

香港天主教勞工事務委員會

關於持續進修與職業培訓之意見問卷調查

(一) 前言

香港天主教勞工事務委員會一直致力服務基層和邊緣勞工，並透過政策研究及培育工作促進工友對勞工事務的認識，以及建立一個尊重個人和合乎公義的社會。

二零零四年二月，香港特別行政區行政會議通過成立一個跨界別的七級資歷架構及相關的質素保證機制，以清楚說明不同資歷的水平，並確保不同資歷的質素及為不同程度的資歷提供銜接階梯，藉此鼓勵市民持續進修，提高人力資源質素，以配合本港長遠的發展。經過多年的討論，二零零七年五月立法會正式通過《學術及職業資歷評審條例草案》，同時政府亦分階段為不同行業組成行業培訓諮詢委員會(諮委會)，以制定業內的各級能力標準。¹二零零八年五月五日起，政府將率先於印刷及出版業、鐘錶業及美髮業，推行資歷架構的試驗計劃。

我們深信是次資歷架構推行將對勞工的進修及學習各方面產生深遠影響。為了解現時勞工進修學習的處境及其對政府在持續進修與培訓政策的期望，預計資歷架構可能產生的影響，本會於2008年1月至3月期間，進行了一項名「關於持續進修與培訓的意見問卷調查」。

(二) 調查目的

本調查旨在了解在職勞工在持續進修及職業培訓方面的一般情況，其中主要包括：

¹教育局現正分階段為不同行業成立由業內僱主、僱員及有關專業團體代表組成的行業培訓諮詢委員會(諮委會)。至今已十二個行業已成立了諮委會，分別是印刷及出版業、鐘錶業、中式飲食業、美髮業、物業管理業、機電業、珠寶業、資訊科技及通訊業、汽車業、美容業、物流業，以及銀行業。

1. 在職勞工的工作情況;
2. 在職勞工在持續進修或職業培訓方面的情況;
3. 在職勞工對政府在持續進修及職業培訓方面的期望;

(三) 樣本資料

1. 調查日期、時間及地點

調查在 2008 年 1 月至 3 月期間進行。

2. 調查對象

是次調查的對象為在職僱員。

3. 調查及研究方法

是次調查以方便抽樣方法(Convenient Sampling)分別於街頭、工會及本會教區勞工牧民中心(新界), 抽取合資格的受被訪者進行問卷調查。問卷調查主要以訪問對答形式進行。由訪問員讀出題目及可選擇之答案, 受訪者回答後, 訪問員筆錄於問卷上。

4. 樣本結果

是次調查成功訪問 118 名在職人士。

5. 數據分析

問卷調查所得的資料經研究員整理後輸入電腦, 並以電腦軟件 SPSS11.0 for Window 進行描述性的統計與分析。

(四) 調查結果

1. 被訪者資料

- a. **性別分佈:** 在 118 名的受訪者中，41.5%共 49 人為男性，其餘的 58.5%共 69 人為女性。(見表一)

表一 性別分佈

		頻數	百分比
有效樣本	男	49	41.5
	女	69	58.5
	總計	118	100.0

- b. **年齡分佈:** 在 118 名受訪者中，大部份人年齡在 40 至 49 歲之間，共佔整體受訪者的 34.7%。其次為 25 至 29 歲人士，佔整體受訪人士的 16.9%。(見表二)

表二 年齡分佈

		頻數	百分比
有效樣本	20-24	13	11.0
	25-29	20	16.9
	30-34	14	11.9
	35-39	8	6.8
	40-44	21	17.8
	45-49	20	16.9
	50-54	13	11.0
	55歲或以上	5	4.2
	無答案	4	3.4
	總計	118	100.0

- c. **教育程度:** 在 118 名受訪者中，逾五成五(55.9%)人士擁有中學教育程度，其中擁有中一至中三學歷者佔 21.2%，高中程度佔 34.7%。小學程度及以下者共佔 11%。(見表三)

表三 教育程度

- d. **從事職業:** 在 118 名受訪者中，17.8%人士從事社區或社會服務行業，其次分別有 12.7%人士，從事金融、保險、地產及商用服務業與零售、批發行業。從事製造業、如製衣、玩具、鐘錶的人士佔整體受訪者的 10.2%。(見表四)

