



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

《介紹臨時居留許可制度優化工作及諮詢》拜訪會

會議紀錄

日期：2018年11月15日（星期四）

時間：上午10時30分

地點：澳門羅理基博士大馬路614A-640號龍成大廈7樓會議室

出席者： 組 長 黃志雄
委 員 陳志峰
陳美儀
柳智毅
梁慶球
蘇映璇
吳在權
余永逸
鄭洪光
甄文靜
黃永曦
秘書長 蘇朝暉

列席者：

澳門貿易投資促進局 劉關華代主席
甄池勇高級經理
行政長官辦公室 劉本立顧問
澳門大學 陳麗明行政總監

（出席者簽到表詳見附件1）



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

一、討論事項

1. 劉關華代主席：今天來的目標就是想跟大家介紹一下，重大投資和管理人員及具特別資格技術人員臨時居留許可制度（俗稱“重大投資移民”和“技術移民”），在 2015 年我們有計分制，今天所介紹的就是我們優化後一些批准的準則，而今天介紹不是最終的決定，今天你們看的是正在改的版本，我覺得今天是一個內部會議，而且我們想建立以後每年最少一次與人才發展委員會的會議，都會拿這個分數表跟大家商量，期望這個表每年都會更新一次，大家知道我們的臨時居留許可制度，其實緊跟我們特區政府一些施政的內容，人才的需要，近期就是珠海，上海，新加坡，香港，其實他們都在搶一些優秀的人員，所謂搶優秀人員他有一個定位的，不是全方位去搶，是定一些對他們當地經濟發展多元有幫助的人員，所以澳門這個計分也含有這些的，今年的十二月將會放在自己的網上，今天是聽你們的意見。

2. 甄池勇高級經理：接下來我會介紹澳門臨時居留許可制度的優化改善工作，我們有十一項的措施，短期我們有五項，包括一些開展的複查的工作，另外是對於重大投資的項目進行了巡查，我們做了一些檢討優化，中期有五項，包括定期聽取人才發展委員會意見，要求重大投資的申請人，以往是每三年交一次財務報表，再分析的，現時我們改為每年都需要交財務報表，審視申請人是否每年都有營運，改進內部對外的電子化流程，在內部調配多一些人員優化和落實接下來的工作，中期就是修改法律制度，期望 2020 年能夠有初步完成修改的方向，初步制定六個原則審批，第一項符合施政方針的發展產業，帶動本澳的產業多元化，第二是勞動市場裡面的貢獻，是本澳的勞動人員的技術或競爭力提升，第三是所投資的行業裡面有沒有帶動技術和競爭力提升，第四個是澳門地區品牌形象有沒有提升到，如果國際性



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

企業的，有部分是間接性帶動澳門的形象的，第五是可持續發展，第六是相當較大的金額持續營運，分析重大投資，整個分析包括四個部分，第一部分是社會安全評估，第二部分是最低金額，第三是專業部門意見，最後是項目的分析，前面的三項是必須要符合的，任何一項不符合，我們也不會進入第四項分析項目，已經被我們否決了，第一個社會安全計劃，這個項目的申請人曾經有沒有犯罪，或者有沒有被澳門當局禁止進入澳門地區，或者投資的項目有沒有造成重大的污染，有沒有這個風險，第二部分就是金額，五月份修改了最低投資金額是一千五百萬澳門元，而且是按股權份額計算出來的，不是整個項目一千五百萬，而是他所占的股權再去計算出來的，所以最低金額不符合我們也不會考慮了，或者他是不是納入 A 組納稅人，因為 A 組納稅人會受到財政局方面的一些要求，第三是聽取專業部門意見，他所投資的項目所在的行業是屬於哪一個專業部門所規範的，我們會聽取專業部門意見，如果有一些以往的經營有違規，或者本身的經營不符合澳門的法律的話，基本上我們也不會做考慮了，第四部分我們再分類，前面三個要求都符合要求的話，第四個部分我們就要考慮這個項目，考慮的時候按剛剛六個原則分類去做，第一個符合施政方針與發展的產業，我們會回顧 2015 年至 2018 年，我們施政方針有提到一些發展的產業裡面，以 2018 年為例，有提到特色金融產業，會展業，中醫藥業，文化創意產業和電子商務，今日如果有另一個施政方針出來也會即時會參考，在勞動市場方面，人員的數量也有考慮的，招聘越多本地人會考慮多一點，基本上如果五個以下是不計算在內的，在行業技術與競爭力我們會考慮，有沒有引進新的產業，是不是引進新的技術，他的產品技術有沒有原創性，有沒有與同行的競爭模式有所不同，他的項目產品有沒有曾經獲澳門或其他國家地區頒發獎項或者發放一些資助金額，對澳門的民生發展有沒有幫助，這是我們考慮的



