

公众为何期待公务员“正常退出” PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/514/2021_2022__E5_85_AC_E4_BC_97_E4_B8_BA_E4_c26_514945.htm 根据人力资源和社会保障部8月29日下发的《关于印发 国家公务员局2008年下半年工作要点 的通知》，今年刚刚挂牌成立的国家公务员局下半年将加快《公务员法》配套法规政策的制定进程，昔日被视为“铁饭碗”的公务员将建立正常退出机制和辞退规定(今日本报A2版)。现行公务员退出机制究竟哪里“不正常” 现行公务员退出机制究竟都“不正常”在哪儿？显然，正是因为既有公务员退出机制不够“正常”，所以才必须新建一个“正常的退出机制”；也只有真正搞清楚了现行退出机制究竟“不正常”在哪儿，我们才能更对症下药地制定一个足够正常的退出机制。我以为，现行公务员退出机制的“不正常”，至少有以下几点 其一，公务员总的退出数量、比率明显偏低的不正常。据人事部此前统计，1996年至2003年，全国共有19374名不合格公务员被辞退。平均每年辞退公务员2421人，以全国公务员总数800万计算，年均辞退率只有0.03%。显然，与其他社会职业相比，这是一个严重缺乏流动性和新陈代谢程度十分不足的职业生态。其二，公务员退出方式结构不合理的不正常。依据《公务员法》，公务员的退出方式主要有以下几种：“开除、辞职、辞退、退休”。但在现实中，除去“退休”不论，剩下的几种方式中，“辞退”成了最主要的退出方式，而“开除”、“辞职”却相对很少适用。以“开除”为例，据人事部数据，2006年全国被开除的公务员仅有950人。本来，按照《公务员法》，作为一

种公务员处分措施的“开除”，适用范围是非常广泛的，但在公务员管理实践中，却往往成了一种不得已的附庸性处罚措施。这也就是说，除非因严重违法犯罪锒铛入狱，公务员其实几乎不用担心会因工作不称职被开除。其三，公务员退出成本畸高的不正常。现实生活中，针对公务员退出的补偿，远远超出了合理和必要的范畴，沦为一种被舆论诟病的“权力赎买”。如不久前河南商丘出台一项规定，公务员辞职创业，按照“工龄×5×上年度月平均工资”的标准给予一次性经济补偿。据此，当地一个临近退休的公务员辞职，即可以“拿到八九十万元的补偿”。而按照《劳动合同法》第47条，普通劳动者解除劳动合同后的补偿标准仅是：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。”最后，或许也是最为关键的一个不正常是：在公务员退出的过程中，公众参与、监督程度力度不够的不正常。公众才是公务员的“主人”，可实际上，一个公务员无论是辞职辞退还是开除，公众都很难充分参与进来并有效监督，而往往只是公务员自身在决定或内部安排。“正常退出”的前提是“能上能下”正常化。关于建立公务员正常退出机制，网络上已经有很多评论。其实，比公务员正常退出机制更需要尽快制定的，是领导干部的正常上下机制。改革开放后废除了干部职务终身制。然而，现实生活中，领导干部“能上不能下”的现象仍然是“正常现象”，一般领导干部只要职务上去了，除非退休，就很难再下来，即使有些犯了严重错误，要撤职降职也不是那么容易，有的还能很快“官复原职”、“调离本地”再去别地当官等。甚至就是退休了，领导干部们还是被按照职务级别分成三六九等，被

称之为“老领导”，继续按照上下等级享受着许多不同的待遇。所以，尽管废除了领导职务终身制、实行了任期制，但由于缺乏正常的上下机制，“能上不能下”的现象严重，客观上仍然带来了许多弊端，诸如官员越来越多，人浮于事，少数领导干部一旦谋得理想职务就不思进取，官场人际关系变得更加复杂增加内耗，官官相护更易产生，人事腐败现象更易蔓延，“老子英雄儿好汉”、领导干部利用自己长期担任相关职务发挥影响力帮助子女谋取好的职位，等等。可以说，这也是公务员正常退出机制迟迟不能建立的根本原因之一。领导干部“能上不能下”，他们本身就绝不会“正常退出”，哪怕他们已经不胜任工作，仍然可以在相关岗位上继续呆下去，做不好的工作，只能依靠设置更多部门机构、招录更多公务员来办，“帕金森定律”因此形成，机构膨胀成为不治之症。在领导干部正常上下的机制未能建立健全的情况下，建立所谓公务员正常退出机制要么是空中楼阁，要么会荒腔走板。因为，领导干部一旦上去就不会下来，“正常退出”的永远只会是那些低层公务员，尤其是那些不善于吹牛拍马、缺乏关系背景的，更容易被“正常退出”。所以，要建立公务员正常退出机制，首先要建立健全领导干部正常上下机制。

相关评论 重庆万官恶补经济管理之惑 重庆市万名干部同时被要求“恶补”现代经济管理知识。起因是薄熙来书记调研发现个别区县领导甚至对一些经济术语“一问三不知”，眼界也放得不够宽以我有限的阅历就深知，早在20多年前，也就是改革开放初期，当时中央就要求在选拔领导干部时，要把那些懂经济，会管理的干部提拔到重要领导岗位上。这且不算，就我所知，每当某一领导干部被提拔或升

迁之后，一般都要到各级党校进行培训，此外，一个时期有一个时期的培训重点，除了党政管理、组织领导之外，大量的培训内容都是经济管理。这么屈指算来，从上个世纪八十年代至今，已有30个年头了，按说，重庆市各级重要岗位上的领导干部，尤其是各区县的党政一把手们早就换过好几茬了，经过这么多年不同层次的培训，不说个个都成经济专家，也该是行家里手，起码也该知道个经济管理的皮毛了吧？说实在的，对一些经济术语“一问三不知”的区县领导究竟是如何上来的，这不是我所操心的事情，我倒是觉得，区县领导“一问三不知”现象，有关方面实在有必要认真检讨和反思，比如组织部门对这些担负重要岗位领导上的外行是怎么把关的？把领导和把握一个区县的经济社会发展的重任交给这些外行是否滑稽？该不该立刻把他们请下来？几十年来，耗费巨大的资源为领导干部组织的培训、充电是否全是走过场，打水漂了？