



「酒店業人手短缺及輸入勞工的意見調查」

旅遊業是香港四大經濟支柱之一，隨着今年初香港恢復與內地通關，經濟逐步復甦，隨之而來的問題，是各行各業都因人手不足而叫苦連天，香港酒店業主聯會就酒店業長期面對人手不足的情況，邀請會員做了一項「酒店業人手短缺及輸入勞工的意見調查」。

是項調查結果反映全港酒店業現時欠缺 9000 多名員工，對比政府統計處 2022 年 12 月發佈的「就業及空缺按季統計報告」中，酒店業欠缺 2200 多名員工的數字相差甚遠；加上未來 4 年將有新酒店落成，接待旅客的房間數字保守估計超過 91000 間，按此計算，酒店業將會欠缺人手高達 12000 人，人手不足的問題將嚴重影響到酒店的接待能力及服務質素，甚至整個酒店旅遊業發展，故此當務之急是要解決短期勞工不足問題。

從人口結構來說，香港人口少子化、老齡化進一步加重，加上現時酒店業面臨人手短缺，人才流失，情況持續惡化；而其他行業(零售、飲食、金融等)亦面對同樣問題，互相搶人，形成惡性循環。

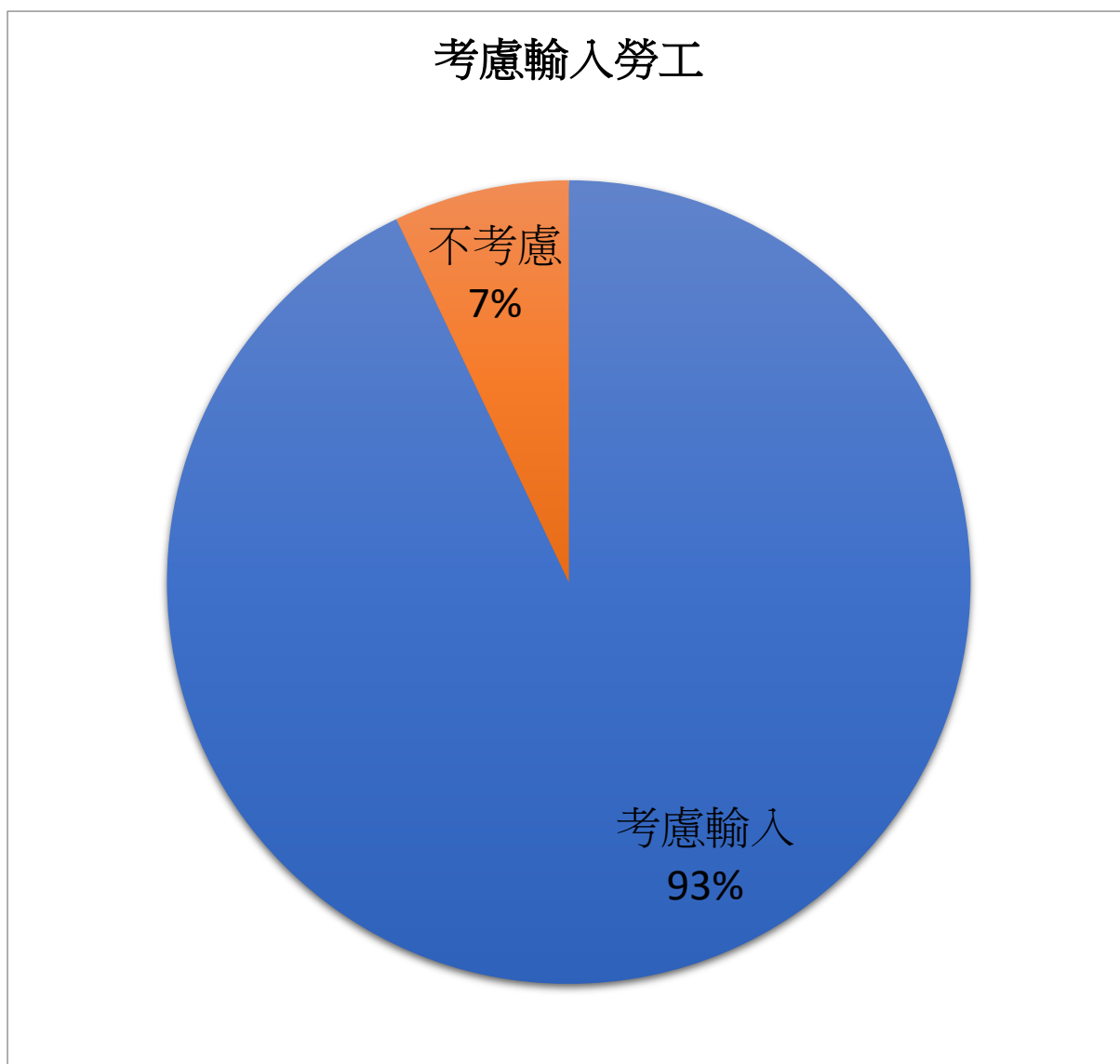


香港酒店業勞工短缺情況

- 我們最近的調查顯示，香港估計有 9,000 個人手職位空缺，幾乎是政府統計處 2022 年 12 月數據的 4 倍
- 根據最近的調查，香港酒店業估計欠缺 12,000 人
- 93% 的受訪者會考慮輸入勞工來填補職位空缺
- 100% 的受訪者會考慮輸入勞工來填補前台職位空缺，其次是 72% 的後台職位空缺和 49% 的主管級員工
- 按工種劃分的短缺最多為：
 - 房務部 35%
 - 餐飲部 31%
 - 前台部 20%
- 職位空缺類型細分排名：
 - 房務員及公眾地方清潔工 28.92%
 - 前台接待員 17.83%
 - 部長及侍應生 14.89%
 - 主廚和廚師 9.47%
- 其他值得注意的職位空缺
 - 技術員(機電工程)、洗衣及制服部服務員、保安員、洗碗工人
- 76.47% 的受訪者表示輸入勞動力選擇來源地為中國大陸
- 48.24% 受訪者願意提供房屋津貼留在香港居住，31.76% 願意每天跨境通勤，31.76% 會提供員工宿舍



