

二零零一年一月十八日
會議討論文件

立法會人力事務委員會

“香港直至二零零五年的人力資源推算”及 “40-49 歲人士就業前景報告” 政府就議員提出問題及建議的回應

目的

較早前議員就“香港直至二零零五年的人力資源推算”及“40-49 歲人士就業前景報告”提出了意見，本文件旨在匯報政府對這些意見的回應。

背景

2. 由討論開始至今，教統局共收到了兩份文件，分別載列了六位議員對以上人力資源推算及調查報告的意見，而在 12 月 14 日的人力事務委員會會議上，有好幾位議員亦發表了他們的意見。這些意見包括問題及建議，政府對這些意見的回應請參閱本文件之附件 I、II 及 III。

政府的回應

3. 為了解決較高及較低階層工人供求錯配的問題，政府採取多項政策措施。這些措施包括：

(a) 增加資助的中四或職業訓練學額

由二零零二至零三學年開始，所有有能力及有志繼續升學的中三學生，均有機會接受中四教育或職業訓練。因此，估計在二零零三至零四學年或之前，需要增加 6,000 個高中學額。

(b) 增加大專學額

我們會鼓勵大專院校、持續教育機構和私營企業，以財政自給的方式，開辦有別於傳統預科課程的專上程度持續教育課程。我們的目標，是在十年內逐步增加大專學額，以便為 60% 中學畢業生提供高等教育。因此，我們須在未來十年增加約 28,000 個大專學額。

(c) 推行技能提升計劃

政府已預留 4 億元，在未來兩年協助中學或以下程度的在職或失業人士提升技能。我們已為這計劃成立了一個督導委員會，成員包括僱主及僱員代表、培訓機構和有關的政府部門。委員會會就合適的培訓計劃和模式提出意見，並會協助我們與有關的行業進行諮詢。最近委員會已決定把印刷業、中式飲食業和零售業、進出口業、製衣業及運輸業作為計劃首階段的六個試點行業。另外，透過勞工處的協助，我們正拜訪有關行業的三方小組，徵詢他們的意見，務求培訓計劃的內容和訓練模式能配合行業的要求。

(d) 為長期失業人士提供就業輔導

針對年紀較大工人轉職困難的問題，勞工處會推行一項試點服務，為年逾四十歲、失業超過三個月的人士，提供一站式的個人就業服務，包括輔導、職前培訓、全職工作連入職培訓，以及跟進服務，並為願意僱用及訓練他們的僱主，提供培訓津貼。是項試驗計劃的目標是為 2,000 人提供服務，預算須動用 1,000 萬元。

4. 我們同意培訓證書及技術水平審核制度的設立，將有助提高這方面的認受性，我們會先從技能提升計劃著手，邀請有關行業的商會及僱主組織積極參與課程的設計及評核學員的技能，我們希望有關課程的證書可由培訓機構及商會共同簽發，以確保課程認受性。我們亦會參考技能提升計劃的經驗，研究技術水平審核及晉升階梯制度的可行性。

意見諮詢

5. 請委員省覽我們臚列在附件 I、II 及 III 的回應。我們很樂意在一月十八日的會議上向委員進一步解釋政府的立場。

政府總部
教育統籌局
二零零一年一月

對陳婉嫻、梁富華及陳國強議員提出問題的回應

問 1. 《香港直至 2005 年的人力資源推算》報告書中，預計隨著經濟持續增長，估計香港未來五年將有大約 433,000 個新增職位，年均就業增長率高達 2.4%。香港八六年至九八年期間，經濟發展速度可觀，服務業急速膨脹，創造大量的就業機會，但整體年均就業增長率都只有 1.64%。而香港未來經濟發展預計走向高科技、高附加值產業，是勞動節約型。在這情況下，政府整個人力需求預測是否過於樂觀，有那些根據？

答 1. 在這次人力推算中，爲了要充分評估未來就業增長潛力，以及人力資源差額和錯配情況，我們假設了未來人力需求的增長並不受人力供應的限制。但事實上就業人數的變動，並不純粹取決於勞工的需求，亦要視乎勞工的數量及組合是否能夠相應配合場的需要。

