

書面質詢：有關澳廣視職程改革事宜

近日本人收到在澳廣視員工反映，公司正計劃推行職程改革，然而已公佈的新職程的安排以及其執行安排都令員工大感疑惑，甚至已導致怨聲載道，打擊士氣。有屬於舊制的員工，本來已經積累了差不多兩年的年資，只需通過即將舉行的晉升考試，便可升職，然而一旦過渡至新制後，只能被升上薪酬較原職位稍微好一些的新制職位，但所獲取的薪金卻比舊制時本應晉升的薪金大減一截，變相「減薪」。新制方案出台後，引起員工反彈，澳廣視主席卻在員工大會上改口，舊制員工可以過渡至相應職位，不會剝削。可是，已公佈的新制職程中，舊制的一些中層人員職位在新制下會被取消，相當於日後中層人員會一律「降職」甚至同時被減薪。又有意見指，一些舊制員工在新制實施前夕跳點，在進入新制後，需要滯留在舊制的薪俸點，不會自動跳到新制下相應職位，而是要再等年資足夠後才會「重上」該職位，在這段等待的期間，舊人可能反不如新入職的初階員工。整個改制安排，時而舊人新制，時而又舊人舊制。最令員工不滿的是，新制度下，沒有使資深員工分享到制度改革成果，反而越是高職位的管理人員，在新制下薪俸點的增幅就越多。新職程因而被詬病為「肥上瘦下」。

在過去十年以來，澳門有不少公營機構同樣進行過職程改革，例如澳門大學、澳門科學館等等，這些機構通常會遵循幾種人事制度通行的職程改革原則：如「自願參與新制」或「新人新制，舊人舊制」，當中最重要的是選擇新制以後對應職位的薪酬及待遇均不會低於舊制，以確保新舊制度可以順利銜接。即使2007年政府取消退休金制度改為公積金制度時，當年也有過渡期讓原來在退休金制度中的由公務人員自願決定是否參與公積金。

澳門廣播電視股份有限公司，作為本地唯一一間以公帑運作的公營廣播機構，肩負起傳播公共資訊的職責，與本地社會民生息息相關，機構的形象及穩定性不容忽視，其職程改革應該以穩定隊伍、激勵員工士氣、提拔人才以至有效提升節目質素為依歸，如果改革令長期服務員工變相降職降薪、晉升前景受到影響，除了打擊士氣，也不利於公共廣播機構的穩定。

因此，本人謹提出如下書面質詢：

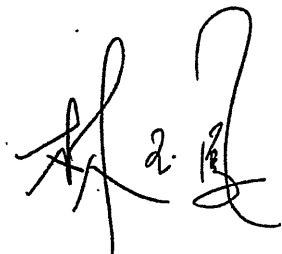
1、澳廣視近期推行新職程制度，據員工指出，新制有可能令舊人被「降職降薪」。澳廣視作為本地唯一一間以公帑運作的公營廣播機構，請問政府對這類公營機構改革職程的事宜有沒有發出任何指引？如果有，

相關指引是否有職程改革應遵循的基本原則以確保穩定過渡？如果沒有，澳廣視這類公共資本公司的人事改革是否完全不受監管？

2、面對大量員工不滿，政府是否會敦促或由勞工局加入協調，要求澳廣視對已公佈的新職程作出修訂，以及在實施新制時推出選擇及過渡方案，使新舊制度的銜接更為順利？

3、此次職程改革引發廣泛討論，澳廣視作為一間以公帑運作的公營廣播機構，似乎有必要向社會交待以下問題：是次職程改革的目標和原因為何？改革對於穩定隊伍、激勵員工士氣、提拔人才、促進電視台節目質素等方面會否有幫助？

澳門特別行政區立法會議員



林玉鳳

二零一九年五月二十日