

津补贴种类繁多成改革障碍 只有几个边远省份完成了改革

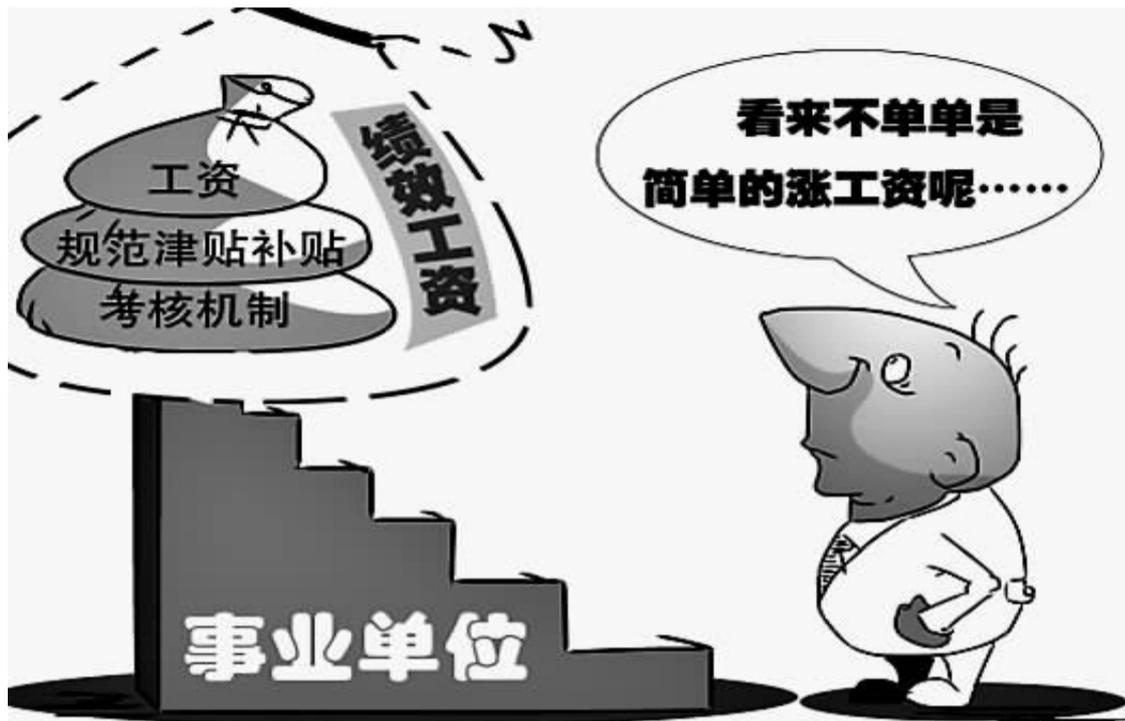
事业单位绩效工资改革新政或近期出台

核心提示

2009年,一项被称为“绩效工资改革”的新政,拉开了我国事业单位改革的序幕。这项事关4000万名事业单位职工切身利益的重大改革,因牵涉面广,涉及单位类型差异大,牵涉利益分配人数众多,成为当前事业单位改革中争议最大的敏感问题。也正因如此,两年来,一直在审慎推进当中。

近期,这项改革有望得到大力推进。

据了解,日前,中国人力资源科学研究院院长吴江刚刚完成了一份受人社部委托的、针对全国绩效工资改革的报告。该报告“直接针对某些省的绩效工资存在什么样的问题,提出应该怎么做”。这份报告已经呈送人社部,具体政策措施不久或将出台。



只有几个边远省份完成了改革

福利好、工资高、清闲、干多干少一个样……一提到事业单位,不少人脑子里就会浮现出这样的场景。然而,这样的“超国民待遇”将随着事业单位绩效工资改革戛然而止。

吴江,中国人力资源科学研究院院长,长期从事公共管理和人事人才领域的理论研究,近年来承担了诸如《职称制度改革研究》《机关事业单位工资收入分配制度改革》《事业单位人事制度改革》等跟事业单位改革相关的中央重大委托课题。

