



(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：以澳門職業技能認可基準授課，首期內地企業導師培訓橫琴開班](#)
2. [濠江日報：持續增加就業機會](#)
3. [市民日報：學者冀藉人口老化發展銀髮產業](#)
4. [澳門日報：吳國昌質詢博企本地僱員比例](#)

香港新聞總數：4 篇

1. [Recruit：HKMA 培訓發展無懼挑戰](#)
2. [蘋果日報：亞洲最低，港人明年料實質加薪 0.6%，團體轟僱主趁疫打劫](#)
3. [星島日報：零售界看淡聖誕新年，促推精準「保就業」](#)
4. [香港商報：各界冀施政報告紓疫困，發放津貼保就業，盡快通關振經濟](#)

其他新聞：2 篇

1. [財經新報：南韓工會罷工要求調薪，通用警告：不排除撤出南韓](#)
2. [科技新報：疫情讓大家發現原來遠距工作更有效率，預期遠距上班比率倍增](#)



澳門新聞 4 篇

1. 以澳門職業技能認可基準授課，首期內地企業導師培訓橫琴開班

[2020-11-19] 本月十六日，由澳門旅遊學院和橫琴區屬國企—珠海大橫琴泛旅遊發展有限公司共同舉辦的澳門職業技能認可基準（MORS）首期內地企業導師班培訓在珠海市橫琴新區星樂度·露營小鎮開班。來自橫琴旅遊業的二十五名學員參與了本期培訓。

是次前堂服務員培訓班，由澳門旅遊學院職業技能認可基準及酒店課程主任麥錫光授課。是橫琴新區乃至粵港澳大灣區範圍內，首次開辦採用「澳門職業技能認可基準（MORS）」作為培訓及評核體系、以文旅企業員工為培訓及評核對象、兼具理論培訓和實訓的職業技能培訓班。此次培訓班作為澳門職業技能認可基準（MORS）首期內地企業導師班，為澳門旅遊學院向粵港澳大灣區旅遊服務企業輸出 MORS 標準積累了初步經驗。

澳門職業技能認可基準（MORS）是一項由澳門旅遊學院於二〇〇一年在歐盟專家協助下開發的職業技能認證制度，其主要目的是通過引入一系列工種的認可制度，提升澳門旅遊業人力資源的水準。推出初期只涵蓋六個工種。歷時十九年間，在澳門旅遊學院與澳門旅遊同業共同努力推動下，現已制定共十六個工種的技能標準。此基準在澳門普遍獲得旅遊酒店服務業界的支持，具有一定的認受性。

二〇一九年十二月十三日，澳門旅遊學院與橫琴新區簽署《橫琴新區管理委員會與澳門旅遊學院戰略合作框架協議》，合作共建澳門旅遊學院橫琴培訓基地，充份利用澳門旅遊職業教育優勢，為粵港澳大灣區旅遊產業發展提供更高水準的人才輸出途徑。

2. 持續增加就業機會

[2020-11-21] 議員施家倫在書面質詢中表示，隨著疫情的不穩定性，以及短時間內經濟未能快速復甦，不少意見認為本澳未來可能出現失業潮。事實上，近期已有旅行社陸續申請結業，可見失業率將會不斷加大。面對這個問題，政府通過推出 6 萬個培訓名額，為居民提升技能，並加大基建投資，帶動本地內需及創造就業，再加上百億抗疫援助專項基金，各方政策扶持之下，的確能夠紓緩經濟下滑帶來的負面影響，倘旅客來澳人次及賭收等短時間內未能大幅提升，相關措施是否足夠呢？有意見反映，相關津貼發放只能紓緩各方的暫時壓力，未能從



根本上解決問題，而事實上，根據早前政府津貼發放時規定 6 個月內不能解僱僱員及公司的要求，於今年 12 月到期，屆時可能會陸續出現結業潮或解僱潮的情況，需要政府及早做好防範措施。

綜觀各國地區，為應對疫情所造成的影響，增加就業機會，助力經濟復甦，均推出不同措施應對。馬來西亞通過發展「零工」經濟，讓無薪、減薪、甚至被解僱的僱員可以通過靈活就業方式、多元就業渠道，重新獲得收入，有關措施更進一步推動僱員自主提升技能；俄羅斯則為應屆畢業生搭建對接平台，讓大學生通過平台尋找實習及正式工作機會，並為成功招聘大學生的企業提供資金支持，既讓大學生尋找到合適的工作機會，亦讓企業得到延續。

