

试析当前非编人员工会经费管理模式的优化

童 吟¹,张政平²

(1. 浙江外国语学院 计划财务处,杭州 310023;2. 浙江科技学院 计划财务处,杭州 310023)

摘 要: 新型劳动关系带来了大量的非编工会会员,打破了公务机构、事业单位、高校等单位原有的单一以在编会员工会经费为主的管理格局,对新时期工会经费的管理模式提出了新的挑战。为进一步提高非编人员的工作积极性、保障其合法权益,采用调研走访、政策研究等方法,分析了当前非编人员结构及其工会经费收缴、使用和管理的情况,提出了优化方案及措施。当非编人员会员数已经达到一定数量和比例时,应通过科学管理搭建新型“移动式”网络化的管理平台,来保证其能够及时就近入会、缴纳会费和享受权益。各级各类工会组织应在此基础上不断细化规范非编人员工会经费的管理模式,逐步提升非编人员工会经费的使用绩效,并以此为契机增强他们对工会组织的归属感和认同感,有利地促进“稳就业”实施,不断适应劳动力市场多元化发展的新形势。

关键词: 非编人员;工会经费;管理模式;优化

中图分类号: F235;D412.67

文献标志码: A

文章编号: 1671-8798(2019)04-0291-08

Study on optimization of union funds management mode for contemporary non-permanent staff

TONG Yin¹, ZHANG Zhengping²

(1. Budget and Finance, Zhejiang International Studies University, Hangzhou 310023, Zhejiang, China; 2. Financial Affairs Office, Zhejiang University of Science and Technology, Hangzhou 310023, Zhejiang, China)

Abstract: The new labor relationship has bought a large number of non-permanent union members, breaking the original management structure of government agencies, institutions, universities and other units to merely focus on the funds of permanent members. It has posed new challenges to the management mode of union funds in the new era. In order to further stimulate the enthusiasm of non-permanent staff and protect their legitimate rights and interests, the methods of investigation, interview and policy research were employed to analyze the current non-permanent staff structure and the status quo of collection, use and management of union funds, and proposed optimization plans and measures. At present, the number of non-permanent members has reached a certain amount and proportion. It is necessary to establish a

收稿日期: 2019-04-24

基金项目: 浙江省教育会计学会课题(ZJKJ1546)

通信作者: 童 吟(1982—),女,浙江省杭州人,会计师,硕士,主要从事会计研究。E-mail:11881360@qq.com。

new “mobile” networked management platform through scientific management to ensure that they can join the union in time, pay membership fees and enjoy benefits. On this basis, unions at all levels should continuously refine and standardize the management mode of regulating non-permanent staff’s union funds, gradually improve the using performance of their funds, and take this as an opportunity to enhance their sense of belonging and recognition to the union organization, and to promote implementation of “stable employment” and constantly adapt to the new situation of diversified development of the labor market.

Keywords: non-permanent staff; union funds; management mode; optimization

近年来,中国劳动力市场发展逐渐壮大,用工形式随着市场需求变化而不断丰富。根据全国总工会 2018 年完成的第八次中国职工队伍状况调查显示,目前中国职工总数已达 3.91 亿人左右,比 2012 年的 3.5 亿人增长了 11.8%,其中农民工会员 1.4 亿人^[1]。这是“城乡一体化”进程不断深入,劳动力市场结构性变动的结果,他们之中许多人成为了中国行政事业单位及国有企业聘任的非编工作人员,与原有的在编工作人员等共同为社会发展和进步贡献自我。

