

中国企业社保白皮书 2018

China Enterprise Social Insurance White Paper 2018



Content

目录

01 前言

04 第一部分 研究说明

- 05 要点与建言
 - 06 总体设计
 - 07 方法说明
 - 08 企业社保发展指数体系
 - 09 白皮书阅读说明
-

14 第二部分 企业社保发展指数分析

- 15 企业需求面指数解读
- 18 需求面（一）企业管理难度分析
- 23 需求面（二）企业合规性分析
- 28 需求面（三）企业社保代理需求分析

32 第三部分 公共政策及企业现状解读

- 33 政策面：各地密集出现政策趋严信号
- 36 2018年政策变化：从“黑天鹅”到“灰犀牛”
- 40 企业合规现状：期待社保降低8-10%比例

50 第四部分 企业个案访谈调查

- 51 应对“灰犀牛” 走上共享SSC之路
- 54 成长记：VUCA新经济下的地域化布局
- 57 聚焦资源 让部门发展跟上企业的未来
- 60 让专业的人做专业的事：解放企业HR生产力

64 第五部分 附录

- 65 中国企业社保白皮书2018编委会
 - 66 51社保
 - 68 同路
-

Preface

前言

51 社保

2018，政策剧变之年，中国企业社保全面合规时代已然来临。

在报告形成过程中，我们深切地感受到中国公共机构的胆识与魄力。中国社保征收经办官方机构以更加开放自信的态度采取积极主动的行动，大刀阔斧深化改革，让机构调整快速落地，对公共政策全盘运筹、前瞻设计，并加速推进。

目前经济大环境增长趋缓，内部经济结构亟待转型，外部贸易竞争尚未明朗；企业历史惯性尚在，传统基础薄弱，变革难度很大。更多的企业直面挑战，务实前行；HR社保人携手努力，坚定转型升级。中国人力资源服务业也立足市场，积极拥抱互联网，快速创新。社保代理服务正面临价值回归和服务转型升级。以51社保为代表的互联网+人力资源服务公司们，筚路蓝缕，大胆创新，为新时代下的中国人力资源服务不断探索。

面对客户，心存敬畏；变革路上，不忘初心。

我们惊喜地看到，随着互联网+人力资源服务模式的深入发展，简单、透明与高效的社保服务正在走入千家万户。合规时代，机遇与挑战并存。服务的征途是星辰大海，不管前途多少荆棘坎坷，只要我们专注专业，砥砺前行，持续优化，中国企业社保的伟大事业终将辉煌！

企业社保管理转型升级，HR 社保人新的大幕开启，面朝大海，春暖花开！

A stylized, handwritten signature in black ink, likely belonging to Yu Qingquan, the founder and CEO of 51 Social Security.

51 社保创始人兼CEO：余清泉





第一部分 — 研究说明



要点与建言

51社保已经连续6年推出《中国企业社保白皮书》系列报告，这是国内最大的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。

连续几年，51社保中国企业社保白皮书研究小组（以下简称研究小组）对企业HR进行调研与访谈，通过专业的方法与翔实的数据，全景展现中国企业社保现状，真实反映企业HR社保人职业发展状况。如今《中国企业社保白皮书》系列报告已逐渐形成了自己鲜明的特色：力求真实、务实落地、直面问题、前瞻指引。

2018年，中国共产党第十九届三中全会通过《深化党和国家机构改革方案》，决定将社保统一改由税务征收。一石激起千层浪，各种政策密集出台，企业HR彷徨焦虑侥幸交织，惊呼：社保全面合规时代已然来临！在新形势下，中国企业社保的政策环境已发生巨大变化，企业社保管理会去向何方？

研究小组设计了专门针对HR从业群体的问卷投放，精准触达 195,120 人次。我们对 2,041 家企业进行了深度调研与访谈，希望通过专业的数据分析揭示剧变时代下中国企业社保的变革趋势，帮助中国企业深刻洞见社保管理现状、准确把握社保服务变革前沿走向，在社保全面合规时代中把握机遇抢占制胜先机。

51社保一直致力于中国企业社保、人力成本等前沿问题的研究，并坚持实务为本、以用致学、产学研结合。51社保开创了中国互联网社保服务模式；坚持100%全直营服务，覆盖全国109个城市，服务数万家企业；锐意创新、大胆探索，获得了包括社保小库代理核心技术在内的数十项国家专利；发布社保代理行业服务标准，推动行业服务效率和质量整体提升。唯其深入，方得真昧。我们深切感受到，中国企业十分关注社保管理变革，但仍面临着诸多挑战。

在本报告中，研究小组发现：

- ① 受经济下行、成本压力影响，中国企业社保合规比例停滞不前，企业基数合规情况呈现两极分化，社保基数完全合规的企业增加至27%；
- ② 成本过高是中国企业社保管理面临的第一难题，超过一半的企业人力成本占总成本比重在30%以上；企业的呼声也真实反映出其面临的成本压力，选择期望社会保险费继续降费“比目前降低8-10%”更加合理且能做到合规的企业最多；
- ③ 设置社保专岗的企业比例降至43.46%，连续三年大幅下降反映出企业内部社保岗位多元化趋势；企业社保外包率15.83%，反映出社保政策剧变也对传统社保代理服务市场带来冲击，社保代理服务本身也正面临价值回归和服务转型升级；
- ④ 企业社保重要性与自我价值认知呈两极分化，外部政策合规趋严与企业成本压力巨大并存，我们正处于企业社保合规全面爆发前夜，企业社保管理亟待全面转型升级。



| 总体设计

2018年的白皮书报告总体设计进行了全面升级，内容较上一年更为丰富，除了新增热点政策面的分析，企业需求面的数据以指数体系呈现，并增加了企业个案深度访谈调查。

- **企业需求：**

企业面临的实际问题，希望寻求合规与减负的平衡点

了解企业的社保现状、需求和关注点，有助于帮助企业明确自身的合规程度，有力推动企业下一步的合规化，为政策制定者帮助广大企业合理控制成本和风险提供线索依据。

- **热点政策：**

近年来尤其是2018年度影响较大的政策变化

了解在政策变化下企业和人力资源行业面临的挑战和焦点问题，为企业服务提供者设计社保服务提供更多有价值的信息。



方法说明

中国企业社保白皮书研究小组在研究过程中采取了文献研究、案例研究等传统研究方法。在此基础上，通过标准化问卷调研与结构化访谈进行了深入研究。

我们界定的研究范围为中国企业社保，即基于企业视角，从企业社保从业者的角度来观察社保政策、业务经办与企业内部社保管理变革。需要特别说明的是，本研究重点不在于公共政策制定与设计范畴，而是将视角放在了企业内部管理实务与如何应对外部变革趋势上，以期为企业提供前瞻方向、可行路径与实效方法的参考。

我们在文献研究中对已有研究成果进行了系统地整理，但很遗憾的是，这一领域的研究目前仍然不多。通过对该领域的最佳实践案例的深入研究，我们敏锐地发现部分企业已经在悄然进行变革。在此基础上，研究小组提炼出了相关模型，并据此制定了标准化的调查问卷，依托51社保实施线上线下同步调查与结构化访谈。

基于51社保长期以来对中国社保的持续关注和社保实务领域的深耕细作，以及在与客户合作过程中形成的社保咨询成果，最终量化分析出了中国企业社保管理现状。

本次共有2041家中国企业参与了调研访谈。更有意义的是，88.63%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55.17%是管理级HR。一方面说明本次调研的受重视程度，也说明本次受访者意见的代表性极高。他们的亲历实践、真实陈述与前瞻洞见，无疑为本报告奠定了坚实基础。

更为难得的是，本次报告充分吸收了51社保深入研究社保服务11年的实践经验，让本报告既有前瞻高度，又鲜活、接地气。

需要说明的是，问卷调查以网络为主要方式进行；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、一线城市样本权重较高的情况，调研结果与各地可能存在稍许差异，请读者在阅读参考与数据引用时注意。



企业社保发展指数体系

涵盖纬度	一级指数	二级指数	二级权重占比	一级权重占比
企业需求面	企业管理难度	企业社保管理复杂度	40%	40%
		HR事务性工作量	30%	
		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%	
	企业社保代理需求	社保代理程度	50%	20%
		社保难点需求	50%	

针对企业需求面的调研结果，本次报告采用了全新的指标体系，系统展现企业社保发展现状。

指标体系共计3个一级指数，8个二级指数。指标权重的大小体现了该指标对上一级指标或总指标的相对重要性，权重越大，对上一级指标或总指标的影响越大。

2018年企业社保白皮书的最新变化

1. 分析维度更加丰富

信息的增加让2018年中国企业社保白皮书的分析内容更加丰富。

- ① 更加全面的评估企业社保的发展现状
- ② 更深入了解企业需求和未满足的需求
- ③ 评估热点政策在促进企业合规方面的效果

2. 指数化展现内涵更充分

2017年的中国企业社保白皮书更加偏重企业的社保合规现状，深入研究了HR从业人员的认知和行为层面，很好地展现了企业社保操作水平。

2018年的中国企业社保白皮书在指标体系设计方



面，顺应社保政策总体进一步加强合规化的趋势，同时展现了企业目前承担的压力和成本负重，进一步体现社保合规的复杂性内涵，并增加了更贴合员工和企业需求的社保认知调查，深入了解企业在员工福利保障方面的工作与供需状况。

3. 增强对热点政策的关注

2018年，是中国企业社保迈入“全面合规时代”元年。各种政策密集出台，此起彼伏。

今年报告特别新增了热点公共政策章节，通过梳理解析近年社保热点政策、比对全球主要各国的

社保数据，分析历年的社保政策演变轨迹，为企业提供了参考性信息和建议。

4. 样本数据来源更多维

2018年在需求面之外增加了供给面数据调研、个人用户网络调研，以及多个HR从业人员社群的精准问卷投放。

总共精准触达195120人次，企业问卷样本量增加至2041份（调查为匿名方式，触达渠道包括邮件，短信，微信，社群分享等），数据也更加立体多元。同时，针对代表性企业进行了深度个案访谈，丰富了调查报告维度。

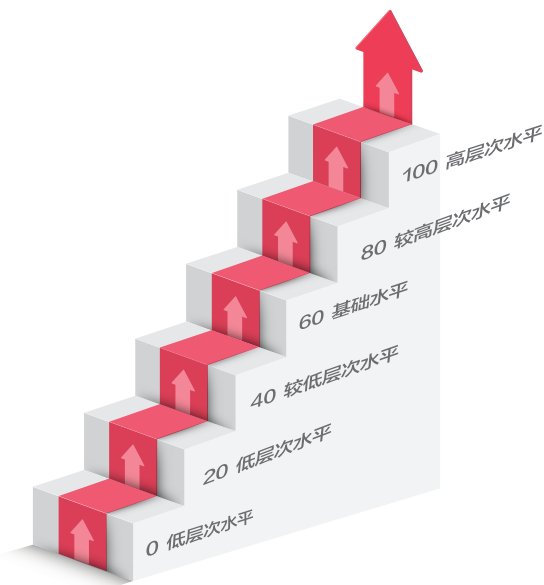
白皮书阅读说明

■ 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均分别设定为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查错和逻辑查错，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。





■ 调研企业基本信息说明

覆盖城市

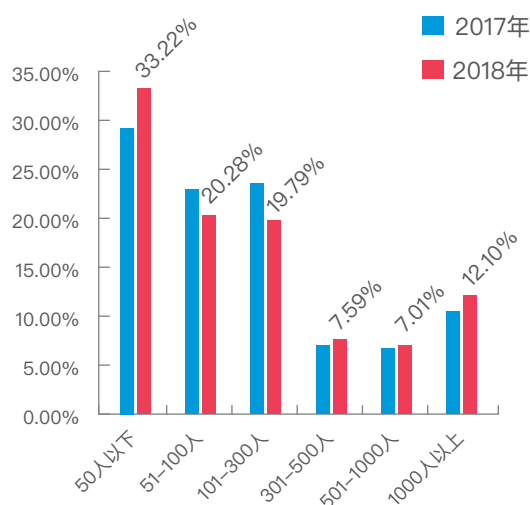
本次调查问卷参与企业共计2041家，覆盖30个省、自治区及直辖市，132个城市。

覆盖省份

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

● 受访企业员工人数比例大多为50-1000人

企业规模关系到HR的日常工作复杂程度，越小的公司异动人数越高，代表公司社保业务复杂度越高。不同人员规模也一定程度上反映了企业不同的社保业务需求。本次白皮书调查中，受访企业规模在50人以下和1000人以上的比重均比2017年明显提高，说明问卷调查结果对于这部分企业的代表性增强。





● 受访企业单位性质以民营企业为主

单位性质关系到HR对政策压力的感受度，在今年的白皮书调查中，民营企业占比77.17%，仍然是最重要的意见提供方。同时外资，国有企业，机关事业单位的占比也有不同程度的上升，说明企业社保也正在引起更多不同类型的企业方关注。

● 受访企业成立时间1-7年居多

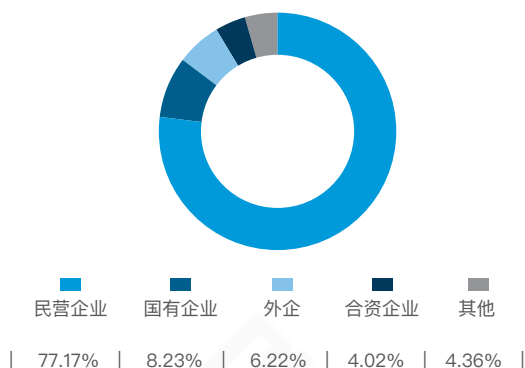
不同成立阶段的企业在社保业务的成熟度，社保需求上均有各自特点。本次我们新增了该项信息调查，旨在勾勒出更详细的企业画像。

从调查结果看，成立时间选择“10年以上”的企业占比35.28%，这部分成熟企业一般有较为稳定的社保服务解决方案，而选择成立时间在1年到7年之间的企业占比49.44%，这部分企业一般处在发展期，往往面临更多的社保服务新难题。如何为不同发展阶段的企业提供恰合，满意的社保服务，是人力资源企业寻求社保服务发展的重要增长点。

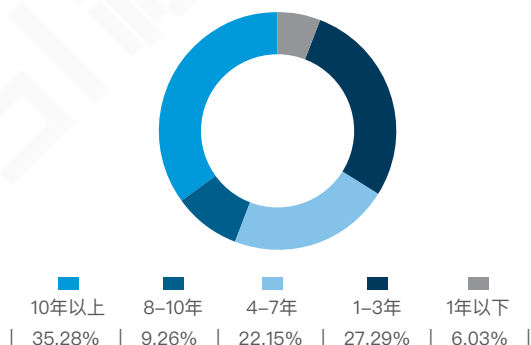
● 受访企业员工平均年龄集中在31-40岁

2018年的调查结果显示，选择“31-40岁”年龄段的企业仍然位居首位，且保持连续三年比重上升。整体来看，本次调研的企业员工年龄比去年略有上升。不同年龄段的员工因社会阅历，人生经历的积累不同，对社保重要性的认知，社保政策的关注点也有不同。

