



澳門管理專業協會
Macau Management Association

**2019 年澳門市民就業流動性
調查報告**

2019 年 11 月

目錄

1. 調查前言	2
2. 調查方法及成效	3
3. 受訪者的基本資料	4
4. 數據分析	6
4.1 受訪者現時職位的基本狀況	6
4.2 受訪者過往晉升及轉工等基本情況	9
4.3 受訪者對當前就業形勢的看法及未來就業計劃	14
4.4 受訪者對大灣區的了解及在大灣區的工作意願調查	19
4.5 開放性問題分析	22
4.6 交叉分析	24
5. 與 2016 年的數據比較分析	34
6. 結論	37
7. 建議	41

1. 調查前言

澳門的人力資源緊張，不論是中小企又或是大型企業，除需面對招聘困難外，更需解決員工流失率高的人力資源等問題。根據澳門統計暨普查局 2019 年第三季資料顯示，澳門的總體失業率維持在 1.8%，與 2018 年第三季相同，隨著澳門的失業率維持於低水平、加上就業環境良好，為澳門市民在職場上的就業流動提供助力，從而直接影響企業／團體的人資規劃和管理，更直接影響了澳門勞動市場供求的情況。另外，粵港澳大灣區（以下簡稱：大灣區）建設是國家未來發展藍圖一項重大戰略部署，對實施創新驅動發展和堅持改革開放肩負重大意義。因此區域間的合作和所產生的協同效應將會是大灣區能否成功的一個重大因素，作為大灣區的一分子，澳門社會各個領域的發展將邁入嶄新階段，跨區域人才流動及培養也必將有更大的發展空間。

本會希望通過本調查所獲得的數據深入瞭解澳門最新的就業流動狀況和趨勢，尋找影響市民就業流動的主要因素，以及瞭解其較願意投身的行業和前往大灣區工作的意願等，以供澳門特區政府及相關企業團隊制定有關政策作參考之用。

2. 調查方法及成效

2.1 調查方法

研究團隊在調查期間派遣調查隊伍前往新馬路、營地街市、新口岸等人流較為密集的地區，隨機邀請本澳市民接受面訪。調查隊伍包括 1 名督導員和 5 名調查員，成員的學歷均為大學程度，並接受了正確收集問卷所需的專業培訓。以下是有關問卷收集工作的內容：

- 調查期間：2019 年 6 月至 9 月；
- 問卷數目：共收集問卷 1,545 份，當中有效問卷為 1,512 份，而無效問卷則有 33 份；
- 調查對象：具有現職工作的澳門市民。

2.2 調查成效

調查隊伍在調查期間成功完成訪問及回收問卷共 1,545 份。經核查及篩選後，收集到的有效問卷共有 1,512 份，有效率為 97.9%，無效問卷主要是因為填寫不全或沒有按要求填寫。

2.3 就業流動的定義

“就業流動”是指勞動者在不同職業之間的變動，是勞動者放棄又獲得勞動角色的過程。“就業流動”是社會流動形式之一。“就業流動”不同於勞動者的區域流動和職務變動，但又與勞動者的區域流動和職務變動有著密切的關係，互為關聯，往往相伴而發生。

3. 受訪者的基本資料

資料顯示，在 1,512 份有效問卷中，男性受訪者佔 665 份及女性受訪者佔 847 份。是次調查以女性受訪者數目較多，佔 56%。受訪者年齡以 22 至 35 歲所佔比重較大（70%），而擁有大專或以上學歷的人數佔 60%。受訪者年齡及教育程度的分佈情況如下（表一至表三）。

表一：性別

性別	人數	所佔百分比
男	665	44%
女	847	56%
總數：	1,512	100.0%

表二：年齡

年齡	人數	百分比
18-21 歲	180	11.9%
22-25 歲	301	19.9%
26-30 歲	458	30.3%
31-35 歲	300	19.8%
36-40 歲	130	8.6%
41-45 歲	72	4.8%
46-50 歲	34	2.2%
51 歲或以上	37	2.4%
總數：	1,512	100.0%

表三：教育程度

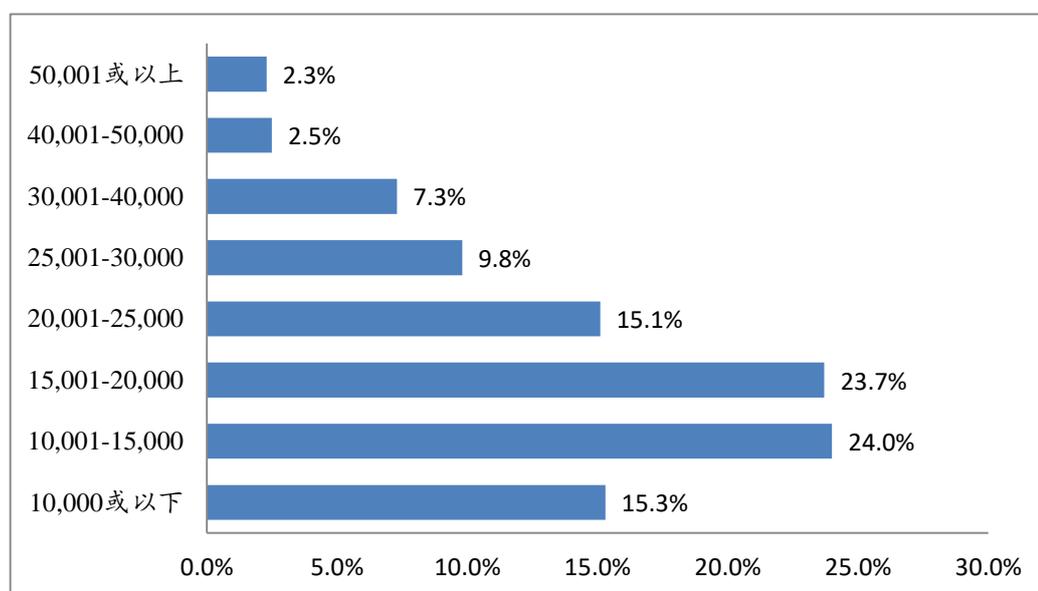
學歷	人數	百分比
小學或以下	14	0.9%
初中程度	112	7.4%
高中程度	480	31.7%
大專	331	21.9%
學士	495	32.7%
碩士	76	5.0%
博士	4	0.3%
總數：	1,512	100.0%

4. 數據分析

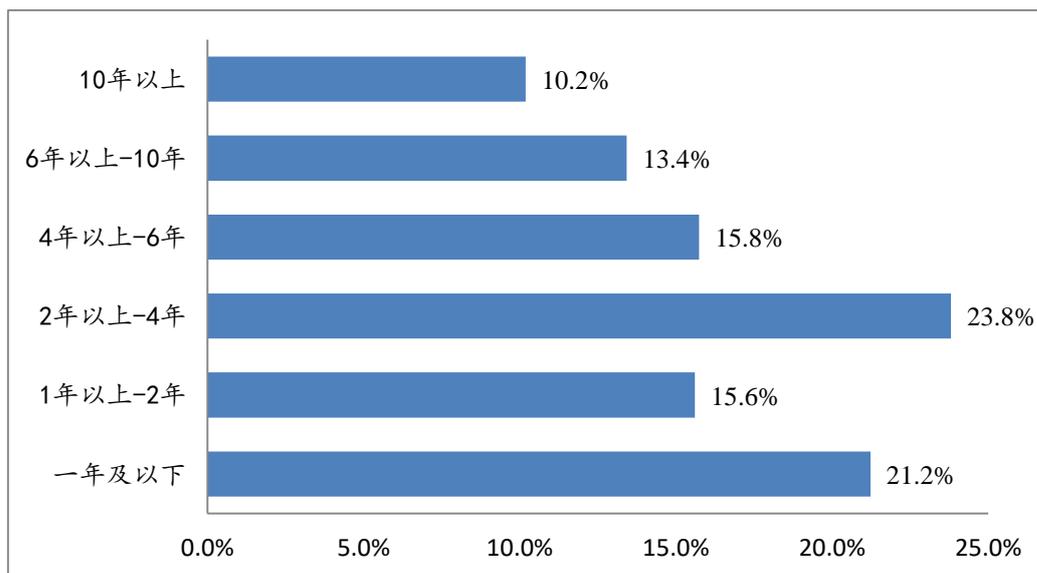
4.1 受訪者現時職位的情況

圖一至四顯示超過 7 成受訪者是屬於基層職員，從事行業的首三位依次序是餐飲、娛樂博彩和批發及零售，其後第四和第五位分別是教育和銀行業；薪資水平佔比最多的組別為 10,000 澳門元至 15,000 澳門元，佔 24%，等於和低於澳門僱員每月工作收入中位數 20,000 澳門元的比率佔總數 63%；值得注意的是超過 6 成受訪者從事現職工作的年資不足 4 年；

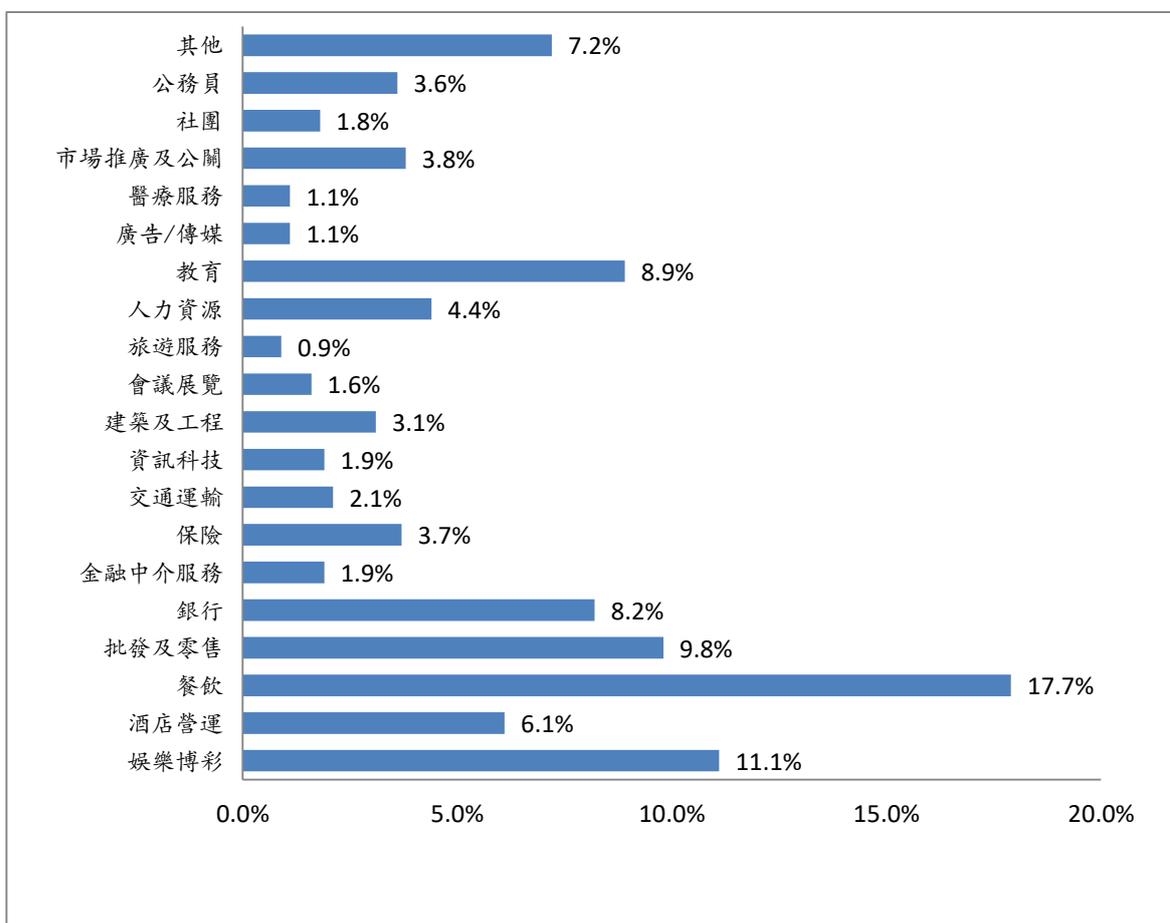
圖一：現時薪資水平（澳門元）



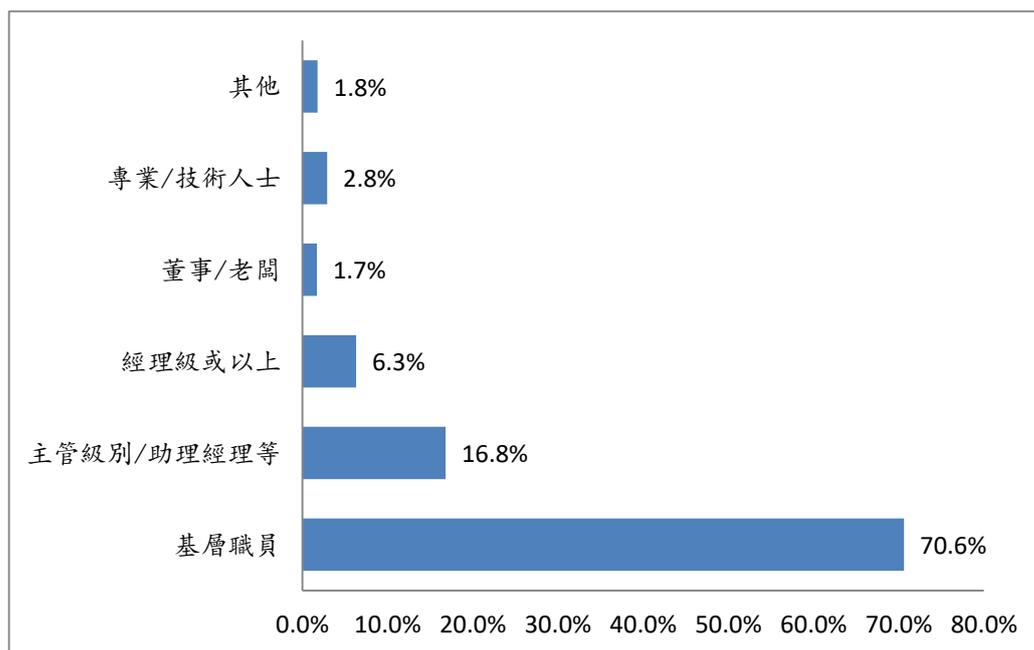
圖二：從事現職工作的年資



圖三：目前從事的行業



圖四：現時職位級別



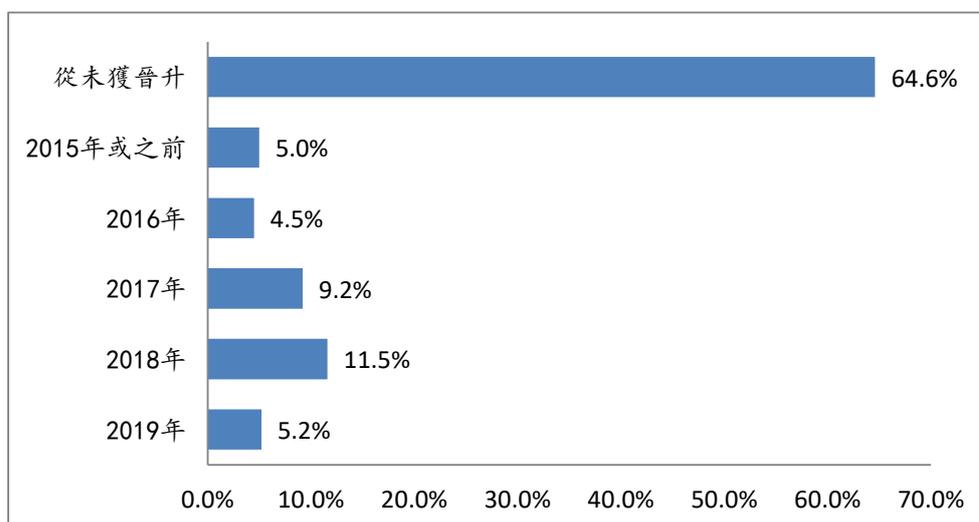
4.2 受訪者過往晉升、轉工的經歷等情況

圖五至八顯示有 64.6% 的受訪者從未獲升遷，而由 2017 年至今獲晉升的累積比率為 26%，如以單一年份計算，2018 年的晉升比率為 11.6%，是各年份中佔比最高，其餘年份獲晉升的比例則少於 10%。

