



**(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. [澳門日報：首季銀行全職僱員薪升百分八點七](#)
2. [華僑報：旅遊局與業界首次合辦廚藝培訓「星級廚師」工作坊育才](#)
3. [澳門時報：最低時薪調升勞資意見兩極 市民轟加幅低形同劫貧濟富](#)
4. [澳門日報：物管界憂過渡期短難調管理費 最低工資論壇各抒己見](#)

**香港新聞總數：4 篇**

1. [香港仔：去年求職騙案涉近 2000 萬元 應徵推銷化妝品 26 歲女被呃 90 萬](#)
2. [文匯報：逾 800 企業專才簽「調解為先」承諾書](#)
3. [信報財經新聞：港缺 6000 保險人才 籲增培訓吸新血](#)
4. [頭條日報：政府擬禁電子煙分發港口產業現倒閉潮](#)

**其他新聞：2 篇**

1. [台灣新生報：亞洲企業社會責任獎 台電獲人力投資獎肯定](#)
2. [經濟日報：趁中英貿易戰 紡織業 10 個月年終搶科技業人才](#)



## 澳門新聞 4 篇

### 1. 首季銀行全職僱員薪升百分八點七

[2019-5-23] 統計局公佈首季銀行業人力資源需求及薪酬調查，澳門 27 家銀行的全職僱員共 6,463 名，按年增加 224 名。按職業統計，管理人員及經理有 1,790 名、文員有 2,073 名（包括 639 名櫃檯服務員）。

統計資料顯示，今年三月銀行業全職僱員的平均薪酬（不包括花紅及獎金）為 28,950 元（澳門元，下同），按年升 8.7%；櫃檯服務員平均薪酬為 16,760 元，升 1.6%。第一季末有 314 個職位空缺，按年減少 100 個；文員空缺有 188 個，其中 55 個為櫃檯服務員。

在招聘要求方面，有 73.6% 空缺要求工作經驗，要求高等教育學歷的佔 93%，要求懂普通話佔 95.2%、懂英語佔 95.5%。銀行業在第一季新聘僱員 212 人；職位空缺率(4.6%)及僱員僱用率(3.3%)按年分別跌 1.6 及 0.5 個百分點，僱員流失率則維持不變，反映當季銀行業的人力資源需求減少。

職業培訓方面，銀行僱員中有 6,484 人次參與由僱主提供的培訓課程，包括由銀行舉辦、與其他機構合辦，又或由銀行資助員工報讀的課程。其中由銀行舉辦的課程最多，佔 89%；學員中以參加“商業及管理”課程的學員佔最多(71.9%)，其次是“法律”課程(18.2%)。

### 2. 旅遊局與業界首次合辦廚藝培訓「星級廚師」工作坊育才

[2019-5-25] 澳門特別行政區政府旅遊局再度與業界合作，首次為澳門在職廚師舉辦廚藝培訓。旅遊局昨（二十四日）與銀河娛樂集團合辦「星級廚師」工作坊，鼓勵在職廚師持續提升廚藝，傳承和創新澳門美食，增進交流合作，共同推動澳門「創意城市美食之都」的發展。主辦單位將把工作坊過程輯錄成教學視頻，讓旅遊及餐飲從業員，以及有意投身廚師行業的人士觀賞，並從中學習烹飪技巧。

旅遊局局長文綺華及副局長程衛東、旅遊局培訓及質量管理廳廳長梁美彩、銀河娛樂集團董事程裕昇以及銀河娛樂集團人力資源及行政集團董事呂慧玲等出席在澳門銀河綠洲宴會廳舉行的「星級廚師」工作坊。



文綺華局長表示，隨著澳門獲評為「創意城市美食之都」，本地廚師行業的發展、餐飲業人才的培育以及澳門美食的傳承與創新等，越來越受到社會關注及重視。旅遊局藉著與業界合辦是次工作坊，鼓勵本地廚師積極參與不同培訓活動，互相交流烹飪心得和經驗，持續提升廚藝，以增加向上及橫向流動的機會，開拓自身廚師職涯的多元發展。

