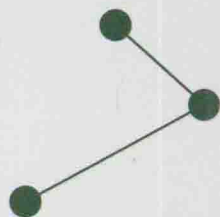




员工福利与 退休计划

刘钧
编著



全国高等学校人力资源管理专业新编系列教材



中国劳动社会保障出版社

全国高等学校人力资源管理专业新编系列教材

员工福利与退休计划

刘 钧 编著

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

员工福利与退休计划/刘钧编著. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2014
全国高等学校人力资源管理专业新编系列教材

ISBN 978-7-5167-1468-3

I. ①员… II. ①刘… III. ①职工福利-高等学校-教材②退休金-计划管理-高等学校-教材 IV. ①C913.7②F241.34

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 301469 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

保定市中华美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 23.25 印张 408 千字

2015 年 1 月第 1 版 2015 年 1 月第 1 次印刷

定价: 46.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

前 言

随着我国经济的发展和劳动关系立法的逐步完善，劳动用工制度也处在不断发展和变化之中。员工福利作为员工劳动报酬的重要组成部分，在用人单位的发展中正在发挥着越来越重要的作用。

按照实施方式划分，员工福利可以分为法定员工福利和用人单位自定员工福利。其中，法定员工福利是国家法律法规规定强制实施的；用人单位自定员工福利是用人单位根据本单位的经营效益自愿实施的。用人单位自定员工福利需要统筹规划，需要在各种可供选择的保障方式之间寻求最佳的效用组合。企业年金作为用人单位自定员工福利的重要组成部分，在保障员工退休后安度晚年、体面生活、提高生活水平等方面发挥着重要的补充作用。当前，我国企业年金的发展，亟待政府出台法律法规，促进企业年金的规范发展，依法维护企业年金受益人的合法权益。

商业保险也是用人单位向员工提供福利的重要媒介，用人单位在各种保险产品之间如何选择最佳的产品组合，以满足员工对各项保障的需求，是用人单位管理者需要长期规划的重要内容之一。

《员工福利与退休计划》是适应社会发展、学校教育和用人单位培训的需要而编写的。本书通过介绍员工福利管理的基本理论和具体管理实务，使读者能够从整体上掌握员工福利规划的规定，为个人投资理财提供切实可行的指导。本书的编写借鉴了国内外相关领域研究的新成果，在介绍基本理论的基础上，注重员工福利和退休计划管理的实用性、可操作性。本书附有同我国员工福利发展联系密切的案例分析和复习思考题，供读者参考使用。

《员工福利与退休计划》是我和同事徐晓华、姚海波等共同完成的。在本书的写作过程中，我们能够共同研究、共同探讨解决问题的

方法。在彼此的支持、鼓励中，我们圆满地完成了本书的编写工作，我对他们的支持和合作表示感谢！本书具体完成工作的情况如下：第一章（刘钧、刘丽瑶）、第二章（刘秀娟）、第三章（刘钧、相琮、仇建国）、第四章（徐晓华、隋宇飞）、第五章（刘天石、曹一然）、第六章（姚海波、刘钧）、第七章（王庆焕、肖凤娟、刘文敬）、第八章（林家正）、第九章（徐晓华、刘文峥）、第十章（邵知春、刘瀚擘、刘天石）。

本书写作的时间比较仓促，如有不妥之处，恳请同行专家、学者批评指正。

刘 钧

2014 年 10 月

内 容 简 介

随着我国经济的发展和劳动用工制度的逐步完善,员工福利在吸引人才、激发员工工作积极性、提高用人单位劳动生产率等方面发挥着越来越重要的作用,也成为用人单位发展迫切需要解决的新课题。本书以作为劳动者报酬重要组成部分的员工福利管理为起点,借鉴了国内外研究的新成果,阐述了员工福利计划的长远规划和规避风险的措施,本书在介绍基本理论的同时,注重员工福利和退休计划管理的实用性和可操作性。本书附有案例分析和复习思考题,以帮助读者加深对员工福利管理问题的理解。本书最大的特点是注重对我国现行员工福利的法律、法规的介绍,以帮助读者了解我国员工福利和退休计划的相关规定。

