



(下述文章版權屬於相關報社，如須轉發，必須獲該報同意)

澳門新聞總數：4 篇

1. [大眾報：政府擬設醫學專科醫院統籌全澳專科醫生培訓](#)
2. [大眾報：統一專科醫生培訓有助本澳醫療發展](#)
3. [澳門日報：灣區旅遊人才交流啟動促合作](#)
4. [澳門日報：六十三聘長者僱主獲嘉許 勞局：撐再就業樹立社會榜樣](#)

香港新聞總數：4 篇

1. [星島日報：補貼殘疾人士最低工資](#)
2. [晴報：中小企員工 呻 1 人分身 4 角](#)
3. [香港 01：報道指政府擬將法定產假增至 14 周 政府料補貼商界 5 億](#)
4. [東網：港產智能面試室 測語文能力情商省 HR 成本 1300 人](#)

其他新聞：2 篇

1. [扮工男女：外國調查：72%打工仔指同事經常九唔搭八](#)
2. [星島日報：試用期沒通過 員工酒後持菜刀辦公室內追斬上司](#)



澳門新聞 4 篇

1. 政府擬設醫學專科醫院統籌全澳專科醫生培訓

[2018-9-22] 行政會完成討論《修改衛生局的組織及運作》行政法規草案，草案建議成立專責統籌全澳專科醫生培訓的單位—醫學專科學院，以取代僅培訓公立醫生的培訓委員會。行政會發言人梁慶庭介紹，上述建議冀統一培訓制度和培訓計劃，加強各醫院之間的合作，充分運用各醫院的培訓資源，推動建立專科醫生資格認證制度，以及鼓勵在職醫生參與持續醫學教育培訓活動，從而提升市民對澳門專科醫療服務的信心。衛生局局長李展潤表示，新法實施後，私家醫院也可繼續培訓專科醫生，但要按統一標準培訓及考核，同時亦會設有過渡措施。

行政會發言人梁慶庭表示，現行衛生局屬下的實習醫生培訓委員會僅規範了公職體系的實習醫生培訓，而私立醫院有其自身的培訓制度。為全面提升澳門各醫學專科領域的培訓水平，特區政府建議成立專責統籌全澳專科醫生培訓的單位，取代實習醫生培訓委員會，以統一培訓制度和培訓計劃、加強各醫院之間的合作、充分運用各醫院的培訓資源、推動建立專科醫生資格認證制度，以及鼓勵在職醫生參與持續醫學教育培訓活動，從而提升市民對澳門專科醫療服務的信心。為此，特區政府制訂了《修改衛生局的組織及運作》行政法規草案。

草案的主要內容包括：一、建議設立醫學專科學院，為衛生局的從屬機構，負責醫學專業培訓，以及組織、統籌和監督實習醫生培訓，並享有學術及教學自主。二、建議醫學專科學院除維持實習醫生培訓委員會的職權外，新增職權包括：就規範培訓和持續發展醫學專業事宜開展研究、評估澳門在專科醫療服務及專科醫生資源方面的需求、組織並推動醫學資訊和研究著作的出版工作，以及推動與其他國家或地區同類機構的交流。三、醫學專科學院下設專業委員會及協調員，專業委員會成員及協調員均由衛生局局長建議，以行政長官批示委任。專業委員會的組成及醫學專科學院的運作方式，由醫學專科學院規章訂定。草案建議自公佈翌日起生效。

衛生局局長李展潤表示，過往醫生培訓委員會僅培訓公立醫生，而醫學專科學院則負責培訓公私營醫生，並制定及統一培訓內容及考核標準；此外，醫學專科學院下設專業委員會成員組成將包含公私營的醫生。梁慶庭亦補充表示，過去政府部門有專科醫



