

培訓人才、準備未來——澳門勞工暨就業司職業培訓的經驗*

孫家雄**

歷史

一九八五年二月澳門成立了第一所職業培訓中心，由負責教育範疇的澳門教育暨青年司管理。同年澳門申請加入了“推動職業培訓國際組織”而成為會員。一九八五年澳門首次有代表參加了在日本舉行的奧林匹克職業競技比賽。一九八九年另一所在教育暨青年司管理下之望廈職業培訓中心亦相繼成立。然而，面對社會勞動力結構的改變與勞動力市場的不斷發展，澳門政府認為將職業培訓中心撥歸勞工暨就業司管理將較為理想。因此，一九九二年勞工暨就業司就正式接管了職業培訓中心。這一轉變使第二產業方面的職業培訓課程得以優先開辦。一九九七年，勞工暨就業司先後再增設了兩所職業培訓中心，並且隨著其中學徒培訓中心的開幕，勞工暨就業司更開辦了學徒理論與實習的相互交替培訓制度課程。所有由勞工暨就業司開辦的職業培訓課程都是免費的。在短短的幾年內，澳門的職業培訓無論在課程的種類、形式及制度上都有快速的發展，亦成為澳門政府施政方針內的重點項目之一。

職業培訓的概念

在傳統的觀念上，職業培訓是由學校提供基本的知識及技術訓練作為輸出的功能，轉而由勞動力市場去吸收及應用。不過在現代的科技、文化、社會及經濟制度的推動下，逼使職業培訓不得不走出那處於教育及就業之間的狹窄空間而向更廣大的範圍發展。

隨著科技的日新月異、工商業的不斷發展及人類生活水平的逐漸提高，一些較守舊的傳統行業已沒有能力追上時代的步伐。取而代之的是一些擁有新資源、新生產技術及高科技的行業逐漸出現，因此，過去一直沿用的很多傳統訓練方法便不再適宜。在以往的日子裡，人們經過訓練之後便開始工作，直至退休也從事同一行業。但時至今日，很多人都需要轉換不同的工作崗位及提高本身的知識來適應社會

* 本文是一九九九年五月四日在北京舉行由行政暨公職司與北京語言文化大學合辦的“澳門公共行政前瞻”研討會上的發言稿

** 澳門政府勞工暨就業司司長

的需要，故此學習一些新生產技術及新資源用以適應新工作是必須的。在此趨勢之下，使得一些工業要在很短的時間內訓練出不同的工人去做不同的工作，而這種情況在一些發展中國家成了一個嚴重的問題。其直接的結果是產生了一種新的訓練制度，就是由一些現代化的發展中國家進行訓練，進而提供一些適合的勞動力。

從政府的觀點來看，職業培訓制度必須：

- a) 為政府隨時隨地提供足夠的受訓人材，以配合政府的經濟計劃目標；
- b) 向政府決策者提供有關人力資源需求的資料，從而讓他們制訂整體的訓練策略；
- c) 給予政府設立測試及證明制度的結構和大綱；
- d) 減少訓練的時間，提高效率。

從僱主的觀點來看，職業培訓制度必須：

- a) 提供可適應一般企業的生產目的及要求的受訓人材；
- b) 對工業及企業內部人力的需求提供有效的資料；
- c) 有效地提供培訓計劃的大綱及結構；
- d) 減少訓練時間，提高效率。

從僱員的觀點來看，職業培訓制度必須：

- a) 對其技術給予正式承認；
- b) 容許自由選擇職業；
- c) 給予個人的能力及意願得到發揮機會；
- d) 能夠刺激個人自我改善的能力（即增加收入，提高職位、工作上的滿足感及職業的潛在能力等）；
- e) 減少訓練時間並達到最佳效果。

