



霖珑云科
linlongyun.com

2022

职场就业

薪酬满意度调研（上半年）



目录

CONTENTS



01 前言

02 调研摘要

03 就业者情况汇总

04 就业满意度调研

05 社保满意度调研

06 小结及建议



霖珑云科
linlongyun.com

前言

就业关系民生福祉，社会发展，国家未来。习近平总书记明确指出，“就业是最大的民生工程、民心工程、根基工程，是社会稳定的重要保障，必须抓紧抓实抓好。”国务院总理李克强也曾强调，“对于我们这样一个14亿人口的大国来说，要始终坚持就业优先，继续把就业放在实现‘六稳’、‘六保’宏观政策的首要位置。”

回看上半年，随着疫情得到有效控制，经济运行积极变化增多，我国整体就业形势迎来持续改善。根据人社部数据显示，上半年全国城镇新增就业654万人，已完成全年目标任务的59%；全国城镇调查失业率平均为5.7%，实现5月、6月连续回落。亮眼成绩背后，仍需注意的是我国劳动力市场的结构性矛盾依然存在，例如招工难与就业难并存，青年、大龄劳动者重点群体就业面临困境，企业吸纳就业能力降低……

当前环境下，我们如何找到“稳就业”的下一个发力点？企业稳岗留人的具体措施有哪些？民众的就业幸福感、获得感从何而来？带着一系列问题，霖珑云科集团携手旗下“爱薪工资条”开展了本次调研，期望了解当前社会就业现状，以及劳动者对工作环境、薪酬福利、社保和职业保障的真实想法，同时能以客观、丰富的信息素材为企业优化人力资源管理提供支持，也为相关单位精准施策提供有价值的参考，共同营造良好和谐的就业环境。

霖珑云科CEO

韩志勇

调研摘要

调研背景

疫情反复对社会经济和各行各业造成了不同程度的影响，在深刻改变民众工作、生活方式的同时，也让人们对于就业选择和个人价值产生了新的思考。为了了解不同行业、产业、年龄段人群对于现有工作的真实想法，霖珑云科和爱薪工资条联合开展2022上半年职场就业薪酬满意度调研，围绕员工就业择业观念、薪酬满意度、社保缴纳现状三大维度展开，期望通过数据收集和分析，呈现出就业者对现有工作的真实满意程度。

