

施工企业农民工工资支付中的个税代扣代缴问题探讨

王嘉川

中铁上海工程局集团第四工程有限公司，天津市，300480；

摘要：随着建筑行业发展，农民工成为施工企业重要劳动力。在工资支付中，个税代扣代缴问题凸显。当前施工企业用工模式多样，包括直接雇佣、劳务分包、劳务派遣等，这使个税代扣代缴情况复杂。实践中，存在扣缴义务人界定不清、计税依据确定困难、农民工纳税意识淡薄等问题。明确个税代扣代缴责任主体，如在总包代发工资模式下，依据相关法规，分包方通常是法定扣缴义务人。这不仅影响农民工切身利益，也关系到企业税务合规与行业健康发展。未来需加强政策宣传与执行，优化征管流程，以完善施工企业农民工工资个税代扣代缴工作。

关键词：施工企业；农民工工资；个税代扣代缴；扣缴义务人；税务合规

DOI：10.64216/3080-1486.25.07.002

引言

在施工企业的项目建设进程中，农民工群体凭借辛勤劳作与专业技能，成为推动工程顺利开展的关键力量。在其工资支付环节，个税代扣代缴工作的精准执行具有双重重要意义：一方面，这一操作直接影响农民工每月实际到手收入，关系着他们的家庭生活质量与基本民生保障；另一方面，规范的个税代扣代缴关乎国家税收征管秩序的稳定，同时也是施工企业财务规范化建设的重要体现。但当前实践中，由于用工模式灵活、流动性强等特性，该领域存在计税基数界定模糊、代扣代缴责任划分争议等问题，亟需从政策解读、实务操作等维度深入剖析，以明确各方权责，切实保障税收公平与农民工合法权益。

1 施工企业农民工用工及工资发放现状

1.1 多元用工模式的形成背景与运作逻辑

在建筑行业高速发展的进程中，施工企业的用工模式逐渐呈现出多元化特征。直接雇佣模式下，企业与农民工签订劳动合同，构建起明确的劳动关系，这种模式通常适用于长期稳定的施工项目。企业会为农民工制定详细的考勤制度，按月计发工资，同时也会承担相应的社保缴纳义务，保障农民工的基本权益。从管理角度来看，这种模式便于企业对施工队伍进行统一调度和管理，能够更好地把控施工进度与质量。

1.2 劳务分包与劳务派遣的运行特点

然而，在实际操作中，劳务分包模式更为常见。施工企业将劳务作业分包给专业的劳务公司或包工头，劳务公司凭借自身的人力资源优势，组织农民工参与施工。

劳务公司与农民工建立雇佣关系，负责农民工的日常管理、工作安排以及工资核算。施工企业则依据工程进度与劳务公司进行结算，这种模式在一定程度上减轻了施工企业的用工管理压力，使其能够将更多精力投入到工程建设的核心环节。劳务派遣模式也在建筑行业中占有一席之地，建筑企业向劳务派遣公司支付服务费用，由劳务派遣公司派遣农民工至项目现场。在这种模式下，劳务派遣公司承担着农民工的劳动关系管理、工资发放以及社保缴纳等职责，而建筑企业仅对农民工进行工作任务分配和现场管理。

1.3 总包代发工资制度的实施与意义

在工资发放方面，为切实保障农民工的合法权益，多地积极推行总包代发工资制度。该制度以总包应付给分包方的工程款作为资金来源，总包单位依据分包方提供的工资表、考勤记录等详细信息，通过专门设立的农民工工资专户，将工资直接发放到农民工手中。这一制度的实施，有效避免了中间环节可能出现的克扣、拖欠工资等问题，从资金流层面为农民工工资的按时足额发放提供了坚实保障。该制度也有助于规范建筑市场的用工秩序，减少因工资纠纷引发的社会矛盾，维护社会的和谐稳定。

2 农民工工资个税代扣代缴存在的问题

2.1 扣缴义务人界定的争议焦点

在当前复杂多样的用工模式下，农民工工资个税扣缴义务人的界定成为一个突出问题。以总包代发工资为例，从表面上看，总包单位直接向农民工发放工资，这使得部分人认为总包应是扣缴义务人。然而，深入分析会发现，决定农民工工资支付对象和金额的关键因素往

往掌握在分包方手中。分包方负责农民工的招聘、工作安排、考勤统计以及工资标准的制定,总包单位只是依据分包方提供的信息进行工资代发操作,缺乏对工资支付的自主决定权。这种权责的模糊性,导致在实际操作中,各方对于扣缴义务人的认定存在较大分歧,若界定错误,将不可避免地给企业带来严重的税务风险。

