

# 澳門月刊

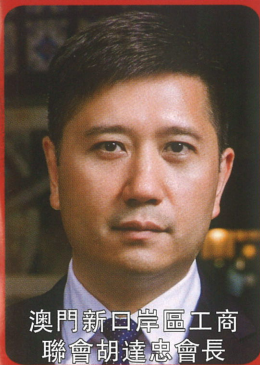
一九九三年創刊

澳門新聞通訊社 獲特許在中國內地發行  
推廣澳門·傳播中國·報道世界 [www.mna.net.cn](http://www.mna.net.cn)

全球華人 理性讀本 做最具影響力的華文時政期刊 澳門時政視角第一刊 中文版 2025年5月號 總第340期



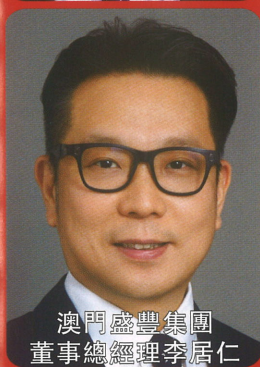
胡高宏：紮根澳門機場30載  
默默耕耘保一方平安



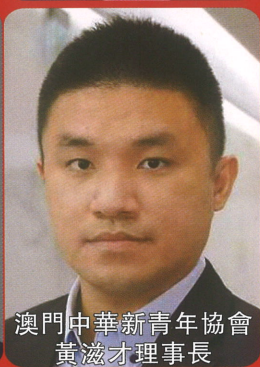
澳門新口岸區工商  
聯會胡達忠會長



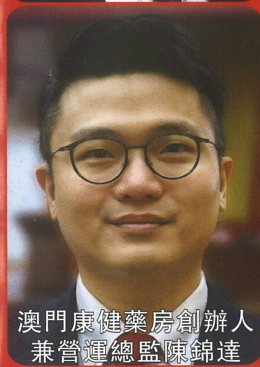
澳門經濟學會柳智毅理事長



澳門盛豐集團  
董事總經理李居仁



澳門中華新青年協會  
黃滋才理事長



澳門康健藥房創辦人  
兼營運總監陳錦達



群力智庫李永健副理事長



澳門科技大學商學院  
卜慧美副教授



澳門特區政府青年事務  
委員會唐可嵐委員



## 團結奮鬥鑄就新的歷史偉業

——寫在中華全國總工會成立100周年之際

### 關顧民生 全力為民創造美好生活

### 深刻認識總體安全的重要性

### 堅定不移貫徹總體國家安全觀

## 澳門零售新商機

## 如何更好地保障澳門居民的就業權益

發行號 澳門：第115號  
台灣：第294號  
內地：CN30020013

ISSN 1607-4122



Facebook



微信公眾號

內地RMB30 台灣NT\$150 澳門及香港MOP\$30 日本¥580 新加坡S\$5.8 馬來西亞RM10 印尼Rp21,000 汶萊B\$8 南韓Won6,500 菲律賓P110 法國及德國US\$8 澳洲A\$11 新西蘭NZ\$11 英國US\$5 加拿大C\$8.5 越南US\$9 美國US\$8.5 泰國Bath110 其他US\$8



# 如何更好地保障 澳門居民的就業權益

◆採訪整理 / 卓玲

就業是民生之本。澳門《2025 年財政年度施政報告》提出改善就業，優先保障本地居民就業。輸入外地僱員僅為補充本地人力資源不足，動態調控外地僱員數量。到底如何將優先保障本地居民就業落實到實處，如何保障好澳門居民的就業權益？

今期的時事辯論，我們邀請了澳門經濟學會柳智毅理事長（全國港澳研究會理事）、澳門中華新青年協會黃滋才理事長、群力智庫李永健副理事長、澳門特區政府青年事務委員會唐可嵐委員（民眾青年會副理事長），共同就當下澳門社會的熱點話題，如何更好保障澳門居民的就業權益展開探討，理性分析，並提出建議。

今次的探討圍繞以下議題展開：就業是民生之本，澳門《2025 年財政年度施政報告》中提出改善就業。您認為目前澳門青年和中高齡人士就業存在哪些問題？施政報告中提出：輸入外地僱員僅為補充本地人力資源不足，動態調控外地僱員數量。目前澳門的外僱市場有何特點？如何優先保障本地居民就業？對於“動態調控外地僱員數量”有何建議？如何有效監管？目前澳門青年在澳門就業遇到困難，您認為應該如何保障青年的就業權益以及支持青年就業？對於施政報告中提出支持青年到大灣區就業計劃，對此作何評論？如何更好支援失業的中高齡人士再就業或轉型？是否應該進一步支持社會企業的發展，支援澳門中高齡人士就業？

澳門月刊



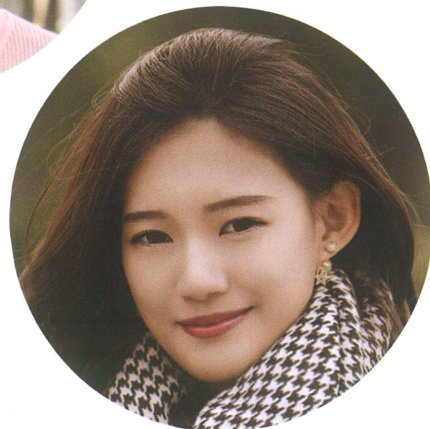
澳門經濟學會  
柳智毅理事長



澳門中華新青年協會  
黃滋才理事長



群力智庫  
李永健副理事長



澳門特區政府  
青年事務委員會  
唐可嵐委員



# 澳門青年和中高齡人士存在就業困境

就業是民生之本,《2025 年財政年度施政報告》中提出改善就業。您認為目前澳門青年和中高齡人士就業存在哪些問題?

