

重构 企业报酬体系

Reconstruction of Enterprise
Remuneration System

梁晓勇 著



 北京理工大学出版社
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

重构 企业报酬体系

Reconstruction of Enterprise
Remuneration System

梁晓勇 著



北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

内 容 提 要

本书采取规范研究的方法,首先提出报酬及报酬体系的概念,然后分析现行企业报酬体系的现状及存在的问题,以及新的特点及要求。针对现行报酬体系存在的问题及其新特点、新要求,提出了重构企业报酬体系的思路及方法,明确界定了薪酬、福利、职务消费等概念及其功能,并进一步明确了报酬的本质及其确定方法。最后,在以上基础上,提出了企业报酬体系及其管理体制改革的措施、目标、原则、方法等。

版权专有 侵权必究

图书在版编目(CIP)数据

重构企业报酬体系/梁晓勇著. —北京:北京理工大学出版社, 2008.5

ISBN 978 - 7 - 5640 - 1495 - 7

I. 重… II. 梁… III. 企业管理: 劳动工资管理 IV. F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第058147号

出版发行 / 北京理工大学出版社

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街5号

邮 编 / 100081

电 话 / (010)68914775(办公室) 68944990(批销中心) 68911084(读者服务部)

网 址 / [http:// www. bitpress. com. cn](http://www.bitpress.com.cn)

经 销 / 全国各地新华书店

刷 / 北京圣瑞伦印刷厂

开 本 / 880 毫米 × 1230 毫米 1/32

印 张 / 7

字 数 / 122 千字

版 次 / 2008 年 5 月第 1 版 2008 年 5 月第 1 次印刷

印 数 / 1 ~ 3500 册

定 价 / 30.00 元

责任校对 / 申玉琴

责任印制 / 吴皓云

图书出现印装质量问题,本社负责调换

前言

改革开放三十年，中国社会经济快速发展，取得了举世瞩目的伟大成就，这些伟大成就都是中国共产党带领中国人民勇于实践所取得的。建国初期，由于私有制经济的弊端，在中国共产党的领导下，中国人民在千疮百孔、一穷二白的旧中国的基础上，建立了公有制的社会主义国家，并运用计划手段，取得了经济建设的伟大成就。但由于计划经济体制仍然存在弊端，不利于解放和发展生产力，甚至会在某种程度上制约社会文明的进步，本着“实践是检验真理的唯一标准”的指导思想，中国共产党带领中国人民，开始建设有中国特色的社会主义市场经济，并取得了伟大成就。

如果说私有制经济主要是指自由资本主义经济，公有制经济主要是指类似于完全公有的社会主义经济，那么有中国特色的社会主义市场经济就是指混合型经济。在此，混合型经济，简单来看，就是二者之和，包括公有性经济、私有性经济以及二者混合性的经济成分；其中，公有性经济成分占主体地位，其他性经济成分是重要补充。

我们知道，处理好不同生产地位人群的利益分配关系，这是私有制经济体制下，政府面临的重大难题。自由资本

主义时期，社会收入分配是由劳动力市场进行调节的，由于市场的滞后性，以及政府的无作为等原因，这个问题一直困扰着早期资本主义社会的发展。而当前，发达资本主义社会，经过多年实践摸索及民主运动的推进，通过完善立法，建立了收入分配宏观调控的机制。从某种程度上来看，这能够克服自由资本主义时期报酬收入市场调节滞后等弊端，对社会经济平稳发展起到一定的积极作用，但并没有从根本上解决不同生产地位的人群的利益分配问题。

公有制经济体制，虽然消除了民众之间在生产地位上的不平等，但在生产中仍然会存在劳动者个人与群体/政府之间对生产成果的利益分配问题。在公有制经济体制下，处理好生产成果的利益分配问题，也是政府面临的最大难题。政府只有解决了这个问题，才能从根本上解决公有制经济体制存在的其他诸多问题。可以理解，在公有制经济体制下，政府的行政效率提高了，其优点也有目共睹，但其社会生产关系也越发复杂了。这样，其利益分配问题的解决，越发艰难，也越发重要，具有极其重大的意义。

