

文章编号:1674-8107(2019)04-0130-07

党政问责制复出机制的规范化问题新探

曾明生¹, 曾立伟²

(1.江西省社会科学院法学研究所,江西 南昌 330077;2.中央司法警官学院,河北 保定 071000)

摘 要:我国党政问责制复出机制中尚存程序性失范和实质性失范问题,必须从完善党内法规和国家法律两方面着手加以解决。一方面,要加快完善有关问责的党内法规体系,调高责后复出的最低时限门槛,依据不同责任及其责后表现确定有差别的限制复出条件,并重视建立更为透明的复出决定公示制度。另一方面,要建立健全有关党政问责制的法律体系,完善《公务员法》对复出条件的限制规定,补充完善《监察法》有关问责复出的内容,积极推进《监察官法》的立法工作。

关键词:党政问责制;复出机制;法治;规范化

中图分类号: D630

文献标识码: A

DOI:10.3969/j.issn.1674-8107.2019.04.018

中共中央在 2014 年、2019 年均修订了《党政领导干部选拔任用工作条例》(以下简称《选拔任用条例》),又于 2016 年在原来《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》(以下简称《问责暂行规定》)的基础上,颁发了《中国共产党问责条例》(以下简称《问责条例》),这为全面从严治党再添利器。而且,2018 年 3 月我国通过的《中华人民共和国监察法》,也涉及对党政领导干部监督问责的相关规定。如此积极地加强党政问责制度的规范化建设意义重大。十八届中央纪律检查委员会向党的十九大的工作报告显示,2014 年以来至十九大之前,全国已问责 6.5 万余名党员领导干部。十九大以后到 2018 年底又查处中管干部 77 名。^[1]由此可见,近些年来我国党政问责的力度加强,问责的制度化和规范化建设取得重大进展。通常认为,党政问责制,是法定问责主体依据党内法规和国家法律对失职失责或者滥用权力的党组织、党政领导干部进行责任追究的制度规范,而行政问责制是其中的重要组成部分。党政问责制的建设和

完善不仅要重视其中问责机制的建设和完善,也要重视其中补充性的复出机制的建设和完善。迄今为止,理论界对其中复出机制的深入研究仍然很少,进一步探究党政问责制复出机制的具体规范化问题具有重要的理论价值和现实意义。本文拟从党政问责制复出机制失范的现状、原因和规范化路径等几方面展开讨论,以期抛砖引玉。

一、党政问责制复出机制失范的现状

我国党政问责制复出机制的诸多失范现象,可以分为程序性失范和实质性失范两个方面。

(一)党政问责制复出机制中的程序性失范

1. 免职适用上存在缺憾

“免职”具有双重属性,它既是正常任免程序,也是一种追责措施。但是,在 2014 年《选拔任用条例》修订新增“因问责免职”的情形以及对其中复出时间作出进一步限制之前,实践中“问责-免职-快速复出”已沦为一些地方应付舆论的一种“公关策略”。^[2]对此“相关部门不是不知道自己违

收稿日期:2018-09-20

基金项目:江西省社科规划项目“党规国法双轨反腐的长效机制研究”(项目编号:17FX02)

作者简介:1.曾明生(1971—),男,江西宁都人,研究员,博士,主要从事法学和反腐倡廉研究。

2.曾立伟(1994—),男,江西赣州人,主要从事法治政府建设和民商法学研究。

规”,对于“相关规定其实几乎是常识”,因此这种问题既不在于免职含义本身的界定不当,也不在于某些官员认识上的错误,而是在于免职的双重属性往往被“别有用心”的官员利用了,钻了程序的空子。有鉴于此,与其说这种免职的问题是一种实质性问题,^{[3](P71)}不如说它是一种对免职适用的程序滥用问题更为准确。

