

人才發展委員會
規劃評估專責小組
2019 年度第三次會議
會議紀錄

日期：2019 年 9 月 5 日（星期四）

時間：下午 3 時正

地點：澳門南灣大馬路 599 號羅德禮商業大廈 14 樓 D 座會議室

出席者：召集人 楊俊文

委員 黃志雄

葉兆佳

柳智毅

余永逸

鄭洪光

黃永曦

劉關華

秘書長 蘇朝暉

列席者：教育暨青年局代表 黃志勇處長

缺席者：委員 米健

老柏生

宋永華

陳志峰

馮家超

劉良

吳在權

馮家輝

（出席者簽到表詳見附件）

一、討論事項

1. **吳麗燕職務主管**：在此匯報委員會 2014 年成立至今規劃組的工作及協助工作。

一、人才需求研究和需求清單：我們針對七個行業做了調研，其需求缺口量共達到 37,000 多。其中博彩業、酒店業、飲食業、零售業做了兩次調研，會展業的第二次研究在進行中，且在是次調研過程中，中小企的回應率為零。院校聯絡了會展業的商會，讓商會通知其屬下的會員填寫，但至今問卷回應率仍然為零，這方面需要加速。另外做了「緊缺人才目錄」，目的是提供有關學歷、經驗、專業能力和任職能力的相關資訊，甚至有些企業會提供崗位的參考月薪資訊。至今為止，我們的「目錄」收集到 411 個崗位的資訊，並已上載到網上。

我們的龍頭產業—博彩業已進行了兩次調研，且過程中加入了一些評估。去年第二次調研時，加入了回歸模型的科學方法，該方法的預測結果，與利用統計局過去 14 年的官方數據做的預測結果，擬合程度高，說明 2018 年的預測數據較具參考價值。

2018 年的調研，是收集 2017 年的僱員的數目，2015 年我們做了一個 2017 年僱員數據的預測，但 2018 年的預測與 2015 年的預測相比，2018 年的僱員數量較預測數據約少三成。其中一個原因是貴賓廳下跌五成；另外是企業持樂觀和保守的態度有所改變。兩次調研均看到高層人士數量有上升趨勢，反映博企在面對外來競爭力增加的同時，經驗也越來越豐富，且做了一些策略性調整，增加高層管理人才。該舉措所產生的擴張效應也具帶教效力，因此博企即使實際僱用的人數少於預測人數，仍然可以正常營運。

從這兩次博彩調研中，我們看到博彩業縱向及橫向的一些指標數據：

1.本地人佔比。可以看到 2014 年和 2017 年中層、專業和基層人員均達到九成多，即本地化已經達到一定程度。高層人士方面，本地員工約佔七成六；外僱佔兩成三，當中有一個指標可以看到，還有逾兩成的競爭空間給予本地人流向高層崗位。

2.從業人員上升。2014 年的總數是 55,000 逾人，至 2017 年這三年間上升到 60,000 多人，增加了 4,896 人，升幅約 8.8%。本地員工在 2014 年有 52,000 多人，2017 年有 56,000 多人，增加了 3,787 人，升幅是 7.2%。增加的 3,700 多人包括高層 179 人，中層 1,836 人，專業人員 212 人，基層人員 1,560 人。從這個幅度而言，高層人員的增幅較高，達到 87.7%；專業人員為 41.6%，可見這三年博彩業的從業人員向上、向橫的流動空間都有增加。

基層崗位如莊荷、賬房、出納員的數量，減少了三成，主要因為利用科學技術取代了人力資源。2018 年，博企都是以賭桌 3% 的增長政策作預測，所以比較保守。故此，我們最後分析所得的 2020 年博彩業人才需求缺口預測數，有八成處於正常的需求狀態，出現的「星星」不是太多。

二、人才資料庫第二方面的工作是分別是建立和優化人才資料庫。2014 年我們建立了資料庫系統；2016 年進行了更新；2017 年和 2018 年先後為加強與登記者的聯繫，加入了電郵和短訊的發送功能。並持續完善系統和優化報表內容的填寫，定期發出鼓勵更新和填報的電郵短訊給登記者。截至今年 8 月，人才資料庫共有 12,784 人登記，當中居住在澳門的佔八成二，登記者平均年齡約為 33 歲。資料庫主要包括工作經驗、證照/專業資格、學歷三個板塊。工作經驗方面有 8,126 人填寫，按居於澳門、非居於澳門人

