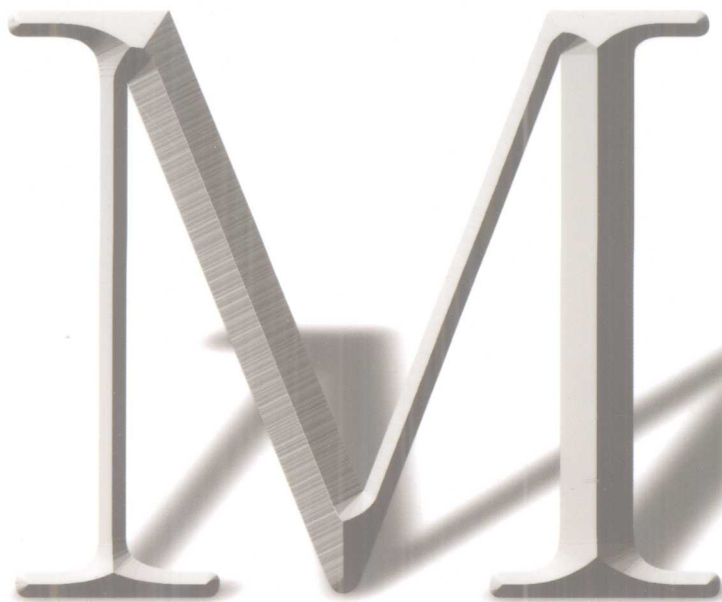


现代管理系列教材

员工福利与退休计划

刘钧 主编



清华大学出版社

现代管理系列教材

员工福利与退休计划

刘钧 主编

清华大学出版社
北京

内 容 简 介

随着我国经济的发展和劳动用工制度的完善,作为劳动报酬重要组成的员工福利,在吸引人才、激发员工工作积极性、提高用人单位凝聚力方面正发挥着越来越重要的作用,成为用人单位发展需要逐步完善的新课题。本书以员工福利管理为起点,借鉴了国内外研究的新成果,阐述了员工退休计划的长远规划和规避风险的措施,在介绍基本理论的同时,注重员工福利和退休计划的实用性和可操作性。

本书最大的特点是,注重对我国现行法律、法规的介绍,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。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

员工福利与退休计划/刘钧主编. —北京:清华大学出版社,2009.5
(现代管理系列教材)
ISBN 978-7-302-19595-5

I. 员… II. 刘… III. ①职工福利—高等学校—教材 ②退休金—劳动制度—高等学校—教材 IV. C913.7 F241.34

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 021359 号

责任编辑:周 菁

责任校对:王凤芝

责任印制:王秀菊

出版发行:清华大学出版社

<http://www.tup.com.cn>

社 总 机:010-62770175

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座

邮 编:100084

邮 购:010-62786544

印 刷 者:北京四季青印刷厂

装 订 者:北京市密云县京文制本制订厂

经 销:全国新华书店

开 本:185×230

印 张:19

字 数:378 千字

版 次:2009 年 5 月第 1 版

印 次:2009 年 5 月第 1 次印刷

印 数:1~4000

定 价:29.00 元

本书如存在文字不清、漏印、缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请与清华大学出版社出版部联系调换。联系电
话:010-62770177 转 3103 产品编号:031876-01

序

随着我国经济的发展和劳动关系立法的逐步成熟,劳动用工制度也在不断发展和完善之中,员工福利和退休计划,作为员工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强制实施的;用人单位自定员工福利是用人单位根据自身的经营效益自愿实施的。用人单位发展自定福利需要统筹规划,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。而企业年金作为企业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,亟待政府出台政策促进企业年金的发展;也亟待政府出台法律、法规,规范企业年金的发展,依法维护企业年金受益者的合法权益。

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,以满足员工对各种保障的需求,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》这本书,是适应社会发展、学校教育和用人单位培训的需要编写的。本书通过介绍员工福利与退休计划的基本内容和操作方法,使读者能够从整体上掌握员工福利的规划,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、国际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的实用性、可操作性。本书附有同我国员工福利发展现实联系密切的案例分析,供读者参考。

《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。在彼此间的支持、鼓励中,我们圆满地完成了本书的写作。在此,我对他们的支持和合作表示感谢!本书的写作分工如下:第一章(刘钧、刘文敬)、第二章(刘钧、仇建国)、第三章(韩金华、韩金祥、相琼)、第四章(徐晓华、严梦春)、第五章(姚海波)、第六章(姚海波、刘钧)、第七章(刘钧、刘文敬)、第八章(姚海波)、第九章(徐晓华)、第十章(仇建国、郑万玉、董晓、韩金祥)。

在本书写作过程中,王忱、刘慧、隋宇飞、刘文峥、董丽杰、陈慧遐、董祥麟、刘文麟、殷超、徐峰、李倩、白海侠、白旭、英瑛、拉旺琯玛、米日古丽·买买提参与了资料收集和校对工作,我对他们认真工作的态度表示感谢!