銀河娛樂集團董事程裕昇表示，銀娛秉持「亞洲心」服務理念，力臻為客人提供優質的餐飲以至休閒度假的體驗，這次十分榮幸與旅遊局聯手推出餐飲業廚師培訓項目——「星級廚師」工作坊，不僅請來星級大廚為本地廚師創造啟發廚藝巧思的平台，增加業界同仁交流合作的機會，更讓一眾廚師以「明珠耀彩賀回歸」這道喻意吉祥的佳餚向澳門特區成立二十周年表達祝賀的心意。未來，銀娛會繼續舉辦更多同類型活動，與業界一起擴闊本澳餐飲業界的溝通交流平台。

澳門烹飪協會理事長林振國擔任「星級廚師」工作坊的導師，以慶祝澳門特別行政區成立二十周年為題，向參加工作坊的六十六位現職中菜廚師示範烹調「明珠耀彩賀回歸」——椰香薑汁蝦球拼煎焗鮮鮑，並作深入講解，即場指導廚師們完成菜式。參與工作坊的廚師在觀摩之餘亦親手製作，期間互相交流烹飪心得，並把握機會向林振國師傅學習，了解更多烹調中菜的技巧，藉以提升自身廚藝，更好地傳承澳門的美食文化及手藝，同時結合更多創意，研製創新的澳門美食。

旅遊局亦希望在職廚師及有意投身廚師行業的人士，藉參與不同的培訓活動持續提升廚藝及相關知識，從而為自身的廚師職涯發展爭取更多機會。工作坊過程將被輯錄成一個小時的教學視頻，稍後透過旅遊局的澳門旅遊業界網站（<http://industry.macaotourism.gov.mo>）分享，歡迎旅遊及餐飲從業員、有意投身廚師行業的人士及公眾觀賞，並從中學習烹飪技巧。

擁有五十多年廚藝經驗的名廚林振國致力推動澳門廚藝人才培養和形象塑造，曾獲澳門特別行政區頒授二〇一七年度旅遊功績勳章。



### 3. 最低時薪調升勞資意見兩極 市民轟加幅低形同劫貧濟富

[2019-5-27] 立法會第二常設委員會日前完成討論修改《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》法案，建議自 9 月 1 日起生效，將於近期提交立法會大會作細則性審議。時事節目《澳門論壇》昨日就此法案進行探討，與會勞資雙方各抒己見。有嘉賓認為，最低工資事檢討時間過慢，但加幅合理；有物管業界代表則指，人資成本增加，將導致管理費調升；亦有市民質疑商戶“賺到盤滿鉢滿”而打工仔則“捱生捱死”，形同“劫貧濟富”，希望匹配香港的最低工資時薪 37 元的進度。

法案建議一行業兩工種的法定最低時薪由現時 30 元調升至 32 元，最低日薪由 240 元增至 256 元，最低月薪由 6,240 元升至 6,656 元。而按日計算報酬的金額以每日正常工作時間 8 小時的上限計算，如超出此上限，以每小時澳門幣 32 元計算有關報酬。

工聯權益委員會副主任甄民捷認為，“一行業兩工種”最低工資自 2016 年起生效，政府已用了 3 年檢討需否調整，批評政府在推行全面最低工資上已嚴重延誤，他呼籲政府盡快研究及出台相關法律，讓市民能有更好的就業環境。此外，他並希望殘疾人亦有賺取自己應得權利的機會。

中小企業聯合總商會副會長李國輝則表示，認同最低工資法須定期檢討，但不宜“行得太快”，他認為是否必須修改或調升最低時薪要進行充分考慮，不應與香港作比較，需逐步推進。又強調盲目增加一行業兩工種最低工資，將導致商家成本增加，影響社會物價成本，從而轉嫁予消費者。

物業管理專業人員協會會長周嘉進支持調整最低工資金額，因為人資薪金稍具競爭力，管理公司亦較易請人。他稱，清潔及保安僱員的工資增加，將導致管理費調升。若要調升管理費需要召開業主大會通過，但按現行法律程序，涉及要通知業主開會、召開業主大會、牽涉不同報價等，擔憂要在不足 3 個月內通過，時間有些困難。

街總離島大廈管理資源中心助理主任趙俊源表示，今次調升最低工資金額，一定程度上會反映在管理費增加，但相信市場反應不會與最初推行最低工資時那麼大。此外，由於香港為“兩年一檢”，他亦認為本澳採用兩年的檢討間隔合適。對於坊間提出盡快追上香港最低工資進度的建議，他認為不切實際。他與周嘉進均稱，香港較澳門早 5 年立法，經多次研究和



