



职工福利的发放,体现了单位对职工的关怀,因反腐而反掉了职工福利,显然是对政策的误读。

职工的福利问题

春节将至,但一些单位的职工却高兴不起来,因为单位已经快两年没发或者减少福利的发放了。而近日,全国总工会发文,颇有针对性地就工会职工福利发放等相关规定做出细节性解释,明确了过年过节工会怎么发福利、慰问品等。看来今年的福利有保障了。

八项规定等反腐举措实施以来,确实有一些单位职工在网上发帖,抱怨福利的取消和减少。而很多媒体都刊发了相关的评论,认为一些单位取消和减少职工福利,唱错了曲子,念歪了经,“反腐不该连职工福利都反了。”

职工福利的发放情况究竟如何?日前,记者对一些机关、事业、企业等单位的职工(本版受访职工均为化名)进行了采访。采访结果显示,网帖反映的情况确实存在。而专家认为,反腐的最终目的之一,是为了增加公众福利。减少职工福利,是对八项规定精神的误读。

机关 八项规定后福利几乎全取消

32岁的陈明是南京市一家区级机关的主任科员。“以前,工作稳定、福利好是公务员吸引人的地方。”但他告诉记者,从2013年至今,单位除了正常的工资、奖金外,几乎没有发放任何福利。

“八项规定出台后,单位的福利基本上停了。”陈明说,以前,每到有同事过生日,单位会发一张蛋糕券,领导还会给同事送一束花,表示下慰问。近两年单位一张蛋糕券也没发过,领导也不送鲜花了。虽然一张蛋糕券、一束鲜花价格不高,但这代表了单位的心意,能让人感觉到心里暖暖的,现在取消了,让人心里总有一点失落。

陈明说,在八项规定出台前,每逢节日,单位总会发点实物福利。如端午节发盒粽子、发盒咸鸭蛋;中秋时发盒月饼;春

节前则发一点年货。一些福利好的处室甚至会发一些过节费或者购物卡,金额少则几百,多则上千。不过,近两年,这些福利全部没有了。有些同事对此心里是有想法的:“按理说,职工的正常福利还是需要的,做什么事情都不能一刀切。八项规定是好的,但基层在执行具体规定时,宁愿收得紧,也不愿放得松,实际上影响到了职工的正常福利。”

两年前,每到年终,陈明除了正常的工资外,还会根据年终考核情况,拿到一笔考核奖,这笔钱往往有一万多。但2013年底单位便不再发这笔钱了,“估计今年还是没戏。”他说,总的来说,目前他除了正常的工资外,没有额外的福利,没有过节费,更谈不上其他的费用了。

外企 没什么变化 过节费、日常福利都有

32岁的蔡小安是南京一家外企的职工,该企业有上千名职工,知名度很高。“我们是外企,八项规定对我们企业没什么影响,近两年福利并没有减少。”他说,妻子在一家国企工作,他明显感觉到,近两年妻子的福利减少了许多。

每年中秋、端午两个节日,蔡小安所在企业会发500元过节费,春节发1000元,都是现金。职工过生日的时候,还会领到一张面值500元的购物卡。

蔡小安说,企业每年都会为职工安排免费旅游一次,由职工投票选择旅游线路。同时还可以带一名家属,家属的费用报销一半,报销封顶是4000元。他说,公司每年有3天高温假,加上年假,就可以外出好好地旅游一次。

古先生在一家外企工作了13年。回忆起当年的面试,古先生仍记忆犹新,“专业谈完了之后,就是谈待遇,每一项都清清楚楚,职工享有公司哪些福利,都会和你说得 very 明白。”

古先生说,“老外比较注重职工的健康,也很关怀职工的家庭,我们每年都有健身费,只要拿着办健身卡或者租场子打球的发票,就可以报销,一年有好几千块。”

古先生说:“家里有些什么事,公司一定会给你放假,让你好好处理。外国人觉得,如果家里有事,工作也是不会做好的。”除此之外,每年发放旅游补贴,让职工带着家人旅游,还有会帮职工以及职工的子女购买商业保险,这都让古先生觉得,外企的福利,更多的是体现在人文关怀上。

事业 这两年节日基本不发福利

30岁的秦凯国在南京一所知名高校从事行政工作。他说,两年前,每逢端午节、教师节、国庆节,单位会发一笔800元的过节费,这笔钱扣掉40元的税后,拿到手是760元。不过,近两年来,这笔费用已经没有了。

秦凯国说,以往在端午节、中秋节时,学校有时会发粽子、月饼等实物,但近两年这些福利也没有了。三八妇女节时,学校会给女职工发一些卫生纸等,但近两年连卫生纸也不发了。

两年前,每到年底,各个院系会有年终考核,并根据考核情况发放考核奖金。秦凯国说,近两年,他所在的部门没有考核奖金,年终只会多发一个月工资,但这笔工资并不等于平时拿到的一个月收入,而只是

岗位工资,数目并不多。

42岁的陆小洁是江苏一家大医院的医生。他告诉记者,两年前,医院每逢节日,往往会发1000元过节费,教师节也会发,“因为我们是高校的附属医院,平时带实习生。”他说有时医院还会发些实物。不过,近两年,过节费便没有发过了,实物福利也大为减少。“以前中秋节要发一张月饼券,但去年中秋连月饼也不发了。”

陆小洁说,两年前医院的福利还算可以,但近两年真的没什么福利了。“福利少了,不是医院效益差了,而是领导不敢发了。我也看到了全国总工会发的通知,我觉得这个通知发得挺好,像我们基层的职工,不存在违反八项规定的情况,我们应该得到的福利,凭什么也要砍掉呀?”