生培訓，私人醫院亦有專科醫生培訓，但方式及制度未必一樣，資源亦沒有互通，通過修改有條件將公私營醫療力量更好結合，更有利於澳門整體醫療發展。

對於新法實施後，私家醫院可否繼續培訓專科醫生？李展潤表示，當局會繼續鼓勵私家醫院繼續培訓專科醫生，只是新法實施後，要按統一標準培訓及考核，他舉例，現時本澳兩家私家醫院進行專科醫生培訓，當局會設定過渡措施，讓正在接受培訓的醫生可過渡到新的學院。對於醫學專科學院與大學醫學院的區別，李展潤表示，醫學專科學院與大學醫學院不同，醫學院是教導中學畢業生成為普通科醫生，而將成立的醫學專科學院則負責把普通科醫生培訓成為本澳公、私營專科醫生。

2. 統一專科醫生培訓有助本澳醫療發展

[2018-9-25] 行政會日前完成討論《修改衛生局的組織及運作》行政法規草案。建議成立醫學專科學院，專責統籌全澳專科醫生培訓。鏡湖醫院副院長陳泰業昨日受訪時認為統一本澳專科醫生培訓體系和標準，對本澳醫療發展有幫助。

他介紹本澳長期以來有兩套專科醫生培訓體系，分別是政府醫院和鏡湖醫院，鏡湖醫院培訓體系由培訓醫生開始，到住院醫生、專科醫生等階段，經歷各類合資格考試、職業醫生考試、中級主治醫生考試，加上醫院的臨床考試等，換言之一個專科醫生培訓約 8 至 10 年，對本澳長遠醫療發展並非好事。

至於將來專科醫生培訓如何整合發展，他認為主導權由政府進行，目前專科醫生培訓為山頂醫院和鏡湖醫院，兩間醫院目前需要在眼科、耳鼻喉科、外科等科室層面進行大綱討論，共同制定培訓內容，將來具體落實要待專科學院成立後制定標準，該院將配合政府進行相關工作。

問及若將來統一培訓會否在招聘專科醫生上缺乏自主權？他認為，將來運作模式一定與目前有差別，預料將來專科學院培訓出來的醫生其就業非由各間醫院作主導。然而，本澳三間醫院的運作模式、薪酬福利都不一樣，希望政府將來詳細考慮相關問題，平衡各間醫院的需求。他又稱，鏡湖醫院現時是按該院業務發展、各科室專科人才儲備



等，每年招聘一定數量醫生進行專科醫生培訓。醫院至今已培訓二百多名專科醫生，正接受培訓有一百三十多人。大部份完成培訓的專科醫生會留在鏡湖醫院就職。

至於會否擔心將來會出現醫院「搶醫生」的情況？他表示，即時擔心也要接受這個挑戰，而且從另一角度想也是推動各間醫院挽留專科醫生人才的一種動力。

3. 發策暑期實習育政研人才

[2018-9-25] 隨着社會急速發展，澳門對於年輕一代的薪火相傳工作非常殷切，特區政府亦提出“人才建澳”的重要戰略。澳門發展策略研究中心秉持“融匯社會意見，以服務整體社會為己任”的宗旨，積極建言獻策，重視人才培養。為此，發策於一五年起開始舉辦暑期實習生計劃，不但希望將其過往在社團人才培養的政策建議具體落實，同時也致力探索一條訓練本地政策研究人才的道路。

師友伙伴研究政策

二〇一八暑期實習生計劃，已於本年七月至八月期間舉辦，在經過一系列的面試輪選後，共有十名分別就讀於本澳、內地、台灣及海外高校的澳門學生參與。實習內容主要包括撰寫研究報告、每日新聞輯錄、撰寫時事短評、課程培訓和參觀拜訪。其中，課程培訓內容涉及澳門基本法、智慧城市、區域發展、人才培養、文化保育及博彩業發展等議題。安排參觀拜訪中國銀行澳門分行，通過講座交流互動方式，加深實習生對於區塊鏈技術的了解。此外，實習計劃設有“師友伙伴”制度，每位實習生配對一位導師作為其師友伙伴，並在導師帶領下完成研究報告，引領實習生在學習態度和專業上的成長。今年研究報告主題涵蓋：澳門科技創新、醫療人力資源發展、中葡平台建設、灣區城市求學需求、文化創意產業、公共政策制訂及政治營銷策略等主題。

