

一、福利理論概說

書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(二)

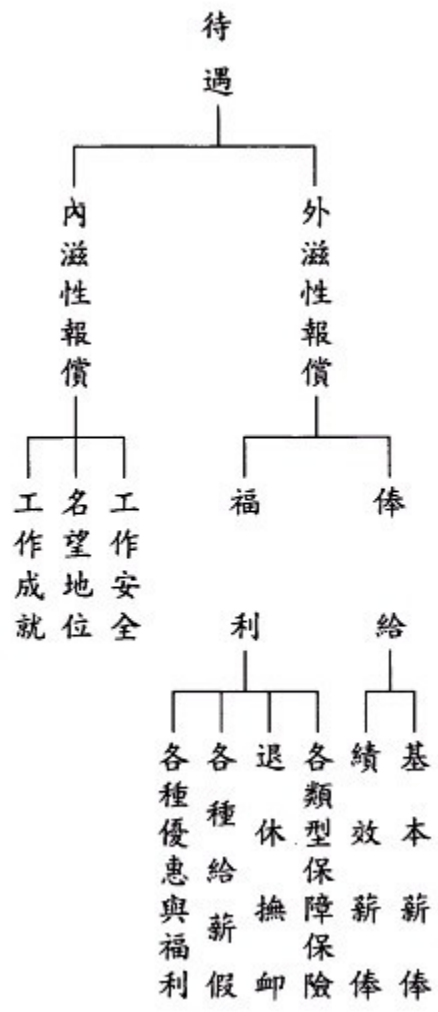
目錄：公務人員福利制度法制化之研究

章節：貳、文獻探討

人力資源是任何組織提供勞務與永續經營發展時最重要之生產因素，其重要性不因組織之公私性質有別，亦不因組織之規模大小而異。職是之故，組織管理之主要重心即在獲致、維持及發展與組織特性相稱之人力資源，而此項工作則有賴於良善之整體人事政策，特別是員工待遇政策。不適宜之待遇政策將難以吸引適切之人力，難以產生積極性之工作激勵效果，從而降低人力運用之經濟效率（註二）。

員工待遇係指組織對員工提供之貢獻所給予之報償，就理論概念而言，報償之型態是多樣的，如圖貳—一（註三）所示：

圖貳——待遇內涵



所謂內滋性報償通常是指非金錢性之報酬，如員工從工作中得到滿足感、成就感等。一般而言，管理者並不易計算出內滋性報償之真實價值除了是因為難以貨幣化外，更因為其價值會因人而異，亦因此在待遇理論上比較少談此一部分之報償。就外滋性報償中，主要支出之型式是以俸給部分為主，不過福利部分支出之重要性亦日漸增加。一項對美國各州政府薪資之調查研究發現，福利性支出占各州政府總人事費用支出比例已高達百分之二十至三十之間；美國商業總會（Chamber of Commerce）對民間部門所作之待遇調查發現，在一九五九年時福利性支出占總人事費用支出比例為百分之二十四點七，至一九九〇年時比例已成長至百分之三十八點四（註四）。正因為員工福利支出之重要性日增，且傳統之俸給政

策方式亦未能產生預期之功能，近來之策略性薪俸理論發展，如「策略性薪資」或「新薪資策略」，皆強調應從整體性待遇之角度設計待遇政策，使福利方可成為管理者設計待遇時之重要工具。

雖然員工福利之重要性日趨重要，但與俸給相較，學者之研究顯得較少。特別是我國，有關員工福利方面之研究並不多見，此亦與我國員工福利支出比例一向不高有關。以民國八十三年度中央政府（公營事業機構除外）文職人員為例，在全部一千二百多億之人事費用支出中，包括退休、撫卹等事項之福利性支出僅有一百億三千多萬元，所占比例約為百分之八點五。

大體而言，員工福利制度因屬附加薪給之性質，且遠比俸給項目繁複，故其範圍多不明載於俸給法律中，至其應包含那些項目？各國亦未必一致。公務人員福利，就學理上言之，包括保險、退休、撫卹、生活津貼福利互助、急難貸款、住宅輔購與輔建、自強文康活動、宿舍借用及福利品供應等各方面。