



(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. [市民日報：李振宇倡規範引進人才義務及責任](#)
2. [市民日報：學研院：發展高教助育職業技能人才](#)
3. [澳門日報：上季金融業僱員薪酬升 2.8%](#)
4. [濠江日報：修訂就業培訓規章理順部門職能](#)

香港新聞總數：4 篇

1. [信報財經新聞：77%港青冀灣區就業計劃放寬求](#)
2. [星島日報：泰晤士高等教育畢業生就業能力榜，科大列全球 23 位](#)
3. [東方日報：警首派宣傳車「招募號」吸新血](#)
4. [文匯報：四公共企業逾六成受訪員工加薪「跑輸通脹」](#)

大灣區新聞總數：2 篇

1. [明報：前海灑錢攬港人才，多項獎金吸港企](#)
2. [文匯報：在深靈活就業者和持居住證未就業者，合資格港人可在港申辦社保](#)

其他地區新聞總數：2 篇

1. [財經新報：日本六成餐飲業缺非正職工](#)
2. [星島日報：美疫下爆大辭職潮，企業趁經濟反彈業務搶人手](#)



澳門新聞 4 篇

1. 李振宇倡規範引進人才義務及責任

[2021-11-23] 《人才引進制度》正進行公開諮詢，工聯總會副理事長、議員李振宇認同制度方向，但指制度仍有完善的空間，尤其應建立機制，規範相關人才在促進本澳經濟適度多元及培養和帶教本地人方面應履行的義務和責任，確保人才引進實現制度初衷。

諮詢文本建議人才引進設 3 類專項計劃，即高端人才、優秀人才及高級專業人才。不過，李振宇發現，諮詢文本對高級專業人才的解釋為必須在本地提供專業技術服務，並事先獲本地僱主聘用及薪酬須達到一定的水平，且是補足本澳發展所需。這與現時專業外僱定位類似。根據《聘用外地僱員法》，專業外僱為具高等教育學位，又或具高度技能或專業工作經驗，且為履行具高度專業要求的工作。

清晰人才應盡義務

他指出：人才引進不等同過往意義上補充本地勞動力的不足。鑑於高級專業人才與專業外僱無本質不同，將其劃歸為專業外僱可能更為適宜。

李振宇表示，諮詢文本指高端人才是具超凡才能或技術，並擁有公認傑出成就的人士，有關人才引進後，可發揮其培養和帶教本地人才的積極作用。但對於如何切實發揮有關作用，諮詢文本並未給出清晰建議。他認為，未來制訂制度時，應對高端人才引進後在培養和帶教本地人才方面應履行的義務和責任作出清晰規範。

對於優秀人才，諮詢文本指是在某一專業或某行業中表現卓越的領軍人物，冀透過引入領軍人物，帶動本澳產業發展。但諮詢文本對優秀人才的評審，卻作出「如提交有關 4 大新型產業來澳創業/發展/投資的計劃書，可獲額外加分」的規定，似乎表明在澳創業、發展及投資與否並非硬性規定。



李振宇強調，行政長官在今年4月答問大會上曾經表示，政府希望引入領軍人物來澳帶動新興產業發展，從而帶動青年人從事有關工作。若優秀人才毋需提交來澳創業、發展或投資的計劃書，又將如何帶動本澳產業尤其是新興產業的發展，進而創造職位帶動本地人尤其是青年人從事有關工作？

精簡架構整合職能

諮詢文本建議設立人才引進審核及建議委員會，統籌人才引進工作，亦會增加人才發展委員會執行人才引進政策措施及各類人才引進計劃的職權。李振宇表示，從整合職能、簡化審批程序、提升行政效率角度看，在人才發展委員會外另設人才引進審核及建議委員會，與政府正致力推動的以部門功能性整合為目標的公共行政改革願景似乎並不一致，冀政府清晰理據。

李振宇建議，為釋除社會對人才引進的疑慮，政府須定期公布人才引進的數量、行業、人員資歷和貢獻等資料，確保資訊公開透明。

2. 學研院：發展高教助育職業技能人才

[2021-11-24] 早前，行政長官賀一誠發表題為《凝心聚力，共創新局》的《2022年財政年度施政報告》，「報告」關注加強教青文體工作。其中，澳門理工學院將更名為澳門理工大學，致力發展成亞太地區領先的應用型大學。國際（澳門）學術研究院樂見政府推動高等教育發展，認為有助加強職業技能人才培养。

