

人才發展委員會
2019 年特別大會
會議紀錄

日期：2019 年 2 月 22 日（星期五）

時間：下午 3 時

地點：政府總部—多功能廳

出席者：

副主席

社會文化司譚俊榮司長

委員

老柏生

宋永華

嚴肇基

黃竹君

黃志雄

劉關華

陳志峰

馮家超

賀定一

葉兆佳

姚偉彬

柳智毅

梁慶球

盧德華

蘇映璇

吳在權

尹一橋

楊俊文

余永逸

張曙光

鄭洪光

馮家輝

甄文靜

莫志偉

黃永曦

秘書長

蘇朝暉

列席者

經濟財政司司長辦公室

尉東君顧問

趙寶珠法律顧問

缺席者

主 席

崔世安行政長官

委 員

柯嵐

譚嘉華

米健

吳志良

陳美儀

劉良

蕭婉儀

(出席者簽到表詳見附件 1)

一、討論事項

1. 譚俊榮司長：日前中央政府正式出台《粵港澳大灣區發展規劃綱要》，中央政府表示支持澳門加大引進創新人才的力度，尤其希望引進高層次的國際化人才到大灣區發展和管理。當今世界許多先進國家和地區都將人才培養、人才引進作為政府施政的重要研究計劃。因此特區政府也非常重視這個課題，特別是去年行政長官出了一個批示給人才發展委員會的同事以及經財司辦公室、聯同澳門其他行政部門一起研究如何建立引進優才的制度。

今天特別高興請到經濟財政司司長辦公室的兩位顧問，尉東君顧問和趙寶珠顧問，為大家介紹「建立優才引進制度」。其實這是一個非常重要的政策研究課題，其他國家如新加坡、阿聯酋、科威特，甚至是歐洲國家、美加和澳洲等等，都非常重視建立優才引進的法例和制度。我們兩位同事介紹後，歡迎在座各位委員踴躍發言，我們很希望通過討論可以制定日後的方向。請尉東君顧問和趙寶珠顧問為大家

介紹。謝謝！

2. 尉東君顧問：我代表經濟財政司司長辦公室介紹「優才引進制度」的研究，在開始前強調一點，這個研究比較粗淺，我們的目的是拋磚引玉，希望藉此機會多聽取社會意見。

推出「研究」的背景是粵港澳大灣區建設的需要，特別是幾天前「綱要」出台。「綱要」第八章清楚列明澳門需要加大創新人才的力度。另外，行政長官也非常重視人才的工作，包括委員會的設立，在特區政府首份「五年規劃」中也有很大篇幅提到要做好謀劃、做好規劃。

整個研究中，第一是檢視現有制度。現有的制度是3/2005臨時居留許可制度，我們會檢視該制度的不足。

第二是參考、借鑒其他地區的人才制度。為何參考美國、新加坡和香港呢？一些研究報告有很大的借鑒作用，特別是城市競爭力報告，美國、新加坡都位列前茅。

為何參考香港呢？一是距離近；二是香港與澳門有一個特點，大家都是「一國兩制」的地區，無論是發展還是文化都相近。

先說技術居留，我們的居留制度有幾種，置業、投資、管理和專業技術，跟人才相關的主要是管理和專業技術。90年代我們已經通過了第14/95/M號法令，即是俗稱的《投資居留法》。相關制度表面上是吸引資金，其實制度的背後是藉此吸引一些人才，因為有投資能力的人一般情況下都是具備一定能力的。

2003 年社會跟現在一樣，對人才有更大的呼聲。在這個前提下，2005 年通過第 3/2005 號行政法規，訂定了吸納人才的臨時居留許可制度，該制度一直沿用至今。該制度出台後，基本上初期都是以置業或投資為主，後來發現對人才需求增大，鄰近地區也越來越重視人才把關、訂定標準。所以我們 2015 年開始加強審批的分析，也引入了一個計分表。

「五年規劃」推出後，除了人才工作外，也提出了發展新興產業，目的是令經濟真正達到適度多元。在這個前提下，在臨時居留許可制度上針對有利培育新興產業的申請者增設了「綠色通道」的措施。及至 2018 年，通過諮詢、聽取和吸納了人才發展委員會的意見後，亦引進了「五行業十工種」的人才清單。

有意見質疑是否不需要優才計劃，問及為何不能用現行的制度？主要有兩方面原因：

第一，頂尖優秀人才不一定會預先和澳門的僱主建立勞動關係才作出申請。而現在「臨時居留許可制度」要求申請者必須先建立勞動關係，即是先有澳門企業聘請你，然後才能申請，與本地僱立建立勞動關係是主要門檻，也是必要的條件。

