



(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. [濠江日報：加強人才培養促進多元發展](#)
2. [正報：人才委跟進鼓勵人才回流工作](#)
3. [澳門日報：十專場四成求職者配對成功，勞局就業配對助民抗逆境](#)
4. [濠江日報：兩局合辦文物建築消防培訓](#)

香港新聞總數：4 篇

1. [東方日報：機場網上招聘會，500 空缺請人](#)
2. [香港經濟日報：社企餐廳 9 成殘疾員工，先天聽障 80 後任廚勉勵同路人](#)
3. [星島日報：旅社零收入無路可走，勢陷結業裁員困局](#)
4. [信報財經新聞：香港快運推新合約，機師削薪多達四成](#)

其他新聞：2 篇

1. [科技新報：越南衝高科技投資，企業嘆 IT 人才短缺](#)
2. [科技新報：台積電 2021 年 1/1 起調整薪酬結構，固定薪酬調高 20%](#)



澳門新聞 4 篇

1. 加強人才培養促進多元發展

[2020-11-13] 特區政府正就 2021 至 2030 青年政策進行公開諮詢，中華在台澳門學生聯合會大會主席吳楚明表示，推動多元的國內外高校及先進企業合作交流計劃，能讓本澳學生得以及早接觸業界和前沿的科學研究項目，有助於學生及早做好未來的生涯規劃，認為在推動高校產學研合作時，除了從政府和學生的角度出發，亦可嘗試多從企業的角度考慮，聽取業界的意見和需求。

吳楚明認為，產學研合作是利用學校的現有設備和充沛的研究人才資源，讓學術的基礎研究與企業的實際應用研究相結合，發揮更大的經濟效力，其最大的目的是讓學術理論與企業單位的需求能有更密切的配合，以提升研究能力和經濟發展的技術水準。這個合作模式當中，產業的轉換能力正是其中的一個重要環節。因此，在推動高校產學研相合作的時候，除了從政府和學生的角度出發，也可以嘗試多從企業的角度考慮，聽取業界的意見和需求。

他表示，在產學研合作過程，產業相對成熟的業界往往希望獲得一般的技術指導以及接觸新的技術發展資訊，補充企業本身的研究設施、能力與技術，取得最新的市場走向，招募高素質的人力資源，以及分散投入風險與節省成本。而對於新創企業，則希望透過進駐育成中心，以節約營運成本，並透過企業與學校技術團隊之間的關係，取得最新幫扶政策的資訊，以協助企業成功爭取到業界科技專才和相關產業的補助。

吳楚明表示，推動多元的國內外高校及先進企業合作交流計劃，能讓參與實習計劃的本澳學生得以及早接觸業界和一些前沿的科學研究項目，有助於學生及早做好未來的生涯規劃；有興趣從事科學研究相關工作的學生，可以在參與項目過程中，評估自身日後進修和升學的可能性，而希望畢業後立即投入職場的學生，也能透過這些實習計劃了解到業界的人力資源需求，考取相關的專業認證，提升本澳整體專業水平。

2. 人才委跟進鼓勵人才回流工作

[2020-11-13] 人才發展委員會下設的鼓勵人才回澳專責小組日前召開本年度第二次工作會議，由召集人劉潤東博士主持。會上，委員會秘書處匯報了專責小組組織在外傑出澳門人才



與本地專家進行交流的情況，以及「澳人『回流的挑戰』網上問卷」的結果。其後，各委員就 2021 年的工作計劃進行討論。

委員會於上半年組織了兩次視像會議，分別邀請矽谷從事晶片產業的傑出澳人與澳門的相關專家和創業家們進行交流，其後在 9 月份就澳門金融產業發展路向邀請多名身在各地的金融業界人士進行線上會議。會議後各方對澳門提出建議，如鼓勵企業對在職人士進行提升培訓及考取國際級專業證照，創辦金融科技的長期交流合作項目或實習機會等。

委員會開展的「澳人『回流的挑戰』網上問卷」，目的是向旅居外地的澳門人才收集其對回流澳門的意願、憂慮及可能需要面對的種種問題，為未來制定鼓勵外地澳門人才回流政策提供參考數據及意見。

其後，委員就 2021 年將持續落實及優化的工作進行討論，委員普遍認為吸引人才回流的工作必須緊扣著澳門特區政府的人才政策開展，有策略性地聚焦吸引澳門發展多元產業所需的人才。

