



**(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. [現代澳門日報：金管局中葡基金 續辦人才培訓班](#)
2. [市民日報：酒店業人力資源需求放緩](#)
3. [市民日報：社工從業員冀獲培訓穩隊伍](#)
4. [華僑報：黃潔貞促深化公僕招聘改革](#)

**香港新聞總數：4 篇**

1. [香港商報：工聯會倡設緊急失業援助金](#)
2. [東方日報：中小企苦撐 政府擬出招刺激消費保就業](#)
3. [大公報：政府推全方位搵工網提供逾 1.3 萬空缺](#)
4. [東方日報：機場三跑 填海有人願做 再聘 400 外勞](#)

**其他新聞：2 篇**

1. [財經新報：因應缺工！九成日本企業調漲薪資，比重創歷史新高](#)
2. [大公報：灣區前三季人才淨流入 1.3% 廣深最旺](#)



## 澳門新聞 4 篇

### 1. 金管局中葡基金 續辦人才培訓班

[2019-11-27] 為配合澳門金融產業發展，澳門金融管理局（金管局）與中葡合作發展基金（中葡基金）聯合舉辦第二期“澳門金融人才短期培訓班”，組織了來自金管局，以及銀行公會、保險公會、財資市場公會的本地金融業界合共 26 名代表，於 11 月 10 日至 16 日期間前往廣州及深圳培訓學習。

因應《粵港澳大灣區發展規劃綱要》於今年 2 月出台，是次培訓班圍繞大灣區及澳門金融能力建設為主題，以專題講座、經驗分享及參觀調研等形式，與學員探討大灣區建設下澳門的機遇和前景、開發性金融如何支持大灣區經濟發展、國家外匯管理政策、融資租賃及資本市場發展等議題。在得到中央人民政府駐澳門特別行政區聯絡辦公室、國家開發銀行、中國出口信用保險公司及招商局港口等機構的大力支持下，培訓班得以順利圓滿舉行。

在開班儀式上，國家開發銀行廣東分行行長郭蕾表示，澳門是大珠三角區域的重要門戶，十分重視與澳門的合作，認為可借助粵港澳大灣區建設的重大機遇，與澳門經濟適度多元建設深度融合，助力澳門實現更高質量的發展，並期望培訓班成為雙方增進瞭解、凝聚共識、促進合作的平台。金管局行政管理委員會委員黃善文表示，澳門在發展特色金融的過程中，尤其需要具實力及國際業務經驗的機構支持，特別感謝國家開發銀行及中葡基金持續為澳門提供人才培訓機會。未來，金管局將持續推動多元化的人才培養計劃，提升澳門金融產業的競爭力。

### 2. 酒店業人力資源需求放緩

[2019-11-30] 統計暨普查局現公布今年第三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。

今年第三季末，酒店業有 60,614 名全職員工，按年增加 4%；9 月的平均薪酬（不包括花紅及獎金）為 18,590 元（澳門元，下同），上升 3%。飲食業有 26,154 名全職員工，按年上升 3%；平均薪酬為 9830 元，上升 0.4%。



製造業有 9130 名全職員工，按年減少 4.3%；平均薪酬為 12,620 元，上升 7.4%。水電及氣體生產供應業有 1096 名全職員工，按年減少 2%；平均薪酬為 31,700 元，下跌 1.5%。

保險業有 615 名全職員工，按年增加 3.5%；平均薪酬為 29,370 元，上升 6.5%。金融中介服務業有 369 名全職員工，按年減少 10.4%；平均薪酬為 15,000 元，上升 1.6%。

#### 飲食業職位空缺顯降

托兒服務有 1559 名全職員工，按年增加 5.8%；平均薪酬為 15,940 元，上升 4%。安老服務有 970 名全職員工，按年增加 19.8%；平均薪酬為 15,310 元，下跌 1.9%。

在空缺方面，第三季末飲食業（1844 個）、酒店業（1395 個）及製造業（659 個）的職位空缺數目按年分別減少 475 個、1041 個及 226 個。保險業有 95.8% 的空缺要求懂英語；酒店業有 70.8% 及 49.6% 的空缺需懂普通話及英語。

