

# 城市应为居民纳凉多提供方便

■评论员观察

本报评论员 沙元森

中医常说“夏病冬治”，如果多数居民夏天无处消暑纳凉，则说明城市管理部门之前没有做到未雨绸缪。这就需要相关部门多一些反思和行动，而不是以几个“高温预警”了事。

昨日夏至。省气象台预报，近期山东多高温雷雨天气。雨后的溽热最是难熬，此时如何方便公众消暑纳凉也当成为政府部门的民生议题。

通常来说，居家降温的便捷方法就是开空调。但是，不少居民还没有条件或者还不舍得使用空调，比如工地上的农民工、集体宿舍里的大学生、城市里的低收入群体等。此外，居民大面积使用空调降温也不利于城市的节能环保。城市管理部门应该调动更多的公共资源，为居民的消暑纳凉提供方便。

很早之前，一些城市就曾

倡议沿街商家为环卫工提供纳凉点，但是这些活动很多都不被领情。因为，在城市里需要随时纳凉的绝不仅仅是环卫工，如果大多数沿街商家对市民赠凉都有抵触情绪，环卫工必然也受不了被人“另眼相看”的感觉。

一些沿街商家之所以不欢迎市民赠凉，主要是考虑到经营环境、成本和安全等问题。之前，媒体屡次报道市民到银行大厅纳凉被拒的事件。尽管舆论会对不够开放的沿街商家提出批评，但是终究不能强人所难。要有效解决居民集中纳凉问题，不能单纯地指望沿街商家发善心，更应该由

政府部门调动公共资源，及时向市民开放。

现在很多城市都建设了不少公共文化设施，比如图书馆、博物馆、美术馆、科技馆等，这些场所的重要功能当然是提供公共文化服务。但是在炎炎夏日，很多居民对纳凉的需求可能压倒了对文化的需求，他们到这些场所也许只是为了凉快一下，休息一下。这就需要以上场馆对那些看上去不像“文化人”的纳凉者多一些理解和包容。毕竟，公共服务设施为公众消暑纳凉提供方便也是理所应当的。

当然，也有一些城市可能根本就调动不了多少能供市

民消暑纳凉的公共资源。一些地方的公共服务设施被过度商业化，能租的地方都租出去了，根本就没留多余空间供市民消闲。像各地配套建设的人防工程，其实是最适合居民度夏的场所，在这些场所消暑纳凉既不浪费能源，也不对其他居民造成干扰。但是，这些地下空间平常都被用作商场、停车场和库房了。

中医常说“夏病冬治”，如果多数居民夏天无处消暑纳凉，则说明城市管理部门之前没有做到未雨绸缪。这就需要相关部门多一些反思和行动，而不是以几个“高温预警”了事。

## PPP模式需量财政之力而行

■一家之言

盘和林

提供公共物品和服务，资金是关键，近些年兴起的PPP模式，就是将部分政府责任以特许经营权方式转移给社会主体(企业或私人投资者)，双方建立起“利益共享、风险共担、全程合作”的共同体关系，以此减轻政府财政负担。6月21日至22日，“中国PPP论坛”在青岛市举行，主题为“PPP与新型城镇化”，探讨中国城镇化建设中采用PPP模式存在的问题并寻找解决路径等话题。

此前报道，仅仅财政部全国PPP综合信息平台项目库投资总金额就高达9.3万亿，相信这里并没有全部囊括各省市的全部PPP项目，而去年我国财政总收入15万亿。如此巨量的投资额，其中所蕴藏的风险多少让人有些担忧。事实上，近期在水务、工程、环保等

领域，一些专家和业界人士也表达了对PPP过快过热的忧虑。笔者认为，以PPP模式扩大公共产品或服务供给的举措虽好，但需警惕短时间集中过度供给公共产品或服务，可能造成简单重复低效率供给以及地方财政未来超负荷等问题，必须强化“财政承受能力”等约束机制，要遵循“量入为出”等稳健财政原则。

