

「經濟」專題研究系列

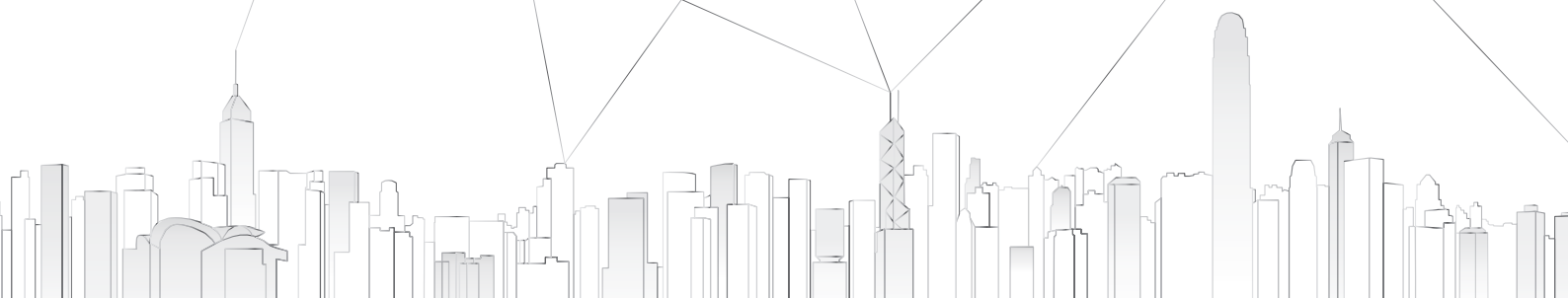
為香港年輕人才流失作準備

Tackling Hong Kong's Brain Drain

青年創研庫
Youth I.D.E.A.S.



58



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

出版日期：二〇二一年三月

版權所有 © 2021 香港青年協會

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

Publishing Date: March 2021

All rights reserved © 2021 The Hong Kong Federation of Youth Groups

本報告內容不一定代表香港青年協會之立場。

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

青年創研庫 經濟組

顧問導師：張子欣博士 黃元山先生

召集人：禰彥勳先生

副召集人：杜丰杰先生

成員：	吳志庭先生	陳潤新先生
	李罡毅先生	麥詠華先生
	周浩民先生	彭可妮女士
	林佳欣女士	溫景稀先生
	林盛雯女士	趙倩婷女士
	范丞羲先生	劉昱翔先生
	翁德建先生	劉漢耀先生
	梁偉基先生	潘希橋先生
	陳凌旭女士	黎曉彤女士
	陳浩升先生	嚴彩瑋女士

研究員：袁小敏女士

鳴謝

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

被訪人士（排名按姓氏筆劃序）：

Prof. David Zweig	香港科技大學社會科學部榮休教授
范健文先生	香港互聯網供應商協會副會長
陳迪源先生	香港創科發展協會主席
黃元山先生	香港金融發展局人力資源小組召集人

各位曾接受深入訪問及網上問卷調查的青年朋友

研究摘要

人才匯聚是推動經濟增長及社會發展的關鍵要素之一；人力資源一直是香港最重要的資產。根據勞福局發表的《2027 年人力資源推算報告》，香港的勞動力持續下降，但整體人力需求持續上升；當中 2027 年對學士學位或以上人力需求上升 31 萬人，按供求差額推動，學士學位或以上勞動力共欠缺 34,600 人。

面對人才不足的情況，各地亦以進取的方法吸引及留住人才，惟香港在吸納人才或挽留人才措施方面卻存在不足。自 2019 年，香港經歷了連串社會和政局動盪，部分年輕人才對前景缺乏信心，計劃離港到外地就業。政府數字顯示，2019 年簽發「無犯罪紀錄證明書」的數字為 33,252 份，較 2017 年及 2018 年高出逾 4 成。而在 2020 年，雖然全世界的人員流動均受疫情影響，但上半年的數字仍達 13,642 份¹；間接反映了欲辦理移民及海外留學的數字大幅上升。情況令人擔心新一波移民潮會加速人才流失，影響香港經濟發展。

人才流動已成為全球化下的常態。參考聯合國教科文組織（UNESCO）對技術移民及人才流失的討論²，指出人才移居到已發展國家，早期被視為對發展中國家造成破壞性影響的負面看法已有所轉變，因為不少移民到外地的人才會回流原居地，為原居地帶來經驗和教育培訓上的貢獻。處理人才流失問題的策略，亦由早期防止人才外流，演變成吸引人才回流，以至利用散居地人才貢獻原居地的模式等。因此，如何促成良性的人才循環流動成關鍵。

不過，香港方面，一直未有進取的政策留住本地人才、吸引海外人才回流，以至利用在外地的香港人才資源貢獻香港經濟。面對年輕人才流失的現象，香港特區政府和企業應以甚麼策略作出應對，是當前值得關注的議題。

本研究透過網上調查和個案訪問，了解年輕人才到外地發展事業的考慮，以至回流及遠程貢獻香港經濟的看法；並透過專家、學者訪問，探討挽留年輕人才、吸引海外人才回流，或利用在海外的香港人才資源的

¹ 香港 01。2020 年 7 月 6 日。〈警簽發「良民證」數字回升 移民專家：不言而喻〉，網址 <https://www.hk01.com/社會新聞/494269/港版國安法-警簽發-良民證-數字回升-移民專家-不言而喻>，2020 年 12 月 7 日下載。

² Freitas, A., Vevatino, A., & Pecoud, A. (2012). Introduction: New perspectives on skilled migration. *Diversities*, 14(1), 1-7.

方案。綜合這些資料和分析，本研究期望就香港應如何為年輕人才流失作準備，提出可行建議。

是項研究在 2021 年 1 月至 2 月期間，透過三方面蒐集資料，包括青年網上問卷調查，共訪問了 1,135 名 34 歲或以下在港的年輕人才；青年個案訪問，共訪問了 20 名 34 歲或以下在外地就業的香港年輕人才³；以及與 4 名專家及學者的訪問。

主要討論

- 1. 香港未來面對人才短缺情況，在經濟轉型過程中對高學歷人才的需求上升。調查顯示，兩成半受訪年輕人才打算到香港以外地方就業，而四大支柱產業及五大具發展潛力產業的比率更有近三成。受到近年社會動盪的衝擊，令人擔心年輕人才因對前景缺乏信心而流失，影響香港經濟發展。**

根據《2027 年人力資源推算報告》⁴，香港未來面對人才短缺情況。同時，四大支柱產業（金融服務業、貿易及物流業、專業服務及其他工商業支援服務業和旅遊業）及五大具潛力產業（資訊科技及資訊服務業、創新及科技產業、文化及創意產業、環保產業、檢測及認證業）持續增長，對進一步推動香港經濟發展非常重要。香港在轉型為知識型高增值經濟體的過程中，對較高學歷人才的需求上升，而教育程度高的年輕勞動力正是人才的重要來源。

調查結果顯示，在 1,135 名受訪的在港年輕人才中，打算未來 5 年內到香港以外地方就業的年輕人才多達 24.2%；而在四大支柱產業或五大具潛力產業中，更有 29.5%受訪者打算到外地就業，反映為數不少的年輕人才打算離開香港往外地就業。香港或因人才流失影響未來經濟發展，有需要就此作出準備。

- 2. 除了社會和政治因素外，生活質素和個人發展機會等因素亦是香港年輕人才選擇就業地點的重要考慮。不過，受訪者普遍認為香港的事業發展機會不理想，而且企業管理文化傳統，未能接受創新思維，成為促使他們離開香港往外地就業的原因之一。**

調查結果顯示，年輕人才選擇外地就業地點的最主要因素是「工作

³ 有關受訪人才的條件，以及「在外地就業」的定義，請參看本報告第 2 章。

⁴ 勞工及福利局。2019。《2027 年人力資源推算報告》。香港：政府統計處。

與生活平衡」(41.5%)；其餘依次是「計劃移民」(36.7%)、「社會及政治穩定」(34.9%)、「喜歡當地環境」(33.1%)、「個人發展機會理想」(23.3%)及「提升國際視野」(21.8%)；反映除了社會及政治因素外，生活質素、個人發展機會、擴闊個人眼界等因素亦相當重要。

他們亦認為在香港的事業發展機會並不理想。同意「年輕人才在香港的事業發展前景理想」(24.5%)、「年輕人才在香港的就業機會理想」(23.9%)及「年輕人才在香港職場的發揮空間理想」(23.2%)、「香港整體經濟發展前景理想」(21.8%)和「香港的創業環境理想」(16.0%)的受訪者比率較低，只有同意「我從事的行業在香港的發展前景理想」(43.9%)的比率略高。

接受深入訪問的在外地香港年輕受訪者普遍認為，外地的事業發展機會較香港更多元化，而且工作自由度和自主度較高、壓力較小，企業亦較願意在工作上使用新科技，有利他們發揮。有受訪的訊息系統審計師認為，金融科技在美國的發展前景相當不錯，加上晉升機會視乎表現而非年資，促使她在美國就業。有資訊科技高級經理就認為香港的企業著重微觀管理，較多掣肘；相反，英國的企業給予員工較大自由度和彈性，而且工時較短，有利自我增值。情況反映，事業發展機會欠理想和企業管理文化傳統，是促使他們選擇留在外地就業的原因之一。

3. 人才流失現象可對原居地帶來經濟損失，也可創造更大的價值。關鍵是政府和企業如何吸引人才回流、人才流轉，以至利用散居模式靈活運用人力資源，將流失了的年輕人才轉化成能推動經濟進一步發展的動力。

即使香港年輕人才到其他地方就業，並不代表他們不會返回香港，或不能以其他方式貢獻香港經濟。部分亞洲地區過往也經歷過人才流失的情況，它們以不同的方式去改善人才流失的影響，包括優惠政策、大型招聘活動，以及推動工業發展以吸引人才回流；鼓勵人才短期回流參與工作項目；以及與散居地人才保持聯繫，發揮他們的力量推動經濟發展等。香港特區政府和企業可參考這些策略，進一步思考如何吸引人才回流、人才流轉，以至利用散居模式靈活運用人力資源，將流失了的年輕人才轉化成能推動香港經濟進一步發展的動力。

4. 打算離港及身處外地的年輕人才重視事業發展機會，他們願意在一定條件下回港就業，部分亦願意在有助事業發展的情況下，在外地遠程就業或回港短期就業。若香港僱主願意對工作模式採取更開放態度，有助運用散居地的香港人才資源，減輕人才流失帶來的影響。

調查顯示，只有 15.8%打算到外地就業的人才明確表示「往後一直都在外地就業」；表示在滿足某些條件下會回港就業的受訪者佔 56.8%，當中包括「如香港有更佳事業發展機會便考慮回港就業」（19.0%）、「在外地取得永久居留身分／入籍後考慮回港就業」（12.6%）、「待香港社會及政治較穩定後考慮回港就業」（10.0%）等。受訪者認為，回港就業的首選條件是「薪酬吸引」（41.6%），其餘主要包括「加強保障個人自由」（38.1%）、「有理想的發展機會」（35.8%）等。部分受訪者亦願意考慮遠程就業機會、回港接受穩定就業機會或短期就業機會等。

個案訪問的結果顯示，現正身處外地就業的香港年輕人才傾向暫時留在外地。然而，若工作機會對累積經驗或對未來發展有幫助，受訪者亦普遍願意在外地遠程承接香港的工作，部分則願意回港短期就業。有受訪專家認為，人才回流對香港有正面影響，而利用散居地的香港人才資源協助企業營運也是可行的方法之一，但實行與否仍取決於僱主對工作模式的開放態度。

5. 除了吸引外地人才回流及利用散居地的人才資源外，受訪者普遍認為香港應加強現職和二線人才的培訓，以回應就業市場的需求。此外，香港亦可吸引剛畢業的留學生回港就業，以至吸納多元化外來人才，如內地、東南亞和印度等國的人才，以補充人力資源。

為應對人才流失，受訪年輕人才認為政府最應該「資助二線人才在職進修」（41.4%）、「吸引在外地的香港人才回流」（40.9%）和「吸引在外地留學的香港畢業生回流」（40.0%）。受訪者又認為，企業最應該「加強培訓二線人才」（55.6%），其次是「招聘在外地留學的香港畢業生」（38.9%）和「以遠程方式聘用海外香港人才」（30.0%）。受訪專家亦普遍同意從教育及培訓入手，長遠增加人才供應，但現有教育機構未必能及時回應就業市場對新知識和技術的需求。在職人士可利用不同授課方式的課程去提升專門技能；而大學亦可與行業進行多元化的合作，令課程更貼近市場發展趨勢。

在吸納人才的方向上，部分受訪者認為應吸引剛於外地畢業的海外

留學生回港就業。受訪學者就認為，可吸納多元化外來人才去補充人力資源，當中以內地、印度和東南亞地區的人才對香港有較大興趣，可以獎學金等辦法吸引這些地方的年輕人先來港就學，繼而留港工作。

建議

基於上述研究結果及討論要點，我們循吸引人才回流、加強人才培訓，和推動企業管理文化更新的方向，認為值得考慮下列建議，為香港長遠經濟發展而作出準備：

1. 加強聯繫和招攬在外地的香港年輕人才回港就業。

特區政府應透過各地的香港經濟貿易辦事處，加強與在外地就業和就學的香港年輕人才保持聯繫，恆常地提供香港經濟發展和就業市場的資訊，並提供學習和交流的機會，例如舉辦行業發展講座和交流活動，以至網上專業培訓課程等，強化與外地人才之間的聯繫，增加他們對回港就業的興趣。同時，企業可透過此聯繫平台，利用本身的市場觸覺和人力資源配套優勢，招攬所需的行業人才。

2. 推出「海外畢業生企業實習計劃」，鼓勵年輕大學畢業生回港開展事業。

針對年輕人才對事業發展機會的重視，政府可與商界合作，推出「海外畢業生企業實習計劃」，向外地回流香港的留學畢業生提供實習機會。參考「大灣區青年就業計劃」的做法，建議政府向香港人才短缺的行業提供有時限的實習生津貼，例如資訊科技業、創新科技業、環保產業等⁵，並由企業提供實習職位，鼓勵年輕大學畢業生回港開展事業。

3. 向符合專才資格的年輕回流人才提供有時限的住宿補貼，增加他們回港就業的誘因。

針對個別專門職位人才短缺的問題，政府應為符合專才資格的年輕回流人才提供有時限的住宿補貼，以增加他們回港就業的誘因。有關專才的資格可參考「香港人才清單」中所列明的人才⁶，同時參考

⁵ 參考本報告第 3.3.1 章

⁶ 「香港人才清單」詳情可見網址 <https://www.talentlist.gov.hk/tc/>

香港科技園住宿支援計劃的標準，建議每名合資格人才補貼每月**\$5,000-\$10,000**，為期最長**12**個月⁷。

4. 擴大現時「科技券計劃」的適用範圍，將企業內部的工作流程管理系統開發費用納入資助。

為了令各行各業可以更容易善用外地的香港人才，香港應積極利用科技改善工作流程的管理和推動企業管理文化更新，借助科技的力量，令更多工種可以遙距運作，讓身在外地的香港人才更容易服務香港企業。政府可擴大現時「科技券計劃」的適用範圍，將企業內部的工作流程管理系統開發或購置費用納入科技券計劃的資助，讓企業更容易建立合適的平台，將不同地方的僱員聯繫起來。

5. 教育局應為選定行業的在職二線人才，提供兼讀銜接學士學位課程的資助。

為加快年輕人才培訓的工作，教育局應選定人才短缺的行業，為在職的二線人才提供兼讀銜接學士學位課程的資助，並由企業提名僱員參加，為企業培訓所需人才。參考「指定專業／界別課程資助計劃」⁸，選定課程可包括金融科技、檢測及認證、建築及工程、創意工業等範疇。

6. 香港企業應更新或改善管理文化，增加員工在工作安排上的靈活度。

新生代一般更著重工作與生活平衡，香港企業應更新或改善現有管理文化，增加員工在工作安排上的自主和靈活度，讓他們多發揮創意，增加對企業和工作的投入感和熱情，和更易在工作中獲得成就感。這方面的具體安排，可包括彈性工作地點、容許員工靈活地控制工作的時間安排、以工作成效代替工作時間去作出管理和評核、建立有效溝通機制，以至推動關愛共融的文化、促進員工身心健康等措施。改善管理文化亦有助提升生產力和營運效率，有利企業長遠發展。

⁷ 資料來源：香港科技園。2019。「匯聚人才」，網址 <https://www.hkstp.org/zh-hk/how-we-serve/talent/>，2019年6月19日下載。

⁸ 「指定專業／界別課程資助計劃」詳情可見網址 <https://www.cspe.edu.hk/tc/sssd/index.html>

目錄

研究摘要

第一章	引言	1
第二章	研究方法	3
第三章	人才流失問題、觀點及應對策略	9
第四章	香港年輕人才對往外地發展事業的看法	39
第五章	在外地的香港年輕人才對回港及留港就業的看法	54
第六章	討論及建議	70
	參考資料	78
附錄一	青年網上調查問卷	80
附錄二	個案訪問大綱	86

第一章 引言

人才匯聚是推動經濟增長及社會發展的關鍵要素之一；人力資源一直是香港最重要的資產。根據勞福局發表的《2027 年人力資源推算報告》，香港的勞動力持續下降，但整體人力需求持續上升；當中 2027 年對學士學位或以上人力需求上升 31 萬人，按供求差額推動，學士學位或以上勞動力共欠缺 34,600 人。

面對人才不足的情況，各地亦以進取的方法吸引及留住人才，惟香港在吸納人才或挽留人才措施方面卻存在不足。自 2019 年，香港經歷了連串社會和政局動盪，部分年輕人才對前景缺乏信心，計劃離港到外地就業。政府數字顯示，2019 年簽發「無犯罪紀錄證明書」的數字為 33,252 份，較 2017 年及 2018 年高出逾 4 成。而在 2020 年，雖然全世界的人員流動均受疫情影響，但上半年的數字仍達 13,642 份¹；間接反映了欲辦理移民及海外留學的數字大幅上升。情況令人擔心新一波移民潮會加速人才流失，影響香港經濟發展。

人才流動已成為全球化下的常態。參考聯合國教科文組織（UNESCO）對技術移民及人才流失的討論²，指出人才移居到已發展國家，早期被視為對發展中國家造成破壞性影響的負面看法已有所轉變，因為不少移民到外地的人才會回流原居地，為原居地帶來經驗和教育培訓上的貢獻。處理人才流失問題的策略，亦由早期防止人才外流，演變成吸引人才回流，以至利用散居地人才貢獻原居地的模式等。因此，如何促成良性的人才循環流動成關鍵。

不過，香港方面，一直未有進取的政策留住本地人才、吸引海外人才回流，以至利用在外地的香港人才資源貢獻香港經濟。面對年輕人才流失的現象，香港特區政府和企業應以甚麼策略作出應對，是當前值得關注的議題。

本研究透過網上調查和個案訪問，了解年輕人才到外地發展事業的考慮，以至回流及遠程貢獻香港經濟的看法；並透過專家、學者訪問，探討挽留年輕人才、吸引海外人才回流，或利用在海外的香港人才資源的

¹ 香港 01。2020 年 7 月 6 日。〈警簽發「良民證」數字回升 移民專家：不言而喻〉，網址 <https://www.hk01.com/社會新聞/494269/港版國安法-警簽發-良民證-數字回升-移民專家-不言而喻>，2020 年 12 月 7 日下載。

² Freitas, A., Vevatino, A., & Pecoud, A. (2012). Introduction: New perspectives on skilled migration. *Diversities*, 14(1), 1-7.

方案。綜合這些資料和分析，本研究期望就香港應如何為年輕人才流失作準備，提出可行建議。

第二章 研究方法

2.1 研究目的

本研究旨在了解香港年輕人才離開香港往外地就業的情況，以及他們對未來發展的打算；並探討香港面對年輕人才流失的危機，政府及企業應採取的應對策略，以為人才流失作出準備。

2.2 定義

參考聯合國教科文組織(UNESCO)有關人才移居的討論¹，「人才」一般指與技術或資歷相關的人力資源，大多指擁有學士學位；部分專業工種雖未必要求學士學位的資歷，但仍可被視為人才，如：資訊科技專業人員、護士等。然而，在香港方面，近年大部分專業工種已學位化，為簡化受訪者的定義，故本研究將「人才」基本定義為學歷達學士學位或以上的人士。

此外，正就讀學士學位的學生也可被視為潛在的人才。而因本研究會探討人才對未來發展的打算，假設學士學位課程最後一年的學生對畢業後有較具體的計劃，所以本研究也將正就讀學士學位課程最後一年的學生納入「人才」之列。

因此，本研究以 34 歲或以下，學歷達學士學位或以上的人士，以及正就讀學士學位課程最後一年的香港青年為對象。

此外，聯合國教科文組織的討論同時關注人才所從事的行業或範疇，指「技術」的定義無可避免觸及有市場價值的技術，因此何謂「人才」亦與市場需求有莫大關係²。特區政府在勞工及福利局發表的《2027 年人力資源推算報告》中，除了關注香港各行各業未來的人力需求外，也根據政府的政策，特別檢視了四大支柱產業（包括：金融服務業；貿易及物流業；專業服務及其他工商業支援服務業；旅遊業）及五個具良好潛力以促進香港經濟發展的選定產業（包括：資訊科技及資訊服務業；創新及科技產業；文化及創意產業；環保產業；檢測及認證業）的人力需求。因此，本研究除了討論一般的人才情況外，也會關注四大支柱產業及五個選定產業的人才情況。

¹ Freitas, A., Levatino, A., & Pecoud, A. (2012). "Introduction: New perspectives on skilled migration". *Diversities*, 14(1): 1-7.

² 同上。

至於本研究所指的「人才外流」，是指人才離開香港，往外地居住及就業，甚至以當地作為永久居住地；但由香港企業派往外地短期公幹（如少於 3 個月的公幹）的情況則不包括在內。當中，「外地」是指香港以外，包括海外國家及中國其他地區。

2.3 研究問題

是項研究的重點問題是「政府及企業應如何為年輕人才流失作準備？」，並從下列 3 個方向作出探討：

- (1) 香港年輕人才到外地發展事業的考慮
- (2) 身處外地的年輕人才對回流及遠程貢獻香港經濟的看法
- (3) 人才短缺行業對人才流失的看法和準備

2.4 研究方法

是項報告就上述 3 個研究方向進行資料蒐集，作出綜合探討。蒐集資料主要透過 3 方面：青年網上問卷調查、青年個案訪問及專家訪問。青年網上問卷調查的目的，是了解香港年輕人才對人才流動的看法、對在外地發展事業的考慮，以及對在港發展事業的前景的看法。青年個案訪問是了解身處外地或有意前往外地的年輕人才對在外地發展事業的考慮、對回流及遠程貢獻香港經濟的看法，以及對應對人才流失問題的建議等。而專家訪問，則是了解整體香港人才環境的變化、個別行業對人才流失的看法和準備，以及對應對人才流失問題的建議等。

2.5 青年網上問卷調查

調查於 2021 年 1 月 16 日至 2 月 1 日期間進行，從 175,000 名³20-34 歲香港青年協會會員中隨機抽樣，寄發電郵邀請其於網上填寫問卷，成功訪問了 1,135 名已離開校園並持有學士學位或以上學歷的受訪者，或正就讀學士學位或以上課程並將於 2021 年畢業的受訪者。樣本標準誤低於±1.5%。有關問卷調查的受訪者基本資料，可參看表 2.1。

³ 根據政府統計處提供的資料，2020 年年底全港 20-34 歲青年共 1,381,900 人。換句話說，香港青年協會 20-34 歲會員人數佔全港同齡人數的 12.7%，因此有相當程度的覆蓋面。

問卷（詳見附錄一）內容共 33 題，主要包括六個範疇：（1）對人才流動的看法；（2）對就業地點的選擇；（3）回港就業的考慮；（4）在香港發展事業的前景；（5）對人才流失問題的意見；及（6）個人資料。

表 2.1：青年網上問卷調查受訪者的背景分布

	人數	百分比
性別		
男	339	29.9%
女	796	70.1%
合計	1,135	100.0%
年齡（歲）		
20-24	328	28.9%
25-29	421	37.1%
30-34	386	34.0%
合計	1,135	100.0%
平均年齡：27.4 歲		
標準差（S.D.）：3.91		
教育程度		
學士學位或以上課程應屆畢業生	160	14.1%
已離開校園	975	85.9%
學士學位	791	69.7%
碩士學位或以上	184	16.2%
合計	1,135	100.0%
行業		
四大支柱產業或五大具潛力產業@	521	45.9%
四大支柱產業	465	41.0%
金融服務業	127	11.2%
貿易及物流	26	2.3%
專業服務及其他工商支援服務業	263	23.2%
旅遊業	49	4.3%
五大具潛力產業#	208	18.3%
資訊科技及資訊服務業	85	7.5%
創新及科技產業	50	4.4%
文化及創意產業	81	7.1%
環保產業	15	1.3%
檢測及認證業	11	1.0%
其他行業	394	34.7%
料理家務者	6	0.5%
待業、失業，及其他非在職者	39	3.4%
學生	160	14.1%
不知／難講	15	1.3%
合計	1,135	100.0%