**澳門經濟學會柳智毅理事長:** 青年就業問題一直是澳門社會關注的焦點。與整體就業市場相比,青年就業,尤其是 25 歲以下或剛剛畢業的本地大學生面對的就業壓力較大,但這基本上是世界各地非常普遍的常態現象。根據統計數據,截至 2024 年第四季度,25 歲以下本地居民的失業率高達 11.7%,是整體本地居民失業率 2.2% 的五倍以上。對剛畢業的大學生或研究生來說,雖然有擁有學歷,但目前市場上許多職位都要求相關工作經驗與職場技能。此外,部份青年對職業生涯的期望與市場現實或存在一定落差,例如對薪資或工作性質有較高要求。再者,澳門產業結構相對單一,吸納就業的類型與青年多元的專業背景也存在不一致,難以承載大量青年就業需求,青年轉向創業的風險與門檻亦偏高。

《2025 年財政年度施政報告》中提出多項解決青年就業問題的多項措施,包括在教育層面系統推進“學生生涯規劃藍圖”計劃;為青年提供更多實習機會,增加赴內地指定企業實習崗位數量;推出支持青年到大灣區就業計劃以及善用“澳門青年創業孵化中心”等。這些措施涵蓋教育、實習、就業以至創業的各個階段,著眼於全面提升澳門青年的職

場適應能力與整體競爭力。同時,配合區域發展戰略,為青年開拓更廣闊的發展空間,提供多元選擇與機遇。相信這些舉措將有助紓緩當前青年就業壓力,並為其長遠職業生涯發展奠定更加穩固的基礎。

**澳門中華新青年協會黃滋才理事長:** 澳門當前的就業市場在經歷疫情衝擊後雖逐步復甦,但受制於產業結構單一化的長期影響,青年的就業仍面臨結構性挑戰。綜合旅遊休閒業作為經濟支柱,提供了大量基層崗位,但難以滿足青年群體對多元化職業發展的期待,新興產業提供的崗位數量亦有待提升。

許多澳門的青年在接受高等教育後,發現本地缺乏與其專業對口的崗位,出現“高學歷低匹配”的情況,導致勞動市場出現青年就業需求積存、部份職缺競爭劇烈及部份職種的基層崗位空缺較多的矛盾現象並存的局面。

**群力智庫李永健副理事長:** 特區政府在本年施政報告中提出多項改善本地就業問題的政策措施,包括透過人才培育及開辦多元產業的培訓課程和考證項目,全面改善產業結構單一化,促進產業多元發展,利用“澳門 + 橫琴”概念,推進琴澳一體化的建設,共同譜寫美好明天。目前,本地青年和中高齡人士就業普遍存在一些矛盾及困境,本人進行歸納如下:

一是澳門本地產業結構單一,

導致青年就業出現結構性矛盾。目前,本地仍然依靠博彩及旅遊等單一化產業,本澳的部分應屆畢業生以及青年的學歷與專業、職業技能存在職業錯配,尤其非旅遊專業人士,在市場結構失衡情況下,難以從事對口或專業崗位,甚至出現就業困難的情況。

二是本澳青年的職業生涯規劃欠缺前瞻性和實際操作性,部分青年難以按照其規劃在本澳發展事業。由於全球局勢不斷變更,本澳的產業結構單一,難以提供多元化的崗位,同時,本澳就業市場規模有限,以上種種原因促使本澳的職業發展空間變得狹窄,非旅遊等相關專業畢業生的就業前程無法評估,亦間接令本澳青年人才對外輸送,無法在本澳就業發展。

三是中高齡人士存在技能記憶,其專業技能與本澳的新興產業以及四大產業適配度較低,導致他們難以轉型,尋覓新的工作發展新事業。過往本澳中高齡人士主要集中在從事博彩、建築以及餐飲服務等行業,相關職業技能已根深蒂固,未來新興產業以及四大產業等對智慧科技等知識要求較高,因此中高齡人士轉型成本更高,部分中高齡人士轉業後難以適應新的工作環境,故令不少人員對轉型望而卻步。

四是部分中高齡人士因為身體條件和年齡,極有可能未符合新興企業用人準則,導致他們未能受到新興企業的接納。加上可能因為年

表：澳門本地居民按年齡層統計失業率

時期	25 歲 以下	25-34 歲	35-44 歲	45-54 歲	55-64 歲	65 歲 或以上	整體	本地 居民
	%	%	%	%	%	%		
2023 年第 1 季	10.4	4.3	2.3	4.2	4.4	2.6	3.1	3.9
2023 年第 2 季	8.9	4.1	2.7	3.0	3.8	1.7	2.8	3.5
2023 年第 3 季	8.6	4.1	1.5	2.4	3.3	3.3	2.4	3.1
2023 年第 4 季	11.4	4.0	1.7	1.8	3.0	1.6	2.3	2.9
2024 年第 1 季	6.6	3.0	2.3	2.3	2.7	1.7	2.1	2.7
2024 年第 2 季	5.6	2.8	1.8	2.1	1.8	1.6	1.7	2.2
2024 年第 3 季	9.2	2.8	1.5	2.1	1.8	0.0	1.7	2.3
2024 年第 4 季	11.7	2.6	1.8	1.6	1.7	0.7	1.7	2.3

資料來源：澳門統計暨普查局

齡的原因，身體逐漸未能應付工作的負荷，不少企業偏向錄取年輕職員，故此影響中高齡人士就業。

**澳門特區政府青年事務委員會 唐可嵐委員：**《2025 年度施政報告》著重保障澳門居民優先就業，尤其關注青年及中高齡群體的就業困境。數據顯示，2024 年澳門經濟已恢復至疫情前 86.4% 的水平，但博彩旅遊業獨大的結構性問題依然存在。雖然該行業提供了大量基層職位（如酒店服務員、賭場荷官），但也使經濟易受外部衝擊。政府正推動“1+4”多元發展策略，以應對產業轉型帶來的就業挑戰。

