

澳門特別行政區
行政公職局局長
高炳坤先生 台鑒

事由：關於《公務人員職程修訂》（第二階段）諮詢文本意見及建議

在 2018 年 11 月 14 日，本會收到 貴局編號為：OFC1811140002/DPRTSP 之來函，就修訂《公務人員職程制度》（第二階段）的諮詢文本，並向本會收集關於該《公務人員職程制度》（第二階段）之意見。

澳門公職人員協會作為澳門公職人員其中最具有代表性的協會，有責任就公務人員職程修訂提出意見與建議。本會將《公務人員職程制度》（第二階段）的諮詢文本提供給本會會員閱讀，並就該職程修訂透過郵件、電話、微信、短信及個人諮詢方式收集並整理了廣大公務人員的意見。其中，本次收集中 90%的意見是通過郵件、微信及短信收集回來，這反映了大部分公務人員習慣用這些方式反映意見與建議。經整理公務人員的意見後，本會對《公務人員職程制度》（第二階段）諮詢文本中之修訂方案提出了修改建議，亦對未能包含在該修訂方案中的職程提出了相應意見，例如專業人士職程、郵差職程、技術稽查人員職程、醫護人員職程及司法文員職程…等。

一直以來，特區政府強調澳門公務人員是作為澳門發展的骨幹部分，負責整個特區政府的正常運作。然而，澳門回歸近 20 年，本會收到大量公務人員的投訴與意見，反映特區政府長久以來都無勇氣與決心徹底解決逐年累積的內部問題與進一步簡化行政手續，以達便利公務人員及廣大市民並增加施政透明度之目的；且特區政府撤銷紀律部隊及所有文職公務員退休金制度這一決策及長年拖延建造公務員房屋的行為，就造成了廣大公務人員的士氣持續低落，因對特區政府深感失望而引致公務人員離職率高。因此特區政府不能僅靠口號與空文去維持公務人員的工作積極性而漠視他們辛勤的付出。

源於 1989 年頒布的第 86/89/M 號現行的《公務人員職程》法例，至今已實行近三十年。自從澳門回歸至今近 20 年來，該法例歷經多番局部性的修訂就如乞丐的破爛衣衫東縫西補的，完全欠缺完整性及整體性的規劃。更重要的是，法例雖經三番四次的作出局部性修訂亦無法解決長久以來的內部問題，反而浮現出更多層出不窮的新問題，特顯了更多的官僚主義作為，導致時間及人力資源的大幅浪費。當中，最典型的例子就是升職制度及評核制度的設立，評核制度所規定的一年三次的評核讓評核者及被評核者都倍感煩擾，未見其效反而淪為了一個大笑話；此外，公務人員薪俸點欠缺整體性規劃也是一個典型內部矛盾，如領導級的下屬之薪俸點加上超時工作之補貼竟可高於領導級的薪俸，而同時領導級還需承擔更重的工作內容與責任，這種情況嚴重打擊了人員向上流動的意慾；導致公務人員欠缺擔任局級與領導級職位的意願及積極性；還需指出的是，每個司級內部各自為政，法例之修訂非常片面與局限，

無法修改其他司級內的職程，例如，衛生中心的醫生人工低於高級技術員，這就是一個非常之不合理的例子，而需指出的是，類似的例子數不勝數。

需強調的是，明年就是澳門特區政府成立 20 週年。在《澳門特別行政區五年發展規劃（2016-2020 年）》中指出，為發展澳門成為一個智慧城市，特區政府致力於施政為民、為民用權，並將落實精兵簡政，全面檢討改革公職制度，實現制度創新及理順部門職能以達到高效執政與提供高質素的公共服務。儘管特區政府言之鑿鑿，但《澳門特別行政區五年發展規劃（2016-2020 年）》中所提及的電子政務之發展就是一個飽受指責的失敗先例，廉政公署也對電子政務的落後發展及毫無作為而作出批評；現時，澳門的公務人員數量已接近四萬人，而政府內部架構龐大繁複，行政程序完全無法做到便民利民，眾多立法會議員也曾多番批評電子政務方方面面一站式的服務毫無效益，浪費公帑之餘甚至造成高層行政失當、項目超支超時及貪污腐敗。不僅讓人想起 2018 年 12 月 9 號為國際反貪污日，而澳門也無舉行任何活動。

