



(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. [力報：李靜儀指結構性失業問題，短期培訓未必能成功轉職](#)
2. [新華澳報：灣區人力資源協會，推人力資源標準化](#)
3. [濠江日報：逾 200 導遊待業冀政府協助就業](#)
4. [澳門日報：金融資訊納人才考證激勵計劃](#)

香港新聞總數：4 篇

1. [文匯報：勞處網上招聘會職缺逾 2500 個](#)
2. [香港經濟日報：疫下新常態，企業人力資源臨 3 挑戰](#)
3. [香港經濟日報：受訪僱主多未擬減薪，免人才流失](#)
4. [東方日報：大灣區青年就業供 2000 職位，港府每人補貼萬元](#)

其他新聞：2 篇

1. [科技新報：Google 員工籌組工會，開放所有員工與約聘人員加入](#)
2. [財經新報：人口老化 15 萬人照顧長輩無法就業，已連 3 年攀升](#)



澳門新聞 4 篇

1. 李靜儀指結構性失業問題，短期培訓未必能成功轉職

[2021-1-6] 對於政府推出「帶津培訓」計劃協助失業居民，工聯副理事長李靜儀表示，透過培訓和就業轉介得到工作機會，相信就在業困難情況下有一定成效，可以紓緩求職人士短期生活需要。惟她表示，受疫情影響，就業環境未有太大好轉，失業人口一直增加，雖然透過計劃有部分人士能成功與企業配對，但社會正面對結構性失業問題，有相當部分未必能夠透過短期培訓便可成功轉介職業。

她舉例稱，本身從事酒店業人士在報讀「帶津培訓」建造業課程後，有關企業未必有信心聘請學員，出現「不對口」情況。她認為政府應了解有關配對情況，了解實際就業環境問題。由於有關課程只能報讀一次，不排除有部分學員在報讀後，仍未能順利入職，雖然已獲得協助但仍未解決失業問題。

「提升技能」計劃有不足之處

她指出，「提升技能帶津培訓」計劃原意是好但有不足之處，不少僱員希望透過計劃得到培訓或津助，但由於名額有限並需僱主推薦，因此不少僱員未能參與，此外，部分企業僱員或企業不在計劃範圍；而自由職業者亦可能因為過往有企業為他們作僱員登記，企業未能為他們提供報讀名額，因此建議針對受影響較大行業推出專門培訓計劃。

冀續推「職場體驗計劃」

對於為支援應屆大學畢業生就業的「職場體驗計劃」，李靜儀表示，雖然政府未有承諾繼續推行，但她認為計劃有一定效用，建議政府可繼續透過有關方式協助「職場新鮮人」就業，讓企業及實習者有互相適應的機會。惟她指出，在舊一批實習生未能找到穩定工作前，今年很快又有應屆畢業生尋找工作，就業壓力會增大，希望政府繼續保留一定名額與企業合作，讓一眾「新鮮人」得到實習機會，從而進入企業。



2. 灣區人力資源協會，推人力資源標準化

[2021-1-8] 「澳門大灣區人力資源協會成立暨就職典禮」昨日假澳門永利酒店會議廳舉行。經濟財政司司長李偉農、澳門中聯辦經濟部副部長級助理張建華、外交部駐澳特派員公署綜合業務部主任張堅及社會各界人士出席。

大灣區人力資源協會榮譽會長、廣東省人力資源管理協會黨支部書記兼執行會長楊潔致辭表示，當前，粵港澳大灣區建設已進入下一階段，著力推動人力資源行業的標準化工作佈局將成為粵港澳大灣區協同發展的新突破口之一。未來，該會將加強與內地多個人力資源管理協會協作，推動國際人力資源行業標準認證及跨區域專業認證、舉辦澳門大專院校粵澳實習生招聘會，以及大灣區人力資源峰會等，加強國際合作，推動澳門乃至亞太地區人力資源標準化建設。

大灣區人力資源協會會長何媽芳希望藉著協會的成立，協助澳門青年在灣區創業、就業尋找機會，積極推動澳門及大灣區人力資源素質的發展。

據瞭解，澳門大灣區人力資源協會是一個非牟利機構，由一班資深澳門人力資源從業員組成。成立宗旨是配合政府、學術界及企業界的相關人才，在大灣區互認、互補，互相交流並達至可持續發展的方向；同時將搭建平臺，助力澳門人力資源管理人員充分融入大灣區的人資發展平臺中；以及積極推動澳門及大灣區人力資源素質發展，從而提升灣區內人力資源管理專業水準。

