

# 欧盟“蓝卡”计划评析 ——兼论中国人才战略对策

潘兴明

**【内容提要】**2009年5月25日，欧盟理事会批准了以引进高层次人才为目标和内容的“蓝卡”计划。目前，世界各国、各地区对高层次人才的争夺越来越激烈。为满足本国和地区经济发展和加强国际竞争力的需要，推出引进人才政策的国家正在增多，而且发达国家的重视程度较高。欧盟“蓝卡”计划，就是最新的重大举措之一。欧盟的“蓝卡”计划与美国的“绿卡”制度在性质上都是吸引高层次人才的政策措施，但在具体举措上存有差异。中国在引进高层次人才方面应采取以下战略对策：第一，提倡建立国际人才资源新秩序，把握人才战略主动权。第二，建立人才需求评估机制，确定人才引进的类别和配额。第三，制定引进人才配套政策，完善吸引高层次人才工作。最后，鼓励外流人才回国工作，出台相应的政策措施。

**【关键词】**欧盟“蓝卡” 高层次人才 美国“绿卡”

**【作者简介】**华东师范大学国际关系与地区发展研究院教授，欧洲研究中心主任，上海国际问题研究院双聘教授

在全球化日趋深入和广泛的背景下，世界各国、各地区对高层次人才的争夺越来越激烈。欧盟“蓝卡”(Blue Card)计划，就是最新的重大举措之一，引起国际社会的普遍关注。根据联合国的资料，2005年世界移民的总数达到1.91亿人，约占世界人口的3%。<sup>①</sup>与此同时，移民接纳国对吸引技术移民更

---

本文为国家开发银行项目“移民问题的国际比较研究战略研究”阶段性成果。

<sup>①</sup> United Nations Department of Economic and Social Affairs/Population Division, *International Migration Report 2006: A Global Assessment*, New York: United Nations 2009, p. xiv.

加重视，共有 30 个国家推出了引进高端技术人才的政策。<sup>①</sup>

传统的移民国家一直将吸引技术移民作为其移民政策的一个重要组成部分，其中以美国的“绿卡”政策最有代表性。历史上，亚洲和欧洲国家在国际移民运动中扮演着移民输出者的角色，并没有接纳移民的传统，也未将吸纳技术移民作为本国的既定政策。但这种情况已经发生了改变。如中国已经推出了吸引高层次人才的永久居住证制度（实际上是一种长期居住证制度，与美国的绿卡不同）。最近，一贯只对本族裔移民、前殖民地移民及难民打开大门的欧洲国家出现了新的变化。欧盟推出的吸引高层次人才的“蓝卡”计划，旨在参与和加强在全球人才资源上的竞争力。虽然金融危机的到来对人才的需求和争夺有暂时放缓的现象，但经济复苏以及全球经济重新进入增长轨道后对人才的需求和争夺势必再趋激烈。目前，中国在经济上居于较为有利的竞争地位，在人才方面也应当抓住时机，因势利导，主动进取，争取优势。

## 一、国际引进人才政策概况

为满足本国和地区经济发展和加强国际竞争力的需要，推出引进人才政策的国家正在增多，而且发达国家的重视程度较高。根据联合国的统计，在 30 个制定和实施了引进人才政策的国家中，发达国家占 17 个，发展中国家占 13 个。

传统的移民国家，像澳大利亚、加拿大、新西兰和美国的引进人才政策不仅实施时间长，而且较为稳定和完备。澳大利亚和加拿大采取计分制，对引进的技术移民的各项条件进行评分，须达到一定的积分标准才能获得批准。其中澳大利亚要求移民申请人拥有学位或毕业证书，不少于 3 年的工作经验；加拿大注重高学位和本国需要的技术类别；新西兰的政策与以上两国相仿。美国引进人才政策以就业岗位为基础，要求申请人须在美国所需要的技术岗位类别受雇，规定每年发放技术移民签证为 14 万份，其中最主要的是 H-1B 类工作签证（可转为绿卡和入籍）。这种工作签证的发放对象是美国需要的高层次人才，2001-2003 年之间每年的发放额度高达 115000 份，目前为每年 65000 份。

<sup>①</sup> United Nations Department of Economic and Social Affairs/Population Division, *International Migration Report 2006: A Global Assessment*, p. xvi.