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

因素，澳門品牌形象那裡是特別點的，這是我們新引入進去的，我們除了考慮他是不是國際性品牌企業之外，還會考慮有沒有專利，項目裡面有沒有跨國性的成分，他自己產品和服務會不會以澳門地區作為亞洲的總部，而去銷往其他國家地區，或者他的產品在不在澳門生產，是不是拿到產地來源證，而銷往其他國家地區的。這個我們認為對澳門的形象有所幫助，可持續發展方面更多地去考慮，除了有足夠的資金去持續營運起碼七年以外，還會考慮環保因素，安全因素和健康因素，還有投資金額方面我們會按股權比例去計算，但股權計算裡面要分重要性，如果有占百分之五十以上，一半以上重要一點，百分之五十以下就沒那麼重要了，金額的最低要求是一千五百萬，再高上去是三千萬以上，而這個計算裡面要特別考慮的是，這次已經調整了他有一定的固定的資產，尤其是不動產，假設他是居住用途，不動產我們是不計算在內的，我們是指營運場所所需要的不動產，舉一個例子，比如澳門市場不是很缺乏餐飲業，這個投資人投資了二千萬澳門元或者超過二千萬澳門元，根據股權比例他所創造的本地就業的人口是 24 個，按我們以往基本的分析裡面，以往我們比較著重金額，勞動力和市場貢獻，這兩個你看到排序，第一第二他符合了，挺高的，雖然不是很特別因素，以往這兩個因素決定我們會比較正面去考慮，但以新的剛剛提供的六個原則去考慮，就有小小不同，起碼第一個他行業類別裡面不是銳意發展的產業，對產業多元化貢獻不大，在勞動市場剛才看到 25 個以上，是可以的，我們想聽更多的成員意見，在變成分數之前拿了重要性的意見先，在計劃裡面變成一個分數，在行業競爭能力和技術方面，我們看不到一般餐飲業有幫助，對提升澳門品牌沒有幫助，可持續發展方面，他的餐飲業和資金都是可以持續發展的，但他的重要性在第五、第六裡面次要了一點，所以在綜合考慮這個情況裡面，在前四個因素裡面具有兩個完全不符合，或是兩個半



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

完全不符合的，所以在新的審批制度就會變成不符合我們要求，第二個例子同樣是餐飲業，但這個餐飲業有小小不同，他有獨特性，他引入中國老字號品牌進來澳門，金額同樣超過二千萬，他占的股權比例創造了 10 個本地人就業，在以往與剛才比較一樣，金額相當巨大，創造的勞動市場有相當一部分，以往當然是正面，現時我們新的制度裡面，剛才行業裡面不是很突出的，勞動市場不是很突出，但其他方面有補回來，在澳門的品牌形象方面補了很多，可持續發展和金額方面都基本有符合這個要求，所以這一個雖然不是說可以拿到很高分，但比起同行業的一些不同的分數，這個例子我們會比較偏向正面的。

說完「重大」之後，先說技術人員的移民制度，之後才一次性聽聽成員的意見，在我們改善裡面，同樣會考慮不同地區，這次也參考了香港、新加坡、澳洲、盧森堡這些地方，分析裡面用了不同的部分，行業的類別仍然是擺在最重要的位置，然後再是個人條件，自己的管理專業性，第四項是提升本地的技術，第五是同澳門社會的關聯性，這次我們也有四個部分，只不過頭三個有小小不同，而且第四部分是新增的項目，一、二項目是社會安全，專業部門意見，與剛才的「重大」相似，第三部分直接進入個人條件，第四部分是一個加分項目，這個加分項目是創新引入的，如果第一部分符合，第二部分專業部門同意，第三部分個人條件合格，基本不需要進入第四部分，這個可以是及格，那有些部分第三部分有不合格的，差的差不多，在第四部分能加分，在工作分開了管理人員和技術人員的要求，管理人員只考慮管理經驗，如果他選擇技術型的話，我們會考慮他的工作經驗，仍然用五年，十年，十五、二十年這個分界去做一個設定，最高是二十年，五年以下基本上都不計算在內，唯一五年以下計算的，是他從事的工作與國際性企業很有關係，專業資格認可裡面會互通，如果他跨了系統，比如說英美系統，中國系統，日韓系統及歐洲系統，都有所多於



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

一個系統認可我們才認為是國際性的，如果不是我們會認為地區性的，學歷方面我們是以一個博士，碩士，學士、學士以下等級去分，我們參考了如果 QS 世界排名一百名以內的學士我們可以有加分數，這個 QS 的排名參考了香港和高教辦一些想法，加進去的。現職情況，管理規模裡面以一百人作為分界線，一百人的考慮基於法律上有提到，企業一百人以下就是中小企，會用一百人以上及下去分別，一百人以上除了直接和間接管理以內，如果他是決策層的，是屬於最高等級的，次一等是管理一百人以上，有一些特別的工種人數是足夠的，一百人以下就是五十，再下去是五十人以下，技術方面除了考慮本身的技術之外，如果要到最高的分數要帶教，具備一種從事的一起同等級的人要帶教之外，其餘我們要考慮的就是他們的薪金，薪金仍然以中位數跟平均數考慮，而中位數管理人員會要求高一點，要求高於中位數 2.5 倍以上，技術人員是 2.25 倍以上，這個計算可以討論很大空間，年齡不是最年輕為最高分，以他的所屬年齡階層在那個領域裡面，比如管理人員是四十四到五十六是最高分，在技術人員是三十一到四十三是最高分，引入他有沒有曾經在其他國家地區的認可為優才，語言也是新引入的，有沒有以澳門生活為中心，澳門畢業的學生能不能夠有優勢呢？我覺得是可以的，在澳門畢業而且在澳門工作三年了，我覺得有優勢的，除此以外在澳門工作超過 8 年，因為他已經有澳門生活的經驗，再下去就是有沒有一個長遠停留或者生活的考慮，比如說他置業了，生活家庭成員已經居住在澳門超過兩年，這些都是要考慮的，每一項都有考慮的因素，再進入就是剛才說的內容，個人條件，現在說加分，這個加分要有特別的成就，在加分裡面先考慮有沒有獎項，有沒有名譽，有沒有勳章，而拿到的也要分國家級、地區級，很多的人都會提供一些某間公司拿到很多獎項我們現在也考慮可以計算，另外管理人員有沒有考慮到，他曾經的管理經驗裡面，



