



规定太模糊,操作有难度

吴向强(化名)对春节福利的期待再次泛起。

对2010年进入某国企工作的吴向强而言,工作前两年,春节不仅是一年工作的收尾,也意味着领取福利的欣喜与忙碌。

“每当主任说出‘下楼领福利’这句话,办公室一下就变得热闹起来。”尽管已过去两年的时间,当时的情景还历历在目,“第一天领完干果,接下来几天会有面食和肉制品,最后还有茶叶、酒等其他年货,大家一趟一趟往家搬,年前回老家过节基本不用再买别的东西了。”

在吴向强看来,年终发放福利的“关怀”也会使工作一整年积累的疲惫一扫而空。

可这一切在中央八项规定的大背景下,于2013年底戛然而止。尽管理解相关规定出台的初衷,但也着实让吴向强和同事们感到不适应。“心里总感觉少了些什么,能等待的也就只有放假了。”

同样的不适感,曾一度让不少干部职工呼吁:正常福利不应受到影响。在吴向强眼中,此次下发的通知颇有些抢救年终福利的色彩。

仔细琢磨着通知内容,吴向强直言,自己虽已开始期待,可也预感福利发放的数量不比往年,“哪些是正常福利?哪些又算是‘滥发’?”

这也是不少干部职工要面对的共同疑惑,亦是相关政策执行者们要面对的问题。

“在整个企业或单位福利范畴中,福利可以分为法定福利和非法定福利。”1月22日,中国人民大学劳动人事

临近春节,国人的“福利期待”再次被唤醒。去年12月底,中办、国办还下发通知,要求“保障干部职工按规定享有的正常福利待遇”。

由于分配制度不健全、分配秩序不规范,补贴和福利没有标准,合理性难以明确判断,导致福利分配成为影响社会财富分配失衡的一环。而这正与国人心中普遍存在的不公平焦虑契合。

在中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师仇雨临看来,我国相关福利改革中,“脱钩”成为关键词,最大的变化在于从单位福利走向社会福利。

福利“脱钩”



学院教授、博士生导师仇雨临接受齐鲁晚报记者采访时说,与社保、住房公积金和法定假期等法定福利不同的是,非法定福利是企业自主建立,为满足职工生活和工作需要,在工资收入之外向职工个人及家属提供的一系列项目。

“和工资及法定福利相比,它种类更多,表现形式也更多样,可以是资金、实物,也可以是服务。”仇雨临说,正是因为这些特点,以及国家层面没有统一、明确的规划,才导致了近年来围绕福利产生种种争论和认识混乱。

在福利发放方面,我国一直试图在机关事业单位或国有企业中做出规定。

自1957年国务院修订《关于国家机关工作人员福利费掌管使用的暂行规定》以来,对于国家机关工作人员享受的福利待遇,国家有关部门的规定逐渐细化。

以冬季取暖补贴为例,2000年1月27日,北京市劳动局、人事局、财政局联合下发《关于调整职工冬季取暖补贴标准的通知》,并规定“本市长城以内地区取暖补贴标准由原定的120元提高到140元。”

与此相比,事业单位及企业的福利费用支出标准则相对宽泛。

2012年4月23日,财政部印发《关于事业单位提取专用基金比例问题的通知》要求,“事业单位职工福利基金的提取比例,在单位年度非财政拨款结余的

40%以内确定。”

财政部2009年11月12日还曾下发《关于企业加强职工福利费财务管理的通知》,列举了如“职工因公外地就医费用”、“自办职工食堂经费补贴或未办职工食堂统一供应午餐支出”、“符合国家有关财务规定的供暖费补贴、防暑降温费”等多项企业福利费用支出。

“对于职工福利费各类项目,通知采取列举法进行规范,事实上是难以列举齐全的。”财政部相关负责人当时被媒体问及关于“购物卡、消费券”为何未被提到时如此说明。

除此之外,上述通知也并未做出明确的支出标准。“国家对企业职工福利费支出有明确规定的,企业应当严格执行。没有明确规定的,企业应参照当地物价水平、职工收入情况、企业财务状况等要求,按照职工福利项目制订合理标准。”

2014年7月3日,中华全国总工会下发《关于加强基层工会经费收支管理的通知》,尽管把“购物卡、代金券”等物列入黑名单,可关于职工集体福利的支出标准,却使用了“少量”一词。

