

試玉辨才二十年(六)：引才、留才和可持續發展

郭樺 鄭宏泰

綜合之前五篇文章的討論，對香港過往引入外來人才的政策到外來人才在香港的經濟和社會表現的分析，政策方向有以下幾點值得注意：

其一，現時偏重引才，忽視留才的人才政策需要檢討。香港在入境政策上終於實現由家庭團聚向吸納人才的轉向，推出不以獲聘為前提的「高端人才入境計劃」，對大量吸引外來高技能人才起到關鍵作用。但現時政策重心置於吸納人才的入境政策，留住人才的安排雖然有人才工作辦公室，但實質性工作顯然不足。

如前面幾篇關於外來人才在港經濟社會表現所揭示的現象，香港就業市場規模有限，特別是創科行業規模小，就業者掌握本地相關知識和技能特別受重視。

湧入香港的大量高技能人才，由於缺乏對本地人力市場的了解，其在短時間找到合適職位恐怕不易，要拿到較高的人工也可能很難，從事對口研發工作可能更是難上加難。現在重引才，輕留才的政策導向，極可能導致嚴重人力資源錯配，例如有聲音就批評，大量高才湧港賣保險的怪現象。政府人才工作雖不至於要周公吐哺，倒屣相迎，但只管引流開閘，任大浪淘沙，不是聲稱要建立國際創科中心應有的留才之道。

香港現在的人才入境政策包含好幾種類型，其中不乏重疊部分，例如「科技人才入境計劃」就與「高端人才通行證計劃」部分競爭性重疊。另外，「高才通入境計劃」雖按門檻高低設立了ABC類別，但僅涉及申請人合資格審查，政策缺乏對就業規範的清晰安排。

整合和調整這些人才入境計劃，可以借鑑新加坡的多層次人才入境計劃。例如新加坡引入外來人口政策從低到高，包括引入基礎勞工的工作簽證計劃(Work Permit)，引入中等技能外來人口的「S-PASS」，針對具高學歷和高技能外來人口的「E-PASS」，針對於頂級外來專業人才，還有個人化入境計劃(PEP)。分類分層的入境政策，對不同層次的入境簽證持有人就業限制不同，可以因應不同時期經濟部門需要調節簽證發放數量。

特區政府成立的人才工作辦公室，需要更積極地發揮政府作用。例如要考慮從個案角度及早介入，幫助外來人才和本地經濟部門配對，為外來人才融入香港做更多的工作。新加坡政府在1997年成立「Contact Singapore」(「聯繫新加坡」)，就積極向海外人才推廣新加坡發展機會，並為外來人才提供工作、進修和居住訊息，還曾為外來人才設立短期房屋租住計劃，便利外來人才過渡。

留才工作還包括舉辦恒常招聘活動、建立海外人才網絡和為企業提供資助以降低招聘人才成

本等。香港值得借鑑其他地區的經驗，研究如何優化引才留才政策。

其二，香港要建立國際創科中心，留才問題的根源在於政府乃至全社會對研發投入不足。要增加資本投入，做大創科生態圈才能留得住人才。之前研究發現，香港就業市場存在一些系統因素，外來人才需要較長時間才能獲得高級職位、與本地居民同樣收入等。這些系統因素可能是需要時間掌握的本地知識和技能，雖然這些系統問題不能簡單等同於對外來人才的歧視，但香港作為號稱高度國際化的經濟體，太多本地知識顯然不符合對外開放形象。最主要原因仍在於香港就業市場規模和豐富程度不足以吸納大量外來人才。在一個小規模行業內引入外來競爭，只會加劇保護主義。香港透過引才，發展創科中心，其最大障礙是全社會(包括政府)對創科產業的投入不足。不重視根本問題，引才雖然容易，留才可能就困難。

其三，要對大量開放外來人才來港可能給本地社群帶來影響進行研究，慎防情況失控，帶來社會風險，也要積極採取措施促進社會和諧。遷移可以是主動或被動的選擇，受拉和推的不同因素左右。

主動選擇遷移者，往往具有很多獨特特徵，這些特徵具有很強時代印記。不應將不同世代外來人才等同視之，例如「高才通」來港人

才，就可能不同於其他入境計劃人才；年輕世代的內地高才，思維方式、對社會和經濟理解、集體行動能力等，均與更早世代不一樣，需要針對性地研究掌握不同世代移民畫像。

香港作為移民社會，歷史上移民不僅是香港建設的巨大力量，也曾為社會動盪的因子。大量來港的外來人才與本地社群的關係，牽涉到香港建立國際創科中心的可持續發展。過去二十多年開放外來人口入境的過程，曾出現過不少矛盾，例如「雙非嬰兒問題」等。可以說，一些未妥善處理，又不斷激化的兩地矛盾，是過去社會動盪的原因之一。

香港雖然已經實現由亂及治，但不能忽視過去兩地融合失控的教訓，對大量引進外來人才，不僅需要有防範風險的底線思維，同樣要有努力促進社會群體和諧相處的具體措施。

香港過去二十多年開放外來人才入境的歷史，提供了豐富經驗和教訓。古人云「試玉要燒三日滿，辨才須待七年期」。試玉辨才需要時間，評估政策成效也需要一定時間。在特區開新篇，積極建設香港成為國際創科中心的時候，需要總結歷史經驗教訓，同時也要積極研究新變化和新問題。

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)