

書面質詢

林宇滔議員

促訂立削減博企外僱目標保障本地僱員就業

近日有多名博企的本地員工向本人反映，今年2月28日在毫無預警下，突然收到公司的解僱通知，不以合理理由即時解除勞動合同。有關員工已在該企業工作約十年，公司管理層向被解僱的員工表示，他們沒有在工作上犯任何錯誤，亦並非工作表現不佳，只是公司決定中止勞動合同。上述博企在解僱本地員工前完全沒有提供任何轉職選擇，員工亦沒有明顯過錯的情況下，博企單方面突然無理解僱本地員工無疑是不能令人接受。

必須強調，根據《娛樂場幸運博彩經營法律制度》，承批公司須承擔企業的社會責任，包括確保勞工權益，尤其是勞動債權的保障、本地僱員的在職培訓及向上流動等。特區政府在2022年10月與六間博企正式簽署新經營合同時，均就維持本地員工的就業穩定，以及創設條件促進本地員工向上流動等方面，都作出了明確的承諾。再者，即使是博企因應市場變化需要調整資源及人手，但根據勞工局公佈的聘用外地僱員企業/實體名單，截至2024年12月底六大博企的外僱數字約三萬二千人，比同年的9月及6月分別增加約一千二百人（上升4%），即是博企的外僱人數仍然正在持續增加。更重要的是，2024年9月與2022年12月比較，六大博企的本地僱員只增加了2%（由七萬六千人增加至七萬八千人），但同期外僱人數竟然大幅增加了67%（由一萬八千人增加至三萬一千人），本地僱員與外僱的增加比例竟然有如此大的差距，在本澳就業氣氛低迷的情況下，這對比實在令人驚訝！

隨着疫後旅遊業復常帶動博彩回升，博彩收入在疫後穩步增長。相反，本地整體經濟環境仍未完全恢復，中小企經營狀況艱難，本地居民的就業空間持續縮窄，想「搵份穩定工作」都不容易。博企及大企業是本地求職者尋找穩定工作的主要目標，為此近年勞工局亦持續與各大企業合作舉辦招聘會及就業培訓計劃，但若連已在企業工作多年的本地員工都

「飯碗不保」，如何令人相信企業有心聘用本地人？若連博企等大企業的本地僱員就業都不穩定，必定為本澳整體經濟及就業環境帶來無可挽救的重創。難怪不少長期搵工見工的求職者均表示，企業舉辦招聘會只是「走過場做戲」，最終企業仍然是以找不到合適的本地人而申請聘用外僱。

另外，更有早前參與勞工局和博企合辦的「就業+培訓專項計劃」的僱員表示，為了有更好的發展前景及相信勞工局舉辦的計劃有可信性，毅然辭掉原有的工作申請計劃並通過面試獲聘，但入職後發現培訓計劃內容未有切實執行，更在即將完成試用期前被公司無理解僱，不但沒有任何賠償，而且根據合同離職後半年內不能到其他博企工作，否則更可能會被追討賠償，當事主到勞工局反映，勞工局表示僱主稱解僱原因是僱員不達評分標準，而且局方只是擔當轉介角色，無權監督博企；事實上員工在該企業工作期間從沒有進行任何考核，員工亦從未見過所謂的評分，而僱主直接向員工解釋的解僱原因只是說「試用期內有權無條件解僱」。員工向本人表示，原本以為勞工局舉辦的計劃會有保障，現在竟然無故失業，實在對政府政策十分失望！

為此，本人向當局提出以下質詢：

一、近日有在博企工作十年的本地僱員突然被無理解僱，以及有參加勞工局與博企共同主辦的「就業+培訓專項計劃」的僱員未過試用期就被解除合同，僱員向勞工局查詢時竟獲回覆勞工局角色僅屬轉介，到底當局是否知悉有博企無理解僱已工作多年的後勤本地僱員，以及「就業+培訓專項計劃」僱員未完成試用期就同樣被無理解僱的情況，當局為何沒有作出及時阻止？若六大博企在外僱數量仍然不斷上升的情況下，出現人資過剩至須無理解僱本地僱員，且沒有提供任何轉職選擇的操作，為何仍會符合特區政府與六間博企在2022年10月簽署新經營合同時：就維持本地員工的就業穩定，以及創設條件促進本地員工向上流動等方面作出的承諾？當局會否對相關博企未有履行合同承諾依法作出處罰及即時削減相關企業的外僱額？

二、勞工局在今年1月15日回覆本人書面質詢時表示，「僅在本地人力資源缺乏或不足時，外地僱員才會被考慮作為臨時補充而獲准輸入。」但根據勞工局的「聘用外地僱員企業/實體名單」，截至2024年12月底六大博企的外僱數字約三萬二千人，比同年的9月及6月分別增加約一千二百人（上升4%），即是博企的外僱人數仍然一直持續增加，但2024年9月與2022年12月比較，六大博企的本地僱員只增加了2%，同期外僱人數竟然大幅增加了67%，本地僱員的增長遠遠不及外僱的增長，當中兩家博企的本地僱員甚至出現負增長，外僱仍然大幅增加；而2024年第4季本澳失業人口為六千七百人，本地就業不足居民有五千七百人，失業加就業不足居民合共一萬二千四百人，當中仍未計在內地居住的本澳失業人士，當中大部份人希望從事博彩、酒店餐飲及零售等行業，根本不存在當局所指的「本地人力資源缺乏或不足」，為此當局何時才會主動削減擁有大量外僱的企業（尤其博企）的外僱人數及外僱額，令企業必須聘請本地僱員，真正保障本地人就業？根據最新（2024年9月）的數據，六大博企的外僱佔其整體僱員約三成（比2022年12月高一成），對於現時本澳就業市場狹窄，當局會否明確承諾削減六大博企的外僱總額數字及外僱比例的上限，如疫情時的兩成或更低，讓澳門人有機會進入較有發展前景及穩定的工作機會，真正保障本地人就業權益？

三、博彩、酒店餐飲及零售等行業是本地失業及就業不足人口主要有興趣尋找的工作職位，根本不存在當局所指的「本地人力資源缺乏或不足」，博企及大企業是本地求職者尋找穩定工作的主要目標，近年勞工局亦持續與六大博企及各大企業合作舉辦招聘會及就業培訓計劃，當局過去曾回覆本人「會先向企業轉介本地僱員，並跟進有關就業配對結果。倘有合適或具條件的本地僱員可擔任有關職位，將不批准對應職種的外地僱員申請」，但實際上不少長期搵工見工的求職者均表示，感覺招聘會的僱主根本無心面試、無意聘用、故意刁難等，甚至經常有求職者反映明明在一戶通上看到有僱主約見，之後卻獲僱主電話通知「條件不合適、不安排面試」等，之後在一戶通上便出現「面試失敗」的結果，令人懷疑企業招聘會只是「走過場做戲」，最終企業仍然是以找不到合適的本地人而申請聘用外僱，事實證明現時當局的轉介及跟進根本無法有

效保障本地人的就業機會，而且浪費社會資源進行無意義的配對，甚至連當局主辦的「就業+培訓專項計劃」出現試用期就裁員，原來當局也不知情及沒有監督計劃的落實，當局會有何實質措施改變目前「假招聘」和「假配對」早已淪為濫輸外僱必須走過場程序的亂像？對於有博企無理裁減工作多年的本地僱員，又不提供轉職選項，但該博企仍然正在舉辦招聘會及刊登招聘廣告，當局如何監督企業有長期穩定的工作職位提供給本地僱員？