



Human Capital  
Management Society  
人才資源管理社



With the new logo of HKMA in use and to better reflect our modern roles in Human Resources, the Personnel Management Club after more than 40 years, decided to re-brand its name and logo as Human Capital Management Society (HCMS). The new HCMS and its logo was endorsed in AGM held in January 2016, after the endorsement by HKMA.

## Society Aims

To increase knowledge and understanding of the human capital field of management, the society aims to

- Encourage the general introduction and adoption of the best human capital policies and practices into Hong Kong;
- Promote good people management/employee relations in Hong Kong;
- Provide a meeting ground for people interested in, or with responsibilities for human capital management, whether in the commercial, industrial, government or academic fields.

### Executive Committee Members:

Chairman : Dr Chester Tsang  
 Vice-Chairman : Mr Peter Leung  
 Members : Mr Danny Au, Ms Freda Cheuk,  
 Dr Aaron Chiang, Ms Jenny Lam,  
 Mr C.K. Lee, Dr Alex Wong,  
 Mr Michael Yeung,

Co-opted Members: Ms Kathy Chan, Mr Michael Cheung, Ms Edna Chow, Prof Ng Sek Hong, Mr King Lee, Mr Teddy Liu, Mr Raymond Pang, Mr Stephen Wong

## China Hong Kong Talents War – 2015 HKMA PMC Seminar

The HKMA Personnel Management Club held its 2nd China HK Human Resources seminar on 22 September 2015 in HKMA Pico Tower auditorium. This year, we are delighted to have a very robust panel of speakers from



Panel discussion given by Speaker, Ms Liza Cheung (Left), and Mr Raymond Lee (Right).



Group photo of the honorable guest and PMC Executive Committee Members.

both Hong Kong and China to discuss on different aspects of Human Resources issues facing employers that have business operations in both places.

The talk was divided into two parts; the first part covered an overview on the macro environment of China economic growth and labour market. Ms Liza Cheung, HR Director of Amway China Ltd., talked on this topic, and also presented the major manpower shortage areas and the new ways to attract talents in the mainland. Liza highlighted the slowdown of economic growth in China as reflected by its GDP 10.3% in 2010 to 7.0% in the first half of 2015. CPI also reflected a similar trend of cooldown in economic growth.

The strategic focus of industries in Shanghai, Beijing, Shenzhen shows different talent demands in different provinces. In the past five years, the foreign direct investment into China also slowed down gradually from USD 111 billion in 2010 to USD 119 billion in 2015, as compared to the fast growth from USD 72 billion in 2005 to USD 94 billion in 2009. On the other hand, mainland enterprise investment in foreign investment grow incrementally from USD 12 billion in 2005 to USD 69 billion in 2010, up to USD 103 billion in 2014.

Manpower survey in 3Q2015 found that mainland enterprise demand on manpower growth drops, as reflected by 51% in 2011 to 14% in 2015. The areas that still maintain demand are transport and public utilities such as freight, port, water supply, electricity. Job functions that pose an increasing trend are manufacturing, production, sales, research and skilled labour. Research workers demand concentrates around IT university conglomerates such as Zhongguancun Science Park and Zhangjiang Hi-Tech Park.

Hangzhou new IT business chain demand are driven mainly by Alibaba and Taobao. Logistics manpower demand in Shanghai, Shenzhen and Guangzhou are driven by the expansion of Pudong International Airport, Yintian container terminal and Guangzhou south port as one strip one road pivots. E-commerce continues to foster logistics development. Guangzhou and Shenzhen manpower demand continue to focus on manufacturing and production. The free economic region in Shanghai pushes for new business opportunities in Shanghai, while Beijing positions as a financial clearance centre in our nation.

~ Amway China Ms Cheung's  
 presentation abstracted by Peter Leung of  
 Ex-Com

# 講題一：中國人才市場概況

演講嘉賓：

安利大中華區副總裁張玉琇女士

2015年9月22日人事研究社講座「中港人才戰」

## 中國經濟發展概況

中國經濟發展在過去5年已由2010年的GDP10.3%逐步回落至2015年上半年的7.0%；而CPI亦由2011年高峰5.4%回落至2015上半年的1.3%。高速增長的中國經濟已轉化為中速增長。我國經濟發展按經濟板塊劃分，主力有華北地區、長三角、珠三角以及中三角。華北地區以首都北京為軸，設有許多外資企業總部，並輔以鄰區天津、山東等發展區域。華北地區是我國的重工業基地，包括石油、鋼鐵、大型機械業。長三角是我國最具活力和競爭力的地區，以上海為中心，江蘇、浙江為左右翼。滬、蘇、浙的運輸交通非常發達，有完善的海、陸、空連接配套，成為我國的綜合工業基地。上海著力發展金融業，周圍的石油冶煉，紡織等發展。

珠三角地區主力發展輕工業，尤以電子資訊、家庭電器、汽車等。中三角地區以武漢、長沙為中心，位於地理優越的華中，發動裝備製造、冶金、汽車及交通運輸。過去5年，外商直接投放資金入我國的金額自2010年的1,114億美元，稍為增長至2015年的1,196億美元。相比起2005年724億美元增至2009年的941億美元，增長速度大幅放緩。反之，我國本土企業在海外的投資力度直線上升，由2005年的123億美元增至2010年的688億美元，再增至2014年的1,029億美元。

