

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:

欢迎访问中国人事科学研究院网站



中国人事科学研究所
Chinese Academy of Personnel Science

» 首页 » 机构概况 » 专家信息 » 研究课题 » 获奖总汇 » 院内管理 » 学术跟踪 » 院刊投稿 » 公告栏
» 信息平台 » 科研动态 » 交流合作 » 问卷调查 » 资料下载 » 学术刊物 » 中国人才研究会 » 联系我们



全文检索

» 搜索

论文库

邮箱登录

华晓晨

» 您现在的位置: 首页 > 学术跟踪文章 > 华晓晨

公务员法实施后人事立法面临的新任务

2008-01-21 中国人事科学研究院 访问次数: 作者: Administrator

华晓晨

《中华人民共和国公务员法》自2006年1月1日起生效实施。公务员法的实施为机关人事工作提供了科学化、民主化、制度化管理的法律规范,为建设高素质的公务员队伍,监督其勤政、廉政、高效率履行职责提供了总的法律依据,标志着我国机关人事工作开始了法治化管理的崭新征程。同时,我们也应当看到《中华人民共和国公务员法》只是确立了公务员管理的基本原则、基本制度和基本方法,是机关人事管理总章程性质的基本法。公务员的各项具体管理制度都需要根据基本法制订专门法规相配套,才能够保证和推动公务员法的顺利实施。因此,公务员法的实施对人事立法工作提出了大量的紧迫的繁重任务。

一、《中华人民共和国公务员法》对公务员制度的创新性发展

已于2006年1月1日正式生效的《公务员法》共18章107条。该法总结了1993年10月以来我国实施公务员制度的经验,在保持公务员制度稳定性和连续性的前提下结合国情在诸多方面都有新的发展和突破,认识和把握这些新发展和新突破,有利于正确对待人事立法面临的新形势和新要求。概括地说,公务员法的新发展和新突破主要表现在以下方面:

1、扩大了公务员的范围。

公务员法扩大了《国家公务员暂行条例》中公务员范围的规定,将“依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员”都纳入了公务员范围。大体说,中国共产党机关的工作人员、人大机关的工作人员、行政机关的工作人员、政协机关的工作人员、审判机关的工作人员、检察机关的工作人员、民主党派机关的工作人员等都属于公务员。公务员范围的调整符合我国的机关干部管理的实际情况,有利于党政之间干部的交流和使用,也有利于党对各类机关干部的统一领导和管理。公务员范围的扩大要求依据各类机关的职能、任务和工作特点,制定具体的法律法规明确各类机关的组织层级、职位序列、及其对应关系。

2、提出了公务员分类管理的新要求。

公务员法规定,公务员实行职位分类制度。 公务员职位类别按照职位的性质、特点和管理需要,划分为综合管理类、专业技术类和行政执法类。没有分类就没有管理,公务员职位分类是机关人事科学管理的基础,分类的目的是为了提高管理的效能与科学化水平。公务员法分类管理的规定,既吸收了1987年党的十三大以来干部人事制度改革成果,又有新的发展。贯彻公务员分类管理的原则,需要用立法的手段明确各类别公务员的范围界定、发展阶梯,以及符合各类别公务员特点的管理制度。

3、确定了建立公务员工资调查制度。

公务员法规定,我国公务员实行职务和级别相结合的工资制度。国家实行公务员工资的正常增长机制。为了保障公务员工资与国民经济发展相协调、与社会进步相适应,国家建立公务员工资调查制度并把工资调查的结果作为调整公务员工资的依据。在我国建立公务员工资调查制度是一项新事物,它对于保障公务员的合理收入水平,较好的体现其劳动和贡献,鼓励公务员长期为国家 and 人民服务,具有重要意义。但是,公务员工资调查的对

象、方法、程序和比较分析方法必须客观、公正、科学，防止随意性和弄虚作假。这就需要制订相关的法律规范，对公务员工资调查和分析比较的行为实行严格的约束，维护公务员工资调查工作的严肃性与严谨性。

4、规定了机关聘任制公务员的范围、聘任程序、权利义务和管理原则。

公务员法设专章共6条对职位聘任做了原则性规定，主要有：一是对专业性较强和辅助性职位可以实行聘任制。二是机关聘任公务员需经省级以上公务员主管部门批准。三是机关聘任公务员应当按照平等自愿、协商一致的原则，签订书面的聘任合同。四是聘任制公务员按照国家规定实行协议工资制，其权利义务保险福利均由双方以合同形式约定。五是机关依据公务员法和聘任合同对聘任制公务员进行管理。六是建立国家建立人事争议仲裁制度，处理聘任制公务员与所在机关之间因履行聘任合同发生的争议。显然，公务员法只为职位聘任制度的实施提供了基本的原则和指导性规定，要保障公务员职位聘任制度的顺利实施与健康发展，仍然需要制订大量的具体的专门法规。

