

考試院 100 年度考銓業務國外考察
捷克、斯洛伐克及匈牙利考察團
考察報告

報告人

胡幼圃 周秋玲 林光基 鄭政輝
葉瑞與 石崇良 張雲澣 徐文彬

中華民國 101 年 4 月

目錄

第一章	前言	1
第一節	考察緣起.....	1
第二節	考察項目.....	2
第三節	考察行程紀要.....	4
第二章	捷克公務員人事制度	7
第一節	考選.....	7
第二節	俸給制度.....	9
第三節	訓練制度.....	14
第三章	斯洛伐克公務員人事制度	15
第一節	考選制度.....	16
第二節	俸給制度.....	17
第三節	訓練制度.....	22
第四章	匈牙利公務員人事制度	23
第一節	考選制度.....	23
第二節	俸給制度.....	26
第三節	訓練制度.....	32
第四節	醫師養成教育概況.....	33
第五章	考察發現與建議	35
第一節	考察發現.....	36
第二節	考察建議.....	43
第三節	結語.....	46
附錄一	考試院 100 年度考銓業務國外考察東歐考察團團員名單.....	48

附錄二	考試院 100 年度考銓業務捷克、斯洛伐克及匈牙利考察團行程表	49
附錄三	考試院 100 年度考銓業務出國考察捷克、斯洛伐克及匈牙利等東 歐國家考銓相關考察項目及英譯題旨	51
附錄三	考試院 100 年度考銓業務出國考察考銓相關考察項目---口頭詢 問	53
	<i>2011 Examination Yuan Civil Service Examination-related Investigation Items for the Eastern Europe Observation Tour in Czech Republic, Slovakia, and Hungary</i>	54
	<i>2011 Examination Yuan Civil Service Examination-related Investigation Items for the Observation Tour Abroad</i>	56
附錄四	捷克共和國眾議院座談會重要紀錄	58
附錄五	斯洛伐克國會、馬丁醫學院座談重要紀錄	65
附錄六	匈牙利國家資源部、公共行政學院座談會重要紀錄	72
附錄七	考察主題與答復資料	82
	答復資料（捷克）	82
	答復資料（斯洛伐克）	87
	答復資料（匈牙利）	98
附錄八	斯洛伐克人事行政局業務簡報	109
附錄九	匈牙利公共行政學院簡報(一)	113
附錄十	匈牙利公共行政學院簡報(二)	117
附錄十一	我國匈牙利留學生劉舜傑致謝文	126

第一章 前言

第一節 考察緣起

本院秉於憲法賦予之職責，盱衡國家當前需要，於民國98年6月18日本院第11屆第39次會議通過「文官制度興革規劃方案」（以下簡稱興革方案），透過部會局之協力合作及相關法律之配套連動，積極推動文官制度興革事項，提昇文官素質與效能，健全文官制度，力求打造一支現代化和具有競爭力的國家文官團隊¹。

為落實本院興革方案有關議題之推動，多方瞭解各國文官體制與實務運作情形，作為未來規劃政策及研訂法制之參考，本院除委託學者專家研究各國人事制度外，更藉由實地參訪國外政府機關、學校，透過第一線之接觸，深入瞭解制度運作現況，以作為規劃我國人事制度之借鏡，爰組成本考察團赴捷克、斯洛伐克及匈牙利考察考選及文官制度。

本次考察除落實文官興革方案有關議題外，為因應近年來我國赴東歐家學習醫事專技相關科系留學生日眾，本院考選部職司專技人員（含醫師、藥師、牙醫師等）考選事宜，且實習完成後才可參加第二試，東歐之醫學藥事教育課程內容及實習方式、時程，是否符合我國規定，亦應早日了解，以應社會實際需要。

¹參閱考試院全球資訊網站：

<http://www.exam.gov.tw/lp.asp?CtNode=800&CtUnit=223&BaseDSD=7&mp=4&nowpage=2&pagesize=10> 院長的重要談話：變革中的文制度「介紹文官制度興革規劃方案」（100年10月8日）。

第二節考察項目

為期考察能檢視現況及供規劃未來之參考，本考察團於行前召開多次籌劃會議，並由所屬部會及行政院人事行政局擬具考察項目如下（英譯題旨，詳如附錄三）：

一、書面詢問部分

- (一) 公務人員可區分為那幾類？進用管道為何？有無獨立之考試機關專門辦理公務人員考試工作？
- (二) 公務人員考試之應考資格為何？是否依學歷條件分設不同等級？又是否依工作類別而有其他特殊規定（如技術類別公務人員應考資格限制畢業系組所或有實務經驗）？
- (三) 專技人員考試是否建立題庫？係選擇題或申論題？或採臨時命題？若建立題庫，如何運用及管理？另有無心理測驗？有無口試？是否對大眾公布答案？
- (四) 專技人員考試是否已採行電腦化測驗？是否採行網路報名？或是採用線上閱卷？若已採行，其成效如何？
- (五) 醫事人員教育、訓練、考試及實習之情況為何？歐美國家相互承認之情況如何？有否為國外學生開設醫事專門系所？考試內容是否含 OSCE？（Objective Structured Clinical Examination, OSCE）？
- (六) 對身心障礙應考人參加公務人員考試、專門職業及技術人員考試等國家考試提供之輔助措施？

- (七) 貴國關於公務人員權益救濟事項是否有單獨立法保障？是否有專責機關主管？其提起救濟之數量及比例各為何？
- (八) 公務人員之訓練有無訂定相關法令規定？是否發行刊物？是否可提供相關訓練作業手冊？有無網路學習(e-learning)？
- (九) 政府部門公務人力運用態樣(或種類)及其近5年來人數變動情形？有無實施精簡經驗，所採取策略及執行成效為何？
- (十) 參與國際訓練組織之現況及與其他國際學術機構合作之情形。
- (十一) 公務人員俸給制度為何？薪資結構？俸給調整之原則與程序？
- (十二) 是否設有高級文官制度？

二、口頭詢問部分

- (一) 貴國公務人員考試應試科目如何設計？是否區分為普通科目與專業科目？科目數為何？考試方式為何？命題、閱卷等典試工作之權責主管機關為何？
- (二) 貴國公務人員考試係屬任用考？資格考？是否須經訓練？有無淘汰機制？
- (三) 貴國專門職業及技術人員如何界定？專技人員種類有多少？對專技人員評價為何？
- (四) 專技人員考試命題、閱卷委員如何遴聘？是否包括學者、專業人士或行政官員？其遴聘之資格條件為何？
- (五) 專技人員考試試題有無口試、實地考試、心理測驗、

性向測驗？命題酬勞如何計算？

- (六) 法官、檢察官、律師、警察人員是否均經考試取才？若經考試取才，是分別辦理或合一考試？合併訓練？其考量重點為何？
- (七) 國家公務員甄選口試辦理情形(含題目預擬、題庫建置、口試評量實施、口試委員訓練)。
- (八) 是否有俸表、俸段(Pay band)之設計？其薪資結構為何？有無依照機關層次、職務結構特性及人力運用情形等？有無晉敘俸級之規定？如有，其晉敘之規定為何？是否與其陞遷情形有涉？如另設有高級文官制度，則其俸給規定為何？由何機關負責？

第三節 考察行程紀要

本考察團由胡委員幼圃擔任團長，團員除考試委員外尚包括考選部林主任秘書光基、銓敘部鄭司長政輝、行政院人事行政局葉參事瑞與、行政院衛生署石處長崇良、本院第二組周參事兼組長秋玲、統計室張統計主任雲濶及秘書處總務科徐科長文彬等，合計 8 人（考察團員，如附錄一）。

本考察團於民國 100 年 9 月 20 日（星期二）下午 10 時 45 分啟程，同年 10 月 1 日（星期六）下午 1 時返抵國門，往返途經荷蘭阿姆斯特丹轉機，考察時程計 12 天。

考察團人員於當地時間 9 月 22 日上午由駐捷克代表處邱代表仲仁及陳組長執中陪同前往拜會捷克國會眾議院。由眾議院憲法及法律委員會主席兼公民民主黨友臺小組主席 Marek Benda 接待，與會包括預算委員會社會民主黨籍議

員 Hana Orgonikova、社會民主黨籍議員 Ladislav Sincl、國安委員會公民民主黨籍議員 Jan Vidim 及布拉格市前任市長 Pavel Bem (現任公民民主黨籍議員)就考察項目交換意見。下午邱代表仲仁及蕭秘書如雄陪同前往 Charles 大學第一醫學院，由副院長 Prof. Otomar Kittnar 接待，考察團針對教育制度現況及留學生學習情形進行瞭解。

9月26日上午由駐斯洛伐克代表處洪秘書臨棟及喻秘書旭民陪同前往斯洛伐克國會，與斯洛伐克國會議員兼友臺小組主席 Ivan STEFANEC、前中央人事行政局局長 Lubomir PLAI、前斯洛伐克駐華代表 Jan BRATKO、斯國智庫「公共事務協會」會長 Juraj Meseznikov IKOV、馬丁醫學院副院長 Dr. Calkovska、馬丁醫學院教育所所長 Albert STRANSKY、臺斯工商聯合會秘書長 Grigorij Meseznikov IKOV 等人舉行座談，會上並邀請目前刻正在馬丁醫學院就讀之我國留學生呂育碩與會，俾對相關討論議題之實務運作狀況，適時給予說明。

9月28日上午由駐匈牙利代表處高代表青雲、劉秘書于慈陪同前往匈牙利國家資源部(Ministry of National Resources)拜會主管高等教育及科技政策(含技職考試)之助理次長 Dr.Laszlo DUX、主管醫療人員訓練之助理次長 Dr.Hana PAVA。下午由施副組長維鈞及劉秘書于慈陪同參訪匈牙利國會，由國會友臺小組秘書長 Mr.Istvan JUHASZ 接待，其後，拜會公務員業務主管機關公共行政暨司法部(Ministry of Public Administration and Justice)所屬之國立公共行政學院(National Institute of Public

Administration)，由院長 Dr. Norbert KIS 接待。最後拜會 Semmelweis 醫學大學，由副校長 Dr. Langer Robert 接待。

本考察團於前述拜會過程中，雙方就兩國間制度設計、實務運作及值得借鏡的事項，充分交換意見，並於座談後，交換禮物及拍照留影（相關人事資料、座談會紀錄，如附錄四—十）。

捷克、斯洛伐克及匈牙利等東歐國家，其中捷克和斯洛伐克於 1990 年國名改為捷克和斯洛伐克聯邦共和國，1992 年開始和平分離，經過全民公決，於 1993 年 1 月 1 日宣布正式解體為捷克和斯洛伐克兩個國家。前述 3 個國家，因自 1991 年蘇聯解體後，始進行經濟轉型及實行民主政治，公務員之進退，仍受政黨影響頗深，相關公務員制度尚待建置或改進中，職是之故，部分考察項目或未有資料可提供，爰本報告僅得以代表處及拜訪政府機關、校、相關網站所取得資料為本，是為本報告之限制，本報告分 5 章撰寫，包括前言、捷克、斯洛伐克及匈牙利 3 個家公務員制度介紹、心得與建議等部分，附錄部分附有考察項目、相關資料、座談會紀錄和照片供參。

第二章 捷克公務員人事制度

1993年捷克與斯洛伐克解散了聯邦體制，成為一個主權國家，捷克公務員法於2001年提出，其規範內涵包括適用範圍、公務員與國家間之服務關係、公務員的義務和基本的權利，對公務員的某些權利的限制，服務和報酬、服務的條件、紀律責任、對損害的補償、社會保險、公務員協商服務和條件，工會的權利，公務員委員會，安全的公務員的代表和健康的保護、公務員及應徵者的報酬等方面，惟迄今國會尚未通過完成立法程序，且2008年本院考銓業務國外考察團亦曾就捷克公務員考選部分作說明，爰本次考察除俸給方面仍依駐捷克代表處所提供之2002年公務員法介紹外，其餘考選及訓練部分，均以布拉格市訪談所得資訊作說明。目前法官、檢察官、律師、公證人、監所人，需經考試，以及實習3年，方可擔任公務員。至於國安人員含軍、警等，均以合約（3.5年）方式招募。軍法官需經考試及格，始得擔任公務員。以下就本次考察有關捷克地方公務員考選、公務員俸給及訓練方面作概略介紹。

第一節 考選

各種公務員考試係由各單位行辦理，地方自治政府公務員管理法案（法案 No. 312/2002 Coll）係地方公務員進用之依據，由地方自治政府機構公布與執行人事招募程序，並未設置專責機構負責，完全委由地方自治政府機構負責辦理。例如布拉格市政府辦事員甄選程序，招募程序詳細載明各工作內容。布拉格市政府之資深公務員（局、處主管、科、室主任）及一般公務員，其人事招募程序係依公務員任用法律相關規定辦理，人員之任用資格必須符合以下條件：

- 一、自然人年滿 18 歲。
- 二、為捷克共和國公民；或外國公民永久居留於捷克，且能流利使用捷克官方語言。
- 三、具備執行法律行為之能力。
- 四、具備高度誠信。

為照顧傷殘人士，政府依據反歧視政策與適用法規辦理人事招募、甄選與聘僱傷殘應徵人。另教育機構考試委員會訂定適用於傷殘應徵人特殊專業能力測試之資格條件，俾落實照顧是類人民，並發揮其所長，且避免外界產生刻意安置冗員之觀感，期對推動政府業務有實質之績效。

招募程序必須於應徵人登記日以前至少 15 天公布，基本上是透過網際網路公布於政府網站布告欄。報名時，應徵人須繳交申請表，並填寫必要的內容與資料（例如姓名、出生日期、永久居住地與其它類似資料），申請表應檢附其他證件，例如履歷表、未犯刑事罪證明、學歷證書。再由布拉格市政府甄選委員會，負責評量應徵人之任用資格。

甄選委員會之組成至少包括 3 位委員，其中 1/3 來自地方自治政府機構的公務員。於召開第一次委員會議時，委員會將審查應徵人繳交申請資料之完整性，同時決定遴選甄試辦法（例如履歷審查、面試、工作能力測試、心理診斷等）。當應徵人符合相關申請規定後，委員會將邀請其參加個別面試，再將面試結果紀錄於最後報告上，送交布拉格市政府局處主管決定是否錄用。

地方自治政府機構辦事員，必須證明具備特殊專業能力，各種行政業務部門能夠自行選擇測驗開放性試題，不公開筆試試題。筆試與口試分開測試一般與專業知識，筆試與口試分為執行和評量部分，不加考心理測驗，已註冊用戶有

權使用核發證件資料庫。不採用電腦測試，筆試部分係使用鉛筆於紙上做答，辦事員登記參加地方自治政府機構考試，不提供線上登記與線上測驗評量，考試每一部分結束時，立即進行評量。

招募方式主要採取個別面談，必要時，採筆試作為輔助，並以招募程序通知單明定之規則，舉行甄試，例如專業知識測驗、驗證個人電腦技能實際操作測驗、語文測驗與其類似測驗，無須事前訓練。依據法定程序，應徵人符合招募程序的資格規定，招募程序結束時，甄選委員會負責評量全部應徵人並裁定是否符合全部前提與規定，依據評量結果，甄選委員會將決定應徵人甄試成績名次。

第二節 俸給制度

依捷克公務員法 (THE SERVICE ACT)，該國公務員俸給係規範於第 10 部分第 133 條至第 191 條及其附件，區分為公務員 (PUBLIC SERVANTS)、候選人 (CANDIDATES) 及其他行政管理部門和組織的員工 (OTHER EMPLOYEES IN ADMINISTRATIVE AUTHORITIES AND ORGANIZATIONAL ASPECTS RELATING TO EMPLOYMENT OF SUCH EMPLOYEES) 等 3 類人員，薪資之支給應本同工同酬原則，行政機關應公布相關俸給規定，以及公務員所任職務之等階及相關薪資數額。

捷克公務員之薪資分為基本薪、額外的待遇及獎金等。基本薪 (the basic salary) 為公務員每個月應領取之基本薪資，係依據公務員派任職務之等級及其在該等級中被指派之等階給與。基本薪分為 12 個等級 (pay grade)，每一個等級又分為 12 個等階 (pay classes)。等級 (pay grade)

係依照公務員所任職務之主要工作內容及其複雜度、職責等訂定，且各等級所須具備之教育程度亦有規定，例如：第 1 等級職員 (Officer)，須具備中等職業教育 (secondary vocational education)；第 2 等級專業職員 (Professional Officer)，須具備完全中等學校教育 (full secondary-school education)。等階 (pay class) 則係依照 3 年期間所獲得之專業經驗分為 12 個等階。第 12 等級的基本薪數額為第 1 等級基本薪數額的 3 倍；而第 12 等階的基本薪數額為第 1 等階基本薪數額的 1.5 倍。每一等級之基本薪均按一定百分比率增加，第 2 等級至第 5 等級按 9%、第 6 等級至第 7 等級按 10%、第 8 等級至第 12 等級按 12% 之比率；至於每一等階之基本薪亦是按固定的百分比率增加。

對於公務員之服務表現、其對捷克之忠誠、代表性、因工作產生之風險及心理負荷等，得支領服務的額外待遇 (an extra pay for service)。各部會及中央行政機關公務員得支領其 40% 基本薪之服務的額外待遇，其他行政機關的公務員得支領其 30% 基本薪之服務的額外待遇。

對於擔任主管職務之公務員，除了基本薪及服務的額外待遇外，得依規定之月俸額支領管理的額外待遇 (an extra pay for management)。管理的額外待遇如下表 (公務員服務法附件 2，Annex No. 2 to Act)：

主管額外待遇

(SCOPE OF EXTRA PAYS FOR MANAGEMENT)

(in CZK per month)

主管職務 (Principal)	部會及中央一級行政機關 (Ministries and central administrative authorities)	州行政機關 (Administrative authorities with statewide jurisdiction)	區域行政機關 (Administrative authorities with regional jurisdiction)	其他行政機關 (Other administrative authorities)
機關內部三級單位 副主管 (Deputy head of a department)	1000 to 2000	500 to 1500		
機關內部三級單位 主管 機關內部二級單位 副主管 人事單位副主管 駐外單位主管 (Head of a department Deputy head of a division Deputy personnel director Head of a representation abroad)	2000 to 5000	1000 to 3000		
機關內部二級單位 主管 機關內部一級單位 副主管 人事單位主管 駐外單位主管 (Director of a division Deputy director of a section Personnel director	4000 to 8000	2500 to 6000	2000 to 5000	1500 to 4000

Head of a representation abroad)				
機關內部一級單位 主管 副州秘書 機關副主管 副主任 (Director of a section Deputy state secretary Deputy General Director Deputy Head of a Service Authority)	6000 to 10000	4500 to 8000	3500 to 7000	3000 to 5500
州秘書 機關主管 主任 (State secretary Head of a Service Authority General Director)	8000 to 13000	6000 to 10000	5000 to 8000	4500 to 7000

公務員得因代理而支領代理的額外待遇 (an extra pay for representation)，代理主管職務達 20 天以上者，得支領該主管職務的主管待遇。如由主管代理較低等級之主管職務，代理期間不得支領該被代理之主管職務的主管待遇；公務員如為代理適用較高等級薪資人員之職務達 20 天以上，得支領該被代理職務等級之基本薪與服務的額外待遇之數額。

另外，公務員如超時或在夜間或在假日工作，得支領加班費或補休（在夜間工作者並無補休之規定）。公務員亦得因服務處所之艱苦、危險程度及對健康之危害等，每個月額

外支給特別的待遇 (a special extra pay)。又公務員每半年完成工作，或有特殊的表現或較其他人員優異的完成大量的工作或完成特別重要之工作等，得支領特別的 (an additional pay) 或個人的額外待遇 (a personal extra pay) 或獎金 (reward)。

第三節 訓練制度

捷克並無專責之訓練機構，大抵而言，公務員之訓練分為以下三類：

- 一、新進人員訓練。
- 二、在職訓練。
- 三、培養與驗證特殊專業能力訓練。

公務員每 3 年必須參加至少 18 天之在職教育訓練，且依布拉格市政府提供其員工之個別教育計劃，公務員於接受數天教育訓練後，應接受績效表現之持續監督。另因考量網路學習提供彈性、方便之學習方式，布拉格市政府目前刻正積極規劃推動公務員網路學習課程中。

第三章 斯洛伐克公務員人事制度

1993年斯洛伐克與捷克解散了聯邦體制，成為一個主權國家，斯洛伐克加入歐盟前，曾進行以功績為主之文官改革。基此，公務人員須通過公開競爭的考試，才能進入公部門服務，並保障其公務人員身分。除此之外，公務人員須嚴守行政中立，而其公務人員相關法令規定主要係規範於2001年7月通過，2002年4月實行之「公務員法」(Civil Service Law)，公務員法有其正面功能，包括獲得國際讚揚、公開公正的人員招募程序、公務人員更加嚴守行政中立、公務人員更具專業性、更加系統化等。但該法也有其負面功能，包括造成公務人員的高流動率、法律的不確定性、使公務人員蒙上汙名等。但是整體評估該法帶來之影響仍是正面居多。

為推動功績制之文官制度，設立人事行政局，統籌研擬服務法規，並及於進用、訓練等業務，茲分述如下：

- 一、確保統一程序實施公務員服務法與執行已頒布具有普遍約束力的法規。
- 二、頒布具有普遍約束力的法規與服務法規。
- 三、擬訂系統化與控制機制並遵照實施。
- 四、實施甄選程序，遴選儲備公務員、臨時公務員、專職公務員與管理職位人員。
- 五、管理公務員教育，建立統一、系統化的公務員其它教育訓練制度。
- 六、針對公務員僱用關係，決定提出上訴至人事行政局。
- 七、發布公務員職位空缺資訊。
- 八、終止僱用公務員時，保存公務員服務紀錄並管理其個人

檔案。

九、規畫與分析必要的公務員人數。

十、詳細說明培養公務員專業成長及其專業職涯發展原則。

十一、決定評核公務員服務績效準則。

十二、詳細說明公務員社會福利準則。

十三、建立並統一公務員服務資訊系統，決定其作業準則。

十四、頒布公務員行為與職場倫理準則。

斯洛伐克於 2004 年加入歐盟後，在去中央集權化之主張及財政部倡議減少政府出之鼓吹下，廢除人事行政局，因為依循歐盟體制，所以有以下改變：廢止文官辦公室、回歸政治任命之用人方式、廢除部分考試制度、政務官有權力將資深公務人員免職、將公務員法中有關懲戒法規予以刪除。茲就前述公務員法有關考選、俸給及訓練制度規定，分別摘述。

