

基層市民對輸入勞工計劃 的意見問卷調查



香港社區組織協會
(2023年8月13日)

香港社區組織協會

基層市民對輸入勞工計劃的意見問卷調查報告 (2023 年 8 月)

1. 引言

近年本港勞動人口呈下降趨勢，根據官方統計資料，由於人口老齡化，本港出現結構性勞動人口縮減。本地勞動人口(不包括外籍家庭傭工)，由 2018 年的 368 萬人，急降至 2022 年的 346 萬人，勞動人口大減 22 萬人，佔總勞動人口近 6%；當中約 16 萬屬低技術勞動人口。

根據 2027 年人力資源推算結果¹，本地勞動人口（不包括外籍家庭傭工）於 2019 年至 2022 年間約 367 萬人至 368 萬人的高位水平，下降至 2027 年的 357 萬人，屆時整體人力資源會供不應求，短缺為約 17 萬人，當中高中及以下學歷程度的短缺為約 12 萬人。近年勞動人口下滑成因甚多，除了本港人口老齡化，出生率不斷下跌外，過去從 2019 年年底至 2023 年三年多本港受新冠疫症打擊，疫情爆發期間，經濟停頓亦令勞動人口的參與受限，原本每年 4 萬的單程證來港團聚亦因內地公安局時不時停頓批准，2020 年至 2022 年平均每年大減至只有 16,422 人，世界各地人口流動受阻，加劇本地勞動人口的預期跌勢。再者，2019 年本港爆發反修例的社會事件，以及其後連串公共政策及社會環境的變遷，觸發另一波移民潮，進一步增加勞動人口的流失。

為此，行政長官李家超在其上任後首份施政報告中，公布人力政策措施，除了培育本地人才，保障本地勞工就業，亦更進取地吸納外來人才，以促進本港經濟和社會發展，從而提升市民生活質素。除了一般引進勞工的就業政策外(例如：「一般就業政策」、「輸入內地人才計劃」、「優秀人才入境計劃」等)，當局亦在 2023 年，宣佈將 2018 年制訂首份香港人才清單放寬，將原來涵蓋 9 個行業領域下的 51 項專業，目的是更有效及聚焦地吸引高質素人才，配合香港經濟高增值及多元化的發展。

與此同時，因應高中及以下學歷程度的勞動人口下跌，政府亦於 2023 年 6 月宣佈推行「行業輸入勞工計劃」及「優化補充勞工計劃」計劃。「行業輸入勞工計劃」針對指定行業輸入勞工(即：院舍服務業(7,000 名)、建造業(12,000 名)、航空業(6,300 名)、公共小巴/客車業(1,700 名)，合共輸入不多於 2.7 萬名勞工)；至於「優化補充勞工計劃」，即暫停執行「補充勞工計劃」下一般不得輸入 26 個指定職位類別及非技術/低技術職位的規定。根據「優化」後的「補充勞工計劃」，僱主在本地未能成功聘用僱員後，可申請輸入非技術/低技術勞工，當中不限配額和上限，涉及 26 個非技術/低技術職位，並在實施兩年後再作檢討。

雖然當局一直強調，應對本地人力短缺，仍以本地工人利益優先，並會採取多管齊下的策略，包括：推動培訓及再培訓、提供適切的就業支援，推廣科技應用以提升

¹ 香港特別行政區政府(2019 年 12 月) 2027 年人力資源推算報告
https://www.lwb.gov.hk/tc/other_info/mp2027_tc.pdf

生產力等，以回應就業市場的人力需求。然而，從境外輸入勞工，無可避免地對本地就業市場帶來衝擊，尤其是「優化補充勞工計劃」，對象是非技術/低技術職位的勞工，首當其衝自然是本地非技術/低技術的勞工。

根據最新綜合住戶統計調查按季統計報告，非技術工人(2023 年第一季)為 33.2 萬人(不包括外籍家庭傭工)²；高中及以下學歷程度的勞動人口(不包括外籍家庭傭工)為 177 萬人(1,772,700 人)，佔總勞動人口逾五成(53.2%)³；高中及以下學歷程度的就業人口每月收入中位數分別為：小學及以下(13,000 元)、中學(17,200 元)。⁴這 30 多萬的非技術工人，以及近 180 萬的中低學歷勞工，日後在就業市場將會與輸入的勞工有直接的互動。究竟非技術、低學歷的基層勞工如何理解是次輸入勞工計劃？他們有那些憂慮？如何評價相關輸入勞工計劃？對於本港人力資源規劃又有何建議？...以上的疑問，均是本次問卷調查希望找出的答案。

2. 政府推行各項的輸入人才計劃

為應對本地勞動人口不足，除了加強本地人力資源培訓及教育外，特區政府推出各項輸入勞工的計劃。根據特區政府表示，政府各項新「搶人才」措施反應熱烈，截止 2023 年 6 月底，各項措施共收到超過 10 萬份申請，並已批出 6.1 萬份申請，當中高端人才通行證計劃（高才通）收到 3.6 萬申請，至今批出超過 2.6 萬份申請，「非常有信心」達成各項措施合共每年吸納 3.5 萬人才的目標。

為著解決較高層職位的人力短缺問題，以及鑒於 7 項輸入人才計劃的獲批人數於過去 3 年持續偏低，其中原因或受困擾逾三年的新冠疫情影響⁵，扣除過去三年特殊情況，每年輸入人才計劃的平均數目為 65,000 人。

² 表 210-06307A：按主要工作所屬職業、年齡及性別劃分的就業人數（不包括外籍家庭傭工）
https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=210-06307A

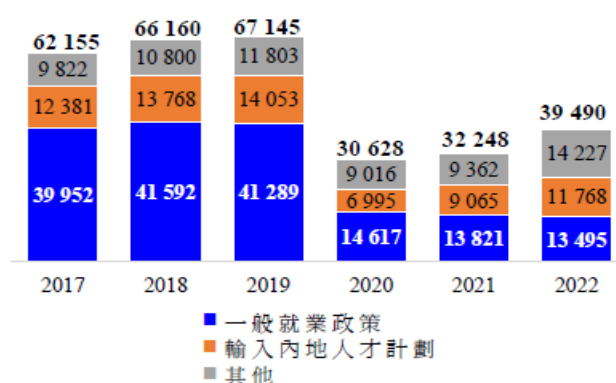
³ 政府統計處 綜合住戶統計調查按季統計報告 (2023 年第一季)
<https://www.censtatd.gov.hk/wbr/B1050001/B10500012023QQ01/att/tc/B10500012023QQ01.pdf>

表 7.6：按教育程度及性別劃分的就業人數 (不包括外籍家庭傭工)

⁴ 表 210-06315A：按教育程度及性別劃分的就業人士每月就業收入中位數（不包括外籍家庭傭工）
https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=210-06315A

⁵ 立法會秘書處 資料研究組 (2023 年 7 月) 人力事務 香港的人力短缺情況 ISSH13/2023
https://app7.legco.gov.hk/rpdb/tc/uploads/2023/ISSH/ISSH13_2023_20230704_tc.pdf

圖 4 — 7項現行輸入人才計劃的輸入人才數目⁽¹⁾



註：(1) 包括於2022年12月在高才通計劃下輸入的875名人才。

以下將簡述現行7項輸入人才之計劃⁶：

2.1 高端人才通行證計劃

高才通計劃旨在吸引世界各地具備豐富工作經驗及高學歷的高端人才到香港探索機遇。這些高端人才包括高收入人士和世界頂尖大學的畢業生。高才通計劃不適用於阿富汗、古巴、老撾、朝鮮、尼泊爾和越南的國民。

申請資格：

有意根據高才通計劃申請前來香港特區的人士，在提出申請時無須已在香港特區覓得工作。他們只須符合一般的入境規定，便可獲准在港逗留24個月而不受其他逗留條件限制。申請人可根據其中一個類別提出高才通計劃的申請：

- 在緊接申請前一年，全年收入註1達港幣250萬元或以上（或等值外幣）的人士（A類申請）；
- 獲全球百強大學頒授學士學位、並在緊接申請前五年內累積至少三年工作經驗的人士（B類申請）；或
- 在緊接申請前五年內，獲全球百強大學頒授學士學位，但工作經驗少於三年的人士（C類申請）；這類申請受年度配額限制，且以先到先得的方式分配。此外，C類申請並不適用於在香港特區修讀全日制經本地評審課程而獲得學士學位的非本地學生。

任何上文第(a)至(c)段所述類別人士根據高才通計劃提出前來香港特區的簽證／進入許可申請，如符合下列準則，可獲考慮批准：(1)沒有保安理由拒絕申請，而申請人亦沒有任何已知的嚴重犯罪記錄；以及(2)有年度配額可供分配（只適用於C類申請人）。根據高才通計劃獲批准來港的申請人，一般首次入境可獲准在港逗留24個月

⁶ 入境事務處 簽證/入境許可

https://www.immd.gov.hk/hkt/services/index.html#tab_b_1

而不受其他逗留條件限制。每位申請人根據高才通計劃只可獲批此項「初次逗留安排」一次。

2.2 一般就業政策

具備香港特區所需而又缺乏的特別技能、知識或經驗的申請人，可根據一般就業政策申請來港工作。一般就業政策並無配額限制，亦不限行業。這項入境安排並不適用於：內地的中國居民；以及阿富汗、古巴、老撾、朝鮮、尼泊爾及越南的國民。

申請資格：

根據一般就業政策來港就業的申請，如符合下列準則，可獲考慮批准：

- (a) 沒有保安理由拒絕申請，而申請人亦沒有任何已知的嚴重犯罪記錄；
- (b) 申請人具有良好教育背景，通常指持有有關範疇的學士學位，但在特殊情況下，具備良好的技術資格、經證明的專業能力及／或備有文件證明的有關經驗和成就，亦可予接受；
- (c) 確實有該職位空缺；
- (d) 申請人須已確實獲得聘用，而從事的工作須與其學歷或工作經驗有關，並且不能輕易覓得本地人擔任；以及
- (e) 薪酬福利（包括入息、住屋、醫療和其他附帶福利）須與當時本港專才的市場薪酬福利大致相同。

僱主如欲招聘填補的職位空缺屬「人才清單」⁷(參見下表)表列的行業和專業領域，可獲豁免市場供應測試，即直接提出申請而無須證明本地招募困難。

一般準則

1. 職位空缺須由持有不低於學士學位資歷的申請人填補。特定專業界別可能有相關專業資格和/或其他附加要求。詳情請參閱本指引的相關部分。
2. 職位空缺應為監督、管理或專業級別，並由具有相關工作經驗的申請人填補。可由應屆畢業生填補的空缺一般不符合資格。
3. 職位空缺的薪酬待遇應與現行市場就有關職位提供的水平大致相稱。月薪(當中可能包括其他附帶福利，例如房屋津貼)低於 30,000 港元的空缺一般不符合資格。

⁷ 香港特別行政區政府 香港人才清單 <https://www.talentlist.gov.hk/tc/>

更新的人才清單 涵蓋 9 個行業領域下的 51 項專業／職業一覽表⁸

| | |
|-----------------------|--|
| 商業支援 | |
| 1. | 資深環境、社會及管治(ESG)相關專才(財經專才除外) |
| 創意產業、藝術文化、表演藝術 | |
| 2. | 表演藝術節目經辦人 |
| 3. | 可移動文物修復師 |
| 4. | 出版方面的創意產業專才 a) 電子出版網頁／多媒體設計師 b) 電子出版系統分析員 c) 電子出版軟件工程師 d) 出版經理 |
| 5. | 數碼市場推廣及品牌專家 |
| 6. | 電影方面的創意產業專才 a) 電影監製 b) 電影導演 c) 編劇 d) 男／女主角 e) 男／女配角 f) 攝影指導 g) 電影剪接師 h) 美術指導 i) 服裝設計師 j) 動作指導 k) 電影配樂作曲家 l) 原創歌曲作曲家 m) 音效設計師 n) 填詞人 o) 視覺效果總監 |
| 7. | 表演藝術方面的藝術科技專才— (i) 延展實境(ExtendedReality)，包括虛擬實境(VirtualReality)、擴增現實(AugmentedReality)、混合實境(MixedReality)和替代實境(SubstitutionalReality)； |
| | (ii) 人工智能(ArtificialIntelligence)，包括機器學習、深度學習、自然語言處理、數據視覺化； (iii) 傳感器； (iv) 全息技術； (v) 虛擬形象和虛擬存在； (vi) 實時動態捕捉和動畫；以及 (vii) 無人機和機械人。 |

⁸ 香港特別行政區政府 新聞公報 (2023 年 5 月 16 日) 政府公布擴大人才清單吸引更多高質素人才
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202305/16/P2023051600325.htm>

| | |
|---------------|---|
| 8. | 音樂方面的創意產業專才 a) 錄音工程師 b) 母帶工程師 c) 黑膠唱片的刻錄／壓鑄工程師 |
| 9. | 數碼娛樂方面的創意產業專才 a) 遊戲開發專家 b) 遊戲製作人 |
| 發展及建造 | |
| 10. | 建築專才 |
| 11. | 土木結構工程專才 |
| 12. | 屋宇裝備工程專才 |
| 13. | 機電工程專才 |
| 14. | 屋宇測量專才 |
| 15. | 工料測量專才 |
| 16. | 土地測量專才 |
| 17. | 園境專才 |
| 18. | 城市規劃專才 |
| 19. | 營造師／建造師 |
| 20. | 建築信息模擬經理 |
| 環境技術服務 | |
| 21. | 資深廢物處理專家／工程師 |
| 金融服務 | |
| 22. | 資深資產及財富管理合規專才 |
| 23. | 資深資產及財富管理專才 |
| 24. | 資深環境、社會及管治(ESG)相關財經專才 |
| 25. | 專項保險專才 |
| 26. | 精算師 |
| 27. | 資深金融科技專才 |
| 醫療服務 | |
| 28. | 醫生 |
| 29. | 牙醫 |
| 30. | 牙齒衛生員 |
| 31. | 護士 |
| 32. | 助產士 |
| 33. | 中醫師 |
| 34. | 藥劑師 |
| 35. | 職業治療師 |
| 36. | 物理治療師 |

| | |
|------------------|---|
| 37. | 醫務化驗師 |
| 38. | 視光師 |
| 39. | 放射技師 |
| 40. | 脊醫 |
| 創新科技 | |
| 41. | 資深人工智能專家 |
| 42. | 資深雲端基礎設施專家 |
| 43. | 資深軟件專家 |
| 44. | 創新及科技專家，包括但不限於以下範疇： (i) 藥物學及生命科學／生物科技／醫療及健康護理科學； (ii) 數據工程(例如數據開採／數據分析)、人工智能、機械人技術、分布式分類帳技術、生物辨識技術、工業／化學工程等； (iii) 材料科學／納米科技； (iv) 微電子； (v) 集成電路設計； (vi) 先進通訊技術； (vii) 量子技術； (viii) 物聯網； (ix) 綠色科技； (x) 新能源科技； (xi) 航天科技；以及 (xii) 先進製造。 |
| 45. | 資深數據科學家 |
| 46. | 資深網絡安全專家 |
| 法律及爭議解決服務 | |
| 47. | 爭議解決專才 |
| 48. | 法律專才(爭議解決專才除外) |
| 海事服務 | |
| 49. | 航運融資專才 |
| 50. | 海事總管 |
| 51. | 造船師 |

2.3 輸入內地人才計劃

輸入內地人才計劃對象是內地專業人士，只要申請人具備香港特區所需而又缺乏的特別技能、知識或經驗內地中國居民，可根據輸入內地人才計劃申請來港工作。輸入內地人才計劃並無配額限制，亦不限行業。

申請資格:

根據輸入內地人才計劃來港就業的申請，如符合下列準則，可獲考慮批准：

- (a) 沒有保安理由拒絕申請，而申請人亦沒有任何已知的嚴重犯罪記錄；
- (b) 申請人具有良好教育背景，通常指持有有關範疇的學士學位，但在特殊情況下，

具備良好的技術資格、經證明的專業能力及／或備有文件證明的有關經驗和成就，亦可予接受；

- (c) 確實有該職位空缺；
- (d) 申請人須已確實獲得聘用，而從事的工作須與其學歷或工作經驗有關，並且不能輕易覓得本地人擔任；以及
- (e) 薪酬福利（包括入息、住屋、醫療和其他附帶福利）須與當時本港專才的市場薪酬福利大致相同

2.4 科技人才入境計劃

科技人才入境計劃旨在透過快速處理安排，供合資格公司申請輸入非本地科技人才到香港特區從事研發工作。合資格公司須先申請配額，獲創新科技署發出配額的公司可相應地於為期 24 個月的配額有效期內為合資格人士申請工作簽證／進入許可。

申請資格：

根據科技人才入境計劃提交來港就業的簽證／進入許可申請如符合下列準則，可獲考慮批准：

- (a) 沒有保安理由拒絕申請，而申請人亦沒有任何已知的嚴重犯罪記錄；
- (b) 在遞交申請時，聘用公司獲創新科技署批出有效配額；
- (c) 申請人獲聘用公司聘請在香港特區工作的全職僱員；
- (d) 申請人主要從事先進通訊技術、人工智能、生物科技、網絡安全、數據分析、數碼娛樂、金融科技、綠色科技、集成電路設計、物聯網、材料科學、微電子、量子技術或機械人技術範疇的研發工作；
- (e) 申請人持有具特別認受性的大學所頒授的科學、科技、工程或數學（下稱「STEM」）學科學位，所頒授學位的大學須為以下任何一個世界大學排名榜最新公布與 STEM 相關的排行榜上首 100 間大學：

| 排名表 | 網頁 |
|--------------------------------------|--|
| Quacquarelli Symonds (QS) 世界大學排名榜 | www.topuniversities.com/qs-world-university-ranking |
| 世界大學學術排名(上海交通大學)(又稱「上海排名」) | www.shanghairanking.com |
| 倫敦時報高等教育世界大學排名榜 | www.timeshighereducation.com/world-university-rankings |
| 美國新聞與世界報道世界大學排名 | www.usnews.com/education/best-global-universities/rankings |

持有碩士或博士學位者無需工作經驗，而持有學士學位者則須具備最少一年在相關科技範疇的工作經驗。不符合上述的學歷要求，但在特定範疇上具備良好技術資格、

經證明的專業能力及/或有關經驗和成就的科技人才，仍可基於充分的理據按個別情況予以考慮。在此情況下，應提供有關證明文件；

- (f) 申請人的薪酬應不低於香港特區類似職位現時的市場薪酬水平；
- (g) 申請人符合創新科技署發出的獲發配額通知書上就相關職位列明的特定條件；以及
- (h) 聘用公司和申請人的真正目的並無疑問。

