

內地專業人才在香港的社會適應問題
及其應對策略

Hong Kong's Professional Immigrants from
Mainland China and their Strategies of Adaptation

陳國賁

社會學系講座教授

香港浸會大學

電話: (852) 3411-7130

傳真: (852) 3411-7893

電郵: ckb@hkbu.edu.hk

謝辭

我謹借此機會衷心感謝以下人士在撰寫該報告過程中所給予的協助和支持，他們分別包括中山大學港澳珠三角研究中心的黎熙元博士，浸會大學社會學系的陳惠雲小姐，黃鏡球博士，李文清小姐，黃雪瑩小姐。另，陳王淑懿女士，林慶群小姐，周淑筠小姐以及參與訪問記錄謄稿工作的中山大學的八位同學（他們分別包括：龔辭金，都娟娟，徐盈豔，羅樹權，王桂秋，黃曉星，陳綺慧，餘丹丹）也在此表示感謝。

Executive Summary

Research Objectives

We live in an era characterized by a global competition for talent. Accordingly, and within this framework of globalization, the key to a dominant international role for Hong Kong, a place lacking natural resources, is to not only both attract and retain talented immigrants, but also to actively assist them in realizing their full potential. This research targets a group of professionally talented individuals from the mainland. Since the reform and opening up of China, cross-border commerce between Hong Kong and the mainland has grown. The consequent need for business expansion requires many Hong Kong companies to develop a better understanding of the operation systems, policies and procedures of the mainland, and thus fuels a worldwide market demand for mainland talent. In 2001, the Hong Kong Government launched various talent programmes in response to the need for local economic restructuring and the development of an innovative industry. Among the many programmes now operating, the Admission Scheme for Mainland Talents and Professionals (ASMTP), Admission of Mainland Students Graduating from University Grants Committee (UGC)-funded Institutions in Hong Kong (MSG) and Overseas Chinese Professionals Scheme (OCP) are designed to attract mainland professionals to work in Hong Kong.

Hong Kong has long been regarded as “an immigrant city” and mainland immigrants are a key element in Hong Kong’s immigrant community. In recent decades, local public opinion and social consciousness have come to define the term “mainland immigrant” as synonymous with “refugee”, “the poor” and “the non-civilized”. However, the talents programmes bring a new type of mainland immigrant distinguished by attributes not possessed by the refugees. These new arrivals received higher education, have professional knowledge and qualifications, thus giving them a strong competitive edge in Hong Kong’s mid- and upper-level

labour market. These immigrants bring impact as well as changes and innovation to the local community. This mobility of talented individuals does not simply move people; it has the accompanying benefit of diversifying mode of thinking and stimulating local intelligence. Attracting talent to Hong Kong is merely the first step. A crucial element must also be the development of an ideal working and living environment for the newly-arrived talented individuals -- to not only help them develop their strengths but also to provide incentives for them to remain in Hong Kong. This will not happen if the policy makers stay behind closed doors. It is therefore necessary for the community to have a thorough and complete understanding of the difficulties mainland professionals face in adapting to local society and the employment challenges they encounter, and to develop effective measures to assist them in solving these problems. From this prospective, the research, through face-to-face interviews, is designed to identify: (1) factors affecting the integration of mainland professionals into local community; (2) features of existing talents policies in Hong Kong and the impact of these policies on human resources; and (3) how these two factors influence the decision of talented individuals to stay and the subsequent changes in the makeup of future human resources and social capital.

Both Hong Kong scholars and public opinion indicate that, since 1970, the local community has gradually matured as the local birth rate eventually outruns the foreign birth rate. At the same time, this maturing community appears to be losing its openness and tolerance. When people actively distinguish “we” from “they”, they forget to reflect on the rationality of established local social consciousness and concepts. Therefore, a study on talented immigrants from the mainland and their ability to integrate into local society not only guides the Government in formulating appropriate policies regarding talented immigrants, but also reflects on and points out flaws in the local culture and concepts held by Hong Kong residents. The study can, in addition, facilitate Hong Kong’s development as an international metropolis in the fullest sense, beyond its historical reputation and physical attributes.

The major objectives of the research are:

- (1) To analyze the integration of mainland professionals into local society, from the perspectives of work and career development, family relationships, interpersonal relationships, and cultural differences and conflicts;
- (2) To understand the difficulties encountered by mainland professionals in adapting and their coping strategies; and
- (3) To advise on the Government's talented immigrants policy in order to develop new human resources strategies.

The research studies the integration of this mainland cohort from a sociological point of view, and questions and reflects on the talent policy of the Hong Kong Government and some popular concepts held by Hong Kong society based on this viewpoint and theory. Until now, academia has focused its attention on the so-called "new mainland immigrants" (i.e. those lower- or middle-class mainland immigrants coming to Hong Kong to reunite with their families); and there has been only a single analysis of talented mainland immigrants. Such analysis is merely a general description rather than an empirical study. The present research can therefore, with certitude, compensate for the weaknesses and insufficiency of existing studies on mainland immigrants.

Research Methods

All information in this research is derived from detailed interviews with 30 mainland professionals from July 2007 to January 2008. We contacted our interviewees through snowball sampling. Apart from personal social networks and by referral from organizations having a close relationship with those mainland individuals, referral between interviewees has also been a key element in identifying suitable targets. Among the 30 cases interviewed, over one-third were referred or re-referred by our interviewees.

These 30 cases cover professionals coming to Hong Kong through ASMTP,

MSG and OCP. They represent four main professional categories: banking and finance, law, higher education and registered social services. In terms of gender, there are 17 females and 13 males. In terms of age, most of the mainlanders are young adults, aged 40 or younger. Half are married and half are single. Seven are from Guangdong while others are from Beijing, Shanghai, Dalian, Zhejiang, Henan, Hunan and Hangzhou, etc.

Our interview adopts an open-end schedule, integrating most of the contents of previous research conducted on returning immigrants so that a future cross-comparison of the findings is possible¹. The outline is divided into seven parts: work situation and occupation of the interviewees; integration into society; interpersonal networks; community participation; views of the government; personal identity and cultural identity; and policy suggestions. With the consent of the interviewees, all interviews were recorded on tape and transcribed. After repeated discussion, analysis and study, we have extracted relevant topical categories, adopted a specific format for the data, and have concluded with policy suggestions. The research also applies two analytical methods: the first is an in-depth thematic analysis based on a particular case; the second is an occupational analysis based on all cases involving a particular occupation. Before examining the societal integration of this group and its coping strategies, we first demonstrate three case profiles and their challenges in three professions: banking and financial, legal and education. These were chosen because they represent the major professions engaged in by the mainland professionals in Hong Kong, and cover the majority of this population. The research describes the experience of each individual in a biographical context and concludes certain common problems exist in a certain profession, providing a general description for later analysis of the issues.

¹ The research on returning immigrants was submitted to the Central Policy Unit in January 2008. The report entitled “Hong Kong Returnees and their Strategies of Coping: A Final Report Submitted to the Central Policy Unit, the Government of the Hong Kong Special Administrative Region” is written by Chan Kwok Bun.

Research Findings

ASMTF, OCP and MSG have different targets. And professionals coming to Hong Kong through these three programmes both share and differ in problems encountered while trying to adapt to local society.

Study and Work

Though the mainland professionals studying and living in Hong Kong differ in their personal motivations, they do not come here by chance but with specific intentions. Most of them think that its sound legal system, matured market, and close links with the international world as well as with the mainland, make Hong Kong an ideal place for personal career development. In fact, studying and learning is the main reason for many young mainland professionals to come to Hong Kong. In terms of its population structure, Hong Kong is a Chinese society. But in terms of social and legal systems, Hong Kong is a western society as compared to the mainland. The ultimate goal of studying and learning is to earn a living. After acquiring knowledge and skills in this city, where east meets west, many mainland professionals believe that China is the most ideal stage for their future careers.

From observing Hong Kong at a distance to finally working in Hong Kong, many in this group are surprised to find that underneath the façade of human rights, equality, openness, efficiency, flexibility and other cultural values lauded by the city, many social and cultural problems exist in Hong Kong, including various degrees of differential treatment, prejudice and discrimination against foreigners or outsiders, the closed local culture, authoritarianism and dictatorship by the senior class, company hierarchies, the misplaced emphasis on time spent and attitudes towards work rather than efficiency.

Life Filled with Work

Working in Hong Kong, the mainland professionals have developed strong feelings about the differences between the working culture in Hong Kong and that at home. The difference is an extension of the discrepancy between Chinese and western cultures on one hand, and the macro social atmosphere of Hong Kong on the other. These mainland professionals living in Hong Kong are the *crème de la crème*, who had prepared psychologically for the work pressure they may be under in the commercial city before they left home. They were full of ambition when they packed their suitcases. These are tough individuals who have the courage to embrace the challenge. However, after working here for a period of time, they all feel that the long hours and pressures of work are too much to bear. Some interviewees even said that the working intensity of Hong Kong is three times that of the U.S. Compared with the U.S. and the mainland, the work pressure in Hong Kong is the greatest. “Busyness” seems to be the mainstream culture in Hong Kong’s workplace, and is even rationalized as one of the key criteria in evaluating the competence of an employee on probation. The consequences of this culture of “working overtime every day and night” include a surge of emotional stress, deterioration in health and the destruction of personal and family life. Though many mainland professionals are convinced that such an unhealthy working culture will hamper the sustainable development of Hong Kong in the long term, they feel helpless and insignificant as individuals in such a prevailing social atmosphere. Moreover, since they often collude with the majority, they have become both victims and conspirators.

Wide Gap between Work and Life

Apart from the busy work and stressful life, another prominent problem is what they discern to be their distant relationships with colleagues. Many feel that the relationships among colleagues in Hong Kong are solely concerned with business and work. They see this emphasis on privacy and the absolute separation of one’s work and personal lives as ultimately leading to superficial interaction among colleagues,

rendering it neither sincere nor long-lasting. Therefore, the mainland professionals can't help comparing relationships with colleagues in Hong Kong with those on the mainland or overseas. On the mainland, colleagues are working partners as well as friends. But in Hong Kong, the absolute separation of work and life makes it impossible for colleagues to befriend one another. Outside of the office, they have little knowledge of or interaction with each other. Since busy work consumes most of their time and energy, co-workers have not been able to develop friendships that transfer to leisure time activities. As a result, they continue to devote themselves to work, which again leaves less time for even the most superficial of friendships, thus creating a vicious cycle. Mainland professionals, both female and male, lament the difficulties of making friends in Hong Kong. Facing this highly stressful city life, as creatures with emotions, the loneliness and isolation of being friendless creates desolate inner feelings. Such pain is particularly strong and unbearable when one is sick or helpless and during the long and lonely nights. In a city where the economy is everything, work is the only thing that really matters. With life on the fast track, people gradually become indifferent to the social ethos that places too much emphasis on money rather than love. As the distance between people is always shaded by the acquisition of wealth, most of the interviewees agree with the statement "overall I am happy". Nevertheless, the question here is that a society emphasizing only money but not caring relationships will thus be unable to retain valuable individuals who will leave Hong Kong one day when the money is no more. If another location can offer more money, how many of these mainland professionals would leave Hong Kong given that choice?

Language: A Visible Barrier

In a Chinese society where people also have yellow skin and black eyes, the mainland professionals do not have the pleasant feeling that "we are all Chinese". Many of them remarked that even though Hong Kong's infrastructure, is more westernized than the mainland and the media constantly portrays Hong Kong as a "diversified and open international metropolis", Hong Kong is still very Chinese,

traditional and conservative deep down at its core. More precisely, the mainstream culture of Hong Kong is the Chinese culture of Guangdong, and the tolerance of foreigners or outsiders is not as high as imagined. Among the 30 interviewees, only seven are from Guangdong while the others are from Beijing, Shanghai, Dalian, Zhejiang, Henan, Hunan and Hangzhou. Most of them cannot communicate with the local people using Cantonese, the principal spoken language in Hong Kong. So language becomes a visible barrier, since accent is the simplest and most obvious way to distinguish between local people and foreigners. Many of the group sense a deeply rooted prejudice and discrimination against mainlanders because of the language problem. Some of them encounter communication problems in public life -- when shopping, going out or dining. Misunderstandings and other problems, caused by communication difficulties, sometimes provoke instant and drastic emotional reactions among the parties involved. Such communication conflicts can then easily turn into or be interpreted as conflict rooted in discrimination. Communication problems involving Cantonese in the workplace may be solved by using English. However, tension caused by the language barrier is much higher outside the workplace, restricting interaction between colleagues and friends and widening to a the distance between the mainland group and local people. Even without the language barrier, psychological distance still exists between the mainland professionals and local people, due to the lack of shared experiences, different cultural or political views, and a variety of other factors, all possibly leading to conflict.

Difficulty of Integration

The identity of “Hongkonger” has been founded on the economic strength of Hong Kong at the beginning since Hong Kong people found it difficult to identify themselves but easy to spot the difference between themselves and mainlanders. Influenced by the political atmosphere before and after 1997, the difference between the two places is frequently exaggerated and highlighted, and further intensified by the mass media in movies, television programmes, popular music, literature, newspapers, and magazines. When interacting with mainlanders, Hongkongers

usually unconsciously treat or see mainlanders differently. The mainland professionals also feel that Hong Kong people seldom include mainlanders in their social circles. The language barrier, different life experiences and modes of thinking make the mainlanders feel that they are outsiders in the eyes of the local population, making it difficult to get along with them. In addition, the city planning and architectural styles of Hong Kong do not foster a “small community” feeling or provide “public space” for social interaction, contributing to the people’s indifference towards their neighbours.

The common feeling of “difficult to blend in” among the interviewees is the result of the distant relationship among colleagues and the indifference towards neighbours, making it a challenge for the mainland professionals to be accepted completely by Hong Kong people. Difference can both attract and repel. In the face of this deep-seated dichotomy of “mainlander” versus “Hongkonger” in the minds of Hong Kong people, the members of this group feel helpless in straddling this psychological divide and they therefore resort to silent tolerance, their common strategy.

Dilemma of Career and Family

Twelve out of the 30 interviewees are married (six females and six males). Two of these women have come to Hong Kong with their husbands and only one of the remaining four women lives with her spouse, while the spouses of the other three have remained on the mainland. Among the six males, with the exception of two who have separation agreements with their wives, the other four have come to Hong Kong with their wives and families.

Migration not only erects a barrier between the generations, but also changes a couple’s intimate relationship. Because they saw each other so seldom, some young interviewees broke up with their mainland girlfriends or boyfriends. Some married interviewees are on the verge of divorce, since their spouses are unwilling to come

with them. For the interviewees who are in relationships, though the intimate relationships do not end because of the migration, they are negatively impacted to different degrees either by the separation or the change of environment after coming to Hong Kong. Those staying alone in Hong Kong have to endure the loneliness of living on their own, and those with families have to deal with the complaints of their spouses and children. These complaints are mainly related to the difficulties their spouses have in finding suitable work in Hong Kong, the burden of housework on the spouse staying at home (primarily the wives), the busyness of the working spouse who does not have much time to spend with the family or attend family gatherings, and similar problems. In fact, the “family culture” of modern Hong Kong is very traditional: women take care of the housework and children, and maintain the relationships among family members; while work is the key and sole mission of the men, who eventually turn out to be “absent fathers” or “absent husbands” ignoring everything else in order to make money. However, the wives of those interviewees are also highly educated and are reluctant to accept their role change from working women to housewives as they migrate with their husbands. Fewer and fewer women are willing to settle for being stay-at-home housewives. When the resettlement destination of their husbands cannot offer appropriate work for the career women, many would rather stay on the mainland and maintain an “astronaut family”. In order to preserve the sustainable development of the talented professional programmes, our policies and measures should take into consideration the lives of the spouses and families (particularly the children) of the professional immigrants in Hong Kong. Otherwise, the programmes will lose their effectiveness.

A constant complaint of the families is that their spouses are too busy to spend time with them. During the interview, some interviewees tried to attribute their relationship problems to the lack of domestic helpers, thus increasing their wives’ workloads. Such a justification provides an extra excuse--making more money to hire a domestic helper--for the men to work overtime. However, in another vicious circle, the more eager the men are to make money, the busier they are, and the less time they can afford to spend with their families. Eventually, their wives’ grievances build up.

The wives of some interviewees who have hired domestic helpers said that the time freed through the hiring of domestic helpers is all devoted to work. Instead of mitigating the family relationship problem, it worsens the situation. Sharing housework among family members could result in time spent together. Instead, time that is freed by having domestic helpers results in family members taking this time to take care of their own business rather than being together. The callous aspect of the prevailing social value that over-emphasizes work is now apparent. Some interviewees even thought that this is the major contributor to the significant incidence of family and marriage problems in Hong Kong.

Everyone is equal in terms of time, since we all have 24 hours to spend in every day. Family life always suffers in this devotion to work. In the dilemma of career and family, a couple is seldom able to manage both. The goal of migration is to achieve a better life. Yet the problem here is that every family member has his or her own definition of “better”. A husband may aspire to career achievement; a wife may long for a stable income and better quality of life; while the children ask for more time and care from their parents. For many professional immigrants, family complaints are a constant in the equation as they devote themselves to their careers.

Hong Kong is Not our Home

Instead of a “home”, many mainland professionals only see Hong Kong as the place they work, a battlefield where they train their minds and strength. Different rational positioning will affect the individual’s emotional expression. As long as the work offered achievements and prospects, interviewees could accept or ignore all the other problems encountered in the city, such as the long working hours, intense pressure, cultural differences, broken family relationships caused by separation from the family, communication problems with local people, difficulty in integrating within society, the high rent and tiny living spaces. Since Hong Kong is not a place to take root for the mainland professionals; all these problems are of finite duration. Motivations to establish their careers in Hong Kong and the expectation of being able

to enjoy the privileges and convenience brought about by permanent resident status drive most mainland professionals to endure their current undesirable conditions. However, the physical and emotional pressures they face further deepen their sense of alienation in Hong Kong. Virtually none of the interviewees think that they would stay in Hong Kong indefinitely, either to live or to retire. Regardless of the time they spend here, they always have “a shifting mind” — Hong Kong is only a stopover and their ultimate destination is back to the mainland.

Employment Visa: The Only Option

Mainland professionals coming to Hong Kong through the ASMTP and MSG also encounter some inherent policy problems. The employment visa issued by the Immigration Department is conditional on the individual’s employment contract. The visa will expire when the employment contract is terminated. Not only is the renewal procedure troublesome and time-consuming—two to three months—the applicant is also unable to maintain a record of continuous residence. In order to maintain a continuous residence record for seven years, even if the remuneration is far from satisfying, or the mainland professionals have conflicts with their employers or suffer unfair treatment, they tend to accept and suffer in silence. The employment visa becomes a constraint for them and a bargaining chip for employers, significantly limiting the professionals’ working choices. Problems such as misallocation of jobs and waste of potential may arise. Most of the 30 interviewees changed jobs fewer than twice and more than half of them have not changed jobs at all. For those who did, the maximum number has been three. It is necessary to ask ourselves how many of these professionals are treated and respected as “talents”? And how many of them end up as “working slaves”?

Coping Strategies: Cognitive and Behavioral

To conquer the challenges brought on by migration, the mainland professionals have developed some highly flexible and practical personal as well as social strategies.

In terms of cognitive strategy, they recognize Hong Kong as an ideal place for career development in light of the many competitive edges of Hong Kong, allowing them to approach the international market and the western world without leaving China. Though they admit that sometimes the marginality causes pain and problems for them, they stress that such marginality also gives them a distinctive competitive edge in the workplace. As western individualism emphasizes career development and Chinese family tradition emphasizes connection with the family, the marginalization faced by these professionals enables them to strike a balance between the two extremes, since they have both the opportunity for individual development and the option to immediately return to their mainland families if necessary. Marginalization also fosters a mentality of “attacking and defending at the same time” among the interviewees, since they can return to the mainland if they perceive that their progress in Hong Kong is unsatisfactory. Such flexibility of choice (even if it is an “imagined” flexibility) significantly heightens their tolerance of the changes they face in Hong Kong.

In terms of behavioral strategy, those professionals with children usually either apply for visiting visas for their parents repeatedly or leave their children with their parents on the mainland, compensating for the lack of care in the nuclear family by strengthening the relationship between generations. For those with religious faith, they actively participate in church activities. Through the encouragement, sharing and love among followers with similar backgrounds, the professionals find a feeling of “home” in the church. In addition, the popularity and diversity of electronic communications allow the interviewees to maintain close links with their mainland social networks through phone calls, email, text messages or photos and other free and available network channels. At the same time, they also interact with local people through these channels but divide the geographical relationship network according to different functions: local network for instrumental support and the mainland network for both instrumental and expressive support. In order to resist the sense of alienation that comes from living in a strange place, the loneliness caused by exclusion by the local community, and the potential family conflicts and pressure, they fill their lives

with work. On the other hand, they also engage in cross-border consumption and social life. The so-called “superiority of one country two systems” actually refers to working in Hong Kong but spending and enjoying social life on the mainland so as to benefit from the discrepancy between the two regions’ living standards and to relieve the stress of living in a foreign place by visiting “home” for a short period of time.

Policy Suggestions

The research findings reflect two important policy problems. The first problem is that the existing professional mainland immigrant programmes of the Hong Kong Government only concern themselves with the entry permit and cannot in any way be regarded as policies. These professionals working in Hong Kong are now basically human resources geared to mainland business in the current industry system, but are not seen as human resources required for the future business development of Hong Kong. This problem has obviously influenced the group studied in terms of their integration into local society and their future residence plans. The other problem is that the local community is not as open and internationalized as public opinion would portray it. On the contrary, as the local consciousness of Hong Kong people has been emerging and maturing in the last three decades, they work on identity recognition by classifying themselves as separate from “others”. But in this process, they forget how to maintain openness, broad-mindedness and tolerance within this social structure, and how to reflect on and rebuild those social values.

The professionals from the mainland have two types of suggestions on Hong Kong Government policies. The first type is related to the immigration and departure and entry policies, including relaxation of the time period of immediate family visas and visa application procedures, as well as relaxation of the strict requirement that links the contract to the visa. The second type regards the provision of information about life in Hong Kong, to help to ease their transition and facilitate integration into local society.

Considering the suggestions offered by the interviewees, we put forward two broader points of view regarding government policy. First, it is necessary to clearly define the long term development planning of Hong Kong and formulate a long term human resources strategy that includes a comprehensive talent policy based on this planning. The type of talent introduced by the current talent policy is essentially determined by the market, and the professionals so introduced are inevitably the appropriate type. This type of talent plays a positive role in the expansion and upgrading of local business but does not contribute to business restructuring or innovation. Therefore, if industry innovation is on the agenda of Hong Kong's future development, the current talent policy must be revised. Second, public opinion should be guided to reflect on some established social values and systems, such as the inevitability of working overtime, the absolute authority of the hierarchy, authoritarianism, the rationale for seeking only short-term gain, the compulsion towards consumption, and the social exclusion of foreigners, particularly mainlanders. Such an action should aim to promote the co-existence and inclusion of different cultures, consideration for different races and cultural groups by facilitating exchanges among them, and to help talented individuals from beyond our borders to adapt more easily to the local community.

Conclusion

This research on the mainland professionals is a response to the two major issues often discussed in the sociology of migration – marginality and coping. Because marginalization is tied to social exclusion, it is often seen as something negative. Traditional assimilation theory emphasizes the need for migrants to abandon their ethnic qualities and merge into mainstream society. However, the mainland professionals in Hong Kong have shown that they are willing to retain their marginality – living between China and western markets, and between eastern and western cultures. They believe that such marginality offers them not only a human capital edge, but is also a cognitive strategy for adaptation in Hong Kong. These individuals are aware of the instrumental function of their migration to Hong Kong as

it serves their future career development, and they also experience in person the edge that Hong Kong has over the mainland in terms of its legal system and income level. But at the same time, they realize that their real edge lies in their understanding of mainland society and in their personal networks on the mainland. Both personally and professionally, their destination will ultimately be the mainland, not Hong Kong. Strangely, this self-contradictory identity recognition has become the collective presentation of the interviewees. Through creative transformation, they have turned their marginality into an effective strategy. Such utilization of their marginality also manifests itself in the construction of their social networks. They actively liaise with peers with similar backgrounds in the local community, many of whom they had already maintained contact with when they were still on the mainland. In other words, the members of their social networks often cannot be simply classified into locals and mainlanders, since certain members within their local social networks also belong to their mainland social networks and often travel between the two places for a variety of reasons. And thus, the social network of the mainland professionals bears a “trans-territorial”, “transnational” or “cross-border” characteristic. Such a characteristic greatly enhances their ability to manage life changes both in Hong Kong and on the mainland upon their return. From this we can see that marginality can be a powerful force when used as a strategy by migrants. This force not only functions to enhance social adaptability, but also reconstructs, enriches and deepens social networks, allowing the identity of the professionals to be more flexible, more multi-faceted. One face, many masks.

This research also reveals in depth the limitations of Hong Kong’s culture. Public opinion tends to regard the city as an international metropolis, eulogizing the city’s international systems and material components, including the free port, highly developed information systems, ethnic diversity, and so on. But the social conditions revealed through interviews with the mainland professionals reflect the underlying characteristics of Hong Kong society – authoritarianism, conservatism and a closed mindset; over-emphasis on the absolute division between work and personal affairs in social interactions; a lack of understanding and concern for, and of interaction with,

migrants. If Hong Kong has always prided itself on being “an immigrant city”, then this conservatism is not traditionally-rooted but formed over the past decades as the local consciousness of Hong Kong society has matured. Over the past decade, the history of Hong Kong has been marked by unique features, including the maturing of local society, the fading out of the influence of colonization, and the increasing political influence of the mainland. As these three events overlap chronologically, the self-identity of Hong Kong people is not defined by constructing “who I am” but “who I am not”. Busy at distinguishing between “us” and “the other”, they have gradually forgotten to reflect on the rationality and tolerance of some established social values and concepts. As noted above, Hong Kong people’s sense of superiority, their alienation from outsiders, the inevitability of working overtime, the absolute authority of the hierarchy, the rationale for short-term results, and the compulsion towards consumerism require active public debate. The cultural and mass media sectors should provoke and stimulate continuous reflection within the local society, making it possible for the co-existence of divergent cultures and the mutual acceptance by different ethnic groups.

Neither omnipotence nor complete powerlessness exists in any society. Individuals and the society of which they are part are engaged in a dialectical relationship in which the individual is bound by the structures of opportunity and power in the society and at the same time contributes to changing the society. The mainland professionals, like many migrants, leave a familiar social structure through migration and enter an alien environment filled with unknowns. Faced with the many difficulties in adapting to daily life, and with the psychological pressures rooted in the change in external social situations, these individuals do not suffer impassively but strive, through their mobility, to develop personal or collective strategies for coping within the social metastructure.

In our research, an apparent trend is spotted: the mainland professionals in Hong Kong, like many new immigrants from the mainland, tend to liaise with their immigrant peers of similar background. As professionals, they are equipped with

professional knowledge that places them within the Hong Kong middle class. Most of our interviewees possess a certain social advantage in terms of financial status. Migration is also a process of the upheaval and restructuring of emotions. Moving from one social structure to another, they suffer, in the initial stage, from an acute sense of uprootedness and a lack of any sense of belonging. The sense of fraternity brought about by a shared language, life experiences and cultural background is definitely comforting. Throughout mankind's history, "like-attracted-to-like" is a natural response for all migrants world-wide, and is a common sign before the emergence of certain defined ethnic communities and groups. During the non-formal personal interactions at the preliminary stage where individuals share their difficulties and pain, they begin to realize that the problems and difficulties they face in the new environment are not theirs alone, but are shared with others because they are caused by the social structure. When they realize that individual problems must be solved through public action such as mutual assistance and care, institutionalized organizations and ethnic communities are born.

Humans are rational beings; they are also emotional beings. The formation of peer groups on one hand satisfies the emotional needs of migrants, and on the other carries the instrumental function of mutual help and benefit. This is true for all nations and ethnic groups, particularly for Chinese society, where traditionally interpersonal relations are built on blood ties, marriage and territorial proximity. In an alien environment, migrants naturally seek help from their families, relatives, fellow townspeople, fellow students or friends. The existence of specific communities (for example, family associations and fellow townspeople associations in which members are classified by blood relationship and geographical relationship respectively) plays an active role in helping newcomers to adapt more quickly and smoothly. But at the same time, mainstream society has its own interpretations for the emergence of these minority groups, criticizing them for making coteries out of new immigrants, for their refusal to assimilate, and for disloyalty. It shows the inversion of the cause-effect relations and the mainstream "blaming-the-victim" discourse which casts and labels the victims as the troublemakers. This situation also occurs with the mainland

professionals. Our society believes that these people come to Hong Kong for money only, that Hong Kong is nothing but a stepping-stone, a stopover for their next destination, where they can make yet more money. As they come here voluntarily for monetary gain, they have to suffer the bitter fruit of their own decisions and solve the problems and pressures they face in Hong Kong on their own. In our interviews, many of the respondents lamented that their professional status did not earn them either the regard of the Hong Kong Government or warmth from the society. Some believed that after recruiting them, the Government simply abandoned them – sort of to live and let die. Worse, some believed they are cheap elites brought in by a capitalist society that needs but exploits them instead of truly wishing to help them.

There is a deep-seated labeling effect at work here in Hong Kong. Many Hong Kong people entertain an ingrained discrimination against mainlanders. In terms of material culture and its legal institutions, Hong Kong has much to offer; but in terms of ethnic inclusion, or acceptance of outsiders, we are obstinately exclusionary. Back in the colonial era, the government in those days had no real understanding of — and thus did not address relationships among— ethnicities. But today, in the 21st century, our society has transformed into a “knowledge-based” model, and faced with competition from around world for talent, it is time for the Government to review the current talents programmes and to rethink the relations among various ethnicities in Hong Kong. Now that the government is recruiting the mainland talent to Hong Kong, it needs to actively, directly present a welcome to them, as well as encouraging the local society to acknowledge and accept them. The Government should, through promotion and public education campaigns, change the mindset of superiority held by local people, and encourage Hong Kongers to refrain from alienating and discriminating against foreigners, by learning to embrace their difference with acceptance and recognition. As for social organizations in close contact with the mainland professionals, on the one hand they should help their members to become independent and confident; and on the other hand they need to maximize their roles as bridge-builders between the immigrants and the locals by organizing various activities and situations where the two groups can meet and mingle. Meanwhile the

Government should also actively offer assistance to these community groups to help them grow, and facilitate exchanges between these groups and the local community and society. With official and non-governmental intervention, we can offer the mainland professionals better lives and careers in Hong Kong. When they become satisfied with life here and can maximize their potential, only then will Hong Kong benefit and social progress be enhanced.

The “internationalization” of a society requires the understanding and implementation of the concept of “internationalization at home”. The internationalization of Hong Kong cannot be brought about solely by people spending huge amounts of resources on leaving the city and learning from other places. It is equally important, and also much more feasible and economical, to fully utilize the cross-ethnic, cross-racial, cross-linguistic and cross-cultural exchange sites in the city. In fact, since Hong Kong became a free port, we have been attracting people from all over the world and do not have to go to remote lands to learn of the world cultures. Therefore, we should first treasure the “foreigners” who live among us, and let internationalization begin at “home”, from within. We need to expand our social circle, actively interact with people of different ethnicities and ethnic communities, listen to them, learn about them, and learn from them, while at the same time letting them also learn from us, appreciate us, and become fond of us. Through such reciprocal and dialectical learning, we can gain mutual benefit and move forward -- together. Conflicts and clashes are inevitable when different ethnicities and thought processes meet. But conflicts and clashes are not something to be feared, because the breathtaking Ridge of the World, the Himalayas, is precisely a product of the clash between the Indian plate and the Euroasian plate. We need to learn from Nature, and understand that clashes can help bring into being things of beauty. We need to transmute negative conflict into “creative conflict”, and believe in the possibility of “functions of conflict”, allowing conflicts to result in pleasing and remarkable sparks. Our society must embrace difference and possess a true spirit of openness and tolerance so that diversity may flourish in our society. Only under such circumstances will newness be born.

