

立法會人力事務委員會

(一九九九至二零零零年度人力及勞工政策措施進展報告
及二零零零至零一年度施政計劃／檢討)

引言

在十月十三日立法會人力事務委員會特別會議上，我們向議員闡釋教育統籌局在一九九九至二零零零年度及二零零零至零一年度推行的人力及勞工政策措施。本文件臚列這些主要措施的進展情況及未來各項計劃，供議員參考。

(I) 就業

創造就業機會

2. 過去一年，由財政司司長領導的就業專責小組為紓緩失業情況而推行了一連串範圍廣泛的措施，包括加快展開工務工程和基建計劃、加強就業輔導服務、加強職業訓練和僱員再培訓服務、推廣持續教育和打擊非法勞工，這些措施均取得理想的進展。

3. 行政長官在二零零零年《施政報告》中，公布推行一系列更進一步的創造就業機會措施，目的是在開設新職位的同時，加強提供社會和社區服務。推行上述各項工作，預計共增加約 7 000 個新職位。此外，因特區政府服務正常增長，明年將需另外增加約 8 000 個職

位。如獲立法會同意撥款，明年政府新創造的就業機會總數將有 15 000 個左右。這個數字還未包括政府因進行各種基建工程而創造出數以萬計的職位。

(II) 人力需求評估

新趨勢

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。

人力需求研究

5. 為更清楚掌握香港將來的人力需求情況，並辨識人力供求之間的潛在差距，教育統籌局已聯同政府經濟顧問和有關的決策局及部門，按行業、職業及教育程度，評估香港未來五年的人力需求。此外，我們亦透過住戶調查及工商機構調查，以及廣泛諮詢僱主聯會和勞工組織，蒐集各界對本地工人就業前景及未來培訓需要的意見。與此同時，我們又委託學者進行專題研究，探討中年人士的就業前景。該兩項研究均快將完成，我們在制定較長遠培訓和再培訓策略時，會以這些研究所得的結果作為重要的參考資料。我們擬於年底前向委員會簡報該兩項研究的結果。

6. 去年七月，我們已向委員會簡報了就外地預測人力需求的最佳方法進行的顧問研究的結果。根據顧問的建議，我們已對現有的人力預測方法作出了一些改善。另外，我們會研究發展一個計量經濟模式的可行性，作為香港另一個預測人力需求的工具。

7. 為了更準確評估家庭傭工的供求情況，政府統計處會在二零零零年底前進行一項調查，向已經或計劃僱用家庭傭工的僱主，搜集有關他們對家庭傭工的要求和期望的資料，亦會統計願意從事家庭傭工工作的人數。統計調查所得的結果，會用作改善培訓計劃及促進本地家庭傭工就業之用，有關結果可望於二零零一年首季公布。

(III) 培養有熟練技能和積極進取的工作人口

職業訓練

8. 政府與職業訓練局(職訓局)在二零零零年六月訂立了一份新的《行政安排備忘錄》(備忘錄)。該份備忘錄就政府與職訓局之間的關係訂立一個更清晰的架構，同時詳細列出雙方的職責，並訂明新的撥款安排。在新的撥款安排下，政府會以整筆資助金的形式為職訓局提供資助，職訓局因此可靈活運用資源，迅速回應不斷轉變的服務需求。

9. 在較靈活的新撥款安排下，職訓局建議在明年改善多個範疇的服務，包括發展網上學習入門站，以便在互聯網提供職訓局課程；成立資訊科技技能評估中心，為資訊科技從業員制定一套有效的技能評

估機制；加強中醫藥和職業英語的職業教育和培訓課程。為提高教與學的質素，職訓局正推行一項耗資 1.76 億元的三年策略，以改善資訊科技的基本設施和服務。改善計劃定於二零零三至零四年度完成。