勞工暨就業司的職業培訓

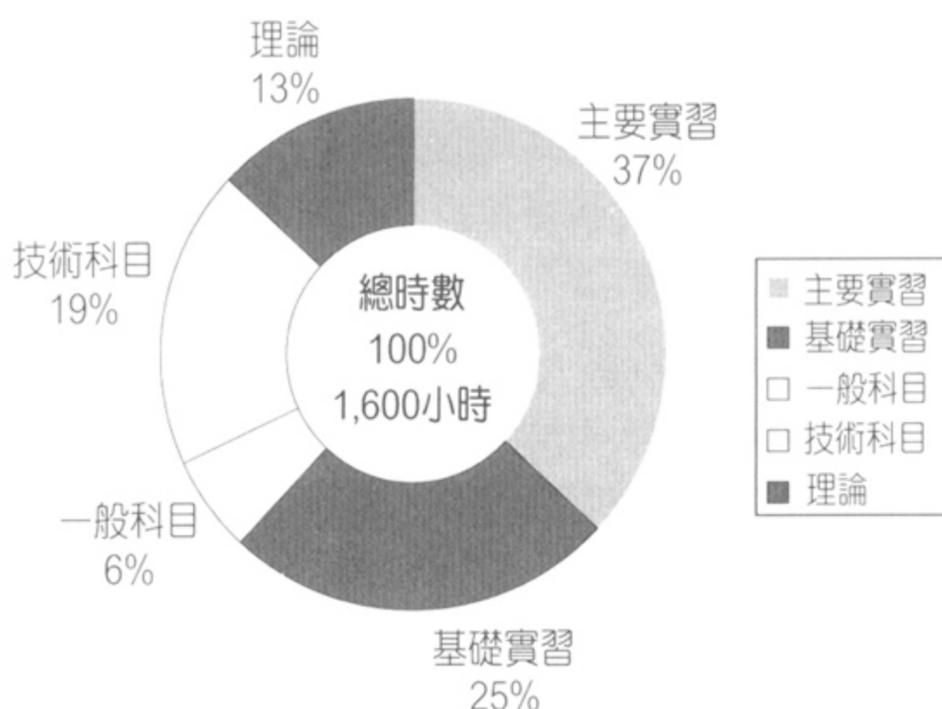
現時勞工暨就業司職業培訓中心所舉辦之課程可分為以下三大類：

1. 一年制及兩年制職前培訓課程

職前培訓課程的主要目的是確保年青人在投入勞動市場找尋第一份工作之前已掌握了一定的工作技能，這個課程的學員每月可獲發生活津貼二千澳門元，同時亦可享有意外保險及工作服等福利，而入學則需要通過文件審核、面試及身體驗查。

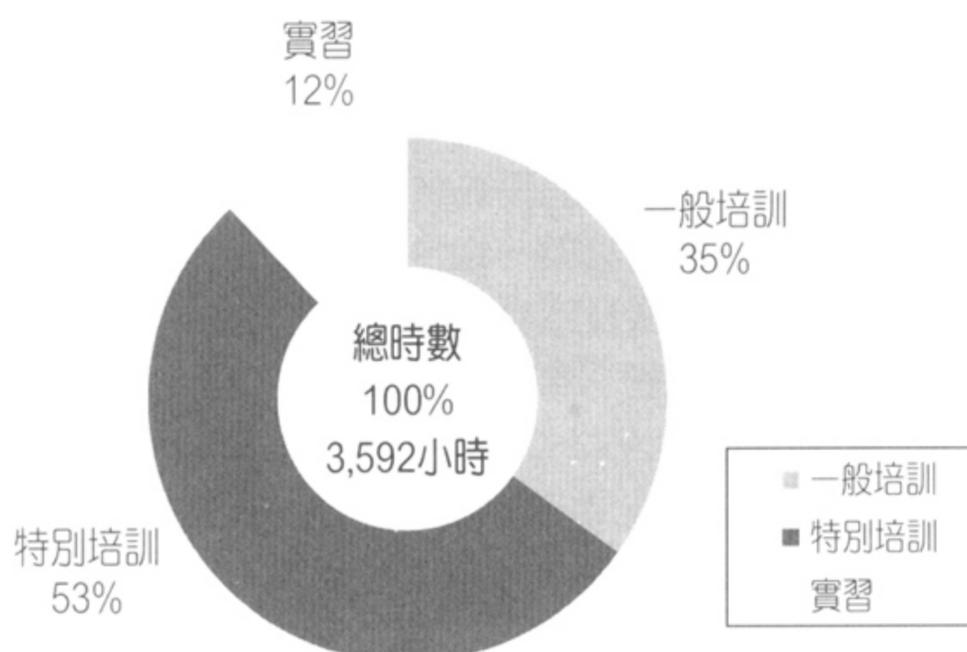
一年制職前培訓課程是在職業培訓中心接受十個月的理論培訓及在相關企業作兩個月的實習。入學要求是小學畢業或以上，學員年齡在16歲或以上。課程方面則包括電氣裝置、機械、木工、汽車維修、制冷及汽車沙板噴油等。學員畢業之後屬於熟練工人。圖一表示此課程的結構。

