



(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. [華僑報：首季飲食業及酒店業職缺略減五行業平均薪酬上升](#)
2. [正報：丁恬：政企應更高角度看待人才在大灣區流動](#)
3. [市民日報：梁孫旭質詢政府何時檢討職訓法令](#)
4. [華僑報：勞工局稱無論何因與外僱終止合同 僱主應遵守義務提供回程機票](#)

香港新聞總數：4 篇

1. [香港仔：「耆職」就業展覽 千人入場](#)
2. [Recruit：HAS 多元培訓+晉升階梯 打造航空地勤專才](#)
3. [明報：500 課程免費 高學歷可報讀 助中年轉型 再培訓局推 50 歲後實習](#)
4. [蘋果日報：誤信損友 青年求職被騙六萬](#)

其他新聞：2 篇

1. [科技新報：搶人大戰開打，日本 Sony 調高起薪並替 AI 新進員工加薪 20%](#)
2. [星島日報：台高校「供過於求」 放寬居留就業吸港生 醫保獎學金 人文氣息濃](#)



澳門新聞 4 篇

1. 首季飲食業及酒店業職缺略減五行業平均薪酬上升

[2019-5-30] 統計暨普查局現公佈今年第 1 季人力資源需求及薪酬調查結果。本季統計範圍包括製造業、酒店業、飲食業、保險業、金融中介服務業、水電及氣體生產供應業、托兒服務及安老服務；統計對象不包括自僱人士及非直接受僱於保險公司的中介人。

今年第 1 季末，酒店業有 59,516 名全職員工，按年增加 4.3%；3 月的平均薪酬（不包括花紅及獎金）為 18,180 元（澳門元，下同），上升 1.5%。飲食業有 26,185 名全職員工，按年減少 2.3%；平均薪酬為 10,430 元，上升 13.4%。

製造業有 8,987 名全職員工，按年減少 7.0%；平均薪酬為 12,540 元，上升 11.4%。水電及氣體生產供應業有 1,095 名全職員工，按年減少 2.4%；平均薪酬為 31,630 元，下跌 1.3%。

保險業有 610 名全職員工，按年增加 8.2%；平均薪酬為 29,050 元，上升 5.8%。金融中介服務業有 375 名全職員工，按年增加 3.9%；平均薪酬為 14,900 元，下跌 3.1%。

托兒服務及安老服務分別有 1,518 名及 897 名全職員工，按年增加 6.8%及 26.9%；平均薪酬為 15,550 元及 15,190 元，上升 2.8%及 4.5%。

在空缺方面，第 1 季末飲食業(2,223 個)及酒店業(2,133 個)的職位空缺數目較去年同期分別減少 71 個及 51 個。保險業有 92.3%的職位空缺要求懂英語，酒店業有 68.1%及 51.0%的空缺要求懂普通話及英語。

今季酒店業的僱員僱用率(4.1%)、職位空缺率(3.5%)及僱員流失率(4.3%)按年分別下跌 1.7、0.2 及 0.1 個百分點，顯示行業的人力資源需求放緩。飲食業的僱員僱用率(5.8%)及僱員流失率(6.9%)按年分別上升 0.3 及 0.2 個百分點，反映該行業的人力資源較為穩定。

第 1 季調查行業之僱員共有 267,982 人次參與場所提供的培訓課程（包括由場所舉辦、與其他機構合辦，又或由場所資助員工報讀的課程），按年增加 26.7%；其中酒店業參與培訓課



程的僱員達 264,011 人次，學員中以參加“服務”課程的佔多（56.1%），其次是“商業及管理”（37.2%）；主要在工作時間修讀。在費用方面，大部份行業七成以上學員的課程費用由場所支付，而托兒服務的有關比例只有 51.8%。

