

吸納多元化年輕人才來港就業

Attracting Diverse Young Talents to
Hong Kong

「經濟與就業」專題研究系列

青年創研庫
Youth I.D.E.A.S.



43

首席顧問	何永昌先生
顧問	魏美梅女士
研究員	張淑鳳女士 陳瑞貞女士 袁小敏女士 張靜雲女士 何新滿先生 蔡文傑先生
出版	香港青年協會 青年研究中心 香港北角百福道 21 號 香港青年協會大廈 4 樓 電話：(852) 3755 7022 傳真：(852) 3755 7200 電子郵件：yr@hkfyg.org.hk 網址：hkfyg.org.hk m21.hk yrc.hkfyg.org.hk

出版日期：二零一九年六月

版權所有 © 2019 香港青年協會

Chief Adviser	Mr. Andy Ho
Adviser	Ms. Angela Ngai
Researchers	Ms. Christa Cheung Ms. Chan Shui-ching Ms. Amy Yuen Ms. Sharon Cheung Mr. Beji Ho Mr. Angus Choi
Published By	The Hong Kong Federation of Youth Groups Youth Research Centre 4/F., The Hong Kong Federation of Youth Groups Building 21 Pak Fuk Road North Point, Hong Kong Tel: (852) 3755 7022 Fax: (852) 3755 7200 E-mail: yr@hkfyg.org.hk Web: hkfyg.org.hk m21.hk yrc.hkfyg.org.hk

Publishing Date: June 2019

All rights reserved © 2019 The Hong Kong Federation of Youth Groups

本報告內容不一定代表香港青年協會之立場。

The views expressed in this publication do not necessarily reflect the views of The Hong Kong Federation of Youth Groups.

青年創研庫 「經濟與就業」組別

顧問導師：張子欣博士 黃元山先生

召集人：陳浩升

副召集人：梁偉基

成員：	石凱欣	葉小東
	杜丰杰	趙倩婷
	周浩民	趙舜茹
	范中銘	劉漢耀
	梁懿豐	潘希橋
	許沛然	鄭其森
	黃信傑	禰彥勳
	黃炳建	簡昌恆
	楊人重	關文傑

研究員：袁小敏

鳴謝

是項研究得以順利完成，實有賴下列人士的協助，並給予寶貴意見，使我們的資料和分析得以更為充實，謹此向他們致以衷心的感謝。

被訪人士（排名按姓氏筆劃序）：

袁莎妮女士	香港總商會總裁
陳國賁教授	陳氏社會研究院創辦人及主席
曾鳳珠女士	香港菁英會常務副主席
	輸入優秀人才及專才諮詢委員會成員
葉偉光博士	香港人才管理協會前會長
羅祥國博士	MWYO 特別顧問
	香港政策研究所高級顧問
	香港中文大學香港亞太研究所經濟政策研究計劃主任

各位曾接受深入訪問的青年朋友

研究摘要

特區政府統計處估計¹，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》²，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》³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%⁴和 5.1%⁵，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%⁶，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

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

² IMD. (2018). *IMD World talent ranking 2018*. Switzerland: IMD.

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

⁴ 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>

⁵ 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。

⁶ 計算方式請參看本報告第三章。

名人才獲批來港就業⁷，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%⁸，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》⁹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。

⁷ 請參看本報告第三章。

⁸ 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。

⁹ 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¹⁰。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¹¹。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

¹⁰ 請參看本報告第三章。

¹¹ 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¹²，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。

¹² 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%¹³；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。

¹³ 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**¹⁴。

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。

¹⁴ 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。

目錄

研究摘要

第一章	引言	1
第二章	研究方法	3
第三章	香港、新加坡及瑞士的吸納人才政策	7
第四章	吸納年輕外來人才的具體情況和問題	41
第五章	討論及建議	71
	參考資料	80
附錄一	個案訪問大綱	82

第一章 引言

特區政府統計處估計¹，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》²，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》³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%⁴和 5.1%⁵，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%⁶，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

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

² IMD. (2018). *IMD World talent ranking 2018*. Switzerland: IMD.

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

⁴ 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>

⁵ 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。

⁶ 計算方式請參看本報告第三章。

名人才獲批來港就業⁷，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。

⁷ 請參看本報告第三章。

第二章 研究方法

2.1 研究目的

本研究旨在探討香港在招攬外來人才方面所面對的問題，同時參考在招攬人才上有成功經驗海外地方的政策，為進一步吸納有助香港發展的年輕外來人才，提出可行建議，以豐富香港的人才庫。

2.2 定義

參考香港特區政府在一般就業政策、輸入內地人才計劃，及輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃中列明的資格¹，本研究將「人才」定義為「具有良好教育背景、專業或技術資格，或專業經驗的人士」。

2.3 研究問題

是項研究的重點問題，是尋找吸引更多外來人才到香港工作的辦法。為提出更佳和更可行的建議，除了解香港的外來人才議題外，本研究亦參考外地的可行經驗，並從下列三個方向作出探討：

- (1) 香港與瑞士及新加坡在吸納外來人才上的主要政策分別；
- (2) 香港吸納外來人才措施的優勢和不足；及
- (3) 香港為進一步吸納年輕外來人才所應推行的政策及措施。

2.4 研究方法

是項報告就上述三個研究方向進行資料蒐集，包括青年個案訪問、專家及學者訪問。青年個案訪問，是為了解年輕外來人才對在香港就業的看法和障礙。而專家及學者訪問，則是了解香港整體在吸納年輕外來人才上的挑戰，以及受訪者對進一步吸納人才的建議。

¹ 入境事務處。「優才、專業人士及企業家入境計劃簡介」，網址 https://www.immd.gov.hk/hkt/useful_information/admission-schemes-talents-professionals-entrepreneurs.html，2019年3月18日下載。

此外，本研究亦選擇了瑞士和新加坡這兩個在全球人才榜上排名甚高的地方，了解兩地的吸納人才政策措施，並將之與香港比較，作出分析。

2.5 青年個案訪問

青年個案訪問於 2019 年 4 月 20 日至 2019 年 5 月 17 日期間進行，透過本會會員網絡及其他非政府機構作出轉介，成功邀請 21 名年齡介乎 18 至 39 歲的年輕外來人才接受訪問。

接受訪問的年輕外來人才，必須符合下列其中一項來港就業的條件：

- (1) 透過香港各項吸納人才入境計劃²，並正在香港就業／創業的非香港永久性居民；或
- (2) 曾透過香港各項吸納人才入境計劃來港就業／創業，並已成為香港永久性居民的人士；或
- (3) 曾透過香港各項吸納人才入境計劃來港就業／創業，並已離開香港的人士；或
- (4) 符合其中一項香港吸納人才入境計劃來港就業／創業的資格、與香港有密切關係（如：非本地畢業生³、中國籍香港永久性居民第二代），但並沒有來港工作的人士。

訪問以英語、普通話或廣東話進行，少部分受訪者就訪問大綱提供詳細書面回覆。訪問地點以方便受訪者為主，部分透過電話或通話軟件進行。

在 21 名受訪個案中，11 人來自內地、7 人來自歐洲、2 人來自亞洲、1 人來自加拿大。當中，16 人正在香港就業、5 人已離開或未曾在港就業。受訪者包括 7 名男性、14 名女性

在 19 名現時或曾經在香港就業的受訪者中，10 名是透過一般就業政策在港就業的，8 名是透過非本地畢業生留港／回港就業安排在港就業，另有 1 名是透過輸入內地人才計劃及優秀人才入境計劃來港的。

² 一般就業政策、輸入內地人才計劃、優秀人才入境計劃、非本地畢業生留港／回港就業安排、輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃、科技人才入境計劃

³ 「非本地畢業生」是指在香港修讀全日制經本地評審課程而獲得學士學位或更高資歷的非本地學生。

學歷方面，所有受訪者均持學士學位，當中 13 名同時持碩士學位。每月工作收入方面，每月由人民幣 5,500 元（約為港幣 6,300 元）至港幣 65,000 元不等（受訪者背景請參看表 2.1）。

訪問的內容（詳見附錄一）環繞受訪者到香港就業的考慮、他們在香港就業的情況，以及對香港吸納人才的意見等。

表 2.1：受訪青年個案背景資料

個案	性別	年齡 (歲)	原居地	在港就業狀況	行業
01	女	32	內地	未曾在港就業	非政府機構
02	女	25	英國	現時在港就業	非政府機構
03	男	27	內地	現時在港就業	非政府機構
04	女	27	內地	現時在港就業	非政府機構
05	女	25	日本	現時在港就業	非政府機構
06	女	29	內地	現時在港就業	非政府機構
07	女	25	內地	現時在港就業	非政府機構
08	女	29	內地	現時在港就業	物流
09	女	30	內地	現時在港就業	教育旅遊
10	男	25	加拿大	現時在港就業	金融
11	女	31	內地	曾在港就業，現已離港	人力培訓
12	男	31	內地	未曾在港就業	金融
13	女	30	內地	現時在港就業	出版
14	女	28	新加坡	曾在港就業，現已離港	銀行
15	女	32	內地	現時在港就業	藝術
16	女	29	奧地利	現時在港就業	金融
17	男	31	英國	現時在港就業	教育
18	女	25	意大利	現時在港就業	教育
19	男	28	英國	現時在港就業	地產
20	男	32	瑞典	現時在港就業	資訊科技
21	男	28	法國	曾在港就業，現已離港	商業科技

2.6 專家及學者訪問

2019 年 5 月 16 日至 6 月 4 日期間，本研究透過邀請，共成功訪問了 5 名熟悉相關議題的專家、學者及相關人士。

受訪人士分別為陳氏社會研究院創辦人及主席陳國賁教授；香港菁英會常務副主席及輸入優秀人才及專才諮詢委員會成員曾鳳珠女士；香港人才管理協會前會長葉偉光博士；以及 MWYO 特別顧問、香港政策研究所高級顧問及香港中文大學香港亞太研究所經濟政策研究計劃主任羅祥國博士。此外，香港總商會總裁袁莎妮女士則提供了書面回覆。

訪問內容涵蓋年輕外來人才到香港就業的狀況及其對香港青年就業的影響、僱主聘用年輕外來人才的情況，以及進一步吸納人才的建議措施等。

2.7 香港、新加坡及瑞士吸納人才的政策措施

本研究主要透過網頁、相關研究報告、報導及向當地機構查詢，取得 3 地吸納人才的政策措施、相關入境計劃，以及其成效的資訊。

第三章 香港、新加坡及瑞士的吸納人才政策

3.1 世界城市人才排名

人才是世界各地城市賴以發展的重要元素之一，也是保持競爭的重要資產。人才的本質是流動的，他們可視乎各地城市的條件而選擇希望發展的目的地。因此，各地城市本身的條件和人才政策是否有足夠吸引力，是能否匯聚大量人才的關鍵。

瑞士洛桑管理學院（IMD）在 2018 年發布的《2018 年 IMD 世界人才報告》¹顯示，瑞士在 63 個國家及地區中連續第 5 年排名第 1。亞洲方面，新加坡排名首位，超越香港成為亞洲第 1，在全球排名第 13。香港則在全球排名第 18。

表 3.1 顯示，該報告的排名由 3 個部分組成，在該 3 個部分中，香港在「投資及發展本地人才」部分排名全球第 31，在「吸引外來人才」部分排名全球第 14，而在「人才庫技能」部分排名全球第 9。而瑞士及新加坡，排名分別為全球第 4、第 1、第 1 和第 34、第 15、第 2。排名反映，香港在吸引外來人才的範疇上雖屬不錯，但仍值得參考瑞士和新加坡可取的政策。

¹ IMD. (2018). *IMD World talent ranking 2018*. Switzerland: IMD.

表 3.1：2018 年 IMD 世界人才排名*

整體 排名	國家或地區	與前次 排名變化	整體 評分	範疇排名		
				投資及發展 本地人才	吸引 外來人才	人才庫 技能
1	瑞士	--	100.00	4	1	1
2	丹麥	--	91.97	1	7	8
3	挪威	+4	86.37	3	12	10
4	奧地利	--	86.10	2	13	18
5	荷蘭	+1	85.25	15	10	3
6	加拿大	+5	84.50	19	3	5
7	芬蘭	-2	83.00	6	21	7
8	瑞典	+1	82.45	9	9	15
9	盧森堡	+1	81.63	18	4	11
10	德國	-2	81.11	10	6	21
11	比利時	-8	80.54	8	16	14
12	美國	+4	79.22	28	2	23
13	新加坡	--	78.66	34	15	2
14	澳洲	+5	78.57	26	19	6
15	塞浦路斯	+2	77.34	5	27	26
16	冰島	+2	77.21	12	20	19
17	葡萄牙	+7	76.76	7	29	22
18	香港	-6	76.62	31	14	9
19	以色列	+1	75.86	14	23	16
20	新西蘭	-5	74.12	32	17	13

*比較的国家或地区共 63 个，此表只列出前 20 位的排名。

資料來源：IMD. (2018). *IMD World talent ranking 2018*. Switzerland: IMD.

此外，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》² (GTCI) 同樣顯示，排名第 1 的國家是瑞士，第 2 是新加坡。城市方面，在全球 114 個城市中，人才競爭力排名第 1 是美國華盛頓，第 2 是丹麥哥本哈根，第 3 是挪威奧斯陸；香港僅排名第 27 位。詳見表 3.2。

表 3.2：2019 年全球人才競爭力城市*排名及整體評分

排名	城市（政府）	整體評分
1	華盛頓, DC（美國）	69.2
2	哥本哈根（丹麥）	68.0
3	奧斯陸（挪威）	66.1
4	維也納（奧地利）	65.7
5	蘇黎世（瑞士）	65.5
6	波士頓（美國）	65.4
7	赫爾辛基（芬蘭）	65.0
8	紐約（美國）	64.6
9	巴黎（法國）	63.5
10	首爾（韓國）	62.7
11	斯德哥爾摩（瑞典）	62.6
12	三藩市（美國）	62.5
13	西雅圖（美國）	62.1
14	倫敦（英國）	62.1
15	台北（台灣）	60.5
16	日內瓦（瑞士）	59.1
17	新加坡（新加坡）	58.7
18	布魯塞爾（比利時）	58.5
19	東京（日本）	58.4
20	慕尼黑（德國）	58.3
21	阿姆斯特丹（荷蘭）	58.1
22	洛杉磯（美國）	57.8
23	馬德里（西班牙）	56.9
24	蒙特利爾（加拿大）	56.7
25	布拉格（捷克）	55.7
26	悉尼（澳洲）	55.6
27	香港（中國，特別行政區）	55.2
28	鹿特丹海牙（荷蘭）	55.0
29	渥太華（加拿大）	54.4
30	墨爾本（澳洲）	54.4

*比較的城市共 114 個，此表只列出排名前 30 位的城市。

資料來源：Lanvin, B. & Monteiro, F. (Eds.) (2019). *The global talent competitiveness index*. France: INSEAD, the Adecco Group, and Tata Communications.

² Lanvin, B. & Monteiro, F. (Eds.) (2019). *The global talent competitiveness index*. France: INSEAD, the Adecco Group, and Tata Communications.

GTCI 以 5 個人才支柱範疇去評估各城市的人才競爭力，分別是人才環境、人才吸引力、人才培養力、人才留存力和人才全球化。在 5 個範疇中，香港只在人才環境的排名上打入前 10 名，排名全球第 3，而人才環境包括研發開支、資訊及通訊基建、跨國企業的數量幾項評分準則，反映香港在這些基礎範疇上表現較佳。然而，在生活及環境質素、大專入學率、生活成本、人口大專學歷比率和跨政府組織數量這些其他評分準則上，香港的得分較低，導致在人才吸引力、人才培養力、人才留存力和人才全球化 4 個範疇的表現均欠佳，反映香港在上述方面需大幅改善，始能提升吸納人才和保留人才的能力。

基於以上兩項人才報告的結果，本章選取了瑞士及新加坡兩地，從吸納人才政策的角度出發，參考兩地在吸納人才上有成功經驗的地方，作出分析並對比香港的相關政策，以作借鏡。

3.2 身處各地的外來人才對生活目的地的評價

海外生活及工作網上國際社群 InterNations 於 2018 年進行了外來人才對在不同國家及地區生活評價的調查³。該調查訪問了居於 187 個國家或地區的 18,135 名外來人才，對 68 個生活的目的地作出評價，評價的範疇包括 6 方面：生活質素 (quality of life)、易於融入 (ease of settling in)、海外工作 (working abroad)、家庭生活 (family life)、個人財政 (personal finance)，以及生活成本 (cost of living)。

調查發現，受訪者對居於海外的整體滿意度上，香港在 68 個國家及地區中只排名第 56，更較 2017 年的調查下跌了 17 位。在上述 6 個範疇中，香港只有在「生活質素」的範疇上排名第 32，勉強擠身前半部地區之中，但在其他方面則排名頗後，「個人財政」排名第 52，而「生活成本」更敬陪末座。香港的詳細排名資料，以及其與新加坡及瑞士的排名比較可參看表 3.3 及圖 3.1a-e。

³ InterNations. (2018). *The expat insider 2018 survey report*. Retrieved 14 May 2019 from www.internations.org/expat-insider

表 3.3：2018 年外來人才對 68 個生活的目的地作出的評價排名*

評價範疇	香港	新加坡	瑞士
生活質素	32	4	9
休閒選擇	42	33	46
個人幸福	51	18	55
旅遊及交通	2	1	4
健康	57	23	21
安全	36	6	2
數碼生活	19	8	17
易於融入	46	18	65
家的感覺	46	16	61
友善	54	39	64
交友	51	34	65
語言	37	3	51
海外工作	47	14	20
事業前途及滿足感	36	6	38
工作及休閒	65	43	45
經濟及工作穩定	26	5	6
家庭生活	44	12	34
育兒及教育服務	50	8	42
育兒及教育成本	50	39	36
教育質素	21	2	7
家庭福祉	37	5	26
個人財政	52	20	32
生活成本	68	58	67
整體排名	56	5	44

*整體比較的目的地共 68 個，唯「家庭生活」範疇的比較目的地共 50 個。

資料來源：InterNations. (2018). *The expat insider 2018 survey report*. Retrieved 14 May 2019 from www.internations.org/expat-insider

圖 3.1a：外來人才對香港、新加坡和瑞士在「生活質素」範疇的評價排名^

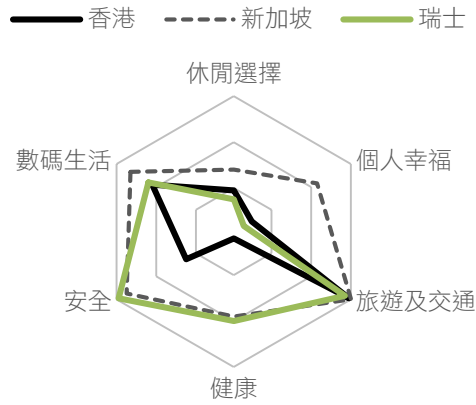


圖 3.1b：外來人才對香港、新加坡和瑞士在「易於融入」範疇的評價排名^

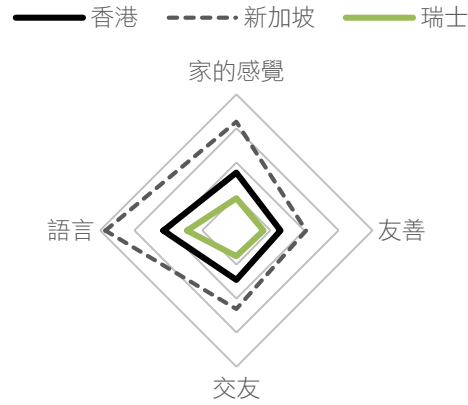


圖 3.1c：外來人才對香港、新加坡和瑞士在「海外工作」範疇的評價排名^

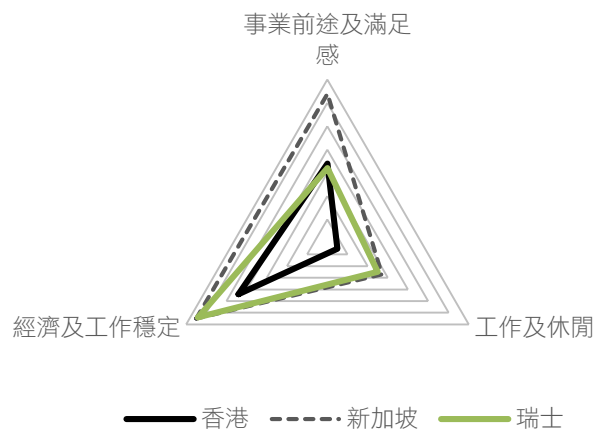
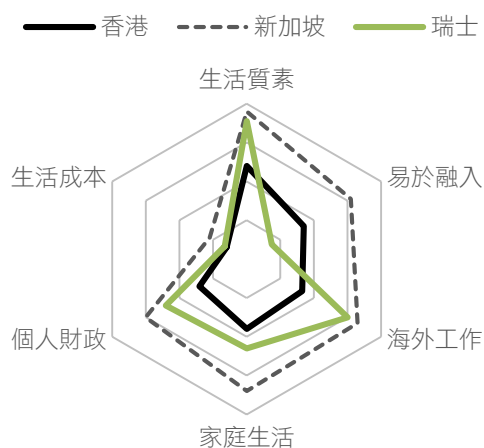


圖 3.1d：外來人才對香港、新加坡和瑞士在「家庭生活素」範疇的評價排名[^]



圖 3.1e：外來人才對香港、新加坡和瑞士在所有調查範疇的整體評價排名[^]



[^]排名愈高愈接近雷達圖外圍；相反，排名愈低愈接近雷達圖中心

資料來源（圖 3.1a-e）：InterNations. (2018). *The expat insider 2018 survey report*.