對於電子政務這一事，特區政府更須引以為鑒，拿出承擔責任的勇氣及決心完成對公職法例的整體及全面的修訂，以徹底解決長年累月的內部問題而不是任由問題與矛盾無限期拖延，以致公務人員的士氣繼續低落、一蹶不振。

一. 關於取消薪俸點 195 的職級及將其併入薪俸點 260 的職級

十多年來，本會為爭取取消薪俸點 195 的職級及將其併入薪俸點 260 的職級這一條規例作出了無限的努力，最終行政法務司陳海帆還是有勇氣與決心結束長久以來對公務人員的剝削，這是非常明智的行為。可惜的是，在這漫長的爭取過程之中，已有很多公務人員離職而無法享受到這一成果。

在《公務人員職程制度》（第二階段）諮詢文本中關於第 3 級別一般職程的撤銷一限制人員的安排建議，也就是俗稱的將薪俸點 195 職級併入薪俸點 260 職級的建議之中，列明了三條轉入技術輔導員職程的前提條件及轉入方式。

首先，該前提條件中所述的轉入薪俸點 260 職級需具備高中學歷是不合理的。薪俸點 195 的職級與薪俸點 260 的職級的工作內容大幅相似，由於中學義務教育及大學教育的普及，現時大部分入職薪俸點 195 的人員學歷會高於原本所要求的初中學歷，故而引起了合併薪俸點 195 職級與薪俸點 260 職級合併的建議。況且，薪俸點 195 職級的人職條件僅規定入職者需具備初中學歷，但現時的修訂方案中列明若要轉入薪俸點 260 職級則需具備高中學歷，這對於在薪俸點 195 職級工作多年，工作內容與薪俸點 260 職級類似，擁有豐富行政工作經驗，但卻無高中學歷的人員就極之不公平、不公正。

其次，在該合併方案中表明，符合三項前提條件的人員方可向所屬部門提出申請。但卻規定以個人名義申請才可轉入薪俸點 260 職級；對於普遍薪俸點 195 職級人員而言，工作內容與薪俸點 260 職級的只有極少差異，故應採取統一轉入的方式而徹底撤銷薪俸點 195 職級。

對由薪俸點 195 職級轉入薪俸點 260 職級的轉入方式為“統一管理的內部開考”，成績合格者才得以轉入技術輔導員職程，本會建議是次合併不應採取開考合格的錄取方式，可改作培訓方式並讓通過培訓者可轉入薪俸點 260 職級。

除此之外，對於從薪俸點 195 職級轉入薪俸點 260 職級的人員，不應按照“原薪俸點”轉入相對應的職級與職階，而應該以“原職級”為轉入標準，否則轉入薪俸點 260 後的職級相當於變相降級。

因此，對於取消薪俸點 195 職級及將其併入薪俸點 260 職級的建議如下：

1. 取消薪俸點 195 職級而與薪俸點 260 職級合併的高中學歷要求。
2. 關於薪俸點 195 職級與薪俸點 260 職級的合併，建議不應以原薪俸點數做標準，應以原職級為標準調整，否則就是相當於降級。
3. 目前該修訂方案提議薪俸點 195 職級需「通過統一管理的內部開考」才可轉入薪俸點 260 職級，建議薪俸點 195 職級轉薪俸點 260 職級不需經過考核，而採取培訓方式取代考核。
4. 應採取統一轉入方式而取代個人申請方式完成 195 職級與 260 職級的合併。