2008 年以来,中国以财政拨款为主要经费来源的公务机构、事业单位、高等院校等用人单位,基于人力资源阶段性短缺、经费拨款有限等原因,通过“劳务派遣”“合同制用工”“非全日制用工”等多种形式,吸纳了大量的非编人员充实到所在单位的人才队伍中,为保证单位的正常运营、解决阶段性“用工荒”等问题发挥了巨大作用^[2]。许多研究者对非编人员入会、保障、激励等问题已做了探索。李天国通过对日本劳务派遣法制定过程的研究强调工会在保障非编工会会员权益方面需要发挥重要的作用^[3]。现阶段我国非编会员有相当大的比例在医院、高校和国有企业,王伟等结合所在行业的人事管理对非编人员权益保障情况进行了分析,从马斯洛的需求理论、赫兹伯格双因素理论得出应当同步加强对非编人员薪酬激励和非薪酬激励,指出应当在稳固职工保健需求的基础上,努力实现劳动力的激励价值^[4-6]。而要保障非编人员得到基本权益和激励,工会组织需要加强和优化对非编会员工会经费的管理模式,顾军明等建议要加强对非编员工工会经费收缴^[7],陶燕飞等从工会预算管理角度提出应当细化预算编制,提高非编工会经费使用的绩效,不断地提升非编会员对工会组织的认同感^[8-10]。上述研究侧重对“劳务派遣”这一用工制度进行研究,而当前的用工形式是多元化并存的态势,不能忽略非编用工体系中还包括了“合同制用工”“非全日制用工”等形式以及在工程、科研项目活动中日益壮大的移动用工形式非编员工工会经费管理使用的问题^[11-12]。与此同时,税收制度与工会经费的收缴使用的关联度正在进一步加大,非编人员入会后其后期其他配套补助经费保障受限等新问题不断涌现。对此,我们将通过分析和研究,结合当前政府会计改革和税制改革的新政策等对新时期非编员工工会经费收缴、使用和管理进行探讨,以提出适合当前新形势的管理模式和优化建议。

1 非编工会会员制发展现状

步入新的发展阶段,中国非编工会会员队伍不断壮大,呈现出了新的特点。以非编工会会员中占比最大的劳务派遣员工为例,据全国总工会 2012 年的调查,全国劳务派遣人员总数已经高达 3 700 多万人,占到国内职工总数的 13.1%。而截止到 2018 年 10 月,这一数字又有所增长,已占到国有企业职工总数的 16.2%,部分央企劳务派遣员工甚至超过职工总数的三分之二^[1]。随着“90 后”以及移动化就业人员的加入,相较于过去,这支用工队伍呈现了年轻化、学历水平大幅提升等新特点,需要我们在新时期对非编员工工会工作的开展进行新的思考。

第一,非编人员入会的情况较过去覆盖面、占比数等都有了较大的提升,但形式差异较大。由于非编人员与用人单位形成的劳动关系有多种形式,因此入会形式也有所不同。例如某高校其非编人员分为本

级聘任劳务派遣人员、二级学院聘任劳务派遣人员、某科研项目聘任劳务派遣人员、下属独立法人单位聘任的合同制员工(含年薪制员工)、劳务派遣工、非全日制用工、临时工、小时工等。特别在一些行政事业单位由于历史原因,非法人但独立核算的主体如食堂等也存在大量的非编人员。值得关注的是,这些非编人员中还存在聘期时间较长的无固定期限人员,长期以来他们一直希望能够得到工会组织的关怀、享受到平等的权益。因此,上述各类非编人员如何就近加入工会,如何缴纳工会会费,如何通过有效地管理使用好工会经费以吸引他们参与工会活动,都值得我们进一步探究。

第二,根据全国总工会的最新调查,中国职工平均受教育年限达到 13.6 年,比 2012 年提高 0.6 年,高中及以上学历达 84.6%,特别是农民工文化素质提升较为明显^[1]。非编人员队伍学历水平和职业技能有了大幅提高,岗位技术操作能力有所增强且具备了相应管理技能。因此,近年来非编人员的聘任已不仅仅限于原来补充后勤、食堂等简单的以体力劳动为主的技能型操作岗位,许多用人单位开始将非编人员用工扩展到高层次的专业技术领域(表 1)。在国家加大对科研项目政策扶持力度下,允许项目负责人聘任相关人员开展劳务活动,因此,以项目制形式聘任的非编人员也开始在重要岗位发挥作用。非编人员队伍整体素质和自我意识都有较大的提高,但在文化水平、法治意识、社会需求层次上存在较大的差异^[13-15]。

