



(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：梁孫旭倡科學調整刪罅位差額 全面最低工資須盡快立法](#)
2. [澳門日報：助本地人晉升 申請門檻高 專業外僱續減](#)
3. [澳門日報：職訓框架下月增五資格試](#)
4. [澳門日報：專才激勵計劃會議聚焦智慧城市 人才委：致力培養資訊科技人才](#)

香港文章總數 4 篇：

1. [晴報：見工呆等 6 個鐘 求職者批浪費時間](#)
2. [香港經濟日報：港失業率維持 2.8% IT 人才最搶手](#)
3. [晴報：資深下屬較高薪 新仔上司心灰](#)
4. [晴報：4 個打工仔 1 個抑鬱焦慮 年輕人較危](#)

其他新聞 2 篇：

1. [扮工男女：外國調查：18 至 34 歲男性最易答應「無加薪升職」](#)
2. [法新社：華府通過基本時薪調漲至 15 美元](#)



## 澳門文章總數:4 篇:

### 1. 梁孫旭倡科學調整刪罅位差額 全面最低工資須盡快立法

[2018-6-18] 明年是二〇一九年，為免“全面落實最低工資”的承諾走數，並為立法會預留審議時間，政府餘下的草擬法案時間已不多。

議員梁孫旭認為，社會對全面實施最低工資有共識，且以現時本澳的薪酬水平而言，制度影響不算大。希望政府修正現有缺陷，加快立法進程，使廣大僱員如期受到最低工資保障。勞工局日前公佈《最低工資》法案諮詢總結報告。梁孫旭提到，政府共收到二千四百多份意見，超過九成支持全面實施最低工資，政策具社會共識。自二〇一六年《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》實施後，該兩工種服務情況相對理想。若不計算家僱，當時已有九成半僱員達每小時三十元的最低時薪水平，相信二〇一九年全面實施最低工資的影響較小，可提升餐飲業、製造業、零售業的服務。

報酬工資有分別

惟他有感，“一行業兩工種”最低工資訂定的工資結構存在缺陷，令僱員利益受損。根據勞工法，基本報酬除包括基本工資外，還有其他定期給付，月薪制則還包括周假、年假、強制性假期及病假等。

《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》法律規定，基本工資不能低於基本報酬的六分之五；但按現行執行情況，僱主將基本工資設在剛好超過六分之五的水平，加上四日周假給付，時薪剛好三十元。但在加班時則以廿六元的基本工資計算，變相令僱員實際時薪不足三十元，“實際上，我哋講嘅係最低工資，唔係最低報酬，應該以最低工資作為標準。”

梁孫旭擔心，若上述六分之一的罅位繼續保留，不排除其他行業僱主同樣“乘虛而入”，令僱員未能真正受到最低工資保障。隨着日後最低工資金額調升，此六分之一的差額將越來越大。政府在諮詢期間，亦有收到有關擔憂意見，惟當局似要繼續上述規定，他主張應當修正，優化最低工資制度。



諮詢中，共有一千八百份意見倡將家傭豁免於最低工資之外，獲當局接納。梁孫旭認為，家傭屬非生產性、非營利性職位，香港等地均未有將家傭工資制度，與本地的最低工資制度混為一談，本澳不納入其中合理。

### 殘疾員按級支薪

至於同樣被剔出最低工資範圍的殘疾僱員，他則有不同意見。指出殘疾類別多樣，未必影響僱員的工作能力；若相關人士沒有最低工資保障，或會產生不公。建議當局參考香港經驗，評估殘疾僱員的生產能力，並按級數讓其享受相應的最低工資水平。最低工資金額檢討方面，法律例明“一行業兩工種”為一年一檢，諮詢報告則建議全面最低工資兩年一檢。除時間點外，梁孫旭亦關注是否有科學依據制訂最低工資，“儘管一行業兩工種係一年一檢，但你會見到實施兩年多，都係冇任何調整，勞資間持唔同意見，導致政府無法調整，出現滯後。”他主張，為避免爭拗、科學施政，當局應根據工資水平、物價指數、整體經濟環境等，制訂調整標準，從而令社會各界更易接受調整幅度。