研究院政策研究主任高勝文表示，職業技能人才對澳門社會經濟發展有著舉足輕重的作用。現時，澳門積極配合中央政策，參與「一帶一路」倡議及粵港澳大灣區的建設，這為澳門職業技能人才培养帶來諸多的機遇與挑戰。目前，澳門與世界各地的經濟聯繫日益緊密，國際化程度也與日俱增。在日益國際化的環境下，競爭中求生存、求發展成為澳門必須面對的問題，而在這種環境下的競爭，人力資源素質的



優劣起著關鍵作用。

為灣區建專業培訓實習平台

高勝文指出：本澳長期的產業單一，使澳門勞動人口的教育水平與經濟發展的要求存在一定的距離，這意味著澳門人力資源的培養除了普通教育之外，還需要職業教育的補充。惟現時澳門職業技能人才培養方面，仍存在統籌協調機制不足、推動力度不足、社會認受性較低等問題，期望隨著政府推動高等教育發展，能逐步完善上述不足之處，藉不斷加強職業技能人才培養，繼續發揮粵港澳大灣區旅遊教育培訓基地的優勢，為大灣區建立專業培訓及實習平台。

研究院東方軟技能研究委員會主席梁晶認為，軟技能在人的一生當中十分重要，這些軟技能包括個人的形象管理、社交能力、正向思維、表達能力、共情力等。

她指出：哈佛大學對全球眾多的成功人士，經過數十年的研究發現，一個人的成功，85%是源於個人的軟技能，而這些軟技能的培養往往在他們青少年甚至更小的時候已經開始形成。對此，近年研究院積極開展職業技能人才培養與認證工作，轄下之東方軟技能研究委員會，為亞洲首個軟技能板塊的專業學術研究機構，目前的軟技能板塊的認證也是中國首個系統的軟技能認證體系，委員會冀透過構建東方軟技能標準與開展考核認證，助力大灣區職業技能人才培養。

3. 上季金融業僱員薪酬升 2.8%

[2021-11-25] 統計局公佈今年第三季金融業人力資源需求及薪酬調查結果。今年第三季末，金融業有 8,255 名全職僱員，九月全職僱員平均薪酬（不包括花紅及獎金）為 29,730 元（澳門元，下同），按年增 2.8%。

銀行業有 7,063 名全職僱員，按年增 0.9%；平均薪酬為 30,370 元，按年增 2.1%。

其他金融中介業有 242 名全職僱員，按年增 2.1%；平均薪酬為 26,020 元，升 3.6%。

保險業全職僱員按年增 6.9%至 698 名；平均薪酬為 30,100 元，微升 0.4%。

金融中介的輔助業務有 252 名全職僱員，按年減 27.2%，其中文員（174 人）減



30.1%；受部分較低薪酬僱員減少影響，平均薪酬升 9.1%至 14,460 元。

第三季末金融業的職位空缺有 318 個，按年增加 22 個，當中銀行業（272 個）按年增加 23 個，保險業（28 個）維持不變。在招聘要求方面，金融業有超過 9 成的空缺要求懂普通話及英語；銀行業及保險業分別有 99.6%及 100%的職位空缺要求高等教育學歷。

銀行業人資需求穩

銀行業在第三季有 280 名新聘僱員及 243 名離職僱員；僱員僱用率(4%)按年跌 0.4 個百分點，僱員流失率(3.4%)及職位空缺率(3.7%)則分別升 0.4 及 0.3 個百分點，反映當季銀行業人力資源需求較穩定。

今年第三季金融業僱員有 9,742 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），按年大減 29.9%；其中銀行業參與培訓課程的僱員有 9,004 人次，銀行業學員以修讀"商業及管理"課程佔最多 (72.7%)，其次是"法律"(17.7%)，該行業有 58.1%的學員在工餘時間修讀課程。在費用方面，金融業有超過 9 成學員的課程費用都由場所支付。

第三季金融業人力資源需求及薪酬調查結果，包括銀行業、其他金融中介業、保險業及金融中介的輔助業務；統計對象包括受澳門金融管理局監管的金融機構，但不包括非直接受僱於保險公司的中介人。

