

第4章

我們想
來香港工作

請不到人…
我可否
從外地請

我想
回流香港發展

以新來源
補充
現有人口
及勞動力

第4章

以新來源補充現有人口及勞動力



4.1 隨着香港經濟持續發展，經濟基礎有所擴闊並日趨多元，我們可能沒有足夠的本地專業人才和技術勞工，以應付對人才日益增加的需求。要處理這個問題，從外地輸入人才，是直接和有效的方法。此舉亦有助建立香港的人力資源庫；而人才庫越大，越容易吸納投資，從而推動經濟發展和增加就業。

現有的吸納人才計劃

4.2 多年來，我們推出了多項計劃以吸納不同類別的人才（見表 4.1）。大部分人才是根據“一般就業政策”及“輸入內地人才計劃”來港工作，該兩項計劃要求申請者在來港前確實獲得聘用。海外人士如有意以企業家身分創業或參與商貿，亦可透過“一般就業政策”申請來港。

表 4.1：輸入人才計劃

一般就業政策

- 對象：海外專才
- 申請資格：具備本港無法即時提供的技能/知識/經驗；薪酬與市場水平相若；來港前已確定獲得聘用；無法在香港覓得人才擔任有關職位
- 二零一二年獲批准申請宗數：28 625宗

輸入內地人才計劃

- 對象：內地人才和專才
- 申請資格：與一般就業政策相同
- 二零一二年獲批准申請宗數：8 105宗

優秀人才入境計劃

- 對象：海外和內地的高技術人才/優才；每年配額有1 000個
- 申請資格：取得按學歷/專業資格、工作經驗、語文能力、年齡等計算的最低合格分數、又或取得傑出成就；無須在來港前已獲聘用
- 二零一二年獲分配名額數目：298個
- 自二零零六年訂立計劃以來，獲分配名額數目：2 553個

4.3 根據“一般就業政策”及“輸入內地人才計劃”輸入的人才和專才，佔本港勞動人口約2%(見表4.2)¹。二零一三年八月，有大約85 700名外來人才和專才在港工作，當中有32 000(佔38%)已在港工作三年或以上。外來的人才和專才不但有助滿足本地市場對人才的龐大需求，亦帶來多種不同的技能、知識和經驗，對本地勞動力有所裨益，並能促進本港的經濟發展。

1 根據“一般就業政策”及“輸入內地人才計劃”獲批准的申請可分為兩類期限，即12個月以下(短期)及12個月或以上(長期)。二零一二年，在“一般就業政策”下獲發的短期簽證及長期簽證的百分比分別為38%和62%，而在“輸入內地人才計劃”下獲發短期簽證及長期簽證的百分比，則分別為44%和56%。

表 4.2：輸入人才和專才

年份	“一般就業政策”及“輸入內地人才計劃”下輸入的人才和專才總數
二零一零年 年底	75 325 (2.2%)
二零一一年 年底	82 854 (2.4%)
二零一二年 年底	86 781 (2.5%)

括號內的百分比，是根據“一般就業政策”及“輸入內地人才計劃”輸入的人才及專才在總勞動人口(不包括外籍家庭傭工)中所佔的比例。

專題 4.1

資本投資者入境計劃

資本投資者入境計劃在二零零三年十月推出，旨在吸引投資移民來港定居。投資者須把不少於港幣1,000萬元投資於股票、債券及存款證等獲許投資資產，方符合資格根據該計劃入境。自二零一零年十月起，房地產不再列為獲許投資資產。二零一二年該計劃的獲批准申請宗數為3 804宗。



第4章

以新來源補充現有人口及勞動力



4.4 我們的高等教育制度，亦在吸引內地和海外人才方面卓有成效。本港的大學都屬全球最佳大學之列。“非本地畢業生留港／回港就業安排”旨在借助這項優勢，吸引內地和海外人才來港進修和居留。這些非本地畢業生在完成學位課程後，可留港求職，最長一年。此後，只要在職，他們可在港繼續居留。二零一二年，約有6 800宗新申請。當中約80%的申請者是研究院畢業生，另外的20%是學士學位畢業生。“非本地畢業生留港／回港就業安排”自二零零八年五月推行以來，有超過28 000名非本地畢業生獲批准於畢業後留港或返港就業，當中約16 500人於二零一三年八月仍然在港工作或求職，佔歷年獲批准人士的58%。

專題 4.2

吸引高等教育程度的非本地學生來港

目前，公帑資助的高等教育院校取錄的非本地學生人數，最多可佔副學位、學士學位和研究院修課課程核准學額的兩成。研究院研究課程的學額則不受任何配額限制。表現卓越的非本地學生，可申請政府資助的獎學金。就讀全日制經評審學士學位或以上課程的非本地學生可從事與學科或課程有關的實習工作、校園兼職工作及暑期工作。在“非本地畢業生留港／回港就業安排”下，他們亦可於畢業後留港求職，最長一年。

