

澳門薪酬與用工 觀察報告

2026年第一季 · 僱主決策版

酒店飲食 | 金融 | 製造 | 水電氣 | 托兒安老 —— 薪酬水平 × 招聘難度 × 本地與外地僱員對比

111,771

七大行業在職員工（人）
酒店飲食佔逾八成

3,294

職位空缺（個）
飲食業空缺率 5.1% 最緊張

+3.5%

酒店業平均薪酬按年升幅
20,800 澳門元／月

职澳

職澳 | 澳業人力資源

大灣區跨境人力資源數字化服務平台 · 珠海 · 澳門 · 香港

數據基期：2026年第一季（薪酬為2026年3月） · 發佈日期：2026年7月

官方數據來源：澳門特別行政區政府統計暨普查局

目錄

一、報告說明：數據來源與統計口徑	3
二、市場總覽：五個關鍵發現	4
三、行業薪酬全景：誰漲價了	6
四、重點行業深讀	8
4.1 酒店業：薪酬普漲，主管級本地貴、外地更貴	8
4.2 飲食業：空缺率 5.1%，全澳最難招的行業	9
4.3 金融業：外地專才薪酬高出本地 39%	9
4.4 其他行業速覽：製造、水電氣、托兒、安老	10
五、指定職業薪酬速查表	12
六、本地 vs 外地僱員：薪酬差距全圖譜	14
七、招聘需求、人員流動與招聘要求	16
八、僱主視角：把非定期報酬計入用人成本	19
九、趨勢研判與給僱主的行動建議	21
十、關於職澳與數據服務	22
附錄：名詞解釋與統計口徑	23

一、報告說明：數據來源與統計口徑

本報告面向澳門僱主及人力資源決策者，目的是把官方統計轉化為「定薪、編制、招聘節奏」可直接引用的決策依據。全書圍繞三個問題展開：各崗位市場價是多少？人有多難招？用本地僱員還是外地僱員更划算？

1.1 數據來源

表1-1 本報告數據來源與覆蓋範圍

來源	內容	統計期
澳門統計暨普查局《人力資源需求及薪酬調查》 2026年第一季度	製造業、水電及氣體生產供應業、酒店業、飲食業、金融業、托兒服務、安老服務之在職員工、薪酬、職位空缺、人員流動及招聘要求	在職員工及空缺：2026年3月底；薪酬：2026年3月；流動：2026年第一季度
統計暨普查局新聞稿 (2026年5月發佈)	按年變動、場所規模分佈、招聘要求結構	2025年第一季度／2025年3月對比
職澳市場觀察	各行業供需解讀、僱主行動建議（屬分析觀點，非官方統計）	2026年7月

官方統計聲明：本報告引用之統計數字，資料來源為澳門特別行政區政府統計暨普查局；博彩業、批發零售、運輸倉儲、保安等行業由統計局另行季度發佈，將於本報告後續季度版本補入。

1.2 閱讀前必須知道的三個口徑

口徑一：薪酬默認「不包括非定期報酬」

除特別標註外，本報告所有薪酬均為全職僱員**不包括非定期報酬**之平均月薪（澳門元）。花紅、雙糧、佣金等非定期報酬的影響在第三章及第八章單獨量化，金融保險業差異巨大，僱主做年度預算時務必兩個口徑都看。

口徑二：「僱員」包含本地及外地僱員

官方統計的在職僱員包括居澳及非居澳的本地與外地僱員。本報告第六章專門拆開兩者對比——這正是外僱配額決策的關鍵輸入。

口徑三：平均薪酬 ≠ 入職開價

表中為全行業在職僱員的平均值，含不同年資。實際招聘開價通常需結合空缺緊張程度上下浮動，第七、九章會給出浮動方向的判斷依據。

二、市場總覽：五個關鍵發現

發現一：酒店飲食仍是澳門用人的絕對主力。七大行業在職員工合共 111,771 人，其中酒店及飲食業 90,184 人，佔 80.7%；兩行業職位空缺 2,667 個，佔全部 3,294 個空缺的 81.0%。對服務業僱主而言，薪酬對標的本質就是「與酒店業搶人」。

發現二：薪酬按年普遍上漲，水電氣與酒店業領漲。平均薪酬按年升幅以水電及氣體生產供應業（+3.6%）與酒店業（+3.5%）最高；飲食業總體微跌 0.1%，但**本地**飲食業僱員薪酬實升 4.8%——跌幅全部來自外地僱員佔比提高的結構效應，而非本地員工減薪。

發現三：飲食業是全澳最難招人的行業。空缺率 5.1%（按年再升 0.5 個百分點）、流失率 4.8% 雙高，且 56.3% 僱員受僱於 30 人以下小場所，單店獨立招聘能力弱，對中介渠道的依賴度最高。

發現四：本地與外地僱員薪酬差距顯著，且行業間方向相反。酒店業外地僱員平均薪酬僅為本地的 64.7%，安老服務為 58.5%；金融業卻倒掛——外地僱員高出本地 39.3%，反映引進的多為高端專才。用外僱「省錢」還是「買貴」，完全取決於行業與崗位層級。

發現五：非定期報酬可令實際薪酬成本翻倍。2026年3月保險業計入非定期報酬後平均薪酬達 72,250 元，為不計入口徑的 2.05 倍；銀行業為 1.29 倍。做年度人力預算只看月薪口徑，金融相關崗位會嚴重低估成本（詳見第八章）。

