



核心提示

政府雇员曾被很多人比作“鲶鱼”，认为有利于激发公务员队伍竞争，提升政府公共服务能力与效率。但事实上，他们身在体制外，却做体制内的事，身份尴尬；缺乏晋升渠道，永远是“临时工”，他们缺乏稳定感。政府雇员出路何方，值得探索和思考。

# 他们非公务员，是“临时工”；他们羡慕着公务员的稳定，公务员也羡慕着他们的高薪 “政府雇员”：探索者与尴尬事

9月10日，刘嵘(化名)填着表办理入职手续，手续完毕，他将结束5年的政府雇员身份：“从临时工变成正规军。”

他是株洲市首批政府雇员中的一员，5年前，他和两名同伴通过招考成为株洲市首批政府雇员，供职于株洲市规划局。5年后的今天，一名早已离开，一名仍在坚持，通过考试转正的，仅他一人。

何为政府雇员？同一屋檐下，他们非公务员，却在政府部门工作；人家拿“铁饭碗”，他们是“临时工”；他们羡慕着公务员的稳定，公务员也羡慕着他们的高薪。

政府雇员们经历了怎样的职业错乱？他们的出现，对现行公务员制度是补充还是讽刺，能否对其带来良性冲击？本报对此进行观察。

## 二次择业

2009年，刘嵘在长沙一个规划设计院上班，每天面对图纸和数字。

一天，他看到消息：株洲市规划局招募政府雇员，高级雇员年薪10万-12万，中级雇员6万-8万，需具备规划师、建造师、工程师等相关专业职称和证书，并拥有相应工作经验。仔细核对条件，自己正是他们需要找的那类人才。

彼时，刘嵘已在设计院画了8年图。“埋头画图，长期加班，感觉很累。”刘嵘决定试一试。

这次招的政府雇员是政府聘请的技术人才，签订雇佣合同，不具有行政职务，不行使行政权力，不占用行政编制。“其实就是花钱请你来做事，跟临时工差不多。”刘嵘坦言。在设计院上班时，他的年收入有十几万。来应聘政府雇员，主要是看中了规划局这个单位。

笔试难度并不大，考察专业理论知识和画图能力。面试时，规划局一位领导跟他一对一聊天半小时。

面试官问他：“为什么愿意从高薪到低薪？”他凭着直觉说：“我已画了8年图，以前都是以一个设计者的角度看问题，应聘政府雇员，我希望能以一个城市管理者的角度宏观参与城市建设。”

说完，他觉察到面试官脸露微笑。和其他两名应聘者一起，从10个报名者中脱颖而出，成为株洲市首批政府雇员。

## 角色转变

来到规划局上班后，他们被分到城乡规划、规划管理等业务科室。生活悄悄发生变化。

除了参与全市重大项目规划编制外，他还要指导县市规划局业务。他慢慢发现，自己正从纯技术路线走向行政路线。

“以前只注重专业知识，现在更看重的是为人处事的能力，专业技能可能只占50%了。”他学会了从公共利益，人与自然环境，各方主体平衡等方面来看待问题。“入，则有生气，出，则有高至。”他说，这五年是自己成长最快的五年。

因为有专业技术做支撑，他们的专业技能在岗位上很快发挥了作用，很多重大项目编制上，都有他们的身影。

株洲市规划局人事教育科负责人告诉记者，规划局目前有100多名公务员，但是遇到规划、设计等专业性问题，还是力所不能及，所以，特别需要拥有专业技术背景的人才。

记者了解到，继那一次招募后，株洲市规划局还陆续招募过其他5名政府雇员，到今年，规划管理二科共6个人，其中就有3个是政府雇员。

## 身份尴尬

工作推进之时，问题亦随之而来。

一次，刘嵘代表株洲市规划局回复人大代表议案。人大代表问：“你是干什么的？”他解释是政府雇员。对方不满地说：“你们能不能搞个正式员工来跟我说话？”这让他无比尴尬。他回忆，因身份问题，随后的谈话很不顺利，人家对你的不信任已经变成“你们单位不重视”，更难以认同他所说的专业问题。

