

人口老龄化背景下,企业年金成退休收入的重要补充,但仍有一些企业不愿设立——

如何让企业年金“叫好”又“叫座”?

本报记者 姜雨晴

“这笔每月准时‘报到’的补充养老金,让退休生活宽裕不少,日子过得更舒心了!”自2021年底退休以来,严春秀的银行卡里除了会收到基本养老金,每月还有另一笔收入,就是企业年金。

我国养老保险体系由三个支柱构成,分别是基本养老保险、补充养老保险(企业年金与职业年金)、个人养老金制度与各类商业养老保险。党的二十届四中全会提出,加快发展多层次、多支柱养老保险体系。企业年金作为第二支柱的重要组成部分,是对国家基本养老保险的重要补充,能够进一步提高退休人员的收入水平和生活质量。

当前,我国持续推进企业年金提质扩面,但知晓度和参保率依然不高。背后原因有哪些?如何持续推进企业年金制度的发展与完善,有效激发企业参保动能、更好保障职工退休后的生活?《工人日报》记者对此展开了采访。

养老添保障,引才增筹码

严春秀回忆,单位2020年建立企业年金制度,同事们都觉得往后多了一份保障。“每个月多领800多元呢,都差不多买菜了。”

“企业年金不仅相当于给员工的额外福利与补充收入,也多了一个吸引并留住人才的筹码。”山东黄金集团所属的山金重工人力资源部黄伟宁告诉记者,为了给职工提供更完善的福利保障,企业自2023年起推行企业年金制度。

黄伟宁发现,很多应聘者对企业年金都比较关注。“过去大家熟知的是‘五险一金’,现在招聘时,常有应届生主动询问是

阅读提示

建立企业年金制度被视为优质企业的体现,能够为退休职工养老增添一份保障,也成为企业引才的筹码。但实践中,资金、管理等成本较高,缺乏即时获得感等因素使企业年金覆盖率仍然较低。专家建议,扩面重心可转向民营企业,加大政策支持力度,提升缴费灵活性,更好吸引民营企业参与。

‘几险几金’,我们都会明确回应‘六险二金’,这也成了我们招聘宣讲的亮点。”黄伟宁笑着说,“不少学生正是冲着‘六险二金’的福利保障,最终选择加入我们。”

企业年金是企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上,自主建立的补充养老保险制度。企业年金费用由企业和职工共同缴纳,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12%。具体所需费用由双方协商确定。在领取时,可以按月、分次或者一次性领取。

据黄伟宁介绍,山东黄金集团总部于2022年起推行企业年金制度,并出台了相关办法及模板,供下属单位参考。2023年,山金重工依据集团规定,制定了本单位内部的企业年金制度。制度制定后,经党委会、职工代表大会审议通过开始执行,涉及单位职工300多人。

记者在采访中了解到,大部分受访者都对企业年金较为期待,还有劳动者表示,在评估工作机会时,有完善的企业年金计划意味着企业管理运作规范,会增加对企业的好感。

多重成本让一些企业望而却步

自2004年《企业年金试行办法》实施以来,我国企业年金制度框架逐步完善,市场化投资运作稳中有进,规模持续扩容,补充养老的作用逐渐显现。官方数据显示,截至2025年一季度末,全国16.82万家企业建立了企业年金制度,参加职工3290.81万人,企业年金

积累基金3.73万亿元,同比增长13.48%。

“但与第一支柱相比覆盖率较低,仍是当前我国企业年金制度发展中面临的一个突出问题。”北京大学中国保险与社会保障研究中心主任郑伟表示。

“企业年金被视为优质企业的体现之一,但对于没有建立年金制度的企业来说,往往动力不足。”北京某企业人力资源负责人祁女士表示,资金成本、流程陌生已劝退很多企业,更关键的是员工缺乏即时获得感。“发个红包请喝杯奶茶,还给员工个情绪价值,年金这种远期福利,做了效果也不太明显。”

“企业‘不愿建’不会建”的原因较为复杂。”中国社会保障学会副会长、浙江大学国家制度研究院副院长金维刚分析,很多企业为了降低成本,不会主动建立企业年金制度。从管理的角度来看,企业年金需要专设团队,负责对账管机构、受托机构、投资管理机构等相关金融机构进行遴选、考核,以及办理职工年金缴费、待遇支付等相关业务,“较高的成本,让一些企业在考虑建制时望而却步。”

