

立法會
人力事務委員會
會議紀要

日期 : 2025年4月28日(星期一)
時間 : 上午10時45分
地點 : 立法會綜合大樓會議室3

出席名單

出席議員及官員和列席秘書及職員名單載於[附錄1](#)。

(會議程序的逐字紀錄本載於[附錄2](#)。)

I. 自上次會議後發出的資料文件

自上次會議後，秘書處曾向事務委員會發出2份資料文件(立法會[CB\(1\)648/2025\(01\)](#)號文件及立法會[CB\(1\)683/2025\(01\)](#)號文件(只備中文本))。

II. 2025年度會期餘下時間的會議安排

7月至10月的例會安排

2. 事務委員會同意2025年7月至10月的例會於以下日期和時間舉行：

- (a) 2025年7月28日(星期一)上午10時45分；
- (b) 2025年9月22日(星期一)上午10時45分；及
- (c) 2025年10月14日(星期二)上午10時45分。

III. 下次會議的討論事項

3. 事務委員會同意於2025年5月26日(星期一)舉行的下次例會討論“2024年香港的職業安全及健康狀況”。

IV. 更新的人才清單

4. 政府當局向事務委員會簡介於2025年3月1日起生效經更新的人才清單。更新的人才清單新增9項專業，分別來自金融服務、創新科技、法律及爭議解決服務，以及航空及航運行業領域。

5. 事務委員會就項目進行討論，政府當局就議員的意見和提問作出回應。曾發言的議員包括(按發言次序)：陳永光議員、黎棟國議員、陸頌雄議員、邵家輝議員、尚海龍議員、鄧飛議員、顏汶羽議員(副主席)、黃國議員、郭偉強議員、李鎮強議員及林振昇議員(主席)。

跟進行動

6. 應事務委員會要求，政府當局會提供以下補充資料：

- (a) 說明當局會否考慮因應醫療人力推算2023的結果，將“助產士”及“脊醫”兩項專業從人才清單中刪除；及
- (b) 在人才清單可應用的人才入境計劃下，申請及獲批來港的中醫師的數目；以及說明該等申請人是否已獲得在本港執業的資格；如否，當局有何措施防止已獲批入境但尚未註冊的中醫師在本港執業。

V. 保留勞工及福利局3個首長級有時限編外職位/有時限的非公務員職位

7. 政府當局就在勞工及福利局保留3個首長級有時限編外職位/有時限的非公務員職位(由原定屆滿日期或立法會財務委員會批准當日起生效(以較後的日期為準)，至2028年3月31日)，以繼續領導並有效推進招攬及支援人才，以及人力規劃及研究等相關工作的建議，徵詢事務委員會的意見。

8. 事務委員會就項目進行討論，政府當局就議員的意見和提問作出回應。曾發言的議員包括(按發言次序)：梁毓偉議員、陳永光議員、顏汶羽議員(副主席)、陸頌雄議員、郭偉強議員、邵家輝議員及林振昇議員(主席)。

跟進行動

9. 事務委員會支持政府當局把上述建議提交人事編制小組委員會審議，並就香港人才服務辦公室的工作及相關的績效指標，以及研究組的數據搜集工作等事宜提出意見。

VI. 其他事項

10. 議事完畢，會議於下午12時39分結束。

立法會秘書處

議會事務部

2025年5月14日

立法會
人力事務委員會
會議

日期 : 2025年4月28日(星期一)
時間 : 上午10時45分
地點 : 立法會綜合大樓會議室3

出席情況

出席(事務委員會委員)

林振昇議員(主席)
顏汶羽議員(副主席)
郭偉強議員, BBS, JP
邵家輝議員, BBS, JP
陸頌雄議員, JP
李鎮強議員, JP
梁毓偉議員, JP
郭玲麗議員
黃國議員, BBS, JP
鄧飛議員, MH
黎棟國議員, GBS, IDSM, JP
劉智鵬議員, BBS, JP
尚海龍議員
陳永光議員

缺席(事務委員會委員)

周小松議員

出席官員

議程第IV項

勞工及福利局局長孫玉菡先生, JP
勞工及福利局副秘書長(人力)曾裕彤先生, JP
財經事務及庫務局副局長陳浩濂先生, JP
商務及經濟發展局副局長陳百里博士, JP

律政司署理副法律政策專員(政策事務)陳婉冰女士
發展局首席助理秘書長(工務)1黃何詠詩女士
運輸及物流局首席助理秘書長9黃俊濤先生
運輸及物流局總助理秘書長王建軍先生
數字政策辦公室助理數字政策專員(共用服務及採購)
關穎賢女士

議程第V項

勞工及福利局副局長何啟明先生, JP
香港人才服務辦公室總監劉鎮漢先生
香港人才服務辦公室副總監歐雪雯女士
勞工及福利局研究組主管陳國輝先生

列席秘書

總議會秘書(1)3陳玉鳳女士

列席職員

高級議會秘書(1)3羅雲珊女士
議會事務助理(1)3粘靜萍女士

附錄2
Appendix 2

**立法會人力事務委員會會議
逐字紀錄本**
Panel on Manpower of the Legislative Council
Verbatim record of meeting

日 期 : 2025年4月28日(星期一)
Date: Monday, 28 April 2025

時 間 : 上午10時45分至下午12時39分
Time: 10:45 am to 12:39 pm

地 點 : 立法會綜合大樓會議室3
Venue: Conference Room 3 of the
Legislative Council Complex

副主席：各位同事，已有足夠人數，會議時間也到了，我們開始今天的人力事務委員會會議。

議程項目I是“自上次會議後發出的資料文件”。自上次會議後，秘書處曾發出兩份資料文件，詳情載於4月24日發出的最新議程。

議程第II項是“2025年度會期餘下時間的會議安排”。今年7月至10月例會的時間表已於席上提交。由於立法會會期中止前的最後一次立法會會議編定於10月22日舉行，現建議事務委員會將10月份例行會議提前於10月14日上午10時45分舉行。請問各位是否同意擬議的開會日期？

好，如果各位同意，秘書處會就今年7月至10月的例會日期和時間發出通告。

議程第III項是“下次會議的討論事項”。秘書處已向委員發出待議事項一覽表及跟進行動一覽表。

下次例會在5月26日(星期一)10時45分舉行。政府當局原先建議5月份的例會討論：(a)2024年香港的職業安全及健康狀況(待議事項一覽表第1項)；及(b)職業介紹所的規管(待議事項一覽表第2項)。

因應各位早前收到同事提出對職安健的關注，林振昇主席與政府當局商議後決定，在討論2024年香港的職業安全及健康狀況時，將一併討論推動使用創新科技提升工地安全的情況，以及申訴專員公署就政府對建造業職業安全及健康的監管的主動調查和行動報告。由於討論範圍更加廣泛，我們希望有更充裕的時間供委員討論，因此政府當局建議在5月份例會將上述幾個項目合併為一個議項，即“2024年香港的職業安全及健康狀況”。而職業介紹所的規管將會改為在日後的會議中討論。各位對此改動有否意見？(沒有委員示意)

如果沒有，我們就按照此議程安排及會議安排行事。

議程第IV項是“更新的人才清單”。秘書處職員可以邀請相關政府部門的代表進入會議室。有意提問的委員現在可以按下“要求發言”按鈕。

如果政府部門的代表準備好，我們可以開始。首先請勞工

及福利局局長介紹文件。

勞工及福利局局長：多謝副主席。早晨，各位委員。勞福局已 [000701] 完成新一輪人才清單的更新，現在我們聯同相關政策局及部門的同事為委員作簡介。

新的人才清單已於今年3月1日生效。相信各位記得，第一份人才清單於2018年公布，其後我們在2021年及2023年進行了兩輪檢討，將人才清單涵蓋的行業增至9個行業、51項專業或職業。人才清單的應用場景包括3個人才輸入計劃，即“優秀人才入境計劃”、“一般就業政策”及“輸入內地人才計劃”。如果申請人符合人才清單要求，並根據以上3項入境計劃來港，我們會提供入境便利。

在2024年施政報告中，政府宣布會更新人才清單，主要是加入推動發展“八大中心”所需的人才。其後，勞福局與相關政策局及部門展開相關工作，並諮詢不同行業的行業組織、主要商會、人力資源規劃委員會及勞顧會等持份者，為更新人才清單搜集意見。

經過商討後，更新的人才清單新增了9個專業，包括金融服務業的會計業專才、伊斯蘭金融專才及資深大宗商品交易專才；創新科技方面的資深系統架構師及專利專業人員；法律及爭議解決服務方面的法律知識工程師；以及航空及航運業的驗船師、綠色航運專業人士及飛機維修工程師。

我們已將最新人才清單的要求，包括資歷要求，上載至相關專題網站，香港人才服務辦公室的網頁也可連結至該網站。我和我們的同事非常樂意解答各位委員的問題。多謝副主席。

副主席：我看到有幾位同事已按下“要求發言”按鈕，第一位是陳永光議員。4分鐘，連問連答。

陳永光議員：多謝副主席。關於當局更新人才清單，我想跟進以下問題。第一，自政府於2018年推出人才清單至今，人才清單上的專業的數目已由最初的11個大幅增至今天的60個。就這方面，我想請問當局，有否統計自推出人才清單至今，總共吸引了多少專業人士來港？尤其是自2023年將中醫師列入人

才清單至今，當局共收到多少宗相關申請、批准了多少宗個案，涉及的人數又是多少？能否向我們提供這些數字？

第二個問題，我想請問當局有否定期評估清單當中各行業的人手供求情況，以確保人才清單能夠準確反映各專業最新的人力需求，保障引進的都是本港真正需要且缺乏的人才？人才清單是否設有“可加可減”的機制？也就是說，當某行業透過本地培訓途徑已有充足人手時，當局會否將相關專業從清單中剔除，以保障本地就業優先？多謝。

副主席：請局長。

勞工及福利局局長：副主席，多謝陳永光議員的提問。各位 [001058] 委員也知道，我們在制訂人才清單時，基於3項基本原則。第一，清單中的專業有助於香港經濟的高增值及多元化發展；第二，本地就業市場難以輕易覓得相關專才；第三，本地培訓無法在合理時間內培養足夠相關人才以滿足市場需求，這是我們的基本原則。

因此，在檢討過程中，我們不會“只加不減”。當然，也要視乎市場會否再有變化，我們認為應給予市場更多時間，讓市場更充分發揮效益。有時我們將某些專業納入人才清單，是考慮到香港未來“八大中心”的發展所需。當然，這不是一成不變的，我們會增加專業，但如果我們將來認為本地似乎已有足夠人才，也不排除會減少專業。