一般而言，除擁有香港特區居留權或入境權的人士外，任何人士如欲來港就業，均須申領簽證／進入許可。雖然入境事務處（下稱「入境處」）會因應每宗申請的個別情況作出考慮，惟申請人必須符合一般的入境規定（例如：持有用以返回原居國或所屬國的有效旅行證件；沒有刑事記錄，且其入境不會對香港特區構成保安或刑事問題；以及不可能成為香港的負擔等），並符合上文詳列的有關資格準則，方可獲考慮發給簽證／進入許可。

2.5 非本地畢業生留港／回港就業安排

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（下稱「非本地畢業生」），可根據非本地畢業生留港／回港就業安排申請留港／回港工作。

修讀內地與香港的大學按照《中華人民共和國中外合作辦學條例》，於粵港澳大灣區內地城市設立的高等教育合作辦學機構所提供的全日制課程而獲得學士學位或更高資歷的人士（下稱「大灣區校園畢業生」）也可根據非本地畢業生留港／回港就業安排申請來港工作。

非本地畢業生留港／回港就業安排並無配額限制，亦不限行業。

非本地畢業生留港／回港就業安排不適用於阿富汗、古巴、老撾、朝鮮及尼泊爾的國民。就越南國民而言，「非本地畢業生留港／回港就業安排」只適用於在香港修讀由大學教育資助委員會資助大學開辦的全日制經本地評審的本地課程而獲得學士學位或更高資歷的人士，但不包括（一）相關大學開辦的自資課程；及（二）相關大學的持續及專業教育部門開辦的課程。

申請資格：

(i) 非本地畢業生

- 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。
- 非本地畢業生如在畢業日期（即畢業證書所載日期）起計的六個月內向入境事務

處（下稱「入境處」）遞交在港就業申請，屬於非本地應屆畢業生類別。

- 非本地畢業生如在畢業日期起計的六個月後遞交回港就業申請，則屬於非本地非應屆畢業生類別。
- 非本地應屆畢業生如有意申請留港工作，無須在提出申請時已覓得工作。他們只須符合一般的入境規定，便可留港 24 個月，而不受其他逗留條件限制。有意申請留港工作但尚未取得畢業證明的非本地應屆畢業生，可申請延長逗留期限，以便等待成績公布。非本地應屆畢業生如有意申請留港工作但仍未獲頒授畢業證書，他們可根據院校發出的畢業證明文件提出申請。
- 非本地非應屆畢業生如有意返港工作，須在提出申請時先獲得聘用。只要受僱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，有關申請便會獲得考慮。在符合一般的入境規定下，他們便可留港 24 個月，而不受其他逗留條件限制。

(ii) 大灣區校園畢業生

- 大灣區校園畢業生是指修讀內地與香港的大學按照《中華人民共和國中外合作辦學條例》，於粵港澳大灣區內地城市設立的高等教育合作辦學機構所提供的全日制課程而獲得學士學位或更高資歷的畢業生。
- 大灣區校園畢業生如在畢業日期（即畢業證書所載日期）起計的六個月內向入境處遞交來港就業申請，屬於大灣區校園應屆畢業生類別。
- 大灣區校園畢業生如在畢業日期起計的六個月後遞交來港就業申請，則屬於大灣區校園非應屆畢業生類別。
- 大灣區校園應屆畢業生如有意申請來港工作，無須在提出申請時已覓得工作。他們只須符合一般的入境規定，便可留港 24 個月，而不受其他逗留條件限制。大灣區校園應屆畢業生如有意申請來港工作但仍未獲頒授畢業證書，他們可根據院校發出的畢業證明文件提出申請。
- 大灣區校園非應屆畢業生如有意來港工作，須在提出申請時先獲得聘用。只要受僱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，有關申請便會獲得考慮。在符合一般的入境規定下，他們便可留港 24 個月，而不受其他逗留條件限制。

一般而言，除擁有香港特區居留權或入境權的人士外，任何人士如欲來港就業，均須申領簽證／進入許可。雖然入境處會因應每宗申請的個別情況作出考慮，惟申請人必須符合一般的入境規定（例如：持有用以返回原居國或所屬國的有效旅行證件；沒有刑事記錄，且其入境不會對香港特區構成保安或刑事問題；以及不可能成為香港的負擔等），並符合上文詳列的有關資格準則，方可獲考慮發給簽證／進入許可。入境處對這些資格準則或會不時作出修訂而不作事先通知，希為留意。

2.6 優秀人才入境計劃

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。獲批准的申請人無須在來港定居前先獲得本地僱主聘任。所有申請人均必須首先符合基本資格的要求，才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」。

獲批准的申請人可帶同其配偶或其根據締結當地有效的法律締結的同性民事伴侶關係、同性民事結合、“同性婚姻”、異性民事伴侶關係或異性民事結合的另一方，而該身份是締結當地機關合法和官方承認的註，及 18 歲以下未婚及受養的子女來港，惟其必須能自行負擔受養人在香港的生活和住宿，不需依賴公共援助

申請資格：

- **年齡:** 申請人根據本計劃提交申請時，年齡必須在 18 歲或以上。
- **財政要求:** 申請人必須證明能獨力負擔其本人及受養人（如果有）居港期間的生活和住宿，不需依賴公共援助。
- **良好品格:** 申請人不得有任何在香港或其他地方的刑事罪行記錄或不良入境記錄。
- **語文能力:** 申請人須具備良好中文或英文的書寫及口語能力（中文口語指普通話或粵語）。
- **基本學歷:** 申請人必須具備良好學歷，一般要求為具備由認可大學或高等教育院校頒授的大學學位。在特殊情況下，能附以證明文件的良好技術資歷、可證明的專業能力及／或經驗及成就亦可獲考慮。

申請人如未能提供令人信納的證明文件，證明符合上述所有基本資格，其申請將會即時被拒絕，不獲繼續處理。然而，入境處處長有絕對酌情權，根據本計劃的兩套計分制度就其認為適當的情況給申請人授予分數，以及批准或否決任何申請而無須給予理由。本計劃或其有關詳情，亦可以在入境處處長認為適當時作出更改而無須作事先通知。

2.7 輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃

「輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃」（本計劃）前來香港特別行政區（下稱「香港特區」）工作的人士，概述有關的入境安排。本計劃不適用於阿富汗、古巴、老撾、朝鮮、尼泊爾及越南的國民。

申請資格:

已移居海外的中國籍香港永久性居民的第二代，可透過本計劃於海外申請回港工作。除一般的入境規定外，根據本計劃申請來港的申請人必須符合下列資格：

- (a) 在提出申請時年齡介乎 18 至 40 歲；
- (b) 在海外出生（即在中國內地、香港特區、澳門特別行政區及台灣以外地方）；
- (c) 其父或母至少一方在申請人提出申請時持有有效的香港永久性居民身份證，及在申請人出生時是已定居海外的中國籍人士；
- (d) 具有良好教育背景，通常指持有學士學位，但在特殊情況下，具備良好的技術資格、經證明的專業能力及／或備有文件證明的有關經驗和成就，亦可予接受；
- (e) 具備良好中文或英文的書寫及口語能力（中文口語指普通話或粵語）；以及
- (f) 具充足經濟能力，可應付其（倘有受養人，亦包括在內）日常生活和住宿開支所需，而無須依靠公帑。

總體而言，在聚焦輸入人才方面，本港現時共設有 7 項人才計劃。2012 年至 2022 年期間，入境處共發出約 55 萬份該等簽證，當中五分之三(59%)是根據一般就業政策批出(圖 4)。

| 輸入人才計劃 | 推出月份 | 發出的簽證數目 (2012-2022) |
|----------------------|-------------|---------------------|
| 1. 一般就業政策 | / | 323,847 (59.0%) |
| 2. 輸入內地人才計劃 | 2003 年 7 月 | 113,098 (20.6%) |
| 3. 非本地畢業生留港 / 回港就業安排 | 2008 年 5 月 | 100,477 (18.3%) |
| 4. 優秀人才入境計劃 | 2006 年 6 月 | 9,882 (1.8%) |
| 5. 高端人才通行證計劃 | 2022 年 12 月 | 875 (0.2%) |
| 6. 輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃 | 2015 年 5 月 | 573 (0.1%) |
| 7. 科技人才入境計劃 | 2018 年 6 月 | 335 (0.1%) |
| | 總數 | 549,087 |

另外，受新冠疫情影響，自 2018 年至 2023 年 5 月 31 日，在「優秀人才入境計劃」、「一般就業政策」及「輸入內地人才計劃」下，符合人才清單資格的申請及獲批申請數目分項如下亦大為減小，情況如下：⁹

⁹ 香港特別行政區政府 新聞公報 (2023 年 6 月 28 日) 立法會二十一題：人才清單
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202306/28/P2023062800298.htm>

| 清單表列專業 | 符合人才清單資格的申請 (註一) | 獲批申請數目 |
|-------------------------------------|------------------|--------|
| 1. 資產管理合規專才 (註二) / 資產及財富管理合規專才 (註三) | 13 | 12 |
| 2. 環境、社會及管治相關財經專才 (註二) | 6 | 6 |
| 3. 廢物處理專家 | 4 | 4 |
| 4. 資產管理專才 / 資產及財富管理專才 (註三) | 77 | 76 |
| 5. 海事保險專才 | 9 | 9 |
| 6. 精算師 | 7 | 7 |
| 7. 金融科技專才 | 69 | 69 |
| 8. 數據科學家及網絡安全專家 / 網絡安全專家 (註三) | 59 | 59 |
| 9. 創新及科技專家 | 66 | 65 |
| 10. 造船師 | 5 | 5 |
| 11. 輪機工程師及船舶總管 / 海事總管 (註三) | 12 | 12 |
| 12. 創意產業和表演藝術專才 | 30 | 30 |
| 13. 爭議解決專才及業務交易律師 | 6 | 6 |
| 14. 表演藝術節目經辦人 (註三) | 1 | 1 |
| 總數 | 364 | 361 |

註一：「優秀人才入境計劃」的申請需通過「輸入優秀人才及專才諮詢委員會」成功甄選。符合人才清單資格的申請當中，有三宗「優秀人才入境計劃」的申請仍待諮詢委員會討論。

註二：有關專業於二〇二一年十月檢討後納入人才清單。

註三：有關專業於二〇二三年五月十六日納入更新的人才清單。

3. 補充勞工政策

為了解本港補充勞工政策，並檢視海外地區輸入勞工的情況，以下嘗試簡述香港推行補充勞工計劃的情況，並參考立法會就日本、新加坡和美國進行的研究資料以作比較：

3.1 香港：補充勞工計劃

本港有各種輸入勞工的計劃，而涉及基層勞工，包括：技術員級別或以下的職位勞工的，則屬「補充勞工計劃」自 1996 年起實施，有助僱主填補技術員級別或以下的職位空缺，然而該計劃並未見受廣泛使用。由勞工處執行的補充勞工計劃是主要的輸入勞工渠道，目的是協助未能聘請本地人手的僱主，輸入屬技術員級別或以下的勞工。

10

根據勞工處網頁介紹，「補充勞工計劃」，在香港經營業務的僱主如確實未能在本港聘得合適人手，可申請輸入屬技術員級別或以下的勞工。為保障本地工人的就業機會及薪酬福利，僱主必須符合以下申請條件及規定：

- 優先聘用本地工人；
- 致力培訓本地工人；
- 僱主如違反相關法定條文（包括《僱傭條例》、《僱員補償條例》、《入境條例》和職業安全及健康法例）、「補充勞工計劃」或「標準僱傭合約」的相關規定，會被行政制裁，即所獲得的輸入勞工的批准將會被撤銷，而隨後達兩年的期間內亦不會獲准參與「補充勞工計劃」。
- 透過「補充勞工計劃」輸入的勞工，工資至少須相等於本地工人擔任相類職位每月工資的中位數，所享有的待遇亦不會比本地工人按勞工法例所得的為差。因應法定最低工資於二零一一年五月一日開始實施，僱主提供的薪金數額亦須符合法定最低工資規定。
- 輸入勞工只可在其僱傭合約訂明的僱傭期內為其僱主工作，並且只可擔任合約規定的職位及指定職務範圍。合約期滿後，他們必須返回原居地。
- 根據「補充勞工計劃」，僱主的輸入勞工批准並不可自動續期。如果僱主在輸入勞工約滿時仍需聘用輸入勞工，必須重新向勞工處遞交申請。
- 獲准輸入勞工的僱主須繳交徵款，以供僱員再培訓局加強培訓及再培訓本地工人用途。僱主就每名輸入勞工的徵款必須一筆過繳付，數額則按 400 元乘以標準僱傭合約所訂的月數（以不超過 24 個月為限）計算。徵款須在輸入勞工申請獲批後，並在入境事務處處長發出簽證/進入許可前繳付。在任何情況下，徵款均不會獲發還。
- 聘用輸入勞工的僱主必須給予每名輸入勞工有薪假期，讓他們在抵港之日起計的

¹⁰ 香港特別行政區政府 勞工處 補充勞工計劃 <https://www.labour.gov.hk/tc/plan/iwSLS.htm>

八個星期內出席由勞工處舉辦的僱傭權益簡介會。每名輸入勞工（包括新聘及續約）必須就每份所簽訂的標準僱傭合約，在上述限期內出席一場簡介會。

在該計劃下，每一宗申請均須提交予勞工處作原則性審批，處方會按個別情況考慮有關個案，並徵詢勞工顧問委員會（“勞顧會”）的意見。勞顧會屬於諮詢性質的機構，由數目相同的勞資雙方代表組成，整個申請過程一般大概需要 5 個月。

「補充勞工計劃」自 1996 年實施至今逾四份一世紀，計劃無訂明合資格參與的行業清單，惟輸入非技術/低技術工人的申請通常不獲考慮，此外，特定工種(例如：初級廚師、髮型師等)亦不包括在計劃內。此外，參與計劃的僱主必須符合若干規定，包括將全職本地工人與外來工人的比例維持於 2:1、輸入勞工的薪金不低於市場中位工資，以及為他們提供免費醫療和住宿支援等，而僱傭合約有效期最長為兩年。雖然補充勞工計劃已實施超過 25 多年，但獲批的個案數目仍然較為有限(在 2003 年至 2021 年期間，每年平均獲批的申請為 1,900 宗)。¹¹

據報，因應擴大輸入外勞計劃，最爭議是港府提出准許 26 個低技術或非技術工種申請輸勞兩年，面對勞工界的反對，惟新措施勢在必行；因此，勞工顧問委員會在 2023 年 7 月底開會討論有關事項，勞方委員提出多項訴求，勞工處代表初步同意其中 10 個入職門檻較低的工種需訂立「特別審慎審批」，包括分別是：收銀員、文員、售貨員、髮型師、送貨員、駕駛員、電話接線生、貨倉管理員、食品加工工人和營業代表，並探討容許勞方委員或工會代表參與外勞抵港後的僱傭權益簡介會。¹²

3.2 其他地區：選定地方的輸入勞工政策

參考立法會秘書處資料研究組於 2023 年 2 月就日本、新加坡及美國三地的輸入低技術勞工的政策研究，現引述如下：¹³

(1) 日本

日本在人力嚴重短缺的情況下，於 2019 年 4 月推出“特定技能制度”(Specified Skilled Worker Program)，接受外國人申請以中低技術工人(第一類技術工人)或較高技術工人(第二類技術工人)的身份在日本工作，而其限制亦較過往的計劃寬鬆。第一類技術工人的資格申請適用於 12 個指定行業，各行業設有一個為期 5 年的配額(例如，食品製造業：87,200 個；護理業：50,900 個)。申請程序亦相對簡單直接，僱主在找到合適求職者後，會代其分別向日本出入境當局和駐海外大使館申請逗留許可(“在留資格認定證明書”)和工作簽證，相關簽證可續期至最多 5 年。然而，擬以第一類技術

¹¹ 香港立法會秘書處資料研究組 選定地方的輸入勞工政策 RT01/2023 (2023 年 2 月 14 日)
<https://www.legco.gov.hk/research-publications/cn/2023rt01-labour-importation-policies-in-selected-places-20230214-c.pdf>

¹² 明報 (2023 年 8 月 7 日) 10 前線工種輸勞 勞方促特別審批 消息：勞處初步同意
<https://news.mingpao.com/pns/%e8%a6%81%e8%81%9e/article/20230807/s00001/1691346489946>

¹³ 同 12。

工人資格受僱的外籍人士，必須先通過日語能力測試和行業技能測試。

在勞工保障方面，僱主須向第一類技術工人支付與日本當地工人看齊的工資，亦要為他們提供工作、日常生活及社交生活方面的協助(例如尋覓居所、促進與當地人的交流)。截至 2022 年 9 月(即計劃推行 3 年半後)，在該計劃下有 108,700 名第一類技術工人在當地工作，惟只達 2024 年 3 月底的目標約三分之一，部分原因與新冠疫情有關。日本政府近期成立檢討小組，探討計劃可改善之處，預料小組將於 2023 年下半年發表最終報告，並提出建議。

(2) 新加坡

新加坡向來依賴輸入勞工，以大幅提升當地經濟的生產能力。當地人力部(Ministry of Manpower)發出不同類別的工作簽證予外籍人士在當地工作，當中的“S 准證”(S Pass)和“工作准證(外籍勞工)”(Work Permit (for migrant worker))分別為技術工人和半技術工人而設。兩類簽證均設有配額，按個別行業就輸入勞工人數佔公司員工的比率訂定不同上限(例如製造業公司的上限為 60%)。

新加坡與日本的制度相似，工作簽證申請由僱主在找到合適求職者後提出。在新加坡，所有輸入勞工申請事宜均可經入門網站提交予人力部，大多數申請可在 3 周內完成處理，工作准證申請甚至可在 1 周內完成。在 2021 年，S 准證和工作准證的持有人合共佔勞動人口的 21%，但與 2019 年的 25%相比已有所下降。事實上，隨着當地社會日益關注過度依賴輸入勞工的情況，新加坡近年已降低輸入配額，同時增加僱主聘用外勞的成本(例如調高僱主的 S 准證外勞稅，以及提高 S 准證工人的最低薪金，使之與當地工人收入的最高三分之一水平相若)。

