



(下述文章版權屬於相關報社，如須轉發，必須獲該報同意)

澳門文章總數 4 篇：

1. [華僑報:金管局稱特府會因應社會發展持續檢討工傷及死亡賠償額](#)
2. [新華澳報:首季工業出口狀況調查本澳企業出口前景樂觀](#)
3. [濠江日報:政府稱修訂公務員通則不會令輪值津貼減少](#)
4. [市民日報:職技教育銜接高教諮詢 40 日](#)

香港文章總數 4 篇：

1. [香港 01:港鐵被指無將盈餘與員工共享 工會要求今年加薪不少於 7%](#)
2. [晴報:請市場助理要求多網民嘲不合理](#)
3. [明報:低收入者超時工作薪金補償 逾期已久!](#)
4. [香港 01:政府交代公務員加薪方案 加幅分別為 4.06%及 4.51%](#)

其他新聞 2 篇：

1. [華僑報:廈門促進台灣人才來廈就業 推出近三千個就業見習崗位](#)
2. [「海底撈」智慧餐廳的反思](#)



## 澳門文章總數: 4 篇

### 1. 金管局稱特府會因應社會發展持續檢討工傷及死亡賠償額

[2018-6-4] 金融管理局就李靜儀議員的書面質詢答覆如下：「特區政府一直非常重視保障僱員的應有權益，並恆常與澳門勞工團體及行業協會保持緊密溝通，其中在檢討與勞工賠償及保險的法律制度方面，將有序開展相關研究，並適時向各界別進行諮詢工作。

隨着近年社會發展及民生需求，特區政府已多次優化勞工保險法例及賠償限額，例如通過頒佈第 94/99/M 號訓令及第 89/2010 號行政命令，將第 40/95/M 號法令第四十七條第二款所載「因無能力之給付」之金額，由 45 萬澳門元增加至 125 萬澳門元，增幅 178%。另外，第五十條第四款「因死亡之給付」也由 35 萬澳門元增加至 100 萬澳門元，增幅 186%。為進一步保障僱員權益，當局於 2015 年透過第 6/2015 號法律對制度進行修訂，除將保障範圍延伸至僱員在懸掛八號或以上風球期間上下班途中發生意外的情況，亦就醫療費用及工傷期間薪金的支付作出明確的規定，包括責任實體須自取得受害人有關特定給付的證明文件之日起，每十五日向受害人支付一次特定給付，及要求責任實體須自取得無工作能力證明文件之日起，每十五日計算一次損害賠償的給付並支付予受害人，以加強規範特定給付的要求。

此外，考慮到醫療費用日漸提高，並加劇了僱員的生活負擔，當局經第 20/2015 號行政命令調升第 40/95/M 號法令第二十八條第二款 b 項所載「特定給付之?容」的限額，即每日於衛生場所以外接受診療的金額由 250 澳門元上調至 300 澳門元，增幅 20%。

特區政府將持續加強職安健的培訓工作，並因應社會民生的發展情況對相關法規進行持續檢討，包括涉及死亡及長期絕對無工作能力的損害賠償額，以及診療及提供維修假體和矯形器具等特定給付的限額，務求在增強僱員工作安全意識、監督保障的同時，為僱員提供適切的工傷賠償及支援。」立法議員李靜儀提出書面質詢如下：

一、考慮到本澳已多年未有調整工傷賠償金額且期間累計通脹不低等因素，當局會



否盡快調升因工作意外及職業病所引致死亡、長期絕對無工作能力的損害賠償等費用限額，以加強對工傷僱員及其家庭的支援和保障？

二、會否一併檢視現有工作意外及職業病損害彌補制度中，有關診療及提供維修假體和矯形器具等特定給付的限額，確保受害人有助的條件恢復其健康及工作能力？

## 2. 首季工業出口狀況調查本澳企業出口前景樂觀

[2018-6-5] 經濟局消息，根據二零一八年第一季度的「工業出口狀況調查」問卷顯示，受訪企業手頭訂單月平均數為 3.1 個月，多於二零一七年第四季數據錄得的 2.4 個月。

