

研究摘要

香港邁向知識型經濟發展，對高技術人才需求大增；加上面對急速的人口老化問題，以及極低的生育率，使本港對優質人口的需求變得更為殷切。

香港一直透過不同的輸入人才、專才和企業家計劃，吸引全球各地人才來港發展及作出貢獻；人才的互動與交流亦持續。根據入境處數字，在 2014 年，非本地專才獲准來港就業人數約 52,000 人¹；而在過去 10 年間，非本地專才獲准來港就業人數的平均按年增長率為 8.3%²。

是項研究所指的「人才」，是具備本港所需技能或才能的人士，或可提升社會能力、增加多元文化及促進經濟增長的人士。人才不僅局限於具有高等教育水平、專業資格或賺取相對較高收入的高技術者，而是同時包括能夠開拓新意念、新科技及新創意產品的人士。

香港作為開放型的經濟社會，輸入人才的政策措施，可為本港青年起激勵作用，有助提升青年發展機遇和社會整體競爭力。不過，與此同時，輸入外來人才對本地青年和社會帶來的影響，同樣不容忽視；其中衍生的文化矛盾、資源競逐、發展機會等現象，都是本研究探討的重點。

研究透過全港青年電話意見調查，了解香港青年對輸入人才的取態和期望；另以個案訪問方式，深入了解本港、內地及海外來港就業人士就輸入人才對個人及社會影響方面的意見。此外，研究亦訪問相關專家和學者，從不同角度分析輸入人才及相關措施的影響。

青年創研庫綜合分析上述研究結果，以加強本港人力資本，鞏固本地人才培訓；優化輸入人才措施，提升香港競爭力；以及加強宣傳推廣，謀取社會共識三方面，提出相關建議。

¹ 數字為非本地專才透過各類有關來港就業的政策、計劃及安排獲准來港就業的人數；當中包括一般就業政策、輸入內地人才計劃、非本地畢業生留港/回港就業安排等。

² 入境事務處。載於政府統計處。2015 年。《香港—知識型經濟統計透視》。

研究主要發現

1. 受訪青年雖然認同全球爭奪人才的趨勢下，輸入人才實屬無可避免；但對於香港輸入外來人才，支持度僅屬一般。

本研究的全港青年電話調查結果顯示，在 520 名 18-39 歲的青年受訪者中，三成（30.2%）表示相當同意（8 分或以上）全球正爭奪人才，輸入人才是無可避免；而表示一半半的佔 20.2%。整體平均分為 6.5（10 分為非常同意）。

不過，當問及受訪者對香港輸入外來人才的支持程度時，表示相當支持的（8 分或以上）佔一成半（15.2%）；而表示一半半的佔 27.4%。整體平均分為 5.8。數據反映，香港青年雖認同全球爭奪人才的前提下，輸入人才是無可避免；但對於是否支持香港輸入外來的人才，則顯得較有保留，支持度僅屬一般。

2. 受訪青年認為本港最缺乏和最需要的人才，首三項同樣是創意產業、科研，以及醫療服務人才。另外，有受訪個案認為，香港現時不缺人才，只是人才缺乏發展的機會。

全港電話調查結果顯示，受訪青年認為，目前香港最缺乏創意產業（39.8%）、科研（31.5%）及醫療服務（21.7%）方面的人才；至於長遠發展方面，受訪青年同樣認為香港最需要創意產業（34.6%）、醫療服務（29.8%）及科研（27.8%）方面的人才。這反映受訪青年不論從目前或長遠發展角度來看，均認為創意產業、科研及醫療服務的人才十分重要。不過，亦有受訪個案認為，香港現時不缺人才，而是人才缺乏發展機會。這成為妨礙香港凝聚更多人才的關鍵。

3. 部分受訪青年認為，輸入人才有助提升本港人力資源，但亦會打擊本地人才就業機會。

調查結果顯示，分別有逾兩成（21.0%）及一成八（17.6%）受訪青年表示，相當同意（8 分或以上）輸入人才有助提升本港人力資源的競爭力，以及有助推動香港新興行業發展。整體平均分分別為 6.0 及 6.1（10 分為非常同意）。

