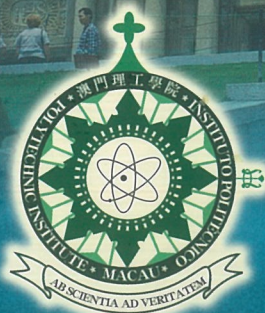


粵澳互動

促進澳門人力資源開發專題研究



澳門經濟學會

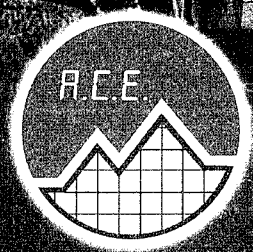


澳門理工學院

職業技能培訓中心

粵澳互動

促進澳門人力資源開發專題研究



澳門經濟學會



澳門理工學院

統籌單位
澳門經濟學會

支持單位
澳門理工學院職業技能培訓中心

顧問
崔世昌 李向玉 楊允中

研究報告主筆
張炳申 李雁玲 羅明忠 譚新民

課題組成員(按姓氏筆劃排序)
李雁玲 柳智毅 陳守信 張炳申
曾澤瑤 劉本立 羅明忠 譚新民

第一章	導論	
1.1	研究背景及意義	3
1.1.1	研究背景	3
1.1.2	研究意義	4
1.2	研究方法	5
1.2.1	文獻參考法	5
1.2.2	統計資料分析方法	5
1.2.3	訪談法	5
1.3	研究重點和研究思路	5
第二章	澳門人力資源供給的基本評估	
2.1	人口增長速度快，處於勞動年齡人口所佔比例高	9
2.2	澳門非本地勞工及其就業分佈	12
2.3	就業人口的受教育程度總體偏低，成為澳門未來發展的強約束條件	16
2.4	勞動力參與率維持在相對低位水平，失業率先升後降	20
2.5	勞動者收入小幅震蕩，表現出較強的收入剛性	21
2.6	澳門地區未來人力資源增長趨勢預測	23
第三章	經濟發展對勞動力需求的特徵分析	
3.1	關於經濟增長、經濟發展、經濟結構變動對勞動力派生需求的理論描述	27
3.2	澳門勞動力需求與就業狀況評估	27
3.2.1	就業增長彈性大幅波動，反映了澳門經濟結構的特殊性	27
3.2.2	製造業就業人口逐漸下降	32
3.2.3	結構性失業特徵明顯	33
3.3	澳門未來就業形勢分析與預測	35
3.3.1	製造業的就業增長關鍵在跨境工業區	35
3.3.2	以服務業為主的第三產業將成為澳門未來就業增長最主要的亮點	37
3.3.3	對中國內地和香港、臺灣旅遊市場的開發，關係到澳門經濟持續發展和就業持續增長	39
3.3.4	結構性失業仍將是在未來相當長時期內困擾澳門的難題	40
第四章	理論綜述與實踐借鑒	
4.1	人力資本投資理論及其對人力資源培訓的啓示	45
4.2	人力資本結構理論及其影響	46
4.3	教育和人力資源開發的外部性和市場失靈理論	49
4.4	人口遷移及對雙方的影響	49
4.5	發展經濟學中的區域經濟發展關係研究	51

第五章 粵澳互動合作的收益、基礎及其存在的問題

5.1	粵澳互動合作的收益分析.....	55
5.1.1	有利於提升澳門服務業的競爭力，並補充澳門勞動力的不足.....	55
5.1.2	有利於充分發揮兩地教育資源的效用，加快促進兩地的人力資源開發.....	56
5.1.3	有利於進一步發揮澳門的傳統優勢，成為廣東乃至泛珠江三角洲地區通往葡語國家的橋樑.....	59
5.1.4	有利於澳門拓寬發展空間，增強抵禦風險的能力.....	59
5.1.5	有利於在合作與競爭中激發兩地經濟發展的活力.....	60
5.2	粵澳互動合作的基礎.....	60
5.2.1	從兩地的經濟貿易關係看，交往密切且互補性強.....	60
5.2.2	從澳門來自中國內地的合法移民的分佈情況看，廣東佔多數.....	62
5.2.3	CEPA的實施，為深化粵澳合作創造了更為寬鬆的環境和有利的制度安排.....	62
5.3	粵澳互動合作面臨的問題和困難.....	65
5.3.1	粵澳勞工工資差距引發的憂慮.....	66
5.3.2	現行政策對非本地勞工到澳門就業的若干限制.....	68
5.3.3	合作機制與成效：粵澳與粵港之比較.....	69
5.3.4	合作的認識與動力：粵澳與粵港之比較.....	71

第六章 粵澳互動，促進澳門人力資源開發的對策思考

6.1	促進澳門人力資源開發的總體思考.....	77
6.1.1	制定長遠而清晰的經濟社會發展及人力資源戰略.....	77
6.1.2	適度引進高素質人才.....	79
6.1.3	完善義務教育體系.....	80
6.1.4	進一步整合教育培訓資源，提高培訓效率.....	81
6.1.5	逐步建立健全的社會保障體系.....	84
6.1.6	出臺一個高素質人才的薪酬指導標準.....	85
6.1.7	加快完善有關人力資源開發的法律、法規的修訂與立法.....	86
6.2	推動粵澳互動合作的思考.....	86
6.2.1	粵澳雙方政府應有的功能及其策略.....	87
6.2.2	相關民間組織應有的功能及其策略.....	91
6.2.3	強化企業的合作主體地位，提升企業間合作的水平.....	92
6.2.4	勞動者個人的應對之策.....	95

主要參考文獻

主要參考文獻.....	97
-------------	----

第一章
導論



1.1 研究背景及意義

1.1.1 研究背景

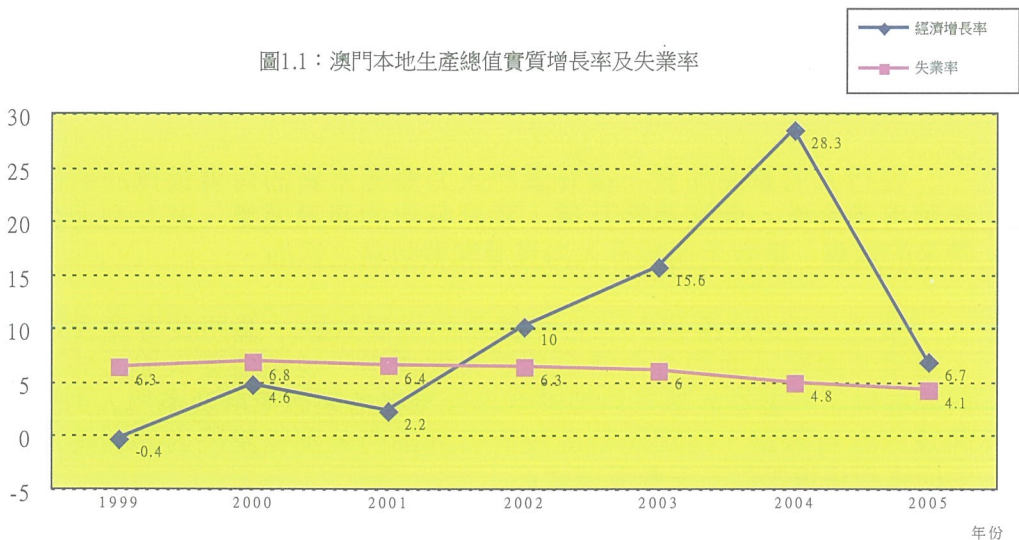
澳門經濟在二十世紀八十年代已經呈現顯著的結構轉型。經濟結構轉型所引發的種種困難也是九十年代中期經濟持續下滑，失業率高企的重要原因之一。1999年12月20日，澳門特別行政區成立，澳門歷史翻開新的篇章。進入二十一世紀頭五年，澳門經濟在多種內部及外來利好因素帶動下，出現了前所未有的經濟增長，2004年經濟增長率達28.3%，2005年經濟增長率為6.7%屬經濟發展的正常調整。從2006年上半年經濟增長強勁的態勢看，2006年的經濟增長率預期可達10%以上。2005年失業降低至4.1%，創十年來新低。（見表1.1及圖1.1）澳門出現了在結構性失業未有明顯改善的情況下，不少行業尤其在龍頭產業旅遊博彩業及建築業出現嚴重的人力資源短缺的問題。

表1.1：澳門本地生產總值實質增長率及失業率

項目 \ 年份	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
經濟增長率	-2.4%	5.7%	2.9%	10.1%	14.2%	28.3%	6.7%
失業率	6.3%	6.8%	6.4%	6.3%	6.0%	4.8%	4.1%

資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

圖1.1：澳門本地生產總值實質增長率及失業率



資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

面對經濟超常規的高速發展，如何解決深化經濟結構轉型，促進人力資源開發，維持澳門經濟可持續發展是一個值得關注及認真研究的重大課題。

本課題研究之前，已經由陳守信博士主筆完成了《澳門結構性失業問題與對策》、由柳智毅先生主筆完成了《針對結構性失業問題的人力資源培訓對策專題研究》。本課題立項之際及研究過程中，恰逢CEPA實施及內地居民赴港澳自由行開放政策執行之時，特別是“9+2”泛珠江三角洲區域合作開始正式進入運作階段。2006年6月5日在昆明國際會展中心廣場開幕的第三屆泛珠三角區域經貿洽談會舉行重大合作項目集體簽約儀式，共簽訂合作專案608項，合同金額1322億元。其中投資類項目558項，合同金額1272億元；貿易類專案50項，合同金額50億元。這些投資項目主要集中在交通、能源等基礎設施建設以及製造業、文化旅遊等領域。其中廣東與各地簽約專案111個，合同總金額達288億元。¹而且，在粵澳兩地第二次聯席會議上兩地又確定了要加強11個方面的合作，可見，合力打造“大珠三角”已經成為粵港澳三地的共識，區域合作已是勢所必然。在勞務合作方面，粵澳可以在哪些方面繼續拓展合作領域並深化合作層次，粵澳在哪些領域合作以推動澳門人力資源素質的提升，粵澳在哪些方面合作以解決澳門經濟發展所需要的人力資源問題，最終實現粵澳在人力資源開發過程中的互利合作雙贏，這是本課題所關注的重點問題。

1.1.2 研究意義

通過本研究，可以更進一步瞭解澳門人力資源實際的素質狀況，分析目前結構性失業的深層次原因在於澳門的人力資源素質無法適應日益變化的環境的嚴重程度，進而認識，要最終解決澳門的結構性失業問題，必須通過人力資源開發，拓寬提升人力資源素質的途徑，達致全面提升人力資源水平之目的。

進行人力資源開發，提升澳門人力資源素質的可供選擇的途徑之一是推動粵澳合作，促進優勢互補，發揮各自的資源優勢，充分利用合作可能帶來的效應，達致全面提升人力資源開發效益之目的。

依託CEPA效應和9+2合作機制的協調效應，澳門在粵澳合作尤其是人力資源開發方面的合作將發揮更大的作用，也必將獲取更大的收益。本研究提供了一個在大珠三角經濟合作區域視角來思考解決澳門人力資源開發問題的全新思路，也可為特區政府有關部門分別從澳門內部和粵澳合作兩方面進行決策提供若干參考建議。

1.2 研究方法

圍繞本課題研究的重點，我們主要採取的研究方法有：

1.2.1 文獻參考法

借助現有文獻的研究成果，以及相關理論分析作為深化本研究課題基本條件。

1.2.2 統計資料分析方法

根據澳門特別行政區政府統計暨普查局公佈的有關統計資料及中國內地包括廣東省有關部門公佈的統計資料進行分析比較，並以此作為理論分析的基礎。

1.2.3 訪談法

在澳門理工學院及澳門經濟學會的協助安排下，就澳門人力資源問題走訪澳門相關的政府部門與社團機構。

1.3 研究重點和研究思路

根據澳門現時的經濟發展狀況及就業情況，本課題組將研究的重點主要集中在粵澳互動合作，促進澳門人力資源開發。在研究過程中，我們堅持以勞動力供求為主線，以勞動力供求結構為視角，圍繞中心，具體關注以下幾方面的問題：

第一、澳門人力資源的供給狀況及其未來趨勢分析。

第二、澳門的經濟發展對勞動力的需求特徵分析以及未來一段時期澳門的勞動力需求及就業形勢分析。

第三、通過對澳門的人力資源供求狀況分析，找出澳門人力資源供求中存在的問題，借鑒國際經驗，提出粵澳互動合作，促進澳門人力資源開發的戰略思考。

第四、結合歷史、現實和未來，分析粵澳互動合作的收益，尤其是在推動澳門人力資源素質提升方面可能帶來的收益，進而剖析粵澳互動合作的基礎及存在的問題和困難。

第五、針對澳門經濟發展的需要及其對人力資源開發產生的新的要求，提出粵澳互動合作，促進澳門人力資源開發的策略思考。

第二章

人力資源供給的基本評估



第二章 澳門人力資源供給的基本評估

從粵澳互動視角分析促進澳門人力資源開發問題和相應策略，基本的前提是對澳門現有的人力資源狀況進行客觀而全面的剖析。經濟實體之間的競爭始終是人才的競爭、一個區域的核心競爭力強弱始終也是人力資源素質高低的反映。“人力資源是競爭力的優勝所在”。澳門現存的人力資源素質、供給狀況及其就業形勢與澳門的經濟社會發展密切相關，同時也將直接影響未來澳門的經濟社會發展，決定澳門未來在區域乃至全球經濟競爭中的地位和前途。²

澳門人力資源供給有以下幾個特點：

2.1 人口增長速度快，處於勞動年齡人口所佔比例高

近年來，澳門人口保持了較高速度的增長，屬於典型外部移民淨輸入地區。如表2.1所示，澳門人口總數由1999年的429632人，2000年的431506人，2001年的436686人，到2002年的441637人，2003年的448495人，2004年的465333人，2005年的488144人，人口增長率分別為0.44%、1.2%、1.13%、1.55%、3.75%和4.8%。澳門屬於人口增長率較快的地區，而且在近幾年保持了加速度增長的態勢。

按照澳門特區政府統計暨普查局勞動人口歲組統計，處於14歲至65歲或以上為勞動人口。我們可以將勞動人口劃分為青少年勞動人口（14歲至24歲）、青中年勞動人口（25歲至44歲）、中壯年勞動人口（45歲至64歲）、老年勞動人口（65歲或以上）。各年齡層的勞動人口在人口總數上所佔的比例如表2.1所示。

表2.1：1999年至2005年澳門人口情況統計表

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
人口總數(人)	429632	431506	436686	441637	448495	465333	488144
人口增長率(%)	---	0.44%	1.2%	1.13%	1.55%	3.75%	4.8%
男性(人)	206195	207178	209506	211777	215616	223229	235834
女性(人)	223437	224328	227180	229860	232879	242104	252310
14歲以下比例 (%)	23.88%	22.95%	21.27%	20.01%	18.64%	17.12%	15.63%
15至24歲比例 (%)	13.72%	14.22%	15.10%	15.66%	16.19%	16.67%	16.91%
25至44歲比例 (%)	38.23%	37.32%	35.97%	34.78%	33.90%	33.32%	33.27%
45至64歲比例 (%)	17.17%	18.43%	20.28%	21.86%	23.36%	24.77%	25.92%
65歲或以比例 (%)	7.00%	7.08%	7.38%	7.69%	7.91%	8.12%	8.27%

資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

從表2.1顯示，25歲至64歲年齡層的勞動人口佔了人口總數的一半有多，是勞動者中最主力的一群。若由15歲至65歲的年齡層看，更佔人口總數七成多，證明澳門處於勞動年齡人口所佔比例高。

澳門的人口之所以保持如此高的淨增長速度，並且勞動年齡人口在總人口中佔有很高的比率，其中的一個重要原因是因為澳門是一個外部移民淨輸入地區。以來自中國內地的合法移民為例，2001年為4621人，2002年為3110人（佔澳門當年淨增人口4951人的62.82%），2003年為2451人（佔澳門當年淨增人口6858的35.74%），2004年為6885人（佔澳門當年淨增人口16838的40.89%），2005年為3335人（佔澳門當年淨增人口的14.62%）。另外，以來自中國內地的合法移民的年齡分佈狀況為例，如表2.2所示，從中國內地到澳門的合法移民大多處於青少年時期，超過60歲以上者所佔比例非常之小。可見，青少年移民是澳門新增勞動力的重要組成部分，也是分析澳門人力資源問題不可忽視的現象。

表2.2：2001年至2005年按年齡統計的來自中國內地的合法移民數目

年齡	2001		2002		2003		2004		2005	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
總數	4621	100	3110	100	2451	100	6885	100	3335	100
0-9	1650	35.7	596	19.2	649	26.5	757	11.0	475	14.2
10-19	967	20.9	734	23.6	407	16.6	1520	22.1	690	20.7
20-29	249	5.4	267	8.6	249	10.2	337	4.9	379	11.4
30-39	1200	26.0	1041	33.5	734	29.9	1808	26.3	1081	32.4
40-49	277	6.0	189	6.1	166	6.8	1241	18.0	357	10.7
50-59	90	1.9	86	2.8	77	3.1	1001	14.5	216	6.5
大於60	188	4.1	197	6.3	169	6.9	221	3.2	137	4.1

資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

澳門人口增長的這一特點與廣東省具有較強的可比性。根據廣東省戶籍部門提供的資料，1996年到2004年省外遷入人口分別為113.47萬人、130.94萬人、117.93萬人、107.68萬人、122.72萬人、109.88萬人、102.26萬人、105.27萬人和133.91萬人。從廣東省省外淨遷入人口佔廣東省年淨增戶籍人口的22.8%、27.4%、23.3%、10.1%、13.5%、26.35%、24.2%、29.8%和36.5%。而非戶籍遷移的勞動力數量更多，根據第五次人口普查，外省進入廣東定居半年以上的流動人口在1169萬人以上，佔流動人口44.5%。另外，如表2.3所示，廣東省的外省來勞動力從1994年的645.17萬人，增加到2004年的1296.51。同時，從表2.4可見，廣東省各市第五次人口普查人口數與2004年末戶籍總人口相比較，減少了717.43萬人。經過這些年的實踐，人們已經基本達成共識，外來人口大量進入廣東省就業雖然給廣東省本地的勞動力就業帶來了一定的壓力，但是，外來人口更是支撐廣東省經濟高速發展的必要條件之一，並繁榮了廣東市場。

表2.3：廣東外來勞動力情況 (單位：萬人)

指標名稱	1994	1995	2000	2001	2002	2003	2004
各年末實有外省勞動力	343.64	359.79	534.6	592.3	746.8	885.43	989.7
年新增外省勞動力	66.38	76.14	120.8	122.5	102.3	253.24	143.4
年末實有省內外來勞動力	301.53	255.68	234.1	249.4	265.9	294.89	306.8
合計	645.17	615.47	768.7	841.7	1012.7	1180.32	1296.5

資料來源：《廣東統計年鑒2005》，中國統計出版社2005年版及作者整理。

表2.4：廣東省各市第五次人口普查總人口與2004年末戶籍總人口比較

(單位：萬人)

	第五次人口普查	2004年末戶籍總人數	對比增減
全省	8522.18	7804.75	-717.43
廣州	994.30	737.67	-256.63
深圳	700.84	165.14	-535.70
珠海	123.56	86.17	-37.39
汕頭	467.11	487.52	20.41
韶關	273.51	316.98	43.47
河源	226.52	333.21	106.69
梅州	380.20	496.89	116.69
惠州	321.63	293.22	-28.41
汕尾	245.31	311.67	66.36
東莞	644.57	161.97	-482.60
中山	236.35	139.44	-96.91
江門	395.03	385.53	-9.50
佛山	533.79	350.89	-182.90
陽江	217.04	262.83	45.79
湛江	607.29	706.40	99.11
茂名	523.97	670.59	146.62
肇慶	337.14	394.05	56.91
清遠	314.77	391.26	76.49
潮州	240.22	249.59	9.37
揭陽	523.74	601.77	78.03
雲浮	215.29	261.96	46.67

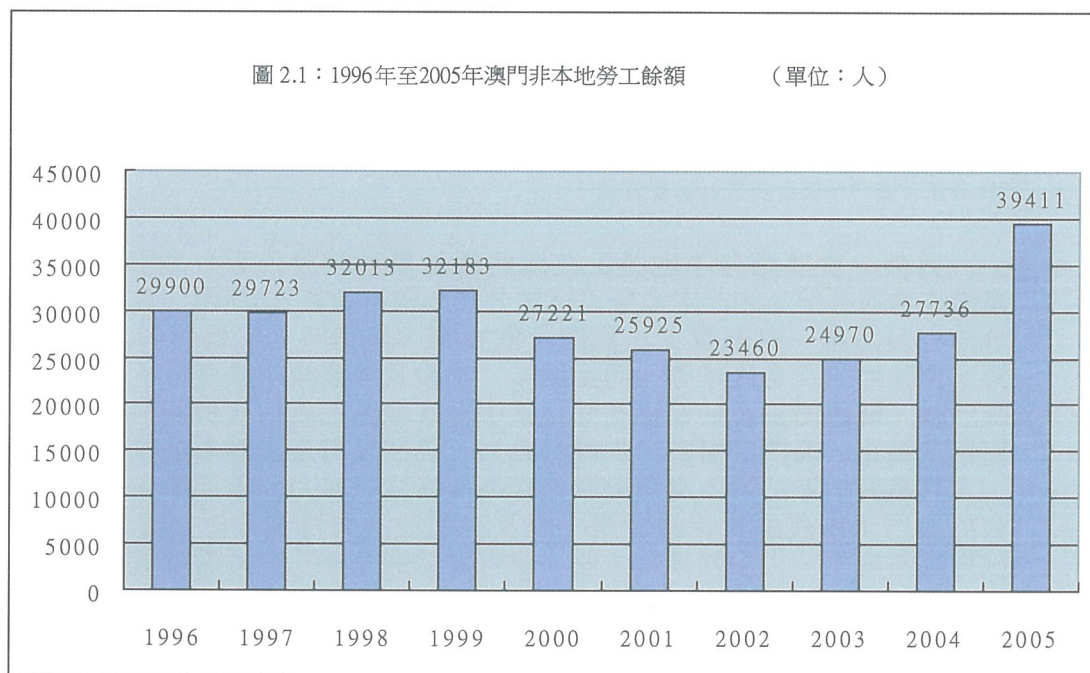
2.2 澳門非本地勞工及其就業分佈

過去、現在和未來，要研究澳門經濟社會發展和澳門人力資源供求狀況，澳門非本地勞工都是一個不可回避的問題。

首先，從澳門以往的發展經歷看，澳門非本地勞工對於澳門經濟的發展起了重要作用。到2005年度，澳門的非本地勞工佔澳門勞動力的15.89%左右。而且，澳門非本地勞工的來源地相對比較集中。從表2.5可見，來自中國內地及菲律賓的澳門非本地勞工佔澳門的非本地勞工的絕大多數。非本地勞工的性別方面，女性佔66%左右。但自1996年以來，受經濟不景和澳門本地失業率維持在較高水準及其它因素影響，澳門對輸入非本地勞工政策相對收緊，使在澳門的非本地勞工數量總體呈下降趨勢（如圖2.1所示，這種趨勢在2003年受經濟高速發展及失業率下降影響有改觀迹象）。當然，在澳門非本地勞工數量總體下降中，來自不同國家的澳門非本地勞工數量比例關係還是有變化，使澳門非本地勞工的來源地更加

多元化。比如，來自中國內地的澳門非本地勞工自1996年以來無論是絕對數量還是相對比例一直都佔有絕對優勢，但無論在絕對數量還是在相對比例上都略有下降；而來自菲律賓的澳門非本地勞工則無論在絕對數量還是在相對比例上都略有上升，特別是自2002年以來，上升速度還有所加快。這既與澳門市場對非本地勞工需求相關，也與澳門特區政府放寬聘用非本地勞工充當家庭傭工的政策相關。因為到目前為止，根據有關政策規定，對中國內地勞工在澳門從事家庭傭工仍然是持限制態度，而絕大多數源自菲律賓的澳門非本地勞工在澳門則主要從事家庭傭工的工作。

圖 2.1：1996年至2005年澳門非本地勞工餘額 (單位：人)



資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

表2.5：1996年至2005年按年度、國籍統計澳門非本地勞工人數和比例（單位：人、%）

國籍	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
中國										
人數	23230	22943	24932	24895	21980	20807	18115	18777	19215	23139
比例	77.69	77.19	77.88	77.35	80.75	80.26	77.22	75.20	69.28	58.71
菲律賓										
人數	3646	3876	3901	3779	3117	2890	3149	3439	4267	5511
比例	12.19	13.04	12.19	11.74	11.45	11.15	13.42	13.77	15.38	13.98
泰國	1191	1063	1191	1194	662	585	497	445	470	527
尼泊爾	46	98	114	360	362	454	475	488	654	717
越南	139	94	83	207	277	360	427	361	407	559
其他	1648	1649	1792	1748	823	829	797	1460	2723	8958
總數	29900	29723	32013	32183	27221	25925	23460	24970	27736	39411

資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

另外，從澳門非本地勞工在澳門所從事行業分佈看，以2005年持有澳門非本地身份卡的非本地勞工行業分佈為例，如表2.6所示，從高到低主要分佈在製造業、家庭傭工、酒店及飲食業、建築業、文娛博彩及其他服務業、運輸通訊及倉儲業等。而金融業、批發及零售業、教育、不動產及工商服務業、醫療衛生及社會福利等行業中非本地勞工所佔比例非常之小。說明到目前為止，澳門在引進非本地勞動力，仍然沒有走出輸入廉價勞工的模式，尤其是製造業把輸入廉價勞動力作為其增強競爭力的重要考慮因素。從有利於澳門未來長期可持續發展，以及有利於澳門特區政府提出的“以博彩旅遊業為龍頭，以服務業為主體，各行業協調發展”的經濟發展戰略着想，從有利於緩和輸入非本地勞工可能對本地勞工勞動報酬所產生影響角度考慮，未來澳門在輸入非本地勞工政策上“必須採取新思維、新模式”。“必須打破廉價勞動力的觀念，着眼於解決發展問題。”³要“在保障本地居民較充分就業、維護廣大僱員利益的前提下，因應發展的需要，審慎而及時地引進兼職制度、輸入本地真正缺乏的專業人材和技術勞工。”⁴

表2.6：按行業統計持有澳門非本地勞工身份卡的非本地勞工 2005年底

行業	總數	比例 (%)
總數	39,411	100.00
農、林及狩獵業	2	0.01
製造業	14,334	36.37
紡織業	2,565	
制衣業	10,677	
其他製造業	1,092	
水電及氣體生產供應業	8	0.02
建築業	5,012	12.72
建築	5,011	
裝修	1	
批發及零售業	625	1.59
酒店及飲食業	5,007	12.70
酒店業	3,327	
飲食業	1,680	
運輸通訊及倉儲業	686	1.74
旅行及旅遊社服務	49	
運輸及通訊	496	
其他運輸通訊及倉儲業	141	
金融業	88	0.22
銀行業	69	
保險業	6	
其他金融業	13	
不動產及工商服務業	1,615	4.10
保安服務	747	
市場推廣	6	
其他不動產及工商服務業	862	
公共行政及社保事務	152	0.39
教育	367	0.93
醫療衛生及社會福利	353	0.90
文娛博彩及其他服務業	5,968	15.14
桑拿及按摩、其他娛樂及表演活動	1,399	
博彩活動	4,333	
電臺及電視臺的活動	35	
衛生、清潔及同類工作	40	
其他	161	
家庭傭工	5,083	12.90
國際組織及外駐機構	6	0.02
非居民為自身利益從事活動	105	0.27

