

# 澳門酒店業外地勞工的生活現狀與 感知調查分析

王新建\*

**摘要：**本文採用文獻分析、問卷調查、訪談等方法，分析了澳門酒店業所聘用的外地勞工的現狀、工作條件、生活處境與感知，並提出相關政策建議。研究表明：外地勞工認同澳門酒店的工作並希望長期留任；“薪酬較高”、“工作環境好”、“能獲得澳門工作經驗”等因素是外勞選擇在澳門酒店業工作的主要原因；情感認同不高、人際交往網絡狹窄、業餘生活單調等因素也給外地勞工（特別是來澳門不足半年者）帶來工作生活上的困惑；此外，部分外地勞工也希望酒店能延長合同工作時間，提供升遷機會，與本地員工同工同酬及提高社會保障公平性等。

**關鍵詞：**澳門 酒店業 外地勞工 生活現狀 感知

## 一、引言

旅遊業是澳門經濟收入的三大支柱產業之一。隨着“賭權”開放、中國內地出境旅遊的強勁發展和赴澳門“自由行”政策的實施與推廣，自 2003 年開始，澳門入境旅遊人數出現持續“超常規”速度發展，澳門酒店業也迅速崛起，用工人數急劇攀升。據澳門統計暨普查局公佈的資料，2003 年至 2010 年，澳門酒店數量從 35 家增長到 59 家，可供出租客房從 8,869 間增長到 19,489 間，總聘用員工從 2.31 萬人增長到 4.37 萬人。七年間，澳門酒店數目、可供出租客房、用工人數分別增長 69%、120%和 89%。由於澳門面積小、人口少，加之酒店業工作時間長、工資水平較其他行業低，本地員工不願選擇酒店就業等原因，酒店業逐漸成為澳門聘用外地勞工數量最多，增長最快的行業。截止 2010 年底，澳門酒店聘用外勞人數從 2003 年底 2,556 人增長到 16,772 人，約佔澳門聘用外地勞工總數的 22.1%和澳門酒店總用工數的 38.4%。快速增長的外來員工在緩解澳門酒店業“用工荒”、保障澳門旅遊經濟繁榮發展的同時，也帶來了一些需要關注的問題與隱患，如外地勞工的心理健康可能引發澳門社會治安問題；其工作與生活處境可能間接影響酒店業服務質量；澳門酒店過度依賴外地勞工可能導致旅遊經濟發展不穩定等。因此，研究澳門酒店業外地勞工工作現狀、生活條件與心

\* 王新建，華僑大學旅遊學院及閩澳關係研究所講師，華僑大學博士研究生。

本文作者感謝華僑大學澳門學生陳靜汶、研究生何小林等在問卷調查和統計方面的大量工作。

理感知，具有重要意義。本文採用文獻分析、問卷調查、訪談等方法，對這一問題進行初步探索。

## 二、研究綜述

“在澳門，外地勞工一般被簡稱為‘外勞’，指不享有澳門居住身份之人士、經澳門政府批准而獲得在澳門就業的非本地勞工。”（謝蓮秀，2006）自上世紀80年代中期澳門開始大量輸入“外勞”，澳門外地勞工問題受到了一些學者的關注，研究的焦點主要集中於澳門外地勞工的社會經濟影響、外地勞工政策、外地勞工的工作生活處境等三方面。

針對澳門外地勞工的社會經濟影響，張穗強（1988）、趙旅平（1998）等分析認為，澳門外勞輸入具有緩解澳門因人力資源不足而出現的經濟發展瓶頸、降低企業的生產成本、提高產品競爭力、促進改變本地工人的工作態度，從而提高澳門企業的勞動生產率等好處；同時，外勞輸入也會帶來本地工人壓力加大、不利於澳門經濟轉型升級等問題，但是總體來看，外地勞工的輸入對澳門整個社會的經濟和資方是利大於弊。

