



本會檔號 OUR REF.:

來信檔號 YOUR REF.:

就設立有薪教育假期意見書

(2008 年 8 月)

一、國際及本地的情況：

1. 國際：

早在 1974 年，國際勞工組織已訂立了有薪教育假期的公約 (Paid Educational Leave Convention, 1974, No. 140)(中文譯名為帶酬脫產學習公約)，要求各國立法賦予工人享有類似假期，該公約在 1976 年 9 月 23 日起實施。

直至 2008 年 6 月，共有 34 個國家和地區認可這條例，其中歐洲國家佔 19 個，當然相當部份是發達國家如法國、德國、英國等，但亦不乏一些並不發達的東歐和南歐國家，如捷克、烏克蘭和聖馬利諾等。

認可公約的國家為了履行公約，當然需要責無旁貸地自行立法賦予工人享有教育假期，但同時，我們察覺到在未認可公約的國家當中，亦有不少地方不同情況地以制度或法律向僱員提供教育假期的福利。現在，讓我們選取部份國家並作如下簡介：

認可公約的國家

新西蘭

《2000 年僱傭關係法》(Employment Relations Act 2000)第七部訂

明，工會有權向身為工會成員的僱員分配最多五天的僱傭關係教育進修假期。

(www.ers.dol.govt.nz/publications/pdfs/ERA_2004_amendments.pdf)

德國

除幾個州外，德國各州讓工人享有有薪教育假期，通常每個工人每年可有 5 天假期或連續兩年享有 10 天假期，其主要條件是該名工人為已工作 6 個月以上的長工，所選擇的課程一定要是全日制，每星期最少有 30 課時的課程。

(www.kmk.org/dossier/adult.pdf)

法國

除僱主有責任向僱員提供“培訓計劃”外，僱員享有個人培訓假期，可在工作時間內自行選擇參加“培訓計劃”以外的課程，平均時間可維持一年。僱主在僱員休假期間向僱員支付 80%-100%的基本工資，而員工有權在課程完成後返回公司工作。固定期限合約的員工亦可享有個人培訓假期。

(www.diplomatie.gouv.fr/en/rubrique-imprim.php3?id_rubrique=2277)

未認可公約的國家

澳洲

澳洲在《2001 年土著社群及組織(西澳洲)裁定》(Aboriginal Communities and Organisations (Western Australia) Award 2001) 中訂明，僱員每年有權享有每週 5 小時，全年累積共 2 星期的有薪學習假期，讓員工學習與其工作相關的技能和知識；又授權非英語僱員享有每年最多

100 小時的學習英語有薪假期。

(www.asu.asn.au/data_man/aim/awards/at814193-aco-wa.doc)

美國

美國賓夕法尼亞州設有有薪教育假期(Educational Leave with Pay)。教育假期是有補償地離開工作崗位而其目的是為參加外面提供的培訓。

(www.dot.state.pa.us/Internet/Bureaus/pdBOP.nsf/infoPaidleave?OpenForm)

丹麥

教育假期須與僱主商訂，最多可持續一年，對於低學歷的僱員及自僱人士則有特別法規。成人訓練支援法例規定半技術和非技術工人能夠得到進一步的培訓，條件是須在 25-66 歲間及在教育假期開始前最少受僱滿 26 星期。僱員有權參加全日制的培訓，為一年內每週 30 小時或超過兩年以上的部份時間制培訓，而最少每週為 6 小時。至於教育假期及重返工作的具體日期則須徵得僱主同意。政府資助方面相當於失業人士享有的福利之最高水平，為每年 150,000 克朗。

(www.arbeitundleben.de/projekt-bu/publikationen/dokumente/uk/3_2_beitrag_drescher.htm)

2. 香港：

2.1 存在問題：

基於本港的人口政策和教育政策影響，香港勞工市場長期來存在人力錯配的情況未能得以改善，政府對此早已察覺。首先，在2002年政府發表的《人口政策專責小組報告書》就在開始時的引言中承認香港的