此外,金维刚表示,一些企业内部人员结构复杂且流动性较高,难以适配年金全员覆盖的政策要求,叠加政策支持力度不足、宣传引导不充分等因素,也降低了企业的建制意愿。

此外,在流动性较高的行业,一些员工也会关心企业年金如何转移的问题。在社交平台上,也有人分享因考虑转移不便而放弃参保的情况。

对此,金维刚解释,按照2018年实行的《企业年金办法》规定,企业可以与职工约定

企业缴费及其投资收益的归属。“这能够让职工在跳槽离职前理性地权衡,体现了对用人单位和职工个人的权益都予以适当地保护,是合理合法的。”金维刚说。

扩面重心应转向民营企业

“在人口老龄化持续加深的形势下,企业年金制度的重要性将更加凸显。”郑伟认为,企业年金的发展需要适宜的外部环境,包括经济环境、养老保险制度环境、劳动力市场环境和资本市场环境等。

当前,多数国有企业都已建立企业年金制度。金维刚表示,扩面重心应转向民营企业。激发民营企业特别是中小企业自主制动力,关键在于引导和鼓励企业将企业年金纳入薪酬激励体系,作为企业竞争策略,以及吸引和留住人才的重要手段。

对此,郑伟建议提升企业年金缴费的灵活性:允许用人单位采取低缴费比例起步制,根据企业实际情况调整缴费比例,允许中止缴费、恢复缴费或补缴费,同时允许先行覆盖部分职工,之后再逐步扩大覆盖范围。

近年来,为了推进企业年金制度扩容,各地涌现出不少创新做法。多地提出依托各类型园区发展企业年金和人才金试点,河北雄安新区推出企业年金自动加入机制。专家认为,这些创新建制的方式值得关注,并在时机成熟后逐步推广。

此外,金维刚建议,在企业职工基本养老保险已经实行全国统筹的背景下,适时适当降低单位缴纳基本养老保险的费率,有利于促进中小企业建立企业年金制度。

在企业年金运行监管方面,有企业反映,其托管银行未主动披露资金池收益数据。金维刚表示,相关部门要加强对金融机构的政策引导、行为规范和业务考核,提高各类管理机构的年金管理能力和水平。

本报讯 (记者邹倜然)近日,记者从浙江省杭州市政府新闻办联合市医疗保障局召开政策吹风会上获悉,2026年1月1日起,杭州将施行新版《杭州市基本医疗保障办法》,调整并明确了基本医疗保险覆盖范围、大病保险政策制度、居民医保筹资动态调整机制、医疗救助待遇启动时间、生育津贴计发标准等内容。

据了解,原《办法》自2021年施行以来总体运行平稳,但随着形势的变化,亟待进一步修订完善。杭州市医保局在全面总结实践经验、深入调查研究、广泛听取意见、反复论证评估的基础上,按照“规范、动态、平稳、可持续”的原则,对《办法》进行了修订。

新《办法》优化了杭州市基本医疗保险的参保条件。持该市公安部门核发的有效期内《浙江省居住证》并在该市办理就业登记的非本市户籍灵活就业人员,可以参加职工医保。非该市户籍学龄前儿童的参保条件由“在本市居住、其父母一方已参加本市职工医保且累计缴费满3年”放宽为“父母一方持有本市核发《浙江省居住证》”。非该市户籍中小学生参保条件由“在本市中小学校就读,且其父母一方已参加本市职工医保”放宽为“在本市中小学校就读”,放宽了参保户籍限制。

按照国家关于健全居民医保筹资机制,推动缴费与城乡居民可支配收入相挂钩的要求,新《办法》调整了杭州市2026年度居民医保筹资标准,并自2027年起建立居民医保筹资的动态调整机制。“2026年度,长期护理保险仍然与基本医保同步征缴,参加居民医保的18周岁以下未成年不再单独缴纳长护险费。”杭州市医疗保障局相关负责人表示。

为减轻群众重特大疾病医疗费用负担,修订后的《办法》新增激励机制。对自2025年起连续参加居民医保满4年的参保人员,之后每连续参保1年,提高大病保险最高支付限额5000元。对当年统筹基金零报销的参保人员,次年提高大病保险最高支付限额5000元。两项激励累计提高总额度不超过12万元。