今季酒店業的僱員僱用率（5%）、僱員流失率（3.6%）及職位空缺率（2.2%）按年分別下跌 1.4、1.6 及 1.8 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（8.6%）按年上升 2.7 個百分點，職位空缺率（6.6%）下跌 1.8 個百分點，反映該行業部分職位空缺已被填補。

第三季調查行業之僱員共有 337,233 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 39.8%；其中酒店業參與培訓課程的僱員達 332,167 人次，學員中以參加「商業及管理」課程的佔最多（51.9%），其次是「服務」（40.0%）；主要在工作時間修讀。在費用方面，酒店業、保險業及金融中介服務業均有超過九成學員的課程費用由場所支付，而製造業的有關比例只有 58.3%。

### 3. 社工從業員冀獲培訓穩隊伍

[2019-12-01] 一項調查指出，77% 的受訪社工在生涯裏曾有離職念頭，當中近半打算轉行。負責調查的協會期望政府加大投放培訓資源，培育本澳社工專業督導人材。

社會工作人員協進會主辦、社工局及澳基會贊助的《澳門社會工作人員就職情況研究》發布



會昨舉行。社會工作人員協進會理事長吳婉瑩、副理事長吳雲峰，香港城市大學社會及行為科學系博士關志健出席。

#### 調查發現過半社工想離職

該會於7月至9月向社工收集279份問卷，受訪社工年資平均6.21年。調查發現，有77.2%的受訪社工在生涯裏曾有離職念頭，當中有近一半表示有轉行打算。讓社工選擇離職的因素包括薪酬福利不理想（68.5%），缺乏有效的督導支援（50.5%），缺乏在職培訓機會（40.1%）等。

關志健表示，初職社工對社工工作範疇及角色缺乏認識，當面對複雜的工作時才了解落差，感到身心俱疲；資深社工處理危機個案，要應對很多突發事件，個人情緒受影響；前線工作者感工作負荷大，要達至服務指標而增加工作壓力。

他又指出，初職社工與督導雙方的期望有差異，初職社工未能獲得督導在其新入職階段提供支援及支持；部門督導身兼行政角色，令社工未能坦誠分享；初職社工認為應多接觸服務對象，而非行政工作。

吳雲峰表示，研究發現前線社工在處理高危個案或應對危機事件的經驗不足，加上不同機構對於督導的安排各異，讓前線社工感到資源不足，建議從社工專業督導培訓開始，透過與院校合作建立社工專業督導培訓系統，期望政府加大投放培訓資源，培育本澳社工專業督導人材。

他建議，政府及協會關注社工人員心理健康需要，為社工人員提供相關服務；可嘗試在行政與前線服務之間取得平衡，建議優化及精簡行政工作，強化「人」的工作元素，考慮舉辦職涯發展培訓，協助同工規劃個人的專業發展；隨著《社工專業資格制度》通過，建議完善社工專業發展制度，關注前線社工的生涯職業發展包括專業職程、專業支援及福利待遇等。

#### 4. 黃潔貞促深化公僕招聘改革

[2019-12-01] 立法議員黃潔貞表示，公務員作為政府落實良政善治的基礎，讓公共部門「請到人」、「請對人」才能讓政府的各項施政得以順利開展。然而，過去一方面有部門反映



人手不足招聘難，另一方面，公務員架構又持續膨脹臃腫；更曾被廉署揭發在招聘時出現違法違規又或不符合公平公開原則等，這些情況都令社會對公務員招聘的觀感產生諸多不良影響。

隨著政府換屆在即，候任行政長官亦曾在公開場合表示，將會重點深化公共行政改革，而公務員除了作為這場公共行政改革的執行者，也有需要成為改革中的先行者，這是社會對下屆政府的期望。最近，局方因應現行招聘制度生效至今所遇到的問題進行了總結，並提出了一些改善建議方案，社會十分關注當局如何藉此「先立後破」，在公務人員招聘上進行深入徹底的改革，藉以改善政府施政形象，提升管治威信。