“……勞工市場技術錯配情況日見明顯，低技術勞工謀職越來越困難……”繼而，在2003年6月，香港特別行政區政府財經事務及庫務局

經濟分析部聯同教育統籌局、政府統計處及勞工處撰寫的《二零零七年人力資源推算報告》(以下簡稱《人力報告》)亦指出：“在這競爭日趨激烈的國際營商環境中，本港勞工供求失衡和錯配情況或會加劇，及早對各個教育水平的人力需求、人力供應及兩者之間的差額作出推算，並相應制訂適當的政策措施，使人力資源得以善加運用，實在是至為重要的。”從以上引文可以看到，政府早就知悉勞工供求錯配的嚴重性，亦了解到非技術及低教育程度的工人面對激烈的競爭將會承受打擊及失業之苦。就如《人力報告》所指出，企業為了控制及減輕成本，往往以重整架構和精簡人手為對策，並且招聘較高技術水平和較佳教育程度的員工，技術水平及教育程度較低的人士可能要面對失業及減薪問題，而年紀較大的人士在尋找工作時會倍感困難，因而較低層人員未能於經濟復蘇中同樣受惠。

根據推算資料顯示，在2007年初中及以下和高中教育程度的勞動力出現人力過剩超過23萬，相反專上及學士學位以上人力則短缺10萬。

2.2 處理問題的對策：

面對以上情況，不同階層亦從不同角度、利益出發，提出不少建議及實行一些措施以作對應。

從商界的角度，普遍認為有必要加強員工的裝備，藉以提升競爭力。

不少學者、有識之士指出，持續進修及培訓有助本地工作人口重新定位，把握新的就業機會，並認為僱主應推動僱員培訓工作，鼓勵員

工持續進修。他們向政府採取多項措施，包括：制定長遠人力政策，鼓勵終身學習；分配更多資源予培訓及再培訓工作，並發展以才能為本的資歷制度；藉振興製造業和發展旅遊、物流、運輸及環保等能吸納技術水平較低人士的行業，提供就業機會等。

僱員方面，有22%以參加培訓來應付有關轉變，包括自我進修(15%)、參加與工作有關的培訓／再培訓課程(5%)和參加在職培訓(2%) (資料來自《人力報告》)。

政府方面，雖然曾就此制訂多種引入優才、專才計劃，但申請人數並不多，成效有限。

大家認為，政府及教育和培訓機構在人力規劃及培育方面應制訂政策，使人力資源能相應配合時勢的需求並得到更有效的運用。而目前在政府的推動及工會、培訓機構的合作下，許多行業均設有技能提升課程；2008年5月5日，在數年的籌備及推動下，資歷架構宣佈正式推行，至今已有12個行業設立了諮委會，並有一些課程得到認可而載入資歷名冊供有關行業的工人選讀。但是，不管是技能提升課程還是資歷名冊認可的課程，學員均以業餘時間入讀，所以一些飲食業的課程須在午夜1時上課以方便深夜下班的工人；有些已完成學習的學員因工作關係卻不能參加考試而未能獲取畢業證書。

一言以概之，政府並無設立有薪教育假期作出配合。

2.3 目前設有培訓假期的情況：

至於其他機構方面的情況又如何呢？

根據非牟利機構－公益企業委任香港大學民意研究計劃在2006年8月進行的研究－“香港2006年度生活與工作平衡概況－研究結果摘要”的資料顯示，本港一些機構有實行類似有薪教育假期的制度。例如：

Flisshman-Hillard

於 1999 年在工作政策中注入休年假元素，讓有四年年資以上的員工一次過放六個星期或以上的假期。此計劃的精神是為員工的工作生涯中加添彈性，及承認有很多人在特長假期後更進步的事實。員工在放休年假前需與管理層協商，**放假可用來磨練專業技術或進修**，或在轉崗位前休息或處理私事，如照顧患病家人。公司利用休年假獎勵年資長的員工，讓他們去做別的事情，**如進修課程**或休息以免工作過勞。

(摘錄自公益企業2007年6月發表之《香港生活與工作平衡》，可參考 www.communitybusiness.org.hk)

科聞 100 國際公關公司

每名僱員，包括高級管理人員，除了年假以外，每年可額外享有兩次「退修日」。該兩天假期需要在財政年度以內使用，不能累積。

(摘錄自公益企業2007年6月發表之《香港生活與工作平衡》，可參考 www.communitybusiness.org.hk)

醫院管理局

於 2006 年 10 月 13 日發出醫院管理局人力資源通告 26/2006 以「有薪進修假期及服務承諾契約」(Paid Study Leave with a Deed of

Undertaking) 取代「借薪放取無薪進修假期」(No Pay Study Leave with Training Loan) 的政策。詳情可參閱醫管局人力資源政策手冊 L2 部 (HRPM Chapter L2)。

(www.nurse.org.hk/c04_01_0654.html)

大眾銀行(香港)有限公司

一旦成為銀行的正式僱員，便可享有各類有薪假期，包括：年假、病假、產假、婚假、喪假、**考試假**以及陪審員假期等。另外，銀行亦為僱員設有在職培訓及教育津貼，資助僱員參加外間之培訓課程與及專業進修，以助僱員作自我提升和發展。