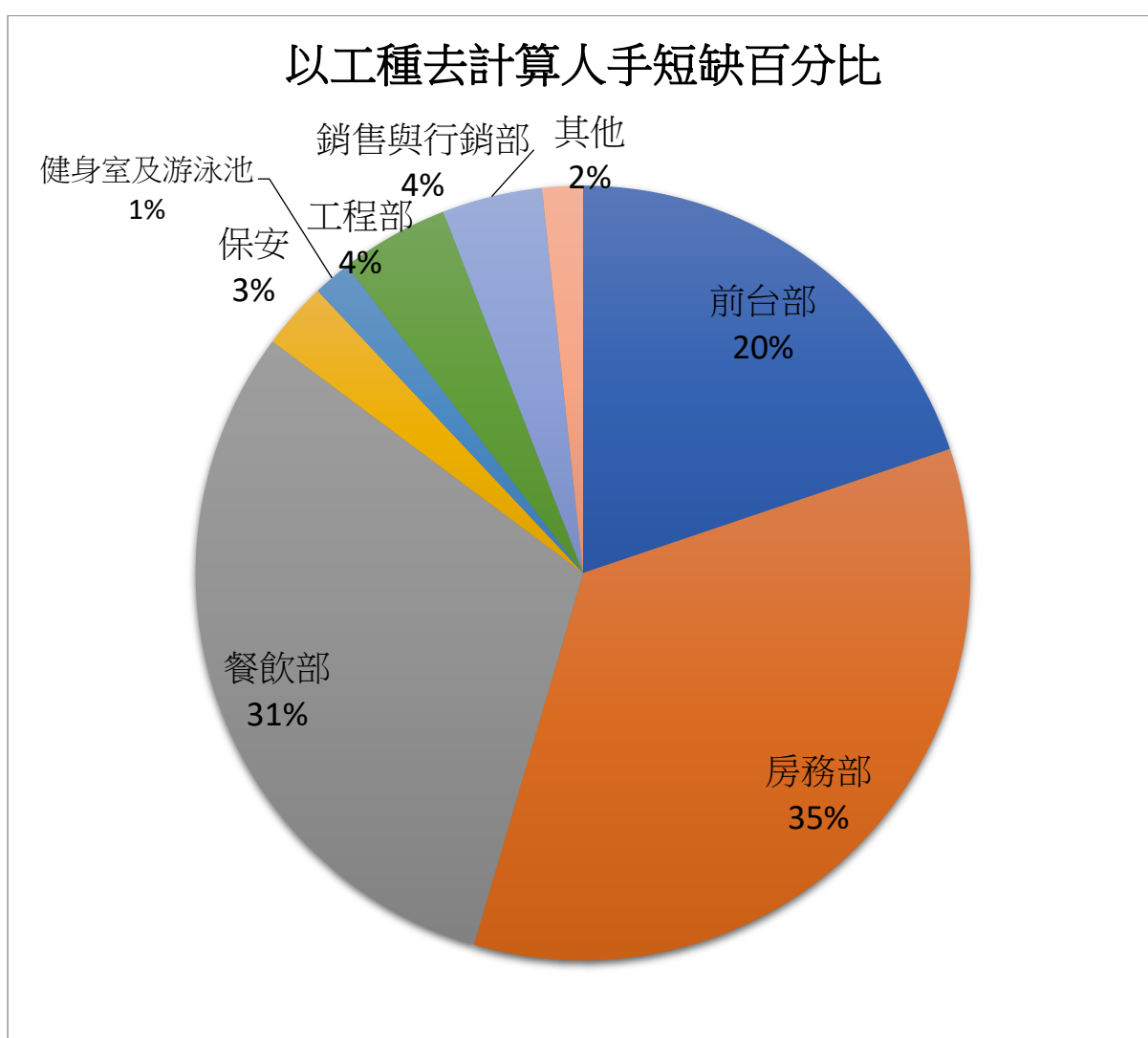
93% 受訪者回覆會考慮輸入勞工





按工種劃分的短缺最多為：

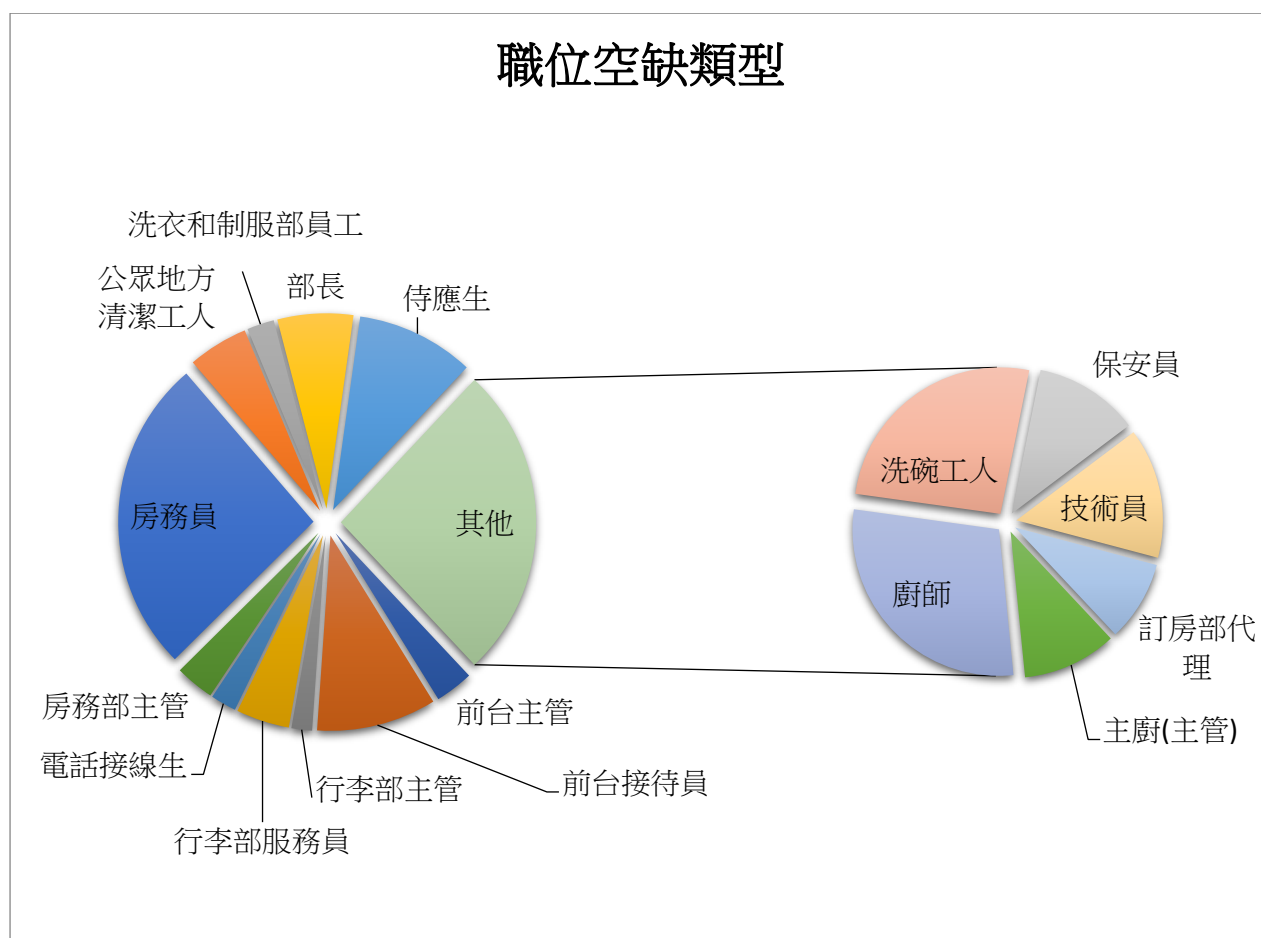
- | | |
|--------|-----|
| 1. 房務部 | 35% |
| 2. 餐飲部 | 31% |
| 3. 前台部 | 20% |