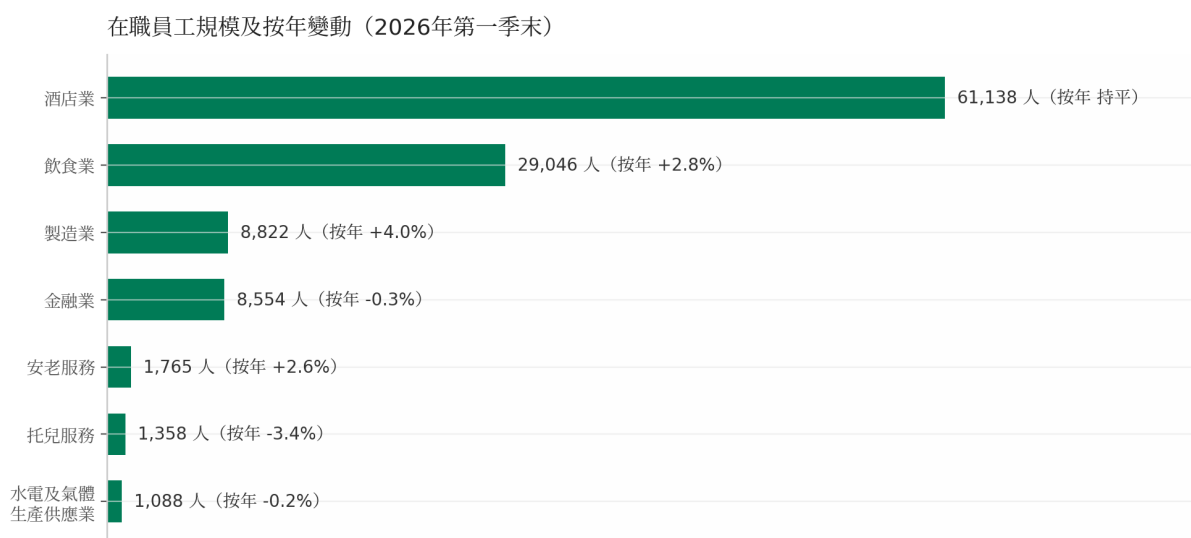


圖2-1 七大行業在職員工規模及按年變動。資料來源：統計暨普查局

表2-1 市場總覽：在職員工、薪酬與按年變動（2026年第一季／2026年3月）

行業	在職員工 (人)	按年變動	全職僱員 (人)	平均薪酬 (澳門元)	薪酬按年 (總體)	本地僱員 平均薪酬	薪酬按年 (本地)
酒店業	61,138	持平	60,453	20,800	+3.5%	26,060	+2.8%
飲食業	29,046	+2.8%	23,475	10,530	-0.1%	12,550	+4.8%

二、市場總覽：五個關鍵發現

金融業	8,554	-0.3%	8,454	32,520	+1.6%	30,970	+1.1%
製造業	8,822	+4.0%	7,505	13,030	+2.7%	15,450	+2.3%
安老服務	1,765	+2.6%	1,748	17,630	+1.1%	24,520	+3.1%
托兒服務	1,358	-3.4%	1,316	16,850	+1.3%	17,250	+1.5%
水電及氣體生產供應業	1,088	-0.2%	1,087	32,260	+3.6%	33,920	+4.5%
合計／加權	111,771	—	103,038	—	—	—	—

資料來源：統計暨普查局《人力資源需求及薪酬調查》2026年第一季。薪酬不包括非定期報酬；安老服務按年變動為修訂數字基礎。

職澳觀察

在職員工按年變動透露了各行業的擴張意願：製造業 +4.0%、飲食業 +2.8% 仍在加人，托兒服務 -3.4% 在收縮。對僱主的含義是——擴張中的行業薪酬競價壓力更大，招聘窗口要前移；收縮行業反而是「抄底」熟練員工的時機。

本欄由職界索Agent（AI系統）整理並生成，僅供參考，不構成任何建議。

三、行業薪酬全景：誰漲價了

金融業（32,520 元）與水電及氣體生產供應業（32,260 元）穩居薪酬第一梯隊；酒店業（20,800 元）居中；飲食業（10,530 元）墊底，與金融業相差 2.1 倍。值得注意的是「本地僱員」口徑下的排序會改變：酒店業本地僱員達 26,060 元、安老服務本地僱員達 24,520 元——外僱佔比越高的行業，總體平均薪酬被拉低得越明顯。

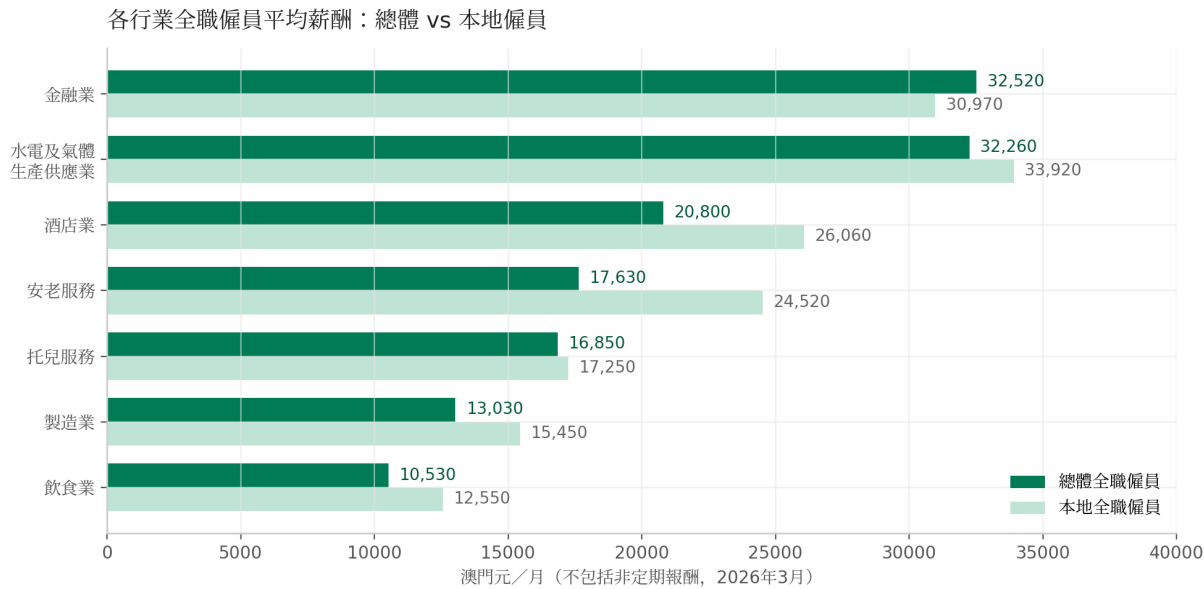


圖3-1 各行業全職僱員平均薪酬：總體與本地僱員對比。資料來源：統計暨普查局

3.1 行業 × 職業薪酬矩陣

下表是僱主定薪的核心參照：同一行業內，行政主管及經理薪酬通常為非技術工人的 2–4 倍；同一職業大類跨行業差異同樣巨大——「服務及銷售人員」在金融業值 18,570 元，在飲食業只有 10,070 元。