第二，引進人才方面，澳門政策是歡迎世界各地的人才。我們現在的「臨時居留許可制度」被外界誤以為只吸納內地人。其實我們吸納的專才有來自世界各地，有很多是來自澳洲、香港的人才，還有美加、英國的人才。隨大灣區發展及為融入國家發展，我們更希望能夠吸引中國內地的優秀公民。內地的人才政策使得外國人也能成為中國

居民，但澳門針對中國公民有何法律法規能夠令他們更加方便來到澳門？

2019 年做報告分析時，我們參考了《2018 年全球人才競爭力指數報告》，當時瑞士在歐洲排第一位，我們也應該參考瑞士，但因資料收集不夠完整，所以不將它加進來。

為什麼要參考新加坡呢？因為新加坡是一個華語區域，可以接受華語且在亞洲的競爭力比較強。

為什麼要參考美國呢？美國是一個經濟發達、科技高度發展的國家，他們也非常重視高端人才的吸納，這是澳門人要思考的。我們現在怎樣也不及美國先進，美國在論文研究或各領域都是人才濟濟，但他們仍很重視吸納人才。

新加坡的做法跟我們有點類似，多數以僱傭關係為前提，按照專業需求和個人化的就業准證（一般就業准證、工作准證）。但是新加坡類似香港，對於外傭或特別國家有限制，無論居留多久也不能申請定居。新加坡有一些針對華人的政策，特別是中國一些知名高等院校的科研優秀人才。新加坡提供的政策措施、稅務優惠也不少。

香港有很多政策值得我們借鑒。香港過去十多年推出了許多政策，當中包括有「輸入內地人才計劃」、「優秀人才入境計劃」、「科技人才入境計劃」。這三個計劃中，一個是專門針對內地人才；一個是針對優秀人才；一個是因「大灣區發展規劃」而提出的。

去年中提出的「科技人才入境計劃」的條件和門檻相對更寬鬆。「科技人才入境計劃」於去年五月推出，只要合資格的科技公司、機

構申請輸入非本地科技人才，學歷不一定是博士以上，學士學位也可以，當然這是有前提的，其必須是科研團隊的學士，並非普普通通的學士。該計劃以先導的形式推出，實行三年，且首年（第一年）的額度是輸入 1,000 名科技人才。另外，香港有一個特點，這是澳門現有制度學不到的，便是最快兩星期可完成審批。

名額方面，我們也做過調研。高端的人才不是你願意他就會來，所以 1,000 個名額是用不完的。社會很多時候害怕「1,000 個名額會否搶我們飯碗？」其實優秀人才是「皇帝女不憂嫁」，你更加希望她來。

我們與香港入境處交流，他們的看法是，一些很高端的人才，不是一開始就很積極想成為香港人，其實他們很多人都有保留。李寧、李雲迪、郎朗這些優秀人才的特點是他們的事業具國際性，但是他們覺得香港似乎有條件發展，所以他們提出了申請。香港入境高處對這些高端人才做法是，一旦完成審批就給予（逗留）8 年，8 年後怎麼辦呢？原來香港的制度跟澳門的制度不同。澳門現在的制度是一申請就成為臨時居民，7 年後就一定批核永久居留身份。然而，有些人可能需要考慮包括發展的種種原因，未必需要即時成為澳門永久居民。而香港是滿 7 年後當事人可以主動申請永久居留身份，他不主動申請便會讓他續期，香港入境處說有些個案（當事人）可以是續期多次，逗留期達到 20 多年。為何允許他續期呢？目的是希望爭取他們最終能成為香港居民，這些人不僅對香港人才有帶教作用，還是城市名片，對城市競爭力有帶動作用，所以香港的政策比較靈活。這是香港在科

技人才之前推出「優秀人才入境計劃」的思路和出發點。

申請人（優秀人才）不需要先獲得本地僱主聘請，如果李雲迪、郎朗說：「你要求我有人聘請才能過來？對不起，我未必來了。」說到郎朗我們也有一點遺憾，因為郎朗先來澳門，但是我們的制度令到他選擇去香港。「優秀人才入境計劃」有綜合計分制、成就計分制，我們特區政府制度還沒有成就計分制。它還有一個甄選的程序，計分後是由委員會評分的。即是申請者可以自己在網上計分，滿足要求後交把申請文件交去委員會，委員會定期開會，然後評定是否過關。

為什麼特別強調中國公民申請呢？因為根據澳門的制度，內地優秀公民需要申請第三國證件才能申請移民澳門或移居澳門，這是澳門法律制度上的局限。香港很簡單，內地居民只要準備「赴港同意書」，由內地工作單位簽注即可，如果沒有工作單位可以由社區單位簽注。其實社區單位沒什麼嚴格要求，即是有人願意簽注就可以了。

