



普通高等教育“十一五”国家级规划教材

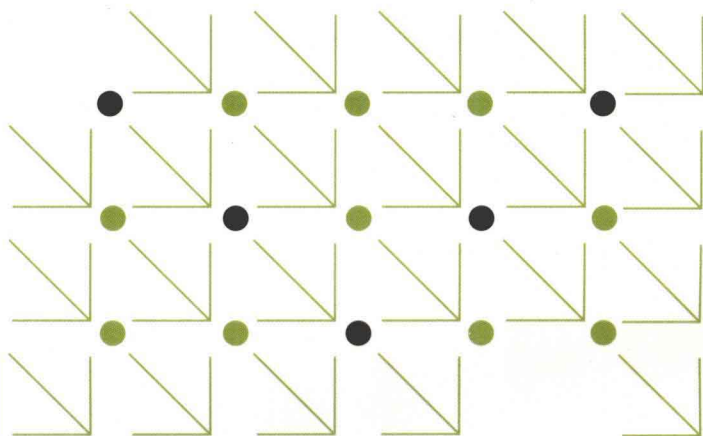
21 世纪劳动与社会保障系列教材

INTRODUCTION TO EMPLOYEE
BENEFITS

员工福利概论

(第二版)

仇雨临 陈 姗 主编



中国人民大学出版社

普通高等教育“十一五”国家级规划教材

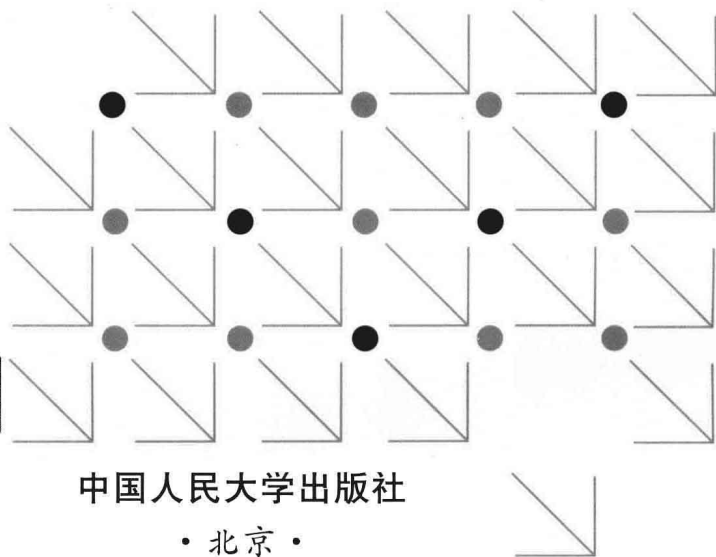
 世纪劳动与社会保障系列教材

INTRODUCTION TO EMPLOYEE
BENEFITS

员工福利概论

(第二版)

仇雨临 陈 姗 主编



中国人民大学出版社

· 北京 ·

 世纪劳动与社会保障系列教材
编审委员会

顾 问 赵履宽 侯文若

主 任 董克用

编 委 (按姓氏笔画排序)

王 燕 王晓军 仇雨临

孙光德 孙树菡 李 珍

李绍光 杨宜勇 杨燕绥

宋晓梧 黎 民 穆怀中

总 序

人类社会的历史，是一部人类为提高自己的生活水平和生活质量而不断奋斗的历史。工业革命的出现，使人类的这一奋斗历程突然加速。工业革命不仅带来了技术上的飞跃，而且将市场经济体制引入了人类社会。与长期的自然经济环境相比，市场经济在为人们带来无限机遇的同时，也带来了更多的风险。失业、工伤是工业革命特有的产物；工业化和城市化带来的就业方式和生活方式的改变，使老年人生活中的不确定性因素和发生贫困的风险大大增加。同时，随着生产力水平的提高，人们对生活水平和生活质量越来越重视，对健康和环境的要求也越来越高，而这些问题是无法单纯依靠市场的力量解决的。因此，随着社会经济发展水平的提高，人们对抵御风险、降低风险损失、提高生活质量的需求随之上升，这就是现代社会保障制度产生的经济社会背景。