全球競逐人才

4.5 全球眾多經濟體系均透過以特定羣組人士為目標對象的移民及優惠計劃，積極地吸納世界各地的人才。內地城市發展一日千里，亦吸引到大量人才到內地尋求巨大機遇。面對全球競逐人才的趨勢，香港不能坐視不顧。一旦香港未能吸引足夠人才支持企業增長，商界或會被迫把業務遷往其他有更多人才供應的地方。如上述情況成真，會導致惡性循環，削弱香港的競爭力和對人才的吸引力。

4.6 香港的“一般就業政策”及“輸入內地人才計劃”以就業為主，其目的是因應勞動市場的需求而輸入人才，以補足短缺的技能。當局已把政策重點逐漸擴展至建立人力資本庫，推行“非本地畢業生留港／回港就業安排”及以計分制為基礎的“優秀人才入境計劃”（“優秀人才入境計劃”的詳情見於表 4.1）。*督導委員會認為，香港的輸入人才計劃應針對性地招攬有助香港發展重點產業的人才類別，以更佳地配合香港的宏觀經濟發展策略。*

4.7 現時我們正透過海外及內地的經濟貿易辦事處加強宣傳，冀能吸引更多人才來港。然而，鑑於全球對人才競爭激烈，*督導委員會認為是時候重新考慮應否更積極地尋求和吸納人才，並加強宣傳香港可提供予人才的大量機會。*

專題 4.3 其他國家如何吸引人才

澳洲設有計分制度，根據申請人的條件例如年齡、教育水平、工作經驗和語文能力等計算分數。申請人的職業必須為技術職業表所列的職業，而澳洲政府每年都會就技術職業表進行檢討。

英國亦設有計分制度。人手短缺行業清單列明在英國本土需求殷切的專業。如僱主擬填補的職位屬清單內所列明的行業，則無須先刊登招聘廣告，便可求助於專才輸入計劃。如申請人填補的職位空缺並不屬於清單所列的

行業，僱主便須完成本地勞動市場評估，以證明本地沒有合適人才擔任有關職位。

在新加坡，凡海外人才在該國找到薪酬、技能水平等均符合準則的工作，便會獲發工作簽證。如果人才所具備的技能屬於關鍵技能清單所列者，當局審批其工作簽證申請時，會特別考慮這個因素。新加坡在全球各地設立了 11 個“聯繫新加坡”辦事處，以接觸目標人才。該辦事處亦與以新加坡為基地的僱主合作，在世界各國多個城市舉辦就業展覽和聯繫活動，為各地人才提供在新加坡就業的最新資訊。此外，頂尖大學的學生會獲邀前往新加坡考察和參加實習計劃。“聯繫新加坡”辦事處亦設有以海外的新加坡國民為目標的專屬計劃，以期與他們保持聯繫。



第4章

以新來源補充現有人口及勞動力

4.8 我們亦須探討如何使香港成為更吸引人居住和工作的地方。為了累積人才和專才的數量，我們須研究如何鼓勵外來的人才以香港為永久居所，而不是只在這裏暫住數年後便遷離。調查顯示，居港的內地和海外人才認為，本港最需要改善的三個範疇，分別為房屋價格、空氣質素，以及國際學校學額。

鼓勵港人回流

4.9 我們不要忘記，香港人才亦是世界各地爭相招攬的對象。港人靈活變通，多才多藝，部分人前往海外工作或留學，而隨着內地經濟迅速發展，不少港人亦遷往內地工作。這些遷移有些屬暫時性的，有些則屬永久。根據統計處於二零一零年所進行的調查，在統計之前的12個月期間，約有175 100名香港居民在內地工作。

4.10 本屆政府已加強聯繫已移居或留學海外和內地的港人。主要官員在內地及海外作官式訪問時，均會與當地香港僑民會面，以作為其行程的核心的一部分。*督導委員會認為，應考慮推出更積極的政策措施，例如：*

- (a) 為其家人提供更方便的入境安排²；
- (b) 向外宣傳香港的種種機遇和獨特吸引力；
- (c) 提供有關香港的生活資訊；以及
- (d) 以更開放的態度，放寬本港的規管制度，讓海外專業資格在香港獲得承認。

² 部分香港移民的第二或第三代在海外出生及成長，他們可能並沒有香港居留權。根據現行的入境安排，他們申請入境時所獲的待遇與其他地方的人士無異。





外來支援

4.11 與海外及內地人才相比，外籍家庭傭工(外傭)在香港的社區可以說是隨處可見。過去十年，外傭人數急增，由二零零二年的 237 000 人增至二零一二年的 312 000 人，估計大約每十個家庭住戶，便有一個聘用外傭。二零一二年，外傭人數佔本港總勞動人口 7%。