資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

2.3 就業人口的受教育程度總體偏低，成為澳門未來發展的強約束條件

澳門是一個國際化的城市，國際化的城市必須有國際化的人才與之相適應，國際化的城市要求有高素質的人力資源。澳門要保持並增強其長期的競爭力優勢，最重要的也是高素質的人力資源。但是，如表2.7所示，在澳門的就業人口中，初中以下的就業人口一直保持在67—69%的高水準。與之相比，如表2.8所示，根據廣東省第五次人口普查的資料，即使以每10萬人擁有小學及以上文化程度人口數，包括廣大農村地區的廣東省每10萬人擁有小學及初中程度的人口數也只有69835人（即69.835%），而廣州市每10萬人擁有小學及初中程度的人口數是61036人（即61.036%）。

表2.7：澳門就業人口受教育程度（單位：%）

教育程度	年份				
	2001 (第4季)	2002 (第4季)	2003 (第4季)	2004 (第4季)	2005 (第4季)
小學或以下	36.8	36.2	35.5	33.8	30.6
初中	32.2	32.3	32.0	30.9	31.6
高中	17.9	18.0	16.8	19.9	22.3
高等教育	13.1	13.5	15.7	15.4	15.5

資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

表2.8：第五次人口普查廣東省各市每10萬人擁有小學及以上文化程度人口數

(單位：人/10萬人)

地區別	小學		初中		高中和中专		大專及以上	
	人	比例%	人	比例%	人	比例%	人	比例%
全省合計	33145	33.145	36690	36.69	12880	12.88	3560	3.56
廣州	23968	23.968	37068	37.068	20443	20.443	9309	9.309
深圳	12034	12.034	52170	52.170	22338	22.338	8060	8.060
珠海	22622	22.622	37922	37.922	21402	21.402	7503	7.503
汕頭	43364	43.364	28426	28.426	9634	9.634	2215	2.215
韶關	37273	37.273	30201	30.201	12811	12.811	3575	3.575
河源	39013	39.013	31943	31.943	9262	9.262	1549	1.549
梅州	35475	35.475	34170	34.170	12045	12.045	2338	2.338
惠州	31086	31.086	40596	40.596	11832	11.832	2514	2.514
汕尾	46596	46.596	23281	23.281	5393	5.393	956	0.956
東莞	17495	17.495	59419	59.419	15580	15.580	2147	2.147
中山	28001	28.001	45738	45.738	14027	14.027	2642	2.642
江門	35257	35.257	36829	36.829	13012	13.012	2339	2.339
佛山	28799	28.799	42704	42.704	14617	14.617	3672	3.672
陽江	41862	41.862	30893	30.893	8862	8.862	1780	1.780
湛江	39591	39.591	28450	28.450	9670	9.670	2477	2.477
茂名	42389	42.389	27248	27.248	8568	8.568	1922	1.922
肇慶	40211	40.211	30917	30.917	9039	9.039	2295	2.295
清遠	43298	43.298	28567	28.567	7913	7.913	1920	1.920
潮州	44753	44.753	29617	29.617	8379	8.379	1586	1.586
揭陽	45213	45.213	30616	30.616	6626	6.626	656	0.656
雲浮	42010	42.010	31367	31.367	7989	7.989	1474	1.474

資料來源：廣東統計年鑒2003年。

另外，從表2.9可見，OECD國家20—24歲之間的接受高等教育的人口比例普遍較高，韓國在2000年以後，20—24歲之間接受高等教育的人口比例甚至超過了50%。

表2.9：主要OECD國家中20至24歲之間的接受高等教育的人員情況

		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
澳大利亞	20至24歲間接受高等教育人數	272597	276662.76	282543	288870	293446	293446	291471	294275	306923
	國家總人口 (千人)	1430.1	1433.5	1409.8	1377.3	1355.1	1345.7	1288.9	1282.1	1295.2
	比例	0.191	0.193	0.200	0.210	0.217	0.218	0.226	0.230	0.237
奧地利	20至24歲間接受高等教育人數	85640	85640	93139	101834	97380	98032	101479	94189	96371
	國家總人口 (千人)		588.3	560.2	532.8	507.6	487.9	475.9	471.4	477.7
	比例		0.146	0.166	0.191	0.192	0.201	0.213	0.200	0.202
加拿大	20至24歲間接受高等教育人數	603232	663822	627838	633285		492303	512244	57011.61	565187.46
	國家總人口 (千人)	2007.8	1986.6	1971.3	1965.7	1980.5	1997.2	2018.4	2038.9	2063.4
	比例	0.300	0.334	0.318	0.322		0.246	0.254	0.280	0.274
丹麥	20至24歲間接受高等教育人數	73471	74995	76099	77421	78454	77975	78685	79026	78996
	國家總人口 (千人)	366.9	360.39	372.87	354.15	354.24	334.58	321.99	332.86	311.2
	比例	0.200	0.286	0.204	0.219	0.221	0.233	0.244	0.237	0.254
芬蘭	20至24歲間接受高等教育人數	82983	87022	88165	91316	96709	111202	118460	124425	126581
	國家總人口 (千人)	312	304	304	308	314	322	327	328	326
	比例	0.266	0.286	0.290	0.296	0.308	0.345	0.362	0.379	0.388
法國	20至24歲間接受高等教育人數		1160709	1183106	1196714	1159060	1140286	1123128	1129035	1143213
	國家總人口 (千人)	4143.82	4086.29	3964.45	3806.6	3680.63	3571.85	3543.07	3597.89	3745.1
	比例		0.284	0.298	0.314	0.315	0.319	0.317	0.314	0.305
德國	20至24歲間接受高等教育人數	902470	856523	844119	815230	804074	800517.35	819613.7	843840	887966
	國家總人口 (千人)	5351	5190	4788	4570	4419	4361	4187	4243	4361
	比例	0.169	0.165	0.176	0.178	0.182	0.184	0.196	0.199	0.204
意大利	20至24歲間接受高等教育人數						1021277.6	944159	916168	885861
	國家總人口 (千人)	4389	4363	4319	4264	4173	4052	3899	3720.58	3551.1
	比例						0.252	0.242	0.246	0.249
韓國	20至24歲間接受高等教育人數	1078221	1078863	1093443	1146806		1456026	1482832	1600606	1686293
	國家總人口 (千人)	3732	3693	3647	3551	3396	3280	3183	3192	3250
	比例	0.289	0.292	0.300	0.323		0.444	0.466	0.501	0.519

		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
荷蘭	20至24歲間接受高等教育人數		275244	270684	264256	255198	249196	254116	260044	264944
	國家總人口(千人)	1232	1186	1112	1040	997	962	950	941	959
	比例		0.232	0.243	0.254	0.256	0.259	0.267	0.276	0.276
新西蘭	20至24歲間接受高等教育人數		62362	58708	57316	59044	56023	56784	57186	59351
	國家總人口(千人)	280.6	281.5	279.1	273.5	267.4	260.9	256.2	253.9	256.7
	比例		0.222	0.210	0.210	0.221	0.215	0.222	0.225	0.231
挪威	20至24歲間接受高等教育人數		84835	83164	86344	88270	87424	87287	86319	79119
	國家總人口(千人)	331	324	315	304	291	284	278	275	272
	比例		0.262	0.264	0.284	0.303	0.308	0.314	0.314	0.291
西班牙	20至24歲間接受高等教育人數	66854.5	74998.5	76773.4	84610.3	90010.8	94271.5	97062.4	99330.7	96433.8
	國家總人口(千人)	3274.1	3290.5	3306.2	3318.2	3309.9	3282.5	3235.1	3181.1	3102.5
	比例	0.204	0.228	0.232	0.255	0.272	0.287	0.300	0.312	0.311
瑞典	20至24歲間接受高等教育人數	90156	98767	108068	115660	121348	122121	137862	139440	142078
	國家總人口(千人)	580.5	580.9	582.6	573	556.5	538.7	524.3	516.5	514.5
	比例	0.155	0.170	0.185	0.202	0.218	0.227	0.263	0.270	0.276
英國	20至24歲間接受高等教育人數	567670	616093.94	658184.25	650449.7	642734	647762.9	679418.7	678758.21	702627.4
	國家總人口(千人)	57	4092.57	3946.07	8	3599.67	8	4	3472.53	6
	比例	4242	0.151	0.167	3774.42	0.179	3477.58	3443.61	0.195	3547
		0.134		0.172		0.186	0.197		0.198	
美國	20至24歲間接受高等教育人數	5121009	4956729	4922970	4782292	4641784	5043407	4643763.3	4993214.6	5477885
	國家總人口(千人)	18642	18353	17864	17409	17442	17594	17968	18312	8
	比例	0.275	0.270	0.276	0.275	0.266	0.287	0.258	0.273	18877
									0.290	

1、資料來自於“2004年勞動力統計資料”(OECD Labor Market Statistics, 2004)以及OECD“線上的教育資料庫”(OECD Education Online Database)

2、在教育資料庫中的檢索條件為：Level of education=Total tertiary education; Type of programmes = All programmes; Intensity of participation=Full-time and part-time; Sex=Total males +females; Age=20-24years

3、在統計資料中的檢索條件為：Sex=M&W; Age group=20 to 24; Series=population

4、本文轉引自周靜、王立傑“主要OECD國家高校科技創新體系的基本要素的比較研究”，載《高等教育探索》2005年第2期第15—19。

一般地，如果一個地區存在大量的受教育程度較低的人口，在其經濟發展戰略選擇與實施中，就不得不顧忌這批在勞動力市場競爭中處於弱勢的群體的需要，做出或多或少的讓步，從而影響該地區經濟的可持續發展。對於正在積極推行經濟轉型、力圖實現產業升級的澳門，由於存在相當比例的受教育程度較低的就業人口，不得不面對結構性失業帶來的問題，這成為澳門未來相當時期經濟發展的強約束條件，制約着澳門經濟的發展。

2.4 勞動力參與率維持在相對低位水平，失業率先升後降

1996年以來，澳門人口雖然保持了較高速度的增長，但總人口數還是維持在40多萬，勞動人口則基本維持在20多萬的水平：1996年為20.24萬，1997年為20.23萬，1998年為20.6萬，1999年為20.94萬，2000年為20.95，2001年為21.67萬，2002年為21.4萬，2003年為21.55萬，2004年為22.9萬，2005年為24.8萬。勞動人口在澳門總人口中所佔比例基本上是在45—50%之間波動。

如表2.10所示，澳門的勞動力參與率基本維持在62%—67%的相對低位水平。與之相比，中國內地保持了較高水準的勞動參與率。以2000年中國內地勞動參與率為例，中國內地城鎮女性勞動參與率為63.3%，城鎮男性勞動參與率為81.5%，具體各年齡段勞動年齡人口的勞動參與率分別是：15—19歲為35.19%，20—24歲為80.43%，25—29歲為88.32%，30—34歲為88.72%，35—39歲為89.09%，40—44歲為86.80%，45—49歲為78.60%，50—54歲為60.24%，55—59歲為42.28%，60—64歲為21.61%，65歲以上為9.2%。⁵

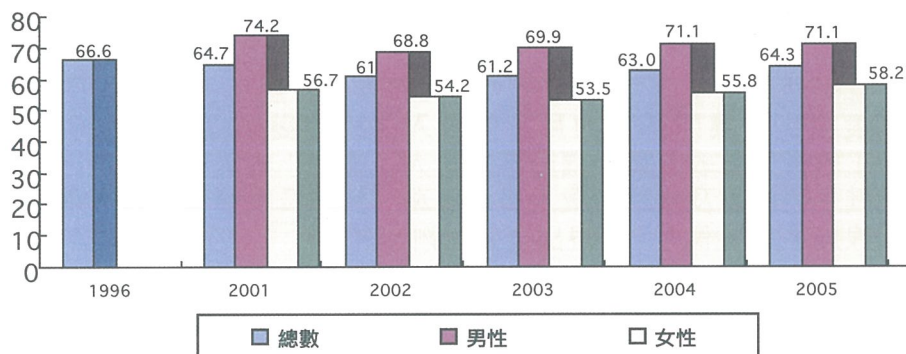
表2.10：按年齡統計澳門勞動力參與率 (%)

	2001 (第4季度)	2002 (第4季度)	2003 (第4季度)	2004 (第4季度)	2005 (第4季度)
14-24歲	40.8	30.4	31.0	33.0	36.2
25-34歲	87.5	85.6	85.3	85.9	89.0
35-44歲	81.6	80.0	80.3	82.7	84.4
45-54歲	79.0	75.6	77.6	79.5	80.6
55-64歲	51.4	53.8	55.3	58.2	56.4
65歲以上	13.0	9.0	8.5	11.5	9.1
總數	65.4	61.0	60.5	63.0	64.3

資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

另外，近10年來澳門的勞動力參與率還有下降的趨勢。以1996年到2005年第4季度為例，如圖2.2所示，澳門勞動力參與率從1996年的66.6%下降到2001年第4季度的64.7%，再降到2004年第4季度的63.0%，2005年第4季度輕微回升到64.3%。另外，女性勞動力參與率比男性勞動力參與率要低許多，有的年份甚至相差近20個百分點，這是澳門就業狀況和勞動力供給的一大特點。

圖2.2：按性別統計的澳門勞動力參與率



與女性勞動力參與率低於男性相對應，無論是澳門女性勞動力的失業率還是就業不足率都低於男性勞動力的失業率和就業不足率，而且，近10年來，如表2.11所示，澳門的失業率、就業不足率與澳門經濟發展基本相對應，表現出先上升後下降的特徵，特別是進入2004年以來，由於澳門政府開放賭權以及中央政府對中國內地居民到香港、澳門自由行開放區域的不斷擴大，極大地刺激了澳門經濟的增長，打破了澳門原有的勞動力供求均衡曲線，使得澳門的失業率及就業不足率急劇下降。

表2.11：按年度、性別統計澳門的失業率及就業不足率 (單位：%)

		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
失業率	總數	4.3	3.2	4.6	6.3	6.8	6.4	6.3	6.0	4.8	4.1
	男	4.7	3.7	5.7	8.0	8.6	8.1	7.9	7.1	5.5	4.4
	女	3.6	2.6	3.3	4.4	4.6	4.4	4.5	4.7	4.0	3.8
就業不足率	總數	1.3	0.8	1.5	1.3	3.0	3.6	3.4	2.7	1.9	1.4
	男	1.5	1.0	2.0	1.6	3.4	4.3	4.2	3.3	2.3	1.6
	女	1.0	0.6	1.0	0.9	2.4	2.7	2.6	2.1	1.5	1.2

資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

2.5 勞動力收入小幅震蕩，表現出較強的收入剛性

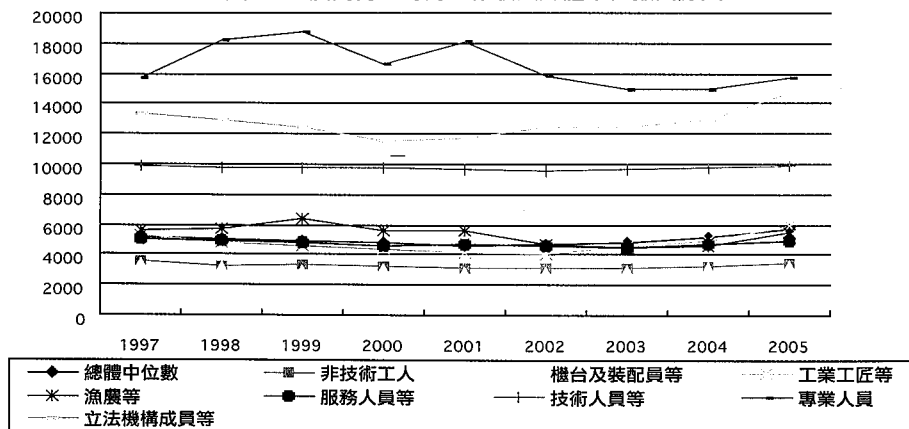
收入是有剛性的，升高容易降低難。個人收入分配的這一特性在經濟進入良性發展時期，有利於調動勞動者的勞動積極性，在一定程度上還有利於鼓勵具有勞動能力的勞動者積極就業。但是，如果收入剛性太強，在一定程度上對該地區的經濟發展帶來消極影響，增加該地區的勞動力成本，削弱該地區的競爭力。特別是在經濟衰退時期，收入剛性太強，就會影響到企業的相機抉擇，不利於勞工與僱主雙方共同努力度過難關。

從表2.12及根據表2.12所列澳門勞工每月工作收入總體中位數所作的曲線圖（圖2.3）以及澳門本地生產總值實際增長率曲線圖（圖2.4）可知，自1997年以來，雖然澳門勞工每月工作收入因為經濟景氣狀況有所調整甚至有所下降，但總的說來，與澳門本地生產總值實際增長率曲線的變化幅度相比，澳門勞工的月工作收入曲線的變化幅度要小得多，表明澳門勞工的月工作收入調整幅度不是太大，屬於小幅震蕩，表現出較強的剛性。尤其是技術員及輔助專業人員和服務、銷售及同類工作人員兩類勞工的工資曲線幾乎是平滑的，表現出更強的剛性。

表2.12：按年度、職業統計之每月工作收入中位數（單位：澳門元）

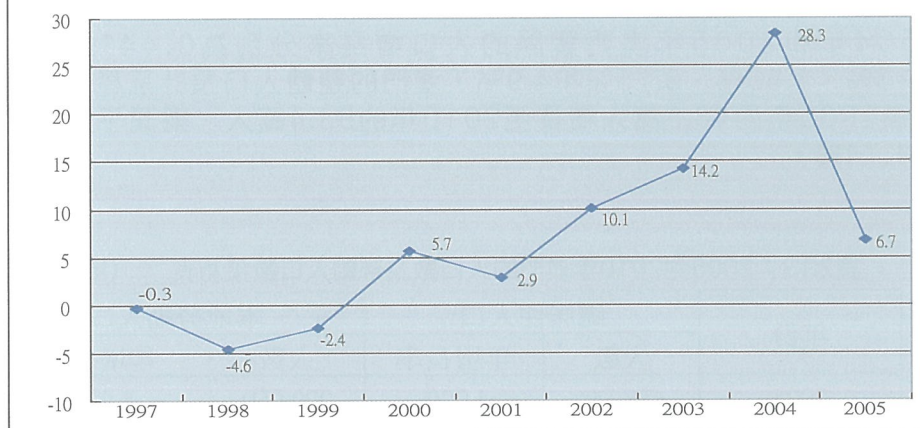
職業	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
立法機構成員、公共行政高級官員、社團領導人員、企業領導人員及經理	13322	12948	12512	11529	11707	12417	12514	12920	14683
專業人員	15752	18251	18741	16682	18101	15849	14911	14979	15709
技術員及輔助專業人員	9932	9823	9797	9818	9607	9511	9714	9736	9880
文員	6375	6495	6247	6101	6098	6257	6215	6914	7865
服務、銷售及同類工作人員	5102	4896	4862	4590	4677	4615	4531	4728	4932
漁農業熟練工作者	5582	5738	6458	5659	5580	4692	4545	4648	5488
工業工匠及手工藝工人	5228	4865	4574	4369	4176	4049	4580	4967	5917
機台、機器操作員司機及裝配員	3361	3180	2933	3028	2763	2768	2878	3097	3291
非技術工人	3549	3304	3367	3229	3175	3093	3097	3235	3486
總體中位數	5221	5050	4920	4822	4655	4672	4801	5165	5765

圖2.3：澳門勞工每月工作收入總體中位數曲線圖



資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

圖2.4：1997年至2005年澳門本地生產總值的實際增長率



資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

2.6 澳門地區未來人力資源增長趨勢預測

影響澳門人力資源增長的最主要的因素有兩個，一個是澳門本地的人口自然增長率；另一個就是來自中國內地及其它國家和地區的新增移民及新增的獲准居澳人士的人數。

首先是澳門本地的人口自然增長率，與澳門的新生嬰兒直接相關。根據有關統計資料顯示，2001、2002、2003、2004年以及2005年澳門的新生嬰兒分別為3241人、3162人、3212人、3308人和3671人，我們用本年度的新生嬰兒數量與本年度內處在15—44歲年齡段的育齡婦女的數量相除可以得到2001、2002、2003、2004年和2005年相應的比例為2.69%、2.60%、2.62%、2.60%和2.77%。只要沒有特別的政策、社會經濟和自然因素變化的影響，在一定時期，一個地區的新生嬰兒與育齡婦女相比較的比率應該不會有大的變化，因而，我們可以預見，未來一段時期，澳門每年新生嬰兒的數量將保持與育齡婦女數量的2.6%—2.7%左右的比例。這一部分人口是澳門的根本所在，也是促進澳門人力資源開發的着力點和重點所在。

其次是來自中國內地及其它國家和地區的新增移民及新增的獲准居澳人士的人數。根據統計資料顯示，1999、2000、2001、2002、2003、2004和2005年當年獲准進入在澳門居留之人士分別為973人、1127人、2359人、4092人、2791人、7279人和11395人；同期來自中國內地的合法進入澳門的中國內地移民分別為4984人、2919人、4621人、3110人、2451人、6885人和3335人。兩項相加，除1999年外基本上都保持在5000—7300人之間。這一部分人口是澳門新增勞動力的重要組成部分，也是影響澳門原有本地勞工就業的重要因素，但對於這一部分人口的增長則可以由澳門特區政府根據情勢發展的需要加以控制。而且在進入的同時，每年還有一部分在澳門居留人士離開澳門到其他地方居留。

澳門實際的人口增長數就是上述兩部分新增人口數減去當年死亡人口數。根據我們的數據，2000年、2001年、2002年、2003年、2004年和2005年澳門實際的人口增長率分別為0.44%、1.20%、1.13%、1.55%、3.75%和4.9%，澳門的整體人口預計呈穩定增長態勢，將由2005年的48.8萬人增長至2010年的53.4萬人，期間平均每年增長率為1.74%。

表2.13：2005到2010年澳門的人口數及勞動人口數預測表（單位：人）

年份	總居住人口		本地勞動人口	
	人數	年增長率	人數	年增長率
2005	488,144	4.90%	229,059	8.27%
2006	496394	1.69%	237,557	3.71%
2007	505031	1.74%	245,515	3.35%
2008	514122	1.80%	253,249	3.15%
2009	523,633	1.85%	260,922	3.03%
2010	533,687	1.92%	268,463	2.89%
平均每年增長率		1.74%	3.52%	

資料來源：根據澳門特區政府統計暨普查局數據推算。

第三章

經濟發展對勞動力需求的特徵分析



第三章 經濟發展對勞動力需求的特徵分析

勞動力需求作為派生性需求（Derived Demand），一個國家或地區經濟發展狀況和產業結構對其有着決定性影響。就業狀況取決於經濟的發展，良性經濟增長一般會帶動就業增長。也就是說，一個經濟體的勞動力需求數量、質量、結構和變動趨勢直接取決於該經濟體的經濟增長和產業結構變動狀況。研究澳門未來的就業形勢及其對勞動力的需求狀況，當然必須結合澳門的經濟發展態勢及其經濟發展特徵來綜合考慮。

3.1 關於經濟增長、經濟發展、經濟結構變動對勞動力派生需求的理論描述

經濟發展對勞動力需求往往決定了一個經濟體的就業水平，並反映出一個國家或地區的經濟活動水平。一般地，在不考慮技術進步的情況下，也就是假定勞動生產率一定的前提下，只有經濟規模擴大或者說經濟增長才能吸納更多的就業。⁶這種經濟增長對勞動力需求的增加乃至對就業的提升可以用下面公式來表示：

$$\Delta TP = \Delta L \times (TP/L) \longrightarrow \Delta L = \Delta TP / (TP/L)$$

其中， ΔTP 表示增加的經濟產值， ΔL 表示增加的勞動力需求， TP/L 表示一定技術條件下的勞動生產率。

但是，在現實中，技術進步是一種客觀存在，美國經濟學家羅伯特·索洛經過研究後，認為產量的增長即經濟的增長源泉在於資本和勞動力的增長以及技術進步。

從宏觀上看，一個經濟體的勞動力需求受到社會經濟發展中多種因素的制約。首先，受制於一個經濟體的經濟發展水平和發展速度。一個經濟體的勞動力需求量即實際就業量的大小是由經濟規模來決定的，勞動力需求量的擴大由經濟發展速度來決定。其次，受制於一個經濟體的資本有機構成。即在一定技術條件下，單位資本能夠吸納的勞動量，或者說單位勞動能夠推動的資本量。再次，勞動力的需求結構受制於產業結構。產業結構的變動將直接影響到勞動力的需求數量及其比例。

3.2 澳門勞動力需求與就業狀況評估

澳門的經濟發展特點和產業結構特徵決定了澳門的勞動力需求特徵。反之，澳門的勞動力需求現狀和趨勢也將影響澳門未來的經濟發展特徵。

3.2.1 就業增長彈性大幅波動，反映了澳門經濟結構的特殊性

目前，學術界比較普遍採用的測量經濟增長對就業拉動的方法是就業彈性。彈性（elasticity）也被稱為彈性係數，是計量經濟分析中的重要概念。在經濟學中，彈性最初是從需求與供給的供求價格的角度引起來的。它是一個相對量，描述的是一個變數的相對變化引起另一個變數的相對變化。就業彈性反映的是經濟（本地生產總值）每增長1%，就業相應的

6. 參閱厲以寧主編《中國城鎮就業研究》，北京：中國計畫出版社2001年版。

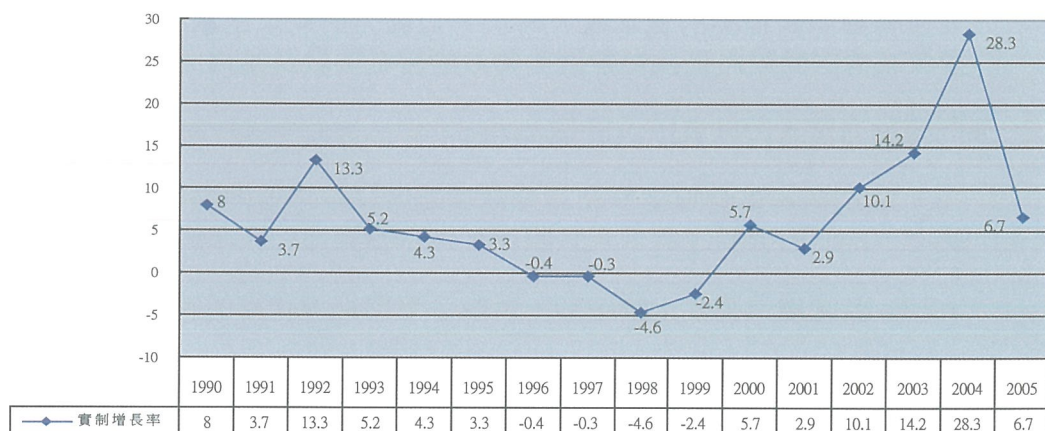
需求量增長變動百分比，所以，通過就業彈性可以預測未來的就業需求量。就業彈性的計算公式為：

$$\text{就業彈性} = \frac{\text{就業人數增長率}}{\text{本地生產總值增長率}}$$

利用就業彈性作為定量分析工具來預測未來的勞動需求量，分析經濟增長對就業的拉動，具有簡便易行的優點，並可以彌補單純的定性分析的“主觀性”的不足。但是，就業彈性分析只是從兩個經濟變數之間的關係對就業需求加以判斷，因而，單純從就業彈性分析難以全面反映其他經濟變數對就業需求的影響。這就要求我們在使用就業彈性這一工具時要盡可能結合經濟生活中的其他因素加以通盤考慮，以得出更加科學的、貼近現實的結論。

