

專案質詢

8-2-3-0608

## 立法院議案關係文書

中華民國101年10月3日印發

案由：本院黃委員昭順，針對考試院推動公務員考績制度改革，要求丙等考績不得低於3%，卻遭「公務體系」諸多反彈，甚感疑惑？3%的丙等考績有這麼可怕嗎？或許；在整個考核制度評鑑公平性，有再周全詳研的需要，但如公務門沒有這麼多為人詬病情事，又何須改革？法令多如牛毛，對守法者有等於無；規定僅有一則，對不守紀者卻如坐針氈。公務體系的亟需改革，近年來形勢日見迫切。最近十年，國際組織評比台灣的國家競爭力，表現最差的項目往往是政府效能。如果公務部門對於這樣的趨勢缺乏感應，而不思改革、自我提振或加強汰劣，勢必招致民眾嚴重的反感。事實上，在民間企業，每年訂定淘汰比例早為常態，其比例遠超過考試院版本，此汰換機制讓每一工作者，必須戒慎恐懼，不但強化個人競爭力，更強化企業整體競爭力。公務體系存在已久的分贓文化與慣於享受齊頭平等之惰性，使勤勞奮進的公務人員蒙羞，面對考績法修正，公務部門當有共體時艱的意識，體會「爾俸爾祿，民脂民膏」之沉重，願意追求自我提升，並藉此破除官僚系統根深柢固的和稀泥文化，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、過去公務員會被視為怠惰的主因，就是沒有淘汰，只要取得公務員資格，就等於拿到了終身保障，沒有競爭力沒有進步，成了一灘「死水」。照說公務員每年要有百分之三的人被打丙，最緊張的應該是處於丙等邊緣的人，也就是表現最差後段班大約百分之五的人，但

## 立法院第 8 屆第 2 會期第 3 次會議議案關係文書

是這些位於被淘汰臨界點人即使強烈反彈，也因平時表現不太理想，力量應很有限，更無足以影響法律的制訂；但設若過去公務員並沒有真正考績制度，而是以「吃大鍋飯」的方式給個等第，甲等、乙等由公務員輪流承擔，也就是當上公務員後根本無所謂表現好壞，考績只是做個樣子而已，如此一來，誰會被打丙，就有可能因「輪流」而被掃到；誰會被淘汰？公務員心中就出現「人人有機會，個個沒把握」的恐怖景像了。

二、觀察目前考試院提出的考績法修正案內容，其實根本算不上是什麼激烈的變革。第一，表現欠佳的公務員需在十年內拿到三次丙等，才會遭到免職，這實在難謂嚴苛。第二，設有「功過相抵」的機制，吃丙的人，可以積極努力爭取表現，來抵銷先前的丙等考績，有許多自救的機會。第三，將考績獎金和工作獎金脫鉤，拿丙的人雖得不到考績獎金，卻仍拿得到工作獎金。這樣的設計，簡直像是無牙的綿羊，能說是毒蛇猛獸？

三、公務體系的亟需改革，近年來形勢日見迫切。最近十年，國際組織評比台灣的國家競爭力，表現最差的項目往往是政府效能。亦即，政府內部人才和組織效能的遠遠落後，嚴重拖累台灣的競爭力，更連帶耗損、阻滯了民間部門的傑出表現。近年台灣經濟轉型受阻，一般民眾就業日趨困難；如果公務部門對於這樣的趨勢缺乏感應，而不思改革、自我提振或加強汰劣，勢必招致民眾嚴重的反感。

四、強制丙等百分比，會不會使得制度改革因此失焦？新人容易成為代罪羔羊，也會造成結黨營私、打壓異己、巴結上司的亂象，所以適不適合強制規定 3%打丙，或需要審慎考量。但如果公務部門各級主官（管），能不鄉愿、嚴己躬親，執行上怎會有所偏差？重點在考核的工作能否務實，所考核的內容及結果能否接受公評？一個成功的企業，絕對不會分辨不出誰是真人才，也絕不會讓尸位素餐的員工留在那裡打混而覺得無所謂。重要的是，面對考績法修正，公務部門必須有共體時艱的意識，體會「爾俸爾祿，民脂民膏」之沉重，而願意追求自我提升。