

期盼与忧虑,说说绩效工资的那些事

核心提示

事业单位,本是指国家为了社会公益目的,由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的,从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。在人们的惯性思维中,事业单位大多数是收入上“旱涝保收”,只要“在编在岗”,工作干好干坏一个样,是名副其实的“铁饭碗”。然而,这样的“大锅饭”随着分配制度的改革深入即将成为历史陈迹。

国务院总理温家宝9月2日主持召开国务院常务会议,决定在公共卫生与基层医疗卫生事业单位和其他事业单位实施绩效工资。从2009年10月1日起,在疾病预防控制中心、健康教育、妇幼保健、精神卫生、应急救治、采供血、卫生监督等专业公共卫生机构和乡镇卫生院、城市社区卫生服务机构等基层医疗卫生事业单位实施;从2010年1月1日起,在其他事业单位实施。

绩效工资制,顾名思义以职工的工作成绩,产生的效益来决定工资收入分配。将原先企业管理中的“绩效”概念引入事业单位的分配制度改革,打破我国事业单位传统分配体制上的“平均主义”,以公平有序的竞争激励职工提高工作能力与工作效率,这意味着单位职工的收入将会根据其能力大小和所付出多少而拉开收入。

而此次改革的最终目的显然不止于此。现实社会中,事业单位与公众的医疗教育文化等公共服务密切相关,正如决议所表达的“为了促进社会事业发展、提高公益服务水平”,可以想见事业单位收入分配制度的改革最终将会对整个社会运转效率带来积极的影响。

事业单位实施绩效工资改革受到了社会公众的普遍关注,如何落实这一政策成为关键。人们在满怀期待的同时也在关注绩效工资制度下一步的具体实施细则,如何在绩效工资制度的推行过程中实现公开、透明、公正;同时,在改革过程中如何界定各类事业单位的“绩效”,使教育医疗等事业单位回归公益本位,成为舆论关注的焦点。

期待与担忧

由于缺乏有效的制度激励,一些事业单位职工端着“铁饭碗”,人浮于事,工作效率低下,某些事业单位“不作为”“乱作为”的现象为公众所诟病。人才潜力得不到充分激活,造成了事业单位的“庸才沉淀”现象。事业单位实施绩效工资制度改革能否激发“鲑鱼效应”,真正提高工作效率吸引了社会舆论的普遍期待与关注。

作为一家省立儿童医院有着17年“医龄”的医生,合肥的鲍先生期待即将实行的绩效工资



江苏省教育厅出台了义务教育阶段教师绩效工资的考核办法,明确了绩效考核会和师德挂钩,但绝对不与升学率挂钩。绩效考核结果将作为教职工绩效工资分配的主要依据。朱慧卿 绘

制度改革能够扭转医院的某些不合理收入分配。他举例说,以前不论工作量的大小,他所在的医院管理人员的奖金收入都超过医生,而具体到各科室,每位医生的奖金收入又是平均分配的,一线医生的工资收入长期偏低。在这样的分配制度下,医生的贡献大小、医德医德得不到合理体现,干好干坏一个样,人才的积极性得不到充分的激励发挥。对职工个人来讲,这是一种不公平;而对单位来说,不科学的分配制度影响了医院的发展,某种程度上造成医生“吃回扣”的不正之风,降低了医疗服务质量。

伴随着民意对于改革成效的期待,社会舆论对于改革方案具体的操作也暗含焦虑。网友“海河”说:“好的方案,更让人期待真正落实”。事业单位“工作绩效”的界定犹如一根指挥棒,决定着事业单位公共服务的方向和整个社会事业发展的目标。作为此次改革核心的“工作绩效”究竟是以实现的经济收入为指标,还是以某种公益目标或是公众满意度为指标?成为舆论关注的焦点。

网友“深山客人”说:现在的事业单位,占比例最大的就是学校和医院。学校的绩效工资如何制定,还是按照升学率吗?医院的绩效工资如何定?是看各自的医疗收入吗?现在医院的工资基本上都是各科室根据医生为医院带来的经济效益发放的,就是这样的制度引发了

医院的高收费。工资制度的制定如果不科学,就会引发人们只注重收钱而不注意服务质量。

其次,作为决定职工收入的绩效“由谁说了算”,亦成为引发焦虑的又一因素。很多人担心绩效的决定权将会诱发新的权力腐败,可能使得单位不善交际的“老实人”吃亏。

网友“晓凌”说,绩效工资谁说了算?如果是单位领导说了算,那单位领导的权利又增加了不少,这样一来,谁还敢向单位领导提意见?