「藥品業」、「成衣製造業」、「其他行業」和「電子電器業」的手頭訂單分別是 5.2、2.9、2.9 和 1.6 個月。

在出口市場方面，根據「市場季度訂單情況綜合指數」顯示，被訪企業普遍認為內地及其他亞太地區國家(即除內地、香港和日本以外的亞太地區國家)是相對表現較佳的市場，指數分別為 25.2%及 17.8%；二零一八年第一季加拿大及香港的表現趨勢，與二零一七年第四季相比有改善，指數分別錄得 2.9%及 2.7%。

對於未來六個月出口展望，表示出口前景樂觀的受訪企業，由二零一七年第四季 6.6% 增加 6.5 個百份點至二零一八年第一季 13.1%，與二零一七年同期 7.7%比較，也增加 5.4 個百份點；當中，沒有企業表示會「大幅增加」，認為「微增」的有 13.1%。對前景看淡的企業有 4.8%，較二零一七年第四季減少 9.1 個百份點，但較二零一七年同期輕微增加 1.5 個百份點；當中，認為「微減」和「大幅減少」分別為 4% 和 0.8%。至於表示出口前景「相若」的被訪企業則由二零一七年第四季度的 79.5%輕微上升至二零一八年第一季的 81.5%，輕微增加 2 個百份點，這反映廠商對未來出口前景持審慎態度。

在就業方面，出口製造業就業錄得人數分別較二零一七年第四季及二零一七年同期輕微減少 2.8%及 1%。另一方面，64.2%被訪企業表示仍存在人員缺乏的情況，數字



分別高於二零一七年第四季及二零一七年同期的 50.4%及 54.3%；而「藥品業」需求人員情況相對較顯著，佔該行業被訪者的 88.4%，顯示該行業對人員需求較為殷切。調查報告結果顯示，在影響出口活動的問題中，6.2%的出口企業認為「人員缺乏」是他們面對較大問題，而認為是「原材料價格上升」、「外地價格競爭」、「訂單不足」的則分別佔 2.9%、2.9%和 2%。

對於未來三個月的展望，23.2%的被訪企業認為「原材料價格上升」是企業的主要擔憂，其次是「工資上漲」、「訂單不足」和「人員缺乏」等問題，百分比分別為 15.9%、14.1%及 7.2%。

### 3. 政府稱修訂公務員通則 不會令輪值津貼減少

[2018-6-6] 立法會第三常設委員會繼續細則性審議修訂公務人員通則。委員會主席黃顯輝會後表示，收到較多意見關注法案建議輪值津貼計算方式由 3 種改為 5 種，尤其是博監局人員和護士，憂慮津貼會減少，政府在會議上指出不會出現津貼減少的情況。

第三常設委員會昨日繼續細則性審議《修改十二月二十一日第 87/89/M 號法令核准的〈澳門公共行政工作人員通則〉》法案，行政法務司司長陳海帆列席。三常會主席黃顯輝會後向傳媒介紹，會上主要討論法案第 133、134、159、178、192 及 193 條文。針對 192 及 193 條文輪值津貼和輪值工作人員的補假日，委員會關注輪值津貼計算方式為何由 3 種改為 5 種，會否複雜化？政府解釋有關修改是基於人力資源分配和公平性，按照現行輪值制度某些人員不能收取輪值津貼，但新法案可讓有關人員收取輪值津貼。亦有意見憂慮新輪值津貼計算方式會令博監局人員和護士的津貼減少，政府回應指不會出現津貼減少的情況，而且若法案通過後統一全部會採用新制度計算輪值津貼。

至於法案 193 條文建議輪值工作人員在公眾假期或輪休日提供工作後，在 30 天內協商出補假日，並在 180 天內享受，委員會認為補假日應在 30 天內享受，政府就擔心



