



## 第四节 员工福利



## 第四节 员工福利



- **一、员工福利的概念**
- 员工福利是指企业支付给员工的间接薪酬，包括带薪休假、员工保险、教育津贴和房屋贷款等。
- **二、员工福利的特点与作用**
- **（一）员工福利的特点**
- 1. 福利是货币工资的重要补充，是集体激励的一种形式
- 2. 福利兼有避税功能
- 3. 福利分配以员工的贡献为前提
- 4. 福利具有选择性
- 5. 福利具有均等性
- 6. 福利具有高刚性



## 第四节 员工福利



- (二) 员工福利的作用
  - 1. 能够吸引和保留住人才
  - 2. 有利于提高企业的生产率
- **三、员工福利的构成**
- 一般情况下，员工福利可以划分为三类：公共福利、集体福利和个人福利。
- (一) 公共福利
- 公共福利主要是指国家法定的社会保险。公共福利主要包括：医疗和生育保险、失业保险、养老保险、伤残保险等。



## 第四节 员工福利



- **(二) 集体福利**
- 集体福利主要包括：住房福利、交通福利、饮食福利、教育培训福利、医疗保健福利、有薪节假以及文化旅游福利等。
- **(三) 个人福利**
- 个人福利是指企业根据自身的发展需要和员工需要选择提供的福利项目。它主要是由员工福利基金开支、以货币形式直接支付给员工的福利补贴，是员工福利的非主要形式。它主要有以下几种：
  - 第一，额外现金收入。



## 第四节 员工福利



- 第二，发放给员工的购房补贴。
- 第三，上下班交通补贴。
- 第四，生活困难补助，高温补贴等。
- 第五，两地分居的员工享受探亲假期、工资补贴和旅费补贴等。
- 第六，旅游津贴、婚丧假和年休假工资等。
- 第七，离退休福利。包括退休金、企业年金以及长期服务奖金等。
- **三、弹性福利制度**
  - (一) 弹性福利制度的含义及类型



## 第四节 员工福利



- 弹性福利制度，又称为“自助餐式的福利”，是指企业为每一位员工提供一个固定的福利基金预算，让员工在这个预算的范围内选择他们自己感兴趣的福利。
- 这种自助式的福利计划有两个约束条件：一是企业必须严格限定每个一揽子福利计划的总成本定额；二是每个福利计划都必须包含一些特定的福利项目（主要是指公共福利）。
- **1. 附加型弹性福利计划**
- 这是最普及的一种形式，是在现有的福利计划之外，再提供其他不同的福利措施或扩大原有福利项目的水准，让员工去选择。



## 第四节 员工福利



- **2. 核心加选择型**
- 由“核心福利”和“弹性选择福利”所组成，前者是每个员工都可以享有的基本福利，不能自由选择；后者可以随意选择，并附有价格。
- **3. 弹性支用帐户**
- 这是比较特殊的一种，员工每一年可从其税前总收入中拨取一定数额的款项作为自己的“支用帐户”，并以此帐户去选择购买雇主所提供的各种福利措施。拨入支用帐户的金额不须扣缴所得税，不过帐户中的金额如未能于年度内用完，余额就归公司所有；既不可在下一个年度中并用，亦不能够以现金的方式发放。



## 第四节 员工福利



- **4. 福利套餐型**
- 福利套餐型是由企业同时推出不同的福利组合，每一个组合所包含的福利项目或优惠水准都不一样，员工只能选择其中一个的弹性福利制。性质如同餐厅里的套餐消费。
- **5. 选高择抵型**
- 一般会提供几种项目不等、程度不一的福利组合供员工选择，以组织现有的固定福利计划为基础，再据以规划数种不同的福利组合。





## 第四节 员工福利



- 这些组合的价值和原有的固定福利相比，有的高，有的低。如果员工看中了一个价值较原有福利措施还高的福利组合，那么他就需要从薪水中扣除一定的金额来支付其间的差价。如果他的挑选的一个价值较低的福利组合，他就可以要求雇主发给其间的差额。
- **（二）弹性福利制的优缺点**
- 弹性福利制的优点：
  - **1. 对企业而言**
    - **（1）企业整体的福利支出减少，但福利效用增强。**



## 第四节 员工福利



- (2) 低成本拥有自身专属的福利和奖励管理体系，提高企业福利管理的效率。
- (3) 提升公司对于日常员工行为和绩效的激励。
- (4) 福利管理人性化，提升企业形象，激励员工、挽留和吸引人才。
- 2. 对员工而言
  - (1) 满足员工对福利多样化和个性化的需求。
  - (2) 员工在完成高绩效后，可随时获得企业的认可和奖励。



## 第四节 员工福利



- 但是弹性福利制也存在一些问题：
- 首先，造成了管理的复杂。由于员工的需求是不同的，因此自由选择大大增加了企业具体实施福利的种类，从而增加了统计、核算和管理的工作量，这会增加福利的管理成本。
- 其次，可能存在“逆向选择”的倾向，员工可能为了享受的金额最大化而选择了自己并不最需要的福利项目。



## 第四节 员工福利



- 再次，由员工自己选择可能还会出现非理性的情况，员工可能只照顾眼前利益或者考虑不周，从而过早地用完了自己的限额，这样当他再需要其他的福利项目时，就可能无法购买或者需要透支。
- 最后，允许员工自由进行选择，可能会造成福利项目实施的不统一，这样就会减少统一性模式所具有的规模效应。