至於陳議員問到，人才清單運作了這麼久，究竟有多少人採用計劃？我認為人才清單有一個“分水嶺”。在2023年前，採用的場景很少，當時只用於“優秀人才入境計劃”。自2023年開始，場景明顯增多。根據我們的統計，截至目前，以人才清單名義批准的人數約為1 700人，其中有1 400人是在2023年後批准的。由此可見，隨着人才清單涵蓋的行業和應用場景擴闊，採用人才清單的比例有所增加，增幅很明顯，但絕對數值不算非常多，因此可以看出，人才清單的應用情況仍符合實際需求。

至於中醫師方面，我們參考相關數據，但數量不多，只有零星幾個。由此可見，根據人才清單入境的中醫師，我們相信都涉及非常特殊的情況。雖然不多，只有幾個，但確實有人用

此方法招聘一些涉及特殊需要的中醫師，以支援我們的中醫業發展(計時器響起)。多謝副主席。

陳永光議員：副主席，我想追問少許問題，究竟中醫師的申請人數有多少？是否有批准入境？我關注這個問題的原因是，香港每年都培育很多中醫師，而且從內地修讀中醫課程後回港的人數也達幾百人。既然使用人才清單的人數這麼少，為何不將中醫行業從清單中剔除？ [\[001336\]](#)

另外，我與當局溝通獲悉，只有香港註冊中醫才可獲准來港。如果是這樣，既然他們是香港註冊中醫，擁有香港身份證，我們是否仍需要透過人才清單讓他們來港？這是一個十分關鍵的問題，因為這個專業需要在香港考牌。

副主席：請局長。

勞工及福利局局長：多謝副主席，也多謝陳議員。這涉及兩個層面。首先，若要在香港合法執業，他們必須擁有香港的中醫執業資格，這是專業的准許執業資格。而人才清單是入境批核方面的措施，這是兩個不同層面的事。因此，若不將中醫師列入人才清單，便意味着擁有香港中醫執業資格的非本地人士，若想來港從事中醫業務或相關事務，就必須透過一系列不同入境計劃來港，而人才清單可為他們提供入境方面的便利。

陳永光議員：副主席，局長，不好意思，我想澄清，對於非香港註冊的中醫師，既然他們沒有註冊資格、沒有執業資格，也沒有牌照，當局將他們引進香港後，他們可以做甚麼？這是十分關鍵的問題。當局將他們引進香港，但他們身為專業人士又不能在香港執業。可否解答這個問題？ [\[001510\]](#)

副主席：請局長。

勞工及福利局局長：副主席，我不方便完全代醫衛局作答，但據我所知，醫衛局對所有醫護人員有所要求，必須具備香港的執業資格。

陳永光議員：沒錯，他們有香港執業資格，因為香港註冊的中醫師擁有香港執業資格和香港身份證。既然他們有香港身份證，是否仍需要透過人才清單來讓他們入境？這是十分關鍵的問題，大家要想清楚。

副主席：不如局長與醫衛局……

勞工及福利局局長：不如這樣，副主席……

陳永光議員：我們私下討論……

勞工及福利局局長：……我請醫衛局回覆陳議員，好嗎？

陳永光議員：好。醫衛局同事是否在場？

副主席：今天不在場，我們請局長向醫管局反映，有需要時與陳永光議員再聯絡。

黎棟國議員。

黎棟國議員：多謝副主席。我的問題是關於人才清單的新增行業之一：法律知識工程師。我從人才辦公室的網站上看到，這類人才需要擁有法律學位，既懂得法律又具備電腦知識，以運用AI技術來加快查閱某些法律紀錄或案件的速度。我想問，既然香港缺乏兼具這兩種專業的人才，所以當局需要從外地引入，但哪些外國有這類人才？實際上，其他國家有否培育這類人才？如果世界上沒有任何地方培養這類專業人才，那麼將之列入清單也沒有作用。多謝副主席。[\[001614\]](#)

副主席：局長還是律政司同事作答？局長。

勞工及福利局局長：今天律政司有代表在場。我請律政司代表

解答，好嗎？

副主席：好。陳專員。

律政司署理副法律政策專員(政策事務)：多謝黎議員的問題。我們考慮這項目時，主因正如黎議員所說，同時具備法律和法律科技知識的人才在行內難以找到。因此，我們訂立這項條件時，基本上是結合了學術背景和職業經驗。計劃本身旨在吸引高質素人才，考慮到可能有一些外地人才擁有法律學位，雖然沒有兼備科技方面的學位，但在法律科技方面，例如處理大數據或開發人工智能，已有3年實際經驗，我們也會考慮。

相反，如果該人才在外地擁有法律科技的專業學位，但沒有專業的法律學位，我們會考慮他是否具有3年在律師樓工作的相關經驗，以較靈活的方式處理法律行業知識方面的要求。

黎棟國議員：副主席。

副主席：黎議員。

黎棟國議員：我的問題是，當局認為哪裏可以找到這些人才，招攬他們來港？我了解當局的要求，但這是一回事，哪裏有這類人才又是另一回事。當局必須知道哪個地方或國家有這類人才，才可以去招攬，對嗎？否則，茫茫人海，要怎樣找？即使人才辦公室網站有簡單介紹，也是“老鼠拉龜”，無從入手。雖然當局制訂了條件，但如果根本不知道去哪裏找這類人才、找不到，那麼這番工夫也未必有效，甚至可能白費了。就此，當局可否進一步解釋，當局打算如何招攬這類人才，這些人才會從何而來？主席。

(主席恢復主席會議)

主席：請局長。

勞工及福利局局長：主席，我請律政司的代表再補充。

主席：請律政司同事。

律政司署理副法律政策專員(政策事務)：多謝黎議員的意見。這個計劃接受全球各地的合資格人士申請，因此，我們心目中知道哪些國家較先進，但目前並沒有特定優先選擇某個國家，要視乎實際運作而定(計時器響起)。

主席：下一位是陸頌雄議員。

陸頌雄議員：多謝主席。這個人才清單，我們工會並不反對，因為它可以作為補充人力，以及引入專門技術或技能人才來港的政策。但是，我們作為勞工界的一員，也關注人才清單會否對本地就業市場造成衝擊。

剛才陳永光議員也擔心一件事，就是人才清單是否“有加無減”，像港鐵票價一樣？當然，今年港鐵票價暫時不會上調。

我們先回到這個主題，第一個問題是，人才清單已經推行一段時間，我想問政府有否調查相關行業的情況，是否出現聘請外來人才較容易，導致本地員工的工資出現下調壓力，甚至停滯不前，或加幅特別少的現象？我認為這樣的調查數據非常重要，我想問政府有否進行這方面的調查？

另一方面，透過人才清單計劃申請來港的人士，其薪酬須與現時市場水平相若。那麼，如何就工資水平進行市場調查？是否應該製作一個表，讓我們看……我記得以前是有薪酬表的，不知為何這份文件沒有，是因為沒有更新，還是不需要？最近的調查情況如何？

關於諮詢方面，我留意到有諮詢勞顧會，而勞顧會有勞資雙方的人士。但諮詢團體名單中，卻只有主要商會，沒有諮詢主要工會。為何沒有諮詢主要工會？謝謝主席。

主席：請局長。

勞工及福利局局長：主席，多謝陸議員的問題。回答陸議員的問題，便要回到政府推出人才清單的初心。人才清單的主要目的是補充本地缺乏的人才，這也解釋了為何在諮詢過程中，我們主要與商會或相關行業討論。當然，我們也有諮詢勞顧會，正因如此，我們才要設法這樣做。同時，建基於政府的人力資源推算，這也能幫助我們推行這方面的工作。

至於人才清單會否影響本地工人或專業人士的工資，我認為這扯得有點遠。正如我回應陳永光議員的第一個問題所說，自2018年推行至今，透過人才清單來港的人數約為1 700人。雖然自2023年起增加了1 400人，兩年間也只是1 400人，而這些人才分布在50多個行業中，因此每個行業涉及的人數並不多，主要是填補本地缺乏的人才。

換言之，本地不同專業人士的薪酬仍然由市場力量決定。政府難以對每個專業進行薪酬調查，因為非常複雜。如果我們的調查不夠專業，又沒有信心將數據拿出來分享。若要就每個專業進行調查也非易事，因為每個專業各有特色，薪酬架構和系統也不一樣，希望議員理解這點。

此外，關於外來人才薪酬是否與市場水平相若，各位應該也知道，對於透過人才清單計劃引入的人士，我們設有最低工資要求，目前仍然維持在不低於3萬元。多謝主席。

陸頌雄議員：主席，很奇怪，政府說招聘時需支付與市場水平相應的工資，但卻沒有具體數據，即是說政府也不清楚“市價”。我認為不能因為調查困難就不去調查。局長提到某些行業整體只輸入了千多人，但人才清單所涵蓋的範圍很狹窄，即使輸入人數不多也可能造成影響。[002431]

因此，我認為關鍵在於數據。我們並非只是反對，但有數據才能評估，對嗎？就像陳永光議員，他是中醫師，也需要把脈，才能了解病人的情況和需要，正如我們要有數據才能判斷這個計劃會否影響本地市場。主席，如果我現在說有影響，但沒有數據，也是不科學的，我認為政府必須有數據。

主席：市場工資方面，局長是否還有簡單回應？

勞工及福利局局長：副主席，多謝陸議員的問題。但我認為未必每每都有薪酬調查數據。如果就每個行業都進行薪酬調查，當然是最理想的，但正如大家所知，這未必完全可行。說到工資與市場水平相若，的確，人才清單中某些工種非常特殊，但我們可以直接問僱主，他們通常也會聘請本地人，招聘本地人的廣告所標示的薪酬就是一項參考數字。

這不能代表整個行業的統計數據，但我們可以透過不同的方式收集相關數據。既然人才清單的要求那麼專門，我們也要實事求是。有些行業規模較小，但一間公司不會只聘請外來人員，也會聘請本地人，它們的招聘廣告所標示的薪酬是事實，我們可以看到、可以向公司索取相關數據。多謝副主席。