時間太短不夠靈活，影響公共部門運作。同時法案建議公共部門未能按照規定的期間安排補假，工作人員有權收取以每一工作小時的報酬乘以 2 和提供工作的時數計算的補償。委員會則認為，雙倍時薪報酬與 1 整天的補假有較大落差，政府回應指會重新考慮條文，確保公平。

#### 4. 市民日報:職技教育銜接高教諮詢 40 日

[2018-6-7] 《非高等教育職業技術教育制度》展開為期 40 日公眾諮詢，教青局教育研究暨資源廳代廳長黃逸恆表示，高中的職技教育不能只為學生提高就業能力，更應鼓勵學生在專業上作更深入發展，文本提出要同高等教育銜接。

非高等教育委員會昨在教青局舉行 2018 年第二次全體會議，由教育暨青年局局長、非高等教育委員會副主席老柏生主持。會議介紹《非高等教育職業技術教育制度》諮詢文本及 2017 年教育發展基金年度工作報告。

黃逸恆介紹《非高等教育職業技術教育制度》諮詢文本，為配合澳門社會整體發展及對人才培養的需求，諮詢文本重點包括：促進職業技術教育持續發展，加強對職業技術教育的支援，確保政府對職業技術教育的專門投入及重點支援方向；建立與高等教育的銜接機制，讓完成職業技術教育課程的畢業生順利銜接高等教育；深化學校、企業和行業相關的專業團體及人士的合作，協調及推動企業、行業相關的專業團體及人士參與職業技術教育；加強職業技術教育的專業性和認受性，增強學生的就業競爭力；訂定職業技術教育的課程框架，促進學生全面發展的同時，重視生涯發展規劃及職業指導；提高專業實習的成效，為專業實習時間的安排創設靈活性，並為加強實習協調和指導的功能設置專責人員。他表示，目前澳門有 9 所非高等學校開辦 6 類與旅遊文化、資訊科技、社會服務、工科、商業行政及藝術相關的課程，共有 33 個課程、83 個班級開辦，在就讀高中的職技學生約 1300 人。

因應產業條件訂定辦學標準 2016/17 學年，職技教育畢業生有近九成選擇繼續升讀高校（6 位學生選擇就業），但當中只有一半選擇同職技教育相關專業的高等院校課程，他表示，職技教育不只為學生提升就業能力，更應鼓勵學生在專業上作更深入



發展，故在文本提出要同高校銜接，為報讀課程的學生提供完整路徑，設立銜接相關課程機制。

文本提出，為修讀高中職業技術教育課程的學生提供對應其專業知識和能力的入學考試，把相關專業成績納入優先甄選標準；支持高中職業技術教育與相關高等教育相銜接的課程開辦。黃逸恆希望社會及家長對職技教育有新體會，包括政府統籌組織企業及行業，就專業或澳門因產業多元發展及《五年發展規劃》的需要，因應產業條件逐步訂定相關標準，包括課程所教導的內容、如何銜接、課時需求、實習安排等標準，讓有興趣開辦課程的學校，因應有業界參與的標準去開辦課程。

據介紹，目前開辦職技教育課程的學校，透過教育發展基金提供的經常性資助，每年每班為 13 萬、為每個新開辦課程提供 44 萬的資助，就每個課程的設備更新提供約 28 萬資助。文本由昨日起至 7 月 15 日進行公開諮詢。

## 香港文章總數: 4 篇

### 1. 港鐵被指無將盈餘與員工共享 工會要求今年加薪不少於 7%

[2018-6-4] 去年大賺 168 億元的港鐵將在本月底加價，有工會批評港鐵無將盈利息及員工，令前線員工薪酬與市場脫節；工會要求港鐵今年加薪不少於 7%、各項津貼需按通脹增加；同時，又強調如港鐵未有正視訴求並作出回應，工會不排除發起各種形式的行動。

鐵路公司員工協會今（4 日）到九龍灣港鐵總部，抗議賺大錢的港鐵未有將盈利息及員工；協會主席杜廣仁指，港鐵去年盈利高達 168 億元，認為應與員工共享，並冀能與港鐵公司協商加薪方案。

