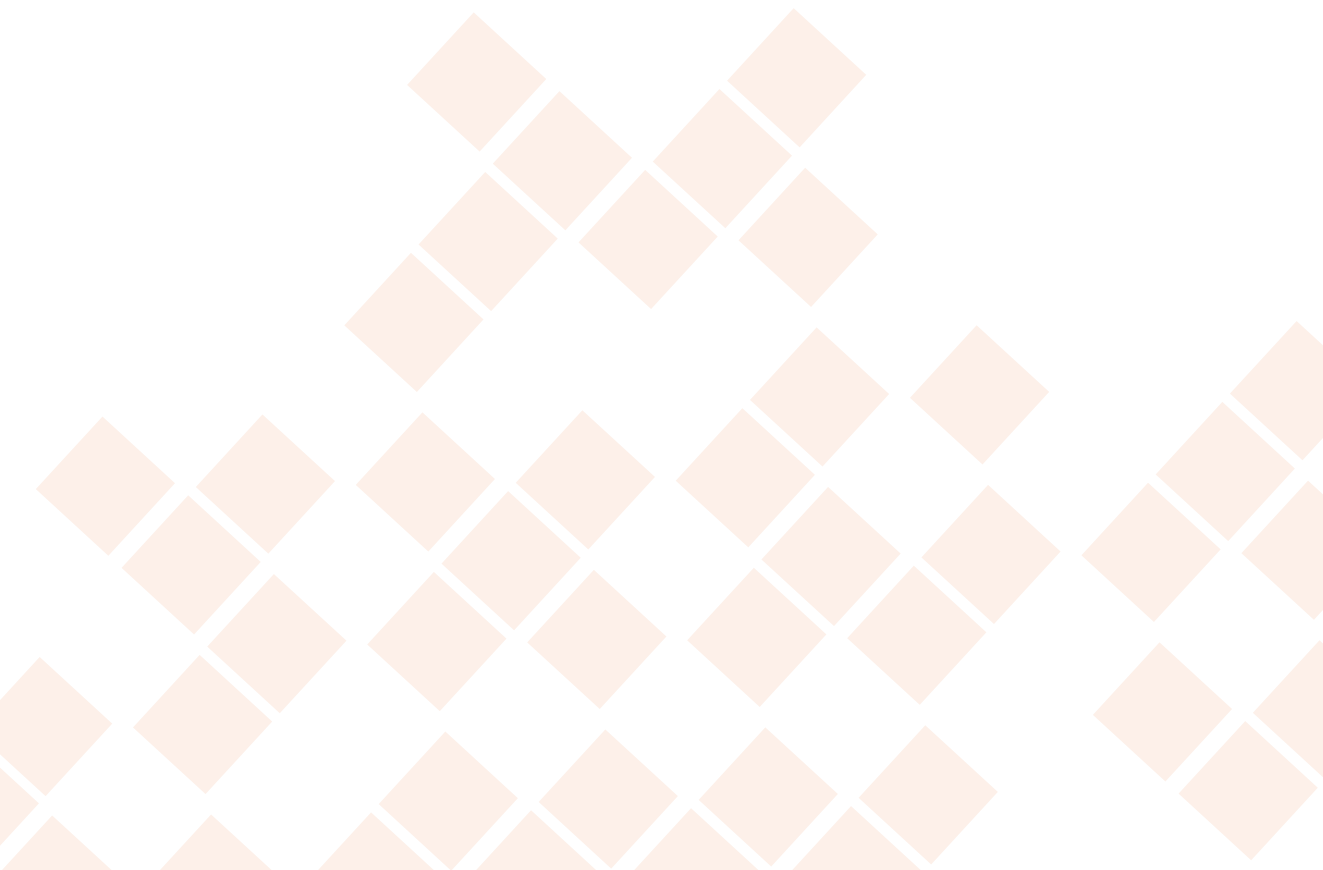


優化人口 創建未來

我們要發展及培育人才，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。



目錄

鳴謝：

謹此鳴謝職業訓練局、醫院管理局、銀杏館、勞工處、社會福利署、
建築署、政府新聞處及香港警務處協助及提供本文件內部分照片。

序言	iv
-----------	----

背景	1
-----------	---

香港面對的人口挑戰	2
經濟增長放緩 公共財政惡化	5
人口政策督導委員會	6
公眾參與活動	7
整理公眾意見	8
政策制定工作	10

人口政策的具體措施	11
------------------	----

可持續的發展路向	12
釋放本地勞動潛力	13
提升本地培育人才的質素	23
吸引外來人才	26
輸入勞工	32
締造有利生育的環境	37
人口老化帶來的機遇	42

下一步工作	45
--------------	----

附件	47
-----------	----

附件一：香港人口概覽（2001年至2041年）	48
附件二：曾參考過的海外經驗	49
附件三：人口政策督導委員會的職權範圍及成員名單	53

序言



香港沒有豐富的天然資源，足夠及優質的人力是社會和經濟持續發展的主要動力，也是香港賴以成功的要素。我們固然要做好栽培本地年青一代的工作，和透過持續培訓建立豐富的人才庫，但作為國際都會，為鞏固香港的競爭力，我們也要積極羅致外來人才。



行政長官把人口政策列為重點施政範疇，在現屆政府上任初期重組了人口政策督導委員會（督導委員會）。督導委員會以「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」作為人口政策的目標。督導委員會並在2013年10月展開公眾參與活動，就香港人口政策的發展及路向徵詢社會各界的意見。

督導委員會認為一個可持續的人口政策不能只側重經濟發展，它亦要讓每一位香港人享有平等發展機會，發揮所長，並能兼顧市民對宜居環境和優質生活的訴求。經詳細討論公眾參與活動中收到的意見和徵詢督導委員會後，政府制定了一套全面及可行的人口政策行動綱領，並於2015年《施政報告》中公布。本文件旨在向公眾闡釋政府的人口政策，並臚列具體的策略及措施。

作為督導委員會的主席，過去兩年的內部討論和親身參與的公眾討論，讓我對推動人口政策工作多了一些體會和啟發，想跟大家分享一下。

第一，人口政策涉及多個政策範疇—經濟發展、教育培訓、地政規劃、房屋供應、勞工福利和入境政策等，實在是需要所有12個政策局都參與其中，高層次的督導亦是必不可少。此外，人口政策是持續、細水長流的工作。一個有效的人口政策不能只靠多年一檢的安排，它應該是滲入每個政策局的日常工作中，而不同的政策範疇亦要互相配合，所以我們會將人口政策與其他政策連結起來，發揮協同效應。換句話說，所有政策局在制訂自身的政策時，亦須考慮人口政策的目標。

第二，有意見認為這次諮詢不夠全面，只觸及部分議題。正如上文所提及，人口政策的覆蓋面甚廣，而個別政策局和委員會正積極處理當中一些重要議題（例如房屋供應、公共財政、退休保障、長者服務等）。如果將這些議題一併納入這次檢視人口政策的範疇內，不但重複大家的工作，亦令討論分散，失去深度。因此，我們這次聚焦處理了一些對香港未來發展至關重要但在過去一段時間未有在其他政策平台深入討論的議題，例如勞動力不足、技術錯配和建立香港的人才庫等。

第三，不少人對香港未來的發展方向和人口結構，提出了不同的意見，這亦反映香港是個多元化的社會。有人反對發展，甚至建議訂立人口上限或取消單程證計劃以控制人口增長。也有人質疑香港未來的增長模式是否仍要依賴勞動人口「量」的增長。我同意香港不能盲目追求發展，但我們絕不能停滯不前。正如行政長官指出，促進經濟發展是政府的首要目標，因為要解決房屋、貧窮、老年社會和環境等民生問題，必須有持續的經濟增長。我們既要為香港發掘具增長潛質和可持續的經濟發展機會，也要補足勞動力，以處理現時多個行業面對嚴重人手不足和預期幾年後勞動人口下降的問題。從應對人口老化和協助家庭團聚的目標而言，我們不認同訂立人口上限或取消單程證計劃這些極端建議，但會透過更新2007年發表的《香港2030：規劃遠景及策略》，切實地為香港規劃足夠土地去應付2030年以後的發展需要。

第四，我們鼓勵更多婦女或年長人士加入勞動市場之同時，亦肯定婦女對家庭的貢獻，並尊重年長人士提早退休的決定。我們的出發點是為他們提供多一個選擇，希望透過例如加強託兒服務、改善就業支援等措施，消除婦女或年長人士加入或留在職場的障礙，創造有利因素讓他們可以兼顧工作和工作以外的生活，不用二擇其一。同樣地，我們無意干預個別家庭生兒育女的決定。參考海外經驗和考慮到香港的現實情況後，我們認為推動家庭友善僱傭措施等以營造有利生育的大環境，

會較提供直接現金資助鼓勵市民生育更符合香港的整體需要。除致力栽培本地人才外，我們也要積極招攬和吸納世界各地的企業家和專才來港創業和工作，配合香港發展高增值行業的龐大人才需求，並進一步探討優化建造業輸入勞工的措施，以滿足建造業需求。

第五，這文件建議的措施大多需要長時間的實施方能見效。我們在未來日子，亦要因應社會經濟情況和需要，調節這些措施。下一階段的工作目標是「貫徹落實、監察進度、審視成效、適時調整」。由官方成員組成的督導委員會，會監察各項措施的落實情況，並適時向外交代人口政策措施的成效和徵詢持份者的意見，優化各項政策措施。我亦歡迎大家繼續發表你們寶貴的意見。



林鄭月娥, GBS, JP

政務司司長

人口政策督導委員會主席



背景

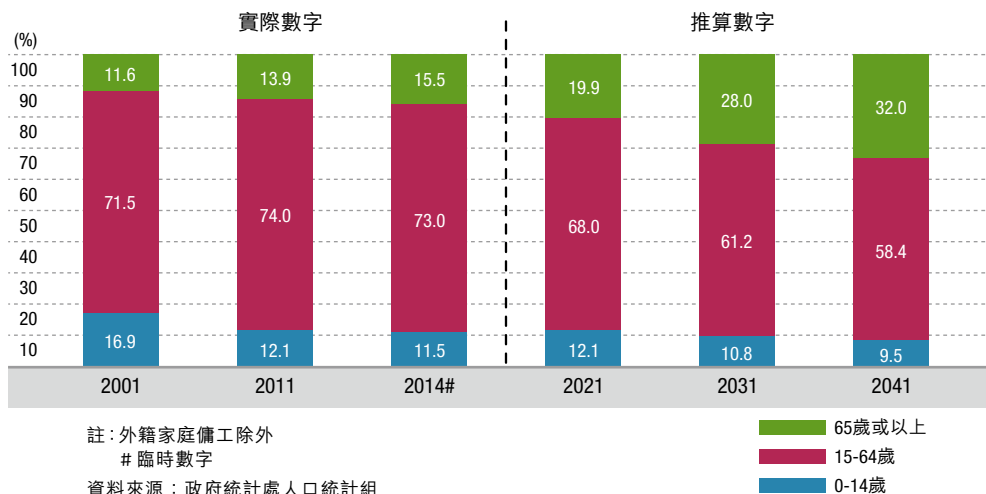


香港面對的人口挑戰

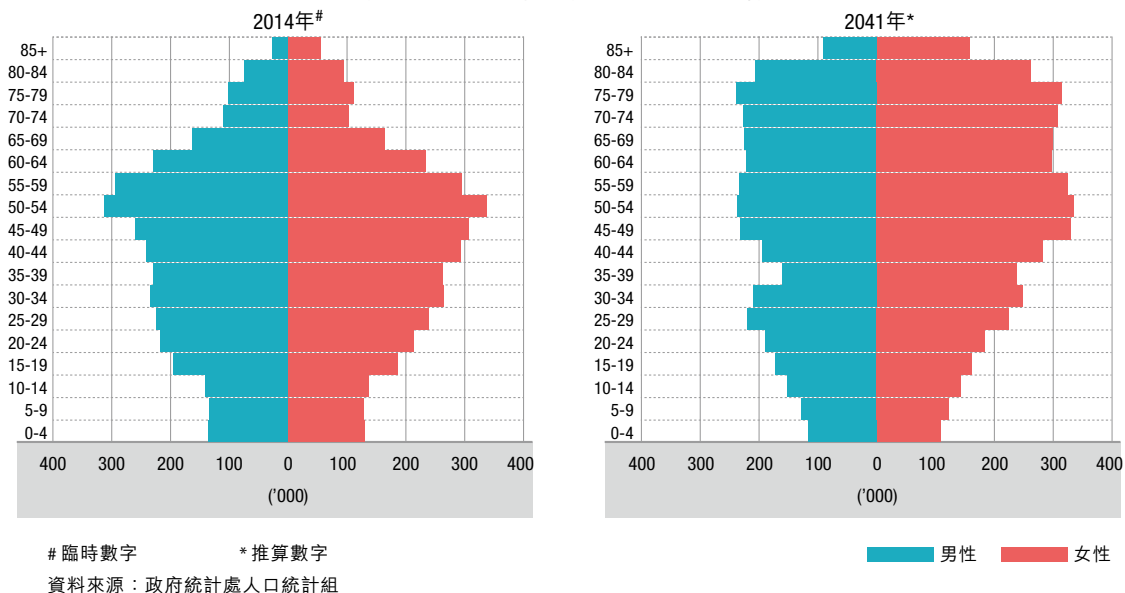
人口急速老化

由於市民的預期壽命延長，加上出生率下降，香港人口正在老化，而且老化的速度很快。到2041年，香港人口中有接近三分之一年屆65歲或以上（見圖一）。整體人口中的年長人士比率會不斷增加，而年輕或壯年人士比率則相應下降。香港未來將出現倒形人口金字塔（見圖二）。