士兩類統計。居於澳門人士填寫的工作行業主要是博彩業、教育、公共行政、酒店；非居於澳門人士填寫的行業主要是教育、金融業、醫療衛生、資訊科技。學歷方面，居於澳門或非居於澳門人士，登記者都是以學士人士佔大比例，在 47%至 58%之間；碩士是 17%至 27%。主要的學科按次序劃分，有商業與管理、人文學科、社會及行為學科、個人服務、工程學和工程行業。證照/專業資格主要分成七大類，按照多少排序分別分佈在商業管理、語言文化及文學、工程行業及維修、資訊科技、旅遊酒店和會展、餐飲業和廚藝、個人護理和服務等。

三、《澳門中長期人才培養計劃-五年行動方案》是為了配合特區政府的「五年發展規劃」，所以我們在 2017 年編制了「五年行動方案」，該方案主要有 19 個發展策略，以配合特區政府的「五年發展規劃」。當中有 45 個措施或項目，由相關的 15 個公共部門負責了 24 個項目，餘下的 21 個項目由人才發展委員會負責或參與。相關部門推動該人才項目，至今為止約有 120 項，主要針對 15 個對象，分別是：教師、研究人才、海內外客商、學生、青年人、本地客商、澳門居民、公務員、高等院校、新興產業人才、回流創業人才、中小企業、金融專業人才、投資者、科研企業等。範圍主要包括：教育、學習、實習計劃、交流、會議、培訓、科研、課程評監、職業技能測試、考證、創新計劃、基金資助等。每年 6 月人才委向 15 個負責人才工作相關的部門了解其執行情況，至今推出的項目有接近九成達到預期成效，剩餘一成多需要持續跟進。

四、收集各類型證照和專業資格統計：這分成三方面的工作，從 2015 年開始，我們向政府部門、專門發出證照或專業資格的機構收集統計資料，包括社工人員、各類型駕駛執照、駕駛教練員、

航運人員、反洗錢師專業證照資格、無線電操作員執照、遊艇駕駛員、私人保安員、執業醫護人員、海員登記。同時我們收集會計/核數師、工程師過往已公佈的數據。第二方面，從 2015 年至今，每三年針對上述提及的各類證照或執照做一個趨勢分析。第三方面是探討會計業及國際反洗錢師的資格認證，以了解澳門的專業認證是否與國際接軌。

五、人才培養發展階段性成果展：我們在 2017 年 12 月至 2018 年 5 月進行了一個人才培養發展階段性成果展，規劃組將主要的亮點和數據放在展覽中。

六、優才來澳研究：我們在 2 月份舉行的特別大會也探討了「建立優才引進制度」，在 5 月舉辦了兩場澳門人才發展政策座談會，並做了一個「關於建立引進優才制度的建議」報告。

七、其他研究，包括：1) 基於粵港澳大灣區城市群人才政策的橫向比較，2 月完成人才政策研究；2) 8 月做了一個澳門職業司機供求報告；3) 澳門人口老齡化趨勢研究。上述是規劃組過去的工作匯報。

2. **吳綺琪技術員**：現在向大家匯報 2018-2020 年酒店業和飲食業人才需求清單的編制結果，目的、宗旨、方法和指標均跟之前編制行業清單的方法一樣，大家可以在附件看到分析結果。

分析結果顯示，酒店業需求缺口量共有 17,007 個，較 2015-2017 年的預測需求量約下跌 38%。當中，高層缺口量為 967 人，崗位包括市場部經理、餐廳主廚等；中層 2,480 人，包括餐廳副主廚、公眾區域部的督導等；基層 13,560 人，包括機械技術員、中菜廚師等。

按需求程度看，正常需求有 127 個崗位，一級、二級、三級

分別是 90 個、17 個和 7 個。在是次調研中，飲食業分成大型、中型和小型企業三種，所以清單的編制也分為大型、中型和小型。1) 大型飲食業高層、中層、基層的需求缺口量分別為 74 人、92 人、747 人。需求程度方面，處於正常需求的有 25 個崗位，一級、二級和三級的需求分別為 17 個、3 個和 6 個崗位。2) 中型飲食業高層、中層和基層的需求缺口量分別為 126 人、49 人和 703 人。需求程度方面，正常需求 12 個崗位，一級需求 4 個崗位，二級需求 1 個崗位，三級需求為 0。3) 小型飲食業需求缺口量都在基層，有 568 人。需求程度方面，正常需求有 4 個崗位，一級需求有 2 個崗位，二級和三級需求均為 0。