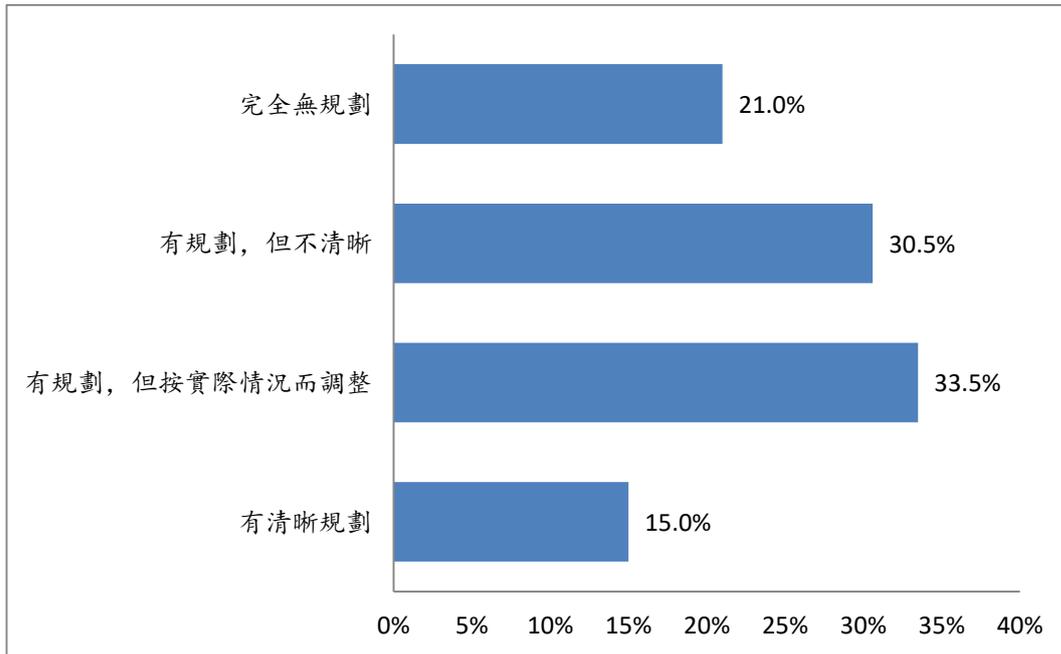
調查結果亦顯示有 21% 受訪者完全沒有制定職業生涯規劃，而有清晰規劃的受訪者則佔 15%。另外 38% 的受訪者有轉工的經驗，當中以轉工 2 至 3 次的比例最多，佔 47%，而超過 3 次以上的有 21.4%。普遍來說，受訪者的轉工次數集中在 1 至 3 次之間。

圖九至十一顯示有 23.2% 的受訪者在最近一次轉工過程中能夠獲得晉升，近三分之一的受訪者轉工期間最長停工休息時間超過 3 個月或以上，介乎 1 個月至 3 個月之間有 30.4%，而不足兩成受訪者在轉工期間從沒有停工休息。最主要的停工休息原因按順序是“休息放鬆”（32.3%）、“未找到合適工作”（24.1%）及“進修學習”（15%），共佔 71.4%。反映大多數曾選擇轉工的受訪者對尋找新工作的迫切性不高。另外近半數受訪者認為在一間公司工作不超過 5 年就應考慮轉換工作，但亦有 37.2% 受訪者認為工作合適的話可以一直做到退休。