## 我國人才需求與發展

在2015年第3季我國市場僱傭前景調查發現，在華企業增加僱員的意願不強。僱傭前景指數由2011年初的51%下降至2015年第3季的14%，顯示出人才增長需求降低。人才需求僅於運輸及公共事業，包括海、空、自來水、電力等較能保持。職能需求以生產、製造、銷售、研發技術等呈上升趨勢。

我國研發技術人才需求以北京、上海最多，集中於IT校企產業圈，以中關村、張江高科園為代表。杭州新興的IT產業鏈由阿里巴巴及淘寶驅動。物流人才需求以上海、深圳、廣州居多，計有浦東機場、深圳鹽田港、廣州南港等國家一帶一路支點。電子商務的持續擴張，牽動物流業蓬勃發展。生產製造人才需求以廣州深圳居多，生產勞動力集中。金融財務人才需求以上海為首，由上海自由貿易區帶動新商機，北京為金融結算中心則次之。全球最大的共享服務公司Genpact座落於山東青島及遼寧大連。人才外包則以北京上海為主。

## 人才缺口與競爭

據我國人力資源和社會保障部的分析，我國勞動人口由2012年的9.22億逐年下降至2014年的9.16億。單就2013年至2014年已下降了371萬勞動人口。人才缺口方面，麥肯錫報告估算2020年我國將有800萬個需具大學學位的空缺。供不應求情況於大專程度則估算將有1,600萬勞動力缺口。中學及小學程度或以下則將呈勞動力過剩。總計2020年將缺2,400萬大學及大專程度的勞動人口。據HR Excellence Centre 2014的調查，分析在華企業招聘外籍管理人才需求，主力在市場銷售、技術研發等。而Mercer 2014調查發現截至2015年1月，國內一線城市企業提供給總監級高管人才的薪酬已超越了香港企業。Mercer上述調查對照起HRBS2013管理人才薪酬調查，顯示在華企業外籍管理人才的整體薪酬普遍不採用expat terms，而是用local plus形式，即是本地薪酬加上一些津貼及福利，例如，車津、房津、務安排等。（子女教育及公司車在local plus並不普及）。Universum 2015調查發現我國大學生在選擇心儀企業時，越發傾向國內本土企業。商科學生推崇企業包括中銀、阿里巴巴、工商銀行、中國建設銀行、華為、騰訊等。工科學生則推崇中石油、中石化、中移動、華為、百度、騰訊、中興等本土企業。中國本土企業，已在2015財富世界500強排行榜中高踞多位，包括較為人熟識並位列第2位的中石化、第4位的中石油、第7位的國電網、第18位的中國工商銀行、第29位的中國建設銀行、第31位的鴻海精工、第36位的中國農業銀行及第45位的中國銀行等。

## 人才吸納新舉措

中國本土互聯網企業提供豐厚的長期激勵金，吸引高管專才加入。超級人才搜尋引擎，連結起國內主流招聘網站，包括LinkedIn等社交人才網站，大大縮短人才簡歷搜索時間。透過雲端人才庫，申請者及曾參與面試的候選者資料可以輕鬆整合，配合搜尋引擎，令資料自動更新。越來越多公司利用內部

人才在社交媒體的人脈網絡，加上趣味性的推薦獎勵遊戲，在社交媒體流轉及滾動傳播。雲端系統能自動追蹤合適人才的源頭推薦人，給予獎勵，靈活轉化為內部推薦，提昇招聘效率。在雲端技術的大趨勢下，人才選擇職業越來越信賴自己的社交人際網絡。



安利大中華區副總裁張玉琇女士，為講座分享中國人才市場概況。

安利大中華區張女士演講內容由Peter Leung of Ex-Com 節錄



## 講題二：新商業模式下之中港人才整合策略

演講嘉賓：

李錦記(新會)食品有限公司人才資源及行政總監李儉勤先生

2015年9月22日人事研究社講座「中港人才戰」

中港企業在新商業模式下產生轉變，包括品牌定位、產品定位、原料來源、庫存質量、物流及財務安排。就品牌定位而言，李錦記與聯想(Lenovo)都已衝出國外，成為國際品牌，與其他科網、電訊、線上社交平台一起跨越我國疆界。產品定位方面，華為、小米、Nespresso等旗下產品都分別在內銷與出口之間取得平衡，針對特定消費群組設定產品，無論是對虛擬線上服務或是實體顧客體驗，都在市場上有清晰的定位。另外，中港企業產品的原料通常都要正本清源，獲得專業ISO或GMP認證。庫存及物流亦要備有具規模的倉儲，乎合當地法律規管。財務安排亦要密切監察幣值兌換率以及當地審計核算要求。