不過，另一方面，有近兩成半（24.4%）受訪青年表示相當同意（8分或以上）輸入人才會打擊本地人才的就業機會；另有一成九（18.6%）認為會加深香港社會矛盾。整體平均分分別為6.3及6.0。

4. 受訪青年對輸入人才所衍生的社會民生問題表示相當擔心，包括「社會資源被分薄」、「物價指數被推高」、「本地人才培育被忽略」、「自己工作前景受威脅」及「社會愈見分化」。

全港青年電話調查結果顯示，就本港輸入人才，較多受訪青年對涉及社會民生問題，如「社會資源被分薄」（29.3%）、「物價指數被推高」（26.9%）表示相當擔心（8分或以上）。整體平均分分別為6.1及6.1。

另外涉及個人發展機遇方面，如「本地人才培育被忽略」及「自己工作前景受威脅」，表示相當擔心（8分或以上）的受訪青年，分別佔21.5%及18.4%；整體平均分分別為6.0及5.7。至於就「社會愈見分化」方面，較多受訪者表示一半半（20.4%）；整體平均分為5.9。

5. 受訪青年表示離開或考慮離開香港到其他地區發展，主要是基於香港就業發展空間狹窄。

有一成半（14.5%）受訪青年表示考慮離開香港到其他地區發展，主要因外地有很多發展事業機會（44.6%），其次是因為香港的發展事業空間較小（15.5%）；當中以選擇中國內地（32.4%）和新加坡（10.2%）佔多。至於表示不會考慮離開的佔六成三（63.1%），主要認為香港本地仍有事業發展空間。

另外，有受訪個案表示，因為香港文化比較著重服務業，且沒有自行建立產品及創造市場，生存空間較少。香港社會所注重的職業與其專長不符，並沒有相應的工作，所以不選擇在香港發展。

主要討論

研究經綜合電話意見調查、青年個案訪談，以及相關專家及學者的訪問結果，歸納出以下六項主要分析。

1. 香港出現人力資源「下移錯配」現象。這不單浪費寶貴的人力資源，更影響經濟長遠持續發展。

香港的教育、技能和就業機會存在不配合的情況；青年人未能覓得切合本身教育水平的工作，只能夠「下移」接受高中或以下學歷要求的工種，以及相應較低的待遇，形成「下移錯配」現象。

「下移錯配」的形成，源於社會競爭及整體經濟發展未能配合普遍教育水平的提升。高等教育普及是世界大勢，愈來愈多青年希望能升讀大學。可是社會職位增長追不上學歷提升的速度，影響就業狀況，令較高學歷人士的供求失衡及脫節。人力資源錯配問題，不單浪費寶貴的人力資源，影響經濟持續發展，長遠更削弱本港整體競爭力，情況不容忽視。

2. 部分受訪青年認為輸入人才有助提升本港人力資源的競爭力，但亦會打擊本地人才就業機會。當局必須在輸入人才與保障本地人才之間取得適切平衡。

香港缺乏天然資源，人力資源成為推動本港經濟發展其中重要的資產。根據入境處數字，在 2014 年，非本地專才獲准來港就業人數約 52,000 人。雖然社會人士普遍認同，擁有高質素的人力資本，有助增強香港競爭力，但外來人才對本港市民的就業機會帶來一定程度影響，尤其對大學剛畢業的年輕人而言，仍然備受關注。

當局在考慮任何進一步放寬輸入人才措施時，須考慮如何在輸入人才與保障本地人才就業機會，兩者之間取得平衡，以及對本地就業所帶來的潛在影響，作出適切評估。

3. 輸入人才有其重要和必要性，但同時亦衍生各種社會民生問題，對青年人的影響可能最首當其衝。

全球競逐人才，輸入人才是無可避免，且有其重要性和必要性。但此舉同時衍生各種社會民生、個人發展機會等問題。研究結果顯示，較多受訪青年對涉及社會民生問題，如「社會資源被分薄」、「物價指數被推高」等表示相當擔心。另一方面，涉及個人發展機會，如「本地人才培育被忽略」及「自己工作前景受威脅」，受訪青年也表示一定程度擔心。