主席：下一位是邵家輝議員。

邵家輝議員：謝謝主席。香港人口老化，很多香港市民也知道。[\[002627\]](#)如果不靠輸入外來人力，香港也不知如何走下去。因此，特區政府，尤其是勞福局局長，近年來大力引入人力及人才，這是好事，應記一功。尤其在優才方面，人數很多，有些優才來到香港後，不但在香港居住，也在香港投資，帶來大量商機，增加本地就業。例如，我上次提到的英國桌球冠軍奧蘇利雲，目前在香港不但開設了桌球室，還計劃再開設一間超過一萬平方呎，想想這要聘請多少人？這些外來人才不是“搶”了我們的生意和就業職位，反而有助為香港帶來更多就業機會。

至於今天提到的人才，引入他們是更有需要的。如果我們要發展不同範疇，沒有這些人才，我們單靠自身根本沒有這樣的能力。即使着手培育，也不知需要多長時間。因此，大家應放開心胸，這樣才有助香港的經濟。

但是，我看到新增了幾個項目的人才，包括會計專才、伊斯蘭金融專才、資深大宗商品交易專才等，這些範疇聽起來也很好，我相信這些人才能在相關項目和範疇上帶來商機，因此我們應大力支持。不過，我想了解的第一個問題是，剛才提到自2018年推行至今，只有1 700人，平均每年只有數百人。在宣傳方面，我們如何能讓世界各地的人才知道我們正在尋找他們？有甚麼方法可以加快引入更多人才？

第二，關於伊斯蘭金融專才等專業，如何定義“伊斯蘭金

融專才”？是懂得阿拉伯語，還是有其他準則？

第三，有一個新增的人才類別是“資深系統架構師”，請問何謂“資深系統架構師”？謝謝。

主席：請局長。

勞工及福利局局長：主席，多謝邵家輝議員的問題。後兩個問題十分專門，分別關於“伊斯蘭金融專才”及“資深系統架構師”的定義，我稍後請相關同事解答。[\[002854\]](#)

至於宣傳方面，多謝邵議員提出問題。我們已經盡量加大宣傳力度。議員可以看到，自2023年起，我們擴闊了人才清單的應用場景，並增加了更多行業，已提速了很多。在2023年之前確實很緩慢，試想想，從2018年至2023年，只有300宗申請……

邵家輝議員：即是局長就任後快了很多？

勞工及福利局局長：由2023年開始，我們改變了做法，做得更加積極，有1 400宗。屬多屬少，見仁見智，但至少我們制訂了人才清單，可以清晰告訴海外及內地的人才，香港究竟缺乏哪些專才，否則別人也不清楚我們缺甚麼。至少這樣一來，他們可以有所參考，但我們會繼續加強宣傳。

至於兩個具體問題，我先請陳浩濂副局長講解何謂“伊斯蘭金融專才”。

主席：請陳浩濂副局長。

財經事務及庫務局副局長：多謝主席，多謝邵議員的提問。關於伊斯蘭金融，這是指符合伊斯蘭法律，即Shariah-compliant原則的金融活動。伊斯蘭法律為伊斯蘭教信徒提供規管日常活動的指引及主要守則，涵蓋宗教、政治、金融、商業及家庭等多方面。在伊斯蘭法律中，特別適用於伊斯蘭金融的法律(計時器響起)主要包括禁止收取或支付利息，以及禁止從事若干

[\[002958\]](#)

活動，例如涉及酒或豬肉的活動。

因此，我們尋找的“伊斯蘭金融專才”是為相關伊斯蘭市場提供過金融服務產品的專業人士，這些人需要具備相關經驗，或至少持有相關學歷，其中包括接受過伊斯蘭金融訓練的專業人士，才符合申請該類別的條件。謝謝主席。

主席：另外，關於“資深系統架構師”，哪個部門較熟悉？

勞工及福利局局長：我們有數字辦代表在席。

邵家輝議員：簡單回應就可以。

主席：好，請數字辦的代表。

數字政策辦公室助理數字政策專員(共用服務及採購)：多謝 [\[003116\]](#) 邵議員的提問。

我們所指的“資深系統架構師”，是專長規劃、設計、整合、部署及維護技術解決方案、系統及基礎設施架構，以滿足企業需求的人士。他們需要制訂技術方案，並確保做出來的架構具有靈活性和可擴展性。由於這些系統並非一次性，日後會進一步擴充和修改，因此必須由具備專業經驗的架構師負責。我們需要的人才至少要有6年相關經驗，並且需要持有相關的技術證書。

邵家輝議員：謝謝主席。

主席：謝謝關專員。

邵家輝議員：我對局長有信心，你看，他當局長之後，進度自2023年開始加快，請局長再快一點，謝謝局長。

主席：下一位是尚海龍議員。

尚海龍議員：多謝主席。本屆政府自2022年起，主要着力“搶人才、拚經濟”，看到取得很多實效。以高才通計劃為例，已“搶”到超過10萬名人才。我在此申報，本人是高才通人才服務協會的創會會長。[\[003215\]](#)

但是，對於人才清單，我真的要指出，政府千萬不要“為做而做”，而推出更update的人才清單。我非常同意陳永光議員及其他議員同事所提到的問題：很多被列入人才清單的人士在香港難以執業，甚至無法在港執業，導致效果不佳。

舉個例子，有一位向我求助的人才，他擁有知名學府的PhD學位，並且擁有教授title。他看到政府發布的上一份人才清單，大家可以翻查一下，當時公布的第一項急需人才是甚麼？是“環境技術服務”，detail便是資深廢物處理專家或工程師，這是由環境保護署發布的。那位教授是這方面的國際頂級專家。他到港以後，就開始問既然如此急需這方面的人才，究竟可在哪裏找工作？最後只有政府部門可能有一、兩個空缺，當時好像是要為垃圾收費或之類作準備，政府部門便發出這份人才清單。但實際情況是，他沒有“3粒星”身份證，就無法入職政府；市場方面，大學亦不需要這種人才，最後怎樣？兩年後，他在同一個行業中仍找不到工作。那他去到哪裏？他現身“時事多面睇”節目。對於人才到港後究竟有否用武之地，大家引發了一個討論，這是第一點。

第二，我們發布人才清單後，有否幫助人才突破這些壁壘？我舉幾個例子，作為一個小組委員會的主席，我最近已經開始讓大家以書面方式反映意見，並收到很多意見，很多土木工程師、結構工程師均指香港北部都會區十分需要的相關專業人士，須持有專業資格，但香港沒有銜接，令他們無法入行。相應來說，我們發布人才清單，可否真正一站式地給人才有用武之地？我認為政府要考慮是否需要跨部門處理人才事宜，既然吸引人才來香港，便應該指出有否職位聘請他們，或有否工種需要他們，我希望從宏觀角度來看，我們的人才清單最後可以落地，吸引人才。謝謝。

主席：請局長。

勞工及福利局局長：主席，多謝尚海龍議員的問題。委員說的可能是“搶人才”不同途徑的問題，運用人才清單的主導權在僱主身上，因為如果採用人才清單來港，其實是採用以就業為本的輸入人才計劃。除了優才計劃不計算在內，一般就業政策及輸入內地人才計劃，均是僱主已經有職位空缺，需要聘請人才。如果屬於人才清單的專業，整個入境流程會便利很多(計時器響起)。以尚議員剛才所說的廢物處理專家或工程師為例，我翻查了一下，其實亦輸入了不少，有58人。即是說由於有這項便利措施，讓我們在這方面找到58個專才處理香港在環保方面的人才缺口。

我理解尚議員所說，我相信那位也是很優秀的教授，他可能是透過其他入境計劃來港，譬如可能透過高才通計劃來港，所以他是先以人才為本的計劃來到香港，然後再找工作。就此，當然我們也很珍惜，希望他能夠找到工作，但也請大家理解，他的來港途徑有些不同。我明白尚議員想提醒我們，希望盡可能造就一個環境，讓相關人才可以在香港有所發揮，有用武之地，這方面我們也想做到。

但另一方面，人才清單下很多都是專業工作，就每一項專業工作，相關政策局都有一些基本規定，譬如他可能要符合香港的執業資格，有很多涉及相關專業的法律規定。另外，如果他要加入香港政府部門做公務員，但有規定必須成為永久性居民才可以做香港公務員。兩者之間，不可以因為要招聘人才，連這個要求也更改，這牽涉一個更大的課題。但是，希望大家理解，人才來到香港是否有其他用武之地，我相信總有辦法，我們盡可能多些合作，為他們提供多些機會。有人才來到，我們希望盡量用好他們。多謝主席。

主席：下一位是鄧飛議員。

鄧飛議員：多謝主席。回看政府為人才清單訂立的三大原則，第三個是“選定專業的人才不能通過本地培訓適時培育”。對於這次新增的9個專業，我沒甚麼特別意見，因為剛才很多議員同事都提及。我的問題反而有關一個不屬於新增的專業，即“創意產業、藝術文化、表演藝術”方面，當中牽涉出版、電影或表演藝術的人才，還有音樂、數碼娛樂等，籠統來說是兩類

[003535]

人，一類是真正的傳統文藝人士，另外是透過創新科技，將傳統拍攝、製作或剪接，用創新科技重新打造。用一個籠統的說法來說即是兩類人，一類是藝術科技人員或藝術技術人員，另一類是真正搞文藝的表演工作者。

在這方面，我感到十分疑惑，因為如果說本地教育不能提供相關培訓，那麼如何評估這件事？因為香港演藝學院、浸會大學傳理系，以及職訓局都有培訓傳統表演的人士，以及運用創新科技重新裝備一些電影、電視、音樂或舞台製作的技術人員，尚未計及自資院校，例如珠海書院一樣有類似的課程。在香港來說，以我籠統印象認為，這類人才可能本身在畢業後找工作也不容易，有可能是供過於求。如果再這樣輸入如此大批表演人才及運用創新科技重新裝備舊式製作的人才，即製作過程的人才，香港是否真的有足夠崗位提供給他們？即使是僱主，如果僱主沒有這個需求的時候，為何要在人才清單上臚列一個這麼龐大、與表演和文藝相關的人才清單？如果僱主有需求，如何防止他們濫用清單，全部聘請境外人才，令本地培養的人才更加找不到工作？這樣事態會很嚴重。多謝主席。

主席：請局長。

勞工及福利局局長：主席，多謝鄧飛議員的提問。因為這是文體旅局負責的項目，但局長不在席，但我嘗試代她回答兩句，好嗎？實質上關於“創意產業、藝術文化、表演藝術”的要求，我們要看細節，就這樣看簡單的描述，好像包羅很多方面，但政府做事需要確保本地培訓的一些藝術、文化人才可以優先找到工作。但有些特殊崗位，需要特殊的技術，本地人才可能不夠多，便需要人才清單去做。