本书适用于高等院校学生、教师、企业管理者、银行和保险公司的工作人员,也适用于试图依法维护个人合法权益的劳动者。

目 录

第一章 员工福利的概念和构成	(1)
第一节 员工福利的特点和内容	(2)
第二节 员工福利的作用	(12)
第三节 员工福利计划的概念和特点	(19)
第四节 员工福利的管理	(27)
复习思考题	(31)
第二章 法定员工福利	(33)
第一节 基本养老保险制度	(34)
第二节 基本医疗保险制度	(47)
第三节 失业保险制度	(67)
第四节 工伤保险制度	(73)
第五节 生育保险制度	(94)
第六节 其他法定员工权益保障	(99)
复习思考题	(114)

第三章 用人单位自定员工福利	(115)
第一节 补充养老保险.....	(116)
第二节 补充医疗保险.....	(136)
第三节 员工股权激励.....	(146)
第四节 员工培训.....	(152)
复习思考题.....	(161)
第四章 商业团体保险	(163)
第一节 商业团体保险在员工福利中的作用.....	(164)
第二节 商业团体保险提供的保障.....	(167)
第三节 团体人寿保险.....	(172)
第四节 团体健康保险.....	(181)
第五节 团体意外伤害保险.....	(192)
复习思考题.....	(200)
第五章 医疗保险计划	(201)
第一节 医疗保险计划的概念和特点.....	(202)
第二节 制订医疗保险计划的步骤.....	(208)
第三节 医疗保险计划的组合管理.....	(217)
第四节 医疗保险计划的融资方案与成本控制.....	(222)
复习思考题.....	(230)
第六章 员工退休计划概述	(231)
第一节 员工退休计划的概念和责任主体.....	(232)
第二节 员工退休计划的建立和步骤.....	(235)
第三节 员工退休计划的管理.....	(241)
第四节 商业保险在员工退休计划中的作用.....	(245)
复习思考题.....	(252)
第七章 养老保险基金的投资和理财	(253)
第一节 养老保险基金投资的风险和原则.....	(254)

第二节	养老保险基金投资管理的模式·····	(257)
第三节	养老保险基金投资理财的工具·····	(264)
第四节	养老保险基金投资风险的控制·····	(274)
复习思考题	·····	(283)
第八章	员工退休计划资金收支的测算·····	(285)
第一节	影响员工退休计划资金收支的因素·····	(286)
第二节	员工退休计划资金收支的测算·····	(291)
复习思考题	·····	(295)
第九章	员工退休计划的法律规范和税收政策·····	(297)
第一节	员工退休计划的法律法规框架体系·····	(298)
第二节	员工退休计划的信托制度·····	(313)
第三节	员工退休计划的合同管理·····	(317)
第四节	员工退休计划的信息披露制度·····	(327)
第五节	员工退休计划的税收优惠政策·····	(331)
复习思考题	·····	(337)
第十章	员工退休计划投资运营的监管·····	(339)
第一节	员工退休计划投资运营的监管原则·····	(340)
第二节	员工退休计划基金投资运营监管的 特点·····	(342)
第三节	员工退休计划基金投资运营监管的 方式·····	(344)
第四节	员工退休计划基金投资运营的监管 体系·····	(348)
复习思考题	·····	(361)
主要参考文献	·····	(362)

员工福利的概念 和构成

本章主要介绍

员工福利的概念、内容、特点、构成和作用等，介绍了员工福利计划的概念、特点、设计原则、步骤、员工福利成本、收益和管理等内容。本章学习的重点是员工福利和员工福利计划的概念、特点和员工福利的构成，学会利用所学知识制订员工福利计划。

员工福利是用人单位保障员工生活、激励员工努力工作、满足员工安全保障需求的重要福利。作为非工资性补偿,员工福利是员工劳动薪酬的重要组成部分之一。合理规划的员工福利计划,可以激发员工努力工作,可以满足员工的安全保障需求,借以有效地管理员工;另一方面,合理规划的员工福利计划,还会进一步促进用人单位的经营和发展。规划员工福利计划、规范员工福利管理是用人单位人力资源管理的重要组成部分。