許秋雲（2003）從保障外地勞工的基本權益、促進澳門經濟發展的角度，探討澳門針對外地勞工的政策，認為澳門法律對外地勞工保護不足，令僱主有機可乘，造成惡性循環；澳門輸入外勞的規範過於原則性，使裁量權有很大的發揮餘地，造成外地勞工輸入與實際需求並不符合；輸入外勞的監管機制不完善，間接影響了澳門本地工人的利益等問題等。針對上述問題，許秋雲提出了加強保障外地勞工的勞動權益，嚴格審批輸入外勞的申請，加強對輸入外勞事後的監督與管理等建議。

梁啓賢（2002；2004）通過個案分析的方法，研究了澳門外地勞工的工作條件、生活處境與社會認同。雖然澳門有關法規能為外地勞工提供諸如最低工資等基本保障，但外地勞工在醫療、社會福利等方面的保障不足。許多外地勞工因害怕被遣返原居地，碰到僱主不合理的待遇時，也採取息事寧人的態度，在工作中不敢主動維權。主流工會一般不會吸納外地勞工為會員，因而在勞資糾紛中，外地勞工常常處於不利的位置。此外，梁啓賢的研究還發現，外地勞工生活上常常受到社會的漠視與排斥；生活單一，沒有時間參與其他活動，受僱的公司及澳門勞工團體也不會為他們提供娛樂活動，使他們難以融入主流社會；以同鄉作為主要的心理和物質支援網絡，對澳門主流社會缺乏認知，常常自我邊緣化等。

近年，在博彩旅遊帶動下，澳門社會經濟的發展迅速，有關外地勞工的輸入政策與工作生活環境發生了巨大的變化，澳門外地勞工的輸入數量也達到了前所未有的規模，特別是酒店業外聘員工比例高達38.4%，但近年對澳門外地勞工問題的研究卻不多見。針對澳門酒店外地勞動這一特殊群體的工作生活現狀及心態的最新動向專項研究，更是鮮見。

### 三、澳門酒店業輸入外地勞工的背景及現狀

#### （一）澳門酒店聘用外地勞工的背景

自上世紀 70 年代末，在旅遊博彩業和以紡織業（包括製衣業）為主的製造業帶動下，澳門經濟迅速發展起來。澳門地方狹小，人口不多，難以滿足快速發展的工業對勞動力的需求，為了維持澳門經濟的發展，1984 年澳門開始大量輸入“外勞”。由於澳門的工資水平相對於中國內地及東南亞部分國家為高，以中國內地為主的勞工便源源不斷地湧入澳門。大量外地勞工的輸入，對澳門本地工人的就業機會和薪金造成直接影響，引起了本地工人和工會社團的高度關注，為了規範對“外勞”的輸入管理，澳門政府 1988 年公佈了兩項輸入“外勞”的批示——《輸入外地勞工條例》（12/GM/88 號批示）和《輸入技術勞工條例》（49/GM/88 號批示），正式批准與規範外地勞工的輸入（趙旅平，1998）。早期，澳門外地勞工主要集中於製造業，約佔外地勞工總數的 60% 左右；其次是住宿、餐廳、酒樓及同類服務性行業，約佔 10% 左右。

#### （二）澳門酒店業外勞的現狀

根據澳門勞工事務局公佈的統計數據，自 2003 年澳門開放“賭權”和實施內地居民赴澳門“自由行”以來，酒店業成為聘用外地勞工增長最快、人數最多的行業（表 1）。從 2003 年至 2010 年，澳門酒店外聘勞工人數從 2,556 人增長到 16,772 人，年均增長 30.5%；酒店業外地勞工佔全澳外地勞工總數的比例也從 10.2% 增長到 22.1%。

表 1 澳門酒店業外勞人數

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
酒店業聘用 外地勞工人數	2,556	2,778	5,007	7,601	12,703	18,025	16,099	16,772
酒店外地勞工 年均增長率	—	8.7%	80.2%	51.8%	67.1%	41.9%	-10.7%	2.2%
酒店外地勞工佔 外勞總數百分比	10.2%	10.0%	12.7%	11.8%	14.9%	19.6%	21.5%	22.1%

