

澳門職業司機供求報告 (撮要版)

人才發展委員會

2019年12月

一、 背景

為回應社會訴求及解決職業司機勞、資雙方存在的矛盾，行政長官於2018年8月9日在立法會宣佈，委託人才發展委員會（下稱“人才委”）開展職業司機供求的研究工作，以作出科學的判斷和決策。

人才委利用統計暨普查局、勞工事務局、行政公職局及交通事務局等公開及內部資料進行分析；再經與勞、資雙方面談，以及“職業司機配對服務”問卷調查完成了澳門職業司機供求的分析。

於2019年8月21日人才委秘書處上呈了“澳門職業司機供求報告”，10月15日向行政會委員介紹報告內容，並就行政會委員的意見及建議作出修訂及補充，11月8日上呈報告修訂版及跟進事項的建議，於12月10日行政長官審閱了報告。

二、 報告內容

- 一、 人才委根據官方部門沿用的《1997 澳門職業分類 (COPM)》定義，先釐定本報告職業司機群體的劃分，包括輕、重型客車和貨車司機，即的士、公共汽車、旅遊車、賭場車、政府車和貨車司機(含送/搬貨司機)。
- 二、 人才委利用前述部門公開及內部資料進行分析。採用宏觀和微觀分析方法，先探討職業司機群體供需情況，然後再具體至每一類型職業司機的供需情況，包括：潛在供應量、實際供應量、潛在需求量、實際需求量、需求缺口、需求程度和需求級別的分析，並對潛在供應量(持相關駕駛證照人士)與

實際供應量(執業人士)作出比較，得出持相關駕駛證照人士遠超於實際執業人士：

- 1) 總體職業司機潛在供應量 > 總體職業司機實際供應量
(高出 4.7 倍、21-49 歲青壯年佔比 38.3%)
- 2) 的士司機潛在供應量 > 的士司機實際供應量
(高出 4.9 倍、21-49 歲青壯年佔比 35.3%)
- 3) 客車司機潛在供應量 > 客車司機實際供應量
(高出 1.4 倍、21-49 歲青壯年佔比 38.2%)
- 4) 貨車司機潛在供應量 > 貨車司機實際供應量
(高出 10.3 倍、21-49 歲青壯年佔比 39.1%)

利用持續 8 年(2011 年至 2018 年)職業司機數量與可營運/實際營運車輛數，計算各年人車比值以勾勒職業司機群體和各類工種的供需面貌；運用平衡和加權概念量化需求缺口，按市場正常營運機制完成第一階段各類職業司機最後需求狀況的分析。

三、對第一階段需求狀況呈現緊缺的工種包括：公共汽車、旅遊車、賭場車及貨車(含政府車)司機進行第二階段需求缺口原因的分析，通過與勞、資雙方面談、問卷研究和科學數據論證三步驟，得出造成職業司機供求失衡的三個落差指標“薪酬落差”、“工作時數/時間落差”和“工作內容落差(含額外的的工作/責任)”，並剖析主因子“薪酬落差”與吸納前述超出多倍的潛在供應量是否存在正相關關係。

四、經數學方法估算結果，顯示職業司機群體人力是不足的，而

分類中除的士司機外，公共汽車、旅遊車、賭場車、貨車(含政府車)司機在目前及過去連續 8 年均出現不同程度的需求缺口。其中，以貨車司機緊缺情況最為嚴峻，目前缺口約 2,518 人，持續 8 年平均缺口約 1,921 人，當中以中小企貨車司機最緊缺，約佔貨車司機缺口的六成，緊缺程度達一至二級；其次為公共汽車司機，目前缺口約 494 人，持續 8 年平均缺口約 460 人，處於一級需求程度；而旅遊車及賭場車司機目前缺口約 406 人，持續 8 年平均缺口約 692 人，處於正常需求狀況。(表一)