Retrieved 14 May 2019 from www.internations.org/expat-insider

調查報告分析，香港在交通方便度方面評價較高，但在「生活質素」尤其「健康」方面的表現並不理想，當中環境質素欠佳是一大問題。

外來人才亦關注居住地的「安全」問題。在這方面，瑞士和新加坡的排名十分高。超過 9 成受訪者認為新加坡政治穩定、和平和能享有個人安全，因此對重視安全環境的外來人才而言，新加坡是亞洲四小龍的首選。至於香港方面，報告表示，外來人才眼中的香港在和平方面已逐漸褪色。

此外，香港在「海外工作」範疇上亦只排第 47，在「經濟及工作穩定」和「事業前途及滿足感」上遠遜新加坡。在「工作及休閒」上更排名接近最末的第 65，其原因在於香港缺少工作與生活的平衡，而且工時長，情況令人關注。

報告又指，雖然香港在亞洲四小龍中的工資水平最高，但由於香港的生活成本實在太高，尤其是居住的成本普遍較其他地方高，變相令其他可支配的收入減少。

在「家庭生活」上，香港的表現亦不理想。最令外來人才頭痛的問題，是香港缺少育兒及教育服務的選擇，而且成本亦高，除非是富有的家庭，否則這方面的選擇可謂相當有限。

綜合整份報告反映，香港對外來人才而言，在交通、數碼生活、工作等現代化及事業發展範疇仍具相當的吸引力；但是，在個人及家庭生活質素上，香港則不具吸引力，令重視生活質素的人士難以考慮在香港長期逗留。

3.3 香港吸引外來人才的政策

香港特區政府於 2015 年發表的《人口政策：策略與措施》⁴報告中指出，為應對未來人口急速老化、勞動參與率下降、撫養比率下降的挑戰，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，創設共融及有凝聚力的社會，使人盡其才，讓市民和家庭享有優質的生活。」

而為達致這目標，人口政策督導委員會建議循 5 個方向應對有關挑戰，包括「處理勞動力不足問題；提升勞動人口質素；吸引更多外來人才來港，並提高輸入勞工制度的效率；探討有利生育的措施；以及推廣積極樂頤年。」

當中，在討論有關吸引更多外來人才來港上，該報告認為，招攬外來人才和專才是最直接和有效的方法去滿足市場對人才的需求，並認為人才庫愈大，愈容易吸納投資，有利推動新興行業的發展和創造更多元的就業機會。報告以年輕、具良好教育水平及專業技能的人才和創業家為羅致的對象，指香港需與世界其他地方競逐人才，否則香港人才不足

⁴ 政務司司長辦公室。2015。《人口政策：策略與措施》。

以支持企業增長，商界或會將業務遷往其他地方，形成惡性循環。換言之，報告開宗明義表示，香港應向全世界吸納優秀的人才，以保持香港在經濟上的競爭力。

報告指政府將循 5 個方面優化輸入人才的安排，並現已逐步獲得落實。這些包括：

1. 鼓勵香港移民第二代回流
2. 放寬逗留安排以鼓勵外來人才以香港為家
3. 優化「優秀人才入境計劃」
4. 吸引更多海外投資者來港創業
5. 研究制定人才清單的可行性

此外，報告又指，特區政府的全球駐海外經濟及貿易辦事處和內地辦事處會加強各項入境計劃的宣傳，以作配合。

3.4 香港吸納外來人才計劃

香港現時有 6 項吸納外來人才的入境計劃，包括一般就業政策（GEP）、輸入內地人才計劃（ASMPT）、優秀人才入境計劃（QMAS）、非本地畢業生留港／回港就業安排（IANG）、輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃（ASSG），以及科技人才入境計劃（TechTAS）。其中，一般就業政策（GEP）分為專業人士及企業家兩類。而在這 6 項計劃中，優秀人才入境計劃是一項有配額的移民計劃，其餘則是一般的吸納外來人才計劃。詳見表 3.4。

在受養人在港逗留安排方面，透過各項人才計劃成功來港的外來人才，如有能力為受養人提供在港遠高於基本水平的生活和合適的居所，均可攜同其配偶及 18 歲以下未婚的受養子女來港，逗留期限一般與其保證人的逗留期限掛鉤，而他們在留港期間可工作或就讀。

在港連續居住 7 年後，根據有關計劃來港的人才及其受養人可依法申請成為香港永久性居民⁵。

⁵ 資料來源：入境事務處網頁，網址 <http://www.immd.gov.hk/>，2019 年 4 月 11 日下載。

表 3.4：香港各項吸納外來人才入境計劃

	對象	條件	配額、行業
一般就業政策 ——專業人士 (GEP)	專業人士 具備香港所需而又缺乏的特別技能、知識或經驗 不適用於內地居民	良好教育背景、技術、專業能力或成就 須確實有該職位及確實獲得聘用 該職位不易覓得本地人擔任 逗留時限：2-3-3 年／2-6 年（年薪 200 萬港元或以上） 簽證與僱傭合約掛鉤	無配額 不限行業
一般就業政策 ——企業家 (GEP)	企業家 不適用於內地居民	良好教育背景、技術、專業能力或成就 能對香港經濟作出重大貢獻 初創業務，如政府支援計劃的項目 逗留時限：2-3-3 年	無配額 不限行業
輸入內地人才計劃 (ASMP)	專業人士 具備香港所需而又缺乏的特別技能、知識或經驗 內地居民	須確實有該職位及確實獲得聘用 該職位不易覓得本地人擔任 逗留時限：2-3-3 年／2-6 年（年薪 200 萬港元或以上） 簽證與僱傭合約掛鉤	無配額 不限行業
優秀人才入境計劃 (QMAS)	高技術人才 優才	根據年齡、學歷、工作經驗、語文能力、家庭背景，以及成就作評核 符合「人才清單」者可加分 無須在來港定居前獲得聘任 逗留時限：2-3-3 年/2-6 年(年薪 200 萬港元或以上)/8 年(成就計分制)	每年配額 1,000 個 移民計劃
非本地畢業生留港／回港就業安排 (IANG)	專業人士 在香港修讀全日制經本地評審本地課程註冊而獲得學士學位或更高資歷的非本地學生	應屆畢業生無須在提出申請時已覓得工作 回港畢業生須在提出申請時先獲得聘用 逗留時限：1-2-2-3 年	無配額 不限行業
輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃 (ASSG)	已移居海外的中國籍香港永久性居民第二代	18-40 歲 良好教育背景、技術、專業能力或成就 良好的中文或英文能力 具充足經濟能力 逗留時限：1-2-2-3 年	無配額 不限行業

	對象	條件	配額、行業
科技人才入境計劃 (TechTAS)	3 年先導計劃 輸入海外和內地 科技人才來港從 事研發工作	由獲取配額的機構聘用為全職僱員 從事生物科技、人工智能、網絡安全、機械人技術、數據分析、金融科技或材料科學範疇的研發工作 具特別認受性的大學所頒授的科學、科技、工程或數學（STEM）學科學位 每聘用 3 名外來人才，便須增聘 1 名本地職員和 2 名實習生 逗留時限：2-3-3 年／2-6 年（年薪 200 萬港元或以上） 簽證與僱傭合約掛鉤	簡化手續、 快速處理申請 首年設 1,000 個配額 ⁶

資料來源：入境事務處網頁，網址 <http://www.immd.gov.hk/>，2019 年 4 月 11 日下載；新聞公報。（2018 年 5 月 8 日）。〈政府推出科技人才入境計劃〉。

此外，為培育及匯聚更多科技人才和鼓勵他們在創新及科研方面發展，創新科技署在 2018 年 8 月在科技專才培育計劃下推出「博士專才庫」，以培育及匯聚更多本地及外來科技人才。

「博士專才庫」包括「創新及科技基金博士專才庫」、「科技園公司及數碼港博士專才庫」及「創科創投基金博士專才庫」3 個部分，對象分別為獲創新及科技基金資助的研究發展項目的機構／公司、科技園公司或數碼港的培育公司或從事創科工作的租戶，及獲創科創投基金共同投資的初創企業，用以申請資助聘請博士後專才協助進行研發項目。

每個申請項目或公司可同時聘用最多兩名博士後專才，為期最長 36 至 72 個月，而每名博士後專才的每月最高津貼額為 \$32,000。

有關的博士後專才須持有由本地大學或具特別認受性的非本地院校頒授的科學、科技、工程和數學（STEM）相關學科的博士學位，該等非本地院校須為世界大學排名榜與 STEM 相關的排行榜上首 100 間大學⁶。因此，香港科技公司亦可透過「博士專才庫」獲取聘用資助，配合各項人才入境計劃，包括聘用香港本地及外來的科技人才。

⁶ 資料來源：創新科技署－創新及科技基金。「博士專才庫」，網址 <https://www.itf.gov.hk/Itc/TTS-PH.asp>，2019 年 6 月 14 日下載。

3.4.1 一般就業政策 (General Employment Policy, GEP)

一般就業政策是為專業人士及企業家兩類人才而設的入境安排，對象分別為有意來港工作的海外、台灣及澳門（不包括內地）專業人士，及計劃在香港開辦或參與業務的海外、台灣及澳門企業家，申請的行業不限。

在專業人士方面，該安排主要的申請資格，包括擬來港的人才已確實獲得聘用，而從事的工作與其學歷或工作經驗有關，並且不能輕易覓得本地人擔任；其薪酬福利與市場水平相若；且具有良好教育背景、技術資格或經證明的專業經驗。如申請獲批，其簽證與僱傭合約掛鉤。

首次獲發簽證者的簽證年期為 2 年（或根據其僱傭合約的有效期限而定），其延長逗留期限通常會以 3-3 年的模式（或根據其僱傭合約的有效期限）批出。獲准以專業人士身份在港就業 2 年或以上，及年薪達 \$2,000,000 或以上的外來人才，可直接獲准延期逗留 6 年而不受其他逗留條件限制⁷。

在企業家方面，主要的申請資格，包括擬來港的人才具有良好教育背景、技術資格或經證明的專業經驗，並能夠對本地經濟作出重大貢獻。各項考慮因素包括：業務計劃、營業額、財政資源、投資款額、在本地開設的職位數目，以及引進的新科技或技能等，初創業務或項目如獲得政府支援的計劃支持亦可申請。

首次獲發簽證者的簽證年期為 2 年，延期逗留的申請會視乎申請人是否仍然符合來港投資的申請資格而訂⁸。

3.4.2 輸入內地人才計劃 (Admission Scheme for Mainland Talents and Professionals, ASMP)

輸入內地人才計劃是為有意來港工作的內地專業人士而設的入境安排，申請的行業不限。

該安排主要的申請資格和逗留條件，與一般就業政策（專業人士）

⁷ 資料來源：入境事務處網頁，「一般就業政策」，網址 <https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/GEP.html>，2019 年 3 月 22 日下載。

⁸ 資料來源：入境事務處網頁，「企業家來港投資」，網址 <https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/investment.html>，2019 年 3 月 22 日下載。

相若，包括擬來港的人才已確實獲得聘用，而從事的工作與其學歷或工作經驗有關，並且不能輕易覓得本地人擔任；其薪酬福利與市場水平相若；且具有良好教育背景、技術資格或經證明的專業經驗。如申請獲批，其簽證與僱傭合約掛鉤。

首次獲發簽證者的簽證年期為 2 年（或根據其僱傭合約的有效期限而定），其延長逗留期限通常會以 3-3 年的模式（或根據其僱傭合約的有效期限）批出。獲准以專業人士身份在港就業 2 年或以上，及年薪達 \$2,000,000 或以上的外來人才，可直接獲准延期逗留 6 年而不受其他逗留條件限制⁹。

3.4.3 優秀人才入境計劃 (Quality Migrant Admission Scheme, QMAS)

優秀人才入境計劃是一項設有配額的移民吸納計劃，旨在吸引高技術人才或優才來港定居，藉以提升香港的競爭力。現時計劃的配額為每年 1,000 人。獲批准的申請人無須在來港定居前先得本地僱主聘任。

計劃的申請人必須首先符合基本資格要求，包括年齡在 18 歲或以上、有獨立財政能力、良好品格、良好中文或英文能力、良好教育背景、技術資格或經證明的專業經驗。然後，申請人可根據計劃所設兩套計分制度的其中一套獲取分數，與其他申請人競爭配額。

兩套計分制度分別是「綜合計分制」和「成就計分制」。綜合計分制設 6 個得分範疇，包括：年齡、學歷／專業資格、工作經驗、是否符合人才清單內相關專業的規格、語文能力，及家庭背景。如屬具備超凡才能或技術並擁有傑出成就的個別人士，則可選擇以成就計分制接受評核，如其成就獲接納，可獲取滿分 225 分。

上述所提及的「人才清單」，是特區政府於 2018 年為優秀人才入境計劃而制訂，目的是為更聚焦吸引高質素的人才，以配合香港經濟朝向高增值及多元化發展¹⁰，符合人才清單相關專業規格並能提供有關證明文件的申請者，可在計劃的「綜合計分制」下額外獲得 30 分。該人才清單現包括 11 項專業，分別為資深廢物處理專家或工程師、

⁹ 資料來源：入境事務處網頁，「輸入內地人才計劃」，網址 <https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/ASMTTP.html>，2019 年 3 月 22 日下載。

¹⁰ 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。

資產管理專才、海運保險專才、精算師、金融科技專才、數據科學家及網絡安全專家、創新及科技專家、造船師、輪機工程師及船舶總管、創意產業專才、爭議解決專才和業務交易律師。

透過綜合計分制獲准來港的人才，首次獲發的簽證年期為 2 年而不受其他逗留條件限制。他們在申請延期逗留時，須提供證明文件證明其已採取來港定居的步驟，在本港居住，例如取得支薪聘任或已建立業務。延期逗留申請如獲批准，申請人通常會以 3-3 年的模式獲准在港逗留，而不受其他逗留條件限制。

根據綜合計分制獲計劃批准來港的人士，如年薪達\$2,000,000 或以上，一般會獲准在港延期逗留 6 年，而不受其他逗留條件限制。

至於以成就計分制獲准來港的人士，一般首次入境可獲准在港逗留 8 年而不受其他逗留條件限制¹¹。

3.4.4 非本地畢業生留港／回港就業安排 (Immigration Arrangements for Non-local Graduates, IANG)

非本地畢業生留港／回港就業安排是為在香港修讀全日制學士學位或更高資歷的非本地畢業生而設的留港安排，畢業生可根據此安排申請留港 1 年尋找工作。申請人如屬應屆畢業生，在首次入境時無需事先獲得聘用。申請人如屬回港畢業生，則需已確實獲得聘用，而所從事的工作通常是由學位持有人擔任，以及薪酬福利條件達到市場水平。

透過此安排首次入境的人才，可獲准在港逗留 1 年而不受其他逗留條件限制。如申請延長逗留期限，則需在提出申請時，申請人須已獲得聘用。如獲批准，申請人通常會以 2-2-3 年的模式獲准在港逗留，而不受其他逗留條件限制¹²。

¹¹ 資料來源：入境事務處網頁，「優秀人才入境計劃」，網址 https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/quality_migrant_admission_scheme.html，2019 年 3 月 22 日下載。

¹² 資料來源：入境事務處網頁，「非本地畢業生留港／回港就業安排」，網址 <https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/IANG.html>，2019 年 3 月 22 日下載。

3.4.5 輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃 (Admission Scheme for Second Generation of Chinese Hong Kong Permanent Residents, ASSG)

輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃是為已移居海外的中國籍香港永久性居民的第二代而設。計劃不限行業，申請人在首次入境時無須先獲得聘用。

計劃的主要申請資格，包括年齡介乎 18 至 40 歲並在海外出生；父或母在申請人提出申請時持有有效的香港永久性居民身份證，並在其出生時是已定居海外的中國籍人士；具有良好教育背景、技術資格或經證明的專業經驗；以及具備良好中文或英文的書寫及口語能力。

一般首次入境可獲准在港逗留 1 年而不受其他逗留條件限制。如申請延長逗留期限，則需在提出申請時，申請人須已獲得聘用。如獲批准，申請人通常會以 2-2-3 年的模式獲准在港逗留，而不受其他逗留條件限制¹³。

3.4.6 科技人才入境計劃 (Technology Talent Admission Scheme, TechTAS)

近年香港對科技人才的需求甚殷。為簡化申請科技人才入境的手續，特區政府於 2018 年 6 月推出科技人才入境計劃，縮短申請所需時間。

計劃以先導形式推行，為期 3 年，首先適用於科技園公司和數碼港從事生物科技、人工智能、網絡安全、機械人技術、數據分析、金融科技和材料科學的租戶及培育公司，每間公司每年獲發配額最多 100 個，首年最多輸入 1,000 人。申請的公司須向創新科技署證明本港缺乏或不能輕易覓得具相關技能、知識或經驗的人才。

獲發配額的公司每聘用 3 名非本地人士，便須增聘 1 名本地全職職員和 2 名本地實習生，從事與科技相關的工作¹⁴。

申請人方面，除了需從事上述訂明的研發工作外，亦需持有具特別

¹³ 資料來源：入境事務處網頁，「輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃」，網址 <https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/secondgenerationhkpr.html>，2019 年 3 月 22 日下載。

¹⁴ 新聞公布。2018 年 5 月 8 日。〈科技人才入境計劃推出〉。

認受性的大學所頒授的科學、科技、工程或數學學科（STEM）學位，所頒授學位的大學須為世界大學排名榜與 STEM 相關的排行榜上首 100 間大學。

首次獲發簽證者可獲准以僱傭身份逗留 2 年。他們的延期逗留申請，只會在申請人符合科技人才入境計劃的申請資格的情況下才會獲得考慮，如申請獲得批准，申請人仍會以僱傭身份留港，並通常會以 3-3 年的模式（或根據其僱傭合約的有效期限）獲准在港逗留。

如申請人已根據科技人才入境計劃獲准在港就業不少於 2 年，年薪達 \$2,000,000 或以上，一般會獲准在港延期逗留 6 年，而不受其他逗留條件限制¹⁵。

3.5 香港吸納外來人才政策的成效

表 3.5 列出了一般就業政策、輸入內地人才計劃、優秀人才入境計劃、非本地畢業生留港／回港就業安排，以及輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃的獲批來港人士數目。

在 2018 年，這 5 個計劃的獲批宗數分別為 41,592、13,768、555、10,150，以及 71；至於科技人才入境計劃方面，2018 年 6-12 月獲批來港的人數為 40 人¹⁶。總計 6 個吸納外來人才計劃，2018 年共 66,176 人獲批來港。按 2018 年第四季香港勞動人口數目 3,978,000 人¹⁷計算，外來人才佔香港勞動人口總數的 1.67%，比率相當低。

而在 6 個人才計劃中，優秀人才入境計劃及科技人才入境計劃屬吸納高質素及香港缺乏人才的計劃。不過，2018 年的數據顯示，透過這兩項計劃申請來港的數目，分別只佔 555 宗及 40 宗，與兩項計劃的 1,000 個配額比較，數字甚低。

綜合各入境計劃的詳情及數據可見，現時透過各項計劃來港就業的一般人才數字雖然按年穩定上升，但人數及比率並不算高。而在吸納高質素及香港所缺乏的人才上，表現亦欠理想。

¹⁵ 資料來源：入境事務處網頁，「科技人才入境計劃」，網址 <https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/TECHTAS.html>，2019 年 3 月 22 日下載。

¹⁶ 資料來源：入境事務處

¹⁷ 資料來源：政府統計處。2019。《綜合住戶統計調查按季統計報告 2018 年 10 月至 12 月》。

表 3.5：一般就業政策、輸入內地人才計劃、優秀人才入境計劃、非本地畢業生留港／回港就業安排及輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃獲批來港人士數目