資料來源：澳門勞工事務局〈統計數據〉

從澳門酒店外地勞工的來源看（表 2），中國內地一直是澳門酒店外地勞工的最大來源，約佔澳門酒店外勞的 80%；其次為菲律賓，約佔澳門酒店外地勞工的 10%；香港排名第三，約佔總數的 2.5%。此外，泰國、越南、尼泊爾、馬來西亞、印尼等其他亞洲國家勞工約佔 5% 左右；美國、英國等國家歐美國家勞工約佔 2% 左右。

表 2 澳門酒店業外勞來源

來源地	2010 年 12 月		2009 年 12 月		2008 年 12 月		2007 年 12 月		2007 年 1 月	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
中國內地	13,347	79.6%	13,097	81.4%	14,524	80.6%	9,637	75.8%	6,552	81.8%
菲律賓	1,694	10.1%	1363	8.5%	1,661	9.2%	1,524	12.0%	739	9.2%
香港	447	2.7%	477	3.0%	577	3.2%	463	3.6%	193	2.4%
亞洲 其他國家	1,009	6.0%	833	5.2%	954	5.3%	768	6.0%	388	4.8%
其他	275	1.6%	327	2.0%	310	1.7%	315	2.5%	140	1.7%

資料來源：澳門勞工事務局〈統計數據〉

四、澳門酒店業外勞調查分析

(一) 研究方法

1. 研究目的與調查內容

爲了進一步瞭解在澳門酒店業工作的外地勞工的工作條件、生活處境與心理感知，爲相關管理部門與企業提供制定加強外地勞工管理政策的依據與建議，從外地勞工在酒店業工作條件、對工作環境的認知、生活處境、對生活環境的認知等四個方面進行了調查。調查內容包括：外地勞工的工作時間、崗位、來澳工作原因、薪酬、今後的打算、在澳業餘生活安排，以及對同工不同酬的認知、對澳門酒店管理的評價、工作滿意度、對澳門生活的感知等 25 個項目。

2. 樣本來源與統計方法

選擇了澳門三家中檔酒店和五家高檔酒店的外地勞工爲調查對象，共發放問卷 200 份，收回問卷 175 份，回收率爲 87.5%；其中有效問卷 149 份，有效率爲 85.1%。應用 SPSS17.0 統計軟件進行資料處理，採用單變數頻數分析和多變數交叉分組頻數分析等分析方法。其中，交叉分組頻數分析主要是採用二維交叉列聯表、卡方檢驗與相關性檢驗等方法，分析了受訪者性別、工作時間、受教育程度等人口統計學因素與其他選項之間的相關性及具體表現。

3. 受訪者人口學特徵

通過頻率頻次分析，受訪者人口學和社會學特徵見表 3，男女比例分別爲 40.3% 與 59.7%，女性多於男性。主要來源於廣東、福建等中國內地 21 個省市，以及香港、馬來西亞、印尼、泰國等地，其中廣東省最多，佔 63.1%；其次爲福建和上海，分別

佔 6.7%和 6%；其他地區所佔比例皆小於 4%。年齡主要集中於 18-34 歲，其中 18-25 歲最多，佔總數的 55%；26-34 歲其次，佔總數 32.2%。受教育程度以大專最多，佔 40.9%；其次為高中及以下，佔 38.9%；本科佔 20.1%。工作時間以 1-2 年最多，佔 47%；6-12 個月其次，佔 25.5%。工作部門主要集中於前廳、餐飲、客房與銷售等部門，分別佔 20.8%、19.5%、16.1%和 15.4%。工作崗位以普通員工為主，佔 69.8%；其次為領班，佔 22.1%。