既然私有制经济体制、公有制经济体制都各有利弊，那么，何不在二者基础上，取利除弊，新创一种更适合生产力发展的经济体制呢？这就是中国当前提倡的混合型经济体制。在这种体制中，公有制经济与私有制经济取得了某种相容，社会生产关系更为复杂，私有制经济体制、公有制经济体制的利弊都将同时存在。那么，对于混合型经



济体制而言，利益分配问题的解决就更为重要。如果能够处理好社会生产成果的利益分配问题，这种体制就能发挥私有制和公有制两种体制的优势。

因此，可以说，在各种经济体制下，生产成果的分配，也就是劳动报酬的确定，都是社会经济工作的核心之一，它直接决定着社会经济能否快速健康发展。而生产成果的分配、劳动报酬的确定，主要就是要处理好两个方面的关系：一方面是经济积累与报酬总额的关系；另一方面是民众之间的报酬关系。民众个人的报酬总和就是社会报酬总额，那么，只要能够确定出民众个人的报酬，也就能以一定的手段处理好上述两个方面的关系。本书以报酬功能的实现以及人类社会发展的需要为基点，总结人类社会报酬管理的实践经验，在二者的基础上，提出以法律调节手段为主，劳动力市场调节手段、行政调节手段为辅，从而确定劳动报酬的设想。为此，本书采取规范研究的方法，首先提出报酬及报酬体系的概念，然后分析现行报酬体系的现状及存在的问题，以及新的特点及要求。针对现行报酬体系存在的问题及其新特点、新要求，提出了重构企业报酬体系的思路及方法，明确界定了薪酬、福利、职务消费等概念及其功能，并进一步明确了报酬的本质及其确定方法。最后，在以上基础上，提出了企业报酬体系及其管理体制改革的措施、目标、原则、方法等。

本书在国内外经济及管理学等研究成果的基础上，在

重构企业报酬体系

政府宏观管理的背景下，从企业微观管理出发，对报酬的相关问题进行了研究，力图为企业重新构建报酬体系提供方法，并为政府收入分配改革提供意见，这在实践中应该是可行的，对政府、企业等组织的报酬管理工作应该具有一定的参考价值。

通过改革创新和实践检验，如果本文确定的报酬内涵及外延，符合实际管理工作的需要，那么我们就能确定出民众个人的报酬，也就能以某种手段处理好经济积累与报酬总额之间，以及民众之间的报酬关系。这样，从一定程度上来说，也就解决了社会生产中生产成果的利润分配问题。我们知道，不管是在私有制经济体制下，还是在公有制经济体制下，抑或是在混合型经济体制下，各经济体制存在弊端的根源都是没有科学解决生产成果的利润分配问题。那么，如果解决了生产成果的利润分配问题，哪一种经济体制更适合现代社会发展的需要呢？个人认为，是混合型经济体制。因为，混合型经济体制不失私有制经济体制下个人资本促进社会发展的效率性，同时也具备公有制经济体制社会资本保障社会生存的公平性。而且，混合型经济体制也同公有制经济体制一样，有利于提高政府的行政效率。因此，混合型经济体制更符合现代社会发展的需要，更能促使人们进一步解放思想，发展生产力，促进社会文明进步。我们知道，现代社会，发达资本主义国家以及中国等，都是混合型经济体制，只是其中公有制经济成



分及私有制经济成分所占比重不一样而已。

由于报酬问题关系到广大民众的切身利益，是报酬支付者及获取者共同关注的话题，因此，本书拥有广泛的读者群体，按照读者阅读的深入程度，本书的读者群体可分为专业读者群体及业余读者群体。专业读者群体包括：（1）相关政府部门的公务员；（2）工会、企业联合会等非营利性组织的工作人员；（3）企业等组织的高级管理者及人力资源管理工作者；（4）经济学、管理学等社科领域的科研人员及教师；（5）经济学、管理学等专业的大学生。业余读者群体包括其他所有领取报酬的、对报酬研究有兴趣并具有较高文化素养的广大民众。

虽然由于个人水平有限及时间仓促等原因，本书难免存在错漏之处，但不管怎样，希望它能够起到抛砖引玉的作用，引起各行业专家对重构企业报酬体系这一问题的关注，并做进一步的研究，找出对策，从而促进社会经济和谐、稳定发展。若果真能如此的话，本书的写作目的就算达到了。