2.2 计税依据确定的复杂困境

计税依据的准确确定同样面临诸多困难。农民工的收入形式丰富多样,除了固定的基本工资外,还包括加班补贴、奖金、绩效工资等多种项目。在实际工作中,部分施工企业的财务核算不够规范,未能对农民工的各项收入进行全面、准确的归集。一些企业可能忽视了对农民工加班补贴的记录,或者将奖金等收入与基本工资混淆处理,导致计税依据不准确。农民工工作流动性大,工作地点和工作时间不固定,这也增加了企业准确统计其收入的难度,进而影响个税计算的准确性。

2.3 农民工纳税意识薄弱带来的挑战

农民工纳税意识普遍淡薄也是代扣代缴工作面临的一大难题。由于农民工群体受教育程度相对较低,且大部分时间专注于体力劳动,缺乏获取税收政策信息的渠道和时间,他们对个税政策的了解严重不足。许多农民工不清楚自身应承担的纳税义务,也不了解纳税所带来的权益保障。在这种情况下,当企业进行个税代扣代缴时,农民工可能存在不理解、不配合的情况,甚至可能认为企业扣除工资是不合理的行为。这种认知上的偏差,不仅给企业的代扣代缴工作带来阻碍,也不利于税收征管工作的顺利开展。

3 明确农民工工资个税代扣代缴责任主体

3.1 法律依据的深度解读

依据《国家税务总局关于个人所得税偷税案件查处中有关问题的补充通知》(国税函发〔1996〕602号)第三条规定,对所得的支付对象和支付数额有决定权的单位和个人,即为扣缴义务人。这一规定以决定权为核心判定标准,构建起清晰的扣缴义务人识别框架。在施工企业特有的多层级用工体系下,该标准为厘清总包单位、分包单位、劳务公司等主体的扣缴责任提供了明确指引。从法律渊源来看,国税函发〔1996〕602号文是在当时个税征管实践中出现责任边界模糊问题的背景下出台的。其核心价值在于通过确立决定权这一客观判定要素,将扣缴义务与经济决策权力直接挂钩。这种制度设计既符合税收法定原则,又有效解决了以往因用工关系复杂导致的征管漏洞。

3.2 施工企业场景下的责任分析

具体到施工企业,农民工通常与分包方签订劳动合同或劳务合同,在这种法律关系下,分包方成为农民工工作的直接管理主体。分包方负责农民工的日常用工管理,包括考勤统计、工作安排、技能培训等;分包方还决定着农民工的工资标准、发放时间以及发放对象。即便在总包代发工资的模式下,总包单位也只是按照分包方提供的工资表和考勤记录进行操作,并不具备对工资支付的实质性决定权。从法律规定和实际操作的双重角度来看,分包方通常是农民工工资个税的法定扣缴义务人。

3.3 未履行义务的后果与影响

若分包方未履行个税代扣代缴义务,将面临一系列严重后果。税务机关有权依据相关法律法规,对分包方进行处罚,包括责令限期改正、处以罚款等措施。对于农民工个人而言,由于分包方未履行代扣代缴义务,可能导致其在年度个税汇算清缴时需要补缴税款。若未能及时补缴,农民工还将面临滞纳金和罚款的处罚,这不仅会损害农民工的经济利益,还会对其个人纳税信用产生负面影响。分包方未履行义务还可能引发连锁反应,影响整个建筑行业的税收征管秩序,破坏市场的公平竞争环境。

4 个税代扣代缴问题对各方的影响

4.1 对农民工的直接影响

对于农民工群体来说,个税代扣代缴错误会产生直接且显著的影响。农民工收入普遍不高,且多为家庭主要经济支柱,若出现多扣税款的情况,其实际收入将大幅减少。以月收入8000元的农民工为例,若因企业误将专项附加扣除遗漏,每月多扣税款约150元,一年累计多扣1800元,这相当于部分农村家庭一个季度的生活开支,可能直接影响到子女教育费用的缴纳、老人慢性病药品的购置等家庭刚性支出。少扣税款同样会给农民工带来复杂困扰。在年度个税汇算清缴时,农民工往往缺乏专业的税务知识,难以自行完成复杂的申报流程。若因少扣税款需补缴,部分农民工可能因不了解政策未能按时补缴,除滞纳金和罚款外,还会被纳入税收信用黑名单。这将直接影响其未来在城市购房贷款、创业融资等方面的活动,甚至可能因信用污点失去部分工作机会。此类事件还可能引发农民工群体对税收政策的误解,降低其对税收制度的认同感和遵从度。