我舉一個例子，大家關注的“音樂方面的創意產業專才”，驟耳聽好像是做音樂，但看看其具體要求，其實很明細，我讀出有關“錄音工程師”的要求內容：錄音工程師如要以人才身份來香港，必須“具備製作優質錄音產品的特別技能”，或持有相關地方的大學學位，並且——是“並且”，不是“或”——是格林美獎(Grammy Awards)最佳錄音工程師獎、北京十大錄音師大獎、廣州華語金曲最佳錄音師獎或其他獲業界認可的知名音樂獎項獲獎者(計時器響起)。我意思是必須為大師級才能以人才身份來港，所以有關細節定得相當嚴謹，我相信希望取得平衡，一方面讓我們自己培育的優秀年輕人才可以找到工作，

另一方面亦需要一些很專業的人才，其實要求也很高，可以幫助行業發展。多謝主席。

主席：下一位是顏汶羽副主席。

顏汶羽議員：多謝主席。主席，我有兩項查詢，第一是關於人才清單在優才計劃中很概括地寫了有優先考慮。我想知道這個優先考慮是如何優先，譬如會加分抑或怎樣？因為我反過來想，我們要確保該申請人是否人才清單中的人才，這裏也需要時間去做，會否反而拖慢工作？

第二，剛才局長提及很多我們都不太理解的崗位或人才專業，關於其明細的定義，作為海外或內地的專才，可以在哪裏找到或看到人才清單每一個項目中背後的定義？因為很多都很概括，正如剛才局長說的那些“表演藝術節目經辦人”，工作規模不論大小也可以是經辦人，怎麼知道自己是否人才？政府可否釐清這兩件事？謝謝主席。

主席：請局長。

勞工及福利局局長：主席，多謝副主席的問題。具體而言，我們所謂提供入境便利，以一般就業政策或輸入內地人才計劃為例，如果循這兩項輸入計劃來港，一般而言，僱主需要證明有本地招聘的困難，所以他要做很多工作來向我們證明，他確確實實沒有辦法在本地招聘。但是，如果屬於人才清單的項目，僱主不需要再做這個工作，因為我們在擬訂人才清單時，已經釐定了我們有這方面的需要，所以已經事先做了，他們不需要重複就每一宗申請做這個工作，這是便利的具體表述。

但是，大家會問，剛才我讀了一大堆，譬如每一個專業都有很明細的要求，我們沒有藏起來，全都網上能找到，我純粹印了一份紙本而已，其實在相關網頁(包括我們人才辦的網頁)都可以看到。如果有興趣了解如何申請人才清單，不論有關僱主或相關人士，都寫得很仔細，包括每一個專業的學術要求為何、工作要求為何。表演藝術的類別之下，又會很清晰列明甚麼獎項會計算在內、曾參加甚麼電影節、曾在哪個頒獎禮獲獎便符合要求，全載於有關附件，做得很仔細，應用起來也很清

晰。有意申請的人士如果符合這些要求，當然可以申請；如不符合，便不要浪費時間，所以這方面相當清晰。多謝主席。

主席：副主席有否跟進？(顏汶羽議員示意沒有跟進)

下一位是黃國議員。

黃國議員：多謝主席。有一件事要肯定勞福局，就是優秀人才入境計劃，把關得較好，只有兩成能夠獲批，我認為這樣能夠輸入真正的人才。但另一方面，我們在引入人才外，培訓本地人才方面好像沒有系統性，或在兩者之間好像沒有緊密的關聯。我特別留意到，譬如在航空及航運業方面，新增加的人才清單專業包括驗船師、綠色航運專才、飛機維修工程師等人才，國際航運及國際航空樞紐相關行業是我們未來“八大中心”的產業之一，但我發覺海運及空運人才培訓基金沒有包括這幾種我剛才所說本地短缺的專才，是否與我們培訓本地人才有些差別？

第二，我看到基金主要是鼓勵人們考試，當中有一個計劃，即船舶維修訓練獎勵計劃，過去兩年只有一至兩人受惠。其實這項計劃不錯，如果修讀後到船廠當學徒，可獲取最多36個月的5,000元每月津貼。對於這麼好的計劃，我主要想問兩個問題，一方面我們說輸入人才的主要目的是應急，但如何培訓本地人才？我們說缺乏這些人才，我們的培訓基金有否涵蓋培訓這些人才？我看到很多大學生未必喜歡做寫字樓工作，可能需要一些動手的工作，有否考慮就這些專業技能提供配套？

另一方面，我們有很多培訓人才的計劃，但有否達到實效？譬如剛才說的計劃，如果像表面看這麼好，是否宣傳不夠，抑或待遇不好？有否考慮這件事？譬如每當我們問到有些計劃，樣樣都有，但好像變成書面中這樣寫而已，並沒有落實，所以我想了解兩方面，第一，對於香港缺乏的人才，有否考慮培育本地人才？第二，對於一些培訓計劃，有否檢視一下為何有些計劃不太受歡迎，當中有甚麼問題？就這兩個方面的問題。謝謝。

主席：請局長。

勞工及福利局局長：主席，多謝黃國議員的問題。我想請運輸 [004758] 及物流局總助理秘書長王建軍先生提供一些資料，好嗎？

主席：請王先生。

運輸及物流局總助理秘書長：Okay，多謝黃議員的提問。其實擬備人才清單時，我們一直都非常重視本地人才培訓，並支持空運及海運的長遠發展。政府一直透過海運和空運人才培訓基金支援本地人才培訓，例如為現時有志投身海運的人士提供培訓和考試資助，資助與海運有關的僱主向投身海運業發展的學生提供實習機會，以及透過基金下的海運推廣計劃，協助海運業相關的機構和專業團體舉辦不同的活動，讓業界和僱主，以及不同的……

黃國議員：主席，我可否簡單問，譬如剛才所說，驗船師或綠色航運專才沒有納入海運及空運人才培訓基金，會否之後回去考慮一下，在我們所缺的人才當中，這些課程可否納入培訓基金範圍之中(計時器響起)？

主席：即是那些短缺的人才是否可以直接納入培訓基金，加強本地人才培訓，王先生，是否可以繼續回應一下？

運輸及物流局總助理秘書長：我們的基金一直涵蓋這方面，主要不是……

主席：或者可以對準麥克風說話。是，這樣收音會比較好，謝謝王先生。

運輸及物流局總助理秘書長：謝謝。培訓基金一直涵蓋這些範圍，可能有關專業範圍不是那麼窄。同時，我們也一直review 培訓基金的情況，如果有需要，我們都會因應行業的發展來加強。

黃國議員：我希望局方明確些，把所有短缺的人才都納入培訓名單之中，這樣起碼令人感覺我們會優先培訓本地的人才。

主席：就那些培訓基金的工種，局方之後可以與工會方面溝通，好嗎？

運輸及物流局總助理秘書長：Okay。

主席：下一位是郭偉強議員。

郭偉強議員：多謝主席。香港要成為人才高地，我相信政府正 [005029] 很努力發放一個信息，就是只要是人才，我們都想要，都想搶。我理解這個信息，但是我想從另一個角度談談。我們始終認為如果要令這些人才計劃增值，一定要與人口政策掛鈎，如果人才能夠長期在香港就業，然後申領身份證就最好。

所以，我想了解一下，譬如優才或人才清單都已實行了一段那麼長的時間，今年可能已有些人才住滿7年，他們究竟有沒有機會成為香港永久性居民？或者有沒有這個方向？這是第一個問題。

第二，主席，始終我們很關心現時這樣聘請人才進來，會否也是一種“即食文化”？我們對於人才到來之後，對於香港業界的影響，會否有些較深入的調研？為何我有此一問，因為如果大家聘請的已經是專才，理論上就是要他技術轉移，令本地的新晉也可以吸收其專業的素質或知識，這方面有否了解究竟是否達到此效果？這是第二個問題。

第三，我也想了解會否有一種情況，我擔心既然現在人才都是“即食”，到來後直至他完約，老闆聘請他便繼續聘用，老闆請他離開他便離開，但問題是我們過去一直都說，人才來了，某程度上對於年青人的晉升會有影響，這些行業的老闆會否因此減少做本地的培訓工作？即是說，有人才就立即聘用人才，不花心機做培訓工作，而這些人才又未能做到技術轉移，令本地出現青黃不接的情況，有好的東西也未能承傳，“斷咗纜”。有否這類調研讓我們可以多做補救的工作？不要聘用

人才後便了事，然後忽略對業界的長遠影響和其發展。多謝主席。

主席：請局長。

勞工及福利局局長：主席，多謝郭偉強議員的問題。我認為這個問題問得很好，因為所有輸入人才計劃的前設都是以本地人才為主。所以，大家看到，無論是政府的常規教育、持續進修，到在職時的不同進修機遇，我們都維持很大的投放，這點沒有改變過，因為我們的目的仍然是要培訓本地人才，作為我們最大的支柱。

但無可否認，大家都看到，尤其是我們剛剛完成從2023年展望到2028年的人力資源推算，香港要發展下去，不同的專業都有人才缺口，本地的人才不足夠，所以要有不同手段引入人才，其中一個方法便是透過人才清單去做。

郭議員也說得對，人才清單引進來的是比較資深的人才，我們當然期望他可以將他的技術帶來香港，(計時器響起)可以帶領本地的年輕人一同進步，令本地的年輕人慢慢掌握更多技術，這方面我們期望看到。但是，如果你細看該60項專業，其實很多類別都不同。我自己的看法是，有些“大路”的專業，譬如金融或建造業等，都培訓不少人才，但由於那兩個行業都很大，人才仍然不足夠，所以需要外來人才。

剛才都問及造船業，大家都明白，我們要發展航運，但願意投身航海事業的香港年輕人事實上是少，其實機遇有很多。我想借機會說說，如果年輕人願意捱數年，願意付出更多，發展機會是很大的。但是，在過去那麼多年大家都看到，願意行船和捱的本地年輕人越來越少，如果人手都不足夠，我們如何維持香港作為一個航運中心這如此重要的金漆招牌？

我理解他們希望引進人才來，維持香港的專業，同時我們一同想辦法，針對我們的年輕人，向他們再宣傳多些，希望他們願意投身這行業。每個行業需要付出的努力不同，有些是先苦後甜，我認為航海業是先苦後甜，有些則相對有很多年輕人喜歡，譬如一些較具創意的、比較有趣的工作，便會有多些人從事，我們可以用不同方法吸引，用多種手段。多謝主席。