二、關於薪俸點 350 的職級與薪俸點為 430 的職級

一直以來，本會不斷收到投訴指出政府部門是聘請薪俸點 350 職級的人員去完成薪俸點 430 職級的工作內容。本會亦一向極力爭取將薪俸點 350 的職級與薪俸點 430 的職級合併，一如將薪俸點為 195 的職級與薪俸點 260 的職級合併一樣。現在，政府已提議將薪俸點為 195 的職級與薪俸點 260 的職級合併，但對於薪俸點 350 的職級的處理仍無下文，這對於薪俸點為 350 的職級的人員非常之不公平且讓他們感到心裡不平衡因而導致士氣低落，亦變相縱容了政府內部剝削的情況繼續發生。將薪俸點 350 職級與薪俸點 430 職級相合併和將薪俸點為 195 職級與薪俸點 260 職級合併的情況相似。現時，大量薪俸點為 350 職級的公職人員正做薪俸點 430 職級的工作；早前行政法務司稱薪俸點為 350 的人職要求為副學士，但副學士學位的衍生是因學位不足才出現的，據本會向本澳多所大學了解，現時，大部分大學早已不提供副學士學位。這種同工不同酬而造成內部不公的現象，令公職人員士氣不斷滑落。在踏出將薪俸點為 195 的職級與薪俸點 260 的職級合併這一步後，政府應有勇氣及決心撤銷薪俸點 350 的職級並將其與薪俸點為 430 的職級合併以避免將這一問題遺留給下一屆政府解決。

因此，關於薪俸點為 350 職級的修改之建議如下：

1. 建議徹底撤銷薪俸點為 350 的職級並且與薪俸點 430 的職級合併。

三、關於人員在職程內晉升至較高職級的條件 - 督查職程

在現行規例中，例如翻譯員，若沒有與執行職務相稱的學士學歷就不能晉升至第 6 職等，督察職程沒有相應學歷不能晉升較高職等的規定。因此建議晉升至督察職程第 6 職等的人員需具備相關學科的高等課程學歷，以確保不同職程人員之間內部公平性。

而在頂薪方面，雖該修訂方案中指明特區政府不應隨意提高職程的頂薪點，但在現行規定中，如翻譯員及氣象高級技術員的頂薪與一般職程高級技術員的頂薪一樣；而海事人員頂薪更比一般職程技術員的頂薪更高出 20 點。因此，為進一步保證內部公平性，建議督察職程最高職階（頂薪）不應少於一般職程技術員的頂薪點。

因此，關於人員在職程內晉升至較高職級的條件 - 督查職程之建議如下：

1. 建議晉升至督察職程第 6 職等的人員需具備相關學科的高等課程學歷。
2. 建議督察職程最高職階（頂薪）不應少於一般職程技術員的頂薪點，且建議督查之薪俸點如下：

職等	職級	職階			
		1	2	3	4
6	顧問	580	600	620	640
5	首席特級	510	530	550	—
4	特級	440	460	480	—
3	首席	390	405	420	—
2	一等	345	360	375	—
1	二等	300	315	330	—

四. 港務範疇特別職程的整合

在《公務人員職程制度》（第二階段）諮詢文本港務範疇特別職程的整合方案中建議在現時海事人員職稱的最高職等以上再增加兩個職等。然而，據反映，現行的海事人員職程中的職等數量已造成海事人員的晉升時間過長，由第一職等升至第四職等約需 30 年，再加上晉級考核時間不固定，實際所需的升職時間實際或會更長；且新增加的海事人員第五職等的晉升要求過於寬泛，缺乏對人員的激勵作用。在這種情況下，再增加兩個職等只會造成海事人員對升職無望，士氣低迷。

而相對於旅遊局、勞工局、經濟局及博彩監督局的督查之 280 起薪點，海事人員的起薪點僅為 225 點，同為特別職程，這種情況只會加重內部的不公現象。

雖然現時海事人員入職條件規定海事人員需具備初中畢業學歷程度，但實際上現階段普遍任職海事人員的學歷為初中、大學。基於此，該整合方案應適當調整海事人員的入職條件及起始薪俸點，以符合現時海事人員的情況。