(續) 表 2.1：青年網上問卷調查受訪者的背景分布

	人數	百分比
職業		
經理及行政級人員	108	9.5%
專業人員	311	27.4%
輔助專業人員	193	17.0%
文書支援人員	203	17.9%
服務工作及銷售人員	53	4.7%
工藝及有關人員	8	0.7%
司機、機台及機器操作員及裝配員	2	0.2%
非技術工人	4	0.4%
料理家務者	6	0.5%
待業、失業及其他非在職者	39	3.4%
學生	160	14.1%
其他	11	9.7%
不知／難講	37	3.3%
合計	1,135	100.0%
每月就業收入[^]		
\$0	3	0.3%
\$1-\$9,999	14	1.5%
\$10,000-\$14,999	84	9.0%
\$15,000-\$19,999	183	19.7%
\$20,000-\$29,999	285	30.6%
\$30,000-\$39,999	189	20.3%
\$40,000-\$49,999	63	6.8%
\$50,000 或以上	74	8.0%
不知／難講	35	3.8%
合計	930	100.0%

@ 「四大支柱產業或五大具潛力產業」包括「四大支柱產業」及「五大具潛力產業」兩類產業，該兩類產業中互有重疊，所列數據為該產業人次佔總人數之百分比。

「五大具潛力產業」中互有重疊，所列數據為該產業人次佔總人數之百分比。「五大具潛力產業」指「五個具良好潛力以促進香港經濟發展的選定產業」。

[^] 只包括在職者

2.6 青年個案訪問

青年個案訪問於 2021 年 1 月 5 日至 19 日期間進行，透過香港青年協會的會員網絡及滾雪球方式，成功邀請 20 名 34 歲或以下香港青年進行訪問。所有個案受訪者均持學士學位或以上程度，或正就讀學士學位或以上課程最後一年；同時（1）曾經或正在外地就學；或（2）曾經或正於外地就業；或（3）現有意前往外地就業。由於大部分受訪者身處外地，並因疫情關係，訪問主要以通訊軟件及以電話方式進行。

受訪者中，男性及女性各佔 10 人。11 名受訪者的學歷達碩士學位或深造文憑，另外 9 人具學士學位。工作經驗方面，2 人仍然在學，其餘由 1 年至 10 年不等。受訪者曾經／正在／將會就業的地點，包括中國內地、新加坡、韓國、美國、澳洲、英國及其他歐洲國家。受訪者正在從事的专业，包括資訊科技、金融、工程、會計、營銷、學術、藝術、醫護等；平均每月工作收入由少於港幣\$10,000 至超過\$50,000 元不等，中位數為港幣\$20,000 至\$29,999（受訪者背景請參看表 2.2）。

訪問的內容（詳見附錄二）環繞對留在外地就業、長期留港／回流就業、回港短期就業及遠程就業的意向；以及受訪者對人才流失問題的意見等。

表 2.2：青年個案背景資料

個案	曾經／正在／將會 就學／就業地點 (外地)	性別	年齡 (歲)	行業及職位
1	德國	女	32	自由工作者／翻譯、藝術編輯
2	新加坡	女	30	醫藥／營銷及傳訊專員
3	美國	女	32	金融業／訊息系統審計師
4	英國	男	28	非牟利團體／資訊科技高級經理
5	英國	女	32	網絡營銷／創辦人
6	中國內地	女	25	資訊科技／資料分析員
7	英國	男	26	土木工程／見習工程師
8	瑞士、韓國	女	28	時裝／營銷及傳訊主任
9	英國	男	23	學術／研究助理
10	英國	女	27	政府／規劃師
11	英國	女	26	餐飲／營銷主任
12	新加坡	女	28	銀行／助理副總裁
13	芬蘭	男	29	科技／創辦人
14	澳洲	男	22	會計／見習會計師
15	美國	男	20	應屆畢業生
16	澳洲	男	33	醫護／護士
17	英國	女	32	音樂／自由工作者
18	歐洲	男	26	傳媒工作者
19	美國	男	23	應屆畢業生
20	歐洲	男	28	商業諮詢／創辦人

2.7 專家訪問

2021 年 1 月 26 日至 2 月 8 日期間，本研究透過邀請，共成功訪問了 4 名熟悉是項研究議題的專家及學者。該 4 名受訪人士分別為香港科技大學社會科學部榮休教授 **Professor David Zweig**、香港互聯網供應商協會副會長范健文先生、香港創科發展協會主席陳迪源先生，以及香港金融發展局人力資源小組召集人黃元山先生。訪問內容環繞香港整體人才發展環境的變化、個別行業人才需求和外流的情況、行業發展機會、應對年輕人才外流問題的策略及措施，以及以不同渠道利用海外年輕人才的可行性等。

第三章 人才流失問題、觀點及應對策略

本章檢視香港對人才的需求、人才流失的情況、參考外地應對人才流失的觀點與策略；並綜合受訪專家、學者的意見，包括香港現時的人才環境，以及紓緩人才流失問題的建議策略，為應對香港年輕人才流失問題提供參考。受訪者包括 4 位專家及學者。結果闡述如下：

3.1 香港人才需求和人才流失的情況

3.1.1 香港人力資源及人才需求

1. **2027 年的 15-34 歲的香港年輕人力供應，將較 2017 年下跌 12.5%；但整體人力需求持續上升，當中 2027 年對學士學位或以上的人力需求上升 31 萬人。按供求差額推算，2027 年的人力短缺達 17 萬人，當中學士學位或以上共欠 34,600 人。**

香港缺乏天然資源和廉價勞動力，人才是經濟發展的重要基礎。

根據勞工及福利局於 2019 年 12 月發表的最新《2027 年人力資源推算報告》，由於本港生育率偏低，本港人口高齡化的速度在未來會加劇上升。隨著戰後嬰兒潮出生的人士步入退休年齡，工作年齡人口所佔比例預計會下降，窒礙本地人力供應的增長。

香港的勞動人口參與率將由 2017 年的 59.1%下降至 2027 年的 54.9%。勞動人口會從 2017 年的 364 萬人上升至 2019 年至 2022 年間約 367 萬人至 368 萬人的高位水平，然後一直下降，至 2027 年的 357 萬人。即在 2017 年至 2027 年期間，整體本地人力供應按年平均下降 0.2%；而年齡介乎 15 至 34 歲的年輕人力供應下跌幅度會更為明顯，由 112 萬人下降至 98 萬人，下跌 12.5%。

在人力供應的教育程度方面，勞動人口的整體教育程度預計會進一步提升。預計擁有研究院學歷的本地人力供應會由 2017 年的 255,600 人大幅增加至 2027 年的 339,900 人，即所佔整體人力供應比例會由 7.0%上升至 9.5%。同時，擁有學士學位的本地人力供應預計會由 2017 年的 888,600 人顯著增長至 2027 年的 1,063,200 人，所佔整體人力供應的比例會由 24.4%上升至 29.8%。較年輕者的學歷一般比年長者的學歷為高。按推算，在 2027 年，年齡介乎 15 至 44 歲的勞動人口中約

62.4%擁有專上學歷，而 45 歲或以上的勞動人口中有 35.9%擁有同等學歷。

在需求方面，整體人力需求就持續上升，2027 年較 2017 年上升 127,000 人。隨着香港持續轉型為崇尚創意及專業精神的知識型高增值經濟體，預期對較高學歷勞工的需求會呈上升趨勢。在 2017 年至 2027 年的推算期內，預計對經理及行政人員、專業人員以及輔助專業人員的需求會增加，而不少在這些職業組別的員工皆擁有大學學位。推算對學士學位程度的人力需求，會由 2017 年的 874,000 人大幅上升至 2027 年的 1,114,000 人。

此外，期內對研究院學歷的人力需求亦有所增加。這與經理及行政人員、專業人員和輔助專業人員的預期需求上升吻合，尤其在資訊及通訊業、金融服務業和涵蓋教育和人類保健活動的社會及個人服務業，因為這些行業的很多管理人員和專業人員均具備研究院學歷。由於預期這些行業在推算期內會有所增長，推算對研究院程度的人力需求，會由 2017 年的 253,700 人大幅上升至 2027 年的 323,600 人。詳見表 3.1 及表 3.2。

表 3.1：2017 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)
	人數	所佔 百分比	人數	所佔 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%
副學士	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。

資料來源：勞工及福利局。2019。《2027 年人力資源推算報告》。香港：政府統計處。

表 3.2：2017 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)
	人數	所佔 百分比	人數	所佔 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。

資料來源：勞工及福利局。2019。《2027 年人力資源推算報告》。香港：政府統計處。

根據人力資源供求差額推算，香港未來會持續出現人力短缺的情況。表 3.3 顯示，2027 年的人力短缺將橫跨所有教育程度，欠缺 169,700 人，當中學士學位或以上共欠缺 34,600 人。

表 3.3：2027 年按教育程度劃分的人力資源供求差額推算

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(-)]
初中及以下	605,500	682,100	-76,500
高中	1,189,300	1,231,900	-42,600
文憑	116,100	122,500	-6,400
副學士	255,900	265,400	-9,500
學士學位	1,063,200	1,114,000	-50,900
研究院	339,900	323,600	+16,300
所有程度	3,569,900	3,739,600	-169,700

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。

資料來源：勞工及福利局。2019。《2027 年人力資源推算報告》。香港：政府統計處。

2. 四大支柱產業及五大具潛力產業持續增長，對人力需求較整體經濟為高。在香港持續轉型為知識型高增值經濟體的過程中，年輕人才非常重要。

在行業方面，四大支柱產業（金融服務業、貿易及物流業、專業服務及其他工商業支援服務業和旅遊業）對推動香港經濟發展非常重要。在2019年，四大支柱產業的增加價值合共佔香港本地生產總值的56.4%¹，並一直大力推動香港經濟增長。表3.4顯示，預計支柱產業的整體人力需求會由2017年的1,824,200人，上升至2027年的1,909,900人，年均增長率為0.5%，較整體經濟人力需求0.3%的年均增長率為高。2017年，支柱產業的人力需求約佔本地經濟的整體人力需求的一半（達50.5%），預計在2027年這情況仍會持續（達51.1%）。

表 3.4：2017 年及 2027 年四大支柱產業的人力需求

四大支柱產業	2017 年 實際人力需求 人數	2027 年 人力需求推算 人數	2017 年至 2027 年的 推算變動	推算 年均變動率 (2017-2027)
金融服務業	264,000	294,600	+30,500	+1.1%
貿易及物流業	739,200	669,600	-69,600	-1.0%
專業服務及其他工商 業支援服務業 ^②	555,600	661,700	+106,100	+1.8%
旅遊業	265,400	284,000	+18,700	+0.7%
總計	1,824,200	1,909,900	+857,00	+0.5%

② 涵蓋大範圍商業活動，包括：

- (i) 軟件出版及與資訊科技相關服務；
- (ii) 法律服務；
- (iii) 會計、核數及簿記服務；
- (iv) 商業管理及顧問服務和與建造及地產活動無關的工程及技術服務；
- (v) 設計、廣告及相關服務；
- (vi) 與地產及建造相關的建築、測量及工程服務；及
- (vii) 其他支援服務。

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。

資料來源：勞工及福利局。2019。《2027年人力資源推算報告》。香港：政府統計處。

此外，特區政府亦訂出五個具有良好潛力、可以進一步推動香港經濟發展的產業（五大具潛力產業），分別是資訊科技及資訊服務業、創新及科技產業、文化及創意產業、環保產業、檢測及認證業²。表 3.5

¹ 資料來源：政府統計處網頁，網址 <https://www.censtatd.gov.hk/>，2021年2月22日下載。

² 2009年，時任行政長官曾蔭權在《施政報告》中提出香港需發展「六項優勢產業」，包括檢測和認證產業、醫療產業、創新科技產業、文化及創意產業、環保產業及教育產業，認為該等產業對香港經濟發展起著關鍵作用，並會推動香港走向知識型經濟。在2013年，

顯示，推算五大具潛力產業的人力需求將由 2017 年的 387,800 人次³，上升至 2027 年的 453,700 人次，年均增長率介乎 0.9%至 4.3%，較本地整體經濟人力需求 0.3%的年均增長率為高。

表 3.5：2017 年及 2027 年五大具潛力產業的人力需求

五大具潛力產業	2017 年 實際人力需求 人數	2027 年 人力需求推算 人數	2017 年至 2027 年的 推算變動	推算 年均變動率 (2017-2027)
資訊科技及資訊 服務業	72,300	90,000	+17,800	+2.2%
創新及科技產業	38,000	57,600	+19,600	+4.3%
文化及創意產業	217,800	238,000	+20,200	+0.9%
環保產業	45,200	51,500	+6,300	+1.3%
檢測及認證業	14,500	16,600	+2,100	+1.3%

資料來源：勞工及福利局。2019。《2027 年人力資源推算報告》。香港：政府統計處。

由此可見，四大支柱產業及五大具潛力產業的增長，令人力需求上升更高。在香港持續轉型為知識型高增值經濟體的過程中，人才的角色非常關鍵。年輕勞動力教育程度高，是人才的重要來源。

3.1.2 多項調查反映香港年輕人才中出現相當部分希望離港就業及計劃移民，令人擔心年輕人才流失會否不利香港長遠經濟發展。

雖然香港將出現人才短缺，但未來未見強而有力的挽留人才或吸納人才措施以紓緩相關情況。更甚的是，香港近年亦出現不少社會事件，令部分人才欲離開香港，移民到其他地方生活和就業，令香港未來人才短缺問題更趨嚴重。

自 2019 年 6 月開始，香港社會因《逃犯條例》修訂事宜而引發連串大規模社會事件和衝突，持續超過半年，整個社會瀰漫著不安。至 2020 年 6 月，全國人大常委通過《港區國安法》草案，由香港特區政府刊憲在港實施，引起了香港市民對前景的擔憂。香港出現政治及社會不穩的情緒上升，打算離開香港移民到其他國家或地區的家庭和青年更有所增加。

時任行政長官梁振英再在《施政報告》中作出修訂，剔除當中的醫療和教育作為產業發展，其後修訂為現時五個具有良好潛力、可以進一步推動香港經濟發展的產業。

³ 五大具潛力產業中互有重疊

2019 年簽發「無犯罪紀錄證明書」的數字為 33,252 份，較 2017 年及 2018 年高出逾四成；而在 2020 年，雖然全世界的人員流動均受疫情影響，但上半年的數字仍達 13,642 份⁴；間接反映了欲辦理移民及海外留學的數字大幅上升。

香港中文大學亞太研究所於 2020 年 9 月訪問了 737 位 18 歲或以上香港市民，發現 43.9%受訪者打算移民或移居外地，數字與 2019 年 9 月的調查相若，但就較 2018 年的 34.0%有所上升。在 2020 年的調查中，整體有為移民或移居做準備的受訪者更佔整體受訪者的 15.3%⁵，數字較 2018 年及 2019 年顯著上升，令人關注目前的社會情況會觸發新一波移民潮。

此外，網上求職平台 JobsDB 於 2020 年 8 至 10 月訪問了 1,197 名本地大學生及畢業生，30%受訪者表示想離開香港到其他地區工作。當中主要原因是正計劃移民（26%）、喜歡當地文化（25%）、看好當地的經濟發展（15%）、對個人事業發展有幫助（11%），以及社會穩定（9%）⁶。

香港青年協會青年創研庫亦於 2020 年 12 月進行了《從青年去留抉擇看改善特區管治》⁷的研究，訪問了 525 名 18 至 34 歲青年，受訪者中有 28.6%表示打算移民。在教育程度在大學學位或以上的受訪者中，打算移民的比率較高，佔 39.2%；而於在職的受訪者中，職位屬經理及行政人員、專業人員或輔助專業人員，有此打算的比率亦較高，佔 41.5%。

上述數據均反映，在香港年輕人才當中，明顯出現相當部分希望離港就業及計劃移民的情況，令人擔心香港的年輕人才流失會否不利香港長遠經濟發展。

⁴ 香港 01。2020 年 7 月 6 日。〈警簽發「良民證」數字回升 移民專家：不言而喻〉。網址 <https://www.hk01.com/社會新聞/494269/港版國安法-警簽發-良民證-數字回升-移民專家-不言而喻>，2020 年 12 月 7 日下載。

⁵ 中大香港亞太研究所電話調查研究室。2020 年 10 月 6 日。〈中大香港亞太研究所民調：宜居城市評分持續下跌 更多市民作移民準備〉。

⁶ JobsDB。2020。〈JobsDB 公布最新《2020 年大專生就業狀況調查報告》〉。網址 <https://hk.jobsdb.com/en-hk/articles/2020年大專生就業狀況及薪酬報告/>，2020 年 12 月 20 日下載。

⁷ 香港青年協會青年研究中心。2021。《從青年去留抉擇看改善特區管治》。青年創研庫報告 57。香港：香港青年協會。

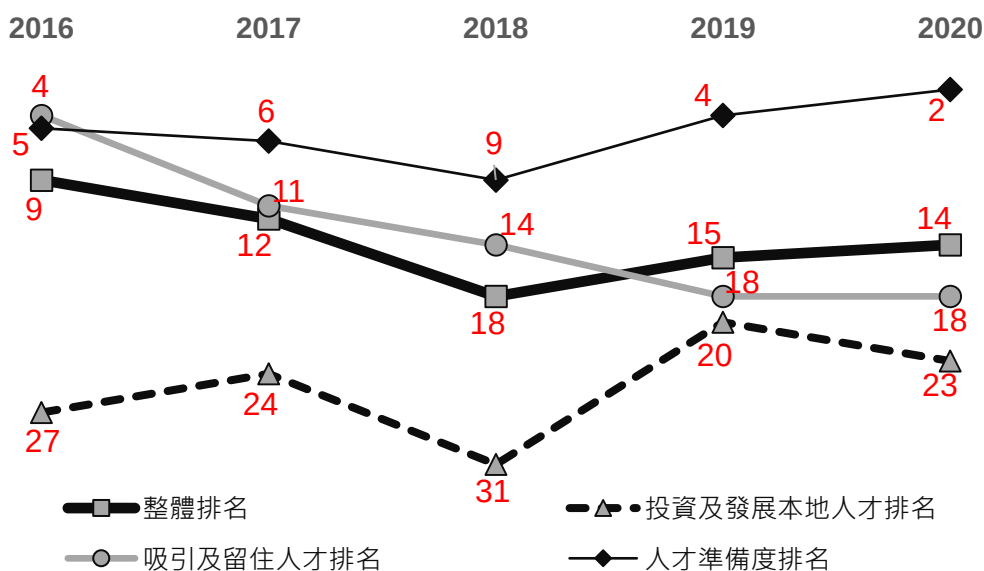
3.1.3 香港以外來人才去紓緩人才短缺問題，但近年香港在吸引外來人才的能力上有所下降。現時全球已發展地區紛紛推出政策吸引人才，香港需保持吸引力才能與其他地區競爭人才。

人才是流動的。面對人才短缺，除了本地培養的人才外，一個地方也可從外地吸納到所需的人才，去協助當地經濟發展。

瑞士洛桑管理學院（IMD）在 2020 年發布的《2020 年 IMD 世界人才報告》⁸顯示，在 63 個國家及地區中，人才榜排名首位的是瑞士，排名第 2 及第 3 位分別是丹麥及盧森堡。亞洲方面，新加坡排名首位，香港屈居第 2，在全球排名第 15。該報告的排名由 3 個部分組成，在該 3 個部分中，香港在「投資及發展本地人才」部分排名全球第 23，在「吸引及留住人才」部分排名全球第 18，而在「人才準備度」部分則排名全球第 2。

雖然報告顯示，香港的整體人才排名不錯，但在「吸引及留住人才」一項排名，則由 2016 年的第 4 下降至 2020 年的第 18（圖 3.1），反映香港在吸引外來人才和挽留本地人才方面的能力近年有所下降，當中表現較差的項目分別是居住成本、生活質素及人才外流。

圖 3.1：2016-2020 年香港人才排名表現



資料來源：IMD. (2020). *IMD World talent ranking 2020*. Switzerland: IMD.

⁸ IMD. (2020). *IMD World talent ranking 2020*. Switzerland: IMD.

現時，香港有多項吸納外來人才的入境計劃，包括一般就業政策（GEP）、輸入內地人才計劃（ASMPT）、優秀人才入境計劃（QMAS）、非本地畢業生留港／回港就業安排（IANG）、輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃（ASSG），以及科技人才入境計劃（TechTAS）。在這 6 項計劃中，優秀人才入境計劃是一項有配額的移民計劃，其餘則是一般的吸納外來人才計劃⁹。

透過這些計劃入境的外來人才數目持續上升，根據 2019 年的資料，一年入境數目共 67,000 多人。外來人才來港的數目雖不少，但他們留港的意欲並不高。由 2010 年至 2019 年，根據一般就業政策來港的外籍人士數目，由 26,881 人增加至 41,289 人；但來自美國、英國、澳洲及加拿大等地的外籍人士居港數目，則由 2010 年的 72,784 人減少至 2019 年的 50,394 人¹⁰。

香港青年協會青年創研庫曾於 2019 年 6 月進行有關多元化年輕人才來港就業的研究¹¹，從個案訪問中發現，吸引年輕外來人才來港的因素主要包括：

1. 整體環境國際化、社會有表達自由
2. 安全和有秩序、生活質素高
3. 個別行業的發展機會佳、就業市場開放平等
4. 與香港有聯繫
5. 地理位置就近

但年輕外來人才來港亦遇到具體的障礙，包括：

1. 租金高企、生活成本昂貴
2. 缺乏香港聯繫者對香港未必有興趣
3. 擔心香港的國際形象和自由環境未必能保持
4. 語言隔膜和難以融入本地社區

現時全球人才市場競爭非常激烈，不少已發展地區都推出政策，吸引具有創新思維、嶄新技術和創見的年輕人才。澳洲、新西蘭、加拿大、

⁹ 資料來源：入境事務處網頁。2020。「優才、專業人士及企業家入境計劃簡介」。網址 <http://www.immd.gov.hk/>，2021 年 2 月 19 日下載。

¹⁰ 資料來源：立法會秘書處。2020。〈全球爭奪人才〉，《研究簡報》，2019-2020 年度第 2 期。

¹¹ 香港青年協會青年研究中心。2019。《吸納多元化年輕人才來港就業》。青年創研庫報告 43。香港：香港青年協會。

新加坡等地均推出進取的政策，吸引留學生到當地就學和留在當地就業。而澳洲、新加坡、英國及德國亦推出政策，容許外來人才在當地居留 3 至 5 年後申請永久居留權。

中國方面，近年內地經濟發展蓬勃，發展機會和薪酬吸引，亦令不少往外地留學的中國年輕人才回國就業。在 2018 年，每 10 名到海外留學的內地留學生中，便有約 8 名會回國發展。同時，內地城市之間也在互相爭奪人才，不少城市推出吸引人才計劃，例如提供住房福利或現金獎勵等，吸引人才到當地發展¹²。

若香港希望藉年輕外來人才去增加人才供應，亦無可避免需要與其他地區競爭人才。除了推出更有競爭力的政策去爭奪人才外，保持香港的吸引因素亦非常重要。

3.2 人才流失的觀點和應對策略

3.2.1 人才流失現象可對原居地帶來經濟損失，亦可創造更大的價值。如何吸引人才回流、人才流轉，以至利用散居模式對原居地作出貢獻，是能否將人才流失轉化成人才增長的關鍵。

究竟人才流失對一個地方的發展來說，會造成損失，還是會對當地經濟創造更大的價值？

聯合國教科文組織曾經於其出版的學報 *Diversities* 中探討技術移民及人才流失的議題¹³，指出人才移民早期被視作「零和遊戲」。發展中國家的人才移居到已發展國家，是「零和遊戲」的「輸家」；發展中國家持續損失人才，會危及自身的發展。因此，人才移民被視作負面及破壞性的現象，是一個地方未能發展的原因和結果。所以，當時的原區地政策，以抗衡人才流失為目標，盡量減少人才外流，或控制其負面影響；例如，向外流的人才徵稅。

後來，這種一面倒負面的看法有所轉變，外流人才原居地的潛在好處開始受到重視。這些好處包括：人才寄回國的匯款、回流或「循環」移民帶來的好處、人們因期待移民而去增值所帶來的正面影響、散居地人

¹² 資料來源：立法會秘書處。2020。〈全球爭奪人才〉，《研究簡報》，2019-2020 年度第 2 期。

¹³ Freitas, A., Vevatino, A., & Pecoud, A. (2012). Introduction: New perspectives on skilled migration. *Diversities*, 14(1), 1-7.

才對原居地的發展所作的貢獻等。例如，表 3.6 顯示，在 2018 年，印度和中國內地所收取的匯款，就分別高達 786 億美元和 674 億美元。

表 3.6：2005-2018 年收取匯款最高的 10 個國家及地區 (10 億美元)

2005		2010		2015		2018	
中國內地	23.63	印度	53.48	印度	68.91	印度	78.61
墨西哥	22.74	中國內地	52.46	中國內地	63.94	中國內地	67.41
印度	22.13	墨西哥	22.08	菲律賓	29.80	墨西哥	35.66
尼日利亞	14.64	菲律賓	21.56	墨西哥	26.23	菲律賓	33.83
法國	14.21	法國	19.90	法國	24.06	埃及	28.92
菲律賓	13.73	尼日利亞	19.75	尼日利亞	21.16	法國	26.43
比利時	6.89	德國	12.79	巴基斯坦	19.31	尼日利亞	24.31
德國	6.87	埃及	12.45	埃及	18.33	巴基斯坦	21.01
西班牙	6.66	孟加拉	10.85	德國	15.81	德國	17.36
波蘭	6.47	比利時	10.35	孟加拉	15.30	越南	15.93

資料來源：International Organization for Migration. (2019). *World migration report 2020*. Retrieved December 9, 2020 from <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2020>

換句話說，人才移居到其他地方就業，不必然是人才流失（**brain drain**），移居到外地的人才可以回流原居地（**brain gain**），或在移居地與原居地之間流轉（**brain circulation**），為原居地帶來經驗和教育培訓上的貢獻。因此，處理人才流失問題的方向，除了防止人才外流，也包括吸引人才回流，以及利用散居地人才貢獻原居地的「散居模式」（**diaspora model**）。

部分外流的人才，經過在外地就學和就業一段時間之後，會回流到原居地。他們從外地所獲得的知識和經驗，能對原居地作出不可多得的貢獻。因此，如何吸引人才和留學生回到原居地效力，也是重要的議題¹⁴。

散居模式的實踐方式，包括散居地的科研人員和醫療專業人員與原居地合作，籌辦培訓計劃、研究計劃等，利用自己的知識和經驗，協助原居地發展¹⁵。印度的回流人才，亦在印度成立了不少初創企業¹⁶，對印度

¹⁴ 陳冠霖。2018。〈解析台灣人才流失（中）：讓人才出走的推力與拉力〉，網址 <https://www.thenewslens.com/article/95910>，2020 年 12 月 3 日下載。

¹⁵ Dodani, S., & LaPorte, R. (2005). "Brain drain from developing countries: How can brain drain be converted into wisdom gain?" *Journal of the Royal Society of Medicine*, 98(11), 487-491.