(3) 美國

美國於 1986 年推出的 H-2B 計劃(H-2B Program)容許僱主聘請外籍人士擔任臨時非農業職位。計劃由勞工部(Department of Labor)和國土安全部(Department of Homeland Security)共同管理，臨時非農業職位輸入勞工亦設有配額，年度總配額為 66,000 個。

僱主必須先證明難以招聘當地員工，以取得勞工部的批准(即“勞工證明書”)，然後才可將有關申請交予國土安全部進一步處理。工作簽證的最長有效期為 1 年，並可續期。僱主須向輸入勞工支付與當地工人相若的工資。在過去 10 年，計劃反應熱烈，每年的申請數量持續遠超年度配額，促使當地經國會批准後加推配額(例如在 2021 財政年度加推 22,000 個配額)。受訪企業表示該計劃有助紓緩人手短缺，尤其在適逢季節性需求或需求高峰期。然而，由於申請數量龐大，當局以隨機形式抽選個案來處理，遂引起關注聲音。另外亦有關於輸入勞工被剝削的報告(例如違規收取費用、提供不準確的工作資訊)。就此，美國政府已宣布成立專責工作小組研究這些問題。

從日本、新加坡和美國的三地經驗可見，各地雖然設有輸入勞工計劃，但亦不同程度地訂立措施及要求，輸入不同技術水平的勞工以補充本地勞動力。為著平衡僱主的需要與僱員的利益，三地均採取各項措施，包括：訂定外勞最低工資水平、指定輸入勞工的適用行業類別/範圍、設定行業或公司層面的配額、並訂立一定計劃時間等。此外，以日本為例，當地更強制要求僱主就員工的日常 工作以至社交生活制訂支援計劃，以協助輸入勞工順利適應新環境。事實上，輸入勞工計劃對各地經濟增長固然有一定貢獻，惟各地政府亦不能忽視當地勞工反對持續大規模輸入勞工的聲音，保障本地勞工權益。

附表——選定地方的輸入勞工政策概覽

| 主要計劃 | 香港 補充勞工計劃 | 日本 第一類技術工人 | 新加坡 S准證 | 新加坡 工作准證(外籍勞工) | 美國 H-2B計劃 |
|--------------------------------|---|---|--------------------------------------|--|---|
| 1. 基本資料 | | | | | |
| 1.1 目標勞工 | • 技術員級別或以下(非技術/低技術工人通常不獲考慮) | • 技術工人或以下 | • 技術工人 | • 半技術工人或以下 | • 無指明 |
| 1.2 推行年份 | • 1996年 | • 2019年 | • 2004年 | • 1965年 | • 1986年 |
| 1.3 負責官方機構 | (i) 勞工處並諮詢勞工顧問委員會(“勞顧會”) — 審批申請 (ii) 入境事務處 — 簽證/進入許可 | (i) 出入國在留管理廳(Immigration Services Agency) — 逗留許可(“在留資格認定證明書”) (ii) 外務省(Ministry of Foreign Affairs) — 簽證 | • 人力部(Ministry of Manpower) | | (i) 勞工部(Department of Labor) — 初步審批(勞工證明書) (ii) 國土安全部(Department of Homeland Security) — 審批申請 (iii) 國務院(Department of State) — 簽證 |
| 1.4 2021年輸入勞工人數 [佔勞動人口的百分比] | • 5 200人 [0.1%] ➢ 60%為院舍護理員 ⁽¹⁾ | • 108 700人 [0.2%] (截至2022年9月) ➢ 33%從事食品製造業 ➢ 60%為越南籍 | • 161 800人 [4.5%] | • 603 400人 ⁽²⁾ [16.7%] ➢ 53%從事建造業、海事船廠業和加工業 | • 資料不詳 |
| 2021年獲批輸入勞工人數 | • 3 000人 | • 資料不詳 | • 資料不詳 | • 資料不詳 | • 95 100人 ⁽³⁾ ➢ 38%為園藝及場地管理工人 ⁽⁴⁾ ➢ 75%為墨西哥籍 |
| 1.5 一般處理申請時間 | • 5個月 | • 1.5至2.5個月 | • 3周內 | • 1周內 | • 2至4個月 |
| 2. 計劃特點 | | | | | |
| 2.1 目標行業/界別 | 無 (但不包括26個工種) | ✓ (12個指定行業) | 無 | ✓ (如建造業、服務業) | ✓ (非農業) |
| 2.2 目標來源地 | 無 (但不適用於特定地方, 例如古巴) | 無 | 無 | ✓ (來源地因行業而異) | ✓ (合資格來源地名單每年更新) |
| 2.3 申請方 | • 僱主 | • 僱員(由僱主代為申請) | • 僱員(由僱主代為申請) | • 僱主 | • 僱主 |
| 2.4 工作許可或合約期限 | • 最長兩年, 不可續期 | • 最長1年, 可續期 • 最長逗留期: 5年 | • 新證 — 最長兩年 • 續期證 — 最長3年 | • 最長兩年, 可續期 • 最長僱用期: 非馬來西亞籍和非北亞籍勞工可受僱14至26年; 或至60歲, 以較早者為準。 | • 最長1年, 可續期 • 最長逗留期: 3年 |
| 2.5 完成課程/通過測試的規定 | • 工人須出席由勞工處舉辦的簡介會, 以了解其僱傭權益 | • 日語能力測試 • 行業技能測試 | • 無指明 | • “適應本地生活課程”(Settling-in Programme)幫助從事非服務業的非馬來西亞籍勞工適應新環境 • 非服務業勞工須完成指定安全課程 | • 無指明 |
| 2.6 受養人同行 | 不容許 | 不容許 | ✓ (固定月薪至少為6,000新加坡元(35,400港元)的人士) | 不容許 | ✓ |
| 2.7 永久居留資格 | 不符合 | 不符合 | ✓ | 不符合 | 不符合 |

⁽¹⁾ 截至2022年10月的數字, 並撇除在2022年3月至5月期間經補充勞工計劃的有時限放寬安排額外輸入的約1 000名護理員。

⁽²⁾ 由於數據所限, 有關數字包括陪月員和表演藝人工作准證的持有人。

⁽³⁾ 有關數字包括不受年度配額限制的工人(例如在同一財政年度內再次入境工作的工人、魚子加工工人)。

⁽⁴⁾ 有關數字根據勞工部已核實職位的數目編製而成, 但相關的H-2B計劃申請有可能在隨後的申請階段遭拒絕。

附表——選定地方的輸入勞工政策概覽(續)

| | 香港 | 日本 | 新加坡 | | 美國 | |
|------|---|---|--|---|--|---|
| 主要計劃 | 補充勞工計劃 | 第一類技術工人 | S准證 | 工作准證(外籍勞工) | H-2B計劃 | |
| 3. | 保障當地勞工的措施 | | | | | |
| 3.1 | 配額 | <ul style="list-style-type: none"> 參與計劃的僱主須將本地勞工與輸入勞工的人手比例維持於2:1 | <ul style="list-style-type: none"> 行業特定配額(例如, 食品製造業: 87 200個; 護理業: 50 900個) 配額總數: 345 150個 | <ul style="list-style-type: none"> 整體配額: 公司員工比例上限, 並因行業而異, 例如建造業公司: 87.5%、製造業公司: 60%、服務業公司: 35% S准證特定配額: 公司員工比例上限, 例如非服務業公司: 15%、服務業公司: 10% | <ul style="list-style-type: none"> 工作准證特定配額: 無 | <ul style="list-style-type: none"> 每個財政年度66 000個 2021財政年度額外配額: 22 000個 |
| 3.2 | 最低工資規定 | <ul style="list-style-type: none"> 不少於擔任相類職位的本地工人的每月工資中位數 | <ul style="list-style-type: none"> 不低於同一公司內有相若職責、年資及年齡的當地員工的工資 | <ul style="list-style-type: none"> 不低於當地收入最高三分之一的輔助專業人員和技術員工資⁽⁵⁾ | <ul style="list-style-type: none"> 無 | <ul style="list-style-type: none"> 至少相當於現行工資率⁽⁶⁾或聯邦、州或當地最低工資, 以較高者為準 |
| 3.3 | 申請前/期間在當地招聘的規定 | <ul style="list-style-type: none"> 有, 須持續4周 | <ul style="list-style-type: none"> 無指明 | <ul style="list-style-type: none"> 有, 須持續至少14天 | <ul style="list-style-type: none"> 無指明 | <ul style="list-style-type: none"> 有, 須持續至輸入勞工日期的21天前 額外要求: 嘗試回聘上一年僱用的當地員工, 並提交招聘報告 |
| 3.4 | 徵款(每名工人計) | <ul style="list-style-type: none"> 400港元乘以僱傭合約所訂的月數(收到的徵款會預留作再培訓本地工人用途) | <ul style="list-style-type: none"> 無 | <ul style="list-style-type: none"> 每月450新加坡元/650新加坡元(2,700港元/3,800港元), 視乎行業和S准證持有人佔公司員工的比率 | <ul style="list-style-type: none"> 每月250新加坡元至950新加坡元(1,500港元至5,600港元), 視乎行業、技術水平、來源地, 以及工作准證持有人佔公司員工的比率 | <ul style="list-style-type: none"> 無 |
| 4. | 輸入勞工的福利及/或保障 | | | | | |
| 4.1 | 強制性僱員福利 | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 免費或資助住宿 | <ul style="list-style-type: none"> 無指明 | <ul style="list-style-type: none"> 無指明 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ | <ul style="list-style-type: none"> ✓ | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 免費或資助醫療 | <ul style="list-style-type: none"> 無指明 | <ul style="list-style-type: none"> (透過保險) | <ul style="list-style-type: none"> (透過保險) | <ul style="list-style-type: none"> 無指明 | |
| 4.2 | 禁止有不良紀錄的僱主參與計劃 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ | <ul style="list-style-type: none"> 無指明 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ | <ul style="list-style-type: none"> ✓ | <ul style="list-style-type: none"> (此外, 若僱主的工作場所發生罷工或封閉, 期間亦禁止申請輸入勞工) |
| 4.3 | 其他規定的保障安排的例子 | <ul style="list-style-type: none"> 僱主須與輸入勞工簽訂就計劃訂定的標準僱傭合約 | <ul style="list-style-type: none"> 僱主或外判支援機構實行全面支援計劃, 在工作、日常生活及社交生活方面提供協助 | <ul style="list-style-type: none"> 無指明 | <ul style="list-style-type: none"> 為每名非馬來西亞籍工人繳付5,000新加坡元(29,500港元)保證金; 一旦僱主或工人違反法例及/或工作准證條件(例如從事非准證上指明的職業)等, 保證金會被沒收 | <ul style="list-style-type: none"> 無指明 |
| 5. | 近期發展 | | | | | |
| 5.1 | 近期/將會作出的主要改變 | <ul style="list-style-type: none"> 當局計劃於2023年第二季推出特別計劃, 容許私營及資助院舍輸入勞工, 整體配額為7 000個, 由社會福利署管理及跨部門聯絡小組審批申請 | <ul style="list-style-type: none"> 在2022年11月成立了專家小組, 負責檢討“特定技能制度”和提出改善建議, 並預計將於2023年下半年發表有關建議 | <ul style="list-style-type: none"> 計劃由2024年起降低某些行業輸入勞工的整體百分比配額, 以回應當地對職位競爭的憂慮, 並推動生產力提升 為提高S准證工人的質素和鼓勵招聘當地工人而作出以下調整: (a)在2023年減少非服務業的百分比配額; 及(b)在2022年調高最低月薪和外勞稅率, 並計劃在未來數年進一步把兩者調高 | <ul style="list-style-type: none"> 最近沒有特別關於工作准證計劃的更新 | <ul style="list-style-type: none"> 由負責部門組成“H-2B勞工保障工作小組”(H-2B Worker Protection Taskforce), 就加強保障本地及輸入勞工的不同政策選項作評估 |

⁽⁵⁾ 最低月薪隨申請人在申請或續期時的年齡遞增, 例如, 從2022年9月起, 非金融業申請人以當地最高三分之一的相關工資為基準的最低月薪, 若申請人為23歲, 最低月薪為3,000新加坡元(17,700港元), 金額遞增至45歲或以上申請人的4,500新加坡元(26,600港元)。

⁽⁶⁾ 現行工資率指在僱傭員工的地區向從事特定職業的類似受僱工人支付的平均工資。

4. 輸入勞工計劃及其問題

4.1 「行業輸入勞工計劃」

「行業輸入勞工計劃」針對指定行業輸入勞工(即: 院舍服務業(7,000名)、建造業(12,000名)、航空業(6,300名)、公共小巴/客車業(1,700名), 合共輸入不多於2.7萬名勞工)。計劃主要的特點及準則如下:¹⁴

- 容許建造業及運輸業的僱主在符合指定準則的情況下申請輸入勞工配額。兩個行業輸入勞工計劃的配額上限共20,000個, 建造業佔12,000個, 運輸業界佔8,000個, 當中航空業佔6,300個及公共小巴/客車行業佔1,700個。每個行業輸入勞工計劃下獲批的輸入勞工配額總數, 不應超過各自的配額上限;
- 定期就行業輸入勞工計劃的實施情況向勞工顧問委員會(勞顧會)匯報;
- 申請須由相關決策局/部門的指定人員按照訂明審批準則作出決定;
- 僱主必須與輸入勞工簽訂標準僱傭合約, 並須在合約期開始時繳付「僱員再培訓徵款」;
- 人手比例一般與「補充勞工計劃」一致, 即1:2(一名輸入勞工對兩名全職本地員工);
- 輸入勞工的工資必須不少於香港相關職位的每月工資中位數;
- 申請人如提交在申請前四個月內經相關決策局/部門指定途徑進行招聘的證明, 會被視為已符合本地招聘的規定;
- 容許僱主選擇(i)為輸入勞工安排在香港境內的住宿;(ii)在內地為輸入勞工提供住宿;或(iii)讓輸入勞工在其位於內地的住所居住;以及
- 如擬輸入勞工為內地居民, 僱主必須經由內地相關機構核准的對外勞務合作企業招聘輸入勞工。

據報導,「運輸業輸入勞工計劃-航空業」第一輪申請於2023年7月30日截止, 運輸及物流局於社交平台表示, 共收到29家公司輸入大約2,900名勞工的申請, 涵蓋計劃下所有10個工種。由運物局、勞工處及機管局代表組成的跨部門聯絡小組將審批相關申請, 預計於8月中旬完成審批。¹⁵

¹⁴ 香港特別行政區政府新聞公報(2023年6月13日)政府將推出建造業及運輸業輸入勞工計劃及優化「補充勞工計劃」

<https://www.info.gov.hk/gia/general/202306/13/P2023061300538.htm>

¹⁵ 明報(2023年7月31日)航空業輸入勞工計劃首輪接29間公司申請 涉約2900勞工

<https://news.mingpao.com/ins/%e6%b8%af%e8%81%9e/article/20230731/s00001/1690797549323>

4.2 「優化補充勞工計劃」計劃

2023 年新建議的「優化補充勞工計劃」，即暫停執行「補充勞工計劃」下一般不得輸入 26 個指定職位類別及非技術/低技術職位的規定(見下表)。根據「優化」後的「補充勞工計劃」，僱主在本地未能成功聘用僱員後，可申請輸入非技術/低技術勞工，當中沒有設立任何配額和輸入勞工上限，涉及 26 個非技術/低技術職位，並在實施兩年後再作檢討。再者，「補充勞工計劃」下的其他主要規定將維持不變，為避免僱主濫用計劃輸入外地勞工，當局訂立以下規定以作把關：

- 僱主必須進行四星期的本地招聘；
- 僱主擬提供的工資必須不少於當時擔任相類職位的本地工人的每月工資中位數；
- 勞工處並會繼續就每宗申請諮詢勞工顧問委員會。

政府決議在 2023 年第三季推出「補充勞工優化計劃」，並會在計劃的兩年期屆滿前適時作出檢討，包括暫停執行該計劃下 26 個職位類別及非技術／低技術職位一般不得輸入勞工的規定。

26 個不包括在「補充勞工計劃」下的職位類別

| | |
|---------------|-----------|
| 1. 營業代表 | 14. 整熨工 |
| 2. 售貨員 | 15. 髮型師 |
| 3. 侍應生 | 16. 貨倉管理員 |
| 4. 接待員 | 17. 裁剪工 |
| 5. 收銀員 | 18. 裁床工 |
| 6. 初級廚師 | 19. 檢查工 |
| 7. 食品加工工人 | 20. 送貨員 |
| 8. 文員 | 21. 駕駛員 |
| 9. 銀行櫃檯員 | 22. 清拆工 |
| 10. 電腦／打孔機操作員 | 23. 石工 |
| 11. 電話接線生 | 24. 噴漆工 |
| 12. 布草房服務員 | 25. 渠工 |
| 13. 洗衣工人 | 26. 補漏工 |

事實上，新冠疫症困擾香江逾三年，在經濟逐步走向復常之際，因應本地勞動人口大減，勞動力嚴重不足，指定行業輸入勞工計劃，除針對人手尤其缺乏的建造業及運輸業，分別輸入 1.2 萬名及八千名(航空業 6,300 名、公共交通行業 1,700 名)即合共兩萬名外地勞工。若在指定行業針對性輸入勞工，短期應對個別行業人手不足，對勞動市場的衝擊，相對較易掌握和可控。

然而，當局宣佈一併推行優化「補充勞工計劃」。所謂優化，實情全面放寬輸入勞工的規定，當中涵蓋 26 個屬非技術/低技術工人的職位類別(包括:文員、收銀員、送

貨員、售貨員、待應生等)，從事該職位的本地勞工，絕大部份是基層勞工。政務司司長曾陳國基表示，適度輸入勞工是要「將個餅畫大些」，以免企業停止投資香港，讓社會整體一齊受苦；似乎政策是為著社會發展的合適選項。然而，企業投資香港，勞工成本似乎不是單一因素；「將個餅畫大些」後，亦不一定有助本地勞工改善其工作待遇。

輸入勞工消息一出，坊間即時出現內地勞工的查詢來港工作安排，一方面為有機會來港打工賺錢感到雀躍，另一邊廂，本地基層勞工卻極度擔心日後生計受到影響。良政善治需要詳盡的解說，再好的政策，亦需要讓公眾明白箇中緣由。面對如同海嘯級的勞動人口變化，基層勞工恐懼自不待言。究竟輸入非技術勞工是否無可避免？是次「零死角式輸入外勞」的計劃，似乎當局需要就作清晰的解說，才能釋除打工子女(尤其是基層勞工)的疑慮。