此外，美国大学也是争夺人才的重要力量，每年从世界各国征收的优秀学生也是数量可观。2002 年，进入美国高等学校就读的外国学生为 583000 人。<sup>①</sup>

欧洲国家在这方面的起步较晚，从 20 世纪 90 年代起，一些国家开始放松对高层次人才入境的限制。法国在 1998 年颁布的《移民法》开始设立新的引进人才的专门类别：科学家和学者，同时放宽了信息技术业人才的移民条件；德国在 2000 年 8 月也放宽了信息技术业人才的移民条件，其《2004 年移民法》设立了招募技术人才的移民类别，授予永久居住权，同时准许投资类移民；英国在 2002 年设立了一个实验性移民项目：准许高技术外国人才在英国工作一年。甚至像捷克这样的中东欧小国也在 2003 年推出了类似于澳加等国的技术移民计分制。除此之外，丹麦、荷兰、英国和瑞典为技术移民提供了税收减免优惠待遇。欧盟在 2005 年推出承认各成员国专业技术资格的指导意见，以推动欧盟内部专业人才的流动。

在亚洲，一些较为发达的国家也相当重视引进人才的工作。日本放松了工程师和其他专业人才移民的限制，准许其永久居住，并为其入籍提供便利条件；韩国修改了移民法规，促进专业人才和技术人员到韩国工作和居住；新加坡调整了有关条例，准许受过良好教育、收入较高的外国人在本国定居。

相反，发展中国家尽管对高层次人才和高级管理人才的需求量很大，但实行鼓励技术移民政策的国家为数甚少。甚至有一些国家还出于保护本国公民就业的考虑，减少了引进外国专业人才的数目。如不丹、博茨瓦纳、约旦、沙特阿拉伯和阿拉伯联合酋长国就是如此。<sup>②</sup>

中国为进一步扩大对外开放、提高国际竞争力，大力引进海外高层次人才。因此，制定中国人才战略和做好引智工作是建立建设创新型国家领军人才队伍的急迫任务，是提升和优化我国人才结构的特殊需要，是参与经济全球化和国际人才竞争的战略举措，也是应对当前国际金融危机、化危为机的积极对策。国家有关部门已经推出的引进海外高层次人才的具体项目有“长江学者奖励计划”、“百人计划”、“国家杰出青年科学基金”和“千人计划”等，收到了积极的成效。

---

<sup>①</sup> United Nations Department of Economic and Social Affairs/Population Division, *International Migration Report 2006: A Global Assessment*, p. 13.

<sup>②</sup> United Nations Department of Economic and Social Affairs/Population Division, *International Migration Report 2006: A Global Assessment*, pp. 8-9.

## 二、欧盟“蓝卡”计划实施的原因和背景

欧盟委员会负责自由、安全和司法事务的副主席弗朗哥·弗拉蒂尼在该计划正式提出的仪式上表示：欧洲吸引高技术移民的能力是对其国际实力的一种衡量。我们希望欧盟至少能像澳大利亚、加拿大和美国一样成为具有吸引力的移民首选目的地。我们必须让高层次人才改变这种印象，即欧洲人才市场的招募程序规定不一。如果做不到这一点，欧洲就只能接纳低技术或一般技术水平的移民。要改变这个趋势，新的战略和新的路径必不可少。<sup>①</sup>

欧盟之所以实施“蓝卡”计划，在于充分认识到引进高层次人才的重要性和迫切性。

首先，欧盟国家人口老化，专业技术人才日益短缺。到2050年，欧盟三分之一的人口将在65岁以上。<sup>②</sup>欧盟公布的一份调研报告指出，仅德国工程师、电脑编程师和其他科学人才的匮乏每年就使该国少赚185亿欧元。对此，欧盟委员会主席巴罗佐表示：“欧盟对高层次人才的吸引力不够。我们（欧盟公民）也不年轻了，人口也不够，我们无法依靠自己的力量维持社会和经济的运转。”<sup>③</sup>

其次，欧盟须要加强人才战略，以恢复经济发展和保持竞争力。欧盟提出在未来的20年，所需要的专业人才和技术工人达2000万之多，尤其需要工程和电脑技术人才。<sup>④</sup>

第三，欧盟在人才争夺方面已经落在美加澳后面，须及时作出调整。<sup>⑤</sup>欧盟在一份备忘录中指出：外籍技术人才占美国劳动力总数的3%、占加拿大劳动力总数的7%，占澳大利亚劳动力总数的9.9%，而在欧盟，这个比例只有

---

<sup>①</sup> European Union, “Making Europe More Attractive to Highly Skilled Migrants and Increasing the Protection of Lawfully Residing and Working Migrants”, IP/07/1575, Brussels, 23 October 2007.