主席：第一個問題似乎是問來港人才轉為永久性居民的情況，對嗎？

勞工及福利局局長：不好意思，主席，我忘了回答。所有人才計劃都一樣，如果人才在香港工作滿7年，即要續簽，滿7年，便可以申請成為香港永久性居民。

主席：下一位是李鎮強議員。

李鎮強議員：多謝主席。歡迎政府當局與時並進地更新人才清單，特別是就未來香港要到不同地方發展我們的產業時，尤其是中東地方，我認為我們必須要有些大宗商品的資深交易專才，以及伊斯蘭的金融專才。[\[005629\]](#)

我看到討論文件附錄中有很多專業類別都有“星”，即新增的專業，但是有些專業並沒有刪減，我想看看除了增加外，當局會否刪減人才清單上的一些專業？譬如在電影方面，現在的市道不是那麼好，會否減少引入人才，還是會怎樣處理？當局的計算模式會如何量度？這方面我想了解，這是第一個問題。

第二個問題有關一些字眼，我看到很多專業都用“專才”一詞，唯獨是第22項的“資深資產及財富管理合規專才”，“合規”的意思是有甚麼資格？相信這是原有的專業，我想了解一下，讓市民大眾也了解，原來要符合某些規矩或持有合規執照的人才才可以來港，我想了解這兩件事而已。謝謝主席。

主席：有請局長。

勞工及福利局局長：主席，多謝李鎮強議員。正如我之前所說，我們更新人才清單，不會只加不減，如果我們認為合適，也有事實根據支持，我們不排除要做一些改變，包括剔除專業。但是，我認為每一個專業加進去後，應該給予足夠時間，讓它可以發揮效益。以剛剛李議員所說的電影業為例，我們就電影專才的要求很高，要求申請人須在不同的電影節獲獎。所以，我

的想法是，究竟是否希望有更多好的電影推出，為香港的年輕人創造更多機遇，我認為這可能更為重要的，這方面可以幫忙。

至於第22項，關於“資深資產及財富管理合規專才”，我想請陳浩濂副局長回答。

主席：請陳浩濂副局長。

財經事務及庫務局副局長：多謝主席，也多謝議員的提問，讓我有機會解釋一下。其實“資深資產及財富管理合規專才”是指專門協助這類型的資產財富管理產品或交易，確保它們符合我們的監管要求和法規。事實上，有些金融機構、資產管理公司、基金經理，包括強積金的受託人，都需要這方面的專才。在我們制訂的準則中也有訂明他們的工作為何，例如做合規的風險管理工作，可能要幫助他們的業務或公司建立、實施、監督及審查相關的合規政策、程序及標準，以確保他們的企業，以及其業務和交易真的符合相關的監管要求，甚至有時候也要處理一些監管機構對這些金融機構的要求、諮詢等。他們也可能會向其公司內部的管理層和其他營運部門，就其合規提供意見及培訓。所以，這方面事實上是有一定專才。

大家都知道，香港的資產及財富管理業務發展得很快，現時我們的總資產規模，截至2023年年底已經有4萬億美元，這個數字是5年之間增長了三成，所以，對相關的合規專才的需求十分殷切，這就是為何我們有這方面的需求。多謝議員的提問。

主席：最後提問是我本人。人才清單在最近兩年加入了很多專業的工種，我明白這可能是政府的宣傳，希望可以告訴內地或世界各地，我們歡迎任何類別的人才來香港發展，希望帶出這個信息。[010024]

不過，我希望，對於人才清單的說明要更為清楚，不要讓世界各地的人士誤解，以為只有屬人才清單上專業的人才方可來香港工作，其實並非如此。加入人才清單的專業，只不過是僱主招聘時較為簡單，不需要證明有甚麼困難。沒有加入人才清單的工種，一樣可以有渠道來香港，但僱主需要多做少許

程序，證明招聘困難而已。我認為這點需要解釋清楚。

正因為這個原因，所以我認為當局應該稍加關注這份人才清單。因為既然工種已加進去，便代表僱主可以“大條道理”，有本地人才也可以不聘請，因為不需要證明有招聘困難，便可以聘請非本地的人才。所以，我認為應該嚴謹一點。當然，對新增的數個專業的工種，我表示贊成。

反而是原有的那些專業，譬如助產士，看醫衛局的醫療人力推算，其實助產士是供過於求的，這方面當局如何評估？你是否認為提供了2萬元的生育津貼，將來便有很多人生育，還是有甚麼原因？有否詢問過醫衛局？雖然我們修訂了《護士註冊條例》，但是一間私人機構未必真的那麼容易可以聘請外國的執業護士來香港工作，究竟有否此實際需要？

另一個工種是脊醫。脊醫比較特別，因為香港沒有本地認可的課程，很多香港的年輕人都是到外國修讀一些專業課程，然後回來註冊執業。所以，這方面會否真的有些外國人來香港成為註冊的脊醫，對本地的脊醫又有否影響？而最主要根據醫療人力推算，脊醫也供過於求。就這些仔細的數據，當局有否進行研究？剛才也有議員問及會否剔除名單上的一些專業，在機制上可否定得更清晰？例如一年、兩年，也是一個“可加可減”的機制，將一些不太適合的剔除？希望局長可以回應一下。謝謝。

勞工及福利局局長：多謝主席，也多謝主席認可我們的工作。[\[010402\]](#)確實除了人才清單那60項專業外，就其他不同的專業，只要有需要，僱主都可以通過相關的輸入人才政策招聘外來人才，以填補香港本地的缺口。(計時器響起)正如主席所說，在敲定人才清單時，我們也按本身的原則行事。現有60項中，有51項是2023年約兩年前所定。至於那51項，我們內部都認為應該再給予少許時間，讓情況較穩定，看看每一項專業的市場反應如何。所以正如我多次所說，人才清單不是鐵板一塊，也不會“只加不減”，可以根據實質狀況作出調整。

至於主席問到的那兩個很具體的問題，即助產士及脊醫，因為今天沒有醫衛局代表在席，我請醫衛局在會後書面回覆主席，好嗎？

主席：好的，謝謝局長。第一輪發言的議員現在已提問完畢，陳永光議員表示想作第二輪發言，兩分鐘連問連答，提問可以較為精簡。

陳永光議員。

陳永光議員：多謝主席給我機會問第二輪。我想跟進一些問題。[\[010534\]](#)

我不反對人才清單，但我看到監管方面有問題，舉一個例子，醫療界專業內有公司或診所聘請中醫師、脊醫或其他醫療專業人員來港，但他們未取得專業註冊，當局如何監管他們會否行醫？如果他們行醫，便會出現無牌行醫的情況，政府如何進行這方面的監管？因為我們現正跟進很多無牌行醫的情況，所以我希望我們既有政策招攬人才入境，但也不能讓他們在沒有法例監管及沒有專業註冊下行醫，這是很關注性的問題。多謝簡單的回答，可以作答便作答，不答便交由醫衛局作答。多謝主席。

主席：請局長。

勞工及福利局局長：詳情我請醫衛局回覆陳議員，不過人才清單在醫療服務方面，即附錄第31至43項，不應該出現無牌行醫或無牌執業，因為要符合人才清單其中一個要求，須具備在香港執業的資格。如果沒有香港的牌照，無法用人才清單輸入這些人，所以他們不會出現無牌行醫。

另外，鑑於香港有法例，就所有專業而言，如果無牌地冒充專業，均屬違法。相關的執法部門便會採取行動，懲處無牌的專業人士。多謝主席。

陳永光議員：主席，因為局長剛才回答我第一個問題時表示，他們是入境後才考牌的，中間那段期間如何？以中醫師為例（計時器響起），他們申請入境時既然是註冊中醫，便無須透過人才清單入境；透過人才清單入境，他們便尚未是註冊中醫；中間那段期間他們要考牌，中間那段期間如何？這是我剛才詢問涉及無牌行醫的原因。我們有專業註冊制度，但如果是註

冊中醫，根本無須以人才清單來港。

主席：陳永光議員的問題比較具體，關注到中醫師會否真的以人才清單這個專業的方式來港工作，當中有多少人？這些人有否牌照？有多少人現時在香港準備考牌？他們未考到牌時，他們曾否執業？這些都是比較具體的個案問題，如果局長沒有這方面的資料，看看能否請醫衛局跟進一下。

勞工及福利局局長：主席，我有的……

陳永光議員：或許請醫衛局提供文件……

主席：局長有資料。

勞工及福利局局長：……醫衛局可以提供，但我想解釋，所有與醫療有關的，醫衛局均要求已具備在香港執業的資格，可能我之前回答問題時口齒不夠伶俐。我的意思是，人才清單是一項入境計劃，他們是否具備執業資格受相關專業條例規管，例如中醫師由《中醫藥條例》規管。不過醫衛局在制訂人才清單時，就中醫師而言說得很清楚，該申請人必須根據《中醫藥條例》(香港法例第549章)註冊為中醫。如果他不是註冊中醫，便不能走人才清單“這條路”。我現在是否說明得較為清楚？

陳永光議員：主席，我非常清楚……

主席：請陳永光議員。

陳永光議員：……因為要成為註冊中醫，一定要有香港永久性居民身份證，才能考取香港的註冊中醫牌照。如果沒有牌照，他們根本沒可能以人才清單方式來港。雞與雞蛋，誰先誰後？所以人才清單便出現了這個問題。他們既然是註冊中醫，無須按人才清單入境；他們要靠人才清單入境，便是尚未考取香港的註冊牌照，人才清單的問題就在於此。

因為2023年當局把中醫師納入人才清單，我在同一個場合發表意見，然後才加入必須是註冊中醫的限制。所以當把註冊中醫納入人才清單時，把全部有關醫療的加進去，根本沒有全面考慮此制度，所以應該需要重新檢討此制度，而且人力推算及業界諮詢也做得不足。究竟註冊中醫是否真的缺人？

香港有1萬多名中醫，在制訂政策時加入中醫師是當時的一個問題，導致現時出現了很大的問題：既是註冊中醫，根本無須用人才清單來港；要以人才清單來港，入境後要重新考慮註冊。簡單舉個例子，內地很多專家、教授要來港，我說可以找公司簽名讓他們下來，註冊中醫便可立刻入境。入境後若他們不是註冊中醫，怎麼辦？所以……

主席：謝謝陳永光議員。我相信局長明白，不過局長手邊有否數字，關於現時以人才清單來港的中醫師數字？你有多少數字，可能陳永光議員會較放心。

勞工及福利局局長：主席，多謝陳議員的問題。我手上有些數字，我明白陳議員問了一些很具體、很專業的問題，我不是醫衛局代表，我現時手上沒有《中醫藥條例》，不方便作答，我請醫衛局具體書面回覆陳議員。[011119]

