

人才發展委員會  
規劃評估專責小組  
2019 年度第一次會議  
（“澳門人才政策研究”簡報）  
會議紀錄

日期：2019 年 2 月 1 日（星期五）

時間：11:00

地點：羅理基博士大馬路 614A-640 號龍成大廈 7 樓會議室

出席者：召集人 楊俊文

委員 老柏生

陳志峰

柳智毅

鄭洪光

馮家輝

列席委員 姚偉彬

梁慶球

蕭婉儀

蘇映璇

尹一橋

甄文靜

秘書長 蘇朝暉

缺席者：委員 米健

宋永華

馮家超

葉兆佳

劉良

吳在權

余永逸

黃永曦

列席者：澳門貿易投資促進局 甄池勇高級經理

勞工事務局 張瑋廳長

澳門發展策略研究中心人才政策研究團隊 張少鵬先生、

張青華先生、何福祥先生

召集人秘書 梁倩文 （出席者簽到表詳見附件 1）

## 一、討論事項

1. **蘇朝暉秘書長**：在 2 月 22 號，我們會開一個特別大會，將會邀請梁維特司長方面派出他們的顧問，向大家介紹他們的主要構思概念是什麼。希望大家給多點意見。因為這幾個星期我們同事不斷跟進其中相關的新聞、傳媒或者網上的一些新聞，在我們的判斷裡面，感覺大方向就是大家不反對輸入這些優才，主要憂慮在優才輸入過程中執行的機構，或者有沒有有一些手續。今日，感謝志峰和他的團隊來幫我們做剛才所提到的大灣區人才競爭方面的一個報告，團隊都走訪不少地方去了解大灣區的情況。第二個報告關於老齡化問題。

2. **陳志峰委員**：這次我們以發展策略研究中心(發策)這一個民間社團作為一個合作單位，組織了幾個年輕人，一起為了粵港澳大灣區 9 個城市，再加上兩個特別行政區的人才政策做一個簡單的橫向比較。其實過程主要是做一些資料的梳理，之後就呈現出各個不同的地區，不同地方的人才引進政策的比較。

3. **張少鵬先生**：這個研究項目裡面，我們有一個報告的框架，框架很簡單有四個部分。澳門現在的發展情況，以及人才流動的問題；第二個部分我就會講 SWOT 分析；而第三部分會就其他大灣區其他城市做的一些人才政策來做一些比較去了解一下；第四個部分我們就說一下我們一些對人才政策的建議。

在 SWOT，優勢(S)是澳門的經濟能力，弱勢(W)是我們人力人才資源缺乏，機會(O)是我們人才政策的一個改革，而威脅(T)可能就是人才競爭。整個研究報告裡面，看到內地的城市對於優才、人才引入做了很多功夫。澳門是以第三產業為主的，產業的問題是過於單一，受外圍經濟影響很容易會一個很大的波幅。一個好處就是中央政府向我們推動經濟適度多元化，在這一方面就意味著我們的人才引入需要多元化，而在人力資源方面，人委會做了很多的研究，得出了澳門人力資源的缺口，我們一般所述的人才儲備方式，是指人才的培養，亦都有一些澳門在海外工作的人才回流，這兩個都是一個比較多的人才儲備方式，但可能更多提到是流動問題。自行培養，面對著速度是比較慢的問題，因為要培養一個人才，可能是 20 年 30 年甚至 40 年才能成才，但如果我們能直接引入優才，速度對我們整個經濟的轉型，結構的變化，產業結構的一個變化是會帶來更大的紅利。澳門現時面對的問題是我們有培養到人才，澳門人有獲得很多獎學金、去好的大學學習的機會，但問題是人才沒有一個流動性，人才可以出去和回來，但問題就是可能出去之後，人才就不回來。在一個微型經濟體裡面，談所謂人才引進其實很尷尬的，但我們都要瞭解到的就是，我們必須要打破城市之間壁壘，因為這個其實是一個灣區的概念，大灣區本身就是說協同發展，是人才流動。