除此之外，該整合方案還建議將海事督導員職程轉入海事人員職程新結構中，但是，海事督導員的職務範疇與海事人員相差甚遠，屬於不同範疇的合併，這種轉入方式極不合理。

因此，對於港務範疇特別職程整合之建議如下：

1. 建議將現行的海事人員職程中的三等職級等與二等職級等合併，並將起薪點升為 280 點以提升現職海事人員的士氣。
2. 現行的海事督導員職程的入職條件為具備初中畢業的學歷，建議將其更改為具備高中畢業學歷以配合起薪點的增加。
3. 撤銷將海事督導員合併入海事人員職程的新結構中，建議應保留其特別職程並撤銷其合併。

五. 車輛駕駛考試員特別職程的建議方案

在《公務人員職程制度》（第二階段）諮詢文本中，建議將車輛駕駛考試員納入至運輸工作範疇的特別職程，然而，對車輛駕駛考試員的起薪點卻無任何調整。

隨著澳門人口的增多，報考車輛駕駛考試的人員越來越多，甚至於考試排期需至一年，相對而言車輛駕駛考試員的工作量也相應增加，所面臨的工作壓力極大。

且作為車輛駕駛考試員，其入職條件及能力要求也相當之高，包括取得各類車輛駕駛教練員准照與熟知車輛專業駕駛知識，否則無法完成評核駕考之職責而做到嚴格評估考生的駕駛能力。已沿用了幾十年的現行車輛駕駛考試員的 280 點起薪點與督查及其

他行政人員起薪點相比較，車輛駕駛考試員的起薪點已無法反應上述工作的責任與壓力。另外，隨著社會發展，本澳通脹速度快、物價升幅大，故而，車輛駕駛考試員的起薪點也應得到相應提升。

因此，對於車輛駕駛考試員特別職程之建議如下：

1. 建議將車輛駕駛考試員的起薪點提升至 430 點。

六. 車輛查驗員併入技術輔導員職程

車輛查驗員不應併入技術輔導員職程，應將增設為特別職程。因車輛查驗員的工作內容不僅需具備由正規高中教育所獲得的相關文化知識和理解能力，還需具備熟練駕駛相關查驗車輛的技術和豐富駕駛經驗；更重要的是必須接受多年特定的專業培訓或多年從事相關車輛維修工作所累積的經驗，方能在執行驗車職務工作上較有能力去完成工作。如無實際的工作經驗及擁有正確的分析 and 判斷力，就易於疏忽車輛中看似輕微的隱患從而造成工作失誤；例如輪胎老化、燃油軟喉、掣動軟喉老化龜裂與金屬車架結構及底盤結構等因長年欠缺保養銹蝕或外力的影響而造成金屬疲勞等，都可能是引發嚴重交通意外的導火線。

並且，車輛查驗員除在驗車中心工作，有時還需要到地盤工地工作，查驗相關工業機器和車輛。更重要的是，車輛查驗員有時亦需協助相關政府部門，例如交通警察或法院等，完成意外成因分析及重組意外現場的工作。能輕易完成這些工作內容的知識和能力不是可以由正規教育中所能獲得的，他們必不可少的是接受相關特定的培訓和多年從事車輛維修工作的經驗，更要具備主觀分析理解能力才可勝任。

因此，對於車輛查驗員職程的修訂之建議如下：

1. 建議將車輛查驗員增設為特別職程。
2. 建議車輛查驗員作為特別職程的人職條件應包括：具備高中畢業的學歷程度；具備駕駛重型摩托車駕照（A2）及具備重型貨運汽車駕照（C），並具有不少於三年駕駛經驗；投考該職程前必須具備從事車輛維修工作三年的經驗或曾接受相關車輛維修查驗職業培訓課程。