4. 修訂就業培訓規章理順部門職能

[2021-11-26] 議員李振宇議程前發言表示，希望政府相關部門加快《就業輔助及培訓規章》的檢討修訂工作，將《規章》培訓資源和工作轉交至勞工局，以理順職能，善用資源，有效發揮規章促進失業居民就業和培訓方面的作用，更好地推動整體就業輔助及培訓工作的規劃和開展。

李振宇表示，自新冠肺炎疫情爆發以來，本澳經濟嚴重受挫，失業及就業不足人數



不斷攀升，失業率一度創多年新高，有關情況反映在申領失業津貼人數上。根據社保基金二零二零年度報告顯示，去年申請失業津貼個案有一 14820 份，涉及 5339 名申請者，發放金額達 5200 多萬元，較 2019 年上升 2.6 倍。與此同時，由社保基金管理、以專項撥款幫助本地失業人士就業輔助及培訓的《就業輔助及培訓規章》各類津貼領取人次僅 46 人次，發放總金額不足八萬元。對比去年嚴峻的就業形勢，有關規章發揮的作用實難令人滿意。

他又指，《規章》規定由社保基金將特區財政預算中專項撥款的收入用作輔助本地失業人士、殘疾人士及初次求職青年就業及開展培訓，旨在促進就業。近年，《規章》內各項津貼申請個案日趨減少，發放金額呈下滑趨勢。截至 2019 年 11 月，有關款項餘額約 1.6 億元。《規章》制定之初，社保基金仍由經財司管轄，但自 2011 年開始，社保基金調整至社文司範疇。雖然培訓專款的資助金額由社保基金作出決定後發放，但該決定仍須經財司司長認可。這種跨司操作，一定程度上影響有關培訓資源的使用，且執行職業培訓活動的公共部門乃是勞工局，有關制度存在職能不對口問題。

另外，《規章》實施至今已 17 年，檢討相關制度勢在必行。勞工局早前表示，已與社保基金成立工作小組跟進規章修訂工作，稱會秉持開放務實態度，持續聆聽及分析社會各界意見，結合本澳勞動市場實際情況進行研究。他認為，新冠肺炎疫情對本澳經濟和就業造成了嚴重衝擊且極有可能持續下去，有關規章的檢討修訂工作不應無了期拖延下去。希望政府相關部門加快《規章》的檢討修訂工作，將《規章》培訓資源和工作轉交至勞工局，以理順職能，善用資源，有效發揮規章促進失業居民就業和培訓方面的作用，更好地推動整體就業輔助及培訓工作的規劃和開展。



香港新聞 4 篇

1. 77%港青冀灣區就業計劃放寬要求

[2021-11-24] 在 2020 年推出的大灣區青年就業計劃，鼓勵企業聘請剛於本地大學畢業的青年，到粵港澳大灣區工作或接受在職培訓，並提供不少於 1.8 萬港元的月薪。香港浸會大學一項調查發現，77%受訪青年認為，應放寬計劃的資格要求。

由浸大社會學系助理教授江晉博士領導的研究小組，於 2021 年 9 至 10 月期間進行網上問卷調查，共訪問 2003 名年齡介乎 21 至 40 歲的香港青年，發現近一半持有大學學位或以上的受訪者直言，有關計劃並不吸引。

82%受訪者建議，應放寬畢業年限的要求。有 38%受訪者提倡延長畢業年份至過去 5 年，44%受訪者則認為不應作相關限制。此外，有 42%受訪者指出，計劃不應設有任何學歷限制。

受訪者傾向北上實習創業

調查亦邀請受訪者就於大灣區從事不同類型經濟活動的意願評分，1 分為非常不願意，7 分為非常願意。調查結果顯示，受訪者更願意在大灣區從事工作考察或實習（平均 3.7 分）及創業（平均 3.5 分）。

另外，據調查反映，在適應政策及法規方面有困難的受訪者，較不願意在大灣區經常往返公幹、創業及居住。江晉建議，政府應該重新審視計劃的申請資格，包括教育程度和畢業年份等要求；同時應牽頭成立一站式平台，讓年輕人更易找到合適的大灣區求職資源與諮詢服務。