¹⁶ OECD. (2018). "Poverty reduction and social development: Migration and the brain drain phenomenon." Retrieved July 27, 2018 from <http://www.oecd.org/development/poverty/migrationandthebraindrainphenomenon>

的經濟發展造成正面影響。為了更有效地利用散居地的人才，部分發展中國家已設立專門組織，去經營與散居地人才之間的關係，並增強人才的參與度¹⁷。

綜合而言，因應人才流失問題而採取的策略可包括 4 大類¹⁸：

- a. 人才培訓及挽留
不單教育及培訓一個地方的居民，還挽留他們在當地就業。
- b. 人才增益
一個地方未能培訓足夠的人才，因此輸入外來人才，或吸引留學生到當地就學，再聘用這些人才。
- c. 人才回流
派青年到外地留學，然後期望這些人才回流，這有助於人才流轉。
- d. 人才聯繫
部分留學生於畢業後會留在留學的地方就業，這些人才可透過公幹或短期逗留的方式回到原居地作貢獻。

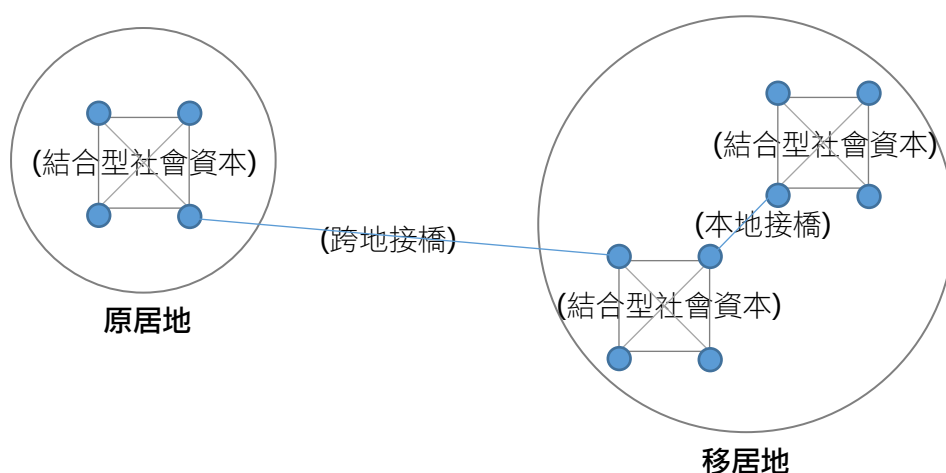
過往，人才一直只被視作人力資源。有學者提出，人才也可被視作社會資源，或體現在聯繫組織或個人聯繫和網絡中的生產力。這些社會資源提供了無形但同樣重要的好處，例如加強信任與合作、非正式的分享，以至改善獲得市場和發展創新的資訊等。

圖 3.2 展示了跨地社會資本的概念。傳統的人力資源概念視人才移居為一個地區流失了的人力資源。在社會資本概念中，原居地與移居地的互惠關係，創造了雙贏的局面。有別於同質群組中成員之間的聯繫（結合型社會資本）或相同地區內不同群組之間成員的聯繫（本地接橋），跨地社會資本聯繫了不同地區的成員（跨地接橋）。在跨地社會資本概念中，人才流失提供了人才聯繫的機會。在全球化的趨勢下，人才回流及人才聯繫將會愈來愈重要。

¹⁷ Surani, N. (2018). "Converting brain drain into brain gain through diaspora engagement." Retrieved December 19, 2020 from <https://www.acu.ac.uk/news/converting-brain-drain-into-brain-gain-through-diaspora-engagement/>

¹⁸ Shin, G., & M, R. (2018). "From brain drain to brain circulation and linkage." Shorenstein Asia-Pacific Research Center Working Paper. CA: Stanford.

圖 3.2：跨地社會資本概念



資料來源：Shin, G., & M, R. (2018). "From brain drain to brain circulation and linkage." Shorenstein Asia-Pacific Research Center Working Paper. CA: Stanford.

不過，這種樂觀的看法亦受到批評。不少觀點認為，人才移居依然會帶來經濟上的損失，包括令原居地的長遠生產力下降、原居地人才的稅務負擔加重、原居地的部分公共服務退步。有學者指出，散居地人才為原居地帶來發展的情況未必可行。此外，移居人才的匯款亦不能取代國家於基礎服務的投資，例如教育、醫療、公共交通、房屋等，而亦正因為原居地缺乏長遠而穩定的公共投資，才驅使人才移走。同時，散居地人才亦不必然會將資本和技術帶回原居地。有研究結果顯示，已發展國家始終是人才移居的獲益者，因為它們擁有人力和經濟資源，去維持人才移居的良性循環。低度發展的國家難以因人才流失而獲得好處¹⁹。

從上述討論可見，人才流失現象難以斷定會對一個地方的發展構成損失，還是創造更大的經濟價值。其影響要視乎人才流失是永久性或短暫性；也要視乎移居了的人才，會否以某種形式對原居地作出貢獻等多項因素。如何吸引人才回流、人才流轉，以至利用散居模式對原居地作出貢獻，是能否將人才流失轉化成人才增長的關鍵。

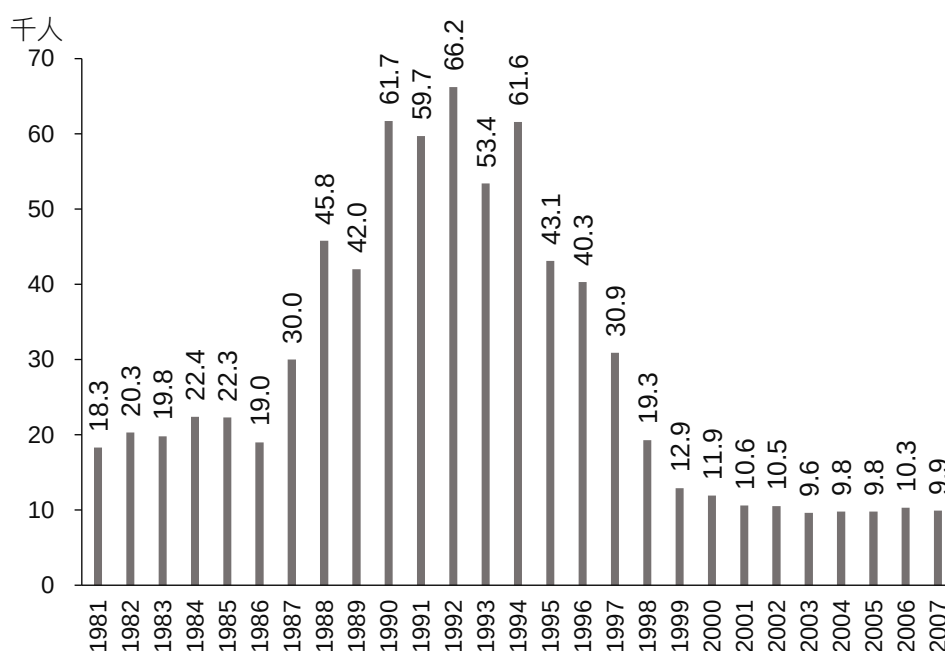
¹⁹ Freitas, A., Vevatino, A., & Pecoud, A. (2012). Introduction: New perspectives on skilled migration. *Diversities*, 14(1), 1-7.

3.2.2 人才流失問題的應對策略

1. 香港

香港過往亦曾出現數次移民潮。對上一波移民潮，主要出現在 1980 年代末期至 1990 年代初，當時香港正處於過渡期間，市民對香港前途出現信心危機。而受到六四事件的影響，移民人數進一步上升。圖 3.3 顯示，香港移居到外地的人數，由 1987 年起上升，至 1992 年達到頂峰的 66,200 人，其後在 1998 年回落。由 1987 年至 1996 年這 10 年間，共有 503,800 人移民外地，佔當時人口達 9%，令社會關注人才流失的問題。

圖 3.3：1981-2007 年香港移居外地的人數



資料來源：政府統計處。2008。《香港的發展（1967-2007）——統計圖表集》。香港：政府統計處。

到了香港回歸初期，移民人數進一步回落。同時，又出現回流潮。政府統計處曾於 1999 年進行調查，保守估計當時在港的回流人士最少有 118,400 人²⁰。在回流人士當中，主要為 20 至 39 歲的青年，佔 59.6%；

²⁰ 政府統計處的報告指出，由於回流的主題頗為敏感，出現了一些受訪者不願意準確地提供所需資料的情況，因而引致回流數目低估的結果。此外，要聯絡和訪問一些回流人士相當困難，因為有些回流人士需要在香港及其他國家或地區之間頻密往返，有些則顯然以香港為家庭基地但經常在內地工作。

在 15 歲或以上的回流人士中，64.8%持專上學歷；在回流就業人士中，73.7%為行政、專業或輔助專業人員²¹。此外，加拿大亞太基金會的研究數字亦顯示，在 1996 年至 2006 年間，加拿大移民回流數字以香港最高，介乎 16.8%至 24.2%之間²²。

上述回流現象雖然並非由政府所提出的策略所致，但數字反映，經過一段時間後，部分移民或基於家庭、適應、完成入籍，或原居地較多經濟機會等因素回流香港，當中包括相當部分年輕、高學歷及高技術的人才，紓緩了當時的人才流失問題。

2. 內地

內地對人才需求甚殷，多年來推出不少政策措施吸引海外人才回流。從引進、創業、激勵、待遇等多方面，給予海外回流人才各種優惠待遇，政策在吸引人才和發揮人才上產生了良好效果，值得香港參考。這些政策包括²³：

- a. 為回流的留學生設立各種形式的創業園，提供創業孵化器，在基建和稅收等方面提供政策優惠，例如在一定期限內向回流人才所創辦的高新技術企業減免營業稅、租金和提供優惠貸款等。同時，為回流人才提供綜合服務，促進高新技術研發，推動高新技術成果產業化等。
- b. 為回國的留學生及學者提供財政支援。
- c. 舉辦各種吸引海外人才的大型項目，例如「萬名海外留學人員集聚工程」、「千名香港專才引入工程」等。廣州就連續多年舉辦「中國留學人員廣州科技交流會」，成功吸收了為數眾多的海外優才。

²¹ 政府統計處。2000。《從綜合住戶統計調查搜集所得的社會資料：專題報告書 - 第二十五號報告書》。香港：政府統計處。

²² 文匯報。2009 年 10 月 7 日。〈加拿大香港移民大批回流〉。網址 <http://news.wenweipo.com/2009/10/07/IN0910070051.htm>，2020 年 12 月 9 日下載。

²³ 王蒼柏。2010。〈中國四個城市吸引海外回流人才比較研究〉，《華人研究國際學報》，第二卷第二期，頁 55-74；Zweig, D. (2006). Learning to compete: China's efforts to encourage a "reverse brain drain". In C. Kuptsch and E. F. Pang (Eds.), *Competing for global talent* (pp. 187-213). Geneva: ILO & Singapore Management University.

- d. 組織海外招聘團，到海外華人聚居地宣傳人才政策和優惠措施，招攬各類人才。措施將最新的政策傳達給海外留學生及其他人士，為他們提供了面對面了解國內情況的渠道，減少人才對國內情況的誤解；又與大學的海外校友組織聯繫等。同時，成立留學回國工作辦公室，統一相關資源和工作。
- e. 鼓勵人才短期回國參與工作項目或講學，透過接觸中國的最新狀況，鼓勵人才長期回流。
- f. 協助解決人才子女的入學問題、人才配偶的就業問題、長期居住等生活問題。

內地城市的政府所吸納的並不是宏觀和籠統的人才，而是內容具體、條件清晰的專門針對海外回流人才的政策，包括明確的人才目標、准入標準，以及給予人才及其家屬的待遇等，具有很強的目的性、實用性和選擇性，滿足當地經濟發展所需要的人才種類和數量。由於回流人才的聚散取決於一個城市的產業結構所能提供的就業機會和發展前景，同時受社會、文化和地域等因素限制，各城市根據當地的具體情況，推出地方化的人才政策。部分地方政府部門因求才若渴，不著眼於大學學位，為具有一技之長的高級技工也打開方便之門，廣納人才。

除政策以外，人才的流動也受地域社會經濟系統所影響，與普通移民一樣，人才也傾向於選擇那些與自己的社會聯繫比較密切、文化上比較趨同的地區。

值得一提的是，有學者曾於 1993 年向 250 名海外中國人才進行調查，在問及不回流的原因中，首位是「缺乏政治穩定」，其次是「缺乏政治自由」，第三是「害怕被捕」。然而，當中國經濟發展環境改善、有出入的自由，以及回復政治穩定後，更多人才願意回流。情況值得香港參考。

3. 台灣

台灣²⁴過去曾受人才流失問題困擾，人才流失最嚴重的時期是 1970 年代至 1980 年代初。至 2001 年，仍有 41% 於 1996 年在美國畢業的台灣畢業生留在當地。

但在 1980 年代後期，由於當時台灣政府致力發展半導體與電子工業，成立工業技術研究院及興建新竹科學工業園區，並向外招攬人才，令不少在美國接受教育的台灣工程師返回台灣，出現人才回流潮。這些回流的人才成為台灣重要的投資者和企業家。

除了人才回流外，人才聯繫在新一代的工程師中亦顯得愈來愈重要。這些工程師在台灣出生但在美國受教育，雖然他們沒有回流，但卻經常往來美國和台灣，在兩地工作。他們像「太空人」般，擁有專業聯繫和語言能力，在矽谷和台灣商場之間發揮作用，扮演接橋的角色，為兩地經濟的相互產業升級作出貢獻。

4. 韓國

韓國²⁵過往亦曾遇到人才流失問題。在 1997 至 1998 年亞洲金融風暴期間，韓國政府除了積極吸引人才回流外，也嘗試增強與人才的聯繫，與散居在其他地區的韓國人才建立世界性商業網絡。

韓國政府在當時成立了海外韓國人基金和訂立海外韓國人法例，容許海外韓國人免簽證回到韓國，長時間逗留的可買賣物業，以及可在韓國擔任高技術專業或管理職位。當地政府又放寬海外人士直接投資的限制，特別是海外韓國人。

有學者調查發現，在美國和加拿大的韓國留學生對於長期回到韓國生活或在一般韓國企業工作的興趣較低，但他們對於與韓國人一起工作的興趣較高，反映出這些留學生是潛在的跨地社會資本。部分韓國留學生又願意回到韓國，在韓國的主要企業中工作數年，將學會的知識和經驗貢獻韓國。

²⁴ Shin, G., & M, R. (2018). "From brain drain to brain circulation and linkage." Shorenstein Asia-Pacific Research Center Working Paper. CA: Stanford.

²⁵ 同上

5. 國際勞工組織的策略建議

國際勞工組織²⁶認為，人才流失對一些國家和地區可能會構成挑戰，特別是對發展中國家而言。因為人才減少可能影響原居地的生產力和經濟發展。

綜合各國對相關問題的經驗，國際勞工組織就提出下列策略建議，以減低人才流失的影響：

- a. 吸引人才回流
吸引人才永久回流肯定能強化原居地的人力資源，尤其是當人才在外地居住時取得更多知識和經驗。
- b. 限制人力流動
不少發展中國家有限制政策，令居民難以在外地獲取就業職位。
- c. 招聘國際人才
如本地缺乏人才，可以從外地招聘人才。例如：資訊科技革命就令全球競爭相關人才。
- d. 為人才流失作準備
由接收移民的國家或地區補償原居地，或由移居的人才本身支付稅項作出補償。不過，相關措施從未成功實行。
- e. 利用散居地人才
在外地的移民是很好的資源，尤其是當學術或私營機構能與人才一直保持聯繫。政府可以技術轉移為重心，協助成立在外地的人才組織。同時，政府可藉稅務優惠，吸引在外地的人才回到原居地投資。
- f. 挽留人才（透過教育政策）
加強本地教育以培養人才，良好的教育系統有助鼓勵畢業生留下，並保持教育投資不會流失。
- g. 挽留人才（透過經濟發展）
良好的經濟發展政策能提供更多發展機會，減少人才流失。

²⁶ Lowell, B., & Findlay, A. (2001). "Migration of highly skilled persons from developing countries: Impact and policy responses." International migration papers 44. Geneva: International Labour Office

3.3 受訪專家、學者對香港人才流失問題的看法

綜合受訪專家、學者的訪問，以下歸納他們對香港人才環境的看法，以及香港應對人才流失問題的建議。

3.3.1 香港的人才環境

1. 香港的社會和政局情況令部分年輕人才對前景缺乏信心，欲計劃離港到外地就業，令香港未來出現年輕人才流失。但到目前為止，整體對就業市場的衝擊仍未顯現，受訪學者認為欲離港者需時籌備，故影響未必即時呈現。

自 2019 年 6 月的《逃犯條例》修訂風波以來，香港發生了一連串的大規模社會事件和衝突。至 2020 年 6 月，全國人大常委通過《港區國安法》草案，由香港特區政府刊憲在港實施。這些背景引起了香港市民對前景的擔憂。由於對未來前景缺乏信心，不少年輕人才開始考慮離開香港到外地生活和就業，以至移民外地。

有熟悉內地與香港關係及人才議題的受訪學者認為，香港整體人才環境的轉變主要在於政局不穩，以及對前景缺乏信心。他表示，相當部分的香港年輕人才因此而找機會離開香港，但離港的人數未必會即時大幅上升，因為欲離港者需要時間去籌備。同時，不少人亦會繼續觀察政局和事態發展，未必會即時離開。

他又關注青年與政府之間的潛在敵意，當中以在香港土生土長的青年尤甚，他們會因害怕失去自由而希望離開香港；至於在內地出生的香港年輕人，則未必太關注《港區國安法》。

他又認為，另一個令年輕人才考慮離港的因素是英國政府放寬英國國民海外護照(BNO)持有人的移民限制，即使年輕人本身未必持有 BNO 或未必計劃離港，但若他們持有 BNO 的父母移居英國，他們亦可能會一起離港。因此，受訪學者估計，相當部分的香港年輕人才受政局的困擾而離開香港。

「香港整體人才環境的轉變有幾方面。首先，青年對香港未來缺乏信心，看不到未來的希望。正如在 1990 年代初，香港出現信心問題，直至 1994 年，香港有 45,000 人移民到加拿大，這些人需要 5 年時間去作出反應。而《港區國安法》的影響，仍有待

觀察，人們亦需要時間去作出計劃。第二，青年與政府之間有潛在敵意，他們害怕自由受到限制，感到不舒服，希望離開。第三，香港青年的父母持有 BNO，即使他們本身未必有計劃離開，但他們的父母可能想離開。」

(香港科技大學社會科學部榮休教授 Prof. David Zweig)²⁷

雖然社會氣氛令部分年輕人才欲離港到外地就業，但整體對就業市場的衝擊仍未顯現。其中受訪的資訊科技界人士表示，他觀察到，因到外地就業而離職的年輕人才數目暫時不多。以他自己的公司為例，只佔少於 3% 的人手。他亦估計，即使疫情結束，離港的人數亦只會增加至約 10%，由於他的公司屬中小企，故影響不會太大。

「我公司員工的平均年齡約 31 至 32 歲，主要是開發人員和系統工程師，以目前情況來看，離開香港的人數並不多，少於 3%；但如果沒有疫情的限制，離開香港的人數預料會增加，我估計是 10% 左右。」

(范健文先生/香港互聯網供應商協會副會長)

至於另一名創新科技界受訪者就表示，社會環境會令人才外流，但暫時未發現人才外流對創新科技界有所影響。相反，受社會事件的影響，外來人才減少流入，令業界的人才不足問題惡化。他認為，只要社會環境穩定，外地的人才會再次來港就業。

「近幾年的社會環境的確會增加人才外流和減慢人才流入的速度。對於創新科技行業來說，大部分的影響都是來自於人才流入的速度減慢。受社會事件影響，近年來自海外及內地的專才開始減少，使人才不足的問題惡化。暫時來說，我看不到香港人才流到外地工作對香港創新科技界有顯著影響。」

(陳迪源先生/香港創科發展協會主席)

²⁷ Prof. David Zweig 的訪問以英語進行，本報告所引述的訪問內容，由研究員翻譯為中文。

2. 行業的發展機會影響年輕人才的去留，資訊科技業和創新科技業等香港發展緩慢的產業較難挽留本地出色的年輕人才，而金融業等香港發展蓬勃產業則較易吸納人才。整體來說，其他地區如內地因個別行業發展空間較香港大，成為香港人才的潛在競爭者。

除了社會和政局情況外，人才當然亦會選擇事業發展機會理想的地方去就業。就特區政府所提出的五個具良好潛力以促進香港經濟發展的選定產業，以及香港的四大支柱產業，是次研究同時訪問了當中的資訊科技及資訊服務業、創新及科技產業，以及金融服務業界人士，以了解行業發展與人才去留的關係。

受訪的資訊科技界人士認為，因為地理環境和文化水平的因素，香港過往並無發展生活科技的迫切性，故香港的資訊科技行業發展緩慢，人才發揮的機會也未如理想。相反，內地幅員廣大，人們的文化水平較參差，應用資訊科技的效益更大，故近年內地資訊科技業的發展非常蓬勃，提供不少機會。因此，不少香港頂尖的資訊科技年輕人才，便選擇到內地發展事業，令原本人才已經不足的香港資訊科技業人才更加短缺。而較中庸的人才，則會繼續留在香港就業。

然而，受訪者亦表示，疫情令香港市民的生活習慣作出了不少改變，當中應用資訊科技的機會大大增加，並在一定程度上習慣和接受了在生活上使用科技，這種快速的蛻變，為香港資訊科技業的發展帶來了新機會，或令年輕人才在未來有更大的發揮空間。

「近年內地經濟發展不錯，尤其是騰訊在深圳發展起來，愈來愈多內地人才選擇回流，除非他們非常嚮往香港身分證，不然以薪酬待遇來說，內地科創企業的待遇可能更好。香港對於資訊科技人才而言並沒有太大吸引力，但依然可以留住一些較中庸的人才，而頂尖的人才就傾向向外尋找機會。」

香港的資訊科技發展速度不如內地，與地理位置和發展動力有關。內地地方大，人的素質參差，所以發展資訊科技能帶來更大的效能，令整體生活水平提高。反之，香港地方小，人的文化知識水平較平均，所以生活科技的發展需要並不迫切。但疫情令過去一年香港的資訊科技高速發展，我相信發展的步伐會愈來愈快，各行各業對 IT 人才的需求亦會增加。」

（范健文先生/香港互聯網供應商協會副會長）

在創新科技業方面，情況亦與資訊科技業相似。受訪的創新科技業人士認為，除監管科技、金融科技和醫療科技以外，香港較缺少理想的科技產品應用場景，導致行業發展受到限制，令年輕人才的發揮空間不大，因而較難吸引創新科技人才留下，甚至令人才流失。雖然對於創業者而言，在香港較易開展業務，而回報亦較大；但對於技術人才而言，部分地區較香港更易求職，因此香港較難挽留年輕創科人才。

「坦白說，相對其他地方，香港創新科技行業前景上對局限；這主要是因為本港場景不足，即使有好的科研成果，也只能在其他地方落地。合規科技、金融科技和醫療科技等於香港有非常完整及較好的應用場景，將有較好的發展。其他創新科技領域於香港的發展，因為缺乏場景，導致吸納人才困難；我建議這些領域的機構和專才可以放眼粵港澳大灣區的發展。」

對於在人才光譜頂層的人而言，香港良好的經濟因素能夠吸引他們在港發展，他們較容易實踐抱負（例如開公司及尋找國際性的合作夥伴）；加上移居外地亦不容易獲得同樣的職級和待遇，並不會輕易離開香港。處於人才光譜中下游的人才，在外地找相約職位比較容易，故容易受自身生活因素而選擇離開香港，但這是所有行業均有可能出現的情況，並不限於創新科技行業。」

（陳迪源先生/香港創科發展協會主席）

至於金融業方面，情況就較佳。受訪金融業人士認為，香港是國際金融中心，地位鞏固，而且近年香港金融業發展理想，市場蓬勃，交易量大，能夠吸引人才從世界各地來港發展，所以不愁人才不足。

「香港作為國際金融中心，正常是包含全世界最頂尖的精英和最好的交易，金融業部分工作願意用最高價錢聘請全世界最頂尖的人才。香港仍然有吸引力，能從世界各地聘請人才，有錢便有人；問題只是是否本地培養。」

另一方面，內地金融業發展在過去 10 年愈來愈蓬勃，我身邊也有金融業的友人從美國到深圳發展。不過內地市場增幅大，又不代表香港市場減弱。香港作為國際金融中心，在未來 10 至 20 年相信都能保持強勁地位。」

