



主 编 王 永 平
副 主 编 王 永 平
社会报酬系统

和

社会保险

系统



厦门大学出版社

[闽]新登字 09 号

社会报酬系统和社会保险系统

主 编 廖泉文

副主编 黄美缘

*

厦门大学出版社出版发行

(地址:厦门大学 邮编:361005)

沙县印刷厂印刷

(地址:沙县城关府西路 87 号 邮编:365500)

*

开本 850×1168 1/32 21.25 印张 2 插页 530 千字

1997 年 1 月第 1 版 1997 年 1 月第 1 次印刷

印数:1—2500 册

ISBN 7-5615-1260-0/C·24

定价:32.00 元

本书如有印装质量问题请直接寄印刷厂调换

前言

十年前我曾到过浙江的普陀山，那里的千里金沙、名人碑刻、古刹钟鼎均给我留下很深的印象。但随着岁月的流逝，曾经欣赏过、曾经激动过、曾经吟诵过的所有的好诗、好文、好对子、好警句全都在时间的荡涤中逐步地忘却了，唯有一幅看似十分平凡的对联给我留下了永难磨灭的记忆：“一日两次潮，可令其自来自去；千山万重石，莫笑他无觉无知。”细细品味，这两句诗竟含有三层意思。第一层意思当然是直白的自然界的规律，一日两次潮，总之会准时地自来自去；千山万重石，表面虽无变化，时代一久远，或风蚀，或雨化，总也在变化着。第二层意思竟是教人如何做人，对那来势汹汹、显赫无比的大浪大潮尽可不必太在意，汹涌而来，排浪而去，何妨令其自来自去。社会的规律也一如自然规律，淡泊为好。而对那看似无觉无知的千山万重石，却不要低估他，看不起他，更不能取笑他。他不像潮涌来时那样浊浪排空，卷起千堆雪，那么壮观；也不像潮落退隐的时候，有人投石，有人鄙视，让人感到失势的悲哀。他雄立山间，经历许多朝代的变迁，稳重而老练地看着人世的起起伏伏，潮水的又涨又落，在风来雨去的侵蚀中，磨练了意志，锻造了坚强的个性。第三层意思可以体会是教人如何看待成功与失败。当你的人生获得成功，如潮来时那样不可阻挡，你千万不要骄

奢淫逸，因为你的人生也可能会失败，会像潮去时那样落魄。对待自己生活历程中的鲜花和荆棘，成功和失败，均须淡然置之。成功莫骄，失败莫馁，学习那不言不语的岩石，保持自己平静的心境，经受社会各种的磨练。

十年过去了，这两句诗给了我人生许多有益的启迪，使我总能在挫折面前保持一种平稳的心理。后来我专心致力于人力资源管理的教学与研究时，又是这两句诗给了我一个重要的启迪：既然人生的经历如潮，有涨有落，有成功有失败，那么社会应该如何更有效地帮助那些遭遇到偶然失败的人和必然要衰老失去生活能力的人呢？个人应如何在成功时积累力量来保障自己失败时、受挫时或年老时的生活需求呢？认真研究社会保险系统，便是来自这最初始的启迪。当然社会保险系统并非什么新鲜事物，它的实际存在至少已有一个世纪的历史了，社会保障系统进入有序的研究，也已有半个世纪的历程。但随着社会的发展，个人生活质量的提高，社会保障从原始的济困、扶危的概念中也已脱颖而出，赋予了更多、更新、更充实的内涵和外延。

少年时读列夫·托尔斯泰的小说，看到他的名句：“幸福的家庭总是相似的，不幸的家庭各有各的不幸”，就自以为是地把幸福家庭的模式定义为：一座漂亮的房子，一对相爱的夫妻，几个聪明可爱的孩子。当我把这个设想向我的老师请教时，老师一本正经地补充说：“夫妻一方或双方还应有丰厚的工资收入”。后来，随着年龄的渐长，阅历的增加，对托尔斯泰的这两句名言也不禁怀疑起来，觉得幸福的家庭也有很多的模式，并非都是相似的。有的家庭不富裕却充满快乐，不失为幸福的家庭；有的家庭富甲一方却痛苦不堪，应属于不幸的家庭。这当然不是今天讨论的课题，但我的中学老师那严肃和一本正经的“教导”却给我留下深刻的印象：工资对一个幸福的家庭而言，是必不可少的。当我更加努力认真地研究