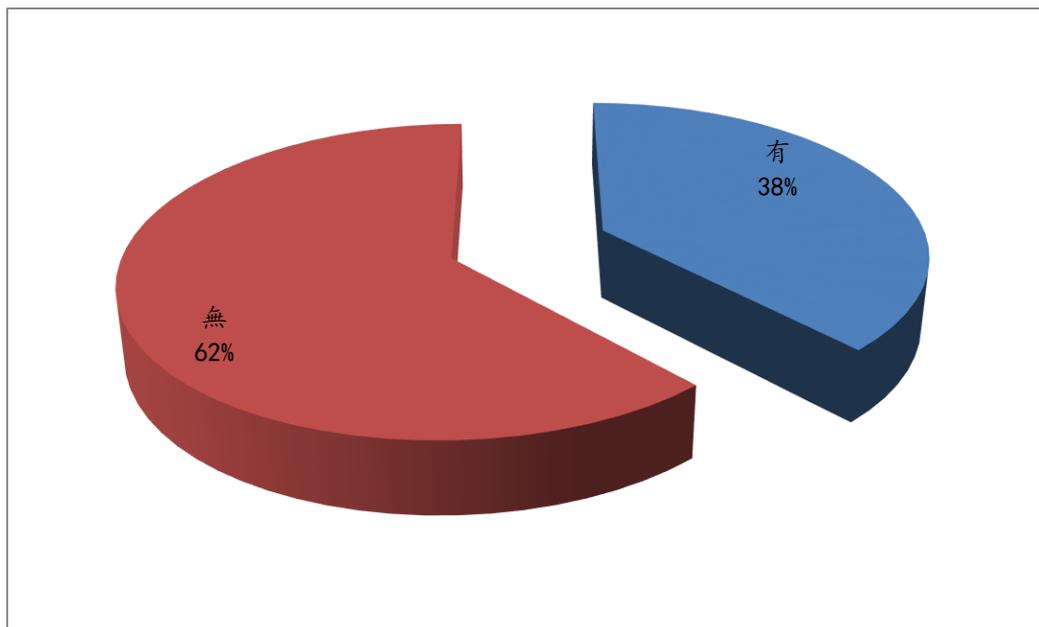
圖五：最近一次獲得晉升是在



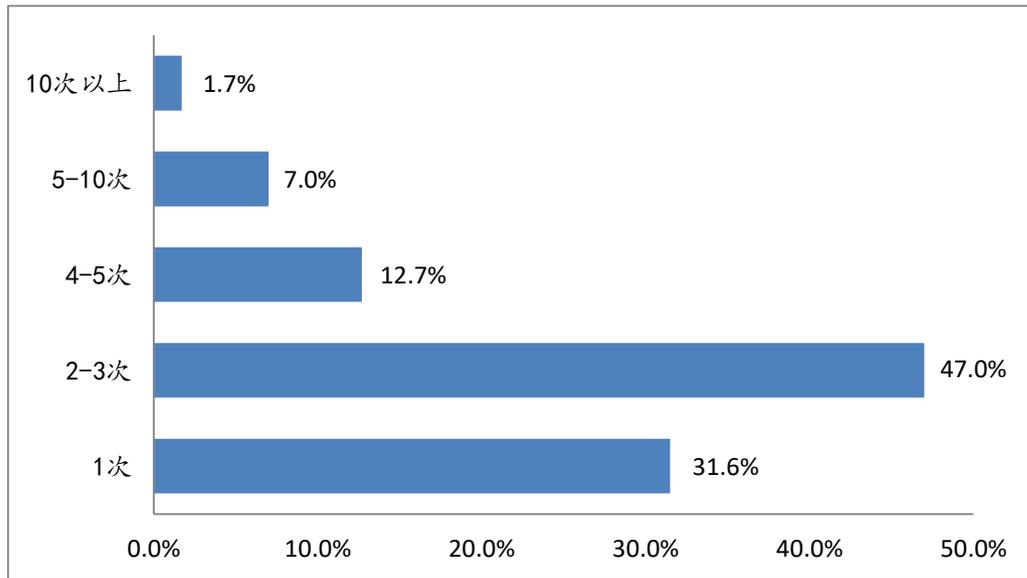
圖六：為自己制定職業生涯規劃的情況



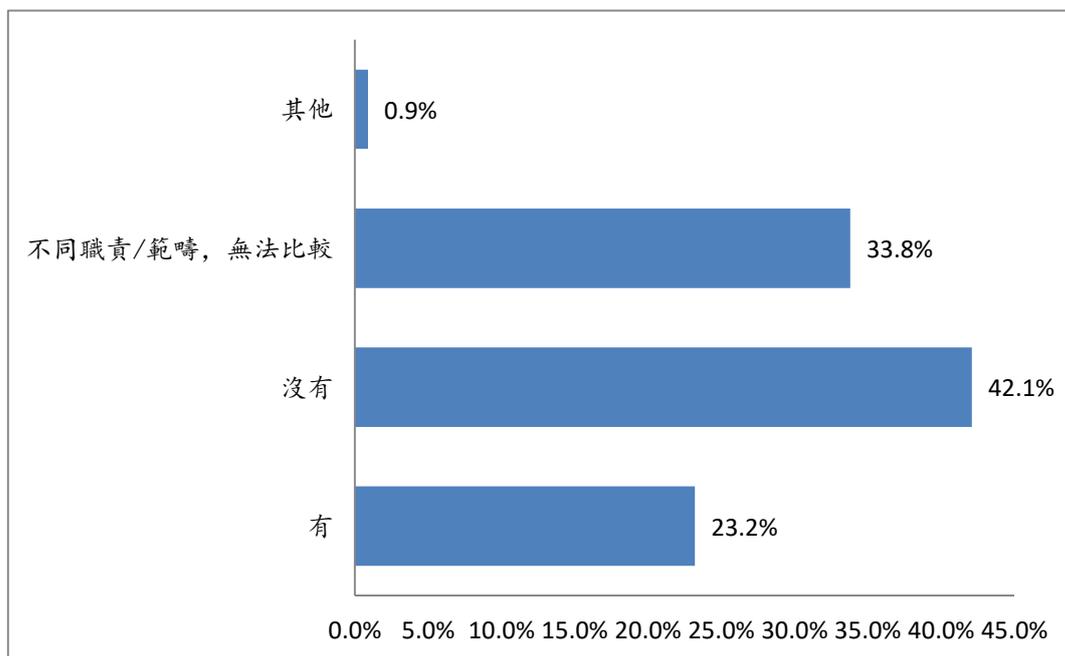
圖七：是否有轉工（跳槽）的經驗



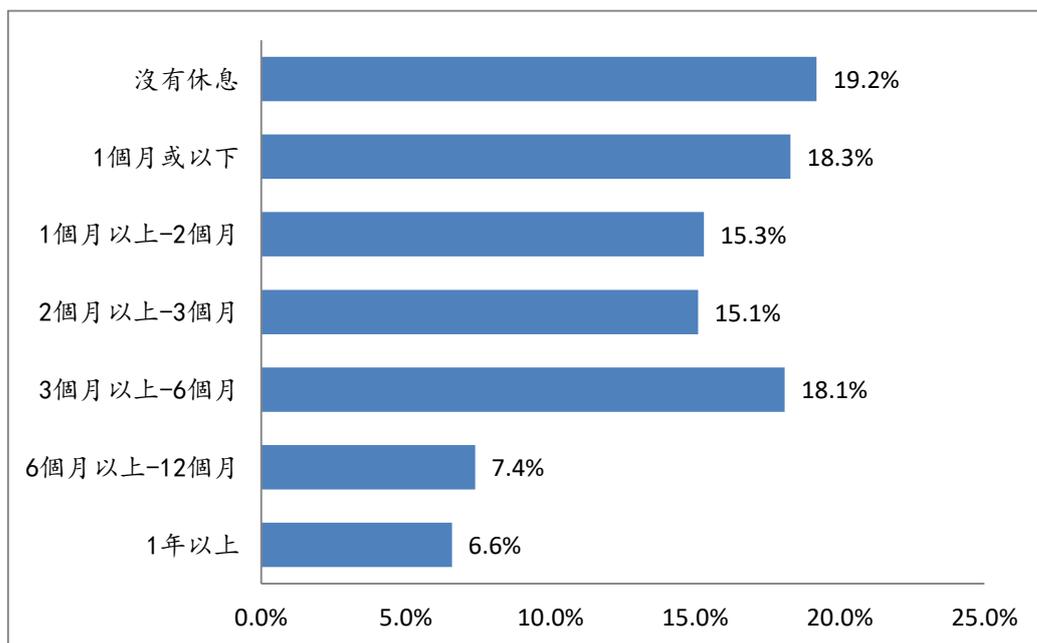
圖八：有轉工經驗的受訪者轉工次數



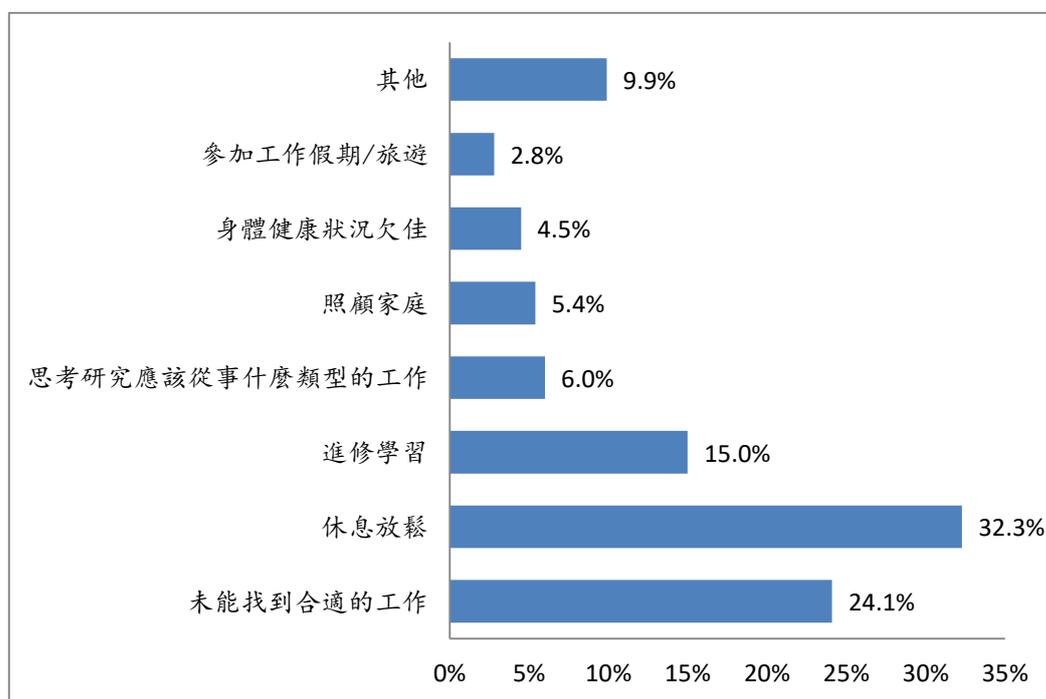
圖九：最近一次轉工職位是否有提升



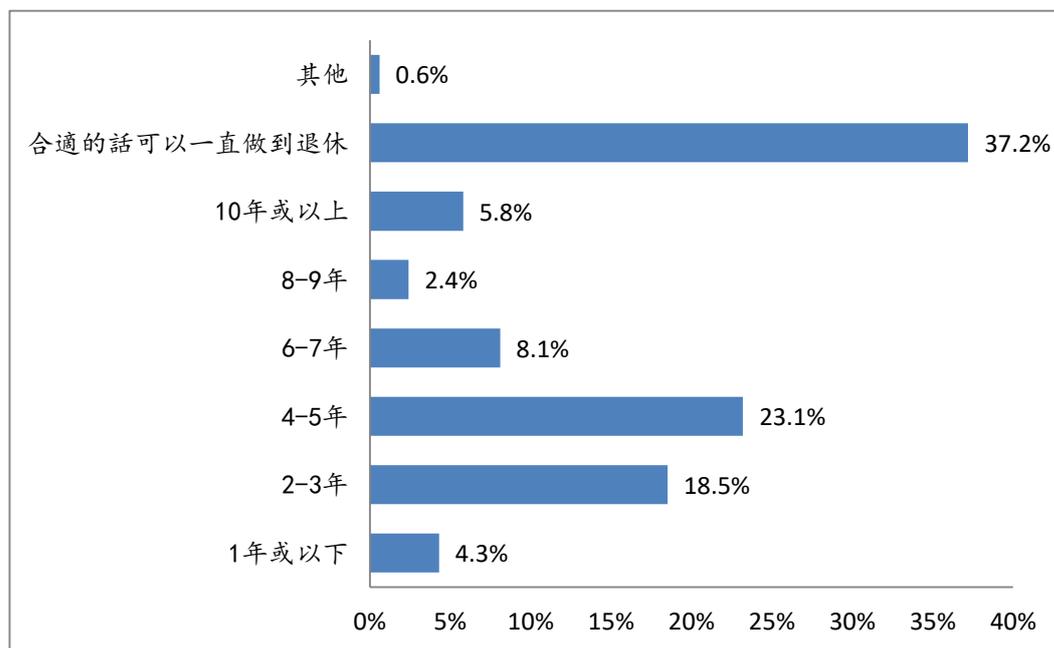
圖十：轉工期間最長休息時間



圖十一：當時停工的原因是：



圖十二：受訪者認為在一間公司工作多久後應考慮轉換工作

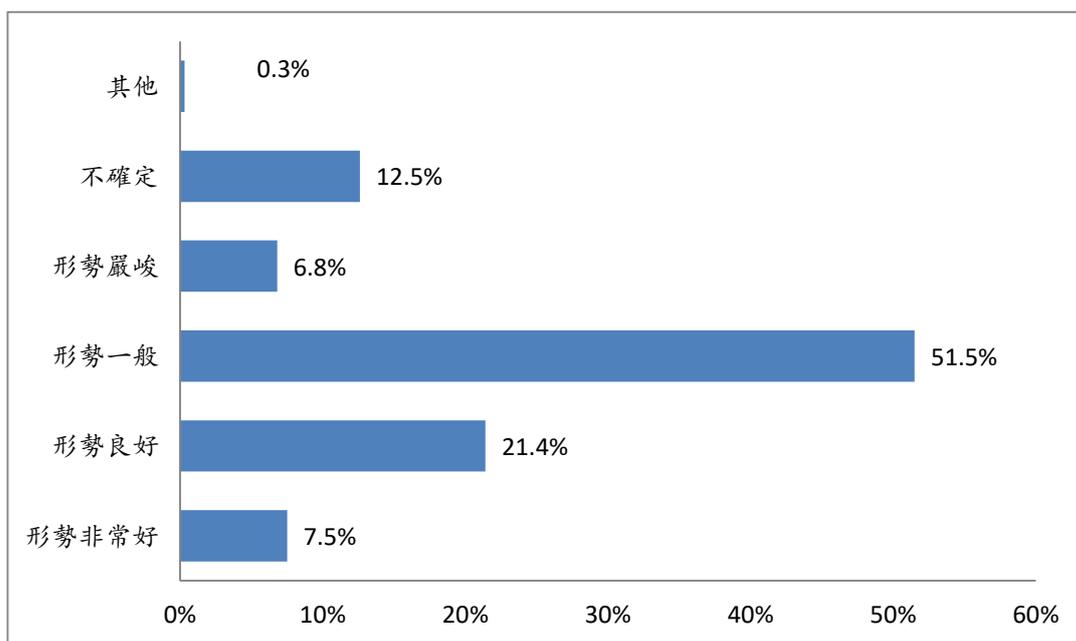


4.3 受訪者對當前就業形勢的看法及未來計劃

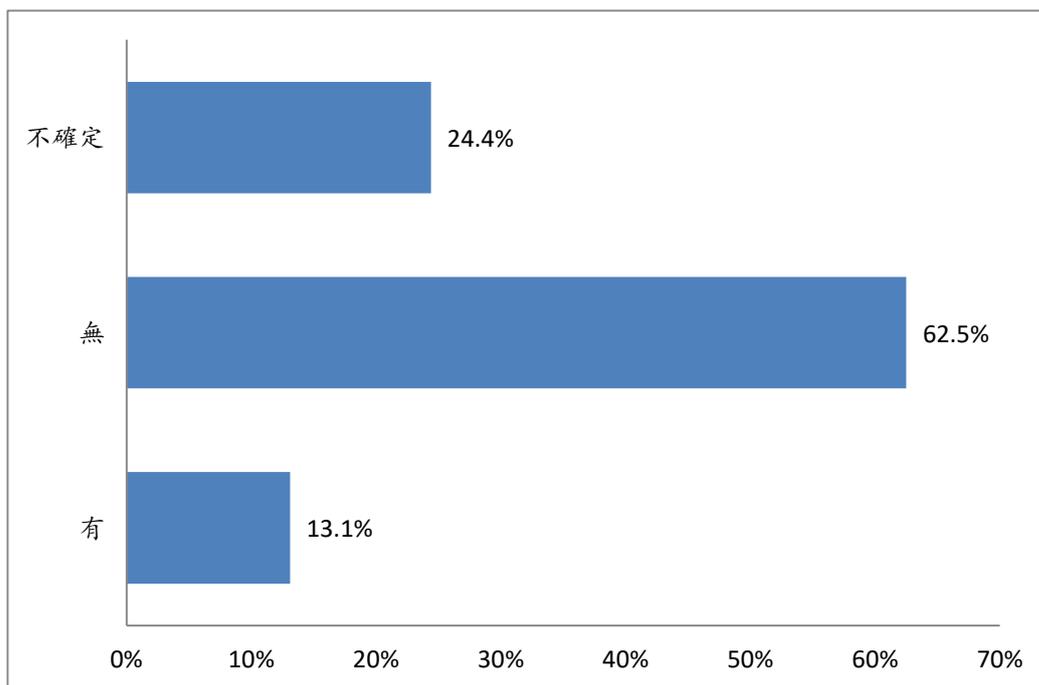
圖十三至十五顯示超過五成受訪者認為當前就業形勢一般，儘管本澳的失業率長期維持低於 3%，屬全民就業的狀況，但隨著近年博彩收入增長放緩和中美貿易磨擦事件，經濟下行壓力增加，普遍市民對就業形勢及前景較為審慎。因此只有 13.1% 的受訪者明確表示在未來一年有明確的轉工計劃。他們選擇轉工的主要原因首三位依次序是不滿意現時的薪酬和福利、晉升空間有限和工作壓力大。

圖十六至十九則顯示所有受訪者表示再選擇工作時會優先考慮薪酬和福利，而晉升機會、工作時間及工作壓力是其次的考慮因素。當中近半數計劃轉工的受訪者表示將會跨行業轉工，並主要希望進入娛樂博彩、批發及零售和酒店營運等薪酬較高和晉升機會較多的行業。另外，受訪者主要透過各類招聘網站、親朋介紹及報章廣告的途徑尋找工作。