1978 年中國內地改革開放時候，本身的能力、技術所有還沒到位，

內地做了很多人才派出的功夫。從人才派出和人才引進這兩方面來分析，在 1978 到 1984 年之間，基本上都是派出去的，簡單來說就是派出去學習，再將他們的成果帶回來。1978 年到都 2012 年就是引進又有，派出又有。這個就是我們稱之為人才流動，這樣才能夠推進國家創新國際化政策。在大灣區不停發展的過程中，對於澳門來說，怎樣可以做到人才流動？澳門產業結構單一，是靠博彩業，從而衍生出酒店、零售業、中醫藥等行業，都是經濟適度多元化的概念，我們有沒有相關的人才？我們有做到自行培養，但怎去捉住這個機遇呢？所以提出速度這個問題。

4. 張青華先生：團隊總括出整個大灣區人才政策是圍繞著三部分去做的，包括資金、落戶、配套。資金當中包括一些獎勵金、安家費同生活補助、科研啟動基金，配套就是給免租入住房及醫療保健、子女入學，配偶、親屬可以落戶。內地城市主要圍繞三個不同方面，香港就是以落戶政策為主的。大灣區其他城市在近年發展迅速的過程中，需要不同類型的人才，去吸引海內外不同的人才。每個城市大概有兩個或以上的政策。如：廣州，不同的學歷有不同的獎勵金，外籍的高層次人才，最高 5 年的的居留權；院士的安家費最高去到 1 千萬，不同的級數由 200 萬到 500 萬不等。對於他們的人才，就是給一個所謂的萬能接通卡，即提供他子女的入學、醫療、落戶，科研人員的實驗設

備，清關的便利手續都會有的。深圳高層人才，就會有 160 萬到 300 萬不等的獎勵的補貼，租房補貼、醫療、子女入學等配套都是會提供的。中山分：國際領先、國內領先、省內領先等幾個檔次，由 1000 萬到 3000 萬不等，政府是會補貼與工資 1 比 1 補助。珠海引進國內、外最優秀的人才，以及中國院士或發達國家院士的頂尖人才，是可以享受到 200 萬的獎勵。如果工作滿 8 年而突出的話，甚至會贈送公寓給這個人才的。香港有 7 大針對性不同的引進計畫，因為香港是致力發展創新科技中心，所以，特別要提及科技人才入境計畫，以及科技專才培養計畫。其餘計畫，例如輸入內地人才，可使在香港就讀的畢業生可以留在香港，並得到居留權。香港政府成立了人力資源規劃委員會，作為第三方及整合了政府各界的資源、力量，以及要檢討、檢視及統籌整個宏觀人力資源政策及措施。縱觀幾個城市的政策，都有非常優厚的一些政策去吸引海內外不同的人才引到自己的城市。

5. 何福祥先生：現在我將提出一些政策建議。粵港澳大灣區是澳門融入國家發展大局的重要機遇。以香港為例，它最大的目標就是要鞏固國際金融中心的地位和發展國際創科中心，創新科技是香港未來發展的方向，所以，香港的發展定位與其他的人才政策是相當吻合，我們建議澳門應當圍繞一中心一平台的發展戰略，以促進經濟多元作為一個重要的人才依據。引進人才針對的對象是小範疇而且有特定的行業，例如特色金融等等。

而第二個建議，就是建立一個公開透明的人才引進制度，我們可以建立一個有人才評價機制。第三件就是剛剛說到速度的問題。大灣區其他城市，都十分渴求得到人才，他們會爭分奪秒，通過主動出擊，得到人才的助力本地的發展。深圳其實在 18 年 1 月到 11 月引進的人才數量應該超過 23 萬人。最後一個建議就是完善人才的配套政策。

6. **陳志峰委員**：我們在走訪內地大灣區的城市，對於了解人才引進批給的時效，其實都沒有一個很明確的標準，不過有些案例可以與大家分享。內地幾個大灣區城市會主動出擊，瞄準一些他們初步覺得適合的人才，在政策的容許之下，能談成功就會立即進行人才引進。他們有專人去幫助目標人才進行相關手續的審批。雖看不到「白紙黑字」，但與內地的一些相關的官員的溝通過程中，我們的理解是，他們的速度是很快的，以及主動性比較強。反之香港是比較屬於一個制度化的情況，他們以一個公開的情況，讓全球的人才來申報。他們也提到速度的問題，希望盡量做得快，以速度取勝。

7. **張少鵬先生**：12 月時到訪武漢市，他們有一個類似人才委的機構，他們有一個快速吸引人才的技術，速度是快成怎麼樣呢，叫做一鍵落戶。如果想留在武漢市工作，你只需要用這個 app 「刷臉」，之後你就可以拿到一個落戶的戶口。