2. 泰晤士高等教育畢業生就業能力榜，科大列全球 23 位

[2021-11-25] 畢業生就業競爭力備受大學關注，英國《泰晤士高等教育》(THE) 昨公布全球大學畢業生就業能力排名，本港共四所大學上榜，其中科技大學排名最高，全球排名二十三位；香港大學亦升至四十五位。中文大學則不升反跌，排全球九十二位。該刊指職場軟實力與數碼素養，在疫下已取代大學的學業成就，成為僱主聘請畢業生的關鍵因素。

全球大學畢業生就業能力排名榜，以國際化、專業化程度等六大範疇，評估大學畢業生的就業競爭力，今年首次加入「數碼技能」評估大學畢業生的競爭力。本港共四所大學上榜，科大排名最高，較去年升三位，至今年全球二十三位；緊隨其後的港大排名四十五位，亦較去年升三位。去年排名八十六位的中大，下跌六位，排名九十二位。理工大學全球一百二十九位，排名維持不變。

職場軟實力成關鍵

科大回應指，對畢業生被評為具競爭力及受歡迎的僱員感到欣慰，校方一直以排名了解學校表現與掌握需要完善之處。港大稱，將會繼續致力成為亞洲世界級大學，提升國際聲譽。對於排名下跌，中大未正面回應，強調校方就業輔導和培訓活動，能有效支援學生，不少僱主對畢業生表現有極高評價。理大表示，高興畢業生的就業能力得到認同，會以排名相關資料及其他評核作為參考。

榜首三甲由美國院校包辦，麻省理工學院名列榜首，加州理工學院和哈佛大學分列第二和第三。亞洲地區排名最高為日本的東京大學，名列第六；新加坡國立大學亦躋身前十。內地有十一所大學上榜，大部分排名較去年上升，其中北京大學排名創新高，排十五位，較去年升兩位。

《泰晤士高等教育》指，內地大學排名近年有上升趨勢，反映大學向學生提供有效的就業技能培訓；又指在新冠疫情下，職場軟實力和數碼素養，已經取代大學的學業成就，成為僱主聘請畢業生最重要的考慮因素。



3. 警首派宣傳車「招募號」吸新血

[2021-11-26] 近年社會恢復秩序，投考警隊人數亦回升，今年初至今督察及警員的取錄人數，分別較去年同期升 20% 及 7%。警方下月再舉辦招募體驗日，以「『你』想警察」為主題吸納新血，並首次採用流動宣傳車「警察招募號」，針對性到各區進行警員招募工作。有加入警隊近 20 年的高級督察表示，自己以毅進學歷入職作警員，再努力考取學位終成功晉升，認為前線執勤經驗對投考督察有許多幫助。

人事部招募組總督察蕭政廉表示，警方擬於今個財政年度招募 195 名督察及 1,350 名警員，已取錄 117 名督察及 331 名警員，惟新錄取的警員數目仍未及目標的 25%，警方針對此問題，特意讓「警察招募號」停泊在較多警員投考者的區域，如公共屋邨及鬧市等，為有意投考者進行部分遴選程序。人事部人力資源科總警司李仲華表示，歡迎具有一定學歷的人，或曾投考督察但不被取錄的人投考警員，他們可透過實際工作了解警隊，待提升實力後再以內部晉升或直接投考方式成為督察。

警員努力進修終晉升督察

西九龍總區重案組高級督察梁家進於 2003 年以毅進學歷成為警員，他視警察為終身職業，故在職期間努力進修，終晉升為督察，而他在警員生涯中得到的經驗，對其現時的工作幫助甚大。新界北總區重案組(虐兒調查組)偵緝警員盧思明則表示，加入警隊 12 年，當中 8 年進行刑偵工作，至近年專責處理虐兒案件，雖會感到「心痛、心酸」，但亦慶幸可為受害者爭取到應有的公義。他曾因調查虐兒案表現出色，獲得俗稱「花雞繩」的處長嘉許。

今年第 3 次警察招募日將於 12 月 12 日在黃竹坑警察學院舉行，參加者可自由在「投考工作坊」、「體能工作坊」及不同的展覽，選擇自己有興趣的活動，並設有即場報名及投考環節。