七. 職務主管及執行秘書的人員設置

不少政府部門設立了許多職務主管（人數相當於一個廳或處），而據反映，職務主管需要管理很多下屬，責任重大，本質上而言相等於領導層階級的工作（廳長、處長、副局

長)；但在某情況下，下屬的薪俸加上超時工作的津貼竟然會超過職務主管的薪酬，基於在承擔更重工作內容與責任的情況下，這會極大的影響職務主管的工作積極性及人員向上流動的意願。

因此，對於職務主管及執行秘書職程的修訂之建議如下：

1. 建議職務主管的設置標準應計算作為公職的和職級的年資及三年內的滿意度。
2. 建議職務主管的附加報酬設為首3年加30點，3-6年加70點，6年或以上加100點。
3. 建議執行秘書的設置標準應計算作為公職的和職級的年資及三年內的滿意度。
4. 建議執行秘書要求條件設為打字及相關培訓課程證明。
5. 建議執行秘書附加報酬設為每3年加10點，一直加至80點。

八. 職程的撤銷

在《公務人員職程制度》(第二階段)諮詢文本中關於職程撤銷中指出，建議將第3級別的一般職程中的攝影師及視聽器材操作員職程定為出缺時取消並將符合條件的現職人員轉入技術輔導員職程。

這一建議遭到大量攝影師及視聽器材操作員的強烈反對，認為攝影的專業地位遭受特區政府的刻意忽視。攝影這一技能要具有高技術性、高水平及高專業性能力，成為一位專業的攝影師需要多年的培訓學習及工作經驗，本澳的多間大學亦提供專業攝影課程，由此可見攝影非隨意可掌握的技能也非任何人可以勝任。而將攝影師併入技術輔導員只會造成職能的濫用與職責不清的情況，並引發更多新問題的出現。作為專業人士的攝影師才能不受重視，只會導致內部人員的流失率繼續升高。

隨著社會的發展，攝影的高度專業及技術性，可由澳門攝影學會、澳門沙龍影藝會、澳門攝研會、澳門影友協進會、澳門綜藝攝影會、澳門攝影藝術協會、澳門鏡藝會、澳門數碼攝影學會等團體經常舉辦的活動與展覽中而得知；並且，很多為攝影師職位的公務人員亦有為相關團體成員經常參與國內外的攝影比賽並獲得多項獎項。固然，個別特別職程對於現今社會而言已不合時宜，但攝影師的特別性應受到政府認可而不是飽受輕視，若堅持將其作為一般職程對待與處理，澳門如何繼續鞏固國際旅遊城市的地位及進一步發展為智慧城市？

需強調的是，對於取消特別職程一事當局應嚴加考慮，而不是輕易與隨意的作出取消決定，而引致人員的不滿及更多新問題的出現。

因此，對於職程的撤銷之修訂建議如下：

1. 建議取消將攝影師及視聽器材操作人員併入技術輔導員職程內，而是應將其併入特別職程。

九. 職程的增設

在 2017 年“天鴿”風災後，就暴露出本澳專業技工人員的需求嚴重，因此，例如專業水電工、木工及重型汽車駕駛員等職位也應被考慮歸入專業技工職程。

在增設專業技工職程的建議方案中，專業技工的人職條件為具備小學畢業的學歷程度。自澳門回歸近 20 年的今天，15 年義務教育也已實行多年，將該入職要求之一設為小學學歷並不合理。兼且，作為擁有技術能力並可抗險維修的專業技工人員，其專業能力及待遇絕不應受到當局的輕視；這些專業技工人員所擁有的經驗及技術非一般人可做到，其職程應作特別處理且薪俸點應相應提升以符合他們的工作內容與責任；而在增設專業技工職程的建議方案中，其起薪點僅為 170 點，這些擁有專業能力的專業技工人員的薪俸點應與有額外津貼的消防部隊及保安部隊待遇一致。