深入思考社會問題

本年實習生們對於是次實習有不同感想，就讀於英國曼徹斯特大學教育專業博士研究生李同學表示，除了能學習到自己專業範疇以外的知識，也令她產生了想要更加了解澳門、關心澳門的動力，年輕人主動參與社會建設的意識和心態，也是現在澳門十分需要的。來自清華大學社會學專業的岑同學認為，學習蒐集資料技巧、撰寫會議記錄，



養成每日讀報的習慣，所有事情看似簡單，但實際操作起來需要有“獨立之精神，自由之思想”。來自台灣清華大學科技管理研究所的碩士研究生陳同學表示，通過實習讓同學們不斷思考及正視社會問題的成因和影響，同時要盡公民義務，積極參與及監察公共事務，共同為建設澳門貢獻力量。

4. 六十三聘長者僱主獲嘉許 勞局：撐再就業樹立社會榜樣

[2018-9-28] 勞工事務局與社工局合辦，社會保障基金協辦之“聘僱長者僱主嘉許計劃”昨日舉行，向本澳六十三家僱有長者的商戶及機構作出公開嘉許。

勞工局長黃志雄表示，獲嘉許的僱主分佈在不同行業，合共聘用超過一千七百名長者，當中最年長的僱員已有八十八歲。計劃能體會到僱主對長者員工的重視、支持及體諒，希望提高社會各界對長者就業能力的了解和接納，為他們提供更多工作機會。

嘉許典禮在昨日下午三時假世貿中心蓮花廳舉行。勞工局長黃志雄、社會保障基金行政管理委員會主席容光耀、社工局代局長韓衛、中聯辦社會工作部部長級助理楊漢武、澳門中華總商會副理事長莫志偉等出席。

黃志雄表示，“聘僱長者僱主嘉許計劃”目的是對聘用長者僱員的商戶、機構或單位作公開嘉許，藉此促進社會各界對長者的工作經驗及就業能力認同，為長者提供更多合適就業機會。

長者盡責真誠

是次計劃聘用的長者僱員，從事多元化崗位，包括基層工作、企業主管、培訓導師、工程師及護理人員等。令人鼓舞的是，獲嘉許的僱主均讚揚長者工作盡責、態度真誠，能作為年輕員工榜樣，可為企業文化帶來正面影響，亦認為聘用長者確實能幫助企業的發展需要。

韓衛表示，政府支持有意願繼續就業的長者重投勞動市場，透過“二〇一六至二〇二五年長者服務十年行動計劃”中的相關短中長期措施，為長者提供就業支援及職業培



訓。在創造職業崗位方面，未來當局將透過推出“長者社會企業計劃”，支持民間機構以商業營運模式，為長者提供就業機會。

行業類型廣泛

是次獲嘉許及表揚的商戶及機構共有六十三家，被提名參加的商戶及機構分別來自不同行業，包括有酒店、保安、物業管理、清潔、園藝、博彩、飲食、資訊科技、建築、製造、運輸及社會服務等。

會上，除了向各獲嘉許僱主頒發獎座外，現場亦邀請部分獲嘉許的僱主舉行座談會，分享聘用長者僱員為企業帶來的正面幫助，企業為長者僱員作出友善環境及工作安排等。

香港新聞 4 篇

1. 補貼殘疾人士最低工資

[2018-9-23] 過往政府為協助殘疾人士就業曾推出多項政策支援，其中包括短期工資津貼、改裝工作間資助，甚至通過種子基金鼓勵成立社會企業協助殘疾人士就業，惟殘疾人士的就業率依然偏低。由六間社福機構組成的「感·聘」就業連網，於一七年發布的「殘疾人士與長期病患者的就業情況」研究報告顯示，近五成的受訪者處於失業，近兩成半受訪者每月平均收入僅得三千六百元或以下。

隨着最低工資在一一年實施，殘疾人士同樣受到保障，因而減低了僱主聘用殘疾人士的意欲。最低工資作為保障僱員應付生活基本需要的底綫，勞動有價理應是無分傷健的。不過無可否認的是，部分殘疾僱員的生產能力有限，未能達到其工種的生產需求。