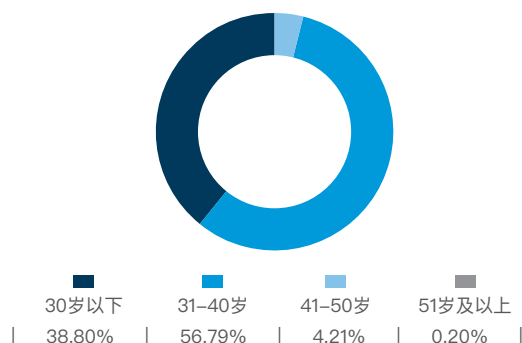
受访企业单位性质



受访企业成立时间



受访企业员工平均年龄





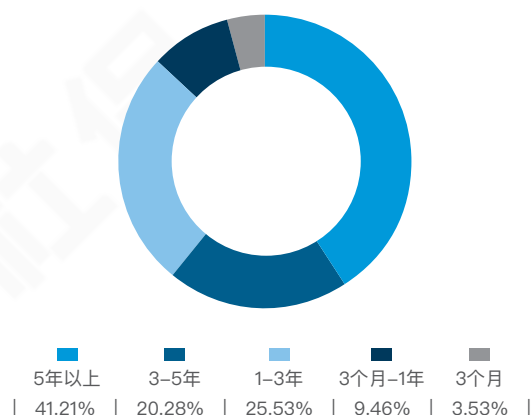
■ 受访HR基本信息说明

HR从业者精准覆盖面

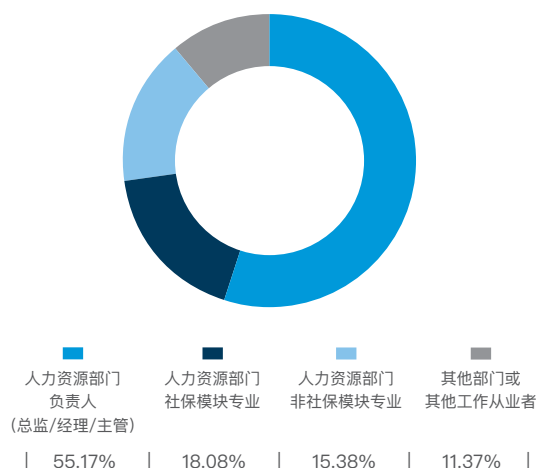
本次企业社保白皮书调查问卷涉及较多企业信息与专业知识，门槛较高。88.63%受访者为HR，其中55.17%是管理级HR。

本次调查结果中，选择从业年限在“3年以上”的HR最多，共占比近90%。这一部分HR一般在企业中属于核心员工，他们代表了企业的社保经办能力，是人力资源部门的中坚力量。而选择“人力资源部门负责人（总监/经理/主管）”级别的HR占比达55.17%，他们对社保政策难度，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，还是对员工都具有较深的影响力。

受访者（HR）从事人力资源和社保工作的年限



受访者的职位分布







第二部分 — 企业社保 发展指数分析



| 企业需求面指数解读

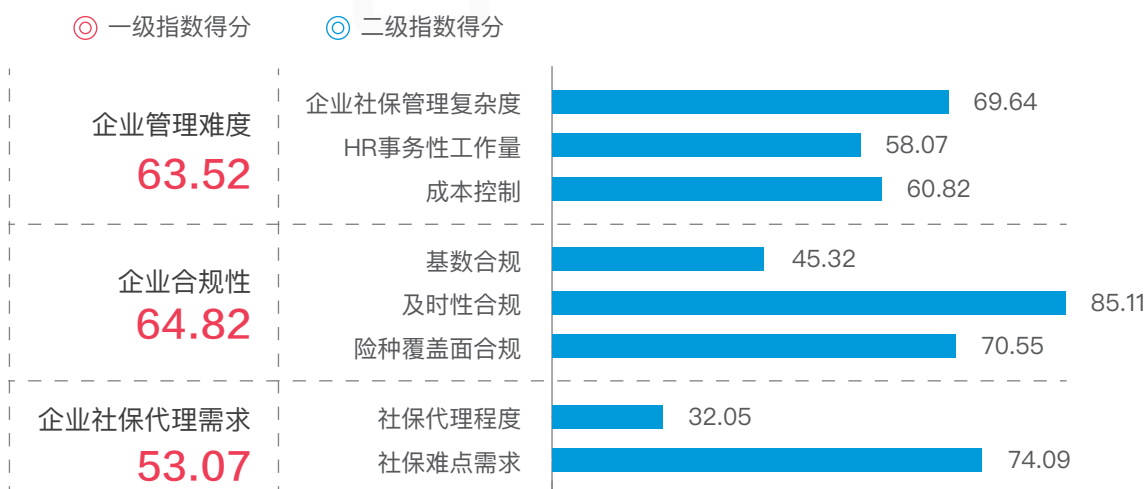
■ 企业需求面二级指数得分排名

从总体来看，企业合规性指数处于基础水平。其中“及时性合规”接近高层次水平，“险种覆盖面合规”位于基础水平，而“基数合规”整体都位于较低层次水平。企业管理难度指数总体来看均处于基础水平。

近较高层次水平，但“社保代理程度”均位于低层次水平，这一方面说明人力资源行业仍有很多企业需求尚待挖掘，另一方面也说明企业的压力来自各个方面，并非某一单一的社会力量可以解决。只有各方积极行动，才能让企业健康发展，降低企业社保管理难度，提高企业社保合规性。

在企业社保代理指数中，“社保难点需求”普遍接

企业社保发展二级指数得分

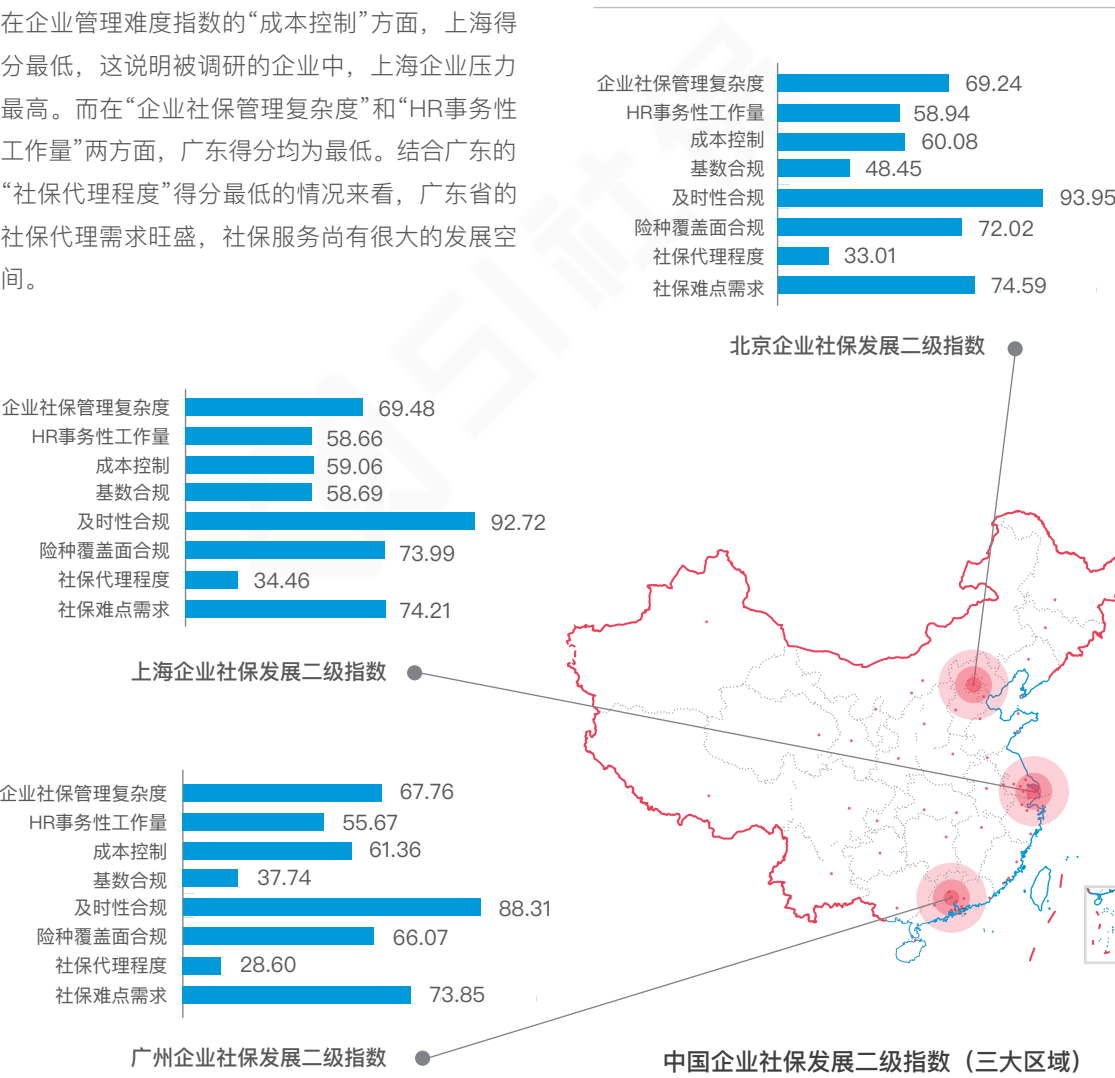


■ 按区域的企业需求面指数

我们选取了企业样本量最大的北京市、上海市、广东省作为代表性区域分析。数据表明，北京企业社保及时性合规高于上海、广东；上海险种覆盖面合规性高于北京、广东；“基数合规”上海表现接近基础水平，而广东仅位于低层次水平。

在企业管理难度指数的“成本控制”方面，上海得分最低，这说明被调研的企业中，上海企业压力最高。而在“企业社保管理复杂度”和“HR事务性工作”两方面，广东得分均为最低。结合广东的“社保代理程度”得分最低的情况来看，广东省的社保代理需求旺盛，社保服务尚有很大的发展空间。

中国企业社保发展二级指数-北京 上海 广州





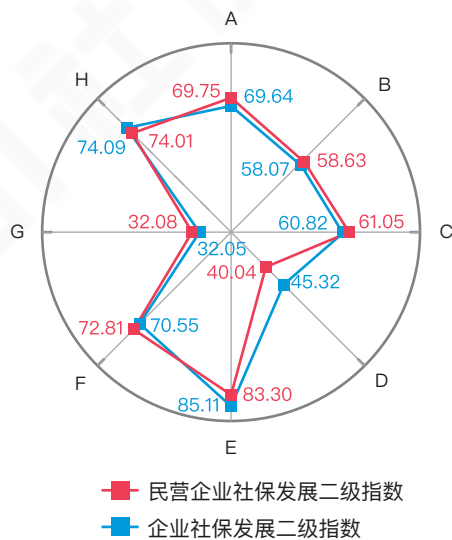
■ 按单位性质的企业需求面指数

原国家工商总局的数据显示，截至2017年底我国实有企业3033.7万户，其中私营企业2726.3万户。私营企业占近90%，已经成为绝对的市场主力。私营经济对国家财政收入的贡献占比超过50%；对GDP、固定资产投资和对外直接投资占比均超过60%；技术创新和新产品占比超过70%。

我们选取了占比最高的民营企业来分析企业需求面指数。结果表明，民营企业的合规及时性略低于平均值，尤其是社保基数合规得分明显低于平均值，说明民营企业的社保合规性尚有较大提升空间。

我们必须高度重视私营企业对就业的吸纳作用。私营企业数量占有所有企业的90%，私营企业吸纳城镇就业超过80%，对新增就业贡献的占比超过90%。私营企业的社保合规性对整体合规性具有重要意义，但私营企业的经济效益和抗风险能力仍然不高，如果合规成本过高、压力过大、转型过急，也有可能对企业经营和劳动就业产生影响。本次调查结果很好地代表了私营企业的呼声，希望公共部门在加强社保监管推进社保合规同时，社保缴纳比例能够同时下降到合理负担水平。以增强企业降费减负的获得感。

民营企业社保发展二级指数



- | | |
|-------------|-----------|
| A 企业社保管理复杂度 | E 及时性合规 |
| B HR事务性工作 | F 险种覆盖面合规 |
| C 成本控制 | G 社保代理程度 |
| D 基数合规 | H 社保难点需求 |



需求面（一）

企业管理难度分析

企业内部社保管理面临挑战

中国企业近年正面临外部政策的快速变化调整。中国社保政策历经多年发展嬗变，本就纷繁复杂，难以全面掌握，很容易挂一漏万。目前，中国正处于改革深水期与经济调整期叠加时期，劳动力流动频繁，劳动用工领域累积问题凸显，公众社保意识觉醒与反思并存，企业期待高而忧虑

重，社保岗位从业者面临的挑战远超以往。

另一方面，企业跨地区经营成为常态，各地政策实务差异性、复杂性以及越来越强的福利刚性和监管压力，客观上给企业社保管理带来了新的难题；而来自企业内部人力资源管理的变革也正逢其时，困惑与迷茫并存，企业社保管理面临多重困难。

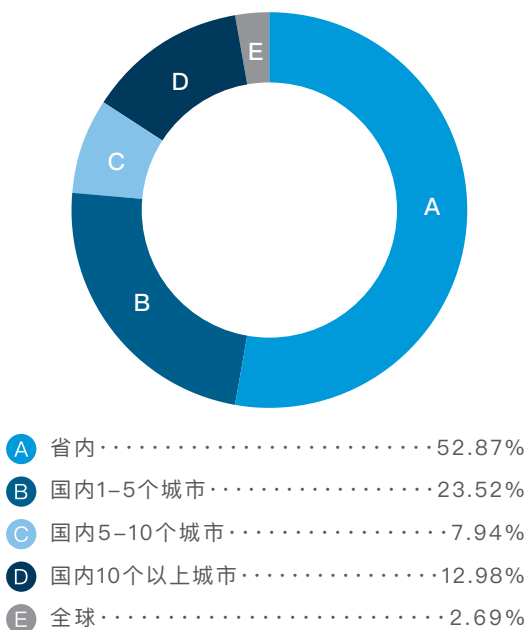
■ 指数-企业社保管理复杂度

企业社保内部管理一直是我们持续研究的重点。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，12.98%的企业员工分布在全国10个以上城市

中国幅员辽阔，市场广阔，企业跨地区经营成为常态；由于社保政策实务的属地差异性大，跨地区企业的社保经办难度加大。2018年度调查显示，即使是50人以下小企业也有31.12%面临员工全国化问题，有12.98%的企业员工分布在全国10个以上的城市；而50~100人企业跨地区经营比例在2017年曾突破50%，这说明我国企业已经全面进入全国经营常态化阶段。

