

## 書面質詢

早前，中級法院就一宗外僱來澳後未能與僱主簽訂勞動合同及獲安排工作的上訴案作出判決，中級法院認為僱主為外僱申請臨時逗留許可時，已證明雙方存在口頭勞動協議，裁定將案件發還初級法院重審。有關個案再次印證外僱額的審批和俗稱“藍咭”的臨時逗留許可的發出機制皆欠缺嚴謹。

本澳法律明確規定，聘用外地僱員是為了補充本地人力資源的不足，政府需在企業確有人力資源需求和職位空缺且未能聘用本地人擔任的前提下，才可批准其外僱申請。然而，上述個案顯示，有獲批外僱額甚至已經為外僱辦理“藍咭”的僱主，竟然未能為外僱安排工作。令人質疑其是否真正有人資需求？當局以何種理據作出批准？類似的濫批外僱額情況到底還有幾多？！

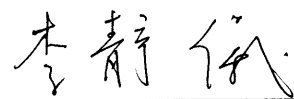
更重要的是，申請聘用外地僱員的程序是由僱主提出，僱傭關係應該已明確才能辦理“藍咭”手續；取得“藍咭”的外地僱員來澳後，僱主不安排工作已屬違反協議，應作出相關賠償。同時為免因類似爭拗而令僱員的權益受損，有關部門須從機制上作出完善，避免有僱主迴避應有的責任。

為此，本人向當局提出以下質詢：

一、《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。勞動部門有責任做好外僱輸入的把關工作，保障本地居民的就業機會，但有僱主在獲批外僱後卻不為其安排工作，顯見審批過程的不嚴謹，當局接獲類似個案的情況是否嚴重？如何從機制上作出完善？對類似個案的僱主有何跟進和處罰，會否削減其外僱額或限制其一段時間內不得申請外僱？

二、有關部門有否因應相關法院的判決，在外僱輸入機制上作出完善，以免因類似爭拗而令外地僱員的權益受損，甚至有僱主得以迴避責任？配合《聘用外地僱員法》第二十二條合同的訂立和生效的規定，日後會否在審批外僱臨時逗留許可時，要求僱主必須提交與外僱簽訂的勞動合同副本？

澳門特別行政區立法會議員



李靜儀

2018 年 8 月 14 日