

黃浩彪議員

建立專才外僱帶教機制，推動本地人才可持續發展

隨着本澳經濟適度多元發展戰略的持續推進，引入外地僱員以補充本地專業技術人才不足，已成為維持產業競爭力的重要舉措。外地專才對澳門經濟發展所作出的貢獻值得肯定，特別是在本地人才供應尚未能完全滿足的專業領域，他們的適時補充確實填補了關鍵空白。

然而，我們須正視一個問題：專業外僱離任後，其多年累積的技術與經驗往往隨之而去，未能有效轉化為本地社會的知識資產。如何在引入外地人才的同時，既能保障本地居民職業發展空間，又能促使外來技術有效沉澱，是值得思考的方向。

根據勞工事務局資料，截至 2026 年 3 月底，本澳專業外地僱員有 6,255 人，主要集中於教育、博彩及酒店餐飲等行業，擔任大學教授、總裁、網絡系統工程師等崗位。這些專才所掌握的知識技術，理應是澳門可持續發展的寶貴資源。惟現行制度下，相關技術與經驗隨專才離任而流失，未能有效留存於本地，情況值得深思。

特區政府已表明將全面檢討並完善外僱審批制度。在完善審批的同時，應同步思考如何將外僱引進轉化為本地人才培育的契機。參考鄰近地區，香港與新加坡在引入外地人才的同時，均設有促進本地人才培育的配套機制。香港以「硬性門檻」為主，例如在補充勞工計劃下，僱主須為每名外勞每月繳付 400 港元的僱員再培訓徵款；同時在科技人才入境計劃中，規定企業每聘用三名非本地科技

人才，便須聘用一名本地全職僱員和兩名本地實習生。新加坡則採取「激勵模式」，以近年推出的相關計劃為例，企業若承諾聘請或培訓本地員工，可直接獲得額外的外勞配額作為獎勵。兩種模式均將人才引進與本地人才培育掛鉤，值得澳門在完善外僱制度時參考借鑑。

為此，本人提出以下三點建議：

一、建立專才外僱帶教機制。建議政府在審批專業外僱輸入許可時，將「帶教本地僱員」納入考量，要求外地專才在合約期內帶教本地青年員工。專業技能無法單靠課堂傳授，必須在真實工作場景中透過指導方能掌握，讓本地青年累積業界真正需要的實務經驗。

二、建立帶教成果追蹤與評估機制。引進外地專才，不應僅着眼於填補當下人力缺口，更應視為促進本地人才成長的契機。建議政府建立追蹤評估機制，定期審視帶教計劃的實施情況與成效，為政策持續優化提供依據，確保技術傳承目標落到實處。

三、修訂外僱審批條件，將「技術留存」列為輸入專業外僱的前置要件。目前審批側重本地人力是否短缺，忽視技術留存的制度安排。建議政府修訂相關法規，要求企業在輸入專業外僱時提交技術留存計劃，明確本地僱員的培訓目標，並將執行情況納入續期審批考量，從源頭確保「引才」與「育才」同步推進。