

"Simon Leung"

2009年2月4日下午5時25分

復蘇經濟建議

各位先生、女士：

為使香港擺脫近期的金融危機，本人提出以下建議，供各位參詳。

主要目標

創造更多就業機會。

建議重點

1. 藉假期和培訓來挽救經濟。
2. 根據僱員數目，向僱主退稅，以鼓勵穩定就業。

建議細節

1. 對所有職位實行最少3星期的連續全薪年假。
2. 強制實行持續培訓。

☞ 強制實行每名僱員每年額外兩星期無薪進修假期，用以參加政府認可的任何短期全日制培訓課程。

☞ 對於每名工資高於港幣1萬元的僱員，每月扣除其工資的3%(類似強積金做法)，作為參加培訓課程之用。至於工資少於港幣1萬元的低薪僱員，其僱主和政府須就其培訓提供固定金額的資助。

☞ 只要僱員完成培訓，合格而且沒有缺課，學費的50%或其被扣除金額的餘額(以較低者為準)便會退還給該僱員。

☞ 同時，政府可就每名已付學費的僱員從有關培訓機構獲取回扣(例如30%)。

3. 就每名屬下述情況的僱員向企業退回固定金額的稅款，即該僱員在過去1個財政年度為該企業工作，而已收取的淨工資不少於港幣12萬元。

建議解讀

1. 對所有職位實行最少3星期的連續全薪年假。

☞ 隨着經濟降溫，工作量肯定也會減少。此時正是增加假期，使僱員有時間消費的良機。鼓勵更多人(尤其是仍然受僱的人士)消費，是克服經濟危機的關鍵。

☞ 增加假期，可即時創造就業機會，因為僱主須在假期期間找人完成工作。3周假期其實並不算長；許多鄰近地區，例如台灣、新加坡，亦有規定其公民放取更長時間的假期，用來服役。

☞ 事實上，僱主利用這個長假期來確定其業務不受某一僱員的去留影響(或過度依賴該僱員)，亦是很好的做法。這樣，機構面對突如其來的人事變動時，更能堅穩地招架。

2. 強制實行持續培訓。

☞ 現在許多僱主迫使其員工極長時間地工作，以節省人手；換言之，3個職位可以變為兩個。這樣會進一步削減職位空缺。對於僱員而言，這種做法使他們無法進修以提升技能。這對僱員和整個社會皆有害無益。本港的僱員必須掌握最新技能，才可與其他地區的競爭對手較量。像70年代那樣一味埋頭苦幹的做法，已不合時宜。

☞ 能夠掙更多工資(譬如港幣1萬元)的僱員，理應有足夠財力負擔自己的教育開支。所以，這筆錢可以從他們的工資中扣除。百分比應該是固定的，因為他們掙得越多工資，便應能負擔更多的教育開支。

☞ 然而，對於低收入僱員(例如少於港幣1萬元)而言，其工資已經很低，因此僱主應承擔一半的培訓費用，另一半則由政府贊助。這筆錢應該是固定金額，而不是以百分比計算；否則，所收款項可能太低，無法資助培訓課程。

☞ 容許僱員在無缺課和合格完成培訓的前提下獲得退款，可以進一步激勵他們充實自己。在這21世紀，生產力和質量不應靠苦幹來提升，而是靠更聰明地工作。持續進修，可使他們更聰明地工作。

☞ 這項規定會即時在社會上衍生大量教育需求。這意味著需要許多培訓中心，因而創造大量就業機會。此外，這是持續的需求，而非一次過的需求，由此對本港經濟產生長期積極的影響。

☞ 更長的假期可以吸引更多擁有高技能的專業人士移居香港。

☞ 由於這種培訓需求是由政府帶動的，政府可從培訓機構獲得額外的回扣，以補償資助低收入僱員的費用。

3. 就每名屬下述情況的僱員向企業退回固定金額的稅款，即該僱員在過去1個財政年度為該企業工作，而已收取的淨工資不少於港幣12萬元。

☞ 這在經濟上對僱主產生吸引力，鼓勵他們保留員工，因為一旦他們更換員工，便須等待一年才可享受退稅。

☞ 這政策亦吸引僱主給予其員工較高工資，以享受這項退稅優惠。

上述所有數字和百分比只是非常初步的想法，須進一步討論。本人希望所有這些建議可以幫助大家掌握目前的金融風暴帶來的契機，使前路一片光明。

祝好

Simon Leung