數據顯示在一九九四年前大部分時間勞工供應均呈現緊絀情況。因此，儘管在八十年代後期及九十年代初期政府曾實施輸入外勞政策，在八六至九七年間整體失業率平均仍只爲 2.0%，就業不足率則爲 1.4%。同時期，整體工資的年均升幅達 9%。直至較近期勞工供應緊張的情況才明顯地紓緩。因此，一九八六至九八年間的實際就業年均增長率略低，介乎 1.6-1.7% 左右，是由於受到人力供應的限制的影響。

由於人力推算是要充分評估就業增長的潛力，因此，假設未來人力需求不受供應所局限。事實上，人力供應的錯配是一種限制，所以實際的就業增長率應該會低於預測的 2.4%。

在制訂推算過程中，我們曾廣泛諮詢一些主要商業機構、行業代表、著名學者及相關的政府決策局和部門。大體而言，這些專家和團體組織在考慮到中國加入世貿、全球經濟一體化和自由化、資訊科技和電子商貿快速發展等因素後，大部分亦認同和香港未來數年的經濟環境和就業前景會持續向好。但必須妥善處理人力供求錯配的情況，才能份發展未來的商機。

問 2. 八六年至九八年間經濟增長中勞動生產率增長速度平均為 3%，其速度越快，就業增長率就越低，預計這個速度將因走向新經濟而加快，政府有否計算過，如果要達到年均就業增長 2.4% 的高目標，本港實際經濟增長速度要達到那一個水平？以及這個超常規增長速度是否可以實現？

答 2. 在一九八六年至九八年間，香港的勞動生產力 (labour productivity) 年均實質增長率約 3.5%，而整體就業數字的相應增幅約為 1.6-1.7%。但較詳細地分析有關數據，可以發現勞動生產力的按年變化，並不一定與就業增長率構成明顯反比關係，例如，在一九八五、八六、九八和二零零零年，兩者之間則存在正比關係。數字顯示，勞動生產力在一九八五及九八年顯著下降，但就業人數增長亦同時放緩，這可能與當時經濟前景不明朗和信心不足有關。相反，在一九八六及二零零零年，當經濟反彈及信心恢復後，即使勞動生產力增長加速，就業人數卻同時有較大升幅。

除此之外，生產力的變動，亦會受其他因素影響，其中包括人力供應的狀況。例如一九九四年前，由於勞工供應較為緊絀，局限了就業人數的增長，因而使勞動生產力有較高的增幅。另一方面，由於較近期勞工供應比較寬鬆，卻使勞動生產力出現較低增幅。因此，就算兩者在某段時期存在反比關係，亦需要詳細研究其中原因，否則所得出來的分析和結論可能會欠缺全面。

就以資訊科技發展為例，有些意見認為由於科技的廣泛應用，使勞動生產力有所提高，將會導致就業機會減少。但美國的經濟表現並不支持這種看法。數據顯示在新經濟推動下，美國勞動生產力在一九九五至九九年間年均增長率達 2.2%，明顯地較一九九零至九四年間 1.2% 的增長率為快。儘管如此，就業人數在九十年代後期，仍可平均每年增長 1.6%，同樣地比九十年代前期的 1.0% 為快。這反映生產力的提高有助帶動整體經濟增長，從而增加勞工需求，與及創造更多就業機會。

由於香港在邁向知識型經濟方面，仍然在演變的過程中，故此美國的經驗是否完全適用於香港，仍有待觀察。至於未來經濟表現，實在難以準確預測。但大致上來說，經濟增長儘管在短期出現波動，在較長時期，則可望維持以往平均增長趨勢，而中國加入世貿更可為本港經濟加添增長動力，因此，預計整體經濟在未來五年能有持續穩健的增長。假如人力供應在期間能配合人力需求，就業人數亦可望有可觀的升幅。

問 3. 在統計處最新公佈的勞工流動情況調查顯示，九九年沒有從事經濟活動，但若遇上有人聘請其做一份合適的工作則願意工作的十五歲及以上人士有 222,800 名。用通俗的字眼，就是隱蔽性失業，因統計技術原因而沒有計算入失業數字。特別要強調指出的是，這群人數正不斷上升，九二年只有 39,900 人，九五年急升至 161,000 人，九七年回穩至 155,300 人，九九年又增至 222,800 人，七年內急增 4.6 倍，是現時整體失業人數的 1.35 倍。政府可否告知本會，急升的原因及有甚麼啓示作用？

