距“长三角职场”还有多远？

吴 焰

“暗礁”重重待除

到目前为止，有关人才开发一体化的推进，在长三角地区还顺利。但是，对于这一初步印象，研究人力资源的学者王振却不失时机地“泼了盆冷水”：“现在只是政府中观层面的，还基本上未涉及到具体人。暗礁没有碰到，但是它还在，而且一定会遭遇。”

宁波市人事局局长王梅娟举了一个例子。她以一位在事业单位工作、工龄有 15 年、欲从一个尚未建立养老个人账户的城市迁到宁波工作的人为例，详细说明了这种“暗礁”。

由于宁波的个人养老账户已建立了 7 年，因此，这名流动者来到宁波后，立即会发现，他退休后的养老金与同龄同事比，每个月会有 60—70 元的差距。这也就罢了，如果他在 50 岁时又准备回到原地去工作，则更麻烦，因为他在宁波的个人养老账户，会在当地找不到账户对接。

“像这种情况，无论是流动者本人还是迁入地，就要考虑许多问题。这就难以真正做到‘自由’、‘无障碍’了。”王梅娟说。

王振理想中的“人才开发一体化”，是要使这一区域内的各个城市都能使用到长三角其他地区的人才，而不存在诸如户籍、居住证、社会保障等方面的障碍。

实际上，许多被调查采访的人在被问及“流动中你更考虑哪些因素”时，证书的互认、培训机构的共享等等，被认为“提供了便利”、“减轻了流动成本”，但并不会“影响决定”。而社会保障水平、子女升学竞争压力、居住条件等，更是占据重要地位———这大抵也可解释为什么上海近年来人才“只进不出”。

就长三角地区的现状来说，紧缺人才、高级人才似乎并不存在这些问题，各城市纷纷拿出户口、住房等一整套的优惠措施吸引他们，甚至打出了“不求所在，但求所有”的人才柔性流动的旗帜。比如，上海的人事部门对存档于人才交流服务机构的外地人员，在经市人事局确认为需要人才后，不仅会解决户口，还会同时办齐“四证”，即医疗保险、养老保险、失业保险、住房公积金以及一个银行账户。

但对更多的普通人来说，这些后顾之忧一日不除，“户口不迁，编制不转，智力流动，来去自由”的局面就难以实现。

在王振看来，实现人才使用的一体化，必须先实现人才社会保障的一体化。这就是长三角内的人才所享受到的社会保障水平，应该是一致的或者是接近的，他们的社会保障账户可以无障碍地随他们工作与居住地的流动而流动，并且享受居住地的社会保障。

有消息称，上海、浙江等地人事部门，最近正在研究鼓励兼职的一些措施。但这样一来，也将引发一个新问题：如何使兼职在确保知识产权的前提下有序进行。

www.yangtze.org.cn

其实，就在长三角人才开发一体化进行得如火如荼之时，有两个“外来”的消息值得关注。一个是来自日本的 1200 多名下岗技术工人来到这里“找饭碗”，最新消息称，已被一浙江民企以相当于 40 万元年薪的工资招聘了他们。而据说，类似的“外来蓝领”涌入还会有很多；另一个消息，是绍兴市招商局在招聘公务员时，在全国首开纪录地录用了一位印度籍青年。

看来，人才的流动在更大空间、更大层面上已经展开。

所以，许多正在积极推进长三角人才开发的人士认为：“这必须是一个全社会的系统优化工程”。

为一体化职场“清道”

关于一体化宣言的争论

很多事实证明，4 月 18 日—19 日的长三角人才开发一体化论坛及随后发布的《共同宣言》，具有相当的前瞻性和务实性。

那两日，包括江苏、浙江、上海三省市人事厅（局）及常州、杭州、湖州、嘉兴、金华、丽水、南京、南通、宁波、衢州、绍兴、苏州、台州、泰州、温州、无锡、镇江、舟山等市政府人事部门的负责人，聚集上海，推出了《长江三角洲人才开发一体化共同宣言》。

宣言中，最引起人们兴趣的，就是被媒体形象地称为“长三角 5 年内将出现自由流动上班族”、“区域人才将实现无障碍流动”的简化说法。

作为论坛成果，宣言固然重要，但是，在结果形成之前的讨论，特别是这一过程中的一些争论，其实更具思考价值。

追溯这次论坛宣言出台的过程，以今天的眼光看来，就有几个细节相当耐人寻味。

上海是这次人才一体化论坛的首倡者。关于人才一体化的设想，甚至包括这次论坛的召开与宣言，都最早由上海发动并积极推动。刚刚提拔为上海市人事局副局长、时任处长的蔡志强，根据市委、市政府的精神，在人事局领导的授意下，是具体方案的主要设计者之一，而且成为一体化推进的积极实施者。

据蔡志强回忆，上海方面首先向其他两省 19 个城市发去了咨询函，局领导还带队逐一走访沟通，“大家反应都比较积极”，“很顺利”。也有少数城市有些消极，主要是担心：“现在人都朝上海等大城市流了，再无障碍流动，我这儿岂不是要唱人才空城计了？”

