

企业年金为劳动者在基本养老保险基础上的又添一份保障——

# 让更多企业和员工加入企业年金“朋友圈”

专业人士建议对中低收入劳动者缴费加以补贴激励

## 阅读提示

企业可以通过企业年金并设置权益归属年限,吸引、留住人才。政府针对中低收入劳动者或中小企业参加企业年金实施一些激励性措施,推进企业年金制度实现普惠。

企业年金是在基本养老保险基础上的补充养老金。《企业年金办法》(以下简称《办法》)自2018年2月1日正式实施至今已满3年。

根据人社部最新数据显示,截至2020年三季度末,我国共有10.2万余家企业建立年金基金,覆盖职工2669万余名,累计基金规模达2.09万亿元。记者注意到,从人社部披露的数据来看,我国目前仅有不足7%的企业建立了企业年金计划,参加年金的职工数占企业职工总数的10%左右,绝大部分职工暂未参加企业年金计划。

### 职工担心到领取时年金“缩水”

“和普惠的基本养老保险由政府、用人单位和劳动者三方缴费有所不同,企业年金主要由企业和劳动者双方按比例缴费,政府不直接参与。”中国社会保障学会秘书长鲁全向记者介绍。

按规定,企业缴费每年不超过本企业职工工资总额的8%。企业和职工个人缴费合计不超过本企业职工工资总额的12%。具体所需费用,由企业和职工协商确定。

李希彤今年25岁,她所在的企业建立了企业年金制度,但李希彤并未参与。比起未来的养老金,她更在乎每月的到手薪资,“要跳槽的话,下一家单位没有企业年金,那不白缴了?”

为保障流动就业职工的企业年金权益,《办法》在完善企业年金个人账户转移规定的基础上,增加了与职业年金转移接续的规定。即职工变动工作单位时,如果新单位已建立企业年金的,原企业年金个人账户权

应随同转入;职工新就业单位没有建立企业年金的,原企业年金个人账户可以暂时由原管理机构管理,也可以由法人受托机构发起的集合计划设置的保留账户暂时管理。

考虑到货币的时间价值和通货膨胀等因素,李希彤和不少同事担心30多年后,领取企业年金时会“缩水”。

人社部社会保险基金监管局有关负责人表示,2007~2019年企业年金基金平均年化收益率达7.07%,今年受疫情等因素影响,资本市场出现了较大波动,但年金基金依然投资稳健,取得了较好的投资收益。

专业人士认为,从这一市场表现来看,“总体跑得过通货膨胀”,基本可以克服贬值压力。

26岁的王俊杰是北京一家企业的员工。2019年入职后,他参加了企业的年金计划。

王俊杰告诉记者,根据所在企业的年金方案,以他现在月均工资8000元为例,到60岁退休时,能够领取50万余元的企业年金。他算了一笔账,这相当于退休后每个月能多领近3000元的养老金。

根据《办法》,企业与职工协商后,可以规定职工企业年金个人账户中的企业缴费及其投资收益自始归属于职工个人,也可以规定随着职工在本企业工作年限的增加逐步归属于职工个人,但全部归属于职工的期限不超过8年。

“规定企业年金缴费及投资收益逐年归

属于员工个人,对于企业而言,有助于留住高

水平、高素质的劳动者。”鲁全认为,企业可以通过企业年金并设置权益归属年限,吸引、留住人才。

### 企业利润状况影响企业年金建立

为实现年金基金资产保值增值,去年底人社部发布了关于调整年金基金投资范围的通知,新增了国债期货等投资风险相对可控,具备相当投资价值的年金基金可投资品种,并明确单个计划资产投资于各类型资产的比例须参照投资组合的比例限制进行管理。

对此,鲁全认为,企业可以通过对年金基金投资产品的控制和对一些高风险投资领域的比例的限制来平衡年金投资的收益与风险。

尽管政府通过一系列制度性安排降低了企业年金的投资风险,但鲁全表示,从人社部披露的数据来看,我国目前仍然仅有不足7%的企业建立了年金计划。

陈安泰是一家成立两年的创业公司的负责人,目前公司员工10余人。他给记者算了一笔年金“支出账”。“在当前的薪酬体系下,如果公司按照4%的比例缴纳,在不考虑工资增长的情况下,每年需要在年金上支出10万余元。”

陈安泰表示,目前公司尚未盈利,每年再多10万元的支出对公司而言不是小数目。“创业公司的人员流动性大,这就涉及企业年金的转移等问题,无形之中增加了公司的运营成本。”

陈安泰表示,目前公司尚未盈利,每年再

多10万元的支出对公司而言不是小数目。“创业公司的人员流动性大,这就涉及企业年金的转移等问题,无形之中增加了公司的运营成本。”

“企业是否建立年金直接取决于企业的利润状况,多数企业不愿意建立年金与企业自身的财务状况直接相关。”鲁全告诉记者,建立年金的企业以国有大中型企业为主,民营中小企业较少。员工福利的形式多样,对于年轻职工而言,更倾向于短期内能变现的福利形式。

### 建议政府对中低收入者缴费提供补贴

参加企业年金可使职工未来退休收入多元化,为退休后的生计增添一份物质保障。那么,如何才能进一步扩大企业年金参与率?

