

開發潛在勞動人口解決短缺

李樹甘 林昊輝 香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心

香港將於 2018 年到達勞動人口的高峰期至 358.2 萬人，但仍欠缺 1.4 萬勞動人。若包括人口老化問題、各種性質的失業和人力資源錯配，市場上欠缺的勞動力將不只此數。部分工種在結構性的勞力短缺下，需要輸入外地勞工解決；另一方面，充分運用潛在勞動人口資源亦是重要的方向。

根據政府統計處公布的勞動人口推算，2012 年潛在勞動人口達 240 萬人，佔 15 歲及以上人口約 40%。其中，15 至 29 歲的非從事經濟活動的青年、30 至 59 歲的料理家務婦女和 50 至 64 歲的提早退休人士，以上三個組別合共有 782,900 人，佔潛在勞動人口的 32%，相當於 2012 年整體勞動人口約 22%。若能開發這個潛在勞動人口，將會大大紓緩勞動人口不足的問題。筆者嘗試從兩方面談談如何充分運用潛在勞動人口資源：

(一) 職場性。據調查，15 至 29 歲的非從事經濟活動的青年的教育程度普遍較低，可能導致他們的就業前景較為遜色，因而或會令他們不願在離校後開展事業。其中原因亦可能包括他們的技術和興趣與所能從事的工作錯配。政府正好藉此機會重新檢討各項青年就業培訓政策是否有效，幫助這群青年人能從事符合他們的技能和興趣的工作。

30 至 59 歲的料理家務婦女都要肩負家庭責任，特別是須照顧子女，以致難以投身勞動力市場。就算她們因經濟原因，有需要投入或重投職場，但礙於缺乏托兒服務和固定工時模式，使很多婦女有心無力。此時，正好是加強家庭友善政策和鼓勵彈性工時政策的時機，推動有心進入職場的婦女，加入勞動人口。

(二) 非職場性。有報告指出，約 40% 料理家務婦女只願意從事兼職工作(即每周工作少於五天或每天工作少於六小時)。至於準備從事全職工作的人當中，逾三分之一承認他們只願意在無需料理家務的時段工作。另一方面，大部分自願提早退休人士可能沒有迫切的財政需要，不容易推動他們重投勞動力市場。因此，是否就無法善用潛在勞動人口呢？

我們想藉此指出充分運用潛在勞動人口資源，並不一定要將所有潛在勞動人口推向職場，其實，通過非職場的作用也可將潛在勞動力釋放到職場去。

香港不少的社福機構和社區中心一直向家庭婦女和退休人士提供不同的服務，有消費性的服務，也有生產性的服務，而義工服務就是其中最明顯的生產性服務。雖然義工服務的效益並不計算進 GDP，但確實地運用了勞力資源，產生了

某種經濟或社會效益，而這種經濟或社會效益並不是發生在職場上，是非職場性的。

透過非職場訓練產生社會效益

非職場性的充分運用潛在勞動人口資源的願景是通過合適的政策和有效的計劃，使被服務的家庭婦女和退休人士轉化服務他人的義工，成為非職場上的生產力，亦可幫助因經濟原因需要重投工作的家庭婦女和退休人士，透過非職場的訓練逐步重投職場。

例如：社福機構可以與地區學校協作，招募有一定教育程度的退休人士，替有需要的小學生在放學後補習。一、可以幫助有經濟需要的家庭婦女加入職場，增進勞動人口。二、可以幫助這些學生成材，不會因父母要出外工作，缺乏管教而受到不良的誘惑，從而為社會累積未來資本。三、通過服務他人，繼續發揮個人所長，不單能成為持續的社會勞動資源，更能保持心理健康，減少被服務的成本。

非職場性的勞動資源的特點是兼職的、非全職的；其投入是短期的，非長期的。因此，需要建立一個人力資源庫，統籌及調度這些潛在的勞動人口，使其生產力有效地運用在非職場性的工作上。

筆者旨在提出可以從非職場性的概念思考如何充分運用潛在勞動人口資源，其中許多具體內容和細節安排尚需要更多的調查研究。