陳永光議員：多謝局長。

主席：好的。

勞工及福利局局長：但數字我是有的，以中醫師為例，自設有人才清單後，有3位中醫師循人才清單的途徑來港，但他們一定要符合人才清單下的要求，包括執業的要求。但具體上，因為我不是醫衛局代表，我相信醫衛局會十分詳細解答陳議員。請大家放心，不會出現無牌行醫的情況。

陳永光議員：多謝局長。

主席：有3位中醫師人才，既然他們根據人才清單入境香港，

都有註冊中醫師資格，可在香港執業。

勞工及福利局局長：詳情請醫衛局再詳細解答，好嗎？

主席：好的。謝謝局長。討論環節已完結，各位議員都已給予意見，希望政府當局聽到意見後，繼續完善人才清單。今天謝謝孫局長及各政府部門的同事，謝謝。[\[011220\]](#)

現時我們進入下一項議程。在下一項議程，我們會討論“保留勞工及福利局3個首長級有時限編外職位/有時限的非公務員職位”。現在請負責回應的政府官員進入會議室。

由於此議程項目涉及人事編制建議，不屬人力事務委員會委員的其他議員均獲邀參與討論此事項。

出席官員有勞工及福利局副局長何啟明先生、香港人才服務辦公室總監劉鎮漢先生、勞工及福利局研究組主管陳國輝先生及香港人才服務辦公室副總監歐雪雯女士，歡迎你們。現在我請副局長簡單介紹文件。請副局長。

勞工及福利局副局長：多謝主席。主席，各位委員，我們建議在勞福局保留兩個有時限的非公務員職位，即人才辦總監及研究組主管，以及一個首長級有時限的編外職位，即人才辦副總監，由原定屆滿日期或立法會財務委員會批准當日起生效，直至2028年3月31日，以繼續領導並有效推進招攬及支援人才，以及人力規劃及研究等相關工作。[\[011347\]](#)

因應2022年政府架構重組後人力資源規劃職能轉撥至勞福局，以及行政長官在《2022年施政報告》中宣布須更進取地吸引外來人才和加強人力推算，勞福局於2023年經財委會批准，擴大架構及添加人手應對相關工作。其中包括成立兩支專業隊伍，一支是人才辦，負責招攬來自世界各地的人才，並為來港人才提供一站式支援；而另一支是研究組，專責規劃、統籌及進行人力資源推算和其他與人力及福利政策相關的研究分析，以提供估算及實際數據供制訂政策之用。

為領導這些新增和大幅擴展的職能，財委會於2023年4月28日批准勞福局分別由批准當日起或批准當日起計6個月

內開設3個首長級職位，為期3年。3個相關職位將於明年4月起陸續期滿撤銷。我們經審慎檢討後，認為在運作上有必要和有充分理據保留上述3個首長級職位，以確保人才政策及人力規劃等相關工作的持續性和有效性。有關理據已在各位委員的文件當中詳細列出，我不再重複敘述。

我想特別指出的是，人才辦作為特區政府吸引及挽留人才的前線隊伍，必須繼續由具備國際視野、宣傳推廣經驗和有公共管理能力的高層人員專責領導，充分發揮其重要角色，促進全球人才了解香港的發展機遇和吸引力，協助人才順利落戶香港以推動香港長遠經濟發展，以及為國家發展作出貢獻。

人才辦總監及副總監將繼續帶領各項重要工作，以鞏固現有成果並進一步擴展服務，確保香港持續吸引和留住全球頂尖人才，協助香港在全球舞台上保持競爭力。

另一方面，研究組在政策支援方面的角色亦日益重要。研究組就人力推算、勞動市場分析、福利政策實證研究等提供專業支援，工作性質高度專業且具策略性。研究組主管須具備宏觀視野與跨領域分析能力，統籌統計和研究方向、人手調配及資源整合，並與業界、學術界及其他決策局和部門保持策略性對接，從而確保研究成果具前瞻性及切合施政需要。

因此，我們需要保留上述3個首長級職位，以繼續帶領人才辦及研究組這兩支專責隊伍，負責招攬及支援人才，以及人力規劃及研究等相關工作。

我們會密切注視全球人才競爭趨勢、香港人力資源情況，以及人才辦及研究組的實際運作經驗，適時檢討其未來路向和長遠適當設置，包括考慮是否有需要繼續保留他們的職位，以確保政策部署與人力資源需要及時銜接和相互配合。

請委員支持保留上述3個首長級職位的建議，我和出席的同事樂意聆聽各位委員的意見及回應大家的提問。多謝主席。

主席：謝謝副局長。現時請有意提問的議員按鈕。我們先每人4分鐘連問連答，我讀出次序：梁毓偉議員、陳永光議員、顏汶羽副主席及陸頌雄議員。

第一位是梁毓偉議員。

梁毓偉議員：多謝主席。本屆政府在引入人才方面的工作在這兩三年都有卓越成績，無論在數字方面或我與不同的商界討論時，都看到可以補充到不少燃眉之急的人力需要。所以整體來說，我支持特區政府整個人才吸引或招攬方面的工作。[\[011806\]](#)

就今次保留3個首長級有時限編外職位的建議，原則上我認同這個做法。有數個方面，我想了解更為清楚。根據文件第9段，人才辦的其中一個主要職能是到海外宣傳香港，進行推廣、吸引人才。我想問，對於已舉行的130次活動，有否具體的KPI或任何數字，以衡量人才辦是否能精準地做到工作目標，取得效果，支出又是否用得其所？

第二，我記得局方經常強調，我們看實際效用，便是來港人才續簽情況。我在這裏也想問，整個人才辦有多少工作是確保已申請來港的人真正來港？第二，已來港的人如何好好地融入整個社會？因為續簽除了視乎工資等之外，還可能要視乎他的受養人在香港的適應情況等，他才願意做這事，所以我想看看整個工作中有多少包含在這一方面？謝謝主席。

主席：請副局長。

勞工及福利局副局長：多謝主席，多謝議員的支持。有關KPI及來港人才融入香港的工作，我稍後請總監回答。

關於續簽的問題，早前局長亦說過，我們現在的續簽量不是那麼大，我們不希望因為現時這一刻那麼小量的續簽，在公布後令大家對於高才通計劃定性。在年中左右，當續簽可能達到約1萬宗時，我們會再檢視整個續簽情況，並作出公布。我們稍後會向立法會交代。

至於KPI，在總監回應之前，我想大家也知道總監的工作辛苦，因為我曾與他及他的同事分別到馬來西亞及澳洲搶人才，當然他出訪的地方更多，我請總監再報告一下。

主席：關於那百多次宣傳推廣活動的成效、KPI，請劉總監。

香港人才服務辦公室總監：多謝主席，多謝議員提問。人才辦自2023年10月成立至今，大概有15個月或16個月的時間，同事一直密鑼緊鼓，除了前往內地之外，也前往世界各地不同地方，首先是宣傳我們的人才政策，告知大家我們設有人才辦這個組織，可以幫助他們，其次(計時器響起)，當然中間說了不少香港故事，吸引他們來到香港。

我們在這130多場活動之中，接觸到近2萬多人。除了接觸這些人才之外，我相信我們外出時，很多時在外要交朋友，將我們的信息經他們帶給更多不同人才。我們最主要是透過大學，以及去到每個地方，無論是在內地或海外，也接觸學校一些學生組織團體及商界團體，透過他們將我們的信息帶出來，這是第一。

第二，我們亦在不同地方舉行不同events或programmes，讓人才在自己圈子中，也可以帶動消息給他們，這便是我們到海外或在香港經過我們的social media發放出去的信息。

至於來港的人才，第一，我們派遣一位同事和設有一條熱線，不論是電話或網站，他們都可以向我們提問，無論人才是新來港或是已經來港一段時間，若需要我們幫忙，我們都會幫忙。我們過去已接收到大概4萬多至5萬個電話；另有1萬多宗求助，我們將他們的求助，轉介至不同的合作夥伴，他們便會得到幫忙。我們的合作夥伴須在48小時內回答他們的問題，我們也會監察夥伴是否做到盡量向他們提供幫助。

除此之外，過去一年，平均有40個不同的seminars，當中包含不同資訊，又有求職講座。以最近的上星期六為例，我們也與業界合作舉辦招聘會，希望能夠幫助人才及他們的家人來港時可以更容易“落地”。多謝主席。

主席：下一位是陳永光議員。

陳永光議員：多謝主席。我不反對當局保留足夠首長級人手，[\[012458\]](#)做好搶人才的工作，但我想跟進以下兩個問題。

第一，大家都知道，2022年施政報告提出搶人才至今，當局在吸引外來人才方面取得不錯的成績，已經有超過了30萬人透過各項人才入境計劃來到香港。不過，我認為我們不

能單憑引入人才的數量來衡量政策成效，搶到人才重要，但最重要的是要搶到合用的人才。因此，我想請問政府，有否檢討各項人才入境計劃的成效？如何確保所有輸入人才符合本港發展需要？當局又有何措施確保輸入的大量人才不會影響本地優先就業，以及對本地人才的上流造成影響？

第二個問題，現時擬議研究組主管一職，肩負了人力規劃及研究的責任，他的推算及研究工作結果會直接影響香港的人力政策。因此，我想問有甚麼措施提升研究組研究及推算的準確性，保證研究和推算結果能夠為政府制訂政策提供準確有效的數據支援？多謝。

主席：請副局長。

勞工及福利局副局長：多謝主席，多謝陳議員的支持。關於 [012633] KPI，大家如果看施政報告便可知道，我們已經作出調整，正如我們所說，我們現時不是單看吸引的數量，因為我們的KPI由原有每年吸引35 000人，現時改為續簽50 000人。我們已經有KPI的轉變，所以會不時檢討政策。這方面包括優才政策，如果大家有留意，由於之前的backlog比較多，我們現時會將門檻稍微提高，因為我們已設有高才通，我們提高了優才計劃門檻，然後令更有需要或更適合用優才計劃的人士，可以更快使用優才計劃來到香港，包括大家聽過的奧蘇利雲或卓林普等，便是透過優才計劃來到香港。我們會繼續處理和跟進。