圖一：2041年3人便有1人是長者

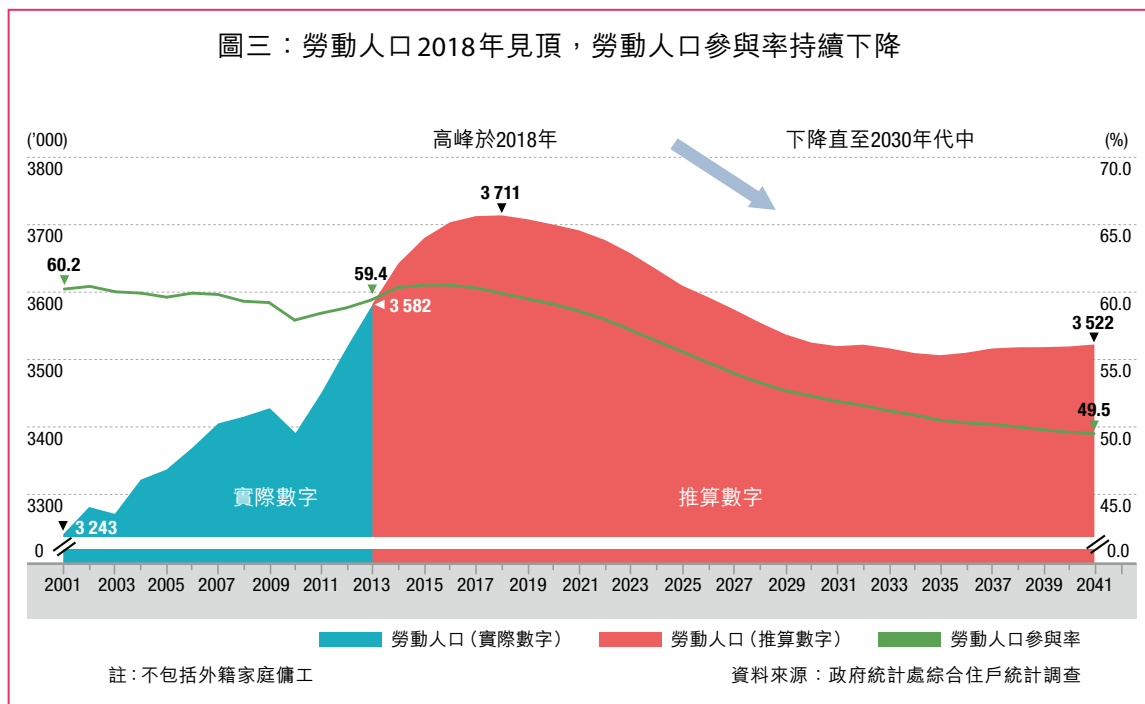


圖二：2041年的倒形人口金字塔



勞動參與率下降 撫養比率惡化

2. 人口老化會減低勞動人口參與率（即勞動人口佔整體15歲或以上人口的比例）。我們預期，香港的勞動人口將由2018年左右達到371萬的頂峰後，下降到2035年的351萬，然後才回復溫和的增長，而勞動人口參與率會由2013年的59.4%降至2041年的49.5%（見圖三）。

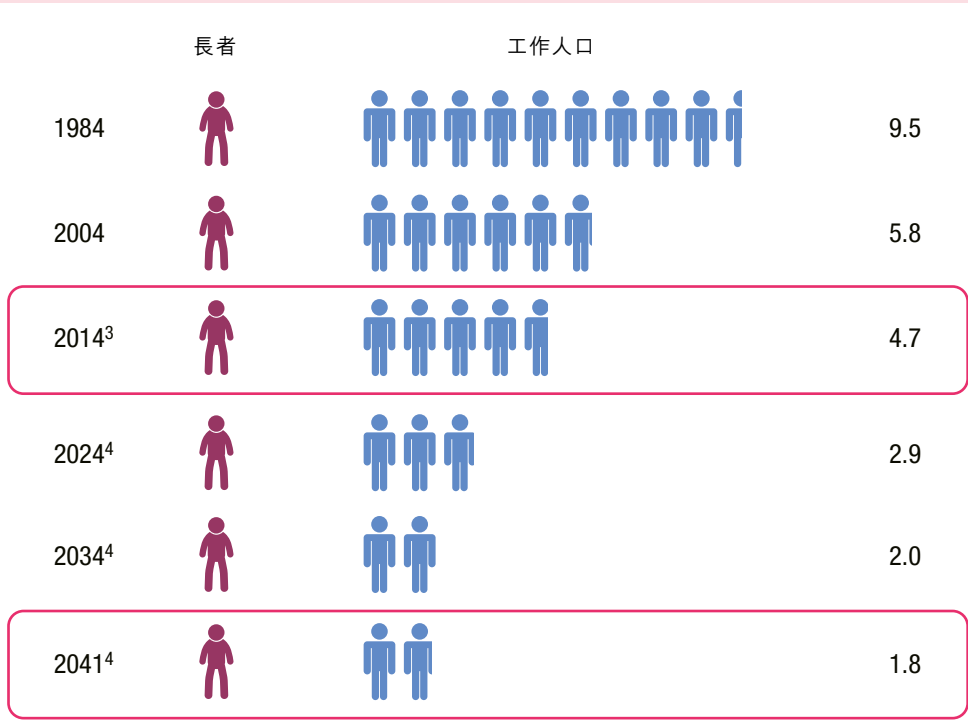


3. 隨著人口老化，本港的撫養比率將會迅速惡化。現時每4.7名適齡工作人士（15至64歲）撫養一名長者，這比率會下降至2041年的1.8（見圖四）。

單程證人士為人口增長主要來源

4. 預期整體人口會由現時的723萬增至2041年的847萬，增長率非常溫和，每年平均只有0.6%。當出生率維持低水平的情況下，持單程證來港人士會繼續是人口增長的主要來源（見圖五及六）。

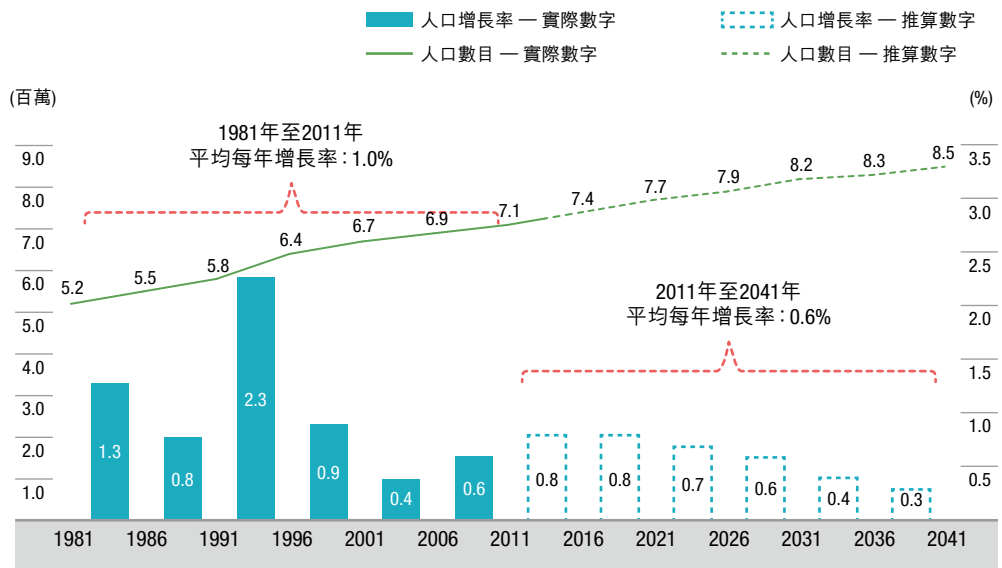
圖四：長者撫養比率迅速惡化



註： 1. 長者撫養比率指65歲或以上人口數目相對每千名15至64歲人口比率
 2. 不包括外籍家庭傭工
 3. 臨時數字
 4. 推算數字

資料來源：政府統計處人口統計組

圖五：未來人口增長非常溫和



註：包括外籍家庭傭工

資料來源：政府統計處人口統計組

圖六：單程證人士繼續是人口增長主要來源

	人口估算			人口推算		
	2003	2013	2014#	2024	2034	2041
基本人口	6 744 100	7 154 600	7 187 500	7 777 800	8 236 300	8 446 500
加： 自然增長 (出生減死亡)	12 500	33 400	13 300	4 500	-15 700	-30 200
持單程證來港人士	50 300	47 900	43 500	54 800	54 800	54 800
其他淨遷移(包括 移民、到港或往外 地讀書或工作等)	-76 100	-48 400	-9 600	-3 800	-3 900	-1 900
總計	6 730 800	7 187 500	7 234 800	7 833 200	8 271 400	8 469 000

註：# 臨時數字
由於四捨五入關係，個別項目的數字加起來可能與總數略有出入

5. 有關人口結構及轉變的數據請參照附件一。

經濟增長放緩 公共財政惡化

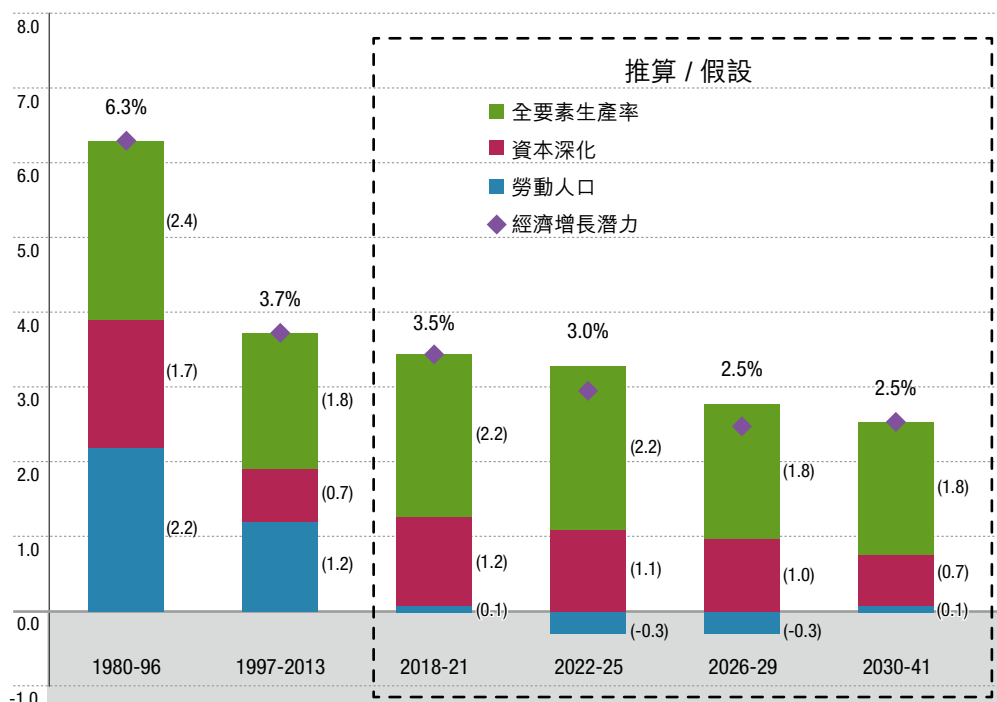
6. 過去30年，香港經濟每年平均增長4.6%，其中1.4%源自勞動人口增長，其餘3.2%則來自生產力增長。勞動力不足會拖慢經濟增長，一旦勞動人口如預期般在2018年後開始減少，財政司司長轄下的長遠財政計劃工作小組推算香港的經濟增長率會逐步下降，由2014至2021年的3.5%，跌至2022至2025年的3%，再跌至2026至2041年的2.5%左右（見圖七）。另一方面，人口老化會令醫療和長者福利服務開支上升。經濟增長放緩加上開支增加，對香港公共財政的可持續性造成影響。

7. 長遠財政計劃工作小組去年3月發表的報告顯示，隨着香港步入成熟經濟體系及人口老化兩者結合的影響，即使教育、社會福利和衛生方面的服務維持在現有水平，而開支只按價格變動及人口變化增長，結構性財赤有可能在未來10年左右出現。政府須採取措施，促進經濟增長、控制政府開支增長、保障和擴大收入基礎，以及為未來設立儲蓄計劃。

8. 面對人口老化帶來的挑戰，行政長官在他的競選政綱中提倡制定人口政策，優化人口結構，規劃中、長期人力資源供求，以推動香港社會及經濟長遠平穩發展。

圖七：勞動力不足將拖慢經濟增長

平均年度增減率 (%)



註：() 各項生產要素對經濟增長潛力的貢獻率

資料來源：長遠財政計劃工作小組報告

人口政策督導委員會

9. 行政長官把應對人口挑戰列為優先處理的工作，隨後於2012年12月重組了由政務司司長擔任主席的人口政策督導委員會(督導委員會)，擴大其成員的組成，由以往只有官方成員，首次加入來自不同專業及背景的非官方成員，讓政府商議人口政策時，可以吸納更多專業及多元意見。

10. 督導委員會是政府處理人口政策的重要平台，在2012年12月至2014年11月的兩年任期中，督導委員會共舉行了11次會議，商討與人口政策相關的議題，及有關進行公眾參與活動的準備及跟進工作。

公眾參與活動

11. 督導委員會於2013年10月24日發表名為「集思“港”益」的人口政策諮詢文件，展開了為期4個月的公眾參與活動，向市民闡述香港正面對的人口結構的變化和挑戰，並就應對的策略及措施徵詢市民的意見，公眾參與活動於2014年2月23日結束。



諮詢文件已上載於人口政策專屬網站 (www.hkpopulation.gov.hk/public_engagement)。

12. 督導委員會在諮詢文件中指出，可持續發展的人口政策應以提升人力資源，使香港繼續成為亞洲國際都會作為願景。有鑑於香港的未來有賴經濟及社會共同發展，督導委員會建議香港人口政策的目標如下：

“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。”

13. 為達致這目標，督導委員會建議循5個方向應對有關挑戰。這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。

14. 在公眾參與活動期間，督導委員會及其秘書處共舉辦了3場地區公眾論壇及11個聚焦小組、出席了12個政府諮詢組織的諮詢會，又參加了不同持份者安排的24場諮詢會/論壇，當中包括各個商會、專業團體、

政黨、非政府機構、關注團體、學校和高等/專上教育界別，並出席了18區區議會或其轄下委員會的會議。政務司司長亦出席了兩次立法會內務委員會的特別會議，聽取議員的意見。督導委員會的非官方成員亦出席了公開論壇及聚焦小組等，並接受媒體訪問和在報章撰文，論述人口政策相關的議題。

整理公眾意見

15. 在4個月的公眾參與活動期間，督導委員會透過不同的途徑，共收到1 898份意見書。政府委託了香港大學社會科學研究中心就公眾參與活動所收集的意見進行獨立分析，並撰寫分析報告。