表3-1 全職僱員平均薪酬：行業 × 職業大類（澳門元，2026年3月，不包括非定期報酬）

行業	總數	行政主管 及經理	專業 人員	技術員及 輔助專業	文員	服務及 銷售人員	工業工匠 手工藝	機台操作 司機裝配	非技術 工人
製造業	13,030	27,360	15,860	14,700	12,100	10,630	12,790	12,450	9,900
水電及氣體生產供應業	32,260	67,540	38,420	29,490	24,460	—	26,150	12,990	17,310
酒店業	20,800	50,470	36,460	25,770	17,640	17,610	19,480	16,630	12,720
飲食業	10,530	18,750	9,360	15,160	10,800	10,070	10,960	10,090	8,810
金融業	32,520	47,450	33,440	25,210	18,960	18,570	22,610	21,880	12,610
托兒服務	16,850	34,080	—	19,960	18,370	14,530	—	—	12,850
安老服務	17,630	36,110	34,060	22,580	19,600	13,500	14,120	17,660	12,530

資料來源：統計暨普查局。「—」為該行業此職業大類絕對數值為零或保密資料；漁農業熟練工作者僅個別行業有少量僱員，未列入。

3.2 非定期報酬的拉升效應

把花紅、雙糧等非定期報酬計入後，行業薪酬版圖完全改寫：保險業從 35,160 元躍升至 72,250 元（ $\times 2.05$ ），反超成為全澳最高；金融業整體升至 44,450 元（ $\times 1.37$ ）。服務業的非定期報酬效應則相當有限——飲食業僅 $\times 1.00$ 、酒店業 $\times 1.06$ 。

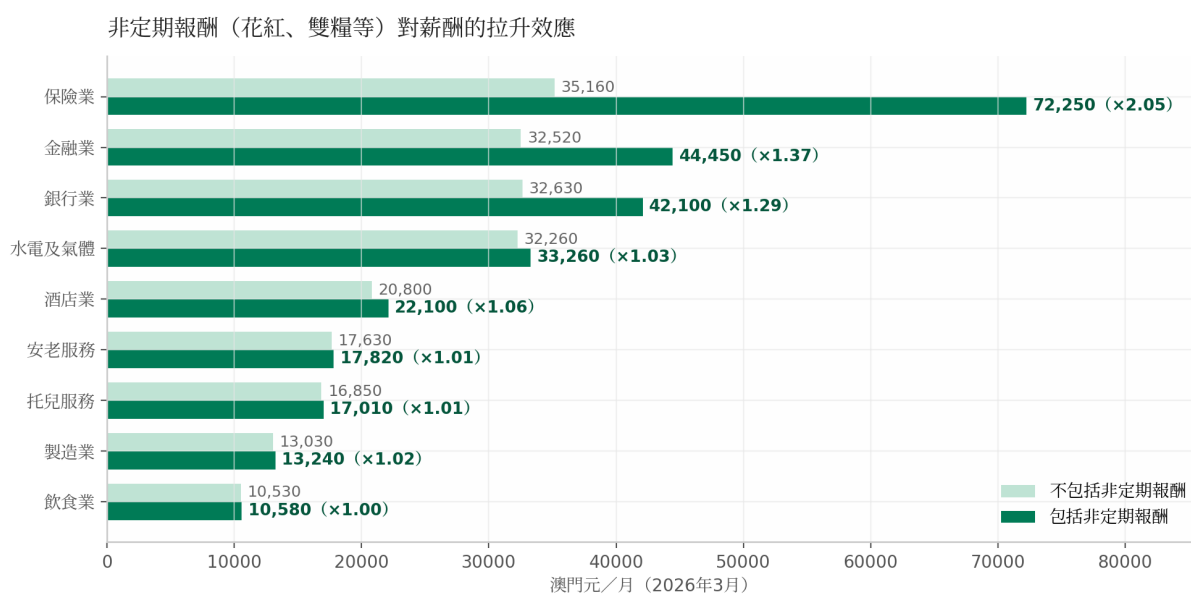


圖3-2 包括與不包括非定期報酬的平均薪酬對比（2026年3月）。資料來源：統計暨普查局

職澳觀察

非定期報酬差異本質是薪酬結構差異：金融保險以「低固定＋高浮動」留人，酒店飲食以固定月薪為主。給僱主的啟示：服務業之間挖角靠月薪加幅說話（對方員工對花紅無感）；跨行業從金融挖人到服務業，必須把對方的花紅折現算進 offer 總包，否則報價毫無競爭力。

本欄由職界索Agent（AI系統）整理並生成，僅供參考，不構成任何建議。

四、重點行業深讀

4.1 酒店業：薪酬普漲，主管級「本地貴、外地更貴」

酒店業在職員工 61,138 人（按年持平），全職僱員平均薪酬 20,800 元（+3.5%），本地僱員 26,060 元（+2.8%）。92.7% 僱員集中於 200 人以上大型場所，薪酬與福利體系高度標準化，是整個服務業的定價錨。

表4-1 酒店業：分職業平均薪酬與本地／外地對比（澳門元）

職業大類	總體	本地僱員	外地僱員	外地為本地
行政主管及經理	50,470	48,540	60,960	125.6%
專業人員	36,460	35,920	43,910	122.2%
技術員及輔助專業人員	25,770	25,330	26,520	104.7%
文員	17,640	18,930	14,870	78.6%
服務及銷售人員	17,610	19,390	16,790	86.6%
工業工匠及手工藝工人	19,480	20,230	16,670	82.4%
機台、機器操作員、司機及裝配員	16,630	17,950	13,290	74.0%
非技術工人	12,720	13,620	12,570	92.3%
全行業總數	20,800	26,060	16,870	64.7%

資料來源：統計暨普查局，2026年3月，不包括非定期報酬。下表同口徑。

供需與流動：第一季新聘 1,682 人、離職 1,660 人，僱用率 2.8%（按年 -1.0pp）、流失率 2.7%；季末空缺 1,414 個、空缺率 2.3%，但按年回升 0.9 個百分點，是七大行業中空缺率升幅最大者——大型酒店已在為後續客流重新補員。

招聘要求：87.8% 的空缺要求普通話、43.1% 要求英語、62.8% 要求工作經驗，僅 21.6% 要求高等教育——典型「重語言、重經驗、輕學歷」市場。

職澳觀察

酒店業基層崗用外僱仍有 7%–26% 的直接薪酬差可省（司機裝配類差幅最大）；但主管及專業層外地薪酬反而高出本地 22%–26%，「高職位找本地、基層崗配外僱」仍是成本最優解。空缺率拐頭向上，建議僱主在第三季傳統招聘高峰前鎖定基層編制。