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

2009年4月19日

目 录

第一章 员工福利计划概述	1
第一节 员工福利的特点和内容	1
第二节 员工福利的作用	9
第三节 员工福利计划的概念和特点	14
第四节 员工福利的管理	21
复习思考题	24
第二章 法定员工福利	25
第一节 基本养老保险制度	25
第二节 基本医疗保险制度	36
第三节 失业保险制度	54
第四节 工伤保险制度	59
第五节 生育保险制度	75
第六节 其他法定员工权益保障	80
复习思考题	93
第三章 用人单位自定员工福利	95
第一节 补充养老保险	95
第二节 补充医疗保险	110
第三节 员工股权激励	118
第四节 员工培训	122
复习思考题	127

第四章 商业团体保险在员工福利中的作用	128
第一节 商业团体保险的保障	128
第二节 团体人寿保险	133
第三节 团体健康保险	140
第四节 团体意外伤害保险	149
第五节 商业团体保险在员工福利计划中的优势	154
复习思考题	158
第五章 健康保险计划	159
第一节 健康保险计划的概念和特点	159
第二节 用人单位健康保险计划财务安排的步骤	162
第三节 健康保险计划的管理	165
第四节 健康保险计划的融资方案与成本控制	168
复习思考题	175
第六章 员工退休计划概述	176
第一节 员工退休计划的概念及目标	176
第二节 员工退休计划的建立和管理	179
第三节 员工退休计划的成本与财务规划	185
第四节 商业保险在员工退休计划中的作用	190
复习思考题	196
第七章 养老保险基金的投资和理财	197
第一节 养老保险基金投资的风险和原则	197
第二节 养老保险基金投资管理的模式	200
第三节 养老保险基金投资理财的工具	205
第四节 养老保险基金投资风险的控制	210
复习思考题	217
第八章 退休计划成本——债务精算原理	218
第一节 退休计划精算基础概述	218
第二节 退休计划精算方法	228
第三节 退休计划成本的长期精算	242
复习思考题	246

第九章 员工退休计划的法律规范和税收政策	247
第一节 员工退休计划的法律框架体系	247
第二节 员工退休计划的信托制度	254
第三节 员工退休计划的合同管理	258
第四节 员工退休计划的信息披露制度	267
第五节 员工退休计划的税收优惠政策	270
复习思考题	274
第十章 员工退休计划的监管	275
第一节 员工退休计划的监管原则	275
第二节 员工退休计划的监管特点	277
第三节 员工退休计划的监管方式	278
第四节 员工退休计划的监管体系	281
复习思考题	292
参考文献	293

第一章 员工福利计划概述

员工福利是用人单位保障员工安全、激励员工努力工作、满足员工安全保障需求的重要方面。作为非工资性补偿,员工福利是员工薪酬的重要组成部分之一。用人单位制定和规划合理的员工福利计划,可以激发员工努力工作,满足员工的安全保障需求,藉以有效率地管理员工;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发展。规划员工福利计划、规范员工福利的管理,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

员工福利这一概念有广义和狭义之分。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,在工资收入以外,向员工本人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,用人单位发放给员工的企业年金就是以货币形式支付的;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,就是非货币形式支付的员工福利。狭义的员工福利计划是指工资收入以外,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。狭义员工福利的核心是社会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过程中建立的平等社会经济关系是劳动关系。员工只有同用人单位建立了劳动关系,才有资格享受员工福利待遇。建立劳动关系是劳动者享受员工福利待遇的前提条件。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,建立劳动关系需要签订劳动合同。劳动合同是劳动者和用人单位建立的劳动关系、明确各自权利和义务的协议。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计划,但是必须在国家法律、法规的规范内,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

员工福利是员工劳动报酬的一部分,但是不属于员工工资的范畴(见图 1-1)。劳动报酬也称薪酬,是指员工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需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,直接支付给员工的劳动报酬。员工福利也称间接薪酬,是指工资以外,由用人单位向员工本人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,是员工全部报酬的一部分。

$$\begin{array}{rcl} \boxed{\text{工资率}} \times \text{工作时间} & = & \boxed{\text{工资}} \\ & + & \text{员工福利} \\ \hline & = & \boxed{\text{劳动报酬}} \\ & + & \text{非劳动所得} \\ \hline & = & \boxed{\text{收入}} \end{array}$$

