



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

人才發展委員會
規劃評估專責小組
2022 年度第一次會議
會議紀錄

日期：2022 年 1 月 26 日（星期三）

時間：上午 10 時 30 分

地點：ZOOM 平台

出席者：	召集人	劉本立		
	委員	劉偉明	黃志雄	黃永曦
		賀定一	甄文靜	張曙光
		高俊輝	蕭志偉	余成斌
		林子賢	雷民強	
	顧問	楊俊文		
	秘書長	周昶行		
列席者：		柳智毅	鄺君慧	余鈺榮
		卜慧美	李新	王長斌
		蕭錦雄	紀春禮	劉爽
缺席者：	委員	葉一新	老柏生	宋永華
		張作文	馮家輝	唐繼宗
		高岸聲		

（請參閱出席者簽到表）

一、討論事項

1. 劉本立召集人：今日議程主要是匯報工作，包括由澳門理工學院及澳門科技大學的研究團隊分別匯報博彩業、酒店業和飲食業研究報告的事項。請澳門理工學院團隊。
2. 蕭錦雄副教授：匯報博彩業調研的結論。包括 2017 年及 2020 年的各階層本地僱員、外地僱員數目及比例。未來 3 年、未來 6 年



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

的各崗位人數需求最多的首 5 位。解釋調研中對崗位人員需求採用上限及下限的情況。介紹有關博企內的資訊科技人才需求時，表示有兩個企業採用整個集團服務制及項目外判制。故數據會出現人員數量較少的情況。講解主要崗位（中、高層）的任職條件。並提出開設“博彩業崗位證照”、持續加強人員語言能力、管理實習生制度等的建議。（詳見 PPT 內容）

3. 高俊輝委員：希望了解是次調研中是否有包括本地與非本地僱員的數據及比例。關注在現有持續進修計劃不資助特定的考試（如:TOEIC）情況下，如何推動語言認證及博彩業認證資格。當中，本人同意研究團隊提出推動語言能力是有助本澳居民就業的，但是 TOEIC 在本澳的推進是很慢的。澳門有哪些機構可提供相關博彩認證的培訓，以及認為相關認證需達到如勞工事務局推出的職業安全卡在行業間的有效性。
4. 蕭錦雄副教授：相關的博彩崗位認證資格包含哪些崗位需要社會討論。
5. 劉爽講師：剛才提及的“博彩業崗位證照”和語言能力提升，只屬建議，現行各大博企均沒有要求持崗位證照資格或能力資格才可任職。
6. 紀春禮副教授：本次調研有收集到本地與非本地僱員的數據和比例。但從促進非博彩元素來討論。同時，在本澳博彩業處於收縮狀態下，外地僱員和本地僱員數量的政策關係需要思考。
7. 楊俊文顧問：澳門的收縮性現象確實是出現。只要收縮程度不嚴重，影響亦不會很寬廣，主要是低學歷人士受影響，只要做好再就業培訓就可以。至於博企崗位認證方面，相信若非政府有強制性要求，相信博企是不會設立的。從過去經驗來看，不少從業員考取證照後卻未能升職，會產生更大的影響。由於晉升的標準是企業自行訂定，



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

當中晉升條件尚包括眾多因素，而非只限於崗位認證一項，故此博企未必會設立崗位認證指標。

另外，數據中有包含衛星賭場的數據嗎？

8. 蕭錦雄副教授：調研的對象是六大博企。若衛星賭場的員工是屬於六大博企的。那麼，調研中將包含衛星賭場數據。同樣，如果貴賓廳的人員（如：荷官）是屬於博企派駐的員工，調研亦已包含。
9. 周昶行秘書長：同意若衛星賭場的人員（如：荷官）是屬於博企派駐的員工，數字已包含在研究內。但是，研究中應是明確沒包含博彩中介人的數字，因為博彩中介人不屬博企員工。
10. 蕭錦雄副教授：倘若衛星賭場自行聘請人員，則調研則不包含相關人員，在貴賓廳的人員亦是這樣。
11. 周昶行秘書長：最近博彩業出了很多新的事件、法律和規定，相關資料是在調研後發生的，倘若未來出現解僱潮，可能勞工局的同事就要辛苦一點去跟進了。
12. 蕭志偉委員：認同秘書長、召集人的意見，關心在整個研究過程中，社會、青年就業、行業、法律規範等各個元素，都有較大的變化。由於新政策、新產業、新修訂法律元素會影響到整個博彩產業的發展，希望調研團隊能對調研中的訪談、數據等相關內容進行跟進、回應或補充資料。人才委應從新元素變化中跟蹤相關資料和深入了解。
13. 蕭錦雄副教授：從調研數據看到博彩業並非一面倒地減少人員需求。六大博企在招聘部份崗位時遇到了新的招聘困難。他們現時更著重人員的“經驗”。例如，資訊科技人員要認識“殺賠規則”，這樣開發的（角子機）程式或 App 才有意義。故此，當出現人員離職時，相應的人員填補工作不容易，現時多以“挖角”的方式進行。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

