



(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. [澳門日報:僱主可直接聘用外僱衝擊職介行業 三常會:完善法律配套堵旅客搵工](#)
2. [澳門日報:薪酬較低 晉升機會較少 民眾建澳促保女性職場權益](#)
3. [澳門日報:次季企業請人空缺增三成少](#)
4. [澳門日報:最低工資倡不納家傭殘疾僱員](#)

香港文章總數 4 篇：

1. [香港 01:勞福局指合約工時立法決乏支持 明年第一季先就 11 行業推工時指引](#)
2. [星島日報:特首會同行會通過公務員加薪 高層加 4.06%中低層加 4.51%](#)
3. [東方日報:「翻閘」退休公僕兩年激增 1.6 倍](#)
4. [晴報:招聘意慾增 2 成企業來季增人手](#)

其他新聞 2 篇：

1. [大公報:潮州市人才工作（香港）聯絡站掛牌](#)
2. [扮工男女:外國調查:畢業生見工失敗 7 大死因](#)



澳門文章總數:4 篇:

1. 僱主可直接聘用外僱衝擊職介行業 三常會：完善法律配套堵旅客搵工

[2018-6-9] 立法會三常會昨首度與政府代表討論《職業介紹所業務法》法案，主席黃顯輝會後介紹，法案擬禁止職介所向逗留本澳的旅客或外僱提供職業介紹，但現行“外僱法”又允許僱主直接聘用外僱，意味着修法後僱主或可繞過職介所直接聘旅客工作，擔憂會對職介所行業造成衝擊，主張盡快修改其他配套法律，堵“旅客搵工”漏洞。

着手草擬其他法律

三常會議昨日下午三時舉行，經濟財政司司長辦公室主任丁雅勤、勞工局副局長吳惠嫻等多名官員列席。就旅客轉外僱工作的問題，三常會主席黃顯輝引述政府回應稱，為配合“職介所法”實施，已着手草擬其他法律，初步構思是規定來澳從事非專業或家務工作的外僱，需經過職介所介紹，找到有意聘請的澳門東主，才能取得政府當局發出的“工作憑證”入境工作。黃顯輝說，政府可能涉及修改外僱出入境法律和“外僱法”兩部法律。

三常會又提出，倘職介所成功為僱主及外地家傭配對，但是家傭來澳後，僱主突然反口不聘用，家傭滯留本澳，又沒有返回原居地的交通費用，如何處理？該些持有“工作憑證”的家傭可否留澳再搵工？期望政府關注。

問及會否等埋“外僱法”等修法，才通過“職介所法”？黃顯輝表示，作為議員，需對法案的操作性及可行性負責，倘政府未有具體修法方案，議員點樣通過“職介所法”？委員會期望政府盡快提交修法草案，才能更踏實地完成“職介所法”審議。

職介皆受法案規管

黃顯輝並介紹，委員會建議“職介所法”除不適用於教育機構，應擴闊至大學學生會、慈善團體、專業社團等，因為該些團體偶爾亦會免費提供職介服務。

另外，除職介所外，尚有顧問公司、律師樓、會計及核數師事務所會提供代



辦外僱手續的服務。政府回應稱會考慮調整行文。

委員會並問及，隨着大灣區規劃出台，或有內地公司透過本地職介所尋找本澳人資北上工作，是否受“職介法”管制？政府回應稱，不論就職者是在澳門或外地工作，只要職介所提供職業介紹，就受到法案規管。

2. 薪酬較低晉升機會較少 民眾建澳促保女性職場權益

[2018-6-11] 根據統計局今年第一季人力資源需求及薪酬調查（銀行業）結果，該行業男女平均薪酬分別為三萬〇七百九十元及二萬三千七百二十元；同時，早前世界銀行公佈調查結果亦顯示，全球各國男女薪酬仍然處於不平等地位。