4. 四公共企業逾六成受訪員工加薪「跑輸通脹」

[2021-11-28] 香港公共事業的打工仔，在新冠肺炎疫情下工作量不減反增，香港公共事業工會聯合會昨日公布的調查發現，屬下港燈、煤氣、中電及電盈四個企業工會逾六成受訪員工疫下工作量增加，但今年僅加薪 1%，「跑輸通脹」，但資方卻向股東大派股息，未有與員工分享經濟成果。工會促請資方明年加薪幅度不少於 5%，並根據公司業績派發獎金。

香港公共事業工會聯合會屬下的港燈、煤氣、中電及電盈四個企業工會，上月以電話及電子問卷訪問 1,640 名相關企業員工。結果發現，逾六成受訪員工疫下工作量增多，但今年加薪幅度輕微，平均僅獲調升 1% 至 2% 薪酬，不少受訪員工批評資方的薪酬機制不合理，42% 受訪員工因此對公司的歸屬感非常低。75% 受訪員工期望明年加薪幅度可達 4% 至 6%。

工會批可觀利潤員工凍薪「無道義」

工會表示，本港公共事業業績不太受經濟周期或新冠疫情影響，員工工作量卻反而增加，惟資方坐擁可觀利潤下，寧願花錢向股東派發股息，其中中電更派息 4 次，更有公司去年錄得逾 60 億元盈餘，股東及董事分得股息及紅利，惟員工卻被凍薪，此舉「無道義」；企業將利潤最大化，卻拒絕與員工分享經濟成果，反映有關企業不重視員工的勞動價值。

該會主席施生弟昨日在記者會上指出，是次調查發現，屬下 4 間企業工會，包括涉及兩間電力公司、煤氣及電訊盈科的僱員，75% 以上受訪員工期望明年加薪 4% 至 6%，工會要求加薪不少於 5%，及根據公司業績派發獎金。

工會提出 4 項建議，包括公共事業員工明年加薪幅度不少於 5%，並根據公司業績派發獎金，調高福利待遇；要求企業調整員工退休年齡，容許員工選擇延長至 65 歲退休，並減少外判，增加全職員工。

對工會的訴求，中電發言人回應表示，每年按既定機制調整員工的薪酬，檢討時會



考慮多方面因素，包括市場整體趨勢、社會經濟數據及公司整體營運表現等，來釐定合理並具市場競爭力的調整幅度，以吸引及挽留人才。煤氣公司則表示，一般於年中調整薪酬，現時未就加薪事宜作討論，公司會按整體經濟環境及其他外圍因素，以及員工的工作表現作為加薪的考慮因素。



大灣區新聞 2 篇

1. 前海灑錢攬港人才，多項獎金吸港企

[2021-11-24] 前海日前公布 3 項新政策，是擴區後首次推出扶持措施，涉及人才發展、金融業發展和辦公室補貼的專項資金安排，以吸引更多人才與企業落戶前海。是次新政策將覆蓋寶安蛇口等前海擴區後的新區域，同時當局亦大灑金錢，向香港青年伸橄欖枝。

人才政策方面，從今年 1 月 1 日起計，香港的大學畢業生在前海全職就業，可獲每月 5000 元（人民幣，下同）補貼，碩士及博士加碼至 7000 元和 1 萬元，補貼期最長 3 年；於前海實習也有生活資助每月 3000 元，最多補貼 6 個月。為鼓勵聘請港青，企業將可獲獎勵，按上年度聘用港青薪金 30% 及每名港青僱員每年上限 3 萬元計算，獎勵期不超過 3 年；聘用港青 30 人或以上的企業再疊加一筆額外獎勵 20 萬元。

港專業人士執業獎 3 萬 港青創業每年 5 萬

針對專業人士及科研人才，在前海全職提供金融、會計、稅務、法律、航運、建築工程、教育醫療等專業服務，並取得相關執業資格的香港專業人士可獲獎勵 3 萬元，取得多個執業資格最高獎 5 萬元。由香港高校選派的博士後合作導師，在前海設立博士後科研流動站、科研工作站等，每人每年補貼 8 萬元；由香港高校招收並派駐到前海做研究的在站博士後，則按每人每月 1.5 萬元給予科研補貼，為期不超過 6 個月。鼓勵創業方面，港青只要持股 25% 或以上，而公司成立至少 1 年、收入超過 100 萬元並在前海實際經營，則按每人每年 5 萬元給予創業獎勵，獎勵期最多 3 年。