表 3 受訪者人口學統計特徵

調查項目		人數	百分比	調查項目		人數	百分比
性別	男	60	40.3%	來澳工作時間	6 個月及以下	10	6.7%
	女	89	59.7%		6-12 個月	38	25.5%
來源地	廣東	94	63.1%		1-2 年	70	47.0%
	福建	10	6.7%		2-3 年	15	10.1%
	上海	9	6.0%		3 年以上	16	10.7%
	北京	6	4.0%	工作部門	前廳部	31	20.8%
	中國其他地區	24	16.1%		餐飲部	29	19.5%
	其他國家	6	4.0%		客房部	24	16.1%
年齡	18 歲以下	3	2.0%		銷售部	23	15.4%
	18-25 歲	82	55.0%		人事部	10	6.7%
	26-34 歲	48	32.2%		財務部	9	6.0%
	35-44 歲	13	8.7%		保安、採購、 工程及其他	23	15.5%
	45-64 歲	3	2.0%	職位	普通員工	104	69.8%
	高中或以下	58	38.9%		領班	33	22.1%
受教育程度	大專	61	40.9%		主管	9	6.0%
	本科	30	20.1%		部門副經理	2	1.3%

（二）外地勞工來澳門工作原因與途徑

分析受訪者來澳門酒店工作的原因，結果顯示：“薪酬相對較高”、“工作環境相對較好”、“能獲得澳門工作經驗”是受訪者選擇在澳門酒店業工作的主要原因，選擇的比例分別達到 77.2%、69.8%和 60.4%；此外，還有受訪者選擇了“有機會留在澳門”（17.4%）、“有親戚在澳門”（16.1%）、“可以認識更多朋友”（14.1%）。通過交叉分組頻數分析發現，受訪者的受教育程度與“選擇工作環境相對較好”、“有機會留在澳門”等兩項原因具有相關性。其中，選擇“工作環境相對較好”的受訪者比例隨學歷增高而增大；選擇“有機會留在澳門”的受訪者比例，以大專學歷的最低（8%），而居於兩側的高中或以下與本科學歷較高，分別為 22.4%和 26.7%。此外，受訪者的工作時間與選擇“能獲得澳門工作經驗”具有相關性，來澳門工作時間越長的受訪者，選擇這一原因的比例越高。但性別因素對所有選項都不具有相關性。

從來澳工作的途徑看，絕大部分都是通過澳門對外勞工招聘和內地中介介紹，兩項共佔 80%左右。



### （三）外地勞工對澳門酒店業工作環境的認知

#### 1. 對澳門酒店外地勞工的薪酬和福利感知

從調查結果來看，近 80%受訪外地勞工的薪酬在澳門幣 3,500-5,500 元之間，其中 4,500-5,500 元的佔 42.3%，且交叉分組頻數分析發現，受教育程度越高，總體薪酬越高，工作年限越長，薪酬在澳門幣 4,500-5,500 元區間的受訪者比例越大。此外，調查還顯示絕大多數外地勞工（79.9%）一週工作六天，部分外地勞工不能享受醫療補貼（22.8%）、認為企業不能按照法定標準給予加班補貼（20.1%）或不能提供培訓或學習機會（15.4%）。

#### 2. 對澳門酒店同工不同酬現狀的認知

在澳門，外地勞工的待遇一般較本地勞工低 15%-25%，針對這種同工不同酬的現象，調查了外地勞工同工不同酬的現狀和對這種現狀的看法。結果表明，儘管認為在同等條件下，外地勞工與本地勞工工資有較大差距或很大差距的受訪者分別達到 32.1%與 13.2%，但只有少數受訪者對於這種差距持有“經常有不平等感”（16.2%）或“簡直難以忍受”（6.7%），大多數受訪者僅“偶爾對這種差距有不平等感”（62.4%）。此外，有相當部分受訪者對這種現象持無所謂態度（12.8%）。交叉分組頻數分析發現，工作時間的長短與外地勞工對同工不同酬的認知具有相關性，工作時間在 1-2 年的外地勞工對這種現狀持較高的容忍度，少於或超過這個年限的外地勞工，容忍度都逐級下降。而員工的性別與受教育程度的差別，對這一現象的認知沒有明顯的影響。