職位空缺類型細分排名：

- | | |
|----------------|--------|
| 1. 房務員及公眾地方清潔工 | 28.92% |
| 2. 前台接待員 | 17.83% |
| 3. 部長及侍應生 | 14.89% |
| 4. 主廚及廚師 | 9.47% |

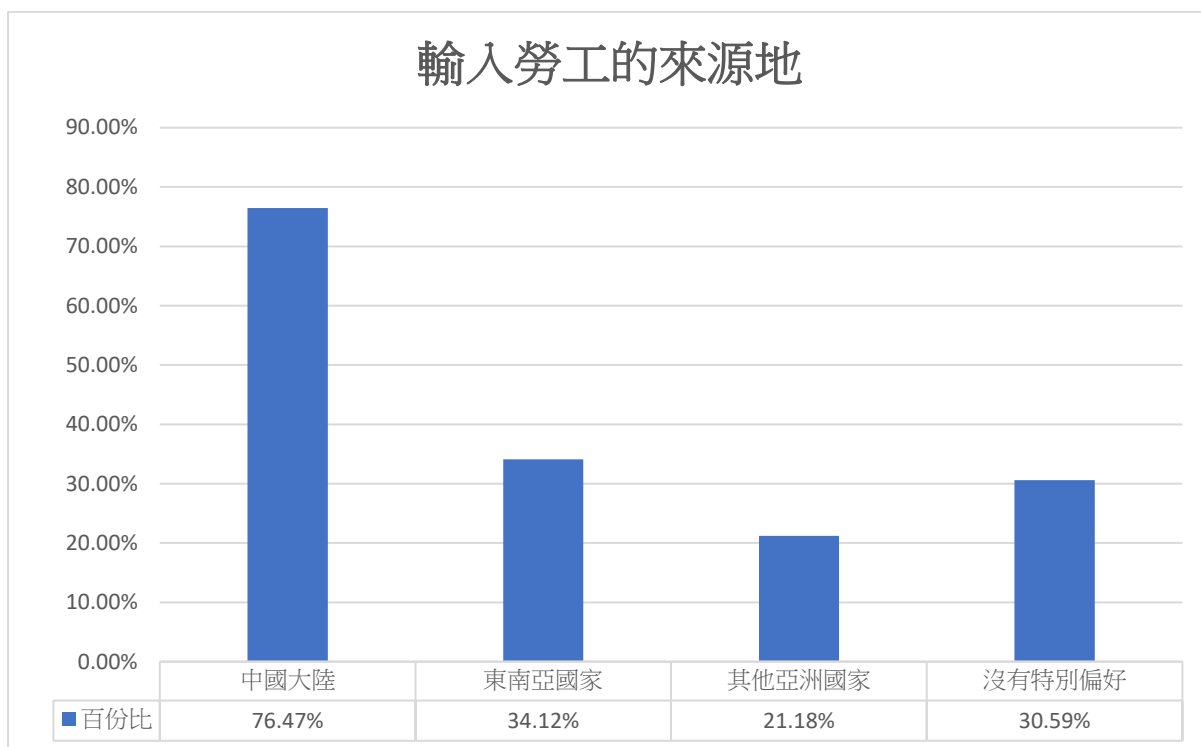


其他值得注意的職位空缺：

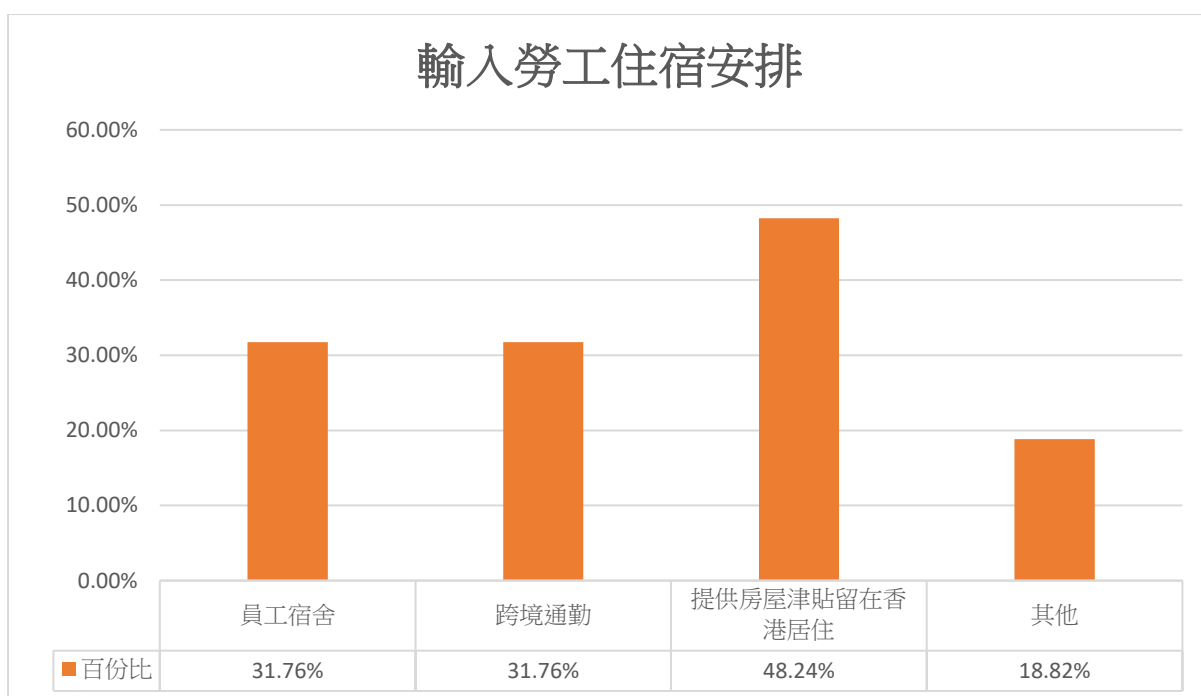
- 技術員(機電工程)、洗衣及制服部服務員、保安員、洗碗工人



輸入勞工的來源地



輸入勞工住宿安排





香港酒店業主聯會在保障本地工人優先就業的前提下，提出以下建議：

甲. 釋放本地勞動力

1. 加強照顧者支援及就業配對

照顧者因要照顧家庭及種種擔心而放棄工作；為使家長可以安心上班，同時兼顧家庭與工作，政府、學校與非牟利機構應加強「課後托管服務」合作，照顧者在放工後才接回小孩，從而提供誘因吸引有意就業的人士能夠同時兼顧家庭與工作，考慮重新投入勞動市場，有助補足本地的勞動力。另外，勞工處與不同非牟利機構在各區舉辦招聘會，為不同有就業需要人士，例如殘疾人士、少數族裔、樂齡人士及基層家庭等，提供適切的就業服務。

乙. 制定完整人才政策

1. 與大灣區院校合作

為貫徹落實《粵港澳大灣區發展規劃綱要》，提升旅遊產品和服務競爭力。政府推動香港與大灣區院校合作，發揮粵港澳大灣區旅遊教育培訓基地作用，加強港澳與內地旅遊人才培訓交流，開展多種形式合作辦學，培育國際化旅遊經營管理人才和專業技術人才，讓酒店業的優質服務水平能維持高水準。



2. 資歷認證互通互認

研究推進內地與香港專科學歷的相互承認，可以為更多兩地學生提供多元化發展機會，對於兩地的人才培養有着莫大的推動力。在加快兩地人才資歷相互認證方面，資歷互認是推動高質量人才發展的重要環節，所以加快更多行業的資歷互認，可以幫助兩地不同行業資歷框架的基礎建設，以及探索進一步合作的空間，讓兩地不同行業的人士都能有更多的發展交流機會，讓他們在畢業後有機會留港就業。

