

[首頁](#) > [第2期](#)[上一篇](#)[回前頁](#)[下一篇](#)

第2期

從律師轉任談公私人才交流

范瑞華 台北律師公會常務理事



“ 追求國家整體競爭力，公私人才交流應從由社會共同培育與共享優質人力的思維出發 ”

台灣公務部門當前的挑戰，除時與私部門競爭外，跨境競爭、自然環境急遽改變、科技化等新型議題挑戰之外，更有為守護民主憲政體制永續來自境外的挑戰。現有的公務人力選考流程、績效考核及培訓機制需得再精進，然回首過去歷屆院部努力的軌跡，亦見其限制。是以如何打造優質的公務人力團隊，使政府有足夠能量因應各類挑戰，確屬重要。

打造優質的公務人力團隊，公私人才交流，應屬可行方案之一。其基本思維，乃在於追求國家整體競爭力。公私人才交流，必須是從優質人才應由社會共同培育並共享使用的角度出發。至於方法，眼前可先從公務人力任用端及考試端著手，教育端亦需一併納入此思維。

打破專技與公職考試的界線

暫不論現制下如何擴大專技遴用之層面，為使公私人才交流常態化正規化，可考慮從考試端進行調整，打破專技與公職考試的界線。

首先，綜整檢討與專技互有對應之相關職系職組的考科，**統一必要考科**共同舉辦考試，例外少數不同的考科（如有）則採另外考試的方式，使相關考試合格者在公私未分流前即經一共同標準的刪選，取得類似未來交流人才的備選基本資格。考試及格者再分別依照個人職涯規劃與適性評估，自行選擇接受公務人員任用所需之法定訓練，或是專技人員資格取得所需訓練，以完成各該訓練，取得公務人員任用資格或專技人員資格。

以上建議並不違憲法第85條之「公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度」「非經考試及格，不得任用」及第86條「左列資格，應經考試院依法考選銓定之：一、公務人員任用資格。二、專門職業及技術人員執業資格。」等規定，卻能夠為往後公私轉換奠基。

建立有效可信的遴選機制及人才庫

為維護人民對政府的信賴，擴大專技遴用首要有公平公開且有效運作之遴選機制。規劃上，需細緻擬定申請遴選所需標準、審查作業、參考資料，也包括遴選委員的組成等。

另一方面，公部門與各專技公會可共同協力對專技人員的執業實態進行經常性的調查與更新，經由此執業實態資料即可逐步實質形成可受公評之**人才背景檢索資料庫**，使遴選機制有效落實並受公眾信賴。

增加轉任誘因及留任意願

就民間專技人員轉任職公部門的動機，可能包括得以發揮貢獻所長、穩定收入、可增加歷練累積人脈及上班時間相對固定等，應針對各職務所期待吸引的人才特質，提供必要誘因。惟從近來轉任的結果現況來看，誘因似有不足。如以2012年至2020年間有登錄法院之律師申請轉任法官之人數為例，提出申請轉任之比率低，475/11,217約僅佔4.2%（[如下圖示](#) ），亦即縱有司法加給及退休給付，律師中有意願轉任法官者亦不多：

逐年累計律師人數 考試及格+完成實務訓練+向法院登錄執業									
年份	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
人數	6,896	7,491	8,147	8,828	9,350	10,007	10,652	11,217	
其中同時期申請轉任法官人數 含自行申請與公開甄試									
人數	112	2	115	-	94	27	43	30	52
總計 475 人 最終經遴選通過進用為法官者為 83 位									

轉任誘因之議題，可依民間資歷的資深或資淺分別論述。以律師為例，資深而欲轉任者，通常係因為過往人際關係或承辦案件與公職所需職能有關，否則，追求貢獻所學或獲取成就感則應是主要誘因，因此，對資深者而言，轉任後的工作內容是否與其人生期待相符，至為重要。

另一方面，對資淺者而言，不可諱言薪資確係重要考量因素，若資淺律師要長期留在公部門服務，工作地點、進修機會、未來有無發展機會，則係公部門能否留用資淺律師轉任人員之重要因素。幾項建議如下：

1. 專技轉任名額或比率，初期以對應的職系職組考試錄取「不足額」決定，或有合現實需求；但如將修法或授權行政命令明訂時，該名額或比率仍應與「不足額」脫勾，方與公私人才交流的目的與基本思維一致。
2. 可考慮專技轉任者連續3年列甲等即可轉任，或連續5年有3年列甲等即可轉任等彈性作法。
3. 公私人才交流的弊端防範，現行迴避制度或防免利衝的倫理規定，規範本身雖未必完足，但徹底落實執行毋寧更為根本與重要。

未竟課題～政府律師之定位

政府若設置公職律師，不論以行政機關預防紛爭、法律遵循之層面，或以律師得加入公部門服務、發揮所長、協助制定政策之角度，應當樂見其成。惟政府當先確立公職律師之定位，並提供足夠之誘因及建立健全遴選之機制，以廣納有意加入公部門之優秀律師，打造更優質的公部門團隊。亦即，首需確立公職律師於政府部門之定位，其工作內容與性質應與現法制人員劃分界定，以律師身分於政府部門執行律師業務而具有一定獨立與自主性。

其次，鑑於目前各界質疑法扶派案之個案酬金過低，時時出現有以公設辯護人領固定薪水且無派案限制等比擬為法扶核給低酬辯護，而陸續引起不少優秀且熱心的律師反彈而婉拒承辦法扶案件。今若設置公職律師是否也只是著眼於為公部門節省委外律師的費用？抑或果為落實依法行政、預防違法不當行政爭議的角度而設？釐清目的，方可能訂出吸引真正有經驗的優秀人才投入。

[上一篇](#)[回前頁](#)[下一篇](#)