而事實上，他及其他議員，甚至社會各界都早已對此向當局建言獻策，但到底如何改？始終未有定案及時間表。雖然當局在回覆議員質詢時表示，部份部門曾有六個多月完成高級技術員及技術輔導員的例子，但有關情況無疑只屬小數，就以行政公職局自身的招聘為例，其招聘高級技術員的整個開考程序就歷時近兩年，技術輔導員的招聘亦需時一年半，反映現時公務人員的招聘仍處於亟待改善的情況。

對此，他提出以下質詢：

一.當局表示將會透過包括縮短報考期、補交文件期，以及各階段上訴時間、合併開考，以及採用面試與職缺數目比例制等措施完善現有招聘制度。請問有關修改預計何時完成提交到立法會審議，讓各公共部門得以盡快提升招聘效率？

二.參考大陸與台灣地區都會向公務員考生收取相應的費用，除了出席率會較澳門為佳（如台灣去年公務員考試出席率近百分之六十八，而現時本澳統一管理開考只有三到四成），更重要的是能彌補到龐大的開考費用。而相關措施在早前行政公職局舉行的會議上，多個公共部門都未有反對意見。為此，請問當局會否盡快開展有關措施的研究？

三.對於在部門有急切或特殊用人需要時，採用非公開招聘方式雖有其必要性。但為免出現濫用情況，同時提升市民特別是有意投身公職人士對政府招聘制度的信心，請問未來會否要求用人部門在採用非公開招聘前，先向行政公職局諮詢意見，提交相關資料及理據，以加強有關非公開招聘的監管？



## 香港新聞 4 篇

### 1. 工聯會倡設緊急失業援助金

[2019-11-28] 修例風波持續多個月，影響本港各行各業及僱員生計。工聯會理事長黃國、權益委員會主任唐廣堯、職業訓練及促進就業委員會主任陳鄧源及多名工會代表昨日與勞工及福利局局長羅致光會面，促請政府提出穩經濟、保就業的措施。該會提出多項建議，包括設立緊急失業援助金；將培訓津貼從每月 4000 元升至 6000 元；資助港人參加本地遊以振興旅遊業；以及政府要積極有為推動勞工政策。

#### 建議派發期限 6 個月

工聯會理事長黃國等該會領導層，昨日與勞工及福利局局長羅致光會面，促請政府盡快提出穩經濟、保就業的措施。黃國指出，本港持續多個月的修例風波，重創廣大打工一族生計，令他們開工不足，收入大幅減少，甚至出現裁員，其中旅遊、酒店、零售、飲食等行業首當其衝，亦開始蔓延至各行各業。

工聯會於會上向羅致光提出一系列建議，第一是設立緊急失業援助金，為受暴力衝擊影響的僱員提供即時援助。該會認為，這是在綜援以外為失業僱員提供更合適的保障，而此失業援助金的保障範圍應包括全港非自願的失業人士。該會引伸道，申請者一旦失業及通過資產審查，就可獲發放援助金，金額最高是每月 14000 元。上述數字是參考 2018 年工資中位數的八成，或過去 12 個月平均月薪的八成。該會建議援助金的派發期只限 6 個月，只供基本支援，讓失業人士找尋工作並重新就業。

#### 倡資助本地遊振旅業

第二，該會建議提升培訓津貼及優化「特別。愛增值」計劃。黃國指出，僱員再培訓局 9 月底推出的「特別。愛增值」計劃培訓津貼太低，應要盡快提高。他回首道，2003 年沙士期間，僱員再培訓局提出類似的培訓計劃，培訓津貼已達每天 200 元水平，上限為 4000 元。他稱「特別。愛增值」計劃全日制課程每天 153.8 元的培訓津貼，低於沙士當年的水平，情況不合理。該會指出，今年 8 月香港的綜合物價指數為 110.9，與 2003 年的 72.8



相比上升 52.3%。黃國指出，上述津貼應按通脹增至每日 300 元，上限應由每月 4000 元升至 6000 元。

第三，該會建議增設「香港人遊香港」計劃，直接資助香港人參加本地遊，以振興旅遊業。計劃之下，香港市民可以最低 50 元，向本港持牌旅行社報名，參加本港一天遊旅行團，政府會向每位參團市民津貼 120 元。該會建議政府資助 1 億元，並維持半年。

