

## 收窄培訓機會的「貧富懸殊」

### 人力供求錯配情況

政府當局剛完成一項「香港直至 2005 年的人力資源推算」的研究。在假設不受總勞工供應所限制下，整體人力需求推算由 1999 年的 290 萬增至 2005 年的 333 萬，每年的增長率為 2.4%。研究同時發現，未來勞動市場將會出現學歷錯配的情況。按照推算，至 2005 年，中五或以下程度的工人將會供過於求，過剩人數達 151,900 人，而專上和學位程度的工人則會求過於供，短缺人數為 116,900 人。

2. 為應付預期的人力供求錯配情況，教育統籌局建議提供更多教育機會和針對性的技能培訓課程，以便增加大專程度組別的人力供應，並提高低技術人平和低學歷工人的技能。可是，觀察目前市民參加培訓的情況，我們擔心政府現行的培訓政策，不僅無法解決技術錯配問題，反而會加深技術和學歷差距的鴻溝，令勞動市場的兩極化趨勢進一步惡化。

### 培訓機會的「貧富懸殊」

3. 政府統計處在上月發表一項有關市民參加培訓的統計調查<sup>1</sup>，結果發現在統計前 12 個月內，共有 456,500 名從事經濟活動人士曾參加由僱主安排或主動報讀與工作有關的培訓或再培訓課程。換言之，大約每 7 名從事經濟活動人士，才有 1 人曾參加培訓。至於有計劃在未來 12 個月參加培訓的人數，更只有 357,400 人，佔全部從事經濟活動人士的 11.4%。這些數字顯示，香港市民參加培訓的情況，跟當局推動的知識型經濟和終身學習理想差距甚遠。

4. 更甚者，統計數字顯示，培訓機會上的「貧富懸殊」，較收入上的貧富差距更令人憂慮。一名具有專上學歷的工人，獲得僱主安排參加培訓的機會，是一名小學程度或以下的工人的 8.8 倍；而行政級與專業人員，則是非技術工人的 5.1 倍。在主動報讀培訓課程方面，亦有相似的情況：具專上學歷的工人，是小學程度或以下的工人的 9.1 倍；而行政級與專業人員，則是非技術工人的 5.0 倍。

---

<sup>1</sup> 本文件引述有關市民參加培訓的統計資料，可參閱政府統計處 2000 年 11 月出版的《主題性住戶統計調查第一號報告書：就業的關注事項及培訓需要》。

5. 導致市民參加培訓的比率偏低，以及出現培訓機會上的「貧富懸殊」現象，我們認為主要有以下幾個原因：

- 香港工人經常需要超時工作，根本難以抽時間報讀培訓課程，政府統計處的調查就發現，超過 55%沒有報讀培訓課程的受訪者表示，因為太忙而沒有報讀培訓課程；
- 香港經濟結構一向鼓勵短期市場行爲，再加上香港工人的流動性大，以及部分中小型企業因資源和能力所限，所以香港僱主較少為員工安排培訓這種對員工的長線投資，政府的調查亦發現，只有大約 10%的私營機構，有為員工制定具體培訓計劃或培訓預算；
- 高學歷工人的培訓投資回報一般較高，因此僱主較樂意為他們安排培訓，僱員本身亦較主動報讀培訓課程；而相對來說，僱主覺得沒有需要為低技術工人提供培訓；
- 低技術工人所從事的職位多數缺乏技術階梯和晉升機會，亦令他們獲得培訓的機會較低。

### **更積極的入職後培訓(post-employment training)政策**

6. 我們認為，政府必須採取更積極的入職後培訓政策，才可以扭轉培訓參與率偏低和培訓機會不均的局面。我們建議當局對不同技術水平人士，提供不同程度的介入和支援，並針對工人在參加培訓時面對的時間、金錢和資歷認可問題，制定相應的對策。我們的主要建議包括：確保每名工人有機會達到基礎技術水平、設立培訓休假薪酬補貼、資助中等技術水平或以下的工人參加培訓、設立技術水平審核制度，以及撥出拍賣第三代流動電話經營牌照的收益，設立職業培訓基金。

### **確保每名工人達到基礎技術水平**

7. 我們一直爭取每個市民，不論性別、年齡、學歷，都享有獲得「合理工作」的權利(rights to decent work)。面對日益嚴重的結構性失業和在職貧窮問題，我們在過去提出了多項創造就業和保障工人獲得合理工資的建議。而除了就業機會和合理報酬外，充分的發展和晉升機會，亦是「合理工作」一個不可缺少的元素。

8. 隨著香港經濟逐步轉型為以知識為本，我們相信市民起碼要具備相當於中學會考及格的學歷水平，才有能力抓緊新經濟帶來的機會。可是，按照政府當局的推算，至 2005 年，仍有 120 萬名工人，學歷在初中程度或以下，意味有超過三分之一勞動人口，完全無法在新經濟下享有充分的發展和晉升機會。這將會導致嚴重的分化現象，埋下社會不穩的因素，不利香港的長遠發展。因此，無論從勞工權益還是從社會發展的角度出發，我們都認為，政府的培訓政策，必須確保每一名市民，都有機會達到相當於中學會考及格的基礎技術水平，換言之，政府必須在基礎技術水平培訓方面，作出最大程度的介入和支援。

9. 另一方面，隨著資訊科技被廣泛應用，部分文職工作將會被電腦取締。政府當局的研究就發現，未來文員的需求將會下降，平均每年跌幅為 0.9%，推算至 2005 年，減損的文員職位達 5 萬個。事實上，其他經濟體系亦有類似的趨勢。例如，芬蘭銀行業自引入資訊科技後，就業人數由 1989 年的 52,000 人，下跌超過 45% 至 1996 年的 28,000 人，減損的職位主要是櫃台服務員和會計文員等中層文書崗位；而美國勞工統計局去年公布的人力需求預測報告亦顯示，至 2008 年，當地職位數目流失最多的 20 個非農業工種中，中層文職職位佔了 9 個，當中包括文員、銀行櫃台服務員、打字員和電腦操作員等<sup>2</sup>。