人力资源管理时,发现了社会报酬系统是人力资源管理各子系统的核心系统,对人类的生存和发展,社会的稳定和进步起着决定性的作用。一个人所享受到的报酬的高低,不仅标志着他和他的家庭生活质量的的高低,而且标志着他的社会地位和个人的价值。美国曾多次调查过雇员对工资的满意度与生产率的直接关系,有一项调查表明,当雇员对其工资的不满意度达10%时,就会有怠工行为;当不满意度达到30%时,就会产生罢工行为。当然报酬系统不仅仅是工资,但工资无疑是报酬系统的核心和基础。

我曾经在我1991年著作出版的《人力资源管理》一书中,把人的一生分为三大阶段,即输入阶段(从业前的知识输入)、输出阶段(从业中把知识和智慧还报社会)和养老阶段(社会对其输出服务的回报)。人们在对社会输出知识、智慧和服务时,理所应当获得一份工作报酬,因此报酬系统研究的主要是人生的第二阶段。而保险系统研究的主要是人生的第三阶段,但也同时含有人生的第二阶段,如失业、疾病、工伤等,同时保险系统的运作又有赖于报酬系统的运作。因此,经过再三考虑,本书把这两部分研究和运用联系在一起,并定名为《社会报酬系统和社会保险系统》。

全书共分7个部分28章。第一部分总论共2章,研究社会分配理论和社会主义的物质分配理论:阐述古典经济学以亚当·斯密和李嘉图为首的工资理论,阐述工资的边际生产力理论和劳资谈判工资理论,研究了社会主义物质利益分配的原则,论述了“先富”和“共富”的关系、“公平”和“效率”的关系、“均等就业机会”和“优先录用优秀人才”的关系等。第二部分研究了中国古代俸禄制度,共3章。指出古代俸禄制在当代工资改革中有许多可以借鉴的内容,如最低俸禄制,俸禄制度与廉政、勤政的关系等,特别研究了古代俸禄制度给当代工资改革的三大启示:工资制度与人事制度紧密相联,工资水平与国家财力紧密相联,工资水平与物价紧密相

联。第三、第四部分均研究社会报酬主系统即工资系统,共11章,其中重点研究了工资的职能:对劳动力市场的调节职能、社会补偿职能及激励职能。对我国解放后工资改革的历程以及多次挫折均给予了公正而简洁的分析,对基本工资水平的确定、变动规律、宏观和微观比较、传统工资形式、当前的工资改革、工资管理等均作了较深入细致的研究,指出工资管理的行政手段、经济手段、法律手段的相辅相成和企、事业各具特点的工资目标模式,特别对当前三种不同类别企业的分配制度作了对比分析。第五部分研究报酬系统的辅助系统,共3章,即奖金、福利和津贴,这部分酬劳不应作为员工的主要收入,但却是重要的辅助收入。本书指出,奖金、福利、津贴这一辅助系统的正确运作有利于调动员工的积极性、主动性和创造性。工资系统也可称为报酬系统的硬系统,相对稳定和相对硬性,是职工生活的基本保证。奖金、福利、津贴等构成的辅系统也可称为报酬系统的软系统,相对比较机动和软性,可很好地解决工资系统中传统遗留的、环境造成的或其他原因所形成的不公平问题,使报酬系统的公平性、社会性、激励性、协调性等功能获得较好的发挥。第六、第七部分研究社会保险系统,共8章,指出了我国现行的社会保险制度存在的许多弊端,认真分析研究了我国保险制度发展的各个历史阶段和西方国家社会保险制度的经验和教训所给予我们今天改革的许多重要启示和借鉴。对社会失业保险、养老保险、妇女保险和医疗工伤保险均分章作了专门研究。最后一章研究计算机在我国保险系统中的应用,对社会保险的自动化管理,建立数据网络和使用智能卡、专家系统技术等均有较深入的分析。

