



## 從海外經驗看香港應如何吸納人才

——新世紀論壇輸入人才政策組召集人陸永盛先生在“輸入人才與經濟發展”研討會上的發言稿（17-02-2001）

隨著全球經濟一體化，香港亦逐步邁向知識型經濟，本地企業急需吸納專門人才，提升競爭力，才能在瞬息萬變的市場中生存。教育統籌局在去年十月發表人力需求推算報告，估計未來五年香港對學士或更高資歷的人才需求將超過五十一萬人，但屆時本地在這方面的人力供應卻較實際需要少三萬多人。事實上，近年工商界已出現求才若渴的情況，其中一些對內地情況具深入認識，以及在個別專業範疇有一定成就的人才，更是本地嚴重短缺的。

政府 1999 年底推出「輸入優秀人才計劃」，原本是希望企業可以在其他地區，特別是向內地招攬本地所缺乏的人才。可惜根據入境事務處的資料，截至今年一月底為止，只有 111 宗申請獲得批准，另外被拒絕和撤銷的申請超過一百八十多和六十多宗。工商界一方面鬧人才荒，另一方面對輸入優才的反應卻冷淡得很，甚至有數十宗被撤銷的申請，正好反映這個計劃存在種種問題。而更重要的是香港一直缺乏吸引人才來港的長遠政策。

環顧四周，我們會發現不少先進國家都早已意識到要在新經濟模式下維持競爭力，就必須吸納世界各地的人才，並且都在人才爭奪上邁開了步伐。新加坡政府早在九八年已成立一個跨部門的招攬人才(Singapore Talent Recruitment, STAR)委員會，並由一名部長負責主持，專責制訂及檢討吸引海外人才到新加坡工作的長遠政策。當地政府亦在互聯網上建立一個資料庫，蒐集新加坡公司的招聘廣告，以及各地人才的求職資料。而人力部門除了會為新加坡企業定期在世界各地舉辦招聘活動外，亦在英、美和澳洲多個大城市設立辦事處，吸引當地人才到新加坡工作，以及協助他們了解和聯絡新加坡企業。

以色列在這方面的工作亦極為進取，其部長級部門——移民吸納部(Ministry of Immigrant Absorption)專職負責統籌整體外來人力政策。人才招攬的目標包括外國優秀科學家、企業家、藝術家以至學生和回流人才等。同時，該部門為這些移民人才提供各方面的方便和支援，例如提供一籃子的財政支援(Absorption Basket)，其中包括家庭電器關稅補助(Customs Tax Grant)及為待業和進修的人才提供收入保障(Income Insurance)，以至資助聘請這些人才的僱主。在房屋方面的援助亦很周到，包括租屋、購買房屋和新移民按揭等。

澳洲在吸引外來人才方面同樣是磨刀霍霍。為配合當地經濟的發展，澳洲政府把移民政策的重點鎖在技術移民上。過去五年的數字顯示技術移民的名額已增加近七成，2000-01 年度達到 40,000 個，而在臨時技術簽證上更沒有名額上限。針



對知識經濟的來臨，澳洲政府最近公布了一項創新科技計劃，其中輸入外地 ICT (Information and Communication Technology) 人才的措施頗有競爭力，例如由 1/7/2001 起，ICT 的海外學生無須居留澳洲便可自動獲得永久居留權，把 ICT 定性為重要職位並允許作長期人才輸入，以及入境部門優先處理 ICT 的申請個案等。

令人驚訝的是，內地的城市也已拉開了人才爭奪的序幕。上海的有關政策規定 35 歲以下的國內本科生只要本地單位需要，即可賦予上海戶口。蘇州做得更徹底：只要是大學生，不管是否有本地單位接收都給予蘇州戶口。南方的深圳，眾所周知是一個匯集全國各方人才的典型城市。

反觀香港，政府不單缺乏吸引外來人才的長遠政策，而且輸入優才計劃涉及多個部門，缺乏效率，審批工作更交由對商業運作毫無認識的入境處負責，一宗申請往往需要三數個月時間。加上政府宣傳不足，僱主所得的訊息混淆，即使有需要的企業也往往為怕麻煩而放棄申請。輸入的人才亦極為有限，效果不彰。

