

【全國公務人員協會聲明】

有關行政院人事行政總處於 114 年 8 月 11 日召開「115 年度軍公教員工待遇調整議題座談會」，在未兌現蘇人事長於立法院答詢時承諾將軍公教代表納入「軍公教員工待遇審議委員會」，仍循舊例僅召開形式上的座談會，本會針對本次會議訴求如下：

一、調薪制度應盡速法制化

現行待遇調整多依行政決策與當年財政、政治氛圍來決定，政府受僱者的薪資在財政困難等大帽子下經常是被選擇犧牲跟漠視的議題，從民國 63 年開始計算軍公教人員調薪 26 次，基本工資調整 40 次，足見身為政府員工經常是被忽略不計的一群。所以我們期待透過調薪制度法制化，建立制度公平性、程序透明性，以數據為基準的調整機制，除了確保軍公教生活保障，爭取人才留任外，同時避免不必要的政治爭端，建立社會的支持與政府員工的信賴。

二、重申「軍公教員工待遇審議委員會」應納入受僱者代表

國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 多項公約建議在薪資審議機制中，應納入受僱者代表參與決策，確保程序公平性與決策透明，世界上先進民主國家德、法、北歐等國均納入受僱者代表。經查「軍公教員工待遇審議委員會設置要點」委員由各部會及地方政府派代表及 4 名專家學者組成，獨缺受僱者代表，薪資的決策過程等於是官方的一言堂。且現行座談會僅由受僱者代表發表訴求，並未提供各項決策者手中最即時的統計數據，既無透明度且資訊亦不對等。座談會徒有型式並未展現雇主對受僱者應有的溝通誠意。

三、全面重新檢討軍公教人員的薪資結構

現行公務人力狀況因受退休金制度改革的強烈衝擊，自 107 年開始退休人數驟減，新進公務人力相對減少，影響公務機關人力代謝及結構，遞延退休的壓力於今陸續出現，又因專戶退休制度造成願意參加國家考試的人數大減，形成高普考錄取率屢創新高，甚至某些考科錄取率甚至達 50% 以上的現象；各機關職缺遞補困難，人力缺口影響政府施政效率及品質，薪資仍是吸引人才的重大的誘因，尤其是因職務列等設計多數公務人員面臨停年無級可晉、初等考試新進人員薪資接近勞工的基本工資等等結構性問題都有重新檢討的必要。

以上訴求本會於 108 年起即透過各種管道建議多年，直至蘇人事長於 113 年 3 月立法院司法及法制委員會質詢時承諾，113 年一定會完成法制化程序，且承諾討論過程中納入基層代表參與機制設計，我們倍感欣慰，惟至今仍是空中樓閣毫無下文；我們感謝人事總處對基層員工釋出的善意，但也請加速承諾兌現的時程。軍公教人員為國家發展的穩定力量，待遇調整攸關工作士氣與留才成效；匆促通知召開無實質意義的座談會，在資訊不對等情況下實在看不出溝通的誠意。所以我們堅持「沒有透明就沒有信任」、「沒有參與就沒有公平」，我們不願出席這種會議，也請政府不要再做慣老闆的領頭羊。