3. **蘇朝暉秘書長**：優才輸入報告我們已提交給行政長官，他很重視，希望先在行政會討論，然後再交給大會討論。

通過兩次座談會，我們了解到社會對優才輸入方面沒有反對意見，主要憂慮輸入類型、數目及相關輸入機制。我們收集到的建議主要針對如何制定引入優才的範疇和人數，以及引入優才的執行部門。待行政會討論完，再適時向大家匯報。

職業司機的報告有 87 頁，內容較多，較上次的做了比較大的改動。報告包括歷史回顧、過去一段時間對職業司機的爭議，根據各方面收集的資料釐定何謂職業司機，並區分不同類型的職業司機。之前楊博士帶領我們去了解勞方的憂慮或資方的需求，我們對此也進行了一定的分析。

十分感謝勞工事務局，幫助我們就司機配對和需求合作做了一份問卷，問卷的回應也放在報告中。我們同事 Shirley 做了一個經濟數量上的分析，這是比較全面的，除了大貨車、大型客車外，甚至對的士也做了相關的數量計算。報告最後我們也提出了一些

情況。雖然之前只是要求我們做職業司機的供求分析，但我們亦給出了處理這些問題的建議。對整份報告進行了深入的研究，並已提交給長官，我們在等進一步的指示。

4. **楊俊文召集人：**我補充對兩個報告的研究分析及以及聽到的建議。年青人最憂慮專才輸入，其他人不太擔心，他們認為有量度制度就可以了。但無論你說什麼，有一批年青人總會有一個恐懼的回應，我不知道他們是反對還是只是恐懼。對年青人的心理輔導工作也要下點苦功，大學的教授要幫助疏導。

關於司機方面。我們要細分不能籠統地叫司機。小微企的送貨司機是社會最大的爭議點，他們不僅是司機，有些還要送貨，並抬上 6 樓。雖然勞工事務局的回覆指，小微企和大型企業司機的工資不是相差很遠，但他們工作量和要求完全不同，譬如小微企業司機的非法停車罰款或撞車均後果自負，與大型企業的運作不同。

眾所周知澳門街狹窄，車位較少，一個人難以兼顧停車和送貨。因此不能再要求司機免費運送石油氣、米到 6 樓，這個生活方式社會應該作出改變。如果我們可以用一個「Go Go Van」的概念，通過組織區域小微企共同分享送貨隊伍解決這個問題。社會在改變，將來建的房子也不需要抬米，尤其是石油氣，天然氣已經從管道通上去了。我們真的要向社會解釋清楚提出問題的原因。

我們在勞、資方面的討論中，總是政府、勞方、資方三方拉鋸，好像忘記了另外一個持份者--用家，是否應該有社會人士參與討論呢？是否應該用社會焦點（Focus groups）的討論方法來帶出一些訊息呢？這完全是我自己的看法。現在是社會概念的風氣，很多問題要大家一起探討，你如何看待送貨司機？他是送貨員還

是司機？我們在這方面要分析研究，政府或社會認為應該怎麼做呢？大型貨車、巴士、的士司機都不是問題所在，巴士司機感謝政府，因為政府的資助才提高了他們的薪酬，且薪酬比中位數高，以致金巴都差點請不到人。應該告訴社會，這不是整體司機的問題，實際是什麼層次的問題，我們要研究討論怎樣解決這個問題，不能籠統解決。或者限定小數額輸入至基層、中小微企，可能就已經解決很多問題，如果能成功做到「Go Go Van」的概念，這也是一個突破。

5. **黃永曦委員**：我覺得引進優才報告內有些描述未必非常全面，整個社會對這個制度是否完全沒有反對聲音？我認為青年人對此確實有比較大的聲音和比較多的意見。這個聲音和意見可能分兩部分，一是對優才的定義充滿了疑惑，因為應用人才也是人才，擔心報告的描述，我們應如何向青年人解釋優才的定義，以及引入的標準。二是優才方面有點類似先上車後補票，優才先來澳，再找工作或再創業，會導致青年人有較重的壓力和擔憂。