#### 3. 對澳門酒店管理的認知

調查了外地勞工對澳門酒店業整體管理水平、對外地勞工工作安排、高層管理者對外地勞工的態度、本地同事對外地勞工的態度、對工作的滿意程度、希望酒店改進的措施等六個方面。調查發現，約 40%的受訪者認為，澳門酒店管理水平較內地好，三分之一的受訪者認為兩地酒店管理水平差不多，近四分之一的受訪者認為澳門酒店整體管理水平不如內地，顯示了澳門酒店業管理水平仍有待進一步提升。關於對外地勞工工作安排，60%以上的受訪者認為外地勞工主要被安排在基層工作崗位（63.1%）和比較累的崗位（61.7%）；此外，還有較大比例的受訪者認為，在澳門酒店調換崗位較難（46.3%）、很難展現自己的能力（36.9%）、難以獲得升遷的機會（20.8%）。

外地勞工對在酒店工作獲得的情感認同評價不高，認為酒店高層管理者對外地勞工的態度為“一般，主要是工作需要”的受訪者佔絕大多數（81.9%），比較關心與很關心的比例不高，分別為 11.4%與 4%，但較少受訪者認為酒店高層對外地勞工態度不好（2%）或歧視（0.7%）。相對於酒店管理者，受訪者更認可本地員工對外地勞工的態度，儘管選擇“一般”的受訪者佔較大比例（59.1%），但約三分之一的受訪者認為本地員工比較友好（30.2%）或很友好（6.7%），極少受訪者認為不友好（2%）或歧視

(1.3%)。交叉分組頻數分析發現，受訪者的性別、學歷和工作時間長短，對於高層管理者和本地員工對待外勞態度的評價都沒有明顯的影響。

外地勞工的工作滿意程度評價方面，總體來看，外地勞工對在澳門酒店工作的滿意度較高。比較滿意和很滿意的受訪者的比例分別為 46.3%與 1.3%，約半數選擇一般 (47.7%)，只有不足 5%的受訪者選擇不滿意 (2.7%) 或很不滿意 (2%)。交叉分組頻數分析發現，受訪者的學歷與其對工作的滿意度成較強的相關性，學歷高的受訪者明顯較學歷低的受訪者對工作更滿意。而工作時間的長短、性別的差異，對於受訪者對工作滿意程度的評價沒有明顯的影響。

#### 4. 希望改善的地方與今後的打算

關於希望澳門酒店應如何改善外地勞工的工作環境，選擇延長合同規定在澳工作時間的受訪者最多，佔 28.9%；選擇給外地勞工更多升遷機會的比例為 16.8%；選擇與本地員工一樣平等待遇的比例為 15.4%；此外，也有 12.8%的受訪者希望給予自己更多生活方面的照顧，以及轉工的機會。問及今後工作的打算，大多數外地勞工明確希望能有機會留下工作更長一段時間。選擇合同到期後能留下來工作 1-2 年、2-3 年和更長時間的受訪者分別佔 16.8%、20.1%和 30.2%。此外，12.8%的受訪者選擇了觀望，僅有 5.4%的受訪者明確表示，合同到期後不來了。

### (四) 外地勞工業餘生活環境及認知分析

#### 1. 業餘生活情況

從節假日或其他休息時間“上街遊玩與購物”、“使用互聯網情況”、“與朋友交往情況”等三方面，對外地勞工業餘生活進行了調查。結果表明，外地勞工業餘生活較單調。業餘上街遊玩與購物方面，近 60%的受訪者選擇“偶爾出去遊玩或購物”，選擇“經常出去遊玩”或“很少出去遊玩”受訪者分別為 26%與 6%。使用互聯網方面，選擇很少上網的受訪者達 73.1%，這些受訪者很少上網的主要原因，包括：沒有時間 (30.2%)、費用很貴 (23.5%)、不方便 (10.7%)、不喜歡上網 (8.7%)；而經常上網的受訪者 (23.5%)，其上網目的包括：為了與朋友聯繫 (15.4%)、為了打發時間 (8.1%)。關於與朋友交往情況，分別有 15.4%與 6%的受訪者選擇因為不熟悉或太忙，很少與朋友交往；也有約 26.8%的受訪者與外地勞工和澳門本地同事都有較多的交往，其他約 50%的受訪者選擇主要與外地勞工交往，較少與本地同事交往。

