

試玉辨才二十年 (三)：誰主上位？

郭樺 鄭宏泰

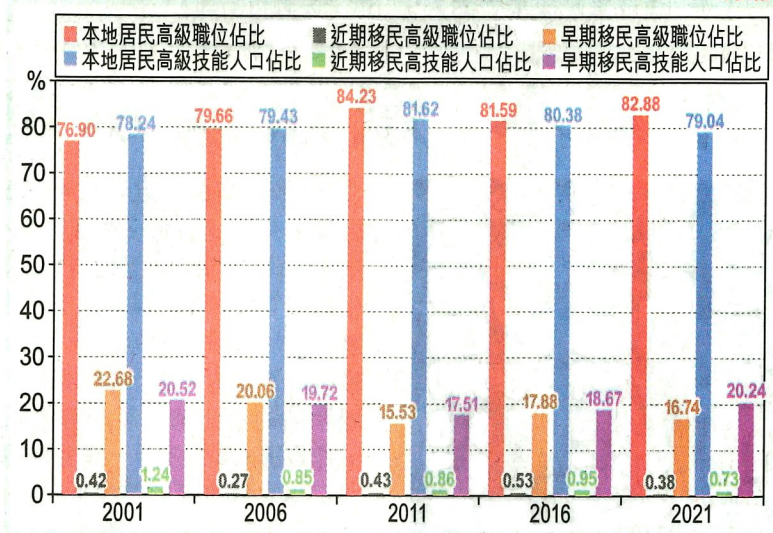
香港從2000年開放內地高技能專門人才入境以來，至今已有二十多年時間。在此期間來港的高技能人才，經濟和社會地位的表現是重要的觀察點。入境政策能吸引人才固然重要，經濟和社會環境能留住人才是比吸引人才更重要的指標。高技能人才在港的社會地位和經濟表現，直接反映香港是否具有留住人才的環境。

簡單而言，高技能人才可定義為25歲及以上，具大專或以上教育程度，且屬經濟活動活躍的人口。因香港社會華人為絕大多數，簡單起見也只把分析焦點集中於華人身上。個人社會地位指標，可以於職業中獲得主管及以上級別或者專業級別的職位。一般來講，這些高級職位具有更高地位和收入。高技能人才有專業、智識或能力上的優勢，理應更可能從事較高級的職位。從外來高技能人才的角度看，來港獲得較高級職位的機會，應是吸引外來人才留下來的一个重要因素。

基於2001年至2021年若干次人口普查和人口中期統計抽樣數據，觀察各次調查中高技能本地居民、「近期移民」和「早期移民」在主管及以上和專業類職位人口中佔比發現，從2001年到2021年，本地出生高技能人才佔比從77%上升到2011年84%，到2021年小幅下降到83%；來港居住六年以下的「近期移民」佔比則由2001年的0.4%曾微升到2016年的0.5%，但2021年則回落到0.4%；居港時間六年或以上的「早期移民」的比例從23%顯著下降到2021年的17%【圖】。

身份與高級職位人口佔比顯示，本地高技能人才獲得高級職位似更具優勢，但如果橫向對比本地居民、「近期移民」和「早期移民」佔高技能人才總數比例，本地居民在高級職位佔比與其在高技能人才佔比，並沒有太大區別，反映高級職位未有嚴重偏向本地居民；而「近期移民」於高技能人口的比例，則普遍高於其在高級職位的

身份與高級職位和高技能人才佔比



比例，反映「近期移民」在高級職位上代表性不足；而「早期移民」在高技能人才比例雖然於若干年份低於其在高級職位的比例，惟整體上仍反映高級職位沒有對「早期移民」有太大區別對待。比較結果反映，獲得高級職位機會與高技能本地居民和高技能「早期移民」在人口中比例較為一致，惟「近期移民」的代表性不足。

從人力資本理論角度看，香港與其他經濟體一樣，移民可能需要時間掌握一些與本地人力市場有關的專門知識或技能，才能獲得高級職位，因此「早期移民」獲得高級職位比例與其在人口中的比例較為接近。而「近期移民」可能需要付出學習時間成本，才能獲得高級職位。如果相同條件下比較，本地居民和移民獲得高級職位機會的差別，應能反映此類別人力資本理論是否成立。

如果遷移是個人選擇結果，要比較移民與本地居民之間的差別，應考慮兩個群體於一些特徵變項上的分別，例如年齡、性

別、教育程度、語言能力、在港居住時長和從事行業等。可以採用近年較為流行的「傾向值配對」(propensity score matching)的方法，比較本地居民與移民獲得高級職位的機會差別。簡單講，此方法是基於每個樣本的特徵計算，得到一個傾向值，再對比具有相近傾向值本地居民和移民獲得高級職位的機會。如果這些配對比較的平均結果，是本地居民機會大於移民，則說明上述人力資本理論是成立的。

基於人口普查數據已知特徵變項，分析比較本地人與移民整體獲得高級職位機會差別發現，雖然移民整體獲得高級職位機會仍然低於本地居民，但僅有2001年，2011年和2016年差別具統計顯著性，而2006年和2021年則沒有。使用同樣方法，比較本地居民與「近期移民」獲得高級職位機會差別，僅有2006年的差別有統計顯著性。也就是說，香港就業市場上高級職位曾存在對外來高技能人才區別對待，但這種區別對待程度在減少，到2021年時已經不顯著。

另一方面，可能有在年齡、性別、教育程度、語言能力、在港居住時長和從事行業之外的一些因素，例如一些需要在香港長時間生活才能掌握的專門知識和技能，決定了本地人才和外來人才獲得高級職位機會的機會差距。也就是說，前述人力資本理論可能成立，近期高技能移民掌握這些知識和技能，可能需要五至六年的時間成本。

從正面看以上的分析結果，可見香港近二十年就業市場中的高級職位，對外來人才變得較為公平，但問題在於掌握本地專門技能和知識的時間成本頗高。對外來高技能人才來說，是否有必要花費較高時間成本去獲取高級職位，可能是他們最終考慮去留的重要因素。下一篇將從外來高技能人才的經濟表現，來觀察香港過往人才政策留才效果不彰的原因。

郭樺為香港中文大學香港亞太研究所副研究員；鄭宏泰為香港中文大學香港亞太研究所副所長(執行)