研究報告概要

研究意義

這是一個全球競爭人才的年代。在全球化越來越普及的世界格局中，沒有天然資源的香港要在國際市場中佔一席位，關鍵點在於這個城市如何吸納和保留國際人才，並進一步幫助人才發展個人潛能。本研究的對象鎖定在一班來自中國內地的專業人才。自中國大陸改革開放以來，中港兩地跨境業務越來越頻密，為業務拓展需要，很多香港公司需要對內地的制度運作和政策措施有所認識，因而市場上對內地專業人才的需求快速增加。自 2001 年起，香港政府因應本地經濟轉型和發展創新產業的要求，實施多項吸引人才計劃，其中“輸入內地人才計劃”、內地學生畢業留港工作計劃”和“內地海外留學生來港工作計劃”俱是為吸引內地專業人才赴港工作而設立。

香港向來被描述為“移民城市”，而來自中國內地的移民一直以來都是香港外來移民的主要成分。近幾十年以來，在香港本地的輿論和社會意識當中，內地新移民是與難民、窮人、沒有文化等詞語相連的，然而，輸入人才計劃為香港帶來的一批內地新移民，與之前的難民完全不同。他們已經接受了高等教育，具有專業知識和專業資格，在香港的中上層人力市場中具有很強的競爭優勢。移民的注入，必然為本地社會帶來衝擊，也帶來改變和創新。人才的流動，牽涉到的不只是人力資源的流動，更重要的是伴隨著人的流動而帶來的思維方式的多元化以及本土智慧的新陳代謝。吸引人才來港，只是第一步，如何在把人才吸引過來之後，構建良好的工作和生活環境把人才加以保留，並助其發揮所長，才是關鍵所在。而良好環境的營造，不能閉門造車，需要具體和深入的認識內地專才在港所面對的生活適應困難以及其所面對的工作挑戰，並進而找到行之有效的方法幫助

他們儘快解決適應問題。本研究正以此為切入點，通過深入的訪談，嘗試瞭解和掌握：（一）有哪些因素影響著內地專才融入本地社會；（二）香港現行人才政策的特點及其對人力資源的影響；（三）上面兩個因素怎樣影響了人才去留的個人意向以及香港的未來人力資源和社會資本的變化。

香港本地學者和公眾輿論都認為，隨著本地出生人口的比例逐漸超過外地出生的人口，香港本土社會在 1970 年代以後逐漸發展成熟。與此同時，這個日漸成熟的本地社會也相對地逐漸失去其開放性和包容性，在忙於劃分“我們”和“他們”的同時，卻忘記反思業已形成的本土社會意識觀念的合理性。因此，對內地專才移民及其社會適應的研究不僅可以幫助政府在人才政策上對症下藥，也能夠提出對香港本土文化觀念的思考和批評；從而有助於香港在實質上——而不僅僅是口頭或物質形式上——發展成為真正的國際大都會。

是次研究的主要目的包括以下幾點：

- （1）透過工作和職業發展、家庭關係、人際交往、文化差異和衝突四個方面來分析內地專才的社會適應狀況；
- （2）瞭解內地專才所面對的適應問題及其應對策略；
- （3）向政府提出吸引人才的政策建議，以進一步完善人力資源策略。

這次研究是以社會學的洞察力來瞭解內地專才移民的適應情況，並在此觀點及理論基礎上對香港政府人才政策和香港社會的一些流行觀念提出疑問和反思。迄今為止，學術界對移民的關注點大都集中在所謂傳統的“內地新移民”（即那些基於家庭團聚的理由移民來港的中下層內地移民），而對內地專才移民的分析僅有一項，而且是概論性的論述，並未有實證性的研究。我們這項研究無疑能夠填補內地移民研究的薄弱與不足。

研究方法

本研究報告的資料獲取是在 2007 年 7 月至 2008 年 1 月期間通過深入面談 30 位內地專才所得的。深入訪談的對象是以滾雪球的方式獲得的，除了動用個人的社交網絡以及通過那些和內地專才有密切來往的組織轉介之外，受訪者之間的互相轉介也是我們尋找到合適訪問對象的重要途徑。在我們所訪問的 30 個個案中，超過三分一的個案是由受訪者的轉介或再轉介而得來的。

30 個受訪個案分別涵蓋了依循“內地專才輸入計劃”(ASMTP)，“內地學生留港工作計劃”(MSG)以及“內地海外留學生來港工作計劃”這三種不同途徑來港工作的專才。這些專才的工作以銀行金融，專業律師，大學教育，註冊社工這四種行業為主。在性別比例上，有 17 位女性，13 位男性。在年齡分佈上，這些內地專才多屬青壯年階段，年齡多在 40 歲以下。在婚姻狀態方面，已婚和單身人士各占一半。在來源地方面，只有 7 人來自廣東地區，其他則分別來自北京，上海，大連，浙江，河南，湖南，杭州等地。

我們的訪問使用開放式訪問大綱。而該訪問大綱套用了大部分早前針對回流移民的研究所設計的調查內容，以求將來在調查結果分析上能夠進行交叉對比²。訪問大綱主要有七個部分，瞭解的範圍分別包括受訪者的工作與職業，生活適應，人際網絡，社區參與，對政府的觀感，身份和文化認同以及建議部分。在獲得受訪者的同意後，所有的訪問都以錄音記錄，並隨後把訪問內容進行具體詳細的書面轉述。訪談記錄在通過多次的談論，分析和研究之後，提煉出相關的主題，整理出一定的模式，並最後提出政策意見。本研究還同時使用另兩項分析方

² 針對回流移民的研究報告已經在 2008 年 1 月完成提交給中央政策組，該英文報告為 Chan Kwok Bun, “Hong Kong Returnees and their Strategies of Coping: A Final Report Submitted to the Central Policy Unit, the Government of the Hong Kong Special Administration Region”。

法：一就具體的個案做主題式深入分析；二為集合同一行業的個案做行業分析。在具體分析內地專才的適應問題及其應對策略之前，我們首先展現了三個剪影和其所屬的三個行業困境。這三個行業分別包括：銀行金融業，專業律師業以及學術教育行業。而選取這三個行業的原因在於這些行業是內地專才在港就職的主導行業，在人數比例上占多數。就個別專業人才的經驗進行傳記式的建構，並總結個別行業所面對的共同問題，可以窺管見豹，為隨後具體的論點分析做一概括性的描述。

研究結果

“內地專才輸入計劃”（ASMTP）、“內地海外留學生回港工作計劃”（OCP）和“內地學生留港工作計劃”（MSG）所吸引的目標人才不同，分別通過這三類計劃進入香港工作的專才在社會適應方面也具有共同點和不同點。

謀學和謀生

雖然內地專才到香港工作和生活都有不同的個人動機及背景原因，不過他們來香港，都不是偶然的，而是具有很強的目的性的。絕大部分內地專才都認為香港法制健全、市場成熟，既與國際相連又與中國內地相扣，是當前發展個人事業的理想場所。而事實上，“學習”實際上是很多年輕內地專才來港的主要原因之一。香港從人口結構來說，它是一個華人社會，但從社會和法律制度來看，相對中國大陸來說，它是一個西方社會。謀學最終的目的是為了謀生。但一旦從香港這個華洋雜處的城市學習到了一定的謀略技巧之後，很多從內地直接來香港的專才都認為，中國才是他們將來事業發展的更好的舞臺。

從遠望香港到有一天真正進入香港工作時，很多內地專才驚訝地發現，在人權、平等、開放、效率、靈活性等社會宣揚的文化價值觀之下，香港骨子裏卻存

在著程度不同的差別待遇，對外來人的偏見與歧視，地方文化的封閉，上級專制獨權，公司等級森嚴，強調工作態度和時間多於強調效率等社會及文化問題。

工作充滿生活

來香港工作，內地專才感受最多的是香港工作文化和自己原居地的不同。這種不同一方面是中西文化差異的延伸，另一方面是香港整個社會氛圍的宏觀構建。移居來香港的內地專才，他們可以說是精英中的精英，對於香港這個商業主導一切的社會，他們在來香港之前，都可以說對自己即將面對的工作壓力老早有了一定的心理準備。背行囊，志滿腔。我們的專才可以說都是堅強的個體，他們的確都有“明知山有虎，偏向虎山行”的勇氣，但在香港工作了一段時間之後，他們都不約而同的感受到香港工作時間之長，工作壓力之大是常人難以負荷的，甚至有受訪者表示，香港的工作強度是美國的三倍。香港的工作壓力和美國及中國大陸比較，位居第一。“忙碌”似乎已經成為香港工作的主導文化，甚至被合理化為老闆衡量員工能力的其中一個重要的標準。“有事沒事都每日每夜加班”的工作風氣帶來的結果包括精神情緒壓力的高升，身體健康的惡化，私人及家庭生活的破壞。雖然很多內地專才意識到這種工作文化是不健康的，長遠來說，破壞了香港的持續發展能力，但處身於這樣的一個社會大氛圍中，個人似乎顯得無能為力，而且，很多時候，他們都參與其中，加入香港人的忙碌大軍之中，他們因而是受害者但往往也是共謀者。

公私分明，工作和生活的截然斷裂

除了工作忙碌，生活壓力大之外，內地專才在香港遇到的另外一個最突出的適應問題是同事關係的冷淡。很多內地專才感受到香港同事之間的關係講求公是公，私是私，大家的關係比較簡單。但過度保護自己的私隱，強調公私的絕對分明，帶來的結果是同事之間只求“君子之交淡如水”，不交心，也不求大家關係

的持久性。很多內地專才常常不期然的會將香港的同事關係和內地或海外的同事關係進行比較。在國內工作，公司同事既是工作上的夥伴，亦是生活中的朋友。但在香港，工作和生活截然斷裂，同事無法成爲朋友。工作之外，大家不熟悉，不瞭解，不來往。平常工作忙碌，把很多時間和精力都消耗了，但一旦有空閒的時間，卻可能找不到可以喝茶談天的夥伴，結果只能促使人把時間一再投進工作裏，讓自己更忙碌，更沒有時間，友情因而更脆弱，這是一個惡性循環。內地專才，不管是男還是女，他們都慨嘆在香港找朋友難。面對高壓的都市生活，作爲情感動物，沒有交心朋友的寂寞和孤獨是一種難以言於表的內在感覺，這種痛苦往往湧現在生病無助或夜闌人靜的時候，半夜黑暗中醒來，夢裏不知身是客的感覺令人驚心，也是心中一種說不出的痛。經濟掛帥，生活就是工作，生活步調急促忙碌，對有錢沒情的社會狀態，人們似乎都已經無動於衷，習慣麻木了。情感的疏離往往被金錢的獲得所掩蓋，大部分受訪者都同意“總的來說，我是開心的”這種陳述。但問題是，一個有錢無情的社會，留不住人心。錢在人在，錢流人走。如果有一天，某個地方可以提供更多的錢，所謂“良禽擇木而棲”，有多少在港的內地專才會離開香港，另覓他方？

語言是一件藏不住的外衣

內地專才在香港，雖然置身於同樣是黃皮膚，黑眼睛的華人社會，但他們卻感受不到“大家都是中國人”的愉悅感。很多內地專才都認爲香港在制度等硬件環境方面比較西化，而媒體宣傳也總把香港構建成一個“多元開放的國際大都會”，但事實上，骨子裏的香港仍是很中國化，很傳統，很保守的，或者更確切的說，香港的主導文化是廣東式的中國文化。而且，香港對外來人的包容並沒有想像中那麼大。在我們的 30 位受訪者當中，只有 7 人來自廣東地區，其他則分別來自北京，上海，大連，浙江，河南，湖南，杭州等地，大部分的內地專才都無法用廣東話這種香港本地的主導強勢語言來和本地人溝通。語言是一件藏不住的外衣，口音，往往成爲分野本地人和外地人最簡單但也最強硬的手段。很多內

地專才都因為語言問題而感受到本地人對內地人那種根深蒂固的偏見及歧視感。一些內地專才在街市買菜、出外坐車，上酒樓吃飯飲茶時常遇到語言溝通問題，彼此聽不懂，說不明，常引起誤會或麻煩。而這些誤會或麻煩有時會進一步引發出當事人的即時情緒反應，溝通的衝突就很容易演變為或被理解為一種帶歧視性的衝突。在工作之中遇到廣東話問題，可以用專業的英文加以解決，但工作之外，語言不通產生的張力就大得多，它限制了同事朋友之間非工作的交往，也在某種程度上造成內地專才疏離本地人。即使沒有語言上的溝通的障礙，內地專才與本地人交往過程中也因為大家彼此之間缺乏共同經歷，文化、政治觀念不同等其他因素導致大家之間存在著心理距離，甚至引發為衝突。

始終融不進香港

“香港人”的身份認同，最早是基建在香港的經濟優勢上的，香港人可能無法說出自己是什麼人，但卻能夠不斷尋找出自己和內地人的差異。兩地之間的差異在“九七”前後的國家政治影響下，常被渲染，突顯，並在電影、電視、流行音樂、文學、報刊雜文等大眾媒體形式中被進一步醜化。香港人和內地人交往時往往會不知不覺地使用或流露出對大陸人的“另眼相看”，內地專才他們也常常感受到香港人並沒有把他們當作“自己人”看待。語言障礙，生活經歷不同，思維方式的差異，很多內地專才覺得自己和本地人“不是一個圈子”，混不起來，走不了在一起。再加上香港的城市設計和建築風格缺乏“小社區”的營建，也沒有讓人可以停足交流的“共同公共地方”，導致城市人鄰舍關係非常的薄弱。

同事之間不深交，鄰舍之間不往來，“融不進”是很多內地專才的共同感受，要想自己被香港人完全接受在內地專才看來是一件很不容易的事情。差異可以是吸引力，但也可以是排斥力。面對香港人內心中那種頑固的“大陸人”和“香港人”的差異標榜，很多專才對大家之間這種“心理差異”覺得沒有什麼辦法來解決，接受現狀，逆來順受，是他們共同的心理應對策略。

事業和家庭的拉鋸

在 30 位受訪者當中，有配偶者 12 人，男女對半，6 位女性中有兩位跟隨丈夫來港工作，另 4 位只有 1 人配偶同住香港，其餘 3 人配偶都在內地；6 位男性中，除了兩位已經與妻子協議分居外，其餘 4 人的妻子和家人都跟隨遷移香港。

遷移，除了帶給兩代人之間的隔閡之外，也使夫婦之間的親密關係出現變化。有些年輕的受訪者因不能與自己在內地的男/女朋友經常見面而導致分手；有的已婚的受訪者因配偶不願跟隨遷移而面臨離婚的邊緣。在有伴侶的受訪者當中，即使其親密關係不會因遷移而導致斷裂，也會因分離或到香港後生活環境的改變而受到不同程度的負面影響。單方在香港的受訪者，他們多要忍受分居帶來的孤獨；攜帶家庭同行的受訪者，則要面對妻子和孩子的抱怨，這些抱怨多由於配偶難找到一份合適滿意的工作，留在家裏的配偶（多數是太太）要承擔全部家務，配偶因工作忙而難以抽出時間陪伴家人或經常缺席家庭的各種聚會等等問題。摩登香港的“家庭文化”事實上是很傳統的：家務工作，照顧教導孩子，家庭關係的維持多由女性來負責；而對男人來說，工作是他們的第一要務，也是唯一的任務，為賺錢可以合理的忽略其他一切，他們成為家庭中的“缺席爸爸”，“缺席丈夫”。但問題是，對於那些曾經接受過高等教育的專才太太來說，從職業女性到家庭主婦，這種因為丈夫的遷移而導致自己社會身份的轉變，她們並不是心甘情願去接受的。越來越多的女性，不甘成為呆在家裏的“黃面婆”，如果在丈夫的移居地找不到自己理想的職業，很多事業型的太太寧可讓自己的家庭成為“太空家庭”，留在中國大陸而不願意跟隨丈夫遷居。要想令我們的專才引進計劃有持續發展的生命力，我們的政策措施不應該忽略專才配偶和其家庭成員（尤其是孩子）在香港的生活情況，否則，我們的專才計劃將可能事倍功半。

工作太忙而缺少時間陪伴家人，很多內地專才的家人常常有這方面的埋怨。在訪談過程中，有些受訪者試圖把親密關係的問題歸咎於沒有保姆而令妻子

家務繁重，這種歸咎會強化了他超時工作的理由——多掙點錢請保姆，但他越是想賺多一點錢的時候，他的工作就變得越忙碌，也就越少時間陪伴家人，而太太對她的怨氣可能就越多。有些受訪者家中是聘有保姆的，其妻子在接受訪談時說，保姆幫助做家務而騰出的時間，他們夫妻倆都全部用於工作上。家庭關係問題沒有緩解反而更加惡化，因為當家人一起分擔家務時，就是大家一起相處的時候，現在家務由工人來做，大家不用分擔家務時反而是各忙各的工作，相處的機會反而變得更加少，由此我們更加清楚地看見，香港社會觀念中對過分強調工作非人性的一面，受訪者甚至認為這是造成香港眾多家庭破裂或夫妻不和的主因。

在時間面前，人人都是平等的。每個人的一天都只有 24 小時。事業上的全力拼搏往往伴隨著家庭生活的犧牲。事業和家庭彼此拉鋸往往令雙方顧此失彼。流動，是爲了追求更美好的生活。但問題的關鍵是，不同的家庭成員賦予“更美好”的事情以不同的意義。丈夫追求的可能是事業的更上一層樓，妻子追求的可能是收入的穩定以及家庭生活的更優質化，而兒女追求的則可能是父母時間上的給予以及情感上的呵護備致。對很多專才來說，事業上的全心投入，必然伴隨著家人的不滿和抱怨。

香港不是扎根的地方

對於內地專才來說，香港沒有“家”的感覺，香港只是他們工作的地方，是他們苦其心智，勞其筋骨的“磨練場”以及事業拼搏的“戰鬥地”。理性定位的不同，影響個體情感性的表現。只要事業上有所成，工作上有提升的空間，生活在香港這個城市中所遇到的其他不如意的事情例如工作時間太長，壓力太大，工作文化有差異，與家人分離引致家庭關係的疏離，與本地人溝通有困難，難以融入本地社會，住房貴、活動空間小等等問題似乎都可以被接受，被忽略。因為在內地專才的心目中，香港不是一個紮根的地方，因而這一切都是暫時性的，都是有終止的一天的。基於把香港作爲發展個人職業理想基地的動機、期望獲取香港

永久居民身份之後所享有的種種便利，絕大多數內地人才選擇忍受他們目前所遭遇的困境。這種忍受的狀態及其所帶來的精神及體力的重壓加深了內地人才對香港社會所抱有的深層疏離感。幾乎沒有一個內地人才確認他們的長遠未來是在香港——會在香港退休或者永久定居。無論進入香港的時間長或短，他們始終懷有一顆“漂泊的心”（a shifting mind）——香港只是一個當前的停留點，而其終點將會是中國內地。

工作簽證：沒有選擇的選擇

依循“內地專才輸入計劃”（ASMTIP），“內地學生留港工作計劃”（MSG）來港工作的內地專才還遇到一些由專才輸入政策本身引起的問題。香港入境處給與內地專才的居留簽證是緊跟工作合約的，一旦工作合約中斷，簽證也會中斷，而要重新辦理手續，不但麻煩，而且整個的簽證程式需耗時兩至三個月，申請人也不能保持連續居留的記錄。這樣一來，一些內地專才為了保持連續居留七年的記錄，只求有工作，遇到薪酬不滿意，工作上和老闆意見相左或自己受到不公平對待的時候，寧可息事寧人，不反抗，不爭取，逆來順受，保持緘默。工作簽證問題成爲他們的要害，淪爲老闆談判的籌碼，大大限制了內地專才的工作選擇性。職業錯派，潛能得不到最好的發揮等問題可能也就應運而生。30位受訪者當中，大多數人的工作流動頻數都低於兩次，半數以上從未更換雇主，更換雇主頻數最多者也只有3次。撫心自問，在香港的內地專才有多少是真正地被當做“專才”對待和重視，有多少被迫淪爲一般的“工作奴”？

應對策略：認知和行爲技巧

面對遷移帶來的“水土不服”，內地專才發展出一套非常靈活、實用的個人應對策略。在認知策略方面，他們確認香港具有眾多良好條件，是工作和職業發展的理想基地。移民香港既接近了國際市場、又接近了西方，同時也沒有完全離開內地。雖然專才也承認這種邊緣性有時令他們感到痛苦或困擾，但他們更突出

地強調，這種邊緣性使他們在職業領域具有與眾不同的競爭優勢。強調職業發展是一種現代西方個人主義的傾向，依附內地家人是中國傳統家庭主義的傾向，內地專才的邊緣性使他們在現代個人主義和傳統家庭主義的兩極之間取得一個心理上的平衡點——既獲得個人發展的機會，也可能在有需要的時候很快回到家人身邊。邊緣性也使內地專才能夠保持一種“進可攻、退可守”的心態，在香港發展不好的話總還可以返回內地去，這種選擇的彈性（即使只是一種“想像的”選擇彈性）使內地專才對當前生活變化的心理承受力大大提高。

在行為策略方面，對於那些有孩子的專才來說，多數人都會持續地申請父母來港探親，或者把孩子留給內地父母，通過強化代際支持來彌補核心家庭內部照顧的不足。對於那些有宗教信仰的內地專才來說，他們多積極地參與教會的各種活動，透過眾多和他們具有同樣背景的教會成員的鼓勵，分享和關愛，追求教會提供給他們的“家”的感覺。另外，電子化溝通日益普遍和多元化，內地專才經常借著打電話，發電郵，傳短訊/相片以及各種免費的網絡渠道來與內地社會網絡保持持續的聯繫，另一方面他們也與本地人交往，他們把不同的地域關係網絡作出實用性的功能分工：本地網絡主要提供工具支援，內地網絡提供工具和情感的全面支援。為逃避異地生活的陌生感，應付難以融入本地社會的孤獨感，從各種和潛在的家庭衝突壓力中抽離，他們讓工作充滿生活。他們也會進行跨越香港與內地的消費和社交，這種內地人稱為“一國兩制的優越性”的生活方式，其實質是在香港工作，在內地消費和社交，既能夠從兩地價格水準的差異當中獲益，也能夠通過短暫的“回家”來沖淡異地生活的壓抑。

政策建議

我們的研究發現反映出兩個最重要的問題。其一是香港政府目前的內地人才輸入計劃目前只涉及入境許可的環節，本質上還不能稱為一種政策。目前在香港工作的內地專才基本上都屬於現有產業體系中應用於面向內地市場業務的人力資源，而不是香港產業未來發展所需要的人力資源。這個問題已經明顯影響了內地專才的社會適應過程和未來去留的意向。其二是香港本地社會其實並不像輿論所強調的那樣開放和國際化，近三十年香港本土社會意識逐漸成形、成熟，香港人不斷通過劃分“他者”來尋找自我身分認同，在此過程中也相對忘記了如何保持開放，包容的心態和社會結構，也忘卻了反思和重建社會觀念。

內地專才移民對香港政府提出的政策建議包括兩類。第一類是移民及出入境政策，包括放寬直系親屬簽證的時限及簽證程式規定，其次是放寬合約與簽證嚴格掛鈎的入境規定。第二類是為內地專才提供相關的生活資訊，以加快他們的適應過程。

在專才提出的政策建議基礎上，我們根據研究提出兩點更寬闊的政策視野。其一是明確香港的長遠發展規劃，並根據這個規劃訂立出長期的人力資源策略和完整的吸引人才的政策。目前實施的人才輸入政策實質是由市場來決定輸入類型，這樣所輸入的人才必然都是適用型的。適用型的人才對產業擴張和產業升級有積極作用，卻無助於產業轉型或推動創新產業發展。因此，如果香港的未來發展方向也包括推動創新產業發展，則現有人才輸入政策必須重新調整。其二是引導社會輿論反思香港的一些業已形成的社會觀念和制度，例如，超時工作的必然性、行政等級權威的絕對性、短期心態的合理性、消費潮流的強制性，對外來人，尤其是內地人的排斥性等，以促進不同文化共存、互相包融為目標，著力推動不同族群、不同文化人群的互相交流，互相關愛，幫助各地人才更快適應本地社會。

結論

是項內地專才研究生動地回應了移民社會學經常討論的兩大論題——邊緣性和策略性。由於邊緣性多與社會排斥相連，因而其往往被視為是一種負面的東西，傳統的同化理論強調移民應當放棄自己的族群特性而融入主流社會。然而，香港的內地專才移民卻顯示他們樂於保持邊緣性——遊刃於中外市場，徘徊於東西文化之間。內地專才移民認為這種邊緣性既是他們的人力資本優勢，也是他們適應香港生活的認知策略。內地專才意識到移民香港對自己將來事業發展的工具性作用，也真實地感受到相對於中國大陸來說，香港社會在法制和薪金收入方面具有明顯的優越性。但同時間，他們也意識到自己對內地社會的瞭解以及自己在內地的人際網絡，才是他們的優勢所在，將來他們的職業發展和人生停留的最終歸宿是在中國內地，而不是香港。吊詭的，這種身分認同上的“自相矛盾”成為內地專才的“集體表像”（collective presentation）。通過創意性的轉化，他們化腐朽為神奇，邊緣性因而被移民運用成為一種策略。內地專才對其邊緣性的策略運用還體現在其社會網的建構上，他們更積極與香港本地社會中那些和他們具有相同移民背景的內地人交往，這些本地朋友當中有很多在內地的時候已經有所聯繫，也就是說，他們的社會網絡成員往往不能被嚴格劃分出本地人和內地人的兩類型，在香港本地社會網絡中的部分成員也是其內地社會網絡中的成員，而且都因某種原因經常往來兩地。於是，內地專才的社會網就具有“跨越兩地”並能夠“穿梭兩地”的特性，這種特性能夠大大增強內地專才在移民之後對香港和內地生活變化的控制能力。由此我們可以看到，當邊緣性被移民運用為策略時也能夠成為一種強大的力量，這種力量不僅具有增強社會適應的功能，也具有重新建構社會網絡的功能，令專才的身分認同更靈活，更多元性。

是項內地專才研究也深刻地揭示了香港社會文化的局限性。香港的公眾輿論一向自稱香港為國際大都會，津津樂道於一些表明香港國際化的制度要素和物質

要素，例如自由港制度、發達的資訊系統、多元化的族群等。但是內地專才的社會情境反映出香港社會的真正特色：思想態度相當的保守和封閉；社交交往中過度強調公私分明的原則；對外來移民認識不深入，交往不多，關注不夠。如果香港一直以來都以“移民社會”自居，那麼這種保守性應該不是天然的，而是近幾十年隨著本地社會的本土意識逐漸成熟而形成的。近十年的香港歷史的特殊性在於：本地社會發育成熟、殖民政治影響逐漸淡出、中國的政治影響逐漸加深，而這三者的發生在時間上是重疊的，因此香港人自我身分不是通過建構“我是誰”，而是通過識別“我不是誰”來界定。在忙於劃分“我們”和“他者”的同時，逐漸忘記反思業已形成的社會意識觀念的合理性和包容性。香港人的自我優越感，對外來人的疏遠，超時工作的必然性、行政等級權威的絕對性、短期心態的合理性、消費潮流的強制性等等這些觀念都需要引起社會大眾的積極討論，文化輿論各界應該推動香港社會進行不斷地反思，讓不同文化得以共存，讓不同的族群可以互相包容。

社會中沒有全能的權力，也沒有全然的無能者。個人和社會之間是一種互動的辯證關係，個人一方面受制於社會中的各個機遇結構和權力的約束，但另一方面，個人也是社會的建構者和改變者。內地專才，像眾多的移民者一樣，遷移讓他們從熟悉的社會結構走出，進入一個充滿未知數的陌生環境中，面對個人日常生活中的種種適應困難，應付伴隨著外部社會情境的改變而來的種種心理壓力，他們並不是漠然地承受著這一切，相反，個人的能動性讓個人在社會的大結構中做出努力，發展出個人的或集體的應對策略。

在我們的研究個案中，我們看到一個很明顯的趨勢，那就是在香港的內地專才人士也像很多一般的內地新移民一樣，他們傾向於和那些同樣具有大陸背景的內地專才來往。作為專才人士，他們擁有專業的知識，多屬於香港的中產階層，我們的受訪者可以說在經濟上是具有一定的社會優勢的。移民，也是情感抽離和

重整的過程。從特定的社會結構跳入另一個社會結構，情感的無所著陸，心靈的虛浮感總是在移民的初期特別折磨人。語言上的溝通無阻，共同的生活經歷，類似的文化背景所帶來的共鳴感是令人愉悅的。“自己人”走向“自己人”，是古今中外，全球各地所有移民者情感需求的自然反應，也是某特定族群社區或團體出現前的萌芽階段。在最初階段的非正式個人交往中，當個體彼此之間分享困難，互訴痛苦的時候，他們開始意識到，在新環境中遇到的某些問題和困難並不是個別人士的獨特遭遇，而是整個社會外在結構所導致，當意識到個人的問題只有通過集體的互助及互愛來解決的話，也就催生出各種制度化的組織和族群社區。

人是理性動物，但人更是情感性動物。同聲同氣的“自己人”圈子的形成，一方面是為了滿足移民者的情感需要，另一方面也發揮了互助互利的工具性作用。這種情況是放諸四海而皆准的情況，特別是華人社會，傳統的人際關係基建在血緣，姻緣和地緣關係之上，移民者在人生地不熟的新環境中，他們很自然的會投靠自己的家人，親戚，同鄉，同學，朋友。特定社區（例如以血緣關係劃分的宗親會，以地緣關係劃分的同鄉會等）的存在，在新移民的適應過程中發揮了積極的協助作用，令新來者適應的更快，更好。但同時間，主流社會對這些小群體的出現卻可能有自己的詮釋，他們譴責新移民搞小圈子，不融入，不忠貞。因果關係的本末倒置，譴責受害人的主流論述，把受害者當作問題的啓事者。這種情況同樣也發生在內地專才身上，我們的社會往往認為這些人來港，都是功利因素做崇，香港只是他們的中轉站，踏腳石，是他們賺更多錢的地方。既然他們在金錢上有所得，他們是自願來香港的，那麼他們就應該自己承受，自己想辦法解決移居香港後所遇到的種種壓力和各種問題。在我們的訪問過程中，很多內地專才都慨歎他們雖然是專才身份，但卻看不到香港政府對他們的重視，也感受不到自己被這個社會所擁抱。有些內地專才覺得香港政府只是把他們招進來，而後就讓他們自生自滅；更糟糕的是，有些人覺得香港需要專業人士，而大陸來的專業

人士是香港這個資本主義社會中的廉價精英，香港並不是真心幫助他們，而是在利用他們。

香港社會存在著一種頑固的身份標籤效應，香港有很多人骨子裏對“大陸人”有一種說不清，揮不走的歧視感。香港在物質享受，制度條例上有很強的借用能力，但在族群融合，接納外來者方面，我們卻有著很強頑的排斥力。以往香港是殖民社會，當時的香港政府並沒有真正深入地瞭解，認識和理清香港的族群關係。但現在二十一世紀的今天，我們的社會已經轉型為“知識型社會”，面對全球性的人才競爭，政府是時候要認真檢討目前實施的專才引入計劃，深入思考香港的族群關係。政府既然招攬內地專才來港，就要主動，直接地表明政府對他們的歡迎，大力鼓勵本地社會對這班專才的認識和接納，通過宣傳和教育，改變本土社會的“大香港”心態，少排斥，少歧視，多接納，多認同。對於那些和內地專才有緊密接觸的社區組織，他們一方面要鼓勵其成員自信自強；另一方面，他們也要努力發揮自己的橋樑作用，提供各種的活動和場合，讓內地專才和本地人有更多的交流和認識的機會。同時政府也要一方面積極幫助該類社區團體的成長，另一方面，幫助這些團體和本地社區有積極的互動交往，這樣雙方內外結合，兩條腿走路，才能夠讓內地專才更好的在香港工作和生活，而一旦外來專才在香港生活得開心，最好的發揮他們的才能時候，也就是香港得益最大，社會進步最快的時候。

一個社會的“國際化”，需要首先瞭解及實踐“國際化從家開始”

（internationalization at home）這個概念。香港的國際化，不只靠城市裏的人們化大量的資源走出香港，到世界各地謀學取經，同樣重要，同樣可行且更為經濟的方法就是要充分利用城市內部跨種族，跨膚色，跨語言，跨文化的互相交流機會。事實上，香港這個海港城市自開埠以來，吸引了很多來自五湖四海的人們，我們不需要跑到老遠的異國土地才能瞭解異國文化，相反，我們首先要珍惜身邊

的“外來者”，讓國際化從“家”，從城市內部開始，我們需要開闊我們的社交圈子，積極和不同種族的人以及其他們的族群社區（ethnic communities）來往，用心聆聽，認識他們，向他們學習，也讓他們向我們學習，通過雙方的互相學習（reciprocal leaning）及辯證學習（dialectical learning），令大家都有所得益，有所進步。當然不同種族的相遇，不同思想的交往，碰撞和衝突，總或多或少是難以避免的。但碰撞和衝突並不可怕，因為美麗的世界屋脊喜瑪拉雅山的出現，正是印度板塊和歐亞板塊碰撞出來的產物。我們需要向大自然學習，明白到衝突的發生也許能促使另一美麗產物以全新的姿態出現，要讓消極的衝突成為有創意的衝突（creative conflict），堅信“衝突的正面功能”（functions of conflict）這個概念的可能性，讓碰撞出現令人愉悅及驚訝的火花，我們的社會需要擁抱差異，培養出真正開放和包容的精神和態度，構建出百花齊放的絢麗局面。

一. 概述

背景

自 2001 年起，香港政府因應本地經濟轉型和發展創新產業的要求，實施多項人才吸引計劃，其中“輸入內地人才計劃”（ASMTTP: Admission Scheme for Mainland Talents and Professionals）、“內地學生畢業留港工作計劃”（MSG: Admission of Mainland Students Graduating from University Grants Committee (UGC)-funded Institutions in Hong Kong）“內地海外留學生來港工作計劃”（OCP: Overseas Chinese Professionals Scheme）和“優秀人才入境計劃”為吸引專業人才赴港工作而設立。前三項計劃香港出境處給與入境工作許可，有效期視工作性質或僱傭合約的有效期而定，獲准入境的專才在住滿七年後由香港入境處決定是否給與永久居民身份。香港“內地優才計劃”則是一項計分移民計劃，通過這項計劃進入香港的人士所具有的身份與前三項計劃不同。本研究主要以通過前三項計劃進入香港的人士為對象。根據香港出入境處公佈數字，“內地專才輸入計劃”自 2003 年 7 月 15 日起實施，至 2006 年 3 月共有 10,104 人成功申請，2006 年全年有 5,656 人獲得入境批准，而 2007 年 4 至 6 月間獲准入境人數和 1 至 3 月的數字相比較淨增加 100 多人，可見其趨勢是逐漸增長的。

香港入境處對 ASMTTP、MSG、OCP 三項計劃的合資格申請人士的規定是：

“具有認可資歷、必須擁有本港缺乏或無法即時提供的專業知識和技能。輸入的人才必須能為本地企業的日常運作及有關的行業作出貢獻，以促進香港的經濟發展。”這一規定並未清楚指出何種資歷、何種專業知識或技能才符合資格，因此申請的條件其實主要以後一條（即“必須能為本地企業的日常運作及有關的行業作出貢獻”為依據，在實際運作程序中由香港的企業向入境處提出專才的入境申請，提交僱傭合約和企業資料。本研究所訪問的 30 個個案沒有顯示出特別的行業傾向性，但是在具體工作職位方面則具有一個共同特點——處理涉及中國內

地的業務。由此可見香港政府吸引人才計劃的實質是由市場來導向的人才輸入，而市場則顯示出對內地人才的需求主要不在於特別的專業技能和資格，而在於熟悉內地的語言、文化背景、市場及制度運作。

與一般因家庭團聚而進入香港的新移民不同，由於具有專業資格，這批內地專才在職業發展方面具有更多的選擇性，由於進入香港的身份只是臨時的，他們對未來工作地點的選擇也具有更多的選擇動機。目前香港勞動力市場的供求狀況顯示出香港對這些人才的需求是殷切的，這些專才的工作狀態、社會適應和未來去留就與香港的整體發展息息相關。

內地專才研究所討論的主要問題包括：(1) 為什麼來香港？(2) 在香港的處境怎樣？(3) 採取什麼策略來適應變化？(4) 對其他專才有什麼建議？以及對香港政府有什麼期望？

研究方法

本研究報告的資料獲取主要是通過 2007 年 7 月至 2008 年 1 月期間通過深入面談獲得的。深入訪談的對象不是隨機抽樣而來，而是以滾雪球的方式獲得的，主要通過某些社區組織，調查者的個人社交網絡協助而得的。在社區組織方面，我們曾經向那些和內地專才有密切來往的組織發出“參與內地專才移民研究的邀請信：(附錄一)。我們的發函對象包括中國高等院校香港校友會聯合會，在港內地畢業生聯誼會，香港清華同學會，北京大學香港校友會，香港中國研究生會等 10 多個不同的組織。另外，受訪者的轉介也是我們尋找到合適訪問對象的重要途徑。在我們所訪問的 30 個個案中，超過三分一的個案是由受訪者的轉介或再轉介而得來的。

深入訪談的進行，在時間上，絕大部分都歷時一個半小時到三個小時不等。

訪問的地點主要是在餐廳和受訪者工作地點進行的，部分的訪問則是在受訪者的家裏，所屬的教會和調查者所屬的大學進行。面談絕大部分是以普通話進行，但也有小部分的訪問是以廣東話。

訪問的以訪問大綱（附錄二）為輔助，採用開放式對答。而該訪問大綱套用了早前針對回流移民的研究所設計的大綱，以求在調查結果分析上能夠進行交叉對比。訪問大綱主要有七個部分，瞭解的範圍分別包括受訪者的工作與職業，生活適應，人際網絡，社區參與，對政府的觀感，身份和文化認同以及建議部分。

30 個受訪個案，以來港途徑而言，可以歸納為五大類型。一，10 個訪問個案是通過香港政府的“內地專才輸入計劃”（ASMTTP）來港工作的；二，11 個訪問個案是通過香港政府的“內地學生留港工作計劃”（MSG）留港工作的；三，七個受訪者是屬於內地海外留學生來港工作的專才；四，兩個訪問個案是通過普通的家庭團聚途徑來港的。我們訪問第四種的來港人士，主要是希望通過適當的比較，瞭解依循一般的移民條例來港的內地移民和專才移民，大家在適應問題上是否存在某些不同之處。而另外，我們還通過電話做了兩個簡短的訪問，訪問對象為曾經獲得獎學金來香港讀本科，但畢業之後決定回內地發展。我們希望通過這兩個個案嘗試瞭解在港內內地生離開香港的原因。

訪談記錄在通過多次的談論，分析和研究之後，提煉出相關的主題，整理出一定的模式，並最後提出政策意見。本研究還同時使用另兩項分析方法：一就具體的個案做主題式深入分析；二為集合同一行業的個案做行業分析。在具體分析內地專才的適應問題及其應對策略之前，我們首先展現了三個剪影和其所屬的三個行業困境。這三個行業分別包括：銀行金融業，專業律師業以及學術教育行業。而選取這三個行業的原因在於這些行業是內地專才在港就職的主導行業，在人數比例上占多數。就個別專業人才的經驗進行傳記式的建構，並總結個別行業所面

