



**(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：被停工放無薪假甚至被解僱 梁孫旭：“在職失業”莫忽視](#)
2. [市民日報：宋碧琪促推助畢業生就業措施](#)
3. [華僑報：行政會完成討論修改司法官培訓及實習制度 優化錄取及甄選制度](#)
4. [現代澳門日報：吳國昌促正視建築業本地僱員長工職位](#)

**香港新聞總數：4 篇**

1. [蘋果日報：盡保就業基金 嶼巴削工時](#)
2. [香港仔：12.6 億撐自資院校教職專 育 IT 物流工程建築人才每課程補助上限 4200 萬](#)
3. [信報財經新報：積金局倡僱主善用保就業計劃](#)
4. [香港仔：支援打工仔振興製造業](#)

**其他新聞：2 篇**

1. [財經新報：疫情衝擊、業績惡化，夏普加薪措施傳延後 3 個月執行](#)
2. [科技新報：面試也能開「外掛」？LinkedIn AI 做了什麼](#)



## 澳門新聞 4 篇

### 1. 被停工放無薪假甚至被解僱 梁孫旭："在職失業"莫忽視

[2020-04-29] 議員梁孫旭表示，受新冠肺炎疫情影響，本澳不少行業受嚴重衝擊，出現企業停業結業，僱員被停工、放無薪假，甚至被解僱的情況。"在職失業"問題亦不容忽視，他促政府關注在職但無收入的情況。

#### 帶津培訓無法參與

梁孫旭指出，在疫情期間，相信僱主僱員在經濟上都受到一定壓力，僱員接受僱主提出放無薪假，是基於與僱主共度時艱。最近收到不少餐飲業的員工求助，由於他們屬日薪及時薪僱員，雖然有僱傭關係，由於非月薪僱員，僱主在無安排他們工作的情況出現"在職失業"無收入的狀態。目前政府推出帶津培訓，明確需要在去年第四季或以後失業的人才可報名，"在職失業"者未能參與，由於長期處於放無薪假狀態，所以亦未能領取失業津貼，一些年紀較大、轉職難的人士只能手停口停。

#### 外僱退場還職於民

另外，對現時已放無薪假的企業，政府將推出的帶津提升導向培訓課程，上課可獲得津貼，但每家企業最多只能推薦五名僱員，由於名額有限，對於一些超過五個僱員放無薪假的企業，未必每位僱員都能得到支援，甚至會因爭位而出現僱主與僱員之間，又或僱員之間的矛盾。

針對上述情況，以及有些是未符合條件報讀勞工局帶津培訓和獲得一萬五千元補助的失業者，可謂走投無路。希望政府能急民所急，研究解決的辦法，現階段能為他們尋找一份工是目前最好最實際的解決方法，希望能透過外僱退場，騰出職位還職於民，為其尋找出路，助其度過難關。

#### 迫放無薪假可投訴

梁孫旭表示，根據現行《勞動關係法》的規定，僱主不能單方面安排僱員放無薪假，否則，僱主屬違反相關規定。日前，經濟財政司司長在立法會明確表示，若僱主出現強迫員工放無薪假，可到勞工局投訴。

梁孫旭留意到目前有不少僱主會透過推出休假的方案吸引僱員參與，例如博企會推出"一加一"休假方案，即僱員申請一日無薪假就可獲一日的有薪假，也有一些企業推出對自願無薪假的



僱員提供津貼。倘僱主以任何理由強迫員工無薪假，都屬違法。此外，近日收到投訴，指僱員的年假因放無薪假而受到影響。他指出，根據《勞動關係法》有關年假權的規定，合理缺勤不會對僱員的年假權利造成影響，由於無薪假是僱主於事前許可的缺勤，屬於合理缺勤，因此不可影響僱員的年假權利，呼籲企業切勿違法。

