

月入7454元企业须支出14410元 “五险一金”占工资总额近半

# “五险一金”成负担?

我国各地缴纳“五险一金”的比例，虽不完全一致，但绝大部分省市的缴纳比例都在工资总额的40%以上。相关数据显示，在与125个国家的社保费率对比分析后，只有11个国家的社保费率超过40%，而且主要是发达的福利国家。

近日，国务院副总理马凯表示，目前养老保险缴费水平偏高，“五险一金”已占到工

资总额的40%至50%。如此之高的缴费比例让不少市民着实吃了一惊：原来到手的工资，还不到工资总额的六成。而剩下四成多差额的去向，自然也成为普通工薪族关注的对象。



## ■影响

### 五险一金 让小微企业“涨不起工资”

在拆解工资社保构成的同时，马靖昊还举了这样一个例子。某一雇员目前月薪8000元，在扣除五险一金及其个税之后可支配工资收入6053.9元。某天雇主为之加薪2000，该雇员税前工资涨到了10000元，正式晋身万元水平。不过，如上所述，在扣除了杂七杂八后，该雇员每月到手工资为7454.3元，较之此前的6053.9元增加了1400.4元。而雇主付出的代价是，为了这1400.4元，须增加的用工支出，由此前的11528元增至14410元，增加2882元，是雇员到手工资增加额的2.06倍。

马靖昊称，按照上面的计算，很容易知道，只要雇员的工资收入翻一倍，单位用工支出就要翻两倍，这样，用人单位决定给员工加工资时的冲动就会逐步变得疲软起来。站在雇主的角度，给员工加工资显然是要下大决心的，至少企业还要非常赚钱。因为除了要承担看得见的工资支出之外，还要承担占比相当可观的额外支出。尽管为员工缴纳相应的“五险一金”和税负是用人单位不容推卸的责任，但负担太重，会让企业打消给员工加薪的念头。

据了解，我国社保缴费比例过高的问题，是一个老话题。各地缴纳“五险一金”的比例，虽不完全一致，但绝大部分省市的缴纳比例都在工资总额的40%以上。相关数据显示，在与125个国家的社保费率对比分析后，只有11个国家的社保费率超过40%，而且主要是发达的福利国家，目前中国社保费率高于德国、美国，也高于日本、韩国。但是，即便如此，就目前我国企业人员缴纳社保的效果来看，“养老替代率”却远远达不到预期效果，养老金数量明显低于不缴社保的公职人员，缴费过高的事实也便引发了越来越多人的不满。

业内专家表示，“五险一金缴费高”的现实必须要得到改变，这不仅仅是释放小微企业活力、提高社会投保比例的前提，也是让广大企业工作人员增加收入的重要保障。但是，对于我国社保制度中的种种问题，仅仅降低“缴费比例”还远远不够，公共财政还要在补贴系数上进行上调，至少不能形成一个缴得越多、领得越少的恶制度，如此，才有可能保障“养老替代率”在降低缴纳比例之后大幅下跌，福利社会才会慢慢建成并逐渐完善。

## ■新闻背景

### 马凯:五险一金 占工资总额比例近半

2014年末，十二届全国人大常委会第十二次会议举行联组会议，结合国务院关于统筹推进城乡社会保障体系建设工作情况的报告进行专题询问。国务院副总理马凯在回答委员询问时表示，现在的养老保险缴费水平确实偏高，“五险一金”已占到工资总额的40%至50%。

据业内解释，工资总额是指单位在一定时期内直接支付给全部职工的报酬总额，并非职工个人所得工资。党的十八届三中全会提出，要适当降低养老保险缴费水平。对此马凯表示，现在的缴费水平确实偏高，五险一金已占到工资总额的40%至50%，企业觉得负担重。但是另一方面，现在社保基金收入增长幅度慢于支出增长幅度，这又是一个矛盾。“一方面企业反映缴费水平太高，一方面降低缴费水平又会影响当期的收入，这两个矛盾怎么解决，需要研究。”

马凯表示，养老保险体系的顶层设计问题是政府2015年社会保障工作的一个重头戏。本届政府一成立即做了部署，开展了养老保险顶层设计的研究工作。经过一年半的努力，人力资源和社会保障部牵头的部际联席小组已形成了顶层设计研究的总体报告和16个专项报告。而针对养老保险全国统筹问题，马凯说，现在各地情况千差万别，制约因素很多，有的地方入不敷出，中央补助以后才能保证支付。针对这一问题需要解决的是，“怎样才能既能发挥养老保险的共济性功能，又能调动各地的积极性，平衡点怎么找”。

(据北京青年报)

## ■事实

### 北京五险一金缴存合计费率达66.3%

“五险一金”占工资总额的40%至50%，这一比例意味着什么？如果你是工薪族，如果你工作在北京，如果你每月到手的工资（含税）6000元，那么你的雇主，要掏出10000元甚至12000元的真金白银。

社保缴费比例超过四成，这个数字显然让不少工薪族吃惊不小。实际上，对于不少初入职场的工薪族来说，对于“五险一金”本身是什么也并不了然。据财务专家解释，所谓社会保险“五险一金”，具体指的是养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保

险和生育保险五种保险，以及“一金”住房公积金。其中养老保险、医疗保险和失业保险三种险是由企业和个人共同缴纳的保费，工伤保险和生育保险完全是由企业承担，个人不需要缴纳。

而另有业内专家认为，社会保障的范畴还应包括企业年金。企业年金又称职业年金、企业退休金或雇主年金，指的是在政府强制实施的公共养老金或国家养老金制度之外，企业根据自身经济实力和经济状况自愿建立，为本企业职工提供一定程度退休收入保障的补充性养老金制