港銀行金融科企子公司獎最多 300 萬

除了人才政策向香港傾斜，前海在支持金融業發展上也特別惠及香港金融機構，在給予新註冊金融相關機構的落戶獎勵上，港資金融機構的獎勵標準提高至 1.2 倍；從事飛機、船舶、新能源等業務的港資金融租賃企業，以及為企業提供融資的港資商業保理企業，可獲經營獎勵標準亦提高至 1.2 倍。另外，由港資實體或虛擬銀行、

保險公司於前海設立、持股不低於 50% 的金融科技子公司，亦將按資本規模獲最多 300 萬元獎勵。

此外，合資格港資在申請設立持牌金融機構期間可獲籌備補貼最多 100 萬元；香港金融行業組織在前海成立代表處將有 50 萬元獎勵。為加強深港金融合作，前海將按上年度交易額的 0.05% 給予港資大宗商品現貨交易場所每年最高 1500 萬元補助；在前海展開跨境理財通業務的銀行，按業務程度給予獎勵。而為鼓勵銀行支持港青創業，向初創港企提供年息 4 厘以下的半年以上貸款，銀行便可獲貸款額 1%、每年最高 100 萬元補貼。

在降低創業成本方面，前海也給予港企額外支援。首次購置辦公室的合資格企業可按每平方米最高 3000 元、上限 3000 萬元的扶持資金；租用辦公室的企業亦可獲每年最高 500 萬元租金補貼，如果企業的香港投資者持股 25% 以上，則兩項扶持標準提高至 1.2 倍，上限不變。

另外，據深圳市人力資源保障局公布，為提高港澳青年就業創業環境，深圳將設立 10 間市級港澳青年創新創業基地，並對進駐市級創業基地的港澳青年創業團隊給予 20 萬元資助及一系列創業配套服務。

2. 在深靈活就業者和持居住證未就業者，合資格港人可在港申辦社保

[2021-11-26] 12 月 2 日起，符合條件的香港居民，可以在香港申請辦理深圳社保。深圳市社保局與中銀香港、深圳中行 25 日簽訂合作協議，港澳居民通過中銀香港指定網點即可提交內地社保參保登記表。據香港文匯報記者了解，該項服務針對符合參保條件的參保人中的靈活就業人員和具有居住證的未就業居民兩類，可辦理內地社保中的養老保險和醫療保險業務。

深圳市人力資源保障局黨組書記、局長趙忠良指出，近年來深圳人社部門深入落實「中央要求」，準確把握「灣區所向」，主動對接「香港所需」，竭盡「深圳人社所



能」，助力港澳青年融入國家和粵港澳大灣區發展大局，推進實施高度便利化的境外專業人才執業制度，實施境外高端緊缺人才個人所得稅優惠，落實在深就業或居住的港澳居民納入社保制度覆蓋範圍，探索推動外籍高層次人才通過延繳等方式享受養老保險待遇，港澳台及外籍居民參保規模持續擴大。截至目前，港澳人員在深參加職工養老保險已超過 3 萬人。

享受內地居民同等社保待遇

今次推出的業務服務，是深圳社保局首次將社保線下服務渠道跨境延伸至香港地區，實現港澳居民社保高頻業務「跨境辦」。符合條件的香港居民，可在中銀香港指定網點提交參保登記申請表，並需要攜帶居住證、回鄉證和副本，若有內地銀行卡，也可一併提供複印件資料。中銀香港指定網點代收件後，移交資料至深圳中行，再由深圳中行轉交社保局，成功參保並繳費的香港居民，依法享受與內地居民同等社會保險待遇。此外，中銀香港會協助客戶使用社保局個人網上服務系統、「深圳社保」微信公眾號自助操作社保服務功能。

中銀香港副總裁龔楊恩慈通過視頻連線表示，中銀香港非常高興成為首家提供「灣區社保服務通」的香港合作銀行，為在深圳生活、工作或學習的香港居民參保提供代收件服務，藉此為香港居民在大灣區生活和發展提供更多便利。「灣區社保服務通」進一步豐富了深港互聯互通的民生服務，豐富了深港兩地同城化的體驗。