## 2. 宋碧琪促推助畢業生就業措施

[2020-05-03] 新型冠狀病毒肺炎爆發已有一段時日，本澳經濟狀況下滑持續，失業人數逐漸上升，部分企業即使未有選擇結業，也惟有讓員工放無薪假以紓緩日漸增加的經營壓力。面對營商環境困難的同時，卻有不少應屆學子，不得不在此艱難時刻迎難而上，帶著坎坷不安的心情，步向看不見前路的職場。雖然政府在短期內推出了不少「穩經濟、保就業」的方案，包括退稅、帶津培訓計劃、僱員援助款項計劃等多項措施，然而這些對於即將跨出校門走向社會的同學來說，卻並無太大幫助。為此，立法議員宋碧琪促當局推出針對措施協助應屆畢業生就業。

宋碧琪表示，在市道蕭條之下，本地旅遊、博彩、零售、酒店及其他相關產業的業績都斷崖式下滑，即使有企業未要求員工放無薪假，卻斷估在短時間內也不會招聘新員工。而即使現時仍有企業需要招聘新員工，在人力資源供過於求的現狀下，企業會傾向於選擇有相關工作經驗的求職人員，因此應屆畢業大學生的求職之路只會更加困難。雖然政府在近日公布的施政報告中，提出會加快審批工程，加快公共交通建設，以此來創造更多就業機會。然而對於應屆畢業的同學們來說，工程相關的工作，即使有心入職，都未必具備有合適的技能，只能說是望梅止渴。

為此，她提出以下質詢：

一、由於全球疫情在短時間內仍未見有穩定之跡象，對於經濟的震盪還在持續，許多企業招聘都已停止，此等環境下，實在難以令應屆大學生尋覓到一合適工作，請問政府是否會考慮推出有針對性的援助措施幫助應屆大學生就業？

二、由於本澳勞動力市場在短期內都會面臨著巨大的壓力，就業狀況意料在短期內不會有大改善。為避免應屆大學生們因為失業而影響往後求職之能力，請問政府是否會考慮通過相關機構為受求職困頓而焦慮的同學，提供諮詢或輔導服務，幫助他們在疫情過後能夠及時調整



就業心態？或擴大帶津培訓的受惠範圍，讓應屆大學生們也能通過增加技能來提高就業的機會？

三、另外，是否可以參考內地，加大對研究生以上的資助，通過給予免息貸款或更多獎學金，鼓勵一部分學子選擇繼續升學？

### 3. 行政會完成討論修改司法官培訓及實習制度 優化錄取及甄選制度

[2020-05-05] 行政會完成討論《修改第一三 / 二〇〇一號法律〈進入法院及檢察院司法官團的培訓課程及實習制度〉》法律草案。

由於第一三 / 二〇〇一號法律於二零零一年八月二十一日生效至今已越十八年。為進一步完善現行司法官的招聘、培訓及任用制度，特區政府經聽取相關機構、司法界和法律界意見，建議對第一三 / 二〇〇一號法律及第一〇 / 一九九九號法律《司法官通則》作出修訂和完善。

法案的主要內容包括以下幾方面：

一、完善培訓課程及實習的投考要件。法案建議明確有關法學士學位須為期至少四個學年，且課程須包括履行司法官職務所需的基礎科目，並要求投考人在取得法學士學位後，尚須具備在澳門工作至少兩年的經驗。

二、優化錄取進入培訓課程及實習的甄選方式。為進一步優化現行制度，法案建議增加不具淘汰性質的專業面試。

三、完善培訓課程及實習的內容。為使培訓課程更具規範性及針對性，法案建議課程階段的內容須包括法律理論與實踐培訓、專業資格的司法培訓及特別補充培訓。此外，為提高對實習員的要求，法案建議為實習員增加一項服從義務，規定實習員應根據司法官職務的尊嚴作為其行為操守，如實習員明顯表現出無心向學或行為有悖於司法官職務的尊嚴，可被科處開除處分。

四、法案建議對完成培訓課程及實習且成績及格的投考人，於確定委任前引入為期三年的定期委任的任用方式。

五、法案建議對未曾修讀培訓課程及實習的人士可以出任第一審法官及檢察院司法官的職級的要件作出修改，對已實際從事須具備法學士學位方可從事的職業至少五年的要件，改為十年。法案建議自公佈翌日起生效。