虽然发达国家与发展中国家在社会保障的范围和水平上存在着很大的差异，但大多数国家社会保障的基本内容均包括社会救助和社会保险等领域。

社会救助是社会保障的基础层，其对象是社会中的弱势群体，这些弱者因为其自身的原因或不可抗拒的外因，暂时或在相当长的时间内生活困难。社会救助的目的是保证他们能够得到基本的生存条件。社会救助在工业革命前已长期存在，但不同的是，现代社会往往通过立法确定社会救助的对象和救济标准，这样就减少了社会救助的随意性，提高了社会救助的及时性。

社会保险是社会保障的主体层，一般包括养老保险、医疗保险、失业保险和工伤保险等，其对象主要是劳动者；其目的是帮助劳动者在暂时或永久丧失劳动能力时，仍能保障其基本生活水平。社会保险是运用社会性保险的方式，根据大数法则的原理来分担风险，所以社会保险是工业化的产物。

从上述分析可以看出，社会保障的各个领域仅靠市场机制本身是无法实现的。因此，社会保障是以政府为主体，依据法律规定，通过国民收入再分配，对公民在暂时或永久失去劳动能力，以及由于各种原因，生活发生困难时给予物质帮助，保障其基本生活的制

度。可以说,社会保障制度是任何一个社会平稳健康发展所不可或缺的。

20世纪以来,社会保障制度在世界各国得到了很大的发展,同时也在不断变革。中国的社会保障制度在过去的60年中也发生了很大的变化。在计划经济体制下,中国城乡分割严重,在农村基本上没有现代意义上的社会保障,而城镇中的社会保障在20世纪60年代中期以后,则以“单位”保障为主要特点,形成了城市劳动者“广就业、低工资、高福利”三位一体的格局。劳动者福利水平的高低,往往取决于他所就业的单位。改革30年来,中国的社会保障事业得到了迅速的发展,其中,社会救助在扶贫济困方面发挥了巨大的作用;社会保险的各个领域都进行了深刻的改革,养老、医疗、失业三大保险的基本框架已经建立并正在完善之中。

面对着形势的发展和实践的变革,社会保障理论则显得有些苍白无力。对社会保障这一庞大体系的研究确有难度,它需要对经济学、管理学、法学、社会学等学科进行综合研究。实践呼唤着理论的指导,学生急需适用的教材。正是在这样的背景下,我们在2000年出版了第一版社会保障专业教材。在经过多年使用的基础上,我们决定推出新的一套劳动与社会保障系列教材。新一套教材在原有教材的基础上做了较大的变动,一是为了适应专业教学的需要,新增了《社会保险学》、《社会保障管理》、《社会保障基金管理》、《员工福利概论》,以及与劳动领域相关的《劳动经济学》、《就业管理》、《劳动关系管理》、《劳动争议处理》等新教材;二是对原有的教材内容做了调整和扩展,用新的名称替代了原有的教材名称,例如用《养老保障制度》替代了《养老保险》,用《医疗保障》替代了《医疗保险》,《失业保险》和《工伤保险》的内容则基本包括在《社会保险精算原理与实务》一书中。

本套教材的写作方针是兼具理论性、系统性、实用性和超前性。一是力求有理论深度,希望这套教材不仅能适应高等学校劳动与社会保障、人力资源管理、社会工作等相关专业教学的需要,而且能为从事劳动与社会保障理论研究的同行和实际工作者提供重要参考;二是系统性,整套丛书不仅有其内在的科学体系,能反映劳动与社会保障各领域的密切关系,而且每一本教材都追求内容的系统性,充分反映国内外有关的研究成果;三是实用性,教材力求在总结我国社会保障制度改革经验的基础上,为社会保障制度的进一步完善提供可行的思路和方法;四是超前性,教材拟通过介绍和分析其他国家在社会保障方面的经验和教训,使我们提出的政策建议具有一定的超前性。

