

立法會

Legislative Council

立法會CB(2)227/00-01號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔號：CB2/PL/MP/1

立法會人力事務委員會 會議紀要

日期：2000年10月13日(星期五)
時間：上午11時30分
地點：立法會會議廳

出席委員：劉千石議員, JP (主席)
何秀蘭議員
李卓人議員
陳婉嫻議員
楊耀忠議員
劉漢銓議員, JP
鄭家富議員
司徒華議員
石禮謙議員, JP
李鳳英議員, JP
張宇人議員, JP
麥國風議員
梁富華議員, MH, JP
馮檢基議員

其他出席議員：何俊仁議員
胡經昌議員, BBS

缺席委員：陳國強議員(副主席)
丁午壽議員, JP
田北俊議員, JP
呂明華議員, JP
梁耀忠議員

出席公職人員：教育統籌局局長
羅范椒芬女士, JP

教育統籌局副局長
祝建勳先生, JP

勞工處處長, JP
陳甘美華女士

勞工處副處長(勞工事務行政)
陳永傑先生, JP

勞工處副處長(職業安全及健康)
丁福祥先生, JP

職業訓練局執行幹事
李鐸教授, JP

僱員再培訓局行政總監
鄭勝仕先生

列席秘書 : 總主任(2)1
湯李燕屏女士

列席職員 : 高級主任(2)4
俞沈淑娟女士

經辦人／部門

I. 教育統籌局局長就行政長官2000年施政報告舉行簡報會
(立法會CB(2)50/00-01號文件)

教育統籌局局長(下稱“教統局局長”)提及她在會議席上提交的發言稿(該份發言稿亦隨附於附錄內)時,向委員簡介來年在人力及勞工方面的主要工作範疇,包括人力需求評估、提升技術計劃、成立創業基金、為長期失業者、青少年離校生及低技術和低學歷工人而設的就業輔導服務及再培訓政策,以及推廣融洽勞資關係的目的及措施。

聘用殘疾求職者

2. 楊耀忠議員詢問,對於競爭力稍遜的工人,除了透過鼓勵來加強他們的就業條件外,政府當局會否考慮採取具體措施,例如實施法定規定或給予僱主稅項寬減,以增加殘疾求職者的就業機會。

3. 教統局局長察悉一名議員將於下週舉行的立法會會議席上就“創造就業機會”動議一項議案,她並表示,於1995年公布的《康復政策及服務白皮書》的結論是,推廣聘用殘疾人士應以他們的能力為基礎,而並非着重於

僱主可藉此獲得的稅項優惠或因為若干法定規定。她補充，如殘疾求職者不能夠獲得其工作夥伴的認受，便可能會有負面的影響，例如受到歧視。基於這些原因，除非有新的證據否定該白皮書的結論，否則政府當局在制訂法定規定方面的立場將維持不變。至於向僱主提供稅項寬減的事宜，教統局局長表示，由於有關的事宜屬於財政司司長的職權管轄範圍，她不宜作出回應。

4. 教統局局長進一步表示，勞工處的展能就業科及很多志願團體已致力協助殘疾求職者找尋適當的工作。她強調幫助工人自力更生的重要性，而行政長官在最近發表的施政報告亦強調這點。

5. 勞工處處長補充，展能就業科推行的殘疾人士試工計劃，以及向參與的僱主提供的財務獎勵，在增加殘疾求職者就業機會方面甚有成效。根據展能就業科的統計數字，殘疾人士在1999年及本年的整體就業數字顯著上升。應主席的要求，勞工處處長答允提供資料，說明殘疾人士自1993年以來的就業數字，以考慮是否需要進一步協助殘疾求職者。

(會後補註：由勞工處提供的殘疾人士就業數字資料已於2000年10月23日透過立法會CB(2)100/00-01號文件送交委員參閱。)

