



考績法改革具有三個層次的意義

我國現行考績制度的基本設計，數十年來未曾有過重大的變革，實施迄今已成了「失靈」的制度。然而，當前國家正面臨全球化衝擊帶來的新考驗，亟待政府的能力升級以帶動國家競爭力的提升。因此，促進文官體系的活力與行政效率，改革文官制度是一項刻不容緩的任務。

考績是文官制度中連結激勵性與發展性機制的樞紐，現今我們推動考績制度改革的目的，不僅是健全文官制度的一個重要環節，也是為了提升政府效能所必須進行的改革。基於此一理念，考試院推動的考績制度改革，可從下列三個層次來說明其必要性：

一、管理層次

考績制度改革首先是要導正已嚴重扭曲的考績文化，讓考績制度的「獎優汰劣」功能能夠發揮，如此既有助於提升政府效能，也符合文官體制的功績主義。因此，帶領國家邁向發展與進步的政務首長，更應該支持



這項改革。

考績制度改革方案確實遭受了公務人員的反彈，但最主要的原因在於他們對改革方案的誤解，以及受限於幾十年來所形成牢固難破的考績文化，致使對首長或主管能公平與正確地打考績，抱持不信任的態度。正因為這個現象，說明了我們為什麼必須推動考績制度改革；並且，事實上，從公務人員對考績制度改革方案所提出的各種反對意見中，也突顯了我國文官體系的健全，還存有很大的努力空間。政務首長除了制定各該主管業務的政策外，也應該在促進行政效能的目標下，為健全文官體系的行政文化扮演重要的角色。

我們認為，無論是改革方案或在未來實際運作上，都已注意到了防範某些公務人員被剝削的可能性。至於改革方案將影響既有權益，我們也認為只要具備合理性為基礎，必能爭取到民心的支持。例如，過去考績甲等的比例達到90%，基於合理性的改革，就被調整為現行的不超過75%。

二、政策層次

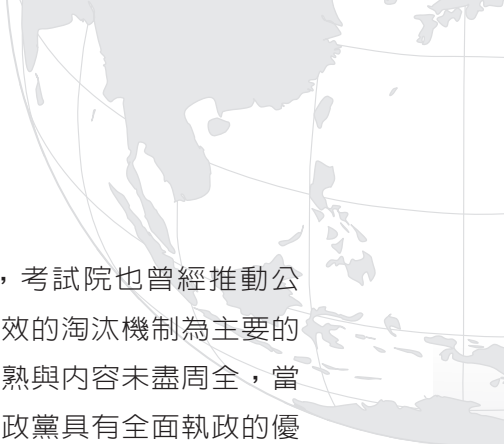
雖然公務人員考績制度屬於政府內部行政的管理議題，但改革成功所能帶來的「外部利益」，又使這項改革

成為與人民權益高度相關的公共政策議題。公共政策的議題需要與政策直接或間接有關的相關人共同討論，各方的意見並不一致，這本是民主國家運作的正常現象。

我國政府的行政效能並未給國家的整體競爭力加分，不僅是國際多項國家競爭力評比的結果，也是民衆普遍的認知。造成政府行政效能不佳的諸多原因之一，便是我國的文官制度未能有效地激勵及輔導公務人員，讓公務人員不斷地提升能力和重視工作績效。因此，考試院積極推動公務人員考績制度的改革，對於整體的政府改造應具有良性與正面的效用。尤其，以當前執政者所具有的優勢地位，正是推動改革的時機，而執政者若能不斷地推動改革，對執政地位也具有加分的效果。

三、政治層次

對於2008年歷經二次政黨輪替後新組成的政府來說，當應了解厲行改革即是民心所向，也是提昇政府效能以鞏固民主化成果的不二法門。我們要以積極的作為，讓人民看得到和感覺到政府的勇氣、膽識與決心。推動公務人員考績制度的改革，或許對選舉的結果會產生影響，但考試院立於超然與獨立的憲政地位，推動改革儘管需要評估對政黨或政治派系間選舉競爭的影響，卻不會將之作為決定政策的關鍵性因素。



民國94年在民進黨執政時期，考試院也曾經推動公務人員考績制度改革，並以建立有效的淘汰機制為主要的改革內容，但由於改革的時機未成熟與內容未盡周全，當時並未得到立法院的支持。目前執政黨具有全面執政的優勢，國家也面臨需要大步向前發展的時刻，正是積極推動政府改革的契機。