## 2. 助本地人晉升 申請門檻高 專業外僱續減

[2018-6-20] 近年外僱徘徊 18 萬水平，但專業外僱一直有減少趨勢。今年四月專業外僱有 5,859 名，比一年前減少約 85 名，但較一六年的 6,399 人縮減 540 人。有人資公司表示，近三年來政府提高申請專業外僱門檻，專業外僱獲批一年期較普遍，僅獲半年期亦有不少，相信政府是想騰出更多機會讓本地人才向上流。

專業外僱長期佔較低水平，一一年至今，高峰時專業外僱不足 7,000 人。一六年經濟開始調整後，專業外僱一直減少。萬寶盛華服務（澳門）管理合夥人盧崑表示，近兩三年來，澳門申請專業外僱一直處於困難狀況，申請門檻、職位、薪酬相比三年前不斷提高，目前亦看不到有放鬆跡象。過去專業外僱配額基本獲批兩年工作期，現在批出一年期較普遍，半年期亦不少。遇到這種情況，相信公司及外僱已有心理



準備，即配額有機會被削減。

#### 合適經驗人才難求

專業外僱主要出任管理層或技術人才，以博彩業為例，高級經理或以上尚可申請專業外僱，高級經理以下只能聘請本地人才。又如一些大型項目正在施工，項目經理要請本地人，結果市場上難找人，招聘半年仍找不到合適員工。畢竟建築工程對經驗要求高，難以降低請人要求。儘管經濟回暖，部分行業仍在調整期，請不到有經驗人才又遇到業務開展困難，企業確實有壓力。如很多公司既申請不到專業外僱，想內部晉升又缺乏具備經驗的人才，市場上亦找不到合適人選，只能降低經驗要求。由於經驗未達到預期要求，薪酬亦可能將價就貨。其實很多僱主寧願出高一點人工聘請合適人才，也不願減少薪酬待遇請一位不合適者。

今年不少公司新職位空缺增加，他認為未必是填補曾被削減的職位，因有的專業外僱配額被削後，由其他同事兼顧。聘請專業外僱不容易，但亦創造了條件讓本地人向上流動。

### 3. 職訓框架下月增五資格試

[2018-6-21] 人才發展委員會訊：人才培養專責小組應用人才促進計劃分組於本月十二日召開本年第二次會議，由召集人黃志雄主持。

會議上，秘書處匯報“政府與企業在職訓及推動技能認證方面合作框架”二〇一七年度的執行情況，並報告了“人才培養考證激勵計劃”的第一階段獲獎情況及第二階段預備工作。

#### 國際職技培訓顯增

透過對比去年“框架”執行數據，可評估社會在職業培訓及推動技能認證工作的發展與變化。數據顯示，培訓結合考證課程及技能測試的參與人數呈下降趨勢，分別錄得約百分之十九及百分之十三的降幅，職業技能提升課程的數目、參加居民人數



及完成率皆有明顯上升，分別錄得約百分之五十六、百分之四十二及百分之五十的增幅，其中因參加國際職業競技而開展的培訓數目最顯著。有委員反映內地對取得國際競技獎項的選手，除頒發獎金亦授予相應級別的国家職業資格，對青年職業技能的成長起積極作用。有委員建議透過《粵澳合作框架協議》，探討為本地國際職業競技獲獎選手爭取授予國家職業資格的可行性，有助擴展人才在灣區的發展空間。

#### 普通話英語獲獎多

此外，統計局資料顯示本澳居民持續呈逐步向上流動的趨勢。二〇一七年的數據與二〇一〇年比較，本地就業人口有百分之十一增長，當中從事管理、專業及技術職業的中高層職位人員有顯著增長（增加百分之五十四）；從事工匠、手工藝及非技術類職業的人員持續下降（下降百分之四十五點八）。

