



關於立法會關翠杏議員書面質詢的回覆

遵照行政長官指示，經徵詢勞工事務局的意見，本人對立法會二零一六年三月十一日第 194/E164/V/GPAL/2016 號函轉來關翠杏議員於二零一六年三月七日提出，行政長官辦公室於二零一六年三月十一日收到之書面質詢，答覆如下：

現行的《聘用外地僱員法》已明確規定，僱主聘用外地僱員時須確保本地僱員優先就業，包括聘用優先及持續就業優先。因此，人力資源辦公室(下稱人資辦)恪守特區政府輸入外地僱員僅作為補充本地人力資源不足的政策，按照《聘用外地僱員法》的原則及標準，並因應本澳的經濟環境和實際勞動市場中各行業的人力資源供需等情況，採取實事求是的態度處理本澳的人力資源問題。

對於博彩企業集團因應新項目營運而提出的外地僱員申請，人資辦會綜合考慮其本地僱員的招聘情況(例如招聘會的狀況及錄取結果，以及是否具備長遠的招聘計劃等)，企業必須新聘有一定數量的本地僱員，若人力資源仍然不足的情況下，才會考慮批給相應的外地僱員作為補充。同時，亦會在批示中明確規定要求企業在指定期限內繼續增聘本地僱員。以某一博彩企業集團為例，其曾於去年7月及9月分別提出輸入非專業外地僱員的申請，以應付未來新項目的人資需求，人資辦當時考慮到有關項目仍在建設階段，未具備營運條件，且未有提供本地僱員招聘的資料，故兩份申請均全數不獲批准。

人資辦亦會聯同勞工事務局派員到博彩企業集團舉辦的招聘會，了解和監察其招聘情況，要求博企提供招聘結果，亦會透過與勞工事務局建立的內部聯網，參考有關本地求職者登記的資料、申請企業招聘條件和後續面試等訊息，以進一步了解申請企業的招聘情況。同時，人資辦亦會持續推動大型企業善用本地人力資源，培訓和聘用更多本地僱員。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人力資源辦公室
Gabinete para os Recursos Humanos

此外，人資辦一直貫徹落實輸入外地僱員僅作為補充本地人力資源不足的政策，十分重視和創造條件讓本地居民，尤其是博彩企業集團各層級的僱員，在工作職位上可以有向上或橫向流動的機會。為此，人資辦在審批外地僱員申請時，考慮到六間博彩企業集團已營運多年，具備晉升本地僱員的條件，針對一些管理層的職位，如有符合條件的本地僱員可擔任有關職位，會不再批准新輸入及續期申請，令相關職位的外地僱員逐步退場，減少管理層職位的外地僱員人數，從而釋放更多管理層職位，為本地僱員創造更多向上流動的機會。

另一方面，因應澳門經濟進入調整期，為穩定及保障本地居民就業，以及促進本地居民向上或橫向流動，勞工事務局配合勞動市場及產業發展的實際情況，積極開辦各類切合包括博企本地員工在內的本地居民需要的多元職業培訓課程及技能測試，同時繼續以“結合考證”、“就業掛鈎”或“在職帶薪”的模式作為職業培訓課程的發展方向，將“訓、考、用”緊密結合，以增強本地居民的就業或轉業競爭力。

同時，考慮到市場上對設施維護技術人員有較大的人資需求，勞工事務局於2015年11月份推出以“在職帶薪”培訓模式的“設施維護技術培訓計劃”，為企業，包括博企的本地基層及新入職維修人員，以及有意轉換工作崗位的本地僱員，提供設施維護方面的多元職業技能培訓，涵蓋電氣技術、製冷及空調、基礎鉗工及基礎手工電弧焊等，部分培訓課程與考證結合，藉此讓博企員工及本地勞動力提升職業技能或掌握第二技能，推動他們向上或橫向流動及獲得更多不同的就業機會。

人力資源辦公室主任

盧瑞冰

二零一六年三月二十九日