表一：各類型職業司機之需求狀況

職業司機	正常營運機制	人車比值		需求缺口						最後需求狀況	
		目前 (2018年)	平均值 (2011-2018年)	目前 (2018年)			平均值 (2011-2018年)				
				需求缺口 估算數目	需求 程度	需求 級別	需求缺口 估算數目	需求 程度	需求 級別		
的士	兩更制	1 : 1.039	1 : 0.915	+120	3.7%	---	-243	-9.3%	N.A.	✓足夠	
公共汽車	兩更制	1 : 1.370	1 : 1.399	+494	27.0%	★	+460	28.5%	★	X 不足	一級
旅遊車 (含賭場車)	兩更制	1 : 1.071	1 : 1.146	+406	6.6%	---	+692	12.7%	---	X 不足	正常需求
貨車 (含政府車)	一更制	1 : 1.699	1 : 1.534	+2,518	41.2%	★★	+1,921	34.8%	★	X 不足	一至二級
總體	一更制	1 : 1.188	1 : 1.237	+2,687	15.8%	---	+3,051	19.2%	---	X 不足	正常需求
	兩更制	1 : 2.376	1 : 2.475	+19,674	57.9%	★★★	+18,952	59.6%	★★★	X 不足	三級

備註：有關需求程度指標請參閱人才發展委員會《五行業人才需求清單編制說明》，網頁：<http://www.scdt.gov.mo/>

--- 正常需求 (需求程度 < 25%) ; ★ 一級需求 (25%~39%) ; ★★ 二級需求 (40%~54%) ; ★★★ 三級需求 (≥55%)

N.A. 不適用

五、為進一步探討公共汽車、旅遊車、賭場車及貨車司機出現需求缺口的原因，人才委透過與勞、資雙方面談和問卷研究，找尋造成職業司機供求失衡的原因。

5.1 與勞、資雙方面談情況

人才委於 2018 年 10 月 30 日透過李振宇、林倫偉議員，與澳門交通運輸業總工會(勞方)代表進行會議，聽取有關從事司機行業的意見，涵蓋送貨員和送貨司機的額外工作內容和責任，勞方反映職業司機的工作困境，包括：道路交通擠塞、停泊車輛位置不足、欠缺退休保障制度(除巴士公司外)、司機平均年齡大，一般在 50 多歲，很少青年人入行、工作時間增加、出現過界勞工亂象、僱主實際給予的薪酬有落差、送貨司機薪酬偏低未能透過司機互通方式補充等，亦擔心駕照互認可能出現更多灰色地帶及引入內地僱員壓仰工資待遇，以及老齡化產生斷層等問題。

隨後，人才委於 11 月 7 日透過高開賢議員，與中華總商會、石油業商會、供應商聯合會、百貨辦館業商會及旅遊業的代表進行會議，聽取資方有關職業司機行業的意見，了解有關危險品運送、旅遊車、百貨辦館及供應商品的困難，資方表示企業營運困難，主要是由於職業司機工作環境和福利待遇較差，年輕人不願入行，招聘困難；勞工事務局開辦巴士司機培訓學員，給予考證資助，但較少人投身入行；大多數持有駕照者特別是年青人都不願投身司機行業，即使企業願意給予較高工資，求職者乃着眼於司機工作的其他切身條件和方便性，例如：工作內容是否要搬貨、工作時間和工作地點等；對於部分運輸鮮活食品和運輸危險品等高風險級別緊缺的司機，司機年齡偏大，提議可參看內地標準，要求駕駛員需持有危險品從業資格證方可執業；同時，由於安全問題，

資方不認同放寬延長 65 歲以上人士駕駛重型客車的建議等。

5.2 “職業司機配對服務”問卷研究

除了解勞、資雙方營運實況外，也同步了解面對職業司機緊缺下市場的招聘情況。為進一步探討求職者與僱主在勞工事務局登記且最終就業配對成功的情況，人才發展委員會秘書處與勞工事務局共同草擬了“求職者在勞工事務局登記司機職位問卷”（即求職者問卷）和“僱主在勞工事務局登記司機職位空缺問卷”（即僱主問卷），經勞、資雙方對問卷給予補充意見後，並由勞工事務局執行問卷訪問及於本年 1 月 23 日回覆了秘書處有關收集的資料，包括：訪問求職者和僱主問卷總數 585 份，有效回收問卷 479 份，回收率高達 82%。

