



(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：全面最低工資立法工作已於社協會介紹法案內容](#)
2. [澳門日報：梁孫旭促優化法例增僱員信心](#)
3. [華僑報：黃潔貞就外藉家傭提口頭質詢 促全面完善規管政策](#)
4. [濠江日報：促明確優才科才標準](#)

香港新聞總數：4 篇

1. [香港 01：創科局科技培訓計劃 資助 335 本地企業涉款 557 萬](#)
2. [香港電台-港聞：羅致光：公務員作為政府重要骨幹相信會依法履行職務](#)
3. [文匯報：人才「車輪轉」 保險業：「重練」耗資源](#)
4. [香港電台-財經：調查指去年企業員工培訓預算比率減少](#)

其他新聞：2 篇

1. [科技新報：離岸風電、智慧機械鬧人才荒，海外攬才需求 100%](#)
2. [香港電台-大中華：台勞動部稱已促成長榮勞資雙方接觸](#)



澳門新聞 4 篇

1. 全面最低工資立法工作已於社協會介紹法案內容

[2019-6-20] 勞工事務局代局長吳惠嫻就立法會李振宇議員書面質詢的回覆如下：為使所有僱員獲得最低工資保障，於二〇一九年財政年度施政報告中，特區政府已將《最低工資》列入二〇一九年的法律提案項目，特區政府正積極推動全面最低工資的立法工作，包括已於二〇一八年公佈有關《最低工資》立法工作方面的諮詢總結報告及草擬了相關法案文本，並已於二〇一八年十二月舉行的社協全體會議上介紹法案文本的主要內容，以讓勞資雙方討論及發表意見。現階段，本局正加緊跟進有關後續工作，並會將有關法案儘早提請進入立法會審議作為工作目標。

對於質詢指出按現時第七/二〇一五號法律《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》規定，月薪僱員提供超時工作後收到的每小時報酬可能低於法定時薪最低工資金額方面，特區政府表示關注，將持續聽取社會意見，並會在全面最低工資立法過程中審慎作出考慮及分析。

至於最低工資金額的檢討方面，經檢視第七/二〇一五號法律在二〇一六年及二〇一七年的實踐經驗，最低工資的檢討必須以數據為依據』同時亦須考慮本澳的經濟發展及競爭力，以及確保僱員的就業不會因最低工資而有重大的影響。

此外，考慮到全面最低工資制度將涉及各行各業，在檢討金額水平時』須收集分析更多方面的相關資料及數據，而為排除周期及季節性影響，須至少參考一年或以上的數據較為理想，且數據參考期與數據對外公佈日期之間又往往存在一定的時間差距』故亦須充份考慮收集影響評估的最新數據所需的時間。

基於以上原因，特區政府在二〇一八年公佈相關諮詢總結報告提出建議最低工資金額須於法案生效後兩年進行首次檢討，其後每兩年須進行一次檢討，並可按經濟發展情況調整有關金額。倘檢討結果顯示需調整最低工資金額，則基於調整有關金額會涉及修法程序，故需草擬法案文本及按照法律規定的程序跟進工作，以便將法案送交立法會進行審議。至於質詢提及香港的金額調整方式，特區政府在推進最低工資立法工作時，會參考鄰近地區的經驗和做法，但將結合澳門實際情況處理。



立法議員李振宇書面質詢如下：第一，雖然立法會法律顧問認為最低工資月薪僱員超時工作報酬的計算方式的檢討較適宜在全面最低工資法案進行。但由於《勞動關係法》規定了所有業務領域的一切勞動關係，在政府表示暫時未有全面檢討《勞動關係法》時間表的情況下，在全面最低工資法案中檢討月薪僱員超時工作報酬的計算方式，則勢必會與《勞動關係法》有關規定相抵觸。這實際上已經表明在全面最低工資法案中檢討月薪僱員超時工作報酬的計算方式不具可行性，亦造成一行業兩工種最低工資月薪僱員超時工作報酬低於法定時薪金額的情況將在全面最低工資法案中繼續存在，令權益受損的僱員範圍由一行業擴大至所有行業。

請問，政府如何在不檢討《勞動關係法》有關規定的情況下，在全面最低工資法案中保障月薪僱員超時工作獲得合理報酬，保障僱員權益？第二，政府在《最低工資》法案諮詢總結報告中建議「首個全面最低工資水平在法律實施滿兩年後作出檢討，其後，按社會的實際情況，以及全面最低工資的實施經驗，每兩年須至少進行一次檢討」。請問，政府如何理解、未來又將如何執行《最低工資》法案諮詢總結報告中所提最低工資水平「每兩年須至少進行一次檢討」的有關建議？會否嚴格遵循香港政府對最低工資金額進行調整的科學作法？