工作時間及休息時間

6. 鄭家富議員提及行政長官的施政報告中所載，政府考慮進一步推廣彈性工作時間的措施，以便在職家長能有更多時間與子女共處，他認為該項措施不切實際。他指出，一項包括促請政府簽訂《工作時數國際公約》的議案於1997年通過後，政府當局並無採取任何即時的跟進行動。他詢問，倘若工人須每天工作12至13小時或每週工作60至70小時，他們在工作時間方面還有何彈性可言。他進一步質詢，倘若政府沒有就每天的最高工作時數制訂法定規例，如何可以確保僱主會容許這些在職家長可以有彈性工作時間。鑒於目前的經濟狀況，他質疑私營機構的僱主會否願意支持彈性工作時間的安排。

7. 教統局局長澄清，政府計劃由公務員率先推廣彈性工作時間，家中有年幼子女的人員會獲優先考慮。當局希望彈性工作時間安排使這些在職家長能更積極地參與學校的事務及活動。此舉是為支持行政長官在施政報告內公布的教育改革而作出的承擔。政府無意強制私營機構跟從。鄭家富議員在回應時詢問，倘若政府當局認為彈性工作時間安排是良好的政策，為何只在公務員隊伍

中施行。他認為，政府此舉只會對社會造成不必要的分化。教統局局長表示，她會透過進行討論及游說工作，呼籲私營機構的僱主支持彈性工作時間的安排。她已初步從私營機構得到的一些良好反應。

8. 至於就工作時間實施法定規管的建議，教統局局長解釋，很難不理會工作性質及工作時間上的差異，而對所有行業訂定劃一標準的工作時間。此外，部分工人曾向她表示，如果他們的工資會被削減，他們不會支持法定的工作時間。然而，政府當局關注到工作時間長對工人的健康造成不良的影響。教統局局長表示，政府當局正研究根據現行法例可以採取的行動，以保障那些被迫一週連續工作7天的工人。

9. 主席指出，因工作時間過長引致的家庭問題在香港日益嚴重。很多議員曾在上屆立法會會期內表示支持一項有關工作時間的議案，當中包括促請政府當局透過立法來規管工作時間。雖然在現行的表決制度下，該議案被否決，但政府當局不應不理會此事。

10. 勞工處處長同意，工作時間長的情況在飲食業、物業管理及運輸業內十分普遍。為加強僱主、僱員及政府之間的自願合作與溝通，政府當局成立了行業層面的三方代表委員會，以商討業內事宜。就此，飲食業的三方代表委員會預備了一份勞資關係實務守則，以及製作了一隻有關飲食業輪值表的唯讀光碟，以協助解決有關工作時間長的問題，並正為物業管理行業進行類似的討論。

11. 李卓人議員對政府在某些人力事宜上的進度表示不滿。他認為，特別是當事件涉及僱主須承擔額外費用時，政府便不敢跟進有關勞資關係及僱員權益的事宜。除了有關工作時間的事宜外，他提及施政小冊子中文版的第48頁，並詢問，政府當局於1997年承諾探討應否制訂新的規例，讓工人在連續工作5小時後給予他們20至30分鐘的休息時間，但為何至今仍未就此提出任何建議。

12. 教統局局長強調僱主、僱員及政府之間的合作與溝通在解決人力事宜方面的重要性，但亦重申政府當局的立場是使僱主及僱員之間的利益維持合理的平衡。她進一步解釋，政府當局在決定應否制訂法例之前，必須詳細分析其中的優點和缺點。政府當局不想制訂一項可能會產生反效果、在法律上有漏洞及引致不必要行政工作的法例。她表示在此期間，她樂意重新考慮有關就此方面事宜提出的論點。

13. 勞工處處長回應李卓人議員的進一步詢問時表示，雖然勞工顧問委員會轄下的職業安全及健康委員會(下稱“職安健委員會”)已就休息時間的建議進行4次討論，但仍未就該建議達成共識。她亦表示，為各種不同的工作，例如醫生或消防員的工作，訂定劃一的休息時間模式並不恰當。有見及此，勞工處現正就勞動人口的工作時間安排的模式進行一項調查，以供職安健委員會詳細考慮。勞工處副處長(職業安全及健康)補充，勞工處及政府統計處均同意該項調查的方式。該項調查將於2001年的第一季展開，每月向大約4 000名人士收集資料，為期3個月。政府統計處會負責編製調查報告，供職安健委員會進一步考慮。