雖然大部分委員贊成，但仍有反對聲音。另一方面，如果這個制度或報告要拿到社會上討論，我們也要斟酌時機問題。

6. **余永逸委員**：我認為反對聲音主要關於信任。現在很多機制，無論是優才引進還是司機輸入，工會或民眾都明白有相關需求，但其憂慮當同意輸入後，政府會失去節制。如果社會上覺得無法承受的時候，有沒有第三方權力機構節制輸入的人數呢？大家希望若全部由政府去做，可以有第三方監管，令公眾放心，尤其年青人是一個問題。達到什麼層次才算優才呢？那次大會提出優才是來帶動澳門的經濟發展，從而令年青人有更多就業機會，還是純

粹為了提升澳門城市品牌的問題。

我們如何讓公眾覺得優才可以令整體社會得益。我完全明白青年人的擔心，即開了這道門會否被濫用，會否跟青年人爭奪未來的機會呢？我相信這是最大的反對聲音。我估計優才引進是沒問題的，但怎麼引進是一個問題。

司機也是一個問題，最大問題的是基層送貨司機，但巴士、發財車司機也會擔心一個問題，政府將來會否再開一道門，涉及到我的範疇？社會上覺得沒有一個制衡的力量，因此導致他們寧願很多事情都保持現狀。所以一個信任問題會拖垮整個人才計劃，即使我們有再好的想法，但別人考慮到後面引申出的問題時，社會上會寧願暫時不要作出改變。

7. **蘇朝暉秘書長**：澳門在上世紀 80 年代，東亞大學成立之前。澳門人讀大學一定要離開澳門，離開澳門的人大部分都不會回來澳門。原因是那個年代澳門人不能進到政府工作，最多只能在中資機構工作，所以那個年代讀大學的人比較少。

80 年代簽署了中葡聯合聲明，澳門需要公務員本地化，因此也多了澳門的年青人讀本地或外地的大學。且他們畢業後，因應澳門公務員本地化，不少人有機會進入政府工作。

從 1998 年 17,000 位公務人員，增加至 2018 年 30,000 多人，即是這十幾年增加了逾 13,000 人。當年有高等教育學歷的人數，跟現在政府 30,000 多個公務員中有 60% 有大學學歷是兩回事。我們承認一點，有大學學歷不一定要在政府從事某些職位，但我們現在也看到這個問題，有些具大學學歷的人，遇上中央招聘就會參加，但畢竟這些職位是少的，總有很多大學畢業生做不到某些職位，於是他們就產生不滿。

回歸後由政府制定博企開放，博彩業一開放帶動了幾千個至約 1 萬個的就業崗位，到現在六家博企牌帶動十幾萬就業。數據顯示，回歸後大學畢業生除了進政府工作，另一個出路就是去博企和鄰近相關的企業工作。我們傳統的行業，如：銀行、教育、工程，這些行業也在過去這段時間做大做強了，所以也吸引了不少大學畢業生。但我們要思考一個問題，到現在為止，政府不會再招聘這麼多人了，因為擴張得差不多。未來的行政長官在答問大會的回應及政府實際的情況均顯示，我們整個人口結構以年青公務人員為主。

從這些數字上可以看到博企已經在收縮，不可能吸納太多年青人。究竟要帶動什麼新興產業，才能夠吸納澳門越來越多的大學生？如果我們有很多大學生，他們學歷提高了，但沒有適當的職位，就會產生對社會的不滿。發達地區可能會出現這個問題，大學、碩士、博士畢業連考取政府工作的機會都沒有。在過程中政府肩負著一個很大的職責，就是如何開展新興產業。

特色金融、中醫藥、微電子等的產業，如果我們能起動一個新興產業，未來年青人就有一個機會。

現在的問題是，我們是否努力培養年青人，他們就能擔任這些職位？其實很多知識來源不是靠讀書，而是要跟師傅積累經驗，我理解的優才是具實際能力的。

如果我們要發展特色金融，是需要懂得管理基金的人才。現在有兩種人才引入方式，一種是外勞，一種是技術移民。當人才有興趣來澳工作且有企業聘請，他們就可以去勞工事務局申請做技術外勞。若他們覺得澳門適宜居住，就可以去貿促局申請技術移民。實際上，如果澳門要發展一個新興產業，這種方式沒有幫助。當時澳門發展中醫藥，科大一次性在香港邀請了 20 多個教授