4.3 優化「補充勞工計劃」未回應的問題

問題一：定期推算人力供求 勞動力仍不足不合理

據當局表示，由於人口老齡化，本港出現結構性勞動人口縮減。本地勞動人口(不包括外籍家庭傭工)，由 2018 年的 368 萬人，急降至 2022 年的 346 萬人，勞動人口大減 22 萬，佔總勞動人口近 6%；當中約 16 萬屬低技術勞動人口。根據《2027 年人力資源推算報告》，2017 年本港非技術工人的實際人力需求為 49.6 萬人，2027 年人力需求推算減少 1.3 萬至 48.3 萬人；同期文書支援人員，亦由 2017 年 52.7 萬，減少 3.9 萬至 2027 年至 48.7 萬，反映市場對低技術勞工的需求呈下跌趨勢。

參考《2027 年人力資源推算報告》，當局曾預計 2027 年非技術工人(-13,000)、文書支援人員(-39,300)、司機等人員的需要亦呈下跌趨勢(-12,800 人)(見下表 5)。再者，若按教育程度劃分的人力需求，當局亦曾預計在推算期內對較高學歷的人力需求會增加，對較低學歷的人力需求則會減少。在 2017 年至 2027 年期間，預計對高中和初中及以下程度的人力需求會減少至 245,300 人。(見下表 6)¹⁶

¹⁶ 香港特別行政區政府 (2019 年 12 月) 2027 年人力資源推算報告
https://www.lwb.gov.hk/tc/other_info/mp2027_tc.pdf

表 5： 2017 年及 2027 年按職業組別劃分的人力需求

| 職業組別 | 2017 年 實際人力需求 | | 2027 年 人力需求推算 | | 2017 年至 2027 年的 推算變動 | 推算 年均變動率 (2017 – 2027) |
|-------------------|------------------|--------------|------------------|--------------|----------------------------|------------------------------|
| | 所佔 人數 | 百分比 | 所佔 人數 | 百分比 | | |
| 經理及行政人員 | 480 500 | 13.3 | 539 100 | 14.4 | + 58 600 | + 1.2% |
| 專業人員 | 274 700 | 7.6 | 302 500 | 8.1 | + 27 800 | + 1.0% |
| 輔助專業人員 | 790 900 | 21.9 | 891 900 | 23.8 | + 101 000 | + 1.2% |
| 文書支援人員 | 526 500 | 14.6 | 487 200 | 13.0 | - 39 300 | - 0.8% |
| 服務工作及銷售人員 | 619 100 | 17.1 | 633 700 | 16.9 | + 14 600 | + 0.2% |
| 工藝及有關工人 | 244 700 | 6.8 | 236 400 | 6.3 | - 8 300 | - 0.3% |
| 司機、機台和機器操作員及裝配員 | 177 000 | 4.9 | 164 200 | 4.4 | - 12 800 | - 0.7% |
| 非技術工人 | 495 500 | 13.7 | 482 500 | 12.9 | - 13 000 | - 0.3% |
| 其他工人 [◎] | 3 600 | 0.1 | 2 100 | 0.1 | - 1 500 | - 5.2% |
| 總計 | 3 612 600 | 100.0 | 3 739 600 | 100.0 | + 127 000 | + 0.3% |

◎ 主要包括農場工人，畜牧業工人及漁民

註： 由於四捨五入關係，個別項目的數字加起來未必與總數相等。

表 6： 2017 年及 2027 年按教育程度劃分的人力需求

| 教育程度 | 2017 年 實際人力需求 | | 2027 年 人力需求推算 | | 2017 年至 2027 年的 推算變動 | 推算 年均變動率 (2017 – 2027) |
|-------------|------------------|--------------|------------------|--------------|----------------------------|------------------------------|
| | 所佔 人數 | 百分比 | 所佔 人數 | 百分比 | | |
| 初中及以下 | 879 100 | 24.3 | 682 100 | 18.2 | - 197 000 | - 2.5% |
| 高中 | 1 280 200 | 35.4 | 1 231 900 | 32.9 | - 48 300 | - 0.4% |
| 文憑 | 114 700 | 3.2 | 122 500 | 3.3 | + 7 800 | + 0.7% |
| 副學位 | 210 900 | 5.8 | 265 400 | 7.1 | + 54 600 | + 2.3% |
| 學士學位 | 874 000 | 24.2 | 1 114 000 | 29.8 | + 240 000 | + 2.5% |
| 研究院 | 253 700 | 7.0 | 323 600 | 8.7 | + 69 900 | + 2.5% |
| 所有程度 | 3 612 600 | 100.0 | 3 739 600 | 100.0 | + 127 000 | + 0.3% |

註： 由於四捨五入關係，個別項目的數字加起來未必與總數相等。

當然，若目前人力供應遠低於原來實際估算的供應，在需求不減下，人力資源仍會出現嚴重短缺，然而，當局亦曾推算，2027 年初中及以下的人力供應為 60.6 萬人，需求為 68.2 萬人，欠缺近 7.7 萬名較低學歷勞工。2027 年仍未到，為何現在當局又竟表示缺少 16 萬名低技術勞工？除人口老化外，當局有否分析低技術勞動人口大減的原因為何？何以得出此觀察？

事實上，人口老齡化是多年來的社會發展大趨勢，不是一朝一夕出現的現象，當局定期亦有就本港的人力資源需求、供應作推算，多年來亦有推行培訓及就業服務提升本地勞動力，為何時至今天，仍突然需要十多萬低技術勞工？當局過來多年制訂人口和勞工政策上，現時估算究竟有何問題？

若檢視《2027年人力資源推算報告》，2027年本港人力資源供求差額近17萬名勞工，當中11.9萬名屬高中及初中及以下教育程度的勞工。比對最新政府統計處發佈有關本港勞動人口狀況的數據，會發現本港勞工確實出現短缺的情況。若按教育程度劃分，2019年政府估算2027年的人力需求為374萬人，比對最新(2023年1至3月)的勞動人口345萬，本港共欠逾29萬名勞工。(見表一)

然而，上述估算有否已充份考量新資訊科技下對勞動人口需要的變化？近年不少低技術/非技術的職位(例如：食肆送餐車已取代部份快餐店前線員工、自動洗碗碟機取代食店清潔洗碗工、商場利用清潔機械人代替清潔工、酒店利用智能機械人提供房間服務、透過語音識別取代文員人手輸入文字和數據、人與人之間通訊、商貿和交易模式轉變等等)。加上過去三年多新冠疫症下本港經濟環境的變化、大眾消費模式的轉變等，一一均影響本港人力資源實際需求。

若比對2023年1至3月本港就業人數與2027年人力資源供求，勞動人口最為短缺的屬於專上教育組別，當中以學士學位或研究院以上的勞工最為缺乏，短缺多逾22萬人，佔缺短勞工人口逾七成半(76.2%)，至於初中及以下教育程度勞工，即一般被視為從事非技術/低技術工種的勞動人口，反而仍有逾2.4萬的過剩，除非當局預計未來五年初中及以下的勞動人口大跌，不然似乎看不到所謂低技術勞動人口嚴重不足的問題。相反，高中教育程度的勞動人口仍有近10萬人的短缺，或需要透過提升初中及以下教育程度的勞工來填補。

表一：2027年按教育程度劃分的人力資源供求與2023年1至3月本港就業人數的差額推算

| 教育程度 | (a) 2027年 人力供應 推算 | (b) 2027年 人力需求 推算 | (c) = (a) - (b) 2027年人力資源 供求差額推算 [過剩(+)/短缺(-)] | (d) 2023年 1至3月 勞動人口 | (e) = (d) - (b) 2023年1至3月 就業人數比對 2027年人力資源供求 差額推算 [過剩(+)/短缺(-)] |
|-------|----------------------------|----------------------------|---|------------------------------|--|
| 初中及以下 | 605 500 | 682 100 | - 76 500 | 706 500 | 24 400 |
| 高中 | 1 189 300 | 1 231 900 | - 42 600 | 1 132 900 | - 99 000 |
| 文憑 | 116 100 | 122 500 | - 6 400 | 128 000 | 5 500 |
| 副學位 | 255 900 | 265 400 | - 9 500 | 243 100 | - 22 300 |
| 學士學位 | 1 063 200 | 1 114 000 | - 50 900 | 1 238 300 | - 199 300 |
| 研究院 | 339 900 | 323 600 | + 16 300 | | |
| 所有程度 | 3 569 900 | 3 739 600 | - 169 700 | 3 448 800 | - 290 800 |

另外，若進一步檢視人力需求推算與就業人數的情況，最大人力資源的短缺，亦非初中及以下學歷勞工，仍是高中、學士學位及研究院教育程度的勞工。(見表二)

表二: 2027年按教育程度劃分的人力資源供求與2023年1至3月本港就業人數的差額推算

| 教育程度 | (a) 2027年 人力供應 推算 | (b) 2027年 人力需求 推算 | (c) = (a) - (b) 2027年人力資源 供求差額推算 [過剩(+)/短缺(-)] | (d) 2023年 1至3月 就業人數 | (e) = (d) - (b) 2023年1至3月 就業人數比對 2027年人力資源供求 差額推算 [過剩(+)/短缺(-)] |
|-------|----------------------------|----------------------------|---|------------------------------|--|
| 初中及以下 | 605 500 | 682 100 | - 76 500 | 679 600 | - 2 500 |
| 高中 | 1 189 300 | 1 231 900 | - 42 600 | 1 093 100 | - 138 800 |
| 文憑 | 116 100 | 122 500 | - 6 400 | 121 800 | - 700 |
| 副學位 | 255 900 | 265 400 | - 9 500 | 235 200 | - 30 200 |
| 學士學位 | 1 063 200 | 1 114 000 | - 50 900 | 1 203 900 | - 233 700 |
| 研究院 | 339 900 | 323 600 | + 16 300 | | |
| 所有程度 | 3 569 900 | 3 739 600 | - 169 700 | 3 333 700 | - 405 900 |

由於勞動人口包括就業人口和失業人口，政府統計處未有按職業組別和經濟行業劃分的勞動人口的統計數據，而只有按職業組別和經濟行業劃分的眼業人口的統計數據。若進一步檢視人力需求推算與就業人數的情況，最大人力資源的缺口，按職業組別劃分，仍是集中在經理及行政人員(欠 11.8 萬人)及輔助專業人員(欠 24.1 萬人)(見表三)；若按行業組別劃分，則集中在進出口貿易、批發及零售業、住宿及膳食服務業，以及金融服務、地產、專業及商用服務業(見表四)。

換言之，上述行業較為短缺的勞工，應屬高中、學士學位及研究院等較高教育程度之勞工。因此，過去數年非技術/低技術勞動人口減少雖然屬實，但減少並不代表不足，所謂非技術/低技術勞動人口嚴重不足的说法，實在值得商榷。

表三：2027年按職業組別劃分的人力資源供求與2023年1至3月本港就業人數的差額推算

| 職業組別 | (a) 2017年 實際人力 需求 | (b) 2027年 人力 需求推算 | (c) = (a) - (b) 2017年至2027 年的推算變動 [過剩(+)/短缺(-)] | (d) 2023年 1至3月 就業人數 | (e) = (d) - (b) 2023年1至3月就業 人數比對2027年人力 資源供求差額推算 [過剩(+)/短缺(-)] |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|--|------------------------------|--|
| 經理及行政人員 | 480 500 | 539 100 | + 58 600 | 421 100 | - 118 000 |
| 專業人員 | 274 700 | 302 500 | + 27 800 | 434 900 | 132 400 |
| 輔助專業人員 | 790 900 | 891 900 | + 101 000 | 650 800 | - 241 100 |
| 文書支援人員 | 526 500 | 487 200 | - 39 300 | 434 800 | - 52 400 |
| 服務工作及銷售人員 | 619 100 | 633 700 | + 14 600 | 668 900 | 35 200 |
| 工藝及有關工人 | 244 700 | 236 400 | - 8 300 | 229 200 | - 7 200 |
| 司機、機台和機器操作員及裝配員 | 177 000 | 164 200 | - 12 800 | 157 400 | - 6 800 |
| 非技術工人 | 495 500 | 482 500 | - 13 000 | 329 100 | - 153 400 |
| 其他工人 | 3 600 | 2 100 | - 1 500 | 7 500 | 5 400 |
| 總計 | 3 612 600 | 3 739 600 | + 127 000 | 3 333 700 | - 405 900 |

表四：2017年及2027年按經濟行業劃分的人力需求與2023年1至3月本港就業人數的差額推算

| 經濟行業 | (a) 2017年 實際人力 需求 | (b) 2027年 人力 需求推算 | (c) = (a) - (b) 2017年至2027 年的推算變動 [過剩(+)/短缺(-)] | (d) ** 2023年 1至3月 就業人數 | (e) = (d) - (b) 2023年1至3月就業 人數比對2027年人力 資源供求差額推算 [過剩(+)/短缺(-)] |
|----------------------|----------------------------|----------------------------|--|---------------------------------|--|
| 農業、漁業及採石業 | 3 900 | 1 900 | - 2 000 | 22 700 | 4 300 |
| 電力、燃氣、自來水 及廢棄物管理業 | 16 100 | 16 500 | + 500 | | |
| 製造業 | 97 200 | 72 700 | - 24 500 | 85 200 | 12 500 |
| 建造業 | 348 600 | 367 400 | + 18 800 | 336 200 | -31 200 |
| 進出口貿易、批發及 零售業 | 884 000 | 830 600 | - 53 400 | 835 800 | -293 300 |
| 住宿及膳食服務業 | 288 500 | 298 500 | + 10 000 | | |
| 運輸、倉庫、郵政及 速遞服務業 | 319 600 | 313 800 | - 5 700 | 418 500 | -26 000 |
| 資訊及通訊業 | 115 800 | 130 700 | + 15 000 | | |
| 金融服務業 | 264 000 | 294 600 | + 30 500 | 846 600 | -61 100 |
| 地產業 | 140 000 | 152 200 | + 12 200 | | |
| 專業及商用服務業 | 402 700 | 460 900 | + 58 200 | | |
| 社會及個人服務業 | 732 200 | 799 700 | + 67 400 | 788 900 | -10 800 |
| 總計 | 3 612 600 | 3 739 500 | 127 000 | 3 333 700 | -405 800 |

** 由於2023年1至3月就業人數主要參考政府統計處該季度公佈的統計資料，有關分類及組群與

《2027年人力資源推算報告》的分類稍候差別，因此筆者嘗試將兩者組別比較。

參考資料來源：https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=210-06306A#

表 210-06306A：按主要工作所屬行業、年齡及性別劃分的就業人數（不包括外籍家庭傭工）

問題二：26個工種分別欠多少勞工不詳

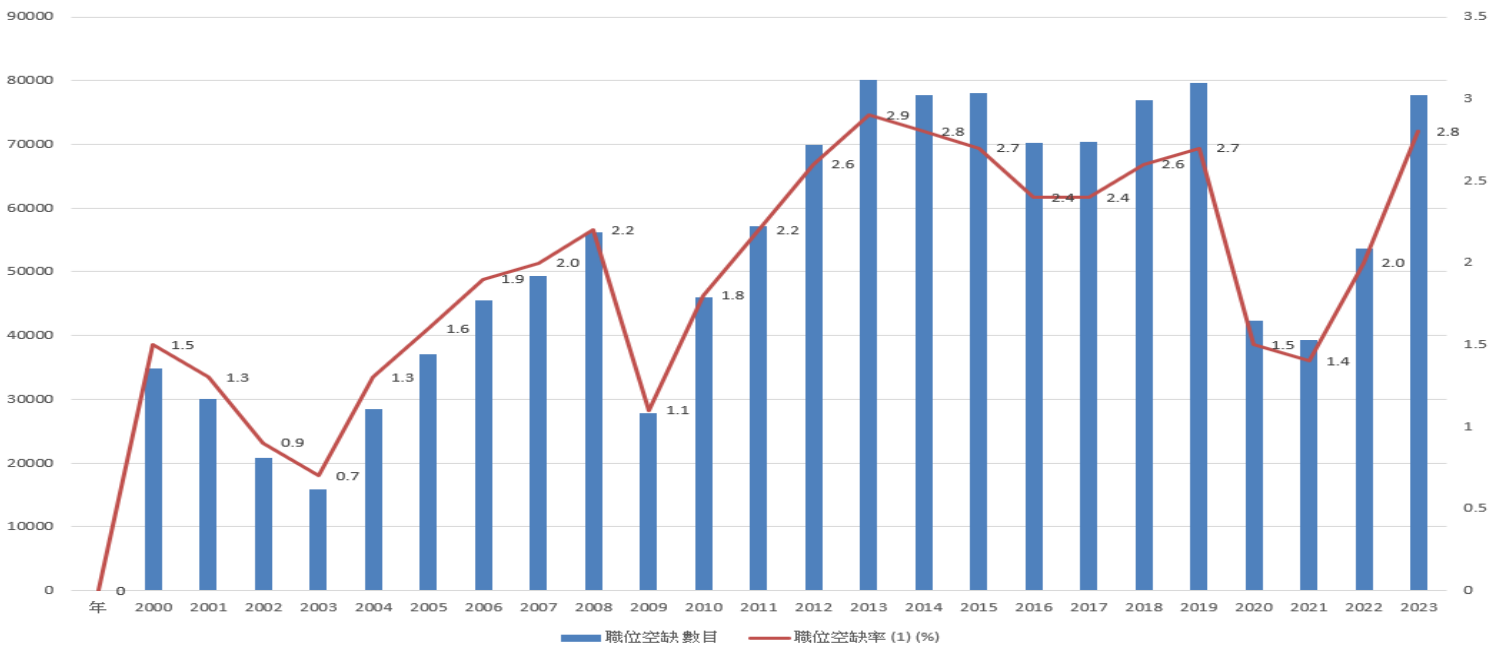
除籠統地表示減少了16萬低技術勞工外，當局未有進一步說明：究竟本港目前及預期未來欠多少低技術勞工？是否仍是早前預測的7.7萬名較低學歷勞工？目前公佈放寬補充勞工中的26個工種，具體人力需求及人力供應情況為何？另外，當局有否詳細分析各行業人手不足的原因？除了輸入勞工外，當局有沒有就其他方案（包括：長、中、短期方案）進行可行性研究？當局一直表示各行各業出現勞工短缺的情況，然而，若檢視過去20多年的職位空缺率（見下表五），最新（2023年3月）的職位空缺率亦僅為2.8%，不屬高水平；因此，令人質疑無限額輸入勞工的必須性和迫切性。

表五：2020 年至 2023 年 3 月各年本港職位空缺數目及職位空缺率（公務員除外）¹⁷

| 年份(該年 3 月) | 職位空缺數目 | 職位空缺率(百分比) |
|-----------------|--------|------------|
| 2000 | 34 835 | 1.5% |
| 2001 | 30 035 | 1.3% |
| 2002 | 20 778 | 0.9% |
| 2003 | 15 919 | 0.7% |
| 2004 | 28 443 | 1.3% |
| 2005 | 37 093 | 1.6% |
| 2006 | 45 536 | 1.9% |
| 2007 | 49 328 | 2.0% |
| 2008 | 56 249 | 2.2% |
| 2009 | 27 781 | 1.1% |
| 2010 | 45 960 | 1.8% |
| 2011 | 57 188 | 2.2% |
| 2012 | 69 966 | 2.6% |
| 2013 | 80 165 | 2.9% |
| 2014 | 77 788 | 2.8% |
| 2015 | 78 069 | 2.7% |
| 2016 | 70 301 | 2.4% |
| 2017 | 70 463 | 2.4% |
| 2018 | 76 875 | 2.6% |
| 2019 | 79 579 | 2.7% |
| 2020 | 42 269 | 1.5% |
| 2021 | 39 345 | 1.4% |
| 2022 | 53 696 | 2.0% |
| 2023 | 77 751 | 2.8% |
| 2020-2023 年 平均值 | 52 726 | 2.0% |

¹⁷ 政府統計處 (2023 年 6 月) 表 215-16001：按行業主類劃分的機構單位數目、就業人數、職位空缺數目及職位空缺率（公務員除外）https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=215-16001#

圖表標題



問題三: 如何確保輸入勞工機制不被濫用?

