



香港工業總會
FHKI

香港工業總會

Federation of Hong Kong Industries

香港九龍長沙灣 長裕街8號

億京廣場31樓

31/F, Billion Plaza, 8 Cheung Yue Street

Cheung Sha Wan, Kowloon, Hong Kong

電話 Tel +852 2732 3188 傳真 Fax +852 2721 3494

電郵 Email fhki@fhki.org.hk

人口政策督導委員會

秘書處

香港添馬道2號政府總部26樓

人口政策諮詢 - 香港工業總會的意見

引言

1. 香港工業總會就政府發表的人口政策諮詢文件提出下列意見。

與人口有關的挑戰

2. 我們面對的挑戰包括：

- **人口老化：**總撫養比率由2012年的每1,000名適齡工作人士支持355名受供養人士，上升至2041年的每1,000人供養712人
- **勞動人口減少：**預期由2018年的371萬人一直下降至2035年的351萬人
- 目前失業率為3.3%(近乎全民就業)，但15-24歲年青人的失業率為9.7%。這反映問題不只與數量有關，也與工作的性質有關(錯配)。錯配的原因可能與工種的技術要求有關，亦可能是本地人不願意從事某些工種。再培訓只可改善前者的情況，但對後者則無能為力。
- 人口增長主要來自持內地「單程證」來港人士(2007年這類來港人士有44,700人，而淨出生人數為28,600。在2012年「單程證」來港人士達52,100，與淨出生人數的50,100相若。)少於一半(48%)的單程證來港人士投入勞動市場，而這些人士大部分(87%)從事低技術工作。這表示低收入的人口比例可能不斷上升，對本港政治和經濟帶來影響。

政策目的

3. 我們認為香港要達至經濟持續增長及社會穩定有賴以下因素：

- 有既穩定且持續增長的勞動人口，協助不斷提升他們的質素及技能，讓他們提供多元化的技術支持經濟增長。
- 有一個持續增長的中產階層，他們投身勞動市場、且具備一定技術及納稅能力；

建議

4. 政府應制訂政策，營造合適的環境以達致上述目的。

5. 人才的需求

建議一：引入及鼓勵人才留港

5.1 基於政治及人道理由，單程證配額制度將會維持不變，因此香港需要繼續投放資源培訓這些來港人士，並協助他們融入社會。要擴大中產階層，唯一方法是引入人才及鼓勵他們留港發展。在 2012 年底，通過政府不同的計劃下來港工作的外來人才及專業人士只有 86,000（佔勞動人口的 2%）。在優秀人才入境計劃下，每年可有一千名海外或內地人士毋須先獲得本地僱主聘任便可到香港。但計劃於 2006 年推出至今，只有 2,553 人來港，這反映政府應全面檢討該計劃。

5.2 有見環球爭相吸納人才，而香港中產階層和勞動人口正在或即將縮減，政府應適當地放寬優秀人才入境計劃及其他引入人才的計劃，鼓勵更多人才留港。政府尤其應減少對在本地大學畢業的外地及內地人士在香港定居及工作的限制。在倫敦這個國際都會，所有歐盟公民若找到工作均可在倫敦工作，同樣地，美國公民一樣可自由在紐約工作。香港要與其他國際城市競爭，我們的引入人才計劃應該更開放，讓符合適當條件的人士（例如擁有大學或以上學歷、專業技術認可等）更容易留港發展。

建議二：鼓勵海外受教育的香港人士回流

- 5.3 很多香港學生到海外升學，但有些有意回港繼續學業或要取得專業資格要求的實習經驗的留學生卻遇上不少困難(特別是專業人士如律師和醫生)。政府應協助他們消除這些障礙。

6. 勞工的需求

- 6.1 雖然現時引入專業人士的制度相對具彈性，但輸入技工或較低層工人的制度卻限制甚多。目前在一些行業確實出現人力短缺問題。一些行業因人手短缺而遷離香港，但一些行業(如建築、地鐵有關操作和工程、物流、升降機/電梯維修及住宿護理等)必須在香港運作。其他如香港飛機工程有限公司一直面對人手短缺問題，我們肯定不想他們遷往他方。香港經濟過於依賴某幾個行業並不理想。我們的教育制度及經濟應更多元化，為不同能力的人士提供發展機會。

建議三：職業教育和培訓

- 6.2 解決勞工短缺問題應盡量以本地人士優先就業為原則，為他們提供職業教育培訓。然而，現時香港的教育制度側重文法教育，未必適合所有學生。家長和學生視職訓學校為次等教育是另一難題。政府應改變這些觀念。在西方成熟的經濟體系，專業技術人員(包括水喉匠、家居維修工人)都有很好的收入，並得到政府及社會的認同。
- 6.3 工總認同特首建議成立職業教育專責小組，制定推動職業教育的策略。近年，社會對一些行業的職業如工程及廚師已逐漸改觀。以職業訓練局轄下的中華廚藝學院為例(學位競爭頗為激烈)，政府投放資源去營辦現代化和管理優良的職訓設施是吸引家長和學生考慮在這些行業發展的有效方法。學生在設施完備的校園受訓會有滿足感，不會因沒有完成文法學校的課程而被標籤為失敗者。這些職訓機構頒授的學歷應與資歷架構掛鉤，甚至可被考慮等同某些文憑資歷。職訓機構應與有關行業加強合作，為畢業生提供就業出路和展示清晰的職業階梯，這樣可提升職訓的吸引力。長遠而言，更可考慮設立大學本科的工科/

一名外勞便要聘請二至三名本地工人。對於一些極度人手短缺的行業如建築及老人護理，有關比例應要放寬。此外，為鼓勵僱主培訓及提升本地員工做較高級及較高薪酬的職位，若輸入某數目的外勞後，公司可以新增一個管理層職位，便應考慮容許輸入該數目的勞工。

- (iv) 規定外勞薪酬為工資中位數 - 應放寬有關規定，特別是那些嚴重人手短缺的低技術勞工或基層工種，洗碗工或許是一例子。堅持不改工資中位數規定只會推高成本，最終反映在消費價格上。相對於其他政策較為寬鬆的城市，香港亦會逐漸失去競爭力。

建議五：退休年齡

8. 工總支持延後退休年齡至 65 歲。

總結

9. 適切的人口政策可促進經濟和社會持續發展。我們期望政府能夠參詳其他經濟體成功的政策。要制定策略性、具前瞻性的人口政策，政府必須具備作出一些困難決定的勇氣。我們期望政府不會捨難取易，逃避解決具爭論性的問題而妄顧香港長遠的發展。

蘇家碧

總裁
蘇家碧 謹啟

2014 年 2 月 17 日