

肆、我國文官制度改革芻議

書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院文官制度研究發展專案小組研究報告彙編

目錄：壹、研究報告

章節：一、文官制度研究發展專案小組簡報

一、任用方面

(一) 儘速解決高科技、稀少性人才及研究人員之進用問題

為舒解目前政府延攬高科技、稀少性及研究人才之困境，似宜在憲法考試用人的基本原則下，考慮賦予適度的用人彈性，其具體作法如次：

1．依現行技術人員任用條例規定，儘速訂定高科技或稀少性工作類科認定標準，如因「

標準」一時無法界定，似可由本院〔銓敘部〕會同行政院〔人事行政局〕等有關機關

先採較嚴格的列舉「個別職務」之方式，作為「認定標準」，隨即據以研訂考試規則

，辦理是項考試，然後逐年檢討改進。

2．建議修正聘用人員聘用條例，增列常設性質之聘用人員，其權益準用公務人員俸給法

、考績法、退休法及撫卹法之規定。但為避免浮濫，何種職務得為常設聘用性質須由

本院〔銓敘部〕會同其主管機關嚴格認定之。至於現行聘用人員聘用條例研定是有期

限之聘用人員，仍予保留，惟為使該等人員權益獲得較確切保障並與勞動基準法、研

定聘用人員之權益取得平衡，擬配合新退撫法律有關退撫經費改由政府與公務人員共

同提撥，成立基金支付退撫金之實施，該等人員之退休、撫卹，準用公務人員退休、

撫卹之規定辦理。

3．修正相關機關組織法規，將若干確屬學術性、專業性或研究性職務採「任用」與「

聘用」雙軌制，分別依據不同之任用法規進

(二) 臨時機關成立前，應提出用人計畫，對其中一部另人員，以辦理

特考方式解決，以緩

和任務完成後，人員留任時之資格問題

派用制係解決臨時機關及機關中臨時性職務之用人而設，仍有其存在必要。惟臨時機關

常為常設機關之前奏〔如「籌備處」與籌備完成之機關：「工程」機關與工程竣工後之

「管理」機關〕其原有人員勢必有相當比行繼續留任。為免留任時發任用資格問題，似

宜採取以下措施：

1 在臨時機關成立前，由主管機關提出用人計畫，對於其中一部分需用人員由考試機關隨

時辦理特種考試因應。另一部分，則由各該用人機關儘量以公開甄審方式選用具有任用

資格人員。

2 如係依派用人員派用條例進用而未具任用資格者，於臨時機關任務完成時，嚴格依法予

以解職。

（三）適度放寬政務官範圍

政務官是政策的決定者，並對政策成敗負責，在現代民主政治中扮演極為重要之角色，

目前各部僅有部長及政務次長一人為政務官，實難因應事實需要，故建議適度放寬政務官

範圍，俾可擴大延攬人才的層面，初步構想如次：

- 1．將各部政務次長增加為一至三人，常務次長則只限一人。
- 2．將少數具有高度政策性〔如國際貿易〕科技性〔如核能研究〕之首長，改為政務官。

（四）適度限制專技人員轉任公務人員條件，以免浮濫

公務人員任用法有關專技人員考試及格者轉任之設計，原係為彌補公務人員專技類科考

試及格人員之不足，故適度限制其轉任，自屬必要。具體作法建議如次

1．專門職業及技術人員轉任公務人員時應嚴格以性質相當之專技職務為限，並不得轉任行

政機關行政職系職務。

2．專技人員轉任公務人員，宜設定轉任比例之限制，以維持以公務人員考試為主的原則

。 3·專技人員檢覈及格人員如納入得轉任公務人員之範圍，亦宜以醫事人員檢覈及格等少數

具有相當水準且為機關確切需要之類科為限，不宜輕易擴大範圍。

4·醫事人員檢覈及格人員，如納入得轉任公務人員之範圍，應明定不得轉調其他職系及非

醫療機構。

二、培育方面

(一) 儘速制定公務人員訓練進修法律

公務人員之訓練與進修，本難截然劃分。目前迄無「訓練」法律，而本院所擬訂「公務人員進修法」草案，尚在立法院審議中。

為建立完整有效的訓練進修制度，本院似宜通盤考慮，研訂「公務人員訓練進修法」草案，具體規定訓練進修之權責劃分、機構設置、訓練進修種類與方法、訓練進修人員之選派程序與權利義務，以及訓練進修與人事運用之配合等事項。