為此，他提出以下質詢：

1、政府過去雖然推出多項措施，但主要集中在加大基建投資，提供相關的就業崗位，有關措施是否足夠呢？有沒有進行評估？有關措施的成效如何？

2、有意見認為，倘旅客來澳人次及賭收等短時間內未能大幅提升，可能會陸續出現的結業潮及解僱潮情況，政府對此有沒有預估？以及如何視乎情況推出保就業保收入的新措施？參考各地的保就業措施，未來會否進一步加大及調整政策，增加就業機會以受惠不同人群和工種？

3. 學者冀藉人口老化發展銀髮產業

[2020-11-22] 人口老齡化是全球面臨的主要社會問題，也是現今諸多社會治理問題的核心，其中澳門老齡化問題較嚴峻，如何處理老齡化成為亟待解決的問題。澳門城大商學院助理教授林德欽表示，政府已意識到老齡化問題，故積極推動都市更新和長者公寓，改善長者生活，他建議政府透過完善法律，鼓勵長者再就業，補充勞動力不足，同時可藉人口老化契機，發展「銀髮產業」創造及滿足老年人休閒娛樂需求。

林德欽昨在「澳門本地環境危機主題壇」上，就「澳門人口老齡化危機治理」作專題發言。他表示，聯合國在 1956 年提出 65 歲及以上人口佔總人口比例超過 7% 的人口老齡化衡量標準；澳門在上世紀九十年代中進入老齡化社會（65 歲以上老人佔總人口的 7%），本地人口老齡化趨勢更嚴峻，2021 年老齡人口比例為 15.49%，超過聯合國的 14% 標準進入老齡社會，此數



據比澳門總體人口老齡化還要提前約 5 年，因此澳門老齡化問題隨著經濟繁榮發展，人均壽命不斷提升，從而對澳門的各方面均有不同程度影響。

撫養負擔增加 財政支出增壓

他又闡述了人口老齡化對社會的影響，包括：社會撫養負擔持續增加，減輕家庭撫養壓力，鼓勵家庭積極承擔養老責任；他指本地人口的老年人口撫養比率遠高於總人口，且預計 2016 年至 2031 年的增長較快，2031 年以後的增長趨緩，因此，澳門的撫養負擔持續增加，值得關注。

其次是社會保障支出增加，政府財政支出壓力變大，近年可以看到社會保障支出在政府經常開支中的比例不斷上升，目前約佔政府經常開支的四分之一，而隨著老齡化加劇，社會勞動力結構將會改變，此佔比將會持續上升，給政府財政支出帶來壓力。

三是造成安老服務人力資源短缺。由於老齡化加深，安老服務需求不斷增加，目前澳門的安老服務人力資源短缺，並且高年齡段長者的服務需求愈趨旺盛，因此除了培養人員外，也可以探索跨境安老服務，利用鄰近珠海的資源和人力，最大程度緩解安老服務的壓力，做好安老服務工作，為老年人提供優質服務。

四是對勞動力供給帶來的影響，人口老齡化使勞動年齡人口所佔比重降低，導致勞動力供給的規模縮小。除了勞動力供給規模，年齡結構同樣值得關注。

林德欽建議特區政府加強與非營利合作機構的合作，輔助仁伯爵綜合醫院推行病人出院計劃。培養本地物理治療師及相關人才，發展本地社會安老服務的專業人士，從根本上解決本地欠缺人才，滿足日益增長的老年人對醫護人士的需求。同時要完善老年人法律保護制度，提倡開展「尊老、愛老」活動。在特區政府關懷與照顧老年人的基礎上，出台更多針對老年人權益的法律法規，切實以法律形式保障老年人的合法權益。宣傳與培訓老年人權益保障法相關內容，提高社會成員保障老年人權益的法律意識，提倡社會各界共同關愛老年人，樹立和諧社會價值觀。



提高社會參與 鼓勵優生多育

應對勞動人口減少，他認為，如若合理規劃長者自願延長退休或再就業，可有效緩解人口老齡化帶來的勞動力不足問題。同時又可以鼓勵長者參加社會義工服務，增加長者社會參與能力，豐富生活。隨著老齡化的增加，針對老年人的社會需求逐漸上升，發展「銀髮產業」不僅可以增加就業機會，還可豐富長者生活內容，提高長者社會參與度。