<sup>②</sup> “European Union ‘Blue Card’ Work Permit Gathering Steam”, [http://www.workpermit.com/news/2007\\_03\\_20/europe/european\\_union\\_blue\\_card\\_01.htm](http://www.workpermit.com/news/2007_03_20/europe/european_union_blue_card_01.htm).

<sup>③</sup> José Manuel Durão Barroso, “Opening Remarks of President Barroso – Legal Immigration”, SPEECH/07/650, Strasbourg, 23 October 2007.

<sup>④</sup> BBC, “EU ‘Blue Card’ to Target Skilled”, <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/7057575.stm>.

<sup>⑤</sup> 欧盟委员会：“Open Door for Qualified Workers”，[http://ec.europa.eu/news/employment/071023\\_1\\_en.htm](http://ec.europa.eu/news/employment/071023_1_en.htm).

1.7%。<sup>①</sup>从全球来看,55%的高技术移民去了美国,到欧洲的只不过5.5%。<sup>②</sup>

第四,欧盟人才市场各自为政,呈碎片化局面。欧盟在引进人才战略方面落后英语国家的主要原因之一就是各成员国政策不一,市场狭小又相互割裂,缺乏吸引力和竞争力。“蓝卡”计划将欧盟27国统合成一个大市场,高层次人才可以在宽松的环境中自由流动,凸显欧洲一体化的整合优势。巴罗佐指出:“移民是全球化的一个方面,需要在欧洲层面上,而不是在国家层面上对此指出有效的反应。”<sup>③</sup>

第五,欧盟现行人才和移民政策存在缺陷,亟须调整。根据目前的情况和各成员国的政策规定,一方面高层次人才难以跨国流动,需要重新向新的就业和居住国申请,时间成本很高;另一方面,包括高层次人才在内的合法移民与所在国公民享有的权利方面存在明显差距,不符合欧盟坚持和倡导的平等价值观,阻碍了欧洲一体化和欧洲社会内聚进程。

### 三、欧盟“蓝卡”计划内容

早在2005年,欧盟委员会就开始讨论引进人才政策问题,并于同年12月提出了“合法移民政策计划”(Policy Plan on Legal Migration)。2006年12月,欧盟理事会批准了上述计划,要求欧盟委员会提出具体的政策建议。因此,欧盟委员会根据以上计划和要求,于2007年10月23日推出与美国的永久居留证“绿卡”相似的“蓝卡”计划,即“关于第三国高技术受雇公民入境和居住条件的指示”(Directive on the conditions for entry and residence of third-country nationals for highly qualified employment),为引进高层次人才创造有利条件。这项计划是欧盟拟定中的内容广泛的共同移民政策的一个重要组成部分。“蓝卡”计划要点如下:

---

<sup>①</sup> Elizabeth Collett, “The Proposed European Blue Card System: Arming for the Global War for Talent?” European Policy Centre, January 7, 2008, [source@migrationpolicy.org](mailto:source@migrationpolicy.org).

<sup>②</sup> “European ‘Blue Card’ to Solve Problem of Aging Population?” Sept. 26, 2007, <http://www.europeanunionbluecard.com/>.

<sup>③</sup> José Manuel Durão Barroso, “Opening Remarks of President Barroso – Legal Immigration”, SPEECH/07/650, Strasbourg, 23 October 2007.

### ■ 申请蓝卡的主要条件

- 必须拥有合格的文凭
- 起码拥有三年职业经验
- 拥有不少于一年的工作合同
- 该工作岗位须是欧盟公民无法补缺的。
- 工资额须是其前往供职的国家法定最低工资的三倍
- 30岁以下的青年申请者可获优先待遇

### ■ 申请程序

任何非欧盟成员国居民提出申请后,将在90天内得知能否获得赴欧盟工作的“蓝卡”。获得“蓝卡”者,即可一次申请获得居住、工作许可,按规定可在欧盟内自由流动,不需要每到一个欧盟国家工作都重新申请一次签证、居住和工作许可。