4.2 对施工企业的潜在风险

施工企业若未正确履行个税代扣代缴义务,将面临多重潜在风险。从经济层面来看,税务稽查部门一旦发现企业存在代扣代缴问题,除责令补缴税款外,还会按日加收滞纳金万分之五的滞纳金,并根据情节轻重处以 0.5 倍至 5 倍的罚款。以某中型施工企业年末代扣代缴个税 100 万元为例,若被查处,仅滞纳金每日就将产生 500 元,罚款最高可达 500 万元,这对企业现金流和利润空间形成巨大冲击。在信誉层面,税务违规行为会对企业声誉造成长期负面影响。建筑行业高度依赖企业信用评级参与招投标,一旦被税务部门公示处罚信息,企业在信用中国等平台的信用评分将大幅下降,直接丧失参与政府项目投标的资格。合作方、金融机构也会对企业财务合规性产生质疑,导致融资成本上升、合作机会减少,严重制约企业的市场拓展和可持续发展能力。

4.3 对税收征管的宏观影响

从税收征管的宏观角度来看,个税代扣代缴问题若普遍存在,将对国家税收征管秩序产生严重的负面影响。施工行业作为吸纳农民工就业的重要领域,若存在大规模代扣代缴错误,将导致国家税收出现结构性流失。以某省建筑行业为例,若 10% 的企业存在代扣代缴漏洞,每年可能造成数亿元税收损失,直接影响地方财政在教育、医疗等民生领域的投入计划。更深层次来看,代扣代缴问题的泛滥会破坏税收制度的公平性和严肃性。当部分企业通过违规操作降低用工成本,而合规企业承担更高税负时,会形成劣币驱逐良币的市场效应。这不仅削弱纳税人对税收政策的信任,还会引发其他行业的效仿,导致税收征管难度呈指数级增长。长此以往,将威胁国家税收制度的权威性,增加社会整体的制度运行成本。

5 改进农民工工资个税代扣代缴工作的建议

5.1 加强政策宣传与培训

税务部门应加强对施工企业和农民工的政策宣传作为重要工作内容。一方面,针对施工企业,通过举办专业的培训讲座,邀请税务专家对个税代扣代缴政策法规进行深入解读,详细讲解操作流程和注意事项,明确企业作为扣缴义务人应承担的责任和义务。发放内容详实的宣传手册,为企业提供政策参考和操作指南。另一方面,利用新媒体平台的广泛传播优势,制作通俗易懂的短视频、图文信息等,向农民工普及个税知识,如个税的计算方法、纳税的意义和权益保障等内容,增强农民工的纳税意识和维权意识,提高其对税收政策的认知度和认同感。

5.2 完善企业财务与风险控制

施工企业应将财务核算体系建设提升至战略高度,构建精细化管理框架。在农民工工资核算上,建立一人一档动态管理机制,利用数字化台账记录出勤、工资等信息,细化收入分类核算。同时引入区块链技术搭建工资核算平台,保障计税依据真实完整。税务风险管理方面,构建三道防线内控体系:财务部设专职税务岗负责日常工作;组建跨部门小组定期审查;借助外部机构开展年度体检。通过月度自查+季度互查+年度审计机制,排查工资发放与计税合规性。建立税务风险预警指标体系,监测关键指标,及时响应风险,确保税务管理合规。

5.3 优化征管流程与部门协作

税务部门应积极推进征管流程的优化升级,充分利用信息化手段提升征管效率和准确性。搭建建筑工人实名制与个税代扣代缴系统,实现用工信息与个税申报的自动匹配。通过该系统,税务部门可以实时获取农民工的用工信息、工资收入等数据,自动进行个税计算和申报,减少人工操作带来的误差和风险。税务部门要加强与建设、人社等部门的协作,建立信息共享机制,实现各部门之间的数据互通。通过部门间的协同合作,形成监管合力,共同规范施工企业农民工工资个税代扣代缴工作,维护建筑市场的税收秩序和农民工的合法权益。

6 结语

施工企业农民工工资个税代扣代缴工作意义重大,关乎农民工切身利益、企业健康发展与税收征管秩序。当前虽存在诸多问题,但随着政策宣传加强、责任主体明确、征管流程优化,未来这一工作将不断完善。期待各方共同努力,构建更加公平、规范的税收环境,推动建筑行业持续健康发展,为农民工提供更坚实的权益保障。

参考文献

- [1] 陈丽红. 建筑企业个人所得税征管问题与对策研究[J]. 财经界, 2021, 481(11): 191-192.
- [2] 李晶. 建筑行业农民工个人所得税征管问题探讨[J]. 纳税, 2022, 16(10): 1-3.
- [3] 张宇. 建筑企业农民工工资个税代扣代缴的困境与突破[J]. 财会学习, 2023, 217(09): 163-165.
- [4] 王艳. 关于建筑施工企业农民工个人所得税管理的思考[J]. 经济师, 2024, 389(05): 132-133.
- [5] 赵丹. 建筑行业农民工个人所得税征管优化研究[J]. 中国乡镇企业会计, 2025, 446(02): 180-181.