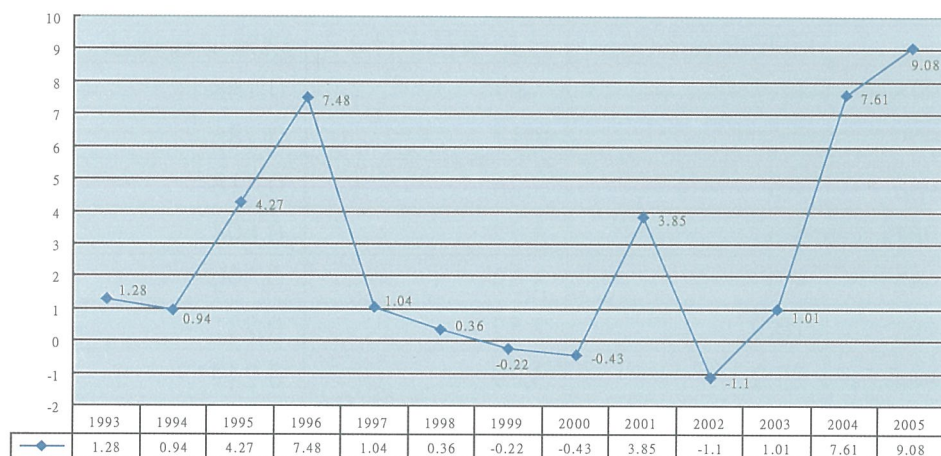
採用就業彈性方法研究澳門的經濟增長對就業的拉動效應。圖3.1列示了1990到2005年澳門本地生產總值的實際增長率，圖3.2列示了1993年至2005年澳門的就業人數增長率，根據這兩項資料，在考慮到經濟增長對就業拉動的滯後效應，如表3.1所示，我們計算出了兩個就業彈性，並依據計算出來的就業彈性及相關資料製作成了從1993至2005年澳門的本地生產總值/就業增長率及就業彈性曲線圖（圖3.3）。其中，就業彈性1是用當年的就業增長率與當年的本地生產總值增長率相比計算出來的，就業彈性2是用當年的就業增長率與前一年的本地生產總值增長率相比計算出來的。同時，在表3.2及圖3.4，我們還列示了中國內地從1978年至2003年的GDP\就業增長率及就業增長彈性及其曲線圖，以便於比較研究澳門的就業需求特徵。

圖 3.1 1990年至2005年澳門本地生產總值的實際增長率



資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

圖3.2：1993年至2005年澳門就業人數增長率曲線圖

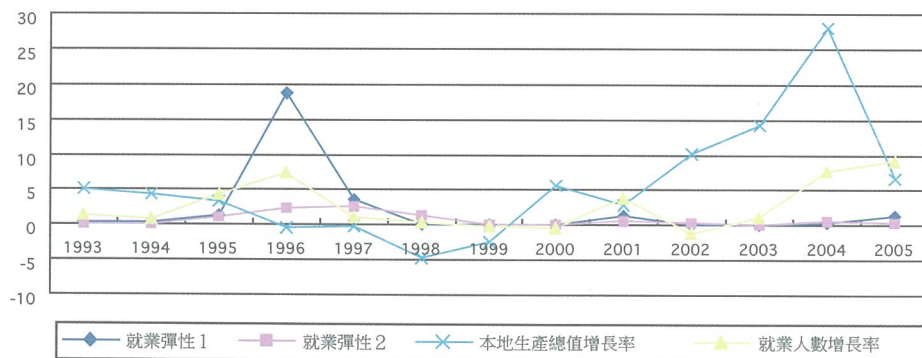


資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

表3.1：1993年至2005年澳門的就業彈性

年份	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
就業彈性 1	0.246	0.219	1.294	18.70	3.467	0.078	0.073	0.075	1.328	0.11	0.071	0.269	1.36
就業彈性 2	0.096	0.181	.993	2.267	2.600	1.2	0.048	0.179	0.675	0.379	0.1	0.536	0.32

圖3.3：1993年至2005年澳門的本地生產總值/就業增長率及就業彈性曲線圖



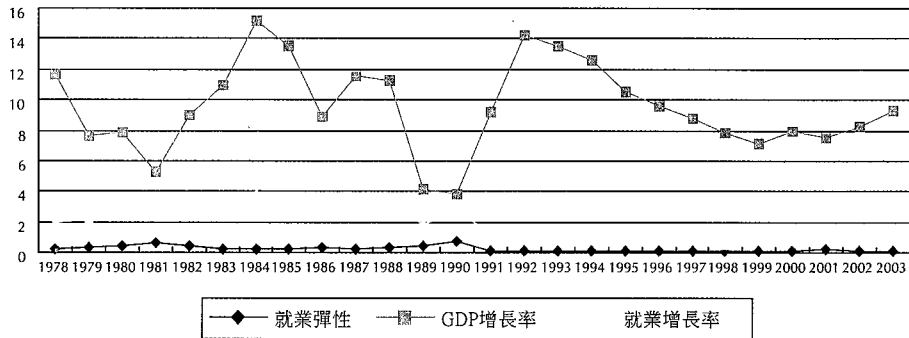
資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

表3.2：1978年至2003年中國內地GDP\就業增長率及就業增長彈性

	GDP增長率(%)	就業增長率(%)	就業增長彈性
1978	11.7	1.97	0.168
1979	7.6	2.17	0.286
1980	7.8	3.26	0.418
1981	5.3	3.22	0.608
1982	9.0	3.59	0.399
1983	10.9	2.52	0.231
1984	15.2	3.79	0.249
1985	13.5	3.48	0.258
1986	8.9	2.83	0.318
1987	11.6	2.93	0.253
1988	11.3	2.94	0.260
1989	4.1	1.83	0.446
1990	3.8	2.55	0.671
1991	9.2	1.39	0.151
1992	14.2	1.20	0.085
1993	13.5	1.30	0.096
1994	12.6	1.26	0.100
1995	10.5	1.20	0.115
1996	9.6	1.33	0.138
1997	8.8	1.09	0.124
1998	7.8	0.51	0.065
1999	7.1	0.90	0.126
2000	8.0	0.80	0.100
2001	7.5	1.30	0.173
2002	8.3	0.98	0.118
2003	9.3	0.94	0.101

資料來源：《中國統計年鑒，2004》；《中國勞動統計年鑒，2004》等及作者整理。


圖3.4：1978至2003年中國內地GDP/就業增長率及就業彈性曲線圖



從上述圖表及資料中，我們可以看到，與中國內地就業彈性總體呈下降趨勢不同，澳門的就業彈性是跌蕩起伏，反映了澳門與中國內地不同的經濟發展與產業結構特點及其對就業帶來不同的拉動效應。中國內地因為是大國經濟，產業門類發展比較齊全，結構比較完善，尤其是第一產業和第二產業在全部產業發展中還佔據了相當高的比重，受資本有機構成提高、技術進步及就業體制等的影響，使得中國內地的就業彈性總體呈現下降趨勢。

然而，澳門的就業彈性與其本地生產總值的增長率並沒有保持同步變化。以就業彈性1為例，1996年出現了超常的飆升，隨後的1997年至1999年又回落，2000年至2001年又出現了大幅度的上升，2001年開始澳門的本地生產總值增長加速，其就業彈性又開始下降。從就業彈性2來看，澳門的就業彈性曲線似乎更平滑些，從1993年到1997年澳門的就業彈性曲線總體成上升趨勢，但從1998年開始又是時高時低。特別是從圖3.3，我們看到，從2001年開始，澳門的本地生產總值增長率曲線與就業彈性曲線形成了一上一下的交叉形狀。

對於澳門的經濟增長對其就業的這種拉動效應，究其原因，一方面，我們認為可以從澳門的產業發展特點入手尋找。從澳門的產業結構看，第一產業的產值可以忽略不計，第二產業的產值在全部產值中所佔比例一直在下降，而第三產業的產值在全部產值中所佔比例一直在上升，到2004年，澳門第二產業的產值在全部產值中所佔比例已經不足10%，其餘的90%多的比重全部是第三產業創造的。而且，澳門的第三產業主要是旅遊、博彩業以及與之相關的行業。從一般意義上說，第三產業屬於服務性行業，對勞動力的需求比較高，其產值的增長在很大程度上依賴於勞動力的增加，也就是說其就業彈性會比較高。但是，對於澳門這樣的旅遊、博彩業為主的第三產業來說，其產值的增長雖然也會帶動就業的增長，但是，它還可能會因為勞動生產率的提高而抵消部分產值增長對就業的拉動效應。比如在周邊經濟形勢比較好的情況下，到澳門的旅遊博彩者在澳門的平均花費可能會高許多，反之，在經濟相對不景氣的情況下，其平均花費就會下降，表現出來的澳門第三產業的勞動者的勞動生產率就會不同。由此，可以部分解釋為什麼有的年份，澳門的本地生產總值增長率較高，但就業增長率卻沒有隨之同步增長，就業彈性反而下降。



另一方面，我們可以從澳門的勞動就業及社會保障制度上去尋找原因。根據我們的觀察分析，澳門的就業彈性之所以會出現不規則的波動，與其勞動就業和社會保障制度也有密切關係。第一，近年來，澳門勞資雙方對遵守《勞動就業綱要法》的認知不斷加強。僱主在考慮辭退僱員時必須考慮承擔按法律規定給予僱員相應的賠償的責任，因此，在一定程度上使僱主在辭退僱員時一般都比較慎重。由此，在本地生產總值增長率下降甚至出現負增長的情況下，本地的就業增長率下降幅度不一定與本地生產總值增長率保持同步下降。第二，由於澳門非本地勞工在澳門全部勞工中佔有相當的比例（大概在10%左右），受引進非本地勞工政策的制約，出於對引進非本地勞工問題的審慎考慮以及資訊傳遞的滯後性影響，在澳門經濟快速發展、本地生產總值增長率高漲之時，經濟發展對勞工的需求並不一定能夠得到及時滿足。由此，也可以部分解釋為什麼澳門的就業彈性是不規則變化。

3.2.2 製造業就業人口逐漸下降

與製造業在澳門經濟發展中的地位日趨下降相對應，在製造業中就業的人口也是逐漸下降。如表3.3所示，自2001年以來，在製造業就業的人口無論是絕對數量還是相對數量都已經有明顯下降，絕對數量由2001年的4.4萬人下降到了2005年的3.5萬人，在就業人口中的百分比由2001年的21.7%下降到了2005年的14.9%，下降了6.8個百分點。而在團體、社會及個人的其他服務(主要包括博彩業)就業的人口卻有明顯的上升，絕對數量由2001年的2.21萬人增加到2005年的4萬人，相對比例也由10.92%上升到了16.94%，上升了6.02個百分點。如果加上批發及零售；機動車、摩托車、個人及家庭物品的維修的就業人口上升的4.93個百分點，已經超過了在製造業中就業人口的下降的百分比。可見，從就業人口的行業分佈情況可以看到，澳門的產業結構已經在發生變化，適應這種產業變化的新趨勢，未來澳門的人力資源戰略和政策理應做出相應地調整，以順應澳門產業結構調整的要求，並為澳門經濟轉型和產業升級準備人力資源。

表3.3：2001年至2005年按行業統計的澳門就業人口

(單位：千人、%)

行業	2001		2002		2003		2004		2005	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
製造業	44.1	21.7	40.9	20.4	37.1	18.3	35.9	16.5	35.4	14.9
建築業	16.9	8.3	15.0	7.5	16.3	8.0	18.1	8.3	23.2	9.8
批發及零售；機動車、摩托車、個人及家庭物品的維修	30.2	14.9	30.8	15.4	32.8	16.2	35.2	16.1	35.5	14.9
住宿、餐廳、酒樓及同類場所	22.4	11.0	23.1	11.5	22.1	10.9	23.9	11.0	24.9	10.5
運輸、儲藏及通訊	14.5	7.1	12.8	6.4	14.2	7.0	14.9	6.8	14.9	6.3
金融業務	6.1	3.0	6.2	3.1	6.2	3.1	6.1	2.8	6.5	2.7
不動產業務、租賃及向企業提供的服務	10.7	5.3	10.9	5.4	11.9	5.9	12.6	5.8	14.5	6.1
教育	8.1	4.0	9.9	4.9	9.6	4.7	10.5	4.8	10.3	4.3
醫療衛生及社會福利	5.1	2.5	4.3	2.1	4.6	2.3	5.1	2.3	5.3	2.2
團體、社會及個人的其他服務	22.1	10.9	23.0	11.5	23.5	11.6	30.9	14.2	40.3	16.9
其他	22.6	11.1	23.6	11.8	24.3	12.0	24.8	11.4	27.0	11.4
總數	202.8	100.0	200.5	100.0	202.6	100.0	218.0	100.0	237.8	100.0

資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

3.2.3 結構性失業特徵明顯

結構性失業最主要的表現就是“一邊有工沒人做，一邊有人沒工做。”具體表現為：(1) 求職者的勞動技能、受教育程度和年齡等與勞工需求方的要求不相符；(2) 求職者對薪酬、職業和工作環境、地點等的要求與勞工需求方可能提供的條件不相符。究其實質，結構性失業實際上是由於產業結構轉化和調整後，勞動者的素質和技能水平與產業發展的要求不相一致，即人力資源的供給狀況與產業發展的要求錯配。

首先，從希望從事之職業統計失業人口與市場可能提供的職位空缺情況看，勞動力供需雙方存在不一致。如表3.4所示，近10年來，澳門的失業人員希望從事的職業從高到低的分佈為：服務、銷售及同類工作人員、非技術工人、文員、工業工匠及手工藝工人等。另外，根據澳門特區政府統計暨普查局公佈的資料，2005年對於總數為10192人的失業人口，按其希望從事之行業統計的分佈情況是：製造業1005人，建築業1133人，批發及零售業、機動車、摩托車、個人及家庭物品的維修1656人，住宿、餐廳、酒樓及同類場所2068人，運輸、儲藏及通訊490人，金融業為117人，不動產業、租賃及向企業提供服務為1019人，教育為313人，醫療衛生及社會福利為142人，團體、社會及個人的其他服務為1904人，其他為345人。可見，澳門的失業人員大都希望能在與服務業相關的第三產業找到一份工作環境比第一、第二產業理想，而且薪酬不低的工作。

表3.4：1996年至2005年按年度、希望從事之職業統計失業人口 (單位：千人)

職業	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
立法機構成員、公共行政高級官員、社團領導人員、企業領導人員及經理	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2
專業人員	0.1	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2
技術員及輔助專業人員	0.3	0.3	0.3	0.3	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	0.3
文員	1.4	1.2	1.7	2.1	2.2	2.1	1.8	2.3	2.2	2.47
服務、銷售及同類工作人員	2.2	1.9	2.6	2.9	3.0	3.3	3.6	3.3	3.3	3.0
漁農業熟練工作者	-	0	0	-	0.1	0	0.1	0.1	0	0
工業工匠及手工藝工人	1.7	1.2	1.8	3.3	3.7	2.9	2.8	1.9	1.2	0.9
機台、機器操作員司機及裝配員	1.2	0.7	0.9	1.2	1.2	1.3	1.5	0.9	0.9	0.8
非技術工人	1.6	0.9	1.9	3.1	3.4	3.3	2.9	3.6	2.6	2.4
總數	8.6	6.5	9.5	13.2	14.2	13.9	13.4	12.9	11.0	10.2

但是，與之相對應，根據澳門特區政府統計暨普查局發佈的2005年澳門的人力資源需求狀況顯示，2005年第四季澳門的彩票及其他博彩活動共有6167個職位空缺，零售及批發提供了2269個職位空缺，偵查和保安的服務有826個，運輸、貯藏及通訊和衛生、清潔及同類工作分別有557個及3個空缺。可見，失業人口（即求職者）的職業希望與市場上可能提供的職位空缺還存在較大的差異。

其次，從失業人員的受教育程度與勞工需求方對員工學歷的要求看，長期失業者主要還是年齡偏大且受教育程度較低的那部分人。從表3.5可見，自1996年到2005年度，從未入學/學前教育及小學教育程度的失業人口一直都要佔到澳門總失業人口的一半甚至還要多，真正接受過高等教育的失業人口在失業總人口中所佔比例很小。因為，受教育程度低的失業人口面對經濟轉型對人力資源素質的要求，往往難以適應，應對就業風險的能力較差，相對難以順利實現再就業。

表3.5：1996年至2005年按年度、教育程度統計失業人口（單位：千人）

學歷	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
從未入學/學前教育	1.3	1.0	1.4	2.2	2.4	2.1	1.9	1.8	1.5	1.2
小學教育	3.3	2.4	3.4	5.1	5.2	4.8	4.7	4.9	4.0	3.3
中學教育	3.5	2.5	4.1	5.1	5.7	6.0	6.2	5.3	4.7	4.8
高等教育	0.5	0.6	0.5	0.9	0.9	0.9	0.7	0.9	0.8	0.9
不詳	----	0.1	----	----	----	----	----	----	----	----
總數	8.6	6.4	9.5	13.2	14.2	13.9	13.4	12.9	11.0	10.2

3.3 澳門未來就業形勢分析與預測

進入2004年以來，澳門一改前幾年失業率一路攀升的態勢，對人力資源的需求強勁，到2005年澳門的失業率已經下降到3.9%。根據澳門特區政府統計暨普查局公佈的“2005年度就業調查”，2005年澳門的勞動人口估計為24.8萬人，其中就業人口23.8萬，失業人口1萬；與2004度相比，就業人口增加19801人，而失業人口則減少854人。就業人口中以男性佔多數，為52.4%。就業人口最多的行業是：團體、社會及個人的其他服務16.9%、製造業14.9%、批發及零售；機動車、摩托車、個人及家庭物品的維修14.9%、住宿、餐廳、酒樓及同類場所10.5%。另外，還有不少行業如建築業、製造業等聲稱“招不到人做工”。

面對新的就業形勢，不少人如釋重負，對澳門未來的就業形勢增強信心，同時，也促使不少中學生做出了“提前就業”、“投身博彩行列”的選擇。但也有人擔心這種對人力資源的強勁需求只是曇花一現，從長遠看，目前這種強勁需求態勢不一定能維持。

根據我們所掌握的資訊和資料，我們認為澳門未來一段時期的就業形勢將呈現出以下特徵：


3.3.1 製造業的就業增長關鍵在跨境工業區

澳門單一行業就業人數最多的就是製造業，目前澳門製造業工人大約在3.67萬人，紡織服裝業是澳門製造業中最具優勢的產業。但是，澳門的製造業面臨着結構轉型困難、紡織品配額取消，以及相對生產成本優勢下降等問題，隨着產業向外轉移，造成一批中年低學歷的製造業工人失業。為了避免澳門的製造業在產業轉移過程中空心化，延續澳門製造業的發展，增加工人特別是四、五十歲工人的就業機會；更好地發揮澳門作為連接與歐洲和葡語國家的商務平臺的作用，2002年8月，粵澳兩地行政首長提出了在珠海和澳門連接的邊境地區設立跨境工業區的設想。在中央政府的關心支援下，經過粵澳雙方有關部門的共同努力，珠澳跨境工業區終於在2003年12月誕生。

珠澳跨境工業區位於珠海拱北茂盛圍與澳門青州一帶，首期佔地約0.4平方公里，其中珠海約佔0.29平方公里，澳門約佔0.11平方公里。按規劃，珠澳跨境工業區將利用澳門獨立管理區和自由港的優勢，發揮珠海製造業、人才、技術和低成本優勢，將重點發展以紡織品服裝出口加工業為主，逐步建設成為高附加值品牌時裝設計、生產和配銷中心，將其建設成為區域性品牌時裝中心，同時利用有利條件進一步發展物流、中藥製造、展覽等配套產業和高新技術產業，使之成為廣東與澳門、澳門與珠海合作的有效載體，並實現互利雙贏。而且根據雙方意願，如果合作良好，並有需要，澳門與珠海還可再繼續開發新的場地，擴大跨境工業區規模。

據2006年10月14日《澳門日報》消息稱，珠澳跨境工業區於10月18日上午10時正式試運作，持區內特殊通行證之人或貨物實行24小時通關。預計工業區內將創造6.7萬個就業職位。





珠澳跨境工業區的設立對於澳門製造業而言無疑是一個利好消息。因為“踏入20世紀90年代以來，澳門之經濟結構逐步地由第一、二產業轉向第三產業之服務業。製造業包括紡織成衣製造已經從高峰期的8萬多從業人員下跌至目前之4萬或較少工人的境地，無可抗拒地進入衰退階段。”⁷珠澳跨境工業區的建立一方面有利於廣東充分利用澳門自由港及與葡語國家的傳統聯繫，對外拓展經貿關係。另一方面，對於澳門來說，其意義更加重大。

首先，拓寬了澳門製造業發展的地理空間。製造業的發展需要有足夠的地理空間，但澳門的總面積只有27.3平方公里，受比較效益原則的影響，現有的澳門三島難以拿出更多的土地以發展製造業，並已經成為澳門製造業的一大制約。通過跨境工業區的建立，為澳門製造業的發展拓寬了空間，為澳門製造業的延續提供了可能。

其次，增強了澳門產業多元化協調發展的可能性。根據澳門特區政府“以博彩旅遊業為龍頭，以服務業為主體，各行業協調發展”的經濟發展戰略，未來澳門經濟的發展必須注意各行業協調發展，而澳門原有三島的優勢是博彩旅遊業及與其相關的服務業，通過跨境工業區的建設，在區內發展工業，實際上就使澳門在博彩旅遊業之外為新的產業的發展提供了一個增長點，增強了澳門產業多元化協調發展的可能性。

最後，為製造業工人的就業開闢了一條新的出路。隨着澳門製造業的衰退，原有的製造業工人不得不為其未來的就業前景未雨綢繆，特別是那些年齡較長、文化程度較低、在傳統製造業就業的工人，他們轉職的難度非常之大。跨境工業區的設立，在為澳門製造業發展創造條件的同時，也為這些工人的就業開闢了一條新的出路。根據Samuel Y.Hui和Cheng Tsz kit《澳門工業勞動力之轉變與發展》的研究顯示，超過8成（85.5%）的澳門本地紡織制衣業工人表示願意到“跨境工業區”工作。⁸

可見，製造業工人的就業增長有賴於製造業的發展，製造業的發展必然提升其行業內的就業增長，珠澳跨境工業區的設立為澳門製造業的發展及製造業工人就業的增長提供了可能和條件。

3.3.2 以服務業為主的第三產業將成為澳門未來就業增長最主要的亮點

以服務業為主的第三產業在澳門經濟發展中佔有絕對的主體地位，如表3.6所示，第三產業創造的生產總值在澳門本地生產總值中所佔的比例日趨上升，已經超過90%。如果僅僅從本地生產總值看，第二產業在澳門已經幾乎可以說是微不足道了。以服務業為主的第三產業未來仍將是澳門的主導產業。

7. Samuel Y.Hui和Cheng Tsz kit：《澳門工業勞動力之轉變與發展》第1—2頁。

8. Samuel Y.Hui和Cheng Tsz kit：《澳門工業勞動力之轉變與發展》第33頁。

表3.6：按生產法計算本地生產總值結構

(單位：%)

	第二產業	第三產業
1989	27.80	75.14
1990	24.48	78.52
1991	21.81	81.32
1992	20.68	82.28
1993	18.96	85.43
1994	17.75	86.72
1995	16.34	87.82
1996	15.54	89.42
1997	15.74	89.95
1998	16.97	89.85
1999	16.79	88.98
2000	15.68	90.33
2001	13.75	92.12
2002	12.63	92.69
2003	12.68	91.45
2004	11.56	91.56

註：以當年價格計算。

另外，從就業情況看，根據表3.3提供的資料顯示，到2005年在製造業和建築業就業的人口只佔在澳門就業的全部人口的24.64%。而且，受博彩旅遊業加快發展的影響，這一比例還將可能下降。因為，按照目前比較普遍的樂觀的估計，未來幾年內，澳門將增加2000張左右的賭檯和5萬間左右的酒店房間，僅此兩項相加就約需要人工8至10萬，還沒有計算因此可能增加對飲食、購物和出租車等相關服務行業需要增加的人手。可見，以博彩旅遊等服務業為主的第三產業將繼續成為澳門未來就業增長的最主要的亮點。

當然，也要清醒地看到由於珠海與澳門之間通關條件的進一步改善，尤其是如特區政府行政長官提到的24小時通關水到渠成，其實施不會遲過粵港澳大橋運作。這將使兩地間的通關更加便利，也可能使一部分遊客進入澳門後並不在澳門居住，遊客的部分消費有分流到珠海及珠江三角洲其他城市的可能性，因此，要考慮可能會部分抵消澳門服務業產值的增長以及澳門服務業就業人口的增長。比如，根據澳門特區政府統計暨普查局的資料顯示，2005年進入澳門的18711187人次旅客中，不在澳門過夜的旅客達到9697123人次，佔入境旅客的51.8%。這種不過夜旅客增多對澳門服務業發展的影響到底有多大，需要澳門特區政府有關部門加以認真研究。

3.3.3 對中國內地和香港、臺灣旅遊市場的開發，關係到澳門經濟持續發展和就業持續增長

入境旅客的增長，對於澳門的博彩旅遊及相關行業，包括餐館、酒店零售商店乃至各種娛樂中心都意味着巨大的商機。可以說，入境旅客是澳門經濟發展的生命線和就業增長的催化劑。做好客源市場的開拓是澳門經濟發展的主旨，為旅客提供滿意的服務是將澳門經濟的龍頭做大的關鍵。

從表3.7可知，從2003年開始，來自中國內地的旅客所佔比例超過來自香港的旅客所佔比例，中國內地、香港和臺灣成為澳門入境旅客最重要的三大市場。近幾年，澳門入境旅客保持持續增長，2002年比2001年上升12.18%，2003年雖然受“非典型肺炎”影響增幅有所下降，但也比2002年上升了3.1%，進入2004年入境旅客呈現“井噴式”增長，2004年入境旅客總數為16672556人次，比2003年升40%。特別是在自由行政策⁹及暑假的帶動下，2005年進入澳門的旅客總數高達18711187人次。與2004年相比，其中來自中國內地旅客顯著上升9.79%，香港及臺灣旅客也有11.16%及15.19%的增長，使得中國內地、香港和臺灣旅客佔旅澳總人數的比重分別達到55.9%、30.0%和7.9%。據有關資料顯示，澳門旅遊業受惠於《內地與澳門關於建立更緊密經貿關係的安排》的個人遊措施，當中533萬人次是以個人遊方式來澳。¹⁰

表3.7：按原居地統計之入境旅客 (單位：數目、%)

年份	總數	日本		中國內地		香港		臺灣	
		數目	比例	數目	比例	數目	比例	數目	比例
2001	10278973	140937	1.4	3005722	29.2	5196136	50.6	1451826	14.1
2002	11530841	142588	1.2	4240446	36.8	5101437	44.2	1532929	13.3
2003	11887876	85613	0.7	5742036	48.3	4623162	38.9	1022830	8.6
2004	16672556	122184	0.7	9529739	57.2	5051059	30.3	1286949	7.7
2005	18711187	169115	0.9	10462966	55.9	5614892	30.0	1482483	7.9