表 1 某行政事业单位近 5 年来非编工会会员入会情况

Table 1 Statistics of membership of non-permanent union members in an administrative institution in the past five years

年份	会员总人数	非编会员占比/%	本科及中级职称以上占非编总人数比/%
2014	68	—	—
2015	129	46.51	71.67
2016	130	46.92	67.21
2017	136	49.26	80.60
2018	137	50.36	76.81

第三,非编人员入会积极性有了较大的提升。当前劳动力市场规范化程度不断加强,许多用人单位为了能够留住人才、保证关键性人力资源平衡不流失,纷纷采取一系列措施,除了给予丰厚的年薪外,特别加强了对福利性保障的给予。加之非编人员素质的提升等,对工会组织的认同感加大,入会期望和参与工会活动的主动性不断增强^[16-17]。

2 非编人员工会经费收缴、使用和管理的概况及困惑

按照《中华人民共和国工会法》(以下简称《工会法》)的规定,工会具有独立法人资格,工会财务应当独立核算。《工会法》第四十二条规定工会经费的来源:(一)工会会员缴纳的会费;(二)建立工会组织的企业、事业单位、机关按每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴的经费;(三)工会所属的企业、事业单位上缴的收入;(四)人民政府的补助;(五)其他收入。前款第二项规定的企业、事业单位应承担的拨缴经费允许在企业所得税税前列支^[18]。目前,非编工会经费主要由以下几个部分组成:一是会费收入,指非编工会会员依照全国总工会规定按本人工资收入的 5%向所在基层工会缴纳的会费;二是拨缴经费收入,指建立工会组织的单位按全部非编职工工资总额 2%依法向工会拨缴的经费中的留成部分。其中工会的拨缴经费按照基层工会留用 60%、上缴上级工会 40%的比例分成(另有规定的除外);三是上级工会补助收入,指基层工会收到的上级工会拨付的各类补助款项。自 2008 年以来,许多地方工会为了加强对非编人员工会工作的力度,维护职工权益,对非编人员加大了专项经费补助的力度,设置了非编人员工会经费专项补助项目,这有效地助推了基层工会开展非编人员工会工作。

2.1 非编人员工会经费收缴特点及困惑

从《工会法》对工会经费来源的规定可以看出,工会经费的来源可以是多样的,收缴途径与过程正在不断地随着社会、单位、个体的变化而变化。

2.1.1 收缴途径多样

目前基层工会经费的征收途径主要有税务征收和单位上缴等形式。随着人工智能与共享经济不断发展,新型的收缴途径突破了地域限制,更多地展现了收缴过程的无纸化、开放性、便捷性的特点。

过去工会经费一般由所在地地方税务局进行代扣代缴,在 2019 年国地税合并后,一般单位的工会经费收缴列入属地税务局社保与非税收入征管范围内,这是工会经费收缴的一次重大突破。税务机关过去扮演的是“代征”角色,而现在明确纳入到税务征收范围,税务部门将在一定权限范围内对工会经费收缴进行监管,特别是“金三”税务系统等专用软件的启用,工会经费收缴能够同步比对到单位人员薪酬支出情况,有利于嵌入式动态监管,更彰显了信息化控制对提升工会经费收缴的快速、准确、完整的有效性。

医院、高校等行业有所属产业工会,产业工会依据行业发展特点、工资水平、人员结构等情况,监督行业内的基层工会及时上缴工会经费,并对工会经费的使用和管理进行相应的行业政策规范。这一收缴模式由于结合自身行业特点,相较于税务统一征收、跨行业管理更有利于上级工会组织与基层工会组织的双重互动,特别有助于解决行业内普遍存在的共性问题。

