

口頭質詢

黃潔貞議員

續強化公務員制度建設，提升士氣優化治理效能

公務員團隊作為政府施政的重要力量，肩負着維持公共服務正常運作、推動政策落實及打造有為政府的重要責任。既要形成積極擔當和服務市民的公務員團隊文化，也要讓公務員團隊的辛勤付出得到肯定。近年，特區政府為進一步深化公共行政改革，先後修訂多項公職法律，包括《公務人員職程制度》、《澳門公共行政工作人員通則》及《領導及主管人員通則的基本規定》，以及最新公佈《公共部門及實體的設置及組織架構的一般制度》行政法規，以職能為導向「對症下藥」，解決公共部門存在的架構臃腫、職權不清等問題。然而，不少前線人員反映，在實際操作層面上，現時的改革與公務員期望仍存在一定落差。

當中有公務員反映，現時在員額制及部分部門職能重整影響下，一些部門因退休或離職後長期未能補充人手，雖然《公共行政工作人員通則》修訂後，增加了人員橫向流動機會，但由於不同崗位的專業性差異大，加上部門無法開展招聘程序，實際跨司、跨部門間的人手調配依然困難，導致工作量分配不均。與此同時，部分部門有技術輔導員（即俗稱的260）長期承擔技術員（即俗稱的350），技術員又可能承擔高級技術員（即俗稱的430）的工作，但因缺乏編制及內部跨職程流動等原因，使他們難以晉升至與工作內容相符的職程位階，長期而言，無疑會削弱人員的積極性。

為此，本人提出以下質詢：

1. 公共行政體系的高效運作，離不開全體公務員團隊的士氣與向心力。當中良好的職涯發展與晉升制度是其中一項關鍵。近年政府已完成行政技術助理員與技術輔導員的銜接，未來能否進一步研究增設技術輔導員、技術員與高級技術員的銜接機制，例如預留一定員額作內部開考，在滿足相關職程的學歷及評級等要求時，則具參與相關內部開考

條件，以實現跨職程的內部流動晉升？

2. 據公務員反映在員額制管控下，當前不少部門已停止招聘開考多時，有部門因退休或離職後長期未能補充人手，又未能成功與其他部門進行人手調配，導致人員工作壓力大增及長期跨職工作。請問政府能否優化員額制的執行層面，允許有實際需要的部門開展招聘，適當補充人手？
3. 為更好落實《公共行政工作人員通則》修訂後，增加人員橫向流動的機會，會否由行政公職局建立部門及有調動意願人員間的對接平台，讓雙方均能在平台登記需求，以利人員的橫向流動與調配？