對的共同問題，可以窺管見豹，為隨後具體的論點分析做一概括性的描述。

表 1 訪問個案的背景資料

個案	性別	年紀	來港工作年份	來港途徑	來源地	現職	婚姻	家人居住地
1	女	31-40	2005	ASMTP	廣州	中資金融公司研究部助理經理	已婚，有一女	丈夫居住在廣州，女兒居住在香港。
2	男	31-40	2001	ASMTP	廣州	投資管理有限公司副總裁	已婚無子女	太太在美國
3	男	31-40	2005	ASMTP	廣州	律師	未婚	父母居住在廣州
4	男	31-40	2006	ASMTP	廣州	婦產科醫生 / 博士後研究員	未婚	父母居住在雲南
5	男	31-40	2004	ASMTP	北京	博士後研究員 / 名譽助理教授	已婚有一子	太太和孩子都居住在香港
6	女	31-40	2005	ASMTP	大連	律師	已婚，無子女	丈夫居住在蛇口
7	男	31-40	2006	ASMTP	北京	律師	已婚有一子	太太和孩子都居住在香港
8	女	30 或以下	2006	ASMTP	浙江	某大學管理及市場系助理教博士	已婚無子女	丈夫同住在香港
9	男	30 或以下	2005	MSG	河南鄭洲	財務策劃顧問	未婚	家人居住在內地
10	女	31-40	2006	ASMTP	北京	律師	已婚無子女	丈夫同住香港
11	女	30 或以下	2004	MSG	上海	採購員	未婚	父母都在上海居住。
12	女	30 或以下	2002	MSG	湖南	會計師	未婚	父母在內地
13	女	30 或以下	1999	MSG	北京	財務策劃顧問	未婚	
14	男	30 或以下	2007	MSG	北京	中資銀行發展規劃部分析員	已婚無子女	妻子在港工作
15	女	30 或以下	2004	MSG	北京	物流專員	未婚	父母居住在北京

16	男	30 或以下	2007	MSG	浙江	註冊社工，單位主任	未婚	父母及姐姐居住在浙江省
個案	性別	年紀	來港工作年份	來港途徑	來源地	現職	婚姻	家人居住地
17	女	30 或以下	2006	MSG	浙江	註冊社工	未婚	獨生子女，父母住在浙江省
18	男	30 或以下	2006	OCP	北京	大學教授	已婚有一子	妻子和兒子都居住在香港
19	女	30 或以下	2005	MSG	廣東	註冊社工	未婚	父母居於廣東梅州
20	女	30 或以下	2007	MSG	廣東	會計師	未婚	父母居於廣州
21	女	31-40	2002	MSG	天津	工程師	已婚無子女	丈夫在港讀博士
22	女	31-40	2001	OCP	北京	會計師	已婚有一子	丈夫和兒子都居住在香港
23	女	41-50	1999	OCP	北京	大學教授	未婚	父親及其他家人居住在北京
24	男	31-40	2007	OCP	北京	信用風險分析經理	已婚，無子女	太太在美國
25	男	41-50	2000	OCP	北京	某銀行董事總經理 / 大中華區首席經濟學家	已婚有二女	太太和孩子均同住香港。
26	男	41-50	2006	OCP	杭州	某中資銀行集團發展規劃部經理	離婚	父母及兒子居於杭州
27	女	30 或以下	2006	OCP	上海	銀行投資部經理	未婚	父母居上海
28	男	31-40	2006	其他	上海	理財顧問	已婚有一子	太太和孩子都居住在香港
29	女	41-50	1992	其他	上海	貿易公司主管，會計	已婚有一女	家人同住在香港
30	男	30 或以下	2005	ASTMP	廣東	律師	未婚	家人居住在內地

備註：ASTMP：輸入內地人才計劃；

MSG：內地學生畢業留港工作計劃；

OCP：內地海外留學生來港工作。

二· 文獻回顧：移民香港的國內專才問題初探

經濟轉型與勞工

香港的經濟發展自六〇年代開始依賴低成本勞工。自一九四九年解放後，大量國內移民不斷湧來香港，為香港提供了大量低成本、低技術的勞工。進入八〇年代後，香港經濟轉型，從製造及輕工業為主過渡到以服務性行業為主，這轉變導致香港對專業人才、技術人員及其他有技能之人士的需求大幅提升，而對非技術性的勞工需求則相對減少，因此，從一九八〇年開始，每年單程證的簽發受到較嚴謹的審批。從一九八三年至一九九三年止，每日的簽證配額維持在較低的七十五個（Yep, 2004）。即使如此，八〇年代中至九〇年代末期間的工資水平卻因通漲關係而升高（Law and Lee, 2006），結果自八〇年代中後期，香港政府再次積極輸入勞工，這些勞工包括普通工人，技術工人及專業人士。自一九八九年起，香港政府引進實施各種輸入勞工計劃以求解決香港市場上勞工短缺的問題。

歷史回顧

自鴉片戰爭始，輸入專才一直是香港的勞工政策，國內移民一直皆受嚴格限制，而在近期才得以放鬆，所以國內移民會繼續扮演一個主要的勞工角色（Skeldon, 1995; Yep, 2004）。在政策上，由於國內的低成本勞工充裕，香港陸續將勞工密集的生產北移以解決香港勞工成本高漲的問題，據統計，香港製造業工人人數從一九八七年的八十七萬五千二百五十降至一九九四年的四十二萬三千一百五十人（Skeldon, 1995; Yep, 2004.）。到一九九五年止，香港人在國內投資的工業已僱用超過三百萬人，而在香港的建造業工人則繼續減少，但當時香港政府的技術勞工輸入政策未經深思熟慮，而且帶有歧視性，香港政府並不承認內地人的學歷與專業資格，但卻無配額限制地容許西方人進港及工作（Wang, 2006）。

一九九七年回歸後，在港西方人士陸續離港，特區政府開始面對技術勞工短缺問題（Wang, 2006）。事實上，香港的政策並沒有真正鼓勵外國專才在港定居，外國專業人士和普通的移民一樣亦需要在港居住滿七年之後才得到香港的永久居留權。這些西方人員大部分是被外國總公司派駐來港從事中短期工作，當合約屆滿之後，他們多選擇離港。由此看來，港府原有的政策只能強化香港作為一個國際大都會的形象，但卻不能令香港積聚大量人才（Wang, 2006）。同時，香港正值一個結構性轉變，經濟體系以資本密集的服務業為主，受聘於金融業、酒店業、批發及零售的行業人數大幅上升。輸入技術勞工以紓緩勞工短缺及增強競爭力的政策是較近期所採用的。從歷史上而言，香港並不限制技術人員或專才進入本港工作，先決條件是他們需要先得到僱主的聘約（Skeldon, 1995）。但對一些非技術或半技術勞工，香港政府則透過各種勞工配額加以限制。西方專才、技術人員和其他各種技術人員從八〇年代中的約每年六千人增加至一九九三年的一萬五千人，其中並未包括專業人士同來香港的家眷（Skeldon, 1995）。同時，本港教育的提升令到本港專才人數增加，有助經濟發展，因此，在八〇年代中之前，本港的專才市場並沒有面對什麼突出的問題（Law and Lee, 2006）。

一九八九年的「天安門事件」導致大量的香港人才外流，而令本港的專才出現嚴重不足的問題。自此，港府放寬國內專才來港的限制，九七年之後，特區政府決定將香港打造成一個具競爭力的國際城市，銳意實施新的經濟政策，並大力鼓勵最新科技的運用和發展。而要發展知識型的經濟，必須要有新的思維以吸引海內外各種的專才，在此大前提下，港府遂於一九九九年引入「輸入專才計劃」（Law and Lee, 2006; Wang, 2006）。於此，需要指出的是，香港政府在管制入境人數方面只有有限的自主權。即使九七回歸後，北京的中央政府也不太願意放棄對香港的入境移民限制的專利權（Yep, 2004）。香港「基本法」第二十二條列明：內地移居香港的人數必須得到中央政府的批准，而這批准可經與港府協商而作出。有學者批評，中央此舉無疑削弱了本港引進移民專才對香港經濟所發揮的貢

獻。更甚者，此政策導致本港人才流失而非豐富香港的人才資源，本港的人才可自由離港（Yep, 2004）。（特區政府沒有保存進出香港的專才人數記錄，無論那些人是永遠離開或是暫時性離開，香港政府並沒有保存相關的資料。）特區政府所實施的移民政策突顯出香港政府的被動，引起社會普遍的不滿。據「明報」（1999年3月15日）報道，香港的二十二位人大代表曾發出一聯合聲明，要求澄清「基本法」的第二十二條的條款，但最終不得要領（Yep, 2004）。

一九九九年“輸入優秀人才計劃”（Admission of Talents Scheme）

九七回歸後，特區與國內政府在文化與社會經濟層面有更緊密的合作是眾所周知的。一九九八年的金融危機及香港商界希望減低生產成本的考慮，促使了特區更新它的輸入內地專才計劃。工業與製造業的北遷又加劇了特區的失業情況，爲了遏止工業北移的浪潮，政府提出多項輸入技術勞工的計劃，希望紓緩嚴重的勞工短缺問題，其中有幾項計劃較爲觸目。首先讓我們看看一九九九年的“輸入優秀人才計劃”。其實香港早於一九八九年就已經輸入了三千名技術勞工，這計劃分別在一九九〇年及一九九二年被加以延長以圖輸入更多的技術勞工，而超過百分之九十的該等勞工是從國內輸入的。至一九九六年，爲了政治穩定的考慮，香港政府減少技術勞工的輸入，由最高的二萬五千名減至只有五千名。爲使一九九七年的過渡順利，當時的香港政府特別計劃從內地輸入一千名技術或專業勞工，理由是內地人比較瞭解香港和中國內地的情況，希望這些被引入的專業人士能將在香港的過渡過程中扮演積極的角色（Wang, 2006）。可是該等輸入專才計劃效果不盡如意（Wang, 2006），尤其因爲僱主和僱員之間缺乏互信，雙方都只著意保護自己的利益，因而人才雖被引入，但並未能促進香港的經濟增長。而爲了防止僱主濫用輸入專才計劃，在一九九四年至一九九七年推行的試驗計劃遵循非常嚴謹的程序，結果百分之八十的申請者退出，只有配額總人數的百分之六十獲得批准（確實人數爲 602 名）。一九九九年實施的「輸入專才計劃」是一個無

配額，無行業限制的計劃，合資格申請者可以攜眷到港，經連續七年居港後，可獲永久居港權。但入選門欄設立的很高，需要有博士學位兼有認可的商科研究紀錄。申請資格如此之高令很多僱主卻步。不無意外的，招募結果乏善可陳，只有一百一十一名人士成功申請，遠低於政府所訂的二千名目標（Law and Lee, 2006; Lee, 2004）。總括而言，一九九九年實施的輸入專才計劃並未取得成功，它未能解決特區的勞工短缺問題（Yep, 2004 ; Wang 2006）。

二〇〇一年“輸入內地專業人才計劃”（**Admission of Mainland Professionals Scheme**）

另一項較引人矚目的輸入外勞計劃便是二〇〇一年施行的“輸入內地專業人才計劃”。香港政府認為在促進香港經濟發展方面，專業人才和優秀人才所發揮的作用不同但有著相輔相成的作用。政府認為優秀人才較專注於創新和研究工作，而專業人才則協助處理公司當前的需要。“輸入內地專業人才計劃”只適用於資訊科技與金融服務這兩個行業。該計劃的目的主要是要幫助香港的公司擴展中國內地的市場，滿足僱主在本港及國內生產的需求。一九九九年施行的計劃旨在招募最高等科研人才，而二〇〇一年實施的計劃則放寬了申請限制，豁免大學學位資格，只要證明有一技之長即可。這放寬給予僱主較大的空間去僱用內地中層技術人才或行政人才。二〇〇一年，為了吸引在港修畢學士學位或以上程度課程的傑出內地學生回港工作，以幫助提高香港在知識為本的全球化經濟體系的競爭力，政府也推出“放寬在本港大學教育資助委員會資助的院校畢業的內地學生來港就業”的政策，該政策讓在港讀書的內地學生在畢業後可以留港工作，沒有特定的配額。二〇〇一年修訂的計劃可以說是比較有遠見，得到廣大市民的認同。目前，非本地留學生每年配額為一千四百五十名，約佔總大學生人數的一成，而這麼多年來累積到的非本地留學生已達上萬人次。現政府構思將每年配額倍增，以圖擴闊潛在的內地專才來源，加強競爭。以往畢業生必須找到工作後方可

繼續留港，現該等畢業生在為期不超過一年的時間裏可留港找尋工作。(SCMP, 11 Dec. 2007)。根據「留港內地畢業生協會」的二〇〇六年民意調查顯示，一百八十六名大學生及研究生受訪者中，百分之九十二表示願意繼續留港工作，但在找尋工作中，研究生比大學畢業生遭遇更大困難 (SCMP, 30 April, 2007)。

遺憾的是特區政府在此時仍沿用一個雙軌的法門來解決香港的勞工短缺問題。香港政府以雙重的標準來審核申請資格：審批西方僑民用一套，審批內地人時又用另一套。西方僑民來港工作不受工種、配額或學歷限制。內地人則受廣泛的掣肘，即使修正後的政策對內地人才放寬了一定的條件，但並未能徹底改變有關的狀況。有學者認為這種問題是歧視內地人的表現，也表現出難以理解的殖民地餘毒的存在 (Yep, 2004; Wong 2002)。或許，這是港人內心深處的自卑感作祟，香港有很大部分的市民都是第二代內地移民或海外歸僑，這種自己人歧視自己人的心態著實令人費解。港府的政策在很大程度上反映出香港人對內地人所存在的普遍態度。一般而言，內地人的學歷較低，生活水平亦較低。大量內地人湧港無疑令港人恐懼，害怕這群數目眾多的移民將加劇社會資源的競爭。一九九八年的一個民意調查顯示，有百分之二十八點二的受訪者對內地人持負面態度，持正面態度者的只有百分之十八點二。大部分港人認為內地人詐騙福利、不禮貌、教育程度低、專橫和貪腐。這種負面的感覺來源於香港大部分媒體對新移民進行一種扭曲事實，極盡醜化的報道，甚至為了製造民意而無所不用其極的對新移民進行惡意抹黑，而對新移民的正面行為則置若罔聞。新移民是受害者 (victim)，她/他們是自己人 (insider)，同時又是外來者 (outsider)。港人在傳媒誤導下，一窩蜂地對新移民落井下石，極盡揶揄能事，鮮有客觀的分析 (龔，2008)。對內地人所存有的這種負面態度也反映出港人的狹隘及傲慢 (Yep, 2004; Law and Lee, 2006)。有學者 (Lo, 2007) 指出特區政府對港人對內地人的無理偏見不但沒有引導公眾進行反思，反而利用這種負面想像而導致的公眾恐慌，成為政府否定在內地出生的港人子女自動享有居港權的重要理據。港府促使人大解釋「基本法」

的有關係文，並最終推翻終審法院的決定，有學者認為傳媒在其中推波助瀾，故意挑起恐慌，加深香港人對內地人的仇視，故意醜化內地人為寄生蟲，聲言如果這些香港人在內地的子女都來港的話，香港的納稅人就要負擔二百八十億元用在新學校，提供醫療和福利服務費用等，也將必推高香港的失業率（Yep, 2004）。這種對內地移民所需負擔的評估是極度誇大的（Chan, 2000）。而有些香港的民主派人士也利用這種社會氛圍意圖阻撓香港政府輸入內地專才的方案。民主派此舉與其較早前維護內地移民居港權立場大相逕庭（Ming Pao Daily, 16 March 2001, cited in Yep, p.236）。

二〇〇三年“輸入內地人才計劃”（**Admission Scheme for Mainland Talents and Professionals**）

二〇〇一年實施的計劃成功吸引了四百五十三名內地專才，但這個數目不能滿足日漸增加的市場需求。從一九九七年至二〇〇一年止，約有一萬六千七百名外地技術移民獲港府接納（Wang, 2006），但另有學者則認為自一九九七年開始，來港的專才達二十萬之多（Bauman, 2007）。衡量及檢討過各類輸入專才計劃後，港府在二〇〇三年七月推出“輸入內地人才計劃”，該計劃取代了原有的“輸入優秀人才計劃”和“輸入內地專業人才計劃”。這計劃的特點是沒有預定配額，由市場需要決定，不受行業類別限制，可攜眷遷港，唯一的條件是申請人必須在來港前已獲得僱主聘約。這個最新的計劃較以往成功，吸引了一萬二千一百名內地申請者，其中一萬零一百零四人獲取錄（Wang, 2006），受歡迎程度勝過過往的計劃。但諷刺的是，在來港內地專才增加的同時，香港人才與職位外流的問題也同時增加，導致香港出現「內出血」，人才外流與失業率都有所上升。其實早至九七年前，中港關係已經越來越密切，兩地人才的交換現像是無法避免的。巧合地，同一時間，新加坡也面臨同樣的人才外流問題，其中有部分人才外流到香港，但新加坡促成外流到香港與香港流失到內地的原因是很不同的。後殖民地的

新加坡生活比較枯燥，過度淨化及政治冷感的生活氛圍嚇怕新加坡日益富裕的中產階級，而香港日益嚴重的環境污染問題則令西方人士卻步。

二〇〇六年“優秀人才入境計劃”（Quality Migrants Admission Scheme）

香港的人才短缺問題是嚴峻的，政府面對的挑戰是如何提升香港在國際市場中的經濟競爭力及更好的應付鄰近地區的挑戰。新加坡向來是香港的競爭對手，在吸引專才方面，新加坡比香港先行一步。新加坡比香港優勝的地方在於前者有國際性的領事提供服務。再者，新加坡政府比較強勢，承擔的決心大，又獨立自主。在這方面，港府明顯不足，香港政府所運用的策略是透過其在世界各地的文化商業辦事處宣傳其輸入專才計劃，並且強化其國際通訊聯網系統，但卻顯得有些被動。

至二〇〇六年，港府準備就緒推行一些具創意的輸入勞工方案。以往港府的勞工政策尚屬短線（Wang, 2006），但在二〇〇六年七月推行的“優秀人才入境計劃”著眼於給予合格申請人永久居留權，這是前所未有的。再者，這計劃建基於一種計分制度，給予外國人與內地人同等看待，又豁免移民前必先有僱主合約的規定，希望能夠招攬海外及國內專才到港定居和發展。第一輪目標人數為每年一千人，申請人可循兩條渠道申請。第一條渠道為「普通計分法」，這種計分法具五個計分指標，分別為申請人的年齡、學歷或專業成就、職業紀錄、語言能力及家庭背景。第二項為「成就計分法」，申請人應有過人才能，單一項的才能成就最具決定性，香港入境處作如下舉隅：奧林匹克運動會得獎者、諾貝爾獎得獎者、國家或國際獎項得獎者，或其他在工業領域的終生成就獎得獎者（Immigration Department website, HKSAR, 2006-2007）。這最新的計劃並不十分成功。政府原定的目標人數為一千名，但結果只有三百二十二名專才被取錄（China Daily (HK ed.) 19 Jan., 2008; SCMP, 19 Jan., 2008），例如鋼琴家李雲迪就是依循這途徑移民

來港的。這個配額未達標，原因並非因為缺乏應徵者，因為計劃曾審批八百九十六人，經篩選後餘四百五十一人。由於結果未如預期理想，特區政府計劃調低選拔標準，以祈讓更多專才得以申請應徵。根據既定計分制，八十分為合格，一百六十五分為最高。據政府解釋，經調較後的計分制並沒有降低對專才的要求，因最高和最低分維持不變，只擴充合格申請人名額。有更多年長者和年青者合資格申請，而五十歲的年齡界限被取締，超過五十歲的申請者將不獲任何分數。對於那些年齡在十八至二十四歲申請者，計劃作出相應調整，從以前需要五年工作經驗減為現在的兩年。這樣做突顯特區政府理解目前世界趨勢，頂尖行政人員皆普遍較年青。對於語言能力要求方面，以往是需通曉中英文，新計劃只需中文或英文，兼懂額外的任何一種語言。特區政府為了向國際社會推廣這新計劃，在其駐中國或海外經濟或商務辦事處做了很多功夫。輸入優才計劃申請程序相對簡化以及進行統一的辦理。最新方法吸引超過一千三百名申請者，其中五百七十八人符合資格要求，最終僅三百九十八人獲取錄，仍然落後預期每年一千名的目標（SCMP, 24 Feb. 2008）。

在香港的內地專才與其適應能力剖析

本港學者對內地專才的專門研究甚少，Wang（2006）在2006年針對內地人才的研究正來得及時，填補了該方面研究的巨大空白。他指出要理解遷移過程，要循社會、經濟、社會心理各因素去理解，又需兼顧宏觀和微觀兩層次，從上述各因素中找出一個平衡點，這樣我們才能理解內地專才在港生活的適應問題及其應對能力，Wang指出這個重要的平衡點表現於以下三方面：

- （一）僱主利益與僱員利益的平衡 — 本地勞工普遍對輸入外勞計劃不甚歡迎，這種基於個人利益的考慮是可理解的。任何輸入外地勞工/人才的計劃，不但必須證明其對本地經濟發展的必要，而且也要證明其對本地就業

人士來說是公平公正的。港府在平衡各方利益方面，扮演著舉足輕重的角色。目前社會大眾對外來勞動人口的排斥意味著港府需要做大量的公關工作，幫助市民明白該等計劃的重要性的同時，也需令市民對自己的就業環境有信心。

- (二) 香港身份與中國身份的平衡 — 什麼是香港身份？學術界或政府內部都沒有一致和肯定的答案。本港勞工反對輸入外勞是要維護一個香港身份，他們所提出的理據是，中國內地與香港有不同社會和法律制度，大家“河水不犯井水”。本地傳媒所塑造的中國形象是“落後”，“不文明”，香港的“本土至上”主義導致港人出現核心價值一面倒的問題（但什麼是香港核心價值？），對外人常有很強的排斥心。港人不喜歡內地人以及他們代表的價值觀，不管他們是專才或非專才，都同樣的不被歡迎。而似乎是基於報復心理，內地專才對港人的生活方式也評價不高。很多內地專才描述在香港既昂貴、壓力大又太西化。年青的內地人喜歡香港的國際化氛圍，但較年長的內地人則感覺自己很難融入香港社會，認為香港只是工作的地方，沒有歸屬感，甚至有點討厭它，因而最後可能選擇離開香港返回內地。
- (三) 香港目前面臨經濟轉型，從一個以製造業為主的經濟過渡到一個以知識為主的經濟，但是香港本身對自己要發展哪類知識型工業或如何發展，需要哪類人力資源等問題卻沒有清晰的答案。只要這不明朗因素繼續存在，香港則不能吸引大量高技術勞工進港工作或定居。換言之，內地專才來港後能否適應全賴專才是否能與港工業轉型基調銜接。

反思

計劃區別不清，命名易混淆

從 1999 年到 2006 年這七年期間，香港政府一共推出四個主要的人才引入計劃，大致情況如下表：

表 2 香港歷年來推行的人才引進計劃

實施年份	計劃名稱
1999	輸入優秀人才計劃 (Admission of Talents Scheme)
2001	輸入內地專業人才計劃 (Admission of Mainland Professionals Scheme)
2003	輸入內地人才計劃 (Admission Scheme for Mainland Talents and Professionals)
2006	優秀人才入境計劃 (Quality Migrants Admission Scheme)

政府在不同的年份推出不同的計劃，但計劃所使用的名稱幾乎一樣，容易引起混淆，而且政府在宣傳的過程中並沒有大幅度的宣傳或者清楚的解釋不同人才計劃的不同處，除了申請者之外，一般大眾對政府推出的政策所招攬的人才類型並未能清楚掌握，更重要的是，大多數市民對不同計劃招納的人才對香港社會所發揮的作用認識不深。當本地人根本對人才引進計劃的重要性和關鍵作用不清楚的時候，真正和外來人才相處的時候又如何表現出對他們的歡迎和珍視？

標籤化的“大陸人”身份

我們社會大眾對“大陸移民”的認識是一種籠統化和概念化的瞭解，只要你是內地來的，只要你的廣東話帶有內地口音，不管你是學識淵博的專業人士，還是受人尊重的知識份子，你都被冠以“大陸人”的負面身份標籤。由於我們的社會對

越來越多的內地專業人才還沒有廣泛和深入的認識，大眾傳媒和公眾輿論也缺乏對“大陸人”有多元，客觀的論述，香港人心目中的“大陸人”還是定位在那種無文化，老土，經濟能力差，和香港人掙飯碗的新移民概念上。以一概全，主流社會對“大陸人”的論述目前還是停留在歷史性的論述上(特別是自八十年代初開始港人手電視，電影影響，把內地人成爲稱爲“阿燦”)，當主流社會不喜歡從內地來的人才的時候，認爲其在工作上對自己的威脅性太大，搶去了自己升職加薪機會的時候，專才也被醜化成了低等的大陸人。香港事實上是存在著很強頑的本地文化，我們對“大陸人”存有很多根深蒂固的偏見，要想讓香港成爲具有包容力的國際大都會，吸引眾多的人才來到這裏建設香港，發展香港，我們需要對生活在身邊的內地專才有深入和客觀的體會，因而本研究也就具有了迫切的時代性和重要性。

三· 主要研究發現：不同的計劃、相同的問題與不同的問題

內地專才在香港的社會適應：狀態與策略

“內地專才輸入計劃”（ASMTTP）、“內地海外留學生回港工作計劃”（OCP）和“內地學生留港工作計劃”（MSG）所吸引的目標人才不同，分別通過這三類計劃進入香港工作的專才在社會適應方面也具有共同點和不同點。雖然內地專才到香港工作和生活都有不同的個人動機，但他們都認為香港法制健全、市場成熟；既與國際相連又與中國內地相連，是當前發展個人事業的理想場所。但是當他們真正進入香港工作時，卻發現在人權、平等、開放、效率、靈活性等香港社會宣揚的文化價值觀之下，存在程度不同的差別待遇、地方文化封閉、強調工作態度和時間多於強調效率等實際運作問題。

內地專才對香港工作生活處境最主要的適應問題可分為三個方面：（1）工作時間太長、壓力太大；（2）與家人分離；（3）差別待遇；（4）難以融入本地社會；這些問題引致長期的精神緊張、體力消耗和情緒壓抑。然而，基於把香港作為發展個人職業理想基地的動機、對未來也許能夠獲得香港永久居民身份的憧憬、以及香港對這些輸入專才所制定的移民政策，絕大多數內地人才選擇忍受他們所遭遇的困境。這種忍受的狀態及其所帶來的精神及體力的重壓加深了內地人才對香港社會所抱有的深層疏離感。幾乎沒有一個內地人才確認他們的長遠未來在於香港——會在香港退休或者永久定居；無論進入香港的時間長或短，他們始終懷有“漂流”的心態（shifting mind）——香港只是一個當前的停留點。

內地專才面對社會適應問題所採用的應對策略包括認知的技巧和行為的技巧。借助認知的技巧，他們在思維上嘗試接受香港人的習慣——把超時工作解釋

為重視效率的表現、把因工作而疏忽家庭解釋為專業操守的表現。而且，他們把忍受當前的生活壓力解釋為短暫的，是個人事業發展初期所付出的必然代價，未來總有一天他們會回歸內地。幾乎所有受訪者都表示中國內地的未來發展前景從長遠來說是更好的，是他們個人職業和生活的最終歸宿，這是內地專才對未來生活的集體想像。

在行為技巧上，內地專才充分借助了他們移民前在原居地已經形成的、以及移民後與本地同類人士建立起來的社會網絡來應付不同的問題。他們的內地社會網提供情感的支持和工具的支持，而本地網絡則提供工具的支持。同時，內地專才在遷移香港之後家庭的代際支持有所加強，許多專才的父母前來香港幫助照顧小孩，而身為子女、長年生活在香港的專才也自覺地增加與內地父母通話、或探望的頻數。

在“內地專才輸入計劃”（ASMTTP）、“內地海外留學生回港工作計劃”（OCP）兩類人士中，大多數人他們接受教育及其最初工作地點都不在香港，而是由受雇企業的管理者特別引進的（或者由這些管理者相熟的人推薦）。他們的年齡一般在30歲以上，具有香港以外的文化背景和生活經歷，具有香港企業發展所缺少的專業技能和業務經驗，往往受雇於企業的中層或以上的管理或技術職位。但同時由於工作和生活地點、氣候和語言環境的驟然改變，這些人士及其家人對香港的某些社會特點會比較敏感，也會遇到較多的適應問題。“內地學生留港工作計劃”（MSG）是為挽留那些曾經或多或少使用了香港的教育資源而獲得專業教育資格的青年學生而設的，這些學生是香港的教育機構培養出來的，在專業技能上也就不能說與香港的畢業生有很大的差別，他們所具有的優勢只在於其內地的文化背景。由於工作之前他們已經在香港的大學生活至少三年以上，在語言能力和本地生活經驗方面已有一定的積累，年輕而沒有家庭負擔，因此在本地生活適應上遇到的困難相對來說要少得多，對社會的批評意識也薄弱得多。他們

遇到的問題反而是在工作機會和薪酬上，在相關競爭中並不具有特別的優勢。

受訪者對其他考慮移民的專才的建議主要包括精神和體力上的準備，以迎接快節奏的香港生活；學好粵語以便能夠更容易融入本地社會。對香港政府提出的政策意見包括放寬對專才的家人前來香港的簽證時間限制以及入境限制；為專才提供更多的生活資訊和關於本土文化的知識，以幫助專才更快安頓生活，全心全意地工作。

內地專才的優勢與香港政府的政策目標

香港入境處規定內地專才輸入的必備資格是“必須擁有本港缺乏或無法即時提供的專業知識和技能。”對於什麼是“當前香港所缺乏的專業知識和技能”可以有許多含義，例如可以指不同的知識種類，也可以指相同種類中不同的知識和技能。從近幾年香港特首的施政報告來看，香港的發展目標有二：一是產業轉型，二是產業升級，提高已有產業質素和水平。從第一個目標來看，產業轉型需要的人才應具有與香港現有勞動力不同種類的知識，才有可能發展出新的產業部門。從第二個目標來看，輸入人才只需要有不同的技能就可以。就本研究的訪談個案來看，至今香港輸入的內地專才主要是後一類，主要是律師、會計、高校教學和研究人員、金融保險行業專業人員、社會工作者等。實際上，香港的教育機構也在大量培養這種類別的專業人員，從數量來說並不缺乏的。但是從受訪者的敘述來看，這些內地專才都從事與內地業務有關的工作，也就是說，香港機構聘請內地專才，目的是在原有業務的基礎上拓展內地市場，而不是發展新的產業、或生產部門。香港政府的人才政策到底以哪一個目標為主，目前並不能清楚看出，我們的研究顯示市場的反應就是沿著第二個目標發展，這顯示出香港的中介地位依然是突出、重要的。內地專才對自己這一優勢的認識顯然很清楚。

四· 剪影

剪影一：軍先生（代姓）

性別：男

年紀組別：41-50

現職位：某外資銀行董事總經理，大中華區首席經濟學家

教育程度：博士

宗教：無

婚姻狀況：已婚有二女

來港年份：2000

來港途徑：內地海外留學生來港工作

來源地：上海→北京→美國

家人現居住地：太太和孩子均同住在香港

備註：先在北京工作了兩年，後到美國攻讀博士，畢業後在美國的世界銀行工作，前後在美共 10 年時間。

上海，北京，美國，香港

軍先生可以說是精英中的精英。他畢業於上海復旦大學。在獲取碩士學位之後，進入北京的國務院發展研究中心，出任研究員，為中央最高層領導員提供決策諮詢服務。雖然當時進政府工作，所拿的工資一個月只有人民幣 80 元，但對當時只有 24 歲的軍先生來說，那份工作已經是他所能找的工作中最好的一份了。

1990 年，在政府部門工作了兩年之後，軍先生到美國攻讀博士學位，然後進入世界銀行工作了八年。2000 年，香港的一間外資銀行通過獵頭公司到美國招聘人才，軍先生的“中國人”身份以及其在世界銀行的工作經驗成為他最重要的求職資產：

這家銀行是全球最大的投資銀行之一，他們想擴張他們在亞洲的生意，尤其是中國這塊市場的生意，所以他們通過一個獵頭公司去找，到美國去找，他們設立了幾個條件：第一，需要是中國人，第二個就是需要在 World Bank 做過中國

經濟的，這樣加起來的話，其實就沒有別人比我更適合了。

來香港：為個人事業發展

軍先生非常坦白的說，在來香港之前，他對香港這個地方沒有什麼太多的認識。幾次來香港，都是路過走馬觀花的看看而已，但他有幾個朋友在他來香港之前已經從美國到香港工作，他的這些朋友都是一些投資銀行的高級員工，雖然對香港的其他事物認識不多，但從朋友身上，他對香港的工資收入有一定的認識，感覺到那些在香港的朋友“他們做得很不錯”。

朋友在香港的發展情況提供了一種信心的保證，軍先生相信在香港自己的事業可以更上一層樓，有更好的收入：

我來香港之前，當時什麼都考慮了，一個是這個工作本身是不是能夠提供更大的發展的空間，是不是更有趣，更有挑戰性。看樣子確實是這樣，因為這個工作我面對需求非常非常大，不像我以前在世界銀行裏面做的，雖然我也是做經濟研究的，但是我們當時的客戶主要就是政府，我們為政府做分析，我們的客戶範圍是很窄的。到這邊以後就非常不一樣，因為我們面對的是幾百個幾千個國際的投資者。他們對中國的研究和需求是大大要高於這個政府的需求。

離開還是逗留，一方面是受新地方的好的因素所吸引，另一方面是受原居地方的消極因素所推使。在美國工作 8 年，軍先生看到類似如世界銀行這樣一個國際性的大企業，仍存在著很多制度性的問題：

香港是 performance based 的薪金支付制度，你做得好，你對那個公司的貢獻大，那麼就會反映在你的這個 financial package 裏面。這一點在以前我的工作裏面也基本上不能反映出來，以前在 World Bank 有點像國有企業一樣，很大很大的機構，那麼你的升遷，你的報酬，跟你的業績沒有太大的相關性……在美國的這個體制，特別是有一些大的公司裏面，還是很有官僚化的傾向，它的效率，它對個人的評價還是類似我們國營企業吃大鍋飯的那種跡象，香港相對來講注重效率，注重業績的鼓勵。我想這方面香港做得更好，要比美國的一些大公司要做得更好。

專才優勢：本土智慧和國際語言

從中國到美國，再從美國到香港，軍先生對自己在香港的事業發展充滿自信，因為他相信自己對內地本土智慧的掌握以及美國博士的專業知識擁有是他的重要社會資產，有助於起事業的拓展：

我為什麼在這個工作上能做的比別的很多人好？因為我的這個工作需要對中國經濟和中國金融市場有所理解，並且能夠用西方投資者可以理解的方式表述出來，然後再翻轉成為可以賺錢的機會。例如你要買中國的股票，如果你光靠一個美國的分析師來研究這個問題的話，他可能會非常機械的套用國外的一套標準來選擇一家公司，但很多中國特色的東西他考慮不進去，因為他不理解，他不能完全想的通。為什麼這些中國特色的事情可以給一間公司正面的或負面的影響，這是需要幾十年的對中國的觀察和理解。那麼美國人還有一個重大限制，就是他們不懂中文，這樣你去了中國以後，你要想瞭解中國的情況，你自然就隔了一層。很多別人說出的那些很有意思的信息，他不會用英文來對你講，也不會跟老外來講，那你需要有中文的表達和溝通能力才能獲得真正有用的信息。

中國政府一直強調，中國要走的是一條“具有中國特色的社會主義市場制度”。而所謂的“中國特色”到底具體內涵是什麼，是需要靠長時間經驗累積的。軍先生在中國首都北京的工作經驗是他目前事業發展的重要社會資產。要想在中國市場謀取商機，對不成文的市場遊戲規則的具體掌握，對本土化的社會規範的深入瞭解，往往是商業計劃是否可以成功的關鍵。在內地幾十年的居住經驗讓軍先生對具有中國特色的事情比外國人更敏銳，更懂得洞察表面現象的背後意義。但明白了，意會了，也只是成功的第一步。要想讓自己的本土知識轉化為商業機會，還需要讓老闆和客戶能夠理解，接受，並進而採取行動，這就需要對西方表述方式有所認識，並掌握一定的遊說分寸。對軍先生來說，對東西方兩種社會體制的認識，對中英文兩種表達語言的掌握，在他的事業拓展過程中發揮了重要的作用。和外國人比較，內地專才對中國環境的瞭解是不可言喻的；和香港人比較，內地專才也擁有一些不可取代的優勢：