如今互联网技术的运用越来越为广泛,社会劳动力队伍中 SOHO(small office,home office)一族不断涌现,移动式办公人员正在各自单位的人员队伍结构中不断扩大,将逐步成为非编人员中的重要类型,这对工会经费的收缴提出了新的挑战。可以预见今后以社区为单位的基层工会组织形式将逐步呈现,工会会员将更多地由“单位人”向“社会人”过渡,这也意味着工会经费的收缴也需要充分利用网络、电子平台等同步跟上新型组织形态的工会架构,保证各类工会会员能够及时、就近入会。

2.1.2 收缴过程的瓶颈

工会经费收缴来源多样,主要组成部分为工会会员费与单位拨缴工会经费两个部分。

首先就个体差异而言,目前会员费是按照工资总额比例代扣代缴。调查发现有部分员工特别是收入较高或收入较低的两端人员对会员费存在着“强制”感,对工会组织的认识不足,与工会组织发展的现状还无法达到高度一致;收入在中等的员工对工会组织认同度高,对工会会员费扣缴呈现认同感。尤其值得注意的是,处在收入高、低两端的员工都对会员费收缴呈现敏感性,收入较低的员工认为会员费上缴直接降低了其可支配收入,收入较高的员工则认为会员费按同比例上缴,而其享受到的工会福利待遇是一致的,存在心理落差,对工会福利权益的平等性认知还有所缺失,需要工会组织进行引导和纠偏。

其次,就单位差异而言,行政事业单位有财政经费保障,对非编人员工会经费的保障性强,但因年度预算有限等问题,虽然会员入会覆盖率较过去有所扩大,但收缴基数的完整性也有待提高。行政事业单位下属的企业单位,工会经费的投入与其经营情况密切相关,特别是一些面临转制、清算的企业无力负担,在工会经费收缴中存在欠缴等违法情况,尤其是劳务派遣用工多的单位更容易引发这一现象。劳务派遣是非正规就业的一种形式,最早出现在美国,然后才在西欧和日本出现^[3]。中国的劳务派遣工等用工形式是在 2008 年才开始运用的,由于起步晚,劳务派遣单位本就不具有不稳定性,抗风险能力极差,其合法利益承担的风险增加^[19]。许多派遣单位和用工单位互相推诿,导致工会经费拨缴来源流失,职工权益无法得到及时保障。

除此之外,由于非编人员特别是临时工、季节工等流动性较大,对工会经费的收缴存在较大波动,对工会经费的预算编制、预算执行、结余管控都存在不确定性,容易导致工会经费预算管理刚性的弱化,间接影响工会经费收缴的完整性和准确性,不利于统筹各种资源为非编职工做好服务。

2.2 非编人员工会经费使用预算绩效管理概况

基层工会经费主要用于为职工服务和开展工会活动,其支出范围包括职工活动支出、维权支出、业务支出、资本性支出、事业支出和其他支出。非编人员工会经费支出主要体现在职工活动支出、维权支出方面,但仍然存在收支不配比和绩效评价考核缺失等问题。

2.2.1 非编人员工会经费预算编制收支不配比

非编人员工会经费收入主要是会费、拨缴经费、上级补助;支出部分按照所在工会经职代会等审议批准的政策,依照人数、部门、活动项目等标准进行测算统计后纳入年度预算总额,非编人员工会经费基本上按照与在编人员享受同等权益的原则合并编制。图1、表2是Z省某省属高校近年来的非编人员工会经费收入支出情况,从中可以看出非编人员工会入会数不断增长,非编人员工会经费收入和支出也逐年增加,但人均收入与人均支出相比,收支不平衡的情况比较突出。这种情况主要是由于:非编人员低收入人员占比较大,收入增长未跟上支出增长速度;由于工会强调权益平等,因此一旦非编人员加入到工会,都应当与在编人员一同享受同等福利待遇,这也导致了人均支出处于高位而人均收入无法同步配比。许多基层工会甚至出现某一年度的工会结余远低于预期或出现赤字的情况。

