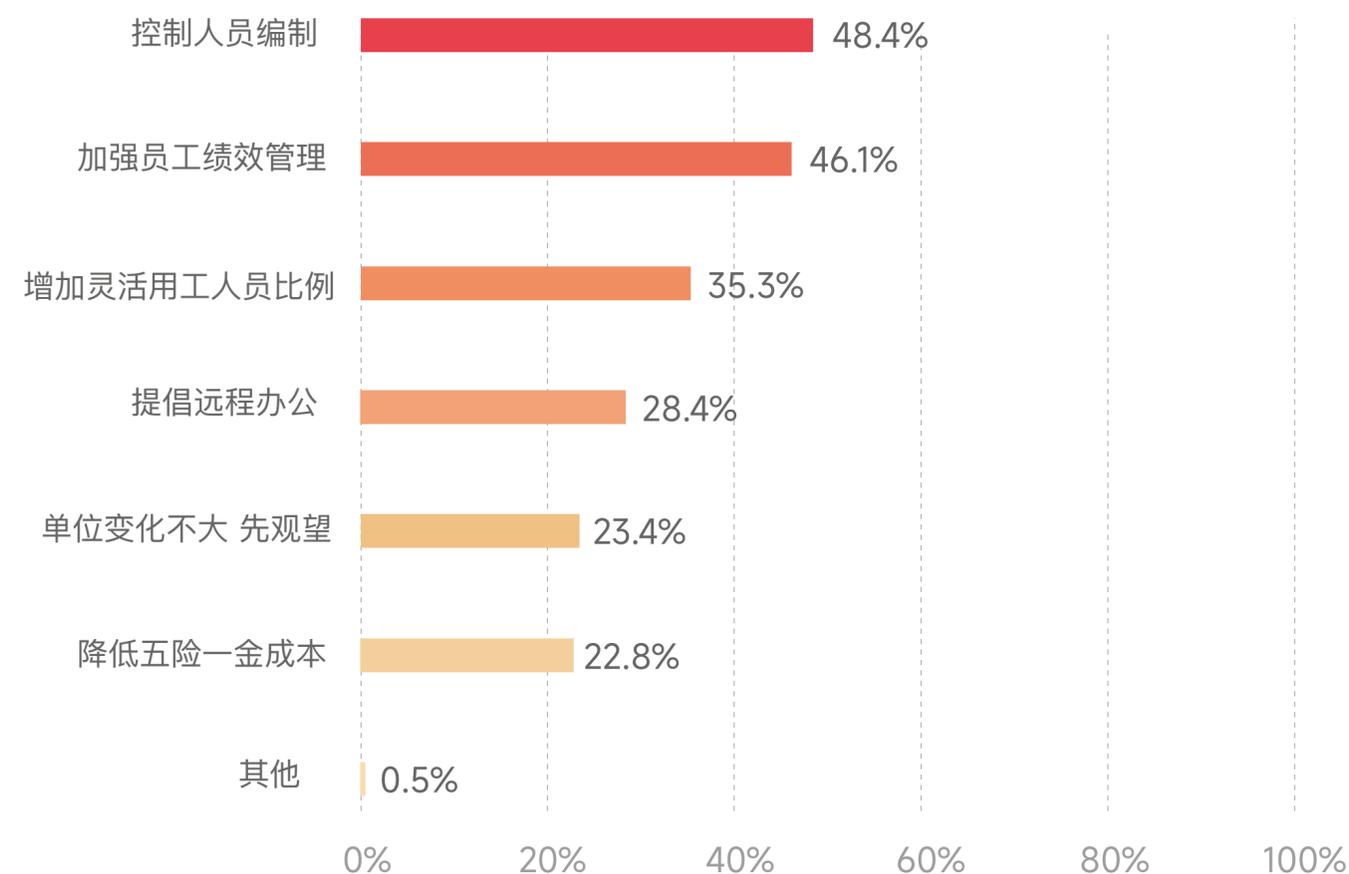
在疫情常态化情况下，近半数企业选择控制人员编制

当下疫情形式暂未明朗，各地疫情防控常态化，企业发展面临太多不确定因素。在此情况下，多数企业开始积极寻求应对方式，以便解决外部需求减少、成本攀升等诸多因素造成的生存困境。