应该说，长期以来我国公共产品及服务供给不足，远远满足不了广大群众的需求，而PPP模式一方面将大量的社会资本引入市场，缓解了政府资金不足的压力，另一方面还可以引入先进的技术与管理经验等，提升公共产品和服务的效率。但在当前各地财政增收乏力、地方政府融资功能被进一步规范限制的背景下，PPP模式更多地被赋予了稳增长、扩投资的“新使命”，或多或少被异化成了融资工具，甚至出现政绩导向等非经

济因素考量，而公共产品或服务最为重要的“公共性”被淡化，企业未来营运能力、收益平衡以及公益性等被忽略。“羊毛出在羊身上”，将来这些隐患或以价格不合理提高等方式转嫁到公众身上。

PPP模式需强化“财政承受能力”约束，防止出现“财政幻觉”倾向。财政幻觉是指纳税人对所承受的税收负担的感觉，比实际的负担要轻，只看到政府公共服务所带来的好处，却忽略了自己为此付出的代价，由此低估了公共产品的价格，从而产生“过多”的公共需求。此前，地方以财政收入或是债务直接支付，存在一定的“刚性”约束(当然也存在供给不足等弊端)，而PPP模式一定程度上缓和了财政“量入为出”的压力，在多重因素的影响下，就导致公共产品或服务不合理供给，并导致未来财政负荷过重等风险。类似个人“信用卡效应”，购物刷卡很

“痛快”，不知不觉中增加了支出，而一旦到了每月还款日才知道“痛苦”了。

在供给侧改革的大背景下，PPP模式的重要使命并不是一个融资工具，也不是简单的扩大投资、稳增长的手段。首先，应加强对公共产品或服务的分类，以轻重缓急、公益性大小等，来合理安排实施PPP模式的时间。其次，坚持效率导向，将“财政承受能力”列为PPP模式一个最重要的约束指标。优先安排通过提升供给效率实现利润的项目；需要未来财政购买但公益性显著的项目，要有计划地实施；以未来财政承诺固定回报的项目，应限制实施。第三，坚持稳定供给的原则，防止公共产品或服务波动性供给，导致资源不合理或低效率配置。过热或短缺都不是资源最优配置的方式，稳定供给是财政支出合理、公众负担均衡的前提，不可偏废。

## 公务员是多是少，不能只看数字

■公民论坛

谭浩俊

人社部发布的《2015年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》显示，截至2015年底，全国共有公务员716.7万人。这里所指的是公务员，是按照我国行政管理体系，以“行政编制”名义管理的人员，而广义上的财政供养的人员，包括行政机关的事业人员、行政附属人员、医院、学校等的人员等，数量就远不止这些了。相关专家推算，这一人数预计在5000万左右。(6月21日《中国经济周刊》)

有专家认为，按照我国公职人员的数量，如果与人口相比，并不算高，甚至还有不小的增长空间。显然，这样的比较是存在很多问题的。一方面，我国的行政管理机构，明显比其他国家庞大，机构职能交叉严重，人浮于事现象随处

可见；另一方面，三十年前，是30多名产业工人养活一名公职人员，而现在，即便将城乡劳动力加到一起，16名产业工人，就要去养活一名公职人员。更何况，随着城乡差别的拉大，农村产业工人创造财政收入的能力明显不如城市产业工人。也就是说，产业工人养活公职人员的负担更重了。

同时，从行政机关及其公职人员的结构来看，也存在着很大问题。相关数据显示，我国目前共有30多个省级机关、300多个地市级机关、2800多个县级机关和40000个左右的乡镇级行政机关。而且，每级行政机关都设置了大量内设机构，如此超级巨大的行政机关，就不可能是一个行政效率很高的机关，也是一个消耗财力很大的机关。