答 3. 政府統計處曾進行「勞工流動情況及其他與勞工相關課題」的專題訪問，搜集沒有從事經濟活動、但若遇上有人聘請其做一份合適的工作則表示願意工作的十五歲及以上人士(即所謂「隱蔽性失業人士」)的資料。

該些人士的數目在這數年間急劇上升，相信主要的原因是與經濟環境及勞動市場的變化有關（一九九七年的全年平均失業率為 2.2%而一九九九年則為 6.3%）。在一九九七年底時本港受到亞洲金融風暴影響，失業率急升，凍薪、減薪及裁員情況此起彼落。由於普羅大眾的家庭收入有一定程度的削減，當非從事經濟活動人士被問及「若有機會遇上有人聘請其做一份符合其個人特定條件的合適工作，會否願意工作」時，大部分都會基於「可以幫補家庭收入」的動機而表示願意。

值得注意的是這些人士只是在以上假設性的問題下顯示其想工作的意願。事實上，他們都因某些個人的原因不可隨時工作或是沒有找尋工作。根據「國際勞工組織」的建議，這些人士只可界定為「非從事經濟活動人士」，而不是「失業人士」^{註 1}。以一九九九年為例，共有 222 800 名這些人士，他們不符合「失業人士」定義的原因有二：

- (i) 約九成四的人士在統計前七天內不可以隨時工作（例如需料理家務或在家照顧兒童）；
- (ii) 而餘下百分之六的人士儘管在統計前七天內隨時可工作，但是他們因為某些個人原因（「相信沒有工作可做」的原因除外）而在統計前三十天內沒有找尋工作。那些個人原因包括想休息、無經濟上需要等等。

^{註 1} 根據統計處現時所採用的「失業」的定義，一名十五歲或以上人士如符合下列情況，便界定為失業人士：

- (a) 在統計前七天內並無職位，且並無為賺取薪酬或利潤而工作；及
- (b) 在統計前七天內隨時可工作；及
- (c) 在統計前三十天內有找尋工作。

另外，一名十五歲或以上的人士，如果他/她符合上述 (a) 和 (b) 的條件，但由於相信沒有工作可做而在統計前三十天內沒有找尋工作，亦會被界定為失業，即所謂「因灰心而不求職的人士」（discouraged worker）。

隨著近期經濟復甦及勞動市場情況逐漸改善，當統計處在未來一年再次進行另一輪的專題訪問時，相信有關的數字可能會相應下降。

問 4. 《香港直至 2005 年的人力資源推算》沒有將人力供應的數量及供應考慮計算。然而，從過去經驗顯示，隱蔽性失業的人士，往往是非常困難找到工作。政府可否告知我們，如何協助這些新移民、家庭婦女、傷殘人士及其他弱勢社群提升技術？

答 4. 隱蔽性失業的人士是屬於「非從事經濟活動人士」而他們都因某些個人原因不可隨時工作或沒有找尋工作。如果勞工處主動找尋工作，政府有實際困難接觸他們。政府主要透過廣泛發放職位空缺的資料，讓有意就業/隱蔽性失業人士可以獲得有關的資料，從而考慮重新投入就業市場的可行性。現時求職者可利用勞工處的互動就業服務取得勞工處收集到的職位空缺，並可通過這個網站連結到其他九個主要求職網站，瀏覽到全港大部分的招聘廣告。相這個勞工處的網站對隱蔽性失業人士會有幫助。

此外，對新移民、家庭婦女、傷殘人士等，政府已有下列措施協助他們提升技能：

新來港定居人士

勞工處在筲箕灣及旺角區設有兩間新來港定居人士就業輔導中心。該兩所中心為新來港定居人士及本地求職者提供全面的服務；包括就業選配及職業轉介、提供勞工市場資料和簡介本地的工作情況。

此外，僱員再培訓局亦專為新來港定居人士提供「求職錦囊」課程，幫助他們了解本地的勞工市場的情況，同時幫助他們提升對應徵的信心及技巧。實際上，僱員再培局、職訓局及其他認可培訓機構均有舉辦多種日間及晚間課程。其中有很多都是適合新來港人士選讀。

為進一步了解新來港人士對就業的憂慮及培訓需要，教統局現正策劃在 2001 年進行一項意見調查，結果將有助我們及各有關機構為該等人士設計更具成效的培訓課程。

家庭婦女

由職訓局、僱員再培訓局、建造業訓練局及製衣業訓練局提供的課程並無性別限制。女性學員可以因應她們的需要及興趣參與各項培訓或再培訓課程。事實上，參與僱員再培訓局課程人士女性佔大部份。

