

書面質詢

《聘用外地僱員法》規定，聘用外地僱員是在沒有合適的本地僱員或合適的本地僱員不足時，作為勞動力的補充。特區發展五年規劃亦要求“實施人才培養發展戰略，形成多元、開放的職業培訓體系，增強居民職業素養和就業技能，鼓勵企業為員工提供更多培訓和晉升機會。”可惜在現實執行上卻未必能有效貫徹上述的法規和政策要求。

多月前，本人接獲空中交通管制人員反映，儘管有關職位薪酬待遇較佳，在市場中具有吸引力，而且人數不多，只要提供培訓機會，就可為居民開拓多元擇業空間和向上流動的機會。有關職位過往亦是招募本地人以“在職帶薪”形式參與專門課程及考取牌照，但自數年前政府批出外僱名額後，企業就再沒有招聘本地人參與培訓，轉而聘用外僱。

根據民航局七月回覆本人的資料（見附件），澳門國際機場空中交通管制員的任職人數由 2000 年的 19 人增至今年 7 月的 25 人，2013 年之前基本透過本地培訓入職，但 2013 年之後，4 個空缺全部由外地僱員填補；亦沒有提供本地居民入職培訓名額。雖然有關公司曾透過傳媒解釋，考慮到新人培訓需時長，若出現人員流失及人手短缺，需聘用有經驗的空管員填補空缺；但據任職空管員反映，其所指的“外地經驗人員”來澳後仍需參與培訓，以符合國際民航方面的要求，同樣是未能即時填補空缺。況且，若有關公司確實重用本地人，何以數年時間內都沒有積極培訓本地人及安排外僱退場？更甚者，有關公司早前聲稱已實施本地化工作，現時只聘有 1 名外僱空管員，其餘全是本地人，但實際情況是前後有 5 名外僱透過技術移民制度取得居民資格，“變身”為澳門居民，與此同時完全不培訓本地人，到底這種操作是否真本地化？！。

澳門國際機場作為專營合約公司，應當履行更大的社會責任，為本地人才培養和發展提供更大的空間；而澳門特區政府持有公司 55.24% 的股份，更應當以身作則，積極推動機場聘請和培訓本地人，促進居民向上流動、多元就業。但更重要的是，主管本澳勞動政策及人才政策的相關部門必須嚴格把關，對於本地人透過培訓皆能勝任的職位，政府理應嚴格要求公司培訓本地人員，而非批准相關職位的外僱聘用許可，否則就與特區人才政策背道而馳。

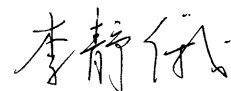
為此，本人向當局提出以下質詢：

一、政府有否要求具公共資本的企業嚴格貫徹優先聘用本地人的法律規定及五年發展規劃中有關“實施人才培養發展戰略”的要求？

二、澳門人力資源不足，不代表所有行業或專業都要放棄本地人培訓，外地僱員僅為沒有合適的本地僱員或合適的本地僱員不足時之補充，為何本地人透過培訓就能勝任的職位勞工事務局會批准輸入外僱，甚至不安排外僱退場以及容許企業放棄培訓本地人？

三、澳門國際機場早前透過傳媒表示，最新一期的空管員招聘已啟動，即將面試。為保障本地居民有多元擇業空間和向上流動的機會，勞工事務局能否明確向有關公司表示，不會再向其批出相關職位的外僱名額，以政策推動其重視本地人的培養和發展？

澳門特別行政區立法會議員



李靜儀

2018年8月3日