14. 王長斌教授：調研工作是法律修改前進行的，博彩法的修定使整個行業產生重要變化。
15. 紀春禮副教授：博彩業的人才與非博彩業的人才匹配性，有很大的發展及研究性。
16. 劉本立召集人：從調研數字上明顯看到基層僱員的需求會進一步減少，亦會帶很大的影响。縱使本澳的防疫工作做得很好，但本澳還是受到很大的疫情影響。調研需求數據可以提供予政府參考，以便做好轉職培訓工作，如果本澳產生了結構性失業，將會有深遠影響。今年歲晚市道轉差，整體經濟環境也不是太好，所以，我認為在此時刻向外公布數據不是一個合適的時間。
17. 周昶行秘書長：感謝澳門理工學院團隊的報告，現在有請澳門科技大學團隊匯報酒店業和飲食業研究報告。
18. 卜慧美助理教授：匯報酒店業和飲食業調研的結論。包括兩個行業中，未來3年、未來6年的整體需求趨勢，酒店業持續有穩定的增長趨勢；飲食業中，大型飲食商戶要需求減少，中、小型的要求則有上升。介紹各崗位人數需求最多的首十位。總結兩行業的人才崗位要求（即任職條件）。（詳見PPT內容）
19. 周昶行秘書長：酒店業的人才需求有增加的情況，這與非博彩業的發展有相關嗎？
20. 余鈺榮主任：酒店業從過去的研究至今，一直都處於有人員需求增長的趨勢，主要是澳門一直有新酒店的落成，整體的酒店房間數目也在增加，故此，人員需求方面有平穩的增加。同時，酒店亦會下設食肆，相關食肆由酒店或博企自身經營，相關人員數目歸入酒店業的數據內。
21. 劉本立召集人：在剛才的匯報中，酒店業好像沒有區分本地僱員和外地僱員的數字。由於，酒店業中有一些基層崗位可能適合供本地



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

人轉型就職，希望能提供相數字，以助做好就業政策的工作。

22. 余鈺榮主任：研究中有具體分開本地僱員和外地僱員的數字。可以稍後補充說明相關數字，而調研的詳細報告內亦有相關數字。
23. 李新副教授：現時酒店業中高層主要由本地人擔任。大部分基層崗位主要外僱擔任，比例亦較高。但這些基層崗位也有一定的本地人任職。
24. 周昶行秘書長：注意到大型飲食場所的未來人才需求減少。而酒店業的人才需求則持續平穩上升。是否意味著酒店業的食肆會取代市面上的大型飲食場所？
25. 余鈺榮主任：調研報告的數據中，在酒店的食肆任職的人員歸入酒店業，而這些酒店的食肆其實也是相對大型的。市面上，的確有一些大型的飲食場所因各種原因關門。同時，澳門的飲食習慣有所改變，大眾轉向透過外賣方式，小型飲食場所的營運開始偏向外賣形式，令小型飲食場所的人員需求有所增加，因而減少了對大型飲食場所的需求。另一方面，酒店對一些大型飲食場所進行“名稱”的收購性活動，自行在酒店內食肆以該收購的“名稱”營運，從而影響了大型飲食場所的需求數據。
- 最後，團隊進行人才需求數據收集時，採用上限和下限的方式，而上、下限之間的差距達30%，當我們採用均值時，會產生偏差，以致各位會產生不同的解讀。
26. 劉本立召集人：建議研究隊在酒店和飲食業兩個行業進行更深入的研究，以提升調研效果。澳門作為“創意美食之都”，但業界反映澳門人擔任廚師卻出現斷層，很少本地人願意入行。另一方面，在澳門的高等院校培養了不少可酒店業的人才。但相關學生好像不太願意投入行業，也可能磨練不足，仍未能晉身高層。故我們需要想方法去改善及解決這些問題。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