(www.publicbank.com.hk/chi/index.html)

民信會計師事務所

公司為僱員提供有薪考試假期和教育補助金等福利。

(www.wongbros.com.hk)

二、不同團體對設立有薪教育假期的態度：

1. 勞聯：

港九勞工社團聯會（勞聯）自八十年代起便一直倡議在香港立法制訂有薪教育假期，鼓勵工人利用假期持續進修，自我提升。勞聯建議凡僱員為僱主工作滿一年，便可享有為期四天或以上的有薪教育假期。勞聯每年向勞工處處長遞交有關改善勞工法例及政策的意見書中均提出這要求。

(www.hkflu.org.hk/news/newsissue_edit2.php?Nsys_ID=360&Ncateg_ID=36&Nitem_ID=11)

2. 香港津貼中學議會：

議會的主席於 2007 年 8 月去信特首曾蔭權先生，建議政府能為教師提供有薪學習假期，令他們可安心騰出時間進修。

(www.hksssc.edu.hk/Paper%20to%20SAR_CE-2007-Aug.pdf)

3. 多個教育團體：

多個教育團體亦曾在不同場合提出“設立給假培訓”、“應提供額外資源，讓學校可聘請足夠代課老師，使現職老師可盡早完成有關培訓課程”、“每校最少兩名老師獲得全薪帶職假期參加最少半年的深入培訓，以領導學校通識課程的推展”、“全薪進修假期”等建議。

(www.legco.gov.hk/yr04-05/chinese/panels/ed/minutes/ed041220.pdf)

(www.hkptu.org/education/newsdgrd/news86.htm)

三、市民及商會對有薪教育假期的意見：

1. 市民：

勞聯權益委員會於 2007 年 5-7 月間，就設立有薪教育假期進行問卷調查，發出過千份問卷，收回有效問卷 790 份，當中 650 人即 85.3%贊成政府就“有薪教育假期”立法。

調查所得，70%僱主沒有向員工提供進修假期，只有 28.7%僱主有提供，而提供進修假期的受訪者中，64.5%回答是有薪的。

調查顯示，工作時間在 8 小時或以下者只有 31.1%，而 9 小時以上有 68.9%，當中 11 小時以上者佔 14.5%。

雖然工時長，大部份僱主沒有給予進修假期，但有 541 人（70.9%）都在業餘有進修，222 人（28%）說沒有。沒有進修的原因當中，因學費貴者佔 20%；工時長者佔 51.8%；照顧家庭者佔 26.6%；可

見阻礙僱員進修主要原因是工作時間太長，未能配合。

在有關進修動力方面，選擇「充實自己，希望轉工」者 323 人，佔 37%；「擬增值，希望晉升」者 273 人，佔 32%；「個人興趣」者 206 人，佔 24%；因「公司要求」者 49 人，為 6%。

受訪者對會否參與政府推行資歷架構下的課程，會參與者 542 人，佔 80%，不會參與者 134 人，佔 20%。

從以上資料，可見大部份僱員進修的目的，明顯是為改善就業、提高競爭力；而阻礙僱員進修的最大原因是工時太長。

此外，在“資歷架構”的物業管理業行業諮委會向業界就『能力標準說明』進行諮詢時，部份從業員反映物業管理業一般工作時間長，僱員難以及於工餘時間進修，希望僱主可提供培訓假期，以鼓勵他們進修。

2. 商會：

勞聯於今年4-5月先後拜訪香港僱主聯會(僱主聯會)、香港中華廠商聯合會(廠商會)、香港中華總商會(中總)、香港工業總會(工業總會)等幾大商會，就設定有薪教育假期的可行性進行討論。商會的反應良好，並表示日後可繼續溝通。當中僱主聯會更表示可就推動有薪教育假期進行某些合作，據該會表示，已在中央政策組的會議上向有關方面提出有薪教育假期的意念並獲回應可以考慮。中總亦讚賞我們所提主張，其代表之一立法會議員黃宜宏先生更表示將會在立法會內向政府反映有關建議，更認為政府應委託顧問公司就此問題進行研究。