過來，包括劉良，他們整體帶動澳門在中醫藥上的發展。雖然是中醫藥專家一批隊伍過來，且通過現有正常的機制取得證照，但澳門若沒有中醫藥研究的一批人，可以帶動澳門多少效益？所以我的文件強調一點，澳門要帶動新的行業，現在澳門沒有的專才、優才才是最重要的，他們過來是因為要給年青人更好的機會。

至於是否先上車後補票，我個人感覺是，如果真的是專才，一年可能只有幾十個，看到適合就直接叫他過來，並給予優待。我們對比大灣區 9 城市，就會發現每個城市都在搶人。橫琴剛出台的文件，學士學位畢業生去橫琴就業就給 15 萬，即澳大畢業生過去就有 15 萬。畢業 5 年內願意到橫琴就業，政府就給你居住證。人資爭奪的情況如是，澳門怎麼辦？澳門還在沿用由本科讀到碩士、到博士，不論出多少篇文章，博士畢業後一個星期內請你離開澳門的機制，那麼澳門如何競爭呢？

信任和溝通機會的確很重要，我很同意一定要有一個合適的討論時機，但我們需要多花心思和時間跟年青人解說為什麼這麼做。如果我們不這樣做，澳門也沒有這種推動力去開展一個新的經濟發展突破口，接下來一批大學畢業生、年青人的出路較現有和過去 20 年的年青人的出路相比會窄很多。

8. **楊俊文召集人：**說來說去，不用兩條腿走路，就沒辦法引進人才，現在澳門還有很多領導層的人以為開了一道門，有人才進來就可以了。

最重要的是定位準確，譬如微電子，因為我們有 Chipidea、澳大馬許願隊伍。實際上是研究所在這裏開店，然後我們引人才過來，變成先引資源後引才，是同一時間批的。特色金融方面，也是通過銀行、財務公司帶幾個師傅過來澳門，然後再由他們訓練

本地人再慢慢向上流動。澳門的製衣、玩具歷史發展過程都是這樣，難道中藥不是嗎？

這麼多年博彩業開放賭場進駐，又是帶資，接著帶才，帶才後就訓練人，澳門人不斷向上流動。我在澳門40年看到整個過程，經常說引進人才。我們要先說定位，說完定位再說引資，引完資再引才，否則行不通的。

9. **楊俊文召集人：**我們社會對人才有很多誤區。只開門叫人來這是不行的。先清晰定位，定位準確並限額，然後尋找人才，給一些好條件吸引他們來。企業駐點後帶人來，儘快給這些人一個證件。社會總說引進人才，其他地方表示亂搶人才，人才是自由流動的，主因是他們已經有一個核心。人才來到澳門找不到工作，所以就不能居留。來到大灣區不合適就去其他地方。澳門不需要做政治任務，需要的是實實在在做事，澳門要發展。

博彩業高層剩下多少個百分比？向上流動危機已經顯現，如果再不適度多元是沒希望的。年青人沒有向上流動就是最大的危機，我們再不去做這些工作，就什麼都沒有，根本政策是錯的，不願意有其他行業明確定位。

酒店業是依附博彩業，會展行業為什麼發展不了，因為沒有生產，又沒什麼其他吸引之處，客人流動是由於「一國兩制」有很多限制，變成進來之後又不能再過來，怎麼發展會展業？和橫琴做對碰，我提案幾年了都沒用，總是不願意開放。批准入澳五至七天，為何不允許在這個時間範圍內自由來回呢？否則怎麼跟橫琴打對碰呢？

10. **劉關華委員：**我鍥而不捨，你叫我不提，我還是提。

11.楊俊文召集人：不打對碰，對大家都不好，會展業都不能發展的，威尼斯人最完善的部門就是會展部門，可以說是一個小企業。我們根本被美國人掌控我們的會展，政府當時沒有條件限制他們，政府不懂在其開業時開條件。

12.蘇朝暉秘書長：我們為何這次做會展業做得這麼困難，因為會展業都不知道，基本上都是只有一兩間知道相關資訊。

13.余永逸委員：我過去一直沒有反對引進優才，但我認為最重要的是輸入什麼人才、能帶動什麼？有一點很重要，例如大家對這個行業是有共識的，無論是微電子，還是特色金融，這兩個行業想找一些優才，其實現有機制都可能做得到，但是否有資金，有人牽頭？