3. 逾 200 導遊待業冀政府協助就業

[2021-1-8] 去年受疫情影響，本澳導遊業界遭受沉重打擊，澳門專業導遊協會會長胡惠芳表示，現時天氣轉涼，新冠病毒似乎再次活躍，疫情形勢並不樂觀，對於業界來說亦是一個"寒冬"。本地遊計劃結束後，本地導遊工作大減，有逾 200 名導遊失業或待業，希望政府主導協助業界應對眼前困境。

胡惠芳表示，儘管現時各國正加速推進接種新冠疫苗，旅遊業有望復甦，但仍需時恢復，且近段時間新冠病毒出現變異，天氣轉涼令病毒存活率延長，增加傳播風險，對目前的疫情形勢



感到不樂觀，預料本澳最快要到今年下半年才可恢復團客。同時，疫情反覆亦影響了旅客的出行意欲，對於業界來說亦是一個"寒冬"。

她又指，目前本澳導遊主要以接待來澳會議團、考察交流團以及一些自由行旅客來澳加入本地遊計劃等以維持生計，但並不是所有導遊均有工開，尤其本地遊計劃後，導遊工作一度大減，加上疫情下就業形勢嚴峻，不少導遊年紀不小，去應聘兼職也不及年輕人有優勢。目前有逾 200 名導遊正處於失業或待業狀態，當中不少人向她反映，

春節臨近仍未找到工作，感到相當憂慮。她希望政府能夠主導協助業界應對眼前困境，爭取盡快恢復內地來澳的團體遊，針對現時多數以自由行為主的旅客，政府可為導遊業界提供更多服務自由行旅客的工作；之前重啟的導賞計劃也深受導遊業界歡迎，建議政府增設更多旅遊景點，釋出更多的導賞員職位提供給現時失業的導遊，同時針對家庭組團來澳旅遊的旅客，可提供適當的渠道，為他們引介導遊服務等，支援導遊業界度過難關。

4. 金融資訊納人才考證激勵計劃

[2021-1-12] 人才委訊：由人才發展委員會及澳門基金會合辦的"人才培養考證激勵計劃"於今年繼續推行，同時，為配合特區政府推動現代金融業及資訊科技產業發展，"計劃"將增加"現代金融人才專業認證獎勵"及"資訊技術人才專業認證獎勵"兩個獎勵目錄。

今年"計劃"的獎勵目錄包括：外語能力測試獎勵目錄、行業導向認證考試獎勵目錄、"現代金融人才專業認證"獎勵目錄及"資訊技術人才專業認證"獎勵目錄。

首兩項獎勵目錄申請條件為：凡於二〇二一年一月一日至十二月三十一日期間，取得獎勵目錄內證照的澳門居民，可於網上申請，申請獲批准後，可獲一千澳門元獎勵；獎勵目錄內同一項考試，倘申請人曾獲獎，則是次考試必須考取高於上一次的獲獎級別。《計劃章程》：https://www2.scdt.gov.mo/zh-hant/reward/reward_plan3/regulation。

"現代金融人才專業認證獎勵計劃"旨在推動澳門居民考取與證券、資產管理、財富管理、風險管理及金融分析相關專業認證；對於難度較高考試，獎勵由最低級起逐步向最高級別推進，



計劃首年先由初級起按年上延至各個級別，藉此為業界儲備各類具專業認證資格的金融人才。
"資訊技術人才專業認證獎勵計劃"旨在推動澳門居民參加與網絡安全相關專業認證考試並取得認證資格，為業界培養和儲備具網絡安全、系統審計以及數據安全等專業認證資格的人才。

上述兩項專業證照獎勵計劃申請條件為：於二〇二一年一月一日至二〇二一年十二月三十一日期間，取得納入獎勵範圍的認證考試資格的澳門居民，可於網上申請。獎勵分二千及四千澳門元兩個組別，每個組別相應有五十和一百個名額，合共一百五十個。每組獎勵名額審批至額滿，系統將停止接收有關獎勵範圍的申請，審批以先到先得方式進行，申請從速。同一認證考試只可獲獎一次。

《"現代金融人才專業認證獎勵計劃"章程》：https://www2.scdt.gov.mo/zh-hant/reward/reward_plan2/regulation；
《"資訊技術人才專業認證獎勵計劃"章程》：https://www2.scdt.gov.mo/zh-hant/reward/reward_plan4/regulation。