2. 丁恬：政企應更高角度看待人才在大灣區流動

[2019-5-31] 中葡論壇常設秘書處副秘書長丁恬認為，在大灣區人流、物流、資金流等互聯互通下，政府及企業應該以更高角度看待人才在大灣區的流動。

由中葡論壇（澳門）培訓中心主辦、澳門城市大學承辦的「葡語國家金融合作研修班」，昨假美高梅宴會廳舉行結業典禮及證書頒發儀式。中葡論壇（澳門）常設秘書處副秘書長丁恬、安哥拉駐澳門總領事 Sofia Pegado da Silva、莫桑比克駐澳門總領事 Rafael Custódio Marques、葡萄牙駐澳門及香港總領事 Paulo Cunha Alves、澳門城市大學協理副校長葉桂平及論壇各葡語國家派駐代表等出席是次典禮。

葡語國金融合作研修班結業研修班共有廿六名來自巴西、佛得角、幾內亞比紹、莫桑比克、葡萄牙、聖多美和普林西比及東帝汶七個葡語國家相關領域的官員、金融及稅務業界團體代表和企業主管參加。研修班第一階段組織學員隨中葡論壇（澳門）常設秘書處赴湖北開展考察，與當地企業對接交流，包括在武漢和宜昌分別參加了兩場葡語國家產能合作對接會等活動。回澳門後安排了一系列活動，包括專題講座，介紹「一帶一路」、倡議中國開展對外金融合作、澳門銀行和保險業政策、澳門經濟多元化發展等情況，還參訪了中葡論壇（澳門）常設秘書處、澳門金融管理局、澳門經濟局等相關部門，參加「第十屆國際基礎設施投資與建設高峰論壇」系列活動。

丁恬在結業禮致辭時表示，金融合作是加強中國與葡語國家務實合作的推動器，是雙方實現優勢互補，互利共贏的客觀需要。此次研修班提供了一個學習交流的平台，讓各位學員對中國內地及澳門在金融領域開展合作有了進一步的認識和瞭解。他希望，各位學員回國後能繼續支持中葡論壇工作，積極研究借助澳門平台推動中國與葡語國家在金融等相關領域深化合作，實現中葡論壇與會各方的共同發展。



對於本澳人民幣清算中心的發展前景，他指出，澳門近年相關數字有較快速增長，相信澳門產業適度多元、中國與葡語國家對於澳門作為人民幣清算中心及定位的重視，相關服務將會慢慢見到成效。

結業禮後，傳媒向丁恬問及，有關中葡論壇常設秘書處及培訓中心的人員招聘問題，因為有消息指，相關招聘不是在澳門進行。丁恬表示，培訓中心及秘書處的招聘均在符合法律規定下進行，相信公眾可以做好監督，有問題可以提出。他又指，大灣區規劃發展綱要中，指出澳門是四個中心城市之一，中央政府及澳門特區政府也提出如何融入大灣區建設。他認為，建設涉及人流、物流、資金流、訊息流等在九加二城市之間互聯互通，政府及企業應該以更高角度，看待人才在大灣區流動，不能光用口支持融入大灣區發展，要有具體工作。

3. 梁孫旭質詢政府何時檢討職訓法令

[2019-6-02] 立法議員梁孫旭批評現時的職業培訓機制欠缺完善，相關部門未有協調，日前向政府提出書面質詢。

梁孫旭指出，本澳在 1996 年制訂了 3 條涉及涉及職業培訓制度的法令（即第 51/96/M 號法令、第 52/96/M 號法令、第 53/96/M 號法令），在融入就業市場之職業培訓、學徒培訓、專業資格證明等方面訂定了一定的規範。但相關法例出台至今 20 多年來，執行運作情況未如理想，也未能針對本澳的社會經濟發展制訂適切的職業培訓政策和措施。

職業培訓與職業教育具有不同的社會功能和面向不同需要的對象。職業培訓能夠補充正規教育的不足，特別是應對社會經濟結構變化，產業升級以及解決結構性失業所產生的社會問題，為有需要的人士提供適切的職前培訓和在職培訓，協助居民就業和再就業、轉型和升級。然而，長年以來政府一直缺乏全面的規劃和統籌，未能因應不同職業和專業的人才成長及發展，訂立和開展相關的職業培訓、職業認證和註冊制度，未能及早為經濟的發展開拓、培養和儲備不同的應用人才，及為居民創設向上流動的個人生涯發展階梯。