第一節 考選制度

公務員之甄選係公布於公共媒體或其它大眾傳播媒體，各公務機構自主制定甄選人員程序，並頒布其公務員服務規則。公務員之進用係由各公務機構主管指定與任命所組成之甄選委員會辦理甄選。並無獨立專責之機構負責甄選公務員。

公務員法規定，應徵人至少必須年滿 18 歲，具有充分的法律行為能力與誠信、符合資格、具備國語文知識、通過甄選程序或遴選、有些公務員職位必備其它條件，例如：外語聽說能力、健康狀況等。各種形式考試，包括採用心理測試，考試結果公布於行政機構網頁。

公務員職位係依據應徵人通過甄選考試或職位調動而分派。公務機構基於甄選程序，或分派高階職位或某些特定職位，或不論是否基於甄選，均得採行內部或外部甄選程序，決定公布內容、地點與期間。

公務機構不區分專業與技術人員。依據工作活動範圍，界定公務服務意義，員工基於公眾利益執行工作並非公務服務。有些公務員職位（由政府決定）具有特殊意義，必須具備相關文憑或證件，例如身分證、畢業證書（大學畢業證書）、未犯刑事罪證明、健康證明、國安局證明（國安局）等。

第二節 俸給制度

斯洛伐克公務人員相關法令規定主要係規範於2001年7月通過、2002年4月實行之「公務員法」(Civil Service Law)，其中公務人員俸給制度並有專章規定。以下謹就法規內容酌予說明。

一、公務人員的基本薪(salary)

公務人員的基本薪(salary)主要係依據公務人員薪資表(tariff salary)所訂等階(salary class)以及工作年資等條件，於其所任職務所應支領之等階範圍內，依任職年資之長短，支領不同之基本薪。而各職務所適用之等階如下：

- (一)第1等階：適用於職員(Desk Officer)，任該職務人員需具有中等教育學歷。
- (二)第2等階：適用於資深職員(Senior Desk Officer)，任該職務人員需具有中等教育學歷，以及具備2年以上相關專業經歷。

- (三)第 3 等階：適用於專業職員(Desk Officer-Specialist)，任該職務人員需具有中等教育學歷或高等技職學歷，以及具備 4 年以上相關專業經歷。
- (四)第 4 等階：適用於首席職員(Chief Desk Officer)，任該職務人員需具有中等教育學歷或高等技職學歷，以及具備 6 年以上相關專業經歷。
- (五)第 5 等階：適用於顧問(Counsellor)，任該職務人員需具有相當學士或大學學歷。
- (六)第 6 等階：適用於資深顧問(Senior Counsellor)，任該職務人員需具有相當學士或大學學歷，以及具備 2 年以上相關專業經歷。
- (七)第 7 等階：適用於專業顧問或轄區顧問(Counsellor - Specialist or District Counsellor)，任該職務人員需具有大學學歷，以及具備 4 年以上相關專業經歷。
- (八)第 8 等階：適用於首席顧問或地區顧問(Chief Counsellor or Regional Counsellor)，任該職務人員需具有大學「學歷，以及具備 6 年以上相關專業經歷。
- (九)第 9 等階：適用於州顧問(State Counsellor)，任該職務人員需具有大學學歷，以及具備 9 年以上相關專業經歷。

二、各種津貼

公務人員除了依前開薪資表支領基本薪外，另依其所任職務及任職情形支領以下津貼(bonus)：

(一)主管津貼(management bonus)：高階職員才有資格支領主管津貼，而支領金額之多寡，端視其所任主管職務之層級，並依不同層級而給與不同百分比之津貼，主要可分為以下 4 個層級：

1. 第 1 層級：適用於中央一級行政機關、國會、最高審計機關、總統辦公室、憲法法庭之機關首長或政治任命人員。任本層級職務人員可以多支領 35%至 65%基本薪之主管津貼。
2. 第 2 層級：適用於其他較第 1 層級為低之機關首長或政治任命人員以及第 1 層級所列機關之副首長。任本層級職務人員可以多支領 12%至 55%基本薪之主管津貼。
3. 第 3 層級：適用於管理相當規模人員之部門主管，這些人員可能同時擔任第 2 層級所列機關之副主管職務。任本層級職務人員可以多支領 6%至 41%基本薪之主管津貼。
4. 第 4 層級：適用於管理較低階層人員之資深職員。任本層級職務人員可以多支領 4%至 30%基本薪之主管津貼。

(二)代理津貼(bonus for deputizing)：公務人員如代理主管職務超過 3 個星期以上，可依其代理期間支領被代理職務之主管津貼；又公務人員如原已支領主管津貼，於其代理更高階之主管職務時，可以支領該被代理職務較高之主管津貼。

(三)個人績效津貼(personal bonus)：透過評鑑方式，如公務人員工作績效良好時，會在政府預算允許情

形下，給與其個人績效津貼；但最高不得超過基本薪的 70%。

(四) 夜間加班津貼 (bonus for civil service at night)：公務人員如果於夜間執行公務，其每小時支領之加班津貼為適當薪資之 25%。

(五) 一般假日加班津貼 (bonus for civil service on Saturdays and Sundays)：公務人員如果於一般假日執行公務，其每小時支領之加班津貼為適當薪資之 30%。

(六) 國定假日加班津貼 (bonus for civil service on public holidays)：公務人員如果被授予於國定假日執行公務，應依其服務內容給予適當之加班津貼。

(七) 危險職務津貼 (bonus for civil service in constrained and health detrimental environment)：公務人員因執行特定職務導致健康可能受到危害時，可以支領危險職務津貼，主要可分為 2 大類，而各大類還可細分為 4 小類如下：

1. 第 1 類：

(1) 職業傳染病 (work-related infection)：例如研究可能引發疾病之微生物、毒物或寄生蟲等實驗室職務。

(2) 輻射線感染 (ionising or non-ionising radiation)：例如處理放射性物質、使用 X 光設備等可能感染輻射線之職務。

(3) 化學汙染 (chemical contaminants)：例如處

理濃縮瓦斯、原油材料、具腐蝕性材料等有毒物質之職務。

(4)生理影響(physical effects)：例如長時間處於噪音超過 90 分貝之職務。

2. 第 2 類：

(1)職業傳染病(work-related infection)：例如任職於動物檢疫所、衛生機構、焚化爐等場所之職務。

(2)輻射線感染(ionising or non-ionising radiation)：例如處理放射線廢棄物之職務。

(3)化學汙染(chemical contaminants)：例如須具備相關專業知能並使用專門設備，且於密閉空間，始能處理危險毒物之職務。

(4)生理影響(physical effects)：例如飛行員及機組人員執行之業務內容。

(八)培訓津貼(bonus for candidate preparation)：公務人員在培訓期間每個月可以多給予 10%基本薪之培訓津貼；如果準備成為 2 個以上職務之候選人，每個月可以多給予 15%基本薪之培訓津貼。

(九)危險地域津貼(bonus for civil service in crisis areas)：公務人員於國外危險區域執行職務，每個月可以多給予 10%基本薪之危險地域津貼；至於危險區域之認定權責機關為外交部。

(十)交通津貼(shift bonus)：公務人員因執行職務須往返不同地點時，可以給予 1.7%至 14.1%基本薪之交通津貼。

公務人員的薪資相較於民間機構之薪資並不算高，而剛進入政府機關之一般公務人員所領薪資約為平均基本工資之 1.5 倍。

第三節 訓練制度

斯洛伐克於 2004 年加入歐洲聯盟（European Union）。在加入前，斯洛伐克共和國人事行政局負責掌理該國公務員之教育及訓練，培養公務員專業成長及職涯發展；但在加入歐盟後，因人事行政局遭裁撤，由中央整合辦理之訓練政策也因此隨之終止。目前該國雖尚未成立公務員教育訓練中心，惟部分行政及教育機構設有線上課程，公務員可透過網路學習（e-learning）選取訓練課程。公務員在職訓練並無統一的教育訓練手冊作為依循。

第四章 匈牙利公務員人事制度

匈牙利公務員人事制度主要係 1992 年制定公務員的法定地位第 23 號法案（以下簡稱公務員法），該法案係該國公務員之基準法，規範包括適用範圍、公務員與政府法律關係之開始與終止（公開徵選、任命、終止、不相容之行為）、公務員與政府法律關係之範圍（生涯發展、訓練暨延伸訓練、績效評定及工作表現、休假、薪資、津貼）、懲戒與責任、法律糾紛（公務員遭解僱、不滿績效評定、處理糾紛之程序）、管理、利益調解。茲就前述公務員法及參訪資料等有關考選、俸給及訓練制度部分，摘述如下。

第一節 考選制度

一、公務員之類別

匈牙利公務員區分為公務員與政府官員兩大類型。其中公務員服務於地方政府代表機構與行政聯合機構、地方公證處與自治機構，例如共和國總統府、國會辦公室、憲法法院辦公室、匈牙利科學院秘書處等。至於政府官員，則服務於總理辦公室、中央部會機構、中央辦公室（以下統稱中央行政管理機構）、中央行政機關管轄區域和地方機關、郡縣與市政府辦公室、警察局、海關與金融監管局、監獄管理與災害管理機關等。

二、公務員之進用

包括公開競爭或限制資格等兩種方式，如法律明定或公共行政機構決定採取公開競爭進用時，必須以公開競爭方式進用公務員。

三、擔任公務員必須具備基本資格包括：

- (一) 須具備匈牙利國籍。
- (二) 無犯罪紀錄。
- (三) 具有法律上的能力。
- (四) 中學以上學校畢業。

四、公務員遴用方式：

(一) 資格限制程序：

行政機構人事招募資料庫。

(二) 公開競爭：法律明文規定或公共行政機構決定。

1. 工作機會：運用公共行政就業入口網站，每年公布公務員職缺 3000 人以上，報考政府聘雇員工應試人約 15000 人。

2. 國立公共行政學院 (NIPA) 提供依據工作能力遴選員工 (面談、測驗、AC)。

五、公務員之考試制度：

- (一) 教育水準 (中等或高等教育畢業)
- (二) 職責範圍 (行政、辦事員或經理)
- (三) 規定必要考試、選擇課程

六、公務員之考試類型：

公務員考試包括行政基本考試、公共管理基本考試及公共行政專業考試三種，茲概述如下：

(一) 行政基本考試

1. 行政公務員負責管理行政機構工作有關於執行、行政、管理、控制和監督等職責，必須參加行政基本考試。

2. 行政公務員就任以後 6 個月內必須參加基本行政

考試，如果於期限內不能參加基本行政考試，應該終止其僱用。

3. 行政基本考試包含實務與口試部分。
4. 考試科目包括一般行政技術研習、管理學、分類資訊管理、機密資料保護與檔案管理。

(二) 公共管理基本考試

1. 每位公務員必須參加公共管理基本考試。
2. 考試題目為多重選擇題。
3. 考試科目包括憲法基本研習、行政程序、經濟與金融、資料保護、公共服務、歐盟事務基本研習。

(三) 公共行政專業考試

1. 公務員具備大學學歷與經理人必須通過公共行政專業考試。
2. 公共行政專業考試包括多重選擇題、作文題與口試。
3. 公共行政專業考試科目包括行政細部管理、高階部門行政研究
4. 公務員具備碩士學歷者，須通過公共行政考試專業，始能成為公共行政部門主管。

七、考試特點

- (一) 考試制度全部要點與程序必須符合法規。
- (二) 公共行政考試主管機構為國立公共行政學院(NIPA)，負責決定考題與評分。
- (三) 國立公共行政學院(NIPA)網站公布科目教材內容與作文題，但是，不公布測驗題及其解答。
- (四) 資料庫軟體產生每位考生個別測驗試題。

- (五) 專家或行家不斷更新資料庫，確保不同的考題。
 - (六) 行政機構（雇主）負擔支付全部類型的國家考試費用，因此，免費參加考試。
 - (七) 考試費用包括預備課程費用，參加考試並非一定要參加預備課程。
 - (八) 除非公務員以前教育主修課程已經包括考試科目得免除參加考試，例如法律系畢業生。
 - (九) 殘障考生的考試方法應符合特定法律規定，端視殘疾程度和類型，例如視力受損的考生可以參加口頭測試。
 - (十) 提供網路學習。
- 八、司法人員與軍警人員

(一) 司法人員包括司法人員、法官及檢察官，渠等享有獨立於法律地位與薪資，其中法官與檢察官係屬自主獨立體系。必須參加其他培訓，除非通過培訓訓練，否則不能晉升更高職位，至於律師人員則統一考試。

(二) 軍警人員

軍警人員包括警察、民防人員、消防人員及獄政矯正人員，是否參加考試與訓練，取決於機構組織類型或公務員職位與職責而定。

第二節 俸給制度

匈牙利公務員俸給制度是由許多要素構成，如機關層級、文官資格、任用層次與年資等。而薪資包含 3 個部分：基本薪、加給及獎金。另薪資基礎及加成，決定個別層級基

本薪資。至於薪資加成係按職務層級(高低)決定，而薪資基礎每年由國家預算法案決定，透過公務員權益調解機制，確保薪資基礎將不會比前一年度低。薪資規模會隨著職務的調升，而自動增加。

匈牙利沒有一單獨資深公務員系統，但下列獎金提供給資深公務員：

- 一、基本薪 30%：司長、大都會的副首長或郡層次的行政級官員。
- 二、基本薪 20%：副司長。
- 三、基本薪 10%：科長。

匈牙利公務員晉升時，薪資會自動調升。機關首長可以根據前一年度個人專業表現最高調升基本薪 50%。對於那些服務於地方政府有傑出表現的公務員，有特別規定。透過對其重大或特殊重大之績效評估、郡議長認可、公證人或首席公證人支持，在年度預算中至多可就 20%員額，建立一套不同於正常體制之薪俸計畫，但須明列定於該項法案及年度預算中。

匈牙利公務員資遣給與適用於最低僱用期間內被解僱之人員，其規定說明如下：

- 一、任職滿 3 年以上，得領相當 1 個月薪資。
- 二、任職滿 5 年以上，得領相當 2 個月薪資。
- 三、任職滿 8 年以上，得領相當 3 個月薪資。
- 四、任職滿 10 年以上，得領相當 4 個月薪資。
- 五、任職滿 13 年以上，得領相當 5 個月薪資。
- 六、任職滿 16 年以上，得領相當 6 個月薪資。
- 七、任職滿 20 年以上，得領相當 8 個月薪資。

從免職開始起算，在公務員即將可領取老人年金5年內被解僱，其資遣費應被加發相當於4個月之薪資。如果公務人員之前已領取過任何名義加發的資遣費，則不再加發資遣費；資遣費支給情形應登錄在公務員僱用證明中。

薪資表(具大學學歷的公務員)

PAYROLL PLACEMENT

(public servants with higher education)

薪資描述 (Description of payroll placement)	薪級 (Salary degree)	僱用年資 (Duration of public service employment)	加成 (Multiplier)
練習生 (Trainee)	1	0-1	2.1
法案起草者 (Drafter)	2	1-2	3.0
	3	2-3	3.2
顧問(諮議) (councillor)	4	3-4	3.5
	5	4-6	3.7
	6	6-8	3.9
首席顧問 (Chief councillor)	7	8-10	4.2
	8	10-12	4.4
	9	12-14	4.6
	10	14-16	4.8
資深顧問 (Senior councilor)	11	16-19	5.1
	12	19-22	5.2
	13	22-25	5.3
資深首席顧問 (Senior chief councilor)	14	25-29	5.6
	15	29-33	5.7
	16	33-37	5.8
	17	over 37 years	6.0

薪資表(具中學學歷的公務員)

PAYROLL PLACEMENT

(public servants with secondary education)

薪資描述 (Description of payroll placement)	薪級 (Salary degree)	僱用年資 (Duration of public service employment)	加成 (Multiplier)
練習生 (Trainee)	1	0-2	1.5
書記 (Clerk)	2	2-4	1.9
	3	4-6	2.0
	4	6-8	2.2
	5	8-10	2.25
	6	10-12	2.3
首席書記 (Chief clerk)	7	12-15	2.5
	8	15-18	2.6
	9	18-21	2.65
	10	21-24	2.7
	11	24-27	2.8
	12	27-29	2.85
	13	29-31	2.9
資深書記 (Senior contributor)	14	31-33	3.3
	15	33-35	4.0
	16	35-37	4.2
	17	over 37 years	4.4

行政官薪資表
PAYROLL PLACEMENT
(administrators)

薪資描述 (Description of payroll placement)	薪級 (Salary degree)	僱用年資 (Duration of public service employment)	加成 (Multiplier)
行政官 (administrators)	1	0-2	1.55
	2	2-10	1.85
	3	10-20	2.0
	4	20-30	2.25
	5	30-37	2.5
	6	over 37 years	2.75

第三節 訓練制度

匈牙利公務員有權參加政府所舉辦之新進訓練或專業再訓練，政府有義務負擔訓練費用，但公務員在新進或專業訓練結束起兩年內辭職者，應賠償所有之訓練費用，如果係因紀律受到懲處而被終止或者依據公務員法第 77 條第 2 項規定而離職，則無須償還機關指派訓練之費用；公務員訓練方面之業務，係由國立公共行政學院（National Institute of Public Administration, NIPA）負責，該學院成立於 2011 年 1 月 1 日，其前身為政府公共行政與人力資源服務中心（2007-2010），為中央公共行政專業機構，隸屬於公共行政與司法部，負責掌理下列事項：

- 一、協調、監督公共行政人員首次與專業考試。
- 二、推動公共行政人員之招募與遴選。
- 三、辦理公共行政與人力資源制度之相關課程訓練。
- 四、協調與聯繫匈牙利公共行政獎學金計畫。
- 五、成立公共行政創新科技基金，協助中央行政管理。
- 六、參與國立、國際大學或學術研究中心之合作計畫。

匈牙利國立公共服務大學成立於 2011 年 3 月，係經合併 Corvinus 大學公共行政學院、警察學校、國立國防大學等 3 所公立高等教育機構所組成，將於 2012 年開始運作。該校之任務，主要在於提升公務員職業意願與專業知識，加強執行法律、國防與國家安全業務能力，完成整合初級公務員之人力計畫。而匈牙利國立公共行政學院與該校之關係，在於扮演代理人及策略夥伴之角色，除負責管理匈牙利國立公共服務大學之日常運作外，也共同致力於公務員之未來教

育訓練計畫。

另匈牙利是國際行政科學學會（International Institute of Administrative Sciences, IIAS）之會員；該學會為全球實務界與學術界建立交流平台，致力於公共行政相關議題之理論與實務研究。

依據公務員法規定，公務員被派參加之訓練，包括管理執行之訓練。如公務員指定或被分配到一個主管職務，因個人因素而不參加1年期之訓練，執行津貼將減少50%以上，如屬延伸訓練者，將持續減少津貼，直到公務員參加訓練。如延伸訓練期間超過1個月，將延長至訓練結束，直到公務員訓練結束。

第四節 醫師養成教育概況

一、醫師教育

- (一)國家資源部每年核定准許就讀大學課程（醫師）醫學院學生人數，由於報考人數超過已核定名額 2 至 4 倍，所以依據學生以前學業成績單甄選考生資格。課程期限 12 學期，授課教學至少 6000 小時。授課教學分為兩部分：第一部分包括臨床實習以前研讀基礎學科，為期 2 年；第二部分著重於臨床實習，持續 4 年。第 11 與第 12 學期為實習期間，通常於大學附設診所或醫院實習。
- (二)6 年課程結業後，學生必須撰寫論文，繳交論文報告，參加論文口試，然後面對考試委員會，接受最後筆試與口試。如果順利通過全部考試，畢業生能夠取得畢業文憑與醫師資格。醫學課程授課教學使用兩種語言：匈牙利語和英語。

二、專業訓練

- (一)依據歐盟醫療專家聯盟（UEMS）規定（法規、政府與

部門法令)，匈牙利於 1999 年實施新的居留制度規定，適用於醫護專業人員研究所課程，同時規定專業訓練領域與研讀期限。

(二)國家資源部按照國家人力資源規劃預測，每年核定為各種專業領域的院（系、所）學生人數。

(三)專業訓練包括 2 部分：共同課程，為期 26 個月，另一部分是專業訓練，為期 3 年至 7 年，端視特定學科而定。大學部與其他已認可醫療保健機構提供理論課程與實習訓練，教師與導師負責督導學生表現且評鑑認證。完成課程以後，尚未接受國家專業訓練委員會與後續醫療教育以前，考生（學生）必須參加專業考試，國家專業訓練委員會頒發證書。

三、後續醫療教育（CME）

依據規定，匈牙利醫師必須參加後續醫療教育（CME），每隔 5 年必須參加後續醫療教育課程訓練，以便匈牙利醫師公會重新核發醫生執業登記證。

四、博士學位課程

匈牙利醫學院有數個已認可的博士學位課程。

五、國際承認的學位

(一)歐盟：匈牙利的專業教育條件與歐盟一致，且已承認其專業課程（醫學、牙科醫生、藥劑師等），歐盟各會員國有義務承認匈牙利已頒發的文憑，故與專業課程使用之語言無關。

(二)美國：匈牙利畢業生（外國畢業生）取得居留資格以後，有權通過美國醫師資格考試（USMLE）。目前，刻正在與美國洽談直接承認匈牙利文憑事宜。

第五章 考察發現與建議

一個國家良好的人事制度，當然不是建立在某一種單純的制度上面，而是要在教養、培植、任用、待遇、訓練、考核、獎懲、撫卹、退休、保險各方面，都有具體合理的規定與切實的辦法²。另人事制度採行中央集權制，抑或採行分權制，各有其優缺點，且各國之生態系絡深受政治、經濟、社會、文化、歷史等因素之影響，因而每個國家人事制度究採中央集權制，抑或採分權制，似乎不是重點，值得關切的是，是否建構完備之人事制度且加以落實執行。

東歐國家自 1991 年蘇聯解體後實施民主政治過程，政黨政治運作未臻成熟，致呈現所有公務人員，隨政黨之更迭而變動，與民主政治僅政務人員隨政黨政權取得與否而進退之原則相悖，在在突顯該等國家於民主政治初期仍不免有分臧政治之弊端，對於建構公務人員人事制度有相當負面之影響。為免影響國家之永續發展，並保障人民服公職之權利，建置一套完備之公務人員人事制度，因應外在環境變化不斷地檢討及適時進行前瞻性之興革，有其必要性及迫切性。