本地家務助理的就業機會

14. 陳婉嫻議員表示，政府當局在協助低技術及低學歷工人尋找工作時，應參考新加坡政府的積極做法，例如透過檢討與提升工作環境及工人的技術，使他們切合個別行業不斷轉變的需求。教統局局長回應謂，政府當局已為僱員再培訓局(下稱“再培訓局”)預留4億元經常資助金。此外，政府當局亦已建議設立一項計劃，為本地工人提供提升技術培訓，使他們符合業內經濟不斷轉變的需要。

15. 陳婉嫻議員提及施政小冊子中文版第11頁關於家居服務的調查，並告知與會者，一項由香港工會聯合會進行的家居服務調查顯示，超過20萬個家庭願意聘用本地的家務助理。家居服務的求職者及僱主過往在就業選配方面均十分倚賴志願團體的協助。她詢問，政府當局是否願意在加強本地家務助理的就業機會方面擔當積極的角色。

16. 教統局局長解釋，政府當局進行的調查旨在確定家居服務的供求情況。政府當局會收集有用的資料，包括現時正聘用全職家庭傭工的家庭需要全職或兼職的家居服務、準僱主所需的服務範圍及服務時間，以及準僱員能提供服務的時間。調查結果會提供具體資料供政府當局制訂恰當的策略，使政府當局在加強本地家務助理就業機會方面擔當更積極的角色。教育統籌局副局長(下稱“教統局副局長”)補充，教統局曾與勞工處及再培訓局舉行多次會議，以研究政府當局替僱主尋找適當的本地家務助理時，如何能提供最佳的協助。他表示，僱主的主要關注是他們能否負擔聘用本地家務助理的費用，以及求職者是否可靠。教統局局長和教統局副局長均強調，重要的是準僱主對政府當局轉介給他們聘用的求職者的質素有信心。

17. 僱員再培訓局行政總監(下稱“再培訓局行政總監”)告知議員，再培訓局自1999年實施多項關於培訓家務助理的改善措施。舉例來說，再培訓局於1999年把家務助理的培訓名額倍增至10 000個，但平均獲僱用率仍超逾75%。再培訓局亦進行了關於獲僱用的再培訓學員的留職調查。此外，再培訓局以單元形式革新及劃一課程結構，使再培訓學員能成為擅長多方面工作的“專業家務助理”。劃一的家務助理課程包括職業技能單元，例如清潔、烹飪、照顧長者及幼童，以及4個關於軟技術、基本電腦技能、職業語文和職業安全與健康的一般性單元課程。此外，再培訓局亦發展了一個統一的評核制度，以確保再培訓學員已達到所需的能力水準。該項安排將可提高家務助理課程再培訓學員的質素及獲得承認的程度。

18. 再培訓局行政總監指出，由於大約70%的本地家務助理職位空缺是兼職工作，而部分地區或屋邨在家居服務方面的需求甚高，再培訓局已提供支援服務，例如成立合作清潔隊及把相關的兼職工作併合為全職工作，以增加本地家務助理的就業機會。再培訓局行政總監亦表示，家務助理的工作最適合希望從事兼職，以方便照顧家庭的中年女工和主婦。他進一步告知議員，再培訓局及勞工處現正安排關於家務助理服務的宣傳工作。

19. 勞工處副處長(勞工事務行政)表示，作為一項進一步改善向本地家務助理提供就業服務的措施，勞工處現正透過諮詢再培訓局，為本地的家務助理預備一個將於2001年初啟用的網址。該網址會提供關於再培訓局家居服務學員、已在勞工處登記的求職者，以及家居服務職位空缺的詳盡資料。教統局副局長補充，該網址亦會展示學員在再培訓局接受的技術訓練，以作為一項措施，加強僱主對登記冊上的本地家務助理的信心。陳婉嫻議員表示，志願團體亦正提供類似的服務。她認為政府當局應考慮提供額外資源協助本地家務助理。

人力需求評估

20. 梁富華議員問及政府當局進行未來人力需求評估的原因。他亦詢問，此舉是否暗示政府已推翻了以前的評估。教統局局長澄清，政府當局除使用政府統計處通常使用的方法外，現正採用按行業、職業及教育程度，就未來的人力需求作一次更全面的評估。政府當局現正透過住戶統計及工商機構統計調查，以及廣泛徵詢僱主組織及勞工團體來收集意見。她透露，初步結果顯示，人力市場中教育水平為中五或以下程度的離校生會供應過剩。另一方面，教育水平在中五或以上程度的工人會求