表四 從事行業

		頻數	百分比
有效樣本	製造業，如製衣、玩具、鐘錶	12	10.2
	金融、保險、地產及商用服務	15	12.7
	建造業	8	6.8
	社區或社會服務業	21	17.8
	零售、批發業	15	12.7
	個人服務，如美容業、理髮、家務	4	3.4
有效樣本	小學或以下程度	4	3.4
	中學程度	9	7.6
	飲食、酒樓業	25	21.2
	保安、物業管理	41	34.7
	運輸及倉庫業	10	8.5
	通訊及資訊業	29	24.6
	其他	29	24.6
	大學程度或以上	118	100
	總計	118	100

- e. **工作性質:** 在 118 名受訪者中，58.5%人士從事長期全職工作，12.7%人士屬合約

制全職工人，其餘的 10.2%、9.3%及 1.7%人士為長期半職、散工及短期臨時合約工人。(見表五)

表五 工作性質

- f. **工作時數:** 近五成(46.5%)受訪者，於過去一個月，每日平均工作 8 小時以上。其中，平均每日工作 8 小時以上至 10 小時者佔整體的 38.1%，10 小時以上至 12 小時者佔 7.6%。另外，經統計分析，受訪者平均每日工作 8.5 小時。

月，

		頻數	百分比
有效樣本	長期全職工作	69	58.5
	合約制全職工作	15	12.7
	長期半職	12	10.2
	短期臨時工作	2	1.7
	散工	11	9.3
	其他	9	7.6
	總計	118	100.0

表六 過去一個
平均每日工作時數

		頻數	百分比
有效樣本	8小時或以下	42	35.6
	8小時以上至10小時	45	38.1
	10小時以上至12小時	9	7.6
	12小時以上	1	.8
	無答案	21	17.8
	總計	118	100.0

- g. **每月收入:** 在 118 名受訪者，逾五成人士(51.7%)每月收入在 10000 元以下。當中每月收入 6001 至 8000 元者更佔整體受訪者的 14.4%，而每月收入 4001 至 6000 元者則佔整體的 13.6%。(見表七)

表七 每月收入

		頻數	百分比
有效樣本	2000元以下	4	3.4
	2001-4000元	13	11.0
	4001-6000元	16	13.6
	6001-8000元	17	14.4
	8001-10000元	11	9.3
	10001-12000元	13	11.0
	12001-14000元	6	5.1
	14001-16000元	4	3.4
	18000元以上	22	18.6
	無答案	12	10.2
	總計	118	100.0

2. 主要調查結果

- a. **參與職業培訓及進修情況:** 在 118 名受訪者中，逾五成五(55.9%)人士表示在過去兩年沒有修讀職業培訓或進修課程。(見表八)

表八 參與職業培訓及進修情況

	頻數	百分比
有	52	44.1
沒有	66	55.9
總計	118	100.0

- b. **沒有修讀職業培訓或進修課程之原因:** 在 66 名受訪者中，大部份人表示，工時太

長(40.9%)及學費昂貴(19.7%) 是導致沒有修讀培訓或進修課程之原因。其他原因還包括：沒有職業培訓需要(16.7%)、要照顧家人(16.7%)及沒有興趣進修(9.1%)。(見表九)

表九 沒有修讀職業培訓或進修課程之原因

		頻數	有選擇百分比
有效樣本	沒有職業培訓需要	11	16.7
	工時太長	27	40.9
	學費昂貴	13	19.7
	要照顧家人	11	16.7
	沒有興趣進修	6	9.1
	其他	20	30.3

共 66 個有選擇個案

- c. **有參與進修人士受學費資助情況:** 在 52 名有修讀職業培訓及進修課程的人士中，逾 6 成(63.5%)人士沒有獲得任何修讀該課程的學費資助。(見表十)

表十 獲享學資助情況

		頻數	百分比
有效樣本	有	19	36.2
	沒有	33	63.5
	總計	52	100.0
缺失資料		66	
總數		118	

- d. **僱主提供有薪培訓假期情況:** 在 52 名表示過去兩年有參與進修或培訓課程的受訪者中，只有約兩成(23.1%)人表示，僱主有為其最近修讀的職業培訓課程或進修課，提供有薪培訓假期。(見表十一)