經分析資料得出“薪酬落差”、“工作時數/時間落差”和“工作內容落差(含額外送貨的工作/承擔違例罰款的責任等)”是影響求職者和僱主成功配對職位的關鍵因素，導致成功配對率不高於一成。這些因素正好與勞、資雙方面談反映的事實相吻合，從而印證理順上述三個落差因子是緩解職業司機供需失衡的關鍵點。其中“工作時數/時間落差”問卷結果顯示求職者比僱主對此阻礙因子的迴響較大，反映職業司機工作時數/時間冗長或存在規限性等因素，令配對未能取得成功，而此因子將隨着人手增加而自動調適。

“工作內容落差(含額外的工作/責任)”問卷結果反映職業司機工作內容除駕駛車輛外，還需顧及車輛清潔、承擔違例罰款及意外賠償、送/搬貨、維修及保養車輛等額外工作內容

和責任，而可接受這些額外工作/責任的求職者較僱主期望能聘請到可承擔額外工作/責任的人數少，特別是接受送/搬貨的求職者不多，少於僱主期望聘請需兼任送/搬貨工作的司機數目，兩者存在一成多的落差，這意味着行業工作內容及承擔責任過多而令入行者卻步，即使部份僱主願意提供福利，包括：花紅、承擔工作時被檢控的罰款、醫療、保險及膳食等，亦未能增加配對成效。所以貨車司機尤以需要兼負搬運送貨司機，短缺的程度更為嚴重。

此外，針對主因“薪酬落差”進行以下具體的數據分析，研究增加薪酬是否就可以吸引新人入行、是否可吸納潛在擁有職業司機駕照高達約 10.3 倍的供應量。

六、薪酬落差分析

薪酬落差是阻礙職業成功配對佔比最重的因素，薪酬是勞動者付出勞力和智力的回報或代價，付出與回報是否成正比或回報是否具吸引力？對補充需求缺口量尤為關鍵。根據統計暨普查局資料顯示不同工種的職業司機月收入中位數存在差異，經分析數據得出在職業司機群體中，公共汽車司機薪酬最高，是唯一高於本地就業居民月入中位數的工種，目前公共汽車司機月入中位數為 21,000 (澳門元，下同)，高於本地就業居民月中位數 20,000 元 (+5%)；其次是旅遊車和賭場車司機月收入中位數分別為 18,000 元和 17,000 元，均低於本地就業居民月中位數-15%和-10%；的士司機月入中位數為 15,000 元，低於本地就業居民月中位數-25%；而貨車司機是薪酬最低的工種，月入中位數為 14,800 元，低於本地就業居民月中位數-26%。(表二)

隨着 2011 年至 2018 年各類型職業司機薪酬均有不同程度按年遞增的同時，公共汽車、旅遊車和賭場車司機需求缺口量 8 年間有起有跌，而貨車司機需求缺口量卻持續擴大（表三）。除的士司機人力足夠外，其餘公共汽車、旅遊車、賭場車和貨車司機(含政府車)出現的缺口持續 8 年平均增長率均高於薪酬平均增長率 8.4%。數據顯示薪酬增加在一定程度上能吸引部份新入行者，但未能完全減少需求缺口數量，整體意味着增加各類型職業司機薪酬只能吸納部份潛在的供應量。

此外，從事貨車司機人數在 2011 年至 2014 年四年內維持不變(3,400 人)，至目前亦僅有 3,600 人。數據顯示增加貨車司機薪酬並沒有減少需求缺口數量，而所增加的薪酬也只是低於本地就業居民的薪酬中位數、吸引力不大。

從薪酬落差分析反映，即使提升職業司機薪酬也未必吸引到新人入行。前述數據顯示職業司機潛在供應量(即持相關駕駛證照人士)遠超於實際供應量(執業人士)，但以目前的政策措施或鼓勵手法似乎未能有效吸引足夠多的新人入行，主要是基於持相關駕駛執照者從事司機工作的意欲較低，以及現時澳門已幾乎實現全民就業、教育水平提升，而司機屬勞動性工作及社會地位不高等方面都不構成吸引的入行條件。