當局建議在優化「補充勞工計劃」下，僱主若在本港招聘四星期內仍找不到本地勞工，便可以以不少於當時擔任該職位的本地工人每月工資中位數輸入境外勞工，此外，勞工處亦會繼續就每宗申請諮詢勞工顧問委員會，為各宗申請個案把關，避免有人濫用制度。惟事實上，縱使以本地職位工資中位數聘用境外勞工，由於僱主普遍不會以用高於中位數聘用僱員，本地原來可以加薪的被能加薪，僱員的工資便被拖累拉低。長遠而言，仍會令相關職位的工資中位數下調，減低本地工人福祉。

當局決定試行計劃為期兩年，期間不設任何配額限制。環顧全球各地，似乎沒有任何國家/地區如此推行類似全方位的輸入勞工。當局似乎未有資料支持說明有其他國家/地區有類似的計劃經驗，以作香港借鏡參考。再者，當局的建議並未有輸入勞工人數設定配額或上限，極有可能令本地勞工市場受到正面打擊。需知道，本地非技術/低技術勞工在職場中轉型能力較低，若然大量輸入非技術/低技術勞工，本地同類型勞工工資將明顯受壓。新措施似乎未有認真注意避免沖擊本地勞工。再者，當局仍沒有就輸入不同外勞人數，進行任何量性分析、測試或評估，減少對本地勞動市場帶來的影響?包括: 本地勞工工資水平、工作待遇、晉升機會等?因此，本地基層勞工的憂慮亦屬合理性且無可厚非。

問題四: 有否其他輸入勞工以外的方案?

任何政府理應以保障本地工人利益優先。在勞動力下，往往是提升本地勞工議價能力，改善勞工待遇的好時機。輸入勞工應屬解決勞動人口不足的最後和迫不得已的手段，除輸入勞工外，有否考慮其他輸入勞工以外的方案?當局應改善本地勞動人口的供應，增加培訓及再培訓，避免以輸入外地勞工為處理本地勞動人口不足的長策。近年當局積極推動各行各業善用人工智慧和科技，會否有助減少非技術勞工的需求。此外，當局亦應檢討其他如促進中老齡勞工就業、透過增加託兒服務以釋放婦女或家庭照顧者的勞動力等措施，增加本地人力資源。

5. 調查目的

- 5.1 了解基層市民對輸入勞工的認知及意見
- 5.2 探討基層市民對推行「優化補充勞工計劃」的意見
- 5.3 探討基層市民對推行「行業輸入勞工計劃」的意見
- 5.4 探討基層市民對增加本地人力資源及應對人力短缺的建議

6. 調查方法及限制

是次問卷調查主要透過網上方式，向本會在社區中持續接觸的約 5,000 名基層市民及勞工成立的 Whatsapp 群組、以及本會 APP 的通告欄，發放上述網上問卷(問卷連結: <https://forms.gle/q6sphi6bBXpekWHH6>)，並邀請受訪者於 2023 年 7 月 14 日至 8 月 7 日期間填寫網上問卷。此外，本會亦邀請基層居民邀請身邊亦屬基層的鄰居和工友填寫問卷，以增加問卷調查的回應人數。

另外，由於上述議題涉及勞工就業狀況，訪問對象亦集中在可合法參與就業的年齡人士(即 15 歲或以上的基層市民)。此外，對於缺乏上網設備或未能自行上網填寫問卷的基層市民，本會的工作人員亦會嘗試透過手機或平版電腦協助居民填寫。

另一方面，基於人力資源及時間所限，本會並未能大量訪問全港基層人士，惟由於本會多年來致力接觸基層勞工及居民，因此相信是次調查仍具一定代表性，代表和反映本港基層市民對上述議題的意見。

7. 調查結果

是次問卷調查共訪問 208 名基層市民，受訪者對輸入勞工計劃回應如下：

7.1 對「輸入勞工」計劃的認知及意見

- 近九成(88.9%)受訪者表示沒有聽過政府宣佈推行輸入勞工計劃(包括: 優化「補充勞工計劃」及「行業輸入勞工計劃」)(表 1)；
- 對於政府表示，優化後的「補充勞工計劃」當局會嚴格為輸入勞工申請把關，包括: 僱主必須進行四星期的本地招聘、僱主擬提供的工資必須不少於當時擔任相類職位的本地工人的每月工資中位數、勞工處並會繼續就每宗申請諮詢勞工顧問委員會。近半(45.7%)受訪者認為上述措施不能有效避免計劃被濫用，兩成(20.7%)表示能有效避免濫用，三成多(33.7%)表示不知道(表 2)；
- 「優化補充勞工計劃」涉及共 26 個職位，當中最多受訪者(36.5%)曾從事過的職位是侍應生、其次為售貨員(22.1%)、收銀員(13.9%)、文員(13.5%)、清拆工(13.0%)、送貨員(9.6%)、初級廚師(8.7%)、營業代表(7.7%)、接待員(7.2%)等的職位。由於僅一成半(15.4%)受訪者表示未曾擔任以上任何職位，換言之，有近

八成半(84.6%)受訪者均曾經從事「優化補充勞工計劃」涉及的職位。(表 3)

- 對於「優化補充勞工計劃」涉及共 26 個非技術/低技術勞工職位，當局在未來試行兩年不設名額上限，逾七成半(76.5%)受訪者表示非常不合理或頗不合理，僅有一成半(17.3%)表示頗合理，約半成(6.3%)受訪者表示非常合理。(表 4)
- 因應政府推行各項「輸入勞工計劃」，絕大部份(88.4%)的受訪者對未來就業情況感到十分憂慮或頗憂慮，一成多表示頗不憂慮。(表 5)
- 在推行「優化補充勞工計劃」後，受訪者對非技術/低技術勞工的處理主要憂慮包括：擔心被僱主壓低工資(80.8%)、擔心被僱主解僱面臨裁員失業(62.0%)、擔心僱主缺乏動力改善本地僱員待遇(60.1%)、擔心影響日後加薪升職機會(46.2%)、擔心與外來勞工合作溝通困難(26.9%)，不足一成(9.1%)表示完全不憂慮。(表 6)

7.2 對「優化補充勞工計劃」的意見

- 根據優化「補充勞工計劃」，放寬補充勞工計劃涵蓋 26 個職位類別的非技術/低技術工人，試行計劃為期兩年，不設配額限制。絕大部份(74.1%)受訪者表示非常不贊成或不贊成政府透過上述計劃輸入非技術/低技術勞工，僅兩成半(26.0%)表示贊成或非常贊成。(表 7)
- 被問及為何贊成政府透過「優化補充勞工計劃」輸入非技術/低技術勞工方面，兩成多贊成者中，最多受訪者(83.3%)認為計劃有助解決勞工不足問題、其次(44.4%)是認為計劃有助應對勞動人口老化、三成多(33.3%)認為有助促進各行各業發展，兩成半(24.1%)表示計劃有利推動本港經濟發展。[表 7(1)]
- 被問及為何不贊成政府透過「優化補充勞工計劃」輸入非技術/低技術勞工方面，七成多不贊成者中，最多受訪者(84.4%)表示計劃會沖擊本地非技術/低技術勞工，損害本地勞工就業機會；減低本地勞工改善工作待遇的水平(71.4%)、當局未有善用本地人力資源(62.3%)、拖累相關職位工資水平(57.8%)，逾三成半(37.7%)認為當局未有說明各職位欠缺勞工人數、當局未有設立輸入勞工人數上限、當局只表示計劃試行兩年，卻未有為計劃設立時間上限；以及三成多(33.8%)認為本港非技術/低技術勞工充足。[表 7(2)]
- 若以年齡組群劃分，不贊成或非常不贊成政府推行優化「補充勞工計劃」的受訪者中，以 18 至 29 歲(100.0%)年齡組別的受訪者比例上佔較高，46 至 60 歲則較低(69.6%)。[表 7(3)]
- 若以教育程度劃分，不贊成或非常不贊成政府推行優化「補充勞工計劃」的受訪者中，以專上教育(77.8%)程度的受訪者比例上佔較高，小學或以下教育程度則較低(70.4%)。[表 7(3)]

7.3 對推行「行業輸入勞工計劃」的意見

- 最多(28.4%)受訪者表示曾從事過「行業輸入勞工計劃」當中的行業為建造業，其次為院舍服務業(16.3%)、公共小巴/客車業(3.8%)，以及航空業(2.9%)；逾半(51.0%)受訪者表示未曾從事上述行業(表 8)；

- 對於政府推行「行業輸入勞工計劃」，輸入指定行業的勞工(即院舍服務業(7,000名)、建造業(12,000名)、航空業(6,300名)、公共小巴/客車業(1,700名)，合共輸入不多於 2.7 萬名勞工)；七成半(73.6%)表示非常不贊成或不贊成，二成半(26.4%)表示非常贊成或贊成(表 9)；
- 在贊成政府透過「行業輸入勞工計劃」，輸入指定行業勞工的受訪者，最主要贊成的原因是有助解決勞工不足問題(74.5%)、近半認為有助應對勞動人口老化(49.1%)、其餘是認為輸入勞工有利推動本港經濟發展(34.5%)及有助促進各行各業發展(32.7%)[表 9(1)]；
- 至於在不贊成政府透過「行業輸入勞工計劃」，輸入指定行業勞工的受訪者，最主要不贊成的原因是損害該行業本地勞工就業機會(82.4%)、減低該行業本地勞工提升工資水平機會(73.9%)、拖累該行業相關職位工資水平(66.7%)，以及認為本港該行業並不存在勞工不足問題(34.6%)。[表 9(2)]
- 若以年齡組群劃分，不贊成或非常不贊成政府推行「行業輸入勞工計劃」的受訪者中，以 18 至 29 歲(85.7%)年齡組別的受訪者比例上佔較高，46 至 60 歲則較低(77.3%)。[表 9(3)]
- 若以教育程度劃分，不贊成或非常不贊成政府推行「行業輸入勞工計劃」的受訪者中，以專上教育(77.8%)程度的受訪者比例上佔較高，初中教育程度則較低(70.9%)。[表 9(4)]

7.4 應對人力短缺的對策的意見

- 被問及應採取那項措施，增加本港勞動人力資源以應對人力短缺方面，逾七成(70.2%)受訪者認為應推動就業培訓及技能提升，增加進修資助、六成半(64.4%)認為應增加再培訓津貼職位種類、培訓名額及津貼額、六成半(64.4%)認為應提供適切的就業支援、逾半(52.4%)受訪者認為應透過各項措施釋放勞動力(例如：長者、婦女、中老齡人士等)、逾半(51.9%)認為應加強本港職業專才教育的訓練和支援，近半(49.0%)認為應推行家庭友善政策，吸引勞工投身職場。
- 此外，三成多(35.6%)受訪者建議當局可提供稅務優惠，鼓勵僱主聘用特別社群、資助企業善用科技以提升生產力(33.7%)、甚至是政府代僱主向特定社群提供強積金供款，以增加繼續工作意欲(32.7%)，延長退休年齡(28.4%)。
- 值得注意的是，只有不足一成(9.6%)受訪者建議透過輸入勞工，作為增加本港人力資源的策略。(表 10)。
- 至於在如何完善「優化補充勞工計劃」，最多(61.5%)認為應按各職位勞工不足情況，訂定輸入勞工配額上限、四成半(45.7%)建議要求僱主在本地招聘的期間，由目前的 4 星期，延長至 6 星期，並由勞工處抽查未成功招聘的文件、限訂計劃推行期不多於兩年，當局亦要承諾不會延長該計劃(45.2%)、限制每間公司輸入勞工的人數上限(例如：按不同規模公司訂定輸入人數上限)(45.2%)、在評估職位

整體工資時，排除輸入勞工的工資(42.8%)、調升輸入勞工人數與全職本地員工人數的比例，由目前的 1:2(每 2 名本地員工，才可輸入 1 名勞工)調升至 1:10(42.3%)，以及三成半(34.6%)受訪者建議當局向申請輸入勞工的僱主，徵收輸入勞工徵款，徵款額由目前 400 元提升至 600 元。(表 11)

7.5 受訪者個人資料

- **性別:** 是次 208 位受訪者中，七成半(73.6%)是女性；二成半(26.4%)是男性(表 13)；
- **年齡:** 介乎 20 至 72 歲，年齡中位數為 47 歲，平均數為 48 歲，近半(49.0%)受訪者年齡介乎 46 至 60 歲，三成半(37.0%)介乎 30 至 45 歲(表 14)；
- **教育程度:** 近七成半(74.0%)受訪者學歷為初中至高中，一成多(13.0%)只有小學或以下教育程度，一成(13.0%)屬專上教育(非學位課程: 證書、文憑、高級文憑、副學位)或專上教育(大學學位或以上)。(表 16)
- **就業狀況:** 二成半(24.5%)受訪者屬家庭照顧者、兩成多(21.2%)屬全職、兩成(18.3%)從事兼職、一成半(16.3%)從事散工、一成(10.1%)失業等。(表 17)
- **從事職業:** 受訪者最多曾從事飲食(32.7%)、清潔(21.2%)、地盤三行裝修(19.2%)、一成多(12.5%)從事零售、其餘則曾從事保安(8.7%)、文員(8.7%)、教育及社會服務人員(8.2%)等的基層工種(表 18)。
- **每月工作收入:** 近八成(79.2%)受訪者目前有工作收入，每月工作收入中位數為 8,000 元，平均數為 8,438 元；近四成(39.9%)受訪者每月收入少於 10,000 元，一成半(15.4%)每月收入為 15,001 元或以上(表 19)。
- **全家收入來源:** 最多(59.6%)受訪者表示其家庭收入來源來自工作、近兩成(16.3%)當自綜援、一成多(12.0%)屬低收入及綜援(表 20)。
- **全家每月收入(包括綜援):** 全家每月收入中位數為 12,842 元，平均數為 13,907 元，三成半(36.6%)受訪者全家每月收入少於 10,000 元，近三成(28.4%)全家月收入為 10,001 元至 15,000 元，三成半(35.1%)月入 15,001 元或以上。(表 21)
- **家庭總人數:** 逾半(51.9%)受訪者來自 2 至 3 人家庭，住戶平均數為 2.7 人，中位數為 3 人；若以住戶人數劃分，受訪家庭月收入中位數整體較全港住戶入息中位數的一半(貧窮線)為低，受訪住戶多屬貧窮住戶。(表 22)
- **居住類型:** 過半(54.4%)受訪者租住不適切居所，包括: 43.3%租住劏房、2.4%租住板房、8.2%其他不適切居所(例如: 床位、天台屋、鐵皮屋、工廠大廈、寮屋等)，0.5%合租單位，其次(26.4%)為出租公屋、社會房屋(13.0%)(表 23)。

8. 調查分析

8.1 近八成受訪者認為不設上限輸入勞工不合理 九成憂慮未來就業情況

從是次調查發現，絕大部份(88.9%)受訪者表示沒有聽過政府宣佈推行輸入勞工計劃(包括:優化「補充勞工計劃」及「行業輸入勞工計劃」)(表 1);在了解到當局行將實施優化「補充勞工計劃」後，近半(45.7%)受訪者並不認同各項措施能有效避免計劃被濫用(表 2)。事實上，絕大部份受訪者(84.6%)曾從事與優化「補充勞工計劃」的 26 項工種;受訪基層市民普遍認為不合理(76.5%)(表 4)、由於優化「補充勞工計劃」不設名額或上限，普遍(74.1%)表示不贊成上述計劃輸入非技術/低技術勞工;因著當局推行各項「輸入勞工計劃」而感到憂慮(表 5)。現時經濟未完全復蘇，有些公司欠勞工，但亦有些公司卻開工不足，令有些基層勞工未能開足工，甚至仍有一成人失業，而且工資持續低，受訪者的收入都是低貧窮線，所以基層擔憂無限額全面開放輸入外勞，幫不到經濟，反而會影響自己的工作機會，亦擔心日後被僱主壓低工資;絕大部份亦因為各項輸入勞工計劃而憂慮未來前景。

8.2 75%基層勞工反對「優化補充勞工計劃」 各行業人力需求需精確交代，外勞應設限額

調查發現，絕大部份(74.1%)受訪者表示非常不贊成或不贊成政府透過上述計劃輸入非技術/低技術勞工(表 7)，主要原因是擔心沖擊本地非技術/低技術勞工，損害本地勞工就業機會(84.4%)、減低本地勞工改善工作待遇的水平(71.4%)、當局未有善用本地人力資源(62.3%)、拖累相關職位工資水平(57.8%)。