2. 梁孫旭促優化法例增僱員信心

[2019-6-20] 立法議員、工聯副理事長梁孫旭表示，僱員信心及滿意度指數與經濟、就業環境及企業的薪酬工作條件呈正相關。雖然本澳經濟取得一定成果，但相關調查指數並無顯著上升，顯示本澳就業條件及經濟成果未能得到合理分享。促請特區政府優化本澳勞動法律法規和為本地居民創設人才晉升階梯，同時呼籲具條件的企業向員工加薪和創設良好工作環境，讓員工合理分享經濟成果。

梁孫旭指出，多種數據顯示，本澳總體經濟及就業環境尚處於一個算理想的情況，呼籲具條件的企業向員工加薪和創設良好的工作環境，讓員工合理分享經濟成果。此外，政府目前已就修改勞動關係法及制定僱員最低工資進入修法及立法程序，相信在落實疊假補假、男士有薪侍產假、增加產假及落實各行各業最低工資，將有助提升本澳僱員的信心及滿意度。促請特區政府積極優化本澳的勞動法律法規和為本地居民創設人才晉升階梯。



近年政府致力推動博彩業非博彩業元素投入，博企的非博彩業僱員人數亦不斷增加。政府過去有要求博企的本地僱員擔任中高層管理比例不能低於八成半，但在非博彩領域方面則無相關的要求，期望當局除規範博彩領域，亦應逐漸推向非博彩業僱員，以推動本地僱員向上流動。

3. 黃潔貞就外籍家傭提口頭質詢 促全面完善規管政策

[2019-6-23] 立法議員黃潔貞表示，近年，本澳雙職與輪班工作的家庭數目不斷增長，部份家庭選擇聘請家傭分擔家務工作，令家傭需求亦隨之而上升。當中，據政府統計數字顯示，外籍的家傭人數已超過二萬九千人，亦即已佔本澳人口約二十分之一。然而，長久以來本澳並無完善的政策與法規對龐大的外傭群體進行規管，令其質素與技術都未能得到保證，更甚是近年涉及外傭的不規則甚至犯罪行為如從事賣淫活動、涉及家暴、盜取僱主金錢等情況時有發生，已令不少外傭僱主感到擔憂。

當局早在二〇一八年初，一般性審議《職業介紹所業務法》時，已承認不可憑一部法律堵塞所有家傭、外傭漏洞，未來要採用「組合拳」解決問題。雖然現階段修改《聘用外地僱員法》草案已進入立法程序，未來將規範防止以旅客身份入境轉為外傭，解決外傭「無罟雞籠」來澳的情況；但現階段仍只見不同法律措施單打獨鬥，有關涉及外傭的各項法律及措施到底如何互相配合，至今未有一個系統性的規劃與落實時間表，所謂「組合拳」到底是以怎樣的「組合」出擊仍不得而知。

再者，有不少外傭僱主反映，擔心上述法律生效後外傭入境時間可能變得更長，從而導致外傭數量減少與工資上升，對收入一般的家庭，特別是雙職家長影響甚大；加上禁止旅客身份入境轉為外傭後，未來聘請外傭大多只能透過中介公司進行，但現時仍無規定中介有培訓家傭的責任，又無與家傭輸出國作協議，始終無法解決質素參差問題。因此，倘若當局未能以一籃子政策作考量，對修訂《聘用外地僱員法》、《職業介紹所業務法》，以及訂立外傭專門法律，做好和家傭輸出國的溝通等各項法律與政策措施作全盤配合，本澳外傭亂象始終無解。



對此，他提出以下質詢：一、對於當局未來規範防止以旅客身份入境轉為外僱，參考過去香港類似的經驗，外僱數量可能一時間嚴重短缺，且實施後一般申請期延長，成本上升；即使經職介所聘請，據了解現時亦需時約一個月，這些情況都對於部份有急切需要的家庭造成很大影響。為此，請問當局未來如何確保外僱輸入的穩定性與即時性，加快審批流程，避免引起外僱數量與薪酬上的波動，影響本澳家庭生活？

二、外僱規管涉及多項法律與政策措施，但現時僅有《聘用外地僱員法》及《職業介紹所業務法》有較清晰的修法內容或方向。為此，請問當局過去所提出的「組合拳」措施涉及甚麼內容，且現階段進展為何？能否確保各項法律措施實施生效的時程，以及內容能相互配合社會現況，真正以「組合拳」出招，全面解決現時本澳家傭問題？

