



2025 年澳門市民就業流動性調查

行政摘要

2025 年澳門市民就業流動性調查顯示，在經濟持續復甦以及粵港澳大灣區各項政策紅利的雙重推動下，澳門的勞動力市場整體呈現出較強的韌性和穩定性。全職就業佔比達到 59.5%，兼職佔 20.9%，自僱佔 11.6%，待業率僅 8.0%，超過 63% 的受訪員工已經在目前崗位工作了 3 至 10 年，中位薪酬主要落在 15,000 至 40,000 澳門元區間，高學歷人才在受訪者中的佔比超過 87%，顯示出勞動力素質整體較高。然而，澳門的經濟結構依然高度依賴服務業，其中酒店、教育和零售等行業合計佔比超過 30%，這也意味著市場對外部環境變化的敏感度仍然較高。

員工的關注焦點已發生明顯的結構性轉移，從過去單純追求物質保障，逐步轉向心理健康、職業成長以及工作與生活的平衡。調查結果指出，52.3% 的受訪者將工作壓力列為當前最主要的痛點，緊隨其後的是培訓機會需求，佔比達 46.0%。這表明在就業環境相對穩定的背景下，人們對個人心理韌性、技能增值以及長期職業發展的需求正在大幅上升。過去三年內，有 40.1% 的受訪者曾經轉換過工作，顯示出一定的職業流動性；但展望未來 12 個月，49.3% 的人表示不確定是否會轉工，高達 89.2% 的受訪者目前並沒有制定明確的職業發展計劃，創業意願也處於中等水平，僅有 22.2% 的人明確表示考慮創業，其餘多數仍處於觀望狀態。



在大灣區跨境就業方面，受惠於相關政策的積極影響，受訪者對前往其他城市工作的開放態度顯著提升。42.6%的受訪者表示願意到粵港澳大灣區其他城市發展，這一比例較 2024 年大幅增長 160%，其中珠海以 48% 的選擇率成為最受歡迎的首選城市，其次是深圳，佔比 27.5%。這一變化被視為政策效能的直接體現。然而，儘管意願明顯增強，實際的跨境行動仍受到多重務實壁壘的制約：65.4% 的受訪者最擔心的是失去澳門本地的待遇優勢，例如社會福利和保障等；50.6% 的人表示對大灣區的生活與工作環境還不夠熟悉；此外，41.2% 的受訪者認為交通便利性和生活配套設施仍有待改善，這些因素共同限制了意願向實際行動的轉化。

調查透過交叉分析進一步揭示了不同群體之間的需求差異。女性受訪者佔比 51.1%，她們更為強調工作與生活的平衡，將其列為重要考量因素的比例達到 52.8%；23 至 30 歲的年輕群體則特別關注壓力管理和技能提升，培訓需求高達 37.8%；中壯年群體相對更傾向於維持現有的穩定狀態；而在低薪群體（薪資下層約 16.3%）中，人們更容易受到經濟波動的衝擊；相比之下，高薪群體的需求則更加多元化，他們更注重假期安排、彈性工作地點等靈活因素。

報告針對員工、企業和政府三方主體，提出了多項具體且可操作的策略建議，以幫助將職業流動從潛在威脅轉化為積極的發展機遇。對於員工而言，建議從被動適應轉向主動規劃，利用自身高學歷優勢來強化個人韌性。具體來說，每年應設定 1 至 2 個跨領域學習目標，例如從傳統服務技能轉向數位營銷，或是掌握 AI 工具應用與壓力管



理等通用能力。年輕人和女性群體可優先參加情緒管理相關課程，以有效緩解工作壓力。同時，建議制定個人「12 個月職業流動地圖」，評估現職任期與大灣區機會，積極參與官方招聘會或校友網絡等渠道。對於有意向前往大灣區的員工，可先透過橫琴等地的短途工作坊或體驗活動，逐步降低心理上的不熟悉感，並學習語言和文化適應等跨境通用技能。

企業方面，則需面對人才保留與流動的雙重挑戰。建議建立「預防性保留框架」，包括實施季度員工脈衝調查、一對一面談以及開放對話機制。針對中低薪群體（佔比超過 64%），應深化薪酬激勵策略並舉辦技能診斷工作坊，力求將潛在轉工率降低 10%。為女性與年輕員工提供更多彈性福利，例如育兒假和遠距辦公安排，以提升職場包容性。針對 46.0% 的培訓需求，企業可推行混合培訓模式，結合公司專屬技能與 AI、領導力等通用能力，年度培訓覆蓋率目標超過 80%。此外，還可引入 AI 職位匹配工具來優化招聘與內部調動，並積極為有意跨境的員工設計公幹項目和文化適配培訓，甚至將有創業意願的員工轉化為外部合作夥伴，從而將潛在流失轉變為組織創新助力，最終提升整體韌性。

政府在其中扮演關鍵橋接角色。建議大幅加強對橫琴深合區以及大灣區其他城市的宣傳力度，例如透過手機 APP 推送、免費講座等方式，目標將公眾對大灣區的瞭解程度從目前的 47.0% 提升至 60% 以上。針對 65.4% 受訪者擔心的待遇流失問題，可推出「澳門 + 公幹」模式，搭配稅收優惠、住房補貼等措施，並進一步改善跨境交通與生活配套



設施，預期可帶動跨境就業淨增長 15%。同時，政府應設立混合培訓基金，重點補貼 AI 應用、跨境適配等高需求技能，特別照顧低學歷和老年群體。此外，還需強化性別與年齡公平機制，包括為女性推動更彈性的勞動法規、為中壯年設計再就業計劃、為年輕人深化校企合作等。長期來看，建議建立大灣區人才就業流動數據庫，持續追蹤轉工率等核心指標，並積極培育創業生態，透過孵化器、融資渠道和 AI 政策工具，開拓更多技術創新機會，鞏固澳門作為大灣區人力資源樞紐的地位。

總體而言，這份調查的核心貢獻在於打破傳統思維定式，將職業流動從單純的「威脅」轉化為可積極擁抱的「機遇」，從而實現員工個人發展、企業競爭力提升以及社會整體福祉的多方共贏。報告提醒各方需警惕「穩定陷阱」——過度追求穩定反而可能削弱市場活力。透過技能持續提升、彈性制度安排和系統性政策支持，澳門勞動力市場有望在大灣區框架下構建更具韌性和包容性的人才閉環，為未來長遠發展注入強勁動力。