工资分配作为一项与职工利益密切相关的政策,如何体现职工的民主权利,确保分配过程中的公开透明也备受舆论关注。

网友“牵牛花”认为:实施绩效工资是广大事业单位职工的强烈呼声,要实施好,公平、公开、公开是关键。

“鲑鱼效应”如何实现

事业单位分配制度改革旨在通过制度激励调动事业单位人员的进取心与积极性,从而提高政府公共服务的质量与效益。改革的成败不仅关系到政府的形象与威信,更关系着社会公众的利益。由于我国的事业单位构成较为复杂,除了单纯的执法类、公益类和经营类事业单位,有的还“身兼数职”,集管理运营于

一体,可以说事业单位分配制度改革的意义与其难度成正比。

早在2006年,事业单位工资改革方案就指出,事业单位实行绩效工资制度。绩效工资由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴四部分组成,其中岗位工资、薪级工资为基本工资。而今年1月1日起全国义务教育学校先行“试航”实施绩效工资制。此次决定在公共卫生与基层医疗卫生事业单位和其他事业单位实施绩效工资,标志着事业单位的收入分配制度改革的进一步深化。

改革的配套实施细则决定着政策的成败。社会各界对于改革的期盼与焦虑代表了一种理性的思索与考量。工资分配制度改革关系到公众切身利益,如果在实施环节上缺乏科学民主的决策,不但激不起“鲑鱼效应”,反而会挫伤职工的积极性,引发了新的社会矛盾。

在拟定绩效工资的实施细则过程中,要找准脉搏必须先找准两个重点“穴位”:

首先应该厘清公益服务性事业单位还是经营性事业单位,正如一些网友所担心的,医院、教育等事业单位如果单纯按照业务绩效来考核,难免又是“旧鞋新穿”,助长医疗行业的“大处方”之风,诱导教育行业应试教育的不良倾向。因此在明确公益服务的宗旨下拟定合理的绩效标准,避免公益事业单位的逐利冲动,才能真正实现公益服务水平的提高。而对于经营性事业单位则可依据企业化管理目标制定绩效考核标准。

对于单位内部的职工来说,绩效考评体系的科学、合理、公正至关重要。考评体系直接影响到职工参与改革的积极性;不仅如此,一套科学公正的考评体系还可以最大限度地杜绝领导权力的主观随意、权利自肥,避免考核上的不正之风。因此考评体系的制定应力求科学、民主、完善,确保最大限度的公平公正。

改革,来点阳光更灿烂

“知屋漏者在宇下,知政失者在草野”。改革的科学决策需要民意的广泛参与,政策的贯彻执行离不开民意的支持理解,当前尤其要注重倾听改革的直接利益相关者的“事业人”的意见。

我国事业单位的性质复杂多样,要保证决策的科学性,改革细则的制定不能由领导层“拍脑袋”武断决策,更不能一刀切,而应该针对具体情况举行民意听证,充分研究科学论证。

需要注意的是,为避免改革过程中出现的“权力滥用,老实人吃亏”现象,在绩效工资实施过程中,应该保障绩效考核过程的阳光透明。

除此以外,由于事业单位关涉到教育、卫生、文化等公共服务领域,事业单位的改革实际上并不只是事业单位自身的事,更牵涉到全体公民的公共利益。从这个意义上来说,绩效工资制度的改革措施也应该向全体社会成员征求意见。