僱員再培訓

10. 去年，僱員再培訓局(再培訓局)已重組和劃一各項主要課程類別，以及把課程編成單元，又開始為某些課程類別編訂培訓手冊，以確保課程達到共同的標準，從而提高再培訓課程的質素和認受性。此外，再培訓局又增辦度身訂造及全日制再培訓課程，以應付失業人士的需求。為了履行政府對長期提供再培訓服務所作的承諾，我們建議由二零零一至零二財政年度開始，向再培訓局提供經常資助金。首年的資助金款額達 4 億元。再培訓局的收入來源較為穩定後，將可進行較長遠的發展規劃，以及更迅速和靈活地應付市場需求。我們會因應新的撥款安排，與再培訓局擬訂一份諒解備忘錄，列出各項主要服務的要求和服務成效指標，以確保再培訓的工作富於成效。

為再培訓學員提供創業基金

11. 為鼓勵再培訓學員創業，再培訓局開辦了自僱培訓課程，範圍包括家務助理、家居／辦公室維修保養、清潔，以及髮型設計和美容服務等。為配合這項新措施，我們正考慮與再培訓局成立一個循環使用的創業基金，為有意創業的再培訓學員提供實質的援助。援助方式可包括為購買所需設備提供貸款、提供共用設施和其他支援服務。我

們正研究推行細節和相關的法律問題，並計劃在明年年初向委員會簡報我們的建議。

技能提升計劃

12. 面對經濟持續轉型及不同生產程序應用科技的情況日益普遍，我們需協助不同行業的僱員適應新的工作模式，而在另一方面，亦需為發展中的行業提供所需的人力資源。為此，我們已撥出 4 億元，為具有中學或以下教育程度的受僱和失業人士提供針對性的技能訓練，目的是提升他們的工作技能，以配合有關行業的需求。

13. 在未來六個月內，我們會設立一個督導委員會，並諮詢受經濟轉型影響的行業，以了解業內的基層工人的技能提升需求，然後才制定適當的計劃和訓練模式。視乎市場的反應，特別是僱主方面的合作，我們估計在未來兩年，會有大約 5 萬人可從這項計劃受惠。首批課程可望於明年第二季開辦。我們計劃在適當時候向委員會簡報督導委員會的建議。

青年離校生的職前訓練

14. 去年九月，我們推行了一個為期六個月的大型計劃 — 青年職前綜合培訓計劃(展翅計劃)，為年齡介乎 15 至 19 歲的青年離校生提供各種與就業有關的培訓，幫助他們加強職業技能，從而提高他們的就業能力和競爭力。第一屆展翅計劃已於本年三月結束，並於四月進行全面檢討，結果顯示計劃相當有效及廣受支持。

15. 由於反應熱烈，我們決定提供 2.46 億元撥款，以繼續推行該計劃，為期兩年，使 24 000 名青年可從中受惠。我們亦在展翅計劃引進“在職培訓”新環節，為完成展翅計劃的學員提供為期三個月的在職培訓，以提高他們的就業機會。此外，新一屆的展翅計劃的第一期已於本年十月初展開，反應十分熱烈。

資訊科技人力

16. 去年二月，我們曾向委員會簡報有關資訊科技業人力與培訓需求顧問研究的結果。為應付資訊科技業對已受訓練人力的需求，我們會與政府有關的政策局和部門合作，跟進資訊科技人力與培訓需求顧問研究所提出而又屬可行的建議。為此，資訊科技及廣播局資訊基建諮詢委員會轄下成立了一個由官方和非官方人士組成的資訊科技人力專責小組，審慎研究上述顧問報告，以推行有關建議。

(IV) 促進勞資關係

推廣三方協商和促進勞資的溝通

17. 我們在這個範疇已取得理想的進展。勞工處去年為四個行業成立了新的三方代表委員會，這四個行業分別為物業管理業、印刷業、酒店及旅遊業和水泥及混凝土業。該處至今一共為八個重點行業成立了三方代表委員會。這些委員會已成為僱主和僱員團體討論雙方共同關注事項的有效渠道，並大大有助推廣僱主、僱員和政府就僱傭事務在行業層面進行三方協商。