对此,鲁全表示,一些发达国家已经在这方面做出了有益探索,“有一些国家开始尝试建立企业年金自动加入机制。在该机制下,职工只要加入基本养老保险,就要相应地加入企业年金。这一做法具有较强的可操作性和激励性,对扩大企业年金参与率具有积极的推动作用。”

同时,鲁全建议,收入在一定比例以下的劳动者参加企业年金时,由政府对劳动者个人缴费部分进行补贴,通过这种方式推进企业年金制度实现普惠。

但鲁全强调,当政府介入的时候,并非给所有劳动者提供补贴,而是重点针对中低收入劳动者。“如果对这部分劳动者或中小企业参加企业年金实施一些激励性措施,政策就会更有针对性、更精准。”

“现在强调‘菜单式’的员工福利计划,由企业提供多个选项,职工个人自主选择。这时,企业可以将企业年金、补充医疗保险等作为优先选择项列入菜单中,再由劳动者进行选择。”鲁全表示,企业年金的建立与参与是由用工双方共同决定,要提高年金的普及程度,需要使之对企业和劳动者双方都有吸引力。

## 图说劳动保障

# 女职工“三期”保护知多少?

## 女职工“三期”保护有哪些?

“三期”保护,指的是女职工在孕期、产期、哺乳期的劳动权益保障内容。

## 女职工在“三期”能享受哪些特殊待遇?

根据《女职工劳动保护特别规定》,用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

## 在每个特殊时期,法律也有相应的劳动保护

### ① 孕期规定

根据《女职工劳动保护特别规定》规定,女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

对怀孕7个月以上的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动,并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查,所需时间计入劳动时间。

### ② 产期规定

女职工生育享受98天产假,其中产前可以休假15天;难产的,应增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,可增加产假15天。

全面二孩政策实施后,多地在此基础上调整产假时长。

### ③ 哺乳期规定

《女职工劳动保护特别规定》规定,对哺乳未满1周岁婴儿的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班,用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间。

女职工生育多胞胎的,每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

策划:李丹青 制图:肖婕妤

## 吉林出台21条措施引才留才

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)为促进人才安心、安身、安业,吉林省制定出台《关于激发人才活力支持人才创新创业若干政策措施2.0版》,推出21条高含金量措施,为“吉聚天下英才”,促进吉林振兴”提供更加有力的人才支撑。

住房保障、家属安置、子女教育、就医和税收奖励等是人才最关心的现实问题。据介绍,新政在安家补贴基础上,增加了人才周转房和租房补贴政策,提供买、住、租全方位保障。建立乡土人才评价制度,对贡献突出人才和县乡基层一线人才实行特殊职称倾斜政策。为最大限度给用人才放权松绑、降低成本,将职称评价权直接下放到重点企业、重点项目和长春新区等国家园区和人才密集用人单位。

## 湖南启用新版医保药品目录

本报讯(记者方大丰)记者日前从湖南省医保局获悉,从2021年3月1日起,湖南统一正式执行国家2020年版医保药品目录,并将谈判药品在集中采购平台上直接挂网采购,指导定点医疗机构合理配备、使用目录内药品。

据悉,2020年12月,新版医保药品目录公布,新增药品119种,多数是经过谈判降价的独家药品。湖南省结合实际,在目录中增列设置了药品的自付比例。为保障药品支付待遇的稳定提高,其中甲类药品自付比例设置为0%,乙类药品中通用名和剂型与2019年版药品目录一致的,原则上维持原自付比例。新增及部分原有乙类药品通过专家评审,调整了自付比例。限工伤保险和生育保险支付时,不区分甲、乙类,全额纳入工伤保险或生育保险基金支付范围。

## 厦门对口劳务帮扶实现常态化

本报讯(记者李润钊)近日,192名来自厦门对口帮扶地区甘肃临夏的新招聘员工,搭乘包机从兰州飞抵厦门。这是年后第一批乘包机集中来厦门的务工人员。

为企业节前节后用工需求,厦门携手组织6家重点缺工企业,赴临夏州参加康乐县2021年春风送岗位现场招聘会。经过3天的持续招聘,6家企业共录用192人。此次两地采取“点对点”政府包机的形式,将该批新招录的临夏州员工输送至厦门。包机费用由厦门市承担。为做好对口帮扶过渡期工作,同时助力厦门企业招工,解决缺工用工问题,厦门市把临夏州对口帮扶开展成常态对接工作,持续稳定帮扶临夏贫困人员来厦门就业。