另外，我們必須看到，到2004年底為止，中國內地還只是廣東、北京、上海及江蘇、福建等部分省（市）的合計不到2億人口的部分地區開放了港澳自由行，2006年6月1日開放城市擴大到43個。¹¹隨着中國內地港澳自由行區域的進一步開放，擁有13億人口的中國內地將為澳門提供更加充裕的客源。尤其值得注意的是，根據有關學者的研究表明，華人博彩客大多數願意到澳門去賭。學者曾忠祿和劉堅媚的一項問卷調查得出的結論之一是：到過外國賭場的中國內地遊客仍然到澳門旅遊博彩，並且是到澳門頻率較高的遊客。華人比較願意到澳門博彩，說起來還真有點“長安雖樂，不如故土”的味道。因為澳門擁有比較適合中國人的語言文字、心理、文化、習慣等環境和氣氛。¹²可見，澳門必須把中國內地、香港、臺灣以及世界各地

9. 比如廣東省於2004年5月起在全省範圍內開放對港澳自由行。

10. 澳門特區政府經濟局《澳門經濟概況》。

11. 新華網 日期:2006年3月8日 13:48:09 “內地五城市將開放港澳自由行”。

12. 陳翌 “‘生意淡薄，不如賭博’與眾人的博彩性”，載《澳門博彩》2004年7月創刊號第41—44頁。

的華人作為其最重要的客源市場加以開發和拓展，並力爭加強對東南亞地區客源市場的開拓。能否擴大和穩定客源市場關係到澳門的經濟發展和就業增長。

值得注意的是，2005年新年伊始，中央政府加大了對內地領導幹部參與賭博者的查處力度，尤其是重點查處到周邊國家在中國邊境針對中國賭客開設的賭場賭博者，收緊了中國賭客的出境手續，但對澳門博彩似乎網開一面。澳門必須認真研判這一資訊，做好兩手準備，未雨綢繆，採取相應對策。

3.3.4 結構性失業仍將是在未來相當長時期內困擾澳門的難題

根據我們對澳門未來人口增長和就業趨勢的預測，除非遇到特殊的經濟困難或者澳門的人口政策發生根本性的變革，總體來說“澳門當前不屬於人口過剩型地區，但也不屬於人口短缺型地區，最多可理解為人口結構性不足地區；澳門居民教育素質偏低，繼續進行智力開發具有突出迫切性。”¹³ 雖然未來澳門的就業形勢總體比較樂觀，但是並不排除結構性失業仍將在未來相當長一段時期繼續困擾澳門的可能性。究其根本性的原因就在於澳門還存在並將繼續存在一批年齡偏大而且受教育程度較低、轉職難度非常大的勞動力。而這一批人一直以來都是澳門勞動力就業中的難點。如表3.8及表3.9所示，長期以來，低教育水平在失業人口當中佔據了絕對比例，而且，其中相當部分還屬於45歲或以上人士，轉職培訓難度非常大，抗風險能力小，在產業轉型中難以適應經濟發展的要求，形成結構性失業，成為澳門人力資源開發和就業的難題所在。

表3.8：澳門低教育水平的經濟活躍人士

年份	在勞動人口當中		在失業人口當中	
	人數	比例	人數	比例
1996	153735	73.9%	7052	82.0%
1997	149662	74.0%	5088	78.5%
1998	152106	73.8%	7519	79.4%
1999	153336	73.2%	10966	82.8%
2000	149823	71.5%	11695	82.4%
2001	154303	72.2%	10982	79.2%
2002	148731	69.5%	10779	80.3%
2003	145816	67.7%	10228	79.1%
2004	149698	65.4%	8708	78.8%
2005	155575	62.7%	7635	74.9%

注：（1）低教育水平指初中或以下。（2）比例欄內數位為佔相對總數值（勞動人口或失業人口）百分比。
資料來源：澳門特區政府統計暨普查局各期“就業調查”。

13. 該觀點是楊允中博士于1994年在《經濟發展與人口優化》一文中對澳門1994年以前10年來澳門的人口形勢所作研究的結論。見楊允中《微型經濟：定位與發展》，澳門經濟學會出版第118頁。本課題組認為該判斷比較穩健，同樣適合當前澳門的人口形勢，故加以引用。

表3.9：澳門45歲或以上及低教育水平的經濟活躍人士

年份	在勞動人口當中		在失業人口當中	
	人數(千人)	比例	人數(千人)	比例
1996	41.7	20.6	1.6	18.6
1997	43.0	21.2	1.2	18.5
1998	46.1	22.4	1.9	20.0
1999	50.1	23.9	2.8	21.1
2000	53.1	25.3	3.5	24.6
2001	61.5	28.4	3.5	25.4
2002	65.8	30.7	3.9	29.1
2003	71.8	33.3	4.3	33.3
2004	80.9	35.3	3.5	31.5
2005	88.5	35.7	3.6	35.6

注：（1）低教育水平指初中或以下。（2）比例欄內數位為佔相對總數值（勞動人口或失業人口）百分比。

資料來源：澳門特區政府統計暨普查局。

當前及未來相當長時期內，澳門的就業形勢雖然總體呈樂觀態勢，但是，“居安必須思危”，在就業形勢一片大好之時，澳門不少青年中學生一畢業或未畢業就選擇了提前就業，甚至一部分青年初中一畢業就選擇就業，這對緩解澳門目前的人力資源短缺問題可能會有一定的幫助，對於其個人來說也可以提前找到一份目前看來薪水還不錯的工作。但從長遠看，青年人在完成較高學業之前即匆忙步入社會的做法，無疑有“殺雞取卵”之嫌疑，實際上是扼殺了澳門的長期可持續發展的人力資源基礎，將使澳門本地人力資源的長期可持續競爭力疲乏。假以時日，這一批人口又將因其自身的素質不能滿足勞動力需求的要求、轉培訓難度大而形成結構性失業。

考慮到一個處於經濟轉型、產業升級階段的經濟體，必然會有一部分經濟活躍人士因為與經濟發展的要求不“適配”而失業。在產業升級過程中，對相關勞動力的需求會有所增加，但適合該產業的勞動力因無法在短期內培養而使其供給不足；另外，由於在產業升級過程中的技術進步原因，也可能導致對某些方面勞動力需求下降而引起一些結構性的失業現象。況且，澳門還有相當比例教育素質偏低居民的存在，其中的一部分人口必然會因為結構性原因而失業，並成為制約澳門產業升級的一個重要因素。對這部分勞動人口應該立足於提前進行持續的人力資源開發與培訓，增強其就業適應能力。

簡短結論：根據澳門人力資源供給與需求狀況的分析，我們發現，澳門的人力資源需求總體表現應該值得關注，尤其是澳門的人力資源總體開發還需進一步增強。澳門的經濟社會發展不僅要面對人力資源數量的短缺問題，更要面對人力資本短缺即人力資源素質較低的問題。而且，在當前澳門經濟高速增長的情況下，人力資本短缺問題更容易被人們所忽視，長此以往，必將成為制約澳門進一步提升其競爭力和保持可持續發展的主要障礙。

第四章

理論綜述與實踐借鑒



第四章 理論綜述與實踐借鑒

——人力資源開發與區域經濟發展的理論綜述

人力資源開發是強化本地產業競爭力的基本途徑，在區域經濟競爭和合作的大背景下，重視人力資源開發的形式選擇和效率評估，是一個經濟體保持持續發展動力的前提。美國經濟學家舒爾茨（T.W.Schultz,1981）指出，經濟發展的“決定性的生產要素是人口質量的改善和知識的增進”。英國經濟學家哈比森（F.H.Harbison,1973）也認為“人力資源---是國民財富的最終基礎。資本和自然資源是被動的生產要素；人是積累資本、開發自然資源、建立社會、經濟和政治組織並推動國家向前發展的主導力量。顯而易見，一個國家如果不能發展人民的技能和知識，就不能發展任何別的東西。”世界各國和地區在其經濟發展和轉型過程中，出現了多種有關人力資源開發與經濟發展關係的理論，既可以作為借鑒的經驗，也可以提供一定的理論支撐。其中主要的理論觀點綜述如下：

4.1 人力資本投資理論及其對人力資源培訓的啟示

在20世紀50年代，以羅伯特·索羅（R.Solow,1956）為代表的一批經濟學家，研究了資本和勞動力對經濟增長的貢獻後，認為傳統理論所不能解釋的增長即“剩餘效應”，是由教育投資增長所引起的。隨後，J·明瑟爾(Mincer,1984)、T·舒爾茨(1963)、G·貝克爾(Becker) J·海克曼(Heckman,1979)等一批經濟學家進行的理論和實證研究文獻表明，作為能夠增加人力資本存量的教育能“增加人所擁有的資質以影響未來貨幣和心理收益”。明瑟爾在1958年發表的《人力資本投資與個人收入分配》中，首次建立了個人收入分配與其接受培訓量之間的數學關係模型。之後，他在另一篇論文《在職培訓：成本、收益與某些含義》中，根據對勞動者個人收益率差別的研究，估算出美國對在職培訓的投資總量和這種投資上獲得的私人收益率。此外，當時的經濟學家們還主要研究了個人教育與收入增長的關係、個人工作經歷長短與收入的關係、教育對就業周轉率和失業率的關係、如何通過教育來克服就業市場上供需雙方的資訊不對稱現象以及政府在教育中的作用等問題。這些理論大大提高了人們對經濟活動的解釋力，並在一些政府決策中體現了出來，從而也使這些理論被人們廣泛接受。

20世紀80年代以來，盧卡斯、羅默、斯賓塞等人（即新增長理論）均在一定程度上發展了人力資本投資理論。他們與舒爾茨等人採用新古典經濟學統計分析方法不同，建立了以人力資本為核心的經濟增長模型，將人力資本納入經濟增長模型之中並且使之內生化。他們進一步將對一般的技術進步和人力資源的強調發展成了對特殊知識即生產所需的專用性人力資本的強調，使得人力資本投資與經濟社會發展及就業的關係有了更強的說服力。

自從經濟學家們在人力資本及其對收入和勞動力市場績效的影響方面做出開創性研究以來，對教育和人力資本投資的研究被許多經濟學家和政策

決策者所關注。其中一個重要的原因在於對教育收益率的估算可以為人們認識教育、培訓等人力資本投資值不值得、應該往哪方面投資決策提供參考，不論是對個人、對家庭、對一個地區或對一個國家都是如此。

人力資本投資理論的基本假設是，人力資本與人的生產能力正相關，而人力資本的邊際生產力既與人的人力資本的積累水平（投資）有關，又與其依賴的外部環境（如一個地區政治經濟體制、產業結構與傳統、文化習俗、就業偏好、家庭背景等）密切相關。目前在有關的學術和政策研究中，一個新的趨勢是，考慮經濟轉型過程中，教育和人力資本投資對居民就業和收入水平的直接和間接影響，並以此來判斷一個國家或地區的勞動力市場是否能夠健康有效運行的重要依據。（Newell & Reilly, 1999）。

有許多中國內地及國外專家對中國人力資本投資對收入和就業的影響進行了專門的研究（Jamison & Gaag, 1987；李實和李文彬, 1994；魏新, 1991；賴得勝, 2001；于學軍, 2000）。認為中國內地教育和人力資本投資的個人收益率（一般指明塞爾收益率）雖然有逐漸提高的趨勢，但水平一直不高。究其原因，一個重要和特殊的原因是在中國經濟轉型過程中，應該將勞動力市場體制對教育和培訓的收入關係納入分析模型之中，中國存在明顯的勞動力市場分割特徵以及限制人力資本生產力充分發揮的體制障礙，造成了教育收益率隨工作性質和部門的不同而存在較大差異。解決教育和培訓收益率低下的辦法之一就是進一步廢除體制因素造成的區域和部門之間的封閉狀態，逐步開放和完善勞動力市場，逐步通過解決勞動力市場的分割問題，通過教育和培訓資源的互補與共用來提高人力資本投資的效率。

4.2 人力資本結構理論及其影響

傳統觀念認為，教育是個人和家庭的問題，而人力資本理論認為，教育還是一個社會問題，它對提高整個國家和地區的人口素質以及競爭力，對從鄉村到城市的流動以及國家（地區）之間的移民、轉換職業和學習新技術有重要作用。人力資本投資理論中有關教育或培訓的形式主要有以下方面：

(1) 在職培訓。它是員工在受訓練和熟悉工作過程中而取得新的技能和更高生產率的過程，亦即一個人在工作中“獲取經驗”的過程。

常可用公式 $MP^{\sim} + G = W_0 + C$ 來表示。其中 MP^{\sim} 為沒有接受培訓時的邊際產出值， G 為廠商可以從這個員工的培訓中得到的未來淨收益率的現值， W_0 為員工在接受培訓前的工資水平， C 為培訓的機會成本和直接支出之和。表明廠商支出的培訓費用和工資之和應該等於從員工那裏可得到的收益和培訓員工所帶來的全部未來收益。

(2) 學校教育或通用培訓。個人接受通用培訓，形成通用性人力資本（General Human Capital），因為它提升了員工的基本素質和技能，不僅

目前的僱主可以從中受益，其他的廠商和社會也可以從中得到潛在的收益。但由於教育和通用培訓有着明顯的正外部性，一般而言，企業不願意支付這部分的培訓費用，它主要由個人和政府公共財政支出。

假設員工接受S年教育或通用培訓，畢業後每年掙Y的收入，沒有上學的人每年掙Y<Y的收入，那麼均衡的上學年限必須滿足：

$$\int_0^T Y_1 e^{-rt} dt = \int_0^T Y_0 e^{-rt} dt$$

將其整理後可得

$$\log(Y) = \log(Y_1 e^{-rT} - Y_0 e^{-rT} + Y_0) + rT$$

這是對教育需求的一個經典關係，一般以此為理論根據，將收入對教育年限回歸，估計出教育的掙錢能力或教育的收益率r。

但是，2000年諾貝爾經濟學獎獲得者海克曼的研究得出另一方面的結論，它對我們研究澳門的教育與就業之間的關係有重要的啓示作用。他認為，簡單地從教育與員工收入之間進行回歸，可能會誤導對教育作用的認識。從他的經驗研究證明，一些特殊行業，如醫生的收入決定就不僅僅是由其所接受的教育水平決定的，作為醫生這個特殊的行業也會影響其收入水平。在澳門，博彩業也存在類似的情況。但澳門的博彩業又有其更為特殊的行業特性，它所需要接受的更多是特殊培訓。

(3)特殊培訓。特殊培訓只對僱員受僱的企業或行業有作用，它形成專用性或特殊性人力資本(Specialized Human Capital)，如操作廠家特有的車床，使用公司的一個特殊的軟體程式，或是瞭解一個公司的運作過程。員工在企業工作的時間越長，其專有性人力資本存量就越多。因為特殊培訓只對員工工作的企業有價值，培訓經費一般由企業承擔，且企業要求通過培訓所得到的收益超過或至少等於支出的培訓費用。也就是

$$G=C, \text{ 或 } MP' = W。$$

表明員工的工資水平要等於人的邊際產值，即他在其他企業也可以得到的產出價值和工資水平。對於競爭性市場的廠商來說，工資水平必須等於邊際產出才能留住合格的員工。

在壟斷性行業或該行業只有一家企業存在的情況下，特殊培訓也就是在職培訓，但當行業出現了競爭者，特殊性培訓往往變成為企業擁有核心競爭力的源泉。這在澳門開放博彩業經營權之後變得尤其令人關注。因而在後面的對策研究中，我們在強調政府對澳門人力資源開發進行投資，對參與學習培訓的人員進行補貼和對培訓機構進行補助的同時，特別強調各相關企業要進行增強其核心競爭力的專用性人力資本投資和培訓，形成一批能夠凝聚成核心競爭優勢的培訓資源和培訓專案。目前澳門各博彩經營公司已經在加大培訓力度，我們認為同時應該進行有自身特色的培訓專案的開發。在這方面，美國的拉斯維加斯、馬來西亞的雲頂酒店和歐洲的摩納哥等經驗值得借鑒和參考。

(4)混合培訓。這部分培訓既可以使企業獲利，也可以使員工獲得收益。此時可以通過使員工負擔一部分培訓費用的方式，從而減少員工的流失率。對於高層次管理人員，可以借鑒報酬後置安排（Backloading Compensation）或延期支付（Delayed Payments or Deffered Compensation）的辦法來穩定企業所培訓的核心員工（Lazear 1995）。當然，它也要求企業同樣不存在解僱經過特殊培訓的員工的動機。這部分核心員工可能掌握有核心客戶，實踐中不論是對他們進行專門的脫產培訓還是在職培訓，企業都是願意進行投資並力圖留住他們。因為有高回報預期，核心員工也往往願意承擔部分直接培訓成本和機會成本。問題在於對於一般員工的培訓，從理論上說，由於他們的流動性強，存在較強烈的跳糟動機，企業如不對其進行人力資本投資，則其競爭力可能不如競爭對手企業，如若對其進行人力資本投資，則面臨員工跳糟後人力資本投資的損失。如何平衡兩者的關係，不僅是個理論問題，也是管理實踐中需要予以重視的問題。

值得注意的是，這部分混合培訓由誰來組織，即是由政府組織還是企業組織才符合經濟原則，值得人們進一步關注。作為政府主要財政來源的博彩業，在開放博彩業賭權，引入了競爭機制之後，相關員工的培訓到底是由企業進行還是由政府組織的效益更高，更加值得進一步關注。

從上述介紹可知，教育作為人力資本投資的一種主要形式，可以分以下三個層次進行：一是作為政府的公共支出，提供學校教育或通用培訓，以提高本地居民的整體素質，為持續就業和增強本地競爭力服務。二是作為企業增強其競爭力的重要途徑，企業應該提供培訓經費，為員工提供特殊培訓以增加員工的專用性人力資本的積累，提供在職培訓以提高員工的基本素質，提供部分混合培訓以留住核心員工。三是作為員工就業和提供職業保障的手段，應該投入部分時間和經費，參與教育和職業培訓，進行部分人力資本投資。

人力資本理論將教育作為增強本地產業競爭力的重要途徑，政府投資學校建設，是為了讓更多的人享受提升一般人力資本的權利，讓企業或個人出資進行一般教育培訓既不公平，又將風險轉嫁給了企業和員工。而對於許多專業性的培訓，只有企業和個人共同承擔培訓的風險和收益才是公平和合理的。

教育作為人力資本投資是它的主要功能，但我們也要重視教育和培訓在篩選員工時的信號發送機制（Spence, 1974）作用和篩檢程式的作用（Arrow, 1974），企業和員工利用這一信號能夠有效地將能力高的人和能力低的人區分開來，為企業選擇合適的員工，從而可以有效地配置勞動力這一資源，提高生產效率。

4.3 教育和人力資源開發的外部性和市場失靈理論

弗里德曼（1962）指出了教育具有“鄰居效應”即經濟學意義上的“外部效應”，從而認為教育應該是政府可以介入的領域之一。作為具有“外部效應”的教育和人力資源開發，完全依靠市場是行不通的，政府的有效介入和投入是必不可少的。與作為純粹的個人人力資本投資理論不同，教育外部性理論認為，一個人接受教育後所得到的收益並不完全由個人獲得，其中一部分也為社會其他人所分享（這在博彩業中表現得更為明顯）。作為以一種個人消費出現的教育和人力資源開發，其最終具有提高社會生產率的外部性。

一般個人在考慮對教育和培訓的人力資本投資時，他只能考慮到對其自身的收益和回報情況，無法考慮到教育和教育對整個社會的收益。因而，在沒有政府干預的情況下，整個社會對教育和培訓的投資就可能是不足或不是最優的。如當本地經濟環境不是很好時，市民比較願意接受政府提供的免費教育和培訓，但一旦本地經濟環境好轉，尤其是當一時或局部勞動力供不應求時，就可能出現過早地退學而選擇就業的現象。這在目前澳門開放賭權所引致的對相關人員的大量需要而導致不少學生甚至沒有完成中學學業，即投身娛樂博彩業的現實中也得到印證。弗里德曼等認為，這樣做雖然一時可以帶來個人收益的增加，但同時也可能更多地造成對社會的損失。在這種情況下，由外部性造成的市場失靈就會出現，從而導致整個社會福利的損失。就增進教育和培訓的正外部性來看，政府對教育的扶持和引導是必要的。

4.4 人口遷移及對雙方的影響

人口遷移有着深刻的社會經濟背景和複雜的運作機制，一方面它是社會經濟關係變化的反映，另一方面對一個區域範圍內的經濟體也會產生深遠的影響。人口遷移按照是否跨越國界或相應政治邊界而區分為國際遷移（international migration）和國內遷移（internal migration）。由於澳門特別行政區的特殊性，我們在以下的分析中將其作為有獨特政治邊界的“國際遷移”。關於國際遷移也可以區分為遷入（immigration）和遷出（emigration）兩類，本課題主要研究由中國內地（主要是廣東省）遷移進入澳門的相關問題。在常規性人口遷移和流動過程中，起主導作用的是經濟性的移動即勞動力移動，當人們把“遷移作為一種獲得更高目標的手段”時，被稱為“主動型遷移”，其主要動力是遷入地的拉力所致。當人們在原居住地條件改變的情況下，通過遷移謀求“保持原有狀況”時，則被稱為“被動型遷移”，其主要動力來自遷出地的推力。粵澳人員流動更多的是屬於澳門拉力所引致的主動型遷移，這與我們下面區域經濟合作的綜述也是相關的。

英國的拉文斯坦在其1885和1889年發表的同為（The Laws of migration）的論文中首次對人口遷移規律進行總結，並認為經濟動機是人口遷移的主要原因。主要的理論觀點有拉文斯坦和E·S·Lee的“推--拉理論”，T·W·Schultz的“成本--收益理論”和劉易斯與托達羅的“收入差距理論”以及Zelinsky的“流動轉變理論”。這些理論對分析粵澳勞動力的流動有或多或少的借鑒作用。

經濟發展與人口遷移相互作用，互相影響。在經濟發展決定人口遷移的同時，人口遷移對一個區域經濟發展也具有雙刃劍的作用，既可促進經濟持續穩定發展，也可延緩或阻礙經濟發展。人口遷移對經濟發展的影響包括兩方面內容，對於遷出地影響來說，正如1984年世界銀行經濟考察團在《中國：長期發展的問題和方案（主報告）》中指出的，“關於人口遷移對遷出地會產生什麼影響，不僅各國不同，在一個國內不同時期、甚至在同一國內的同一時期也都不同。在很多方面都取決於遷出地和移居者的特點，也取決於遷移的規模、費用和限度”。從國外的經驗來看，在傳統經濟學看來，所有生產要素（包括勞動力）的自由流動都可以使每人得益。在勞動力輸出過程中，輸出地區享受遷出勞動者以工資形式寄回家鄉的外匯，這些收益可以一定程度上幫助輸出地區發展經濟，留住尚未出走的人勞動力甚至吸引外出的人回歸創業。另一方面，移民寄回的外匯不僅可以快速提高收款人的生活水平，也可以成為勞動力輸出國（地區）外匯來源和保持國際收支平衡的重要支柱。當然，近年來有關高技能人才的遷出即所謂的“腦流失”問題也引起人們的關注，因為遷出者的教育和培訓費用是由輸出地承擔的，而由他們的技術和技能所創造的利益卻主要被遷入地所享受。因而，目前輸出地也正在考慮除了外匯收入和取得外來技術外，人力資本流失的損失和帶來的經濟依賴性等問題。

對於輸入地來說，其優勢之一就是它能夠根據自身經濟狀況來調節勞動力需求，甚至還可以輸出部分“失業工人”。當經濟蕭條時，不少國家（地區）以不給外籍工人延長工作許可證的辦法，變相遣返外來勞動者。金斯伯格認為這一做法可以使輸入地政府執行比較約束的經濟政策來控制通貨膨脹，以避免本地人口不得不在失業和通貨膨脹之間進行選擇。同時，輸入的外勞大部分是年輕、健康狀況好且多為單身，與本地人員交納同樣多的稅收，對保健服務、學校以及其他社會福利享受較少，有利於舒緩本地社會保障體系的壓力。但對於遷入地來說，一般對於其願意接受的外來勞動者在質和量上面有一定的限制。其負面作用也很明顯，當過多的勞動力湧入或某些特定類型的勞動力輸入過多時，當輸入的外來勞動力嚴重地影響了本地人口就業時，都會引起本地人口的強烈反對，在輸入地對輸入的勞動者會受到限制。在人口遷入這個領域，公衆反應和政府政策往往比單純的經濟利益更起作用。

從現實情況看，人口遷入尤其是勞動力的流入是世界大部分國家和地區經濟發展的首要條件，體現在勞動力身上的人力資本是地區經濟發展的助推器。如香港、臺灣地區的經濟起飛與伴隨大量資本轉移的人力資本流入有不可分割的關係，歐洲1960年代的經濟繁榮也有經濟學家認為顯然是因為移民勞動力才使其成為可能，1973年後波斯灣的經濟繁榮也是依賴於當時的國外勞動力的遷入。

4.5 發展經濟學中的區域經濟發展關係研究

經濟全球化和區域經濟一體化是當今世界並行的兩種趨勢。其中普雷維什（R.Perblisch,1959）、弗蘭克（A.G.Frank,1975）、阿明（S.Amin,1977）等提出的“依附論”和沃勒斯坦（Wallerstein,1974）提出的“核心—半邊緣—邊緣”理論較具有代表性。區域經濟合作是經濟一體化的一種表現形式。美國經濟學家巴拉薩（B.Balassa,1965）在其名著《經濟一體化的理論》中將經濟一體化描述為一種狀態和一個過程。柯森（V.Curson,1974）從生產要素配置的角度把經濟一體化理解為生產要素在成員國（或地區）之間的再配置，使之更優化的過程。經濟一體化的要點可概括為：一是以市場機制為基礎；二是一體化過程的目的是為了降低商品、服務和生產要素流動的不確定性，而穩定的政治經濟環境是其必要前提；三是經濟一體化強調貿易、資本、技術和勞動力的自由流動；四是生產要素的自由流動能夠增進社會福利，提高資源的配置效率。

20世紀90年代初出現的次區域經濟合作（subergional economic cooperation）或者“成長三角”模式是一種更適合發展中國家的新型區域合作方式，這一合作方式在東亞地區表現尤其明顯。其特點包括：一是生產要素跨國流動主要參與地方政府之間的協調；二是地方政府是次區域合作的主體；三是地理毗鄰性是發揮生產要素互補性的區位優勢；四是非歧視性。

雖然澳門與國內的經濟關係不能比照國與國之間關係進行分析，但同樣適用於區域經濟一體化的理論，尤其是次區域經濟合作模式。與國內東北、新疆與俄羅斯以及西南地區與東南亞國家有次區域合作相比，改革開放以來，珠三角地區與香港、澳門地區形成的經濟合作區域成為我國經濟發展中重要的增長極。形成的粵—港—澳經濟圈，成為與新加坡、馬來西亞、印度尼西亞的新加坡—柔佛洲—廖內群島齊名的“成長三角”。粵港澳合作之所以能夠取得令人矚目的成就，其根本原因在於香港、澳門、廣東省的資金、技術、服務與廣東省的勞動力互補性在市場運行機制作用下得到了最佳配置和政府的大力支持。這種資源流動和配置受經濟發展內在動力的驅使，當政府能夠提供良好的市場環境、基礎設施和政策支援時，這種經濟合作能夠得以強化，也能夠達到多方共贏的目的。

