

## 研究摘要

特區政府統計處估計<sup>1</sup>，香港整體勞動人口參與率將由 2016 年的 59.2%，逐步下降至 2066 年的 49.6%，反映隨著人口老化，勞動力持續收縮，對社會整體經濟發展帶來影響。就此，青年創研庫經濟與就業組曾就如何推動耆壯人士及女性就業，以紓緩整體勞動力收縮的問題作出探討。

除了釋放潛在勞動力，以及積極培訓本地人才外，吸引更多年輕及多元化的外來人才來港就業，亦是其中可行的方向。

宏觀世界各地，高質素的人才匯聚，對發達地區的經濟發展至關重要。瑞士洛桑管理學院在 2018 年發布的《2018 年 IMD 世界人才報告》<sup>2</sup>，及歐洲工商管理學院與 Adecco 集團及 Tata Communications 所發布的《2019 年全球人才競爭力指數》<sup>3</sup>均顯示，瑞士的人才匯聚情況全球排名第 1，而新加坡則是亞洲排名第 1。兩地在 2018 年的外來人才佔當地勞動人口比率，分別佔 31.1%<sup>4</sup>和 5.1%<sup>5</sup>，反映，瑞士和新加坡的豐富人才資源，與充裕和高質素的外來人才不無關係，這對當地發展高增值經濟起著重要作用。香港方面，雖然對外來人才亦採取開放態度，但外來人才就只佔香港勞動人口總數的 1.67%<sup>6</sup>，比率相對較低。

不過，對於是否應該進一步吸納年輕外來人才來港就業，是一項頗具爭議性的課題。有意見擔心，進一步吸納外來人才，可能會影響本地人士的就業機會；亦有意見認為，吸納更多元化的外地人才，能為人才短缺的行業補充勞動力，亦有助香港開拓更廣泛的經濟機會。

香港現時有各類外來人才入境計劃，供有需要的僱主，或有興趣到香港就業的外來人才申請。綜合各類人才入境計劃，2018 年共有 66,176

<sup>1</sup> 政府統計處。2017。《2017 年至 2066 年香港勞動人口推算》。

<sup>2</sup> IMD. (2018). *IMD World talent ranking 2018*. Switzerland: IMD.

<sup>3</sup> Lanvin, B. & Monteiro, F. (Eds.) (2019). *The global talent competitiveness index*. France: INSEAD, the Adecco Group, and Tata Communications.

<sup>4</sup> 資料來源：Swiss Federal Statistical Office. (2019). *Statistical data on Switzerland 2019*. Retrieved from <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/news/whats-new.assetdetail.7767426.html>

<sup>5</sup> 資料來源：新加坡人力資源部網頁，網址 <http://www.mom.gov.sg/documents-and-publications/foreign-workforce-numbers>，2019 年 3 月 21 日下載。

<sup>6</sup> 計算方式請參看本報告第三章。

名人才獲批來港就業<sup>7</sup>，數目並不算高。

對於香港是否應採取進一步措施去吸納年輕外來人才，又應以哪類人才為對象，而這些措施又應如何推行，才能一方面顧及本地青年人的就業需要，同時能持續推動香港的經濟多元發展，提升香港競爭力，以紓緩整體勞動力收縮的問題，是一項非常值得探討的議題。

本研究就上述問題作深入了解，嘗試從新加坡及瑞士的政策經驗、年輕外來人才對在香港就業的看法、經驗和困難，以及僱主和學者對於相關問題的看法，探討香港在吸納年輕外來人才措施上的優勢和不足，為香港吸納年輕外來人才的議題上提出具體可行建議。

是項研究在 2019 年 4 月至 6 月期間，透過三方面蒐集資料，包括年輕外來人才個案訪問，共訪問了 21 名 18-39 歲的外來人才；與 5 名專家、學者的訪問；以及香港、新加坡和瑞士的吸納人才相關政策措施資訊。