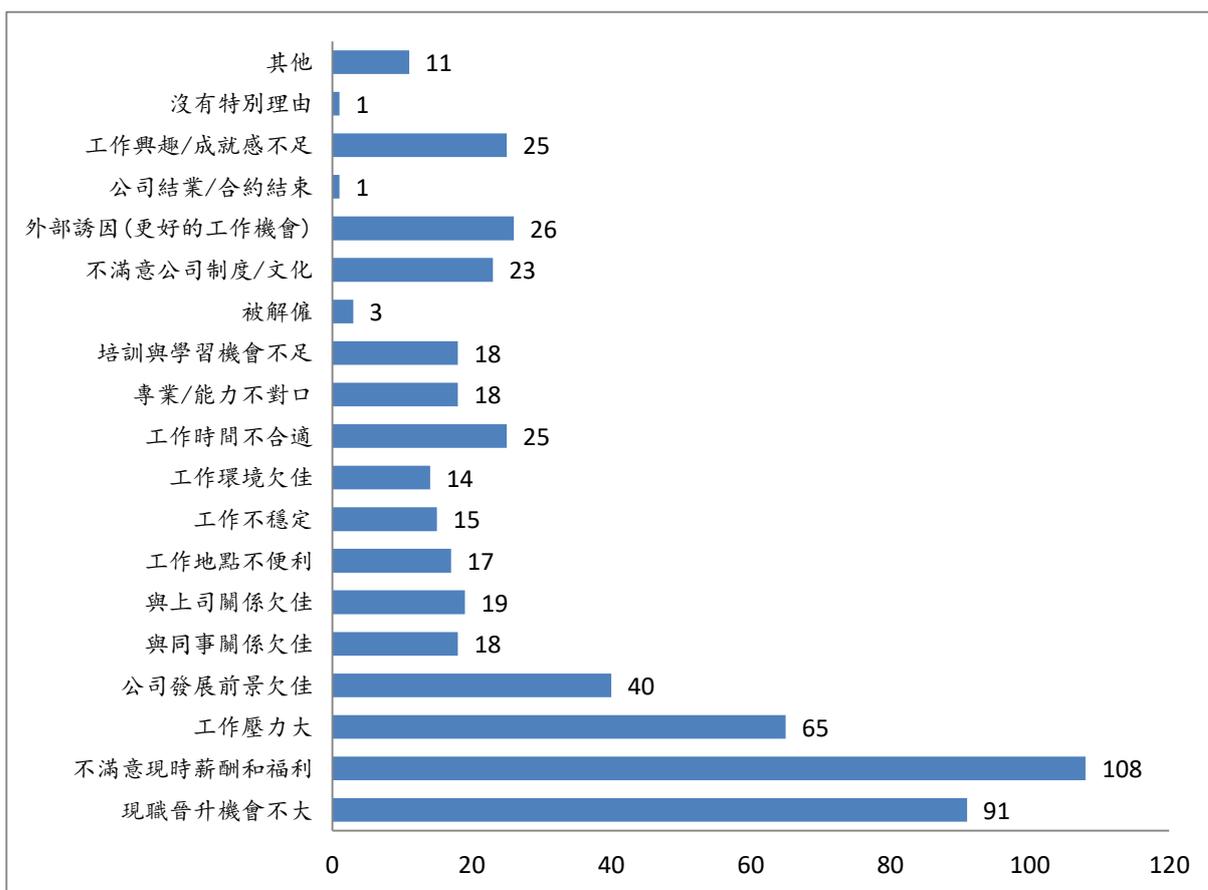
圖十三：認為當前就業形勢



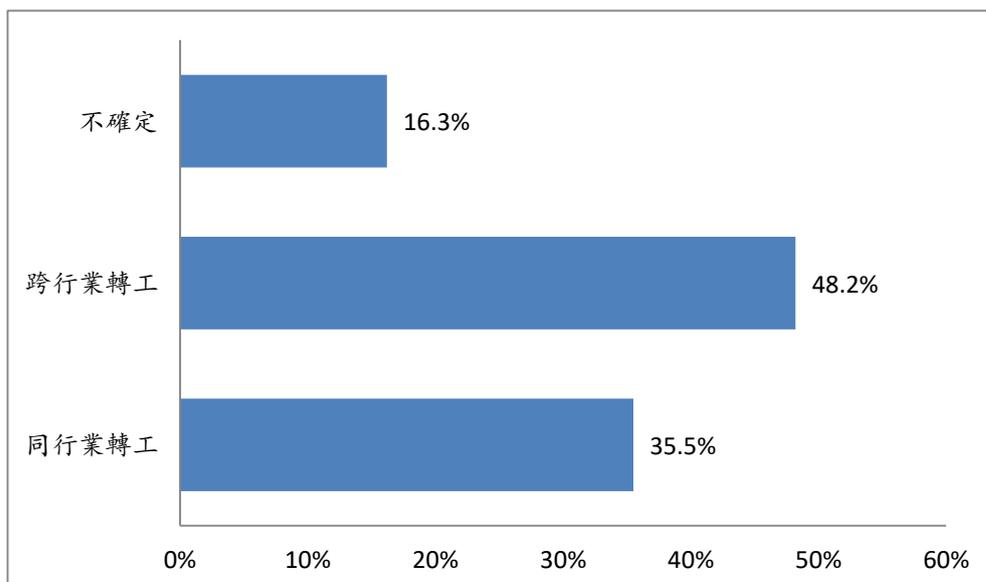
圖十四：未來 12 個月是否有轉工計劃



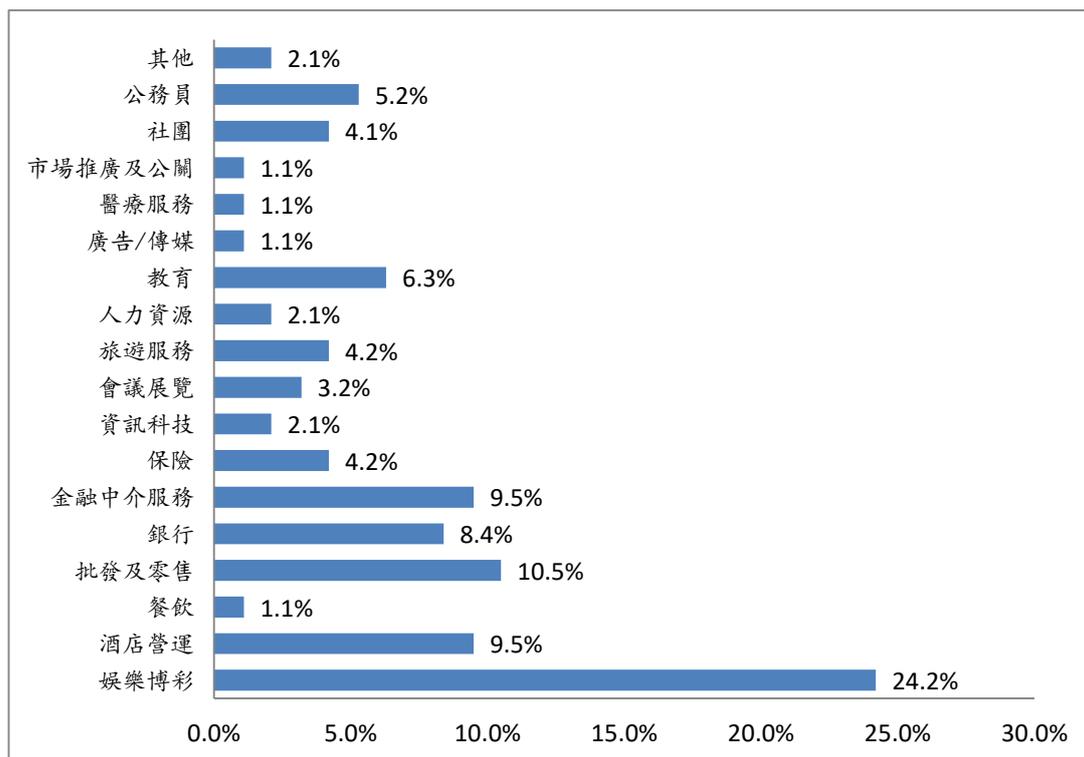
圖十五：複選題-計劃轉工的原因



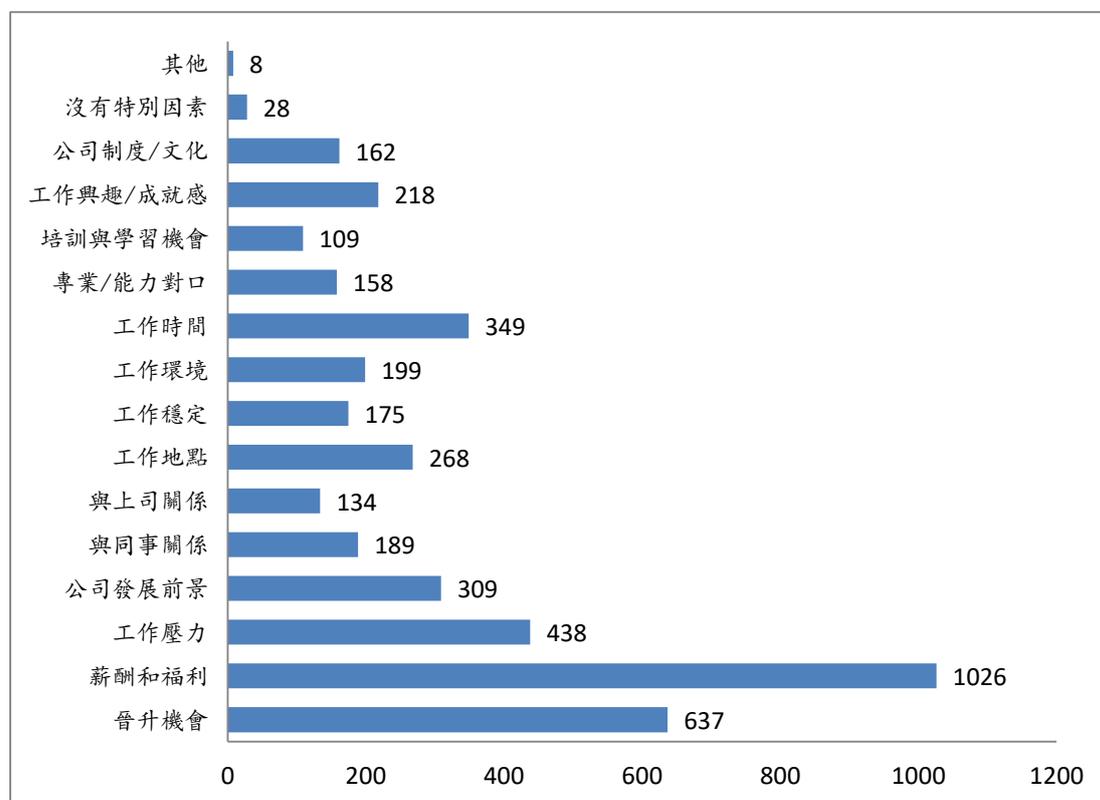
圖十六：轉工的方式是



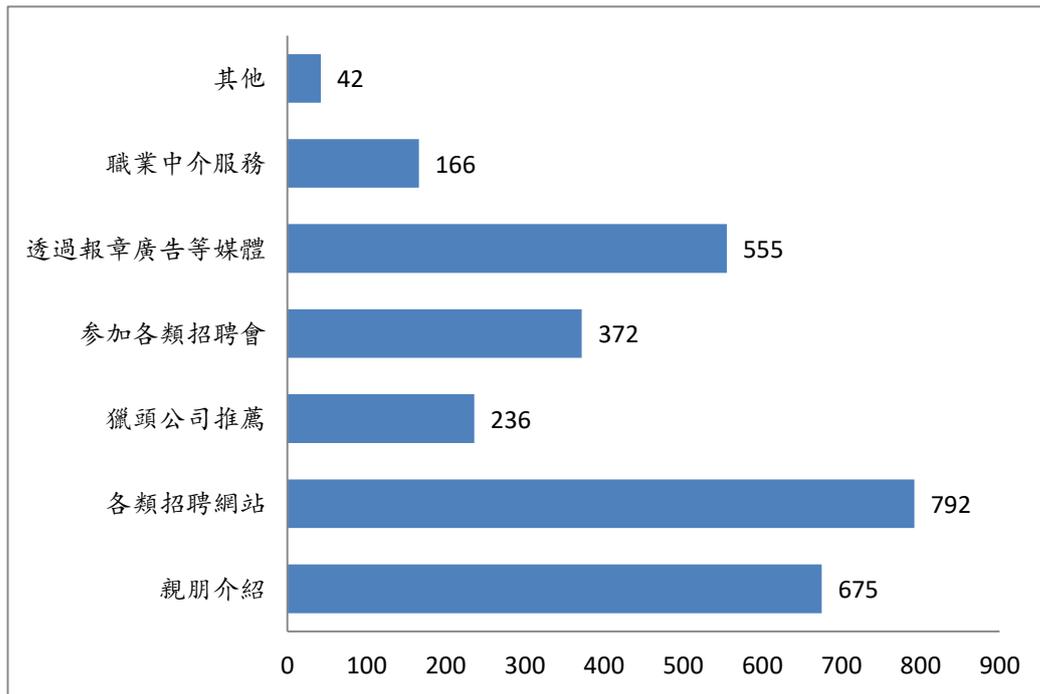
圖十七：若是跨行業轉工，打算從事的行業是



圖十八：複選題-再選擇工作優先考慮哪些因素



圖十九：複選題-主要透過什麼途徑尋找工作

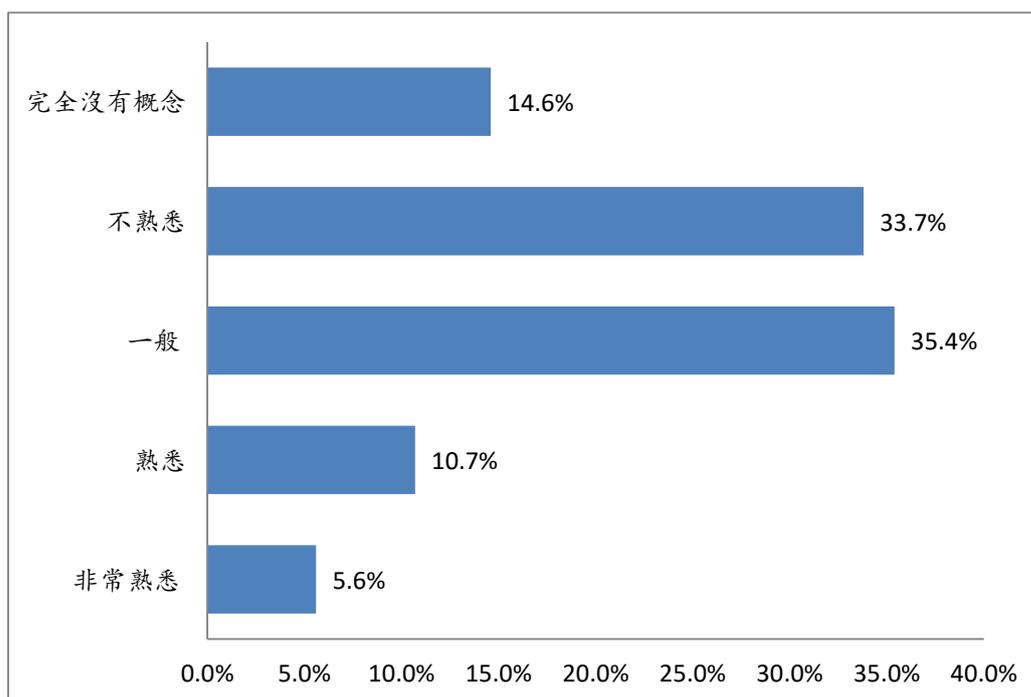


4.4 受訪者對大灣區的了解及在大灣區的工作意願調查

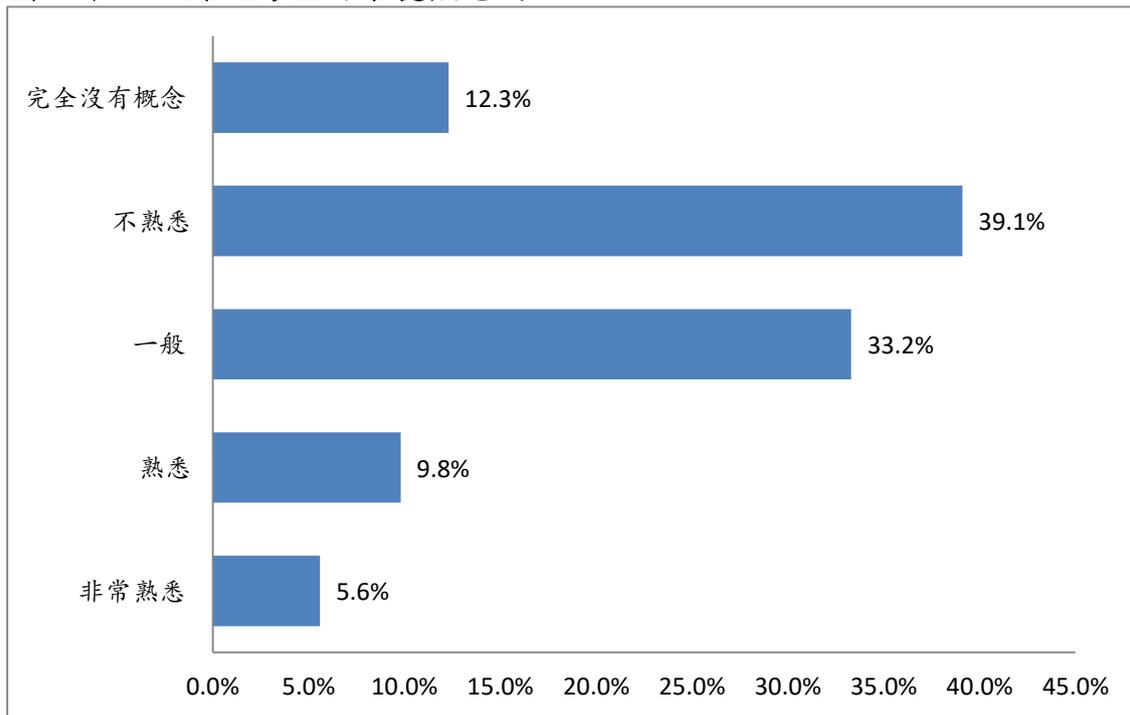
圖二十至二十二顯示超過 8 成受訪者對大灣區發展政策並不熟識，由於對發展政策及環境的不熟悉，導致只有 12.7%受訪者表示願意到大灣區其他城市工作和發展。

圖二十三至二十四則顯示受訪者願意到大灣區其他城市工作發展的主要原因是“拓展視野及豐富閱歷”、“看好大灣區其他城市的發展潛力”及“期望更高的薪酬待遇和發展空間”。相對地，受訪者不願意到大灣區其他城市工作發展的主要原因是“對其他大灣區城市不熟悉”、“工作文化差異”、“認為本澳工作待遇更好”及“喜歡和習慣了澳門的生活”。

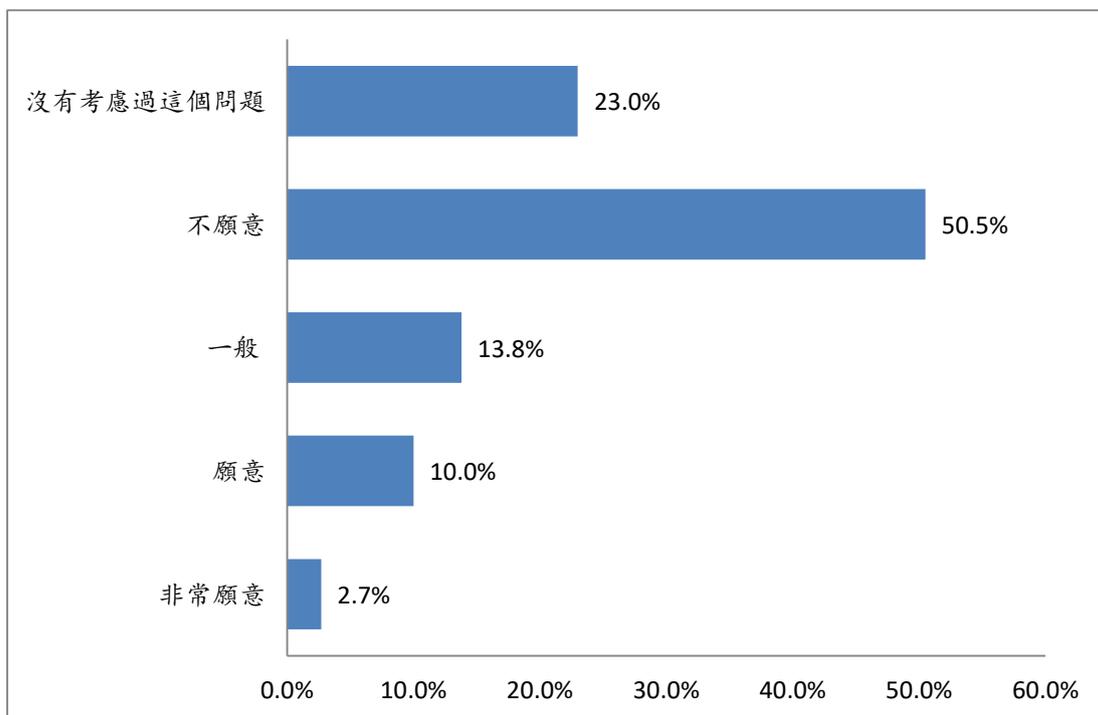
圖二十：曾了解過大灣區發展政策嗎？



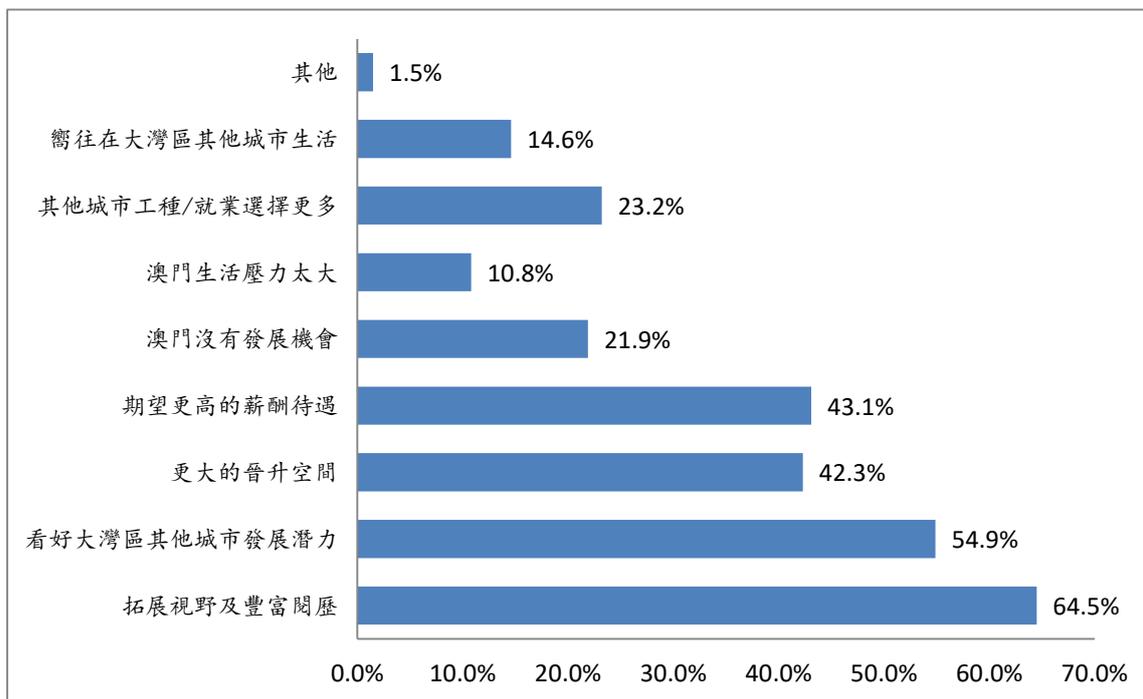
圖二十一：對大灣區的環境熟悉嗎？



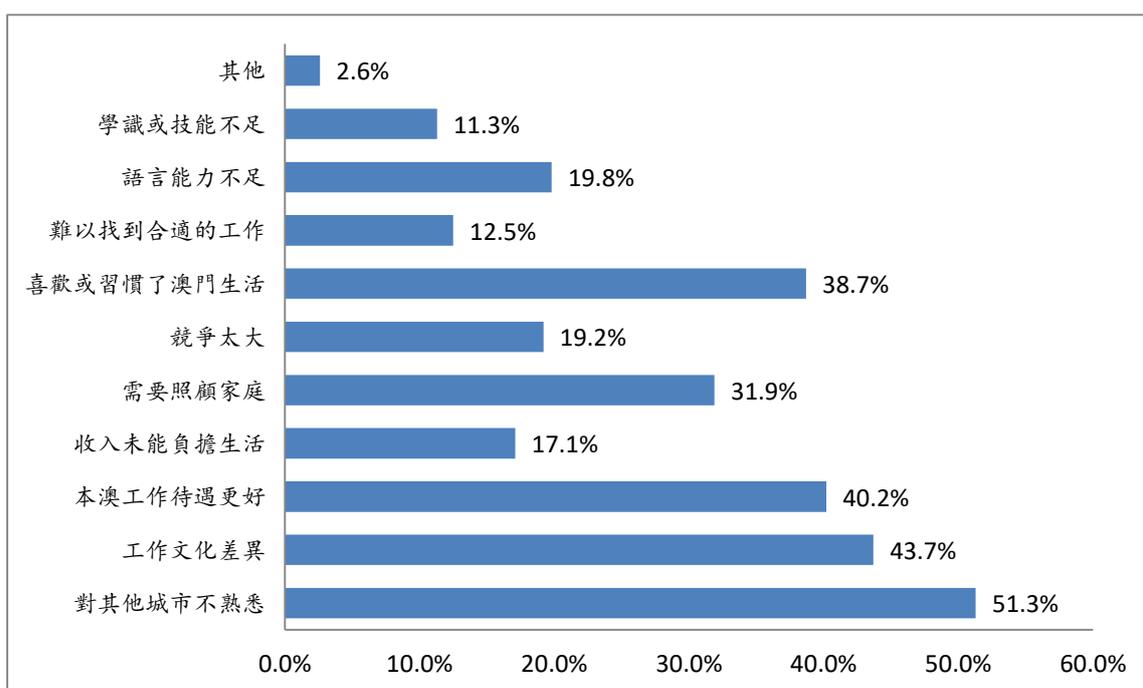
圖二十二：願意到大灣區其他城市工作嗎？



圖二十三：複選題-願意到大灣區其他城市工作的原因？



圖二十四：複選題-不願意到大灣區其他城市工作的原因？



4.5 開放性問題調查

在 1,512 份有效問卷中，收集了眾多受訪者的意見，表五至七顯示最多受訪者認為提升薪酬福利、更尊重員工及增加晉升機會是有助企業保留員工的良方。受訪者也建議政府及相關團體應努力提高大灣區其他城市工作的薪酬及福利、多推廣、多宣傳大灣區以支持及幫助受訪者到大灣區其他城市發展及交流。