表十一 僱主提供有薪培訓假期情況

		頻數	百分比
有效樣本	有	12	23.1

	沒有	40	76.9
	總計	52	100.0
缺失資料		66	
總數		118	

- e. **僱主容許僱員於工作時間內進修情況:** 在 52 名表示過去兩年有參與職業培訓或進修課程的受訪者中，只有近三成五(34.6%)人士表示，僱主容許其於工作時間內，修讀最近期參與之職業培訓或進修課程。(見表十二)

表十二 僱主容許僱員於工作時間內進修的情況

		頻數	百分比
有效樣本	有	18	34.6
	沒有	34	65.4
	總計	52	100.0
缺失資料		66	
總數		118	

- f. **資歷架構的認識:** 在 118 名受訪者中，近七成(69.5%)表示不知道政府將推行資歷架構計劃。(見表十三)

表十三 資歷架構的認識

		頻數	百分比
有效樣本	知道	36	30.5
	不知道	82	69.5
	總計	118	100.0

- g. **要求發出離職證明:** 在 118 名受訪者中，逾五成五(56.8%)受訪者表示最近離職時，有主動向僱主要求發出離職證明文件。其餘的人沒示沒有主動的向僱主要求發出離職證明文件。(見表十四)

表十四 要求發出離職證明

		頻數	百分比
有效樣本	有	67	56.8
	沒有	50	42.4
	無答案	1	0.8
		118	100.0

- h. **對政府就持續進修支援的意見:** 在 118 名受訪者中，大部份(78%)受訪者表示希望政府提供學費資助，協助其持續進修。其次，他們認為政府應立法訂定有薪培訓假期(54.2%)、立法訂定最低工資(31.2%)、立法規管工時(28.8%)、增加社區支援措施，如托兒服務等。(見表十五)

表十五 對政府就持續進修支援的意見

		頻數	有選擇百分比
有效樣本	提供學費資助	92	78.0
	立法訂定有薪培訓假期	64	54.2
	立法規管工時	34	28.8
	立法訂定最低工資	37	31.4
	增加社區支援措施，如托兒服務等	26	22.0
	其他	8	6.8
總計		261	221.2

有 118 有選擇個案

(五) 調查分析

a) 工時長、工資低，妨礙僱員持續進修

調查發現，在 118 名受訪者中，不足五成人士，即只有 44.1% 的受訪者，於過去兩年，有修讀職業培訓或進修課程。過去兩年，沒有參與進修培訓的受訪者表示，沒有參與進修及培訓的主要原因是工時太長(40.9%)、其次為學費昂貴(19.7%)、沒有職業培訓需要(16.7%)及要照顧家人(16.7%)。

事實上，根據調查結果，118 名受訪者，逾四成五(46.5%)表示過去一個月，平均每日工時 8 小時以上。當中，工作 8 小時以上至 10 小時者幾近四成(38.1%)，10 小時以上至 12 小時亦達百分之零點八(0.8%)。(表十六) 經統計分析，受訪者過去一個月，平均每日工作達 8.5 小時。若以僱員從事行業劃分，是次調查發現，主要是從事「零售批發業」、「金融、保險、地產及商用服務業」、「製造業」的受訪者每天工時長達 8 小時以上至 10 小時。平均每日工作 10 時以上至 12 小時的受訪者亦以「金融、保險、地產及商用服務業」、「建造業」及「保安、物業管理」者佔大多數。(表十七)

表十六 過去一個，平均每日工時

		頻數	百分比
有效樣本	8小時或以下	42	35.6
	8小時以上至10小時	45	38.1
	10小時以上至12小時	9	7.6
	12小時以上	1	.8
	無答案	21	17.8
	總計	118	100.0

表十七 從事行業與工時的交叉表

		過去一個月，請問你不均每日工幾多小時					總數
		8小時以下	8小時以上至10小時	10小時以上至12小時	12小時以上	無答案	
從事行業	製造業，如製衣、玩具、鐘錶	6(14.3%)	6(14.3%)				12
	金融、保險、地產及商用服務	2(4.8%)	7(15.6%)	2(22.2%)		4(19%)	15
	建造業		1(2.2%)	1(2.2%)	1(2.2%)	5(23.8%)	8
	社區或社會服務	17(40.5%)	3(6.7%)			1(4.8%)	21
	零售、批發業	2(4.8%)	10(22.2%)			3(14.3%)	15
	個人服務，如美容、理髮、家務助理	2(4.8%)	1(2.2%)			1(4.8)	4

