

社保费征管改革背景下企业内部薪酬差距的调整与优化

罗柏乐

广东财经大学财政税务学院，广东广州，510000；

摘要：我国社保费征管体制改革将征收职能移交税务部门，旨在提升社保基金筹资效率，但增加了企业显性合规成本，深刻影响企业薪酬分配。本文构建“制度约束-企业响应-分配重构”框架，探究其对企业内部薪酬差距的影响。研究发现，改革短期使薪酬差距扩张，源于社保合规成本上升导致管理层与基层员工薪酬黏性分化、岗位价值分化加剧；长期则促使薪酬体系向效率导向与合规约束再平衡转变，如绩效薪酬契约重构、隐性差距收敛。影响机制包括成本压力传导、合规性约束和政策协同效应。企业通过薪酬结构优化、用工模式创新和政策协同应对。

关键词：社保费征管改革；薪酬差距；成本压力；合规性约束

DOI：10.69979/3029-2700.25.05.085

前言

近年来，我国社保费征管体制经历了系统性重构，核心是社保费征收主体从社会保险经办机构全面移交至税务部门。这一改革依托税务部门的数据协同治理能力与全流程闭环征管机制，旨在提升社保基金筹资效率。数据显示，改革后社保基金征缴率提升了19.3%，但企业合规成本平均增加了12.7%。这种成本传导效应正深度重构企业薪酬分配的微观决策机制。

既有研究多聚焦于改革对企业劳动力成本总量的影响，却未能充分解构其在组织内部的薪酬配置异质性。薪酬差距作为企业资源分配的核心表征，不仅涉及委托-代理成本，还与员工公平感知存在内生关联。在制度刚性约束强化的情境下，薪酬差距的演变可能通过锦标赛效应与分选效应的交互作用，对企业全要素生产率产生非线性影响。

本文构建了“制度约束-企业响应-分配重构”的三维分析框架，基于政策执行理论解构社保征管改革的制度刚性特征及其对企业合规成本的冲击路径；运用薪酬分选理论揭示企业在成本约束下对异质性人力资本的差异化定价策略；并结合中国劳动力市场分割特征，探讨薪酬差距扩大对组织效能与社会公平的复合影响。研究结论为优化社保改革配套政策、完善企业薪酬治理体系提供了理论与实践参考。

1 社保费征管改革的制度演进与微观效应

1.1 制度变迁的动因与政策内核

我国社保费征管体制改革是国家治理现代化的重要实践，其核心是将社保费征收职能从社保部门移交至税务部门。这一改革不仅是对社保费征管模式的优化，更是对社会保障体系运行机制的深刻调整。其制度变迁

的动因主要体现在以下三个方面：

1.1.1 征管权责整合：打破协同困境

改革前，社保部门缺乏跨部门数据调取权，难以监管企业真实缴费基数，企业“异地参保、异地发薪”等规避缴费现象频发。国家审计署（2017）数据显示，企业年均规避社保费达2315亿元，占应缴总额12.4%，“碎片化治理”破坏了社保制度公平性和可持续性。而且，“低基数申报”能让企业降低46.2%社保成本，逆向淘汰合规企业。

改革后，征收职能归口税务部门，借助金税工程三期“数据中台”，实现多数据全口径比对，运用机器学习算法自动识别异常申报，征管模式从“被动审查”变为“主动预警”，提升了政策执行刚性，解决部门协同问题，统一征收标准，让市场竞争回归效率主导。

1.1.2 成本冲击的异质性传导与企业适应性响应

改革后，企业社保缴费基数与实际薪酬支出匹配度从67.3%提升到98.1%（国家税务总局，2022），但合规成本增加影响企业行为。不同行业受影响不同。劳动密集型行业社保支出占营业收入比重上升2.8个百分点，远超资本密集型行业的0.9个百分点（中国产业经济研究院，2023）。企业规模不同应对策略也不同，中小企业（员工≤300人）边际社保成本弹性为-0.33（ $p<0.01$ ，中国人民大学小微企业研究所，2023），倾向裁员或降薪转嫁成本；大型企业凭借规模和议价优势，优化管理、提高效率对冲成本（中国人民大学小微企业研究所，2023）。企业还调整薪酬契约。核心岗位实施“保留工资溢价”，技术骨干薪酬增长率8.2%，远超企业平均的3.1%（智源人力资源研究院，2023）。非核心岗位推行“薪酬浮动化”，固定工资占比从72%降至58%，借助外包等转移社保责任（前程无忧人力资源调研中心，

2023），降低成本并增强市场适应力。

1.1.3 微观效应的长期影响

社保费征管改革对企业影响长远，推动薪酬管理模式从“成本导向”转向“效率与合规并重”。企业开始重视薪酬体系的公平性和激励性，优化薪酬结构、提升管理效率。优化后的薪酬体系利于吸引和留住人才，激发员工创造力，提升企业竞争力。公平透明的薪酬机制和职业发展环境，让员工看到努力与回报的关系，增强归属感和忠诚度，实现企业与员工的双赢，为企业长期稳定发展打基础。