### ■ 享受权益

作为非欧盟国民,“蓝卡”持有人将与欧盟居民享有同等社保、就业、教育和薪酬权益,且有权将家人带到欧盟国家生活。但在获得学习津贴、住房和社会救助方面受到限制。

按照规定在第一个欧盟成员国工作满2年之后,“蓝卡”持有人前往其他欧盟国家就业、居住时与欧盟居民享有同等权力。只要持有人有工作,“蓝卡”就维持有效。

### ■ 签发部门

欧盟各成员国政府自行决定各国发放“蓝卡”的主管部门,并自行审批各申请决定。各成员国有权决定每年发放“蓝卡”的指标。

### ■ 有效期限

“蓝卡”有效期为两年,但可以续签。如果持有者失业,其所获“蓝卡”在三个月内仍然有效。

### ■ 批准程序

“蓝卡”计划须经欧洲议会和所有27个成员国的批准,同时各成员国也有权自行决定是否参加该计划。<sup>①</sup>

---

<sup>①</sup> Elizabeth Collett, “The Proposed European Blue Card System: Arming for the Global War for Talent?” European Policy Centre, January 7, 2008, source@migrationpolicy.org.

需要指出的是，“蓝卡”计划并不是具有一般普遍意义的移民政策，而是具有严格选择性的移民政策。正如弗拉提尼所说：“这不是一项‘打开大门’的政策。”<sup>①</sup>

欧盟的“蓝卡”计划与美国的“绿卡”制度在性质上都是吸引高层次人才的政策措施。在具体举措上存有差异。总的来看，美国“绿卡”的待遇和吸引力仍然强于欧盟“蓝卡”（参见下表）。

欧盟“蓝卡”与美国“绿卡”对照表

欧盟“蓝卡”	美国“绿卡”
不授予永久居住权	授予永久居住权
1-4 年有效期	10 年有效期
可延长	可延长
准许家庭成员同行和工作	准许家庭成员同行，但限制工作
申请人必须拥有一年工作合同；工资额须达到最低工资 3 倍等	申请人可选择 5 种申请方式：就业、家庭团聚、抽签、投资或 1972 年之前起在美国居住
5 年后自动获得永久居住权	5 年后可申请入美国籍

按照欧盟的原先安排，“蓝卡”计划应当在2009年上半年完成批准程序，开始实施。欧洲议会于2008年11月20日在其总部所在地斯特拉斯堡召开的全会上，以388票赞成、56票反对和124票弃权通过决议，批准了旨在吸引外国高层次人才的“蓝卡”计划。决议对“蓝卡”计划的实施作出了一系列修改。例如，“蓝卡”的有效期应改为3年，并可延期两次（每次一年），申请者必须拥有欧盟成员国所认可的大学文凭或至少五年的工作经验；申请人必须在欧盟成员国境内找到固定工作，且其薪金必须至少是该国同等职种平均薪酬的1.7倍，工作合同必须包括提供医疗保险的条款等。不过，欧洲议会的这项决议只有建议权，并不具有法律约束力。<sup>②</sup>

<sup>①</sup> BBC, “EU ‘Blue Card’ to Target Skilled”, <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/7057575.stm>.

<sup>②</sup> 资料来源：European Parliament Legislative Observatory。

但由于捷克的反对，欧盟未能在预定的2008年12月8日履行批准手续，而是决定“蓝卡”计划推迟实施，具体时间预定在2009年上半年。

捷克等国对老成员国规定的中东欧新成员国的7年自由流动过渡期表示不满，对“蓝卡”计划的批准程序缺乏积极性。然而，2009年5月25日，欧盟理事会在没有作任何进一步讨论的情况下，宣布批准了“蓝卡”计划。理事会对计划内容作了微调：“蓝卡”有效期调整为1-4年，可以延期；持“蓝卡”者及其家属可在第一个欧盟成员国合法居住工作18个月后移居到另一个成员国；欧盟各成员国在两年之内将“蓝卡”计划纳入本国的法律体系之中。<sup>①</sup>欧盟理事会的决定与欧洲议会的决议不同，具有约束力。欧盟规定在两年时间内，成员国完成“蓝卡”计划的批准程序，但最终该计划能否如期正式实施，尤其是所有成员国能否全部批准，尚存在一定的变数，需要继续观察。

#### 四、存在的问题

欧盟“蓝卡”计划由于欧盟的内部构成、治理体系的特点，仍然存在较明显的问题。

第一，“蓝卡”计划与成员国现行移民制度的摩擦问题。由于“蓝卡”计划并不会取代成员国的移民政策，其消极作用一是不利于推动欧洲一体化和打破各成员国之间的移民政策壁垒；二是造成欧盟层面的移民政策与成员国层面的移民政策相冲突；三是导致成员国之间在引进人才及移民问题上的纷争。