其後，秘書處匯報了“人才培養考證激勵計劃”第一階段至五月底的獲獎情況。當中獲獎人數最多的是普通話水平測試及 TOEIC Listening & Reading Test。委員認可“計劃”除對學習語言起激勵作用，對儲備高水平語言能力的人員也起着重要意義。“計劃”第一階段於本年六月三十日結束，第二階段將於七月一日起開始，並增加五項國家職業資格考試項目，涵蓋廚藝及維修電工範疇，共二十個獎勵級別。根據特區政府《五年發展規劃》的指引，隨着各類職業技能試的獎勵陸續推出，人才委日後將逐步完善構建持有各類職業技能測試資格的人員資料庫。

#### 4. 專才激勵計劃會議聚焦智慧城市 人才委：致力培養資訊科技人才

[2018-6-22] 人才發展委員會訊：人才培養專責小組專才激勵計劃分組在本月五日召開本年度第二次會議，由召集人尹一橋主持，邀請生產力暨科技轉移中心代表介紹資訊科技證照及有關人才培養情況，並與委員聚焦討論智慧城市資訊科技人才需求及未來培養方向。秘書處工作人員亦匯報近日與專業團體及公共部門會面的情況。

#### 未來需大數據人才





會議上，生產力暨科技轉移中心代表介紹資訊科技人才培養及專業認證考試情況，並指出資訊範疇的專業培訓需求按年增長，資訊科技人才培養主要通過本地培訓機構提供初級或中級課程，較高階的課程因需求較少，且學員因具備相當能力及條件，一般會通過自學方式作進一步提升。

從參加證照考試情況來看，主要集中在初級及中級的證照，考證涉及範疇亦相當廣，如網絡、伺服器、數據庫、資訊項目管理、資訊安全、數據中心管理等方面的專業證照。大部分資訊科技證照具期限性，即期限屆滿後需要重考，否則資格會失效。由於發展智慧城市會利用各種資訊科技或創新意念，因應當中涉及新興技術的應用，對於智慧城市的人才培養及需求在會議上亦有所討論。當中生產力暨科技轉移中心代表預期未來將需要具科技金融、區塊鏈、機器學習及大數據等技術人才。

委員關注到隨着世界旅遊休閒中心逐步推進，本地業界已建立與旅遊服務相關職業標準，隨着與內地建立更緊密的經貿關係，鄰近地區某些機構已參考本地一些的職業標準，為此，就本地職業標準認可的系統性發展等問題亦展開討論。

#### 推措施鼓勵考證照

秘書處在會上匯報近日與專業團體及公共部門會面情況，當中有意見反映希望專責小組加強與業界溝通，協助從業人員考取國際認證提升專業水平。經討論後，專責小組關注到業界發展需要着手構思相關激勵措施，計劃在明年“人才培養考證激勵計劃”內增加專業資格考試的獎勵。

出席會議人員包括：生產力暨科技轉移中心資訊系統及科技部高級經理林濤、經理區志煒及經理麥誠軒；貿易投資促進局執行委員劉關華；人才發展委員會委員尹一橋、黃竹君、張祖榮、陳志峰、馮家超、盧德華、蕭婉儀、吳在權及蘇朝暉。



## 香港文章總數: 4 篇

### 1. 見工呆等 6 個鐘 求職者批浪費時間

[2018-6-19] 在職場上，僱傭雙方理應互相尊重。有網民分享見工遇過最糟的事，就是苦等 6 小時才獲接見，惟面試僅得 15 分鐘，感覺浪費時間。有人力顧問指，過去曾聽聞有應徵者要苦候 1 至 2 小時，建議人事部遇上面試改動時間，宜提早通知應徵者。求職過程要「過五關斬六將」，最慘是面試時不被尊重。有打工仔在討論區吐苦水，聲稱早前搵工時遇上「史上等得最耐」的面試，足足等了近 6 小時。帖文提到：「由 11 點等到 1 點 lunch time，HR 問我等唔等，如果繼續等，2 點再嚟過。因為我特登請假去面試，惟有等，等到 5 點，尊貴嘅經理終於出現。」事主指面試過程僅 15 分鐘，有感「中伏」。