人們一般認為，人力資本即教育發展的落後在很大程度上可以解釋為人們就業困難和生活貧困的根源，由此開出的政策藥方主要是增加本地政府的教育或人力資本投資，提升本地居民的整體文化素質。但較少考慮人力資本投資的成本與收益分析，較少考慮在一個開放和流動的、相互影響的經濟體系中，教育和人力資本投資的互補性和共用性。我們認為，人力資本投資也遵循成本--收益法則，一方面，在教育和培訓水準一定或相近的條件下，教育和培訓成本的高低，決定着其人力資本投資的競爭力；另一方面，人力資本的流動也遵循着從收益率低到收益率高的地區和部門流動的規律，通過建立相互的人力資源開發和流動機制，讓勞動力市場運行機制較充分地發揮作用，逐步消除限制人力資本生產力效應的各種障礙，使得不同地區人力資本投資達到一個相對優化的狀態。這點在廣東省與澳門的人力資源開發合作中是可以達到雙贏效果的。

第五章

粵澳互動合作的收益、 基礎及其存在的問題



第五章 粵澳互動合作的收益、基礎及其存在的問題

從上述人力資源開發和區域合作的理論綜述中可以看出，通過區域合作，實現區域內商品、資本、技術和勞動力的自由流動，可以增進社會福利，提高資源的配置效率，更好地發揮人力資本的生產力效應。在提升澳門人力資源整體素質方面，粵澳互動合作同樣可以有所作為，強化粵澳互動合作符合雙方的利益要求，可以實現互利雙贏。

根據本課題的目標和宗旨，我們把粵澳互動合作作為分析的重點之一。本章將主要分析粵澳互動合作的收益、基礎及其存在的問題與困難；下一章將着重分析推動粵澳互動合作，促進澳門人力資源開發的策略。

5.1 粵澳互動合作的收益分析

5.1.1 有利於提升澳門服務業的競爭力，並補充澳門勞動力的不足

根據澳門特區政府“以博彩旅遊業為龍頭，以服務業為主體，各行業協調發展”的經濟發展戰略，未來澳門經濟的發展主要還是要致力於服務水平的提升。而中國內地是澳門最大的客源市場，特別是隨着中央政府對港澳自由行政策的逐步放開，內地遊客與日俱增，成為澳門入境旅客的主體。澳門的第二、第三大客源市場分別是中國的香港、臺灣地區。2004年澳門入境旅客中來自中國內地的已經佔到57.16%。2005年，來自中國內地的旅客為1046萬人次，佔澳門整體旅客數位55.9%。可以肯定，隨着中國內地對港澳自由行地域的進一步開放，每年從中國內地到澳門的旅客可望超過1,100萬人次，使澳門年入境旅客將達到2,000萬人次左右。

對於澳門而言，為進一步增強其博彩旅遊業的吸引力，提升其服務業的競爭力，很重要的一點就是要做好中國內地、香港和臺灣的客源市場，再進一步向其他地區拓展。因此，需要一批較瞭解中國內地市場行情和旅客需要的人力資源補充到各有關職位，才能進一步做好為旅客服務的工作。

另外，隨着入境旅客的增加，對澳門的飲食、酒店、商務等服務無論在數量上還是在質量上都提出了更高的要求。另外，上述行業也隨着澳門經濟迅速發展，出現了人力資源不足的局面，適當引入廣東及內地其他地區的勞動力，既可以彌補澳門的勞動力的不足，又可以使澳門的飲食更加多樣化，滿足不同顧客尤其是內地來澳旅客的多樣化需求。

尤其需要引起我們注意的是，順應澳門未來經濟發展的態勢及其對人力資源的需求，根據澳門人口增長及人力資源供給的狀況，澳門必須要輸入非本地勞動力以滿足經濟發展的需要，特別是要輸入專才及澳門急需的技術人才，以彌補澳門本地勞動力特別是技術專才的不足。

5.1.2 有利於充分發揮兩地教育資源的效用，加快促進兩地的人力資源開發

隨着澳門客源市場分佈情況的變化，對澳門勞動力的服務水平提出了新的要求。粵澳加強合作，可以充分利用廣東的教育資源對澳門本地的勞動力進行有針對性的培訓，增強其職業技能，如普通話培訓、電腦和網絡技能培訓、金融知識培訓、會議展覽技術培訓等。特別是內地的不少行業的技術工作已經走向標準化、規範化，建立了持證上崗制度，澳門可以通過強化兩地的合作，實現上崗證兩地通用，推動澳門本地的職業認證制度，並藉以促進澳門本地人力資源的開發。

另外，從表5.1和表5.2可見，廣東已經擁有一定數量的包括院士在內的各類高級人才，各級各類科研人員逐年增加。在毗鄰澳門的珠海建有大學城，已經有中山大學、暨南大學、北京師範大學等國內10多所大學進駐珠海大學城，同時，國家軟體產業基地、清華大學科技園、北京大學教育科學園、哈爾濱工業大學新經濟資源開發港、民營科技園、留學生創業園、中國工商銀行軟體發展中心等一批科技產業基地和科技載體在珠海已經建成或正在建設和興起。在廣州也建有大學城。目前，廣東省有大學及高等職業技術學院94所，其中本科院校34所，高等教育的學科門類相對比較齊全；另外還有一批中等職業學校及中等技術學校等。（具體見表5.3至表5.5）而澳門也擁有包括澳門大學、澳門理工學院、澳門科技大學、澳門旅遊學院等在內的一批高等教育機構。這些高等教育機構各有其特點，比如澳門旅遊學院在酒店服務管理人才培養方面就形成了其獨特的優勢，培養出來的人才受到澳門市場的歡迎；因此，強化兩地互動合作，可以更好地利用兩地甚至是“9+2”的教育資源的優勢，達到資源和資訊共用，交換經驗，為兩地人力資源素質的提升發揮出更大的效用。對於澳門而言，還可以增加人力資本投資的效益，提高教育的投入產出率。

表5.1：廣東高層次人才情況

(2005年)

	2000	2001	2002	2003	2004
院士人數	41	43	44	46	53
享受國家津貼人數	164	97			
高級職稱批准人數	6111	7260	8579	11278	16235
博士後招收人數	163	180	240	280	350
博士：招生	1053	1358	1613	2124	2679
在學	2558	3436	4284	5541	7533
畢業	417	1038	578	777	1165

表5.2：廣東省國有企業、事業單位科學技術人員年末人數(1992-2004)

(單位：萬人)

人員	年份												
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
專業技術人員	88.38	95.77	101.78	107.78	116.76	122.39	126.23	129.11	129.78	128.57	127.41	126.50	137.26
工程技術人員	14.99	16.34	17.50	18.05	18.61	19.20	19.05	18.43	18.02	16.84	16.05	13.56	14.23
農業技術人員	1.37	1.42	1.47	1.52	1.54	1.58	1.57	1.57	1.51	1.42	13.39	1.26	1.69
衛生技術人員	10.43	11.80	12.81	13.46	14.72	15.69	16.57	17.15	17.55	18.17	18.42	20.25	23.43
科學技術人員	0.46	0.44	0.411	0.44	0.46	0.44	0.44	0.46	0.47	0.45	0.44	0.49	0.52
教學人員	41.27	43.40	46.07	51.14	57.39	61.31	64.99	67.71	69.60	71.10	72.17	73.47	77.29

表5.3：廣東高等學校發展情況

(單位：所/萬人)

數量	年份							
	1980	1985	1990	1995	1999	2000	2003	2004
學校數(所)	27	41	45	42	50	52	77	94
在校學生數(萬人)	4.10	6.99	9.60	15.18	22.08	29.95	58.78	72.69

表 5.4：廣東省高等學校畢業生、在校學生情況 (2003 年—2004 年)

學校類別	招生	專任 教師	學校數 (所)		畢業生數 (人)		在校學生數 (人)	
			2003	2004	2003	2004	2003	2004
總計	339332	59913	77	149	105533	143910	587779	901280
綜合大學	110662	22252	14	43	34125	49817	172807	312899
理工院校	60937	9646	4	21	9058	25152	55500	149439
農業院校	16456	2671	3	3	7191	7515	40576	49840
醫藥院校	17183	3662	4	6	4582	4448	30049	42586
師範院校	23485	3871	4	4	10254	11593	58468	70814
語文院校	4510	817	1	1	2164	2342	10166	12366
財經院校	14062	2253	3	6	4462	8008	29580	43111
政法院校	2709	428	4	2	1172	1561	4382	7402
體育院校	1446	599	1	3	890	1073	5288	5636
藝術院校	2764	752	2	5	835	1043	4070	6066
職業技術學院	85118	12962	40	55	19644	31358	141355	201121

表5.5：廣東省中等學校情況 (2004年)

類別	學校數	畢業生	招生	在校	專任教師
一· 中等職業教育	684	189729	246461	655428	33794
中等職業學校	130	35531	52922	140530	7531
中等技術學校	153	69394	84655	224450	9683
成人中等專業學校	152	31251	35959	100446	4597
職業高中	249	53553	72925	190002	11983
二· 技工學校	186	55381	115201	281055	9537
三· 普通中學	4241	1632196	2094477	5808649	288970
高中	998	318190	508059	1313116	75330

5.1.3 有利於進一步發揮澳門的傳統優勢，成為廣東乃至泛珠江三角洲地區通往葡語國家的橋樑

由於葡萄牙語言及文化因素，澳門與分佈於世界五大洲、並擁有兩億多人口的8個葡語國家保持着傳統聯繫，這些國家與中國經濟的互補性較強，發展潛力巨大。因此，澳門自然地成為中國與這些國家開展商貿往來的橋樑，澳門也希望能為中國與葡語國家的經濟貿易合作搭建平臺。這樣，既為澳門的經濟社會發展拓展出更為廣闊的空間，也為中國企業走向世界舞臺打開了另一扇方便之門。2003年10月，由中央政府主辦、澳門特區政府承辦的“中國——葡語國家經貿合作論壇”得到成功舉辦，與會各國的部長們簽署了“經貿合作行動綱領”，把論壇秘書處設在澳門，澳門作為中國與葡語國家經貿合作橋樑的角色作用更加明顯。“合作論壇”的成效明顯，2004年中國與8個葡語國家的貿易額為189多億美元，2005年為166多億美元。

但是，要做好開拓葡語國家市場的工作，僅有澳門這個商貿服務的平臺還遠不夠，還需要大量的既熟悉葡語國家商業習慣、與葡語國家有廣泛商貿聯繫，又能夠比較容易與中國內地建立緊密聯繫的商業人才。強化粵澳兩地的合作，就為培養能把葡語國家與中國內地聯繫起來的人才創造了更為良好的條件，可以為廣東乃至泛珠江三角洲地區架起了通往葡語國家的橋樑準備人才基礎。

5.1.4 有利於澳門拓寬發展空間，增強抵禦風險的能力

粵港澳合作及CEPA的實施，一方面使澳門個人和企業可以到廣東經商、辦企業，使原為澳門的產品以零關稅進入中國內地，還可以通過珠澳跨境工業區使澳門的製造業獲得更大的發展空間，特別是橫琴島的聯合開發將極大地拓寬澳門的發展空間。對於澳門來說，土地資源短缺是制約其經濟發展的重要因素之一，而橫琴島的總面積是澳門的4.8倍，可供利用面積也是澳門的2.24倍，可以使澳門經濟發展的空間得到極大的延伸。另一方面，廣東企業也有望實現到港澳“自由行”。由此，可以在更高層面實現粵港澳的合作發展，更好地發揮澳門自由港的優勢，充分發揮各地的優勢，建立分工有序、協調發展的大珠江三角洲經濟區。對於澳門來說，意義尤其重大的是可以由此更好地推動各行業協調發展，在更高的層面和角度思考資源的優化配置，將澳門的產業鏈條延伸到廣東乃至泛珠江三角洲地區甚至整個中國內地，進一步促使澳門的產業升級及增加產品的附加值，增加澳門居民的就業機會，使澳門勞動者在工作實踐中得到更為嚴格廣泛的鍛煉，不斷提升自身的素質，壯大自身適應市場變化的實力，增強澳門抵禦風險的能力。

5.1.5 有利於在合作與競爭中激發兩地經濟發展的活力

沒有競爭就沒有壓力，沒有壓力就沒有動力。對於粵澳兩地而言，強化合作，本身就是增強競爭力的重要舉措。與此同時，在合作中，兩地相近產業甚至雷同產業必然也會形成競爭，特別是在合作中必然涉及兩地間相互進一步開放市場，如資金市場、勞務市場、產品市場等問題，從而在某些領域形成更大的競爭壓力。但這種壓力可對經濟社會發展起正面激勵作用，是有效競爭推動經濟發展的重要表徵。

粵澳地域相鄰，在未來的經濟發展中既有合作也有競爭，雖然基於制度和體制性的原因，廣東不可能在博彩業上與澳門形成競爭，這也是澳門最大的優勢所在；但在旅遊業、製造業、商務服務、物流和會展等方面完全可能成為香港、澳門的競爭者，但也可以成為香港、澳門最有力最合適的合作者。而且，總體來說合作多於競爭，屬於合作競爭，有利於激發兩地經濟發展的活力。特別是對於澳門來說，通過合作可以擴大其經濟發展的輻射面及經濟活動的半徑。適度引入競爭者，可以為澳門經濟發展注入新的風氣和新的“路徑”，引發澳門各界對區域經濟發展進行多元思維，並使兩地的資源在合作競爭中得到優化配置，提升資源的使用效率。與此同時，通過合作與競爭，也給澳門本地勞工增加提升素質的緊迫感和使命感，加快澳門人力資源素質提升的速度。

5.2 粵澳互動合作的基礎

粵澳互動合作對於兩地經濟社會發展的推動作用是明顯的，同時，從歷史上和現實需求上看，兩地間也存在良好的合作基礎。目前，從中央政府到地方，都有進一步深化兩地合作的強烈願望，並通過CEPA和泛珠江三角洲區域合作等制度安排和措施加以積極推動。

經貿往來密切，語言相通，相同的嶺南文化背景、地域相連，生活習慣相近，甚至是同宗同族，決定了粵澳兩地具有良好的合作基礎。當然，兩地最重要的合作基礎還在於“一國兩制”。在“一國兩制”的制度框架下，有中央政府對澳門特區經濟發展的全力支援，有粵澳兩地暢通的協商溝通渠道，有一國理念下的充分信任和尊重，有中華血脈相通的充分理解和共同願望。特別是隨着CEPA協定的簽訂與9+2協作機制的進一步落實，為粵澳兩地的合作更加增添了催化劑，提供了制度保證。

5.2.1 從兩地的經濟貿易關係看，交往密切且互補性強

目前澳門已成為廣東十大投資貿易夥伴之一，改革開放以來在廣東投資的澳資企業達5000多家。據有關資料顯示，2005年粵港進出口(含轉口)貿易總額達2943.7億美元，比上年增長16.2%，佔全省進出口總額的

68.8%。在CEPA框架下，粵澳進出口貿易也保持了良好的態勢，2005年粵澳進出口貿易達22.9億美元。粵澳服務業合作取得積極成果，2005年廣東省新簽澳門直接投資項目448個，其中第三產業項目146個，佔32.6%；實際吸收澳門投資3億美元。旅遊合作成果顯著，至2005年12月31日，廣東省共簽發澳門個人遊867.7萬個，佔全國簽署澳門個人遊8成多。在大型交通基建項目方面，港珠澳大橋前期工作積極推進，與澳門直接相連的西部沿海高速公路珠海段已於2005年底建成，太澳高速公路珠海段已開始建設，銜接澳門的廣珠城際軌道交通項目已於2005年12月18日正式動工。¹⁴而且，目前兩地正在攜手共建珠澳跨境工業區；與香港一起組成粵港澳旅遊推介團和招商引資團共同向世界各地客商推介澳門、香港和廣東，共同打造粵港澳旅遊熱線和商務、旅遊和金融服務平臺及生產製造基地；聯合泛珠江三角洲地區以“9+2”模式共同開發橫琴島，使兩地的合作進一步延伸為更廣範圍內的區域合作，從而使澳門和廣東的發展空間都得到了進一步的拓寬，可獲得的合作收益當然也更大。

圖5.1：廣東與澳門根據海關統計的進出口額（單位：億美元）

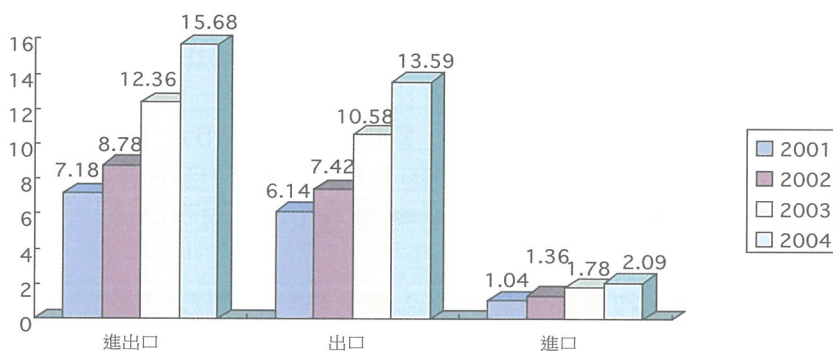
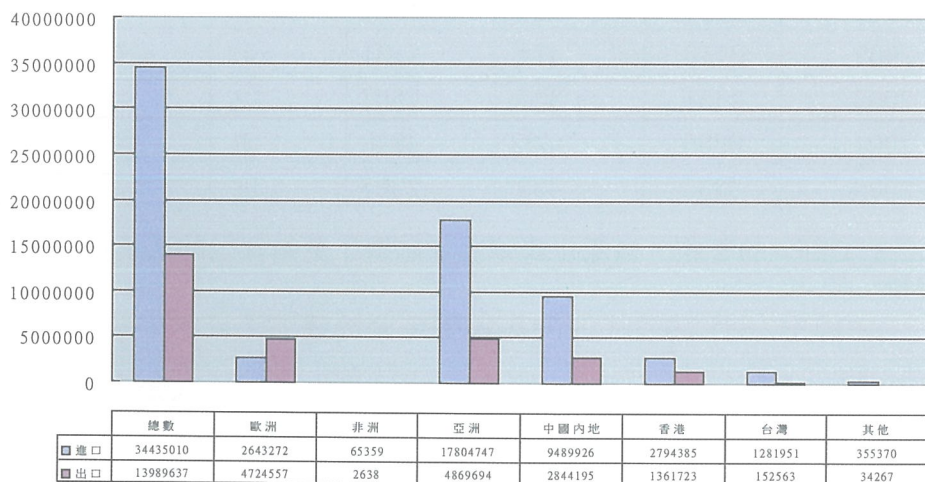
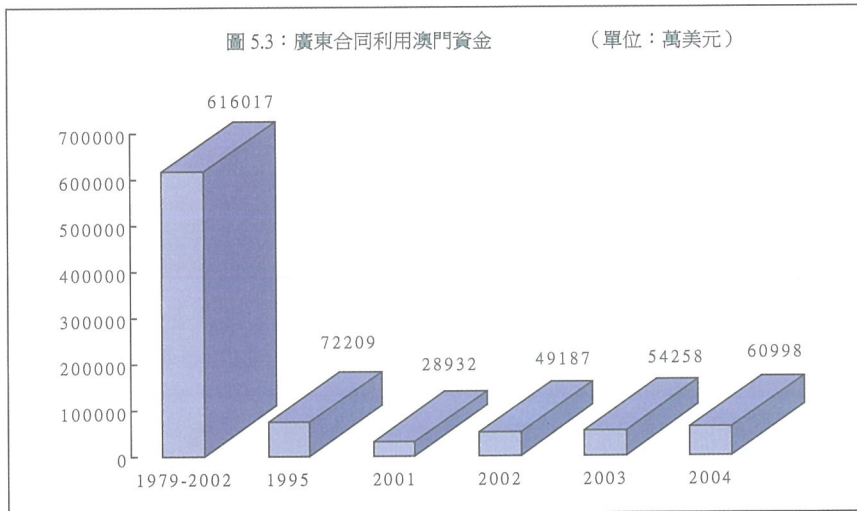


圖 5.2：2005年澳門按主要國家或地區統計之進出口（單位：千澳門元）



14. 泛珠三角合作信息網，日期:2006年3月14日 10:43:13，“粵港澳三地合作成果豐碩前景喜人”。



5.2.2 從澳門來自中國內地的合法移民的分佈情況看，廣東佔多數

澳門的非本地勞工最大的來源地是中國內地，同時，中國內地的移民也是澳門合法移民重要的來源地，其中從廣東移民到澳門的又佔了很大部分比例。如表5.6所示，2001年為4621人（其中廣東3951人，佔比為85.5%），2002年為3110人（其中廣東2131人，佔比為68.5%），2003年為2451人（其中廣東1607人，佔比為65.6%），2004年為6885人（其中廣東4848人，佔比為70.4%），2005年為3335人（其中廣東2327人，佔比為70.0%），來自廣東的澳門的合法移民佔來自中國內地合法移民的比例雖然已經從2001年的85.5%下降到2005年的70.0%，但總體來說還是佔據主要部分。

表5.6：按原居地統計合法進入澳門的中國內地移民 (單位：人)

年份	總數	地區				
		福建	廣東	北京	上海	其他
2001	4621	252	3951	6	39	373
2002	3110	474	2131	5	41	459
2003	2451	337	1607	12	21	474
2004	6885	1522	4848	2	20	493
2005	3335	432	2327	11	31	534

5.2.3 CEPA的實施，為深化粵澳合作創造了更為寬鬆的環境和有利的制度安排

2003年6月29日，《內地與香港關於建立更緊密經貿關係的安排》（Closer Economic Partnership Arrangement，即CEPA）正式簽署，2003年10月17日《內地與澳門關於建立更緊密經貿關係的安排》正式簽署，香港CEPA與澳門CEPA都從2004年元旦同步實施，內容也基本相同，總體目標是；逐步減少或取消雙方之間實質上所有貨物貿易的關稅和非關稅壁壘

；逐步實現服務貿易的自由化，減少或取消雙方之間實質上所有歧視性措施；促進貿易投資便利化。

自2003年7月28日以來，《開放內地以個人身份往港澳旅遊》正式實施，而且開放區域由廣東的佛山、東莞、中山、江門等四市擴大到全廣東省並進一步擴大到北京、上海以及江蘇、浙江、福建等省的部分城市。2005年11月，自由行計劃擴展至成都、濟南、瀋陽以及大連4個西部和北部中心城市，使實施個人遊計劃的內地城市增至38個。2006年6月1日起，自由行計劃落實申延至南京、杭州、無錫、福州、重慶，將總城市數目增加至43個。

如表5.7所示，根據CEPA安排，內地以時間上更早、地域上更寬鬆和更優越的條件的協定向香港和澳門進一步開放管理諮詢、會議展覽、廣告、法律、會計、醫療及牙醫、物流、貨物代理、倉儲、分銷、運輸、旅遊、建築、視聽、電訊、銀行、保險、證券等18個服務行業，對香港和澳門提前實施對世界貿易組織成員的部分開放承諾，這些服務行業的開放本身就是合作的深化，為兩地合作的進一步深化提供更為有利的制度基礎。

表5.7：WTO與CEPA服務業條款比較

服務業名稱	WTO	CEPA
管理諮詢	只能設立合資公司，外資可擁有多數股份，入世6年內允許設立外商獨資子公司。	對除法律、會計、審計和認證等外的其他管理諮詢服務業，允許港澳公司在內地設立獨資企業。
會展服務	會議服務允許設立合資企業，並允許外商控股。	允許港澳公司以獨資形式在內地提供會展服務。
廣告	只能設立合資公司，入世2年後允許外資擁有多數股份，入世4年內允許設立外商獨資子公司。	允許港澳公司在內地設立獨資廣告公司。
會計服務	允許外國人通過考試取得註冊會計師資格；只允許經中國主管機關發出執照的註冊會計師設立合夥或有限責任會計師事務所；允許外國和中國的會計師事務所結成聯合所。	港澳會計師事務所在內地臨時開展審計業務時，其申請的《臨時審計業務許可證》有效期延長為一年；對已持有內地執業資格並在內地執業的港澳會計師每年在內地的工作時間要求比照內地註冊會計師處理。
建築及房地產	外國公司必須與中國專業團體合作才能提供跨境服務，但方案設計除外；允許設立合資企業，允許外資擁有多數股權，入世5年後允許設立獨資企業。	允許港澳公司以獨資形式在內地提供房地產服務；允許港澳顧問工程在內地設立獨資公司；港澳公司在內地設立建築企業時，其在港澳和內地的業績可共同作為在內地設立建築企業資質的業績；港澳建築企業可不受建設專案的中外方投資比例限制承攬收購內地的建築企業，取消內地建築企業資質後可在全國範圍內參加工程投標。

服務業名稱	WTO	CEPA
醫療及牙醫	允許設立合資醫院或診所，允許外資擁有多數股權，大多數醫生及醫務人員應具有中國國籍。	內地與港澳合作舉辦的醫院或診所聘用的醫務人員大多數可為港澳永久性居民；放寬港澳醫師在內地短期執業時間，最長到3年；允許港澳大學和港澳中文大學的醫學、中醫專業畢業並取得港澳合法行醫權的港澳永久性居民參加內地的醫師資格考試，獲取內地的醫師資格。
分銷服務	在股權比例、經營品種與範圍、經營地域等方面都有較嚴格限制，但會隨時間的推移逐漸放鬆。	允許港澳企業在內地以獨資形式提供備金代理、批發（不包括鹽和煙草）、零售（不包括煙草）、特許經營以及設立獨資外貿公司，降低在內地設立外貿公司和批發、零售企業的准入條件和經營的區域範圍。
物流	海運、鐵路運輸、公路運輸、貨物運輸代理、倉儲服務允許設立合資公司，外方不能控股或持股比例不超過49%，加入後逐步放寬；內水貨運不作承諾，航空運輸允許設立合資航空維修公司，但須中方控股或處於支配地位。	允許港澳公司以獨資形式在內地提供物流服務，包括道路普通貨物的運輸、倉儲、裝卸、加工、包裝、配送及相關資訊處理、諮詢業務，國內貨運代理業務，利用電腦網絡管理和運作物流業務。
旅遊服務	允許以合資形式建造、改造和經營飯店和餐館，外資可擁有多數股權，加入4年內允許設立外資獨資子公司；允許以合資形式設立旅行社，但在註冊資本、股權比例和地域範圍方面有限制，加入3年內允許擁有多數股權，6年內取消地域限制並允許設立外資獨資子公司。	港澳公司可以獨資形式在內地建設、改造和經營飯店、公寓樓和餐館設施，對港澳旅行社在內地設立合資旅行社不設置地域限制。
視聽服務	每年進口外國影片數量不超過20部；允許外商設立合作企業從事音像製品分銷（不含電影）；允許外商建設或改造電影院，但持股比例不超過49%。	允許港澳公司在內地以合資形式從事音像製品的分銷業務（含後期電影產品），港澳方可以控股；港澳產華語影片經內地主管部門審查通過後可不受配額限制在內地發行，港澳與內地合拍的影片可視為國產影片在內地發行；允許港澳公司在內地以合資、合作方式建設或改造電影院，並允許港澳控股經營。