為此，梁孫旭向當局提出以下質詢：一、本澳涉及職業培訓的 3 個法令皆於 1996 出台，至今已 20 多年，過去的執行運作情況並不如理想，加上近年社會經濟發展迅速，相關法令實



難以滿足社會需要。請問政府，何時對相關法律進行檢討及優化？會否進行公眾諮詢，廣納社會各階層的意見？

二、社會保障基金設有用作資助及促進職業培訓的專項撥款，但近年使用情況較差，如2013年培訓課程的支付金額只有約12萬，2017年更減少至約3萬，顯然與本澳社會對職業培訓的實際需求不符合。現時，職業培訓是屬勞工事務局的範疇，請問社保基金會否與勞工局進行跨部門合作，善用資源，配合社會經濟的發展開設更多的職業培訓項目，藉以培養多元的應用人才？

三、參考香港的經驗，1982年成立香港職業訓練局、1992年成立僱員再培訓局，透過統籌、撥款和監察，委任培訓機構提供培訓課程和服務，培養社會發展所需的人才。相較之下，本澳的職業培訓長年缺乏適切的統籌和規範，導致欠缺明確的人才培訓方向，亦會造成培訓資源的重疊、浪費。請問政府，為免部門和民間機構各自為政、孤掌難鳴，會否完善現時職業培訓的統籌機制？如何建立一套讓政府與業界有效合作，且具長瞻性、符合本地產業特色的職業培訓規劃？

4. 勞工局稱無論何因與外僱終止合同 僱主應遵守義務提供回程機票

[2019-6-03] 勞工局舉辦聘用家傭的僱主專場講解會。向公眾講解聘用家傭的注意事項，包括家傭工作及休息時間安排、報酬支付等保障勞動權益的問題。

有列席市民反映，按現時法律規定，勞資雙方終止合同時，僱主需要提供機票予家傭返回原居地，認為不合理。勞工局勞動監察廳處長黎家澧回應稱，由於聘請外地僱員來澳提供服務，雙方無論因何理由終止合同，僱主應遵守法律規定的義務提供回程機票。

黎家澧又稱，家傭的工作內容需由勞資雙方商協，並有遵守義務，若僱員不能履行，僱主需多溝通並詳細了解原因。若僱員無理拒絕工作，或出現不合理缺勤，可構成合理解僱。

有聘用外地家傭的市民稱，現時聘用外地家傭市場混亂，存在不少漏洞，但政府多年來未見改善，其中較為嚴重是外地家傭來澳，許多時都是踏腳石，當搵到其他工作就即時辭職，對



僱主方保障較少，希望政府盡快落實，外地家傭就是外地家傭，合約期內不能轉其他工種。

不過，亦有外地家傭反映，有同鄉會在合約前或合約滿就辭職，主因是人工問題，因為好多僱主每次請新家傭，都是給最基本工資，例如三千五百左右月薪，當合約到期都不會加人工，因經濟壓力關係，打工仔好自然想搵份高人工既工。又有同鄉在同一僱主做了三、四年，人工亦逐步加到月薪四千多元，但合約到就解約，原因之一是人工高，所以重新再請新的外僱家傭，人工又由三千多元起，認為澳門對外僱家傭保障不足。



香港新聞 4 篇

1. 「耆職」就業展覽 千人入場

[2019-5-29] 由僱員再培訓局資助，基督教勵行會舉辦的「再做耆職—課程及就業展覽」於昨日在油塘大本型商場舉行。招聘會全日吸引 1,000 人入場，共收回逾 350 份申請表，其中超過 40 人成功獲聘。

活動旨在為待業、失業人士及青少年創造就業機會，讓他們可以盡快投入勞動市場。據悉，招聘會提供 2,000 個職位空缺和 70 個品牌，包括全職、半職及兼職等，行業覆蓋物業管理及保安、飲食、零售、酒店、美容、商業、家居服務及健康護理業等，協助求職者可多元化地選擇合適工作，盡快投入勞動市場。