近些年来,党内法规中逐渐重视对免职作为“问责方式”这一特定含义的使用。对此,有学者存在异议,认为继续将具有双重性质的“免职”衍生为实际问责官员的“惩罚”形式,难免会加剧问责流于形式的风险。^{[4](P130)}我们认为,该观点值得商榷。因为2008年《中央纪委、中央组织部关于在查处违犯党纪案件中规范和加强组织处理工作的意见(试行)》(以下简称《组织处理意见》)第二条规定:“依据本条第(二)项的规定给予组织处理的干部,一年内不得在党内提升职务和向党外组织推荐担任与其原任职务相当或者高于其原任职务的党外职务,并不得评优评先、给予奖励。”并且在此基础上,前述2014年修订的《选拔任用条例》中对于“因问责被免职”的情形又新增了更为严格的复出时限规定。自此,被问责免职的官员,一年内不安排职务,两年内不得升职。在此语境下,“因问责被免职”当然区别于作为正常职务变动程序适用的免职。此外,2019年新修订的《选拔任用条例》,又增加“不适宜担任现职应当免职”“因违纪违法应当免职”等情形。

从当前日益加强党规体系建设趋势来看,随着对免职等组织处理措施涉及复出限制的进一步细化,免职作为“问责方式”的适用也将逐步纳入有序的轨道。因此,当下并不需要大刀阔斧地“重新界定免职所具有的人事性质”^{[3](P71)}或者革除“免职”的双重属性。但是,对“免职”组织处理措施适用的有关原因性的和区分性的程序规定,亟需完善。

2. 复出时间存在失范

2010年修订的《关于实行党风廉政建设责任制的规定》(以下简称《廉政规定》)第二十七条规定:“受到降职处理的,两年内不得提升职务。”照此规定,受到“降职”处理两年之后,则有可能官复原职。另外,原2014年修订的《选拔任用条例》第五十九条,如今已被2019年新修订的《选拔任用

条例》第五十六条所取代。其中规定:“引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的党政领导干部,一年内不安排领导职务,两年内不得担任高于原任职务层次的领导职务。同时受到党纪政务处分的,按照影响期长的规定执行。”2018年《中国共产党纪律处分条例》(以下简称《纪律处分条例》)第十一条规定:“党员受到撤销党内职务处分,……二年内不得在党内担任和向党外组织推荐担任与其原任职务相当或者高于其原任职务的职务。”而且,根据新修订的《公务员法》,“公务员在受处分期间不得晋升职务和级别”,受“撤职”处分的期间为“二十四个月”,解除“撤职”处分的,不视为官复原职。因此,依据最新规定,受到“免职”的组织处理、“撤销党内职务”的纪律处分、“撤职”的行政处分等问责的,复出也要在一年或二年以后。但问题是,“免职”的组织处理、“撤销党内职务”的纪律处分、“撤职”的行政处分这三者在处罚上不能等同于“降职”措施,而它们对应的“官复原职”最低复出时限标准却均为两年。如此导致了严苛程度不同的追责方式,却适用了同一梯度的复职或升职限制标准的问题。如何体现出三者与“降职”之间的合理差别,这是一个亟待解决的问题。

3. 复出程序透明度低

许多被问责官员的复出“悄悄”进行,复出过程和结果可能在极小范围内公示,社会公众对一些被问责官员的复出并不知情。这与建设阳光政府的要求是有差距的。更值得注意的是,某些曾经被问责的官员不当复出的事实披露往往来自媒体的报道,而非因有任免权限的机关对官员的复出进行公示而监督的结果。如果官员复出的过程不能公开透明,公众很难及时有效地对其复出的程序行使监督权,也不利于有效回应公众对党政问责制复出机制中公正性和公信度的期盼。在2002年、2014年和2019年的《选拔任用条例》中均有关于“实行领导干部任职前公示制度”的规定,但问题在于规定只对公示时间作出了“不得少于五个工作日”的具体要求,对于公示范围仅有“在一定范围”的模糊规定,而至于公示方式尚无明确的依据。另外,虽然在《问责条例》中有关于“建立健全问责典型问题通报曝光制度”的规定,但也只是大致要求“一般应当向社会公开”。换言之,在现有规定中,公示的方式仍不明确,而公示的范围也有