27. 蕭志偉委員：根據摘要的第 3 版提及，小型飲食場所的員工需求有上升趨勢，我認為與青年創業有關，同時來澳旅客結構改變（青年化），有飲食業場所加入文化元素等有一定關係。但是，這些改變因素帶出了什麼訊息？如何能針對性提升人員水平，做好培養就更為重要。
28. 余鈺榮主任：同意蕭委員的意見，由於本項目受其最初的研究目的限制，主要集中在未來 3 年、未來 6 年的人才需求。未來可以增設另一個研究，以達到剛才的研究目的，並能產生更多的價值。
29. 林子賢委員：人才需求預測是一件很難的事，尤其是現行的社會、經濟背景狀態。並考慮以現在的情況加入樂觀性預測和悲觀性預測的內容。聽取三個研究後，建議把數據和摘要作出整理，例如：數據是否包衛星賭場等，讓委員會更清楚現在的數據情況。以助思考如何做好退休的人員對行業的影響可以軟著陸，並做好外僱退場機制。
30. 劉偉明委員：希望了解團隊在訪談過程，在大型、中型飲食場所人員需求萎縮的原因。例如，消費方式的改變，以致小型飲食場所的人員需求提升；或者是因為疫情，連廚師都來不到澳門。如果我們掌握原因，有助政府思考和制定政策。並思考人員需求的變化或疫情帶來的影響是短期定長期因素？
31. 余鈺榮主任：整體來說，澳門的飲食業的大型場所其實是應該包含酒店內的食肆和市面上的飲食場所。如果把酒店內的食肆和市面上的大型飲食場所數據合起來，整體來說，飲食業的大、中、小型飲食場所都是有人才需求增長的趨勢。
32. 周昶行秘書長：多謝研究團隊的補充，如果沒有委員有問題，澳門科技大學研究團隊可以退場。謝謝研究團隊。
33. 吳麗燕職務主管：三個研究報告都利用上限、下限（樂觀或悲觀）



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

的方法來討論，秘書處採用平均數據，比較中立的角度來看。在未來人才需求方面，博彩業呈現下行趨勢，在未計算達 60 歲退休的情況下，預計減少約 4,600 人，約佔博彩業從業員的 7.6%，當中達 60 歲及以上約 4,900 人。而酒店業現時有 54,000 多名從業員，在未來三年則預計增加約 4,600 人，呈上行趨勢，當中約 8,700 人達 60 歲可能會因退休而需要作補充。數據顯示年歲較長者在博彩業和酒店業內為數不少，未來博彩業將減少人手而酒店業則需增加人手，這些需減少和增加恰巧相若的人數意味着澳門經濟逐漸由博彩元素走向非博彩元素，政府須思考如何引導人員從博彩業流向非博彩業；教育部門或人才部門如何做好人才培養和人才儲備的工作；就業部門又如何部署輔助就業工作等。至於飲食業調研方面，大型飲食場所需要減少人員，而中、小型則需要增加人員，故也可以思考如何引導飲食業人員從任職於大型企業轉型至中、小型企業。秘書處在稍後時間會開展編制需求清單和目錄的工作，以助研究能否進行人員的橫向移動。

此外，人才委宜研究是否仍沿用之前以 60 歲或以上人士作為年齡退休的指標，因為根據官方公佈現時澳門人平均壽命 84.1 歲，是全球第四，而老年撫養比是用 65 歲及以上人口作分析指標，指標的定位將直接影響人才儲備量的計算。

最後，秘書處早前亦透過多方面探討開展科技資訊人員的方案，但綜合來看，資訊科技有不受地域性、技術支援多採用外判性等特徵，故需求量方面未能以行業調研進行數字量化，現時面對的困難無法克服，未有能力開展。

34. 周昶行秘書長：總結一下，我們需要思考兩點：(1)如何協助把博彩業的人員轉型到酒店業就業；(2)大型飲食場所人員則轉型到中、小型飲食場所。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

35. 劉本立召集人：現時中、小、微企的營運是很困難的。由於酒店和博企之間對勞動力的要求不同，給予條件也不同，故此，人員轉型也不容易。
36. 楊俊文顧問：同意劉本立召集人的意見，我們需要看一下小、微企飲食場所的營業報告，本人擔心這些小店可能一、二年就出現倒閉。至於人員就業轉型的問題，則擔心會出現“工資差”、“工種差”和“技術差”這三個變化因素，從而未能容易轉型。香港已有集團把一個大店鋪透過一拆三（品牌）的方式來進行多元化營運的例子。所以，太精準的數據有時未能及時，也未能精準地幫助我們思考。我最擔心澳門的失業變成動盪。

二、會議結束時間：下午 1 時

簽署確認：

專責小組召集人：

劉本立

劉本立

委員會秘書長：

周昶行

周昶行

— 完 —