全職空缺月薪最高可達 30,000 元，兼職時薪可高達 100 元，大部分職位學歷要求為初中至中五程度。歡迎待業人士、青少年及應屆畢業生參加。同場設有僱員再培訓局「人才發展計劃」課程攤位，供參加者了解課程及即場報讀。

另外，大會安排 3 個不同主題講座，包括：性格透視工作坊、Smart 儀容禮儀指導站、夏日中醫保健療法；以及設有「職涯規劃諮詢專區」，讓參加者可尋理想、覓方向，認識自我見真章。

2. HAS 多元培訓+晉升階梯 打造航空地勤專才

[2019-5-31] 作為本地最具規模的機場地勤服務公司之一，香港機場地勤服務有限公司（HAS）主力為 25 間來自香港及世界各地的航空公司提供一站式地勤服務。隨著機場的客運量、貨運量及飛機起降量每年錄得持續增長，加上配合機場第三跑道系統的規劃，HAS 積極地擴展業務，對人才需求與日俱增，期望透過多元化的培訓計劃及清晰的晉升階梯，為有志在航空業發展的人才打造專業前途，上下一心，為旅客提供優質地勤服務。

現為國泰航空公司全資附屬公司的 HAS，旗下員工約有 3 千人，分別隸屬旅客、停機坪及貨運、接載及後勤支援等部門，有見機場發展機遇處處，該公司現正進一步擴大服務團隊。



增聘最少 100 人 HAS 常務總裁陳潔瑜 (Mary) 表示：「根據機場客運及貨運的統計數字顯示，2018 年的機場航空交通量刷新年度紀錄，客運量於去年年底更超過 7 千萬人次，對本港經濟、商貿及旅遊發展有著舉足輕重的地位。隨著機場第三跑道系統的發展計劃落實，機場將提供更多發展機遇，香港航空業的發展前景更加樂觀。」為配合業務發展需要，該公司預計今年增聘最少 100 名不同部門的前線員工，每項職責都挑戰性十足。

其中旅客服務主任主要為旅客辦理登機手續，及於登機與到港開口提供各種服務，既要掌握專業知識，也要著重細節，臨危不亂，頭腦冷靜，將心比己，才能為旅客提供優質服務。又如飛機裝卸督察主力帶領「飛機裝卸代理員」小組跟時間競賽，在符合安全指引下準時完成航機裝卸工作，讓航班能準時起飛。而裝卸控制主任要根據各類安全規定來分配裝載物件，計算飛行裝載重量和平衡，同時製作裝載表及負責航班的文件處理工作，並監察航班裝載狀態及適時作出更新。

內部晉升為先為建立一個有如大家庭般關係密切的服務團隊，HAS 為員工度身設計多項長遠事業發展計劃及福利措施。

以入職培訓為例，Mary 指出新人入職後先接受一系列課堂培訓，接著採用「跟師」形式進行在職培養，使他們能迅速融入工作環境。她說：「我們不定期舉辦專業培訓課程如安全訓練、客戶服務態度技巧等，讓員工能不斷提升，為旅客提供更殷勤的服務。」為栽培員工成為新一代航空界專才，該公司特意制訂清晰的晉升機制。「公司的晉升機制以內部擢升為先，讓員工事業能拾級而上，即使是管理層職位也絕少從外空降。而且公司積極鼓勵員工工作內部調職，讓他們能嘗試不同職務崗位，增添工作新鮮感及多元化能力，以挽留優質人才。

公司內由前線人員逐步晉升至管理層的例子可謂比比皆是。」除了關注員工的事業發展外，HAS 更為員工制訂完善的福利策略，包括 5 天工作、年終獎金、表現獎金、醫療福利、康樂活動及一系列獎金及津貼，全面增加員工的投入感。