第二，“蓝卡”申请人的资格认定问题。虽然欧盟委员会规定了申请人在教育程度、工作经验和受雇工资水平等方面的资格，但欧盟缺乏英国学历和资历认定的法律框架，仍有具体问题难以解决：首先，成员国在资格排序方面存在分歧，一些国家重视技术工种类别，另一些国家看重受教育程度；其次，申请人在海外的教育和工作经验认定有很大难度，目前即使欧盟内部的相互学历和工作资历认定问题仍然困难重重；再次，欧盟各国的最低工资水平相差很大，导致获得“蓝卡”的实际工资门槛高低不一，而且那些在低工资成员国工作满

---

<sup>①</sup> Council of European Union, “Council Adopts the ‘EU Blue Card’: More Advantages for High-Skilled Foreign Workers”, 10266/09 (Presse 151), Brussels, 25 May 2009, [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/misc/107989.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/misc/107989.pdf).

两年的“蓝卡”持有人有权向其他高工资成员国自由流动，引发成员国之间的纷争。

第三，“蓝卡”持有人的待遇差异问题。欧盟各成员国在税收、就业、工资待遇和相关政策方面很不相同，而且欧盟内部的社会政策迟迟未能实现统一，如社会保险供款的跨成员国转移问题和养老金问题等。再者，与美加澳新等国通用英语不同，欧盟27国使用24种官方语言，增加了外国高层次人才申请“蓝卡”和在欧盟国家工作、生活的难度。这些显然都不利于吸引高层次人才前来欧盟国家。

第四，“蓝卡”计划的成员国路径分歧问题。欧盟成员国基于自身的需要、利益和价值观，对该计划的实际作用存有疑虑，对“蓝卡”计划的实施路径坚持不同的做法。德国认为国内的失业人员是解决人才不足的主要来源，对引进外国高层次人才的积极性不高，并认为经济类移民问题纯属国家内部事务；英国在2008年初实施与其他英语国家相似的技术移民计分制，认为这比欧盟的政策举措更有实际作用，同时不愿将这方面的权力让渡给欧盟；法国早在萨科奇任内政部长时就制定了“选择移民”计划，向高层次人才及其家属打开大门，准许他们在法国居住和工作3年；中东欧新成员国提出不同看法，尤其是捷克共和国，认为欧盟老成员国对新成员国公民的流动仍然设置7年过渡期的情况下，“蓝卡”计划向非欧盟公民放开流动限制是不适宜的。此外，一些成员国对该计划有可能造成非洲等地区发展中国家的人才流失问题表示关切。所以，英国、爱尔兰、丹麦有可能像对待欧元或《申根协定》的做法一样，选择不加入该项计划，其中英爱两国已经作出了明确的表态和决定。<sup>①</sup>

## 五、中国引进人才战略对策

中国在国际高层次人才的竞争中，关键要把人口大国转化为人力资本强国，注重培养和引进人才，尤其是创新型人才。在新的历史起点上，提出新阶段中国人才发展战略至关重要。

在移民和人才流动方面，中国自19世纪以来一直是世界主要输出国之一。

---

<sup>①</sup> European Parliament Press Release, November 21st, 2008, European Parliament Legislative Observatory.

早期输出的人口以低技术体力劳动者为主，最近几十年里，输出的高层次人才的比重居高不下。从20世纪80年代以来，在海外留学的中国人当中，有3/4的人选择留在国外。从2002年后，中国每年留学人数超过10万，但选择学成回国的只有2到4万人。据估计，在海外的中国大陆专业人才超过了30万人，许多是受过良好教育的精英。这些由中国付出巨大教育成本培养出的人才，在科、教、研领域，特别是能够创造高附加值的知识经济领域为移居国工作，对急需发展人才的中国无疑是一种损失。<sup>①</sup>因此，全球化背景下的竞争也体现在人才竞争之上，我们对此要有清楚的认识，制定相应的战略、政策和对策，提高中国的人才竞争力。基于中国的实际情况，中国引进人才战略必须同时抓住两个方面：努力吸引国际人才来华，努力吸引外流人才回流。具体而言，应采取以下对策：

第一，提倡建立国际人才资源新秩序，把握人才战略主动权。国际金融危机为国际秩序和制度的重建提供了大好时机。中国作为最大的发展中国家和迅速成长的强大经济体之一，应当抓住这个机会，在重建“国际经济新秩序”的同时，重建“国际人才资源新秩序”，并要求发达国家的引进人才战略不能以牺牲发展中国家的人才建设为代价，采取措施避免后者的人才流失，扩大中国在国际人才资源新秩序构建方面的话语权和影响力。