表五：公司應採取哪些措施保留員工

受訪者意見	提出該意見的問卷數目
提高薪酬	181
提高福利	114
更尊重員工，多和員工溝通、聽取意見	51
增加晉升機會	39
增加學習及培訓	26
提供更合理工作時間	23
增加獎勵或花紅	15
提高員工歸屬感，增加聯誼等	14

表六：政府應推出哪些支持及鼓勵政策以幫助你到大灣區其他城市發展及交流？

受訪者意見	提出該意見的問卷數目
提高大灣區其他城市工作的薪酬及福利	29
多推廣、多宣傳大灣區	26
多組織交流團，增加學習、考察機會	11
政府提供津貼或補貼扶助	8
增加培訓機會，多元發展	7

表七：其他意見？

受訪者意見	提出該意見的問卷數目
政府及相關團體多介紹大灣區，例如工作選擇、文化等	5
希望各公司能了解員工的真實需求	2
政府多支持中小企業	2

4.6 不同問題之間的交叉分析

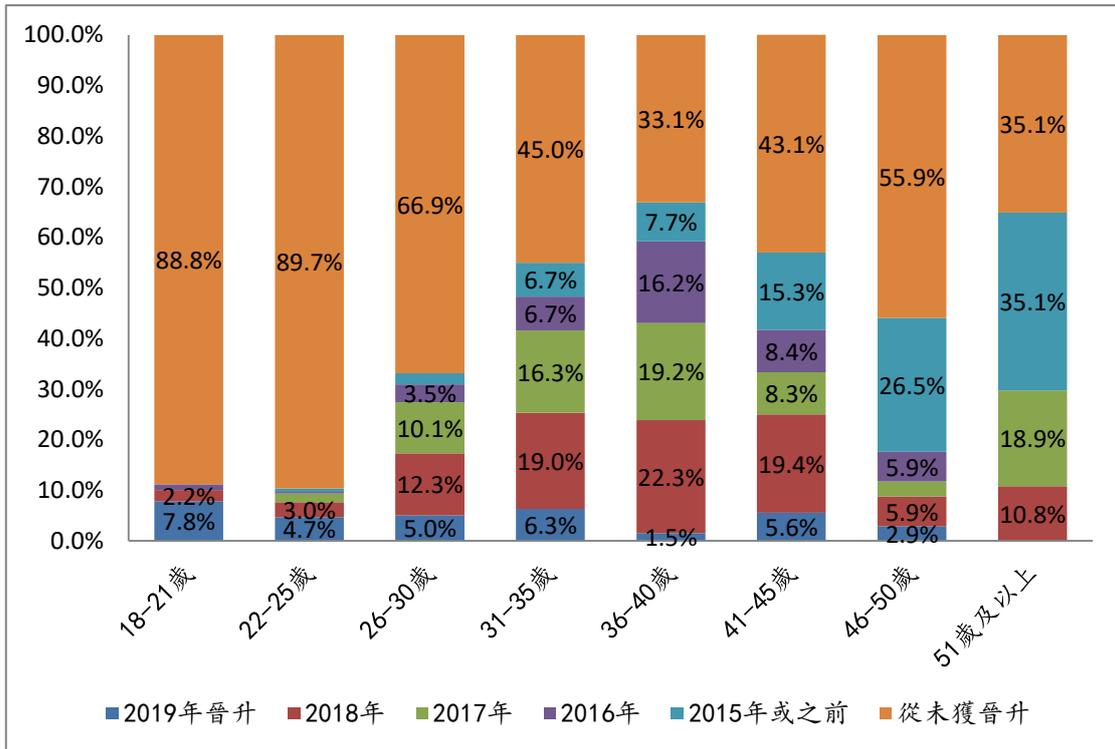
為進一步瞭解不同背景、行業的受訪者在就業流動性及就業選擇等方面的不同之處，本次調查對一些問題進行了交叉分析，以下是相關分析結果：

4.6.1 不同年齡層和性別的現職狀況分析

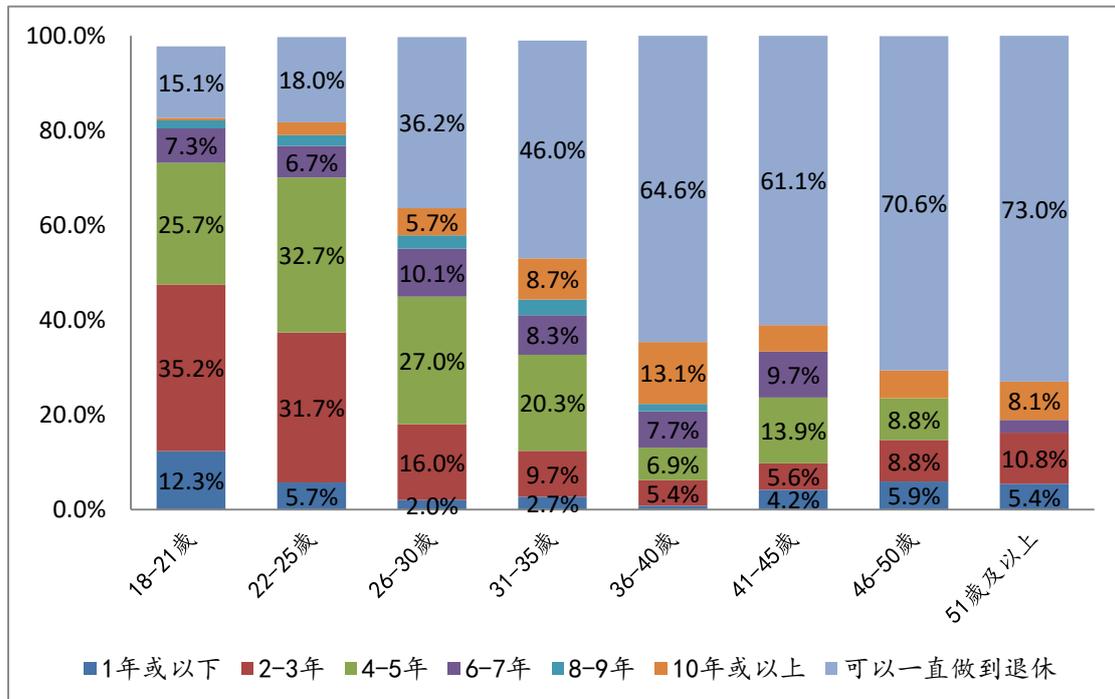
圖二十五及二十六顯示，三年內獲得較多晉升機會的年齡集中於 31 歲至 45 歲的三個年齡組別，值得關注的是當中亦有分別 45%、33%和 43%的受訪者從未獲晉升，此外，26 歲至 30 歲組別約有 70%的受訪者從未獲晉升，而 18 歲至 25 歲的最年輕兩個組別中，約九成的受訪者從未獲晉升，這結果反映澳門職場向上流動的機會存在不足的情況。另一方面，我們對不同年齡組別的受訪者認為在一間公司工作多久需要轉工的想法進行了分析，結果顯示 36 歲或以上的年齡組別均超過六成的受訪者表示如果覺得工作合適可以一直做到退休，26 歲至 30 歲和 31 歲至 35 歲的受訪者亦有分別 36%和 46%表示有相同的意向，而最年輕的兩個年齡組別普遍認為工作不超 3 年就需要轉換工作的佔比分別是 47.5%和 37.4%，其餘的年齡組別隨著年齡增長與轉換工作的時間呈現同向增長。另外，對於短期內是否有轉工計劃的分析呈現中年組別相對較低的情況，佔比最少的三個年齡層集中於 31 歲至 45 歲，這結果反映年輕人對於轉換工作的需求比較大，而中年人則較偏向安於現狀，盡量減少轉工的可能性。

是次調查同時發現了受訪者性別對他們是否為自己制定職業生涯規劃也有一定影響，圖二十七顯示有清晰規劃，且以後會按照規劃進行的男性受訪者佔 19.6%，女性受訪者則佔 11.2%，而完全沒有規劃的女性比例亦較男性多出 2.6%。另外女性受訪者對改善薪酬和工作時間的關注較男性分別多出 3.1%和 2.7%。這反映出男性較多考慮長遠的發展，而女性則較多考慮短期的待遇。