服務業名稱	WTO	CEPA
法律服務	外國律師事務所只能設立代表處，不能從事中國法律服務或聘請中國註冊律師；設立地域限制，入世一年後取消；對事務所代表有執業時間和在華居留時間要求。	縮短（深圳、廣州取消）港澳律師事務所內地代表的最少居留時間要求；允許港澳永久性居民中的中國公民參加內地司法考試，取得職業資格；允許內地律師事務所聘用港澳法律執業者；允許港澳律師事務所與內地律師事務所聯營。
銀行業	允許設立外資獨資公司，有資產規模要求；經營地域限制，加入5年內取消；入世2年內允許外資金融機構對中國企業辦理人民幣業務，5年內允許對所有中國客戶提供服務。	降低港澳銀行和財務公司進入內地市場的資產規模要求，無需先設立代表機構，降低港澳銀行內地分行申請經營人民幣業務的資格條件。
證券業	允許設立合資公司，外資最多為33%，入世3年內可增至49%。	港澳證券專業人員可依據相關程式在內地申請從業資格。
保險業	允許設立合資公司，外資比例最大可為50%（非壽險51%），在業務種類、地域範圍、准入條件方面均有限制，加入後逐步放鬆。	允許港澳居民在獲得內地保險從業資格後在內地執業，其中精算師要求是港澳居民中的中國公民；港澳保險公司或集團可以按照市場准入條件申請進入內地保險市場；提高港澳保險公司參股內地保險公司的最高股比限制。

資料來源：劉江華主持的研究報告《CEPA框架下香港澳門繁榮穩定與加快廣東發展問題研究》。

另外，粵澳兩地已經建立了高層聯繫和協商機制，啓動了粵澳聯席會議制度，兩地高層及相關部門的人士定期就雙方共同關心的問題進行磋商和協調，資訊互換，為兩地的合作搭建了一個平臺，創造了更好的條件。

“2005粵澳合作聯席會議”於2005年12月5日舉行。兩地首長同意下一階段要突出經貿、民生等五個方面的合作。其中，廣東省主動倡議推動粵澳兩地民生合作，包括：建立公共衛生及食品安全的通報交流機制，空氣質量監控、廢置物轉移等跨境環保工作。粵澳合作會議着重五個“突出”：突出經貿合作，突出民生合作，突出大型基礎設施和口岸的合作，突出大珠三角和泛珠三角的區域合作，突出科技、教育和文化的合作。同時確定了今後重點要積極推進15個方面的合作。

5.3 粵澳互動合作面臨的問題和困難

總體來說，粵澳兩地合作最大的問題和困難是體制性的問題，這種體制性的障礙源於經濟性考慮但又不限於經濟領域，需要兩地在CEPA的基礎上實行進一步的制度創新，以推動兩地合作的繼續深化。

5.3.1 粵澳勞工工資差距引發的憂慮

澳門勞工的月工資收入總體中位數2003年第2季度為4769澳門元，2004年第1季度為4882澳門元，2004年第2季度為4958元，其中在輸入內地勞工較多的製造業，勞工的月工資收入總體中位數2003年第1季度為2804澳門元，2004年第1季度為2806元，2004年第2季度為3046澳門元。與之相比，如表5.8所示，廣東省職工的平均工資，從1995年到2004年雖然保持了快速增長的勢頭，但總體而言，廣東職工的平均工資比澳門勞工的月工作收入總體中位數還是要低許多。

表5.8：廣東省職工平均工資及差異狀況 (單位：元/年)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
全省平均	8250	9127	9698	10233	11309	12799	14620	16769	18979	21138
最高工資行業	11422	12854	13779	15447	17659	20113	24397	29601	42077	44756
最低工資行業	4956	5424	5615	5441	5561	6019	6674	7151	8340	9158
高低極差	6466	7430	8164	10006	12098	14094	17723	22450	33737	35598

注：極差是指在各行業(或各地區)中，最高工資行業(地區)與最低工資行業(地區)之間的工資差額，用以反映某一時期內各行業(或各地區)職工平均工資的差異狀態。

資料來源：廣東省統計局人口和社科處“近十年時期以來廣東職工工資水平差異分析”。

如表5.9和表5.10所示，即使以廣州市區職工工資與澳門勞工的工資收入相比，也還是存在一定的差距。為了計算的方便，我們簡單地把匯兌比率確定為100澳門元=100人民幣，以兩地比較容易對比的製造業、電力、運輸、金融、衛生和公務員等幾個行業員工的月收入相比較，2004年第4季度澳門製造業員工的月收入是2004年廣東省製造業職工的月收入的2.17倍；相應的，電力業、運輸業、金融業、醫療衛生業和公務員分別是4.71倍、2.88倍、2.71倍、3.89倍和6.66倍。更不用說，在博彩業從事服務工作的澳門勞工的月收入之高所形成的反差。

表5.9：按行業統計廣東省職工人數與工資

(2004年)

行業	職工年末人數 (萬人)	職工年人均工資 (人民幣元)	職工月人均工資 (人民幣元)
合計	859.48	21138	1761.50
農、林、牧、漁業	12.90	9158	763.17
採礦業	4.47	16055	1337.92
製造業	328.56	16416	1368.00
電力、燃氣及水的生產和供應業	21.03	30194	2516.17
建築業	55.66	14980	1248.33
交通運輸、倉儲及郵政業	47.60	27367	2280.58
信息傳輸、計算機服務和軟件業	12.42	44756	3729.67
批發和零售業	52.25	15928	1327.33
住宿和餐飲業	21.13	15782	1315.17
金融業	27.61	37068	3089.00
房地產業	18.28	22718	1893.17
租賃和商務服務業	18.41	22356	1863.00
科學研究、技術服務和地質 勘查業	10.67	36739	3061.58
水利、環境和公共設施管理業	11.23	17508	1459.00
居民服務和其他服務業	3.42	19583	1631.92
教育	92.58	22643	1886.92
衛生、社會保障和社會福利業	35.29	27895	2324.58
文化、體育和娛樂業	7.40	29005	2417.08
公共管理和社會組織	78.56	28962	2413.50

資料來源：《廣東統計年鑒2005》，中國統計出版社2005年版第126—139頁及作者整理。

表5.10：按行業統計澳門勞工每月工作收入中位數

(單位：澳門元)

行業	2001 第4季度	2002 第4季度	2003 第4季度	2004 第4季度	2005 第4季度
製造業	2657	2789	2724	2968	3180
電力、氣體及水的生產及分配	13731	13524	11843	11841	12990
建築	4328	4252	4812	5596	6045
批發及零售；機動車、摩托車、個人及家庭物品的維修	4490	4509	4324	4716	4962
住宿、餐廳、酒樓及同類場所	3963	4091	3985	4501	4471
運輸、儲藏及通訊	5746	5838	5610	6559	6700
金融業務	6945	8162	8669	8377	9056
不動產業務、租賃及向企業提供的服務	3788	3594	3594	3644	4348
公共行政、防衛及強制性社會保障	15741	16412	16608	16081	15911
教育	8853	8605	8940	8691	9586
醫療衛生及社會福利	10138	9614	7711	9042	9829
團體、社會及個人的其他服務	5955	6133	6691	7674	7756
僱用傭人的家庭	2962	2823	2619	2758	2656
總體中位數	4621	4746	4818	5599	5840


在這種收入差的比較效應作用下，澳門本地的僱主普遍反映僱用相當於僱澳門本地的一個中學畢業生的工資可以在內地僱到一個名牌大學的優秀本科畢業生。從澳門僱主方而言，當然希望能進一步放開對輸入勞工的限制，但對於勞工而言普遍擔心一旦進一步放開對輸入勞工的限制，將會影響本地勞工的就業及其總體薪酬水平。當然，澳門各界也普遍認識到澳門本地的高級人才遠不能滿足澳門經濟社會的發展需要，從澳門就業人口受教育程度看，初中及初中以下所佔比例還相當高，澳門經濟社會的發展需要有更多高素質的人才。因此，澳門不少人士對輸入高素質人才持較為謹慎態度，認為不應以外地勞工降低澳門的勞動力成本。“面對經濟高速發展，必須採取新思維、新模式去解決人力資源的問題”。未來澳門的勞工輸入政策“必須打破廉價勞動力的觀念，着眼於解決發展問題。企業不應該再以降低成本的角度申請輸入外地僱員；輸入的外地僱員，也要有如本地僱員的同等待遇，有時候，有些澳門實際需要的外來技術人員、專業人員，其薪酬水平甚至要比澳門本地僱員高。”¹⁵比如，2003年澳門特區政府規定澳門建築業申請輸入非本地勞工，必須保證非本地勞工的日薪大於300澳門元，而事實上，來自香港的勞工一般要求日薪在800澳門元以上。

5.3.2 現行政策對非本地勞工到澳門就業的若干限制

澳門現行的法規對聘請非本地勞工的職位和行業是有所限制的，在兩年多前跟單、文員及看門等職位就不允許聘請非本地勞工來充任。¹⁶後期因人力資源短缺，此規定已放寬。至目前為止，博彩業的莊荷工作尚不可輸入外勞。另外，到2006年3月底，在澳門的非本地勞工最主要的是集中在製造業，說明一直以來澳門政府對製造業僱主輸入非本地勞工的申請是持相對寬鬆的態度。就現實而言，由於澳門製造業勞工緊缺，勞動力的工資待遇相對

15. 見澳門《市民日報》、《華僑報》、《澳門日報》等相關的澳門媒體2004年9月1日的報道。

16. 見澳門《華僑報》2004年8月13日。



較低，工作環境相對較差，在引進非本地勞工時，把重點放在引入製造業勞工是有一定道理的。但是製造業在澳門實際上已經沒有多少優勢可言，與澳門特區政府“以博彩旅遊業為龍頭，以服務業為主體，各行業協調發展”的經濟發展戰略也不完全吻合。

對於內地勞工到港澳就業，出於一些特殊原因的考慮，在行業上還有特別的限制，比如中央政府對內地勞工到港澳地區當家庭傭工一直都持限制態度。¹⁷但並不是澳門對家庭傭工沒有需求，事實上，從菲律賓到澳門就業的人數從2001年的2890人上升到2002年的3149人，增長了8.96%，2003年進一步上升到3439人，比2002年增長了9.21%，2004年增加至4267人，比2003年增長了24.08%，2005年更持續增加到5511人，比2004年增長了28.15%。來自菲律賓的非本地勞工中的絕大部分在澳門就是從事傭工的工作。而且，澳門的一些人士也提出了“可請菲傭，為何不可請內地人員來澳當傭工”的問題。¹⁸

另外，根據現行規定，中國內地外派人員在澳門連續工作的年限不能超過7年，由此也制約了澳門企業或機構對外派人員的使用，因為在來澳門工作的前7年時間裏，他們正好熟悉了澳門本地的風土人情和業務，剛好成為企業的業務骨幹就必須離開澳門，既影響了企業對外派人員的人力資本投資，也影響了員工本身的職業發展。事實上，澳門與香港不同，根據澳門的規定，非澳門本地勞工或外派人員不管其在澳門工作多少年都不能自動取得澳門居民身份，無需擔心非澳門本地勞工在澳門工作年限過長會增加澳門的居民人數。

5.3.3 合作機制與成效：粵澳與粵港之比較

粵澳合作已經啓動，並取得了可喜的成效，但與粵港合作相比，我們認為粵澳合作的層次還不夠高、合作面還不夠廣，澳門各界對粵澳合作可能給澳門帶來的收益還僅限於帶來遊客等較低程度，還需要“開拓思路，提升合作的層次和實效”¹⁹。

首先，粵港兩地建立聯席會議制度早，聯席會議的合作協商機制已經進入良性運行階段，合作成效顯著。而粵澳兩地的聯席會議是從2003年才開始的，2005年12月6日為第三次粵澳聯席會議。

反觀粵港早在1998年3月30日兩地就舉行了第一次聯席會議，在2004年8月第七次會議上，出席會議的雙方首腦從原來廣東方的副省級和香港方的司長級，上升第七次會議雙方行政首腦一齊出席，可以說級別在提升，而且成效倍增。到2005年9月28日粵港兩地召開了第八次聯席會議。

17. 見澳門《華僑報》2004年8月26日。

18. 見澳門《市民日報》2004年8月26日。

19. 何厚鏞“中華人民共和國澳門特別行政區政府2005年財政年度施政報告”。

其次，粵港合作的層次和範圍較粵澳合作要深和寬。比如，粵港2005年9月舉行的第八次聯席會議，兩地在前七次會議確定的合作專案的基礎上，又確定了要進一步加強14個方面的合作：一是粵港攜手共同推進泛珠三角區域合作。二是粵港聯合在北美推介泛珠三角和大珠三角。三是加強粵港服務業合作。四是支持廣東企業赴港發展。五是繼續推進大型跨界基建項目合作。六是繼續加強粵港民間合作。七是加強口岸合作。八是繼續推進粵港科技合作。九是推進粵港信息化合作。十是繼續推進粵港旅遊合作。十一是加強粵港教育交流與合作。十二是深化粵港環保合作。十三是促進城市規劃交流與合作。十四是加強粵港食品安全工作方面的交流合作。雙方將繼續積極推進在金融、知識產權、文化、衛生、體育、警務等其他領域的合作。雙方還同意在原有的專責小組的基礎上，成立粵港信息化合作專責小組。至此，粵港合作專責小組增加至19個。

此次會議後兩地合作的一個大動作是粵港兩地政府於10月中旬聯合在美加舉行經貿合作交流會，本次的北美之行，大珠三角和泛珠三角依然是主打的王牌之一，旨在為泛珠流域與北美大陸之間搭建更順暢的經貿往來之橋樑。

2003年以來粵港攜手在海外開展大型經貿活動，把大珠三角和泛珠三角這個世界上經濟最為活躍的地區推介給世人，讓海外的合作者站在一個新的平臺上思考與粵港澳及泛珠三角的合作關係，使廣東的招商引資工作步入一個新時期。在世界性的區域經濟合作中，新一屆廣東省委省政府立足於大珠三角和泛珠三角開展對外經貿合作，也為廣東贏得了更大的發展空間。

2005年10月14日，粵港合作在美國城市舊金山舉辦了“2005年粵港—美國經濟技術貿易合作交流會”，共簽訂外商投資項目199個，累計外資金額25.1億美元。

加拿大當地時間2005年10月24日，“2005年粵港—加拿大經濟技術貿易合作交流會”在溫哥華舉行，共簽訂外商投資項目121個，外資金額11.01億美元。²⁰

雖然粵澳聯席會議起步較遲，但近年在合作領域上也有重要的突破，在2005年12月6日第三次聯席會議上，粵澳雙方的行政首長出席了會議，提高了會議級別，而且會議確定粵澳將突出經貿、民生、大型基礎設施建設和口岸、大珠三角和泛珠三角科技教育文化等五方面的合作。在大型建設合作方面最值得關注的是港珠澳大橋的進展，以及促進“橫琴經濟合作區”的開發。

可見，粵澳合作目前還基本處於基礎設施建設、商貿服務和通關便利的層次，合作範圍主要在鄰近區域。而粵港合作則除了基礎設施建設、商貿服務和通關便利等之外，已經進入到經濟的相互交融和經濟社會管理的相互借鑒與資源分享等更深層次。而且將合作的範圍由區域性交往，擴大到共同開拓國際市場。

5.3.4 合作的認識與動力：粵澳與粵港之比較

相對而言，香港的經濟總量較澳門要大，製造業也比澳門發達，決定了粵港之間的貿易量、香港在廣東的直接投資量（見圖5.4及表5.11）都比澳門要大得多，在粵港合作方面也表現出更為積極的態勢，香港企業所表現出的熱情也非常高漲。從香港的民衆到企業，從社會團體到特別行政區政府，都積極地思考合作的途徑和機制，並通過各種管道和方式提出了許多合作的設想及具體的專案，從而有力的推動了粵港合作，得到許多看得見的合作收益，極大地推動了香港經濟的復甦和發展。

圖5.4：1978年至2002年廣東對香港進出口走勢圖

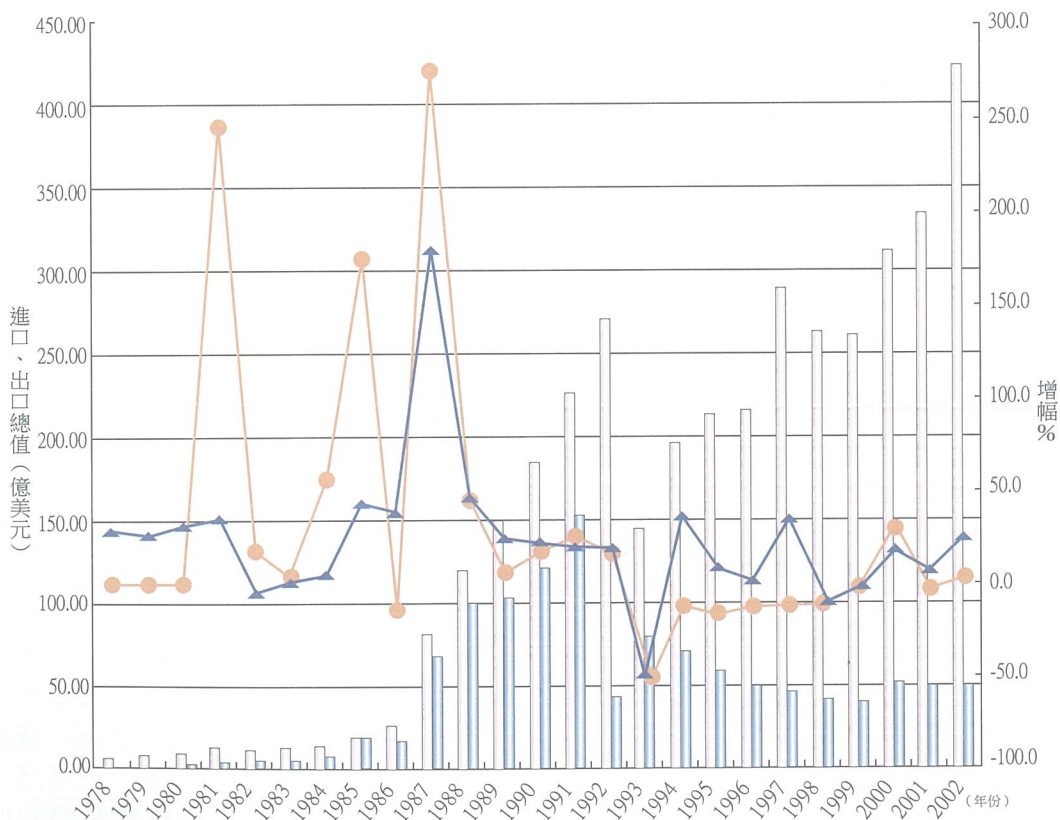


表5.11 1979年至2002年香港在粵直接投資情況

金額單位：億美元


年份	合同外資		實際吸收外資	
	金額	佔全省比重%	金額	佔全省比重%
1979-2002年合計	1363.35		859.43	90.22
1979-1985年	63.20	77.34	16.24	91.15
1986年	5.62	65.42	5.87	82.32
1987年	6.81	54.61	4.89	88.47
1988年	17.66	78.77	8.13	80.54
1989年	17.66	72.44	9.31	67.88
1990年	21.09	78.40	9.91	74.49
1991年	39.26	80.04	13.58	86.66
1992年	159.95	84.82	30.78	87.09
1993年	279.27	84.25	65.30	82.66
1994年	187.40	78.66	77.68	78.32
1995年	181.56	73.12	79.73	72.15
1996年	95.92	61.70	83.87	72.00
1997年	39.36	51.17	84.32	67.63
1998年	47.02	51.32	81.29	60.14
1999年	31.47	50.96	73.39	60.86
2000年	41.22	47.47	74.48	54.63
2001年	49.84	37.10	70.87	53.23
2002年	79.04	48.88	69.79	

注：1979-1985年無分年度資料。

加工貿易處提供

然而，由於澳門的製造業相對優勢下降，澳門本地民衆普遍認為澳門與廣東相比的主要優勢在於旅遊博彩業，而且，不少澳門人士甚至認為強化粵澳合作，CEPA的實施除了增加了來澳門的內地遊客，進而刺激澳門的博彩旅遊業的發展外，對澳門其他產業的發展效應不大。相反，由於粵澳經濟的融合，反而使澳門的一些傳統優勢產業如成衣製造業的優勢不再。導致在CEPA實施中，政府熱情高漲，而企業和一般民衆的態度始終是不溫不火。我們認為，有必要利用各種渠道和媒介，進一步宣傳CEPA實施給澳門經濟社會發展可能帶來的促進作用，給澳門民衆可能帶來的福利，以進一步提升澳門民衆對加強澳門與中國內地合作包括粵澳合作收益的認識。

另一方面，由於澳門的製造業優勢不是很明顯，主要的優勢產業就是博彩業，博彩業及其相關產業之外的其他產業發展水平還不是很高，致使澳門對強化兩地合作的原始動力即源於實業界的動力不如香港強勁。比如CEPA實施後，內地對原產於香港、澳門的產品實行零關稅，這本來是一件令實業界和消費者都皆大歡喜的舉措，但是，不少澳門民衆的評價是對澳門的實際效益不太明顯，因為符合澳門原產地標準的產品本來就不多。這也會間接影響兩地人力資源培訓、開發、交流等方面的合作。可見，在粵澳合作中完全照搬粵港合作的模式和內容並不是明智的選擇，在粵澳合作中必須



選擇更加切合澳門實際的模式和切入口。從澳門方面來說，必須根據澳門的實際提出更多的有利於澳門發展要求的合作專案，以推動粵澳合作再上新臺階，使雙方獲得更多的合作盈餘。

總之，粵澳互動合作具有扎實的基礎和較為成熟的條件，也已經取得了令人鼓舞的成績，兩地民衆具有強化互動合作的意願，但是，兩地間的互動合作還有許多空間有待於進一步發掘和開拓。特別是在人力資源開發和培訓方面的互動合作，潛力巨大，需要兩地從構築長期穩定的發展優勢的戰略高度予以重視和推動。

第六章

粵澳互動，促進澳門人力資源 開發的對策思考



第六章 粵澳互動，促進澳門人力資源開發的對策思考

根據澳門人力資源的整體素質狀況及澳門經濟社會的發展要求，必須把促進澳門人力資源開發作為增強其持續發展動力的基礎。就澳門目前的就業形勢和經濟發展態勢而言，也是思考採取相關措施，從根本上解決影響澳門就業和人力資源開發等方面急迫和深層次問題的最佳時機。正如行政長官何厚鏞先生在2005年財政年度施政報告中所言：在機遇逐步湧現、前景比較樂觀的時候，我們尤其要居安思危。經濟結構的單一狀況，使社會潛伏着不穩定的因素；局部的興旺與中小企業的經營困難，形成較明顯的落差；優秀人才的不足和優質服務觀念的薄弱，制約着澳門的進一步發展；公民意識和文化素養的提升，與近年社會的急促變遷亦未同步。凡此種種，均不能等閒視之。因此，要保持澳門的穩定和發展，確保社會和經濟的協調、進步，就必須持續不懈地致力於促進澳門自身人力資源的開發和社會的綜合競爭力。

本課題研究認為，可行的步驟是：先進行局部性的試點，出臺一些臨時性的政策措施，測試勞動力市場的反映，在以不影響目前人力資源市場供求態勢的前提下，再進行下一步的改進，從而從根本上緩解“有人沒工做，有工沒人做”的結構性失業問題，提升澳門人力資源的整體素質，為澳門經濟社會的長期可持續發展準備充足的優質人力資本。

本章主要是根據前面的分析，提出本課題組關於促進澳門人力資源開發的一些策略和建議，而粵澳互動合作作為促進澳門人力資源開發的重要舉措，作為本課題的研究重點，為了使我們的策略和建議更具有針對性，我們把它作為一個專門的問題加以論述。

6.1 促進澳門人力資源開發的總體思考

澳門人本身，正是澳門希望之所在，命運之所在。澳門過去發展歷程中的各種歷史經驗教訓，追本尋源，都和社會的基本人文素質有極其密切的關係。²¹着眼於澳門的永久競爭力和長遠可持續發展，必須採取適宜措施，以促進澳門人力資源的整體開發。這些政策措施可以概括為：制定一個戰略，引進一批人才，完善兩個體系（即教育體系和社會保障體系），加大人力資本投入，出臺一個高素質人才的薪酬指導標準。

6.1.1 制定長遠而清晰的經濟社會發展及人力資源戰略

一個經濟體的經濟社會發展戰略直接決定其發展的方向。在經濟社會發展戰略的制定中，必須充分考慮該經濟體可能的資源優勢，也就是說一個經濟體的資源優勢會直接影響其發展戰略選擇；同時，一個經濟體的經濟社會發展戰略一旦確定，也必將影響該經濟體的資源使用方向及資源的獲取。對於澳門來說，目前最為急迫的要務之一就是要制定長遠而清晰的經濟社會發展戰略，並據此制定人力資源戰略，來解決短期、中期和長期人力資源面臨的問題。

21. 何厚鏞 《中華人民共和國澳門特別行政區政府2005年財政年度施政報告》。

目前，特區政府已經明確不是要將澳門建設成“賭業中心”，而是要在澳門的經濟發展中以旅遊博彩業為龍頭，服務業為主體。但是，在服務業的發展中，到底是通過放開賭權，進一步促進博彩業的發展並圍繞博彩業發展相關服務業，還是在發展博彩業及其相關服務業的同時，進一步促進會展、商貿、休閒、旅遊等服務業的全面發展，並力爭把澳門建設成一個集博彩、會展、商貿、休閒、旅遊為一體的綜合性旅遊城市，最終走向產業多元化之路呢？需要特區政府有一個明確而又清晰的思路。

我們認為，澳門作為大中華經濟圈的重要一極，更應該選擇以旅遊博彩業為龍頭，以會展、商貿、休閒等一體化的服務業為主體，走多元化協調發展之路。必須協調商貿、旅遊業與博彩業之間的關係，注意產業升級的要求，要特別注意引導第三產業走產業升級的發展道路，其中既包括博彩業本身的升級，也包括為博彩旅遊業服務的相關產業的升級。如促進旅遊博彩業走向多元化、優質高檔化的方向，致力開發高消費、休閒、家庭型的高層次消費群。在製造業的發展中，尤其必須走產業升級的道路，以高附加值的製造業作為發展的重點，要圍繞澳門的旅遊博彩及商貿物流，重點發展附加值高的相關製造業，在推動澳門博彩旅遊及商貿物流發展的同時，實現製造業的產業升級。

我們建議盡快制定人力資源發展長期戰略，中期規劃及短期措施，形成人力資源發展總系統，並定期調整相關的長、中期策略，使策略具有更高的可操作性。從長期看，人力資源發展方向應以“優化素質”為主軸，樹立既有科學務實的精神，也有敢於開放、善於競爭的心態，着力構建知識型、訊息化的社會，鼓勵市民持續進修，終身學習。從中期看，宜以對人力資源需求最大的旅遊博彩業、建築業、製造業為重點，制定中期策略以點帶面，解決供求失衡的問題，可通過積極幫助未完成中學教育，尤其是中壯年勞動者提升就業技能，強化相關職業培訓，做好職業配對。同時，必須建立及完善用人計劃及員工升級機制，在充分善用本地現有勞動力資源，不影響本地居民就業的前提下，適度輸入切合需求的非本地勞動力，幫助舒緩總體人力資源短缺的問題。