针对2009年国务院部署的绩效工资“三步走”目前的进展情况,他告诉记者,第一步,从2009年1月1日起先在义务教育学校实施,解决中小学教师的绩效工资。“目前大约解决了1200万人工资改革。”

第二步,配合医药卫生体制改革,从2009年10月1日起,在专业公共卫生机构和基层医疗卫生事业单位实施;“这部分目前也已经解决了两三百万人。第一步和第二步这两步下来,事业单位的一半人已经基本实施了绩效工资”。

第三步,从2010年1月1日起,在其他事业单位实施。“实施第三步前先解决离退休职工的津补贴问题。各地正在不同程度地进行当中,比如,从今年的1月1日开始,中央统一发给离退休人员津补贴。这些津补贴有的是财政拿钱,有的是单位自己拿钱。现在,增加的津补贴全国已经基本到位。”

据了解,目前仅有依靠转移支付的几个边远省份完成了第三步改革。

“已经完成绩效工资改革的那几个边远省份,本身就没有多少津补贴,再加上工资主要是财政转移支付,因此,绩效工资改革相对好做一些。有些省份刚开始,有些省份还在规范,大部分省份还没有推开。”吴江告诉记者。

上述进展跟国家在推进事业单位改革的工作方针甚为吻合。

6月2日,国务委员兼国务院秘书长马凯在出席全国分类推进事业单位改革工作座谈会上指出:“不同社会功能、不同行业、不同地区的事业单位的改革要因地制宜,稳步推进。条件成熟的可率先改革,暂不具备条件的允许过渡,不搞‘一刀切’。”

业内人士分析认为,“之所以提出不在全国采取‘一刀切’,主要是因为第三步绩效工资改革不是中央出钱。”

多达300项的津补贴,规范很难

国家行政学院研究员胡仙芝告诉记者,长期以来,我国事业单位工资标准都是比照公务员工资标准建立起来的。在1993年机关事业单位工资制度改革前,事业单位人员和机关公务员一直采用的是统一的工资标准。这种情况一直持续到2006年的公务员工资制度改革。

从2006年7月1日,我国公务员开始实行新的工资制度;同月,事业单位的工资制度改革也开始酝酿,并提出了涉及全国120多个事业单位的工资制度改革的总体目标:建立符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的收入分配制度,完善工资正常调整机制,健全宏观调控机制。

这是“绩效”二字第一次出现在事业单位改革的框架中。

但是,绩效工资从提出到实施已经5年,还远远没有达到全国范围内的真正意义上的绩效工资改革。

业内人士普遍认为,尽管我国在2006年就提出了“绩效工资”的概念,近些年来很多事业单位在工资制度方面也进行了一些改革,增加了一点激励因素,但主要还是针对传统的工资制度间接地进行了一些调整,并没有从根本上以工资的绩效制度来调动人员的积极性,人们在事业单位所作出的贡献以及工作质量,与工资水平之间并没有直接挂钩。这些改革与规范化的绩效工资的距离

还相差很远。

在诸多因素中,“混乱的事业单位津补贴”成为这项改革不能真正得以推进的障碍之一。

目前,我国事业单位的津补贴从住房、交通,到饭补、降温费、过节费等,五花八门,“有些省份,事业单位的津补贴基本都在250项到300项之间,发到每个人的津补贴也有十几二十项,复杂的工资单连本人都不看明白。自收、自建、自发津补贴的现象比公务员乱多了。”一位业内人士说。

当“绩效”与“激励”结合,就意味着过去带有平均主义色彩的“津补贴”将一去不复返。

吴江院长对绩效工资的讲解更为通俗,“现在的绩效工资在过去就叫津补贴,饭补、降温补贴等各种补贴人人有份;变成绩效之后,就要‘论功行赏’,不再是通过津补贴之类来体现工资待遇。”

实施绩效工资的前提就是要清理规范混乱的津补贴。

然而,清理规范津补贴的难度之大出乎很多人的想象,尤其是对那些有能力自创、自建、自发的事业单位,规范起来难度更大,“老百姓已经装到口袋里的钱,现在让他拿出来,就不高兴。高的不愿拿出来,低的都想规范上去。绩效工资实施得快与慢其实是和规范程度直接相关的,没有规范就快不了。”