#### 具挑戰性問題 考對答能力

部分網民表示有同感，有人說剛畢業時應徵一份 IT 工作，面試官竟然跟他說：「你呢啲咁嘅學歷，無公司會請你㗎」，反建議他去應徵一份月薪 1.2 萬元的接綫生工作。亦有網民稱，應徵做文職，也要參加首輪及次輪面試，又要做筆試等，認為太「大陣仗」。80 後 BoBo 大學畢業時曾找過一份市場助理工作，她家住上水，要到柴灣見工。「我去到九龍塘時，對方打電話畀我，說經理外出，下次再約過見工，當時真的很失望，亦覺得該公司行政很有問題。」盈力僱員服務顧問培訓顧問黃之濂說，過去聽過有求職者反映等候 1 至 1.5 小時才獲面試，部分人呆等 1 小時發現不妥，也會向接待員查詢。「現今的年輕人較自我及沒耐性，若僱主或人事部留難，相信會嚇親職場新鮮人。」

#### 面試安排有改動 宜及早通知

黃又指曾有打工仔反映，面試時被問一些挑戰性問題，如「為何你的空窗期這麼長」。但她提醒考官是想考驗應徵者的對答及組織能力。「最重要是問題不涉及針對、侮辱及人身攻擊。」合眾人事顧問有限公司總經理蘇偉忠指，應徵者需等候逾 1 小時才獲面試，間中也有聽聞，但等候 5、6 小時的個案則較極端。部分個案因面試官或管理層突然有公務需外出，而需要應徵者久等。「試過有 HR 知道僱主突然要外出，通



知應徵者先在外休息 2 至 3 小時，改為下午才接見，避免他們留在辦公室又無事幹。」他提醒，人事部如知悉面試安排有改動，宜及早通知，以免浪費雙方時間。

## 2. 港失業率維持 2.8% IT 人才最搶手

[2018-6-20] 本港最新失業率維持 2.8% 低水平。踏入求職旺季，人力顧問料應屆畢業生起薪可較往年增加 5%，由 1.05 萬至 1.47 萬元不等，其中 IT 人最搶手，熟悉編程、求學時已製作手機應用程式者，起薪更可高達 1.8 萬至 2 萬元。多間銀行積極發展金融科技，並爭奪中、高級 IT 人才，聘用人數以 10 人起計，熟悉虛擬貨幣交易及區塊鏈技術者，月薪可達 4 萬至 6 萬元。網上及手機銀行大行其道，人力顧問指，有銀行開價年薪百萬聘保安專家。統計處公布今年 3 至 5 月失業率為 2.8%，就業不足率為 1%，兩者皆沒有變動。與今年 2 至 4 月相比，大部分行業失業率均錄得 0.1 至 0.3 個百分點輕微跌幅。

踏入求職旺季，多名人力顧問預料本港人力市場向好。ManpowerGroup 大中華區高級副總裁徐玉珊表示，金融、銀行、保險、零售業求才若渴。由於人力市場暢旺，她預料應屆大學畢業生起薪點可較往年增加 5%、至 1.05 萬至 1.47 萬。

### 網絡保安專家 年薪百萬

安俊人力資源顧問有限公司董事總經理周綺萍稱，銀行業渴求資產管理相關人才，投行請人意慾亦強，金融科技人才最搶手。她指，近年各大銀行紛加強網上及手機銀行服務，藉此減舖及節省人手，故擅長設計及管理手機應用程式的 IT 人才吃香。她指，銀行聘用 IT 人才時往往以 10 名起計，會按求職者技能決定薪酬，沒有統一標準。她又透露，網絡保安專家亦受歡迎，年薪可達 100 萬至 200 萬。雖然失業率低企，她預料亦難影響應屆畢業生起薪點，普遍只有 1 萬至 1.3 萬，商科、工程及 IT 畢業生叫價力較高，料起薪有 1.45 萬。