主席提到科大的中醫藥做得比較出色，因為本身有機構。有機構在就可以用外勞配額做。事實上貿易投資促進局和勞工事務局兩個部門都很合作。不是有沒有優才計劃，現有的機制在某程度上已經可以處理優才的問題。我們所想的優才是不是完全沒有想過的東西，但我們又覺得是要自己出海撒網「撈」魚，而不是在這裏釣魚。我認為吊詭的地方就是究竟引入優才是「資金加技術」的引入？還是純粹是技術引入？這是很重要、值得思考的問題，答案明顯是後者。否則，如果純粹找一條「大魚」回來，任由他們自己發展？如是，青年人就有疑問政府撈了什麼魚回來？是不是撈了同一個尺寸的魚回來呢？這樣引才會有競爭，引一條大魚回來，但不知道帶什麼進來。

我認為政策一定要很清晰告訴別人我們就是發展某個政策、

某個行業，即自己去「撈」一些魚回來。可如果撈那麼一點，他們根本不能留在這裏，現有的機制做不到。我們沒有一個臨時居留的概念，除非有機構聘請他們來工作。若本身都沒有這個行業，他雖是一條「大魚」，但他進來之後發展不了。另一種情況就是：我有錢、有技術，但要在這裏成立一間公司之後，可否在這裏工作呢？未必可以，因為我是來投資，而不是來工作，要視乎審批。如果我們沒有臨時居留的概念，我們就做不了。

第二點，我想深入探討年青人的問題。其實我們墮入了一個發達國家的陷阱。過去十幾年，很多地方都討論過教育資本主義，教育資本主義就是我們太強調將教育資本化或者商品化。

另外一個問題就是有九成半是大學生，但這些是不是真正有能力的大學生呢？我們正在培訓的，可能有 1/3 至一半學生根本沒有能力，或者我們認為他不具備一個大學生的資質，未達到這個水平。我們是一個開放體系，他只是隨便找一個學位回來就是大學生，這是所謂全球化的教育，所以只要在台灣、內地拿到學位，他就算是一個大學生。即使有這樣的資歷但沒有這樣的質素，也不可以給你這樣的崗位。同時，在教育層面要避免給年青人鼓動，令他覺得只要獲取學位，就會分一塊餅（職位）給他。現在的情況就是只要獲得學位，我們就會分一塊餅給你，而不是餅是在這裏的，有能力才可以分。我覺得我們可以讓他們分兩個層面來做。

14. 葉兆佳委員：剛才提到優才、引資或者資金化的人才。探討改革開放時，有段時間的經濟稍微多元地發展，中資企業過來開業，或者參與經濟發展。建築、航空、電、運輸、檢測、質檢等各個方面。他們不是民企，是中央讓他們來，他們也不算成敗得失。他們帶著資金、人才過來，其實這算是過往令澳門發展的例子。

有很多行業本來如沒有中資，可能做不到這麼大，當然金融是另外一回事。

中資企業這批人、企業都可以引資引才。

15.楊俊文召集人：你說得很對，他們既懂澳門，又懂內地。

16.葉兆佳委員：有些人來了十幾年都不是澳門人。由於香港政策和澳門不一樣，國家鼓勵中資企業的人在香港留下。而我們引資引才的時候，如果問他們還有什麼不公平，他們說來澳門做生意，限制很多，感覺被歧視。

中資企業人員的業績跟他們的將來發展有關，他們來到澳門對這個行業的貢獻大，但可能他們在集團的職位可能低了，因為在澳門沒有創造太多利潤。澳門對引資引才有很多事情是不同的，我認為一定要想出新概念，但原來已經有這麼多東西，如何改善呢？引資引才對澳門發展是重要的，剛才提到年青人的問題，有些事根本就是一直都在發生，一直都這麼發展，不用擔心。如果以前沒有這些企業進來，澳門根本不可能有這麼多職業機會或者經濟發展。第二是引資引才可否改變原有的一些情況或者不合理的行為？這樣可以帶動很多人才、技術、資金進一步的發展。這些中資企業真的可以帶你進入大灣區，問題是他們是否願意。

17.楊俊文召集人：所謂帶資，實際是帶公司。我找對這間公司，叫他來，不是要他們的錢，是因為他們有很多人。實際博彩業帶很少錢過來，他們只是帶招牌過來。這間公司適合澳門，如果他願意落腳，願意幫我們發展，我們要批他來。