“我到底能不能代表政府出去办事？”刘嵘说，这是最困扰自己的问题。

身份尴尬还导致了福利和升迁问题。因为采用合同制和年薪制，合同期内年薪不能有变化。刘嵘5年政府雇员生涯，包括保险等福利在内，年薪一直是8万，“最后到手的是6万元左右。”相较于的公务员三年一次提拔机会来说，政府雇员们的晋升空间几乎为零。“干好干坏一个样，年底给评先进，还是破例。”

三年期限满后，他们被告知，“三分之一留，三分之一转，三分之一走。”最后，通过部门同事打分和领导考核，他和另外一名同事留了下来，另一名同事张希离开。张希说：她的离开是因为领导投票没有通过。

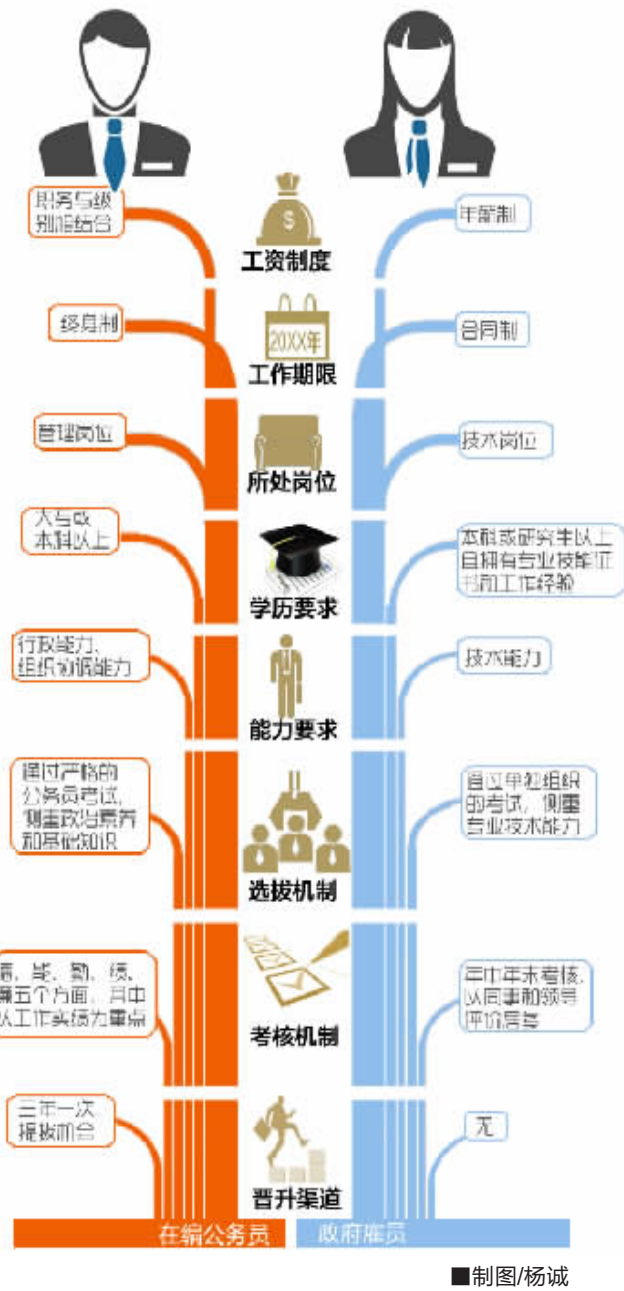
另一边，转变身份一说也变得遥遥无期，因为公务员队伍要严格遵守“逢进必考”的用人原则，规划局几次打报告想解决他们的身份问题都没能成行。