殘疾人士

現時職業訓練局轄下有 3 間技能訓練中心能為弱能人士提供職業評估服務以及 770 個全日制及 360 個部份時間制的訓練名額。此外，僱員再培訓局亦有透過福利團體為傷殘人士提供各式各樣為他們而設的技術課程。

除了技能訓練，勞工處的展能就業科亦努力為殘疾人士尋找工作。在 2000 年，展能就業科舉辦了一連串活動以增加殘疾人士的就業機會。在首九個月共登記了 2 789 名殘疾求職人士，而獲安排就業的有 1 528 人，成功率達 55%，以就業數字來說，刷新了展能就業科 20 年來的紀錄。

- 問 5. 雖然「40-49 歲人士就業前景報告」顯示，從就業指標來說，中年人士的情況普遍不遜於其他年齡組別的人士，而且導致他們失業的主因是教育程度低的問題，非年齡障礙。因此，政府未來會制定措施協助他們提升技術。然而，工聯會認為政府不可忽視其他年齡群面對同樣低教育程度的問題，所以政府為何不更全面為 30-60 歲左右的人士制定措施協助他們提升技術呢？

答 5. 雖然上述調查的研究對象是 40-49 歲人士，結果顯示導致他們失業的主因是由於他們的教育程度較低而非因年齡問題。有見及此，政府建議的「技能提升計劃」是沒有設定年齡限制，對象是一般中學或以下教育程度的在職或人失業人士。

問 6. 「40-49 歲人士就業前景報告」及政府的討論文件中，建議了一些措施協助中年人士提升技術。然而，政府重點依然是培訓計劃，但這幾年的培訓機構的參差，根本不能協助他們就業，政府會否檢討各培訓架構，及會否考慮資助由民間組織機構協辦培訓課程？

答 6. 職業訓練局和僱員再培訓局是本港提供培訓及再培訓的兩個主要機構。建造業訓練局和製衣業訓練局則分別為兩個不同行業提供職業培訓。各個培訓機構各有不同的層次的職責和目標學員。我們會檢討它們之間是否有功能重疊的情況，並會研究可否節省資源。

至於問題中建議資助民間組織，由它們來協辦培訓課程，僱員再培訓局經已很早採用這個做法。現時該局透過 60 多間認可培訓機構提供多種日間及晚間課程。正是集合民間組織機構力量，參與再培訓工作的一個好例子。

問 7. 在建議中，政府重視「在職培訓」的重要性。然而，政府制定措施前會否諮詢行業的工會及商會意見，及協助他們在行業中舉辦技術提升的課程？

答 7. 我們已為技能提升計劃成立了一個督導委員會，成員包括僱主及僱員代表、培訓機構和有關的政府部門。委員會會就合適的培訓計劃和模式提出意見，並會協助我們與有關的行業進行諮詢。另外，透過勞工處的協助，我們正拜訪有關行業的三方小組，徵詢他們的意見，務求培訓計劃的內容和訓練模式能配合行業的要求。我們亦會考慮提供資源給有關行業的培訓機構來協助他們舉辦技能提升課程。

問 8. 政府提議的培訓假期的具體措施如何，及三、四天的培訓假期的成效有多大？

答 8. 強調或鼓勵僱主給予在職人士每年兩至三天的培訓假期純屬顧問的意見，就此，政府未有打算強制要求僱主向僱員提供訓練假期。因為這做法欠缺靈活性，未必適合每間公司或機構的運作模式，尤其對中小型企業的人力資源，可能會變成壓力。但政府會積極鼓勵僱主讓員工抽空參加培訓。我們會透過宣傳向僱主解釋在職培訓可以幫助公司及行業增加生產力和競爭力，以求取得他們對員工在職培訓的支持。同時，培訓機構亦會盡力相就僱主及員工，例如在工餘、週末、較清閒的工作時段或淡季舉辦單元式課程，以期對業務運作的影響減至最低。

問 9. 政府亦提議培訓證書制度，這是非常可取。培訓課程可分兩大方向，一是行業專門技術，另一是通識教育，例如英文，電腦及處事技巧等等。然而，僱主有時拒絕與培訓局協辦課程，有的甚至不認可其他培訓機構的課程。培訓證書制度的困難之處就是僱主對課程的認受性低，特別是一些通識課程。因此，政府如何令僱員修讀課程後，得到社會及僱主認可他們的技術？

