

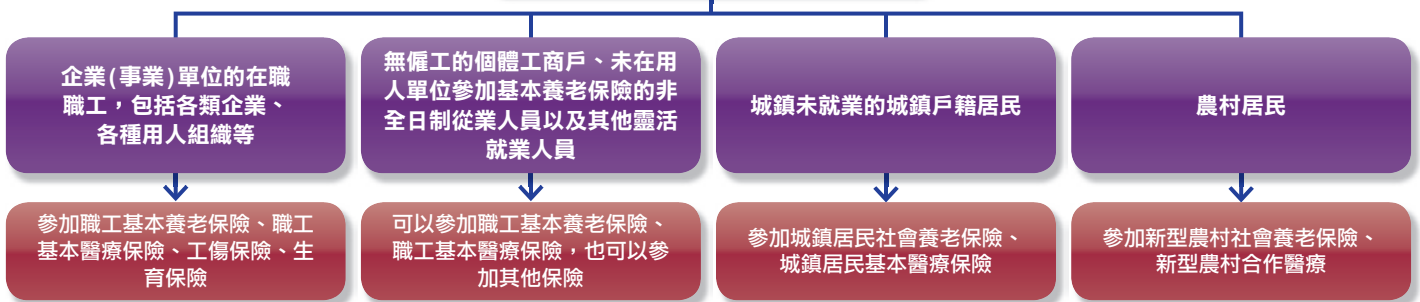
自 1951年政務院頒佈《中華人民共和國勞動保險條例》及其實施細則以來，我國社會保險理論和實踐一直沿用這個條例。在經過一系列嘗試和摸索後，中國第一部社會保險領域法律《社會保險法》終於在2010年10月28日十一屆全國人大常委會第十七次會議上通過，並於2011年7月1日起開始實施。該法的頒佈實施具有重要的里程碑式意義，填補了我國社會保障領域立法的空白，對全體民眾和企業均將產生重要而深遠的影響。本文對社會保險法的重要立法亮點進行解讀，並初步分析其給企業帶來的現實影響。

一、社會保險法亮點解讀

亮點一、社會保險法以法律的形式確立了中國覆蓋全體國民的社保體系

長期以來，中國社會保險體系由於地區經濟發展的不平衡及城鄉二元體制的存在，導致在全國範圍內尚未建立起覆蓋全民的社保體系。《社會保險法》則以法律形式規定，國家建立基本養老保險、基本醫療保險、工傷保險、失業保險、生育保險等社會保險制度，該法實施後，將建立起一個覆蓋全民的社會保障體系，該體系框架如下：

中國社會保險體系



《社會保險法》構建全民社會保險體系的制度，保障了各行各業人員參加社會保險和醫療的法律權利。賦予公民在年老、疾病、工傷、生育、在喪失勞動能力和重大疾病情況下，享受國家補助的權利，充分保證公民的人身權。

亮點二、社會保險費統一徵收和勞動者跨區流動時社保可隨之轉移續接

由於此前尚未建立具有全國效力的法律層級的社會保險制度，各地區社會保險徵收實施中存在著較大的差異，另一方面，雖然隨著勞動力市場的完善，勞動者的流動日益頻繁，但社會保險本身的流動性較差，導致員工流動時社保關係無法有效銜接，影響人才的有效流動。

即將實施的《社會保險法》對上述問題，從以下幾方面進行改進：

首先，該法規定對於個人社會保障，國家建立全國統一的個人社會保險號碼，其個人社會保障號碼為公民身份證號碼，保證了全國的統一識別性。

其次，該法規定，社會保險費將實行統一徵收。目前，社會保險費的徵收機構尚不統一，如某些地區由稅務機關徵收，如安徽省、寧波、廈門等，某些地區社會保險費由社保經濟機構徵收，某些地區按社會保險險種分不同部門徵收。此外，各地區社會保險繳費比例存在較大差異，以職工基本養老保險金為例，上海徵收比例為職工工資的22%，江蘇省如常州單位繳費比例20.5%，南京繳費比例為21%，福建廈門繳費比例為14%。這些差異，直接影響到企業的用工成本的差異。《社會保險法》實施後，這些差異將有望逐步得以消除。

再次，該法規定，勞動者個人跨統籌就業時，基本養老保險關係、基本醫療保險關係、失業保險關係隨本人轉移，繳費年限累計計算。

社會保險的全國統一性標準和可轉移性，無疑為勞動者的跨地區流動劃除了後顧之憂，可以更有效的促進各類人才的合理流動，為企業提供更多人才選擇機會。

亮點三、強化對企業等用人單位履行繳納社會保險義務的監督權

針對目前企業等單位繳納社會保險的監督乏力，《社會保險法》規定，中華人民共和國境內的用人單位和個人依法繳納社會保險費，有權查詢繳費記錄、個人權益記錄，要求社會保險經辦機構提供社會保險諮詢等相關服務。個人依法享受社會保險待遇，有權監督本單位為其繳費情況。