事实上,事业单位绩效工资制的改革不止于表面上的职工收入的增减变化,其深层次实质更印证了我国事业单位体制改革步伐的加快。在实行绩效工资制的时候,国家正在清理规范事业单位的各种不合理津贴补贴。由此可见,改革最终不可避免会衍生事业单位体制的一系列深层次改革措施。我们有理由期待,绩效工资改革将会实现事业单位的公共服务目标,提高改善公共服务质量,这也是政府转型的内在需要。

然而,美好的期待并不等同于现实。作为一项事关4000万事业职工切身利益的重大改革,其不可避免会遭遇现实中的种种矛盾与困惑,譬如如何避免绩效制扭曲为新的创收冲动,如何杜绝绩效考核中的权力滥用现象,以及如何保障绩效工资的资金来源等等问题,凡此种种,都需要在改革中不断摸索经验制定具体的实施细则,最大限度地克服不利影响,提高政策的可操作性。

顺应民意,体贴民生已成为现代政府的公共服务宗旨,在改革过程中如何吸纳民意的合理诉求,考验着服务型政府执政水平与开放胸襟。

据新华社



快醒醒,这个饭碗不是铁的! 王伟宾 绘

事业单位绩效工资可能异化为人情工资

人力资源和社会保障部部长尹蔚民在国务院新闻办公室举行的新闻发布会上回答记者提问,解读事业单位绩效工资制度时表示,事业单位实施绩效工资,不是简单的涨工资,它是一个系统工程,所以实施起来会有一个过程。(见今日《珠江晚报》)

我所在的事业单位,早就实施绩效工资了,但我并没感到它有什么特别的意义,像尹蔚民说的那样,建立宏观调控的收入分配制度,调动事业人员的积极性,推进事业单位公益服务水平的提高,等等。倒是有一点感觉很明显,那就是,无论实施什么工资,搞来搞去,受益最大的莫过于领导,领导的工资永远比员工高。

权威人士称,目前事业单位绩效工资的考核细则仍没有出台,今后会有一个指导性意见,但具体措施估计还得各个单位具体制定。就是说,目前的绩效考核并没有系统、成熟的经验,依然需要摸着石头过河。那么,谁来主导工资改革呢?当然是各单位的领导了。这年头,可有毫不利己专门利人的领导?可有以身作则,吃苦在前,享乐在后,先天下之忧而忧,后天下之乐而乐的领导?换句话说,领导的胳膊肘会向外拐吗?他们会让自己吃亏吗?在官员的思想觉悟和道德水平并不比普通百姓高多少的现实语境下,指望他们不徇私情,做到客观、公正,委实不是一件容易的事。因此,许多人担心,在缺乏权力监督的现实社会,绩效工资很可能异化为人情工资、权力工资。只要腐败问题不解决,什么绩效工资,到最后都会变成一张空文,并最终成为权力者削减员工工资和排除异己的手段。说白了,在相关法律法规不配套的情况下,绩效工资的实施,很可能只是提高了领导作威作福和寡头垄断的实力,而降低了平民抬头做人的天然权力。

事业单位不像企业那样,其绩效本身是个无法量化的东西。如何考核,谁来考核,弹性很大。衡量绩效的标准是什么?很容易让人雾里看花,搞不明白。以学校为例,如果不与学生的分数挂钩,如何判断老师的绩效?有道是,高智商敌不过情商。一些没有自己的主见,教学水平并不突出的老师常常会被领导,从而获得较高的绩效工资,而那些有自己主张,不愿阿谀奉承的老师可能会因为其清高傲慢而被视为“刺头”,不受领导待见,因而每每被给予较低的绩效工资。一句话,要想绩效好,就得靠关系。这真是改革的悲哀。

在我看来,绩效工资的实行,其出发点无疑是好的,关键的问题,在于如何保证其方案、标准和考核实现公平公开。那么,如何保证绩效工资考核的公平公正呢?有学者建议,各个事业单位应充分调动内部职工在这场政策制定过程中的公众参与性。这是至关重要的。我认为,在涉及全体职工切身利益的决策中,既要有自上而下的决策,更要有自下而上的酝酿,不能由个别领导人说了算,一定要发扬民主,保障员工的知情权、参与权、表达权和监督权。惟其如此,才有公平公正可言。