更重要的，在多数行政机关及其内设机构中，都出现了官民不协调、官多于民的现象，从而使行政效率更加低

下，决策难度更大。比如在一些直属机关，一个厅局下设十几个处室，每个处室配置一个处长，一两个副处长，一两个具体做事的科长或者普通公务员。处室里的具体业务，基本都落在办事员身上。然而，一个领导干部，有办公、车补以及其他福利，加起来可能比几个普通公务员的用人成本还要高，这里面就有一个所谓的“性价比”问题。

不仅如此，由于行政机关与企事业单位的社会保险制度没有完全接轨，公职人员在没有达到退休年龄前福利待遇较高的情况下，退休以后的福利待遇更是比企业人员高。就算改革力度正在加大，行政机关与企业事业单位人员的社会保险即将并轨，已经退休人员的待遇也不可能同步减少。因此，这些人员带来的负担，也相当沉重。因此，公职人员是多是少，不仅要看在岗在册人员，还要看已经退休的人员，不仅要

看眼前，还要看将来。

也正因为如此，衡量公务人员是多是少，绝不能单纯地看绝对人数，还要看相对人数，看结构，包括机构结构、人员结构，看行政效率，看服务的水平，看行为的规范。譬如乱收费、乱罚款、乱集资、乱摊派等，这一切，也是影响公务人员多少的重要方面。如果企业、特别是产业工人，既要通过创造财政收入养活公务人员，还要承受行政机关及其公务人员的各种非正常行为的伤害，那么，公务人员的多少，就更是一笔算不清的账了。

从总体上讲，我国的公务人员数量是偏多的，如果与行政效率联系起来，考虑到“官多兵少”、领导干部比例过重的情况，那就更多。如何通过行政体制改革，压缩职能、精简机构、减少人员、提高效率，就成了最为重要的方面。

■投稿邮箱:qilupingjun@sina.com

■媒体视点

### 打员工屁股培训成了“培训”

日前，一段山西长治漳泽农商银行员工被打屁股的视频传遍网络。20日下午，山西省联社已对涉事银行的董事长和分管副行长进行停职处理，并将依法向培训方商讨经济补偿。

花钱请来的培训师以培训为名，当众打自己员工的屁股，连女员工也不放过，怎么说这都是一起丑闻。更搞笑的是，该银行一名工作人员还辩称，员工屁股被打板子是培训会上的一个游戏环节。将明显伤害人格尊严的行为，轻描淡写为玩游戏，如此“善解人意”，难怪培训师敢如此放肆。某种程度上讲，正是因为无人说不，培训师才更加有恃无恐，打了一轮又一轮还呵斥被打者“把手拿开”。

可是，这事又不该怪员工。培训师是涉事银行请来的，据说要价还挺高。有知情人透露，培训师给漳泽农商行的“培训”，系报价不菲的“业绩突破”特训课程，其中“升级团队”特训课程目的之一就是激发员工去挑战高难度目标。培训周期一般为三天，30万元左右。我们不必妖魔化培训，但像这样又是打屁股又是剃光头，还恶言恶语，乱七八糟，完全不按套路出牌，究竟能培训出什么？激发员工去挑战高难度目标，也没错，但非要采取打屁股这种羞辱方式吗？

这类病态的培训之所以大行其道，甚至颇受一些企业欢迎，其真相在于，培训机构捏准了相关企业管理层的小九九。他们深知有些企业就是希望员工任劳任怨，逆来顺受，这种培训说白了就是“培训”。似乎员工越驯服便越好管理，越能给企业拉业务，多赚钱。报道中有个细节，涉事培训机构称他们的培训课程是“一个投资回报率可以达到500%的培训课程”。如此高的回报率，自然会让一些企业高管向往不已，问题是企业高管怎么不亲自体验一下？

据律师称，打屁股涉嫌触犯《治安管理处罚法》和《民法》中关于尊重和保护人格尊严的规定，基于此，那些被打屁股的员工是不是该依法维权呢？那些与培训机构合谋的企业管理层是不是也该被打屁股呢？那些乌烟瘴气的培训机构是不是该被管一管呢？(摘自《京华时报》，作者王石川)