

# 企业政工中的工会组织对员工福利的促进与保护

关倩

河南中原高速公路股份有限公司驻马店分公司

**摘要：**企业政工中的工会组织是企业管理的重要环节，作为与员工进行沟通联系的重要枢纽，对推动思政工作的开展起到良好的助推效果，同样，在保障员工福利方面发挥着不可替代的作用。自中央八项规定出台以来，关于职工福利等相关问题讨论不绝于耳，这其中透漏出企业最根本的雇佣关系，如果不能处理好雇佣关系，矛盾冲突将在企业内部不断爆发。为此，工会组织需要对员工福利加以保护，确保企业与员工利益平衡协调。文章共分为三方面，员工福利制度的重要体现，工会在员工福利制度发展中的作用与支撑条件，促进工会组织对员工福利保护的相关策略。

**关键词：**工会组织；员工福利；保护；促进

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.07.240

## 一、引言

员工福利制度不仅要随着时代而发展还要与企业的规章制度进行规范，特别是要处理好对员工福利的关键问题。随着现代化企业的加速转型，企业内部对员工福利制度关注较少，使得相关帮扶慰问、财务管理等制度不完善，进而在实际操作过程中，福利对象不明确、标准不明现象随处可见，员工福利待遇无法得到保障。为此，有必要先解决好各类问题的关键点，同时正确认识工会所发挥的指导作用，从而使不同福利项目有效对接员工，并为员工的实际福利起到促进与保护作用。站在企业视角，最初的职工福利体系，是资本方获取收益、获取利益集团最大程度上的手段，如今逐渐成为反映企业社会义务、劳动与劳动关系和谐的一个重要方面。站在雇员的立场上，职业津贴和基本工资和奖金一起组成了员工的整体工资，因此，它已经变成了一种改善工作效率与整体福祉的主要手段，不管是从企业的观点，还是从雇员的观点来看，两者之间存在着紧密的联系，所以，要根据新的形势与新变化加强对工会政治工作的关注，保障职工的正当权利。

## 二、员工福利制度的重要体现

职工福利体制是随着企业的运营管理观念的转变、职工权益意识的唤醒以及组织水平的提高来进行建立和完善的，逐渐形成并发展成一种有着正面的社会效益的制度安排。然而，当职工福利体制在设计思想上存在偏离时，可能会导致体制改革无法兼顾公正和激励之间的矛盾，或者无法将其正确地置于国民的社会福利系统中。这样做不但没有起到正面的促进效果，反而给整个

企业的经营收益与经济发展带来了消极影响。个人认为，企业除了要确保对员工福利制度的合理发挥创造积极条件以外，还需要解决好对员工福利制度的几个关键性问题。

第一，福利项目，指法律给予的福利与企业给予的福利。从广义上讲，职工福利应包含法律规定的津贴和企业自行组织的专业津贴两部分。法律上规定的福利，是工人享有的合法权益，受到法律保障。职业福利是企业人力资源管理中的一个重要组成部分，通常是员工与用人单位协商决定的<sup>[1]</sup>。所以，在建立职工福利体系时，应将法律上的福利作为强制性的选择，而职工的利益则是自愿的。雇主应在保证职工合法权益的前提下，再考虑建立职业保障体系。可以说，在雇主构建职业福利体系之前，必须要有一个法定的福利体系。职工合法权益能否得到落实，主要依赖于用人单位有没有履行有关法律责任，比如，职工能否按时足额领到养老金，职工的医疗费用能否得到补偿等，这一切都要看用人单位有没有缴纳保险费。

第二，福利对象，指一般性和目的性。在企业职工福利制度的设计中，应着重考虑企业职工福利的内容、对象、水平和资金的来源等方面的问题。在企业职工福利体系的设计过程中，应着重考虑企业职工福利对象和职工福利水平的差异，如职工福利对象范围过窄，则职工福利水平差异过大，这样，职工福利体系就会在客观上拉大被雇佣工人的收入差别，从而导致收入的反向再分配<sup>[2]</sup>。因此，福利对象中一般性和目的性二者的关系就显得非常重要。