本欄由職界索Agent（AI系統）整理並生成，僅供參考，不構成任何建議。

4.2 飲食業：空缺率 5.1%，全澳最難招的行業

飲食業在職員工 29,046 人（+2.8%），平均薪酬 10,530 元（-0.1%）——表面停滯，實則本地僱員薪酬 +4.8% 至 12,550 元，行業正在用更多外地僱員（平均 9,860 元）來控制成本。56.3% 僱員在 30 人以下小場所，抗風險與自招能力弱。

表4-2 飲食業：分職業平均薪酬與本地／外地對比（澳門元）

職業大類	總體	本地僱員	外地僱員	外地為本地
行政主管及經理	18,750	18,930	18,120	95.7%
技術員及輔助專業人員	15,160	15,870	14,530	91.6%
文員	10,800	11,180	9,930	88.8%
服務及銷售人員	10,070	11,460	9,770	85.3%
工業工匠及手工藝工人	10,960	12,170	10,560	86.8%
機台、機器操作員、司機及裝配員	10,090	10,390	8,960	86.2%
非技術工人	8,810	9,920	8,530	86.0%
全行業總數	10,530	12,550	9,860	78.6%

供需與流動：第一季新聘 1,088 人（僱用率 4.6%，按年 +1.3pp，升幅全行業第一）、離職 1,130 人（流失率 4.8%），季末空缺 1,253 個、空缺率 5.1%（+0.5pp）。進出都快、缺口持續擴大，是典型的高周轉勞動力市場。

招聘要求：81.9% 的空缺接受初中或以下學歷、僅 0.7% 要求高等教育；79.0% 要求工作經驗、70.4% 要求普通話。門檻低但要求「即戰力」。

職澳觀察

飲食業的薪酬話語權正在向求職者傾斜：空缺率升、流失率高、僱用率升——三項指標同向，意味著「招得到、留不住」。僱主與其每次加 500 元重新招聘，不如把本地骨幹（廚師、樓面主任）薪酬直接對標上表本地僱員水平留人，基層缺口用外僱配額系統性補充。

本欄由職界索Agent（AI系統）整理並生成，僅供參考，不構成任何建議。

4.3 金融業：外地專才薪酬高出本地 39%

金融業在職員工 8,554 人（-0.3%），平均薪酬 32,520 元（+1.6%）；計入非定期報酬後達 44,450 元。行業 65.4% 僱員集中於 200 人以上機構，其中銀行業 7,124 名全職僱員、平均薪酬 32,630 元。

表4-3 金融業：分職業平均薪酬與本地／外地對比（澳門元）

職業大類	總體	本地僱員	外地僱員	外地為本地
行政主管及經理	47,450	44,430	64,360	144.9%
專業人員	33,440	32,640	36,410	111.6%
技術員及輔助專業人員	25,210	25,080	26,390	105.2%
文員	18,960	18,890	19,560	103.5%
全行業總數	32,520	30,970	43,130	139.3%

供需與流動：僱用率 2.6% (-0.2pp)、流失率 3.5% (+0.2pp)，流失已連續高於僱用，行業呈淨流出；空缺 252 個、空缺率 2.9% (-0.1pp)，其中銀行業佔 203 個。**招聘要求全澳最高：**99.2% 的空缺要求高等教育、94.4% 要求工作經驗、95.2% 要求普通話、93.7% 要求英語、23.8% 要求專業資格。

職澳觀察

金融業是「外僱買貴」的典型：外地僱員集中在主管與專業層（44.9% 溢價），屬主動的高價引才而非成本節省。本地金融人才薪酬升幅（+1.1%）跑輸酒店業（+2.8%），流失率又高於僱用率——中高階本地金融人才正處於「相對低估、流動意願強」的窗口期，是非金融僱主組建財務團隊的挖角良機。

本欄由職界索Agent（AI系統）整理並生成，僅供參考，不構成任何建議。

4.4 其他行業速覽：製造、水電氣、托兒、安老

表4-4 其他行業核心指標一覽（2026年第一季／3月）

指標	製造業	水電及氣體 生產供應業	托兒服務	安老服務
在職員工（人）	8,822	1,088	1,358	1,765
平均薪酬（澳門元）	13,030	32,260	16,850	17,630
薪酬按年變動	+2.7%	+3.6%	+1.3%	+1.1%
本地僱員平均薪酬	15,450	33,920	17,250	24,520
外地僱員平均薪酬	11,500	19,930	11,520	14,350
職位空缺（個）	285	21	15	54
空缺率／流失率	3.7%／2.8%	1.9%／1.6%	1.1%／3.3%	3.0%／5.0%
空缺主要集中	服務銷售、工匠、司機	專業人員、技術員	服務銷售人員	服務銷售、技術員
招聘要求亮點	79.4% 要求經驗	66.7% 要求高等教育	26.7% 要求專業資格	55.6% 要求專業資格

職澳觀察

兩個容易被忽視的信號：**安老服務**僱用率 6.0%、流失率 5.0% 均為全行業最高，照護員長期供不應求，且 55.6% 的空缺要求專業資格——有資格的照護人力是最稀缺的資源；**製造業**在職員工 +4.0% 悄然擴張，食品製造業空缺率 4.8% 已超過酒店業，廠企對包裝、司機、店務類崗位的需求值得提前佈局。

本欄由職界索Agent（AI系統）整理並生成，僅供參考，不構成任何建議。

五、指定職業薪酬速查表

官方統計對酒店、飲食、銀行、托兒、安老五行業公佈了具體職業的薪酬，這是本報告中顆粒度最細、僱主可直接對號入座的一張表。廚師與侍應是酒店飲食業的人數主力（酒店業廚師 8,187 人、侍應 6,749 人；飲食業侍應佔 37.3%），也是市場詢價最頻繁的崗位。

