

香港15%職位邁自動化 非技術員工需接受再培訓

人工智能(AI)發展日漸成熟，令全球近乎各行各業均掀起「AI革命」，亞洲各行業職位亦面對嚴重衝擊，未來或有多達1/8的職位被AI取代。要適應AI時代，專家鼓勵企業重新培訓非技術員工，例如培養成為消費者與數據科學家之間的溝通橋樑，學校亦應早作準備，開始裝備年輕人於AI時代發展。

亞洲1/8職位或被取代

《麻省理工科技評論》近期發表的報告顯示，AI或會在2024年前，影響亞洲1/5職位，多達整體1/8的職位或會被取代。經濟愈發達的地區影響愈大，例如日本估計將有17%職位自動化，香港有15%，韓國亦有14%。

《麻省理工科技評論》編輯貝蒂解釋，報告反映亞洲許多行業會迅速邁向自動化，導致

職位流失，發達經濟體相信會採用再培訓或員工重新配置等方式應對，發展中市場則必須作出更多系統性的規劃，強調「目前所剩時間已經不多」。

企業需培育數據科學家

跨國顧問公司麥肯錫合夥人兼泰國首席分析師塞普認為，企業數碼化是大勢所趨，涉及數據科學範疇的企業，必須為員工適應未來工作作好準備，需要訓練更多數據科學家，確保在

AI時代有充足人才，同時應培訓非技術員工，成為客戶與數據科學家之間的溝通橋樑，能將消費者的要求和資訊，準確傳達給數據科學家和技术員。

泰國人工智能協會主席他那魯亦稱，未來職場要求員工具備解難能力、批判性思考及創意，以追上科技及新工作方式的腳步，故需要從求學階段開始裝備年輕人。

■綜合報導

遭遇年齡歧視 薪酬待遇不復從前

隨着企業趨向自動化及數據化，全球多地不少職位逐漸被機器取代，不少僱員卻因技術斷層，無法適應新工種，被迫加入失業大軍，當中尤以未屆退休年齡的中老年人受影響最大。不少地區近年都開始協助這些群體再就業，例如香港再培訓局最近便推出專門協助「後50」(即50歲或以上)人士再就業的免費課程。美國政府和企業亦重視這個問題，推出類似中老年再培訓計劃，然而過程中面臨很多挑戰，不少女性和中老年勞工都認為，再培訓雖有助他們求職，新工作的收入卻始終無法與以往相比。



不少「後50」人士再培訓後即使能夠重返職場，薪酬也難比當年。網上圖片

經濟合作與發展組織(OECD)估計，全球接近100萬名勞工可能在自動化浪潮下失去工作，情況在礦業、建造業和化工行業等最嚴重，估計僱員需時約一年再培訓。埃森哲諮詢公司(Accenture)調查亦發現，多達54%銀行業高層人員認同，業內出現技術錯配。

美額外補貼「後50」進修

美國政府現時按照貿易調整援助法案(TAA)，向受產業遷移影響的失業人士，提供再培訓課程，參加者每年可獲最多1

萬美元(約7.84萬港元)補助，年齡大於50歲者更可獲額外補貼。然而不少曾參加再培訓計劃的中年勞工反映，即使他們重返校園學習新知識，也往往難以追上課程進度，畢業後的收入亦無法與過去齊齊。

女性同樣面對再培訓難題，顧問公司麥肯錫前日發表的報告指出，全球多達1.6億名女性勞工需在2030年以前接受再培訓，以轉型從事較高技術的工種，但女性需兼顧家務勞動等其他事務，使她們接受培訓的機會較男性少。麥肯錫公

司高級研究員埃林格魯德形容，女性與男性同樣面對自動化的挑戰，但女性追上技術差距的難度遠較男性大。

讀畢副學士反要減薪

56歲的莫克比是其中一個個案，她昔日在美國肯塔基州一間汽車零件廠工作，工廠2013年遷到墨西哥後，莫克比修讀機械電子學副學士課程，但無助她覓得收入相當的工作。莫克比目前在另一間工廠組裝零件，時薪較昔日少10美元(約78.4港元)。

波士頓大學傳播學院新聞系教授謝爾指出，目前美國不少新增職位學歷要求只是高中或以下，40歲以上勞工即使再進修，也難以真正轉行，一旦失去本來的技術工作，便只能從事快餐等低收入工種。

倫敦商學院管理實踐教授格拉頓表示，男性和女性分別於45歲和40歲時，便會開始遇上職場年齡歧視，難再獲擢升或再培訓。求職網站Jobcase資料顯示，不少退休人士重新求職時，已自動放棄經理級職位，只集中尋找洗衣或侍應等工作。

