

千万别“绩效”有了，公共服务却没了

文◎唐钧

事关3000万事业单位职工切身利益的“绩效工资改革”，自从9月初政府通过媒体向社会传递相关信息之后，引起了很大的反响。所谓的事业单位职工，乃是中国的一个主要的知识分子群体或曰专业技术人员群体。如果说，酝酿多年的事业单位改革就此便要广泛、深入地开展起来，也不能不说是一个合乎逻辑的“歌德巴赫猜想”。

事业单位由于“吃皇粮”，近年来似乎一直不受待见。有人为了证实其“民官比”的妖魔化计算，不惜将千百万教职职工和医护人员统统从“民”中剥离出来，而归入“官”的行列。有一段时间，“产业化”的呼声甚高。医疗、教育以及其他与“事业”相关的领域，在不断深化的国企改革丰富经验引领下，都显露了奔“市场”而去的取向。当然，后来的经验和教训，譬如由“产业化”或“市场化”导致的“某某贵”和“某某难”，证明这个“改革思路”并不可行。因“改革不成功”引起的反思，使我们对“事业单位”有了更深刻的认识，从而也有了更审慎的改革方案。“绩效工资改革”方案的出台，应该是顺应了这样的社会经济背景而制订的。

从某种意义上说，事业单位确实需要改革。因为政府机关和国有企业那些为人诟病的缺陷，事业单位基本上都有，甚

至于有过之而无不及。譬如，专业技术服务，尤其是如医院、学校这一类“公益性事业单位”提供的专业技术服务，都是专业技术人员与服务对象之间“人对人”的服务。但是，事业单位中叠床架屋的机构设置，衙门风范的“功能组织”，统揽大权的“后勤保障”……且不说在事业编制上的“滥竽充数”造成了“皇粮”被浪费，更是在价值取向上将事业单位推向“官场化”，而被丢失的或者说被糟蹋的，恰恰是“公共服务”这个“核心价值”。

再来看“绩效工资”，顾名思义，应该就是工资中的相当一部分要按“绩效”来进行分配。工作完成得出色的事业单位职工，通常是活儿干得多，质量也上乘，于是就能得到更多的“绩效工资”。这与国企改革从破大锅饭、砸铁饭碗开始，似乎是一个思路。

窃以为，合格的专业技术人员，应该是不怕讲绩效的，因此这项改革应该得到事业单位中大部分职工的拥护。但是，从社会反映来看，似乎这些利益相

关者又无不表露出担忧和焦虑。问题可能在于如何评价“绩效”。

随便举个例子，有家政府办的老人福利院小日子过得不错，按设计，96张床位分布在48间房间内，每间两张。因为包括人工成本在内的机构运行成本，大部分由财政拨款保证，所以，这家福利院可以以较低的费用，印象中是每月450元一张床位的价格进行自费收养。不仅如此，福利院在此基础上还进行了“改革”。他们不是按床位，而是将房间以900元一间“包”了出去。一个几百万人的城市，就这么一个“独生子”，48间房间哪愁没人住？收费不少收，但福利院的支出，主要是服务成本和人工成本却少了许多。这样的“绩效”不知将来是否会被认可。但在其背后，受到损害的是政府的福利目标。本来应该为96位老人服务的，现在只服务了一半。

当然，现在对“绩效工资改革”作出任何评价，应该说都还为时过早，因为“管”此项改革的“细则”还在起草。近来高层领导也在不断地向利益相关者传出“不会降低收入”的福音。还是耐心等待吧，没办法，“耐心”二字乃是当代中国的“第一真功夫”。■