#### 4. 吳國昌促正視建築業本地僱員長工職位

[2020-05-05] 澳門特區面對疫情推出抗疫援助措施，向薪酬不達職業稅退稅二萬元上限的每位本地僱員一次性發放三個月合共一萬五千元援助款項，但從事建築業的本地工友向立法會議員反映，在初步了解施行細則後發覺眾多本地建築業工友不獲援助，深感憤怒，要求政府關注。本地建築業普遍以層層分判方式營運加上外勞泛濫的客觀環境，過去五年建築業本地工友的長工職位減去九成，無奈被逼以長期不斷轉工地當散工的方式工作，卻因此被排斥在今次僱員抗疫援助之外。特區政府動用公帑推出措施實應及時慎重檢討，避免激起社會矛盾。

為此，議員吳國昌提出下列質詢：

一、按特區政府當局統計資料，過去五年來本地建築業工友維持長工就業的人數顯著減少。二零一五年底建築業工人五萬四千八百人扣除外地僱員四萬三千五百人後本地長工工人共一萬一千三百人，但二零一九年底建築業工人三萬零五百人扣除外地僱員二萬九千四百人後本地長工工人只剩下一千一百人！特區政府是否承認，當下本地建築工人無奈被逼以長期不斷轉工地當散工的方式工作的情況十分嚴重？

二、特區政府是否承認，本地建築業工友在大型建築地盤普遍以層層分判方式營運和外勞泛濫的客觀環境，無奈被逼長期不斷轉工地當散工的方式工作的情況演變至十分嚴重的情況下，政府抗疫措施卻令被逼長期不斷當散工方式工作的建築業工友被排斥在僱員抗疫援助之外？

三、特區政府動用公帑推出措施是否須及時慎重檢討，避免激化社會矛盾？



香港新聞 4 篇

1. 盡保就業基金 嶼巴削工時

[2020-05-02] 新大嶼山巴士公司近月以載容量大減為由，安排員工放無薪假，部份站頭近日更縮短站長服務時間至每天九小時，即由原本頭班車至收車均有站長，縮減為早上 10 時至晚上 7 時始有站長當值。

有關團體擔心車長人手大減，加上早晚欠缺站長協調巴士班次、調動人手，會加劇脫班問題，例如昨早來往梅窩的巴士線便因脫班，出現乘客逼爆車廂情況，下午大澳巴士總站亦有近千人候車。嶼巴稱會按營運需要調派人手，認為站長服務縮減，不會對乘客造成影響。

被轟無盡力疏導郊遊客

嶼巴經營 26 條大嶼山路線及一條新界路線，包括來往梅窩、大澳、昂坪寶蓮寺、東涌等地點。「大澳永續發展教育工作室」執行幹事謝世傑指，近日收到嶼巴員工反映，公司以疫情影響為由，再要求站長和車長在今個月內，分別放十天和四天無薪假。謝質疑，嶼巴經營的大嶼山線，是疫情下的「大贏家」，其間大量市民湧入大嶼山親親大自然，乘客量不跌反增。他批評嶼巴不但未有加班次疏導乘客，反而縮短站長服務時間和要求員工放無薪假，為慳成本漠視客量需求和工人權益。

嶼巴回應時拒絕交代何時開始縮短站長服務時間，僅指調整屬內部營運事宜，不會影響乘客服務。發言人直言，2 月起已逐步安排員工放無薪假，但否認有硬性規定放假日數。

嶼巴承認正積極考慮申請第二輪「防疫抗疫基金」保就業計劃，取得港府工資補貼「代出糧」。謝世傑批評，嶼巴一方面盡取保就業基金，另一邊廂逼員工放無薪假，節省工資開支，是活生生例子證明保就業計劃無法改善打工仔待遇。勞工處稱關注事件，受影響員工可向勞工處求助。