本次考察團爰針對捷克、斯洛伐克及匈牙利三個國家公務員之考選、俸給及訓練制度方面，除了儘可能從資料蒐集途徑取得相關資料外，亦經由面對面座談方式，進行瞭解，並與我國公務員人事制度相互比較研析，茲將所發現之差異

² 〈先總統蔣公於民國 40 年 4 月 23 日主持革命實踐研究院 總理紀念週講詞〉，<http://www.chungcheng.org.tw/thought/class06/0028/0014.htm> (2011 年 12 月 4 日)。

及對於當前我國公務員人事制度有啟發或值得借境之處，分述如下。

第一節 考察發現

一、考選制度方面

(一)捷克

1. 公務人員法於 2001 年提出，迄今尚未經國會完成立法程序。公務人員目前隨政黨更迭而進退，並由各機關自行進用人員，故缺乏中央主管機關及身分保障。
2. 地方公務員之進用，係依據地方自治政府公務員管理法案規定，由地方自治政府機構公布與執行人事招募程序，並未設置專責機構負責，完全委由地方自治政府機構負責辦理。
3. 甄選委員會負責評量應徵人資格及面試，最後由地方自治政府單位主管依據面試結果，決定是否錄用，甄選委員會由 3 位以上委員組成，其中地方自治政府公務員代表不得少三分之一。

(二)斯洛伐克

1. 曾於 2002 至 2006 年進行人事行政及文官制度改革，設立獨立的中央人事行政局，文官任用需經考試。
2. 其後因政治(客)利益，法律不夠周延，以及政黨輪替等因素，改由執政黨自行遴用，同時裁撤中央人事行政局，廢除職系及類科。
3. 現行於政府部門服務之人員，均係由執政黨自行

任用，造成相當嚴重的困擾。

4. 公務員之進用係由各公務機構主管指定與任命所組成之甄選委員會辦理甄選。並無獨立專責之機構負責甄選公務員。

(三) 匈牙利

1. 公務人員之進用係由各部會將職缺送請公共行政學院上網公告，並由該學院將篩選後之名單提供各部會，自行遴選進用，經遴用之人員須於 1 年內，通過公共行政學院所舉辦的測驗，始為該國之公務人員。
2. 公務人員之進用，與我國類似，且集中於公共行政學院辦理考試及培訓事宜。

二、俸給制度方面

(一) 捷克

1. 捷克公務員服務法規定，其俸給雖區分為 3 類人員，但其薪資種類均區分為基本薪、額外的待遇及獎金等。除獎金外，其基本薪及額外的待遇，如同我國公務人員俸給法規定之本俸（年功俸）及加給。
2. 公務員之基本薪，分為 12 個等級，每一個等級又分為 12 個等階，其第 12 等級與第 1 等級之基本薪數額差距，以及第 12 等階與第 1 等階基本薪數額之差距，均有規定，且每一等級及每一等階之基本薪均按固定之百分比率增加。此與我國公務人員，因係以官等、職等任用，所以其本俸（年功俸）係按各職等區分俸級及俸點，並就所列俸

點折算俸額有所不同。

3. 對於主管人員、工作具有危險性、職責繁重、服務處所之艱苦程度等，所給與之額外待遇部分，與我國各種加給之性質相近；但捷克公務員服務法規定，公務員有特殊表現或較其他人員優異地完成大量或特別重要的工作時，得支領特別的或個人的額外待遇或獎金。目前我國部分機關或有工程獎金、績效獎金等，尚缺乏法源依據。
4. 對於擔任主管職務者所給與之額外待遇，係依各該主管職務所在機關及內部單位層級分別規定支領之數額，此與我國係依職等區分主管職務加給數額有所不同。

(二) 斯洛伐克

1. 斯洛伐克公務員法規定，其公務員每月薪資總額包含基本薪及各種津貼。而其基本薪主要係依據公務人員薪資表所訂等階及工作年資等條件支領，並依所具學歷高低及任職年資之長短而適用不同等階之基本薪。其基本薪及各種津貼之支給，與我國公務人員俸給法規定之本俸（年功俸）及加給概念類似；但其以學歷高低及任職年資的長短區分不同等階，則與我國公務人員俸表係以官等、職等區分等級之情形不同。
2. 公務員每月支領之津貼種類繁多，包含主管津貼、代理津貼、個人績效津貼、勤務班別（如：夜間、一般假日或國定假日）津貼、危險地域津貼、危險職務津貼、交通津貼、培訓津貼等。其中主

管津貼、代理津貼、危險地域津貼及危險職務津貼之性質，類似我國的職務加給、技術或專業加給以及地域加給；至於個人績效津貼、勤務班別津貼、交通津貼及培訓津貼，則類似我國的工作或績效獎金、加班費、交通補助費及訓練進修補助費等費用之性質。

3. 公務員支領之主管津貼，係依各該主管職務所在機關層級及所任職務分別規定支領之數額，此與我國係依職等區分主管職務加給數額有所不同。
4. 公務員薪資相較於民間機構薪資並不算高，而剛進入政府機關之一般公務人員所領薪資約僅為平均基本工資之 1.5 倍，致使年輕人擔任公職之意願並不高，此與我國近年來公職考試報考人數逐年攀升之情形有所不同。

(三) 匈牙利

1. 公務員係依據其學歷以及任職年資加以分級；亦即高學歷者得擔任較高等級之職位，且各職位起敘之薪級亦不同。與我國經同一考試及格，縱使其學歷不同，均以同等級任用及核敘之規定不同。（例：如經高等考試三級考試及格者，無論具學士抑或碩士學位，均以薦任第六職等本俸一級 385 俸點起敘）。
2. 公務員薪級係以學歷及所任職務分為 3 種薪級表，足見匈牙利對於公務員學歷之重視程度。
3. 首長可以根據公務員前 1 年度個人專業表現最高調升基本薪 50%，並得在年度預算中至多就機關

20%員額，建立一套不同於正常體制之薪俸計畫，但須明定於該項法案及年度預算中。與我國依公務人員所任職務及所敘官職等級而支領固定薪資，較有彈性。

三、訓練制度方面

捷克、斯洛伐克及匈牙利三個國家相較，以匈牙利公務人員之進用程序較為完備，且具有訓練機制，並統由一個公共行政學院辦理測驗及訓練，雖與我國考試取才而後用人方式有別，但仍不失為較具有制度性之作法。

歐盟各國醫事人員教育訓練，均係依其醫學教育指引(Directives)辦理，歐盟各國均互相承認其學歷。

四、醫學教育及訓練方面

(一)捷克

1. 查理士大學有 660 年歷史，是歐洲歷史第二悠久的大學，每年培養醫學生約 750 人，另有國際醫學生 100 人，主要是醫院訓練科系能力，限制了國際生的招生。入學考試以生物、化學二科為主。本地生錄取率約 20%、國際生約 33%，drop-out 比率 20%，多在 1 至 2 年級，我國留學生無 Drop out。醫學系課程有 5 年，除捷克語(2 學分)、醫學倫理(2 學分)外，全為專業課程，欠缺通識及醫學人文課程。
2. 畢業前有 5 項口試考試，包含內、外、小兒、婦產及公衛共計 5 門。其附設教學醫院有 1000 床。第 1 次失敗率約 5%，多在第 2 次考試通過。第 6 年共約 30 週在醫院實習，可接觸病人，唯須具捷

克語言能力，每週工作約 40 小時。畢業後須經 5 年訓練後始可在醫院外執業，其中 2 年為專科(內或外或婦或兒等)訓練，3 年為次專科訓練，須經過考試及格始能進階或取得行醫執照。

3. 本地學生一律公費，外國學生 1 年約需 13000CZK(新臺幣約 65 萬)。
4. 布拉格前市長任市長 8 年，也是醫師，曾與臺北市簽署姊妹市，也出席陪同。

(二)斯洛伐克

1. 馬丁醫學院副院長 Dr. CACKOVSKA，及國際所所長 Dr. STRANSKY，和我國來的留學醫學生呂育碩參加座談。
2. 馬丁醫學院師/學生=1/9(基礎學科);醫師/學生=1/5(臨床學科)。
3. 該國年培 600 醫師;外國學生約 100 人至 120 人，也以北歐學生為多。
4. 醫學系課程、訓練方式、領照與捷克非常類似。畢業考試、學期考試評估以口試進行，每次考試常須約 4 星期，實際考試每人每科約 40 分抽題考試，每年實際上課 15 週x2，第 6 年實習內、外、婦、兒共 30 週，畢業後須經 5 年訓練取得行醫執照(專科制)。
5. 斯洛伐克醫事人員(包括外籍生)訓練嚴格，畢業後即可在歐盟國家實習，完成後即可執業。

(三)匈牙利

1. 歐盟各國醫學教育制度，均遵循歐盟訂出的醫學

教育指引 (Directives)，醫學教育是 6 年，畢業後再有 5 年 (2 年專科，3 年次專科) 的住院醫師訓練。牙醫、藥學、護理也訂在歐盟醫學教育指引中。歐盟暨各國的醫學教育制度都很類似，惟執行成效或有不同。匈牙利醫學院第 6 年實習以內、外、婦、兒為主，期間達 1 整年，但每週工作 40 小時，是三國中較嚴格者，因為語言問題 Semmelweis 大學醫學院擬請其認可之外國醫學院附設醫院訓練第 6 年國際醫學生，惟目前尚未實施。

2. 畢業後是否有國家考試，取得醫師資格，歐盟各國則有不同，匈牙利有全國共同的筆試及各院之口試，但斯洛伐克及捷克則以畢業前之 5 學門口試及一論文決定。畢業後須經 5 年訓練始得執業。
3. 匈牙利本國醫學生 (800 人/year) 及外國醫學生 (900 人/year)，其淘汰率均為 20-30%；且大部分在入學 1 至 2 年後淘汰。
4. 三國的本地生，醫學教育都是免費，外國生 1 年學費約 50 萬新臺幣，且三國醫師養成後，至他國 (西歐) 執業甚多 (匈牙利約 70%)，是一個大問題。
5. 匈牙利醫師待遇比公務員稍低，訓練又相對嚴謹 (挪威等國已將所有醫師之養成交東歐幾國養成，自己國內已無基礎醫學教育)，大量外流醫師是匈牙利目前衛生界最大的問題。
6. 參觀匈牙利最大醫學院 Semmelweis University

及與醫學院學生座談（晚宴），有近 400 外國醫學生在該校就讀，挪威生占了 283 人，瑞典生 3 人，占最大宗，我國目前有 2 人就讀該校醫學院。

第二節 考察建議

一、加速推動公務人員基準法草案早日完成立法程序

匈牙利公務人員人事法制之規範較捷克及斯洛伐克周延，而其實務上亦能依據法令規定運作，顯示出制度化之重要性；反觀我國公務人員人事制度，較該等國家完備，惟長期以來，均係各自發展，至制度結構不同，法令分歧，人事措施各行其是，且人事管理權責機關不同，造成多軌併行，多元管理，人才交流不易，權益難以平衡之局面，為解決上開問題，本院多年來致力於公務人員基準法草案之推動，期就現行文官制度做適度的整建，使文官整體的基本事項，樹立一個共同的標準，以統攝全國人事法律規章，但仍允許各類公務人員，其具有特殊性或個別性之事項，仍得應其人事管理所需，依其特別法規，個別適用。惟以該法於 74 年 3 月 28 日本院第 7 屆第 27 會議通過之本院第 7 屆施政綱領，業已決定研訂公務人員基準法律，並於 89 年 4 月 24 日、91 年 10 月 30 日、95 年 6 月 16 日及 100 年 5 月 18 日四度與行政院會銜函送立法院審議，尚無法完成立法程序，如能加速推動公務人員基準法草案早日完成立法程序，將有助於相關人事法制之健全。

二、儘速研訂契約用人制度

捷克及斯洛伐克公務人員之進用，雖受政黨影響，

而與常任文官永業制悖離；惟從反思觀點，如我國能將基層職務（委任第一職等至第五職等），視業務屬性，由現行考試用人方式，改以約僱方式進用，將有助於活化人力運用，使組織調整更具彈性，並可減少政府辦理考試及日後人事管理等之財政負擔；98年報考試院審議版本之聘用人員人事條例草案，以現行各機關聘用人員、約僱人員之控管，其員額各以不超過機關預算總人數5%為原則。復據98年6月統計資料，中央暨地方機關以人事費聘用及約僱人數約占職員預算員額數（含聘用及約僱員額數）7.41%，爰該草案明定聘用人數採總量管制，並以10%為限，以該草案係以約聘僱人員為範疇，如將委任官等列入，則勢須重行評估並提高契約用人員額比例，以資因應。

三、研議明文規定獎金之支給

目前我國各機關係以不同名目零散發放各種獎金，並未有一致的法規依據及規範，經參考本次考察國之公務員服務法相關規定，似得考量研究賦予核發獎金之法源依據。

四、研議依機關層級區分主管職務加給數額

目前我國主管職務加給數額，係依職等規定不同支給數額，但因不同機關相同職等之主管職務，其職責程度尚有不同，如中央二級機關與地方機關之薦任第九職等主管，其所承擔之業務及職責各有不同，似可參考本次考察國之公務員服務法相關規定，研究依中央及地方機關之不同，以不同加給表區分支領之主管職務加給數額之可行性。

五、檢討人事法規因應少子化問題

根據內政部所公布之「2010年我國重要人口指標」，我國新生兒之出生人數創下歷史新低，成為全球最低的生育率國家，為鼓勵公務人員結婚、生育，以及因應少子化後續所帶來的高齡化衝擊，本院暨所屬部會及行政院人事行政局乃組成專案小組，並邀請學者專家對本院所掌理之人事法制通盤檢視，審酌因應對策。此次參訪期間，經與斯洛伐克及匈牙利相關人員，就該國女性公務人員育嬰留職停薪議題交換意見，其中斯洛伐克之女性公務人員為照顧幼小子女，得請育嬰假，至小孩滿8足歲前，而其待遇則分為：小孩1足歲前保留原職務，並給予全額之薪資，小孩2歲至8足歲前，僅保留相當職務，薪資依比率酌給；而匈牙利無論是公務人員或民間企業均有申請育嬰假之措施，且公私部門均適用相同之規定，該國育嬰假的申請期限以3年為限，第1年可領全薪的70%，第2年起即不支薪。反觀我國公務人員育嬰留職停薪之規範，雖於公務人員留職停薪辦法第4條第2項第1款明定，具有該項條件得申請留職停薪，公務人員不限女性，男性亦可提出申請，且機關不得拒絕，惟以養育3足歲以下子女、最長以3年為限，且完全停薪，就目前雙薪結構家庭而言，影響經濟來源重大，亦使此項措施之美意大打折扣。此部分可由主管機關再進一步的研究，或可參考斯洛伐克或匈牙利之作法，給予是類人員部分的薪資，惟因涉及公私部門之衡平，尚須由各該主管機關作更細緻的規劃。

六、回國醫學生適應問題

本次參訪的國家中，醫學系課程普遍缺乏通識及醫學人文課程，其畢業生如何在回國後在此方面加以補強，尤其近年來國內醫學教育改革一直強調此方面課程為培養全人醫師之基礎。又第 6 年實習課程在工作負擔及臨床病人接觸上難以與國內相比，語言之障礙、文化差異更使得實習成效存疑，目前規定回國後在教學醫院實習 1 年之規定，應為妥當之作法。

第三節 結語

本考察團考察捷克、斯洛伐克及匈牙利，行前荷承外交部多次轉請各駐外單位，費盡心力，鼎力協助安排聯繫參訪機關、學校及資料蒐集事宜，並指派歐洲司同仁參與本團行前會議，且說明相關事宜，感念至深。考察期間復承駐捷克代表處邱代表仲仁、駐斯洛伐克代表處李代表南陽及駐匈牙利代表處高代表青雲等熱忱款待，並撥冗陪同或指派同仁陪同拜會機關、學校，以及駐荷蘭代表處劉代表融和於本團在阿姆斯特丹轉機時至機場接送機，給予必要之協助，使得此次考察順利完成，隆情高誼，至深感荷。

囿於捷克、斯洛伐克及匈牙利東歐國家政府機關暑期放長假，自 8 月 20 日始正式上班，致代表處在接洽聯繫及資料取得上殊為不易，幸賴代表處同仁鼎力協助，克服困難，方得順利安排考察機關及學校、蒐集資料。茲本團業已順利返國，特申謝忱。

參考文獻

伊凡諾幹等(2008)。考試院考銓業務國外考察澳地利、匈牙利、捷克考察團考察報告。臺北：考試院。

ACT of April 26, 2002 on service of public servants in administrative authorities and on remuneration of such servants and other employees in administrative authorities (駐捷克代表處提供)。

Preamble to ActXXXIII of 1992 on the Legal Status of Public Servants (駐匈牙利代表處提供)。

Introduction to the Civil Service of the Slovak Republic, (斯洛伐克前人事行政局局長 Mr. Lubomir PLAI 提供)。

Introduction of the Hungarian National Institute of Public Administration, „Knowledge base for a professional public administration” (匈牙利國立公共行政學院提供)。

Introduction of the Hungarian National Institute of Public Administration, „Knowledge base for a professional public administration” (匈牙利國立公共行政學院提供)。

參考網站

<http://www.president.gov.tw/>

<http://www.exam.gov.tw/>

<http://www.chungcheng.org.tw/thought/class06/0028/0014.htm>

附錄一 考試院 100 年度考銓業務國外考察東歐考察團團
員名單

姓 名	職 稱	備 註
胡幼圃 Hu, Oliver Yoa-pu	考試委員 Minister without Portfolio	團長
周秋玲 Chou, Chiu-Lin	參事兼組長 Counselor and Director	
張雲澣 Chang, Yun-Yun	主任 Director	統計室
林光基 Lin, Kuang-Chi	主任秘書 Chief Secretary	考選部
鄭政輝 Cheng, Cheng-Hui	司長 Director	銓敘部
葉瑞與 Yeh, Jui-Yu	參事 Counselor	行政院人事行 政局
石崇良 Shih, Chung-Liang	處長 Director	行政院衛生署
徐文彬 Hsu, Wen-Pin	科長 Section Chief	隨團秘書

附錄二 考試院 100 年度考銓業務捷克、斯洛伐克及匈牙利考察團行程表

日期	地點	預定活動項目	交通工具	住宿	備註
第一天 100.9.20 星期二	台北 阿姆斯特丹	啟程	1. 巴士 2. 飛機	機上	華航 CI-065 22:45-09:15
第二天 100.9.21 星期三	阿姆斯特丹 布拉格	1. 行程 2. 拜會行前會議	飛機	捷克	捷克航空 Ok-623 14:35-16:05
第三天 100.9.22 星期四	布拉格	1. 拜會相關機關、醫學院校及醫院 2. 行程	巴士	捷克	
第四天 100.9.23 星期五	布拉格 克倫諾夫	1. 行程 2. 整理拜會資料	巴士	捷克	
第五天 100.9.24 星期六	克倫諾夫 布爾諾	1. 行程 2. 準備拜會資料	巴士	捷克	
第六天 100.9.25 星期日	布爾諾 布拉提斯拉瓦	1. 行程 2. 準備拜會資料	巴士	斯洛伐克	
第七天 100.9.26 星期一	布拉提斯拉瓦	拜會相關機關、醫學院校及醫院	巴士	斯洛伐克	
第八天 100.9.27 星期二	布拉提斯拉瓦 布達佩斯	1. 行程 2. 準備拜會資料	巴士	匈牙利	
第九天 100.9.28 星期三	布達佩斯	拜會相關機關、醫學院校及醫院	巴士	匈牙利	
第十天 100.9.29 星期四	布達佩斯	1. 行程 2. 拜會相關機關、醫學院校及醫院	巴士	匈牙利	
第十一天	布達佩斯	返程	飛機	機上	匈牙利航空

100. 9. 30 星期五	 阿姆斯特丹 臺北			MA-660 07 : 05-09 : 15 華航CI-064 11 : 55-13 : 00
第十二天 100. 10. 1 星期六	阿姆斯特丹 臺北		1. 飛機 2. 巴士	13 : 00 抵達

附錄三 考試院 100 年度考銓業務出國考察捷克、斯洛伐克及匈牙利等東歐國家考銓相關考察項目及英譯題旨

- 一、公務人員可區分為那幾類？進用管道為何？有無獨立之考試機關專門辦理公務人員考試工作？
- 二、公務人員考試之應考資格為何？是否依學歷條件分設不同等級？又是否依工作類別而有其他特殊規定（如技術類別公務人員應考資格限制畢業系組所或有實務經驗）？
- 三、專技人員考試是否建立題庫？係選擇題或申論題？或採臨時命題？若建立題庫，如何運用及管理？另有無心理測驗？有無口試？是否對大眾公布答案？
- 四、專技人員考試是否已採行電腦化測驗？是否採行網路報名？或是採用線上閱卷？若已採行，其成效如何？
- 五、醫事人員教育、訓練、考試及實習之情況為何？歐美國家相互承認之情況如何？有否為國外學生開設醫事專門系所？考試內容是否含 OSCE？（Objective Structured Clinical Examination, OSCE）？
- 六、對身心障礙應考人參加公務人員考試、專門職業及技術人員考試等國家考試提供之輔助措施？
- 七、貴國關於公務人員權益救濟事項是否有單獨立法保障？是否有專責機關主管？其提起救濟之數量及比例各為何？
- 八、公務人員之訓練有無訂定相關法令規定？是否發行刊物？是否可提供相關訓練作業手冊？有無網路學習（e-learning）？
- 九、政府部門公務人力運用態樣（或種類）及其近 5 年來人數變動情形？有無實施精簡經驗，所採取策略及執行成效為何？

十、參與國際訓練組織之現況及與其他國際學術機構合作之情形。

十一、公務人員俸給制度為何？薪資結構？俸給調整之原則與程序？

十二、是否有高級文官制度？

附錄三 考試院 100 年度考銓業務出國考察考銓相關考察
項目----口頭詢問

- 一、貴國公務人員考試應試科目如何設計?是否區分為普通科目與專業科目?科目數為何?考試方式為何? 命題、閱卷等典試工作之權責主管機關為何?
- 二、貴國公務人員考試係屬任用考?資格考?是否須經訓練?有無淘汰機制?
- 三、貴國專門職業及技術人員如何界定?專技人員種類有多少?對專技人員評價為何?
- 四、專技人員考試命題、閱卷委員如何遴聘?是否含括學者、專業人士或行政官員?其遴聘之資格條件為何?
- 五、專技人員考試試題有無口試、實地考試、心理測驗、性向測驗?命題酬勞如何計算?
- 六、法官、檢察官、律師、警察人員是否均經考試取才?若經考試取才,是分別辦理或合一考試?合併訓練?其考量重點為何?
- 七、國家公務員甄選口試辦理情形(含題目預擬、題庫建置、口試評量實施、口試委員訓練)。
- 八、是否有俸表、俸段(Pay band)之設計?其薪資結構為何?有無依照機關層次、職務結構特性及人力運用情形等?有無晉敘俸級之規定?如有,其晉敘之規定為何?是否與其陞遷情形有涉?如另設有高級文官制度,則其俸給規定為何?由何機關負責?