除此外，該職程在增設中提及“公共部門將會招聘專業技工職程人員執行該等特定職務”，但卻未清晰明確的表明所招聘的具體職位。

因此，對於職程增設之修訂建議如下：

1. 建議將水電工、木工及重型汽車駕駛員設為特別職程。
2. 建議將水電工、木工及重型汽車駕駛員的起薪點提升至 260 點以上。
3. 明確訂立公共部門將會招聘的具體專業技工職位。

十. 技術稽查人員的職程修改

現時，技術稽查人員的職程仍然按照沿用多年的第 14/2009《公務人員職程制度》法律實行。技術稽查人員屬於工務範疇的特別職程，入職要求之一為初中學歷，薪俸點為 225 薪俸點。然而，現職的大部分稽查人員都具備大學學歷，職務及工作內容上技術稽查人員與督查極其相似，如處理投訴、巡查、執法、技術測量及數據分析、撰寫公函、報告書及建議書，以及繕立實況筆錄等，這些工作內容已非第 14/2009 號法律中所指的工務範疇（初中學歷）所能應付。

兼且，隨著社會的發展，如今市民提出的問題也複雜多樣，技術稽查人員實際上承受了巨大的工作量與工作壓力。除了開考通告內所載的主要負責處理市民的投訴以外，技術稽查人員還要對在監察名單內的場所進行定期的監察、巡查；對調查所得之情況撰寫相應的報告書、建議書、公函；以及與「督察」共同執行相關法例時所開立實況筆錄、進行相

關測量及數據分析等；此外，由於日常工作之多樣性及複雜性，作為「技術稽查」人員還需兼顧部門內其他文書之處理、整合各項投訴及執法數據並就此作出各項統計、管理各項監測儀器等額外指定的工作。

更具體的關於稽查人員所遭受的矛盾與問題將隨函附上。

因此，對於技術稽查人員職程的整修訂之建議如下：

1. 將技術稽查人員的入職學歷由初中畢業提升至高中畢業以符合職位需求。
2. 建議將特別職程中 225 薪俸點的技術稽查人員應與 280 薪俸點的督查職程相合併，目的是統一整體澳門督察（旅遊局、經濟局、勞工事務局及交通事務局）的起薪點。

十一、專業人員職程修改

是次《公務人員職程制度》（第二階段）諮詢文本中，並沒有提及專業人員的職程修改。對於這些專業人員而言，同樣是經過專業培訓及考試，工作內容也需專業能力，但薪俸點卻不及 260 職級及考牌人員職程，就出現了非常之不公平的情況。

例如，民政總署修車員及駕駛員同屬於運輸範疇，但不同部門的入職條件並不相同。交通事務局中該類職位入職條件為高中學歷，而民政總署卻不相同。

又如，民政總署的渠務人員經過嚴格培訓，也有進修消防課程及紅十字急救課程、學習操作發動機完成通渠工作及操作泵車機械，且平時工作需日曬雨淋與日夜輪值，又需接觸污穢不堪及帶有細菌的工作，辛苦之餘也有一定危險性，甚至於對身體健康有較大影響。曾經就有渠務人員因工作危及身體健康的情況發生，而政府完全忽略這種情況。並且，渠務人員這一職位具有獨特性及義務性，現職的渠務人員年紀較大，聘請新人難度也較高。然而，在這種情況下，渠務人員的起薪點卻一直未有提升、職位也沒有晉升過。

類似的例子還有花圃人員，這些花圃人員在政府部門工作已超過三十年，由入職做鋤地等基礎工作到現時負責種花、修剪花草等技術性工作，職程都未有任何修改。此外，近年本澳頻繁遭受颱風侵襲，花圃人員的工作量也因而增大並會面臨危險情況，其工作內容的重要性應受到重視。

因此，關於專業人員職程修改之建議如下：

1. 民政總署的修車員及駕駛員都屬於運輸範疇，入職條件與交通事務局不同。建議將入職要求提升至高中學歷，有高中學歷者晉升，無高中學歷者可接受培訓進修以待晉升。其中，培訓時間應為 300 個鐘且應固定開放培訓的週期。