過於供。教統局局長指出，政府就人力培訓的事宜制訂恰當的政策時，該等資料可作為有用的依據。該項研究可望於2000年底完成，而研究結果會向委員匯報，以供委員考慮。

21. 李鳳英議員表示，政府當局已透過不同的勞工計劃，例如輸入優秀人才計劃、補充勞工計劃等，從外地輸入數十萬工人。她質疑，行政長官施政報告所載，調查中年勞工就業前景的特別研究，是否為政府當局進行另一次從外地輸入勞工的計劃鋪路。就此，她關注到該做法對本地工人的影響。

22. 教統局局長澄清，政府當局只會在本地市場未能提供具備所需技術的勞工時，才會輸入勞工。最近的顧問研究顯示，資訊科技界及金融服務界將會出現嚴重的勞工短缺。雖然政府當局會培訓年青人，以應付就業市場的中、長期需要，但政府在短期內須透過從外地輸入專業人士來解決有關的問題。

成立創業基金

23. 梁富華議員提及政府在研究成立創業基金的施行細節及有關的法律事宜方面的承諾，他表示有意見指出，由於欠缺有關知識的人士很難成功創業，該項措施可能並不值得政府繼續推行。他詢問，政府當局是否基於政治因素而建議設立創業基金。教統局局長答稱，創業基金是再培訓局根據培訓需要評估提出的一項新猷，以鼓勵自僱再培訓課程的學員創業。學員將獲提供如管理、聯絡和宣傳等範疇的技術及知識相關課程。此外，再培訓局會安排成功的商家與學員分享經驗，並且會在學員畢業後的6個月期間跟進他們的進展。政府當局希望全面的施行計劃及向學員提供的支援服務能使試驗計劃成功。

破產欠薪保障基金

24. 何俊仁議員提及定於2001年完成的破產欠薪保障基金(下稱“破欠基金”)的檢討時表示，他曾接獲很多小型企業的工人要求協助的個案。該等工人未能就破產僱主拖欠他們的薪金向破欠基金成功申索特惠款項。他認為，與申請程序及條件有關的條件嚴苛，對符合資格的申請人成功索償構成太大的障礙。他促請政府當局在進行該項檢討時採取公平及開放的態度，政府當局尤其不應在進行檢討前設定任何認為僱主會反對作出進一步承諾的推定。

25. 勞工處副處長(勞工事務行政)澄清，由於破欠基金自1998年金融危機以來迅速由超過9億元減至約4億元，該項檢討將集中研究破欠基金的財政狀況，以確保該基金能應付現時及將來的需求。勞工處副處長(勞工事務行政)提及，在某些個案中，由於僱主沒有在法律上宣布破產，即使僱主已停止運作其業務，並且拖欠其僱員薪金，合資格申請人亦無法就薪酬提出索償申請。他表示，該情況構成破產的個案。就此，勞工處處長獲賦權在沒有清盤或破產呈請的情況下，就涉及企業僱員人數少於20人的個案從破欠基金發放特惠款項。勞工處副處長(勞工事務行政)亦澄清，一名遭破產僱主拖欠薪金、代通知金及遣散費的僱員可從破欠基金申請特惠款項。破欠基金為欠薪提供的最高保障額達36,000元。他補充，已向僱主取得遣散費的僱員無權就長期服務金向破欠基金提出索償。

26. 何俊仁議員歡迎此彈性處理的做法，他並詢問，政府當局會否考慮延長申請時間的限制至超逾現時6個月的期限。勞工處副處長(勞工事務行政)答允監察有關的情況，以及考慮是否有需要延長現時6個月的申請期限。

工作安全與健康

27. 梁富華議員提及施政小冊子中文版第26頁時詢問，當局按甚麼準則訂定來年須提出的警告及檢控，以及會發出的暫時停工通知書或敦促改善通知書的數字，而此等數字又是否職員須達到的執行目標。勞工處副處長(職業安全及健康)澄清，該等指標是按去年的實際數字所訂的預計數字。該等數字並非職員須在來年達到的執行額。他表示，如工作安全及健康有所改善，政府當局便會減少發出警告及暫時停工通知書／敦促改善通知書，以及減少提出檢控。

