

<<技术移民法律制度研究>>

图书基本信息

书名：<<技术移民法律制度研究>>

13位ISBN编号：9787501791897

10位ISBN编号：7501791899

出版时间：2011-4

出版时间：刘国福 中国经济出版社 (2011-04出版)

作者：刘国福

页数：603

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<技术移民法律制度研究>>

### 内容概要

《技术移民法律制度研究：中国引进海外人才的法律透视》论述技术移民法基础理论，以世界主要国家技术移民法律制度为参照，分析我国现行技术移民法律制度的现状、存在问题和解决办法，提出我国《技术移民法（专家建议稿）》，使实施吸引海外人才战略的各项工作有法可依，确保吸引海外高级人才战略顺利实现。

## &lt;&lt;技术移民法律制度研究&gt;&gt;

## 书籍目录

绪论第一节 研究背景第二节 研究目的第三节 国内外研究概况一、技术移民法的定性与定量研究二、国内研究概况三、国外研究概况第四节 研究结构和内容第五节 研究方法与路线第六节 研究意义第一篇 技术移民法辨析第一章 技术移民辨析第一节 移民辨析第二节 技术辨析一、评估技术二、劳动力市场测试三、职业四、学历和专业五、工作经验六、收入七、语言八、年龄九、工作邀请十、配偶能力、担保提名、资产等其他要素第三节 技术移民辨析一、技术移民的概念二、技术移民的分类三、技术移民的来源四、技术移民的分布五、技术移民的流动第四节 技术移民对移人国和移出国的影响一、技术移民对移人国的影响二、技术移民对移出国的影响第五节 技术移民对中国的启示一、正确理解技术移民的理念二、科学把握技术移民与本国人才的关系第六节 结论第二章 试论技术移民法的适合性第一节 技术移民法的概念和功能一、技术移民法的概念和调整对象二、技术移民法的功能三、各国技术移民法之间的竞争第二节 技术移民法的适合性一、制定技术移民法的时机二、决定技术移民法类型的因素三、制定技术移民法需要考虑的主要问题第三节 吸引移出人才回归政策一、消除影响移出人才回归的障碍二、吸引移出人才回归的方式三、吸引移出人才回归政策的发展第四节 国际技术移民法一、国际移民协定的构想二、地区移民协定的实践三、双边移民协定的实践第五节 结论第三章 技术移民法律制度刍议第一节 独立技术移民制度一、独立技术移民制度二、雇主担保移民制度三、独立技术移民制度与中国第二节 劳动力市场测试制度一、劳动力市场测试制度的概念和功能二、劳动力市场测试的主体三、劳动力市场测试的标准和流程四、审核劳动力市场测试五、劳动力市场测试豁免第三节 积分评估制度一、积分评估制度的概念二、积分评估制度的适用和功能三、通过分数第四节 移民配额制度一、移民配额制度的概念二、移民配额制的适用和功能第五节 移民担保制度一、移民担保制度的概念二、移民担保制度的适用和功能三、移民提名制度第六节 外国人身份转换制度一、外国人身份转换制度的概念和功能二、工作签证转换永久居留三、学生签证转换工作签证四、居留转换国籍第七节 弹性移民管理制度一、移民法及其配套性法规一体二、签证、居留许可、外国人登记的合一与分离三、工作邀请的存与废第八节 移民融合制度一、移民融合制度的概念和功能二、移民融合制度实践三、移民融合措施第九节 结论第二篇 主要发达国家和地区技术移民法第四章 传统移民国家技术移民法第一节 美国一、美国及其移民和技术移民概述二、美国移民法的历史发展：从鼓励、保守到选择三、管理引进外国人才的政府部门四、职业类永久居留(EB-1-EB-5移民签证)五、职业类临时居留(H、L、O、P和TN工作签证)六、引进外国人才的主要移民法律制度七、学生签证(F、M和J签证)与在读和毕业后在美国工作八、小结第二节 加拿大一、加拿大及其移民概述二、加拿大移民法的历史发展：从鼓励和排斥、保守和放松到开放和选择三、联邦技术移民四、魁北克省技术移民和省提名技术移民五、外国人临时入境工作计划六、学生签证和经验类移民七、小结第三节 澳大利亚一、澳大利亚及其移民概述二、技术移民及其政府主管部门和主要制度三、澳大利亚移民法的历史发展：从自由和排斥、保守和放松到开放和选择四、一般技术移民五、雇主提名移民和杰出人才移民六、商务技术移民(Businessskillsmigration)(投资移民)七、短期引进外国人才措施八、小结第四节 新西兰一、新西兰及其移民和技术移民概述二、新西兰移民法的历史发展：从鼓励和排斥、保守和放松到开放和选择三、技术移民四、工作一定居签证五、工作签证六、学生工作签证七、移民融合和入籍八、小结第五节 结论