在青年就業方面，根據有關統

計數據顯示，16 至 44 歲青年群體佔總失業人口的 71.6%，其中具備高等教育學歷者更佔 52.2%，顯示教育投資與就業回報之間存在落差。當前整體就業市場選擇有限，促使部分青年轉向餐飲配送、零售服務等技術門檻較低的行業，造成專業技能與學歷價值未能充分發揮。雖然教育單位配合“1+4”產業多元發展政策，鼓勵學生選擇相關領域升學，但產業轉型非一朝一夕可成，使得人才培養與市場需求出現差距。

觀之中高齡人士求職方面，往往需與跨世代求職者競逐有限職缺。以嘗試重返職場的家庭主婦為例，其職業空窗期常被視為“能力退化”的標籤，即使擁有豐富工作經

驗，其就業競爭力仍普遍低於年輕求職者。除了代際競爭壓力，隨著人工智慧、雲端運算等技術的快速發展，企業對數位能力的要求已從“附加條件”轉變為“基本要求”。這種趨勢使得中高齡求職者的實務經驗、產業知識與職場適應力等難以量化的優勢，未能充分地被評估於其對企業長期發展的重要性。

澳門目前的就業結構對經濟復甦進程有重要的影響。在協調職缺供需與外僱比例的同時，如何支援本地青年與中高齡求職者的就業備受關注。確保居民就業穩定及合理收入預期，不僅能刺激本地消費，更能支持中小企業營運，對澳門實現實質性經濟復甦具有重要意義。



# 構建就業市場動態監測平台

《2025 年財政年度施政報告》中提出：輸入外地僱員僅為補充本地人力資源不足，動態調控外地僱員數量。您認為目前澳門的外僱市場有何特點？如何優先保障本地居民就業？

**澳門經濟學會柳智毅理事長：**與鄰近地區例如香港或新加坡相比，澳門的經濟產業結構單一，高度依賴博彩與旅遊相關服務業，外地僱員主要集中於清潔、客房、建築、餐飲等較低技術、勞動密集型崗位。這些崗位工作性質普遍較為辛苦，工時長、工資偏低，本地居民從事意願相對較低，卻因為進入門檻不高所以能吸引大量外來求職者。在企業追求成本效益的情況下，更傾向聘用成本較低、積極性和穩定性較高的外地僱員。若缺乏有效監管與配套政策，將可能出現外地勞工過度依賴的情況，影響本地僱員的就業機會與權益。

外地僱員作為補充本地勞動力不足的輸入政策，是希望能平衡澳門勞動市場發展需要，當中本地僱員就業必須優先是最根本的原則。《2025 年財政年度施政報告》亦提到：“輸入外地僱員僅為補充本地人力資源不足，動態調控外地僱員數量。”該政策方向非常明確，值得肯定。本澳屬微型經濟體，受外部環境的波動性較大，因應市場變化動態檢視外地僱員數量，平衡市場發展需要，確保本地僱員就業優先。此外，本澳經濟正處於轉型升級，新經濟形態轉變，需要切實有效促進經濟適度多元，因此，在助力新產業發展，有針對性地引進特定領域的高端人才、專業外僱並起帶教作用，促本地人才向上流動也應該是必需的，亦是維護澳門整體利益和可持續發展的需要。

4 月 23 日，多名議員在經濟財政範疇施政方針辯論答問會上提出對外地僱員非法工作、或企業“假招工”等問題的關注。勞工事務局局長陳元童回應指出，去年 1 月至今年 3 月，勞工局及相關部門合共展開 741 次巡查行動，針對非法工作情況（包括過界、過職、非法工作及非法自僱）共處罰 738 人次，除罰款外，亦廢止 10 個外僱聘用許可。此外，今年首季因不當使用外僱配額而被廢止的名額共 177 個，涉及 68 家企業，顯示當局正加強監管，嚴厲打擊違規行為。

加強對不當使用外僱配額的監管，對於維護澳門本地勞動市場的公平與穩定具有重要意義。首先，有效的

監管機制有助防止企業濫用外僱制度，例如以假招聘、過職、過界等方式違規聘用外地勞工，損害本地居民的就業機會與薪酬水平。這不僅影響本地勞工的權益，也破壞了整體市場的正常競爭秩序。其次，嚴格審核與監察外僱配額的使用情況，可促使企業更加審慎地申請外僱，真正根據實際人力需求聘用外地員工，從而提升外僱制度的透明度與效率。

透過打擊非法聘用行為，也有助減少灰色勞動市場的存在，強化對本地僱員的保障，提升整體就業質素。從宏觀層面看，健全的外僱監管機制也是澳門實現可持續發展及推動產業升級的基礎條件之一，確保人力資源配置合理，促進本地人才優先發展與融合。因此，政府加強相關監管，不僅是回應社會關注，更是維持社會穩定與促進經濟健康發展的重要一環。

除了監督企業外，政府也要繼續加強聯合人資需求企業對本地人才的培訓和就業支援，讓求職者具備企業真正需要的技能與知識，減少勞動市場對外僱的依賴，建立更健康的就業生態。透過這些措施，不但可以提升招聘活動的實質效用，更能確保本地居民在就業市場上享有應有的優先權，為社會注入更多公平與信任。

**澳門中華新青年協會黃滋才理事長：**就業是民生之本，更是牽動全身的“一髮”。在打好青年就業幫扶的“組合拳”的同時，政府要持續履行本地居民就業優先、“外僱為輔”的工作原則，透過整合勞工局、統計局及行業商會的數據資源，構建就業市場動態監測平台，實時追蹤各行業本地求職者數量、技能結構及外僱分佈，並提交監測結果予跨部門委員會定期審議。

