



学会简介

[更多](#)

- 学会简介
- 学会章程
- 领导机构名单
- 常务理事、特邀理事、理事...
- 团体会员名单

政策法规

[更多](#)

- 企业职工带新年休假实施办...
- 关于调整北京市2008年...
- 关于2008年调整北京市...
- 关于调整2008年失业保...
- 关于工伤保险工作若干问题...

谈工资、福利、社会保险之间的联系与区别-----范战江

发布时间：2008-1-3 8:55:18

谈工资、福利、社会保险之间的联系与区别

中国劳动网、中国劳动争议网劳动法律顾问 范战江

用人单位人力资源管理工作经常会遇到工资、福利、社会保险等费用如何支付，计发经济补偿金应以哪些内容作基数等问题。因此，也会时不时地遇到工资与福利、福利与社会保险之间到底有何联系，又有何区别的问题。弄清这个问题，对于用人单位预防和处理因工资、福利和社会保险发生的劳动争议是十分有益的。现将自己学习和实践的体会，与大家交流一下，以求探讨。

一、相关的几个概念

（一）薪酬

根据董克用老师的著作《中国转轨时期薪酬问题研究》（2003年1月出版）的观点，薪酬是指雇员在就业中所得到的各种货币与实物报酬的总和，而与就业无关的报酬不包括在其中。然而，并非所有与就业相关的报酬都是薪酬，因为报酬的形式多样，例如为员工的职务晋升，提供的职业发展机会，以及精神鼓励等等，也属于与就业相关的报酬形式，但均不属于薪酬的组成部分。薪酬只是可以以货币形式直接或间接衡量的那一部分报酬，包括直接货币薪酬和非直接货币薪酬两种。直接货币薪酬包括：基本工资、绩效工资、货币形式的福利、短期激励、长期激励等；非直接货币薪酬包括：各项社会保险、住房公积金、非货币性福利待遇如带薪假期等等。

（二）工资

根据国家规定，工资是指建立劳动关系的劳动者为用人单位付出正常劳动的

情况下，用人单位依据劳动合同的约定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬。一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资，以及在患病、工伤、产假、婚丧假、年休假等特殊情况下，按计时工资标准或计时工资标准的一定比例支付的工资。工资是劳动者获得的劳动报酬的主要组成部分，但不是全部。也就是说，劳动者的劳动报酬并非都是工资，例如用人单位支付给劳动者的社会保险、福利费用；劳动保护方面的费用，如：工作服、解毒剂、清凉饮料费用等；按规定未列入工资总额的劳动收入，如：科技进步奖、稿费、讲课费、翻译费、出差补助费、误餐补助费等，均不属于工资的构成部分。

（三）福利

在劳动法律关系中，人们所说的福利是指“职工福利”，或称“员工福利”。职工福利一般是指用人单位根据国家规定及自身情况，通过建立各种补贴制度和举办集体、福利事业，解决职工个人难以解决的生活困难，方便、改善职工生活，保证职工身体健康和正常工作的一种社会福利。其可划分为职工集体福利和职工个人福利。而本文所谈的福利，主要是指职工个人福利，其内容包括：冬季取暖补贴，探亲假路费补贴、上下班交通费补贴、职工生活困难补助、职工正常死亡丧葬补助费等福利性补贴，以及职工遗属待遇、供养亲属半费医疗待遇、带薪假期、企业年金、补充医疗保险、各种商业保险等。另外，住房公积金也是一种职工的社会福利，由于管理等方面的区别，它与上述职工福利项目是有区别的，不属于劳动福利，由此而引发的纠纷，不属于劳动争议仲裁委员会管理范围。

（四）社会保险

社会保险是指由国家立法强制实施，由政府、用人单位和劳动者等社会各方面筹集资金建立专门基金，在劳动者年老、失业、患病、工伤、生育或者丧失劳动能力时，从国家或社会获得物质帮助的制度。它的基本特征：一是具有强制性，由国家法律强制实施；二是具有互济性，在国家规定的统筹范围内调剂使用社会保险基金；三是具有普遍性，其覆盖的范围应当是全体劳动者；四是具有非盈利性，由于它是一种社会保障性的事业，所以它不能以追逐利润为目标。