5、允许公务员有条件的抵制上级的错误决定或者命令。公务员法第五十四条规定：“公务员认为上级的决定或者命令有错误的，可以向上级提出改正或者撤销该决定或者命令的意见；上级不改变该决定或者命令，或者要求立即执行的，公务员应当执行该决定或者命令，执行的后果由上级负责，公务员不承担责任；但是，公务员执行明显违法的决定或者命令的，应当依法承担相应的责任。”这一规定对于增强公务员的责任，防止因执行上级违法的决定或者命令对公共利益或者公民的合法权益造成重大的不可挽回的损失具有重要的作用，是对我国机关人事管理制度的一项突破。但是，很多同志反映上述条款可操作性不强，很多问题需要配套法具体规定。

总之，公务员法吸收了我国干部人事管理的历史经验，特别是党的十一届三中全会以来，政治体制改革和干部人事制度改革的经验成果，在公务员管理的各个环节都有所创新和发展。如。公务员辞去公职或者退休的，原系领导成员的公务员在离职三年内，其他公务员在离职两年内，不得到与原工作业务直接相关的企业或者其他营利性组织任职，不得从事与原工作业务直接相关的营利性营利性活动的内容规定，都是对1993年8月《国家公务员条例》的继承和创新发展。公务员法中众多新规定，实际上都对公务员制度的法规体系建设提出了更高的新要求。因此，要全面正确推进公务员法的落实，就必须从理论和实践的角度对公务员法提出的新问题进行与时俱进的研究，加快《公务员法》配套法规体系建设，为进一步提高公务员管理的法制化、科学化、高效化水平服务，成为当前人事立法必须重视的新任务

二、《中华人民共和国公务员法》实施后，人事立法的主要任务

公务员法的颁布是我国政治制度改革的重要成果，也是贯彻党中央依法治国方略的重要举措。保证公务员法全面正确的实施，对于提高党的执政能力，推动民主政治建设，促进社会公平正义，构建社会主义和谐社会都具有重要的现实意义和长远的历史意义。因此，当前人事立法应当紧密围绕公务员法的实施展开，并将其作为今后一个时期人事立法的主要任务之一。笔者认为，当前应当抓紧以下项目的立法研究和论证。

1、《公务员法》配套法规体系研究。有同志认为，公务员法的配套的法规体系主要由三类公务员管理的综合性法规和各个管理环节的单项法规，即公务员管理法系构成；也有同志认为，公务员法的配套法规体系也应当包括各类别公务员的职业法系和各类别公务员的监督法系构成；还有同志认为公务员法的配套法规体系还应当包括各类别公务员的权益保障法系。公务员法是我国第一部干部人事管理的综合性法律，与其相配套的法规体系究竟由哪些法律法规构成是人事立法必须解决的问题。

2、公务员分级分类考核制度研究。公务员法规定，对公务员的考核分为平时考核和定期考核，考核的内容是德、能、勤、绩、廉，重点考核工作实绩。定期考核的结果作为调整公务员职务、级别、工资以及奖励、培训、辞退的依据。考核在公务员管理中具有重要作用，依据公务员法对考核的基本规定，针对不同级别和不同类别的公务员制定不同的考核指标体系和考核方法，是防止考核工作走过场，保证考核结果公正公平真实有效必要措施，应当抓紧研究。

3、公务员薪酬决定机制和地区收入差距调控研究。公务员薪酬包括工资、福利和保险三个部分，是国家对公务员工作的报偿。其水平高低反映公务员同社会整体之间的分配关系。同时，由于我国存在地区经济发展和消费水平不平衡的情况，不同地区公务员的收入差距应当保持在合理的比例。保持公务员薪酬水平与国民经济发展相协调，与社会进步相适应，既是维护公务员合法权益的必然要求，也是社会公平正义的具体体现。因此，建立科学合理的公务员薪酬决定机制和地区收入差距调控机制显然是当务之急。