對香港人來講，也有類似的困難，有些香港人他中文不行，或者說他即使中

文行的話，他不能用國內的人一樣的觸角來看同樣的問題，比如說他沒有經歷過文化大革命，那別人跟他講文革時所經歷的故事，你就沒有共同語言。如果吃飯的過程當中沒有共同語言的話，大家就很難成為朋友。你不能成為朋友的話，雖然你也會講中文，但有一些很有意思的信息，你就得不到。如果大家不具有同樣的文化背景，這個裏面就有一層隔閡。另外香港和老外都沒有的東西，就是在國內的工作經驗，這個也是特別重要。你要理解的好，尤其是從宏觀層面上，一個政策怎麼樣影響經濟市場和股票的話，你就要知道當地的決策者是怎麼思考的。你在報紙上，你光可以看到已經決定出來了的東西，但你要判斷他會做什麼決定的話，你要知道他的思路。從我的背景來講，因為我做過政策的諮詢，那麼我就知道他們決策的一些背景原則，這樣的話，我就可以推測出他們今後會幹什麼東西，這種推測的能力我們叫 insight，就是你的前瞻性，對我們這個行業來講是特別重要的。金融市場不是已經發生了什麼東西，人家告訴你的東西已經是沒有用的，報紙上全都有了。你要告訴人家，你預測到什麼事情將會發生，那麼這種預測的能力不是來自於你光看報紙就可以的。而是需要來自我剛才講的一系列的因素，包括在國內的工作的經驗，對決策過程的理解以及你和各個層面的人的溝通能力等等。

要想在競爭激烈的中國生意場上謀得先機，不只依靠公司的經濟實力，還需要各種人際網絡的協助。人際網絡的其中一個最重要的作用在於它能夠提高企業的社會資本，擴大企業的縱向聯繫，橫向聯繫以及社會聯繫。縱向聯繫包括企業與上級領導機關，當地政府部門以及下屬企業，部門的聯繫；橫向聯繫是指企業和其他企業的聯繫。橫向聯繫若多而廣的話，那麼企業的有效信息就越多，可選擇性就越大，企業因而可以有先人之舉，得以發展。反之，企業就較為閉塞，機遇就少，生存空間就很有限；企業的社會聯繫是企業涉取稀缺資源和爭取經營項目的非正式機制。企業經營者通過種種的非經濟社會交往和聯繫，構建起與外界進行溝通，互換信息的高效橋梁和信任通道。而要建立起這種種的聯繫就需要懂得如何和那些重要人物“吃飯”，而在吃飯過程中由共同背景滋生出來的“愉悅感”，或者由共同身份營造出來的“舒服感”及“可信度”是大家是否可以成為朋友，繼而分享重要市場訊息的關鍵要素。軍先生可以說是擁有“雙重身份”（中國人和外資企業代表），在不同的場合標榜不同的身份，突顯不同的個人重點，讓軍先生得以游刃於不同的社會關係中，獲取有價值的市場訊息，謀得先機，在

市場占領過程中快人一步。

從華人社會到白人社會，再到另一個華人社會，除了專業知識之外，流動的生活經驗讓內地專才掌握到很多書本以外的實踐知識，有助於其個人事業的進一步發展。華人身份的功用可以是很吊詭的，它可以是個人事業發展的絆腳石，也可以是發揮積極作用的墊腳石，關鍵在於，不同的地方賦予這個身份不同的市場價值。

目標在中國大陸

從幅員遼闊的中國大陸，到同樣幅員遼闊的美國，再到占地只有 1000 多平方公里的彈丸之地。香港，對很多到海外的內地專才來說，從來都不是他們的理想站點。在白人主導的西方國家，華人的事業發展總是或多或少面對由族群問題而延伸的機會限制；回到國內，目前市場機制還不是很成熟，薪金收入和西方國家還是有很大的差距。在這樣的一種局勢下，香港仿如華人社會和西方經濟體制的混合體，仿如一個緩衝平臺，但卻不是內地專才的最後終點站。軍先生決定來香港，其中一個考慮因素，就是香港接近中國大陸的地理及經濟優勢：

美國和這個香港是有可比之處的，因為畢竟都是市場經濟的國家，按市場的標準來選擇人才，但是我想美國有幾個不盡如意的地方，一個就是它確實離大陸，離中國比較遠，能夠接受到大陸的項目和機會相對比較不多。雖然我本人做了很多大陸的事情，但是其他很多大陸人做的工作跟大陸相關的并不太多……對於那些內地專才來說，他們絕大部分都非常希望做中國的業務，那麼做中國業務的話，其他地方就很難比香港有更大的優勢。

超負荷的工作強度

香港的銀行金融業是個工作壓力非常大的行業。軍先生來香港工作，感受最大的是香港工作壓力之大，工作時間之長是超乎自己所預期的：

香港和美國其中一個很不同的地方就是工作的強度的不一樣，非常不一樣，像我以前在美國世界銀行工作，是九點到五點，幹完就算了。但是這邊基本上我平均每天幹十二個小時，早上七點鐘去晚上七點鐘回來，如果你再加上路上的話，那就將近十三個小時在外面。有時候晚上或者週末，有些事情我還要繼續在家裏做，所以實際上的時間說不定是每天十二到十四個小時之間，而且我的這個 work load 基本上是平均的，不是最高的。

工作主導生活。這是香港工作文化最突顯的特色。從北京到美國，再從美國到香港，香港的工作強度是三個地方中高居第一：

我原來在世銀如果工作八小時，實際上 work intensity 一天明顯小於八小時，說不定就是四個到五個小時。那種壓力環境和香港的很不一樣，香港的工作壓力可能是美國的三倍以上。跟中國又不能比，在中國普遍的工作環境非常的輕鬆。很多人上班拿一張報紙，喝一杯茶，然後就聊天，一天真正幹活的時間可能就只有兩個小時，如果跟中國比，香港的勞動的強度說不定是大陸的六倍到七倍。

早出晚歸，忙碌的生活，精神壓力的積聚，體現在軍先生身上的結果就是背痛問題的惡化：

最近七、八年我的背痛問題一直加劇，這個背痛跟我的工作有關係。如果你十二個小時在辦公室坐的話，尤其是你要打電腦的話，那你就會發現非常 stressful。這個是典型的辦公室毛病，你坐久了就這裏痛那裏痛，到處都痛。當然在美國的時候就開始有這個問題，但在香港就比較明顯化，惡化的情況比較快。我感覺自己再這樣下去的話，再過三五年我可能就不能坐了。

一半香港, 一半外地

除了平常工作時間的超長之外，軍先生目前工作的其中一個特色就是要經常出差在外。香港，往往是很多外資金融公司亞洲區的總部所在地。作為公司的董事總經理以及大中華區的首席經濟師，軍先生經常往返來往於多個地區和城市：

我在美國的時候，我是三四個社團的頭。這邊我就不當頭了，我實在是沒有時間，我偶爾會去參加一下某些組織的活動。我大概有 40%—50% 的時間是在外面，國內去的很多，每年可能去二三十趟。歐洲，美國，日本去的少一點，但是

每次去的時間很長，大概要去兩個星期。

事業和家庭的拉鋸

在時間面前，人人都是平等的。每個人的一天都只有 24 小時。事業上的全力拼搏往往伴隨著家庭生活的犧牲。內地專才和其他在香港金融界衝鋒陷陣的人一樣，都要面對顧此失彼，事業和家庭彼此拉鋸的問題。軍先生來到香港之後，意識到自己和太太的關係出現了一些變化：

在和配偶的家庭分工，大家日常的相處時間上，我和妻子關係是覺得是有一點壓力。因為你工作時間過長的話，那就造成一個誰管小孩的問題。她現在有一部分時間在家裏做事，但是她也有很多事情要做，她不能完全來管小孩，而小孩又有很多很多的作業，有要大人帶出去玩等等，所以如果大家時間都很緊的話，確實會出現壓力，我們會因為小孩的事情而出現一些爭執，我說你應該管，她說你應該管，她沒有時間……有時候我小女兒她也會投訴，他們出去玩的時候，有時候包括週末的時候，我們兩個都沒有陪他們去，而是叫外公外婆陪他們去。她會投訴說別人的爸爸媽媽都陪，為什麼我們家的爸爸媽媽不陪，她不開心。

流動，往往是為了追求更美好的生活。但問題的關鍵是，不同的家庭成員賦予“更美好”的事情以不同的內涵。丈夫追求的可能是事業的更上一層樓，妻子追求的可能是收入的穩定以及家庭生活的更優質化，而兒女追求的則可能是父母時間上的給予以及情感上的呵護備致。對軍先生來說，事業上的全心投入，必然伴隨著妻子的不滿和兒女的抱怨。

身份的困擾

軍先生對中國未來的發展抱著積極和樂觀的態度，他覺得自己未來的事業發展一定是和中國的項目有關的。從美國回來香港，其中一個最重要的因素就是香港靠近中國大陸。對很多從事金融銀行業的專才來說，未來是在中國的。而事實上，軍先生在香港所認識的朋友當中，有 10 多個朋友已經從香港跑到上海去了，而

且香港金融界人才北上的趨勢越來越大。但對於自己是否可以回大陸去發展，軍先生有這樣的憂慮：

我們這種人要面對 identity 問題，就是你到底是代表誰？我以前從政府出來的，那麼我很多思路和想法是會從政府的角度來考慮，覺得政府應該怎麼做才能把這個國家的經濟搞得更好，但是如果一旦你以某銀行大中華區首席經濟學家的身份來表達這個觀點的話，別人可能會誤解你，認為你提了這麼個建議是為了你公司本身的利益，所以這個就形成一個 identity 的問題。當然在瞭解你為人的圈子裏，他們可能會知道你講的這個東西確實是跟你公司的利益沒有關係的，而是出於希望幫助改善國家的問題，但是一些人，尤其是媒體方面他們會誇張其事，他們會特別的找負面的東西，就是一旦你這個外資銀行的首席人員說什麼東西，媒體馬上就開始攻擊，批評說這是代表外資的利益，目的是對中國做某些不利的事情。

我到底代表誰？我以什麼身份來表述自己的意見？中國人，香港居民，外資企業的高級專員，多重身份的重疊，有其積極的一面，也有其消極的一面。忠貞被質疑，動機被歪曲，不但造成心靈上的落寞和無奈，同時間也造成將來在中國發展的一個大障礙：

你在國外做長了以後，你會發現你再回到國內的機構裏面，工作就會比較困難，因為你離開一段很長的時間以後，那麼他們對你有一種戒備的心態。如果從政府角度來講，他覺得你已經不在國內很長時間了，對我來講我還可以，因為我還持有中國護照，如果你已經變成外國護照的話，那你在政府裏面要繼續往上做的可能性很小。另外，國內的嫉妒心態還是很強的。雖然你有很強的能力，但是你要回到一個大機構裏面去，那麼很多人在國內機關裏面已經工作了很長時間，例如有二十年時間，他們還沒有升到那個 level，你突然從外面空降回來，占據了一個很重要的位置，那麼你就會遇到很多的阻力。這種情況我有很多朋友都遇到過。

未來不知在何處

回國內發展，似乎將要遇到很大的制度性和人為的阻礙，但留在香港，香港這個地方卻存在很多不盡如意的地方：

香港這個地方缺少了中國文化本身的內涵在裏面。香港一直被認為是“文化沙漠”，一方面是因為很多人對中文，中國歷史和中國文化的瞭解不多。從學校來講的話，我看我們小孩子的教育也就比較實用化，不像我們以前小時候要背唐詩，宋詞等等，你也可以看中國傳統十大名著等等，現在他們都不看這個東西，覺得沒有用，最有用的東西就是能夠賺錢的東西。從小他們就在這樣一個大環境中被薰陶，這種非常實用性的學習，令到小孩的教育出現文化底蘊比較單薄的問題。

軍先生表示，當初決定離開美國，其中一個考慮的因素就是要讓自己的兩個孩子有機會接觸中國文化，學好中文，但他卻很失望的發現，香港教育出來的孩子，中英文兩種語言都掌握的不是很好，很多他的朋友都慨嘆，在香港要找到一間好學校真的是一件很困難的事情。如果中國市場是未來全球都競爭的其中一個主要市場的話，把中文學好，掌握中國文化的底蘊是非常重要的謀生工具，孩子掌握不好中文，對軍先生來說，是值得憂慮的事情。而另外，香港這個地方，總讓人覺得緊張，沒有朋友，沒有餘暇：

我的朋友很忙，大家都很忙。談生意談完就完了，大家都趕緊回去做事。美國還是比較 relaxed，大家可以在一起聊聊天，玩玩。香港缺少一種休閒的社會環境，很多人覺得有壓力，覺得總好像事情沒做完，總要趕著要回去做事情

長期的忙碌，生活壓力的巨大，沒有人是鐵人。疲倦和累席捲而來的時候，什麼是有效的解決途徑？軍先生憧憬著自己可以有做農夫的一天，回歸大自然，過一種閑適的生活。

但每天在人流匆匆的中環中急步而過，香港何日才讓人有一種輕鬆的感覺？對於未來的 5 年是否還留在香港，軍先生若有所思的說道：

我不知道。

行業情況

銀行金融業：有錢沒情

來港打拼天下的內地專才，在我們的訪問中，有 7 位是在香港的銀行或金融界工作的。從來源地來說，基本上可以分為兩類，一類是海歸派，他們先從內地到西方國家（尤其是美國）求學或者工作，然後再來香港，這類人多在港資企業或外資銀行/金融公司中工作；另一類人，他們是從內地直接來港的，一般多受聘於中資機構，本報告中這類型的專才則主要是在中資銀行中工作。不管他們的來源地怎樣，他們一般多出任為公司的中高級管理位置。

香港是一個商業主導一切，以金融銀行主導經濟的社會，面對全球競爭以及處身在香港人那種“拼命工作”的生活文化中，從事銀行金融業的內地專才在來港之前，可以說都對自己即將面對的工作壓力有了一定的心理準備，在商業戰場上打滾，他們的確都有“明知山有虎，偏向虎山行”的勇氣。但真正在香港生活了一段時間之後，他們發現到自己最不適應的不是工作的繁重，而是同事關係的冷淡；最令他們感覺落漠的不是忙碌的生活，而是工作之後找不到談心的朋友：

我的好朋友當中，多是從內地過去的，本土長大的，現在說起來沒有一個比較好的朋友……有的時候會有一點孤獨的感覺，但是……我也是在努力了，希望交更多的朋友。（個案 1，ASMP）

目前最難適應的就是我還沒有能夠形成一個社交圈子。香港大家的生活比較匆忙，大部分的人都沒有時間做進一步的交流……當你到一個地方的時候，你會有一些美好的想法，當然也有一些準備，香港的工作和我的設想是差不多，唯一有點遺憾就是社交，我打不開這個社交的圈子，這情況比我想的要艱難一些……我有的時候是會覺得寂寞的，特別是在一天的緊張工作之後，你有時突然想找個朋友，比如說一天的工作會很緊張，突然想找個朋友出去聊聊天，這種事情就在香港幾乎是不可能的。”（個案 24，OCP）

香港這裏人氣很淡，那我的一個解決的辦法就是到深圳去找朋友……在內地同事也是朋友，朋友的話可以吃喝，也可以胡說八道，我發現在香港不行。香港幾個同事一起到外邊吃飯，一起喝茶，聊天，但那種感覺不是朋友，是同事。（個

案 26，OCP)

剛剛到香港來的時候會覺得挺寂寞的。這種寂寞的感覺大概經歷了一年多的時間吧，就是挺記得住的那種寂寞感覺。當我很寂寞的時候，我會很懷念在美國或者是內地的生活，我問自己為什麼我會到這裏來呢？我在那裏多好啊，在美國，又有朋友，然後……但是我想有一點能夠支持我，就是我認為我做的事情是對的，有神支持我，所以就有一種忍耐吧。（個案 27，OCP）

內地專才，不管是男還是女，他們都慨嘆在香港找朋友的困難。人始終是情感動物，不單是經濟動物。寂寞，孤獨是種難以言於表的內在感覺，也是一種很難被輕易解決的情感痛苦。而這種的痛苦往往湧現在個人不那麼忙碌，生病無助或者是夜闌人靜的時候。有金錢上的滿足，但沒有可以分享的朋友，很多人都覺得是一種遺憾。但在香港這樣一個經濟掛帥，工作就是生活，大家都匆忙忙碌的社會氛圍中，對有錢沒情的社會狀態，人們似乎都已經無動於衷，習慣麻木了。在我們所訪問的銀行金融界的內地專才中，雖然他們所有人都意識到香港這個大都市中人和人情感的疏離，但金錢上的獲得，讓這種情感的落寞得以掩蓋起來。大部分人都同意“總的來說，我是開心的”這種陳述。毫無疑問，金錢可以幫助人獲得一定程度的開心，內地專才亦然，但問題是，一個有錢無情的社會，留不住人心。錢在人在，錢流人走。如果有一天，某個地方可以提供更多的錢，有多少在港的內地專才會離開香港，另覓他方？

剪影二：童小姐（代姓）

性別：女

年紀：30

現職位：某大型外資律師事務所律師

教育程度：碩士

宗教：無

婚姻狀態：未婚

來港年份：2005年

來港途徑：輸入內地人才計劃

來源地：廣州

能掌握的語言：普通話，廣東話，英文

家人現居住地：父母居住在廣州

備註：2003年到英國修讀法律一年，2004年再在香港大學修讀法律一年，2005年正式以專才身份在香港工作。

來香港：爲了將來在中國的發展

童小姐代表的是中國的新生代 ---- 獨生子女，年青，受過良好的教育，對自己，也對將來的中國發展充滿自信。來香港工作，對童小姐來說，不是偶然的，而是具有很強的目的性的：

你問任何一個人爲什麼要到香港來，他們都會說是爲了本身發展的路徑和機會，在內地做律師和在香港做律師有很大分別，內地的法律市場沒有香港這般成熟，沒有這麼多系統的訓練，而且內地剛剛開放，內地的法律市場會越開越大，我覺得需要學習外面的遊戲規則，再回內地做律師。長遠來說，我都希望以後有機會返回內地做律師，其實我們可以看到，將來的market都會在內地，現在這個階段是需要在外邊學習多些事物。香港對我來說是很balanced的，因為它是一個中國人的社會，但很西方化。就法律服務市場的角度來說，它有一個很完整的系統，很成熟的市場，有很多外國的事務，在這樣的環境，我可以學到很多東西，有很多機會。

“學習”實際上是很多年輕內地專才來港的主要原因之一。香港從人口結構來說，它是一個華人社會，但從社會和法律制度來看，相對中國大陸來說，它是西

方社會。謀學最終的目的是爲了謀生。但一旦從香港這個華洋混雜的城市學習到了一定的謀略技巧之後，童小姐認爲中國才是她事業發展的更好的舞臺。

工作文化的衝擊

童小姐現在工作的律師樓是一間規模龐大的跨國律師事務所，在全球各地（包括北京和上海）都有分公司。在香港的分行，員工超過 200 人，其中有一半的律師是外國人，而來自內地的律師屬於少數群體，只占百分一，二左右。置身於這樣一個外資律師行之中，童小姐在日常的工作中深深感受到中西文化的不同爲自己帶來的衝擊：

Culture shock 主要體現在個人對價值觀的理解，對社會價值觀的理解，例如我是中國人，自小被教導出來要謙虛低調，習慣了低調沈默，而且是很服從，但通常外國人不喜歡你這樣子，他們喜歡你什麼都說出來，有沒有理都要說，還要說話比他大聲，這樣的情況，我就不可以 follow 自己身爲中國人從小培養出來的習慣。在他們外國人的理解中，中國人做事是比較沈默服從，在他們眼中這不是優點，但從大部份中國人社會來看，這都是優點，至少我小時候受的是這樣的教育。面對這樣的情況，是需要時間去適應的。還有就是權利方面，例如每年的休假或一些福利，員工是否可以有自己的主張？在中國人的社會，大家就會說“算了吧，影響不大，我都接受”，不會出聲。但外國的同事不接受的時候會出聲，這種不同不單影響同事間的相處關係，也影響到 clients 對我們的看法，他們心裏會覺得你對自己的權利都這樣沒主張，怎樣可以幫我，怎樣可以維護我的權利？這對我來說也是一種文化衝擊。

中國文化中追求“以和爲貴”的精神和態度，在西方同事眼中被詮釋爲“孱弱”“膽小怕事”。文化內涵的不同是很難用三言兩語就可以解釋清楚的。面對這種認知上的隔閡，童小姐認爲沒有什麼直接的解決方法，唯一可以做的就是“多理解的心態去面對差異”，而這種理解的心是需要“雙向”的，中國人要瞭解外

國人，外國人也要知道怎樣和中國人溝通。

痛苦的經歷：語言問題

除了文化價值觀的不同導致和外國同事之間有隔閡之外，在日常工作的接觸中，童小姐覺得在這間位於香港的英國律師行中工作，最經常面對的就是用英文溝通過程中缺乏自由暢談的舒服感，但同時又由於工作語言以英文主導，自己的中文日漸退步：

不同地方的律師一定會有不同，很明顯其中一樣是語言，我的公司是一間比較保守的英國律師行，對比本地的大律師行，我們相對本地化的程度不高，語言都是一個很大的問題，不是說不能溝通，在工作上我們要溝通，但程度會有分別。英國人本身是說英語，從小在外國長大的香港人也是說英語，香港人自小受英語教育比我們早，但這班人的英語水平可能跟我們差不多，甚至我們可能比他們好一點，但我們是習慣用中文表達，和同事溝通用中文表達會覺得比較舒服一點。工作上不會覺得有什麼衝突，只是工作以外的溝通，是習慣問題。但當你進入這間公司工作，已經在這方向受到訓練，可能過兩三年之後，你會覺得用英語溝通比中文舒服，比如你問我工作上的事情，我只能用英語告訴你，因為我不懂用中文怎麼說，這對我個人來說，是一種很痛苦的經歷。我不喜歡見到自己中文越來越差，但這是個事實。我是不想這樣的，英語又不夠好，這樣就令到我有一點尷尬，那就是我有 PRC background，但我的中文正在退步，而英文又不夠好。跟外國人比較，永遠都是不夠好，我很不喜歡這種情況，但這是事實。

語言是謀生的工具，但語言也是情感交流和友誼構建的重要基石。徘徊在兩種語言中，其實是徘徊在兩種的思維模式中。英文水平比外國人差，中文水平又日漸下降，童小姐非常不情願看到情形的發生，特別是如果有一天，自己選擇在國內發展的話，掌握不好中文專業用語，回國內又要面對另一段痛苦的語言接軌經歷。

始終融不進香港社會

童小姐來自廣州，她能夠說一口流利的廣東話，因而避免了很多日常生活中和本地人的溝通問題，但她身邊那些不能說廣東話的內地專才朋友，卻常常因為語言的問題感受到本地人對內地人的那種根深蒂固的歧視心態：

我本身是說粵語的，所以在溝通上已經少了很多的問題，但我身邊有些朋友，他們只會說普通話，他們在香港是有溝通的問題，比如到士多買報紙，或者到 7-11 充值，他們已經遇到溝通上的問題，不是說完全不能溝通，現在很多香港人都懂得普通話，但程度上始終是有差別。很多人覺得用普通話跟香港人溝通，會有一種被排斥在這個社會以外的感覺，始終覺得不能融入這個社會。有時我和一些朋友到茶餐廳吃飯，我們用普通話交談，你會很明顯的覺得，餐廳的服務人員或周圍正在吃飯的人會很明顯把你分隔開，好像我們不是他們一班人裏面。又例如服務員給你上菜的時候，他們總是會覺得你不能夠明白他們所說的話。這種情況通常會發生在比較 local 的地方，例如茶餐廳，街市。事實上是，你大部份時間都要跟他們打交道，很簡單，每天你都要到超級市場買東西，或坐電車問司機可以在哪裏下車，司機已經不想跟你多說。

香港雖然自稱是個國際大都會，但事實上，香港是個廣東文化充霸的社會。在日常生活中，很多本地人無法用英文或者普通話和內地專才溝通，即使是和英文能力高的香港同事相處，始終是少數置身於多數之中，廣東話常也自然而然的成爲主導語言，“融不進”是很多內地專才的共同感受：

有一個說普通話的同事跟香港的同事一起吃飯，十個人當中只有他一個不懂廣東話，很自然大家都是用廣東話交談。他獨自坐著，因為聽不明白，未能加入話題。以後他就不會來一起吃飯。我沒問題，我那些說普通話的朋友和那些來自北京的同事就有這個問題，在他們的角度來看，在英國還比較舒服一點，他們聽得懂英語，但在香港是說廣東話的，就聽不明白。我的這些朋友有兩種趨勢，一種是很認真努力去學，他們可以聽可以講；另一種只是說英語，不想說廣東話，因為他們覺得用英文講可以有一種 privilege，但用不

純正的廣東話說話，怕別人看不起他們，他們是有這種心態，而這這種心態會阻礙一些人來香港發展，很多人就因為這個因素而不考慮來香港，因為沒有歸屬感，溝通有問題。

除了語言造成的“融不進”問題之外，在童小姐身上，她體驗到更多的是成長背景的不同造成自己和香港本地人之間的距離：

我跟外國人相處，做朋友或者是做同事是一點問題都沒有，但跟香港人做同事做朋友都可以，只是你不能真的融入他們，就算是同一個 level 的同事，大家有打招呼，可以一起做事，但問題是不能融入他們。首先是不能理解他們的語言，他們是說廣東話，但有的時候你不明白他們說什麼；其次是他們的價值觀。再加上香港的文化是有一些特別的，香港的文化物質性比較強。香港人和內地人之間是有距離的。文化不同的形成是因為香港人自小讀的書，看的電視，接受的價值教育，包括用什麼語言上課，很明顯這些都跟我們內地有很大差別。他們的升中試，大學考試，他們學習的課本，看的卡通片，聽的流行曲，這些都跟內地分別很大。這些從小積累到大的文化差異，就會使我們對許多事情的看法很不一樣。當內地人來到香港，如果想很努力去融入這個社會，要理解這些本土文化，這些差異的時候，可能會有兩種結果：一就是你會越來越討厭這種文化，發覺跟自己有很大差別，你會不喜歡它，另一個結果是你改變自己，try to be 一個香港人，但往往不會成功。

歷史是一直向前的。兩地人成長背景的不同不是個人可以選擇的，要拉近由歷史因素造成的兩地人的距離是需要雙方共同努力的。童小姐從自己這幾年在香港的生活經驗看到，要想被香港人完全接受不是一件很容易的事情：

在我來看這種 difference，沒有太大可怕之處，但有些人覺得你要融入這個社會，就要改變自己去接受。有時會適得其反，因為全香港的人都認為你是內地人，他們不會 expect 你會跟他們有一樣的價值觀，或者看事情也是一樣。

差異可以是吸引力，但也可以是排斥力。面對香港人內心中那種頑固的“大陸人”和“香港人”的差異標榜，童小姐覺得沒有什麼辦法來解決，但她自己則會選擇“堅持”：

我會堅持我的中國文化，我很喜歡中國文化，我自小學的是馬克思主義思想，學的是“三個代表”，那是我們一定要學的。香港人是不學的，這樣你理解不了，我也理解不了，沒有辦法，這些是我們從小就學到的東西。而香港人看的卡通片，唱的流行曲，我們可能也都不知道，你喜歡買LV，買Prada，但我不喜歡，這些東西，我不喜歡就是不喜歡。

難以克服的孤獨感

獨在異鄉為異客。面對工作上的新挑戰以及生活上的新適應，對於年輕的童小姐來說，應付情緒上的問題，一直都是不簡單的：

前陣子我在想，直到現在還在想，為什麼我要到這邊工作？在一個陌生的地方工作，你會面對很多問題。首先從心理的角度來說，要承受很多的孤獨，要承受跟家人分離帶來的很多痛苦，不單是距離上的那種分開，包括心理上，溝通上產生的距離，要面對由此產生的一些結果，我跟男朋友分手，就是因為這個原因。我跟父母溝通差了，他們不知道我在做什麼，在想什麼，許多這些問題。許多人可能把這些問題不當成一個issue，他們不過把它看作一種出外工作的代價，出外工作已經預計會這樣子，但從我個人的角度來看，我仍想努力去克服這些問題，把它對我的生活的影響減到最低。至於怎樣克服，我仍未找到最好的辦法。對我來說，我仍然覺得孤獨，不論我有多少朋友和同事在香港，那種孤獨感是不同的，就像你結了婚，但你的丈夫，他不在你身邊，沒有辦法分擔你每天生活中經歷的開心和不開心，那種孤獨感是很難克服的。

寂寞，孤獨，分離帶來的痛苦，融不進本地社會帶來的挫折，同事間因文化差異

而導致的隔閡，對童小姐來說，生活是充滿壓力的。

來香港：得到了，但也失去了

一體兩面，每一個的抉擇似乎都有所得，但也有所失。童小姐對自己來香港的決定，有這樣的論述：

如果你說和在大陸的朋友比較，我覺得其實沒有什麼可比性，大家生活在不同的社會裏，各有各的好處，各有各的不好處，任何事情都有兩面，看你可以犧牲什麼去追求什麼。至於我個人，我不會後悔到香港來工作，雖然我跟男朋友分了手，跟家人有距離，雖然爸爸媽媽在廣州，但始終不能經常見面。跟我很多以前的朋友聯繫少了很多。這邊的生活很貴，我對內地的瞭解少了，所有這些都是一種代價。你到這邊來工作，所學得的是在內地學不到的。這邊的薪酬高得多，你有更多 international exposure。假如我現在返回內地工作，我跟內地律師的 market 就已經不同了。我的定位是我不會跟他們（內地的律師）去爭一些數額很小的 cases，或為了一件很小的案件勝數或敗數而向法官求情，我絕對不會這樣做，因為我的定位已經不同了。但如果我在內地畢業，在內地工作的話，免不了要行這條路。這就是我們所說的上游市場，下游市場。說得很殘忍的，但事實上是這樣。所以為什麼這麼多學生想到外國讀書，在外國取經驗，然後返國內的上游市場，而不需理會下游市場怎樣。我想哪個行業都是一樣，不只是我們律師這個行業。我想這就是所謂‘得’，‘失’就是剛才所說的，看你自己怎樣調整自己，怎樣去適應。

來香港工作，是得和失並存。得到的，是物質生活的提升和事業層次的提高；失去的，是對內地瞭解的減少和情感生活的落寞。魚與熊掌，難以兼得；移民是有代價的，情感性的代價難以衡量，也多被隱藏，但物質性的所得多被標榜和高揚。

“調整自己”，合理化甚至美化自己的犧牲，仿佛成為當事人的應對策略，從而讓自己可以面對這種吊詭問題。

香港不是家，但大陸也不舒服

香港的物質生活豐富，專業制度完善。但對童小姐來說，這裏的生活太匆忙，太壓抑，沒有她最親近的人，沒有家的感覺：

我對香港沒有一種熟悉的感覺，但是否有舒服的感覺就要視乎你怎樣看。物質上 OK，但始終內心深處沒有一種放鬆的感覺。因為香港對我來說始終是個工作的地方。概念上不會是個居住或家的感覺。我只是覺得我可以在這裏工作。我可以在這裏 settle down，establish 自己。但因為父母在內地，很多朋友在內地，回內地就會真的感到很輕鬆，可以很放鬆。但假如遲些我有男朋友在這裏，或在這裏結了婚，就可能有不同的感覺，因為有了自己的家，但目前這個階段就沒有這種的感覺。

在香港的生活輕鬆不起來，因為這裏不是“家”，是苦其心智，勞其筋骨的“磨練場”，是事業拼搏的“戰鬥地”。理性定位的不同，影響個體情感性的表現。香港不是家，但離開了，再回到內地，走出去的自己和停留在原地的城市，大家再碰撞在一起，感覺已經有所不同了：

在香港這裏居住的時間長了，對地區更熟悉，有越來越多的關係在這邊。相對地，你和內地的關係會越來越疏遠了，這必然會令你慢慢覺得這裏是你的“second home”，會漸漸接受這裏的生活方式。其實我已經開始有這個傾向，覺得國內空氣沒有香港那麼好，交通很亂，沒有香港那麼有規律，食品的安全又沒有香港那麼好。返回內地，我就會接受不了那些不好的地方，就是把很多現象放大了，但又未達到討厭的地步，卻是有越來越不舒服的感覺。在香港，我會覺得標示很清楚，許多設計比較人性化，道路設計，交通標誌比較人性化，人的質素比較高，這都是內地暫時未能及的。

香港還沒有成為我的家，大陸卻好像越來越看不過眼。時間的流失，空間的轉移，大家都變了。但個體的變化相對於龐大的城市而言，兩者在變化的速度和程度方面存在著很多本質性的差異。感覺總是混雜的，既喜歡但又討厭，情感的懸空，

是種內在的折磨。哪里是我真正的家？

“家”，越遠越近

童小姐是獨生子女，她是父母的掌上明珠，而家對於她來說，是永遠的避難所。離開家，在物理空間來說是遠了，但在心靈的依靠上，卻越來越近。和父母關係的維持和強化是童小姐支持和安慰的重要來源：

我自小跟父母的關係都很好，好像是朋友一樣，很多事情都會跟他們傾訴，我生活和工作上的進步，或什麼開心與不開心的事情都會跟他們傾訴，所以基本上他們不會不知道自己的孩子在外面做些什麼，他們都會知道我在做些什麼。我的事業到哪個階段，我在想些什麼，他們都會知道。我來了香港之後，他們經常打電話給我，我又會經常打電話給他們，基本上每個星期最少兩晚都會通一次電話……他們會很努力去理解我現在的生活圈子，瞭解我的朋友，包括外國人或香港人。他們會經常來探我，看我生活上有什麼事情解決不了的。我的爸爸很好，他會學英文和學上網，他們用這個方法去瞭解我的生活，他們很努力學習，跟我一起去面對這些不同的文化。

身在異鄉的感覺并不好受，和家人地理距離的擴大，反而促使童小姐在心靈上更依賴家人。父母的支持對童小姐來說是非常重要的，幸好有快捷，便宜的高科技溝通途徑，讓天涯仿如咫尺。

天涯知己

香港讓童小姐可以賺到高於國內 6 倍的薪酬收入，是裝備武裝自己的地方。面對工作上的壓力，除了家人的支持和安慰之外，朋友的鼓勵也是非常重要的。像很多內地專才一樣，童小姐在香港也認識不少的本地人，但也有很多朋友都是和她一樣是的大陸來的：

我覺得普遍來說，內地人會傾向和自己相同背景的人相處，香港人也是一樣，但當然也有很多例外。我自己也有一些很重要的香港朋友，他們是在香港長大的。為什麼我們能夠成為朋友，主要是他們能抱有一種較開放的心態，他們對內地的文化感興趣，他們看出許多來香港工作的內地人是精英，他們能夠看到這個趨勢和優點，願意用開放的心態跟你溝通，加上我本人不抵觸香港文化，他們跟自己不同，並不等於他們是錯的，所以是雙向的，大家都要有開放的心態，就可以成為朋友。工作上如果有問題，我會跟同事傾談，我不介意他是香港人或是外國人。如果是生活上的問題，我就會較多跟內地的朋友傾談。如果是感情問題，我會找我以前的好朋友，他們可能現在是住在內地的，我會打長途電話和他們傾談。

香港認識的朋友雖然也不少，但多發揮工具性的作用，情感上的問題，求助的對象往往是遠在內地的好朋友。知己在天涯，內地的好朋友比香港的朋友更貼心，更親近。在日常生活中，內地專才生動活潑地實踐著“跨國主義”的精髓：身份認同的多元化以及人際網絡的多域化。

我一定要回去

未來在哪里？像很多的獨生子女一樣，考慮到照顧父母的實際需要，以及對中國未來市場的樂觀判斷，香港只是他們磨練自己的舞臺，在童小姐的心中，她為自己設立了一個5到7年的磨練期，對未來的去處，她這樣說：

如果有一天，爸爸媽媽身體不好，我一定要回去。獨生子女遲早要面對這個問題的。

行業情況：

高壓力，超忙碌，難交友：張弛無度的律師業

律師行業看來是眾多內地專才在港從事的其中一個重要的行業。在我們的訪問個案中，有 5 個是律師，3 女 2 男。他們多屬 30 出頭，幹勁充足的年青一輩，而他們來港的時間一般比較短，3 個在 2005 年來港，2 個在 2006 年來港。

