

针对杭州地区 15 所高校大学生的一项调查显示 六成以上大学生不熟悉“五险一金”

□据《中国青年报》

“‘五险一金’具体指什么？”
“你所在的工作单位每月给你缴了多少社保费？”
面对这些关乎切身利益的问题，不少刚出校门的大学生一脸茫然。近日，浙江财经学院外国语学院开展了大学生“五险一金”的认知度及毕业生享受“五险一金”情况的调研。该院学生在杭州地区 15 所高校、人才市场、相关区县劳动保障局、人民法院等地进行了走访调查。
在被调查的 15 所高校的 1200 名学生中，只有 4% 的学生肯定自己对“五险一金”非常了解，28% 的学生表示较为了解，表示不太了解的占了 64%，还有 4% 的学生承认完全不了解。在表示了解的学生中，能准确说出“五险”、“一金”具体内容的不足 1/10。



迫于就业形势压力不敢要求福利，缺乏社会经验，大学毕业生在与用人单位签订就业合同时往往处于弱势地位。

大学生社保知识匮乏，初入职场难免吃亏上当

方慧 2009 年从清华大学毕业后留校工作。工作一个月后，她才对“五险一金”有了一定了解，不过她倒是一点也不担心，她觉得“一般正规单位的福利都差不多，国家规定的事项合同里也都写得清清楚楚”。

和她有同样想法的毕业生不在少数。这些有着高学历的求职者，对社会保障知识的关注度却不高。

应届大学毕业生急于就业，缺乏社会经验，在与用人单位签订就业合同时往往比较盲目。由此带来的隐患是，部分企业利用大学生社会保障知识的欠缺以及社会经验较少等弱点，降低对初入职场职工的保障，推卸用人单位本应当承担的责任。

“2010 年上半年换了工作以后，我才发现之前的公司没有给

我办理医疗保险。这导致我现在的单位没法帮我续缴医疗保险费”。2008 年毕业的小韩在杭州一家网络公司工作，他虽然知道自己的工资有一部分需要缴纳社会保险，公司也要缴一部分，但对于具体要缴哪些保险、公司缴了多少，他无从知晓。“但是医保不能补缴，只能累计。所以，我得从 2010 年开始重新缴纳”。

据了解，社会保险受劳动保障行政部门监督检查，单位不缴社保，劳动者可以申请通过劳动仲裁处理。

但毕业生们对此知之甚少。调研人员在走访中发现，大学生就业法律意识非常薄弱，只有 6.5% 的大学生表示非常了解劳动保障体系的法律效力，35.2% 的大学生表示只是较为了解，不太了解和完全不了解的分别占到了 47.9% 和

10.4%。
对于应届毕业生来说，另一个法律盲点是：试用期内是否享受社会保险。

成都一高校外语专业的露露被一家外企录用后，以实习生的身份在公司里呆了两个多月。单位的人事部门告诉她一年以后才能签订聘用合同，露露与单位领导沟通无果，只好辞职。她除了拿到一个月 900 元工资外，社保等一概都没有。

调查中，38.5% 的大学生认为试用期内自己是没有社保的，33.3% 的人表示不清楚，仅有 28.2% 的大学生表示知道。杭州毕业生小胡是转正没多久的公司员工，尽管知道社保条例规定试用期员工有获得用人单位按实发工资数缴社保的权利，“但是别人没有提这个要求，我也没提”。

“月薪上万，‘五险一金’神马的都是浮云”

除了自身缺乏相关知识外，很多大学生也缺乏社会保障意识，有些人还认为，只要收入高，别的就不用管了。

调查中，35% 的求职者“从来没有”向用人单位要求落实“五险一金”，45% 的人则表示“根据情况”来提要求，只有 20% 的人表示“肯定”要求用人单位落实。这也反映了当下很多应届毕业生的心理：一方面，希望得到满意的薪资福利；另一方面迫于形势压力，不敢多要求福利。

还有不少大学生为了尽快摆脱待业的状态，在还没有充分意识到劳动合同中有关内容重要性的情况下就盲目签约。有人甚至表示，“如果能月薪上万，‘五险一金’神马的都是浮云（都不值得一提——编者注）”。

兼得，我想我会选择高薪。现在在找工作这么难，我们开销又大，当然是更高的薪水会更加吸引我们。”杭州一高校的一名大四学生说。

“单位说给我们‘保’了，工作这么忙，我也就没特别去了解，反正到时候能有钱拿就好了。”看到调研组所做的宣传海报后，一个在杭州某单位已经工作了 3 年的小伙子笑着说，“看来，以后得稍微去了解一下，这关系到我的切身利益啊。”