16. 根據該分析報告，主要的意見可歸納為以下10點：

- 一. 認同可提升婦女的勞動人口參與率，建議改善託兒服務和課餘託管、更廣泛採納家庭友善工作間措施、提供更多兼職工作，以及改善再培訓服務。
- 二. 普遍支持延遲退休年齡、讓僱員自行決定退休年齡、政府為長者提供就業機會，以及鼓勵僱主聘用年長人士。也有意見關注到延遲退休年齡可能會影響年青一輩的晉升機會。
- 三. 有關新來港人士的意見中，大量是有關單程證制度，內容主要有關審批權、甄選準則、限額的數目，以及讓持單程證來港人士保留內地戶籍，以讓他們在不能適應香港生活時可選擇返回內地。也有意見建議要改善培訓服務，以助新來港人士融入社會。亦有一些建議停止批准以婚姻作為家庭團聚的申請，或關注享有特定的政府福利和服務的「居港7年」的要求。
- 四. 應鼓勵僱主聘用殘疾人士，並加強對少數族裔在學習中文和就業方面的支援。



- 五. 有需要改善職業教育、讓專上教育的內容更符合勞動市場和社會的需要。此外，增加大學學額，以及加強支援持續教育、資歷架構和副學士課程的發展。
- 六. 在輸入人才方面，主要的意見提到窒礙人才來港的因素（例如國際學校學位不足），以及政府應更主動及提供誘因以吸引非本地學生在畢業後留港工作。政府又應在輸入人才時優先考慮特別有需要的行業或界別。就已移民的港人及其下一代，收集到的意見多是有關他們回流香港時可能面對的障礙，以及提出政府須主動接觸他們。
- 七. 主要透過簽名運動表達的意見強調要保障本地低技術工人以及嚴格地批准工作簽證。有很多的意見分別支持和反對輸入勞工，這方面並沒有共識。也有建議提出應聚焦在較難吸引人入行和面對人手短缺的行業，例如建造業或護理行業。
- 八. 在家庭和生育方面，很多意見建議加強支援家庭（例如提供稅務優惠、育兒津貼、資助房屋等）和鼓勵生育（例如提供財政支援、延長產假、提供侍产假等）。另外，不少意見指高房屋開支、教育服務的供應、養育兒女的經濟負擔等均有礙市民結婚和成立家庭。
- 九. 推動積極樂頤年，包括善用年長人士擔任義工和建設友待長者的環境。有關發展銀髮市場方面的意見不多，主要是評論有關市場的潛力。應加強支援長者，特別是在經濟支援、安老院舍服務、醫護服務及長者住屋方面。
- 十. 關注人口密度的問題，並希望設立人口上限或不再以增加人口為目標。也有意見認為諮詢太過着重人力和經濟，忽視了生活質素等題目。

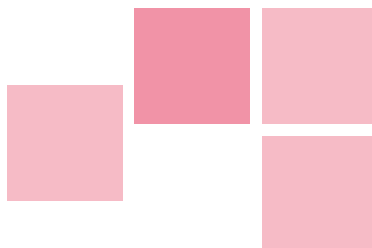
17. 分析報告於2014年7月4日公布。報告內容及所有意見書已上載於人口政策專屬網站 (www.hkpopulation.gov.hk/public_engagement)。

政策制定工作

18. 公眾參與活動結束後，督導委員會經分析了收到的意見後，決定以5大策略應對人口結構變化帶來的新挑戰：

- 一. 創造有利環境，吸引更多婦女和年長人士投入勞動市場，盡量避免因勞動力不足而窒礙了未來的經濟和社會發展；
- 二. 持續發展經濟及改善教育和培訓，為年青一代創造更多元化和具前景的就業機會，並讓他們擁有未來經濟發展所需要的技能，能在崗位上發揮所長；
- 三. 以更積極進取和目標清晰的方法，吸引更多外來人才來港工作和定居，累積人才資本，並在不損及本地工人利益的情況下，為持續人手不足的行業考慮更有效的輸入勞工安排；
- 四. 營造有利環境，協助市民實現成家立室及生兒育女的願望；及
- 五. 建設友待長者的環境，推廣積極樂頤年，並善用長者組群的寶貴資源。

19. 政務司司長於2014年4月成立了一個政府內部高層的政策小組，按督導委員會建議的人口政策目標及5大策略，制訂及統籌可行的具體措施，以納入2015年《施政報告》和各相關政策局的政策。過程中，政策小組參考了海外的相關經驗(撮要見附件二)，充分考慮了公眾參與活動所收集的意見，以及督導委員會及政策局就建議措施的討論及研究。



20. 行政長官在2015年《施政報告》採納了督導委員會建議的人口政策目標及5大策略。人口政策的涵蓋面很廣泛，包括人口增長的可持續性、釋放現有人口潛力、提升本地培育人才的質素、引入外來人才、生兒育女、積極樂頤年等。

可持續的發展路向

21. 人口政策須在可持續的基礎上推行，這也是香港長遠發展的路向。

22. 在公眾參與活動上，有意見認為香港地少人多，應該設定一個人口上限，限制人口增長。事實上，本港近10年的人口增長非常有限，平均每年只有0.6%的增長。我們正面對人口老化、勞動人口減少及生產力下降的挑戰。限制人口增長無助我們解決這些問題。我們的應對策略是要優化人口結構，減緩老化的速度，並以提升生產力及釋放勞動潛力，從而改善人口的質與量。人口上限建議實際上難以操作，環顧世界各地亦鮮有為本身人口數目設限的先例，國際間亦沒有適當人口水平公認的指標及定義。

23. 香港土地資源匱乏、人口密度高，市民擔心人口持續增長會對現有基建交通、公共設施及服務、房屋供應，以至自然環境等構成壓力，不無道理。但人為地限制或減慢人口增長亦不是可取的做法。我們應以積極的態度，透過整體城市規劃有效地運用現有的土地和以大膽創新的手法開拓可供發展的用地，讓香港可以在可持續的基礎上發展，達致經濟增長之餘，同時讓市民享有更佳的生活環境。



24. 為更好規劃未來的香港，發展局及規劃署將會統籌更新2007年發表的《香港2030：規劃遠景與策略》，從創造容量、改善生活環境、加強經濟競爭力及推動可持續發展等方面，探討香港超越2030年的整體空間規劃、土地及基建發展的策略和可能方案。發展局將於今年內進行多項研究，整項研究更新預計分階段於2015/2016年完成。

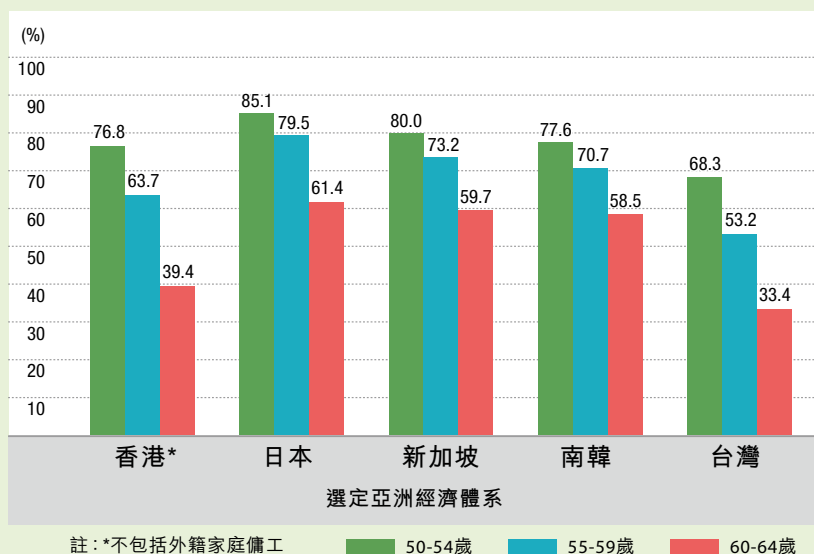
釋放本地勞動潛力

25. 2013年，香港的勞動人口約358萬，59.4%的勞動人口參與率與其他亞洲經濟體系相若。不過，15至64歲非從事經濟活動的人口仍有156萬。政府會消除就業障礙，鼓勵當中更多市民工作，以紓緩人口老化及勞動人口萎縮帶來的影響。在公眾參與活動中收集的意見反映清晰的共識，認為政府應延長工作年期，鼓勵更多婦女投入勞動市場，以及推動殘疾人士及其他弱勢群組就業。

延長工作年期

26. 香港沒有法定的退休年齡。雖然本港50至64歲人士的勞動人口參與率在過去10年持續上升，由2003年的56.3%升至2013年的62.3%，但依然較其他亞洲國家為低。本地年長人士勞動人口參與率隨年齡組別上升而下跌。2013年，50至54歲的勞動人口參與率為76.8%，55至59歲則下降至63.7%，60至64歲再進一步下降至39.4%（見圖一）。50至64歲非從事經濟活動人口中，

圖一：本港年長人士勞動人口參與率低於日本、新加坡等地(2013)



有接近40%聲稱已經退休。今天及未來的長者的健康情況較佳，當中不少願意延長工作年期，這批富經驗的年長人士有助紓緩勞動人口萎縮的情況。

27. 我們會鼓勵各行各業延後退休年齡。經考慮了諮詢結果和包括財政影響等因素後，作為香港最大的僱主，政府決定帶頭延長公務員的服務年期。我們計劃於今年年中，提高新入職的文職公務員的退休年齡至65歲，而紀律部隊則至60歲，並就延長現職公務員服務年期制訂彈性措施，讓政府作為僱主能及早部署，應對人口老化所帶來的挑戰，同時能靈活地因應部門的不同運作和繼任需要配備所需的人手。

按部門運作需要 延長已屆退休年齡公務員的工作年期

上文提及的彈性措施包括：

- 賦予職系/部門首長更多彈性，讓他們按需要選擇性地繼續僱用已屆退休年齡的現職員工，擔任公務員職位。
- 推出新計劃，以合約形式聘用退休公務員擔任以這些人士為對象的非首長級崗位，處理一些要求特定的公務員技能或經驗的臨時職務。

此外，政府會放寬擔任較低職級的非首長級公務員離職後就業的規管機制。

28. 我們相信政府的積極做法對私營市場及聘用共17萬名員工的公營及資助機構有一定的示範作用。我們會鼓勵其他僱主，特別是公營和資助機構，因應本身的情況，推行適當措施延長僱員的工作年期。勞工及福利局亦會檢視現行社會保障制度會否減低年長人士繼續工作的意欲。



29. 目前，若干行業有法定的工作年齡上限。就此，政府全面檢視了相關法例。繼2013年修改《領港條例》(第84章)以容許領港員可按其執照服務至68歲後，我們檢視了《保安及護衛服務條例》(第460章)下發出的保安員發牌準則的年齡限制，並會向保安及護衛業管理委員會建議，適度放寬乙類保安人員許可證目前65歲的工作年齡上限。現時保安業聘用約14萬名保安人員，當中大部分是從事乙類許可證的工作，可於不同類型的物業擔任保安。

30. 除某些特准的情況下，《教育條例》(第279章)現時規定60歲為資助學校核准編制內校長及教師的退休年齡。隨著政府提高新入職公務員，包括官校教師的退休年齡，教育局會與相關教育團體商討，研究應否及如何引伸此政策修訂至資助學校，以切合香港整體及教育界的人力需求。

加強年長人士的培訓和就業支援

31. 為推動年長人士就業，僱員再培訓局(再培訓局)會以年長人士為未來的重點培訓對象之一。再培訓局會向年長或退休人士及僱主進行市場調查，了解年長人士對繼續工作和僱主聘請年長或退休人士的看法，發掘合適工種，並以試點形式開辦培訓課程。勞工處會加強為年長求職人士提供就業支援服務，並繼續透過宣傳及其他方法，鼓勵僱主建立長者友善的工作環境。此外，我們會向僱主解釋投保僱員補償保險(俗稱「勞保」)應注意的事項，一方面釋除僱主難以為年長員工投購勞保的疑慮，另一方面推廣「僱員補償聯保計劃」作為勞保的後援，向在投購勞保時遇到困難的僱主提供保險保障。

鼓勵僱主聘用年長人士

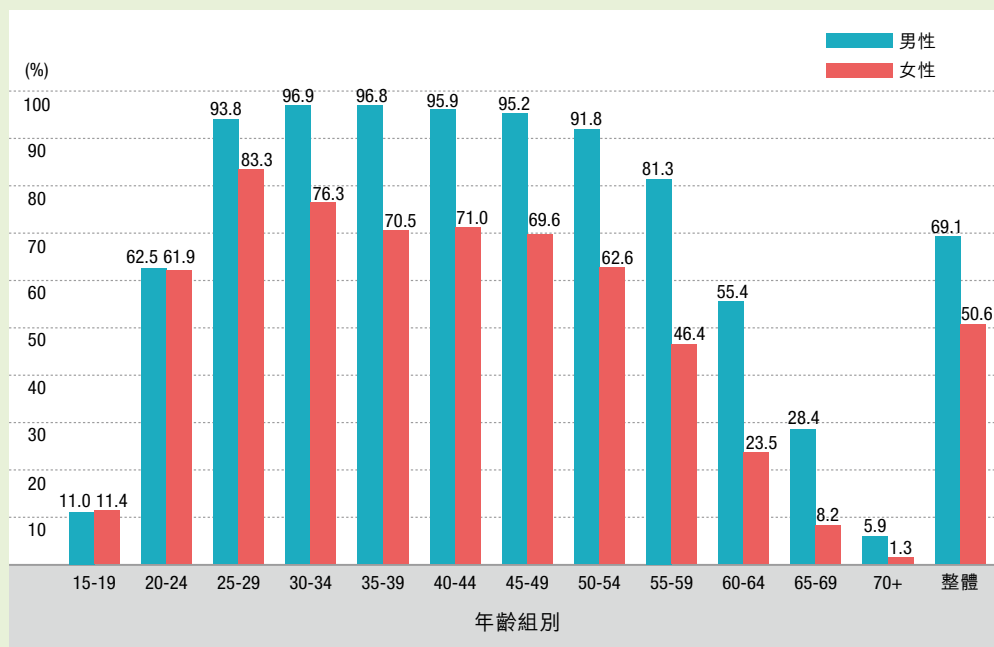
32. 「中年就業計劃」目前向僱主發放每月最高3,000元的在職培訓津貼，為期3至6個月，藉以提供財政誘因，鼓勵僱主聘用40歲或以上人士，包括年長工友。為進一步鼓勵僱主提供更多兼職職位以推動年長人士就業，勞工處會在今年下半年將計劃擴展至兼職工作。