第四，該會希望政府應積極有為推動勞工政策，推行社會改革，以解決就業質素惡化的情況。

## 2. 中小企苦撐 政府擬出招刺激消費保就業

[2019-11-29] 持續近半年的反修例風波令香港旅遊業步入寒冬，各相關行業的中小企亦大受拖累。消息透露，政府有意牽頭聯同受影響的行業推出刺激消費措施，並早於個多星期前已著手籌劃當中，希望藉新措施鼓勵市民出外消費。

要在磚頭陣穿梭往來，嚇怕不少旅客。

餐飲失業率 6.1% 創逾 6 年新高

政府早前宣布分三輪推出紓困措施，總涉款額逾六百億港元。有業界人士稱，目前未知政府的第四輪紓困措施安排，但據悉在目前經濟困境下，政府正考慮參考二〇〇三年本港爆發沙士時所採用的一些方案，以保就業及刺激消費為主，例如向僱主提供津貼間接支付部分薪酬給僱員、或提供補貼給某些員工作職能培訓之類。

示威者佔據道路期間，店舖紛紛落閘。

此外，據知政府亦正與各相關部門構思旅遊及相關行業的刺激消費措施，例如資助院舍或團體舉辦本地旅遊團，從而支援旅遊業以至運輸、餐飲等相關行業。

立法會工程界議員盧偉國指，本港第三季本地生產總值按年收縮百分之二點九，失業率達百分之三點一，創兩年來新高，其中消費旅遊相關行業的失業率達百分之五、餐飲服務業失業率飆升至百分之六點一，創逾六年來的新高。他指社會暴力衝擊未完全平息，打擊遊客來港



意欲，加重中小企經濟負擔，難以保障基層員工，故建議政府豁免青嶼幹線收費，減低附近居民和往來機場旅客的經濟負擔。

### 建議寬免差餉牌費 允延遲交稅

其他措施方面，立法會商界議員林健鋒就建議政府允許個人或企業延遲交稅半年或分期付款、下調物業差餉至百分之四、寬免未來一年差餉至每季三千港元、寬免更多牌費，將二千元電費補貼擴大至工商企業。金融服務界議員張華峰則指，之前三輪紓困措施對證券業界無太大幫助，希望下次紓困措施可免除下年牌費、簡化科技券申請程序等。

### 3. 政府推全方位搵工網提供逾 1.3 萬空缺

[2019-12-02] 人力資源規劃委員會昨日推出全新找工作網站 [www.talent.gov.hk](http://www.talent.gov.hk)，整合提供過萬工位，希望可以在 8 至 10 月失業率達到 3.1% 的情況下幫助港人找到工作。政務司司長張建宗亦在網誌中表示，香港有必要立即恢復秩序，才可以挽留人才，重建國際社會對香港的信心和信任。

根據 [Talent.gov.hk](http://Talent.gov.hk) 顯示，網站一共提供了 1.3 萬多個空缺崗位供求職者選擇。當求職者點擊「職業」這一按鈕進行搜索的時候，就可以選擇已經分好類的不同崗位來查看情況。比如餐飲 / 酒店 / 旅遊這個分類中，就有客務部經理、領隊、導遊、前堂服務員等不同種類的崗位分類提供。而網站亦提供了入職要求、前景分析、月薪等分析數據，幫助港人找到合心意的工作。

餐飲、酒店、旅遊業受暴亂影響頗大，失業率上升至 5%，這種蕭條情況亦反映到了求職網站中。在 [Talent.gov.hk](http://Talent.gov.hk) 可以看到，導遊這一個職業分類下只有兩個相關崗位提供。

點開詳情，這兩個崗位都從屬於同一家公司，連崗位名稱和崗位介紹都一模一樣。而廚師招聘分類下只有 19 個崗位，招聘啟事以英文為主，英文較差的人瀏覽起來可能會比較吃力。