如果我們想澳門的專家回來幫忙，我們都很希望特首簽署文

件邀請其回來。

18. **葉兆佳委員**：對人才規劃未來工作的建議，我們前一階段都是講具體的行業或者專業認證等，或者澳門必須融入大灣區。這裏需要一種視野，不一定是知識的問題，尤其是葡語國家方面，如果我們作為一個平台，究竟我們有什麼項目令大家對葡語國家的語言、文化等方面有更多認識。我們才有一批這樣的人才，他們已經有能力了，但可能對這些地方不熟悉。大灣區也是這樣。我們要發展經濟的人才，就要對這些經濟的理念、某些特定的人脈關係等都有了解，起碼知道哪個產業聚群在哪裏。是否可以在這方面做一些工作。

19. **楊俊文召集人**：我覺得一開始應該讓熟悉內地與居澳的內地人在大灣區不同的城市地區扎點，做一個資訊中心，帶我們這些人做事，否則一定不成功。香港開了，如果只派香港的人上去也很辛苦，一定要派一些內地人。許多中資企業的人在澳門駐足許久，如果他們說要回去內地或退休，那就請他們作為教練引導。其實這些已經鋪得很好，但我們的傳媒宣傳不足，政府也沒有要求傳媒盡可能多地介紹大灣區每個城市。

20. **劉關華委員**：我們希望內地的央企將八個葡語國家的業務、貿易、收入引來澳門，即是透過國家的力量，讓澳門享受八個葡語國家的經濟效益。

2019年推出的一部法律，凡是這八個葡語國家的公司，其收益是免稅的，對嗎？這是一個鼓勵措施。我們去過北京，得到有關方面的協助，安排見面，向他們了解。他說曾派一個團隊到澳

門，招聘不到人員，很多人不肯來澳門。我們現在碰到的問題就是，他們表示想支持，但有較多阻礙。因為如果在內地、北京、上海總部，其業績則屬於中國內地的概念，他們來到這裏，業績只算屬於澳門，所以來澳是貢獻。我們好感恩中央政府的幫助。

我們去邀請他們，邀請之餘別人會解釋為什麼不考慮來澳。有些人已經來澳，不是因為我們的邀請，是中央政府真的希望他們過來，作為支持澳門發展的一個政策。大家有一點混淆優才與專才，引進專才就是現在我們所在做的，但引進優才有很多條件，不是那麼容易的。只有很少專才在貿促局新一輪的計分制中獲批，為何數字那麼少？因為我們參考了鄰近地區一些專才引進的經驗、規範的計分制，我們有葡語國家這一項，所以葡語國家會加分。

青年人要明白這個情況，優才在每個地方都受歡迎，當他們變成優才就知道不用害怕了，所以青年人不需要擔心這個情況。有關剛才討論的會展業出現的困難，我們也會盡力幫忙的。

21. **楊俊文召集人**：我看到會展業有 20 間「皮包公司」，都不像話，均是臨時聘請人員。
22. **劉關華委員**：未達到皮包公司。但你說的分享資源是指他們的人員可能每天的工作類型都不一樣。其實每個地方都如此，香港也是這樣的。因為搭建這個工序不是每天都有。香港是有消防員兼任搭棚的工作，因他們有一個機制，在確保不影響工作的前題下，消防員是可以兼職。他們是可以出來兼職，只要有確保不影響他們的工作的前題。但澳門是不行。會展業人員這種流動也有一個好處，資源分享。因為展覽、會展不是每天都有，所聘請的會展

人員應靈活分配。

23. **蘇朝暉秘書長**：澳門五間高等院校有葡語課程，最近這段時間不僅是做中葡語人才培養，我們請這五間院校各自分工做這八個葡語國家的國家概況研究。為何做這件事呢？據我們的看法，內地很多企業不知道葡語各個國家現在情況是怎樣的，如果他要投資很可能會投資錯誤。所以我們鼓勵這五間大學各自分工，每間大學負責一兩個葡語國家，他們也會跟當地葡語國家的研究機構合作，去做葡語國家政治、經濟、文化等其他方面的研究。

我們希望如果內地與其他地區要去某一個葡語國家投資，若需要做市場研究或其他事就來找我們這間大學，這也是一種產學研結合。他們要做這個事情，自然就需要學生、研究人員一起做。有一部分院校開始培訓本地人做這方面，但多數院校如科大，做兩個巴西和葡國研究時，是由外地教授帶著一些研究生去做，推出的相關的研究，我看到開始在慢慢推行。