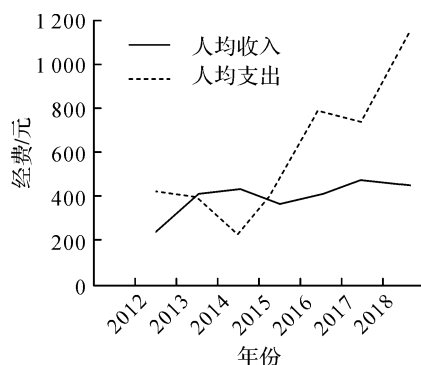


图1 某高校非编人员工会经费人均收入支出情况

Fig. 1 Per capita income expenditure of non-permanent union funds in a university

表2 某高校非编人员工会经费收入支出情况

Table 2 Income and expenditure of union funds for non-permanent personnel in a university

年份	非编会员人数	非编会员经费收入/元	非编会员经费支出/元
2012	389	92 497.86	161 046.00
2013	387	158 574.17	153 738.58
2014	383	166 287.68	86 328.20
2015	487	181 565.60	229 406.05
2016	553	227 811.16	451 248.00
2017	515	243 917.52	397 580.20
2018	558	257 462.36	617 706.20

2019年财政部已开展了新一轮政府会计改革,并颁布了新的政府会计制度,新制度规定在编员工(含长期聘用人员)的经费支出计入“应付职工薪酬”科目核算,包括按照有关规定应付给职工(含长期聘用人员)及为职工支付的各种薪酬^[20]。但是由于政策尚未完善,目前部分需要行政经费配套补助或上级工会补助、政府专项补助来提供经费保障的活动,由于涉及职工福利基金的提取范围在新的《政府会计制度》中尚未明确是否包含所有非编人员,加之许多用人单位经费有限,上级补助匮乏,仅能保证单位工会经费的投入,但却无法保障其他配套补助经费的落实,导致非编会员在入会后享受的权益与同一工会的在编人员仍然存在差异,这也是造成了非编人员工会经费收支不平衡现象的一个重要原因。因此,除了对工会经费前端收缴要进行关注外,后期补助经费的投入来源也需要进一步明确政策、拓展范围、同步优化,以尽可能保障职工权益。

2.2.2 个体差异对经费使用满意度出现偏差

劳动关系多样化加大了管理层级,增加了管理难度,会员之间不同的文化水平、法律意识、岗位性质等导致对工会组织的认同感和满意度还存在较大的级差。从走访的过程中我们发现,基层工会组织中收入水平较低、劳动强度一般的会员相较于收入水平一般但劳动强度较高的会员满意度较高;从事危险工种的人员对工会组织对其保障性需求服务的增加最为满意和期待,对工会组织的认同感和归属感较强;收入水平较高、学历职称较高、“80—90后”的会员对工会组织提供的服务、举办的活动、特定时期的权益保障等都有品质化、高层次的期望需求^[21-22]。但当前工会组织开展的活动形式创新力度仍须不断提升,许多高学历、年轻化的会员渴求工会组织对青年创业创新的扶持,期望在保障性需求得到完整性对待的基础上,能够在工会组织的发展中得到激励,这符合赫兹伯格提出的双因素理论^[23]。而目前非编人员工会经费管理,一方面新型的收缴模式仍在不断探索中,还存在收缴盲区;另一方面总体非编人员工会经费支出仅仅限于保障基本权益开支,较少投入于会员的激励与成长,不利于提升新型年轻化高学历的会员

对工会组织的认同感。与此同时,工会经费的管理尤其是相应的支出体系几乎没有形成科学化的经费使用绩效评价指标体系,不利于工会经费发挥其调动积极性保障权益的功能。

2.3 非编人员工会经费管理模式过于单一化

现行基层工会内部管理对会员多元化发展未进行细化分类配套管理,滞后于组织多元化和会员多元化的发展趋势,甚至导致工会组织管理建设出现盲区,许多劳动者无法入会,进而工会经费收缴来源也无法得到保证。许多基层工会以发展会员数量作为主攻目标,忽略了会员入会后的管理,特别是工会经费使用和管理后续工作没有跟上。年度工会预算经费总盘子中,简单地套用一般预算单位的管理模式,直接将在编在职人员的工会经费管理使用模式套用在非编人员工会经费管理使用中,没有认真分析各种不同的会员类型、经费来源、经费保障水平等。这样粗放式的管理模式往往到最后出现员工对入会后对享受到的工会会员权利和待遇满意度不高,工会经费管理使用绩效偏低,更有甚者会出现工会经费保障性匮乏引发新的用工矛盾等情况。因此,要对不同情况的会员进行分类细化,对不同类别人员工会经费的来源逐一判定,结合不同工会组织情况来做对接,建立工会经费多维体系管理,不断提升职工满意度,除了活动形式创新外,也需要工会组织积极拓展新思路。