從奉行成文法的中國大陸到施行普通法的香港，法律制度上的不同並不是內地專才最難適應的地方，因為他們雖然多在外資律師事務所中工作，但他們主要負責的業務是和中國內地的法律體系有關的事物。相反，他們在香港遇到的最大挑戰是超常的工作時間和巨大的工作壓力：

我們做 training 要走四個不同的部門，我之前在 corporate 部門的時候真的很辛苦，那個時候也是我身體健康最差的時候，經常去照胃鏡，經常工作到凌晨五六點。我覺得其他香港的同事好像都沒問題，就我受不了。所以我覺得，應該可以歸納說，香港人真得很努力，很拼命。那時候真的是很辛苦。其實我們這家公司都已經算很不錯了，我的好朋友她也是律師，她曾經連續幾天，包括週六周日都是工作到凌晨四五點鐘，每一天都是。可能是近幾年市場非常好，很多公司上市。很辛苦。(個案 6，ASMTTP)

香港的工作時間長，壓力大，說實話，工作之後已經沒有多少時間和精力了，沒有多少個人的生活！所以我覺得這種專才制度，還有香港公司的這種工作方式可能不是一種長遠的發展模式。工作方式方面有很多規格，規範的模式，沒有讓人得以發揮；工作方式方面，大家不管有事沒事都是沒日沒夜的加班，包括週六周日都加班，好像這是一種習慣，不加班會有一種內疚感。如果老闆看見你不加班，他就覺得你好像沒事幹，反過來，如果你加班，就覺得你工作幹的好。這種情況不是看質量和效果，而是看表面功夫。(個案 7，ASMTTP)

從工作文化來看，香港的確是一個大家工作都比較賣命的地方。大家工作的時候很少談工作以外的事情，大家很多時候都好像沒有時間。(個案 10，ASMTTP)

在工作強度方面，香港的律師事務所要比國內的大很多。例如個案 7 和個案 10，他們都是來自北京的律師事務所，他們都不約而同的感受到香港律師工作時間之長，工作壓力之大是常人難以負荷的。而且，“忙碌”已經成為香港工作的主導文化，甚至被合理化為老闆衡量員工能力的其中一個重要的標準。這種“有事沒事都每日每夜加班”的工作風氣帶來的結果包括精神情緒壓力的高升，身體健康的惡化，私人及家庭生活的破壞。雖然很多內地專才意識到這種工作文化是不健康的，長遠來說，破壞了香港的持續發展能力，但處身於這樣的一個社會大氛圍中，個人似乎顯得無能為力。

除了工作強度的超負荷之外，和國內的律師事務所比較，內地專才充分意識到香港律師事務所內的同事關係不親密，比較冷淡：

在內地基本上所有的同事之間大家都非常熟悉，非常瞭解。大家平時相處都相對比較融洽，比較有默契。我在香港工作的這家律師事務所可以說是美國的律師事務所，公司裏基本上三份之一是英國人和美國人，剩下的大部分是香港人，像我這樣來自國內的，也就只有兩三個人。我覺得香港的同事關係和中國的差別還是比較大……平時一方面是工作忙壓力大，另一方面如果工作不忙，剩下的時間你也沒地方去。沒有朋友。不像在內地，在北京的時候，經常見一些朋友。香港的同事在工作以外沒有來往。（個案7，ASMTTP）

我和自己小組以外的其他同事的互動比較淡，以前在國內大家的互動是很多很多的。我在國內工作的律師所，大家同事之間的文化背景，年齡更加接近一些，在北京我們工作的環境比較活潑一些，香港比較嚴肅，在工作當中可能也不談太多別的事情。（個案10，ASMTTP）

朋友，是人情感的依託。知己良朋的安慰和鼓勵是舒解壓力的其中一個良好的方法。在國內工作，公司同事既是工作上的夥伴，亦是生活中的朋友。但在香港，工作和生活截然斷裂，同事無法成為朋友。工作之外，大家不熟悉，不瞭解，不來往。工作幾乎占據了所有可使用的時間，離開辦公室的時間中，自己已經沒有優質的精力來認識結交其他的朋友。很多從國內

來的專才都面對這樣一種困境：工作太忙，累人；一旦自己工作鬆閑的時候，朋友卻可能還在拼命忙碌著，如果沒有事先約定，想找個喝茶談天的朋友似乎也不是那麼的容易。鬆弛無度，假日，週末，年休，沒有朋友的日子可能比忙碌的生活更讓人難熬，結果又促使人把時間投入工作中，讓自己更忙碌，這就形成了一種吊詭的情況：受害者往往也是共謀者。

剪影三：白先生（代姓）

性別：男

年紀：39

現職位：博士後研究員，名譽助理教授

教育程度：博士

宗教：無

婚姻狀況：已婚，育有一孩子

來港工作年份：2004年

來港途徑：專才輸入計劃

來源地：北京

家人現居住地：太太和孩子都居住在香港

備註：先在香港大學讀博士，後以專才身份來香港工作。太太和孩子也跟著來，但太太沒有工作，現在大學讀碩士。

從博士生到內地專才

白先生畢業於中國首屈一指的名牌大學 – 北京大學。大學畢業之後，白先生在北京國務院僑辦工作了五年之後，又回到北大攻讀碩士學位。碩士生畢業之後，抱著要出國“學習”，“改變一下”的態度來到香港攻讀博士。經過5年的努力，終於獲取博士學位，並在2004年正式以內地專才的身份在本港的一間大學工作。

來香港讀書，白先生本只計劃在這裏呆三年，“沒有想著呆很久，但慢慢的很多事情不由人決定”。在教育界工作的很多內地專才，他們都像白先生那樣，先是在香港攻讀研究生課程，而後再通過內地專才輸入計劃得以在香港工作：

香港移民局說他們通過人才引進計劃引進了多多少少的人，但實際上，這些人大多數一早就已經是在香港的了。我有很多同學也是這樣，其實所有畢業後留在香港的人，都要經過內地人才計劃才行，因為我們的戶口在國內，所以一定要回去一趟，到公安局辦手續，然後通過人才輸入計劃來香港，所以在統計數字上來看我們都是從內地來的，但實際上我們在之前已經和香港有所接觸了。我在這邊讀PHD，讀了

五年。 早前我們也做過一些研究，發現引進以前在這裏讀過書的學生，比直接引進那些內地的人才更有效。其實內地人如果沒有來過香港的話，他們根本就不想來，他們不知道香港是怎樣的一個地方，他來幹嗎？他有的是害怕，沒有親人在這邊，又不瞭解這裏的工作環境。我的情況就是這樣的：我在香港讀書，但是在法律手續上是透過內地專才計劃引進的。

對於很多內地人來說，特別是對於生活在北方的內地人來說，除了從官方的媒介認識香港之外，他們對於這個被稱為“東方之珠”的城市認識的一點也不深入，“不知道香港是怎麼一回事”，“不瞭解香港的工作環境”。因陌生帶來的害怕和不安全感，令很多從來沒來過香港的內地專才卻步，不敢也不期望來香港。

公是公，私是私

來香港工作，比較香港和內地之間的工作文化，白先生最先感受到的就是同事關係性質的截然不同：

在國內，同事之間除了公事以外，大家在很多事情上也有交往。大家在一起是同事加朋友的關係吧。在辦公室裏，大家都會說家裏的事。一般大家剛來辦公室，上午都會聊天，說說孩子的事，家裏的事，大家互相交流，互相幫忙。在這裏，我覺得公是公，私是私。你不會把你家裏的事情跟別人說，他們也不會跟我說他們家裏的事……香港這邊的同事也很好，只是工作文化不一樣，大家不太願意把私人的東西放出來。這樣也好，比較簡單。

香港的同事關係比較簡單，但也比較沒有人情味。過分保護自己的私隱，講求公私的絕對分明，帶來的結果就是同事關係的冷淡。人一天中化最多時間的就是工作的地方，見面時間最長的也許就是坐在自己附近的同事，但大家可能共處了好幾年的時間卻彼此不瞭解，互相不深交。白先生雖然口頭上覺得“這樣也好，比較簡單”，但內心裏卻緬懷國內那種同事之間談家裏事，互相交流，互相幫助的

同事關係。

香港，沒有安全感也沒有滿足感

以專才的身份在香港工作了四年之後，白先生慨嘆目前的生活離自己理想的生活還相差很遠，因為自己現在的事業還不是那麼的穩定：

在國內你找到工作，就是終生的，沒有人會叫我回家，沒有人會 fire 我，就是一年一年的走，到時候，你可以預計到什麼年齡有什麼位置和什麼待遇，相對上比較穩定。這邊就不穩定，我現在這個職位就是一個 temporary job，這樣一來，我所抱的心態就不同。你總是在想著我下一步怎樣辦？沒有安全感。我的受聘是合約制的，這真要命！有時候會影響你的研究，你不能作一個很長遠的規劃，你總是會擔心自己的位置怎麼辦？你不能心平氣和的去做研究……另外，我還有小孩，孩子怎麼辦？孩子跟著我跑來跑去，不成呀！我自己一個人的話還好辦，我也無所謂。你給我兩三年，我就高高興興地工作。但是我現在有家庭。現在我的小孩上小學一年級了，我過兩年又要跑到另外一個地方，他要跟我去。我要是再跑到第三個地方，他又要跟我去。這樣對他不好！所以我想安定下來。在香港，其實就是沒有安定。

在香港工作“沒有安全感”，未來無法計劃。前程未卜一方面令白先生無法對將來做一個長遠的計劃，另一方面令他內心有一種對家庭的愧疚感。孩子跟著自己“跑來跑去”，幾年一個地方的走，將會對其幼小的心靈造成消極的影響。想安定，但在香港，工作卻正正缺乏一種安定感，這令到白先生感到非常的沮喪，也讓他覺得工作沒有什的滿足感可言：

現在在香港還沒有甚麼滿足感，在這邊工作是我個人興趣多一點，畢竟在國內的時候是在國家機關工作，我不喜機關，所以在香港這邊工作主要是因為我個人的興趣和性格。滿足感方面只能說在研究上是有些。在國內不管你的工作怎樣，工作的環境很穩定，而且你有一個所謂的身份吧。像香港的

公務員那樣，你的社會身份不同。我在那邊至少是一個中央代理的身份，其實沒有多少錢，但它給你一種好的感覺。在香港這邊，我是在漂泊掙紮當中，你說怎麼有滿足感呢？

在國內的工作，雖然工資不高，但工作穩定，社會身份高，帶給人一種非物質可以衡量的心理滿足感。香港的工作雖然在工資方面表面看來相對的高，但卻需要承受未來不確定性帶來的不安全感。在白先生看來，自己目前在香港的生活狀態處於“漂泊掙紮當中”。

我有離開香港的念頭

正如很多渴望事業有成的男士，白先生的生活滿足感是和自己的事業前景掛上直接聯繫的。工作好，生活上很多不盡如意的事情都可以被接受，被忽略。一旦工作前景不理想，對很多內地專才來說，還是走為上策：

我是有離開香港的念頭。現在的關鍵就是，我不一定要想辦法留在香港，關鍵是為工作。哪裏有工作住哪裏就是了。我沒有想過要回國內去工作，但如果有合適的工作的話，也沒什麼問題……我現在沒有做什麼事情幫助自己離開，離開的念頭不是說馬上要付諸行動，只是在這個地方你有些不滿意，或是說當時沒有馬上連繫到可以走的地方，只是說這地方怎樣會這麼累呀？！以後如果有機會便去別的地方，其他的工作我也試過幾次，但是沒有成功，因為香港的競爭很激烈。

香港為什麼讓人覺得那麼的累？哪里有工作就往哪里去。人才在一個社會遭遇的好和壞往往并不單只是個人能力高低和社會機遇的問題，另外還牽涉到社會宏觀的，制度性的條件。白先生像很多在教育界發展的內地青年專才一樣，一方面要面對制度合約保障性的不足，另一方面，也要面對來自全球的就職競爭，感覺壓力重重。

來了，又走；走了，又來。二十一世紀的今天，可以說是一個漂泊的年代，人才的流動已經是一個普遍的全球趨勢。此地不留人，自有留人處。白先生的衆多朋友已經紛紛選擇了離開：

跟我一起讀書的人，大部份人都走了。沒有幾個留下來，留下來的應該都是靠專才計劃留在香港工作的。

吸引人才來港，只是第一步，如何在吸引過來之後，留住人才才是關鍵所在。而要留住人才，就要創造讓人才的能力得以好好發揮的良好社會環境。“大部分人都走了”，“沒有幾個留下來”，這現象似乎向我們的政府敲響了警鐘：為什麼香港留不住人？

香港很中國，但我沒有努力去融入

從讀書到工作，白先生在香港已經居住超過八年的時間了。在日常的生活體驗中，白先生感受到香港雖自稱是“國際大都會”，雖在物質享受和外在城市面貌方面呈現出“混雜多元”的形象，但骨子裏，香港仍是一個很中國化的城市，而且廣東文化非常的強頑：

香港是混雜的，但是混雜有主次之分，主要是廣東人，廣東文化。香港的混雜也不是說到了某一個程度，主流還是廣東文化。其實在香港，中國人和西方外國人還是很分開的。西方人只是裝點香港化，沒有真的跟香港融為一體，只是裝飾香港的本土文化，廣東文化。香港年輕人說英語的機會雖然比內地多，但是他們的思維方式還是中國式，他們在各個文化層面，例如家庭倫理，文化習慣等，都是中國人式的，香港還是中國人的社會。

香港在制度上，在硬環境方面可以說是西化的，但在文化上，在軟環境方面可以說仍是很中國化的，或者更確切的說，香港的主導文化是廣東式的中國文化。在白先生看來，那些西方的文化並沒有真正的融入到香港社會中，它們只是城市的

“裝飾品”，並沒有被真正的接納和擁抱。再加上，一百多年殖民統治下，香港和內地存在著很多歷史遺留下來的鴻溝和隔閡。香港一般的普羅大眾，普通話講不來，英文也溝通不上，像很多內地來的專才一樣，白先生生活在這個中國人的社會中，卻感受不到同為中國人的愉悅感。學不好廣東話成爲其中一個最難克服的困難：

在適應香港生活中肯定是遇到過困難的，語言就是一個困難，我在香港八年了，我到現在還說不好廣東話，平時我沒有什麼機會說廣東話，工作上面的事情都是用英文……在日常生活上，其實我跟外面接觸不多，我的生活範圍好像就是在大學這裏，跟一般的香港人沒甚麼太多來往，你可以說這是一種隔閡吧。我沒有跟一般的香港人交往，大家不是一個圈子，語言都不通，你還談些什麼？大家經歷的事情不一樣，看法也不一樣。我來香港這個地方就是爲了工作。

英文是工作場合中的溝通語言，但離開了工作範圍，香港社會周圍充斥的都是廣東話。語言障礙，生活經歷不同，思維方式的差異，令白先生覺得自己和本地人“不是一個圈子”，混不起來，走不了一起。再加上香港的城市設計和建築風格，缺乏“小社區”的營建，也沒有讓人可以停足交流的“共同地方”，導致城市人鄰舍關係非常的薄弱：

在大陸，鄰居之間大家都互相認識。空間不一樣，空間改變了人的社會關係。在大陸一般都有一個院子，幾棟房子一起形成一個小社區。大家會出來散步。吃完晚飯。孩子會出來玩。孩子們不需要介紹，他們自己玩在一起，那麼大人就會聊天，鄰居出來打招呼，大家都認識。這邊大家都不認識，因為你見不到人，我整天見不到他們。我們回家開門進去，他們出門走了，大家沒有共同見面的地方。我們這個樓，大家出門了就沒有地方聚，大家就走了，也沒有機會交往。

香港鄰舍之間不熟悉，不認識，不來往，並不是個人的性格使然。香港人之間彼此疏離的問題從宏觀層面反映出了香港整個社會大局面的問題。工作第一的社會

文化，有錢等於成功的價值觀念，忙碌快速的生活節奏，沒有公共空間的建築設計。城市人的冷漠，實際上在很大程度來說是體制的產物。

來香港已經生活了八年，對於自己的身份認同，白先生覺得自己是“香港的北京人”或“香港的內地人”。面對同事之間的不親密，鄰舍之間的不往來，更重要的是未來走向的不確定性，對香港這個地方，白先生並沒有努力著要怎樣令自己更融入：

我也沒有努力去融入，我只是在這個地方待幾年而已，所以我也沒有怎樣主動跟誰打招呼，或怎樣積極去參加各種論壇等活動。其實我沒有主動去融入這個社會。我只能說在大學這個環境裏，我是有主動去融入。但大學就像一個象牙塔，跟外面的接觸不多。當然會有被 isolated 的感覺，因為你語言不通。但並不是說對於這種情況，我感到多麼的不可忍受，因為我不在乎這個事，isolated, so what? 沒有什麼關係。我看不到我的將來在哪裡。如果我知道我這輩子一定在香港，我一定會主動去融入的。我現在不知道下一步在哪裡？明年我在哪裡？我的合同明年到期了，我還不知道我會到哪裏！我哪來精力去融入這個社會嗎？其實還是一種漂泊的心態，還沒有到那種要融入的程度。

對於白先生來說，香港只是一個“呆幾年”的地方，因而即使自己內心中有一種被“疏離”的感覺，也不認為那是一件很不好的事情，也不覺得自己需要怎樣去改變目前的狀況。未來不知在何處？“漂泊的心態”讓自己沒有推動力去融入香港的社會。香港把人才吸引了過來，但卻讓他們覺得香港這個城市並沒有真正的重視他們：

我感覺不到香港政府或者其他組織對我們這些專才有什麼的支持。香港政府就是這樣，就是既然你來了，你要自己管自己。它讓你進來之後，就什麼都不管了，那是你自己公司的事了。

太太的挫折感

白先生的太太和孩子在 2004 年的時候一起遷移來香港居住。家庭團聚固然是令人開心的，但對白太太來說，她的來港是犧牲了自己個人的事業的：

她不大喜歡香港，也可以說有一點點後悔吧。如果要她自己來，肯定不會來，她是因為我才來的。她覺得在香港沒什麼意思，自己沒有工作，有一點挫折感。我想她也在自我調整，如果她能夠在這邊有一個工作的話，也許是會好一點。

白太太和白先生一樣都是畢業於北京大學，本在北京的國務院僑聯工作的。爲了丈夫，她捨棄了自己在國內的公務員工作，以學生的身份來香港攻讀碩士課程。來香港生活的這四年時間中，白太太覺得自己在香港的生活“沒什麼意思”。沒有工作的生活，帶給她的不是生活的輕鬆，而是心灰意冷的挫折感。來香港，是爲了一家人可以更好的生活在一起。但真正在一起生活了之後，現實卻讓人失望：

我們夫婦相處時候的壓力總體上是增加了。我主要是上班，她因爲沒有工作，做家務比較多一點，她有的時候會抱怨。有時候我晚上還要工作，回到家裏已經是挺晚的；有時候星期六星期天也要工作。她說‘你為什麼不陪孩子玩？為什麼不放假做點別的事情？在國內，我們都請保姆來工作，一個月才五、六百元錢，根本不需要自己做家務，她在這邊什麼都自己做了，她以前不用做飯，也不洗衣服，現在都要做飯，洗衣服，她能高興嗎？

兩夫婦相處壓力的增加正是工作和生活拉鋸的結果。太太的抱怨是因爲丈夫的工作太忙碌，無暇兼顧家庭，加班加點，工作佔據了全部的優質時間。以前在大陸，找個便宜而合適的保姆，不是一件困難的事情，但要在香港找個好保姆，很多內地專才都因爲溝通語言的問題而卻步。丈夫沒有時間陪伴家人，幾乎所有的家務重擔都落到了太太的身上，磨擦和衝突也就因應而生。如何處理這種擾人的問題，白先生認爲多購物和出外度假是解決之道：

怎樣解決磨擦？多些 shopping，可以舒緩壓力，要不香港的商場怎麼會這麼發達？！商場是個舒緩壓力的地方。然後去旅遊，我們來到這裏之後去旅遊也多了一些，旅遊也會舒緩壓力，一個家庭一齊出去玩，關係會好一點。

消費和旅行，它提供給人的不只是物質方面的享受，更重要的是，它提供了全家人一起相處的機會。家人的共處時間被忙碌的工作所取代，而消費，實際上是“買盡時機”的表現。

移居是爲了能有更美好的生活。但問題是，是不是所有家庭成員的生活都變得更美好？如果不是的話，誰需要成爲“犧牲者”？從職業女性到家庭主婦，對白太太來說，這種身份的轉變是迫不得已的。女人爲家庭做出犧牲，仿佛成爲天經地義的事情。但二十一世紀的今天，受過高等教育的女性她們是否真的心甘情願要做被動的跟從者和犧牲者？如果太太們不再選擇跟隨丈夫而移居，那麼將會有越來越多“太空家庭”的出現，新的家庭問題將伴隨著家庭割裂而出現。專才輸入計劃成功與否，如何安頓好專才的其他家庭成員，將成爲其中一個關鍵。

機械的教育模式

白先生的兒子今年七歲，已經在本地的一間官立學校就讀小學一年級。從白先生自己看來，兒子在香港整體上是適應不錯的，只是香港的空間很有限，活潑好動的兒子常常被老師罰企：

香港學校的規矩比較多，我的孩子動作大，或者跑呀什麼的，都被不容許。這一點他不適應，因為北京的幼稚院都有一個大院子，孩子可以跑來跑去。香港人住的是多層樓的，沒空間跑。所以剛來的時候，老師說他跑得多，動作太大了。現在也是，現在他還要經常被罰站。大家也覺得很奇怪，國內老師都沒有敢罰學生的。

香港空間的狹隘，限制了小孩精力發泄的模式和途徑。“動作大”，本是小孩的

特性，但在香港卻被認為是“不乖”行爲。香港的學校不但規矩比較多，比較嚴肅，而且也比較機械性：

香港的學校，或者說中國人辦的學校都一樣，都是很機械，不會啓發孩子的想像力和創造力。我的孩子不是那種能坐得住的孩子，他不愛上課。其實小孩子應該給他們空間，中國人的教導就是一味的強迫和灌輸。你看中國人多麼用功，海外的孩子不很用功，整天都是玩玩玩，但是人家外國也出了不少的人才，寫文章也寫得很好，設計各方面都很好。中國人的教育方法令到孩子那麼辛苦，其實每個孩子都是天才，我們的社會制度好像一個模子一樣把人都給刻出來，把孩子天才的東西都磨沒了，出來的很多都是平平庸庸的人了，其實這是浪費人才……香港教育也還是可以，只是很機械。

刻板，機械，是白先生對香港教育的一種整體感受。每個孩子都是天才，但我們的教育制度並沒有營造出讓天才得以發展的良好環境，相反，往往通過各種制度和規矩壓抑個體的創意性。國際性，西化，看來只是香港表面的一種公關形象或宣傳口號。傳統，中國式才是香港的真正內涵。

在香港的支持網絡單薄

“獨在異鄉爲異客”，“每逢佳節倍思親”。白先生和白太太的直系家屬都住在國內，每年只能夠回去探望父母親一兩次。傳統“父母在，不遠行”孝道思想和現代社會爲個人事業發展而流動遷移的價值取向，兩者存在著本質上的矛盾和衝突。面對這種兩難的局面，白先生像衆多的內地專才一樣，對父母有著一種深深的內疚感：

父母年紀大了，你有的時候很內疚。我除了在成長時跟他們共同渡過十八年，就再也沒有一起過了，我覺得自己沒有好好照顧他們，有一點想家了。

白先生不是在來香港之後才和父母分居兩地的，早在北京讀書和工作的時候，他就已經離開父母，出外謀學謀生了。分離，已經不是新鮮的事情，而且父母和兒女雙方都已經接受了大家分隔異地的生活方式。只是隨著父母年紀愈高，“子欲養而親不在”的憂慮和內疚感將越來越明顯。

父母不在身邊，白先生和白太太在香港幾乎沒有任何的直系親人，有的只是一兩個遠房的親戚，但大家平時的來往不是很多。傳統的中國家庭是一個兼備多種功能的團體，它對個人的工具性功能直到目前還是發揮著很重要的作用的。內地專才在香港，遠離家族，需要面對遠水救不了近火的挑戰：

在香港，你就得靠自己的小家庭。你要是在國內。大家親戚的走動是很頻繁的，就是整個大家庭的來往是非常明顯的。在香港，我覺得國內來的人的社會網絡和支持網絡比較單薄，所以壓力更大。你沒有父母在身邊，沒有兄弟姐妹在身旁，你也沒有同學。我所有的同學和好朋友都在國內。我在香港讀書，也有很多不錯的朋友，但是香港這個地方，是一個中轉站，每一個人呆兩年就走了，他們都到美國，加拿大等其他地方去了，或者是回國了，你的朋友就散開了，不是那麼固定，到頭來都是要靠自己的小家庭。

面對困難，應付逆境，誰可以成為我身邊的協助者？白先生認為像他這樣的內地專才，實際上在香港的支持網絡是非常薄弱的。政府或公司沒有特別的幫助；父母，兄弟姐妹不在身邊；肝膽相照的朋友同學也不在這裏。“壓力大”但社會支持弱，看來也就成為了無可避免的結果，也將促使人才的流失。

未來不在香港

未來在哪里？白先生直言自己并不清楚，但他很肯定的說到：

香港不是一個紮根的地方。

事實上，在我們撰寫該報告的時候，也就是在訪問了白先生 8 個月之後，他已經舉家離開了香港，被英國的一間大學招聘過去任職了。

教育業：

從博士生到內地專才 我們是一群被遺忘的人

在內地專才引入計劃中，有不少人是從事學術教育行業的。在我們訪問的 30 個案中，就有五個這類型的專才，他們均具有博士學歷，除了一人在大學的附屬醫院工作外，其餘四人分別在本港的四間大學任教。

我們所訪問的教育界的內地專才，基本上有兩類。第一類專才是“浸過洋水”的海歸派，他們在西方國家（尤其是美國）獲取博士學位，然後來港工作；第二類專才是“本地薑”，他們從國內到香港攻讀博士，畢業後再以專才的身份留港工作。在這兩類人中，前一類內地專才在香港的適應比較好，他們一般對自己在香港的事業發展都比較滿意。而後一類的內地專才，他們對於自己目前在香港的工作情況都不是很滿意。同工不同酬，未來不確定性，香港社會對說普通話的人存在普遍的歧視，未能融入本地文化，感受不到政府的支持等因素令他們有比較強烈的願望想離開香港。

從國內來的專才，他們深覺最不滿的是他們在國內的專業工作經驗和學歷文憑在香港不被承認，因而有些人雖然具有多年的內地工作經驗，但他們的薪酬卻等同於沒有經驗的一樣：

大學給我的薪酬相對來說是比較低，比外面的私人公司要低。我覺得即使是去爭取，也是徒勞的，因為大學的 system 比較保守，他們通常希望用最少的金錢達到最高的目的。我在國內（廣州醫院）五年的工作經驗不被計算在內，他們只計算你的 PHD 是在何時畢業的，他們的這種計法其實不是很 fair……他們對待國內的人才，好像是在用廉價勞工……他們覺得國內做的沒有這裡的好，所以他就歧視你，沒辦法的。這沒辦法，他們不會把我在國內的經驗計算在內，除非

他覺得你之前的 experience 很重要。這有什麼辦法，你得要忍受這些不公平。在國內，香港的 certificate 可以行醫，但國內的 certificate 是不可以在香港行醫的。這也是不公平，但這是沒辦法的。(個案 4, ASMTP)

個案 4 閔先生是一個婦科醫生，雖然他曾在國內大醫院工作過，有五年的行醫經驗，但在香港，他在國內的專業工作經驗並不被承認。和具有同樣學歷和工作經驗的香港同事比較，他覺得自己被歧視，遭遇制度性的不公平對待。對於這種自己仿如廉價勞工的情況，閔先生憤憤不平，但卻無可奈何。

閔先生的個案並不是個別的例子。很多從內地來香港攻讀博士，而後以專才身份在香港教育界以研究員或博士後身份留港工作的專才，他們普遍都遇到薪金遠比市場低，但又無可奈何的情況：

如果只是看錢的話，我現在的工資也就是一般一般的……現在的工資還是可以的，但總是這樣子的話也是不行的，因為孩子的教育費用很大。我當然希望我的工資可以提高一些，但是沒辦法……目前我的生活和自己理想的生活距離好很遠，我連房子都沒有。(個案 5, 賓 ASMTP)

個案 5 的白先生認為自己目前的收入水平只是“一般”，他曾經慨歎自己來香港已經九年時間了，但連房子都沒有。雖然他認為他和太太兩人都不是注重錢的人，但面對孩子的高昂的教育費用，住房開支大，內心也有憂慮。

除了經濟上的憂慮之外，“本地博士生”的身份在就職市場上的競爭力並不是很大，面對來自五湖四海的全球精英，很多在學術教育機構中工作的內地專才都面對工作沒有安全感，對未來不確定的困擾：

我現在的情況應該是見步行步，很難說給自己多長的時間去打算，如果在國內有個好的地方，好的機會，都可以嘗試回去的；如果這裡有好的機會，也不是個大的問題。我真不知

道明年後年有什麼變化。(個案 4, ASMTP)

這邊工作不穩定。(個案 5, ASMTP)

香港社會可以說仍然存在比較根深蒂固的“崇洋媚外”的心態。這種心態同樣存在學術教育界。同樣是博士學歷，西方國家的學歷要比本地大學所頒發的學歷更有市場競爭力。政府動用了不少的資源來招納培養自己的碩士博士生，但香港的教育界普遍對自己培養出來的學生沒有信心，自己人歧視自己人，這是一種很吊詭的現象。

作為受過高等教育的一群，不管是從海外受過西方教育的，還是直接在香港攻讀學位的，內地專才普遍覺得要融入香港並不是一件容易的事情：

我覺得我們不是太容易融入香港。因為香港人其實蠻有自己的文化，這種文化包括他們的語言，他們喜歡的東西，他們生活的很多方式，我覺得還需要很多年，或者你只有成為比較 close 的人，才真的瞭解到這些東西。大部分平時和本地人交往，他們不會展現其文化深層中的那一部分。大家都比較客氣、比較表面化的交往，要真正融入他們香港的圈子，我覺得是不容易的。(個案 8, ASMTP)

我還未融入本地的 culture。我可以跟國內的人比較容易溝通，但本地人就不是那麼容易了。(個案 4, ASMTP)

除了工作的大學之外，我沒有和一般的香港人交往，大家不是同一個圈子。(個案 5, ASMTP)

對於未能融入本地人圈子，作為社會精英，他們對這種現狀並沒有太多不安的感覺，相反，“接納現狀”是絕大部分博士人才的面對態度：

不能融入他們的圈子並不表示我不能很愉快地生活，因為香港是一個很多元的社會，你不能融入香港人的圈子，那老外同樣也不能融入。我覺得有些關係是停留在工作層面的，不需要跟每個人的交往都深入到他的生活圈子中。但當然會有一些遺憾吧，因為我覺得他們的文化

或者生活肯定蠻有意思的，但是迄今為止我還沒有一個機會去更多地瞭解他們。可能我本身也沒有做出更多的努力吧。因為不瞭解他們並不影響你的工作。（個案 8，ASMTTP）

雖然融入不了本地人的生活圈子中去，對某些專才來說是有一些遺憾的感覺，但只要自己的工作不受影響，他們都以一種比較豁達的態度去面對。我們這群博士專才都是獨立堅強的一群，但他們卻對政府對他們的不重視，不關心而耿耿於懷：

香港政府並沒有給我這樣的內地專才任何的配套設施，他們給我們的支持是不足夠的，但沒辦法。因為我們不是特別好的人才。對於那些他們很需要的人，他會用很多錢去重聘的，但一般需要的，他只會給一般價錢。香港政府重視的是那幾個特別的優才，那些明星級的人。因為那些人能提升香港政府的形象，但香港政府不重視我這類在香港獲得博士學位的內地專才。（個案 4，ASMTTP）

香港政府對我們沒有什麼支持……就以七年才可以拿到永久身份這個政策來看，我們很多人都覺得很荒唐，因為它沒有區別對待不同的人，不管你是這裏做什麼也好，什麼學歷也好，什麼背景也好，總之你就要呆滿七年才可以申請，很多國家的政策都不是這樣。既然是優秀人才，為要留住更多人才，它應該有更好的措施。（個案 8，ASMTTP）

在很多內地專才的切身體驗中，他們覺得香港政府的專才引入計劃只是一個“引入”計劃，內地專才除了獲得進入香港工作的簽證身份之外，在其他方面並沒有得到任何實質的配套措施的協助。人才來之後，就什麼都不聞，不問，不管，不關心，不溝通的現實情況讓內地專才覺得香港政府並不重視他們這一群人：

我們是一群被遺忘的人。（個案 4，ASMTTP）

這是閔先生對自己在香港讀博士以及工作了七年的內心感受。面對工作上的不公平，薪酬收入的不理想，投訴爭取途徑的缺乏以及政府的不重視，眾多的內地專才均異口同聲的哀歎道：

沒辦法！

五· 研究結果

爲什麼來香港

一般來說人口流動都是受推拉因素的影響。香港作爲一個吸引移民的地方，其拉的因素大致可分爲環境的因素和個人的因素。多數受訪者認爲，從環境因素來說，香港法制健全、市場成熟，既與國際相連又與中國內地相連，是發展個人事業的理想場所。從個人和家庭因素來說，香港薪酬水平較高，與內地距離近，方便移民與內地的家人互相照顧是主要因素。而推的因素則包括原工作地職業發展空間的被限制，這種限制可能是特定的政治經濟制度造成的，例如內地的政治控制和市場制度不成熟，也可能是種族的差別或偏見。“拉”的因素則可概括爲社會環境良好、職業發展空間大和薪酬相對優厚三方面。30 個受訪者對“拉”的因素敘述較多，對“推”的因素評論較少。而且，不同個人之間“推”因素的差別較大，但“拉”因素就基本相似。從這些特徵來看，我們或者可以說，對香港的內地專才來說，受“拉”因素的影響大於“推”因素的影響。

香港有良好的社會環境

在受訪者的評價當中，香港社會環境的可取之處有：法制健全、社會秩序好、開放、自由、連接中國與西方：

我認爲香港最大的優勝之處在於法制健全並深入人心，社會堅持遵守法律。這個對金融行業的發展來說是非常非常重要的。相對來說內地缺乏法律法規、或者有法規但大家不去遵守。對這一點我很有感觸。(個案 24，OCP *)

香港很多部門的服務質素良好，例如銀行、政府等。我們去入境處辦移民證件，入境處的效率比美國高很多，你不用排隊排得很長時間，他們回答問題的態

* 在引用受訪資料的時候，我們將特意指明該受訪者來港工作的途徑。OCP 代表其爲內地海外留學生，ASMTP 爲內地專才，MSG 爲畢業後留港工作的內地學生。

度都很好。(個案 25, OCP)

我覺得香港是個很有秩序很有效率的地方，大家遵守秩序，立一個法禁止抽煙，室內就真的沒有人抽煙；我覺得這點特別好，在國內很難做到，在香港卻能做到。(個案 10, ASMTP)

香港是個更包容、民主的社會，可以有更多不同的聲音。在香港我會覺得各種設施如何使用都說明標示得很清楚，道路設計、交通標誌等許多設計比較人性化，人的素質比較高，這些都是內地暫時未能並及的。在這裏居住時間長了，返回內地我就會有越來越不舒服的感覺，覺得國內空氣沒有香港好，交通很亂，沒有香港那麼有規律，食品的安全又沒有香港那麼好。(個案 3, ASMTP)

香港給我最好的感覺就是安全，我不用擔心丟東西或家裏被偷。因為我在內地被偷過。在香港背個包我不會那麼緊張，可以拎在手裏，但是我在深圳就不敢。(個案 6, ASMTP)

從受訪者的評價來看，香港在社會秩序、制度秩序、公共部門運作以及居民遵守法規的自覺性等方面均比較優勝，尤其和比內地相比更為的優勝。這種社會環境是吸引內地專才前來香港工作的一個主要原因，也是吸引他們長期工作生活下去的關鍵之一。

