

**2006 年 3 月 21 日會議
資料文件**

立法會人力事務委員會

勞工處為青少年提供的培訓及就業計劃

目的

本文件旨在向委員簡介由勞工處推行的「青年職前綜合培訓 - 展翅計劃」及「青少年見習就業計劃」的進展及香港理工大學對兩個計劃所作的研究報告結果。

「展翅計劃」

2. 「展翅計劃」自 1999 年開始推行，為 15-19 歲離校青年提供一系列與就業有關的培訓，以便他們為就業作好準備。計劃每年提供 12 000 個培訓名額，而我們從未拒絕過合資格的申請人。過往六年，計劃合共培訓了超過 66 000 名青年人。除部份學員決定於完成計劃後繼續升學外，其餘學員的就業率接近 70%。

計劃下的四個單元培訓課程

3. 「展翅計劃」共提供四個單元培訓課程，詳情如下：

單元一：領袖才能、紀律及團隊精神訓練

此單元課程的訓練時數為 80 小時，內容包括自信心訓練、領袖才能、團隊精神及組織能力訓練。

單元二：求職及人際技巧訓練

此單元為必修課程。學員會於 48 小時的訓練期內學習溝通及人際技巧、求職及面試策略以至自我認識及個人發展等課題。

單元三：基本/進階電腦應用技能訓練

此單元的訓練期為 48 至 80 小時。基本課程會教授學員一些常用軟件的應用技巧；進階課程則涵蓋軟件的進階應用及程式編寫技巧。計劃於 2005/06 年度第一期課程中提供約超過 180 個單元三課程。

單元四：職業技能訓練

單元四訓練提供多元化的職業技能訓練課程，訓練期由 100 至 180 小時。在現行計劃下，單元四課程共提供超個 300 個屬於 18 種不同行業類別的課程。

學員於完成各單元課程後，可參加為期一個月的工作實習訓練。工作實習空缺由政府部門、社會服務機構，公營及私營機構提供。此外，我們亦會於計劃進行期間及學員就業後為他們提供擇業輔導及支援服務。「展翅計劃」的整個訓練期約 6 至 9 個月。

2005/06 年度「展翅計劃」

4. 「展翅計劃」2005/06 年度第一期已於 2005 年 9 月展開，共有 7 521 名年青人遞交申請，其中超過 4 700 名曾參予訓練。計劃第二期的課程於本年二月開始，招生仍在進行中。

5. 為配合就業市場的需要，2005/06 年度(第二期)的「展翅計劃」引入了多項新課程。除主流職業技能培訓外，亦會加強創意及體適能方面的職業技能培訓。

工作實習訓練

6. 學員於完成各單元課程後，可參加為期一個月的工作實習訓練。在工作實習期間，學員可獲 2,000 元的津貼（有關津貼自 2005/06 計劃年度起已由 1,000 元增加至 2,000 元）。在「展翅計劃」2004/05 年度，共有 1 824 名學員參予工作實習訓練。其中最受學員歡迎的實習空缺為文員、教學助理、活動助理、售貨員及廚師。「展翅計劃」2005/06 年度的工作實習訓練已於 2005 年 12 月展開。

改善措施

7. 由「展翅計劃」2005/06 年度第一期開始，學員可從不同的單元課程中選修更多課程，以提升他們的就業能力。計劃的工作實習津貼亦由 1,000 元增加至 2,000 元。此兩項改善措施受到學員歡迎。超過三份之一的學員選擇於同一單元內報讀多於一個課程。參加工作實習訓練的百分比亦由 2004/05 年度的 14% 增至 17%。

度身訂造培訓課程

8. 為配合個別僱主對學員的技術要求，我們特別為他們籌辦一些度身訂造培訓課程。當學員完成在「展翅計劃」下提供的免費訓練後，可得到這些僱主聘用，進行「青見計劃」下的在職培訓。由 2005 年 9 月至 2006 年 2 月，兩計劃共為飲食、零售、時裝銷售及旅遊等不同行業的僱主設計了 5 個度身訂造培訓課程。此外，我們亦於 2006 年 3 月 11 日舉行了一個以度身訂造培訓計劃為題的招聘會。此新設的一站式就業培訓模式受到大機構的歡迎，亦同時有助學員找到理想職業，為他們在事業路上的持續發展而鋪路。

