



經民聯工商事務委員會 「完善輸入外勞制度」建議書

隨著本地與境外恢復正常通關，香港經濟邁向疫後復常，不同行業、不同工種人才和勞工短缺的情況和負面效應陸續浮現。近年，香港受到社會事件和新冠疫情的雙重夾擊，勞動人口大幅下滑。根據政府統計處的資料，2022年第四季本地勞動人口（撇除外籍家庭傭工）數目為3,462,800人，較三年前（疫情前）2019年第四季（3,628,800人）下跌166,000人（4.6%）。當中尤以年輕勞動人口下跌更嚴重，15-24歲本地勞動人口下跌超過兩成，25-29歲亦下跌超過一成，情況令人憂慮。

經民聯工商事務委員會（委員會）知悉當局正全面檢視不同行業的人力狀況和輸入外勞機制，特此向局方提出以下觀點和建議，期望局方詳加考慮。

輸入外勞的現實需要

不少評論把輸入外勞的議題演繹成「勞資矛盾」或「勞資角力」，委員會認為，討論應以社會整體利益為依歸，提出平衡觀點，兼顧不同行業和階層的需要。綜合而言，委員會認為目前的本地人力短缺是必然現象，輸入外勞則是短期內的必須手段。理據如下：

1. 社會轉型和培育人才需時

香港由過去「金融至上」過渡到今日強調「再工業化」和「產業多元」，過程並非一蹴而就。傳統上，本地年輕人不願意或不習慣從事藍領工作，而儘管當局近年積極加強推動職業專才教育，但無論對家長、青年乃至社會整體而言，「唯有讀書高」的概念需要一代甚至幾代人的時間才能改變。與此同時，工商專業界當下面對嚴峻的人力短缺問題，並不可能停止運作和坐待以上問題解決，故此短期內輸入外勞是不能避免。

2. 現行釋放勞動力政策力度不足，成效不彰

與此同時，社會有聲音要求釋放本地婦女勞動力，並推動家庭友善工作間等的政策措施，不過力度顯然不足。舉例而言，本地託兒服務短缺，



有組織調查指託兒服務在疫情下一度停頓，不少基層婦女被迫停工照顧子女，情況至今未有根本改善。加上受制於企業營商成本、營運模式和空間限制等因素，在缺乏強力政策和財政支持下，釋放勞動力的成效較為有限，也不能扭轉勞工和人才短缺的宏觀局面。

3. 缺乏勞工直接影響社會經濟運作和復常步伐

從媒體報道和業界反映可知，目前缺人的情況已蔓延各行各業，尤以旅遊、酒店、運輸、零售和護理等服務行業最為嚴峻，不單已影響服務質素，更直接影響企業營運本身，乃至行業的長遠發展。以零售業為例，不少「一人店舖」湧現導致店舖需要不時暫停營業，個別分店甚至要停止運作；運輸和物流業「缺人」也直接影響香港的公共交通服務和旅遊接待能力；護理業人手不足直接威脅到院舍長者的健康和 safety；醫護人手短缺則直接影響病人得到適切的診斷和治療。物業保安嚴重短缺更衍生不少俗稱「雞頭」的人士包攬招聘散工，令長期保安更加短缺和薪金飆升，直接影響保安公司的營運和增加屋苑管理費。

另一方面，倘若本地民生成本持續高企，各類服務人力需求得不到滿足，外來企業和人才或會選擇離開香港到其他國家和地區發展，直接影響政府「搶企業」和「搶人才」的成效，以及香港作為外向型經濟體的長遠競爭力，故此委員會認為輸入外勞和人才有其必要。

具體建議

綜合以上考慮，委員會提出以下建議：

1. 主動從其他國家或地區協商輸入外勞，確保長遠供應穩定

對部分行業來說，人力短缺已是持續多年的問題。以建造業為例，不同工種（包括扎鐵、釘板、落石屎等）長期出現人力短缺，根據建造業議會今年2月發表的《建造業人力預測報告》，不同工種均出現相當程度的短缺。預計建造業在專才、技術人員及工友層面的供求差異在2023年為約5-15%，而在2027年升至約15-20%，預計每類工種短缺由今年1,000至15,000人不等，至2027年擴大到2,000至40,000人不等。輸入外勞是短期內唯一可行的方法。



針對包括建造業在內的該等行業，委員會建議政府參考輸入外傭的做法，擔當主動角色，認真與個別人力供應充足的國家或地區例如南亞國家、印尼、菲律賓等達成協議，探討輸入特定工種和數量的勞工，確保長遠人力供應保持穩定。

2. 針對不同行業人手短缺的情況，彈性制定不同方案

有意見認為，沿用目前的「補充勞工計劃」足以應付本地的人力需求。然而「補充勞工計劃」設有多重關卡，包括需要諮詢勞工顧問委員會，前後需時五星期，同時對於引入勞工的行業和工種有很大限制，故此多年來獲批數字遠遠未能滿足市場需求。

以護理業為例，每年按「補充勞工計劃」輸入的外勞只有約 3,400 名，是很小的數字，遠遠未能滿足需求，而且由於護理員屬於厭惡性工作，一般僱員不會留職太長時間，故此業界一直存在很大的人力缺口。儘管當局已提出於今年第二季落實「院舍輸入護理員特別計劃」，每年新增輸入約 3,000 人，但委員會仍認為有所不足。

就此，委員會期望當局進一步完善「補充勞工計劃」，針對不同行業人手短缺的不同情況，按照行業需求，制定較有彈性的不同方案，訂立行業為本、分階段輸入勞工的工種清單和配額數目，適時（例如按季或按年）作出修訂，以更適切地解決人手問題，令到情況可以逐步改善。

3. 探討輸入灣區人力，提供足夠生活配套和技術培訓

香港鄰近大灣區內地城市，後者可以作為部分行業填補人力的重要來源地。以美容業為例，業界參考澳門經驗，指出當地美容業人手有高達八成是外勞，不少以即日來回方式受聘，但考慮到僱員工作較晚，部分業界仍會提供臨時住宿。

考慮到灣區的豐富人力資源，政府應多加參考澳門甚至新加坡等地的做法，探討增加輸入鄰近地區的勞工，盡力提供足夠的生活配套支援，增加他們來港的吸引力。同時，可以加強與相關行業的內地院校對接，提供達到香港水平的技術培訓，以增加內地相關人才供應。



4. 加強本地生涯規劃教育和青年技術培訓，壯大本地人力資源和人才庫

輸入外勞只是解決短期人力不足的措施。除了以上提及的建造業、美容業和護理業以外，不少其他行業也面對不同程度的人手短缺問題。例如，經銷批發業正面對同類行業（如旅遊、速遞等）的競爭，導致司機人手短缺；而醫藥製造業的中層和技術人員流失較為嚴重，出現斷層等。

針對不同行業的問題，長遠而言，政府應加大力度推動和推廣職業專才教育，以及相關的技術培訓，同時**加強投放於青年的生涯規劃，讓他們及早謀劃人生路向、增加出路選擇之餘，亦可認清除了專業類別職位之外，藍領工種對社會發展的重要性，長遠提升有關工種從業員的社會地位。**另外，當局亦應循各方面加強培訓青年的軟實力技巧（包括時間管理、人際關係和溝通、策略性思維等），提升他們在不同崗位的競爭力。只有充實市場上的勞工階層，增加人力供應，才能最終達致勞資雙贏的局面。

經民聯工商事務委員會
2023年6月