	一般就業 政策	輸入內地 人才計劃#	優秀人才 入境計劃^	非本地畢業生 留港／回港就 業安排@	輸入中國籍 香港永久性 居民第二代 計劃
2003	15,774	1,350 (7-12 月)	不適用	不適用	--
2004	19,155	3,745	不適用	不適用	--
2005	21,119	4,029	不適用	不適用	--
2006	21,958	5,031	25 (6-12 月)	不適用	--
2007	26,384	6,075	187	不適用	--
2008	26,466	6,744	404	2,758 (5-12 月)	--
2009	20,988	6,514	569	3,367	--
2010	26,881	7,445	389	3,976	--
2011	30,557	8,088	292	5,258	--
2012	27,149	8,105	251	6,756	--
2013	28,380	8,017	298	8,704	--
2014	31,676	9,313	338	10,375	--
2015	34,403	9,229	240	10,269	108**
2016*	35,997	10,404	273	9,289	127
2017*	39,952	12,381	411	9,331	80
2018*	41,592	13,768	555	10,150	71

註：# 輸入內地人才計劃於 2003 年 7 月 15 日推出。

^ 優秀人才入境計劃於 2006 年 6 月 28 日推出。

@ 非本地畢業生留港／回港就業安排於 2008 年 5 月 19 日推出。

資料來源：政府帳目委員會。(2016)。〈入境事務處處長於 2016 年 5 月 27 日的覆函〉，載《政府帳目委員會第六十六號報告書》第 129-145 頁；

* 數據來自香港特區政府「資料一線通」網站，網址 <https://data.gov.hk/>，2019 年 4 月 10 日下載；

** 數據來自政府新聞處。(2018)。《香港便覽》。香港：政府新聞處。

至於獲批來港人士所從事的行業方面，表 3.6-3.8 顯示，透過一般就業政策、輸入內地人才計劃及優秀人才入境計劃來港的人士，較多從事康樂及體育運動、學術研究及教育、金融服務、商業及貿易，以及藝術／文化工作。

在獲批來港人士的原居地方面，表 3.9-3.11 顯示，以 2018 年為例，透過一般就業政策來港的人士主要來自英國，其次為美國和日本，分別佔該計劃的 13.0%、10.6%和 9.9%。而透過非本地畢業生留港／回港就業安排留港的人士主要來自內地，佔該計劃的 90.7%。至於透過科技人才入境計劃來港的人士則只有 40 名，其中來自內地的人士佔 72.5%。

綜合 4 項主要非移民計劃（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、科技人才入境計劃），來自內地的人才佔 2018 年非移民人才計劃的 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%。情況反映，在原居地上，來港就業的人才未夠多元化。

表 3.6：根據一般就業政策獲批來港人士的行業／界別統計數字

行業／界別	2014 [^] (9-12 月)	2015	2016	2017	2018 (1-3 月)
學術研究及教育	1,071	3,763	4,469	4,766	991
建築／測量	74	138	98	125	37
藝術／文化	1,058	3,973	4,436	3,171	1,302
生物科技	3	15	14	3	1
餐飲服務	258	718	683	768	200
商業及貿易	1,164	3,790	3,921	3,445	1,221
工程及建造	416	1,341	1,870	1,631	330
金融服務	1,799	4,942	4,148	4,441	1,020
資訊科技	540	1,341	1,682	1,323	327
法律服務	175	512	493	436	91
工業製造	203	335	301	315	59
醫療保健服務	51	224	184	330	136
康樂及體育運動	2,446	7,115	5,605	5,292	1,436
電訊	82	172	118	107	24
旅遊	203	657	498	546	158
傳統中醫藥	1	2	1	1	0
其他	1,206	5,365	7,476	13,252	2,811
總數	10,750	34,403	35,997	39,952	10,144

[^] 數字由 2014 年 9 月開始備存

資料來源：新聞公報。（2018 年 5 月 9 日）。〈立法會九題：吸引海外科技專才來港發展事業〉。

表 3.7：根據輸入內地人才計劃獲批來港人士的行業／界別統計數字

行業／界別	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (1-3 月)
學術研究及教育	2,908	2,852	2,548	2,475	2,627	2,470	2,485	2,496	2,466	2,340	516
建築／測量	63	21	63	69	58	61	80	58	48	62	16
藝術／文化	475	1,041	1,607	2,058	1,987	2,127	2,827	2,137	2,871	3,918	988
生物科技	13	15	22	26	18	11	9	9	11	25	3
餐飲服務	55	64	68	96	46	69	55	44	30	76	19
商業及貿易	1,620	725	747	743	966	809	784	621	797	781	226
工程及建造	84	251	315	306	450	360	496	391	400	463	97
金融服務	770	534	1,039	1,167	973	1,021	1,239	1,547	1,433	2,084	462
資訊科技	163	188	182	278	308	269	371	327	291	298	115
法律服務	95	70	136	137	89	123	101	109	102	82	14
工業製造	139	40	90	98	59	99	49	27	56	43	24
醫療保健服務	30	39	84	65	61	49	64	66	62	89	20
康樂及體育運動	225	469	132	140	128	97	140	225	317	468	105
電訊	63	24	77	68	73	66	41	94	90	122	32
旅遊	23	12	32	15	18	21	27	12	27	17	5
傳統中醫藥	17	0	10	5	9	17	6	4	1	9	5
其他	1	169	293	342	235	348	539	1,062	1,402	1,504	363
總數	6,744	6,514	7,445	8,088	8,105	8,017	9,313	9,229	10,404	12,381	3,010

資料來源：新聞公報。（2018 年 5 月 9 日）。〈立法會九題：吸引海外科技專才來港發展事業〉。

表 3.8：根據優秀人才入境計劃獲批來港人士的行業／界別統計數字

行業／界別	獲分配名額數目										
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (1-3 月)
學術研究及教育	32	32	7	16	8	18	12	8	24	32	7
建築、測量、工程及建造	33	59	28	28	34	39	35	26	20	32	9
藝術／文化	27	41	28	31	27	29	20	7	9	12	3
廣播及娛樂	8	17	7	8	13	11	23	6	4	7	5
業務支援及人力資源	33	18	8	7	7	6	4	4	12	28	5
餐飲服務及旅遊	5	7	2	2	1	3	0	0	4	6	0
商業及貿易	64	58	44	15	5	5	13	7	14	24	6
金融及會計服務	153	127	90	62	67	43	71	22	67	114	42
醫療保健及獸醫服務	22	15	0	5	8	6	6	5	11	19	4
資訊科技／電訊	95	105	50	52	71	106	128	70	64	76	19
法律服務	17	25	15	9	13	5	16	16	11	10	2
物流及運輸	21	16	11	13	3	7	8	6	3	9	2
工業製造	29	46	26	22	21	33	22	23	18	21	7
體育運動	15	18	13	11	15	19	14	6	7	9	0
其他	10	9	0	5	5	2	1	2	5	12	10
總數	564	593	329	286	298	332	373	208	273	411	121

資料來源：新聞公報。（2018 年 5 月 9 日）。〈立法會九題：吸引海外科技專才來港發展事業〉。

表 3.9 : 2009-2018 年根據一般就業政策獲批來港人士按申請人所屬地區劃分的人數

地區	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
英國	2,970	3,720	3,907	4,037	4,078	4,871	4,725	5,012	5,131	5,411
美國	2,783	3,756	4,290	4,156	3,844	3,694	4,233	3,741	4,286	4,395
日本	1,853	2,116	2,440	2,584	2,298	2,420	2,472	2,770	3,098	4,133
台灣	1,481	1,828	1,724	1,739	1,606	1,927	1,870	2,190	2,295	2,911
南韓	801	967	1,170	1,285	1,763	2,075	2,259	2,833	3,521	2,829
印度	1,197	2,184	2,887	2,334	2,202	2,520	2,336	2,502	3,030	2,736
法國	759	1,061	1,298	1,126	1,468	1,673	1,989	2,112	2,165	2,083
澳洲	1,430	1,919	2,069	1,837	1,660	1,910	2,086	1,845	1,801	1,904
菲律賓	896	1,312	1,438	1,105	1,036	1,041	1,163	1,137	1,254	1,395
加拿大	704	903	1,006	973	940	854	998	935	945	1,083
其他	6,114	7,115	8,328	5,973	7,485	8,691	10,272	10,920	12,426	12,712
總數	20,988	26,881	30,557	27,149	28,380	31,676	34,403	35,997	39,952	41,592

資料來源：入境事務處

表 3.10：2009-2018 年根據非本地畢業生留港／回港就業安排獲批來港人士按申請人所屬地區劃分的人數

地區	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
中國內地	3,237	3,755	4,971	6,428	8,187	9,714	9,541	8,611	8,448	9,206
印度	11	19	17	34	47	84	80	87	126	137
南韓	9	5	12	21	35	53	79	83	127	129
台灣	4	8	13	16	26	49	64	59	88	124
馬來西亞	22	26	42	40	61	70	71	61	87	70
澳門特區	11	32	26	24	39	30	44	30	33	51
巴基斯坦	1	3	5	13	23	25	37	17	32	38
美國	20	21	27	20	28	49	42	26	40	35
加拿大	10	10	22	24	22	32	14	23	31	29
法國	3	15	12	5	22	22	26	13	9	23
其他	39	82	111	131	214	247	271	279	310	308
總數	3,367	3,976	5,258	6,756	8,704	10,375	10,269	9,289	9,331	10,150

資料來源：入境事務處

表 3.11：根據科技人才入境計劃獲批來港人士按申請人所屬地區劃分的人數

地區	獲批申請數目 (2018 年 6-12 月)
中國內地	29
台灣	2
馬來西亞	2
澳洲	1
新加坡	1
其他	5
總數	40

資料來源：入境事務處

3.6 新加坡吸引外來人才的政策

新加坡早於 1980 年代開始，已採取積極措施吸引高技術外來人才。

新加坡以綜合的策略去吸引外來人才，該國並不單止吸引外來人才到新加坡就業，而是全方位地吸納外來企業、外來投資者，以及外來學生到新加坡發展和就學。

新加坡利用外來企業，帶來從企業內部調派的外來人才，再帶動企業在當地招聘人才。在外來學生方面，新加坡的大學也著重於世界各地招生，當這些留學生於新加坡畢業後，又讓他們留在當地就業。此外，新加坡亦致力吸引外國遊客到來，和吸引國際會議在當地招開，同時增加新加坡在文化、藝術、體育和經濟發展上的吸引力，令旅客和外來人才對新加坡留下良好印象，增加他們到新加坡就業的機會¹⁸。

為更有系統地吸引外來人才，新加坡政府成立了「Contact Singapore」機構，專門為吸引高技術外來人才到新加坡就業，並鼓勵在外地就業的高技術新加坡人才回流。Contact Singapore 並設置了一站式資訊平台，為外國人、投資者、留學生、公民、企業僱主，提供有關新加坡就業、生活、投資、創業等資訊。該機構又在網上提供新加坡的職位招聘資訊，以方便有興趣於新加坡就業的外來人才¹⁹。

受聘在新加坡工作的高階外來人才及中階外來技術人員，如果已在

¹⁸ 資料來源：Kaori, I. (2015). Singapore's strategies for attracting highly-skilled foreign human resources – How does Singapore recruit foreign talent? *Pacific business and industries*, XV(56), 2-27.

¹⁹ 資料來源：Contact Singapore. (2019). "Contact Singapore" website. Retrieved 17 June 2019 from <https://www.contactsingapore.sg/en/investors-business-owners>

新加坡工作一段時間，可提出申請成為新加坡永久居民²⁰。

不過，近年新加坡政府在吸納外來人力上減低了積極性。新加坡政府於 2013 年發表《人口白皮書》²¹。白皮書指出，新加坡長期出生率低，令人口老化問題惡化，人口萎縮將會危及國家經濟發展。為保持人口增長與競爭力，建議未來 17 年內增加 30% 人口，目標在 2020 年將國家人口提升至 600 萬，並於 2030 年達到 650 萬至 690 萬水平。其間每年將輸入 1.5 萬至 2.5 萬名新公民（New Citizens）、3 萬名「永久居民」（Permanent Residents, PR），令外來人口比例在 2030 年增至近 5 成，本地人口則由 62% 降至 55%²²。

該白皮書在新加坡引起激烈辯論，並觸發了立國以來最大規模的示威。其後，新加坡政府宣布收緊外來人力政策，包括提升高階外來人才及中階外來技術人員的工資下限、提高外勞稅務徵費、減低行業僱用外勞的比例上限，及規定僱主在聘用高階外來人才前，須先向公民發布空缺廣告為期最少 14 天²³。

3.7 新加坡外來勞動力類別

新加坡的外來勞動力分為 4 大類，分別是(1) 高階勞動力，如專業人士、管理人員、創業家；(2) 中階勞動力，如技術人員；(3) 低階勞動力，如建築工人、服務業工人等半技術人員；及(4) 訓練員或工作假期勞動力。

當中，新加坡人力部會發出 3 類簽證²⁴予高階勞動力人員，包括：就業準證（Employment Permit, EP）、個人化就業準證（Personalised Employment Pass, PEP）及創業家準證（Entre Pass）；至於中階勞動力方面，則會發出 S Pass。詳見表 3.12。

²⁰ 資料來源：Singapore Ministry of Foreign Affairs. (2019). "Permanent Resident Application". Retrieved 17 June 2019 from <https://www.mfa.gov.sg/Overseas-Mission/Doha/Consular-Services/Permanent-Resident-Application>

²¹ Strategy Group, Singapore Prime Minister's Office. (2013). *Population white paper: A sustainable population for a dynamic Singapore*. Retrieved 17 June 2019 from <https://www.strategygroup.gov.sg/media-centre/population-white-paper-a-sustainable-population-for-a-dynamic-singapore>

²² 資料來源：鄭健銘。2015。〈新加坡人口政策爭議與對香港啟示〉，網址 <https://www.thenewsline.com/article/24888>，2019 年 6 月 10 日下載。

²³ 資料來源：立法會。2015。〈新加坡的外來人力政策〉，「資訊述要」ISE02/14-15。

²⁴ 資料來源：Singapore Ministry of Manpower. (2019). "Work passes and permits". Retrieved 3 May 2019 from <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits>

表 3.12：新加坡對高階及中階的外來人才所發出的簽證類別

	EP	PEP	Entre Pass	S Pass
對象	管理、行政或專門人員	管理、行政或專門人員	創業家	中階技術人員
最低月薪	S\$3,600	• S\$12,000 (EP 持有人) • S\$18,000 (海外申請者)	不適用	S\$2,300
學歷及資格	良好學士學位、專業資格或專門技能	良好學士學位、專業資格或專門技能	• 獲認可創投基金或天使投資者資金 • 認可企業培育計劃受培訓者 • 有當地商業網絡及創業往績 • 知識產權擁有者 • 與新加坡研究機構有合作 • 專門範疇的非凡成就 • 投資往績	學士學位、文憑或技術證書
經驗	不需要	不需要	不適用	需要
首次獲証年期	2	3	1	2
續証年期	3	不能續證	2 (達年度企業支出及僱用人數要求)	3
僱主稅項	無	無	無	每月 S\$300-950
準証數目限制	無	不適用	不適用	企業員工總數的 15-20%
醫療保險	僱主選擇提供	不適用	不適用	僱主必須提供
家屬簽證	• 月薪 S\$6,000 以上可申請配偶及子女簽證 • 月薪 S\$12,000 以上可申請父母簽證	配偶、21 歲以下子女、事實婚姻配偶、未婚成年殘障子女、未婚繼子女、父母	達年度企業支出及僱用人數要求，可攜配偶、子女及父母到新加坡	月薪 S\$6,000 以上可申請配偶及子女簽證

	EP	PEP	Entre Pass	S Pass
其他		• 自由轉換僱主 • 無僱主的情況 下逗留 6 個月		

資料來源：Ministry of Manpower. (2019). "Work passes and permits". Retrieved 3 May 2019 from <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits>

3.7.1 就業準證 (Employment Permit, EP)

就業準證由僱主申請，僱員必須於前往新加坡前已獲得新加坡企業的聘書，受聘為管理、行政或專門人員，而月薪為 3,600 新加坡元（約港幣\$20,520²⁵）或以上（富經驗者的月薪要求更高），並持有良好的學士學位、專業資格或專門技能。

如就業準證持有人月薪達 6,000 新加坡元或(約港幣\$34,200)以上，他們可為配偶及 21 歲以下子女申請受養者簽證，以及為事實婚姻的配偶、未婚成年殘障子女及未婚繼子女申請長期逗留簽證；月薪達 12,000 新加坡元或（約港幣\$68,400）以上可為父母申請長期逗留簽證。

首次獲發就業準證者的年期為 2 年，其後續證年期為 3 年。獲發就業準證的外來人才不需繳付外來人員稅項，簽發的準證亦沒有數目限制，僱主可選擇是否向僱用的外來人才提供醫療保險。

3.7.2 個人化就業準證 (Personalised Employment Pass, PEP)

至於個人化就業準證，是為較高薪的人才而設，現有就業準證持有人如月薪達 12,000 新加坡元（約港幣\$68,400），或身處海外的申請者如月薪達 18,000 新加坡元（約港幣\$102,600）可以申請。個人化就業準證彈性十分高，持有人可以在新加坡自由轉換僱主而毋須重新申請，亦可在無僱主的情況下在新加坡逗留最多連續 6 個月，方便他們轉工。

同時，他們亦可為配偶及 21 歲以下子女申請受養者簽證，以及為事實婚姻的配偶、未婚成年殘障子女、未婚繼子女及父母申請長期逗留簽證。

²⁵ 以 1 新加坡元兌 5.7 港元計算

獲發個人化就業準證者的準證年期為 3 年，其後不能續證。獲發準證的外來人才不需繳付外來人員稅項。

3.7.3 創業家準證 (Entre Pass)

創業家準證是為打算在新加坡創業或經營業務的外來人士而設。申請人需為準備在新加坡成立公司或已在新加坡成立公司少於 6 個月的人士。如申請人為創業家的話，需取得當地政府認可創投基金或天使投資者的資金，或政府認可企業培育計劃的受培訓者，或在當地有商業網絡及創業的往績。如申請人為創新者的話，需為知識產權擁有者，或與新加坡研究機構或高等院校有研究合作，或在專門範疇擁有非凡成就。如申請人為投資者，則需有投資的住績。

首次獲發創業家準證的準證年期為 1 年，其後續證年期為 2 年。申請者的薪金不限，但續證時的年度企業支出及僱用人數則按已獲得準證的年期而有最低要求，由 100,000 至 400,000 新加坡元（約港幣 \$570,000-2,280,000），以及 3 至 12 名全職僱員不等。

獲發創業家準證的外來人才不需繳付外來人員稅項。而年度企業支出及僱用人數達到指定標準的準證持有人可攜同配偶、子女及父母到新加坡。

3.7.4 S Pass

在中階勞動力方面，新加坡勞工部會發出 S Pass 予中階技術人員。

S Pass 由僱主申請，僱員必須於前往新加坡前已獲得新加坡企業的聘書，而月薪為 2,300 新加坡元（約港幣 \$13,110）或以上（富經驗者的月薪要求更高），並持有學士學位、文憑或技術證書的資格，同時擁有相關工作經驗。

首次獲發 S Pass 的準證年期為 2 年，其後續證年期為 3 年。僱主需就獲發 S Pass 的外來人員需繳付外來人員稅項，2019 年的稅項為每名外來人員每月 300-950 新加坡元（約港幣 \$1,710-5,415）不等。每家企業申請 S Pass 的數目，為該企業員工總數的 15-20%，僱主亦需為僱用的外來人才提供醫療保險。

如 S Pass 持有人月薪達 6,000 新加坡元或（約港幣 \$34,200）或以

上，他們可為配偶及子女申請受養者簽證。

3.8 新加坡吸納外來人才政策的成效

表 3.13 列出了新加坡外來勞動力資料。雖然新加坡政府於 2013 年起收緊外來人力政策，但高階及中階的外來勞動力數目依然十分龐大。

表 3.13：新加坡高階外來人才及中階外技術人員工作簽證數目

工作簽證種類	2013	2014	2015	2016	2017	2018
就業準證、個人化就業準證 及創業家準證 (EP, PEP & Entre Pass)	175,100	178,900	187,900	192,300	187,700	185,800
S Pass	160,900	170,100	178,600	179,700	184,400	195,500

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。

在 2018 年，獲發高階勞動力的就業準證（EP，包括個人化就業準證 PEP 及創業家準證 Entre Pass）的數目為 185,800 人，而獲發中階勞動力的 S Pass 的數目為 195,500 人。