为了方便学生学习,本套教材采用了新的编写模式,在每章的开头都指出了学习重点或学习目的;在每章的结尾都给出了本章小结、关键术语或思考题等;有些教材还配备了教学参考书。

自改革开放以来,越来越多的教师开始从事劳动与社会保障领域的研究,但是,在这个迅速变革的时代,面对社会保障这一庞大复杂的领域,我们深感能力有限。奉献给读者的这套教材,是教师们多年教学科研的结晶,其中的不完善之处,还望同行不吝赐教。

这套教材得以出版,除了作者们的辛勤劳动之外,还得益于中国人民大学出版社刘晶女士的积极筹划和推动,在此特表感谢。

教材编委会主任 董克用

第二版前言

作为“21 世纪劳动与社会保障系列教材”中的一本，本教材针对劳动和社会保障专业的学科特点和需要进行编写，具有两大视角。第一，从劳动和社会保障学科角度介绍员工福利，即将员工福利置于劳动经济和社会保障的大环境下，将员工福利作为劳动和社会保障的一个组成部分来认识，使学生对本专业有一个更加全面的了解。第二，着重于从企业角度来阐述企业与社会保障的关系。

企业与社会保障的关系至少可以从两个方面来认识：首先，企业是实现国家劳动和社会保障（尤其是社会保险）法律、法规和政策主体，企业有责任和义务执行国家的劳动和社会保险政策法规，即被称为“法定福利”的部分，如法定假期、养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险以及住房公积金政策等。

其次，随着社会保障制度的改革和逐步完善，从全球发展走势来看，企业所承担的对社会保险的补充保障作用越来越大，员工福利在社会保障体系中的地位日益提高。综合考察社会保障、员工福利的发展实践，我们可以发现以下两点新动向：第一，社会保障的改革重点在于调整政府承担的责任尺度，福利国家的政府正在尝试减轻自身责任，给员工福利留下足够的施展空间；而发展中国家的政府会在经济和社会发展中逐步加大财政转移支付的力度，并充分利用后发展国家在经验借鉴方面的优势，在努力建立和完善社会保障体系的同时，利用国家税收优惠政策鼓励员工福利的发展。第二，无论是在发达国家还是在发展中国家，企业承担的福利责任都将越来越受到重视，从而使企业法定社会保险、企业补充保险在国家或地区的社会保障体系中占据更加重要的位置。

本教材对现有的劳动和社会保障系列教材建设来说是一个创新和突破。已有的劳动和社会保障专业教材基本上围绕着劳动经济和社会保障专业内容本身进行编写，基本上是对劳动和社会保障领域进行宏观的介绍，而对劳动和社会保障领域所涉及的微观层面（即企

业行为,如国家的劳动和社会保障政策在企业怎样体现)没有介绍。应该说这是目前劳动和社会保障专业教材的一个缺失,因为国家的劳动和社会保险政策正是通过企业来得到贯彻执行的,社会保险基金也是由企业和参保职工共同承担的,所以忽视企业在劳动和社会保障中的地位 and 作用会造成本专业学生对劳动和社会保障的认识不够完整。正是从这个意义上说,《员工福利概论》弥补了现有教材的不足。

《员工福利概论》有如下的特点:

(1) 针对性强。针对劳动和社会保障专业的学科特点和需要,从劳动和社会保障学科角度介绍员工福利,即将员工福利置于劳动经济和社会保障的大环境下,将员工福利作为劳动和社会保障的一个组成部分来认识,使学生对本专业有一个更加全面的了解。