港人內地就業的優勢已逐步拉近，無論在學歷、外語能力及知識面都是。根據香港商報2014的調研結果，港人依然可保有的優勢在於專業性、細緻性及原創性。香港青年就業目標旨在追求友好的工作環境，而內地生視薪酬與發展機遇為第一位。智經研究中心在2015年1月的調查發現香港青年有65%不願意往內地就業，主因與內地社會層面有關，包括不習慣內地生活，而35%表示願意往內地就業，因為內地經濟前景較好，工作機會多。Towers Watson 全球薪酬報告揭示高管年薪在內地的快速增長已迫近香港，而中港之間的差距正在縮小。以製造業和體力勞動者為例，過去一年內地薪酬上漲9-15%；而香港平均薪漲只有2-3%。

〈每經網〉透露我國企業渴求國際化人才。華為用「大服務」商業模式(ICT)，實行全球招攬人才，引入外籍員工持股計劃。阿里巴巴行B2B商業模式，與大量的風險資本和商業合作夥伴聯構成網上貿易市場，並專程到美國矽谷招攬人才。京東商城用B2C商業模式，不斷提高供應鏈效率及嚴控成本，實行海外招聘MBA畢業生進入其國際管理人才計劃。中國與全球化智庫(CCG)研究分析，內地企業聘請境外人士，聘請來源由少量地區演變至世界160多個國家、能力由領域背景演變至需具備實戰經驗或能揭示其作品成果、中高層職位演變至高管或技術專才、語言能力由國際通用的英語轉至需懂漢語、需求亦由外企、國企而至加入民企。



李錦記(新會)食品有限公司人才資源及行政總監李儉勤先生為講座分享中港人才整合策略。

李錦記(新會)李先生的演講  
由Peter Leung of Ex-Com 節錄

## 講題三：中國勞動法例及就業規定

嘉賓講者：廣東瀚誠律師事務所合夥人- 馮鎮波 律師

馮律師演講由Peter Leung Excom 節錄

### 第一節 境內重要法規制度簡介

#### 一、勞動合同法簡介

勞動合同類型：

固定期限勞動合同、無固定期限勞動合同、以完成一定任務為期限的勞動合同。無固定期限勞動合同的簽訂條件分別有十年、兩次及其他情形。連續訂立二次固定期限勞動合同，且勞動者沒有《勞動合同法》第三十九條和第四十條第一項、第二項規定的情形，續訂勞動合同的需要簽訂無固定期限勞動合同。

應簽而不簽無固定期限勞動合同的僱主，其法律責任可致賠償僱員雙倍工資。用人單位若要單方解除勞動合同，其條件可包括：

- A. 預告解除 --  
醫療期滿、不能勝任和客觀情況發生重大變化（《勞動合同法》第四十條）
- B. 經濟性裁員--  
生產經營嚴重困難、轉產、技術革新等原因，且需要履行嚴格的報備程序（《勞動合同法》第四十一條）
- C. 員工過錯解除 --  
不符合錄用條件、嚴重違反規章制度/勞動紀律、嚴重失職/營私舞弊、非法兼職、欺詐入職、被追究刑事責任（《勞動合同法》第三十九條、《勞動法》第二十五條）

違法解除勞動合同的法律責任，可導致要雙倍賠償或要恢復履行勞動合同。

#### 二、境內勞務派遣簡介

首先要區分此派遣非彼派遣，境內勞務派遣與境外僱主派駐境外僱員到內地工作是不同的概念。境內勞務派遣要清楚區分用人單位與用工單位的關係，即是勞動關係分離：

- A. 派遣協定不得分割--  
用工單位應當根據工作崗位的實際需要與勞務派遣單位確定派遣期限，不得將連續用工期限分割訂立數個短期勞務派遣協議。
- B. 派遣員工薪酬 --  
用工單位應當履行下列義務：包括支付加班費、績效獎金，提供與工作崗位相關的福利待遇。連續用工的，應實行正常的工資調整機制。

- C. 派遣員工的固定期限勞動合同 --  
勞務派遣單位應當與被派遣勞動者訂立二年以上的固定期限勞動合同，要按月支付勞動報酬。
- D. 派遣員工的辭職權 --  
被派遣勞動者可以依照《勞動合同法》第三十六條、第三十八條的規定與勞務派遣單位解除勞動合同。
- E. 派遣員工的退回：  
被派遣勞動者有《勞動合同法》第三十九條和第四十條第一項、第二項規定情形的，用工單位可以將勞動者退回勞務派遣單位。勞務派遣單位依照本法有關規定，可以與勞動者解除勞動合同。新增條例增加的退回情形包括：若然客觀情況發生重大變化、經濟性裁員、公司主體消亡、派遣協議期滿（《勞務派遣暫行規定》第十四條、第十五條、第十六條）
- F. 三性問題：臨時性、輔助性、替代性  
勞務派遣一般（已被修改為“只能）在臨時性、輔助性或者替代性的工作崗位上實施。

#### 三、境內勞務派遣法規

勞動合同法的修改包括以下重點：

- A. 報酬：  
被派遣勞動者享有與用工單位的勞動者同工同酬的權利。用工單位應當按照同工同酬原則，對被派遣勞動者與本單位同類崗位的勞動者實行相同的勞動報酬分配辦法。
- B. 三性：  
勞動合同用工是我國的企業基本用工形式。勞務派遣用工是補充形式，只能在臨時性、輔助性或者替代性的工作崗位上實施。