8. **蕭婉儀委員**：我覺得研究很成功，因為在一個短短的時間內，可以那麼認真的拿到這些資料，研究團隊能夠掌握到針對澳門與其他城市的比較。在國內來說，武漢是服從性最高的，武漢仍在外面招才，這亦讓我感覺到現在全中國都在吸引人才，不僅僅是澳門。我覺得如果用這個比例，那澳門還要再加一把勁，因為澳門本身的優勢不是這麼強。真真正正能夠可以爭取到人才，真的要去主動出擊，這事情我覺得很重要。

9. **甄池勇高級經理**：我們看到這個報告裡面，看似澳門附件三真的全部都打交叉，希望想取得多一些資料。香港是不是真的有住房的保障，家人經濟保障是不是真的有，能否提供多一些資料，以及內地城市中的評價機制，其實我們都有看過，因為我們自己很多時候都有研究，有時所謂的評價機制是一個計分制度？還是一個甚麼制度？怎樣去做？。

另一方面深圳有 23 萬已經落戶的人才，那可不可以提供其他城市的數據？以及他們主要吸引的是內才還是外才？戶口政策一直是內地最後一個紅利，香港、澳門也是正在用這個優勢，我們看到他的數據。政策最後能否吸引到各地人才，可比性就更大。原來真的是城市的某樣東西吸引到國際人才，因為我們澳門都知道內才是很重要，但外才是也是非常之重要的，因為澳門要成為國際城市，那麼內才和外才差不多要一半一半，才算是合理。



10. 柳智毅委員：聽了報告的介紹，他們的看法與我們基本上都比較接近，但回看附表，可能有些出入。我自己直觀的理解不是這樣的，香港可能未必全部是「剔」，估計經費補貼除了科研那方面可能最近會有一些，住房保障可能是有些宿舍。

11. 楊俊文召集人：如果是私人企業提供的，我們不應該當為一個政府的政策。政府的政策，是與私人的要分開，不要將私人的加進去，這個研究是完全講政府政策的。

12. 柳智毅委員：附件 3 中人才落戶政策我們是有的，我們為什麼會有交叉呢？人才缺口又是交叉，一顆星也沒有。

另外一秒落戶的應該不是一個政策。我不相信用 APP「刷刷臉」就可以落戶。需要搞清楚的概念是，究竟是政府主動去找人才進來，還是人才自己申請、要求政府的？誰是主動？有很多地方都想搶奪一個人才，因為他有專利，覺得對一個地方有發展。因為他有一個專利能對一個地方的科技發展有幫助，這個種情況就可能政府主動，很多的人才申請，內地不是全部這麼快，我們這裡都很快的，最快是二個月。所以我們不要太妄自菲薄，澳門其實都有很多好東西。

13. 楊俊文召集人：澳門現時有不少政策是澳葡政府時期制定的，早已存在，經年未改，不少條文已明顯與時代脫節，無法和現今社會的實際情況接軌。

我們回顧澳門經濟發展的進程，博彩業開放的歷史是一面鏡子。有了經濟定位，在支持本地企業發展的同時引進外地企業落戶，透過用企業吸引人才來澳，同時培訓本地人才，再加上合適的政策扶持，一個行業才可以慢慢發展壯大起來。我想澳門這一成功經驗到今天依然是值得借鑒的。縱觀內地或新加坡政府，要發展新興產業，態度就更進取，引進新企業和吸引外地優秀人才落戶兩步同時走。如今澳門要發展中醫藥或特色金融等新興行業，由於澳門缺乏這方面的高端人才，一方面要積極進行本地人才培養，另一方面也要促成企業落戶澳門，透過企業引進一批高質人才快速到位，讓產業在澳門落地生根，這對本地人才的培育也起著正面作用。現時的制度外僱申請審批需時，這是澳門和內地的制度差異，將來有沒有可能經由商討新的共識，優化外僱准入制度，或者將來成立一個專責委員會因應澳門未來發展主力去推進事項？我認為是值得討論。

剛剛委員們提到報告中修改表格內容會較為好些，說到看到的政策為何很多都是「交叉交叉」，對比各市的引才政策，我個人傾向於澳門真的很多是交叉，或者我最多給「一剔一點」，因為很多灣區城市進取的引才政策，澳門真的是沒有。珠海書記在一些場合提到，投資者在當地開設一個新辦公點，招聘人才工作兩年之後，這套房子就是他的，馬上就落實，這是我們特區做不到的，也沒有這個條件做到，但現實就是，我們要承認世界發展速度就是這麼快。我最近和北京一