本书在写作过程中,对西方分配理论和我国古代俸禄制度均作了一定的分析,并援引了其中部分的理论。读者在阅读时,对这些西方的或古代的理论均要去其糟粕,取其精华,古为今用,洋为中用,要用批判的和历史唯物主义的观点去分析它们,批判地研究

它们。

《社会报酬系统和社会保险系统》一书的研究、写作过程共2年。本书结构框架新，资料也相当丰富。今年厦门的冬天特别暖和，我在传统休闲的、喜气洋洋的正月里，每日用十几个小时，埋头对全书作最后的修正和总纂。有人说，研究工作者在著述过程中有三喜：完成书稿是一喜，印刷出版是二喜，得到同行的认可是三喜。我在寒窗几十载的工作中，觉得还可增加二喜，研究撰写中获得一点心得，有一点独见或创见是重要的一喜；出版后得到同行的指教或与同行讨论切磋也是重要的一喜。按“五喜”而言，当我掩卷长长地舒一口气时，我已获得了二喜。这些属于教学与科研人员独享的喜悦，确实给耕耘者的人生增添了很多的春色、快乐和安慰。

本书的副主编是一位长期从事人事工作的年青的领导者，她与我既有亲密的师生之谊，又是志同道合的朋友。我们，我与我的研究生，及几位有相同爱好和研究的合作者，共同完成了此书。本书的后记将对大家的劳动留下记载。

在完成本书稿后，我回到了我的故乡龙岩。在生我养我的故乡土地上，沿着九龙江畔我久久地徘徊。大海的胸襟是以容纳万物不惊不厌而受到膜拜的，江河的勤奋是以穿山越岭川流不息而受到尊敬的。我从九龙江畔走出来，牢牢记住那穿山破石的河水的努力和勤奋，总是崇敬所有敬业的师长并诚恳地向他们学习。当我走出山区来到美丽的厦门大学，我在厦大海滨的沙滩上留下过长长的脚印。海纳百川的胸襟注定影响和鼓励我一生的追求，使我能够热爱我的教学生涯并从许多年青的学子身上学到向上的朝气和活力。我常自勉：灯下夜读几多回，执教卅载亦无为。幸得学子浪接浪，淡泊生涯我无悔。

我带着两个喜回到故土，又借得家乡金叶酒店一方安静的书桌，写下了本书的前言。我真要记录下朋友赐给我的这份安静，以

表示我对家乡、对家乡朋友的真诚的感谢。

今年的春天真是特别的暖和，这似乎预示着 1997 年的中国将更加美好和充满希望。在本书的写作过程中，我们参阅了中外大量的著作，从中受到许多教育和启发，借此机会，向这些优秀的同行表示我真挚的感谢和敬意。

廖泉文

1997 年春于龙岩金叶

目 录

第一篇 总论

第一章 社会分配理论概述·····	(1)
第一节 古典经济学的分配理论·····	(1)
第二节 工资的边际生产力理论·····	(7)
第三节 劳资谈判工资理论 ·····	(22)
第四节 马克思的按劳分配理论 ·····	(24)
第二章 社会主义的物质利益分配 ·····	(30)
第一节 社会主义物质利益分配原则 ·····	(30)
第二节 我国物质利益关系的协调 ·····	(42)
第三节 社会主义物质利益分配的形式 ·····	(45)

第二篇 中国古代俸禄制度研究

第三章 中国古代俸禄制度概述 ·····	(61)
第一节 俸禄的定义和种类 ·····	(61)
第二节 俸禄制度的构成 ·····	(64)
第三节 俸禄制度的历史作用 ·····	(70)
第四章 中国古代俸禄制度的历史沿革 ·····	(75)