（黃元山先生/香港金融發展局人力資源小組召集人）

3. 雖然部分香港年輕人才因對前景缺乏信心而往外地就業，但受訪專家、學者認為，從「人才流轉」的角度來看，外來人才可填補相關空缺，只要條件理想，不難從外地聘到質素理想的人才。

對於部分香港年輕人才因對前景缺乏信心，而打算離開香港往外地就業。受訪學者認為，雖然如此，但仍有不少其他地區的年輕人才有興趣在香港發展，例如內地的年輕人才。受訪者表示，根據自己與內地年輕人才的接觸，不少內地青年認為香港能提供理想的事業發展機會、更佳的社會環境，以至更完善的法律制度等，這些外來人才可填補香港年輕人才離港而出現的空缺。他認為，可從「人才流轉」的角度去理解此現象，以宏觀角度而言並非壞事。

「我在香港科技大學任教時，在來港唸碩士的內地學生中，約三分之一會留在香港工作最少 5 年。香港人或會認為內地青年取去了就業機會，但香港本身年輕人才流失，以宏觀角度而言，讓內地青年來港就業並非壞事，他們可以找到香港青年放棄的機會。內地青年並不介意香港的自由減少，他們仍然覺得香港有更多自由、更少貪污、市容更整潔、法律制度更佳。從另一角度看，這是人才流轉。」

（香港科技大學社會科學部榮休教授 Prof. David Zweig）

而金融業相信是利用流入人才的典型例子。受訪金融業人士認為，與世界各地的金融中心一樣，香港金融業不必全部依靠本地人才，而且香港金融業部分工種願意用理想的條件去聘請外地的頂尖人才，所以不愁人才不足。不過，受訪者指出，內地的金融業逐漸開放，也吸引了不少外地人才到內地發展，變相與香港競爭世界各地的人才，但相信在可見的將來，香港金融業人才是足夠的。

「現時前海或深圳為某些受認可的專業提供 15% 稅收優惠，已緊貼香港的稅率，減稅去搶人，吸納人才到內地金融城市發展。我認為此政策暫時還未影響到香港，但往後就很難說了。這會不會因此導致香港不夠人去實行作為國際金融中心要做的任務，我倒是不太擔心，因為，這不是一個零和遊戲，而且，金融市場其實需要的人相對並不多。」

（黃元山先生/香港金融發展局人力資源小組召集人）

4. 在香港銳意發展的行業中，年輕人才培訓在個別專門範疇有所不足，特別在科技方面未能追上時代發展，有待加強。

在年輕人才培訓方面，受訪專家均認為香港的教育及培訓工作，在個別專門範疇有所不足，需要加強。

受訪資訊科技界人士認為，近 10 年資訊科技人才不足，是因為社會近年對資訊科技需求上升，特別在人工智能、大數據、區塊鏈技術等高階技術方面；但過去多年來資訊科技未成為學校的必修科，而且培訓方面又追不上科技發展的速度，令資訊科技教育出現斷層。同樣，創新科技業界受訪者亦指香港在這方面的教育一直不足，導致人手一直短缺。因此，資訊科技及創新科技的培訓和教育有待加強，特別是最新技術與發展方面。

「香港的教育政策並無將資訊科技列為必修科，行內甚至有『小時不讀書，大時做 IT』的笑話。然而，當經濟開始轉型，社會對高階資訊科技有愈來愈高的需求，如人工智能、大數據、區塊鏈技術等，IT 人才不足的問題愈發嚴重，近年更出現了斷層。」

與其他學科不同，資訊科技的知識更新得太快了，3 至 4 年前，一個教授可能很擅長於某一領域，但 3 至 4 年後，他又需要再重新學習新知識了。」

（范健文先生/香港互聯網供應商協會副會長）

「創新科技行業人才一直面臨人手短缺，我認為這與香港以往的教育制度和對科技教育的重視有莫大的關係。香港科技相關的大學學額每年只有大約 2,000 多個，然而據行內人士估計，每年實際需要的人才約 8,000 人。」

（陳迪源先生/香港創科發展協會主席）

至於金融業方面，受訪專家認為，部分屬營運性質的工種較依靠本地人才。隨著社會和法律對金融業運作要求的轉變，行業不時有新的人才需求，例如有關合規和打擊洗黑錢等工種，幸好金融業的教育培訓在一段時間後都追上市場需求，令人手得以紓緩。在現階段，人才短缺主要在一些增長中的市場和範疇，以及金融科技方面，而教育機構則正在培訓上解決業界的人才需求。

「有部分工種未必負擔得起高價去聘請外來人才，例如不是做交易而是營運性質的工作，他們會較依賴本地培訓的人才。從數年前開始，合規、打擊清洗黑錢、管理風險那一類公司大行其道，的確難以一下子培訓那麼多人，便出現人手短缺的情況。不過大學和其他專業培訓機構反應得很快，提供許多課程，情況就得以緩解。」

現時人才短缺問題對新興的市場或增長部分來說較明顯。例如環境、社會和企業管治投資（ESG），對於亞洲國家來說較新穎。又例如是金融科技，近數年人才市場也在緊緊追上。教育和培訓機構也正努力尋找解決方案，不過尤其是以ESG人才需求來說，仍存在差距。」

（黃元山先生／香港金融發展局人力資源小組召集人）

3.3.2 受訪專家、學者建議應對人才流失的策略

- 1. 從教育和培訓入手，加強大學與業界合作，在大學提供更貼近市場需求的課程；同時以多元化授課的方式，向在職從業員提供專門技能培訓，當中包括科技結合專業的領域，以及能配合行業未來發展的前瞻性課程等，長遠增加人才的供應。**

受訪專家均認為，專門行業的在職培訓有助提升人才的數量和質素。由於資訊科技的需求日新月異，大學課程所培訓的畢業生未能應付行業的最新發展。受訪的資訊科技業界人士認為，除了正規教育外，在職的從業員可以利用不同授課方式的課程去提升專門技能，此舉能減輕員工和企業的培訓成本，亦能更迅速地回應就業市場的需求。

受訪金融業人士亦指，科技結合金融專業知識是未來的大趨勢，新工種會愈來愈多，但業界現有的從業員未必能全部適應，有需要加強在職培訓，以協助行業轉型。當中建議的方法，包括大學與行業之間進行多元化的合作，令大學課程更貼近市場發展趨勢；提供中年從業員的金融科技培訓課程；提供更有前瞻性的課程如氣候金融；以至大學課程認證與行業的配合等。這些措施將有助提升從業員的質素，長遠增加人才的供應。

「多元化的授課方式可解決知識更新太快的問題。以我自己為例，會在網上報讀一些大師課程，這些課程來自不同地方，如美國、台灣等。這些遙距課程能吸引一些原本不是就讀或從事資訊科技但有興趣的人，投入到行業當中。對於業內人士而言，網上遙距課程亦大大減少了員工和企業的培训及進修成本。」

（范健文先生/香港互聯網供應商協會副會長）

「大數據、AI 已成大趨勢，高科技的數據分析一定愈來愈多。但當這個時間到了，香港又是否有足夠的數據科學家？當虛擬銀行、金融科技繼續發展，數碼化了，將會衍生出許多新工種，到時候從哪裡找人才？此外，在科技發展下，當行業轉型，年屆 40、50 歲的中年人將很難適應。」

大學課程與行業之間的合作模式可多改變，可以就著課程範圍和作業內容與行業更緊密的溝通，使其貼近行內發展趨勢，如數碼化、氣候金融等。」

（黃元山先生/香港金融發展局人力資源小組召集人）

2. 以遠程方式，利用散居地的香港人才資源協助企業營運。此舉在個別工種可行，也有利香港企業運用全球人力資源；但關鍵在於僱主對工作模式的開放態度，以及人才本身對香港的感情和信心。

現今資訊科技發達，人才移居到其他地區生活，未必代表他們不能貢獻香港經濟和就業市場。資訊科技業界受訪者就表示，他們較其他行業更能實行在家或在不同的地方工作，即使員工移居到外地生活，一樣可以從事原在港公司的工作。以他自己的公司為例，就利用了在不同國家、不同時區的香港員工去營運公司，此舉有利於他的公司提供全天候服務，並可提升溝通的效益，亦能為這些在外地的員工提供就業機會，達致雙贏。但他認為，這種遠程就業模式的關鍵在於僱主對僱員的工作模式能否持開放的態度，以運用全球的人力資源。

不過，並非每一個行業或每一個工種都適宜運用遠程方式就業。受訪金融業人士就認為，部分工種如外匯交易可以在任何地方操作；但如工種需要接觸客戶，則較難運用遠程方式與客戶建立關係。

有受訪者則認為，除了以遠程方式利用香港人才外，也可以同樣方式利用在其他地方如內地的人才，以補足香港創科人才的不足，同時在當地設立分公司以方便運作。

「IT 行業在家工作的可行性較其他行業高。我的員工離開了香港並不一定對我公司造成不利影響。2019 年的社會事件和 2020 年的疫情，令各行各業包括 IT 業已經愈來愈習慣在家工作，所以即使人才離開了香港，仍然可以為香港企業作貢獻。我公司主要提供雲端和軟件開發等服務，所以無論員工在哪裡都能工作。作為僱主，我期望能得到 7x24 的生產力，只要我們能有相應的收益就值得了。這種工作模式對雙方都有利。雖然印度等地的人力資源成本較低，但溝通的成本也要納入考慮。

重要的是僱主和僱員之間的溝通，僱主要對遠程工作持開放態度，應該摒棄傳統的工作模式如必須朝九晚六到辦公室工作等，才能運用到全球的人力資源。」

（范健文先生/香港互聯網供應商協會副會長）

「金融業其中一部分就是做專業服務和諮詢，強調人與人之間關係，這一部分，如果遠程就很困難。而外匯交易的確在哪裡做也沒甚麼關係，只是不介意時差就可以。」

（黃元山先生/香港金融發展局人力資源小組召集人）

「內地人才眾多，而香港亦欠缺部分科技。透過遠程的方法，利用當地的人才和科技，於內地設立公司則能夠有助香港創新科技進一步發展。」

（陳迪源先生/香港創科發展協會主席）

由此可見，遠程就業，或利用已離港並散居在不同地區的香港年輕人才的勞動力，某程度在技術上是可行的。問題在於人才和企業雙方是否願意。受訪學者認為，根據他在中國海外人才研究的結果，這要視乎人才對原居地的感情，如果人才希望推動原居地的經濟發展，就會有較大動力從事原居地的工作，這也包括間歇性或短期回到原居地受僱或從商。至於香港的情況，則也要視乎香港在何時能回復社會和政治穩定，令人才有信心回來及逗留。

「在海外的中國內地人才願意在散居地貢獻中國，因為他們對中國經濟提升感到自豪。若要利用海外香港人才，就要視乎他們是否仍然願意支持香港。香港是金融中心，沒有甚麼科技或製造業，若香港沒有甚麼優勢，他們或寧願直接到中國內地找機會，因為香港可能需要較長時間才回復穩定，但他們見到內地的機會。」
(香港科技大學社會科學部榮休教授 Prof. David Zweig)

**3. 部分對香港有感情，或需回港照顧年邁父母的人才有機會回流。
當局應聯繫在外地的香港年輕人才，提供香港就業消息，吸引他們回流，從而帶回在外地所獲取的經驗和技術。**

吸引現時身處外地的香港年輕人才回港就業，是另一個出路。有受訪者對人才流失持正面態度，認為這不一定是負面的，也可以是機會。因為年輕人才離港後，會在外地就業，見識另一個地方的行業發展，吸收另一個地方的技術，並累積工作經驗。若該人才將來回流香港，便會帶著他獲取的經驗和技術回港作出貢獻。

「香港人生長於一個中西共融的文化中，語言能力有優勢，應該趁年輕到世界各地工作、見識，累積不同地方的工作經驗和知識。我相信，經過一些年月後，這些人會學有所成，帶著經驗和知識回流香港，貢獻業界。」
(范健文先生/香港互聯網供應商協會副會長)

然而，問題是香港正處於社會和政局不穩定的狀況，年輕人才既然已決定離港往外地就業，或已身處外地，可以如何吸引他們回流呢？受訪學者認為，這首先要視乎這些年輕人才對香港的感情。此外，當部分年輕人才的在港父母年紀漸大，便有可能再次返回香港居住和就業，以便照顧父母。這也意味著年輕人才在港的聯繫有可能促使他們回來。受訪者建議，特區政府應在海外成立聯繫香港人才的辦事處，向他們提供香港企業的就業消息，吸引他們回港。

「離開了的年輕人才是否願意回流，也要視乎他們對香港的感情。就如在海外的中國內地人才，當父母 70 多歲了，子女也想回到中國去照顧父母。」

中國內地在海外成立了華僑辦公室，但香港特區政府並沒有類似的部門聯繫香港人才。香港可設立專門的部門去聯繫在外地的香港人才，另一方面就聯繫香港企業，出版通訊，讓人才得知香港的就業機會，招聘他們回港。」

(香港科技大學社會科學部榮休教授 Prof. David Zweig)

4. 吸引多元化外來人才來港就業，當中包括內地、東南亞地區和印度等亞洲國家的人才；同時，提供獎學金讓人才更容易來港接受高等教育，從中廣納人才。

以多元化的外來人才去補充人才資源是另一個可行方法。

受訪學者表示，現時特區政府與香港青年之間有潛在的敵意，加上不少香港青年擔心《港區國安法》會限制他們的自由，令部分年輕人才決意要離開，故在短時間內未必能挽留他們或吸引他們回流。

他認為，香港可以多元化的外來人才作補充。因不少內地年輕人才本身在香港接受高等教育，較有可能留在香港發展，應盡量擴大願意留港的人數，而當中又應重點吸納廣東省的人才，因為他們較容易適應在香港的文化。要吸引這批內地年輕人才，香港首先要保持高等教育的質素，包括學士及碩士課程，並提供獎學金讓人才更容易來港就學。

此外，受訪學者又認為東南亞地區和印度等亞洲國家也有不少對香港就業市場有興趣的人才，當局可在這些地區進行大型招聘計劃，吸引多元化的人才來港就業。

「有中國內地背景的青年較不在意自由的問題。因此，若要吸納人才，可以廣東省的內地年輕人才為目標，他們在語言和文化上更容易適應香港生活。在策略上，香港需保持高水準的教育制度，包括學士及碩士課程，讓人才先來到香港，並提供更多獎學金讓他們更容易來港。此外，東南亞地區或印度的人才會認為香港的機會較他們的國家好，香港可在這些地區進行大型招聘計劃。」

(香港科技大學社會科學部榮休教授 Prof. David Zweig)

3.4 小結

綜合本章的資料和訪問，香港在未來仍然面對人才短缺情況。按供求差額推算，2027 年的人力短缺達 17 萬人，當中學士學位或以上的人才共欠 34,600 人。在香港持續轉型為知識型高增值經濟體的過程中，教育程度高的年輕勞動力是人才的重要來源。

不過，多項調查反映香港年輕人才中出現相當部分希望離港就業及計劃移民的情況，令人擔心年輕人才流失會否不利香港長遠經濟發展。2019 年及 2020 年，香港經歷了一連串的社會和政局動盪，部分年輕人才對前景缺乏信心，計劃離港到外地就業。受訪專家認為，欲離港者需時籌備，故當中對就業市場的影響未必即時呈現。

此外，行業的發展機會也是影響年輕人才去留的重要因素。受訪專家認為，資訊科技業和創新科技業等香港發展緩慢的產業較難挽留本地出色的年輕人才，而金融業等香港發展蓬勃的產業，則能提供較佳條件吸納人才。

教育與培訓是補充人才的重要途徑。但在香港銳意發展的行業中，年輕人才培訓在個別專門範疇有所不足，特別在科技方面未能追上時代發展。受訪專家認為，香港應加強大學與業界合作，在大學提供更貼近市場需求的課程。此外，亦應以多元化授課的方式，向在職從業員提供專門技能培訓，當中包括科技結合專業的領域，以及能配合行業未來發展的前瞻性課程等，長遠增加人才供應。

在流走了的人才方面，其實年輕人才移居到其他地區生活，未必代表他們不能貢獻香港經濟和就業市場。以遠程方式，利用散居地的香港人才資源協助企業營運，也是可行的方法之一。此舉技術上在個別工種可以實行，有利香港企業運用全球人力資源；但實行與否仍取決於僱主對工作模式的開放態度，以及人才本身對香港的感情和信心。

事實上，新近關於人才流失的觀點也認為，人才流失現象可對原居地帶來經濟損失，亦可創造更大的價值。如何吸引人才回流、人才流轉，以至利用散居模式對原居地作出貢獻，是能否將人才流失轉化成人才增長的關鍵。

參考其他地區的經驗，內地多年來推出不少政策措施吸引海外人才回流，從引進、創業、激勵、待遇等多方面給予優惠，在吸引人才和發揮

人才上產生了良好效果。台灣方面，政府致力推動科技與工業發展，吸引人才回流，促進了台灣的經濟發展；即使部分人才沒有回流，也在美國與台灣之間扮演接橋的角色，為兩地經濟的相互產業升級作出貢獻。至於韓國方面，也在積極吸引人才回流外，也嘗試增強與人才的聯繫，與散居在其他地區的韓國人才建立世界性商業網絡。

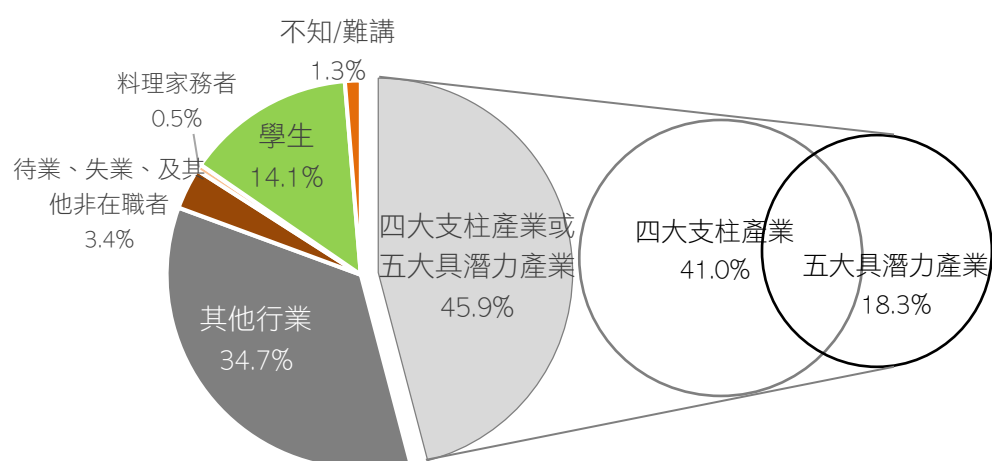
香港方面，受訪學者認為，部分對香港有感情，或需回港照顧年邁父母的年輕人才有機會回流。當局應在海外成立聯繫香港人才的辦事處，向外地的香港年輕人才提供香港就業消息，吸引他們回流，從而帶回在外地所獲取的經驗和技術。

受訪者又認為，從「人才流轉」的角度來看，外來人才可填補因本地人才流失而出現的空缺。只要條件理想，不難從外地聘到質素理想的人才。香港應吸引多元化外來人才來港就業，當中包括內地、東南亞地區和印度等亞洲國家的人才。同時，大學可提供獎學金讓人才更容易來港接受高等教育，從中廣納人才。

第四章 香港年輕人才對往外地發展事業的看法

是次研究進行了一項年輕人才網上問卷調查，以了解香港年輕人才對到外地發展事業的看法。調查共成功訪問 1,135 名 34 歲或以下的香港青年協會會員¹，所有受訪者均已離開校園並持有學士學位或以上學歷，或正就讀學士學位或以上課程並將於 2021 年畢業。當中，從事「四大支柱產業」²或「五大具良好潛力以促進香港經濟發展的選定產業」³（五大具潛力產業）的受訪者，佔 45.9%（圖 4.1）。

圖 4.1：青年網上問卷調查受訪者所屬的行業



¹ 調查從 175,000 名 20-34 歲香港青年協會會員中隨機抽樣。根據政府統計處提供的資料，2020 年年底全港 20-34 歲青年共 1,381,900 人。換句話說，香港青年協會 20-34 歲會員人數佔全港同齡人數的 12.7%，因此有相當程度的覆蓋面。

² 包括金融服務業、貿易及物流業、專業服務及其他工商業支援服務業、旅遊業。

³ 包括資訊科技及資訊服務業、創新及科技產業、文化及創意產業、環保產業、檢測及認證業。

本章主要分析調查結果，並闡述如下：

4.1 受訪的年輕人才對人才流動的看法分歧，略超過一半在理念上認為人才發展不應受限於土生土長的地方，但同時著重就業的地點；並對人才離開原居地的影響看法好壞參半。四大支柱產業或五大具潛力產業的受訪者，對人才流動的看法較正面。

人才選擇在哪個地方就業，在一定程度上受他們對人才流動看法的影響。同時，現時資訊科技發達，人才工作的地點所受的限制較少，間接令人才的流動性增強。

表 4.1 顯示了整體受訪者對人才流動的看法，不同意「最理想的就業地方是土生土長的地方」的受訪者，佔 52.4%；但亦只有略少於一半（45.0%）受訪者認為，「只要有好的發展機會，就業的地點並不重要」；而同意「無論身處哪個地方，承接原居地的工作都不是問題」的受訪者，亦只佔 42.1%，當中「非常同意」的，只佔 8.9%。

表 4.2、表 4.3 及表 4.4 就顯示，最年輕的 20-24 歲組別，以及行業屬四大支柱產業或五大具潛力產業的受訪者，較其他組別更同意「無論身處哪個地方，承接原居地的工作都不是問題」，後者較其他行業的受訪者更同意「只要有好的發展機會，就業的地點並不重要」。

表 4.1：你有幾同意以下有關年輕人才的想法：

	同意		不同意		不知／ 難講	合計
	非常 同意	頗同意	不太 同意	完全 不同意		
最理想的就業地方是 土生土長的地方	482 42.5%		595 52.4%			
	253 22.3%	229 20.2%	556 49.0%	39 3.4%	58 5.1%	1,135 100.0%
只要有好的發展機 會，就業的地點並 不重要	511 45.0%		587 51.7%			
	267 23.5%	244 21.5%	537 47.3%	50 4.4%	37 3.3%	1,135 100.0%
無論身處哪個地方， 承接原居地的工作 都不是問題	478 42.1%		572 50.4%			
	101 8.9%	377 33.2%	510 44.9%	62 5.5%	85 7.5%	1,135 100.0%
人才到其他地方就 業，會對原居地造 成損失	532 46.9%		564 49.7%			
	237 20.9%	295 26.0%	512 45.1%	52 4.6%	39 3.4%	1,135 100.0%
人才到其他地方就 業，可促進原居地 的人才發展	460 40.5%		545 48.0%			
	77 6.8%	383 33.7%	429 37.8%	116 10.2%	130 11.5%	1,135 100.0%

表 4.2：對「無論身處哪個地方，承接原居地的工作都不是問題」的看法與年齡組別的關係

「無論身處哪個地方，承 接原居地的工作都不是 問題」	年齡組別			合計
	20-24 歲	25-29 歲	30-34 歲	
非常同意	40 13.3%	35 8.9%	26 7.3%	101 9.6%
頗同意	110 36.5%	132 33.7%	135 37.8%	377 35.9%
不太同意	141 46.8%	197 50.3%	172 48.2%	510 48.6%
完全不同意	10 3.3%	28 7.1%	24 6.7%	62 5.9%
合計	301 100.0%	392 100.0%	357 100.0%	1,050 100.0%

* p<0.05

表 4.3：對「無論身處哪個地方，承接原居地的工作都不是問題」的看法與行業的關係

「無論身處哪個地方，承接原居地的工作都不是問題」	行業		合計
	四大支柱產業或五大具潛力產業	其他行業	
非常同意	48 9.8%	27 7.4%	75 8.8%
頗同意	164 33.5%	137 37.5%	301 35.2%
不太同意	256 52.2%	168 46.0%	424 49.6%
完全不同意	22 4.5%	33 9.0%	55 6.4%
合計	490 100.0%	365 100.0%	855 100.0%

* p<0.05

表 4.4：對「只要有好的發展機會，就業的地點並不重要」的看法與行業的關係

「只要有好的發展機會，就業的地點並不重要」	行業		合計
	四大支柱產業或五大具潛力產業	其他行業	
非常同意	140 27.6%	79 20.8%	219 24.7%
頗同意	89 17.5%	98 25.9%	187 21.1%
不太同意	269 53.0%	172 45.4%	441 49.7%
完全不同意	10 2.0%	30 7.9%	40 4.5%
合計	508 100.0%	379 100.0%	887 100.0%

*** p<0.001

此外，表 4.1 顯示，同意「人才到其他地方就業，會對原居地造成損失」的受訪者，佔 46.9%；而同意「人才到其他地方就業，可促進原居地的人才發展」者則佔 40.5%。表 4.5 則顯示，行業屬四大支柱產業或五大具潛力產業的受訪者，較其他行業更同意此舉可促進原居地的人才發展。

表 4.5：對「人才到其他地方就業，可促進原居地的人才發展」的看法與行業的關係

「人才到其他地方就業，可促進原居地的人才發展」	行業		合計
	四大支柱產業或五大具潛力產業	其他行業	
非常同意	46 10.0%	15 4.3%	61 7.6%
頗同意	163 35.6%	148 42.4%	311 38.5%
不太同意	205 44.8%	133 38.1%	338 41.9%
完全不同意	44 9.6%	53 15.2%	97 12.0%
合計	458 100.0%	349 100.0%	807 100.0%