人口老齡化最有效方法是提高澳門特區的生育率，改變人口結構，降低人口老齡化進程，他建議特區政府鼓勵優生多育，增加生育津貼，保障孕婦產後恢復，降低撫養負擔。具體可從教育、醫療、產假等多方面優化配置結構，全面減低因撫養為家庭帶來的壓力。以及支持老年人持續學習，加強社會長中幼共融，推動老年人融入家庭、公民社會、社團、文化、康體活動等，鼓勵老年人參與社會活動，增進鄰里關係，保障老年人居住環境與身心健康。

4. 吳國昌質詢博企本地僱員比例

[2020-11-24] 議員吳國昌提出書面質詢，要求政府初步交代最近的本地人員佔每一家博企集團中、高層人員比例，以顯示各大博企集團培訓任用本地人員的效果。

同時，要求政府可否及早表明促請各大博企集團配合，令每一博企集團內本地人員佔中、高層人員比例均提升至百分之九十的水平以上，讓各大集團培訓重用本地人員方面有明確的目標？

他提到，政府於一一年函覆其書面質詢時曾強調“六大博彩企業集團的本地僱員平均比例八成，外勞比例平均約為兩成。”可是，一三年後各大博企集團外僱比例全面突破兩成。政府今年八月函覆其書面質詢時表示六博企合計外勞比例仍高達百分之二十八點八，亦表明政府會持續調控。認為政府現時須及早推動節制外勞比例，令六博企合計回到百分之二十五以內的水平，並與各大博企協商合作，令每一博企集團外勞比例都回到百分之二十五內，促使各集團在比較合理的人力資源比例的基礎上，作好準備迎接疫情後的經營發展。



香港新聞 4 篇

1. HKMA 培訓發展無懼挑戰

[2020-11-20] 2020 年是充滿挑戰的一年，新冠肺炎疫情為營商環境帶來考驗，但在逆風之中，適切的人才培訓和發展更顯重要，確保員工有能力決心面對挑戰。香港管理專業協會自 1990 年舉辦「最佳管理培訓及發展獎」，致力推動本港培訓專業發展。作為培訓界最高榮譽和年度盛事，獎項今年踏入 30 周年，新一屆頒獎典禮剛於上周一晚（11 月 9 日）順利舉行，見證培訓強手的誕生。

「2020 最佳管理培訓及發展獎」頒獎典禮在香港管理專業協會主題年工作小組主辦的第三十五屆原劉素珊紀念講座上舉行，大會雲集本港培訓界精英，見證新一屆培訓強手誕生。香港管理專業協會主席海寧先生指出，今年主題年工作小組以「臨危不懼 逆風求變」為年度主題，社會要駕馭困難挑戰，人才培訓正是一大關鍵，確保本港人才能好好裝備，應對考驗，而「最佳管理培訓及發展獎」旨在嘉許傑出培訓項目和培訓員，表揚他們對本港人力發展的貢獻。

臨危不懼 逆風求變

大會邀得商務及經濟發展局局長邱騰華先生擔任主禮嘉賓，向會員及嘉賓發表演說。他在演說中指出，社會面對疫情挑戰，香港特區政府推出各類寬減措施、向市民發放 1 萬元的計劃、保就業計劃，以至企業擔保貸款計劃等，為市民和企業在疫情下提供支援。而「旅遊氣泡」、放寬邊境等措施，有助增強經濟發展的信心。未來疫情仍有不明朗因素，社會各界可合力應對挑戰。

接著大會進入頒獎典禮的緊張時刻，大會共頒發了「培訓及發展計劃獎項」及「個人獎項」，今年共有 32 名傑出培訓員及機構獲嘉許，其中「個人獎項」的置地公司「最傑出培訓員」由友邦保險（國際）有限公司培訓經理莫培鈞先生獲得。「培訓及發展計劃獎項」方面，金獎由馮氏集團、香港麥當勞、新世界發展有限公司及香港中華煤氣有限公司聯合舉辦的「NewGen」培訓計劃奪得。該計劃憑藉 4 間公司獨特營商思維優勢及人才理念而聯合制定，為跨企業培