第一节	古代俸禄制度的基本发展过程	(75)
第二节	古代俸禄制度的萌芽阶段	(77)
第三节	古代俸禄制度的发展阶段	(81)
第四节	古代俸禄制度的成熟阶段	(89)
第五章	古代俸禄制度的研究与思考	(99)
第一节	古代俸禄制度启示之一 ——工资制度与人事制度的关系	(99)
第二节	古代俸禄制度启示之二 ——工资水平与国家财力的关系	(101)
第三节	古代俸禄制度启示之三 ——工资水平与物价的关系	(102)

第三篇 社会报酬主系统概述

第六章	工资系统概述	(107)
第一节	工资的本质	(107)
第二节	市场机制下的工资决定	(114)
第七章	工资的职能	(124)
第一节	工资对劳动力市场的调节职能	(124)
第二节	工资的补偿职能与激励职能	(128)
第八章	我国工资制度建立的初级阶段	(131)
第一节	第一次工资改革的历程	(131)
第二节	第二次工资改革的历程	(137)
第三节	“调整、改革、发展”阶段	(147)
第九章	我国工资制度改革的曲折经历	(157)
第一节	“十年动乱”时期的工资制度	(157)
第二节	工资改革进程中的新阶段	(160)

第四篇 社会报酬主系统的运行和管理

第十章 基本工资水平的确定	(179)
第一节 基本工资的作用	(179)
第二节 基本工资个量的决定因素	(181)
第三节 基本工资总量的决定因素	(193)
第十一章 基本工资的变动规律	(212)
第一节 基本工资比重变动规律	(212)
第二节 基本工资差别变动规律	(223)
第十二章 基本工资水平的宏观研究	(235)
第一节 基本工资总体水平的变动研究	(235)
第二节 行业之间基本工资水平的变动研究	(240)
第十三章 传统工资形式研究	(246)
第一节 工资形式概述	(246)
第二节 计时工资形式	(250)
第三节 计件工资形式	(254)
第十四章 改革中的工资形式研究	(270)
第一节 浮动工资形式	(270)
第二节 定额工资形式	(274)
第三节 工资形式的综合运用	(279)
第十五章 工资管理	(287)
第一节 工资管理概述	(287)
第二节 工资管理手段	(292)
第三节 我国的工资管理体制	(301)
第十六章 建立社会主义市场经济条件下的工资模式	(309)
第一节 工资制度改革的理论依据	(309)
第二节 社会主义市场经济条件下工资模式的特点	(316)

第十七章	建立三种不同类别的分配模式	(321)
第一节	企业建立市场型分配模式	(321)
第二节	事业单位建立多元分配模式	(324)
第三节	政府机关建立模拟市场的分配模式	(330)

第五篇 社会报酬辅系统

第十八章	奖金制度	(343)
第一节	奖金概述	(343)
第二节	奖金制度及其管理	(348)
第三节	我国奖金制度的发展	(357)
第十九章	津贴制度	(369)
第一节	津贴与津贴制度	(369)
第二节	我国津贴制度的发展	(374)
第三节	企业津贴	(387)
第二十章	职工福利制度	(390)
第一节	我国职工福利事业的发展	(390)
第二节	西方福利国家的借鉴	(396)
第三节	职工福利的内容与形式	(401)
第四节	职工福利的管理	(408)

第六篇 社会保险系统概述

第二十一章	我国社会保险制度的历史沿革	(415)
第一节	我国社会保险制度的建立	(415)
第二节	在调整中发展	(426)
第三节	“文革”对社会保险事业的冲击	(433)
第四节	新时期对社会保险事业的探索	(435)