上述憂慮並非絕無理據，由於本港與中國內地的勞動市場工資差距甚大，縱使本港物價較高，本港工資水平對於內地及境外勞工仍極具吸引力;再者，目前兩項輸入勞工計劃的主要從業人員均為低技術或非技術勞工(特別是優化補充勞工計劃)，包括:最常見的工種如:侍應生(36.5%)、售貨員(22.1%)、收銀員(13.9%)、文員(13.5%)、清拆工(13.0%)等勞動工種，職位並不需要高技術人員，換言之，只要願意辛勞工作，便可擔任。本港基層勞工原從事相關職位，礙於學歷或工作經驗而難以轉往較高技術職位，基層勞工擔心他日被取代而面臨失業或減薪，自然首當其衝。除非基層勞工並不知悉當局推行輸入勞工計劃，不然多少存有一定恐懼亦屬合理。

為確保計劃能順利推行，當局應針對公眾的憂慮多作解說，精確公佈各行業人力需求，包括詳細說明最新整體低技術/非技術勞工短缺的情況、那個行業和職業分別欠缺多少勞工、各行各業輸入勞工人數會否及設立多少配額等等，以減低本地勞工對計劃的憂慮。在設立配額的問題上，參考外地經驗，各地政府普遍會針對性地在設立一定輸入勞工配額，確保將對本地勞動市場及本地勞工就業環境的沖擊減至最低，並能適時有序地檢視計劃成效。反觀是次「優化補充勞工計劃」中當局提出先試行兩年再作檢討，沖擊之大恐怕難以估量。

8.3 年青基層勞工、具專上教育學歷勞工較抗拒輸入勞工

此外，是次調查中絕大部份受訪者均不贊成推行輸入勞工計劃(包括:「行業輸入勞工計劃」及「優化補充勞工計劃」)，若以年齡組群劃分，較年青的基層勞工(18至29歲)的受訪者中，有較高的百分比抗拒輸入勞工計劃；這或許與年青勞工缺乏工作經驗，在職場中可選擇的低技術/非技術工種較少，憂慮到日後輸入勞工後，面對競爭較大；另一方面，若以教育程度劃分，較高教育程度(即專上教育程度)的受訪者，當中有較高比例反對優化「補充勞工計劃」計劃。雖然較高教育程度勞工不一定對低技術/非技術職位的主要從業人員，惟在政府強調全方位「搶人才」的政策方向下，較高教育程度勞工或感受到一定競爭壓力，儘管自身不一定從事優化「補充勞工計劃」的工作，由於低技術/非技術職位並不排拒較高學歷人士加入，因此較高教育程度的受訪者或許亦預視未來的挑戰，因此對輸入勞工計劃存有保留態度。值得注意的是，由於在各年齡組群的回應人數所限，是次統計數據並未能找到受訪者的年齡或教育程度，與對輸入勞工計劃的評價上有否存在統計學上的關聯性，需要由其他調查作進一步研究。

8.4 七成受訪者建議推行就業培訓等措施助就業 以應付本地人力短缺

為應對人力資源短缺，逾七成(70.2%)受訪者建議推動就業培訓及技能提升，增加進修資助，建議增加再培訓津貼職位種類、培訓名額及津貼額、就業支援等，可見增加勞動力的應持續聚焦在本地勞工身上。不足一成(9.6%)受訪者認同輸入勞工屬本港人力資源主要策略，亦反映基層市民不希望依賴外來的勞動力，應對本地勞動市場的人力資源缺口。因此，當局在短期內或許有限度地需要針對個別職位輸入外地勞工，惟長遠的人力政策仍必須以本地勞工為首要考慮。

此外，根據立法會最新研究資料¹⁸，2021年本港有近20萬非長者人士沒有從事經濟活動，當中包括:8.1萬料理家務者及提早退休人士、2萬無酬照顧者、2.3萬名需要料理家務者及提早退休人士，以及2.7萬其他人士。十多萬無從事經濟活動的勞動力，或因需要照顧家人、工作待遇欠善、健康因素等而未有工作，當中或包括長者、婦女、中老齡人士等，婦女因成主要家庭照顧者，就業率一直低於男性，2020年男性就業率是66.2%，女性卻只有49.6%，值得研究如何加強適切生活和就業支援，以釋放勞動力，吸引勞工投身職場並增加收入。

8.5 經濟未完全復蘇，基層低收入低工作不穩定

現時經濟未完全復蘇，有些公司欠勞工，有些公司卻開工不足，令有些基層勞工未能開足工，甚至仍有一成人失業，而且工資持續低，受訪者的收入都是低貧窮線，所以基層擔憂無限額全面開放輸入外勞，幫不到經濟，反而會影響自己的工作機會。

¹⁸ 立法會秘書處(2023年8月)《研究簡報2023年度第2期》低收入及中低收入住戶特徵
https://app7.legco.gov.hk/rpdb/tc/uploads/2023/RB/RB02_2023_20230804_tc.pdf

9. 調查建議

作為一個負責任的政府，當局應制訂相應的人力資源政策，並以保障當地勞工權益為大前提，以發展當地經濟。一般而言，政府或僱主會透過人力資源推算，估算各行業人力需求，同時制定相應人力資源策略，透過教育、培訓和再培訓，確保勞工市場有足夠的勞動力供應。只有在本地未能聘用足夠勞工的特殊情況下，才會考慮輸入勞工的選項。然而，輸入勞工亦只可以作為有限度的短期措施，輸入勞工不可以取代培訓本地勞工，長遠亦要以培訓本地勞工為主要人力資源策略，為此，本會建議如下：

9.1 全面檢視各行各業的實際人力需求 設立職位配額 縮短計劃試驗期

特區政府應儘快展開最新人力資源推算，評估最新及未來五至十年本港短、中、長期的人力資源需求。由於過去數年受新冠疫症及社會變化影響；加上人工智能和新科技的應用，本地經濟活動及消息模式已有著極大的變化，加上本港人口及勞動人口數目呈下跌，當局必須就人力供應與需求作詳盡評估。除了以往針對人力資源的教育程度、行業及職位上的人力供應及需求估算外，因應非技術/低技術勞工在就業市場中的較弱的競爭力，當局應進一步仔細分析各非技術/低技術職位的人力供應與需求，從而逐一考慮是否需要制訂相關職位的輸入勞工配額，並逐步有序地減低輸入勞工的配額，務求減少對本地就業市場的負面沖擊。此外，當局亦應將目前優化補充勞工計劃的試驗期，由目前的兩年縮短至一年，在進行中期檢討後，才再考慮未來計劃走向。

9.2 提高申請輸入勞工門檻 加強勞僱會審議把關力度

當局現時建議每一宗根據優化補充勞工計劃的申請，僱主必須進行四星期的本地招聘、擬提供不少於當時擔任相類職位的本地工人的每月工資中位數予輸入的勞工，並由勞工處就每宗申請諮詢勞工顧問委員會。為達致保障本地勞工的大原則，當局應延長招聘不到本地工人的聘用期，由目前的四星期延長至不少於六星期，並限制每間公司輸入勞工的人數上限(例如：按不同規模公司訂定輸入人數上限)，甚或將輸入勞工人數與全職本地員工人數的比例，由目前的 1:2(即每 2 名本地員工，才可輸入 1 名勞工)調升至 1:10(即每 10 名本地員工，才可輸入 1 名勞工)、以及增加向申請輸入勞工的僱主徵收輸入勞工徵款，徵款額由目前 400 元提升至 600 元或更高水平，以鼓勵僱主以傾向聘用本地勞工、提高本地生產力為首要人力資源政策。

9.3 按年提高輸入勞工每月工資中位數最少一成 誘導輸入勞工至聘用本地勞工

另外，雖然輸入勞工是參考職位整體工資中位數，惟本地勞工的工資水平亦有可能因僱主可以工資中位數聘用輸入勞工，因此減低本地勞工上調工資的機會。為某程度上減低輸入勞工對本地勞工工資的影響，並突出輸入勞工作為短期人力資源措施，體現聘用本地勞工為長策，當局應考計算相關職位的每月工資中位數時，應在輸入勞工計劃後，按年調高有關輸入勞工職位工資水平不少於 10%，以提高輸入勞工的成

本，從而導向減少輸入勞工，轉向聘用本地勞工。此外，當局亦應加強執法循查及加重刑罰，避免輸入的勞工實際工作，有別於僱主申請的工作內容，甚至從事合約以外的的工作，剝奪本地勞工的就業機會。

9.4 加強培訓本地勞工 改善勞工待遇及晉升階梯

長遠而言，當局應以加強本地就業培訓及技能提升，回應本地人力資源的需要。為鼓勵終身學習，當局應增加持續進修基金的資助額，由目前的 25,000 元，增加至 50,000 元，並可以全額資助，而不是 80%。此外，再培訓局應增加舉辦短期兩三日的考牌課程，令勞工早日投入工作，如長時間的培訓，亦增加資助額，勞工才可以有資本長時間參加培訓。此外，目前本港的再培訓課程主要由僱員再培訓局及承辦相關培訓課程的營運機構推行，涉及基層的再培訓課程大多涉及保安、地盤、家務助理等職位，惟相關行業和職位，有些工時太長、有些工資太低，難以鼓勵勞工入行。為此，當局亦應研究如何提升各行業的工作待遇、增加勞動人口從事相關行業的經濟誘因，並提高最低工資及立法最高工時等。以安老院舍照顧員的工資及晉升階梯為例，由於不少院舍長者均使用政府資助宿位，政府可考慮提高相關宿位的資助金額，或要求安老院舍提供較具吸引力的工資和福利，鼓勵勞工從事相關職位。此外，當局有必要考慮如何增加再培訓課程的類別，在培訓內容、時間及型式上亦應具彈性，並增加再培訓津貼額，以鼓勵本地勞工轉行轉型。

9.5 推行積極就業政策，立法強制僱主勞工處登記空缺，外展登記配對工作

政府推行積極就業政策，應立法強制僱主登記空缺，掌握全港勞動市場需求，並外展街頭、各社福、勞工等團體，網上途徑等，主動接觸勞工，配對工作，加上各項支援服務，促進就業。

9.6 支援未就業者就業及工作環境及條件應有改進，紓緩勞動力緊絀

由上文提及，目前本港仍有十多萬沒有從事經濟活動的人士，當中包括：中高齡就業人口、家庭照顧者，以及提早退休人士等，不少均有極豐富的工作經驗，絕對有能力重投或投身勞動市場發光發熱。然而，礙於個人健康、照顧家庭責任、工作強度、薪酬待遇等各種因素，阻礙他們重投勞動市場。為此，當局應研究如何進一步釋放勞動力，並提供適切就業支援，以吸引勞工投身職場。有些工種工時太長或太勞損，勞工做到中年，基本已是根疲力盡，有些是迫提早退休，政府應與企業改良工作環境，上班時間可以分段及有彈性，亦要注重勞工的健康，對於有家庭照顧責任的人士而言，當局亦應加強對照顧者的支援服務，例如：改善託兒服務以助婦女就業、強化社區長者照顧服務以其照顧者投入勞動市場等等。當局可針對各社群的需要進行分析，並提供相應支援：

9.6.1 改革鼓勵中高齡勞工就業 鼓勵長者就業

現行當局推行的「中高齡就業計劃」，主要是鼓勵僱主聘用中老年勞工。每名參與計劃的僱主，可獲每月最多 5,000 元的資助額，惟年長僱員僅收到每月 1,000 元資助，為期 3 至 12 個月。為增加年長僱員參與計劃，資助比例應改善至僱主與僱員各獲 3,000 元資助，資助額亦能按通脹物價指數調整。若僱主可以將資助用於年長僱員的勞工保險或醫療保險，更能鼓勵長者留任就業，因此，計劃不應只局限於受培訓長者，容讓更多長者受惠。另外，由於不少長者工作時數或較低，當局應放寬長者申領在職家庭津貼的工時規定，工時要求可參考單親住戶要求，即不少於 36 至 54 小時以下(半額)、54 至 72 小時以下(3/4 額)，以及 72 小時或以上(全額)，以增加在職長者獲取津貼的機會。此外，當局更可考慮為聘用年長僱員的提供稅務優惠，鼓勵僱主聘用年長勞工；甚或由政府向繼續就業而不獲僱主強積金供款的年長僱員提供強積金供款，增加長者繼續工作意欲。

9.6.2 加強支援家庭照顧者 釋放本地勞動力

另一方面是加強對家庭照顧者的支援。事實上，一老一幼的照顧，多年來都是各家庭面對的一大挑戰。家有一老、如有一寶，惟隨著歲月日增，長者身體機逐步衰退，社區中體弱長者人數日增，日常起居照顧支援刻不容緩。惟僧多粥少，社區照顧服務不足。因應社區中 19 萬戶獨老及近 15 萬戶雙老的生活需要，當局應推行長者社區保姆計劃，招聘受培訓的社區保姆照顧長者，從而釋放原來照顧者的勞動力重投市場。與此同時，因應不少婦女需照顧家中幼兒而未能投身職場(特別是基層婦女，無力聘用傭工又無其他親人協助照料子女)，當局應大力改善託兒服務，除了在校課後託管計劃外，更應加大社區託兒服務名額，助須照顧子女和家庭成員的婦女投身職場。此外，當局亦應推行家庭友善政策，鼓勵企業奉行彈性上班時間，以容讓原來未能參與經濟活動的人士返回勞動市場，增加人力資源供應，亦可增加經濟收入。

9.6.3 強化保障零散工 鼓勵提早退休人士重投職場

至於提早退休人士，當局應分析他們提早退休的原因，制訂相應支援政策。若然因著身體長期疾病而無法長期全職工作，應思考如何增加對短期工、零散工的支援。近年工作零散化的情況日趨普及，當局亦應修改連續性合約定義，根據《僱傭條例》，任何人為同一僱主工作四個星期或以上，每星期工作不少於 18 小時，便屬於「連續性僱傭合約」(俗稱 418 條例)。由目前「418」(連續四星期，每星期工作不少於 18 小時)，改為「460」(連續四星期，每月工作不少於 60 小時)，可以享有有薪年假、法定假期、有薪病假等勞工權益以增加對零散工種僱員的保障。另外，對於有一定資產的提早退休人士，或較重視工作的價值和滿足感，當局亦可善用他們累積多年的工作經驗，擔任各行各業訓練導師及行業顧問，繼續推動本港社會發展。

9.7 增加子女免稅額、教育、託管服務，鼓勵生育，增加社會勞動力

現時本港出生率極低，人口老化，政府應增加子女免稅額、教育資助及託管服務方面，大力投入資源，長遠增加社會勞動力。

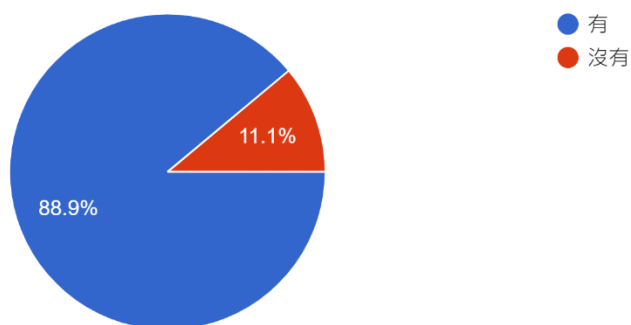
9.8 鼓勵企業善用科技 提高生產力減省人力成本

另一方面，現今科技日新月異，不少大企業已嘗試引進人工智能減低人力資源成本；當局應針對本港中小企加強使用資訊科技協助營運，撥款資助企業善用科技以提升生產力，避免只透過輸入勞工緩解短期的人力資源不足問題。事實上，科技在各行各業應用已日趨普及，惟中小企在資源上所限，局限應用的深度和廣度，當局可考慮訂立「行業科技應用策略」，設立「科技應用顧問服務」，協助各行各業善用人工智能及創新技術，若有需要時更可出資協助研發，條件是相關技術需要公開予各企業使用，從而提升本地企業的生產力和競爭力。

10. 調查圖表

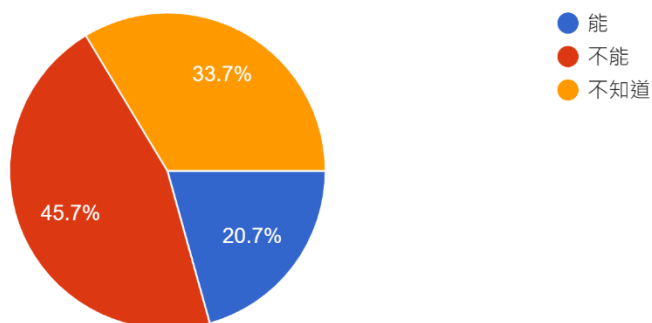
1. 你有沒有聽過政府宣佈推行輸入勞工計劃 (包括: 優化「補充勞工計劃」及「行業輸入勞工計劃」)?

