

# 浅谈国有企业职工福利制度的改革与优化

李时雅

(河钢邯钢离退休职工管理部,河北 邯郸 056003)

**摘要:**本文围绕如何实现国有企业福利制度的改革与优化的课题进行了探讨,提出了进一步改革和优化国有企业职工福利制度的四点对策。

**关键词:**国有企业;职工;福利制度;改革;优化

随着我国经济体制改革的全面深入和经济增长方式的转变,国有企业的管理机制、发展方式发生了根本的变化,企业福利制度作为企业薪酬制度的重要补充,理应进行相应的改革和优化,以适应企业改革发展和职工物质文化生活水平不断提高的需要。

## 1 国有企业职工福利的概念与组成

国有企业员工福利是:遵照国家的有关规定,企业向职工提供的除职工固定薪酬以外用于改善员工生活质量的实物、服务或保障等。由企业工会和生活后勤部门负责管理与发放。

国家《税法》实施条例和财政部下发的《关于企业加强职工福利费财务管理的通知》,对国有企业职工福利费的支出比例和列支范围进行了规定。即企业发生的职工福利费支出,不超过工资薪金总额14%的部分,准予税前扣除。职工福利费应有下列项目组成:

(1)职工卫生保健、生活补贴方面,职工疗养费用、健康体检费用,职工食堂经费补贴或午餐补贴、供暖费补贴、防暑降温费等。

(2)企业内设职工食堂、职工浴室、疗养院、集体宿舍等集体福利部门设备、设施的折旧、维修保养费用及集体福利部门工作人员的人工费用。

(3)用于帮助、救济困难职工的基金支出。职工丧葬补助费、抚恤费、独生子女费。

(4)工会逢年过节向全体会员发放少量的节日慰问品,会员个人和家庭困难补助,会员本人生日的慰问,住院探望,文化活动门票等。用于职工文体活动的体育馆、游泳池、俱乐部、图书馆、职工活动中心运行费用等。

## 2 国有企业职工福利体系设计及管理存在的问题

(1)企业职工福利费总额和项目被缩减。受我国整体经济下行趋势的影响,部分国有企业生产经营发生困难,为了应对不利形势,降低企业成本,企业往往在职工福利方面采取缩减措施。有的企业以薪酬制度改革为名,减发部分福利。有的要企业改制为名,撤销职工福利设施。有的以反腐为名,去除职工节日优惠食品发放等等。造成部分国有企业职工福利大大缩水,国有企业优势和社会责任大打折扣。

(2)职工福利项目体系设计滞后,缺乏个性化和弹性化。职工福利是为了进一步提升职工物质文化生活水平的一种补充,应该符合职工的需要。而实际运作中,企业职工福利项目千篇一律,项目品种多年不变,个别项目明显不受职工欢迎或不受某一年龄阶段职工的喜好,但长期保守不变。如大众电影早已被网络和电视淘汰,工会电影票仍旧发放。低等食用油、月饼已被职工列入不健康食品或垃圾食品,但节日工会仍照买照发。职工体检不分年龄,项目统一,造成不同体质职工想检项目检不了,没用项目浪费等。

(3)福利发放结构性不合理,不利于福利激励作用的发挥。表现为:一是同一用工结构员工福利发放存在平均主义,没有与业绩、工作环境挂钩。不能很好适应企业劳动分配机制改革的要求,不利于调动员工生产积极性,不利于鼓励生产一线职工。二是不同用工结构之间,福利发放存在差异。不能适应企业用制度改革的需要,使当前国有企业大量使用的协议工和派遣工的生产积极性受到打击,不利于增强企业凝聚力。

(4)职工福利发放管理松散,缺乏有效监管和职工监督。职工福

利体系项目繁多,领域广阔,数额零散,管理存在困难。因此,当前国有企业的职工福利缺乏明确的管理体系。项目设计,发放效果反馈没有形成规范的程序。福利费使用缺乏有效的监管,没有明确的职工参与和监督渠道,职工福利费被挪用截留,福利项目无端减少现象时有发生。

## 3 职工福利制度改革与优化对策

(1)正确认识职工福利制度的积极意义,科学合理的设计企业福利体系。福利制度是企业薪酬制度的补充,对于激励职工生产积极性,增强企业凝聚力有着积极的意义。结合企业长远发展,制定企业福利制度,要做到对内稳定职工队伍,对外能确保和其他相似企业相比具有较强的竞争力。实行福利制度改革,与企业薪酬制度相结合,使福利不再成为企业负担,而成为激励职工生产、工作积极性的有效手段。

(2)以人文本,与时俱进,合理设计福利项目。推行福利项目体系设计实行弹性、自助化、个性化改革。贯彻“以人为本”的思想,从职工的实际需要出发,让员工直接参与企业福利政策的制定,增强员工的主体意识,对传统福利项目进行创新改革。满足职工福利项目多样化和个性化需求。如电影票可以改为有资网络费用;生日蛋糕可改为鲜花或电子贺卡;职工体检可在总费用范围内设定自选项,职工根据体质和年龄自主选择;优惠食品品种可设计不同类型组合,由职工申报选择等。是有限的福利费用,办成职工希望的福利。

(3)兼顾公平与激励原则,制定福利发放方案。打破传统的刚性数额和平均主义的发放方法,在同一用工结构中,实施有区别的福利发放制度,如福利发放数额与工效、业绩挂钩,依次调动职工生产积极性。防暑降温费用向生产一线倾斜,以此鼓励职工安心生产一线工作,机关向一线岗位流动。对特殊工种岗位职工增加体检费用和项目,确保他们的身体健康等。在不同用工结构之间,在实行同工同酬的基础上,实行福利待遇统一,以此调动协议工和派遣工的生产积极性,增强为企业凝聚力和竞争力。

(4)加强职工福利费用使用和发放的管理和监督。建立企业职工福利管理体系,由企业财务部门牵头,加强对福利费用划拨、使用、审批的管理。由工会牵头,加强职工福利项目形成机制的建立与完善,开通职工参与福利项目设计的渠道,完善福利发放效果的调查反馈,形成科学的福利项目设计程序。建立企业职工福利费用使用和实物发放的监督机制,对福利费使用实行定期审计,定时公开账目,接受监督。对实物发放,由各级工会组织职工代表进行监督。以此,防止福利费被挪用截留,杜绝福利费支出中的违纪行为,减少福利实物发放中的虚假冒领问题,保证职工福利管理各项工作的高效到位。

## 参考文献

- [1]马晓丹.对国企弹性福利体系的设计研究——以H公司为例[D].北京:首都经济贸易大学,2009.
- [2]李理.国有垄断企业福利制度问题研究——从福利腐败现象中透视[J].现代商贸工业,2011(7):239-240.
- [3]武凤阳.企业福利管理初探[J].人力资源管理,2011(6):115.