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

有沒有進行過不同國家不同地區都有參與大型的項目的經驗，其次再考慮除了參與跨國管理經驗，有沒有被派到當地不同國家其他分支機構做一個前期的工作，令他吸收到當地的一些國際性視野的經驗，第四項我們考慮，他可能不是從事一些優先引進人才的工作，但是他有工作的技能，比如可能他不是從事金融業但可能有金融的背景，可能他自己不是從事一個翻譯的行業，但中途有這個優勢，有這個技能，我們會考慮，另外就是他管理的人員有沒有多於百分之五十澳門人，有不同的數量之外，如果是管理越多澳門人，我們覺得進行一個帶教的作用就越明顯，最後就是兩位或以上知名行業具代表性人士的推薦，剛才說的是管理。在技術上面基本上都是這六個項，但有一點不同，獎項基本一樣，第二項在學術上面不同，學術研究或者受到很多的國際性的雜誌專訪，我們會考慮這個技術人員是被不同國家地區認可的，有自己的研究專利，有些碩士不一定學術上才有研究，我們看見很多申請人在自己行業裡面有自己的專利，我們也會考慮，還有特別的技能，五行業十工種以上的技能我們會考慮，有一樣是新增的，澳門地區的高等院校有沒有提供相應的課程，他說掌握到的專業，如果澳門沒有相關課程的，我們會考慮，因為澳門地區培訓不到這種人才。

有一些例子，有一個首席的技術總監，這個是從事非金融行業，受聘于管理電子貨幣支付的機構，裡面擔任了技術總監，月薪七萬六千澳門元，持有碩士學位，累計有十三年從事，技術開發領域的，偏向於 IT 技術，他管理下屬有十五名，當中百分之六十是本地僱員，帶領的團隊開發了多項創新金融產品，當中母語以外能夠使用中文，在澳門也置業了兩年以上，剛才提到六個因素再加上加分的情況，似乎屬於智慧城市所偏向的 IT 人才，也跟特色金融業有所關聯，因為他是支付系統之一，在工作經驗有十三年的管理經驗，雖然不是最



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

高，沒去到二十，但專業的資格看不到，從事 IT 很多時候未必交到一些認證，雖然我們知道 IT 行業有認證的，但他這個情況交不到，有經驗去搭救，學歷上面有碩士，屬於第二級了，他管理規模不算最多，只要十五人，所以我打了叉，但他月薪是超過 2.5 倍，他有考慮因素，有澳門為生活中心的考慮因素，另外加分環節，因為他有技能，剛剛說的優先引進人才的技能，我們也會考慮在內，而且有中文這個語言在裡面，這個個案裡面偏向於正面，再看一個會展總監，會展也是年度優先引進人才的其中一個情況，這個會展總監月薪是五萬六千元，持有 QS 世界排名一百名以前的一個學士學位，有歐洲國際會議協會資格證書，累計十三年，從事會議展覽管理經驗，曾經策劃過多項的國際性會議在澳門舉辦，由兩位以上的行業人士推薦，那我們看到，六個分析再加上加分項目，行業是對準的，工作經驗有十三年，專業資格拿了歐洲的資格證書，在學歷方面有學士，學士本來是不計分，但他有 QS 一百名以內我們會有考慮，現職情況管理的規模不算很多，薪金符合了 2.5 倍以上的要求，再看其他考慮因素，沒有其他考慮因素，但成就幫他加分，策劃國際會議上面有工作貢獻，我們看到結果方面不是最優秀，但符合了要求，建議是一個正面的批准，第三個例子是特殊教育老師，以往的高等院校以下的老師偏向於負面的，可以看看現時的評分，情況是他薪金只有三萬五千，碩士學位，美國與台灣特殊教育的資格，累計十八年特殊教育工作經驗，曾經發表過多項的兒童身心發展的研究報告，在現時沒推出新的之前，都有六個分析因素，但分析因素裡面職位不高，一般教師，他的薪金不高，這兩項整個情況變得不理想，以往是不批准的，因為在我們分析裡面知道，澳門的非高等院校的教師培育了很多，只不過特殊教育不同，看回新的計分制，行業方面，教育屬於第二類別，施政方針以外的與社會民生有關係的，專業方面有美國和台灣一些老師的資格證書，工



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

作經驗有十八年，特殊教育的是他自己專業的工作經驗來的，學歷有碩士，不是最高分，但也比較高，有帶教功能，基本薪金是不符合的，但他在這個工作情況有帶教，在其他考慮看不到，但個人成就，他發表過研究報告，我們再看回頭，以往不考慮，再加上加分項目，尤其是已經提到的澳門到現時為止，都沒有特殊教育課程推出，澳門的人士需要去外面讀，問過現職的特殊教育老師，其實他們不會介意有其他人參與，他們認為這個行業需要很大的愛心和耐性才可以做到這個工作，那他們不介意有其他外來人士與他們一起從事，我們有所考慮，這個個案裡面建議是正面，第四個案例是金融機構業，電子商務部工程師，名字是工程其實都是 IT 的行業，他的月薪不高，三萬四千元，也持有 QS 世界排名一百以內的高等院校發出的碩士學位，有國家電子商務設計師的專業資格，累積十七年從事電子商務領域的經驗，被知名金融機構表彰年度網絡金融業務的標兵，這個名稱也可以推算到是內地的金融機構發出的，軟件開發系統一個專利，家庭成員也在澳門超過兩年，聽上去有一些情況與剛才介紹的六個因素吻合，如果現在制度沒有改都是不符合的，最重要的職位薪金不高，這個是我們現時裡面基本一個所佔的比重考慮很高，但在將來我們想避免這些情況，可能他有很高的技術，我們都認為是偏向于對澳門有幫助的，那我們會看新的分析，行業裡面是我們現時需要的金融 IT 人才，專業性也拿到一個國家發出的的一個電子商務設計師的專業資格，有工作經驗，十七年的管理，是第二級高，學歷是去到碩士之餘是 QS 一百名以內再加一分，差不多博士這樣的級數，現職情況有大帶教的經驗，雖然薪酬不高，也視澳門為生活中心，獲得一些團體性或者機構性發出的一些認可，自己有自己專利，在加分能幫到他，這個個案也偏向于正面的，最後我有兩個個案的，最後的個案有一些不特別點，工程你看見很突出的字，顯示是不批准，為什麼會出現這種情況