208 responses



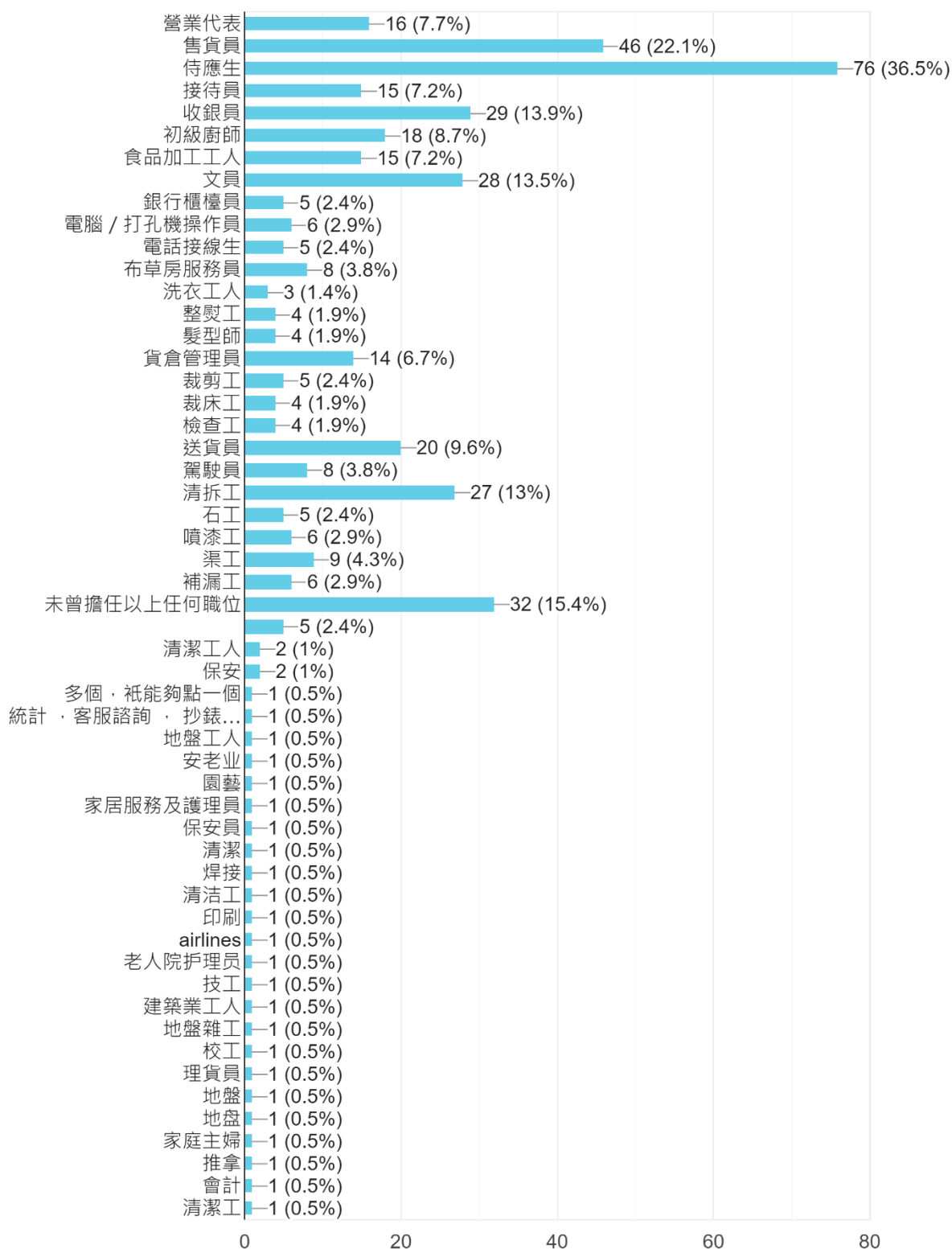
2. 政府表示，優化後的「補充勞工計劃」當局仍將有嚴格為輸入勞工申請把關，包括: (1) 僱主必須進行四星期的本地招聘、(2) 僱主擬提供...委員會。你認為上述措施能有效避免計劃被濫用嗎?

208 responses



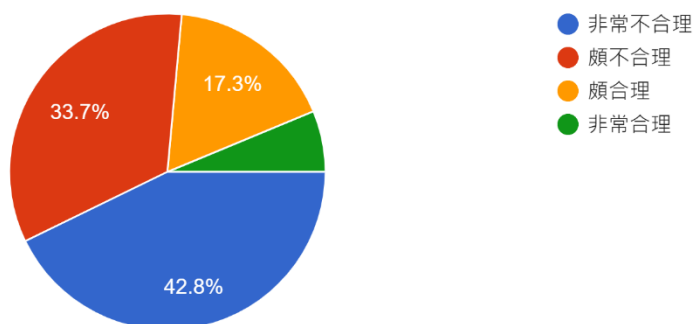
3. 「優化補充勞工計劃」涉及共26個職位，你曾從事過那個職位? (可選多項)

208 responses



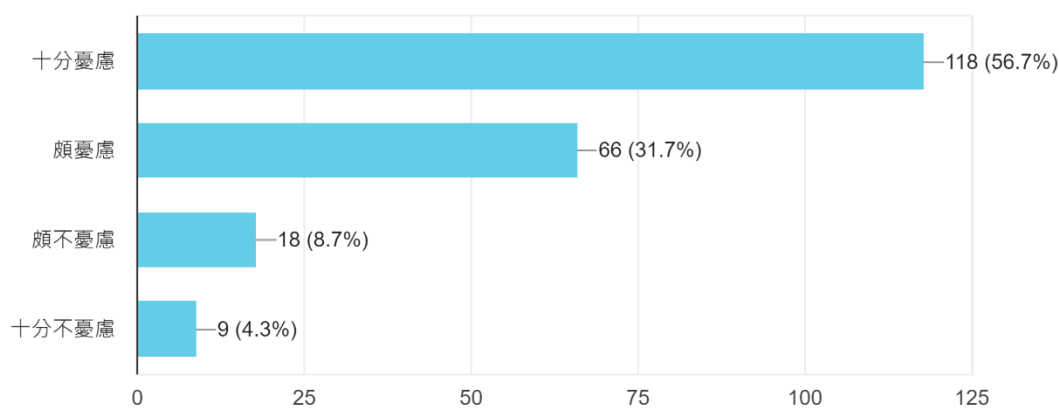
4.

「優化補充勞工計劃」涉及共26個非技術/低技術...年不設名額上限，你認為該職位輸入勞工是否合理？
208 responses



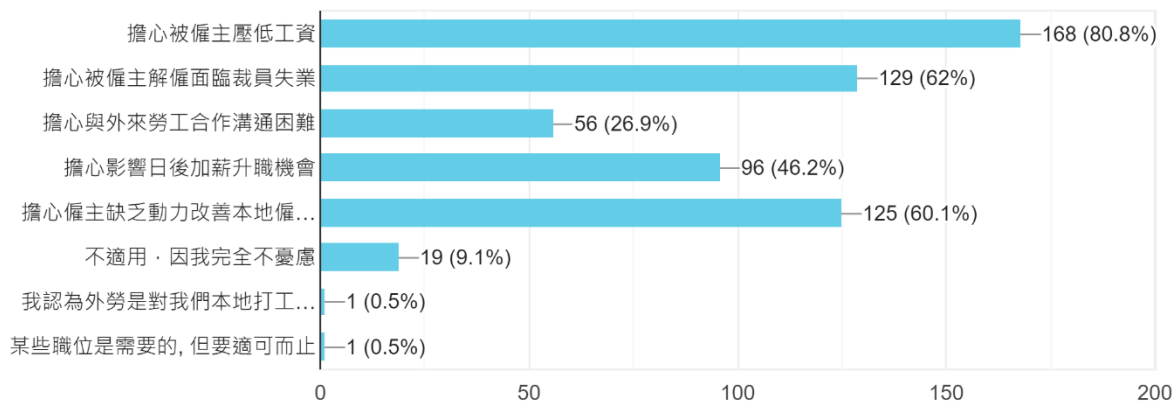
5. 因應政府推行各項「輸入勞工計劃」，你是否對未來就業情況感到憂慮？

208 responses



6. 在推行「優先補充勞工計劃」後，你對非技術/低技術勞工的處理有何憂慮？(可選多項)

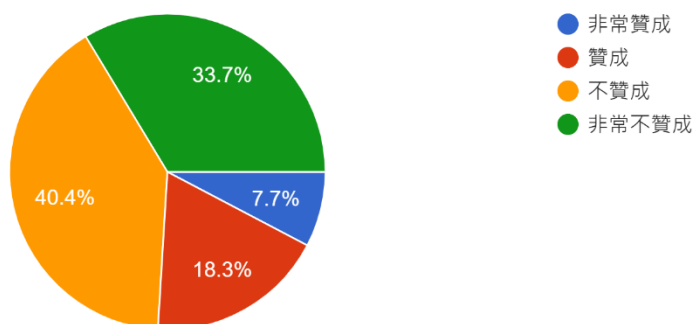
208 responses



7.

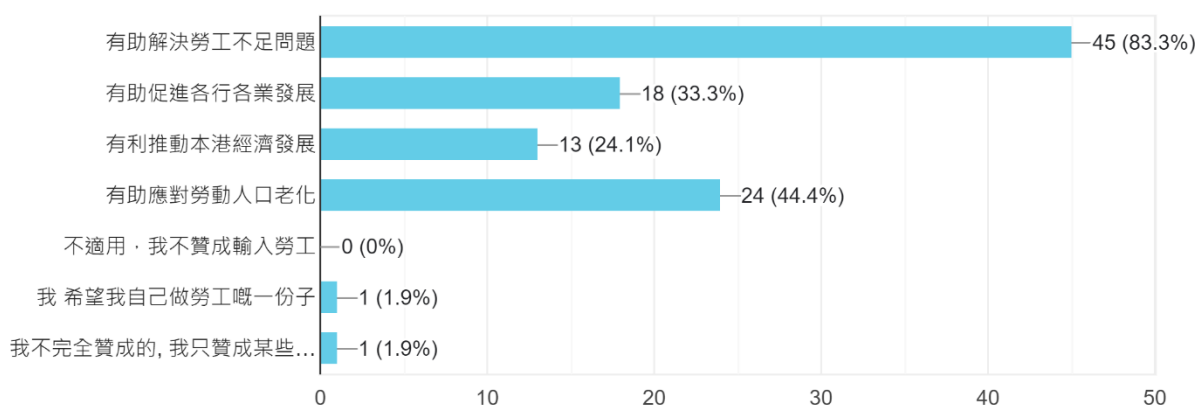
根據優化「補充勞工計劃」，放寬補充勞工計劃涵蓋...否贊成政府透過上述計劃輸入非技術/低技術勞工？

208 responses



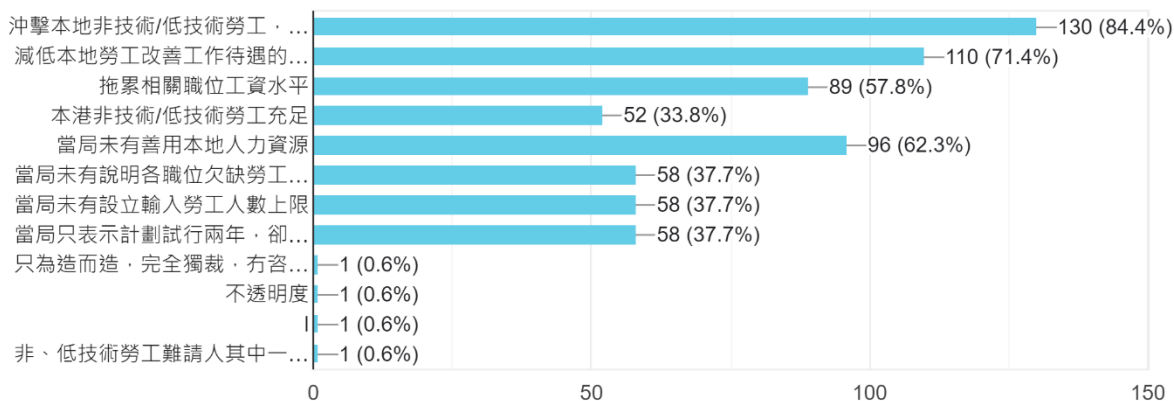
7(1). 為何你贊成政府透過「優化補充勞工計劃」，輸入非技術/低技術勞工？

54 responses



7(2). 為何你不贊成政府透過「優化補充勞工計劃」，輸入非技術/低技術勞工？

154 responses



7(3) 按年齡組別劃分受訪者對政府推行優化「補充勞工計劃」的意見

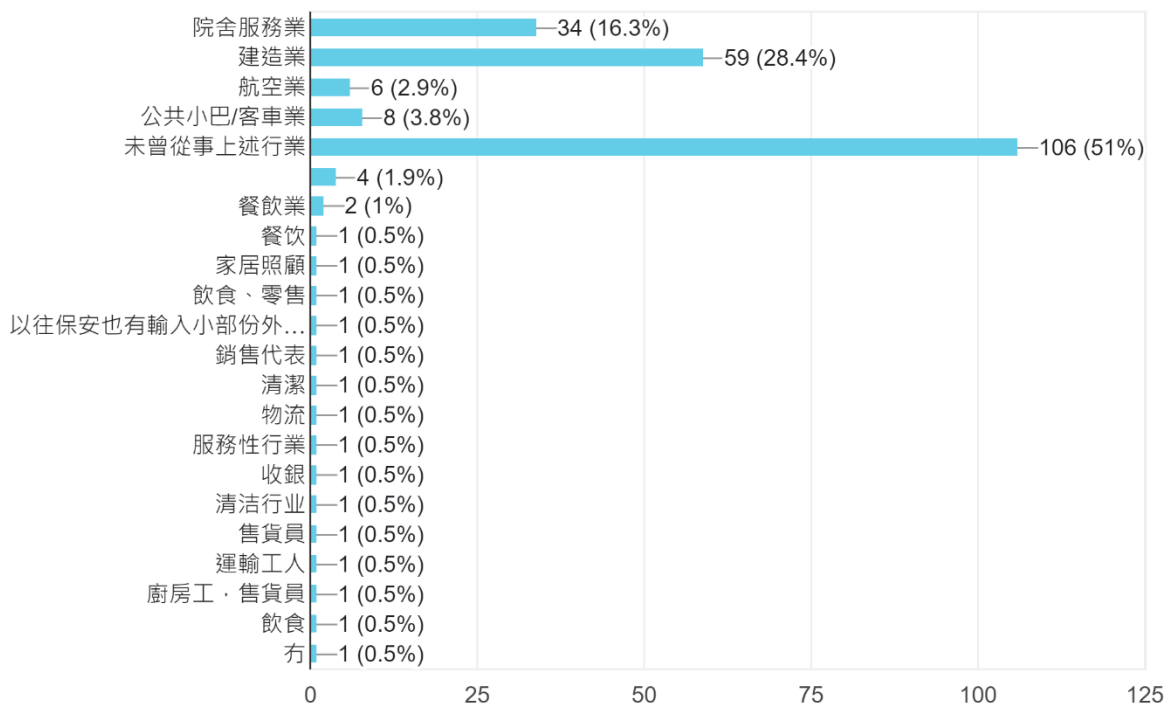
| 年齡組別 | 贊成或非常贊成 | 不贊成或非常不贊成 | 贊成或非常贊成 (百分比) | 不贊成或非常不贊成 (百分比) |
|--------|---------|-----------|------------------|--------------------|
| 18至29歲 | 0 | 7 | 0.0% | 100.0% |
| 30至45歲 | 17 | 60 | 22.1% | 77.9% |
| 46至60歲 | 31 | 71 | 30.4% | 69.6% |
| 60歲以上 | 6 | 16 | 27.3% | 72.7% |
| 合計 | 54 | 154 | 26.0% | 74.0% |

7(4) 按教育程度劃分受訪者對政府推行優化「補充勞工計劃」的意見

| 教育程度 | 贊成或非常贊成 | 不贊成或非常不贊成 | 贊成或非常贊成 (百分比) | 不贊成或非常不贊成 (百分比) |
|-----------|---------|-----------|------------------|--------------------|
| 小學或以下 | 8 | 19 | 29.6% | 70.4% |
| 初中(F1-F3) | 24 | 62 | 27.9% | 72.1% |
| 高中(F4-F6) | 17 | 51 | 25.0% | 75.0% |
| 專上教育 | 6 | 21 | 22.2% | 77.8% |
| 合計 | 55 | 153 | 26.4% | 73.6% |

8. 你曾否從事過「行業輸入勞工計劃」當中的行業?(可選多項)

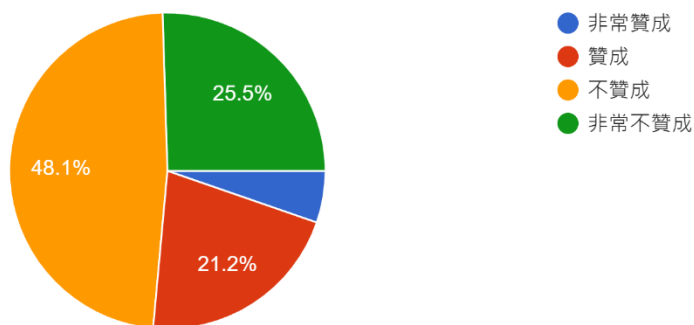
208 responses



9.

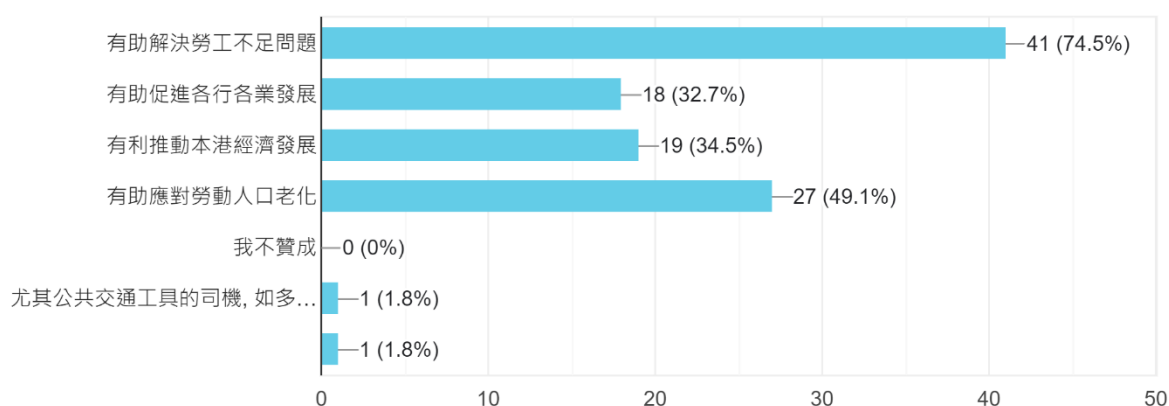
政府推行「行業輸入勞工計劃」，輸入指定行業的勞工(...於2.7萬名勞工)；你是否贊成推行上述計劃?