內地居民到香港的簽注是 D 類簽注，D 是普通話「逗留簽注」。香港不是一開始就批准你成為香港的臨時公民，一開始以簽證的形式，它是超過 90 天的簽證且是多次往返。當他多次往返滿足了 7 年的條件，申請者認為適合當香港居民，申請人申請才批核。成功續期是 233 模式，所以逗留模式、綜合計分制是用 233 模式。成就計分制，即是特別高端的人才 8 年，不需要搞這麼多手續。香港的做法也引起了社會擔憂，例如憂慮阻礙年青人向上流動的機會，特別是高端職位的競爭會變大。我們初步看香港的做法，比較可行的是先以先導計劃推出，可以採用三年的先導計劃。三年內可以設置配額，香港設 1,000

個，澳門設置幾多呢？我們可以探討。

社會對「臨時居留許可制度」有猜疑或不信任，其實不單純是社會信任問題。高端人才涉及方方面面、不同領域，特別是新興產業或高端產業，單憑一個政府部門未必具備這樣的知識或社會歷練，如果有不同階層的社會人士參與評定審批可能會更好。當然澳門有澳門的特點，這只是拋出一個思考。

另外，如果大家覺得這樣做會費時，能否交給貿促局負責？我們認為這是不適當的。在工作的過程中，還需要讓大家有一個認識，便是這個制度從現實的角度而言，未必可以很快出台。因為它牽涉4/2003號法律的修訂，我們也與保安範疇的同事溝通過，大家都認為這不容易。因為你要制定新的人才引入機制，尤其是社會有爭議、有憂慮的機制，我們需要思考法律方面。可能稍後委員會提出一些創新思維，有另外的想法，否則短時間內未必可以落實。

另外考慮的是灣區發展，尤其是高端的創新科技，建設大灣區科技走廊是規劃綱要的重要工作之一，所以我們主要考慮的是內地。當然，一定歡迎外國人、外國專家。對與內地方面，他們如果再利用現有的方式，不改法律就會有問題。一是在政治上會不好，作為中國的一個特區，如此高端人才須持第三國護照來申請，這是怎麼講也講不過去的。另外在貿促局實務的過程中可以看到，這些高端人才不願意持其他國家的證件來澳，所以我們必須要跟中央部門，或者通過本地立法解決這個問題，否則輸入人才工作只是紙上談兵。

3. **譚俊榮**司長：我想補充一點，一開始我也提到了，譬如美國、加拿大、新加坡、阿聯酋、科威特等國家地區，他們的經濟發展不比澳門差，他們同樣先進和積極爭取人才的引入，這是很重要的。

我再說一個個人的例子。我 30 年前在英國讀書的時候，我有兩個同班同學是來自內地的，我們畢業了，他們跟我說：「我們現在要走了，希望很快在新加坡看到你。」「啊？你去新加坡？」他說：「是的。」他們也是去英國留學碩士，還沒去過新加坡，英文、中文很好。新加坡非常重視這類雙語人才，他們剛讀完書就應聘去新加坡，現在在新加坡發展得非常好。

我講這個例子是想告訴大家澳門應該學習。新加坡 30 多年前已經實行這一套了。我們的秘書處將有關資料（如新加坡、美國、盧森堡的資料）送給大家，大家可以了解一下。其實這些國家地區跟澳門一樣先進。但是這些國家、地區很多年前已經開始搶人才、吸引人才，現在更加厲害，加大創新科技和高新科技高端人才的引入等等，所以這是一個很好的課題、很好的經驗供我們參考。

4. **吳在權**委員：今天這個「特別大會」的議程有三點，一是關於「建立優才引進制度」之研究及建議的介紹。會議前給了我們詳盡的資料，我覺得這次給的資料中，其中一個重點是「困惑」，我覺得這三個重點都相當好。

剛才尉顧問介紹了鄰近先進國家地區，如美國、新加坡、香港的制度值得我們吸納。但我是這麼看的，澳門一直以來是否都不想或沒

做吸納人才呢？不是的，其實一直都有做。1995 年吸納的是什麼呢？是人資，因為那時候的歷史環境條件所需要的是人，所以最先推出來的時候，澳葡政府用房地產為主體，200 萬投資購房。後來有一段時間沒人申請，所以降低至 100 萬元。即使當時的金額是 100 萬元，但是實際的做法是，買二、三十萬元的樓宇，隨便閉著眼就批核。可以說這是正確的，因為當時需求的是人！

我們做了很多年，但到了今天，曾經政府包括長官提出大學生留澳。只是講兩句話而已，社會已經引起了很大的波動，然後停頓了。究竟澳門的城市定位是否需要人才呢？其實大家都覺得有需要，但社會上大多是反對聲音。