查詢詳情可電二八五五・五一〇八或電郵 enquiry.ttp@scdt.gov.mo。



香港新聞 4 篇

1. 勞處網上招聘會職缺逾 2500 個

[2021-1-6] 新冠肺炎疫情下，招聘會也要搬上網。勞工處將於明日(7日)至後日下午6時在該處互動就業服務網站(www.jobs.gov.hk)舉辦職場創新機網上招聘會，讓求職人士瀏覽職位空缺資料及遞交網上求職申請，合共逾2,500個職位空缺，主要來自商用服務、物業管理及零售業，近80%為全職空缺，大部分月薪介乎一萬元至兩萬元。有青年輔導機構指出，疫情下剛畢業的青少年較從前難搵工，但部分仍對薪酬待遇有較高期望，呼籲他們調節心態，降低要求。

近八成全職空缺

本港去年9月至11月經季節性調整的失業率為6.3%，24.4萬人失業。勞工處將於明日起在該處互動就業服務網站舉辦職場創新機網上招聘會，44間機構合共提供逾2,500個職位空缺，主要來自商用服務、物業管理及零售業。

職位類別亦相當廣泛，包括客戶服務主任、會計文員、行政助理、數碼市務主任、動物領養助理、寵物美容師、小學學習班導師、健身教練、烹飪助理、技術員及工程師。

是次招聘會中，79%為全職空缺，大部分月薪介乎一萬元至兩萬元。約98%職位空缺的學歷要求為中六或以下，約75%職位空缺毋須相關工作經驗。求職人士只需預先登記成為勞工處互動就業服務用戶，即可於招聘會舉行期間向參加機構遞交網上求職申請，費用全免。

青協籲年輕人降要求

香港青年協會業務總監鄧良順在接受香港文匯報訪問時表示，疫情令本港就業市道陷於水深火熱，「保就業」計劃結束後影響尤其大。

他指出，僱主提供職位空缺時，要求可能相對地高，對剛畢業、無實際工作經驗的青少年而言，入職門檻也被提高。但他指出，部分青少年仍對薪酬待遇有較高期望，未必符合客觀情



況，呼籲他們降低要求，盡量以爭取工作機會為優先考慮。

對於一些並無急切求職需要的青少年而言，鄧良順建議他們自我增值，接受技能培訓為將來的工作鋪路。

工聯會立法會議員郭偉強指出，勞工處舉辦的網上招聘會對失業人士有一定幫助，但職位空缺「僧多粥少」，也幫不了多少人，尤其是因疫情而加入失業大軍的中年人士比較多。他促請政府設立失業援助金作為短期支援措施，長遠則盡快有效控制疫情，令經濟得以恢復。

2. 疫下新常態，企業人力資源臨3挑戰

[2021-1-8] 新冠肺炎疫情持續延燒，回顧過去一年，全球經濟大受打擊，對企業、僱主及僱員而言，都是十分動盪的一年。

僱員從在辦公室工作變成在家工作，老闆、僱員要學懂應用科技、透過軟件溝通。據 QTI Group 最新發布的《2021年人力資源趨勢》報告指出，79%受訪僱主認為，保持員工敬業度、保障其健康與安全以及吸納人才，成為本年度企業面臨的三大人力資源挑戰。

身處於後疫情時代，企業開始適應「新常態」(New Normal)的同時，人力招聘及管理也面對新挑戰。QTI Group 於7月27日至8月14日期間，向不同行業及規模的企業進行調查。

調查發現，挑戰之一是讓員工保持快樂、參與和高效。敬業的員工通常較相信公司的使命和價值觀，願意努力工作，並交付高質量的工作，同時抱有積極的態度。

供全面福利 增員工歸屬感

在當前的環境下，不少企業都實施遠端工作或混合型工作場所模式，僱主更需要一班願意付出的員工在疫情下共度難關。除非員工感到被重視，否則根本難以保持遠端員工的參與度。企業可以為員工提供全面的福利，將心理健康諮詢作為員工健康計劃的一部分；同時，企業亦可考慮提供靈活的時間安排、育兒假等福利，增加員工對公司的歸屬感。



此外，不少企業都在過往一年重新制定人力資源策略優次，對員工健康安全的關注顯著提高。企業必須在疫情期間迅速採取足夠的防疫措施，例如提供足夠的口罩、手套等個人防護物資，並採取溫度檢測、健康申報調查，在必要時為員工提供新冠病毒測試及接觸者追蹤等。