职工生育或实施计划生育手术时,所在用人单位上年度基本医疗保险(含生育保险)缴费时间不足1年或无缴费记录的,按单位成立后正常参保并连续缴纳职工医保满1年的月平均缴费基数为标准计发,确保职工生育津贴发放更加公平公正。

需要注意的是,除新生儿、医疗救助对象等特殊群体外,没有在集中参保期参保缴费的居民,设置参保后固定待遇等待期3个月。缴费中断者每多断缴1年,在固定待遇等待期基础上增加变动待遇等待期1个月。”杭州市医疗保障局相关负责人表示,将持续做好政策宣传、解释和落实工作,确保新《办法》平稳有序实施,不断提高参保人员的获得感和幸福感。

青海发布10名“最美交通人”

本报讯 (记者邢生祥)近日,“最美高原奋斗者之最美交通人”发布仪式在西宁举行,来自全省各地的公路建设技术人员、公路养护人员、公交司机、出租车司机、环卫工人等10名不同岗位的最美交通人受到命名表彰。

长期以来,青海各行业系统的干部职工埋头苦干、担当奉献,积极投身新青海建设的火热实践,涌现出一批爱岗敬业、甘于奉献的先进集体和先进个人,在平凡岗位上绽放了不凡光彩,为全社会作出了表率、树立了标杆。寻找、挖掘青海交通“最美”先进典型,讲好青海交通故事,为奋力谱写中国式现代化建设青海篇章当好开路先锋凝聚强大精神力量。

发布会上,通过播放视频短片、现场采访、情景剧表演、舞蹈表演、主持人讲述等形式,从不同角度生动展现青海高原上10名“最美交通人”立足本职、担当奉献、助人为乐的先进事迹。

济宁开展“社区微业”行动

本报讯 (记者田国垒)记者近日从山东省济宁市了解到,该市持续完善公共就业服务体系,扎实推进“社区微业”行动,通过摸排社区“微需求”、开发“微就业”岗位、组织“微招聘”活动,把就业服务送到职工群众身边,全力打造“15分钟就业服务圈”,切实增强职工获得感。

实践中,济宁市统筹指导各县(市、区)在乡镇(街道)设立“就业服务驿站”,同时在有条件的村(社区)设立村级就业服务驿站,形成覆盖县乡村三级的立体公共就业服务体系。采集整理所辖区域内人员就业创业需求,疏通就业渠道,不断加强公共就业服务向社区一线纵深推进。

面对差异化就业需求,济宁市利用社区闲置房产等公共资源构建社区“微工坊”,紧贴市场需求提供来料加工、手工工艺制作等零工项目,为非全日制用工、临时性和阶段性用工搭建起供需对接平台。此外,常态化摸排、收集不同群体就业创业和培训需求,建立社区培训清单,多样化开展“订单式、定向式、定岗式”技能培训;挖掘本土文化资源优势,发挥本土特色品牌优势,开展特色技能培训;结合新业态发展趋势,开展直播带货、电子商务培训,提升社区职工就业创业能力。

深圳福田构建立体化职业技能竞赛体系

本报讯 (记者刘友婷 通讯员黄彦莹 林彬)日前,深圳市福田区第十三届职工技能大比武——无人机驾驶员、色彩搭配师、企业人力资源管理师三项职业技能竞赛决赛在深圳职业技术大学举行。为增强竞赛实效,决赛采用实景模拟模式,让选手在“赛场即职场”的环境中比拼技能。

本次决赛是福田区构建“多层次、多项目、广覆盖”职业技能竞赛体系的重要成果。今年以来,福田区以“分层推进、产赛融合”为思路,完善劳动和技能竞赛矩阵,布局23个精品赛事,紧扣“金融、科创、时尚”三大主导产业,服务产业转型升级与新业态发展。

竞赛项目既保留焊工、财会等传统工种,也新增无人机驾驶、建筑幕墙设计、建筑信息模型等新兴赛道,还覆盖快递物流、信息通信等民生领域,实现传统服务业与新兴产业协同发展。针对重点领域,福田区还在重大工程中举办专项竞赛,在重点企业开展岗位比拼,让技能竞赛与产业建设同频共振。今年,全区举办19项区级赛事,其中新兴技术类占6项,传统服务类和专项竞赛类项目分别占6项、7项,形成结构合理、特色鲜明的竞赛格局。

