

背景

以上7个省市中，黑龙江和辽宁收不抵支分别排在全国第一、第二名，黑龙江结余为-320亿、辽宁为-254亿、吉林稍微好点，为-52亿，共计626亿。

除了无钱养老，东三省更严重的问题是抚养比已经降到全国最低水平。比如，黑龙江企业养老保险抚养比仅1.30：1，辽宁为1.79：1，吉林为1.53：1，严重低于全国平均2.80：1的水平。

企业养老保险抚养比指的是，参保职工人数与领取养老保险待遇人数的比值，通俗讲就是多少个工作人员养一个老人。

政府如何应对

继续加大社会保险扩面征缴力度；提高统筹层次，实行基础养老金全国统筹；进一步拓宽基金筹资渠道，启动实施养老保险基金投资运营。此外，还将采取加大财政补助力度、划拨国有资产充实社保基金等方式增强筹资能力。实施渐进式延迟退休年龄政策；发展多层次养老保险体系，推动企业年金和职业年金发展。

当前已经落地两个政策：（未来存在持续加码的可能）

一、

2017年11

月国务院印发《划转

部分国有资本充实社保基金实施方案》。

通过划转部分国有资本充实社保基金，使全体人民共享国有企业发展成果，增进民生福祉，促进改革和完善基本养老保险制度，实现代际公平，增强制度的可持续性。基本目标是：

弥补因实施视同缴费年限政策形成的企业职工基本养老保险基金缺口，促进建立更加公平、更可持续的养老保险制度。

划转范围：将中央和地方国有及国有控制大中型企业、金融机构纳入划转范围。

划转对象：中央和地方企业集团已完成公司制改革的，直接划转企业集团股权；中央和地方企业集团未完成公司制改革的，抓紧推进改革，改制后按要求划转企业集团股权；同时，探索划转未完成公司制改革的企业集团所属一级子公司股权。

划转比例：首先以弥补企业职工基本养老保险制度转轨时期因企业职工享受视同缴费年限政策形成的企业职工基本养老保险基金缺口为基本目标；划转比例统一为企业国有股权的10%。（今后，结合基本养老保险制度改革及可持续发展要求，若需进一步划转，再作研究）。