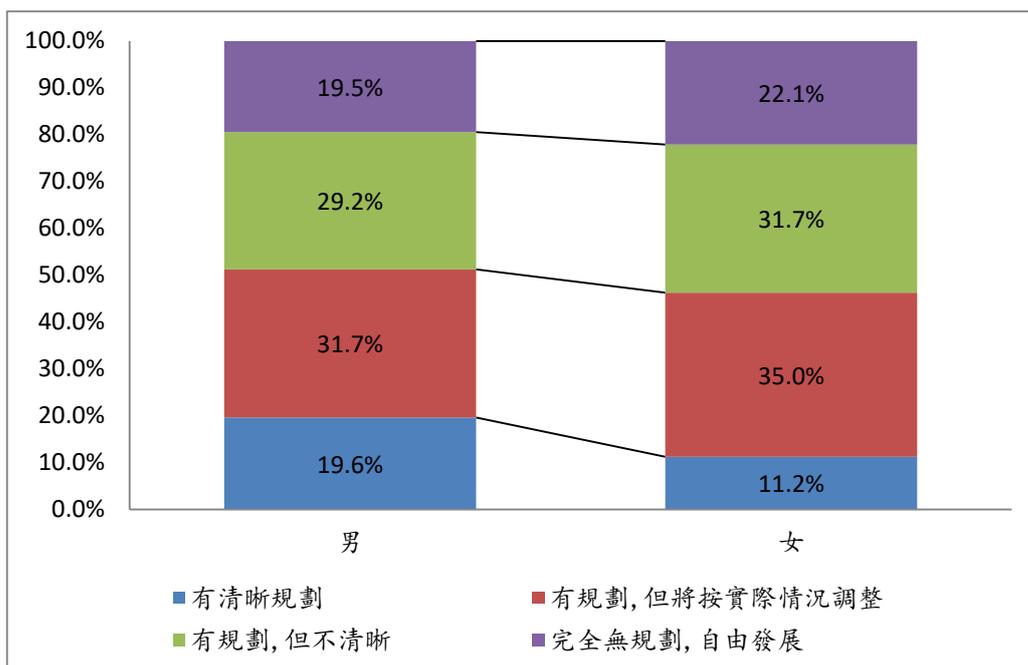
圖二十五：受訪者年齡與晉升狀況交叉分析



圖二十六：受訪者年齡與認為工作多長時間就應該轉工的交叉分析



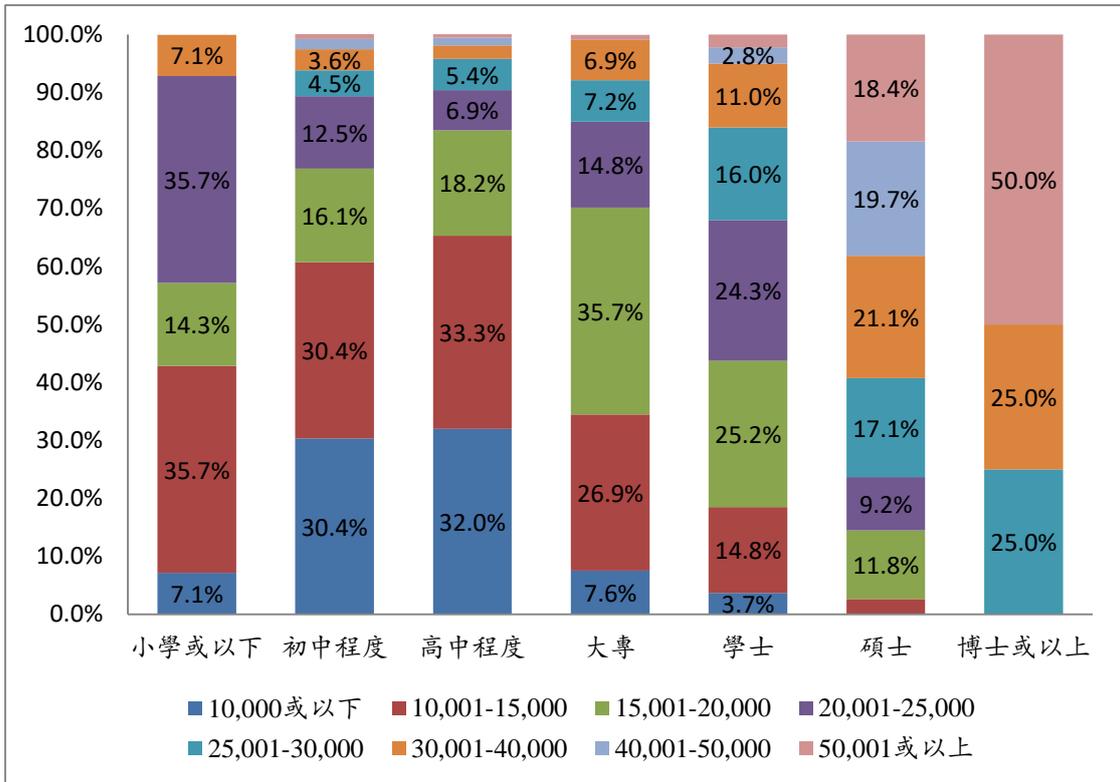
圖二十七：受訪者性別與職業生涯規劃的交叉分析



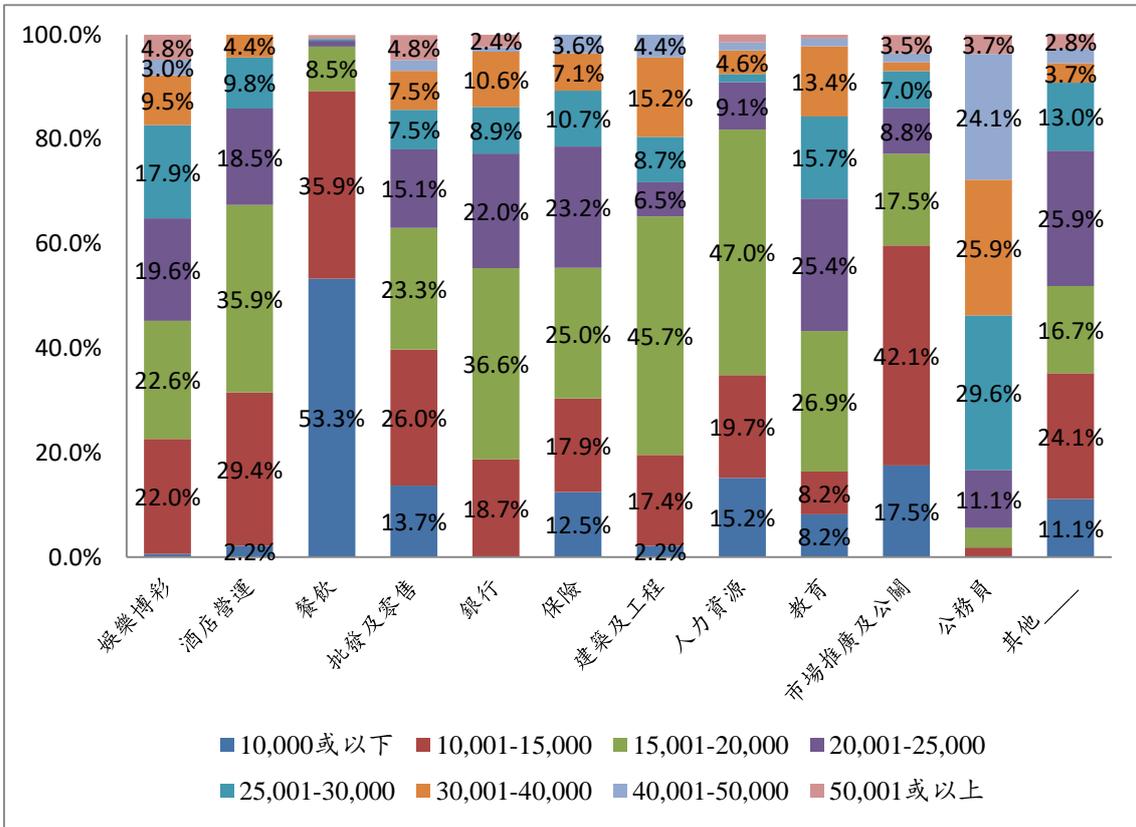
4.6.2 教育程度、從事行業、年齡與收入間的關聯

圖二十八至三十顯示，個人的自然因素與從事的行業對受訪者的收入有著顯著的影響，根據澳門統計暨普查局公佈 2019 年第三季本地居民收入中位數為 20,000 澳門元，從受訪者的教育程度觀察，具有博士或以上學歷的所有受訪者收入皆超過收入中位數，當中有 50% 的收入在 50,000 澳門元以上，具有碩士和學士學歷的受訪者分別有 14.5% 和 41.7% 未達至收入中位數，而學歷程度介於小學至大專的組別，未達至收入中位數的佔比分別是 57.1%、76.9%、83.5% 和 70.1%，數據反映了最低學歷的組別收入分配比例較初中、高中和大專程度還高，這情況值得有關機構和政府部門作進一步深入了解，總體來看，具有大學學位對收入有一定的保障。另外，以從事行業分類來看，處於收入最低區間而佔人數比例最多的首三個行業順序為餐飲業的 53.3%、市場推廣及公關業的 17.5%、人力資源行業的 15.2%。收入最高的首三個行業為公務員、娛樂博彩業和教育行業。而最高收入的公務員與最低收入的餐飲業有著明顯差距，值得關注是銀行業與保險業受訪者的收入比例數據中，超過收入中位數佔比分別有 43.9% 和 44.6%，未達至該組別人數的一半，顯示這兩個行業的從業員仍有很大部分的收入並未達至中位數收入水平，對於澳門未來發展特色金融業存在著一定的阻力。最後在希望改善現時工作因素的分析中，提升薪酬待遇在年青組別亦特別明顯，按年齡遞增的最年輕三個組別分別佔他們選項中的 75.4%、56.7% 和 41.9%，而調查結果顯示 18 歲至 21 歲和 22 歲至 25 歲的兩個組別未達至收入中位數的比例分別為 98.9% 和 93.3%，而 26 歲至 30 歲組未達至收入中位數的比例則有 73.7%，綜合以上分析，年輕受訪者追求較高的收入對他們選擇行業有很大的影響。

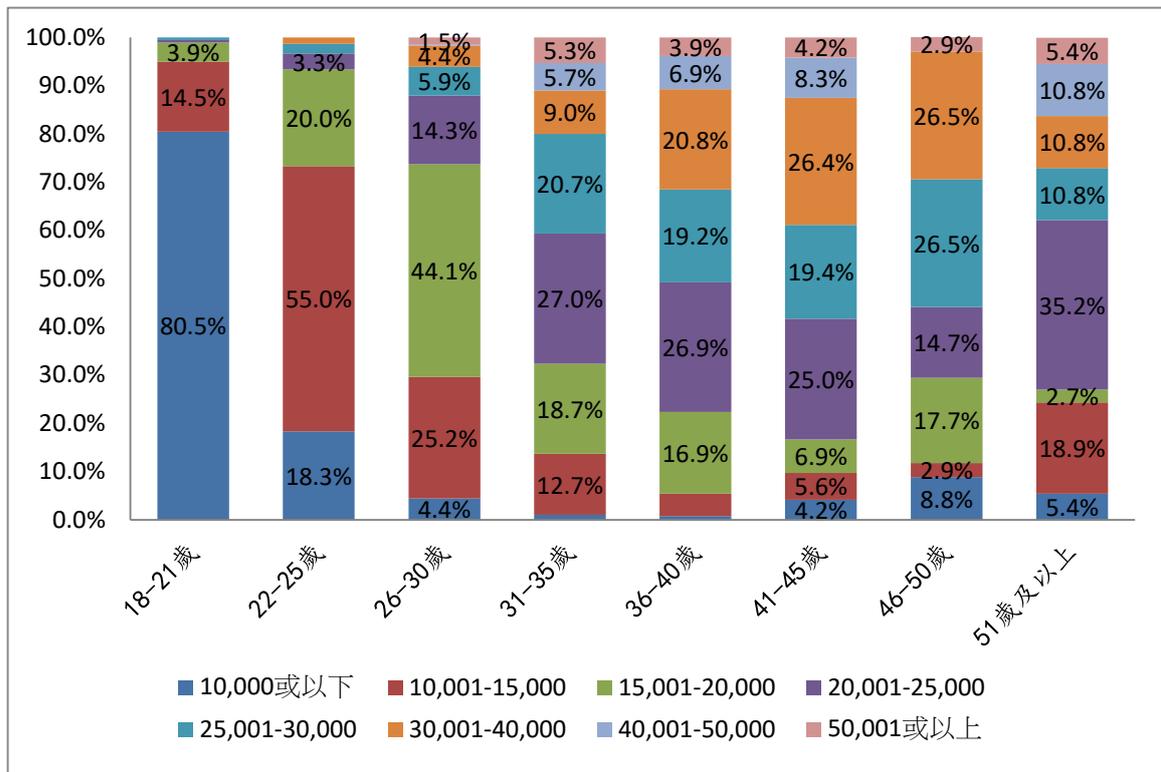
圖二十八：受訪者學歷與現職收入的交叉分析



圖二十九：受訪者現職行業與收入的交叉分析



圖三十：受訪者年齡與現職收入的交叉分析

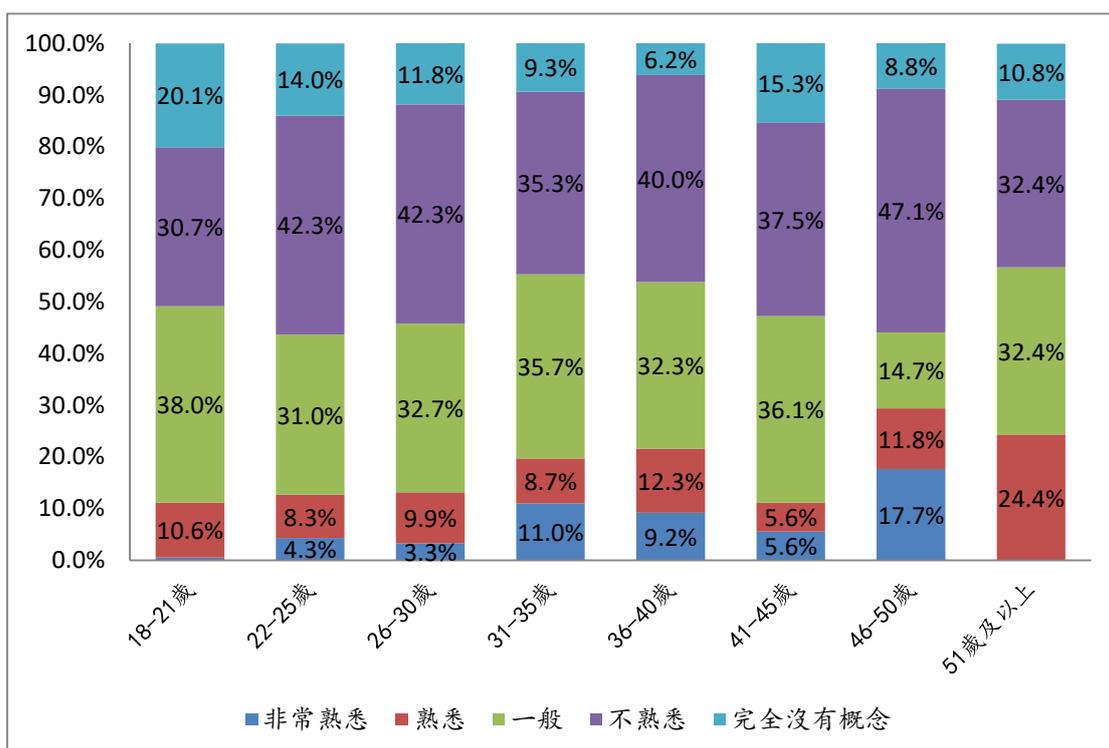


4.6.3 到大灣區發展的意向

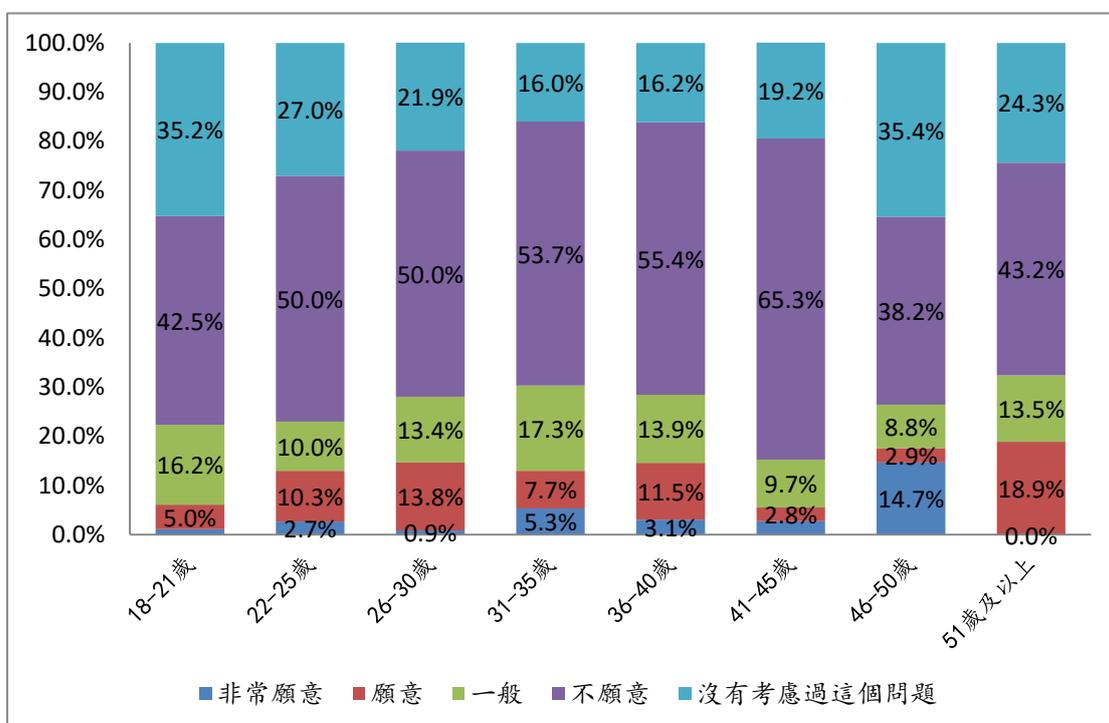
本次調查也針對性地加入有關本地居民到大灣區就業的意向進行了資料收集，圖三十一及三十二顯示了不同年齡組別的本地居民對大灣區的熟識程度、吸引和不感興趣的因素進行比對分析，結果顯示對大灣區的環境表示非常熟識和熟識佔組別比例最多的首三個年齡組別是 46 歲至 50 歲、51 歲及以上和 36 歲至 40 歲，分別佔 29.5%、24.3%和 21.5%。而年齡最輕的三個組別則只有 11.2%、12.6%和 13.2%的受訪者表示對大灣區感到非常熟識或熟識。至於表示非常願意和願意到大灣區工作的年齡組別是 51 歲或以上組別，其次是 46 歲至 50 歲組別，但當中所佔的比例也不多於兩成，分別只佔該組別的 18.9% 和 17.6%。而年齡最輕的三個組別則只有 6.1%、13% 和 14.7% 的受訪者表示非常願意或願意到大灣區工作。這個結果反映了普遍受訪者對大灣區缺乏認識，同時也不願意投身於大灣區其他城市工作。

為了更深入了解受訪者背後影響的因素，圖三十三及三十四顯示，不同年齡組別影響他們的決定因素也不完全相同，18 歲至 21 歲和 22 歲至 25 歲這兩個年輕組別認為最吸引他們的因素分別為可拓展視野及豐富閱歷、期望更高的薪酬待遇和更大的晉升空間。其後的兩個組別 26 歲至 30 歲和 31 歲至 35 歲，最吸引他們的因素是可拓展視野及豐富閱歷、看好大灣區其他城市的發展潛力和更大的晉升空間。但由於願意到大灣區工作的受訪者並不多，即反映那些吸引的因素並未達至他們的期望或是他們還未實際了解相關情況，另一方面，使受訪者卻步的主要原因則主要是對大灣區其他城市不熟識、工作文化差異、認為本澳工作待遇更好和習慣了澳門生活等因素。這個結果亦反映出澳門居民對大灣區其他城市的認知和接受程度並不高，在此消彼長的情況下，未能推動澳門居民投入大灣區工作。此情況在年輕組別更為嚴重，如果澳門政府希望加速融入大灣區發展，年青一代是否願意投入大灣區工作將會是一個決定性因素。