4、专业技术类、行政执法类公务员的范围，职务序列、职数设置研究。将公务员职位划分为综合管理类、专业技术类和行政执法类是公务员法对公务员职位分类制度的创新发展。但是该法对专业技术类、行政执法类公务员的范围，职务序列、职数设置没有明确的规定。公务员法第十七条第三款规定：“综合管理类以外其他职位类别公务员的职务序列，根据本法由国家另行规定。”目前在公务员内部不分类别，所有公务员都使用一种管理方式，晋升、工资乃至职务序列都是一个模式，既不符合科学管理的需要，也不符合公务员职位客观存在的性质和特点的不同，不利于充分调动公务员的积极性。落实公务员法关于公务员实行职位分类制度的规定，需要尽快研究两类公务员的范围，职务序列、职数设置，并以相关法律明确之。

5、公务员职位聘任制度研究。机关通过合同选拔、任用公务员实行聘任制，是我国公务员制度的发展和创新。公务员法对聘任制的适用范围、聘任合同的签订、变更、解除、工资协议以及可能发生的人事争议的解决渠道和办法等内容都作了原则性规定。这些规定大体说操作性不强。如，公务员职位聘任制的范围规定是“可以对专业性较强的职位和辅助性职位实行聘任制。”因此，作为公务员任用补充形式的聘任制的切实实行，仍需要用

专门法规给予细化，真正成为可操作的人事管理制度。

6、公务员奖励制度与惩戒制度实施办法研究。古人云：“国家大政，在于赏罚”。奖惩制度是现代国家公务员制度不可缺少的组成部分。完善的奖惩制度既具有监督、约束、戒止的功能，也具有激励、示范、导向的功能。奖惩制度对于调动公务员的工作积极性，规范其公务行为都有其他管理环节不可替代的重要作用。公务员法突出了对公务员的严格要求，规定了16项基本纪律，触犯了这些纪律将受到惩处。同时，也对工作表现突出，作出了显著成绩和贡献的公务员或者公务员集体规定了10项获得奖励的情形。公务员法在《国家公务员暂行条例》有关奖惩制度规定的基础上，对公务员奖励制度与惩戒制度都作了必要的修改、补充和完善。这两项制度的实施需要和不同类别公务员的性质、特点等情况相结合，制订明确的目标、具体的条件、严格的程序和完善的监督，才能充分发挥公务员奖励制度与惩戒制度的应有作用。因此，研究制订两制度实施的具体办法也是人事立法的新任务之一。

三、公务员法的配套立法应注意的问题

公务员法的配套立法是人事立法的重要内容，也是实现公务员管理法制化、科学化的保证。当前抓好公务员法的配套立法工作，应当特别注意：

1、总体规划、急需先行、重点突破、分段推进。公务员法的配套立法是一个复杂的系统工程不可能一蹴而就。因此，在人事立法上要综合考虑需要与可能进行总体规划，按照急需先行、重点突破、分段推进的思路安排工作。笔者认为，当前应当安排好上述六个方面或者管理环节的人事立法。

2、从国情出发，把握公务员法的创新发展。我国处于社会主义初级阶段，正在建立和不断完善社会主义市场经济体制，各项管理体制和运行机制处于不断变革中，社会发展既有巨大的活力，也存在这样那样的矛盾和问题。因此，在进行公务员法的配套立法时，应当特别注意把握公务员法的新发展与新突破，紧密结合国家的现状与发展趋势，充分进行方案的论证和试点验证。

3、借鉴吸收各国公务员制度的有益经验。各国政治制度不同，其公务员制度的内容也有所不同。但各国公务员制度中或多或少都有一些可称为人类文明成果的有益做法可资借鉴。我们在进行公务员法的配套立法时，应当重视各国公务员制度的有益经验，特别是西方市场经济国家公务员制度的立法经验。为此，我们应该适当地开展各国公务员制度的比较研究和中外公务员制度的比较研究，注意吸收其人类文明成果为我所用。

4、贯彻科学发展观，注意公务员法规体系的完整性。公务员法的配套立法必须坚持以人为本，贯彻科学发展观。公务员管理的各单项法规与公务员法要保持内在的协调性。各单项法规既要注意独立性要求，也要注意相互间衔接与配合，力避规范冲突。

2006年10月25日

来源：《山西省委党校省直分校学报》2007年第5期



相关新闻

- ∴ 发挥好公务员奖励制度的作用 [2008-03-06]
- ∴ 谈行政机关公务员处分条例 [2008-01-21]
- ∴ 公务员奖励制度的地位与作用 [2008-01-21]
- ∴ 谈谈公务员的忠诚度问题 [2008-01-09]
- ∴ 构建和谐社会人事工作大有作为 [2007-12-21]
- ∴ 应该依法行政不能随意设奖 [2007-12-18]

返回