4.12 在本地勞工未能充足地供應所需的低技術勞動力時，輸入外地勞工可補其不足，外傭來港工作就是最佳明證。試想像，假如沒有外傭，本港女性的勞動人口參與率便會大幅下降，高教育水平的婦女亦難以投入本港勞動市場而為本港經濟作出貢獻。

4.13 我們留意到，若干行業，例如建造業、零售及飲食業、護理服務業，均面臨勞工短缺。有些行業的短缺問題屬短暫性質，有些是長期的結構性問題。

4.14 由於出生率持續下降，本港未來的勞動力供應將會減少。現今的青年人追求更高的學歷、更優質的就業機會和更佳的工作環境，只有少數人願意從事低技術工作。

第4章

以新來源補充現有人口及勞動力

4.15 職位空缺數目可以作為指標，以反映現時勞動市場的緊絀狀況。二零一三年六月，私營市場的職位空缺數字按年上升9.9%至77 900個；當中錄得較顯著升幅的行業，計有建築地盤(上升74.3%)、資訊及通訊業(上升28.3%)、運輸、倉庫及速遞服務業(上升20.3%)及零售(上升17.8%)。職位空缺數目與同期的失業人士數目相比下亦顯示，人力短缺問題在人類保健服務業、住宿護理及社會工作服務，及藝術、娛樂、康樂及其他服務業尤為嚴重。

4.16 除外傭以外，低技術工人是根據補充勞工計劃按個別情況輸入的。僱主須證明以本地工人填補工作空缺有確實困難。此外，該計劃亦規定，每聘用兩名本地員工才可以聘請不多於一名從外地輸入的員工。該計劃剔除了26種職位類別，當中包括收銀員、司機、初級廚師、售貨員及侍應生。二零一二

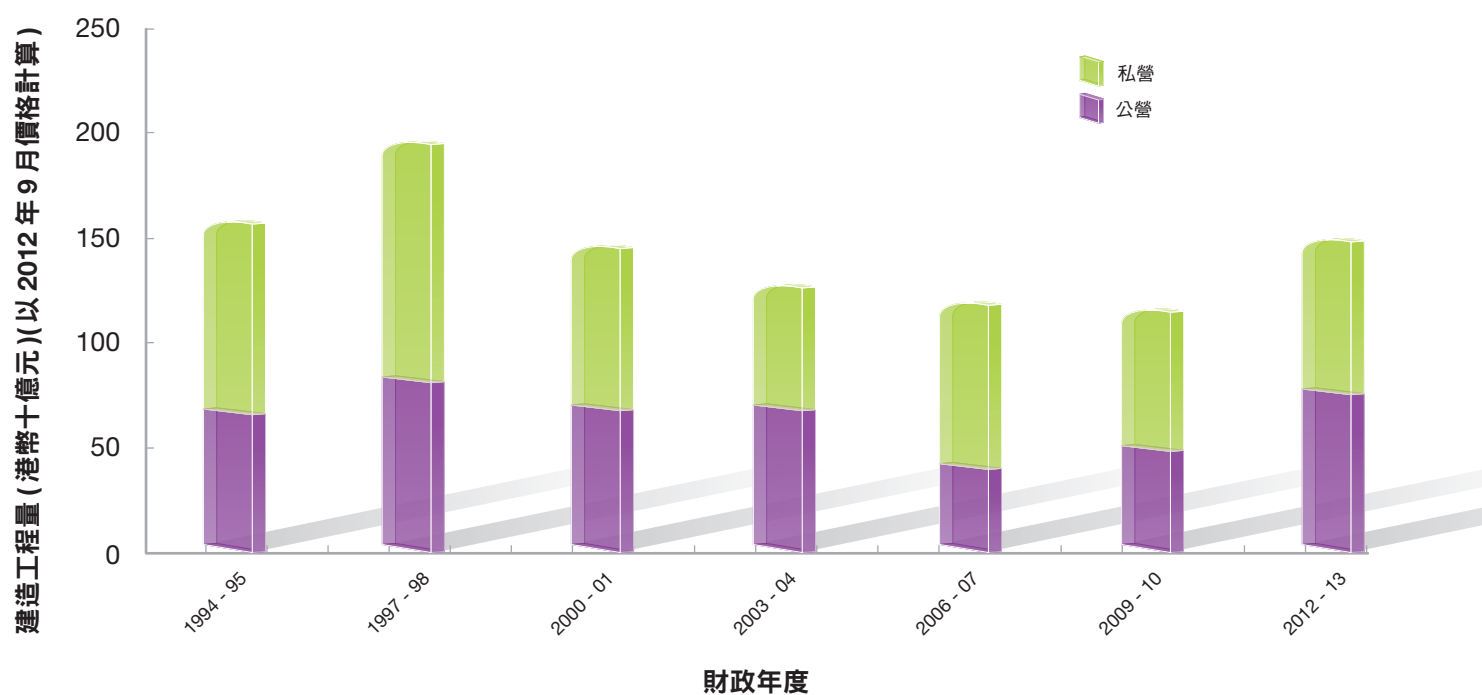
年年底，香港只有2 415名輸入工人(佔總勞動人口的0.1%)，大部分為安老院舍護理員工及農務工人。