4. 促明確優才科才標準

[2019-6-24] 議員區錦新在書面質詢中表示，去年底在討論今年施政方針時，經濟財政司司長梁維特透露，要引進人才來澳，必須處理四類問題的主要癥結，包括：一、居住於內地的中國公民申請來澳定居的法律問題；二、必須先獲本地僱主聘任才可作出申請的問題；三、執行部門未能全面判斷優秀人才的問題；四、狹義的「通常居住」要求難以吸引全球化的優秀高端人才的問題。所以梁司長表示，正研究引入優才科才先導計劃，未來引入的優才科才來澳前無需先獲本地僱主聘用，申請人可選擇來澳後就業或自主創業。此一說法迅速在本澳社會中引起極大反響。

行政當局回應只是抽象地講了大堆外地經驗和外地做法，也談了本澳的技術移民制度。只是，由於按照經濟財政司司長的闡述，那些被視為「優才科才」的人士，「來澳前無需先獲本地僱主聘用，申請人可選擇來澳後就業或自主創業」。人們所擔心的是，由遊客可以搖身一變成為外地僱員這個漏洞被社會批評了許多年，都無法解決，現在又在此漏洞上添另一個可能更大的漏洞。而且，在這種狀況下，人們更憂慮的是，真正的優才科才未必因為有此政策而被吸引來澳門，更多的反而是在外地撈唔掂的人借此制度漏洞而打著「優才科才」來澳門魚目混珠。



為此，他就上述問題向行政當局提出以下質詢：

一、當局在回覆本人質詢中稱，人才發展委員會將「爭取於本年度開展與優才計劃相關的諮詢工作，廣泛聽取社會各界聲音，完善不同類別人才定義」，那就意味著，至如今，連人才定義仍待透過今年的諮詢才能確定。而在人才定義都未明確的基礎上，當局就有意推行「優才科才」計劃，是否過於兒嬉？

二、按照經濟財政司司長的闡述，那些被視為「優才科才」的人士，「來澳前無需先獲本地僱主聘用，申請人可選擇來澳後就業或自主創業」。問題的關鍵是誰確定他們是「優才科才」？是有一個機制確定他們是「優才科才」才可以讓他們「來澳前無需先獲本地僱主聘用，申請人可選擇來澳後就業或自主創業」？抑或只要他們自己感覺是「優才科才」，就可以「來澳前無需先獲本地僱主聘用，申請人可選擇來澳後就業或自主創業」？

三、對容許外地人以遊客身份在澳逗留期間找尋工作，對本澳勞動市場製造混亂，當局多年前已承諾要修法堵塞漏洞，但據回覆本人的質詢中所透露，政府計劃修改《聘用外地僱員法》以規範從事非專業及家務工作的非本地居必須持有由特區政府發出之工作憑證入境方具條件獲批給「僱員身份之逗留許可」。但相關修改法規去年才在社會協調常設委員會聽取意見，「現階段正加緊跟進後續工作，爭取盡快提呈進入立法程序」。按照澳門政府的政治語言，這種說法是否意味著修法無期，連修法時間表亦欠奉？一個在社會上揚揚沸沸了好幾年的問題，至今竟連解決也無期？



香港新聞 4 篇

1. 創科局科技培訓計劃 資助 335 本地企業涉款 557 萬

[2019-6-19] 政府於去年 8 月推出再工業化及科技培訓計劃，資助本地公司人員接受高端科技培訓。計劃自去年 8 月起共資助來自 335 間本地企業共 831 名人員接受科技培訓，資助總額為 557 萬元。

計劃在 2018 年 8 月推出，每間合資格公司每年可申請最多 50 萬元資助，安排僱員接受科技及「工業 4.0」相關培訓，政府最多資助公司最多三分二培訓項目費用。計劃容許僱主為員工揀選培訓課程，另培訓機構也可開辦課程並向計劃秘書處登記然後招生。

提出書面質詢的資訊科技界立法會議員莫乃光指，業界批評計劃登記和批核程序繁複費時，令培訓機構在短時間內難以招生。創科局長楊偉雄回應指，上月已改善申請流程，培訓機構只需書面通知秘書處，便可以再舉辦同一個曾經獲批登記的公開課程最多兩次。