訓平台，旨在以創新方式培育新一代企業人才，並讓學員能了解並經歷各行業先驅企業的培訓與分享，再把所學帶回所屬公司。

至於銀獎得獎機構及項目為中華電力有限公司「見習技術員職業發展計劃」及陞域（控股）有限公司「Igniting Credit System to spark People Engagement」。而銅獎分別由 Cordis Hotel, Hong Kong「培訓：為預料之外的業務狀況做好準備」、溢達集團「GOAL（Growth Opportunities for Accelerated Leaders）Program」，以及 HKT Ltd — PCCW Global「Agile Transformation in a Long-established Global Company」奪得。

2. 亞洲最低，港人明年料實質加薪 0.6%，團體僱主趁疫打劫

[2020-11-20] 特區政府抗疫失敗，導致大批打工仔被裁員及減薪。跨國人力資源顧問機構的最新調查顯示，本港僱員明年料可平均加薪 3%，但扣除通脹後，實質薪酬加幅僅 0.6%，不但跑輸疫情較香港嚴重的新加坡，更是亞洲區最低。機構又預期，本港僱員薪酬加幅需兩至四年才可回復疫情前的水平。

跨國人力資源顧問機構 ECA International 昨發表「2020/2021 年度薪酬趨勢調查」，調查在今年 8 月至 9 月進行，共收集 68 個國家的 370 家跨國企業的資料。

回復疫前水平或需時兩年

調查顯示，今年全球僱員平均加薪 2.5%，當中香港平均加幅為 2.1% 增長，四成僱員要凍薪，增幅較去年的 4% 減少一半，亦低於亞太區平均加幅 3.2%。在扣除通脹後，實質加幅更只有 1.4%，較去年多出 0.4 個百分點。調查預測，由於疫苗明年可能推出，本港企業對經濟前景仍審慎樂觀，預期明年僱員有望加薪 3%，不過仍有兩成半僱員要凍薪。扣除通脹後，實質加幅更只得 0.6%，是近五年最低。

ECA International 亞洲區域總監關禮廉指出，預期明年亞太區平均薪酬增長將躍升至 4.3%，扣除通脹後實際增長為 1.7%，香港的加幅將是亞太區最低，不但跑輸成功抗疫的台灣，亦低於有逾 5.8 萬人確診的新加坡，原因是新加坡的通脹率一直處於低水平，去年甚至出現通縮，



故僱員實質加薪幅度相對較高，明年預期有 2.7% 加幅，全球位列第三。澳門疫情雖比香港輕，許多酒店和休閒行業因關閉邊境而受到嚴重影響，今年澳門公司凍薪比例高於其他地區，但預期明年加薪幅度會回升。

關禮廉續指，今次全球受疫情影響，經濟何時復蘇需視乎疫情和各地通關情況。雖然香港與新加坡達成旅遊氣泡，但兩地人口少，對帶動經濟的作用未必顯著，若香港做好防疫工作，逐步通關，尤其恢復與內地通商和市民往來，相信有助經濟復蘇，但僱員薪酬加幅料仍需兩至四年才回復至疫情前水平。

職工盟總幹事蒙兆達指出，香港薪酬增長遠遜於其他同樣受疫情影響的地區，反映有部份香港僱主的經營狀況未必真的很差，只是趁火打劫，乘機大幅壓低薪酬及福利。情況與 2003 年沙士時相似，當年僱主也是乘機取消雙糧及將工作外判，但當經濟反彈賺大錢，卻無恢復舊有薪酬福利，令僱員長期受剝削。

3. 零售界看淡聖誕新年，促推精準「保就業」

[2020-11-24] 新一波疫情急速惡化，旅遊氣泡都「叫停」，暫時通關無期，批發及零售業界叫苦連天，紛紛促請政府推出針對性的第三輪保就業計畫，並以更堅決的防疫措施。珠寶業界指對傳統聖誕消費旺季不存厚望，預計十二月的消費預算為平時三、四成；有藥房業界代表就指，近數月已有五十到六十間藥房結業，主要集中新界和油尖旺區。

聖誕及新年為傳統零售旺季，不少市民會購物送禮，但受疫情影響，零售業界生意大減。九龍珠石玉器金銀首飾業商會理事長劉克斌表示，業界不對聖誕檔期感厚望，因過往有一半生意依賴旅客，而港人都因市道差、婚禮延期等，減少購買首飾，預計十二月消費預算為平時三、四成。他觀察到會員現時已「無心戀戰」，已有十五個會員停業。