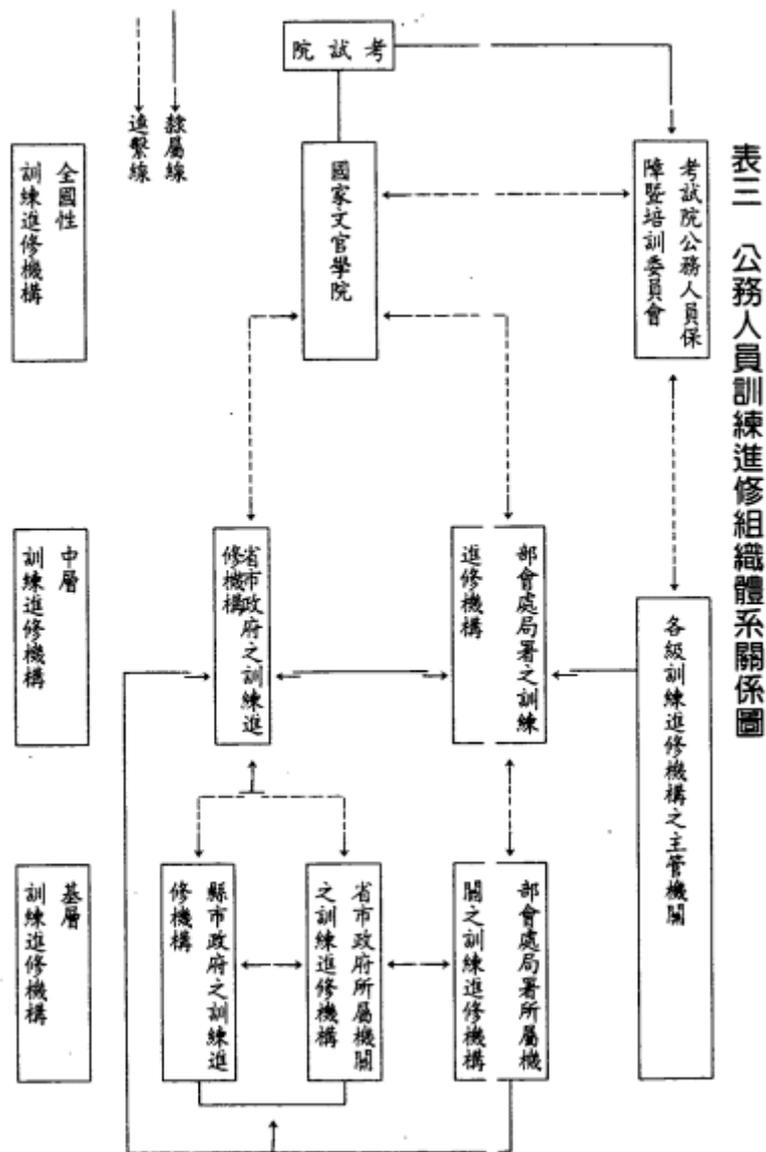
(二) 設立中央訓練進修主管機關，統籌規劃全國公務人員訓練進修事宜

為有效運用有限資源發揮訓練進修之功能，中央似宜設一個統籌規劃及決策的主管機關，此次本院組織法修正草案中擬增設「公務人員保障暨培訓委員會」，以掌理訓練進修之政策及法制事項，允屬必要。將來此一新機關所應研究、策劃之事項甚多，似宜及早著手，以資周全。

(三) 建構訓練進修組織體系，確立相互關係定位

將全國訓練進修組織體系分為全國性訓練進修機構〔假定為國家文官學院〕、中層訓練進修機構及基層訓練進修機構等三個層次體系，其間相互關係為：「各訓練進修機構相互間為連繫協調關係。2·中層及基層訓練進修機構與其上級機關間為監督指導關係。3·全國性訓練進修機構直屬本院，與本院公務人員保障暨培訓委員會間為連繫協調關係。