二、

2018年7月国务院印发《关于建立企业职工基本养老保险基金中央调剂制度的通知》，决定建立养老保险基金中央调剂制度，自2018年7月1日起实施。

主要内容：在现行企业职工基本养老保险省级统筹基础上，建立养老保险中央调剂基金，对各省份养老保险基金进行适度调剂，确保基本养老金按时足额发放。

（1）中央调剂基金由各省份养老保险基金上解的资金构成，按照各省份职工平均工资的90%和在职应参保人数作为计算上解额的基数，上解比例从3%起步，逐步提高；

（2）中央调剂基金实行以收定支，当年筹集的资金按照人均定额拨付的办法全部拨付地方；

（3）中央调剂基金纳入中央级社会保险基金财政专户，实行收支两条线管理，专款专用，不得用于平衡财政预算；

（4）现行中央财政补助政策和补助方式不变，省级政府要切实承担确保基本养老金按时足额发放和弥补养老保险基金缺口的主体责任。

三、延迟退休

中央、人社部门正在调研，分阶段、递进式延迟退休

当前社会保险费征缴方式

1、全国：河北、内蒙古、辽宁、黑龙江、江苏、浙江、安徽、福建、湖北、湖南、广东、海南、重庆、云南、陕西、甘肃、青海、宁夏及宁波、大连、厦门市等22

个地方税务部门实现了税务机关代征社保费。（仍然存在各地税务部门和人社部门机构对接不统一、不顺畅及未实现税务、社保、财政协同办公等问题）

2、全国：北京、天津、山东、四川、广西、江西、山西、贵州、新疆、吉林和深圳、青岛等10个地方的社保费用依然是由当地的社保部门征收。

3、社会保险费用征收方式：（三种方式）

- 社保机构核定、征收
- 社保机构核定、税务部门征收
- 税务部门核定、征收（已确定的方式）

社会保险划转税务征收的法律、政策依据

1、国务院《社会保险费征缴暂行条例》（1999年）第六条规定：经由省、自治区、直辖市人民政府规定，社会保险费可以由税务机关征收；第十一条规定：由税务机关征收社会保险费的，社会保险经办机构应当及时向税务机关提供缴费单位社会保险登记、变更登记、注销登记以及缴费申报的情况。（税务代收）

2、《深化党和国家机构改革方案》明确，税务机关应当是全面负责社保费征收过程中的各个环节，包括审核、征收、追征、处罚等，而绝不仅仅是为社保机构代收社保费。

3、《社会保险法》（2011年7月1日）规定：社会保险费实行统一征收，实施步骤和具体办法有由国务院规定。

4、随着社会保险费征收由税务机关接手后，国务院应当按照《社会保险法》的规定，尽快制定社会保险的统一征收办法，以确保税务机关征收社保费工作的顺利开展。

社会保险划转税务征收政策回顾

1、中共中央关于《深化党和国家机构改革方案》（2018年3月21日）第四十六条：“为提高社会保险资金征管效率，将基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费等各项社会保险费交由税务部门统一征收”。

2、国税、地税合并。(2018年6月15日)。按照党中央、国务院关于国税地税征管体制改革的决策部署,在前期做好统一思想、顶层设计、动员部署等工作的基础上,全国各省(自治区、直辖市)级以及计划单列市国税局、地税局合并且统一挂牌,标志着国税地税征管体制迈出阶段性关键一步。(北京市已于6月15日当天完成合并挂牌)。

3、中共中央办公厅、国务院办公厅印发《国税地税征管体制改革方案》(2018年7月20日)。明确自2019年1月1日起社会保险费由税务部门统一征收。

- 先合并国税地税机构,再接收社会保险费和非税收入征管职责;
- 从2019年1月1日起,将基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费等各项社会保险费交由税务部门统一征收;
- 按照便民、高效的原则,合理确定非税收入征管职责划转到税务部门的范围,对依法保留、适宜划转的非税收入项目成熟一批划转一批,逐步推进。
- 调整优化税务机构职能和资源配置,增加政策透明度和执法统一性,统一税收、社会保险费、非税收入征管服务标准;
- 要求整合纳税服务和税收征管等方面业务,优化完善税收和缴费管理信息系统,更好便利纳税人和缴费人。

社会保险划转税务征收所带来的影响

- 1、结束了社保机构核定、征收社会保险费的历史,统一由税务机关征收,全国各地不统一的做法归于统一;
- 2、税务机关统一征收后,促进企业依法依规缴纳社会保险费,确保社会保险足额及时入库,保障参保人的权益。(不缴纳社会保险、不按实际工资标准缴纳社会保险、间断缴纳社会保险等违法情形将会得到遏制)。
- 3、税务机关统一征收后,企业职工工资总额/职工本人工资总额绝对透明,通过金税三期可以实现后台数据库进行比对后,切实实现依法缴费,企业缴费负担将会即时加重。(未来是否会在社会保险费缴费比例上进行适度调整,用以对冲成本上升?)。

4、国务院发改委《关于在一定期限内适当限制特定严重失信人乘坐民用航空器，推动社会信用体系建设的意见》（发改财金2018年385号。在社会保险领域中存在以下情形的严重失信行为责任人：用人单位未按规定参加社会保险且拒不整改的；用人单位未如实申报社会保险缴费基数且拒不整改的；应缴纳社会保险费且具备缴纳能力但拒不缴纳的；隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违反规定投资运营的；以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的；社会保险服务机构违反服务中相关规定的；拒绝协助社会保险行政部门对事故和问题进行调查核实的。