按 2018 年新加坡總勞動人口數目 3,675,600²⁶計算，外來高階人才佔新加坡勞動人口總數的 5.1%；加上 S Pass 簽證數目的話，外來高階及中階人才佔新加坡勞動人口總數的 10.4%。兩者均大幅高於香港外來人才比率 1.67%。

與香港的吸納人才計劃比較，新加坡的人才計劃有設定固定最低月薪要求，對一般人才來說門檻較高。對於高薪一族的優秀人才而言，到新加坡就業的人才，月薪達 12,000-18,000 新加坡元（約港幣\$68,400-102,600），就可以申請可自由轉換僱主的 PEP 計劃，但該計劃只有 3 年期並且不能續期。而到香港就業的人才，雖然年薪需達港幣\$2,000,000，才可獲批不受逗留條件限制，在香港自由轉換僱主，但該等優秀人才可在港延期逗留 6 年。因此，香港人才計劃的條件實際上較新加坡的人才計劃更為寬鬆，但香港能吸引到的外來人才數目和比率，卻大幅較新加坡低，反映對外地人才而言，新加坡作為海外工作的目的地，較香港更為吸引。

²⁶ 資料來源：Ministry of Manpower. (2019). *Labour force in Singapore 2018*. Retrieved 2 April 2019 from <https://stats.mom.gov.sg/Pages/Labour-Force-in-Singapore-2018-Labour-Force.aspx>

3.9 瑞士吸引外來人才的政策

瑞士小國寡民，缺乏自然資源，因此必須靠人才資源去發展。該國除了透過教育政策培育優秀的人才，更積極從世界各地招攬優秀人才，豐富國家的人才庫。

瑞士在鼓勵科技人力資源的流動上並無明顯的策略，但該國在研究人員、白領和外國留學生上有吸納人才的政策，透過務實的教育與優良的環境吸引來自各國的學生，並協助優秀人才留在瑞士工作或進行研究。雖然當地反對大規模移民的聲浪不斷，但瑞士對於多數的高階人才仍是具有很大的吸引力。

3.9.1 研究人員

瑞士政府透過多種措施吸引卓越年輕學術研究人員留在或到瑞士從事研究工作。當中包括：

1. 為希望在人文和社會科學取得博士學位的學生提供補助，包括薪金及研究計劃的其他費用。申請人必須持有瑞士碩士學位（或同等學歷），成績優異（持有外國學位的瑞士籍研究人員也有資格），補助期為 2 年至 4 年。
2. 由於家庭責任或居住地變化，女性博士生及博士後候選人的科學職業生涯被延遲或中斷，可申請補助。補助包括最長 2 年的受補助者的薪金、托兒費、科研費和會議費，讓女性研究人員可以重新開始自己的職業生涯與自己的研究項目。
3. 為願意帶領獨立研究項目的年輕研究人員提供補助，申請人必須具有博士學位，且至少在另一所大學有 12 個月的博士後經驗。提交申請必需在拿到博士學位後 5 年內，資助最多可持續 3 年，涵蓋自己的薪金、輔助人員、物資、會議費用等。
4. 為想從事學術工作且希望建立自己團隊的年輕研究人員提供薪金（助理教授級）及研究經費、員工工資，及購置基礎設施的經費。資助期限為 4 年，可以延長不超過 2 年。

3.9.2 白領

瑞士用人機制相對於歐洲大多數國家靈活，包括薪金與晉升機會，因而能吸引眾多外籍人才。

- 薪金：外籍人士的薪酬待遇與瑞士國民等同。
- 晉升機會：公司在考慮員工職級晉升時注重的是工作表現，與國籍是無關的，因此外籍人士與瑞士國民在企業內部同樣可以擁有實現自己抱負與能力的機會與空間，因此有不少移民可以進入瑞士公司的管理階層。

3.9.3 外國留學生

瑞士用於教育的投資很多，因此吸引很多外國留學生。過往，瑞士並沒有將培養成人才的留學生留在瑞士工作和居留；但現時，瑞士大部份的議員希望將優秀的人才留在瑞士，因而通過法例，讓在瑞士大學留學的外國學生，在畢業後可取得 6 個月的求職簽證，以協助他們在瑞士順利找到工作。

3.10 瑞士吸納外來人才簽證

在外來人才的入境計劃方面，瑞士對歐盟（European Union, EU）或歐洲自由貿易聯盟（European Free Trade Association, EFTA）國家的公民，與來自非該等組織的人士有截然不同的安排。

3.10.1 來自歐盟或歐洲自由貿易聯盟的人才

瑞士雖然並非歐盟成員，但因多項雙邊協定和歐盟保持緊密的經貿合作關係，其中規定瑞士必須讓人員自由流動，並開放申根區（Schengen Area）的邊境管制。2002 年，瑞士與歐盟實施人員自由流動，移民人數節節攀升，導致 2014 年有政黨提出的大量移民動議，以些微差距通過公投設立移民配額；但後來遭到歐盟的報復性措施，令瑞士與歐盟的貿易協定可能終止。及後於 2016 年，瑞士國會通過新的移民法案，不再設立移民配額，但規定瑞士人在找工作時有優先權²⁷。

²⁷ 劉俞妤。2016 年 12 月 20 日。〈保障本國人優先就業！瑞士新移民法案拒設歐盟移民限額〉，《風傳媒》，網址

正因為瑞士與歐洲的國家組織有密切關係，雖然瑞士對歐洲他國人才入境政策不時轉變，但基本上，歐盟成員國的公民要到瑞士就業還是相當容易的，這促使了大量歐盟成員國人才流動到瑞士從事較高薪的職位。

對於來自歐盟或歐洲自由貿易聯盟的人才，瑞士當局會簽發下列簽證²⁸：

1. **L permit (短期居民)**：在瑞士獲得 3-12 個月的僱傭合約。
2. **B permit (外國居民)**：在瑞士獲得無限期或 12 個月以上的僱傭合約，如僱傭合約仍然生效，可獲 5 年簽證期，並可獲續期 5 年。若申請者連續 12 個月沒有受僱，只能獲 1 年簽證續期。未有受薪職位但有經濟支援的外國居民，亦會取得 B permit。自僱人士亦能獲 5 年期 B permit，但他們需證明能成功自僱。
3. **C permit (定居瑞士的外國人)**：如在瑞士穩定逗留 5 年，瑞士可向申請人發出無逗留限期的 C permit。獲 C permit 的人士可在瑞士自由轉換居住地區和僱主。
4. **Ci permit (有受薪職位的外國居民)**：專為跨國政府組織代表及其家人而設的簽證，逗留期限以有關職務的期限為準。
5. **G permit (跨境人員)**：定居於歐盟 (EU) 或歐洲自由貿易聯盟 (EFTA) 成員國家的居民，但在瑞士以受僱或自僱的方式工作，並需於每星期最少返回原居地一次。

3.10.2 來自第三國的人才

第三國（非歐盟或歐洲自由貿易聯盟國家）人士進入瑞士工作必須獲取工作簽證，而其規定亦較歐洲國民更嚴緊。

如僱主想僱用第三國國民，必須證明其無法找到瑞士國民、歐盟或歐洲自由貿易聯盟國家國民或已在瑞士持有工作簽證的人士，適合擔任

https://www.storm.mg/article/203371?srcid=73746f726d2e6d675f34326431653865653263663931346234_1561020386，2019 年 6 月 19 日下載。

²⁸ Switzerland State Secretariat for Migration. (2019). "Residence". Retrieved 17 June 2019 from <https://www.sem.admin.ch/sem/en/home/themen/aufenthalt.html>

該職位。最有機會獲得工作簽證的人士，包括管理人員、專家或優秀人才，並懂其中一種當地官方語文（德文、法文、意大利文）。合資企業、臨時教學職位、管理或專家調職、高端科學家，或個別涉及藝術和文化的工作，也可以在特殊情況下獲得工作簽證。

對於來自第三國的人才，瑞士當局會簽發下列簽證²⁹。

1. **L permit (短期居留)**：持有人在瑞士工作不超過 1 年，與僱傭合約捆綁。如簽證持有人繼續受僱於相同的僱主，簽證可續期最多 24 個月。
2. **B permit (初步居留)**：持有人最初可獲首年簽證，在沒有衝突的理由（如依賴社會福利）下，可按年續期。此類簽證有配額限制，並限制持有人居住的行政區及僱主。
3. **C permit (永久居留)**：如在瑞士居留滿 10 年（美國及加拿大人居留滿 5 年），第三國人士可申請 C permit，並可自由選擇居住的行政區及僱主。

從以上簽證資料可見，第三國人才要到瑞士就業，還是相對困難的。

3.11 瑞士吸納外來人才政策的成效

表 3.14 列出了瑞士最新外來勞動力資料。在 2018 年，瑞士總計受僱人口為 5,046,000 人，當中外國人有 1,568,000 人，佔總受僱人口的 31.1%，比率可算十分驚人。

瑞士聯邦統計局的分析指出，外來勞動力是瑞士勞動市場的主要組成部分。過去 50 年，外來勞動力一直佔瑞士勞動人口超過 20%，對當地工業及服務業的發展尤為重要。

²⁹ SWI swissinfo.ch (2019). "Work permits". Retrieved 17 June 2019 from <https://www.swissinfo.ch/eng/work-permits/29191706>

表 3.14：於瑞士受僱的國民及外國人數目 (‘000)

第二季	1991	2000	2005	2010	2015	2018
總計	4,042	4,014	4,126	4,477	4,885	5,046
瑞士國民	3,014	3,069	3,094	3,268	3,398	3,478
外國人	1,028	944	1,032	1,209	1,487	1,568
永久居民	534	569	557	584	687	743
臨時居民	172	175	228	337	433	433
季節性勞動人員	85	25	--	--	--	--
跨境勞動人員	183	140	176	228	295	314
臨時訪客	21	20	53	42	46	44
其他外國人	34	15	18	17	26	33

* 自 2002 年 6 月 1 日起，當局已停止簽發季節性勞動人員許可証。

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>

該局的數字又顯示，在 2017 年，78.6%在瑞士受僱的外國人是來自歐盟或歐洲自由貿易聯盟國家的公民，大部分永久居民是來自歐盟的德國、意大利和葡萄牙³⁰。情況反映，瑞士與歐盟實施人員自由流動的政策，直接為瑞士帶來大量人才；加上鼓勵研究人員、白領就業發展的措施，以及吸引外國留學生的教育投資，造就了大量優質人才匯聚瑞士的效果。

3.12 小結

綜合本章的資料發現，香港、新加坡和瑞士 3 地在政策目標上均對外來人才採取開放的態度，歡迎有能力且對經濟有幫助的人才到當地工作。

比較 3 地的基本條件，外地人才對 3 地的評價，以新加坡最佳，香港最差。當中香港的吸引力主要在交通、數碼生活等現代化生活範疇，以及在事業發展的機會方面。但在個人及家庭生活質素方面，例如在育兒及教育、家庭福祉和生活成本上，香港就相當不具吸引力，甚至可能成為人才不來就業的負面因素。

在具體人才入境安排上，瑞士對來自歐盟或歐洲自由貿易聯盟的人才有特殊安排，令該等組織成員國的公民能相對自由地在瑞士出入境和

³⁰ 資料來源：Federal Statistical Office. (2019). *Statistical data on Switzerland 2019*. Retrieved 14 June 2019 from <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/catalogues-databases/publications.assetdetail.7767426.html>

就業。只要能在瑞士找到工作，這些國家的公民基本上都能取得相應的工作簽證在當地就業，而且在當地工作和居住滿一段時間，就可獲得在當地自由轉換居住地區和僱主的簽證。正因為有這樣寬鬆的安排，才吸引了大量歐盟或歐洲自由貿易聯盟的人才到瑞士就業，令當地匯聚了大批歐洲人才。

在新加坡方面，對外來人才的入境安排與香港相似，但安排較香港略嚴緊。新加坡與香港在人才入境安排上的主要分別，包括：新加坡對人才設有最低月薪要求，現時為 3,600 新加坡元（約港幣\$20,520）或以上，富經驗者的月薪要求更高；但香港大部分人才入境計劃只要求職位的薪酬福利與市場水平相若。

其次，新加坡有對優質人才有發出不與僱傭合約掛鈎的 PEP 簽證，但簽證年期只有 3 年，並且不能續期；香港對優秀人才入境計劃及年薪 \$2,000,000 的優質人才亦發出類似不與僱傭合約掛鈎的簽證，但年期可長至 6 年，而且對於非本地畢業生所發的簽證，亦不與僱傭合約掛鈎，安排較新加坡更寬鬆。

在吸納外來人才的成效上，以 2018 年的數字為例，香港外來人才佔整體勞動人口的 1.67%；新加坡外來人才佔整體勞動人口的 5.1%；瑞士受僱人口中，外國人佔 31.1%。顯而易見，受惠於當地具吸引力的就業發展環境、極寬鬆的入境及居留政策，以及舒適的生活環境，瑞士在吸引外來人才上是最成功的。而新加坡方面，雖然入境及逗留安排較香港略為嚴緊，但就吸引到更多的外來人才，這除了與當地區域經濟角色有關外，相信亦跟當地較佳的個人及家庭生活質素有關。

第四章 吸納年輕外來人才的具體情況和問題

本章綜合受訪專家、學者對吸納年輕外來人才到香港就業的看法，以及年輕外來人才來港就業的情況，當中包括吸納這些人才的爭議、香港需要吸納的人才類型、年輕外來人才到香港就業的原因、他們來港就業所面對的具體問題，以及相關建議等。受訪者包括 5 位專家、學者，以及 21 位年齡介乎 18-39 歲的年輕外來人才個案。結果闡述如下：

4.1 受訪專家、學者對吸納年輕外來人才到香港就業的看法

綜合受訪專家、學者的訪問，歸納為以下 3 個範疇，包括他們對香港是否應該進一步吸納年輕外來人才的意見和所需吸納的人才類型、香港吸納年輕外來人才所面對的困難，以及進一步吸納這些人才的建議。

4.1.1 吸納年輕外來人才的爭議及需要吸納的人才類型

1. 香港出生率低、年輕勞動人口減少，加上失業率極低，受訪人力專家和商界均認為香港出現人才短缺問題，應吸納外來人才，以提升整體競爭力。

在是次研究議題上最受香港市民關注的問題，莫過於香港應否進一步吸納年輕外來人才到港就業。受訪專家、學者大致上有兩方面的看法；同意應該進一步輸入人才的受訪者普遍認為，這有助增強香港的競爭力；不同意的受訪者則認為，這可能會影響本港青年就業。

有受訪人力管理專家從宏觀經濟發展角度指出，香港的出生率持續下降，令來自本地的年輕人才數目下降，導致現時企業出現人才青黃不接的情況，影響香港的競爭力。雖然內地每天透過單程證制度來港定居者有一定人數，但由於這批來港定居者並非根據人才標準去作出篩選，而香港亦沒有審批權，未必能協助香港提升人才質素，故香港有需要輸入外來人才，以協助提升各行各業的規模，讓整體經濟得以持續發展。

「吸納更多年輕外來人才來香港就業是必需的，因為香港出生率低，至 2022 年會降至最低，影響未來的勞動力。此外，現時人口老化，很多企業都在管理 4 個不同年代的人，出現了青黃不接

的情況，影響香港的競爭力。過程中，如果沒有外來、新的人口，是有問題的。當然，每天有 150 人從內地來港，但這不一定能有助改善情況，因為其年齡層跟所需要的不同，香港也控制不到其質素。

假設經濟繼續向前行，引入人才絕對需要。同時，也要看那些人才具備何種技能，可以引入我們缺乏的人才。」

(葉偉光博士/香港人才管理協會前會長)

有受訪商會認為，香港現時失業率低，反映近乎全民就業。對企業來說，情況則代表人力供應有限，難以應付企業進一步的發展。他們認為，外來人才既可紓緩人手緊張，亦可增加本地零售消費的需求。此外，現時不少其他國家或城市都在爭奪人才，若香港不作出積極行動，則會落後於人。

有身兼僱主的輸入優秀人才及專才諮詢委員會成員亦認為，香港的年輕勞動力逐漸減少，她曾在 8 個月內也未有收到應徵職位空缺的申請，反映人才短缺的情況已非常明顯。因此，香港有需要輸入人才，以避免流失商機。她認為，吸納更多外來人才，能擴闊企業的客戶群以致業務類型，有利企業成長及香港整體經濟。

「根據政府統計處數據，今年 2 月至 4 月，本港失業率為 2.8%，理論上可算是全民就業。我們樂見本港就業情況理想，但這亦反映出現今人力供應極之有限，對不少行業造成重大困擾，長遠持續下去將難以應付未來所需。

我們歡迎更多年輕外來人才來港工作，這不但有助紓緩企業人手緊張的狀況，解決窒礙企業業務發展的瓶頸，帶動整體經濟向上，而且這些外來人口的消費需求，亦會對本地零售、餐飲及其他服務行業帶來好處。

在全世界都鬧高端人才荒的背景下，對手層出不窮的吸引外來人才政策，令他們在人才競賽中節節領先，香港如不急起直追，競爭力必然大倒退。」

(袁莎妮女士/香港總商會總裁)

「我十分同意吸納更多年輕外來人才來香港就業。香港人口老化且生育率低，年輕人的勞動人口總數和勞動人口參與率自 1999 年來一直下跌，毫無疑問是缺乏人才。我相信，吸納人才來港就業是一個有效的方向，而且力度可以增強，細節亦要審時度勢去調整。以我的經驗為例，曾試過刊登招聘廣告 8 個月都無人應徵。

有說法指加薪可解決問題，但成本難以轉嫁至客戶，那寧可不接更多生意了。輸入外地人才可填補香港生產力，也可擴大營商機會。香港青年靈活變通、英文水平高，而內地青年服從性強、中文水平高，兩者可互補不足，提升服務品質。」

(曾鳳珠女士/香港菁英會常務副主席、
輸入優秀人才及專才諮詢委員會成員)

2. 有受訪者擔心輸入年輕外來人才對香港青年就業造成影響，亦有意見認為這有助提升整體行業規模和加強人才互動；但兩方面的意見均認為吸納人才應針對人才嚴重短缺的行業。

另一方面，有經濟學學者認為，現階段單憑人口老化令勞動人口參與率下降作為原因，去進一步吸納年輕外來人才，理由並不充分。除非有明確的數據支持，證明具體缺乏人才的行業，否則難支持輸入人才；而即使本地人才供應緊張，亦並非必須以輸入人才去解決，可以其他途徑如加薪去吸引人才入行，或以科技減省所需人力去處理。

有社會學學者亦表示，人才短缺的情況應有研究支持，以證明香港所缺乏人才的所屬行業、所具備的知識和技能，以及當中所涉及的行業是否經濟發展的命脈，才能支持利用外地人才，否則應以本地人填補人才空缺。受訪的學者均認為，貿然提出吸納更多年輕外來人才，可能會對香港青年就業造成負面影響。

「現階段我不贊成有新政策輸入年輕人才。我不太掌握現時有甚麼行業或專業缺乏年輕人才，而且香港主要行業都有其專業學會，他們最清楚是否缺乏人才。政府的勞工處及統計處應持續地評估未來市場的情況。所以只籠統地定義香港缺乏人才，對制訂政策沒有幫助，除非有具體數據。現時情況明顯並非缺乏人才。

香港有不同的人才輸入計劃，根據資料顯示是不太成功的，而且大部分是內地人才，到底他們對香港有甚麼實質貢獻？這是不容

易評估的。即使部分專業對人才需求緊張，亦可以加薪吸引人才入行，或使用科技提升生產力，其實不需要輸入勞動力，除非極大量缺乏人才。若只因人口老化而吸納外來人才的話，這是簡化了當中的關係，亦非可成立的邏輯判斷。」

(羅祥國博士/MWYO 特別顧問/香港政策研究所高級顧問、
香港中文大學香港亞太研究所經濟政策研究計劃主任)

「一定要有研究告訴我，在哪個行業需要哪類知識和技能，有嚴重的勞工短缺，而這個行業和技能是香港未來發展的命脈，只有這樣我才會支持用外來人而不用本地人。年輕外來人才來香港就業，有機會影響本港青年的就業和晉升機會，並壓低本港青年的薪酬。所以，一定要有研究確定本地人沒法供應那些技術，這樣本地年輕人才不會投訴。」

(陳國賁教授/陳氏社會研究院創辦人及主席)

在對香港青年就業影響這個問題上，受訪的輸入優秀人才及專才諮詢委員會成員就表示，由於外來人才來香港工作和生活需要一定的生活成本，在薪酬上不能要求過低，相信不會對香港青年就業構成惡性競爭。相反，若外來人才填補人才空缺，則可擴大企業的商機，開拓更廣泛的業務範疇，有利於擴充行業的整體規模。不過，她亦認為，年輕外來人才對香港年輕就業者或構成心理壓力，這點不能忽視。