第一节

员工福利的特点和内容

一、员工福利的概念

员工福利有广义和狭义之分。广义的员工福利是指用人单位、政府或社会为了满足员工的生活需要,在工资以外,向员工及其家属提供各种形式补偿的制度或计划,员工福利提供的补偿,可以以货币的形式支付,也可以以非货币的形式支付。例如,用人单位发给员工的企业年金以货币形式支付;用人单位提供给员工的免费午餐、免费旅游、心理咨询,用人单位向员工及其家属提供的免费服务等,就是以非货币形式支付的。狭义的员工福利计划是指工资以外,由用人单位、政府或社会有组织、有计划地向遭遇死亡、意外事故、疾病、退休或者失业等风险的员工提供经济安全保障的制度或计划。狭义的员工福利是社会保险、补充保险和商业保险提供的保障。本书介绍的员工福利是广义的员工福利。对于员工福利的概念,可以从以下几个方面理解。

(一) 建立劳动关系是员工享受福利待遇的前提条件

用人单位和劳动者在劳动的过程中建立的平等的社会经济关系是劳动关系。员工只有同用人单位建立劳动关系,才有资格享有员工福利待遇,建立劳动关系是劳动者享受员工福利待遇的前提条件。例如,我国《劳动合同法》第7条规定,用人单位自用工之日即与劳动者建立劳动关系,建立劳动关系应当签订劳动合同。劳动合同是劳动者和用人单位建立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。从这一角度来看,员工福利可以是劳动合同约定的,也可以是用人单位自愿举办的。尽管用人单位可以自愿举办员工福利,但是必须在国家法律法规允许的范围内,通过集体协议或者个人协商的方式确定。

(二) 员工福利不属于工资的范畴

员工福利是劳动报酬的一部分,但是不属于工资的范畴(见图1—1)。劳动

报酬也称为薪酬，是指员工因从事用人单位的劳动而得到的货币形式和非货币形式的补偿，是用人单位支付给员工的劳动补偿。薪酬是用人单位按照劳动要素的贡献和劳动力供求进行分配和补偿的。薪酬主要包括工资报酬和员工福利两部分。工资报酬也称为直接薪酬，是指用人单位在一定时期内根据劳动者提供劳动的数量和质量，直接支付给员工的货币报酬。员工福利也称为间接薪酬，是指工资以外，由用人单位向员工及其家属提供的各种形式的补偿，是对员工劳动贡献的间接补偿和分配，是员工全部劳动报酬的一部分。

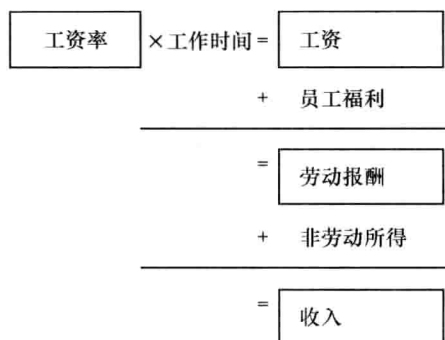


图 1—1 工资率、工资、劳动报酬和收入之间关系示意图

（三）员工福利的受益者可以是员工及其家属

如果说，工资报酬直接支付给劳动者本人的话，员工福利则不同。员工福利覆盖的对象，既包括员工本人，也包括员工家属。员工家属获得相关的福利待遇，不仅可以增强员工的忠诚感，激发员工努力工作的热情，而且还可以解除员工的后顾之忧。例如，用人单位帮助员工解决子女上学、入托、照顾老人等方面的问题，有助于帮助员工节约时间、安心工作，有助于激发员工做出更大的贡献。

（四）员工福利是依据员工需求分配的报酬

员工福利分配的原则通常是员工的需求。如果说，员工工资报酬是按照员工的劳动、能力或者业绩支付报酬的，不同岗位的员工以及同一岗位不同员工之间均存在着工资的差别，体现着按劳分配的原则。员工福利则不同，员工福利在很大程度上是依据员工的需求支付的，通常根据用人单位的工作需要和员工的需求支付，员工福利的差别并不很大。