*** p<0.001

數據反映，整體受訪者對人才流動的看法分歧。雖然略多於一半受訪者在理念上認同人才可在其他地方就業，不應受限於土生土長的地方，但他們同時著重就業的地點，以至認為身在其他地方去承接原居地的工作並不一定可行。至於人才離開原居地的影響，他們的看法好壞參半，並不強烈認為這樣會對原居地造成損失或能促進人才發展。然而，年齡較輕組別及行業屬四大支柱產業或五大具潛力產業的受訪者，對人才流動的看法較整體受訪者正面。

4.2 近四分之的受訪年輕人才打算到香港以外地方就業，四大支柱產業或五大具潛力產業中更有近三分一年輕人才打算到外地就業，他們主要著重生活質素、環境和政治穩定性，部分認為外地更有助擴闊個人發展機會與視野。

在就業地點的選擇方面，表 4.6 顯示，香港是最多受訪者首選的事業發展地點，佔 47.9%；其餘依次是澳洲和新西蘭、英國、其他歐美地區、台灣及新加坡，分別佔 8.0%、7.1%、5.4%、4.7%及 3.1%，以香港以外地點為首選地的受訪者共佔 35.7%。有趣的是，有相當部分受訪認為首選的事業發展地點是「沒有固定的地方」，佔 10.9%。

表 4.6：你最希望在哪個地方發展事業？

	人數	百分比
香港	544	47.9%
澳洲、新西蘭	91	8.0%
英國	81	7.1%
其他歐美地區	61	5.4%
台灣	53	4.7%
新加坡	35	3.1%
中國內地	34	3.0%
美國	30	2.6%
其他亞洲地區	20	1.8%
沒有固定的地方	124	10.9%
其他	2	0.2%
不知／難講	60	5.3%
合計	1,135	100.0%

至於在實際的層面，表 4.7 顯示，香港同樣是最多受訪者打算於未來 5 年內主要就業的地點，佔 67.2%；其餘依次是英國、澳洲和新西蘭、其他歐美地區、中國內地及台灣，分別佔 5.1%、3.2%、3.1%、2.1%及 2.1%，以香港以外地點為未來 5 年內主要就業地點的受訪者共佔 24.2%。表 4.8 及表 4.9 則顯示，行業屬四大支柱產業或五大具潛力產業的受訪者，較其他行業更傾向、並實際上打算於香港以外地點發展事業，佔 29.5%。

表 4.7：預計未來 5 年內，你打算主要在哪個地方就業？（不包括少於 3 個月的短期公幹）

	人數	百分比
香港	763	67.2%
英國	58	5.1%
澳洲、新西蘭	36	3.2%
其他歐美地區	35	3.1%
中國內地	24	2.1%
台灣	24	2.1%
新加坡	20	1.8%
其他亞洲地區	17	1.5%
美國	6	0.5%
香港以外，未選定地點	55	4.8%
沒有固定的地方	35	3.1%
不知／難講	62	5.5%
合計	1,135	100.0%

表 4.8：最希望發展事業的地方與行業的關係

最希望發展事業的地方	行業		合計
	四大支柱產業或 五大具潛力產業	其他行業	
香港	220 44.7%	203 54.4%	423 48.9%
香港以外	199 40.4%	134 35.9%	333 38.5%
沒有固定的地方	73 14.8%	36 9.7%	109 12.6%
合計	492 100.0%	373 100.0%	865 100.0%

*** p<0.001

表 4.9：未來 5 年內打算就業的地方與行業的關係

未來 5 年內打算就業的地方	行業		合計
	四大支柱產業或 五大具潛力產業	其他行業	
香港	323 65.8%	280 75.5%	603 70.0%
香港以外	145 29.5%	83 22.4%	228 26.5%
沒有固定的地方	23 4.7%	8 2.2%	31 3.6%
合計	491 100.0%	372 100.0%	862 100.0%

*** p<0.001

在打算留港或到外地就業的原因方面，表 4.10 顯示，留港的首項原因是「家人在香港」，佔 71.3%；其餘依次是「熟悉香港環境」、「欠缺條件離開香港就業」、「薪酬理想」及「有穩定工作」，分別佔 39.4%、32.9%、24.8%及 23.3%。而選擇「個人發展機會理想」、「所從事的行業發展環境理想」及「整體經濟前景理想」等看好經濟機會因素，只分別佔 12.3%、8.5%及 1.0%。數據反映，對受訪人才來說，吸引他們留在香港的主要是家庭和個人因素，其次是收入和工作穩定因素，大部分受訪者並非因認為香港經濟前景理想而選擇留下。

表 4.10：你選擇留在香港就業的主要原因是甚麼？（最多選 3 項） **N=763**

	人次 [^]	百分比 [■]
家人在香港	544	71.3%
熟悉香港環境	301	39.4%
欠缺條件離開香港就業	251	32.9%
薪酬理想	189	24.8%
有穩定工作	178	23.3%
喜歡香港環境	106	13.9%
個人發展機會理想	94	12.3%
不想改變現狀	69	9.0%
所從事的行業發展環境理想	65	8.5%
整體經濟前景理想	8	1.0%
其他	10	1.3%
不知／難講	6	0.8%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

[^] 數字只包括預計未來 5 年內打算主要在香港就業的受訪者

至於打算到外地就業方面，表 4.11 顯示，最主要的原因是「工作與生活平衡」，佔 41.5%；其餘依次是「計劃移民」、「社會及政治穩定」、「喜歡當地環境」、「個人發展機會理想」及「提升國際視野」，分別佔 36.7%、34.9%、33.1%、23.3%及 21.8%。數據反映受訪者著重生活質素、環境和政治穩定性，其次是擴闊個人發展機會的相關因素。

表 4.11：你選擇在這個地方就業的主要原因是甚麼？（最多選 3 項） **N=275**

	人次 [^]	百分比 [■]
工作與生活平衡	114	41.5%
計劃移民	101	36.7%
社會及政治穩定	96	34.9%
喜歡當地環境	91	33.1%
個人發展機會理想	64	23.3%
提升國際視野	60	21.8%
所從事的行業發展環境理想	49	17.8%
薪酬理想	34	12.4%
整體經濟前景理想	32	11.6%
吸收工作經驗	27	9.8%
生活成本較低	24	8.7%
公司調派	3	1.1%
其他	6	2.2%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

[^] 數字只包括預計未來 5 年內打算主要在香港以外地方就業的受訪者

整體來說，打算到外地就業的香港年輕人才佔相當部分，他們看重社會環境因素和個人發展機會；相反，吸引年輕人才留在香港就業的因素較為被動。情況反映，在年輕人才心目中，除了社會及政治因素外，香

港的生活和發展環境也並不吸引。

4.3 大部分打算離港就業的受訪者均願意在一定條件下回港就業，當中以理想的事業發展機會或吸引的薪酬為主要條件，其次是個人自由、社會和政治等因素。隨著資訊科技進步，部分不打算回港者可以遠程方式從事香港的工作。

既然不少受訪者打算到香港以外地方就業，那麼他們是打算此後永久離開香港，還是打算到外地一段時間後回港？抑或是在某些條件下會回港就業，或者以其他方式貢獻香港經濟呢？

表 4.12 顯示，在不打算於香港就業的受訪者中，只有 15.8% 明確表示「往後一直都在外地就業」；表示在滿足某些條件下會回港就業的受訪者佔 56.8%，當中包括「如香港有更佳事業發展機會便考慮回港就業」（19.0%）、「在外地取得永久居留身分／入籍後考慮回港就業」（12.6%）、「待香港社會及政治較穩定後考慮回港就業」（10.0%）、「同時在外地和香港就業」（7.7%）和「獲取一定工作經驗後考慮回港就業」（7.4%）；而表示「未有計劃」的，則佔 13.9%。

表 4.12：你打算到外地就業後會否回港？

	人數 [^]	百分比
如香港有更佳事業發展機會便考慮回港就業	59	19.0%
在外地取得永久居留身分／入籍後考慮回港就業	39	12.6%
待香港社會及政治較穩定後考慮回港就業	31	10.0%
同時在外地和香港就業	24	7.7%
獲取一定工作經驗後考慮回港就業	23	7.4%
未有計劃	43	13.9%
往後一直都在外地就業	49	15.8%
其他	2	0.6%
不知／難講	40	12.9%
合計	310	100.0%

[^] 數字只包括預計未來 5 年內打算主要在香港以外地方，以及沒有固定地方就業的受訪者。

調查假設了 3 種香港能提供符合受訪者要求就業機會的情況，讓受訪者考慮會否回港就業或承接香港的就業機會。第一種情況是短期就業機會（例如 3 個月的短期項目）（表 4.13），願意考慮的佔 34.2%。第

二種情況是遠程就業機會（例如在外地承接香港的項目）（表 4.14），願意考慮的佔 47.4%。第三種情況是穩定就業機會（表 4.15），願意考慮的佔 42.9%。

表 4.13：如果香港有符合你要求的短期就業機會，你會否考慮從外地回到香港短期就業？

	人數 [^]	百分比
一定會	28	9.0%
多數會	78	25.2%
多數不會	67	21.6%
一定不會	28	9.0%
不知／難講	109	35.2%
合計	310	100.0%

[^] 數字只包括預計未來 5 年內打算主要在香港以外地方，以及沒有固定地方就業的受訪者。

表 4.14：如果香港有符合你要求的遠程就業機會，你會否考慮在外地從事香港的工作？

	人數 [^]	百分比
一定會	25	8.1%
多數會	122	39.4%
多數不會	41	13.2%
一定不會	18	5.8%
不知／難講	104	33.5%
合計	310	100.0%

[^] 數字只包括預計未來 5 年內打算主要在香港以外地方，以及沒有固定地方就業的受訪者。

表 4.15：如果香港有符合你要求的穩定就業機會，你會否考慮回到／留在香港就業？

	人數 [^]	百分比
一定會	35	11.3%
多數會	98	31.6%
多數不會	51	16.5%
一定不會	18	5.8%
不知／難講	108	34.8%
合計	310	100.0%

[^] 數字只包括預計未來 5 年內打算主要在香港以外地方，以及沒有固定地方就業的受訪者。

此外，研究又要求受訪者列出願意回港就業的條件。表 4.16 顯示，首選的條件是「薪酬吸引」，佔 41.6%。其餘主要包括「加強保障個人自由」、「有理想的發展機會」、「社會及政治轉趨穩定」和「居住成本降低」等環境相關的條件，分別佔 38.1%、35.8%、32.6%和 30.3%。至於加強吸引的措施，包括「回流優惠措施」和「創業優惠措施」，分別只佔 6.8%和 4.5%。而表示「無論如何都不會回到香港就業」，就只佔 3.9%。

表 4.16：你認為有甚麼條件能吸引你回到／留在香港就業？（最多選 3 項）

	人次 [^]	百分比 [■]
薪酬吸引	129	41.6%
加強保障個人自由	118	38.1%
有理想的發展機會	111	35.8%
社會及政治轉趨穩定	101	32.6%
居住成本降低	94	30.3%
不影響獲取外地永久居留身分／入籍的資格	78	25.2%
香港整體經濟回復正常增長	37	11.9%
能保持與外地的聯繫	35	11.3%
回流優惠措施	21	6.8%
創業優惠措施	14	4.5%
無論如何都不會回到香港就業	12	3.9%
無論如何都會回到香港就業	9	2.9%
其他	13	4.2%
不知／難講	5	1.6%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

[^] 數字只包括預計未來 5 年內打算主要在香港以外地方，以及沒有固定地方就業的受訪者。

數據反映，明確認為自己不會回港的受訪者只佔少數。大部分打算離港就業的受訪者均認為，在一定條件下會考慮回港就業，或以其他途徑從事香港的工作，當中以理想的事業發展機會或吸引的薪酬為最主要的條件，其次是個人自由、社會和政治等條件。隨著資訊科技的進步，遠程就業機會成為可行的就業途徑之一，同時被不少受訪者接受，成為不打算親身回港者可從事香港工作的一個選擇。

4.4 受訪者普遍並不認同年輕人才在香港的機會理想，他們對於香港整體的發展前景和創業環境更為失望。

年輕人才選擇就業地點時著重事業發展機會，那麼在他們的心目中，香港的事業發展前景和空間是否理想呢？

表 4.17 顯示，同意「我從事的行業在香港的發展前景理想」的受訪者，佔 43.9%。然而，同意「年輕人才在香港的事業發展前景理想」、「年輕人才在香港的就業機會理想」及「年輕人才在香港職場的發揮空間理想」的受訪者，分別只佔 24.5%、23.9%及 23.2%。至於同意「香港整體經濟發展前景理想」和「香港的創業環境理想」的受訪者，更分別只佔 21.8%和 16.0%。當中「非常同意」各項經濟和事業前景命題的比率，只有 2 至 5 個百分點。

表 4.17：你有幾同意以下的看法：

	同意		不同意		不知／ 難講	合計
	非常 同意	頗同意	不太 同意	完全 不同意		
我從事的行業在香港的發展前景理想	498 43.9%		548 48.3%			
	58 5.1%	440 38.8%	361 31.8%	187 16.5%	89 7.8%	1,135 100.0%
年輕人才在香港的事業發展前景理想	278 24.5%		807 71.1%			
	30 2.6%	248 21.9%	511 45.0%	296 26.1%	50 4.4%	1,135 100.0%
年輕人才在香港的就業機會理想	271 23.9%		803 70.7%			
	30 2.6%	241 21.2%	523 46.1%	280 24.7%	61 5.4%	1,135 100.0%
年輕人才在香港職場的發揮空間理想	263 23.2%		824 72.6%			
	26 2.3%	237 20.9%	510 44.9%	314 27.7%	48 4.2%	1,135 100.0%
香港整體經濟發展前景理想	247 21.8%		808 71.2%			
	23 2.0%	224 19.7%	545 48.0%	263 23.2%	80 7.0%	1,135 100.0%
香港的創業環境理想	182 16.0%		899 79.2%			
	23 2.0%	159 14.0%	482 42.5%	417 36.7%	54 4.8%	1,135 100.0%

資料反映，雖然部分受訪者認為他們所從事的行業在香港有理想的發展前景，但他們普遍並不認同年輕人才的機會理想。對於香港整體的發展前景和創業環境，他們更為失望。相信這在某程度上亦能解釋他們打算到外地就業和尋找其他發展機會的原因。

4.5 接近 8 成半的受訪者預期香港會出現人才流失問題，當中 6 成擔心會影響香港經濟展。受訪者認為政府及企業應加強資助和進行二線人才的培訓，以及吸引在外地的香港畢業生和人才回港就業，或以遠程方式聘用海外香港人才，以應對人才流失問題。

此外，受訪者普遍預期香港會出現人才流失問題。表 4.18 及表 4.19 顯示，多達 83.9%受訪者認為香港在未來 5 年內「一定會」或「多數會」出現人才流失問題。當中，表示「非常擔心」或「幾擔心」人才流失問題會影響香港經濟發展的受訪者，佔 60.6%。

表 4.18：你認為香港在未來 5 年內，有幾大機會出現人才流失問題？

	人數	百分比
一定會	429	37.8%
多數會	523	46.1%
多數不會	48	4.2%
一定不會	7	0.6%
不知／難講	128	11.3%
合計	1,135	100.0%

表 4.19：你有幾擔心人才流失問題會影響香港的經濟發展？

	人數 [^]	百分比
非常擔心	118	12.4%
幾擔心	459	48.2%
不太擔心	238	25.0%
完全不擔心	49	5.1%
不知／難講	88	9.2%
合計	952	100.0%

[^] 數字只包括認為香港在未來 5 年內，「一定會」或「多數會」出現人才流失問題的受訪者。

在應對人才流失問題上，表 4.20 顯示，政府最應該以「資助二線人才在職進修」（41.4%）、「吸引在外地的香港人才回流」（40.9%）和「吸引在外地留學的香港畢業生回流」（40.0%）的措施，預先作好準備。

表 4.20：你認為政府最應該實行甚麼措施，以為人才流失問題作準備？
(最多選 3 項)

	人次 [^]	百分比 [■]
資助二線人才在職進修	394	41.4%
吸引在外地的香港人才回流	389	40.9%
吸引在外地留學的香港畢業生回流	381	40.0%
建立在外地的香港人才聯繫網絡	242	25.4%
吸納多元化外地人才來港就業	198	20.8%
沒有	71	7.5%
其他	93	9.8%
不知／難講	91	9.6%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

[^] 數字只包括認為香港在未來 5 年內，「一定會」或「多數會」出現人才流失問題的受訪者。

至於企業方面，表 4.21 就顯示，企業最應該「加強培訓二線人才」（55.6%），其次是「招聘在外地留學的香港畢業生」（38.9%）和「以遠程方式聘用海外香港人才」（30.0%），以應對人才流失問題。

表 4.21：你認為企業最應該實行甚麼措施，以為人才流失問題作準備？
(最多選 3 項)

	人次 [^]	百分比 [■]
加強培訓二線人才	529	55.6%
招聘在外地留學的香港畢業生	370	38.9%
以遠程方式聘用海外香港人才	286	30.0%
提供短期合約聘用海外香港人才回港	223	23.4%
招聘多元化外地人才來港就業	212	22.3%
沒有	51	5.4%
其他	49	5.1%
不知／難講	79	8.3%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

[^] 數字只包括認為香港在未來 5 年內，「一定會」或「多數會」出現人才流失問題的受訪者。

4.6 小結

綜合上述青年網上問卷調查的結果顯示，受訪的年輕人才對人才流動的看法分歧，正面和負面的看法參半，整體對人才流動的看法較有保留。至於人才到外地就業的影響，看法亦好壞參半。當中，四大支柱產業或五大具潛力產業的受訪者，對人才流動的看法較正面。

調查又發現，多達 24.2%受訪年輕人才打算到香港以外地方就業，在四大支柱產業或五大具潛力產業中更有 29.5%受訪者打算到外地就業。

雖然最終是否成行仍要視乎多項因素，但可肯定的是，在可見的將來，將有為數不少的年輕人才打算離開香港往外地就業，特別是在從事香港的支柱產業和銳意發展產業的人才，令香港有機會出現人才流失，影響未來的發展。

除了社會和政治因素外，打算到外地就業者也十分重視生活、文化和個人發展機會，他們主要被外地的工作文化、社會政治穩定性、個人發展機會等因素吸引而打算到當地就業。相反，打算留在香港就業的受訪者留下的主要原因則較被動，例如家人因素、熟悉香港、欠缺條件離港就業等；因為看好個人發展機會或香港經濟未來而留下的受訪者，所佔比例較低。

人才可以是流動的，即使離開了原居地往外地就業，並不代表他們從此不回來，或未能為原居地的經濟發展作出貢獻。調查發現，只有 **15.8%** 表示打算到外地就的受訪者明確表示，離港以後會一直在外地就業；另佔 **56.8%** 打算離港就業的受訪者表示，願意在一定條件下回港就業，當中以吸引的薪酬和理想的事業發展機會為主要條件，其次是個人自由、社會和政治等因素。即使不打算親自回港，部分年輕人才也願意以遠程方式從事香港的工作。

其實，除了社會和政治因素外，個人發展機會和經濟因素對選擇就業地點的影響也相當重要，卻經常受到忽略。是項調查就反映，受訪者普遍並不認同年輕人才在香港發展的機會理想，包括事業發展前景、就業機會和職場發揮空間，而他們對香港整體的發展前景和創業環境更為失望。對於這些挽留和吸引人才的基本環境因素，均有待正視和改善，才能長遠地鼓勵人才留在香港發展。

在可見的未來，多達 **83.9%** 受訪者預期香港會出現人才流失問題，當中 **60.6%** 擔心會影響香港經濟發展。要應對人才流失問題，受訪者認為政府及企業最應該加強資助和進行二線人才的培訓，同時吸引在外地的香港畢業生和人才回港就業，或以遠程方式聘用海外香港人才。

第五章 在外地的香港年輕人才對回港及留港就業的看法

本章綜合在外地香港年輕人才的個案訪問。受訪個案包括 20 名 34 歲或以下，並持學士學位或以上程度，或正就讀學士學位或以上課程最後一年的香港青年。受訪者均（1）曾經或正在外地就學；（2）曾經或正於外地就業；或（3）現有意前往外地就業。

讀者需注意，基於受訪個案在外地就學或就業的背景，他們較一般香港年輕人才更傾向選擇留在外地就業。是次訪問的目的，就是希望了解這群有外地背景的年輕人才對回港及留港就業的態度。以下歸納他們對留在外地就業與回港就業的看法、對遠程就業與回港短期就業的看法，以及對香港應如何為年輕人才流失問題作準備的建議。

5.1 受訪青年留在外地就業與回港就業的考慮

5.1.1 年輕人才重視事業發展機會，受訪者認為外地的事業發展機會較香港更多元化，吸引他們留在外地就業。

是項研究的受訪年輕人才普遍著眼於事業發展機會。在選擇就業地點時，他們會以地點是否有利行業發展、個人發揮、晉升，以至創業，作為先決條件。不少受訪者認為，外地的事業發展機會較香港更吸引，令他們選擇不在香港就業。

由於認為香港和亞洲地區的音樂表演機會較少，而英國和歐洲音樂文化產業較活躍，有受訪的音樂工作者選擇留在英國生活和工作，以便可以隨時到歐洲演出。她認為，雖然歐洲的稅收較重，工作成本又較高，但衡量了個人發展和人際網絡發展機會後，選擇留在英國發展。

個案 7 同樣選擇在英國就業。他是在英國畢業的見習工程師，考慮到英國的基建項目較多元化，而且有更多機會接觸國際項目，但香港的工作接觸層面較單一，所以即使在畢業時獲得香港較高薪的工作機會，也選擇留在英國就業。

「我最希望在歐洲工作。作為一位音樂表演者，歐洲有較多表演機會，我不希望要坐數十小時飛機才能到達工作地點。在香港也較難做到工作與生活平衡，而且從事音樂工作的自由度亦較少。對比起外國，香港對文化產業的資助較少，局限了我的發展。香港人工較高而且稅收低；在外地的待遇和收入也不錯，不過稅高，演出的成本亦十分昂貴。不過在外地工作能夠接觸更多不同國籍的人士。」

(個案 17/女/32 歲/英國/自由工作者)¹

「畢業時其實有香港公司提出聘用。我曾在香港實習，最吸引的是薪金較英國高 3 至 4 成，稅率也較低，但工時及工作壓力較高。英國的基建業缺乏人才，更有前景，可接觸更新的技術和更大的基建項目，而且工時較短。即使香港公司可以接觸內地項目，但英國公司是全球性的，更國際化。所以我選擇在英國就業。」

(個案 7/男/26 歲/英國/見習工程師)

另一些受訪個案就顯示，在部分香港發展較佳的行業中，亦有個案擔心香港未來的行業發展前景而選擇留在其他地方就業。個案 12 原本在香港任職於銀行，但數年前轉職往新加坡，她認為新加坡的銀行業前景長遠來說更佳，而且公司的總部在新加坡，發揮機會更大；相比之下，她不清楚未來的香港社會環境會否大銀行不再選擇在香港設總部，前景較不清楚，所以即使香港有更高薪酬的就業機會，也寧願選擇在新加坡發展。

至於個案 3 則是在美國從事金融科技的受訪者。她認為，金融科技在美國的發展前景相當不錯，薪酬較香港優厚，加上晉升機會視乎表現，不像香港般還要視乎年資等因素，促使她在美國就業。

「因為公司建基於新加坡，所有老闆都認識我，感覺發展機會會較佳。環境方面，因為政治的原因，很多銀行會從香港撤資到上海、新加坡、日本等地方。短中期來看，在香港的行業是沒有問題的，但長遠發展就不明朗。」

(個案 12/女/28 歲/新加坡/助理副總裁)

「個人發展機會一定是在美國比較好。只要表現好，一定會有升職機會，不用等上面較高等級的同事離開，都有機會被擢升。在

¹ 括號內載該引述談話的受訪者資料，依次為個案編號/性別/年齡/曾經、正在或將會就學或就業的地點/職業。

香港，就要等自己上面很多高職級的人離開才有機會。我認為我從事的金融科技行業在美國的前景不錯，傳統金融相對沒發展得那麼快。」

(個案 3/女/32 歲/美國/訊息系統審計師)

此外，在創業方面，同樣有受訪者認為香港的機會欠佳。個案 13 是從事資訊科技的創業家，他選擇了芬蘭作為創業的基地，是因為芬蘭的政府和大學都很支持創業，向創業家提供包括生活費的支援，社會氣氛亦開放討論，令他看到發展的希望；故即使現時收入較過往在香港低，他亦選擇積極在當地發展業務，打算長駐當地。

「我的行業在香港未成熟，當時在歐洲比較支持，我透過外國的初創企業孵化器到外國去參加計劃，加入芬蘭公司留了 3 個月，令我看到成立系統的發展，人才資源、以至生活環境我都很喜歡。回港後，我再申請芬蘭的 *Start-Up Visa Scheme*，又回到芬蘭。我喜歡這裡較慢的生活模式，有工作與生活平衡，支持外國人及科技的行業，整個創業的系統，能夠幫助我創業。

我沒想過要將基地搬回香港。第一，芬蘭的環境，如政府支持、大學及機構對於初階段創業員工的支持很足夠。第二，香港的創業注重於金融科技或人工智能，對於其他方面的支持不太好。」

(個案 13/男/29 歲/芬蘭/創辦人)

5.1.2 受訪的年輕人才認為外地的工作文化較開放、工作自由度較高、工作壓力較小，亦較願意在工作上使用新科技；相反，他們指香港企業的管理文化普遍較傳統，亦未能接受創新思維，故喜歡留在外地就業。