“激励”标准难确定

两卫(公共卫生、公共医疗单位)和高等院校是事业单位改革“三步走”中的第二步和第三步,同时也是事业单位绩效工资改革中难啃的硬骨头。

相比义务教育学校,高校规范起来难度更大。据悉,由于高校的很多项目是市场行为,不完全准公益,政府财政不可能全包下来。最明显的市场行为就是“办班”。目前几乎每个高校的院系都办有各种各样的培训班、进修班,以增加收入来源。“办班”俨然成为高校推出“激励”措施的重要手段。

相关人士告诉记者,目前,大学各个学院的激励设计也很不一样,大学教授的工资中除了国家财政拨付的基础工资之外,绩效工资分为三部分:学校给予的校级绩效工资(其实是岗位津贴,完全跟职称相关联,严格意义上没有激励);学院给予的学院级绩效工资;系里给予的绩效工资;而学院和系里的激励来源主要是“办班”。

目前,我国事业单位实行的绩效工资是“大保障、小激励”,目的是让每个人都得到“激励”。一般来说,保障和激励的比重有7:3和

6:4两种。义务教育学校是7:3,统一拿7,差别拿3;两卫(公共卫生、公共医疗单位)是6:4,统一拿6,差别拿4。即便如此,仍然众口难调,有很多意见。

“乡镇卫生院的清洁工和医生,在保障部分的6是一样的,1000元都拿600元,剩下的绩效差别用400元来体现。如果清洁工拿了100元,医生拿300元。两者的工资差别可能就是700元和900元,只差200元。这样医生就很不满意,本来一个礼拜能做七天手术,总会找借口只做两天手术,这会带来一系列问题。”吴江说。

上述难题在中国劳动学会副会长兼薪酬专业委员会会长苏海南看来,既有思想认识上的阻力,也有操作上的难度。他告诉记者,事业单位要实施绩效工资,前提是规范创收,根本是建立健全绩效考核制度。要合理地拉开绩效工资差距,体现出公益性服务质量的高低、数量的多少,当务之急是要确定好公益性绩效考核指标和标准并进行考核,“没有科学的绩效考核指标和考核标准是无法正确分配绩效工资的。”

具体考核标准应由基层单位制定

目前我国的绩效考核并没有系统、成熟的经验,尽管已经有许多企业和一些事业单位都建立了按绩效考核结果兑现绩效工资,但仍没有统一的模式可以借鉴。

一份来自重庆东部一个国家级扶贫县某人民医院下属分院制定的绩效考核标准办法,堪称事业单位绩效考核的样本。

这份名为《某县某镇中心卫生院职工奖惩条例(试行)》文件中,奖励条款共19条。在奖励条款中,几乎每项奖励都有具体项目和奖励金额,最低奖励10元,最高的是科技成果奖,奖金达到2万元。

处罚条款共分为“违反国家有关法律、法规的处罚”、“违反劳动人事纪律的处罚”、“违反职业道德及精神文明的处罚”、“处方质量缺陷的处罚”等十大类,共90条。

这份考核办法在中国人事科学研究院院长吴江看来,是一份符合实际的考核办法,“怎么考核院长,怎么考核员工;每个人一天干多少活,干什么活,质量标准是什么,根据这个标准,兑现多少钱。名堂多得很,办法也多得很,而且创造了很多好办法。考核办法出台后,员工都没有意见,因为它符合实际。”

据了解,目前绩效工资的考核标准,相关部委也在制定当中,但给人的感觉依然是“脱离实际”。有学者直言,基层的实际状况和相关部委的标准之间存在距离,相关部委制定的一些标准到了基层根本不适用,基层也不具备那些条件,根本无法考核。“其实,卫生部只需要出一个指导意见,具体确定绩效工资的标准和绩效工资的差异,让基层单位自己制定。基层单位领导要想把工作搞上去,有的是考核办法。”一位知情专家说。

(据《中国经济周刊》)

链接

津贴是指补偿职工在特殊条件下的劳动消耗及生活费用额外支出的工资补充形式。常见的包括地区津贴、高温津贴等;此外,生活费补贴、价格补贴也属于津贴。

