

人力资源通讯2015年4月

本人力资源通讯是 FINEX 金隽以电子版的形式，免费给客户、人才和合作伙伴发布的人力资源资料的简报。目的为使收件人在中国人力资源的重要发展方向和法规方面得到快速和简短的资讯，俾使其能获得及时的更新资料和分析，帮助其更好地在中国管理人力资源和合规要求。

2015 中国社会保障缴费基数调整持续向上

简介

与往年相似，各有关省、自治城市的地方当局陆续调整了今年新的社保缴费基数（以下简称“缴费基数”），用于作为单位和个人缴纳社会保险费用的基础。今年调整的的缴费基数再次大体呈向上趋势。

例如，上海市近日公布了执行期从 2015 年四月到 2016 年三月的单位在职职工个人缴费基数，新的缴费基数将上调 8%，从每月 3022 元调整到 3271 元。

这意味着从今年四月开始，对于月薪低于缴费基数的单位职工和其所在单位，他们的社会保险缴费额将会增加，最大增幅为 8%。

虽然此等调整是稳定我国社保体系管理的适当措施，然而持续增长的缴费基数增加了国内企业的人力成本，对于雇用较多初级员工或非技术工人的企业来说负担尤大。值得注意的是，当前我国社会保障缴费率已经处于世界高水平之列。

背景

社会保险缴费的不同项目一般由单位和个人按应用于缴费基数的具体比率来共同缴纳。缴费基数、缴费率和基准通常根据各地个别情况具体设定。缴费基数则通常每年都会根据该地区上一年的月均工资作出调整。

缴费基数是社会保险缴费的最低下限。在上海，每年社保缴费基数设定为上一年本市职工月均工资的 60%。2014 年上海的平均工资为 5451 元，因此 2015

年的社保缴费基数为 3271 元。这意味着在有关期间如果一个职工的实际工资低于这个下限值，社会保险缴费额必须限定在这个基数上。

社保缴费额也设有上限。在上海和其他大多数地区，社保缴费额上限设定为上一年职工月均工资的三倍。如果职工实际月收入高于这个上限值，保费缴纳额也将限定于上限水平。

其他省市的社会保险体系也大致这样运作，但地方个别缴费基数计算和缴费率可能不同，而实际缴费额会各异。

以北京市为例，北京的单位在职职工有两个社保缴费基数，一个是该市上一年职工月均工资的 60%，另一个则是 40%。其中基本养老和失业保险采用较低的缴费基数，而其他三项保险采用较高的缴费基数。北京市亦已在今年更早的时候调整了当年的基数。

要点

再次以上海市为例，企业单位和职工每月需要根据缴费基数缴纳社会保险费用。下表列出社会保险和其它社会保障费用具体比率：

2015 社会保障缴费标准-上海	雇主缴费		雇员缴费	
	百分比	人民币	百分比	人民币
1. 社会保险	<i>按社会保险基数之百分比</i>			
基本养老	21%	687.0	8%	261.7
基本医疗	9%	294.4	2%	65.5
地方附加医疗	2%	65.5	-	-
工伤	0.5%	16.4	-	-
失业	1.5%	49.1	0.5%	16.4
生育	1%	32.8	-	-
小计	35%	1145.2	10.5%	343.6
2. 住房公积金(基数待调整)	<i>按公积金基数之 7%</i>	114.0	<i>按公积金基数之 7%</i>	114.0
3. 残疾人保障金(基数待调整)	<i>按原基数之 1.6%</i>	48.4	-	-
合计		1307.6		457.6

图表: 2015 上海社会保障每月缴费率和缴费额

总体上雇用单位企业每月为职工个人缴纳的各项社会保险费用合计达到月工资的 35%。另一方面，职工社会保险缴纳额亦达到月工资的 10.5%。

中国的社会保障制度亦包含其它缴费义务，包括住房公积金，残疾人保障金和其它地方项目等。每项目都可能有的缴费率与缴费基数，也会定期作出调整。

在上海，企业单位和个人的总缴费额可能超过职工月工资的 50%，这个比例显然处于一个较高水平。

另外，由于有时职工只关注实际得到的月收入，雇主单位可能为了留用员工而全部或部分支付员工的社会保险缴费额，因此更加重了人工成本的负担。

前景

由于过去几年我国工资持续上涨，缴费基数也相应持续上调，因此单位和职工社会保险缴费额一直保持相对较高水平并呈上涨趋势。

国内当局亦意识到社会保险缴费额确实相对偏高，但短期内要实现缴费额降低的目标不容乐观。

这是因为据称目前社会保险体系金额支出速度要比收入快 50%左右。另外，各地行政部门社会保险缴费率和缴费基数的不同，不但影响行政管理的效率，还阻碍地区之间劳动力的流动。加上国内人口老龄化的问题，看来如何平衡体系的收支将会是有关当局在未来不短时间里的挑战。

无论如何，人力资源和社会保障局已经设立方向，通过统一征收率、跨区协调合作实现改善体系目标。其他改善措施的努力亦包括集中社会保障资金和更好分配政府资金的方法等。希望长远来说，可以创出未来缴费率下降的空间。

人力资源行动

人力资源管理部门应当依照现行的法律法规，确保妥善履行缴纳雇主和雇员在国内社会保障体系下的责任。

人力资源管理部门同样应当定期审查和确保员工的薪酬结构，从而帮助员工更好的享受福利制度。

随着国内行政部门跨区合作的提高，越来越多的职工倾向于参与和依赖社会保障体系，以实现未来计划。这将成为人力资源对员工留用政策中重要的因素。

FINEX 金隼专为跨国公司及知名中国企业在中国提供专业的**金融投资、咨询、管理营销、资讯科技、医药、制造业和其它人才招聘服务**部门。在**资深和专业**的管理层领导和管理下，团队及其网络在**上海,北京和香港**助您在全国解决专业和管理人才的需求。如果您想了解更多的信息，欢迎来电或者约见。

免责声明：本通讯仅旨在向客户提供简要的一般性参考信息，不构成我公司对客户的咨询建议，我公司不承担可能因使用该通讯而构成的任何损失责任。