3. 十專場四成求職者配對成功，勞局就業配對助民抗逆境

[2020-11-13] 突如其來的新冠肺炎對澳門經濟造成沉重打擊，至今仍有不少市民處於失業狀態；為幫助市民走出逆境，勞工局推出帶津培訓後，再舉辦多次專場就業配對，為市民就業創造更多機會。

講解行業指導面試

勞工局自九月開始舉辦多場就業配對，讓求職者即場與企業面試，期間該局會為求職者提供一定程度的支援。勞工局就業廳長孟瑞怡表示，在正式配對前，會先進行一個簡短的講解會，向求職者介紹行業相關情況以及工作上會面對的挑戰，之後再與現場不同公司面試配對；假設求職者在其中一家公司面試不順利，該局可即場安排第二家面試。在面試過程中，亦會派員跟進情況，若發現求職者的就業、面試技巧存在較大改善空間，會即場提供指導，希望可提升求職者獲聘的機會。



勞工局至今已舉辦超過十場配對，涵蓋行業包括飲食、建築、保安等較多求職者在該局進行就業登記的行業；出席的求職者當中約有四成配對成功，獲得第二次面試機會，又或被即時聘請；亦有公司願意即場"加碼"，以高於原先的招聘價格去聘請心儀的求職者。至於一些未能如願的求職者，會安排參與其他場次的就業配對。

求職者黃先生表示，今年剛從台灣畢業回澳，但找了數月工作、幾家公司都未有回音，因此向勞工局求助，參與就業配對。雖然之前的配對未有如願，不過可即時知道面試結果已"舒心"不少；現時已經初步配對成功，預計之後會有第二次面試。同樣初步配對成功的陳先生表示，疫情爆發後已有一段時間沒有工作，抱着試一試的心態來參與配對，幸運地獲得公司青睞，目前正等待工作通知。

續辦配對每月三場

勞工局預告，未來將繼續舉辦就業配對幫助市民走出逆境，預計每個月將舉辦不少於三場，具體配對行業視乎社會實際需求，市民可先到勞工局網站進行就業登記，或直接聯絡該局報名參與。

4. 兩局合辦文物建築消防培訓

[2020-11-17] 文化局為持續加強本澳廟宇前線工作人員的防火及用電安全意識，降低廟宇消防安全風險，分別於 11 月 11 日及 12 日聯同消防局再次舉辦「文物建築消防安全知識培訓」，並於媽閣廟及玫瑰聖母堂進行模擬火警演練，不斷提高文物建築管理者的消防安全水平，約 40 名文物建築前線管理人員參與是次培訓及演習。

廟宇建築的消防安全，需仰賴前線管理人員日常良好的防火及安全管理意識。為此，文化局自 2013 年起定期聯同消防局，開辦針對廟宇管理人員的消防安全知識培訓，向人員講解廟宇建築本身磚木易燃、香火聚集、電氣系統老化的情況，尤加強其在日常管理中對香火管理、用電安全，以及場地環境管理的意識，提高人員對《澳門廟宇消防安全指引》、日常消防系統維護、正確操作和使用滅火設備的認識，以及在日常管理工作中察覺與處理消防安全隱患，保障廟宇的消防安全。

今年在上述消防知識培訓的基礎上，更獲得媽祖閣（媽閣廟）和天主教（澳門）教區的支持，



聯同消防局於媽閣廟及玫瑰聖母堂（板樟堂）內進行消防疏散演習，模擬文物建築發生小型火警時的應變流程，包括檢查場地、尋找火源、疏散人群、通報消防局、使用滅火筒、協調到場消防人員等緊急事故發生的應變工作，演習過程順利並達到預期成效。

文化局一直就降低廟宇消防安全風險開展多方面的工作，包括每年為全澳多所廟宇更換合格的滅火筒，持續為廟宇檢查和更換電氣系統，並於今年 6 月至 7 月期間安排專業顧問公司為全澳廟宇進行電力系統檢查，及時處理電力安全隱患。此外，每年亦定期派員及與消防局進行聯合消防安全巡查，並與各廟宇管理者召開「廟宇消防安全管理會議」，以及為前線管理人員舉辦上述的「文物建築和廟宇消防安全培訓」，持續向廟宇管理者加強消防安全意識；同時，不斷強化推行《澳門廟宇消防安全指引》等各類安全指引及管控辦法，並要求各廟宇嚴格遵守室內香火禁止過夜、夜間必須關閉電源及觀音開庫不作明火化寶等措施，與市民、管理者合力做好文物建築消防安全工作。



