

關於立法會陳孝永議員口頭質詢的答覆

尊敬的立法會主席、各位議員：

就陳孝永議員提出的口頭質詢，本人現回覆如下：

關於公務人員薪酬調整，特區政府遵循行之有效的既定機制，由公務人員薪酬評議會綜合考慮政府財政收入、通脹等經濟數據，並根據當時的社會和經濟總體情況，就公務人員薪酬調整事宜提出客觀的專業意見，特區政府在充分研究分析評議會的意見基礎上，結合整體施政需要作出決定。

至於有關分級調薪的建議，由於澳門公務人員各職程職級對應的薪俸點交叉重疊，且各級之間的薪酬差距不大，倘若推行分級調薪，將打破現行每一薪俸點對應固定金額的制度架構，導致在層級劃分及調薪方式上存在一定複雜性和實施困難。基於種種制度約束，特區政府暫未有計劃推行分級調薪。

特區政府持續關注基層公務人員面對的生活壓力，已透過多種措施提供適切的支援，協助有實際困難的基層人員。相關支援措施包括：向薪俸等於或少於 220 點且符合條件的人員每月發放的“卑親屬開支補助”，每名子女可獲發放 940 元；每名入住安老院舍的長者可獲發放 2,820 元“安老院舍補助”；若人員仍有生活困難，可再申請每月 1,410 元至 2,820 元的“生活補助”。

關於公職外判問題，公共部門為維持正常運作，把清潔、保安等非核心工作外判，符合公共資源有效運用的原則，同時可吸引市場參與非核心業務，提升行政運作及服務供給的

靈活性，這也是周邊地區普遍採用的模式，而所有外判項目均須嚴格遵循合法性及必要性原則。保障本地居民就業是特區政府堅定不移的原則，“促進就業協調工作組”已制訂公共判給工程和服務優先聘用本地僱員的指引，並訂定公共部門保安及清潔服務的本地僱員比例建議指標，各部門在開展外判招標時，必須遵從有關原則、要求及指標，保障本地人優先就業。因此，公共部門非核心工作外判，與保障本地人就業原則並不矛盾。

至於議員提及的醫療崗位外聘情況，特區政府十分重視本澳醫療隊伍的建設和醫療人員的持續發展，衛生局透過完善制度、專業發展、人員培養等舉措，包括設立家庭醫學培訓基地和開展持續專業發展計劃、定期舉辦專科培訓等，推動醫療人員梯隊建設，提升本地醫療人員的專業水平和競爭力。在醫療人員聘用上秉持優先聘用澳門居民的原則，僅在個別專科醫療服務欠缺本地專才的情況下，才會招聘具豐富專科資歷和臨床經驗的外地專家。

政府以精細化管理為方向深化員額管控，着力用好現有人力資源，優先通過內部調動、流程優化、職務調整等措施善用現有人員，滿足工作需要。為此，行政公職局已聯同審計署按照第 13/2025 號行政法規《公共部門及實體的設置及組織架構的一般制度》，優化部門職能和組織結構，結合重組或合併，訂定各部門各職級的人員編制及規模。同時，鼓勵並協助各部門善用調動機制，把人力資源調配至更有需要的工作崗位。調動制度由 2023 年 3 月實施至 2026 年 6 月底，透過該制度調任及派駐的個案累計共 387 宗（人次），涉及各個範疇共 62 個部門。若部門確有專業範疇職位需要補充，且無法透過內部調動、人力重組或現有資源解決人手需求，會

依法透過開考填補職缺。近兩年透過開考招聘的職缺數量超過 230 個，涵蓋保安範疇、衛生範疇及教育範疇等不同領域。

關於議員提及的彈性退休問題，2007 年政府引入公積金制度，當時有二千多名公務人員選擇從“退休及撫卹制度”轉入公積金。若現時批准提早退休，對加入公積金制度的人員並不公平，相關做法亦可能影響公共部門資深人力資源的穩定性。

公務人員是特區的寶貴資源，全體人員一直以來盡責履職、默默耕耘，面對新發展形勢和挑戰，全力支持政府施政、貢獻自身力量。為提升運作效能，特區政府在有序重整部門職能架構，優化內部工作流程及人力資源配置的同時，善用科技持續強化“公務通”的應用和功能，透過內部電子化管理輔助人員開展工作，進一步提升行政效率，減輕人員工作壓力。

行政法務司司長

黃少澤

2026 年 7 月 30 日