	飲食、酒店業	2(4.8%)	2(4.8%)			4(19%)	8
	保安、物業管理	2(4.8%)	3(6.7%)	3(33.3%)		1(4.8%)	9
	運輸、倉庫業	3(7.1%)	1(2.25)			1(4.8%)	5
	其他	4(9.5%)	11(24.4%)	2(22.2%)		1(4.8%)	18
	通訊及資訊科技	2(4.8)		1(11.15)			3
總數		42(100%)	45(100%)	9(100%)	1(100%)	21(100%)	118

若參考 2007 年十二月政府統計處「僱員工作時數模式」的調查結果，同樣發現大部份僱員，即約 64 萬人非政府機構工作的僱員(26.4%)每天工作 8 小時以上至 10 小時，工作 10 小時以上者更有 17 萬 6 千多人。其中每天工作 10 小時以上的僱員亦以非技術工人為主，其次為服務工作及商店銷售人員與機器操作員。²

我們指出，工時過長直接損害僱員身心健康，使人焦躁及難以集中精神，這不但增加工傷機會，而且還會影響家人關係及社交生活。更重要的是，長時間工作已佔去基層僱員大部份的時間，僱員根本難有時間持續進修參與學習。

此外，根據調查結果，受訪僱員工資亦一般較低，逾五成(51.7%)的受訪者每月收入在 10000 元以下，其中月入 4001 至 6000 元的受訪者更佔整體的大多數(14.4%)。(表十八)事實上，現時本港有 30 多萬在職貧窮勞工，每月收入不足 5000 元，微薄收入不但令其家庭生活陷入困境，同時亦教他們無法額外支付高昂的持續進修學費。此外，個人能否獲得持續進修的機會很大程度取決於個人的經濟能力。我們擔心，「資歷架構」推行後，社會對僱員資歷要求將無可避免地增強，持續進修將逐漸興起，經濟能力最脆弱的僱員，特別是一些年老及低技術勞工，會被排拒於「持續進修」制度外，造成「貧者越貧、富者越富」的局面。

表十八 受訪者每月收入情況

		頻數	百分比
有效樣本	2000元以下	4	3.4
	2001-4000元	13	11.0
	4001-6000元	16	13.6
	6001-8000元	17	14.4
	8001-10000元	11	9.3
	10001-12000元	13	11.0
	12001-14000元	6	5.1
	14001-16000元	4	3.4

² 資料來源：香港統計處(2007)。從綜合住戶統計調查搜集所得的社會資料-第四十六號專題報告書-僱員工作時數模式。香港：香港統計處。

	18000元以上	22	18.6
	無答案	12	10.2
	總計	118	100.0

b) 自費進修，僱主少有提供進修支援

調查發現，受訪者即使於過去兩年，有參與職業培訓或進修課程，逾 6 成 (63.5%) 人士沒有在進修期間獲享任何修讀課程的學費資助。(見表十九) 即使當中的 36.2% 人士，即 19 人受到外間資助，但當中只有 (31.6%) 6 名受訪者在僱主資助下參與職業培訓或進修課程。(表二十) 如前述，受訪僱員每月的薪酬普遍偏低，若在進修學習期間，得不到任何僱主或政府適切的進修資助，將對其經濟構成壓力，同時亦影響僱員進修學習的意欲。

現時，持續進修基金為政府主要支援在職人士進修之措施，然而雖然持續進修基金已由最初只供非學位持有人擴大至現時可供任何 18-65 歲及副學位程度或以下的合資格僱員的香港居民申請。不過，政府卻提高可申請的資助金額，而仍舊維持最高一萬元及課程的八成津貼為限。由於社會上許多進修課程學費昂貴，所以申請基金者往往在報讀一至二個進修課程後就已耗盡基金的津貼，這與政府提倡的「資歷架構」及終身學習的理念背道而馳。

同時，基金申請手續繁複，而且強制申請人只可在開立基金戶口後的四年內申請津貼，否則會被視作放棄申請，令申請人不能在其職業生涯中的不同時期選擇適合的課程持續進修。我們認為，政府應增加持續進修基金的津貼金額及放寬申請手續，鼓勵持續進修，令「資歷架構」推行時能夠對各行業的從業員有足夠的支援。