28. 胡經昌議員亦表達類似的關注，他認為職員或許會被該等指標誤導。他詢問，政府當局會採取甚麼措施來避免職員濫用執法行動。勞工處副處長(職業安全及健康)答稱，在採取行動之前，所有檢控個案均會經律政司的政府律師考慮。他亦透露，在2000年的首8個月，政府當局合共進行了101 368次巡查、發出了28 303次警告、提出了2 285項檢控，以及發出了1 843次暫時停工通知書和敦促改善通知書。此外，2000年首6個月的工作安全亦明顯改善。與去年同期比較，建築業意外的數目減少17.3%，而每1 000名工人的意外率下降22.9%。他向議員保證，倘若工作地點的安全改善，檢控的數字便會減少。為免產生誤會，胡經昌議員建議日後的報告不應包括此等數字。

培訓資助及津貼的資源重複

29. 梁富華議員關注到，不同院校提供的培訓資助及津貼的資源有否重複。尤其是根據“在職培訓”計劃向學員提供金額2,000元的培訓資助，最長為期3個月，此項資助有否與其他由勞工處提供的類似的培訓津貼重複。

30. 教統局局長澄清，不同的培訓院校及課程為不同的目標組別提供服務。舉例來說，再培訓局為年逾30的失業工人提供培訓服務、“展翅計劃”為離校生提供服務、而勞工處除了其他服務外，亦為年逾40、長期失業的工人提供服務。就此，她答允考慮是否有必要就不同培訓院校提供的服務進行一次檢討。

31. 勞工處處長補充，自2000年6月起，政府在向離校生提供的“展翅計劃”內引入一項新的“在職培訓”計劃。根據該“在職培訓”計劃，倘若僱主為學員提供在職培訓空缺，僱主便可獲得每月每學員2,000元的培訓資助，資助期最長為3個月。

持續教育

32. 何秀蘭議員指出基本語文能力在培養及促進工人自學方面的重要性。考慮到再培訓局提供的培訓課程主要是以最少具備中三教育程度的工人為對象，她問及政府在提供基本語文能力持續課程予教育程度未達中三的工人方面的政策。

33. 教統局局長告知與會者，教育署與教統局現正就成人教育進行一項全面檢討，檢討項目包括課程、正使用的課本及參考書和教學方法等。她向議員保證，政府當局考慮工人的再培訓需要時，會同時考慮學員所需的基本語文能力及技術知識。

為長期失業人士提供的就業服務

34. 馮檢基議員表示，他贊同政府為40歲以上失業人士提供協助方面所循的方向。然而，他關注到該一站式個人服務會否合乎成本效益。根據該計劃，凡提供職位空缺予求職者一個月的僱主可獲得每月2,000元的培訓資助。就此，他建議政府當局把培訓資助擴展至最長為期3個月，與政府當局向“展翅計劃”的“在職培訓”計劃提供最長為期3個月的培訓資助類似。他認為，倘若政府當局鼓勵僱主觀察求職者的工作能力一段較長的時間，或許會增加求職者的就業機會。

35. 勞工處處長解釋，“在職培訓”計劃主要是為年齡介乎15至19歲，沒有任何工作經驗的離校生而設，以提升他們的技能及就業條件。此情況與具備工作經驗的中年失業人士的情況有所不同。因此，僱主為後者提供一個月的在職培訓應已足夠。

36. 馮檢基議員詢問，對於未經培訓期便即時提供職位空缺予失業人士的僱主，由於他們的做法可省卻跟進這些個案須耗用的政府資源，政府當局會否給予他們培訓資助或稅項優惠。勞工處處長指出，向僱主發放培訓資助是旨在向求職者提供增值培訓，而非就僱用事宜向僱主提供薪酬資助。她亦澄清，勞工處會停止轉介求職者予濫用該計劃的僱主。