香港提供更廣闊的個人職業發展前景

所有受訪者都認為香港市場成熟、國際化，行業運作規範，重視專業知識和專業資格，這些條件有利於個人學習國際化市場運作和標準化行業運作、完善專業知識，而這種學習是個人職業發展的必備基礎：

我覺得香港整體學術水平和氣氛都比內地好些，管理學、商學這些學科在國內是新興的，理論基礎較薄弱，老師的水平也參差不齊，相對來說香港更接近國際學術水平。我有機會在這裏工作，對個人以後的發展更好吧。(個案 8, ASMTP)

在內地做律師和在香港做律師有很大的分別，內地的法律市場沒有香港這般成熟，沒有這麼多系統的訓練。香港的法律服務市場很成熟、有很多外國的業務，

在這樣的環境下我可以學到很多東西。而且內地剛開放，我覺得需要學習外面的遊戲規則，再回內地做律師。(個案 3，ASMTTP)

在香港工作比較職業化，注重個人的工作能力和專業知識，但內地就更注重人際關係。這一點雖然在美國也一樣，但香港是個華人社會，對我們留學生來說會有比美國更多的職業發展空間，例如我們在這裏能夠接觸到許多內地的客戶，能夠和他們討論中國的問題，在美國就不可能做到。(個案 22，OCP)

薪酬較高

香港的薪酬水平比內地高，如果聘請海外的內地留學生，香港公司一般會支付他們海外雇員的薪酬，因此對大多數內地專才來說，收入也是一個重要的“拉”因素。但由於香港消費價格水平也比內地高，因此對於那些暫時未能佔據較高位置的內地專才來說，生活的壓力仍然存在：

在香港工作薪酬比較高。假如我在內地做律師的話，就算我更加聰明能幹，在一家最出名的律師行工作，一個初入行的熱門，他的薪酬也只能在七千到八千元左右，但我在香港的薪酬可以比國內的多達六倍左右。(個案 3，ASMTTP)

薪金方面，如果只是看錢的話，只是一般……我們沒有任何的教育津貼。我的孩子只能上官立學校。其實我覺得國際學校比較好，但是上不起。”(個案 5，ASMTTP)

其它因素

除上述三個所有受訪者都會正面提及的因素以外，我們認為還有一個“拉”的因素是比較重要的，那就是獲取“香港永久居民身分”的工具性意義。我們的受訪者，尤其是那些直接從內地遷移到香港工作的內地專才，他們通常不會直接表達出這種留港動機，但從他們到達香港之後努力保持工作簽證，甚至寧願忍受不滿意的薪酬或工作條件也要保持簽證的連續性，可見“香港永久居民身分”對他們的吸引力。這個因素可能不一定是他們最初做出遷移選擇時的一個決定性因素，但到達香港之後他們從各種輿論媒介的論述及實際生活處境中逐漸意識到

“香港永久居民身份”的便利性和重要性：

香港住房太貴了，如果長期在這裏生活的話我就要買房子，也就是說我在香港打幾十年工的收入全部都要投入去，我不知道值不值得。但是會考慮這種選擇，因為香港特區護照去很多地方都可以免簽證，而中國護照就比較難獲得簽證。(個案 1, ASMTP)

我在這裏讀書 4 年，打算工作 3 年，加起來就 7 年，看能不能拿到那個 PR (香港永久居民身份)。但我沒想過在這裏工作生活很多年，因為這裏生活工作太辛苦了，每天都加班加點的，生活壓力又很大。(個案 20, MSG)

其它影響內地專才移民的因素，表 3 和表 4 可以更細緻地描述出來：

表 3 影響內地專才移民的“拉”的因素

	“拉”因素
1.	香港法制健全，政府有效率，社會秩序好，有較多自由。
2.	學習國際化業務，積累不同經驗。
3.	薪酬較高。
4.	專業資格本重視，工作有實效。
5.	工作上無需拉“關係”。
6.	能夠做自己喜歡的事，沒有很多政治文化上的限制。
7.	香港是連接世界與中國內地的中介地。
8.	與居於內地的家人更接近。
9.	體驗新生活。
10.	因為在香港受高等教育，通過留下來工作來回報香港社會。
11.	熟悉內地社會運作、會普通話、和內地客戶溝通較好，具有工作上的優勢。
12.	孩子可以同時學習中文和英文。

表 3 中的 12 個“拉”的因素顯示了受訪者對香港社會環境的正面評價有不同的重點，從中也能夠反映或推斷出促使內地專才離開原居的“推”因素。

表 4 影響內地專才移民的“推”的因素

	“推” 因素
1.	外地工作的升遷及報酬，跟業績沒太大關係。
2.	在西方國家工作會有文化及種族歧視問題。
3.	美國機構很官僚化。
4.	美國工作缺乏發展空間。
5.	美國工作文化鬆散，沒有固定工作時間。
6.	美國的生活步伐比較慢。
7.	美國離家鄉（大陸）太遠。
8.	美國的工作人情味也較少。
9.	國內薪水很低。
10.	內地研究氛圍比較沒自由。
11.	內地工作人際關係複雜。
12.	內地工作效率低。
13.	內地法律市場沒有香港成熟，也沒有系統訓練。

從訪談來看，內地專才對他們在香港的處境總的來看是比較滿意的。多數受訪者感到滿意的方面包括：自由開放、容許不同聲音使個人能夠接觸多種信息；市場運作國際化和標準化使個人能學習和積累多種經驗；憑藉個人的才能和文化優勢能夠獲得比之前更大的職業發展空間或更多的報酬；各類基本設施相對較好、生活方便、有選擇性；接近內地，能經常和親人、朋友來往溝通。這些因素使內地專才願意努力克服其它困難，暫時仍繼續留在香港。受訪者當中在香港工作和生活時間最長者已達 8 年。

大多數內地專才在前往香港工作之前對香港都有或多或少的瞭解，有些之前曾在香港做過短暫訪問，有些曾在香港修讀學位，有些是內地公司派駐來香港員工。無論他們屬於哪一種情況，他們對香港都有相當類似的判斷：香港的制度、市場和社會環境與內地完全不同，是個人發展職業、掙錢的好地方，一個介乎於中國和西方國家的中間地帶。由於香港與內地如此不同，而且在他們的遷移計劃中似乎並沒有把香港視為永久棲居地，他們幾乎不期望能夠深入融入本地社會。即使他們在言談中有時也流露出由於不融入本地社會而感受到孤獨和寂寞，但從訪談資料來看，他們為融合、同化所作出的努力並不多。他們樂於保持獨立的社交位置，構建自成一體的交往社群，極少與土生土長的、沒有共同經驗的本地人接觸，也因此而難以參與香港本地的公共活動——例如學校的家長聚會、政治選舉等。這種狀態可以稱為“自願隔離”，由於是自願的，他們對於自己這種不主動積極參與本地社區的生活狀態，他們大都不認為這種狀態叫做“被邊緣化”，而且也不認為這種狀態會嚴重影響他們當前在香港的生活和工作：

有時候會不會感覺自己被疏離，在這個城市好像被邊緣化的感覺？按照香港的節奏，人是沒有機會去想這些問題的……然後我也沒想過要融進去，我不想自己一頭紮進去，然後被別人疏離了就很難過，我覺得我這樣挺好的，所以我沒有這種感覺。（個案 11，MSG）

這個圈子我們還沒有融進來……我們都沒有家，只是把家安在這兒，但是沒有一種很強烈的跟香港人坐同一條船的感覺，好像跟我們無關。（個案 22, OCP）

這種資料反映出，內地專才的文化認同是相當清晰地指向中國內地的，但與此同時，他們會策略性地作出選擇，採取某些的行動以求在香港工作、長期居留、等候獲得永久居民身份，他們甚至為此目標而不遺餘力。這種看似自相矛盾的認同其實是政策性的結果，它反映了在香港政府人才政策規限下，企業引入內地專才，使用專才的特別傾向性所造成的影響。這些人才絕大多數都被運用於應付與內地有關的業務，專才因此對自己的人力資源優勢看得越來越清楚，這種對優勢的認識強化了他們對內地和對香港在文化認同上的自相矛盾。

但是，具有內地取向的文化認同、不把難以融入本地社會視為嚴重的個人生活問題，並不等於在香港生活的內地專才沒有遇到困難並由此產生精神壓力。從訪問資料來看，內地專才在香港所遇到的適應問題可分為工作文化差異、家庭關係變化、人際衝突、居住環境與本地文化、溝通與情緒壓力五個主要方面。

表 5 在港內地專才的適應問題

工作文化/環境的差異

1. 同事之間只談工作，互相之間關係比較冷淡。
2. 不公平待遇：在國外獲得的專業資格和工作經驗獲得承認，但在國內獲得的卻不獲承認。
3. 工作壓力非常大，經常超時工作，沒有休息的時間。
4. “加班”文化普遍嚴重，以是否願意“加班加點”來衡量一個人的工作態度。
5. 工作方式非常刻板，缺乏彈性和創作的空間。
6. 有一種“跳槽”（或“炒魷”）的文化。
7. 公司中等級關係非常顯著，上司對下屬普遍比較專制。
8. 工作強度是美國的三倍，渾身都疼。
9. 工作的保障性小，未來不確定擔憂失業。
10. 薪金所得的實質購買能力與國內水平相差不遠，甚至比國內同事要差。
11. 不滿意自己的薪酬，但又無可奈何。

- 12· 工作專業語言為英文, 不是自己的母語, 閱讀和書寫文件的時候沒有得心應手的感覺, 花費的時間和精力比以往多。
- 13· 中西方同事之間因為文化背景不同而造成不同的處事態度: 中國人追求和睦, 不計較, 但卻被外籍同事批評為懦弱, 甚至懷疑其工作能力。
- 14· 面對辦公室政治的困擾, 本地同事認為其有威脅力而加以防備。
- 15· 同事對國內的專業水平報懷疑的態度, 感覺受歧視。
- 16· 同事之間的交往多集中在同小組的成員之間, 公司裏其他同事之間的來往不多。
- 17· 香港的經濟單一, 政府不重視發展理工行業, 猶豫自己將來找不到理想的工作, 前途迷茫。

家庭關係的變化

- 18· 遠離內地家人, 互相很少見面, 漸變陌生。
- 19· 不能陪伴或照顧年邁的父母, 感覺內疚。
- 20· 非常想家。
- 21· 因工作緣由而長期和配偶分居兩地而導致關係冷淡, 分居或離婚。
- 22· 經常超時工作, 缺乏優質的家庭生活。
- 23· 夫婦雙方工作都很忙碌, 沒有時間和孩子一起出席校外的活動。
- 24· 丈夫和妻子對理想生活的追求各有不同, 甚至有所衝突, 令夫婦關係緊張。
- 25· 不滿意香港的教育制度, 憂慮孩子的教育問題。
- 26· 孩子在適應香港學校新環境(尤其是學校活動空間狹隘的問題)時面對一定的挑戰。
- 27· 只能把年幼的孩子留在內地由父母照顧。
- 28· 妻子找不到適合的工作。
- 29· 妻子要承擔全部家務而不開心, 夫妻相處壓力增加。
- 30· 與配偶分開生活, 擔心感情疏離。
- 31· 找不到合適的工人, 菲傭與從內地來的父母無法溝通。

人際衝突

- 32· 在日常生活接觸上(例如在市場買菜, 乘搭公共交通工具的時候), 因無法用廣東話和本地人溝通, 遭遇不友善對待。
- 33· 因為溝通語言問題(例如不明白當地人的笑話和地道語言)以及缺乏共同經歷, 難與本地人成為朋友。
- 34· 本地人防備之心太重, 鄰舍關係冷淡。
- 35· 本地人看待大家的關係趨向使用性和功利性。
- 36· 香港朋友和內地朋友對雙方城市的瞭解各有局限, 當自己指正雙方的錯誤的時候, 成為

“磨心人”。

- 37. 當看到香港人對內地的情況不瞭解，甚至是誤解的時候，感覺很失落。
- 38. 回內地見朋友的時候，發覺大家有隔閡，雙方對彼此的生活遭遇缺乏共鳴感。
- 39. 香港人懂得遵守表面的或程序的規矩，但並不真心守法。
- 40. 香港人過度保衛自己的私人空間，因此難以接近。
- 41. 用英語與本地人溝通比用普通話更受人尊敬。
- 42. 不管是否會講本地語言，在此生活了多久，總被當作外地人對待。
- 43. 對香港社會不融入，缺乏歸屬感。

溝通與情感壓力

- 44. 語言障礙導致無心參與本地文化活動、社區活動，難融入本地社會。
- 45. 香港人總是工作超時，下班還要去吃飯唱 K，對身體家庭都無益。
- 46. 許多安排著眼於短期，令人覺得很沒安全感。
- 47. 除了工作，無處可去。
- 48. 遠離內地親人，一個人感覺空虛，孤獨和寂寞。
- 49. 當工作壓力大常反問自己為什麼選擇來香港受苦，質疑自己來港工作的決定是否正確。
- 50. 自己生病卻無家人在身邊的時候，感到非常的傷心和難受。
- 51. 香港的生活太緊張太累。
- 52. 沒有根（或沒有家），哪兒都不是自己真正的家。
- 53. 覺得香港人很難真正接納自己。
- 54. 在香港即使放假，也沒有內心感覺真正放鬆的感覺，當回內地的時候又看不慣內地那種缺乏秩序，混亂的場面，心情感覺煩躁。
- 55. 好朋友紛紛離開香港，心裏很難受。
- 56. 自己的交際圈子不廣，感覺頭疼。
- 57. 沒有讓內地專才聚腳交流的空間場合。
- 58. 和內地的朋友因為交往見面減少而友情變淡。
- 59. 感覺不到香港政府對內地專才的重視和協助，覺得自己是一群被遺忘的人。

環境與本地文化

- 60. 住房太貴，負擔不起寬敞、周邊環境好的房屋，對自己的居住條件很失望。
- 61. 居住開支非常高，供樓很辛苦，心理壓力大，被迫成為“房奴”。
- 62. 與遷移前的居住水平相比來說是絕對下降了。
- 63. 居住空間太小，孩子沒有活動的空間。
- 64. 公共交通擠迫，某些交通路線沒有落車指示，無法用廣東話詢問同車乘客。

- 65· 由於泊車難，自駕車費用很高。
- 66· 空氣素質差。
- 67· 內地人的行為風格和使用語言在香港公共場所受歧視或冷落。
- 68· 香港報紙的報道很劣質，中文水平不高，不適合孩子看。
- 69· 與本地人有不同的消費習慣。
- 70· 本地文化太精明、太注重物質、太重於現實。
- 71· 感受到香港人有很強烈的“難民心態”，一切以“急速賺錢為上”。
- 72· 本地觀念中缺乏長遠的眼光，沒有為下一代著想而落實環保，沒有廢品回收再造行業。
- 73· 香港的地域文化很強烈，不瞭解它就很難和本地人交朋友。

因移民政策而導致的問題

- 74· 工作的可選擇性低。
- 75· 公司聘請內地專才所需呈交的文件繁瑣，簽證耗費時間長。
- 76· 專才家屬無法在港申請簽證延期，需要重回原居住申請，費時費力。
- 77· 專才的永久居民申請條件和普通移民一樣，並沒有享有專才優先權。

工作文化的差異

受訪者談到的香港與內地、或香港與西方國家在工作文化方面的差異主要有三個方面：(1) 工作時間過長，經常超時工作；(2) 過分強調工作，工作日程僵化；(3) 同事之間關係比較片面，只限於工作上的分工合作關係；(4) 公司內部等級權力界線明顯；(5) 工作合約短。

幾乎所有受訪者都認為香港的工作時間長，工作強度大，總是需要超時工作。加班加點成為家常便飯的事情，甚至有些工作還要帶回家做，連週末假日的時間也被工作佔據。工作時間過長、工作壓力太大，導致身體不適，精神經常處於緊張的狀態：

我在香港平均每天的工作時間是 12 個小時以上，工作壓力是以前的三倍，我背痛的問題現在很厲害。(個案 25，OCP)

有時候真的是很勞累啊！有時候從早上九點鐘到晚上兩點鐘還沒有做完事情，第二天再工作，試過有一兩個月都是這樣生活。覺得自己的精神壓力也很大，覺得每一天都好像有十幾個 deadlines 等著你去處理，那種感覺其實是不好的。（個案 17, MSG）

上面兩位受訪者，一位是公司總經理，另一位是入職不久的社工，他們對工作強度的描述卻非常相似，也就是說，公司當中無論行政等級高低都必須超時工作。超時工作現象普遍存在，說明香港在某種程度上存在過分強調工作的文化。在公開輿論中，我們常常聽到香港公司重視效率的論調，這觀念本身無問題，但在實踐中卻似乎被簡單機械地演繹為工作時間的延長，工作日程的僵化和絕對化以及工作合約的短期性：

在香港沒有給員工工作時間方面的 freedom。一定要按固定的上班時間，一定要 work in the office。但是我要接送小孩上學，不能按照香港公司的上班時間，在路上也會浪費很多時間。而且 office 人很多，你想 concentrate 都很難。那我在家工作，小孩上學之後時間是很充裕的。但是這邊老闆會說，你在家裏我怎麼知道你在幹什麼？在美國，我很多朋友他們都是一三五在公司，二四在家工作。但在這邊，獵頭公司跟我說 “No such company”，那我想我只好放棄了。（個案 22, OCP）

從受訪者的描述可以看出，過分演繹和不恰當的實踐形式，實際上並不能真正實現增進效率的目標，相反，這種情況迫使內地專才出盡渾身解數來應付這種剛性的工作日程，大大增加了在港專才的精神壓力，導致他們體力透支，那些不能切合這種工作日程的專才只能退出香港這個戰場。這種以工作為終極導向的工作文化是資本主義式的，但卻是非人性化的：

我覺得美國人把 family 看的非常重要，工作的時候，你為了小孩子的事情馬上可以回家，小孩子有任何球賽，任何演出，你去是應該的。而在這邊，就不能因為這些事情向公司請假，他們認為 family 對工作來說是不重要的。可是在美國，family 是比工作更為重要。這點我覺得特別不同，一個是 family-orientation, 一個是 work-orientation. （個案 22, OCP）

在香港，我覺得工作的氣氛太強烈了，其他方面好像文化生活、社交等的事情就比較缺乏，有的話，功利性也比較強。(個案 24, OCP)

除了工作第一之外，很多受訪者還感受到香港工作文化的另一特點：公司行政等級森嚴，同事之間關係限於工作上的分工合作，不涉及私人的感情：

香港的同事之間沒有太多來往，我覺得香港的同事之間不像內地那樣會有深入的交流或者大家培養很深的感情。(個案 7, ASMTP)

我覺得大家對工作的看法不同，香港人工作多數是為打工、找兩餐飯而已，你是老闆，你罵我，我會聽，下班之後我就不理你了。但大陸的老闆，包括我以前的老闆也是這樣子，他們和下屬之間有一種信任，大家有工作以外的關係，整個部門的同事會經常一起出外吃飯。(個案 1, ASMTP)

在美國公司裏，老闆就像是朋友，有一種服侍人的心態，就是 servant leader，在這裏香港，老闆就是老闆，高高在上。(個案 27, OCP)

同事關係只涉及工作而不涉及其它，這種工作文化特點對香港本地人來說可能並不構成問題，因為他們在長期的本地生活過程中已經積累起各種不同的人際關係網絡。但是，對於內地專才來說，他們是新移民，同事是他們最先接觸的、也是接觸最多的人群，過分片面的、工具性的同事關係，使他們難以獲得本地社會支持，面對生活的非工作方面的困難，只能自己獨自應付，至少在最初進入香港時會這樣。這種人際關係特點迫使他們走向那些和自己有同樣大陸背景的“自己人”，進一步強化了他們交往群體同質化的社交趨向。

家庭關係的變化

遷移來香港，新生活的開始很多時候也導致內地專才家庭關係的變化。普遍而言，由於前往香港工作和居住，全部內地專才都只好與父母和兄弟姐妹分離。30 位受訪者基本上都處於 25-50 年齡段，由於內地在 1970 年以後在城市嚴格推

行計劃生育政策，今天這個年齡段的人口當中大部分是獨生子女，分居兩地使這些專才無法照顧自己的父母，他們的有關述說中充滿了對父母和家人的掛念和對自己不能陪伴在側的歉疚，這種歉疚隨著年齡的增長變得越來越清晰和強烈：

我們有一個朋友，他也是個律師，剛剛上個月回北京了，因為他是家裏的獨子，他父母年齡比較大，七十多歲了。他父親身體不太好，他就覺得長期在香港呆下去的話很難照顧到他的父母，他就回去了。(個案 10, ASMTP)

我父母在上海，我經常希望能夠有越來越多的機會回去看一看他們，他們年紀都很大了，我父親 80 多歲，我母親也快 80 歲，他們走動不是太方便。我希望自己經常能回去，有時候出差回去，或帶小孩回去，去看看他們，也是做一個子女應盡的責任吧。老人來講，尤其年紀越來越大的話，他其實沒有什麼別的需求，就是經常能夠聽到你的聲音，能夠見一見，感覺到你對他們的關心。(個案 25, OCP)

有時候我問爸媽，特別是爸一個人在家，我媽出差了，問他寂不寂寞啊？女兒又不在你身邊，人家女兒天天在身邊，老爸你羨不羨慕啊？我有時候會內疚，一來是女兒，人家都說女兒是貼身小棉襖，那感覺就應該是經常繞膝或者經常在父母身邊；二來也覺得自己是獨生子女，沒有兄弟姐妹，他們兩個人真的是好像挺孤單的。(個案 17, MSG)

很多時候，我覺得他們把我養這麼大，我好像也沒有多少時候去孝順他們，我想付出些什麼東西給他們的時候，好像又做不了什麼。比如說他們生病的時候，那我在這邊只能幹著急啊，又不能表現得太著急，因為害怕他們擔心，所以有時候這種忍著的感覺就不是很爽。(個案 16, MSG)

遷移，除了帶給兩代人之間的隔閡之外，也使夫婦之間的親密關係出現變化。有些年輕的受訪者因不能與自己在內地的男/女朋友經常見面而導致分手；有的已婚的受訪者因配偶不願跟隨遷移而面臨離婚的邊緣。在有伴侶的受訪者當中，即使其親密關係不會因遷移而導致斷裂，也會因分離或到香港後生活環境的改變而受到不同程度的影響。單方在香港的受訪者，他們多要忍受分居帶來的孤獨；攜帶家庭同行的受訪者，則要面對妻子和孩子的抱怨，這些抱怨多由於配偶難找到一份合適滿意的工作，留在家裏的配偶（多數是太太）要承擔全部家務，

因工作忙而很少時間陪伴家人等多方面的原因。

工作太忙而缺少時間陪伴家人，很多內地專才的家人常常有這方面的抱怨。在訪談過程中，有些受訪者試圖把親密關係的問題歸咎於沒有保姆而令妻子家務繁重，這種歸咎會強化了他超時工作的理由——多掙錢請保姆，但他越是想賺多一點錢的時候，他的工作就變得越忙碌，也就越少時間陪伴家人，太太對她的怨氣可能就越多。有些受訪者家中是聘有保姆的，其妻子在接受訪談時說，保姆幫助做家務而騰出的時間，他們夫妻倆都用於工作了。家庭關係問題沒有緩解反而更加惡化，因為當家人一起分擔家務時，就是大家一起相處的時候，現在家務由工人來做，大家不用分擔家務時反而是各忙各的工作，相處的機會變得更加少，由此我們更加清楚地看見，香港社會觀念中對過分強調工作非人性的一面，受訪者甚至認為這是造成香港眾多家庭破裂或夫妻不和的主要原因。

在 30 位受訪者當中，有配偶者 12 人，男女對半，6 位女性中有兩位跟隨丈夫前往香港工作，其餘 4 位只有 1 人配偶同住香港，其餘 3 人配偶都在內地；6 位男性中，除了兩位已經與妻子協議分居之外，其餘 4 人的妻子和家人都跟隨遷移香港。由此我們也許可以猜測，對遷移香港的內地專才來說，香港的工作文化對男性的影響比女性更大，而女性則比男性更容易進入本地就業市場。

人際衝突

內地專才在香港生活工作過程中所遭遇到的人際衝突可以概括為三個主要方面：(1) 由語言差異或缺乏共同經歷引起的溝通困難；(2) 本地社會對內地人、或外來人的歧視和偏見；(3) 文化觀念差異引起的問題。

30 位受訪者當中只有 7 人來自廣東地區，這一比例與一些受訪者的印象是一致的：內地專才大部分都無法用廣府語這種香港本地的主導語言來和本地人溝

通。對一些受訪者來說，語言是一件藏不住的外衣，一聽就可以知道說話者是本地人還是外地人（港人稱為“北姑音”）。

語言是地方文化的代表。語言首先導致溝通問題，一些內地專才在街市買菜、出外坐車時遇到聽不懂普通話或英文的本地人，常引起誤會或麻煩。而這些誤會或麻煩有時會進一步引發出當事人的情緒反應，溝通的衝突就很容易演變為或被理解為一種帶歧視性的衝突：

那天我帶了十幾個教授去一個酒樓吃飯，我用了個新的 credit card，當時我那簽字沒簽好，跟我信用卡的簽名有點不太一樣。他們就反復看我的信用卡，後來我就把我的名片給他了，我說你有什麼事找我，他們最後好像勉強接受了。這就讓我特別生氣，我就是覺得因為我們說的是普通話，我要是說廣東話，你們還會不會那麼反復的研究我那個信用卡？我們那一桌，都是教授，我們像不像是吃飽了就會溜掉的人？（個案 23，OCP）

可以說，語言對於你的適應扮演了一個很重要的角色。當然每個人的性格不同，有些人開口說廣東話說得不好，特別是女孩子，有些港人就會說他們“北姑音”。明明可能不是歧視，但是有時候就會令到說話的女生，男生也好，覺得以後還是不要再說廣東話了，感覺上是一種恥辱。當然，可能剛剛來到的時候，他們根本沒有聽過“北姑音”這個字眼，但是慢慢就會發現，這真的是一個很歧視的字眼。有的時候即使港人沒有刻意地去批評內地人說得不好，但是有時候內地人說廣東話的時候，自己也沒有意識到自己其實是說了一些粗口，那這些只有港人才聽得出的，港人就會笑。那內地人就會覺得“噢，自己說得不好”，這樣形成了一種負面的效應以後，就更加不敢用廣東話去跟港人接觸。（個案 30，ASMTTP）

有趣的是，面對因為溝通語言的不同而導致的問題，大部分內地專才的解決方法不是互相學習對方的語言，而是使用第三方語言——英語：

你經常說國語的話，人家會看不起你。如果你說英語，就不同了。我覺得醫院的同事，都有這個問題。（個案 4，ASMTTP）

因為我工作上面沒有用廣東話，所以我沒有動力和興趣去學廣東話。上班都是講英語的。（個案 25，OCP）

問題是英語既不是香港人的母語也不是內地人的母語，使用第三語言只能應

付工作場域的需要，在工作之外，語言不通產生的張力就大得多，它限制了同事朋友之間非工作的交往，也在某種程度上造成內地專才疏離本地人。即使沒有語言上的溝通的障礙，內地專才與本地人交往過程中也因為其他因素會導致大家之間存在心理距離，甚至是引發為衝突，這些其他因素包括大家彼此之間缺乏共同經歷，文化、政治觀念不同等：

我們會和本地人聊天，，但有些時候聊不進去，比如說他們說他們請的那些菲傭怎樣怎樣的時候，我就聊不進去了，因為我不請菲傭。他們說如何反感內地那些孕婦到香港來生小孩子的時候，我也聊不進去了，因為我沒有那種感同身受的感覺。（個案 1，ASMTTP）

怎麼說呢，因為在自己內心深處，我始終都是站在國內的角度去看問題，去想問題的。所以當大家談社會問題，特別是政治問題的時候，談到一定程度，大家就會有爭論，那時我就會提出不如大家莫談國事莫談政治。（個案 30，ASMTTP）

雖然有時人們會把某些誤會誇大為歧視，但是不同地方的人群互相存有偏見卻是很常見的。尤其是在香港和內地之間，兩地社會運作方式和發展水平本來就存在差異。但香港與內地之間關係的特殊性在於：香港人自己的身份認同是依靠不斷尋找自己和內地人的差異來建立的。換句話說，香港人也許不能清楚地說出自己是什麼人，卻通常能夠比較清楚地說出自己不是什麼人。“九七”前後在國家政治的影響下，這種尋找差異的過程更加集中地指向內地，兩地之間的差異由此被誇張，並在電影、電視、文學、報刊雜文等大眾媒體形式中被進一步妖魔化。而由這些媒體創作的、含有貶義或諷刺的詞語或意識形態多存在於香港人的日常用語和意識中，他們在與內地人交往時會不知不覺地使用或流露出來，而內地人往往會敏感地捕捉到。香港與內地之間如果說存有歧視，那這種歧視不在於種族之間的，而在於地區文化之間的，因此它往往不會表現為兩地人群的整體衝突，而是表現為個別層面的人際衝突：

有時候我會問香港人，他們對內地人的工作模式有怎樣的感覺？那港人總是

會說很多時候內地人工作比較拖拉，比如一天可以做好的事情，一定要兩三天才做完，本來早上可以做好的事情一定要拖到下午才做好。而且那些人還很奇怪為什麼內地人會睡午覺？覺得這樣很浪費時間。(個案 30, ASMTTP)

當年我跟一個香港同學一起租房子，有一天有個新移民朋友來我們的房間，她可能把地方弄得不是很乾淨，然後我的 roommate 就說：“哎呀，這些新移民就是這樣”好像一竹篙打死一群人一樣。(個案 19, MSG)

居住環境與本地社會文化的適應問題

內地專才對香港生活最大的抱怨是住房——住房太貴、空間狹小。這個因素也是令他們對未來去留不定的重要影響因素。他們認為耗費他們一生的收入去買個很小的房子居住並不值得。空氣素質差是海外回來的內地專才的一個最明顯的抱怨。有些受訪者提到一些回香港工作的留學生，因為孩子不能適應香港的空氣而長期咳嗽，因而決定離開香港前往新加坡生活。而那些直接從內地過來，或者是在畢業後直接留港工作的內地專才，他們對此空氣問題的感受則不明顯。相反，他們多從內地的文化社會背景出發，對香港地方文化的某些方面更加敏感，例如很多的受訪者批評本地文化存在一種過分追求物質消費的傾向：

香港人很喜歡泡酒吧，比如說我的同事就算下班很晚也要去酒吧坐一坐。另一點大家也都知道，香港人比較崇尚物質，比如說名牌，很多人都會討論，我在大陸的朋友就不會。(個案 6, ASMTTP)

因為我不是很欣賞香港人的生活方式，很多時候工作要加班，也不去照顧孩子，我不認同他們價值觀，不認同他們那種上班那麼辛苦，晚上還要去唱K，還要幹這個那個的生活方式。我覺得這種生活對身體也不好，然後他們就喜歡跟朋友約出來吃飯，而我覺得他們聊的東西也很無聊，很表面，還不如回家看書。(個案 17, MSG)

比如我們這些從內地來香港的朋友會經常去看話劇，但是我想不起有哪些香港的同事會去看話劇。我們可能看 museum 的一些展覽，而不會去賣LV的地方。我們大家去的地方都不同。(個案 13, MSG)

受訪者當中對本地消費文化提出批評的全都是年輕女性，這顯示香港年輕女

性尤其是未婚女性在消費行為上存在某種集體傾向，她們熱衷於世界上的某些名牌。這種集體消費傾向使內地專才感受到壓力，而本來就處於集體邊緣的他們反過來把這種消費傾向作為理由，來解釋和合理化他們拒絕融入本地社會的行為。

有些受訪者認為香港人對待外界，對身邊的人和事過於謹慎小心，甚至顯得冷淡。這種謹慎往往被描述為“保護私隱”，不讓人接近，也造成香港社會私人空間的嚴重封閉：

我覺得香港人的防備心比較重。有一天晚上我家的保險絲斷了，我不知道保險絲藏在什麼地方，我出去正好見到門口有幾個人，我就問他們，他們說保險絲就在門背後。我說門背後我看不見，沒找著，你能不能夠和我一起進去幫我把保險絲找出來，他說他不願意，叫我最好自己去找那個東西。我覺得這種事要是在大陸，絕對會有人幫你做……我試圖在這裏交朋友，但是不太容易……香港人的私隱觀念，可能是在三個地方(美國，中國大陸和香港)之中最強的。你不知道你的同事住哪里，不知道他是否已經結婚了，我全都不知道。這種私隱權觀念一部分是來自英國的影響，但是我覺得另一方面可能是自己的心態相對比較保守一點。(個案 24, OCP)

比較香港與內地社會的特點，有一位受訪者對兩地文化差異的理解很有啟發性，香港人和內地人對法律、規矩的不同瞭解往往導致的不同的行為表現：

香港人在搭車不要太大聲說話，走路的時候順著哪一邊，不要擋住別人等這種小規矩上他們是會守的，可能內地人有些就不會太注意這些。但如果是說關於財經方面的，香港人很多是沒規矩的，或者說懂得走法律空隙，很多人他們是表面上遵守規矩。舉例說，抽新股，有些人就可以走法律空隙，同一個名字，換不同的身份證號碼，因為到時公佈出來只顯示前面和後面四位元數，其他都是用*號來代替，所以他就可以鑽這個空子來做，真的是有人抽了一百次。他完全就是利用規矩的漏洞，他沒有偽造，但實際上最後也歸於商業詐騙罪。但沒有辦法，你之前沒有把這個漏洞堵上，後來漏洞就堵上了，其實這種灰色地帶是挺多的。那些內地人、中資公司來香港，他們很多東西不懂，香港的那些投資銀行、律師就來教他們可以這樣那樣做，走法律漏洞，所以香港人不是沒有本事，像這種方面的本事是挺強的。在越小的事情上，比如說“excuse me”，這種規矩會守，但是賺錢，找法律空隙卻都挺有本事的（個案1, ASMTTP）

內地專才對香港本地文化最本質的批評是：短視和深層的“過客”心態。好幾位受訪者都認為香港人缺乏長遠的發展眼光和策略，對香港的過去和未來從未有認真思考和計劃過。企業或機構方面，他們多用短期合約，雇用和工作計劃都是短期的，一年為限。個人層面來說，則多有“跳槽”文化，人們不期望長期合約，也不會作長遠的工作計劃。政府官員也如此。這種社會氣氛與內地有很大的差別，強化了內地專才的不安定感：

我想這是歷史形成的，香港是一塊“飛地”，大家來這裏都是要賺錢。我想大部份人來香港都是為了賺錢，沒有人想把香港當作永遠的家，賺了錢就走！我想香港那些有錢人應該在國外都有地產吧，一旦有什麼不妙，他就可以撤走，所以很多人都有這樣的心態。而那些不太喜歡賺錢的人，他們都已經走了，他們已經去加拿大，因為他們不喜歡這裏的生活方式。但是香港人都想賺錢，畢竟是個商業社會，因為它是一個移民社會，每一個人都有難民心態，難民心態就是想賺錢，賺了錢就走。而且大家有一種不安全感，如果你有不安全感，那你怎麼辦？你肯定想賺 cash，將 cash 帶在包裹內就安全了，這樣就可以隨時撤走。有這種心態的社會，就不會關心長遠的東西了。Who cares？我這邊賺了錢就走了！所以我也寫文章反思為什麼香港沒有廢品垃圾回收工業？你看在國內，我喝了一瓶啤酒，一個瓶我退回商店，可以給我一毛錢或是五毛錢，這個瓶還能再用，所有東西都可以回收的，香港的木頭，香港的東西都埋在地下，為什麼？因為沒有人關心子孫後代，我這一輩賺了錢就走了，誰管你香港一百年後什麼樣，沒有人管！你看垃圾袋到處亂扔呢？整體來說，國內個別城市比較有錢，但總體也是比較落後，但是國內回收工業很發達，很多人靠回收發財的，揀垃圾，揀破紙，拉去賣錢，是有一個系統的。你在北京住，樓下一定有人喊：“回收廢紙啦”，你把廢紙給他，他給你錢，然後他再把它賣到回收工廠，工廠再加工，出了新東西出來，這就正是社會關心自己的後代的表現。香港人不關心自己的後代，所以香港是一個暫居的地方。難民心態就是這樣，所以事實上香港政府不會考慮那麼長遠的，他不管那麼多，每一個人都不管那麼多，只管自己賺了錢，其實這是香港不好的地方。另外香港對孩子也不好，報紙上那些色情的東西，半色情的東西，暴力的東西，滿街都是，孩子能有什麼好的影響？沒有人管這些事情，其實這些東西長遠來看都很不好。（個案 5，ASMTTP）

