

事业单位工资增长机制研究

佟 彬

空军军医大学第一附属医院, 中国·陕西 西安 710032

【摘要】事业单位工资机制体系的不完善, 编外影响了事业单位对于社会贡献的积极有效性, 职工之间缺乏沟通, 内部矛盾日趋严重, 不仅降低事业单位人员的工作效率, 也影响事业单位工资机制体系的健全。解决并健全事业单位工资机制, 才能够保证事业单位职工积极向上的工作态度, 以及对本职工作应有的贡献、关注。在我国经济稳步增长与发展的同时, 事业单位如果不能合理解决工资增长机制的问题, 势必会影响社会的稳定与和谐。

【关键词】事业单位; 工资机制; 公平合理

Research on the Mechanism of Wage Growth in Institutions

Tong Bin

The First Affiliated Hospital of Air Force Military Medical University, Xi'an, Shaanxi, China 710032

[Abstract] The imperfection of the wage mechanism system of public institutions and extra-staff affect the positive effectiveness of public institutions' contribution to society, the lack of communication between employees, and the increasingly serious internal contradictions, which not only reduces the work efficiency of public institutions, but also affects the wages of public institutions. The soundness of the mechanism system. Only by solving and improving the wage mechanism of public institutions can we ensure that the employees of public institutions have a positive working attitude, as well as their due contribution and attention to their own work. While my country's economy is growing and developing steadily, if public institutions cannot reasonably solve the problem of wage growth mechanism, it will inevitably affect the stability and harmony of society.

[Key words] Public institutions; Wage mechanism; Fair and reasonable

1 引言

21 世纪初我国开始对事业单位推行分类改革, 建立健全分类管理体制, 并将分类改革作为事业单位制度转型的突破口。在事业单位分类改革过程中, 依据社会功能划分“公益服务、生产经营活动、承担行政职能”三大类。改革是一个渐进的过程, 在改革背后是对利益的重新分配并达到利益的最大化, 需要在保障既有的合法利益的同时, 使更多的人的合法利益得到合理的增长。事业单位制度的改革不仅让广大人民群众得到实惠, 也应该让事业单位的工作人员获得更好的发展。这也是事业单位工资机制改革必须解决的问题。

一个公平合理可验证的工资增长机制体系, 不仅能够改善组织反馈机能, 同时更可以激励士气, 提升整体工作绩效。事业单位的工资机制不仅能充分发挥事业单位职工的工作积极性、创造性, 最大限度地激发工作潜能, 更是将可实现目标变成可验证标准的一个具体过程。不完善的事业工资机制难以彰显公平公正, 严重影响职工的工作态度。如果不能较好地解决上述问题, 势必会影响社会发展。本文主要分析事业单位工资机制现状, 并据此做出相应改革创新思考。

2 事业单位工资增长机制的现状分析

2.1 事业单位工资增长机制理论研究不深入

机关、事业单位工资与企业工资分离后, 公务员工资稳步提升, 很多学者对其增长机制从不同层面进行分析, 其中包括公务员工资增长制度的分析、公务员工资与企业工资变动趋势的分

析、公务员工资客观性等分析, 不仅推动了可行有效的公务员工资机制, 还促进了逐步增长的公务员工资机制。但是, 事业单位工资增长机制的分析与研究明显不足。除了个别探讨事业单位工资绩效和工资公平涉及增长机制的文献外, 很少有人研究事业单位工资机制的增长依据。

2.2 事业单位工资机制实践操作的不确定性

在理论研究欠缺, 法律规定匮乏情况下, 由于事业单位工资可行的工资增长机制的滞后, 在具体实施过程显得较为被动。首先, 事业单位不适用于机关与企业比较为基础的工资增长机制。公务员与企业工资缺少专业技术人员工资的相关性比对, 其主要比对的管理人员不具备可参照性; 其次, 目前事业单位因为尚未找到符合自身特点的工资增长机制, 被动的将机关工资增长机制作为参考依据, 例如, 事业单位的绩效工资, 由于相关政策指导的缺失, 则要参照与绩效并无关联的公务员补助津贴。从而形成了参照公务员工资机制没有相关依据, 不参照公务员工资机制又没有自己的工资机制的不确定性局面。

2.3 法律对事业单位工资的增长依据表达含糊

2006 年颁布的《中华人民共和国公务员法》对公务员工资的确定表述非常明确, 规定“国家实行工资调查制度, 定期对公务员与企业相当人员的工资水平进行调查比较, 并将工资调查结果作为公务员工资水平的调整依据”。与有法可依的机关工资确定机制不同, 相关法律法规对事业单位的工资确定机制一直不明确。2014 年颁布的《事业单位人事管理条例》, 对事业单位工资