調整才達現時水平，即便可追上香港的進度，揸苗助長的做法很可能影響勞資關係，激發更多矛盾。

政治經濟研究協會理事長唐繼宗表示，工薪階層的貢獻度直接影響他們對經濟增長的助力，貢獻越大，經濟增長透過加薪來回饋打工仔。建議在推行最低工資時應全面考慮，調整最低工資卻不能滿足需求，可能會令企業倒閉、市民失業，生活更加沒有尊嚴。他又認為，幫助基層家庭不單靠最低工資方法，亦可透過其他社會福利制度多點支援，如食物銀行及各類津貼等。

#### 4. 物管界憂過渡期短難調管理費 最低工資論壇各抒己見

[2019-5-27] 澳門論壇昨早討論“物管清潔及保安最低工資”修訂法案，有嘉賓認為，最低工資事隔三年才作檢討，檢討時間過慢，又認為加幅合理。亦有物管業界指出，人資成本增加，將導致管理費調升。但若調升管理費，需要召開業主大會表決通過，恐怕只有三個月的過渡期不足。

論壇昨早十一時在綜藝二館演播室舉行，物業管理專業人員協會會長周嘉進、中小型企業聯合總商會副會長李國輝、街總離島大廈管理資源中心助理主任趙俊源、政治經濟研究協會理事長唐繼宗及工聯權益委員會副主任甄民捷等嘉賓出席。

將於短期內提交立法會大會細則性審議的“物管清潔及保安最低工資”，建議自九月一日起生效，距今約餘三個月。周嘉進支持調整最低工資金額，因為人資薪金稍具競爭力，管理公司亦較易請人。但清潔及保安雇員的工資增加，將導致管理費調升。按照法律，調升管理費需要召開業主大會表決通過，涉及要通知業主開會、召開業主大會、審議及表決不同報價等，擔憂要在不足三個月內通過加費會非常困難。

#### 勞工界抨檢討太遲

李國輝認同，最低工資要適時檢討，但認為調整金額的速度過快。又指增加一行業兩工種最低工資，將導致管理費調升，最終將轉嫁至小業主身上，甚至影響社會物價成本。



甄民捷及趙俊源均認為，一六年生效的“一行業兩工種最低工資法案”列明，法律須每年一檢，惟現時事隔三年才檢討，檢討時間過慢。甄民捷稱，事隔三年，最低工資時薪才由三十元調升至三十二元，月薪增加四百多元至六千六百多元，相信加幅是否過分，居民心中有數；並建議建立科學機制調整最低工資。趙俊源則認為加幅相對合理。

唐繼宗表示，幫助基層家庭並非單靠最低工資立法，亦可透過其他社會福利制度多點支援，如食物銀行及各類津貼等。他又介紹到，德國最低工資會因應不同職業、地理區域或企業規模作出不同程度加幅，如考慮到中小微企經營利潤較少，則低資加幅就較少。亦有國家提醒，最低工資加幅一時過快可能造成反效果，如導致中小企倒閉，更多員工失業，故調整加幅宜謹慎合理，並要充分聆聽不同持份者的意見。

另外，勞工界反映，月薪僱員的時薪加班費不足三十元，低於最低工資金額，是合法不合規。周嘉進表示，管理公司亦不想員工超時工作，但面對人資不足問題，希望政府重視。又指若政府部門早點告訴業界超時工作的新計算方法，管理公司願配合，並把相關資訊及加幅轉達小業主。



香港新聞 4 篇

1. 去年求職騙案涉近 2000 萬元 應徵推銷化妝品 26 歲女被呃 90 萬

[2019-5-23] 臨近暑假，又是暑期工陷阱的「旺季」。警方和勞工處昨召開聯合記者會，公佈招聘騙案最新趨勢，以幫公司「借財仔」和繳交「保證金、培訓費」等手法較常見，專門向入世未深的學生和年輕人「入手」。今年有一名 26 歲受害人應徵高薪的化妝品推銷員，被要求支付約 90 萬元押金，結果全部款項被騙走，是近兩年來「最傷」的受害者。另外，去年全年共錄 143 宗求職騙案，涉及 220 人，總涉款近 2,000 萬元，受害人最細 11 歲。該名 11 歲受害人看到社交媒體招聘畫手，預繳 1,200 元「入會費」後始知受騙。