前款規定的臨時性工作崗位是指存續時間不超過六個月的工作崗位；輔助性工作崗位是指為主營業務崗位提供服務的非主營業務崗位；替代性工作崗位是指用工單位的勞動者因脫產學習、休假等原因無法工作的一定期限內，可以由其他勞動者替代工作的崗位。

- C. 派遣比例：  
派遣比例不超用工總量的10%

## 第二節 境外人員入境工作途徑

- I. 外國人入境與就業
- II. 港澳臺居民入境與就業
- III. 入境簽證
- IV. 非法就業/居留的界定
- V. 非法就業/居留的處罰
- VI. 非法就業的法律後果

### I. 外國人入境與就業

用人單位聘用外國人須為該外國人申請就業許可，經獲準並取得《中華人民共和國外國人就業許可證書》後方可聘用。

外國人如何取得就業許可，包括以下途徑：

#### A. 簽勞動合同

外國人在中國就業須具備下列條件：包括年滿18週歲，身體健康；及有確定的聘用單位。勞動合同的特殊性：用人單位與被聘用的外國人應依法訂立勞動合同。勞動合同的期限最長不得超過五年。勞動合同期限屆滿即行終止，但按《外國人在中國就業管理規定》第十九條的規定履行審批手續後可以續訂。

比較簡易的解決方案是考慮將勞動合同與崗位合同並行。

#### B. 派遣

在中國工作的外國人，若其勞動合同是和中國境內的用人單位（駐地法人）直接簽訂的，無論其在中國就業的時間長短，一律視為在中國就業。若其勞動合同是和境外法人簽訂，勞動報酬來源於境外，在中國境內工作三個月以上的（不包括執行技術轉讓協定的外籍工程技術人員和專業人員），視為在中國就業。應按《外國人在中國就業管理規定》到勞動行政部門的發證機關辦理就業許可手續，並辦理職業簽證、就業證和居留證。

### II. 港澳臺居民入境與就業

台、港、澳人員在內地就業實行就業許可製度。用人單位擬聘僱或者接受被派遣台、港、澳人員的，應當為其申請辦理《台港澳人員就業證》（以下簡稱就業證）。香港、澳門人員在內地從事個體工商經營的，應當由本人申請辦理就業證。

港澳臺居民如何取得就業許可？可透過簽訂勞動合同或用派遣。

《台灣香港澳門居民在內地就業管理規定》所稱在內地就業的台、港、澳人員，是指：

與用人單位建立勞動關係的人員；在內地從事個體經營的香港、澳門人員；與境外或台、港、澳地區用人單位建立勞動關係並受其派遣到內地一年內（西曆年1月1日起至12月31日止）在同一用人單位累計工作三個月以上的人員。

用人單位擬聘僱或者接受被派遣的台、港、澳人員，應當具備下列條：

- (一) 年齡18至60週歲(直接參與經營的投資者和內地急需的專業技術人員可超過60週歲)
- (二) 回鄉證與跨區工作問題：就業證只在發證機關規定的區域內有效。居留證件的有效期限可根據就業證的有效期確定，但回鄉證除外。
- (三) 用人單位變更的，台、港、澳人員的就業單位應當與就業證所註明的用人單位一致。應當由變更後的用人單位到所在地的地（市）級勞動保障行政部門為台、港、澳人員重新申請辦理就業證。

### III. 入境簽證

▶ 《中華人民共和國外國人入境出境管理條例》第六條中的簽證類型：

- A. X1字簽證，發給申請在中國境內的教育、培訓機構長期學習的人員；X2字簽證，發給申請在中國境內的教育、培訓機構短期學習的人員。
- B. Z字簽證，發給申請在中國境內工作的人

### IV. 非法就業/居留的界定

▶ 非法就業：

- (一) 未持有有效的工作許可和工作類居留證件在中國境內工作的，但按照規定免辦的除外；
- (二) 超出工作許可證件限定的地域工作的；
- (三) 外國留學生超出勤工助學規定的崗位範圍或者時限在中國境內工作

▶ 非法居留：

- (一) 超過簽證、停留居留證件規定的停留居留期限停留居留的；
- (二) 免辦簽證入境的外國人超過免簽期限停留且未辦理停留居留證件的
- (三) 外國人超出限定的停留居留區域活動的；
- (四) 其他非法居留的情形。



### V. 非法就業／居留的處罰

非法就業與非法居留的法律責任（《中華人民共和國出境入境管理法》）

外國人非法就業的，處五千元以上二萬元以下罰款；情節嚴重的，處五日以上十五日以下拘留，並處五千元以上二萬元以下罰款。

介紹外國人非法就業的，對個人處罰每非法介紹一人五千元，總額不超過五萬元的罰款；對單位處罰每非法介紹一人五千元，總額不超過十萬元的罰款；有違法所得的，沒收違法所得。