单位员工工作分布区域



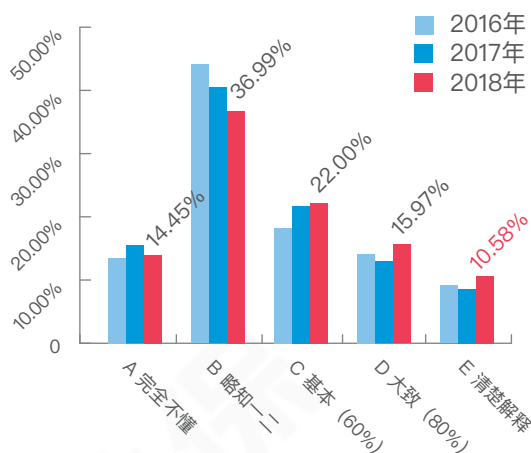
政策复杂性高，能清楚解释养老金计算办法的HR 不足11%

社会保险政策涉及到多个险种，中国特色的统账结合社会保险制度在设计时借鉴揉合了多种经验，既有“现收现付制”也有“基金积累制”；而且各地探索试点形成了今天的碎片化局面，各地政策差异性大；部分群体甚至涉及历史沿革与改制并轨等问题，更加大了复杂性。

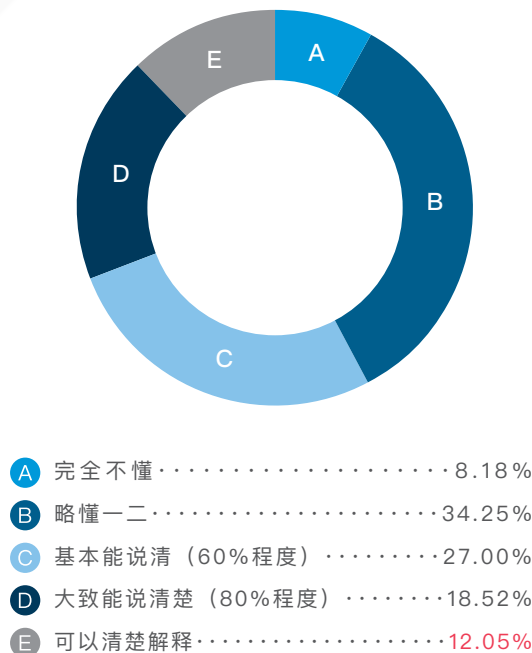
2018年数据显示，以现行养老金计算办法为例，与2017年相比，HR整体理解程度有所上升，选择“完全不懂”的HR比例略微下降到14.45%，能清楚解释养老金办法的HR略有上升到10.58%，但仍然为数甚少。36.99%HR表示“略知一二”，大部分人处于不能清楚解释的水平。

随着公共政策挂钩倒逼，员工社保意识觉醒，企业社保管理的要求也随之提高；已经从早期的“参保缴纳”发展到“待遇申领”、“解答咨询”、“统筹规划”等。为了更好地体现HR对政策的理解程度，今年我们增加了HR更容易被咨询的医疗报销政策调查，选择“可以清楚解释”的仅占12.05%。这说明政策复杂度高仍然是企业社保管理面临的极大挑战之一。

HR养老社会保险政策认知度



HR医疗社会保险政策认知度





■ 指数—HR事务性工作量

实操方式仍落后，社保核算信息化有所提升，但程度仍不足11%

调查显示，企业内部社保缴费核算信息化程度很低，71.78%企业仍采用EXCEL手工计算，仅有10.88%企业借助了ERP或E-HR软件工具。企业内部社保实操方式亟待变革，信息化任重道远。

调研得出，企业社保实操落后原因主要有三：

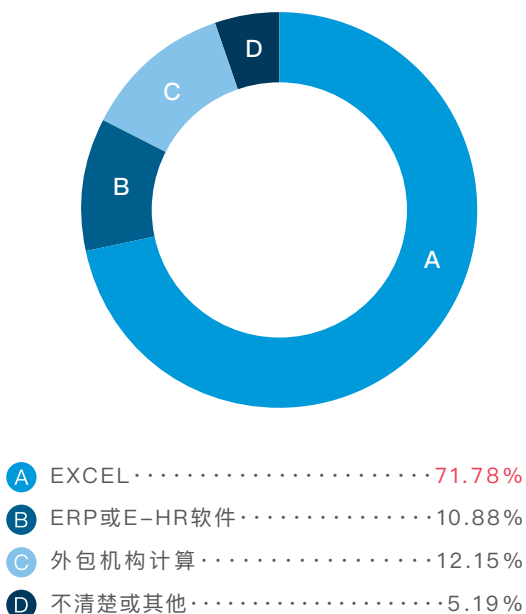
- 一是重视程度不够，企业在信息化建设中很难把社保管理排到前面；
- 二是中小企业HR社保管理人员流动性大，经验欠缺，收集政策参数信息困难；
- 三是企业内部社保实操很难具备规模效应，各地实务差异性太大，信息化投入成本较高，开发难度较大。

而事实上，社保功能模块也一直是市面上各种E-HR软件所未能解决的难题。目前市面上大部分E-HR软件的社保功能模块只能做到静态计算，但社保政策参数是动态变化的，且缴费计算与实际经办紧密关联，如无经办结果、计算参数等数据动态协同，很难精准计算。也正是因为这个原因，大部分E-HR软件的社保功能模块无法实际运用。

值得关注的是，2018年借助外包机构计算的企业

比例有12.15%，继续呈现小幅增长趋势。这反映了一种新的可行路径：由专业外包机构提供“Software +Service”（社保核算工具+经办代理服务）整体解决方案，一站式解决相关问题。E-HR 软件与外包服务开始深度整合。

企业社保费用核算信息化程度



企业社保岗位多元化，设置社保专岗的企业比例降至43.46%

企业内部社保岗位设置正在持续发生变化。

调查显示，设置社保专岗的企业比例已经连续三年下降，2016年为54.31%，2017年为50.1%，2018年下降至43.46%。三年内大幅下降11个百分点，这个重要现象说明企业社保岗位设置多元化已经成为现实，兼岗、外包成为主流，被多数企业采用和尝试。

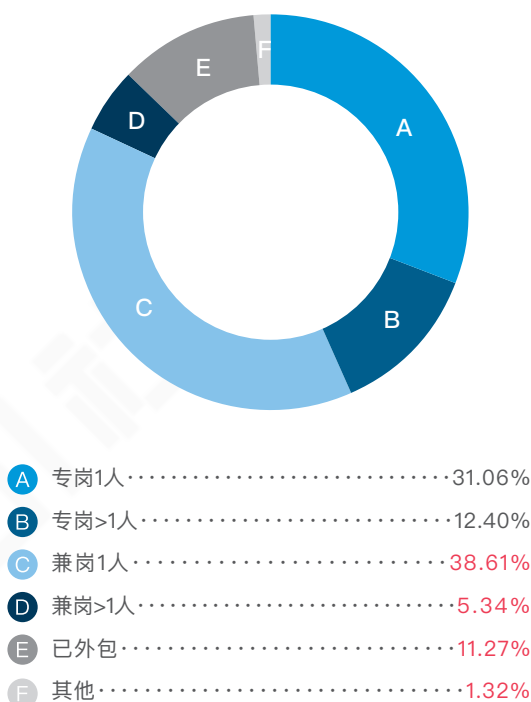
此外，调查显示大部分企业人力资源部门员工人数不足5人，而在这部分企业中，有65.41%的企业选择不再设立社保专岗，明显超过调查平均值。这说明在工作量大，企业控制人资部门规模的情况下，社保岗位设置正不可避免地走向多元化，专岗、兼岗、外包等多种形式并存。

专岗如何进行效率分工、质量控制与业务检核？

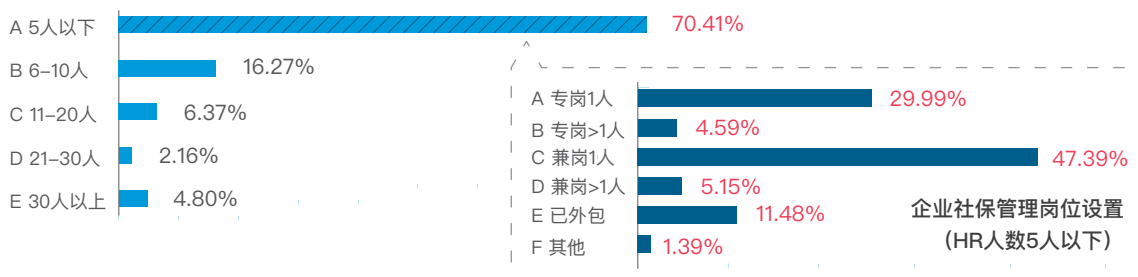
兼岗如何增强专业性、前沿性与长期稳定性？

外包如何选择服务商、管控服务质量与员工体验？这些都面临前所未有的挑战。

企业社保管理岗位设置



企业人力资源岗位人数





■ 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

多年的调查显示，企业内部社保管理难题依次是：成本过高、差异性大、政策复杂、办事麻烦。

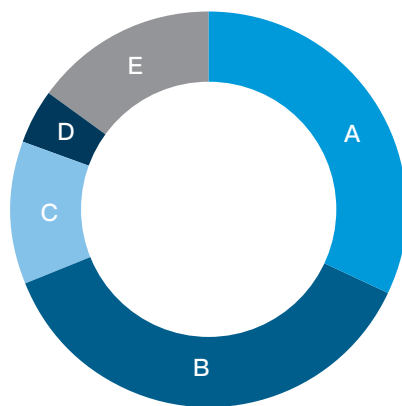
为了进一步分析企业的成本压力，2018年我们新增了单位的人力成本占总成本的比重调研。

人力成本是指雇主在雇佣劳动力时产生的全部费用。人力成本（人事费用）主要包括：职工工资总额、社会保险费用、职工福利费用、职工教育经费、劳动保护费用、职工住房费用和其他人工成本支出。

结果显示，53%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36.80%，有16.27%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的逐年上升，企业压力较大。无论是低端的劳动密集型企业，还是高端的知识密集型企业，以及跨度较大的现代服务业，都会面临劳动力成本的压力。

企业人力成本占总成本的比重



A	30%以下	32.19%
B	约占30%~50%	36.80%
C	约占50%~70%	11.81%
D	70%以上	4.46%
E	不清楚	14.75%



需求面（二）

企业合规性分析

社保合规的企业比例呈现两极分化

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。

我们注意到，随着经济社会转型、政策环境变革、公共管理倒逼、员工意识觉醒，企业社保合规也在发生相应变化。在2013年到2017年的中国企业社保白皮书调查报告中，企业社保合规性尤

其是其中的参保及时性、险种覆盖面情况逐年变好。从2016年开始，中国企业社保合规的压力增大，基数合规的企业比例停滞不前，甚至略有下滑。而在2018年，企业社保合规的成本压力陡增，合规比例整体呈现出两极分化的态势。

当前经济增长减速，下行趋势明显，调整周期变长，企业成本压力巨大，如何让企业应对挑战，在社保合规的同时实现健康发展，是我们需要共同去探讨的课题。



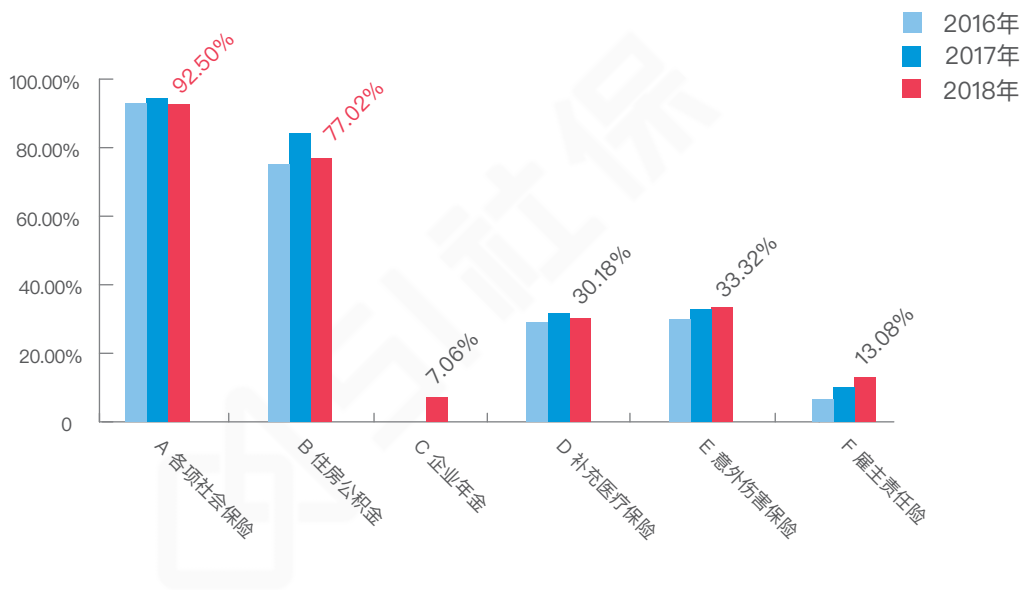
扫码计算
企业五险一金成本





■ 指数-险种覆盖面合规

企业险种覆盖面比例



险种覆盖面保持高位，额外购买商业保险的企业比例超31%

险种覆盖面是社保合规的第一个要素。

险种覆盖面在近年来呈现出从强制型逐步向补充型、福利型延伸的趋势。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。

调查显示，社保参保覆盖面保持高位，各项社会

保险连续三年保持在92%以上；住房公积金缴纳率由2016年的75.2%，2017年的84.1%，2018年震荡保持在77.02%。由此看出，五险一金这些强制缴纳的法定福利覆盖面已经成为了企业标配。

而除了补充医疗保险、意外伤害和雇主责任险，今年的问卷调查增加了企业年金的选项，各项总参保率已经连续三年稳步提升。



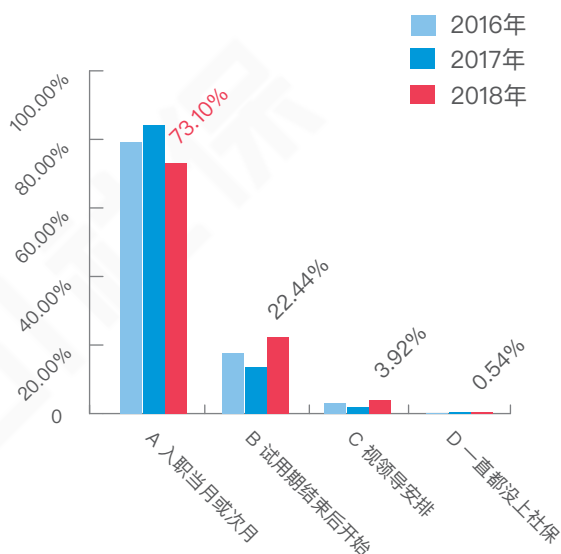
■ 指数-及时性合规

参保及时的企业比例近三年首次出现下降

参保及时性是社保合规的第二个要素。

直至2018年，“一直都没上社保”的企业占比维持在1%以下，可以说已经微乎其微。这反映出企业社保基本的合规意识是比较强的，尤其是部分城市公共政策挂钩社保连续缴费的倒逼作用明显。但选择“入职当月或次月”的企业比例在2018年下降至73.1%，选择“试用期结束后开始”的比例增加至22.44%。调查结果说明，目前及时参保问题主要集中于试用期未按规定及时参保。