(2) 体系和内容新。本书包括三个部分共 12 章,由基础理论与历史发展、员工福利的设计与规划和几种典型的员工福利计划三大板块组成。主要内容涉及员工福利概念的界定,员工福利与劳动和社会保障的关系,员工福利的基本理论和发展历程,员工福利的分类,员工福利的环境因素分析,员工福利计划的设计、规划与管理以及几项重要的福利计划,如企业年金、住房保障、健康保障、利润分享和员工持股计划等。在介绍以上内容时,着重介绍员工福利中的最新理论和实践经验以及发展趋势。这种安排使学生能够准确把握员工福利的框架,清晰了解员工福利的基本内容及其与劳动和社会保障的关系。

(3) 实践性强。针对劳动和社会保障专业本身的实践性特点,本教材在编写过程中,注重员工福利的实践性和可操作性。如专门介绍员工福利的设计模式、规划和运作,员工福利具体项目的内容和操作办法等,有助于学生对员工福利有更深入的认识和具体的掌握。

(4) 新增了案例分析。本教材不仅有理论阐述,还增加了案例和案例分析的内容。这样的安排有利于学生用所学的理论对现实问题进行诊断和分析,学以致用,增强学生对现实问题的认识,提高其动手解决实际问题的能力。

本教材力求从理论和实践两个方面全面、系统、深入地阐述员工福利,对员工福利计划的原理、运作和管理等问题均给予了详细的介绍和解析。本书共分为 12 章,从内在逻辑上看,这 12 章包括三个部分的内容,从抽象层面到具体层面,从一般理论到具体实践。具体分配如下:第一部分,基础理论与历史发展;第二部分,员工福利的设计与规划;第三部分,几种典型的员工福利计划。第一部分包括第 1 章到第 3 章,主要是对员工福利基本理论方面的介绍。第二部分包括第 4 章到第 7 章,从企业的角度介绍员工福利计划的设计与规划管理。第三部分包括第 8 章到第 12 章,具体介绍几种典型的员工福利方案。各章的主要内容如下:

第 1 章“员工福利概述”,主要介绍国内外学者和机构对员工福利概念的定义,员工福利与薪酬的关系、员工福利与社会福利以及社会保障的关系。通过本章的学习,可以使学生对员工福利的概念以及本教材的特性有一个清楚的认识。

第 2 章“员工福利的相关理论”,从经济学、管理学的角度,针对员工福利自身所具备的特点,依据相关理论,分析了这一薪酬支付方式为雇员、雇主所带来的积极效用和一定的消极影响,并在此基础上提出了企业应增强福利的针对性与灵活性,设置满足员工需求的员工福利项目,同时适当控制福利工资的增长比例和增长幅度,以最大限度地发挥员

工福利的积极效用的主张。

第3章“员工福利的发展”，从纵向的角度对员工福利的历史沿革进行了全面梳理，先是就一般意义上的员工福利的产生、发展和未来走向作出了详细的描述；然后对中国在不同历史发展时期的员工（职工）福利问题进行了回顾，对目前的员工福利政策和计划进行了系统的阐述。

第4章“员工福利的分类”，主要介绍员工福利的结构和主要项目。首先依据国家是否立法强制实施分为法定福利和非法定福利，前者是国家立法强制建立的员工福利计划，后者是企业自主决定建立的福利计划。然后对法定福利和非法定福利计划的具体内容和功能进行了系统和详细的介绍。

第5章“员工福利设置的影响因素”，从外部环境和内部环境两个方面论述影响员工福利计划的因素。外部环境因素主要是国家的政策法规和制度等；内部环境因素主要是企业方面的影响因素和员工方面的影响因素，如企业的文化价值和管理理念，企业的薪酬策略，工会的态度和力量，员工的绩效、年龄及福利需求等。此外，成本—效益问题对企业的福利也有重要的影响。

第6章“员工福利计划的模式”，在这一章中，首先介绍了什么是员工福利计划，指出员工福利计划所包括的基本内容；其次对员工福利计划的各种模式进行了论述，针对每一种模式都分析了其优点和存在的问题；最后，介绍目前最为流行的一种福利计划模式——弹性福利计划模式。