## 2. 12.6 億撐自資院校教職專 育 IT 物流工程建築人才每課程補助上限 4200 萬

[2020-05-04] 現時全港自資院校學士及副學位課程學生逾 7.5 萬人，是專上教育核心組成部分。為幫助需求殷切的特定行業培育人才，政府即將推出 12.6 億元的提升及啟動補助金計劃，針對包括資訊科技、物流、工程建築等職專教育及專職醫療學士課程，向自資院校提供財政支援，每課程資助上限 4,200 萬元，可於今年底前接受申請。

立法會教育事務委員會本周五（8 日）將討論自資專上教育委員會改組及相關發展，教育局向委員會提交文件，介紹 12.6 億元「自資專上教育提升及啟動補助金計劃」安排，幫助自資院校建立具特色的專精課程範疇，為需求殷切的特定行業培育人才。文件指，自資院校專業課程需要通過學術和專業評審要求，例如物理治療等醫療課程，或要投資數千萬元採購高標準的昂貴設備，計劃有助相關院校減少從學費收回全部裝置費用，從而減輕學生財政負擔。

料最少 30 項課程受惠有關啟動補助金以課程為單位，涵蓋教職員、課程發展及改善校園措施，幫助自資院校提升特定學術範疇的教與學質素，每個課程建議書的資助上限為 4,200 萬元，預計最少可資助 30 項課程。學科與課程類別方面，教育局指，職

業專才教育包括資訊科技、物流、創意產業、工程建築，以及專職醫療等專業為本的學士學位課程，均與人力資源需求殷切的行業息息相關，預期獲批資助的會以這兩類課程為主。

計劃適用於公開大學及其他 17 所獨立自資院校，資助大學附屬自資部門不合資格申請，如獲立法會批准撥款，計劃可於今年底前接受申請，隨後每年均有一輪申請，每所院校每次可提交兩份課程建議書。而獲批資助的院校，亦要承諾課程會連續招收不少於指定屆數的學生，如項目為期 3 年，便需要連續 6 年招生。

另外文件亦提到，自資專上教育委員會改組後已擴闊職權範圍，需要就促進院校定位與課程協調、政府非經常性撥款分配、院校規管制度等向教育局提建議，角色和地位會與教資會於 8 大事宜上看齊。局方並建議，向自資委員會非官守成員（本地及非本地）提供與教資會同等的待遇和酬金，每年涉款約 33 萬元。



### 3. 積金局倡僱主善用保就業計劃

[2020-05-04] 積金局主席黃友嘉發表網誌，建議僱主為了僱員的飯碗和福利，應善用政府早前公布的第二輪防疫抗疫基金中的「保就業」計劃，在逆境下留住員工，期望本港經濟在疫情受控後盡快復甦。他相信只要僱主及僱員同心協力，定能克服難關，令各行各業盡快再次啟動，重新為香港經濟注入動力。

#### 鼓勵打工仔認識權益

自從政府宣布「保就業」計劃後，引起社會對強積金覆蓋範圍的興趣，他強調，強積金制度的設計涵蓋各行各業及多樣工作模式，目的是協助打工仔在工作期間建立投資紀律，為未來儲蓄。打工仔要正確認識強積金，因為「識得多，自然用得」，權益有保障之餘，亦可以逐步強化自己的退休部署。

黃友嘉稱，社會上對一些工種及行業容易存在混淆，包括兼職員工、建造業和飲食業臨時工、60歲以上僱員、小企業及自僱人士等，其實只要符合一些條件，這些人士須按照法例參加強積金計劃。

他舉例，在展覽業或零售業工作的兼職推廣員一般為兼職合約員工，工作不定時，一個月可能只須上班一星期，惟不論實際工作天數多少，只要受僱期滿60日，僱主便須供款。他又提到建造業、飲食業的工友流動性高，大部分僱用期少於60日，並大多按日發現金出糧，故因應其獨特情況，法例規定建造業和飲食業的「臨時僱員」，即使只受僱一天，僱主亦須為他們參加強積金計劃及供款。

### 4. 支援打工仔振興製造業

[2020-05-04] 在黑暴與疫情的雙重打擊下，本港的製造業成為重災區之一。據一項調查顯示，製造業員工已有二成多人失業，另有三成多人收入下降或被迫放無薪假，反映製造業的打工仔正處於水深火熱之中，亟待政府伸出援手，以捱過最艱難的時期。