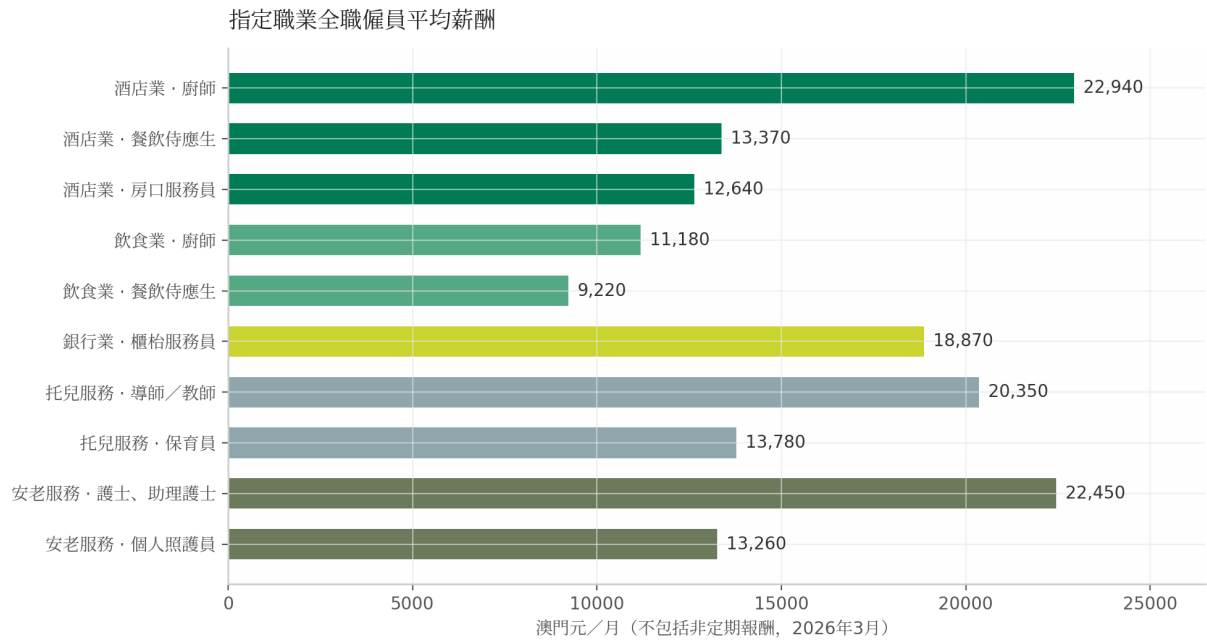


圖5-1 指定職業全職僱員平均薪酬。資料來源：統計暨普查局

表5-1 指定職業薪酬速查（澳門元，2026年3月，不包括非定期報酬）

行業	指定職業	全職僱員 (人)	佔行業僱員 比例	平均薪酬	按年變動
酒店業	廚師	8,187	13.5%	22,940	+3.3%
酒店業	餐飲侍應生	6,749	11.2%	13,370	+4.0%
酒店業	房口服務員	8,216	13.6%	12,640	+4.0%
飲食業	廚師	6,520	27.8%	11,180	-3.4%
飲食業	餐飲侍應生	8,762	37.3%	9,220	+1.0%
銀行業	櫃檯服務員	727	10.2%	18,870	—
托兒服務	導師／教師	222	16.9%	20,350	—
托兒服務	保育員	446	33.9%	13,780	-0.6%
安老服務	護士、助理護士	423	24.2%	22,450	—
安老服務	個人照護員	731	41.8%	13,260	+1.9%

職澳觀察：讀懂三條崗位價格線

① 酒店廚師（22,940 元）與飲食廚師（11,180 元）相差一倍——同是「廚師」，酒店體系（尤其附屬餐飲）與街舖餐飲是兩個市場，招聘文案與薪酬策略不能共用；② 飲食業廚師薪酬按年 -3.4%，與空缺率上升並存，說明僱主在用更初級的廚師替換資深人手以壓成本，出品穩定性風險正在累積；③ 酒店侍應與房口 +4.0% 的升幅，已經實質拉高全澳服務基層崗的「起步價」，中小餐飲若不跟調，招聘只能接到酒店業篩剩的求職者。

本欄由職界索Agent（AI系統）整理並生成，僅供參考，不構成任何建議。

六、本地 vs 外地僱員：薪酬差距全圖譜

這是外僱配額決策的核心一頁。整體規律：**勞動密集型服務業**，外地僱員薪酬為本地的 59%–79%；**專業與管理層級**，方向反轉。差距最大的行業是安老服務（外地僅為本地 58.5%）與水電氣（58.8%）；唯一整體倒掛的是金融業（外地高出本地 39.3%）。

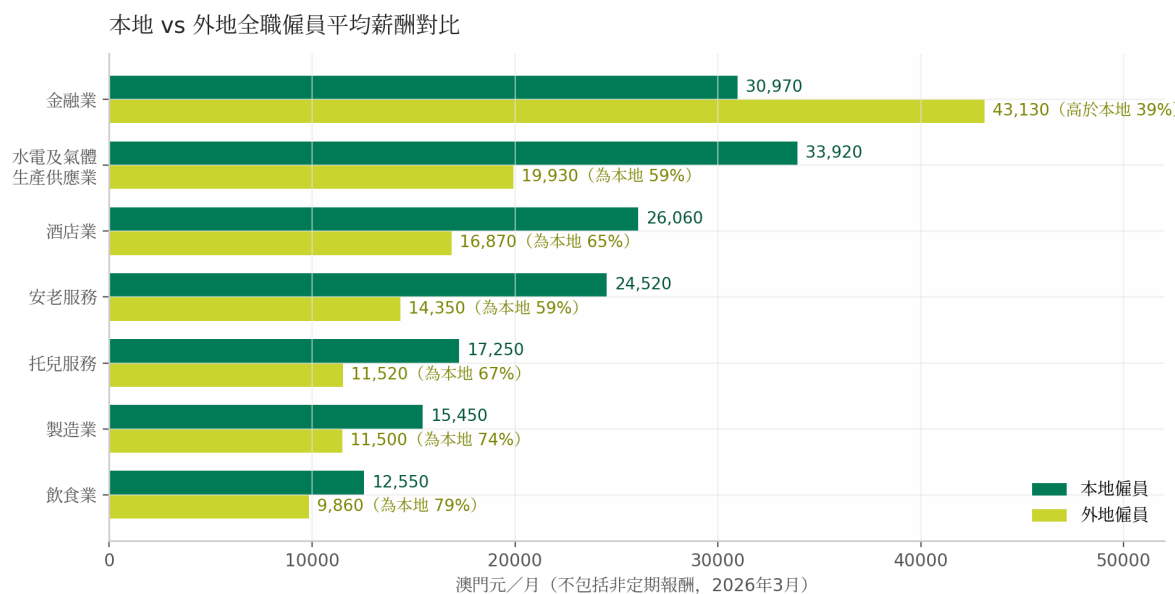


圖6-1 本地與外地全職僱員平均薪酬對比。資料來源：統計暨普查局

表6-1 本地 vs 外地僱員薪酬差距總表（澳門元，2026年3月）

行業	總體	本地僱員	外地僱員	外地為本地	月差額 (本地-外地)
製造業	13,030	15,450	11,500	74.4%	3,950
水電及氣體生產供應業	32,260	33,920	19,930	58.8%	13,990
酒店業	20,800	26,060	16,870	64.7%	9,190
飲食業	10,530	12,550	9,860	78.6%	2,690
金融業	32,520	30,970	43,130	139.3%	-12,160
托兒服務	16,850	17,250	11,520	66.8%	5,730
安老服務	17,630	24,520	14,350	58.5%	10,170