至於本地人的流動性，當然人才政策會與整體的人力估算互相配套，我請主管幫忙解答一下，有關推算的準確性。我們整體的政策，包括本地人才的培訓，以及學校尤其是專上院校的培訓，我們會與教育局密切溝通。而主管所擬備的資料也交給教育局，對於大學未來的一些配套也有影響的。

我請主管幫忙解答一下。

主席：請陳主管。

勞工及福利局研究組主管：謝謝。謝謝主席，謝謝議員的提問。我們如何把推算做得更準確？人力推算可以稱之為頂層設

計，我們需要甚麼人才、甚麼技能、甚麼職位，推算得出5年後的情況。始終5年也是比較長的時間，所以我們有3個方法。第一個方法，是我們更頻密地做，我們現時不是5年做一次，而是兩年半，今年年底會開始進行更新，尤其是事情變化那麼快。我們現正籌備今年年底的更新，第四季開始會再進行一次業界諮詢，再檢視數據，明年會公布，我們做得更頻密，更貼近市況。

第二，我們不只看統計處的數據，正如上次所說，我們看大數據、看招聘網站或畢業生的情況。我們監察招聘網站中有哪些行業可能特別“搶手”，會有較多招聘廣告，他們的要求是甚麼，我們有留意數據(計時器響起)。

第三，除了進行人力推算，我們會在每次推算之間留意整個trend的發展，例如剛才所說，一些行業或職位的失業率有否增加了，我們會告知政府或部門，鑑於已輸入那麼多人才，短缺問題是否有所改善等。這3方面也會加強我們工作的準確程度，我們會及時向不同部門反映。謝謝主席，謝謝議員。

主席：下一位是顏汶羽副主席。

顏汶羽議員：多謝主席。主席，我支持繼續保留這幾個職位。 [\[012933\]](#) 這兩項都是勞福局在今屆政府很重要的工作，即搶人才、留人才，以及進行人力推算。

反而我想了解，人才辦和研究組兩者與外間團體的合作關係如何？因為我經常想，兩個組別也十分繁忙，單靠有關人員未必可以完全完成，是否有項目可以外判，譬如研究組是否可以找大學幫忙，人才辦更是如此，特別海外那些，是否可以委託當地組織幫忙完成某部分工作，政策則由我們自己“揸”？所以我想了解更多關於外判的關係，多謝主席。

主席：請副局長。

勞工及福利局副局長：主席，我稍後請兩位主管幫忙回答，但我想澄清一點，即使我們有某部分操作性的工作，可能會交由其他拍檔一同進行，但整體政策都由我們自己“揸”，所以對於

人才政策及數據資料，政府會確保其準確性。

我先請劉總監。

主席：請總監。

香港人才服務辦公室總監：多謝議員提問，多謝主席。人才辦上下加起來有38人，很多工作做不完，所以現時已經與不少業界或其他志願組織的拍檔合作，讓我們向人才提供的服務更全面，也更能提供更體貼的服務。[\[013055\]](#)

在合作夥伴當中，現時應該約有90個不同的夥伴，涉及7個不同範疇。舉例來說，在最近的招聘會中，我們上星期六在喜來登酒店舉辦招聘會，這便是我們與一個業界夥伴的合作。在不同的範疇中，譬如seminar，我們真是講不完，也不懂講，所以得靠很多不同的協會、專業團體幫忙。

至於海外方面，我想暫時要自己“跑住先”，因為不論是海外或內地，我們的“朋友圈”還未夠廣泛，交情也未夠深，所以我們建立交情後，可以下一步看看是否有地方可以找外邊的人幫忙。多謝議員問題，多謝主席。

主席：下一位陸頌雄議員……還有陳主管會回應。

勞工及福利局研究組主管：謝謝主席，謝謝議員提問。我們組裏有8人，連同我共9人。正如剛剛劉總監也很清楚表示，只靠我們自己同事有部分工作做不完，尤其是業界諮詢，工作可能很大量或很頻密。我們上次2023年進行推算，請了顧問幫忙約定會議、進行業界諮詢，這是其中一個外判了某部分的工作。但正如剛才副局長也說過，整個推算或工作都會由我們處理。

展望將來，就我們的中期檢討而言，因為始終是中期，我們會由我們部門自行處理，多用AI或是一些大數據分析，進行業界諮詢或網上問卷。除此以外，我們亦有訂購一些數據庫，因為統計處未必齊備所有資料，我們亦會訂購一些外間數據庫，例如招聘網站的數據庫(計時器響起)，或有關人才人數的數據庫，以取得數據做分析。謝謝主席，謝謝議員提問。

主席：下一位是陸頌雄議員。

陸頌雄議員：勞福局有3個首長級有時限編外職位建議保留 [013348] 3年，職位的工作有關人才辦。正如這次會議上一個議題的討論，我們勞工界認為人才政策促進香港的經濟發展外，亦要保證本地勞工就業優先，並避免對本地就業市場造成太大衝擊。

就着這個議題，我有幾個問題：第一個問題，人才辦日後的諮詢工作，是否應該——我們認為必須將諮詢工會納入其諮詢程序。譬如剛才討論的人才清單的更新，很明顯只是諮詢主要商會，沒有諮詢主要的勞工團體。這並不理想。局長即使在剛才的回覆中，也表示了解業界的需要，但就業界需要的角度來說，亦有僱主的角度和僱員的角度，所以我認為日後人才辦在諮詢業界的工作中，除了諮詢僱主，亦必須諮詢僱員代表，即工會。

第二，我希望人才辦未來加強兩項工作，一個是加強研究工作。現建議保留的其中一個職位是研究組主管，正如我剛才在人才清單議題的討論中提及到——如果沒有記錯——在人才清單當中的60個專業，是否應該要了解其行情和工資水平？否則，真的很難在人才政策中實現“與現時市場水平大致相稱”的目標。如果連行情也不知道，那如何知道何謂“大致相稱”呢？是否所有薪酬達到3萬元以上的申請便需要獲批呢？我認為真的要了解行情。這不一定要進行大規模的研究，但至少人才清單中各行各業新增的工種，要了解相關的工資水平。我認為這並不困難。政府能夠預測未來的需求，為何今天的薪酬數據卻了解不到？這樣的情況很矛盾。所以我希望這個研究組主管帶領的工作需要在數據搜集上更加精準。

最後，我想談談有關網上的假消息問題。我不時看到小紅書或一些社交媒體對香港的人才政策有某些誤導資訊，有些甚至涉嫌引導有意申請者用不法或虛假的方法申請，例如聲稱花費幾十萬元便能辦妥、萬無一失、“包搞掂”等。是否應該要求內地的一些社交媒體平台將這些虛假信息下架呢？以及在過去這3年，對於這方面的工作為何？謝謝主席。

主席：請副局長。

勞工及福利局副局長：多謝主席。主席，我會請研究組主管幫 [013713] 忙解答一些情況。

首先，我有幾件事想說明，第一個是在人力資源的推算中，我們已經邀請了工會參與。我想議員可以向相關工會詢問，他們確實有提供意見。我們十分重視工會的意見，尤其是在他們的領域中，對未來人力發展的看法。

關於如何預測未來需求，我們並沒有魔法，只能透過更頻密地進行推算(計時器響起)，並取得更多數據和資料，才能有較為可信的預測。因此，正如主管剛才所說，我們會更頻繁地進行推算工作，希望可以令立法會及市民大眾對香港的未來發展更加清晰和準確。

至於假信息的問題，我相信這並非人才辦的工作範疇。如果我們察覺到假信息，會立即與警方溝通；若情況涉及刑事成分，我們會請警方介入處理。若是一些平台可以處理的問題，我們與某些平台已有合作，希望它們能將一些嚴重錯誤的信息下架。當然，我明白議員可能在網上看到許多不同信息，五花八門，其中有些未必全屬虛假的。我們會小心留意這方面的情況。

我請陳主管補充一下。

主席：請陳主管。

勞工及福利局研究組主管：我對議員的提問補充幾點。我們未來的中期更新一定會包括工會的參與，我們對此有準備。因為在2023年的主要人力推算中，我們已經邀請工會提供意見，未來的中期更新時也會邀請。 [013840]

關於如何優化我們的工作，我們會以更具多元化的方式吸納更多不同的數據，尤其是在近期如果發現某些職位出現更嚴重短缺的情況時，會分析其原因及差距。我們計劃在中期更新中加強這方面的數據搜集工作。謝謝主席，謝謝議員的提問。

主席：另外，陸頌雄議員詢問，對於人才清單中新增工種的統計調查，研究組是否已有所涉獵？陸頌雄議員似乎特別關心這一問題。

請陳主管。

勞工及福利局研究組主管：明白。在整體人力推算中，由於我們的分析具有宏觀性，因此未必能深入到每一個具體職位。例如，像清潔或其工種可能不會有非常深入的分析，這些分析通常集中在職業組別上，例如經理級、主管級或某些服務性工種。然而，若在業界諮詢或數據分析中發現某些職位特別重要或短缺，我們會特別關注，並進行更詳細的數據分析，不是每一個職位都會，但對於主要或重要的職位，我們會進行更多分析。謝謝。

陸頌雄議員：主席。

主席：是的，陸頌雄議員，請你簡單回應。

陸頌雄議員：我認為，政府當局經常說某些工種的行頭較小，可能無法全面調查，但我覺得這個說法有點“縮骨”。主席，希望您不介意我這麼坦白地表達。舉個例子，一些人力資源公司(head hunt)對於每個工種都有“行頭價”，對市場行情非常清楚。那麼為何這些head hunt公司能夠掌握這些數據，而政府卻沒有呢？

主席：陳主管還是副局長可以簡單回應一下？

勞工及福利局副局長：主席，我想我們需要的是實際在社會上發生的數據。某些人力資源公司可以“開價”，根據自己的經驗或公司業務來“開價”或做一些預測，但我們並不是以經營這方面的業務，因此無法做到像它們那樣精準。我們的數據量較大，統計所得數據則會具意義，這樣比較合理。因此，我們與人力資源公司之間有一定的差別。多謝主席。

主席：下一位是郭偉強議員。

郭偉強議員：多謝主席。雖然部門認為這3個職位已經開設，現在只是建議保留，但主席，現在所有工作都是講求衡工量值，所以當然希望了解是否有一些增值服務。我想最主要的是，剛才很多同事都關心這些人才計劃引入人才後，除了看其來源和去向，也關心這些輸入人才對本地就業的影響。因此，未來是否有空間取得更多相關資料？過去每次詢問時都沒有這些數據，所以若要保留這些職位，是否應該在其工作中增加這類要求，以便我們在詢問時能掌握更多資料？這是第一點。