縱觀整個法律，該法確立了以下對履行社保繳納義務的具體監督模式：

1、人大監督

社會保險法規定各級人民代表大會常務委員會聽取和審議本級人民政府對社會保險基金的收支、管理、投資運營以及監督檢查情況的專項工作報告，組織對本法實施情況的執法檢查等，依法行使監督職權。

2、社會監督

《社會保險法》規定任何組織或者個人有權對違反社會保險法律、法規的行為進行舉報、投訴。它充分保障了職工作為公民的維權渠道。

3、行政監督和審計監督

在監督企業等用人單位履行社會保險繳納義務等方面，該法規定縣級以上人民政府社會保險行政部門應當加強對用人單位和個人遵守社會保險法律、法規情況的監督檢查。

社會保險行政部門實施監督檢查時，被檢查的用人單位和個人應當如實提供與社會保險有關的資料，不得拒絕檢查或者謊報、瞞報。

亮點四、對用人單位社保金的徵繳和違法懲罰更有操作性，執行更加剛性

此前，《社會保險費徵繳暫行條例》、《社會保險稽核辦法》對徵繳社會保險費的社會保險經辦機構（以下簡稱經辦機構），只賦予調查權、核查權、責令整改權和建議行政處罰權。但這幾項權力作為強化徵繳手段，很難對不履行社會保險繳費義務責任單位採取有效措施，行政執法強度較弱。在征繳實踐中，經辦機構必須借助勞動保障監察的力量，對拒不整改問題的繳費單位進行執法。而進入勞動保障監察、再進入人民法院裁決，整個執法過程繁瑣、週期也長，實際效果較差。繳費單位瞞報漏報繳費基數和故意拖延繳費的情況比較常見，甚至有些企業根本不按規定參加社會保險或不按規定繳納社會保險費。

《社會保險法》實施後，上述問題將得到很大的解決，經辦機構對企業繳費義務的履行及違法懲罰將更有操作性，執法將更具有剛性：

- (1) 該法規定，用人單位應當自行申報、按時足額繳納社會保險費，非因不可抗力等法定事由不得緩繳、減免。職工應繳納的社會保險費由用人單位代扣代繳，用人單位應按月將繳納社會保險費的明細情況告知本人。
- (2) 用人單位不辦理社會保險登記，由社會保險行政部門責令限期改正；逾期不改正的，對用人單位處應繳社會保險費數額一倍以上三倍以下的罰款，對其直接負責的主管人員和其他直接責任人員處五百元以上三千元以下的罰款。
- (3) 用人單位未按規定申報應繳納的社會保險費數額的，按該單位上月繳納的百分之一百一十確定應繳納數額；繳費單位補辦申報手續後，由社會保險費徵收機構按規定結算。

- (4) 按《社會保險法》規定，用人單位未按時足額繳納社會保險費的，由社會保險費徵收機構責令其限期繳納或補足。
- (5) 用人單位逾期仍未繳納或補足社會保險費的，社會保險費徵收機構可向銀行和其他金融機構查詢其存款帳戶；並可申請縣級以上有關行政部門作出劃撥社會保險費的決定，書面通知其開戶銀行或其他金融機構劃撥社會保險費。
- (6) 用人單位賬戶餘額少於應繳納社會保險費的，社會保險費徵收機構可要求該用人單位提供擔保，簽訂延期繳費協議。
- (7) 用人單位未足額繳納社會保險費且未提供擔保的，社會保險費徵收機構可申請人民法院扣押、查封、拍賣其價值相當於應繳納社會保險費的財產，以拍賣所得抵繳社會保險費。

從上述規定來看，《社會保險法》施行後，用人單位違法成本增大，違反難度增加，違法懲罰加重，這些措施，必將促使用人單位依法及時、足額繳納社會保險。

亮點五、社會保險對諸如外國人參保等問題上有了突破性規定

隨著我國經濟的國際化進程加快和對外開放的深入，越來越多的外國人進入中國就業，長期以來，對外國人參加社保一直處在不明朗狀態，各地實施情況不一，例如上海市直到2009年才發佈《關於在滬工作的外籍人員、獲得境外永久（長期）居留權人員和臺灣香港澳門居民參加城鎮職工社會保險若干問題的通知》，明確了外國人參加社會保險的操作辦法。

在《社會保險法》中則以法律形式，明確了在中國境內就業的外國人，參照《社會保險法》參加社會保險的規定，這一立法要求，是中國社保制度對勞動力國際化流動和經濟全球化客觀現實的回應，也是對到中國就業的外籍人士勞動權益的切實保障，是我國社會保險制度的一大突破。目前根據該法制訂的《在中國境內就業的外國人參加社會保險暫行辦法》即將發佈。

此外，社會保險法在諸如保險待遇支付問題上，也努力以人性化、保障人民基本權益為出發點，做出了最有利於實現個人利益的制度設計。該法規定，參加基本養老保險的個人，達到法定退休年齡時累計繳費不足十五年的，可以繳費至滿十五年，按月領取基本養老金，也可以轉入新型農村社會養老保險或者城鎮居民社會養老保險。這一規定，基本使得大多數員工能夠獲得正常的養老金，體現了法律對公民養老保險權益的切實保障。

