

# CEPA：香港人才優勢與滬港合作的途徑

香港人力資源管理學會會長 蔡惠琴

## 前言

香港與內地的人才交流，由來已久。除了與鄰近廣東省及澳門等地的緊密聯繫外，香港與上海在人才上的交往亦源遠流長。

上海早在 20 世紀初已是亞洲的國際都會，外商林立，工商業非常興旺。40-50 年代因種種歷史原因，大量上海的人才及資金流進香港，為香港在 60-70 年代的經濟起飛奠定基礎。至 80-90 十年代，香港無疑已成為人才彙聚的國際級城市。

隨著中國在 1978 年開始推行改革開放政策，上海在 80-90 十年代起經濟高速發展，本身亦因應需要，廣納人才，當時不少香港人才亦隨外企紛紛而至。時到今日，中國已加入世貿，直接面對全球化的挑戰，上海作為中國的一個發展龍頭，香港作為中國最國際化的城市，前者迫切需要與國際接軌，後者則急需與國內融合以推動本身經濟的發展，此等因素令兩地人才交流的空間甚為廣闊。

## 港人北上就業的歷史

港人北上就業始於 20 世紀 80 年代，原因始於當時不少香港人看准龐大的中國市場而到內地開設工廠，尋找商機。及後港人“北上”，“人才”流逐漸替代了以往的“資金流”。90 年代，不少跨國公司開始直接投資中國市場，但由於本土人才尚欠培養，除了那些來自跨國公司本土的外籍高管人才，外商需要從文化和地域都比較接近的香港或者臺灣地區外調具經驗的管理層。

1997 年香港回歸之後，港人則較為自發性地北上。一方面香港在 1998 年起遇上經濟轉型困難，失業率攀升，工資下調。另一方面，中國內地的民營和私營企業開始考慮通過引進港臺優才擔任總經理或者高級職業經理人等職位來提高自身的競爭力。進入 2002 年以後，自落實“內地與香港關於建立更緊密經貿關係的安排”（CEPA）的簽訂，更有助港人到國內就業。

根據香港統計處最新數位顯示，現時有約 23 萬 8 千多名港人在內地工作，較 10 年前增加近 3 倍，占全港整體就業人口 7 名，據估計，還有大約 20-30 萬的港人在內地與香港之間“流動”。主要職位是經理、行政人員及專業人員。

在各主要城市中，上海乃港人最心儀的城市之一。據上海市勞動和社會保障局提供的最新資料顯示，前往上海港澳臺人員就業中心辦理《台港澳人員就業證》的香港人人數，2001 年至 2002 年期間增長 71%，而截止 2003 年 6 月底，取得滬就業證的香港人已經達到了 3432 名。

## 香港人才的優勢

港人的優勢在於有較好的國際視野、知識、英語、同時更看重知識產權，這方面對內地工業發展較為重要。隨著國內經濟急速起飛，中國需要大量懂得金融業規管與操作、或懂得國際會計與法律制度的中高層人才，香港人力資源的優勢在此大有用武之地。根據“上海引進千名香港專才”計畫的統計資料顯示，三成以上的香港專才具有良好的國際教育背景、國際視野開闊、精通國際慣例、事業心強。

根據前程無憂的一項調查結果顯示，在 62.3% 的內地企業聘用了非內地員工中，香港地區員工比例居前，高達五成，可以說明，香港人才在內地依然受歡迎。此外，根據香港人力資源管理學會 2004 年人力規劃調查顯示，在國內設有營運單位的香港企業中，聘用港人的職位雖占整體雇員人數 1.6%，但當中大部份屬中高層管理人員職務，顯示不少港企在一些相對重要的職位上還是傾向於用香港人。

### CEPA 吸引五大港專才北上

隨著 CEPA 的簽署及相關政策細節的落實，相信會吸引以金融、會計、地產、廣告及法律專業五大領域為主的專才陸續絡繹北上。

首先，在法律界方面，雖然香港律師現時不能在內地打官司，發展仍是局限在商業的業務。但由於現時香港法律系畢業生願意降低待遇，加上香港畢業生的國際經驗比內地專才豐富，因而律師樓還是更喜歡雇請香港人。

會計行業中，因為愈來愈多中型的外資公司到上海設辦事處，需要大量的管理及財務人才。同時，內地民企也意識到會計專業道德的重要，逐漸設立審計委會和獨立董事，但內地卻缺乏會計人才，因此形成港人在會計行業有絕對的優勢，其中四大會計師樓在內地的合夥人，港人仍占九成半。