我們主張，要注意防止因為放開賭權和中央政府實施內地居民到香港、澳門自由行政策後，澳門博彩業的迅猛發展導致博彩業、建築業等出現了人力資源的暫時性短缺而造成拖慢對長遠人力資源發展戰略的制定。必須注意引導青少年樹立正確的就業與升學選擇、盡量避免過多青少年提前進入人力資源市場，成為現實的勞動力的狀況。青少年過早進入現實的勞動力市場，實際上是不利於澳門本地勞動力的人力資本長久增長和積累，最終將影響澳門經濟社會的長遠發展，成為澳門經濟可持續發展的制約。因此，建議特區政府相關部門。在人力資源戰略決策中，既要注意解決目前澳門急需人手的現實，又要着眼長遠，培養適應澳門未來發展需要的人力資源。應把着力點放在澳門本地人力資源素質的整體提升方面，樹立人才至上的觀念，

認真檢討澳門的教育和培訓制度，重新審視澳門的勞動就業和社會保障制度，並以此為澳門的長期可持續發展和保持競爭力優勢提供人力資本保證。另外，學校、家庭、社區、社團和機構可加強互動交流，採取多種形式進行人力資源優化教育以及培養青少年一代建立提升知識，終身學習，正確選擇就業與升學的方向。

6.1.2 適度引進高素質人才

近年來，澳門經濟發展總體保持了較高速度的增長，雖然存在結構性失業問題，但相比其他地區，失業率還是處於低位水平。特別是澳門的整體國際收支近幾年連年盈餘，據澳門特區政府統計暨普查局資料顯示，2004年澳門特區整體國際收支出現88.1億澳門元的盈餘，比2003的42.1億澳門元盈餘高出46億元，大幅增長超過1倍。因此，要求必須保持清醒的頭腦，抓住有利時機，居安思危，用戰略的眼光看待本地區的長期可持續發展問題。特別是針對澳門人力資源開發狀況和人才構成情況，要繼續保持並進一步增強現有的競爭力優勢，就必須把促進本地區人力資源開發作為戰略重點，把政策重點放在有利於人才成長和發展的方面，放在有利於本區域經濟長期可持續發展方面。

另外，從國際經驗看，當今世界，各國經濟、軍事、科技、文化、管理乃至國力的競爭，歸根到底都是“人才”的競爭。根據國際權威的競爭力評價研究機構——瑞士國際管理發展學院（IMD，International Institute for Management Development）2000年發表的《世界競爭力年鑒》，國家競爭力體系包括八要素：即國家經濟實力、國際化、政府管理、金融體系、基礎設施、企業管理、科學技術和國民素質等。美國、日本、德國在20世紀所取得的巨大成就與這些國家重視教育，重視引進、重用高級人才具有直接的關係。美國的真正競爭優勢在於領先的科學技術和不斷調整而促進其制度均衡的憲政機制。²²教育和人才是一國（地區）長期持久的競爭力最主要的構成因素。

正因為人才對經濟發展具有特別重要的意義，所以世界各國都把爭奪和培養開發高素質的人才作為其經濟社會發展戰略之核心。不少國家打破常規，採取從世界各國引進高素質人才政策和措施，以搶佔人才競爭之高地。如美國從1949—1969年的20年間，從發展中國家吸納了14.3萬專門人才，並為美國至少創造了1000億美元財富。2000年開始，美國又進一步增加H—1B（許可外國專門人才赴美國工作的簽證）以保持與鞏固其頭號強國的地位。限額從每年11.5萬人提高到19.5萬人，為期3年。對獲得美國大學碩士以上學位的外國留學生還免去H—1B簽證數額的限制。除此之外，美國政府每年還特別批准6000名外國著名科學家和高級科技人員直接合法去美國定居。

22. 邱詢吳“國家可持續競爭力長期視角分析”，《財經問題研究》2002年第6期。

德國政府也一改傳統保守的移民政策，出臺了緊急招聘外國專業人才的“綠卡計劃”；2001年7月4日德國政府又公佈了有關新移民政策，建議今後每年至少引進5萬名外國專業人才以緩解日益嚴重的人才危機。英國也終於30年來首次放鬆對外國移民的控制，以緩解資訊技術、工程建設、教育等方面專業人才的嚴重短缺。日本政府將引進外國技術和人才作為發展經濟的重要戰略，目前，日本一些知名的研究機構中，外籍研究人員的比例接近1/4。新加坡政府於2000年8月31日公佈了“21世紀人才資源前景計劃”，包括6項基本戰略：綜合性的人力發展計劃；為終生僱傭的終生學習計劃，擴大高級人才群，工作環境轉型，開發有活力的人力產業，改善管理層和職工層關係。韓國政府已從1999年開始實施“21世紀精英工程”，在著名高校內創辦世界一流水平的研究中心等等。²³

我們建議，澳門宜盡快制定適時的移民政策，可借鑑國際上部份國家實施的“移民計分制度”，結合本地實際，制定適用的“綜合性移民計分制度”，從而可選擇性地、分階段地吸納本地所需勞動力。澳門在未來三年內，需要較大量的具中學教育程度的勞動力，可考慮在移民方面適度放寬，具大專或以上教育程度的青壯年移民到澳門定居。

為了配合澳門產業結構調整，旅遊博彩業的多元化發展，澳門應盡快制定一套引進專才的政策，適量引進具高素質的專業人士、學者及管理人員，既可補充澳門人力資源不足，又可幫助提升本地人員素質。有利促進經濟社會發展。

6.1.3 完善義務教育體系

義務教育制度是保證一個國家（或地區）人力資源基本素質的重要條件，也是促進本地區人力資源整體開發的重要舉措。作為一項強制性的教育制度，大多數國家或地區將對本地區適齡青年的基本受教育年限作出明確的規定，以確保本地區人力資源達到基本的受教育程度。

澳門特別行政區政府在2006年施政報告中提出了在2009年實現分階段的十五年免費教育。首先，鞏固、完善澳門現行的十年免費教育（包括幼稚園第三年、小學六年、初中三年），到2005/2006學年開始將免費教育下延至幼兒教育第一年及第二年，爭取在2009/2010學年實施高中免費教育，全面實行十五年免費教育。

目前澳門的免費教育在本區域發展較理想，但教育的質素，師資水平都強差人意，本課題建議，澳門政府及教育界可進一步探討提升教育整體質素的發展策略，建立由專家、學者、政府有關部門代表組成的專責小組，研究可操作性的政策。例如規劃師資培訓計劃，一方面適度減輕基礎教育教師的工作負擔，另一方面提供優質的教師培訓項目，可利用粵澳兩地地域接近的便利設立授課靈活、內容富針對性的培訓課程，加快教師培訓速度。

增強教師的自我競爭力；又如，優化公立及私立基礎教育的教學佈局及資源，避免公立學校與私立學校資源運用不均。最後，在推進免費教育發展的同時，逐步使各學校的教材類、課程設置、教學評估、學制設置等走向規範化、標準化。改善現在基礎教育差異較大，完成中學教育的學生水平差距明顯的狀況。

教育是促進人力資源開發的基礎，培訓是增加人力資本存量的最佳途徑。通過教育和培訓促進澳門人力資源開發才能更有效地應付外部競爭壓力。畢竟，澳門勞動力市場最終肯定要進一步放開，政府一方面當然必須注意勞動力市場開放的度，注意在保持勞動力市場的活力和保護本地勞工利益及勞動力市場穩定等方面求得平衡。另一方面，就澳門的人力資源供求狀況看，逐步開放勞動力市場是大勢所趨，而本地勞工應對非本地勞工進入後競爭加劇的局面，最佳選擇就是提升自身人力資源素質。提升自身素質，豐富自身人力資本，進而增強自身競爭力，才是本地勞動力應付外來競爭壓力的萬全之策，也是政府考慮進一步放開非本地勞工進入市場的重要出發點。

6.1.4 進一步整合教育培訓資源，提高培訓效率

對於政府相關部門而言，理應將發展教育，造福民衆的理念放在首位。在此基礎上，還應考慮人力資本的投入產出比，要以最小的投入獲得最大的產出，或者說以同樣的投入獲得更多的產出。根據澳門現有教育資源及其利用狀況，本課題組建議：

1、積極整合人力資源開發和培訓資源

2004—2005年，澳門擁有的各類學校數量為：學前8所，學前及小學23所，學前、小學及中學28所，小學6所，小學及中學9所，中學9所，職業技術中學4所，高等學校12所。另外，還有特殊教育學校：學前1所，小學1所，中學1所，特殊班11個。而成人教育場所有129個。作為一個40多萬人口的地區，澳門擁有的學校數量為數不少，尤其是高等學校擁有量非常之高，平均5萬多人口就擁有一所高等學校，資源利用並不高。與此同時，職業技術類學校卻只有4所，而且現有的職業技術中學的特色不是很明顯，在課程設置上甚至成為普通中學的翻版。

未來澳門教育的發展，應該按照成本收益的原則，提高教育資源尤其是政府教育資源的利用效率。

(1) 推進高校間資源分享，對現有的高等教育資源加以整合。一方面，要對現有的高等教育資源進行有效整合。目前比較可行的措施是實行各高等學校之間的資源分享，包括圖書資料資訊、教學設施和師資等資源分享，以發揮澳門高等學校的整體力量，提升澳門高等教育的辦學效率。同時，要發揮市場調節和政府引導兩方面的作用，進一步強化各高等學校的特色，形成各高等學校之間既有分工又有合作的辦學格局。在條件許可時，也可以

考慮部分高等學校的重新整合，以提高現有高等教育資源的利用效率。

同時，對現有的成人教育和培訓機構可以考慮進行優化整合。澳門的成人教育場所，2001—2002年曾經達到150個，2002—2003年也還有132個，2003—2004及2004—2005年保持129個，各有關機構辦成人教育和培訓的積極性很高，精神可嘉。但是，也必須注意協調各成人教育和培訓機構的行動，避免因重復而導致公眾資源的低效使用和浪費。其中，非常重要的一個方面是要發揮政府的資訊交換與引導作用，為成人教育和培訓機構的專業設置和課程設置提供指導，使受教育者真正獲得市場需要的知識和技能。另外，由政府有關部門聯合學校、培訓機構共同合作，建立教育及培訓資訊網，通過網絡交換信息，優化資源使用，甚至可提供相關人力資源互相配合使用，互相交流學習，增進資源使用收益。

此外，可以考慮將現行的由多個政府部門和機構舉辦的成人教育和培訓機構加以整合，或者集中委託給一個或幾個教育機構承擔。整合的方式主要通過市場調節以及機構間的協調。從而使有限的教育資源發揮更大的效用，也可以使這些政府部門從具體的教育與培訓業務中解脫出來，將人力、物力和財力集中到宏觀管理和政策制定工作中，為社會提供更多的“公共品”。

(2) 適度發展職業技術教育，形成具有澳門特色的教育培訓體系。其中，最重要的是要把職業技術中學辦成具實用性、專業化的職業技術學校，要辦出特色，使職業技術中學培養的學生與市場需求相一致，並以此贏得學生和學生家長的青睞。作為沒有升入普通高中的初中畢業青少年走向社會之前的職業培訓學校，職業技術中學對於促進本地區基本或主體人力資源的整體開發，特別是提升從業者職業技能具有非常重要的意義。因而，職業技術教育關鍵是根據市場對勞工的職業技能的要求，有針對性地設置課程，使學生在學校接受的是市場上需要的職業技能教育與培訓，而不僅僅是文化基礎知識課。因此，本課題組建議，可以考慮將職業技術學校根據專業分成各種技能班，而各技能班實行學校與企業或行業協會聯辦的方式，充分發揮企業和行業協會在職業技術教育中的作用。如在課程設置、師資提供、技能操作及學生畢業後的就業去向等方面，尋求企業和行業協會的指導和支援，讓企業和行業提前介入到員工的教育與培訓。這樣，企業可以獲得更多的適應工作需要的員工，學校可以培養更多適銷對路的學生，學生可以更快地獲得學用相宜的就業機會，三方各得其所，整個社會效益也因此遞增。

2、充分發揮高等學校在職業培訓和人力資源開發中的作用

高等學校作為培養高級專門人才並進行專業人力資源開發的重要場所。由於其性質和定位不同，應該分層次地進行人力資源開發。公立高等學校除了承擔碩士和博士研究生層次的高層次研究型人才的培養系統的大學本科和專科學歷教育，以及進行相關的學術和科學研究之外，還有責任和義務運用公共資源承擔系統正規的職業技能培訓以及承擔政府或團體和企業委託

的針對性培訓任務等。

在某種意義上，目前的潮流是高等學校在職業技能培訓方面的功能愈來愈得到強化，其主要原因就是為了充分發揮高等學校的智力優勢和教育資源優勢，提高高等學校資源的利用效率，為社會培養更多的實用人才。澳門的高等學校在這方面也已經作了許多卓有成效的嘗試，取得了不少成功的經驗。比如澳門旅遊學院在開展普通高等教育的同時，還為業界開辦職業培訓，取得了較好的成效。澳門理工學院職業技術培訓中心在這方面的成效更是明顯。同時澳門理工學院與旅遊學院共建共管澳門旅遊博彩技術培訓中心也在提供優質培訓課程，協助業界提升從業員質素等方面作出努力。

特別地，在知識經濟和資訊發達時代，終生學習已經成為必然，高等學校在注重普通的專業教育的同時，還必須注意民衆在職繼續學習的需要，發揮高等學校在職業培訓和人力資源開發中的作用。

3、加大職業培訓力度，分類進行相關職業培訓

主要是要利用澳門已有的傳統和優勢，發揮各培訓機構的特色，提升教育和培訓的質量。特別是中小企業，由於資金實力不足，人員數量較少，往往無力承擔對員工進行培訓的任務，同時，不少中小企業也因為擔心員工培訓後流失，存在人力資源培訓風險，可能使其人力資本投資得不到補償，在員工職業培訓方面的積極性不高。政府作為公共品的提供者，有必要關注這部分企業員工的培訓問題，政府可考慮透過支持相關的培訓機構，以直接派員到企業幫助培訓員工，或通過與行業協會合作協調組織行業間的員工培訓等方式，加大職業培訓力度。

另外，在職業培訓中還必須注意突出培訓重點，分類進行相關職業培訓。根據澳門的經濟發展戰略，必須加大博彩業及其相關產業員工的職業培訓力度，向國際先進水平看齊，提高人力資源素質和行業競爭力。

4、重視就業和人力資源開發過程中的困難群體的特殊需求

在人力資源開發投資過程中，可以考慮將人力資源培訓和開發的資金作適度的傾斜。尤其是加強對中壯年低學歷及轉職人士的培訓，對此類有困難的人士可考慮透過社會保障基金給予其培訓期間的若干津貼。建議政府聯合相關社團組織舉辦具針對性的社區服務或家政服務培訓，吸納低學歷人士通過學習優質社區及家政服務的技能。另外，相關社團也可統籌設立家務助理轉介服務中心，幫助他們投身該領域的工作，由此一方面可將社區服務水平升級，從而有助提高居民生活素質，另一方面也可幫助解決部份低學歷之中壯年人士就業問題。

5、強化粵澳兩地教育與培訓的合作

粵澳兩地的教育及職業培訓各具特色，互有優勢。澳門在推動本地教育及職業培訓的發展時，可借助廣東省具有的教育師資較強，種類較全面的

長處，加強交流、互訪、合作。例如，邀請廣東高等教育機構的專家到澳門講學，合作開辦技術工種的職業技術認證考試，逐步走向兩地的技術認證互認，從而推動兩地技術人員流動與互補。

6.1.5 逐步建立健全的社會保障體系

社會保障及相關制度安排是建立在社會公平基礎之上，並以追求社會和諧為目標的特別制度安排。它既是保障民生之安全網，也是推動人力資源開發，構建優質社會之所需。發達國家的實踐表明，社會保險制度可以調節勞資關係，緩和勞資矛盾與社會衝突；社會救助制度可以縮小貧富差距，緩和貧富階層對抗；各種社會福利事業可以普遍性地增進國民福利，實現共用發展成果的目標；而慈善公益事業則可以在自願基礎上實現富人與窮人之間的利益調節和情感溝通等等。要實現構建優質社會，提升澳門居民綜合生活素質就必須加大力度完善社會保障體系，通過建立社會保障法來完善覆蓋全社會的社會保障體系。具體建議如下：

(1)建議及早研究將自僱勞動者特別是散工和家庭傭工，以及兼職人士納入社會保障基金的問題。分析該類合資格人士所佔的比例，評估該類人士在社會保障中應承擔的責任及義務，以及評估政府財政支出的承受能力。在綜合分析研究的基礎上，盡快落實上述人力資源納入社會保障措施，從而可善用人力資源。

(2)政府宜加大對社會保障的財政投入。據統計，澳門社會保障基金多年來入不敷出，需要動用基金滾存填補。滾存基金金額由1999年接近八億元，到2004年跌到六億五千萬，四年蒸發了一億四千萬。這樣下去，基金的財政狀況堪憂。儘管近年特區政府除了法定的總額預算撥款外，還額外調撥資源支援基金的運作，但要扭轉社保基金經年虧蝕，還必須要加大基金的投入力度。建議一是適當調升供款數額，二是政府應該確定把博彩公司相當於毛收入百分之三的指定撥款的四成半，直接撥入社保基金，這樣不僅有利於扭轉社保基金的短缺，而且讓基金滾存恢復“元氣”，使社保基金在保障勞動者、就業安全、失業救濟上起重要作用，也讓社保基金在支撐整體社會援助網路中發揮應有的功能。

(3)明確責任。責任的劃分，不僅是推進社保建設的前提，而且是決定建立社會保障法的關鍵。當務之急是需要明確劃分政府和民間的責任。這樣在政府承擔自己應當承擔的責任的同時，才可以引導市場（如商業保險）、民間慈善組織、社會公益團體等來提供相應的保障服務，來分擔政府的社會和財政壓力。

(4)必須加快社會保障立法進程。有法律才有制度。建立社會保障法的宗旨就是追求並創造、維護社會公平。面向貧困人口的社會救助制度，實際上有利縮小貧富差距，改善貧富階層之間的矛盾；社會保險有利於

保護勞動者的權益，解決勞動者在養老、失業、醫療等方面的後顧之憂，它能夠提升勞動者的地位，改善勞資關係，有利於扭轉已經失衡的勞動關係，可以避免失衡的勞資關係繼續惡化，有利於勞資雙方從矛盾、衝突、對抗走向互利、合作，實現多贏。

(5)運用社會保障制度，緩和因供求錯配、結構性失業所引發的問題。可考慮的措施：一是總結現行的以工代賑政策，在改善的基礎上發展，從而幫助未能就業的中壯年人士通過以工代賑逐步重返工作崗位。二是設立退休人士臨時救濟金，幫助一批已退休，但又未達65歲可領取養老金年齡之人士渡過因喪失收入而生活發生困難的時期。三是強化精神保障工作。社會保障除了經濟保障，服務保障之外，還有精神保障，這方面的工作，本地開展不夠，宜加強相關的研究及實施工作，如設立失業人士的心理輔導，就業輔導，勞動者在工作、持續進修等方面的減壓輔導等。這些工作，政府可聯合社區服務機構、企業、學校等部門共同展開。

6.1.6 出臺一個高素質人才的薪酬指導標準

目前，具有高中學歷甚至只有初中學歷的澳門青年到博彩公司去做莊荷，月收入一般都在11,000澳門元至15000左右澳門元。這本來是好事，但是，它在產生正面效應的同時，往往也會帶來負面效應。由於到博彩業做工的收入高，而且從目前的態勢看，澳門的博彩業發展勢頭很好，人力資源需求高漲，容易給勞動力市場提供不準確的資訊，認為在人力資本投資上不需要花費太多，照樣可以得到較高的收入。如果這種觀念得到社會的普遍認同，必然影響民衆的人力資本投資，最終影響整個社會的人力資源素質提升。

雖然目前澳門各博彩娛樂公司也通過多種方式鼓勵員工進修提高學歷和素質，但這畢竟只是一種公司的自發行為。為了保證整個澳門人力資源素質的提升，真正調動社會的方方面面的人力資本投資的積極性，就需要政府通過“看得見的手”的功能，充分利用市場機制的作用，調整不同行業的收入分配關係，使擁有更高的人力資本的人才取得更多的收入，改變博彩業員工的相對收入過高對人力資源開發的衝擊和對澳門長遠競爭力的不利影響。同時，可以考慮實行分行業的最低工資標準。例如可先在政府外判的清潔及保安工種中作試行規範；在此基礎上，進一步檢討現行的職業稅對收入分配的影響以及不斷完善。

政府應該充分考慮博彩業的經濟效益，畢竟博彩業的發展在澳門的經濟社會的發展中佔據了至關重要的地位。但是，政府在處理人力資本投資社會成本和博彩業經濟效益關係時，也必須建立合理的社會成本分擔機制，採取切實可行的措施引導並充分調動民衆進行人力資本投資的積極性，並進一步提高各類機構參與人力資源開發的積極性，為澳門經濟社會長期穩定地發展提供人力資源支援。其中，比較可行的措施是由政府出臺一個對具有較高

學歷、技能登記就業人員較高薪酬的指導標準，以提高高素質人力資源的報酬水平，激勵民衆加大自身人力資本的投資。

6.1.7 加快完善有關人力資源開發的法律、法規的修訂與立法

澳門的法律制度嚴重滯後於人力資源開發的實際進程。加快完善相關法律法規極具緊迫感與必要性。特區政府以及相關部門必須加快進行《就業政策和勞工權利綱要法》的補充修訂，盡早設立《非全職工作之法令》鼓勵非全職工作，以便更充分利用人力資源。非全職工作之法令的設立原則，須考慮鼓勵企業文職人員工餘之兼職，考慮有助家庭婦女以兼職形式重新溶入社會，考慮有利已退休但有工作能力的人士再就業，以及考慮在澳之非本地居民就讀生，在學期間在不影響學業的基礎上參與工作。另外，也須加快制定有關外地僱員在澳門工作的權利及義務的法規，保障外地僱員的合法權益，規範輸入外地僱員的制度。

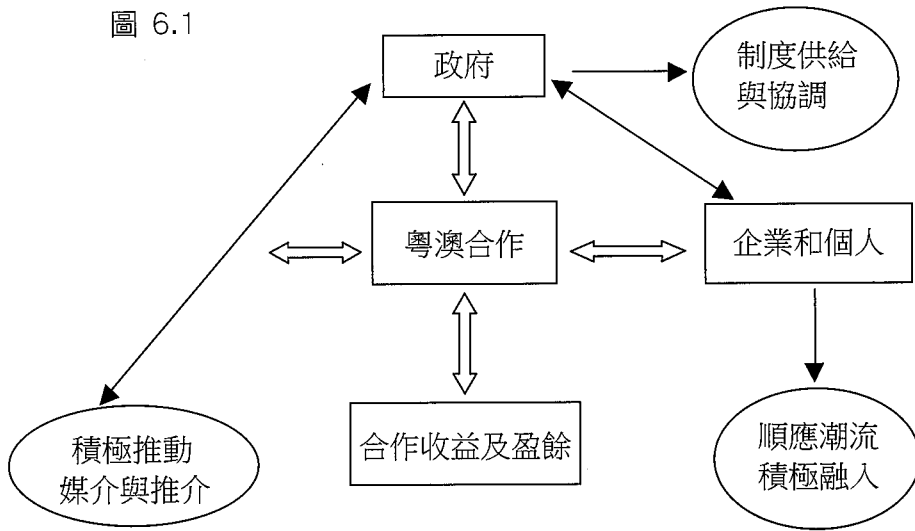
6.2 推動粵澳互動合作的思考

粵澳雙方合作中存在一些問題和困難是正常的，關鍵是對待問題和困難的態度，這樣才能達到“辦法總比困難多”。處於社會不同層次的民衆，其利益當然會有不同，考慮問題的出發點肯定會有差異，在評價粵澳合作的收益時也自然會有所不同。這就要求政府和社會大眾不能單從一人一事的立場思考問題，更不能完全從短期的眼前利益出發採取保護主義的態度，將合作可能帶來的長遠收益完全拒之門外。社會各界必須以積極開放的心態對待合作中的問題，正確的選項應該是既照顧眼前又着眼未來；既要考慮個人的利益，更要考慮整個經濟社會的整體利益。要充分考慮到合作中必然有競爭，競爭又需要合作。粵澳互動合作實際上是一種合作中的競爭和競爭中的合作。既有合作又有競爭才可能增加兩地的合作盈餘，保證合作的長久發展。

面對澳門在粵澳互動合作中存在的問題和困難，最有效的解決方法是進一步強化粵澳兩地的互動合作和協商，最直接的動力是擴大兩地互動合作的收益，最根本的是要建立一種機制，以有利於充分發揮政府、社會中介、企業及個人等三方面的作用和積極性。

如圖6.1所示，這種機制就是由政府與社會中介、民間組織、企業和個人等社會各界共同推進粵澳互動合作的聯動機制，使社會各界積極參與到合作的行動中，以雙方互動合作促合作。

圖 6.1



在這種機制的作用下，政府、民間組織、企業和個人各負其責、各盡其能，將粵澳互動合作推向新的水平，進而促使澳門本地人力資源素質得到提升。具體包括：

6.2.1 粵澳雙方政府應有的功能及其策略

政府的基本功能之一就是提供“公共品”，通過發掘和引導市場需求，提供高效率的、低成本的有效制度供給，消除制度障礙，從而減少社會的交易成本，推進經濟社會的發展。同時，政府掌握了特殊的資源，如果運用得當，可以為社會節約資源，為合作創造條件，提供便利，使合作更加成為可能。

在推動粵澳進一步合作方面，兩地政府已經有所行動，建立並啓動了聯席會議機制，並使之成為兩地政府推動合作，促進發展，交換資訊的重要渠道。除此之外，兩地政府還應繼續順應兩地經濟社會發展的潮流，趁勢而行，以獲取更多的合作收益。

1、加強資訊交流，強化兩地間的勞務合作

2004年7月13日，在廣州召開的泛珠江三角洲區域勞務合作第一次聯繫會議上，內地的九省區簽署了《泛珠三角九省區勞務合作協定》，政府出手調節勞動力“有序流動”。根據該協定，九省區要逐步消除流動就業的壁壘；建立省際遠端見工系統，降低勞動力轉移就業成本，提高成功率；廣泛開展“訂單式”培訓等；建立“9+2”勞動保障行政部門首長聯繫會議和勞務合作協調制度。同時，對內地與港澳職業標準接近的職業（工種），實行“一試雙證”，銜接互認。實際上為粵澳兩地的勞務合作提供了參照。對於粵澳兩地政府來說，至少可以在以下兩方面推動兩地的勞務合作，並借此推動澳門本地人力資源素質的提升。

首先，按照CEPA確立的合作原則，建立兩地間的合作機制，由粵澳兩地的勞動管理機構及教育主管部門聯手共同建立兩地之間合作的協調機構，搭建合作的平臺，將兩地間的勞務供求資訊交換網絡連接起來，實現兩地間的資訊共用，並協調解決合作中存在的問題，幫助辦理勞務輸出入所需要的有關手續，負責兩地間合作的日常管理。

其次，通過互換資訊，及時溝通和瞭解兩地對人力資源的需求狀況，根據市場對人才的需求情況，充分發揮兩地教育培訓機構的作用，從更高的視角來審視和配置兩地的教育資源，有針對性地開展勞務培訓，更好地滿足經濟社會發展對人力資源的需求。其中比較可行的辦法是從政府宏觀管理機構和微觀教育主體兩個層面同時推動，一方面，由政府有關部門出臺一些有利於兩地教育與培訓合作的政策，鼓勵兩地間的教育與培訓合作，比如對兩地的教育機構資格予以確認，相互承認兩地有關部門組織的資格證書考試等；另一方面，要通過利益機制，充分調動微觀的教育培訓機構的積極性，在利益機制引導下使兩地的合作不斷深化。這方面的問題將在下面專門論述。

