

關於促進中央招聘制度改革之書面質詢

政府設立中央招聘機制，原是本澳公共行政改革的一項突破，也是實現公務人員隊伍人力資源科學化管理的第一步，而設立中央招聘的目的，是希望在公平、公正、公開的原則下，廣納賢能，避免任人唯親和“契爺文化”，聘請具備能力的人員，冀望達到事得其人、人適其位、人盡其才、才盡其用的目標。然而，中央招聘限制著政府部門聘任人手，開考工作和進程極為緩慢的問題，卻一直困擾著各公共部門。本人亦是立法會公共行政事務委員會的成員，在跟進中央招聘制度的實施進度時，發覺用人部門及投考公職的市民怨言甚多，批評不絕，除了指進程緩慢完全跟不上用人需要外，分配到各部門的人員也不太符合部門要求，令應徵者和用人部門都有“深感遺憾”之慨嘆，導致一些部門在無可奈何之下，想方設法“繞過”央聘，以降低職級等“捷徑”解用人之急，因此出現同工不同酬的情況，更衍生公務員隊伍各種內部矛盾。

行政法務司陳海帆司長在立法會施政辯論會上，引介施政方針時提出促進公職制度改革，指將總結中央招聘制度過往的實際執行情況，就制度存在的問題進行全面改革，將按職程的共通性程度，採用不同的方式招聘。話雖如此，但正式推行改革的具體計劃和時間表卻未見落墨。

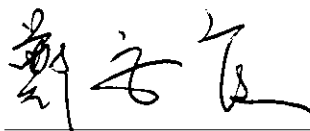
為此，本人向當局提出以下質詢：

- 一、由於中央招聘只規範技術輔導員(260)與高級技術員(430)，導致各公共部門均各自招聘行政技術助理員(195)與技術員(350)來擔任本來須技術輔導員與高級技術員負責的工作，招聘職位與實際工作不符，容易衍生人員與崗位錯配現象，即使相關員工能勝任較高層次的工作，亦會造成同工不同酬的情況，引

起內部士氣問題。請問當局在促進公職制度改革過程中，如何就上述現象進行糾正或改革，以挽回公務員內部的士氣？

二. 自實行中央招聘以來，這三數年間因為“繞過”中央招聘的現象，公共部門相對上出現了較多的技術助理員(195)和技術員(350)的職位(與 260 及 430 比較下)，導致整體公務員職位呈現結構不平衡。請問政府在改革公職制度上將如何作出挽救？

澳門特別行政區立法議員



鄭安庭

二〇一五年四月二日