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

呢，看看這個個案，他是酒店業的機構，在我們現時社會是很多的，有這些工程部的人員，月薪是六萬五千元，更多比這個月薪更多的，持有碩士學位，管理下屬有二十名，當中百分之七十都是外地人，這種情況在工程界裡面很普遍的，外地人多於本地人，持有香港的註冊工程設計師專業資格，累積七年工程的管理經驗，可能他有很多工作的管理經驗，在現時沿用的制度裡面是批准的，因為他職級和薪酬都是高，而且年齡特別大，學業專業都有，但在新的制度有所不足，跟我們產業工程化沒有太大的關聯，產業工作的經驗裡面，不是看他所有的工作經驗，而是看他的管理，管理裡面只有七年，高於減分，所以是不計分的，在專業資格方面有香港，但沒辦法有其他的跨地域，學歷方面有碩士，現職情況管理的規模裡面，不是有一半的外地人，都不能夠全拿分，有二十個人管理但不是本地人，基本的月薪是高的，沒有其他的考慮因素，在加分項目也看不到，因為他沒有其他成就，在這個個案裡面不會考慮了，我們希望聽到接下來 2019 年，除了施政方針要發展之外，有沒有哪些澳門所需的行業可以考慮，另外就是剛剛說到的原則性，重要性比分的排序，認為合不合理，需不需要我們調整，在管理人員方面優先的行業，剛剛說到加分的項目你們怎麼去考慮呢，新引入的情況合不合理，這裡有兩個表就是管理人員和技術人員有所不同的，管理人員是著重經驗多過技術資格，技術人員裡面著重技術多於經驗，這個是突出一點的，而這個加分第二項我們說的管理人員在技術裡面有沒有一些成就學術，第三樣就是跨國工作經驗和研究的專利。

3. 劉關華代主席：我之前都有給 PPT 給大家的，期望大家可以給點意見，重點是每一樣都是有分的，分第一個至最後一個，第一個肯定是高分，不擺出來其實是有特別原因的，分數是由大到小，在排序的



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

時候已經反映了，如果只有一個兩個符合，基本上都是一個負面的考慮，為什麼我們經常用負面考慮呢，因為我們貿促局只是負責建議長官批或者不批，所以說批或者不批的權限不是在我們這裡的，請大家有什麼想法歡迎你們提出來。

4. 余永逸委員：我有一個建議，行業分類那裡主要都是強調施政報告，但其實我也留意到計劃都會考慮未來五年裡面發展的一些行業，但在當年是沒有提的，其實估計對這個行業的需要，而是比較長線地去看，另一個我想了解的是評分的制度，剛剛所提的內容裡面都有一個計分的方法，其實是不是我們每一個因素都有加權，最高的加權指數會高一點，另外就是裡面的評分，有多少個分數，一至十，一至一百，一至五，這個其實都會影響到評分的，剛剛表格裡面是一勾一點，或者叉，其實這個分了三級，但我想仔細多了解小小分層。

5. 甄池勇高級經理：我們說說在這個計分裡面，以5分、10分，這些的分數去考慮，5分、10分一些大項裡面有一些小項，還會有一些2分、3分，所以大項符合就以5分、10分去計算，如果主席容許的話我可以透露一點，是技術人員管理人員計分裡面分數是100分的，而在加分裡面是30分。

6. 劉關華代主席：剛剛所舉的例是現實的，我們有考慮五年計劃，澳門暫時是根據施政報告和五年計劃去做的，剛剛你們問到分數，在後面有的，我們會在十二月份擺上我們的網，這個申請人基本上會計到自己的分，但是他的文件一定要支撐到他的計算方法給我們，我們將來爭取在網上申請，期望他只是來一次，可以在網上申請，開一個檔案，我們會有一個指引，需要的文件能給我們的，那我們會上載，



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

會有一個預審，預審到某一個程度，有條件申請了，當然這些文件全部都是要正本，來的時候我們要求申請人最少一次，然後遞交正本，正式的申請，現在我們遇到一個很大的問題，很多申請者很多文件沒有交給我們，我們用了大量的資源去追問，今天的計分制，每年最少去回顧一次，這個計分制會推出的，因為這個肯定會有更好的方法的，但不可能等到最好的方法出現了才擺出來，一年後再去優化，根據我們的發展，這個投資或者技術一個申請，是動態的，因為施政報告裡面的內容是需要什麼的人才，有利大灣區的改變，一帶一路的改變，澳門的定位，港珠澳大橋開通了之後，種種都會影響全部的部署，希望你們給意見。

