

# 工资收入分配视角下的社会保险缴费与待遇

钟 倩

(西安高新区社会保险基金管理中心,陕西 西安 710065)

**摘要:**当前,我国社会保障体系中的社会保险缴纳比例下降显得尤为重要。社会保险费率的提高将使公司的经济压力加大,而社会保险是调节收入分配最重要的手段和工具。为了对其有进一步的了解,本文以工资收入分配视角为切入点,对当前的社会保险缴费与待遇情况进行了分析和研究,以期对相关人士提供参考依据。

**关键词:**工资收入分配;社会保险;缴费与待遇

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2023.03.037

## 1 引言

社会保险是工资二次分配的一个重要工具,也是一种有效的手段。社会保险既能保证参保人的基本生活,又能促进经济增长,调节收入分配,促进社会公平正义。目前,我国社会保险体系已基本实现了全面覆盖,并逐步向法定人口提供了保障。职工基本养老保险和基本医疗保险是我国社会保障体系中最主要的一项,它涵盖了所有城市企业及其职工、个体工商户、灵活就业人员,还有在中国工作的外国人。一方面,由于经济发展的新常态,部分企业尤其是劳动密集型企业以及大部分中小微企业存在着较高的劳动力成本,特别是社保缴纳率较高的问题;另一方面,为了提高企业的活力和稳定的经济发展,政府把降成本、降负担作为推动供给侧结构性改革的重中之重,从多个层面密集出台政策,切实降低企业成本。在这些政策中,实行有条件地逐步降低社保费率已成为一项重要的举措。当前企业的负担状况、降低社保费率对企业的减负、降低成本等问题,都必须从整个收入分配角度来分析企业的运营状况和成本状况。因此必须要仔细的研究,才能做出正确的选择。否则,就会造成“号错脉、开错药”的尴尬局面,从而造成对企业经营困境的本质的错判和误断。本文从总体收入分配角度,对我国不同行业、不同行业的职工缴纳能力、缴纳水平等问题进行了深入的探讨,既有利于我国构建公平、可持续的社会保障体系,又有利于完善我国的收入分配机制,促进整个社会的劳动生产率。

## 2 科技进步和新业态的崛起,对社保缴费公平性的影响

有些公司采用机器人取代人工,以增加劳动生产率和减少劳动力成本。通过对浙江,山东,陕西,广东等多个生产企业进行了调查,发现在某些企业中推广“机器换人”已经成为一种趋势。几乎所有能用机械代替手工的公司,都被机械取代。例如,广东省深圳市一家公司,其手机

主板的测试业务占据了公司的一大部分,以前是数十名员工,而现在,一名技术工人可以同时操作5台电脑。这就导致了公司的工人工资成本下降,而企业利润却提高了。而且,由于社保缴纳是按人头计算,没有机械设备,所以这些公司的社会保险费负担就大大减少了。企业实行“机器换人”,可以无限制地进行,而且是需要继续鼓励和扶持的,毕竟劳动生产率才是企业发展的根本。值得注意的是,在提高劳动生产率、提高利润的情况下,应不应该提高社会保障水平,值得进一步探讨。

## 3 职工社会保险缴费与工资收入关联面临的问题

在不同行业之间,其收入差异也比较大,2013年,在19个行业中,城市单位在职员工的薪酬水平比其他行业要高出4.23倍。从各行业的城镇职工工资分类来看,不同行业之间的收入差异和类别产业之间的差别是一致的。2010年,全国97个行业中,证券行业的平均收入最高,为168116元,畜牧业为最低,为14175元,最高行业为最低行业的11.9倍。2013年,在98个行业中,其他行业的年平均工资水平是188860元,农业是最低的,年平均工资为24467元,最高的行业是最低的7.7倍。2015年,根据中国十大银行(工、农、交、建、中5家,招行,民生,中信,光大,平安)等五家股份制商业银行,其员工的平均工资为22万元。

2019年4月,国务院办公厅发布了《降低社会保险费率综合方案》,这是一项长期的减税政策,对减轻企业负担、提振实体经济具有重要的作用。

劳动者参保困境:企业的成本规避行为给监管带来了一定的挑战。第一,短期雇用。目前,由于需求收缩、供给冲击和需求疲软,在市场需求疲软、原材料成本居高不下的情况下,为了避免劳动保障成本、福利成本、培训发展成本等因素,最小化固定劳动用工规模,最大化临时用工。“短工短用,短工零用”是部分中小型民营企业的主要做法。在当今的经济、社会背景下,雇佣关系短期化是符