5个月后,中华全国总工会财务部又下发了关于该通知的补充通知。“通知印发后,全总陆续接到基层工会组织来信来电咨询执行中的一些具体问题。关于‘少量’的标准,由省级工会根据当地的实际情况来确定。”

“‘少量节日慰问品’如何界定?多少钱的物品才算‘少量’?”评论员王军荣说,“因为规定得太模糊,使得操作起来很有难度。”

对如何保障干部职工正常福利待遇的问题,王军荣撰文建议,应该将元旦、春节能发放的“正常福利”固定化,可以从数量和价格上规定标准,并把单位发放的“正常福利”向社会公开,接受社会监督,对不发放正常福利或是泛发福利行为均要进行追究。

“如此才能切实保障干部职工的‘正常福利’,否则,保障正常福利待遇可能会成为一句空话。”

福利分配影响社会财富分配

吴向强和同事们期待的不仅是春节福利,更是一年中法定节假日及日常工作中正常福利的回归。

“之前每个月都能领到一箱菜,单位还会不定期发放食用油。”吴向强说。

吴向强与同事们关于福利的讨论还在继续,他们聊到已离吴向强颇为遥远的福利分房,也聊到百分之百的公费医疗。而谈及于此,“公平”一词便开始出现在对话中。

因福利差别导致的不公平,曾有媒体讲述过两个人截然不同的待遇。

1949年参加工作的出版社退休老编辑黄宗甄,2006年因病住院两周后,医院通知医药费累计超过了1万元,要求他再从单位补一张转账支票——黄宗甄享受的是百分之百公费医疗。黄宗甄的老同学,生物学家周邦立,则因感觉在单位上班“浪费时间太多”而要在家潜心做学问,于1953年辞了公职。1982年,周邦立患了癌症,因为是“个体户”,周邦立得不到住院治疗,直到肝昏迷才被送往医院,不到七天就猝然去世。

这被视作同时代福利待遇不公平的典型案列。放眼我国福利制度改革的过程,常被提到的是代际之间的差别。

其中最具有代表性的,非“福利分房”

莫属。

1994年,财政部、国务院住房制度改革领导小组、中国人民银行联合下发了《建立住房公积金制度的暂行规定》,开始建立住房公积金制度。1998年,《国务院关于进一步深化城镇住房制度改革加快住房建设的通知》停止了中国实行了40多年的福利分房制度,变为由职工个人买房。

“1998年之前就参加工作的前辈,单位福利房变成个人产权的房产,只花几万块。之后参加工作的同事,为了买房需要花越来越多的钱。现在即便买他们住过的老房子,也得花上百万。这能说公平吗?”吴向强说。

正因如此,让像吴向强一样错过了公费医疗、福利分房等福利待遇的年轻人感慨“福利改变命运”。

有评论指出,我国的收入分配曾长期实行“低工资、多补贴、泛福利”的模式。由于分配制度不健全、分配秩序不规范,补贴和福利没有标准,合理性难以明确判断,导致福利分配成为影响社会财富分配失衡的一环。

这样的观点,与国人心中普遍存在的不公平焦虑契合,逐渐构成了国人对福利的复杂情绪:希望自己能够得到更好的福利待遇,并为福利待遇的差别而愤怒。

“实际上是没法简单对比的。”仇雨临认为,如果非要在不同代际之间做对比,除能享受的福利待遇之外,还应考虑更多的事实。

“那时大部分干部职工是以低工资为代价的。”她说,很多人被分配到一个单位,几乎就意味着在同一个单位退休,不仅工资收入远远少于当下,居住条件、物质的丰富程度以及社会流动性和就业机会,都已不可同日而语。

在她看来,真正影响收入分配的,是社会财富的初次分配和再分配,也就是通常所说的职工工资收入和社会保险收入等。

“我们说不同行业间工资收入差距大,争论点在于垄断性行业和竞争性行业间的收入差别。”仇雨临说,至于再分配的不公平,则以养老金的轨制最为典型,“现在国家也做出养老金并轨的决定了,社会关注的这些问题都在改革进程中。”

“不能说好像前面的人获利了,后面的人就吃亏了。”仇雨临认为,福利制度的变化是国家经济体制改革和社会变迁造成的。“就拿养老金来说,现在的年轻人退休后,拿的肯定要比前人多很多,因为物价提高了,人们收入也增长了。”

(下转B02版)