7. 陳美儀委員：我想說幾個意見，是關於兩個階段，在管理專業人員方面按照剛剛說的一些人員的需求，是有幾部分我覺得是缺的，例如政府一直都提倡發展文化創意，文化方面，特別是一些電影行業的一些專業性會不會納入考慮，另外大灣區是推一個非物質文化遺產，粵劇，例如一些舞台的特技的化妝，如果政府要推文化創意產業，特別是這些電影行業的，另外要考慮就是輕軌，這些工程人員又怎麼去考慮呢，有沒有數量去考慮，突然之間很多人來申請，又會過剩，這個數量的考慮又是怎麼樣的呢，在新加坡當年開賭場的時候，都是不足夠人員，當地提出很多的意見說你要入很多的外勞進來，當時當地都有很多人提出反對外勞，不過新加坡做了一場講解會，說給他們本地的勞動力是多少，有多少是出外的，現在新增的是多少工作崗位，所以政府是需要引進更多的勞動力去滿足這些，而這些不是去到一級的專業，當時馬來西亞引入了很多派牌或者是酒店，因為他不夠，他就跟當地居民說培訓本地人因為人口不夠的時候，現在的人要去做管理層，所以引入的只是做一些基層的工作，所以就解釋給大家聽，當



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

時開金沙賭場的時候開一個很大的講解會，做了一個數據分析，那些人就沒意見，其實在專業和工作人員有沒有一個數量，數量到多少才截止？有沒有一個公開的數據，或者是我們缺哪些人，缺哪些投資人，有沒有一個方向給大家，比如我想說投資了，如果有人想在澳門投資一個電影院，吸納了很多投資人，投資一個電影院可能需要不知道多少億，那現在這個數三千萬，你就作為投資人，十個人就三億，這些投資人是不是屬於投資人可以拿投資的移民呢，都是一個疑問，如果你說要投資一個酒店去吸納的，那就更加大的數額了，所以我們要在這裡定清楚到底我們缺什麼行業，可能這個是一個重大投資，不過未必是我們實際有需要批准的，但相反有一些專業性的投資公司可能一個粵劇學校，這些你是不是應該納入，我們缺這些，或者電影的科技的學校，是不是給這些呢，在方向性、行業性有沒有一個清晰說給大家缺哪些，和數量有沒有考慮到多少就會停，會不會每年去公佈去檢討？一個新的工程行業畢業人能夠去做到哪個程度？要可以做到一個本地人或者可以放手給他做的技術人員，起碼要五六年的時間，我們需要更大量的人，很簡單的一個輕軌的管理，我不認為有足夠的人，這方面怎麼去考慮呢。

8. 甄文靜委員：我對重大投資計劃有一點小小的建議，我看到本地勞動力市場的貢獻放在了第二位，大家都知道其實澳門的勞動力市場是很緊張的，如果把它放在了這麼重要的位置的話，我覺得有機會讓投資者卻步的，另外我認為就是既然是重大投資計劃，反而應該要將投資金額和企業持續發展比較重要，所以我建議在審批的時候，第三部分專業部門意見那裡，可否能增加有專業的人士去調查這個申請者，去見一下他，給一些專業的意見，去考慮一下這個人是否除了投了錢進來，還有沒有能力和條件來帶動這個企業持續發展下去？



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

9. 蘇映璇委員:雖然你們這裡也有將特殊教育納入你們考慮的範疇裡,現在澳門本土的教育培訓機構是輸出了大量的老師,但是一個在教育學院放下書本就投入學校的環境,他是不足以帶人的,也就是帶同事上來,如果我們真的要做好澳門的教育,我們真的需要一些領頭羊來帶他們,我也看到教青局在這6、7年也有引入內地優秀教師進學校教學,但是這些優秀老師來一次或者一個時段,他是不足以明白這間學校的脈搏,當他不明白我們脈搏的時候,還有不明白我們文化的時候,很多時候,他提出的東西讓我們覺得食之無味,棄之可惜,我想提的就是能否將教育這個行業納入可以申請專才,尤其是能擔當帶人的專才,讓我們澳門的基礎教育,基礎能扎實一點。

10. 鄭洪光委員:蘇修女提的意見,我比較認同的,因為基礎教育和高等教育都有這樣的需要,只是具體要落實到什麼實際情況?第二點我覺得大家都知道澳門的土地和人才資源都是比較缺乏,澳門資金方面反而認為不是最重要的,人才和土地,大家認為需要的時候,我個人覺得現在澳門已經達到了多少萬人口,但是這幾年在人口當中需要什麼?近來增加的人是家庭團聚的那些,其實有沒有條件加大力度將人才引入澳門?因為澳門很需要人才,不過我們有什麼條件吸引人才過來呢?所以我想加大力度,有沒有這樣的空間?就像剛才提到,澳門每年有多少指標?需要多少人才?或者每一個行業需要多少人才?有了資料之後,可以交給貿促局,大家能否就按照這樣?還有兩個個小問題想提一下,因為很多管理人員本身就是專業技術人員,但是如果專業技術人員又要管理經營的時候,有沒有加分的餘地呢,或者管理人員又有投資的時候都有加分,我們專業人員還要管理經驗的時候,是否有加分的空間?這是第一個,第二個就是剛才聽代主席說



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

到，貿促局有審閱文件和建議責任，但最終還是由行政長官批示，我覺得貿促局這方面比較成熟，一方面是大眾人才的提供，另一方面是過程比較複雜，當貿促局確定審批的人士之後，應該要有一個獨立的第三方，公開諮詢，因為內地或者其他地方也有發生，其他地方有公示制度，澳門是沒有的，如果公開到社會上說，就會產生很多問題，但是如果每個條件都有獨立的第三方，例如委員會之類的，讓大家通過一定的公示，讓大家都覺得沒問題的時候，再遞交給行政長官，但是有沒有更好的呢，正好減輕貿促局要承受的壓力，同時能讓貿促局的審批能有更好的公信力。