2. 建議專業人員、熟練工人及技術人員的起薪點應被提升 20 點以提升士氣。
3. 因渠務人員工作的特別性，建議渠務人員的起薪點設為 350 點並提供特別個人人身保險。
4. 很多民署花園及渠務人員，工作三十年做到技術性工作，但職程沒有修改過。建議當局將工作滿 20 年或以上的技術人員以部門內開考晉升的方式提升成為熟練工人職程以提升士氣。
5. 建議當局更改“工人”及“勤雜人員”的稱謂。

十二、郵差的職程修改

現行的郵差職程已經沿用逾二十年未曾作出任何修改，早已嚴重滯後於當今社會的發展。例如，郵差的人職條件之一為小學學歷，但在實推行十五年義務教育的現今社會下，現職的郵差學歷大部分為本科學歷。

因此，關於郵差的職程修改建議如下：

1. 建議將郵差併入特別職程。
2. 建議將郵差提高入職學歷要求並提升起薪點數至 280 點。

十三、醫護人員的職程修改

據反映，現時普通科醫生人工低於高級技術員的薪俸及超時工作津貼之和；而護士職程薪俸橫向調整幅度太低，與藥劑師相對比，藥劑師資歷要求不高，薪俸點橫向調幅卻較大，這會造成內部不公的現象；並且護士職程晉升困難，要積累足夠年資才可申請考試，而專科護士晉升到高級護士的考試十幾年才開考一次，考試的間隔時間太長，嚴重影響人員向上流動性及工作積極性。

因此，關於醫護人員的職程修改建議如下：

1. 建議盡快提升普通科醫生垂直上升的點數，將 560 點起薪提升至 650 點。
2. 建議提升護士的橫向薪俸調整幅度。
3. 建議設立固定的護士晉升開考時間。

十四、司法文員的職程修改

據悉，司法文員現時的人職要求之一為中學學歷，但因其工作的複雜性及高技術性，讓人擔憂中學學歷未必足夠；兼且，司法文員的起薪點相對於工作內容的難度過低。除此之外，目前法院內部晉升速度慢，按照慣例大約 5 年才會開位修讀晉升課程，修讀完後總共需 6 年才有可能升職，這一情況嚴重傷及士氣，是造成人員流失的主要原因；另外，在修讀晉升課程前人員還需完成入學筆試，修讀完晉升課程也需結課考試，不免有過於重覆之嫌。

因此，關於司法文員的職程修改建議如下：

1. 建議司法文員的人職要求提升至大學學歷，且入職薪俸點應提高為 350 點。
2. 建議晉升要求由至少 3 年年資改為滿 3 年必須開位修讀晉升課程。
3. 建議免除晉升課程的入學筆試而改為文件審查。

十五、關於外派治安警察局出入境事務廳的文職人員

現時，由保安部隊事務局聘用後派駐於治安警察局出入境事務廳的文職人員面臨兩難困境。這些文職人員被保安部隊事務局以“專為出入境事務廳聘請”為由不受認可且不被允許轉職至其他保安部門；又被治安警察局當作“外派人員”飽受忽視，現已成為夾於兩方之間而被遺忘的一群公職人員。

在是次《公務人員職程制度》（第二階段）諮詢文本中，雖然提及“職程設置及界定的基礎原則”，但內容卻未有正視主管不按人員職程指派工作的問題，例如薪俸點為 260 的職級完成薪俸點為 430 職級的工作。這個問題在上述文職人員之中尤其嚴重，因為技術員、高級技術員在該部門中絕無僅有，技術輔導員往往被指派做翻譯、統籌、計劃的工作，但卻從來沒有任何往上流動的機會。