香港新聞 4 篇

1. 機場網上招聘會，500 空缺請人

[2020-11-13] 香港機場管理局與勞工處昨展開首個香港國際機場網上招聘會，提供逾 500 個機場職位空缺，包括航空貨運、客戶服務及機場保安等，參加者登記後，可與代表就申請及面試進行直接對話，至活動開始前，已有約 6,000 人登記參加。

約 30 同業參展 另設直播講座

「香港國際機場網上招聘會 2020」於今昨兩日舉行，由約 30 家機場同業公司提供超過 500 個職位，另設有 6 場以網上直播形式舉行的職業講座。參加者進行免費登記後，可於網上到訪虛擬展覽攤位，瀏覽職位空缺。

另外，機管局人力資源及行政執行總監鍾惠儀指，局方亦正接受見習工程師及見習行政人員培訓計劃的申請。

2. 社企餐廳聘 9 成殘疾員工，先天聽障 80 後任廚勉勵同路人

[2020-11-14] 殘疾人士投身社會工作，所面對的困難及歧視往往比一般人多。有新加坡社企在去年尾專程來港開設社企廚尊，幾乎全聘用殘疾員工，希望能藉着技能培訓協助他們於餐飲業發展。

廚尊其中一位廚師就是患有先天性聽障的鄭智彬，但身體上的缺陷無阻他追尋廚師夢。他入行超過 10 年，現時更兼任餐廳管理層，冀能以同路人身份，與同事分享親身經驗：就算殘疾人士也可以在廚房立足。

「我在不同的社企裏做了逾 10 年廚房，我夠膽說一句，這間餐廳是融合了不同類別的殘疾人士一起工作，有自閉、盲人、聽障、精神病患者及低收入人士等，大家在學習怎樣共融相處。」廚尊的營運主任鄭智彬說。

80 後的 David 是先天聽障人士，但至今仍未知道病因，他自兩歲半起就接受唇語訓練，甚至



在普通學校讀中、小學，中五畢業後他就報讀酒店管理課程，並學習烹調西餐技術。隨後他更投身飲食界，曾在五星級酒店及私人會所任職廚師。

老闆親自邀請加入

他承認，殘疾人士要在社會上找工作是比一般人困難很多。「公司會介意你是聽障，會質疑你在廚房裏聽不到聲音。站在公司立場，我有甚麼東西要為你準備？或者需要有甚麼特別設備來迎合你？最常見的問題是你能否聽到電話，但廚房工作大部分時間根本毋須聽電話。」其實未入行前，David 曾做過酒店執房及清潔工，甚至失業半年，後來經前輩介紹開始接觸廚房，慢慢培養飲食興趣。

今年年初，厨尊的新加坡創辦人許承俊就親自邀請 David 加入餐廳，協助一班殘疾人士在廚房工作。「老闆坦白跟我說，是想買我的知識及利用我學到的東西，如怎樣跟員工分享煮食中的樂趣及經驗，他想我以一個同路人的身份，以身作則讓大家知道，就算是殘疾人士也可以在廚房立足。」

新加坡熟食中心設計

David 還記得第一日到餐廳廚房時，幾乎 8 成員工是零經驗，甚至連拿刀也不懂，他惟有耐心地逐步逐步教，讓他們提升自信，從而獲得成功感。「最大的困難就是怎樣與 30 多位員工相處，他們當中有很多是不同類別的殘疾人士，甚至可能有些情緒上的問題，在用詞方面要特別用心。」

厨尊佔地近 7,000 呎，合共有 7 個檔口，就如迷你版的新加坡熟食中心般，每個檔口賣的食物都不同，如有海南雞飯、煲仔飯、喇沙、馬來椰漿飯及咖央多士等。David 說每檔都會有專屬經理及主管分配工作、安排流程及食物擺放位置，他只會中途給意見，盡量讓他們發揮。

「我很少用『教』這字眼，應該是分享。我在餐廳的角色不是全力教他們，而是應該讓他們有思考的空間，想想在烹飪過程中遇到甚麼問題，有解決不到的才找我商量，輔助他們就是我的最大目標。」

向露宿者免費派飯



David 更笑言，現時聽到伙計討論怎樣做才是 teamwork，或放工後去哪兒 happy hour 時，就是他最開心的事。「很多人對殘疾人士有誤解，認為他們工作慢，甚至做不到，往往因為這心態而忽略及不聘用他們。其實殘疾人士都有能力，只要肯花多幾倍時間去解釋及培訓他們，一定會成功的。」