调研目的

本调研初衷是了解社会就业现状，给人力资源行业研究提供基础支持，为促进人才产业协同发展提供理论参考，为企业和管理者进行组织管理提供决策依据。

调研方法

调研形式：问卷调查法

调研范围：全国公开调研

调研对象：企业HR及各行业从业者

问卷收集周期：2022年6月

问卷收集渠道：爱薪工资条公众号

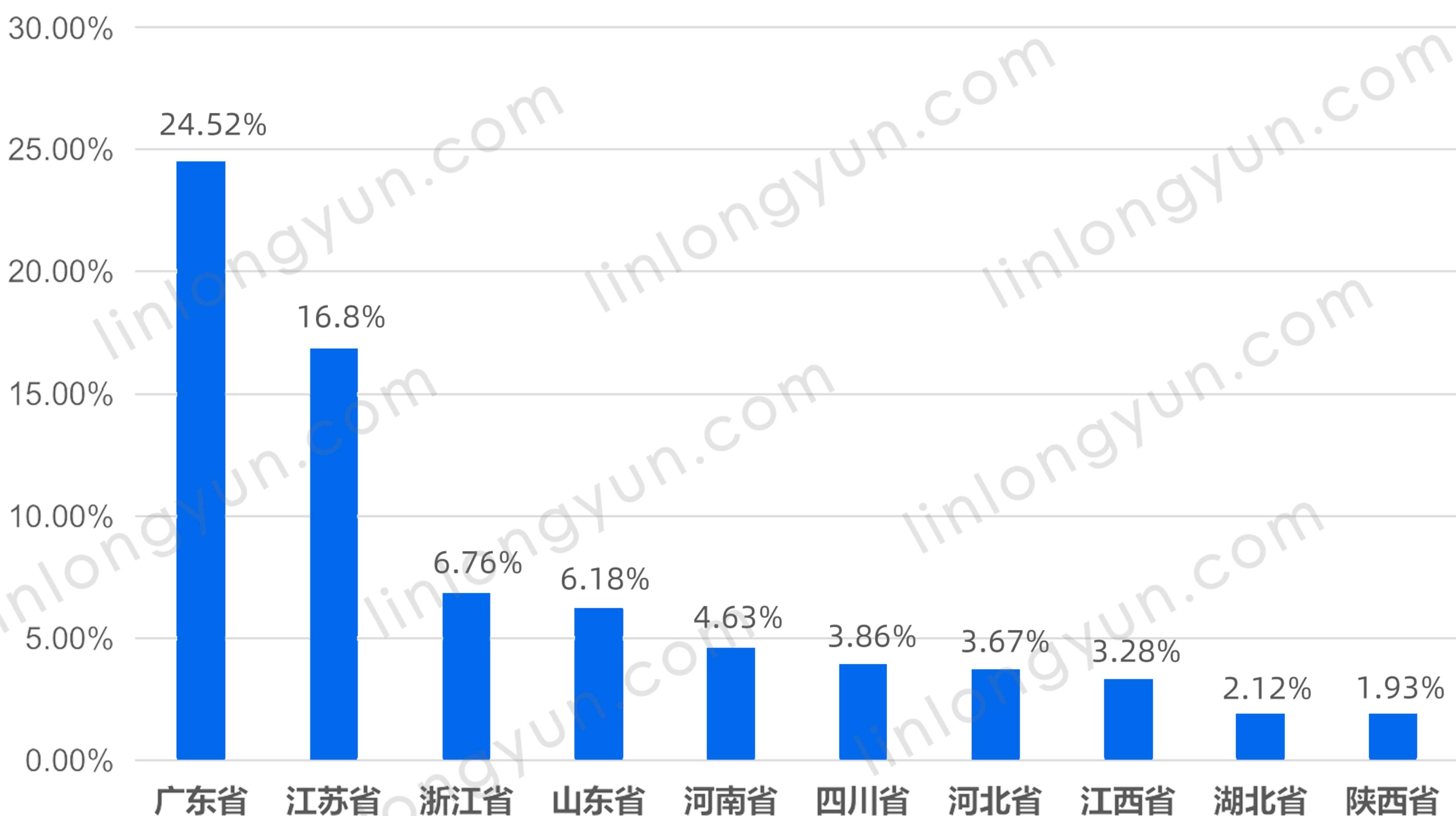
■ 就业者情况汇总

就业者所在地区分布

广东、江苏、浙江占据前三

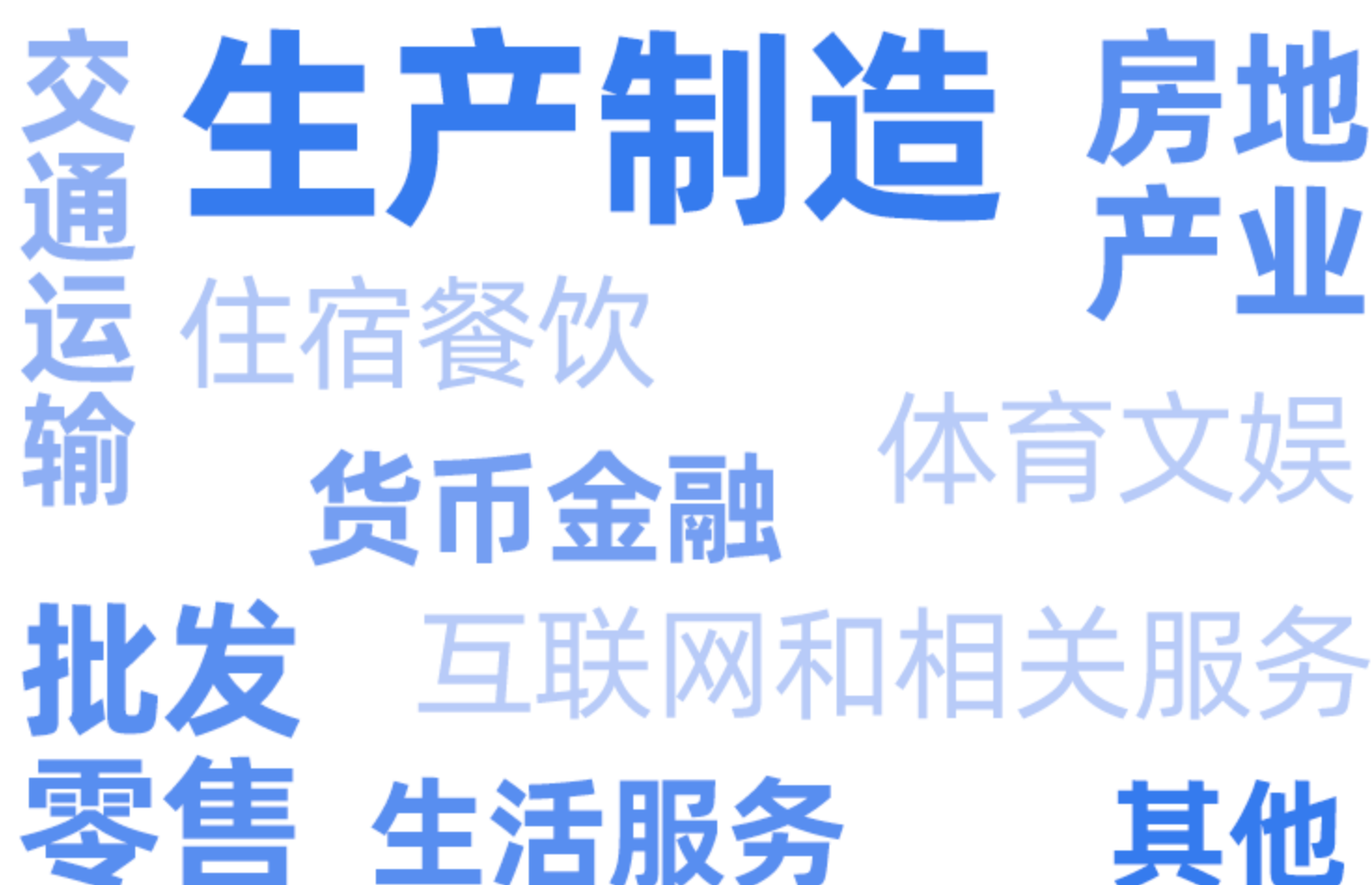
本次调研共收集有效样本数量1036份。其中，广东省254份，占比24.52%；江苏省174份，占比16.8%；浙江省70份，占比6.76%；山东省64份，占比6.18%；河南省48份，占比4.63%；四川省40份，占比3.86%；河北省38份，占比3.67%；江西省34份，占比3.28%；湖北省22份，占比2.12%；陕西省20份，占比1.93%。另有272份样本分布于其他省份，占比26.25%。

图：就业者所在省份分布



就业者所在行业分布

调研样本集中在生产制造、互联网和相关服务、批发零售、交通运输、生活服务、房地产业、住宿餐饮、货币金融、体育文娱和其他行业产业。

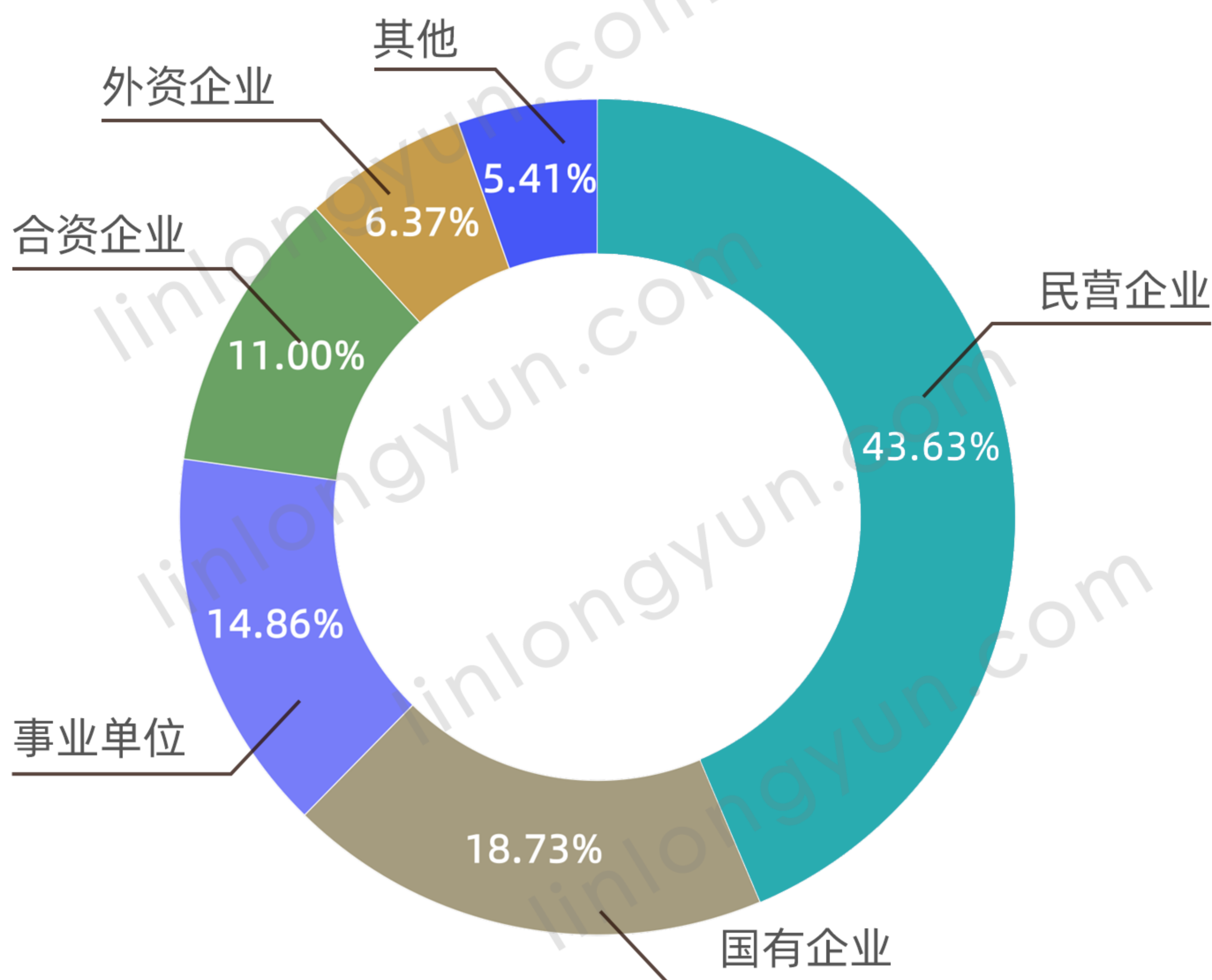


就业者所在企业性质分布

民营企业员工最多，占比超过4成

参与调研的人群中，43.63%的就业者供职于民营企业，数量最多，其次有18.73%的就业者供职于国有企业，14.86%的就业者供职于事业单位。合资、外资企业员工相对较少，分别占比11%及6.37%。