港九藥房總商會理事長林偉文也不看好聖誕和新年市道，因新界和油尖旺區的藥房生意九成靠自由行，「之前有保就業計畫，業界蝕少些可蝕住做，現時屬吊鹽水。」他透露，近數月已有五十到六十間藥房結業，主要集中新界和油尖旺區。



保就業計畫將在本月完結業，劉克斌表示，保就業大大幫助業界營業，希望可有第三輪精準計畫幫助業界的保就業計畫。立法會批發及零售界議員邵家輝就指，政府正計算保就業開支，未知會否有剩餘可再用，他同樣指，如有第三輪計畫，措施需要精準，如不包括兩大超市。

4. 各界冀施政報告紓疫困，發放津貼保就業，盡快通關振經濟

[2020-11-24] 行政長官林鄭月娥將於明日(25日)公布新一份施政報告。工聯會昨日發表最新就業調查，發現76%受訪市民在疫情下生活變得更困難，建議當局推出失業現金津貼、推動全民檢測以盡快與內地通關、提供各種生活津貼等。批發及零售業界人士就促請政府再推出針對性的第三輪「保就業」計劃，並推出更多防疫措施如全民強制檢測，以控制疫情。此外，也有民調機構指受訪市民一致認為施政報告最需要優先處理的是抗疫防疫工作。

工聯稱76%受訪者生活困難

工聯會副會長唐廣堯、副理事長梁芳遠及陳鄧源昨公布最新就業調查。調查於本月18至20日成功訪問2242人，發現76%受訪者在新冠肺炎下生活變得更困難；55%受訪者面臨失業、收入下降、減薪及放無薪假；23.3%受訪者正在失業。83.4%受訪者希望政府提供生活補貼。

唐廣堯指出，「保就業」計劃於11月底完結，加上疫情反彈，擔心本港的失業率會超過2003年沙士時的8.5%高峰。工聯會對新一份施政報告具一系列建議，包括推出為期6個月、上限9000元的失業現金津貼；容許失業人士以個人名義申領失業綜援，並提高資產限額，豁免失業者持有保險的「現金價值」計劃在資產限額內；將臨時職位從3萬個增至7.3萬個；承諾開辦第三期「特別愛增值」計劃，增加培訓名額、津貼額及課程種類；推動強制全民檢測，落實健康碼，盡快與內地通關；以及提供消費券、水電費減免、增加交通費補貼等生活津貼。

邵家輝冀幫助批發零售業界

批發及零售界立法會議員邵家輝聯同多位業界代表昨召開記者會。九龍珠石玉器金銀首飾業商會理事長劉克斌表示，業界對聖誕檔期不存厚望，因過往有一半生意依賴旅客，而港市民都因市道差、婚禮延期等減少購買首飾，預計12月消費預算為平時三、四成。他指，「保就業」計劃大大幫助業界營業，希望有更精準幫助業界的第三輪「保就業」計劃。邵家輝認為，如有第三輪計劃，促請政府要精準，例如不包括兩大超市。



港九藥房總商會理事長林偉文同樣不看好聖誕和新年市道，指藥房生意九成靠自由行，形容現時是「吊鹽水」，近月已有 50 至 60 間藥房結業，主要集中新界和油尖旺區。他希望政府可推消費券幫助各行各業；又建議政府擴大醫療券的使用，容許病人持公立醫院醫生的藥紙，到藥房配藥，一方面減病人開支，也可助藥房營業。業界人士亦支持政府推出更多防疫措施，如全民強制檢測，以控制疫情。

香港研究協會指抗疫最優先

此外，香港研究協會成功訪問 1441 名市民。調查以 1 至 5 分計算受訪者期望各範疇在施政報告處理的優先程度，分數越高代表越需要優先處理。整體而言，市民認為最需要優先處理的是「抗疫防疫」(3.85 分)，其次是「土地及房屋」(3.78 分)，排第三是「醫療衛生」(3.74 分)。