勞資糾紛及索償

37. 梁富華議員提及施政小冊子所載，政府當局圓滿解決勞工處所處理的勞資糾紛和索償個案中的60%的目標，他問及僱員根據《僱傭條例》成功取得全數索償的個案數目的過往統計數字。勞工處副處長(勞工事務行政)答稱，勞工處並無透過將達成的索償金額與申索額作出比較，從而分析已解決的個案。然而，在所有已解決的個案中，索償人對個案的解決均感到滿意。他並表示，在未解決的個案中，其中三分之二交予勞資審裁處處理，而其餘未解決的個案則交予小額薪酬索償仲裁處。在一般情況下，小額薪酬索償仲裁處在進行一至兩次研訊後便可就個案作出仲裁。

提升技術計劃

38. 李卓人議員提及教統局局長的講稿時要求政府當局提供進一步資料，說明最近進行的一項調查的結果。該項調查顯示，只有大約9%的僱主有為其僱員安排培訓。教統局局長表示，政府當局會向議員一併匯報該等資料，以及政府當局就人力需求進行的兩次評估的結果。她補充，該項研究預計可在2000年底完成。

政府當局

39. 會議於下午1時結束。

立法會秘書處

2000年11月10日

二零零零年十月十三日（星期五）
二零零零年施政報告
「致力拓展人力資源」簡報會
教育統籌局局長羅范椒芬講稿

前言

隨着知識經濟的崛起，以及中國加入世界貿易組織的大趨勢，香港正進入另一階段的經濟結構轉型。新的行業陸續出現，競爭力弱的舊有行業則日漸式微。面對日新月異的社會環境，香港人要在勞工市場保持競爭力，必須不斷學習新知識，提升工作技能；日新求進，自強不息。僱主亦有需要鼓勵及協助員工接受培訓，自我增值，這樣才能與時並進，提升企業的競爭力。香港人向來以進取和適應力強見稱，這也是香港賴以成功的原動力。

2. 在未來一年，我們的工作重點是評估香港未來人力供求的情況，並制訂相應的就業和再培訓政策；協助競爭條件稍遜的一羣(例如年青離校生、低技術和低學歷工人)，提升工作技能和建立自信，以應付經濟轉型的需要；並加強就業服務，幫助勞工自力更生。

就業情況

3. 過去一年，本港經濟增長迅速，投資數字和本地消費均錄得可觀的增幅。就業情況持續改善，失業率已從去年 6.3% 的高位回落至 4.9%。幾乎所有行業的職位空缺都有上升，整體升幅更高達 50%；勞工處錄得的成功就業人數亦比去年上升 40%。但經濟復蘇的效應，並不能即時改善所有行業的就業情況。因此，個別行業(例如建築業和飲食業)的失業率仍然偏高，需要時間逐漸調整。

4. 展望未來，隨着大陸市場開放、本港經濟結構轉型和科技的發展，我們可以預見，涉及資訊科技和高增值行業的人才需求將大增，而低技術、低學歷的基層勞工，則有需要及早提升個人技能，以增加就業競爭力。因此，我們將特別關注低技術基層勞工的就業及培訓問題，尤其是年齡較大、較難適應新工作環境的一羣。

人力供求評估

5. 爲了更準確地掌握本港未來的人力供求情況，比較兩者之間的潛在差距，教育統籌局聯同經濟顧問和其他有關決策局及部門，按行業、職業及教育程度，**就本港未來五年的人力供求進行評估**。我們亦透過住戶調查、工商機構調查及向僱主組織和工會的廣泛諮詢，了解他們對未來就業前景及對員工培訓要求的意見。此外，我們也委託學者**就中年人士的就業前景作專題探討**。這兩項研究可望於年底前完成。研究結果將有助我們制定較長遠的培訓和再培訓策略。

技能提升訓練計劃

6. 人力供求評估的初步結果顯示，在知識經濟下，教育程度不足是造成轉業困難的主要障礙；而不同行業受到經濟轉型影響的程度亦各異。根據最近一項調查顯示，香港的僱主普遍不重視僱員的在職培訓，只有約 9% 的僱主，有爲僱員安排培訓，比其他先進國家少得多。這與香港以中小型企業主導的就業結構不無關係。