33. 公眾參與活動中，有建議認為可考慮為僱主提供稅務寬減或優惠，鼓勵企業聘請更多年長人士工作。有意見表示類似稅務優惠亦有助鼓勵企業聘請更多殘疾人士。我們考慮後認為，由於香港實行低稅率，大部分企業都不用繳稅，因此在香港現行稅制下實行有關安排對鼓勵企業聘請更多年長人士及殘疾人士的成效有待確定。我們會繼續在財政預算案過程中，就有關稅務的建議作整體的考慮。

協助婦女兼顧家庭和工作

34. 儘管香港女性勞動人口參與率在過去持續上升，但升幅輕微，只由2003年的48.3%微升至2013年50.6%，仍遠低於男性的69.1%（見圖二），這情況尤以曾經結婚的女性為然。2013年數據顯示介乎主要工作年齡（25至54歲）曾結婚女性的勞動人口參與率為63.9%，遠低於從未結婚女性的92.5%。另外，須照顧子女的女性的勞動人口參與率為57.8%，較無須照顧子女的女性低20.9個百分點。不少意見認為，幼兒照顧服務不足是很多婦女難以放心生育及出外就業的主要原因之一。

圖二：本港女性踏入適婚年齡後的勞動人口參與率明顯低於男性（2013）



註：外籍家庭傭工除外

資料來源：政府統計處綜合住戶統計調查

加強託兒和課後託管服務

35. 政府決定推出一系列措施以加強幼兒照顧服務，協助婦女同時兼顧家庭及工作的需要。建議的措施包括：

- 一. 由2015-16年度起，分階段在需求殷切的地區內的資助幼兒中心及幼稚園暨幼兒中心，將延長服務時間的資助名額由現時約1 200個增至約6 200個，以便更多有需要的6歲以下學前兒童可留在原有服務單位，接受延長時間的照顧，紓緩在職父母的壓力；
- 二. 在2017-18年度於沙田設立1所新的資助獨立幼兒中心，為約100名3歲以下幼童提供全日制的服務。政府會繼續在其他有殷切服務需求的地區規劃新的幼兒中心；
- 三. 透過「私人土地作福利用途特別計劃」，邀請非政府機構設立附設幼兒中心。已有兩間機構積極回應，建議可合共提供約100個自負盈虧的名額。此外，政府亦會探討以先導形式，在將軍澳擬建政府辦公大樓為員工提供約100個由非政府機構營運的幼兒照顧服務名額的可行性；
- 四. 推行試驗計劃，協助祖父母在家庭環境內成為訓練有素的幼兒照顧者，使他們可以為雙職父母提供支援；
- 五. 向獨立幼兒中心及提供「暫託幼兒服務」和「延長時間服務」的單位提供資源，加強督導與行政支援；及
- 六. 於2015-16年度展開顧問研究，就幼兒照顧服務的長遠發展提供意見。

36. 學校在照顧兒童方面亦扮演十分重要的角色。不少意見認為幼稚園提供全日服務有助釋放婦女勞動力。全港目前有5萬多個全日制幼稚園學額，就讀率接近95%。教育局轄下的免費幼稚園教育委員會積極考慮如何鼓勵幼稚園提供支援雙職父母的全日服務，及為有需要的家庭提供額外資助。



37. 在中小學方面，我們每年撥款約2億4,000萬元透過學校和非政府機構支援清貧學生參與課後活動，包括學習支援。此外，去年《施政報告》提出預留額外2億元專款，透過「攜手扶弱基金」提供配對資金，鼓勵商界和團體合作，為基層家庭中小學生推行更多課餘學習及支援項目。就此，社會福利署即將邀請學校和非政府福利機構提交申請。

加強培訓和就業資訊

38. 再培訓局會加強為婦女提供培訓及就業服務，協助他們重返職場。去年10月，婦女事務委員會推出了婦女就業資訊站，為在職或準備就業的婦女，提供一站式的資訊平台服務，內容包括就業服務、託兒和護老支援服務及培訓進修課程。婦女事務委員會會持續更新資訊站的內容。

家庭友善措施

39. 家庭友善的工作安排能有效協助在職夫婦兼顧家庭和工作，具體建議包括半職工作、彈性工作時間，以及容許僱員放取親職假或額外的產假等以照顧家庭。在考慮增加法定有薪假期的訴求時，我們必須要小心平衡僱員的利益，以及該訴求對不同規模的僱主、企業營運，以至整體勞動市場的影響。



40. 今年2月底開始，合資格的在職父親在新生嬰兒出生前後的指定時間內，根據《僱傭條例》可享3天有薪侍產假。我們會在實施1年後檢視此安排。我們會繼續透過兩年一度的「家庭友善僱主獎勵計劃」，推動家庭友善措施。超過1 800間企業/機構參加去年舉行的第2屆「家庭友善僱主獎勵計劃」，較首屆增逾6成，顯示更多企業/機構意識到家庭友善措施能為僱主和僱員創造雙贏局面。勞工處亦會加強宣傳及教育活動，鼓勵僱主採納家庭友善的僱傭措施，包括提供較受婦女歡迎的兼職空缺，協助僱員平衡工作與家庭生活。

41. 政府作為僱主會引入更多家庭友善僱傭措施，向其他僱主起示範作用。已實施的主要措施包括5天工作周和為合資格僱員提供5天全薪侍產假。政府會考慮以非公務員合約僱員聘用條款提供更多非全職崗位。政府亦會貫徹現行安排，在顧及運作需要和有充分個人理由的情況下，以體恤態度優先考慮員工因照顧家庭而提出的假期申請，包括申領無薪假期。

加強對弱勢社群的就業支援

42. 除了年長人士及婦女，社會上其他群組，包括殘疾人士、新來港人士、少數族裔，以及其他弱勢社群亦是香港的重要成員。透過鼓勵他們就業，可以讓他們發揮所長，補充本地勞動力，建立共融的社會。在這方面，我們會推行以下的措施：

- 一. 接納社會企業諮詢委員會的建議，推行新計劃，透過向社會企業及非政府機構提供津貼，為殘疾人士及其他有需要的群組，包括長者及少數族裔，提供約共2 000至3 000個實地培訓名額，提升他們獲聘用的機會。我們亦會強化社會企業支援平台的角色，並加強有關宣傳及公眾教育的工作；

二. 再培訓局會為不同社群開辦新課程，並提供適切支援服務。具體措施包括：

- i. 在2015-16年度為新來港人士提供1 300個專設課程名額，包括開設如物理治療等技能培訓課程，吸引具較高學歷或專業經驗的新來港人士報讀；
- ii. 在2015-16年度為少數族裔人士提供800個專設課程名額，並會以試點形式在民政事務總署轄下的少數族裔人士支援中心舉辦課程，方便少數族裔人士修讀；
- iii. 為殘疾人士開辦自僱營商及餐飲製作等課程；及
- iv. 在「零存整付證書計劃」下提供更多具市場需求的課程，讓學員在成功修讀指定的半日或晚間制課程後換取等同於全日制課程的證書，讓因工作或家庭關係未能修讀全日制課程的學員，可彈性安排時間修讀指定的半日或晚間制課程以獲得認可資歷；

三. 透過下列措施改善殘疾人士的就業機會：

- i. 提升勞工處為殘疾求職人士獲聘後提供的跟進服務，把跟進期由現時的3個月延長至6個月，以加強支援僱主及協助殘疾僱員適應工作。預計每年有超過2 000名殘疾人士受惠；



- ii. 繼續推廣《有能者・聘之約章》及共融機構嘉許計劃，鼓勵更多僱主為殘疾人士提供實習及就業機會，推動殘疾人士就業和締造共融工作間。現時已有約380家企業參與計劃；及
 - iii. 探討以獎券基金推行先導計劃，由受訓練的精神病康復者作為「朋輩支援者」，給予其他康復者支援及鼓勵；
- 四. 透過下列措施改善少數族裔的就業機會：
- i. 勞工處計劃在2015-16年度內舉行共融招聘會，提高少數族裔人士的就業機會；及
 - ii. 推行試驗計劃，聘用「展翅青見計劃」的少數族裔學員於勞工處的就業中心及招聘會擔任就業服務大使，以協助向少數族裔求職人士提供就業服務。勞工處會稍後檢討試驗計劃，再考慮未來安排；
- 五. 政府會繼續推行適當措施確保殘疾和少數族裔應徵者在投考政府職位時，與其他應徵者一樣享有平等機會；及
- 六. 預留2.23億元以將「自力更生綜合就業援助計劃」延續兩年，委託非政府機構為有能力的健全綜合社會保障援助受助人，提供就業援助服務，提升他們的就業能力，協助及鼓勵他們就業，自力更生。

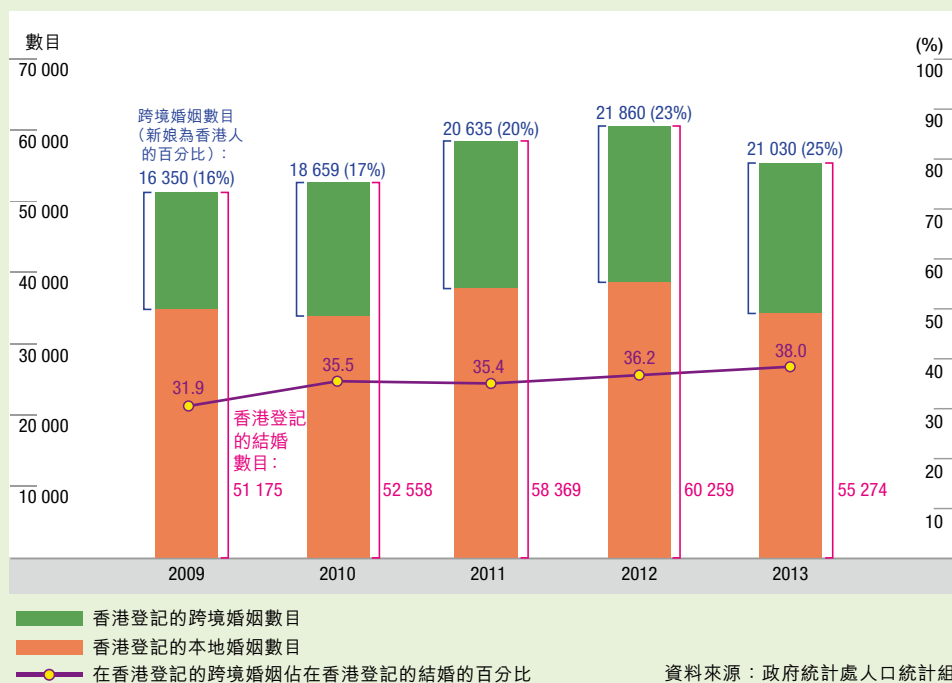
單程證計劃

43. 公眾參與活動中，我們收到不少有關單程證計劃的負面意見，認為持單程證來港的內地居民會爭奪公共資源，香港應主動審批單程證，減少配額甚至取消單程證計劃等。政府完全不認同這些意見。有關的意見不但漠視家庭團聚的需要，對新來港人士亦極不公平。

44. 香港現時不少居民的先父輩都是內地移民，香港現時的繁榮及成就，上一輩的內地移民功不可沒。

45. 單程證計劃的目的是讓分隔中港兩地的家庭在港團聚。按照《基本法》規定，單程證由內地有關部門根據內地的法律法規受理、審批和簽發。特區政府會在個案層面配合核實資料。自回歸至去年6月的17年間，大約有 828 000 名新移民來港定居，當中大部分 (98%) 為香港人的配偶或子女。現時跨境婚姻普遍，2013年跨境婚姻佔本地登記婚姻近4成，而約四分之一在港登記的跨境婚姻涉及香港女性和內地男性 (見圖三)。合資格的內地居民仍需要繼續透過單程證計劃有序來港與家人團聚。特區政府會留意單程證計劃實施的情況，並與內地當局保持良好的溝通。

圖三：2013年跨境婚姻佔本地登記婚姻近4成



46. 由於本地生育率持續處於低水平，在可見的將來，香港人口增長主要來源是每日持單程證來港的內地居民。他們實在是寶貴的人力資源。2013年透過單程證計劃來港的人士的年齡中位數為33歲，遠低於全港中位數的43歲。他們的教育水平多年來有所提升，15歲或以上的

新來港人士中，有88%的已達中學程度或以上。約46%的適齡工作新來港人士（20至64歲）在內地有從事工作（見圖四）。大部分來港後繼續積極投入本地職場，自力更生。2013年貧窮情況的分析顯示，新來港人士貧窮住戶的勞動人口參與率超過40%，較其他類別的貧窮住戶為高。政府會繼續為新來港人士提供適當的支援及服務，協助他們融入本地生活。我們會於今年7月把在深圳和廣東省推行的「期望管理計劃」擴展至福建省，為有意來港定居的人士提供社區教育、支援網絡等活動，讓他們多了解香港的情況後，才決定來港定居。

圖四：單程證人士的背景持續改善

	持單程證來港人士的數目	性別比率#	年齡中位數 (整體人口 年齡中位數)	15歲或以上 持單程證來港 人士取得中學或 以上教育程度 的人數百分比	持單程證來港 適齡工作人士^ 曾在內地工作的 人數百分比
1998	56 039	529	13 (35)	48.2	20.8
2003	53 507	335	30 (38)	83.1	24.1
2008	41 610	466	28 (40)	87.8	35.6
2013	45 031	511	33 (43)	87.9	45.8