資料來源：統計暨普查局，不包括非定期報酬。差額僅為直接薪酬，未計住宿、保險、辦證等外僱附加成本。

三個不能簡單類推的細節

① **酒店業內部方向分裂**：基層崗外地為本地的 74%–92%，但主管級反轉為 125.6%、專業層 122.2%——星級酒店從境外高薪聘請管理與專技人才，拉高了外地僱員的高段薪酬。

- ② **性別結構會干擾對比**：例如製造業外地主管中，男性平均 32,010 元而女性 15,540 元，對比時須留意崗位與性別構成，不宜直接搬用行業均值。
- ③ **差額是「毛利」不是「淨利」**：外僱實際成本還包括住宿或住宿津貼、保險、辦證與續期、往返路費等，僱主測算時應在差額基礎上扣除這些固定項（框架見第八章）。

職澳觀察

以酒店業為例，一名外地基層僱員每月直接薪酬差約 9,190 元，即便扣除住宿與行政成本，編制替代的空間仍然可觀——這正是各大酒店外僱佔比持續上升的經濟邏輯。但請注意政策變量：配額審批節奏與續期穩定性，會直接影響這套成本模型的可持續性，建議配額規劃至少按半年滾動檢視。

本欄由職界索Agent（AI系統）整理並生成，僅供參考，不構成任何建議。

七、招聘需求、人員流動與招聘要求

7.1 空缺與流動：錢要加在刀口上

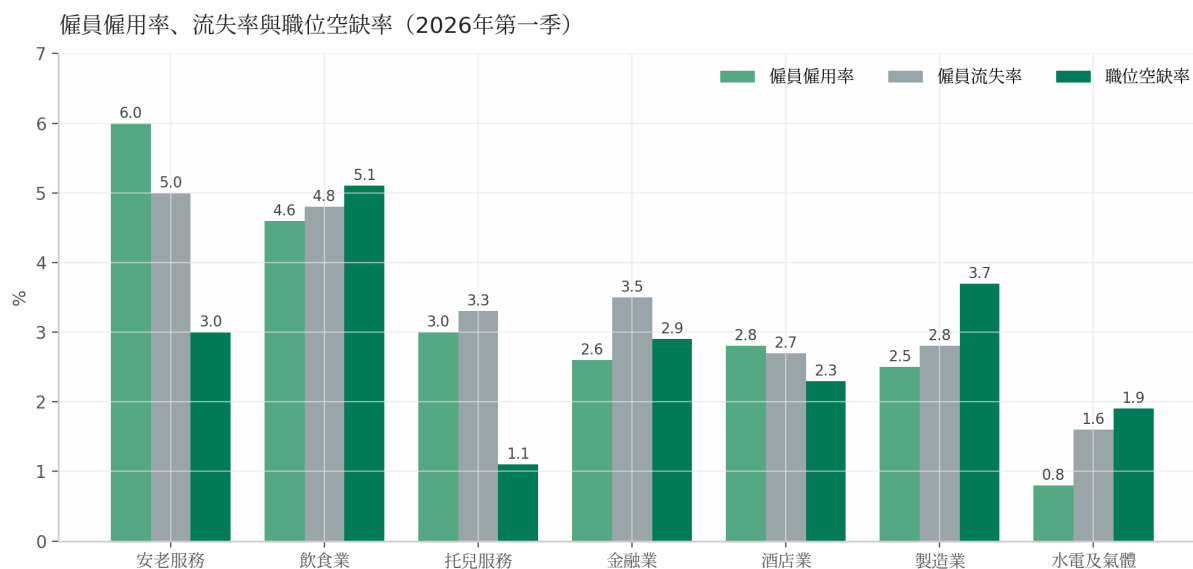


圖7-1 僱員僱用率、流失率與職位空缺率。資料來源：統計暨普查局

表7-1 人員流動與空缺明細（2026年第一季）

行業	新聘僱員 (人)	僱用率 (按年pp)	離職僱員 (人)	流失率 (按年pp)	職位空缺 (個)	空缺率 (按年pp)
酒店業	1,682	2.8% (-1.0)	1,660	2.7% (-0.3)	1,414	2.3% (+0.9)
飲食業	1,088	4.6% (+1.3)	1,130	4.8% (持平)	1,253	5.1% (+0.5)
金融業	224	2.6% (-0.2)	294	3.5% (+0.2)	252	2.9% (-0.1)
製造業	191	2.5% (-0.1)	210	2.8% (-1.1)	285	3.7% (-0.2)
安老服務	105	6.0% (-1.8)	87	5.0% (-0.8)	54	3.0% (+0.5)
托兒服務	39	3.0% (-1.1)	43	3.3% (-1.1)	15	1.1% (+0.1)
水電及氣體生產供應業	9	0.8% (-1.1)	18	1.6% (-0.8)	21	1.9% (+0.7)

資料來源：統計暨普查局。pp=百分點；括號內為按年變動。

7.2 空缺都集中在哪些崗位

酒店及飲食業 2,667 個空缺中，服務及銷售人員獨佔 1,594 個（59.8%），其次為非技術工人（494 個）。酒店業另有 150 個主管級空缺，反映大場所管理梯隊也在換血；飲食業的空缺則幾乎全部壓在侍應與基層崗位。