據《2021年人力資源趨勢》報告顯示，59%受訪企業表示，已經或即將為其員工提供遠端醫療服務，進一步促進健康和 safety。另外，企業亦會重新思考工作流程，如何保障員工健康，並提高員工在工作上的自主度。

人力資源角色變為高層獻策

報告又指，自2013年調查以來，吸納合適人才一直是人力資源團隊所面對的最大挑戰。然而，受新冠疫情影響，45%受訪企業表示在過去一年，甚至是計劃在未來12個月內凍結人手或減少招聘新員工。而對於仍然繼續招聘的企業來說，如何為公司吸納合適的人才就變得非常重要。疫下要運用創新的招聘技巧，有效吸納合適的人選外，亦有助應徵者更了解公司的理念和架構，讓他們在加入前已有心理準備，減少入職後覺得不適應而離職的機會。

市場瞬息萬變，人力資源不再是處理行政等工作的後勤崗位角色，更需要的是擔任管理層的戰略性夥伴，為人才管理、拓展業務、調配資源等方面出謀獻策。

3. 受訪僱主多未擬減薪，免人才流失

[2021-1-8] 新冠肺炎疫情影響生產、貿易及整體經濟，打工仔當然關心人工會否「縮水」，甚至飯碗不保。

據 QTI Group《2021年人力資源趨勢》報告顯示，大多數受訪僱主都沒有降低或凍結員工的工資水平。也未有對其薪酬計劃進行任何更改，包括年度獎金、推薦獎金、長期表現獎金等。此外，2020年和2021年預計的實際加薪預算中位數仍為3.0%，與去年的調查結果一致。

當然，加薪平均數和預算出現明顯的變化。由於部分僱主採用混合型工作場所模式，有約6%受訪僱主表示，正在重新評估地域差異以及他們為遠端工作所支付的費用，以調整薪酬結構。



遠端工作費用 考慮重新評估

不過，大部分僱主均認為，疫情固然令企業經營困難，但假如因為減薪而令優秀員工流失，對企業來說更是雪上加霜，甚至對疫情過後的業績復甦造成長久的影響。

4. 大灣區青年就業供 2000 職位，港府每人補貼萬元

[2021-1-9] 新冠肺炎疫情重創本港經濟，失業率高企，政府今年施政報告提出「大灣區青年就業計劃」，協助本地大學生就業。政府昨日公布計劃詳情，並邀請有興趣的企業到專屬網站登記參加；可供申請的職位空缺稍後亦會放上該網站。香港總商會指，旗下逾 30 間會員公司將提供約 300 個職位響應計劃。

政府指，大灣區青年就業計劃共提供 2,000 個名額，當中約 700 個專為創科職位而設。計劃下每個職位的月薪不低於 18,000 港元，政府會按每名獲聘畢業生向企業發放每月 10,000 港元津貼，為期最長 18 個月。勞工處已聯同創新及科技局就計劃成立秘書處，負責處理企業申請和發放津貼；另外，當局已設專屬網站 www.jobs.gov.hk/gbayes，供企業登記參加，職位空缺亦將上載至網站。

總商會 30 公司供約 300 名額

根據計劃，任何在香港及大灣區內地城市均有業務的企業即可申請參與，提供職位空缺。參加企業須在香港按照香港法例聘請合資格畢業生，並派駐他們在大灣區內地城市工作及接受在職培訓。有意申請的青年人須為香港居民，並持有在 2019 至 2021 年由香港或香港以外的院校頒授的學士或以上學位。如申請的職位與創科相關，申請人則須持有與科學、科技、工程或數學學科相關的學位。他們受聘後須分別在香港及大灣區內地城市各工作 6 至 12 個月。

政府發言人指，大灣區有 7,000 萬人口，發展潛力巨大，計劃亦獲廣東省及深圳市政府支持，期望能為本港青年人提供事業發展機會。

香港總商會表示，旗下會員公司將提供約 300 個職位響應計劃，目前確定參與的公司逾 30 間，包括長江集團、中華電力有限公司、花旗銀行、信和置業有限公司等。該會主席王冬勝



指，計劃可結合香港年輕人才和大灣區的創新產業，為企業及畢業生創造雙贏。不少會員已在大灣區拓展業務，隨着香港和內地經濟愈趨融合，亦很多會員有興趣為有志到大灣區發展的香港青年提供工作機會。