飲食業職工總會主席郭宏興認為，招聘網站對飲食業幫助不大。比如網站提供了 30 個前堂服務員的招聘啟事，而需要找工作的工友遠不止 30 個，供不應求。





工聯會旅遊業委員會總幹事林志挺亦表示，新的招聘網站對於旅遊業幫助有限。現在與旅遊業相關的職位已經減少很多，如果有人失業，想要再找到與以前工資相同的工作已經是不可能的事情。談到 Talent.gov.hk 上只有兩個與導遊相關的招聘，林志挺說，對於現在的旅遊業情況來說，這個招聘數量「已經係好多」。

#### 4. 機場三跑 填海有人願做 再聘 400 外勞

[2019-12-02] 四百外勞大軍年底湧入機場三跑工程！本港建造業失業率高企之際，三跑工程竟不向內求，反向勞工處申請四百外勞，一旦勞工顧問委員會獲准，連同早前輸入仍留港工作的外勞，該工程外勞總數目將多達近七百人，成為近年最多外勞的單一地盤。勞顧會資方代表支持相關方案，認為輸入外勞不但有助加快三跑工程的進度，長遠可為本地工人提供數以千計、甚至萬計的就業機會。勞方代表則指，年輕人認為填海工程沒有前景而不願入行是問題癥結，要求政府持續招聘及提供適當培訓，讓公眾勿有錯覺認為政府是帶頭聘請廉價勞工取代本地打工仔。

機場三跑的填海工程計劃再次申請輸入外勞，倘獲批外勞人數最高可達六百九十七人。

受立法會拉布影響，建造業的失業率持續高企，今年八至十月的失業率達百分之四點九，遠高於整體的百分之三點一。不過，在建造業工人開工不足的情況下，去年獲批輸入五百一十八名外勞的三跑工程欲再度輸入外勞。據知，填海工程明年初將迎來高峰期，鑑於人手不足，承建商過去整年已按規定加強招聘本地工人的措施，包括透過在報章及網站刊登招聘廣告、提供專車及接駁船隻接送安排及臨時住宿設施等，惟最終僅聘得數名工人，未足以應付工程高峰期，遂再次向勞顧會提交輸入外勞申請，涉及五個工種，共四百人，僱用期則由一年半至兩年不等。

倘獲批 工程外勞總數近 700 人

倘勞工處批准是次第二批的外勞申請，加上去年輸入仍留港的外勞人數，料整個填海工程外勞人數高峰期會達六百九十七人，而從事填海工程的本地工人數則有七百四十一人。換言之，該工程每兩個工人，便有一人屬外勞。

據了解，三跑工程接連輸入外勞亦有其苦衷，原因是明年完成關鍵填海工作後，後續的基礎建設工程將緊接展開，包括擴建二號客運大樓、改建北跑道、以及興建旅客捷運系統和高速



---

行李處理系統等，未來五年間將為本地工人提供每年五千八百至一萬一千一百個職位。一旦填海工程未能如期完成，相關後續工程亦不能展開，數以千計的職位或會因此而流失。據知，承建商已承諾明年起的地面工程不會再輸入外勞。

#### 憂前景 年輕族拒投身填海業

勞顧會勞方代表鄧家彪指，不少本地年輕工人「有工唔做」，原因是「明日大嶼」填海工程似乎停滯不前，認為相關行業沒有前景，故不欲投身該行業。他續指，本港經濟轉差，相信未來失業壓力會隨之上升，認為承建商「唔能夠排除有本地工人願意做，畢竟收入唔低」，除輸入外勞外，亦應持續招聘本地工人及提供適當培訓。

勞顧會資方代表施榮懷對此表示支持，認為輸入外勞非但沒有打擊本地工人生計，反而可協助他們就業。他指出，承建商此前曾在港進行相關招聘，惟不成功，加上外勞與本地工人的工種不同，此舉有助加快三跑工程進展，令後續較適合本地工人的工程可順利展開。



## 其他新聞 2 篇

### 1. 因應缺工！九成日本企業調漲薪資，比重創歷史新高

[2019-11-27] 日本厚生勞動省 26 日公布調查報告（以員工人數 100 人以上企業為對象）指出，2019 年日本進行薪資調漲（包含計畫調漲，以下同）的企業比重達 90.2%，比重較 2018 年上揚 0.5 個百分點，為 1999 年開始進行調查以來首度突破九成關卡，創下歷史新高紀錄。