5、对于人力资源服务企业的影响：

（1）通过“大库”方式缴纳社会保险费难以维系。（除代表处、无实体机构外）。根据《社会保险法》的规定，用人单位应当自成立之日起30日内凭营业执照、登记证书或者单位印章，向当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。社会保险经办机构应当自收到申请之日起十五日内予以审核，发给社会保险登记证件。过往：部分企业将所有员工的社会保险做在人力资源服务公司的社会保险账户（大库）的情况十分普遍。国地税合并，对于人力资源企业缴纳社保的方式、标准等的监管力度会增加，缴费基数不实的情况将没有可以操作空间，势必将增高人工成本。目前：由于税务征收的政策尚未做出具体规定或实施细则，人力资源服务公司需要及时关注政策走向和实施细则。

（2）国地税合并，人力资源行业中涉及工资、社保、个税信息都会同网，人力资源企业的发展可能会面对人工成本与合规业务的挑战。比如：如何将高成本的全日制人员，通过自身的服务承接，转型成更加有价值、有竞争力的“灵活用工”，中间的招聘、管理、劳动报酬的计算及支付、员工意外风险的管理等，需要一个信息化系统的支撑和综合服务升级。

（3）新征收模式下，人力资源服务企业的三种业务：派遣、外包、委托，存在社保缴费基数低或不缴费的情形。而这些情形是基于人力资源服务机构与客户之间经济合同的约定而产生或按成本估算而产生。在新的征收模式下，原来的约定或原来的成本估算，无法继续。（在此情形：人力资源服务机构与客户之间，在法律框架下，只有两个选择：一个是解约，需要按照约定确定是否承担违约责任；一个是追加成本，维系合同。同时，在新的征收模式下，人力资源服务机构，合同到期续约问题，能否按照原条件续约，也是一个考验。

（4）人力资源企业在当地税务部门所享受到的税收奖励/优惠/返还，是否在国地税合并的情况下还能继续生效，需要随时关注和考量。

现实问题

1、借鉴过往的经验（如果企业存在偷漏税款等违反税收征缴的行为，不但有可能被税务机关给予行政处罚，构成犯罪的还可能被追究刑事责任）。社保划转税务机关征收后，如果企业未依法缴纳社会保险费的法律风险必然会扩大，甚至可以直接适用《税法》的规定予以处理，法律风险大大提高。（部分人认为：社保费由税务机关征收并不会导致企业未依法缴纳社会保险费的法律风险扩大至违反税收征缴的法律风险，税务机关关于社保费的征收措施和处罚方式也仍将限于《社会保险法》等社保费征收的相关规定内）（未来：社会保险费转化为“社会保障税”之后，征收所适用的法律规定和所对应的法律责任肯定会有所调整）

2、新征收模式下是否会“算旧账”？新征收模式下，涉及部门职能与职责的分工。社保征收调整为税务征收。过往各地社保部门征收存在不同的口径，但是税务部门征收全国只有一个口径。因此，涉及到社保征收与税务征收交割期，按照政府以往的工作习惯，交割前的征收问题归人社部门，交割后的征收问题归税务部门。大概率：不会“算旧账”。

具体筹划操作及应对：

（1）企业用工多元化

企业用工的主流形式是劳动用工，但越来越多的灵活用工形式出现，比如平台的主播，自由摄影师，设计员，分销员，直销员等方式，建立的关系和用工形式就不一定是劳动关系了，而社保是劳动关系的法定义务，其他方式目前不是强制的，是个人自愿缴纳。用工多元化可以带来成本的降低。