208 responses



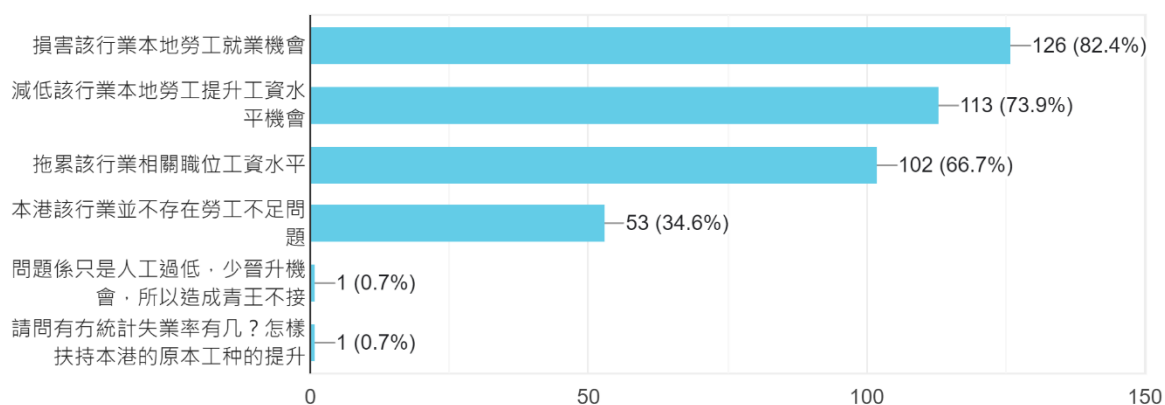
9(1). 為何你贊成政府透過「行業輸入勞工計劃」，輸入指定行業勞工？

55 responses



9(2). 為何你不贊成政府透過「行業輸入勞工計劃」，輸入指定行業勞工？

153 responses



9(3) 按年齡組別劃分受訪者對政府推行「行業輸入勞工計劃」的意見

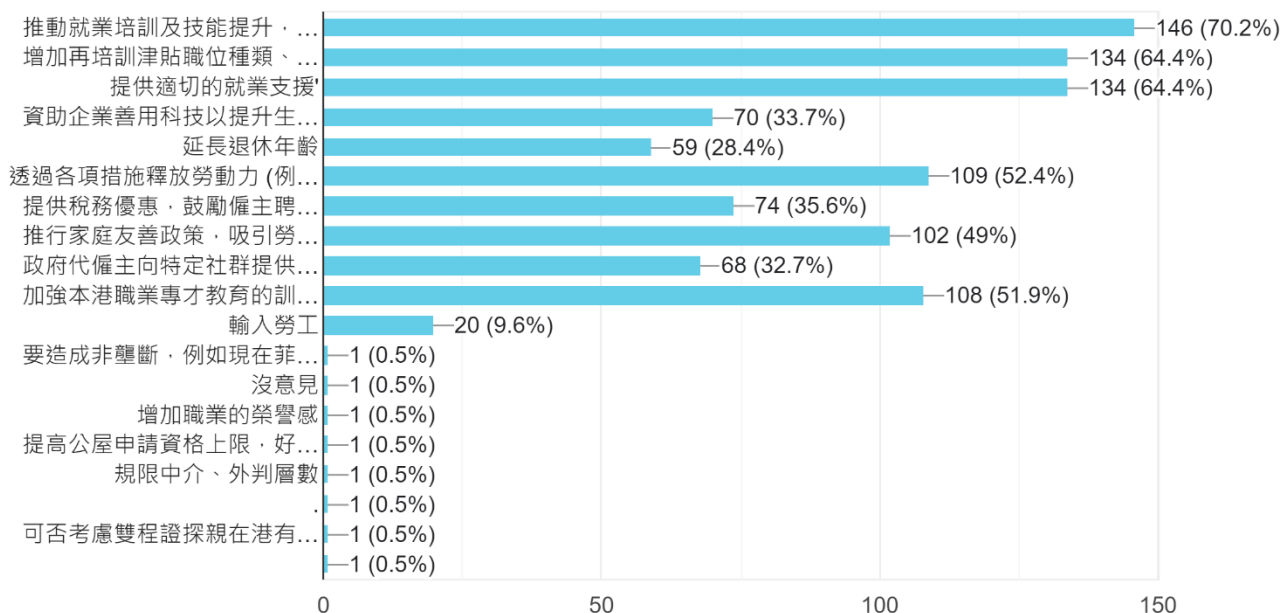
| 年齡組別 | 贊成或非常贊成 | 不贊成或非常不贊成 | 贊成或非常贊成 (百分比) | 不贊成或非常不贊成(百分比) |
|--------|---------|-----------|---------------|----------------|
| 18至29歲 | 1 | 6 | 14.3% | 85.7% |
| 30至45歲 | 17 | 60 | 22.1% | 77.9% |
| 46至60歲 | 32 | 70 | 31.4% | 68.6% |
| 60歲以上 | 5 | 17 | 22.7% | 77.3% |
| 合計 | 55 | 153 | 26.4% | 73.6% |

9(4) 按教育程度組別劃分受訪者對政府推行「行業輸入勞工計劃」的意見

| 教育程度 | 贊成或非常贊成 | 不贊成或非常不贊成 | 贊成或非常贊成 (百分比) | 不贊成或非常不贊成 (百分比) |
|-----------|---------|-----------|---------------|-----------------|
| 小學或以下 | 7 | 20 | 25.9% | 74.1% |
| 初中(F1-F3) | 25 | 61 | 29.1% | 70.9% |
| 高中(F4-F6) | 17 | 51 | 25.0% | 75.0% |
| 專上教育 | 6 | 21 | 22.2% | 77.8% |
| 合計 | 55 | 153 | 26.4% | 73.6% |

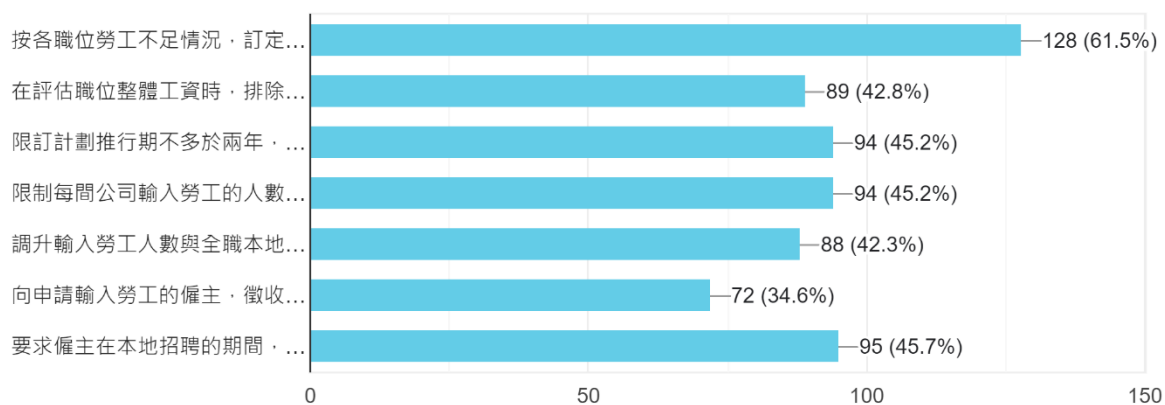
10. 你認為當局應採取那項措施，增加本港勞動人力資源，以應對人力短缺的問題？(可選多項)

208 responses



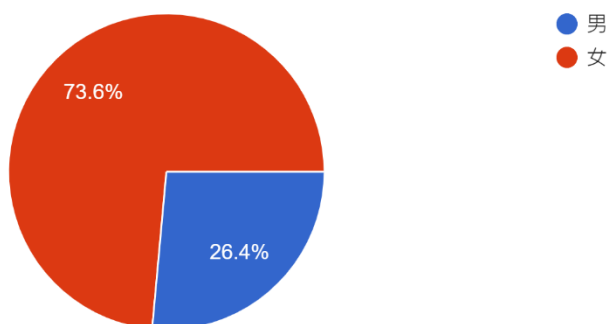
11. 你認為應如何完善「優化補充勞工計劃」?(可選多項)

208 responses



13. 性別

208 responses



14. 受訪者年齡

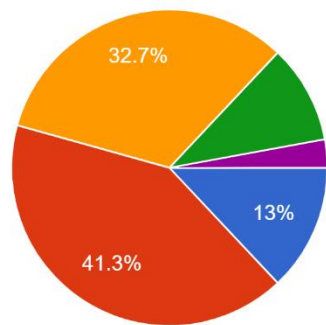
| 年齡組別 | 回應人數 | 百分比 (%) |
|-----------|------|---------|
| 18 至 29 歲 | 7 | 3.4% |
| 30 至 45 歲 | 77 | 37.0% |
| 46 至 60 歲 | 102 | 49.0% |
| 60 歲以上 | 22 | 10.6% |
| 合計 | 208 | 100.0% |

年齡平均數: 48 歲

年齡中位數: 47 歲

16. 教育程度

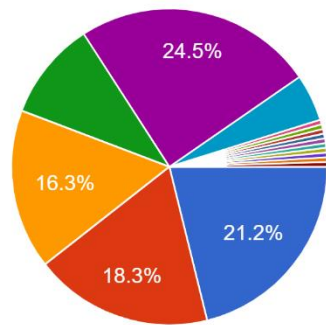
208 responses



- 小學或以下
- 初中(中一至中三)
- 高中(中四至中六)
- 專上教育(非學位課程: 證書、文憑、高級文憑、副學位)
- 專上教育(大學學位或以上)

17. 就業狀況

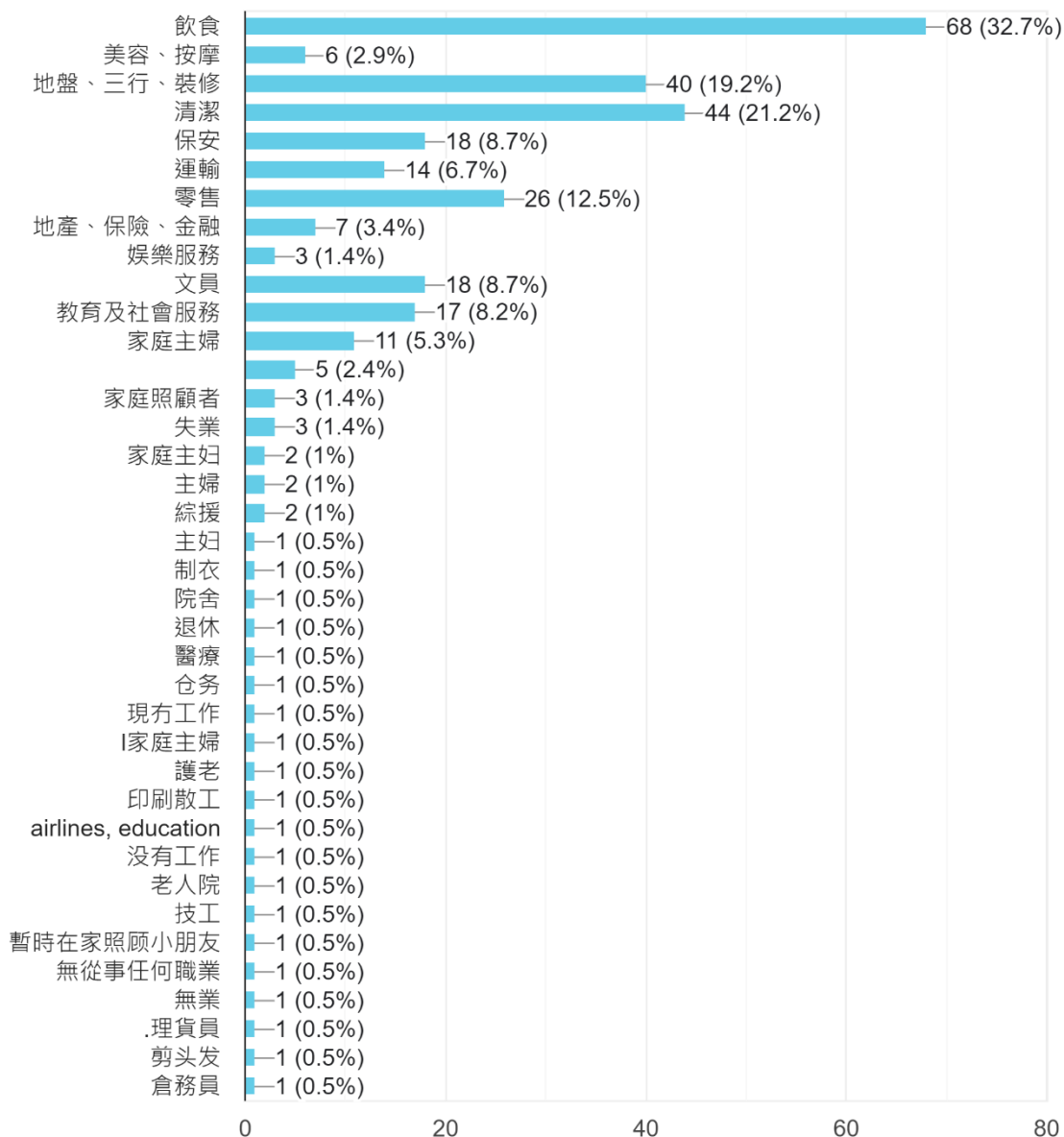
208 responses



- 全職
- 兼職
- 散工
- 失業
- 家庭照顧者
- 退休
- 因病休假
- 冇職業
- ▲ 1/2 ▼

18. 從事職業 (可選多項)

208 responses



19. 每月工作收入

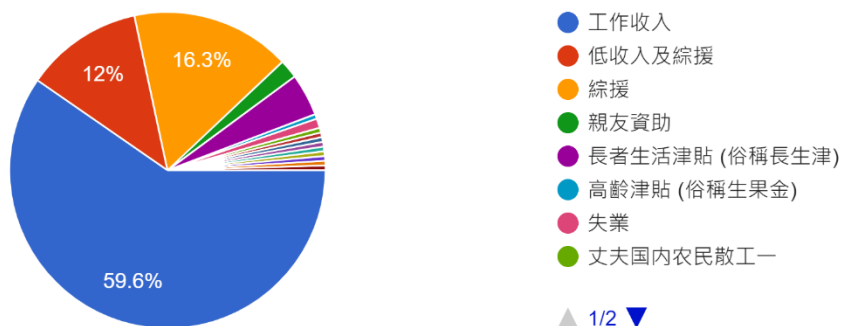
| | 回應人數 | 百分比 |
|--------------------|------|--------|
| 0 元 (失業, 家庭照顧者) | 42 | 20.2% |
| 1 元至 5,000 元 | 46 | 22.1% |
| 5,001 元至 10,000 元 | 37 | 17.8% |
| 10,001 元至 15,000 元 | 51 | 24.5% |
| 15,001 元或以上 | 32 | 15.4% |
| 合計 | 208 | 100.0% |

每月工作收入平均數: 8,438 元

每月工作收入中位數: 8,000 元

20. 全家的收入來源 (可選多項)

208 responses



21. 全家每月收入 (包括綜援)

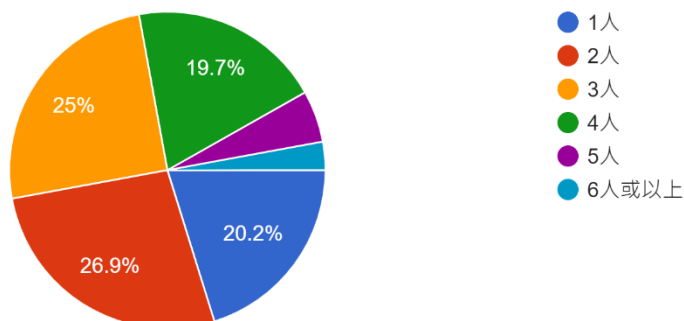
| Income Range | Response Count | Percentage |
|--------------------|----------------|------------|
| 0 元 (失業, 家庭照顧者) | 6 | 2.9% |
| 1 元至 5,000 元 | 22 | 10.6% |
| 5,001 元至 10,000 元 | 48 | 23.1% |
| 10,001 元至 15,000 元 | 59 | 28.4% |
| 15,001 元或以上 | 73 | 35.1% |
| 合計 | 208 | 100.0% |

全家每月收入平均數: 13,907 元

全家每月收入中位數: 12,842 元

22. 家庭總人數 (包括自己)

208 responses



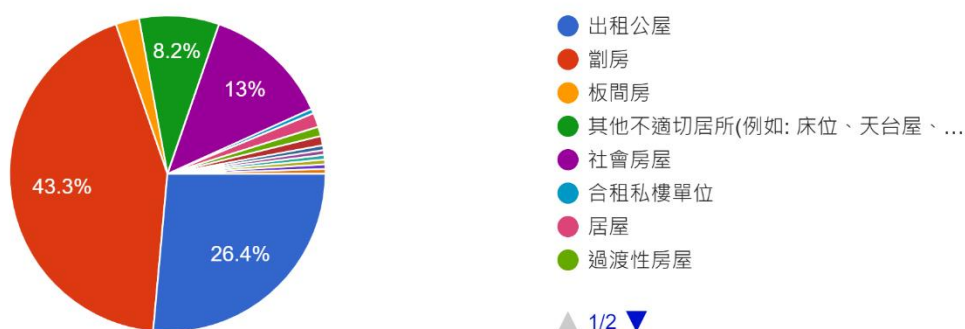
| Family Size | Response Count | Percentage | Monthly Income Median (元) | Official Poverty Line (元) (2020年) | Household Income Median 50% (2023年第一季) |
|-------------|----------------|------------|---------------------------|-----------------------------------|--|
| 1人 | 42 | 20.2% | 8,000 | 4,400 | 5,000 |
| 2人 | 56 | 26.9% | 10,576 | 9,500 | 11,050 |
| 3人 | 52 | 25.0% | 13,500 | 16,000 | 18,650 |
| 4人 | 41 | 19.7% | 17,800 | 20,800 | 24,150 |
| 5人 | 11 | 5.3% | 18,000 | 20,000 | 23,550 |
| 6人或以上 | 6 | 2.9% | 22,500 | 21,900 | 28,050 |
| 合計 | 208 | 100.0% | 12,842 | | 14,750 |

全家總人數平均數: 2.7 人

全家總人數中位數: 3 人

23. 居住類型

208 responses



23. 居住類型

| | 回應人數 | 百分比 |
|----------------------------------|------|--------|
| 出租公屋 | 55 | 26.4% |
| 劏房 | 90 | 43.3% |
| 板間房 | 5 | 2.4% |
| 其他不適切居所(例如: 床位、天台屋、鐵皮屋、工廠大廈、寮屋等) | 17 | 8.2% |
| 社會房屋 | 27 | 13.0% |
| 合租私樓單位 | 1 | 0.5% |
| 其他 | 13 | 6.3% |
| 合計 | 208 | 100.0% |

基層市民對輸入勞工的意見問卷調查報告 (2023 年 8 月)

工作人員: 施麗珊、王智源、蔡耀昌、彭鴻昌

聯絡: 香港社區組織協會

地址: 九龍何文田公主道 52 號三樓

電話: 2713 9165 傳真: 2761 3326

電子郵箱: soco@soco.org.hk

機構網站: www.soco.org.hk