企业参保及时性比例



■ 指数-基数合规

基数合规的企业比例呈现两极分化，社保基数完全合规的企业增加至27%

基数合规是社保合规三要素里最难也是最后的挑战。

基数合规企业比例曾经在2016年出现过大幅下滑，从2015年38.34%到2016年25.11%，降低了13个百分点；2017年基数合规企业比例为24.1%，

与2016年相比再次下降；到了2018年，参保缴费基数合规的企业比例增长至27%。

与合规比例相对的，2018年选择“统一按照最低下限”比例的呈现出相反的趋势，重新大幅回升至31.7%，该比例曾在2017年降低了近13个百分点。

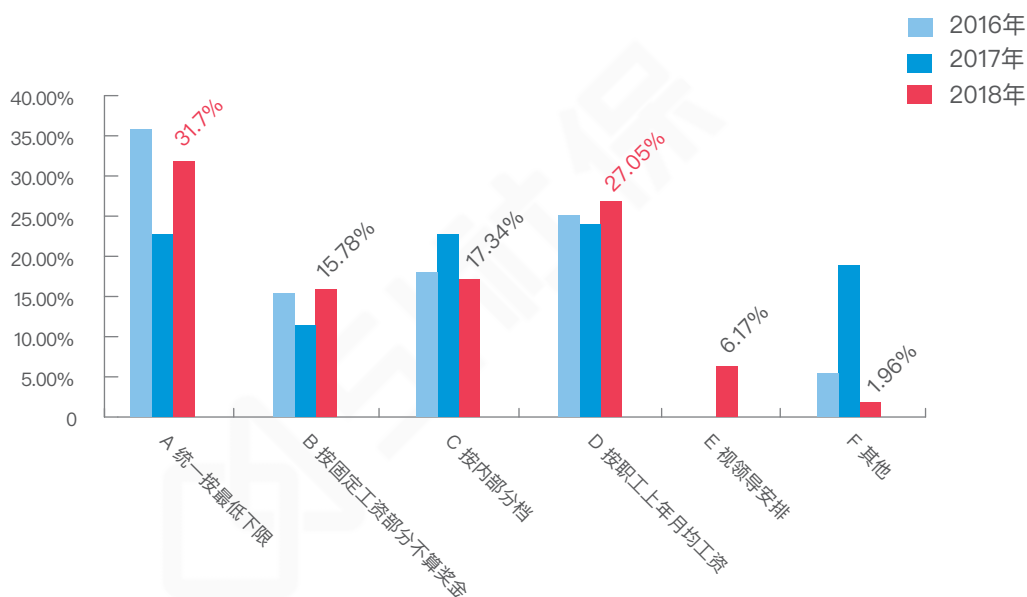
社保缴费基数核定的基础是职工工资，根据目前



全国各地相关政策规定，社保缴费基数主要依据职工上年月均工资或当月/上月工资为基础来核定，前者居多。2018年的调查显示，企业缴纳基数未合规主要有三种方式：统一按最低下限基数

缴纳（31.7%）、按企业自行分档基数缴纳（17.34%）、按固定工资部分不算奖金缴纳（15.78%）。

企业基数合规性比例



《中国企业社保白皮书》系列调研一直持续关注着社保合规的变化。总体而言，2018年的受访企业参保在及时性、险种覆盖面上遵守程度较好，但在基数合规上合规企业比例停滞不前，反映出企业社保合规已逐步走过了“不缴社保”、“迟缴社保”的阶段，进入“缴了但基数不足”的阶段。

今年调查显示，缴费基数合规性呈现两极分化的趋势（统一按最低下限缴纳的仍然严峻，而完全

合规的也有小幅提升）说明：一方面企业成本压力巨大，缴费基数合规问题仍然严峻；另一方面随着政策、监管以及意识的变化，企业合规性也在逐步提升。

本次白皮书调查也显示，“成本过高”已经成为企业HR普遍认为的社保第一难题。在经济下行、成本增加的压力下，企业社保基数合规压力居高不下。



2017-2018年全国省会与直辖市社保缴费基数（养老保险）

省	市	2018 年 养 老 基 数	
		下限	上限
北京市	北京市	3387	25401
天津市	天津市	3364	16821
河北省	石家庄市	2849.35	14246.75
山西省	太原市	3077	15387
内蒙古自治区	呼和浩特市	3384.6	16923
辽宁省	沈阳市	3710	18545.25
吉林省	长春市	3682	18410.7
黑龙江省	哈尔滨市	2787	13935
上海市	上海市	4279	21396
江苏省	南京市	3030	21963
浙江省	杭州市	3054.95	15274.74
安徽省	合肥市	3396.35	16981.74
福建省	福州市	1800	14301
江西省	南昌市	2807	14034
山东省	济南市	3510	17550
河南省	郑州市	3524.3	17621.5
湖北省	武汉市	3399.6	19920.9
湖南省	长沙市	2695	13473
广东省	广州市	3469	20004
广西壮族自治区	南宁市	2834.3	14171.4
海南省	海口市	3453	17265
重庆市	重庆市	3664	18318
四川省	成都市	2388	17908
贵州省	贵阳市	3227.45	16137.25
云南省	昆明市	3676	18378
西藏自治区	拉萨市	4024.8	20124
陕西省	西安市	3372	16858
甘肃省	兰州市	3287	16431
青海省	西宁市	3827	19134
宁夏回族自治区	银川市	3392	16957
新疆维吾尔自治区	乌鲁木齐市	3019	15096

* 以上信息截至2018年8月1日，部分城市可能会与实时情况存在差异，仅供参考
不含台湾、香港、澳门地区



需求面（三）

企业社保代理需求分析

在传统的人力资源管理“六大模块”理论中，社保属于薪酬福利模块（C&B）中的一部分。而在新兴的人力资源管理“三支柱”模型理论中，社保服务被整合到共享服务中心（HRSSC）中，属于诸多服务职能之一。

在“大众创业，万众创新”的时代背景下，共享服

务、聚焦主业、非核心业务一律外包等理念被普遍接受。社保管理作为企业一项必需的基础服务，正在被推向“互联网+”改造传统的巅峰一线，企业内部社保从业者职业发展也在进行着深刻变革。

■ 指数-企业社保代理接受程度

企业社保外包趋势明显，社保泛外包率已达36.41%

社保代理属于人力资源服务的基础和核心业务之一，随着服务业进一步发展，分工越来越细，专业化外包为更多人所接受。2014年8月，51社保开创了“互联网社保服务模式”探索之路，中国涌现出互联网社保服务的浪潮，更多专业机构加入到这个广阔市场中。

调查显示，外包已经成为企业常见的选择之一，纯外包率（指“劳务派遣”或“社保代理”）从2015年的11.4%，到2018年震荡上升达到了15.83%；泛外包率（指“纯外包”加上“部分外包”）从2015年的24.5%，到2018年的36.41%。从近年整体来看，企业内部社保专岗占比下降与社保外包率

持续上升呈现出非常明显的趋势。在2018年，已经有超过半数的企业不再设置社保的专门岗位。2018年社保外包率比2017年略有下滑，反映出社保政策剧变也对传统社保代理服务市场带来冲击，社保代理服务本身也正面临价值回归和服务转型升级。在企业访谈中，几个趋势非常明显：

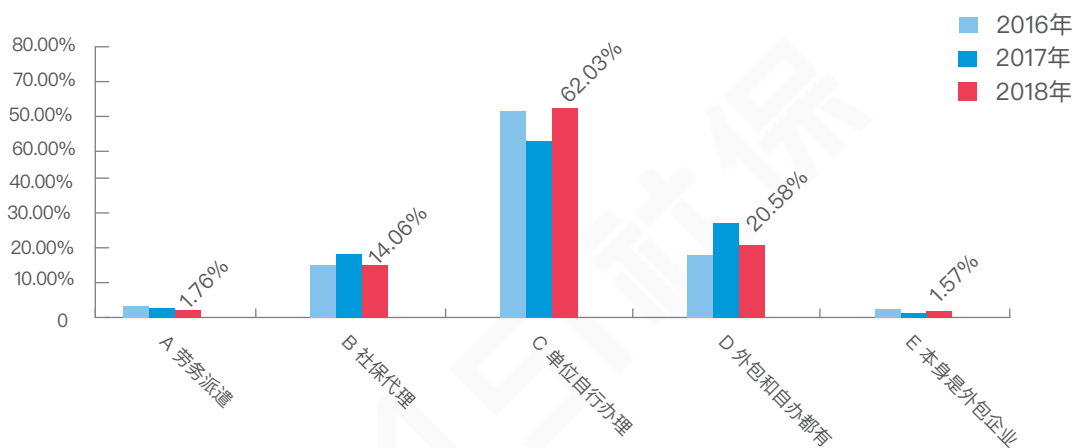
一方面，社保代理服务正在价值回归，“小库代理”模式成为一线城市主流外包服务方式；企业使用外包的“关系型需求”，已经逐步向提高效率提升质量的“价值型需求”回归。小库代理不同于传统大库代理，是完全合规的纯代办模式，服务难度更大，对服务商管理要求、技术水平、专业能力等都是更高的考验。只有极少数服务商具备成熟、高效的小库代理服务能力。



另一方面，全国跨地区社保代理服务时传统人力资源服务商通常采用的“互为代理”转包模式已经无法满足企业对服务品质的要求。51社保发布的《中国社保公积金代理服务标准》被越来越多服务商接受和推行；51社保首倡的“全国48小时反

馈”“交付结果100%截图验真”“全流程服务评价”等被越来越多企业写入服务水平协议（SLA），已经开始成为高品质服务的代表性指标。社保代理服务已经不再是初级的关系竞争和价格竞争，走向了更加高级的服务竞争和专业竞争时代。

企业社保办理方式占比



指数-企业社保难点需求

“成本过高”是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、成本过高，二、差异性大，三、政策复杂，四、办事麻烦（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。

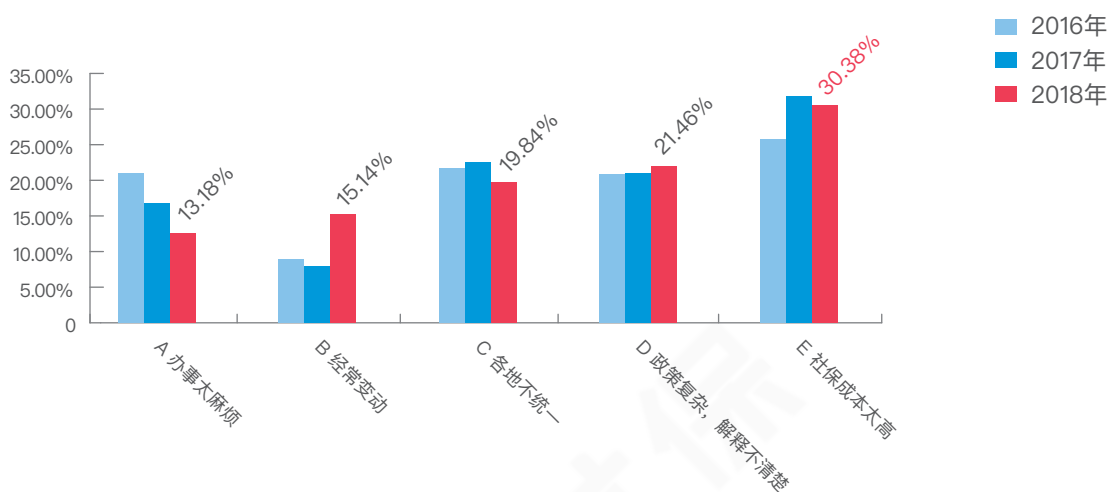
从近几年趋势来看，“成本过高”长期稳居企业社

保难题之首，2018年的比例与去年基本持平。

“办事麻烦”的选项，在2018年较2017年下降了近3个百分点，说明公共服务改革进一步取得了成效。近几年公共政务改革力度非常大，社保政策、公共服务有了非常大的改进，电子政务网上申报的推行，以及第三方代理机构的涌现也一定程度上简化了经办流程。但是受此影响，选择“经常变动”的比例也明显增加至15.14%。改革未有穷期，仍然路漫漫其修远。



企业社保难点需求占比



企业在社保服务方面的诉求，前五名分别是：

企业社保服务需求排名

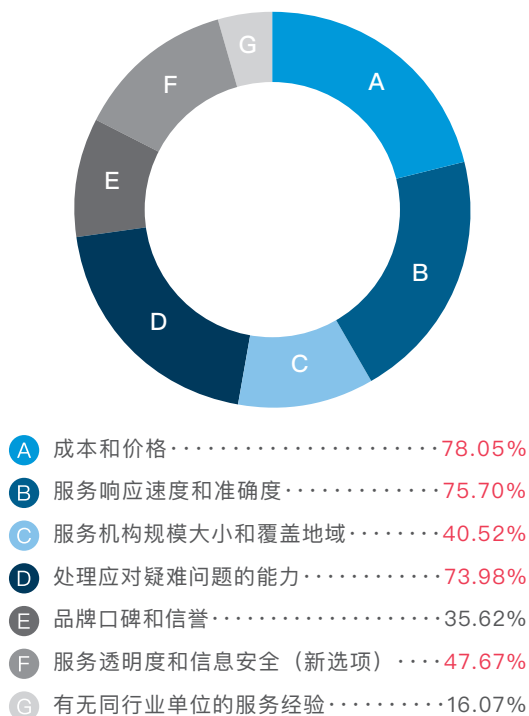
第一，“成本和价格”（78.05%），这反映了企业对服务商效率的看重，传统低效率重关系的服务模式正在被企业所抛弃；

第二，“服务响应速度和准确度”（75.70%），这反映了企业更加注重服务品质，对及时性和结果验真的要求，传统服务亟待升级；

第三，“处理应对疑难问题的能力”（73.98%），这反映了企业对服务商专业性的要求；

第四，“服务透明度和信息安全”，这反映了企业更加追求服务的透明度和信息安全性；

第五，“服务机构规模和覆盖地域”，这反映了企业对服务商全国布局能力的要求。







第三部分

—

公共政策及 企业现状解读



政策面

各地密集出现政策趋严信号

各地政策调整信号

2017.3.28	◎	杭州	启动社保费单位基数与个人基数比对，实现五险统一基数
2017.4.12	◎	郑州	实行双基数并补征5000家单位自2016年7月起差额
2017.5.1	◎	天津	对公积金基数超过社保基数3000元的重点复核检查
2017.11.23	◎	四川省	社保和省住房公积金实现数据共享避免选择性缴纳
2018.2.28	◎	上海	扩大社保信息对企业所得税和个人所得税税前扣除比对
2018.5.31	◎	宿迁	启动社会保险“幸福行动”用数据比对推进全覆盖
2018.6.1	◎	天津	对个税基数超过社保基数5000元的基数差额复核检查
2018.6.15	◎	黑龙江省	发通告要求未合规参保企业7月底前限期补缴
2018.6.19	◎	北京	社保网申系统新参统增加住房公积金信息

1. 2017年3月28日，杭州启动社保费单位基数与个人基数比对，实现五险统一基数

《关于启动企业缴费单位社会保险费缴费基数比对和部分申报方式改变工作的通知》：“2、比对规则：养老、医疗、失业、工伤、生育五个费种的社会保险费单位部分缴费基数是统一的，因此比对规则设定，一是相对应费种的单位部分缴费基数不低于社保核定的个人部分缴费基数（医疗保险除外），二是医疗、失业、工伤、生育四个费种单位部分缴费基数不低于养老单位部分缴费基数。”

2. 2017年4月12日，郑州实行双基数并补征5000家单位自2016年7月起差额..