警方商業罪案調查科總督察陸振中昨透露，去年至今警方已對求職騙案採取 9 次打擊行動，破獲 14 個詐騙集團，拘捕 66 名疑犯，年齡介乎 16 至 58 歲，累積 88 人受害，涉款 752 萬元。此外，今年首 4 個月則有 50 宗求職騙案，涉及 54 名受害人，年齡介乎 16 至 60 歲，受騙金額約 408 萬元。

商業罪案調查科高級督察許仲恒介紹，去年警方接獲的求職騙案中，幫公司「借財仔」騙案佔 59 宗，涉及 111 名受害人、涉款 1,703 萬元；今年首 4 個月也有 17 宗，涉及 18 名受害人及 218 萬元。「預交保證金」類騙案，今年首 4 個月也揭發 23 宗，涉及 152 萬元，受害人逾 40% 是學生或待業者，90% 是透過社交媒體或討論區獲取招聘訊息。

許仲恒稱，有一名年僅 11 歲女學生，2017 年於社交媒體上看到招聘畫手廣告，聲稱繪製指定畫作每幅獲 150 元至 1,000 元報酬，但需先交 1,200 元「入會費」成為會員。女童入會後交畫作卻一直收不到酬勞，及後報警。警方期間接獲多宗同類報案，相信是同一詐騙集團所為，案件仍在調查。

幫「借財仔」 巨債另一類案件是收集受害人的身份證、賬戶資料、文件簽名後，再以受害人名義申請貸款，當受害人收到貸款後「交還公司」，便能收取酬勞。直至財務公司追債時，受害人找不到「公司」負責人始知受騙。



去年最大宗此類騙案中，受害人到不同財務公司合共借款 80.5 萬元，無辜身負巨債。

許仲恒表示，「收保證金、培訓費、介紹費」等，是求職騙案中最常見手段，騙徒會以各種藉口收取高額費用作為招聘前提條件，例如有受害人「獲聘」為待遇優厚的意大利品牌採購員，但需先墊付費用不菲的機票、酒店費；匯款員每天處理巨額款項，需先交高額保證金等。今年有一名 26 歲受害人應聘高回報的化妝品推銷員，被要求繳納約 90 萬元押金，是這兩年來「最傷」的受害者。

勞工處高級勞工事務主任楊子傑表示，該處對每間發放招聘訊息的公司都經過查證，求職者可放心透過勞工處求職。

陸振中提醒青少年，「搵工陷阱」手法層出不窮，但大都透過社交媒體以「搵快錢」為名誘人上當，僱主身份難以查證，應通過勞工處等正規渠道尋找工作。

警方籲小心 求職陷阱應聘前先了解公司背景、工作性質、地點等遇到要求先繳交保證金、行政費等應加倍小心提防訛稱招聘模特兒、配音員或歌手，誘騙先繳交各種費用等手法薪金是否符合市場實際情況提出不合理要求，例如申請貸款、購買昂貴物品時應提防對方要求交出身份證、銀行卡或私人款項做保證時要小心切勿輕信網上招聘廣告或留言。

## 2. 逾 800 企業專才簽「調解為先」承諾書

[2019-5-25] 由律政司主辦的 2019 年「調解為先」承諾書活動昨日舉行，宣佈正式推出社交媒體平台，推動各界對調解的認識。律政司司長鄭若驊表示，調解服務有很大的發展潛力，香港特區政府將致力推動本地、區域及國際在這方面的發展，特別是粵港澳大灣區建設，以至國家「一帶一路」發展策略。展望未來，律政司會繼續努力促進調解的使用，提高公眾對其利益的認識，特別是粵港澳大灣區各城市以至「一帶一路」的國家和地區。





鄭若驊：調解服務發展潛力大

2019年「調解為先」承諾書活動昨日先由調解論壇展開，本地和國際有名的講者出席就調解的最新發展和趨勢作專題分享。鄭若驊在活動開始前向傳媒特別提到論壇的兩個重點：一是體育爭議的調解，如兩個足球會的球員轉會時，可以通過調解處理爭議。二是 deal mediation（交易調解），即在促成一宗交易時，可以用調解的功能或技巧，把雙方的討論或交易完成。

