建構公務人員專業加給評價因素的**背景資料說明**

政治大學公共行政學系施能傑特聘教授

壹、專業加給的角色

1987年重訂的現行公務人員俸給法，公務人員每月薪資不採取單一薪資制度，而是分為「本俸」和「技術或專業加給」兩項。本俸和專業加給的實支數額都是根據各職等支付，目前，專業加給一項數額占各職等每月薪資總額比例均超過四成。

公務人員因其所擔任工作類別或服務機關，適用的專業加給表有所不同。換言之，不同機關或甚至同一機關內相同職等公務人員的專業加給有所不同，因此每月薪資總數就不同。許多公務人員抱怨薪資有同工不同酬的問題，這是重要原因之一。

專業加給表的數目經過兩次簡併後，已大幅減至目前的二十餘種。不過，立法院102年度中央政府總預算做出決議，要求行政院人事行政總處繼續檢視調整簡併各類人員專業加給。這就是本項專案研究的來源。

貳、研究團隊的初步構想

根據人力資源管理薪資理論和實務，薪資制度的最基本規範是，確保政府各工作類別同職等者應該同酬。但若某一工作類別在民間企業的薪資水準相對很高，政府就應該要適度地接受該工作類別各職等的薪資要高於其他工作類別，期具有吸引和留住人力的競爭力。對照公務人員俸給法的設計本意，本俸一項的主要功能是確保同工同酬，專業加給一項的主要功能是增進人力吸引競爭力。

因此，本研究嘗試準科學化途徑，並參酌學理和國外政府對「專業」概念的詮釋，提出**工作類別（或職系）**專業性的評量因素及支給專業加給之參考架構，如表1：

1. 工作類別專業性程度的三個評價因素是：人力市場價值與供需程度、工作內容專業度、工作結果影響性。
2. 工作內容專業程度的評價因素包括五個：專業教育與證照必要性、特定體能與心理狀態必要性、專業知能內容變化度、工作運用裁量判斷力和適用工作法規變動度。
3. 工作結果影響性的評價因素包括兩個：對民眾福祉影響性、對機關內部與其他影響性。
4. 人力市場價值與供需度的評價因素包括三個：工作的市場價值性、新進人力遴選容易度和現有人力流失率。

工作類別（或職系）評價因素的簡要說明

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 評價因素 | 次構面 | 意義 |
| 工作內容專業程度 | 專業教育與證照必要性 | 指工作需具備高等教育學位、正式專業訓練或取得國家專業證照的程度。 |
|  | 特定體能與心理狀態必要性 | 指工作需要求特殊體能標準及特定心理狀態（如抗壓）的程度。 |
|  | 專業知能內容變化度 | 指工作內容需不斷學習新的專業知識、學理或技術性能力等程度。 |
|  | 工作運用裁量判斷力 | 指工作過程需仰賴個人專業判斷，較無相關案例或標準作業程序可依循的程度。 |
|  | 適用工作法規變動度 | 指工作所適用的相關法律或命令等經常有大幅更動的程度。 |
| 工作結果影響性 | 對民眾福祉影響性 | 指工作內容與民眾生命財產安全、國家民眾重大福祉等直接相關的程度。 |
|  | 對機關內部及其他影響性 | 指工作內容屬於機關內部管理性事務或跨單位協調聯繫的程度。 |
| 人力市場價值與供需度 | 工作的市場價值性 | 指提供較高薪資水準，該工作類別方能招募到所需人才的程度。 |
|  | 新進人力遴選困難度 | 指透過國家考試分發或公開遴選方法，可以補實該工作類別新進人力的難易程度。 |
|  | 現有人力流失率 | 指工作類別現職者離開政府部門或平降調政府內其他職系的程度。 |