待进一步明晰。

(二)党政问责制复出机制中的实质性失范

其实质性的失范,主要表现在复出主体条件的限定问题和复出时担任的职务职级标准问题等两方面。

1. 复出主体的界定规范尚不完善

我国目前的官员问责制度,并未注重对“行政问责”和“党政问责”进行严格区分,它们在一定程度上处于交叉混用状态。被免职或去职的“党政领导干部”,既包括部分原来具有公务员身份和参照公务员管理的担任领导职务的人员,也包括部分原来在国有事业单位、国有企业中担任领导职务的人员等。而复出任职的主体只能是其中的一部分而非其全部。其中只有部分被问责官员有权利复出,也只有更少的一部分才能真正复出任职。因为有的被免职或去职后,被禁止复出。现有的关于官员复出的实质性条件的规定较为分散和简略,通常散见于党内法规和国家法律的某些条款之中。例如,《问责暂行规定》第十条第三款中的“可以根据工作需要以及本人一贯表现、特长等情况,……酌情安排适当岗位”;又如《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》第十一条中“对德才表现和工作实绩突出,因工作需要且经考察符合任职条件的,可以提拔任职”;再如《公务员法》第四十五条第二款中“特别优秀的或者工作特殊需要的,可以按照规定破格或者越级晋升”等内容。但是,这些规定比较笼统,难以把握。这在一定程度上导致复出主体的权利仍有不明。

除了上述正面规定的实质性条件外,还有一些反面的禁止性规定。禁止复出的规定也需完善。例如,根据《公务员法》第二十六条的规定,因犯罪受过刑事处罚、被开除中国共产党党籍、被开除公职的原公务员、被依法列为失信联合惩戒对象或者有其他法律规定不得录用为公务员的其他情形的,不得录用为公务员。但其中除了被开除党籍的情形之外,仍没有涉及党内法规中的其他特别禁止性规定,这可能存有缺漏。

2. 复出时的职务限制和职级标准仍较模糊

在当前我国被问责官员复出机制中,仍没有对因不同责任被问责的官员在复出时可以担任的职务、职级而制定具体规定。缺乏如此复出的限制规定和审核依据,如何保证那些实际中难当其任

的官员不再复出担任类似职务或官复原职?那样一来,问责有时难免等同于变相“带薪休假”。官员失职的责任得不到有效追究,更不能保证缺乏工作能力的官员不再出现相同的失职行为。换言之,现有的复出机制没有把去职原因与复出条件结合起来,没有把去职官员责任性质与复出后允许其担任的职务、职级标准结合起来,没有把党和国家事业需要与复出官员的能力水平更加紧密地结合起来。如此容易导致在我国党政问责制的运行中,发生选择性问责,产生较大随意性,使问责后的复出机制在一定程度上失去规范。

二、党政问责制复出机制失范的原因分析

对于我国党政问责制复出机制失范的成因,学界众说纷纭,目前大致有以下几种代表性的观点。一种观点认为,复出机制失范的原因主要在于法律制度不健全、传统“官本位”吏治文化的影响、缺乏有效的社会监督、对实行问责制的目的理解存在偏差等四个方面。^{[5](P124-125)}另一种观点认为,缺乏一套可操作性的、明确的问责标准来定性和定量分析行政过错的主客观原因,替而代之以的是原则性的规定。因当前问责标准停留于模糊的原则性规定,复出程序存在空白,故而产生很大的随意性,使得部分被问责官员非正常复出有了开“绿色通道”的可能。^[6]也有观点认为,复出机制的失范除了有法律制度和官本位思想方面的原因,还在于对违规用人的惩处力度不够。又有观点认为,我国现有的问责法律制度对官员“免职”的责任定位不明确,导致免职被衍生为问责的手段。^{[4](P134)}

