

## 热读

# 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



## 部分试点地区情况

广东	2007年，深圳试水
上海	2007年末，浦东试点
浙江	2008年，温州计划试行，未实施
云南	2009年，昆明五华区计划拟聘
重庆	2012年，在两江新区试点
广西	2012年，防城港市公开招聘
四川	2012年，稳步推进试点
河南	2012年，正式启动，四市试点
福建	2013年，漳州、厦门首批人员上岗
北京	2013年，首次招聘，报名刚结束
甘肃	2013年，兰州新区全面试行
山东	2013年，青岛将稳步推进试点
山西	2013年，探索开展
辽宁	2013年，沈阳沈北新区聘5人
江苏	2013年，试点部分地区和单位

6月24日，北京首次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“鲇鱼效应”。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。

相比普通公务员，聘任制公务员更侧重高级技术人才的引进。

对赵来说，“进入体制内是无法抵抗的诱惑”。但

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。

## 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，聘任制会不会“钱少门槛高”，成“二等公民”？

在赵文京举棋不定时，施展（化名）已在深圳

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机会升官，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

## 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，施展等人参照企业员工标准上社保。当年，深圳企业员工退休工资大多在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。

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，一些地区也踟蹰不前。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”。

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，

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。

人力社保部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、养老金并轨制改革息息相关。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）

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勤、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《聘任制公务员管理试点办法》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

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