註：# 指每1 000名女性的男性數目

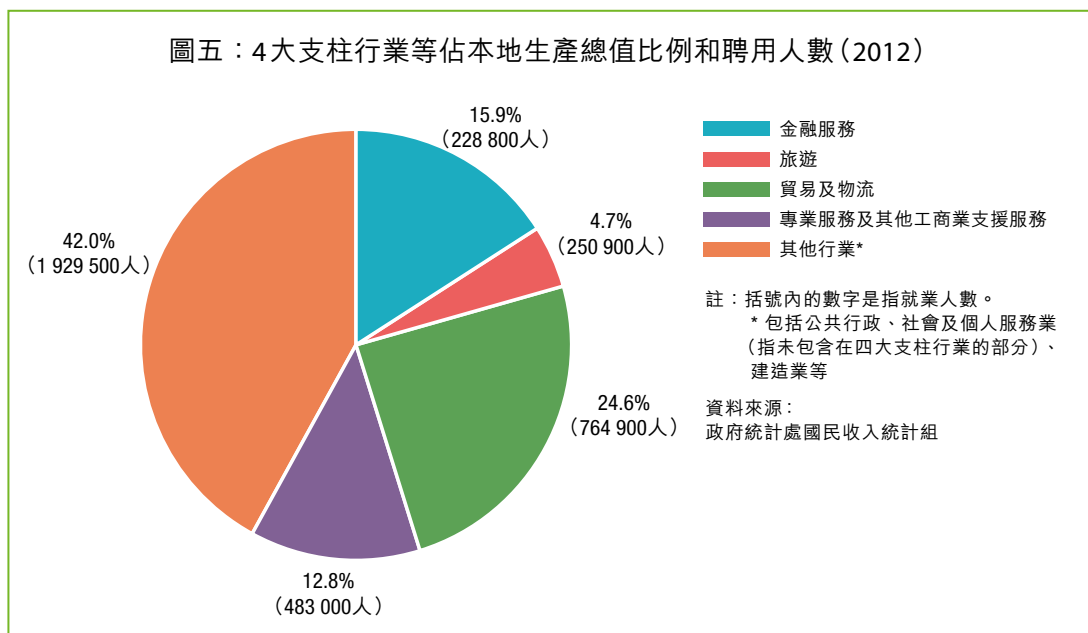
^ 指20-64歲的持單程證來港的人士

提升本地培育人才的質素

47. 人口政策首要是培育好本地人才，基本策略是持續改善青年人接受優質教育和培訓的機會，讓他們擁有市場所需的技能，在工作崗位不斷進步並實現理想。香港人為自己 and 家庭的未來努力拼搏，也同時推動香港經濟向前發展。因此經濟發展和培育人才策略是互相緊扣，兩者必須相輔相成，為我們的經濟和人才提供最大的發展空間。

鞏固優勢產業 開拓經濟機遇

48. 發展經濟是人口政策重要的一環。我們的經濟必須維持競爭力和活力，因為只有這樣我們才可以為年青一代創造優質工作和機會，以及帶來更多職業選擇。貿易及物流業、旅遊業、金融業及專業服務4大傳統支柱行業有其固有的優勢，一直是推動香港經濟發展的火車頭（見圖五）。隨着內地改革開放以及全球經濟重心東移，這些行業仍然有很大的發展空間，我們必須把握這些機會。



49. 與此同時，我們要尋求新的增長機遇，令我們的經濟結構更豐富。我們不單要着力開拓新興產業，也要為香港的優勢產業注入創新元素，致力邁向高增值，為年青一代創造更多高薪和前景好的職位。由行政長官主持的經濟發展委員會及轄下4個工作小組，正探討扶助4個行業群（即航運業；會展及旅遊業；製造、高新科技及文化創意產業；及專業服務業）進一步發展所需的政策及支援措施，並已陸續向政府提出具體的建議。

培育年青一代

50. 培育人才始於教育。政府致力提升教育質素，為不同能力及志向的青年人，提供多元的學習、培訓及發展機會。人口政策之下，提升職業教育及為青年人提供更多升讀專上教育的機會是其中重點之一。考慮到這些政策建議對青年發展的重要性，政府已提早在2014年的《施政報告》公布一系列教育和培訓青年人的措施。我們正陸續落實這些措施。

提升職業教育

51. 已推出的提升職業教育的措施包括：由職業訓練局（職訓局）以先導形式推行職業教育和就業支援計劃，結合有系統的學徒培訓及清晰的進階路徑，為相關行業吸引和挽留人才，惠及2 000名學徒；向職訓局撥款，為所有高級文憑及部分中專文憑的學生提供工作實習機會，每年受惠學生超過9 000人；在公營中學提供額外資源，加強生涯規劃教育元素；及設立10億元的基金，長期支援資歷架構的持續發展。教育局亦於去年年中成立了推廣職業教育專責小組，進一步推廣職業教育為具吸引力的升學途徑，改變部分社會人士較側重傳統學術途徑的固有傾向。專責小組將於本年年中提交報告。政府屆時會認真考慮報告中提出進一步推廣職業教育的建議。



提供更多資助專上教育名額

52. 2014年《施政報告》亦宣布了為青年人額外提供2 120個升讀專上教育的資助名額。具體的措施包括：逐步增加資助院校高年級收生學額共1 000個，讓更多表現優秀的副學位畢業生可升讀資助銜接學位；推行新計劃，資助每年1 000名學生修讀配合本港人力需求指定範疇的自資學士學位課程；資助每年100名傑出學生到境外升讀知名大學；及設立獎學金，

每年資助約20名在體育、藝術、社會服務等方面有卓越表現的學生修讀本地大學及專上院校課程。此外，我們推行內地升學資助計劃，讓透過「內地部分高等院校免試招生計劃」升學的學生，如有經濟需要，可於課程期間獲發補助金。

雙管齊下增加醫護人手

53. 面對人口老化、市民對醫療服務需求增加等問題，食物及衛生局去年12月就自願醫保計劃展開公眾諮詢。政府希望透過自願醫保計劃鼓勵更多市民使用私營醫療服務，以減輕公營系統的壓力，有助本港醫療系統的可持續發展。我們亦十分關注醫療界的人力發展。由食物及衛生局局長領導的醫護人力規劃和專業發展策略檢討督導委員會，正全面評估各醫護專業的人手需求，並會就如何應付未來的醫護人力需求、加強專業培訓，以及促進專業發展提出建議，以確保香港的醫療系統具備足夠的人手應付人口老化帶來的額外醫療服務需求。

54. 為紓緩醫護人手短缺的情況，食物及衛生局正積極研究在下一個大學撥款周期增加公帑資助的醫科、牙科及其他醫療專科學士學額。當局會繼續與香港醫務委員會商討優化醫生執業資格試的安排，除了已經增加考試次數外，還會考慮適度放寬有關實習安排，以鼓勵合資格的海外醫生來港執業。醫院管理局亦會繼續透過有限度註冊方式聘請海外醫生來港執業，以及開辦護士訓練課程，以增加公營系統醫護人手的供應。

吸引外來人才

55. 招攬外來人才和專才一直被視為最直接和有效的方法，滿足本地市場對人才的龐大需求，亦有助建立香港的人才庫；人才庫越大，越容易吸納投資，有利推動新興行業的發展和創造更多元的就業機會。年輕、具良好教育水平及專業技能的人才和創業家都是各地爭相羅致的對象。面對全球競逐人才的趨勢，香港不應亦不能袖手旁觀。如果香港人才不足以支持企業增長，商界或會將業務遷往其他地方，我們亦難以說服外資來港發展，久而久之形成惡性循環，削弱香港的競爭力和對人才的吸引力。

輸入人才計劃

56. 香港目前主要有3項計劃吸納不同類別的人才，分別是「一般就業政策」、「輸入內地人才計劃」及「優秀人才入境計劃」。目前大部分外來人才主要通過首兩項計劃來港，申請人須事先獲得本地僱主聘用。2013年年底，有超過88 000名人才和專才根據該兩項計劃在港工作，約佔全港勞動人口的2.5%¹。「優秀人才入境計劃」是計分制的移民計劃，申請人來港前無須獲得聘任。「優秀人才入境計劃」自2006年推行至2013年年底，獲分配名額數目為2 724。有關以上3項輸入人才計劃的詳情載於下圖。

3項輸入人才計劃概覽

一般就業政策	輸入內地人才計劃	優秀人才入境計劃
對象		
• 海外人才和專才	• 內地人才和專才	• 海外和內地高技術人才或優才；每年配額數目： 1 000個
申請資格		
• 具備本港無法即時提供的技能、知識或經驗；薪酬與市場水平相若；來港前已確定獲得聘用；無法在香港覓得人才擔任有關職位	• 與一般就業政策相同	• 取得按學歷或專業資格、工作經驗、語文能力、年齡和家庭背景計算的最低合格分數、又或取得傑出成就；無須在來港前已獲聘用
2013年獲批申請/分配名額*宗數		
• 28 380	• 8 017	• 332*

57. 此外，政府於2003年10月推出「資本投資者入境計劃」，以吸引投資移民來港定居為目標，申請人須投資不少於1,000萬港元在獲許投資資產。截至2013年年底，獲批申請有20 649宗，為香港帶來1,673億元的投資總額。

¹ 根據「一般就業政策」及「輸入內地人才計劃」獲批准的申請可分為兩類期限，即12個月以下（短期）及12個月或以上（長期）。2013年，在「一般就業政策」下獲發的短期工作簽證及長期工作簽證的百分比分別為43%和57%，而在「輸入內地人才計劃」下獲發短期工作簽證及長期工作簽證的百分比，則分別為58%和42%。

優化現行輸入人才安排

58. 為確保香港在全球競逐人才的趨勢下，仍然保持競爭力及吸引力，經檢視現時的輸入人才計劃後，政府決定循以下5方面優化現行安排：

一. 鼓勵香港移民的第二代回流

我們估計自1980年以來，超過80萬港人移居外地，當中接近9成定居美國、澳洲、新西蘭、加拿大及英國。他們的下一代部分已就業，相信當中為數不少屬高學歷的專業人才，形同一個龐大的高技術人才庫。若我們能吸引他們回港發展，憑著他們對香港的認識和聯繫，相信可為香港的未來作出貢獻。

我們計劃由本年第2季起推行一項試驗計劃，專為已移居海外的中國籍香港永久性居民的第二代，提供利便的出入境和留港安排，以吸引他們回流香港發展。申請人須符合若干包括年齡、學歷等條件²。如申請獲得批准，申請人可留港最多1年尋找工作，此後只要獲聘用，而其受僱從事的工作通常是由學位持有人擔任及其薪酬達到市場水平，便可繼續在港居留。申請人亦可帶同配偶及18歲以下未婚受養子女來港。

二. 放寬逗留安排以鼓勵外來人才以香港為家

由於「一般就業政策」和「輸入內地人才計劃」均要求申請人來港前已獲僱主聘用，兩項計劃有效協助企業填補本地市場無法即時提供的技能的空缺。然而，從留住人才和建立人才庫的角度而言，我們不希望這些外來人才只以過客形式在香港暫住幾年便離開。數據顯示在2010至2013年期間，約12 800名透過兩個計劃來港工作的人才獲批香港永久性居民身份。

2 除一般入境規定外，申請人須符合下列條件：

- i. 介乎18至40歲，並在海外出生；
- ii. 提出申請時，親生父母至少其中一方持有有效香港永久性居民身分證，並在申請人出生時為已定居海外的中國公民；
- iii. 持有學士學位或以上學歷，或良好技術資格、經證明的專業能力及/或備有文件證明的有關經驗和成就；
- iv. 能以中文或英文溝通和書寫；及
- v. 具備足夠財政能力支付其及其受養人在港的生活和居所開支而無須依賴政府支援。

我們計劃由今年第2季起放寬「一般就業政策」和「輸入內地人才計劃」下的逗留安排，以鼓勵更多外來人才留港發展，詳情如下：

適用於「一般就業政策」和「輸入內地人才計劃」	目前逗留年期 （“1+2+2+3”安排） ³	2015年第2季起逗留年期 （“2+3+3”安排） ⁴
首次申請	1年	2年
延期逗留申請		
首次	2年	3年
第二次	2年	3年
第三次	3年	

此外，在兩個計劃下符合若干條件⁵的人才可在提出首次延期逗留申請時，申請一次過6年的逗留期限而不受



其他逗留條件限制。如申請獲批，申請人只須在轉工時以書面知會入境事務處，而無須事先獲得該部門的批准。我們估計每年在兩個計劃下獲批的申請，分別約有10%和1%會受惠於這安排。

三. 優化「優秀人才入境計劃」

我們亦要檢視及優化「優秀人才入境計劃」的安排，令計劃更能吸引具備出色教育背景或國際工作經驗的優秀年輕人才來港發展。

3 或按照其僱傭合約期而定，以期限較短者為準。

4 同上。

5 申請人須符合以下條件：

- i. 根據「一般就業政策」或「輸入內地人才計劃」，已在港工作滿兩年；及
- ii. 上一課稅年度評稅入息不低於200萬港元。

我們計劃由今年第2季起放寬「優秀人才入境計劃」下的逗留安排。「綜合計分制」⁶下的改動跟上述第二項的建議一樣，即首次申請的逗留年期會由現在一年改為兩年，延期逗留申請則由目前的“2+2+3”安排放寬至“3+3”，而符合條件的優秀人才亦可在提出首次延期逗留申請時，申請一次過6年的逗留期限。至於「成就計分制」，成功申請人將一次過獲批8年的逗留期限。

此外，我們會調整「綜合計分制」，以吸納更多畢業於公認國際知名院校或擁有國際工作經驗的年輕優秀人才。

四. 吸引更多海外投資者來港創業

2003年引入「資本投資者入境計劃」是因應當時經濟低迷的情況，希望吸引更多資金來港。但香港投資市場目前不乏資金，因此投資移民不應再是我們重點羅致的對象。我們要考慮如何透過「一般就業政策」，招攬更多具潛質並能協助香港開拓創新科技的企業家和創業家來港創業及發展業務，為香港年青一代帶來有前景的就業機會，並推動香港的創新和創業文化。

我們計劃由今年第2季起在「一般就業政策」下，清晰列明投資類別申請人的相關考慮因素，例如業務計劃書、財政資源、投資金額、營業額、可創造的本地就業機會、引入香港的新科技或技能等，以便利有意來港創業並能為香港經濟發展帶來裨益的海外企業家提出申請。此外，由於初創企業家未必擁有雄厚資金或業績，可能影響他們的申請，因此對已獲香港政府支援的計劃支持的申請（例如投資推廣署的StartmeupHK創業計劃和香港科技園公司的創業培育計劃等），我們亦會考慮批准。

⁶ 「優秀人才入境計劃」下兩套計分制分別是「綜合計分制」和「成就計分制」。前者根據申請人的年齡、學歷或專業資格和工作經驗等5方面評分，後者主要是吸引曾獲例如奧運獎牌、國家或國際獎項等成就獎的人才。

與此同時，經考慮「資本投資者入境計劃」的實施情況和香港的需要，由本年1月15日起計劃將暫停推行，直至另行通知。有關措施不影響已批准或正在審批的申請，入境事務處會繼續根據現行計劃規則處理有關個案。