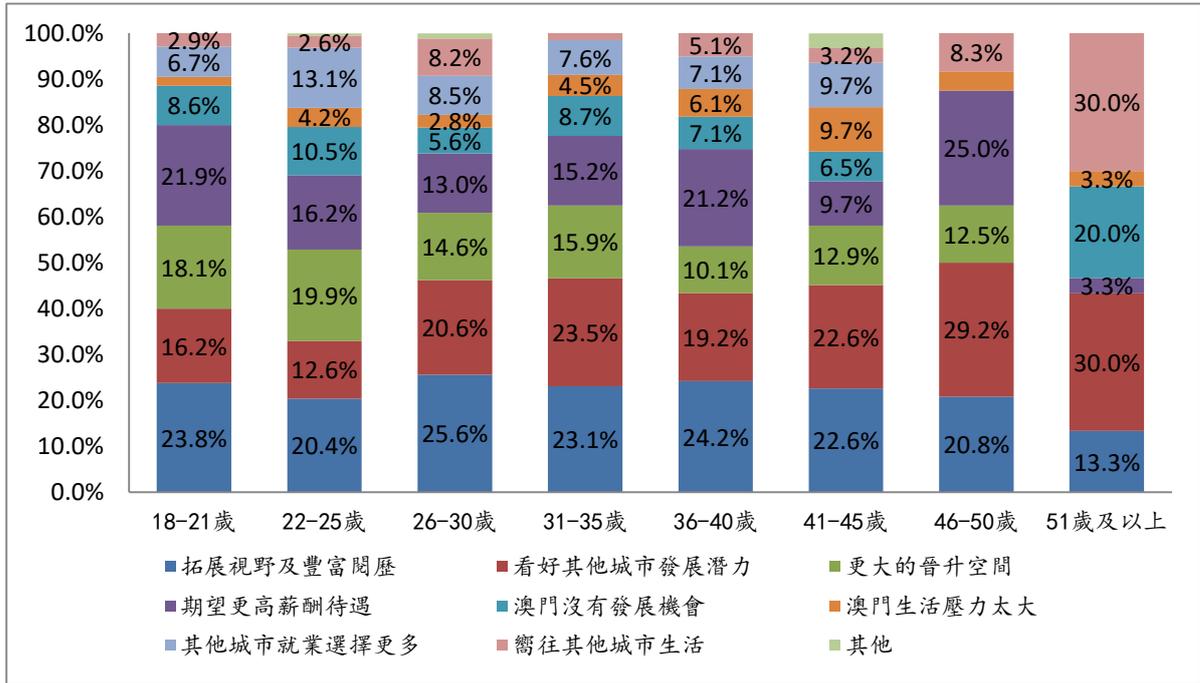
圖三十一：受訪者年齡與對大灣區環境熟悉程度的交叉分析



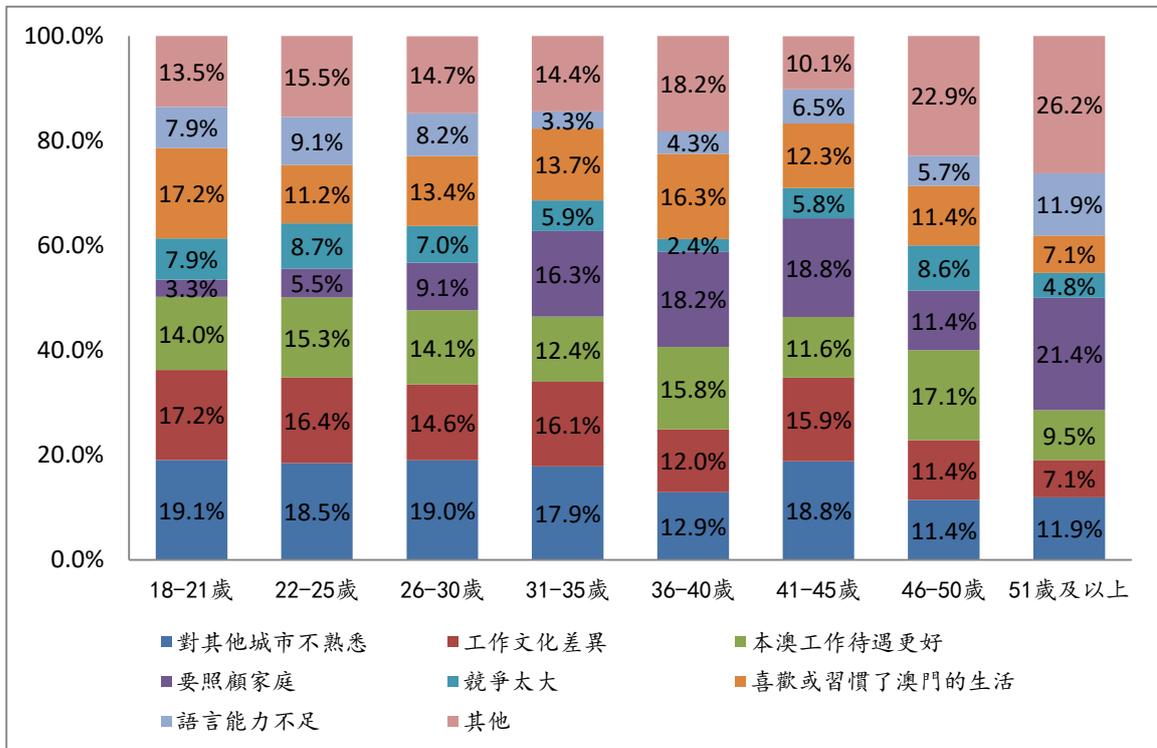
圖三十二：受訪者年齡與是否願意到大灣區發展的交叉分析



圖三十三：受訪者年齡與願意到大灣區發展原因的交叉分析



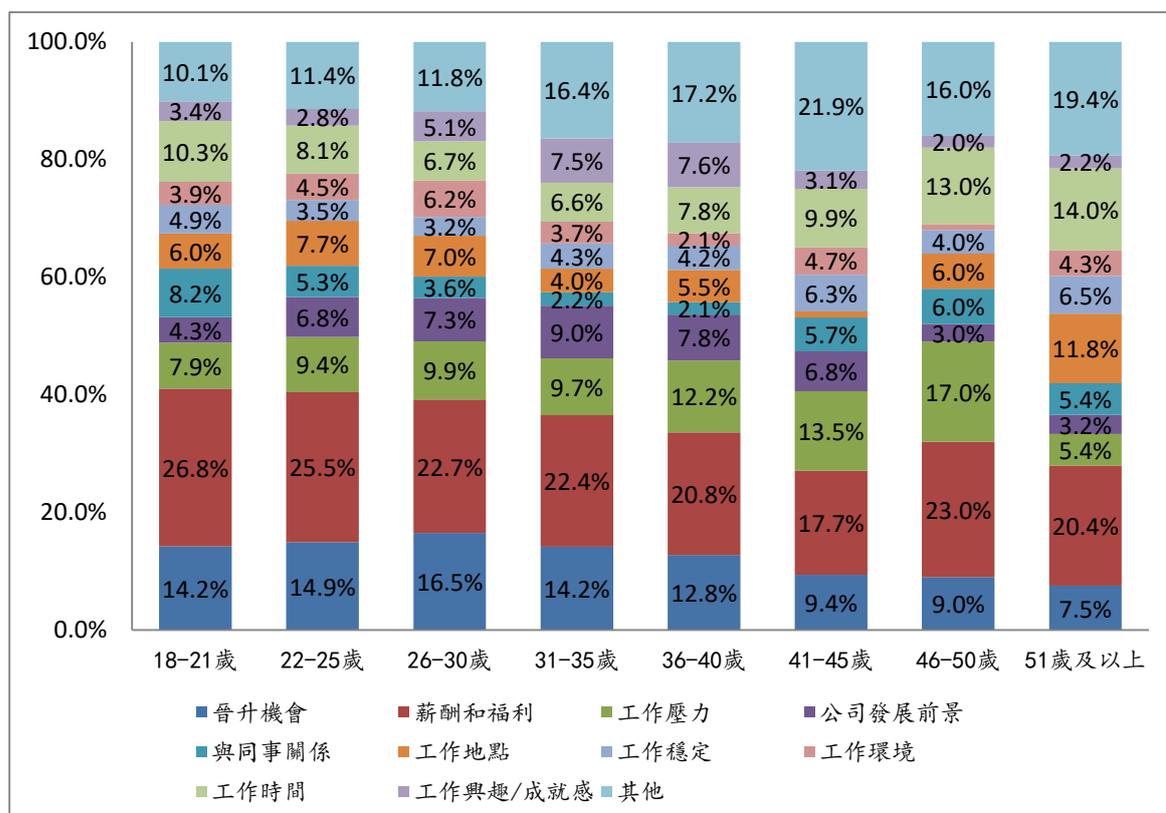
圖三十四：受訪者年齡與不願意到大灣區發展原因的交叉分析



4.6.4 未來就業流動性的發展

圖三十五顯示了不同年齡組別對計劃轉工的原因進行了比較分析，所有年齡組別在選擇工作時都會最優先考慮薪酬和福利這個因素，其次考慮因素則按不同年齡組別有所差異，18歲至21歲會較著重晉升機會和工作時數，22歲至40歲會較著重晉升機會和工作壓力，而這兩因素亦會隨著年齡增加，比重由較多關注於晉升機會轉向更多關於工作壓力上，41歲至50歲會較著重工作壓力和工作時間，最年長51歲或以上的組別則較著重工作時間和工作地點。以上結果有助於不同機構對管理人力資源時提供了具參考性的數據，可減少人員流失和增加聘請新員工時的吸引力。

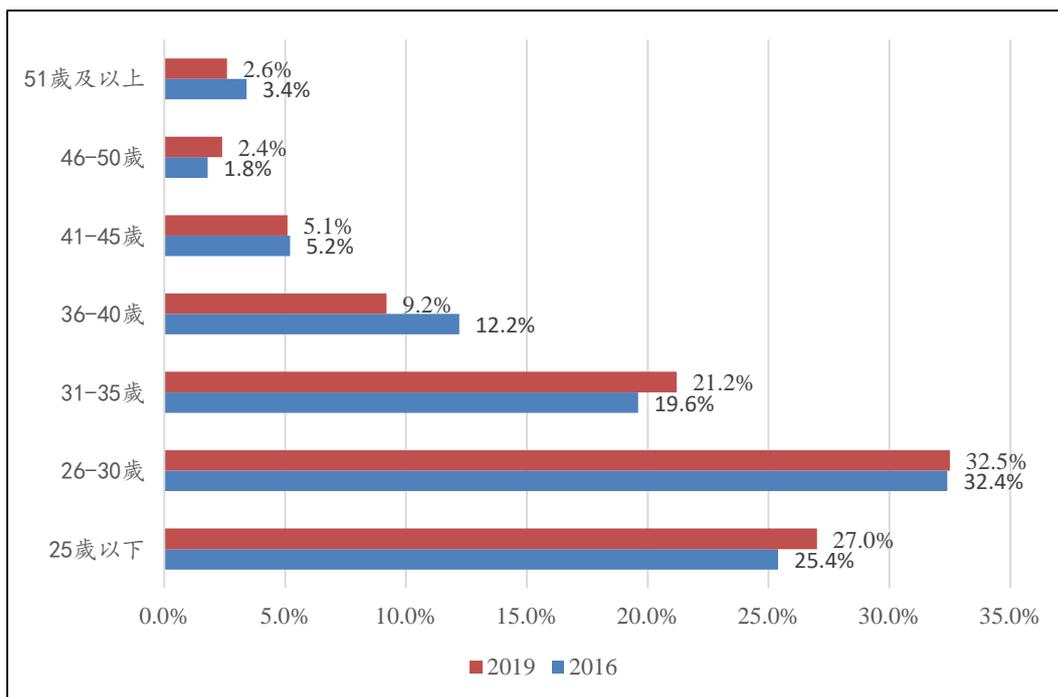
圖三十五：受訪者年齡與選擇工作優先考慮因素的交叉分析



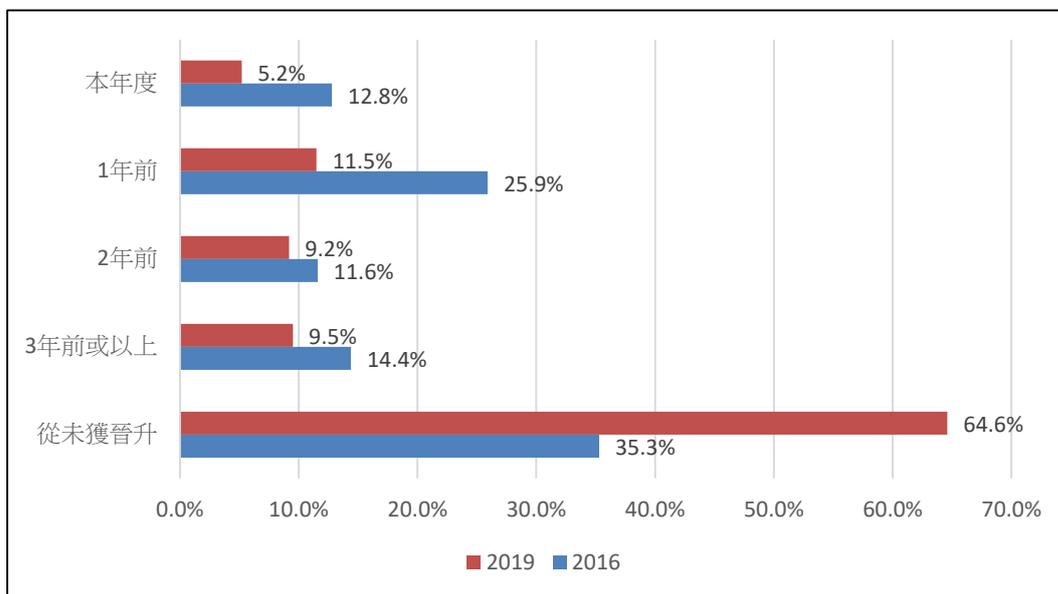
5. 與 2016 的數據比較分析

參看圖三十六樣本年齡分佈的年度統計比較，兩次調查的年齡分佈相約，以 40 歲或以下人士佔大多數。從圖三十七的數據顯示，最近一年曾獲晉升的百分比由 2016 年的 12.8% 下降至 2019 年的 5.2%，一年前獲晉升的百分比由 2016 年的 25.9% 下降至 2019 年的 11.5%，而從未獲晉升的百分比則由 2016 年的 35.3% 上升至 2019 年的 64.6%，結果顯示這三年內獲晉升的人數百分比有明顯下降，表示本地在職人士向上流動的機會減少。在薪金水平方面（圖三十八），相對於 2016 年，2019 年的薪金超過 20,000 澳門元的人數比例下降。而薪金在 10,000 澳門元或以下的人數比例增加 4.3%，數據反映近年在職人士的薪金收入有明顯下跌跡象。在從事行業分佈方面，與 2016 年相比，從事銀行、酒店營運、娛樂博彩、公務員、社團和建築及工程這幾項較多佔比的行業於 2019 年佔比均出現下跌情況，而教育、餐飲、批發及零售等行業佔比上升，這表示就業人口由較高收入的行業（圖二十九顯示，娛樂博彩和公務員為較高薪金收入的行業，而餐飲行業的收入明顯較其他行業為低。）流向收入較低的行業，當中以餐飲行業的增幅最大，達 7.8%，因此增加了低收入組別的人數比例。整體而言，行業之間的佔比差距有所縮減，反映近年本地居民在就業方面的橫向流動有所增加，但從晉升和薪酬待遇方面則有下跌趨勢。