圖一



兩年制職前培訓課程又稱學徒培訓課程，主要特徵是在這為期兩年的時間內在職業培訓中心及在相關企業進行交替式的理論及實踐訓練。學員的入學要求為初中畢業及年齡在十四至二十四歲之間。這些課程包括電力電子及通訊、電氣裝置及汽車機電三種，學員畢業之後屬高級熟練工人，且可獲得等同於高中二年級的學歷。圖二表示此課程的結構。

圖二



2. 職業進修課程

職業進修課程主要對象為相關行業的在職人士，目的是將現時勞動人口進一步優質化，為方便日間上班人士，這些課程多在晚間進行。課程範圍包括電子、建築成本估算、公定會計、物業代理、珠寶鑑定及銷售、電腦繪圖、視聽音響維修、電力裝置、工場管理及汽車維修等。

3. 職業轉型及再培訓課程

職業轉型及再培訓課程包括了兩個方面，其中職業轉型課程主要是為逐漸式微或即將淘汰的行業員工而設，而再培訓課程主要是針對現正處於失業狀態的人士，這兩方面包括了傳呼台服務、汽車沙板技術、自動化、電子、護衛實務、商業管理、家務助理、物業代理、騎師、馬伕及保安員課程等。

現時勞工暨就業司的培訓發展方向

a) 加強對專業需求調查

在過去十多年以來，澳門的勞動力市場一直都是供不應求，人們因而忽視了對勞動力市場必須進行的長期性研究。由於近數年來的經濟不景，這些統計研究變得極為迫切，但現時的有關資料卻只局限於即時及短期的職業需求。對於長期及全面性的就業市場分析，則缺乏了定期及系統的調查研究。若對各種需求不做質和量方面的連續性調查，則培訓工作含有相當大的盲目性和風險。有見及此，澳門統計暨普查司及勞工暨就業司現已有系統及定期地收集就業市場的資料並進行分析。同時，勞工暨就業司的職業培訓中心每次開辦課程的時候，不論新舊課程，都會事先研究和檢討市場的實際需要，並不斷從不同的途徑搜集市場的職業需求方向，作出分析報告。

b) 爭取企業家的全力支持

本地企業家對職業培訓工作的支持似乎並不太熱衷，但也不算太冷淡。然而由於外來投資在澳門佔了相當大的比重，在缺乏歸屬感的情況下，他們理所當然地不會將資金投放於培訓本地人才。在此情況下，企業家們只關心生產任務的完成而忽略了生產管理的方式，因此很難要求企業家全力支持及發展人力資源的投資。勞工暨就業司現正努力推介職業培訓中心的學員給各大小企業，以建立他們對培訓學員的信心。除此之外，勞工暨就業司又與一些企業機構合辦一些交替式的培訓計劃，藉著學員交替性的在培訓中心上課及到相關企業實習，從而促使企業家們對培訓課程增強信心、加強課程的發展及符合市場所需。

