發佈：2008-12-12, 週五 01:02
點擊數：11612

健保局和國營事業高額績效獎金引起民怨，馬政府現在的方案是，把國營事業績效獎金與年度盈虧連動，再把健保局改制成公務機關，讓健保局員工領一般公務員的年終。這兩項方案看似改革，其實都是錯誤。

健保局改制成公務機關後，績效獎金雖然可以省下四十二億，但因為公務員有一大堆福利和津貼，人事費也會增加四十二億，並沒有為政府省下一分一毫。若再加計3200個公務人員的婚喪、子女教育補助，以及退休後的月退俸及高額退休存款利率，政府每年至少要再多花一百億。由於此案其實是「假改革，真加薪」，在蘇貞昌行政院長任內曾被退回重議。現在因為社會反彈壓力大，健保局正好「明修棧道，暗渡陳倉」，用小小的績效獎金換取終生的公務員福利，這個算盤確實打得很精。

在台灣這種公務員只能加薪不能減薪的鐵飯碗制度中，公務機關的增設絕對要小心謹慎。多一個公務員，就是要全體納稅人多負担一個家庭的生老病死和退休撫恤。健保局拿高額績效獎金當然不對，但其實只要大刀一砍就可解決，覺得不公平的就自謀生路去，何必省小錢花大錢，讓健保局3200人全部成為公務員？此例一開，則數不盡的半官方單位如大考中心、海基會等都會希望比照辦理，國庫如何承担得起？

至於國營事業績效獎金應該與年度盈虧連動，這基本上是正確的，但不可一蓋而論。

國營事業有兩種，一種是台電、自來水等國家獨佔特許事業；一種是雖然由國家經營，但必須和市場上其他企業競爭，如台船、漢翔、台糖等。獨佔特許事業賺錢純粹是因為「只此一家，別無分號」，並不是因為員工多麼努力，就算每年賺幾百億幾千億，這些盈餘也應該由國家收回，而不是由員工拿去分掉。現在國營事業工會要求若改成績效與盈虧連動，就應該取消獎金上限，這種說法完全是胡扯。反之，獨佔特許事業賠錢，經常是因為政策因素不得不虧本經營，其後果由員工承擔當然也不合理。對於這種企業，最合理的獎金發放方法就是不管盈虧，就定死一個額度，或者乾脆全部取消獎金制度，反正這些單位的薪水已經超高，發獎金本就是多此一舉。依照勞委會2006年的「職類別薪資調查報告」，國營企業員工的平均薪資是63968元，民營企業只有33296元，不發獎金絕對站得住腳。

至於必須和市場上其他企業競爭的台船、漢翔、台糖等公司，依據績效發放獎金是站得住腳的，因為這些公司要有向國內外爭取訂單的能力，其盈虧決定於技術水平和生產效率，經營邏輯和一般企業無異。只是，如果要像民營企業發放績效獎金，那麼這些公司的薪資結構、人員晉用等等就要向民間企業看齊。虧損則裁員解雇降薪，賺錢則高額分紅。天下沒有白吃的午餐，有風險就有報酬，其理甚明。

在國家財政困窘之時，國營事業員工和健保局等單位還要求維持一樣的待遇，等於是逼國家借錢來發獎金、發薪水，非改不可。但在民氣可用之際，我們也要小心，不要讓健保局等單位搖身一變為公務機關，讓國家負擔更重，也不要讓國營事業員工拿著「績效與盈虧連動」的藉口，把國家特許的利益坐地分贓。

Phoca PDF