比茶艺 赛匠心

为传承和弘扬六堡茶文化,丰富职工文化生活,提升六堡茶系列饮品的制作技艺,近日,2025年广西梧州市苍梧县六堡油茶制作技艺培训及比赛活动在该县泓怡六堡茶工校学校举行。图为选手们手持特制木槌用力捶打茶叶,赛场内茶香四溢。

据了解,该活动以“非遗油茶”为主题,旨在推动六堡茶产业多元化发展。活动分为技艺培训与现场比赛两大环节,50名选手参赛。活动中,非遗传承人系统讲解了油茶的历史渊源与文化内涵,完整演示了从选料、配比到烹制、调味的全流程制作工艺,传授传统打油茶的核心技艺。活动为六堡茶与油茶文化爱好者搭建了交流互鉴的平台,进一步推动了非物质文化遗产的系统性保护与创新发展,为打造苍梧六堡茶文化品牌注入了新动能。

本报记者 何华文 摄



“招转培”“无证中介”等典型案例涉案金额最高达近百万元

@求职者:提升防范意识 远离求职陷阱

本报记者 赖志凯

“本以为是高薪offer,没想到是培训陷阱!”明年即将毕业的小吴提起求职经历仍忐忑不安。近日,北京市人社局联合市委网信办、市公安局等五部门公布2025年清理整顿人力资源市场秩序专项行动典型案例,4起案件集中曝光了“招转培”“无证中介”“非法培训”等就业陷阱,涉案金额最高达近百万元。

记者调查发现,在就业市场竞争日益激烈的情况下,一些针对求职者焦虑心理设计的陷阱已成为侵害劳动者权益的高发区。

四大“黑招”专攻求职者软肋

“招聘一培训一贷款”的连环套、无资质中介的虚假承诺、超期经营的劳务派遣……此次公布的典型案例揭开了就业市场中的多种侵害劳动者权益的违法行为,违法者能够精准把握求职者的心理弱点特点。

“招转培”是较为隐蔽的就业陷阱。北京某科技有限公司通过招聘平台发布软件开发岗位信息,许诺月薪过万,吸引求职者投递简历。面试时却以“技术不达标”为由,将其推荐至关联企业参加培训,表示“培训合格即直接录用”。毕业生小张缴纳8000元培训费后

发现,所谓的“就业指导”仅是批量投递简历,承诺的录用更是无从谈起。北京市昌平区人社局执法人员指出,这类骗局利用了求职者对高薪的渴望和对行业认知不足的弱点,通过“先就业后付费”等模糊表述混淆视听。

无证经营的“黑中介”则以更低成本获取利益。北京某人力公司在未取得人力资源服务许可证的情况下,通过微信公众号开展网络招聘长达4年之久。执法人员核查发现,该机构发布的“国企直签”“包入职”等岗位均为虚构,仅靠收取中介费牟利。

非法职业培训同样暗藏风险。北京某企业管理咨询公司在无任何资质的情况下,以“健康管理师包过”“速成拿证”为噱头,收取学员学费累计近百万元。不少学员反映,所谓的培训仅是播放过时网课,考试前承诺的“内部资料”从未兑现,最终既未取得证书,学费也难以追回。海淀区人社局表示,非法培训机构往往缺乏合规教学场地,不仅教学质量无保障,还存在消防隐患等安全风险。

联动织密监管网络

面对花样翻新的就业陷阱,北京市启动跨部门专项行动,通过“精准摸排+从严处罚+公开曝光”的组合拳,全力净化人力资源市场环境。专项行动采用“双随机、一公开”

监管模式,执法人员通过大数据分析筛选违法线索,对网络招聘平台、校园周边中介机构等重点领域开展突击检查,减少对合法经营主体的干扰。

在案件处置中,执法部门坚持“零容忍”原则,依法从严从重处罚。对北京某人力公司的无证中介行为,朝阳区人社局依法没收违法所得并罚款1万元,责令其删除虚假招聘信息并补办许可证;针对某劳务派遣公司的超期经营行为,海淀区人社局以三倍违法所得标准处以罚款,累计罚没金额超百万元……截至目前,专项行动已查处各类行政违法案件157件,罚没款项共计330余万元。