11. 陳志峰委員：我覺得真的為了讓整件事情更公平透明，要引入第三方的委員會制度，我覺得是可取的，我們可以看一下楊俊文博士的書面建議，裡面也有提到這個內容，我們也透過人才委，去到這個香港出入境事務處那邊進行內部交流的過程裡，他們還反過來說香港學我們澳門人才政策制定頂層設計，其實類似人才委員會這樣的部門香港今年才成立，但是由於事務處那邊表示有了這個頂層設計之後，他們的工作有了更好的效果，為什麼呢，因為，以前他們要承受很大的工作壓力，正如我們理解貿促局的壓力一樣，因為畢竟如果這個建議權由貿促局內部同事處理的話，雖然審批權還是行政長官，這個我們也能理解，但是某程度上沒有了不符合機制，也就是第三方的機制，所以是否能考慮一下成立第三方的？當然性質如果只是建議或者諮詢，我覺得也可以，甚至可能這個建議就能在這個委員會做認定，意見也遞交給相關的監督層，甚至讓行政長官參考，這次聽到貿促局的同事介紹這個制度，我覺得已經進步很大了，特別是在計分和考慮到整個社會發展所需，這部分我看到做了大量工作，還有就是聽取人才發展委員會、經濟委員會的意見，參考了五年發展規劃和施政報告，



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

這些都是必由之路，會建議這樣做的，另外還有一個意見，稍微有一點超越了今天的範圍，因為我們這是重大投資和管理人員還有技術資格人員准入的模式，但是從另一個角度來說，如果從引進人才的觀念來說，我想我們不能把所有責任都交給貿促局，我們必須要思考這只是個開始，在這制度方面我們做的相對比較進取，但是我們要知道在灣區的前提下，別人真的是一項又一項的專項計劃搶人才，我們現在等人才過來再審核他。

12. 柳智毅委員:我有一點思考，也有一些社會上的關注和大家分享討論，第一點大家可能都討論到的人才，志峰也說到各地都在人才戰，搶人才，這裡我們可能有相關聯有不相關的，可能有些內地純粹的輸入人才和外勞，沒有移民的身份成分，有些可能是西北地方過來珠海廣州深圳吸引他們過來這邊，沒有定居或者移民的性質，有些大企業要申請移民比請外勞還要容易，有些大企業他有名額，將這些技術人員轉為澳門人，那麼他以後就是澳門人，尤其是很多大企業的管理層，符合你們之前的計分條件，這樣很容易就能拿到澳門身份證，申請外勞很難，變成移民相對容易的時候，這裡會形成社會上，大家兩個部門都是我們經濟財政司下面的範疇，所以這裡可能會協調配合，不要讓外界認為移民比外勞還要容易，放寬外勞，哪需要移民呢，如果這裡能鬆一點，這個壓力可能會去到你（黃志雄）那裡，這裡社會上要衡量、平衡、考慮。另外就是重大投資方面，聽甄經理說第一點要考慮重大投資的金額還有類別，金額會如何去驗？金額是投資者說的而已，你又驗吾驗資？還有這個納稅金額看看要不要交稅？要交多少稅？第二就是本地勞動市場的貢獻，現時 1.8% 的失業率，投資者請的人越多，你的分數就越高，很多都把中小企業的人搶光了，其實貢獻了什麼？這是在破壞勞動力市場，他請澳門人的時候，要考慮他



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

過去請了多少澳門人，是什麼職位的？多少工資的？新投資來到這裡的時候，請同一個澳門人他有沒有上升？本來是做文員的，因為你的企業來投資了之後，投資者聘請的人經過培訓，又投資了人才在裡面，幫助人才向上流動，成為了經理，就是在短時間內，投資者可以讓一個本地人才向上流，這可能就是我們勞動力市場質素的貢獻，不是數量，所以只是用數量去給分數的話，不排除可能有問題。

13. 劉關華代主席:這個我要平衡勞工界向我提出，如果一個投資者進來，全部都請外地人，就是和勞工局拿藍卡，一個大的投資進來還全部請了外面的人進來，都不需要請本地人的話，那也有一個聲音，其實我們既往在這個評分制引來了真正的投資者，真正為澳門做貢獻的技術人員，從而使社會有個氛圍覺得這制度是可行的，但是這個是需要時間的，還有需要大家合作。

14. 柳智毅委員:另外我還有幾個問題，第一個案例，重大投資第一案例篇，也有親眼看到的投資項目，2000萬，現在的金額可能還要再提升一下，可能有一些大一點的餐飲裝修一下就已經兩三千萬了，裝修就已經是投資了，這個金額可能會低的，尤其是餐飲業，第二個問題是你在行業類別那裡打了個叉，為什麼會打叉呢？

15. 劉關華代主席:例如一碗雲吞面，我不是說雲吞面不好，這個計分在很多行業裡面並不是我們馬上需要的，因為澳門有很多這一類沒有獨特性的，假設我舉個例子。放一個米芝蓮上去，它一計分其實就立即過關的，因它的獨特性，對澳門的形象提升，大家知道 MGM 新的裡面有一個秘魯(食店)，餐飲業可能就是一般餐飲業，你把一般餐飲業並入去評分表可能就沒分了，也就是我剛才說的獨特性，澳門是沒



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

有的，要補充澳門的不足這樣的前提下，其實算進我們的計分表裡，假設不到這個金額，基本上不考慮，其實我們為什麼每年都要他提交核數報告表給我們？為什麼是要 A 組公司呢，因為投資公司理應進這個規模，有這個報表，還有我們申請續期的時候，一定要落實，不落實我們就不續期，這是內部細則的東西，假設這個投資計劃，3 年後續期的時候，每年他們都有報表，到三年的時候我們看續期就要馬上看，假設是現實一筆就要超過 1500 萬了，因為你的報表已經告訴我了，專業人士會告訴我們有足夠的資料。