首先應該讓社會有更大的共識，究竟澳門是否需要人才？這是一個重點問題。如果用這個作調查，從「困惑」二字中已得出初步結論，其實大多數人都認同，只是某些議員或某些社會人士擔心制度上的問題。

5. **譚俊榮** 司長：感謝吳在權委員的寶貴意見。我是認同的，我很希望以後可以探討優才引入的指標、方式、額度、審批方式，甚至是日後能否有一個追蹤機制。這些都值得探討，大家不妨從這幾方面討論，這對於日後特區政府制定政策更有幫助。

6. **余永逸** 委員：我挺認同權哥的意見。我們經常說人才方面的需要，也說到人才不足夠。大家經常都說不足夠，但有個議題是公眾從來沒

有討論過、沒有直視過的，我們需要什麼人才呢？當今所說的優秀人才是創新型人才，為澳門社會發展創造更多機會的人才。

公眾一直想的是，「我們什麼人才不足夠就輸入什麼人才吧。」例如我們護士不足就輸入護士，建築人員不足就輸入建築工人，但是社會上從來沒想過我們的發展應該如何。「灣區綱要」主要強調澳門要發展成為一個休閒娛樂城市，與葡語國家合作的平台。如果輸入優秀人才，這些優秀人才是否貢獻於城市定位的發展呢？還是可以輸入任何高端的人才，對澳門有貢獻就可以。

這個論述會令公眾很疑惑，因此在政策層面應該先釐定我們想要什麼人才，根據「灣區綱要」，深圳和香港是做高端科技的，澳門又說吸引高端科技人才，是否跟灣區的互補角色有衝突呢？我不是想這麼說，但公眾可以這樣質疑。我們應該投放一個形象，我們不是這樣的，我們在做一些事情，我們輸入一些人才，這些人才符合未來發展的需要，或者為我們開闢一些新的發展機會。這是我們要告訴公眾的，如果我們只是說：「我們的人才不足，我們要輸入優質人才。」其實公眾永遠都聽不明白，一定會有人攻擊我們「為何要輸入人才」。在政策層面上，希望大家先清晰這個定位，使得日後的公眾溝通可以有一個更容易的處理方法。

7. 譚俊榮司長：同意！正如我剛才所說的，我剛才建議大家就這方面進行討論，希望大家提供寶貴的意見。尉顧問也可以補充特區哪個行業或產業需要人手？我稍後再補充，因為我有個人的見解。

8. 尉東君顧問：我們做「優才計劃」的概念比較前瞻，當然一方面也要關注澳門現有人力資源的需求，包括人才發展委員會所做的行業清單、工種、新興產業。但我們要再前瞻點看，當時「粵港澳大灣區綱要」還沒出台，但我們的工作層面也會接觸到一些文件。國家賦予我們幾個定位，一是科技走廊。與現在的「文件」很清晰有一個呼應，就是支持澳門加大創新型人才，這是習主席親自謀劃的綱要。所以我們要著眼科創型人才、有創新型能力的高端人才。

第二就是文化底蘊。我們在調研過程中聽取了不同的意見，包括外地的意見。我們發現，一個社會、地區要發展，必須要有它的文化底蘊，因為文化底蘊是一個城市競爭力最核心的內容。因此我們很重視文化藝文的高端人才。我們可以參見香港推動電影業，因此電影業的高端人才、文化人才搶奪得很厲害，它不僅是搶奪金融人才，它更加著重搶這些人才。

高端人才，這和通過居留許可制度吸納的一些管理或某些專業人才的做法有一些共通點，但不完全一致。我們現有制度的衡量標準是專業證書、薪酬高於工資中位數等。但剛才介紹到的香港郎朗的例子，如何評定他呢？不需要評定的，一說出來大家都知道這是高端人才。將來大學要推科研，現在講晶片、高新設備的人才，現在澳門是沒有的。雖然我們國家也相對比較薄弱，但已經開始有這些人才了。我們希望將內地或海外的人才搶來澳門，令澳門聚集人才。這才能展現我們的城市不僅靠博彩發展，我們的經濟是能夠真正多元發展的，這對於未來年青人也有更多的發展空間。其實我們的年青人很厲害，我們

已經有人才了，但是沒有產業、沒有條件孕育他們，最終他們只會成為別人才。

9. 賀定一委員：日前「粵港澳大灣區規劃」正式出台，指明今後澳門在大灣區的發展方向，我覺得對澳門今後的發展有一個指導意義。「規劃綱要」明確了澳門的定位，從原來「一個中心、一個平台」的定位，增加了「一個基地」，將打造多元文化共存的交流合作基地，以及推動中華優秀傳統文化傳承發展的任務交給了澳門。