图：就业者所在企业性质分布

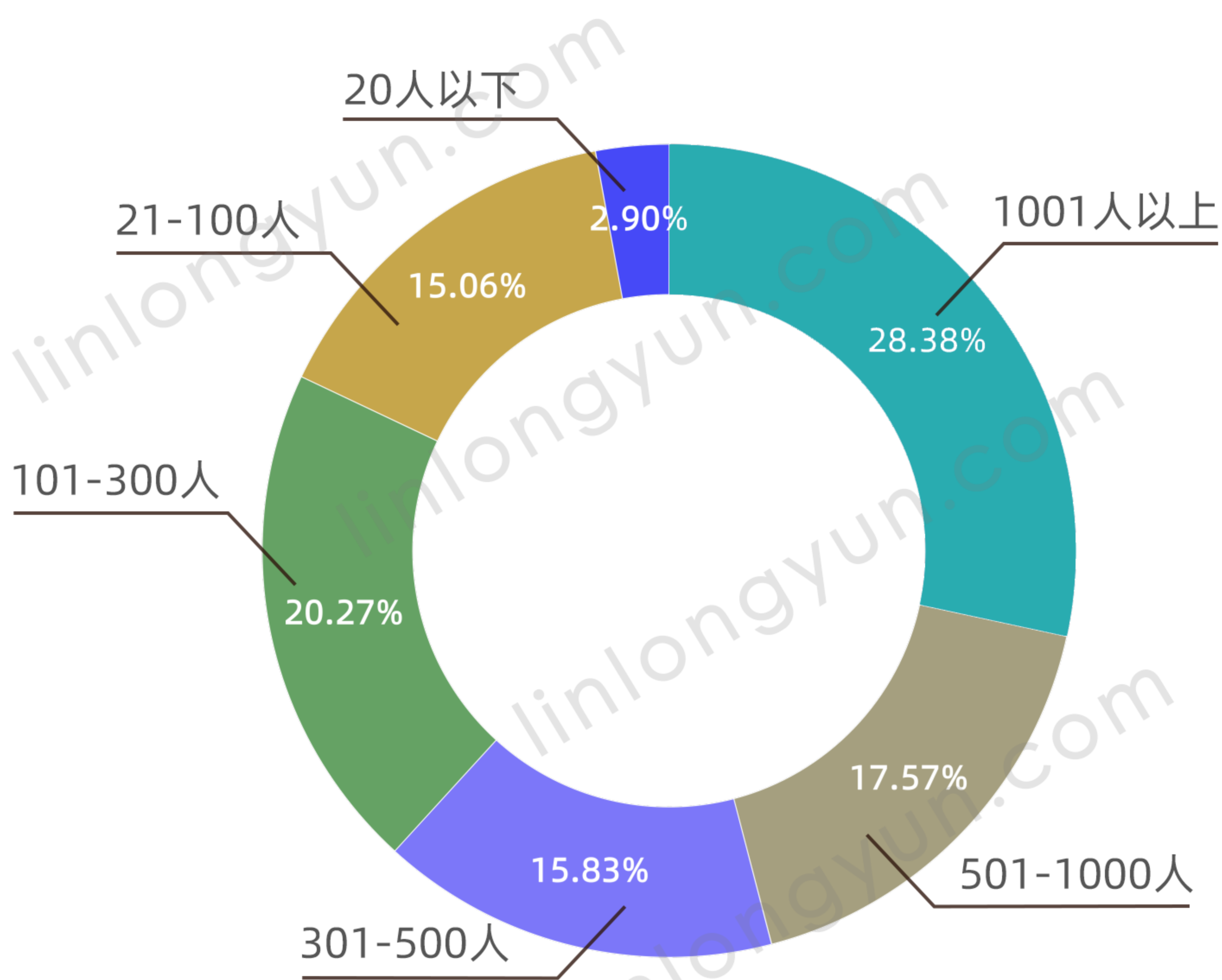


就业者所在企业规模分布

大中型企业为主，301人以上公司占比超6成

从就业者所在企业规模来看，在1001人以上规模企业工作的人数最多，占比达到28.38%；其次有20.27%的就业者在101人-300人规模的企业工作，有17.57%的就业者在501-1000人规模的企业工作，15.83%的就业者在301人-500人规模的企业工作，有15.06%的就业者在21人-100人规模的企业工作。由此可知参与调研的就业者主要集中在大中型规模企业，301人以上公司占比达到61.78%。

图：就业者年龄层次分布

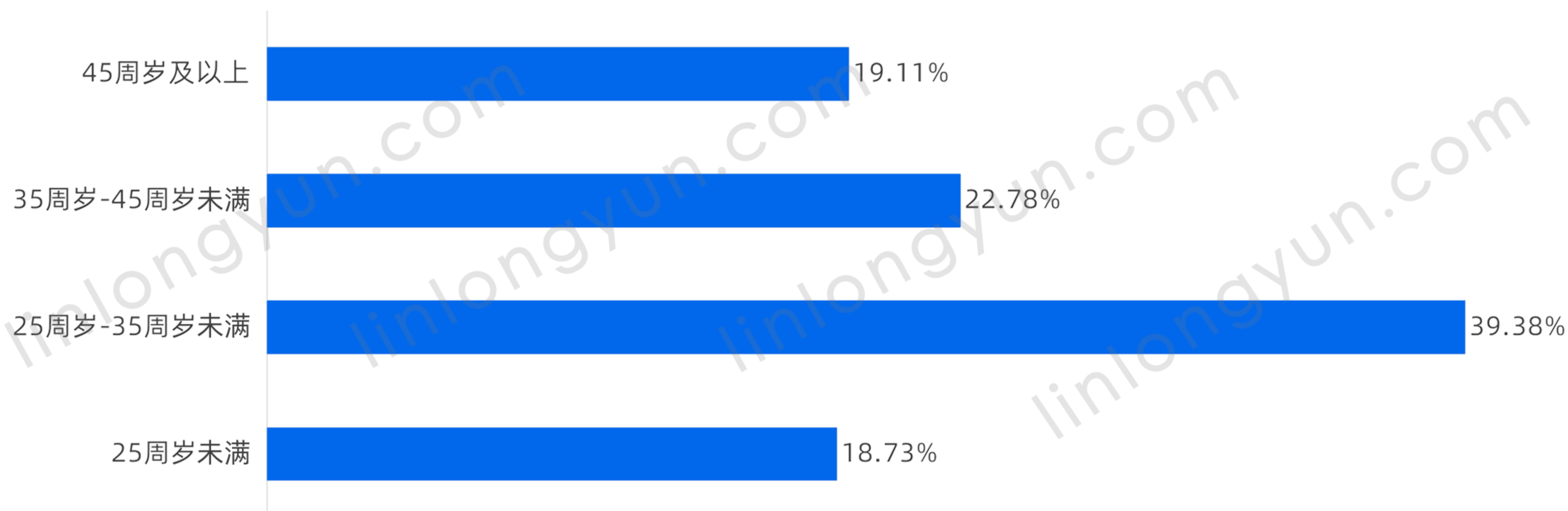


就业者年龄层次分布

25周岁-35周岁未满人群是主力军

整体来看，参与调研的就业者年龄分布相对均匀，从“70后”到“00后”均有涉及。其中，45岁及以上就业者占比达到19.11%，35周岁-45周岁未满就业者占比达到22.78%，25周岁-35周岁未满就业者占比达到39.38%，25周岁未满就业者占比达到18.73%。

图：就业者所在企业规模分布

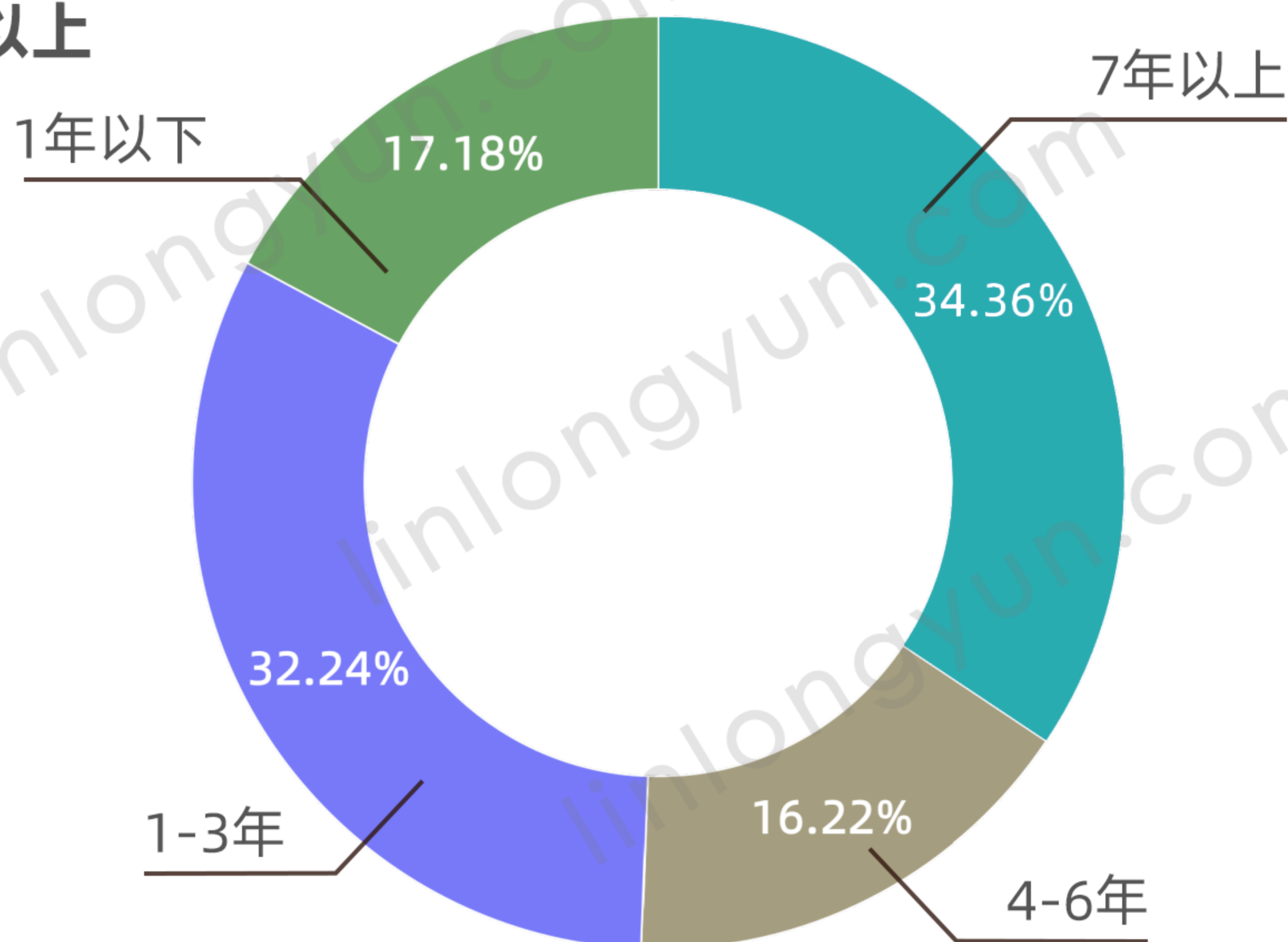


就业者在当前企业的工作年限分布

图：就业者在当前企业的工作年限分布

“老员工”占比最高，34.36%员工工作7年以上

参与调研的就业者中，在当前企业工作超过7年的人数比重最大，占比达34.36%；其次是1-3年的就业者，人数占比为32.24%；4-6年的就业者人数占比达到16.22%；1年以下的就业者人数占比达到17.18%。