3 非编人员工会经费收缴、使用、管理的优化

当前非编人员工会会员数量不断增长、人员结构日趋多元化,这也意味着管理深度与广度不断扩张,需要我们审时度势,以科学高效的管理模式去建设和运行,才能保证非编人员对工会组织的信赖,促进社会和谐。

3.1 非编人员工会经费收缴来源多元优化

3.1.1 适时考虑将工会会员费纳入个人所得税专项扣除

目前企业所得税汇算清缴政策已经进一步明确了将劳务派遣工工会经费等非编人员由单位缴纳的工会经费按规定纳入到税前列支范围^[24],直接减轻用人单位的负担,进一步消除会员在聘任单位的入会瓶颈,提高了非编人员的入会覆盖率。然而仍然有需要进一步优化的途径,例如 2019 年 1 月 1 日起,新的《中华人民共和国个人所得税法》开始实施^[25],新个税法规定可以将五险一金、继续教育等六项个人支出作为个人所得税税前专项扣除,但这六项扣除数中未包含职工工会会员费^[26]。如果能够在今后将工会会员费纳入到个人所得税专项扣除项目,与企业所得税汇算清缴政策共同作用,将会极大地提高个人非编人员入会的积极性,特别是能够对高收入非编人员产生较强的个税减税降负功效,有利于提高他们对工会经费管理的满意度,吸引更多的社会化分散型的非编人员加入到工会组织。

3.1.2 拓宽各类非编人员工会经费及补助经费来源

当前形势下,非编人员入会及工会经费的收缴工作作为前端管理已经处在不断完善过程中,但是不容忽视的是广大的工会会员更为关注的是入会后自身的保障和权益是否得以实现,这是影响他们对工会组织归属感的重要因素。因此,扩大工会经费来源和提高使用绩效成为关键。

既然工会组织的形式、会员结构日趋多元,那么当前工会经费补助来源也应当相应进行调整和拓展。

首先,对于非编长期聘用会员,因其工资收入可与在编人员一样计入应付职工薪酬,因此可以将其支出与在编人员保持一致;应当在政府会计改革后期,明确将该类非编人员工资薪金纳入到职工福利基金计提范围,以减少非编人员工会经费收支的不平衡差异。

其次,劳务派遣会员,支出应当由劳务派遣公司或用工单位协议承担或按比例共同承担,明晰有关权责;在保障会员权益和收入来源时,用工单位的工会与劳务派遣单位的工会一定要按照劳务派遣员工的会籍管理问题去共同协商,达成一致的意見;加大对非编人员福利支出的投入。

再次,下属独立法人单位自行聘任的合同制员工、非全日制员工、临时工等会员补助支出应当由签订聘任合同的单位承担。

最后,对于从科研、工程等专项项目中聘任的人员,其支出应当按规定限额比例纳入其项目预算,根据会员入会组织所在地自行选择工会会籍所在地;该类人员所在地的政府应当加强对其工会经费的专项补助,进一步保障其权益享受的完整性和公平性。