18. 為促進中小型企業勞資雙方的良好溝通和加深中小型企業對《僱傭條例》的認識，勞工處舉辦了一系列推廣活動，向超過 9 萬間中小型企業加強宣傳。這些活動甚受中小型企業歡迎，其中包括“中小型企業勞資關係 2000”推廣活動。我們在一九九九年首次設立良好人事管理獎，以鼓勵和嘉獎僱主在推行良好人事管理方面爭取卓越成績。

加強對僱員權益的認識

19. 除舉辦以中小型企業為對象的宣傳活動外，勞工處正編製了一份有關僱員權益的詳盡指引。該份指引會在年底前分發予僱員及其團體，並會上載勞工處的互聯網網頁，供公眾瀏覽。

20. 來年，勞工處會推行下列措施，繼續致力促進勞資關係：

- (a) 攝製一套有關勞資協商的推廣錄影帶，以及編製新的實務指引，介紹在企業層面推行勞資合作的好處、形式及應留意事項，藉以推廣企業層面的勞資協商和合作；
- (b) 與各行業的三方代表委員會合作，就勞資雙方共同關注的事項編製實務指引，以及為飲食業編製《勞資關係守則》和製作有關編製休假表的唯讀光碟，以加強僱主、僱員和政府之間的自願合作，在行業層面商討僱傭事務；
- (c) 舉辦一系列宣傳活動，以推廣區別僱傭關係及承包關係的重要性；

(d) 編製一套資料夾，以推廣健全的職工會管理和負責任的職工會制度；以及

(e) 參考“香港模式的溝通與人力資源政策”的調查研究結果，考慮採取適當策略，推廣有效溝通和自願協商。進行這項調查，目的是研究各行業目前在溝通、諮詢和自願協商等各方面的做法。

(V) 執行與僱員權益有關的規定

保障僱員權益

21. 在上屆立法會期內，我們向立法會提交條例草案，修訂《僱傭條例》。該條例草案旨在清楚說明僱主不得以僱員參加罷工作為理由，在沒有給予通知或代通知金的情況下即時解僱僱員，以避免僱主與僱員之間產生不必要的誤會。條例草案已於二零零零年六月二十六日在立法會通過成為法例，並於二零零零年七月七日生效。

22. 我們計劃在二零零一年向立法會提交條例草案，修訂《僱傭條例》，以便賦權勞資審裁處，在處理不合理及不合法解僱的個案時，可作出復職或再次聘用的命令，而無須取得僱主同意。對於被僱主不合理及不合法解僱的僱員來說，此舉可加強對他們的保障。

23. 去年，勞工處進行了一項可行性研究，探討可否在勞工法例下給予中醫認可地位。該項研究已經完成，我們正徵詢保險業、醫院管理局和肺塵埃沉着病補償基金委員會的意見，以推展研究報告的建

議。我們會根據徵詢所得意見，建議所需的法例修訂事項，並就此分別諮詢勞工顧問委員會(勞顧會)和委員會。

24. 保障工資方面，我們亦會與破產欠薪保障基金委員會緊密合作，檢討破產欠薪保障基金的財政狀況，以確保基金能應付目前和未來的需要。

僱員補償

25. 在僱員補償方面，我們在一九九九至二零零零年度立法會期內提出法例修訂事項，以改善在《僱員補償條例》下處理致命個案補償申索的機制。有關改善措施由二零零零年八月一日起生效，預計可加快處理沒有爭議的致命個案補償申索，把所需時間縮短 9 至 15 個月。

26. 由於僱員補償援助計劃出現財政困難，我們在二零零零年六月獲財務委員會批准一筆最高達 6,000 萬元的過渡性貸款，以協助僱員補償援助基金管理局克服財政困難。我們還徵詢了各有關團體對顧問公司就僱員補償援助計劃所做檢討的意見，現正草擬改革方案，以期使該計劃的財政長期保持穩健。在諮詢勞顧會後，我們計劃再徵詢委員會的意見，然後於二零零一年向立法會提交所需的法例修訂事項。