他批評港鐵前線員工薪酬架構不合理，加薪的幅度偏低、與市場脫節，故此難以吸引新人入職，亦令員工士氣低落，加上港鐵在人手不足的情況下，仍繼續增加列車班次和各項服務，使前線員工極為不滿。

如港鐵漠視訴求 不排除將行動升級

杜廣仁向港鐵提出多項訴求，包括今年加薪幅度應不少於 7%、各項津貼需按通脹增



加、發放不少於 1.5 個月月薪的特別獎金、增加通宵津貼至 50%、檢討各職級的起薪點及頂薪點、重新評估各職級的功能及薪酬，和在加薪指標中重新加入生活指數調整。他強調，如港鐵未有合理回應訴求，不排除會將行動升級。

## 2. 請市場助理要求多網民嘲不合理

[2018-6-4] 員工「周身刀」當然是好，但招聘廣告要求多多，恐會嚇怕求職者。有公司請導師兼市場助理，不但要求名牌大學畢業，還要負責教學、設計及綫上推廣等，被網民嘲笑「想請超人」。有人力顧問指，部分僱主不熟悉招聘工作，要求太多以致招聘無人問津，最終也要降低要求。

有網民在討論區發帖文，指一間升學中心聘請導師兼市場助理，招聘廣告列明，求職者需有海外名牌大學學士課程畢業資歷，職責包括教學及網上推廣，還要處理設計等工作，被網民揶揄「又要識設計、推廣同教書……你當我神仙咩」。

由於廣告無明言薪酬，部分人戲言「可能有百萬月薪」。亦有網民說，曾見過有招聘廣告招聘初級員工，但要求應徵者擁有碩士學位、懂流利法文及德文，直指這些要求「超出現實標準」！

### 部分僱主欠缺招聘經驗

Cornerstone Global Partners 企業及投資銀行部總監郭智峰指，因市場推廣的途徑愈來愈廣泛，除了傳統的報刊雜誌外，網上社交媒體也愈來愈多，從業員也要與時並進。「但從討論區個案來看，招聘廣告的要求與有關職銜，似乎是職位與要求能力不相稱。廣告請的是助理，但工作要求是經理級。」

郭又指招聘職位與要求能力不相稱的情況，在市場上常見，因部分僱主欠缺招聘經驗。「例如要求應徵者樣樣都要識，薪金卻不相稱。」若僱主要求太高，可能兩三個月也未收到申請，最終也要降低要求。

### 工時長難招人入行

安俊人力資源顧問董事總經理周綺萍指，近年初創企業愈來愈多，部分中小企因資



源有限，要求員工需要「多功能」。「但從討論區的個案看來，請助理也要海外名牌大學畢業，相信求職者有此資格，也不會甘於做這個職位。」

職工盟培訓中心課程發展副經理譚健忠指，市場對求應徵者要求多多，但薪酬與付出卻不成正例的工種多的是。「例如汽車學徒、工程學徒等，每日工作 8 至 10 小時，又要體力勞動，月薪只有 8,000 至 9,000 元。」他指部分老人院聘請護理員或保健員，要求應徵者具專業資格，工時長之餘，月薪只有 12,000，故難吸引人入行。

### 3. 低收入者超時工作薪金補償逾期已久！

[2018-6-6] 政府不肯立法強制員工超時工作薪金的補償，有關討論已超過 5 年，亦是香港另一個不進反退的例子。過程中間消耗了多少時間及持份者的善意。不幸地，超時工作薪金補償未能列入法例，無法為香港僱員提供更佳保障的工作環境。

根據瑞銀 2015 年一項調查，香港全年工作時數為 71 個城市之首，每周平均工時超過 50 小時。雖然香港經濟增長表現強勁，本地生產總值亦媲美許多高收入國家，但同時我們的堅尼系數 2016 年錄得 0.539，反映香港的收入差距亦是偏高。最新數據顯示 19.9% 人口活在貧窮線下（賺取少於每月入息中位數的一半），港人生活素質亦沒有多大改進。根據香港社會服務聯會最新調查，社會發展指數自 2000 年首次錄得停滯。