就业满意度调研

37.26%就业者认为受大环境影响，致使自己工作量增加、工作节奏加快，主要原因是部门或岗位缩减促使劳动时间/内容增加。有25.68%就业者认为工作内容减少、甚至“无事可做”，如餐饮住宿、金融地产等领域的就业者普遍受影响较大。还有14.86%就业者面临停工待岗。此外，有人提出“物流不便”、“居家办公”、“学生在家上网课”、“工资变少”、“社保变低”等情况，充分说明疫情给人们工作、生活带来的影响是方方面面的。

在认为疫情对现有工作“没有影响”的28.38%就业者中，供职于国有企业、事业单位的人数近4成，他们的就业满意度相对更高。

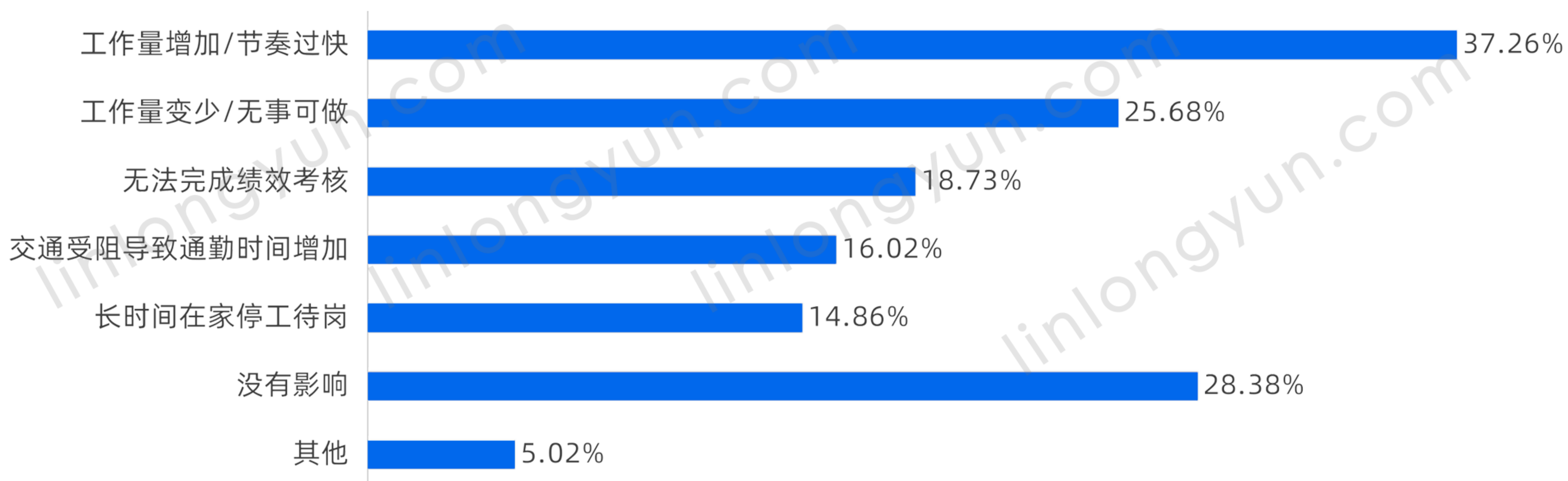


发现1：环境变化对就业者的冲击主要表现为工作量增加、工作机会减少、停工待岗



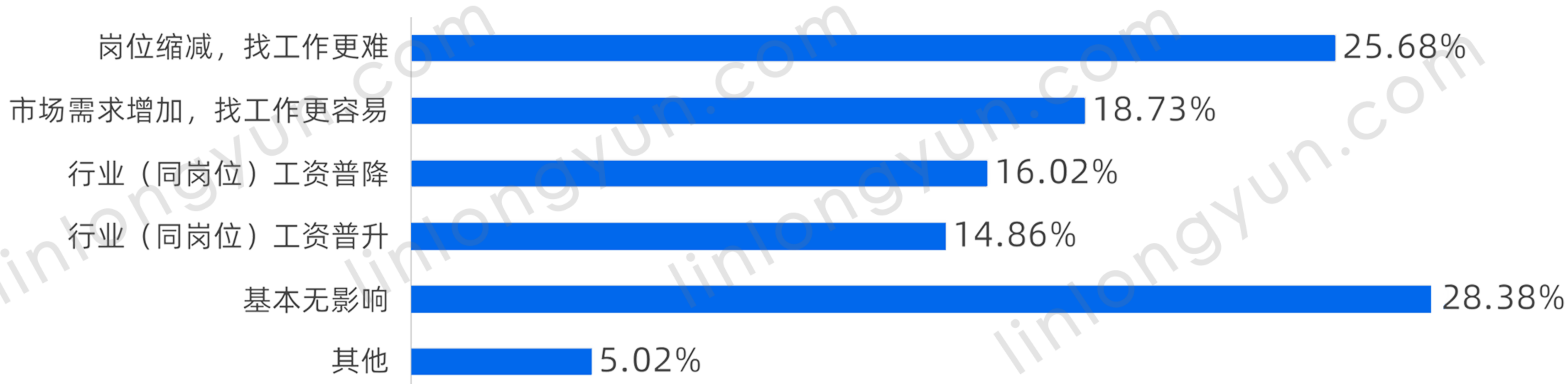
2022年上半年，受疫情等客观因素影响，招聘市场相对低迷，对就业者的工作和生活产生了一定程度的冲击。随着疫情形势好转、经济逐步回暖，Q2季度末，招聘需求人数和求职人数呈现持续回升。“二季度100个城市公共就业服务机构求人倍率1.37，这也意味着137个岗位对应100个求职者。”（援引人社部数据），从一个侧面反映出，招聘市场供求也随之恢复。