舉例以言，一般僱員每小時可完成四十件貨品的包裝工作，殘疾僱員可能僅可完成三十件，但僱用殘疾僱員的企業依然需要支付同樣的最低工資。這些生產能力上的不足需要額外的人手或工時填補，變相增加了企業的營運成本。



避免額外成本 達致多贏

殘疾人士固然可以通過生產能力評估，讓僱主合法地支付符合其生產力但低於最低工資的薪金，然而根據政府數據顯示，殘疾人士對評估的反應一向冷淡，每年接受評估的人數不足百人。皆因評估機制不論在宣傳、評估標準、中立性、專業性等都備受質疑。社會企業背負社會使命和經濟效益雙重底綫，一向被視為殘疾人士投入就業市場的重要途徑，當社會企業都因面臨同樣困境而考慮減少聘用殘疾人士時（按：本會曾於一六年就「社企聘用殘疾僱員」進行業界諮詢，結果顯示兩成受訪者聘用殘疾人士的意欲減少），或許我們討論的重點應該放於如何在最低工資下，就保障殘疾人士就業機會和合理工資，以及增加企業成本之間取得平衡。

本會認為最有效的方法，莫過於由政府直接補貼殘疾人士進行生產能力評估後的工資差額。即殘疾人士的生產能力若被評定為七成，企業僅須支付他七成的工資，餘下三成工資將由政府補貼。此舉能避免企業因聘用殘疾人士而帶來額外成本開支，亦能保障殘疾人士的就業機會和最低工資。進一步而言，殘疾人士能通過工作投入社會，從而增加自信，釋放勞動力，減輕對照顧者和社會的負擔，達致多贏。

以現任店務員譚女士為例，她左眼患有眼疾，生活上只能依賴右眼，且左手和左腳難以發力。她在一五年進行了生產能力評估，被評定生產能力為七成，故只獲時薪二十二點七元。要知道最低工資是僱員以工作換取生活所需的保障，我們不得不詰問難道殘疾人士的生活開支會比普通人低？譚女士希望政府提供殘疾人士最低工資補貼，讓她的工作努力得到認同，可以偶爾飲茶或買一件衣服。如此微少的願望，卻一直未獲政府正視。

一四年，時任勞福局局長張建宗曾回應此倡議「對公共財政會帶來深遠影響，需小心審視，故沒有計畫推行」。可是，現實是現時社署對殘疾程度達五成的單身成人的援助金額為每月三千四百八十五元，即使這位殘疾人士每月工作五十小時，政府須付的最低工資補貼僅為每月港幣三千四百五十元；當中尚未計算可能因殘疾身分獲得工作帶來的減省，例如照顧者同樣能重投職場、減輕醫療系統負擔等，可見措施對庫房的影響有限。



據一三年的政府統計數字，殘疾人士佔香港整體人口約百分之八，其失業率卻比整體人口高出逾倍，當中更不乏高學歷的殘疾人士。我們認識有聘用殘疾僱員的僱主，很多都認為殘疾僱員對公司忠誠，而且珍惜工作機會。

環顧周遭，各國都為促進殘疾人士就業作出了積極的政策協調，包括殘疾人士配額制度、差額補助費等，其中愛爾蘭和法國就已實行了類似殘疾人士最低工資補貼的措施。大概他們都明白，一份工作對殘疾人士來說不僅讓他們自力更生，更是對他們的認可，是關愛共融的真正實踐。

2. 中小企員工 呻 1 人分身 4 角

[2018-9-23] 細公司資源有限，員工要分身做多個角色。有打工仔聲稱在「蚊型」公司做文員，除了處理文書工作，還要處理雜務，包括倒垃圾、買文具等。有人力顧問指，中小企的分工不像大公司般仔細，惟發揮機會大，若能抓緊機會，或更易「上位」。

不少人搵工時，對於揀大公司定中小企，或會「心大心細」。有網民在討論區訴說，曾在「蚊型」公司工作，每日除了處理文職工作外，同時要兼任老闆的私人助理，包括外出幫他購買私人物品，亦要幫公司買文具及倒垃圾。文章提及：「乜都要做，包括清理自己垃圾桶、在公司要用文具，就要自己去買。」