第二，建立人才需求评估机制，确定人才引进的类别和配额。国家有关部门应当建立科学、实用、高效的人才需求评估机制，在对国民经济和社会发展状况进行调研的基础上，对近期和长期的人才需求的类别和配额作出具体规定，可每年或每隔固定的时间作出新的规定或调整。地方政府应当根据本地的人才需求情况，配合中央政府做好国际人才引进方面的工作。

第三，制定引进人才配套政策，完善吸引高层次人才工作。在国际引智方面，美国的绿卡政策相当成功。欧盟的蓝卡计划实际上是仿效美国绿卡的举措。中国经济的快速发展，对国际“最优秀和最聪明的”高层次人才具有越来越强的吸引力，来华工作的外国人才会越来越多，所以制定、出台和完善引进人才配套政策很有必要。目前对外国人实行的永久居住证制度，实际上是一种长期居住证制度。而且，对在华工作的外国人才的国民待遇仍然没有得到充分落实，

<sup>①</sup> “中国人才外流全球最严重 软环境建设是最大障碍”，《国际先驱导报》，2007年3月22日。

与国际惯例还未完全接轨。从长远来看,由于未能解决国际高端人才的实际困难和后顾之忧,对吸引他们长期在华工作不利。因此,政府有关部门可考虑落实国民待遇,为在华工作的国际人才提供必要的社会保障。

最后,鼓励外流人才回国工作,出台相应的政策措施。中国是目前世界上人才外流最严重的国家,因此吸引在海外的留学生、华侨和外籍华人归国,是中国引进人才的独到有利条件之一。在吸引本族裔人才方面,世界上许多国家,包括大部分发达国家和印度、越南等发展中国家,为争取本国或本族裔人才回国效力,实行承认双重国籍的政策,收到了良好的效果。在这方面,中国的香港和台湾地区也实行类似的政策,造成了海外华人回国工作和居住政策以及待遇上的地区差异。当然,要强调承认双重国籍政策只针对那些承认双重国籍的国家,而不是泛指所有国家。在具体政策方面,可以考虑以下政策选择:其一,承认双重国籍。为避免管辖上的问题,可采取国际上通行的作法,按入境时所持护照国别确定管辖权的归属或按属地管辖的原则确定国家管辖权;其二,有选择地承认双重国籍。出于国家经济文化建设的需要,对承认双重国籍的对象规定必要的资格门槛,只有国家需要的人才方可获得此种待遇,与目前上海实行的户口准入制度相似;其三,暂不实行双重国籍政策,但对回国工作定居的外籍华人给予永久居住权,与香港永久居民身份证制度相似。

总之,引进人才战略十分重要,关系到中国经济社会发展的持续和国际竞争力的提高。在欧盟和其他国家、地区加强引进人才力度和政策措施的情况下,中国应当采取积极主动的战略、政策和对策,抓住时机,因势利导,主动进取,争取优势,为中国的和平发展和建立和谐世界的目标服务。

*that United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs, as the core of international humanitarian relief coordination regime, not only ensures the smooth implementation of rescue co-operation effectively but also promotes the development of inter-state relations.*

## **EU “Blue Card”Scheme and the Competition for Attracting Talent in the World**

*PAN Xingming*

*On May 25, 2009, European Council approved EU “Blue Card” scheme to attract highly-qualified migrant workers. The competition for skilled talent is getting more and more intense. European Council approved EU “Blue Card” scheme is the newest development in this respect. EU “Blue Card” scheme and the US “Green Card” scheme are two major schemes in the competition around the world, but they are different in their details. In coping with the situation, China should take the following counter-measures: advocating the formation of the new international order in human resources; establishing the evaluation system on talent and profession demand; formulating a complete set of policies and strategies on attracting talent; encouraging overseas Chinese talent to return to China for their careers.*

## **From the European Sovereign Debt Crisis of the Country to See Big Game and Its Impact on China's Warning.**

*WANG Jun*

*The European sovereign debt crises is the power behind the embodiment of the game, a contest the dollar and the euro, the euro zone does not disintegrate depreciation of the euro can not be avoided, but it will not evolve into another global financial crisis. Despite the crisis on China's influence is direct and limited, but for China, but as an important warning. We are fully prepared, and more consciously transform the economic development mode, the local government attaches great importance to and prevent risks, warning the United States with a "low interest rates on exchange rates" strategy to force rapid appreciation of the RMB, careful to promote the internationalization of the RMB and regional monetary cooperation, to closely monitor , combining guidance with, to prevent the international hot money to China's potential impact*