行政長官林鄭月娥早前訪京向中央爭取惠港措施。最多受訪者表示期望相關措施涵蓋「航運物流及通關便利」(17%)，其次是「幫助青年在大灣區就業」(10%)及「青年創業」(10%)，顯示人流物流便利措施及青年發展較受市民關注。



其他新聞 2 篇

1. 南韓工會罷工要求調薪，通用警告：不排除撤出南韓

[2020-11-19] 自 10 月 30 日以來，南韓通用汽車 (GM Korea) 工人持續進行每日數小時罷工，要求取消依據 2018 年協議實施的薪資凍漲機制。對此，通用汽車 (General Motors) 高層警告，如果罷工持續下去，不排除將撤出南韓。

路透社、韓聯社報導，通用汽車國際業務總裁 Steve Kiefer 表示，罷工等行動已導致汽車產量損失約 17,000 輛，到了本週末可能上升至 20,000 輛，還不包括疫情導致的產量損失。

Kiefer 指出，今年初以來，南韓通用工廠因疫情擴散而損失的產量達 60,000 輛，除非能重新補上產量缺口，否則南韓通用很難於今年轉虧為盈。

Kiefer 受訪時稱：「由於汽車產量不足，短期內我們基本上受牽制，對短期財務狀況產生重大影響。」他強調，罷工行動將使通用無法再向南韓投資更多，或在當地生產新產品，進而導致通用在南韓失去競爭力。他說：「如果不能在未來幾週內解決此問題，將對公司造成長期影響。」

南韓通用第二大股東、國營銀行南韓產業銀行 (Korea Development Bank, KDB) 表示，長期罷工將使業務重回正軌的努力受挫。通用持有南韓通用 67% 股份，而 KDB 持有 17% 股份。

南韓通用工會要求公司將每名工人的基本薪資調高 12 萬韓圓，並發放 4 個月薪資為獎金，以及 600 萬韓圓現金，同時要求 2022 年後在富平 (Bupyeong) 第二工廠開始生產新款汽車。

根據南韓通用的財報，2019 年營業虧損為 3,320 億韓圓 (約 3.008 億美元)，較 2018 年虧損 6,150 億韓元有所好轉。



2. 疫情讓大家發現原來遠距工作更有效率，預期遠距上班比率倍增

[2020-11-23] 遠距上班原本只是一種時髦，不過當疫情肆虐，卻成了一種必要，當大量員工遠距上班成為常規時，企業突然發現，原來遠距上班不只是時髦，其實工作效率比較高，因此顧問機構企業科技研究（Enterprise Technology Research）調查發現，企業規劃一直遠距上班下去的職位，預期到 2021 年比率會倍增。

企業科技研究在 2020 年 9 月調查訪問全球各不同產業的 1,200 位資訊長，資訊長們對 2021 年的企業營運感到樂觀，2021 年企業的科技支出預算提升 2.1%，相較之下 2020 年因為疫情因素企業擲節因此科技支出減少了 4.1%。

這些資訊長們表示，目前在疫情狀態下，所屬企業的全員員工中，有 72% 都遠距上班，而這些資訊長們之中，有 48.6% 都表示發現遠距上班後，員工生產力有所提升，只有 28.7% 表示遠距上班後，員工生產力下降，其中，電信、金融保險業的 IT 部門回報員工生產力提升最顯著，而能源、公用事業、教育領域則不明顯。

受訪資訊長們預期，在所屬公司中，在 2021 年，永遠遠距上班，而非只是因為疫情關係暫時遠距上班的職位，將大增至 34.4%，其原因是企業發現遠距上班的生產力有顯著提升。相較之下，疫情發生前，只有 16.4% 職位一直遠距上班，可說疫情加速推動了遠距上班，讓遠距上班的比率預期倍增。

企業科技研究表示，遠距上班提升生產力的情況很明顯，因此並不意外企業對遠距上班的接受度會提高，但是沒有料到會大增一倍，未來疫情結束後，還有這麼多人繼續遠距上班，對很多產業都將發生衝擊，包括房地產業、通路業、餐廳、交通等。

未來商業區大辦公室可能不再需要那麼多座位，商用辦公室房地產市場將面臨洗牌，而商業區的便利商店、餐廳生意，將轉移到住宅區的便利商店、餐廳，許多通勤經濟也將有重大改變，而人類也將減少許多交通的碳排放，或許這是這次疫情在危機之餘，所帶來的一點點小貢獻。