2011 Examination Yuan Civil Service Examination-related Investigation Items for the Eastern Europe Observation Tour in Czech Republic, Slovakia, and Hungary

- I. What are the different classifications of public servants? What are the recruiting and promotion channels? Is there any independent examination authority dedicated for civil servants examinations?
- II. What are the qualifications for civil servants examinations? Are there different classifications based on different academic qualifications? Is there any other special provision based on job category? (for example, for civil servants in technical category, graduation from specific department/institute or practical experience is required)
- III. Is there any test question base established for Professional and Technical Personnel Examinations? Are they multiple-choice questions or essay questions? Or are these questions temporarily composed? How to utilize and manage this established test question base? Is there any additional psychological test? Is there any oral test? Will the answers be announced to the public?
- IV. Are the Professional and Technical Personnel Examinations computer-based? Has online registration been adopted? Or has the online test grading been adopted? If the answers of the previous two questions are both Yes, how effective are they?
- V. How are the conditions of education, training, examination, and practical training of medical staff? Are they recognized by the US and European countries? Is there any specialized medical department/institute dedicated for foreign students? Is the OSCE (Objective Structured Clinical Examination) included in the

examination?

- VI. What are the complimentary measures for disabled participants to national examinations such as civil servants examinations and Professional and Technical Personnel Examinations?
- VII. Is there any separate legislation protecting the relief of the rights of civil servants? Is there any dedicated authority and supervisor for this? What are the number and proportion of submitted relief claims?
- VIII. Are there any laws and regulations for the training of civil servants? Can related manual of training operation be provided? Is e-learning available?
- IX. What are the utilization statuses (or types) of human resource in government departments? And what are the changes in number of people within the last five years? Is there any experience in the implementation of reducing manpower? What are the adopted strategies and effectiveness of implementation?
- X. The current status of participation in international training organizations and the current status of collaboration with other international academic institutions.
- XI. What is the pay system for civil servants? What is the salary structure? What is the principle and procedure for salary adjustment?
- XII. Is there any senior civil service system?

2011 Examination Yuan Civil Service Examination-related Investigation Items for the Observation Tour Abroad

Oral questions

- I. How are the subjects of civil servants examinations designed in your country? Are they divided into general subjects and professional subjects? What is the total number of subjects? What is the examination method? What are the competent authorities for exam question-making and grading?
- II. Is the civil servants examination in your country a kind of appointment examination or qualification examination? Is training a prerequisite? Is there any elimination mechanism?
- III. How to define the professional and technical personnel in your country? How many kinds of professional and technical personnel are there? What is the evaluation result for professional and technical personnel?
- IV. How to select members for making and grading the Professional and Technical Personnel Examinations? Can scholars, professionals or administrative officials be included? What are the qualifications?
- V. Are there any oral test, field test, psychological test, or aptitude test in the Professional and Technical Personnel Examinations? How to calculate the remuneration for making the exam questions?
- VI. Are judges, prosecutors, lawyers, and police officers qualified through exams? If so, are these examinations conducted respectively or jointly? Are the trainings jointly conducted? What are the major considerations?
- VII. The status of oral test for the selection of national civil servants (including question preparation, establishment of test question base,

implementation of oral evaluation, training of the committee member of oral test)

VIII. Is there any design of salary schedule or pay band? What is the salary structure? Is it based on the level of authority, the structure and characteristic of job duty, and utilization of manpower? Is there any rule for salary scale raise? If so, what is the rule for such raise? Is it related to job promotion? If there is additional a senior civil service system, what are its regulations on salary? Which authority is in charge of this?

附錄四 捷克共和國眾議院座談會重要紀錄

壹、參訪時間：中華民國 100 年 9 月 22 日（星期四）上午
10 時至 11 時 40 分

貳、參訪機關：眾議院

參、接待人員：

憲法及法律委員會主席兼公民民主黨友臺小組主席

Marek Benda

預算委員會社會民主黨籍議員 Hana Orgonikova

社會民主黨籍議員 Ladislav Sincl

國安委員會公民民主黨籍議員 Jan Vidim

布拉格市前任市長 Pavel Bem（現任公民民主黨籍議員）

肆、列席人員：駐捷克代表處邱代表仲仁、陳組長執中

伍、座談事項：

一、問：公務人員可區分為那幾類？進用管道為何？有無獨立之考試機關專門辦理公務人員考試工作？

答：捷克共和國地方自治政府未建立個別辦事員分類制度，按照法律規定，招募派任辦事員，依據地方自治政府公務員管理法案（法案 No. 312/2002 Coll）規範人事招募程序，通常由地方自治政府機構公布與執行人事招募程序，並未設置專責機構負責執行招募辦事員，完全委由地方自治政府機構負責辦理。依據國內法規，規範布拉格市政府辦事員甄選程序，招募程序詳細載明各工作內容。

二、問：公務人員考試之應考資格為何？是否依學歷條件分設不同等級？又是否依工作類別而有其他特殊規定（如技術類別公務人員應考資格限制畢業系

組所或有實務經驗)?

答：各機構全部辦事員職位獲得其對應的報酬水準，應徵人必須符合教育/資格及其對應的報酬水準規定。政府法令 (No. 564/2006 Coll.) — 規範公共行政員工報酬水準，規定必備的教育資格 (例如：高中、學院、大學) 及其報酬水準，並依據特定職場工作說明書，明定其它規定。必要時，可能規定必備特殊教育知識 (例如：律師)；若工作職位牽涉接觸分類資訊，可能需要取得國安局證件。

三、問：專技人員考試是否建立題庫？係選擇題或申論題？或採臨時命題？若建立題庫，如何運用及管理？另有無心理測驗？有無口試？是否對大眾公布答案？

答：地方自治政府機構公務辦事員必須證明具備特殊專業能力，每種行政業務部門能夠自行選擇測驗開放性試題，不公開筆試試題；口試試題公布於教育機構網站，該教育機構 (公共行政學院) 負責辦理特殊專業能力考試。筆試與口試分開測試一般與專業知識，筆試與口試分為執行和評量部分，不加考心理測驗，已註冊用戶有權使用核發證件資料庫。

四、問：專技人員考試是否已採行電腦化測驗？是否採行網路報名？或是採用線上閱卷？若已採行，其成效如何？

答：不採用電腦測試，筆試部分是使用鉛筆於紙上做答，辦事員登記參加地方自治政府機構考試，不提供線上登記與線上測驗評量，考試每一部分結束時，立即進行評量。

五、問：對身心障礙應考人參加公務人員考試、專門職業及技術人員考試等國家考試提供之輔助措施？

答：布拉格市政府也從傷殘應徵人甄選辦事員，他們依據反歧視政策與適用法規辦理人事招募、甄選與聘僱，人事招募、甄選與聘僱不致於歧視傷殘者應徵人，教育機構考試委員會訂定資格條件適用於傷殘應徵人特殊專業能力測試。

六、問：貴國關於公務人員權益救濟事項是否有單獨立法保障？是否有專責機關主管？其提起救濟之數量及比例各為何？

答：捷克共和國勞動法規定保護辦事員權利，但是，例如：如果發生負債導致雇主損失時，例如：終止僱用時，不特別保護辦事員。

七、問：公務人員之訓練有無訂定相關法令規定？是否發行刊物？是否可提供相關訓練作業手冊？有無網路學習(e-learning)？

答：

(一)地方自治政府機構公務員法案(法案 No. 312/2002 Coll) — 規範辦事員教育資格，劃分其教育為數個層級：1. 開始培訓。2. 繼續教育。3. 培養與驗證特殊專業能力。這法案也隱涵每位辦事員每 3 年必須參加教育訓練至少 18 天。依據市政府提供其員工個別教育計劃，其中包含員工應接受數天教育訓練並持續監督其績效表現。

(二)由於網路學習是方便的教育方式，它能夠提供完全彈性的學習時間，不受制於特定的地點，布拉格市政府為員工提供這種方式的教育，目前，布拉格市政府正在推行網路學習課程。

八、問：政府部門公務人力運用態樣（或種類）及其近 5 年來人數變動情形？有無實施精簡經驗，所採取策略及執行成效為何？

答：布拉格市議會（主要監督機構）每年核准布拉格市政府員工人數，依據雇主/辦公室需求，分別調整員工人數。

九、問：參與國際訓練組織之現況及與其他國際學術機構合作之情形。

答：至目前為止，布拉格市政府不屬於任何國際教育組織的會員。

十、問：公務人員俸給制度為何？薪資結構？俸給調整之原則與程序？

答：勞動法（法案 No. 262/2006 Coll）—規範管理地方自治政府機構的辦事員和僱員薪資，政府指令—規範管理公共行政體系（法案 No. 564/2006 Coll）的僱員薪資，依據薪資量表及員工整體經驗，核定員工底薪。任何機構內的辦事員和僱員薪資都取決於特定職位工作負荷量、工作複雜度、職責範圍與其它因素而定。

十一、問：貴國公務人員考試應試科目如何設計？是否區分為普通科目與專業科目？科目數為何？考試方式為何？命題、閱卷等典試工作之權責主管機關為何？

答：

（一）依據辦事員任用法，應遵行人事招募程序，任命市政府局處主管（例如：布拉格市政府）、資深辦事員（局處主管、科室主任）或訂定辦事員不定的任用期間。

（二）有關資深辦事員、辦事員資格條件如下：

1. 自然人年滿 18 歲。 2. 捷克共和國公民，或外國公民永久居留於捷克並且能夠流利使用官方語言。
 3. 個人有能力執行法律行為。
 4. 個人具備高度誠信。
- (三) 招募程序必須於應徵人登記日以前至少 15 天公布，通常透過網路（網際網路）遠端公布於官方布告欄。
- (四) 於招募程序中，應徵人必須繳交申請表，其中必須填寫必要的內容與資料（例如：姓名、出生日期、永久居住地與其它類似資料），申請表也應檢附其它證件，例如：履歷表、未犯刑事罪證明、學歷證書。如果申請表不完整或檢附某些必要證件遺失，將依規定要求應徵人必須補齊證件。
- (五) 市政府局處主管（布拉格市政府廳室主任）任命組成甄選委員會，負責於招募程序時評量應徵人資格。甄選委員會至少包括 3 位委員，其中 1/3 來自地方自治政府機構的辦事員，第一次委員會議時，委員會裁定應徵人是否繳交完整申請表與其它法律規定必備文件以及申請人是否符合其它法規規定（稱為【特別規定】）與招募程序有關通知書規定事項，同時，委員會還決定遴選應徵人甄試辦法（個履歷、面試、工作能力測試與心理診斷方法），僅當應徵人繳交完整申請表且符合特別規定者才可以受邀參加個別面試，甄選委員會負責評量應徵人資格並詳列於最後報告；最後報告也說明甄選委員會組

成委員、應徵人名單（按字母排序）、已繳交完整申請表且符合特別規定的應徵人名單（按字母排序），然後送交給市政府局處主管決定是否錄用應徵人。

十二、問：貴國公務人員考試係屬任用考？資格考？是否須經訓練？有無淘汰機制？

答：招募方式主要採取個別面談，某些情況下，筆試是輔助方法，通常依據招募程序通知單明定的規則，舉行甄試，例如：專業知識測驗、驗證個人電腦技能實際操作測驗、語文測驗與其它類似測驗，毋須事前訓練。依據法定程序，應徵人符合招募程序的資格規定，招募程序結束時，甄選委員會負責評量全部應徵人並裁定他們是否符合全部前提與規定，依據評量結果，甄選委員會將決定應徵人甄試成績名次。

十三、問：專技人員考試命題、閱卷委員如何遴聘？是否含括學者、專業人士或行政官員？其遴聘之資格條件為何？

答：已經核定專家名單—他們負責甄試測驗一般與特別部分，確保透過考試驗證以及機構主管判定是否符合特殊專業資格，依據人事派令，運用這份名單籌組甄選委員會（3位委員組成）；由機構推薦負責測驗一般部分的專家以及各部門或中央其它行政機構推薦負責測驗特別部分的專家共同組成這份名單。

十四、問：是否有俸表、俸段(Pay band)之設計？其薪資結構為何？有無依照機關層次、職務結構特性及人力運用情形等？有無晉敘俸級之規定？如有，其晉敘之規定為何？是否與其陞遷情形

有涉？如另設有高級文官制度，則其俸給規定為何？由何機關負責？

答：勞動法（法案 No. 262/2006 Coll）— 規範管理地方自治政府機構的辦事員和僱員薪資，政府指令— 規範管理公共行政體系（法案 No. 564/2006 Coll）的僱員薪資，依據薪資量表及員工整體經驗，核定員工底薪。任何機構內的辦事員和僱員薪資都取決於特定職位工作負荷量、工作複雜度、職責範圍與其它因素而定。

附錄五 斯洛伐克國會、馬丁醫學院座談會重要紀錄

壹、參訪時間：中華民國 100 年 9 月 26 日（星期一）上午
10 時至 12 時 10 分

貳、參訪機關（單位）：國家議會、馬丁醫學院

參、接待人員：

國會議員兼友臺小組主席 Ivan STEFANEC

前中央人事行政局局長 Lubomir PLAI

前斯洛伐克駐華代表 Jan BRATKO

斯國智庫「公共事務協會」會長 Juraj Meseznikov IKOV

馬丁醫學院副院長 Dr. Calkovska

馬丁醫學院教育所所長 Albert STRANSKY

臺斯工商聯合會秘書長 Grigorij Meseznikov IKOV

馬丁醫學院就讀之我國留學生呂育碩

肆、列席人員：駐斯洛伐克代表處洪秘書臨楸、喻秘書旭民

伍、座談事項：

一、問：公務人員可區分為那幾類？進用管道為何？有無獨立之考試機關專門辦理公務人員考試工作？

答：於公共行政體系中，公務員與僱員基於公眾利益負責執行公務與事務，依據特殊法規管理這兩類人事。原則上，於甄選人員程序中，職位類別並不重要，公務員甄選程序公布於公共媒體或其他大眾傳播媒體，每個公務機構自主制定甄選人員程序，依據這個目的，頒布其公務員服務規則，這意味著，事實上並無獨立機構負責甄選公務員進入政府行政體系服務。

二、問：公務人員考試之應考資格為何？是否依學歷條件分設不同等級？又是否依工作類別而有其他特殊規定（如技術類別公務人員應考資格限制畢業系

組所或有實務經驗)?

答：通常，公務機構主管指定與任命其員工為委員，組成甄選委員會，委員資格必須具備能力，以便評核應徵人是否能夠適合擔任出缺之職位，事實上，這意味著他們也符合特殊法規必要的特定教育規定。

三、問：專技人員考試是否建立題庫？係選擇題或申論題？或採臨時命題？若建立題庫，如何運用及管理？另有無心理測驗？有無口試？是否對大眾公布答案？

答：公務員甄選並未規定聯合基本試題，每個行政機關依據其公務員服務法規，制定詳細的甄選程序與評估個人績效之方法。公務員服務法規規定應徵人至少必須年滿 18 歲，具有充分之法律行為能力與誠信、符合資格、具備國語文知識、通過甄選程序或遴選、有些公務員職位必備其他條件，例如：外語聽說能力、健康狀況等。各種形式考試，包括採用心理測試，最後於行政機關網頁公布考試結果。

四、問：專技人員考試是否已採行電腦化測驗？是否採行網路報名？或是採用線上閱卷？若已採行，其成效如何？

答：於甄選程序[第 22 條 (3) 法案]與甄選[第 22 條 (3) 法案]過程中，存在這種可能性，但是，應徵人必須至少在甄選程序與甄選當天填寫應徵表，上述法案並未規定線上測試評分辦法，但是，並不排除將這種可能性納入公務員服務法規[第 22 條(9), 第 23 條(6)]，然而，不知道結果如何。

五、問：醫事人員教育、訓練、考試及實習之情況為何？
歐美國家相互承認之情況如何？有否為國外學生開設醫事專門系所？考試內容是否含 OSCE？
（ Objective Structured Clinical Examination, OSCE）？

答：由於這個問題並非本人的專長，因此，沒有意見。

六、問：對身心障礙應考人參加公務人員考試、專門職業及技術人員考試等國家考試提供之輔助措施？

答：公務員甄選程序中，同樣重視殘障應徵人於其他領域的公共與社會生活。

七、問：貴國關於公務人員權益救濟事項是否有單獨立法保障？是否有專責機關主管？其提起救濟之數量及比例各為何？

答：公務員（與應徵人）於某些情況下可以上訴至法院 [例如，第 4 條（6），當行政機構終止公務員任用關係]，他/她也可以向部門主管提出訴願（第 65 條），但是，並無專屬機構，也未分開報告公務員訴願人數與索賠補償金額。

八、問：公務人員之訓練有無訂定相關法令規定？是否發行刊物？是否可提供相關訓練作業手冊？有無網路學習(e-learning)？

答：第 76、79 條法案規定，公務員在職教育，惟並無統一的教育訓練手冊，有些行政或教育機構運用網路學習(e-learning)，目前，尚未成立公務員教育訓練中心，因此，並無結論。

九、問：政府部門公務人力運用態樣（或種類）及其近 5 年來人數變動情形？有無實施精簡經驗，所採取策略及執行成效為何？

答：在其宣言中，政府承諾減少公共財政赤字，採取

某些措施減少冗員，延長工作時間，或減少兼職員工薪資。財政部提出 2011 年政府預算縮減個人支出實施辦法，政府部門於 2011 年 6 月進行討論。於編訂預算過程中，考慮各級政府部門聘僱員工發展計劃資料與中央政府行政機構可運用資訊，至目前為止，幾乎不可能有答案。

十、問：參與國際訓練組織之現況及與其他國際學術機構合作之情形。

答：尚未提供中央層級概要說明，必須於每個機構分別查詢他們如何與是否參加這些活動。

十一、問：公務人員俸給制度為何？薪資結構？俸給調整之原則與程序？

答：公務員服務法規直接規定薪資與給付辦法，公務員每月薪資包含下列各項之總額：基本薪資、管理獎金、代理獎金、個人獎金、勤務班別獎金、危險地區工作津貼、績效獎金、公務車駕駛與維修獎金、差異獎金、特別獎金；基本薪資係直接有關於職位（工作職位），特定公務員職位分類規定準則劃分為 11 類或更精確 9 類職位（薪資類別），特定公務員職位分類也考慮實際服務年資（服務 1 年，1%），也依據相同準則，考慮新職位升遷。

十二、問：是否設有高級文官制度？

答：尚未建立高級文官制度。

十三、問：貴國公務人員考試應試科目如何設計？是否區分為普通科目與專業科目？科目數為何？考試方式為何？命題、閱卷等典試工作之權責主管機關為何？

答：

(一)綱要法案規定甄選員工辦法，公務員服務法規範各機構甄選準則（包含甄選程序），尤其是規範實施甄選程序、執行甄選程序、評估甄選程序效果、如何成立甄選委員會及其組成。公務員服務法規定應徵人至少必須年滿18歲，具有充分的法律行為能力與誠信、符合資格、具備國語文知識、通過甄選程序或遴選，有些公務員職位必備其它條件，例如：外語聽說能力、健康狀況等。公務員職位分派係依據應徵人通過甄選考試或職位調動；基於甄選程序，或分派高階職位或某些特定職位，或不論是否基於甄選。這項法律允許公務機構實施內部或外部甄選程序，決定公布內容、地點與期間。

(二)如果公務機構舉辦甄選（高級官員除外），可能從應徵人或在職公務員甄選，公務機構職責類似於實施甄選程序職責。如果依據其它相關服務特別法規（例如：警察）直接產生職缺，只要這些公務員執行上述其它相關服務，毋須經由甄選程序分派職位。

十四、問：貴國公務人員考試係屬任用考？資格考？是否須經訓練？有無淘汰機制？

答：有時無須經由甄選或甄選程序即可分派某些公務員職位（政府機構公務員），上述要點1說明其他人事任命。

十五、問：貴國專門職業及技術人員如何界定？專技人員種類有多少？對專技人員評價為何？

答：原則上，公務機構不區分專業與技術人員。依據工作活動範圍，界定公務服務意義，員工基

於公眾利益執行工作並非公務服務。有些公務員職位（由政府決定）具有特殊意義，必須具備相關文憑或證件，例如：身分證、畢業證書（大學畢業證書）、未犯刑事罪證明、健康證明、國安局證明（國安局）等。

十六、問：專技人員考試命題、閱卷委員如何遴聘？是否含括學者、專業人士或行政官員？其遴聘之資格條件為何？

答：通常，公務機構主管指定與任命其員工為委員，組成甄選委員會，委員資格必須具備能力以便評核應徵人是否能夠適合擔任出缺之職位，可能由學術界人士擔任甄選委員會委員；每個行政機構頒布其公務員服務法規，並訂定詳細的甄選及其程序。

十七、問：專技人員考試試題有無口試、實地考試、心理測驗、性向測驗？命題酬勞如何計算？

答：公務機構各單位自行採用上述考試問題方式及其報酬。

十八、問：法官、檢察官、律師、警察人員是否均經考試取才？若經考試取才，是分別辦理或合一考試？合併訓練？其考量重點為何？

答：上述狀況都有特殊規定。

十九、問：國家公務員甄選口試辦理情形（含題目預擬、題庫建置、口試評量實施、口試委員訓練）。

答：原則上，各公務機構各自不同，層級不一，通常依據服務法規範圍，人事室負責制定並實施。

二十、問：是否有俸表、俸段(Pay band)之設計？其薪資結構為何？有無依照機關層次、職務結構特性及人力運用情形等？有無晉敘俸級之規定？

如有，其晉敘之規定為何？是否與其陞遷情形有涉？如另設有高級文官制度，則其俸給規定為何？由何機關負責？

答：公務員服務法規明文規定，薪資與給付辦法，公務員每月薪資包含下列各項之總額：基本薪資、管理獎金、代理獎金、個人獎金、勤務班別獎金、危險地區工作津貼、績效獎金、公務車駕駛與維修獎金、差異獎金、特別獎金；基本薪資係直接有關於職位（工作職位），特定公務員職位分類規定準則劃分為 11 類或更精確 9 類職位（薪資類別），特定公務員職位分類也考慮實際服務年資（服務 1 年，1%），也依據同一準則，考慮新職位升遷。此外，尚未建立高級文官體制，原則上，僅分類為公務員或中央公務員，另外，還有執行憲政的公務員；公務員包括特別意義職位與公共行政的公務員，除了上述說明，公務機構依據執行勤務複雜程度給付特別薪資。