## 主要討論

**1. 豐富和高質素的人才庫，對缺乏天然資源地區的經濟起著重要作用。但受人口老化和出生率持續低企影響，香港未來勞動力逐漸收縮，不利整體經濟發展。特區政府的人口政策指出，吸引更多外來人才是應對此問題的其中一項可行方向。**

香港整體失業率在 2018 年跌至 2.8%<sup>8</sup>，近乎全民就業。數字一方面反映現時整體經濟形勢理想，另一方面亦反映部分企業有可能面對人才不足的情況。特區政府於《人口政策：策略與措施》<sup>9</sup>報告中指出，為應對未來人口老化、勞動參與率下降的挑戰，香港人口政策的目標，應該制訂為發展及培育人才，使香港的人口可持續地配合及推動香港作為亞洲國際都會的社會經濟發展。而為達致這目標，人口政策督導委員會建議，除了釋放更多年長及女性勞動力，以及提升本地勞動人口質素外，吸引更多外來人才來港是其中的可行應對方向。

<sup>7</sup> 請參看本報告第三章。

<sup>8</sup> 資料來源：政府統計處網頁，網址 <https://www.censtatd.gov.hk/>，2019 年 6 月 18 日下載。

<sup>9</sup> 政務司司長辦公室。2015。《人口政策：策略與措施》。

- 2. 應否進一步吸納外來人才來港就業是一項頗具爭議性的課題。香港應多管齊下應對勞動力收縮的問題，包括加強培訓本地人才、釋放潛在的勞動力等。同時亦應審慎考慮進一步吸納年輕外來人才，作為其中維持香港經濟發展和開拓更多機遇的方向。**

在 2018 年，共有 66,176 名外來人才獲批來港就業<sup>10</sup>。是否應該進一步吸納外來人才來港就業是一項頗具爭議性的課題。是項研究的受訪專家、學者對此亦持兩類意見。一方認為，香港整體出現了人才短缺的情況，應進一步吸納外來人才以提升香港競爭力，有利於擴充行業的整體規模。另一方則認為，除非有嚴謹的證據支持個別行業嚴重缺乏人才，否則進一步吸納外來人才可能會對香港青年就業造成負面影響。

現時的部分入境計劃是針對難以覓得本地人擔任的職位，或人才短缺的行業，在一定程度上平衡了對香港青年就業的影響。至於針對高質素人才的移民計劃，則有嚴格的評核標準。在應對未來勞動力收縮的問題上，香港應從多方面著手應對，包括加強培訓本地人才、釋放潛在的勞動力。而進一步吸納外來人才，在兼顧香港青年的處境和影響下，亦值得小心推行。

- 3. 香港、新加坡和瑞士均對外來人才採取開放態度，但香港吸納人才的成效遠遜新加坡和瑞士，這相信跟瑞士極寬鬆的入境及居留政策，以及兩地較佳的生活質素有關。此外，新加坡成立專門機構負責吸引外來人才，反觀香港並無採取積極主動的策略或優惠措施去吸納高質素及短缺的人才。**

是項研究比較香港、新加坡及瑞士的吸納人才政策，發現 3 地均對外來人才採取開放的態度。當中，對歐盟或歐洲自由貿易聯盟的人才極為寬鬆的入境及居留政策，令瑞士匯聚了大批歐洲人才。新加坡方的外來人才入境安排則與香港相似但略為嚴謹。不過，在吸納人才的成效上，香港遠遜新加坡和瑞士。

香港於 2018 年為優秀人才入境計劃制訂「人才清單」，更聚焦吸引短缺的人才<sup>11</sup>。符合人才清單相關專業規格的申請者，可在計劃下額外獲加分。此外，為配合香港對科技人才的殷切需求，特區政府推出科技人才入境計劃，簡化申請手續。不過，香港並無採取主動的策略或優惠措

---

<sup>10</sup> 請參看本報告第三章。

<sup>11</sup> 資料來源：香港特別行政區政府。2018。「香港人才清單」網頁，網址 <https://www.talentlist.gov.hk/tc/>，2019 年 5 月 30 日下載。