c) 解決經濟上的困難

澳門大部分都屬於中小型的企業，資金投放相對較少。企業家們從成本與效益關係上計算，尤其是專業需求的數量，廠房，設備的成本，以及負責訓練的導師等，往往發現人力培訓的投資都是不合算的。為此，勞工暨就業司一直以來都大力資助有需要舉辦培訓的機構，假如該培訓課程能符合當時的市場需求，勞工暨就業司都會對如導師薪金、場地及器材等作出資助。

d) 解決技術上的困難

在教育制度下的職業教育至近年來才被大力發展。同時，由於澳門在人口及地理上的特殊性，形成了澳門在職業教育上的先天性缺陷。在此情況下，招聘有豐富

經驗和掌握先進技術的職業培訓導師是極不容易的。缺乏本地導師的短期解決方法當然是向外招聘，然而向中國境內聘請的專業培訓導師除了在語言方面的問題外，還要考慮兩地的不同環境因素所帶來的困難。向香港招聘方面，則因兩地的工資差距太大，不易吸引有條件之培訓導師來澳任教。為此，勞工暨就業司正不斷努力對現正任教的導師作定期的導師培訓，並安排他們到有關的機構進行短時間的考察實習以增強他們的最新專業知識。

e) 積極發展就業再培訓

通常造成失業者轉業困難的現象，主要是經濟轉型跨度大，特別是新產業的技術要求高。如果原有的失業工人只是長期從事低技術的生產勞動，教育水平低，則無論怎樣培訓，都難以適應高新技術的工業生產。

澳門目前的情況比較樂觀，雖然部分失業者亦有個人就業技能問題，但再就業的難度並不算太大。現時主要困難在於年紀大的服務性行業工人要轉投製造業。總的來說，只要經過針對性的就業技能培訓和轉業心理輔導，轉業仍然有可能。

由於失業成因很多時是與經濟大環境有關，故此就業再培訓的成效還有待分曉，然而培訓工作仍然是必須的。勞工暨就業司現正舉辦了多個就業再培訓課程，學員在培訓期間還有生活津貼。這個措施除了將部分失業大軍納入培訓課程外，對維持失業者一定的生活開支、提供精神寄托、增強失業者本身的競爭力、平衡及調整勞動力市場的供求及加強社會的穩定等，都是絕對有益處的。

f) 製造社會對專業技能之需要

自一九九六年開始，澳門政府成立了專業技能證明委員會。透過立法程序，該委員會將訂定各種專業技能的證明，肯定專業技能的需要。例如對電氣裝置，必須要有獲得專業技能資格的人士擔任，才可視為合規格的工程。因此，制定有關資格的等級，亦是職業培訓發展的重要路向。

g) 學徒培訓預備課程

澳門在1998年才開始實施十年義務教育，所以對於過去失學學童之培訓工作，很自然就落在學徒培訓預備計劃上。學徒培訓預備課程的目的是使早年失學的學童經這課程的培訓後，達到小學六年級或初中三年級的程度，隨即與職業培訓制度接軌，最終使這群失學兒童重新納入勞動力市場，以免做成更大的社會問題。

結 語

總括來說，澳門的職業培訓在近十年來有重大的突破，尤以近四年之發展更為迅速。但若要追求更進一步，就必須要有明確的經濟政策來確定本澳人力市場的未來發展趨勢。並且制定簡明而健全的人力資源訓練政策，清楚劃分政府、僱主和僱員所承擔之責任，然後付諸實行，這方面包括了以下數點：

1) 設計簡單而費用廉宜的方法，按技能等級及職務類別，去評估澳門現時和未來各行各業的人力需求；

2) 政府在推行職業培訓政策時，個別僱主及勞資雙方社會伙伴必需給予大力的支持和合作；

3) 政府必須根據當前及未來社會的需要，投資於新的工業教育及訓練計劃。

工商各業對人力資源的需求不會固定不變。隨著各行業的盛衰，此消彼長，人力的需求亦相應改變。一個人力策劃和訓練制度的成敗，繫於其能否察覺和量度社會的需求變化，及時應變。換言之，制度必須靈活，以配合發展所需。