图：就业者工作受疫情影响情况



从就业者对当前就业环境的感知来看，近7成人认为当下找工作更难，其中25周岁-35周岁未就业者占比近4成。此外大家对于行业（同岗位）工资普降也有相对明显的感知。

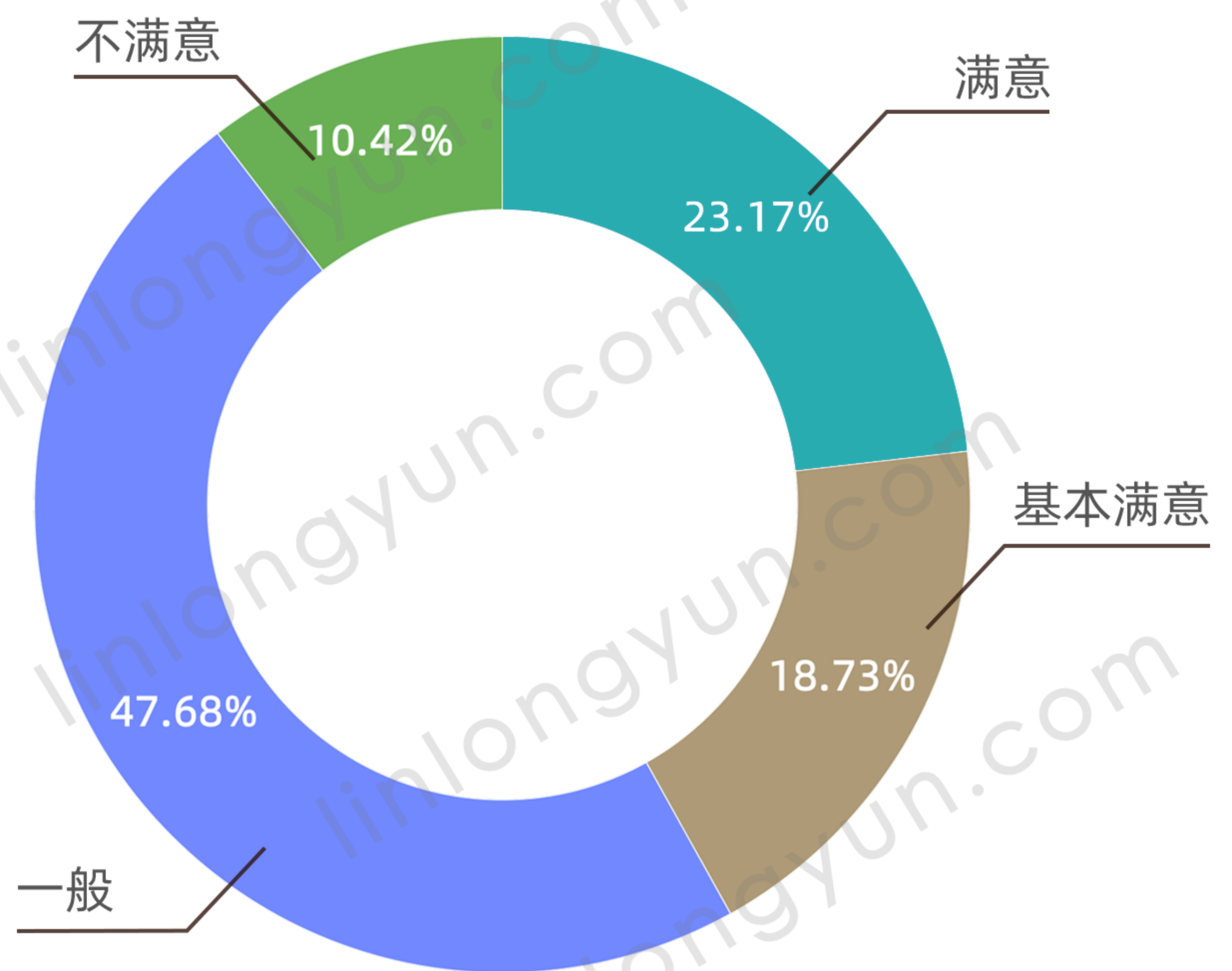
图：就业者对当前就业环境的感知



发现2：合理的薪酬体系是提升就业满意度的关键

虽然整体就业环境受到一些客观因素影响，但从调研结果来看，有41.9%就业者表示对现有工作感到“满意”，其中近4成人认为当前自己薪酬水平与外部市场基本一致，近2成人认为当前薪酬水平略高于外部。而且在表示“满意”的就业者中，五险参保率达到88.2%，三险参保率为6.36%，共有75.4%的就业者认为公司激励性薪酬可以驱动自己付出更多努力。

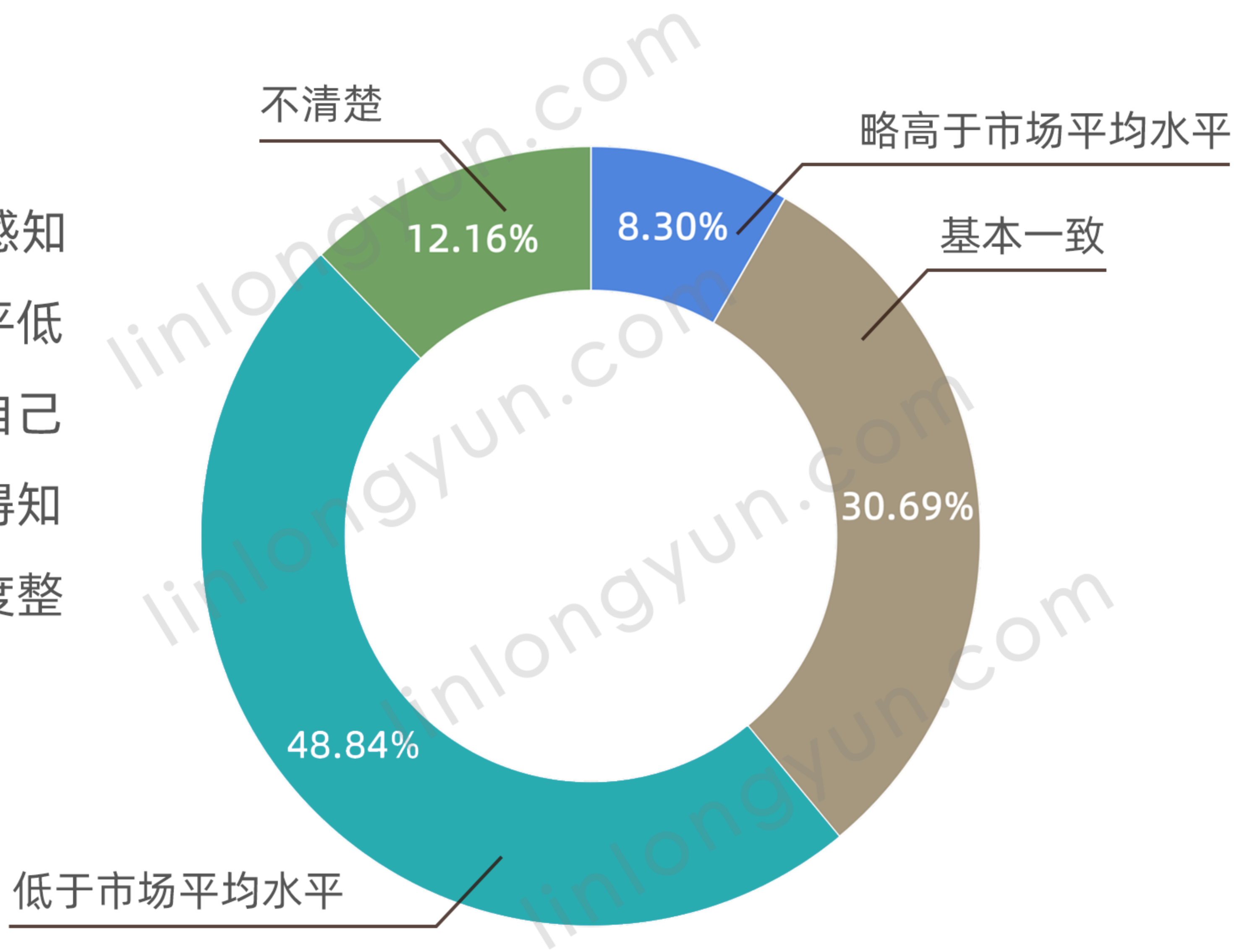
图：就业者对当前工作整体满意程度



在表示“一般”的就业者中，53%就业者认为自己当前收入低于市场平均水平，但同时有42.5%就业者认为企业的激励值得自己付出更多努力。我们判断随着疫情及整体经济环境好转，这部分人的就业满意度也会随之上升。在对现有工作“不满意”的人群中，81.4%的就业者认为自己的当前收入低于市场平均水平，并且有超半数人明确表示目前企业的激励性薪酬无法促使自己付出更多努力。