值得指出的是，除了上面四個主要方面的適應問題之外，內地專才還遇到一些特別的問題，這些問題是由專才輸入政策本身引起的。香港入境處給與內地專才的居留簽證是緊跟工作合約的，如果工作合約中斷，那麼簽證也會中斷。重新

辦理手續很麻煩，而且從內地到香港的整套簽證程式需時兩至三個月，申請人也不能保持連續居留的記錄。一些內地專才爲了保持連續居留七年的記錄，只好努力地保持工作合約的連續性，這一目的大大限制了他們工作上的選擇性。30 位受訪者當中，大多數人的工作流動頻數都低於兩次，半數以上從未更換雇主，更換雇主頻數最多者也只有 3 次。有些受訪者提到他們不敢輕易換工，生怕連接不上，而爲了使不同工作合約在時間上能夠連接起來，他們甚至不得不接受不滿意的工作或薪酬。也有受訪者提到一些小型公司不願爲專才申請工作簽證，原因是政府要求雇主填寫的資料涉及一些小公司不願公開的資料：

一般來說這個公司肯為你辦簽證的話，一個月就可以辦下來，不過簽證申請很麻煩，可能很多小公司，特別是規模比較小、沒有經驗的小公司他們看到這個申請書之後就嚇跑了，因為上面要寫爲什麼請你，員工的工資，公司的內部資料，裏面可能會涉及到一些商業秘密等小公司不願意公開的東西。（個案 9，ASMT）

內地專才擁有發展香港所需要的知識，技術和經驗，他們的工作簽證上注明他們是“專才”的身份，但在實際的工作中，在香港的內地專才有多少能發揮自己的所長，真正地被當做“專才”來對待和重視，又有多少成爲一般的“工作奴”？

內地專才的適應策略

由於遷移前已經對香港與內地之間的差異以及由遷移引起的變化有比較充分的心理準備，內地專才可以說都是非常堅強的個人，他們獨自忍受工作的繁重、與家人分離的孤獨、在陌生地獨自奮鬥和生活的艱辛、以及來自本地人的偏見或歧視。除了已經加入教會組織的人會向教友求助之外，他們幾乎從不向香港政府、組織、社區、甚至心理醫生求助。幾乎所有受訪者對香港生活處境和遭遇都沒有太多抱怨。

爲了適應香港的新生活，內地專才發展出許多個人策略和家庭策略來應付生活的問題。根據訪談資料，在表 5 中我們列出了內地專才數十種適應策略，這些策略可分爲認知與行爲兩大類別，兩大類當中再細分爲不同的特點類型。

表 5 內地專才的適應策略

<p>一． 再認知與再解釋</p> <p>(一) 積極的認知與解釋</p> <ol style="list-style-type: none">1. 我欣賞香港人勤奮有效率。2. 只要我的專業水準高就會受到本地人尊重。3. 我的辛勞會得到回報。4. 我在這邊工作雖然辛苦，但家裏人會爲我自豪。5. 我的職業在這裏能夠有更大的發展。6. 我喜歡新生活的挑戰。7. 只要職業上有發展，其他都可以忍受。8. 工作忙是講效率、有專業精神的表現。9. 隨著香港回歸祖國，香港人對內地人的歧視會越來越小。10. 我已很多年不和家人在一起，他們已經習慣了我不在他們身邊。11. 我認爲我做的事情是對的，有神支持我，我可以保持忍耐。12. 壓力就是動力。13. 無根無家也是一種的自由。14. 香港沒有家的感覺，但在大陸我有回爸爸的家，但也不是完全的家，哪里都沒有家，但我去了哪里都不會那麼緊張。15. 美國，香港，大陸，我哪里都有好朋友，哪里都不那麼陌生，哪里都有美好的回憶。16. 多走一個地方，看事情多一個角度。17. 離開中國，你會更瞭解中國。18. 和丈夫見面少，大家一旦相處感情更好。19. 現在工資很低，但很多東西不能用錢來衡量，就當現在的情況是一種投資。20. 我和太太都不是看重金錢的人。21. 如果人只爲錢而生活，那就太沒有意思了，最重要的是做自己喜歡的事。

22. 想走，但又沒有地方可以去，只能把目前的情況當做一個過程，希望明天會更好。

(二) 積極的比較

23. 香港的社會環境比內地好得多，法治、廉政。
24. 香港的公共設施比內地好的多。
25. 短期內香港的發展會比內地好。
26. 在香港比在美國時更方便探望家人。
27. 香港比內地更開放、自由。
28. 香港很有秩序，國內什麼都亂。
29. 留學生在香港會比在內地以及在西方國家更受重用。
30. 香港什麼地方都方便。
31. 香港有更多的國際性大公司，和國際接軌的比較好。
32. 香港有好的地方也有不好的地方，國內也有好的地方也有不好的地方，沒有十全十美的地方。
33. 回國內到了適結年齡沒結婚，會有壓力，但香港的整體社會意識比較接受晚婚甚至不結婚。
34. 國內制度不完善，支援少，但香港有比較健全的支援制度。
35. 國內見到很多不公平或反感的事情，只能是無奈和悲哀，但香港有法律途徑。
36. 國內的朋友他們的工作壓力也很大。
37. 在國內你要搞很多的關係，但香港只要工作好就可以，不用搞那麼多人事關係。
38. 我將來回來國內發展的時候，不用和本地人爭一些小案，我可以直接到市場的中游，不需要再在基層掙紮。
39. 我對國內的認識在香港比在國內有優勢。
40. 我在國內的生活經驗讓我比本地的同事更瞭解那些新移民的困難。

(三) 靈活性

41. 真不喜歡香港的話也可以返回內地去。
42. 不能融入本地社會也不要緊，我現在也挺好的。
43. 沒有家也沒什麼不好，很自由。
44. 我不知未來會去哪里，將來再說，或者看家人的選擇怎樣。
45. 長遠來看我會回到內地去，總有一天我會回去。
46. 與內地家人分離不要緊，多打電話就能夠保持感情。
47. 現在科技發達，溝通方式很多，例如發短信，發電郵等，而且價格便宜。
48. 和內地或香港朋友相處時候，若遇到意見不合的時候，盡量轉變話

題。

(四) 接受現實

49. 我的工資很低，但沒有辦法。
50. 我融入不了香港社會，和本地人接觸不多，感覺疏離，但我不在乎這個，什麼什麼關係。
51. 情緒問題沒有辦法處理，爲了工作，沒有別的辦法，你不能離開，因爲工作上還有很多事情還沒有做好，你也沒有地方可以去。
52. 我給自己在香港探索的時間是7年左右，再決定去留。
53. 來這邊是主的安排，我安心接受變化。
54. 慢慢來，走一步算一步，要有忍耐的心。

(五) 理性化

55. 香港是學習國際市場運作的好地方。
56. 在香港工作薪酬高。
57. 緊張的生活和超負荷工作是個人職業發展的代價。
58. 我是爲職業發展而來的，而不是爲了生活更好。
59. 香港比美國離內地近，可以更多回家看父母。
60. 我目前的困難只是暫時的，是一個鍛煉自己的過程。

二、表達行爲

61. 經常打電話回家、給內地的朋友。
62. 申請父母過來探親。
63. 保持每年至少回家探望一至兩次。
64. 經常和內地前來的香港朋友見面、吃飯、行山。
65. 盡量抽多些時間陪伴家人。
66. 把家人遷到深圳或廣州居住，這樣可以每個週末都團聚。
67. 以謙虛平和的心態和本地人溝通。
68. 每天向神禱告，求神指導腳步。
69. 向教會中的兄弟姐妹傾訴，尋求意見。

三、工具行爲

(一) 安置家庭

70. 把家人也遷來同住以互相照顧。
71. 申請父母前來幫助照顧小孩。
72. 讓孩子入讀國際學校。

73. 搬屋以求較少住房方面的開支。

(二) 辛勤工作

74. 讓工作佔據閒暇時間，可以忘記孤獨與寂寞。

75. 努力工作期望獲得提升。

76. 以工作成就消除同事的偏見。

(三) 學習

77. 努力學習本地語言和本地文化。

78. 盡量抽時間鍛煉身體以支撐繁重工作。

79. 改變自己原有的某些文化觀念。

80. 學習接受不能融入本地社會，過自己的生活。

81. 學習獨自忍受生活的壓力和寂寞。

82. 用理解的心態去面對差異。

83. 不和內地朋友的生活水準比較，也不和香港人比較。

(四) 社會活動

84. 參加教會義工活動代替消閒。

85. 經常參與有相似經歷的內地人群體的聚會。

86. 按時參加教會的聚會，從教友中獲得社會支持。

87. 參加有興趣的短期學習班，既消閒、也結識本地朋友。

88. 用內地的社會網絡來發展香港的職業。

89. 向內地朋友傾訴情緒的壓力。

90. 更多的和家人到商場購物出外旅行。

91. 參加活動時候，互相打聽消息。

92. 參加一些官方的活動，但不盡量不涉入太多。

(五) 轉換工作

93. 通過轉變雇用公司尋找適合自己的工作環境和報酬條件。

94. 使用英語代替不熟練的本地語言。

認知的策略

解釋自己的處境

要使生活的變化變得容易忍受，學會重新認識和解釋自己的處境是重要的一步。內地專才在這方面的主動性和創意令人欽佩。對許多內地專才來說，他們本就已經擁有一定的生活基礎，除了那些剛畢業留港的人之外，從受訪者自己的敘述來看，內地專才對原來在內地或者在國外的生活基礎還是比較滿意的，在他們原有的生活圈子裏也不存在一種移民香港的集體意識。也就是說，移民香港完全是個人的主動選擇。移居促使生活出現一系列的變化，有些變化是他們喜歡的，有些是他們所不喜歡的，而要強化自己的移居決定是對的，他們必須首先說服自己和家人：忍受這些令人不愉快的變化是值得的。他們構想出這樣的一種論述，那就是香港是當前他們最理想的工作場所，他們的個人職業將在香港得到更大的發展，香港這個地方將會為他們將來的事業發展奠定更好，更穩固的基礎。而這種個人職業的發展對他們的家庭、香港本地的發展和中國的未來發展都有積極的意義。無一例外地，我們的受訪者在講述自己面對目前的困難時都有很類同的分析，這種解釋如此清晰、強大，仿佛已經成爲一種大家都堅信的集體信念：

因為你能在這裏接觸到不同國家、不同地區、各種各樣的人，你會看到他們不同的思維方式，體驗到如何站在不同的角度考慮問題。我覺得這對一個人的成長，對一個人開拓自己的工作方式非常有幫助。我覺得在中國國內，由於開放的程度不夠，哪怕是內地如上海這些比較發達的城市，在國際化程度上都無法和香港比，大家的差距還很大。（個案 7，ASMP）

我主要從事社區服務發展這一方面。我服務的大部分居民都是有大陸背景的婦女，就是所謂的新移民。香港基督教服務處它也很希望發展內地的社工事業，我覺得機構聘請我是很有心的。我有大陸背景，那可能對他們來說，這種背景對工作是一種幫助，比如我比較瞭解內地新移民，或者跟他們溝通時會比較容易一點。而本地的香港人跟這些新移民溝通時，無論是語言方面還是文化方面確實會有一些困難。（個案 19，MSG）

西方的公司如果希望做中國業務的話，其他地方很難比香港有更大的優勢。

上海、北京、深圳的基金經理公司都來香港招聘人才，因為政府有一個新政策，就是所有國內的某些企業如果要管理海外投資基金的話，那它的管理層必須有海外的的工作經驗。那麼最容易招聘的就是香港的人才，因為這些人會講國語，同時又有海外工作經驗，因為香港的經驗也算是海外經驗。這樣一來，香港、臺灣以及新加坡的人才就是他們招聘的主要對象……我們做經濟研究的，會給政府提些一些建議，作為一個海外人士，他們會更加重視。同樣級別的教授，在國內的經濟研究所裏面工作的研究員，他講的話可能沒有人聽。但是如果你是國外機構裏的首席經濟學家，你講的話，他就會願意聽。例如我在 05 年寫的關於人民幣匯率改革的文章，溫家寶親自看，看了以後他提示給中央銀行，吩咐其他部門仔細研究。他們很重視我們的觀點。但是另一方面，你要真正進入那個系統，要在裏面做事情的話，那你可能會遇到這個不被信任的問題，就算他們願意聽你講，但是他們不願意你進來實際地操作。(個案 25, OCP)

其次，內地專才通過比較香港和他們的遷移來源地，充分肯定香港是一個值得停留的地方。他們認為香港具有比他們的來源地更多的優點，這些優點是他們很重視的，因而他們的遷移就具有更強的理由。內地專才所提到的香港優點有：法治社會、成熟市場、行業發展有序、公共設施比較完善便捷、既接近西方國家也接近中國內地，既可在職業上有所發展但卻不會離開父母太遠等。內地專才對香港這些優點的描述我們在分析的第一部分關於“拉”的因素時已經概述過。從所列舉的諸種優點來看，香港做為內地專才的當前最佳居留地點至少具有三個方面的強勢——地理的、經濟和政治制度的和心理的重要含義。

地理優點。香港與內地在空間上的距離較短，對於父母、子女或配偶在內地的專才來說，空間距離的接近具有兩方面的便利和成本節省：通訊和交通。他們能夠每年、每月甚至每週回家探望家人；可以經常打電話和家人溝通，甚至有的受訪者每天打七、八次電話給居住在蛇口的丈夫。而交通與通訊成本的節省與便利，必須是在兩個地方的地域相近或相連、經濟關係密切、基礎設施互相配合以及兩地共同發展的前提下才能產生的。在與內地陸地連接的國家和地域當中，只有香港和澳門具有這種條件。

經濟和政治制度優點。受訪者都提到香港實行成文法，套用西方的行政制度，是法治和自由的社會，也是中西文化和中西經濟市場的連接點。香港永久居民的身分證在前往西方國家時較中國居民身分證更方便一點。不少受訪者都認為這些經濟和政治制度的優點使香港成為熟悉內地文化背景、掌握香港或國外專業知識技能為優勢的內地專才當前理想的職業發展和居留地。

心理的優點。居住在香港，內地專才認為自己既接近了國際市場和西方國家，同時又沒有完全離開內地。雖然專才也承認這種位置的邊緣性有時令他們感到痛苦或困擾，但他們更突出地強調，這種邊緣性使他們在職業領域具有與眾不同的競爭優勢。強調職業發展是一種現代西方個人主義的傾向，而中國的傳統文化則是以家庭為主要導向，這種邊緣性使內地專才在現代個人主義和傳統家庭主義的道德衝突中取得一個心理上的平衡點——既獲得個人發展的機會，也可能在有需要的時候很快回到家人身邊。邊緣性也使內地專才能夠保持一種“進可攻、退可守”的心態，在香港發展不好的話總還可以返回內地去，這種選擇的彈性（即使只是一種“想像的”選擇彈性）使內地專才對當前生活變化的心理承受力大大提高。

保持開放的心態

前面的分析已經不同程度地涉及內地專才所經歷的內地文化與香港本地文化的衝突，他們的適應策略之一是對自己的處境進行再解釋。然而，內地專才不但要面對香港本地文化與內地文化的衝突，也要面對西方文化與中國文化的衝突。如果說前者主要集中在生活習慣之類的文化表層上，後者則往往涉及文化深層層面，這時他們要在觀念甚至人格層面都需要做出相應的改變。例如，中國社會文化傾向於避免衝突和壓制衝突，更否定出於個人利益而挑起的衝突，但是西方文化主張正面表達，不刻意回避正面的衝突，這些觀念的不同會在個人的成長過程中內化到人格當中。當內地人的這種文化性格與西方人相遇時，所要求的內

省和適應是更加深刻和困難的。

行為的策略

我們在表 3 中把行為策略分為表達行為和工具行為，並分別列出不同類型的受訪者的行為策略。而這些豐富多彩的策略，我們可以整理出以下幾個特點：

善用個人的社會網絡

在受訪者的表述中，個人社會網絡是內地專才展開和適應香港新生活的最重要依靠。不少內地專才之所以能夠前來香港工作，是通過原來社會網絡成員的推薦或遊說。相對來說，內地專才擁有的社會網絡在地理空間上比一般本地人更廣闊，這使得他們的思維和行為不僅僅局限於本地空間，而是會根據不同的生活需要，把個人的社會網絡進行類似“功能性的分類”，本地網絡提供工具性支援，家庭和內地親友網絡則提供情感性和工具性的全面支援：

其實我們在香港有不少國內來的朋友，所以我們有時間也是大多數和這些朋友一起，真正和香港朋友相處的時間是比較少的。我們只有一個朋友，他是香港人，但是它當年是在國內念大學的，是我們的同學，我們知道的關於香港本地的知識都是從他那裏學來的…如果是關於香港本地的一些事務，那我肯定會問我的這個朋友的，但如果是其他事，我跟國內來的朋友溝通比較多一些。（個案 10，ASMTTP）

我的朋友多數在國內，這裏也有一些，但這邊的人比較忙，不過你是需要有一些人在身邊 support，才不會那麼辛苦的。我兩邊都有一些朋友，我的朋友圈子裏內地人比較多一些，因為我在這裏讀書的時候，大部分同學都是從國內過來的，慢慢形成一個圈子，都是講普通話的，如果有什麼問題，這個朋友圈是我會首先想到的。（個案 4，ASMTTP）

我遇到困難的時候一定是找內地的朋友，因為我讀書時候的同學大多數都在內地，那些朋友，說真的，是從小玩到大的，大家比較熟悉和瞭解，文化上也比較相近，大家背景也相似。香港也有朋友，多是生意上的夥伴，始終在私人感情上沒這麼濃厚，和專案相關的問題，大家就多溝通點。（個案 2，ASMTTP）

以前在美國我是三四個社團的頭，這邊我就不當頭了，實在是沒有時間。有些組織有事請我會去參加。主要還是建立 networking 的機會，你可以認識一些朋友。你有時要是出了些什麼事情，想起某一個朋友可能在哪方面有專長，他可以幫你一下。比如上次我的護照丟掉了，如果依照正規的方法辦的話，要一個月才能辦得了，我很著急，趕著用，那我就跟中聯辦的朋友打個電話，說你能不能幫我打個招呼，能不能快一點。Something like that, that's useful. (個案 25, OCP)

我兩個老闆都在幫我。我曾經遇到過很大的困難，那時候老闆就出面了。來得時候適應不了，怎麼辦呢，就需要老闆幫你，另外同事也在幫你，港澳系統在這裏本來就比較多認識的人，舊同事吃飯就有一大桌。然後還有其他的朋友，深圳也有朋友、同學，香港也有同事。電話溝通起來很方便，有時跟很好的朋友聊天你可以聊得非常非常深，所以說是有很多解決問題的方法的。(個案 26, OCP)

當年我那一屆已經有很多大陸過來香港讀書的學生，大家都是講普通話的。我的朋友圈子就是那些大陸過來的學生，比較深入交談的那些人都是那些學生。跟香港的學生，那可能就是在學習上和一些娛樂上的交往，比如他們知道去哪里玩，哪里吃東西，哪里觀賞。香港的朋友他們就比較傾向於這種方面的交往，跟大陸的同學反而就比較知心一點，會談得多一些心裏面的東西。(個案 19, MSG)

在上面的引述當中，我們看到內地專才的個人社會網具有複合性和多樣性兩大特點，他們深深懂得這個社會網的功能，並擅長於按照自己的不同需要來運用它。這個社會網最重要的特點是跨越兩地、同時也穿梭兩地。內地的社會網是由內地專才移民前的生活歷史構成，裏面包含著最基本的情感紐帶，在專才們遷移之後這個網絡仍然能夠提供全面的社會支援。而且，內地的網絡並非僅僅代表過去的生活歷史和情感的紐帶，它也會發生與個人同步的、跨越區域空間的變化。所有的受訪者都有一個他們在香港本地的社會網絡，當中最親密的成員是具有相似移民經歷的內地人，而不是生活經歷不同的香港本地人，因此我們也可以把這個本地的社會網稱為他們內地社會網的伸延。也就是說，內地專才在居留香港期間比較積極地尋找相似背景的移民來建構本地的社會網，以增加對新生活的控制能力。雖然由於母語和文化背景的差異，內地專才較少與香港本地人發展緊密的關係，但是他們也積極開展與香港本地人的交往，他們並不強求關係的強度與情感的強度，而是用可變的和實用的眼光來看待自己與本地人之間的關係。即使已

經移居到香港，內地專才仍然與他們原來的內地網絡、或者海外網絡保持著非常密切的關係。這個比較廣闊的個人社會網不但有助於內地專才適應香港的新生活，也有助於內地專才創作或保持自己的人力資源優勢：

我覺得教會很重要，像我當時要換工人，覺得當時所聘用的工人不好，我就跟教會的朋友說，他們就會教你很多辦法，而在我找工人的時候，我說不了廣東話或者遇到其他的什麼問題，都是教會的朋友幫忙打電話去問我要聘用的工人的前雇主，瞭解這個工人的情況，我覺得教會在這方面的幫助還是挺多的。後來我在這裏很長時間後，教會裏又有新的姐妹，她們就會問我有沒有孩子啊？然後告訴我們應該怎樣找學校，怎樣找工人，房子怎麼找，我覺得這個挺好，挺有意義的，總的來說，主要還是教會和朋友的幫助，至於社會上其他的組織，我還沒有去找過。（個案 22，OCP）

增強代際支持

在香港，同事之間關係不親密，下班之後，大家互不來往。面對困難，對於那些有信仰的內地專才來說，教會是他們的重要訊息和支持來源，其他的受訪者則道出家庭支持的重要性。特別是當他們離開原居地，家庭的支援變得比他們在內地時更加重要。內地專才原有的家庭關係和社會網絡由於遷移香港而發生某種程度的變化，而香港的公共設施卻不一定能夠提供相應的支援或服務。例如一些受訪者提到他們的孩子因為教學語言而難以適應香港一般的幼稚園和小學；還有一些受訪者由於配偶並未跟隨遷移而不得不由其中一方獨力照顧小孩。面對這樣的困難，向他們伸出支援之手，提供家庭照顧的通常都是專才的父母。還有一些受訪者是獨生子女，移民後父母只能自我照顧。未婚和失婚的受訪者也提到，父母的理解和支持對他們作出移民的決定有非常重要的影響。也就是說，由於移民而引起的個人情感問題或家庭照顧問題，通常是通過代際支持來解決的。訪談資料反映，無論子女、配偶是否跟隨移民，內地專才的父母都或長或短地擔負起兒孫的家庭照顧的責任。即使兒孫已經跟隨其父母移民，上一輩仍然會通過探親方式赴港照顧幼兒，若兒孫並未跟隨父母移民，居住在內地的上一輩則可能擔負大部

分，甚至全部兒孫照顧的責任。家庭中的代際支持與夫妻的之間支持，往往存在互相替補的作用，就是說，當夫婦雙方在兼顧工作和家庭兩重責任時候，若出現力不從心的問題時，原本應該通過夫妻支持來解決的問題，往往由上一代的支持來補救。但是，訪談資料反映，即使未有子女，專才的父母赴港探親也保持在每年至少一至兩次的頻率，而專才回內地探望父母的頻率也至少每年一至兩次。由此可見，對大多數內地專才來說，家庭照顧與家庭團聚是分不開的，家庭中代際情感支持與功能支持是非常重要的：

我覺得最大的困難就是跟家裏人不能夠在一起，工作時間跟照顧家庭的時間有衝突，像我這種內地專才，不是所有家裏人都跟著來，因為香港經常加班的，像我們六點多七點走算正常，那如果是小朋友在學校等著你去接的話，就有困難…家庭照顧靠我或者女兒的爺爺奶奶。(個案 1, ASMTP)

我父母是馬來西亞華僑，常來香港，每次住三個月，我公婆也來住三個月，所以我們家裏總有老人。我們在這的工作環境，工作時間那麼長，工人只能幫你做做飯，她又不能幫你教育孩子，看功課。而且我覺得孩子能夠和老人在一塊是件幸福的事情，像我們都沒有這樣的機會，父母都在馬來西亞，爺爺奶奶，我都沒有機會認識他們。(個案 22, OCP)

我們的訪談雖然不能證實代際支援對內地專才來說移民後比移民前更重要，也許對所有內地人來說代際支持都是重要的。但是，移民香港必定引起家庭關係的某些變化——從遠離父母到夫妻分居，而代際支持是內地專才解決適應問題的最基本依靠。對從海外來港工作的專才來說，相對於移民香港之前，他們與父母的關係變得更加密切。尤其是對於那些單身或離異的人士，親子關係往往在情感支持和功能支持上能夠替補夫妻支援的部分缺失。

參與社交和集體活動

參與集體活動是內地專才閒暇時間的主要活動方式。從訪談資料來看，最常用的方式是和香港的內地朋友一起行山。有些內地海外留學生和幾乎全部畢業後

留港的內地生每週都參加教會的聚會或教會所組織的義工活動。其他類型的集體活動包括參與各種相同背景的人組成的群體活動，例如海外中國留學生聯誼會等。對內地專才來說，參與這些活動既是消閒、也是社交，作為一種表達的行為，這些活動是擴展個人社會網絡的重要方式：

參加海學聯的活動，一個原因就是社交，可以認識一些朋友，而且這些活動一般都會請一些高質素的人來演講，聽聽他們的一些想法，你會覺得這種機會是比較難得的。當然我認為，中間的功利成分比較大，很多人實際上想通過這個組織來擴大他自己的名氣和網絡，而並沒有更多的去考慮大家共同處境。（訪個案 24, OCP）

參加這些活動就是情感上有一個 attachment，我曾經去過一個基督教的戶外活動中心，我在那裏發現原來自己那麼喜歡大自然，我在國內沒有機會去接觸，但我在呢個活動中心學風帆，學攀岩等活動，那個地方就像是一個家，東西都是自己煮，很多人都是做義工，那裏只有兩個人是全職，娛樂活動都是義工搞起來的。他們的每個 camp，大家住在那裏，一起吃飯，一起活動，整個氛圍是很好的。雖然大家很多人都不認識，大家走在一起，那個地方我就把它當作一個家一樣。我很喜歡去，也在那裏做義工。（個案 11, MSG）

讓工作充滿生活

當問到訪問者參與社會活動有多經常的時候，受訪者的答案通常是“有一次”、“參加過一次”等等。看來上面提及的社交活動和社會活動似乎是他們認真地在記憶中搜尋出來的。整體來看，30 位受訪者在談及他們在香港的生活時都是以工作為主題的：

一個星期很 typical 的生活就是星期一至四晚下班回到家裏，早的時候都已是八九點，不會在家煮飯，吃完飯回家，洗澡後做瑜伽，看雜誌書刊，看新聞，上網收朋友傳來的 e-mail，或看看從公司帶回家的 documents，到了十二點幾睡覺，第二天早上匆匆忙忙要上班。星期五晚就可能做一些平時不會做的事情，例如約朋友一起吃飯，看戲，逛街買東西，比較遲才睡覺。星期六，日其中一天會行山，做做運動，游水，收拾家居，寫一些東西，清潔，shopping 或返廣州的家，我經常都會回廣州家裏。（個案 3, ASMP）

通常星期一到星期五，早上八點多上班，晚上九點離開，十點前都在看書，十點後睡覺。星期六，星期天會到一些就近的地方，例如深圳或廣州見一見朋友，如果留在香港就休息一下，其實生活很單調。(個案 4，ASMTTP)

閒餘時間其實沒太多，因為晚上七點多回到家，而孩子九點多就要睡覺，因為第二天六點多就要起床，七點上學。其實大概就兩個多小時，吃飯，談事，看看功課，差不多了。之後我就自己整理一下東西，這樣就一天了。週末通常就帶小孩回廣州。(個案 1，ASMTTP)

我覺得我在香港的生活是很簡單的，因為工作之外，其他是很少時間的，星期一到五是很忙的，星期六、日睡完懶覺之後，基本上沒時間了，最多是陪朋友吃一下飯，周圍 shopping 一下，看一下雜誌。我們關心財經，就會看看財經，自己做一下投資。(個案 2，ASMTTP)

上面四位受訪者列出了他們生活的時間表，從中我們可以看到他們每天的生活時間雖然可以分為上班和下班，但兩者在活動內容和活動節奏上並無很大的差別。如果能夠找到一些差別的話，那就是週末的安排略有不同。讓工作充滿生活，是內地專才不約而同的生活策略，以工作的成就感來沖淡生活的孤獨感和異地生活的壓抑感。

跨越兩地的消費與社交

面對香港生活出現的諸種問題(包括工作壓力大、本地朋友少、消費壓力大、未能融入本地文化和消費等等)，內地專才幾乎無一例外地採用跨越兩地的消費與社交策略，依靠穩定和強大的內地關係網絡來消解香港生活的壓力。上一段我們所引用的四個受訪者生活日程都包括週末回深圳或廣州見朋友、探家人，也有跨境消費和娛樂的：

剛來香港的時候，吃飯也不合口味，就會過段時間去深圳吃些東西、購物等。因為深圳畢竟有一些大陸的餐館，比如說湖南菜、四川啦，比較地道一點的。價格也比較便宜，然後去深圳也會買一些東西，像光碟、書。以前一兩個月一次，

現在兩三個月一次。(個案 9, ASMTP)

對，現在我雙休，週五、週六兩天休息。兩天時間我就去了三個地方，和三地的朋友一起玩，最後回到宿舍已經是快十二點了。朋友相對來說還是很多，有港澳的，香港的，深圳的。深圳的還是比較多，因為深圳有同學和朋友。到了那之後，我禮拜六晚上就睡那了，找個賓館住，然後朋友開始來，我帶著他們到處逛，那我就開到鹽田去吃海鮮，吃完海鮮我晚上還要回香港見同學呢，其實也是朋友，我就到黃崗下了車，再坐個車就回來香港了。(個案 26, ASMTP)

六、政策建議

給打算來港工作的內地專才的建議

我們訪問的受訪者分別針對不同的團體提出了很多建議，詳情請看附錄一。而針對計劃來港工作的內地專才及政府的建議，我們把 30 個受訪者的意見歸納為以下幾個方面：

表 6 內地專才給想來香港工作的內地人的建議

(一) 性格心理方面	
1	成熟處事以適應香港多元化的生活，並培養對香港的歸屬感。
2	開放自己，多參加香港的文化教育及社區活動，以認識香港人、香港文化及香港社會。
3	調整自己的心態，提高心理質素及心理承受力，並不要把期望定得太高。
4	保持樂觀心態，切勿忽略情感支持，也要瞭解家人的感受，遇到挫折，不要放棄。
5	成熟處事以適應香港多元化的生活，並培養對香港的歸屬感。
6	不要妄自菲薄，要尊重自己的身份，保持堅定的理念。
(二) 工作準備	
1	建議來港投身金融發展行業而非資訊科技行業。
2	多瞭解香港的就業情況及公司的要求。
3	要一邊工作一邊自我增值，把眼光放遠，不要為碰機而來，也不要只為居留權而來港。
4	不要投機取巧，要遵守在香港工作的規則，把握在港發展的時間。
5	選擇較有專業性及自己較有優勢的工作，並珍惜在港的學習機會。
(三) 事前功夫	
1	來港前要先對香港有一定的瞭解。

2	最好是先找到工作，並計劃好來港住屋及孩子教育的安排。
3	多認識國際社會及事務。
4	先認清自己來港的原因及評估來港發展的代價。
5	瞭解自己的真正需要和優勢所在，先自我定位，在選擇適合自己發展的城市。
(四) 裝備自己	
1	學習好廣東話及英語，並要有自信跨越語言障礙，以應付香港工作的需要及與香港人交流之用。
2	多跟駐港內地機構溝通以便求助。
3	鍛煉及保持健康體魄以應付香港辛苦的工作及工作壓力。
4	認清自己的工作目標及平衡得失。

面對社會步伐急速的香港，「開放自己、提高心理素質」是專才們最強調的建議：

要提高自己的心理素質，提高心理承受力，香港絕對不是大家理想中的天堂。到了香港之後，不管你做甚麼工作，肯定有一段時間，或者說時不時的就會遇到一些不是很順心的事情。(個案 7，ASMTTP)

對於工作的瞭解及認識，也是專才們的最重要的建議之一：

要將自己的優勢和社會的需求結合起來，說具體點就是，如果發現自己的優勢或者興趣沒有這個需求的話，那就不要選擇這個城市。因為每個人在哪個地方都是這樣，就是這個城市需要的東西正好是我喜歡做或者做得最好的事情。就不要單純的看這個地方發展的很好啊，這個是一個國際化的大都市，我覺得這樣不是一個很理智的職業取捨或者人生定位。(個案 30，ASMTTP)

來港前的準備功夫也是受訪專才認為要注意的地方：

第一是要想清楚為甚麼自己要來，這是很重要的，要想清楚要付出的代價。第二是要操 fit 自己，我一貫的看法都是，如果你要到一個地方尋求發展，你必須具備在那個地方工作的技能，不要只為碰機而來，不要只是想找機會來，這樣會失望。第三就是用開放的心態，樂觀的心態。(個案 3，ASMTTP)

大部分受訪專才也認為，來港發展的同時，也要盡力裝備好自己，以迎接在香港的一切挑戰，當中語言更是必要留意的工具：

我建議還是學一學廣州話，然後儘量融入香港的社會。那起碼平時我嘻嘻哈哈的也算融入啊，因為我認識的另外一個專才的朋友他甚至不想給他的小孩念那種講廣州話的國際學校，香港有一些國際學校，他就想找那種又講英文，又講普通話的國際學校，我都花了很多時間幫他去問朋友啊，但挺難找的，很多其他國際學校是講廣州話和英文，我覺得小孩子其實學多一樣東西、學多一樣語言沒問題啊，然後回來可以跟你們講普通話，還可以教你們學廣東話，比如說我老闆這個例子就挺好的，現在他們兩夫婦已經可以聽廣東話了，講得不太好，但兒子就講得很好，普通話、英文和廣東話都不錯，有時候也會去一些旺角的模型街啊，就跟他那些朋友去逛，這樣就挺好啊，融入得不錯，像我女兒也是，跟她那些香港小朋友相處得很好，經常互相交換禮物啊，在街上偶爾碰到很高興得大叫啊，打招呼啊，不要老停留在內地人的圈子裏面。（個案 1，ASMTTP）

給香港政府的政策建議

內地專才向香港政府提出政策要求可分為兩類。第一類是移民及出入境政策，這類政策意見包括：（1）關於內地專才直系親屬到港探親，當前的規定是每次最長期限為三個月，續期手續必須回原居地辦理。由於許多內地專才都是獨生子女，需要承擔照顧老人的責任；或者由於工作過份忙碌，年幼子女需要父母幫助照顧，內地專才認為當前的探親規定在實踐上非常麻煩，尤其是對年邁的父母而言。為此他們建議香港政府考慮延長探親期限，或者續期手續能夠在香港辦理而無需返回原居地。（2）內地專才在港工作的身分是准予拘留的香港居民，他們必須每年在香港至少住滿 180 天，連續住七年以上，才有可能被政府考慮批准成為香港永久居民，由於香港永久居民的身分與醫療、出入境簽證等日常生活所需直接相關，在轉變身分之前許多個人或家庭的決定都會受到影響。內地專才建議政府考慮給予吸納人才、善用人才的角度，考慮彈性處理內地專才的身分轉變問題，包括居住時間規定、公共福利待遇的規定等等。（3）適當放寬現時的簽證規定，例如關於轉工期間能夠繼續保留簽證，辦理簽證時間能夠縮短一些。以現時