要解決青年群體的結構性就業困難，突破“高學歷低匹配”室礙，長遠而言，需要對青年及學生就業指導作出系統性部署。在中學階段的生涯規劃教育加強“產教融合”特色，提升初中學生對澳門產業發展的了解，鼓勵高中學生以就業為導向作出選科決定；在大學階段，提供職場見習及特色實習項目，建立大學生對就業市場的認知，鍛煉求職技巧及培養職場適應能力；對大學生及待業青年，提供就業導向及和與產業掛鈎的職業技能培訓，提升他們的職場競爭力。只有實現對學生的“前瞻性職業賦能”及待業青年的“動態技能再投資”，讓青年及早裝備適配心儀崗位的狀態、技能和經驗，才能進一步



## 革新謀發展 奮進開新局

解民憂、紓民困、惠民生  
全力為民創造美好生活

優先保障  
本地居民就業

資源下沉  
精準扶助弱勢群體  
積極關顧長者  
應對人口老化

完善生育支持政策

有效發揮協和澳門醫學中心的作用  
優化醫療服務體系

提高專科醫療能力  
完善社區醫療服務



2025年施政重點 8

施政報告文本



推動就業市場的人崗適配。

**群力智庫李永健副理事長：**施政報告對於輸入外地僱員的政策指出了明確的方向和目的，政策方針以堅定保障本地人優先就業為根本，以補充本地人力資源不足對外僱實行動態調控，為求保障本地各行業能持續穩定發展。根據統計暨普查局數據顯示，截至2025年2月，本澳共有18.32萬外地僱員，主要遍佈於酒店餐飲業、建築業、不動產及工商服務業以及僱傭行業等，屬於密集勞動及低技術行業，相對的薪酬福利亦較低，故此，本地人對以上行業的就業意欲不強，因此，當局需引入外地僱員方式填補本地該行業的勞動缺口。

當局需要從多角度多方面重新調整和審視輸入外地僱員之政策，按照社會的發展持續完善以及改進動態調控政策，從而更好地維護本澳就業市場的穩定發展，進一步提高本地市民的就業率，善用動態調控機制，共

同締造美好和諧社會。適時建立就業事前、事中、事後追蹤機制，根據不同情況的求職人群，借助大數據等技術精準配對，制定培訓專案，針對不同人群開展相對應培訓，故在人才培訓方面，需要實時檢視職前培訓計劃，增加適配四大產業以及未來新興產業的一系列人才培訓課程，提升本地人的就業競爭力。

在扶助就業方面，建議當局建構系統化的就業配對平台，提供更完善的就業配套服務，就配對的結果以及聘用情況作出深化研究。提供更多的實習機會給年輕人，讓他們在實習的過程中，提前熟悉行業特性，繼而完善自身的就業規劃。另外，建議政府關注企業的新增數量，鼓勵更多外來資金投資本澳，增加企業數量，同時鼓勵現有企業適時增加崗位。可增設企業聘任本地人之政策傾斜，例如聘任一定量的本地人企業可在繳稅上得到優惠、增設聘任本地人的企業資助補貼、對中小微企提出更具針對性的補助津貼，以減輕他們的經濟壓力。就業工作並非單一部門的職能，特區政府須落實通過跨部門合作，多維度、多種形式開展相關工作，更好地完善澳門居民的就業工作。

**澳門特區政府青年事務委員會唐可嵐委員：**澳門的外地僱員主要來自中國內地及東南亞國家，其中博彩業和酒店業的外僱集中度最為顯著，約佔總外僱數的35%。值得注意的是，2025年第一季數據反映，整體失業率為1.9%，但本地居民失業率則為2.5%，顯示在兼顧產業發展需求與保障本地就業方面，仍有調整空間。特區政府實施的動態配額管理制度，能夠因應經濟週期靈活調節外僱規模，例如在疫情期間，收緊配額保障本地居民就業，經濟復甦後適度放寬，形成彈性調節機制。政府監管、行業特性與勞動市場結構性因素的配置方式，構成了澳門外僱市場的獨特運作機制。

自2009年起，政府實施一系列旨在促進本地居民優先就業的政策，包括規定賭場核心職位（賭場莊荷、監場主任等）均須由本地居民擔任。同時要求建立完善的本地僱員晉升機制，逐步提升管理層的本地化比例。此外，在聘用外地僱員方面，僱主須證明無法招聘本地人才後方可申請外僱，其中對餐飲服務等非技術性崗位的審核標準較為嚴格。除了強化“本地優先”的政策執行，勞工事務局定期舉辦專場招聘會及職業培訓課程，並配合澳門“1+4”產業發展策略，推出“職出前程實習計劃”及“青年就業博覽會”等配套措施。

雖然政策體現“保障本地居民就業”的政策導向，惟社會各界對外僱審批機制的執行標準仍有改進期待。建議採取系統性優化措施，透過大型綜合度假休閒企業主導“外僱崗位轉化機制”，逐年將部分外僱職位轉為本地居民專屬崗位。透過政策引導與制度規範的協同，逐步實現“本地居民優先就業”的政策目標。

澳門月刊



# 根據實際經濟情況靈活調整外僱配額

對於“動態調控外地僱員數量”有何建議？如何有效監管？

**澳門經濟學會柳智毅理事長：**《2025 年財政年度施政報告》中提到：“優先保障本地居民就業。就業是民生之本。輸入外地僱員僅為補充本地人力資源不足，動態調控外地僱員數量。”對澳門外地僱員需求實施動態監管，對維護本地勞動市場的健康發展與社會穩定至關重要。隨着經濟形勢與產業結構不斷變化，澳門不同行業對外地勞動力的依賴也應隨之而在調整，若缺乏即時而精準的監察與調節，容易導致勞動力市場出現錯配，令某些行業過度依賴外僱，壓縮本地居民的就業機會與發展空間。