《关于补征2016年度社会保险费的名单公示》：“2015年度工资总额申报工作已经全部结束，根据《中华人民共和国社会保险法》、《关于规范企业职工基本养老保险缴费基数有关问题的通知》（豫人社养老[2014]80号）文件的要求，参保单位申报的2015年度工资总额与2016年度的养老保险、工伤保险缴费基数之和进行对比，并对2015年度工资总额高于2016缴费基数之和差额部分按比例进行补征。”



3. 2017年5月1日，天津对公积金基数超过社保基数3000元的重点复核检查

《和平社保2017年社会保险缴费基数核查的通知》：“依据津社保[2017]7号文件，自2017年5月起和平社保对驻区部分企事业单位开展缴费基数复核检查工作。以下为单位中存在职工公积金缴存基数大于社会保险缴费基数3000元以上人员单位名单，列为本年度重点复核检查单位，请所涉单位携带如下资料于2017年6月8日前交与一楼大厅征缴科3号、5号、6号、11号柜台。”

4. 2017年11月23日，四川省社保和省住房公积金实现数据共享避免选择性缴纳

2017年11月23日，四川省社保局与省住房公积金中心签订数据共享合作协议，在全国率先实现社保部门与公积金部门跨行业跨部门合作。通过这项合作，既能让职工办理公积金或社保业务时少跑路，又能通过数据比对维护职工在公积金和社保缴纳方面的合法权益，避免用人单位对职工的住房公积金和社会保险进行选择性的缴纳。

5. 2018年2月28日，上海扩大社保信息对企业所得税和个人所得税税前扣除比对

《提升纳税便利度 优化营商环境的若干措施》（沪国税发[2018]17号）：“（四）加强涉税信息互认。继续扩大政府部门信息共享，实行跨部门网络化合作，实现房地产交易涉税事项相关信息与政府相关部门信息交互共享；利用市人力资源社会保障局提供的社保信息对企业所得税和个人所得税税前扣除进行比对等，加快推进第三方涉税信息的获取、整合，利用第三方数据，交叉比对实名办税信息，推动信息共享、管理互助。”

6. 2018年5月31日，宿迁启动社会保险“幸福行动”用数据比对推进全覆盖

突出精准扩面。重点开展基础调研和数据比对，运用“五证合一”社会保险登记系统、“全民参保登记计划”信息系统、社会保险费征缴并联管理服务平台，做好新成立用人单位基本信息与社保参保信息比对、全民参保登记信息与个人参保信息比对、缴纳个税信息与缴纳社保信息比对，实现精准扩面、精准帮扶和精准稽核。

7. 2018年6月1日，天津对个税基数超过社保基数5000元的基数差额复核检查

“天津市审计局在联网实时审计中，以工伤保险为唯一参保口径，将2016年1-12月个人所得税基数之和除以12的平均个人所得税基数与2017年8月社保缴费基数比对，对个人所得税基数高于社保基数5000元以上的53070人列为疑点信息。经初步分析比对，剔除退休、重复、终止、转移等因素后，确定了1170户、46270人为重点排查整改对象，现按照属地原则发各分中心。”



8. 2018年6月15日黑龙江发通告要求未合规参保企业7月底前限期补缴

国税总局黑龙江税务局、黑龙江省人力资源和社会保障厅、黑龙江省财政厅《关于依法规范企业基本养老保险参保缴费的通告》（2018年第1号通告）：“一、凡已依法办理工商注册登记，取得经营收入并实现工资正常发放，但未办理城镇职工基本养老保险参保登记、未正常缴纳基本养老保险费的企业，限于7月底前到社保经办机构办理参保登记，到税务机关办理险种认定登记，依法依规缴纳基本养老保险费。二、对虽已参保并缴费，但未实现全员参保、未按上年度本企业工资总额足额缴费的企业，限于7月底前持漏保人员劳动用工手续到人社行政部门办理参保资格和补费条件认定，并到社保经办机构办理职工参保登记及补缴业务，再到主管税务机关补缴相应的职工个人及统筹部分费款。”

9. 2018年6月19日北京社保网申系统新参统增加住房公积金信息

北京社保网申系统升级，新参统登记时原《北京市社会保险个人信息登记表》变更为《北京市五险一金个人信息登记表》，增加了住房公积金参保信息。这意味着哪怕是低调的北京，也已悄然开启社保参保信息与住房公积金参保信息同步时代。

.....

各地密集调整，各种信号层出不穷。2018，山雨欲来，注定非同寻常。





2018年政策变化

从“黑天鹅”到“灰犀牛”

2018年3月21日，中国共产党第十九届中央委员会第三次全体会议通过《深化党和国家机构改革方案》，胆识与魄力，震撼全国。



1. 组建国家医疗保障局

国家医疗保障局整合了原人力资源和社会保障部的城镇职工和城镇居民基本医疗保险和生育保险职责，国家卫生和计划生育委员会的新型农村合作医疗职责，国家发展和改革委员会的药品和医疗服务价格管理职责，民政部的医疗救助职责。

困扰几十年的“三医”难题，九龙治水错综复杂的多头管理，被直接归并组合成一个新部门而破局。这既是大智慧，也彰显了国家深化改革的决心。



2. 社保统一改由税务征收

“改革国税地税征管体制。将省级和省级以下国税地税机构合并，具体承担所辖区域内的各项税收、非税收入征管等职责。国税地税机构合并后，实行以国家税务总局为主与省（区、市）人民政府双重领导管理体制。……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。……为提高医保资金的征管效率，将基本医疗保险费、生育保险费交由税务部门统一征收。”

《社会保险费征缴暂行条例》（国务院令第259号）第六条规定“社会保险费的征收机构由省、自治区、直辖市人民政府规定，可以由税务机关征收，也可以由劳动保障行政部门按照国务院规定设立的社会保险经办机构（以下简称社会保险经办机构）征收。”从此社保费一直是双征收体制（即“社保征收模式”与“税务征收模式”并存）；《中华人民共和国社会保险法》第五十九条规定“社会保险费实行统一征收，实施步骤和具体办法由国务院规定。”社会保险法虽然明确了统一征收原则，但并未确定最终统一征收部门，直到本次机构改革，一锤定音。之前在社保费双征收体制时代，税务征收模式还会分为“税务代征模式”和“税务全责征收模式”。但本次机构改革直接明确划转征收职责，意味着完全不可能再出现代征模式，而是全责征收。以前代征模式下税务仅仅是完成征收手续，一些企业对税务征管感受不强烈；但世易时移，今天全面转向税务全责征收社保的大势下，绝对不能再以“旧经验”来应对“新局面”。

进一步看，税务征管体制改革的方向非常明确：未来，所有的非税收入都会纳入税务部门征收，这是大趋势。社会保险费、住房公积金、残保金、工会经费……原理类似。国地税合并，实行国税总局中央垂直管理为主地方为辅的双重领导管理体制。企业即将面临的是税费统一征收、强力征管时代。

3. 建立养老金中央调剂制度

国务院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》（国发[2018]18号）规定了基本原则是：“统一政策。国家统一制定职工基本养老保险政策，逐步统一缴费比例、缴费基数核定办法、待遇计发和调整办法等，最终实现养老保险各项政策全国统一。”

中央调剂基金筹集的具体办法为：“中央调剂基金由各省养老基金上解的资金构成。按照各省职工平均工资的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。某省份上解额=（某省份职工平均工资×90%）×某省份在职应参保人数×上解比例。各省职工平均工资，为统计部门提供的城镇非私营单位和私营单位就业人员加权平均工资。各省在职应参保人数，暂以在职参保人数和国家统计局公布的企业就业人数二者的平均值为基数核定。将来条件成熟时，以覆盖常住人口的全民参保计划数据为基础确定在职应参保人数。”

而且，明确了中央财政补助政策和地方政府的缺口责任：“现行中央财政补助政策和补助方式保持不变。中央政府在下达中央财政补助资金和拨付



中央调剂基金后，各省份养老保险基金缺口由地方政府承担。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。”

基本养老保险基金中央调剂制度背后的几个重要信号：

- ① 养老保险全国统一是大方向，社保洼地效应未来会缩水。

中央调剂制度只是第一步，国家将统一制定职工基本养老保险政策，逐步统一缴费比例、缴费基数核定办法、待遇计发和调整办法等。——这个大方向决定了未来社保洼地效应等必然会逐步缩水，企业能够腾挪筹划的空间缩小甚至消失，社保洼地这一重要筹划方法将被迫重新调整。

- ② 三重机制设计会促使地方政府加强征收冲动。

第一重，用“各省份职工平均工资”而不是“平均缴费基数”作为重要参数，会倒逼地方加强缴费基数征管，地方不可能再允许一些企业长期采取的“最低缴费基数下限”缴纳方式，会通过强力稽查缩小平均缴费基数与职工平均工资之间的差距。

第二重，用“各省份在职应参保人数”而不是“实际参保人数”作为重要参数，第一步暂以“（在职参保人数+统计企业就业人数）/2”来计算，而且第二步将进一步直接使用“覆盖常住人口的全民参保计划数据”来计算。这会倒逼地方加强社保参保扩面征缴，目标是全民参保。可以预见，未来一些

暂未参保的灵活就业领域、一些参保率低的行业，将会受到扩面压力。

第三重，中央财政补助和拨付调剂金下达后地方政府必须承担缺口责任，这个机制决定了地方政府无法再有依赖心理或者大锅饭心理。我国目前各地社保基金征缴支付状况不平衡，养老保险当期收不抵支省份逐年扩大，这个机制会倒逼一些基金困难地区率先加大征缴力度。

4. 信息共享数据比对降低了监管成本

各类税收以及非税收入向税务集中，依托于不断升级的金税系统，各类不同税费纳入统一征管之后，信息孤岛盲区被打通，信息共享数据比对极大地降低了征管成本。制度经济学认为，政府监管也遵从收益与成本的经济学原理。税务部门没有理由不运用技术提升效率。

社保合规，已经不是小概率的“黑天鹅”事件，而是大概率“灰犀牛”事件。



2016年全国各省份养老保险基金累计结余及可支付月数

省市名称	累计结余（亿元）	可支付月数（月）	当期收支相抵（亿元）
广东省	7258	55.7	
北京市	3524	39.8	
西藏自治区	59	32.8	
新疆维吾尔自治区	839	31.1	
云南省	719	25.2	
山西省	1237	24.2	
浙江省	3225	22.6	
贵州市	513	22.3	
江苏省	3366	22.2	
安徽省	1170	21.7	
福建省	574	18.6	
山东省	2306	18	
四川省	2158	16.2	
宁夏回族自治区	184	14.4	
湖南省	945	13.5	
甘肃省	371	13.5	
重庆市	826	12.6	
上海市	1848	12.2	
河南省	969	10.6	
广西壮族自治区	459	10.2	
海南省	512	9.5	
内蒙古自治区	111	8.7	-22
湖北省	434	8.6	-18
陕西省	828	8.4	
天津市	405	8.2	
河北省	546	6.5	-90
辽宁省	929	6.3	-254
吉林省	331	5.9	-52
青海省	59	5.8	-17
新疆维吾尔自治区	58	3.4	
黑龙江省	-232	-	-320

资料来源：根据公开资料整理



企业合规现状

期待社保降低8-10%比例

企业外部环境三重压力叠加：第一、经济下行时期又恰逢外部贸易战，经济L型意味着要做好长期不见底的打算；第二、工资连续上涨，涨幅持续连年高于经济增长，2017年全国城镇非私营单

位就业人员年平均工资74318元，是十年前的2.54倍；第三、合规情势紧急，缺口高、成本压力大，合规迫在眉睫。

此刻，我们站在社保合规时代全面爆发的前夜。

■ 企业认知态度

企业社保重要性与自我价值认知出现两极分化

在2013年的白皮书调查中，我们发现企业社保岗位从业者职业价值自我认知存在“3年现象”。企业社保从业者对社保岗位价值的自我认知在3年内保持较高水平（其中以3个月到1年期间为最高），3年后价值感、成就感急剧下降。越来越多的企业社保从业者在达到事务专家层面后会遇到职业瓶颈，在如何平衡风险与成本间陷入困惑，甚至也有少数企业社保从业者直接表达了对自身价值的迷茫。

这一现象一直持续到2016年，但从2017年开始出现了重大变化：认为“对公司很重要”的占比由

2016年的35%猛增至49.9%，认为“对员工有意义”的占比也由2016年的39.9%猛增至49.8%，而认为“跑腿办事”的占比由2016年的26.8%下降到15%，认为“不得已而为之”的占比由2016年的25.01%下降到17.2%。

到了2018年，企业对社保工作的重要性感知继续显著上升，选择“对公司很重要”的占比达到了57.62%，选择“对员工有意义”的人数达到了53.75%，而选择“花钱办事，不得已”的选项则进一步降低到13.08%。

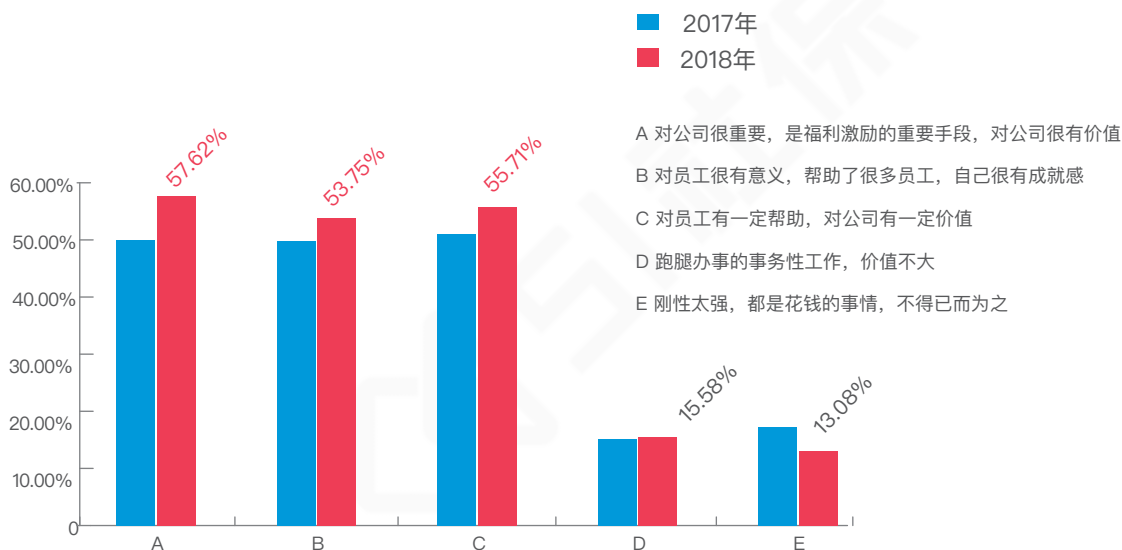
出现这种重大变化的原因与近年来政策环境进一步加强合规动作有关。企业社保重要性与自我价值认知呈两极分化，一方面认为社保重要且压力巨大，另一方面认为工作本身价值感偏低，两种