五. 研究制定人才清單的可行性

各項輸入人才計劃應有清晰的定位——「一般就業政策」和「輸入內地人才計劃」主要滿足市場的短期技能需求，而我們要強化「優秀人才入境計劃」作為吸納人才以應對香港中、長期經濟發展的功能。

我們會參照外國的做法，研究制定一份人才清單的可行性，使我們能更有效及聚焦吸引高質素人才，以配合香港經濟朝向高增值及多元化發展。

加強海外和內地宣傳

59. 配合上述優化措施的實施，特區政府全球16個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。事實上，本屆政府重視和移居海外及內地的香港人的聯繫，藉着官員外訪與他們保持接觸。駐海外和內地辦事處會舉辦聚會或座談會，向目標人才對象介紹不同入境計劃，並鼓勵他們來港發展；主動接觸當地大學學生，並考慮與有興趣的香港商會合作，參與當地大學舉辦的職業博覽會；及與外地傳媒合作，推廣來港發展的外來人才的成功例子。投資推廣署亦會透過其海外人員向當地投資者和創業家，加強推廣不同入境計劃。

「非本地畢業生留港/回港就業安排」

60. 在吸引外來人才方面，我們的高等教育院校亦擔當相當重要的角色。香港共有3所大學躋身世界50所最佳大學，而在世界200所最佳大學的排名中，香港也佔5位。「非本地畢業生留港/回港就業安排」借助這項優勢，吸引外來人才來港進修和工作。這些在港完成學位課程的非本地畢業生，可留港求職，最長1年。此後，只要獲本地僱主聘用，而其受僱

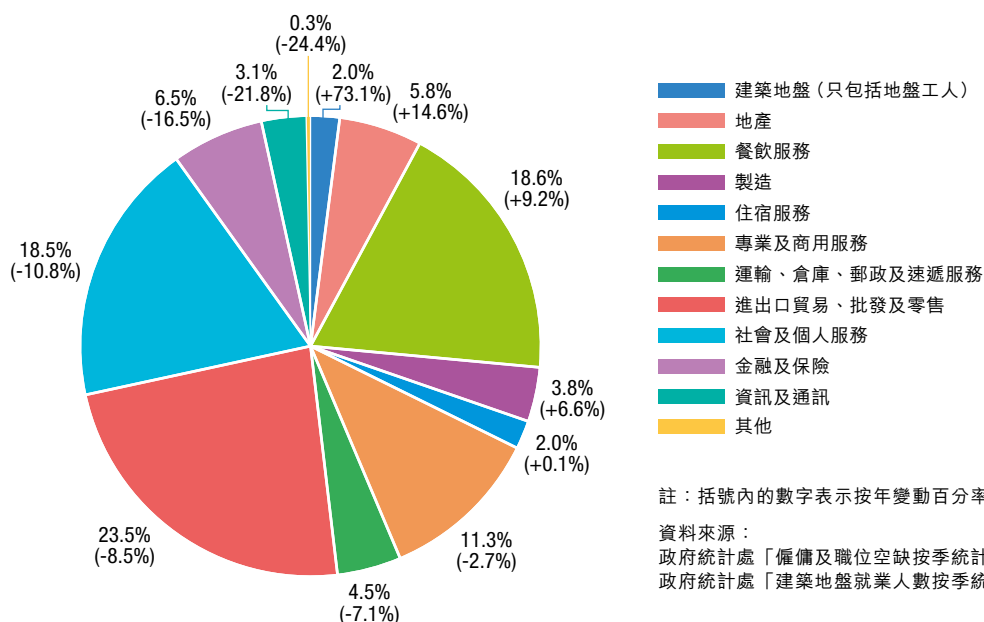
從事的工作通常是由學位持有人擔任及其薪酬達到市場水平，便可在港繼續居留。截至2013年年底，超過3萬名非本地畢業生獲批准於畢業後留港或返港就業。我們會不時檢視這項計劃的實施情況。

輸入勞工

部分行業人手緊絀

61. 推動本地工人就業亦是我們的重點工作。在失業率偏低和香港經濟全民就業的情況下，若干需要大量低技術工人的行業，人手需求持續緊張。2014年9月，私營市場的職位空缺數字達75 360個；當中錄得較顯著按年升幅的行業包括建築地盤(上升73.1%)、地產業(上升14.6%)及餐飲服務業(上升9.2%)(見圖六)。

圖六：2014年9月私營市場的75 360職位空缺按行業分布



加強本地工人的培訓及就業服務

62. 有些行業的勞工短缺問題是短暫性的，有些則是較長期及結構性的。在整體勞動人口面臨下降的趨勢下，政府會繼續致力通過培訓，充分利用及開發本地勞動力。政府在2010及2012年先後向建造業議會撥款合共3億2,000萬元，加強培訓本地建造業工人，並透過推廣及宣傳吸引更多，特別是青年人，加入建造業。建造業議會以往培訓工人主要至半熟練水平，2015年《施政報告》建議再預留1億元，支援建造業議會推行新的培訓措施，提升更多工人技能至熟練水平。



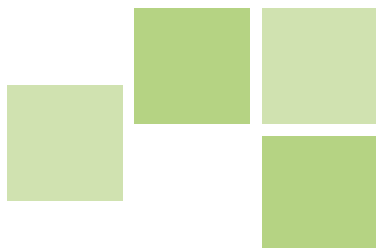
63. 去年政府宣布為零售業撥款共1億3,000萬元，包括以約7,000萬元支援青年參與由職訓局及業界携手推出的「零售業職學創前路先導計劃」，讓學員邊學邊做，既紓緩人手緊張問題，也引領有志青年投身零售業；5,000萬元協助業界在未來數年利用科技提升生產力；及1,000萬元推出零售業推廣計劃，匡正誤解，提升業界的正面形象，吸引新人入行。我們亦會聯同不同業界的僱主和透過兩個專為零售業和飲食業而設的招聘中心，定期舉行大型、分區及專題招聘會，求職人士可即場申請職位或參加面試。

探討優化建造業輸入勞工機制

64. 在確保本地市民優先就業的大前提下，適當、有限度及針對性地輸入勞工可紓緩部分行業的人手問題，有利香港的整體經濟和社會發展。建造業的情況尤其令人關注。以現時的價格水平計算，香港建造工程總量由2008-09年度的1,200多億元至2013-14年約1,800億元，增幅約5成。縱使近年業界已加強培訓及吸納新人，但同期間註冊建造業熟練技術工人只增加約16%。再者，在過去10年，平均每一建築單位所需的工人工作月數大幅上升約6成至1倍。而在過去5年，我們透過「補充勞工計劃」從外地輸入的技術工人約一千名。另一方面，2014年6月，超過32萬外來建造工人在新加坡工作。

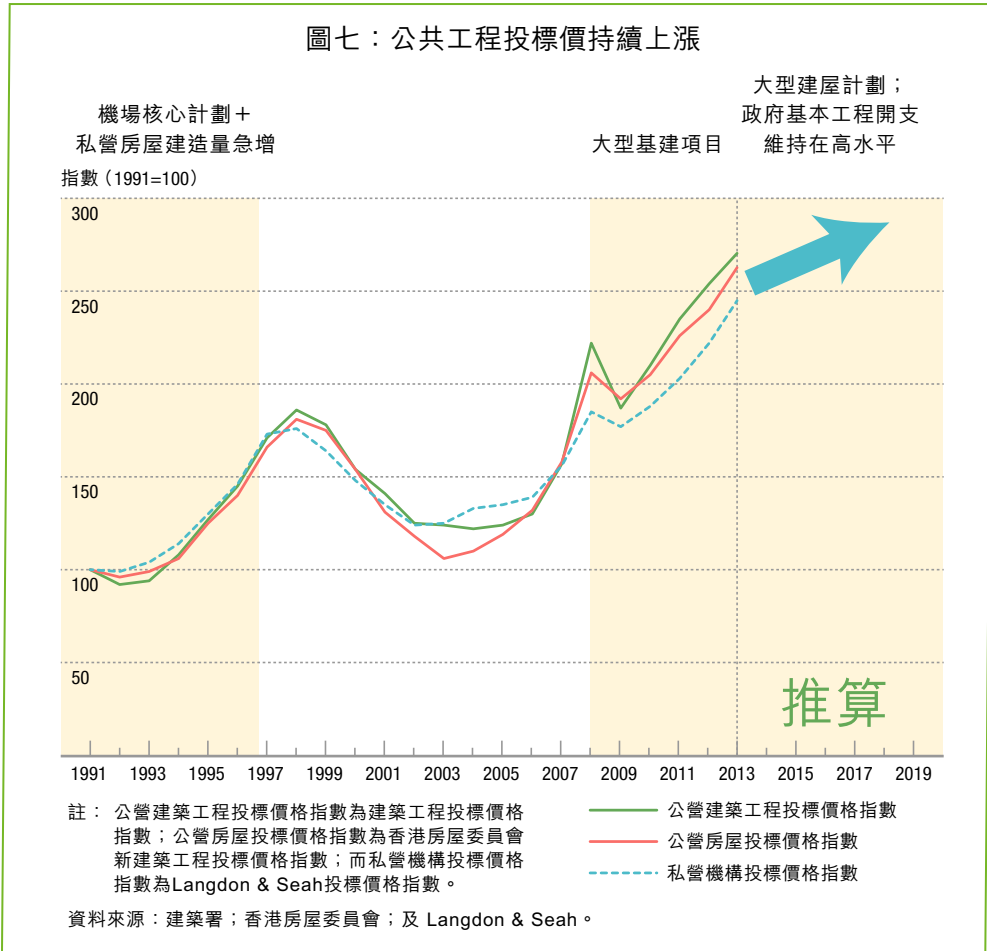
「補充勞工計劃」

1996年實施的「補充勞工計劃」容許僱主在不損及本地工人利益的情況下，輸入勞工去填補技術員級別或以下的職位空缺。具體程序如下：如在4星期公開招聘後，仍未能本地聘到所需工人，勞工處便會將相關申請及資料提交勞工顧問委員會並徵詢其意見，最後由政府作出批准或拒絕的決定。由2011年至2013年，透過「補充勞工計劃」獲批輸入的勞工分別有980、1 942及1 847名，當中有14、284及566名為建造工人。



65. 根據建造業議會估算，建造業未來數年仍欠缺約10 000至15 000名熟練技術工人。建造技術工人持續短缺會影響工務工程進度，增加建築成本(見圖七)，繼而推高土地及租金成本，土地或房屋供應亦被拖慢，造成土地及租金成本循環上漲的壓力，整體而言窒礙香港長遠的經濟發展。在保障本地技術工人的優先就業和其收入水平、並繼續推動建造業人力培訓的前提下，建造業需要適時、有效地輸入技術工人，應付需求。

圖七：公共工程投標價持續上漲



66. 政府在去年4月推出針對建造業有關公營工程項目的優化「補充勞工計劃」，然而相關措施仍未能完全處理建造業對技術工人的殷切需求。據我們了解，建造業在運作上有其特質，有別於其他行業，令承建商透過「補充勞工計劃」申請輸入勞工面對較多不確定因素。我們需要按建造業的特性，進一步推出改善措施。例如，由於建造工序一環扣一環，工程亦會受材料供應、上游工序進度等因素影響，因此容許輸入技術工人在不同的公營工程項目工作，可增加其調配的靈活性，充分利用技術工人的生產力，更可有效控制成本。政府會就有關措施的細節安排與建造業及勞工界緊密磋商，並會適時檢討成效。倘若有關措施仍未能有效解決建造業技術工人嚴重短缺的問題，我們將與建造業及勞工界共同探討引入其他更為有效及適切的措施，以滿足香港經濟及社會發展的需要。另外，政府將成立「建造業招聘中心」，專為本地建造業工人提供就業輔導服務、進行即場面試及舉辦招聘會，協助承建商優先聘用合資格的本地技術工人。

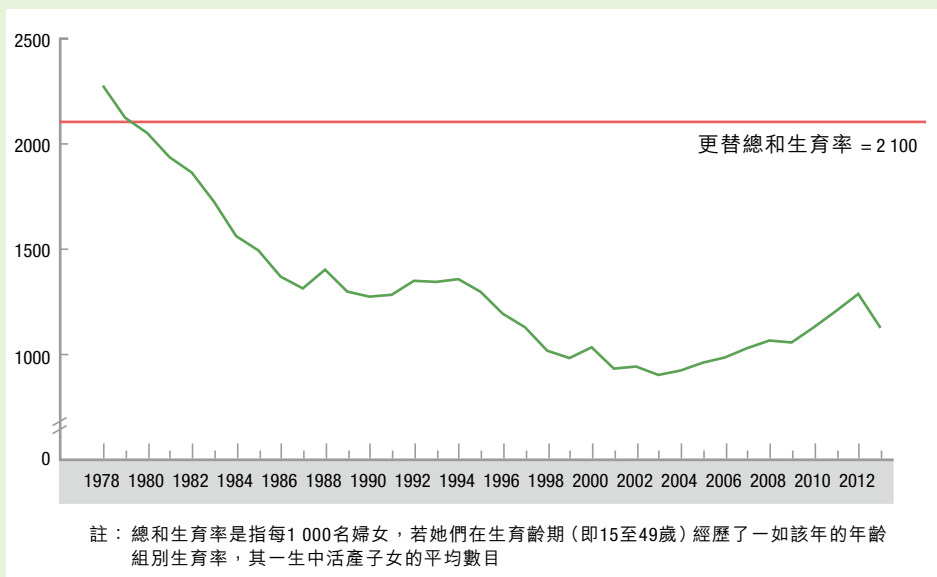


締造有利生育的環境

本地生育趨勢

67. 香港的總和生育率對上一次達到2.1的更替水平（即為使人口得以更替，每名女性須生產至少2.1個嬰兒）已是1979年的事。總和生育率從1979年的2.1下降至2003年0.9的歷史低位，然後回升至近年的1.1至1.3水平。過去3年的總和生育率分別為1.2（2011）；1.3（2012）和1.1（2013）（見圖八）。

