

如何将安家费作为国有企业吸引人才的重要手段

王永超

贵州安大航空锻造有限责任公司

[摘要]随着国内经济社会快速发展,国有企业对人才引进的重视程度不断提高,人才市场的竞争日趋激烈,如何增强对优秀人才的吸引力成为很对单位政策研究的重点。本文通过对近年来受重视程度越来越高的“安家费”进行分析,研究了国家和地方有关政策,对安家费的使用注意事项进行分析,提出应对措施。

[关键词]安家费;吸引人才

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.828

引言

当前,安家费作为新入职人员收入的重要组成部分,已经成为国有企业吸引人才的重要手段,特别是近年来,随着国有企业对人才重视程度的提高,加上各地“抢人大战”屡见不鲜,各国有企业和各地方政府纷纷制定了形式多样的吸引人才的政策,其中数额越来越大的安家费已经成为重要的政策之一。

一、安家费政策历史和现状

安家费在国内已经有很久的历史,但还没有对引进人才的安家费制定明确的具体政策,1978年国务院为妥善安置离休、退休干部,发布了《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》(国发[1978]104号),其中第六条规定,退休工人易地安家的,一般由原单位一次发放一百五十元的安家补助费,从大中城市到农村安家的,发放三百元。退职工人易地安家的,可以发给相当于本人2个月标准工资的安家补助费。上述办法中提到的安家费,指的是退职安家费,与国有企业引进人才发放的安家费不是同一个概念。

当前,各地方政府和企事业单位针对人才引进,给出的安家费主要是用于被引进人才入职后一次性安排必要的生活所需,如租购房、购买生活用品等支出,而且很多单位针对不同层次人才给出的安家费标准越来越高,很多地方针对博士研究生开出的安家费标准高达20万至100万。比如山东青岛地方政府为吸引高端人才落户,给予一次性安家费博士研究生每人15万元,硕士研究生每人10万元,满足条件的人员即可在青岛人才网申请,相当给为用人单位的安家费额度再次提高。

对于求职来讲,薪酬待遇是选择就业单位的重要因素,除了考虑正常薪酬外,若企业能支付一笔较大数额的安家费。作为入职第一笔大额收入,也对入职者选择就业单位起到了非常关键的作用。

二、国有企业制定安家费政策的可行性分析

国有企业越来越受重视把安家费作为吸引人才的手段,分析安家费的政策可行性,笔者认为主要体现在以下几个方面:

1.在房价高企的当前环境下,能够一次性发放一笔可观的安家费,能够帮助人才真正安心安家。一般博士研究生毕业时已年近30岁,结婚买房都是迫切的实际需求,但刚刚入职一般不会有太高的薪酬水平,同时近二十年,国内各大

城市房价增长速度远远超过了收入增长速度,一二线城市房价早已过万,刚刚走出校园的毕业生,没有经济基础,面对高昂的房价,急需一笔收入帮助在城市里站稳脚跟,相对于月工资收入来说,安家费的额度也成为毕业生择业的重要考虑因素,安家费也就顺理成章地成为入职新人收入的重要补充。

2.对于国有企业来讲,企业内部的工资体系比较复杂,各种约束条件较多,打破原有内部工资体系为毕业生设计高新往往难度较大,但安家费属于针对特定人群的一次性支出,对国有企业的现行工资体系不会产生太大冲击,相对于增加其他日常补贴、提高基薪等手段,对于老员工不会产生太大负面影响,不会形成新员工薪酬高而老员工薪酬低的倒挂现象。而且一次性的支出,有利于单位控制用工成本,成本预算上比较有优势。

3.按照国资委当前对国有企业的薪酬管理模式,工资总额管控作为一项刚性约束是无法突破的,增加新入职者的薪酬水平,必然会降低老员工的收入水平,带来内部的不满情绪,但按照当前很多国企的管理模式,为了吸引高端人才,针对优秀高校毕业生的安家费等津补贴类支出可以在工资总额外单列,也就是说不占用企业的工资总额,实际上也是鼓励国有企业用好安家费政策,大力引进人才。

4.从目前通行的做法看,一般国有企业支付安家费的同时,会与入职者签订一份协议,明确服务期要求,一般在5到10年左右,如果服务期限未满时劳动者提出离职,则需要全额或部分退还安家费。针对要求退还安家费是否合法的问题,笔者查阅了有关资料和案例,《劳动合同法》第二十二条规定“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”少部分案例判决认为把安家费与培训费不同,与服务期绑定不符合劳动合同法的规定,只有提供专项培训才能约定服务期,不予支持用人单位的退还安家费的诉求,但大部分案例判决支持了用人单位要求退还安家费的诉求,而且其中多数判决又倾向于按照实际服务年限按比例扣减安家费,由劳动者向用人单位按相应比例返还。还有部分单位除了要求离职者退还安家费外,还要求其退还一

定比例的违约金或利息，从以往的司法案例看，这些要求得不到司法支持。由于安家费一般额度较高，劳动者离职需要退还一大笔费用，实际上也较大程度地增加了劳动者离职的成本，但对企业来讲，有利于企业的人才稳定，有利于企业制定长远的职业规划和人才培养。