民企 不同企业待遇差别大

小单来自苏北一个并不发达的县城,2012年大学毕业后,他进入南京一家只有10多名职工的小公司工作。“进公司后我才知道,面试时看到的不是老板,真正的老板是在南京小有名气的公众人物,”小单说,“这个公司说起来是文化传播公司,其实相当于他的私人工作室。”

“端午中秋两大节日是每个人发100块钱,过年稍多一些,是500块钱,除此以外就什么都没了。”小单说,“去年过节的时候,领导找我们开会,说是响应国家号召,取消职工福利,这下可把我们都激怒了,不过也能理解,私企毕竟发的是老板自己的钱,说不定哪天我当了老板,更抠门呢。”小单表示,如果今年过年的年终奖再不提高的话,开年他就准备辞职了。

36岁的陈娟是南京一家知名民企的职工。她说,虽然公司规模很大,但节日福利很少。公司从来没有过节费,只是在中秋时发一盒月饼,端午时发一盒粽子,有一年端午时只发了一只粽子。“节日福利,大家都不是太在意,因为总体上职工收入高。”工作一两年后,公司就会给职工配股。有的配一万股,有的配五千股,这对于职工来说是一笔不小的收入。

陈娟说,公司职工众多,对于工资、晋升有详细、复杂的规定。一般来说,每年职工的工资都会上调,这主要是根据公司的利润来决定的。年终奖在职工收入中比重较大。公司在年底,会拿出利润的30%左右投入研发和企业再发展,其余的大部分都分给各级职工。

国企 年会没了福利也少了

葛先生是土生土长的南京人,2005年大学毕业后进入一家效益极佳的国有企业下属单位工作,两年后,进入单位的南京总部。熟悉他的人都说,这份工作简直“绝对了”,因为待遇好的同时,福利更好。

葛先生会在每个月月底用饭卡上花不掉的钱,购买生活用品,“饭卡上的钱不能提出现金,所以家里缺什么就买什么,每次都能拎一大包回家,足够用一段时间的。”

不过,相比逢年过节所发的福利,这些都算是小儿科。葛先生表示,每次过节前,如果别的单位叫做“适当表示”一下的话,那么他们单位的福利绝对算作“充分表示”了。

葛先生说,自从中央各项规定出台后,国企的福利锐减。“领导都不敢发了,就怕被上级发现问题,这时候,宁可被职工骂几句,也不能发东西。”

37岁的朱伟军是南京一家国企的办公室主任。他说,近两年,企业的福利的确减少了,一方面是企业的效益有所下降,还有

一方面是“受大环境影响”。“我们企业已经连续两年没有开年会了,”他说,企业有近千名职工,举行一场年会,餐饮、奖品等要花三四十万。年会取消后,企业的这笔费用省下来了,不过职工的福利并没有增加,反而减少了。

朱伟军表示,因为从中央到地方已经发了多道禁令,从不准公款旅游、公款吃喝,到不准用公款购买发放月饼券、台历,企业在遵守这些规定的同时,对于发放哪些福利是符合规定的,哪些是不符合规定的,有时吃不太准。在这种情况下,企业宁愿管得紧一点,“免得犯错误”。

“全国总工会发文要求保障职工的正常福利,并明确了哪些福利是正常福利,这是好事。这能让基层单位对照执行,我们希望能有更具体更细化一些的规定,这样我们企业在发放福利时,会心里有底。”朱伟军表示,“凡事不能太过,职工的正常福利还是应该有,这样才能增强凝聚力。”

专家 反腐的目的就是为了增加公众福利

知名学者刘东和告诉记者,全国总工会发的通知是在为基层职工谋福利,此举有针对性,很有意义。他说,八项规定反对的主要是党政机关、国有企事业单位的各种类型的违规情况,反的绝对不是职工的正常福利。千万不能出现“倒洗脚水连小孩也一起倒掉”的情况。

一段时间以来,不少职工发现,许多应有的福利,被单位领导以反腐倡廉、反对“四风”的理由给停掉了。反腐的最终目的之一,是为了增加公众福利。按说,广大职工特别是一线职工正常的福利待遇非但不该减少,还应逐步提高。刘东和说,八项规定以来,一些单位可能有些矫枉过正。过去有些党政事业单位,借福利之名公款购车、搞灰色腐败,八项规定精神主要是规范这些行为。而现在有的企业因此连米面油这样正常的节日慰问品都不发了,这是对八项规定精神的误读。

刘东和说,对公款送礼、发福利的禁令,都是针对公共机构,包括行政机关、事业单位等。而民企、外企等主要是市场化运作,给职工发放福利的资金来源与机关、国有企事业单位截然不同,这是企业增强吸引力的市场行为,只要企业不违法,不偷税漏税,发放职工福利,是理所应当的。

职工福利费缺乏统一的标准和监督,造成不同地区、不同行业、不同企业间收入分配差距。为了公平、合理、合规地使用职工福利费,真实反映企业的经济活动,必须对职工福利费管理制度进行改革。应当结合企业薪酬制度改革,建立完善的人工成本管理制度,逐步将职工福利费经常性项目纳入职工薪酬体系,提高收入透明度,尽量避免不同企业间因职工福利费差异过大而形成的分配不公,维护正常的收入分配秩序。