非法聘用外國人的，處罰每非法聘用一人一萬元，總額不超過十萬元的罰款；有違法所得的，沒收違法所得。

外國人從事與停留居留事由不相符的活動，或者有其他違反中國法律、法規規定，不適宜在中國境內繼續停留居留情形的，可以處限期出境。外國人違反本法規定，情節嚴重，尚不構成犯罪的，公安部可以驅逐出境。公安部的處罰決定為最終決定。

被驅逐出境的外國人，自被驅逐出境之日起十年內不准入境。

### VI. 非法就業的法律後果

#### ▶ 沒辦就業證是否等同沒有勞動關係？

最高人民法院《關於審理勞動爭議案件適用法律若干問題的解釋（四）》（20130201）裁定外國人、無國籍人未依法取得就業證件即與中國境內的用人單位簽訂勞動合同，以及香港特別行政區、澳門特別行政區和臺灣地區居民未依法取得就業證件即與內地用人單位簽訂勞動合同，當事人請求確認與用人單位存在勞動關係的，人民法院不予支持。

廣東省高級人民法院廣東省勞動爭議仲裁委員會《關於適用〈勞動爭議調解仲裁法〉、〈勞動合同法〉若干問題的指導意見》（2008）裁定外國人、港澳臺地區居民在中國內地就業產生的用工關係按勞動關係處理。外國人、港澳臺居民未依法辦理《外國人就業證》、《台港澳人員就業證》的，應認定有關勞動合同為無效勞動合同。

外國人、港澳臺地區居民已經付出勞動的，由用人單位參照合同約定支付勞動報酬。

## 第三節 境外人員勞動關係與薪酬安排

### 一、境內勞動關係

境內法人企業負責簽訂勞動合同，辦理就業證、居留證，發放工資並繳納個人稅。

適用勞動合同法：用人單位與被聘用的外國人發生勞動爭議，應按照《中華人民共和國勞動法》和《中華人民共和國企業勞動爭議處理條例》處理。

### 二、境外派遣關係

境外法人企業：簽訂勞動合同，在三方協議下，要備派遣函及發放工資。

約定境內企業法人要為工作地點和崗位。

是否適用勞動合同法，是否有解僱自由？抑或仍受直接約束？

派駐工作不足三個月的：

申請商務簽證或訪問簽證？

### ▶ 三、雙重勞動關係

- A. 境內法人企業簽訂勞動合同，辦理就業證、居留證，境外發放工資/部分工資
  - B. 境外法人企業簽訂勞動/僱傭合同，境內法人企業憑派遣辦理就業證、居留證，境內發工資/部分工資。
- 雙重勞動關係的解僱與退回問題，可引致雙重糾紛。

### 法律適用

#### ▶ 《中華人民共和國涉外民事關係法律適用法》（2012）規定

中華人民共和國法律對涉外民事關係有強制性規定的，直接適用該強制性規定。勞動合同，適用勞動者工作地法律。通常難以確定勞動者工作地的，適用用人單位主營業地法律。勞務派遣，可以適用勞務派出地法律。

#### ▶ 最高人民法院《關於適用〈中華人民共和國涉外民事關係法律適用法〉若干問題的解釋（一）》（20130107）註明 民事關係具有下列情形之一的，人民法院可以認定為涉外民事關係：

- （一）當事人一方或雙方是外國公民、外國法人或者其他組織、無國籍人；
- （二）當事人一方或雙方的經常居所地在中華人民共和國領域外；
- （三）標的物在中華人民共和國領域外；

- (四) 產生、變更或者消滅民事關係的法律事實發生在中華人民共和國領域外；
- (五) 可以認定為涉外民事關係的其他情形。

可以認定為涉外民事關係的其他情形。

有下列情形之一，涉及中華人民共和國社會公共利益、當事人不能通過約定排除適用、無需通過衝突規範指引而直接適用於涉外民事關係的法律、行政法規的規定，人民法院應當認定為涉外民事關係法律適用法第四條規定的強制性規定：（一）涉及勞動者權益保護的。

- ▶ 涉外勞動關係中只要用人單位一方屬於中國境內的主體，則適用國內法，不允許雙方選擇適用國外法。境外用人單位招用外國人派到中國
- ▶ 工作的情形根據上述分析，如果履行地是在國內，強制適用國內法？實務中存在爭議。

#### 第四節 境外人員的社會保險

##### 一、僱員及僱主是否必須繳納？

《臺灣香港澳門居民在內地就業管理規定》：用人單位與聘僱的台、港、澳人員應當簽訂勞動合同，並按照《社會保險費徵繳暫行條例》的規定繳納社會保險費。

《在中國境內就業的外國人參加社會保險暫行辦法》

在中國境內依法註冊或者登記的企業、事業單位、社會團體、民辦非企業單位、基金會、律師事務所、會計師事務所等組織（以下稱用人單位）依法招用的外國人，應當依法參加職工基本養老保險、職工基本醫療保險、工傷保險、失業保險和生育保險，由用人單位和本人按照規定繳納社會保險費。

與境外僱主訂立僱用合同後，被派遣到在中國境內註冊或者登記的分支機構、代表機構（以下稱境內工作單位）工作的外國人，應當依法參加職工基本養老保險、職工基本醫療保險、工傷保險、失業保險和生育保險，由境內工作單位和本人按照規定繳納社會保險費。