■綜合報導

低技術工人「不守舊」 支援不足礙轉型

企業自動化已是全球大勢所趨，非技術職位難免被機器取代，許多企業管理層的傳統觀念，認為技術水平較低的員工會抗拒或不適應新技術。然而美國哈佛商學院於全球多國的調查發現，其實不少僱員非常渴望學習新技術，樂於接受再培訓，但礙於不清楚需學習哪些新技術、對培訓途徑所知不多，又或未能負擔再培訓的費用，令他們無法學習，負責調查的學者呼籲各企業積極提供協助，讓員工學習新技術，幫助公司發展及轉型。

哈佛商學院教授富勒的團隊，早前於11個國家訪問1.1萬名中等技術職位的僱員，他們的收入均低於國內中位數，另外亦訪問了6,500名企業管理層人員，涵蓋不同規模及行業的公司。富勒解釋，此類員工通常是最受自動化威脅的階層，在整體職場環境改變下，其職位容易被新技術取代。外界普遍有一種觀念，就是這類員工不願接受新科技及與時並進，因此面臨裁員危機，但調查發現，事實上他們均抱有樂觀心態，樂於接受引入新科技，更渴望接受再培訓。

然而即使僱員願意再培訓，仍有兩大因素阻礙他們取得相關資源。其一是缺乏相關知識，例如不知道未來職場需要哪些新技能，或有哪些接受培訓的途徑。此外是經濟問題，僱員普遍積蓄不多，難以輕易放棄現時的工作或收入，來參加培訓課程。

跨行業問題 政府需政策配合

富勒直言，不少國家支援在職人士進修的

配套均無法發揮實效，再培訓並非單一企業的問題，而是整個行業均需考慮的議題，故政府需推出相關政策配合。富勒亦建議僱主小心檢視企業內的人力資源數據，透過不同員工的工作表現，決定將培訓資源投資在哪些僱員身上，同時在退休年齡普遍延遲下，年紀較大的僱員亦有再培訓的價值。

■綜合報導

再培訓有心無力 美「後50」再就業難

沃爾瑪資助員工 日付1美元讀大學



■沃爾瑪資助員工修讀商科或供應鏈管理課程，冀他們學有所成後可提高工作效率。

美國大型超市沃爾瑪是國內最大私營企業僱主，聘有140萬名全職及兼職員工。沃爾瑪去年5月宣佈，與當地3間大學及非牟利教育機構合作，資助所有員工修讀學士及副學士課程，員工只需象徵式每日付出1美元(約7.8港元)學費，其餘費用由沃爾瑪支付。

沃爾瑪表示，該3間大學的課程學費介乎7,365至2.86萬美元(約5.8萬至22.4萬港元)，暫時只限修讀商科及供應鏈管理課程，原因是這些課程與其職業及未來工作機會有關。若參與的員工在完成課程前辭職，將不合資格再獲資助，需自費繼續修讀。沃爾瑪表示，期望計劃能減少員工流失率及提升工作熱誠，並可吸引更多新人加入。

沃爾瑪發言人稱，預計首5年會有6.8萬名員工申請修讀，暫未知公司需花費多少資金。然而有沃爾瑪員工指出，由於工作時間不定时，阻礙員工參與進修計劃。

■綜合報導

包裝工人學程式編碼 人工三級跳

■學寫程式可能是回報最高的再培訓類型。

美國經濟近年穩步增長，去年失業率跌至3.9%的近18年來低位，各行各業面臨「人手荒」，當中製造業有近50萬個空缺。企業難以招聘人手，因此紛紛選擇為現有員工提供培訓，又或以加薪鼓勵員工進修，令他們能應付更複雜的工種，避免繼續流失員工。

美國製造業協會的報告指出，業內2/3公司計劃向員工進一步提供培訓，位於新澤西州林登的預先包裝餐盒生產商Blue Apron，早前與非牟利機構合作，安排生產線員工接受10個月的程式編碼培訓，其中一名員工現時搖身一變，成為網頁開發者，年薪達9萬美元(約70.6

萬港元)，是舊職位的3倍。

學成加薪 員工歡迎

位於路易西安那州巴吞魯日的廣告公司Lamar因應數碼時代，逐漸將旗下廣告牌電子化，以提高收益。為配合公司業務轉型，Lamar與佛羅里達州彭薩科拉一個教育機構合作，只要員工完成電子廣告牌維修課程，便可獲加薪。員工普遍歡迎這項計劃，認為需要與時並進，否則只會被潮流淘汰。

美國人口普查局去年調查發現，近1/5製造業公司認為，勞工不足和缺乏技能，是未能充分發揮生產力的原因，全國獨立企業聯盟亦稱，逾2成小型企業東主最關注員工素質問題，比率是2000年以來最高。焊接設備生產商Lincoln Electric投放3,000萬美元(約2.35億港元)加強員工培訓，包括在俄亥俄州成立佔地近4萬平方米的培訓中心。

■綜合報導