雇用合約和簽證時間嚴格對應的規定，專才爲了保持連續簽證而不得不更加遷就雇主的要求，甚至不敢就雇用條件與雇主談判。

第二類是幫助內地專才社會適應的政策。這類政策意見包括：(1) 針對內地專才可能面對的安居問題，提供更多的使用資訊，包括房屋、交通、辦證手續、子女入學、一般醫療、來自 NGO 的援助資源等。政府或相關組織設立專門網站、或引發小冊子以便專才能夠更快在香港這個新環境中安定下來、投入工作。(2) 語言是促進溝通、加快融合的最重要方式，政府應考慮開辦、或資助社團開辦本地語言培訓班，並在語言教育當中貫穿本地文化資訊，幫助專才掌握本地語言並瞭解本地文化特色。(3) 協助組建更多平臺，推動內地專才之間、內地專才與本地人之間的互相交流、互相支持和互相學習。

我們的政策建議

從訪談資料來判斷，目前在香港工作的內地專才基本上都屬於現有產業體系中應用於面向內地市場業務的人力資源，而不是香港產業未來發展所需要的人力資源。現時香港政府的內地專才輸入計劃不能顯示出政府吸引人才明確的方向；人才輸入之前和之後也沒有任何相關的制度或政策來引導這些人才在本地的發展。總而言之，香港政府的內地人才輸入計劃目前只涉及入境許可的環節，本質上還不能稱爲一種政策。吸引和運用人才的意向不明影響到內地專才本身對自己的未來也意向不明。這種不確定性其實在相當程度上相應了內地專才的精神狀態和工作狀態，導致他們只會做出短期的個人考慮而不會做出長期的社會責任承擔；這對香港本地發展無疑是一種損失。因此我們建議：

- (1) 政府應該首先明確香港的長遠發展規劃，並根據這個規劃訂立出長期的人力資源策略和完整的吸引人才的政策。人力資源政策和策略是與本地的長遠發展目標規劃相一致的，人力資源發展意向不明，其實反映了香港政府

對本地的長遠發展方向不明。這個長遠發展規劃至少應包括產業發展方向、市場發展方向和香港的在未來區域發展的功能角色。縱觀近二十年香港政府的各項發展報告和規劃，對香港的功能和角色從國際大都會到區域生產性服務中心、已經數易其稿。近年的發展方向逐漸穩定為現代國際服務業中心，但是這個方向在產業和市場的角色位置仍然是不夠清晰的。如果人才集聚是新產業發展的先決條件，那麼最重要的產業發展方向應該首先明確，然後通過人才政策來累積相應的人力資源。

目前實施的人才輸入政策，實質是由市場來決定輸入類型，這樣所輸入的人才必然都是適用型的。我們的研究已經充分證實這一點。適用型的人才對產業擴張和產業升級有積極作用，卻無助於產業轉型或推動新產業發展。因此，如果香港的未來發展方向也包括推動新產業發展，則現有人才輸入政策必須重新調整。

- (2) 明確香港與內地的共同發展關係，鼓勵兩地人才跨境移動和創業。即使香港本身還有任何其他發展方向，拓展內地市場已經是香港產業的發展現實，內地對香港發展的重要性應無須再在此贅述，內地專才輸入狀況已經證實了這一點。因此政府應針對香港產業如何開拓內地市場方面做出檢討和規劃，然後明確吸引內地人才的方向和計劃並善用他們。同時，注重推動兩地人才的跨境移動、合作和創業，兩地人才有不同的知識和技能特長，在香港產業進一步拓展內地市場、內地市場國際化的過程中，這兩種人才的知識和技能互補能夠發揮出極大優勢和創造力；同時，推動兩地人才的跨境移動、合作和創業也是進一步推動香港本土經濟增長、新型創意產業發展、促進不同文化融合的重要途徑。

- (3) 訂立更有彈性的人才移民、或出入境政策。就目前的輸入計劃而言，內地

專才不能脫離被雇用的狀態（不管他們對工作是否滿意），尤其是 ASMP 和 MSG 的人士一旦脫離雇傭工作狀態則無法在香港逗留。如果內地專才致力於保持連續居留記錄，他們必定不會隨意轉換工作和雇主，而且一旦合約中斷時會等不及仔細選擇工作職位而不惜接受較低的薪酬和工作職位，如此一來他們就變成香港本地一般勞動力的競爭者。這不但是一種人才浪費，也會加劇內地專才與本地人力資源之間的競爭及矛盾。因此，這種嚴格跟隨合約期限的簽證規定應該重新檢討，訂立一個更為適當的簽證規定。單向移民是發達地區與不發達地區之間常見的人口流動方式，但是香港和內地之間的人才流動應該突破這個框架，基於資源節省、資源分享、共同發展考慮，推動人才跨境流動（而不僅僅是單向移民）才是最有效率的策略方式。而要實施這一策略，訂立有彈性的、多層次的人才移民和出入境政策體系是必需的。

- (4) 以促進不同文化共存、共融為目標，推動不同族群、不同文化人群的互相交流，幫助各地人才更快適應本地社會。符合輸入資格的人才都是社會中出類拔萃的人，他們本身具有很強的競爭能力和適應能力，我們的研究也發現，內地專才都是堅強的個人，他們在香港這個陌生環境中自我奮鬥，並沒有太多依靠香港的公共資源、尤其是公共福利資源。這些人才其實不需要特別的扶持政策，對他們而言更重要的是機會、公平和社會包容。我們的訪談發現，內地專才與外國人相處得更好、溝通更容易，相反，雖然同為中國人，他們與香港本地人相處、溝通遇到更多困難。這就不僅僅是文化差異能夠解釋的。也就是說，香港社會其實並不如輿論所形容的那樣開放，而是具有相當的保守性。因此，香港政府幫助內地專才完成社會適應的政策，其立足點不是通過扶助使他們變成一個特殊的群體，而是要立足于增加本地社會文化的開放性和包容性。進一步來說，這種幫助人才適應的政策不是專門針對內地專才，而是面向全體人才、全體外來移民。

- (5) 政府應該適當引導社會輿論反思香港的一些業已形成的社會觀念和制度，例如，超時工作的必然性、行政等級權威的絕對性、短期心態的合理性、消費潮流的強制性等等。這些從移民生活感受中折射出來的文化反思，對於香港自身社會文化的創新和完善也是很有裨益的。
- (6) 要大力宣傳“包容性社會”這觀念，促進民主，推動公開、公平和多元文化討論。就各種形式的偏狹觀念如種族主義、性別歧視和專制主義進行公眾討論。塑造香港國際大都會的認同感，要極力避免香港淪為另一個“中國式”城市。

七. 結論

來自中國內地的移民向來都是香港外來移民的主要成分。一直以來，在香港本地的輿論和社會意識當中，內地新移民是與難民、窮人、野蠻人等詞語相連的，而且實際上，內地移民當中確實有相當部分是由於逃避政治迫害和經濟窘迫而移民香港的。然而，2001年香港政府因應本地經濟升級轉型的要求，實施多項輸入內地人才計劃。這些輸入人才計劃為香港帶來的一批內地新移民，與之前的難民完全不同。他們已經接受了高等教育，具有專業知識和專業資格，在香港的中上層勞動力市場中具有很強的競爭優勢。然而正因為如此，他們往往被設想為全能的移民，認為他們能夠獨自應對所有在新環境中生活可能遇到的所有問題，而他們所面對的社會適應問題往往被政府和公眾所忽略。既然我們肯定這些內地專才對香港產業的升級轉型有重要影響，那麼研究他們在香港的工作生活狀況及其社會適應就具有重要性和迫切性。

移民社會學通常從以下四個角度來分析移民的社會適應問題：(1) 工作與職業發展，(2) 家庭成員的關係變化及其適應，(3) 個人社會網絡與社區的社會資本，(4) 身分認同和文化認同。本研究也是從這四個角度來考察分析內地專才移民。我們發現，內地專才基本上都確認香港是理想的工作和個人職業發展基地，具備很多專才個人職業發展的條件；但這一發展過程卻是艱辛、痛苦的，伴隨著他們因同事關係冷淡、經常超時工作、短期合約等工作文化差異而引致的精神壓力和健康磨損。他們的家人也不得不為此付出代價，父母、配偶和孩子都要忍受專才在家庭活動和家庭照顧中經常“不在場”，而且由於缺乏經常互動而產生陌生感。雖然多數專才認為公開的地區歧視近幾年已經有很大改善，但是他們仍然感到與本地人之間存在“無形的牆”，使他們難以參與、融入本地社會，這種與本地社會的隔離增加了他們移民香港之後社會適應的困難，延長了社會適應的過程。

內地專才應對社會適應問題的策略包括認知的技巧和行爲的技巧。借助認知的技巧，他們在思維上嘗試接受香港人的習慣——把超時工作解釋爲重視效率的表現、把因工作而疏忽家庭解釋爲有專業操守的表現。而且，他們把忍受當前的生活壓力解釋爲短暫的，是個人事業發展初期的必然代價；未來總有一天他們會擺脫這種狀態，回歸內地。幾乎所有受訪者都表示中國內地的未來發展前景更好，是他們個人職業和生活的最終歸宿。確認移民香港的當前必要性及以香港社會的優越性，同時也確認內地是其職業和人生的最終歸宿及其當前的文化優勢所在，這種身分認同上的“自相矛盾”成爲內地專才的“集體表像”。

在行爲技巧上，內地專才充分借助了自己在移民前已經形成的內地社會網絡、以及移民後與香港本地具有相同背景的人士建立起來的社會網絡，來應付不同的問題。他們的內地社會網提供情感的支持和工具的支援，而本地網絡則提供工具的支援。內地專才的社會網絡是跨越兩地的、同時其網絡成員又是穿梭兩地的，通過這些持久的、形式多變的互相支持，內地專才移民能夠更好的運用個人策略來增進自己在香港的社會適應。同時，我們也觀察到，內地專才在遷移香港之後家庭的代際支持有所加強，許多專才的父母前來香港幫助照顧小孩，而身爲子女、長年生活在香港的專才也自覺增加與內地父母通話、或探望的頻數。內地專才採取的一個非常重要的行爲策略是讓工作充滿生活。而另外，雖然很多內地專才都對香港那種“工作第一”的工作文化深感不滿，但他們都顯得無可奈何，順從主流，努力投入工作當中，成爲忙碌人群中的一員。於是，這種普遍存在於香港社會的超時工作方式，內地專才在感情上深惡痛絕，但是行爲上他們卻主動參與。內地專才的適應策略還包括跨境消費和社交，經常性的回內地探訪親友或尋求娛樂是眾多內地專才在週末或假期經常從事的活動，但“回家”的感受並不全是愉悅和快樂，從內地走出，再重新回去，很多內地專才都發覺自己長大的地方原來存在著很多令人看不過眼的地方。人變了，老家也變了，到頭來彼此卻顯得格格不入，這也是始料不及的。變與不變之間總存在著很多無形的壓力和衝

突，令人沮喪，但也促使人向前邁進。

是項的內地專才研究反映出香港政府政策的局限性。由於香港政府對本地的長遠發展方向不明，其人力資源的策略意向也不明，同時對怎樣運用這些人才也沒有整體的考慮。香港政府目前的內地人才輸入計劃只涉及入境許可的環節，本質上還不能稱為一種政策。這個問題已經在很大程度上影響了內地專才在港的社會適應過程，也對內地專才的未來去留意向有嚴重負面的影響。目前實施的人才輸入計劃實質是由市場來決定人才的輸入類型，因而其輸入的人才必然都是適用型人才。適用型人才對產業擴張和產業升級有積極作用，卻無助於產業轉型或推動新產業發展，因此，如果香港的未來發展方向以推動新產業發展的主動脈，則需要重新調整現有的人才輸入政策才可。

不穩定，沒有前瞻性的政策會造成不穩定，沒有前瞻性的個人生活（The public affects the private）。從這個角度看，我們深深地體會到政府的政策及施政對人民個人生活態度及其未來意向的深遠影響。人民要生活穩定實有賴於社會具有穩定性，前瞻性及可持續性，而要營造這樣的一個社會氛圍，政府政策的有效性與其施政能力發揮著舉足輕重的作用，這是本研究的主要結論，也是社會學的洞察力（insight）所在。

附錄一：內地專才對各組織團體的建議

	給專才的建議	給政府的建議	給僱主的建議	給團體/NGO 的建議	給社區的建議
1	1.) 學習廣東話以融入香港社會 2.) 不要老是停留在內地人的圈子裡	1.) 開設新來港兒童適應班，並透過入境處向專才派發宣傳資料 2.) 政府更應多想辦法以助專才適應香港生活	—	—	—
2	1.) 參加香港的文化教育活動及語言培訓	—	—	—	—
3	1.) 明白自己來港的原因及來港代價 2.) 要自我增值，不要只為碰機而來 3.) 保守開放樂觀心態	1.) 靈活處理專才稅收問題、簽證及家屬簽證問題 2.) 提供公眾式平臺予專才溝通	1.) 多支持內地員工，多辦迎新和聯誼課程及活動 2.) 提供多些福利	3.) 提供溝通平臺，讓內地人跟港人多些溝通 4.) 提供有資助的課程	1.) 多辦社區活動或茶會予專才
4	1.) 認清工作目標 2.) 平衡得失	1.) 協調中港兩地專業人士的牌照以互相承認	1.) 增加專才的薪水	—	—

	給專才的建議	給政府的建議	給僱主的建議	給團體/NGO 的建議	給社區的建議
5	1.) 多跟香港學生交流 2.) 多思考香港的事物 3.) 認清適合自己的發展 4.) 多瞭解香港 5.) 瞭解家庭與工作的關係 6.) 不要盲目的來發展	1.) 簡化簽證手續 2.) 擴闊開放度以吸納更多外國人才 3.) 政策方面要靈活處事	—	—	—
6	1.) 鍛煉好健康的體魄以應付香港辛苦的工作 2.) 多交香港朋友 3.) 不要小看自己,要尊重自己的身份	1.) 港元跟人民幣掛鈎 2.) 跟大陸保持緊密聯繫 3.) 放寬簽證以延長留港期	—	1.) 舉辦專才聯誼活動	1.) 組織集會了專才交流
7	1.) 調整自己的心態,提高心理質素及心理承受力,希望值不要定得太高 2.) 學習香港好的,如英語及多見識國際	1.) 協助專才幫子女找合適的學校 2.) 放寬簽證制度 3.) 政府應利用大陸充足的資源來彌補自己的短處 4.) 政府應鼓勵香港人到內地去發展	—	—	—
8	—	1.) 放寬簽證限制	—	—	—

	給專才的建議	給政府的建議	給僱主的建議	給團體/NGO 的建議	給社區的建議
9	1.) 要有遠見 2.) 瞭解香港的就業狀況及公司的要求 3.) 學好廣東話及英語 4.) 多與香港人接觸 5.) 多瞭解及接觸香港社會	1.) 簡化專才申請表 2.) 放寬簽證的限制 3.) 多參加社區活動	1.) 多支持及鼓勵員工	—	—
10	1.) 選擇較有專業性的工作 2.) 習慣香港社會的大壓力	1.) 開設廣東話培訓班	—	—	—
11	1.) 找跟自己背景有關的工作 2.) 找自己有優勢的工作 3.) 把眼光放遠，不要只為居留權而隨便找工作 4.) 學習香港人的工作態度及方法 5.) 珍惜在香港的學習機會	1.) 提供更多政策上的資料	1.) 舉辦香港市場及工作培訓講座	1.) 辦活動予專才以令其認識及接觸更多香港的不同文化 2.) 多讓香港人瞭解專才的文化	1.) 提供網路溝通平臺，以接納不同的價值觀

	給專才的建議	給政府的建議	給僱主的建議	給團體/NGO 的建議	給社區的建議
12	1.) 學好廣東話 2.) 學好英語 3.) 用功讀書, 努力工作並善用資源	1.) 增加娛樂設施, 如跑步及踏單車的地方 2.) 設計小冊子介紹不同的團體以助專才求助 3.) 針對專才設立不同的培訓中心	—	1.) 多辦內地文化活動	—
13	1.) 做好來港的準備 2.) 要有心理準備, 房子不會太大	—	—	—	—
14	—	1.) 放寬香港移民的限制 2.) 對不同人才設立不同的居留政策	—	—	1.) 香港人應接受內地專才, 並把他們視為本地人
15	1.) 不要把工作當作生活重心 2.) 多參加社區活動 3.) 多認識香港社區 4.) 不要自憐 5.) 在陌生的地方工作, 遇到挫折, 不要放棄	1.) 彈性處理工作簽證 2.) 簡化工作簽證的申請程序 3.) 設計一個求助熱線表給專才, 以方便其尋找不同的團體 4.) 設立專才服務中心	1.) 增加對國內專才的福利, 如回國機票等 2.) 針對不同專業的專才而設立專業團體	1.) 開辦不同的工作坊予專才, 以助其認識香港的不同事物 2.) 提供多元化的活動	—

	給專才的建議	給政府的建議	給僱主的建議	給團體/NGO 的建議	給社區的建議
16	1.) 明確自己的發展方向、目標及留港發展的原因 2.) 切勿忽略自己的情感支持 3.) 要有自信跨越語言障礙以融入香港的生活	1.) 增加對專才的福利及津貼 2.) 加快簽證批核手續	—	—	—
17	1.) 明確自己的發展方向、目標及留港發展的原因	1.) 提供交流補貼費予專才回內地	—	—	—
18	1.) 留意在港的衣食住行方面細節 2.) 考慮孩子在港教育問題	1.) 幫助專才安妥孩子教育問題 2.) 普及普通話	—	—	—

	給專才的建議	給政府的建議	給僱主的建議	給團體/NGO 的建議	給社區的建議
19	1.) 把握來港就讀及就業的機會 2.) 多瞭解香港生活的不同層面 3.) 多參與社區活動 4.) 多交幾個香港朋友 5.) 仔細考慮自己的方向以作好自我定位 6.) 以開放態度去看香港並把握在港時間	1.) 應更開放政策以鼓勵更多人來港發展 2.) 設計小冊子予內地學生以助其瞭解來港的發展情況 3.) 多宣傳來港發展計劃	1.) 提供職前培訓班	1.) 多向專才提供香港資訊 2.) 提供廣東話培訓班	1.) 對來港人士多包容，並嘗試接納專才 2.) 多配合專才的發展
20	1.) 盡量融入香港生活 2.) 多認識香港朋友 3.) 學好廣東話 4.) 學好英語	1.) 設立留港學生事務組 2.) 多宣傳專才計劃 3.) 協助專才解決找房子及銀行資助問題	1.) 開設經濟援助 2.) 給予專才工作證明以便申請其他服務 3.) 多辦聯誼活動	1.) 提高形象宣傳 2.) 多辦香港遊覽、參觀及聯誼活動 3.) 多照顧在港的內地人	—

	給專才的建議	給政府的建議	給僱主的建議	給團體/NGO 的建議	給社區的建議
21	<ul style="list-style-type: none"> 1.) 來港前先瞭解香港的發展及文化特色 2.) 開放自己以接受新事物 3.) 加強語言技巧 	<ul style="list-style-type: none"> 1.) 工作第一年便有強積金 	<ul style="list-style-type: none"> 1.) 可嘗試於內地招聘人才 2.) 建立不同的專業團體 3.) 多辦實習活動 	—	—
22	<ul style="list-style-type: none"> 1.) 結識香港朋友 2.) 尋找信仰的幫助 3.) 學好廣東話以融入社會 4.) 培養對香港的歸屬感 	<ul style="list-style-type: none"> 1.) 放寬簽證的限制 2.) 協助辦理身份手續 3.) 與團體及僱主合作，共同協助來港發展的專才 	<ul style="list-style-type: none"> 1.) 協助僱員尋找合適的房子 2.) 提供適當的醫療福利 	—	—
23	<ul style="list-style-type: none"> 1.) 在外國獲取三五年工作經驗再選擇來港 2.) 計劃好來港的房子及孩子教育問題 	<ul style="list-style-type: none"> 1.) 改善香港的污染問題 	—	—	—
24	<ul style="list-style-type: none"> 1.) 來港前要對香港社會有一定的瞭解 2.) 建議從事金融行業的人來港，從事 IT 方面的就不應來 3.) 性格能成熟點，才能適應香港生活 	<ul style="list-style-type: none"> 1.) 協助大陸人互相在港的交流活動 2.) 協助大陸人跟香港人在港的交流 3.) 投放多些資源予專才發展 	<ul style="list-style-type: none"> 1.) 給予專才的薪水能夠高一點 	<ul style="list-style-type: none"> 1.) 組織行業協會 	<ul style="list-style-type: none"> 1.) 給專才更多的關心、更多的照顧

	給專才的建議	給政府的建議	給僱主的建議	給團體/NGO 的建議	給社區的建議
25	—	1.) 專才家屬簽證應由 3 個月改成 6 個月，而且可在本地延期而不需回內地原居地辦理 2.) 放寬基金經理的牌照限制 3.) 不要過度控制成立基金的標準 4.) 提供一個專才資訊網絡予其找尋相應的協助團體	1.) 幫助專才找合適的房子 2.) 協助專才找尋合適的教育機構予子女	—	—
26	1.) 跟香港人互相認識	—	—	—	—
27	1.) 開辦廣東話課程予專才 2.) 最好先找到工作才來香港	—	1.) 老闆應多提供機會讓同事交流	—	—

	給專才的建議	給政府的建議	給僱主的建議	給團體/NGO 的建議	給社區的建議
28	1.) 進入大學後就要規劃好職業發展方向 2.) 瞭解自己的喜好及特長 3.) 保持堅定的理念 4.) 考慮家人的感受	1.) 改善社會的貧富差距 2.) 除了專才、優才外，也應多關心內地來港的普通階層人士 3.) 建立小社區予專才以互相鼓勵及分享	—	1.) 為內地學生設立專門機構 2.) 協助內地學生做職業企劃 3.) 設立專業團體助專才溝通	—
29	1.) 放開心情，做好準備，盡量融入香港的生活 2.) 積極面對	1.) 保持中立，不要刻意去模仿中央大陸的一套	1.) 多關心員工社交及心理方面的問題，如辦培訓及聯誼活動等	—	—
30	1.) 學好廣東話及英語 2.) 不要投機取巧，要遵守遊戲規則 3.) 將優勢和社會的需求結合起來，進而選擇適合自己發展的城市 4.) 多跟駐港內地機構溝通	—	—	—	—

附錄二： 內地專才在香港的社會適應研究
香港浸會大學社會學系
訪問大綱*

1· 工作與職業

- (1) 你是通過什麼途徑得以受雇幫你辦理優才輸入計劃的機構？
- (2) 進入香港之前在哪里工作？是什麼工作？
- (3) 哪一年進入香港？遷來時的年齡是？當時有什麼期望呢？
- (4) 你是通過哪一項計劃進入香港？擁有哪一類職業資格？首份職業（職位）與現在的職業（職位）是什麼？有沒有轉過工？什麼原因促使你轉工？
- (5) 現在公司的上司和同事主要是哪一類人（本地人/回流人士/外國人/內地優才）？
- (6) 你覺得在香港工作和在內地工作有什麼不同，例如工作文化，同事關係，工作挑戰和困難，個人事業發展機會及前景？
- (7) 你滿意目前的工作嗎？和國內的家人/朋友比較，你覺得自己在香港的生活水平是更好/差不多/更差？

2· 生活適應

- (1) 在適應香港的生活時,你（和一起來香港的家人）主要遇到些什麼困難，例如語言，人際關係，居住環境，歧視/排斥？
- (2) （若適用）同隨一起來香港妻子（丈夫）也有工作嗎？和在國內的工作相比，工作是改善了還是惡劣了（例如職業地位，工資待遇）？
- (3) 來香港工作之後，你的家庭生活是否出現變化（例如和配偶的家庭分工，大家的相處時間，夫婦/親子關係）？
- (4) （若適用）同隨一起來香港的子女在尋找學校方面遇到什麼困難嗎？香港的教育方式（學校文化和制度）與原來居住的地方有什麼不同？他們喜歡新的學校、老師和同學嗎？語言溝通方面有無問題？學習進展好不好？
- (5) （若適用）家人沒有跟隨一起來香港，你和他們又怎樣適應大家分居異地的情況？怎樣處理因分居異地而帶來的問題（例如家庭照顧、情

* 本訪問大綱基建在早前針對香港回流移民所設計的訪問大綱上，任何人士或組織若要使用本訪問大綱，需事先得到授權允准。

感疏離之類)？

- (6) 在香港面對困難時，你是怎樣解決這些困難？你向誰尋找協助？他們/她們具體提供了什麼協助給你？
- (7) 來香港之後所面對的日常生活壓力是否比在內地的時候增加了？你是否曾經有離開香港的念頭？

3. 人際網絡

- (1) 你在香港是否有親戚朋友？有多少個？他們是否為你提供了什麼具體的幫助？大家平常見面的頻率怎樣？見面的時候，大家一般做些什麼？
- (2) 你在香港是否認識那些同樣是通過專才輸入計劃來港工作的人士/家庭？你認識多少這樣的人/家庭？大家平常有交往嗎？據你所瞭解，他們是否滿意本地的生活？
- (3) 你是否仍有直系親屬居住在國內？你經常探訪他們嗎？他們是否幫你處理那邊的人與事（例如協助生意上的來往，處理工作上的一些事情，看守房子，處理銀行事物，幫你做人情/探訪朋友）？
- (4) 來香港工作之後，你和內地的舊朋友，舊同事的聯絡情況怎樣？他們是否幫你處理那邊的人與事？有的話，主要是些什麼事情？大家是否有定期見面？在哪里見面？見面時通常做些什麼？
- (5) 你覺得香港的朋友和以前在國內認識的朋友，大家有什麼不同（例如文化及對生活的要求，價值觀，交談的話題，熟悉的程度）？
- (6) 如果你有困難，你會向哪一班朋友（香港的，國內的，海外的）尋找幫助，為什麼？

4. 社區參與

- (1) 你平常下班之後有些什麼消遣娛樂/興趣活動？主要和什麼人在一起？
- (2) 你認為香港的消遣文化娛樂設施是否足夠？若不足，有什麼建議？
- (3) 你在香港是否參加任何的宗教活動？和什麼人一起參加？
- (4) 你是否參加任何的組織（例如社區服務組織，街坊組織，專業組織，工會組織，文化藝術團體，政治組織或活動等）？通過什麼途徑參加的？什麼人和你一起參加？為什麼參加（例如歸屬感，結交朋友，情感上的

(5) 你覺得參加這些組織是否可以幫助你適應香港的生活?幫助有多大?

5 · 身份和文化認同

(1) 你覺得到目前為止，香港是否令你有熟悉，舒服的感覺？

(2) 你認為香港在文化和日常生活上是否是一個混雜的地方 (hybrid place)？有沒有具體的例子說明（例如教育制度，語言，政府管治，城市設計，地方面貌，生活習慣等等）？

(3) 移民者的身份認同多被形容為具有雙重性 (doubleness)，混雜性 (hybridity)，或者是具有多元意識 (multiple consciousness)，你同意嗎？有什麼具體的生活體驗或實例可以具體表現這種心理狀態嗎？

(4) 這種特性有什麼積極一面（例如創新 / creativity，多元化思維），又有什麼消極一面/dark sides（例如迷惑/confused，有壓力感/stressed，緊張/nervous，焦慮/anxious，自我矛盾/self-contradictory，無所適從，左右做人難/neither here nor there）？

(5) 你是否有時有一種被“疏離” (isolated)，被“邊緣化” (marginalized) 的感覺？你有的話，具體實例及生活經驗是些什麼？

(6) 你覺得自己寂寞嗎？什麼時候會有這樣的感覺？思鄉嗎？是否會懷念你在國內的/外國的生活呢?可以具體說明一下你懷念國內的/外國的什麼東西？

(7) 你理想中的生活 (ideal life) 是怎樣的？目前的生活和你理想中的生活距離有多近？

(8) 你對將來有什麼計劃嗎?會繼續留在香港?會回流返回中國？會再移民?若是再移民的話，會移到哪里去? 為什麼要到那裏去呢？

(9) 你覺得哪里是你和你家人（配偶）的理想退休地方？為什麼？你父母親打算（或已經）在哪里退休？為什麼？

(10) 你的子女將來會選擇在什麼地方（香港，國內，海外）升學或者居住？為什麼？

6. 對政府的觀感

- (1) 如果可以改進的話，香港政府的哪一方面最需要改進？
- (2) 你認為香港公共政策和相關組織對像你這樣的專業移民支持足夠嗎？
- (3) 你認為香港將來的發展前景是怎樣的？

7. 建議

- (1) 你已經在香港工作一段時間了，如果有一些專才像你那樣要到香港工作，你有些什麼建議或忠告給他們嗎？可否提出三項你認為最重要的建議或忠告？
- (2) 爲了幫助像你這樣的輸入專才/海外留學生工作計劃及受資助學生留港工作計劃進入香港的專業移民適應香港的生活，你對以下的組織有些什麼建議嗎？
 - 1) 香港政府；
 - 2) 政黨 / 政治組織
 - 3) 非謀利組織 (NGOs)；
 - 4) 文化藝術團體；
 - 5) 宗教組織；
 - 6) 社區組織 (community)：例如校友會，同鄉會等等；
 - 7) 雇主
 - 8) 專業團體或組織 (professional associations)
- (3) 從你個人的經驗來看，建立一個怎樣的社區 (community) 可以有效的幫助外來移民建立對香港的歸屬感？
- (4) 你認為還有其他的什麼反疏離方法/策略 (de-alienation strategies)？

備註:上文僅爲訪問大綱,訪問的內容和訪問問題的次序可能會因應受訪者的個別情況而進行適當的調整或更改。謝謝您接受我們的訪問。

附錄三：尋找受訪者邀請信



香港浸會大學
HONG KONG BAPTIST UNIVERSITY

社會科學院 FACULTY OF SOCIAL SCIENCES
社會學系 Department of Sociology

參與在港內地專才研究的邀請信

敬啟者：

香港浸會大學社會學系正在進行一項關於在港內地專才的研究。我們的研究對象包括以下四類內地專才人士：

- 1，通過「優秀人才入境計劃」來香港的內地人士；
- 2，通過「輸入內地專才計畫」來香港工作的人士；
- 3，在本港大學教育資助委員會資助的院校畢業而留港工作的內地人士；
- 4，從內地到海外工作或修讀碩士/博士學位後來港工作的專業人士。

是項研究的主要方法是面對面訪談，訪談時間約為 1 小時，訪談的時間和地點由被訪者決定。

是項研究的目標是深入瞭解內地專才人士在香港的生活狀況、職業發展和社會適應情況。您的參與和支持將有助於我們向政府提出設立更有效的政策，並促進內地專才與香港本地人之間的相互瞭解，我們相信這種相互瞭解能夠推動香港的社會和諧和經濟發展。

我們不但熱切期望您個人能夠參與這項研究，並且期望您能夠為我們引薦更多您所認識的具有相同背景的內地專才人士。我們保證會嚴格保密被訪者的個人資料，如您願意協助參與是項研究，請和我們聯絡。我們歡迎您查詢有關這項研究的詳細資訊，聯絡資料如下：

社會學系研究員： 陳惠雲
聯絡電話： 34115684（辦公室）， 95530754（手機）
傳真：34117893
電子信箱： vivienww@hkbu.edu.hk

祝：
台康！

香港浸會大學社會學系講座教授
陳國賁

參考資料：

Bauman, Bob (2007) “Welcome to Hong Kong – They Want You”, *The Sovereign Society Offshore*, Monday, August 13, Vol. 9, No. 191, pp. 1-7.

Chan, Cheung Ming Alfred (2000) “Toward a Better Service for Chinese Migrants”, Joseph Kwok and Joseph Y.S. Cheng (eds.) *Hong Kong and China in Transition: Strategies for a Better Quality of Life*, Chicago: Imprint Publications, pp. 81-83.

Chan, Elaine (2000) “Defining Fellow Compatriots as ‘Others’ – National Identity in Hong Kong”, *Government and Opposition*, Vol. 35, No. 4, pp.499-519.

China Daily (HK ed.) (19 Jan 2008).

Chiu, Stephen, Susanne Choi and K.F. Ting (2005) “Getting Ahead in the Capitalist Paradise: Migration from China and Socio-economic Attainment in Colonial Hong Kong” *International Migration Review*, Vol. 39, No. 1, p. 211.

Iredale, Robyn (2000) “Migration Policies for the Highly Skilled in the Asia-Pacific Region”, *International Migration Review*, Vol. 34, No 3, pp. 882-906.

Lam, Kit-chun (2000) “Shortage of Highly-Skilled Workers in Hong Kong and Policy Response”, *Journal of International Migration and Integration*, Vol. 1, No. 4, pp. 405-406.

Law Kam-ye and Lee Kim-ming (2006) “Citizenship, Economy and Social Exclusion of Mainland Chinese Immigrants in Hong Kong”, *Journal of Contemporary Asia*, Vol. 36, No. 2, pp. 217-242.

Lee, C.F. (2004) “Importation of Mainland Talents: Policy and Controversy” in Chan Kam-wah and Wong Chi-tsang (eds.) *Hong Kong Social Policy and Commentary* (in Chinese), Hong Kong: Chinese University Press, Chapter 2, pp. 13-26.

Lo, Sonny (2007) “The Mainlandization and Re-colonization of Hong Kong: A Triumph of Convergence over Divergence with Mainland China” in Joseph Y.S. Cheng (ed.) *The Hong Kong Special Administration Region in its First Decade*, Hong Kong: City University of Hong Kong Press, pp. 179-232.

McDonogh, Gary W (2005) *Global Hong Kong*, New York: Routledge, Chapter Five: “Hong Kong and Its Regional Context”, pp. 131-165.

Meyer, David R. (2000) *Hong Kong as a Global Metropolis*, Cambridge, Cambridge: University Press, pp. 243-244.

Ming Pao Daily (15 March 1999).

Ng, Sek-hong and Olivia Ip (2007) “Labour and Society” in Joseph Y.S. Cheng (ed.) *The Hong Kong Special Administrative Region in Its First Decade*, Hong Kong: City University of Hong Kong Press.

Pao, Chi-shing, Harry (1990) *An Exploratory Study of the Adjustment of Chinese Immigrants in Temporary Housing Areas*, (M.S.W. Thesis), University of Hong Kong.

Rao, Nirmala and Mantak Yuen (2007) “Listening to Children: Voices of Newly Arrived Immigrants from the Chinese Mainland to Hong Kong” in Leah Adams and Anna Kirova (eds) (2007) *Global Migration and Education: Schools, Children and Families*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. Pp.139-150.

Skeldon, Ronald (1995) “Labour Migration to Hong Kong” in *ASEAN Economic Bulletin*, November, Vol. 12, No. 2, pp. 201-218.

South China Morning Post (30 April 2007).

South China Morning Post (11 Dec. 2007).

South China Morning Post (19 Jan 2008).

South China Morning Post (24 Feb. 2008).

Wang, Cangbai (2006) “Locating Hong Kong in the Global Networks of Professional Migrants” *The Journal of Comparative Asian Development*, Vol. 5, No. 2 (Fall) 2006, pp. 329- 344.

Wong, Daniel Fu Keung (2002) “Stage-specific and Culture-specific Coping Strategies Used by Mainland Chinese Immigrants during Resettlement in Hong Kong: A Qualitative Analysis”, *Social Work in Health Care*, Vol. 35, Nos.1-3, pp.479-499.

Wong, Yuk-lin Renita (2002) “Going ‘Back’ and Staying ‘Out’: Articulating the Postcolonial Hong Kong Subjects in the Development of China”, *Journal of Contemporary China*, Vol. 11, No. 30, pp. 141-159.

Yep, Ray, King-lun Ngok, and Zhu Baoshu (2004) “Migration and Competitiveness” in Linda Wong, Lynn White and Gui Shixun (eds.) *Social Policy Reform in Hong Kong and Shanghai: A Tale of Two Cities*, New York: M.E. Sharpe, pp. 215-238.

龔卓琳 (2008) “香港新聞與內地新移民：探討報章如何構建移民家庭的形象”，陳國賁編，《吾家吾園：中港家庭的社會學研究》，香港：中華書局，pp.335-360。