帖文引起不少人的同感，有網民說曾應徵中小企的會計文員，月薪 13,000 元，面試時僱主明言做會計外，亦要接電話落單、計算貨倉存貨及計糧等，形容「做埋會計文員、Sales、倉務文員及人力資源，即係身兼職」，調侃僱主好識計數。另有打工仔指細公司人數少，是非不多，但薪金及福利則視乎僱主是否闊綽。

表現出色 僱主願以高薪留人

盈力僱員服務顧問首席顧問孫立民表示，一人分身做多個崗位，在細公司很普遍。「例如做經理的，隨時要幫老闆訂機票、買禮物送給家人等，感覺如做打雜。曾有會計文員指不習慣要做埋 HR 及行政工作，如訂購碳粉盒。」但他指在中小企打工，相對接見大客及大型項目的機會較高，累積的人脈及經驗，是打工仔的個人資產。



孫立民又指，對中小企來說，每個員工也有其價值，若表現出色，部分僱主寧願高薪或以攤分股份留人。「中小型公司有多些機會上位，如 junior 肯學肯搏，上位機會比大公司多。」他指在這類公司工作，累積一定人脈及經驗後，日後想跳槽到大公司亦不愁出路。

部分人愛細公司人情味濃

救世軍教育及就業服務高級主任羅偉業說，部分教育程度不高的職場新人，大多從事零售及飲食等行業，對他們而言，中小企的制度或更具彈性，他們一般會較喜歡。

羅又指，一般人認為「大公司的人事複雜、細公司的人情味濃厚」，其實是相當籠統的形容，實情需視乎個別公司的文化及管理層取態而定。「例如愈來愈多大公司會為員工提供無薪假期，方便他們照顧家庭，亦有些提供生日假及其他家庭友善措施，反映大公司亦有彈性制度。」

3. 報道指政府擬將法定產假增至 14 周 政府料補貼商界 5 億

[2018-9-26] 政府一直有意增加法定產假，預料將於《施政報告》公布詳情。《星島日報》引消息指，政府計劃將法定產假由現時 10 周增至 14 周，由於僱主成本將會因此增加，政府擬承擔額外產假的薪酬開支，但會設有上限。即若僱員薪酬高於某一水平不獲政府補貼，僱主需自行支付部份額外薪酬。

報道同時引述消息人士推算，預料政府需每年承擔額外開支約 5 億元。

報道引消息人士推算，本港婦女生育年齡集中於 25 至 40 歲，以勞動參與率約七成，入息中位數為 1.8 萬元推算，料政府每年約需為此支付 5 億元，以承擔額外 4 周的產假薪酬。政府會先於《施政報告》公布政策，然後交勞顧會商討，再研究立法及行政工作，實施後政府會不時檢討資助比例。



4. 港產智能面試室 測語文能力情商省 HR 成本

[2018-9-26] 香港貿易發展局在 10 月將舉辦 4 個展覽，共有 7400 個展商參加，比上年微升 1%。在會展舉行的第 38 屆秋季電子產品展今年吸引 4300 家展商參加，如往年一樣設有科技館，涵蓋虛擬現實、3D 打印、智能科技、機械人及無人操控技術，及以初創專區。有本地公司研發面試室，申請人須對平板電腦回答問題，5 分鐘後便能產出表現報告。

本地企業 HR Tech 研發出「HR Tech Pod 面試室」，面試室呈半圓形，設有平板電腦，客戶可設計面試問題，電腦亦會測試申請人的語言能力及情商，整個過程約 25 分鐘，可以多種語言進行，完結後會根據申請人表現產出分數。創辦人 Kate Choyce 指明年一月將會投入市場，以租賃形式提供服務，每月 1.2 萬至 1.5 萬港元，相信能為企業節省面試使用的人力資源成本。