【案例 1—1】

我国工资总额的组成

员工福利是同工资不同的概念，了解员工工资总额的构成，可以进一步了解员工福利的类型。

国家统计局于 1990 年 1 月 1 日公布的《关于工资总额组成的规定》规定，工资总额由计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资和特殊情况下支付的工资这六部分组成。

计时工资是指按计时工资标准（包括地区生活费补助）和工作时间支付给个人的劳动报酬。主要包括：（1）对已做工作按计时工资标准支付的工资；（2）实行结构工资制的单位支付给职工的基础工资和职务（岗位）工资；（3）新参加工作职工的见习工资（学徒的生活费）；（4）运动员体育津贴。

计件工资是指对已做工作按计件单价支付的劳动报酬。主要包括：（1）实行超额累计计件、直接无限计件、限额计件、超定额计件等工资制，按劳动部门或主管部门批准的定额和计件单价支付给个人的工资；（2）按工作任务包干办法支付给个人的工资；（3）按营业额提成或者利润提成办法支付给个人的工资。

奖金是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。主要包括：（1）生产奖；（2）节约奖；（3）劳动竞赛奖；（4）机关、事业单位的奖励工资；（5）其他奖金。

津贴和补贴是指为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴，以及为了保证职工工资水平不受物价影响而支付给职工的物价补贴。

加班加点工资是指按规定支付的加班工资和加点工资。

特殊情况下支付的工资，包括根据国家法律、法规和政策的规定，因病、工伤、产假、计划生育假、婚丧假、事假、探亲假、定期休假、停工学习、执行国家和社会义务等原因按计时工资标准或者计时工资标准的一定比例支付的工资。

【案例 1—2】

我国企业职工薪酬结构

根据我国《企业会计准则——第 9 号》的规定，职工薪酬是指企业为获得职

工提供的服务或解除劳动关系而给予的各种形式的报酬或补偿。职工薪酬包括短期薪酬、离职后福利、辞退福利和其他长期职工福利。企业提供给职工配偶、子女、受赡养人、已故员工遗属及其他受益人等的福利，也属于职工薪酬。

短期薪酬，是指企业在职工提供相关服务的年度报告期间结束后十二个月内需要全部予以支付的职工薪酬，因解除与职工的劳动关系给予的补偿除外。短期薪酬具体包括：职工工资、奖金、津贴和补贴，职工福利费，医疗保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费，住房公积金，工会经费和职工教育经费，短期带薪缺勤，短期利润分享计划，非货币性福利以及其他短期薪酬。

带薪缺勤，是指企业支付工资或提供补偿的职工缺勤，包括年休假、病假、短期伤残、婚假、产假、丧假、探亲假等。利润分享计划，是指因职工提供服务而与职工达成的基于利润或其他经营成果提供薪酬的协议。

离职后福利，是指企业为获得职工提供的服务而在职工退休或与企业解除劳动关系后，提供的各种形式的报酬和福利，短期薪酬和辞退福利除外。

辞退福利，是指企业在职工劳动合同到期之前解除与职工的劳动关系，或者为鼓励职工自愿接受裁减而给予职工的补偿。

其他长期职工福利，是指除短期薪酬、离职后福利、辞退福利之外所有的职工薪酬，包括长期带薪缺勤、长期残疾福利、长期利润分享计划等。

二、员工福利的特点

（一）员工福利具有均等性

只要履行了劳动义务，员工就有权享有各项福利，员工福利具有均等性。由于劳动能力、技能和个人贡献等方面的差异，员工工资也存在着一定的差距。如果工资差距过大，就会对低工资员工工作的积极性、用人单位的凝聚力产生一定的影响。员工福利在一定程度上平衡了员工之间的工资差距。例如，对于高工资者使用较低的养老金替代率，对于低工资者使用较高的养老金替代率，就会缩小员工未来享受养老金待遇的差距。值得注意的是，员工福利的均等性通常是对一般性员工福利而言的，对于一些较高层次的员工福利，也可以采取差别对待的方式。例如，用人单位对有特殊贡献的员工提供住宅、专车、旅游、度假等高福利待遇，可以留住人才、激发员工工作的积极性。

