

“强制社保”落地带来的短期阵痛与长期价值

8月12日，“麦当劳招聘退休员工”登上微博热搜榜。一家麦当劳门口张贴的“招聘退休人员”启事，时薪15元并注明“无需缴纳社保”，持有“退休证”竟然成了应聘的硬杠杠，引发舆论关注，这种看似普通的招聘背后，折射出近期中国劳动力市场发生的奇特变革。

根据最高人民法院发布的司法解释，2025年9月1日起“劳动者主动放弃社保”或单位规避社保缴纳的约定均属无效。中国每年新增的约2000万退休人员，正迅速成为就业市场的“新宠”。这批曾被认为应安享晚年的银发群体，如今站上劳动力市场的舞台中央，也在无形中激起了代际就业的隐形替代战。

一、政策倒逼企业用工转型

最高人民法院发布的《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》明确规定，任何“不缴社保”的约定——无论是书面协议、口头协商还是劳动者单方承诺——都将被视为无效。税务部门“社保入税”后的数据比对系统，使得企业社保违规成本显著上升。

某电商平台因未缴社保被判赔偿1.2亿元的案例，印证了法律风险已从潜在变为现实。政策倒逼效应正在重塑用工市场格局，大型企业如麦当劳、环球影城已建立“低风险用工模式”，通过弹性工作制和商业保险组合降低合规成本。

中小微企业则探索“岗位重组”“薪酬重构”等策略，将核心岗位保留为全职，基础岗位外包给退休人员。这种转型虽带来短期阵痛，但推动了用工模式的规范化升级。企业算了一笔账：聘用退休人员堪称“最省钱”的方案——企业只需支付实际工资和工伤保险，与签订劳动合同、缴纳“五险一金”相比，成本可降低一半以上。

二、小微企业的成本困境

中小微企业作为吸纳就业的主力军，其用工成本变化具有风向标意义。调查显示，37.5%的企业用工成本显著增加，33.33%的企业略有增加，人工成本高成为最普遍挑战。

某北京小型企业财务人员算了一笔账：税前15000元的工资，企业实际支付成本达20790元，若加上隐性福利，单人员成本突破2.2万元。这种“显性成本高、隐性负担重”的困境，迫使部分企业采取“共享员工”“众包模式”等灵活用工方式。

以上海一家小型餐饮店为例，若有7名员工按当地社保缴费基数下限（7384元/月）缴纳社保，雇主每年将新增约22.4万元的用工成本。对于平均利润率仅3%-5%的餐饮个体经营者而言，这种成本增加可能是致命的。

但值得关注的是，政策层面已预留缓冲空间。人社部延续阶段性减免政策，2025年中小微企业社保费减免期限延长至年底，大型企业减半征收政策延长至6月底。河北某羊绒企业通过社保减免节省107万元的案例表明，政策红利与合规成本之间存在动

态平衡点。

三、新规实际上是社会保障的升级

从宏观层面看，企业用工合规化正在推动社会保障体系实现三大突破：其一，参保覆盖面持续扩大，截至 2024 年 9 月，全国基本养老参保人数达 10.75 亿人，社保卡持卡人数 13.86 亿人；其二，基金可持续性增强，预计 2030 年可缓解养老金缺口约 5000 亿元；其三，管理效能提升，全国社保公共服务平台已开通 91 项服务功能，高频事项网上办理率超 85%。

为应对新情况，相关部门已牵头起草《超龄劳动者基本权益保障暂行规定（征求意见稿）》，标志着我国在保障超过法定退休年龄、选择继续发挥余热的劳动者权益方面迈出了坚实一步。

新规明确规定，超龄劳动者可以与用人单位协商参加社会保险。其中，工伤保险的覆盖被置于突出位置。这意味着，自 9 月 1 日起，符合条件的退休返聘人员，将有望像在职员工一样，在发生工伤事故时依法享受工伤保险待遇。

四、银发就业的价值与冲突

退休人员返聘并非全新现象，但在新规影响下规模空前扩大。企业青睐退休人员不仅出于成本考虑，还因为他们带来的额外价值：经验丰富、稳定性高。

苏州工业园区的企业发现，返聘工程师的离职率比年轻人低一大截，他们不争晋升，踏踏实实钻研技术。一位生物制药公司的 62 岁质检专家，带新人时现场指导三遍，就能让团队效率提

升 40%，产品废品率降了 15%。

退休人员自己也乐意返聘。新规允许他们“退休金+工资”双份收入，技术好的月入过万轻轻松松。航天系统一位返聘的高级工程师，每月 7000 元养老金照领，返聘工资再拿 18000 元，月收入直奔 25000 元。

然而，银发就业热也引发了代际就业替代的担忧。到 2025 年，我国预计需要 2.6 名参保人供养 1 名退休人员。如果银发就业持续挤压青年岗位，到 2035 年，这一比例恐恶化至 2:1。

五、新规的长期战略意义

社保新政更深远的意义在于，促使企业重新审视人力资源价值。某制造业上市公司董事长指出：“现在少缴的社保，都是从员工未来生活中借来的钱。”数据显示，规范缴纳社保的企业，其客户忠诚度平均高出行业水平 27%，ESG 评级得分提升 19 个百分点。

从长远看，规范缴纳社保利大于弊。劳动者在养老医疗等方面获得更好保障，遇到风险时能有基本生活保障。社会保险具有风险共担功能，参加养老保险后退休可终身领取待遇。这种稳定性是其他保障难以比拟的。

社保新规的实施确实会给企业特别是小微企业带来短期阵痛，甚至可能有一小部分企业因此退出市场。但同时也促使多数企业通过管理升级、技术投入和模式创新来提升效率，而非依靠规避社保等低成本竞争手段。实际上，淘汰依赖压榨员工生存的低

效企业，倒逼产业转型，从拼价格转向拼质量与服务，未尝不是好事。从长远看，这是行业和国家社会保障走向规范化、健康化的必经之路。

那些能够主动拥抱变化、积极调整策略的企业，终将在变革浪潮中赢得新的发展机遇。短期疼痛不可避免，但长远看，一个更加公平、可持续的社会保障体系将为所有人提供更好的保护，这正是社会进步必须经历的蜕变过程。