民眾建澳聯盟婦幼事務關注組召集人黃藝明指出，上述數據雖然只顯示其中一個行業的男女僱員薪酬差距，但實際上，女性僱員往往比男性更容易在職場上遭到不平等對待，如普遍女性僱員的晉升機會相對男性依然較少。有求助案例的懷孕僱員受到歧視，甚至在懷孕時期遭到“冷對待”及勸退，無奈暫時退出職場，上述情況對女性職涯規劃均造成影響。

官商合作支援婦女

黃藝明表示，二〇〇〇年至去年期間，本澳女性勞動力人口不斷增加，增幅接近百分之九十八，現時本澳勞動人口中男女僱員比例接近。雖然女性在社會上的參與度不斷提高，但由於女性僱員在職場中仍未得到完全平等待遇，不但影響她們事業發展、晉升機會，亦有可能間接造成家庭權力不平等，對女性的勞動參與率造成一定障礙。她認為，政府應從政策措施着手，推動私人企業及團體共同合作構建兩性平等氛圍，為職業婦女製造公平的就業及晉升環境；同時，創設條件支援婦女，讓她們在職場及家庭角色中能取得平衡，包括推動企業及團體實施彈性上班時間制度、鼓勵有條件的企業開辦托兒服務，尤其是博企，政府應藉賭牌重新競投的契機，督促其履行社會責任，協助政府及社會推動家庭友善政策，減低女性僱員面對的困難及顧慮，保障婦女在職場上的合理權益。



3. 次季企業請人空缺增三成

[2018-6-13] 經濟向好拉動人資需求。有人資公司表示，第二季公司請人空缺比去年增3成，相信就業市場活躍程度會延續至第三季。粵港澳大灣區規劃快將出台，與澳門一水之隔的橫琴發展如火如荼，據最新公佈，澳門機動車所有人在橫琴工作、持有聘用合同並在橫琴繳納社保的，可申請機動車入出橫琴資格。人資公司指，橫琴市場具吸引力，但打工仔入橫琴工作，首要考慮薪酬條件能否與澳看齊。

人力資源顧問公司萬寶盛華服務（澳門）管理合夥人盧崑表示，去年下半年起，經濟轉趨活躍，公司請人需求明顯增加，今年第二季招聘空缺比去年同期增3成，短期的全職人員需求亦殷切，如近月多個護膚品牌舉行推廣活動，令短期人資需求上升。

另外大灣區規劃如箭在弦，九市+兩特區的經濟總量龐大，對打工仔而言具市場潛力。盧崑指出，大灣區城市群中，以珠海橫琴較有地理優勢，且橫琴近年大興土木，多幢建築物林立，不少國際公司進駐，吸引企業家以至創業者眼光。倘橫琴開始進入商業化階段，憑着橫琴進駐大量具規模公司，相信可為澳門居民提供發展機會。

最新公佈指澳門人在橫琴獲聘用並繳納社保，可申請機動車出入橫琴，這有助改善目前赴橫琴交通不便的制約。但要吸引澳人在橫琴工作，仍以薪酬福利為考慮因素，畢竟澳門與內地薪酬仍有較大差距。

但一些有規模的內地公司，高管底薪連花紅優勝港澳市場，且內地公司有意招攬港澳人士，主要總監或以上職位。過去亦曾接觸廣州公司希望找港澳人士，但不算多。澳門的酒店、餐飲及會展業人士具國際化水平，進入內地有優勢。

4. 最低工資倡不納家傭殘疾僱員

[2018-6-14] 《最低工資》法案諮詢總結報告指出，在同工同酬及報酬平等的原則下，最低工資應適用本地僱員及外僱。但經考慮某類僱員工作性質的獨特性或其自身狀



況，建議豁免家務工作僱員和殘疾僱員適用最低工資。

非報酬待遇有異

報告提到，家務工作僱員的工作性質具獨特性，需融入僱主家中，與僱主及其家庭成員共同生活提供家務工作，而聘用家務工作僱員的僱主並非以營利為目的，且每一家庭本身的經濟狀況、對所聘用家傭的要求，以及所給予非報酬的待遇皆有異。諮詢期間，大部分意見皆反對家傭適用最低工資，擔心若家傭適用最低工資，會對聘用家庭造成龐大經濟壓力，或令家庭成員需放棄工作以照顧家庭；現時在本澳從事家傭者大部分為外僱，政府在處理家務工作外僱申請時，會檢視僱主所提出的薪酬水平，及參考市場薪酬的水平審批，透過有關審批機制可有效調整及確保外傭的薪酬水平。