年輕人才期望工作上有較高的自由度，以及能達到工作與生活平衡，促使他們選擇在工作文化較開放的外地就業。現時在澳洲任職見習會計師的個案 14 認為，在香港工作的要求很趕急，壓力大；相反，在澳洲工作，文化上著重工作與生活的平衡，僱主通常給予足夠時間讓僱員去學習和完成工作，並有更大支援，令他較喜歡澳洲的工作環境。

「我選擇在澳洲工作，第一是因為生活成本相對低，但賺錢較多，夠食夠住有儲蓄，而且消費質素也較好。第二，工作福利較好，不論是假期福利、工作環境，不會經常加班或迫得人太緊，而且加班一定有工資。第三，我在澳洲讀書後，較易與人傾談、相處，

因為文化較開放，我較喜歡這裡的文化，我在香港有做過實習和兼職，壓力較大，工作很趕。相對澳洲會給更足夠的時間讓你去學習，較體諒和明白，有更多支援。」

(個案 14/男/22 歲/澳洲/見習會計師)

個案 4 是一位因家事而從英國回港就業的資訊科技人員。他表示，香港的企業管理作風著重細節，要掌握員工的時間運用，管理模式多掣肘；相反，他以往在英國就業，企業給予員工較大自由度和彈性，容許員工自由調配工作，讓員工較易達到自己的目標。而且，英國的工時較短，方便自我增值，有利日後發展。

而個案 6 是正在上海就業的受訪者，但其實她並不喜歡香港和上海的管理文化，認為較規範和約束；她最希望能夠到管理模式較開放的地區就業，有更大的工作自由度。

「英國晉升制度比香港好。香港是依據年資及經驗來晉升一位員工，但英國是基於個人工作能力，和對員工的信任。香港的老闆會著重細節，每一個環節都捉得很仔細，更想知道員工的時間運用，拍卡返工、填寫工時表等是香港很常見的管理模式，但英國公司較少這方面的管理。香港管理模式對一個外國回流的員工來說是掣肘和束縛。英國工作模式容許員工自由調配各項工作，靈活分配資源，讓員工更容易達到自己的目標。」

在英國，個人發展機會較好，因為工時較短，私人時間較多，工餘時間可以用作進修，有利晉升。」

(個案 4/男/28 歲/英國/資訊科技高級經理)

「我盡量不希望回港工作，不喜歡職場文化和管理模式。我曾與外籍管理層相處，相對之下，香港、上海等的則較苛刻及更系統性。我理想的工作模式是，例如在東南亞國家生活但接洽香港的項目，線上提供服務及支薪。而這種模式較為自由，不太受辦公室文化約束。」

(個案 6/女/25 歲/中國內地/資料分析員)

此外，有受訪者認為，香港職場較守舊，抗拒利用科技去提升工作效率，不單無法減輕員工負擔，亦限制了行業的發展。相反，在他現時就業的歐洲國家，著重和支持各行各業的技術提升，令他覺得有吸引力。

「我的行業在香港極度抗拒科技，他們並不會花費額外的金錢去提升公司軟件技術或更新系統，從而減輕員工的工作負擔，讓我十分抗拒留港發展。在深圳，他們已經將所有東西電子化，例如在公司內聯網上，他們能夠根據不同客人的要求，系統自行生成文件，最後發出給客戶。其實外國公司已有一些軟件能讓同事跟進不同的事宜，但香港並不會做這件事。」

(個案 20/男/28 歲/歐洲/創辦人)

5.1.3 不少受訪者認為香港的吸引之處是收入高和低稅率，但目前政局不穩，難以考慮回港發展；部分人亦擔心香港社會自由度和國際聯繫下降，會影響到事業發展。

受訪的年輕人才普遍同意在香港工作，收入高、稅率低，是吸引人才留下的重要原因。然而，他們認為，現時香港的政局不穩，是回港發展一大障礙。

舉例說，個案 12 選擇在新加坡的銀行就業，而不選擇在香港的銀行就業，其中亦有擔心香港的政局，對香港的未來感到不明朗。而個案 2 同樣是準備前往新加坡，她擔心香港的自由減少、國際地位轉變，同時令香港的優勢減少，最終影響自己營銷及傳訊事業的發展。

「如果薪金夠高，我就會回港，視乎公司大本營的地點，如果在香港我都會考慮。但香港的政局令我卻步，其實香港的公司有提出聘用我回港，但我覺得不穩定。」

這對工作及行業發展也有影響，銀行在香港金融行業發達，是因為香港有很多自由，很多大公司選擇在這注資成立總公司。若優勢消失後，他們沒有原因要在港成立總公司及留錢的話，就會失去銀行行業的大部分公司資金。我現在不清楚香港的競爭力在哪裡，為何資金要選擇香港而非內地或外國。」

(個案 12/女/28 歲/新加坡/助理副總裁)

「離開香港最大考慮是少了自由。青年有很多聲音但政府不聽，整個環境令他們很絕望。香港的價值觀、文化、國際上的地位及取態都正在改變。香港以往是國際性，青年去外國讀書是平常不過，與世界接軌，但他們現時的发展方向要與內地接軌，這不是青年喜歡去發展的地方。我認為在新加坡會較易入到國際公司，

這也是我有興趣的。」

(個案 2/女/30 歲/新加坡/營銷及傳訊專員)

從事營銷的還有個案 5，她選擇了英國作為事業發展的基地。她表示，離開香港主要因為政治的原因，並擔心香港自由度不足。她又認為，營銷業務需要自由和開放的社會環境，故希望到較開放和對新事物接受程度較高的地方，以獲得更佳的发展機會。

而個案 9 是在英國從事學術研究。他表示，學術研究需要自由的空間，而香港的言論空間和政治氣氛有不確定性，未肯定社會環境是否適合從事研究，加上其他學術資源的因素，故不會考慮回港就業。

「我想離開香港最主要是出於政治因素，自由度不足。離開某程度上也是想有些衝擊，希望能從別人身上學習。我不會回香港，即使有一份舒適的工作在面前也不會動搖。我做生意不只是為賺錢，考慮的不是香港有甚麼配套，而是整個大環境，包括政治氣候、自由度、群眾的思想開放程度。比起西方社會，香港人對新事物的接受程度頗低。」

(個案 5/女/32 歲/英國/創辦人)

「一定要說的是言論空間和政治氣候，最大的影響因素是現在的不確定性，不知道之後香港的學術圈的要求會收窄到甚麼程度，我也有朋友在不同香港院校教學，他們的教學內容也有不同的規管和自我審查。這些都會很影響我的研究。」

(個案 9/男/23 歲/英國/研究助理)

5.1.4 部分受訪者基於政局不穩而希望移民外國以至入籍，故暫不考慮回港就業。

因應香港的政局情況，部分受訪者打算到外地就業，希望最終能定居以至入籍，故在短期內難以回港就業。

個案 10 表示，她在英國畢業，並持有英國國民海外護照（BNO），由於英國政府放寬護照持有人的移民限制，故她打算以移民身分在英國求職，並考取規劃師的專業資格。她打算等待規定的居留期滿後，申請入籍，以保障日後的生活。因為相關居留條件對離開英國的期間有限制，故她未有打算回港就業。

個案 16 同樣表示，他已經取得澳洲居留身分，並已考取當地的護士專業資格，正從事護士工作。他認為自己不會在短期內回港就業，一來是政治環境的原因，二來亦是居留的簽證要求有衝突。

「我希望考獲專業規劃師資格。由於當初我是以工作假期簽證的方式留在英國工作，及後英國公布新的海外居民護照政策，讓我更容易在英國找到工作。入籍這是我一個重要目標，我希望在英國享有相關國民福利。英國退休生活在成為英國公民後較有保障，即使後代亦有保障。」

(個案 10/女/27 歲/英國/規劃師)

「除非香港政治環境有所改善，而前景符合個人期望，否則不會考慮回港就業。即使有好的待遇亦不會考慮回港，一來與簽證的要求有衝突，二來香港的政治環境亦不理想。」

(個案 16/男/33 歲/澳洲/護士)

5.1.5 香港生活壓力大，居住成本昂貴；而外地居住環境普遍較香港更佳，吸引年輕人才留下生活。

生活壓力和居住成本是另一個受訪者普遍提及的問題。根據經濟學人智庫（Economist Intelligence Unit, EIU）發表的 2020 年《全球生活成本調查》²，香港與蘇黎世及巴黎並列全球生活成本最昂貴的城市，不單樓價和租金昂貴，居住環境亦相當狹窄，因此令部分年輕人才抗拒在港生活。

舉例說，個案 10 認為，雖然她的專業在港薪金較高，但租金昂貴，環境欠佳。她寧願在英國生活，即使收入較低，但生活質素其實較佳。

個案 17 亦表示，香港樓價貴，居住環境狹窄，首先要解決生活費的問題，才能考慮回港就業。

「我沒想過回港工作。雖然香港的人工較高，但英國的生活質素是令我留下的主因。香港居住空間沒有足夠的私人空間，而且租金較貴。相同價錢的租金，在港的居住空間比英國更小。」

(個案 10/女/27 歲/英國/規劃師)

² 資料來源：The Economist Intelligence Unit. (2020). "Worldwide cost of living 2020: How is Covid-19 affecting the prices of consumer goods?" Retrieved February 21, 2021 from <https://www.eiu.com/n/campaigns/worldwide-cost-of-living-2020/>

「香港居住環境狹窄，而且樓價貴，租金約為倫敦的兩倍。不過如果可以解決香港昂貴的生活費用，而男朋友亦能在香港找到工作，則會考慮回港就業。」

(個案 17/女/32 歲/英國/自由工作者)

5.1.6 部分受訪者認為在港就業的好處是可以陪伴和照顧家人，故留在香港就業。

對於有外地背景這群受訪者而言，回港就業最大的誘因，是可以陪伴和照顧家人。部分人會因此而回港短期就業，或者長期發展。

現時在美國就學並即將畢業的個案 19 就表示，雖然自己喜歡美國的環境，但由於家人在香港有業務，而且行業亦有市場，故打算回港協助家人打理業務，同時亦可陪伴家人。個案 15 亦有提及，在香港就業可以照顧家人，是當中的好處。

個案 4 是已入籍英國的受訪者。他認為，若非家中有需要，他是不會回港就業的。

情況反映，在港的家人是年輕人才留港就業的重要誘因。

「我希望在美國工作 1 年，吸取工作經驗，了解當地的項目如何運作，看看能否帶些吸引的元素回香港，因為我爸爸是從事相關行業，所以我打算吸取工作經驗之後，可以回去幫助他。在香港就業，最吸引我的是我擁有很好的家人。而且在裝修行業方面，香港擁有更多發展機會。」

(個案 19/男/23 歲/美國/應屆畢業生)

「對我來說，香港沒甚吸引力，只是我的根、我家人在這裡，我可以回來，但沒有東西吸引我一定要回來。要是我家人不想跟隨我到外國，那我回港都會方便照顧。」

(個案 15/男/20 歲/美國/應屆畢業生)

「我個人希望在英國工作，但由於家中有事而回港，是在不太情願的情況下回港。我認為家人比工作較為重要，所以決定回港。」

(個案 4/男/28 歲/英國/資訊科技高級經理)

5.2 受訪青年對遠程就業與回港短期就業的看法

5.2.1 雖然多數受訪者未打算回流或回港長期就業，但他們普遍接受在外地遠程就業，部分表示會視乎工作經驗對未來發展是否有幫助而決定。

從上述討論可見，受訪年輕人才普遍對現階段回港及留港就業有保留。不過，現時資訊科技發達，就業的模式也可以多元化。不少受訪者願意以遠程的方式，從事香港的工作，從而對香港經濟發展作出貢獻。

個案 20 本身是商業諮詢公司的創辦人，因為行業的性質，令他可以承接不同地區客戶的工作，因此他亦正在以遠程的方式就業。

個案 2 是受僱人士，她就表示，雖然會考慮遠程就業，但亦需同時考慮此經驗是否有助日後的履歷、學習和發展。情況反映，創業者或自僱人士較容易接受遠程就業，但受僱人士的考慮會更多。

「我現時的工作是不受地區限制的，我沒有必要留在現時的國家才能完成，留下來是因為我喜歡這裡。如果有工作要我回港 6 個月或間歇性回港的話我會考慮，但是只會選擇一些我十分有興趣和吸引力大的機會。至於遠程工作絕對會考慮，因為我的工作本來就可以用遠程模式完成。」

(個案 20/男/28 歲/歐洲/創辦人)

「我會考慮回港短期工作的機會，遠程項目、間歇性回港的都會考慮。以工作為大前提，主要考慮不是形式，而是這機會是否有助我的工作經歷、學習和發展。」

(個案 2/女/30 歲/新加坡/營銷及傳訊專員)

5.2.2 部分受訪年輕人才接受短期回港就業的安排，但他們認為香港未必有合適的工作可供他們發揮。

除了遠程就業外，短期或間歇性回港就業是另一個可考慮的安排。不少受訪者對此安排感興趣，但他們仍需要考慮此工作經驗對日後在外地發展是否有幫助，若經驗能豐富他們本身的履歷，則有較大吸引力；反之則吸引力不大。

個案 7 就是其中一個例子。他認為，由於香港缺乏大型基建項目，

從事工程工作的他認為他未必能在香港找到適合他，和能豐富他履歷的工作。

至個案 1 則是從事翻譯和編輯工作的，並且已在籌備於德國創業。她接受間中回港工作，但她認為，香港市場細小，未必很有吸引力，要視乎到時是否有合適的項目，才值得回港。

「假設有香港的工作機會，亦要視乎項目性質及對工作前景有否幫助。英國公司有不同的大型基建項目，而香港則缺乏。如果香港有就業機會，需要間歇性回港，我會考慮；遠程工作我不會特別想，因為工作性質都差不多。長遠我希望到地盤工作，獲取更多經驗，遠程工作可能不適合我。」

(個案 7/男/26 歲/英國/見習工程師)

「如果公司要物色員工是可以來回內地的，因為內地市場較大，德國人已有 8,000 萬人口，香港只是 800 萬人口並不吸引。」

(個案 1/女/32 歲/德國/翻譯、藝術編輯)

5.2.3 相關遠程就業或短期回港就業的安排，不能影響年輕人才在外地就業或定居的規定。

遠程就業或短期回港就業有一定的限制。在外地有穩定受僱工作的受訪年輕人才擔心，以這些方式就業會影響他們現時在外地的工作，以至在外地定居或入籍的規定。

例如，個案 9 就表示，他與現職工作機構的合約規定，不能為其他機構工作，所以在英國遠程就業是不可能的。

「現在我的工作院校不容許我為其他機構工作。如果容許，我都會考慮遠程工作機會，但也要視乎相關項目的詳情、如何跟我現時工作的院校合作、我負責的內容是甚麼等。」

(個案 9/男/23 歲/英國/研究助理)

個案 3 亦對回港短期就業有興趣，但她在美國有不錯的受僱工作，所以不希望因回港而失去現職。此外，她持有美國綠卡，需要先解決簽證和稅務問題才會考慮回港就業。個案 14 也直言，在取得澳洲居民身分前不會回港短期就業，因為他的簽證對在當地的工作年期和薪金水平均有一定要求，希望能盡快滿足相關要求。

「如果是在美國替香港公司工作，聽起來稅務問題會很複雜。不過如果能解決稅務和簽證問題，我也不介意。」

(個案 3/女/32 歲/美國/訊息系統審計師)

「主要是因為澳洲的簽證問題，所以應該要盡快在澳洲找到工作，盡快儲夠年期就可申請居留權；要是我在 5 年內工作不夠 2 年，未必可申請到居留權，現在我已經求職了 1 年，還未找到全職長工，薪水也有要求，所以覺得有點趕。」

(個案 14/男/22 歲/澳洲/見習會計師)

5.3 受訪青年的建議

受訪者對香港應如何為年輕人才流失而作出準備，有如下建議：

5.3.1 特區政府應改善社會及政治環境，保持社會的自由，並確定香港保持面向世界的發展環境。

不少受訪者認為，新一波人才外流出現，主要是基於政局不穩問題。因此，建議特區政府需先解決相關問題，改善整體社會及政治環境，這樣人才自然會回港。個案 1 就表達了相關意見，她本人亦感到很擔心，並指除非能保障人身和財產安全，否則難以吸引身處外地的香港年輕人才回港就業。

「短期內不會計劃回港，政治發展令我害怕，我離開香港時有感到壓力消失了，因為當時好束縛好窒息。基於政治環境，是較難吸引人才回港。若可以保障人身安全及銀行戶口不被凍結，我才會考慮。」

(個案 1/女/32 歲/德國/翻譯、藝術編輯)

另有意見就認為，香港的社會環境不單對挽留本地人才和吸引在外地的香港人才回港就業有影響，亦會影響外地人才來港發展的興趣。因此，香港需要確保社會有足夠的自由，並要面向世界和與世界接軌，才能吸引到世界各地的人才來港就業。同時，香港應加強與世界各地的聯繫，才能向外廣納人才。

「要吸引已在外地有工作、有高級職位的人回來，除了薪酬及職位要優厚外，香港生活質素及工作環境都同樣重要。除了居住外，

也包括娛樂、言論自由；例如我做營銷，會思考對方會否喜歡我的想法，在香港是自由的、違法的，或是審查方面會否限制發展，我都會考慮，這些與政府政策有直接關係。」

(個案 2/女/30 歲/新加坡/營銷及傳訊專員)

「香港政府可以加強香港與海外國家和地區之間的聯繫。現時香港政府側重與內地的各方面合作，卻忽略與其他國家和地區的聯繫。政府需好好運用僅餘的國際聯繫優勢，招募各地人才、擴闊香港青年視野。這樣可能便可吸引香港青年先到外國發展，但假以時日回來貢獻香港。」

(個案 18/男/26 歲/歐洲/傳媒工作者)

5.3.2 香港應制訂清晰的經濟發展方向和政策，給予年輕人才發展的信心。

針對香港在經濟發展方面存在已久的問題，不少受訪者提到，流失的年輕人才感到香港就業市場狹窄，認為特區政府應思考經濟發展的出路，制訂明確的發展方向，給予年輕人才發展的信心。

「海外人才有可能在香港缺乏就業機會，因為香港的就業市場狹窄。至於利用勞動力方面，疫情後全球的分工已有所不同，只會愈來愈精細，政府應思考與時並進，如何吸納年輕人才的勞動力。」

(個案 6/女/25 歲/中國內地/資料分析員)

有受訪者建議，政府要因應世界趨勢，促進新經濟模式的發展。政府應制訂清晰的新科技發展政策，創造良好的營商環境，吸引創新科技公司來港，才能吸引人才留下和來港。

「香港本身有很多人才，所以不是防止人才流失，而是著重現時的本地人才，準備更多平台去裝備本地人才工作，要是外國人才見到香港政府支持本地人才，見到更多機構、資金時，可能會吸引到在外國的人才回流香港。因為香港環境現在很不適合和不支持年輕人發展，所以是要開拓不同行業的工作機會，每一科都可以搵到食，有一個新的經濟模式。在外國的香港人才，見到香港不再單一、有不同可能性的話，就會有不同想法，所以政府要多推動不同的職業。」

(個案 15/男/20 歲/美國/應屆畢業生)

「政府需要營造一個適合的營商環境，以及制定政策配合去吸引創新科技公司到港發展。」

(個案 4/男/28 歲/英國/資訊科技高級經理)

5.3.3 有受訪者表示不清楚特區政府是否珍惜香港年輕人才，認為當局應了解青年的發展意向，並多給予發揮的機會。

訪問中，部分受訪者對特區政府是否珍惜香港年輕人才抱懷疑態度，認為政府未必希望香港青年回港就業，感到政府不重視年輕人才。有受訪者認為，政府應為人才提供發展的平台，例如對金融業以外的畢業生提供更多與企業銜接的機會。

有受訪者亦認為，政府有需要認真了解離開的年輕人才的心聲，例如他們需要怎樣的發展環境，對哪方面的發展感興趣，擅長的範疇等，創造合適的環境，讓人才去發揮。

「我覺得政府不太想香港年輕人回來工作，他們都不重視年輕人，因為政府已打算從內地輸入人才便算，不介意香港年輕人離開香港。」

(個案 15/男/20 歲/美國/應屆畢業生)

「我覺得現在去了外地的人並不會一直留在外地，他們現時只是想取得外國護照，我相信這些人以後會回流香港的。因為我們去過外地生活過的人都知，其實在外國華人很難獲得較好的待遇。政府應先做好自己，多聆聽年輕人的聲音，因為未來是掌握在年輕人手上的。」

(個案 8/女/28 歲/瑞士、韓國/營銷及傳訊主任)

「其實內地有很多人才就在我們旁邊，何必強求一些移居海外的人才回港。大部分的投資銀行都請了很多內地人才，研究院也是內地人士居多，當政府說要培訓本地人才，但這些的機遇都不是給予本地人的時候，會有點自相矛盾。」

(個案 9/男/23 歲/英國/研究助理)

5.3.4 香港企業應改變傳統思維，因應時代而改善管理文化，並多接納創新思維。

不少受訪的年輕人才提到，香港企業的管理文化太傳統，與年輕一代所追求的工作模式和文化存在較大差距，故抗拒回港。因此，有受訪者認為，香港企業有需要改變固有思維，提高員工的工作自主性，不應以微觀的方式管理員工，例如應彈性容許員工在家工作等，此舉亦有利以多元化的模式利用年輕人才。

有受訪者亦認為，年輕一代富有創意，可以為企業帶來新的動力和想法，但前提是企業要作出接納創新的準備。

「現在香港疫情嚴峻，但我現在在香港這間公司並沒有批准過一次在家工作。香港公司的管理模式事事管束，而我希望工時穩定，在工時中能完成自己的工作便可，又希望能有更高自主性。香港的工作氣氛低落，欠缺團隊精神，各人只顧自己手上的工作。」
(個案 11/女/26 歲/英國/營銷主任)

「香港企業普遍抗拒讓員工遙距工作，認為他們會變得懶散，控制不到他們。我認為這種看法是冥頑不靈、不合時宜。不少外國企業已經推出永久在家工作的政策，在疫情下演變出新的工作模式。企業首先要開放、改變固有思想。現在的 Y 世代、Z 世代不再嚮往朝 9 晚 5、坐一整天的工作，吸引他們的是彈性工作時間，甚至是一些微小事，總之能讓他們感到開心、舒服，這樣反而激發到他們的潛能。上一輩固然比他們有更多經驗，但新人也有好多人才，隨時能交出許多想法，說不定能帶來衝擊。前提是政府和企業要接受到。」

(個案 5/女/32 歲/英國/創辦人)

5.3.5 為填補年輕人才流失，香港可吸納更多外來人才，包括來自內地和東南亞地區的人才，以至在外地長大的香港人才。

除了利用香港年輕人才外，吸納更多外來人才亦是其中一個能處理人才流失問題的方法。

有受訪者認為，特區政府應吸納更多內地和海外的人才來港就業。在海外方面，吸納的對象可包括東南亞地區的人才和在海外長大的華

人，因為這類人才對香港政治的發展不太關注，較不容易因為政治原因而抗拒來港就業。相反，他們或會因對香港的興趣而來港發展。

「如果本地人真的要移民離開，唯有吸納其他地方的人來，才可填補空缺。香港人或會覺得香港失去言論自由，但東南亞或內地的人可能會覺得香港是個很好的地方，說不定來港工作感到很開心。我妹妹身邊也有許多來自外國的同事，有韓國人、日本人，甚至有來自哥倫比亞的，他們不認為自己會受香港政治影響，因為他們隨時可以走。」

(個案 3/女/32 歲/美國/訊息系統審計師)

「政府可以計劃吸納海外華僑，他們反而會因想體驗不同的生活而更大機會來港工作，享受高薪厚職。」

(個案 19/男/23 歲/美國/應屆畢業生)

5.3.6 香港可吸引在外地留學的香港畢業生回港就業，並給予適當的培訓和發揮機會。

從本章的訪問結果可見，已在海外有工作經驗的香港年輕人才或會因種種原因而難以回港就業。有受訪者認為，香港可以視剛畢業的海外留學生為對象，主動吸引他們回港，例如向他們多作推廣，並提供實習和培訓等機會。

「我有朋友回流香港，都表示較難適應香港工作模式。若是剛畢業的學生會較容易回流。若公司能夠給予更多機會及適合的培訓，有更多發揮機會，可吸引留學生回流香港。例如在實習期完結後，承諾聘請相關學生，如果學生在香港能有一份穩定的工作，便較願意留港。」

(個案 10/女/27 歲/英國/規劃師)

5.4 小結

綜合在外地香港年輕人才個案訪問的結果，他們選擇留在外地還是回港就業時，有幾個主要的考慮。

首先，受訪者對事業發展機會相當重視，普遍認為外地的事業發展

機會較香港更多元化，因而吸引他們留在外地就業。同時，受訪者普遍認為外地的工作文化較開放、工作自由度和自主度較高、工作壓力較小，企業亦較願意在工作上使用新科技；相反，香港企業的管理文化較傳統，亦未能接受創新思維，因此寧願留在外地就業。

另一個重要的考慮，是目前香港的政局不穩，即使在香港工作可享有較高收入和低稅率，但仍難以考慮回港發展。同樣因政局的考慮，部分人擔心香港社會自由度和國際聯繫度下降，會影響到自己的事業發展。正因如此，有受訪者移民外國以至入籍，故暫不考慮回港就業。

在生活方面，不少受訪者都指在香港生活壓力大，居住成本昂貴；而外地居住環境普遍較香港更佳，吸引他們留下。有受訪者提到香港較吸引的因素，是可以陪伴和照顧家人，故留在香港就業。