附錄六 匈牙利國家資源部、公共行政學院座談會重要紀錄

壹、參訪時間：中華民國 100 年 9 月 28 日（星期三）上午
10 時至 11 時 30 分、下午 3 時至 4 時 15 分

貳、參訪機關：國家資源部、公共行政學院

參、接待單位（人員）：

一、匈牙利國家資源部(Ministry of National Resources)

（一）主管高等教育及科技政策（含技職考試）

助理次長 Dr. Laszlo DUX

（二）主管醫療人員訓練

助理次長 Dr. Hana PAVA。

二、公共行政學院（National Institute of Public Administration）

院長 Dr. Norbert KIS

肆、列席人員：駐匈牙利代表處高代表青雲、副組長維鈞、
劉秘書于慈

伍、座談事項：

一、問：公務人員可區分為那幾類？進用管道為何？有無獨立之考試機關專門辦理公務人員考試工作？

答：

（一）我們區分公務員為兩大類型，例如：公務員與政府官員。公務員於地方政府代表機構與行政聯合機構、地方公證處與一些所謂的自治機構，例如：共和國總統府、國會辦公室、憲法法院辦公室、匈牙利科學院秘書處等履行職責。

（二）政府官員於總理辦公室、中央部會機構、中央

辦公室（以下統稱：中央行政管理機構）、中央行政機關管轄區域和地方機關、郡縣與市政府辦公室、警察局、海關與金融監管局、監獄管理與災害管理機關等履行職責。

二、問：公務人員考試之應考資格為何？是否依學歷條件分設不同等級？又是否依工作類別而有其他特殊規定（如技術類別公務人員應考資格限制畢業系組所或有實務經驗）？

答：

- （一）以公開競爭或資格限制等方式招募公務員（包括下列政府官員），如果法律明文規定或公共行政機構決定時，必須採取公開競爭招募公務員，依據其教育水準與服務年資，給付薪資。
- （二）公務員服務達到某些年資以後，如果符合下列規定，應該予以升遷並調高其薪資：
 1. 考核履行職責與績效至少“合格”，除了老年退休金規定屆齡前5年。
 2. 依據法律規定，符合較高薪資等級。
 3. 符合公共行政機構書面規定。
- （三）必須列入初級公務員於薪資帳，成為實習受訓人，公務員具備中學教育或高等教育學歷者的升遷調薪不同，說明如下：
 1. 應列入中學教育學歷者於薪資帳。
 - （1）辦事員，實習訓練2年以後；
 - （2）主任辦事員，公務年資12年以後；
 - （3）資深官員，公務年資31年以後，應列入高等教育學歷者於薪資帳。
 - （4）承辦員，實習訓練1年以後；

- (5) 諮詢/顧問，公務年資 3 年以後；
- (6) 首席諮詢/顧問，公務年資 8 年以後；
- (7) 資深諮詢/顧問，公務年資 16 年以後；
- (8) 資深諮詢/主任顧問，公務年資 25 年以後；

三、問：專技人員考試是否建立題庫？係選擇題或申論題？或採臨時命題？若建立題庫，如何運用及管理？另有無心理測驗？有無口試？是否對大眾公布答案？

答：國立公共行政學院（NIPA）網站提供公共行政考試完整題庫。公共行政基本考試與公共行政專業考試包含多重選擇題和作文題。參加公共行政基本考試者，必須完成多重選擇題測驗。資料庫軟體產生每位考生個別測驗試題。專家/行家不斷更新資料庫，確保不同的考題。這些考試不包含心理測試。國立公共行政學院（NIPA）網站公布作文題，但是，不公布測驗題及其解答。

四、問：專技人員考試是否已採行電腦化測驗？是否採行網路報名？或是採用線上閱卷？若已採行，其成效如何？

答：專技人員考試並未採用電腦考試。

五、問：醫事人員教育、訓練、考試及實習之情況為何？歐美國家相互承認之情況如何？有否為國外學生開設醫事專門系所？考試內容是否含 OSCE（Objective Structured Clinical Examination, OSCE）？

答：

（一）大學課程（醫師）：

1. 國家資源部每年核定准許就讀醫學院學生人數，由於報考人數超過已核定名額 2 至 4 倍，所以依據學生以前業成績單甄選考生資格。課程期限 12 學期，授課教學至少 6000 小時。授課教學分為兩部分：第一部分包括臨床實習以前研讀基礎學科，為期 2 年；第二部分著重於臨床實習，持續 4 年。第 11 與第 12 學期為實習期間，通常於大學附設診所或醫院實習。

2. 6 年課程結業後，學生必須撰寫論文，繳交論文報告，參加論文口試，然後面對考試委員會，接受最後筆試與口試。如果順利通過全部考試，畢業生能夠取得畢業文憑與醫師資格。醫學課程授課教學使用兩種語言：匈牙利語和英語。

(二) 專業訓練：

1. 依據歐盟醫療專家聯盟 (UEMS) 規定 (法規、政府與部門法令)，匈牙利於 1999 年實施新的居留制度----適用於醫護專業人員研究所課程，同時規定專業訓練領域與研讀期限。

2. 國家資源部按照國家人力資源規劃預測，每年核定為各種專業領域的院/系/所學生人數。

3. 專業訓練包括 2 部分：共同課程，為期 26 個月，另一部分是專業訓練，為期 3 至 7 年，端視特定學科而定。大學部與其它已認可醫療保健機構提供理論課程與實習訓練，教師與導師負責督導學生表現且評鑑認證。完成課程以後，尚未接受國家專業訓練委員會與

後續醫療教育以前，考生/學生必須參加專業考試，國家專業訓練委員會頒發證書。

(三) 後續醫療教育 (CME)：

依據規定，匈牙利醫師必須參加後續醫療教育 (CEM)，每隔 5 年必須參加後續醫療教育課程訓練，以便匈牙利醫師公會重新核發醫生執業登記證。

(四) 博士學位課程：

匈牙利醫學院有數個已認可的博士學位課程。

(五) 國際承認的學位：

1. 歐盟：匈牙利這些專業教育條件與歐盟一致，而且已經承認這些專業課程 (醫學、牙科醫生、藥劑師等)，歐盟各會員國有義務承認匈牙利已頒發的文憑，無關於專業課程使用何種語言。

2. 美國：匈牙利畢業生 (外國畢業生) 取得居留資格以後，有權通過美國醫師資格考試 (USMLE)。目前，我們正在與美國洽談直接承認匈牙利文憑。

六、問：對身心障礙應考人參加公務人員考試、專門職業及技術人員考試等國家考試提供之輔助措施？

答：行政機構 (雇主) 負擔支付全部類型的國家考試費用，因此，免費參加這些考試。殘疾考生的考試方法應符合特定法律規定，端視殘疾程度和類型，例如：視力受損的考生可以參加口頭測試。專門職業及技術人員考試則無補助辦法。

七、問：貴國關於公務人員權益救濟事項是否有單獨立法保障？是否有專責機關主管？其提起救濟之數量及比例各為何？

答：並未分開立法，但是，公務員法律地位法案(1992年，法案 XXIII)與政府官員法律地位法案(2010年，法案 LVIII)涵蓋保護公務員權利。並無獨立機關或主管部門，但是，如果違反法令時，公務員得向勞工法庭提出訴訟或索賠。

八、問：公務人員之訓練有無訂定相關法令規定？是否發行刊物？是否可提供相關訓練作業手冊？有無網路學習(e-learning) ？

答：政府頒布命令（法案 XII. 4，199/1998）—規範公務員其它訓練與高級公務員訓練，可能提供網路學習。

九、問：政府部門公務人力運用態樣（或種類）及其近 5 年來人數變動情形？有無實施精簡經驗，所採取策略及執行成效為何？

答：政府每年核定每個政府部門聘僱/職位人數，也就是明定有關部門聘僱員額上限，因此，實際人力可能少於員額上限。我們只有過去 3 年統計數字：2009 年政府官員 6580 人，2010 年政府官員 6675 人，2011 年政府官員 7207 人，這些資料顯示中央政府官員人數略有增加。這些資料顯示 2009-2011 年政府官員人數增加，並未縮減人力。

十、問：參與國際訓練組織之現況及與其他國際學術機構合作之情形。

答：匈牙利是國際行政科學學會（IIAS）會員；國際行政科學學會（IIAS）為全球實務界與學術界建

立交流平台，致力於理論研究與如何實踐國際合作。

十一、問：公務人員俸給制度為何？薪資結構？俸給調整之原則與程序？

答：公務員薪資制度取決於許多因素，例如：組織層級、公務員資格、任用等級與年資。公務員薪資包含三部分：基本薪資、津貼與工作獎金。各種職類公務員（上述有關公務員升遷已說明）遞增評比採用”遞增乘數（ascending multipliers indices）”，因此，公務員基本薪資＝遞增乘數 × 薪資基數（salary base），列入各種職類公務員不同的遞增評比。依據政府預算法案，每年決定薪資基數（salary base），考慮調和公共服務利益與支付薪資，採用這種調薪方式使得公務員薪資所得不低於前一年度。

十二、問：是否設有高級文官制度？

答：並未對於高級公務員另外建立制度，但是，許多特別規定適用於高級公務員。

十三、問：貴國公務人員考試應試科目如何設計？是否區分為普通科目與專業科目？科目數為何？考試方式為何？命題、閱卷等典試工作之權責主管機關為何？

答：

（一）行政管理基本考試科目如下：一般行政技術研習、管理學、分類資訊管理、機密資料保護與檔案管理。

（二）公共管理基本考試科目如下：憲法基本研習、行政程序、經濟與金融、資料保護、公共服

務、歐盟事務基本研習。

(三)公共行政專業考試科目如下：行政細部管理、高階部門行政研究。

(四)公共行政專業考試與公共行政基本考試範圍包含一般研習、特定領域或部門研習。公共行政基本考試範圍僅包含一般研習。

(五)全部三類型考試科目：總共 23 科。

(六)公共行政基本考試是書面考題，公共行政專業考試包括書面考題與口試，公共行政基本考試包含實務與口試。

(七)公共行政考試主管機構為國立公共行政學院 (NIPA)，負責決定考題與評分。

十四、問：貴國公務人員考試係屬任用考?資格考?是否須經訓練?有無淘汰機制?

答：必須通過公共管理基本考試與行政基本考試才可於繼續留任公務員，另外，必須通過專業考試才能獲得升遷或調高薪資。考試費用包括預備課程費用，公務員必須徵得雇主同意是否參加預備課程。參加考試並非一定要參加預備課程。依據法律規定，某些狀況下可以豁免參加基本考試，僅限於當預先審核資格（中學或以上學歷）時納入這項既定考試而獲得知識，此時可以豁免參加基本考試。

十五、問：貴國專門職業及技術人員如何界定？專技人員種類有多少？對專技人員評價為何？

答：

(一)大學部、研究所與博士班均設立工程科系，遴聘工程師於大學授課。教學目標是培養高層次創造能力，能夠組織、監督生產和基礎

設施，有資格進行科學研究，參與技術開發，解決工程問題，推動工程解決方案。本校大學部、研究所與博士班主要研讀課程如下：1. 土木工程。2. 地球科學。3. 機械工程。4. 建築工程。5. 建築。6. 化學與化學工程。7. 計算機科學與工程。8. 電機工程。9. 交通運輸工程。10. 車輛和移動式機械。11. 物理。12. 數學與計算機科學。博士班課程：匈牙利有一些博士班課程，上述已說明其中某些課程。

(二) 匈牙利長久以來積極鼓勵科技大學—大學部至博士班從事研究，從個人、合作、科學與工業、國家和國際等方面進行研究。科技大學已經認識參與西歐高等教育機構研究的重要性，因此，他們與西歐洲大學建立良好的研究關係，了解工程作業需要對技術問題尋求解決方案，我們的大學推動廣泛交流與各工業部門建立長期關係。

(三) 全球肯定且尊敬布達佩斯理工大學研究人員從事基礎研究，國家科研基金支持這些基礎研究，已獲得多項專利，有些大學開發軟體已經獲得國際認可。

十六、問：專技人員考試試題有無口試、實地考試、心理測驗、性向測驗？命題酬勞如何計算？

答：有口試、書面測試、現場實做測試；上課課程不包括心理或性向測驗。

十七、問：法官、檢察官、律師、警察人員是否均經考試取才？若經考試取才，是分別辦理或合一考試？合併訓練？其考量重點為何？

答：法官、檢察官、律師與警官必須參加考試，才

能繼續留任，但是，分開參加考試與培訓。

十八、問：國家公務員甄選口試辦理情形(含題目預擬、題庫建置、口試評量實施、口試委員訓練)。

答：公共管理基本考試不採取口試。國立公共行政學院(NIPA)遴選專家負責行政基本考試、專業考試與口試考題等事務。國立公共行政學院(NIPA)甄試委員會核准口試考題，然後公布於國立公共行政學院(NIPA)官網。國立公共行政學院(NIPA)制定並實施遴選標準，依據法律規定，授予甄試委員會權利與責任範圍與評分準則。

十九、問：是否有俸表、俸段(Pay band)之設計？其薪資結構為何？有無依照機關層次、職務結構特性及人力運用情形等？有無晉敘俸級之規定？如有，其晉敘之規定為何？是否與其陞遷情形有涉？如另設有高級文官制度，則其俸給規定為何？由何機關負責？

答：公務員升遷(調升個人等級)時，自動調升薪資等級/量表。機構部門主管考核過去1年員工專業績效，據此調高公務員的基本工資至50%為限。並未另外建立高級公務員制度，高級公務員薪資獎金比率如下：(一)行政機構(位於都會區或郡縣)部門主管與副主管基本薪資之30%。(二)部門副主管基本薪資之20%。(三)科長/組長基本薪資之10%。另雇主必須負責依據其預算支付其公務員薪資。

附錄七 考察主題與答復資料

答復資料（捷克）

1. What are the different classifications of public servants? What are the recruiting and promotion channels? Is there any independent examination authority dedicated for civil servants examinations?

Territorial self-governments in the Czech Republic do not have a system for classification of individual clerks. According to law, the positions of office clerks are filled by the recruitment process. The procedures during the recruitment are governed by the Act on the officials of territorial self-governing units (Act No. 312/2002 Coll.). Recruitment processes are always announced and implemented by the territorial self-governing units. There is no independent authority which deals with the recruitment processes for the positions of clerks; this process is entirely the responsibility of the office of territorial self-government, which announces the recruitment process. The procedure for the selection of clerks at the Prague City Hall is regulated by internal regulations, which further elaborate and specify the individual tasks during the recruitment process.

2. What are the qualifications for civil servants examinations? Are there different classifications based on different academic qualifications? Is there any other special provision based on job category? (for example, for civil servants in technical category, graduation from specific department/institute or practical experience is required)

All office clerk positions are allocated into corresponding remuneration levels. The applicant's required education / qualification corresponds with the remuneration level to which the job position is allocated. Which level of education (such as high school, college, university) is required for the specific remuneration level is prescribed by the Government Decree (No. 564/2006 Coll.), which regulates the level of remuneration for employees working in the public service and administration. Determination of further requirements is always based on the description of work activities in the specific workplace. If necessary, the job position may require a knowledge from a specific educational field (such as with lawyers), or certification from the National Security Office, if the job position involves a contact with classified information, etc.

3. Is there any test question base established for Professional and Technical Personnel Examinations? Are they multiple-choice questions or essay questions? Or are these questions temporarily composed? How to utilize and manage this established test question base? Is there any additional psychological test? Is there any oral test? Will the

answers be announced to the public?

Special professional competence must be demonstrated by those clerks in the territorial self-governing units who perform administrative work. Every administrative activity has its own selection of open examination questions. Questions in the written test are not publicly available. Questions in the oral test are published on the website of the educational institution which conducts the special professional competence test (The Institute for Public Administration). The written and oral examinations verify the knowledge in the general section and specific section separately. Examination is divided into the separately performed and evaluated sections – a written and oral test. No additional psychological test is performed. A database of the issued certificates can be accessed by the registered users.

4. Are the Professional and Technical Personnel Examinations computer-based? Has online registration been adopted? Or has the online test grading been adopted? If the answers of the previous two questions are both Yes, how effective are they?

The test is not conducted with the use of computers; the written part is done by pencil on paper. The clerk is registered for the test by the office of the territorial self-governing unit. On-line registration or on-line test evaluation is not available. Evaluation is conducted immediately after the end of each part of the examination.

5. What are the complimentary measures for disabled participants to national examinations such as civil servants examinations and Professional and Technical Personnel Examinations?

The Prague City Hall also fills the clerk positions from among the job applicants who are disabled. Their recruitment, selection and hiring is subject to anti-discriminatory policies and applicable legal regulations. The recruitment and selection of employees is arranged as not to penalize the disabled applicants. Conditions for the disabled applicants during the special professional competence graduation tests are provided by the educational institution which conducts the tests.

Is there any separate legislation protecting the relief of the rights of civil servants? Is there any dedicated authority and supervisor for this? Protection of the clerks' rights is provided in the extent of the labor laws in the Czech Republic, for example if the situation involves liability for the damages caused to the employer. A special protection, such as at the time the employment is terminated, is not provided to clerks.

6. Are there any laws and regulations for the training of civil servants? Can related manual of training operation be provided? Is e-learning available?

The Act on the officials of territorial self-governing units (Act No.

312/2002 Coll.), serves as the legal regulation governing the education of clerks, which divides their education into several levels:

- 1) Initial training
- 2) Continuing education
- 3) Preparation and verification of special professional competence

This Act also implies that every clerk has a duty to attend at least 18 educational days over the period of three years. Based on that the City Hall provides its employees with individual educational plans, which contain the events with the number of educational days the employees should undergo and their performance is continuously monitored.

Since eLearning is a convenient form of education which provides a complete time flexibility for its participants and it is not tied to a specific location, the Prague City Hall uses this form of education for its employees also. Currently there are two eLearning courses underway at the Prague municipal offices.

7. What are the utilization statuses (or types) of human resource in government departments? And what are the changes in number of people within the last five years? Is there any experience in the implementation of reducing manpower? What are the adopted strategies and effectiveness of implementation?

The number of employees at the Prague City Hall is annually approved by the Assembly of the Prague Deputies as the main Prague authority. The number of employees, respectively the number of employment positions changes in accordance with the needs of the employer/office.

8. The current status of participation in international training organizations and the current status of collaboration with other international academic institutions.

At this time the Prague City Hall is not a member of any international educational organization.

9. What is the pay system for civil servants? What is the salary structure? What is the principle and procedure for salary adjustment? Is there any design of salary schedule or pay band? What is the salary structure? Is it based on the level of authority, the structure and characteristic of job duty, and utilization of manpower? Is there any rule for salary scale raise? If so, what is the rule for such raise? Is it related to job promotion? If there is additional a senior civil service system, what are its regulations on salary? Which authority is in charge of this?

Remuneration of clerks and employees of the territorial self-governing units is governed by the Labor Act (Act No. 262/2006 Coll.) and the government directives which regulate the remuneration of employees working in the public services and administration (Act No. 564/2006 Coll.). The

employee's base salary is determined by the scale and it is based on the employee's overall experience. Within the office the allocation of the employee's/office clerk's remuneration is tied to the amount of work in the specific position, i.e. the complexity of activities, responsibilities and other factors are taken into account.

10. How are the subjects of civil servants examinations designed in your country? Are they divided into general subjects and professional subjects? What is the total number of subjects? What is the examination method? What are the competent authorities for exam question-making and grading?

According to the Act on Clerks, the recruitment process is the prerequisite for the appointment to the position of Office Manager (such as in the Prague City Hall), appointment to the position of senior clerk (Department Head, Sector Director), or the establishment of the clerk's employment for an indefinite period of time.

Following are the prerequisites for the establishment of the clerk's employment / appointment of senior clerk:

- a natural person who has reached the age of 18;
- the citizen of Czech Republic or a foreign national with the permanent residence in the Czech Republic who is fluent in the official language
- a person capable of conducting legal acts
- a person of high integrity.

The recruitment process is announced at least 15 days before the date designated for the registration of applicants and it is always published on the official board and in a manner allowing remote access (Internet).

During the recruitment process, the applicant must submit the application form which must contain the required information (such as name, date of birth, place of permanent residence and other such information). The application must also contain other enclosures, such as curriculum vitae, extract from the Criminal Register and proof of education. If the application is not complete, or if some of the required enclosures are missing, the applicant is asked to complete the application.

The applicants in the recruitment process are evaluated by the selection committee, which is appointed by the office manager (the Prague City Hall office director). The selection committee is composed of at least three members and one third of the committee must be composed of clerks from the territorial self-governing units. During its first meeting, the committee determines whether the applicant has submitted a complete application form and documents required by other legal regulations and whether the applicant has satisfied all the legal prerequisites under other legislation (further referred to only as the "required particulars") and the requirements specified in the notice regarding the recruitment process. At the same time the committee also decides on the method of the applicants' selection (personal history,

recruitment interview, tests of working capacity and psycho-diagnostic methods). Only the applicants who have submitted and satisfied the required particulars will be invited to the person-to-person interview. The assessment of applicants will be recorded by the committee in the “Final Report of the Selection Committee”, which contains information on the composition of the committee, an alphabetical list of all applicants, a list of names and order of all applicants who have submitted and satisfied the required particulars. The report is sent to the office manager who will decide whether or not to hire the applicant.

11. Is the civil servants examination in your country a kind of appointment examination or qualification examination? Is training a prerequisite? Is there any elimination mechanism?

The recruitment process is mostly conducted in the form of personal interview, in some situations a written test is used as a complementary method. The test assignment is always based on the requirements specified in the recruitment process notice. For example, that involves the tests of professional knowledge, verification of skills on the PC by means of practical tests, language tests and other similar tests. Previous training is not required. In conformity with the legal procedures, the applicants are not disqualified during the recruitment process. At the completion of the recruitment process, the selection committee evaluates all the applicants and assesses whether they have satisfied all the prerequisites and requirements, or not. Based on this assessment the committee will determine the ranking of the applicants.

12. How to select members for making and grading the Professional and Technical Personnel Examinations? Can scholars, professionals or administrative officials be included? What are the qualifications?