亮點六、更加保障員工權益的特殊情形基金支付制度

為更加保護員工權益，該法規定了一些特殊情況下，基金先支付或應支付：

1、醫療費支付制度

對於參加基本醫療保險的勞動者，在由第三人造成侵害的情形下，若第三人支不支付或無法確定第三人的，由基本醫療保險基金先行支付。基金支付後，有權向第三人追償。

2、工傷保險待遇支付

職工所在用人單位未依法繳納工傷保險費，發生工傷事故的，由用人單位支付工傷保險待遇。用人單位不支付的，從工傷保險基金中先行支付。

由於第三人的原因造成工傷，第三人不支付工傷醫療費用或者無法確定第三人的，由工傷保險基金先行支付。工傷保險基金先行支付後，有權向第三人追償。

3、未就業配偶享受生育醫療費用支付

用人單位已經繳納生育保險費的，其職工享受生育保險待遇；職工未就業配偶按照國家規定享受生育醫療費用待遇。所需資金從生育保險基金中支付。

二、《社會保險法》實施對企業的現實影響

影響一、《社會保險法》實施後，企業用工成本將提升

《社會保險法》所構建的體系是全面的、統一的，同時，該部法律對社會保險征繳、違法懲罰、社會監督的健全和落實，使得企業利用法律模糊性，規避、少繳或不繳社會保險的空間大大減小，企業不得不面臨規範化的社會保險繳納壓力，對於那些低成本、低利潤的勞動密集型製造企業，其用工成本增加將更加明顯。

可以說，《社會保險法》實施後，中國勞動力低成本時代將真正地面臨終結。針對此情況，企業應一方面加強人力資源管理，調整社會保險費繳納思路，規範社會保險繳納，另一方面，應加強生產創新，提高生產效率，從管理和創新著手，增加企業效益。對於確需勞動力密集的企業，需要根據企業實際情況，合理地進行產業地區轉移，降低用工成本。

影響二、《社會保險法》實施後，短期內企業將面臨較大的索賠風險，社保爭議將增多

《社會保險法》實施後，社會各個方面都將加大社會保險的宣傳、培訓和教育，社會保險的影響力度、廣度和深度都將前所未有，勞動者對社會保險維權的意識會進一步覺醒、增強，按照該法規定「個人與所在用人單位發生社會保險爭議的，可以依法申請調解、仲裁，提起訴訟。用人單位侵害個人社會保險權益的，個人也可以要求社會保險行政部門或者社會保險費徵收機構依法處理」。因此，對於那些此前社會保險繳納不合法的企業，將面臨來自勞動者索賠、訴訟的風險，同時，也將面臨社會保障相關行政部門監督、檢查、整改、處罰的壓力。

針對此，企業應自身提早在內部對社會保險履行情況進行自檢，查缺補漏，主動做好相關措施，將可能發生的爭議和風險影響降低。

影響三、《社會保險法》實施後，對人力資源管理的規範化和法制化要求將更加提高

如果說《勞動合同法》實施後，用人單位的人力資源管理面臨巨大挑戰，則《社會保險法》實施後，用人單位的人力資源管理將不得不再次提升。在此前實踐中，部分企業人力資源管理人員對社會保險認識不足，重視不夠，方法措施不當，在員工社會保險交費關係處理中產生了很多勞資糾紛，牽涉了人力資源管理的精力，也對在職員工產生了負面影響，因此，在社會保險法實施後，企業管理層對於員工社保管理必須在認識上提到新的高度，對於員工人員較多的企業，應當設立社保管理員的專門職位，處理和應對社會保險問題，做好符合企業實際的合法性社保規化，以減少不必要的行政處罰，減少勞動糾紛。

影響四、《社會保險法》實施後，企業社會保險成本將統一，企業必須調整人才使用戰略

《社會保險法》實施前，由於社保經辦機構的權力相對虛化，對企業處罰力度較小，社保法律保障不能落實到位，有的企業不為勞動者繳納社會保險或少交社會保險，甚至部分員工本人也不願意企業為之繳納社會保險，而選擇與企業協議，將本應交的社會保險直接以現金發放給勞動者本人，增加其短期工資收益。這些做法，在一定程度上對那些遵紀守法，為員工合法交納社保的企業來講，構成了勞動力使用的不正當的競爭，從而導致企業在市場競爭中處於不同的勞動力成本平台，對企業發展造成不利。

《社會保險法》實施後，企業的違法成本增大，違法空間大大減小，企業之間對於勞動力人才的使用成本，都將在統一的法律框架下趨於平等，企業必須調整現有的人才使用戰略，以人為本，減少企業與員工的勞動衝突，並通過合理的福利制度、用人機制等爭取勞動者為本企業更好地服務。