受境外僱主派遣到境內工作單位工作的外國人，應當由境內工作單位按照前款規定為其辦理社會保險登記。

##### 二、社會保險繳納基數與比例

上年度平均工資：

根據上月應發工資。獎金應否計算在內？（各地標準並不完全一致）

上限下限：

上限為社會平均工資的三倍/下限為社會平均工資的40%-60%或最低工資（各地標準並不完全一致）

##### 三、境外人員如何退休？

在達到規定的領取養老金年齡前離境的，其社會保險個人帳戶予以保留，再次來中國就業的，繳費年限累計計算；經本人書面申請終止社會保險關係的，也可以將其社會保險個人帳戶儲存額一次性支付給本人。

#### 第五節 涉外代表處的勞動法律問題

##### 一、代表處在勞動法中的法律地位

代表處是否為用人單位？

中華人民共和國境內的企業、個體經濟組織、民辦非企業單位等組織（以下稱用人單位）與勞動者建立勞動關係，訂立、履行、變更、解除或者終止勞動合同，適用本法。（《勞動合同法》第二條）

依法成立的會計師事務所、律師事務所等合夥組織和基金會，屬於勞動合同法規定的用人單位。

《關於管理外國企業常駐代表機構的暫行規定》（1980）第十一條訂定 常駐代表機構租用房屋、聘請工作人員，應當委託當地外事服務單位或者中國政府指定的其它單位辦理。

《外國企業常駐代表機構登記管理條例》（20110301）訂明外國企業常駐代表機構，是指外國企業依照本條例規定，在中國境內設立的從事與該外國企業業務有關的非營利性活動的辦事機構。代表機構不具有法人資格。（港澳臺參照）。代表機構不得從事營利性活動。

《外國企業常駐代表機構登記管理條例》（20110301）訂明外國企業常駐代表機構，是指外國企業依照本條例規定，在中國境內設立的從事與該外國企業業務有關的非營利

性活動的辦事機構。代表機構不具有法人資格。（港澳臺參照）。代表機構不得從事營利性活動。

中國締結或者參加的國際條約、協定另有規定的，從其規定，但是中國聲明保留的條款除外。代表機構可以從事與外國企業業務有關的下列活動：（一）與外國企業產品或者服務有關的市場調查、展示、宣傳活動；（二）與外國企業產品銷售、服務提供、境內採購、境內投資有關的聯絡活動。法律、行政法規或者國務院規定代表機構從事前款規定的業務活動須經批准的，應當取得批准。代表機構的駐在場所由外國企業自行選擇。根據國家安全和社會公共利益需要，有關部門可以要求代表機構調整駐在場所，並及時通知登記機關。

## 二、代表處的代表和員工

代表是誰的員工？

國家工商行政管理總局、公安部《關於進一步加強外國企業常駐代表機構登記管理的通知》（工商外企字[2010]4號）嚴格控制代表人數，加強對代表的登記管理。

代表機構的代表人數應當與其開展的業務活動相適應，代表機構代表（含首席代表）人數一般不得超過4人。對目前代表人數已超過4人的代表機構，原則上只允許註銷代表，不再允許新增代表。

《外國企業常駐代表機構登記管理條例》（20110301）規定：外國企業應當委派一名首席代表。首席代表在外國企業書面授權範圍內，可以代表外國企業簽署代表機構登記申請檔。外國企業可以根據業務需要，委派1至3名代表。代表機構、首席代表和代表憑登記證、代表證申請辦理居留、就業、納稅、外匯登記等有關手續。

### 代表處的員工關係安排

《關於審批和管理外國企業常駐代表機構的實施細則》（1995）訂明外國企業聘請中國公民（不含本條第二款所指中國公民）任其常駐代表機構的首席代表或代表，必須委託當地外事服務單位或中華人民共和國政府指定的其他單位，根據中華人民共和國有關法律和法規辦理申報手續。

▶ 《廣東省外國企業常駐代表機構聘用中國僱員管理規定》（修訂草案送審稿，截止到2012年3月2日）

第四條 外國企業常駐代表機構聘用中國僱員，必須委託經依法批准的涉外就業服務單位辦理，不得擅自招用或者委託其他單位、個人招用

第二十三條 中國僱員與涉外就業服務單位、外國企業常駐代表機構發生勞動爭議，按照勞動爭議處理常式處理。外國企業常駐代表機構與其擅自招用的人員發生爭議的，按照民事爭議處理。

## 三、司法實踐中的代表處

無處不在的外服影子

廣東省高級人民法院廣東省勞動爭議仲裁委員會《關於適用〈勞動爭議調解仲裁法〉、〈勞動合同法〉若干問題的指導意見》（2008）規定外國企業常駐代表機構、港澳臺地區企業未通過涉外就業服務單位直接招用中國僱員的，應認定有關用工關係為僱傭關係。