本港製造業在上世紀八十年代，曾經有過輝煌的時期。當時，伴隨香港經濟的起飛，製造業成為本港的重要產業支柱，在1980年僱用員工將近100萬，佔總就業人口的42%。之後，隨香港經濟的轉型，製造業不斷外移，大部分轉到內地或東南亞發展。目前，該行業只剩





下不到 10 萬人，較全盛時期減少了九成，只佔總就業人數的 2.4%。不過，無論從短期或中長期來看，製造業在香港社會依然扮演著積極的角色，尤其是在經濟衰退期間，金融服務等第三產業，往往會被空心化及泡沫化。作為第二產業的製造業，將成為實體經濟的重要基石，尤其是與市民日常生活息息相關的行業，更能夠發揮穩定社會、支持經濟的重大作用。因此，特區政府對目前製造業存在的困難，必須伸出援手，大力給予支持和幫助，對於該行業打工仔所遇到的困境，更要想方設法予以紓解。

據上述調查顯示，製造業有兩成多的僱員，不在政府抗疫基金的補助範圍，即使是餘下六成多可以受惠，所獲的補助也只是杯水車薪。當然，政府的資源有限，補助只能起到解困和救急的作用。但是，如果有兩成的打工仔，都沒有能夠得到政府的支援，其中的原因，就需要政府有關部門去做實地了解，查明原因，給予救急補缺。無論如何，政府都應該用發展的眼光來看待製造業，要認識到本港經濟要有堅實的基礎，就要向多元化發展，而製造業就是一個值得重點發展的領域，特別是該行業能夠為基層打工仔提供大量的就業機會，對社會穩定發展，可以發揮重大的作用。從這個意義來看，政府絕對不能輕視製造業，更不能忽視該行業現有的 10 萬打工仔！

從目前情況看，政府最需要做的，就是投入更多的資源，一方面把抗疫基金的援助範圍，覆蓋到包括製造業在內的所有基層員工，尤其是確保失業工人的基本生活；另一方面，要加強對員工的職業培訓，讓他們能夠裝備好自己，在失業時多學習，培養一技之長，提升工作能力，為日後經濟復甦和重新就業，打下良好基礎。



## 其他新聞 2 篇

### 1. 疫情衝擊、業績惡化，夏普加薪措施傳延後 3 個月施行

[2020-04-30] 新型冠狀病毒肺炎（COVID-19，俗稱武漢肺炎）疫情衝擊，導致業績惡化，鴻海轉投資的夏普（Sharp）傳出已向工會告知，原先預定在 4 月份施行的加薪措施將延後 3 個月。

綜合日本媒體 30 日報導，夏普已向工會告知，原先預定在 4 月份施行的調薪措施將延後 3 個月至 7 月時才實施，主因武漢肺炎疫情擴散，導致業績惡化。今後夏普將和工會協商，看工會是否接受上述延後加薪要求。

夏普於今年 3 月舉行的春鬥（日本勞資雙方於春季進行的薪資協商）中，和勞方談妥了今年的基本薪資調升幅度，將年增 500 日圓至 1,500 日圓。

受武漢肺炎疫情影响，夏普位於中國生產家電等產品的工廠一度停工，位於馬來西亞的電視工廠也於 3 月進行停工（之後於 4 月 25 日復工）。

截至台灣時間 30 日上午 12 點 45 分為止，夏普大漲 2.04% 至 1,203 日圓，稍早最高漲至 1,217 日圓，創約 1 個月來（3 月 27 日以來）盤中新高水準。

夏普 4 月 28 日宣布，原定於 5 月下旬公布的中期營運計畫將進行延後，主因武漢肺炎疫情影响擴大，無法對事業環境進行預估，因此難於計算營收、獲利目標水準。

夏普 2 月 4 日宣布，因元件事業需求回復時間較預期來得晚，因此將 2019 年度（2019 年 4 月-2020 年 3 月）合併營收目標自原先預估的 2.65 兆日圓下修至 2.45 兆日圓（將年增 2.1%），合併營益、純益目標則維持於原先預估的 1,000 億日圓（將年增 18.8%）、800 億日圓（將年增 7.8%）不變。