高頻社保業務 100%「網辦」

深圳市人社局黨組成員、市社保局局長吳登記介紹，2021 年起，深圳社保部門不斷強化社保「跨境辦」服務能力，全面推進「灣區社保服務通」。在深圳市社保局官網設立專區，實現港澳居民社保業務 100%「網辦」，上線廣東政務服務網、粵省事、i 深圳、「深圳社保」微信公號等線上渠道；在深圳社保各經辦大廳窗口設立「灣區服務專窗」，安排會粵語的工作人員和志願者提供導引，協助港澳人員諮詢、辦理社保業務。

目前，深圳市社保局已與 6 家銀行合作開展「社銀自助服務終端一體化」項目，將



—
社保自助服務功能嵌入銀行自助服務終端。港澳居民可以在深圳全市 2,434 個自助服務網點、5,593 台自助服務終端就近辦理高頻社保業務。以實實在在的服務舉措推動大灣區社保銜接，讓港澳居民可以跟深圳市民一樣享受社保待遇和服務。

持續優化跨境社保服務質量

據了解，目前港澳企業參保登記已實現跨境辦理。2021 年 8 月，深圳市社保局與市場監督部門開展涉企服務深度合作，借助「企業開辦一窗通」、「深港通註冊易」平台，港澳投資者可委託與深圳市市監局合作的商業銀行在港澳地區的服務網點，申請代辦商事登記和社保參保登記業務，實現港澳企業參保登記服務前移、離岸受理、遠程辦理，進一步推動深港澳三地深度合作，持續優化營商環境，提升港澳投資者辦事便利度，激發來深創業熱情。

深圳市人社局黨組成員、市社保局局長吳登記表示，此次合作是深圳市社保局首次將線下服務渠道跨境延伸至香港地區，正式開啟了深港社保跨境服務新局面，讓香港居民非常便捷地就近暢享優質、高效、便利的深圳社保服務。下一步，深圳人社部門將不斷提升港澳居民參保政策知曉度，持續優化跨境社保服務質量，讓港澳居民在深學習、就業、創業、生活更加便利，為推動深港社保領域高質量合作、推進港澳融入國家和粵港澳大灣區發展大局作出積極貢獻。



其他地區新聞 2 篇

1. 日本六成餐飲業缺非正職工

[2021-11-26] 日本緊急狀態宣言解除後，也讓日本個人消費相關業種的缺工情況急速加劇，其中尤以餐飲業人手奇缺，逾六成表示打工、兼職等非正職員工不足。日本人力資源股 26 日股價逆勢漲，今年來表現遠優於大盤。

截至日本股市 26 日早盤收盤（台北時間上午 10 點 30 分）為止，Persol Holdings 上揚 0.89%、Pasona Group 上揚 0.14%，表現遠優於東證一部指數（TOPIX）早盤收盤時的大跌 1.89%；今年迄今 Persol 股價累計暴漲 82%、Pasona 暴漲約 73%，皆遠優於東證一部指數同期間的上揚約 10%。

日本國內最大信用調查公司 Teikoku Databank（TDB）25 日公布調查報告指出，日本已自 2021 年 10 月起調漲最低薪資，不過因緊急狀態宣言解除，抑制人流、縮短門市營業時間的限制措施階段性解除，也讓日本餐飲等個人消費相關的業種人手奇缺，逾六成「餐飲業」的打工、兼職人力不足。

TDB 指出，2021 年 11 月份高達 25.1% 的日本企業表示，面臨打工、兼職等非正職員工不足問題，比重較 1 年前揚升 6.1 個百分點。其中，尤以個人消費相關業種的缺工情況最為嚴重，居酒屋等「餐飲業」中、高達 63.3% 表示非正職員工不足，比重較前一個月份（2021 年 10 月的 44.1%）飆增近 20 個百分點；「纖維/纖維製品/服飾品零售業」高達 47.1% 表示非正職員工不足，比重較前一個月份大增 13.8 個百分點；「旅館/飯店業」也大增 22.3 個百分點至 35.9%。

另外，11 月份有 43.8% 的日本企業表示面臨正職員工不足問題。日本面臨正職員工不足的企業比重在 2020 年 5 月（29.1%）觸底後，就持續呈現揚升態勢，11 月份比重較 1 年前（34.0%）揚升近 10 個百分點，已逼近 2 年前（50.1%）水準。