鄭若驊其後在論壇上致辭時表示，無論是在本地、區域及國際等層面而言，調解服務有很大的發展潛力。在本地層面，於去年開放的西九龍調解中心推出了一項試驗計劃，為小額錢債審裁處案件的訴訟人及其他合適案件提供調解服務。截至本月17日，中心共收到124宗小額錢債審裁處案件調解申請，現已調解75宗案件，結案達44起。在考慮到在達成調解協議之前已解決的另外7起案件，總體成功率為62%，成績令人鼓舞。

在區域層面上，鄭若驊指出，香港在本地累積的經驗，和CEPA投資調解機制令香港在積極參與和引領大灣區調解發展方面處於非常有利的地位。特區政府會積極探討設立大灣區調解平台的想法，包括建議平台在試驗的基礎上，採用由香港調解評審協會有限公司及有關的內地和澳門調解機構共同建立的統一調解員認可制度。

在國際層面上，她說，特區律政司與世界銀行集團投資爭端國際中心，和亞洲國際法學院於去年10月共同組織了投資法和投資調解技能培訓班，「我們收到了國際參與者的非常積極的反饋。正在進行更多的培訓計劃，而下一輪培訓計劃在今年最後一個季度舉行。」

開發在線爭議解決平台

律政司並正在與利益相關方密切合作，共同開發在線爭議解決平台，這將有助於為包括「一帶一路」地區和大灣區在內的全球企業提供跨境一站式爭議解決服務。

在專題討論環節中，講者就多項議題進行討論和分享，包括因應2020年舉行的東京夏季奧運會和2022年北京冬季奧運會，調解在解決體育方面的爭議的優點，以及調解員在促成交易過程中擔任的角色等。



論壇後，「調解為先」承諾書的招待會舉行，超過 800 名來自私營企業、公共機構、商業協會、專業團體以及法律和調解界別的專業人士和代表參加。簽署「調解為先」的承諾人在訴諸其他爭議解決方式，如法院訴訟之前，承諾首先使用調解解決爭議，承諾書並無法律約束力。

### 3. 張建宗：港缺 6000 保險人才 籲增培訓吸新血

[2019-5-27] 有調查估計，本港保險業人才缺口約 6000 人，「提升保險業人才培訓先導計劃」督導委員會成員、鷹暉保險顧問總裁管胡金愛【圖】接受本報訪問時指出，保險業人員的流失率較高，也有不少人對保險行業認識不深，或者存誤解，惟本港保險滲透率仍然偏低，而內地市場的潛力，特別是粵港澳大灣區可能帶來的機遇及業務龐大。她建議應繼續加強推廣及教育，吸引更多人才。

職業訓練局 2017 年調查顯示，未來兩年（即 2018 及 2019 年）保險業的人才缺口約 6000 人，一般保險及壽險需要的人手分別為 1000 及 5000 人。

管胡金愛認為，目前保險業的人才缺口與當年的調查相若，原因是人才流失較大，特別是前線人員，一般保險的流動率約 10% 至 20%，壽險可能更高。由於一般保險多元化，不同的保險線，例如醫療保險、勞保、上市公司保險等，涉及不同的專門保險甚至法律知識，需時培訓，或有人覺得晉升慢，因而轉投賺錢較快的工作。此外，壽險亦不能單靠親友投保，若保單無以為繼，便會轉行。

另一方面，目前仍有很多人對保險認識不深，認為只是銷售人壽保險。其實保險業十分多元化，中後勤不少工種都是保險專家，例如處理索償；至於部分險種特別是醫療、航運及專業責任保險，人才仍然難求。再者，嬰兒潮已過，適齡入讀專上學位人數相應下跌等結構性問題，都是保險人才出現缺口的原因。

#### 市場滲透率低 潛力巨大

管胡金愛指出，去年本港保險業務持續增長，總毛保費按年上升 8.6%，但保險業滲透率依然偏低。資料顯示，去年一般保險滲透率為 1.9%，壽險滲透率 16.8%，意味仍有很大發展空間。未來保險的潛在發展機遇龐大，目前未悉大灣區具體落實什麼政策，希望一般保險業



