

書面質詢

特區政府為優化舊有的公務人員招聘及甄選制度，進行了三次改革，於 2011 年頒佈了《公務人員的招聘、甄選及晉級培訓》行政法規，推行中央招聘制度（以下簡稱“中央招聘”），但經過短短五年，最後以失敗告終，其後於 2016 年更改為統一管理制度（以下簡稱“統一開考”），2017 年又在職程入職及晉級的程序方面，重新設計了統一管理制度的考試模式。

但審計署早前公佈《公務人員的招聘及甄選制度》衡工量值式審計報告指出“中央招聘”及“統一開考”制度各有問題，分別存在人員錯配、時間冗長，以及招聘成本高、應考人重複的問題，不僅沒有成功改革舊制存在的問題，2016 年改革後的“統一開考”制度所花費的公帑反而比之前更高。根據審計報告顯示，“中央招聘”於 2012 年至 2014 年期間所涉及的開支為 500 萬元，但 2016 年舉行的“統一開考”制度，只開考三個職程，招聘 369 個職缺，涉及的開支竟然是中央招聘的六倍，即約 3,163 萬多元，還未計算人員超時工作補償等，平均每招一人的開支約 85,000 元，人均招聘成本高得嚇人，而且由於“統一開考”沒有把職務內容共通性較高、無細化專業分工的職程合作開考，居民重複投考多個部門、考試出席率低等情況嚴重，不但加重了各部門的工作量，居民也要奔波多場考試，造成公帑和資源巨大的浪費，所需時間也很長，做法不符合社會現實，更甚者可能影響到用人部門的工作計劃。過往亦曾經出現有公共部門被揭由於公開招聘程序繁複及時間冗長，沒有按公職法律制度招人，以及濫用取得勞務合同方式聘請工作人員，以彌補工作崗位上的需求。

事實上，公務人員的招聘及甄選制度改革的基本目的，是確保制度公平公正，減少行政成本，增加效率，方便市民投考，但相關制度經歷了大大小小的改革，至今依然未能解決問題，希望有關當局儘快提出明確的公職招聘改革方案。

為此，本人提出以下質詢：

一、現時居民由報名至入職仍需長達一至兩年之久，公務人員的招聘及甄選

程序時間冗長、開支龐大，請問有關當局未來有何具體措施從制度上加快各階段程序的效率，減少資源浪費以及對公眾和政府部門帶來的負面影響？

二、雖然行政公職局在回應審計報告時表示，對於個別職務共通性較高的職程將會由當局與擬填補開考職位的部門合作進行專業或職務能力考試，現正研究有關開考的施行細則，但事實是現時即使招聘職缺較少，仍需要花費大量公帑和資源進行一系列招聘行政程序，造成資源浪費，請問有關當局會否考慮建立人才資料庫，在一定時效性內根據當時狀況把具有條件而未能直接進入公職體系的名單作候選之用，讓各部門急需用人時，可於名單內取得所需人才資料，從而令招聘制度更具效益？

三、針對考試出席率低的情況，在審計報告當中，有部門建議設報名費、紀錄在案或設立需承擔的法律後果、設定學歷專業條件初步篩選具資格的人士方可投考等，請問有關當局對這些意見有何看法？有沒有具體的方法避免出席率低的情況，減少資源浪費？

澳門特別行政區立法會議員



何 潤 生

二零一九年九月十日