「規劃綱要」第八章第一節的題目是「打造教育和人才高地」，其中有這兩句話，「我們要建立緊缺人才清單制度。」和「定期發佈緊急人才需求，拓寬國際人才招攬渠道。」究竟我們需要什麼人才？究竟這個地區缺什麼人？

「綱要」多次提到澳門，提到澳門要加大人才引進力度，是哪兩類人才呢？創新型人才和專業服務人才。現在大家都知道要發展科技所以需要創新型人才，那圍繞澳門「一個中心、一個平台」，是否需要專業服務這方面的人才？澳門要加大力度引進這兩類人才。同時「要進一步優化提升人才結構。」

10. 葉兆佳委員：引進人才方面社會有否共識呢？有共識。問題是如何引入。沒人說澳門不需要引入人才，這是不存在的，他私下反對是另一回事。每個地方都需要引進人才，大家應該有共識。

其實過去有輸入人口計劃，但是沒有輸入人才計劃。法律上投資

居留沒有要求申請人必須是人才，只要購房就可以來；重大投資居留也沒有要求申請人是人才。我們沒有特定指明引入哪些人才，總之辦事的時候就說這些是才。我們沒有一個具體的標準。我們的行業為很多同事申請技術移民，但標準是什麼呢？真的不太清晰，不透明。

過去一段時間人才委員會或貿促局做了一些研究，上次司長在立法會回答質詢時提到「五行業十工種」，其實提供了一些方向。我們要搞清楚需要什麼，其實輸入人才的方式和計劃參照或模仿就可以了，看看香港怎麼做，我們比他好一點點就足夠了，就可以跟他們競爭。這種計劃應該是成熟的，主要是我們需要什麼人才，是額度的問題。過往的計劃可以引進人才，名額可以是無限的。當中有一些好的經驗，但不好的個案會被人詬病，「究竟你輸入了多少這類人？」可以是無止境的。如果你現在說沒有限額，大家都會很擔心，如果說有 100 個、200 個限額，這樣大家就沒那麼擔心，滿額後還有需要可以再增加。

引進的人才類別應該有一個研究基礎，精準一點，之後的方式、計劃、程序不難建立。要建立公眾對這個機制的信心，這是設計上的事情，下一步可以慢慢考慮。

對哪類人才最有需求共識就先引進哪種，不一定一次性引進完需要的不同類別的人才。例如創新科技和專業服務類人才可以先做，還可以有第三種。香港的計劃五花八門，有十幾二十種，他們想好一種做一種，不一定一次性推出所有種類。做出來後可能某一種有限額，限額 100 個、200 個，做了之後大家有信心，有需要就再去做第二種人才。

11. **黃竹君委員**：我們很贊成需要輸入人才，這是眾所周知的。剛才顧問提到要去世界各地吸納人才，但不要忽略本地已經有一些比較成熟的人才庫，就在大專院校。其實我們大專院校有很多來自不同地方的人才，有部分是來自內地的。

我們能否收窄範圍，譬如不是所有非本澳的學生讀完大學後就可以留澳，而是針對設定一些條件，例如只限於研究生，在研究生課程達到什麼成績、在研究生課程達到了什麼研究成果，或對本澳社區活動有什麼貢獻、獲得了什麼國際獎項等等才可以留澳。我們可以在這個基礎上再增設一些要求。這是一方面，即在本澳高校人才庫發掘。我相信這麼多高校中，就讀研究生課程的不僅是內地學生，也有來自不同國家的學生，譬如馬來西亞。

我們不能忽略本澳外地學生，可以參考其他地方的做法，讓他們讀完碩士或博士後，若達到某些條件就給他們一個留澳年限，譬如三年，可以逗留澳門發揮所長。我們再跟進調查他是否值得繼續留下。對於本地碩士和博士學生，我們是否應採取培養策略？即給予他們更好的條件，譬如國際實習計劃。

12. **譚俊榮司長**：其實澳門是全世界福利最好的地方，我們很有競爭力。我在特區政府多功能廳多年來見過數以千計的學生，不僅是澳門的學生，也包括內地的學生。很多高校畢業生有很大的期望想留下來。為什麼呢？因為澳門有很好的社會福利政策。

黃院長建議強化澳門的學生，譬如畢業後出外深造，或者去

UNESCO、WTO 實習，其實我們有很多優惠政策，這是教育方面的其中一個小例子，還有其他方面，包括社會福利政策等等。

我相信我們的社會福利政策有吸引力，當然有人質疑這些優才不會因為社會福利好就來。但我們有免費醫療，這一點是很重要的。因為新加坡、香港的醫療也要付費。這可以吸引高端人才。問題是我們需要哪方面的人才？額度方面可以研究，以及如何審批。