多元渠道招才 HAS 一直善用多元化的渠道廣泛吸納人才，如在各大媒體宣傳招聘資訊、首創流動招聘車到訪港九各區進行預約面試、與領展 (LINK) 合作於各大屋村商場進行招聘活



動等，並善用互聯網，透過社交媒體接觸潛在應徵者，使有心人更容易接觸到 HAS。

想成為 HAS 團隊一員，Mary 表示應徵者的學歷及工作經驗並不是主要考慮因素。「我們著重他們對機場及戶外環境工作的熱誠及正面態度。當然他們要有輪班工作的心理準備，我建議面試前可先閱讀航空業及公司的資料，於面試時表現出對投身航空業發展的熱忱。」

3. 500 課程免費 高學歷可報讀 助中年轉型 再培訓局推 50 歲後實習

[2019-6-01] 有人力顧問指出，職場上不少年滿 50 歲者屬「三高人士」，薪酬、經驗及學歷高，未與時並進就易被淘汰，其中專業及行政人員比基層轉型更難。為鼓勵「後 50」（50 歲或以上人士）進修及再就業，僱員再培訓局推出重點支援「後 50」項目，包括合資格人士今日起至 8 月底可免費報讀一項半日或晚間制技能培訓課程，名額有 1 萬個，並放寬資格，酌情讓較高學歷者報讀；該局又擬資助有意重返職場或需轉型的「後 50」到企業做實習生，推動銀行等公司聘用他們。

課程今起可報名 名額 1 萬

再培訓局的「後 50·愛增值」項目將設 10,000 個名額，合資格的「後 50」本月 1 日至 8 月 31 日可免費報讀一項半日或晚間制技能提升或通用技能培訓課程，並於明年 3 月底或之前入讀課程，涵蓋約 500 個非就業掛 課程，包括酒店業、旅遊業等。再培訓局主席余鵬春指出，不少「後 50」精力充沛，冀移除「耆英」標籤，鼓勵他們進修。

豁免入息抽查 取消重讀限制

以往報讀者須為副學士或以下學歷，再培訓局行政總監吳國強說，今次會酌情讓較高學歷者報讀，按個別個案處理。不少「後 50」曾修讀大學，但社會變化很大，他們或需學習資訊科技等新知識。計劃豁免入息抽查，原定不可於 4 年內重讀非就業掛 課程的限制亦取消。

銀行公關實習 130 小時 名額 50

再培訓局今年 8 月亦會推出「後 50·實習生計劃」，協助有意重返職場及需轉型的退休人士參加短期實習。再培訓局擬與銀行、公關公司、顧問公司等合作，實習長約一個月，共 130



小時，料提供 50 個名額。勞工處將為實習生提供實習津貼及買保險，僱主亦會向實習生發放特別獎金。

安俊人力資源顧問董事總經理周綺萍指出，本港近乎全民就業，保安、清潔工等基層工種需求大，年滿 50 歲學歷低者有較多機會。她說專業及有學歷人士轉型則較困難，如會計、文職人員等，「未必想放棄原本技能或做人工較低及勞動力大的工作」，而不少僱主傾向聘用較年輕的人。她認為高中齡人士求職困難，最大問題始終是企業的年齡歧視嚴重，促請政府正視。

顧問：薪酬經驗學歷三高易淘汰

泰田、麥基爾國際顧問有限公司董事總經理蔡惠琴形容，不少年滿 50 歲者屬「三高人士」，薪酬、經驗及學歷高，但隨社會轉變，若未與時並進，如學習資訊科技，較易被淘汰。她認為計劃可協助重返就業市場或需轉型的「後 50」，不少僱主在勞動力不足下，不介意聘用年滿 50 歲者，但會關注其學習及接受新事物的能力。

4. 誤信損友 青年求職被騙六萬

[2019-6-03] 暑假將至，不少年輕人開始四出搵工，香港青年協會調查發現，近一成受訪青年曾誤墮求職陷阱，當中近四成涉及金融投資騙局或層壓式推銷。有年輕人經朋友介紹從事紅酒代購，未料實際工作內容是拉下線入會，其間更被帶往借貸「買評級」，一度欠下六萬元，直嘆「衰貪心」。