表十九 受學費資助情況

		頻數	百分比
有效樣本	有	19	36.2
	沒有	33	63.5
	總計	52	100.0
缺失資料		66	
總數		118	

表二十 受資助途徑

		頻數	百分比
有效樣本	僱主	6	31.6
	政府	10	52.6
	其他	3	15.8
總計		19	

同時，調查亦發現，只有少數僱主為僱員提供有薪培訓假期及容許僱員於工作時間內進修。(見表二十一及二十二) 我們認為，在沒有金錢上的進修支援下，進修薪期及工作時間進修支援對僱員十分重要，至少在長工時下，能為其提供時間上的空間持續進修。

表二十一 僱主提供有薪培訓假期情況

		頻數	百分比
有效樣本	有	12	23.1
	沒有	40	76.9
	總計	52	100.0
缺失資料		66	
總數		118	

表二十二 僱主容許僱員於工作時間內進修的情況

		頻數	百分比		
有效樣本	有	18	34.6	頻數	有選擇百分比
	沒有	34	65.4		
	總計	52	100.0		
有效樣本 職業資料	提供學費資助	66	92		78.0
	立法訂定有薪培訓假期	18	64		54.2
總數	立法規管工時		34		28.8
	立法訂定最低工資		37		31.4
	增加社區支援措施，如托兒服務等		26		22.0
	其他		8		6.8
總計			261		221.2

c) 僱員建議

府提供配套措施協助持續進修

調查發現，大部份僱員認為政府應為僱員提供配套措施，協助持續進修，當主要包括提供學費資助(78%)、立法訂定有薪培訓假期(54.2%)、立法訂定最低工資(31.4%)、立法規管工時(28.8%)及增加社區支援措施，如托兒服務等。(表二十三)

我們指出，「資歷架構」推行將無可避免地掀起社會持續進修的風氣，若政府以「資歷架構」乃非強制性機制為由，而拒絕對僱員提供任何支援，包括提供更多更適切的學費資助、立法訂立有薪培訓假期、立法訂定最低工資及標準工時等，標榜「資歷架構」的持續進修的遠景將無法達到，反之卻成為僱主剝削員工的工具，以此伺機迫使僱員按「資歷架構」的能力標準持續進修，甚至以此作為員工的任用、升遷及薪酬遞增的標準，這不但大大局限員工在其他方面進修及學習的可能，並為僱員造成就業壓力，讓僱主趁機，壓低員工工資，更甚的造成無理解僱。我們認為政府有責任保障勞工的權益，為避免基層勞工因缺乏金錢及時間進修而被進一步邊緣化，我們認為政府應為僱員提供適切的進修支援。

表二十三 僱員對政府在持續進修方面的支援期望

共 118 個有選擇個案

d) 僱員不知政府推行「資歷架構」

雖然政府透過電視及單張宣傳有關「資歷架構」訊息，但在 118 名受訪者中，近七成 (69.5%) 表示不知道政府將推行「資歷架構」計劃。我們十分擔心，僱員對「資歷架構」的內容認識不足，不明其影響及有關的勞工權益情況下，推行「資歷架構」將為勞工帶來深遠的影響。(表二十四)

表二十四 僱員是否知道「資歷架構」將推行

		頻數	百分比
有效樣本	知道	36	30.5
	不知道	82	69.5
	總計	118	100.0

e) 近半數僱員沒要求僱主發出年資證明文件，憂「過去資歷認可」難推行

「資歷架構」是一個由一至七級資歷等級組成的制度，目的是用以整理主流教育、職業培訓和持續進修方面的資歷，讓僱員可根據「資歷架構」的級別的標準，讀書進修，並獲得相關的等級資歷。除了「讀書進修」外，僱員可憑有效的年資證明文件，例如僱主就工作及職位的證明、商業登記或其他輔助資料，包括培訓機構簽發的證書及文憑、工會就其會員工作及職位證明、國內或外相關牌照及資歷等，作為其行業內工作的年資及相關經驗的證據，透過「過往資歷認可」機制，毋需進行任何評核而獲得與其相關經驗的第一至二級的能力標準的職業資歷認可。