今年，刘嵘已经34岁，因为年龄限制，只有最后一次参加公务员考试的机会，他抱着破釜沉舟的心态跟应届毕业生同台考试。

在备考半年里，他白天上班，晚上备考，业余时间全部贡献了出来。同时，一些公司向他伸出橄榄枝，许诺高薪和一定职位，期待他加入。“那个时候其实已经想好了，没考上，就走人。”

考试结束后，传来消息：考试通过。“终于从临时工变成了正规军。”他也是株洲市规划局11名参加考试的人员中，唯一通过的。

如今，5年过去，株洲市首批政府雇员一个已经通过考试成功转正，一个早已经离开，还有一个依旧呆在政府雇员的位置上。他们三个人的职业变化，正代表了政府雇员的三种不同命运。



■制图/杨诚

## 亟待标准

株洲市人力资源和社会保障局劳动关系科科长程淼清认为，政府雇员的出现有其历史和现实的原因。在计划经济时代，行政命令占主导地位。但随着经济和科技的发展，高科技项目，高科技园区大量出现，市场对政府自身提出了更高的要求。出现了购买公共服务，第三方专业队伍等。作为政府方，至少要有比较懂行的人对接和监管。但现行的公务员招考制度注重政治素养和基础知识，只能招到初级人才，导致公务员队伍里很多都是万金油，什么都会一点，但什么都不精。

“政府雇员的出现，对现有公务员队伍的一种补充。”用这种灵活的方式吸引了体制外的高技术人才，能增强政府效能，也打破了官本位与公务员终身制。

但制度显然没能跟

上现实需求。2002年，我国政府雇员最早在吉林省出现，此后在江浙，广州等地风靡一时。但随着身份，晋升渠道，薪资待遇等细则不明晰，逐渐冷淡下来。国家层面一直没有相关的管理细则出台，湖南省还没有针对政府雇员专门的管理规范，但在长沙、株洲等地，政府雇员已经大量存在。

政府雇员由谁批准？谁来管理？设立的标准什么，考核机制是怎样的？成绩谁说了算？

程淼清认为，若这些问题不解决，政府雇员有可能成为利益输送的灰色地带。程淼清分析称，参照劳动合同法管理的政府雇员在现实中还有一些冲撞。例如，政府雇员初衷是建立能进能出的用人机制，但按劳动合同法，第三次签合同，需签无固定期限合同。照此操作，能进能出就形同虚设，如果政府解雇，还将面临高额的经济补偿。

## 长沙连线

### 探索多年 没有管理办法

在长沙，招募政府雇员已探索多年，但依旧没有建立专门管理办法，仅在《长沙市市本级机关事业单位编外合同制人员管理办法》中将编外合同制人员分为高级雇员、中级雇员和普通雇员，并建立了工资福利正常调整机制。

程淼清总结，“小政府、大社会”日渐普及，政府雇员在公务员队伍里大面积出现的可能性不大。短期、小范围的试点招募可以探索，但如果长期进行，就需要出台相关政策加以规范。

目前，政策不完备对于引进人才的影响已经显现，株洲市发改委此次招募6名政府雇员，报名达18人就开考，但最后报名人数却未达到开考条件。

## 国内连线

### 吉林最早推行 从火热归于沉寂

**吉林最早推行：**2002年6月，吉林省在全国率先推行“政府雇员”制度，并正式下发了《吉林省人民政府雇员管理试行办法》。

**深圳赴港招聘：**2004年，深圳派出招聘团，赴港招聘政府雇员，全市51家机关事业单位提供了184个职位，分为高级雇员和普通雇员两种，月薪从3000多元到上万元不等。

**首名“政府雇员”解聘：**2008年1月7日，深圳市南山区图书馆一纸《终止雇员合同通知书》，将2004年9月诞生的“深圳首名政府雇员”邹琦解聘。

**最高年薪政府雇员黯然退出：**2004年4月1日颜兵受聘为无锡市对日招商首席代表，获得50万年薪。一年后顺利续约。两年期限来临，因未能完成5000万美元的招商任务，他被无锡市政府解聘。

■记者 汤霞玲 实习生 王瑶