

中央政府聘用及約僱人力運用情形之探討

肆、結論及建議

國家政策與業務需透過政府部門各類人力執行，我國公務人力向來以經國家考試及格任用之常任文官為主，然面對全球社會、科技及經濟環境之變化，政府為維持國家競爭力，各項施政內容亦須與時俱進，各機關權責業務亦須隨時回應社會需求。為維持政府施政效能，對於涉及公權力之事務，倘經檢討後仍無法由現有公務人力因應，即須透過聘用或約僱人力予以補充或協助，並規劃合理之員額配置；而我國聘僱制度施行多年，實有全面盤點檢討之必要，並於建構完整制度，使該等人員於為國家服務期間能獲得保障，爰提出以下建議：

一、為避免人事成本不斷成長影響國家整體資源配置，各機關均應恪守精實用人原則，聘僱預算員額超逾5%上限之機關，允宜核實檢討聘僱員額之合理運用及分配

依據聘用條例及立法院審議 90 年度中央政府總預算案之主要決議，聘用、約僱員額以不超過職員預算員額 5% 為原則。然近年為因應施政及業務需求，中央機關之職員、聘用及約僱預算員額均持續增加，為避免人事成本不斷成長，影響國家整體資源配置，各機關均應恪守精實用人原則，依業務內容、預算額度及法令規範等因素審慎檢討評估各種人力類型之分配；此外，就聘僱預算員額超逾 5% 上限之機關，於不影響業務推動下，允宜促其逐步核實檢討聘僱人力之合理運用及分配，並落實聘僱員額控管機制。

二、聘僱制度之運作應切合彈性用人精神，為改善聘僱人力久任化及長期辦理經常性業務之情形，各機關允宜定期檢視組織、業務與人力之配置，俾適切運用聘僱人力

進用聘僱人員為政府彈性用人管道之一，惟該等人員久任化及長期辦理經常性業務之情形顯未符制度建置之初衷，然於聘僱制度尚未全面檢討修正前，仍應依循現有規範。允宜促請各機關檢視組織、業務與人力之合理配置，並持續推動工作流程簡化、資訊化等，亦須落實檢核聘僱業務計畫完成情形，審慎評估續聘需求，以逐步紓緩部分機關對聘僱人力長期倚賴情形，俾兼顧行政效能及人力資源之合理運用。

三、為利預算審查及監督政策執行，允宜適時公開聘僱人力之完整統計，及配合審視相關預算科目定義是否周妥；另宜就酬金薪點折合率建立客觀審核基準與依據，合理制定聘僱人員薪酬

現行中央政府總預算所列之預算員額相關資訊，尚未能全面揭示各機關聘僱人力之全貌，且「約聘僱人員待遇」預算科目適用範疇未臻明確，允宜評估定期公布相關數據之可行性，並重新審視該會計科目定義，俾利預算審查參考。此外，聘僱人員報酬與職責程度及所具專門知能條件有關，惟僅有薪點及通案薪點折合率屬公開透明資訊，至於薪點折合率高於通案標準者須報請行政院核定，為避免引發爭議，宜建立客觀審核基準，並明確訂定約僱人員辦理依據，合理制定聘僱人員薪酬。

四、長久以來聘僱制度之法制基礎不足迭遭質疑，各主管機關允宜通盤考量政府機關契約用人需求，並賡續推動相關法令草案之研修，俾健全政府用人制度

現行聘用條例內容簡略且多年未修正，另約僱辦法實質上僅為行政規則，尚無法律授權制定，相關法制規範均有不足，然聘用及約僱人員為我國公務人力之一環，其權利義務宜衡平考量，人事管理規範亦應與時俱進，以建構完善之聘僱制度。銓敘部及

人事總處先前多次就聘僱人員在內之契約用人制度進行草案研修作業，惟多年來仍未能取得各界共識，為避免對現行國家考試用人制度產生衝擊，允宜通盤考量政府機關用人需求，廣蒐各方意見，賡續推動法制作業，俾健全政府人事制度。

(分機：1934 劉宜鈴)