## 章节摘录

版权页：插图：相比较而言，外国一般性或者中级人才融入居住国不深，向往原籍国的广阔发展空间，愿意举家回国定居。

换句话说，他们有着强烈的回归愿望，回归和扎根原籍国的可能性很大。

外国一般性或者中级人才正处于事业发展上升期，被吸引回归后，如果假以时日，再配以良好的工作环境，就有可能登上人生事业的顶峰。

而且会因为是在回归后做出了非常优秀的成就，对原籍国有很深的感情，容易扎根原籍国，实实在在为原籍国作贡献。

、可以理解的是，任何一个国家都希望吸引外国高层次甚至是世界顶尖人才回归，但是对于发展中国家而言，如果处理不好吸引外国高层次或者世界顶尖人才与一般性或者中级人才的关系，就会出现一方面没有真正引进高端移出人才，另一方面冷落了其他移出人才的现象。

他们因为不被重视甚至受到冷遇而不愿回国或者回国后不能发挥作用，以致埋没了许多优秀的有潜力的人才。

可以尝试，将移出人才划分为高级人才、中级人才和一般人才，分别实施不同的引进战略，分别给予支持和关怀。

2.提供使移出人才回归的动心的经济条件。

收入低等经济方面原因不是人才移出的根本原因，却是最重要的原因之一。

经济因素可以将人才推向其他国家，也可以将其拉回本国。

如果移出地和移入地之间的收入差距不小于五倍原理适用于吸引移出人才回归的话，一个国家要吸引移出人才回国，必须有足够的魄力提供优厚的经济待遇。

3.创造回归人才与本国人才公平竞争的环境，消除任何阻碍其融入社会的障碍和对其生活和工作的一切歧视。

如前所述，事业发展机会有限、学术不自由、教育体制僵化、法制不健全、权益得不到保障等制度方面问题是导致人才移出的主要原因。

移出人才多置身于发达国家和地区，经过几年发展，自身经济条件已经大为改善，如果要回归，多是看重回归国的事业发展空间，所以非常看重影响事业发展的制度环境，否则可能是回国捞一把的游客。

对回归人才的歧视不仅由法律明文规定，而且可以因人情和关系不足以及文化不一致而引起。

发展中国家的法制往往不健全，多注重人情和关系或者说潜规则。

不了解或者不愿意遵循潜规则是回归人才的弱项，他们虽然专业知识和业务能力很强，由于长期不在国内，没有积累或者不熟悉人情和关系之道，而且存在与当地人才争夺资金、项目等资源的可能性，不为当地社会所容。

## <<技术移民法律制度研究>>

### 媒体关注与评论

研究制定投资移民和技术移民法，为吸引和聘用海外高级人才提供法律保证。

——中共中央办公厅、国务院办公厅《2002-2005年全国人才队伍建设规划纲要》（2002年）按照国际惯例和市场规则，抓紧制定投资移民法、技术移民法和海外高层次人才聘用管理办法，研究制定聘用海外高层次人才从事公务工作的办法。

对引进的海外高层次人才实行在华长期居留或永久居留制度。

鼓励和吸引海外华人华侨专家为我国现代化建设服务。

——中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》（2003年）完善外国人永久居留权制度，吸引外籍高层次人才来华工作。

加大引进国外智力工作力度，探索实行技术移民，制定国外智力资源供给、发现评价、市场准入、使用激励、绩效评估、引智成果共享等办法。

——中共中央、国务院《全国人才发展规划纲要（2010-2020）》（2010年）

<<技术移民法律制度研究>>

编辑推荐

《技术移民法律制度研究:中国引进海外人才的法律透视》是由中国经济出版社出版的。

<<技术移民法律制度研究>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介, 请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>