吴文

隐婚是一种危险游戏

当都市剩男剩女还在为理想对象而发愁的时候,一些已婚男却悄悄当起了“隐婚族”。最近关于“隐婚族”的话题引发了网友的热议。(9月8日《现代快报》)

所谓“隐婚族”,是指已办好结婚手续,取得合法婚姻身份,但在公共场合却隐瞒已婚事实,以单身身份出现,因此也被称为“伪单身”。据调查,隐婚者的年龄大多集中在25岁至30岁,正是适婚年龄。结了婚反而对外刻意隐瞒自己的婚姻,当然不是没有目的的。

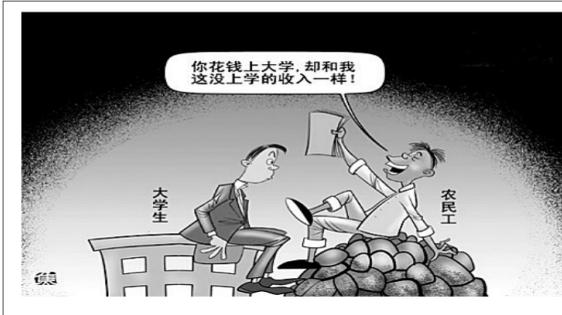
用隐婚者自己的话说,“隐婚”的目的有两个,一是为了在激烈竞争的职场为自己保持一些优势;二是希望通过“隐婚”与朋友、同事保持婚前的融洽关系。

为什么在职场中未婚就有优势,而结婚的就没有优势?原因就在于那些未婚男女青年,更容易在工作中得到同样未婚异性的照顾和帮助。而这种照顾和帮助,当然不是无缘无故的,在对方于你施助的同时,也在心理上有了种感情诉求,希望两人的关系能得到进一步发展,这是大家都心知肚明的事情。如果双方确实是未婚男女,那顺其自然就好了,现在却因为有一方是“假未婚”而给了对方一种错觉,让对方用错了意,表错了情。当“隐婚者”“隐”无可“隐”时,对方就会觉得受到了欺骗和伤害。因为目的不纯,导致结果无

益,这种隐婚带来的好处只是短暂的,一时的,注定无法长久。

同时,刻意隐瞒婚姻者,相比于那些把自己的婚姻广而告之的人,更容易受到婚姻外的情感诱惑,长期“不在婚姻状态”的心理暗示,会减弱当事者的家庭责任感,严重的甚至会引发婚姻危机,这无疑是不堪设想的。

“隐婚”说到底是一种危险游戏,它在颠覆传统婚姻观念的同时,势必引发婚姻危机。如果把握不好,伤害别人的同时也将给自己带来伤害。男娶女嫁是件光明正大的事,为了其他目的而刻意隐瞒,不但没有必要,而且弊大于利,已婚者应慎行才是。 若兰



漫画:殊途同归

人社部部长尹蔚民今日表示,还没有看到大学生和农民工在工资水平上的趋近的报告。但今年的大学毕业生是611万,比去年增加了54万,再加上今年金融危机的影响,可能会出现这种情况。大学生和农民工的收入趋同,其他影响暂且不说,仅高额学费,不要工作多少年才能挣回来?(中国网9月9日)

焦海洋 图

我们也需要一个“逃税大王”榜单

在美国,总有一部分人试图愚弄税务部门,想尽各种办法逃税,但他们并不能永远都侥幸过关。日前,美国国税局要求瑞士银行提供涉嫌逃税人员的账户信息,让大批海外账户逃税的美国富人如坐针毡。美国媒体还在日前评出了该国历史上十大“逃税大王”。(9月9日《北京日报》)

“史上最牛十大逃税大王”榜单,很有创意。每个逃税大王的故事情节都很生动,采用这种以案说法的方式对民众进行税法教育,公众乐于接受,也会起到事半功倍的效果。在国内,尽管相关单位每年都会排出一个纳税500强榜单,但美国相关部门包括媒