应当说,前述几种观点均有一定的合理性。但是对于“免职衍生为问责手段”这一观点,它仍停滞在这样一个“守旧”的阶段:用静态的目光审视“免职”的二重性。而这恰恰转移了应有的视线——忽视了免职适用程序存在的漏洞——适用组织处理“免职”措施时,有必要在有关决定文件和复出公示中明确免职的原因及性质。

基于上述观点,分析当前党政问责制复出机制失范的原因,离不开以下几方面的追本溯源。

其一,复出机制缺乏充分的公开透明和公众监督,是我国党政问责制发展过程中,在一定程度上党政问责主体“同体问责”固化的产物。虽然党

和国家正大力推进法治政府建设,但是,在我国当前的党政问责体制中,问责主体“同体问责与异体问责相结合”的发展仍有很长的路要走。换言之,有关规定对程序公正的强调不足,没有把程序公开透明和公众监督放在较高的位阶。现有规定没有具体明确把哪些公众和哪一级大众传媒作为复出决定的参与者和监督主体纳入复出机制之中,要想实现党政问责制复出机制中的问责主体“同体问责与异体问责高度结合”尚有漏洞,无具体规范可依。

其二,复出机制规范化程度仍处于较低水平,这主要是我国党政问责制规范化进程中立法滞后的体现。目前,无论是党内法规,还是《公务员法》对被问责官员复出机制的规定均存一定空白,依据的条款相对分散,标准过于笼统,导致被问责官员的复出缺乏全方位的规范化依据。虽然在党内法规体系中已有对党政问责制的原则性、方向性的规定,但是这种原则性的规定在实施过程中存在较大的随意性。因此,在党内法规中还要通过制定更为具体的程序和细则来进一步加以规范。同时,在我国有关国家公职人员问责的法律制度中,也亟待健全完善复出机制层面上较为全面、更加具体的法律规定。

其三,“免职”适用存在失范问题的直接原因,很大程度上是因为在问责实践中对组织处理“免职”措施的适用存在程序上的漏洞。当前对规范“免职”适用这一问题上,有关方面仍未引起足够的重视,尚未出台规定要求对因问责而适用“免职”措施时进行必要的第二属性标注,明示该“免职”适用的是组织处理措施,而非正常职务变动。同时,由于我国有关法律法规对“免职”的各种规定十分模糊,涉及的条文较为分散,缺乏系统的汇总,这也客观上增加了问责中对“免职”规范适用的难度。

其四,复出主体的界定有失规范的原因,与我国党政问责制发展中主体多元化的实际构成、文化传统以及理论研究等因素有关。我国党政领导干部的人员构成远比英美等西方国家“行政编制”下的人员构成更为多元化,但是,伴随“责任政府”理念而生的“行政问责”概念,却是由西方引入中国的。这意味着,有必要基于中国制度和国情建立健全中国特色的官员问责制度,而这也成为了广

义“政府”语境下,中国“行政问责”能够发展为“党政问责”的现实基础。目前,对行政编制以外主体进行规范的主要方式,仍依赖于制定专门办法或参照适用某类规定,且多散见于若干文件中,统一度不够。反观之,这也是我国党政问责制发展中,阶段性问题的必然显露,难免存在复出主体界定未完全统一的问题。另外,一些规定过于概括或有所缺漏,这也与当前理论研究不够深入,以及现有理论成果对有关问责的立法、执法和执纪的实践指导乏力等问题密不可分。