除聘用殘疾人士外，厨尊更設有「請你食飯」(Pay-It-Forward) 飯券計劃，向露宿者免費送贈飯盒。餐廳亦會不定期舉辦活動，如邀請本地及少數族裔基層家庭參加親子烹飪班，透過美食連繫社區。而身為兩女之父的 David，亦不時會帶女兒來做義工，如早前就與女兒來幫手做月餅。「我希望能藉着派月餅給露宿者等活動，親身以爸爸的身份告訴她，她其實已經很幸福了，外面可能有更多有需要的人士需要幫忙，要將心比己。」

3. 旅社零收入無路可走，勢陷結業裁員困局

[2020-11-17] 政府早前已明言不會推出第三輪保就業計畫，旅遊業界過往多月一直「零出團」，近期多家大型旅行社均安排員工停薪留職。業界用盡方法試圖擺脫困境，惜事與願違。本報專訪本港多家旅行社管理層，剖析行業困局。有業界明言，中港澳尚未互通，難藉本地遊推廣出境遊，夥拍新加坡推旅遊氣泡短期內亦無助復甦，早前嘗試轉型網購生意，收入也相當有限。行內人慨歎，出入境團及票務銷售因未能通關而停擺，疫情反覆使其預算大失，旅行社雖想盡力保住員工，惟政府補助完結後，必然會陷入結業或裁員的兩難。記者 李卓穎 林紫晴

中旅社：健康碼「卡關」拖延內地澳門遊

中旅社的出入境團史無前例陷入零生意，票務銷售又被拖停，其副董事長姚柏良有感，疫情反覆讓業界難作預備，更歎連內地或澳門旅遊都未能成行。

疫情令本港周圍海陸空關口加上重重阻滯，姚柏良表示，從未試過澳門船票、中港直通巴、高鐵車票都無法可賣，出入境團等多元化業務都已暫停，「這對任何旅行社而言都是史無前例的災難。」讓他倍覺無奈的原因，也跟疫情反覆，港府宣布會推出的健康碼始終未能上馬有關，早前計畫好的復活節或暑假檔期旅行團又未能出發，情況如同「狼來了」般令人氣餒。

身兼香港旅行社解困大聯盟召集人的姚柏良早於四月時曾提出，港澳特區首先開放互通，惟



本港再爆發第三波疫情令安排受阻。至於內地團，內地疫情已受控，港人對北上出行較有信心，目前只在健康碼方面「卡關」。觀乎澳門九月開放內地自由行，但至今未放寬澳門出境團，他相信中港雙向組團仍是未知之數。

外遊會：機票檢測費漲旅遊氣泡作用微

出境旅行團自今年三月完全停擺，香港外遊旅行團代理商協會主席蘇子楊坦言，現時旅行社僱主已無路可選，「只能在結業或裁員中，二揀其一。」

縱使本港與新加坡共建旅遊氣泡，惟蘇子楊指，本港與鄰近的澳門及廣東省尚未互通，將減低新加坡人來港旅遊的信心，加上檢測費及機票成本上漲，旅遊氣泡對吸引當地人來港旅遊的作用有限。至於本地遊，他稱業界已嘗試轉型，並於六、七月已推行綠色旅遊，惟至今未獲取政府資助，加重經營壓力，「旅行社要做本地遊就要墊支，但墊支後政府又遲遲未批錢。」

蘇子楊不諱言，本地遊杯水車薪，無法成為旅遊業的長遠出路，其實專營出境團的旅行社在零收入下，早已向員工減薪及停薪，至今仍通關無期，保就業資助又即將完結，僱主亦無路可行，只能選擇裁員或直接結業。

東瀛遊：難藉本地遊帶動出境團

疫情稍為緩和，近期本地團需求大增，東瀛遊早於〇三年沙士後已有此類行程，惟執行董事禰國全坦言，如今的盈利空間已大不如前，更難以乘勢帶動出境團。

「今年的疫症是我從事旅遊業以來，最大影響的一次。」禰國全指，過去多月東瀛遊一直努力嘗試穩住公司「鬥長命」，但今年疫症遠比沙士嚴重，即使政府放寬本地遊，但出行人數受到限制，導致每團成本壓力大增，難如當年般以八十八元包兩餐的一天遊、本地遊加兩日一夜「staycation」套票等行程，吸引到六萬名團友報名。