另外，計劃於 3 月推出網上申請系統，供培訓機構提交課程申請，同時已優化網站界面及功能，令企業更容易搜尋合適的培訓課程。

現時計劃至今曾資助 335 間本地企業為員工提供科技培訓，當中三成為製造科技企業（99 間），另外創新科技和時裝及紡織分別有 44 間和 42 間。

截至今年 5 月底，秘書處平均需時 30 個工作天處理培訓機構提交的公開課程申請，並可在培訓課程開課前 71 個工作天通知有關機構。

2. 羅智光：公務員作為政府重要骨幹相信會依法覆行職務

[2019-6-21] 本年度公務員薪酬調整，高層公務員加薪 4.75%，中低層公務員就加薪 5.26%。公務員事務局局長羅智光在立法會會議表示，如果建議獲財委會通過，預計最快 7 月底可以發放調整後的薪酬，生效日期追溯至今年 4 月 1 日。



民主黨林卓廷提出，公務員薪酬調整幅度亦考慮到公務員的士氣，他詢問羅智光有沒有留意到，因應修訂《逃犯條例》事件影響公務員的士氣，又詢問當局會否就士氣受影響進行研究。

羅智光回應，特首林鄭月娥已經就事件解釋及道歉，當局希望整個社會向前看，公務員作為政府重要骨幹，當局重視公務員的士氣，亦相信公務員會依法覆行職務。他說希望各界和平理性方式處理各項問題，多點溝通，推動香港未來發展，又認為毋須進行相關研究。

議員陳凱欣提出，由於有示威活動，擔心立法會會議會受到影響，詢問當局如果財委會未能在立法會休會前通過有關事項，將如何處理。羅智光說，希望有關議程可以在暑假期獲財委會通過，希望議員以市民福祉為依歸，盡快批准有關項目。

3. 人才「車輪轉」保險業：「重練」耗資源

[2019-6-21] 暑假將至，勞工處於昨日及今日一連兩天在油塘社區會堂舉行大型招聘會，提供來自飲食、零售、物業管理、運輸等行業合共逾 2,500 個職位空缺，吸引不少青年到場應徵。本港失業率持續低位，有保險業僱主表示，人才流動猶如「車輪轉」，持續有招聘需求，亦浪費了不少資源於重新培訓之上，希望透過加薪挽留現有員工。

勞處招聘會 2500 職缺任揀

勞工處一連兩天的東九龍大型招聘會吸引 46 個僱主合共提供逾 2,500 個職位空缺，當中逾 70% 為全職職位、逾 90% 學歷要求為中六或以下、約 60% 毋需相關工作經驗。全職月薪介乎 1 萬元至 1.8 萬元，部分僱主提供即場面試，吸引不少青年到場。

在現場招募人才的保險公司負責人麥先生表示，保險業人才流動猶如「車輪轉」，不少新人入行不足兩年便因薪酬待遇等問題，不是「跳槽」至其他公司便是轉戰地產或零售業。

他指出，尚幸不斷有新人入行，能夠及時彌補各職位空缺，但需要不斷重新培訓，浪費了不少資源，因此希望透過更吸引人的薪酬招聘新人及挽留現有員工。



有物流公司負責人表示，倉務員及司機收派員的職位最多人應徵，他坦言物流業亦面對僱員流失率高的問題，但公司並無刻意調高薪金挽留員工。另有參與招聘會的公司表示，求職者多數為中年人士，主要應徵倉務員及生產輔助員等技術要求及薪酬較低的職位，維修技術員、機械操作員及系統維護管理員等要求較高的職位則無人問津。

現年 21 歲的電子工程系副學士生求職者李先生表示，希望能找一份暑期工消磨時間之餘，亦能賺取生活費，昨日到場應徵兼職侍應生及兼職售貨員的職位，「招聘會可即時面試，不用上網申請然後慢慢等通知嘛！」他表示，並無特定工種要求，但上班地方一定要在家附近，最好時薪達 60 元。

26 歲的周先生原本從事酒店業，後因人際關係問題離職，希望找到一份起薪點約 1.6 萬元的工作，昨日到場主要是希望了解各行業的市場需求及薪酬待遇，但他慨歎「無一份工合心意。」30 歲的盧小姐則希望找到一份服務業的工作，「薪金無 1 萬元都不會考慮，要不然連生活費都支撐不了。」

4. 調查指去年企業員工培訓預算比率減少

[2019-6-24] 香港人力資源管理學會調查顯示，去年企業員工培訓預算，佔全年薪酬平均比率跌至 3.3%，按年下跌 0.1 個百分點，當中銀行、金融服務、保險業的預算比率最高，達到 8.6%，較低為運輸物流業，不足 4%。至於最低是媒體及出版，比率 0.4%。企業預算主要用於培訓非管理層員工。

