

**立法會人力事務委員會
輸入內地專業人才計劃**

引言

在三月三十日的人力事務委員會特別會議上，委員要求政府就“輸入內地專業人才計劃”（“內地專才計劃”）的一些事項作出書面回應。本文件現載述我們的回應。

(a) 設定按計劃輸入內地專才的限額

2. 一些委員對“內地專才計劃”不設限額表示關注，並要求政府考慮設定限額。不設限額的問題，應從這計劃的範圍和背後的原則來討論。我們已清楚表明，這計劃初期只會在資訊科技及金融服務界推行。政府在處理有關申請時會恪守一貫的原則，即獲准來港的內地專才必須具備本港缺乏的技能和知識，而獲得的薪酬待遇應與現時本地市場的水平大致相若。如內地專才未能符合上述條件，他們不會獲批准來港。
3. 此外，我們會實行有效的監察機制，防止這計劃被濫用，並確保只有本地真正需要的人才方會獲准來港。多年來，入境事務處（入境處）一直有處理外國專業人才來港工作的申請。鑑於我們以往在監察外國專才來港，以及推行“輸入優秀人才計劃”（“優才計劃”）方面的表現（這兩項政策均不設限額），委員實無須擔心，我們絕對不會無限制地讓內地專才大量湧入，以致影響本港勞工市場。
4. 一九九四年推行的“輸入內地專業人才試驗計劃”，設有 1 000 個名額。為了使有興趣的公司都有公平機會使用配額，我們當時須以

抽簽方式分配這 1 000 個名額。我們也編訂了一份候補僱主名單，如果獲編配名額的僱主未能聘得合適的內地專才來港工作，我們便為候補名單上的僱主重新抽簽。結果，只有 602 名內地專才按試驗計劃來港工作。試驗計劃反應未如理想，原因是程序繁複，其中包括執行配額制的困難。因此，我們重新推行“內地專才計劃”時，會力求避免重蹈覆轍。

5. 我們將於一年後檢討“內地專才計劃”的成效和運作情況。政府亦會在每一季向委員提供這計劃的有關資料(包括申請數目、獲准來港工作的內地專才的學歷及薪酬待遇等)，以供參考。

(b) 實施監察機制，以免計劃被人濫用，例如設立由有關行業代表組成的遴選委員會，並訂定最低薪酬水平。

6. 一如上文第 3 段所述，入境處已為輸入優才和外國專業人才設立了完善的監察機制。這個機制同樣適用於輸入內地專才方面。入境處的監察工作如下：

- 在處理申請時，入境處會確保所輸入的專才具備本港缺乏的技能和知識，而且獲得的薪酬待遇與現時的市場水平大致相若。如有需要，入境處會徵詢有關政府部門和業界團體的意見；
- 為確保申請的審核工作公平客觀，入境處採用雙重批核制度：有關申請首先交由個案主任處理，再交由批核人員進一步審理。上述程序已經過廉政公署的審核；
- 申請人必須遞交有關其學歷、專長和工作經驗的證明文件。如入境處對文件的真實性有懷疑，便會向內地有關當局查證。僱主亦須令入境處信納在輸入內地專才之前，他們確實已盡力在本港進行招聘工作，但卻未能物色到合適人選；

- 入境處會以隨機抽樣方式或在接到投訴後進行實地視察，如發現有關專才曾使用欺詐手段或提供虛假資料，藉此取得入境許可證，便會依法檢控並遣送他們離境。如發現僱主串同專才欺詐或向入境處提供虛假資料，亦會向僱主提出檢控；及
- 申請獲得接納的專才通常會獲准在港逗留一年。他們可在來港滿一年後轉職，但他們必須是受僱於與其學歷及專長有關的職位。如果他們不再獲僱主聘用，又或轉而從事與其專長無關的工作，便不會獲准延期居留。

7. 我們相信，現行的監察機制多年來行之有效，應足以防止“內地專才計劃”受到濫用。我們認為不必另行設立一個審核委員會，以監察這項計劃。正如上文第 5 段所述，計劃的運作將具有極高透明度。雖然我們為“優才計劃”設立了一個包括非官方成員組成的遴選委員會，就該計劃的申請提供意見，但這是特殊的情況，因為通過該計劃所輸入的優才，通常具備先進和專門的技能／知識，而且受僱擔任有特殊工作要求的職位。在這情況下，遴選委員會提供的意見，有助入境處處理由有關優才提出的申請。

8. 我們不同意為“內地專才計劃”設定最低薪酬。我們會恪守現行的原則，確保獲准來港工作的專才所得的薪酬待遇，與給予專業人才的本地市場水平大致相若。

(c) 推行輸入內地專業人才計劃會否帶動技術轉移，是否能使本地工作人口受惠？

9. 由於內地專業人才只要持續受聘於與其專業資格相關的行業，即可獲准繼續留在香港，而他們在香港住滿七年之後，便有資格申請成為香港永久居民，他們由抵港之日起，實際上已成為本地工作人

口的一分子。從這個角度來看，輸入內地專業人才計劃能把內地的人才和技術轉移到香港。我們認為不宜強制內地專才必須把有關技術或知識轉移給本地的員工，因為我們相信透過日常的公事接觸和合作，兩地人才的互動交流，有關技術和內地工作經驗的轉移一定會發生。至於轉移這些技術和經驗的方式，則應由有關的公司自行決定。

保安局

二零零一年四月