13. 宋永華委員：澳門地域不大，所涉及的領域也是有限的，我們的人才引進和人才政策肯定是希望這些人才能夠在短期、中期對澳門的發展作出貢獻。我們對高科技人才有需求，認為人才能夠為澳門下一步的發展作出貢獻有兩個原因：

一是澳門在適度多元發展的過程中，可以將高等教育做成澳門特區的亮點。在這樣一個地方有十所高校，可以做成品牌、多樣化。高等院校的發展需要專業人才，包括科技人才。

《粵港澳大灣區發展規劃》出台後為澳門高校帶來更好的機遇。習主席非常堅定地肯定澳門高校的科研，並且要求出更多地助力澳門適度多元發展，「助力於粵港澳大灣區的發展」。

澳大現在逐漸成為珠江西岸最好的大學，擁有國家重點實驗室。我們十所高校用共同的力量去多元發展，所以在這個基礎上就有平台吸引人才。如果沒有這些平台的話，即使這些人才來了也留不住。如果澳門在高等教育和打造珠江西岸的人才高地和創新高地的時候，我們有這個需求，也有讓他們發揮作用的空間。澳門確實不僅要討論，

還要抓緊優化現有各式的新人才政策，特別是對專業人士。

人才有沒有平台？有沒有評鑒？像澳門大學引進的人才是從國際招聘，通過遴選，然後變成留校的時候，到我們大學是「3+3+1」，淘汰比例相當高。

用人單位應盡快優化人才政策或建立新人才政策，我們在引入他的時候，雖然司長審批得很快，但要經過其他部門。我們現在有一批人沒法出境，因為正在審批過程中，他們出去就回不來。所以這是我們面對的很多現實問題。因為程序比較多，要有耐心。我們要趕快優化這些制度。現在美國、英國有大量的高端人才外流，包括優秀的華人。這是一個很好的契機，特別是在粵港澳大灣區發展到了關鍵時候。務必先把我們的人留住，然後再引進人才。

14. **陳志峰委員**：特別高端人才或優秀人才的引進額度相對較少，所以他們搶到澳門本地居民、年青人飯碗的機會較少。這些人才更加可能產生「鯰魚效應」提升大家的競爭能力。我相信社會將開始慢慢有共識，把人才引進計劃與補充勞動力不足的人資政策分開來看，其實人才引進計劃對澳門社會，特別是就業上的負面影響是很小的，反而有提升的作用。

因為我們的教育制度未必能趕上大灣區規劃這股大勢的變化，我們需要引進人才。我們必須要做一個完整的制度出來，這一定要有法律的基礎作為支撐。

由政府部門自己的同事做相關的審批比較容易被質疑。我們去香

港拜訪了一些組織，他們提出可以建立一個委員會。這個委員會可以有政府代表，也可以有業界代表。除了進行個案審批，每一年都可以根據當年或者當時整個世界、國家、地區局勢，制定人才引進範疇和額度的建議給相關權限單位審批。

澳門繼續保持澳門的「一中心、一平台」，我相信社會已經有高度共識。還有一個「一基地」，對於以中華傳統文化為主流、多元文化並存的相關文化人才，我認為也是我們未來的方向。另外還有一個關鍵點，要促進澳門經濟適度多元。特色金融是其中一個比較有條件打破經濟相對單一的情況，我相信這些社會都有共識。由獨立委員會根據當時的情況制定一個意見書，每年或者每兩年提交給有權限的實體進行審批，這應該是相對比較可行的制度。

在人才引進這方面，如果我們不比別人快就有機會被邊緣化，所以速度很重要。建立一個獨立委員會，委員會可以經常開會，好的個案可以馬上進行審批。我覺得制度並不難，反而是速度的問題，速度真的很關鍵，尤其在大灣區的政策下。

15. 賀定一委員：我們總是說「引進」，那我們怎麼吸納他呢？我舉個案例給大家分享一下，有一個澳門女生在聖羅撒畢業，她在美國讀書，讀什麼呢？醫院設計、醫院管理，特別是癌症。她聽到香港醫院同事說：「喂，你們澳門有大發展，你回來吧！」她回來有澳門身份證，有房子，什麼都不用搞，直接來就行了。她遞了表上去卻很久都沒有消息，她問究竟是否被錄用。後來我再去問，被告知：「因為你這個科目

還未開考。」等什麼時候才開考？結果這個人才被香港瑪麗醫院錄用了。又譬如剛才說郎朗，澳門不需要鋼琴人才吧！我們怎麼吸納他呢？

16. **張曙光委員**：對澳門最大的挑戰就是人才的挑戰。現在我們想的是進來的問題，我最擔心的是流出的問題。我們在考慮引進、留住人才，有沒有可能按照澳門特別的情況，加強培育未來優秀的人才。政府是否可以考慮推出優才培育計劃？對象可以是本澳的，也可以是非本澳的。我們再重點確定一下澳門高校所需要的專業和課程，另外確定作為候選者的層次是博士還是碩士？