体,却很少评选逃税榜单。因此,笔者觉得,不妨借鉴美国做法,在全国范围内搞一个“逃税大王”榜单,每年定期公布,让全体中国人都知道。

这样做好处有很多。首先,能营造良好的纳税环境。在很多人的意识里,偷东西是不法行为,但他偷起税来却会理直气壮。倘若有一张“逃税大王”榜单问世,“逃税大王”的故事如孺皆知,在此影响下,偷逃税的概率势必大大降低。

其次,会让“疲软”的税收法律硬起来。虽然我国法律对偷逃税有着严厉的规定,可一个不争的事实是,自税收征管法实施以来,因为偷逃税而坐

牢的可谓凤毛麟角。现在,如果国内选出十大“逃税大王”,也像美国那样,按照现行法律,对当事人进行严厉问责,该补缴税款的补缴税款,该判刑的判刑,这不仅能挽回国家税款损失,也能使疲软的税法真正硬起来。

此外,还能堵住制度上的漏洞。在我国,工薪阶层一直是个人所得的“主力军”,一些多元化的高收入者,却长期与个税无缘。我想,最主要的因素是制度管理上存在漏洞。譬如,个税征管体制不完善、监管模式滞后等。如果国内每年都评选一次“逃税大王”,那这也会倒逼税务部门站在公正公平执法的层面上,来修补制度漏洞。 睿什

经适房禁出租剥夺了公民的获救济权利

广州市有关部门日前针对经适房“违规出租”,搞了一次大检查,有4户家庭被责令退房。但记者调查发现,这4户中至少有两户是因为要应付月供不得已而为之。一家三口挤在不大于20平方米的宿舍里的黄继伟说:“有新房子谁不愿意住?但搬那么远开销会增加一倍,还有十几万元贷款要还,每天愁得觉都睡不着。”(9月9日《新快报》)

恐怕黄先生现在会更加“睡不着”,因为房子可能被政府收回去。当然,这是他咎由自取,谁让他“违规出租”呢?违规了就要付出违规的代价。但由此,我们不妨再一次审视,禁止经适房出租,到底为什么呢?

若说是防止造假,不让一些不符合资格的人取得经适房,那关键的环节显然也不在居民取得房子之后,而在之前。“只要出租就证明你不需要经适房”似乎有一点道理,但从黄继伟的情形来看,倒是那些没有出租者更可能不符合资格,更需要被收回——为防止造假,干脆规定“凡获得经适房而不出租者,房屋收回”算了。

有人说,经适房不享有完全的产权,政府先行负担了很大一部分成本,所以就有权对你加以某些限制。那么经适房到底是一种救济品呢还是商品呢?如果是救济品,就不要谈什么政府负担——你政府不负担,还叫救济吗?如果是商品,那么户主与政府都是业主,不妨把成本计算出来,谁负担得多,谁说了算。

即使政府确实有权对获得经适房者加以某些限制,我也依然搞不明白,为何要限制我出租?有人说,你获得了经适房,本就对那些没有获得经适房的人不公平,你还要利用它获利不就更不公平了吗?但话应该这么说:如果说我获得经适房本身有失公平,那么回归公平的途径是剥夺我的资格;如果说我获得经适房乃是天经地义,那么我处置我自己的合法财产怎么就损害了公平呢?

若说是为了完成“居者有其屋”的伟大目的,房子是给你住的,不是让你出租的,我就不免疑惑,你分经适房给我,是真正为了我的利益,还是在机械地实施一项政策?早就有人说过,“没有人会比我对我更好”,我出租房子,是因为我认为这才符合我的最大利益。所以我也就难以置信,如果你是为我好,为什么不许我出租我的房子呢?

常识,公民的财产,不管是来自于国家的救济还是富人的慈善,其财产权都神圣不可侵犯而应该得到尊重。经适房也属公民的财产,不能说因为它来自救济,就该附加很多限制条件,有如政府发放低保,只许买吃的而不许养宠物;给穷人发消费券,只许去拉动消费,而不许转让变现。获得救济是公民的权利,实施救济是政府的责任,然而我总怀疑,有些政府政策惯以施舍者自居,一边“施舍”,一边拿走你的权利。 言一