（二）员工福利具有稳定性

员工福利通常是按照国家法律法规、用人单位的规章制度或者员工的福利需求确定的。员工福利一旦确定，不能随意改变，具有稳定性，这也体现了国家法律法规和用人单位规章制度的特点。员工福利与奖金的区别在于，奖金通常是一

次性给付的，是工资的一部分，是不享受税收优惠的；而员工福利则不同，员工福利通常是长期性给付的，属于非工资性劳动报酬，可以享受税收优惠，具有较强的稳定性。例如，企业年金计划的建立虽然是用人单位自主确定的，但是，如果已经建立，不能随意终止，这就体现了员工福利的稳定性。

（三）员工福利具有集体性

员工福利是针对用人单位全体员工建立的福利项目，具有集体性。员工福利通常同员工的工作时间无关，同员工人数有关。员工工作的时间越长，其工资就越高，而员工福利则同用人单位员工的人数有关。用人单位雇用的员工越多，员工福利的给付额就越多；反之，则员工福利的给付额就越少。

（四）员工福利具有补偿性

工资是用人单位直接支付给员工的劳动报酬，而员工福利则是工资以外，用人单位对员工提供劳动的补偿，具有补偿性。一些劳动报酬不宜以货币的形式支付，可以以非货币的形式支付；不宜以个体的形式支付，可以以集体的形式支付。员工福利作为工资报酬的补充，一方面增加了员工的收入，另一方面又避免了一部分税收。

（五）员工福利具有保障性

员工福利提供的福利待遇，可以补偿员工现在或者未来可能面临的各种风险造成的损失，具有保障性。例如，法定员工福利就是用人单位或社会为员工现在或者未来可能面临的年老、疾病、工伤、生育、失业等风险提供的安全保障。又如，人身保险中的人寿保险、人身意外伤害保险、健康保险是以被保险人的死亡、伤残、疾病、年老等事故或者生存至保险期满给付保险金的保险业务，人身保险不仅为用人单位提供转移损失的风险管理方式，而且也为员工家庭提供了安全保障的方式。

三、员工福利的内容

（一）经济性员工福利项目

经济性员工福利项目是指除了工资、奖金之外由用人单位向员工提供的经济性补助的福利项目，如养老金、医疗保险、住房补贴、丧葬费等。经济性员工福利项目可以保障员工的基本生活需要，可以减轻员工的负担，可以增加员工的收入，进而提高员工工作的积极性，经济性福利项目是员工福利的主要方面。

（二）设施性员工福利项目

设施性员工福利项目是指用人单位向员工提供设施性服务的福利项目，如员工免费宿舍、阅览室、健身房、浴室等。设施性员工福利项目从关心员工的日常

生活需要出发，提供相应的硬件服务设施，以方便员工生活，减少员工福利费用支付。

（三）娱乐性员工福利项目

娱乐性员工福利项目是指用人单位提供的满足员工社交和娱乐需要、促进员工身心健康的一些福利项目，如免费旅行、免费电影、舞会等。娱乐性员工福利项目可以增进员工间的友谊，增强员工相互协作的意识。

（四）服务性员工福利项目

服务性员工福利项目是指用人单位为员工提供生活、职业发展等方面的福利项目，如健康检查、外派进修学习、企业培训等，可以满足员工自我实现和进一步发展的需要。服务性员工福利项目的设计是基于服务员工的管理理念，以满足员工参与感、被接纳、被认同的社会性需求而设立的福利项目。

（五）其他员工福利项目

其他员工福利项目是指以上所列福利项目中未包含的员工福利项目，如以本用人单位员工的名义向大学捐助专用奖学金等荣誉性福利项目，这类员工福利项目有助于增强员工的荣誉感，激发员工承担责任的意识。