些金融界的專家聊天，他們反覆強調澳門要捉緊「機會窗口」，現在澳門不是很多人有「機會窗口」的概念。機會是有的，但時間有限，關閉在即，澳門要不要做呢？相對來說，香港在人才落戶上是比較簡易的，以留學生為例，現時政策設畢業後一年的「搵工期」，他們一找到工作就可以走程序申請工作簽證，不用重新回到原居地再走程序回港。而澳門現時人才政策的法例是沒有這個條款的。

另外一點，也想說說現時外僱晉升制度欠缺靈活性，不利企業整體發展。由於制度原因，普通外僱基本上很難透過申請晉升為技術外僱，大多數僱主為了申請速度快些，都只會選擇以普通外僱的名義聘請人手，因為最簡單，審批也快；但做得好能力又高的，想轉換成為更高級的技術外僱就困難了。舉一個例子，澳門的酒店業外僱群體中，年資稍長又有能力的，是做不到經理級的，只有一個新創造的詞語，叫 Lead，其實實際職務內容就是經理級，這是由於制度不靈活而造成的「折衷辦法」。如果我們做得更彈性一些，這些人才就可以留住，企業整體亦得益。

現在的澳門的法律法規是很繃緊的，又或者說很多新興領域是法律空白地帶。參考外地經驗，金融業瞬息萬變，很多地方在發展金融業時是沒有法律可依的，那怎麼辦呢？參考外國會使用「監理沙盒 Regulatory Sandbox」的辦法。即是在一個風險規模可控的環境下，針對金融相關業務、或遊走在法規模糊地帶的新創業者，在主管機關

監理之下的一個實驗場所，讓業者測試創新的產品、服務乃至於商業模式，並暫時享有法規的豁免與指導，並與監管者高度互動、密切協作，共同解決在測試過程中所發現或產生的監理與法制面議題。這個是澳門值得借鑒的，因為特色金融的發展太快了，如果按步就班，等所有法律都出台才行動，澳門的「機會窗口」就真的錯過了。

14. **蘇朝暉秘書長**：其實我們邀請志峰和團隊去做這個研究的時候，不是研究申請者主動向政府申請的形式，因為這方面澳門已經有了，也在完善當中，反而多一點就像梁司長所提到的優才計劃，讓人才發展委員會和澳門社會知道現在的情況是什麼樣對比其他地方是否應該有空間討論一些更加主動的去吸引人才的政策。

我們在報告裡寫的比較清楚一點。的確在現在我們在做另一套研究是關於職業司機的。目前跟勞方或者資方的溝通是這樣的，在過去一段時間裡，首先第一個職業司機的概念是什麼，大家應該不太清楚。當年的經濟發展情況的確是應該要保障澳門自己的司機，當時政府是答應了不輸入職業司機，但是隨著澳門的社會經濟發展，職業司機的需求更加多了，而澳門居民本身自己能夠有意願去做職業司機的也不多，年輕人入行的，他們寧願開巴士、開貴賓車，要不就是開的士，如果說要做運輸工人的，基本上他們是不會投入這行。收到公職局給我們的資料，過去五年裡面，在政府駕駛重型車輛的公務員司機，到今年平均年齡中位數是 56 歲，去年是 55 歲，前年是 54 歲，

再前年是 53 歲，在這幾年裡最年輕的那個是在五年前入職的 30 歲。到現在是年年都能看到是那個人年齡在提升，因為 30 歲左右的名額只有那一個，政府裡面開重型車輛的職業司機都這樣，那可反映在整個社會裡的情況，瞭解到跨界司機的情況越來越嚴重，最後出現一個問題就是勞、資兩邊都一肚子氣。我們在講很多法律，但是在舊的一些配套裡面，我們法律根本配合不了，在勞工的政策法律裡面。我們正在做的這個關於職業司機的研究裡面，都看到在過去的一段時間裡面，因為澳門變化太快了。七成將來就變成八成九成，因為你要求最好再有年輕人入行，對於某一些行業來說確實不是很現實的一件事。