的决定机制的规定是“事业单位工作人员的工资水平应当与社会进步相适应，与国民经济发展相协调”。但如何“协调”、如何“适应”，则未涉及，完全是原则性表述，不具有现实操作性。不仅与公务员的工资机制不具有可比性，其操作性也有明显差距。

3 事业单位建立工资增长机制的建议

3.1 确定事业单位工资基本分类

在工资机制上进行分类，可以参考事业单位的性质与特点划分对应类别。第一类是向社会工资看齐。当前事业单位是多种所有制、多种行业的形式同时存在，不仅有一类事业单位还有二类事业单位；不仅有国有事业单位，还有其他的企业或非营利性单位。例如，医院、设计院、研究所等类似相关行业的事业单位，是否要参照市场工资才能体现其价值。因此，可以参照市场工资水平来确定相关人员的工资水平，主动与对接市场工资；第二类是保持和公务员同步。我国法律已经明确规定“义务教育学校老师的工资不得低于当地公务员的工资水平等”。这虽然是法律已经早已做出的规定，但从总体上看，落实得不是很好。这就需要找出问题所在，首先，落实责任机制，要确定谁来落实，即谁是负责的人机制。其次，确定如何与公务员工资进行比较，哪些项目应当列入或不列入，需要有明确的规定。最后，明确比较的时间，不能等过了几年发现问题，才想起教师工资不低于公务员工资的规定，才去实施相关的补救措施。第三类根据相关因素确定。有一部分事业单位既不能完全参照公务员工资，也没能参照社会工资，需要依据多种因素来确定工资。这些因素主要有整个事业单位的工资水平、历史上各行业的工资水平、国外相关职业的工资关系、该事业单位的绩效考核等。

3.2 对接行业工资薪酬

2016年国务院颁布《关于激发重点群体活力带动城乡居民增收的实施意见》提出“在加强行业薪酬调查基础上，探索建立体现行业特点的下科研机构、科研薪酬调查比较制度”。近几年正在试行的公务员工资和企业相当人员工资的比对调查，并取得了一定经验。事业单位工资科研和高效和企业相当人员工资比对虽然有文件支持，但该规定并未指出在事业单位全面实施工资调查比较，公务员主要是综合管理人员，调查比较的对象对应企业管理人员。而事业单位比较特殊的是专业技术人员所占比重高，在每个行业不仅有自己的专业领域，还有自己的特殊性，且多个行业均会涉及专业技术人员。因此，虽然事业单位与公务员都在与

企业薪酬调查对比，但却是不同的比对对象。改革开放以来，我国文化、卫生、教育等均为国家开办逐渐过渡到允许民间创建，但介于诸多因素影响，所创建的民办单位欠缺较好的发展空间，也没有颁布类似“经济领域对民营企业、国有企业的两个毫不动摇”法律法规的政策性支持。虽然随着改革开放，民营事业单位已经有了一定程度的发展，但始终不能同步民营企业在卫生、教育等相关领域的比重。由于事业单位工资调查需要多层次多维度的比较和确定，建议把事业单位对应的行业工资作为一个重要参考因素进行深入的研究，逐步扩大调查范围，循序渐进地把事业单位工资与社会工资的调查比较工作开展起来，提出可行性方案，完全与市场接轨^[1]。

3.3 探索事业单位工资增长机制与绩效挂钩

绩效工资实施以来，虽然目前单位绩效工资与绩效工资总额挂钩的相关法律法规不完善，但是部分地方政府对此制定了相关的规定，同时在相关领域试点，且取得斐然的成果。对于各试点地区取得的成果，要仔细研读并触类旁通，探寻具有事业单位工资机制与绩效挂钩特色的规章制度。医院、高校、新闻、文化、科研等单位，需要参考各个行业的特性，订立与之相适应的挂钩绩效规定。挂钩指标可以用总收入、总利润、纯收入、净利润、服务数量等多种数据，计算绩效工资的公式不妨借鉴国有企业工资总额与经济效益挂钩的办法和经验，结合相关行业、单位的特点来探索，并逐步完善，形成科学合理的事单位工资机制与经济效益、社会效益挂钩^[2]。

4 结语

我国事业单位工资增长机制目前具有缺乏合理性、标准欠缺、方法单一等问题，因此对于职工工作热情与潜能的发展有所制约。鉴于此，要积极合理的重视工资增长机制，在事业单位工资基本分类、对标行业标准、挂钩绩效改革基础上，发挥基础驱动作用，激发物质奖励，恰当调整薪酬结构。同时结合不同工资增长机制建设方法，健全工资机制体系，全方位调动职工工作的主动性，使其已最佳状态完成职责的履行，拓宽事业单位服务能力与发展水平。

参考文献：

- [1] 姚春萍. 事业单位绩效工资制度问题与改革创新思考[J]. 财会学习, 2021 (3)
- [2] 李利民. 事业单位人力资源管理中的激励机制探讨[J]. 人力资源开发, 2021 (4)