

力資源年報資料統計，目前聯邦公共服務部門之常任公務人員中，具毛利人身分者之比例為 16.4%，另具毛利人身分者在高階管理人員之比例為 8.3%，但尚不能達到反映毛利人在總人口所佔比例。文官委員會持續致力於公共服務部門原住民族、少數足裔及性別之代表性。

問：貴國在關於醫事人員執業之管理方式為何？是否針對醫事人員進行人力規劃？

答：紐西蘭之醫事人員均受到 2003 年實施之「醫學執業人員許可權實施法」嚴格規範，醫事執業人員包括：醫師、護理人員、牙醫師、藥師及物理治療人員等 22 種。紐西蘭計有 16 個執業證照主管機關，分別管理 22 類醫事人員，各執業證照主管機關決定相關執業人員之資格及執業範圍，相關的職業法規規範，均規定醫事人員必需經專業教育訓練、通過考試，才可以擔任工作，規範相當嚴謹。醫事人員要執業，除必須向相關職業公會登記，每年並必須重新換證才可以持續執業，並且只能在經核可之範圍內從事醫療行為。在過去，紐西蘭並未進行醫療人力結構規劃，20 個區域醫療組織通常自行甄選其所需之醫療人力，並彼此競爭，將人力資源問題留給市場機制解決，僅在部分區域或特定層級進行醫療人力規劃；惟 2009 年起，紐西蘭保健部展開名為「紐西蘭醫療人力資源」計畫，以因應醫療人力資源不足之議題。

問：貴國公務人員之範圍（層級）及分類為何？薪資如何決定？對其人事管理各有何特別規定？

答：紐西蘭自 1988 年政府部門法施行後，公務人員就再無類似澳洲之職位分類表，公務人員之職務分類，係依據「澳洲暨紐西蘭職業分類標準」(The Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations；ANZSCO)，依文官委員會 2010 年出版之人力資源年報資料統計，目前聯邦公共服務部門之常任公務人員職務分類約分為 10 類，最多集中在於執法人員(Inspectors and Regulatory Officers)。因為機關的大小、所屬員工人數不同，所以，沒有統一的職位分類，職級方面，係非正式參採澳洲聯邦

政府一般文官之 6 職級分類，沒有職位分類表的缺點是，缺乏參考基礎，較不利於人員的流動；優點是機關可以依據職務實際需要技能、工作難度，決定人員之職級高低。

問：公務人員無職務分類制度，請問薪資、升遷如何決定？

答：各機關招募人員擬任的職缺職等、敘薪條件等，由各部會執行長參考市場上相當職務內容，透過與個人或工會之協商，依簽定之契約決定員工的薪資結構、升遷等聘僱條件，同樣的職稱，在不同的部會可能會有不同的聘僱條件，係由個別部會執行長依據部會所設定之職務需求自行設定，其結果的確會造成不同部門間競爭人才。根據統計，2010 年聯邦公共服務部門之常任公務人員平均年薪為 63,655 紐元，中間薪資為 54,981 紐元，平均來說，公部門薪資成長率是較私部門緩慢。

問：貴國現行公務人員考績制度為何？與工作績效如何作結合？

答：整體而言，政府部門之績效表現，由文官委員會、財政部（The Treasury）及總理暨內閣部（Department of Prime Minister and Cabinet）分別予以評估。文官委員會所從事之績效評估，均是從策略層面，而非基於薪資或獎勵，因此，委員會並不會評估單一部會機關內個人績效，考績制度是由各機關自行設定，並無一定規範。一般而言，機關對於績效良好之人員，通常不會採取直接給予獎金或紅利之財務獎勵，而是採以調薪。文官委員會評估各部會執行長達成政府政策之成果及人事管理情形，可能給予年度績效評估最好之部會執行長，較高之調薪幅度。

問：公務人員考選是否均採用面試為主要之考選方式？如果應徵者超過千人時，如何進行面試？

答：在較低階的初任職，比較容易發生應徵者眾多之情形，如應徵者較多時，通常會先透過履歷先行篩選，再進行接續之考選程序；部分機關也可能會雇用仲介公司協助處理初步篩選程序。

問：公務人員無職務分類制度，請問未來之退休金如何決定？

答：所有紐西蘭公民年滿 65 歲後，都可支領國民年金（金額約為正

常工時勞工每週平均工資之 32.5%)，除此之外，不同部會之公務人員會有不同之退休基金，以往之中央退休基金，如：政府部門退休儲蓄計劃 (State Sector Retirement Saving Scheme ; SSRSS) 目前仍然存在。至於可支領退休金額之計算，必須視其參與退休基金時間長短及在特定職務的服務年資，約由三成多之公部門員工加入。Kiwi Saver 是 2006 年新引進之退休金制度，至 2010 年約有 26% 公部門員工加入，較 2009 年之 18% 大幅增加。