4.17 其他地區(例如新加坡及澳門)則採用較寬鬆的輸入勞工制度，以方便推行主要基建項目或發展計劃。舉例說，截至二零一二年年底，新加坡約有884 900名從外地輸入的低技術工人³(或佔總勞動人口的28%)，澳門則約有87 300名從外地輸入的低技術工人(或佔總勞動人口的26%)。

³ 不包括外籍家庭傭工。



圖 4.1：香港的建造工程完成量



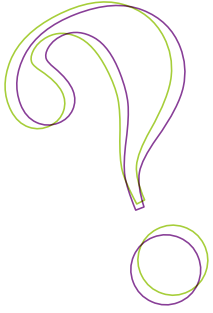
4.18 外地勞工可為本港社會提供所需的經濟和社會服務。他們可以為各類建築項目（例如興建住宅單位）或為安老院舍和殘疾人士院舍等，提供所需要的人手。雖然本地工人應優先獲聘填補職位空缺，但業界（尤以出現人手嚴重短缺者為然）亦需要有一定的彈性，以填補因本地人手不足而出現的空缺，這樣才能得以繼續經營和蓬勃。

4.19 正如以上所述，某些行業（例如建造業）的勞工需求，其性質並非長期固定，並會隨時間而有所轉變。圖 4.1 顯示香港的建造工程完成量如何隨時間波動。與其只培訓大量工人，令他們在淡市時可能面對較大的失業風險，我們不如考慮集中培訓核心數量的本地工人，在人手短缺時通過輸入勞工來彈性地應付額外的勞工需求。輸入勞工既可在市道興旺時為業界提供彈性，亦可在市道低迷時為本地工人發揮緩衝作用。

第4章

以新來源補充現有人口及勞動力

徵詢意見



輸入人才

- 香港應否採取更積極的輸入人才策略？如是的話，政府、工商界、行業和其他界別可採取什麼措施，以接觸和輸入所需的人才？
- 應否把有助香港發展重點產業的特定人才類別，定為輸入人才計劃（例如優秀人才入境計劃）的重點吸納對象？
- 是否有任何障礙，令有意來港工作的人才卻步？如有的話，我們可如何減少或消除這些障礙？

移居外地的香港人及其後代

- 我們應如何接觸在海外或內地留學 / 定居的香港人及其家人，並鼓勵他們回港工作及生活？
- 是否有任何障礙，令移居外地的香港人及其後代難以回港工作？我們可如何減少或消除這些障礙？

輸入低技術工人

- 在參考輸入外傭的安排後，政府須採取什麼措施，以更有效地輸入勞工，又同時確保不會損害本地工人的利益？應否優先照顧受持續人手短缺問題影響的行業？
- 是否有任何障礙令有意來港的勞工卻步？如有的話，我們可如何減少或消除這些障礙？

下列連結可提供更多資料

一般就業政策

輸入內地人才計劃

非本地畢業生留港 / 回港就業安排

www.immd.gov.hk/en/services/hk-visas/professional-employment/guidebook.html

優秀人才入境計劃

www.immd.gov.hk/en/services/hk-visas/quality-migrant-admission.html

資本投資者入境計劃

www.immd.gov.hk/en/services/hk-visas/capital-investment-entrant.html

從外國聘用外籍家庭傭工

www.immd.gov.hk/en/services/hk-visas/employ-domestic-helps-from-abroad.html

補充勞工計劃

www.labour.gov.hk/eng/plan/iwSLS.htm

有關一般就業政策、輸入內地人才計劃、資本投資者入境計劃的數據資料

www.immd.gov.hk/en/facts/visa-control.html

技術人員移民澳洲

www.immi.gov.au/media/fact-sheets/24overview_skilled.html

在英國工作

www.ukba.homeoffice.gov.uk/visas-immigration/working/

在新加坡工作

www.contactsingapore.sg/professionals/visas_and_passes/for_employment/

二零一三年八月十六日香港經濟報告第五章

www.hkeconomy.gov.hk/en/pdf/er_13q2_ch5.pdf

建造業議會

www.hkcc.org/eng/main.aspx