受訪商會就認為，外來人才與本地人才互動，可對工作產生更佳的效果。而對於兩者的就業競爭問題，吸納人才的措施可針對人才嚴重短缺的行業，並平衡培育本地人才與輸入外來人才，以減低相關競爭。

「輸入外來人才有助行業『做大個餅』，增加 **GDP**，因為有部分工種已遷往內地。」

香港年輕人的競爭力是不容置疑的。所以我不認同外來年輕人才來香港就業會對本地青年做成負面影響。更多外地人才到香港工作，是有助提升該行業的規模和整體專業形象；當行業的規模變得更大，外資企業集團便會對加入或擴充香港業務提升興趣。這樣，工作職位，晉升機會大大增加，受惠的亦包括本地青年。

其實，年輕外來人才來港工作也需要生活成本、住屋、飲食等，自然薪酬也不能低，未必會出現『壓價』的情況。」

(曾鳳珠女士/香港菁英會常務副主席、
輸入優秀人才及專才諮詢委員會成員)

「針對性地輸入年輕外地專才，正是解決『有工冇人做，有人冇工做』的良方。而外地年輕人才大多有著不同的文化、教育背景及工作專長，與本地年輕人才互動時更能相得益彰。」

年輕人學習潛力高，只要企業提供發展機會，外來或本港年輕人定能發揮所長。因此，我們在輸入年輕外來人才及培育本港年輕人之間應保持平衡發展。」

(袁莎妮女士/香港總商會總裁)

3. 受訪者普遍認同香港應吸納更多「優秀人才入境計劃」中人才清單所訂明的 11 項專業人才；亦有受訪者認為香港應吸納能維持競爭力的普通大學生、擁有個別專門技能者，或豐富香港多元文化的國際人才。

在吸納的外來人才類型方面，香港特區政府於 2018 年 8 月起為「優秀人才入境計劃」制訂人才清單，符合人才清單相關專業規格並能提供有關證明文件的申請者，可在計劃的「綜合計分制」下額外獲得 30 分。該人才清單現包括 11 項專業，分別為資深廢物處理專家或工程師、資產管理專才、海運保險專才、精算師、金融科技專才、數據科學家及網絡安全專家、創新及科技專家、造船師、輪機工程師及船舶總管、創意產業專才、爭議解決專才和業務交易律師。

有受訪者認為，香港現時出現技能錯配，有需要針對性輸入專才，而上述人才清單，有助香港發展成創新科技中心，可成為需吸納人才類型的依據。

「某些行業和特殊工種亦長期找不到合適員工，皆因技能錯配以及年輕人不願入行。政府推出的「香港人才清單」指出，香港希望吸納在金融科技、數據科學及網絡安全、和創新及科技等範疇的專才。香港現正積極發展成為創新科技中心，日新月異的科技發展會不斷改變就業形勢，因此我們需要吸納擁有相關技能的年

輕外來人才推動香港創新發展，帶動本港經濟。」

(袁莎妮女士/香港總商會總裁)

「政府在2018年的8月公布了最新的人才清單配合優秀人才入境計劃，列明了11項可以支持香港經濟高增值和多元化經濟發展的專業。」

《粵港澳大灣區發展規劃綱要》提及，香港的定位主要是鞏固和提升作為國際金融、航運、貿易中心和國際航空樞紐的地位，推動金融、商貿、物流、專業服務等向高端高增值方向發展，所以在輸入外地人才時理應考慮以上所提及的幾類專業。」

(曾鳳珠女士/香港菁英會常務副主席、
輸入優秀人才及專才諮詢委員會成員)

有受訪人力管理專家認為，香港除了應吸納金融服務業等支柱行業的人才，以及為香港提供更多就業機會的創業人才外，亦應吸納普通大學生去從事各行各業，這樣有利於維持香港的競爭力。此外，受訪者亦建議，香港應對持有個別專業技能者抱開放態度，即使該等人才未必持高等教育資格，但若他們對香港個別行業的發展有利，並能傳授專門知識予本地人才，亦應歡迎他們來港。

「香港是金融中心，我們需要相關服務的人才。同時，我們也需要吸引有質素的創業家來港創業。如果是普通大學生，不是特別出色的，但可以維持行業運作，確保了香港維持競爭力，也應該歡迎。有專業技能的人亦對我們有幫助。此外，有些人沒有大學學位，但有專門處理、管理凍肉的技能，便找他來做，也能讓他將知識傳授給本地人。」

(葉偉光博士/香港人才管理協會前會長)

有社會學學者提到，若香港真的要吸納外來人才，應吸納更多西方人才，因為這能為香港帶來更多元的文化，達到文化交流的作用，亦可令香港繼續持有國際化和都會的特質，吸引企業和人才匯聚。

「大家都知道本地人和內地人的矛盾愈來愈嚴重，尤其是在年輕人之間，職場和日常生活上的矛盾都很嚴重，現在香港人幾乎見到別人講普通話就會反彈。如果你問我想引入甚麼人，我希望多

些西方人才，如加拿大、美國、英國、意大利、德國等。因為我希望他們加入香港各行業，可以令工作環境國際化、西化、現代化，而當中有文化交流，本地人會進一步明白甚麼叫民主、自由、性別平等、尊重婦女、平權。引入外來人才，不單是想幫助經濟發展，作出改善勞動力短缺這些硬的（hard）、技能性的貢獻；希望也作出軟的（soft）、文化性的貢獻，有精神價值、文化價值，令香港這城市繼續國際化，持續保持其吸引力和魅力。」

(陳國賁教授/陳氏社會研究院創辦人及主席)

無論應該吸納哪類型的人才，要令他們長期逗留在香港作出貢獻亦是難題之一。部分受訪專家認為，若人才來港工作，應令他們長遠留下，而不是只將香港視作事業發展的踏腳石，否則長遠來說未必能協助香港改善整體經濟結構。

「要令外來人才長遠留下，否則香港變成人才工廠，香港受惠不到。」

(葉偉光博士/香港人才管理協會前會長)

4.1.2 香港吸納年輕外來人才所面對的困難

既然香港部分行業對外來人才有需求，現時香港又能否吸納足夠的外來人才以應付所需呢？

根據入境處的資料，2018 年共有 66,136 名¹人才透過各項輸入人才計劃²來港就業。而在《2018 年 IMD 世界人才報告》中排名第 1 的瑞士，外來勞動人口共 156 萬³；至於香港的競爭對手並在上述報告中排名亞洲首位的新加坡，外來勞動人口（勞工除外）亦高達 80 萬⁴。香港的外來人才數字遠比瑞士和新加坡這兩個世界人才匯聚之地低。究竟香港在吸納人才方面遇到甚麼困難呢？

¹ 見表 3.5

² 包括一般就業政策、輸入內地人才計劃、優秀人才入境計劃、非本地畢業生留港／回港就業安排、輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃。

³ 資料來源：Statistical data on Switzerland 2018

⁴ 資料來源：新加坡人力資源部網頁，網址：<http://www.mom.gov.sg>，2019 年 3 月 21 日下載。

1. 香港生活成本太高，難以吸引重視生活質素的人才。

香港在吸納外來人才上首要面對的問題是生活成本高昂，特別是居住成本方面。根據差餉物業估價署的資料，2018 年九龍區的 B 類私人住宅（40 至 99.9 平方米）每平方米月租平均租金為 \$353⁵，即九龍區一個 40 平方米的普通兩房私人住宅單位平均月租為 \$14,120。而在就業收入方面，根據統計處資料，在 2018 年第 4 季，經理及行政級人員和專業人員的每月就業收入中位數分別為 \$40,000 及 \$45,000⁶，即使是這類高收入的職業類別，上述普通住宅租金已佔去收入的 31.4% 至 35.3%，反映居住成本相當昂貴，而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。

是項研究的受訪專家亦普遍同意，香港居住成本太高，令年輕外來人才卻步。受訪商會提到，雖然不少行業在香港的事業發展空間不錯，但因生活成本高昂，年輕的外來人才未必能負擔；同時，近年外資企業亦削減外來員工的補貼，令外來人才更難在香港享有具質素的生活，影響人才來港的意欲。

「要吸引及留住年輕外來人才在香港就業，最困難應是香港的住屋問題及生活成本。」

*（曾鳳珠女士／香港菁英會常務副主席、
輸入優秀人才及專才諮詢委員會成員）*

「近年外資企業大幅削減聘請外來員工補貼，而本地公司則未必會有此類津貼。對外籍員工來說，香港寸金尺土，人口密集，居住環境擠迫，國際學校費用昂貴。住屋、生活質素、教育支出，每每令他們對本港卻步，轉而選擇其他地方定居、工作。」

（袁莎妮女士／香港總商會總裁）

2. 與香港缺乏聯繫的外國人才，對來香港就業興趣不大。

香港的外地人才來源，一般是內地、亞洲和歐美。根據 2018 年的數據，透過輸入內地人才計劃來港就業的內地人才共 13,768 名，較以一般就業政策來港就業的任何一個國家／地方人才要多；而根據

⁵ 資料來源：差餉物業估價署網頁，網址：<http://www.rvd.gov.hk>，2019 年 6 月 10 日下載。

⁶ 資料來源：政府統計處。2019。《綜合住戶統計調查按季統計報告 2018 年 10 月至 12 月》。香港：政府統計處。

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%⁷，反映來港或留港就業的人才主要來源地為內地。

香港是國際城市，其形象對世界各地的年輕人才具一定吸引力，而多元化的人力資源亦有利香港的競爭力。有受訪專家表示，香港的低稅制對內地人才有吸引力，但內地在 2019 年起實施全球徵稅，部分人才或需繳納高稅率的內地稅，可能影響他們在港就業的意欲。至於外國人才方面，則因曾在香港就學者不多，大部分人與香港沒有聯繫，對香港也不熟悉，較難吸引他們來港就業。

受訪經濟學學者亦認同，香港難以吸引歐、美等地的人才來港就業。既然香港花了資源培養大批非本地畢業生，他們對香港較為熟悉，應該大力吸引他們留港就業。

「香港的國際地位、薪酬及低稅制等，其實比其他地區優勝及具吸引力。但內地實施全球徵稅後，或降低內地人才來港就業的意欲。此外，外來人才未必願意放棄家鄉的生活。現時針對的應是年輕人才，包括在港讀書的內地生等，均與香港有聯繫，否則不易來港工作。」

*(曾鳳珠女士／香港菁英會常務副主席、
輸入優秀人才及專才諮詢委員會成員)*

「所謂吸引外來人才，其實即是吸引內地人才，因為除了內地居民外，歐美等地的居民根本對香港沒有興趣。我早前已建議大力吸引非本地畢業生繼續留港，因為他們對香港有更多的感情和關係，較願意留港。」

*(羅祥國博士／MWYO 特別顧問／香港政策研究所高級顧問、
香港中文大學香港亞太研究所經濟政策研究計劃主任)*

3. 語言隔膜令外來人才難在香港就業和生活。

雖然內地人才與香港市民同樣使用中文，但在工作環境或日常生活中，大部分香港市民都是說廣東話；而若非廣東人或廣西人，初到香港的內地人才普遍不會聽和說廣東話。即使已在香港就學一段時間，他們也未必能學會廣東話。因此，內地人才在港就業，除非工作環境使用全英語及普通話溝通，否則多需要克服語言障礙。更甚者，不會

⁷ 見表 3.10

廣東話甚至難以在香港覓得合適職位。

對於不會中文的外國人來說，雖然他們同樣可以在全英語的工作環境中就業，但除非他們只留在外國人圈子中生活，否則日常生活亦有諸多不便，加上文化差異，未必會選擇長期留在香港工作。

「香港難以吸引其他地區的人才。曾有外國頂級專才來港發展，但因語言溝通或有困難，文化也未必適應，結果未能找到可以發揮本身專業技能的職位。」

(曾鳳珠女士/香港菁英會常務副主席、
輸入優秀人才及專才諮詢委員會成員)

4. 特區政府在保持香港的國際化形象上未夠著力，影響外來人才來港就業的意欲。

香港的國際化形象吸引不少內地和外國人才來香港，在這個開放和穩定的城市中工作和生活，自由地發揮所長，並從其他人才身上互相學習。

不過，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，特區政府在宏觀政治議題的處理，以及在保持既有政策法規上，令人感到未能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。

「如果香港有國際化形象，大家就自然會來。全世界都知道香港的政治及文化問題，當政府一面倒走一條路，有長期、深沉的影響。有能力的年輕人可能已想離開香港，現在一些家庭也在部署下一代離開香港，外地人又不來。因為你不會去一個不穩定、在法治上發生問題的社會。是一些宏觀、政治的問題，但一定要解決，要令香港長期、短期都具吸引力。」

(陳國賁教授/陳氏社會研究院創辦人及主席)

「我們在政策的執行性較世界上很多地方好，這些東西應鞏固。相反，現時很多人在爭議逃犯條例，這是其中一項會影響外商在港投資的因素。」

(葉偉光博士/香港人才管理協會前會長)

4.1.3 受訪專家、學者的建議

1. 提供居住津貼或優惠、配套

居住成本高昂是外來人才面對的主要問題。有受訪專家認為，大企業可撥出資源為外來僱員設立宿舍；而中小企方面，特區政府可設立宿舍網絡，或提供住宿津貼予他們的外來僱員申請；此外，非政府機構可提供面積相對細小但租金便宜的居所，讓初來甫到的年輕外來人才居住。

受訪商會則建議，香港應為外來人才加強整體的住屋和醫療配套，才能吸引更多所需的人才來港就業。

「大企業如希望聘用更多的年輕外地人才，可考慮提供員工宿舍給有需要的僱員。至於一些中小企業未能撥出資源投放在宿舍中，我認為政府可考慮協助不同中小企一同建立宿舍網絡；或向年輕外來人才提供推薦書，入住由非牟利團體營運的青年旅舍，讓他們渡過適應期」

*(曾鳳珠女士/香港菁英會常務副主席、
輸入優秀人才及專才諮詢委員會成員)*

「長遠來說，政府不但要全面審視現行各項吸引外地人才的計劃和條例，而且要加強住屋、醫療等方面的配套支持，使外來年輕人才願意及留在香港就業。」

(袁莎妮女士/香港總商會總裁)

2. 香港特區政府應更主動地在外國進行宣傳及招募。

針對外國人才缺乏來港就業興趣的問題，有受訪社會學學者建議，特區政府不應守株待兔，而是應透過駐世界各地的香港經濟貿易辦事處（經貿辦），主動地向目標人才推廣香港形象，讓年輕的外國人才明白，香港是一處可以全面發展事業和成家立室的好地方。

「香港在全球城市有經貿辦，他們應該推廣香港形象，以及進取地去招募人才。但現在通常是招商，卻入不到別人的校園，無法

和當地的大學生對話。經貿辦要硬銷這東方之珠，強調香港背靠中國，但在政治、經濟、文化、藝術方面，具自由、開放、包容、自信。」

(陳國賁教授/陳氏社會研究院創辦人及主席)

3. 本地大學應協助非本地畢業生就業，並由政府提供資源津貼僱主聘用這批人才。

針對非本地畢業生難在香港覓得職位的問題，有受訪經濟學學者認為，本地大學可成立特別就業輔導辦事處，協助他們準備就業和求職。此外，特區政府亦可為本地僱主提供津貼，令他們更願意聘用非本地畢業生，以免浪費由香港培育的人才。

「政府可提供津貼利誘非本地畢業生留港，包括津貼僱主聘用非本地畢業生、資助大學成立特別就業輔導辦事處等。」

(羅祥國博士/MWYO 特別顧問/香港政策研究所高級顧問、
香港中文大學香港亞太研究所經濟政策研究計劃主任)

4. 加快人才計劃的一般審批，利用資歷架構中的認可機制加快審批申請人的技術資格。

在人才的審批上，受訪人才管理專家認為，可以進一步優化手續安排。

在申請資格方面，以適用於非內地居民的一般就業政策為例，入境事務處的資料指，申請人需具有良好教育背景如相關學士學位，但在特殊情況下會考慮其他技術資格、專業能力和成就⁸。受訪專家認為，入境事務處應為學士學位以外的資格提供更簡易的認可程序；建議利用資歷架構中的認可機制，如「過往資歷認可」機制審核申請人的資歷，加快審批速度。

而在一般審批時間方面，入境事務處的資料指，在一般就業政策下，在收到所有所需文件後，一般需時 4 星期處理⁹。但受訪專家就

⁸ 資料來源：入境事務處網頁，「一般就業政策」，網址
<https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/GEP.html>，2019 年 3 月 22 日下載。

⁹ 資料來源：入境事務處網頁，「一般就業政策」，網址
<https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/GEP.html>，2019 年 3 月 22 日下載。

指，多數情況需時 2 個月才能完成審批，如申請者屬出色的人才，則可能在等待審批期間已獲其他地區的企業聘用。因此，入境處亦應加快一般的審批速度。

「一般就業政策申請時間長，要 2 個月時間。從企業角度來看很慢，因為 2 個月已失去了很多商機，審批應該要加快。現在有相關認證機制可確認行業資歷，也可作為根據。但之前有具養馬知識的外來人才，沒有大學學位，只有證書，審批程度就慢些。現在其實有資歷認可，已經可以做證明、配合到。」

(葉偉光博士/香港人才管理協會前會長)

5. 維持香港的包容性和多元化，以及保持政策穩定，以吸引外地人才及企業來港發展。

針對特區政府未有著力保持香港國際化形象的問題，有受訪學者認為，政府應致力保持香港的包容性和多元化，當中包括政治上的包容性，以及社會價值的多元化，例如進一步推動性別平等和減少種族歧視等。

有受訪專家亦認同相關看法，並進一步建議特區政府應保持政策法規的穩定性，例如要有穩定的政策保障專業人士的持續發展空間、保障外來企業在香港的投資，否則難以吸引人才來港及留下發展。

「如果香港是現代化的話，全世界都知道香港是國際化城市，香港就會變得很吸引。要國際化，令性別平等意識更好，並減低種族歧視，這會是其中一個原因令來了的人想留低，還未來的人想進來。香港政府應成立專責部門，處理種族及族裔關係問題，制訂政策與措施促進種族及族裔和諧共處。港府有入境事務處，沒有種族及族裔關係處。」

(陳國賁教授/陳氏社會研究院創辦人及主席)

「香港現有的價值要堅持，才能吸引到年輕人來香港工作。也要確保外來人才的專業技能、信譽，例如醫生要受認可，才能強化香港的地區角色，以及令他的專業在香港發展到、有持續性。因此政策也要配合，要有穩定性。」

(葉偉光博士/香港人才管理協會前會長)

4.2 年輕外來人才來港就業的情況

本研究訪問了 21 名年齡介乎 18 至 39 歲的年輕外來人才，他們的原居地都並非香港，但符合最少一項入境事務處所列明的吸納人才入境計劃的條件。大部分個案曾經或現正在香港就業；部分受訪個案從未在香港就業，但他們與香港有密切關係並符合申請到港工作的條件¹⁰。

綜合受訪者的訪問，以下歸納他們到香港就業的原因、離開香港及不來港就業的原因、長期留港與否的考慮，以及他們對香港進一步吸納年輕外來人才的建議。

4.2.1 年輕外來人才到香港就業的原因

1. 香港整體環境國際化、充滿活力、跨國企業多，有利於培養世界視野，對年輕外來人才相當有吸引力。同時，具表達自由的社會環境和重視工作的文化，特別吸引到來自內地的受訪人才。

香港的國際化環境和城市活力，對不少年輕外來人才來說非常吸引。一方面，國際化環境令他們有機會與其他國籍的人才交流，增加見識；另一方面，也讓他們學習到其他工作文化和處事方式，提升工作練歷。當中來自英國的個案 02 就喜歡香港的國際化，以及希望增強自己的履歷，所以來香港求職；而個案 18 亦是希望透過來港工作見識世界，她表示自己在港工作能取得良好經驗。

「我的前僱主和公司是完全以英語溝通，十分國際化。我負責籌款，工作環境上很多元化，可與不同國籍的人共同工作。在英國，雖然我仍可與不同國籍的人一同工作，但層次始終只限於英國；但在香港，因為市場的性質，工作是很區域性的，同事不只是處理香港事務，還處理整個區域的事務。」

(個案 02/女/25 歲/英國/現時在港就業/非政府機構)^{11 12}

¹⁰ 選擇受訪個案的詳細要求，請參閱本報告第二章。

¹¹ 括號內載該引述談話的受訪者資料，依次為個案編號/性別/年齡/原居地/在港就業狀況/行業。

¹² 大部分原居地並非內地的個案訪問以英語進行，本報告所引述的訪問內容，由研究員翻譯為中文。

「我希望見識世界的另一面。而我的理想工作地點是一處公共交通便利、有強大國際社區和日照時間長的地方，香港是當前最理想的選擇。不會說本地語言的外籍人士都能輕易在香港生活。」