本次调查显示，企业应对疫情常态化最主要的方式依次为：一、控制人员编制，二、加强员工绩效管理，三、增加灵活用工人员比例，四、提倡远程办公。其中，选择控制人员编制的企业占比为 48.4%，这也是今年访谈中多数企业的用工策略之一。

需要注意的是，人员规模、用工方式等变化将间接影响企业社保管理的复杂程度与社保服务的需求。企业在调整的同时，也要在合规视角下设计好企业社保管理方案。

疫情常态化背景下，企业应对方式



找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

二级指数

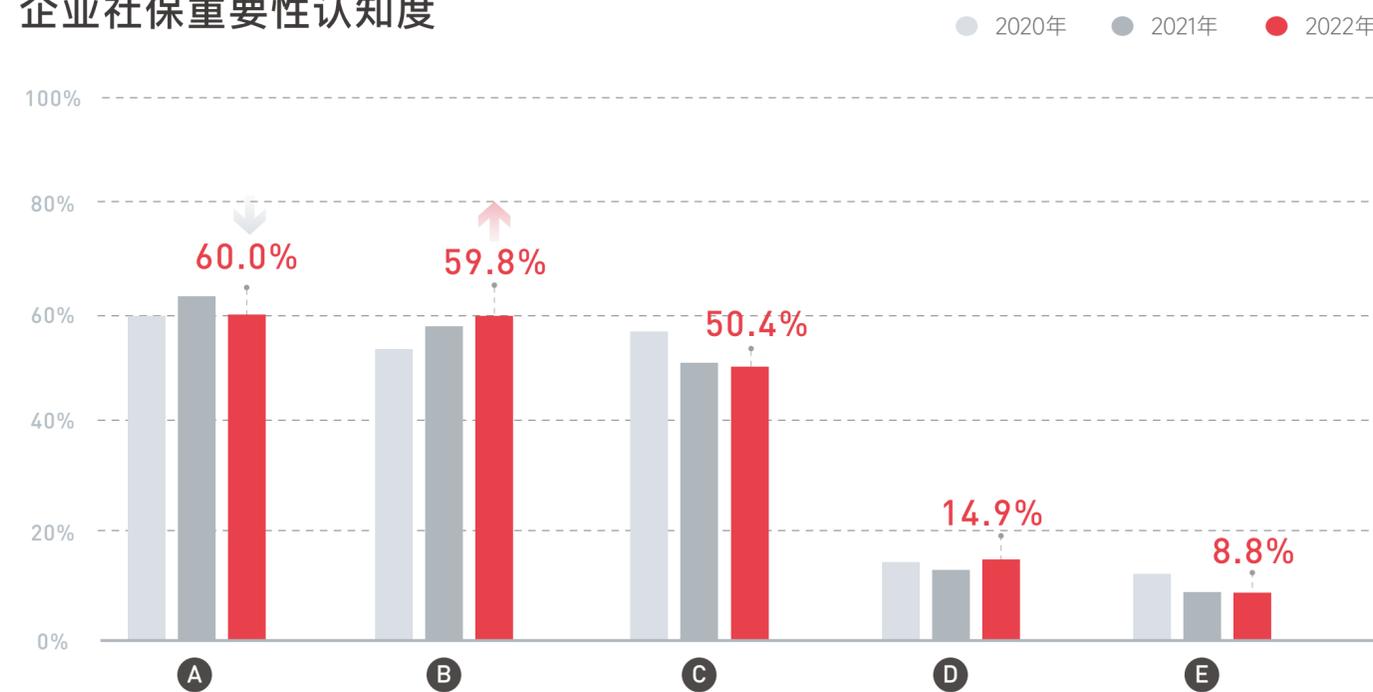
企业认知态度

企业社保重要性认知逐年提升

2022 年数据显示，60.0% 企业认为企业社保“对公司很重要”，这一选项仍然保持了首位。选择“对员工有意义”的人数达到了 59.8%，相比 2021 年有所上升。而选择“花钱办事，不得已”的选项则下降到 8.8%，可以说是极少数。