透過動態監管與調控，政府可根據實際經濟情況靈活調整外僱配額。例如在本地就業壓力較大時，可適度收緊外僱政策，引導企業尤其大企業優先考慮本地人才；而在個別行業面臨人手短缺時，則可適當開放配額，確保經濟運行順暢。這種彈性調控，有助於外僱制度與本地就業需求之間建立更平衡的關係。同時，動態監管亦可提升政策透明度與公信力，防止配額資源被濫用或形成不公平現象。透過持續的監察、定期評估及數據公開，政府能更有效回應社會關注，推動勞動政策朝著更公平、有序與可持續的方向發展，並促進本地與外地勞動力的合理互補。

**澳門中華新青年協會黃滋才理事長：**我們認為相關部門要以數據為本，密切留意綜合數據平台的動



■勞工事務局舉辦行業專場配對會。

向，對具備相應技能的本地求職者比例上升的行業，結合實際情況調整外僱配額，實現對外僱數量的科學調控，釋放符合居民就業需求的崗位存量。線上線下雙軌並行推動就業配對服務，實現“崗得其人、人適其崗”，穩住居民的就業形勢。

**群力智庫李永健副理事長：**“動態調控對外僱員工”政策一直以來都是社會熱議話題，如何有效善用政策，以保障本地人就業為前提，適當補充本澳的勞動缺口是政策實施的關鍵。而外僱政策一直以來被大眾所詬病的地方在於企業申請及審批信息欠缺透明度，外僱聘請機制缺乏確實的準則，同時缺少系統的評估機制等。建議建立企業外僱人員需求評估機制以及外僱人員需求資料庫，透過數據以科學角度分析並且進行調研本地企業的人才需求，促進社會了解企業聘請需求，保障本地居民充分就業，適時調整企業外僱人員數目。倡

企業發揮自身社會責任，培養本地居民就業為大前提，對於優先聘請本地人的企業提供補助；持續更新行業申請外僱人員之數量，有關企業申請及政府審批信息亟需透明化，讓社會各界與公眾共同擔起監督責任，共同築起維護就業公平的環境。

**澳門特區政府青年事務委員會唐可嵐委員：**根據有關統計資料顯示，截至 2025 年 2 月，澳門外僱總數為 183,222 人，其中非專業崗位約佔八成。建議政府公佈當中有多少職位適合本澳居民從事，讓社會知悉，提升就業市場透明度。在促進本地就業方面，建議政府推動建立“外僱職位轉化機制”，由大型綜合度假休閒企業主導實施。具體可透過政策引導，按年度將特定比例的外僱職位逐步轉為本地居民專屬崗位，同時配套實施“職業技能銜接培訓計劃”，系統性提升求職者的專業能力，從而增強其就業競爭力。澳門月刊



# “大灣區就業計劃” 有助青年採取更積極的行動

目前澳門青年在澳門就業遇到困難，您認為應該如何保障青年的就業權益以及支持青年就業？對於施政報告中提出，支持青年到大灣區就業計劃，對此作何評論？

## 澳門經濟學會柳智毅理事長：

澳門青年到大灣區內地 9 市就業，既有明顯機遇，也面臨一定挑戰。《2025 年財政年度施政報告》提出支持青年到大灣區就業計劃，對前往大灣區內地 9 市及橫琴合作區內指定企業就業的高校畢業青年（35 歲或以下），於其就業期間補貼每月 5,000 澳門元，補貼期最長 18 個月。該補貼可一定程度緩解青年在初到內地就業時面對的生活成本壓力，如住宿、交通及日常開支等，有助減低經濟焦慮，專注於工作表現與職場適應。尤其對剛畢業、缺乏積蓄的青年來說，這是一筆具實際意義的啟動資源。

其次，補貼提供的 18 個月時間，基本涵蓋了職涯起步期的適應與試用階段，有利於青年深入了解內地企業文化、工作節奏與行業標準，建立人脈與職場信心。

這段過渡期的穩定支持，也讓青年有空間進行技能提升與規劃長遠發展方向。此外，在特區政府財政條件容許下，也可研究探討延伸上述有關計劃，研究推出本地應屆畢業生就業補貼計劃，幫助應屆畢業生職涯發展。

**澳門中華新青年協會黃滋才理事長：**今年的施政報告提出支持青



年到大灣區就業及實習計劃，提供薪金補助及實習津貼，回應了過往青年對兩地薪金落差的考量，有助他們採取更積極的行動，感受內地的前沿產業及新技術領域的發展。特區政府宜和本地社團及廣東省政府合作，為參與計劃的青年提供一對一的跟進，提供如住房補貼、跨地醫保結算等方面的必要援助，降低他們異地就業及生活的成本，協助他們盡快適應內地生活，並在此計劃完成後，收集參與青年的發展意向，提供相關的意見和支援。

與此同時，政府亦可和參與計劃的企業達成協議，若他們計劃在澳門或深合區設立分支機構，政府可提供澳門青年人才資料庫以供他們招聘人手，形成“走出去，帶回來”的良性循環，使這些具有灣區發展經驗的青年，成為促進澳門經濟適

度多元化及推動橫琴深合區發展的一股重要力量。

**群力智庫李永健副理事長：**青年就業事關本澳長遠發展，是構建和諧社會、保障社會穩定發展的關鍵。新一屆特區政府就青年就業問題提出多項支援措施，為青年就業創造更多的機遇和條件。相信在政府出台的政策和社會各企業的支援之下，能夠更好地解決青年就業問題。除此之外，本澳亦需要投入更多的資源，發揮守望相助的精神，積極協助本澳青年就業和擇業，通過各類型的就業配對會、專業資格的培訓班、各項實習的計劃等多層面支援青年就業。同時，建議社會營造積極向上的氛圍帶動更多的待業青年，提供心理支援服務。政府可以與社團合作，調查研究目前的青年待