政府為支援低收入人士，提供低收入在職家庭津貼；如果有超時工作薪金補償立法的話，不少低收入人士亦可以賺取足夠收入，不需要政府提供低收入在職家庭津貼。

#### 怎能期望推行業指引有效？

政府目前只推薦向 11 個低收入的勞動密集型行業提供指引，但指引不帶法律效力亦無懲罰後果，只可期望僱主遵守。有些領域的僱主長期忽視僱員身心健康，例如建築工人職業安全。除非措施帶有重罰效益，一些僱主會坐視不理。相對許多本地





生產總值相近的發展國家，香港職業安全紀錄亦來得差。連法例規定都被漠視，又怎能期望依賴指引令超時工作薪酬補償的情況有改善？

試看公務員薪酬調整幅度的薪酬趨勢調查。誰的薪酬加幅最高？高層公務員的加薪建議是 4.06%，中層是 4.51%，低層是 2.84%。薪酬趨勢調查結果是根據私營部門提供的資料。事實上低收入人士的生活素質不見任何起色，反而一路在退。收入差距只會因為調整幅度而愈來愈大，一個月薪 1 萬元的低收入人士，經過 2.84% 加薪後，也只是多了 284 元；一個月薪 10 萬元的高收入人士，經過 4.06% 加薪後則多了 4060 元。284 元雖少，對低收入人士來說卻很重要；相反，高收入人士多出的 4060 元，對於改善他們生活素質的作用有限，因為他們本身已擁有較高工資水平。

### **延伸出社會公義公平問題**

工資水平增幅的差別，亦反映了這群辛勞掙錢的低收入人士的議價能力。當社會弱勢的一群沒有辦法保護自己不受他人利用，任何合理的政府會盡其所能糾正錯誤，僱主也應盡其所能展現社會責任。

在前特首梁振英執政期間，曾建議每月賺取工資 11 萬元或以下的員工，超時時薪不可少於正常工資。以國際標準看，這樣計算的補償已顯得苛刻，然而仍預計有近 55 萬半日及全日制僱員，即約 17% 勞動人口受益。現在，低收入工作人士有什麼保障呢？

工作過度、經常超時會極度影響身心健康。缺乏睡眠是香港打工一族普遍及嚴重的問題。當僱員未能獲取合理補償，延伸而出的是社會公義及公平待遇的問題。現在社會充斥的不滿和不和諧，相信也有關連。他們不要求派錢，只要求為工作付出的時間取得合理補償。不時有新聞報道從事交通運輸的司機為增加收入，超時工作而導致車禍意外。若賺取的收入足夠，他們還需要選擇逾時工作嗎？

另一方面，針對近日嚴重的意外事故，政府考慮提供政策及經濟援助改善升降機安全，據報道政府將撥出一筆可觀款項作為此基金用途。確保升降機安全運作的責任，是否應由升降機承辦商承擔？升降機承辦商可會為了減少開支，沒有向僱員提供超時薪金而影響員工表現？希望現屆政府可以精準地回應社會問題。



如果政府有多餘的資金，不要亂花，應用來保障低收入人士權益及提供訓練、助提升技能。

### 香港不進反退令人失望

僱員努力工作，現今勞工法例卻未能給予他們應享有的保障。不幸的是低收入員工不時被一些無良僱主利用，在沒有給予合理補償的情況下逾時加班。就算是低收入，這些員工也是為香港經濟發展及繁榮努力付出貢獻。

香港亦不能以犧牲僱員利益來換取及享有繁榮。我們不僅需要革新，亦需要有惻隱之心令香港再度堅強。社會變得分化，無法達成共識。商界需要對其僱員負起責任，政府亦需要更有效地回應社會弱勢社群的需求。