其組織體系關係如表三：

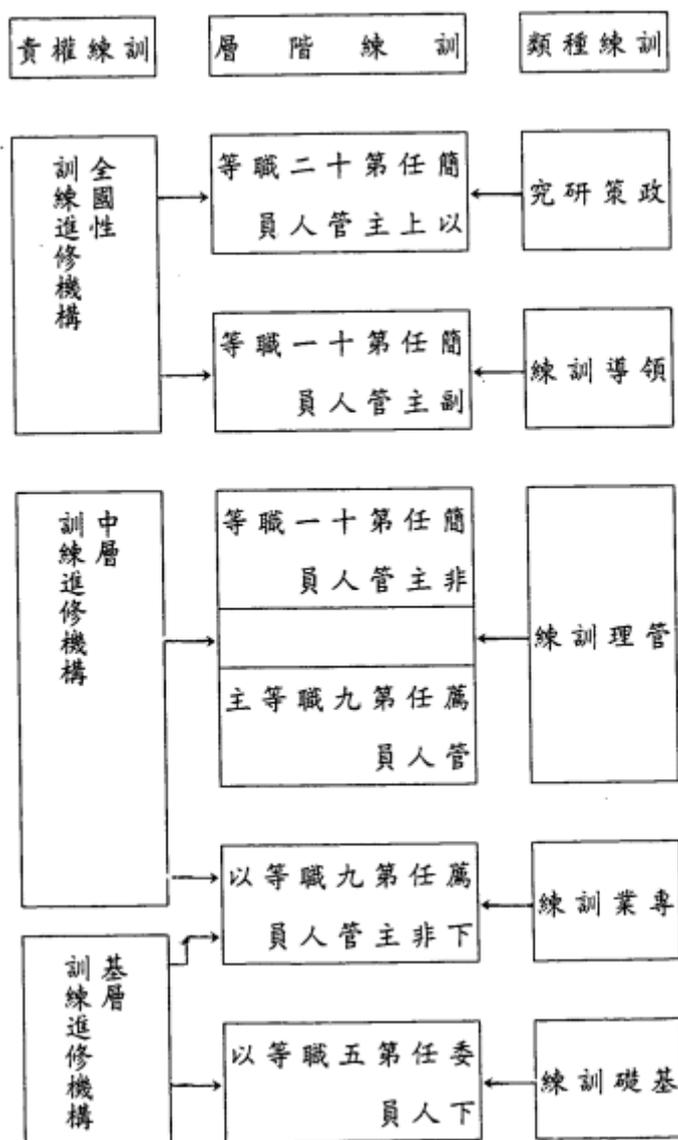


(四) 劃分訓練之種類及權責

依功能將訓練暫時區分為基礎訓練、專業訓練、管理訓練、領導訓練〔以上為行政院對訓練所分之四個階段〕、政策研究、公務人員考試筆試錄取人員訓練及文官中立訓練。有關基礎訓練、專業訓練及管理訓練分別由基層訓練進修機構或中層訓練進修機構負責辦理，至於領導訓練、政策研究及文官中立訓練，則由全國性訓練機構統籌辦理。此外，公務人員考試筆試錄取人員訓練，可由國家文官學院辦理，或委託其他訓練機構

辦理。

公務人員各階層訓練進修種類及權責劃分如表四：



表四 公務人員各階層訓練進修種類及權責劃分表

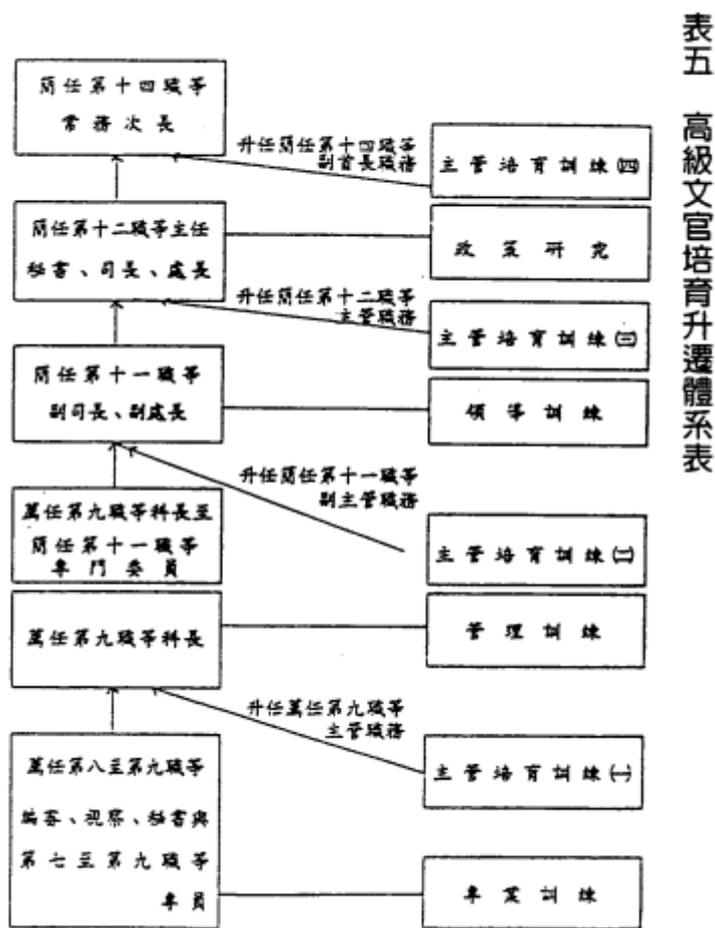
(五) 儘速規劃建立高級文官培育法制

我國高級文官〔簡任職人員〕的進用管道，尚稱寬廣，但缺乏階段性的「陞遷訓練」及「職務歷練」，以資配合，已如前述。由於高級文官為現代國家中影響深遠之人員，故必須作有計畫的培育，初步構想如次：

1. 規定某些職務為培育範圍〔此項職務，擬暫列為：科長、副司處長、司處長及次長〕予以列管，將其陞遷與「陞遷訓練」及「職務歷練」相結合

2. 所謂「職務歷練」，係指調升高一層職務前，應具備低一層「若干」職務之「相當」任職年資及成績為前提〔如：升任副司長前，應先具備擔任與該司業務有關之二個以上科長職務六年以上年資，且成績優良者〕。

3. 所謂「陞遷訓練」，係指升任列在「培育範圍」內職務者應先經「相當階段」之升職訓練，大致作法如表五：



以上初步構想，如原則可行，似宜將其內容納入「公務人員陞遷法」草案，以取得法律依據，增加制度之約束力。