10. 中層文書職位被取締所帶來的問題主要有兩方面。首先，中層勞動者若不能向上流動成為行政級或專業人員，便要向下流動，要跟低技術工人競爭，結果就是客觀條件較差的低技術工人被淘汰，變成失業者。此外，由於中層職位階梯被打破，低技術工人向上流動的機會亦會隨之大減。試想，即使是有能力擔當中層工作的工人，亦未必有機會晉升至專業階層，甚至連原有的工作崗位亦不保，低技術工人的發展和晉升機會，可說是更加渺茫。我們因此認為，加強對中層僱員的支援，協助他們掌握機會晉升為高知識專業或行政人員，防止他們向下流動與低技術工人競爭，是整體培訓策略的其中一個重點。

11. 至於具大專程度的僱員方面，現時他們獲得培訓的機會，已較其他組別僱員為多，政府對他們可以作出相對較小的支援。我們建議政府提供稅務優惠和培訓貸款，以鼓勵勞資雙方更著重職業培訓，並加強商界和專上院校的聯繫，提供更多高質素的培訓課程。

---

<sup>2</sup> 其他職位數目流失最多的工種，則主要是因工序外移而減少的製造業崗位。

## 增設培訓休假薪酬補貼

12. 本地工人的工作時間越來越長，再加上交通、用膳、照顧家庭等，可用的時間已是所餘無幾，再抽時間參加培訓課程，會令他們感到相當吃力。由於政府當局堅拒立法規管工時，我們認為向僱主提供培訓休假薪酬補貼，鼓勵僱主在工作時間內舉辦認可在職培訓課程，或容許僱員在辦公時間內外出參加認可培訓課程，顯得更為重要。

13. 我們建議僱主可獲的培訓休假薪酬補貼金額，應定為僱員薪酬的 80%，獲補貼的休假日數為每名僱員每年最多 12 個工作天<sup>3</sup>，最高補貼金額為每名僱員 7,200 元<sup>4</sup>。

14. 此外，我們認為政府應制定措施，確保未及基礎技術水平而又有計劃參加培訓的僱員，每年有機會獲得相當於 6 個工作天的培訓休假。

## 培訓資助

15. 政府統計處的調查顯示，市民報讀的培訓課程的學費中位數為 2,000 元，而低技術工人的每月就業收入中位數則只有 5,500 元，可見培訓開支佔低技術工人的收入一個頗大的比例。

16. 我們建議政府為報讀基礎技術水平培訓課程的學員，提供全部培訓學費資助，而報讀中等技術水平培訓課程的學員，則可獲政府資助半數學費。同時，為鼓勵私營機構為中等技術水平或以下的僱員提供在職培訓，我們亦建議政府資助該等機構一半的培訓支出。至於資助方式方面，我們建議政府可參考外國的「培訓券」或「個人培訓戶口」制度。

## 技術水平審核制度

17. 我們建議政府盡快設立一套技術水平審核制度，令僱員報讀培訓課程所獲得的資歷，或從工作所得的經驗、技能和知識，能夠得到僱主承認。此外，這制度亦可幫助銜接不同技術水平的培訓課程單元，建立技術階梯，讓有志人士可透過正規教育以外的途徑，獲得專業資格。不過，我們認為實行技術評審的同時，必須確保所有未及技術水平等級的工人，都有充分

---

<sup>3</sup> 政府統計處的調查顯示，市民報讀的培訓課程的總期間中位數為 40 小時，相當於 6 個工作天的正常工作時數，我們的建議可以讓僱員每年參加兩個培訓課程單元。

<sup>4</sup> 相當於一名月薪 22,500 元的僱員可獲的 12 個工作天薪酬補貼金額(\$22,500 x 12/30 x 80%)。

的機會透過培訓達到認可技術水平和資歷認可，否則評審機制只會變成製造失敗者的制度。

### **善用 3G 橫財 設立培訓基金**

18. 我們認為政府應設立一個「職業培訓基金」，讓當局有穩定和充裕的財政資源，實施以上各項的建議。我們建議政府全數撥出拍賣第三代流動電話經營牌照(3G 牌照)所得的收益，作為職業培訓基金的首次政府注資<sup>5</sup>。

19. 我們認為，撥出 3G 牌照收益設立培訓基金，可顯示政府推動職業培訓和提升勞動人口整體技術水平的決心和承擔，對私營機構的僱主和僱員可起帶頭作用。此外，考慮到資訊科技帶動的知識型新經濟，一方面為企業帶來無限商機，另一方面亦使本地勞動市場出現技術錯配問題，中層和基層僱員面對嚴峻的就業危機，以拍賣 3G 牌照的收益設立培訓基金，可說是合理地重新分配新經濟帶來的機會和風險。

20. 至於培訓基金日後的融資安排，我們建議設立企業徵款制度，按企業的僱員人數徵收培訓徵費。以每僱用一名僱員徵收 100 元培訓徵費計算，每年可為培訓基金帶來大約 2 億元的收入，而實際的徵款率，可按基金日後的運用情況再作決定。我們亦建議，政府在有需要時，應對培訓基金作出非經常性注資。

**劉千石、梁耀忠、李卓人議員聯合辦事處**  
**2000 年 12 月**

---

<sup>5</sup> 雖然近期因電訊業發展前景不明朗而可能影響 3G 牌照的拍賣價，但一般的估計認為，拍賣 3G 牌照仍可為特區庫房帶來 50 - 100 億元的收益。