施，去吸納這些類別的高質素及短缺的人才。反觀新加坡方面，政府成立了「Contact Singapore」機構，專門負責吸引外來人才到當地就業。當中的措施包括設置一站式資訊平台，提供有關新加坡就業、生活、投資、創業等資訊，並在網上提供新加坡的職位招聘資訊<sup>12</sup>，值得香港參考。

**4. 香港對外來人才的吸引力，包括整體國際形象和自由的環境、優良的社會秩序和高水準的生活質素、良好的事業發展機會和開放平等的職場環境、有利的地理位置，加上部分曾來港就學青年與香港的聯繫；這些優勢因素值得香港保持和加強。**

是項研究訪問了 21 名外來人才，結果反映了 5 類香港吸引外來人才的因素，當中包括：

- a. **整體環境**：香港整體環境國際化、有活力，存在不少跨國企業，有利於外來人才培養世界視野，而且社會有表達自由，具有不少吸引力。
- b. **社會秩序**：香港比世界上很多大城市安全和有秩序，並能維持高水準的生活質素。
- c. **職場**：香港在金融、物流、藝術品買賣等個別行業的發展機會佳，而且就業市場機會開放、平等，有能力者能獲得理想薪酬，吸引了不少有才能的外來人才。
- d. **香港聯繫**：曾來港就學的年輕外來人才較熟悉香港，他們較願意留下就業。此外，非本地畢業生留港／回港就業安排為他們提供了留港的便利，加上僱主對在港畢業人才具信心，造就了不少留學生畢業後在港就業。
- e. **地理位置**：香港就近內地及東亞地區，方便這些地區的年輕人來港就業。

這些固有的優勢因素是香港能保持吸引力的基礎，值得繼續保持和加強，以持續吸引高質素人才來港貢獻香港經濟。

---

<sup>12</sup> 資料來源：Contact Singapore. (2019). "Contact Singapore" website. Retrieved 17 June 2019 from <https://www.contactsingapore.sg/en/investors-business-owners>

## **5. 年輕外來人才來香港就業的具體障礙。**

### **a. 香港租金高企，生活成本高昂，令不少有興趣來港人才卻步，當中以有家室的人才尤甚。**

香港在吸納外來人才上首要面對的問題是租金高企，但居住質素卻不見得良好，令香港難以吸引重視生活質素的人才。有來自英國的受訪個案表示，雖然頗喜歡香港的工作環境，但由於有生育的打算，已計劃短期內離開香港回國準備生育，她認為孩子在香港出生和就學，難以負擔其居住、照顧和上學的費用。此外，有曾來香港就讀碩士課程的內地受訪個案表示，他在完成課程後便立刻回內地找工作。他認為，香港生活成本實在太高，未能實現置業的目標，因此沒有嘗試在港求職。

### **b. 與香港缺乏聯繫或認知的外國人才對香港未必有興趣。**

2018年，非本地畢業生留港／回港就業安排的內地人才共 9,206 名，佔所有留港畢業生的 90.7%<sup>13</sup>；而綜合 4 項主要非移民計劃，來自內地的人才佔香港整體外來人才的 35.1%；其次是英國，佔 8.3%；然後是美國和日本，分別佔 6.8%和 6.3%；反映來港或留港就業的人才主要來源地為內地，來港就業的人才未夠多元化。有受訪專家表示，由於外國人才較少曾在香港就學，與香港沒有聯繫，對香港也不熟悉，較難吸引他們來港就業。

### **c. 部分外來人才擔心香港的國際形象和自由環境未必能保持，影響繼續留港的意欲。**

香港的國際化形象令不少內地人才和外國人才願意到來，自由地發揮所長。因此，他們對這個環境是否仍然持續都相當在意，並認為這對他們會否長期留下發展的決定有重要影響。有受訪個案指，選擇長期留港發展是因為香港有言論自由和秩序，但假如這個環境不斷地收縮的話，她便需要考慮離開。有受訪學者及人力管理專家認為，近年香港的國際化形象有所失色，特區政府能否保持香港的穩定和獨特性，將會影響外來企業和人才來港的意欲。