在認可第三級或以上的資歷架構資歷時，僱員就需要較高標準的證明，這除要考慮僱員在相關能力所具備的年資外，僱員需要接受包括面試、技能示範及實務考核等評估。建議中的「過往資歷認可」機制的實施年限為五年。換言之，僱員必須於五年內以憑其年資證明文件按相關經驗及技能，進行「資歷架構」的資歷級別認可。換言之，年資證明文件是實行「過往資歷認可」的關鍵。當工友沒有年資證明文件，便無法確認他們在「資歷架

構」的資歷級別，最後工友別無他選，唯有讀書進修。

調查就發現，在 118 名受訪者中，逾四(42.4%)受訪者表示最近離職時，沒有向僱主要求發出離職證明文件。(表二十五) 我們擔心，在大部份僱員沒有向僱主索取或保留過去從事職位年資證明的習慣下，僱員難以保存完整的年資證明記錄，以通過「過往資歷認可」第一至第二級別的免試評核。加上，很多諸如美髮、飲食業等行業僱員流動性大，轉職頻仍，一般沒有向僱主索取的習慣。若遇上企業及商戶因經濟環境而倒閉，僱員亦難以提出完整的行業服務「年資證明」。我們估計選擇接受「過去資歷認可」評估的僱員，多屬低學歷及低技術/半技術工人，以往沒有機會接受傳統學術及職業教育，故相信他們大多屬於「資歷架構」中較低級別的資歷的僱員。若因為不能出示有效的年資證明文件導致他們不能按相關能力與工作經驗而得到相應的「過去資歷認可」，即變相迫使他們讀書受訓，這不但為其構成讀書進修的壓力，並間接否定其過去的行業經驗與知識。

我們建議政府採取靈活及寬鬆的措施，在僱員能提供相關能力經驗的年資證明下，處理較低級別資歷(資歷架構第一至二級)的「過往資歷認可」申請，讓他們可憑過去的累積的經驗與技能，得到同等的資歷等級，免卻重複受訓的讀書壓力。

表二十五 要求發出離職證明

		頻數	百分比
有效樣本	有	67	56.8
	沒有	50	42.4
	無答案	1	0.8
		52	100.0

(六) 總結

為協助本港經濟轉型，提升人力資源質素，政府不斷提出「終身學習」口號，而推行中的「資歷架構」即成為僱員「終身」工作技能提升及再培訓的指標。持續進修固然能提升僱員的工作技能及增加僱員的受聘能力，然而「資歷架構」卻不能解決因勞工法例保障不足而導至失業、在職貧窮、年齡歧視等勞工問題。反之，「資歷架構」再次將失業及在職貧窮責任完全推諉於勞工個人工作技能之不足，無視勞工政策及就業措施之缺失。

再者，調查已發現，大部份受訪者的工時長，工資低，他們根本沒有平等機會享有持續進修及教育的權利。我們相信，在政府及僱主不提供任何諸如進行資助、培訓假期等支援下，推行「資歷架構」，鼓勵僱員「自我增值」「持續進修」，將對特別是低學歷、低技術的基層僱員構成經濟及時間壓力。

同時，在長期勞資關係失衡下，標榜持續進修之「資歷架構」更可能成為僱主剝削僱員的工具，讓其伺機迫使僱員按「資歷架構」的能力要求持續進修，甚至以此與員工的任用、升遷及薪酬掛勾，這不但大大局限員工在其他方面進修及學習的可能，並為僱員造成就業壓力，讓僱主趁機，壓低員工工資，更甚的造成無理解僱。

況且，根據調查，僱員一般不知道政府正推行「資歷架構」，在不明其內容及沒有完善保障勞工權益情況下，僱員根本不明「資歷架構」對其就業及進修前景的影響。我們認為政府有責任保障勞工的權益，避免基層、低學歷、低技術的勞工因缺乏持續進修的機會而繼續被邊緣化，我們建議政府改善現行「資歷架構」的機制，根據調查中在職僱員的建議，為僱員提供包括更多更適切的學費資助、立法訂定有薪培訓假期、立法制定最低工資及標準工時、增加社區支援措施等，為僱員帶來進修學習的有利條件。否則，強調持續進修的「資歷架構」對基層而言只是空話，非但不能真正協助其提升技能及持續學習，反之卻成為僱主剝削勞工權益的工具。