另有本地公司 Growgreen 研發智能家用水耕種植機，業務總監陳倬然指，以該機器種植的蔬菜生長速度較一般方法快 50%，該機器能自動淋水及調節養分，使用者可以手機應用程式監察植物的生長情況，該種植機定價約 2700 港元。

貿發局副總裁周啟良指，智能電子產品為大勢所趨，貿發局於今年春季電子產品展對 1200 名買家及參展者調查，發現有 72% 業者認為智能電器的銷情將在未來大幅上升。

第 38 屆香港秋季電子產品展及第 22 屆國際電子組件及生產技術展，展期為 10 月 13 日至 16 日，而第 20 屆香港國際秋季燈飾展則於 10 月 27 至 30 日舉行，以上 3 個展覽皆於會展舉行。第 3 屆國際戶外及科技照明博覽則於 10 月 26 日至 29 日在亞洲博覽館舉行。



其他新聞 2 篇

1. 外國調查：72%打工仔指同事經常九唔搭八

[2018-9-26] 打工仔女就算有張伶牙俐齒，但當身邊有一堆唔能夠正常溝通嘅豬隊友時，對話經常九唔搭八，返工總係激心同擔心。

網上學習平台 Udemy 一項新調查，結果顯示，原來呢類豬隊友無處不在。調查訪問了逾 1000 位美國全職打工仔女，當中有 72%指同事唔係良好嘅溝通者，甚至認為佢哋「需要接受溝通技巧培訓」。

問到用電郵和同事溝通時，令打工仔女特別困擾嘅問題係乜：

對方唔睇之前訊息就回覆（25%）

為講句多謝按「Reply all」（20%）

email 答一半唔答一半（18%）

內文打錯字或用錯文法（15%）

此外，時下興用 GIFs 和 emojis 發電郵或訊息，帶點可愛和幽默。不過，有 66%受訪打工仔認為，正經傾公事時用就唔太合適。但可能係潮流關係，後生仔女平時用慣了，有 44% Z 世代受訪者稱，即使傾公事時用 emojis 也沒問題；而年紀較大概 X 世代則「保守啲」，僅 28%覺得無問題。

睇到呢度，係咪相當熟悉？原來有啲同事，的確需要再培訓。

2. 試用期沒通過 員工酒後持菜刀辦公室內追斬上司

[2018-9-26] 江蘇一名男子早前因過試用期後未獲聘用，飲醉酒後竟持菜刀回公司追斬上司。至其頸及肩中刀受傷，男子被制伏後，因涉嫌尋釁滋事被刑事拘留。

近日，在江蘇蘇州的昆山一間公司打工的男子鄧某因為沒有通過試用期，沒能留在公司繼續工作，竟然拿刀去斬公司的高層。據員工小張說，當時他正好到辦公室去看值班表，就看到滿身酒氣的鄧某氣勢洶洶的站在辦公室內。



小張：「他說你在這裡做甚麼？你把你事情弄好趕緊走。」就在小張納悶鄧某為何要趕自己走的時候，公司高層人員陳某走進了辦公室。

小張：「一會兒陳某過來了，鄧某就問他，說是不讓我幹的吧？陳某說不是我不讓你干，鄧某二話沒說，他就拿個刀出來。」

監控鏡頭拍攝到鄧某見到陳某後，從身上拿出一把菜刀，追着陳某來斬，當時在場的員工見此情景都嚇的跑了出來，趕緊報了警。隨後公司其他高層人員趕到，把菜刀奪了過來，並把受傷的陳某送往醫院救治。

警方透露陳某傷勢：「脖子一刀，肩胛骨一刀（鑒定是）是輕傷以上。」

經調查，嫌疑人鄧某在今年7月以試用工的身份進入公司上班，後來因為試用期考核沒有通過，於8月上旬辦理了離職手續，但是沒有立即離開，還是在公司宿舍，當天晚上喝酒之後，拿刀到辦公室，在公司不能再上班了，心生怨憤到公司去找上司去說這個事情，但是上司也沒有給解釋。」鄧某固執的認為，是高層人員不想讓他在公司做了，心生怨恨。他覺得陳某是公司的高層，也不理是否與他未獲聘用有關，拿起刀就斬。