3. 延長來港實習交流計劃的年期

現時修讀全日制經本地評審的本地副學位課程的非本地學生，只要修業期不少於兩個學年，亦可申請從事有關的實習工作，但實習工作為期最長六個月。唯六個月的實習期並不足夠去培訓實習，酒店業界建議將實習工作延長至兩年。

4. 積極推動再培訓計劃

期望政府會繼續推動再培訓及提供適切的就業服務，政府應盡方法吸引本地工人透過再培訓計劃提升自己長遠的謀生能力，建議大幅增加再培訓資助上限的 5,800 元，讓工人在再培訓期間能維持生活。同時，也可以考慮接受再培訓後找到適合工作的人士給予獎勵。

5. 積極開辦「資歷架構」及「職業導向」課程

政府應繼續強化職業教育、推動行業與學界加強合作培訓人才、積極促進學校推動生涯規劃，積極開辦「資歷架構」



及「職業導向」課程，並為學員安排實習機會及就業配對等服務，以培訓人才和提升人才的質素為目標。

丙. 輸入外勞措施

在本會的「酒店業人手短缺及輸入勞工的意見調查」中，結果顯示，九成多的業界支持及考慮輸入外勞，酒店長期人手不足，本地市場未能充分補足，工作壓力大增，人力流失，導致員工的士氣低落，長遠影響服務質素。故此有輸入外勞的現實需要。

1. 為酒店旅遊業設立特別計劃

為酒店業界設定整體配額 9000 人輸入勞工，便利業界聘請外勞以補充現時長期人手不足的問題。在保障本地工人優先就業的前提下，允許適度、有規範地輸入勞工，政府以不同計劃讓僱主申請輸入勞工，來維持香港競爭力及發展需要。

2. 取消 26 個被限制工種

在 1996 年，立法會通過「補充勞工計劃」，由勞工處負責執行。其中有絕大部份低學歷/技術工人工種是不包括在「補充勞工計劃」內，而當中旅遊、酒店的低學歷/技術工人並不在其中，例如在本會的意見調查中反應的業界最缺乏的房務員、餐飲從業員及接待員。相信當年可能是為了要保障低學歷人士和當年的政治環境。但 25 年前的政策現已顯得不合時宜。因應社會的需求，特區政府應作出全面的改革。若能將一部份工種，例如是營業代表、侍應生/接待員、廚師、電話接線生、洗衣工人、旅遊、酒店清潔等方面如果能快速輸入外勞，相信可以釋放其他本地工人去



做其他工作。若能根據市場的需求逐步釋放那 26 個被限制的工種，問題應該很快得到解決。

3. 簡化申請程序

儘管「補充勞工計劃」已實施超過 25 年，但在過去 5 年，平均成功獲批只有 952 宗，當中批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業獲批輸入人數平均為 230 人，成功率只有 52%；而且審批時間過長，往往需要至少九個月去輪候審批，一直以來輸入外勞成效甚低。大部分獲批人士都是在社福、安老方面，酒店業因申請程序繁複而未有申請，期望特首能夠優化及在申請程序上壓縮加快到兩個月。

4. 外勞住宿安排：

從本會的問卷調查中，業界反應外勞的住宿安排應可靈活創新。輸入外勞現在面對最困難的是僱主沒有能力為外勞提供住宿，就此建議如下：

- i) 建造外勞宿舍，例如改造方艙醫院。
- ii) 根據工作地點，居住內地優先，例如深圳及珠海，點對點專車專船即日往返接送。
- iii) 政府支援僱主為外勞住宿的安排。

丁. 創新科技

政府加強予酒店業界金錢與政策上的支援，鼓勵業界在科技應用上的提升及轉型，提升酒店服務質素。酒店業必須與時並進，希望政府能夠設立基金協助酒店將更多創新科技應用在日常管理中，提升香港酒店業的國際形象與競爭力；透過人工智能，



將業務流程升級轉營，協助酒店研發創新科技設備，有助減輕員工勞損及人手短缺壓力。

香港人力資源短缺日趨嚴重，勢必影響香港經濟復甦步伐。期望特首與酒店業界有更緊密的溝通及合作，聆聽業界的意見，就酒店業人才短缺問題，採納以上釋放本地勞動力、優化教育培訓、創新科技協助轉型及輸入外勞措施的建議，從根本解決香港人力資源短缺問題，從而推動香港經濟高質量發展。

香港酒店業主聯會

2023年6月