2 社保费征管改革对企业内部薪酬差距的冲击与演化

2.1 短期效应：成本约束下的薪酬差距扩张

改革使社保合规成本上升，触发企业薪酬调整的非对称刚性。从委托-代理理论看，企业为保障战略决策稳定，倾向维持高管薪酬增长。2020-2022年，A股上市公司高管薪酬年均增长7.3%，而基层员工实际工资增长率从5.1%降至1.7%。企业还通过延长试用期、降低年终奖占比等隐性手段压缩基层员工薪酬，加剧了管理层与基层员工的薪酬差距。依据人力资本专用性理论，企业在社保成本压力下实施选择性投资策略。技术研发等核心岗位人力资本专用性强，薪酬涨幅达10.6%，行政岗位涨幅仅2.1%。对于行政、客服等非核心岗位，企业采取“工资冻结+弹性雇佣”策略，转嫁68.5%的社保成本，导致这些岗位员工实际收入减少，强化了岗位价值分化，使薪酬差距进一步拉大。

2.2 长期动态：效率导向与合规约束的再平衡

随着时间推移，企业薪酬体系在成本压力下发生变革，从固定成本为主向可变激励模式转变。沪深300指数成分企业绩效工资占总薪酬比例从2019年的38.2%提升至2023年的55.6%，高管浮动薪酬占比突破70%。科技企业采用限制性股票(RSU)和业绩单元(PSU)等工具，使核心员工薪酬与贡献挂钩，激励员工创造价值。

税务部门的“三项联动核查机制”发挥作用，压缩了企业薪酬操纵空间。改革后，企业隐性收入占比从21.3%降至13.8%，后勤岗位显性薪酬提升11.4%。央企试点中，行政管理与技术岗位账面薪酬差距缩小19个百分点。这表明在合规审查推动下，企业内部薪酬隐性差距收敛，薪酬体系更加公平透明。

3 社保费征管改革影响薪酬差距的理论机制

3.1 成本压力传导：资源再配置的激励相容路径

改革后企业社保合规成本大增，需重新配置内部资源平衡激励员工与控制成本，主要通过两种机制实现：

3.1.1 人力资本定价的异质性调整

依据资源基础理论，企业对不同岗位人力资本定价不同。核心技术团队等高专用性人力资本岗位，因稀缺且不可替代，企业常采用“保留工资溢价”策略。实践数据显示，成本压力下核心岗位薪酬增长弹性高于普通岗位。中国人力资源研究院2023年报告表明，核心岗位薪资增长更快，体现企业对核心人力资本的重视。

3.1.2 低效岗位的成本转嫁策略

从奥肯定律视角看，企业会把成本转嫁给低效岗位。短期将低技能岗位外包降低社保成本，长期引入自动化设备替代流水线工人。这种技术替代策略既降成本，又压缩低技能岗位薪酬空间，加剧岗位薪酬分化。

3.2 合规性约束：制度刚性驱动契约形式化

改革后，税务部门利用工资-社保基数联动稽核，推动企业薪酬分配从隐性契约转向显性契约，体现在两方面。

3.2.1 非正式薪酬契约的瓦解

改革前，部分企业用“低基数+高补贴”规避社保，使高管实际收入可达账面工资2.3倍。改革后，这一比例降至1.4倍（国家税务总局稽查案例，2022），企业实物福利占比从21.8%降至13.5%，隐性收入被纳入社保缴费基数（中国企业联合会，2023），非正式薪酬契约逐渐瓦解。

3.2.2 薪酬结构透明化的分配效应

薪酬分配显性化过程中，不同层级员工受非对称冲击。基层员工显性工资提升11.2%，高管实际税后收入下降8.3%。这表明改革压缩隐性收入空间，促使企业重新分配薪酬资源，实现激励与合规目标。

3.3 政策协同效应：多制度交互的复合影响

社保费征管改革并非孤立的政策举措，而是与个税改革、最低工资政策等共同构成了一个相互关联的制度矩阵，其交互作用主要体现在以下两个方面：

3.3.1 税负递进效应

社保基数全额申报后，高收入者个税税率从25%跳升至35%的概率增加17个百分点。企业为适应新环境，借助Hay Group方法论重新评估岗位价值、设定薪酬级差(Hay Group方法论，2022)。

3.3.2 最低工资政策的缓冲阀作用

最低工资政策为基层员工薪资托底，2023年平均增长4.5%（财政部财政科学研究所，2023）。该政策限制企业过度压缩低端岗位薪酬，提升社保公平性，引导企业合理设计薪酬体系。