调研访谈中，我们发现，企业社保重要性认知度逐年升高主要因为：一是社保作为重要的公共政策，对企业用工具有普遍性的影响，越来越引发关注；二是企业人力资源管理呈现出越来越重视员工体验的趋势，而社保作为一种“老有所养，病有所医”的强制福利，也越来越受到重视；三是企业不再从单一成本视角看待社保，而是把它当成企业社会责任、员工体验、福利激励、雇主品牌等总体制度中的重要一环。

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

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

CHAPTER

03

公共政策及企业现状解读

INTERPRETATION OF PUBLIC POLICY AND ENTERPRISE STATUS

- 《「三位一体」的政策变革与企业应对》该部分共计 9423 个字, 详见纸质版白皮书 P79-87
- 《「延迟退休」的企业态度调研及分析建议》该部分共计 4396 个字, 详见纸质版白皮书 P88-92

找报告, 上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

「三位一体」的政策变革与企业应对

变革，往往于潜藏暗涌处发生；惊雷，预示着重大变化即将到来。对于企业和人力资源服务业来讲，2022年影响最深远的政策变革是「三位一体」社保属地政策的全国推行。特别提醒企业和HR高度重视。转型升级，前瞻规划；与时俱进，顺势而为。

一、社保属地政策实务紧迫趋势

(1) 「三位一体」社保政策的具体含义

何为「三位一体」？「三位一体」是人力资源行业一个口语简称，用于指称近年来属地社保的一个政策变化，即要求劳动合同、社保、个税的主体单位一致。

(2) 主体不一致的两种主要情形

主体不一致有很多具体情形，但是概而论之，可以分为两种主要情形。

第一种情形，就业不稳定或暂时无劳动关系的灵活就业个人。

第二种情形，异地用工情况下借助第三方解决员工属地化社保需求的企业。

(3) 近年来政策执行越来越严格

趋势一 “个人挂靠代缴”将被彻底禁止，未来灵活就业个人社保将大概率全部由公共服务平台直接提供统一服务。

趋势二 “企业委托代缴”将面临整改，未来企业属地用工也必须遵从劳动合同/社保/个税主体单位一致，升级为复合型一站式解决方案。

二、职工社保属地化的严峻挑战

「三位一体」社保政策实务发展趋势，势必对企业和人力资源服务机构带来重大和长远的影响。

一方面，对于无劳动关系或灵活就业的个人挂靠代缴，业界大部分企业和第三方机构已形成共识；同时由于刑责案例的出现，获罪入刑的严重性已经产生警示效应。

另一方面，对于企业通过第三方代缴解决异地用工的社保属地化问题的传统解决方案，仍然有一些企业、HR 和人力资源机构还处于观望等待之中。但事实上「三位一体」已全面推进，转型调整刻不容缓。

