

書面質詢

在 2016 年財政年度施政報告中指出：「明年，政府將完成《公務人員職程制度》的全面檢討。從而為分級調薪提供制度基礎，以實現幫助基礎層和前線公務人員，最大程度改善各級公務人員待遇的政策目標。」

然而，最近有市民及專家學者反映，雖然回歸後有報導指出公務員曾八次加薪，但都是劃一性的加薪方式，並沒有改變現時公務員各職級間的薪酬差距設置不合理的情況。根據《公務人員職程制度》和《領導及主管人員通則的基本規定》有關各職階的的薪俸點表格顯示，例如：以主管官職和高級技術員職級作比較，屬於主管官職的處長，其薪俸點為 770 點，但高級技術員首席顧問就可以由 660 點去到 735 點，不過首席顧問除左可以取得因工作長短增加薪俸點數之外，亦有年資和超時加班津貼等工作補助，而處長作為委任的主管官職，除了年資之外就沒有額外的補助，而且領導主管的管理工作，其工作量本身就龐大，且需顧及下屬的各項工作，工作壓力固然就好大，再加上經常性加班加點趕工，無超時補貼，又無補假，還要到外面參加社會活動。上述表明，如高級技術員，可以按時返工放工，所承擔的工作壓力也相對低，而且工齡越長，薪酬還可以追過一些主管，因此，有市民叫我問一聲政府，在現行滯後的公務員職程制度下，如何能保證公務員有向上流動的意慾？又如何能穩定廣大公務員士氣，尤其是領導主管級的工作士氣，更好地為澳門市民服務呢？

對此，有專家學者建議行政當局應盡快完善《公務人員職程制度》，適當拉大各領導主管級別與高級公務員的薪俸點，或率先增加領導主管的工作津貼，並對現時公務員職程的薪酬制度進行改革，提高主管官職級別的吸引力，從而使下屬更有意慾向上流動。

有鑒於此，本人提出如下書面質詢：

1. 有市民叫我問一聲政府，在現行滯後的公務員職程制度下，如何能保證公務員有向上流動的意慾？又如何能穩定廣大公務員士氣，尤其是領導主管級的工作士氣，更好地為澳門市民服務呢？請向市民詳細解釋及說明之。
2. 有專家學者建議行政當局應盡快完善《公務人員職程制度》，適當拉大各領導主管級別與高級公務員的薪俸點，或率先增加領導主管的工作津貼，並對現時公務員職程的薪酬制度進行改革，提高主管官職級別的吸引力，從而使下屬更有意慾向上流動。請問行政當對此有何回應？

澳門立法會議員



麥瑞權

2016 年 1 月 11 日