是不是可以對一些人和一些群體作精準扶持？同時可以藉人才培育庫進行觀察，允許有退出的機制。在高校引進當中，我覺得非常好的一點是真正能夠降低引入優秀人才的成本，提高、發揮人才在貢獻澳門當中的效率。允許在澳高校就讀三至四年博士課程、兩至三年碩士課程的博士、碩士在這發展，允許、鼓勵他們和澳門同學一起創業、創新、研發，那麼就形成了未來發展的人才，同時堅定非澳門人士對長期貢獻澳門的意志，也使他們對澳門產生很強烈感情。

17. **蘇朝暉秘書長**：有部分教授已經在澳門申請，但還沒有審批，過去一段時間與劉主席、貿促局同事商討時，已盡量將審批時間縮短，這個在優化當中。

大專院校人才流失 800 多人，我們是否應該為了補足澳門自己的人才而設置名額，數量可能是它的一半（400 人），然後給他們留下來

的機會。當然計分是否根據獎勵、成績，這些將來可以再討論。「優才計劃」主要不是討論這批學生。他們是否在「優才計劃」中，要從法律法規、機制、名額方向、監督的方面討論。

新的優才輸入計劃可以包含科技、專業服務類型，或者特色金融、智慧城市等很多不同類型的人才。社會各界對於引入優才大方向是沒問題，問題在於如何執行。是否在當中用一個新的計劃處理這個問題？不是用一個舊制度呢？

18. 馮家超委員：優才是培養未來的人才。可能我們不知道自己在哪方面發展得好，但有些優才可能看到澳門的機會。雖然是很少的一部分，50個名額也好，100個名額也好，讓一些真正能證明自己是優才和有能力的且是35歲以下的人，來到澳門工作、創業，或者做其他事。

19. 嚴肇基委員：澳門作為世界級的國際城市，GDP在世界領先。引進優才就是為了推動城市的一些任務。國家給我們的任務就是推動創科，甚至起到中華文化推廣的作用。有些地方只做「優才計劃」會造成社會矛盾，甚至會產生世界頂級人才只是來掛名，但產生的效益未必很大。現在澳門有一個很大的任務，就是經濟適度多元。

將創科或者文創的餅做得更大，產生更多就業職位。這些頂級的世界企業來到澳門之後還會帶動澳門，大學培養了這麼多優秀人才後依然流失，為何不令企業留在澳門配合「優才計劃」，讓澳門成為一個基地吸引這些人才？不是把先進企業作為「銷售部門」引入，是希

望他們作為「研發部門」在澳門生根，產出更多科研成果。因此也應該考慮一下引入頂尖優秀企業的計劃。

20. **尉東君顧問**：除了將來的評審標準、機制、名額，當中最大的障礙是法制。特區政府吸納其他國家的優秀人才是沒有限制的，吸納中國內地公民，無論我們自己的法制還是內地法制都有限制。這方面要加快推動工作，必須要有一個專門的機制去突破。

21. **趙寶珠顧問**：不管是現行臨時居留許可，抑或是構思中的引進優才計劃，如果申請人屬於內地公民，均會面對以下障礙，本澳現行入境、逗留及居留許可制度的法律(第 4/2003 號法律)規定，只有持中國有權限當局為其來澳取得居留許可而簽發的文件，方可在澳門特區取得居留許可。而根據治安警的信息，這一條文是配合內地家庭團聚的政策措施，且根據《基本法》第 22 條設立。而現階段不可能修改《基本法》的規定，所以他們目前沒打算調整條文。因此，如果政策決定設「優才制度」，需要在法律技術上要突破這個限制，並且必須跟內地相關部門溝通。

22. **尉東君顧問**：趙顧問說的重點是《基本法》第 22 條，批准內地公民來澳的目的只有一個，就是家庭團聚。如果有其他目的來澳，不符合要求的話，內地部門就不會允許。這就是局限性，如果解決不了法制上的問題，根本就無法讓（內地）優才來澳。

23. **姚偉彬委員**：澳門在基礎教育制度上提供很多資源，這是相當能吸引人才來澳門居留的。高校有不少人才，另外一批是從外面來的，其實高校都是通過國際招聘，程序或者內容對比貿促局判斷職業是否適合澳門需要的水平層次還要高。不少老師有能力，如果現在有新的發展可能會被其他地區挖走，因為他沒有在澳門拿到居留權。