(1) 已经出现法院认定这种解决方案无效的判决案例

(2) 待遇申领的后项限制具有时滞性，须提前规范

几乎所有城市都或多或少进行参保后防控，针对工伤、医疗等待遇申领环节加以审核限制，或者事后审查。

主要的待遇限制：工伤、生育、医疗、失业、退休等。

(3) 与公共服务关联的挂钩限制放大了政策影响烈度

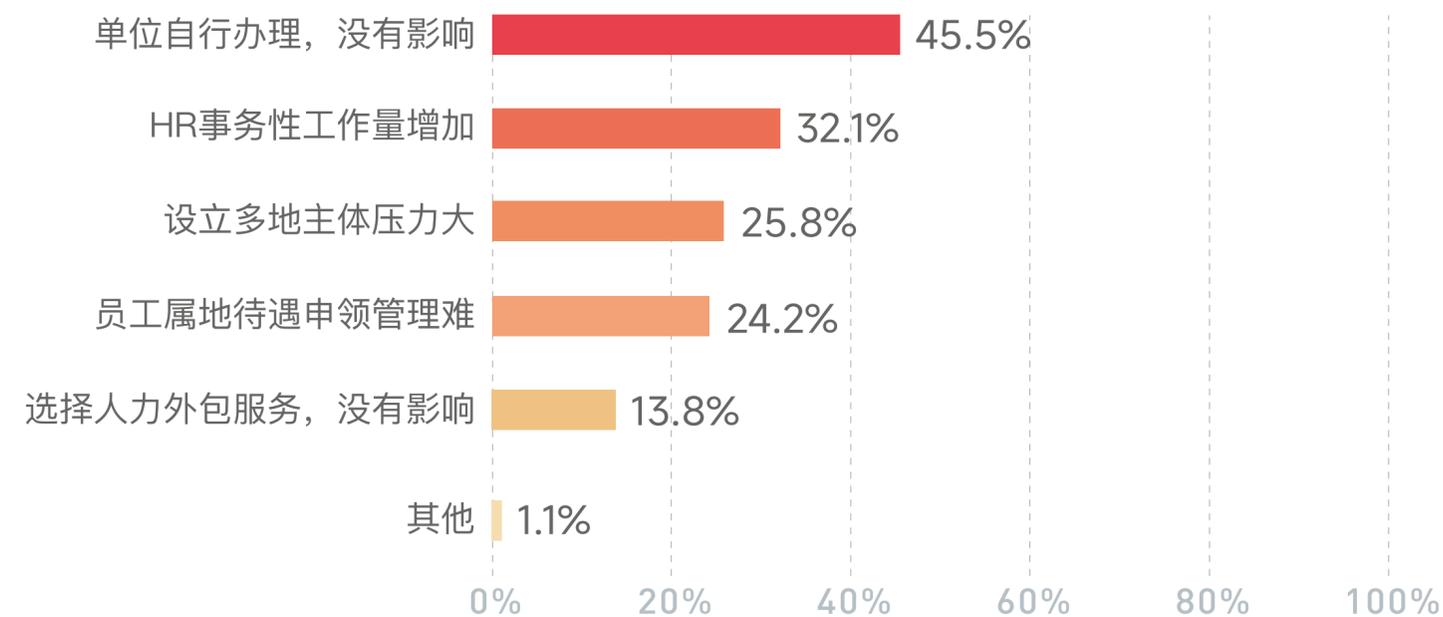
社保看似人社问题，但实际上挂钩了市民待遇公共服务资格，牵一发动全身。这些关联的挂钩限制给社保带来了“不能承受之重”，扩大了员工属地「三位一体」参保的利益影响范围，最终放大了政策影响烈度。

挂钩限制：人才补贴、居住证、积分落户、子女入学、限购等。

三、企业对「三位一体」的应对调整

社保待遇权利属性天然具有属地化特征，例如，医疗保险、生育保险、工伤保险等与属地化服务息息相关，实际就医等环节必然和长期生活的属地密切相连。从经济规律来看，城市化和逆城市化都在同步进行，既有人口继续向大城市集中现象，也伴随着人口回流中小城市的现象。随着90后00后逐步开始成为职场就业主要力量，Z世代的个人生活方式变迁及权利意识觉醒也对社会保险需求产生了新的变化。人们社保意识的普及和提升，也在呼唤社保属地化。