尽管有这样那样的顾虑，但在对长三角经济一体化的大势推动，以及对区域人才开发必要性和可行性的认同下，最终“求同存异”，决定扛起“城市联盟”的大旗。蔡志强用了“乘势而行”来概括这一局面。

最初邀请的 19 个城市，都加盟进来。这次论坛为什么是奇怪的“19＋1”（1 指上海），而不是惯常人们所说的长

三角 15 个城市？蔡志强解释说：当时的设计思路就是想要开放，尽管一体化需要“圈”的概念，但这个“圈”应该是具有开放特征的。所以一开始，他们就有意识要把这层意思透露出来。而且，“开放自主原则”被列为推进人才开发一体化进程中必须遵循的四大原则之一。

www.yangtze.org.cn

宣言草案并没有太大的修改。关于公务员互派、人才保护、竞争与合作的问题，不出意料地成为议论的热点。对推进过程中该由“政府主导”还是“市场主导”，更引起了较大争议。反对者认为，人才的流动应该是“市场主导”。而支持者认为，在现阶段，政府的主导力量应该加强。一番讨论后，显然，“市场派”占了上风。

不过，至今仍被普遍认可的一个比方是：如果把人才流动的障碍比作一块坚冰，市场的力量就是阳光。在这种阳光的照耀下，坚冰迟早会融化。只不过，如果要想使它融化的时间缩短，需要去凿开几道缝。政府的作用，便是在“凿冰”。

在这次论坛前后，有两件事令蔡志强非常感动且振奋。一件是长三角各地对人才开发一体化的热情，“这大概是因为我们顺应了大势吧”；另一件是，共同宣言发出后，许多媒体都报道了这一消息。上海一家主要媒体也在一版左下角刊登了一块面积不大的“豆腐干”。当天，上海市委书记陈良宇就在此文旁作出批示：“长三角之间的合作就从这样一件件实事做起。”

《共同宣言》还立即在宁波等城市得到了最快反馈。

5 月底，宁波市委就印发了《关于加快推进宁波紧缺人才培养工程的实施意见》的通知。在这份意见中，宁波明确表示，要“以‘长三角’联动发展为契机”，本着“主动接轨、发挥优势、互利互赢”的原则，要“全方位接轨上海”。他们提出了“三互”，即与上海要实现城市“互联”、培养“互动”、证书“互认”。力争用 5—8 年时间，培养数万名高层次、高学历、高技能的高素质紧缺人才。

积极工作的“清道夫”

尽管非典使“凿冰行动”稍稍延迟了一下节奏，不过，6 月 30 日，上海市人事局仍然成立了长江三角洲人才开发一体化工作推进小组。市人事局 405 房间，便成了一个临时性办公区。

此前担任上海人才市场副总经理的陆珉有一种兴奋感。“领导让我来做这项工作时，我立刻就意识到一点：一体化推进就是要强调政府的服务色彩。”

进入 7 月，在这个创下了高温历史纪录的夏季，人才一体化的推进热潮也一浪高过一浪。

9 日，首批长三角人才开发合作项目在宁波签约。其中最引人注目的，是上海、南京、杭州、宁波、苏州、无锡等六城市共同发起成立了“长江三角洲紧缺人才培训服务中心”，并将其定位于跨地区、跨行业、实行连锁经营的紧缺人才培训集团。

18 日、25 日、31 日，继沪甬在异地人才服务合作和专业技术能力认证考试开展合作达成协议后，上海又先后与南通、绍兴、嵊州达成类似协议。

有意思的是，在这些合作中，始终少不了上海穿梭的身影。以至于浙江、江苏人事部门的负责人一再感叹，上海在人才一体化工作中所表现出来的创新意识和服务意识，还有“龙头”作用和辐射力，“给我们留下了深刻印象”。

“清道夫”无疑是这一阶段政府扮演的主要角色。而从另一个角度看，政府这一阶段又更像是在“解”自己曾经系上的“铃”。

这多少有些讽刺：此前，正是以各行政区为单位，沪苏浙纷纷制定出台了诸多政策，促进了当地人才市场的发展，但现在，却无法适应一体化的要求。

www.yangtze.org.cn

就以一个简单的地方执业资格证书而言，上海目前有 11 个，浙江是 8 个，江苏也不少。不动，当然不存在“认不认”的问题，可一旦想从浙江到江苏工作，就可能面临着重复考证的麻烦。显然，这种人为提高流动成本的做法，对流动者是一种不必要的重复，对社会资源来说，更是一种浪费。

陆珉说：“长三角各城市的‘地方粮票’太多，各自的政策也很难衔接，服务体系难以贯通。我们这期间就是合力清除这些障碍。”

“消除障碍”、“打破壁垒”、“降低人才流动成本”、“减少不必要的资源浪费”成为一个频率很高的词，也成为一种目标。

“清道夫”还在积极地工作，而 8 月 6 日，江苏、浙江、上海三省市的人事厅（局），又在杭州共同签约了 6 项协议，就专业技术职务任职资格互认、异地人才服务、博士后工作合作、高层次人才智力共享、专业技术人员继续教育资源共享以及公务员互派等六个制度层面的合作协议达成一致。