第7章“员工福利的规划与管理”，对员工福利的规划和管理进行逐一阐述。首先介绍员工福利的规划，对员工福利规划的理论、内容和实际操作程序进行了系统的讲解。然后介绍员工福利的管理，对员工福利管理的相关理论问题，员工福利管理的内容、方式和流程，员工福利各发展阶段的管理等作了详细的说明。

第8章“企业年金计划”，对企业年金计划进行了系统的介绍，包括企业年金的性质、特点及其产生和发展状况；企业年金的类型、投资运营和市场管理；政府在企业年金计划中的角色，如立法、税收政策和监督等；最后介绍了中国企业年金的建立和发展情况。

第9章“住房福利计划”，通过对住房福利计划在我国特殊历史发展背景的介绍和对住房本身的特性的分析来对本章进行阐述，另外还着重介绍了住房福利计划目前我国各企业的实施情况及其具体的方案设计。

第10章“健康保障计划”，对建立企业健康保障计划的必要性，中国目前的企业补充医疗保险制度以及国外几种典型的健康保险计划如商业保险、蓝色组织、内部资金、健康维持组织、选择服务提供者组织以及指定服务计划进行了简要的介绍。最后介绍了企业自主举办的各种保健项目。

第11章“利润分享计划”，本章重点对西方国家比较流行的一种员工福利计划，即利润分享计划的理论基础、历史背景、制度设计方法、操作流程以及在中国的发展情况进行介绍。

第12章“员工持股计划”，这是与利润分享计划齐名的另外一种在西方国家比较流行的员工福利计划，本章对该计划的历史沿革、理论依据、制度设计等方面进行了详细的介绍，并根据我国的国情分析了这一计划在中国企业的具体应用。

本书编写的具体分工如下：仇雨临撰写第4、8、10章；陈姗撰写第1、3章；崔秀明撰写第2、9章；张明睿撰写第5、6章；曾倩蕾撰写第7、11、12章。与第一版相比，第二版对原教材进行了重新审定，对内容进行了一定的调整。主要表现在以下方面：一是用更加准确和新颖的文字表达替代原教材中不尽合理的表述。二是更新了原教材的内容，将已经过时的数据和资料更新为近期的数据和资料，特别是近来出现的新变化，如《中华人民共和国社会保险法》于2010年10月28日发布，这是一件对劳动和社会保障界、企业及员工都非同寻常的大事，它所带来的相关变化被纳入本教材第二版。三是更换了一些不合时宜的案例，增加了一些与教材内容联系更紧密、更便于理解和掌握所学知识的新案例。在本教材第二版修订中，陈姗承担了主要的工作。

目前劳动和社会保障专业的系列教材中尚缺乏对员工福利方面的介绍，专门的教科书或其他论著尚不多见，因此本教材可以看作是编者们对员工福利论述的初次尝试，将会对完善该学科的专业教材体系起到积极的推动作用。本教材中一定有不足或不妥之处，希望得到读者的指教。

仇雨临

2011年7月

目 录

第一部分 基础理论与历史发展

第1章 员工福利概述	3
1.1 员工福利的概念界定	3
1.2 员工福利与薪酬	7
1.3 员工福利与社会福利	9
1.4 员工福利与社会保障	12
本章小结	14
关键术语	15
讨论题	15
案例 世界薪酬福利协会总报酬模型	15
本章阅读书目	16
第2章 员工福利的相关理论	17
2.1 员工福利的理论综述	17
2.2 员工福利计划发展解析——员工福利的效用分析	31
本章小结	37
关键术语	38
讨论题	38
案例 福利的偏好性调研	38
本章阅读书目	39

第3章 员工福利的发展	41
3.1 员工福利发展的历史沿革	41
3.2 中国员工福利的发展历程	55
本章小结	62
关键术语	62
讨论题	62
案例 Google 慷慨的员工福利计划	63
本章阅读书目	64