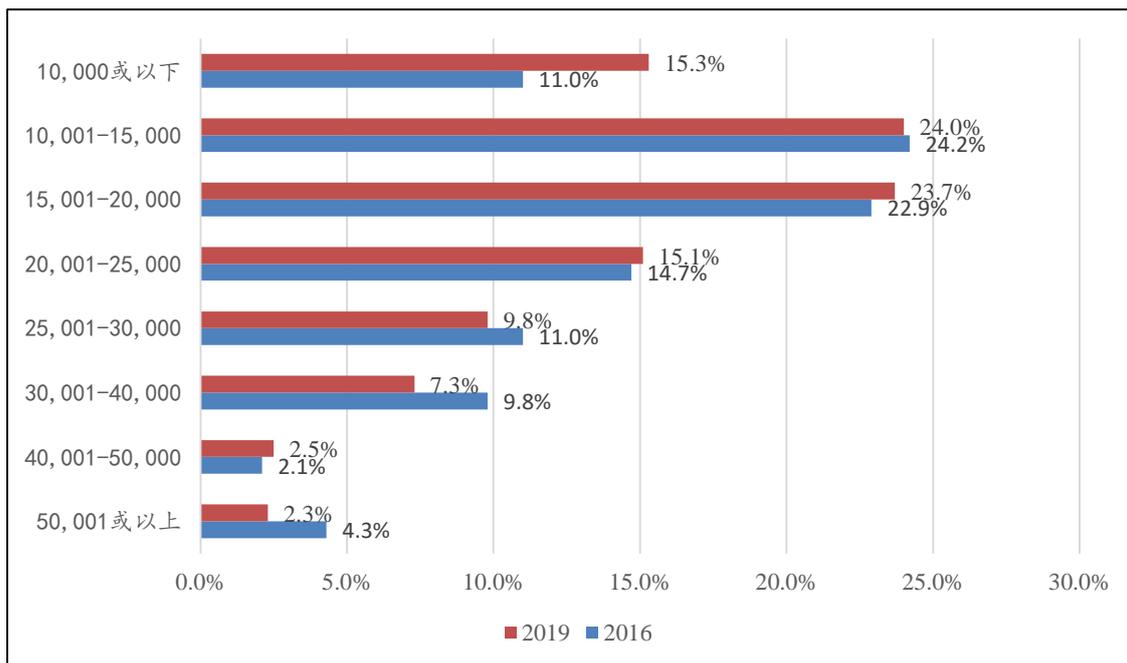
圖三十六：2016 年和 2019 年受訪者年齡比較



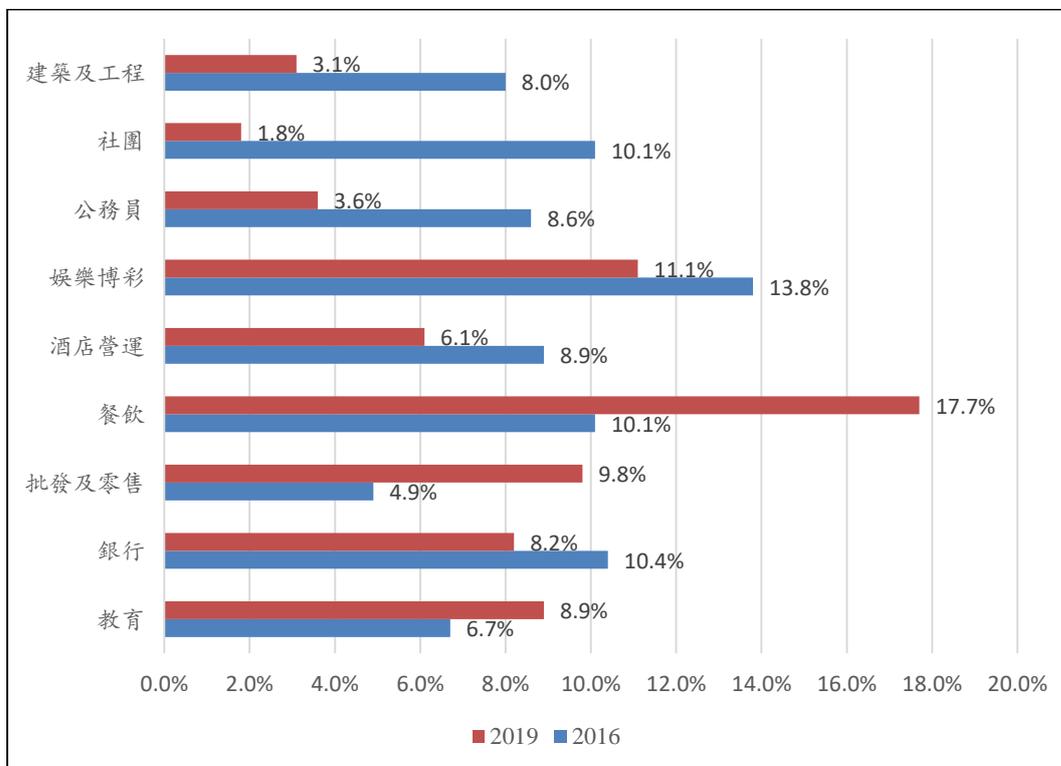
圖三十七：2016 年和 2019 年受訪者晉升情況比較



圖三十八：2016 年和 2019 年受訪者薪酬比較



圖三十九：2016 年和 2019 年受訪者從事的行業比較



6. 結論

本次調查發現一些值得關注的情況，例如相當部分的受訪人士表示現職晉升空間不大，並認為未來就業形勢只屬一般，而數據亦顯示超過一半受訪者並沒有制定清晰的職業生涯規劃。

以下是 2019 年調查歸納的結論：

- 超過 6 成受訪者在現職工作不足 4 年，間接反映了本澳市民就業流動性較大的現象；年輕人對於轉換工作的需求比較大，而中年人則較偏向安於現狀，盡量減少轉工的可能性。
- 38%的受訪者有轉工的經驗，當中近 7 成的轉工次數更達到或超過 2 次。普遍來說，受訪者的轉工次數由 2 至 5 次不等，之後便穩定下來。
- 近半數受訪者認為在一間公司工作不超過 5 年就應考慮轉換工作了，但亦有 37.2%受訪者認為工作合適的話可以一直做到退休。
- 有 64.6%的受訪者從未獲升遷，由 2017 年至今獲晉升的累積比率只有 26%，除 2018 年外，其餘年份獲晉升的比例則少於 10%，當中 18 歲至 25 歲的最年輕兩個組別，約九成的受訪者從未獲晉升，反映澳門職場向上流動的機會存在不足的情況。
- 只有 23.2%的受訪者在最近一次轉工中職位有所提升，近 7 成受訪者轉工期間最長停工休息時間不超過 3 個月，近兩成受訪者更在轉工期間從沒有停工休息。停工休息的最主要原因是“休息放鬆”、“未找到合適工作”及“進修學習”。
- 只有不足半數受訪者有制定較清晰的職業生涯規劃，有制定清晰規劃且會按照規劃執行的男性受訪者佔 19.6%，女性受訪者佔 11.2%，而女性受訪者對改善薪酬和工作時間的關注較男性分別多出 3.1%和 2.7%。反

映出男性較多考慮長遠的發展，而女性則較多考慮短期的待遇。

- 超過 7 成受訪者認為當前就業形勢屬一般或不樂觀，反映儘管本澳長期維持極低的失業率，但是近年經濟增長減慢和外圍因素影響，令本澳大部分市民對就業形勢及前景有所保留。因此只有 13.1% 的受訪者表示在未來一年有明確的轉工計劃。
- 受訪者轉工的原因主要是不滿意現時的薪酬和福利、晉升空間有限、工作壓力大及認為公司發展前景欠佳。當中近半數計劃轉工的受訪者表示將會跨行業轉工，並主要希望進入娛樂博彩、批發及零售和酒店營運等前景較為穩定及薪酬較高的行業。18 歲至 21 歲和 22 歲至 25 歲的兩個組別未達至收入中位數的比例分別為 98.9% 和 93.3%，而 26 歲至 30 歲組別未達至收入中位數的比例則有 73.7%，反映年輕受訪者追求較高的收入對他們選擇行業有很大的影響。
- 具有博士或以上學歷的受訪者收入皆超過收入中位數，具碩士和學士學歷的受訪者分別有 14.5% 和 41.7% 未達至收入中位數，而學歷程度介於小學至大專的組別，未達至收入中位數的佔比分別是 57.1%、76.9%、83.5% 和 70.1%，數據反映具有大學學位對收入有一定的影響。此外，最低學歷的組別收入分配比例較初中、高中和大專程度還高，這情況值得有關機構和政府部門作進一步深入了解。
- 銀行業與保險業受訪者的收入比例中，超過收入中位數佔比分別有 43.9% 和 44.6%，未達至該組別人數的一半，顯示這兩個行業的從業員仍有很大部分的收入並未達至中位數收入水平，對於澳門未來發展特色金融業存在著一定的阻力。
- 超過 8 成受訪者對大灣區發展政策不太了解，亦有 15.4% 的受訪者表示對大灣區環境熟悉，由於對發展政策及環境的不熟悉，導致只有 12.7%

受訪者願意到大灣區其他城市工作發展。

- 受訪者願意到大灣區其他城市工作發展的主要原因是“拓展視野及豐富閱歷”、“看好大灣區其他城市的發展潛力”及“期望更高的薪酬待遇和發展空間”。表示非常願意和願意到大灣區工作的年齡組別是 51 歲或以上組別，其次是 46 歲至 50 歲組別，但當中所佔的比例也不多於兩成。而最年輕的三個組別則有 13%、14.7%和 13%的受訪者表示非常願意或願意到大灣區工作。這個結果反映了普遍受訪者對大灣區缺乏認識，同時也不願意投身於大灣區其他城市工作。
- 使受訪者卻步的主要原因是“對其他大灣區城市不熟悉”、“工作文化差異”、“認為本澳工作待遇更好”及“喜歡和習慣了澳門的生活”等因素。這個結果亦反映出澳門居民對大灣區其他城市的認知和接受程度並不高，此情況在年輕組別更為嚴重，如果澳門政府希望加速融入大灣區發展，年青一代是否願意投入大灣區工作將會是一個決定性因素。
- 受訪者建議政府及相關團體應努力提高大灣區其他城市工作的薪酬及福利、多推廣、多宣傳大灣區以支持及幫助受訪者到大灣區其他城市發展及交流。
- 所有年齡組別在選擇工作時均優先考慮薪酬和福利這個因素，其次考慮因素則按不同年齡組別有所差異，年青人較著重晉升機會，中年人多關注工作壓力，年長者較重視工作時間和地點。結果有助於不同機構對管理人力資源時提供參考意見，藉此可減少人員流失和增加聘請新員工時的吸引力。
- 與 2016 年的數據相比，本地居民近年獲晉升的機會減少，而薪金收入亦有明顯下降跡象，薪金在 10,000 澳門元或以下的人數百分比增幅最多，達 4.3%。另外，在從事行業的分佈上，過往較多從事銀行、酒店營運、娛樂博彩、公務員、社團和建築及工程等行業，人數比例有所下降，

使不同行業之間的佔比差距縮減，反映近年本地居民在就業方面的橫向流動有所增加。

7. 建議

近年，澳門受各方內外因素影響，經濟出現向下微調現象，雖然失業率仍處於全民就業的水平，但不少在職人士對整體就業前景預期只屬一般，更有部分人士認為並不樂觀；但另一方面，很多企業仍然面對人資短缺、人才不足繼續成為制約澳門長遠發展的主要難題，而協助企業保留員工，加強本澳人才的培養和儲備，是確保澳門能保持長遠健康發展和融入大灣區的重要因素。現本會就調查所得提供如下建議：

- 社會上，仍有一批低學歷、低技能、低收入的在職人士，他們往往被受忽略而未能獲得晉升。因此在職培訓和就業輔導服務可提升其轉職或晉升機會。政府現有提供相關培訓給市民就讀以培養更多技術人才，相關部門及團體機構應繼續根據行業需求並按他們的需要提供培訓援助，內容可涵蓋跨行業轉工人士的基礎培訓及同行業轉工人士的進階培訓等，增強這群體的專業技能與對新工作的適應能力，協助他們提升地位和收入。
- 現今職業內容的多樣性及職位的不穩定性，直接令僱主對僱員的要求提升，面對着這些變遷與機會，個人在職場上的表現已不是首要取決於學業成績、取得學位的多寡或個人智慧，而是擁有推動職業生涯發展的 7 種能力，包括
 - (1) 建立正面的態度及對未來的盼望；
 - (2) 自我了解；
 - (3) 自覺學習；
 - (4) 認識工作領域；
 - (5) 設定目標、作決定及實行計劃；
 - (6) 通用能力和
 - (7) 有效的自我管理。

政府相關部門和教育機構應協助在職人士培養這些能力，提升本地人才競爭力。

- 澳門經歷了長時間的經濟穩定增長，多年來也達至全民就業狀況，本地居民對失業的危機意識相對薄弱，大部分中年或以上的本地居民生活較安逸，但隨著近年全球經濟出現動盪，未來發展的不確定性增加，政府應增加資源，集中資助年輕至中年在職人士修讀具專業認證課程，考取國際認可資格，應付未來可能出現的經濟週期改變所帶來的衝擊。對於年長在職人士，亦建議由政府與機構團體合作，提供針對現職技能提升水平的在職培訓，以減少因技能下降而面對淘汰的可能性。
- 為配合澳門發展特色金融業，未來需要培養大量這方面的人才，但調查結果顯示相關行業的薪酬待遇與公務員和娛樂博彩業有相當的距離，更有一半以上的從業員還未能達至收入中位數的水平，因此建議政府可參考教育界註冊教學人員制度，在行業發展的初段，為具備不同專業資格的在職從業員提供津貼獎勵，以鼓勵業內人士提升專業性從而為整個行業發展帶來充足的人才資源。
- 薪酬與福利是所有求職者和在職人士認為最重要的因素，不同行業的薪酬確實存在不同程度的差距，而經驗和年齡亦限制了年輕人晉升的機會，因此要達至改善收入，在職人士往往需要依靠不停轉換工作來實現，長遠來看對企業或員工亦有負面影響，因此建議企業設立完善的工資等級水平和獎勵制度，令新入職的員工能夠明白日後晉升的階梯與工資水平和獎勵的關係，更能達到激勵的作用，與此同時，增加各職級間的職程制度，使初入職的年輕人也有機會在基礎崗位上按年資和表現作少幅度的晉升，增加他們的自信和歸屬感，亦可推動他們持續向上奮鬥，定立清晰的職業目標。
- 調研結果顯示關注自身工作壓力和工作時間的人士不少。工作壓力

增加和休息時間減少亦成為很多在職人士考慮選擇工作時的重要因素，近年澳門居民因各種壓力而出現身心問題的情況有所增加，因此建議企業執行工作壓力管理。設立輔助部門或外判服務為員工找出壓力來源，繼而評估風險和採取適當行動，紓緩員工工作壓力，自然有效地解決員工因壓力而辭職的問題。

- 此外。建議機構應多建立讓勞資雙方表達意見的渠道，互相體諒及作出協調，創造經驗分享及互相溝通的機會。機構亦可成立員工小組，定期舉行團體活動及比賽，如生日會、週年晚宴、組織對外義務工作、工餘體育活動等，以提高員工工作士氣。建立開放、親切及互信的工作環境，以增加員工對公司的投入度及歸屬感。
- 針對資源有限的中小企，建議在不影響業務發展和日常營運的情況下，開發一些與工作表現掛鈎的非薪酬激勵和獎勵計劃，（例如：獎勵假期、獎勵旅遊、具晉升機會的培訓課程等）以提升員工對公司的歸屬感，從而減低流動率。
- 對於粵港澳大灣區的投入，本地居民明顯是缺乏積極性和對整體發展環境認知度不足，由於大灣區涉及的城市和區域比較廣泛，城市間的訊息互通和協作亦較少，很多發展計劃仍然處於概念性階段，因此本地居民也較難掌握其他城市的就業和當地民生發展情況，如果希望本地居民投入大灣區工作，必須先讓他們了解更多不同城市的經濟發展、就業狀況、職業需求、居民生活和住屋教育等狀況，逐步解開令他們卻步的因素，而本地年青人更多追求未來發展和更好的薪酬待遇，所以現階段建議政府牽頭邀請不同城市的企業在澳門舉行聯合招聘會，增加本地居民對大灣區就業的認知，另外亦可以聯繫本地大學和國內企業合作舉辦暑期實習課程，提升大學生對大灣區的認識；政府亦可考慮資助澳門本地企業在大灣區其他城市發展業務，並資助聘請澳門居民前往當地發展，協助本地企業融入

大灣區市場，發揮澳門自有特色和功能。最後，更可開始具針對性的網站專頁，為有意了解大灣區就業情況的澳門居民提供更多的資訊，資訊內容可涵蓋當地經濟發展、就業狀況、企業分佈等。