二〇〇八年三月

目 录

第一章	报酬概念的提出	(1)
第二章	企业报酬体系及其特征分析	(13)
第三章	现行企业报酬体系分析	(29)
第四章	现代企业报酬体系的新特点、新要求	(55)
第五章	更新观念, 重构企业报酬体系	(67)
第六章	报酬本质及资本分析	(87)
第七章	加强报酬管理, 促进社会发展	(117)
第八章	结语	(129)
附录		(136)
参考文献		(208)
后记		(214)

重构企业报酬体系

Chong Gou Qi Ye Bao Chou Ti Xi

第一章

报酬概念的提出



报酬，一般就是指劳动报酬。劳动者享有劳动报酬权。劳动者只要依照劳动法律关系，履行劳动义务，就有获得由用人单位根据按劳分配、按生产要素分配等原则支付的劳动报酬的权利。一般情况下，劳动者只要在用人单位的安排下，按照约定完成一定的工作量，就有权要求取得工资及其他各种形式的报酬，这是劳动者通过付出劳动而获得经济利益的权利。劳动报酬权是宪法权利，更是《劳动法》规定的权利；它是人权的重要内容，是劳动者的神圣权利。劳动报酬权是劳动权利的核心，是劳动者最重要、最基本的生存权利，它为劳动者及其家属提供了有力的生活保障，关系到社会中每个人的生存与发展，也直接决定了社会的安全与稳定。从权利性质上说，劳动报酬权是公权与私权的结合，它不仅涉及用人单位与劳动者之间的利益问题，也是国家应该确保劳动者必须实现的权利。国际公约、各国法律法规为协调劳动关系，保障劳动者的劳动报酬权，作出了各项具体的规定。

2001年，我国批准了《经济、社会、文化权利国际公约》。公约第七条规定，缔约国保证最低限度给予所有工人公平的工资及同工同酬，而没有任何歧视。我国《宪法》明确规定，“国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇”，“实行各尽所能，按劳分配原则，实行同工同酬”。我国实行最低工资制度，用人单位支付给

劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得被克扣或者无故拖欠。用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，由劳动行政部门责令支付劳动者工资和经济补偿，并可责令其支付赔偿金。《工会法》第二十六条规定，用人单位违反劳动法规，克扣或者拖欠职工工资的，工会应当代表职工与其交涉，要求停止侵害，采取措施予以改正。1994年劳动部颁发的《工资支付暂行条例》对工资支付的办法、禁止克扣或者无故拖欠劳动者的工资、工资支付的监督等作了具体规定。

2007年6月29日，全国人大常委会第二十八次会议审议通过了《中华人民共和国劳动合同法》，并于2008年1月1日起正式实施。《劳动合同法》规定，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。《劳动合同法》对劳动者实现劳动报酬权的相应情况进行了明确规定，通过规范用人单位与劳动者订立、履行劳动合同的行为，维护劳动者的合法权益，进而促进劳动关系的和谐与稳定，并确保劳动者劳动报酬权的实现。

那么，在劳动报酬权中，报酬的概念究竟是什么呢？



从字面上来看,“报”有“报答”的意思,“酬”有“酬劳、酬谢”——即“用金钱礼物等表示谢意”的意思。因此,报酬是指由于使用别人的劳动、物件等而付给别人的钱或实物。我国薪酬管理专家刘昕认为,市场经济在本质上是一种交换经济,当一位劳动者为一个组织工作的时候,他之所以愿意付出劳动,是因为他期望自己能够获得相应的回报,因此,在通常情况下,一位员工为某个组织工作而获得的所有他认为有价值的东西统统称为报酬(reward),这就是360度报酬的概念。在实际工作中,部分专家学者、政府官员也将薪酬、工资等概念作为报酬进行研究,从各自的角度对薪酬、工资等概念进行了界定。并指出,薪酬是根据要素和贡献进行全面补偿的分配制度安排;薪酬是员工基于劳动关系所合法获取的各种直接与间接货币报酬的总称;工资是“指不论名称或计算方式如何,由一位雇主对一位受雇者,为其已完成和将要完成的工作或已提供或将要提供的服务,可以货币结算并由共同协议或国家法律或条例予以确定而凭书面或口头雇佣合同支付的报酬或收入”,等等。基于此,根据我国企业报酬支付的实际情况和国家法律法规及国际公约的具体规定,结合本书的研究目的,我们将报酬界定为:企业因与其员工雇佣关系的存在,为其已完成和将要完成的工作或已提供或将要提供的服务,可以货币核算并由共同协议或国家法律、条例以及企业制度及政策予以确定,凭书面或口头劳动合同支付或