第二，主席，除了希望取得更多資料外，我相信大家也在思考，因為如我剛才所指出，這不僅僅是單純輸入人才計劃，我們在某程度上是希望這些人才能考慮在香港定居。那麼在吸引他們定居方面，也就是說他們來港後，有沒有相關工作值得加強呢？除了我之前在立法會提過的，例如剛來港時是否應舉行一些迎新活動，讓他們了解香港的文化，學習一些簡單的俚語——大家都知道廣東話有多複雜。透過這些措施，幫助他們更快適應香港的生活環境，讓他們有更多考慮在此長期居住的可能性。我認為這些工作是值得進行的，但過去一直未見成效。在這次延長有關職位時限後，是否有空間加強這兩方面的工作？多謝主席。

主席：有請副局長。

勞工及福利局副局長：主席，我稍後會請總監介紹一下為新來港人才提供的支援，包括廣東話班等，這方面我們其實做了很多工作。稍後請總監詳細說明。

至於關於議員提到的輸入人才對香港整體勞動市場的影響，我們理解這方面的關注。然而，這些新來港人才和普通香港人的主要差別在於前者必須續簽，對嗎？他們是否能夠找到工作，最準確的數據來自於他們的續簽情況。因為如果他們無法提供之前的工作資料，他們就不能繼續留在香港。因此，與一般香港人可能出現長期失業不同的是，這些人才兩年內若持續失業，就自然必須離開。

正如我剛才所說，我們將在今年年中公布相關數據，我們現在正在收集整體數字，希望更多人才能夠成功續簽，這也反映了香港整體經濟的增長。若大家有留意失業率，雖然整體失業率的百分比沒有變化，但整體勞動人口正在增加，這就證明整個香港的經濟活動正在加強。因此，我們需要更多這方面的人才來助力，使香港的經濟活動更加活躍，這才是我們需要進一步推動的方向。

我請總監補充一下有關對來港人才的支援工作。謝謝主席。

主席：有請總監。

香港人才服務辦公室總監：多謝主席，多謝議員的提問。就如何支援來港人才，他們來港後，我們如何幫助他們更容易融入香港，是我們的重要工作。當他們來港後，如果遇到任何問題，有幾個途徑可以聯絡我們，首先可以致電我們(計時器響起)，或親自上門尋求協助。

在過去的十多個月中，我們舉辦了大約30至40場seminars，涵蓋不同topics(議題)，例如如何找工作、如何融入香港、職場技巧，以及在香港生活的其他小知識等。我們在這些seminars中向他們提供這些資訊。在這段期間，親身來到我們辦公室參加seminars的人數約有1 300至1 400人，而在線上觀看的人數接近75 000人，他們可以從中獲得所需的資訊。此外，我們的網站上也提供了不少資料供他們查閱，這是我們的第一個支援途徑。

第二，來港後是否必須學習廣東話呢？不一定，但學會廣東話肯定更好，能讓他們與本地人更“friend”。我們約在一年前已經開始提供一些廣東話班，so far已經舉辦了約三四十場。我們也正在與VTC合作，讓廣東話班可以更常規化地運作，提供不同level的課程。

此外，我們希望這些人才能夠與已經在香港定居的朋友有更多的溝通和交流，因此我們提供了更多的機會給他們。約在半年前，我們與AVS合作，開放了一些programmes讓來港人才參與義工活動，目前已有約三四百名人才登記參加不同義工服務。在農曆新年期間，有些人才義工到不同社區中心教小孩

寫揮春，並贈送給長者，場面非常溫馨。最近，也有一些人才參與賣旗活動。未來還有全運會的活動，我們希望有接近200名qualified的人才能參與其中。

我們一直在致力於這些工作，讓他們感受到我們對他們的關心，並且告訴他們在需要幫助時，除了可以向朋友尋求協助，我們亦是一個可依賴的資源。多謝議員。

主席：下一位是邵家輝議員。

邵家輝議員：謝謝主席。大家都知道，目前財政赤字的情況非常嚴重，我們一直在討論如何精簡公務員架構或縮減開支。然而，對於一些必需的崗位，我們必須保留，尤其是現時香港非常需要人力和人才。如何引進這些人才及人力是我們現階段的重要工作之一。因此，我支持保留這3個編外職位。此外，我也感謝副局長及劉總監，過去一年多來，在引進人才到香港方面取得了顯著的成績，這些數字對我們本港經濟而言是很大的強心針，希望他們繼續努力。

而且，支援這些人才自然需要多方面的配套和協助。我剛才聽到陸頌雄議員和郭偉強議員的發言，陸頌雄議員甚至在會議上提了兩次關於工資方面是否會影響本地員工的問題。局方不妨“應酬”一下他們，可以致電統計處，因為統計處一直在從事相關工作，每個行業其實都有相關數據。局方可以把這個問題交給統計處處長，請他處理。當然，這確實有一定難度，因為像零售、飲食、清潔等工種的數據比較容易獲得，因為這些行業到處都有相關資訊，可以很輕鬆地提供數據。

然而，一些專業人才的數據如伊斯蘭金融專才、專利專業人員，這些在香港的人數有限，又如資深系統架構師，這些人才的數據要去哪裏找呢？如果涉及薪資問題，確實有其困難之處。不過，無需擔心，把這個問題交給統計處，屆時統計處可以回答議員的問題，這樣雙方都有交代，對嗎？

最後，局方現在便利了人才過來，而這些人才有甚麼需要，多了解他們的需要是好的。我剛剛收到一封電郵，來自一位內地人士，他姓王(或黃)，他提到自己在內地的ICT行業從事技術相關工作已超過20年。就在今年，他提交申請後僅兩個月，政府便批准他來香港。他計劃在2025年1月來港，不過，他遇

到了一個難題，那就是他的女兒目前正在修讀相等於香港學校中六課程，但原來香港的中學中五、中六級是不允許插班的，那他的孩子該怎麼辦呢？

像這類情況，尤其是涉及到整個家庭一同來港的人才，特別是年輕人，他們將來也是我們的人才資源。對於這樣的情況，我認為局方需要在教育方面與教育局進行良好的溝通。這位爸爸是精英，我相信他的孩子也不會太差。所以，希望局方能夠找到方法妥善解決這類問題，讓他們能夠安心來港。希望局方在這方面能與教育局商討。謝謝主席。

主席：請副局長。

勞工及福利局副局長：多謝主席，也感謝議員對我們建議保留職位的支持。確實，我們的人才辦有一些專責同事，是特別從入境處調派幾位同事協助解答續簽的問題。當然，由於人才的訴求確實是五花八門，例如剛才邵議員提到的情況，有些家長可能有剛滿18歲的子女，他們該如何處理呢？此外，這還涉及到公開試問題。如果議員有相關資料，我們非常歡迎與他們溝通，共同探討如何幫助他們，因為這牽涉到多方面的政策，包括入境、簽證及教育政策。我們歡迎議員在會後提供相關資料。

另外，關於議員提到的一些行業工種問題，我們會盡力嘗試在收集其他數據庫資料時，以及可能從統計處取得的資料中，看看能否滿足議會對更詳盡資料的要求(計時器響起)。我們會盡力收集數據。多謝主席。

主席：好的，最後發言的是我本人。現在當局建議保留3個有時限職位，我們當然希望KPI不僅僅是一個數字。即使有10萬、15萬或20萬人才來到香港，如果只是追求數字，可能不一定需要這3個職位，因為小紅書的宣傳已經非常有效，設立了機制，就每天都有申請者。然而，我們希望能更精準，避免出現高才低用的情況，確保這些人才能夠真正進入相關行業，與“八大中心”及香港的經濟發展密切相關。我們期望未來的工作能夠更加細緻，讓該工作的成效更為社會所見。

目前輸入人才計劃的相關成效，我們還看不太清楚。局長

也提到高才通計劃續簽的高峰期是在今年的第二和第三季，所以暫時還沒有確切數據。因此，現在很難去衡量這方面的成效。不過，我希望這3個職位獲保留後，能夠對續簽的數據進行更深入的分析。如果工作配對出現問題，或有很多人才找不到工作或未能充分發揮，就需要制訂一些調整策略。我希望在這方面的工作能夠進一步加強。這是第一點。

第二點是關於這3個職位的上級，應該是副秘書長(人力)，這也是一個有時限職位，似乎當初是從2023年開設，為期5年，到2028年。然而，這3個職位的時限是從2026年至2029年……

勞工及福利局副局長：2028年。

主席：也是2028年。這個副秘書長的職位也是有時限的，這是否意味着這個副秘書長(人力)的職位會一直保留？還是局方對於這幾個職位有否通盤考慮呢？我想了解一下。多謝。

請副局長簡單回應一下。

勞工及福利局副局長：主席，關於第一個問題，當然我們希望人才政策能更好地配合香港整體的產業發展。我們在議會上聽到了很多不同意見，確實是否可以採取更精準的做法，我們也在聽取大家的意見。不過，以高才通計劃為例，我們強調相關政策的簡潔性，讓更多人才，尤其是海外的人才可以更容易理解我們的人才政策，從而更容易決定是否選擇來香港。因此，我們會不斷調整政策，這也是我們研究組主管需要關注的，如何整體優化我們的高才通計劃及優才政策的操作。

至於人才求職的問題，我們當然會根據續簽的情況進行評估。我希望能說明的是，對於高才通或優才計劃下的人才，我們允許他們在簽證期內有一段時間在香港尋找工作，這是計劃的一個優勢。如果按照過去的工作簽證條件來招聘，成功找到工作是必須的，但這樣的數量會很少。因此，希望大家能理解(計時器響起)，他們需要一些時間來找工作，但最終能否留在香港，仍取決於他們能否找到工作，所以大家無需過於擔心。

至於副秘書長(人力)的職位，政府日後會作整體考慮。因

為這個職位是這個年度才在我們的局開設，我們會根據未來政府架構作出審視。多謝主席。

主席：好的，所有有意發言的委員已經提問，也提出了意見， [[015644](#)] 希望政府當局可以考慮。

我聽到各位議員普遍支持保留這3個職位，不過，當然也提出很多建議、改善的工作，希望當局可以考慮。

如果各位沒有異議，我會建議將此事項提交給人事編制小組委員會考慮。各位應該沒有異議吧？(沒有委員提出異議)

好的，這個議題的討論已經完結，謝謝副局長及人才辦的同事。

最後一項議程是“其他事項”，今天沒有其他事項。

我宣布散會。謝謝各位。