(個案 18/女/25 歲/意大利/現時在港就業/教育)

部分受訪者認為，香港工作環境相當自由，令他們有較佳的發揮機會；同時，自由和方便的環境亦讓他們有機會培養更廣闊的視野，提升自身的質素，令生活更充實和有效率。

「我很喜歡香港，很國際化。香港也給了我不同的機會，超出我的預期，包括社交網絡和生產網絡。香港提供了一個很自由的環境讓我去探索。我覺得只要肯去付出，就能有很多回報。」

(個案 09/女/30 歲/內地/現時在港就業/教育旅遊)

「香港能提供全球視野，可以見到一些不同的人，在網上接觸到的訊息更加國際化，在內地要上一些英文網站不是這麼簡單。例如：在一些外國網站，在線上可看課程的錄影，可以免費學一些自己感興趣的題目。在內地，我不會第一時間知道這些網站，瀏覽不會順暢。又例如我喜歡踏單車，要找資料保養單車或買其他零件，在英文網站找到的資料比中文網站多，質素又較好，整個環境令到我生活得比較有效率。」

(個案 03/男/27 歲/內地/現時在港就業/非政府機構)

部分來自內地的年輕受訪者表示，自己在香港或外國讀書多年，已習慣了外面的工作文化，喜歡香港較自由的環境和認真的工作態度，因此不想回內地工作，感到難以適應，便選擇留在香港就業。

「我來香港還有另外一個很重要的原因，其實我挺抗拒內地的體制，我認為每個人都應該有自由表達的權利。另外還包括社會秩序，雖然這是一些比較微不足道的事情，但對我而言非常重要。我選擇香港主要是因為體制，言論自由和秩序。」

(個案 04/女/27 歲/內地/現時在港就業/非政府機構)

「我沒想過留多久，希望長期留在這裡。我慢慢覺得與內地有文化差異。當我回家跟朋友聊天時，發現大家對同一件事的看法不同，大家好像溝通不到，好像不習慣那種文化。例如不知道是否在香港較自由、看到很多，我會覺得言論自由、宗教自由很重要，

但我一些朋友會覺得個人自由不是最重要。

我也見到父母的工作，很多時要飲酒、陪客人，但那種做法是超過你能做的地步。而且我不懂飲酒，如果要回去一定生存不到。」

(個案 13/女/30 歲/內地/現時在港就業/出版)

2. 香港的良好社會秩序、高水準的生活質素，以及強大的外派人員社區，令年輕外來人才有信心來港工作。

在選擇工作地點時，不少年輕外來人才都著重目的地的安全和整體生活水平。受訪個案 14 表示，自己申請公司的外派員計劃到港工作，希望爭取學習機會，在選擇目的地時，除行業在香港的發展情況，也會考慮到目的地是否安全和穩定，令她能安心工作。而個案 09 亦認為，香港較很多國際化的城市安全，是她選擇香港作為事業發展地點的重要考慮。

「我在金融業工作，香港能提供良好的工作機會。我又考慮到香港整體社會穩定，並喜歡香港提供機會讓我接觸不同的人。」

(個案 14/女/28 歲/新加坡/曾在港就業/現已離港/銀行)

「美國相對不安全，甚至在晚上不敢隨意外出。但香港是個保安、安全很有保證的地方，生活節奏和風格更適合我。」

(個案 09/女/30 歲/內地/現時在港就業/教育旅遊)

有受訪者亦提到，雖然香港在居住方面的成本貴且面積細小，但其他方面的生活質素較佳，例如食物安全、日常生活用品等，令她願意留在香港生活。

「哪怕香港的房租很高，我覺得在香港的生活品質還是很好的，食品安全更有保障，買衣服也更多選擇。物價的話，香港比較高，可是並沒有太大的差別。因此，在香港即使去掉房租這最大筆開支，剩下的錢也可以支撐我一個比較高的生活水平。」

(個案 04/女/27 歲/內地/現時在港就業/非政府機構)

此外，有來自英國的受訪個案認為，強大的外派人員社區能夠支持他來港工作，即使他在以前從未踏足此地，但他在港工作的朋友讓他有信心。

「香港吸引我，因為街道看起來像倫敦，又是一個安全的城市。香港亦有強大的外籍人士社區，那裡的非正規網絡給予我支援。同時，比起歐洲，我更喜歡香港的工作環境，因為歐洲太輕鬆了，我想將更多精力投入到業務發展當中。」

(個案 17/男/31 歲/英國/現時在港就業/教育)

3. 個別行業在香港的發展機會較佳、工作機會多；同時，香港社會開放，就業市場機會較平等，有能力者能獲得理想薪酬，是能夠吸引年輕人才來港發展的職場環境。

行業的發展機會是受訪年輕外來人才來港的重要考慮之一。從事金融業的個案 10 表示，原居地加拿大的金融業不太發達，因而決定出外發展；而雖然他可到美國從事金融業，但由於他懂中文，認為金融業同樣非常蓬勃的香港更能發揮到自己的所長，所以便特意尋覓香港的相關工作。

個案 20 也是因為其公司總部位於香港，公司要拓展業務至亞洲市場，而獲委派來港，甚至獲晉升機會。而個案 15 及個案 07 就是因為所從事的行業在香港的發展機會較多，而選擇留在香港就業。

「我之前在溫哥華工作，那裡不太繁華。我喜歡到大一點、多發展機會的城市工作，對事業發展較好。我選擇香港是因為我有語言優勢，而且文化上沒有太大矛盾。我在加拿大透過環球招聘找到工作，也考慮過其他地方如美國等，但可能未必能夠發揮我的能力，最終覺得香港的工作條件最好。」

(個案 10/男/25 歲/加拿大/現時在港就業/金融)

「我來香港工作，因公司拓展業務至亞洲市場，而我公司的亞洲區總部設於香港。作為服務中國內地及東南亞市場的基地，香港的商業發展機會是不錯的。」

(個案 20/男/32 歲/瑞典/現時在港就業/資訊科技)

「香港人工比較高，我做藝術方面的工作，是自己興趣，香港有較好的條件、市場、平台、免稅，全世界都會透過香港做買賣，香港會有較多機會。」

(個案 15/女/32 歲/內地/現時在港就業/藝術)

「至於回到內地工作的可能性，我的專業限制了我要從事公務員等行業，加上我有意在體制外工作，而且我已外流多年，未必習慣在內地生活。在香港，工作的流動性較佳，輕易地轉往其他工作，而且可培養不一樣的心態，接觸的人的背景也完全不一樣，反而在內地的社交圈子會較窄，發展機會不一樣。」

(個案 07/女/25 歲/內地/現時在港就業/非政府機構)

此外，不少受訪者欣賞香港的就業市場較為平等，只要有能力，往往能獲得公平的發展機會。

「我覺得香港起點會高些，薪金，環境或者公司的文化，人的質素都比較好。此外，留在香港會有其他工作機會。在香港找工作亦公平些，在內地，很多情況要靠人際關係及網絡才得到較好的工作崗位，但人的質素未必比自己好。」

(個案 03/男/27 歲/內地/現時在港就業/非政府機構)

4. 曾來港就學的年輕外來人才較熟悉香港，願意留下就業，加上非本地畢業生留港／回港就業安排的便利，以及僱主願意聘用在港畢業的人才，非本地畢業生成了年輕外來人才的重要來源。

外來人才要來香港就業，可根據一般就業政策（適用於非內地居民）或輸入內地人才計劃（適用於內地居民）留港或來港就業，但若根據這兩項計劃來港就業，就必須在取得簽證前獲得香港職位的聘書，再由僱主為該等人才申請簽證；若他們需轉換工作，必須由新的僱主再為他們提出申請，即他們不能自由轉換工作。

香港於 2008 年推出非本地畢業生留港／回港就業安排，讓在香港修讀學士學位或更高資歷的非本地學生留港工作。這項安排對非本地畢業生來說十分方便，應屆非本地畢業生毋須在提出申請時已覓得工作，只須符合一般的入境規定，便可留港 12 個月去求職和就業。而回港非本地畢業生如有意返港工作，則須在提出申請時先獲得聘用。在符合一般的入境規定下，他們便可留港 12 個月，而不受其他逗留條件限制¹³。

¹³ 資料來源：入境事務處網頁，「非本地畢業生留港／回港就業安排」，網址 <https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/1ANG.html>，2019 年 3 月 25 日下載。

本研究的不少受訪個案，均是透過非本地畢業生留港／回港就業安排而留港或回港就業的，這項安排對來自內地的畢業生來說尤為方便，因為內地居民一般只能申請 7 天的旅遊簽證來港，有別於不少免簽證來港旅遊並可逗留更長時間的國家／地區居民，7 天的逗留時間難足以讓他們找到理想職位；加上非本地畢業生曾在港就學，對香港較為熟悉，也更願意留在香港就業。同時，香港僱主對他們更有信心，願意聘用他們。

「畢業後工作，有兩個選擇：留在香港或者返內地，我選擇留在香港的原因，因為我人已在香港，找工作比較方便，如在內地工作需返回內地找及面試。」

(個案 03/男/27 歲/內地/現時在港就業/非政府機構)

「在美國畢業後我就來香港讀碩士課程。我來香港讀書的話，亦可建立人脈，對我將來在香港工作有幫助。」

(個案 06/女/29 歲/內地/現時在港就業/非政府機構)

5. 香港地理位置就近內地和東亞地區，方便這些地區的年輕人才來港就業；而伴侶在香港生活，也促使受訪者留在香港就業。

地理位置也是重要的考慮之一。由於香港鄰近內地和東亞地區，故吸引了不少該等地區的年輕人才來港就業。部分受訪個案表示，他們希望在離家不太遠的地方就業，方便間中回家探望家人，尤其對內地的受訪人才而言，香港的地理位置確實便利。

此外，伴侶在香港居住或就業，也是另一個受訪者會留在香港就業的重要因素。

「我以前在美國讀書，畢業後一直在紐約工作，因為喜歡當地的風格。雖然香港的環境跟紐約差不多，但香港更好。例如在安全和多元化方面。而香港比起美國更接近我在內地的家。」

(個案 09/女/30 歲/內地/現時在港就業/教育旅遊)

「我本科畢業後曾在內地工作，當時有機會接觸香港人，感到香港人工作態度非常專業，就對香港產生好奇，所以便決定來香港進修碩士，希望增加對香港的了解。此外，香港離家不太遠，而且比其他地方學費便宜，文化也較接近，所以選擇來香港讀書。」

在香港讀書後，就希望留下來工作。」

(個案 08/女/29 歲/內地/現時在港就業/物流)

「我在新加坡完成碩士課程後，便考慮應在新加坡、香港或回東京工作，最終因為我男朋友在香港，所以就決定在香港找工作。」

(個案 05/女/25 歲/日本/現時在港就業/非政府機構)

4.2.2 年輕外來人才離開香港及外地人才不到香港就業的原因

1. 香港生活成本高昂，令不少對香港有興趣的外地人才卻步，當中以有家室的人才尤甚。

眾所周知，香港居住及生活成本高昂，而在外地的年輕人才，即使具有相當才幹，仍處事業發展的初階或中階，未必能取得優厚薪酬去應付居住及生活成本，以至對來港工作卻步。而這亦相信是障礙外來人才來港發展的首要因素。

舉例說，個案 02 來自英國。她頗喜歡香港的工作環境；但她表示，由於有生育的打算，現計劃於數月後與丈夫一同離開香港回英國準備生育。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。來自奧地利的個案 16 亦有類似的擔憂，正在香港從事金融業的她表示喜歡香港的工作環境，認為事業發展機會不錯，但問題是難以負擔香港的樓價和國際學校的費用，故表示將來有小孩的話亦會離開。另亦有來自內地的個案表示，有小孩的話會回內地生活，因內地的國際學校學費更便宜。

「我計劃很快就會離開香港，因為我和先生不想在香港生孩子。我只會來香港工作，不會在此生活，因為在這裡生活實在負擔不起。在英國，工作環境更有彈性，並著重生活與工作的平衡，更適合養育小孩。而且，我們負擔不起香港國際學校的學費，但又不想孩子上本地學校，壓力太大了。」

(個案 02/女/25 歲/英國/現時在港就業/非政府機構)

「香港的居所太小了，而且我也實在買不起香港物業，租金亦貴。假如我有小孩的話，應該會離開香港。雖然香港的教育質素很好，但作為不會說廣東話的外籍人士，似乎都只能把孩子送到國際學校，但學費也太貴了。」

(個案 16/女/29 歲/奧地利/現時在港就業/金融)

「若我在香港成家立室，我希望我的小孩回內地讀書，因為當地的教育水平不錯，而且相對地便宜，也可滿足我的家人。」

(個案 07/女/25 歲/內地/現時在港就業/非政府機構)

此外，未能在港置業亦驅使人才離開。個案 12 是曾來香港就讀碩士課程的內地人才，他在完成課程後便立刻回內地找工作，現時在內地任職金融業。雖然他認為在港任職金融業的發展機會也十分好，但畢竟香港生活成本太高，難有儲蓄，未能實現置業的目標，因此沒有想過留在香港工作，也沒有嘗試在港求職。

「我沒有嘗試在香港找工作，當時我把求職的精力都放在上海。雖然香港的工資比上海高很多，但我評估後難找到工作。而且生活成本高，大部分工資都要用來應付日常生活，難有結餘，反而上海的生活成本比較低。樓價貴也影響我不留在香港發展，因為買不到樓感覺壓力比較大，違反中國傳統。此外，我太太在上海工作及生活，所以如果我在香港工作，對她也是不好的。」

(個案 12/男/31 歲/內地/未曾在港就業/金融)

2. 香港能否繼續保持國際化和自由的環境，影響著年輕外來人才留港發展的意欲。

如前所述，不少受訪個案都認為香港的國際化和自由環境是吸引他們前來發展的重要原因。因此，他們相當在意這個環境是否仍然持續，並認為這會影響是否長期留下發展的決定，當中包括來自內地及外國的受訪者。

舉例說，個案 04 就明言，她希望長期留在香港發展，主要因為香港有言論自由和秩序，但假如這個空間不斷地收窄的話，她便需要考慮離開。個案 17 就表示，他已在香港建立自己的業務，並已取得永久居民身份證，打算長期留在香港發展；但他表示，香港愈來愈失去自己的獨特性如自由的環境，家人亦曾因此而勸喻他離開香港到別處發展。

「我是打算長遠地留在香港發展。因為當初驅使我選擇到香港的因素都沒有太大的變化，體制方面相對而言也沒有太大的變化，香港的自由度可能會被收得愈來愈緊，但現在還未到一個很嚴重

的程度。如果將來香港的民主環境不斷地被壓縮的話，我可能會考慮離開，因為這是最在乎的一件事情。」

(個案 04/女/27 歲/內地/現時在港就業/非政府機構)

「香港人似乎愈來愈感到個人自由不受保障。雖然香港與內地愈來愈一體化是必然的事，我覺得香港與中國內地有別，有獨特的身份，應該受到保護的。雖然在這一刻我還未有很大的憂慮，我想留在這裡，但我家人曾叫我離開，去加拿大、英國或澳洲，因為他們不喜歡香港的改變。」

(個案 17/男/31 歲/英國/現時在港就業/教育)

至於已離港的個案 21 則表示，雖然他自己因轉換行業而離港，但也感到香港失去了不少自由，擔心若在港從商的話，業務會受到影響。情況反映，香港能否繼續保持國際化和自由的環境，會影響到無論是受僱還是創業的年輕外來人才留港發展的意欲。

「我覺得香港的政治環境愈來愈差，失去了不少自由，香港人感到悲傷。對我而言，如果我要做生意的話，我寧願將我的業務放在新加坡，因我擔心香港的情況會對我的業務有影響。」

(個案 21/男/28 歲/法國/曾在港就業/現已離港/商業科技)

3. 廣東話欠佳，令年輕外來人才在港就業遇到困難，容易因而離開香港。

不懂廣東話或廣東話欠佳是障礙外地人才來港發展的另一常見因素。雖然香港職場使用英語和普通話也相當普遍，但在中小企當中，廣東話也可能是其中一種溝通的主要語言，未能掌握廣東話或對求職造成障礙。

個案 01 是曾來港就讀碩士課程的畢業生。她表示，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。而她在香港就學時，大學方面並沒有特別提供廣東話課給他們，同時他們與香港同學亦少有交流機會，故難有機會練習廣東話。加上其他生活成本等因素，便決定回內地發展。

此外，來自日本的個案 05 雖然英語水平甚高，但因她的工作性質與本地社會相關，公事上難以避免使用中文和廣東話，而在日常生

活上更是需要使用廣東話。對此，她認為甚為不便，亦感到難以在香港發展。

「我在香港也找過工作，但最後沒有留下來。首先，找工作的話，可能需要流利的廣東話，當時我的廣東話不好，再加上考慮到距離的問題，所以最後還是決定回內地。當時也有認真找過幾份工作，也有收到一些面試的機會，可是最後就是落實到廣東話的問題，就沒有成功。」

(個案 01/女/32 歲/內地/未曾在港就業/非政府機構)

「我的工作與香港本地相關，語言障礙了我在此的工作。這裡很多工作都要求你最低限度要能閱讀中文。由於我才剛開展我的事業，相對於其他已身處高位的外派員來說，我的情況更困難。」

(個案 05/女/25 歲/日本/現時在港就業/非政府機構)

4. 是否了解本地文化、能否融入本地社區，對年輕外來人才留港起著重要作用。

除廣東話外，能否融入香港社區，以至是否了解本地文化，都影響到年輕外來人才是否願意留在香港發展。

來自日本的個案 05 認為，年輕外來人才不熟悉本地文化，與本地文化的融合程度不足夠，她以曾居住的新加坡作比較表示，因新加坡有英語溝通的便利，外來人才在當地社區融合程度較香港佳。而她本身亦沒有太多朋友在香港，亦沒甚麼社區聯繫，這令她難以長期留港生活。個案 15 亦遇有同樣情況，她表示自己因伴侶在港生活而留在此就業，但曾因未夠融入本地社會和朋友不多，曾多次考慮離開香港；及至後來發展了自己的社交圈子，才逐漸穩定下來。

「與新加坡比較，當地環境比香港對非本地人較友善。由於語言關係，我在新加坡較易生活。此外，外籍人士與香港本地文化也沒怎麼融合，這點新加坡就較吸引，新加坡外籍人士與當地文化融合得不錯，大部分外籍人士在去留問題上都會考慮這點。」

(個案 05/女/25 歲/日本/現時在港就業/非政府機構)

「我每一年都有考慮過不再留在香港生活和工作，覺得未夠融入這環境，朋友不多，這幾年比較好，沒有想法回內地，現在比較

熟悉，前幾年有很多機會和選擇。」

(個案 15/女/32 歲/內地/現時在港就業/藝術)

相反，部分受訪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。

舉例說，來自英國的個案 19 喜歡戶外活動，因而在香港參加了不同的活動，如遠足、龍舟、游泳，又不時與朋友聚會，他表示希望領取香港永久居民身份證，以便在港工作。至於個案 08 則是另一能融入香港社區的好例子，她在工餘主動參與各類社區團體，如興趣學會、教會等，結交到不少朋友，她表示打算繼續在香港工作，未想過離開。情況反映，是否了解本地文化、能否融入本地社區，對年輕外來人才留港也起了重要作用。

「我現在很喜歡香港，亦因為這裡的生活模式令我繼續留在這裡，例如我很容易就可以跑步上班、傍晚去划龍舟、與朋友暢飲、遠足、游泳等。我想領取香港永久居民身份證，因為我可以買樓，也令我更便於在香港找工作。」

(個案 19/男/28 歲/英國/現時在港就業/地產)

「我沒有認真想過要離開香港。在這裡生活，我覺得很好。香港的同事挺好的，熱心幫助我，我在閒時又參加各種活動，例如教會、興趣學會等。」

(個案 08/女/29 歲/內地/現時在港就業/物流)

5. 內地人與香港人之間的矛盾，以及香港出現抗拒內地人的情緒，影響了部分內地人才在港就業的決定。

近年香港出現對內地人的抗拒情緒，令部分來自內地的人才感到壓力和迷網，亦影響了部分內地人才在港就業的決定。

個案 11 就是其中一位表表者。她表示，自己來香港修讀副學士，直至完成學士課程。後來在機緣巧合下，加入了香港一所非牟利團體就業，但當時香港的社會氣氛正值內地人與香港人矛盾的高峰期，雖然在工作上獲得不少同事的友善對待，而且亦喜歡香港的工作環境，但在生活上則感受到壓力和歧視，在身份上感到迷網，故認真考慮過