四、员工福利的类型

划分员工福利的标准不同，员工福利的类型也不同。根据目前比较流行的方法，员工福利的类型主要有以下几方面。

（一）当期支付的员工福利和延期支付的员工福利

依据福利待遇支付的时间划分，员工福利可以分为当期支付的员工福利和延期支付的员工福利。

1. 当期支付的员工福利。当期支付的员工福利是指当前承诺、当前兑现的员工福利项目，通常以日、周、月和年为周期支付。例如，用人单位提供的免费午餐、降温费、培训费等，都是当期支付的员工福利项目。当期支付的员工福利通常具有以下特点：（1）当期兑现。用人单位当期承诺支付的福利待遇，当前就兑现。在用人单位承诺福利待遇的同时，员工就获得了一定的补偿或者权益。（2）等价交易。当期支付的员工福利是劳动合同约定内容的一部分，是用人单位同员工讨价还价的结果，是用人单位同员工之间按照等价交换的原则确定的。当期支付的员工福利，既满足了用人单位吸引人才、经营发展的需要，又满足了员工个人发展的需要。（3）直接补偿。当期支付的员工福利是对员工贡献的直接补偿，补偿方式可以以货币形式支付，也可以采用非货币形式支付。

2. 延期支付的员工福利。延期支付的员工福利是指按照预期承诺的时间或

者条件支付的员工福利待遇。例如，期股期权、企业年金等，就属于延期支付的员工福利。延期支付的员工福利通常具有以下特点：（1）延期支付。用人单位当期承诺的福利待遇，当期并不兑现，而是经过较长的一段时间（通常为1年以上）才兑现当初承诺的福利待遇。（2）员工福利的兑现是有条件的。只有达到用人单位规定的条件或者国家法定支付的条件后，当初承诺的员工福利待遇才会兑现。一般来说，法律、法规明确规定的条件，劳动合同约定的条件，用人单位制订员工福利计划规定的条件出现时，当初承诺的福利待遇就可以兑现。显然，员工要达到法定的条件、劳动合同约定的条件等是有风险的，需要员工积极、努力地工作，争取达到兑现员工福利的条件，因此，延期支付的员工福利也是用人单位激励员工、约束员工的重要方式之一。（3）延期支付的员工福利是对员工及其家属未来面临风险的补偿，主要满足员工现期不确定的保障需求和未来的保障需求。例如，企业年金就具有满足员工未来养老需求的作用；又如，健康保险就具有补偿员工疾病损失的作用。

（二）法定员工福利和用人单位自定员工福利

依据强制性划分，员工福利可以分为法定员工福利和用人单位自定员工福利。

1. 法定员工福利。法定员工福利也称为强制性员工福利，是指根据国家法律法规的规定，在一国内注册的所有用人单位必须向员工提供的福利。法定员工福利主要包括养老保险、医疗保险、死亡抚恤、遗属抚恤、失业保险、工伤保险等强制实施的社会保险和劳动安全卫生保护等。法定员工福利的特点主要有以下几个方面：（1）强制实施。法定员工福利是国家有关法律法规强制用人单位必须提供的员工福利，用人单位和员工个人不具有选择是否参加的权利。（2）公平性。法定员工福利覆盖所有劳动者，只要员工的工作年限或者缴费年限达到规定的受益资格条件，就可以获得相应的保障，法定员工福利强调制度的统一性和给付的公平性。（3）法定员工福利提供基本生活保障。一般来说，法定员工福利提供保障的水平不高，主要保障面临风险的员工，并提供满足基本生活需要的保障。

2. 用人单位自定员工福利。用人单位自定员工福利是指用人单位自主决定、有目的、有针对性向员工提供的一些福利项目。一般来说，政府对于用人单位自定员工福利并没有明确的规定，也不具有强制性的要求。用人单位自定员工福利是用人单位自愿举办的，主要包括企业年金计划、公共年金计划、企业补充医疗保险、员工认股、员工持股、员工持股信托、员工福利信托、上班时非生产时间的给付、不必工作的请假或固定假日的福利、员工子女费补助、购买商品折扣、