業情況,以主動接觸的方式,了解本澳青年所需,從而進一步完善政策的實施,並且監視政策的成效,望政府承擔更多的責任主動協助青年成功就業。

建議特區政府可聯動企業適時為青年提供職前培訓,例如構建“產業技能訓練營”,可聯動橫琴頭部企業共建實驗室,開設6個月制“新產業速成班”,學員畢業可獲兩地職業認證的“微學位”,甚至實施定向教育合作,聯動本澳高等院校對四大產業等領域開展雙證課程,實行帶證上崗;推動本地企業與內地企業實行交換見習,讓青年員工進一步接觸多元企業,既為傳統企業轉型提供新機遇,更可為四大產業發展輸送新人才,對完成計劃的青年人才及實施跨行業轉崗人員實行補助,落實多維度體系支持青年就業。

新一屆政府推出青年到大灣區就業計劃,本人對措施的出台感到十分鼓舞,認為對青年就業的情況

有積極的作用,相信推動更多澳門青年到內地發展。澳門青年前往大灣區工作,一是可以促進兩地職業文化交流,對青年自身而言,可進一步拓闊職業視野,增加自身競爭力;二是他們返回澳門後,有助推動經濟適度多元發展。期望當局能對在大灣區就業的青年提供對應的就業援助及指引,避免盲目發展。

**澳門特區政府青年事務委員會 唐可嵐委員:**特區政府於2025年施政報告推出的青年灣區就業計劃,為35歲以下高校畢業生提供每月5,000澳門元、最長18個月的跨境就業補助。從政策設計來看,補貼有助緩解青年在深圳、廣州等高消費城市的初期生活壓力,降低跨域就業門檻,鼓勵投身科技創新、綠色能源等新興產業。參與者不僅能累積跨境工作經驗,更能拓展人脈網絡,提升國際競爭力,同時促進澳門與大灣區的人才交流與經濟融合。

為確保政策效益,需關注大灣區企業能否提供足夠且具發展潛力的優質職位予澳門青年。現行18個月的補助期雖能激發青年跨區發展意願,但建議可評估延長補助期限的可行性,鼓勵青年投入更充足的時間累積專業能力與產業資源。此外,倘若部分青年因大灣區的發展前景選擇長期留駐,為確保政府補貼資源發揮最大效益,建議政府建立人才回流機制,吸引累積豐富經驗的澳門人才返澳發展,將在外累積的經驗與資源轉化為澳門的發展動力。

同時,澳門本地也需持續推動產業升級,避免青年返澳後面臨專業職缺不足的情況。青年灣區就業補貼計劃作為人才培育的重要舉措,其成效有賴澳門產業發展的同步推進。透過打造高附加值產業集群,將澳門發展成為“區域專業樞紐”,使青年在灣區累積的經驗與技能有效對接本地高端職位,形成人才培育與回流的良性循環。



# 推出中高齡人士就業專項工作計劃

如何更好支援失業的中高齡人士再就業或轉型？是否應該進一步支持社會企業的發展，支援澳門中高齡人士就業？

## 澳門經濟學會柳智毅理事長：

《2025年財政年度施政報告》提出，為鼓勵長者積極參與勞動市場，將65歲或以上長者僱員的職業稅免稅額調升至198,000澳門元。相信透過稅務優惠可以實質減輕長者的稅務負擔，提升其工作收入的實際所得。中高齡人士大多數具有豐富的人生閱歷、知識、經驗和技能的優勢，開發成本相對較低，價值產出較高，特區政府可展開中高齡人力資源相關現狀和政策研究，也可以考慮透過與社團及企業合作，又或進一步支持社會企業的發展，推出中高齡人士就業專項工作計劃，協助有意願及能力的中高齡人士延長職業生涯。

## 群力智庫李永健副理事長：

建立完善的就業環境，則需要全面地關注到各個年齡層的就業情況，故此，政府應該更好地支援中高齡人士再就業或轉型。建議針對中高齡人士進行技能培訓，利用智慧科技以及創新科技資訊，對中高齡人士進行職業技能培訓，提供職業培訓證書，提升其個人就業適配性，進一步融入企業發展，使其技能適配企業所需崗位。此外，呼籲企業延長受僱人士退休年齡。社會目前正逐步進入老齡化階段，本澳的勞動力人口正慢慢趨向老齡化，建議可推動適配崗位彈性上班機制，令中高齡人士可再就業。最後，政府可鼓勵及支援社會企業推出中高齡人士就業



■勞工局派員監察建築業配對的技能測試部分。

服務，設立社會企業計劃，政府可對參與之企業實施稅務優惠及發展支持等；亦可促進銀髮經濟發展，創造就業機會，實施全齡共融。

## 澳門特區政府青年事務委員會

**唐可嵐委員：**澳門長期依賴博彩業的單一產業結構，需注入社會企業動能，推動產業多元化，打破產業單一。當前正值經濟轉型關鍵期，需應對“衛星娛樂場”轉型等結構性挑戰。現行政策已要求承批企業妥善安置相關員工，並提供職業培訓與就業配對支援。為促進中高齡就業，建議政府透過普及跨世代團隊協作優勢的認知、技能認證與制度保障的三維策略，培育代際共創的產業生態，實現更具韌性與包容性的經濟轉型。

根據 Gary Charness 與 Marie-Claire Villeval (2009) 的實證研究，跨世代團隊的協作成效明顯優於同齡層團隊，且自願參與競爭