影響殘疾者就業

殘疾僱員方面，現時未設有殘疾僱員生產力評估制度，倘最低工資適用於殘疾僱員，可能會對殘疾僱員的就業機會造成一定影響，為此建議豁免殘疾僱員適用最低工資。同時，當局密切關注殘疾僱員的就業情況，透過政策措施支援殘疾僱員就業，以確保他們的工作報酬水平。

香港文章總數: 4 篇

1. 勞福局指合約工時立法缺乏支持 明年第一季先就 11 行業推工時指引

[2018-6-11] 繼日前於勞顧會中表明擱置合約工時方案後，勞工及福利局今(11日)再向立法會提交文件，交代相關細節，指由於缺乏廣泛支持下，決定先著力制訂 11 份行業性工時指引，並由明年第一季起逐步推行，以及透過工時狀況住戶統計調查掌握概況，再於 2023 年評估指引成效，始再進一步探討改善工時政策可行方案。換言之，標準工時立法於今屆政府內繼續推行無期。

勞工及福利局今向立法會提交文件，除了現時 9 個行業性三方小組，包括建造、飲



食、物流等，當局亦會為清潔服務業及安老院舍業成立兩個新的三方小組，有關工時指引將列明包括協議工時和超時工作的定義、建議的行業性超時工作計算方法及補償安排等。時間表方面，勞工處計劃於明年第一季至 2020 年上半年期間，逐步推出 11 份行業性工時指引，並擬訂相應宣傳計劃，以推動及鼓勵僱主採用，並會在 2023 年左右，檢視及評估成效，並進一步探討改善工時政策可行性。

上屆政府接納標準工時委員會建議，擬立法規定僱主必須與月薪低於 1.1 萬港元的員工訂立書面合約，包括訂明工時及超時補償條款，當時預料最快 2020 年底立法實施。不過合約工時立法遭勞工界猛烈抨擊，認為大部分打工仔缺議價能力，亦無助解決問題，反令長工時合理化，亦不接受以此代替標準工時立法，最終政府在上月尾於勞顧會會議中，宣布擱置方案。

2. 特首會同行會通過公務員加薪 高層加 4.06%中低層加 4.51%

[2018-6-12] 行政長官會同行政會議通過 2018/19 年度公務員加薪幅度，高層員工加薪 4.06%，低級及中級公務員加薪幅度為 4.51%，追溯至今年 4 月 1 日起生效。

政府將盡快將薪酬調整建議提交立法會財務委員會考慮。

公務員事務局表示，行政長官會同行政會議已充分考慮職方對薪酬調整方案的回應，及薪酬調整機制所有相關因素，當中包括薪酬趨勢淨指標、經濟狀況、生活費用變動、政府財政狀況、職方要求及公務員士氣。



3. 「翻閘」退休公僕兩年激增 1.6 倍

[2018-6-12] 公務員「翻閘」潮再現！港府自二〇一五年十一月推出退休後服務合約計劃供各部門靈活培養及調整人手，短短兩年「翻閘」的前公務員激增一點六倍，前年六月三十日，計劃下全職合約僱員僅四百五十七人，去年同期已激增至一千二百一十人，當中有四十七人退休前屬首長級公務員，預期今年同期「翻閘」人數會再增。關注團體質疑計劃的招聘條件是為高級公務員「度身訂造」，形成「肥上瘦下」，打擊部分中下級公務員士氣，甚至會孕育「馬房文化」，嚴重影響公務員工作。有議員促當局加強監管，分清職權，勿塑造「官官相衛」問題。