15. **陳志峰委員**：我非常感謝提到的那些議題，我們也都該調轉一下位置去好好的思考，因為用表格去呈現其實是很難去說明，要去說明這個問題有點困難，每個地方的人才政策不盡相同，我們團隊回去會認真的審視減少歧義，有歧義不是件好事。

16. **張少鵬先生**：現在進入人才發展方面人口結構分析。澳門現在的人力資源結構變化，澳門在 2018 年有近 3,600 萬人次的外來遊客數量，這些數字也會令我們需求更多的勞動力。自 1999 年以來，我們僱員數從 32,000 多人到今天 2017 年接近 18 萬人的升幅高達 5.6 倍，早期八九十年代澳門的製造業是比較突出的，八九十年代的人口紅利，內地的移民，定居在澳門後為澳門的經濟發展作出很多的貢獻。

我們的人口是在逐步減少的，1988 年的時候新生嬰兒基本上是達到頂峰的，開始向下滑直到 2002 年左右，然後近幾年開始平穩，死亡率基本持續形成一條平的線，2016 年大概是 2,000 人左右，在總人口和外地僱員的對比我們會看到外地僱員的數量在逐步上升，到 2017 年大概接近三成左右的數量。

接下來我就會講一下關於亞洲地區的人口結構。找來包括中國內地，澳門，香港，韓國，日本和新加坡六個地區。日本的老齡化情況是很嚴重的，老齡人口的撫養比率，日本是最高的，少年兒童的撫養比率是相對比較低，這是出生率的問題。總體來看也是因為日本的老齡化問題比較嚴重，所以總體的撫養比率是比較高。老化指數也是日本最高的。亞洲地區來講，日本的老齡化情況是最嚴重的，所以借用日本作例，日本從成年型的社會進入老齡結構的社會是極速，法國是用了 114 年去走入這種社會形式，日本只需要 24 年就完成老齡化結構。全球老齡化基本上是一個不可逆轉的情況了，因為醫療，福利，人類生活條件的提升，人們壽命會很長，自然老齡化也會嚴重。日本人退休之後，還要去消費，但是負擔不了的，自然就是政府去承擔，這樣造成了社會負擔。澳門的相關機構就是社會保障基金，如果政府承擔的話，相關的收入來源在哪裡？簡單來說，就是就業人群，即年輕人。老齡化產生的壓力對產業結構和儲蓄投資也會有影響，老齡化會令社會資源大幅傾斜，為了塑造一個福利國家，那國家就必須要去

承擔。澳門同樣由政府來承擔現時良好的福利而產生的開支，現時的開支來源主要是靠博彩業稅收的。同樣，博彩業是依靠年輕勞動力去營運工作的是。回看回本產生的問題，日本以前是用的終身僱用制，終身僱用制就會令一些年紀相對大一些的人就能一直在公司企業裡面，但是他們的人力資源成本是很高的，那就會產生一種企業問題悖論，就是人力資源的需求是在不斷上漲的，但是成本也在上漲，同時又沒有足夠的年輕勞動力，那就會拖垮了日本經濟。因為缺乏勞動力，日本的做法就是將 30 萬名的留學生留下在日本工作，甚至日本社會的外國勞動者已經達到了 108 萬人了，在四年裡是增加了超過 40 萬人。我們固定所有條件不變之下的日本的數值，以日本和澳門撫養比的一個預測比較，2026 年澳門本地人口的撫養比已經接近日本的撫養比的數值，到 2031 年甚至是超越了，這個純粹是作為一個參考，但我們就會得到一個概念，就是本地人口的撫養比，老齡化問題，會逐漸嚴重。那再看回澳門總人口和本地人口這是兩個概念，根據統計局提供的撫養比預測和老化指數，可以看到老化指數，無論總人口還是本地人口，幾乎是等同的。老化指數也是不斷上升，可以看到 1988 年少年或者老齡人口達到了峰值，但是到了 2017 年老年人口的撫養比率、老化指數也是向上升的。老化指數從 2015 年到 2017 年，可以看到老化指數 45.6 轉到 83，速度很快，三年的時間，老化指數上升的很快。澳門的勞動力的變化情況是：基層的工作新一代的人是沒什

麼人會去做的，外地僱員的低峰的時候是每 3.3 位澳門人對一位外地僱員，高峰的時候是近兩年 1.55 位澳門就業居民對應一位外地僱員。因為我們是第三產業服務業的，外來勞動力去補充本地勞動力的不足已經是一個常態。我們可以見到 2017 年外地僱員是 179.4 千人，本地的是 279.1 千人，漸趨很接近的數字。隨著經濟發展，澳門必然需要大量勞動力，但出生率是漸趨低的，人口結構是不足以支撐一個這麼大型的一個經濟發展的，所以才都會有這麼多的外來勞動力。

