



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有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在存在。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，都会和你说得很明白。”

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，还有会帮助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，学校会为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，每次都能捡一大包回家，足够用一段时间的。”

不过，相比逢年过节所发的福利，这都是些小儿科。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一些党政机关、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，广大职工特别是基层职工正常的福利待遇非但不该减少，还应逐步提高。刘东说，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，借福利之名公款购卡、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，建立完整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。