答 9. 我們同意僱主對培訓課程及有關的證書的認受性十分重要。在這方面，職業訓練局一直都有透過其轄下的 24 個訓練委員會 / 一般委員會諮詢業界就課程設計及訓練內容的意見，而職訓局界業學員的就業率一直都不錯，反映職訓局提供的課程廣泛受到僱主認同。另一方面，僱員培訓局亦就主要課程類別成立行業諮詢小組，並正逐步引入統一評核機制，以提升課程的質素及認受性。

此外，技能提升計劃督導委員會正研究培訓課程的安排，我們將邀請有關行業的商會及僱主組織積極參與課程的設計及評檢學員的技能，我們希望有關課程的證書可由培訓機構及商會共同簽發，以確保課程的認受性。

對劉千石、梁耀忠及李卓人議員提出建議的回應

- (1) 政府必須確保每一名市民都有機會達到相當於中學會考合格的基礎技術水平(建議書第 8 段)

在目前的教育及訓練制度內，在職人士是有很多的途徑提升他們的一般教育水平及專業資格。在教育方面，政府已定下目標在 2003/04 學年之前提供足夠學位，讓所有學生都有機會完成高中或職業教育，以滿足市民的求學需求。而最近推行的「毅進計劃」是為有意繼續進修的中五離校生及成年學員而設。

在職訓方面，鑑於低技術低學歷工人面對的就業問題，政府亦會為中學及以下教育程度的在職或失業人士提供針對性的技能培訓以提升他們的工作技能，適應有關行業未來發展的需要。

除了以上的新措施，政府會展開宣傳運動，推廣自我改善的觀念及增強低技術低學歷工人的失業危機感，以助市民改變不願參加培訓課程以求上進的思想。

政府會盡力為市民提供培訓機會及途徑，同時更期望僱主能予以合作及支持，協助員工在工作時間抽空參加培訓。

- (2) 對具有大專程度的僱員，政府應提供稅務優惠和培訓貸款，並加強商界和專上院校的聯繫，提供更多高質素的培訓課程(建議書第 8 段)

稅務優惠

自 1996 年開始，政府向接受持續教育的納稅人提供稅務優惠，凡納稅人修讀與受僱工作有關的課程，其進修開支可獲稅項寬減，最高可達 3 萬元。

培訓貸款

為確保所有人士都不會因為經濟理由而不能持續進修。由 2000/01 學年起，我們已擴大免入息審查貸款計劃的資助範圍，以包括所有修讀在香港開辦的本地及本地持續教育課程的人士。

加強與商界的聯繫

我們十分贊同應該鼓勵及吸納商會及工會積極與培訓工作。事實上，主要的培訓機構，均有不少商會及工會代表參與，就機構的發展方向、培訓課程的類別及設計等，提出意見，以確保有關的培訓適應市場的需要。例如，職訓局轄下的二十四個訓委員會及一般委員會，大部份委員均來自業界的專業團體及員方代表。僱員再培訓局的成員亦包括四名僱主代表。此外，再培訓局自去年開始成立行業諮詢小組，加強再培訓局與業界的溝通。建造業訓練局及製衣業訓練局的理事會成員均由與建造業及製衣業相關的專業團體、商會及工會提名而產生。至於高等院校，它們都設有課程諮詢委員會與業界密切聯絡，就課程發展徵詢業界的意見。

- (3) 政府應考慮幫助文員提升技能以便他們有機會晉升至經理或副專業級人(建議書第 10 段)

研究顯示至 2005 年，減損的文員職位達 3 萬個。這些過剩人士，部份可能向下流動，但估計為數不多。大部分相信會向橫或向上流動。例如，在服務工作及商

店銷售類別職位，未來 5 年便預計增加 2 萬 4 千個，應可吸納部份過剩文員。研究亦顯示市場對輔助專業人員及小型機構經理將大增，有志之人士大可通過目前的教育及訓練機會，提升他們的教育及技能水平，以便向上流動。職訓局亦將透過其管理專業發展中心研究如何協助文書工作人員提升技能，使他們可以勝任較高職位(尤其在他們本身服務的機構或行業)。我們會加強宣傳來提醒文書工作人員對就業前景的危機感，並會鼓勵他們利用持續進修來爭取更多的晉升機會。