“曝光是最有效的震慑。”北京市人社局相关负责人表示,专项行动实行“重大案件公开制度”,通过官网、官微及时公布典型案例,既提醒劳动者规避风险,也倒逼企业规范经营。同时,五部门建立联动处置机制,确保违法线索“接诉即办”,形成“企业自律、部门监管、社会监督”的共治格局。

求职者必备的“防骗指南”

资质核实是防骗的首要关卡。职业中介必须持有人力资源服务许可证,劳务派遣单位需具备有效劳务派遣经营许可,职业培训机构则应取得民办学校办学许可,对短

视频平台等非正规渠道的招聘信息需格外警惕。针对网络招聘岗位,可通过企业官网、国家企业信用公示系统查询用人单位注册信息。

警惕收费陷阱是防骗的核心原则。“任何以培训、服装、保证金等名义收取费用的招聘,都是违法的。”执法人员明确指出,求职者面试时若被要求缴费、办理贷款或购买设备,应立即终止应聘,并保留聊天记录、缴费凭证等证据,及时向人社部门或市场监管部门举报。对“高薪保底”“包过拿证”等不切实际的承诺,要保持理性判断,通过行业协会、在职工等渠道核实信息真实性。

留存证据是维权成功的关键。求职者应妥善保存招聘简章、面试通知、劳动合同、工资条等材料,对中介机构或用人单位的口头承诺,尽量通过书面形式确认。在北京某劳务派遣案中,劳动者因留存了工资转账记录和工作证,成功追回社保补缴款项及赔偿金共计12万元。“就业是民生之本,权益保障是就业质量的底线。”北京市人社局相关负责人表示,下一步将持续深化专项行动成果,对违法企业实施联合惩戒。同时提醒广大求职者,就业之路无捷径,唯有提升自身技能、增强防范意识,才能在求职过程中规避风险,实现高质量就业。

本报讯 (记者邹倜然)近日,记者从浙江省杭州市政府新闻办联合市医疗保障局召开政策吹风会上获悉,2026年1月1日起,杭州将施行新版《杭州市基本医疗保障办法》,调整并明确了基本医疗保险覆盖范围、大病保险政策制度、居民医保筹资动态调整机制、医疗救助待遇启动时间、生育津贴计发标准等内容。

据了解,原《办法》自2021年施行以来总体运行平稳,但随着形势的变化,亟待进一步修订完善。杭州市医保局在全面总结实践经验、深入调查研究、广泛听取意见、反复论证评估的基础上,按照“规范、动态、平稳、可持续”的原则,对《办法》进行了修订。

新《办法》优化了杭州市基本医疗保险的参保条件。持该市公安部门核发的有效期内《浙江省居住证》并在该市办理就业登记的非本市户籍灵活就业人员,可以参加职工医保。非该市户籍学龄前儿童的参保条件由“在本市居住、其父母一方已参加本市职工医保且累计缴费满3年”放宽为“父母一方持有本市核发《浙江省居住证》”。非该市户籍中小学生参保条件由“在本市中小学校就读,且其父母一方已参加本市职工医保”放宽为“在本市中小学校就读”,放宽了参保户籍限制。

按照国家关于健全居民医保筹资机制,推动缴费与城乡居民可支配收入相挂钩的要求,新《办法》调整了杭州市2026年度居民医保筹资标准,并自2027年起建立居民医保筹资的动态调整机制。“2026年度,长期护理保险仍然与基本医保同步征缴,参加居民医保的18周岁以下未成年不再单独缴纳长护险费。”杭州市医疗保障局相关负责人表示。

为减轻群众重特大疾病医疗费用负担,修订后的《办法》新增激励机制。对自2025年起连续参加居民医保满4年的参保人员,之后每连续参保1年,提高大病保险最高支付限额5000元。对当年统筹基金零报销的参保人员,次年提高大病保险最高支付限额5000元。两项激励累计提高总额度不超过12万元。

职工生育或实施计划生育手术时,所在用人单位上年度基本医疗保险(含生育保险)缴费时间不足1年或无缴费记录的,按单位成立后正常参保