的中高齡工作者表現與年輕人群不相上下，甚至因經驗累積而更具穩定性，證實豐富的人生歷練與職場經驗，能有效提升團隊決策品質與危機應變效能。

現行職業培訓體系須升級為“產業認證導向”。建議政府促進開設針對性和具行業認可度的專業課程，並結合微證照制度，強化技能辨識度。更關鍵的是建立“成功轉型示範機制”，向成功再就業的中高齡者進行深度專訪，以真實故事提升中高齡求職者的就業信心，更能催化全民終身學習的文化，為澳門邁向知識型經濟注入動能。

此外，2025年施政報告提出“管理層職位本地化”方向，為中高齡專業人才開闢了晉升通道。建議當局進一步系統化推動，例如鼓勵相關企業建立“高階職位本土化培育計劃”，並設定量化指標，每季公佈執行進度，加強就業市場信心，培育“代際共創”的產業生態。



## 結語：

# 構建監測平台 打造更加公平就業環境

1.就業是民生之本,《2025 年財政年度施政報告》中提出改善就業。您認為目前澳門青年和中高齡人士就業存在哪些問題?

**澳門經濟學會柳智毅理事長:** 青年就業問題一直是澳門社會長期關注的焦點。與整體就業市場相比,青年就業,尤其是 25 歲以下或剛剛畢業的本地大學生面對的就業壓力較為大,但這基本上是世界各地非常普遍的常態現象。

**澳門中華新青年協會黃滋才理事長:** 許多澳門的青年在接受高等教育後,發現本地缺乏與其專業對口的崗位,出現“高學歷低匹配”的情況,導致勞動市場出現青年就業需求積存、部份職缺競爭劇烈及部份職種的基層崗位空缺較多的矛盾現象並存的局面。

**群力智庫李永健副理事長:** 目前,本地仍然依靠博彩及旅遊等單一化產業,本澳的部分應屆畢業生以及青年的學歷與專業、職業技能存在職業錯配,尤其非旅遊專業人士,在市場結構失衡情況下,難以從事對口或專業崗位,甚至出現就業困難的情況。

**澳門特區政府青年事務委員會唐可嵐委員:** 澳門目前的就業結構對經濟復甦進程有重要的影響。在協調職缺供需與外僱比例的同時,如何支援本地青年與中高齡求職者

的就業備受關注。確保居民就業穩定及合理收入預期,不僅能刺激本地消費,更能支持中小企業營運,對澳門實現實質性經濟復甦具有重要意義。

2.《2025 年財政年度施政報告》中提出:輸入外地僱員僅為補充本地人力資源不足,動態調控外地僱員數量。您認為目前澳門的外僱市場有何特點?如何優先保障本地居民就業?

**澳門經濟學會柳智毅理事長:** 加強對不當使用外僱配額的監管,對於維護澳門本地勞動市場的公平與穩定具有重要意義。首先,有效的監管機制有助防止企業濫用外僱制度,例如以假招聘、過職、過界等方式違規聘用外地勞工,損害本地居民的就業機會與薪酬水平。這不僅影響本地勞工的權益,也破壞了整體市場的正常競爭秩序。其次,嚴格審核與監察外僱配額的使用情況,可促使企業更加審慎地申請外僱,真正根據實際人力需求聘用外地員工,從而提升外僱制度的透明度與效率。

**澳門中華新青年協會黃滋才理事長:** 在打好青年就業幫扶的“組合拳”的同時,政府要持續履行本地居民就業優先、“外僱為輔”的工作原則,透過整合勞工局、統計局及行業商會的數據資源,構建就業市場動態監測平台,實時追蹤各行業本地

求職者數量、技能結構及外僱分佈,並提交監測結果予跨部門委員會定期審議。

**群力智庫李永健副理事長:** 當局需要從多角度多方面重新調整和審視輸入外地僱員之政策,按照社會的發展持續完善以及改進動態調控政策,從而更好地維護本澳就業市場的穩定發展,進一步提高本地市民的就業率,善用動態調控機制,共同締造美好和諧社會。

**澳門特區政府青年事務委員會唐可嵐委員:** 雖然政策體現“保障本地居民就業”的政策導向,惟社會各界對外僱審批機制的執行標準仍有改進期待。建議採取系統性優化措施,透過大型綜合度假休閒企業主導“外僱崗位轉化機制”,逐年將部分外僱職位轉為本地居民專屬崗位。透過政策引導與制度規範的協同,逐步實現“本地居民優先就業”的政策目標。

3. 對於“動態調控外地僱員數量”有何建議?如何有效監管?

**澳門經濟學會柳智毅理事長:** 隨着經濟形勢與產業結構不斷變化,澳門不同行業對外地勞動力的依賴也應隨之而在調整,若缺乏即時而精準的監察與調節,容易導致勞動力市場出現錯配,令某些行業過度依賴外僱,壓縮本地居民的就業機會與發展空間。





■勞工局與建設部門保持溝通，收集公共工程項目空缺資料及盡快安排配對。

**澳門中華新青年協會黃滋才理**

**事長：**我們認為相關部門要以數據為本，密切留意綜合數據平台的動向，對具備相應技能的本地求職者比例上升的行業，結合實際情況調整外僱配額，實現對外僱數量的科學調控，釋放符合居民就業需求的崗位存量。

**群力智庫李永健副理事長：**外僱政策一直以來被大眾所詬病的地方在於企業申請及審批信息欠缺透明度，外僱聘請機制缺乏確實的準則，同時缺少系統的評估機制等。建議建立企業外僱人員需求評估機制以及外僱人員需求資料庫，透過數據以科學角度分析並且進行調研本地企業的人才需求，促進社會了解企業聘請需求，保障本地居民充分就業，適時調整企業外僱人員數目。

