

# 举债多提拔快？

■羊晚

我国地方债问题已经引起广泛关注，有专家分析，“除了被动举债的压力外，地方政府也有主动举债的动力”，譬如在政绩考核压力下，甚至还催生了一个怪现象：欠债越多的地方，发展得越快，地方官员提拔得越快。

客观而言，地方政府举债并非一无是处。审计署 2011 年的审计结果显示，截至 2010 年底，地方各级政府已支出的债务余额中，用于交通运输、市政等基础设施和能源建设 5.95 万亿元，占 61.86%，不少地方通过举债实现了快速甚至跨越式的发展。

然而，在任何时候，举债都是一种风险行为，举债式发展既可能刺激地方经济发展，也可能埋下发展的隐患，透支地方经济的未来。更要看到，政府举债是以政府信用为担保，一旦发展

受阻，无法偿还债务，也意味着政府信用的破产，后果不堪设想。

显而易见，“举债式发展”是一把双刃剑，如何使用，关键在于有没有一套良性的机制使其风险可控。在这个意义上，“欠债越多，提拔越快”是一种十分值得警惕的现象，也为地方政府敲响了警钟。一方面，即便我们假设地方发展离不开举债，也决不意味着举债越多越好，而“举债越多、提拔越快”的怪现象，极有可能将政府举债异化成以某些官员追求政绩为诉求的非理性行为，甚至是为“举债而举债”。

另一方面，“举债越多，提拔越快”也是一种“逆向考核”，它有利于那些善于搞大拆大建、追求短期利益、急功近利的官员，而对那些低调、务实、注重平衡发展的官员则有失公允。每个地方都有每个地方的特色和条件，发展模式和发

展路径的选择也不同。更要看到，在以 GDP 为核心参考指数的发展观主导下，地方经济的发展未必是越快越好。譬如有些地方虽然发展得很快，但由于过度追求速度，忽视了科学规划和整体布局，致使投入与产出不成正比，更多的地方则是以牺牲环境为代价获得暂时的发展。

因此，这样一种“逆向考核”，极有可能破坏地方发展的内在规律，从而误入发展的“陷阱”。不容忽视的是，“举债越多，提拔越快”也为带“病”提拔和权力腐败埋下了隐患。从现实来看，越是大拆大建型的强势官员，腐败机会更多。

杜绝“举债越多，提拔越快”的怪象，首先是建立科学的考核机制，破除 GDP 至上的单向思维。更重要的是，要尽快从法律和制度层面，规范政府举债的行为。按照《预算法》的规定，地方大量举债其实是一种违法行为，但在现实中这却又是一种常态。这种法律与现实严重脱节的现象必然要尽快纠正。

# 廉洁年金不可成为公职人员的变相福利

■吴龙贵

在国务院发展研究中心首次向社会公开的为三中全会提交的改革建议方案中，有一项改革内容尤其引人注目，即建立廉洁年金制度，公职人员未犯重大错误或未发现腐败行为的，退休后方可领取。

对于公务员廉洁年金制度，公众并不陌生。2004 年，时任全国政协委员万鄂湘等主张借鉴国外反腐成功经验，通过设立廉政保证金，建立一种与在职干部的经济利益挂钩，使其不愿意违法违纪的机制。此前此后，湖南浏阳、江苏南京、广东深圳、江门等地，也曾先后进行过类似的制度尝试。

然而，淮南为橘，淮北为枳，尽管新加坡等地实行的公务员廉洁金制度作为一种成功经验

广受赞誉，但在国内各地的实施效果却并不理想，并且饱受公众的质疑。究其根源在于，我们所实行的公务员廉洁金制度，很大程度上已异化为一种公务员的变相福利。

本质而言，公务员廉洁年金制度就是公务员为其自身的廉洁从政所提前缴纳的一笔保证金，这个制度的核心在于它能直接影响公务员的预期利益，从而体现出激励价值。在我国目前的试点中，廉政年金则相当于一份“廉政保险”，财政出大头，个人出小头，不出事则额外获得一笔不菲的收益，即便出事，损失可能也不大。这显然是一种错位，因为对公务员来说，遵纪守法、廉洁奉公乃是一种职责底线。

必须厘清的一个误区是，廉洁年金制度并非真正意义上的反腐制度，或者说它不能单独

承担起反腐的重任。新加坡的廉洁年金制度之所以取得成功，乃是因为健全的反腐机制，良好的廉政环境，以及公务员群体的高度自律，而不是相反。简而言之，廉洁年金充其量只是一种辅助性的反腐措施，它必须以高效而完善的反腐体系为制度前提，只有在对腐败有着精准打击的基础上，廉洁年金才有用武之地，反之，如果我们的反腐体系尚待健全和完善，“情妇反腐”、“小偷反腐”等另类反腐仍时有发生，打击贪官不能做到无一漏网，那么廉洁年金也就是一个花瓶制度。

要打造廉洁政府，全面、彻底实行官员财产信息公开制度无疑是重要前提，这不仅已被许多国家和地区所证明，关键还在于这一制度具有普遍适用性，制度门槛很低。若无财产公开，则廉洁年金制度意义有限。

# “公务员热” 显现人才资源 马太效应

■玫昆伦

2014 年度中央机关及其直属机构公务员招考网上报名近日结束，最终共有 152 万人资格审查合格，平均每个岗位有 77 人竞争，有 37 个招录职位的报名人数比例超过 1000:1，最热门岗位竞争比达 7192:1。

相比去年，今年招考职位少了 1000 多个，报名时间也缩减了一天，报名者却只多不少。“公务员热”可见一斑。“公务员热”显现出社会人力资源分配过程中的马太效应，强化的是比较强势的职位，弱化的是比较弱势的职位，导致直接创造财富环节的优秀人才短缺，阻碍了社会创富能力的累进性。这样的人才流动，说明社会资源分配尚欠平衡，也与“当官文化”不无关联。当没当官，仍然是衡量个人社会地位 and 价值的尺度，“昔日田舍郎，梦登天子堂”。

虽说大学生的职业选项应该多元化，年轻人应该把就业范围设置得更广阔一些，不要唯公务员是举，但按照马斯洛的“需求层次理论”，有谁能先跨过“生理需求”这道坎而思其他呢？虽然在社会保障日益健全，“铁饭碗”未必收益更多，但仍是性价比比较高的安全选择。名企门槛高，创业可望而不可及，就业中的“拼爹”现象也不可忽视。公务员还算公开公正，对于既不能“拼钱”，也不能“拼爹”的百姓子弟来说，热衷报考公务员，实则是“裸就业”的无奈。当公务员也许不是最好的选择，但成功了，至少有个“城堡”可当家。

广告