据了解，目前社保政策规定，单位缴纳的社保费用和个人缴纳的比例为 413:190。也就是说，如果个人拿出 190 元作为社保费的话，单位将拿出 413 元。这样，个人的社保账户上将增加 603 元。然而，看似稳赚的一个“买卖”，却还有不少人不乐意接受，不少职工认

为“五险一金”用起来不方便。

2010 年 9 月刚刚入职于上海一家咨询公司的小陈评价：“‘五险一金’用起来很不方便，生病了，宁可去药店买药，也不会去医院排队，如果没有带医保卡，也无从报销；而住房公积金如果不买房，也不能使用。与其缴了保险，还不如发到自己的手上去投资。”

“一些劳动者，只顾眼前利益，宁愿多拿点补贴，也不肯缴纳社会保险。”杭州市滨江人民法院民三庭庭长叶伟在调研访谈中说，“一方面，通常在私营、民营企业，这些单位希望减少企业支出，不愿意为员工承担‘五险一金’的费用；另一方面，劳动者也只在意薪资的多少，极少关心福利情况。最终在劳动合同解除时，这些员工会向企业提出补缴社会保险，纠纷有时候就是这样产生的。”

就业指导应加入毕业生权益保护知识

叶伟告诫大学生，尽管发生在大学生身上的劳动纠纷比较少，但是关于“五险一金”等社会保障制度的相关知识，大学生有必要在校学习期间就有所了解。只有这样，大学生才能在择业时更好地维护自己的切身利益及合法权益。

还在上大学的小吴非常关注就业，她常常看相关新闻，发现很多纠纷都是因为劳动者自己不重视劳动合同、“五险一金”，最后和企业产生了纠纷。

“就业指导不应只是培训如何面试、写简历这些求职技巧，我觉得学校应该开设相应的课程，让我们学习这些关乎我们自身利益的知识。如果能在大学里学到这样的知识，那走上工作岗位就不用担心自己的权益会遭受损害了。”小吴说。

据了解，目前不少学校已经

开始面向毕业生开设短期的“就业指导培训”课程。浙江万里学院就业指导中心钱铮老师介绍，浙江万里学院有专门的就业指导课，有学分要求，课程包括就业知识、创业培训、面试技巧、就业法律法规、国家劳动人事法规等。但是，很多毕业生忙于自己手头的事情，把培训的机会丢掉了。也有部分学生认真学习了相关课程，但是他们一般都注重面试技巧、简历制作、薪资等内容，不太关注个人权益。

北京工商大学毕业生吴鹏刚刚与郑州某交通行业一国企签订了试用期合同，若表现出色，半年后他就能转正。吴鹏说，要就业，《合同法》自然要懂，但“五险一金”具体指什么，他无法一一列举。“学校就业指导中心有过为期 3 天的就业指导培训，我当时不在学校，没有参加。”他说。

（本文涉及采访对象均为化名）

延伸阅读

“五险一金”

“五险”指的是五种保险，包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险；“一金”指的是住房公积金。

养老保险、医疗保险和失业保险由企业和个人共同缴纳，工伤保险和生育保险完全由企业承担。“五险一金”的缴纳额度每个地区的规定都不同，但都以工资总额为基数。

在试用期内也应该享受社会保险，因为试用期是合同期的一个组成部分，它不是隔离在合同期之外的。另外，企业给员工上保险是一个法定的义务，不取决于当事人的意思或自愿与否，即使员工表示不需要缴保险也不行，而且商业保险不能替代社会保险。

养老保险：累计缴纳养老保险 15 年以上，并达到法定退休年龄，可以享受养老保险待遇。

医疗保险：用人单位和个人按规定缴纳基本医疗保险费，为职工建立个人账户；门诊的医药费用由个人账户支付，住院的医药费用由个人账户和统筹基金按比例支付。

失业保险：失业保险连续缴纳一年以上，档案退回街道后可以在街道享受失业保险待遇。

工伤保险：在合同期内不幸发生意外，向企业索取情况说明并加盖企业公章，尽快申请工伤认定并提供材料后可享受工伤保险。

生育保险：可以报销与生育有关费用，包括生育津贴、生育医疗费用、计划生育手术医疗费用、国家和本市规定的其他与生育有关的费用。