The list of experts for the general and special part of the test has been assembled to ensure the verification of special professional qualifications by the tests and by the decision of the Director of the Institute this list is used to assemble a three-member examination committee based on the appointment decree. This list is made up of individuals whose inclusion in the general part of the examination was decided by the Ministry of Interior on the recommendation of the Institute and for special parts on the recommendation of individual ministries or other central administrative authorities.

答復資料（斯洛伐克）

Examination Yuan Civil Service Examination-related Investigation Items for the Eastern Europe Observation Tour in Czech Republic, Slovakia, and Hungary

1. Na aké skupiny sa delia verejní zamestnanci (public servants)? Ako prebieha ich nábor a získavanie? Existuje nezávislá autorita zodpovedná za výber štátnych zamestnancov (civil servants)? *(What are the different classifications of public servants? What are the recruiting and promotion channels? Is there any independent examination authority dedicated for civil servants examinations?)*

Vo verejnej správe sa rozlišuje medzi štátnymi zamestnancami vykonávajúcimi štátnu službu a zamestnancami vykonávajúcimi práce vo verejnom záujme. Obidve kategórie sa riadia osobitnou právnou úpravou. V štátnej službe sa v zásade nerozlišuje o aké miesta pri výbere ide. Výberové konania do štátnej služby sa oznamujú v tlači alebo v iných verejnosti dostupných prostriedkoch masovej komunikácie. Výberové konania organizuje každý služobný úrad samostatne vo svojej kompetencii svojim vlastným služobným predpisom, ktorý na tento účel vydá. To prakticky znamená, že neexistuje žiadna nezávislá autorita zodpovedná za výber štátnych zamestnancov do štátnej služby.

In public administration, there are civil servants performing civil service and employees performing works in the public interest. Both categories are regulated by special regulation. In principle, it does not matter what positions are concerned during selection. Selection procedures into civil service are published in the public press or in other publicly accessible mass communication media. Selection procedures are organized by each service office, autonomously in their competence, by their own service regulation issued for this purpose. That means, in practice, that there is no independent authority responsible for selection of civil servants into civil service.

2. Aké sú kvalifikačné predpoklady na výber štátnych zamestnancov? Odlišujú sa tieto predpoklady podľa druhu vysokoškolského vzdelania? Existujú osobitné ustanovenia reflektujúce pracovnú pozíciu (napr. pre štátnych zamestnancov v obslužných pozíciách, požiadavky na osobitné odborné vzdelanie, alebo dĺžka odbornej praxe)? *(What are the qualifications for civil servants examinations? Are there different classifications based on different academic qualifications? Is there any other special provision based on job category? (for example, for civil servants in technical category, graduation from specific department/institute or practical experience is required)*

Členmi výberových komisií sú spravidla zamestnanci služobného úradu, ktorých určí a vymenuje vedúci služobného úradu. Ich kvalifikácia by mala byť na úrovni schopnosti posúdenia vhodnosti vybraného uchádzača na obsadzované

štátnozamestnanecké miesto. Prakticky to znamená, že spĺňajú aj požiadavku špecifického vzdelania, ustanovenú osobitným právnym predpisom.

Generally, employees of service office, designated and appointed by head of the service office, are members of selection committees. Their qualification should be at the level of capability to evaluate the suitability of a candidate to the vacant civil service employment position. That means, practically, they meet also the requirement of specific education laid down by special regulation.

3.Existuje databáza skúšobných otázok pre obidve kategórie odborných aj obslužných štátnych zamestnancov? Vyberá sa správna odpoveď z viacerých možností uvedených v testovacom hárku alebo ide o otázky s voľne formulovanou odpoveďou? Alebo sú tieto otázky provizórne komponované? Ako sa aktualizuje a doplňuje databáza skúšobných otázok? Používajú sa psychotesty? Existuje takýto ústny test? Oznamujú sa výsledky výberu verejnosti? (Is there any test question base established for Professional and Technical Personnel Examinations? Are they multiple-choice questions or essay questions? Or are these questions temporarily composed? How to utilize and manage this established test question base? Is there any additional psychological test? Is there any oral test? Will the answers be announced to the public?)

Spoločná databáza testových otázok neexistuje. Každý služobný úrad si podrobnosti o výberovom konaní a spôsobe jeho vykonania určuje individuálne vo svojom služobnom predpise. Zákon určuje predpoklady uchádzača o prijatia do štátnej služby, ktorými sú dosiahnutie veku 18 rokov, spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu, bezúhonnosť, spĺňanie kvalifikačných predpokladov, ovládanie štátneho jazyka, úspešné absolvovanie výberového konania alebo výberu. Na niektorých štátnozamestnaneckých miestach sa môžu vyžadovať aj ďalšie predpoklady ako ovládanie cudzieho jazyka, zdravotné predpoklady a iné. Všetky formy skúšobných otázok sa používajú, vrátane psychologických testov. Výsledky sú publikované na webstránkach služobných úradov.

There is no joint test question base. Each service office stipulates details on selection procedure and means of its performance individually in its service regulation. The law stipulates requirements for a candidate for admission into civil service, which are the minimum age of 18 years, full legal capacity, integrity, meeting qualification requirements, knowledge of state language, successful completion of selection procedure or selection. Other conditions might be required for some civil service positions, such as speaking a foreign language, health condition, etc. All forms of examination questions, including psychological tests, are used. Results are published on web pages of service offices.

4. Robí sa výber štátnych zamestnancov s využitím počítačov? Je možná on-line prihláška na výberové konanie? Je možné aj on-line absolvovanie výberového konania? Ak áno, ako sú tieto výbery efektívne? (*Are the Professional and Technical Personnel Examinations computer-based? Has online registration been adopted? Or has the online test grading been adopted? If the answers of the previous two questions are both Yes, how effective are they?*)

Táto možnosť existuje tak pri výberovom konaní (§22 ods. 3 zák.), ako aj pri výbere (§ 23 ods. 3), ale uchádzač musí žiadosť doplniť aj písomne najneskôr v deň uskutočnenia výberového konania alebo výberu. On-line vykonanie skúšobných textov v zákone uvedené nie je. Nie je však vylúčené túto možnosť zakotviť do služobného predpisu (§22 ods. 9, § 23 ods. 6). V praxi však takýto prípad nepoznám.

There is such possibility during selection procedure [§22 (3) of the Act], as well as during selection [§22 (3) of the Act], but the applicant has to complete the application in writing at least on the day of performing the selection procedure or selection. Online test grading is not stipulated in the Act. But, it is not excluded to establish this possibility into service regulation [§22 (9), §23(6)]. However, I do not know about such case.

5. Aké sú podmienky vzdelávania, školenia, výberu a praktického vzdelávania lekárskeho personálu? Sú uznávané v USA a európskych krajinách? Existuje špecializovaný inštitút zabezpečujúci odbornú lekársku prípravu pre zahraničných študentov? Je OSCE (Objective Structured Clinical Examination) súčasťou výberu? (*How are the conditions of education, training, examination, and practical training of medical staff? Are they recognized by the US and European countries? Is there any specialized medical department/institute dedicated for foreign students? Is the OSCE (Objective Structured Clinical Examination) included in the examination?*)

K tejto otázke sa nevyjadrujem. Nie je to moja špecializácia.

No comment on this question. This is not my specialization.

6. Aké sú podporné opatrenia zamerané na handicapovaných účastníkov uchádzajúcich sa o miesta v ústrednej štátnej správe, ako sú výbery štátnych zamestnancov a výbery na miesta pre odborný a obslužný personál. (*What are the complimentary measures for disabled participants to national examinations such as civil servants examinations and Professional and Technical Personnel Examinations?*)

Handicapovaným uchádzačom o štátnu službu sa pri výberových konaniach venuje rovnaká pozornosť, ako v iných oblastiach verejného a spoločenského života.

Disabled applicants for civil service during selection procedures are given the same attention as in other areas of public and social life.

7. Existuje osobitná právna úprava riešiaci sťažnosti štátnych zamestnancov na porušovanie ich práv? Existuje osobitná inštitúcia zodpovedná za dohľad nad uplatňovaním týchto práv? Aký je počet sťažností a výška nárokov na odškodnenie? *(Is there any separate legislation protecting the relief of the rights of civil servants? Is there any dedicated authority and supervisor for this? What are the number and proportion of submitted relief claims?)*

Štátny zamestnanec (aj uchádzač) sa v určitých prípadoch môže obrátiť na súd (napr. §4 ods.6, ďalej pri zrušení štátnozamestnaneckého pomeru zo strany služobného úradu a pod.) a môže sa tiež obrátiť so sťažnosťou na vedúceho úradu (§65). Špeciálny úrad neexistuje a počet sťažností ako aj výška nárokov na odškodnenie ŠZ sa samostatne neviduje.

Civil servant (and also applicant) can, in certain cases, appeal to court [e. g. §4 (6), also when terminating civil service employment relation from the side of service office, etc.] and he/she can also appeal to head of the service office (§65). There is no dedicated authority and the number of claims, as well as the amount of the claims for compensation of civil servants, is not reported separately.

8. Existuje osobitná právna úprava alebo nariadenie upravujúce vzdelávania štátnych zamestnancov? Môžete poskytnúť nejakú príručku vzdelávania? Je k dispozícii e-learning? *(Are there any laws and regulations for the training of civil servants? Can related manual of training operation be provided? Is e-learning available?)*

Vzdelávanie ŠZ upravujú § 76 až § 79 zákona. Jednotná príručka neexistuje. E-learning môžu využívať niektoré služobné úrady alebo niektoré vzdelávacie inštitúcie. Prehľad o tom nie je, keďže pre štátnu službu neexistuje centrálna vzdelávacia inštitúcia.

Education of civil servants is regulated by §76 to §79 of the Act. There is no unified manual of training operation. E-learning can be used by some service offices or some educational institutions. There is no summary of it, since there is no central education institution for civil service available.

9. Aký je súčasný stav využívania (alebo potreby) ľudských zdrojov na ministerstvách? Aká je fluktuácia za posledných 5 rokov? Aké sú skúsenosti so znižovaním početných stavov? Aké stratégie boli v tomto smere prijaté a aká je efektívnosť ich implementácie? *(What are the utilization statuses (or types) of human resource in government departments? And what are the changes in number of people within the last five years? Is there any experience in the implementation of reducing manpower? What are the adopted strategies and effectiveness of implementation?)*

Vláda sa v Programovom vyhlásení zaviazala znížiť deficit verejných financií. Jedným z opatrení je aj zníženie stavu zamestnancov, predĺženie pracovného času,

resp. redukcia fakultatívnych zložiek plátov zamestnancov. Ministerstvo financií predložilo na rokovanie vlády v júni 2011 informáciu o realizácii opatrení súvisiacich so znížením osobných výdavkov v kapitolách štátneho rozpočtu v štátnom rozpočte na rok 2011. V informácii sú údaje o vývoji zamestnanosti v kapitolách štátneho rozpočtu za rozpočtové organizácie a aparáty ústredných orgánov štátnej správy.³ V súčasnosti sa na tieto otázky nedá viac povedať.

In its Manifesto, the Government committed to decrease public finance deficit. Some of the measures are, i.a., also reducing the number of employees, prolongation of working time, or reduction of facultative parts of salaries of employees. Ministry of Finance submitted information on realization of measures related to decreasing of personal expenditures in state budget's sections in the 2011 state budget to government discussion in June 2011. There are data on employment development in state budget's sections in the course of budget organizations and apparatuses of central state administration bodies available in the information.¹ At the present time, it is not possible to answer the questions more nearly.

10. Aká je súčasná úroveň participácie na aktivitách medzinárodných vzdelávacích organizácií a aký je súčasný stav spolupráce so zahraničnými akademickými inštitúciami? (The current status of participation in international training organizations and the current status of collaboration with other international academic institutions.)

Prehľad o tom na centrálnej úrovni nie je. Bolo by treba zisťovať jednotlivo na každom ministerstve, ako a či vôbec participujú na takýchto aktivitách.

Overview on the central level is not available. It would be necessary to find it out at every office separately, how and if ever they participate in such activities.

11. Ako je upravený systém odmeňovania štátnych zamestnancov? Ako je postavená štruktúra plátov? Aké pravidlá a postupy platia pre úpravu plátov? (What is the pay system for civil servants? What is the salary structure? What is the principle and procedure for salary adjustment?)

Systém odmeňovania a zaraďovania do platových tried je uvedený priamo v zákone o štátnej službe. Funkčný plat štátneho zamestnanca tvorí mesačne súčet tarifného plátu a príplatku za riadenie, príplatku za zastupovanie, osobného príplatku, príplatku za zmenu, príplatku za štátnu službu v krízovej oblasti, platovej kompenzácie za sťažené vykonávanie štátnej služby, príplatku za vedenie služobného motorového vozidla a za starostlivosť o služobné motorové vozidlo, rozdielového príplatku, osobitného príplatku, pričom tarifný plat je priamo viazaný na výkon funkcie (pracovného miesta. Pravidlá pre zaraďovanie do

3

<http://www.rokovania.gov.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=19800>

funkcií, ktorých je 11, resp. 9 (a teda aj do platových tried) sú vymedzené opisom konkrétneho štátnozamestnaneckého miesta. Na danom štátnozamestnaneckom mieste sa zohľadňuje aj dĺžka praxe (za každý rok praxe sa zvyšuje tarifa o 1 %). Funkčný postup sa zohľadňuje podľa rovnakých pravidiel na novom štátnozamestnaneckom mieste.

Salary schedule and pay band is laid down directly by Act on Civil Service. Monthly function salary of a civil servant consists of a sum of his/her tariff salary and of management bonus, bonus for deputizing, personal bonus, shift bonus, bonus for civil service in crisis areas, salary compensation for constrained performance of civil service, bonus for operating a service motor vehicle and for maintenance of the service motor vehicle, difference bonus, special bonus, whereas tariff salary is directly connected with discharge of office (working position). Rules for categorizing into 11, or more precisely 9 functions (i.e. into salary classes), are specified by description of particular civil service employment position. That particular civil service employment position takes also duration of service practice into consideration (by 1 % for a year of practice). Function promotion at a new civil service employment position is taken into account pursuant to the same rules.

12. Existuje v krajine systém vyšších štátnych úradníkov? (Is there any senior civil service system?)

Systém vyšších štátnych úradníkov zavedený nie je.

There is not any senior civil service system available.

13. ko sa robí výber štátnych zamestnancov? Sú uchádzači delení podľa toho, či ide o odborné miesta alebo o všeobecné pracovné pozície. Koľko je takýchto pozícií v štátnej správe? Aké metódy výberu sa používajú. Kto je zodpovedný za obsah (otázky) vo výberovom konaní a kto rozhoduje o poradí uchádzačov (ich úspešnosti). How are the subjects of civil servants examinations designed in your country? Are they divided into general subjects and professional subjects? What is the total number of subjects? What is the examination method? What are the competent authorities for exam question-making and grading?

Výber zamestnancov upravuje rámcovo zákon a jednotlivé služobné úrady si výber (aj výberové konanie) upravujú v služobných predpisoch, pričom upravujú najmä podrobnosti o prihlásení sa do výberového konania, vykonaní výberového konania, vyhodnotení výsledkov výberového konania, o spôsobe vytvorenia výberovej komisie a o jej zložení. V zásade sa nerozlišuje o aké miesta (odborné či všeobecné) sa jedná. Zákon určuje predpoklady uchádzača o prijatia do štátnej služby, ktorými sú dosiahnutie veku 18 rokov, spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu, bezúhonnosť, spĺňanie kvalifikačných predpokladov, ovládanie štátneho jazyka, úspešné absolvovanie výberového konania alebo výberu. Na niektorých štátnozamestnaneckých miestach sa môžu vyžadovať aj ďalšie

predpoklady ako ovládanie cudzieho jazyka zdravotné predpoklady a iné. Štátnozamestnanecké miesto možno obsadiť prijatím občana, ktorý sa uchádza o štátnu službu, alebo preložením štátneho zamestnanca, a to buď na základe výberového konania ak sa obsadzuje štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca, alebo ak sa obsadzuje štátnozamestnanecké miesto v niektorých vybraných služobných úradoch, alebo v ostatných prípadoch výberom alebo bez výberu. Zákon umožňuje služobnému úradu uskutočniť buď vonkajšie výberové konanie, alebo vnútorné výberové konanie, pričom mu určuje čo, kde a v akých lehotách musí uverejniť.

The selection of employees is stipulated in the framework act and individual civil service offices regulate selection (and also selection procedure) by service regulations, whereas, in particular, by regulation of details on applying into the selection procedure, performing the selection procedure, evaluation of results of the selection procedure, means of creating of selection committee and its composition. In principle, there is no difference between general and professional positions. The law stipulates requirements for a candidate for admission into civil service, which are the minimum age of 18 years, full legal capacity, integrity, meeting qualification requirements, knowledge of state language, successful completion of selection procedure or selection. Other conditions might be required for some civil service positions, such as speaking a foreign language, health condition, etc. Civil service employment position can be filled by admission of a citizen who applies for civil service or by transfer of a civil servant; either on the basis of selection procedure, in the case when civil service employment position of Superior officer or civil service employment position of some selected civil service offices is being filled, or on the basis of selection or without selection in other cases. The law allows civil service office to hold either external or internal selection procedure, whereas determines what, where and at what intervals must be published.

Ak služobný úrad uskutočňuje výber (ostatné miesta okrem vedúcich zamestnancov) rovnako, tak môže výber uskutočniť z občanov uchádzajúcich sa o štátnu službu alebo zo štátnych zamestnancov, pričom povinnosti služobného úradu sú obdobné ako pri výberovom konaní. Bez výberového konania možno miesto obsadiť len vtedy, ak sa jedná o miesto, ktoré bolo vytvorené bezprostredne z miesta podľa osobitného zákona o inom služobnom pomere (napr. policajnom), a ak zamestnancom má byť ten, kto vykonával funkciu na uvedenom mieste v inom služobnom pomere.

If civil service office performs selection (for other positions than superior officers), the selection might be performed also from among citizens applying for civil service or from among civil servants, whereas duties of the civil service office are similar to those applying

for selection procedure. A position might be filled without selection procedure only in the case if the position has originated immediately from a position pursuant to a special regulation on other service relation (e.g. police service), on condition that such a person has been performing service at the mentioned position in other service relation.

14. Výberové konania vo vašej krajine sú súčasťou procesu vymenovania alebo ide o výber na základe odbornosti? Je absolvovanie školenia nevyhnutným predpokladom? Existujú nejaké ďalšie mechanizmy znemožňujúce účasť na výbere?*Is the civil servants examination in your country a kind of appointment examination or qualification examination? Is training a prerequisite? Is there any elimination mechanism?*

Sú štátnozamestnanecké miesta (štátny zamestnanec vo verejnej funkcii), ktorí sú vymenovaní bez výberu alebo bez výberového konania. Ostatní tak, ako je uvedené v bode 1.

There are certain civil service employment positions (civil servant in public office) where servants are appointed without selection or selection procedure. Appointment of the rest as mentioned above in point 1.

15. Podľa čoho definujete odborný a obslužný personál (professional and technical personnel)? Koľko samostatných pracovných pozícií máte v obidvoch skupinách? Podľa akých kritérií hodnotíte splnenie predpokladov na výkon práce?*How to define the professional and technical personnel in your country? How many kinds of professional and technical personnel are there? What is the evaluation result for professional and technical personnel?*

V zásade štátna služba sa nerozlišuje na obslužný a odborný personál. Štátna služba je definovaná činnosťami, to čo nie je štátnou službou vykonávajú zamestnanci pri výkone prác vo verejnom záujme. V štátnej službe sú niektoré miesta (určuje ich vláda), ktoré sú určené ako miesta mimoriadnej významnosti. Predpoklady na vykonávanie práce sa preukazujú relevantnými dokladmi, ako napr. občiansky preukaz, vysvedčenie (vysokoškolský diplom), výpis z registra trestov, potvrdenie od lekára, osvedčenie NBÚ a pod.

In principle, public service does not distinguish between professional and technical personnel. Civil service is defined by scope of activities; what is not civil service, is performed by employees by performance of work in the public interest. There are some civil service positions (determined by government), marked as positions of special significance. Requirements for performing of the work are proved by relevant documents, such as ID card, school-leaving certificate (university diploma), extract from criminal register, health certificate, NSA (National Security Authority) certificate, etc.

16. Ako vyberáte členov výberových komisií hodnotiacich uchádzačov na tieto pracovné pozície? Môžu byť medzi nimi aj vedeckí pracovníci, univerzitní učitelia a odborníci v štátnej správe? Aká kvalifikácia sa vyžaduje?*How to select members for making and grading the Professional and Technical Personnel Examinations? Can scholars, professionals or administrative officials be included? What are the qualifications?*

Členmi výberových komisií sú spravidla zamestnanci služobného úradu, ktorých určí a vymenuje vedúci služobného úradu. Ich kvalifikácia by mala byť na úrovni schopnosti posúdenia vhodnosti vybraného uchádzača na obsadzované štátnozamestnanecké miesto. Nie je vylúčené, aby členmi výberovej komisie boli aj akademici, avšak ja taký prípad nepoznám. Každý služobný úrad si podrobnosti o výberovom konaní a o výbere ustanovuje individuálne vo svojom služobnom predpise.

Generally, employees of service office, designated and appointed by chairman of the service office, are members of selection committees. Their qualification should be at the level of capability to evaluate the suitability of a candidate to the vacant civil service employment position. It is possible for academics to be members of selection committees, but I have not heard about such case. Details on selection and selection procedure shall be laid down by service regulations issued by each service office.

17. Používajú sa pri výbere uchádzačov na odborné a obslužné pozície ústne testy, odborné testy, psychologické testy alebo testy na overovanie schopností? Ako honorujete prípravu skúšobných otázok?*Are there any oral test, field test, psychological test, or aptitude test in the Professional and Technical Personnel Examinations? How to calculate the remuneration for making the exam questions?*

Všetky formy uvedené v otázke sú služobnými úradmi používané, honorovanie prípravy skúšobných otázok je veľmi individuálne.

Service offices use all forms mentioned in question, remuneration for making the exam questions is very individual.

18. Sú sudcovia, prokurátori, právni zástupcovia a policajti ustanovovaní do funkcií na základe výberového konania? Ak áno, konajú sa výbery spoločne alebo samostatne? Vykonáva sa školenie spoločne? Na čo sa kladie hlavný dôraz?*Are judges, prosecutors, lawyers, and police officers qualified through exams? If so, are these examinations conducted respectively or jointly? Are the trainings jointly conducted? What are the major considerations?*

Je osobitná úprava pre každý spomenutý prípad.