三、党政问责制复出机制的规范化路径

对于党政问责制复出机制的规范化路径,学界已有一些代表性观点。有学者认为,要建立健全统一的被问责官员复出的规则体系,要强化动态管理机制,完善被问责官员复出中的异体参与机制,构建并强化行政责任的内在驱动机制等。^{[7](P17-18)}也有学者认为,在目前复出机制中“实绩突出”“符合提拔任用条件”等复出标准难以细化的情况下,设置公众参与的程序或可在相当程度上弥补这一缺憾。^{[8](P95)}又有学者主张,解决官员复出机制的失范问题,要在理论上研究其复出的法律原则、公务员的分类管理制度,同时要完善复出机制的制度设计,其中包括明确复出时限条件和复出程序,保证复出程序公开透明,加强复出考核监督等。^{[9](P55)}还有学者主张,被问责官员的合理复出机制要完善并严格执行系统的制度安排,更要改革相关的体制机制。^{[10](P114)}另有学者认为,要明确被问责官员复出机制的基本原则,构建扁平化的问责系统,完善被问责官员的复出条件,建立官员复出回应机制,健全官员复出的考核监督程序。^{[11](P150-151)}

诚然,上述观点有一定的合理性。但是,其中一些建设性的观点还不精细,尚缺乏具体的制度设计。考虑到依规治党与依法治国的统一性,对于党政问责制复出机制规范化的路径选择,有必要分别从完善党内法规体系和国家法律体系两方面来进行更为科学和细致的制度构建。

(一)加快完善有关问责的党内法规体系

1. 调高受到组织处理、纪律处分被免去职务的复出时限门槛

为了解决降职和免职适用同一梯度的时限标准这一现有矛盾,同时也为了落实严肃问责,更好实现责任承担,建议对《纪律处分条例》第十一条、《选拔任用条例》第五十六条和《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》第二十五条中有关复出时限的“最低门槛”,统一调高为“两年内不安排领导职务,三年内不得担任与其原任职务相当或者高于其原任职务的领导职务,但法律有特别规定的除外”。从而使之通常高于2010年《廉政规定》对降职规定的“两年内不得提升职务”的标准,这种差别规定更能体现处罚的轻重。同时建议对《纪律处分条例》第十二条中受到留党察看处分的党员干部的复出时限,也由“二年”调整为“三至五年”。

2. 依据责任性质和后果及其责后表现确定有差别的限制复出条件

在有关党内法规的修改中,建议补充细化复出的时间、职级和例外条件以及完善公示制度等相关规定。

第一,依据责任主次、责任性质、责后表现和从严治党等因素,细化复出的时间限制和职级限制。对于被追究重要领导责任、过失责任的领导干部,三年内不得担任高于原任职务层次的职务;对于被追究主要领导责任、直接责任的领导干部,四年内不得担任高于原任职务层次的职务;对于被追究故意责任、政治责任的,五年内不得担任高于原任职务层次的职务。同时涉及追究上述两个以上责任予以党纪政纪处分的,按照影响期长的执行。对于其中问责前五年内实绩特别突出,责后表现符合提拔要求的,可以缩短对复出时限的适用,但最低时限不得少于三年;责后表现已符合破格提拔要求,根据上级党委集体批准决定给予其缩短复出时限,经复出决定依法依规公示后结果不影响复出的,可以破格复出。但是对于其中构成犯罪的或者开除公职等不宜担任领导职务的,依据相关法律的规定禁止复出。其理由是,对承担轻重不同责任的追究,不应当适用同一梯度的复出时限标准,而应罚当其责,根据其在损害中起到的作用大小而设定相应的限制标准。如领导班子的主要负责人和直接主管的班子成员负有主要领导责任,相比负有重要领导责任的参与决策和工作的班子成员在事故中起到的作用和影响更大,所以在复出时受到的限制也要相应地更为严格。严格

制定限制标准的同时也要注意体现“治病救人”的问责工作原则,对于符合破格复出条件的被问责官员,可以给予其复出机会,但必须依法依规从严掌握。另外,建议对于《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》和《问责暂行规定》等党内法规中的不同时限规定,作出相应的调整以增强其中的协调性。