上海市高級人民法院《關於適用〈勞動合同法〉若干問題的意見》（2009）境外公司在滬設立的辦事機構的訴訟主體地位裁定境外公司在滬設立辦事機構的，該機構已經合法辦理了登記手續，並按照相關法律規定通過對外服務機構招用勞動者，勞動者就相關勞動權利義務與該辦事處產生糾紛的，可以該辦事機構作為勞動爭議的當事人；該辦事機構未按照相關法律規定通過對外服務機構招用勞動者，勞動者就報酬支付等問題與該辦事處產生糾紛的，作為民事糾紛處理，該辦事機構可以作為民事訴訟的當事人。



廣東瀚誠律師事務所合夥人馮鎮波律師，為講座分享中國勞動法例及就業規定。



## 講題四：“Employment tax issues and risk management for cross-border

KPMG Principal Mr Daniel Hui talked about “Employment tax issues and risk management for cross-border employees.” Daniel talked about

1. common arrangements for cross-border employees;
2. tax issues under different employment arrangements;
3. other considerations for cross-border employment;
4. establishment of best practice to manage tax risk.

In common many cross-border employees are under dual contract employment arrangements, as compared to secondment and frequent traveler arrangements. Under dual contract arrangements, tax payable in HK depends upon the salary direct payable for performing the duties in HK only; while tax payable in China depends upon the duties performed in mainland China only. Individual income tax reporting involves careful calculation on time apportionment between HK and mainland; and there are issues of reporting obligation on monthly employer withholding as well as individual filing return by fiscal year end of March each year.

There are exemption criteria under China-HK dual taxation arrangement, and the individual employee and employer should be very precise on the exact number of days present in PRC in any 12-month period. There are also issues on permanent establishment and employer status on PRC resident or not. On the HK side, certain relief could be claimed to exclude the portion of income already taxed in PRC, in order to avoid double taxation.



KPMG Principal Mr Daniel Hui talked about “Employment tax issues and risk management for cross-border employees.”

On the issue of avoiding double tax for tax residents in HK and Macau, changes were made in establishment 16 which includes : changes in number of days of physical presence instead of working days, and the calculation based on number of days in China rather than number of months working in China. Whilst these changes request a recordal filing, there are still uncertainties under the changes, which includes the meaning of employed in HK, and whether secondment and equity awards be covered.

Other considerations include the passing of Social Insurance law in mid 2011 in PRC. Mandatory contribution is required by employer to cover pension, medical, maternity, work injury, unemployment. Another consideration is the implementation rules for foreigners working in China. It requires either valid PRC work permit (Z visa) or permanent resident permit (D visa), and caution to be taken on whether other visa types are appropriate. In general, HK or Macau citizens working in China should obtain work permit if they have a PRC employment, or if they were assigned to work in a PRC entity for over 3 months in a calendar year.

Contribution by employer in China for all five social insurance policies are required. For reference, the employer contribution rates varies amongst different regions in China, ranging from a total contribution rates of 23.6% in Shenzhen to 32%+ in Beijing and even 37.3% in Shanghai.

To achieve best practice in tax administration of cross-border employees, employer should have carefully considered the following in place : Permanent establishment risk, Cost projection, Equity compensation tracking, payroll / withholding reporting, travel / workday tracking, employment contracts and taxpayer documents, relocation arrangement / work permit / visa, compliance management.

*~KPMG Mr Hui's talk abstracted by Peter Leung of Ex-Com*

## From the Club Scholarship Winner

First, I would like to thank PMC for giving me the award. This is really my honor to represent HKUST in the HKMA Personnel Management Club Scholarship Competition 2015. The scholarship not only provides me great opportunity to learn more about from the panel judges and other participants, more importantly, it helps me recap what I have learnt in my previous academic studies and internship.

### Essential roles of business & HR professionals

The issue discussed in the competition is how an Human Resources professional can achieve to support the dynamic growth of both businesses and human capital. As the old motto says, 'not to advance is to drop back.' Facing the globalized competition, it is often inevitable to increase the demand for employees, in either quality or quantity, or both. Being a crucial of the company, HR professionals are strategic recruiters, strategic talent developers, career advisers, succession planners and culture advocators. On one hand, they have to deal with basic HR functions, including how to recruit, develop and retain the talents, and sometimes involve dealing with some legal problems. On the other hand, they are challenged by how to make the best use of the above roles to effectively manage different cultural values and create cohesiveness with employees towards a desirable corporate culture, because striking a balance between local practice and corporate practice is a great consideration when formulating HR strategies or policies. It is believed to be one of the greatest challenges to the HR professionals, especially for those in multinational companies.



Group Photo of all the awardees, honorable guest and PMC Executive Committee Members.

Apart from the above, as the Internet technology is evolving, HR professionals should keep track of such development and make the best use of it to increase the overall efficiency.

### Learning from my previous supervisor in CLP Power

My past internship experience in CLP Power was precious, as it really broadened my horizon about HR functions. At that time, I was so lucky to be assigned to coordinate the initial stages of a corporate-wide culture change project and a new commercial engineering trainee program. From Mr. Andy Luk, Senior HR Manager and at the same time my supervisor, I saw a good role model as an all-rounded HR professional. Undoubtedly, he is experienced in the basic functions of HR management. But what really impressed me was that, as an HR advisor of the company, he actively involved himself in corporate or business strategic planning and review by to understanding the technical operations of different departments through active listening and communications, and formulated and management HR practices innovative strategies in response to different stakeholders' concern.