二、工资与福利的联系与区别

工资与职工个人福利的联系主要体现在两方面：

（一）向职工支付的形式有相同之处

一部分职工个人福利与工资一样，都是以货币形式由用人单位向职工支付。

（二）同属于薪酬的范畴

从前述的相关概念中可知，工资与职工个人福利均属于薪酬的范畴。

由于工资与职工个人福利有上述紧密的联系，所以人们容易将工资与福利混在一起，往往误将福利视为工资的构成部分。因此，我们需要研究它们的区别。

从工资与福利的概念可知，两者的区别主要有以下三方面：

（一）与职工付出劳动的联系不同

工资是与职工的工作岗位，付出劳动的质量、数量、强度、等紧密挂钩的，是职工付出劳动必须得到的报酬。而职工个人福利则与职工的工作岗位，付出劳动的质量等联系不那么紧密，有些项目用人单位可以支付，也可以不支付。

（二）向职工支付的周期与方式不同

工资，用人单位一般须按月直接向职工支付。而职工个人福利则未必按月支付，且可采用报销等方式支付。

（三）向职工支付的形式不同

工资只能采用货币形式支付，不得以实物形式支付。而职工个人福利则可采用实物等形式支付。

由于工资与福利有着本质的区别，所以国家统计局明确规定，用人单位支付给职工的福利费用不属于工资范围。因此，在为员工计发解除合同经济补偿金时，不应将福利性费用计入工资之中。

另外，相对计划经济体制下国家对企业的管理，目前国家规定企业须为职工提供的福利待遇很少，而由用人单位自行决定向职工提供的企业内部福利待遇更多。因此，建议用人单位在制定规章制度时，应明确界定工资的项目和职工个人福利的项目，以免人为造成混乱和矛盾。

三、社会保险与福利的联系与区别

社会保险与职工个人福利的关系主要体现在以下三方面：

（一）向职工支付的形式有相同之处

一部分职工个人福利与社会保险一样，都不是以货币形式由用人单位直接向职工支付的。

（二）同属于薪酬的范畴

从前述的相关概念中可知，社会保险与福利均属于薪酬的范畴。

（三）政策制定与项目名称是相互联系的

例如职工遗属待遇、供养亲属半费医疗待遇、丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费等职工福利性待遇，均在当年政务院颁布的《劳动保险条例》和中央劳动部颁布的《〈劳动保险条例〉实施细则》中作了规定。又比如：企业年金（又称补充养老保险）、补充医疗保险等项目、从本质上说是属于职工个人福利，但名称却又称为“保险”。

由于社会保险与职工个人福利有如此密切的联系，所以，人们很容易将两者混为一谈，有时将社会保险视为职工个人福利待遇，有时又将职工个人福利待遇说成社会保险的构成部分。因此，我们需要研究它们之间的区别：

从社会保险与福利的概念可知，两者的区别主要有以下两方面：

（一）两者的个性不同

社会保险具有强制性、互济性、普遍性等。而职工个人福利待遇，只有少数项目是国家强令用人单位向员工支付的，大量的是由企业根据自身状况自行决定是否设立并支付的，具有很强的弹性，因而它也不具有互济性和普遍性。

（二）两者的作用不同

社会保险属于社会保障的范围，是对职工出现年老、失业、患病、工伤、生育等特定状况时，国家予以物质帮助的一种基本的社会保障制度。而职工个人福利，是由用人单位为解决职工的生活困难、改善其工作、生活条件、保证其身体、健康等而建立的各种补贴性制度。它们的作用是不一样的。

四、工资与社会保险也有联系

工资与社会保险的区别是显而易见的，人们一般是不会将两者混淆的。不过两者也是有联系的，这是国家在制定政策过程中人为造成的，有的是需在今后的立法中逐步纠正的。例如当年中央劳动部颁发的《〈劳动保险条例〉实施细则修正案》中第七十四条规定：企业编报的直接支付劳动保险费用月报表应设立的项目，包括了三种“工资”，即“因工负伤医疗期间工资”、“疾病及非因工负伤医疗期间工资”和“产假期间工资”。也就是说这三个项目均为保险的内容，但

却称为工资，而且在国家统计局1990年的1号令中，将其列为特殊情况下支付的工资。目前，对“产假期间工资”已在立法中改为“生育津贴”，而其它两种工资的提法尚无变化。对于工资与保险的这种联系，作为人力资源管理工作者也应注意到，否则容易使我们的概念发生混乱，对工作产生不良影响。

[返回上页](#)



北京市劳动和社会保障法学会版权所有2005-2007
地址: 中国北京丰台区东铁营横七条12号205室 邮政编码: 100079
京ICP备05047169号

[关于我们](#) | [网站地图](#) | [版权所有](#) | [联系我们](#)