作者是香港大學社會工作及社會行政學系講座教授

如今香港社會不進反退的現狀，着實令人失望。作為國際都會，香港現今的勞工法例未能符合國際標準、關愛社會的形象。

## 4. 政府交代公務員加薪方案 加幅分別為 4.06%及 4.51%

[2018-6-6] 公務員事務局今日（5日）宣布，向四個公務員中央評議會的職方提出公務員薪酬調整方案，高層薪金級別及首長級公務員的加薪幅度為 4.06%，低層及中層薪金級別公務員為 4.51%。

華員會會長利葵燕對加薪幅度表示失望，認為未有考慮讓公務員分享經濟成果，將致函公務員事務局建議將幅度劃一提升至 5%。

根據新聞稿，高層薪金級別及首長級公務員，加薪幅度為 4.06%，相等於高層薪金級別的薪酬趨勢淨指標，但個別薪點的金額須予訂明，有關薪點及金額見下述兩項：總薪級表第 34 點為 70,590 元；及一般紀律人員（主任級）薪級表第 20 點和警務人員薪級表第 36 點為 70,470 元；一般紀律人員（主任級）薪級表第 21 點和警務人員薪級表第 37 點為 70,970 元。

至於低層及中層薪金級別公務員，一如慣例將加薪幅度劃一為 4.51%，即相等於中



層薪金級別的薪酬趨勢淨指標。

新聞稿指，調整方案是由特首會同行政會議經考慮既定年度公務員薪酬調整機制下因素後所作出，包括薪酬趨勢淨指標、香港經濟狀況、生活費用的變動、政府的財政狀況、職方對薪酬調整的要求和公務員士氣。

公務員事務局發言人表示，特首會同行政會議根據既定機制作出決定，向高層及中層薪金級別公務員提出的薪酬調整方案，均與其薪酬趨勢淨指標相同（即分別為4.06%及4.51%）；向低層薪金級別公務員提出的方案，則因「調高」安排而與中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標看齊。

發言人又指說，在「調高」安排下，如低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標低於中層薪金級別，視乎特首會同行政會議的決定，低層薪金級別公務員的薪酬調整會被「調高」至與中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標相同的水平。按照一貫做法，首長級公務員薪酬調整方案將跟隨高層薪金級別公務員的安排。

新聞稿指，待行政長官會同行政會議考慮職方的回應，並就2018至19年度公務員薪酬調整作出決定後，政府會盡快提交建議予立法會財務委員會考慮。

華員會會長利葵燕對加薪幅度表示失望，指華員會過去提出高中低層劃一加薪5%，而政府剛公布的方案基本上只跟隨薪酬趨勢調查的淨指標，但利葵燕重申該指標出現問題，早前已發現一間被用作參考的公司漏報獎金，拉低中低層的淨指標。利葵燕又指出，公務員的遞增薪額亦因為公務員退休高峰潮和新入職公務員人數多，令遞增薪額開支提高，亦無形拉低淨指標。她強調，香港經濟樂觀，盈餘豐厚，故向上調整淨指標實屬合理，批評行政會議似乎無考慮讓公務員分享經濟成果，將致函公務員事務局，要求高中低層公務員的加薪幅度劃一為5%。

## 其他新聞 2 篇：

### 1. 廈門促進台灣人才來廈就業推出近三千個就業見習崗位

[2018-6-5]（記者陳悅）記者四日從廈門市台灣事務辦公室了解到，從四月底到當



日，廈門市已經為台灣人才提出二千九百三十四個就業見習崗位需求。

今年四月二十八日，廈門市人力資源和社會保障局啟動「廈門市二〇一八年台灣人才需求登記」工作，以貫徹落實《關於進一步深化廈台經濟社會文化交流合作的若干措施》，打造兩岸融合發展示範區，促進台灣人才來廈就業，引導台灣學生在廈實習見習。

截至目前，共有六百六十八家用人單位參與網上數據填報，「技術合作項目的台灣人才」「台灣特聘專家專才」「來廈就業台灣人才」「來廈實習見習在校台灣學生」是廈門主要需求的四類台灣人才。