因此，這群在過去、現在，以及可見將來身處外地就業的受訪者，較傾向暫時留在外地。雖然如此，但現今的資訊科技能容許不少工種以遠程的方式就業，成為香港可以利用在外地年輕人才的一種可行方式，而受訪者亦普遍願意在外地遠程承接香港的工作。至於回港短期就業，部分受訪年輕人才亦表示願意，但他們就有較多顧慮，認為香港未必有適合的工作可供他們發揮；部分又擔心回港短期就業會影響他們現時在外地的工作，以至在外地定居或入籍的規定。

香港面對年輕人才流失，受訪年輕人才建議，特區政府首先應改善社會及政治環境，保持社會的自由，並確定香港保持面向世界的發展環境。同時，政府應制訂清晰的經濟發展方向和政策，給予年輕人才發展的信心。

此外，有受訪者對於政府是否珍惜香港年輕人才抱懷疑態度，認為若政府重視香港年輕人才，應盡量了解青年的發展意向，並多給予發揮的機會。受訪者又認為，香港企業應改變傳統思維，因應時代而改善管理文化，多接納年輕人才的創新思維。

部分受訪者表示，為填補年輕人才流失，香港可吸納更多外來人才，包括來自內地和東南亞地區的人才，以至在外地長大的香港人才。同時，香港可以在外地留學的香港畢業生為人才吸納對象，並給予適當的培訓和發揮機會，讓這些年輕人才留港發展。

第六章 討論及建議

研究綜合上述章節的結果，歸納值得討論的要點，闡述如下。

討 論

- 1. 香港未來面對人才短缺情況，在經濟轉型過程中對高學歷人才的需求上升。調查顯示，兩成半受訪年輕人才打算到香港以外地方就業，而四大支柱產業及五大具發展潛力產業的比率更有近三成。受到近年社會動盪的衝擊，令人擔心年輕人才因對前景缺乏信心而流失，影響香港經濟發展。**

由於本港生育率偏低，以及戰後嬰兒潮出生的人士步入退休年齡，窒礙人力供應的增長。根據《2027 年人力資源推算報告》¹，2027 年的 15-34 歲的香港年輕人力供應，較 2017 年下跌 12.5%；但整體人力需求持續上升，當中 2027 年對學士學位或以上的人力需求上升 31 萬人。按供求差額推算，2027 年的人力短缺達 17 萬人，當中學士學位或以上共欠 34,600 人。

數據顯示，四大支柱產業（金融服務業、貿易及物流業、專業服務及其他工商業支援服務業和旅遊業）及五大具潛力產業（資訊科技及資訊服務業、創新及科技產業、文化及創意產業、環保產業、檢測及認證業）持續增長，對進一步推動香港經濟發展非常重要，這些產業的人力需求年均增長亦較整體經濟為高。隨着香港持續轉型為崇尚創意及專業精神的知識型高增值經濟體，預期對較高學歷勞工的需求會呈上升趨勢，教育程度高的年輕勞動力是人才的重要來源。

然而，在 2019 年及 2020 年，香港經歷了一連串的社會和政局動盪，部分年輕人才對前景缺乏信心，計劃離港到外地就業。是項研究的在港年輕人才網上調查結果顯示，在 1,135 名受訪者中，打算未來 5 年內到香港以外地方就業的年輕人才多達 24.2%；而在四大支柱產業或五大具潛力產業中，更有 29.5%受訪者打算到外地就業；同時，83.9%受訪者預期香港在未來 5 年內會出現人才流失問題，當中 60.6%擔心會影響香港經濟發展。受訪專家就認為，到目前為止，整體情況對就業市場的衝擊仍未顯現。有受訪學者認為，因政局不穩和人才對前景缺乏信心，整體人才環境有所轉變，而不少人亦會繼續觀察政局和事態發展，故當中對

¹ 勞工及福利局。2019。《2027 年人力資源推算報告》。香港：政府統計處。

就業市場的影響未必即時呈現。

情況反映，預期將有為數不少的年輕人才打算離開香港往外地就業，特別是在從事香港的支柱產業和銳意發展產業的人才，或因人才流失影響未來經濟發展。基於香港短缺和人才進一步流失的預期，香港有需要就此作出準備。

2. 除了社會和政治因素外，生活質素和個人發展機會等因素亦是香港年輕人才選擇就業地點的重要考慮。不過，受訪者普遍認為香港的事業發展機會不理想，而且企業管理文化傳統，未能接受創新思維，成為促使他們離開香港往外地就業的原因之一。

除了社會和政治因素外，行業的發展機會也是影響年輕人才去留的重要因素。受訪專家認為，部分行業如資訊科技和創新科技等在香港發展緩慢，較難挽留本地出色的年輕人才；相對而言，金融業等香港發展蓬勃的產業，能提供理想的發展前景和薪酬，較容易吸納人才，較不擔心人才不足問題。受訪專家亦普遍認為，行業培訓不足或追不上時代發展，是另一個人才未能滿足需求的重要原因。

調查結果就顯示，年輕人才選擇外地就業地點的原因有多方面，當中最主要是「工作與生活平衡」，佔 41.5%；其餘依次是「計劃移民」、「社會及政治穩定」、「喜歡當地環境」、「個人發展機會理想」及「提升國際視野」，分別佔 36.7%、34.9%、33.1%、23.3%及 21.8%；反映除了社會及政治因素外，生活質素、個人發展機會、擴闊個人眼界等因素亦相當重要。

不過，在受訪者眼中，年輕人才在香港的事業發展機會並不理想。同意「年輕人才在香港的事業發展前景理想」、「年輕人才在香港的就業機會理想」及「年輕人才在香港職場的發揮空間理想」的受訪者，分別只佔 24.5%、23.9%及 23.2%；至於同意「香港整體經濟發展前景理想」和「香港的創業環境理想」的受訪者，更分別只佔 21.8%和 16.0%；只有同意「我從事的行業在香港的發展前景理想」的受訪者比率略高，佔 43.9%。結果反映他們打算到外地就業和尋找其他發展機會的原因。

是項研究亦深入訪問了 20 名在外地的香港年輕人才，他們普遍認為外地的事業發展機會較香港更多元化，在行業發展、個人發揮、晉升空間和創業支援上，外地的機會都較香港更吸引。此外，受訪者又普遍更接受開放的工作文化，認為外地的工作自由度和自主度較高、壓力較小，

企業亦較願意在工作上使用新科技，有利他們發揮；相反，他們普遍認為香港企業的管理文化較傳統，亦未能接受創新思維，因此選擇留在外地就業。

有受訪的訊息系統審計師在美國就業，她認為金融科技在美國的發展前景相當不錯，加上晉升機會視乎表現而非年資，促使她在美國就業。此外，有資訊科技高級經理就表示，香港的企業著重微觀管理，較多掣肘；相反，英國的企業給予員工較大自由度和彈性，讓員工較易達到自己的目標，而且工時較短，有利自我增值。

由此可看，年輕人才重視事業發展機會和工作環境的管理文化；除了在金融業等行業外，普遍不認為香港能提供理想的事業發展空間，以至有利個人發展的工作環境。相信這方面的因素是促使他們留在外地就業的原因之一，香港企業應從這方面作出檢視，以提供更理想的環境讓人才在此發展。

3. 人才流失現象可對原居地帶來經濟損失，也可創造更大的價值。關鍵是政府和企業如何吸引人才回流、人才流轉，以至利用散居模式靈活運用人力資源，將流失了的年輕人才轉化成能推動經濟進一步發展的動力。

人才是流動的。人才可以離開原居地往其他地方就業，也可以從其他地方返回原居地就業，或者往來不同的地點之間就業等。因此，即使香港年輕人才到其他地方就業，並不代表他們不會返回香港，或不能以其他方式貢獻香港經濟。

聯合國教科文組織曾經於其出版的學報 *Diversities* 中探討技術移民及人才流失的議題²，討論到人才流失現象可對原居地帶來經濟損失，亦可創造更大的價值，例如人才寄回國的匯款、回流或「循環」移民帶來的好處、人們因期待移民而去增值所帶來的正面影響、散居地人才對原居地的發展所作的貢獻等。換句話說，人才移居到其他地方就業，可以是人才流失（**brain drain**），但人才也可以回流原居地（**brain gain**），或在移居地與原居地之間流轉（**brain circulation**），以至利用散居地人才貢獻原居地的「散居模式」（**diaspora model**），為原居地帶來經驗和教育培訓上的貢獻。

² Freitas, A., Vevatino, A., & Pecoud, A. (2012). Introduction: New perspectives on skilled migration. *Diversities*, 14(1), 1-7.

部分亞洲地區過往也經歷過人才流失的情況，它們以不同的方式去改善人才流失的影響。香港在 1980 年代末至 1990 年代初出現人才外流情況，後來因香港順利過渡，人才回流香港。內地方面就推出政策吸引人才回流，例如創業優惠政策、推出大型招聘活動等；亦持續與一些海外校友組織保持聯繫，讓海外人才了解內地的最新發展，並鼓勵人才短期回國參與一些工作項目或講學，在吸引人才回流和發揮人才上取得良好效果。

台灣方面，以推動科技與工業發展吸引人才回流，而部分沒有回流的人才，就在美國與台灣之間扮演接橋的角色，為兩地經濟的相互產業升級作出貢獻。至於韓國方面，也利用各種優惠政策吸引人才回流，並與散居的韓國人才建立世界性商業網絡。

參考上述策略，香港特區政府和面對人才短缺問題的企業可以進一步思考如何吸引人才回流、人才流轉，以至利用散居模式靈活運用人力資源，將流失了的年輕人才轉化成能推動香港經濟進一步發展的動力。

4. 打算離港及身處外地的年輕人才重視事業發展機會，他們願意在一定條件下回港就業，部分亦願意在有助事業發展的情況下，在外地遠程就業或回港短期就業。若香港僱主願意對工作模式採取更開放態度，有助運用散居地的香港人才資源，減輕人才流失帶來的影響。

在人才回流的機會上，是次調查結果顯示，在不打算於香港就業的受訪者中，只有 15.8% 明確表示「往後一直都在外地就業」；表示在滿足某些條件下會回港就業的受訪者佔 56.8%，當中包括「如香港有更佳事業發展機會便考慮回港就業」（19.0%）、「在外地取得永久居留身分／入籍後考慮回港就業」（12.6%）、「待香港社會及政治較穩定後考慮回港就業」（10.0%）等，反映大部分打算離港就業的受訪者均願意在一定條件下回港就業。

受訪者認為，回港就業的首選條件是「薪酬吸引」（41.6%），其餘主要包括「加強保障個人自由」（38.1%）、「有理想的發展機會」（35.8%）、「社會及政治轉趨穩定」（32.6%）和「居住成本降低」（30.3%）等。在假設香港能提供符合受訪者要求就業機會的情況下，有 47.4% 受訪者願意考慮遠程就業機會（例如在外地承接香港的項目），42.9% 願意考慮回港接受穩定就業機會，34.2% 願意考慮短期就業機會（例如 3 個月的

短期項目)。整體結果反映，吸引的薪酬和理想的事業發展機會，是吸引年輕人才回港或在外地遠程就業的重要因素。

個案訪問的結果就顯示，現時正身處外地就業的香港年輕人才因目前香港政局不穩，以及擔心香港社會未來的經濟發展情況，除非有照顧家人的需要，否則傾向暫時留在外地。然而，若工作機會對累積經驗或對未來發展有幫助，受訪者亦普遍願意在外地遠程承接香港的工作。部分受訪者亦表示願意回港短期就業，不過他們覺得香港未必有適合的工作可供他們發揮，同時擔心回港短期就業會影響他們現時在外地的工作或定居的規定。

有受訪的商業諮詢公司創辦人認為，業務性質令他可以承接不同地區客戶的工作，而他亦正在歐洲以遠程方式就業；若短期回港的話，則要考慮該機會有否吸引力。此外，準備前往新加坡的營銷及傳訊專員亦表示會考慮遠程就業，但前提是該經驗要有助日後的履歷、學習和發展。

有受訪專家認為，人才回流對香港有正面影響，因為回流的人才會帶著在外地累積的經驗和技術回港；至於利用散居地的香港人才資源協助企業營運也是可行的方法之一，有利香港企業運用全球人力資源，減輕人才流失帶來的影響，但實行與否仍取決於僱主對工作模式的開放態度。

5. 除了吸引外地人才回流及利用散居地的人才資源外，受訪者普遍認為香港應加強現職和二線人才的培訓，以回應就業市場的需求。此外，香港亦可吸引剛畢業的留學生回港就業，以至吸納多元化外來人才，如內地、東南亞和印度等國的人才，以補充人力資源。

在應對人才流失問題的其他方法上，調查顯示，受訪年輕人才認為政府最應該「資助二線人才在職進修」(41.4%)、「吸引在外地的香港人才回流」(40.9%)和「吸引在外地留學的香港畢業生回流」(40.0%)。受訪者又認為，企業最應該「加強培訓二線人才」(55.6%)，其次是「招聘在外地留學的香港畢業生」(38.9%)和「以遠程方式聘用海外香港人才」(30.0%)。顯然地，受訪者認為最有效的應對辦法是培訓二線人才，其次才是吸納人才。

事實上，受訪專家亦普遍同意應從教育及培訓入手，長遠增加人才供應。當中受訪者異口同聲地提及，現有教育機構未必能及時回應就業市場對新知識和技術的需求。有受訪專家認為，除了正規教育外，在職人士可以利用不同授課方式的課程去提升專門技能；而大學亦可與行業進行多元化的合作，令課程更貼近市場發展趨勢。

至於在吸納人才的方向上，有受訪者認為，剛於外地畢業的海外留學生回港就業的機會較大，應以他們為吸納對象，並提供實習和培訓機會，以他們去補充香港人才資源。此外，受訪學者認為，吸納多元化外來人才補充人力資源是無可厚非的做法，當中以內地、印度和東南亞地區的人才對香港有較大興趣，可以獎學金等辦法吸引這些地方的年輕人先來港就學，繼而留港工作。

建 議

基於上述研究結果及討論要點，我們循吸引人才回流、加強人才培訓，和推動企業管理文化更新的方向，認為值得考慮下列建議，為香港長遠經濟發展而作出準備：

1. 加強聯繫和招攬在外地的香港年輕人才回港就業。

特區政府應透過各地的香港經濟貿易辦事處，加強與在外地就業和就學的香港年輕人才保持聯繫，恆常地提供香港經濟發展和就業市場的資訊，並提供學習和交流的機會，例如舉辦行業發展講座和交流活動，以至網上專業培訓課程等，強化與外地人才之間的聯繫，增加他們對回港就業的興趣。同時，企業可透過此聯繫平台，利用本身的市場觸覺和人力資源配套優勢，招攬所需的行業人才。

2. 推出「海外畢業生企業實習計劃」，鼓勵年輕大學畢業生回港開展事業。

針對年輕人才對事業發展機會的重視，政府可與商界合作，推出「海外畢業生企業實習計劃」，向外地回流香港的留學畢業生提供實習機會。參考「大灣區青年就業計劃」的做法，建議政府向香港人才短缺的行業提供有時限的實習生津貼，例如資訊科技業、創新科技業、環保產業等³，並由企業提供實習職位，鼓勵年輕大學畢業生回港開展事業。

³ 參考本報告第 3.3.1 章

3. 向符合專才資格的年輕回流人才提供有時限的住宿補貼，增加他們回港就業的誘因。

針對個別專門職位人才短缺的問題，政府應為符合專才資格的年輕回流人才提供有時限的住宿補貼，以增加他們回港就業的誘因。有關專才的資格可參考「香港人才清單」中所列明的人才⁴，同時參考香港科技園住宿支援計劃的標準，建議每名合資格人才補貼每月**\$5,000-\$10,000**，為期最長**12**個月⁵。

4. 擴大現時「科技券計劃」的適用範圍，將企業內部的工作流程管理系統開發費用納入資助。

為了令各行各業可以更容易善用外地的香港人才，香港應積極利用科技改善工作流程的管理和推動企業管理文化更新，借助科技的力量，令更多工種可以遙距運作，讓身在外地的香港人才更容易服務香港企業。政府可擴大現時「科技券計劃」的適用範圍，將企業內部的工作流程管理系統開發或購置費用納入科技券計劃的資助，讓企業更容易建立合適的平台，將不同地方的僱員聯繫起來。

5. 教育局應為選定行業的在職二線人才，提供兼讀銜接學士學位課程的資助。

為加快年輕人才培訓的工作，教育局應選定人才短缺的行業，為在職的二線人才提供兼讀銜接學士學位課程的資助，並由企業提名僱員參加，為企業培訓所需人才。參考「指定專業／界別課程資助計劃」⁶，選定課程可包括金融科技、檢測及認證、建築及工程、創意工業等範疇。

6. 香港企業應更新或改善管理文化，增加員工在工作安排上的靈活度。

新生代一般更著重工作與生活平衡，香港企業應更新或改善現有管理文化，增加員工在工作安排上的自主和靈活度，讓他們多發揮創意，增加對企業和工作的投入感和熱情，和更易在工作中獲得成就

⁴ 「香港人才清單」詳情可見網址 <https://www.talentlist.gov.hk/tc/>

⁵ 資料來源：香港科技園。2019。「匯聚人才」，網址 <https://www.hkstp.org/zh-hk/how-we-serve/talent/>，2019年6月19日下載。

⁶ 「指定專業／界別課程資助計劃」詳情可見網址 <https://www.cspe.edu.hk/tc/sssd/index.html>

感。這方面的具體安排，可包括彈性工作地點、容許員工靈活地控制工作的時間安排、以工作成效代替工作時間去作出管理和評核、建立有效溝通機制，以至推動關愛共融的文化、促進員工身心健康等措施。改善管理文化亦有助提升生產力和營運效率，有利企業長遠發展。

參考資料

- JobsDB。2020。〈JobsDB 公布最新《2020 年大專生就業狀況調查報告》〉。
網址 [https://hk.jobsonline.com/en-hk/articles/2020 年大專生就業狀況及薪酬報告 /](https://hk.jobsonline.com/en-hk/articles/2020年大專生就業狀況及薪酬報告/)，2020 年 12 月 20 日下載。
- 入境事務處網頁。2020。「優才、專業人士及企業家入境計劃簡介」。網址
<http://www.immd.gov.hk/>，2021 年 2 月 19 日下載。
- 中大香港亞太研究所電話調查研究室。2020 年 10 月 6 日。〈中大香港亞太研究所民調：宜居城市評分持續下跌 更多市民作移民準備〉。
- 文匯報。2009 年 10 月 7 日。〈加拿大香港移民大批回流〉。網址
<http://news.wenweipo.com/2009/10/07/IN0910070051.htm>，2020 年 12 月 9 日下載。
- 王蒼柏。2010。〈中國四個城市吸引海外回流人才比較研究〉，《華人研究國際學報》，第二卷第二期，頁 55-74。
- 立法會秘書處。2020。〈全球爭奪人才〉，《研究簡報》，2019-2020 年度第 2 期。
- 行政長官。2009。《施政報告》。網址 <https://www.policyaddress.gov.hk/09-10/index.html>，2021 年 1 月 6 日下載。
- 行政長官。2013。《施政報告》。網址
<https://www.policyaddress.gov.hk/2013/index.html>，2021 年 1 月 6 日下載。
- 政府統計處。2000。《從綜合住戶統計調查搜集所得的社會資料：專題報告書 - 第二十五號報告書》。香港：政府統計處。
- 香港 01。2020 年 7 月 6 日。〈警簽發「良民證」數字回升 移民專家：不言而喻〉。網址 <https://www.hk01.com/社會新聞/494269/港版國安法-警簽發-良民證-數字回升-移民專家-不言而喻>，2020 年 12 月 7 日下載。
- 香港青年協會青年研究中心。2019。《吸納多元化年輕人才來港就業》。青年創研庫報告 43。香港：香港青年協會。
- 香港青年協會青年研究中心。2021。《從青年去留抉擇看改善特區管治》。青年創研庫報告 57。香港：香港青年協會。
- 香港科技園。2019。「匯聚人才」，網址 <https://www.hkstp.org/zh-hk/how-we-serve/talent/>，2019 年 6 月 19 日下載。
- 香港特別行政區政府。2018。「香港人才清單」。網址
<https://www.talentlist.gov.hk/tc/>，2021 年 2 月 16 日下載。
- 教育局。2017。「指定專業／界別課程資助計劃」。網址
<https://www.cspe.edu.hk/tc/sssd/index.html>，2021 年 2 月 16 日下載。
- 陳冠霖。2018。〈解析台灣人才流失（中）：讓人才出走的推力與拉力〉，網址 <https://www.thenewslens.com/article/95910>，2020 年 12 月 3 日下載。

勞工及福利局。2019。《2027 年人力資源推算報告》。香港：政府統計處。

Dodani, S., & LaPorte, R. (2005). "Brain drain from developing countries: How can brain drain be converted into wisdom gain?" *Journal of the Royal Society of Medicine*, 98(11), 487-491.

Freitas, A., Levatino, A., & Pecoud, A. (2012). "Introduction: New perspectives on skilled migration". *Diversities*, 14(1): 1-7.

IMD. (2020). *IMD World talent ranking 2020*. Switzerland: IMD.

Lowell, B., & Findlay, A. (2001). "Migration of highly skilled persons from developing countries: Impact and policy responses." International migration papers 44. Geneva: International Labour Office

OECD. (2018). "Poverty reduction and social development: Migration and the brain drain phenomenon." Retrieved July 27, 2018 from <http://www.oecd.org/development/poverty/migrationandthebrainrainphenomenon>

Shin, G., & M, R. (2018). "From brain drain to brain circulation and linkage." Shorenstein Asia-Pacific Research Center Working Paper. CA: Stanford.

Surani, N. (2018). "Converting brain drain into brain gain through diaspora engagement." Retrieved December 19, 2020 from <https://www.acu.ac.uk/news/converting-brain-drain-into-brain-gain-through-diaspora-engagement/>

The Economist Intelligence Unit. (2020). "Worldwide cost of living 2020: How is Covid-19 affecting the prices of consumer goods?" Retrieved February 21, 2021 from <https://www.eiu.com/n/campaigns/worldwide-cost-of-living-2020/>

Zweig, D. (2006). Learning to compete: China's efforts to encourage a "reverse brain drain". In C. Kuptsch and E. F. Pang (Eds.), *Competing for global talent* (pp. 187-213). Geneva: ILO & Singapore Management University.