2019 年日本勞工每人平均加薪金額（基本薪資增幅＋定昇（按年資調升的薪資）升幅）為 5,592 日圓 / 每月，加薪額度較創歷史新高的 2018 年（5,675 日圓）減少 83 日圓，為 3 年來首度呈現減少；加薪百分比幅度為 2%，增幅同於 2018 年水準。

厚生勞動省表示，「在景氣回復、缺工影響等背景下，企業加薪傾向持續、調薪額度持續維持在高水準」。

就員工規模別來看，員工人數在 5,000 人以上的企業中，高達 97.1% 調漲薪資；100~299 人的企業為 89.0%。

就產業別來看，「營建業」和「學術研究、專業 / 技術服務業」調薪幅度最高，皆為 2.4%；「金融 / 保險業」調薪幅度最低，為 1.4%。

日本國內最大信用調查公司 Teikoku Databank（TDB）11 月 20 日公布調查報告指出，2019 年 10 月高達 50.1% 的日本企業表示，正面臨正職員工不足的問題，比重雖較 2018 年同月下滑 2.4 個百分點、不過仍維持在超過五成的高水準。

就企業規模來看，六成以上（61.4%）的大企業表示正職員工不足，比重較一年前增加 0.6 個百分點，創下歷年同月歷史新高紀錄；中小企業比重為 47.3%，較一年前下滑 3.0 個百分點；小型企業為 43.8%，較一年前下滑 1.5 個百分點。



厚生勞動省中央最低薪資審議會的小委員會於 7 月 31 日敲定 2019 年度日本最低薪資（指企業必須支付給員工的最低時薪金額）的調升標準為 27 日圓，調升幅度較 2018 年度增加 1 日圓，創有數據可供比較的 2002 年度以來史上最大增幅；以百分比升幅來看為 3.1%，連續第 4 年達 3% 以上（含 3%）水準。日本全國的最低薪資平均值原先為 874 日圓，經此次調升後將升至 901 日圓，首度突破 900 日圓關卡。

## 2. 灣區前三季人才淨流入 1.3% 廣深最旺

[2019-12-01] 11 月 29-30 日，2019 中國年度最佳僱主頒獎盛典暨中國人力資本國際管理論壇在廣州舉行，論壇上公布的大灣區產業發展及人才流動報告顯示，在《大灣區規劃綱要》發布之後，人才已經呈現出非常強的淨流入態勢，今年前三季度大灣區人才淨流入率為 1.3%，其中廣深兩城集中了大灣區近 8 成人才需求。

總體平均招聘薪酬高於全國

從整個大灣區的人才供需情況來看，互聯網／電子商務、房地產／建築／建材／工程是 2019 年三季度大灣區招聘需求最高的兩大行業，招聘需求人數在所有行業中佔比分別為 12.77%、11.46%，位居前兩名，對行業人才的需求旺盛。但與去年同期相比，房地產行業的招聘需求人數下降了 16.13%，招聘需求同比下降的行業還包括保險、基金／證券／期貨／投資、貿易／進出口、醫藥／生物工程、IT 服務、酒店／餐飲等。

高人才吸引力往往與高薪酬水平相伴。數據顯示，2019 年三季度大灣區總體平均招聘薪酬為 9344 元／月，高於全國平均水平（8698 元／月），同時與去年同期相比提高了 6.63%。對於大灣區今年在人才吸引力方面表現出的不俗實力，智聯招聘 CEO 郭盛分析稱，趨於完善的基礎設施和便捷的交通是大灣區吸引人才和留住人才的關鍵因素。

報告還指出，中小企業集聚是大灣區經濟活力的體現，同時也是人才流動最頻繁的地方。中國經濟體制改革研究會副會長樊綱特別強調，由於基礎研究類項目需要較長的研發周期，需要中小企業更有耐心，給予創新型人才更多試錯機會，這樣才能讓灣區產業擁有持續創新的動力。