#### 2. 個人業餘生活的評價及對澳門居民生活的認知

受訪者對在澳門業餘生活的評價體現了外地勞工業餘生活狀況一般。約 64%的受訪者認為自己生活較單調，原因包括：沒有什麼活動 (30.2%)、因花費太高外出少 (26.2%)、朋友少 (9.4%)；此外，還有 24.2%的受訪者感覺一般；僅有 10%受訪者感覺還可以，認為可以經常出去玩 (8.7%) 或過得比較充實 (1.35%)。對澳門工作生活的總體評價方面，30.9%認為生活開支比較大，20.8%認為還能接受，23.5%認為開支

太大；10.7%認為節奏太快。

交叉分組頻數分析發現，工作時間越短的外地勞工，選擇生活比較單調、朋友比較少、活動比較少等項目的比例越大；反之工作時間越長的外地勞工，選擇“一般或感覺還可以”的比例較高，顯示了部分外地勞工初來澳門時在生活方面的困惑。

## 五、結論與建議

對於工資水平相對較低、工作條件相對較差、用工嚴重不足的澳門酒店業來說，外地勞工的輸入對保障澳門酒店業健康快速發展具有重要的意義。通過文獻查詢與問卷分析結果來看，較之澳門“賭權”開放初期及以前，澳門酒店業外地勞工的工作生活處境在總體上有一定的改善、社會認同有一定的提升，其情感心理亦發生了一定的變化。目前，在來澳工作目的方面，除了“薪酬相對較高”這一經濟因素外，超過半數外地勞工同時還選擇了“工作環境相對較好”、“能獲得澳門工作經驗”等有關生活質量和職業發展的非經濟因素。在外來員工與本地員工的薪酬及工作崗位差異方面，儘管外地勞工與本地勞工相比處於明顯的劣勢，但是總體來看，這種差異逐漸縮小，大多數外地勞工比較認同澳門酒店的工作，希望有機會留下來工作更長時間。在外地勞工的情感及心理認知方面，雖然外地勞工對所獲情感認同的總體評價不高，但極少外地勞工認為受到酒店管理層和本地員工的排斥、歧視或者不友好態度對待。此外，大部分外地勞工業餘生活比較單調，社會交際網路較狹窄，較少與本地員工交往。初來澳門的外地勞工，特別是剛到澳門工作不足半年者，對澳門酒店外地勞工與本地勞工同工不同酬的容忍度較小，在工作和生活方面有較多的困境。許多外地勞工希望酒店提供培訓與升遷機會、給予更多關心、縮小與澳門本地員工薪酬福利及社會保障的差距等。

針對上述結論，對於大量聘用外地勞工的酒店、澳門政府各相關管理部門、工會及各慈善組織，建議可採取下列措施：

### （一）大量聘用外地勞工的酒店

1. 正視外地勞工對“改善工作環境”，特別是“獲得澳門工作經驗”的需求，在條件許可的情況下，為外地勞工制定職業生涯規劃，並提供更多的技能培訓、崗位輪換、工作晉升的機會，在滿足外地勞工的“精神”需要的同時，提高外地勞工的積極性，提升酒店服務質量；

2. 加強對外地勞工生活和情感的關照，逐步提高外地勞工的生活條件，定期組織文娛休閒活動，以及外地與本地員工的聯誼活動等，豐富外地勞工的業餘生活，加強外地勞工與酒店管理層、本地員工之間的感情聯絡；

