

G19立法會議員就

《2022年施政報告》之共同倡議：

保持香港優勢 增強發展動能

全面檢視及落實人口和人才政策



中華人民共和國香港特別行政區立法會
LEGISLATIVE COUNCIL
OF THE HONG KONG SPECIAL ADMINISTRATIVE REGION
OF THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

一、香港「老齡化」、「少子化」、「人口外流」、「人才錯配」問題概況：

香港人口問題近年引起社會高度關注。除了「老齡化」、「少子化」趨勢加劇，疫情亦加速人口外流，不少行業都面對人才及人手短缺、合資格畢業生及學徒不足等問題，令部分企業難以正常營運。

當中以G19熟悉的財金界、建造業、資訊科技界、教育界、旅遊及航空業等情況最為嚴重，不但影響相關行業及專業的發展和服務質素，還會削弱香港整體競爭力，更遑論進一步落實國家主席習近平在「七一講話」中提出的「保持香港的獨特地位和優勢」及「不斷增強發展動能」。



「老齡化」日趨嚴峻，急需政府正視。特區政府已在2015年率先延長部份公務員的退休年齡至65歲，但仍須加強本地專業及職業學科的人才培養，以及提供更具吸引力的人口和人才政策，與其他國家及地區爭奪人才。

「少子化」，香港生育率近年持續下跌，不少年輕人選擇不結婚、遲婚、或結婚但不生育成為「丁客族」(DINK，「Double Income, No Kids」的縮寫)，而有生育意願的夫婦亦多只考慮養育一名子女，令適齡學童及不同階層的勞動力持續減少，危及多個行業及整個教育生態圈，削弱香港的經濟基礎和發展動能。

「人口外流」情況近年開始加劇，香港人口淨流出約10萬人，計及死亡及出生數字人口下跌更超過21萬。反觀作為香港人口重要補充的單程證計劃，數量大幅減少。本港勞動人口的參與率在過去近3年拾級而下，2021年降至59.4%，為1982年有記錄以來新低。

與此同時，香港人力資源錯配亦愈趨明顯。即使面對疫情及經濟不景，許多行業仍出現人手緊絀及「請人難」問題。全港職位空缺數目維持在約6萬個的高水平，從專業人士、高層管理人員、中層技術人員，以至基層工人等均出現嚴重人手短缺。隨著工務工程和公營房屋建造加快、加大，估計發展及建造業界的人力缺口將更為嚴峻。

二、人口和人才政策，乃增強香港發展動能、造福香港市民的關鍵：

人才是促進經濟和城市發展的致勝關鍵。人口減少對社會及經濟發展造成深遠影響，政府必須採取積極、進取和全面的「人口和人才政策」。爭奪外來人才是填補人力資源短缺的速效辦法，全球多國已根據當地經濟和社會的長遠發展所需，更新人口和人才政策，加緊羅致人才。

特區政府自2002年以來成立了「人口政策專責小組」及「人口政策督導委員會」，但不少人認為特區政府長期以來對人口政策態度被動、保守，對人口增長的長遠趨勢推算欠準繩，未有主動訂立全面清晰、具前瞻性、較鄰近地區更具競爭力的人口規劃和措施。



要保持香港的獨特地位和優勢，不斷增強發展動能，香港必須加大力度向全球「搶人才」，以破格思維，推出更強而有吸引力的人口和人才政策。就此，我們G19建議：

01. 參考相關具競爭力地區的做法，為解決短中期的人口和人才問題集思廣益，從速檢視及落實人口和人才政策；

02. 應對「老齡化」，特區政府應發揮帶頭作用，資助人才特缺行業聘用退休人士及子女已滿18歲的家庭主婦重返職場；按市場結構需求加強再培訓計劃，鼓勵年長人士留在職場，人盡其才；