自己是否應該繼續留在香港發展的問題。加上家庭的因素，現時，她已回到內地發展。

「我 18 歲來了香港，當時中港衝突很大，我都有少許改變，一半的我覺得自己是香港人，一半又覺得自己不是香港人，這年我覺得不舒服，不知自己要去哪裡，返內地時，我融入不到內地的社會，但回來香港，我本身講普通話，不是香港人，所以又覺得自己融入不到，當時覺得迷茫，沒決定會否在香港工作。

別人知道你廣東話說得不好都知道你是內地人，而香港本地人對於內地人的一些看法會影響我，受到歧視，對我有偏見，對生活上有很大影響。」

(個案 11/女/31 歲/內地/曾在港就業/現已離港/人力培訓)

4.2.3 受訪年輕外來人才的建議

1. 當局宜加快審批優秀人才入境計劃，並提供吸納優才的誘因；另將「非本地畢業生留港/回港就業安排」的續期模式，由 **2-2-3 年**改為 **2-3-2 年**。

現時香港提供數項輸入人才計劃以供外來人才申請來港工作。其中優秀人才入境計劃為計分制的移民計劃，門檻較一般就業計劃和輸入內地人才計劃要高，申請的審批時間一般亦較後兩者長。但有受訪者表示，審批時間太長有機會令優秀的外來人才流失。

個案 04 就是符合優秀人才入境計劃的人才。她原本申請了該計劃並等候審批，在等候期間，成功在香港覓得一份職位，結果她再申請輸入內地人才計劃，等候了 3 個月並獲批來港就業。在來港就業後數個月，才獲得優秀人才入境計劃的批核，前後共等了近 1 年才獲批。她認為，優秀人才入境計劃的審批時間應該縮短，否則優秀的人才有可能已在等待期間到了其他地方就業。同時，她又認為優秀人才入境計劃不應只提供來港就業的審批，亦應提供更多的優惠措施如稅務減免或研究資助等，以吸引更多外來人才到港。

「我當時從美國回國後確定要來香港工作，先申請了優才計劃。同步我也在找香港的工作，最後找到了現在這份工作，於是我申請輸入內地人才計劃來工作，等了 3 個月，拿到之後就先到香港

工作。我到這裡工作了 9 個月之後，就收到了優才計劃錄用我的通知，然後我就轉到優才計劃。輸入內地人才計劃是需要嚴格地跟我的工作掛鉤的，優才計劃相對比較自由，但如果我要等它的通知再來工作的話，我需要一年都待在家裡不工作，這是不現實的。我來面試現在這份工作時，申請的是 7 天的旅遊簽證。但如果要過來這邊找工作的話，時間更長肯定會更好。

我希望優才計劃的申請時間可以再縮短。優才計劃的目的是吸引頂尖的专业人才來香港，那麼應該相對其他的工作計劃有更多的優惠才是。」

(個案 04/女/27 歲/內地/現時在港就業/非政府機構)

至於非本地畢業生留港／回港就業安排方面，現時的安排，是外來人才在獲批留港首年過後，再以 2-2-3 年的模式繼續獲准在港逗留，而不受其他逗留條件限制¹⁴。但數名透過此計劃留港的受訪個案反映，現時 2-2-3 年的續期模式，對他們作事業規劃較為不便，如果入境事務處能改以 2-3-2 年的模式續期，將更有利他們作較長遠的規劃。

「我的本地畢業生留港／回港就業安排簽證是根據 2-2-3 年續期的，如果可以更改為 2-3-2 年續期，可以給我更大彈性，我可更安心去計劃我的事業。」

(個案 06/女/29 歲/內地/現時在港就業/非政府機構)

2. 為起步的年輕外來人才，提供低租金居所或租金免稅優惠。

針對居住成本昂貴的問題，有受訪者認為，香港特區政府或團體，可為起步階段的外來人才提供較便宜租金居所，讓他們在來港或留港之初能先作安頓。

來自內地的個案 13 及個案 01 均認為，香港的租金太昂貴，雖然薪金高，但扣除必要支出後，可支配收入不多，這或會令人才不願來港就業。受訪個案建議，可為初來甫到的外來人才提供較便宜租金的居所，以助他們過渡。

¹⁴ 資料來源：入境事務處網頁，「非本地畢業生留港／回港就業安排」，網址 <https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/IANG.html>，2019 年 3 月 25 日下載。

「如果可以給我們便宜些的住宿會很好，或有少許補貼也會好些。現在不覺得有甚麼支援。」

(個案 13/女/30 歲/內地/現時在港就業/出版)

「政府可以只提供 1 年的居住福利，幫助他們渡過最困難的時期，到了這些人才事業上了軌道，薪水達到一定的水平時，他們也能夠應付在香港的生活開銷了。」

(個案 01/女/32 歲/內地/未曾在港就業/非政府機構)

3. 香港的大學與外國大學舉辦更多交流活動，讓外國大學生認識香港，而特區政府和香港僱主可更主動向外宣傳招聘人才資訊。

無論是來自內地還是來自外國的受訪者均表示，不少原居地的朋友並不知道他們可以人才身分來港就業，部分人因對香港缺乏認知，而沒有想過要來香港發展。

相反，來自加拿大的個案 10 表示，自己曾來香港作短期交流，對香港印象不錯，因而以香港作為可選擇的就業目的地之一。而個案 21 就建議，香港的大學可多與外國大學舉辦交流活動，以增加外國優秀大學生對香港的了解。

「我選擇香港，因為我對香港比較熟悉，之前有來過短期體驗交流，給我的印象不錯。」

(個案 10/男/25 歲/加拿大/現時在港就業/金融)

「香港可以在外國一些優秀的大學中介紹香港就業情況，或者讓這些外國學生來香港交流，增加他們對香港的了解，讓他們認識到香港也是一個發展事業可考慮的地方。」

(個案 21/男/28 歲/法國/曾在港就業/現已離港/商業科技)

個案 08 及個案 19 更建議，香港特區政府及僱主，可更主動到其他地區招聘人才，讓外地人才知道來港就業的可能性和途徑

「香港可更主動地到內地直接招聘人才，因內地很多畢業生都不知道可以來香港工作。」

(個案 08/女/29 歲/內地/現時在港就業/物流)

「我有些朋友也想去外地工作，但他們甚麼都不知道。大部分人對如何找海外工作和應怎樣做都沒有認知。我覺得應提升他們的意識，在他們畢業時，向他們介紹這裡的工作機會。」

(個案 19/男/28 歲/英國/現時在港就業/地產)

4. 為年輕外來人才提供更多學習廣東話和本地文化的課程。

對於不懂中文的外籍人才和不懂廣東話的部分內地人而言，他們在融入香港社區遇到困難。

有受訪者表示，希望更容易報讀學費不昂貴的廣東話課程，以至是有關本地文化和歷史的課程。此外，有受訪者指工作環境不鼓勵他學習廣東話，但懂廣東話可增加他逗留在港的意願，也便利了日常生活。

「我希望在香港更容易報讀廣東話課程，以及一些有關本地文化和歷史的課程。」

(個案 21/男/28 歲/法國/曾在港就業/現已離港/商業科技)

「如果可在本地市場購買食物的話，支出便沒那麼大，如政府可提供一些廣東話課程，外籍人士便更容易在本地市場購物。但實際上，我沒被鼓勵去學習廣東話，有時工作時間太長令人難以騰出時間去上課。如果僱主肯提供時間給我們去上課，對鼓勵人們逗留較長時間，肯定有幫助。」

(個案 17/男/31 歲/英國/現時在港就業/教育)

5. 提供包括教育在內的家庭支援配套。

因應外來人才指教育問題令準備生育或已有小孩者難以留在香港發展的問題，有受訪者認為，香港可提供能支援整個家庭的計劃，當中包括人才子女在教育上的安排，讓他們願意長期留在香港生活。

「現在內地資源都很多，我覺得讀完書留在香港工作是很吸引。約 30 歲的人，可能工作了 10 年又有小朋友，想重返校園，如果有支援家庭的計劃，可能吸引到這年紀的人，有較好的教育發展，可以提供一些家庭支援的計劃，這樣會更加吸引。」

(個案 11/女/31 歲/內地/曾在港就業/現已離港/人力培訓)

4.3 小結

綜合上述受訪專家、學者，以及 21 位年輕外來人才個案訪問，受訪者對香港是否應進一步吸納年輕外來人才持兩類意見。人力管理專家及商界主要認為，香港年輕勞動人口減少，加上失業率極低，整體出現人才短缺的情況；因此，香港應吸納外來人才以提升整體競爭力。另一方面，受訪學者則認為，吸納人才的問題應小心衡量，除非有嚴謹的研究和數據支持個別行業缺乏人才，否則不宜輕言吸納外來人才，因為這對香港青年就業造成負面影響。雖然如此，但兩類意見均認為，針對人才嚴重短缺的行業，香港應吸納外來人才以作補充。

對於應該吸納的人才類別，多數受訪專家認同，香港應吸納更多「優秀人才入境計劃」中人才清單所訂明的 11 項專業人才；亦有受訪者認為，香港應吸納能維持整體競爭力的普通大學生、擁有個別專門技能者，或能為香港帶來國際文化交流的人才。

在香港對年輕外來人才的吸引力上，是項研究從受訪年輕外來人才來港的原因上綜合了 5 類吸引因素，包括：(1)在香港整體環境上，受訪者普遍認為香港具國際化的環境、有活力，存在不少跨國企業，有利於他們培養世界視野，而且社會有表達自由，具有不少吸引力；(2)在社會秩序上，受訪者普遍認同香港比世界上很多大城市安全和有秩序，也能維持高水準的生活質素；(3)在職場方面，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，薪酬理想，吸引了不少外來人才；(4)曾來港就學的年輕外來人才較熟悉香港，願意留下就業，加上非本地畢業生留港／回港就業安排的便利，以及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；及(5)在地理位置上，香港就近內地及東亞地區，方便這些地區的年輕外來人才來港就業。

雖然香港具有不少吸引力，但在吸納人才方面，仍面對一些障礙。當中最主要的問題，在於租金高企，整體生活成本高昂，令不少有興趣來港者卻步，當中以有家室的人才尤甚。而與香港缺乏聯繫或認知的外國人才，對香港未必有興趣，也難以吸引他們來港就業。此外，部分受訪者擔心香港未能保持國際化和自由的環境，影響他們繼續留下的意欲。

在日常生活上，香港普遍使用廣東話，部分行業在日常運作中亦有很多機會使用普通話和中文，令部分年輕外來人才在香港就業和生活上遇到困難。此外，外來人才長期在港生活，他們是否了解本地文化、能否融入本地社區，均影響他們是否長期留下的決定。

針對上述困難，不少受訪個案希望，香港可為初起步在港就業的年輕外來人才提供居住津貼或優惠，以協助他們過渡。至於有關外國人才對香港未必有興趣的問題，受訪專家及個案不約而同認為，香港應增加交流活動，讓外國大學生認識香港，並更主動向外宣傳招聘人才的資訊。

在人才入境計劃上，有受訪者建議當局應加快審批優秀人才入境計劃，並提供吸納優才的誘因，以主動與其他地區競爭優質人才；同時，他們亦建議非本地畢業生留港／回港就業安排的續期模式，由現時的 2-2-3 年改為 2-3-2 年，以便這些畢業生能為事業作更長遠規劃。

在生活支援上，受訪者提出幾點建議，包括為非本地畢業生提供就業輔導服務、為年輕外來人才提供學習廣東話和本地文化的課程，以及為外來人才的家庭提供包括教育在內的支援配套，讓他們更容易適應在香港的生活。

研究綜合上述章節的結果，歸納值得討論的要點，闡述如下。

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。**

隨著香港人口老化，出生率持續低企，政府統計處估計¹，香港整體勞動人口由 2016 年的 59.2%，逐步下降至 2066 年的 49.6%，反映勞動力在未來逐漸收縮，影響到香港整體經濟發展。

事實上，香港整體失業率近 10 年持續下降，由 2009 年的 5.3%，下降至 2018 年的 2.8%²，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》³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，亦認為吸引更多外來人才來港是其中的可行應對方向。

宏觀世界各地，高質素人才的匯聚，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》⁴顯示，瑞士在 63 個國家及地區中連續第 5 年排名第 1。亞洲方面，新加坡排名首位，在全球排名第 13，而香港則在全球排名第 18。此外，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》⁵同樣顯示，排名第 1 的國家是瑞士，第 2 是新

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

² 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。

³ 政務司司長辦公室。2015。《人口政策：策略與措施》。

⁴ IMD. (2018). *IMD World talent ranking 2018*. Switzerland: IMD.

⁵ Lanvin, B. & Monteiro, F. (Eds.) (2019). *The global talent competitiveness index*. France: INSEAD, the Adecco Group, and Tata Communications.

加坡。

以瑞士和新加坡這兩地為例，外來人才都佔了當地勞動人口的相當部分。在 2018 年，外國人佔瑞士受僱人口的 31.1%⁶；而新加坡的外來高階人才亦佔整體勞動人口的 5.1%⁷。至於香港方面，外來人才就佔香港勞動人口總數的 1.67%⁸。數據反映，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，這對當地經濟發展起著重要作用。

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。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。

香港現時有各類外來人才入境計劃，供有需要僱用外來人才的香港僱主，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，包括「一般就業政策」、「輸入內地人才計劃」、「優秀人才入境計劃」、「非本地畢業生留港／回港就業安排」、「輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃」，以及「科技人才入境計劃」，2018 年共有 66,176 名人才獲批來港就業⁹。

對於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。受訪的人力管理專家及商界主要認為，現時香港年輕勞動人口減少，加上失業率極低，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。若外來人才填補空缺，可協助企業開拓更廣泛的業務範疇，有利於擴充行業的整體規模。但受訪學者則認為，除非有嚴謹的研究和數據支持個別行業嚴重缺乏人才，否則不應進一步吸納外來人才，擔心這對香港青年就業造成負面影響。但兩方面的受訪者均認為，針對人才嚴重短缺的行業，香港可吸納外來人才以作補充。

事實上，現時的一般就業政策、輸入內地人才計劃及科技人才入境計劃，均是針對難以覓得本地人擔任的職位，或人才短缺的行業，且工

⁶ 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>

⁷ 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。

⁸ 計算方式請參看本報告第三章。

⁹ 請參看本報告第三章。

作簽證與僱傭合約掛鉤，在一定程度上平衡了對香港青年就業的影響。至於優秀人才入境計劃雖不與個別僱傭合約掛鉤，但該計劃主要是針對高質素人才的移民計劃，有嚴格的評核標準，相信能有效挑選有助香港經濟發展的人才。至於非本地畢業生留港／回港就業安排和輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃，則屬較寬鬆的入境計劃，因其不與個別僱傭合約掛鉤，或容易為香港青年帶來競爭的心理壓力。

因此，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，包括針對人才短缺的行業而加強培訓本地人才、釋放潛在的勞動力如耆壯人士和婦女的勞動力。而進一步吸納外來人才，作為其中一項能維持香港經濟發展和為香港開拓更多機遇的方向，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，結果發現 3 地均對外來人才採取開放的態度。

當中，歐盟或歐洲自由貿易聯盟的人才能相對自由地在瑞士出入境和就業，只要能在瑞士找到工作，這些人才都能輕易取得相應的工作簽證，而且在當地工作和居住滿一段時間後，就可獲得在當地自由轉換居住地區和僱主的簽證，令當地匯聚了大批歐洲人才。

新加坡的外來人才入境安排則與香港相似，但較香港略為嚴謹。首先，新加坡對高階外來人才設有最低月薪要求，現時為 3,600 新加坡元（約港幣\$20,520）或以上，富經驗者的月薪要求更高；但香港大部分人才入境計劃只要求職位的薪酬福利與市場水平相若。其次，新加坡有對優質人才發出不與僱傭合約掛鉤的 PEP 簽證，但簽證年期只有 3 年，不能續期；香港對優秀人才入境計劃及年薪\$2,000,000 的優質人才亦有發出類似不與僱傭合約掛鉤的簽證，但年期可長至 6 年，而且對於非本地畢業生所發的簽證，亦不與僱傭合約掛鉤，安排較新加坡更寬鬆。

在成效上，如上文第 1 點所述，在外來人才佔整體勞動人口的比率

上，香港遠遜新加坡和瑞士。瑞士成功吸納大量外來人才，相信與當地具吸引力的就業發展環境、極寬鬆的入境及居留政策，以及舒適的生活環境有關。而新加坡較香港吸引到更多外來人才，相信除了與當地區域經濟角色有關外，亦跟當地較佳的個人及家庭生活質素有關係。

此外，新加坡亦較香港更主動地吸引外地人才。當地政府成立了「Contact Singapore」機構，專門負責吸引外來人才到新加坡就業，並鼓勵在外地就業的新加坡人才回流。當中的措施包括設置一站式資訊平台，為外國人、投資者、留學生、公民、企業僱主，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¹⁰，值得香港參考。

香港方面，就於 2018 年為優秀人才入境計劃而制訂「人才清單」，更聚焦吸引高質素的人才，以配合香港經濟朝向高增值及多元化發展¹¹。符合人才清單相關專業規格的申請者，可在計劃的「綜合計分制」下額外獲得 30 分。該人才清單現包括 11 項專業，分別為資深廢物處理專家或工程師、資產管理專才、海運保險專才、精算師、金融科技專才、數據科學家及網絡安全專家、創新及科技專家、造船師、輪機工程師及船舶總管、創意產業專才、爭議解決專才和業務交易律師。

此外，為配合香港對科技人才的殷切需求，特區政府於 2018 年 6 月推出科技人才入境計劃，簡化申請手續，方便科技園公司和數碼港租戶及培育公司申請本港缺乏、或不能輕易覓得具相關技能、知識或經驗的高質素外來科技人才。不過，香港並無採取主動的策略或優惠措施，去吸納這些類別的高質素及短缺的人才。

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。

為進一步了解香港對外來人才的吸引力和他們在香港就業的障礙，是項研究訪問了 21 名外來人才。訪問結果反映了 5 類香港吸引外來人才的因素，當中包括：

¹⁰ 資料來源：Contact Singapore. (2019). "Contact Singapore" website. Retrieved 17 June 2019 from <https://www.contactsingapore.sg/en/investors-business-owners>

¹¹ 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。

- 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才來港就業。

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。

5. 年輕外來人才來香港就業的具體障礙。

雖然香港具有不少吸引力，但在吸納人才上仍面對一些具體障礙。這些包括：

- 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。根據差餉物業估價署的資料計算，2018 年九龍區一個 40 平方米的普通兩房私人住宅單位平均月租為\$14,120¹²。而在就業收入方面，根據統計處資料，在 2018 年第 4 季，經理及行政級人員和專業人員的每月就業收入中位數分別為

¹² 資料來源：差餉物業估價署網頁，網址：<http://www.rvd.gov.hk>，2019 年 6 月 10 日下載。

\$40,000 及 \$45,000¹³。即使是這類高收入的職業類別，一個普通住宅租金已佔去收入的 31.4%至 35.3%，反映居住成本相當昂貴，而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。

事實上，不少年輕外來人才，即使具有相當才幹，仍處事業發展的初階或中階，未必能取得優厚薪酬去應付香港的租金及其他生活成本。

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，現時在內地任職金融業。他認為，雖然在港任職金融業的發展機會十分好，但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。

香港的外地人才來源，一般是內地、亞洲和歐美。根據 2018 年的數據，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%¹⁴；而綜合 4 項主要非移民計劃（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、科技人才入境計劃），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，未能吸納較多元化的國際人才在港工作。

香港是國際城市，多元化的人才有利香港競爭力。但有受訪專家表示，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化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，在這個開放和穩定的城市中工作和生活，自由地發揮所長。因此，他們對這

¹³ 資料來源：政府統計處。2019。《綜合住戶統計調查按季統計報告 2018 年 10 月至 12 月》。香港：政府統計處。

¹⁴ 見表 3.10

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窄的話，她便需要考慮離開。另有已離港的個案表示，雖然自己只因轉換行業而離港，但也感到香港失去了不少自由，擔心若在港從商的話，業務會受到影響。

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。

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。

廣東話在香港作為日常溝通的主要語言，應用廣泛，若未能掌握廣東話，或對年輕外來人才求職造成障礙。同時，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在香港發展。

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。她在香港就學時，大學並沒有提供廣東話課程給他們，而平時又難有練習廣東話的機會，加上其他考慮因素，便決定回內地發展。