更為嚴重的是，現時保安部隊事務局聘用了為數不少的文職人員派駐治安警察局。但有別於其他行政機關，治安警察局的領導主管全由警官擔任，文職人員從來不被重視，亦根本沒有前景可言。即使行政會已完成討論治安警察局組織及運作行政法規草案，並決定將由原來的 8 廳 11 處擴展至 11 廳 26 處，但若無意外，新增的領導主管職位亦會全由警官出任。根據過往經驗，部份主管職位更會由其他範籌的警官“空降”據位，變成“外行人管內行人”，文職人員根本沒有任何晉升機會，這樣的人事安排無疑嚴重打擊文職人員的士氣與積極性，文職人員根本無任何動力去為工作拼搏。

因此，關於外派治安警察局出入境事務廳的文職人員職程修改之建議如下：

1. 建議明確界定這批文職人員的規管實體
2. 建議改革該批文職人員的職級及職階之設置。

十六、關於一般職程中晉升至最後一級的評核要求

現行的一般職程晉升條例中，以技術員職程為例，若在特級職級取得 8 年“十分滿意”之評核或 9 年“滿意”之評核便可晉升至最頂一級的首席特級職級。

然而，若是人員在數年中皆取得“十分滿意”之評核，但其中突然獲得“滿意”之評核，就意味著該人員仍需 9 年而非 8 年方可晉升至最頂一級的首席特級職級，而這會導致該人員喪失保持工作水平的動力，因為該人員清楚就算之後再次獲得“十分滿意”之評核，對晉升也無任何助益，對於人員士氣而言無法起到鼓勵作用。

因此，關於一般職程中晉升至最後一級的評核要求之建議如下：

1. 建議維持保留現時的取得 9 年“滿意”評核便可晉升的條例，但在首 8 年內，每獲得一個“十分滿意”便可減少 1.5 個月的時間；如連續 8 年皆獲得“十分滿意”，所扣減時間亦為 $1.5 \times 8 = 12$ 個月晉級時間，和現時需 8 年獲得“十分滿意”方可晉升相一致，但卻可有效提升人員工作積極性。

最後，感謝 貴局來函諮詢澳門公職人員協會對《公務人員職程修訂》（第二階段）諮詢文本之意見及建議。

肅此，順頌

台安

澳門公職人員協會

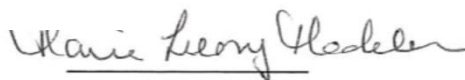


理事會主席

高天賜




大會主席
婁桃絲



監事會主席
梁慧明



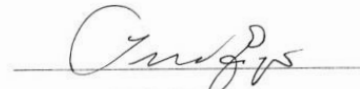
理事會副主席
梁榮仔



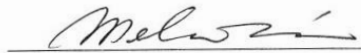
理事會副主席
謝誓宏



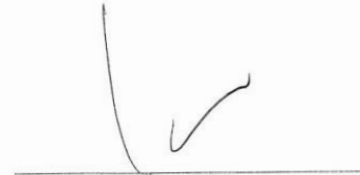
理事會副主席
劉文度



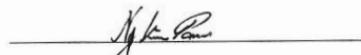
理事會秘書長
賈靖龍



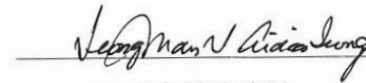
理事會助理秘書長
譚令儀



理事會助理秘書長
黎寶珊



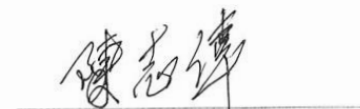
理事會財政
吳健斌



理事會財政助理
楊敏儀



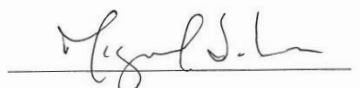
理事會行政秘書
劉米高



理事會行政秘書
陳志偉



理事會行政秘書
迪文道



理事會行政秘書
施米高

布少華

理事會行政秘書

布少華

Phat Jy da Shi

理事會行政秘書

施朗笙

林悅浮

理事會行政秘書

林悅浮