我們再看一下本地居民勞動力參與率和本地人口 65 歲以上的工作人群，我們可以看到 2015、2016 和 2017 年，是不停的上漲的。2015 年的接近 6 萬人左右，2017 年已經接近 7 萬人，增加近一萬人，而這個數字相信還會持續的上漲，我們能夠提供的本地勞動力 55 歲以上的是直線上升的，55 到 64 歲也是直線上升的，65 歲以上也是上升，25 歲到 34 歲提供的勞動力也是明顯上漲的，但是 25 歲以下的勞動力是相對減少的，相信是和我們本地人口的受教育程度有關的，本地就業居民年齡中位數基本也是在上升。

總結一下，澳門需要大量的旅客接待工作，本地居民的人口結構是老齡化的，這是不爭的事實，事實上證明我們是需要不停的發展增長。政策建議的話有三個方面，擴大社會的容量、本地的勞動力的質量提升、外來勞動力的供給需要有序增長。



17. 柳智毅委員：老化指數這兩年突然成倍的上漲，這樣是非常驚人的，我有點懷疑，另外老化指數概念要弄清楚。究竟指數多少才是嚴重。

18. 吳麗燕首席顧問高級技術員：補充一句，資料是統計局給予的，剛才提及的這個老化指數 83 是對的，但 2015 年的應更正為 75.6。

19. 柳智毅委員：老化指數突然上漲，這個由於特殊的時間點的問題，2003 年發生沙士。老化指數是否去到臨界點，其實是有指標的呢？

20. 楊俊文召集人：統計數據方面是否有亞洲的數據呢？如果有，就用亞洲和澳門，可以好一點。

21. 張青華先生：澳門政府曾經做了人口預測，他是從 2016 年做到 2036 年。其實總人口、本地人口出生率一直在不斷下降，而死亡率在慢慢上升，所以到 2036 年的時候自然增長率會去到 0.1，再過去一點就已經會去到負數，到負數的時候，整個澳門人口就在不斷地減少中。還有澳門現在於大灣區工作或者外出工作是越來越容易，一些在北京讀書的朋友，很多是會想留在北京，甚至是內地城市，如果是出國的，其實很多會留在國外，因為學生都面對學科問題、澳門產業單一化，令到他們回來澳門的就業動力不夠，造成澳門人口在不斷減少。澳門人出去容易，而外面的人口進來難的時候，我們人口不斷減少，

產業不斷萎縮的時候，其實對於澳門未來的發展是非常嚴重的。

22. 張青華先生：預期壽命應該是高的，我們預期壽命是去到 83 歲，女性去到 86 歲，男性去到 80 歲。此外澳門的退休年齡延長了，如果我們澳門真的沒有年輕人口了，只剩下一些相對比較老的出來工作，可能會有一些更大的意見。

23. 楊俊文召集人：我再補充，現在韓國退休年齡去到 70 歲了，居然有大部分的國民支持這個建議。

24. 蕭婉儀委員：日本人雖然老齡化很嚴重，但是文化的團結性和工作能力是非常強的，所以在我們國內，澳門也好，其實人性化是很重要的，澳門人真的寵壞了，沒有憂患意識，沒有危機感。澳門環境跟日本是不一樣的，日本老齡化是很嚴重，但是日本 80 歲還在工作在賣東西的，他們很享受自己的工作。

25. 甄文靜委員：落戶和給予資源，硬體上不是一下子可以配合得了的。一個人想要來澳門工作，他未必是勞工，他是所謂的專長落戶，拿到行街紙，審批期間一樣是不能工作的，我覺得對外來有能力的人不是那麼友善。