图 1-1 工资率、工资、劳动报酬和收入之间的关系

（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,既可以是员工本人,也可以是员工家属。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,有助于员工节约时间、安心工作,有助于员工做出更大的贡献。

（四）员工福利是依据员工需求分配的

一般而言,员工福利的分配原则是员工的需求。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。而员工福利则不同,员工福利在很大程度上是依据员工的需求支付的。通常情况下,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。

二、员工福利的特点

（一）员工福利具有均等性

员工只要履行了劳动义务,就有权享受各种福利。由于劳动能力、技能和个人贡献等方面的差异,员工的工资存在着一定的差距。如果工资差距过大,就会对员工工作的积极性、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收入差距。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,就会缩小员工享受退休金的差距。值得注意的是,员工福利的均等性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、度假等高消费福利待遇,

可以留住人才,激发员工工作的积极性。

(二) 员工福利具有较强的稳定性

员工福利是按照国家法律、法规或者用人单位规章制度确定的。员工福利一旦确定下来,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,奖金大多是一次性给付的,是工资的一部分,是不享受税收优惠的;而员工福利则不同,员工福利大多是长期性给付的,是可以享受税收优惠的,具有较强的稳定性。例如,企业年金的建立虽然是用人单位自主确定的,但是,一旦建立,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。一般来说,员工福利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,其工资收入就越高,而员工福利计划则同员工的工作时间无关,同用人单位员工的人数有关。用人单位雇用的员工越多,员工福利的总给付就越多;反之,员工福利的总给付就越少。

(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,具有保障性。例如,法定员工福利就是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了解决员工不安全问题风险管理方式,而且也为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和奖金以外,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、结婚礼金等。经济性员工福利项目可以保障员工基本生活需要,可以减轻员工的负担,可以增加员工的额外收入,进而提高员工工作的效率。经济性员工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从员工的日常生活需要出发,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是从关怀员工的日常生活需要出发,提供相应的硬件服务设施。

(三) 娱乐性员工福利项目

娱乐性员工福利项目是指为了增进员工社交和娱乐的需要,促进员工身心健康和增进员工的合作意识,用人单位会提供一些娱乐性的福利项目,如免费旅行、免费电影、舞会等。此类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。

(四) 服务性员工福利项目

服务性员工福利项目是指为员工提供各种各样生活、职业发展等方面的服务性员工福利项目,如员工的身体健康检查、外派进修、企业培训等,可以满足员工自我实现和进一步发展的需要。

(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其他福利项目,如以用人单位员工的名义向大学捐助专用奖学金等荣誉性员工福利项目。

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状况,员工福利的类型主要有以下几个方面的划分。

(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方式划分,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支付的福利待遇当前就兑现,通常以周、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。一般来说,当期支付的员工福利具有以下特点。(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的一部分,是用人单位和员工讨价还价的结果,是用人单位和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,补偿方式可以是货币形式支付,也可以是非货币形式提供的。

2. 延期支付的员工福利。延期支付的员工福利是指按照预先承诺的时间或者条件支付的福利待遇。例如,期股期权、企业年金等,就属于延期支付的员工福利。一般来说,延期支付的员工福利具有以下特点。(1)延期支付。用人单位当期承诺的福利待遇,当期并不兑现,而是经过一段较长的时间以后,才会兑现当初承诺的福利待遇。(2)员工

福利的兑现是有条件的。只有达到规定的条件后,当初承诺的福利待遇才能兑现。一般来说,法律、法规明确规定的条件、劳动合同约定的条件、用人单位制定员工福利计划规定的条件出现时,当初承诺的福利待遇才能够兑现。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,健康保险就具有保障员工面临疾病风险的作用。

(二) 法定员工福利和用人单位自定员工福利

依据员工福利的法律强制性划分,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。法定员工福利也称强制性员工福利,是指根据国家法律、法规的要求,所有在一国内注册的用人单位,都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、工伤和职业伤害保险等强制性的社会保险和劳动保护,法定员工福利的特点主要有以下几个方面。(1)强制实施。法定员工福利是依照国家有关法律、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没有选择的权利。(2)强调公平性。法定员工福利覆盖所有劳动者,员工只要工作的年限或者缴费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保障需求。一般来说,法定员工福利保障的水平不高,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根据自身特点自主决定的有目的、有针对性地向员工设置的一些符合实际需求的福利项目。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,也没有强制性的要求。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、员工子女费辅助、购买商品折扣、福利住房等福利项目,用人单位自定员工福利的特点主要有以下几个方面。(1)自愿实施。用人单位是否愿意举办员工福利,取决于用人单位的经营效益和财务状况,取决于用人单位的决策,用人单位可以自主决定是否举办员工福利。(2)强调效率。如果说,法定员工福利比较强调员工获得保障的公平性的话,企业自定员工福利则比较注重效率,注重同员工的工作绩效挂钩,注重对员工的激励。(3)用人单位自定员工福利提供较高水平的保障。如果说,法定员工福利旨在保障员工基本生活需要,用人单位自定员工福利则提供较高层次的保障,保障员工提高生活水平的需要,是对法定员工福利的补充。