---

<sup>13</sup> 見表 3.10

**d. 語言隔膜和難以融入本地社區，影響部分人才是否長期留港的決定。**

未能掌握廣東話，或對年輕外來人才求職造成障礙；而能否融入香港社區和了解本地文化，亦影響他們是否願意留港發展。有曾來香港就讀碩士課程的受訪內地畢業生表示，曾於畢業時在香港找過工作，但當落實到面試和廣東話的問題時，僱主就有猶豫，結果仍是不了了之。另有來自日本的個案表示，雖然自己英語水平甚高，但因工作性質關係，在公在私都難免使用中文和廣東話，感覺甚為不便。此外，她沒有太多朋友在香港，亦沒甚麼社區聯繫，令她很難長期留港生活。相反，有個案較主動和積極投入香港社區活動，以致對香港較為熟悉，並建立了自己的朋友圈子，就更願意留在香港就業。情況反映，能否學懂廣東話，以及是否了解本地文化和能否融入本地社區，影響了部分年輕外來人才留港的決定。

## 建議

基於上述研究結果及討論要點，我們循增加宣傳和支援，並特別針對高質素人才提供誘因的方向，提出下列建議，吸引年輕人才來港就業：

**1. 政府設立「ConnectHK」機構，負責一站式統籌對外宣傳及招攬人才事務。**

建議的「ConnectHK」機構，與現時 InvestHK 主要負責投資推廣的對象有別，ConnectHK 的目標，是為香港吸納多元化及高質素的就業人才和留學生。其主要職務包括：

- a. 在外國及內地宣傳香港整體就業環境、各行各業的就業發展機遇，令外地人才認識香港；
- b. 提供各類在港生活的資訊，如居住、子女就學等，為準備到港及在港外來人才提供更多便利；
- c. 提供香港職位資訊，以至在外地舉辦職位招聘活動，同時應接觸外地重點大學，主動協助香港企業羅致人才；及
- d. 提供香港高等教育就學資訊，以至在外地舉辦聯合招生活動，吸引多元化的國際學生來香港就學。

## 2. 鼓勵面對人才短缺的企業推出國際實習生計劃。

人才短缺的香港企業可推出國際實習生計劃，並利用 **ConnectHK** 作為平台，協助招收國際實習生，一方面讓年輕外地人才增加對香港的認識，另一方面亦讓人才短缺的企業開拓更多元化的物色人才途徑。

## 3. 香港大專院校在對外招生上開拓更多元化的收生來源，並提供誘因，吸引更多國際學生來港交流。

香港的大專院校應在對外招生上，開拓更多元化的收生來源，以吸引國際學生來港就讀，讓香港成為真正的國際教育樞紐。同時，香港大專院校亦可提供誘因，吸引更多國際學生來香港交流，以提升年輕國際人才對香港的認知，增加他們在香港發展的機會。

## 4. 針對高質素及香港短缺的年輕外來人才，提供為期 **12** 個月的住宿補貼。

為透過優秀人才入境計劃（包括「人才清單」所列明的人才）及科技人才入境計劃入境的高質素年輕外來人才提供住宿補貼，以增加吸引他們來港就業的誘因。參考香港科技園住宿支援計劃的標準，建議每名合資格人才按家庭人數，補貼每月**\$5,000-\$10,000**，為期最長 **12** 個月<sup>14</sup>。

## 5. 為年輕外來人才提供生活導向及建立互助社群等支援網絡。

為年輕外來人才提供支援網絡，包括向初到步者提供生活導向活動；同時，為他們組織定期活動，例如廣東話班及戶外活動等，讓他們在獲取生活資訊之餘，也能建立互助社群，紓緩生活適應困難。此外，長遠而言，當局亦可研究興建人才公寓的可行性，讓年輕外來人才建立自己的社區，提升歸屬感。

---

<sup>14</sup> 資料來源：香港科技園。2019。「匯聚人才」，網址 <https://www.hkstp.org/zh-hk/how-we-serve/talent/>，2019年6月19日下載。