**澳門特區政府青年事務委員會**

**唐可嵐委員：**建議政府公佈當中有

多少職位適合本澳居民從事，讓社會知悉，提升就業市場透明度。在促進本地就業方面，建議政府推動建立“外僱職位轉化機制”，由大型綜合度假休閒企業主導實施。

4. 目前澳門青年在澳門就業遇到困難，您認為應該如何保障青年的就業權益以及支持青年就業？對於施政報告中提出，支持青年到大灣區就業計劃，對此作何評論？

**澳門經濟學會柳智毅理事長：**

補貼提供的 18 個月時間，基本涵蓋了職涯起步期的適應與試用階段，有利於青年深入了解內地企業文化、工作節奏與行業標準，建立人脈與職場信心。這段過渡期的穩定支持，也讓青年有空間進行技能提升與規劃長遠發展方向。此外，在特區政府財政條件容許下，也可研究探討延伸上述有關計劃，研究推出本地應屆畢業生就業補貼計劃，幫助應屆畢業生職涯發展。

**澳門中華新青年協會黃滋才理**

**事長：**政府亦可和參與計劃的企業達成協議，若他們計劃在澳門或深合區設立分支機構，政府可提供澳門青年人才資料庫以供他們招聘人手，形成“走出去，帶回來”的良性循環，使這些具有灣區發展經驗的青年，成為促進澳門經濟適度多元化及推動橫琴深合區發展的一股重要力量。

**群力智庫李永健副理事長：**

本澳亦需要投入更多的資源，發揮守望相助的精神，積極協助本澳青年就業和擇業，通過各類型的就業配對會、專業資格的培訓班、各項實習的計劃等多層面支援青年就業。同時，建議社會營造積極向上的氛圍帶動更多的待業青年，提供心理支援服務。

**澳門特區政府青年事務委員會**

**唐可嵐委員：**為確保政策效益，需關



注大灣區企業能否提供足夠且具發展潛力的優質職位予澳門青年。現行 18 個月的補助期雖能激發青年跨區發展意願，但建議可評估延長補助期限的可行性，鼓勵青年投入更充足的時間累積專業能力與產業資源。

5. 如何更好支援失業的中高齡人士再就業或轉型？是否應該進一步支持社會企業的發展，支援澳門中高齡人士就業？

**澳門經濟學會柳智毅理事長：**中高齡人士大多數具有豐富的人生閱歷、知識、經驗和技能的優勢，開發成本相對較低，價值產出較高，特區政府可展開中高齡人力資源相關現狀和政策研究，也可以考慮透過與社團及企業合作，又或進一步支持社會企業的發展，推出中高齡人士就業專項工作計劃，協助有意願及能力的中高齡人士延長職業生涯。

**群力智庫李永健副理事長：**政府可鼓勵及支援社會企業推出中高齡人士就業服務，設立社會企業計劃，政府可對參與之企業實施稅務優惠及發展支持等；亦可促進銀髮經濟發展，創造就業機會，實施全齡共融。

**澳門特區政府青年事務委員會唐可嵐委員：**為促進中高齡就業，建議政府透過普及跨世代團隊協作優勢的認知、技能認證與制度保障的三維策略，培育代際共創的產業生態，實現更具韌性與包容性的經濟轉型。

今次的探討，各位嘉賓就探討的主題從不同的視野和角度深入剖析，並提出了不少真知灼見。總結各位嘉賓的意見：青年就業問題一直是澳門社會關注的焦點。如何加大力度支持青年發展，對推動澳門經濟可持續發展有著關鍵作用。今年的施政報告提出支持青年到大灣區就



合辦單位：勞工事務局 Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais 澳門工會聯合總會 Federação das Associações dos Trabalhadores de Moçambique



**餐飲業**

招聘公司：萬豪軒、Tropical健康食品(安德魯)

見工日期：5月8日(四)

時間：上午9:30-12:30

地點：沙梨頭工聯大廈二樓



**超市零售業**

招聘公司：新花城超級市場、東泰貿易行(零食之王)

見工日期：5月9日(五)

時間：上午9:30-12:30

地點：關閘太平工業大廈1樓  
工聯職業技能培訓中心



**保潔業**

招聘公司：昆侖保安全管理、萬信設施管理

見工日期：5月9日(五)

時間：下午14:30至17:30

地點：關閘太平工業大廈1樓  
工聯職業技能培訓中心

**報名期：**

2025年5月1日上午9時至

2025年5月7日中午12時

詳細資料及報名



業計劃，將有助青年採取更加積極的行動。政府亦可和參與計劃的企業達成協議，若他們計劃在澳門或深合區設立分支機構，政府可提供澳門青年人才資料庫以供他們招聘人手，使這些具有灣區發展經驗的青年，成為促進澳門經濟適度多元化及推動橫琴深合區發展的一股重要力量。

至於中高齡人士就業方面，希望特區政府提出新的措施，可展開中高齡人力資源相關現狀和政策研究，也可以考慮透過與社團及企業合作，又或進一步支持社會企業的發展，推出中高齡人士就業專項工作計劃，協助有意願及能力的中高

齡人士延長職業生涯。穩就業、增收入，將有助增強居民的消費信心，激發內需市場活力。

值得關注的是，施政報告亦提到：“輸入外地僱員僅為補充本地人力資源不足，動態調控外地僱員數量。”該政策方向非常明確，值得肯定。加強對外僱配額的監管，對於維護澳門本地勞動市場的公平與穩定具有非常重要的意義。建議對具備相應技能的本地求職者比例上升的行業，結合實際情況調整外僱配額，實現對外僱數量的科學調控，釋放符合居民就業需求的崗位存量，更好地打造公平的就業環境和良好的社會氛圍。