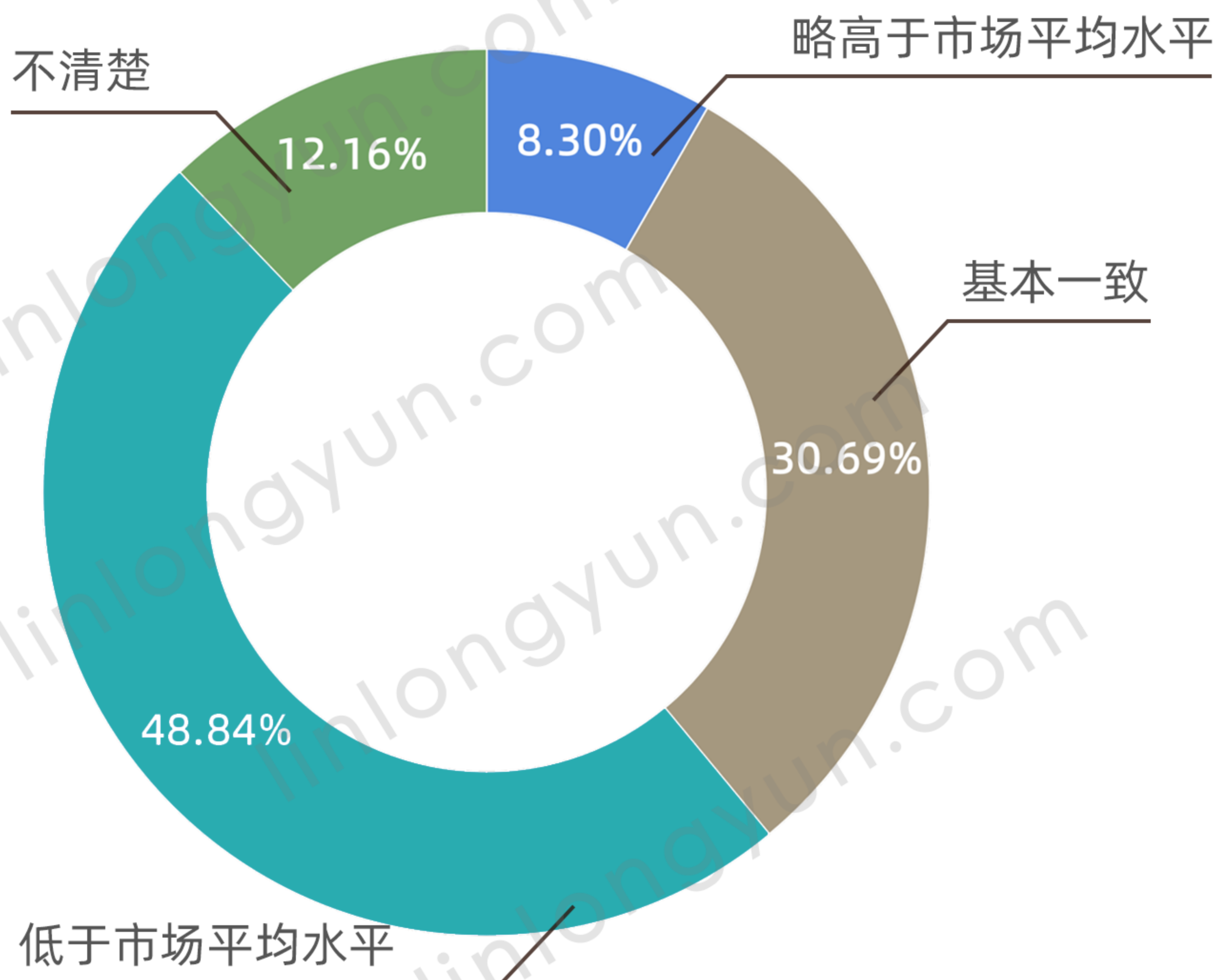
图：就业者对当前个人薪酬水平的感知

从就业者对于个人的薪酬水平感知来看，近半数人认为自己的薪酬水平低于市场平均水平，仅有少数人认为自己的薪酬略高于市场平均水平。由此得知参与调研的就业者对个人薪酬满意度整体不高。



发现3：更多人渴望通过激励性薪酬驱动自己付出更多努力

图：就业者对企业激励性薪酬（包括绩效、年终奖）是否有激励作用的想法

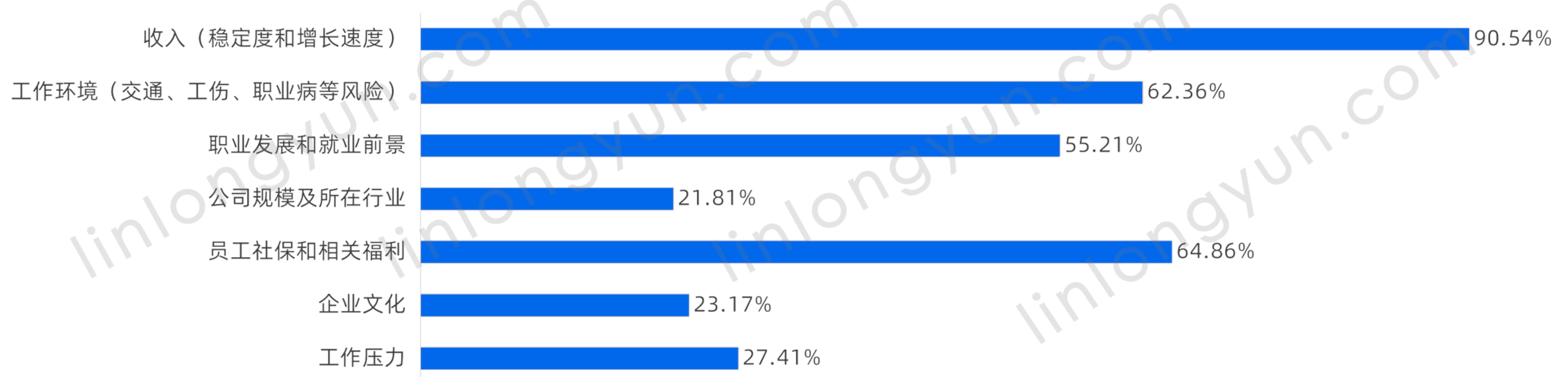


从调研结果可以得知，大部分企业的激励性薪酬（包括绩效、年终奖等）设置有一定作用，能够更好地激励员工努力工作。

发现4：就业者对工作环境（交通、工伤、职业病等风险）关注度高于职业发展、就业前景、工作压力

调研发现，就业者择业时最关注的因素分别为：收入（稳定性和增长速度）；员工社保和相关福利；工作环境（交通、工伤、职业病等风险）。可以看到除了薪资、社保和相关福利外，工作环境（交通、工伤、职业病等风险）也受到了超过6成就业者的关注和重视。

图：就业者择业关键因素



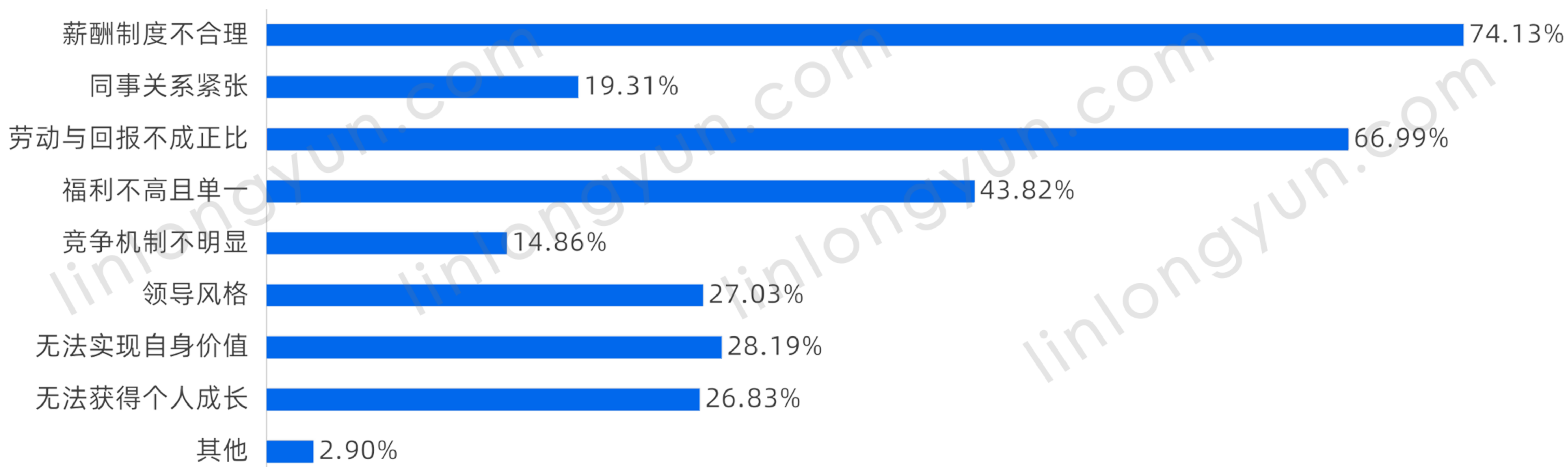
*注：根据国家卫健委发布2020年度全国职业病危害现状统计调查数据显示，被调查企业中，存在一种及以上职业病危害因素的企业263723家，占总数的93.46%。此外，早期在国务院办公厅印发的《“十四五”国民健康规划》中，也明确提出加强职业健康保护，强化职业健康危害源头防控和风险管控，对职业病危害高风险企业实施重点监管。

在政策监督、企业严防的基础上，更多就业者应该意识到个人防护对于降低职业健康风险的重要意义。

发现5：薪资福利是影响员工工作积极性的主因

调研结果显示，日常工作中影响就业者积极性的前三种因素均与薪资福利有关，分别为薪酬制度不合理、劳动与回报不成正比、福利不高且单一。从年龄分布来看，超4成25周岁未就业者在关心“钱”的同时，也很关注自身能否在企业获得成长，实现更大个人价值。企业管理者在进行合理薪资规划的基础上，“按劳付酬”、给员工开阔的上升通道，也是保证员工工作积极性的重要手段。

图：影响就业者工作积极性的关键因素



■ 社保满意度调研

此次调研中，81.08%就业者与所在企业为正式雇佣关系，另外劳务派遣人数占比达到8.3%，岗位/业务外包人数占比达到4.25%，如临时工、小时工、个体经营合作及通过其他灵工模式获取报酬的，人数总占比为6.37%。