表二：2011年至2018年職業司機月收入中位數

澳門元 MOP

資料來源：統計暨普查局；**由於抽樣誤差值大，未能提供資料。

職業司機 ^a	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	平均月中位數	平均增長率
的士司機	10,000	10,300	12,000	12,000	13,000	12,000	15,000	15,000	12,413	6.4%
公共汽車司機	12,000	13,500	15,000	16,000	18,000	20,000	20,000	21,000	16,938	8.4%
旅遊車司機	10,800	13,000	13,000	14,000	15,000	15,000	15,800	18,000	14,325	7.8%
賭場車司機	10,000	11,500	13,000	14,000	14,500	15,000	15,000	17,000	13,750	8.0%
其他客車	8,500	10,000	12,000	13,000	**	12,000	**	**	11,100	7.1%
貨車司機	8,500	10,000	11,000	12,000	13,000	13,000	15,000	14,800	12,163	8.4%
總體	10,000	11,000	12,500	13,000	14,800	14,700	15,000	16,000	13,375	7.1%
本地就業居民	11,000	13,000	15,000	16,000	18,000	18,000	19,000	20,000	16,250	9.1%

註：綠色數據之職業司機月收入中位數代表低於黃色數據之本地就業居民月收入中位數；

藍色數據之職業司機月收入中位數代表高於黃色數據之本地就業居民月收入中位數。

表三：2011年至2018年職業司機缺口增長率

年份	公共汽車司機		旅遊車/賭場車司機		貨車司機	
	需求缺口	增長率	需求缺口	增長率	需求缺口	增長率
2011	+310	---	+640	---	+1,435	---
2012	+304	-1.9%	+676	5.6	+1,526	6.3%
2013	+519	70.7%	+886	31.1	+1,714	12.3%
2014	+623	20.0%	+218	-75.4	+1,977	15.3%
2015	+499	-19.9%	+708	224.8	+1,990	0.7%
2016	+485	-2.8%	+780	10.2	+2,092	5.1%
2017	+444	-8.5%	+1,208	54.9	+2,118	1.2%
2018	+494	11.3%	+406	-66.4	+2,518	18.9%
平均增長率	+460	9.8%	+692	26.4%	+1,921	8.6%

七、在職業司機群體中，每一群體都有其行業特性和情況，包括：

7.1 的士司機

雖然的士司機薪酬低於本地就業居民月入中位數，但由於的士司機多為自僱人士，可能由於其工作調配和勞動付出較為自由，相對於其他工種的職業司機較具吸引力。目前本澳持有的士專業工作證約 18,000 萬人，21-49 歲青壯年人士佔比約 47%，持續 8 年平均潛在供應量比實際供應量高出約 4.9 倍，的士司機人力潛在儲備量充足。

7.2 公共汽車司機

公共汽車司機是職業司機中薪酬最吸引的工種，加上公共汽車服務在現行的低票價政策，由政府補貼車資與服務價值的差額，以及勞工事務局開辦巴士司機培訓學員，給予考證資助等輔助措施，故目前需求缺口不算太嚴重，約 400 多個缺口，而本澳持有可駕駛公共汽車所需的重型客車證照約

8,000 多人，潛在供應量為實際的 4.5 倍，預料未來可透過優化培訓方案等在本地勞動市場中發掘補充需求。

7.3 旅遊車司機(含賭場車司機)

目前旅遊車和賭場車司機薪酬略低於本地就業居民月中位數，而從事旅遊車和賭場車司機多屬於大型企業和博彩企業，大企和博企具資金雄厚條件，加上部分大企自行推出資助鼓勵員工考取駕照，其後與政府合作承擔資助，雖然暫未取得理想成效，但可不斷優化措施及自行制定具吸引力方案，以吸引本澳持有約 9,000 個相關駕駛證照的潛在供應量、較實際供應量高出約 1.4 倍的新人入行，而其中 21-49 歲青壯年人士佔比約 38.2%。

7.4 貨車司機 (含政府車司機)

貨車司機是職業司機中薪酬最低的工種，從事貨車司機特別是送貨司機多屬中小型企業規模，目前所欠缺的人手是佔重高達六成屬中小企所需的貨車/送貨司機。對中小企來說，以提升薪酬作為吸納入行者的條件存在較大的困難，中小企缺乏雄厚資金支撐，不敵大企的競爭力，而中小企所提供的薪酬、福利保障和工作條件都不及大型企業或公共部門，整體就業條件較劣，市場角逐結果促使大量中小企司機自然流向大型企業中，加速中小企貨車司機緊缺的嚴峻性。