3.2 非编人员工会经费使用绩效的优化

3.2.1 建立健全非编人员工会经费使用绩效考核体系

根据中国工会第十七次代表大会的要求,要进一步提升工会会员对工会工作的满意度。应当按照《中华人民共和国预算法》的要求,对工会预算特别是非编人员工会预算经费的收支从预算编制、预算支出、预算执行等多个方面进行程序规范。上级工会组织、政府部门应当对非编人员工会预算经费专项进行动态监控,设置专项经费绩效考核指标,从预算执行率、活动参与人数、人均支出、群众满意度、活动成效等指标进行考核,不断提高非编人员工会经费使用绩效水平,提高非编受益人群覆盖率和感温频率。应当要求各级各类工会组织定期及时公开非编人员工会经费使用情况,保障非编人员合法权益,积极发挥集体决策的作用,对新时期非编工会经费的使用进行科学管控。

3.2.2 加大非编工会经费保障和激励的力度

非编工会会员因劳动关系和管理模式有其特殊性,要提高这支队伍对工会组织的满意度,依据赫兹伯格双因素理论,应从保障和激励两个方面入手。就人员结构来看,非编人员特别是一些低收入的人群,与在编人员相比,因收入有限或渠道闭塞,自身收入中能够用于个人维权保障的部分有限,特别是从事危险工作岗位的人员,对工会组织提供高质量的保障性服务有较高的期望,因而在优化非编人员的工会支出中,加大维权支出比例值得重点关注。而对于一些更趋于年轻化、高学历会员,通过设立激励、培训等预算项目,鼓励他们融入到工会大家庭中,激励他们在工会组织中成长成才。因此在预算编制过程中,应当加大对非编人员的维权、激励支出,促进非编人员工会经费真正用在实处,进一步发挥工会组织维护职工权益、促进职工成长的作用,吸引更多的非编工会会员踊跃加入到工会的大家庭中,感受社会的温暖与关爱。

3.3 非编人员工会经费管理平台网状优化

尝试以“派遣公司”“产业园”“社区”多元平台管理模式进行网状分散化管理。非编人员因用工形式的不同而形成人员结构多样化的特点,给工会工作全员管理特别是工会经费管理使用的均等性加大了难度,也增加了多重管理层级,过去单一体系的管理模式已无法满足移动式就业人群加入工会组织的需求。因此,必须同时运用“互联网+”的思维,做好多平台体系建设,形成多渠道网状化工会组织体系,这将有助于进一步拓展工会经费的收缴来源,减少管理盲区,降低工会经费使用的人均绩效差异。要坚持以人为本、精细化管理,以“集散”并存的管理架构来进行多元管理模式的设计,一方面要抓住多元用工结构中比例较高的劳务派遣人员作为重点,加大对劳动者、劳务派遣方、用工单位的协调,同时增强三方工会经费收缴主体责任意识,结合各方实际情况及时予以调解和疏导,促进这一非编用工形式产生的工会经费能够足额收缴,为维护劳动者合法权益提供有效的资金保障。另一方面可以借鉴退休人员养老归于属地社区管理模式的经验,积极鼓励非编人员自主选择劳务派遣公司、产业园区或者社区加入新型工会组织,以此补充现有单一以劳动所在地作为工会组织的管理模式,更适应当下正在日益增长的网络化办公、移动式就业人群加入工会组织的需求。

通过网状化建设搭建各种新型工会组织,将有效保障各类用工形式随时随地都能找到工会大家庭,减少工会经费收缴盲区,且可以进一步通过工会组织所在地的社区、街道、政府等机构以政府补助形式来增加其工会经费的来源,保证所有劳动者在工会组织的关爱下享受到社会发展和改革成果。

4 结 语

2019年1月1日起,中国行政事业单位政府会计改革已全面铺开,预计将在2020年建立政府会计准则体系。相信在政府会计改革的后阶段,新的工会会计制度改革也将陆续制定展开。我们要把握历史机

遇,将非编人员工会经费管理核算以更加科学、有效、规范化的模式去提升与优化,切实让所有的职工能够充分享受到改革的成果,促进社会和谐进步。

参考文献:

- [1] 大兴调查研究之风 推进新时代职工群众工作:第八次全国职工队伍状况调查领导小组负责人答记者问[J]. 中国工运,2018(1):7-9.
- [2] 中华全国总工会关于组织劳务派遣工加入工会的规定[J]. 中国工运,2009(7):15.
- [3] 李天国. 对日本劳务派遣法制定过程的考察[J]. 中国劳动,2002(10):71.
- [4] 王伟,姜瑞,李思健. 事业单位编制外劳务派遣用工探析[J]. 法制博览,2017(19):61-62.
- [5] 黄佳佳. 关于国有企业劳务派遣用工方式现状的研究与思考[J]. 中外企业家,2018(28):233.
- [6] 吴姗姗. 高校劳务派遣员工的管理问题研究:以 Z 高校为例[D]. 北京:北京邮电大学,2017.
- [7] 顾军明,张锦. 对劳务派遣工会经费收缴情况的调查[J]. 中国工会财会,2011(2):39.
- [8] 陶燕飞. 试论工会经费预算管理存在的问题及优化措施[J]. 行政事业资产与财务,2018(20):61-62.
- [9] 倪静. 关于加强工会经费预算管理的思考[J]. 现代经济信息,2018(5):291.
- [10] 周永祥,林会. 新形势下收管用好工会经费的思考[J]. 中国工会财会,2018(2):18-19.
- [11] 杨华. 浅析劳务派遣工会经费核算存在的问题及对策[J]. 中国经贸,2015(4):125.
- [12] 金世育. 劳务派遣人员加入工会方式的制度分析[J]. 工会理论研究(上海工会管理职业学院学报),2017(3):32.
- [13] 乔鹏程,孙明成. 教育系统工会经费管理现状及优化创新[J]. 会计之友,2017(8):108.
- [14] 张艳萍. 对部分非公企业工会经费管理使用情况的调查[J]. 中国工会财会,2015(12):38.
- [15] 周冬冬. 浅谈企业劳务派遣用工工会经费会计及税务处理[J]. 财会通讯,2012(13):87.
- [16] 李梅梅. 厦门联通公司劳务派遣员工激励问题研究[D]. 厦门:华侨大学,2018.
- [17] 马红光. 社会公平视阈下劳务派遣同工同酬问题探析[J]. 学术探索,2018(8):60.
- [18] 全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国工会法[EB/OL]. (2001-10-27)[2019-04-03]. <http://law1.cnki.net/law/detail/detail.aspx?filename=la201107150336&dbcode=CLKLP&dbname=CLKLP>.
- [19] 屈茂辉,陈湘桃. 我国劳务派遣的困境与出路[J]. 湘潭大学学报(哲学社会科学版),2016,40(3):41.
- [20] 财政部. 关于印发《政府会计制度——行政事业单位会计科目和报表》的通知[EB/OL]. (2017-10-24)[2019-04-10]. http://law1.cnki.net/law/detail/detail.aspx?dbcode=CLKLP&dbname=CLKL&filename=la201711100051&uid=WEEvREcwSljHSldRa1FhdKjkVG1BK3k5MXoxZDd4S3FTZHdYM1RZNXBmbz0=MYM9A4hF_YAuvQ5obgVAqNKPCYcEjKensW4IQMovwHtwkF4VYPoHbKxJw!.
- [21] 闫欢. 医院工会提升员工满意度的探究[J]. 东方企业文化,2018(增刊2):239.
- [22] 杨华,戴田博. 群团改革背景下高校工会满意度影响因素研究:以山东某高校为例[J]. 智库时代,2018(39):74.
- [23] 钱瑾. 基于激励理论的高校编外人员薪酬关系管理[J]. 科教文汇,2018(11):124-125.
- [24] 全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国企业所得税法[EB/OL]. (2018-12-29)[2019-04-05]. http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/2019-01/07/content_2070260.htm.
- [25] 全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国个人所得税法[EB/OL]. (2018-08-31)[2019-04-08]. http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/2018-09/05/content_2060671.htm.
- [26] 国务院. 国务院关于印发个人所得税专项附加扣除暂行办法的通知[EB/OL]. (2018-12-13)[2019-04-05]. <http://www.chinatax.gov.cn/n810219/n810744/n3752930/n3752974/c3963375/content.html>.