# 重庆发“留岗红包”的企业可申领补贴



## 鲜花“绣”党旗

3月4日,在第111个国际三八妇女节来临之际,浙江宁波奉化渡头董工业社区党群服务中心渡头董社区工会联合会组织辖区企业职工志愿者、企业工会主席等共38名女性,用玫瑰花“绣”了一面党旗,作为献给伟大的中国共产党100周年华诞的礼物。

本报记者 郭倜然 本报通讯员 郑蕾 摄

# 员工年会中大奖企业却反悔 日常管理无小事设奖须严肃

律师认为,在条件明确的前提下,用人单位需兑现奖励,建议企业设奖时明确约定数额

车中放了一套房”的做法不妥,公司前期虽然欠考虑,但其愿意支付定金的做法值得肯定。

“一套房的价值太高了,公司不兑现承诺可以理解。”深圳一家科技公司的招聘负责人付迁认为,该公司做法存在疏漏,“如果奖项上同时设置金额的上限,就不会有类似的纠纷发生。”

北京中银律师事务所高级合伙人杨保全律师认为,一般而言,用人单位在年会向劳动者提供的抽奖奖励属于对劳动者的激励,若劳动者中奖并符合相应条件,用人单位应兑现承诺。“按照一般理解,企业设置‘清空购物车’的奖项,奖金价值几千元至数万元。一套房价格达数百万元,这样的福利已远超公司设想的承受范围,甚至可能会影响到公司的存续。”杨保全说,从这方面来看,员工在购物车中添加房子的行为存在不合情理之处。

### 年会奖品性质不应存争议

公司年会抽奖的奖品,公司能否单方撤销?杨保全表示,关于这类问题,目前存在争议。

有观点认为,抽奖奖品应属于赠予合同

标的,据民法典赠予合同相关规定,若不属于经过公证或具有公益、道德义务性质的赠予合同,公司履行支付义务前,可任意撤销。

另有观点认为,抽奖属于射幸合同。射幸合同是指给付内容和范围在合同成立时尚不确定,其取决于合同成立后是否发生偶然事件的合同。射幸合同成立后对双方均具有约束力,因此,公司不能单方面撤销,而应按奖励中的承诺给付劳动者相应的福利待遇。

“根据以往的处理经验及司法判例,该类纠纷的处理大多倾向于认定在条件明确认定的前提下,企业要兑现奖励。”上海汇业律师事务所合伙人洪桂彬认为,公司年会设置的奖项系劳动关系过程中形成的权利义务关系,属于公司福利。用人单位和员工不属于平等主体,年会抽奖的奖品是用人单位提供给不特定劳动者的射幸福利待遇,与对象明确的赠予存在显著差异。在他看来,劳动者中奖并符合该奖励设定条件的,用人单位应按照奖励中的承诺给付劳动者相应的福利待遇。

### 管理无小事,抽奖也应严肃对待

尽管如此,关于年会奖励纠纷的事件仍然频发。洪桂彬认为其原因在于,企业设置年会奖励时过于随意或追求创意,没有精确锁定标的或控制成本,待发生成本过高时自觉利益不平衡便试图反悔。

“同时,部分管理人员希望机会降临到那些高绩效或希望重用的员工身上,待事与愿违时便试图变更之前的决定。前者与企业决策的模糊性相关,后者涉及企业滥用管理权的问题。”洪桂彬说,据民法典规定,民事主体从事民事活动,应遵循诚信原则,秉持诚实,恪守承诺。公司年会设置奖励是激励和凝聚员工的方式,若不兑现,既损害员工与公司间的情感,也有违诚信原则,企业得不偿失。

“管理无小事,即使是年会抽奖也应严肃对待。”杨保全建议企业在设置奖项时,应约定最高额限制,提前规划奖金规模,以免造成尴尬。若企业和员工事先未明确约定数额,后期遇到类似“清空购物车”的情况,需积极与员工沟通,安抚好其情绪,协商解决好争议。

### 本报记者 朱欣

日前,在杭州一家公司举办的年会上,一位员工在抽奖游戏环节抽中一等奖——清空购物车。当得知该员工购物车里放的是一套房时,该公司表示,由于商品涉及金额过高,奖励无法全部兑现。

每逢节假日、企业举办庆祝活动,用工双方因奖励发生纠纷的情况时有发生。专业人士认为,年会奖品属于用人单位提供的福利,条件明确前提下,用人单位需兑现奖励。为避免类似尴尬,建议企业提前明确约定数额。

### 企业有疏漏,员工做法不合情理

据报道,在公司拒绝兑现“清空购物车”的奖励后,该男子认为,公司应遵守承诺,否则一开始就不要设置奖励。经双方多次交涉,公司提出愿为该员工支付房子定金。

事实上,此前“员工年会中大奖,企业不承认”的情况时有发生。不过,与以往人们的反应稍有不同,大多数网友认为该员工“在购物