第三，福利水平，即激励性与均衡性。福利水平的确定是非常重要的，也是决定员工福利是否得到员工认可的重要环节。员工福利水平则包含了绝对水平与相对水平，其中，员工福利绝对水平会在整个福利项目中突出激励性，相对水平则会突出福利项目的均衡性。首先，要对职工福利的激励作用进行全面的认知与评估，在现实生活中，一些企业的职工福利体系对企业的业务骨干、中高层管理者都给予了很高的待遇，将其视为企业发展的关键人才，因而更高的待遇可以使其更好地起到激励作用。可是，激励并非只限于个人，更多地是为了全体雇员。如果职工的工资待遇相差过大，就会对基层职工的工作热情造成一定的冲击，对职工的激励作用并不是很大<sup>[3]</sup>。其次，员工福利水平的差异应该不是通过用人单位的缴费差距形成的，而是应该是由员工缴纳的金额来决定的，员工的补助经费主要来自员工的缴纳以及企业的投资所得，企业对各个职工的缴纳补助可能会存在一些差异，但是应该把这个差异限制在一个限度内，这样，各个职工的利益的差异就很大程度上是由于他们自己的缴纳水平的差异造成的。只有在这种情况下，雇员们才能更好地理解他们之间的利益差距。最后，福利差距要低于企业职工工资差距。工资的不同是根据员工劳动生产率的不同、市场的供需情况而决定的，职工所享受的各项福利待遇也会根据供需情况而变化，差别不应该大过薪资，否则员工内心会产生不公平的感觉，低于工资差距有助于协调劳动关系，提高员工福利的作用<sup>[4]</sup>。

第四，福利设计，体现在专业和民主。当前，我国企业职工福利体系的具体运作，仍以人事主管部门为主。人力资源管理层可以自己设计，也可以聘请有能力的专家为其制定相应的福利计划。因为它牵涉到许多问题，如需求调查，融资渠道，治理结构，成本计算，税收优惠等，所以有必要引进专业人士或组织来参与。但从另一个角度看，职工福利体系作为为广大员工量身设计的体系，从福利确定、员工享受等级、福利档次、企业监督管理、员工评价等方面，都是需要与职工建立直接联系的。所以，在福利体系设计中要正确处理好民主问题。首先要解决一般职工的一般需要，然后才能解决基本的个人需要。在制定“菜单型福利方案”时，应该更多地发挥民主性，对职工的各种需要有更多的了解，

尽可能地使其涵盖范围更广。在制定福利内容时，要根据缴费承受力、员工实际期待、企业财务规划进行权衡，工会要多多选择不同的缴费项目与合适满意的福利内容，以此充分满足员工的不同需求期待，并对员工的期望给予充分的尊重。在评价员工福利方案时，还应考虑到公司的财政状况及雇员满意度。

### 三、工会在员工福利制度发展中的作用及其支撑条件

在当前阶段，必须充分发挥工会在职工福利体系中的职能与作用，以更好地把握职工福利体系的发展方向，解决其发展中的一些关键性问题。大量的理论研究成果显示，工会组织对劳动者的福利有明显的促进作用，其中包括劳动者的工资和社会保险的参保率。从职工福利体系的发展历程来看，可以很容易地看出，工会在职工福利体系中扮演着举足轻重的角色：劳动者组织水平的不断提升，以及早期的职工基本权利保障运动的出现，都是促进了社会保险体系作为职工福利的一个重要因素。在现代工业化社会中，工会是集体劳动关系的直接参与者，它对现代职工福利制度的产生、发展、管理、运作起到了直接的推动作用，使职工福利制度在劳资关系中起到了调和的作用<sup>[5]</sup>。在新的形势下，工会也要对职工福利制度的正确发展方向进行准确的掌握，保证职工福利制度能够真正地起到改善职工福利、激发职工劳动生产力、构建和谐劳动关系的作用。特别是，工会要在各种职工福利体系中，在职工福利体系的各个阶段，扮演好各自的角色，并为工会在职工福利体系中更好地发挥其作用提供相应的环境。

在法律规定的福利计划与非法律规定的福利计划中，工会扮演着不同的角色。在法律规定的职工福利保障制度中，工会要发挥监督作用，参与到企业的经营活动中。要加强对职工的法律福利体系的宣传与教育，督促其参与法定职工福利体系，为其提供必要的劳动保障，并督促其根据实际工资参加各种缴费式体系。在我国企业职工非合法福利保障体系中，工会应作为最重要的治理主体，并根据企业自身的特点，在企业职工非合法福利保障体系中扮演着不同的角色。在选取非法律规定的福利事项时，应以工会组织为研究对象，根据企业的实际情况，对各类职工的福利需要进行调研，为灵活的工作人员提供可选择的方案。在对职工福利方案

