



澳門特別行政區政府  
Governo da Região Administrativa Especial de Macau  
勞工事務局  
Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

## 關於立法會梁榮仔議員書面質詢的回覆

遵照行政長官指示，經徵詢人力資源辦公室的意見，本局對立法會 2015 年 6 月 17 日第 550/E421/V/GPAL/2015 號函轉來梁榮仔議員於 2015 年 6 月 11 日提出，行政長官辦公室於 2015 年 6 月 17 日收到的書面質詢，回覆如下：

特區政府一向依法平衡勞資權益，以及不斷創造條件構建和諧的勞資關係。至於作為勞動監察的職權部門，勞工事務局一直致力保障及維護僱員的合法勞動權益，倘僱員認為其勞動權益受損，可向本局作出反映及投訴，本局必會依法作出跟進調查；倘若證實僱主違反《勞動關係法》的相關規定，本局定必依法作出懲處。

在輸入外地僱員的政策上，特區政府一直貫徹《就業政策及勞工權利綱要法》及《聘用外地僱員法》的原則，在同等成本及效益的條件下，僅當本地勞動力不足或沒有合適的勞動力時，方可以臨時性質輸入外地僱員，確保本地僱員的就業機會及勞動權利不會因為輸入外地僱員而受損。

有關外僱退場機制方面，特區政府對保障本地居民就業權益向來極為關注，並持續落實相關的法律規定。根據《聘用外地僱員法》第 13 條第 1 款的規定，特區政府可基於經適當說明的涉及公共利益的重大理由，尤其是因經濟形勢變化而出現的重大理由而隨時廢止特定經濟產業的聘用外地僱員許可。同時，根據《規範聘用外地僱員許可內設定的條件或負擔》第 4 條的規定，如同時聘用本地僱員及外地僱員從事同類職業活動期間，僱主因工作量的變化而減少從事該類職業活動的僱員數量，則須自減少之日起 15 日內通知人力資源辦公室，而該辦公室會評估是否需要修改已許可的外地僱員數量。倘僱主不遵守通知義務，可導致有關聘用外地僱員許可被全部或部分廢止。

另外，本局與相關部門包括人力資源辦公室、治安警察局、司法警察局、社會保障基金以及運輸工務範疇的相關部門亦一直保持緊密聯繫，加強對輸入外地僱員的控制和監管，以貫徹



澳門特別行政區政府  
Governo da Região Administrativa Especial de Macau  
勞工事務局  
Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

落實外僱退場機制。

綜上所述，雖然在法律及行政法規中並沒有明確使用“退場機制”這一表述，但現行相關法律及行政法規已充分體現對外僱退場的管理機制。而且，特區政府還會不斷完善外僱在本澳即將完成工作任務時的退場安排程序。

關於質詢中提及的外僱數量比例問題，根據統計暨普查局資料顯示，本澳今年3月至5月的失業率為1.8%，失業人口有7,200名，雖較上一期（2月至4月）微升0.1個百分點，但整體失業率仍處於較低的水平。人力資源辦公室一直關注環球經濟變化及本澳勞動市場變化，故在審批外地僱員的申請時，是會因應勞動力市場供求狀況以及社會經濟發展趨勢的變化，對輸入外地僱員數量作適度的調控。此外，由於各行業的人資供需是並非固定不變，而是呈動態發展，因此，外地僱員在不同行業人資數量中所佔的比例便須因應現實需要而作出調整，藉以維持人資供需的平衡，使經濟能持續發展，從而可進一步穩定及保障本地居民就業。

此外，為確保本地居民獲優先聘用並獲得合理的勞動報酬，對於每宗招聘個案，本局均會以嚴謹的態度跟進，包括審視有關的招聘空缺以確保其勞動報酬不低於就業市場水平，並將條件合適的求職者轉介予相關企業或實體；倘發現招聘條件低於就業市場水平的職位空缺時，本局不會接納有關登記，同時，本局會透過多管道掌握勞動力市場的最新薪酬狀況。

另一方面，本局設有專用系統供人力資源辦公室查詢，以便該辦公室及時掌握申請外僱的企業或實體在本局的登記招聘和配對情況，以及有關勞動力市場的最新薪酬信息。倘求職者或僱主在轉介過程中遇到任何問題，或在轉介過程中出現異常情況，本局定必作出跟進，且有關記錄亦會載於上述系統內。人力資源辦公室透過該系統掌握到的各項資訊，均會作為審批外僱申請的參考依據。

除上述有關保障本地居民就業權益的法律規定及監察機制



澳門特別行政區政府  
Governo da Região Administrativa Especial de Macau  
勞工事務局  
Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

外，對於企業所舉辦的招聘會，本局會派員出席，以監察有關企業聘用本地僱員的情況。

此外，特區政府一直致力創造機會推動本地居民向上及橫向流動，例如，本局與人力資源辦公室保持密切溝通，並結合企業的營運模式，按照企業的人資需求制定合適的培訓課程，以進一步提升本地僱員的技能，從而增加僱員向上及橫向流動的機會。其中，對博企中的本地僱員參加由政府部門或博企自行舉辦的、或是由政府部門與專業機構或社團等合辦的職業培訓課程，本局均會對有關培訓成效予以跟蹤，檢視培訓是否達到預期的效果及從業員在參加培訓後向上或橫向流動的情況，以落實中高層管理職位逐步由本地僱員擔任的目標，並為發展非博彩元素做好人才培養及儲備的工作。至於人力資源辦公室在審批規模較大的企業，尤其是 6 間博彩企業集團外僱輸入及續期申請時，會同時分析有關企業晉升本地僱員的情況，以保障本地僱員獲優先晉升機會。而且在審批外地僱員的申請時，人力資源辦公室亦會因應勞動力市場及社會經濟發展的變化，對輸入外地僱員數量作適度的調控，從而釋放更多企業的中高層職位，讓本地僱員在就業市場有更廣闊的就業與向上流動機會。

勞工事務局局長

黃志雄

二零一五年七月十五日