



口頭質詢 公職長期存在的問題

在疫情下的這兩年，公務人員不停被要求在削減人力和財政資源的情況下做更多超出其職責範圍的工作。人員有否積極性是極其重要的，這不但與他們能否快樂地工作有著直接的關係，而且他們是否快樂更是影響公共部門生產力的主要因素之一。積極性（或欠積極性）亦與人員工作的穩定性密不可分，關係到在漫長的職業生涯中完全以公共利益和為市民提供優質服務為依歸的願景。

例如，不少公共部門仍然堅持不向前線和低薪的人員支付超時工作報酬，換句話說只有部分部門會支付。這對工作人員來說是十分可悲的，因他們為工作付出過汗水，作出過犧牲。

另一個令人十分泄氣的情況則與領導及主管人員的變動及甄選欠缺透明度有關。當局從來沒有解釋變動的原因，也沒有解釋甄選是依據甚麼標準或被挑選的人員擁有甚麼才能。另外，領導及主管級別的人員基本上是沒有流動性的。

澳門公共行政的一般職程及特別職程制度（12月21日第86/89/M號法令）在實施近二十年後，在2009年才首次透過8月3日第14/2009號法律對涉及職程、招聘、甄選及培訓的內容進行了修訂，但至今已經歷了十年多的時間，有必要使之適應現代社會和經濟的需要。

基於此，本人向政府提出如下質詢，並要求以**清楚、準確、連貫及完整**的方式給予回覆：



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(翻譯本)

一、當局有否改革一般職程及特別職程的立法時間表，尤其是針對醫生、護士、郵差、稽查、督察、助理員、海事人員、廚師、地形測量員等職程改革的時間表？會否解決有關職程停滯的問題，如市政署的第四職階特級監督經過五年仍原地踏步的問題？

二、過去兩年，當局在人員、領導及主管的流動方面開展了哪些工作？會否解決因第 15/2009 號法律第 37 條將追溯期定至 2007 年 7 月 1 日而衍生的薪酬不公的問題？對此，第 1/III/2009 號意見書亦有提及，導致在特區成立後至 2007 年 6 月 30 日期間退休的所有工作人員無法得到公平的薪酬待遇；會否解決因一般職程及特別職程人員的薪俸點與領導及主管人員的薪俸點的差距而產生的問題？當局可引入一種職務補貼的制度，並將之延伸至低於公職薪俸表 300 點的基層公務人員，以彌補他們的購買力，讓他們能夠應付生活所需。

三、當局有何措施提高公共部門的生產力和優化向市民提供的服務，例如容許部門內工作崗位的輪換、優先採用團隊工作模式？在解決問題方面，會否推行一些讓人員能夠提出建議和建設性批評的制度、分散決策程序、確保同工同酬以及提供高薪厚職吸引優秀的人才？

澳門特別行政區立法議員

高天賜

2022 年 2 月 9 日