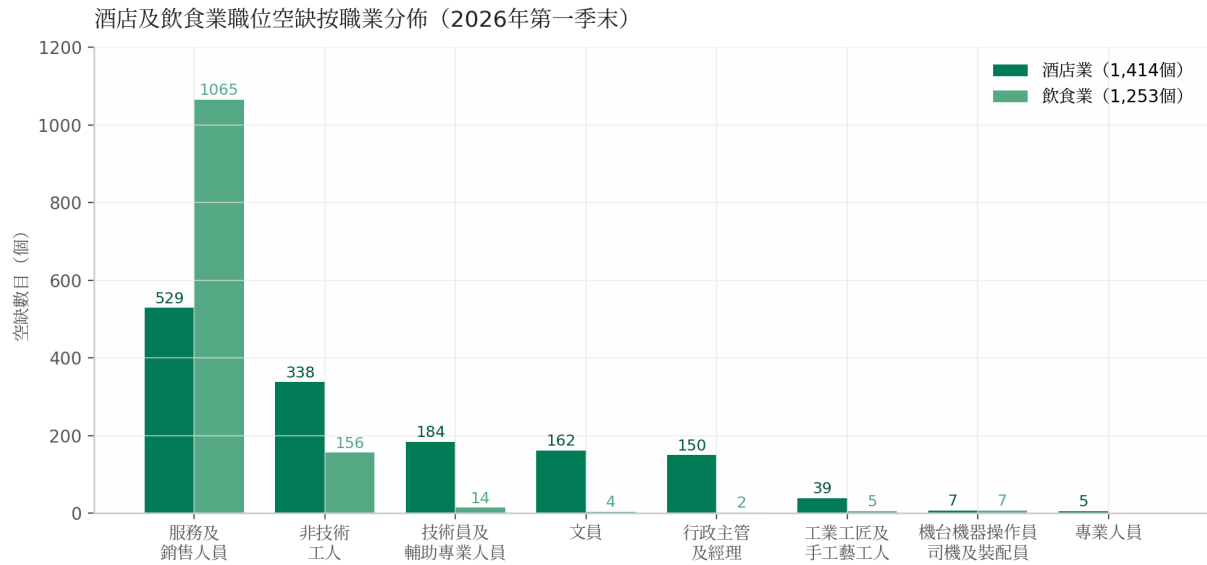


圖7-2 酒店及飲食業職位空缺按職業分佈。資料來源：統計暨普查局

7.3 招聘要求：語言與經驗是硬通貨

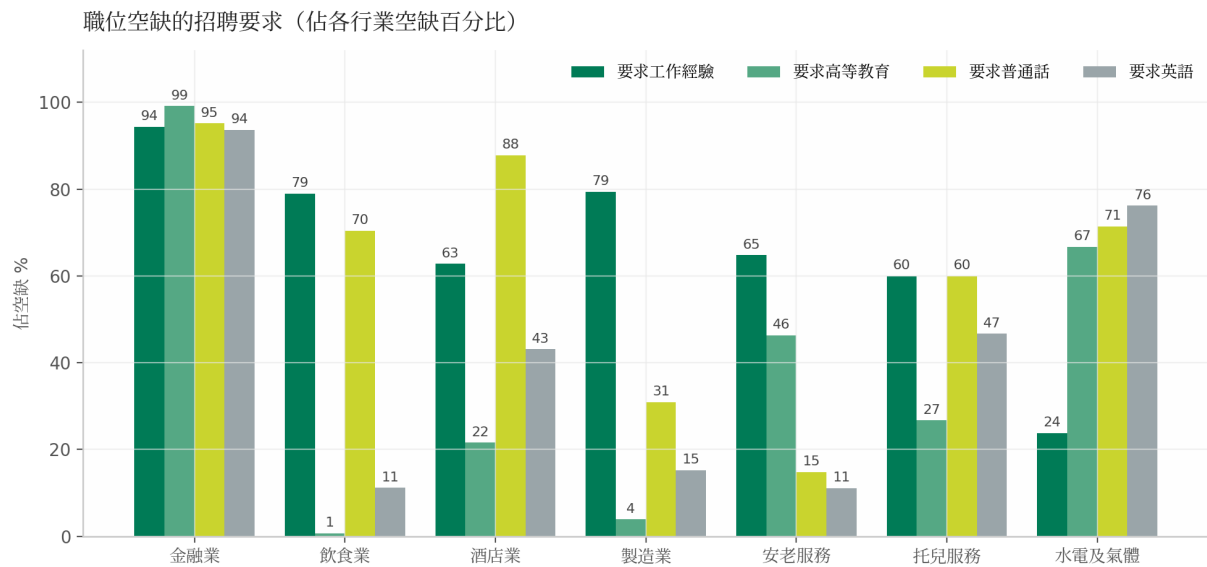


圖7-3 各行業職位空缺的招聘要求。資料來源：統計暨普查局

表7-2 職位空缺招聘要求結構（佔該行業空缺 %）

行業	工作經驗	專業資格	初中或以下	高中	高等教育	普通話	英語
酒店業	62.8	3.7	50.6	23.8	21.6	87.8	43.1
飲食業	79.0	2.9	81.9	13.7	0.7	70.4	11.2
金融業	94.4	23.8	—	0.8*	99.2	95.2	93.7

製造業	79.4	7.4	79.4	16.7	3.9	30.9	15.2
安老服務	64.8	55.6	40.7	7.4	46.3	14.8	11.1
托兒服務	60.0	26.7	46.7	20.0	26.7	60.0	46.7
水電及氣體生產供應業	23.8	—	—	33.3	66.7	71.4	76.2

資料來源：統計暨普查局。*金融業該列為「高中或以下」學歷要求佔比；「—」為無相關要求或不適用。

職澳觀察

兩條可立即用於招聘文案的結論：**普通話已是服務業刚需**（酒店 87.8%、飲食 70.4% 的空缺要求），內地求職者在語言維度天然達標，這正是跨境招聘的結構性優勢；而「**要求經驗**」與「**低學歷門檻**」並存（飲食業 79% 要經驗、82% 接受初中以下），說明僱主真正想要的是即戰力——招聘渠道應優先觸達有同崗位經驗的在職者，而非應屬人群。

本欄由職界索Agent（AI系統）整理並生成，僅供參考，不構成任何建議。

八、僱主視角：把非定期報酬計入用人成本

月薪只是用人成本的一部分。下表用官方兩個薪酬口徑的差額，量化 2026年3月當月非定期報酬的實際發放水平——這是僱主編制年度人力預算時最容易漏算的一塊。

表8-1 非定期報酬對月度薪酬成本的影響（2026年3月）

行業	不包括非定期報酬（元）	包括非定期報酬（元）	倍數	當月非定期報酬均值（元）
保險業	35,160	72,250	×2.05	≈37,090
金融業（整體）	32,520	44,450	×1.37	≈11,930
銀行業	32,630	42,100	×1.29	≈9,470
酒店業	20,800	22,100	×1.06	≈1,300
水電及氣體生產供應業	32,260	33,260	×1.03	≈1,000
製造業	13,030	13,240	×1.02	≈210
安老服務	17,630	17,820	×1.01	≈190
托兒服務	16,850	17,010	×1.01	≈160
飲食業	10,530	10,580	×1.00	≈50