務日後可進軍內地市場，由於已有不少內地客來港投保，若中央政策准許本港保險公司在大湾区發展，將帶來更多新機遇。

她續稱，近年不少內地公司來港成立新公司或收購保險機構，是著眼香港的發展機遇，可藉此拓展至東南亞及內地市場，亦增加對本港人才的需求。

業界明白保險業人才流失大，願意調高工資水平，加上前景理想，而保險的專業知識又有助從業員個人發展，甚至利用本身的保險知識結合科網技術創業銷售保險。

管胡金愛表示，財經事務及庫務局 2016 年推行的「提升保險業人才培訓先導計劃」，有助增加市民對保險的認識及人才培訓，但人口出現結構性問題，保險業人才缺口，在短期甚至 10 年內也難全面解決，期望更多年屆 60 歲的退休業界人士能繼續力，紓緩人手短缺壓力。不過，市場始終要補充新血，冀培訓先導計劃能持續，並加強推廣，她建議透過更多適切的教育課程吸引人才。

#### 4. 政府擬禁電子煙分發港轉口產業現倒閉潮

[2019-5-27] 禁電子煙條例草案尚未在立法會通過，本港分發轉口產業驚現倒閉潮！近年不少內地電子煙產品製造商將貨品運到本港物流公司倉庫，經分拆包裝後轉口往外國，惟近月政府提出修例建議，列明不允許分發工序，內地廠商即將分拆業務轉交澳門，本港因此失去龐大生意，不少公司相繼裁員和結業。業界期盼修例可豁免分發業務，以挽救該行業。

食局今年二月刊憲提出修例建議，擬禁止進口、製造、售賣及分發電子煙、加熱煙等新型煙草產品，雖然建議有待立法會議員審議及表決，但近期已導致本港分發轉口電子煙產品公司瀕臨滅亡。

本港一家倉儲物流公司姓陳負責人透露，內地是全球電子煙產品主要生產國，廠家若出口產品，可按貨品總值獲取一定比例的出口退稅，但由於外商採購數量不一，也有不少小定單，廠家若分別為每張定單的產品報關，須按定單數目支付較多手續費，因此近年紛紛向內地海關申請一張報關單後，將大量產品運往本港倉儲物流公司保管，並委託按照定單分拆包裝產品，再轉口送交外國，「對內地廠家來說，這方法既省成本，也賺盡出口退稅，而且香港船



期比較頻密，因此帶動本港倉儲、分拆及轉口業務，但『禁令』一出，全行面臨滅亡！」

內地廠商轉往澳門分拆包裝

陳解釋，修例建議雖然允許電子煙產品「原封不動」轉口，但列明擬禁止在本港「分發」，不少內地廠家得悉香港將於通過法例後禁止有關工序，未雨綢繆，近月終止與本港公司合作，轉交澳門的公司分拆包裝，再安排貨車經港珠澳大橋運貨往本港，「直接駛到貨櫃碼頭上船，不需要我們了！」

香港電子煙協會主席陳民輝表示，修例建議提出前，本港的分拆、包裝及轉口電子煙產品業務蓬勃，有三家大型及十多家小型公司，每月生意額共逾十億元，但近月不少公司倒閉，或接洽其他生意掙扎求存，估計每月生意額暴跌至約一億元，其中一家公司原有約一百八十名員工，近期已多番大裁員，目前僅剩約二十人，「全行約五百人，不少已失業，或即將失業。」

陳民輝強調，本港儲存和分發的電子煙產品，全部均會出口，不會在本地銷售，不應禁止有關工序，連累不少人失業，「與其修例禁止電子煙，不如加以規管。」

另一倉儲物流公司姓張負責人表示，他不反對當局修例禁止進口、製造及售賣電子煙，但應豁免分發，因為有關產品不在本地銷售，「希望政府聆聽業界聲音，保障行業生存和工人飯碗！」

對於業界要求豁免「先分發、後轉口」工序，食 局發言人回應稱，如果容許另類吸煙產品進口香港後再出口，需要設立周全的執法系統，以監視整個供應鏈，包括貨物登記及嚴謹追蹤產品，確保它們適時出口，而非流入黑市，惟有關執法工作要投入過多資源，並為整體執法工作施加不必要壓力。



## 其他新聞 2 篇

### 1. 亞洲企業社會責任獎 台電獲人力投資獎肯定

[2019-5-26] 亞洲企業商會 (Enterprise Asia)「二〇一九年亞洲企業社會責任獎」於廿四日舉行頒獎典禮，在亞洲各國超過二百家被提名的企業中，台電繼去年獲得「社會公益發展獎」，今年再度獲頒「人力投資獎」肯定。

