

書面質詢
陳孝永議員
公務員退休高峰人力規劃與招聘配套

未來五年（2027至2031年）將迎來本澳公務員大規模退休潮，是本澳公共行政體系一次重大的人力結構轉變。面對大量資深公職人員陸續離任，政府須提前做好人力規劃、公開空缺數據、提早招聘儲備新人、有系統培育青年新血，先可以將退休高峰轉化為優化公職團隊、提升服務效率的機會，避免出現人力斷層，確保各項公共服務穩定、高質素運作。

現時政府同時實施公務員員額管控政策，近年隨著人員陸續退休離職，全澳公務員整體人數持續下降。根據2023年政府向立法會提交的人力資料，當局預計每年約527名公務員退休，每年需要增聘1,476人填補流失崗位（1）。但多年以來，實際在職人數一直追不上編制預算，可見本澳長期存在退休多、補人少、招聘慢、人力不足的常態問題。

與此同時，公共行政改革持續推進，職程制度由過往14類精簡為8類，多部門職級及架構亦進行整合。雖然制度不斷優化，但政府至今未有公佈清晰的中長期空缺預測機制及滾動招聘時間表。導致衛生、教育、治安、出入境、懲教等前線部門人手長期不足，在職人員工作壓力不斷加重。

此外，公職人力數據透明度偏低，青年難以掌握未來公職空缺趨勢，無法提前規劃職業路徑，既不利政府長遠儲備人才，亦影響本地青年就業選擇與人力資源配置。

現階段本澳正同時面對大規模退休潮、員額收緊、職程重組三重轉型壓力。為提前應對五年退休高峰、防止公共服務出現人手斷層、穩定服務質素、同時擴闊青年進入公職體系的發展空間，本人提出以下書面質詢：

一、2027至2031年為本澳公務員退休高峰期，面對持續且龐大的人力流

失，當局如何建立跨年度滾動招聘機制，由行政公職局統一梳理各部門每年預計退休人數及空缺崗位，提前一至兩年開展招聘、預存人才儲備，有序接替離職崗位，避免公共服務出現人手真空與服務斷層？

二、為提升公共行政資訊透明度、便利社會及青年掌握公職市場趨勢，當局會否制定《未來五年公共行政人力空缺預測準表》供全社會參考，如全面公開2027至2031年分年度公職退休、崗位空缺數據？

三、當局如何在確保公共服務穩定運作的前提下，建立恆常、穩定的青年入職通道，完善公職人才梯隊建設，實現公共服務持續運作與青年新血接棒的雙重目標？

數據及資料來源連結

(1) 2023年度公共行政人力資源評估數據（澳門日報，2022年11月）：

https://appimg.modaily.cn/app/szb/pc/content/202211/23/content_228731.html