7. 隨着經濟轉型，爲了協助個別行業的員工轉業，或適應新的工作模式，並爲興旺行業提供所需的人力資源，我們已預留四億元，爲中學或以下程度的在職或失業人士，提供具針對性的培訓，以提升他們的工作技能，適應有關行業的需要。

8. 在未來六個月，我們將成立督導委員會，並聯絡各個受經濟轉型影響的行業，諮詢他們對業內基層僱員在提升技術層次，和增加工作能力方面的需要，然後設計適切的課程和培訓模式。我們預算首批課程可於明年第二季展開，估計未來兩年約有五萬人可以受惠，但實際情況須視乎市場反應，尤其是僱主的合作。職業訓練局將負責計劃的日常行政工作，接受督導委員會的指示，並向委員會提交報告。

資助僱員再培訓局

9. 僱員再培訓局在協助三十歲以上、低學歷的失業工人盡快重投就業市場的工作中，一直擔當着重要的角色。爲表示特區政府對再培訓工作的長遠承擔，我們建議從 2001/02 財政年度起，向再培訓局

提供經常性資助，首年撥款四億元。擁有穩定的收入來源，再培訓局便可以更前瞻性地作出較長遠的規劃，也可以更迅速和靈活地回應市場的需求。為配合新的撥款安排，我們會和再培訓局擬定備忘錄，訂立服務水平及成效指標，確保再培訓工作的成效。

研究成立創業基金

10. 為鼓勵學員創業，僱員再培訓局開辦自僱人士培訓課程，工作範圍包括家務助理、家居/辦公室維修及保養、清潔、美容和理髮。為配合這方面的工作，我們將與再培訓局**研究成立創業循環基金**，為有志創業的基層人士提供實質的協助，例如貸款資助購置生財工具，提供共用設施及其他支援服務。由於政府已決定由下年度起，為僱員再培訓局提供經常性資助，再培訓局可以撥出部分儲備，進行試驗計劃，但首先需要研究執行細節和有關法律問題。

長期失業人士就業輔導

11. 針對年紀較大的人士轉職困難的問題，勞工處在來年將推行試點服務，為已經失業超過三個月，以及四十歲以上的人士，提供**一站式個人服務**，內容包括**就業輔導、培訓需要分析及職前訓練**，並安排他們在有現成空缺的公司試工，期間公司將為他們提供入職訓練。參與提供培訓及職位空缺的公司將獲培訓資助。這項計劃的目的，一方面是讓年紀較大的長期失業人士更了解市場的需要和本身的技能水平；另一方面，讓僱主更願意提供機會予失業已有一段時間的人士，從而協助這些人士盡早找到工作。

年青離校生的職前準備

12. 剛踏出校門的年青人的失業率，一般都較其他年齡組別為高，尤其在經濟不景的時候，他們的就業競爭力更弱。去年勞工處推出「展翅計劃」，為年青離校生提供職前輔導，協助他們適應從校園到社會的過渡、認識自我、建立自信、掌握人際關係技巧和嘗試實際工作以汲取經驗。今年，我們為「**展翅計劃**」學員加添在職培訓的環節，並為有意繼續進修的中五離校生，提供「**毅進計劃**」課程，內容兼顧**基本的語文和資訊科技應用能力**，以及實用的知識。這兩個計劃每年

為接近二萬個學員提供培訓。

勞資關係與僱員權益

13. 在促進勞資關係方面，勞工處將**繼續推廣企業層面的勞資合作**，加強僱主、僱員和政府三方面就僱傭事務的協商，以確保僱主和僱員雙方的利益得到合理的平衡和保障。在來年我們將**檢討多項有關僱員權益和工業安全的條例和作出修訂**，並制訂相關守則。

總結

14. 香港人一向靈活變通，勤奮向上。香港亦是一個向上流動力很高的社會，只要有能力、肯付出，每個人都有機會通過競爭獲得回報。政府將致力協助競爭能力較弱的人士，讓他們同樣可以參與公平競爭。要具體落實協助基層勞工就業和提升技能的措施，需要僱主、僱員和代表他們的團體通力合作；亦需要有關政府部門和培訓機構緊密合作，才可以確保上述措施能夠得到預期的成效。