

【走访】

明知低缴职工无奈签字

按照北京市社保基数认定的要求，每年企业都会根据职工上一年的工资收入情况让职工签订社保缴费基数的确认书。但在记者走访中，企业低缴不合规情况确实占多数。在记者随机采访的十名职工中，确认“企业完全按照实际收入缴纳社保”的只有四名，其中“完全按最低基数缴纳社保”的有三名，“不确定企业按什么标准但肯定不是按实际收入缴纳社保”的有三名。

来自一家事业单位的陈女士表示，企业确实按职工上一年的实际收入来缴纳社保，每年都会在确认书上签字，有时候会大概比对一下。而来自一家民营企业的周女士则向记者反映，前几年企业根本不给职工签合同和上社保，后来因为一名职工离职后与企业发生劳动争议，到仲裁和法院等部门反映了企业未缴社保的情况，企业赔偿了一大笔钱后才稍微规范了一些。虽然现在也给职工签合同上社保，但是社保一律按最低标准缴纳，“人事部门让我们签字的时候直接说，就是走个形式，企业省钱你们也省钱了”。周女士表示，虽然心里不情愿也没办法，她也和同事都是直接签字。

“我每月到手的工资大概8000元，但是社保缴纳据说只是按我们的基本工资4000元统一缴纳的，我们每年不签社保确认单，也没有收到到社保对账单，其实到底按多少缴纳的并不清楚。”来自一家科技公司的小柳是名市场营销人员，他所在的部门同事和他一样工资收入都是基本工资加上销售业绩的奖金，每月不一样。但对于社保缴纳的标准不合规对于今后的影响，小柳并不清楚。

实际上，近几年，北京的社保部门每年都会将社保对账单邮寄到参保人员个人手中。很多人在查看这张对账单时会疑惑，那五项社保的缴费基数怎么跟自己的实际收入并不相符？比如，有人的月工资达到七八千元，但缴费基数却只有四五千元。这是因为一些企业为了节省人力成本，故意将职工的工资人为“做低”，这样一来，虽然每月被扣的社保费少了。一些职工对于社会政策了解不多，认为这些缴费的高低完全是由企业来制定，其实但按照社保“多缴多得”的原则，职工退休之后的养老待遇也就相应差了一大截。

【专家】

缴费基数不实是企业劳动关系稳定的“定时炸弹”

针对白皮书公布的情况，记者采访了北京市律协“十佳劳动法专业律师”、安杰律师事务所合伙人刘正赫律师，他表示对于报告称“国内有近62%的企业未按照职工工资实际核定缴纳社保，其中24%的企业统一按最低基数缴费”比较认可。据他掌握的情况，目前企业缴费基数不实的情况非常普遍，未来由此引发的劳资矛盾会日益多发。这种情况也应引起相关部门的重视。

按照现行的政策依据，遭遇“低缴”的职工的维权法律保障包括，《社会保险法》第六十条规定“用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费”，一旦用人单位出现“低缴”社保的情况，职工可以向当地劳动保障部门、社保经办机构举报。此外，针对用人单位存在的少、漏缴行为，《社会保险稽核办法》第十三条规定“稽核对象瞒报、漏报缴费基数和参保人数造成少缴社会保险费的，社会保险经办机构应责令其限期缴纳或补足”。

刘律师介绍，从个体争议来看，缴费基数不实员工维权较为困难，以北京为例，劳动仲裁、法院均不受理缴费不实的争议；社保稽核、劳动监察对于2007年之前，即《北京市基本养老保险规定》（183号令）出台前的缴费基数不实不能调整补缴；2007年之后，如员工对上年度社保基数有异议，可申请调整补缴；对于缴费基数不实给员工造成退休时实际损失的损害赔偿问题，实践中没有明确、统一、顺畅的法律救济渠道和方式。

从集体争议来看，缴费基数不实是企业劳动关系稳定的一枚“定时炸弹”，2014年“裕元鞋厂”罢工事件以及更早之前数十名深发展退休员工状告深圳社保局的事件均因缴费基数不实而起。从多年劳动争议处理的工作经验来看，刘律师认为，越来越多企业在并购重组、经济性裁员、IPO时会因历史上的缴费不实引发群体性矛盾或者重大法律合规风险。