（三）全员性员工福利和特殊性员工福利

依据员工福利提供的对象划分,可以分为全员性员工福利和特殊性员工福利。

1. 全员性员工福利。全员性员工福利是指为用人单位所有员工提供的福利。一般来说,全员性员工福利在用人单位员工中普遍实施,强调员工获得福利的公平性,而不强调福利的差异性。

2. 特殊性员工福利。特殊性员工福利是指为用人单位高层次人才或者生活困难员工设计的福利。一般来说,特殊性员工福利在特殊员工中实施,员工福利实施的群体比较特殊,强调员工福利的差异性,而不强调员工福利的公平性。

（四）固定性员工福利和弹性员工福利

依据员工福利的选择性划分,可以分为固定性员工福利和弹性员工福利。

1. 固定性员工福利。固定性员工福利是指由用人单位设定的、员工只能被动地接受的福利项目。一般来说,固定性员工福利不考虑不同文化层次、不同收入层次的员工对于福利待遇的需求。固定性员工福利具有相对的固定性,不强调福利待遇的多样化和个性化。

2. 弹性员工福利。弹性员工福利又称自助餐式的员工福利,是指由用人单位设定、允许员工按照自己的意愿选择的福利项目。这种福利可以划分为三种类型:全部自选、部分自选和小范围自选。一般来说,弹性员工福利不仅考虑不同文化、不同收入层次的员工对于福利的需求,而且还考虑未来员工福利的变化,可以根据员工需求和生活方式的变化不断地进行调整,具有可变性。可变性的员工福利,可以满足员工个性化的需求,具有可选择的特征。员工在用人单位规定的时间和金额范围内,可以按照自己的意愿选择合适的福利项目组合。

（五）集体员工福利和个人员工福利

依据员工福利提供的项目划分,可以分为集体员工福利和个人员工福利。

1. 集体员工福利。集体员工福利是指用人单位举办或者社会服务机构举办,供员工集体享受的福利性设施和服务,是员工福利的主要形式。例如,俱乐部、健身房、食堂、免费午餐等,这些福利项目就属于集体员工福利。

2. 个人员工福利。个人员工福利是指由用人单位或者福利基金支付的,以货币形式支付给员工的福利补贴,是员工福利的主要形式之一。例如,员工两地分居的探亲假期、上下班交通补贴、冬季生活取暖补贴、生活困难补贴等,这些福利项目就属于个人员工福利。

（六）实物型员工福利和货币型员工福利

依据用人单位提供员工福利的形式划分,可以分为实物型员工福利和货币型员工福利。

1. 实物型员工福利。实物型员工福利是指用人单位直接以发放实物的形式或者直接提供服务的方式提供的员工福利。用人单位为员工发放实物或者提供服务,会造成用

人单位对物品和服务的需求量相对比较大,用人单位可以采取团体采购的方式集中采购,这样,在价格上就比员工个人购买具有优势。在同样的预算支出下,员工就可以享受更多的福利待遇,用人单位就可以支付更少的福利成本。实物型员工福利的缺点是主要满足员工较低层次的需求,很难满足员工较高层次的需求;用人单位提供的福利不一定适合所有的员工。实物型员工福利需要用人单位采购和发放大量的物品,增加了用人单位的工作量,提高了员工福利的管理成本。

2. 货币型员工福利。货币型员工福利是指用人单位向员工提供的福利主要以货币或者准货币的形式出现。例如,用人单位提供的股权激励,就是以准货币形式提供的员工福利。货币型员工福利由于不再直接向员工发放各种物品或者各种服务,也就失去了用人单位集中、统一采购的价格优势。同时,以货币形式发放的员工福利,在一定程度上改变了福利原有的形式,从而削弱了福利在凝聚员工队伍、建立融洽的员工关系方面的作用。这种员工福利的优点是:不需要用人单位直接发放物品或者提供服务,大大降低了员工福利的管理成本;福利以货币的形式提供给员工,员工可以根据自身的实际情况购买自己最需要的物品和服务,满足了员工不同层次的需求;用人单位提供的期股、期权福利待遇,是对员工工作成绩的肯定,满足了员工自我实现的需求。