八、中小企面臨行業的困境

基於前述的職業司機供需失衡三個主要原因“薪酬落差”、“工作時數/時間落差”和“工作內容落差(含額外的送貨工作/承擔違例罰款責任等)”，致使職業司機群體長期呈現人資不足現象，尤以中小企貨車/送貨司機緊缺最嚴

峻、面對社會問題也最多。

目前，中小企正面對行業兩個困境——“司機年齡偏高、新入行人數少”。從 2018 年統計數據顯示，澳門職業司機整體數量約 14,300 人，年齡中位數為 53.9 歲，對比本地就業居民年齡中位數 42.3 歲，年齡偏高近三成(+27.4%)。其中，年齡中位數最高為公共汽車司機，54.8 歲；最低為的士司機，52.4 歲；旅遊車、賭場車和貨車(含政府車)司機年齡中位數分別為 54.7 歲、54.6 歲和 53.3 歲，均屬學歷不高的中壯年人士。

除上述三個落差因素外，未能吸引到新人入行，特別是中小企貨車司機/送貨司機，主要原因還有：

- 1) 中小企缺乏雄厚資金支撐，整體就業條件不及大企或公共部門，市場角逐促使大量中小企司機自然流向大企。
- 2) 隨着高等教育漸趨普及，越來越多取得高等學歷的澳門年輕人，都不願選擇薪酬福利水平不吸引、工作條件不佳、晉升和發展機會有限的職業司機工作，特別是貨車/送貨司機工種，令行業逐漸出現青黃不接的現象。

按 2018 年的就業調查數據，職業司機當中 16-24 歲及 25-34 歲兩個年齡組別共佔不超過 10%。

由此可見，目前大部份司機平均年齡在 50 多歲，若這一趨勢持續，可預期十年後職業司機的供需缺口將非常嚴峻，對社會和民生將造成嚴重的影響。

九、縱使社會存在職業司機人資短缺的矛盾，但每當提及輸入外僱問題，必觸及到不同群體的實際利益，必然遭到反對。對於公共汽車、旅遊車和賭場車司機，均屬於兩更營運機制的

大型企業，其需求缺口不算太嚴重，公共汽車服務由政府補貼車資與服務價值的差額，目前存在的 400 多個缺口，可在本地勞動市場中發掘補充；而大型企業、博企具資金雄厚條件，可自行制定具吸引力方案吸引新人入行，以吸納潛在約 1.4 倍供應量；而針對資源相對匱乏的中小企業貨車/送貨司機，提出以下一系列建議性策略/措施：

(一) “GoGoVan 即時貨運平台”

澳門長期人資不足，直接制約了各行業的發展，甚至扼殺了中小企的生存空間，這困局恐怕短期難有突破。事實上，隨着科技先進的發展，世界各地已紛紛借助科創成果為企業架接營商之路，為企業提升效率及舒緩人資的緊缺。在解決運輸業人資絀繃問題，可做效鄰近地區解決貨運人資短缺的成功案例“GoGoVan 即時貨運平台”。

秉承着“共用經濟、公平競爭”的經營理念，可由商會/工會/民間非牟利服務社團等發起“司機共享”新模式，設立“司機共享”物流平台，以手機應用程式連接中小微企和貨車司機的物流平台，訂定統一收費標準和規定，24 小時提供不同車種（包括：客貨車、輕型貨車、重型貨車）、不同類型的搬運服務（包括：跟車送運、貨物運載、家居搬運、寄送檔案、建材運送及倉庫提存等），為中小微企提供貨運解決方案。

上段所指的民間非牟利服務社團，即社會企業，是透過可永續經營的商業模式來解決社會存在“職業司機不足”的問題，促進本地區社會發展。此商業模式是利用整合運輸路線，以減少對現有司機數量的需求，透過互助式跑腿 app，連接中小微企和運輸公司進行送貨交易服務，讓商戶有人手送貨、用戶能達致收貨需