制定过程中,要注意到职工福利的对象、水平和支付条件等几个方面的问题,企业工会组织要发挥职能,以保证职工的权益保障体系能够走上正确的轨道。在推行职工福利体系的同时,要根据职工的意见,对职工福利体系的执行情况进行评价,从而对职工的福利体系进行改进<sup>[6]</sup>。此外,企业还可以通过竞标等方式,以代理的方式,直接参加企业职工福利方案的制定。

### (一) 工会在员工福利制度中发挥作用的支持条件

要使工会在职工福利体系的设计和运作中更好地发挥其功能,就必须有相应的支持条件。首先,要将工会自身的主动权发挥出来。工会组织本身就是一个维护员工的组织,工会在维护广大职工权益的过程中会围绕着员工自身需求出发。在现阶段,工会组织的工作内容涵盖十分丰富,从员工的工作到企业的运营情况,无一没有工会的参与。所以,这也在间接反映出无论工会组织的工作内容如何都要确保工会发挥自身的功能,并成为以员工自身利益为代表的独立群体。另外,企业的监管部门要加强对工会的监管力度。由企业的管理层对员工的福利工作开展情况进行监督,对企业的审计、财务部门等进行组织和动员,让不同的部门发挥自身应尽的职能,为福利的准确无误下发做好铺垫。最后,企业工会工作人员的专业化水平要加以提升,要从仅以提供福利为目标的工作规划中脱离出来,发挥设计、监督、管理过程的整体职能,工会也可以聘请管理专业的专家为其指导工作,使自身的工作能力不断提高,这样才能更好地为员工的福利制度落实与员工权益保护等相关工作而服务。

### 四、促进工会组织对员工福利保护的相关策略

#### (一) 争取单位党政领导重视支持

各企业工会组织的领导,尤其是工会负责人要真正领会和把握好各项政策,确保工会所需经费处在充足状态,在资金的管理和运用上,涉及员工正当利益和合法利益的问题,要做到早报告,多汇报,得到企业管理层的关注,得到更多的帮助,为工会工作打下良好的基础。要让企业党组织与主要负责人将重心转移到工会工作中,在人、财、物上多给工会一些优待条件,为工会创造条件和资源,从而大力保障员工的福利待遇。

#### (二) 建立健全相关管理制度

没有规矩不成方圆。企业要认真贯彻落实相关的法

律、法规和工会会计准则,按照企业的各项资金收支管理规定流程,本着务实管用、适应性强、可操作性强的宗旨,制定完善相应福利制度,在使用工会的活动资金时要杜绝浪费,提前做好规划,使资金用到实处,并保障职工合理权益。完善的管理制度有助于约束工作人员的行为,真正变成管理红线。

### (三) 强化工会经费预决算管理

对独立设置工会帐户的基层工会进行了综合预算,在制定预算时要考虑全局,突出重点,努力实现收支均衡,加强工会资金的运用。在制定预算时,要事先做好年度工作的规划,按照预算的各种基本需要,对经费进行整体规划,保护好员工应得的福利。同时,要制定出企业工会组织的年度计划,使企业财政收支的结构得到进一步的调整,保证职工的合理权益,突出各项工作的优先性,使资金的使用达到最佳效果。要在年末年度预算结算、大项目包小项目等环节中,做到对员工福利的准确定位,精确掌握好各类信息。

### 五、结束语

综上所述,全面探讨与改善员工福利计划,提升工作满意度是工会福利工作的核心任务。未来,工会应注重全面性、可行性和创新性,同时积极宣传和参与到员工福利工作上来,确保员工福利计划的顺利实施,给员工提供更好的工作环境和福利待遇。

### 参考文献

- [1] 宋希永.从“争福利”到“谋福利”:中国工会福利工作的演变及创新[J].中国劳动关系学院学报,2017,(31):112-118.
- [2] 王鸣,李永杰.中国工会是否改善员工工资福利?[J].华南师范大学学报,2014(6):113-120.
- [3] 赵社翔.新时期工会政工工作效率提高途径[J].现代国企研究,2018(04):232.
- [4] 董志强,魏下海.党组织在民营企业中的积极作用——以职工权益保护为例的经验研究[J].经济动态,2018,(1):14-26.
- [5] 诸雅琴.一个国有企业现代企业福利管理调研[J].智慧中国,2020(07):79-80.
- [6] 黄新建,刘苗.民营企业的政治关联、员工福利与企业业绩——基于中国制造业的实证研究[J].重庆大学学报(社会科学版),2018,24(5):66-79.