For each abovementioned case there is a special regulation.

19. Ako prebiehajú ústne pohovory pri výbere na miesta v ústrednej štátnej

správe (vrátane prípravy otázok, vytvárania databázy testových otázok, vykonania ústneho hodnotenia, prípravy členov komisie na ústne testy)? *The status of oral test for the selection of national civil servants (including question preparation, establishment of test question base, implementation of oral evaluation, training of the committee member of oral test)*

V zásade je to veľmi individuálne a na každom služobnom úrade na inej úrovni. Za prípravu a vykonanie spravidla zodpovedajú osobné úrady v rozsahu ako to upravujú služobné predpisy.

In principle, it is very individual and the level is different at each service office. Generally, personnel offices are responsible for preparation and execution to the extent laid down by service regulations.

20. Aký je systém odmeňovania a zaradovania do platových tried? Aká je štruktúra platov? Je usporiadaná podľa funkcií, štruktúry a opisu pracovného miesta a potreby pracovnej sily? Existujú pravidlá určujúce stupnicu platov a platový postup? Ak áno, ako to prebieha v praxi. Je to vo väzbe na funkčný postup (povýšenie)? Ak existuje systém vyšších štátnych úradníkov, podľa čoho sú odmeňovaní? V koho kompetencii sú tieto otázky? *Is there any design of salary schedule or pay band? What is the salary structure? Is it based on the level of authority, the structure and characteristic of job duty, and utilization of manpower? Is there any rule for salary scale raise? If so, what is the rule for such raise? Is it related to job promotion? If there is additional a senior civil service system, what are its regulations on salary? Which authority is in charge of this?*

Systém odmeňovania a zaradovania do platových tried je uvedený priamo v zákon o štátnej službe. Funkčný plat štátneho zamestnanca tvorí mesačne súčet tarifného platu a príplatku za riadenie, príplatku za zastupovanie, osobného príplatku, príplatku za zmenu, príplatku za štátnu službu v krízovej oblasti, platovej kompenzácie za sťažené vykonávanie štátnej služby, príplatku za vedenie služobného motorového vozidla a za starostlivosť o služobné motorové vozidlo, rozdielového príplatku, osobitného príplatku, pričom tarifný plat je priamo viazaný na výkon funkcie (pracovného miesta). Pravidlá pre zaradovanie do funkcií, ktorých je 11, resp. 9 (a teda aj do platových tried) sú vymedzené opisom konkrétneho štátnozamestnaneckého miesta. Na danom štátnozamestnaneckom mieste sa zohľadňuje aj dĺžka praxe (za každý rok praxe sa zvyšuje tarifa o 1 %). Funkčný postup sa zohľadňuje podľa rovnakých pravidiel na novom štátnozamestnaneckom mieste. Systém vyšších úradníkov nie je.

Salary schedule and pay band is laid down directly by Act on Civil Service. Monthly function salary of a civil servant consists of a sum of his/her tariff salary and of management bonus, bonus for deputizing, personal bonus, shift bonus, bonus for civil service in crisis areas,

salary compensation for constrained performance of civil service, bonus for operating a service motor vehicle and for maintenance of the service motor vehicle, difference bonus, special bonus, whereas tariff salary is directly connected with discharge of office (working position). Rules for categorizing into 11, or more precisely 9 functions (i.e. into salary classes), are specified by description of particular civil service employment position. That particular civil service employment position takes also duration of service practice into consideration (by 1 % for a year of practice). Function promotion at a new civil service employment position is taken into account pursuant to the same rules. There is not any senior civil service system.

V zásade sú len kategórie štátnych zamestnancov zamestnaných v služobných úradoch, ktoré vykonávajú štátnu správu, alebo v služobných úradoch, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ďalej štátni zamestnanci plniaci úlohy pre ústavného činiteľa, štátni zamestnanci zaradení na miestach mimoriadnej významnosti a štátni zamestnanci vo verejnej funkcii. Okrem toho môže služobný úrad priznať zamestnancovi v nadväznosti na zložitosť plnenia služobných úloh osobný plat.

In principle, there are only categories of civil servants employed in service offices performing civil service or in service offices performing state matters; furthermore are civil servants performing tasks for constitutional officer; civil servants included in positions of special significance and civil servants performing public office. Besides mentioned, service office can grant an employee, on the basis of complexity of performance of service duties, a special salary.

答復資料（匈牙利）

1. What are the different classifications of public servants?

We distinguish two main groups of public servants such as civil servants and government officials. Civil servants fulfill their duties in the body of representatives of local government, and authoritative administrative coalition of local government, the office of district notary, and in some so called autonomous bodies such as the Office of the President of the Republic, the Office of the Parliament, the Office of the Constitutional Court, the Secretariat of the Hungarian Academy of Sciences etc.

Government officials fulfill their duties in Prime Minister's Office, ministries and agencies with a national authority, central offices, (hereinafter collectively: central administrative authority), regional and local organs of central administrative authorities, county-level and metropolitan government offices, police, customs and finance guard, prison service, and disaster management.

◎ What are the recruiting and promotion channels?

Civil servants (including hereinafter government officials) can be recruited by competition or by restricted procedure. Competition is obligatory only in case of explicit legal provision or such decision of the public authority. Civil servants shall be placed on the payroll according to their educational level and the time they have spent in public service employment.

Civil servants shall – after the completion of the time spent in public service employment – be placed higher on the payroll, if their performance of duties is evaluated at least "acceptable", with the exception of the five years preceding the old age pension age level appropriate for her, and they meet the requirements of the next payroll degree, as prescribed by law, or they meet the requirements prescribed in writing by the administrative authority.

A junior civil servant shall be placed on the payroll as a trainee. The promotion of civil servants with secondary education and with higher level education is different: with a secondary level education shall be placed on the payroll

- a) as a clerk, after two years of traineeship;
 - b) as a chief clerk, after twelve years spent in public service employment;
 - c) as a senior contributor, after thirty-one years spent in public service employment. with a higher level education shall be placed on the payroll
- a) as a drafter, after one year of traineeship;
 - b) as a councillor, after three years spent in public service employment;
 - c) as a chief councillor, after eight years spent in public service employment;
 - d) as a senior councillor, after sixteen years spent in public service employment;
 - e) as a chief senior councillor, after twenty-five years spent in public service employment.

◎ Is there any independent examination authority dedicated for civil servants examinations?

Currently in Hungary there are three types of civil servants' examinations: basic administrative exam, basic public administration exam, and professional public administration exam.

The function of national methodology regarding the three types of exams is provided by the National Institute of Public Administration (NIPA).

© **What are the qualifications for civil servants examinations?**

The public servant is required to take a basic examination in public administration in order to be classified as a councillor. In the lack of a basic public administration exam, the public servant may not be placed on the payroll as a councillor.

Professional public administration exam may be taken by public servants who are placed in Payroll Category 1 and have taken – or been exempted from – the basic examination in public administration, who have at least two years of professional experience with an administrative authority and have participated at the preparatory course prescribed in law.

Employees working for public administrative bodies and providing administrative tasks shall take basic administrative exam. Completing this exam is a core requirement in order to remain in position.

Taking the basic exam is compulsory for every civil servant (with secondary or higher education) working for public administrative bodies (except for ones who have specific education an exemption is granted, e.g. law graduates). Completing this exam is a core requirement in order to remain in position.

The professional public administration exam is compulsory for civil servants with a master degree and for leaders of public administration.

© **Are there different classifications based on different academic qualifications?**

The different classifications are already mentioned at the promotion of civil servant.

© **Is there any other special provision based on job category?**

Administrators shall take a basic administrative exam within six months after public service employment is established. If the administrator fails to take the basic examination within six months after the prescribed deadline, his/her public service employment shall be terminated.

Administrators perform the management tasks connected with performance of executive, administrative, controlling and supervising functions for the administrative authority;

2. Is there any test question base established for Professional and Technical Personnel Examinations?

Yes, a full database for all types of public administration exams is available at NIPA.

© **Are they multiple-choice questions or essay questions?**

The examinee at the basic administrative exam and the professional public administration exam shall answer multiple-choice questions and essay questions

as well.

Examinees at basic public administration exam shall complete a multiple-choice test.

◎**Or are these questions temporarily composed?**

The software of the database composes an individual test for every examinee.

◎**How to utilize and manage this established test question base?**

In order to keep the questions varied, the database is continuously updated by professionals/experts.

◎**Is there any additional psychological test?**

These exams do not contain psychological test.

◎**Will the answers be announced to the public?**

The essay questions are published on NIPA's website. However neither the test questions, nor their answers are publicly available.

3.What are the complimentary measures for disabled participants to national examinations such as civil servants examinations and Professional and Technical Personnel Examinations?

Fees for all types of national examinations are paid by the administrative body (the employer) thus these exams are free of charge for the participants.

The method of examination for participants with disability falls under specific legal regulations, depending on the degree and type of disability. For instance, participants with visual impairment can take examinations orally.

4.How are the subjects of civil servants examinations designed in your country?

Subjects of the basic administrative exam are the followings: technical studies in general administration, management, classified information management, classified information protection and filing.

Subjects of the basic public administration exam are the followings: basic studies in constitutional law, administration procedure, economics and finance, data protection, public service, basic EU studies.

Subjects of the professional public administration exam are: detailed administration and general sectorial studies on higher level.

◎**Are they divided into general subjects and professional subjects?**

The professional exam and the basic administrative exam cover both general and field- or sector-specific studies.

The basic public administration exam only covers general studies.

◎**What is the total number of subjects?**

Regarding all three types of exams the total number of subjects is 23.

◎**What is the examination method?**

The basic public administration exam is a written one, the professional public administration exam has both written and oral parts and the basic administrative exam has practical and oral parts.

◎**What are the competent authorities for exam question-making and grading?**

The competent authority for exam question-making and grading is NIPA.

5. Is there any separate legislation protecting the relief of the rights of civil servants?

No separate legislation, but Act XXIII of 1992 on the legal status of civil servants, and Act LVIII of 2010 on the legal status of government officials cover the protection of rights of civil servants.

© Is there any dedicated authority and supervisor for this?

No separate authority or supervisor, but in case of violation civil servant may claim to the Labour Court.

© What are the number and proportion of submitted relief claims?

No data.

6. Are there any laws and regulations for the training of civil servants?

Government Decree 199/1998. (XII. 4.) on the further training of civil servants and the training of senior civil servants. The possibility for e-learning is available.

7. What are the utilization statuses (or types) of human resource in government departments?

The government annually determines the numbers of positions within each government departments. This figure shows the maximum number of manpower can be employed in the concerned department, therefore the manpower in reality could be less than this number.

© And what are the changes in the number of people within the last five years?

We have figures only for the last three years: in 2009 6580 government officials, in 2010 6675 government officials, in 2011 7207 government officials were employed in government departments. Consequently the number of government officials employed in the central administration is slightly increasing.

© Is there any experience in the implementation of reducing manpower? What are the adopted strategies and effectiveness of implementation?

As the figures show the number of government officials was increasing during 2009-2011, consequently there wasn't a reducing manpower.

8. The current status of participation in international training organizations and the current status of collaboration with other international academic institutions.

Hungary is a member of the International Institute of Administrative Sciences (IIAS), which provides a worldwide platform for exchanges between practitioners and academics and establish a link between theoretical research and practice.

9. What is the pay system for civil servants? What is the salary structure? What is the principle and procedure for salary adjustment?

Civil service remuneration system is defined by many factors such as the hierarchical level of the authority, the qualification of the civil servant, the level of entry and seniority.

The salary of a civil servant comprised of three parts: basic salary, salary supplement and salary bonus.

There are ascending multipliers indices assigned to the ascending grades of

individual classes (already mentioned at the promotion of the civil servant). The product of the multiplier and the salary base shall determine the basic salaries assigned to the various grades of individual classes.

The salary base is determined annually by the national Act on the State Budget, with consideration paid to the position taken through a conciliation of public service interests, in such a manner that it may not be lower than that in the previous year.

10. Is there any senior civil service system?

No, there isn't a separate system for senior civil servants, but of course there are many special provisions concerning senior civil servants.

11. How are the subjects of civil servants examinations designed in your country?

Subjects of the basic administrative exam are the followings: technical studies in general administration, management, classified information management, classified information protection and filing.

Subjects of the basic public administration exam are the followings: basic studies in constitutional law, administration procedure, economics and finance, data protection, public service, basic EU studies.

Subjects of the professional public administration exam are: detailed administration and general sectorial studies on higher level.

☉ Are they divided into general subjects and professional subjects?

The professional exam and the basic administrative exam cover both general and field- or sector-specific studies.

The basic public administration exam only covers general studies.

☉ What is the total number of subjects?

Regarding all three types of exams the total number of subjects is 23.

☉ What is the examination method?

The basic public administration exam is a written one, the professional public administration exam has both written and oral parts and the basic administrative exam has practical and oral parts.

☉ What are the competent authorities for exam question-making and grading?

The competent authority for exam question-making and grading is NIPA.

12. Is the civil servants examination in your country a kind of appointment examination or qualification examination?

The successful completion of basic public administration exam and basic administrative exam is necessary to remain in civil service, while the professional exam is required for promotion to higher levels of payroll.

☉ Is training a prerequisite?

Examination fee includes the fee of preparatory course. The civil servant with the permission of his employer can decide whether participating in the course or not.

Attending the preparatory course is not compulsory for taking the exam.

☉ Is there any elimination mechanism?

The cases of exemptions from the basic exams are legally regulated. Only

those whose knowledge acquired during their pre-qualifications (secondary or higher education) cover the topics of the given exam are exempt from the examination.

13. Are judges, prosecutors, lawyers, and police officers qualified through exams? If so, are these examinations conducted respectively or jointly? Are the trainings jointly conducted? What are the major considerations?

Judges, prosecutors, lawyers, and police officers shall take also exams to hold their positions, but the examination system and trainings are conducted separately.

14. How is the oral test for the selection of national civil servants (including question preparation, establishment of test question base, implementation of oral evaluation, training of the committee member of oral test) administered?

There is no **oral** test during the basic public administration exam.

In case of **the basic** administrative and the professional exam, the oral questions are drawn up by experts selected by NIPA.

The oral questions are approved by the Board of the National Public Administration Exam Committee and published by NIPA on its official website.

Examiners are selected based on professional criteria and by application defined by NIPA. The duties and scope of authority of the exam committee, as well as the evaluation criteria are subjects to legal regulation.

15. Is there any design of salary schedule or pay band? Sorry, we couldn't present an actual design of salary schedule.

© What is the salary structure? Is it based on the level of authority, the structure and characteristic of job duty, and utilization of manpower?

Already answered in question 9.

© Is there any rules for salary scale raise? If so, what is the rule for such raise? Is it related to job promotion?

Salary scale is automatically raising by the promotion of the civil servant (assigned to the ascending grades of individual classes).

There is a possibility for the head of official organ to raise the basic salary of the civil servant upto 50 percent on grounds of evaluate his/her professional performance in last year.

There is a special rule for civil servants who provide prominent performance for offices of the local governments, as supported by evaluation of performance, the major or the grand major or, by approval of the chair of the county assembly, by the notary or the chief notary may establish a personal salary in deviation from the rules for the salary scheme defined in this Act, up to 20% of the staff number laid down in the annual budget.

© If there is additional a senior civil service system, what are its regulations on salary?

There isn't separate senior civil service system, but the rate of the salary bonus for senior civil servants is the following

- 30% of the basic salary for heads of department and the deputy heads of metropolitan or county level administrative authorities,

- 20% of the basic salary for deputy heads of department,
- 10% of the basic salary for heads of section.

© **Which authority is in charge of this?** The employer's responsibility is to pay salary for their civil servants from its personal budget.

A brief outline on the Hungarian Higher Education System

In Hungary the hierarchically structured training cycles provided by higher education leading to an academic degree are: undergraduate course, graduate course, doctorate course. Undergraduate and graduate courses may be organised in separate cycles that are built on each other, in the form of separate programmes, or in cases specified by laws as a one-tier programme. The structure of training offered in separate cycles and that of the one-tier programme is determined by the Government.

The undergraduate course leads to a Bachelor degree (baccalaureus) and a professional qualification. The Bachelor degree is the first level of academic qualification which entitles its holder to commence graduate education. The professional qualification entitles its holder to fill the position defined by law. The related programme completion and exit requirements determine what professional qualification may be awarded upon completion of the undergraduate course. In the case of practice-oriented undergraduate programmes a six-month-long uninterrupted practical course is organised. Completion of an uninterrupted practical course is the prerequisite to taking the final examination. Undergraduate courses require the taking of at least 180 credits – in the case of uninterrupted practical courses a minimum of 210 credits – but such courses may not exceed more than 240 credits. The length of the programme extends to a minimum of six and a maximum of eight semesters.

The graduate course shall lead to a Master degree (magister) and professional qualification. The Master degree is the second level of academic qualification. The professional qualification that may be awarded after completion of the graduate course is determined by the programme completion and exit requirements pertaining to the graduate course. The professional qualification awarded upon completion of the graduate course entitles its holder to fill the jobs defined by laws. Graduate courses require doing at least 60 credits but such courses may not exceed more than 120 credits. The length of the programme extends to a minimum of two and a maximum of four semesters.

The undergraduate course and the corresponding graduate course together, and the one-tier programme (the bachelor's and master's training united into a single programme) alone requires doing at least 300 credits but such courses may not exceed more than 360 credits. The length of the programme extends to a minimum of ten and a maximum of twelve semesters.

The educational programme in Hungary includes the doctorate course, which prepares students for taking a doctoral degree following the conferral of the Master degree. Doctorate courses require doing at least 180 credits. The length of the programme extends to six semesters.

The term/semester consists of the term-time and an examination period. Student performance is assessed during the study as well as the examination period. Assessment of student performance can be carried out according to:

- a) a five-grade scale: excellent (5), good (4), satisfactory (3), pass (2), fail (1),
- b) a three-grade scale: excellent (5), satisfactory (3), fail (1).

Your questions were mainly related to 3 fields of studies: medicine, law and engineering. These topics are going to be discussed in the following part of the paper.

MEDICINE

Medicine is available exclusively as one-tier programme in Hungary. Currently we have four universities in Hungary where medical studies are taught. These are: Semmelweis University, the University of Szeged, the University of Debrecen and the University of Pécs. The instruction mainly consists of the following programmes which are built on each other:

Undergraduate Programme (M.D. degree):

The number of students admitted to the faculties of medicine is determined on a yearly basis by the Ministry of National Resources. Since the number of applicants is two to four times higher than the number of places available, selection procedure is based on the student's previous academic record.

The 12-semester training period covers at least 6,000 hours of teaching, which is divided into two parts. The first part consists of a two-year preclinical study period in the basic sciences; the second part is focused on clinical studies, and lasts for four years. The internship period takes place during the 11th and 12th semesters, and is generally spent at University clinics or hospitals.

Upon completion of the six-year programme, students must submit and defend their written thesis and take a final written test and oral exam before an examination board. Having successfully passed all examinations, the student is granted the diploma and title M.D. (Medical Doctor).

M.D. programmes are available in two languages: Hungarian and English.

Specialist Training:

The new Residency System of postgraduate training for health care professionals – introduced in Hungary in 1999 – is based upon the requirements (statutes, governmental and ministerial decrees) of the European Union of Medical Specialists (UEMS). The areas of specialization and the duration of the programme are also defined by the UEMS.

The Ministry of National Resources, in accordance with the national manpower planning projections, annually determines the number of candidates to be accepted by the faculties for each of the different specialty areas.

Training consists of two parts: a common training programme, which lasts for 26 months, and a specialist training period which lasts from three to seven years, depending on the particular subject.

University departments, as well as other accredited health care institutions provide theoretical and practical training. The candidates' performance is supervised and certified by their tutors and mentors. Upon completion of the programme, candidates are required to sit for the specialist examination before the National Council of Specialist Training and Continuing Health Education. Certification is also issued by the National Council.

Continuing Medical Education (CME):

Participation in the CME is a mandatory requirement for medical doctors in Hungary, who are obliged to take part in a Continuing Medical Education (CME) programme every five years in order to have their qualifications renewed in the medical practice registry of the Hungarian Medical Chamber.

PhD. Programme:

Hungarian Medical Faculties have several accredited PhD. programmes.

International recognition of the degrees:

European Union: In those professions where the conditions of education in Hungary are identical with those in the European Union, and these have already been recognized (medical and dental doctors, pharmacists etc.), the member states of the European Union are obliged to accept the diplomas issued in Hungary, independent of the language of tuition.

USA: Hungarian graduates (as foreign graduates) have the right to pass the United States Medical Licensing Examinations (USMLE), after which they are eligible for residency. We are currently discussing the direct recognition of Hungarian diplomas in the USA.