台電總經理鍾炳利領獎時表示，電力事業的各類工作人員須具備高度專業、成熟的技術與認真、積極的工作態度，台電持續精進訓練制度、導入資訊科技建構完整的人才培訓體系，更輔以員工關懷機制，希望能藉此精進人力資源管理，提升電業服務品質，迎向未來能源轉型、電業自由化等內外環境的挑戰。

台電指出，針對技術人員的培訓，台電已導入資訊科技融合專業技術訓練，以增進學員實體訓練成果。透過虛擬實境 (VR) 模擬，體驗鐵塔登高等高空作業臨場感，在模擬高度、風速、動物誤攀等環境變數下，實作清洗礙子、線路維護等作業，使輸變電工程新進人員學習克服恐懼，以安全順利完成任務；另外，針對營建工程作業，模擬營建及高架作業安全護具配戴及墜落危害情境，提升工程新進人員實際作業時的工安意識。

除了透過科技硬體的革新，台電也持續精進軟體管理制度，提供堅強人力資源。台電指出，民國九十六年即建立「導師制度」，透過導師制度的輔助，持續養成專業能力，同時透過舉辦年度「技能競賽」活動及「卓越技術大師獎」獎項，鼓勵現場技術人員追求技術卓越、爭取榮譽，養成追求卓越技術之企業文化。

台電強調，該公司也特別重視員工身心靈的健康與平衡發展，引進「義務張老師」模式在公司全省各單位創設「同心園地」，積極推動多元「員工協助方案」，以「內部設置」及「外部專業資源連結」雙軌模式運作，將關懷轉化為具體行動，未來將配合組織環境的變化因應與調整關懷措施，使專業人才得以盡其在我，持續貢獻。



## 2. 趁中美貿易戰 紡織業 10 個月年終搶科技業人才

[2019-5-27] 台灣紡織業因轉單效應成為此次中美貿易戰贏家，跨領域科技人才需求迫切，紡拓會創會四十餘年來，首度號召六十家紡織企業於 6 月 1 日舉辦「科技紡織徵才博覽會」，並祭出有機會領 10 個月年終，百萬年薪也不再是口號。紡拓會秘書長黃偉基表示，台灣紡織業已蛻變升級，急需跨領域科技人才，尤其在智慧製造熱潮帶動下，台灣紡織業吹起科技風，對智造人才需求增加。

紡拓會表示，此次徵才博覽會提供超過 500 個職缺，人力需求超過 1,500 人。值此物聯網、AI 人工智慧的新時代變革中，台灣紡織業逐步朝工業 4.0 邁進，並贏得「紡織矽谷在台灣」的美譽，此次著重在科技及創新研發的企業，包括儒鴻、遠東新、興采、康那香、德式馬、台灣永光化學、新光合纖、福懋、台南紡織、力鵬、集盛、南六、智偉織造等，積極招募大數據分析及管理人員、智慧化與自動化工程師、研發人員、菁英儲備幹部等多元人才，勢將為紡織業注入新的創新研發及科技能量。

黃偉基表示，台灣紡織業經過多次結構性轉變，持續積極投入創新，朝機能時尚、永續環保、智慧科技等三大方向前進，不僅成功跳脫傳統產業格局，更在紡織品設計、研發及製造生產上，成為國際品牌不可或缺的合作夥伴。隨著紡織業者全球布局的腳步加速，國際化人才缺口不斷擴大，國內紡織業近年積極赴海外設廠，在東南亞、東協打開企業版圖外，也前進歐、美、亞、非、中東等市場參展、拓展業務，從業人員前進海外機會大增。

除了國際化人才，紡織業對科技業人才的需求也日益增加。紡織業者表示，近年最夯的智慧紡織品及智慧衣，就是紡織與科技兩大產業結合的最佳例證，促使被稱為傳產的紡織業，搖身成為科技業的一員。且相較於電子業的爆肝工作型態，轉型成功的紡織業提供友善的工作環境及育才計畫，近年薪資水平也不斷提升。

相較於美中貿易戰衝擊科技業獲利，紡織業因布局多已轉到東南亞市場，反倒受惠於轉單效應，營運聲勢看漲，紡織股王儒鴻去年更傳大手筆發放 10 個月年終獎金。儒鴻主管表示，儒鴻去年的毛利率 28%，高於許多電子業，公司也努力維持薪資和年終獎金的水準。至於人力資源公司調查科技業轉戰傳產業且願意派駐海外的年薪期待值約 120 萬，儒鴻主管表示，不會低於這個數字。