據統計，這四類台灣人才需求中，「技術合作項目的台灣人才」需求為二十八個崗位、「台灣特聘專家專才」需求為四十三個崗位、「來廈就業台灣人才」需求為二千一百零六個崗位、「來廈實習見習在校台灣學生」需求崗位為七百五十七個，其中來廈就業台灣人才佔比百分之七十一點七八，是廈門目前需求量最大的人才類型。

就行業而言，本次需求排名靠前的行業有生物醫藥、文化創意產業、旅遊會展酒店業、航空裝備產業、體育健康休閒產業、金融投資服務業、計算機與通訊設備工程建材、集成電路（電子核心基礎）產業等，其中生物醫藥人才佔需求總數近四分之一，文化創意產業也佔需求總數百分之十六。此次人才需求情況正好與廈門市重點發展產業和台灣優勢產業基本一致。

據介紹，廈門市相關部門還專門在廈漳泉（閩南）人力資源網常年開設「台灣人才需求崗位登記與發佈」公益欄目，市人才公共服務機構也持續進行人才招聘對接服務，幫助尋訪和推薦台灣人才。

在此次海峽論壇期間，廈門還將舉行「第十屆海峽論壇·台灣人才就業創業暨實習見習廈門對接會」「台灣人才就業創業暨實習見習政策說明會」，幫助台灣人才到廈門實習、就業、創業。

## 2. 「海底撈」智慧餐廳的反思



[2018-6-5] 餐飲公司「海底撈」計劃去香港上市，其知名度和持續增長的業務吸引不少投資者，有別一般的餐飲公司，做的是智慧餐廳，能開拓不同市場。十分值得本澳餐飲業借鑒，特別是本澳每年招待的是上千萬人次的遊客，實不能再「食老本」。

「海底撈」在去年就開了 273 間餐廳，按年增近 100 間，其收入大增的主要來自餐廳大增，可見「海底撈」積極開拓市場有效提高市場佔有率，為發展新業務奠下基礎。在「瘋狂」開新店的同時，「海底撈」也積極發展外賣市場。

近年中國的外賣服務市場增長迅速，關鍵在於線上外賣平台和應用程式（如回家吃飯、美團）極速進入到市場，而且外賣服務的成本低，利潤較好，吸引愈來愈多實體餐廳開拓外賣業務。

「海底撈」成了中國首個推出自營火鍋外賣服務的餐廳，但其實營運難度很高。須知道，火鍋外賣的性質與一般外賣不一，因火鍋對食材的新鮮度和湯底的濃郁度都有一定高的要求，製作程度較繁複，並非簡單包裝好食物就可以，成本較高，故市面上的火鍋店一般不會提供外賣服務。不過，「海底撈」「落力」開拓，去年外賣業務就收入超過兩億元，按年增加約 50%。

除了外賣服務，「海底撈」還不斷將原本的業務「智能化」，包括研發中央存貨管理系統以追蹤食材來源、研究智能廚房、與阿里雲開發人工智能平台（分析大數據）以加快餐廳選址等等，以提高營運效率。

眾所周知，本澳各行各業一直面臨人手短缺問題，餐飲業亦一樣，而科技和自動化帶來最大的好處就是節省人力資源，可以解決問題。以「落單」為例，現時幾乎所有大型食肆依然靠「畫紙仔」，然後交由職員在電腦「落單」。反觀「海底撈」的做法，每張枱都附有一部平板電腦，顧客只要用平板電腦「落單」即可，而且平板電腦內還載有不同的火鍋資訊，例如「火鍋涮菜時間表」等。

所以從「海底撈」的例子可見，智能化、自動化並不會導致大量員工失業，所節省下來的人手就能專心為客人服務，如剝蝦、即席製作手工麵等等，「海底撈」正因此而被冠上「服務周到」之稱，令其聲名大噪。澳門食肆應多借鑒，要在食客心中站穩住腳，應做好「餐飲服務業」，而並非只做「餐飲業」。