整體人才制度應有挽留人才部分，我認為政府要從制度上要思考一下，如何可以令更多人才留在澳門，吸引他們來澳到留澳是一整套的，而不是單方面的。不同學校都有很多學生本科、碩士、博士在這裏讀，希望畢業後能留在澳門，但澳門沒有給他一個身份證，那麼他在其他地區找到工作就會離開。

「優才制度」的優才是指更高端的人才，高端人才在澳門居留有吸引力，但最重要是平台。提出了優才計劃，但如何真正推動它呢？

24. **黃志雄委員**：根據澳門《外地僱員法》，一個專業的外地僱員可以招聘家傭，但僅限專業的外地僱員。

25. **尹一橋委員**：過去幾年我都嘗試將已經出去的年青人引回來，有些可能在日本，有些在美國、英國等。他們很多都回應指現在工作的地方工資高一點，或者事業發展平台大一點，所以不太願意回來。如果要吸引優才進來，澳門的發展平台和空間都是非常重要的。

不知道引進是否一定要引進成為澳門居民，或者長期停留在澳門。其實中間有否走動呢？譬如他可能在深圳，但又可以在澳門工作，幫

澳門發展，這些是否屬於計劃中考慮的問題呢？

26. 蘇映璇委員：我們經常都說要引進人才、挽留人才，但我們應該著力培養人才。在引進人才項目中，很需要給學校一個比較自由的窗口聘請老師，尤其是中學老師。香港有很多有老師資格的人都想來澳門。

27. 老柏生委員：教育人申請不是向教青局申請的，是向勞工事務局申請的。每年都會收到勞工事務局或者貿促局的信函。教育人員方面，在內部教育廳有一個師資評審小組提意見，每年大概有 100 多位獲批成為外僱老師，這個新學年大概佔整體非高等教育老師 4.4%。澳門需要以外語教學的老師，我們通常都會開綠燈，給勞工事務局一個正面訊息。

28. 楊俊文委員：本屆政府是最後一年，即將有全新的領導層，藉此人才發展委員會是否可以做一個 position paper？向社會說明多年的研究、分析成果，然後大家討論。我們要去爭取改變。

如果長官批准，希望司長跟我們反映一下，給我們寫一份較為深入的東西，然後大家討論。最近看到一些研究報告，你們要做「緊缺人才目錄」，上載網上這麼多年都不知道？人才發展委員會從來沒有真正的向社會報告，我們看到什麼？我們聽到什麼？我們分析了什麼東西？我們聽到一些好的提議，那就給大家看，去到立法會就更容易

通過。

「特首可以批居留」，要推動這些事情，在一個小範圍內應該就可以推動，不要批評法律。我最近幾年做研究發現的問題，很多大律師跟我說不是因為葡萄牙法律滯後，而是年青的法律顧問思維滯後。

29. 譚俊榮司長：總結一下今天會議的成果。感謝經財司辦公室各位顧問，提供了很寶貴的意見和各地區的做法。每位委員來自包括專業、教育、科技等不同的界別，大部分發言的委員都贊成特區要有引入專才的制度，問題是如何引入？如何制定？或者更加透明？

請委員會所有同事日後都積極參與，我們還要做後續的工作。這個後續工作是由人才發展委員會的專責小組，包括本人和秘書長、特首，還有經財司所有部門一起參與。

我們和香港的情況不一樣，中央政府對於香港的定位和澳門的定位又不一樣，香港經過一兩百年英政府管治後，採用了人才培養方式，加上他們的人口比較多，人才自然就比較多，所以發展成為一個國際金融城市、金融市場、貿易市場、物流市場等，他們有自己的特質。

澳門要追上香港是可以的，但道路更漫長。我非常欣賞「一個中心」（即世界旅遊休閒中心）和我們國家與葡語系國家的商貿服務合作平台，加上大灣區以中華文化作為主流，是多元文化合作交流的基地。當然我們可以引入其他的高端人才，包括在座的很多科技人才、高端人才等。一開始希望大家針對性地討論，我們有否辦法跟香港競爭呢？甚至跟深圳競爭呢？但談何容易？是不現實的。我們反而要集

中在自己的特質，在優勢中發展，譬如在服務業、旅遊業和很重要的文創業，還有會展業、中醫藥產業園和高端科技等。

討論還未結束，我希望委員會和經財司、各位同事日後加強合作。希望盡快將有關的資料呈交給特首，盡快開一個評審會議展開討論，看看日後如何有更好的機制、更公平的機制、更加透明的機制，令優秀的人才留澳、來澳門發展。

二、會議結束時間：下午 5 時

簽署確認：

副主席：_____

譚俊榮
社會文化司司長

秘書長：_____

蘇朝暉
高等教育局局長

— 完 —