公務員事務局數字顯示，至今年三月共有一千三百多名首長級或同薪級人員，該局早前上交立法會的文件提及，近年首長級退休人數佔實際員額約百分之六至九，以此推算，每年約有八十至一百多名首長級人員退休，而去年共四十七名退休再以合約重聘屬首長級，等於竟有一半退休首長級人員獲「翻閘」。

海關 懲署 水署 機電署最多

各大部門中，聘請合約「翻閘」僱員最多的四大部門是香港海關、懲教署、水務署及機電工程署，均超過一百人，其中水務署及機電署「翻閘」人數佔該部門比例達一比四十，每四十名該部門人員就有一人是「翻閘」。

關注公務員事務的職工盟統籌幹事陳昭偉指出，該計劃由各部門首長決定聘請細節，如人選、職位等，一直有前線聲音指是為高級公務員「度身訂造」，認為今次數字「正印證咗我哋嘅質疑」，批評有關政策是「肥上瘦下」，中下級公務員無法受惠，甚至會影響專業職系內部晉升機會，「難免心理有唔平衡。」他續批評，不少「翻閘」公務員是受「高層睇重啲批」，容易孕育「馬房文化」，「要顧忌佢哋邊個馬房，難免影響現職崗位員工工作。」

他表示，「翻閘」的公務員多已有長俸，又再有可觀的合約薪金，能在一個相對舒適、待遇良好的環境下繼續工作，相反一些未獲合約回聘的中下層公務員，六十歲退休後需到外面找工作維持生計，待遇亦較差，促當局盡快落實延長公務員退休年齡措施。



憂「老細變夥計」 影響工作

工聯會立法會議員郭偉強認為計劃合約應控制在半年至一年內，做到傳承效果即可，「太長會影響士氣」，又指前首長級公務員「翻閘」，對現職人員來說或有「老細變夥計」的憂慮，影響其工作，故認為公務員事務局應加強監督，提醒各部門分清職權，勿有一種「官官相衛」的感覺。

公務員事務局回應指，為讓部門靈活調整人手以應付服務需要，和利便專門知識或經驗的傳承等，政府在一五年十一月推出退休後服務合約計劃，讓部門聘用退休或即將退休公務員，處理需要特定公務員專門知識及經驗的臨時、有時限、季節性或兼職工作，而上述計劃的崗位全屬非首長級等同級別。

4. 招聘意慾增 2 成企業來季增人手

[2018-6-13] 人力機構昨公布今年第三季「就業展望調查」報告，發現本港僱主來季招聘意慾上升，有 21%指來季會增加人手，當中以金融、保險及房地產業最高。人手需求增加亦觸發企業高薪挖角，有金融科技人才以年薪增加 3 成至 130 萬被挖走；亦有資產管理負責人員以 2 成半薪金增幅至 10 萬元「跳槽」。

國際人力機構 ManpowerGroup 報告發現，本港第三季的就業展望指數為+17%，僱主招聘意慾與上季相若，亦較去年同期升 2 個百分點。報告指，受訪的 636 名僱主中，有 21%表示來季會增加人手，而只有 4%表示會縮減，其餘 75%表示未計劃調整人手。44 個地區之中，香港招聘意慾排第 6，亞太區中則排第 3，僅次於日本、台灣。

受訪的 6 個行業中，以金融、保險及房地產業的招聘意慾最高，其就業展望指數為 +23%，較上年同期增 5 個百分點，是 6 個行業中升幅最高。而招聘意慾最低的則為製造業，只有 +8%，但亦較去年同期升 2 個百分點。