調查在 4 月至 5 月期間於網上進行，成功訪問 434 名年齡介乎 15 至 25 歲、學歷主要為中六或以上的年輕人。結果顯示，8%受訪者曾遇過求職陷阱，當中 64%表示遇過一次，24%更遇過兩次，陷阱以虛假招聘（52%）為主，其次為金融投資騙局（21%）、誘騙進修（18%）及金字塔或層壓式推銷（15%）。

青協首辦網上搵工平台



青協註冊社工張志偉指，隨著科技進步，多了年輕人透過社交網絡平台找工作，調查當中曾透過 facebook、Instagram 或 WhatsApp 找工的均有約四成，形容是新趨勢，惟不少年輕人對保障個人資料認知不足，調查發現，24%受訪者認為提交個人資料後毋須面試獲聘屬合理；33%更認為見工需提供銀行戶口資料包括信用卡號碼，「一般去到簽約先需提供銀行戶口資料，信用卡更唔應該畀」。

25 歲的阿豪（化名）中二輟學，前年經朋友介紹一份紅酒代購工作，他憶述首次到達會場見工時場面墟，每個員工都西裝筆挺，並熱情地找他攀談，「幾個人一個鐘內不停同我講份工學到，講好多術語，最後朋友叫我畀 5,210 蚊試下公司的產品」。阿豪其後再被游說繳款六萬元「買評級」，以分得更多佣金，由於手頭不夠錢，朋友帶他到大眾銀行借貸，阿豪回想坦言太相信朋友，自己也「衰貪心」，慶幸債款最終分兩年全數歸還。

張志偉呼籲年輕人對任何要先繳費的工作應心存防備，一旦懷疑被騙盡早報警。

青協今年亦首次舉辦網上「青年就業博覽」，至今收集到逾 3,300 份適合職場新鮮人的工作，當中逾 550 份工作為暑期工，包括文職及書展推廣工作，時薪由 42 元至 60 元，網站由即日起開放至 8 月 31 日。



其他新聞 2 篇

1. 搶人大戰開打，日本 Sony 調高起薪並替 AI 新進員工加薪 20%

[2019-6-03] Google 與蘋果等美國科技公司不僅改變了世界，他們著重個人主義的風格甚至翻轉了過去僵固保守的企業文化，特別是在亞洲國家。為了競爭高科技人才，日本企業發現無法再已過去講求齊頭式平等與資歷的方式來招攬人才，紛紛提出誘人的薪資，如 Sony 即宣布為人工智慧等軟體人才加薪 20%，預計將帶動其他日本企業，掀起新一波搶人才的金錢競賽。

精通人工智慧和軟體開發等領域的畢業生現在非常搶手，包括汽車製造商、貿易公司和銀行都需要這些軟體人才，他們還可以選擇加入新創公司或外國科技公司，甚至可以自己創業。現在在日本，即使是許多學生心中的最理想雇主 Sony 也發現難以吸引到頂尖人才。

據日經新聞 (Nikkei Asian Review) 與 QUARTZ 報導，日本科技公司是被迫改變薪資結構，原因是他們發現與外資科技公司競爭人才方面遇到困難，因此必須提高薪資、更快的升遷管道以及基於業績的加薪，來重新思考傳統的企業薪酬方法。

Sony 預計在今年 400 名新員工中，約有 5% 的人會看到他們的薪資迅速超過平均水準。現在有碩博士學位的研究生畢業後加入 Sony 技術部門的新員工，基本年薪約為 600 萬日圓，約合台幣 170 萬元，第二年會加薪到 630 萬日圓。根據公司新的薪酬結構，具備加薪條件的員工將在第一年獲得 730 萬日圓年薪，約合台幣 210 萬元。