16. 劉關華代主席:管理人員就管理經驗越多，技術人員就按技術性，專業性越高越多分。

17. 柳智毅委員:管理經驗越長就越高分，管理經驗越長，也就是基本上年紀也大了，這裡有幾個考慮的就是年齡也是一個評分機制，但是年齡越低就越高分，年齡越大就越低分。

18. 劉關華代主席:大家都很關心這個問題，經驗越高分就越高，但是現實的運作碰到問題，經驗越高分數越高，我們是考慮了很多，但是年歲接近 70，基本上我們就開始減分，你看到這個計分新的就在這裡考慮，你看到我們的管理人員以前越年輕越高分，真的這個是事實，當時 15 年開始無論什麼原因，當然不是最好的，我現在發現我們在調整，你看到打星星標記的就是高分，去到 57 以上基本上就沒分，為什麼呢，其實大家都知道 65 歲，機構會逼他退休，一旦退休了，就會有一個問題，就是他的原職位作為申請的依據，基本上是沒了，在這個情況貿促局是不會續他期的，但是事實他很有經驗，所以



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

在這樣的情況下，如果過了這樣的年紀，這個分數在這個環節是會低的。

19. 柳智毅委員:我想提一個就是會不會分行業分種類?因為有一些行業經驗越豐富,就像老師一樣,教的越久,老師或者研究的資格越久,他越積累經驗就越值錢,越是有價值,但是某些行業可能會相反的,例如IT、技術這些,這個社會IT更新換代的很快,所以管理經驗就算是金融IT也好,某些行業現在能接觸的,真的有管理經驗20年,但是他所掌握的技術和經驗已經是淘汰了,他拼命去進修保持技術,所以純粹的管理人員經驗,不同行業可能會出現不同的效果,這一類你可以順便提一下嘛,讓大家討論一下,另外還有資格,資格是否互認的?在歐美地方,歐洲、英美,英國已經在歐洲裡了,他拿的資格,我們是否認同?這裡是否會計分?你有一些核數師、會計師過來澳門,但是澳門不認他,但是你還給分他?他的資格是否我們所需的?後面可能有很多很具體的,很重大的。

20. 柳智毅委員:最後面的現職情況,尤其是薪酬那裡,我覺得2.5倍是低了,2.5倍是用行業的中位數還是整體的中位數?本澳總體工資中位數是19000,2.5倍大概是5萬多元,但是後面很多個案沒有這些,沒達標的,所以這個是不是行業的中位數?有些行業中位數的個案,是用整體的中位數還是用行業的中位數?我覺得這個可以提高一點,在第五點申請人員從事職業性質和特性,第五點,申請人在澳門從事的職業,如果本地的高等院校或者我們市場上沒有相關範疇的課程培訓,有特別的考慮,這個可能,澳門很小,大家也知道,高等院校的課程一定是不健全的,規模這麼小的時候是沒辦法健全的,很多專業的課程澳門是沒辦法提供的,所以我們中學的畢業生,以前一半



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

都不是在澳門讀書回來的，讀的未必是我們本地有的大學課程，所以本地沒有的課程沒有這個專業是很普遍的，但是我們是有本地人在讀有這樣的專業。

21. 劉關華代主席:這個其實我們現在在進行的就是例如某個行業畢業，其實我們會問高等教育輔助辦公室，今年或者這三年，是有多少這一類的畢業生？不是說本地畢業生，就是外國，他們應該有記錄，有相對比較權威的資料，我們貿促局是沒有的，所以在這樣的情況假設要讀護士的，或者其他專業，就會到山頂醫院或者鏡湖護理學校，例如一般的畢業生就可以找工作，例如假設你的學士是普通的，或者工商管理，收回來的資料是幾千人，我們一般會用三年的平均數來計算的，全澳門的畢業生會有多少會回來？

22. 柳智毅委員:還有兩個問題，一邊聽甄經理介紹案例三的時候，特殊教育老師那裡，其實這個不一定要給身份證他，勞工局批為外勞，不就行了不介意共事用外勞不就行了。尤其是工程師，電子商務 IT 工程師方面，他的技術和經驗是有時效性的，這種行業很慘的，十幾年的工作經驗還是工程師職位相對來說是底層的。

23. 黃永曦委員:另外劉主席也說到希望將一些技術提升，本澳行業品質的提升，所以在這樣的情況下，既然我們有非常明確的目標，當然可能要平衡的時候，可能未必一下子就將市場勞動力的貢獻放到最後，但是是否能和一些行業技術這樣的位置做一下調整，可以彰顯這個計畫，這樣對一些技術為主的來思考，這是我第一個考慮，我們對於社會安全這四個字眼，要怎麼去評估這個安全？我覺得目前是相對比較基本的評估，這是第二個方面，第三個方面就是委員會的第三方



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

機制，我認為這裡也可以體現到裡面有加分到有兩個行業認受性的人做推薦就可以加分，這兩名人士的認受性和代表性是怎麼樣來的呢？作為可以加分的，這個社會將來可能會提出這方面的疑問，這兩位人士的權威性到底是誰授予的？