禰國全不諱言，當年的本地遊成功之處，在於旅遊巴士上推銷出境團，加上七八月暑假航空公司及酒店均有提供優惠價配合推廣，讓東瀛遊薄利多銷，賺到更多生意，「〇三年的營業額好過〇二年，但目前短期內無法出行，可能明年第二季才見好轉。」為免公司完全停擺，東瀛遊四五月起推出網購平台，他認為因品牌的日本定位鮮明，較易贏得客人信心。



疫症持續多月，禰國全表示，今年東瀛遊的業務計畫皆被打亂，半年前也被逼要求員工放無薪假，幸而新加坡推出旅遊氣泡後，日本方面也在商討之中。現時其旅行社繼續就明年東京奧運策劃新產品，希望開關後盡快成行，「但我相信報團情況很難再有疫前水平。」

縱橫遊：轉型網購幫補有限

疫情驅使縱橫遊嘗試轉型網購生意，但常務董事袁振寧直言，就算再加上本地遊的收入，實際幫補作用有限。

縱橫遊於本港旅業停擺後不久即轉型網購生意，售賣酒水、水果及零食等產品。袁振寧稱，客人反應在三月市面上口罩貨源仍然短缺時會較佳，如今已見回落迹象。近月旅行社可承接三十人本地團，縱橫遊推出多項行程，如綠色遊、環島遊、遠足團，他表示，稍後聖誕節及新年又計畫安排半島酒店下午茶、乘坐直升機等行程安排，冀可吸引不同需求的港人，「報名情況比預期中好，每日過百查詢、幾十人報名，但距離『成功』仍然很遠。」

袁振寧解釋，以往十一月是旅行旺季，轉型業務只得原來生意的幾個百分點，「旅行社處境被動，將近一年『被停業』，我們甚麼都去試，起碼見步行步，努力正面面對。」

金怡：一個員工也不裁守住公司

「旅行社裁員、縮皮，並非到上個月才發生。」從事旅遊業逾四十年，身兼香港旅行社東主協會會長的金怡假期董事長葉慶寧坦言，即使十多年前香港因沙士成為疫埠，旅遊業亦從未經歷如斯慘況。他指自去年六月社運事件影響下，入境旅行團大減，連帶跨境巴士無工開，早有業界縮減開支，苦苦支撐至今年農曆新年，「當時出境團及機票訂購仍有得做。」

惟疫情下旅遊業長達十個月幾乎零收入，葉慶寧直指，如非政府抗疫基金資助及保就業計畫，拖慢裁員步伐，旅行社早就捱不住，「保就業資助快將完結，十月旅遊業仍無起色，旅行社老闆不得不想辦法生存下去。」

葉慶寧所經營的旅行社屬中型規模，不超過七十名員工，薪酬開支壓力比大型旅行社較低。他認為旅遊業作為服務行業，須靠員工的專業服務，故堅持保住員工飯碗，按個別崗位安排疫下工作，即使不上班仍獲兩成薪金，「我一個人無裁走，現時最重要與同事一起守住公司。只要有人想出門旅遊，這行業一定有得做。」



4. 香港快運推新合約，機師削薪多達四成

[2020-11-17] 新冠肺炎疫情重創航空業，國泰（00293）系內公司再有減薪的消息，旗下廉航香港快運【圖】推出節流計劃，包括要求機師及機艙服務員更改服務條件。機師在完全停飛期間，薪酬削減 25%至 40%，當每月飛行時數恢復至 70 小時或以上水平，薪酬減幅調整為約 8%至 14%，而機艙服務員的薪酬則下調約 10%。

有傳香港快運要求全體 200 名機師簽署新合約，否則被視作離職，新合約訂明副機長每月基本薪金加津貼介乎 2.6 萬至 5.6 萬元，機長則由 7.2 萬至 7.9 萬元，減幅最多達 40%。新約明年 1 月生效，並列明任何合約以外的兼職工作，必須先通知公司及獲得批准。

CEO 吳潔文明年續減人工 15%

此外，行政總裁吳潔文明年將繼續減薪 15%，總監職級的管理層在明年上半年減薪 15%，為期 6 個月或 12 個月。為進一步減低薪酬成本，香港快運會向其他非機組的地勤員工，提供第三輪自願參與的「特別無薪假計劃」，員工可選擇在明年上半年放 20 天無薪假。