注：用工关系比例，受问卷发放渠道和用户特征影响。

图：用工关系分布

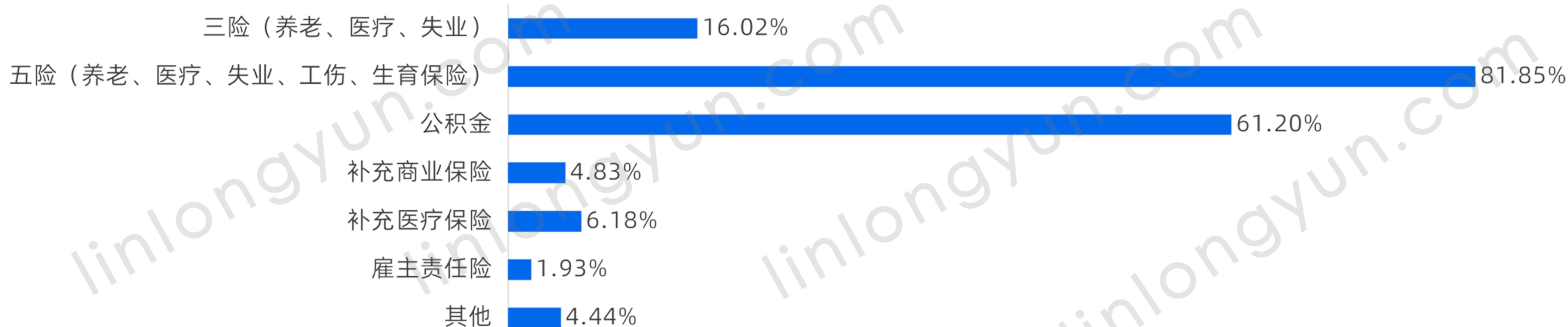


发现5：社保合规问题依旧存在，需要政府、企业、员工共同努力

在所有填写问卷的雇佣全职员工中，社会保险参保率达到98.3%，公积金缴金率为66.9%。从地域分布来看，工作地在深圳的就业者参保率最高100%，社保已经成为所有打工人的“标配”。此外广东全省社保参保率达到95.5%，江苏省也有93.3%就业者拥有三险或五险保障。

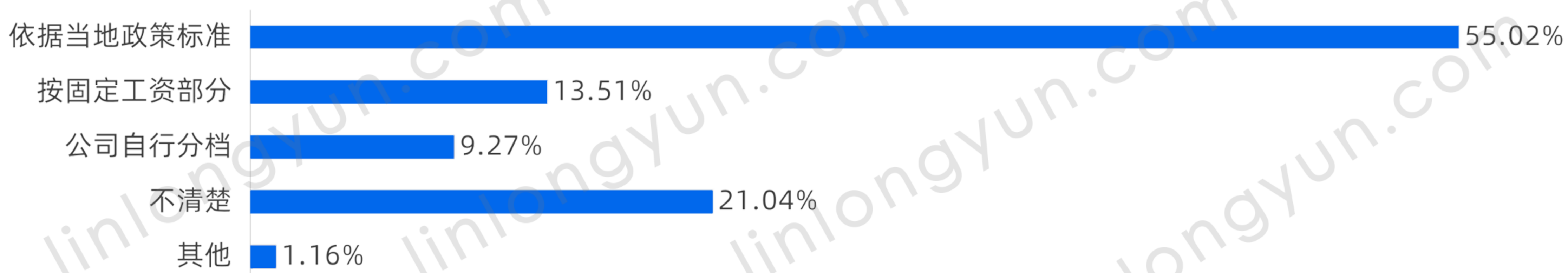
值得重视的是，此次调研中仍有30人自述未参加任何形式的社会保险，其中正式雇佣职员14人。

图：就业者社保缴纳现状



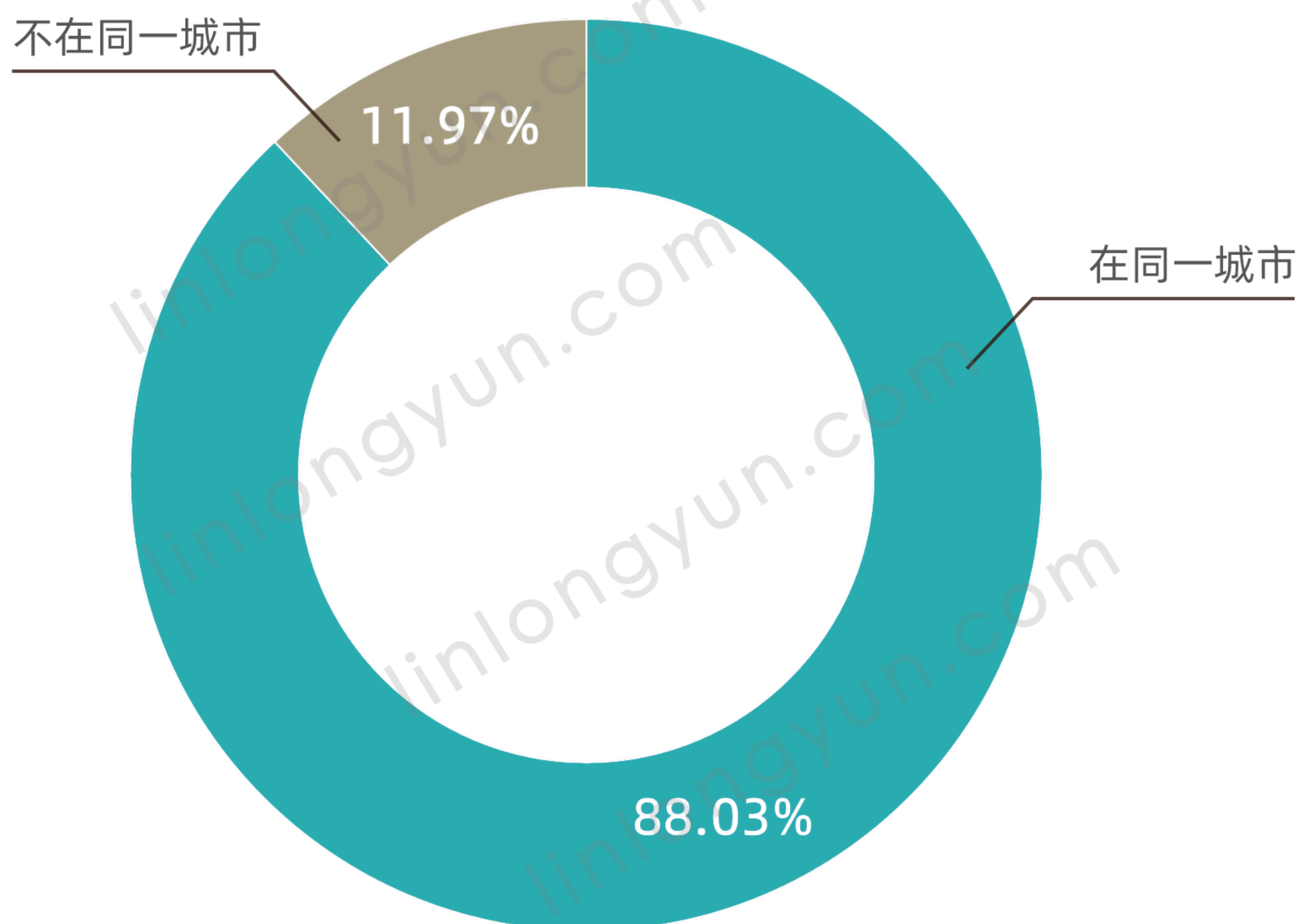
在社保缴费基数方面，有55.02%就业者所在企业依照当地政策标准为员工缴纳，有13.51%就业者所在企业按固定工资为员工缴纳，还有9.27%公司采用自行分档的形式为员工缴纳社保。另有21.04%就业者还不清楚自己的社保缴纳基数。值得注意的是，按固定工资（不含奖金等）缴纳或自行分档缴纳等都属于不合规操作。

图：就业者社保缴纳基数分布



在调研中，有124位就业者表示自己的工作所在地和社保缴纳地不在同一城市。虽然这种情况在全国多分支的连锁型、平台型企业比较常见，但，如果所在工作地与五险一金缴纳地不同，可能导致异地就医、工伤、生育、失业等保险的福利领取出现问题。


图：就业者工作所在地与社保缴纳地是否一致




调研小结

在2022年上半年，在复杂多变的疫情防控形势下，整体就业市场出现了工作机会减少、平均工资降低、工作满意度低等几方面的短期负面冲击。但是截止6月底，在全国、地方积极统筹协调下，**就业、创业的形势积极向好**，“城镇新增就业654万人，完成全年目标的59%。6月份，全国城镇调查失业率回落至5.5%。降、缓、返、补等一系列政策落实落地，助力稳市场主体稳就业。社会保障制度改革稳步推进，保障范围继续扩大，截至6月底，基本养老、失业、工伤三项社会保险参保人数分别为10.4亿人、2.33亿人、2.86亿人。人才队伍建设持续加强。劳动关系保持总体和谐稳定。”（援引2022年上半年人力资源与社会保障部二季度新闻发布会）

