

應設立專責委員會統籌輸入人才

新世紀論壇輸入人才政策組 陸永盛 李淦倫 (27-12-2000)

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。教育統籌局在今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。

政府去年底推出「輸入優才計劃」，原本是希望企業可以在其他地區，特別是內地招攬本地所缺乏人才。可惜根據入境事務處的資料，截至上月底為止，該計劃只接獲四百多份申請，其中只得九十一宗獲批准，另外被拒絕和撤銷的申請分別有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。

事實上，在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。以新加坡為例，當地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。而當地人力部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，宣傳在新加坡就業的好處，以及協助當地的人才了解和聯絡新加坡企業。

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。

因此，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委員會主持，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，到各地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。更重要的是為僱主提供一站式服務，盡可能簡化及加快申請程序，令中小型企業也易於提出申請。

另外，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



早已認識，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，協助內地人才辦理有關手續。

政府亦應成立一個「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。

此外，目前輸入優才的條件亦過分苛刻，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，例如持有國內著名大學的學士學位，以及具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。

當然，部分人可能會擔心，放寬內地人才來港的限制可能會令計劃被濫用，導致輸入大批廉價勞工，威脅本地人就業機會。但其實政府大可先以某一段時間，或某一定人數上限作為試點，例如在放寬條件後一年，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。不少企業在引入的專才後，業務可作更大發展，為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，最終損失的都是香港人。

當然，輸入人才只屬紓緩本地人才需求的短期措施。長遠而言，政府應該研究各種人力資源政策的可行性，例如是否可仿效加拿大等國家，以計分制度吸納技術移民呢？香港的大專院校又是否可仿效歐美等地區，多吸納一點海外的學生呢？

(本文已刊載於 2000 年 12 月 27 日之《信報》)