其他新聞 2 篇

1. 越南衝高科技投資，企業嘆 IT 人才短缺

[2020-11-12] 經過一場疫情，歐美國家現在還在努力防疫，但被視為中國製造替代品的越南，可能進一步得益於這場全球疫情，有望在 2020 年成為世界增長最快的經濟體。然而，擁抱工業化與科技產業加劇越南勞動力、供應商和工業用地的壓力。《日經新聞》評估，越南希望掀起一波投資浪潮實現更高的增長，但有可能變得不堪重負。

對於所有類型的全球製造商而言，在美國貿易戰、疫情導致的供應鏈中斷和成本上升之後，企業開始警覺對中國過度依賴的風險，轉移生產基地的趨勢推動越南的製造業蓬勃發展，越南製造業在今年 2 月疫情爆發前大幅增長 21%。

投資熱潮讓越南被認為是 12 個最成功的新興經濟體之一。今年，越南也是增長最快的國家之一。越南的成績的確很亮眼，過去 6 年越南的人均國內生產總值已增長近 145%，達到 9,000 美元，今年底將超過菲律賓。2020 年越南還要將貧困率降到 3% 以下。

菲律賓當地媒體分析越南說到，「越南以熱情的方式擁抱工業化。進行徹底改革，使工作環境適合製造業，並積極尋求外國直接投資，發展製造業能力，並透過出口實現繁榮。短短 35 年，社會主義共和國已成為該地區跨國製造公司的首選目的地……在快速工業化背景下，越南人民現在比菲律賓人更加富裕。」反之菲律賓經濟發展仍然仰靠人口紅利。

菲律賓已經將越南當成學習目標，其實越南早在 2007 年開始就吸引大量外國製造商，當時低階服裝和製鞋廠開始撤離中國前進越南。隨著美國對中國的壓力迫使對電腦、智慧手機和電信業供應鏈重新調整，現在越南希望成為高科技製造業的樞紐。

其中僅三星一家就占越南出口的四分之一，英特爾也選擇在越南設立全球最大的晶片組裝廠，越南今年也獲得南韓電子巨頭 LG 和德國膠帶製造商 Tesa 等公司的投資。越南獲得的新投資大部分都在科技領域，例如為蘋果生產耳機和為夏普生產液晶顯示器，與越南提高價值鏈

並向更高技能的工作過渡目標保持一致，但是，越南仍然缺乏創造更多高級產品的專業知識。

越南最大就業網站 Navigos Group 表示，有 71% 科技公司認為 IT 人才短缺是最大挑戰，遠超出工資成本、法律問題和其他挑戰。同樣，雇主報告稱很難填補各種行業的中層管理人員職位。軟體諮詢公司 Zien Solutions 就表示，越南的有經驗勞工數量顯然不足以滿足需求。

隨著新冠病毒（COVID-19）讓經濟活動停擺，越南將今年的 GDP 增長目標定為 2%~3%，去年為 7.02%。越南總理表示，在發展工業、服務業和旅遊業的同時，將在疫情中保持製造業為基石。為跟上發展步伐，越南正在建設更多的工業園區，包括至少 17 個在未來幾年內開放的工業園區，但企業擔憂的是，即使越南有雄心壯志，但對勞工和供應商的培訓也必須趕緊跟上。

2. 台積電 2021 年 1/1 起調整薪酬結構，固定薪酬調高 20%

[2020-11-13] 晶圓代工廠台積電內部今天公告，自明年 1 月 1 日起，將對公司直接聘僱的台灣地區正職且參與員工分紅的員工進行薪酬結構調整，固定薪酬將調高 20%。

台積電表示，員工是公司最重要的資產，台積電一直秉持這個理念照顧員工。

隨著公司快速成長，年輕世代加入職場，固定薪酬的競爭力成為延攬與留任人才的重要指標，台積電決定進行薪酬結構調整，提升人才留任與招募上的競爭力。

台積電內部今天公告，自明年 1 月 1 日起，將對由公司直接聘僱的台灣地區正職且有參與員工分紅的同仁進行薪酬結構調整，將部分變動薪酬轉換為固定薪酬。這次薪酬結構調整，不影響年度調薪作業。

台積電上次結構性調薪，是於 2010 年將員工本薪調高 15%。台積電表示，未來仍會繼續兼顧股東及員工利益，提供員工及股東優質的薪酬及報酬，以善盡企業社會公民的責任。