27. 我們還會在二零零零年與勞顧會一起檢討《僱員補償條例》和《肺塵埃沉着病(補償)條例》所訂的補償額，目的是使補償額能追上

工資或物價的變動。我們計劃在諮詢勞顧會後，便徵詢委員會的意見。

打擊非法僱用勞工

28. 勞工處繼續致力打擊非法僱用勞工。去年，勞工處進行了多次例行工地巡查及每月的各項執法行動，以打擊僱用非法勞工的情況。勞工處亦針對較易出現非法僱用勞工的行業和地區，進行特別的執法行動。二零零零年一月至九月，勞工處就上述目的共進行了 116 328 次工地巡查。

(VI) 提供有效的就業輔導服務

加強就業輔導服務的成效

29. 勞工處去年致力加強和進一步改善就業輔導服務的效率。這項服務已協助 59 048 名求職者找到工作，較去年同期增加 40%。勞工處已重整就業選配計劃，幫助求職者取得當前勞工市場的最新資訊，以及在就業輔導主任舉辦的小組輔導會中接受核心技能訓練。此外，勞工處已為僱主和求職者開發建造業專用網站。該網站已在二零零零年七月開始運作。就業科轄下就業中心與勞資關係科辦事處和職業資料中心正進行搬遷和合併，進展順利。四個就業中心已在二零零零年九月底前與勞資關係科辦事處和職業資料中心合併，為尋求就業輔導服務和勞資關係服務的人士提供一站式服務。

30. 勞工處來年推行的一項主要措施，是把其他九個與就業有關的網站集中在一起，建立“職業資訊超級公路”，並容許私營職業介紹所免費在網站內發布職位空缺資料。此舉會大大擴闊勞工處就業網站的覆蓋範圍，從而提高其效用。此外，勞工處會加強吸引海外投資的工作。為此，勞工處會透過開發一個“勞工處工商人力資料中心”網站，為商界提供與勞工事務有關的一站式資訊服務。

為殘疾人士提供就業輔導服務

31. 勞工處為殘疾人士提供有效的就業輔導服務。展能就業科四個辦事處的電腦化計劃已完成，並已在一九九九年十一月全面運作，大大提高為殘疾求職者安排就業的效率。在截至二零零零年八月為止的十二個月內，為在勞工處登記的殘疾求職者成功安排就業的比率高達54.5%，遠比對上十二個月的39.4%為高。已在展能就業科登記的3 491名殘疾求職者當中，有1 902人獲得聘用。

32. 本年九月，勞工處展開殘疾人士試工計劃，以增加殘疾人士的就業機會。該處會安排殘疾求職者於由參加計劃的僱主所提供的職位進行，進行為期一個月的試工。有關僱主會獲得一些工資補助，以資鼓勵。補助金額約相等於殘疾僱員在試工期間實得工資的一半，最高以3,000元為限。先前一項為弱智求職者而設的試工計劃，已證明這類計劃在推動僱主認識殘疾人士的工作能力，從而增加殘疾人士的就業機會，卓有成效。我們預期有200至300名殘疾求職者會因這項計劃而受惠。

33. 此外，勞工處會發展和推行全新的自助求職綜合服務（導航計劃），以改善殘疾求職者尋找工作的技巧，從而進一步提高他們的就業機會。

為長期失業人士而設的試驗計劃

34. 政府會加強措施，協助長期失業人士重新就業。來年，勞工處會以試驗形式推行新計劃，加強協助年齡在 40 歲或以上及已在勞工處的協助下積極尋找工作逾三個月的失業人士。這項計劃由以下四個核心部分組成：

- (i) 輔導服務；
- (ii) 職前訓練；
- (iii) 全職工作，包括為期一個月的入職訓練；以及
- (iv) 為期三個月的跟進服務。

就業輔導主任會提供深入的就業輔導服務。如有需要，我們亦會安排社會工作者提供輔導。基本職前訓練提供為期一個星期的深入訓練，內容包括各種核心技能，例如工作態度、工作習慣、溝通技巧、服務技能和情緒智商訓練等。參加者在面試後，就業輔導主任會根據他本人的評核和招募主任的意見，為每位參與人士擬備一份訓練需求資料。導師會根據這些資料，修訂訓練課程，務求課程能符合各參與人