矛盾思想并存。社保统一税务征收，养老金中央调剂金制度倒逼机制，部分地方的数据比对与严

格审查.....一系列政策让企业感受到重重压力，倒逼企业对社保重视程度的加强。

企业社保重要性认知度



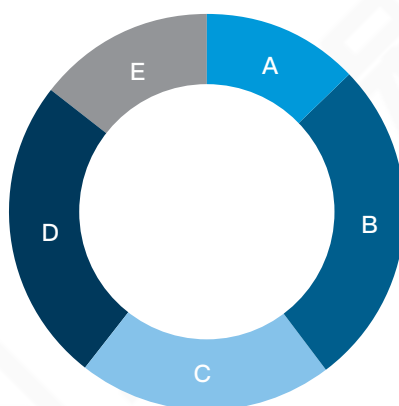
每年的政策变动，新政策的实施以及地区性政策的差异化，都对企业的社保工作的带来新的合规挑战。如何及时了解最新的动向，确保理解不出现偏差，并为企业制定恰当的应对措施和方案，成为企业HR的一大难题。

今年的白皮书问卷中，我们增加了对五险一金政策的认知调查。调查显示，认知度最高的社保政

策为“每年的社保调基细则”，选择该项的HR占比达到77.41%；清楚知道“个税法第七次大修：个税起征点上调”的HR占比71.44%；而对企业影响重大的“2018年国地税合并，社保费由税务征收带来的影响”占比仅59.24%。超过一半的HR对“单位所在地社保政策”和“每年的社保审计细则”不甚了解，清楚知道社保审计细则的HR仅占比36.5%。



企业HR社保政策认知度



- A 每年的社保审计细则 36.50%
- B 每年的社保调基细则 77.41%
- C 2018年国地税合并，社保费由税务征收带来的影响 59.24%
- D 个税法第七次大修：个税起征点上调 71.44%
- E 单位所在地社保政策细则：社保个税基数不一致，社保双基数 40.72%



■ 企业期望继续降费“8-10%”最多

近年来，国家正在推动各地逐步降低社保缴费费率。 保险基金的收支和结余情况确定。

◎ 《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》（第十八届三中全会通过）

(45)建立更加公平可持续的社会保障制度。……适时适当降低社会保险费率。

◎ 《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十三个五年规划的建议》（十八届五中全会通过）

七、坚持共享发展，着力增进人民福祉（六）建立更加公平更可持续的社会保障制度。……适当降低社会保险费率。完善社会保险体系。

◎ 《关于适当降低生育保险费率的通知》（人社部发[2015]70号）

二、认真测算，降低费率，控制基金结余
生育保险基金合理结存量相当于6至9个月待遇支付额。各地要根据上一年基金收支和结余情况，以及国家规定的待遇项目和标准进行测算，在确保生育保险待遇落实到位的前提下，通过调整费率，将统筹地区生育保险基金累计结余控制在合理水平。生育保险基金累计结余超过9个月的统筹地区，应将生育保险基金费率调整到用人单位职工工资总额的0.5%以内，具体费率应按照“以支定收、收支平衡”的原则，根据近年来生育

◎ 《关于调整工伤保险费率政策的通知》（人社部发[2015]71号）

按照党的十八届三中全会提出的“适时适当降低社会保险费率”的精神，为更好贯彻社会保险法、《工伤保险条例》，使工伤保险费率政策更加科学、合理，适应经济社会发展的需要，经国务院批准，自2015年10月1日起，调整现行工伤保险费率政策。

◎ 《关于调整失业保险费率有关问题的通知》（人社部发[2015]24号）

一、从2015年3月1日起，失业保险费率暂由现行条例规定的3%降至2%，单位和个人缴费的具体比例由各省、自治区、直辖市人民政府确定。在省、自治区、直辖市行政区域内，单位及职工的费率应当统一。

◎ 《关于阶段性降低社会保险费率的通知》（人社部发[2016]36号）

一、从2016年5月1日起，企业职工基本养老保险单位缴费比例超过20%的省（区、市），将单位缴费比例降至20%；单位缴费比例为20%且2015年底企业职工基本养老保险基金累计结余可支付月数高于9个月的省（区、市），可以阶段性将



单位缴费比例降低至19%，降低费率的期限暂按两年执行。具体方案由各省（区、市）确定。

二、从2016年5月1日起，失业保险总费率在2015年已降低1个百分点基础上可以阶段性降至1%—1.5%，其中个人费率不超过0.5%，降低费率的期限暂按两年执行。具体方案由各省（区、市）确定。

◎ 《关于阶段性降低失业保险费率的通知》 （人社部发〔2017〕14号）

一、从2017年1月1日起，失业保险总费率为1.5%的省（区、市），可以将总费率降至1%，降低费率的期限执行至2018年4月30日。在省（区、市）行政区域内，单位及个人的费率应当统一，个人费率不得超过单位费率。具体方案由各省（区、市）研究确定。

二、失业保险总费率已降至1%的省份仍按照《人力资源社会保障部 财政部关于阶段性降低社会保险费率的通知》（人社部发〔2016〕36号）执行。

◎ 《关于继续阶段性降低社会保险费率的通知》 （人社部发〔2018〕25号）

一、自2018年5月1日起，企业职工基本养老保险单位缴费比例超过19%的省（区、市），以及按照《人力资源社会保障部 财政部关于阶段性降低社会保险费率的通知》（人社部发〔2016〕36号）单位缴费比例降至19%的省（区、市），基金累计结余可支付月数（截至2017年底，下同）高于9个月的，可阶段性执行19%的单位缴费比

例至2019年4月30日。具体方案由各省（区、市）研究确定。

二、自2018年5月1日起，按照《人力资源社会保障部 财政部关于阶段性降低失业保险费率的通知》（人社部发〔2017〕14号）实施失业保险总费率1%的省（区、市），延长阶段性降低费率的期限至2019年4月30日。具体方案由各省（区、市）研究确定。

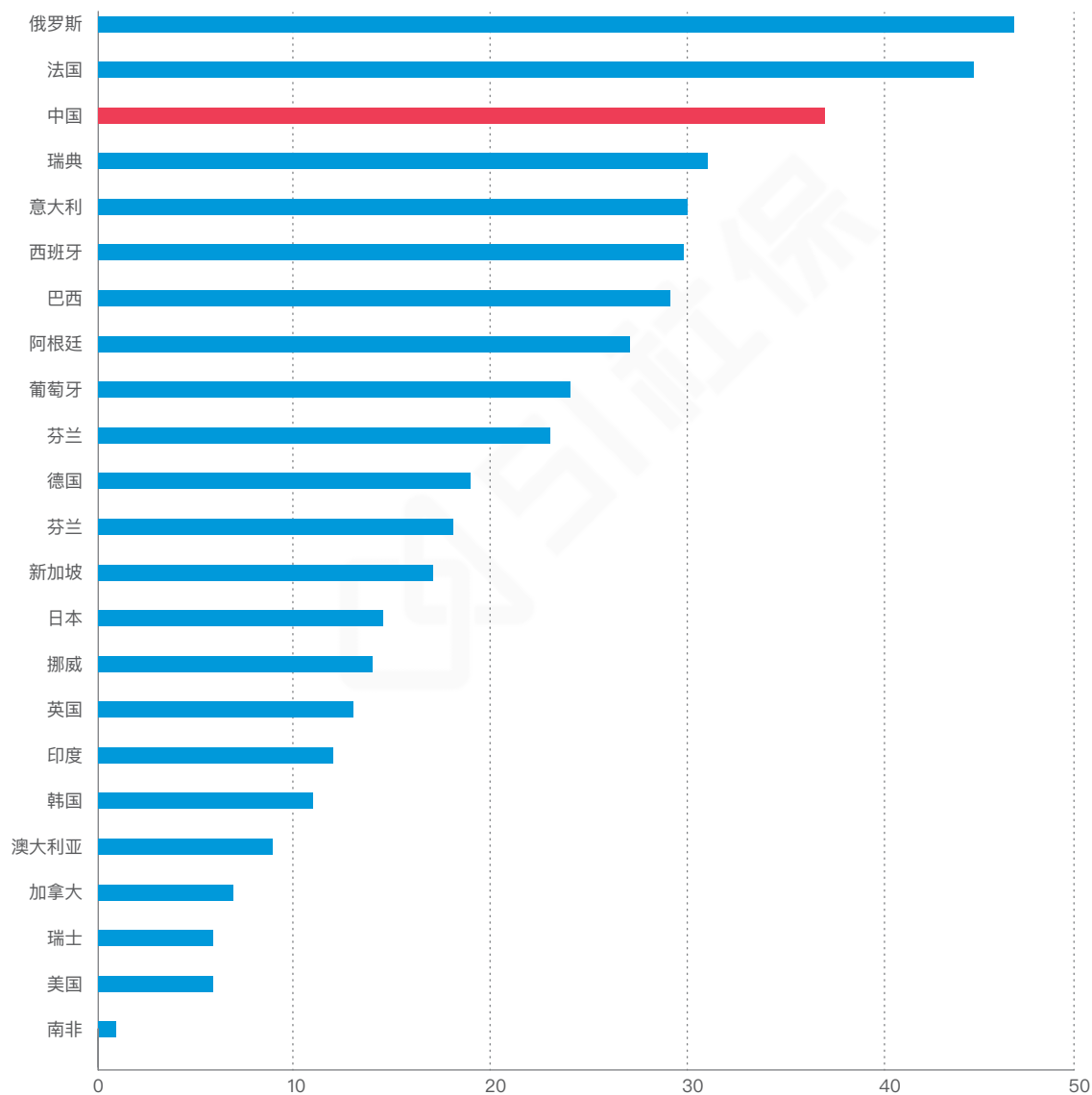
三、自2018年5月1日起，在保持八类费率总体稳定的基础上，工伤保险基金累计结余可支付月数在18（含）至23个月的统筹地区，可以现行费率为基础下调20%；累计结余可支付月数在24个月（含）以上的统筹地区，可以现行费率为基础下调50%。降低费率的期限暂执行至2019年4月30日。下调费率期间，统筹地区工伤保险基金累计结余达到合理支付月数范围的，停止下调。具体方案由各省（区、市）研究确定。

2018年4月9日，国务院新闻办举行政策例行吹风会上，人社部副部长游钧介绍了阶段性降低社保费率的情况。自2015年以来，我国先后降低或者阶段性降低了社会保险费率4次，总体的社保费率从41%降低到37.25%，总体的幅度接近10%，“我们算了一下累计减少企业成本约3150亿元”。

国家降低社保费率取得一定成效，总体社保费率（单位与个人缴费费率之和）降至37.25%；但从全球主要国家的社会保险企业缴费比例来看，中国的缴费比例仍然偏高，在G20的主要成员国之中，位居第三位。



全球主要国家企业社保缴费比率



*瑞士, 挪威, 新加坡为非G20成员国

资料来源: Trading Economics网站公开数据, 该数据仅为社保缴费比例



值得关注的是，中国的法定福利是“五险一金”，在社会保险之外还有住房公积金。国务院《住房公积金管理条例》明确规定国家机关、国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业及其他城镇企业、事业单位、民办非企业单位、社会团体等应强制缴存。住房公积金缴存总体费率（单位与个人缴存比例之和）为10%至24%。五险一金总费率达到了47.25%到61.25%。

国家在推进社会保险阶段性降低费率之外，也在同时推进住房公积金阶段性降低费率。

◎ 《关于规范和阶段性适当降低住房公积金缴存比例的通知》（建金[2016]74号）

一、各地区应当严格执行《住房公积金管理条例》和《建设部、财政部、中国人民银行关于住房公积金管理若干具体问题的指导意见》（建金管[2005]5号）规定，凡住房公积金缴存比例高于12%的，一律予以规范调整，不得超过12%。

二、各省、自治区、直辖市人民政府应当结合本地区实际情况，提出阶段性适当降低住房公积金缴存比例的具体办法，由城市人民政府负责组织实施，具体程序按照《住房公积金管理条例》有关规定执行。阶段性适当降低住房公积金缴存比例政策，从2016年5月1日起实施，暂按两年执行。

◎ 《关于改进住房公积金缴存机制进一步降低企业成本的通知》（建金[2018]45号）

一、延长阶段性适当降低企业住房公积金缴存比例政策的期限

各地区2016年出台的阶段性适当降低企业住房公积金缴存比例政策到期后，继续延长执行期至2020年4月30日。各地区要对政策实施效果进行评估，并可结合当地实际进一步降低企业住房公积金缴存比例。

.....

三、扩大住房公积金缴存比例浮动区间

住房公积金缴存比例下限为5%，上限由各地区按照《住房公积金管理条例》规定的程序确定，最高不得超过12%。缴存单位可在5%至当地规定的上限区间内，自主确定住房公积金缴存比例。

但事实上，各地在落实阶段性降低住房公积金费率政策时，遇到了“福利刚性”难题。由于住房公积金制度设计是完全个人账户，所以更容易被认为是员工个人福利；加之近年来我国住房成本高企，现有住房公积金在应对高房价时已经非常吃力，这进一步加大了住房公积金降费的难度。建金[2018]45号文在住房公积金阶段性降低费率政策执行时采取了5%~12%“浮动区间”的做法，允许缴存单位在浮动区间内“自主确定”比例。

“福利刚性”特点决定了福利上升容易下降难，企业在实际执行时行使这样的“自主”权面临的压力非常大，一方面会面临员工满意度下降、人才流

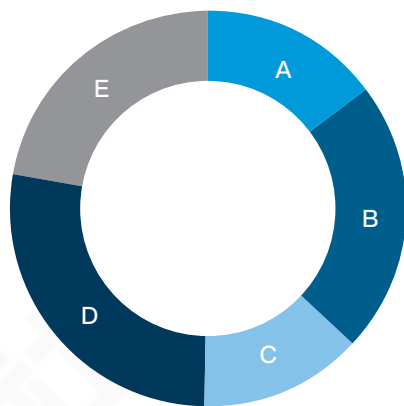


失的内部压力，另一方面会面临社会舆论、道德评判的外部压力。这导致了很多企业不敢去“自主”享受这样的政策红利，绝大部分企业选择了维持原比例不降低，住房公积金阶段性降费政策的执行效果大打折扣。

企业的呼声也真实反映出其面临的成本压力。通过交叉分析发现，目前五险一金总缴存比例在30%以上的受访企业中，选择“比目前降低8-10%”更加合理且能做到合规的企业最多，占比33.36%。

我们希望公共政策制定及执行部门，能够在加强征收监管、促进合规的同时；逐步推进、切实有效地降低费率，减轻企业负担，增强企业的获得感。

企业期望降低缴费比例区间



- A 比目前降低1-3个百分点·····14.75%
- B 比目前降低4-5个百分点·····22.34%
- C 比目前降低6-7个百分点·····13.38%
- D 比目前降低8-10个百分点·····27.34%
- E 不清楚·····22.20%