24. 蘇朝暉秘書長:從人才發展委員會的角度來看，是否應該有一些機制是主動出擊去引進人才？第二方面也有委員提到每年批准的額度要不要公開？為什麼呢，因為有個公開的額度，當然現在相關的計分制，實際上澳門的環境很好，也就是生活有很多福利，在這樣的情況下，我們是否在當中有名額限制？如果沒有名額限制可能對我們市民來說可能會有某一些問題。第二個問題是一個做生意的人，覺得有意在當地賺錢的話，基本上他的投資是為了賺錢，而不是為了在澳門居留，如果他為了在澳門居留的話，這是另外一件事，因為現在整個做生意的氛圍已經不是在說這個人來澳門，如果是過去幾十年前就會困起來，給他居留權在澳門做生意，但是現在沒這樣東西了，全世界到處走了，所以我自己個人覺得在比例上，能不能照顧一下在澳門畢業的那一批？

25. 劉關華代主席: 在澳門畢業的人士，首階段我們可以構想只考慮博士，只有博士生可以，一般就不考慮了，在本地畢業的外地博士生，這個我們內部有商討，但是這個需要大家接受，假設是這樣，還有還是有個限額，但這個就不是我們貿促局可以做得到的，一定是要有關的政策部門來做。



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

26. 蘇朝暉秘書長:最後一個就是官方語言的意見，其實在澳門來說大部分的人是說廣州話，是否能夠在不計分那裡成為能講廣州話？有加一些分，能否顯示出這個社會的特色呢？

27. 余永逸委員:我有點想補充，究竟這個所謂的居留權政策，我們的目標究竟是什麼？因為剛才我們都很混淆的說著，我們想找人才來的時候，可以以外勞的形式給藍卡，還有一個方法就是投資或者所謂的居留權，都是可以在澳門貢獻社會的，所以我想在這個討論裡有一個更清晰的定位，移民也好，居留權的問題也好，我想需要有很清晰的定義，還有這群人，長期來說對澳門是有貢獻的，不是短期的，短期我們可能就會把他變成外勞，第二個問題就是說是否需要第三方的評核？我覺得可能牽涉到的就是是否需要一個制度？一個叫做評分的制度，不管有沒有第三方，我們都有一個機制就是讓公眾也能參與，影響這個標準，已經是一個很好的開始，將來是否再需要開放就留給大家去討論。

28. 余永逸委員:第四點就是剛剛秘書長所提出的在澳門就讀的外地生的問題，我想這個挺具爭議性的，另一方面大家都知道，要怎麼樣控制這個數量？因為我們沒有限制外來的學生在澳門工作，會帶來幾個問題，第一個問題明顯就是學店的問題，第二個就是學校怎麼控制招生的人數？第三就是本地居民對於學生的態度其實很反感的。

29. 甄池勇高級經理:在重大投資裡，有六個重要的考慮因素，六個原則裡面我們優先還是行業，行業是最重要的，行業占的分數是很高的，要不要考慮數量，考慮提升品質，這是我們很糾結的，我們要客觀用評分的方式，要評分的那個人起碼可以試評，我們工作人員也可



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

以進行評分，你要給工作或者其他同事看到有一個客觀的數值或量化方式，我們很難在技術上讓每一個情況都能達標，所以我覺得要求越多本地人，無論是投入還是培訓也好，你怎麼都會想像得到怎麼樣提升，這樣才能慢慢的留住人，不然就會變成一般員工，一般員工有很多，但是還沒達到這個情況，但是如果全部都請一般員工的話，這個行業能幹什麼呢？你說哪個行業量化？所以在這個結構裡，這個地方我們也有考慮的，但這是很難的，如果你能提供更多的科學式，這樣可以幫到量化，我們一定吸納這個意見，剛才黃委員提到降級，這個我們可以考慮，另外有關於名額的問題，名額對於我們來說，我們樂意看到有這個，但是現在難以確定，因為定一個額度的話，社會上就會有很多聲音，一些時效性的問題，有些行業具有時效性，我們是知道的，IT 一定是請最年輕的，我們知道年輕一點，真的會做得好一點。

30. 甄文靜委員:澳門現在如果是投資進來，他是不可以申請藍卡過來澳門合法工作，在這樣的情況下，因為不可以老闆是他，員工也是他，如果要澳門產業多元化，必須要吸納不同行業的投資者進來，而他進來但是又有很多規範而不能短期之內無法在澳門工作，這樣會讓投資者卻步的。

31. 劉關華代主席:你觸及到我了是商務簽證，投資者真的需要進來是多次往返的，從而進行投資的，我們現在說的是重大投資，不是一般投資，所以他有權拿居留權，但是你剛才所說的是一般投資者，我們貿促局是有看到的，其實很多人有誤解，我們現在說的重大投資這麼多年，得到批許的，中間也有可能放棄或者已經拿到了身份證，也只



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

有一百多個，因為他不是勞動人員，但他是投資者，要經常過來澳門，但是這樣的情況，不是叫商務簽證。

32. 黃志雄局長:剛才說的專才，例如輕軌方面，港鐵營運的輕軌，港鐵招人的時候，是要說明予本地人知道，以讓本地人入職，在廣州，深圳都是這樣運作，先由外僱操作，逐漸由本地人接手擔任職位。近期本局與港鐵開個招聘會，很踴躍，最終預約見工有 180 人。而據了解，在這之前，港鐵請了 164 人本地人已上班，有 36 個已經簽約準備上班了。一般而言，本澳大企輸入專才，批給期限為兩年，以帶教方式訓練本地人，最終由本地人擔任相關職位。

33. 劉關華代主席:到 12 月我們會把這個分數表放上網。開工作坊，對外讓公眾可以提問，我們也期望有很多不同的意見，我們會記錄下來會考慮的，謝謝大家。

二、會議結束時間：下午 1 時

簽署確認：

專責小組組長：_____

黃志雄

委員會秘書長：_____

蘇朝暉

~完~