

## 書面質詢

現行公職法律規定，行政任用合同人員（前為編制外合同人員）被委任為領導主管後，其原合同即被終止，屬無原職位的定期委任。當其定期委任屆滿不再續任時，由於沒有既定機制讓其返回原來合同職位，故此，行政任用合同人員在接受領導主管的職位時，就附帶有不擔任主管就可能失業的問題。

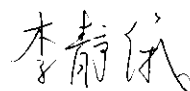
特區政府需要制訂嚴謹的選拔機制，以體現用人唯才和用人唯賢，選任具能力的人員晉升為領導主管，從而提升管治水平；然而，上述規定事實上讓所有合同人員有所顧慮，令具備能力及經驗的人員憂慮在不獲委任後無法留任公共部門繼續服務，而不願意擔任領導和主管人員，不單對有能力的人員不公平，亦令特區政府用人的空間大為收窄，極不利於選拔人才；從職業生涯歷程看，無論是編制內，還是屬合同制的公務人員被委任擔任領導主管，雖然職位有變動，其仍在公職制度內以公務人員的身份為市民提供服務，當其離任有關領導或主管職位時，應有基本的職業保障。

立法會第二常設委員會在審議第 12/2015 號法律《公共部門勞動合同制度》時，曾就上述問題進行過討論，政府亦認同現行制度存在不足，有改善的必要和空間，並表示將在修改其他公職制度時一併處理，期望於二〇一五年內進行立法。

為此，本人向當局提出以下質詢：

當局何時會進行立法，設立行政任用合同人員在離任領導主管後返回原來合同職位的機制，對這些公務人員給予職業保障的同時，更激勵具能力的人員願意擔任領導主管職位，以利於選拔人才？

澳門特別行政區立法會議員



---

李靜儀

2016年2月12日