香港青年協會 青年研究中心
青年創研庫
經濟組專題研究系列
「為香港年輕人才流失作準備」調查
網上調查問卷

調查對象：34 歲或以下香港青年協會會員；學歷為學位或以上，或正就讀學位或以上課程最後一年

樣本數目：1,135 人（標準誤 $<\pm 1.5\%$ ）

調查方法：向 20-34 歲香港青年協會會員發送邀請電郵，邀請會員自行於網上填答

調查期間：2021 年 1 月 16 日-2 月 2 日

題目範疇：

	範疇	題目
1	對人才流動的看法	[V04] - [V08]
2	對就業地點的選擇	[V09] - [V12]
3	回港就業的考慮	[V13] - [V17]
4	在香港發展事業的前景	[V18] - [V23]
5	對人才流失問題的意見	[V24] - [V27]
6	個人資料	[V28] - [V33]

簡介

香港青年協會正搜集意見，了解香港年輕人才到外地發展事業的意見。我們經隨機抽樣選出受訪會員，現誠意邀請你給予協助，填答本問卷。

為答謝你的支持，我們將會在調查完結後選出 50 名填答所有問題的會員，送贈港幣\$50 之 Haagen Dazs 雪糕券。

問卷只需 7 分鐘完成。你提供的資料會絕對保密，只供研究分析用途。

如有任何問題，請聯絡香港青年協會青年研究中心：3755 7022 / yr@hkfyg.org.hk

第 1 部份 選出被訪者 ([V01] - [V03])

[V01] 請問你現時是在學，還是已離開校園？

- 1 全日制在學（跳至 [V03]）
- 2 已離開校園

[V02] 你的最高教育程度：

- 1 中學或以下（包括毅進、普通文憑）（跳至 [V_exit]）
- 2 專上非學位（包括高級文憑、副學士）（跳至 [V_exit]）
- 3 學士學位（跳至 [V04]）
- 4 碩士學位或以上（包括深造文憑 postgraduate diploma）（跳至 [V04]）

[V03] 請問你現時是否正在就讀學士學位或以上課程，並將於 2021 年畢業？

- 1 是
- 2 不是（跳至 [V_exit]）

第 2 部份 非合適被訪者

[V_exit] 謝謝。你不屬於是次研究的訪問對象。我們期望日後有機會再邀請你填答問卷。
（跳至 [完結]）

第 3 部份 問卷內容

3.1 對人才流動的看法 ([V04] - [V08])

你有幾同意以下有關年輕人才的想法：

		1. 非常 同意	2. 頗 同意	3. 不太 同意	4. 完全 不同意	99. 不知／ 難講
[V04]	最理想的就業地方是土生土長的地方					
[V05]	無論身處哪個地方，承接原居地的工作都不是問題					
[V06]	只要有好的發展機會，就業的地點並不重要					
[V07]	人才到其他地方就業，會對原居地造成損失					
[V08]	人才到其他地方就業，可促進原居地的人才發展					

3.2 對就業地點的選擇 ([V09] - [V12])

[V09] 你最希望在哪個地方發展事業？

- | | |
|--------|--------------------|
| 1 香港 | 7 澳洲、新西蘭 |
| 2 中國內地 | 8 其他亞洲地區 |
| 3 台灣 | 9 其他歐美地區 |
| 4 新加坡 | 10 沒有固定的地方 |
| 5 美國 | 99 不知／難講 |
| 6 英國 | other 其他，請註明：_____ |

[V10] 預計未來 5 年內，你打算主要在哪個地方就業？（不包括少於 3 個月的短期公幹）

- | | |
|----------|--------------------|
| 1 香港 | 8 其他亞洲地區 |
| 2 中國內地 | 9 其他歐美地區 |
| 3 台灣 | 10 香港以外，未選定地點 |
| 4 新加坡 | 11 沒有固定的地方 |
| 5 美國 | 99 不知／難講 |
| 6 英國 | other 其他，請註明：_____ |
| 7 澳洲、新西蘭 | |

（[V10 = 1]）

[V11] 你選擇留在香港就業的主要原因是甚麼？（1-10 及其他，最多選 3 項）

- | | |
|----------------|--------------------|
| 1 薪酬理想 | 7 家人在香港 |
| 2 個人發展機會理想 | 8 欠缺條件離開香港就業 |
| 3 所從事的行業發展環境理想 | 9 熟悉香港環境 |
| 4 整體經濟前景理想 | 10 不想改變現狀 |
| 5 有穩定工作 | 99 不知／難講 |
| 6 喜歡香港環境 | other 其他，請註明：_____ |

8 ([V10 = 2-10 / other])

[V12] 你選擇在這個地方就業的主要原因是甚麼？（1-12 及其他，最多選 3 項）

- | | | | |
|---|------------------|-------|--------------|
| 1 | 薪酬理想 | 8 | 工作與生活平衡 |
| 2 | 個人發展機會理想 | 9 | 計劃移民 |
| 3 | 所從事的行業發展
環境理想 | 10 | 喜歡當地環境 |
| 4 | 整體經濟前景理想 | 11 | 社會及政治穩定 |
| 5 | 吸收工作經驗 | 12 | 生活成本較低 |
| 6 | 提升國際視野 | 99 | 不知／難講 |
| 7 | 公司調派 | other | 其他，請註明：_____ |

3.3 回港就業的考慮 ([V13] - [V17])

([V10 = 2-11 / other])

[V13] 你打算到外地就業後會否回港？

- | | |
|-------|-----------------------|
| 1 | 往後一直都在外地就業 |
| 2 | 獲取一定工作經驗後考慮回港就業 |
| 3 | 如香港有更佳事業發展機會便考慮回港就業 |
| 4 | 待香港社會及政治較穩定後考慮回港就業 |
| 5 | 在外地取得永久居留身分／入籍後考慮回港就業 |
| 6 | 同時在外地和香港就業 |
| 7 | 未有計劃 |
| 99 | 不知／難講 |
| other | 其他，請註明：_____ |

([V10 = 2-11 / other])

[V14] 如果香港有符合你要求的短期就業機會（例如 3 個月的項目／project），你會否考慮從外地回到香港短期就業？

- | | | | |
|---|------|----|-------|
| 1 | 一定會 | 4 | 一定不會 |
| 2 | 多數會 | 99 | 不知／難講 |
| 3 | 多數不會 | | |

([V10 = 2-11 / other])

[V15] 如果香港有符合你要求的遠程就業機會（例如在外地承接香港的項目／project），你會否考慮在外地從事香港的工作？

- | | | | |
|---|------|----|-------|
| 1 | 一定會 | 4 | 一定不會 |
| 2 | 多數會 | 99 | 不知／難講 |
| 3 | 多數不會 | | |

([V10 = 2-11 / other])

[V16] 如果香港有符合你要求的穩定就業機會，你會否考慮回到／留在香港就業？

- | | | | |
|---|------|----|-------|
| 1 | 一定會 | 4 | 一定不會 |
| 2 | 多數會 | 99 | 不知／難講 |
| 3 | 多數不會 | | |

([V10 = 2-11 / other])

[V17] 你認為有甚麼條件能吸引你回到／留在香港就業？(2-11 及其他，最多選 3 項)

- | | | | |
|---|---------------------|-------|---------------|
| 1 | 無論如何都會回到香港就業 | 8 | 居住成本降低 |
| 2 | 薪酬吸引 | 9 | 社會及政治轉趨穩定 |
| 3 | 有理想的發展機會 | 10 | 香港整體經濟回復正常增長 |
| 4 | 回流優惠措施
(如：增加免稅額) | 11 | 加強保障個人自由 |
| 5 | 創業優惠措施
(如：減免租金) | 12 | 無論如何都不會回到香港就業 |
| 6 | 能保持與外地的聯繫 | 99 | 不知／難講 |
| 7 | 不影響獲取外地永久居留身分／入籍的資格 | other | 其他，請註明：_____ |

3.4 在香港發展事業的前景 ([V18] - [V23])

你有幾同意以下的看法：

		1. 非常 同意	2. 頗 同意	3. 不太 同意	4. 完全 不同意	99. 不知 ／難講
[V18]	香港整體經濟發展前景理想					
[V19]	香港的創業環境理想					
[V20]	年輕人才在香港的就業機會理想 (如：求職)					
[V21]	年輕人才在香港職場的					

		1. 非常 同意	2. 頗 同意	3. 不太 同意	4. 完全 不同意	99. 不知 ／難講
	發揮空間理想 (如：應用才能)					
[V22]	年輕人才在香港的事業發展前景理想 (如：晉升機會)					
[V23]	我從事的行業在香港的發展前景理想					

3.5 對人才流失問題的意見 ([V24] - [V27])

[V24] 你認為香港在未來 5 年內，有幾大機會出現人才流失問題？

- | | | | |
|---|------|----|-------|
| 1 | 一定會 | 4 | 一定不會 |
| 2 | 多數會 | 99 | 不知／難講 |
| 3 | 多數不會 | | |

([V24 = 1, 2])

[V25] 你有幾擔心人才流失問題會影響香港的經濟發展？

- | | | | |
|---|------|----|-------|
| 1 | 非常擔心 | 4 | 完全不擔心 |
| 2 | 幾擔心 | 99 | 不知／難講 |
| 3 | 不太擔心 | | |

([V24 = 1, 2])

[V26] 你認為政府最應該實行甚麼措施，以為人才流失問題作準備？
(1-5 及其他，最多選 3 項)

- | | | | |
|---|-----------------|-------|---------------|
| 1 | 資助二線人才在職進修 | 5 | 吸納多元化外地人才來港就業 |
| 2 | 吸引在外地的香港人才回流 | 6 | 沒有 |
| 3 | 吸引在外地留學的香港畢業生回流 | 99 | 不知／難講 |
| 4 | 建立在外地的香港人才聯繫網絡 | other | 其他，請註明：_____ |

([V24 = 1, 2])

[V27] 你認為企業最應該實行甚麼措施，以為人才流失問題作準備？
(1-5 及其他，最多選 3 項)

- | | | | |
|---|------------------|-------|---------------|
| 1 | 加強培訓二線人才 | 5 | 招聘多元化外地人才來港就業 |
| 2 | 以遠程方式聘用海外香港人才 | 6 | 沒有 |
| 3 | 提供短期合約聘用海外香港人才回港 | 99 | 不知／難講 |
| 4 | 招聘在外地留學的香港畢業生 | other | 其他，請註明：_____ |

3.5 個人資料 ([V28] - [V33])

[V28] 你的性別：

- 1 男
- 2 女

[V29] 你的年齡：_____歲（實數）

([V01 = 2])

[V30] 你現時的行業是否屬於下列香港四大支柱產業？

- 1 金融服務業（銀行、金融機構、保險）
- 2 貿易及物流（進出口貿易、批發、貨運、貨倉及倉庫、郵政及速遞）
- 3 專業服務及其他工商支援服務業（軟件出版及資訊科技、法律、會計、商業管理及顧問、工程及技術、設計、廣告相關、建築、測量及工程、其他工商業支援服務）
- 4 旅遊業（旅客餐飲零售、住宿、入境旅遊相關活動、過境客運服務、出境旅遊）
- 5 料理家務者
- 6 待業、失業，及其他非在職者
- 7 其他行業
- 99 不知／難講

([V01 = 2] & [V30 = 1-4, 7, 99])

[V31] 你現時的行業是否屬於下列產業？（1-5 可選多項）

- 1 資訊科技及資訊服務業（電訊相關、軟件出版、電腦系統整合及資訊技術、資訊基礎設施、資料處理、網站）
- 2 創新及科技產業（與科學、技術和創新有關的活動，如：研發、新技術培訓、研發成果商品化）
- 3 檢測及認證業（技術測試和分析、驗貨、抽樣檢驗及稱量）
- 4 文化及創意產業（廣告、建築、藝術品、設計、傳媒、表演藝術、出版、軟件、電腦遊戲及互動媒體）
- 5 環保產業
- 6 其他行業
- 99 不知／難講

([V01 = 2] & [V30 = 1-4, 7, 99])

[V32] 你現時的職位是：

- 1 經理及行政級人員（如：分公司經理、銷售部經理）
- 2 專業人員（如：會計師、中學教師、系統分析師、社工、記者、公關顧問）
- 3 輔助專業人員（如：會計主任、小學及幼稚園教師、建築技術員、電腦操作員、地產經紀、公關主任）
- 4 文書支援人員（如：秘書、文員、資訊科技助理員）
- 5 服務工作及銷售人員（如：機艙服務員、美容師、廚師）
- 6 工藝及有關人員（如：維修技工、食品加工人員）
- 7 司機、機台及機器操作員及裝配員
- 8 非技術工人（如：清潔工、保安員）
- 99 不知／難講
- other 其他，請註明：_____

([V01 = 2] & [V30 = 1-4, 7, 99])

[V33] 每月就業收入（若無固定月薪，請填寫過去 6 個月內平均每月收入）：

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1 \$0 | 6 \$30,000-\$39,999 |
| 2 \$1-\$9,999 | 7 \$40,000-\$49,999 |
| 3 \$10,000-\$14,999 | 8 \$50,000 或以上 |
| 4 \$15,000-\$19,999 | 99 不知／難講 |
| 5 \$20,000-\$29,999 | |

第 4 部份 有獎遊戲 ([V34] - [V38])

送贈雪糕券

為答謝你的支持，我們會送出 50 份港幣\$50 之 Haagen Dazs 雪糕券予完成問卷，並就以下問題提供最佳建議的 50 名受邀會員。如有興趣取得雪糕券，請回答以下問題，並提供姓名、email 及地址以供聯絡用途。獲贈雪糕券人士將於 2021 年 3 月 31 日前收到電郵通知。

[V34] 請為人才流失問題建議改善措施，提供最佳答案的 50 名會員將獲得雪糕券（需提供姓名、email 及地址以供聯絡用途）：

- 1. 我不需要雪糕券（跳至[完結]）
- other. 對改善人才流失問題，我建議的措施：

([V34] = other) [V35] 姓名：_____

([V34] = other) [V36] email：_____

([V34] = other) [V37] 聯絡地址：_____

([V34] = other) [V38] 香港青年協會私隱政策 //with link//

[完結] 問卷已完成。非常感謝您的參與。

— 問卷完 —

香港青年協會 青年研究中心
青年創研庫
「經濟」專題研究系列
為香港年輕人才流失作準備
個案訪問大綱

附錄二

留在外地就業的意向

- 在你心目中，你最希望在哪個地方工作？有甚麼選擇條件？
- 你有想過留在外地就業嗎？當中有甚麼考慮？
- 你計劃在外地工作多久？
- 在外地就業，最吸引你的是哪些方面？你最不喜歡的是哪些方面？
- 在外地就業，取得永久性居留身分或入籍是你的重要目標嗎？

長期留在香港／回流就業的意向

- 你有想過留港／回港就業嗎？當中有甚麼考慮？
- 你計劃在香港工作多久？
- 在香港就業，最吸引你的是哪些方面？你最不喜歡的是哪些方面？
- 你認為在外地就業，與在香港就業，有何主要分別？（待遇、個人發展機會、行業發展機會、工作環境）
- 有怎樣的條件，才會令你留港／回港香港就業？當中有何考慮？

回港短期就業的意向

- 如果香港有符合你要求的短期就業機會需要你回港工作（例如6個月的project或培訓工作），你會考慮嗎？為甚麼？當中有何考慮？

遠程就業的意向

- 如果香港有符合你要求的就業機會，需要你間歇性回港／兩邊飛（例如一年數次處理事務），你會考慮嗎？為甚麼？當中有何考慮？
- 如果香港有符合你要求的就業機會，可遠程工作而不需要回港（例如在家承接project／處理香港公司的外地業務），你會考慮嗎？為甚麼？當中有何考慮？

對人才流失問題的意見

- 你認為政府／企業可以如何吸引在海外的年輕人才回港就業？
- 你認為政府／企業可以如何利用在外地香港年輕人才的勞動力？
- 你認為政府／企業可以如何為人才流失問題作準備？

香港青年協會

The Hong Kong Federation of Youth Groups

hkfyg.org.hk | m21.hk

香港青年協會(簡稱青協)於 1960 年成立，是香港最具規模的青年服務機構。隨著社會瞬息萬變，青年所面對的機遇和挑戰時有不同，而青協一直不離不棄，關愛青年並陪伴他們一同成長。本著以青年為本的精神，我們透過專業服務和多元化活動，培育年青一代發揮潛能，為社會貢獻所長。至今每年使用我們服務的人次達 600 萬。在社會各界支持下，我們全港設有 80 多個服務單位，全面支援青年人的需要，並提供學習、交流和發揮創意的平台。此外，青協登記會員人數已逾 45 萬；而為推動青年發揮互助精神、實踐公民責任的青年義工網絡，亦有逾 23 萬登記義工。在「青協·有您需要」的信念下，我們致力拓展 12 項核心服務，全面回應青年的需要，並為他們提供適切服務，包括：青年空間、M21 媒體服務、就業支援、邊青服務、輔導服務、家長服務、領袖培訓、義工服務、教育服務、創意交流、文康體藝及研究出版。

青年創研庫

Youth I.D.E.A.S.

香港青年協會（簡稱青協）青年研究中心於 2015 年成立青年創研庫，是本港一個屬於青年的智庫，透過科學研究和政策倡議，為香港社會的發展建言獻策。過去四年，創研庫共完成 48 項研究，並與政策制定者及社會各界積極交流。

新一屆（2020-2022 年度）青年創研庫由超過 80 位專業才俊、青年創業家與大專學生組成；部分曾參與青協領袖學院的訓練課程。八位專家、學者應邀擔任創研庫的顧問導師，就各項研究提供寶貴意見。

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

青年創研庫將持續與青年研究中心，定期發表研究報告。四項專題研究系列，分別是：（一）經濟；（二）管治；（三）教育；以及（四）民生。

青年創研庫短片



青年研究中心

Youth Research Centre

yrc.hkfyg.org.hk

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

青協青年研究中心於 1993 年成立，過去 25 年間，持續進行一系列有系統和科學性的青年研究，至今已完成超過 370 項研究報告，當中包括《香港青年趨勢分析》及《青年研究學報》，讓社會各界掌握青年脈搏，並為香港制定青年政策和策劃青年服務，提供重要參考。

為進一步強化研究領域和青年參與，中心於 2015 年成立青年創研庫，由本地年輕專業才俊與大專學生組成智庫，於 2015-2019 年間，就經濟、管治、教育及民生四項專題，完成 48 項研究報告，以青年角度為香港社會持續發展建言獻策。

香港青年協會領袖學院

The HKFYG Leadership Institute

LeadershipInstitute.hk

香港青年協會自 2000 年開始，已為本港超過 15 萬名學生領袖提供專業及具系統的培訓。建基於多年的經驗，青協活化前粉嶺裁判法院，成為全港首間「香港青年協會領袖學院」，並提供營舍，為中學至在職優秀青年提供更全面領袖訓練。學院下設五個院校，重點培訓領袖技巧、提升傳意溝通、加深認識國家發展、開拓全球視野，以及推動社會參與。其中《香港 200》領袖計劃，每年選拔具領導潛質的青年學生，培養他們願意為香港貢獻的心志。學院更與 One Young World、薩斯堡世界論壇及和平號等國際組織合作，為本地青年提供開拓國際視野的機會，進一步實踐回饋社會的心志。

研究報告一覽

系列編號 Serial No.	題目 Titles	日期 Date
YI001	人盡其才——如何開拓青年就業出路 The Opportunities of Vocational Training for Youth Employment	7/2015
YI002	年輕一代可以為高齡社會做什麼？ What can the Younger Generation Do for an Aged Society?	8/2015
YI003	誰願意參與公共事務？ Who is Willing to Take up Positions in Public Affairs?	9/2015
YI004	促進青年參與創新科技的障礙與對策 Encouraging Young People to Participate in Innovation and Technology Development	10/2015
YI005	如何促進科技創業的發展條件 Enhancing the Conditions for Technology Start-ups	11/2015
YI006	輸入人才的機遇及影響 Attracting Talents to Hong Kong: Impact and Opportunities	12/2015
YI007	青年看公眾諮詢的不足與障礙 Young People's Perception on Public Consultations	1/2016
YI008	「翻轉教室」有助提升香港學生自主學習？ Do "Flipped Classrooms" Motivate Students to Learn?	2/2016
YI009	香港擔任「超級聯繫人」的挑戰與機遇 Challenges and Opportunities: Hong Kong's Role as a Super-Connector	3/2016
YI010	年輕一代為何出現悲觀情緒 What Makes Young People Feel Negative	4/2016
YI011	青年看立法會的職能與運作 Young People's Views on the Roles and Functions of the Legislative Council	5/2016
YI012	青年對持續進修的取態 Young People's Views on Continuous Learning	6/2016
YI013	多元發展香港旅遊業 Diversifying Hong Kong's Attractions to Boost Tourism	8/2016
YI014	少數族裔人士在港生活的困境 Challenges Faced by Ethnic Minorities in Hong Kong	9/2016
YI015	青年對公務員及其所面對挑戰的意見 Young People's Views on Civil Servant Challenges	10/2016
YI016	中學生對體育教育的意見和取態 Attitude of Secondary Students on Physical Education	11/2016
YI017	新生代的彈性就業模式 Flexible Employment of Today's Youth	12/2016
YI018	青年對香港城市規劃的願景 Young people's Views on "Hong Kong 2030+"	1/2017
YI019	青年對政治委任官員的期望 Young People's Views on the Performance of Political Appointments	2/2017
YI020	小學創科教育的狀況與啟示 STEM Education in Primary Schools	3/2017
YI021	香港創意工藝產業化的發展挑戰與機遇 Challenges and Opportunities Facing the Development of Creative Craftsmanship in Hong Kong	4/2017
YI022	青少年如何處理壓力 How Young People Cope with Stress	5/2017
YI023	香港青年看社會團結 Young People's Views on Togetherness	6/2017
YI024	高中學生對「休學年」的取態 Views of Senior Secondary Students on Taking a Gap in Their Studies	7/2017

系列編號 Serial No.	題目 Titles	日期 Date
YI025	如何建立公眾對政府的信任 Building Public Trust in the Government	12/2017
YI026	改善中學 STEM 教育的資源運用 STEM Education in Secondary Schools: Improving Resource Utilization	1/2018
YI027	電競業在香港的發展機遇 e-Sports in Hong Kong	1/2018
YI028	提升香港器官捐贈率 Promoting Organ Donation in Hong Kong	2/2018
YI029	促進特區政府電子服務 Enhancing e-Government in the HKSAR	4/2018
YI030	改善高中通識科的教學與評核 Improving Liberal Studies in Senior Secondary Education	6/2018
YI031	推動耆壯人士就業 Encouraging Young-Olds Employment	6/2018
YI032	提升香港生育率 Boosting Birth Rate in Hong Kong	7/2018
YI033	培養香港管治人才 Nurturing Talent for Governance	8/2018
YI034	創科生活應用與智慧城市 Living with Innovative Technologies and Building a Smart City	9/2018
YI035	釋放香港女性勞動力 Improving Incentives for Women's Employment	10/2018
YI036	促進高學歷特殊需要青年的就業機會 Enhancing Career Opportunities for Higher Educated Youth with SEN or Disabilities	11/2018
YI037	促進市民參與公共財政管理 Involving the Community in Public Finance Management	12/2018
YI038	改善中學生涯規劃教育的效能 Improving the Effectiveness of Career and Life Planning Education	1/2019
YI039	消除港青在粵港澳大灣區發展事業的障礙 Overcoming Career Challenges of Hong Kong Young People in the Greater Bay Area	2/2019
YI040	改善香港減廢與資源回收狀況 Stepping up Efforts in Reducing and Recycling Waste in Hong Kong	3/2019
YI041	優化香港特別行政區授勳及嘉獎制度 Advancing the Honours and Awards System of the HKSAR	4/2019
YI042	提升初中資訊科技教育的效能 Increasing the Efficacy of ICT Education at Junior Secondary Level	5/2019
YI043	吸納多元化年輕人才來港就業 Attracting Diverse Young Talents to Hong Kong	6/2019
YI044	「共居」—— 香港青年住屋的可行出路？ Co-Living: An Alternative Hong Kong Housing Solution for Youth?	8/2019
YI045	強化區議會的角色與職能 Strengthening the Role and Functions of District Councils	9/2019
YI046	改善青年理財教育 Improving Financial Education for Young People	9/2019
YI047	豐富職青的海外視野與就業經驗 Enriching the Experiences of Working Youth through Overseas Exposures	10/2019
YI048	改善香港的跨代關係 Strengthening Intergenerational Understanding	12/2019

系列編號 Serial No.	題目 Titles	日期 Date
YI049	善用社交媒體提升管治 Improving Governance by Maximising Effectiveness of Social Media	4/2020
YI050	加強支援電子學習的發展 Enhancing Support for e-Learning in Schools	7/2020
YI051	促進虛擬銀行服務惠及青年 Facilitating Young People's Access to Financial Services through Virtual Banking	7/2020
YI052	優化彈性工作安排應對職場新常態 Maximizing the Advantages of Flexible Working Arrangements	9/2020
YI053	改善諮詢組織運作促進青年參與 Improving Operations of Advisory Bodies to Better Facilitate Youth Engagement	9/2020
YI054	疫情下為青年就業尋出路 Opportunities for Youth Employment Amid the Pandemic	11/2020
YI055	新常態下促進學生實習經驗 Enriching Students' Internship Experiences in the Next Normal	11/2020
YI056	全民抗疫對促進公共衛生的啟示 Public Health Lessons Learnt from COVID-19	01/2021
YI057	從青年去留抉擇看改善特區管治 To Stay or To Leave? A Critical Question for Good Governance	01/2021
YI058	為香港年輕人才流失作準備 Tackling Hong Kong's Brain Drain	03/2021



香港青年協會
the hongkong federation of youth groups

e-Giving



giving.hkfyg.org.hk

Donation / Sponsorship Form 捐款表格

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

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

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

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

Cheque 支票

☐ Cheque Number 支票號碼

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

劃線支票抬頭祈付：香港青年協會

Direct Transfer 銀行轉賬

☐ Direct transfer to the **Hang Seng Bank, account number:**

存款予本會恒生銀行賬戶：

773-027743-001

☐ Internet Banking "Bill Payment" or

"Charity Donation" Services

本地銀行網上理財「繳費」或「慈善捐款」

Date of Payment 轉賬日期

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

☐ **Monthly direct debit** (Please complete and send us the Direct Debit Authorization Form on the next page together with this form.)

每月自動轉賬（請填寫附件 直接付款授權書 連同捐款表格交回。）

PPS Payment 繳費靈

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

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

Date of Payment 轉賬日期

Credit Card 信用卡

☐ ☐ VISA ☐ MasterCard

☐ One-off Donation 單次捐款

☐ Regular Monthly Donation 每月捐款

Card Number

信用卡號碼

Expiry Date

有效期至

(MM 月 / YY 年)

Signature of Card Holder

持卡人簽署

Name of Card Holder

持卡人姓名

HK 港幣

\$

Donor Information 捐款者資料

Name of Donor / Organization 捐款人／機構

Name of Contact Person (if applicable) 聯絡人姓名（如適用）

Telephone / Mobile 電話

Fax 傳真

Email 電郵

Do you need a receipt? ☐ Yes 是

是否需要捐款收據？ ☐ No 否

Name for Receipt

收據抬頭

Address 郵寄地址

☐ I / My organization wish(es) to remain anonymous. 青協毋須就是項捐款於任何電子平台或印刷品鳴謝本人／本機構。

The Hong Kong Federation of Youth Groups (the Federation) respects the privacy of individuals. We do our best to ensure the collection, use, storage, transfer and disclosure of your personal data comply with the Personal Data (Privacy) Ordinance.

You have the right to access and correct your personal data and request a copy of the said data. You can make your request to personaldata@hkfyg.org.hk. Your request will be answered in 40 days. A fee may be charged for processing a data access request.

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

香港青年協會（青協）非常重視個人私隱，並確保轄下之服務於任何情況下收集、使用、儲存、轉移及查閱個人資料之程序均符合香港的《個人資料（私隱）條例》的要求。您有權要求查閱和改正所提供的個人資料及索取有關資料的複本。

如需查詢或改正個人資料，可電郵至 personaldata@hkfyg.org.hk。在收到您提出的要求後，本會將在 40 天內給予回覆，並將可能就此收取合理的費用。

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

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

本人／本機構 不希望從以下渠道接收通訊 *:

☐ Email 電郵

☐ Mail 郵寄

☐ Phone 電話

Please send this form with your crossed cheque / the bank's receipt to:

捐款表格、劃線支票／銀行存款證明，敬請寄回：

Partnership and Resource Development Office

The Hong Kong Federation of Youth Groups

21/F, The Hong Kong Federation of Youth Groups Building

21 Pak Fuk Road, North Point, Hong Kong

香港北角百福道 21 號

香港青年協會大廈 21 樓

香港青年協會「伙伴及資源拓展組」

Tel 電話：3755 7103

Fax 傳真：3755 7155

Email 電郵：partnership@hkfyg.org.hk

Online Donation Platform 網上捐款平台 eGiving：giving.hkfyg.org.hk