合企业利益的一种选择。但短期雇用常常无契约、无培训、无保障,这不仅不利于长期的劳动技能培训,也不利于劳资双方建立信任关系,也不利于劳动者的权利保护。第二,是削影响了劳动关系。随着数字经济的快速发展,形成了“三元结构”,传统的二维劳资关系(员工与公司老板)关系遭到了冲击,并逐渐淡化或被变化为其他非常规的劳资关系。调查结果显示,在快递业,平台将员工外包到第三方物流公司,而第三方物流企业则将劳动力外包给技术平台公司,这种模式正在迅速复制。劳动力资源层层递送、分包,在最后的外包过程中,变成了一个独立的个体经营者,即“新个体”,承担了所有的劳动风险和社会保障费用,并为平台提供了减税的空间。平台经济在“收租利润”的作用下,通过大量整合的市场数据和信息资源,实现了对产业分工的决策和定价,从而实现了成本的逐步转移。劳动者在谈判中处于弱势地位,容易失去劳动附加权益,并承担交易风险。而平台经济则可以享受“金融增值”,通过将大量的成本转移到资本市场中,从而推高公司的估值,扩大公司的超额收益,从而增强公司的谈判实力。

#### 4 社会保险费占企业总成本比重的讨论

在新的经济形势下,一些企业确实存在着一些经营上的问题,国家出台了一些降低成本的政策,这是非常正确的。但是,到底该如何降低成本,还有待于深入的研究。据调研,以建筑业为例,我国企业的人力成本约为15%,而五种社保费用所占的比重不足1%。可以说,社保费用的变化很难对整个企业的成本变化造成明显的影响。我国的高储蓄率是由政府和公司构成的,而不是居民。这也从另外一个角度说明,要正确地确定企业承担社会责任的能力,作出科学、合理的判断。“十三五”时期,我国有9.92亿人参加养老保险,有2.14亿人参加失业保险,有2.64亿人参加过工伤保险。三大保险基金在2020年实现了5.02万亿元的收入和5.75万亿元的投入。目前,我国的养老保险人口已达到全球总人口的三分之一,是世界上人口最多的国家。

允许部分人群适度兼职兼薪获得的合法收入是否纳入社保缴费。根据国家政策,科研人员、教师(除了中小学校教师)和医生可以在业余时间内领取多种工资收入<sup>[9]</sup>。这对改善贫困人口的收入、促进公平的资源配置都是有益的。但是,这些政策还未明确规定在社保缴费基数中,兼职或多个岗位的收入。从文件上可以看到,这些政策把这部分收入归为合法收入,并且需要将兼职收入登记到单位,并按规定纳税。但在单位和个人的社保缴费基数中,并未明确规定。《社会保险法》第12条规定:“根据国家规定,由劳动者按其个人收入的一定比例交纳基本养

老保险费,并将其计入基本养老保险统筹基金。职工的基本养老保险,按国家规定的比例缴纳,并计入个人账户。”从社会保险法的规定来看,社会保险费是以工资收入为单位和个人的社会保险缴费基数,毋庸置疑,医生多点执业的收入、教师和科研人员的兼职收入,应该被纳入其社会保险缴费基数范围,但是如何申报和缴纳,社保经办机构在单位申报缴费环节较难实施。2020年11月1日,北京、上海、山东等多个省市企业职工各项社会保险费统一由税务部门进行征收。

#### 5 关于社平工资和岗平工资

##### 5.1 岗平工资在缴费和待遇计发中的作用

###### 5.1.1 在缴费环节的作用

一是确定个人收入的上限和下限。社保缴费基数是社会平均工资的60%-300%,按照其本人实际工资水平缴纳。这一制度在很大程度上反映了我国的养老金再分配职能。在单位缴纳方面,有两种情形,有的省份是按个人缴费的总和计算,有的省份按工资总额计算。总而言之,单位的工资水平也会受到不同程度的影响。

二是个人支付指标的计算基础。在计算退休金时,个人平均支付指数也是一个重要指标。缴费指标是在支付环节中生成的:个人的实际缴纳指数是当年的个人收入除以去年的平均工资,个人缴纳的水平越高,这个指数就会越大,体现出多缴多得的特点。个人平均缴纳指数是指在退休时,把每个人每年的缴纳指标累加起来的一个算术平均值。

###### 5.1.2 在待遇计发环节的作用

根据我国目前的养老保障体系,基本养老金包括基础养老金和个人账户养老金,“中人”再加上过渡期养老金。其岗平薪制作为基本和过渡性退休金的计发基数,直接关系到基本退休金与过渡期退休金的高低。

因此,确定以何种工资为基础的缴费与待遇,将直接影响到基本养老基金的收入,以及退休后的个人退休金水平。经测算,若以平均薪金代替薪金,将会对计发基数、缴费指数产生一定的影响,从而对个人退休金产生很大的影响。假定:一名男性“新人”,参加缴费35年,缴费指数为0.6,1.0,2.0,将其标准薪金调整为按平均缴费工资计算,其指标代偿率将从44.5%、90.2%、100.8%降低到34.1%、48.7%和85.1%,比以前降低8.4个百分点、10.5个百分点、15.7个百分点。若按平均缴费薪金计算,则视为缴费年限为15年、实际缴费年限为20年、缴费指数为0.6、1.0、2.0的男性“中人”,其指标替代率从58.8%、68.3%、92.1%降至43.6%、52.0%、72.8%,比以前降低15.2、16.3、19.3个百分点。其主要原因是,平均薪金比普通薪金低,因此,基本和过渡退休金都会被降低的计发基