士的特定需要。就業輔導主任亦會視乎情況，轉介長期失業人士修讀僱員再培訓局的技能訓練課程或其他獲公帑資助的訓練計劃。

35. 勞工處會邀請有適合空缺的僱主，按市面水平的工資聘請參與人士，試用期為一個月。參加計劃的僱主須在試用期內，為這些工人提供全面的入職訓練。勞工處會向僱主提供技術支援，以助籌辦入職訓練。根據這項計劃，當局會按每個職位為僱主提供 2,800 元的訓練津貼，以支付入職訓練的費用。在首三個月，導師會跟進參與人士的進度，並協助他們克服適應方面可能遇到的困難。試驗計劃的目標，是在一年內為 2 000 名學員提供服務，預算費用為 980 萬元。

(VII) 促進和規管工作安全與健康

安全紀錄已有改善

36. 一九九九年，我們的安全紀錄大有改善。與一九九八年的數字比較，一九九九年的致命及非致命工業意外數目分別下降 23.5% 及 16.4%。整體來說，與一九九八年的數字比較，一九九九年的工業意外數目及每 1 000 名工人的意外率分別下降 16.4% 及 14.9%。

提高職業安全標準

37. 立法會在一九九九至二零零零年度立法會期內，通過《2000 年工廠及工業經營(修訂)條例》，就檢控應呈報工場的東主未能符合該條例所訂的呈報規定事，刪除 6 個月的時限。立法會亦通過以下兩條根據《工廠及工業經營條例》而制定的新規例：

- (a) 《工廠及工業經營(安全管理)規例》，以規定建築地盤、船塢、工廠及指定的經營，如僱用 50 人或以上，須推行安全管理制度；以及
- (b) 《工廠及工業經營(負荷物移動機械)規例》，以規定為鏟車和推土器械操作員提供培訓和資歷證明。

38. 立法會有關職業安全及健康的規例小組委員會亦已研究《工廠及工業經營(身體檢查)規例》擬稿。該規例規定從事指定危險職業的工人，須在受僱前進行身體檢查，其後並須定期接受指定醫生的健康檢查，而工人可能會根據指定醫生的建議而須停止工作。由於有關的安排可能中斷受僱期的連續性，我們承諾會修訂法例以解決有關問題。但所需的修訂不能在一九九九至二零零零年度立法會期提出。我們會在二零零零至零一年度立法會期下半年，盡早制定所需的法律修訂。上述修訂予以制定後，我們會向立法會再次提交該規例。

39. 此外，我們又計劃制定下述有關職業安全及健康的規例：

- (a) 《職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例》，以保障經常使用顯示屏幕設備的人士的安全和健康。我們已於一九九九年十一月向委員會簡報有關建議，並計劃在二零零零年內向立法會提交該規例；
- (b) 《職業安全及健康(個人防護設備)規例》，以確保僱員在有需要時獲提供合適的個人防護設備，以及獲得有關使用

這些設備的充足和適當資料、指引及培訓。我們已於二零零零年一月向委員會簡報有關建議，並計劃在二零零一年年初向立法會提交該規例；

(c) 一項修訂規例，以修訂《工廠及工業經營(安全主任及安全督導員)規例》，加強安全主任的權力和培訓，並把規例的規管範圍擴展至貨櫃處理行業。我們已於二零零零年三月向委員會簡報有關建議，並計劃在二零零一年第二季向立法會提交該規例；

(d) 根據《工廠及工業經營條例》制定一項新規例，以規定從事氣體焊接及火焰切割程序的工人必須接受安全訓練和取得證書。我們打算在二零零一年年初向委員會進行簡報，並在二零零零至零一年度立法會期結束前向立法會提交該規例。

教育統籌局

二零零零年十月