



擴大「人才清單」欠諮詢 應優先培訓本地專才

特區政府最近公布擴大「人才清單」，將原有的 13 項專業擴大增至 51 項，共涵蓋 9 個行業領域，包括創意產業、發展建造、醫療服務、金融服務、商業服務、法律調解、創新科技及海事服務等，並即時生效。本會認為特區應推行本地就業優先政策，促進高質量充分就業，改善本地僱員就業薪酬福利，加強培訓本地專才，多管齊下發掘本地潛在勞動力。

早前本會就擴大「人才清單」進行會員問卷調查，共收回 592 份有效問卷。調查結果顯示近七成受訪會員表示不贊成及非常不贊成政府在沒有諮詢勞工界的情況下自行公布擴大輸入人才清單。超過八成受訪會員認為擴大「人才清單」會對本地從業員的就業機會、薪金及上流機會造成負面影響。九成受訪會員更認為政府需要就申請輸入人才增設嚴格把關和監督機制。

本港就業不足率由 2022 年第一季 3.1% 下調至今年的 1.2%，在勞動人口穩定、就業不足率下調的情況下特區政府仍需擴大對外「招才」，間接承認現時本地人力資源嚴重分配不均及出現錯配。本會認為特區政府對外「招才」只是治標不治本，無助香港保持高質量高水平的發展，對外「搶人才」絕對不應漠視本地人才的發展需要，更不應「中門大開」繞過勞工界，單方面擴大「人才清單」，特區應從根本解決本地人力資源分配不均及錯配問題。

就此，本會提出五項建議，冀政府認真考慮，為市民謀幸福，為香港謀發展。

- 一、 即時擱置有關擴大「人才清單」並展開全面的勞工界諮詢。充份尊重勞顧會，相關政策必須交回勞顧會討論，尊重機制及行政程序。特區政府必須設立具體門檻及多方參與的把關機制，並重新審視相關行業職位的需求從而設定人才輸入限額，定期檢視，防止境外人才的輸入直接影響香港人力資源分配以及衝擊本地就業。
- 二、 制定措施保障本地就業優先，想方設法提升本地文職及專業人員就業薪酬待遇，改善就業環境，同時公布具體保障本地就業優先措施。例如為本地僱員提供各項在職培訓津貼以及進修假期等政策，為本地青年人創造向上流動的機會，讓廣大青年人能夠有更多的獲得感和幸福感。
- 三、 為本地文職及專業人員搭建全方位大灣區發展平台及提供前期培訓。特區政府可與灣區企業合作開辦相關行業的再培訓課程，並以「在港理論授課，灣區體驗實習」的方式助港人考取兩地互認的資歷，增強競爭優勢，同時要加快兩地資歷互認進度，拓寬範疇，以鼓勵青年人及既有專業人才進修及轉型，開拓大灣區的發展機遇。
- 四、 改革人力資源規劃委員會，增加勞工界代表。每月根據世界、內地、大灣區及本地人力資源最新情況，公開香港行業與人才缺乏及儲備資料，做到科學培訓，科學配對。針對稀缺人才精準制訂擴大「人才清單」。



香港文職及專業人員總會

Hong Kong Clerical and Professional Employees General Union



五、 力促香港經濟健康發展，把握「八大中心」建設，為本地僱員創造向上流動的機會，提振信心，激發「興」動能，發揮香港所長，融入國家發展大局。

本會重申，特區政府擴大「人才清單」政策，就算初衷是為了吸引更多的外來人才來香港發展，以促進香港的經濟和社會發展，然而在沒有事先把關和及後監察下，難以令本地人才安心。很可能壓抑本地人才上流，將他們多年努力及在職進修所積累的安全感、獲得感及幸福感，一掃而空。本會建議政府應盡快作出補救，為受影響行業設立勞資官三方協商機制，定期監察行業狀況，並加強對本地僱員的保障，挽回本地專業人才的信心。

查詢及傳媒聯絡：本會副會長兼權益及社會事務委員會主任陳勇華先生

([REDACTED])

香港文職及專業人員總會

2023 年 6 月 19 日