

根 據一家管理雜誌最近的調查結果顯示員工就業最關心項目中，經濟報酬，屈居第五；名列前四項者依序為：工作興趣、公司對員工培育及發展機會、員工福利制度完善，以及工作是否有挑戰性。

經濟報酬已不像以往受員工重視，可能有兩個原因。其一在強勢賣方市場上，如雇主不提供應有的經濟報酬，根本難以徵聘到所需人才，所以員工根本不擔心；第二個原因應與我國國民所得有關。因為個人所得到某一層次之後，其經濟效益自會遞減。員工福利制度漸受重視，可能與國人追求生活品質、工作品質、以及在分業社會裡追求的感性滿足有關。

談到員工福利，大多數組織體就想到國家法令有那些規定。依法所應舉辦的員工福利措施及活動大致為：

- 勞工保險。
- 職工福利委員會、職工福利社、以及運用職工福利金所舉辦之各項員工活動。
- 職業訓練。
- 工業安全與衛生。
- 勞工退休準備金之提撥。
- 積欠工資墊償基金之提撥。
- 員工職業災害補償。
- 依法所給予員工之各項假期。
- 員工年終獎金分紅入股。
- 勞工教育。

依法所給予員工之福利，是雇主為培養團隊精神、提高員工士氣、進而

《人力資源管理實務》

／王遐昌

員工福利 新趨勢

增強員工生產力所採取之最低標準，雇主不應以此為滿足；因為員工雖為沈默的大多數，但雇主為員工所做者，他們可以說是「寒天飲冰水、點滴在心頭」為員工所花的每一塊錢，他們都看在眼裡，記在心裡。

面對勞動市場強勢賣方的形成，雇主對員工的福利措施，僅僅依法辦理不足以透過員工福利制度激勵士氣及忠誠度。因此，筆者願提供下述法令規定之外組織體可考慮舉辦之員工福利措施：

- 勞工保險外之各項保險
- 員工離職金，可以勞雇雙方相對存儲方式，對服務數年後之員工准予提取離職金，以示酬勞。
- 意外災害之急難救助
- 職業災害之額外補助
- 對員工本人或其家屬提供助學金及獎學金
- 教育性社團之設立
- 各項休閒設施及活動之舉辦
- 宿舍及交通車之安排或提供
- 鼓勵員工參與社區及其他團體之活動
- 各項生活補助
- 年節之慶祝活動

前述之建議，各組織體可視其員工之組成、經營型態、負擔能力、員工之意願，選擇適合項目加以舉辦；在舉辦依法或法外之各項福利措施時，下述幾點可做參考：

- 一、最好能由員工自行推選人員組成委員會或小組辦理，以透過參與達到激勵與訓練效果。
- 二、尊重員工大多數意願，不可依雇主個人的好惡，決定某項活動，以免形成「花錢遭怨」的結果。
- 三、各項福利制度及活動，應以培養團隊精神為基礎，要妥為規劃，期能獲致最佳效果。
- 四、人力資源部門為幕後推動單位，最好不要走向台上。
- 五、各項活動高階主管應設法親自參加，以增進主管與部屬的情誼。□

10/19 (一)