

書面質詢

本澳的公職人員任用制度一直是五花八門，種種不同的聘任制度導致同工不同酬，互相攀比等情況，也是經常被認為是影響公務人員士氣的其中一個要素。毫無疑問，這種五花八門的聘用方式，是沿習於澳葡時代。

一直以來，澳門的公務員隊伍中，散位遠多於實位的人員比例，本身就很荒謬。按照澳葡時代散位職位設立的初衷，是基於政府各部門會出現臨時或偶發性的工作增加，原來公務員編制的人手應付不了，於是便以散位方式聘用人員來應對短期間或臨時增加的工作。可是，實際上，這種臨時聘用制度卻被濫用，以此制度聘用的人員，實際所負責的工作都是一些部門裏面的基本而長期需要的工作。但形式上他們仍是散位，而且從入職到退休都是散位聘用，由此而引發同工不同酬、不同福利待遇等不公平現象。

若如今只是回歸初期，對原有公職制度暫時維持以確保整個隊伍的穩定，這還是可以理解。但回歸十六年，政府也換了三屆，對這種千瘡百孔的聘用制度，完全不思根本性的改進，那無論如何也說不過去。

近日本人收到一份來自「公共服務人員」的投訴信，此函重點指出，編制外合同(現為行政任用合同)任職的人員若獲委任主管職位，就會失去合同人員的身份，亦即在擔任主管數年後，若不獲委任擔任主管，或因個人及家庭原因不能繼續擔任主管，有關人員會即時變成失業。而實位編制人員則不會因為擔任主管而失去實位身份(見附件)。

這個問題就是其中一個因為存在實位和散位的不同聘用方式而衍生。特區十六年，公職人員的聘用制度是否應有一個根本性的改變？一直以來，實位編制人數遠少於散位聘用的人員，而且愈來愈嚴重，並不表示公務員隊伍得以精簡。長期僅維持少量實位編制而任令散位聘用人員的數目膨脹，純粹是掩耳盜鈴。既是長期聘用，就應名正言順獲得聘用，同工同酬。實位和散位之別應是觀察期與實聘期的分別，即任一公職人員在入職的若干年內，都可以是散位合同聘用，而聘用滿若干年，並取得適當的滿意級以上的評分，便應轉為以實位編制的長期聘用方式。這才是存在實位、散位聘用方式的積極意義。

為此，本人向行政當局提出書面質詢：

- 一、本澳的公職人員任用制度一直是五花八門，種種不同的聘任制度導致同工不同酬，也是經常被認為是影響公務人員士氣的其中一個要素。對這種沿襲自澳葡時代的五花八門的聘用方式，特區政府有沒有決心對之進行革新？
- 二、行政任用合同任職的人員若獲委任主管職位，就會失去合同人員的身份，亦即在不再擔任主管時，有關人員便告失業。而實位編制人員則不會有此問題，當局有否考慮改變此一不合理的制度？
- 三、本質詢所附之投訴信中提出了不少值得思考的問題和建議，政府對這些建議能否作出合理的回應？

立法議員 區錦新

二零一六年二月五日