輸入人才措施對青年人的影響可能最直接；社會對於青年存在上述憂慮亦需予以正視。當局必須小心監察輸入人才措施的成效，以及衍生的社會影響，並切勿忽略青年表達的擔憂。

4. 人才流動是世界大勢所趨。要吸引人才或挽留人才在港發展，除了需加大誘因及改善生活條件的配套外，最重要是讓人才看到香港前景有希望和發展機會。

人才流動是世界大勢所趨。人才面對的選擇很多，哪處有機會，他們就往哪處去。在吸引人才方面，除提供高職厚薪、生活福利配套外，當地的生活質素也是人才去留其中重要考慮。香港作為國際都會，在吸引人才方面有其優勢。受訪青年認為香港的自由度高、法制健全、中西文化薈萃、資訊發達及接近中國市場，都是香港吸引人才的良好條件。

另一方面，租金昂貴、生活壓力大和節奏急速、物價指數高、環境質素差及事業發展機會窄，則是香港不足之處。不論是吸引外來人才，或是挽留本港人才，最重要的是讓人才有持續發展的機會，以及對香港前景抱有希望。

5. 相對海外人才，港青對內地人才的接納程度較低。這或許與近年中港兩地之間出現的磨擦有關。為免激化矛盾，促進社會共融至為重要。

從研究個案訪問中發現，受訪香港青年對海外人才的印象多持正面印象，認為海外人才是高薪專才，進取、容易融入本地文化。相反，受訪香港青年對內地人才多持負面印象，認為內地人才是廉價專才，有自己思維方法，不易改變。兩者同屬人才，卻感受不一樣的對待。

隨著內地和香港經濟日趨融合，兩地人民的交往愈趨頻繁。近年兩地人口流動增長急速，帶來不少兩地人民之間的磨擦。例如內地孕婦來港產嬰潮，引致醫院產嬰床位緊張；日用品如奶粉被指受內地人大量搶購而供應緊張；樓價被指因為內地人搶高；大學學位和北區小學學位也被指由內地和跨境學生佔去；內地自由行旅客被指出現不文明行為等。這些磨擦或衝突不利發展社會共融，且容易產生排拆情緒；由此衍生對內地人才呈現抗拒態度，問題必須正視。

6. 目前香港實施的輸入人才政策，是由市場決定輸入的類型，無助香港開拓新產業發展。

由於本港實施的輸入人才政策，基本上由市場決定輸入的類型，所以在香港工作的內地或海外人才，多屬於現有產業，而不是香港未來產業發展所需要的人力資源。這些人才對產業擴張和產業升級有正面作用，卻無助於開拓和推動新興產業發展。這亦反映輸入人才計劃未能達到推動香港經濟產業多元發展的目標，同時也未能發掘創新科技、創意、環保等新經濟產業的專業人才。特區政府應正視產業結構問題，就優化產業探討香港未來發展需要及方向，並多向社會大眾解釋和展示發展多元經濟的願景。

建 議

基於上述研究結果及討論要點，本研究提出以下建議：

- 1. 加強本港人力資本，鞏固本地人才培訓。**
 - (a)** 加強技能轉移培訓。建議特區政府可考慮為現時人才缺乏的行業成立培訓基金，支援有關行業的人才培訓，以紓緩人才短缺問題。
 - (b)** 企業引入外來人才時，同時提供實習機會予本地青年，讓本港青年有機會與外來人才交流。

- 2. 優化輸入人才措施，提升香港競爭力。**
 - (a)** 因應香港長遠發展，釐訂相應人力資源政策，並加大力度開拓創新產業，推動本港產業多元化發展。
 - (b)** 舉辦人才交流的國際性會議，藉此加強國際社會認識香港對人才的重視，構建香港為優秀人才之都。
 - (c)** 建議特區政府設立獎項，如優秀人才獎或專業技術人才獎等，以表彰對香港作出貢獻的外來專才。
 - (d)** 提供稅務減免優惠，吸引更多海外投資者來港創業，藉此協助香港開拓創新行業。

- 3. 加強宣傳推廣，謀取社會共識。建議特區政府應提高公眾對輸入人才計劃的認識，並推動本地與外來人才之間的共融。**