(4) 政府應增設培訓休假薪酬補貼(建議書第 12-13 段)

現在職業訓練局及僱員再培訓局提供的技能訓練課程，全部都是由政府資助，而我們構思中的技能提升計劃，亦會由政府承擔大部分經費。事實上，僱員的工作技能得到提升，僱主也會因而得益；我們認為各方面都應有所付出，協力令技能提升計劃得到成功。政府現在已承擔課程的開支，因此，我們對再向僱主發放培訓休假薪酬補貼的建議，有很大保留。

爲了方便員工參與技能提升課程，我們對課程會盡量彈性處理，例如舉辦單元式課程及安排在工餘、周末或在有關行業的淡季時上課，以期對業務運作減至最低。

(5) 政府應規定未及基礎技術水平的僱員享有 6 天的有薪培訓休假(建議書第 14 段)

我們並不贊同強制要求僱主向未及基礎技術水平的員工提供培訓休假，因爲這做法欠缺靈活性，未必適合每間公司或機構的運作模式，尤其對中小型企業的人力資源，可能會構成壓力。但政府會積極鼓勵僱主讓員工抽空參加培訓，我們會透過宣傳向僱主解釋在職培訓可以幫助公司及行業增加生產力和競爭力，以求取得他們對員工在職培訓的支持。同時，培訓機構亦會盡力相就僱主及員工，例如舉辦單元式課程及安排在工餘、週末、較清閒的工作時段或淡季時上課以期對業務運作的影響減至最低。

- (6) 政府應為報讀基礎及中等技術水平培訓課程的學員提供全部及一半的培訓學費資助資助方式可參考外國的『培訓券』或『個人培訓戶口』(建議書第 16 段)

現在由職訓局及僱員再培訓局提供的基礎技術水平培訓課程絕大部份無須繳費而對中等技術水平培訓課程亦有很大的支助。現時政府向上述培訓構的資助額每年達 25 億元。此外，更預留了 4 億元作為技能提升計劃未來兩年的經費。同時，我們已由二零零零至零一年起擴大免入息審查貸款計劃的資助範圍至包括本地及非本地持續教育課程的學生。

- (7) 政府應設立技術水平審核制度以便僱員的技能獲得僱主承認及為僱員提供晉升階梯(建議書第 17 段)

我們同意技術水平審核制度的設立將有助提高這方面的認受性。我們會先從技能提升計劃著手，邀請有關行業的商會及僱主組織積極參與課程的設計及評核學員的技能，我們希望有關課程的證書可由培訓機構及商會共同簽發以確保課程認受性。我們亦會參考技能提升計劃的經驗，研究技術水平審核及晉升階梯制度的可行性。

- (8) 政府應善用 3G 橫財設立培訓基金以便實施各項建議並推行企業徵款制度作為基金日後的經常收入(建議書第 18-20 段)

政府已投放大量資源為市民提供職業培訓。現時每年撥給職業訓練局和僱員再培訓局的資助金額總數超過 25 億元，另外亦已撥備 4 億元，設立技能提升計劃。因此，我們認為政府無需利用 3G 的收入及推行企業徵款制度以設立訓基金。

對其他議員提出問題及意見的回應

問 1 就提高教育水平的建議可否告知已有具體計劃

答 1 為提高全民教育水平，行政長官已經在 2000 年的施政報告宣布由 2002/03 學年起，所有有志及有能力繼續升學的中三學生，都有機會升讀中四或接受職業教育。為此我們估計在 2003/04 學年之前需要增加約六千個高中學額。在政策實施初期，新學校將以高中課程為主，提供多元化的課程選擇，以照顧學生的不同能力和興趣，亦希望這些學校能夠辦得各有特色。長遠而言，我們希望有更多中學改為平衡班級制，讓學生可以在同一學校完成整個中學教育階段。

同時，政府會致力在十年內逐步增加大專學額，目標是讓 60% 的高中畢業生接受大專教育。我們將鼓勵大專院校、持續教育機構和私營企業，提供傳統預科教育以外的進修途徑。政府將為辦學者提供貸款和建校用地，並會為有經濟需要的學生提供學費資助。