数所影响。此外,个人平均缴费指数以大口径为分母(岗平薪制),以小口径为单位(平均薪金),这就意味着,缴费指数会“缩水”,基本的退休金就会降低,这就像是“大斗进、小斗出”。当员工的平均薪金与其平均薪金之差愈大时,其平均薪金指数愈高,则其降低的程度愈大。

若将薪金与计发部分都由薪金转为平均薪金,且指标计算方式(等同于扩大指标),则退休金与“中人”转型期退休金将因计发基数的降低而受到影响。根据测算,“新人”缴纳35年养老金后,其福利待遇将从59.2%降至53.9%,降低5.3%。对已缴费15年、实际缴费20年的典型男性“中人”,其福利将从63.3%降至55.0%,降低13.3%。整体上,“大斗进、小斗出”的下滑幅度较小。

根据统计,我国职工在过去十年中的平均工资与全国职工平均工资相比,从2005年的77%降至了70%。其主要原因:一是我国城镇职工的工资统计口径没有涵盖乡镇企业、私营企业员工,这些人均属于保险覆盖范围,而且多数收入偏低。例如,2015年,我国在职员工的年平均工资是63241元,而私营企业的年平均工资是39589元,只占到了岗平均数的62.6%。二是岗平工资不包含下岗、离退休、个体工商户、灵活就业人员,他们都是参加保险的,收入不高,或者没有工资,大部分都是以其岗位工资的60%来支付,从而降低了平均工资水平。三是有60%至300%的缴费工资上限和下限,对高收入人群具有“削峰”效应;从实际情况来看,今后的平均工资不太可能达到或超过岗平的水平。因此,在确定养老金支付基础的基础上,调整缴费基数,的计算方法和确定其基础的工资时,要慎重。更为现实、更具操作性的方案是让岗平薪酬更接近于实际,缩短缴费与岗位工资之间的差异,防止过多的政策调整会损害保险职工的心理预期,损害保险制度的可信性。坚持包容和审慎原则,探索多主体治理模式。我们应该重视市场导向和治理,放开搞活和规范有序。应制定政策,确保新就业形势的健康发展,并在此基础上采取适当措施,维护新就业形势劳动者的合法权益。进一步明确互联网平台企业在保护员工权益方面的责任,指导平台公司、关联公司和员工协商确定薪酬、休息休假、职业安全等事项。领导行业(行业、地方)工会,与行业协会或行业代表协商制定行业规范,如行业劳动定额标准、工作时间规范、奖惩办法。

## 6 企业社会保险缴费水平的讨论

我国社会保障制度改革的研究主要围绕着以下几个方面展开。一是一些学者对目前的社会保障体系的研究。二是探讨降低企业社保缴费负担,建立公平、合理的缴费制度。提出建立较为灵活的缴纳方式,并逐步推行差别化的社会“双基制”。鼓励社会保障费用由劳动者之外的其

他因素来承担。确定基本养老保险代偿率的合理和适当。三是就现有的研究结果来看,本文的研究有以下不足:当前,学术界对企业社会保险费负担过大的观点较为统一,而关于企业可承受的缴费水平合理区间的研究结果却有一些差异。目前,我国大部分的实证研究均采用了国有企业的统计资料,其结论并不具有普遍性,对特定行业的社会保障制度尚无系统、深入的研究。关于如何调整社会平均工资的统计口径,如何改进和调整缴费基数,以更好地适应企业和员工的实际情况,这些问题的研究尚不全面,缺乏切实可行的意见。目前有关社会保险费率水平的研究多侧重于目前的体制模型下的精算均衡,很少将其纳入收入分配的大背景下。此外,也有部分学者运用寿命周期的相关理论,对我国企业、个人的社会保险费承担责任、结构、水平等问题进行了较为系统的探讨。

## 7 结束语

综上,大量的社会安全项目需要政府增加社会福利税或者税率,这样就需要公司和员工一起分担。就企业来说,为员工支付的社会保险费是其人力成本中的一项,若过高则会间接地影响到企业的盈利和竞争力。因此,为了提高工资收入分配的合理性,需要做好社会保险缴费规划,以此来提高缴费人员的待遇水平和福利水平。

## 参考文献

- [1]周丹,卢倩倩,许坤.不同所有制企业劳动者工资收入差距对社会平均消费率的影响研究[J].中国物价,2022(01):63-66.
- [2]孙早,韩颖.人工智能会加剧性别工资差距吗?——基于我国工业部门的经验研究[J].统计研究,2022,39(03):102-116.
- [3]沈睿诚,宋夏云.社会保险缴费负担、经营风险和审计费用[J].审计与理财,2022(01):39-41.
- [4]鄢伟波,安磊.社会保险缴费与转嫁效应[J].经济研究,2021,56(09):107-123.
- [5]张鹏飞.企业社会保险缴费挤出职工工资的差异研究[J].北京社会科学,2020(08):118-128.
- [6]刘翠霄,李广厦.完善《社会保险法》有关社会保险缴费基数规定的建议[J].江淮论坛,2018(04):78-84.

作者简介:钟倩(1986-),女,汉族,山西永济人,本科,中级会计师,研究方向:社会基金财务管理。