第一图书网, tushu007.com

# <<员工福利>>

## 图书基本信息

书名：<<员工福利>>

13位ISBN编号：9787301179505

10位ISBN编号：7301179502

出版时间：2011-1

出版时间：北京大学出版社

作者：赵慧萍

页数：248

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

第一图书网, tushu007.com



## 内容概要

本书借鉴西方国家比较成熟的理论和实务，全面、清晰地勾勒出员工福利计划的基本架构，内容涉及员工福利的产生及影响因素，与员工福利制度发展相关的法律环境，员工福利计划的设计与行政管理，员工福利的市场营销，团体人寿保险，团体健康保险，退休计划，社会保障计划，以及其他福利项目。

本书适用于高等学校风险管理及保险专业和社会保障专业的本科生，同时也可用于人力资源管理专业的本科生，以及实际部门的干部培训。

第一图书网, tushu007.com



## 作者简介

赵慧萍，对外经济贸易大学保险学院副教授。
毕业于英国伦敦城市大学ASS商学院，并在英国保诚保险公司香港分公司工作实习。
多年从事风险管理、保险以及员工福利的教学和研究工作。
在国内主要期刊上发表论文数十篇。
曾获对外经济贸易大学“十佳教师奖”。

## 书籍目录

第一章 员工福利概述　引 言　第一节 员工福利的概念与分类　第二节 影响员工福利发展的因素　第三节 员工福利制度的发展　第四节 员工眼中的员工福利与员工福利的未来第二章 美国的员工福利制度及其相关法律法规　引 言　第一节 雇员福利权利的保护　第二节 美国员工福利计划的监管第三章 员工福利计划的设计与行政管理　引 言　第一节 影响员工福利计划设计的因素　第二节 员工福利设计　第三节 员工福利计划设计的辅助工具和技术　第四节 我国企业福利的设计体系　第五节 员工福利计划的管理第四章 员工福利的市场营销　引 言　第一节 员工福利市场中的买方　第二节 员工福利市场中的卖方和中介　第三节 员工福利的市场营销过程第五章 团体人寿保险　引 言　第一节 团体保险概述　第二节 团体定期人寿保险　第三节 团体万能和变额万能寿险第六章 团体健康保险　引 言　第一节 团体健康保险概述　第二节 口腔护理计划　第三节 处方药及五官保险计划第七章 退休计划　引 言　第一节 退休计划概述　第二节 退休计划的有关概念和工具　第三节 退休计划的基本类型　第四节 利润分享计划　第五节 401（k）计划　第六节 雇员股权补偿计划　第七节 403（b）计划与TDA计划　第八节 高层管理人员的补偿计划　第九节 其他人员的退休计划第八章 社会保障计划　引 言　第一节 社会保障制度概述　第二节 主要国家社会保障制度介绍　第三节 中国的社会保障制度第九章 其他福利项目　引 言　第一节 教育培训资助计划　第二节 带薪休假　第三节 雇员家庭的帮助计划　第四节 弹性工作时间附录1 美国401条款TITLE 26附录2 机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法附录3 企业年金试行办法参考文献

## 章节摘录

1959年建立了国家补充养老金制的国民保险法案。
该法案规定，雇主既可以为其雇员办理SERPS，也可以与国民保险管理机构签订“退出合同”，即不参加国家补充养老金计划，而由自己兴办职业养老金；签订“退出合同”的前提是雇主自办的职业养老金必须达到SERPS的最低标准。
在满足法律规定的条件下，企业年金计划才可以获得免税许可，对雇主或雇员的缴费及其基金投资收益不征收任何收入税、公司税或资产增值税。
税收优惠政策一定程度上促进了员工福利计划的发展。
给予企业优惠的税收待遇反映了政府对员工福利的态度，即通过制度安排希望雇主能够为雇员提供更广泛和稳定的福利。
尽管政府为此牺牲掉了部分税收收入，但却减轻了一部分的财政负担。
英国的劳资关系有其独到的一面，即工会和雇主之间的集体谈判是阶级关系的主要调整机制，国家不参与在私营企业中进行的集体谈判过程，政府给予劳资双方达成协议的自由。
英国的这种劳资关系使得英国的工会可以较好地通过集体谈判来维护自身的利益，也正是因为如此英国的罢工比其他西方国家都要多。
英国的工会对员工福利的发展起到了巨大的推动作用。
20世纪70年代末，英国同西方许多国家一样经历了石油危机和经济滞胀的双重打击，政府财政入不敷出愈演愈烈，持续了大半个世纪的福利增长势头得到了控制，开始向“非福利化”方向改革。
由此，也引发了员工福利计划的一系列变革，其主要特点是：
1.政府强制雇主提供企业年金
1988年4月撒切尔的保守党政府颁布法令，开始强制性地推行职业养老金制度。
法令规定自当时起，所有企业必须建立职业养老金制，雇员在改变工作单位时，有权带走自己的职业养老金；职业养老金的下限要求能够弥补因通货膨胀造成的货币贬值，上限无限制；容许雇员缴纳更多的自愿捐助费，以提高自己的职业养老金，同时政府出台相应的优惠措施，如税收优惠，以鼓励企业积极推行职业养老金制。
2.企业年金模式的改变1986年颁布的《社会保障法》允许雇主选择现金购买的模式，即缴费确定模式，允许雇主在企业年金计划中使用现金购买方法。
其缴费和来自国家收入关联退休基金中的回扣资金均可以进行投资。
基于现金购买模式，雇主不需要为受益人提供最低退休金担保，其待遇水平取决于储蓄账户的收益，退休储蓄的投资运营必须严格依法操作。
这改变了以往英国的待遇确定模式，即企业年金与工资关联，雇员从企业年金得到的退休金是基于他们长期工龄和平均工资计算出来的。

## 编辑推荐

本教材分为两大部分：第一是基本理论，第二是福利项目。
通过对员工福利的发展动因、发展的法律环境，以及其营销方法的介绍，对员工福利的总体环境进行了描述，对员工福利计划的设计管理方法进行了深入探讨，最后具体介绍了普遍采用的员工福利项目。
这样的结构安排保证了知识点环环相扣，逻辑清晰，层次分明，易于学生掌握。
本教材以高等院校风险管理及保险专业和社会保障专业的本科生为主要对象。
同时也适用于人力资源管理专业的本科生，以及实际部门的干部培训。

第一图书网, tushu007.com



版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com