26. 張瑋廳長：如果說具備專長並由勞工局去處理的個案，應該是專

業僱員的申請，由於專業外僱的申請是具名的，理應在審批後來澳從事工作。故此，就委員提及的情況，未知是否屬專業外地僱員的輸入。

27. 楊俊文召集人：我們最大的問題是我們沒有一個臨時彈性，那有沒有辦法製造一個臨時彈性，這個是真的要考慮的。人家為什麼要來澳門？

28. 蘇映璇委員：我也很認同剛才所討論的，最低限度我們希望澳門的畢業生可以留下 50%，然後引進的人才也是 50%。澳門有能力的人，你想給他多一點東西，他願意學，也不行，很多規則越來越苛刻。在將來出來的人是個個都是那麼平凡的了。另外一個受影響的就是師資的問題，所以我很想通過事例來提一下澳門的教育政策是需要一個回顧，像你剛才所說，有些是不是跟現在已經不同了，有一些是不是(政策上)起碼可以有個彈性。

29. 楊俊文召集人：因為很多國家讀教育其實其他差不多是其他的科學進不了而去讀教育的，在北歐就不一樣了，是分數最高的那班人。

30. 蘇朝暉秘書長：澳大教育學院教學用廣東話教。基本上用廣東話教。所以內地生不多的。

31. 梁慶球委員：落戶和給資源，硬體上不是一下子可以配合得我們

現在真的要面對現實。我們應該適當再放寬多一點外勞，特別是技術人才。還有移民政策對於技術移民要適當放鬆，否則我們根本不夠人用。

32. 馮家輝委員：作為基層單位或者說工聯會，對於技術移民或者輸入技術人才，工聯總會向來都是支持的。如果涉及到有利於行業發展的，工聯總會向來都是支持和出力。如果說是對於僱員的權益是我們的天職，我們要保障的。基本是對基層的僱員不遺餘力，對於其他行業上一些問題的討論的話，我們也採取一個寬容的態度。比如剛才講到教師、護理業、律師或者工程師，這些層面上其實我們也是絕對歡迎澳門加入多元人才去發展行業。

第二個就是我們在處理一些問題上面，本身我們各行各业等等的溝通應該說是不足的。同其他社團或者安排上面接觸都是少的，所以大家還不理解我們的問題，如何尋求大家有更多的溝通，對於一些問題可以形成一個共識，我認為這才是我們現在可以努力的一個部分。

33. 楊俊文召集人：多謝，希望我們工會領導較為主動，我支持你剛才提出的，同樣地工會要同社會講清楚，我們真的要發展，這些行業既然是政府的定位要發展，工會是完全支持這個政策下，就只是說我不反對是不夠的，從不反對轉到在某些事情方面表達支持的態度，那麼就相差很遠，能做到就最好。

34. **鄭洪光委員**：研究中的建議方面—外來勞動力有序增長。品質方面提升也是要加強一點。高素質人才現在澳門是不夠的，可以很直觀地感受到之前很少子女是去到內地發展不回來的，但這兩年，去外內地的非常多。城大在讀博士生表示他們找到工作都不能留下了，他都準備回去了。他們表示如果在澳門有機會發展當然好，這也表示了澳門有一個很大的吸引力，就是不用像內地。我覺得可以研究那些讀了那麼多年書的優先解放。另一個是人家來澳落戶的情況。

35. **楊俊文召集人**：我有提過，如果一位學生在澳門就讀大學讀了六年，應考慮讓他留下來進入澳門就業市場，但法例仍然沒有改變，可能是政府感覺到社會還沒有一個共識。

36. **張青華先生**：內地跟香港最大的一個區別就是，內地會給很多資源吸引他們，而香港其實是默認有公司有企業請他們，其實年薪要達到某一些情況。一個成就記分制度，其實他默認了他這個人才，公司給了他很多錢，他在香港甚至可以帶動這個行業資源，他住宿自己解決的，因為他的年薪已經比較高，只能給他一個居留權。香港市民也並沒有很反對輸入這些專業人才，香港市民可能覺得首先他們肯公開透明，他們知道這些真的是人才，能夠帶領城市化的香港是會有一個發展的趨勢。

37. 楊俊文召集人：總而言之，在政府政策中，我們第一步要做的就是確立經濟定位，支持本地企業發展的同時引進新企業；企業落戶了，引進外地優質人才和培育本地人才雙軌并行，逐步壯大產業規模，這是一個有先例可循的成功做法。我們現時的法例法規太多，弄得沒有辦法實施。先優先發展幾個條件相對成熟的新產業，就容易先行，等於是試行，我們一定要一步步來的。

## 二、會議結束時間：

簽署確認：

專責小組召集人： \_\_\_\_\_  
楊俊文

委員會秘書長： \_\_\_\_\_  
蘇朝暉

— 完 —