（2）薪酬与结算优化

一个很重要的概念：收入不等于工资，但是工资等于社保，所以员工要收入多元化，充分用好各类政策，比前税前可列支的项目：

①职工福利费：不超过工资薪金总额的14%；

②职工教育经费：不超过工资薪金总额的8%；

③工会会费：工资薪金总额的2%；

④企业年金：不超过工资薪金总额的8%，企业和个人不超过12%；

⑤补充医疗保险费：不超过工资薪金总额的5%；

⑥补充养老保险费：不超过工资薪金总额的5%；根据企业实际情况制度员工福利及相关制度，根据个人所得税类型，未来是综合与分类相结合的方式，个人获得的收入形式不同结算方式也不同。所以收入结构优化可以带来成本的降低。合理合规降低企业工资总额是关键。

（3）规则与差异效应

社保缴纳规则，新入职员工按照第一个月约定的工资做为社保基数，老员工按照上年度平均工资做为社保基数，所以首月工资很重要，可以带来时滞成本。同时建立薪酬递延支付计划，比如销售的提成很高，可以暂时不发放，员工年度内申请提取后再支付。国内的经营地域差异大，比如同样的缴费基数，各地的缴费比例不同，社保成本也不同，所以会有洼地出现，企业可以把能合理解释的业务关联人员至洼地用工，比如设计人员、电话服务人员、销售人员、咨询人员等，业务可以通过移动互联的手段交接的都可以这样做。

（4）业务交易模式的变革

业务交易模式设计才能更接近人力资源管理，企业考虑业务是否可以重构，是否可以为员工提供内部创业机制，还比如像直销一样建立伙伴关系，是合作关系，不再是雇佣关系，通过合作共赢的方式为企业增效。

《劳动法》规定：用人单位和劳动者必须依法缴纳社会保险费。也是就说，如果双方不再形成用人单位和劳动者之间的常规劳动关系，就可以不用缴纳社保。

所以，这就需要企业对内部用人的机制进行重新设置，构建多种不同的灵活用工模式。也就是我们现在说的“组织重启”以及“灵活用工”。

非全日制劳动合同关系

这种用工模式和劳动关系不同，它也属于劳动关系，所以社保还是要缴纳的，但是可以只缴纳工伤，除此之外，但是它还有明确的特点：

- 1、双方可以随时终止合同，不需要支付任何经济补偿；
- 2、工作时间每天平均不超过4小时，每周不超过24小时；
- 3、不得约定试用期；
- 4、工资支付周期不能超过15天；
- 5、小时计酬标准不得低于当地最低小时工资标准。

注意：主要注意书面约定工作时间。

因为非全日制最重要的特征就是工作时间，一旦工作时间没控制好，就会被认定为是全日制用工。

劳务用工关系

这种用工模式有两种情形：

□ 一种是不属于劳动者的用工，比如实习生、已经享受养老保险的退休返聘。这种因为身份原因，被认定为劳动关系的可能性较小。

□ 还有一种情形就是身份是劳动者，但是双方是个人劳务承包关系。比如公司找着一个下岗员工承包公司绿化。要求他根据领导要求每天定时浇水施肥。

这种情况下，风险较大，一旦没有操作好，符合了劳动关系的三要素，就会被认定为劳动关系。

注意：

- 1、尽量找非劳动者，比如实习生、已享受养老保险的退休人员；
- 2、不搞公司员工内部承包；

- 3、不对其进行管理；
- 4、购买一定保险降低类工伤风险。

劳务派遣关系

劳务派遣虽然不属于劳动关系，但是由于政策原因，特别是2012年之后，不仅成本很高，风险也大。

从政策上来讲：

- 1、劳务派遣受临时性、辅助性、替代性三性限制；
- 2、比例限制，人数不能超过10%；
- 3、连带责任；

工伤，离职经济补偿金，虽然法律规定有用人单位（劳务派遣单位）承担，但是实际上，大多还是实际由用工单位承担。

注意：除了上面几点还要注意：

- 1、需要找有资质的劳务派遣机构；
- 2、确定具体派遣名单签订劳动合同，避免认定事实劳动关系；
- 3、尽量与派遣单位约定“任意退回”的派遣机制。