5、有些地区和单位对安家费还有特殊的政策优惠，比如在个人所得税征收方面，有些地方给予了免税或部分免税的优惠政策，比如广州市《关于个人所得税若干业务问题的通知》（穗地税发【2004】64号）规定，对单位引进高层次人才而发放的一次性安家费，不超过5万元的，暂不征收个人所得税；超过5万元的，其超出部分可按签约期限平均分摊计算。2012年6月4日，国家税务总局纳税服务司针对用人单位引进人才给予一次性安家费是否缴纳个税问题进行解答，纳税服务司介绍，我国税法规定，按照国家统一规定发给干部、职工的安家费、退职费、退休工资、离休工资、离休生活补助费，暂免征收个税。纳税服务司还介绍，单位向引进的研究生人才发放一次性安家费，如符合规定，可以免纳个税。如不符合上述规定或以“安家费”名义向员工发放收入，应作为“工资、薪金所得”项目由发放单位负责代扣代缴个税。这实际上给各地方政府和税务部门留出了操作空间。还有的用人单位根据地方税收政策，无法免除安家费个税的情况下，在发放安家费的同时，额外替入职者承担了安家费的个税。

三、安家费政策实施的注意事项

国有企业要将安家费作为重要的人才吸引手段，除了要研究好上述安家费政策，还需要注意以下几个方面：

1. 应关注安家费的个税问题。目前各个地方针对安家费的个税政策不一致，用人单位应关注避免因需要支付高额个税，导致劳动者拿到的安家费大幅缩水，引起不满情绪。针对各地不同的安家费税收政策，企业应认真研究地方税收政策，并积极与税务部门联系，最大程度争取安家费免除或部分免除个税。有些地方税务部门针对税法：“按照国家统一规定发给干部、职工的安家费……，暂免征收个税。”的规定，只要用人单位在地方政府部门审批备案过的安家费标准，税务部门都予以认可并免征个税。近年来，随着各地对引进人才工作的重视程度不断提高，越来越多的城市加入“抢人大战”，很多地方出台了一揽子人才优惠政策，有的地方直接给予各层次人才安家费一定额度的个税减免，有的地方财政直接给予符合相关标准的人才购房补贴。国有企业认真研究地方政策，与单位自身安家费形成组合拳，将大大提高对人才的吸引力。

2. 根据地方税收政策，若确实无法做到免除个税，企业可以根据本单位的薪酬实际情况，根据安家费额度和入职者的月薪实际情况，与入职者协商一致，合理设计安家费的发放方式，如分摊到12个月发放，合并当月薪金计税，或者全额一次发放计税。但应注意的是，有的单位把安家费设置了

数年的发放周期，这固然可以减少个人的纳税数额，但大大减少了入职者的当期收入，起不到“安家”的作用，造成安家费名不副实，无法实现吸引人才的作用。

3. 安家费的额度要合适，太低起不到吸引人才的作用，太高又会增加单位成本，笔者建议国有企业结合自身实际，并结合招聘的人才层次，设计最合适的额度，在单位可承受范围内，以当地社会平均工资和当地平均房价作为参考，以不低于当地年社会平均工资，不高于以平均房价购房的首付款为宜，再针对不同层次的人才设置不同的安家费额度。以某国有企业为例，当地2020年度社会平均工资为7.6万元，当地平均房价约6000元/平方米，在当地购买首套住房的首付款一般在20至30万左右。该企业针对博士研究生、硕士研究生和重点院校的本科毕业生分别给予40万元、15万元、10万元的安家费，给入职者购买住房大幅度减轻压力，安家费有效的成为吸引求职者的重要因素。安家费的额度应动态管理，随着人才市场行情变化，结合当地实际情况适时调整。

4. 针对安家费，建议国有企业和入职者签订一份合情又合法的协议书，对人才服务期限、劳资双方责任义务界定清晰，但应注意的是，若国有企业约定过于苛刻的违约条件，往往会使求职望而却步，应以友好协商的原则进行约定。再以某国有企业为例，该企业和入职者在安家费服务协议中规定“劳动者因个人原因离职的，在企业服务不满5年，全额退回安家费；满5年不满10年的，每多在企业服务1年，可少退回20%的安家费”。另外，为了避免入职者服务期不满离职退还安家费的法律纠纷，笔者建议可以在协议书中将安家费由企业“支付”给个人，改为“出借”给个人，这样可以有效规避相关法律风险。

5. 国有企业发放安家费还应考虑入职者的薪酬增长预期，避免因安家费的差异，导致第二年收入大幅度下降，这就要考虑新入职者收入的正常增长机制，不能为了提高新入职者的薪酬水平，提前透劳动者未来的收入增长，这不但会造成老员工的抱怨，同样若入职者收入连续几年增加不明显，也会造成劳动者不满甚至离职。

参考文献：

- [1]张欣杰. 安家费有关税收政策辨析及会计处理. 西部财会, 2018.11, 26-27
- [2]翟秀伟. 高校高层次人才安家费的纳税筹划. 商业文化, 202107, 124-125
- [3]袁芳, 王运红. 住房补贴货币化政策对中央在京科研类事业单位青年科技人才的作用. 全球科技经济瞭望, 2021(6), 55-59
- [4]王玉珍. 新时期国有企业人力资源薪酬管理面临的困境及解决对策研究. 全国流通经济, 202106, 121-123
- [5]杨针. 国企薪酬体系存在的问题与对策. 人力资源, 202106, 126-127