第二部分 员工福利的设计与规划

第4章 员工福利的分类	67
4.1 法定福利与非法定福利	67
4.2 员工福利的其他分类标准	78
本章小结	83
关键术语	83
讨论题	83
案例 最受企业员工欢迎的福利 TOP10——FESCO 福利大调查	83
本章阅读书目	86
第5章 员工福利设置的影响因素	87
5.1 法定福利的政策法规	88
5.2 企业方面的影响因素	92
5.3 员工方面的影响因素	100
5.4 成本—收益	103
本章小结	107
关键术语	108
讨论题	108
案例 美国某电子科技工业公司台湾公司员工福利计划	108
本章阅读书目	109
第6章 员工福利计划的模式	112
6.1 员工福利计划的设计	112
6.2 员工福利计划模式的种类	115
6.3 弹性福利计划模式	125
本章小结	134
关键术语	134
讨论题	134
案例 国有企业菜单式弹性福利方案	135
本章阅读书目	136

第 7 章 员工福利的规划与管理	139
7.1 员工福利规划简述	140
7.2 员工福利规划的基本问题	142
7.3 员工福利规划的流程与主体内容	146
7.4 员工福利管理简述	151
7.5 员工福利管理的主体内容及管理流程	154
7.6 员工福利发展三阶段的管理及未来发展趋势	157
7.7 员工福利管理的制度建设	162
本章小结	164
关键术语	165
讨论题	165
案例 美国某农业局员工个人福利清单	165
本章阅读书目	169

第三部分 几种典型的员工福利计划

第 8 章 企业年金计划	173
8.1 企业年金概述	174
8.2 企业年金的市场管理与投资运营	187
8.3 企业年金的内部管理与方案设计	194
8.4 政府对企业年金的监管	199
8.5 中国企业年金的发展	203
本章小结	208
关键术语	208
讨论题	208
案例 美国安然公司企业年金计划为什么 遭到重创?	208
本章阅读书目	211
第 9 章 住房福利计划	215
9.1 住房福利计划概述	216
9.2 住房福利的设计与选择	223
9.3 选择和实施激励性住房福利计划应注意的几个问题	227
本章小结	230
关键术语	231
讨论题	231
案例 多维度积分法在 A 公司住房补助中的应用 ——一种新型的员工激励方法	231
本章阅读书目	233

第 10 章 健康保障计划	234
10.1 企业健康保障计划的重要性	234
10.2 中国企业补充医疗保险	238
10.3 美国企业健康保险计划	240
10.4 企业保健项目	246
本章小结	248
关键术语	248
讨论题	248
案例 L 集团雇员医疗保险计划	248
本章阅读书目	250
第 11 章 利润分享计划	251
11.1 利润分享计划的起源与基本理论	252
11.2 利润分享计划概述	255
11.3 利润分享计划的制度设计	257
11.4 利润分享计划在中国	261
本章小结	265
关键术语	265
讨论题	265
案例 3M 公司的利润分享计划	265
本章阅读书目	270
第 12 章 员工持股计划	272
12.1 员工持股计划的历史沿革与理论基础	273
12.2 员工持股计划概述	276
12.3 员工持股计划的制度设计	281
12.4 员工持股计划在中国	285
本章小结	289
关键术语	290
讨论题	290
案例 美国西北航空公司的员工持股计划	290
本章阅读书目	291
参考文献	292

第一部分

基础理论与历史发展



第 1 章

员工福利概述

何谓员工福利？福利为何会从仅仅被作为礼物赠与的“小额优惠”（fringe benefits）发展到占雇主所支付的整体薪酬的重要组成部分？福利是如何成为企业吸引和留住人才的一种激励手段的？这些问题将会在本章中做出详细的分析和阐述。