五、员工福利的构成

员工福利的构成是指组成员工福利的各个项目。下面以我国为例,说明员工福利的大致构成(见图 1-2)。从图 1-2 可以看出,我国员工福利主要包括法定员工福利和用人单位自定员工福利两大项。其中,法定员工福利主要包括基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险、其他法定员工权益

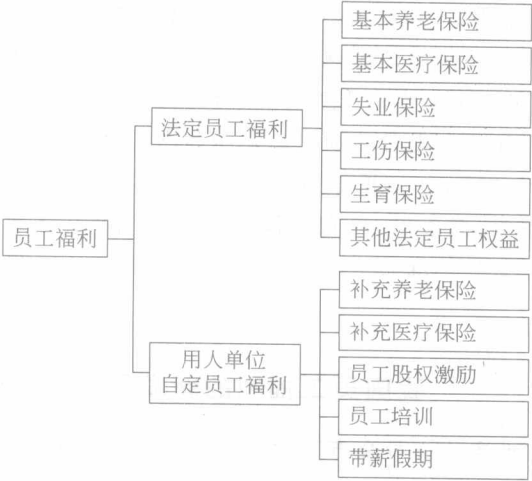


图 1-2 我国员工福利的构成

业保险、工伤保险、生育保险和其他法定员工权益六项,用人单位自定员工福利主要包括补充养老保险、补充医疗保险、员工股权激励、员工培训和带薪假期等项目。在本书以后的章节中,将详细介绍这些员工福利项目的概念、特点和作用。

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。

根据我国国家统计局 1990 年 1 月 1 日《关于工资总额组成的规定》,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。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员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。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。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:

我国员工福利的新发展

2003 年底,中国美世咨询公司公布了对上海 40 家跨国公司的薪酬调查报告。被调查的用人单位中有微软、英特尔、摩托罗拉、杜邦、可口可乐等在同行业中处于领先地位的跨国企业。调查结果显示,用人单位除了向员工提供具有吸引力的薪酬待遇之外,还

提供种类繁多的员工福利。其中,提供团体及额外保险的用人单位占被调查单位的78%,提供辅助教育资助的用人单位占被调查单位的60%,提供住房福利计划的用人单位占被调查单位的56%,提供股权及期权计划的用人单位占被调查单位的40%,提供企业年金的用人单位占被调查单位的28%。从以上结果可以看出,企业年金在我国员工福利中有待于进一步深化发展。

第二节 员工福利的作用

员工福利犹如一把双刃剑,对于政府、用人单位和员工都有着积极和消极两个方面的作用。下面分别从政府、用人单位和员工的角度介绍员工福利的作用,以加深对员工福利的理解。

一、员工福利对政府的作用

员工福利对于政府的作用是双重的,既有积极的作用,也有消极作用。

(一) 员工福利对政府的积极作用

员工福利对于政府的积极作用主要表现在以下几个方面。

1. 员工福利可以解除政府的后顾之忧。员工福利的核心部分是法定员工福利。法定员工福利是一项重要的转移风险机制,为员工面临的各种风险提供安全保障,法定员工福利可以保障员工的基本生活需要,可以维护社会稳定,可以减少社会冲突,可以缩小员工间的贫富差距。

2. 员工福利是政府调节经济的手段。员工福利对经济的作用是双重的。在宏观经济面临困境、出现经济危机或者经济萧条时,政府可以运用政策规范,扩大法定员工福利的支出、减少法定员工福利的缴费,促进经济的恢复和发展;相反,在宏观经济过度繁荣时,政府可以运用政策规范,减少法定员工福利的支出、扩大员工福利的缴费,以此来抑制超前、过度的消费需求,抑制恶性的通货膨胀。

3. 员工福利可以保障劳动力的再生产。员工福利除了保障劳动者本人的基本生活需要外,还满足劳动者家属的基本生活需要,保障了劳动力的再生产。劳动者由于各种原因中断收入或者收入减少,势必会影响劳动者的家庭生活和劳动力的再生产。员工福利通过对劳动者本人或者家庭的资助,可以保证劳动再生产的顺利进行,可以提高劳动力再生产的素质和质量。

(二) 员工福利对政府的消极作用

员工福利对政府的消极作用主要表现在以下几个方面。

1. 员工福利影响政府的宏观决策。一般来说,员工福利消费具有刚性,政府或者用人单位提供的福利待遇水平通常只能提高,不能降低。如果员工福利筹集的资金,不能