

聘任制公务员 “试水” 静悄悄

深圳试点6年,已大面积推广并进行制度改革;其他试点地区在个别岗位招录,未借鉴深圳经验

看懂公务员聘任制



6月24日,北京首批聘任制公务员报名时间截止。这场始于6月4日的招聘,再次将人们的视线转向公务员聘任制。

不同于“端铁饭碗”的委任制公务员,聘任制公务员只在合同期内享受公务员编制和相关福利。

1993年施行的《国家公务员暂行条例》,规定部分岗位实行聘任制,但一直没有推行。2005年4月,《公务员法》出台。2007年起,深圳开始试水公务员聘任制。这几年多省份逐步涉足。

目前来看,聘任制公务员考核机制尚不完善,未带来期待中的“鲑鱼效应”。但深圳在分类管理上的改革、养老金并轨上的努力,对整个公务员制度的改革,起到了示范作用。

也有专家提出,当委任制公务员“可进可出”时,“公务员制度才能变成一盘活棋”。

不同于以往的公务员考试和公选,北京首次“海招”聘任制公务员略显安静。6月24日,截止报名前一刻,在北京一高校工作的赵文京(化名)还曾反复阅读“2013年北京市聘任制公务员职位表”,犹豫是否报名。

狭窄的晋升通道

1981年出生的赵文京研究生毕业后选择留校。可与当了公务员的同学聚会时,他总感觉失落。北京首招聘任制公务员的消息吸引了他。6个职位,三个仅限博士,三个要求硕士学历,有的还提出“10年以上相关工作经验”等“附加条件”。赵文京符合其中一个职位入围标准。但他忧虑:与委任制公务员相比,聘任制不会“钱少门槛高”,成“二等公民”?

养老金的差距

施展刚入职时,还曾体会了一种差距:养老金。一个主任级科员退休,每月养老金大约5000元。2010年之前,施展等人参照企业职工标准上社保。当年,深圳企业职工退休工资大多在1600-2200元。国家行政学院教授竹立家表示,这本质上反映了养老金双轨制问题:公务员养老金待遇远远好于企业人员。只有将二者并轨,才能解决根本问题。

深圳的改革

2010年,深圳启动“政府新职员全员聘任”改革,新进公务员一律实行聘任制。所有公务员被分为综合管理、行政执法、专业技术三类。一类几个职级,委任制、聘任制公务员统一都按职级升迁。微博“深圳天气”的主持人叶华对新华社记者讲出这样感受:以往气象局属“小局小处”,晋升渠道窄。实行聘任制后,“晋升最重要的条件是自身素质和专业技术水平”。

留下的难题

聘任制公务员开始试水时被寄予厚望。人们希望它能打破公务员“铁饭碗”,形成能进能出的用人机制,避免重蹈部分委任制公务员“庸、懒、散”的覆辙。施展至今还记得自己首次参加年度考核时的紧张心情。深圳市聘任制公务员主要考核德、廉三个方面:个人先书面总结,然后领导和同事打分。后一环节是他紧张的来源。他担心无意中得罪了同事,拿到“不称职”或“基本称职”的评价。“其实是自己吓自己。”施展事后回忆。考核轻松过关:“与领导、同事的关系,是关键。”

人社部2011年发布的《聘任制公务员管理暂行办法》规定,试用期不符合聘任条件,聘期内年度考核不称职或者有两年为基

聘任制公务员工资待遇、晋升空间等方面可能出现的问题,让他心存疑虑。如今,距离北京报名截止日期,已过去一周多。官方尚未发布报名情况、考试安排等消息。

司法系统工作了四年。他是深圳第二批聘任制公务员。“那时确有点二等公民的感觉。”当年,在工作内容相同情况下,聘任制公务员工资待遇比委任制低1/3;聘任制公务员不能按科员、科长、处长这一通道晋升,只可从助理升到主管再到主任,六年一次机会。委任制公务员不仅有升官,且三年有一次机会。“能感受到委任制公务员面对我们时的优越感。”其他试点地区情况大

赵文京最终放弃了报名。也许不少人和他一样,选择观望。深圳2007年首聘时,平均43人争一个职位,远比不上“公考”“万里挑一”的盛况。而深圳已是试点地区竞争最激烈的。面对可能存在的问题,一些地区也踟躇不前。2008年3月,温州发布消息,从当年开始,试行公务员聘任制,并制定试行办法。至今,计划未实施。

深圳还对养老金进行了调整。该市人力资源和社会保障局局长王敏曾对新华社记者表示,深圳针对聘任制公务员推出了政府年金制度,由财政划拨年金作为社会养老保险的补充。养老金“双轨制”以后将逐步变成“单轨制”。施展算过一笔账。根据新政策,他退休后每月能拿约6000元退休金,“相当于主任级科员水平”。但深圳的改革模式,

本称职,都将解聘。但文件没有明确标准和程序。其他试点地区,考核模式与深圳类似。施展认为,现有考核方式比较虚,绝大多数人都能通过。一个数据似乎佐证了他的看法。试点6年,深圳4万多公务员中聘任制超过了3200名,无一人被解聘。深圳市人社局公务员管理处的相关负责人梁文浩解释,出现这种状况,是因好多人合同还没到期。另一方面,聘任制公务员很少会在工作中出现重大失误,考核合格不需解聘。但仍有不少人担心,聘任制的“瓷饭碗”可熬成“铁饭碗”。竹立家介绍,依据《劳动合同法》的规定,在同一单位连续工作十年以上,或者连续签订两个固定期限合同后,再次续签,就是

聘任制公务员工资待遇、晋升空间等方面可能出现的问题,让他心存疑虑。如今,距离北京报名截止日期,已过去一周多。官方尚未发布报名情况、考试安排等消息。中国人民大学公共管理学院教授董克用曾指出,不同类型公务员职业生涯应该不一样。我国多以行政职务替代本质上职业化,不带“长”字就没进步。这有观念问题,也有机制上的问题。

6月27日,温州市人力社保局公务员处一工作人员表示,5年来,温州市一直在调研,“我们很慎重”。2009年7月,昆明市五华区为招揽人才,规定“连续聘任满6年,可申请转委任制公务员”。对于试行情况,6月28日,昆明市人力社保局公务员处相关负责人回电新京报记者:“云南正研究出台聘任制公务员管理办法。”

尚未在其他试点地区推开。人社部副部长尹蔚民曾在去年、今年全国两会上两度表态,“深圳经验在全国能不能推行,是深圳试点需要进一步回答的问题”。全国会“有序地推进”聘任制公务员。竹立家认为,聘任制的后续发展,与我国公务员分类管理改革、养老金并轨改革息息相关。但目前,“这两大改革阻力重重”。

无固定期限合同。如果考核走过场,那么聘任制公务员很容易拿到无固定期限合同。“只要没有违背双方约定的条件,劳动合同就继续履行。聘任制公务员双方约定的条件,其实就是人社部规定的年度考核。如果考核考不出‘不称职’或‘基本称职’,合同就要延续。”竹立家说。其实,委任制公务员也并非“终身制”,根据《公务员法》,当事人出现“年度考核连续两年被确定为不称职”等五种情形之一的,就将被辞退。董克用曾指出,正由于考核走形式,导致其退出机制生锈。“只有委任制公务员也能通过考核可进可出,那么整个公务员制度才能变成一盘活棋。”竹立家说。(据新京报)