圖八：香港的總和生育率持續下降



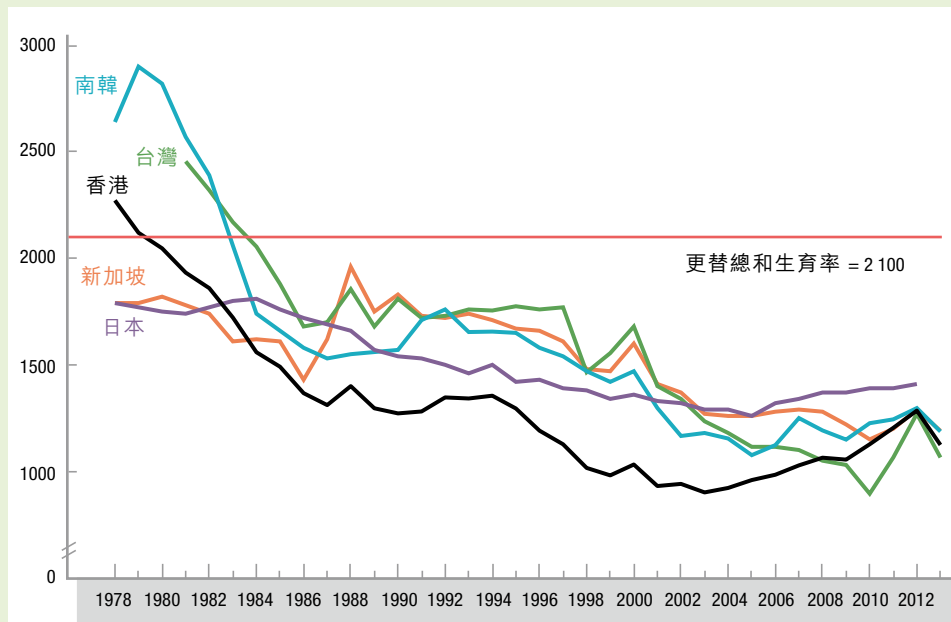
總結本地和海外經驗的一些觀察

68. 生兒育女是一個跨階層的熱門議題，我們在公眾參與活動中收到了不少意見。參考過這些意見、本地調查和海外經驗後，我們得出了以下的觀察：

- 一. 香港的總和生育率在過去30多年持續低於2.1的更替水平，自90年代中便一直維持在0.9至1.3之間。除非外在環境或政策方面有重大變動，總和生育率在可見將來能大幅改善的可能性不大。

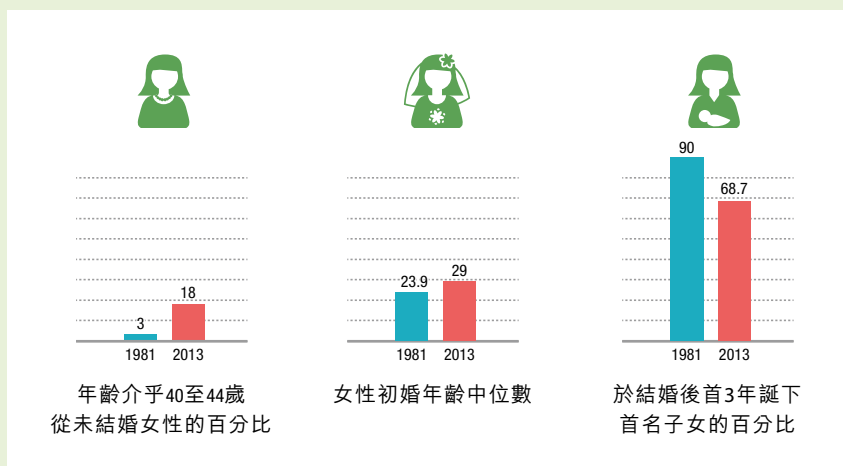
低生育率並非香港獨有，亞洲其他已發展地方如日本、新加坡、南韓等的生育率亦屬偏低水平（見圖九）。香港生育率低的原因與這些地方也相類似，主要是獨身女性比例增加以及遲婚和延後生育所致（見圖十）。

圖九：亞洲已發展地方同樣面對低生育率問題



註：總和生育率是指每1 000名婦女，若她們在生育齡期（即15至49歲）經歷了一如該年的年齡組別生育率，其一生中活產子女的平均數目

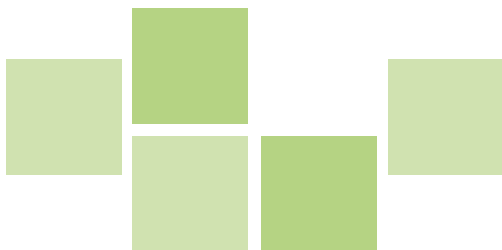
圖十：結婚率下降及遲婚和遲生育是低生育率的主因



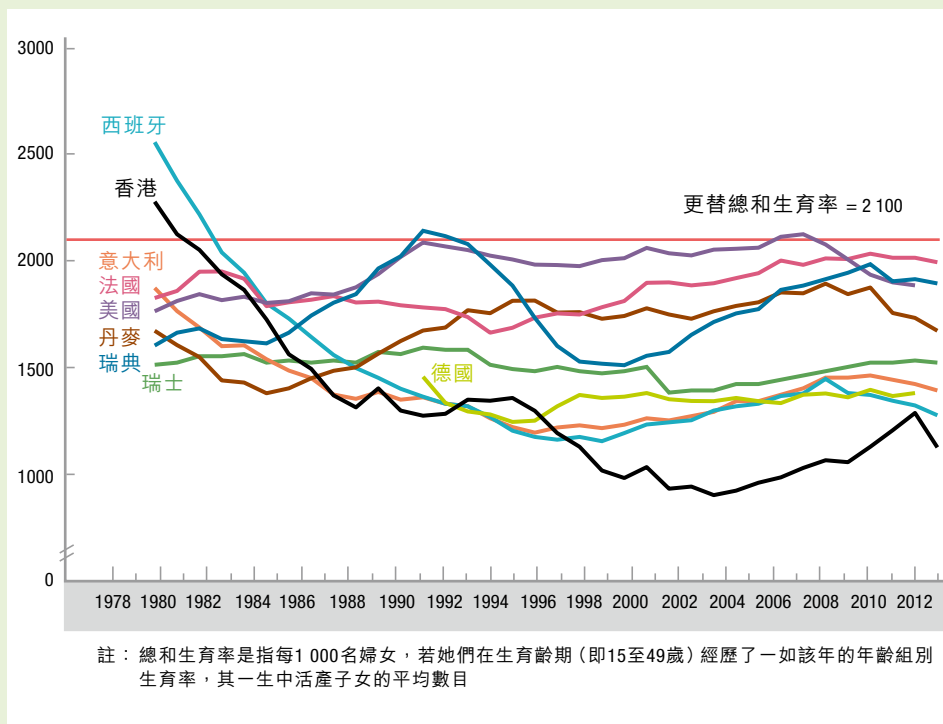
- 二. 觀乎海外經驗，純粹以直接金錢援助提高生育率未必奏效。畢竟生育子女不只涉及財政考慮，也是家庭的重要決定，政府過分干預未必恰當。以新加坡為例，一個育有兩名子女的中等入息家庭可在子女年滿13歲之前合共獲得約100萬港元的資助金額。然而，新加坡近年的總和生育率一直維持於1.2至1.3的低水平。
- 三. 雖然部分西方已發展地方亦面對低生育率問題，但也有一些地方（例如丹麥和瑞典等）的總和生育率頗貼近更替水平（見圖十一），主要因為這些地方有全面的家庭支援措施，包括直接現金補貼或稅項寬減、有薪親職假、資助託兒和課餘託管服務等。這些措施亦有助鼓勵當地婦女外出工作。然而這些措施所費不菲。2011年，丹麥和瑞典用於家庭福利的公帑，分別佔其本地生產總值的4.0%和3.6%，而兩個國家的政府收入對本地生產總值的比率亦超過50%。香港本地生產總值的3%約為600億元，大概是現時政府經常開支的兩成。這筆龐大額外開支固然會對公共財政構成沉重的壓力，而當社會仍有其他迫切的民生議題要處理之際，市民未必同意投放大量資源以鼓勵生育。

更好支援有意生育的年輕夫婦

69. 我們認同加強推動家庭友善措施的重要性。根據海外經驗，它不但能鼓勵婦女出外工作，亦有助提高生育率。我們相信上文第35至41段提出的各項加強幼兒照顧及課後支援等措施，除幫助有子女的在職母親照顧家庭外，亦有助減低養育子女機會成本，締造有利生育的環境。



圖十一：香港和部分西方已發展地區的生育率趨勢



70. 雖然金錢資助未必能有效鼓勵生育，然而我們明白有生育意願的市民亦希望在一定程度上獲得適切的支援。就此，我們會在來年的財政預算案，檢視薪俸稅下的子女免稅額。落實15年免費教育將有助減輕年輕夫婦的財政負擔。免費幼稚園教育委員會正研究如何落實15年免費教育，並會在今年5月向政府提交報告。

71. 此外，醫院管理局會研究如何加強各聯網醫院的合作，以改善輔助生殖科技服務的輪候時間。政府一直致力在社區內提供更多家庭友善的設施。我們會繼續通過《育嬰間設置指引》和《在商業樓



宇提供育嬰間設施》的作業備考，分別鼓勵政府部門和私人發展商在物業內設立育嬰及餵哺母乳之用的設施。而由食物及衛生局成立的促進母乳餵哺委員會，會加強推展餵哺母乳文化，包括在醫療機構推行愛嬰醫院運動、增加工作間和公共場所就母乳餵哺的支援，以及加強嬰幼兒餵養方面的宣傳和公眾教育。

72. 我們同意住屋情況是影響市民組織家庭及生兒育女的重要因素。解決房屋問題是政府施政重中之重，運輸及房屋局去年12月發表了長遠房屋策略，表明以增建48萬個單位為未來10年的建屋目標，包括29萬個公屋及資助出售單位，並致力維持私人物業市場穩定發展，以滿足市民，包括年輕夫婦的住屋需要。出租公屋方面，我們會繼續通過「天倫樂優先配屋計劃」，鼓勵年輕夫婦與年長父母一同或就近居住，促進家庭成員間互相照顧，包括讓家中長者協助照顧年幼下一代。

73. 家庭議會是一個跨政策局的平台，透過研究及處理與家庭有關的課題，宣揚仁愛家庭的文化。家庭議會除在社區繼續推廣家庭友善僱傭措施外，今年還會進行研究，探討不同育兒模式如何影響家庭生活，以及推出家庭教育教材套配合新手父母家庭的需要，進一步推廣家庭核心價值及有關組織家庭的正面訊息及價值觀。

人口老化帶來的機遇

74. 人口老化會為社會帶來挑戰，但當中也有不少機遇。年老不等於衰老，事實上，大部分長者依然健康活躍，他們的教育水平也越來越高。我們應釋放及善用長者豐富的社會資本，實踐老有所為，並讓他們活出豐盛人生。

積極樂頤年

75. 政府會繼續與安老事務委員會緊密合作，全力推動積極樂頤年。長者學苑計劃倡議終身學習，自2007年發展至今已有相當規模。在2014-15學年，全港各區大專院校及中、小學共設立121間長者學苑。為發揮協同效應，並加強長者學苑之間的合作，長者學苑會朝著地區聯網的方向發展。至今已有3個聯網成立。當中2011年成立的新界西長者學苑聯網，正利用長者學苑發展基金的撥款資助，籌備第2個3年計劃，包括成立長者義工服務隊，由義務工作發展局提供專業培訓，並安排長者義工探訪獨居長者和長者中心等。展望未來，我們會繼續對長者學苑的財政、課程發展、導師培訓及地區聯網作出支援，讓各長者學苑持續地為長者提供多元化的課程以達致終身學習，並實踐跨界共融的信念。



76. 此外，我們計劃在2016年合併「左鄰右里積極樂頤年計劃」和「老有所為活動計劃」，更有效地運用資源，鼓勵長者透過不同的社區活動，繼續貢獻社會。新一代長者積極參與社會事務。警隊在去年於所有警區全面推行「耆樂警訊」計劃，至今參與長者人數已超過2 300，攜手與警隊向長者組群宣揚防罪信息。



77. 我們正全速籌辦，將深受長者歡迎的「2元乘車優惠計劃」分階段擴展至綠色專線小巴，預計計劃可於2015年3月底擴展至第一批綠色小巴。

友待長者的居住環境

78. 香港房屋協會(房協)在轄下的出租屋邨推行「樂得耆所」計劃，為長者居民提供一站式的支援網絡，改善長者的住屋環境和設備，並策動社區資源，照顧長者在醫療護理及身心社交方面的需要，協助他們實踐居家安老的心願。香港應用科技研究院和香港物流及供應鏈管理應用技術研發中心配合安老事務委員會的「長者友善城市」及房協的「樂得耆所」計劃，以房協轄下的祁德尊新邨作為首個長者智能屋邨的試點，採用新科技，改善長者生活質素。

79. 因應需求，在實地情況許可以及資源配合下，我們正在「人人暢道通行」的新政策下，積極推展200多個無障礙設施的項目，讓包括長者在內的有需要人士可以在社區內行動自如，預計在未來4年分階段完成大部分項目。此外，我們已在29個公共屋邨增設升降機等無障礙設施。至2017年，會為另外8個屋邨加裝13部升降機。

銀髮市場

80. 我們會透過房協的「長者安居樂住屋計劃」，為有足夠經濟能力獨立生活的長者，提供房屋、社區康樂及醫療護理一站式服務。香港按揭證券有限公司的「安老按揭計劃」，讓長者以自住物業作為抵押向銀行申請安老按揭，在繼續安居於原有物業的同時，每月取得穩定的現金，改善生活質素。這些服務為長者提供額外選擇之餘，亦同時促進銀髮市場的發展。

81. 我們會擬訂第2階段「長者社區照顧服務券試驗計劃」的細節，以及研究長者住宿照顧服務券的可行性。這些以「錢跟人走」和「能者多付」模式推展的計劃將有助發展安老服務市場。

回鄉養老

82. 不少長者因為內地生活指數較低或有親友照應而選擇在內地安享晚年。我們會繼續實施廣東計劃，讓移居廣東的合資格香港長者可以領取高齡津貼。我們會總結廣東計劃的實施經驗，研究把長者生活津貼計劃擴展至廣東的可行性。