Therefore, I would like to thank Andy for giving me such learning opportunities during the one-year placement and inspiring me how an all-rounded HR professional should be.

### Being a 'first learner' of the Human Resources Management

I am enthusiastic about learning further about HRM and even pursuing HR management or consultancy as my long-term career, which could bring about positive change in different contexts within the society. Finally, I would like to thank HKMA PMC for recognizing my effort, my previous supervisor for his inspiration, and also my professors for their teaching and kind support.

*~ By Mr Leung Wing San  
Club Scholarship Winner*

## “QF, an Easy Way” Forum

All organizations admit that human capital is one of its most important assets. Without exception, all are looking for ways to upgrade the qualities and capabilities of their human capital in order to stay competitive in a fast-changing and knowledge-based economy. To meet the needs in this regard, the Government established the Qualifications Framework (“QF”) in 2008 to encourage and promote lifelong learning so as to sustain manpower development of local workforce, which is essential to Hong Kong’s ongoing business success. The Institute of Training Professionals (ITP) invited officials from Qualifications Framework Secretariat (QFS), Hong Kong Council for Accreditation of Academic and Vocational Qualifications (HKCAAVQ), and seasoned practitioners in the commercial sectors to share with members and other potential practitioners their valuable QF experience at a half-day Forum held on 18 April 2015.

Speakers in the Forum included Ms. Karen Fok, Secretary, Cross-Industry Training Advisory Committee (CITAC) for HRM, QFS; Mr. Benny Chiang, Registrar of Vocational Accreditation & Development, HKCAAVQ; Mr. K.F. Ho, Head, Human Resources & Administration Division, Dah

Chong Hong (Motor Service Centre) Ltd.; Dr. Aaron Chiang, Head of Human Resources & Administration, Hong Yip Service Co. Ltd.; and Mr. Sam Ying, Chairman of ITP Certified Trainers Scheme Accreditation Committee.

At the start of the forum, Ms. Karen Fok introduced participants about the background and details of QF. With the launch of QF, local workforce will be able to set clear goals and directions for continuous learning in order to attain quality-assured qualifications. In the long run, it will enhance overall quality and competitiveness of the local workforce. QF in Hong Kong is a seven-level qualification hierarchy covering the academic, vocational and continuing education sectors. She emphasized that the development of Specification of Competency Standards (SCSs), which stipulate the whole set of competency requirements and outcome standards at various QF levels for a specific industry or industry sector, is salient to the successful implementation of QF and its associated quality assurance mechanism.

Another speaker, Mr. Benny Chiang presented the role of HKCAAVQ on supporting the QF development. He explained that HKCAAVQ’s role in the QF is



Mr Aaron Chiang, Executive Committee member, was invited to be the guest speaker of the “QF, an Easy Way” forum.



Panel discussion given by all speakers.



to assure the quality of learning programmes so that the qualifications they lead to can be recognized under the QF. Any programme providers or qualifications granting bodies who wish to have their quality-assured qualifications entered into the QF should apply to the HKCAAVQ. He then further described the accreditation criteria, procedures, standards and required evidence for the participants.

To provide the participants with a deeper understanding on the practices of QF, ITP invited two seasoned HR practitioners, Mr. K.F. Ho and Dr. Aaron Chiang to share their successful stories on launching QF in their respective companies. Mr. Ho illustrated the difficulties they confronted in HR operations before launching QF such as the differentiation of academic title, the assurance quality of internal training and the provision of career path for employees who had not held formal academic qualifications. To cope with these difficulties, DCH designed the technical training for their frontline workforce such as craftsmen, technicians and service advisers and submitted the programme to the HKCAAVQ for accreditation. With the help of accredited training programme, DCH could provide the



Dr Aaron Chiang (Second left) was presented a souvenir from the Institute of Training Professionals as a vote of thanks for being the guest speaker of the Forum.

structured training and in turn create better career prospect for their frontline workforce.

Following the sharing of Mr. Ho, Dr. Chiang shared his experience on the launch of QF in Hong Yip. He highlighted that Hong Yip was the first company in the property management industry authorized by the HKCAAVQ to organize in-house training programmes from QF Level 1 to Level 3. With the support from senior management, its Mentorship Program was the first SCS-based program launched amongst all industries under QF. Besides, its Company has the largest number of staff - over 1,800 - having obtained certificates under the Recognition of Prior Learning mechanism of QF amongst all companies in the nine industries with RPL system. Dr. Chiang summarized that the key success factors for applying QF included good communication and participation among various key stakeholders; clear understanding on QF requirements; involvement and commitment of staff from various departments on designing appropriate programs and setting up the internal and external quality control system for continuous monitoring and improvement.

At the end of forum, Mr. Sam Ying, Chairman of ITP Certified Trainers Scheme Accreditation Committee introduced the participants with the details of its Certified Trainer Scheme.

The seminar ends with the Q&A session where active participation has been found among participants sharing and raising various issues concerning the QF.

*~ By Stephen Wong,  
Co-opted Member of Ex-com*