看到許多海外國家和鄰近競爭城市在人才爭奪上的進取經驗，以及香港“輸入內地專業人才計劃”和“輸入優秀人才計劃”所遇到的困難，令人不得不對香港在知識經濟時代的競爭力感到擔憂。針對這點，我們希望作出一些建議，務求能改善目前的狀況。

首先，我們建議政府應該在教統局轄下成立一個部門，由商界、學者、專業團體和相關部門代表組成的高層委員會主持。該部門專責評估本地各行業的人力需求，並制訂長遠政策，吸引內地及海外的人才來港，到海外推介在港工作的好處，並制訂各種配套措施，例如代辦簽證等。與此同時，教統局應有一助理局長專職負責港府有關輸入外地人才的工作，以便於執行政策。

其次，鑒於當今世界人才(例如是資訊科技行業和生物科技行業)爭奪激烈，在瞬息萬變的新經濟下企業往往要在短期內覓得適當人才，故此政府應研究如何縮短申請時間，包括與內地有關部門商討如何簡化人才來港的申請手續；並為僱主提供一站式服務，令中小型企業也易於提出申請。

第三，為了吸引人才來港，政府亦應制訂相應的配套措施，例如准許人才的配偶來港工作和協助其子女入學。與此同時，政府亦應積極利用專業人才臨時入境簽證的安排來配合本港的人才需求。考慮到知識經濟下新產業的急速發展，當局應該每半年對輸入人才計劃進行檢討，使之能更適應社會對人才的需求變化。

第四，目前輸入優才的條件亦過分苛刻。在“輸入優才計劃”下，有關優才一般都要持有內地著名院校博士學位，或在有關方面具傑出的才能的研究成就。但除

了這些最頂尖的人才外，香港還需要一些中層的專門技術和管理人員。因此，政府應該在不威脅本地人就業的前提下，研究適當地放寬來港人才的條件，例如持有指定國內大學的學士學位，及具有五年以上相關工作經驗的人才，可能更切合本地企業的需要。爲了保證質素，我們建議輸入內地人才的範圍仍限於現行“輸入優才計劃”所指定的 236 所大學。爲了保障輸入的人才不會拖低本港僱員的工資，政府應採取措施執行並確保輸入的才與本地人才同工同酬的規定。

第五，目前香港的僱主與內地和海外人才之間亦缺乏有效的溝通渠道，除非雙方認識，否則本地僱主根本難以得悉如何覓得合適人才，而內地或海外的人才對香港的就業機會亦一無所知。因此，政府應委託內地有關部門或中介團體設立辦事處，宣傳在港的工作機會和協助內地人才辦理有關手續。同時成立一個「雙邊人才資料庫」，讓香港和內地的僱主和人才以互聯網登記及查詢有關招聘和求職人才的資料。而這資料庫不單可用於本地公司招攬人才，而且亦可供內地公司招攬本地人才，促進香港和內地的人才交流。

第六，部分人可能擔心，放寬內地人才來港的限制會令計劃被濫用，導致輸入大批廉價勞工，威脅本地人就業機會。對此，政府除了確保同工同酬之外，大可先以某一段時間，或某一定人數上限作爲試點。例如在放寬條件後半年，又或是來港的人才達至五千人時，便立即進行檢討，研究是否出現濫用的情況，以及本地人就業是否受到威脅等，然後才決定是否要再收緊條件，又或是制訂措施堵塞漏洞。

事實上，適當地輸入人才對本地就業市場只會有益而無害。不少企業在引入專才後可拓展業務，爲本地人創造更多職位。相反，若本地的人才長期供不應求，工商界又難以由外地吸納專才，只會迫使部分企業撤離香港，轉到其他人才密集的地區投資，最終損失的還是香港。

最後，輸入人才只屬紓緩本地人才需求的短期措施。許多海外國家如新加坡、以色列、澳洲等都制訂技術移民政策作爲爭奪人才的手段。普遍的做法是透過計分制度把有技術的移民引進本地，它的好處在於輸入的人才因獲得居留權而可以長期居留，裨益本地經濟。相對於現行的輸入人才的計劃，技術移民的構想是更爲進取的。政府應該盡快研究實施技術移民的可行性和具體措施，以適應社會對人才的殷切渴求。長遠而言，除了技術移民外，政府應該研究各種人力資源政策的可行性，例如大專院校是否可仿效歐美等地區，多吸納海外的學生使之轉化爲本地人才呢？