另有來自日本的個案表示，雖然自己英語水平甚高，但因她的工作性質與本地社會相關，在公在私都難以避免使用中文和廣東話，因而感到甚為不便。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，部分受訪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。例如，一名來自英國的個案表示，自己在香港參加了不同的活動，如遠足、龍舟、游泳，又不時與朋友聚會，他表示希望能多留在香港工作以至領取香港永久居民身份證，保留在港工作的便利。

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¹⁵。

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。

¹⁵ 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。

參考資料

- 入境事務處。「優才、專業人士及企業家入境計劃簡介」，網址 https://www.immd.gov.hk/hkt/useful_information/admission-schemes-talents-professionals-entrepreneurs.html，2019 年 3 月 18 日下載。
- 入境事務處網頁，「一般就業政策」，網址 <https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/GEP.html>，2019 年 3 月 22 日下載。
- 入境事務處網頁，「企業家來港投資」，網址 <https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/investment.html>，2019 年 3 月 22 日下載。
- 入境事務處網頁，「非本地畢業生留港／回港就業安排」，網址 <https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/IANG.html>，2019 年 3 月 22 日下載。
- 入境事務處網頁，「科技人才入境計劃」，網址 <https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/TECHTAS.html>，2019 年 3 月 22 日下載。
- 入境事務處網頁，「輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃」，網址 <https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/secondgenerationhkpr.html>，2019 年 3 月 22 日下載。
- 入境事務處網頁，「輸入內地人才計劃」，網址 <https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/ASMTTP.html>，2019 年 3 月 22 日下載。
- 入境事務處網頁，「優秀人才入境計劃」，網址 https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/quality_migrant_admission_scheme.html，2019 年 3 月 22 日下載。
- 入境事務處網頁，網址 <http://www.immd.gov.hk/>，2019 年 4 月 11 日下載。
- 立法會。2015。〈新加坡的外來人力政策〉，「資訊述要」ISE02/14-15。
- 政府統計處。2017。《2017 年至 2066 年香港勞動人口推算》。香港：政府統計處。
- 政府統計處。2019。《綜合住戶統計調查按季統計報告 2018 年 10 月至 12 月》。香港：政府統計處。
- 政府統計處網頁，網址 <https://www.censtatd.gov.hk/>，2019 年 6 月 18 日下載。
- 政務司司長辦公室。2015。《人口政策：策略與措施》。
- 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。
- 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。
- 差餉物業估價署網頁，網址：<http://www.rvd.gov.hk>，2019 年 6 月 10 日下載。
- 創新科技署—創新及科技基金。「博士專才庫」，網址 <https://www.itf.gov.hk/lt/TTS-PH.asp>，2019 年 6 月 14 日下載。
- 新加坡人力資源部網頁，網址：<http://www.mom.gov.sg>，2019 年 3 月 21 日下載。

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。

新聞公布。2018 年 5 月 8 日。〈科技人才入境計劃推出〉。

劉俞妤。2016 年 12 月 20 日。〈保障本國人優先就業！瑞士新移民法案拒設歐盟移民限額〉，《風傳媒》，網址 https://www.storm.mg/article/203371?srcid=73746f726d2e6d675f34326431653865653263663931346234_1561020386，2019 年 6 月 19 日下載。

鄭健銘。2015。〈新加坡人口政策爭議與對香港啟示〉，網址 <https://www.thenewslens.com/article/24888>，2019 年 6 月 10 日下載。

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

Federal Statistical Office. (2019). *Statistical data on Switzerland 2019*. Retrieved 14 June 2019 from <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/catalogues-databases/publications.assetdetail.7767426.html>

IMD. (2018). *IMD World talent ranking 2018*. Switzerland: IMD.

InterNations. (2018). *The expat insider 2018 survey report*. Retrieved 14 May 2019 from www.internations.org/expat-insider

Kaori, I. (2015). Singapore's strategies for attracting highly-skilled foreign human resources – How does Singapore recruit foreign talent? *Pacific business and industries*, XV(56), 2-27.

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

Ministry of Manpower. (2019). *Labour force in Singapore 2018*. Retrieved 2 April 2019 from <https://stats.mom.gov.sg/Pages/Labour-Force-in-Singapore-2018-Labour-Force.aspx>

Singapore Ministry of Foreign Affairs. (2019). "Permanent Resident Application". Retrieved 17 June 2019 from <https://www.mfa.gov.sg/Overseas-Mission/Doha/Consular-Services/Permanent-Resident-Application>

Singapore Ministry of Manpower. (2019). "Work passes and permits". Retrieved 3 May 2019 from <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits>

Strategy Group, Singapore Prime Minister's Office. (2013). *Population white paper: A sustainable population for a dynamic Singapore*. Retrieved 17 June 2019 from <https://www.strategygroup.gov.sg/media-centre/population-white-paper-a-sustainable-population-for-a-dynamic-singapore>

SWI swissinfo.ch (2019). "Work permits". Retrieved 17 June 2019 from <https://www.swissinfo.ch/eng/work-permits/29191706>

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>

Switzerland State Secretariat for Migration. (2019). "Residence". Retrieved 17 June 2019 from <https://www.sem.admin.ch/sem/en/home/themen/aufenthalt.html>

到香港就業／創業的考慮

- 為何需要離開原居地到外地工作？
- 在你心目中，最理想的工作地點在哪裡？有甚麼選擇條件？
- 有沒有考慮過去其他地方工作？
- 何會選擇來香港工作？
- 你打算在香港工作多久？
- 你希望取得香港永久性居民身分嗎？

到香港就業／創業的情況

- 你在香港的工作環境，與你在原居地有何主要分別？
- 你覺得在香港工作的待遇和發展機會如何？
- 在香港工作，你期望有甚麼得著？現實情況如何？又有何損失？
- 你有（曾經考慮過）不再留在香港生活和工作嗎？為甚麼？
- 有沒有甚麼問題窒礙你留在香港生活和工作？
- 家人是否支持你來香港工作？
- 在香港工作，對你家人有否構成不便？
- 作為一名外來人才，你覺得香港對你及家人的支援有哪些方面的不足？

對香港吸納專才入境計劃的意見

- 對於香港的專才入境計劃，你有甚麼意見呢？
- 你認為怎樣才能夠更吸引年輕專才來香港工作？

The Hong Kong Federation of Youth Groups
Youth Research Centre
Youth I.D.E.A.S.
Attracting Diverse Young Talents to Hong Kong
Case Interview Guidelines

The Considerations to work in Hong Kong

- Why did you leave your home town/country to work/study abroad?
- Where is your ideal working place? What factors were most important when making the choice to work overseas?
- Have you considered going to work in places other than Hong Kong?
- Why did you/ (didn't you) choose to work/study in Hong Kong?
- How long do you plan to work in Hong Kong?
- Do you want to obtain a Hong Kong Permanent Identity card?

The Situation of working in Hong Kong

- What is the main difference between the work environment in Hong Kong compared to your home town/country?
- What do you think about the remuneration and career development opportunities in Hong Kong compared to your home town/ country?
- What did you expect to gain from working in Hong Kong? Has reality matched your expectations? Is there anything that you have lost?
- Have you (ever thought about stopping) (stopped) working in Hong Kong? Why? And what made you start again?
- Have you encountered any problems that might prevent you staying in Hong Kong?
- Do your family members support your work in Hong Kong?
- Is there any inconvenience to your family members when you work in Hong Kong?
- Which aspects of support from Hong Kong are insufficient for you and your family as a foreign talent?

Opinions to the Admission Schemes for talents

- Do you have any opinions on the Admission Schemes for talents?
- In what ways do you think Hong Kong can attract more young talents to work here?

香港青年協會

The Hong Kong Federation of Youth Groups

香港青年協會 (hkfyg.org.hk | m21.hk)

香港青年協會(簡稱青協)於 1960 年成立，是香港最具規模的青年服務機構。隨著社會不斷轉變，青年所面對的機遇和挑戰時有不同，而青協一直不離不棄，關愛青年並陪伴他們一同成長。本著以青年為本的精神，我們透過專業服務和多元化活動，培育年青一代發揮潛能，為社會貢獻所長。至今每年使用我們服務的人次達 600 萬。在社會各界支持下，我們全港設有 80 多個服務單位，全面支援青年人的需要，並提供學習、交流和發揮創意的平台。此外，青協登記會員人數已達 45 萬；而為推動青年發揮互助精神、實踐公民責任的青年義工網絡，亦有逾 20 萬登記義工。在「青協·有您需要」的信念下，我們致力拓展 12 項核心服務，全面回應青年的需要，並為他們提供適切服務，包括：青年空間、M21 媒體服務、就業支援、邊青服務、輔導服務、家長服務、領袖培訓、義工服務、教育服務、創意交流、文康體藝及研究出版。

青年研究中心

Youth Research Centre

yrc.hkfyg.org.hk

資訊科技發展一日千里，新思維和新事物不斷湧現。在知識型經濟社會下，實證和數據分析尤其重要，研究工作亦需以此為根基。青協青年研究中心一直不遺餘力，以期在急速轉變的社會中，加深認識青年的處境和需要。

青協青年研究中心於 1993 年成立，過去 20 多年間，持續進行有系統和科學性的青年研究，至今已完成超過 350 項研究報告，為香港制定青年政策和策劃青年服務，提供重要參考。現時主要研究工作亦包括《青年研究學報》和《香港青年趨勢分析》系列等。

為進一步強化研究領域和青年參與，中心於 2015 年特別成立青年創研庫，以青年角度分析社會問題、表達意見，冀為香港未來發展建言獻策。2015-2017 年間，創研庫共完成 24 項研究報告。

香港青年協會領袖學院

The HKFYG Leadership Institute

LeadershipInstitute.hk

建基於多年的培訓基礎，「青年領袖發展中心」已展開新一頁，成為「**香港青年協會領袖學院**」。青協領袖學院座落於別具歷史價值的前粉嶺裁判法院，經活化保育，展現全新面貌，並通過科技應用，提供全面專業的領袖培育平台。青協自 2000 年起推動青年領袖培訓，過去培育 150,000 青年領袖。青協領袖學院下設五個院校，重點培訓領袖技巧、提升傳意溝通、加深認識國家發展、開拓全球視野，以及推動社會參與。青協領袖學院將持續為香港培育青年成為重視道德責任及公民意識的領袖，奉獻己力，從而建構一個共融、有凝聚力的領袖群體。

青年創研庫

Youth I.D.E.A.S.

青協青年研究中心於 2015 年成立青年創研庫，是本港一個屬於青年的智庫。

新一屆(2017-2019 年度) 青年創研庫由 79 位專業才俊、青年創業家與大專學生組成。他們大部份均曾參與青協領袖發展中心的訓練課程。此外，八位專家、學者亦應邀擔任成員的顧問導師，就各項研究提供寶貴意見。

青年創研庫是年輕人一個獨特的意見交流平台。他們就著青年關心和有助香港持續發展的社會議題或政策，探討解決對策和可行方案。

青年創研庫持續與青年研究中心攜手，定期發表研究報告。四項專題研究系列包括：（一）經濟與就業；（二）管治與政制；（三）教育與創新；及（四）社會與民生。

研究報告一覽

系列編號 Serial No.	題目 Titles	日期 Date
YI001	人盡其才——如何開拓青年就業出路 The Opportunities of Vocational Training for Youth Employment	7/2015
YI002	年輕一代可以為高齡社會做什麼？ What can the Younger Generation Do for an Aged Society?	8/2015
YI003	誰願意參與公共事務？ Who is Willing to Take up Positions in Public Affairs?	9/2015
YI004	促進青年參與創新科技的障礙與對策 Encouraging Young People to Participate in Innovation and Technology Development	10/2015
YI005	如何促進科技創業的發展條件 Enhancing the Conditions for Technology Start-ups	11/2015
YI006	輸入人才的機遇及影響 Attracting Talents to Hong Kong: Impact and Opportunities	12/2015
YI007	青年看公眾諮詢的不足與障礙 Young People's Perception on Public Consultations	1/2016
YI008	「翻轉教室」有助提升香港學生自主學習？ Do "Flipped Classrooms" Motivate Students to Learn?	2/2016
YI009	香港擔任「超級聯繫人」的挑戰與機遇 Challenges and Opportunities: Hong Kong's Role as a Super-Connector	3/2016
YI010	年輕一代為何出現悲觀情緒 What Makes Young People Feel Negative	4/2016
YI011	青年看法會的職能與運作 Young People's Views on the Roles and Functions of the Legislative Council	5/2016
YI012	青年對持續進修的取態 Young People's Views on Continuous Learning	6/2016
YI013	多元發展香港旅遊業 Diversifying Hong Kong's Attractions to Boost Tourism	8/2016
YI014	少數族裔人士在港生活的困境 Challenges Faced by Ethnic Minorities in Hong Kong	9/2016
YI015	青年對公務員及其所面對挑戰的意見 Young People's Views on Civil Servant Challenges	10/2016
YI016	中學生對體育教育的意見和取態 Attitude of Secondary Students on Physical Education	11/2016
YI017	新生代的彈性就業模式 Flexible Employment of Today's Youth	12/2016
YI018	青年對香港城市規劃的願景 Young people's Views on "Hong Kong 2030+"	1/2017
YI019	青年對政治委任官員的期望 Young People's Views on the Performance of Political Appointments	2/2017
YI020	小學創科教育的狀況與啟示 STEM Education in Primary Schools	3/2017
YI021	香港創意工藝產業化的發展挑戰與機遇 Challenges and Opportunities Facing the Development of Creative Craftsmanship in Hong Kong	4/2017
YI022	青少年如何處理壓力 How Young People Cope with Stress	5/2017

系列編號 Serial No.	題目 Titles	日期 Date
YI023	香港青年看社會團結 Young People's Views on Togetherness	6/2017
YI024	高中學生對「休學年」的取態 Views of Senior Secondary Students on Taking a Gap in Their Studies	7/2017
YI025	如何建立公眾對政府的信任 Building Public Trust in the Government	12/2017
YI026	改善中學 STEM 教育的資源運用 STEM Education in Secondary Schools: Improving Resource Utilization	1/2018
YI027	電競業在香港的發展機遇 e-Sports in Hong Kong	1/2018
YI028	提升香港器官捐贈率 Promoting Organ Donation in Hong Kong	2/2018
YI029	促進特區政府電子服務 Enhancing e-Government in the HKSAR	4/2018
YI030	改善高中通識科的教學與評核 Improving Liberal Studies in Senior Secondary Education	6/2018
YI031	推動耆壯人士就業 Encouraging Young-Olds Employment	6/2018
YI032	提升香港生育率 Boosting Birth Rate in Hong Kong	7/2018
YI033	培養香港管治人才 Nurturing Talent for Governance	8/2018
YI034	創科生活應用與智慧城市 Living with Innovative Technologies and Building a Smart City	9/2018
YI035	釋放香港女性勞動力 Improving Incentives for Women's Employment	10/2018
YI036	促進高學歷特殊需要青年的就業機會 Enhancing Career Opportunities for Higher Educated Youth with SEN or Disabilities	11/2018
YI037	促進市民參與公共財政管理 Involving the Community in Public Finance Management	12/2018
YI038	改善中學生涯規劃教育的效能 Improving the Effectiveness of Career and Life Planning Education	1/2019
YI039	消除港青在粵港澳大灣區發展事業的障礙 Overcoming Career Challenges of Hong Kong Young People in the Greater Bay Area	2/2019
YI040	改善香港減廢與資源回收狀況 Stepping up Efforts in Reducing and Recycling Waste in Hong Kong	3/2019
YI041	優化香港特別行政區授勳及嘉獎制度 Advancing the Honours and Awards System of the HKSAR	4/2019
YI042	提升初中資訊科技教育的效能 Increasing the Efficacy of ICT Education at Junior Secondary Level	5/2019
YI043	吸納多元化年輕人才來港就業 Attracting Diverse Young Talents to Hong Kong	6/2019



香港青年協會
the hongkong federation of youth groups

e-Giving



giving.hkfyg.org.hk

Donation / Sponsorship Form 捐款表格

Please tick (✓) boxes as appropriate 請於合適選項格內，加上“✓”：

I am / My organization is interested in donating 本人/本機構 願意捐助

☐ HK\$10,000 ☐ HK\$5,000 ☐ HK\$2,000 ☐ HK\$1,000 ☐ HK\$800 ☐ HK\$500 ☐ HK\$200 ☐ Other 其他 HK\$ _____

Receipts will be issued for all donations over HK\$100 and are tax-deductible. 所有港幣 100 元以上捐款，將獲發收據作申請扣稅之用。

Donation Method 捐款方式

Cheque 支票

☐ Cheque No. 支票號碼

Crossed cheques should be made payable to: **The Hong Kong Federation of Youth Groups**

劃線支票抬頭祈付：**香港青年協會**

Direct Transfer 銀行轉賬

☐ Direct transfer to the **Hang Seng Bank, account no.**

存款予本會恒生銀行賬戶：

773-027743-001

☐ Internet Banking “**Bill Payment**” or

“**Charity Donation**” Services

本地銀行網上理財「繳費」或「慈善捐款」

Date of Payment 轉賬日期：

Please use your contact number as the bill account number (if applicable). If you need a receipt, please send us the bank's receipt / transaction record together with this form. 請以您的電話號碼作為賬單/賬戶號碼(如適用)。請將銀行存款證明/交易紀錄連同捐款表格交回。

☐ 銀行戶口每月自動轉賬 (表格將另函寄上。)

Monthly direct debit (We will send you the Authorization Form.)

PPS Payment 繳費靈

☐ PPS Payment (The merchant code for The Hong Kong Federation of Youth Groups is **9345**. Please use your contact number as the bill account number.)

繳費靈 (本會登記商戶編號：**9345**；請以您的電話號碼作為賬單/賬戶號碼)

Date of Payment 轉賬日期

Credit Card 信用卡

☐ ☐ VISA ☐ MasterCard

☐ One-off Donation 單次捐款 ☐ Regular Monthly Donation 每月捐款

Card Number

信用卡號碼

Expiry Date

有效期至

/
(MM 月 / YY 年)

Signature of Card Holder

持卡人簽署

Name of Card Holder

持卡人姓名

HK 港幣

\$

Donor Information 捐款者資料

Name of Donor 捐款人姓名

Name of Sponsoring Organization

贊助機構名稱

Name of Contact Person

聯絡人

Tel Number 聯絡電話

Fax Number 傳真號碼

Email 電郵

Do you need a receipt? ☐ Yes 是

是否需要捐款收據？ ☐ No 否

Name for Receipt

收據抬頭

Address 聯絡地址

The Hong Kong Federation of Youth Groups (the Federation) respects the privacy of individuals. We do our best to ensure the collection, use, storage, transfer and disclosure of your personal data comply with the Personal Data (Privacy) Ordinance. You have the right to access and correct your personal data and request a copy of the said data. You can make your request to personaldata@hkfyg.org.hk. Your request will be answered in 40 days. A fee may be charged for processing a data access request.

Your personal data may be used for purposes related to participation in various programmes and activities, issuing of receipts, collection of user feedback, conduct of analysis, and any other initiatives related to the aims and objectives of the Federation. Please indicate below if you agree to being contacted for these purposes. Should you wish to stop receiving news and information from the Federation and its service units, please contact us at unsubscribe@hkfyg.org.hk.

香港青年協會 (青協) 非常重視個人私隱，並確保轄下之服務於任何情況下收集、使用、儲存、轉移及查閱個人資料之程序均符合香港的《個人資料(私隱)條例》的要求。您有權要求查閱和改正所提供的個人資料及索取有關資料的複本。如需查詢或改正個人資料，可電郵至 personaldata@hkfyg.org.hk。在收到您提出的要求後，本會將在 40 天內給予回覆，並將可能就此收取合理的費用。

您提供之個人資料將用作參與活動的相關用途、簽發收據、收集意見、資料分析，及其他配合本會宗旨及使命的事項。請在下面的方格上填上劃號，表示您是否願意收到本會通訊。如需取消接收青協及有關單位的資訊，請電郵至 unsubscribe@hkfyg.org.hk 與青協職員聯絡。

I / We do not wish to receive communication through the channels below *:

本人 / 本機構 不希望從以下渠道接收通訊 *:

☐ Email 電郵 ☐ Mail 郵寄 ☐ Phone 電話

Please send this form with your crossed cheque / the bank's receipt to :
捐款表格、劃線支票/銀行存款證明，敬請寄回：

Partnership and Resource Development Office
The Hong Kong Federation of Youth Groups
21/F, The Hong Kong Federation of Youth Groups Building
21 Pak Fuk Road, North Point, Hong Kong

香港北角百福道 21 號
香港青年協會大廈 21 樓
香港青年協會「伙伴及資源拓展組」

Tel 電話: 3755 7103
Fax 傳真: 3755 7155
Email 電郵: partnership@hkfyg.org.hk
Donation Website 捐款網站: giving.hkfyg.org.hk