求目的。而政府可考量從資助社企解決啓動基金問題及制定相應的政策等層面推動社會的發展。

(二) 與持分者溝通

針對勞方與資方對引入職業司機存在不同的觀點，可透過與持分者公開對話和討論凝聚共識，謀求解決方案和出路。

基於澳門社會存在社團文化的優勢，特區政府可通過諮詢組織、社團、學術機構等就職業司機問題與社會不同持分者(包括社會相關人士)進行焦點小組(Focus Group)訪談，聚焦兩方面內容：

- 1) 關於中小企貨車/送貨司機是否應引入外僱？
- 2) 行業正面對“司機老齡化及新人入行少”困境，對未來將出現的司機斷層現象，應如何處理？

(三) 中小企業輔助計劃

經濟局現行推出的多項中小企計劃，其中，“利息補貼計劃”已提供購買新貨車的利息補貼，“稅務鼓勵計劃”亦可按企業撰寫的計劃書，評估其有助促進本澳經濟多元而受惠。然而，中小企三項輔助計劃提供的資金貸款或信用保證，企業是必須在有限期內免息償還。直至2017年天鴿風災後，政府推出為中小企建設的防洪閘(約20,000至30,000澳門元)，以及最近推出的“中小企巨災財產保險資助計劃”、資助保費一半或30,000澳門元，以較低者為標準，是目前資助性購買項目。

透過改善職業司機工作環境的設備，將有助中小企的營運。其中，貨車尾板/吊車是貨車加裝的卸貨裝置，此裝置是業界的需要，有了此裝置讓上、落貨輕鬆及安全，可減少 2 至 3 個搬貨人手，因此，建議相關部門研究貨車尾板/吊車是否可納入中小企資助項目，推出對中小企送貨司機產生實際效益的措施。

(四) 優化道路交通政策

經與勞、資雙方會談，他們均表示道路交通堵塞是掣肘從事職業司機工作其中重要的因素，而求職者問卷中亦顯示求職者多表示不可接受“承擔違例罰款及意外賠償”責任。

職業司機的工作與道路交通狀況密切關聯，路面的狀況直接影響到他們的營運，因此，建議專責道路事務的部門研究和規劃“改善道路交通堵塞”可行性方案，包括：優先發展公共交通，增加公車專用通道；調整並優化公交線路，減少繞行；因應客流，適當放寬巴士公司的調度權以提升人資效率；增加暫時停泊車位，讓貨車司機方便停車送貨；適當放寬對的士上落客地點的限制等。

(五) 完善職業司機培訓課程

完善現有勞工事務局開辦的職業司機培訓課程，針對導致僱主沒有成功招聘司機的原因進行培訓，包括駕駛能力不足、道路熟識度不足和安全意識不足等。研究加入一些激勵元素，以鼓勵和吸引年青人加入職業司機的行業。

（六） 其他

- 研究提升職業司機的福利。目前，除巴士公司外，職業司機行業近乎沒有退休保障制度，政府和業界可從這方面考慮如何提升職業司機行業的福利水平，以留住和吸引入行者。
- 鼓勵業界嘗試更多創新的招聘方式，包括：短期合同、兼職、自由工作式等，提高工作彈性，以吸引新人入行。

三、 總結

長遠而言，澳門特區政府除考量維持社會和諧氛圍外，更應以保障澳門整體經濟可持續發展為最關鍵戰略，在構建“世界旅遊休閒中心”、促進整體經濟適度多元化，以及澳門融入國家發展大局，參與大灣區的建設下，必須確保澳門主要產業有充裕的人力儲備。

報告不論從科學數據論證或是現實困境反映，職業司機不足是社會不爭的事實，尤以中小企貨車/送貨司機的緊缺情況最嚴峻，這是社會最急需正視和解決的問題。職業司機作為發展旅遊、博彩、酒店、餐飲、零售等多元產業不可或缺的人力資源，對促進本澳經濟增長起着舉足輕重的作用，更應好好部署相關的人力儲備。

倘若前述一系列的完善政策及配套措施未能發揮吸納本地人入行的功效，甚或只是達到治標不治本的作用，特區政府宜重新嚴謹審視外僱的問題，就解決職業司機人力不足事宜，透過公開對話和討論凝聚共識，針對社會不同持分者進行焦點小組訪談，謀求解決方案和出路，確保發展多元產業有足夠所需的人力，以實現本澳經濟可持續發展。