第五节 必须认真借鉴的历史经验·····	(443)
第二十二章 社会保险制度改革研究·····	(447)
第一节 我国社会保险制度改革的必要性和紧迫性·····	(447)
第二节 西方国家社会保险事业若干借鉴·····	(456)
第三节 关于我国社会保险制度改革的思考·····	(473)
第二十三章 建立统一的社会保险管理体制·····	(482)
第一节 我国现行社会保险管理体制的特点·····	(482)
第二节 现行保险管理体制的主要问题·····	(486)
第三节 建立统一的社会保险管理体制·····	(492)

第七篇 社会保险系统的运作

第二十四章 社会失业保险·····	(507)
第一节 我国失业存在的原因及其影响·····	(507)
第二节 失业保险的性质和作用·····	(516)
第三节 国外失业保险制度概况·····	(519)
第四节 我国失业保险制度的实行及评价·····	(525)
第五节 完善我国失业保险制度·····	(530)
第二十五章 社会养老保险·····	(540)
第一节 国外社会养老保险的由来与发展·····	(540)
第二节 国外社会养老保险模式比较·····	(549)
第三节 我国养老保险制度的改革·····	(558)
第二十六章 社会妇女保险·····	(574)
第一节 妇女的劳动保护·····	(574)
第二节 妇女就业的保障·····	(582)
第三节 妇女受教育的保障·····	(589)
第四节 妇女生育保险·····	(595)

第二十七章 医疗和工伤保险	(601)
第一节 医疗保险.....	(601)
第二节 医疗保险制度改革的设想.....	(608)
第三节 工伤保险.....	(613)
第二十八章 计算机在我国保险系统中的应用	(623)
第一节 电子计算机简介.....	(623)
第二节 电子计算机的应用.....	(629)
第三节 计算机在社会保险系统中的应用.....	(633)
第四节 建立社会保险管理自动化系统.....	(640)
第五节 我国社会保险系统计算机应用的发展趋势.....	(652)
主要参考书目	(661)
后 记	(664)

第一篇

总 论

社会报酬系统是人力资源管理系统中一个重要系统。社会运作过程中以物质流、人流、信息流为三大主线,而人员的流动是三大主流中最基本和最重要的流动。人员的流动受到三大要素的制约:环境、发展、报酬。报酬是促使人员流动的第一要素。报酬既与一个人或一个家庭的生存即第一需要密切相关,又与一个人的社会地位、价值观和自我实现密切相关;既制约了人们“硬”的一面——生存与繁衍,又制约了人们“软”的一面——地位与发展。据美国一项不完全的统计资料表明,凡是一个企业对“报酬”不满的人超过10%,则这个企业就立即会处于运转不灵甚至倒闭的状态。报酬系统是任何一个国家或地区、任何一个企业所关心的最重要的问题之一,也是人们择业、流动、汇集或分散的主要原因。

我们在总论中将从古典经济学的分配理论入手,以马克思主义的分配理论作为研究的主要方法,分析研究分配理论、社会分配制度、社会主义分配制度等内容。

第一章 社会分配理论概述

第一节 古典经济学的分配理论

1890 年以前产生的分配理论集中起来通常被称作古典经济学的分配理论。这一时期的分配理论是随着资本主义工业和自由劳动市场的出现,人们的生产服务就像商品一样在市场上被买卖,一些经济学家为了解释这种现象而产生的。这一时期的分配理论主要有:维持生存工资理论、亚当·斯密及大卫·李嘉图的工资理论、工资基金理论。

一、维持生存工资理论

法国重农主义者杜尔阁和魁奈 18 世纪初为这种理论奠定了基础,并且,这一理论在产业革命前已在英国获得了很大进展。

简要说来,这一理论所持的观点是:产业社会中工人的工资倾向于达到一种维持生计的水平。单从词意上讲,工资的多少倾向于达到一种可简单称之为与工人生存攸关的水平。其含义可理解为,根据这个理论,工人将获得必须数量的生活用品,以维持他们自己及家属的生活,而为社会未来扩大再生产再生产出足够数量的劳动力。如果出于某种原委把工资暂时提高到维持生计的水平以