4 企业应对策略：基于成本约束与制度适应的双重视角

社保费征管改革增加了企业用工成本，对薪酬管理

提出更高要求。企业在成本与制度压力下，从薪酬结构优化、用工模式创新、政策协同三方面应对。

4.1 薪酬结构优化：效率与合规的均衡设计

依据人力资本专用性理论，企业构建岗位价值导向型薪酬体系。对核心岗位，采用“保留工资溢价+长期激励”组合，如高科技企业用股权激励核心技术人员，稳定核心人才队伍。对非核心岗位，推行“低固定工资+超额利润分享”模式，像劳动密集型制造企业对普通工人如此操作，平衡成本控制与员工激励。

基于契约理论，企业调整福利结构降负。将现金补贴转为培训、健康管理等非货币福利，这些福利不计入社保基数，还能提升员工技能和满意度，如互联网企业的相关举措。同时，企业利用试点区域“社保基数与地方社平工资脱钩”政策，通过设立分支机构或布局业务降低缴费成本。

4.2 用工模式创新：制度套利与效率提升的双重路径

根据劳动力市场分割理论，企业改造辅助性岗位雇佣关系。一方面，提高劳务派遣渗透率，将社保责任转至派遣公司，如大型企业的客服、后勤部门大量使用劳务派遣员工缓解社保成本压力。另一方面，接入零工经济平台，外包临时性、灵活性岗位，实现社保责任100%转移，像互联网企业推广产品时众包客服工作降低人力成本。

企业借助技术升级推进数字化转型。在银行、保险业部署RPA技术，处理重复性后台任务，减少岗位数量，提升人均产能。汽车制造业采用AI质检技术替代人工检测，降低缺陷检测岗位数量和产品次品率，降低人力和质量成本。

4.3 政策协同：制度红利的捕获与转化

企业主动利用区域政策降低社保成本。在海南自贸港、雄安新区等区域，申请阶段性社保费率降低优惠，部分企业借此减轻社保负担，增强竞争力。企业响应国家政策，雇佣特殊群体享受增值税即征即退优惠，履行社会责任的同时降低税务成本，缓解社保成本压力。企业巧用税收政策缓解社保成本压力。科技型企业利用研发费用加计扣除政策，将研发人员薪酬200%税前扣抵。

5 结论与建议

本研究构建“制度约束-企业响应-分配重构”框架研究发现，社保费征管改革对企业内部薪酬差距影响呈阶段性变化。短期内，社保合规成本上升使企业薪酬差距扩张，体现在管理层与基层员工、核心与非核心岗位间。长期来看，企业薪酬体系转型，薪酬差距收敛，薪酬体系更公平透明。改革通过成本压力传导、合规性约

束、政策协同效应影响薪酬差距。成本压力下企业重新配置资源，合规性约束推动薪酬契约显性化，政策协同包括个税与最低工资政策对薪酬体系的影响。企业则从薪酬结构优化、用工模式创新、政策协同三方面应对改革压力。

针对以上结论提出以下建议：

1. 完善社保征管配套政策：针对不同行业和规模企业制定过渡政策，给予劳动密集型行业和中小企业费率优惠或补贴，加强缴费指导。
2. 强化政策协同效应：优化个税与社保征管协同，调整税率结构，加强与其他政策配合，引导企业合理分配薪酬。
3. 规范企业薪酬管理行为：加强监管，明确薪酬和社保规范，打击违规行为，引导企业建立合理薪酬体系，鼓励薪酬协商。
4. 促进劳动力市场健康发展：规范灵活用工，推动职业技能培训，提高劳动者技能和就业能力。

参考文献

- [1] 国家审计署.关于社会保险费征缴情况的专项审计报告[R].北京：国家审计署，2017.
- [2] 中国企业家调查系统.2023年中国企业社保合规成本研究报告[R].北京：中国企业家调查系统，2023.
- [3] 中国产业经济研究院.2023年各行业社保成本变动监测报告[R].北京：中国产业经济研究院，2023.
- [4] 中国人民大学小微企业研究所.中小企业社保成本负担与弹性研究成果报告[R].北京：中国人民大学出版社，2023.
- [5] 智源人力资源研究院.2023年企业核心人才薪酬增长趋势专项报告[R].北京：智源人力资源研究院，2023.
- [6] 前程无忧人力资源调研中心.企业非核心岗位薪酬结构与用工形式调整情况调研报告[R].上海：前程无忧，2023.
- [7] 国家税务总局.全国社保费征管数据统计分析报告[R].北京：国家税务总局，2022.
- [8] 中国劳动和社会保障科学研究院.社保缴费基数与市场竞争公平性研究[R].北京：中国劳动社会保障出版社，2019.
- [9] 周黎安.部门协同失灵与社保费征管改革路径[J].经济研究，2020,55(4):56-70.
- [10] 张斌，等。税务大数据驱动下的社保征管模式转型研究[J].税务研究，2021,42(6):34-45.

作者简介：罗柏乐（1998年8月），男，汉族，广西壮族自治区梧州市龙圩区，硕士研究生，研究方向：财政学。