3. 有條件的酒店可以嘗試設置生活聯絡員、心理諮詢師等崗位，主動排解外地勞工的心理困惑，引導外地勞工（特別是初來酒店不足半年者）適應在澳門的工作和生活。



## （二）澳門政府各相關管理部門

1. 通過各種公共媒體，宣傳外地勞工對澳門社會經濟發展的貢獻，及時化解針對外地勞工的不友好言論和行爲，引導澳門居民和企業正確對待外地勞工、關愛外地勞工，爲外地勞工營造一個友好的社會環境；

2. 進一步完善有關外地勞工勞動權益保障的法規及措施，並通過有針對性的法制教育，促進外地勞工在遵守澳門有關法律法規的同時，積極維護自身的合法權益；

3. 針對外地勞工較典型的困難和問題，制定外地勞工援助計劃，如特殊困難員工援助計劃、重大疾病援助計劃、外地勞工心理干預計劃等，提升其社會保障水平；

4. 組織以外地勞工爲主題的文娛活動或宣傳評獎活動，如“澳門外地勞工十佳歌手比賽”、“澳門十佳外地勞工”評選等，豐富外地勞工的業餘生活，讓其感受到澳門政府的關心。

## （三）工會及各慈善組織

對於工會及各慈善組織，亦可有計劃地將外地勞工納入其服務範疇，促使外地勞工遵守澳門社會倫理規範，服務澳門社會，適應澳門生活，並獲得必要的社會援助。

由於時間、精力和費用等原因，本項研究仍存在不足。例如：抽樣樣本中缺乏高學歷的外地勞工和在酒店高層任職的外地勞工調查資料，儘管這部分員工的比例很低，但樣本的代表性仍有一定的欠缺；此外，針對樣本交叉分組頻數分析所發現的部分問題，如受訪者性別、工作時間、受教育程度等人口統計學因素與其他選項之間的相關性或不相關性的具體原因，還未能進一步調查分析。

### 參考文獻：

- (1) 許秋雲，〈澳門輸入外地勞工的法律政策研究〉，《行政》，2003(3)。
- (2) 梁啟賢，〈澳門外地勞工的生活處境與社會排斥〉，《澳門研究》，2004(5)。
- (3) 梁啟賢，〈澳門的外地勞工生活處境及困難〉，《澳門研究》，2002(1)。
- (4) 張穗強，〈澳門的勞工問題及其出路〉，《亞太經濟》，1988(6)。
- (5) 趙旅平，〈澳門輸入外地勞工政策分析〉，《澳門研究》，1998(4)。
- (6) 澳門特別行政區政府統計暨普查局，〈統計資料〉。取自澳門統計暨普查局網站，2011-05-17，<http://www.dsec.gov.mo/Statistic.aspx>。
- (7) 澳門特別行政區政府勞工事務局，〈統計數據〉。取自澳門勞工事務局網站，2011-05-17，<http://www.dsal.gov.mo/chinese/statistic.htm>。
- (8) 謝蓮秀，〈澳門經濟發展與工會應對外勞問題的對策主張〉，《中國勞動關係學院學報》，2006(5)。

## **A Survey on Perceptions of Working and Living Conditions among Foreign Workers in Macao's Hotel Industry**

Wang Xinjian

### **Abstract:**

This study explores the self-perceptions of working and living conditions of foreign workers in Macao's hotel industry, based on a literature review, questionnaire and interview survey. Results indicate that foreign workers in Macao's hotel industry generally show a high level of identification with their current job and wish to stay on. The perceived advantages of their job include relatively high salary, pleasant work environment and the opportunity to gain industry experience. The perceived disadvantages among foreign workers – especially those who have stayed in Macao for less than six months – include low affective identification, narrow social circles, and monotonous leisure time. The findings also indicate that most foreign workers hope to extend their contract, gain career advancement opportunities and equal pay and social security benefits with local employees. The implications of these findings are also discussed in this paper.

### **Key Words:**

Macao, hotel industry, foreign workers, working and living conditions, perceptions