

陳孝永議員

精準削減外僱保障本地人就業穩定及中高端職位晉升

多謝主席、各位同事下午好：

當前，澳門就業市場正面臨結構性挑戰。7 月至 9 月雖然總體失業率維持在 1.8%，但本地居民失業率達 2.4%，期內尋找第一份工作的新增勞動力佔失業居民 18.3%。與此同時，外地僱員數目超過二十萬。這些數據反映，我們在就業質量與機會分配上，存在深層次矛盾。

不少年輕人難以在專業領域發展，中年居民轉職和再就業也面臨困難。這些問題不僅影響居民生計，更關乎社會長遠穩定與人才培養。為此，政府必須推動「外僱削減」與「本地人就業保障」雙軌並行，實現就業市場的公平與可持續發展。

首先，現狀與問題主要體現在三方面：

一、中高端職位晉升通道不暢。雖然庄荷職位已全面本地化，但中層管理職位的外僱比例仍然偏高。部分企業以“缺乏合適本地人才”為由，延緩執行本地化目標，壓縮了本地僱員的晉升空間。

二、行業就業穩定性不足。零售業和建築業的失業情況較為突出，中年僱員再就業難度大。同時，畢業生尋找第一份工作的困難也有所增加。

三、外僱配額管理有待優化。現行削減方案推進緩慢，企業執行意願不足，政府缺乏有效約束機制。

為此，我提出以下六項具體建議：

一、設立中高端職位本地化時間表及路線圖。要求大型企業按行業制定管理職位本地化比例及階段性時間表，並對未達標企業實施配額削減或稅務調節。

二、強化外僱配額與本地僱員晉升成效的聯動機制。將配額審批與本地僱員晉升成效掛鈎，形成「獎優罰劣」的政策導向。

三、公共項目帶頭示範。在公共判給項目中，強制規定中高層管理及技術崗位的本地僱員比例，並將此作為項目評審的核心指標。

四、建立專業外僱退場及接班人培養機制。要求大型企業提交中高端職位本地接班人計劃，通過「帶教培訓」、「崗位見習」等方式，實現無縫銜接。

五、擴大帶津培訓與在職提升計劃。加強職業培訓與中高端職位需求的對接，為參與培訓的僱員提供就業獎勵，對積極開展內部晉升培訓的企業給予稅務優惠。

六、設立青年專業實習及資格認證基金。資助本地青年在現代金融、高新科技等領域考取國際專業資格，提升競爭力。

主席、各位同事，就業是民生之本，更是社會穩定的基石。面對當前挑戰，政府必須以更大魄力，推動外僱政策從「總量控制」轉向「結構優化」，讓年輕人看得到未來，讓中年人穩得住生計，讓經濟發展成果真正受惠於民。

只有這樣，我們才能共建一個更具包容性、競爭力和可持續發展的澳門。

多謝大家！