中国企业社保白皮书
2015

社保费用被低缴 成劳动争议隐患

□本报记者 闵丹

日前，社保第三方专业机构“51社保”发布了2015《中国企业社保白皮书》。数据显示，国内有近62%的企业未按照职工工资实际核定缴纳社保，其中24%的企业统一按最低基数缴费。从这个数据可知，国内超过六成企业的员工社保正被降低标准缴纳社保。按照我国目前养老制度“多缴多得”的原则，这也意味着，一方面，这些企业员工退休后，无法领取到国家发放标准的退休金，而另一方面，缴费不实还给企业劳动关系和谐埋下了争议的“隐患”。数据背后，职工、专家对此如何解读？本报记者进行了走访。

【解读】

24%企业直接按最低标准缴社保

衡量社保是否合规，主要有两大要点，在于企业为职工参保的及时性和缴费基数合规性。《白皮书》数据显示，82.21%企业为员工在入职30日内即参保，较之2013年出现了超过15个百分点的大幅提升，但仍有14.51%的受访单位在试用期结束后办理，1.21%的单位视领导安排，还有2.07%的单位尚未实现全员参保。而38.34%企业的参保基数的确定符合规定，较之2013年提升了近8个百分点。但仍有61.66%的企业并不合规，风险巨大。

国内知名社保专家、51社保创始人余清泉告诉记者，本次《白皮书》数据来自对全国近千家企业的调研和访谈，通过真实数据对比而得出的。调查显示，未合规的主要体现为三种：一是统一按最低基数缴纳，占到24.01%；按内部分档基数缴纳，占到17.96%；按固定工资部分不算奖金，占到15.20%。而从单位性质和规模看，基数合规问题较为严重的出现在民营企业（22.61%），50人以下小规模企业（24.24%）。

2015《中国企业社保白皮书》是51社保连续第三年对中国企业社保现状的深度报告，根据数据比对，我国企业社保合规快速提升，统一按最低下限缴纳的情况略有下降。参保覆盖险种上，社保五险参保覆盖面保持在90%以上高位，住房公积金和补充医疗保险提升迅猛，呈现出由强制型逐渐步向补充型、福利型延伸的趋势。余清泉表示，但是总体来看，中国企业社保合规问题仍然严峻，整体堪忧，因为基数完全合规单位仅占38%。

六成HR完全不懂养老金计算

采访中，记者发现，企业“低缴”社保的背后，除了企业想节省人力成本的原因，还与不少企业的负责人和人力资源从业人员对相关社保政策的不熟悉和把握不准息息相关。余清泉介绍，调研显示，目前企业社保岗位面临多重挑战。

一方面，社保政策复杂、企业内部经办落后。调研显示，以现行养老金计算办法为例，仅8.98%HR可以完全清楚解释，59.24%HR只能表示“完全不懂”或“略知一二”。企业内部社保管理信息化程度偏低，78.58%企业仍采用EXCEL手工计算，仅有11.57%企业借助了相关软件工具。

另一方面，企业社保面临跨地区差异、职业化程度低等艰巨挑战。调查中的千家企业中就有

36%的企业呈现出员工分布全国化趋势，由于社保政策实务的属地差异性，社保经办难度加大。而调查显示，只有47.32%企业设置了社保专岗，在企业社保管理岗位设置上，兼岗和外包超过51%，已经超越专职成为了主流方式，企业内部社保岗位职业化程度低、流动性大，企业社保风险加大。

同时，与2013年相比，社保岗位价值感急剧下滑，认为“很重要”、“有意义”和“有一定帮助”的分别下滑了-9.34%、-10.90%、-0.5%；而认为“跑腿办事”、“不得已而为之”的分别增加了6.16%、11.90%。余清泉认为，这些数据显示企业内部社保岗位从业者的自我价值感整体下滑态势严峻。