資料來源：統計暨普查局。差額反映 2026年3月當月非定期報酬（花紅、雙糧、佣金等）的發放均值，發放集中的月份會放大倍數，僅作結構參考。

8.1 外僱用人成本框架（建議按此模型自行測算）

官方統計不含外僱的附加成本項，但這恰恰是外僱決策的關鍵。建議僱主按以下框架，代入貴司實際數字測算單人月度綜合成本：

表8-2 外僱單人月度綜合成本測算框架

成本項	說明	參照依據
基本月薪	外地僱員平均薪酬（按行業×職業）	本報告表4-1至4-3、表6-1
非定期報酬	花紅、雙糧、佣金（如有）	表8-1 倍數參照
住宿成本	宿舍或住宿津貼	以貴司實際安排為準
保險及法定供款	僱員相關保險、社會保障供款	以現行法規與保單為準
辦證與續期	外僱配額申請、證件辦理及續期費用（按合同期攤分）	以實際支出為準

職澳觀察

以飲食業服務崗為例：本地僱員月均 11,460 元 vs 外地 9,770 元，直接差額約 1,690 元／月。僱主應以上表框架扣除住宿、辦證攤分與管理成本後，再比較「淨差額」是否值得切換；同時把「招聘不到人導致的營業額損失」計入機會成本——在空缺率 5.1% 的市場，崗位空轉一個月的損失往往超過全年的用工差價。

本欄由職界索Agent（AI系統）整理並生成，僅供參考，不構成任何建議。

九、趨勢研判與給僱主的行動建議

9.1 2026年第二季展望（分析觀點）

薪酬：酒店業 +3.5%、水電氣 +3.6% 的升幅已確立全年調薪基調，預計服務業基層崗位薪酬將繼續溫和上行；飲食業本地僱員 +4.8% 的實質升幅會向中小餐飲傳導。

供需：酒店業空缺率拐頭向上（+0.9pp）疊加飲食業持續緊張（5.1%），第二季服務業搶人競爭加劇；金融業人才淨流出，中高端崗位候選人供給相對充裕。

結構：基層崗外僱替代、專業崗高價引才的「雙軌」格局不變；配額政策的節奏將是影響酒店飲食業用工成本的最大變量。

9.2 給僱主的四條行動建議

① **定薪對標到「職業＋本地／外地」雙維度。**不要只看行業平均：飲食業服務崗本地 11,460 元、外地 9,770 元，你的 offer 落在哪一檔，決定你能觸達哪類求職者。本報告第四、六章的矩陣可直接作為定薪底稿。

② **高流失行業，把預算花在留人而非反覆招聘。**飲食業流失率 4.8%、安老 5.0%：以一名侍應為例，離職重招的直接成本（廣告、面試、試工、低效期）普遍高於每月加數百元留人。優先穩住廚師、樓面主任等骨幹崗。

③ **招聘窗口前移一個季度。**酒店業空缺率回升信號已現，大型場所正在補員；中小僱主若等到暑期旺季才啟動招聘與配額申請，將正面撞上大酒店的需求洪峰。配額類崗位建議現在啟動申請流程。

④ **用「薪酬＋語言要求」重新設計招聘文案。**87.8% 的酒店空缺、70.4% 的飲食空缺要求普通話——直接在文案中明確普通話要求與對應薪酬檔位，可顯著提升內地有經驗求職者的投遞轉化。

本章趨勢研判與行動建議由職界索Agent（AI系統）整理並生成，僅供參考，不構成任何建議。

十、關於職澳與數據服務

職澳（澳業人力資源）是紮根大灣區的跨境人力資源數字化服務平台，服務網絡覆蓋珠海・澳門・香港，專注為澳門僱主提供從招聘到合規用工的一站式服務。

- ▶ **跨境獵頭與批量招聘**——酒店、飲食、零售等服務業崗位的內地人才直達，按結果交付
- ▶ **跨境人事代理**——外僱配額申請、辦證續期、合同與用工合規全流程託管
- ▶ **AI 招聘系統（職界索）**——簡歷智能匹配、招聘流程數字化，職介所同行可貼牌使用
- ▶ **薪酬數據服務**——本報告季度更新；另有崗位級薪酬對標、行業定制分析可預約

獲取更多數據

本報告為季度精簡版。若需具體崗位的本地／外地薪酬對標、貴司薪酬競爭力診斷、外僱配額成本測算，歡迎掃碼或透過官網聯繫我們，獲取完整數據版本與免費初步諮詢。



掃碼聯繫職澳顧問
獲取崗位級完整數據

官方網站：oyjob.cn

服務網絡：珠海・澳門・香港

報告頻率：每季度隨官方數據更新

附錄：名詞解釋與統計口徑

全職僱員平均薪酬：指 2026年3月全職僱員之平均薪酬；除特別註明外不包括非定期報酬（花紅、雙糧、佣金等非固定發放之報酬）。

本地僱員／外地僱員：按僱員是否具澳門居民身份劃分；在職僱員包括居澳及非居澳者。

僱員僱用率：該季新聘僱員佔全職僱員平均數之比率；**僱員流失率：**該季離職僱員佔全職僱員平均數之比率；**職位空缺率：**季末職位空缺數佔「全職僱員＋空缺」之比率。

統計範圍：調查對象為經營相關業務的場所，不包括政府部門及無聘用僱員的場所；場所填報資料包括其附屬經營場所（如酒店直接營運之餐飲場所僱員計入酒店業）。

按年變動：與 2025年第一季（在職員工、流動）或 2025年3月（薪酬）比較；r 為修訂數字。

免責聲明：本報告統計數字之資料來源為澳門特別行政區政府統計暨普查局官方統計；「職澳觀察」欄目、趨勢研判及行動建議等內容由職界索Agent（AI招聘系統）基於官方數據整理並生成，僅供參考，不構成任何投資、法律或用工決策建議；讀者應結合自身實際獨立判斷，必要時諮詢專業人士。轉載請註明出處。