

李煥江議員

關於進一步開放人才政策並與優化人口政策兼顧配合

主席、各位同事：

根據《澳門特別行政區經濟和社會發展第三個五年規劃（2026-2030 年）》諮詢文本，特區政府明確提出「進一步開放人才政策」及「制訂更開放、靈活的人才政策」，並計畫於 2027 年《人才引進法律制度》實施滿四年之際進行首次檢討。與此同時，優化人口政策亦被列為重點方向，反映政府對本澳人口結構問題的高度重視。此外，《人才引進法律制度》第二條明確將“優化澳門特別行政區的人口結構”列為首要目標，為此在執行層面的評審標準中，宜不斷檢視人口結構的考量維度，以更精準地反映實際情況。

事實上，我們必須正視一個嚴峻的現實：本澳已進入“超少子化”階段，根據統計暨普查局最新數據，2025 年新生嬰兒為 2,871 名”，同時老齡化問題持續加劇，勞動力市場面臨結構性短缺壓力。在此背景下，人才引進政策應加大與人口政策相互兼顧配合，形成協同效應。

本人認為，現行人才引進政策主要以「產業需求」和「專業能力」為核心評審標準，雖然在法律層面已將“優化人口結構”列為宗旨，但在評審具體標準方面，尚可不斷檢視和優化與「人口結構優化」考量維度。對於本澳欠缺的產業人才，政府可考慮適度增加審批數目，尤其吸引壯年（在一定年齡段以下）相關人才來澳，為其家團創造更多生活和發展的條件。這不僅能補充短缺的產業人才，更能同步逐步減輕老齡化和少子化所帶來的社會壓力。

為此，本人提出以下建議：

第一，優化人才引進與人口政策的協同機制。國家“十五五”規劃明確提出“支持澳門打造國際高端人才集聚高地”，澳門“三五”規劃亦將“教育、科技、人才一體化發展”納入目標，人才政策與人口政策的協同是有效落實國家戰略的重要舉措。建議“在2027年首次檢討《人才引進法律制度》時，進一步細化人口結構優化目標，在現行評審標準中研究提升年齡(壯年緊缺人才)作為可量化指標的比重或專項配額，此外，尚可研究提升家庭規模、隨行子女等量化指標的權重，使人才引進更精準地服務於減輕少子化、老齡化壓力。具體而言，可在現行「產業導向」的評審標準基礎上，優先引進在本地緊缺人才清單中的壯年人才，以形成提升人口質素的預先精準策劃藍圖。

第二，設立壯年緊缺人才的專項配額或加快審批通道。針對「1+4」重點產業所需但本地短缺的人才，建議政府考慮增加審批數目，及研究為一定年齡段以下的壯年緊缺人才設立專項配額或加快審批綠色通道，在確保引進品質的前提下，適度擴大引才規模，以同步緩解產業人才短缺和人口結構失衡的雙重問題。截至2026年5月15日，第三期人才引進計畫累計收到2,153份申請，928人獲納入“建議引進人才”名單，其中高端人才27名、優秀人才146名、高級專業人才755名。目前，人才引進政策其中以高級專業人才為主，反映出政策對產業發展的支撐作用，但這些數據同時可說明當前引才規模與人口結構優化需求之間的差距，為“增加審批數目”提供依據。

綜上，面對人口結構的嚴峻挑戰，我們需要以更宏觀、更系統的視野來審視人才政策。人才引進定位不僅可填補產業空缺的作用，同時是優化人口結構、提升人口質素的長遠策略。

多謝。