資訊科技人才也短缺

ManpowerGroup 大中華區高級副總裁徐玉珊表示，本港股市和樓市持續暢旺，刺激



僱主聘請更多金融、地產行業的人手，包括前綫銷售人員、資產管理、風險管理等。

另由於內地人來港買保險的需求增，故對後勤人員需求升。

隨着更多公司推動數碼轉型，不只金融機構需資訊科技人才，其他行業亦以高薪「搶人」。徐指，熟悉數據應用、網絡安全或金融科技的資訊科技人才尤其短缺。她舉例，IT員工的薪金較去年增5至8%，4月時更有一家科技公司由金融機構挖走一名區塊鏈人才，其薪金連同花紅更增達5成至150萬元。

其他新聞 2 篇:

1. 潮州市人才工作（香港）聯絡站掛牌

[2018-6-11] 國際潮籍博士聯合會名譽主席陳偉南，主席陳幼南，日前在潮州會館大禮堂接待了由潮州市委常委、統戰部部長徐和率領的交流團，並與潮州市簽訂合作協定，同時舉行潮州市人才工作（香港）聯絡站的揭牌儀式，正式設立潮州人才工作（香港）聯絡站，為更好促進人才資源交流對接，發揮兩地橋樑紐帶作用，推動潮汕地區與香港人才和項目的交流合作。

國際潮博會辦公室主任、香港城市大學法學院院長助理陳曉鋒主持了交流會。主席陳幼南首先致辭，他對潮州市交流團的到訪表示誠摯歡迎。他指出，成立潮州市人才工作（香港）聯絡站，是為人才交流和項目合作搭建橋樑，讓更多潮籍優秀學子為家鄉發展貢獻力量。他說，國際潮博會與潮州市政府正在籌辦的潮汕高等研究院（潮汕大學），已得到各界潮籍人士的大力支持，希望建成培養高端人才的平台。他呼籲更多潮籍人士共同參與大學的建設，推動家鄉科技和經濟的發展。

徐和部長致辭，他對出席交流會暨揭牌儀式的首長和嘉賓表示衷心的感謝。他表示，在國際潮博會的大力推進下，由潮汕教育基金會發起並與潮州市政府、韓山師範學



院三方合作籌建的「廣東潮汕高等研究院」（潮汕大學），已正式進入省教育廳審批流程，取得實質性的進展。徐和部長說，在加快振興潮州發展的關鍵時刻，我們比以往任何時候更加渴求人才，也希望積極為有志之士大展拳腳提供廣闊的舞台。未來，潮州市將積極配合國際潮博會及潮州市人才工作（香港）站的相關工作，共謀發展，實現雙贏。

隨後舉行潮州市人才工作（香港）聯絡站的協定簽署。國際潮籍博士聯合會副主席陳峰教授，潮州市人力資源和社會保障局副局長張延安分別代表雙方簽訂協定，並在雙方代表的見證下正式揭牌，宣告成立。

出席交流會暨揭牌儀式的潮州市交流團代表還有：潮州市人力資源和社會保障局局長錢世茂，潮州市委統戰部副部長黃德發，潮州市外事僑務局局長王斌，湘橋區委副書記、區長莊湃澍，潮安區委副書記王曉霞等。

2. 外國調查：畢業生見工失敗 7 大死因

[2018-6-14] 又到 6 月，又係畢業生傾巢而出搵工嘅時候。但係每一年，都總有好幾個，見咗幾十份工都無 Offer 嘅例子。點解會咁？或者以下調查會講你知。

外國求職網站 CareerBuilder 早前有項調查，訪問了 1012 位招聘經理。當中，有 82% 受訪者稱，雖然學校已充分教導學生，讓佢哋有能力應付相關崗位，但唔代表佢哋嘅求職技巧都好，能令老細們覺得你「非請不可」。

問到點解符合招聘要求嘅大學畢業生，到最後無被成功錄取時，綜合受訪者們過去一年嘅請人經驗，得出以下 7 大常見「死因」：

1. 對應徵嘅公司一無所知（35%）
2. 無遞交求職信（31%）
3. 面試時不作任何提問（29%）
4. 無專業嘅推薦信（26%）
5. 履歷內容文法差（26%）



6. 在社交媒體貼有損害專業嘅相片 (21%)
7. 面試時睇手機 (19%)