下一步工作

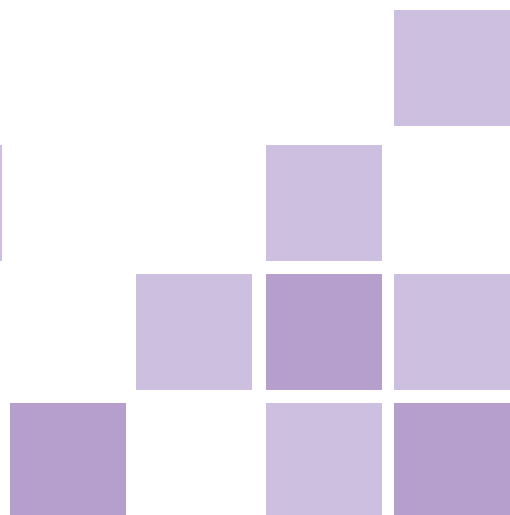


83. 我們在上一個章節講述了人口政策背後的主要考慮，並臚列約50項具體措施作為人口政策行動綱領。2015年《施政綱領》第6章公布了該50項具體措施，我們相信這些措施將有助優化香港的未來人口結構，提升人口的質與量。

84. 2015年《施政報告》公布後，政府下一階段的人口政策工作將集中在措施的推行及成效監察。督導委員會已於去年12月1日改組，由政務司司長繼續出任主席，成員則包括相關的局長及部門首長，負責定期監察措施的執行情況和相關的跨部門合作。

85. 為使人口政策工作能吸納專家、學者、服務機構和其他持份者的意見，督導委員會會在適當時候舉辦座談會，交代人口政策措施的成效，並按最新發展，徵詢與會人士對優化各項政策措施的意見。一如既往，政務司司長亦樂意出席立法會內務委員會特別會議，交代督導委員會的工作。

86. 改組後的督導委員會的職權範圍及成員名單載於附件三。



附件



附件一

香港人口概覽(2001年至2041年)*

年份	實際數字														推算數字					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 (臨時數字)	2016	2021	2026	2031	2036	2041
1. 總人口(以千人計)																				
包括外籍家庭傭工	6 714.3	6 744.1	6 730.8	6 783.5	6 813.2	6 857.1	6 916.3	6 957.8	6 972.8	7 024.2	7 071.6	7 154.6	7 187.5	7 234.8	7 370.5	7 662.0	7 937.1	8 160.9	8 337.2	8 469.0
不包括外籍家庭傭工	6 487.2	6 504.7	6 516.9	6 566.6	6 592.4	6 629.4	6 676.9	6 705.3	6 707.2	6 745.3	6 779.1	6 846.7	6 869.7	6 906.5	7 030.5	7 280.4	7 520.0	7 714.3	7 867.1	7 981.6
每年增長率(%)	0.4	0.3	0.2	0.8	0.4	0.6	0.7	0.4	0.0	0.6	0.5	1.0	0.3	0.5						
過去五年平均每年增長率(%)															0.7	0.7	0.6	0.5	0.4	0.3
2. 年齡結構(佔總人口的百分比)																				
年齡介乎0至14歲(%)	17	17	16	15	15	14	14	13	13	13	12	12	12	12	12	12	12	11	10	10
年齡介乎15至64歲(%)	71	72	72	72	73	73	73	73	74	74	74	74	74	73	72	68	64	61	59	58
年齡65歲或以上(%)	12	12	12	12	13	13	13	13	13	14	14	14	15	16	17	20	24	28	31	32
3. 年齡中位數																				
	37.2	37.9	38.5	39.1	39.6	40.1	40.5	41.0	41.5	42.0	42.4	42.8	43.3	43.8	44.4	46.5	47.8	49.3	50.7	51.8
4. 人口撫養比率#																				
長者#	163	167	170	173	174	176	179	179	182	184	188	194	202	213	231	293	375	457	514	549
少年兒童#	237	231	222	212	202	194	188	182	175	169	164	161	158	158	162	178	179	176	170	163
5. 總和生育率^																				
	931	941	901	922	959	984	1 028	1 064	1 055	1 127	1 204	1 285	1 124	未有提供	1 177	1 191	1 191	1 190	1 164	1 151
6. 出生時平均預期壽命§																				
男性	78.4	78.5	78.5	79.0	78.8	79.4	79.4	79.4	79.8	80.1	80.3	80.7	81.1	未有提供	81.4	82.2	82.9	83.5	84.0	84.4
女性	84.6	84.5	84.4	84.8	84.6	85.5	85.4	85.5	85.9	86.0	86.7	86.4	86.7	未有提供	87.6	88.5	89.2	89.8	90.3	90.8
7. 勞動人口(以千人計)																				
	3 242.5	3 282.6	3 272.6	3 322.9	3 337.9	3 370.1	3 405.8	3 415.9	3 428.3	3 391.7	3 450.9	3 518.8	3 582.0	未有提供	3 702.3	3 690.5	3 592.0	3 519.7	3 510.0	3 522.4
每年增長率(%)	1.1	1.2	-0.3	1.5	0.5	1.0	1.1	0.3	0.4	-1.1	1.7	2.0	1.8	未有提供						
過去五年平均每年增長率(%)															1.4	-0.1	-0.5	-0.4	-0.1	0.1
8. 勞動人口參與率@(%)																				
	60.2	60.4	60.0	59.9	59.6	59.9	59.8	59.3	59.2	57.9	58.4	58.8	59.4	未有提供	60.5	58.6	54.8	51.9	50.3	49.5
9. 經濟撫養比率~																				
	1 000	982	983	970	969	949	943	947	940	974	951	932	905	未有提供	874	945	1 065	1 163	1 213	1 237

註: (*) 除另有註明者外, 所有列舉的相關數字已剔除外籍家庭傭工。

(#) 人口撫養比率指少年兒童撫養比率與長者撫養比率的總和。
少年兒童撫養比率指15歲以下少年兒童人口數目佔每千名15至64歲人口的比率。
長者撫養比率指65歲或以上長者人口數目佔每千名15至64歲人口的比率。

(^) 指每千名婦女一生中平均生產嬰兒數目。

(§) 指某年出生的人士, 若其一生經歷一如該年的年齡性別死亡率所反映的死亡情況, 他預期能活的歲數。此數字已包括外籍家庭傭工。

(@) 指勞動人口佔所有15歲或以上陸上非住院人口的比例。

(~) 經濟撫養比率指非從事經濟活動人口數目佔每千名從事經濟活動人口的比率。

資料來源: 政府統計處

附件二

曾參考過的海外經驗

在考慮及制訂人口政策不同的具體措施，我們曾參考過相關的海外經驗。有關的海外經驗撮述如下。

鼓勵年長人士就業

2. 外國經驗顯示鼓勵年長人士就業的措施主要可分為三類，包括加強繼續工作的誘因；消除就業的障礙；以及改善受聘機會及能力。

加強繼續工作的誘因

3. 不少國家提高了合資格領取公營養老金的年齡，除藉以改善養老金計劃的可持續性外，亦鼓勵年長人士繼續工作。澳洲、英國和德國在未來分別會把可領取養老金的年齡逐步提高至66或67歲。德國亦上調了公務員的退休年齡。

消除就業障礙

4. 澳洲和德國以立法方式消除年齡歧視問題，確保年長人士享有平等機會參與勞動市場。日本修訂了法例，要求設有低於65歲的強制退休年齡的僱主，提高退休年齡至65歲或以上或取消相關限制。法例亦要求任何僱員的聘任都不可以訂有年齡規限。

改善受聘機會

5. 有些國家會向聘用年長人士的僱主提供津貼。澳洲政府提供薪金津貼予僱主，鼓勵他們聘用失業人士，包括年長的求職者，而在同一職位聘用年長人士一段時間，僱主會獲得額外津貼。英國推出大型的宣傳活動，推廣跨年齡階層工作間的好處，並為僱主提供資訊及援助。

6. 海外國家亦有透過為年長人士提供與工作掛鈎的培訓、實習及就業支援和輔導等服務，提升他們就業的機會及能力，例子有澳洲，德國及日本。英國則為有意投入自僱行列的年長人士提供津貼及支援，讓他們可以不同的形式繼續工作。澳洲、荷蘭、加拿大和愛爾蘭則為投入職場的年長人士提供稅務優惠。

支援家庭及婦女就業

7. 外國政府透過不同的方式協助在職婦女同時兼顧照顧家庭的責任，主要的措施包括家庭友善的工作安排，以及為託兒服務提供津貼或提升幼兒託兒服務的質素等。

家庭友善安排

8. 不少國家推行措施，包括容許僱員以照顧家庭及年幼子女為由申領有薪或無薪假期，以及實施彈性工作時間和地點安排，為在職的父母提供支援，兼顧上班及照顧家庭的需要。在澳洲，育有初生嬰兒的父母，每人都可享有12個月無薪親職假（包括產假、侍產假）。自2011年起，澳洲政府推行一個由公帑支付的「有薪親職假期計劃」，讓育有初生嬰兒的父母在符合受聘年期、工時及收入等條件後可享有18個星期有薪親職期，期間可領取不低於聯邦最低工資的津貼。瑞典政府透過社會保險計劃為初生嬰兒父母提供合共480天的有薪親職假。

9. 澳洲亦有法例訂明僱員可以要求改變工作時數、模式以至地點，以照顧家中未就學子女。

10. 法國政府設有相關的勞工法例，訂明僱員享有一系列的法定假期，包括產假、侍產假及照顧子女而設的親職假期。相關法例亦讓僱員享有彈性工作安排的保障，以照顧幼齡子女。

11. 新加坡提倡平衡工作與生活的策略，並設立專責的委員會，成員包括政府、僱主、僱員、商界及工會代表，以檢視及提出有關的支援措施。新加坡政府亦推出計劃，為僱主就推行家庭友善措施時涉及的開支提供資助。此外，政府會為已實施家庭友善措施的僱主提供金錢獎勵，鼓勵他們持續推行家庭友善的工作文化。

託兒服務

12. 亦有一些國家會致力增加託兒服務及為父母提供財政支援，減輕家長在託兒服務方面的負擔。法國政府在過去10年投放大量資源，增加公共託兒設施，令3歲以下使用公共託兒服務的幼童比率提升至超過4成。此外，政府為選擇自行安排的託兒服務的父母提供資助及稅務寬減。

13. 澳洲政府為需要託兒服務的家長，按他們的家庭收入，提供具入息審查的津貼。倘若子女受託於認可託兒中心而父母正就業、在學或受訓，政府會為這些家庭提供免入息審查的資助。政府亦會為不選擇使用正規的託兒服務而留在家中照顧子女的父母（必須是主要照顧者或監護人），提供具入息審查的收入補助，以協助支付養育子女的費用。

14. 新加坡會向育有7歲以下並需要託兒服務兒童的父母提供託兒津貼。2012年的新加坡託兒服務名額較2008年增加了超過45%。政府亦為12歲以下兒童提供課後託管服務。

15. 日本政府提供頗全面的託兒服務。除足夠的日間照顧服務外，政府亦提供彈性及延長服務時間的日間、晚間及假期照顧服務。此外，社區內設有短期及緊急託兒服務，亦有為育有10歲以下子女的雙職父母提供課後託管服務。

提升生育率

16. 很多國家都設有法定的產假。日本提供14個星期有薪產假，所涉開支由僱主、僱員和政府共同供款的社會保險計劃支付。新加坡的16個星期有薪產假，由僱主和政府共同承擔。新加坡政府另設有初生嬰兒獎金，為育有初生嬰兒的父母提供金錢支援。又設立共同儲蓄計劃，就父母在其子女的兒童發展戶口作出的儲蓄，政府會提供等額配對金。每名初生嬰兒會就其醫療保險獲得一筆定額津貼。在職父母可申領退稅優惠和子女免稅額。如祖父母協助照顧兒孫，政府會向在職母親提供祖父母照顧者津貼。年輕家庭亦可享有聘請外籍傭工的徵費優惠。

17. 個別國家亦資助夫婦採用輔助生殖科技。部分亞洲國家，如南韓及新加坡，把輔助生殖科技的資助納入人口政策內。南韓為不育的夫婦提供具入息審查的經濟支援，以取得相關服務。新加坡為符合資格、使用公營醫院的輔助生殖服務的已婚夫婦支付部分服務費用。

吸引外來人才

18. 不同國家以特定群組人士為目標對象的移民及優惠計劃，積極吸納世界各地的人才。

19. 澳洲設有計分制度，根據申請人的條件例如年齡、教育水平、工作經驗和語文能力等計算分數。申請人的職業必須為技術職業表所列的職業，而政府當局每年都會檢討技術職業表。

20. 英國亦設有計分制度，人手短缺行業清單列明在英國本土需求殷切的專業。如僱主擬填補的職位屬清單內所列明的行業，則無須先刊登招聘廣告，便可直接透過專才輸入計劃，填補相關職位。如申請人填補的職位空缺不屬清單所列的行業，僱主便須完成本地勞動市場評估，以證明本地沒有合適人才擔任有關職位。

21. 紐西蘭亦設有計分制度，並制定長期技能短缺的清單。申請人如屬清單上列明的技能工種，在當局審批申請時會獲得額外的分數。紐西蘭當局會每年覆檢長期技能短缺清單。

22. 在新加坡，凡海外人才在本地找到薪酬技能水平等都符合特定準則的工作，便可獲發工作簽證。當局在簽發工作簽證時，會特別考慮申請人所具備的技能是否政府頒布的技能清單上所列的種類。

23. 個別國家亦會採取針對性的措施，吸引海外人才。新加坡政府在世界不同城市設立了11個「聯繫新加坡」辦事處，以接觸海外人才。該辦事處亦會與國內僱主合作，在世界各地舉辦就業展覽和聯繫活動，為海外人才提供新加坡就業市場的最新資訊。「聯繫新加坡」辦事處亦設有以身在海外的新加坡國民為目標的特別計劃，與海外國民保持聯繫。



附件三

人口政策督導委員會的職權範圍及成員名單

職權範圍

為推展「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」的人口政策目標，人口政策督導委員會會：

- 一. 監察在2014年上半年完成為期4個月的人口政策公眾參與活動後所制定的新或優化措施的推行情況，並定期檢視進度以確保有關的措施得以落實；
- 二. 密切注視人口老化所帶來的社會及經濟挑戰，適時調整現行政策和措施，以及協調跨決策局的措施，以確保措施能與時並進及繼續有效應對挑戰；及
- 三. 與政府以外的專家及持份者保持定期的溝通，推展以上(一)及(二)的工作。

成員

主席 政務司司長

委員 民政事務局局長
勞工及福利局局長
財經事務及庫務局局長
商務及經濟發展局局長
保安局局長
教育局局長
食物及衛生局局長
入境事務處處長
行政署長
中央政策組首席顧問
政府統計處處長
政府經濟顧問
* 其他政策局局長按需要參與討論