本章学习要点

- 员工福利的内涵
- 不同种类的员工福利
- 员工福利与基本薪酬的关系
- 员工福利与社会福利的区别联系
- 员工福利与社会保障的区别联系

1.1 员工福利的概念界定

提起福利，人们也许会想到如养老、医疗等基本社会保险，也许还会想到各种如住房、交通等补贴，以及带薪年假、集体旅游等。那么究竟什么是福利？福利是不是就是社会保险？福利与人们所关注的薪酬存在什么样的关系呢？

本节将从中西方对于员工福利的内涵界定，员工福利与社会保障、社会福利的关系，以及员工福利与基本薪酬的内在联系等角度对员工福利的含义做出详细的阐述，并就其目前的实施状况从多个角度对员工福利作出划分，以达到对员工福利内涵与外延的一个从理论到实践的整体的、全方位的诠释。

1.1.1 西方国家关于员工福利的界定

西方国家主要从福利计划的角度给员工福利下定义，具有代表性的如美国商会（the Chamber of the United States）和美国社会保障署（the Social Security Administration）对员工福利计划的定义^①以及美国学者对于员工福利的界定。

（1）美国商会的定义。美国商会对员工福利计划（employee benefit plan，EBP）采用广义解释，它认为员工福利计划是相对于直接津贴（direct wages）以外的任何形态津贴而言的。依此见解，商会把 EBP 的内容分成五大类（见图 1—1）：

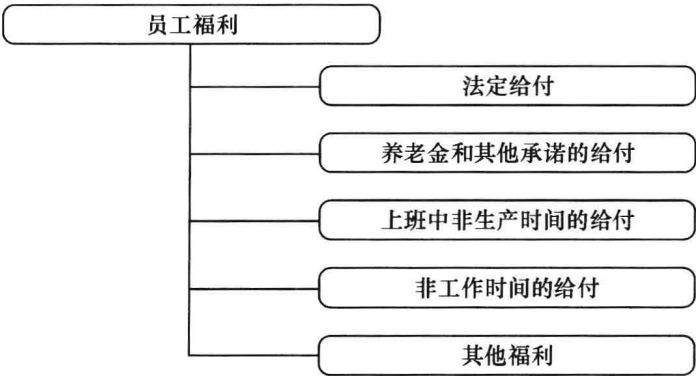


图 1—1 广义的员工福利分类

第一类：对于员工经济安全所需的法定给付，包括老年、遗属、工作能力丧失的收入和健康保险（old-age, survivors, disability and health insurance, OASDHI），失业保险（unemployment compensation），强制性的短期工作能力丧失收入保险和针对铁路劳工的特殊退休、工作能力丧失收入补偿和失业津贴。

第二类：养老金和其他承诺的给付，包括养老金、人寿保险和其他的死亡给付，非营利机构所提供的医疗服务和其他医疗费用给付，工作能力丧失收入保险和其他工作能力丧失时的给付，但带薪病假、私营企业失业补助金和遣散费除外。此外还包括一些其他承诺的福利，例如员工购买商品的折扣、免费进餐、员工认股、员工子女学费补助等。

第三类：上班中非生产时间的给付，包括在休息时间、午餐时间、洗浴时间、外出时间、更衣时间、准备时间和工作时间内类似小憩时间的照付工资。

第四类：非工作时间的给付，包括带薪休假和放弃休假的特别奖金，假日照付工资，带薪病假、服役、陪审等公假照付的工资。

第五类：其他福利，即除了薪金以外而未包括在上述四类之中的所有福利。

（2）美国社会保障署的定义。美国社会保障署则采用狭义的观点来定义 EBP。它认为员工福利计划是由雇主和员工单方面或共同赞助创立的任何形态的给付措施，必须基于雇佣关系，并且不是政府直接承保和给付。一般而言，其目的在于使用一个有秩序、预定模

^① Robert D. , Crowe, *Group Insurance Handbook*, EILERS & Robert M. , 1965, p. 3-5.