學會在今年 2 至 4 月訪問 111 間來自 18 個工商界別，逾 5.4 萬名全職僱員。由 69 間企業提供的資料顯示，去年員工人均受訓 16.9 小時，按年下跌 6.6%。

數據又顯示，企業熱衷培訓僱員掌握新科技，46% 受訪企業在調查之前兩年間已經展開與新科技相關的僱員培訓。學會指，雖然企業用於員工培訓和發展預算比率略為下跌，但對於增強僱員投入度及促進企業長遠發展，員工培訓所發揮的重要性不減，而培訓時數下跌，亦不代表員工實際得到的培訓減少，因為部份形式培訓未有納入調查。



其他新聞 2 篇

1. 離岸風電、智慧機械鬧人才荒，海外攬才需求 100%

[2019-6-24] 政府力推五加二創新產業，盼能驅動經濟轉型升級，但國發會彙整調查報告顯示，五加二產業當中的智慧機械、離岸風電遇上人才招募困難的窘境，且海外攬才需求度達 100%。政府提出「智慧機械」、「亞洲·矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」等五加二產業創新計畫，希望以創新的經濟模式，加速台灣產業轉型升級。

不過現實總是殘酷，國家發展委員會最新發布的「108-110 年重點產業人才供需調查及推估」報告指出，五加二產業當中，各個產業或多或少存在人才招募困難情況，其中又以智慧機械產業最為嚴峻，廠商反映招募困難度為 100%。

此外，屬於國防產業鏈一環的造船業，招募困難度也達 90.9%，綠能科技產業下的離岸風力發電業，招募困難度也相當高，達到 57.1%。

廠商找人才不順利，放眼海外也是選項之一，國發會一併調查各產業的海外攬才需求度，發現五加二產業當中，竟有三業別需求度高達 100%，除了招募困難度高的智慧機械業、離岸風電業，亞洲·矽谷產業下的資料服務業也在其中。

國發會官員表示，招募困難度、海外攬才需求度兩個數據應一併檢視，前者與工作條件、產業發展等因素有關，後者則反映了國內培育人才不及，廠商不得已轉往海外尋覓人才。

若特定產業的海外攬才需求度高，國發會官員認為，這代表產業有需求，但國內無法滿足，短期培育也來不及填補缺口，是一項警訊，教育體系必須盡快投入資源，以減緩人才的供需缺口，否則不利產業發展。

解決攬才困境 3 對策：產學合作、在職進修、國內媒合

有關離岸風電產業人才招募困難，海外攬才需求更達 100%，經濟部工業局認為是「非戰之



罪」，直指以台灣目前離岸風電的產業發展階段，仍欠缺海事工程施工實績，得花數年時間，從離岸風場建設中累積經驗、完整掌握技術；也因此，產業發展初期，人力需求將以外商人才為主要供應來源，本土人力僅占部分比例。

至於智慧機械產業缺人才情況，工業局指出，智慧機械產業所欠缺的人才類型包括機械設計、電控設計、機電整合、軟體人機介面、智慧化生產、物聯網應用等 6 類工程師，全都面臨招募困難問題，且均具海外攬才需求，其中又以物聯網應用工程師、智慧化生產工程師招募困難程度高於其他類人才。

做為產業主管機關，經濟部已對智慧機械的攬才困境拿出對策，預計從三面向著手：一是加強產學合作，培育業者所需的專業人才，二是針對在職員工開辦產業趨勢相關的專業課程，解決業者的燃眉之急，三是透過經濟部投資業務處的管道，進行國內媒合活動、海外攬才團及單一攬才服務窗口，協助業者延攬海外人才。

近幾年台灣經濟成長力道趨緩，產業轉型升級更顯重要，國發會表示，每年都會針對重點產業進行調查，掌握各產業的人才問題及因應對策，除了有助於了解人力供需趨勢，也可做為相關部會研擬培訓、留用及延攬等人力資源對策以及建置職能基準的參考。

2. 台勞動部稱已促成長榮勞資雙方接觸

[2019-6-24] 台灣長榮航空的空中服務員持續罷工。勞動部針對罷工提出方案，但表示暫時不便透露，又說已促成勞資雙方接觸，希望在短期內能再協商。交通部表示，勞動部已積極跟進，初步了解勞資雙方有機會各退一步。

發動罷工的工會約 40 人，早上到總統府陳情。工會表示，目前約有 15 名員工被滯留在外地，若不簽署「不罷工同意書」就無法返台。長榮回應說，同意書並非威脅員工不准罷工，只是計算工作人手。長榮早前宣布，星期日至星期五將取消 640 多個航班，預計影響 10 多萬名旅客。