

# 積極正面看待外地生留澳工作



總括而言, 澳門目前的對外開放水準明顯不足, 有待改善提升。筆者鼓勵澳人應抱積極正面的態度去研究這個優化人才移入機制的建議。我們不應視外來人才是“搶飯碗”, 而是為本土創造新機會。政府應做好人資規劃調研, 平衡各方利益, 循序漸進透過多軌方式解決本土人才不足的問題。

(香港) 何順文

人力資源短缺與人才匱乏成為澳門經濟社會發展的主要制約。澳門不能單靠本地人才的開發、培育與重用, 也要注重外地人才的引進, 定期適時檢討優化澳門人才移入的機制。近期澳門對“外地畢業生能否留澳工作”的議題引起了熱議, 正反意見壁壘分明, 但真正理性全盤考慮澳門長遠和根本利益的則較少。

## 正反意見壁壘分明

綜合來說, 贊同的主要理由為澳門經濟高速增長, 路

事實上, 環顧全球各地, 都積極推行政策吸引海外專才到當地發展, 也允許合適的非本地畢業生留下就業, 以助推動經濟增長, 提升社會國際化及多元文化。除已有的“優秀人才入境計劃”外, 香港特區於2008年推出“非本地畢業生留港就業安排”, 讓應屆非本地學生可延長12個月逗留在當地尋找工作, 成效顯著。

氹區未來3年將有多個大型新項目展開及落成，人資與專才需求同樣益顯突出。再加上橫琴的投資開發及港珠澳大橋的開通，區域合作進一步深化，以目前澳門的人資緊張短缺情況，縱使傾盡本地及外地回澳的大專生，仍面臨嚴峻的挑戰。另外，現有人口及專才數量未能配合多元產業發展（如會展、文創、財務、金融、工程、醫藥），有必要考慮其他途徑加大輸入技術和管理專才。部分外地生留澳工作有利於創造新的產業。再者，讓外地生留下可優化人口結構與城市競爭力，將經濟這塊蛋糕擴大。這都有利於加強澳門青年的國際視野及競爭意識，長遠提升澳門的整體競爭能力。反之，若人口老化及缺乏人才而令經濟停滯，終將損害到每個澳門居民的利益。

另一方面，反對的主要理由為引入多年的輸入外傭法，已設有技術勞工（專才），無必要另闢新管道或機制。況且，現時輸入外傭制度與居留政策仍有一些漏洞。因此，政府應先努力改善，現階段不宜引入其他新制度以衍生更多問題。另外，不少本地學生及員工擔心建議會“攪亂”本地就業市場，擠佔本地人原有的就業機會和向上流動空間。更有立法會議員懷疑商界欲藉此壓低本地勞工的就業條件，也恐怕引入建議會導致一些高校變升學移民中介機構或學店，濫收外地生。

上述部份反對理由較為牽強且傾向保護主義，其他理由都是技術性的，可以透過完善法制及政策措施解決，特別是提升政府的執法能力及司法監管能力。事實上，環顧全球各地，都積極推行政策吸引海外專才到當地發展，也允許合適的非本地

畢業生留下就業，以助推動經濟增長，提升社會國際化及多元文化。除已有的“優秀人才入境計劃”外，香港特區於2008年推出“非本地畢業生留港就業安排”，讓應屆非本地學生可延長12個月逗留在當地尋找工作，成效顯著。新加坡亦有類似相關措施。美國失業率雖然高達8%，仍容許外地生在當地工作1年，以吸取美國企業管理的經驗。筆者認同澳門不應盲目地照搬其他地區的經驗，但可按本土的實情修訂作出類似的人才政策。

### 開放“專業培訓”簽證

“非本地畢業生”並非只包括內地畢業生，還包括其他來自內地以外世界各地的畢業生。現時澳門每年有1,800名外地畢業生，但並非所有人都願意留澳工作，而有興趣的亦未必能獲聘用。根據一些專家的估計，約只有一半即900名願意留澳，最後可以留下工作的人數不超過400人。因此，這對本地生的就業和升遷的衝擊應很有限。另外，可考慮規定非本地畢業生不能加入指定行業如娛樂場內相關職位“搶飯碗”，以鼓勵他們留下工作協助澳門產業多元化。



■ 澳門曾有數萬人上街遊行，表示反對外地生留澳工作



• 澳門人才與外來人才可互補長短，關鍵在於政府政策能否完善平衡

筆者建議，可考慮仿效北美逐步開放少量“專業培訓”(practical training, PT)工作簽證配額，以唯才競爭方式擇優錄用，給予已適應澳門生活的外地畢業生留澳填補急缺的行業職位，以“先行先試”方式了解產生的影響。兩三年PT簽證後，可再考慮讓僱主推薦的外地生申請專才外僱簽證。政府必須嚴格審查其資歷及經驗外，在就業之前可考慮要求這些外地生修讀關於澳門歷史文化、基本法及粵語課程，以加強其融入澳門社會的能力。

現時澳門每年有1,800名外地畢業生，但並非所有人都願意留澳工作，而有興趣的亦未必能獲聘用。根據一些專家的估計，約只有一半即900名願意留澳，最後可以留下工作的人數不超過400人。因此，這對本地生的就業和升遷的衝擊應很有限。另外，可考慮規定非本地畢業生不能加入指定行業如娛樂場內相關職位“搶飯碗”，以鼓勵他們留下工作協助澳門產業多元化。

凝聚社會和諧，但前提是保障本地人才就業優先及向上流動的機會。政府要保證這些外地生是澳門真正所需的專才，包括學歷、主修學科、成績、行業職位及薪金不低於收入中位數，並能帶動提升本地人員的專業水準。這些機制如證實有效，長期可減少倚賴外僱輸入。關鍵是要做好審批制度和人力市場管理，包括公平競爭與同工同酬。

引入外地學生留澳工作與努力開發培育本土人才及吸引澳門人才回流並無衝突，而是可以多管齊下，取長補短，靈活應用。我們不需要把問題“一刀切”處理。同時，我們要致力加強本地青年競爭意識，不斷提升自己的能力，方為上策。

本地人的利益固然需要保護，但問題的核心是認清澳門人最長遠的根本利益是甚麼。若仍抱著閉門排他的心態，拒絕引入澳門需要的人才以避免競爭，長遠地會失去進取心和競爭力。據筆者的經驗，在大多旅遊娛樂集團，如沒有適當人才填補高層空缺，他們寧願一直懸空而不會在人才質素的要求上作出妥協。若外地投資者感到在澳門難覓人才，很可能撤資到其他地區發展。若將來外地人才不願意留澳或來澳工作，澳門人的生活亦會受到影響。

總括而言，澳門目前的對外開放水準明顯不足，有待改善提升。筆者鼓勵澳人應抱著積極正面的態度去研究這個優化人才移入機制的建議。我們不應視外來人才是“搶飯碗”，而是為本土創造新機會。政府應做好人資規劃調研，平衡各方利益，循序漸進透過多軌方式解決本土人才不足的問題。☞