其他新聞 2 篇

1. Google 員工籌組工會，開放所有員工與約聘人員加入

[2020-1-6] Google 及其母公司 Alphabet 的員工在美國通訊工會 (Communications Workers of America, CWA) 的支持下，宣布成立工會組織「Alphabet Workers Union」(AWU)，此為該公司的首例，並且是第一個開放所有 Alphabet 公司的員工以及約聘人員加入的工會。

Google 成立之時是一家小型科技公司，向來有著「不作惡」(Don't Be Evil) 的行為準則，很快地就成為世界上最具影響力的公司之一。

Google 控制著全球數十億人使用的線上工具，其母公司 Alphabet 目前擁有 12 多萬名員工，旗下子公司還包括 Waymo、Verily、Wing、Fitbit 等；然而就 Google 員工來說，有一半是以臨時工、供應商、約聘人員等身分所雇用，沒能享有正職員工的福利。

除此之外，有文件可證明在對下屬員工性騷擾後，前 Google 高階主管仍能獲得數千萬美元的離職金。Google 也曾簽訂了不道德的政府合約，例如將 AI 技術應用於軍用無人機上；即使從事這些計畫細節必須保密，但也違背了「不作惡」的宗旨。Google 最近無故開除人工智慧倫理技術負責人 Timnit Gebru 博士，也引起數千名內部員工的憤慨，對公司的舉動以及未來的不確定性感到失望。

Google 似乎未能聽進員工的聲音，過去還曾尋求具有反工會經驗的顧問公司 IRI Consultants 協助，向員工施壓。

代表 Alphabet Workers Union 一員的專案經理 Nicki Anselmo 透過新聞稿表示，從反對 Google 的實名制政策，抵制參與美國國防部發起的 Project Maven，再到抗議袒護高階主管性騷擾的行為，Alphabet 的員工們親眼目睹公司所做的回應。要能確保員工受到尊重且被聽見的唯一策略，即是集體行動。她認為即使未來爭議話題從新聞頭版中消失，新成立的工會也將確保公司尊重他們身為 Alphabet 員工的共同價值觀。

無論員工的身分或職位為何，Alphabet Workers Union 將是第一個開放所有 Alphabet 員工加入的組織。這個工會也是 CWA 旗下 CODE-CWA 計畫的一部分，加入工會的員工同時成為 CWA Local 1400 組織的一分子。

此舉具有歷史意義，因為這是一家由大型科技公司及其技術人員所籌組的工會。工會成員將會支付會費，並且聘請熟悉制度的相關人士來運作整個組織，更以民主方式選出代表、做出決定，確保 Alphabet 的員工們都能與工會合作。

2. 人口老化 15 萬人照顧長輩無法就業，已連 3 年攀升

[2021-1-6] 人口老化不僅牽涉長照議題，更與勞動力、產業發展息息相關。主計總處調查，因在家照顧長輩而無就業意願以及無法就業的比率已經連 3 年走升，109 年人數更超過 15 萬人，顯見高齡化已讓台灣勞動力流失的板塊愈來愈大。

政府致力於提升勞參率、充裕勞動力，但主計總處最新人力運用調查發現，25 至 64 歲的工作年齡人口中，因家庭經濟尚可，不須外出工作，或是照顧負擔、做家事；甚至是健康不良或傷病、年紀較大(含退休)等原因，無就業意願而不願就業，成為非勞動力的人數總計有 302.5 萬人。

進一步觀察，因背負家中老小的照顧責任，無就業意願未進入職場的非勞動力人數多達 43.5 萬人。

在「照顧負擔」當中，因「需要照顧年滿 65 歲年長家屬」無就業意願、不願就業而成為非勞動力的人數及比率均走揚，近 3 年人數從 13 萬左右增至 15 萬人，比率也從 107 年的 4.26%，升至 109 年的 5.07%。

主計總處國勢普查處副處長陳惠欣坦言，這反映人口老化確實對勞動力造成影響。

這樣的情形未來可能更嚴峻，國發會最新發布的人口推估報告指出，隨著人口結構老化，國人將面對社會扶養負擔加重的挑戰。



以中推估為例，2020 年每 4.1 名有生產能力者(20 至 64 歲)負擔 1 名老年人口，到 2030 年減少為每 2.5 名生產者負擔 1 名老年人口，2040 年更下滑至每 1.9 名生產者負擔 1 名老人。

陳惠欣分析，人口結構改變不是立即的，但少子化、高齡化對於勞動市場的影響已逐漸浮現，政府希望擴充勞動力人數，因此掌握處在工作年齡卻沒有投入職場的原因，政策才能對症下藥。