取消大库代缴业务对所在单位的影响



(1) 在政策要求下满足员工属地化需求是企业HR必由之路

(2) 企业「三位一体」解决方案可行性路径的逻辑

(3) 企业「三位一体」

总体而言，我们已经全面步入了合同/社保/个税「三位一体」时代。企业和人力资源服务机构都必须立刻转型调整，快速自检自查，及时纠正调整。

为了适应政策变化和指引企业HR实际应对，今年的问卷中，我们特地增加了与「三位一体」政策变化相关的调研。

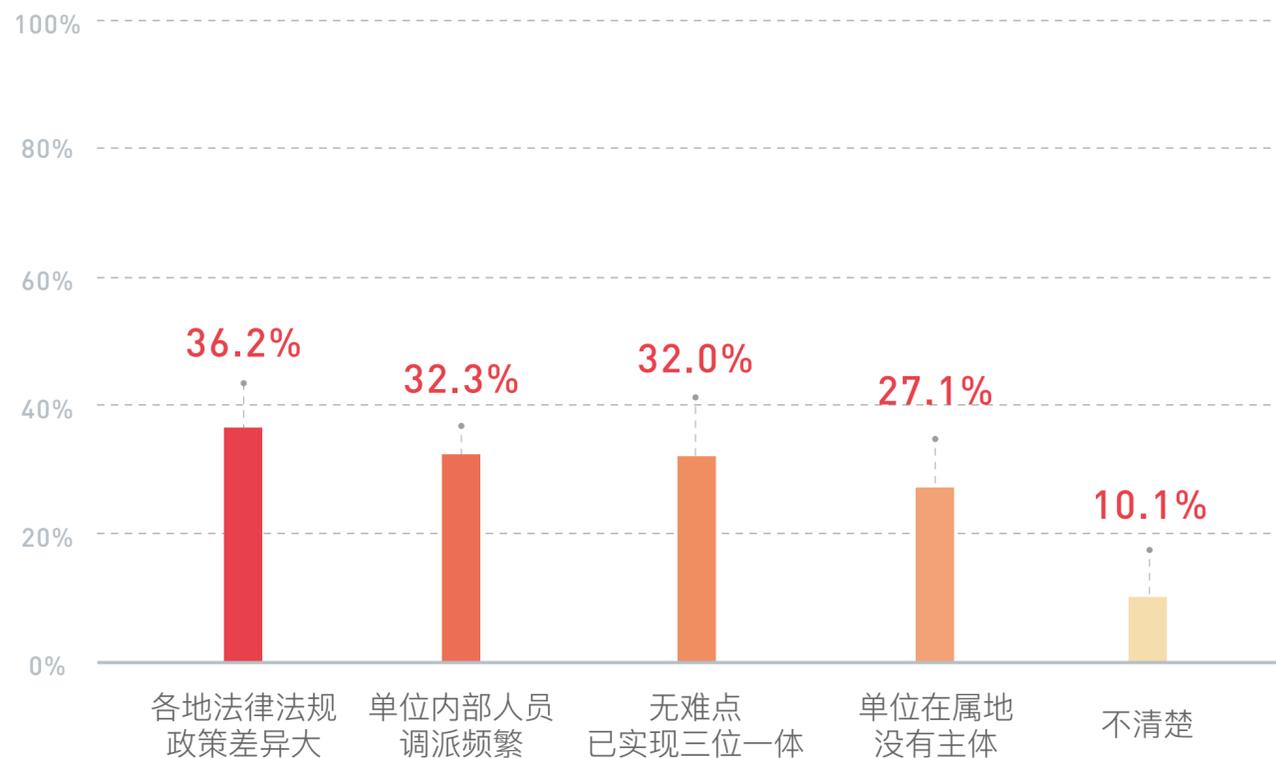
调研显示，取消传统的大库代缴方式，六成的企业没有影响。其中，45.5%的企业是单位自行办理，没有影响；13.8%的选择了第三方服务，也没有影响。对于有影响的企业来说，主要体现在“HR事务性工作增加”（32.1%），“设立多地主体压力大”（25.8%）和“员工属地待遇申领管理难”（24.2%）。

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

为了满足员工属地化待遇需求，企业实施「三位一体」政策，推进实现劳动合同 / 社保 / 个税单位主体一致。目前，有 32% 的企业“无难点，已实现三位一体”。其他企业调研中发现的难点分别是：

三位一体单位实施难点



第一，“各地法律法规政策差异大” (36.2%)

属地化分散主体对专业性的要求更高，需要具备区域交付能力和专业政策实务能力。

第二，“单位内部人员调派频繁” (32.3%)

「三位一体」情况下，企业内部不同主体间的人员流转调派会涉及到大量繁杂的事务性工作。

第三，“单位在属地没有主体” (27.1%)

属地「三位一体」的前提是属地有市场主体，这需要工商 / 税务 / 财务 / 人力等跨领域的知识整合，也必须投入一定程度的基础建设成本，交付难度、管理复杂度和内部管控等都会几何级上升。这毫无疑问是集团化、全国性用工必然面临的“硬门槛”问题。