03. 應對「少子化」，必須多管齊下，精準施策；建立更友善的鼓勵生育環境，足夠的育兒、托兒設施；針對性地清除各種窒礙港人生育的後顧之憂，從就業、教育、醫療、住房等多方面，制定有利多子家庭的傾斜性政策；從增加稅務寬免（例如子女免稅額遞進式增加，改變現時劃一按每名子女扣減的做法）和現金津貼等方法，減輕他們的財政負擔，提高港人的生育意願；

04. 因應新加坡、英國、杜拜等地近年採取的吸納人才計劃，特區政府需在不損害本地工人利益的前提下，更加積極、主動及寬鬆地引入更多具備不同資歷、技能、知識或經驗的非本地人才；根據個別行業的實際需要，容許有限額、有限度來港；對於本地人手短缺特別嚴重的行業或工種，輸入力度便要更大；探索連同大灣區城市聯合招才，鼓勵兩地產學研機構聯合聘用人才，並由政府給予人員跨境流動方面的支持；

05. 將「非本地畢業生留港／回港計劃」擴大至本港大學設於大灣區的分校；亦可參考英國「高潛力人才簽證」(High Potential Individual Visa)、上海《關於助力復工復產實施人才特殊支持舉措的通知》等做法，將相關安排擴大至內地及海外的頂尖高校的畢業生，為吸引海外精英人才創造積極條件；

- 06.** 縮短「優秀人才入境計劃」審批時間和提高靈活度，放寬人數限制，並聯同商界及教育界為引進外地人才訂立更具體的績效指標，對「人才清單」作動態調整，更為「貼市」及針對性應對不同行業人才短缺問題；
- 07.** 興建更多不同類型的「人才公寓」或提供相關津貼，降低外來人才的居住成本，吸引他們來港並留港發展；
- 08.** 透過指定教資會的撥款用途，規定各主要資助大學必須根據政府政策及市場需要，增加相關行業及專業的資助學位學額，並要求自資院校開辦人才奇缺行業的學科；包括設立更多培育複合型人才課程和學科，如具有生物科技、專業服務業背景的人才，以滿足市場需求；
- 09.** 取消現時資助大學和自資校院收取內地、澳門和台灣學生就讀自資副學士、自資學士學位，分別不得超過學生總額兩成和一成的限制；
- 10.** 加強中學階段的職專教育及生涯規劃，提升職業技術培訓的認受性及學位化進程，鼓勵青年人投身相關專業及技術工作；
- 11.** 擴大「持續進修基金」資助上限及拓寬其適用範圍，鼓勵更多在職人士轉型，並能承擔費用較高的專業、技術或轉職培訓、資格考試等，除了自我增值，亦有助優化社會的整體勞動力和競爭力，解決人才錯配問題；
- 12.** 改革特區政府的採購和招標制度，更加著重創意及創新，降低「價低者得」的評審比重，鼓勵並提供本地企業、尤其是中小型及初創企業的參與度；制定小企業採購目標，加入「熟悉本地發展」及社會效益（包括促進可持續發展等）作為投標準則之一，促進本地產業的多元發展；
- 13.** 透過精簡程序及善用現有人手，控制政府部門人手編制，避免向私營業界大手高價挖角搶人；針對部分出現嚴重人才流失的職系，可考慮通過調整薪酬制度及退休福利安排，挽留更多合適的人才留在政府。

我們認為，在多重因素交織下，香港的人口和人才問題正面對前所未有的挑戰。若勞動力市場的持續趨緊和結構性問題得不到解決，所產生的負面影響將會陸續浮現。特區政府必須儘快提出更為積極、進取及全面的人口和人才政策，更有效地吸引本地人才留港、海外人才來港及外流港人回港，提高本港競爭力。

G19 立法會議員

謝偉銓 姚柏良 簡慧敏 陳健波
馬逢國 廖長江 陳振英 李浩然
李惟宏 周文港 邱達根 洪 雯
梁毓偉 陳沛良 陳曼琪 黃元山
霍啟剛 譚岳衡 嚴 剛 謹啟

二零二二年九月九日



