社保“省钱”的老办法，本月正式失效

一位做了十几年 HR 的朋友，上周被老板叫去问了一句话：**“员工自己签了放弃社保的协议，应该查不到吧？”**

她的直觉是对的。11 月 1 日起，《全国税务行政处罚裁量基准（2026 年版）》正式施行，社保缴费违法行为首次被纳入全国统一的税务行政处罚裁量体系。过去那种“员工自愿放弃、公司补一点现金”的操作，在法律上从来站不住脚，但现在，它有了一个更具体的价码。

先看处罚标尺。 用人单位经责令限期缴纳仍逾期不缴或少缴社保的，处欠缴数额一倍以上三倍以下罚款，按欠缴金额和占应缴总额的比例，分为一般、较重、严重三档执行。具体来说：欠缴比例不足 30%且金额在 50 万至 500 万区间的，对应 1 倍罚款；比例和金额同时走高，罚款倍率逐级跳升。如果一家公司欠缴 600 万元、占应缴总额 35%，触顶第三档，最高罚款可达 1800 万元，外加每天万分之五的滞纳金。这已经不是“补上就行”的范畴了。

更关键的信号在于“归谁管”。 社保划转税务征收之后，税务机关手里同时握着企业的个税申报基数、企业所得税工资薪金支出和社保缴费基数三条数据线。金税四期的跨系统比对能力，使得工资、个税、社保三者之间的逻辑偏差不再依赖人工翻账，而是被系统自动标记。换句话说，少缴社保的风险暴露路径，已经从“被举报”变成了“被数据撞见”。

同一时间点还有一条容易被忽略的暗线：11 月 1 日起，企业向个人支付研发、设计、咨询、影视制作等七类服务费用，付款方成为法定增值税扣缴义务人。过去由自然人自行申报、企业“付钱了事”的惯性，正在被系统性地堵上。

对企业而言，眼下需要做的不是恐慌，而是三件事：**第一，**立即排查是否存在“自愿放弃社保”协议或现金补偿安排，这类协议在行政处罚面前没有任何抗辩效力；**第二，**核对个税申报基数、企业所得税工资总额与社保缴费基数之间的差异，差异本身不必然违规，但必须有合理的解释路径和留痕；**第三，**把社保合规纳入月度财税复核清单，而不是等到年度汇算或稽查通知再回头补。

合规的成本是看得见的，违规的成本正在变得**“看得见且付不起”**。社保入税走到统一裁量基准这一步，传递的信号已经足够清晰：用工成本的合规化，不再是选择题。