相關新聞連接：（《廣州日報》2005年1月28日A7）

《珠三角人才資源開發一體化合作協定》

八市互認職業資格證書

昨日，廣州、深圳、珠海、佛山、惠州、東莞、中山、江門八市的人事局簽署了《珠三角人才資源開發一體化合作協定》，八市在人才資源一體化合作的領域將包括職業資格證書互證、人才交流資訊共用、聯合舉辦珠三角人才招聘會等，並建立珠三角城市間統一規範、高效共用的人才交流平臺，為最終實現區域內人才的自由流動和創業發展創造條件。

區域內人才自由流動

據瞭解，八市簽署《珠三角人才資源開發一體化合作協定》的目標就是建立珠三角區域人才資源開發合作機制、逐步實現區域內人才的自由流動。

參加人才資源一體化合作的城市將推動專業技術資格及職業資格證書互認。持有廣東專業技術資格證書的各地專業技術人員，各城市間不用經過審核確認程式，直接對其資格予以認定。同時各城市將加強合作，共同探討建立地方職業資格制度。對各自頒發的職業資格證書，各城市進行互認，並在教材、培訓、師資、考試、市場等方面實現資源分享。

據悉，八市還將推動區域內高級專家資訊資源分享。充分運用互聯網技術，健全區域內高級專家資訊交換和發佈機制，逐步實現全區域人才資訊資源分享平臺。簽署協定的城市將在適當的時機適度地聯合舉辦大型人才招聘會，以珠三角統一的社會形象、品牌形象、組織各地用人單位統一到內地招聘應屆高校畢業生和各類專業技術人才。

構建人才服務體系

簽字儀式上，廣州市人事局透露了近期珠三角人才資源開發一體化的具體行動和舉措，包括建立珠三角人才資源開發一體化聯席會議制度；擬定珠三角人才資源開發一體化行動計劃；創建人才資訊共用和資訊聯合發佈機制。統一人才資訊標準，彙集各地區人才供求資訊，城市間互動發佈。搭建人才資源交流資訊管理平臺，形成人才資訊、用人單位資訊、大學生就業資訊、人才招聘資訊、薪酬資訊、政策資訊共用機制等。八市還將構建人才服務誠信體系，以人才資源公共檔案管理系統為平臺，建立人事單位的誠信記錄，建立聯網珠三角的人事人才查詢和評價體系。

2、協調行動，清理不利於兩地互動合作的法律法規和政策制度

要充分利用兩地政府行政首長及有關部門一年一度聯席會議的機會，確定兩地近期和中長期的合作目標和專案，協調行動。同時，廣泛聽取並認真研究社會各界的意見和建議，根據實際運作的情況，有步驟地清理那些不利於兩地互動合作的法律法規和政策制度，為兩地的互動合作創造制度條件。在兩地合作方面的制度供給層面，更多的應該是以有利於兩地經濟社會發展需要為宗旨，採取政府主導型為主的制度供給，增加有利於兩地互動合作的制度供給，以推動兩地的互動合作，並使兩地的勞務合作和人力資源開發合作更具活力。比如，就目前的情況看，兩地政府應該協商，至少在以下方面有所行動：

(1) 取消對來自中國內地的外派工作人員在澳門連續工作年限不得超過7年的政策限制，設立可視需要繼續延期留澳門工作的規定。此舉將有利於妥善處理好來自中國內地的外派工作人員在澳門工作滿7年後的去留問題，以便留住優秀人才，並進一步吸引更多的內地優秀人才到澳門發展和創業，推動澳門的經濟社會發展，增強澳門社會的活力和核心競爭力。與之同時，設立符合實際的移民計分制，對在澳工作已超過7年，又有意移民澳門的內地外派工作人員，給予其申請。爭取更多專才及有技術的人員在澳門工作。

(2) 有步驟地放開中國內地勞工到澳門從事家庭傭工的限制。作為

試點，可以先考慮對部分經過審查的勞務公司組織的勞工取消從事家庭傭工的限制，由經過審查的勞務公司負責對在澳門從事家庭傭工的來自中國內地的勞工進行資格審查、日常監督管理和繼續培訓。所有僱用中國內地勞工從事家庭傭工的僱主及準備開展向澳門推薦來自中國內地勞工從事家庭傭工的勞務公司都實行一例一審制。

(3) 繼續合作，協調行動，嚴厲打擊跨境犯罪活動，為兩地的經濟和人員流動提供保障。

(4) 進一步簡化兩地的人員和貨物的通關手續，尤其是要強化澳門和珠海之間的功能分工、資訊交流與合作，以實現兩地的優勢互補和互利。

(5) 在人員自由流動之前，優先考慮實現商品和資金的自由流動，通過投資帶動技術和資訊的交流，部分實現人員的相互流動，進而提升人力資源的整體素質。

(6) 鑒於本澳土地資源有限，加上近期樓價及租金有上升的壓力，使租屋居住的外地勞工實際收入減少。粵澳兩地政府相關部門可考慮設定若干指引或措施引導需要輸入外地勞工的企業以及負責輸出勞工之相關的勞務公司，在澳門鄰近的地區(例如珠海橫琴等)，且租金較低、生活費用也較低的地方為外地勞工租用宿舍。這樣一方面可維持外地勞工收入不會降低，可保障勞工有較理想的居住空間。另一方面也可紓緩澳門因外來人口增加而產生的交通及居住環境趨於擠迫的壓力。在此同時，兩地政府需考慮協商解決外勞每日進出邊境口岸所造成的通關人流增加的壓力。建議通過設立專用通關通道，改用電子化系統加快證件檢驗予以解決，另外可增加口岸的專線交通工具等配套措施緩和兩地交通壓力，這些工作均需兩地相關部門共同研究協調解決。

3、共同培訓政府相關管理人才

兩地的互動合作首先需要政府的互動合作，需要政府提供高質量和高效率的服務。兩地政府的協調一致，又取決於兩地政府相關部門工作人員的協調和默契。因此，共同培訓政府相關管理人才，本身就是強化兩地合作，提升兩地人力資源素質尤其是政府管理人員和工作人員素質的重要舉措。可以借鑒粵港共同培訓政府管理人才的經驗，啟動粵澳共同培訓政府相關管理人才的項目，實現兩地政府有關部門工作人員的相互交流和學習，達到更好的交流與提高，為兩地的互動合作增加人力資源基礎和社會資本。

4、推動跨境工業區和橫琴島合作開發等項目的建設，增強吸納就業的渠道

跨境工業區已經正式啓動，橫琴島合作開發的基本藍圖也已經確定，下一步的關鍵是要充分認識這些合作在發展經濟、培養人才、增加出口和擴大就業等方面的功能，切實採取行動推動相關合作項目的順利進行。同時

，這些合作項目順利進行的必要條件之一正是強化兩地的互動合作。另外，跨境工業區的建設實際上也是對兩地合作機制的一次檢驗，可以在實踐中發現兩地互動合作中還需要改進的方面，並通過實踐加以健全和完善。

在其中，強化澳門和珠海之間的聯繫與合作尤其重要。珠海與澳門地域相連，是澳門與內地連接的一個重要通道。從以往的歷史上看，兩地間的經濟貿易往來也比澳門與中國內地甚至珠江三角洲其他地區的聯繫更為緊密些。據有關資料顯示，從1997年1月至2003年10月期間，澳門在珠海投資項目為1067個，實際投資金額為43509萬美元，分別佔澳門同期在珠三角投資項目及實際投資金額的67%和27%。可見，在某種程度上，澳珠合作的程度折射了粵澳合作的程度。

6.2.2 相關民間組織應有的功能及其策略

正如前文所述，目前，粵澳合作是政府熱情高漲，但民間的積極性似乎還有待於進一步提高。實際上，政府的推動，最終還是要落實到社會的個體。特別是在粵澳互動，促進人力資源開發方面，除了政府的力量和熱情外，還需要充分調動相關民間組織和機構的積極性，發揮民間組織和機構的作用，彌補政府功能的不足。如果對民間組織和機構積極性的發揮進行適當的誘發和給予較恰當的渠道，民間組織和機構的合作更能發揮市場的效用。

1、發揮社團組織與內地的網絡聯繫優勢，進一步推動兩地的交流與合作

澳門社會的一大顯著特點之一就是社團眾多，如澳門中華總商會、澳門廠商聯合會、澳門中小企業協進會、澳門社會科學聯合會、澳門經濟學會以及澳門博彩研究學會等，還有各種各樣的同鄉會、聯誼會和專業協會等。這些社團的活動構成了澳門社會生活的重要組成部分，也可以說已經完全與澳門的社會生活融合在一起，某種意義上甚至可以說有相當部分澳門居民的生活與社團密切相關。

澳門的不少社團組織與內地的聯繫密切，而且各自的聯繫渠道和網絡不盡一致，各具優勢。在粵澳互動合作領域，一方面，社團組織可以為粵澳兩地的交流與合作牽線搭橋、搭建平臺、互通資訊。另一方面，社團組織還可以為粵澳兩地的交流與合作發揮其獨特的效用：非官方性、自發性以及與民衆生活更加貼近等特色，可激發各個社團組織的成員參與粵澳合作的積極性，使兩地的互動與合作更加深入和普遍，建立在更加堅實的基礎之上。另外，社團組織之間的交流與合作，本身也是一個相互學習、相互借鑒和共同進步的過程，有利於豐富兩地的人力資本。

2、以市場為導向，深化兩地教育科研機構之間的合作

深化粵澳兩地教育科研機構之間的合作，有利於更有效地發揮兩地教育科研資源的效用，促進兩地人力資源的開發。這種合作，首先要有兩地政府

部門的支援，給予政策便利。其次，更重要的還是要在政府宏觀控制之下，尊重教育規律，並通過利益機制，以市場為導向，充分調動教育科研機構的主動性和積極性。也就是說要按照“共擔成本，有償使用教育科研資源；共用收益，以市場需求為導向培養適銷對路的學生並選擇符合社會需要的課題”的原則開展合作，合作的內容至少可以包括以下方面：（1）大力發展澳門與廣東、特別是澳門與珠海之間的教育與培訓合作，逐步實現教育與培訓資源分享，提高資源的利用效率。例如兩地合作開辦旅遊、會展、中醫中藥、物流管理等方面的技術培訓。（2）粵澳兩地的教育科研機構共同進行相關的理論研究和實踐調研，並根據企業和社會發展的要求聯合開展科研攻關。例如兩地合作研究可持續發展、產業適度多元化等問題。（3）加強教育和培訓機制之間的合作與交流。如可以考慮澳門與廣東省聯合開展培訓工作，在某些專業和技術領域相互委託開展培訓；並共同合作做好對“雙失”（失業、失學）青少年的培訓工作。（4）適當時候，在澳門推行上崗就業崗位證書制，並在澳門和中國內地之間實現“一證兩地通用”制度，以此促進兩地教育科研和培訓機構之間的合作。（5）對於澳門目前還沒有實行崗位證書考試制的技術門類或專業類別，鼓勵澳門居民到廣東參加各類國家承認的崗位證書考試以獲取崗位證書，借此激勵澳門居民不斷學習提升素質。不斷發揮生產力暨科技轉移中心作為國家職業證書考試在澳門之統籌考點的作用，逐步開設更多科類的國家職業技術考證。（6）共同舉辦各種論壇，交流資訊，激發民智。尤其要逐步提高合作水準，共同舉辦高層次、高質量的國際性會議，開拓國際視野。

6.2.3 強化企業的合作主體地位，提升企業間合作的水平

市場的主體是企業。在粵澳互動合作中，也應該是政府搭臺，企業唱戲，把企業的熱情激發起來，最終使企業成為粵澳互動合作的“制度變遷的第一行動團體”，擔當主角。而且，只有企業真正行動起來了，出於對利潤和市場份額等的追求，就能夠推動粵澳互動合作達到一個新的水平，粵澳互動合作也就有了強有力的驅動者。

另外，我們必須認識到，通過企業間的合作，可以實現勞動力的異地轉移，並引入相關的新技術和新資訊，通過“幹中學”以及耳濡目染和言傳身教及示範效應，甚至可以使勞動力轉移輸入地的人力資源素質得到跨越式的提升。可見，在粵澳互動合作中，進一步強化企業的合作主體地位，提升企業間合作的水平，也是提升人力資源素質的主要形式之一。可採取的措施主要有如下幾點：

（1）加強兩地企業之間的交流與合作，將澳門的優勢服務業推向廣東乃至內地。對於澳門企業來說，應充分利用CEPA對澳門製造的產品給予零關稅以及對港澳的服務業提前開放的優惠政策，抓住有利時機，將澳門的優勢服務業的經營半徑擴大到內地，利用澳門人才熟悉國際市場，尤其是葡語國家市場的優勢，充分發揮澳門的橋梁和紐帶作用，與內地企業聯手

合作，將更多具有競爭力的產品推銷到葡語國家市場和內地市場，並通過商場實戰鍛煉澳門新一代，培養出更多具有國際國內市場開拓能力的國際營銷人才和服務人才。

(2) 與廣東企業合作，推動澳門產業多元化戰略的實施，並進一步提升製造業和服務業在增加澳門就業中的作用。廣東特別是珠江三角洲地區的製造業發達，已經有“廣東製造”之稱，廣東在成衣、鞋帽、電子等輕工產品的製造方面擁有優勢，在汽車製造和石化產品等方面也正在形成規模，對於正在實施產業多元化的澳門來說，推動澳門企業與廣東企業的合作既可以發揮廣東的製造業優勢又可以發揮澳門服務業的優勢，可以利用內地企業技術和研發人才的優勢，為澳門本地培養出製造業方面的技術和管理人才，並可以借鑒廣東的經驗和技術對澳門的製造業進行改造，提高澳門本地產品的技術含量和品質，提升產品和市場的競爭力，實現澳門原有製造業的升級，並培育出澳門新的產業，加快澳門產業多元化戰略的實施。

(3) 加強兩地技術人才尤其是珠澳企業之間的人才交流與培訓，提升雙方企業素質。通過企業間的合作，甚至是兩地企業間建立協作或聯盟，強化企業間的交流，實現優勢互補，加快提升兩地企業的素質。其中，比較重要的是在鼓勵澳門企業到包括廣東在內的內地投資的同時，還必須鼓勵包括廣東在內的內地企業到澳門去投資。澳門可以考慮主動推出一批項目到內地尤其是廣東去招商引資。

對此，有人可能會以為澳門並不缺資金，何必跑到內地去招商引資，其實，即使澳門的資金充裕，也要引入包括廣東在內的外來資金。實際上，通過資金的進入和外來企業的設立，本身就把不同管理經驗和理念帶進了澳門，把不同層次的技術和人力資源引入澳門，可以推動澳門本地企業管理水平的提升。

相關的新聞連接：（見《廣州日報》2005年1月24日）

企業主動出資跨省培訓勞工——粵企首創勞工招聘新模式緩解技工短缺
以提高員工素質促進產業升級換代

現象:主動出資培訓勞工

今年1月初，在廣西南寧市召開的人力資源交流大會上，前往招聘的50多家粵企業都有比較大的收穫，不但現場招聘回1千多名勞工，還與廣西當地20多個鄉鎮、40多家大中專技校達成了長期勞務供需的協定。同時，在交流大會上，有企業主動出資與當地合作培訓技術工人。

“這是粵企在招聘勞工模式上首創，原來企業招工不要錢，現在不一樣了，自己出資培訓才能找到適合自己的員工。”帶領佛山企業參加交流大會的佛山市生產力促進中心人力資源開發平臺經理李勇說。據介紹，廣東雅圖仕印刷有限公司已經實行這種方式，但這是首次在招聘會上公開此做法，並與廣西某技工學校達成了雙方出資培訓員工的協定。

“我們已經與2個鄉鎮、2所學校達成了口頭協定，需要特殊技能的員工委託學校來培訓，所有費用全部由我們承擔，普通生產線員工的培訓費用我們負責一部分，”佛山理想衛浴有限公司行政經理汪俊說：“當時，50多家企業爭着和那些鄉鎮幹部談，幾乎是相求的態度，這在以前根本是沒有的情況。”

廣西南寧市馬山縣副縣長劉東方在接受記者採訪時說，粵企業在洽談上非常誠懇，給予勞工的工作條件也不錯，月薪比本地企業高出30%，更讓他們感到興奮的是，佛山有企業主動提出自己出培訓費，讓他們幫助培訓技術工人。

她還表示，春節前在當地另舉辦一個見面招聘會，準備再邀請上多家佛山企業再度洽談。

原因：成本降低穩定企業員工

汪俊認為，企業跨省出資給合作方培訓員工，從表面上看增加了企業總成本，但從長遠來看並不是如此。“現在，用工形式的變化太大，跳槽率不斷上升，流動性強。特別是現在不少人認為回鄉種地更好，直接造成工源減少，人員的流動性就會更大，這對於一個企業的長遠發展極為不利。我主動給你錢，你就要盡力幫我培訓合適的員工。現在投資，讓員工接受更好的教育，也是從感情方面約束他們，利用情感管理來穩定工源。因此，是降低了企業成本。”他說。

“事實上，相對於在本地招外來工再培訓，這種直接出資到勞務輸出省份培訓的成本會低一些，因為支付管理成本很低，而且在本地打工的一些人只求能夠儘快找到工作，而那些需要培訓的如文員等技術性高的員工，企業可選擇的面就很窄了，願意出資到外地直接培訓勞工。”李勇經理說。

未來：出資跨省培訓是趨勢

在珠三角產業整體升級換代的情況下，用工單位出資給勞務輸出省份培訓人員將是一種趨勢，這次人力交流大會是個標誌性的改變，不少有先見的企業已經開始考慮，在搶佔領先機。越來越多的企業意識到培訓的重要性，企業用於員工培訓的投資是長遠的。

佛山市勞動局勞動就業管理科科長郭萬喜表示，政府部門對這種做法給予絕對的認可和支援，鼓勵企業通過這種做法提高員工的素質，進一步促進產業升級換代。同時，跨省出資培訓的做法得到了其他企業的認同，一些企業也有效仿此做法的意向。佛山一些企業在接受採訪中認為，在招聘人才上激烈競爭的今天，這種做法是比較主動的，體現了企業對人才的重視，而且避免企業之間的不公平現象。

“一家企業要想在市場上佔有一席之地，十幾年前是技術第一，有了技術生產出來的東西不管好還是不好都可以賣；上世紀90年代中期以後，銷售是第一，生產出來的產品必須能賣出去才行；而幾年以後，第一則是人力資源。怎樣去讓員工更好地發揮才能，做好企業的造血功能，必須要有完整的人力資源管理體系，在這種情況下，出資跨省培訓將會是一種潮流。”汪俊說。

6.2.4 勞動者個人的應對之策

人員的流動和遷移本身是人力資本投資的重要方面。美國這些年來之所以能夠獲得如此迅速的發展，並掌握全球經濟技術發展的制高點，其重要原因之一就是通過技術移民以最少的成本將世界各地的尖端科技人才吸引到美國為其所用。澳門作為自由港和國際性旅遊城市，有開拓創新的傳統，而且澳門民衆也具有寬闊的胸懷，能兼收並蓄。從澳門未來的發展趨勢及區域經濟發展態勢看，開放是必然，合作才能收益最大化。特別是近幾年，東亞區域合作的步伐日漸加快，中國——東盟自由貿易區的建立已經是指日可待。澳門當然也要溶入這股大潮，在區域一體化進程中增強自身的核心競爭力，其中強化澳門與內地包括粵澳的合作無疑是一種互利雙贏的抉擇。作為澳門本地居民，最佳的選擇是順應潮流而動，提升自身競爭力。

1、轉變觀念，勇於面對競爭壓力

對於澳門本地的勞動者而言，一方面，應該相信無論是中央政府還是特區政府的任何決策，都會充分考慮澳門本地居民的利益和福祉。另一方面，也不能一味地依賴特區政府通過限制非本地勞工政策和措施來維護自身利益。特別是澳門本身就是一個人力資源和土地資源並不富裕的地區，適度引進非本地勞工尤其是引進外來專才，是澳門發展的必然選擇²⁴，適度引進非本地勞工和技術專才還可以發揮“鯰魚效應”，啟動本地經濟社會發展的活力。着眼于本地經濟社會的長遠發展，作為澳門本地勞動者不應把主要注意力放在要求特區政府採取限制非本地勞工政策方面，而應該着眼於提升自身的素質和市場競爭力，勇於面對競爭壓力，才會有廣闊的就業天地。同時，特區政府也應加強對輸入勞工政策的管理，加強打擊“黑工”、“過界勞工”等，以便保障本地勞工的利益，從而激勵本地勞動力持續優化發展。

2、加大個人的人力資本投資，提升自身的素質

在所有的投資中，人力資本投資的回報是最高的。面對當前澳門人力資源相對緊缺、就業形勢較好的局面，許多家庭和個人都要在就業和升學之間、眼前利益和長遠利益之間作出選擇，不少青少年在薪水誘人的職位面前作出了放棄升學提前就業的選擇，這種做法對於個人眼前利益而言可以說是一種理性的選擇，但不能以此認為就是一種正確的選擇；特別是對整個澳門的人力資源素質來說，肯定是一種損失。由於在應該求學的年齡提前就業了，使不少青少年喪失了最佳的學習機會，基礎素質較差，也就在相當程度上失去了在未來的市場競爭中佔據優勢的可能性。對於選擇提前就業放棄升學的青少年也應鼓勵及支持他們在工作崗位上加強進修，積極參加職業培訓，不斷增強個人競爭力，努力跟上時代的發展趨向。

24. 從香港的經驗看，香港基於經濟發展需要和增強競爭力等因素的考慮，自1997年開始實行引進“技術專才計劃”，向全世界各地引進技術專才。自1997—2001年，平均每年約有16700外地專才到香港工作。其中，在2004年1—9月，共有3342名內地專才通過輸入內地專才計劃仿效外國引入“計分制”。這一計劃的實施，不僅沒有使香港的失業率上漲，反而使香港的經濟發展更具競爭力。見莫偉光、楊國勇“香港與珠江三角洲經濟融合：對人才市場流動初探”，2005年1月8日廣州暨南大學“CEPA與泛珠三角經濟發展戰略高級研討會”論文。

澳門要進一步溶入區域經濟發展的大潮，必須進一步促進澳門人力資源的整體開發，以智力資源和其歷史形成的博彩旅遊業資源構建澳門未來的競爭力。這就要求每個澳門的家庭和個人都必須認真思考就業與升學的問題，考慮加大個人的人力資本投資與未來的預期收益的相關性問題。根據有關資料顯示，就單個的個體而言，用於人力資本方面投資的回報率是5—20倍。這種投資回報率即使在澳門也應該不算低。因此，無論是從整個澳門的發展前途思考，還是從個人的未來發展前景考慮，加大人力資本投資，提升個人的素質都是一種明智的決策。

3、充分利用特區政府的優惠政策，增加培訓的形式，豐富培訓的內容

特區政府為了提升本地居民的素質，增強本地居民的市場競爭力，制定了一系列的職業培訓優惠政策，採取了一系列的包括個人在培訓期間由財政給予補貼、優先推薦就業等鼓勵個人接受培訓的措施。作為個人，應該充分利用特區政府的培訓優惠，享受公共財政給予的福利，堅持終身學習、不斷學習，根據市場變化和自身職業發展的要求採取多種形式，不斷豐富自己的學習內容，如普通話培訓、電腦培訓、葡萄牙語和英語培訓以及各種技能培訓等。通過不斷接受培訓和再學習，提升自身的素質和應對市場競爭的能力。

結語

粵澳互動，促進澳門人力資源開發是一項巨大的系統工程，牽動兩地多方面的利益與關係。我們期望在“一國兩制”大原則下，進一步加強兩地政府及民間的合作，充份運用及擴大現有的溝通機制，將兩地的人力資源開發推向新的臺階。

主要參考文獻



主要參考文獻

- [1] 賴得勝：《教育與收入分配》，北京師範大學出版社，2001年。
- [2] 李實和李文彬：《中國教育投資的個人收益率估計》，載趙人偉、基思。格裏芬主編：《中國居民收入分配研究》，中國社會科學出版社，1994年。
- [3] 于學軍：《中國城市轉型時期勞動力市場中的人力資本回報率研究》，載王裕國等主編：《中國勞動力市場與就業問題》，西南財經大學出版社，2000年。
- [4] 伍海華、金志國、胡燕京：《產業發展論》，經濟科學出版社，北京2004年5月，第294頁。
- [5] 何厚鏞“中華人民共和國澳門特別行政區政府2005年財政年度施政報告”。
- [6] 蔡昉主編《中國人口與勞動問題報告——轉軌中的城市貧困問題》，北京：社會科學文獻出版社2003年版，第258—259頁。
- [7] 參閱厲以寧主編《中國城鎮就業研究》，北京：中國計劃出版社2001年版。
- [8] Samuel Y.Hui和Cheng Tsz kit 《澳門工業勞動力之轉變與發展》。
- [9] 澳門特區政府經濟局《澳門經濟概況》。
- [10] 陳翌“‘生意淡薄，不如賭博’與眾人的博彩性”，載《澳門博彩》2004年7月創刊號第41—44頁。
- [11] 楊允中：《微型經濟：定位與發展》，澳門經濟學會出版第118頁。
- [12] 何厚鏞“中華人民共和國澳門特別行政區政府2005年財政年度施政報告”。
- [13] 邱詢昊“國家可持續競爭力長期視角分析”，《財經問題研究》2002年第6期。
- [14] “各國搶佔人才高地”，見《中國人力資源開發》2004（1）12—13。
- [15] (美)邁克爾·波特著，陳小悅譯。競爭戰略。北京，華夏出版社，2003年6月第10次印刷。
- [16] (美)威廉·安東尼、米歇爾·卡克馬爾、帕梅拉·佩雷威合著，趙瑋、徐建軍譯。人力資源管理戰略方法。北京，中信出版社，2004年9月。

- [17] Arrow, K.J,1974 , Higher Education as a Filter , in K. Lumsden (Ed.) , Efficiency in Universities, Elsevier ,New York .
- [18] Amin,S,1997, Imperialism and Unequal Development, New York, Monthly Review Press.
- [19] Balassa,Bela.A.,1965,The Theory of Economic Integration , London, George Allen and Unwin LTD.
- [20] Becker, G .S., 1964, Human Capital , New York , Columbia University Press.
- [21] Mincer, J., 1974, Schooling , Experience and Earnings , National Bureau of Economic Research .
- [22] Newell , Andrew and Reilly Barry , 1999 , Rates of Return to Educational Qualifications in the Transitional Economic , Education Economics vol. 17 , pp 67~84.
- [23] Jamison,D and Gaag , J.,1987, Education and Earnings in the People's Republic of China , Economics of Education Review , 6(2).
- [24] Prebisch,Raoul,1959, Commercial Policy in the Underdeveloped Countries, American Economic Review,V.49-2,pp251~273.

粵澳互動
促進澳門人力資源開發專題研究

統籌/出版 : 澳門經濟學會
支持單位 : 澳門理工學院職業技能培訓中心

封面設計 : 澳門新藝印務有限公司
排版設計 : 澳門新藝印務有限公司
印 刷 : 澳門新藝印務有限公司
版 次 : 二零零六年十月 (第一版)
印 數 : 1000本
定 價 : 澳門元(MOP)60圓

ISBN 99937-689-5-2

版權所有 翻印必究