度。武汉市社会保障学会理事董登新表示，在发达国家或成熟市场，社保养老只是一个底线保障，而真正让退休人员有安全感的养老保险还需要补充养老，在国外资本市场上，贡献最大的也是企业年金或职业年金而非公共养老金。从宏观层面来讲，企业年金是社保必不可少的有力补充。

作为雇员的法定社会福利，五险一金超过工资四成的比例是如何计算出来的？据了解，社保缴费系数的确定不同地区不同人群有所不同。北京市的相关

规定，养老保险、医疗保险和失业保险三种险需由企业和个人共同缴纳保费，比例分别是养老保险：企业20%，个人8%；医疗保险：单位10%，个人2%+3元；失业保险：单位1%，个人0.2%；工伤保险和生育保险则完全由企业承担，个人无需缴纳，两种险的比例分别是0.3%，0.8%。至于住房公积金，2014年北京市缴存比例为企业个人均负担12%。

由此可知，上述五险一金企业缴存部分占比达到44.1%，个人为22.2%，合计费率为66.3%。

综合来看，万元税前工资，你拿到了7454元，企业实际支出了14410元，企业缴纳的社保金额约为4410元，个人支付2223元，两项合计6633元。单位和个人合计缴纳五险一金的数额6633元，占据税后工资7454元的比例为89%。企业需要负担的金额，几乎是个人到手金额的两倍。马靖昊感慨，拿工资时一定要想到企业为你发生的实际

支出啊，都不容易。

雇主每月付出了14410元，职工个人拿到了7454.30元。之间6955.70元的差额，究竟去了哪里？对此，马靖昊以图表作出说明，其中单位缴纳的三险3210元、个人缴纳的三险1023元，上缴了社保机构；单位缴纳、个人缴纳的公积金各1200元，上缴公积金管理机构；个人所得税322.70元上缴税务机构。

## ■解析

### 税前万元工资企业实际支出14410元

对社保五险一金的构成明细，中央财经大学研究生客座导师、会计专家马靖昊以如下案例进行了拆解。假设你的税前工资10000元，在扣除各类社会保险及其所得税之后，每月能够拿到手的工资是7454元。缩水的25%是如此计算的：10000元工资，个人需缴养老保险8%，医疗保险2%外加3元，失业保险0.2%，合计

22.2%，外加3元，即2223元。再扣除缴纳个税322.70元，剩下7454.30元。

至于你的企业，缴费比例要远远超过雇员。10000元税前工资，企业需缴纳的社保，包括养老保险20%，医疗保险10%，失业保险1%，工伤保险0.3%和生育保险0.8%，住房公积金12%，合计44.1%。由此可知，企业缴纳的社保金额约为4410元。

## ■差异

### 小型餐饮业员工大多没有社保

如此之高的社保缴费比例，是否所有的企业都能接受并践行？北京青年报记者近日采访多家企业的社保缴费情况，结果显示，并非所有在京企业都如出一辙地按照44.1%的比例缴纳五险一金，不同的企业在缴费基数上大有不同。对于不少小微企业，无论是企业还是雇员，现实都很骨感，五险一金上还是不上，都是个问题。

京城某大型股份制企业，北青报记者拿到一位基层员工的工资单，工资总额4860元，扣除的各项保险费872.43元，应交税金14.63元，实发3972.94元。其财务部人员解释，上述工资单实际不能体现企业缴纳社保部分以及个人具体缴存比例。各项社保的缴存基数，是以上一年该雇员的平均工资计算的。其随后提供的2014年12月缴费保险明细

显示，五险一金缴存比例与北京市规定的一致，企业缴存部分合计为44.1%。

另一在京事业单位，某员工2010年至2013年连续四年的社保个人缴费信息对账单显示，四年来“申报的月缴费工资”一栏基本呈现逐年上涨趋势，由2010年的8585元升至2013年的9873元。其社保缴费金额也在千元以上，其中2014年前三个月养老金部分，每月单位缴费1974.60元，个人缴费789.84元。从缴纳比例来看，单位缴纳比例为44.1%，个人为22.2%+3元。

北青报记者咨询其人力资源部工作人员，得知其五险一金缴费标准，同样是以该员工上一年度月均工资为基数“实缴”。不过该人员解释，并非所有人都是以上年度月平均工资为缴费基

数，按照北京社保局的规定，北京市的社保缴费基数有上限和下限，2014年度社保基数上限为北京市职工月平均工资5793元的3倍的10%，即17379元。也就是说，该单位超过这一数额的，是按照17379元来申报缴纳社保的。社保基数下限，养老、失业两个保险的下限是2317元，其他三险下限为3476元，若低于这一金额，则按照2317元、3476元来缴纳社保。

某中小IT企业的财务部人员对北青报记者表示，其公司员工社保待遇，大致是按照北京市规定的最低缴费基数来计算的。这一点，是在员工入职时与之充分沟通的结果，究其原因，企业负担重是一部分，对于那些80后甚至90后的员工，也更在乎眼前的到手工资，因此宁愿放弃遥远而且隐形的社保，将部分金

额折算到目前的薪酬中。

一家小型餐饮企业的老板直言，小型餐饮业的店员大多没有社保，“海底捞”这样的大型连锁除外。这个行业的员工流动性太大，上社保无论对企业还是员工都很不现实。部分小型餐饮企业，会代之以给员工购买商业保险。

显然，在不同的企业中“社保”的体现也不尽相同。董登新在其认证微博中曾这样表示，从企业提供五险两金的待遇，可以区分中国劳工等次。(1)至多只有五险的劳工，他们一定是在中小企业工作；(2)拥有完整五险一金的劳工，他们一定是在大企业或上市公司工作，这类就业也称为正规就业，或称体面工作；(3)拥有丰厚的五险两金的劳工，他们大多是在垄断或暴利行业工作。