Introduction to the Civil Service of the Slovak Republic

Taiwanese Delegation Study Tour
26. September 2011
Ľubomír Plai
Ex-chairman of the Civil Service Office

Part I. Before entering into EU

Merit-based civil service reform

- Entrance to the service based on competitive exams
- Protection of civil servants from arbitrary removal
- Protection of their political neutrality
- Policing of this service by an independent body

Part I. Before entering into EU

Civil Service Law

- Passed in July, 2001
- Come into force April, 2002
- A considerable international assistance

Part I. Before entering into EU

9 Merit System Principles



Uredbe državne službe

Part I. Before entering into EU

The most important tasks of the Civil Service Office were to:

- Ensure a unified procedure for application of the Civil Service Law and generally binding legal regulations issued for its enforcement
- Issue generally binding legal regulations and some service regulations
- Prepare the systematization and code of conformity to it
- Perform selection procedures for preparatory civil service and temporary civil service, for permanent civil service and for managerial jobs
- Manage education in civil service and provide for uniform systemwide access for further education of civil servants
- Decide on appeals to service office decisions in matters of civil service employment relationship
- Publish information on vacant civil service jobs
- Keep the records on civil servants and perform administration of their personnel files on termination of their civil service
- Project and analyze the necessary number of civil service employment posts
- Elaborate the principles for professional growth of civil servants and of their professional careers in civil service
- Determine the criteria of service assessment of civil servants
- Elaborate the concepts of social welfare in the civil service
- Generate and unify the information system in the civil service and determine its standards
- Issue the Code of Ethics of the civil servants

Part I. Before entering into EU

Positive functions:

- International recognition
- New transparent and impartial recruitment procedures
- A higher level of political neutrality in the civil service work force
- A higher level of professionalism
- The systematization

Negative functions:

- High Turnover of Staff
- The Legal Uncertainty
- A Stigmatization of Civil Servants

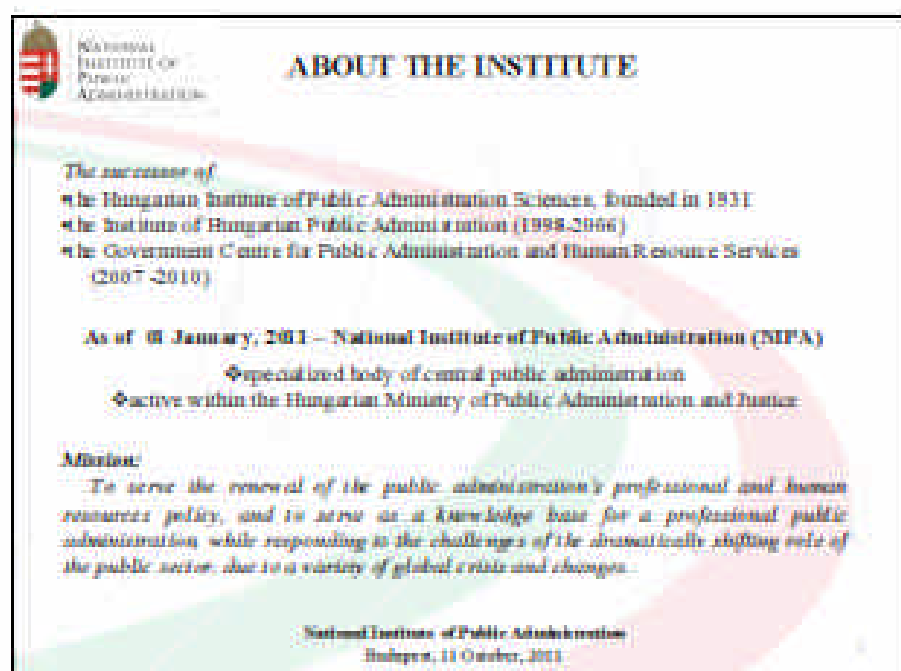
The total net impact:

- Contribution of the Civil Service Act and CSO in the Slovak society in general has been positive

•

*Thank you
for your attention
Lubomír Plai
plai@sk-forum.sk
00421908700813*

附錄九 匈牙利公共行政學院簡報





KNOWLEDGE BASED PUBLIC ADMINISTRATION

The Institute

- ❑ **assists the central administration in creating the scientific foundation of the innovations of public administration;**
- ❑ **as a methodological and quality management centre is responsible for the organization of professional and leadership training for the Hungarian public administration and human resources systems;**
- ❑ **is the national centre of examinations for public administration and in this role responsible for the coordination, monitoring, transmission and registration tasks of the initial and specialized examinations for public administrators;**
- ❑ **guarantees a constant background support for the national and international public administration development programmes;**
- ❑ **ensures active partnership with national and international universities and academic research centres.**



HUMAN RESOURCE SERVICES

The Institute

- **functions as a methodological recruitment and selection centre for public administration;**
- **supports the human resources management strategy in public administration by providing methodological references;**
- **operates an IT based HR service system within the central administration;**
- **operates the public administration job portal (www.kozmunka.gov.hu), which lists more than 3000 civil servants and publishes close to 15 000 public employee applications annually;**
- **coordinates the Hungarian Public Administration Scholarship Programme.**

INTERNATIONAL RELATIONS

The National Institute of Public Administration actively participates in international public administration development programmes and as a Centre of Excellence provides international expertise for the central public administration.

The Institute

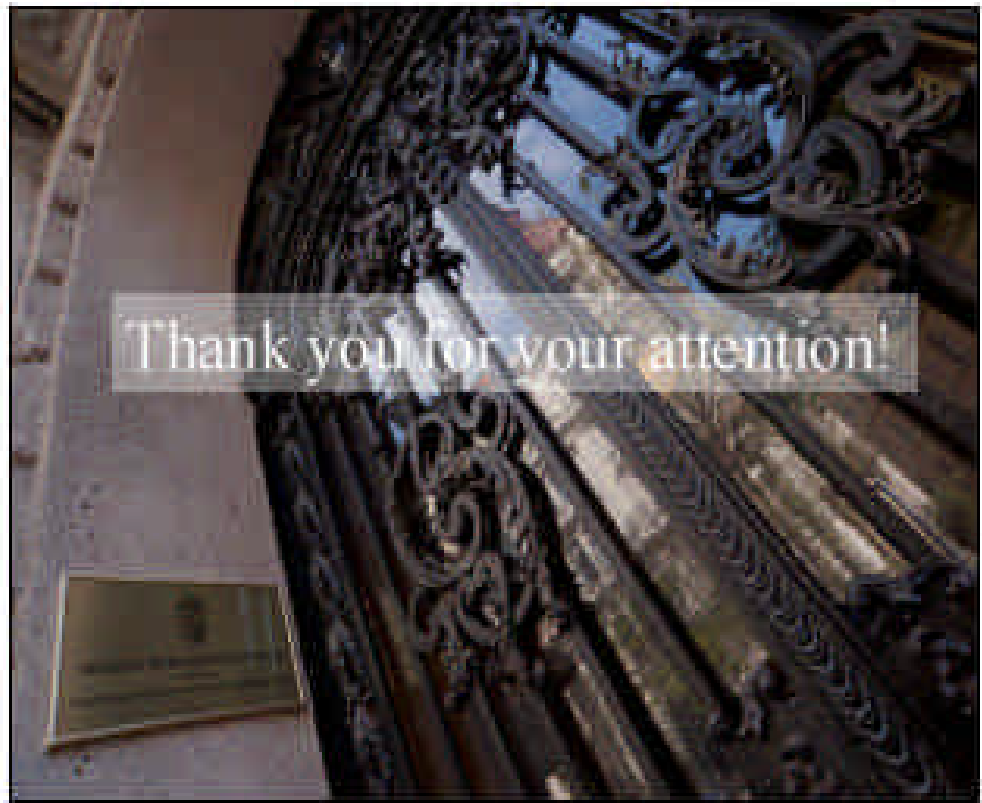
- is an active member of DISPA network (Directors of Schools and Institutes of Public Administration) and hosted the DISPA Board meeting in May 2011, on the topic: *New challenges in Public Administration – Training strategies*,
- is the member of European Institute of Public Administration (EIPA) and hosted the Board of Governors meeting in June 2011,
- has been the professional supporter of the EUPAN programme during the Hungarian Presidency,
- participates in OECD programmes,
- is a supporter of the European Public Sector Award (EPSA),
- participates in international cooperation in order to enhance training and human resources management on an international level (ESCS, UNDESA).

NATIONAL UNIVERSITY OF PUBLIC SERVICES

- ✓ established in March 2011;
- ✓ uniting three public higher education institutes:
 - Faculty of Public Administration at Corvinus University (previously the College for Public Administration),
 - Police Academy and
 - National University of Defense
- ✓ will start its operation in 2012.

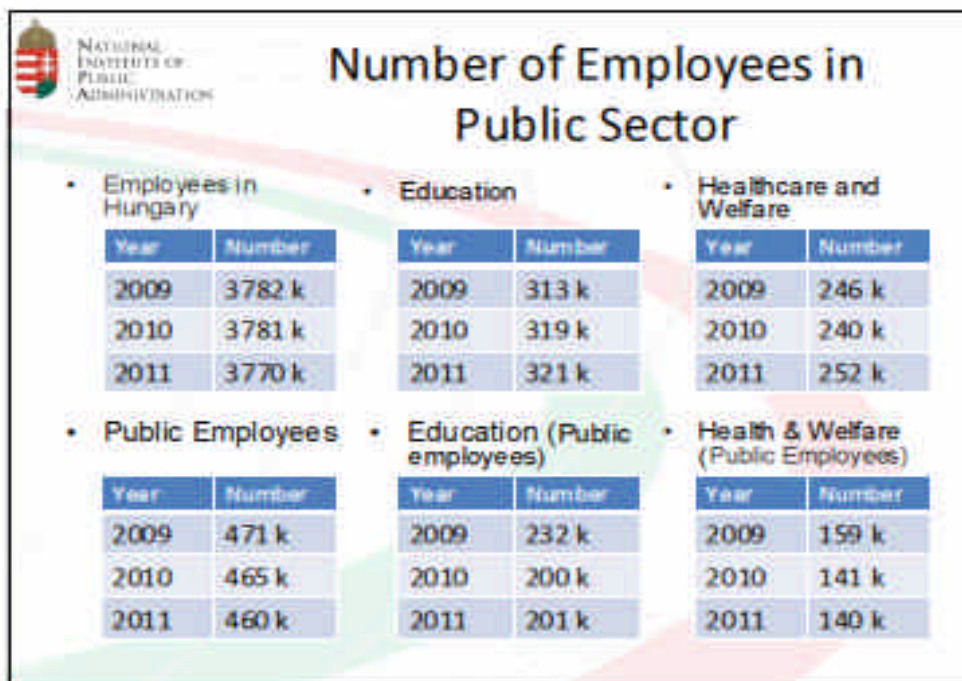
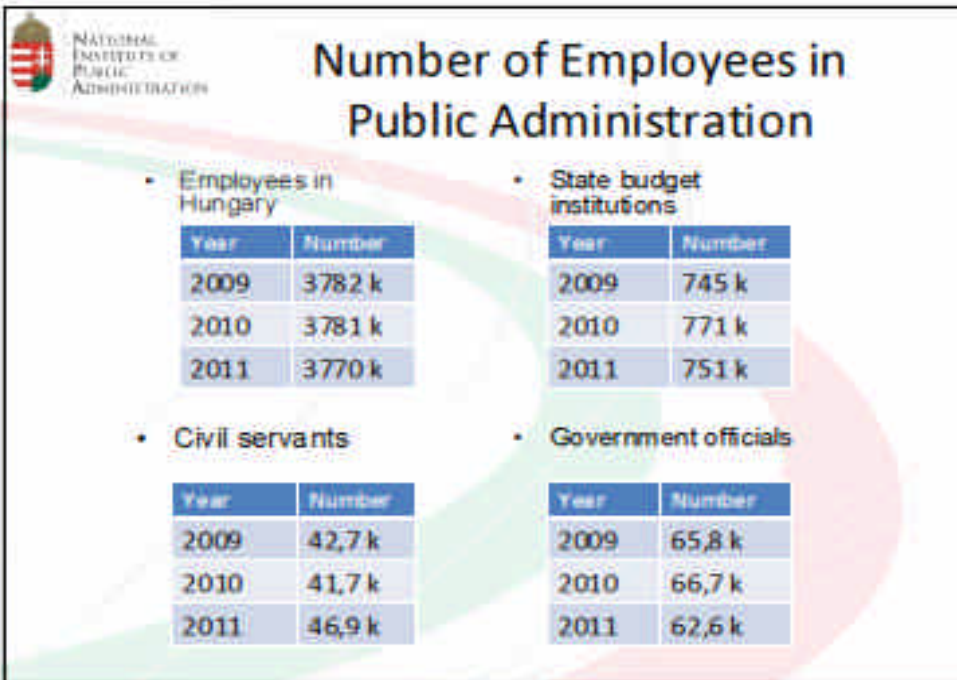
The mission of the University is to *strengthen the sense of vocation and professional knowledge* within the personnel of the civil public administration, law enforcement, home-defense and national security services, and to accomplish a coordinated and planned junior programme.

The NPA serves as a managing agent in the day-to-day operations of the University, yet it is also a strategic partner in its future training activities.



附錄十 匈牙利人力資源部簡報







Public Administration

- **Government officials:**
 - Prime Minister's Office, ministries
 - Central offices and government offices
 - Police, customs and finance guard, prison service, and disaster management
- **Civil servants:**
 - Body of representatives of local government
 - Authoritative administrative coalition of local government
 - Office of district notary
 - Autonomous bodies (e.g. Office of the President of the Republic, the Office of the Parliament, the Office of the Constitutional Court, the Secretariat of the Hungarian Academy of Sciences)



Recruitment and Selection in Public Administration

- **Civil servants may be appointed by:**
 - **Restricted procedure:**
 - Recruitment database for administrative bodies
 - **Competition** (obligatory in case of explicit legal provision or such decision of the public authority):
 - Online job portal (app. 1000 positions available)
 - Competency-based selection service provided by NIPA (interviews, tests, AC)

Promotion

Civil servants are promoted according to their level of education and service time.

(A new career line model is in development.)

Secondary education

- Trainee (0-2 years)
- Clerk (2-12 years)
- Chief clerk (12-31 years)
- Senior contributor (31 years and above)

College degree

- Trainee (0-1 year)
- Junior Councillor (1-3 years)
- Councillor (3-8 years)
- Chief councillor (8-16 years)
- Senior councillor (16-25 years)
- Chief senior councillor (25 years and above)

Remuneration System 1.

- Factors defining salary:
 - Salary base (determined annually by State Budget Act)
 - Hierarchical level of institution
 - Qualifications
 - Time of service
 - Performance evaluation
 - Level of seniority

Example:

Salary base	×	Ministry	×	College degree	×	15 years in service	+	Language exam	=	Salary
\$700	×	1,5	×	4,8	×		+	\$120	=	\$1560



Remuneration System 2.

- Basic salary may be raised by up to 50%, based on performance evaluation of the previous year.
- For outstanding performance at offices of local governments, a personal salary may be given.
- Salary bonus for senior civil servants:
 - 30% of the basic salary for head of department,
 - 20% of the basic salary for deputy head of department,
 - 10% of the basic salary for head of section.



Examinations

- Examination system
 - Level of education (secondary or higher)
 - Scope of duties (administrator, desk or manager)
 - Obligatory exams, optional courses
- Types of exams:
 - Basic administrative exam
 - Basic public administration exam
 - Professional public administration exam



Basic Administrative Exam

- For administrators working for public administrative bodies, with duties in connection with public authority, management, controlling and monitoring activities
- Exam must be taken within six months after public service employment is established, otherwise public service employment is terminated
- Consists of practical and oral parts
- Subjects: technical studies in general administration, management, classified information management, classified information protection and filing



Public Administration Exams

Basic PA exam

- Obligatory for all civil servants in PA
- Candidates fill in a multiple-choice test
- Subjects: basic studies in constitutional law, administration procedure, economics and finance, data protection, public service, basic EU studies.

Professional PA exam

- Obligatory for civil servants with a college degree and for managers
- Consists of a multiple-choice test, an essay and an oral part
- Subjects: detailed administration and general sectorial studies on a higher level



Exam Features 1

- All elements of the examination system and its procedures are legally regulated.
- The competent authority for the assembly of exam questions and grading is NIPA.
- Study materials and all essay questions are published on NIPA's website. However, neither multiple-choice test questions, nor their answers are publicly available.
- The software of the database generates an individual test for each candidate
- The database and exam questions are regularly updated by experts



Exam Features 2

- Fees for all types of national examinations are paid by the employer, thus they are free of charge for the participants.
- Examination fee includes the fee of preparatory course, but attending the course is optional.
- Previous studies covering the topics of an exam (e.g. law graduates) give exemption from the exam.
- Participants with disability fall under specific legal regulations, depending on the degree and type of disability (e.g. participants with visual impairment can take examinations orally)
- E-learning is available



Judicial Staff and Armed Forces

- Judges and prosecutors are autonomous
- Independent legal status and salary:
 - Judicial staff
 - Judge
 - Prosecutor
- Unified Bar Examination
- Obligatory regular further trainings (position of a higher level may not be filled until successful completion)
- Armed forces:
 - Police
 - Civil defence
 - Fire service
 - Corrections
- Obligatory trainings and exams:
 - According to the type of the organisation
 - Corresponding the officer's rank and duties



Healthcare

- Trainings:
 - University degree: 5-6 years; may perform activities under supervision
 - Professional specialty training: 1-3 years; entitled to perform activities independently
 - Obligatory further trainings: every 5 years, otherwise may not be (re)registered as medical practitioner
- In case of several specialties, further training is obligatory in each field
- International exams must be taken additionally



NATIONAL
INSTITUTE OF
PUBLIC
ADMINISTRATION

Thank you for your attention!

Dr. Zsuzsanna Barta

titkarsag@nki.gov.hu

<http://www.nki.gov.hu/en/>

附錄十一 我國匈牙利留學生劉舜傑致謝文

From: hyp [mailto:hyp@mail.ndmctsgh.edu.tw]
Sent: Tuesday, October 04, 2011 6:11 PM
To: 'Shun-Chieh Liu'
Subject: RE: University of Debrecen's website

Dear 舜傑:

來函收到!

祝一切順利.

幼圃

From: Shun-Chieh Liu [mailto:lunar910@gmail.com]
Sent: Sunday, October 02, 2011 8:37 PM
To: hyp@ndmctsgh.edu.tw
Subject: University of Debrecen's website

Hello 胡委員

我是在你布達佩斯認識的同學，劉舜傑，這是我們學校的網站
http://www.ud-mhsc.org/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=25&Itemid=67

相信所有programs的內容都涵蓋在裡面。by the way, 你送的筆很好寫，

很高興認識您，希望你們這次歐洲旅途愉快。

舜傑

敬上

附錄十二 考察照片



100年9月22日上午參訪捷克眾議院友台小組主席 Marek Benda(左三)致贈考察團紀念品



100年9月22日上午參訪捷克眾議院座談會後雙方合照



100年9月22日上午參訪捷克眾議院巧遇捷克衛生部部長 Leos Heger (左一)(左二我國駐捷克代表處邱代表仲仁、右一團長胡委員、右二衛生署石處長崇良)



100年9月22日下午參訪查理士大學第一醫學院副院長 Prof.Otomar Kittnar (中)向考察團簡報情形



100年9月22日下午參訪查理士大學第一醫學院考察團致贈副院長 Prof.Otomar Kittna (右) 紀念品



100年9月22日下午參訪捷克查理士大學第一醫學院後合影



100年9月26日上午參訪斯洛伐克國會考察團團長胡委員（右二）致詞



100年9月26日上午參訪斯洛伐克於國會舉行座談會時議員兼友台小組主席 Ivan STEFANEC（右三）致詞



100年9月26日上午參訪斯洛伐克國會舉行座談會後國會議員兼友台小組主席 Ivan STEFANEC（右）致贈考察團紀念品



100年9月26日上午參訪斯洛伐克國會舉行座談會後胡委員致贈斯國前人事行政局局長 Mr.Lubomir PLAI（左）紀念品



100年9月28日上午參訪匈牙利國家資源部座談會後考察團致贈助理次長 Dr. Hana PAVA (右三) 紀念品



100年9月28日上午參訪匈牙利國家資源部座談會情形(右一駐匈牙利代表處高代表青雲、右二助理次長 Dr. Laszlo DUX、右三助理次長 Dr. Hana PAVA)



100年9月28日上午參訪匈牙利國家資源部座談會情形



100年9月28日上午參訪匈牙利國家資源部座談會後雙方合照



9月28日下午考察團於匈牙利國會前合照



100年9月28日下午參觀匈牙利國會該會友台小組秘書長 Mr. Istvan JUHASZ (右) 致贈考察團紀念品



100年9月28日下午參觀匈牙利國會考察團致贈國會友台小組秘書長 Mr. Istvan JUHASZ (左) 紀念品



100年9月28日下午參訪匈牙利國立公共行政學院舉行座談會情形



100年9月28日下午參訪匈牙利國立公共行政學院舉行座談會後團長胡委員與該學院院長 Dr. Norbert KIS, Director General (右) 合照



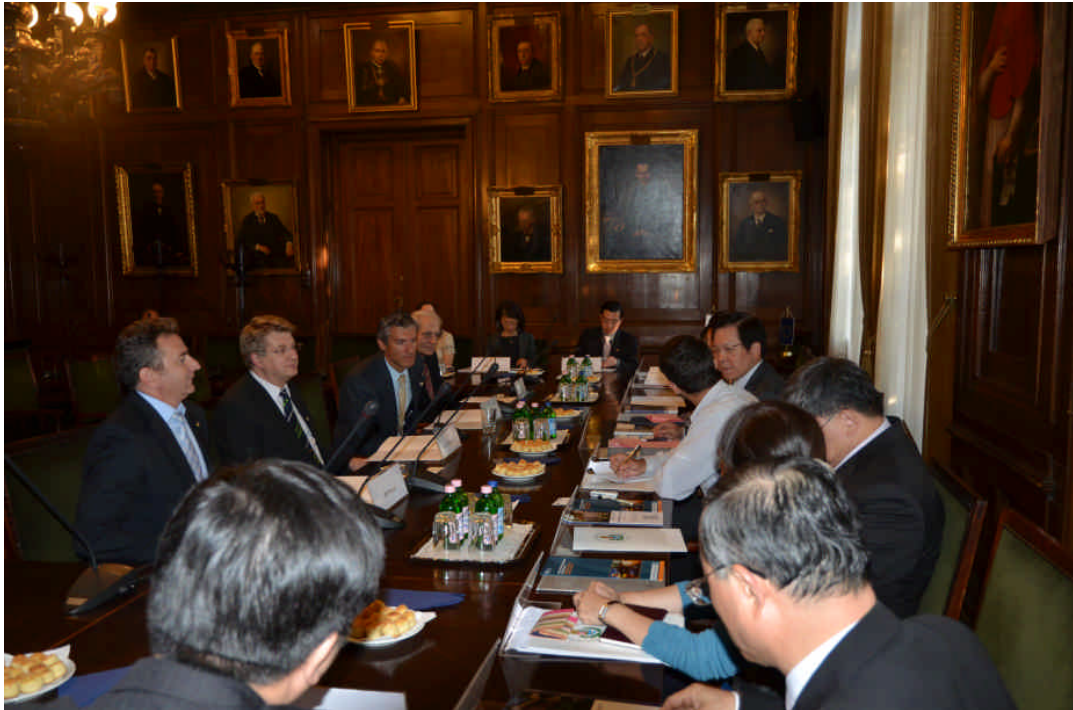
100年9月28日下午參訪匈牙利國立公共行政學院舉行座談會後考察團致贈該學院人力資源室主任 Zsuzsanna BARTA (左) 紀念品



100年9月28日下午參訪匈牙利 Semmelweis 醫學大學團長胡委員於貴賓簽名簿簽名情形



100年9月28日下午參訪匈牙利 Semmelweis 醫學大學舉行座談會該校副校長 Dr. Langer Robert 致贈考察團紀念品



100年9月28日下午參訪匈牙利 Semmelweis 醫學大學舉行座談會情形



100年9月28日下午參訪匈牙利 Semmelweis 醫學大學舉行座談會後雙方合照