第二,依据责任性质完善复出的职级限制。应把被免职官员受追究的责任性质条件与《问责暂行规定》中的“工作需要以及本人一贯表现、特长等情况”“上一级党委组织部门意见”条件相结合,共同确定复出的职务职级。对于“组织调整和组织处理”中涉及免去职务问责方式的,这里可以探讨补充更为细致的针对职级的限制性复出规定。对此,依据前述建议统一调高为“两年内不安排领导职务,三年内不得担任与其原任职务相当或者高于其原任职务的领导职务,但法律有特别规定的除外”。那么,三年复出限制期满后,是否得以正常提拔任用,尚需进一步明晰标准;对于此前五年内实绩突出,责后表现符合提拔要求的,可以允许其复出担任与原职务层级相当的领导职务;责后表现符合破格提拔要求的,根据上级党委集体批准决定,经复出决定依法依规公示后结果不影响复出的,可以破格复出担任与原职级相当的领导职务;对于不符合提拔条件的,不得提升职务。其理由是,对于不同性质责任的追究不应当适用同一限制复出职级标准,应制定细则体现合理差别。

第三,依据责任性质和后果补充禁止复出情形。建议在未来《问责条例》的修订中,增加更为严厉的禁止复出情形:发现问题不报告不处置造成特别严重损害、特别恶劣后果的;违反干部选拔任用工作有关规定,导致用人失察、失误,造成特别严重损害、特别恶劣影响的;工作过失造成无法弥补的永久性的特别严重损害,被问责仍无法弥补所失,不能获得原任职区域范围内公众原谅和信任的,等等。其理由是,作为具有党员身份的领导干部,如果主观上故意又严重损害了国家利益或公共利益的,显然不是一名合格的党员,完全违背了全心全意为人民服务的根本宗旨;另一方面,如果因过失造成无法弥补的严重损害,虽经问责但因失去公众信任而无法履行公职,也不宜异地任职的,已不适合再担任领导干部职务。对于此类被

问责官员,除了开除党籍,也不应允许其再担任国家公共职务。通过党内法规明令禁止这类被去职官员复出是实现从严治吏的内在要求,也是纪严于法的政治需要。

3. 重视建立更为透明的复出公示制度

现行一些党内法规,已就党政问责公示的内容、范围和时间三个方面作出了原则性规定。但是,我们认为,应注重建立更为透明化的复出公示制度。在今后相关规定的修订过程中,相比提拔任用公示,复出任职的公示应当突出体现合理差别。逐步建立起被问责官员复出决定及时公示和备案查询的信息公开机制:对于不涉及国家安全和国家秘密的复出决定,既要在决定作出之日起向社会范围进行合理期限的公示,也要在复出结果执行后向社会敞开备案查询的常规渠道。具体来说,第一,任职前公示的时间,可以由目前不少于“五个工作日”增加到“十个工作日”;第二,复出任职的决定应综合运用多种稳定、先进、全方位的窗口与平台向社会进行公示;第三,干部任免的公示范围和方式,建议根据科级干部、处级干部和厅级以上干部的不同等级,依次对应于在县级或省级或国家级的纸质媒体和网络媒体同期公示;第四,复出任职公示的内容除了包括任免决定,也应补充注明官员被问责及其回应问责的情况。特别是,对于受到组织处理免职的,必须另行标明免职原因,而不是一概以“免职”字样蒙混过关,以避免公众和大众传媒等异体进行监督时,将具有特定含义的“因问责”免职与“正常职务变动”免职相混淆。

(二) 继续完善有关党政问责制的法律体系

坚持全面依法治国,这是习近平新时代中国特色社会主义思想中的重要组成部分,是推进国家治理能力现代化的关键基础。这必然要求加强我国党政问责制复出机制的规范化建设。对前述党政问责制复出机制的失范问题,在强调完善党内法规体系建设,实行依规治党的同时,还要积极

加强对有关党政问责制的法律制度建设。

1. 完善《公务员法》对复出条件的限制规定

建议把《公务员法》第二十六条中“有法律规定不得录用为公务员的其他情形”,修改为“有法律规定或党内法规规定不得录用为公务员的其他情形”,以弥补可能的漏洞。另外,在《公务员法》第六章“职务、职级任免”中,可以增加“因问责受到撤职处分的领导成员,三至五年内不得担任高于原任职务层次的职务”;在第七章“职务、职级升降”中增加“因问责受到撤职处分的领导成员,三至五年内不得升职”。这样可以进一步加强该法与党内法规的衔接,为属于其调整范围的被问责领导干部的复出提供法律上的依据,使之相互补充,协调统一。