Sony 在本財年也提高整體起薪。在獲得本科大學學位後，今年春天加入的新畢業生將在三個月的試用期後每月薪資為 25 萬日圓，約合台幣 7.2 萬元，而擁有研究學位的畢業生月薪為 28 萬日圓，分別比去年上漲 2 萬日圓和 1.5 萬日圓。

Sony 還確保外國員工在日本工作感到自在。根據其網站，來自國外的工作人員可以完全用英語面試與工作。該公司一直在國際上招聘工程師，2009 年以來就開始鎖定印度人才。憑



藉其新的薪酬結構和對非日語工作人員的開放性，Sony 可能確實比以往更容易與美國科技巨頭競爭吸引最優秀和最聰明的員工。

根據 Glassdoor，美國 Google 軟體工程師的基本薪資從 7 萬美元到 13 萬美元不等。同樣，蘋果工程師的數據顯示起價範圍從 7 萬美元到 14 萬美元不等，平均基本薪資約為 10 萬美元。

日本科技界以外的公司也在重新審視新員工的薪酬，如 Uniqlo 母公司 Fast Retailing 將從 2020 年春季開始提高起薪 20% 左右。

2. 台高校「供過於求」 放寬居留就業吸港生 醫保獎學金 人文氣息濃

[2019-6-03] 台灣高等院校因「少子化」危機和兩岸關係冷卻，導致學位「供過於求」，向港澳學生伸出「橄欖枝」。本報記者近日赴台採訪台灣教育部以及多所高校，探訪新興學科如電競、航天專業、無人機等。教育部官員介紹，已經對港澳學生放鬆留台政策，畢業後基本可以直接留台就業。有港生表示，欣賞台灣重視理工科教育，且台灣「人情味濃」、政治環境文化自由，未來會考慮留台工作。

台灣政府早年開放私立大專院校的申請，並提出廣設大學的理念，至今已有大專院校一百六十一所。但受「少子化」危機、全球生源競爭及兩岸關係緊張等因素影響，今年台灣新生人數銳減至二十四萬人左右，導致高校學位「供過於求」。據教育部統計，今年全台灣共有一百七十餘個系所停招，其中不乏知名大學。

生活學習環境相似

在「併校」、「退場」營造的緊張氛圍中，港澳學生成為台灣高校力爭取的目標。本報近期應台北經濟文化辦事處邀請，到訪樹德科技大學、義守大學、成功大學、長榮大學、交通大學及台灣陸委會、教育部。高校領導及政府官員均表現出對港生生源的渴求。

台灣教育部國際及兩岸教育司科長畢祖安表示，台灣與香港歷史淵源深、距離近，生活習慣、學習環境相似，香港學生獨立性強並且自信十足，「香港學生很優秀！他們對學習及未



來的人生規劃有自己的想法。」

一些受訪的港生也表達了對台灣的喜愛，認為香港「步調太快」，台灣相對更「悠閒」、「人情味更濃」。長榮大學的港生何愷善說，很適應台灣的生活，像「第二個家」。去年剛從台灣師範大學畢業並拿下台灣誠品書店十大暢銷書排行榜第二名的香港新生代作家不朽稱，在台灣讀書有很多不同的可能性，文學氣息亦更重，「台灣圓了我的作家夢」。

香港學生曾在「三三四」學制改革後出現過短暫的「留台潮」，但在港府加大資助力度下逐漸回流，近年港生申請赴台及註冊人數出現下跌 象。陸委會主委陳明通在出席「在台港澳學生留台就業創業座談會」時表示，為吸引港生留台就學、就業，政府近年來推出一系列優惠政策與措施，包括「放寬港生畢業後留台工作的門檻」、延長居留時間及放寬定居條件等。

八重標準評點定居資格

除此之外，台灣高校為港生提供醫療健保、獎學金等。同時台府相關部門每年定期舉辦四場與留學生面對面的座談會，以解答生活及就業實際問題等。最吸引港澳生的一項政策是台灣當局推出的新「評點制度」，不再以單一薪資標準規定港澳學生留台標準，而是以八重標準「評點」，只要滿七十點即給予留台工作資格，工作五年後便可定居台灣。