24. **劉關華委員**：澳門貿易投資促進局有“中國-葡語國家經貿合作及人才信息網”，國家經濟一般全部都有，且每年都會更新，我們的資源是當地的，因為我們論壇辦除了巴西，其餘葡語國家的商務參贊代表都在澳門。我可否要求把這些報告提供給我們放到線上。因為這些資料十分重要，現在澳門對葡語國家投資產生的利益太小了，但內地十分推動在葡語國家投資。

澳門貿易投資促進局、澳門企業、內地企業，與八個葡語國家的企業每年七、八月都在其中一個國家集合，每個葡語國家去一次。其實內地有很多人代表國家做生意，我們去到每個地方都發現有很多央企或者國企、民營企業。他們在央企下面有其他企

業在這裏萌芽，這些資料對他們而言很重要。

其實剛才提及的網站也有一個人才資料庫，蘇秘書長剛才提到的翻譯、律師、物流、會計等澳門及內地的人才都可以放上去，當然我們有認證機構去做。欣悉大學開始研究，但僅靠我們的資源是不足夠的，如果大學有研究，可不可以通過一些方法把研究都上載到貿促局網頁？因為我們去內地每一站都會做線上線下的推廣，很多人發現可以在我們網頁去下載資料。還需要把它作為其中一個宣傳的渠道，我覺得這樣相輔相成，有利於各方面。

25. 蘇朝暉秘書長：我可以給你一個鏈接。剛才提到有很多是希望產學研結合的，有些企業真的想去某個葡語國家投資，就會給錢大學做研究，所以有些資料出書了，出了書的就希望賣出去。有些做了研究的，我們會將相關資料給他們。

26. 劉關華委員：大學做的研究是較全面及貼近現實的。

27. 楊俊文召集人：十年前我牽頭做關於如何更好發揮中葡平台作用的調研，為何不做諮詢服務？大家要明白，澳門根本沒有能力服務各央企走向這些葡語國家，我們最重要的是中小企、民企，遠的是民企。民企就是我們服務的對象，我們跟參贊談過，一兩個人對付幾百間企業，他怎麼辦呢？那邊又不指派認可的顧問公司，所以很多時候都沒有實質資料。

別人從開展，發展到現在是深耕了。以前去葡語國投資就找澳門，巴西一直都說不需要澳門，現在是為何要找澳門？只是給個機會央企賺錢罷了。而民企是沒人幫的，他現在服務的對象，很多時候都是央企，還未進入社會。如果我們能夠發揮服務民企

的作用，相信都可以做到很多事，也非常厲害了。問題是有沒有魄力去做。

28. **黃永曦委員**：我是轉達一個青年朋友的意見。他在內地讀書的，畢業後就進入央企。進入央企之後，他想出去闖，然後就自己收集一些國際組織的資料。通過自己的應聘，現在進入了世貿組織做研究，然後推動中小企的衝突、要解決的問題。

他專門找我反映這件事情，問我有否途徑表達一下。他去了這些國際組織的工作崗位之後發現，有很多國際組織都有提供崗位開放給大家申請。但他發現很少能在澳門找到這些資料，他是通過自己的途徑找到的。他詢問人才委可否收集公佈這些資訊，讓普通青年人多一個選擇的空間。

29. **余永逸委員**：在我們的就業市場，尤其是高等院課程的銜接上可以多做一點事，例如市場需要什麼工作崗位，高等院校可否有一些特定的課程配合？這是一個沒有處理的事，現在高教局也有一個高等教育委員會，大家可以多溝通，就某些課程做這件事。

30. **蘇朝暉秘書長**：現在我們跟兩個國際組織有合作，分別是聯合國教科文組織及難民處，所以第一年澳門有年青人去難民處實習，去約旦、利馬、莫桑比克。今年有一個實習生去威尼斯。

他們去實習一年。今年還與國際開發組織、原子能組織談合作。這兩個基本上是在辦手續、簽協議，問題不大。現在提到與這兩個機構的合作，不是實習機會，是直接在那裏工作，我們看看可否收集資料。

關於澳門年青人在就業市場銜接方面，我們可以放在規劃小

組的未來工作中，在各方面做得更好。

二、會議結束時間：下午 4 時 50 分

簽署確認：

專責小組召集人： _____
楊俊文

委員會秘書長： _____
蘇朝暉

— 完 —