

(四) 用的問題

書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(三)

目錄：建立公務人員教、考、訓、用配合制度可行性之研究

章節：(四) 用的問題

1. 文官深受政黨影響，缺乏中立自主性

在威權時代的官僚體制中，我國文官制度設計的原則，基本上就是在服務政治需求，與建立功績制人事制度這兩種價值之上，因此，為了有效配合及推動執政黨的政策需要，文官的升遷常受政黨因素的影響（關中，民八四：一六一）。在政黨意識型態的滲透下，政務官與事務官的分際相當模糊，常有常務次長「晉升」為政務次長的情形，使得行政難以中立，缺乏自主的地位。影響所及，文官習慣於聽命行事，僵化保守，或是以「依法行政」為其自我保護與推託抗拒之詞，久而久之，我國的文官體系也產生了行事遲緩，缺乏效率，異化疏離不官僚病象。

2. 任用制度分歧，人才交流不易

一般行政機關的任用制度，經兩制合一之後，已趨於統一，但政府公部門中現存的任用制度，卻仍存在五種不同的任用制度：警察機關與海關採行的「官職分立制」；一般行政機關之「官職併立制」；金融行庫、國營事業機構及省市營生產事業機構採行的「職位分類制」；各級學校教師、政府機關約聘人員之聘任（用），及政府臨時機構或臨時職位之派用等的「聘任制」，以及交通事業機構採行的「資位制」。因此，公務人員任用法雖有高考及格人員曾任行政、教育、公營事業人員年資相互轉換，得依規定採計提敘官職等級之規定，但由於各有任用法規，不同任用資格條件，加上待遇型態差別，各有不同俸表，等級分類異制，薪給標準不一，行政機關欲向事業機構網羅

八
發
四
二)。

優秀人才轉任不易，影響人事的交流與歷練（江丙坤，民八七：一
）。總之，由於制度的多元分歧，缺乏合理平衡的標準，使得人才交
流不易，權益難以平衡，且每因彼此援引比照而亂無章法，經常引
紛爭，造成公務人員與政府間關係的摩擦與紛爭（關中，民八四：

3. 中央與地方分級列等，使地方留不住人才

第
任
薦
任

中央、省級、縣級、鄉鎮級機關職務之列等，目前是機關層級愈
高，所列職等就愈高；而機關層級愈低，所列的職等相對也就愈低。
具體來說，縣市政府內最高常任文官是主任秘書，其職等列為簡任
十職等（轄區人口逾一百五十萬以上，如台北縣及桃園縣，則列簡
第十至十一職等），縣市政府內的一級主管如局科長及室主任，列
薦任第九職等（轄區人口逾一百五十萬以上，則列薦任第九職等至簡
任第十職等）。二級主管如技正或課股長等，則列薦任第七至第八職等
。換言之，一個縣市級的主任秘書，才相當於中央政府非主管一職的
專門委員；縣市政府內的局長，才相當於中央政府的科長一職。這種
以機關層級為主要考量因素之一的分級列等方式，常造成高考及格
者
不願分發至地方機關服務，因而造成愈基層機關愈留不住人才的情
形。

4. 同職組各職系間相互調任，影響公務人員專業性

務
制
的

根據任用政策常使用的「職組暨職系名稱一覽表」、「依法考試
及格人員考試類科適用職系對照表」和「現職公務人員職系專長認定
要點」三項行政法規的架構，不但同職組的不同職系間可以相互調任
，而且不同職組的若干職系亦可單向調任，如此一來，大部分的公
務
人員都可以相當自由地在不同專業工作間轉調，已無應有的專業限
制
（施能傑，民八七：六九 七0；許濱松，民八一：四十一），這對
於我國行政專業化之發展，人才培育與行政品質的提升，將有不良
的影響。

a