这在很多长期从事人事工作的同志看来，又意味着人才一体化开始在制度层面上同时展开。

“它标志着长三角人才一体化取得了实质性进展。”浙江省人事厅厅长陈仲方热情洋溢地评价道。

“凿冰行动”150 天

在很多人眼里，今年 4 月 18 日沪苏浙三省市及长三角 20 个城市达成的“人才开发一体化共同宣言”，无异于启开了一场对人才一体化开发的“凿冰行动”。如果把那次宣言作为一个转折标志，那么，现在，已经过去整整 150 天。

自人才流动尝试着打破行政壁垒、成为长三角共同开发的一种资源后，150 天里，长三角职场出现了哪些变化？

徐晓的“黄金证书”

满脸还带着初出校门的学生气、剪一头短发的徐晓，这几天，还沉浸在刚刚走上职场生涯的喜悦中。此时，她正和新同事们聊着那张被媒体宣传得像“黄金资格证书”一般的英语高级口译资格证书。

徐晓是浙江万里学院英语专业的一名应届毕业生。毕业生就业难，名牌大学、海归人士都在挤破头找饭碗，更何况名气不大的学校？不过，徐晓似乎并没有碰到这样的难题。几个月前，当招聘单位来到学校时，她凭着手中那张高级口译的笔试合格证书，几乎不费什么力气，就被用人单位相中了。

“之前，别人说这张口译证书含金量很高，这下，我可掂量出来了。”考试是相当严格的，宁波报名的人就有 2400 多人，最后笔试合格的只有 70 多人，而徐晓这一批，只有 3 人通过。同事们则干脆半开玩笑半当真地说，“真行呀，你拿到了一张在长三角求职的通行绿卡”。

徐晓获得的是由上海市人事局考试中心在宁波颁发的英语高级口译资格证书。英语口译人才是宁波的紧缺人才，为了加紧培育，他们与上海展开了全面合作，不仅引进了培训机构、统一师资，还引进了资格考试。原本是上海的“地方粮票”，现在，也可在宁波通用，甚至，更扩大到了长三角其他城市。

www.yangtze.org.cn

至少，宁波考试中心主任丁水德，就很肯定地告诉徐晓：假如你今后要到杭州、南京、无锡、南通、上海等地去求职，放心，你不用再去参加当地什么考试了。

徐晓还没有想那么远。但与她一起通过同一考试、已经有近 10 年工作经历的傅军，则有许多感慨：“过去地方各行一套，现在真是进步多了。”

事实上，近几个月来，长三角的职场里，正悄悄出现着一些变化。

像高级口译、现代物流这样的紧缺人才，正在长三角部分城市连锁培训并经营开来；一些执业资格证书在城际间的相互承认，开始着手梳理；上海、江苏、浙江三省的人才服务中心，正在统一标识，统一服务标准。据说，今年内，沪苏浙三地共建的高级人才库就要启用，高级人才的共享机制正在着手建立……

看上去，这些变化有些不起眼，但落在许多老人事工作者眼里，却是来之不易，而意味深长。

而在许多关注人力资源的学者们看来，眼下职场中的变化，既是 5 个月前长三角诸城市发表人才开发一体化共同宣言后取得的一些成果，也为今后的一体化开发作好了铺垫。

嵊州项目能否成为标志

尽管还未得到复旦、同济、交大及东华大学博士后工作站的答复，但在长三角人才开发一体化推进工作小组的同志们看来，来自嵊州的 8 个项目的合作申请，已经有了某种象征意义。

几天前，浙江嵊州市人才服务中心向上海市人事局发来了一份合作请求。嵊州有几家企业提交了 8 个攻关项目，但苦于没有研究能力，他们希望通过上海方面联系博士后人才，进行课题攻关。

这是在长三角地区达成开发合作新机制后，第一份有关具体企业寻找人才的合作项目。

8 个课题项目中，就有浙江奥力电气股份有限公司的。据项目联系人竺新风介绍，奥力员工有 245 人，其中，大专以上的占 35.5%，本科学历的有 20 人，硕士研究生 3 人。今年，企业投入研发的经费是 940 多万元，占销售收入的 5.3%。“我们其实很重视研发的。”竺新风说，企业一直与上海、浙江的大学有一些合作，但是，通过人才服务中心去牵线搭桥，特别是有可能吸引一些博士后来作研究，“是很好的机会”。像奥力这样的企业，本身不具备设立博士后流动站的资格，因此，博士后对于他们来说，真有些高不可攀的感觉。

同济大学博士后流动站管理办公室的程德理也对此给予了肯定。人事局把有些对口项目告诉学校后，他们及时向博士后们发布了信息，“打电话来咨询这些项目的确很多”。虽然嵊州企业抛出的绣球，不知到底会不会被上海的博士后们接住，但是，陆表示，“这确实给博士后们拓宽了实践锻炼的机会”。

上海的博士后们最终是否接住嵊州企业抛出的绣球，还需要等等看，不过，很多人认为，这并不重要，“提供能使人才发挥最大效能的多元化选择，这才是目的”。

责任编辑：杨玉中

www.yangtze.org.cn