我們正積極研究及籌備有關計劃，並會在適當時候向立法會匯報。

問 2 經濟增長未必與人力供求增長扯上直接關係，因為科技例如在電腦及資訊方面，將會取替人手。此外，人力需推算有否考慮多方面因素，包括中港關係，跨境貿易、投資和經濟活動？有何數據及論據支持？

答 2 在較早前的回應中，我們已指出在科技帶動的知識型新經濟下，生產力的提高可以帶動整體經濟增長，從而刺激勞工需求和增加就業機會。美國過去十年的數據可以作為參考。因此，經濟增長和人力需求不一定存在反比關係的。

在這次人力推算中，我們已盡量考慮各方面的主要因素。例如在發展新經濟過程中，我們已預計電腦化和資訊科技的應用可能會逐漸取替部份現有人手，因此推算未來對於較低技術工人(例如文員、機台和機器操作員及裝配員，以及工藝及有關人員)的人力需求會顯著放緩。但是，另一方面由於資訊科技和電子貿易的廣泛應用，卻會同時替電訊業、零售業、及商用服務業等行業創造大量就業機會，尤其是對較高技術水平(如經理、行政人員、專業及輔助專業人員)的人力需求更為強勁，這將帶動整體就業人數的增長。

此外，我們亦有考慮中港之間未來經濟、貿易和投資的關係。例如在推算「進出口貿易業」的未來人力需求時，已顧及中國在加入世貿後可能遇上的商機和挑戰。大體而言，由於中國的對外貿易可望繼續迅速增長，而西部大開發更會擴大商機，加上本港擁有的競爭優勢，相信不少規模較小的外國買家和供應商，仍然會透過本港作為中介人，助其進入中國市場。這相應地會增加「進出口貿易業」的人力需求。

故此，我們在推算按經濟行業劃分的人力需求時，已盡量考慮多方面的因素。其中包括中國加入世貿、貿易投資全球化、科技及電子商貿的發展、政府政策以及重要發展項目等因素。我們除了依靠統計數據的分析及推算外，亦已諮詢及採納有關的專家及機構組織(例如行業領導、代表組織、商會、著名學者、相關的政府決策局及部門)所提供的意見。

至於按各主要行業推算人力需求所採用的論據及數據，經已刊載在統計處較早前發表的《以一九九九年為基期並按經濟行業劃分的人力需求推算》報告書內。

問 3 人力需求預測方法欠缺完整。例如文娛康樂活動，推算未來五年會由 47 000 人增加至 62 000 人，是否只反映迪士尼影響，或一些現有行業影響？新興行業的出現，例如新發收費電視牌照以及有關節目製作等人力需求，有否包括在內？推算要有想象力，例如報紙新聞近期已出現轉向網上報導的趨勢。

答 3 我們在推算按行業劃分的人力需求時，除依靠統計分析及推算外，亦同時考慮與該等行業有關的政策和未來發展，輔以專家們的意見，以冀能較準確地推算這些行業的未來人力需求。

就以推算「體育、文化及康樂業」的人力需求為例，我們並非只考慮迪士尼主題公園的影響（估計於 2005 年開幕時將直接僱用約 4 200 人），亦同時考慮其他多個建議中的主題公園（如馬灣主題公園）、收費電視、電視節目市場的發展，以及動畫製作等因素對該行業人力需求的影響。

總的來說，在這次推算工作中，我們已盡量考慮新興行業的未來動態和發展。正基於這個原因，我們在報告書中，對近年新興的資訊科技發展的人力需求，特別地作重點的分析和推算。誠然，在不斷發展的經濟活動中，每每會有嶄新的行業出現，在現階段實在難以完全準確地預測數年後將會有多少新興行業和相關職位。故此，我們覺得有需要對這項人力推算作出較為頻密的定期更新，俾能掌握經濟和勞工市場上的最新發展。

問 4 這次人力資源預測是否已將新興行業對人力的需求計算在內？

答 4 今次進行人力需求推算並非局限於統計數字的分析及運算。在進行推算時，首先根據一九八六年至一九九九年共十四年的統計數列，分別為 41 個推算組別制定了多個統計預測模式，作為推算的基礎。在研究各個推算組別在推算期間的平均每年增長率時，我們參考了各行

業翹楚、行業組織代表、學術界專家及政府決策局和部門對各行業，包括新興行業及現有行業的新發展及新商機的前瞻及其人力需求趨勢的分析，並適當地採納了他們的意見來設定及修訂有關行業的未來發展和增長率。