### 熟悉虛擬貨幣 月薪逾 4 萬

Grey Anderson 聯席董事陳振儀表示，由於市場缺乏熟悉區塊鏈技術，及比特幣交易





平台人才，相關人才備受追捧，不論經驗如何，月薪亦可達 4 萬至 5 萬。

他指，有銀行以月薪 8 萬至 9 萬聘用高級 IT 架構師，由於出手較企業高，故有人願意降級、棄總監頭銜而轉投銀行界。他指，IT 人才短缺，畢業生起薪較高，在學已有製作手機應用程式者，起薪可達 1.8 萬至 2 萬。

勞福局局長羅致光表示，勞工市場在今年 3 至 5 月依然偏緊。他指，受環球需求強勁，及訪?旅遊業暢旺支持，與貿易和旅遊相關行業如進出口貿易業、零售業和住宿服務業的失業率錄得明顯按年跌幅，鑑於經濟情況大致良好，勞工市場短期內料會維持偏緊。

### 3. 資深下屬較高薪 新仔上司心灰

[2018-6-21] 人工從來都是同事之間「不能說的秘密」！有打工仔稱，公司內有年資逾 10 年，但職級比他低的同事，月薪竟比他高，知道後感失落。有人力顧問指，薪酬除了視乎職級，也要看工作表現；個別資深的基層員工可能因服務同一公司多年，累積薪酬會比新入職的中級員工還高。因應學歷、年資及入職背景不同，同事間的人工或難以比較。有網民在討論區訴說，在大公司任職，工作數年已獲升職一級，但其下屬在該公司工作逾 10 年，雖然未有晉升，但人工卻比他高，為此感不滿。帖文提及：「我知道人工低過佢，就算佢無升過職，起碼每年有加人工，其實我個心好失落。」部分網民笑說，部分公司的接待員及茶水姐姐，在一間公司服務 20 多年，可能累積薪酬已達 2 萬多元，比新入職、高學歷員工還要高薪。另有網民稱，公司曾發生同事職位低人工高的事件，引發部分員工辭職。

洩漏別人人工 公司可發警告信

ManpowerGroup 大中華區高級副總裁徐玉珊指，上述討論區個案的情況時有發生，因部分員工或在同一公司工作多年，若每年加薪 3%至 5%，即使無升職，礙於年資關係，薪金已有一定水平。「部分公司會為某些職位定下人工『封頂』位，例如辦公



室助理最多 25,000 元，即使表現良好，只會以花紅代替加薪。」

徐續指，這位網民不應跟年資深、職位低的同事比較，因他們若有能力，已升至主管級，不能「葡萄」對方因工作多年累積的薪金。她又強調，員工簽署僱傭合約時，需承諾人工及加薪等資料需保密，若有人洩漏資料，公司有權發出警告信。

打工仔不宜單以薪金比較

至於部分打工仔愛探聽或傳播同事的薪金，徐玉珊指，作為職員應有操守，一旦被主管發現探聽或傳播這些消息，也會留下壞印象。如果同事暗地裏比較及討論人工差異，亦有損團隊士氣及和諧。嶺南大學人力資源管理和企業行為碩士課程主任林敬新博士指，部分公司需要特別技能或背景要求的員工，可能會出較高人工招聘人才，或是現有員工表現一般，僱主綜觀過往經驗而加入新血。加上部分新入職的員工，不及舊制度下有退休金，因此打工仔不能單以薪金作比較。

#### 4.4 個打工仔 1 個抑鬱焦慮 年輕人較危

[2018-6-22] 香港人工作壓力大，年輕人或未必能承受。有調查發現，每 4 名打工仔，就有 1 人曾出現抑鬱焦慮症狀，當中以 90 後為主的受訪群比率最高。調查機構認為，因年輕人職位低，對工作掌控感不足，易情緒低落。有人力資源顧問指，年輕人成長環境如「溫室」，稍不如意都會不快，有 90 後上班一星期便辭職，只因公司沒有「飯腳」。香港中文大學與馬會，在去年 11 月 23 日至 12 月 1 日以電話訪問 1,008 名 18 歲以上全職人士，發現有 24.3% 受訪者指過去兩星期可能有焦慮或抑鬱症狀，當中以 18 至 29 歲的最年輕組別，曾經歷抑鬱焦慮比率最高，達 37.2%，此組別亦是對生命意義滿意度最低的一個組別。調查亦發現，在工作上有較大掌控度和獲得上司更多支持的受訪者，較小機會感抑鬱或焦慮。