■ 企业合规建议

在此，研究小组从多年社保从业经验出发，给企业如下提示和建议：

1. 高度重视今年的基数核定申报

由于社保基数核定申报的时滞性，2018年6、7月的基数核定申报是当前最重要的一次调整机会，一旦错失机会，风险概率显著上升。在本次白皮书调查中，选择清楚知道“每年的社保调基细则”的HR占比77.41%，表明仍有接近四分之一的HR对这块缺乏了解。

无论是作为老板，还是HR从业者都要面对这个现实：对于社保合规缺口较大的企业，成本增加是必然。放弃迷思，千万不要寄希望于所谓的“法不责众”，合规是大势所趋。

2. 谨慎招人，谨慎把握扩张节奏

综合考虑目前社保合规严峻政策环境和企业合规性现状缺口、人口红利消失和工资持续上涨趋势，以及外部贸易战和内部经济下行形势，接下来大部分企业将进入成本高涨期。对于一些合规缺口大的企业来说，这个涨幅是非常惊人的，很有可能直接关系企业生死存亡。

HR工作重心要转变，所有工作都要基于“人是很贵的”这个前提下进行思考：未来会发生什么？

HR为企业创造价值在哪里？HR自身职业发展在哪里？用终局思维来重新定义人力资源工作。

3. 量化分析，做好精细化成本预算

“风险”与“成本”的天平已经发生变化。

简单粗暴堆人时代已经终结，精细化运营时代全面开启。还没有建立精细化人力成本预算管控体系的企业，必须要调整重心，立即建立和思考人力成本的精细化运营。

4. 立刻开始思考平衡一体化

未来的社保筹划与税收筹划一样，首先是合规，其次是在不违法的前提下通过筹划设计获得成本优化。社保已经从简单粗暴的裸奔，迈向薪税保平衡一体化的合规筹划。社保之源是薪酬，薪酬之源是用工，用工之源是业务。

在本次白皮书调查中，关于单位的人力成本占总成本的比重，选择“不清楚的”HR占比14.75%，而对目前单位承担的五险一金加起来总的缴存比例表示“不清楚”的占比19.21%，这是一个值得警惕的数字。想要做好合规筹划，必须是面向经营、业务、用工、薪酬、财税、社保的整体化思考。





第四部分 — 企业个案 访谈调查



应对“灰犀牛” 走上共享SSC之路

某大型旅游行业龙头企业

代表行业：旅游业

注册资本：1000万元

企业规模：600人

成立时间：10年以上

旅游行业的市场高度成熟，竞争趋向白热化，各个旅游企业都在谋求开源节流的方法，以便轻装上阵，集中资源与竞争对手一较高下。人力资源部门不仅面临人员数量被压缩的挑战，还要承担起企业人力成本与合规平衡策略的制定和落地。为此HR们要从默默承担各项日常事务性工作的状态，变得能看懂财务数据，准确提供政策解读。这条路注定不容易。

安青入职B企业时，她所在的人力资源部门只有两个人。刚开始她还觉得身为一家员工人数达600多人的企业，只有2个人的HR部门实在人太少了，但是在最近几年，她见证了周围HR圈内若干家公司HR人数慢慢减少到两三个的过程，其中几家还是她曾经津津乐道的大HR部门。

和很多HRM一样，安青也经历了一段工作量骤增，身兼数职的难熬时光。尤其是公司数百人的社保需求，包含处理员工入转调离的信息，社保资料收集和申报，门诊、住院各项检查费用款项明细核算等等。作为公司人力资源部门的负责人，安青深知社保业务关系重大，对公司而言，每一个步骤操作都要确保没有合规风险，而对于员工而言，每一次办理都代表着影响到个人乃至整个家庭的保障。

工作时间吃紧，对部门的其他方面的工作也需要精力去思考和处理。“社保的工作太繁杂了，感觉自己天天时间都不够用。”安青对自己的工作重心偏移感到担忧。



陷入日常事务性工作，没有充足的时间去从全局规划人力资源部门的工作，这是很多经历了人员缩减的HR部门管理者们的难题。

无奈之下，安青决定为她所在的人力资源部门聘请一位外部人员协助办理社保业务，最后商定的服务价格是30元每人/月。“主要能分担的工作还是社保局的跑腿代办。”她回忆道，“因为我们非常重视保障员工的身份材料的安全和保密工作。”但这也意味着除了节省跑社保局，排队，往返时间之外，安青和她的同事仍然需要根据社保缴纳的时间段，记录所有员工的社保缴纳情况，还要随时和外部聘用人员对接和跟踪资料的发放和回收。

“一到了每个月节点，感觉所有的事情都要往后排期。”到了2016年的年中，这种矛盾终于变得不可调和。**6月开始进入了整个旅游行业的业务高峰期，公司的业务量陡增，人员流动性也随时变大，当时又正好迎来了每年一次的社保调基月。**调基月是HR们每年的大考，不仅要了解具体调基的政策细则，以及调整后如何计算，整个过程还需要大量不断的重复性工作，安青和她的团队不得不将所有的部门工作都押后，全力以赴去做好迎战。

在人力资源行业中，经常会有面临各种紧急，棘手问题而“临时抱佛脚”找到社保代理服务的客户，因被迫交了“学费”而痛定思痛的企业也不在少数。经此一役，B企业的领导层及时意识到了社保合规工作对整个企业下一步战略发展的影响。出于对人力成本和执行效率等方面的整体考量，B企业决定从招聘社保专员和社保代理商两个方面同时入手，寻找最优解决方案。

“刚一听到这个消息，我就觉得招聘这事儿可能不好办。”有着丰富招聘和培训经验的安青一得到上级的指示，心里立刻就有了判断。社保专员的工作本身复杂性很高，招个新人吧，不管是人员管理还是员工的培训成长都需要时间，解决不了当下的问题。**想招有几年社保工作经验的HR吧，要么人家有职场发展晋升的需求，要么来了干一段时间可能就会跳槽，招聘成本太高。**

果不其然，一直到2016年底，招聘社保专员的进度缓慢。但寻找社保代理商的工作就顺利多了。安青首先做了一番功课，**很多大企业为了更好地为员工提供服务，提高人力资源部门整体的工作运转效率，都会成立自己的SSC（共享服务中心），**她感叹过这种专业化分工的好处。因此当她接触到共享SSC的概念时立刻被吸引了，这就是她接触的第一家服务商——51社保。



51社保是国内最大的互联网社保服务提供商，高效，透明的全流程在线社保办理是它的看家本领，B企业的情况又是一个非常典型的事务性工作外包的需求，因此两者是一拍即合。安青用一个词来形容她对51社保的感受：“便捷。”她坚信51社保提供的社保代理服务，正好满足B企业目前的需求痛点。在一个多月之后，安青拍板完成了和对方的签约。

“与51社保签约之后，社保代理，公积金代理都可以随时随地根据员工需求，在51社保的101平台上用Ukey操作。不仅过程简单，而且企业员工的信息安全有了保障。”现在B企业所有的社保经办都通过51社保的平台操作，不仅能做到2个工作日及时反馈进度，而且单价19.9每人/月的价格，比当时聘请的只负责跑腿办事的外部社保专员还要便宜1/3。

像现在不少企业在人员招聘时宣传的那样，B企业也在强调企业的员工福利和保障。人力资源部门需要时刻了解员工对企业提供的待遇和保障的满意度，并维护好高质量员工的在岗稳定率。解决了社保工作的燃眉之急，安青又通过51社保获得了更好的议价方案，给B企业的全体员工上了补充医疗，进一步完善了B企业员工的福利保障。

不仅如此，经过定期和51社保顾问的沟通，安青所在的B企业获得了可以随时了解社保政策信息变化的渠道，并且能在第一时间做出准确的合规调整。“未来我们和51社保还会有更多的合作机会，找到一个靠谱的社保代理合作伙伴，对于企业和HR来讲，都是三方共赢的选择。”

经企业和个人认可，本文中的B企业，安青为化名

I 51社保研究中心点评

现阶段，我国企业在用工方式上趋向多元化，人员流动性加大，员工对人力资源服务的要求不仅仅停留在完成，更希望有好的使用体验和服务感受等。与此同时，在业务快速发展期，企业会专注于提升人效和降低成本。员工的需求与企业发展重点的不匹配，催生了事务性工作外包行业的快速发展。

通过对中国近年来社保业务外包比例的数量分析，我们也验证了这个结论——人力工作中事务性工作外包是大趋势。通过外包可以帮助企业大幅度提高员工服务体验，让HR更加专注在企业发展的主业上，如企业战略发展，人才战略布局，薪酬绩效考核等。



成长记

VUCA新经济下的地域化布局

某大型软件服务业上市公司

代表行业：软件服务业

上市类型：A股上市

企业规模：5000人以上

成立时间：10年以上

我们在此要讲述的，是VUCA新经济下企业快速地域性扩张的成长记。主角依旧是人力资源部门，剧情围绕着降低人力成本，提高合规性而开创的各种新的用工形式展开。在知识密集型的软件服务行业中，面临商业模式转型的G公司HR部门正在设法应对新的挑战。

王然在2015年初第一次感觉到了社保工作的压力。

在这之前，王然作为一名HRM，对G公司的人力资源工作驾轻就熟。“我们公司的员工人数比较少，而且大部分人都在北京工作，劳动合同中的工作地点也都签在北京，社保问题相对简单，所以都是我们自己做。”

然而就在此时，他所在的人力资源部门接到了新的全国性招聘任务。G公司开始进行全国性的战略布局，计划在北部、西部、南部拓展新业务，并同时在这三个区域的20多个城市同时招聘当地的运营和服务人员。

“我们公司的人基本上各个都是高学历，计算机专业背景，建筑专业背景的各占30%以上，反正能力特别强。”王然对自己招聘把关的能力很是自豪。他口中的高学历员工，正代表了知识密集型行业的员工特点——薪资高，法律意识强，对社保公积金政策的了解程度都非常高。换言之，员工普遍都非常看重企业的福利和保障制度是否健全完善。



“不用政府监督，企业想要违规操作那基本不可能。”他半开玩笑地说道。

在过去的10年间，中国的劳动力成本上涨得飞快。在2007年，北京的软件服务行业技术岗位的月薪普遍在3000左右，公司只需要给他缴纳1000元左右的五险一金。而如今软件开发工程师的平均工资高达9000以上，公司应该为员工缴纳的五险一金涨到了3900元左右。

在进行全国性布局的过程中，G公司的人力资源部门需要规划全套详细的用工流程和解决方案。首先涉及到的是用工模式设计，**服务业普遍属于重人力成本运营**，G公司和当地业务息息相关的运营和服务人员是肯定要招聘的，但考虑到新业务的不确定性，除了招募合适的核心员工并建立劳动关系之外，王然决定从派遣、兼职、外包等多种用工形式上配合用人。“派遣员工这种形式我们很早就开始用了，但是派遣员工管理成本也是很高的，包括社保和公积金业务的工作量同样避免不了。”

同样重要的，是针对吸引高端人才的福利保障方案。拓展全国性业务，不仅意味着招聘和用人需求蜂拥而至，王然要处理的员工服务工作量也随之猛增。“人家愿意跟着你打拼，你必须想办法解决人家的后顾之忧。这些地区的员工有想办当地人才存档的，有想争取办理落户资格的，还有想要我们协助办理居住证的。各地政策不一样，我们都要全力满足，一一对接很花精力。”正是在接触到很多员工本人的实际需求之后，王然开始考虑寻找第三方人力资源服务商。

“有了第三方社保代理商，也不代表着把事情都甩出去不管了。”王然也指出，作为集团性公司，G公司在统一管理方面的要求比较高，又正值快速发展期，对第三方人力资源服务商有更高的期待，不能简单地只看眼前的需求。**“要从很多不同的维度去考察，包括公司未来的发展是否会延伸出更多需求，代理商的发展速度能否匹配我们的需要，比如地域性，成本，服务响应速度，政策专业水平，还有全套服务的衔接能力等等——我们寻找的是共同成长的长期伙伴。”**

在G公司的选择过程中，51社保以在全国100多个直营城市的突出服务能力，派遣用工衔接五险一金的全套服务，为G公司的全国性业务布局提供了满意的异地员工招聘与福利整体解决方案。

“51社保发展很快，在合作初期我还反馈过几个问题，但现在的线上平台服务和客户成功部对于需要提供哪些材料，后续流程是什么，都能提前告知，问题解答都很清楚，服务很不错。这也是我们一直选择续约的原因之一。”王然自己很喜欢51社保提供的便利



性工具，比如能够通过工具提前测算某个地区社保和公积金缴纳比例，这样可以方便地为异地招聘员工的人力成本做好预算。

“最近这几年政策的变化层出不穷。尤其是从16年开始，很多公司开始关注残疾人就业问题。”作为一家上市公司，G企业在社会责任和政策合规上的要求非常严格。基于多年从业经验积累的职业敏感性，王然和51社保也讨论过残保金筹划方面的问题。51社保旗下品牌“同路”为G企业及时提供了残疾人就业安置服务支持。“51社保有专门的部门和工作人员和我们对接，每年我们都能在残疾人招聘，就业培训和就业情况申报环节提前熟悉材料要求和审核标准，了解应该注意哪些细节。能顺利做好残疾人就业安置，履行企业的社会责任，我们也感到很高兴。”

经企业和个人认可，本文中的G企业，王然为化名

51社保研究中心点评

企业在全国进行业务推进的过程，一般都会伴随着用工形式的多样化。我国人力资源方面的复杂性，导致了近些年企业用工的形式呈现出越来越丰富的趋势，如直聘、外包、派遣等方式。多种用工形式下，如何给员工提供更好的保障，就需要结合用工方式，在社保缴纳，商业险的缴纳等方面做出综合性的考虑。

另外根据城市不同，企业HR对社保政策的理解和执行也有差异，有些企业过了试用期才给员工缴纳社保，也有的企业是按照城市社保最低基数缴纳社保，这些都会对企业未来的发展埋下隐患。一般我们会建议这一类的企业采取用工关系设计和社保外包结合的解决方案。



聚焦资源

让部门发展跟上企业的未来

某新兴行业创业公司

代表行业：众创空间

融资轮次：B+

企业规模：150+人

成立时间：3年以上

根据科技部官网资料，截止至2017年末中国共有4000+家众创空间。作为新型的创业平台，众创空间要整合创业的各种内外部资源，并将其分享给接受服务的创业企业，为创业者提供更加全面、低成本、有效率的成长环境。但是身为一家创业公司，S企业自己的人事行政部却为不能服务好员工而头疼不已。

“琳琳，厕所的门坏了！”

“琳琳，之前预定的几台电脑，问什么时候能到货？”

“琳琳，前台来了面试的，找你接待呢！”

“琳琳，我想在南开区买房子，公积金怎么提啊？”

“琳琳，咱们门店一位员工没过试用期，社保要减员！”

“琳琳，门店员工的培训什么时候开始啊？”

“琳琳，……”