四、勞聯的意見：

當前，政府正積極推行各行業設立“資歷架構”，呼籲工人通過進修或評核獲取相關行業的資歷認可。2007年5月2日，立法會已通過了《學術及職業資歷評審條例》，“資歷架構”又在今年5月5日開始率先在美髮、鐘錶和印刷三個行業啟動，「過往資歷認可」機制於6月2日開始接受申請，並推行一個為期兩年的試行計劃，為三個行業的從業員提供過往資歷認可服務。以上種種措施，均顯示“資歷架構”的推行將會加快和具體化。但政府只強調培訓、持續進修對提升僱員能力和質素之重要性，卻在推行“資歷架構”的同時，沒有任何配套措施，並無賦予全港勞工有薪教育假期。而從問卷的調查結果可見阻礙僱員進修的最大原因是工時太長，因此，若政府要成功推行資歷架構，提昇人力質素，設立“有薪教育假期”鼓勵僱員進修便非常必要，否則，提昇人力質素只是一句漂亮的口號而已！

為此，勞聯建議：應立法規定僱員凡為僱主服務滿1年，便享有四天或以上的有薪教育假期，讓工人有精力、有時間接受培訓，更好提升工人的工作質量以及整體生活質素！同時，政府可對給予工人有薪教育假期的僱主實施退稅或償付50%假期工資的鼓勵政策。

具體措施可安排如下：

僱員為僱主服務每一年後，可享有四天或以上的有薪教育假期(假

期)，假期的計算方式可以是全天或以時數累計。假期必須用作參與提升質素或技能的培訓課程。僱員如需享用假期應提前與僱主商議並徵得僱主的同意，並且於整個假期完成後向僱主提交有關證明。

僱主則可憑該年度所有僱員提交的證明向政府有關部門如再培訓局／教育局申領償還50%的工人假期工資，或向稅務局申請退稅。

五、財務計算：

1. 特區政府財務承擔的估算：

根據統計處的資料，2008年第一季就業人數為353.45萬人（見附表5.9按每月就業收入及性別劃分就業人數），當然，其中包括僱主及僱員。若按工資中位數計算，則

僱主每年支付每個工人的假期成本如下：

$$\text{HKD}11,000.00/30 \times 4 = \text{HKD}1,466.70$$

若僱主能從政府相關部門申領償還50%的假期工資，則只需負責每名工人：

$$\text{HKD}1,466.70/2 = \text{HKD}733.40$$

政府方面：倘51%工人申領假期（《人力報告》顯示有22%就業人士有參加培訓，勞聯的調查則有80%人表示會參加培訓，故取兩者平均值），則四天假期的總成本如下：

$$\text{HKD}11,000.00/30 \times 4 \times 3,374,500 \text{ (總就業人口 } 353.45 \text{ 萬減去 } 16 \text{ 萬公務員)} \times 51\% = \text{HKD}2,524,126,000$$

若政府分擔50%的假期成本，則只需每年負擔12.62億港元。

2. 與選定國家財務投入的比較：

2.1 選定國家在政府及僱主方面於持續及職業教育所投入資源：

國家／地區	年份	政府投入(HKD)	僱主投入(HKD)	兌港元匯率
德國 ^{註1}	2004	808.5 億 (73.5 億歐羅)	1,155 億 (105 億歐羅)	1 歐羅=11 港元
法國 ^{註2}	2003	8,536 億 (776 億歐羅)	1,727 億 (157 億歐羅)	1 歐羅=11 港元
澳洲 ^{註3}	2000	224.4 億 (34 億澳幣)	N.A.	1 澳元=6.6 港元

註 1：(www.bibb.de/en/30130.htm)

註 2：(www.refernet.de/documents/a13_refernet_thematic-overview_frenkreich.pdf)

註 3：(www.canberra.edu.au/?a=27759)

2.2 特區政府及僱主於持續及職業教育所投入資源(包括已實行及建議)：

項 目	政府投入(HKD)	僱主投入(HKD)	備 註
再培訓	4 億	/	經常性撥款(已實行)
持續進修	50 億	/	一次性撥款(已實行)
技能提升	4 億	/	一次性撥款(已實行)
資歷架構	2 億	/	一次性撥款(已實行)
教育假期	12.62 億	約 733.4/每名僱員	建 議
總 計	72.62 億	約 733.4/每名僱員	已實行及建議的總計

從以上兩表所示，可見特區政府要投入的總資源只是 72.62 億元，比起德、法、澳等國家少得多，只有其 0.85%—32.4%；而僱主方面，所承擔的財政資源跟 2 個選定國家相比更是難以同日而語。因為，按所選定國家的受薪僱員數目分配，德國僱主的投入為 HKD3,397.00/每名僱員，法國為 HKD6,992.00。所以，香港應急起直追，才能加強在全球的競爭力！