



March 20, 2023

【時事評論】牛頓運動定律

By admin



郭逸熙 (Helena Kok) —MdME Lawyers合夥人

我討厭物理科；甚至在高中時就試圖逃離這個科目。然而，我最近卻對牛頓運動定律非常感興趣—牛頓三大運動定律是大多數力學理論（甚至是生物力學！）的基礎。作為澳門勞動力市場和政策的密切觀察者，我不禁將澳門勞動力市場與牛頓提出的運動定律聯繫起來，該定律可用三項簡單的陳述來表述：物體不會改變其運動狀態或方向，除非受到不平衡外力驅動；物體的加速度與所施加的合力成正比；每當施加力時，都會產生相等且相反的反應。

2022年12月，澳門為配合國家訂定的大方向，捨棄了追隨已久的“動態清零”政策，以朝氣蓬勃的姿態擁抱新春黃金周。大街小巷遊人如織，商鋪銷售業績增長泰半，酒店入住率更接近90%。當人們在這個期待已久的繁榮景象中奮力前進之際，人力資源問題成為焦點。正奔向錦繡前程的我們實在不願意回頭看，然而，回顧性分析往往能夠推動未來的改進。這次，我只能掃大家的興了。

疫情之前

澳門的勞動力市場可說是供求穩定，儘管這是披著Adam Smith“自由放任”大衣的偽裝。澳門過去享受著1.8%（本地居民失業率）的極低失業率優待，且不曾大幅波動，甚至與外地勞工共存亦言。新冠疫情爆發前，在澳門工作的外地勞工人數為19.6萬，佔本地勞動力總數近50%。與此同時，失業率維持不變。據我觀察，政府在保護本地居民就業的同時，也歡迎外地勞工到此從事厭惡性工作，培養本地人才。

疫情期間



澳門失業率一度飆升，並最終達到峰值（5.5%）。各行各業在過去三年經歷的苦難，我想不需要詳細描述。僅出於分析目的，我希望提醒各位讀者，新冠肺炎並非將澳門拉入低谷的唯一要素。黯然失色的博彩中介業務、澳門經濟對博彩業和中國市場的嚴重依賴，以及過去十年賺取快錢的年輕工薪階層的自滿自傲，這些都是需要納入考慮的因素。



三年以來，特區政府付出加倍努力為本地失業人口進行就業配對。我們看到了勞動力在行業之間重新洗牌，也看到政府為這群失業人士提供培訓和新工種導入課程計劃。外地勞工配額審批通過率被收緊至二個百分點，截至去年12月，外勞總數為15.4萬。其中，零售業的外地勞工配額遭到削減的幅度最大，因為這個行業被政府視為需要較短學習曲線的行業，因此是最適合本地失業人口的棲身之所。

在應對人力過剩方面，企業變得越來越有創意。他們盡最大努力保留本地員工，同時將運營成本控制到令人滿意的水平，以換取一份更亮麗的損益表。除了曾經有免費咖啡膠囊和零度可樂的茶水間外，薪酬是人力資源部培養創造力的另一個樂園，他們採取的手段五花八門，從最溫柔的“清大假”、“獎勵無薪假”、“彈性工作制”、“提前退休”，到殘酷的“減薪”，甚至解僱，這些都是過去三年管理層會議的普遍議程。

疫情之後

在過去的三年裡，CEO們和商家們都需要用那個討厭的傢伙“不確定性”來規劃業務，“假設”是每本業務計劃檔案中出現次數最多的詞彙。現在我們的“確定性”回來了：邊境重新開放；全球流動性被重新激活；為“1+4”產業注入動力；明確非博彩業佔60% GDP的目標；橫琴粵澳深度合作區等利好政策帶來的機遇等。然而，要躡身真正世界旅遊休閒中心的澳門還缺什麼？人力資源是也，我們實在未有制定周全、全面且切實可行的勞工政策。

目前，本澳失業率為4.3%（2022年11月到2023年1月），與疫情高峰時的5.5%相比，有了明顯好轉，並預計將進一步下跌。澳門人力資源確實短缺，包括本地和外地人力，且是所有職階的勞動力。這裡指的人力資源短缺，意思是澳門需要合適的人選，非單靠數字。例如，澳門需要經驗豐富的資產和風險管理人才、金融數據分析人才、網絡審計和治理人才、大型場館運營和大型會展組織人才，甚至還需要會說英語的侍應、體格健壯的廚房助理等。要打造世界旅遊休閒中心，我們不需要一個利用最低失業率打造的金漆招牌。相反，我們需要為已經在貨架上的貨物拋光打錯。

《人才引進制度》的法案尚未得到細則性通過，但我的疑惑是，相比貿促局的《投資者、管理人員及具特別資格技術人員居留制度》，這部法案將會更有效地解決我們當前的問題嗎？除了仍未被腐敗醜聞所污染外……兩者都是以優先行業人才為目標，若一定要有不同，那前者的門檻更高，那麼結果只能是適得其反。我很期待了解即將出台的法律下批出的第一個成功案例，尤其是當中規定的前兩個類別（高技能人才和優秀人才），因為法案訂明，勞動合同不是這兩個類別申請的先決條件。對於像我這樣土生土長的澳門人來說，澳門是一個宜居的好地方；但是對一般人來說，假若不是由工作機會引發，澳門就不會成為居住地的選擇，尤其是考慮到新加坡或香港等競爭激烈的市場時，這結論份外明顯。

除了這兩個人才計劃外，當局也可通過勞工配額向賢能人士批出一到兩年可續期的逗留許可。在我看來，在這三個（或將成為兩個）選項中，勞工配額選項應是解決人手短缺的有效方案。理由十分簡單：沒有人比僱主更了解業務需求了；僱主發展自身所在行業的願望，與政府一樣強烈或更甚。因此，我認為，要解決人力短缺問題（無論是技術人員還是基層人員），都應該給予僱主更多的靈活性和信任，而非過分注重瑣碎的數字和數據。

簡而言之，以上這就是澳門勞工市場的近況。市場已經從慣性轉變為過剩，最近又轉變為短缺，這促使市場上所有參與者朝著鮮明的相反方向行動。根據牛頓的說法，只有當施加的合力不平衡時，物體才會改變運動、方向和速度。科學家們孜孜不倦地研究不同類型的力，務求得出一個方程式，以便他們可以控制力，從而以實現所需的運動或反應。當然，導致澳門勞動力市場運動或方向變化的合力來自新冠疫情、公共政策、經濟結構變化和勞動力反應的結合。牛頓說道：如果這個合力是平衡的，方向就不會發生改變。