至於金融界別中，由於現時不少內地企業打算到港融資，它們往往急需聘用深諳國際規例及守則的財務總監及人水廣告行業方面，具有國際經驗的廣告總監，在滬特別吃香。廣告公司的媒體部門需求大量的香港人才，尤其是擁有 5 年以上的經驗的策劃總監，媒體談判人也比較搶手。

### 港滬“對流”互惠互利

本文開始時談到，上海人才及資金在 40 至 50 年代曾大量流到香港，但次後停止了數十年，直至中國進入改革開放年代，打從 80 年代起，國內的官員學者開始到香港進行各類型的交流及接觸，亦有少數企業派出員工來港接受培訓。當時香港作為一個面向國際的窗戶，扮演著重要的角色。

時至今日，不少從國內，包括上海的來港人才已經不是學習交流，而是對企業做出貢獻，他們可能是服務香港或外資駐港的律師或會計師事務所，亦可能是投資銀行的分析員，通過這些來港人才，香港的企業得以服務來港投資的內地企業及到內地發展的外企。同時通過與這些來港人才，港人更能瞭解國內的人及事，有利於香港與國內的融合。此外，借著雇用一些內地專業人才，亦能帶來本地經濟增長和創造不少相關聯的工作機會。

另一方面，回顧港人北上歷史，其中給中國內地人才市場帶來的一個直接作用，是帶動和培養了中國內地人才的成長。同時，港人的工作方式及文化亦為上海人提供了學習的典範，加速中國內地人才市場的成熟。因此，香港與內地雙向的人才自由流動體系，對兩地的經濟發展均能帶來好處。

### 港滬“對流”空間廣闊

近年隨著內地經濟市場開放，不少國內城市，特別是上海，其生活水準和方式漸漸和香港接軌；加上近年內地薪酬升幅一直維持在 7% 或以上，預期未來薪酬水準將日漸與區內地區拉近，對於吸納各地人才，特別是相連的香港，有著莫大的幫助。CEPA 的實施同時亦為兩地專才建立一個更為方便的管道，標誌著人力市場互通的明確發展。

### 現時滬港人才交流途徑及計畫

事實上，現時滬港政府各自實行了多項人才交流措施以吸納所需專才。上海市人事局自 2003 年 10 月啟動了陸海引進千名香港專才計畫，在港成立了“引進千名香港專才辦公室”，自 2003 年下半年在香港發佈有逾千上海市工作職位之後，已接獲 2,000 多份港人申請，至今年三月已有 400 名香港專才到上海發展，並取得了上海市民居住證 B 證，成為“新上海”人。隨著落實 CEPA 的實施，相信更多的香港專才能通過中港資歷互認及考取認證，陸續到上海企業一展拳腳。

至於香港方面，港府於 2003 年 7 月頒發了吸引內地專才的優惠政策《香港輸入內地人才計畫》以招攬優秀內地人才。南來的滬人，大多擁有在香港很難找到的專門技術，通常以白領為主，主要是覺得自己有能力勝任更高收入的工作，旨在開拓新的職業方向，或者想去香港應聘合資企業駐滬機構的工作機會。

除了就業市場外，現時在教育及學術界別中亦大力推動相互的交流。其實從 2003 年開始，一些港人包括大學生，願意拿低於香港 30%至 40%的工資到內地工作，有大學生甚至不要求工資，只想獲得在內地的工作經驗，建立一個商業網絡。兩地亦多辦了大學生交換計畫或暑期實習計畫，令年輕一輩能及早相互交流和瞭解。

### 加強兩地人才交流合的一些建議

若要加強兩地人才交流，達至雙贏局面，首先最重要的是儘快推行兩地學術資歷認證互認的具體安排。由於香港與內地的教育制度不同，同時對於不同專業人士的資歷亦有不同的要求，因此若要兩地人才交流無阻在資歷架構及認證等方面必須要有明確的途徑及驗證安排。

至於上海方便港人來滬工作措施，可儘量為國內單位提供申辦手續上的便利，包括推行網上就業申請，或在外資企業較為集中的地區設立就業申請機關，並進一步簡化辦事程式。兩地政府亦可作進一步的人才招聘協商在人力市場走勢及聘位元空缺等消息互通上能多作安排及宣傳。

此外，香港作為全球最自由的經濟體系，過往不少具備國際經驗與視野的人才相繼流入，造就了本土的成功。但反觀現時港府所推行的輸入內地人才措施卻未能一視同仁，對於內地專才來港工作的限制較外地專才來港的有不同的做法，同時亦未能在附帶的條件如家眷來港及就業規限等安排上做出較為寬容的配合。自由的經濟體系還須有自由的人才流通體系作後盾，因此香港需要訂立更靈活和包容性的專才移民政策，及取消更多的移民限制，以吸引內地人才來港發展。