就業種別來看，「農林水產業」中高達 61.2% 表示正職員工不足，比重居全部 51 業種之冠，其次為受 IT 人才短缺影響的「情報服務業」，比重達 63.9%。

上述結果為 TDB 於 2021 年 10 月 18~31 日期間，以日本全國 24,052 家企業為對象進行調查所得，有效回答的企業家數為 11,332 家。

2. 美疫下爆大辭職潮，企業趁經濟反彈擴業務搶人手

[2021-11-29] 新冠疫情打擊全球經濟，許多人以為打工一族飯碗會不保，失業率勢急升，但原來實情卻非如此，據資料顯示，美國 9 月有 440 萬人辭職，創有記錄以來新高，分析認為新冠疫情肆虐一年多不獨對廣泛美國人帶來生活和工作上的衝擊，也造就打工仔為改善經濟條件而跳槽的契機。記者 伊莎

隨着美國經濟逐步走出新冠疫情的陰霾，各地企業趁機在經濟反彈下擴充業務，人手需求增加，部分打工仔試圖利用議價能力通過工業行動，向僱主提出改善薪酬待遇，但有更多的人索性辭職尋找條件更好的機會。

藝術教育飲食成重災區

同期，美國的職位空缺亦大幅增加，經濟師認為大部分遞辭職信的打工仔已經找好下一個崗位，正因為這樣，儘管辭職數字創新高，勞工參與率自去年一度大跌之後，一直維持穩定的水平。求職網站的經濟師指出，今年下來人手需求反彈的同時，受薪族辭職的比率也在上升，這實際反映許多上班一族看準和抓住勞工市場的新職位。

這個泛稱為「大辭職潮」(Great Resignation) 的現象，初期令不少經濟學家感到詫異，他們原以為這些上班族大多不會願意改變現狀或跳出舒適圈。然而，新冠疫情危機顛覆了經濟和社會的規範，令打工仔重新評估所追求的工作生活，結果導致不少人毅然辭職另覓出路。

據勞工部數字，美國新颯起的這股辭職風潮對各地區影響不一，例如西部包括夏威

— 夷、蒙大拿、猶他和俄勒岡等地，是 9 月辭職比率最大的州份，並集中在過去離職率較高的工業。美國東北部今年初以來的辭職率亦見加快上升，該區教育部門的辭職比例高於其他許多州份。蒙大拿州僱用的藝術、娛樂和消閒行業人手比例是全國最高，該地 9 月的辭職人數增速為全美第二快。

美國東北部州份去年勞工市場陷入低谷，紐約地區是其中受疫情打擊最深的首批州份之一，當地政府實施嚴格限制商業活動措施的日子也較美國其他地區更長。這些東北州份大多於今夏達到相對較高的新冠疫苗接種率下，陸續全面重啟經濟活動，亦帶動區內企業僱主的人手需求，職位空缺以今年 1 月以來最快的步伐回升。

職位空缺持續增加，成為吸引區內上班族跳槽的一個誘因，包括紐約、麻省、新罕布什爾和羅德島在內的州份都錄得 1 月以來增速最快的辭職潮，箇中理由涉及追求更高工資、遙距工作選項又或是改善工作與生活平衡等。

追求工作生活平衡

人力資源管理協會的首席知識總監阿朗素研究美國「大辭職潮」現象已經 6 個月，認為這是伴隨新冠疫情而來的「明朗化」，指出絕大部分疫下辭職者是想得到更好的薪酬、工作生活平衡或職場福利。招聘網站經濟師邦克亦指出，受疫情打擊最深的行業例如製造業、休閒和酒店業，所佔的辭職人數也最多。而 1 月以來，辭職人數增幅最大的是教育服務部門，包括教師、校工和學校輔導員，不少教師因為疫情關係而辭職或提早退休。

9 月辭職人數中，消閒和餐飲服務業佔最多近 100 萬人，其次是酒店業和技工，分別佔 86.3 萬和 70.6 萬。截至 9 月底美國有 1040 萬個職位空缺，且每 100 個空缺對約 75 名求職者，是 20 年來最低的比例。

急速飆升的辭職率反映美國勞工市場出現前所未見的人手緊絀情況，不少僱主面臨招人難的困境。企業老闆惟有提高待遇來爭奪人才，美國私營部門第三季整體工資增長加快，南部地區的加幅尤其強勁，顯見積極跳槽的上班族較留守崗位的人，薪酬得到明顯改善。