提供的各种形式的经济支出。下面从报酬概念本身出发，对其支付的主体、客体、前提、依据、要求、标准等进行分析，以便我们更好地理解报酬的含义。

一、报酬支付的主体

主体是指事物的主要部分，哲学上则是指有认识和实践能力的人；本书中报酬支付的主体是指对报酬相关的决策起决定性作用的实体。我们知道，劳动者的劳动力价格就是报酬，它是由劳动力价值 v 客观决定的，并受社会生产力及消费水平等因素影响。在实际管理工作中，劳动力价格是由企业按劳动贡献大小及劳动力市场、企业经济效益水平等各种计酬因素确定的。在市场经济条件下，企业劳动力价格，即报酬，最终是由企业利益相关者，包括员工、企业所有者、政府等，协商权衡各方面情况而确定的。因此，企业中对报酬相关的决策起决定性作用的实体就是企业自身。也就是说，报酬支付的主体就是企业，企业是报酬存在的基础。换句话说，只要企业存在，它就必须给员工支付或提供报酬。由于经济效益的问题，企业也存在拖欠劳动者报酬的问题，但无论如何，企业必须能够提供报酬，否则便名存实亡，只能破产以资抵债；即便如此，劳动者的报酬也具有优先偿还权，所以，报酬是企业存在的首要目标。当然，也存在企业即使破产也不能偿还劳动



者报酬的情况，这在现代企业管理体制及市场机制的条件下应该是不多见的。明确报酬支付的主体是企业，有利于我们更好地认识并研究报酬，对我国企业报酬管理及国家宏观报酬管理具有重要的意义。

二、报酬支付的客体

客体，哲学上是指主体以外的客观事物，是主体认识和实践的对象。本书中报酬支付的客体是指从企业角度研究的报酬的各种形式，即企业为员工支付或提供的各种形式的经济支出。也就是说，不论形式如何，也不管企业的目的是什么，以及其经济受益者是谁，只要是企业为了员工而支付的或提供的经济支出都属于本文界定的报酬范畴。例如，企业给员工发的工资，提供的医疗保健服务以及节日礼品等都是企业报酬；甚至，企业为树立形象，提高凝聚力，以员工的名义向社会福利机构提供的捐助，也是企业报酬。虽然，企业报酬的经济受益者并不一定是员工，但最终，企业员工必须是受益者。企业以员工的名义向社会福利机构提供捐助，经济受益者是社会福利机构，或者说，是社会上福利机构帮助的社会贫困成员。但是，由于企业的该项支出，企业员工获得了良好的社会声誉，在精神上获得了收益，因此，这也是报酬。

三、报酬支付的前提

企业支付报酬给员工，前提条件就是企业与员工是雇佣与被雇佣的关系；也就是说，只要企业与员工是雇佣与被雇佣的关系，企业就必须支付报酬给员工。因此，在实习期、培训期、产假、病事假期间，虽然员工并没有为企业做出实质性的劳动贡献，但是由于其雇佣关系的存在，企业仍然必须为员工支付劳动报酬——在此期间企业为员工支付的各项经济支出都是报酬。法律法规就是这样规定的，这主要是基于保护劳动者劳动权益的考虑。同时，企业在实习期、培训期、产假、病事假期间支付工资给员工，甚至提供培训等相关费用，也是在维护劳动力价值，甚至是在进行人力资本投资，这样企业才能可持续发展，并获得更多的回报，这是企业生产经营所必须付出的。在这里，需要特别指出的是，招聘费用是企业与员工建立雇佣关系之前发生的费用，虽然也是企业人工成本，但不是企业为员工支付的劳动报酬。

四、报酬支付的客观依据

报酬支付的客观依据是企业员工已完成和将要完成的工作或已提供或将要提供的服务。企业为员工支付报酬，