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

「三位一体」不仅仅是短期应对调整，也会对企业用工产生长期而深远的影响，可以预见如下三方面的改变：

01

企业需要尽快建立人力资源共享服务中心（HRSSC）的主体架构规划和属地解决方案的设计能力。

02

企业要高度重视数字化，数字化是未来能够展开跨地区管理的基础能力。

03

政策的快速变化对企业的灵活应对和调整带来了挑战，需要企业以创新和更加全局的思维来快速转型升级。



找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群（13462421224）同步分享更新

CHAPTER

04

中国企业社保白皮书 2022编委会&关于51社保

EDITORIAL COMMITTEE & ABOUT US

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

中国企业 社保白皮书2022编委会

本报告由众合云科(51社保)创始人兼CEO余清泉先生主笔,庚鑫、刘上等带领执行小组参与编写。众合云科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企业的HR管理层,分享了重要的企业社保经办与人力资源管理经验。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社保以及广大第三方的HR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!

众合云科(51社保) 研究小组

创始人兼首席执行官
余清泉

副总裁
杨守国

联合创始人兼首席数字官
胡万军

市场增长副总裁
刘上

联合创始人兼首席增长官
张轶

研究中心首席专家
庚鑫

副总裁
黄柏南

研究中心研究员
洪广岫

中国企业社保白皮书2022 执行小组

张钰 廖力 杨坤 董镜羽 柳明月 曹宁 连雪莹

数据调查合作方

盖雅工场

HRpark

HRTechChina

i人事HR充电站

猎企通

HRise

HRCoffee

智联

儒思HR实战智库

HR同学会

三人行

HR新逻辑

最强HR

*以上排名顺序不分先后

找报告,上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群(13462421224)同步分享更新

我们连续10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》是国内权威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 10 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。

白皮书的企业社保发展指数,是基于全国范围的企业抽样调查,数千家企业贡献了宝贵的专业数据。通过企业结构化访谈和资料研究,白皮书提供了不同类型企业的借鉴案例和政策前瞻趋势解读,对于企业管理者和人力资源从业者具有重要的参考意义。



找报告,上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

CESIS 中国企业社保高峰论坛

China Enterprise Social Insurance Summit

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2022年，在全国范围内已成功举办近50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。

中国企业社保高峰论坛是人力资源行业年度盛会，被誉为规模最大、最专业的社保领域人资峰会。众多企业HR在此与同仁沟通交流，提升经验，汇聚人脉，获取行业资源信息。

2022年变革加剧，中国企业社保高峰论坛将继续秉持初心，为企业HR搭建有温度的交流平台，帮助广大企业前瞻规划，让我们一起危中思变，共启未来。



找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

关于51社保

众合云科旗下专业雇主服务商

众合云科集团(Zhonghe Group)旗下品牌 51 社保，是技术驱动的 PEO 专业雇主服务商，以 101HR 科技平台为基础，构建覆盖全国 130+ 城市的全直营客户支持网络，为企业提供一站式人力资源互联网共享服务。51 社保引入 PEO 专业雇主服务理念，全面覆盖合同、薪酬、福利等人力资源模块，实现对雇员整个雇佣关系全生命周期的专业管理，帮助成长型企业克服发展痛点，聚焦主业、实现更快增长。

101HR 一站式 SaaS 平台

101HR 是新一代企业基础云服务平台，包含五险一金标准化、薪酬标准化、外包与派遣、商保与福利等管理模块，为企业带来高效、便捷、稳定的人力资源服务。

原创研发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，让企业乐享便捷好用的互联网共享人力资源企业服务。

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群 (13462421224) 同步分享更新

联系我们

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：www.51shebao.com

拨打电话咨询：400-668-5151

市场合作邮箱：mkt@51shebao.com



51社保网 订阅号



51社保 服务号

地址

北京 北京市朝阳区永安东里16号CBD国际大厦（总部）

成都 四川省成都市武侯区丰德国际广场C座

武汉 湖北省武汉市武昌区公正路216号平安金融科技大厦

深圳 广东省深圳市南山区桃园路8号田厦国际中心A座

广州 广东省广州市天河区中山大道中439号天银大厦

重庆 重庆市渝北区黄山大道中段70号两江星界3号楼

上海 上海市长宁区天山路街道仙霞路317号远东国际广场A座10楼

海南 海南省澄迈县老城镇沃克公园8813号楼

找报告，上“数据理河”

微信小程序、知识星球、www.bj-xinghe.com、微信群（13462421224）同步分享更新