



關於立法會高天賜議員書面質詢的答覆

遵照行政長官指示，本人對立法會第 38/E29/V/GPAL/2016 號函轉來高天賜議員於 2016 年 1 月 8 日提出，行政長官辦公室於 2016 年 1 月 14 日收到之書面質詢，答覆如下：

1. 人員調動有利人力資源更有效配置。然而，公務人員調動除了需要尊重個人意願和選擇，也需要考慮到公共部門的崗位要求和政府整體的運作績效。在上述兩種因素之間取得適度平衡，才有可能達致人員調動的預期效果。就某些直接面對市民的工作崗位而言，調動情況過於頻繁更有可能給公共服務質素造成負面影響。因此，不適合簡單地以每年平均調職人數及比例，作為評價公務人員流動制度的劃一標準，調動率低也不代表部門之間合作不足。
2. 在現有法律框架下，特區政府已有一套部門之間的人員流動制度。根據第 87/89/M 號法令第 31 條規定，編制內公務員可透過調任、派駐、徵用等方式在部門間不同工作崗位作出調動。根據第 15/2009 號法律第 13 條規定，領導及主管在其定期委任期內，可被調往其他部門、實體或組織附屬單位，執行與其職務狀況相符、為期不超逾一年的其他職務。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政公職局
Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública

此外，為了更好規劃及管理公務人員隊伍，增加公共部門在人力資源運用的靈活性，第 12/2015 號法律《公共部門勞動合同制度》第 9 條，對行政任用合同人員在公共部門之間的調職條件和程序亦作出了明確規範。公務人員只要連續服務原部門兩年以上，可毋須經過開考程序轉至其他公共部門。調職建議經原公共部門及擬聘用工作人員的公共部門所屬監督實體的許可，同時經行政公職局做出相關意見分析後，擬聘用工作人員的公共部門即可與工作人員訂立新的行政任用合同，其職程、職級及職階與原合同相同。

可見，特區政府一直十分重視公務員的調動需求，並已通過法律制度將調動人員範圍從編制內擴展至行政任用合同，行政任用合同人員可依需要按照法律進行調動。換言之，現有法律制度保障了公務員調動的公平性，使得無論是行政任用合同或是編制內合同人員的調動需求都能得到平等對待，可依據相同的法律規定而非人際關係進行調動以拓展職業生涯。公務人員調動已實現規範化及法制化，相關程序將嚴格依法進行。

3. 制度的完善是一個持續的過程。為合理運用公共部門人力資源，特區政府一直關注公務人員的橫向流動和發展需求，並結合部門需要和運作效能做出綜合考慮。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政公職局
Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública

未來，將從兩方面進一步完善公務人員調動制度。第一，參考外地經驗，基於工作需要而形成的能力要素，是人員流動的主要依據。由此，特區政府將引入以能力為導向的公務人員管理制度，開展人員能力及職務所需能力分析，為實現不同職務及部門之間人員的適度靈活調配打下基礎。第二，特區政府將綜合考慮個人發展、服務提供質素的提升及部門整體績效等因素研究適當的方式，為有意調職的人員提供機會。

行政公職局局長

高炳坤

2016年3月4日