夏普上述修正過後的財測預估並未反映武漢肺炎因素。



夏普 4 月 22 日宣布，受武漢肺炎疫情影響，2019 年度財報將延後至 5 月 19 日公布。

## 2. 面試也能開「外掛」？LinkedIn AI 做了什麼

[2020-05-05] 隨著肺炎疫情在全球範圍內流行尚未有緩解之勢，失業問題也隨之而來，近日領英（LinkedIn）新上線 AI 面試工具，旨在幫助求職者為面試提前做好準備。

LinkedIn 表示，工具上線其實源於疫情爆發後需求端企業用戶行為的改變，儘管去年就有類似功能上線，但此次解決的是面試時高頻率問題的即時回答。

設計原理是，透過記錄面試時的標準答案，如「你最大的優缺點是什麼」、「你接下來的計畫是什麼」等，求職者會收到 AI 自動生成的評估，基於「使用頻率、講話語速和節奏」為求職者自動生成說話填充詞，同時避免使用有文化敏感性的詞彙。

例如，當用戶插入「呃」、「嗯」等詞助語時，工具可檢測說話者的節奏並建議。這項新功能已全球推廣，每個用戶都可在 LinkedIn 職位主頁申請職位後勾選此功能。

此工具利用微軟為 Presenter Coach 開發的技術，即 PowerPoint 的功能，可提供有關步調、語調和注意力等方面的指導。據稱，有 50% 求職者會說面試時缺乏信心，甚至緊張，此工具即可適用這類求職者。

領英表示，早期測試時，此工具使 LinkedIn 會員預演答案的次數「顯著增加」。

Barnes 在部落格寫道：「這種新工具提供一種互動方式，可私下練習最常見面試問題的答案。提前預演還能使求職者從人際關係回饋面試官。」

「鑑於疫情影響，接下來的面試將轉為虛擬模式（線上）」，LinkedIn 人才解決方案和職業負責人 Blake Barnes 指出。「透過這轉變，我們希望求職者更輕鬆準備虛擬面試，並在招聘過程脫穎而出。」

考慮到這點，LinkedIn 還添加「虛擬介紹」，以促進企業線上招聘過程。招聘經理可要求潛在候選人透過影片或書面簡介。Barnes 表示，由於這些工具都不是立即性，可讓求職者根據



---

潛在雇主自定義自我介紹。

「我們希望給求職者展示軟實力的機會，這種方式會比單純履歷更個性化，求職者也更能表達為什麼自己適合這個職位。」

目前 LinkedIn 公布影片履歷預覽版，允許招聘公司要求候選人提交錄音或影片，目的是使招聘經理初次面試前就能大致評估候選人的溝通能力。LinkedIn 表示，92% 人才在軟實力（如人際交往能力），與硬實力（如可教和可測評的能力）同等或更重要。

「僅透過履歷很難得知某個候選人是否適合此職位，對 HR 來講，要篩選數百名候選人的履歷，甚至很難了解誰更適合。如今多數面試在線上進行，簡化招聘過程對企業至關重要。早期測試中，我們發現此功能有助於招聘方匹配非常重視軟實力的職位，如行銷和業務發展。」

目前 LinkedIn 平台擁有 6.75 億用戶，人才搜尋與職位推薦是 LinkedIn 平台招聘的兩大技術應用。人才搜尋，即需要招聘人員和候選人在相關領域互相感興趣，能更主動、有針對性找到適合的候選人；職位推薦，即用戶在 LinkedIn 上傳個人履，平台會透過演算法推薦適合求職者的工作。不久前，LinkedIn 還公布了 Job2Questions 模型，該模型可透過減少手動篩選的需求，幫助招聘方快速找到應聘者。

時至今日，從活躍一時的無接觸招聘解決方案到影片面試、AI 面試，能透過整體而全面的機器學習算法，為招聘供需雙方提供最優解的技術解決方案仍值得期待。