2. 补充完善《监察法》有关问责复出的内容

建议在《监察法》第四章“监察职责”中的第十五条第一款第一项“维护宪法和法律法规”之后,增加“以及党内法规的实施”几个字。如此使其职能规定与第十二条第一款第一项监督党的机关的内容相协调,又可使党内法规与法律规定相协调。在第十六条的末尾,建议增加“监督职务任免和监督问责工作”等内容,以利于更好地补足严肃问责和合法复出的法律空白。在立法修正之前,也可以法律解释的方式对此作出相应的补充。

3. 积极推进《监察官法》的立法工作

在将来出台的《监察官法》中,对于复出任职的限制条件,可能会参照《法官法》第十一条和第三十五条、《检察官法》第十二条和第三十八条的内容,规定“监察官职务的任免,依照宪法和法律规定的任免权限和程序办理”“处分的权限和程序按照有关规定办理”。但是,若将其中“处分的权限和程序按照有关规定办理”作出更为具体明确的规定,则有利于增强其操作性。建议其中规定应当考虑前述相关党内法规的内容,使党内法规与国家法律相互协调。

参 考 文 献

- [1] 毛翔.各级纪检监察机关把党的政治建设摆在首位 严明政治纪律 强化政治监督[N].中国纪检监察报,2019-03-17.
- [2] 徐行,王刚桥.被撤职官员凭啥提前复出? [N].新京报,2014-08-15.
- [3] 潘知,朱水成.被问责官员复出的实证研究[J].改革与开放,2017,(3).
- [4] 胡春艳,蒋宁.免职衍生为问责手段的误区及化解[J].中南大学学报:社会科学版,2015,(2).
- [5] 梁栋,郑曙村.当前我国官员问责复出机制的失范与完善[J].当代世界与社会主义,2010,(1).
- [6] 王仰文.走出“问责的尴尬”[N].北京日报,2016-01-18.
- [7] 耿相魁,高猛.我国问责官员复出机制的构建问题研究[J].中国行政管理,2012,(5).
- [8] 陈仪.问责官员复出之失控及其法律规制[J].苏州大学学报,2013,(3).
- [9] 杨蕾.反思与重构:构建公务员复出机制的路径探讨[J].武汉大学学报:哲学社会科学版,2015,(2).
- [10] 朱光喜,金东日,等.被问责官员复出:制度安排、现实状况与争议焦点[J].江苏行政学院学报,2016,(1).
- [11] 冯迪.被问责官员复出机制的反思与重构[J].法制与社会,2017,(8).

On Mechanism Standardization of Official' s Resuming Post in Party and Government Accountability System

ZENG Ming-sheng, ZENG Li-wei

(*Institute of Law, Jiangxi Academy of Social Sciences, Nanchang 330077, China*)

Abstract: Two types of anomies, i.e. procedural anomies and substantive anomies exist in the mechanism of official' s resuming post in the Party and government accountability system in China. The present paper analyzes the underlying reasons for the anomies in the accountability system, and argues that the mechanism standardization can be perfected from two aspects, i.e. Party regulations and State laws. On the one hand, the paper proposed three solutions in the Party regulation, i.e. prolonging the minimum periods of resuming post, formulation of the regulations for officials' resuming posts in terms of their performances and establishment of a transparent system of publicity; on the other hand, four aspects should be promoted in the state laws, i. e. consummation of law systems for accountability, perfection of policies for resuming post in the Civil Service Law, adding more specific regulations in the Supervision Law and promote the enact of Law of Procurators.

Key words: Party and government accountability system; mechanism of officials' resuming post; rule of law; standardization

(责任编辑:石立君)