李琳每天的工作环境，伴随着小伙伴们一声声的呼唤。每当她觉得能略微松一口气的时候，新的一堆工作就会等着她接招，让她重新回到“战斗模式”。

“没办法，大家的事情都很着急。我们很想把每件工作都做好，但是有时候实在来不及。”作为一家正在创业期的S公司的人事行政经理，李琳和她仅有的一位团队成员一起包揽了整个公司所有的后勤工作。从入职开始，她就没有停下来的时候。



S公司，属于众创空间行业，同时也是一家创业公司。**大部分创业公司的经营基本都围绕着两个关键词展开：增速和成本。**这两个词也刚好对应了李琳面临的难题。公司业务快速扩张，工作量每天都在增加，不管是财务，人力还是时间成本都成为了稀缺资源。

李琳对于自己唯一能全权掌握的时间算了一笔账。每个月行政类的工作量大概占到了团队工作总量的40%左右。剩下的人事类工作，月初和月中招聘和管理占了大部分，每天要处理最多的就是Excel计算报表和Word文档，月末恰逢社保增减员以及缴纳的时间，她和另外一位小伙伴就需要跑遍天津市所有区的社保局。

“忙！像陀螺一样每天没有任何空闲，但是忙不能当成我的业绩啊。”一到每个月办理员工社保的这几天，李琳就不能在公司办公，其他的所有人事和行政类的事务都只能押后。“忙还能坚持，问题是现在社保政策变动实在太大了，有的时候到了社保局发现又改成需要其他的资料了，第二天还得继续来。有时候也特别担心忙中出错，办漏了业务，影响到员工。”

大量工作事务的积压，还影响到了其他业务部门对于人事行政部工作能力的评价，这让李琳团队的小伙伴感到很委屈。小伙伴跟李琳谈心时说到，其实每天重复的事务性工作让成就感变得很低，感觉自己随时可能被代替。

作为一个职场过来人，李琳明白在一家创业公司，找准定位，谋求职业发展是非常重要的。她必须找到方法让人事行政部门跟上公司发展节奏，也要优化部门资源配置，让员工定位更加聚焦。

为此，李琳做了调研，并向集团总部递交了申请材料：为了满足公司快速发展的需要，人事行政部需要寻找第三方服务商。没想到，S公司的集团总部不仅正在规划这块的解决方案，而且拥有已经在合作中的社保代理服务商。让李琳高兴的是，总部很快同意了她的建议，并向她引荐了51社保。

虽然是集团总部正在使用中的社保服务商，但是李琳并没有马上接受。分公司对服务供应商一向拥有灵活自主的权限，现在部门的工作又比较复杂多变，她并不希望不加以考察，就认定51社保是“最好的”选择。“创业公司讲究效率，再加上员工都是偏95后，遇上什么问题可不会那么有耐心。我非常看重社保服务商的后期服务能力和反馈速度。”

好在与51社保的多次接触过程中，李琳逐渐放心了。51社保的全国直营确保了服务效率



和质量，而在101共享服务平台上，所有的社保和公积金缴纳都是一键发起。全流程可视化，这一点让李琳很满意。“能随时知道服务进度和情况才能方便我们后期跟进，员工问起来，我们也能有所交代。”

专属客户成功经理的“113”响应机制也是一项超出李琳预期的服务，“其实把社保交给服务商之后最担心的就是后期对接会出现问题，但是跟51社保对接的过程中，这个响应机制一直都没有让我失望过，对接顺畅，顾问的反馈一直都很及时。”

“现在我们不用去社保局跑腿，每个月都至少节省了2天以上的工作时间，而且也不用再担心错失政策讯号。”李琳认为凡事要看到长期的效应，**每个创业公司都有一个“小”梦想，合规化才是为未来做好更重要的准备。**而对于创业公司的HR来说，将有限的时间和精力用在最有用的地方，才不会让自己和企业错过每一次行动的最佳时期。

经企业及个人认可，本文中的S公司与李琳为化名

| 51社保研究中心点评

创业公司在前期发展的过程中，比较关注业务的快速发展和经营成本的控制。大部分初创企业并没有人事专员，更别提社保专员，一般都是兼任。而社保又是专业性非常高的事项，社保合规缴纳的意识差会导致企业在执行社保实务的时候，会因为对政策不熟悉等原因产生很多疏漏。如果遇到社保稽查审计的问题，就会比较被动，容易出现一些本来可以提前规避的问题。

对创业公司来说，与第三方社保代理服务机构合作，减少HR的事务性工作是最直接的好处，更长远的是为企业提供可控的风险保障，以及可规划的社保合规未来。



让专业的人做专业的事 解放企业HR生产力

复华文旅

代表行业：文旅产业开发及经营

企业规模：500+人

成立时间：十年以上

在人均GDP超过8000美元后，消费转型与产业升级成为影响国家经济走向的头等大事，涉及到的产业复合、商业创新以及技术发展给传统企业带来了巨大的考验。旧地图再不能发现新大陆，有幸参与消费升级这场盛事的企业必须快速进入，才能让自己获得更大的发展空间。

复华文旅致力于成为一家创造创新企业，在新商业时代的大背景下，将“食、住、行、游、购、娱、康、养、金融”等各产业进行复合。复华文旅的商业模式决定了公司业务体量很大、地域分布广、人员结构复杂的特性。

在复华文旅将战略指向“复合”与“创新”时，企业的人力资源部门也面临着多重挑战，身为HRM的高云，正在试图寻找寻找高效的解决方案。

“从客房服务员到金融分析师，从专员到互联网公司CTO，工种繁多且跨度极大，职级体系纵深，人力资源管理的复杂度极高。”高云描述道。复华文旅这种复杂的人力结构所面临的人员管理难题，是其他公司很少遇到的问题。

同时，由于复华文旅的员工来自不同的行业，员工的教育背景、年龄、地域文化差异都很大，在社保方面的需求也是五花八门。“有人要增员，有人要减员，有人要买房买车，还有人要提取公积金、领取生育津贴的，各种事情纷至沓来，HR小伙伴们陷入了大量繁琐的业务操作中。”



复华的业务范围既覆盖了一个城市的硬件基础设施建设，也包含了城市居民的生活体验升级。涉及到衣食住行基本需求的业务，每一项的开展都意味着企业需要在品牌，社会责任，产品质量等方面提供强大的信任背书。

“品牌的建立是一个长期的过程，企业很愿意为品宣花钱，但对于我们的客户来讲，在漫长的决策过程中，我们复华文旅的员工就是一个一个的品牌触点和符号。”高云认为，通过对公司人力资源的精准管理，激活员工的热情，提高其对公司的满意度，同样能为公司品牌打下信任基础。“员工是公司最好的对外宣传窗口，每位员工对自己福利保障的满意程度，以及公司文化的凝聚力，都能直接影响到公司战略执行和具体业务推进的速度”。

而就在此时，复华文旅加大了业务扩展力度，业务范围扩展为在全国50多个城市进行布局，员工数量也开始逐月翻倍增长。日常的社保工作操作随着员工数量的快速增长而急速增多，同时，工作范围也扩展到跨地域、多城市。在这样的背景下，高云所在的人力资源部门决定寻找第三方社保服务商来合作，“要让专业的人做专业的事情，50多个城市的社保政策都不一样，员工社保问题如果都由我们总部来做，不仅员工的需求很难满足，人力资源部门也会陷入大量日常工作中无法抽身”。

高云心里很清楚，企业对于人力资源部门的价值认定，并不是让其成为社保经办的专家，而是帮助企业做好人才的储备和管理，为企业的快速发展提供血脉动力。为了实现这一目标，她需要一个适合做全国社保代理业务，并且在服务范围、专业能力和客户口碑上都能满足其要求的服务供应商。

“我们最开始被51社保吸引是全国直营的服务，不会转包给其他的服务商对我们来说非常重要。一方面是我们重视员工的保障，另一方面也是因为我们员工业务本身的复杂性和覆盖城市的多样性，不希望层层转包之后后期服务跟踪不上，影响员工的体验。”

51社保19.9/人/月的服务价格在高云看来也非常有竞争力，全国109个直营城市更是拉开与其他供应商差距的优势，“51社保是我们调研的所有服务商里面覆盖城市最多的，我们公司对外拓展的脚步非常快，如果社保服务商覆盖的城市太少，就会跟不上我们的发展节奏。”

在经过多重考虑后，高云最终选择了51社保。和之前的工作中一样，她对后期各个城市的业务对接非常关注。“互联网社保服务商这么多，但是既能做到全流程互联网化的



SaaS平台，又能很好地在常规流程外解决突发情况，这一点非常难得。”各个城市一旦遇到特殊问题，51社保的顾问都会第一时间主动通过电话和复华文旅的HR沟通，方便高云他们及时作出应对的措施。

人力资源部门的工作职责正随着企业发展阶段而不断升级，企业也正在从更多维度建立一个综合评价HR工作价值的体系，单靠某一个方面的专业性，并不足以成为人力资源部门获得更高评价的标准。在这个新的标准体系中，人力资源服务行业正在用自己擅长的轨迹，与客户一起进化，让彼此更有竞争力。

经个人认可，本文中的高云为化名

51社保研究中心点评

包含地产业务的企业，一般都有覆盖范围广城市多的特点。我国各地社保政策复杂差异性很大，所以如果企业想在多地建立分公司或办事处，由总部集中管理则难度很大，加上招聘HR专员的成本又比较高，所以多是由HR专员兼任处理社保业务。这样会导致HR专员的人员流动性增大，且社保岗位生命周期较短，入转调离变动较快，频繁交接也容易引发遗漏或错误。

另外，作为典型的多工种企业，在业务重构的过程中，业务与岗位的匹配，人和岗位的匹配，人和用工形式的匹配都会发生变化，而这些变化都会产生不同的劳动关系和义务。

共享服务中心SSC的模式将部门职能和业务整合起来，通过高效，低成本的方式进行标准化的输出，可以从效果和效率上解决企业在这个方面的社保需求。





第五部分 — 附录



| 中国企业社保白皮书2018编委会

本报告由51社保创始人兼CEO余清泉先生主笔，庚鑫、刘上、迟倩影、郑昂等参与编写。51社保全体同仁为此付出了艰辛努力。各行业龙头受访企业的HR管理层，分享了他们重要的社保管理与从业经验。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社保论坛20多万社员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！

■ 研究小组

51社保 CEO	余清泉
51社保 COO	胡万军
51社保 CGO	张轶
51社保研究中心 专家	庚鑫
51社保增长团队 总监	刘上
中国青年政治学院社会工作学院 教授	周晓春

■ 执行小组

51社保增长团队 郑昂 迟倩影 邬俊玲 高俊超 毕佳

■ 数据调查合作方

儒思HR社群
HR圈内招聘网
HR研究网
人力资源研究

以上排名顺序不分先后



| 51社保

■ 互联网社保开创者

51社保是中国互联网社保开创者，致力于为企业提供社保、商保、薪酬、残保金等综合解决方案服务。51社保采取独特创新的4S模式（方案Solution + 系统System + 共享服务Shared Service），依托更透明、更高效、更放心的51社保全直营服务体系，帮助广大企业控制用工风险、降低人工成本、提升员工福利。

■ 更高品质的互联网人力资源服务

51社保基于企业经济劳动用工前沿发展趋势，针对企业风险之源——用工关系进行顶层设计，进而为企业提供社保商保薪酬等一体化解决方案，并通过先进的互联网技术和高品质的全直营服务体系，最终帮助企业达成控制用工风险、降低人工成本、提升员工福利的目标。目前，51社保拥有针对标准用工、共享经济灵活用工、特殊人才三大综合解决方案。

■ 极致好用的共享服务云平台

51社保已获得国家级高新技术企业认证，是唯一获得多项国家核心专利技术的社保服务商。51社保开创了互联网社保服务，目前仍是行业内唯一一个支持所有服务唯一编号可查询、所有记录全流程线上可追溯、服务结果100%截图验真、全流程满意度评价的互联网社保服务商。原创研发的软服一体自动化机器人极大提高了整体服务效率和质量，让企业乐享极致好用的互联网共享服务。

■ 直营服务更放心

51社保秉承“直营服务更放心”的理念，坚持提供高品质的全直营SSC服务。51社保是目前国内唯一一家全直营互联网人力资源服务商。目前在全国拥有109个直营城市，覆盖所有一二线城市，提供高品质、高效率的直营服务。



■ 资质荣誉

51社保已获得多轮顶级VC投资，商业模式、创新产品和服务倍受赞誉。51社保已获得团中央和人社部颁发的国家级奖项“中国青年创业奖”、“2015-2016大中华区人力资源服务创新大奖”、“2017中国最具投资价值企业风云榜50强”等各项荣誉。

■ 51社保，正在成为“企业标配”

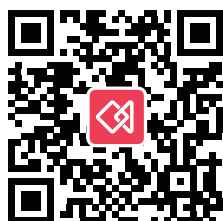
51社保客户NPS（净推荐值）调查长期超过70%，达到国际领先水平；第三方调查显示，51社保客户口碑美誉度超过行业平均水平2倍以上，处于大幅领先地位。51社保目前已经服务了500000+用户，30000+企业客户，400+上市公司，是阿里钉钉、猪八戒、美团支付等顶级平台唯一接入社保服务商。

总部：北京建外SOHO西区17号楼18层

电话：400-668-5151

官网：www.51shebao.com

如您希望了解更多社保服务与人力成本优化方案，欢迎登陆官网，拨打400电话与我们联系
市场合作欢迎发送邮件到mkt@51shebao.com



51社保网



51社保服务平台



同路

同路是51社保旗下专注于为残障人士提供就业服务的品牌，创新性的构建残障人士劳动共享协作平台的服务模式。同路与全国各地残联合作，依托残疾人就业基地，搭建起企业与残障人士之间的就业桥梁，旨在帮助残障人士实现劳动价值，通过就业摆脱贫困，实现全面小康。

同路聘请专业的残障人士就业专家顾问团队，目前已与互联网、金融、软件、教育、汽车、旅游企业、装饰装修/物业/商业地产、管理咨询、医疗等行业龙头企业，上市公司，三产央企达成深度合作，共同履行促进残障人士就业的社会责任。

■ 同路残障人士就业培训基地

同路综合考虑用工企业的行业，地域等经营状况和实际需求，在全国各地搭建就业培训基地，多方联动为企业提供更合适的全流程残障人士就业培训方案，为企业提供更合适的残障人才岗位。同路在残联领导下精准对接合适的残障人士，与特殊学校合作订单培养残障人才，从生活到工作等方面为残障人士的就业提供更好的生存保障和就业上升机会。

■ 同路"最美传承"公益项目

在中国残疾人福利基金会的指导下，同路携手爱心企业，对接愿意教授残疾人的非遗传承人或从业者（有工作场所、市场状况良好、亟待传承等），为残疾人提供学徒式非遗培训。在项目地残联及相关部门的帮助下，筛选最近的社区、村落中有意愿、条件适合的青壮年残疾人学徒，通过非遗传承人的口传心授，深度掌握一项非遗知识技能，并通过媒体传播，向公众展示残疾人的非遗技艺。

电话：400-668-5151

官网：www.51tonglu.com



扫码计算残保金



同路

CHINA
ENTERPRISE
SOCIAL
INSURANCE
WHITE PAPER 2018