90 後被寵慣 遇上不如意即發愁

中大心理學系教授麥穎思指，估計因年輕人工作經驗淺，身處初級職位，對工作掌



控度較低，令他們出現抑鬱焦慮比例較高。

合眾人事顧問有限公司總經理蘇偉忠認為，部分年輕人無經濟壓力，對於職位高低不是很在意，但認為 90 後成長環境如溫室，初踏職場會感不習慣無人遷就，而感不開心。他指曾有一名 90 後上班一星期後離職，原因是公司無人陪他出外吃午飯，覺得不開心。安俊人力資源顧問有限公司董事總經理周綺萍說，90 後習慣受父母照顧，父母多會滿足其慾望，故對想要的東西「一定要得到，且要很快得到」，她舉例，曾有 90 後目標是工作 3 年可升到財務總監，後來發現升至財務經理都要花 8 年，因而感失望。多加讚賞 可激發青年工作熱誠

但 ManpowerGroup 大中華區高級副總裁徐玉珊則認為，90 後成長背景與上一輩不同，他們的優點是充滿活力和創意，不能要求他們滿足於刻板的工作，只要以「對」的方式對待年輕人，如多給予讚賞，他們也會是熱愛工作的好員工。

## 其他新聞 2 篇:

### 1. 外國調查：18 至 34 歲男性最易答應「無加薪升職」

[2018-6-19] 「升職」同「加薪」好多時已不可以混為一談，據美國人力資源公司 OfficeTeam 一項調查顯示，有 39% 受訪 HR 經理指，公司升人職但唔加人工嘅情況很普遍；而呢個情況亦比 7 年前嘅 22%，又嚴重咗。該調查訪問了超過 1000 位美國打工仔，以及逾 300 名 HR 經理。數據指，打工仔女獲升職嘅時間，平均要等 2 年又 5 個月。值得留意嘅係，有 64% 受訪打工仔表示，願意接受只升職但無人工加嘅安排，尤其係 18 至 34 歲嘅男性打工友最易答應。講真，初初入行嘅，有邊個未天真過？純真男孩，擁有厲害一點的職銜已好很滿足。諗深一層，升職後工作量只會有增無減，老細一句「我俾機會你學嘢咋」，真係大晒咩？

Office Team 建議，接受無得加薪嘅升職機會前，宜先跟上司了解新崗位嘅責任、並



看看於 3 個月至半年內會否作出薪酬檢視，同埋有無彈性上班時間、額外年假或花紅等。總之凡事講清講楚，以免「中伏」就最好不過。

## 2. 華府通過基本時薪調漲至 15 美元

[2018-6-20] 美國首都華盛頓的 選民今天表決通過一項措施，要求企業須在 2025 年前，每小時至少支付 15 美元基本時薪給領小費的勞工。名為最低薪資修正法案（Minimum Wage Amendment Act）或第 77 號倡議（Initiative 77）的這項措施，已造成餐飲業勞資分裂，在華府引發激烈辯論。哥倫比亞特區選舉委員會（District of Columbia Board of Elections）指出，這項措施以 55.14% 的支持率獲得通過。反對人士認為，這項措施會導致餐飲業調漲菜單價格和客人減少小費，餐廳老闆和新措施所欲保護的勞工均會受害。

在華府地區，領小費勞工的雇主目前不受最低基本工資規定約束，部分餐廳服務生時薪僅有 3.33 美元。不過許多領小費的勞工反對這項立法，因為他們目前收入大多來自客人給的小費。這些勞工主張，因菜單價格上漲而導致小費減少，可能嚴重影響他們的收入。現行法律規定，若餐廳員工拿到的小費短少，雇主必須彌補員工實際所得和全額最低工資之間的價差。

在華府經營一家小型企業的馬賈諾(Christopher Maggiano)支持第 77 號倡議。他表示，要求雇主彌補價差的措施「難以執行」，雇主未遵守的比率相當高。