良好的就业、创业市场环境，需要政府、企业、员工协力共同营造。在政府一系列降、缓、返、补的措施统筹下，企事业单位也应联动思考如何提升员工就业满意度，以驱动组织、人才形成良性发展。基于此，提供几点建议供参考：

 **重视员工工作满意度，有利于企业长足发展：**员工满意度和工作绩效及企业发展之间联系密切，想要提高企业经营效益，管理者就应该意识到提高员工满意度的重要性。在此次调研中，有10.42%就业者明确表示对现有工作整体感觉“不满意”，我们认为这是由于员工工作压力大、无法完成绩效考核、公司薪酬制度不合理、员工工资低于市场平均水平等因素引起的。在企业管理中管理者应充分重视员工的情绪变化，通过满意度调查、分析等手段找到病因并制定改进措施，从而有效改善员工工作状态，营造积极进取、协作互助的企业氛围，促使员工成长和企业发展实现双赢。

 **员工期望公平公正的薪酬体系和晋升通道：**薪酬体系是企业人力资源体系的重要组成部分，规定了薪酬的构成和分配方式，同样也是决定企业“成败”的关键。在此次调研中，有近半就业者认为自身薪酬水平低于市场平均水平，直接说明就业者对当前薪酬满意程度不高，而且比起“钱多钱少”，大家同样关注合理竞争、按劳取酬，因此建议企业制定公平合理

的薪酬机制和分配体系，才能更好地激发员工的工作积极性。此外，面对就业者自身成长和发展需要，企业和相关单位可根据岗位专业知识、数字化技能，开展职业技能培训，打破职业转化、岗位调整、职业晋级的藩篱，进一步提升企业员工的归属感和职业认同感。



用人单位缴纳社保要做到“应缴尽缴”：参加社会保险是用人单位和劳动者必须履行的法定义务。调研中我们发现14名全职雇员自述未参加任何形式的社会保险，有人提出“工作满一年缴纳五险”的情形既不合理也不合法，另外如员工自愿与公司签订放弃社保协议的情形，也是无效且违法的。因此，建议企业应当加强法律意识，根据《中华人民共和国社会保险法》及《社会保险费征缴暂行条例》的相关规定，依法为职工办理社会保险、缴纳社会保险费；有关部门也应加强监管力度，依法保障职工的合法权益。

关于霖珑云科

霖珑云科成立于2015年，是一家以技术和服务双驱动的人力资源SaaS企业，提供社保薪酬、灵活用工、HR SaaS等人力资源全场景服务，致力于搭建高效的云上人力资源共享服务中心。



依托覆盖全国的343+直营服务网点和灵活高效的全场景解决方案，霖珑云科助力企业实现合规降本增效、激发组织活力、为人才与组织发展赋能。

属地化人力资源服务+数智化技术支持

多种用工、一站服务 | 一键签约、通达全国

雇佣经济

社保薪酬

直营服务 | 属地化

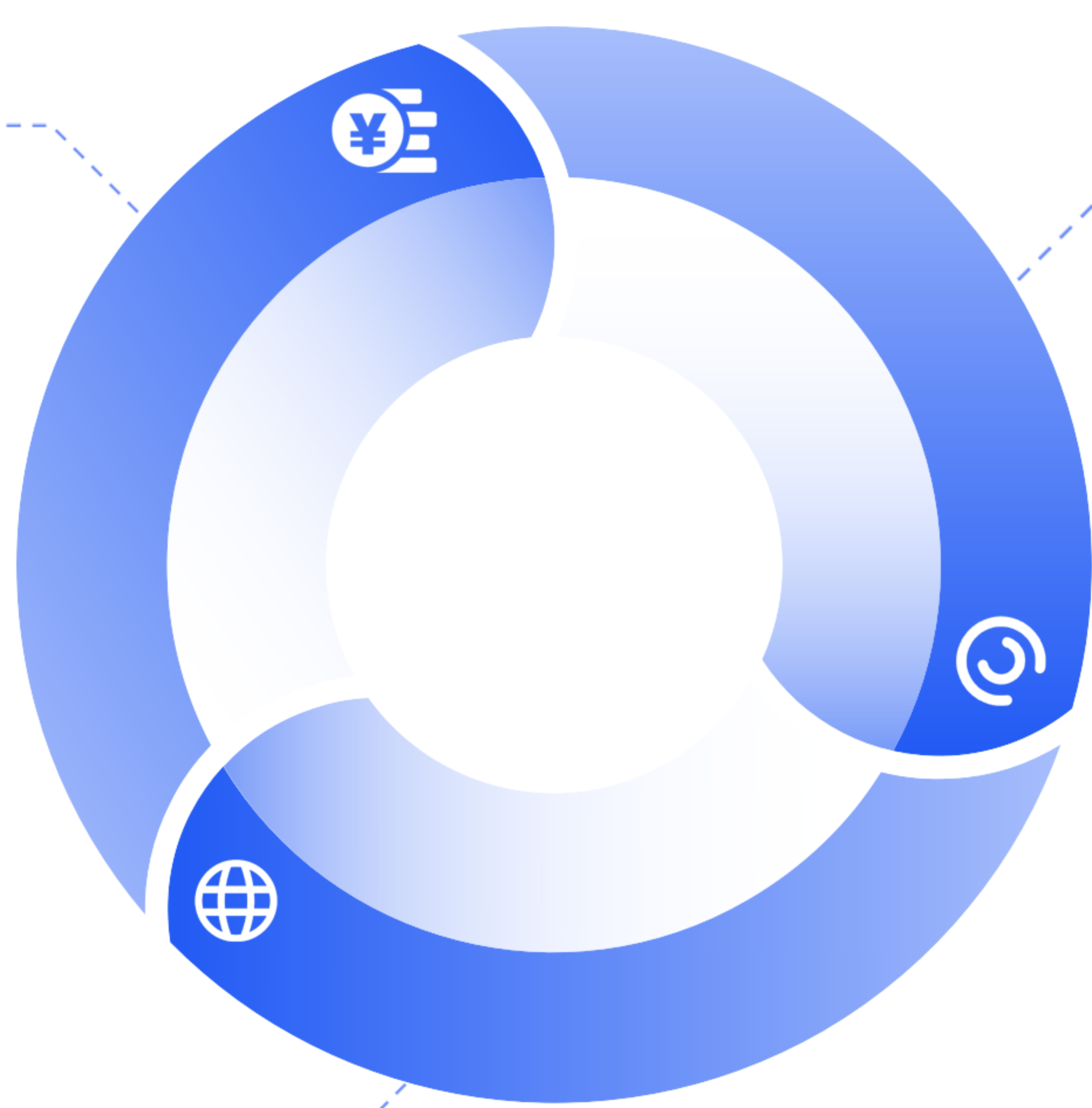
- 社保公积金（单立户/大户）
- 人事外包 • 保险福利
- 人事派遣 • 代发薪资
- 增值服务 • 合规筹划

灵工经济

灵活用工

真实场景 | 灵工化

- 用工模式：业务出发、场景优先
- 四流合一：成本风险一体化解决方案
- SaaS服务：打造灵工身份注册、在线税务登记、在线签约、电子合同、即时支付、电子发票、工商一键注销全链条服务



复杂用工

- 多种用工一站管理
- 一体化咨询+服务
- 全场景在线服务

300万+

年服务用户超过300万人次

343+

直营服务网点遍布全国
打通人力资源落地服务最后一公里

核心团队

核心团队来自中欧、长江等顶级商学院，以及BAT等500强企业高管

2015年起

7年砥砺前行，行业口碑遥遥领先，深受多领域头部企业信任

100亿+

年流水金额突破100亿

全场景

覆盖企业用工管理长场景，包括标准用工、灵活用工及复合用工

数字化

数字重塑人力资源，提升交付价值，贯穿服务全生命周期

60,000+

为超过60000家企业提供用工解决方案

联系我们



如果您有任何想与我们进一步探讨的想法与思路，欢迎您与我们联系。



扫码关注霖珑云科公众号



扫码添加霖珑客服微信

官方网站：linlongyun.com

联系邮箱：shuhui@linlongyun.com

联系电话：0512-67903209

集团总部：苏州市吴中区东方大道100号

研发中心：北京市西城区西什库大街31号5号楼3层

运营中心：上海市普陀区新会路468号中环现代大厦9楼