「青少年見習就業計劃」（「青見計劃」）

9. 勞工處於 2002 年 7 月推出「青見計劃」，為 15 至 24 歲學歷在大學學位以下的青年人提供 6-12 個月的在職培訓，讓他們汲取實際的工作經驗，以提升其就業能力。在 2005/06 計劃年度，暫有超過 9 000 名青年報名參加計劃。

10. 在計劃下，學員會獲聘為見習生，並在僱主委派的導師指導下接受在職培訓。計劃亦提供額外的支援，包括由註冊社工擔任個案經理提供輔導服務。我們亦鼓勵學員在接受在職培訓期間選修合適的職業技能培訓課程。他們可向計劃申請發還有關的課程及考試費用，金額以 4,000 元為上限。

11. 參與計劃的僱主每聘用一名學員，便可於聘用及培訓期內獲每月 2,000 元的培訓資助，以不超過一年為限。計劃亦為僱主提供全套的支援服務。

就業數字

12. 「青見計劃」的原來目標是於 2006 年 7 月前為 20 000 名青年人安排就業。這目標已於 2005 年 4 月初達到，較原定時間提早了 16 個月。截至 2006 年 2 月底，共有 26 728 名學員獲聘為見習生，他們主要從事文書(23%)，銷售(14%)及資訊科技(11%)工作。此外，另有 14 558 名學員在他們的個案經理提供意見和協助下，在公開就業市場找到工作。

培訓空缺及度身訂造計劃

13. 截至 2006 年 2 月底，已有約 11 000 名僱主向「青見計劃」提供超過 62 000 個培訓空缺。這些空缺中，批發及零售業的空缺佔 13%、飲食業的佔 10%而教育服務業的則佔 9%。

14. 「青見計劃」提供多元化的度身訂造就業計劃以配合年青人的需要和興趣。我們設有超過 30 個計劃，合共提供約 2 000 個空缺，而涵蓋的行業有批發及零售業、航空業、旅遊業、資訊科技業、影視及娛樂業、教育及社會服務業、及飲食業等。我們將繼續為不同行業和個別機構度身訂造特別就業計劃。

「青見計劃」及「展翅計劃」的一站式服務

15. 「青見計劃」聯同「展翅計劃」為青年人提供一站式的服务，為他們提供培訓及就業機會。透過在 2005/06 計劃年度推出的「旋轉門」機制，學員可在其個案經理的推薦下於計劃年度的不同階段轉換計劃，讓他們可善用兩個計劃的培訓機會。此外，為了讓「旋轉門」機制能有效地運作，學員在轉換計劃時仍可接受由同一非政府機構/個案經理提供個案管理服務。

就兩個計劃的評估

16. 為評估兩個青年計劃的成效，勞工處委託了香港理工大學社會政策研究中心，為「展翅計劃」及「青見計劃」進行研究。

「展翅計劃」

17. 2003/04 年度為「展翅計劃」進行的全面檢討肯定了計劃的正面功能及對社會的價值。學員、培訓機構、工作實習機構及僱主均認同計劃可非常有效地提升青年人的就業能力。

18. 在「展翅計劃」的四個單元培訓課程中，單元四(職業技能訓練)最受學員歡迎。約有 90% 的受訪學員曾報讀此單元。此外，評估亦確定工作實習機構及學員對工作實習環節的高度評價，他們認為有關訓練可成功幫助學員汲取工作經驗及加深對工作世界的了解。

19. 因應檢討的建議，我們已在計劃內實施相應的改善措施(見本文件第七段)。

「青見計劃」

20. 勞工處亦委託了香港理工大學為「青見計劃」作全面評估及為超過 800 名學員進行為期 18 個月的追蹤研究(「青見計劃學員重訪研究」)，以了解學員自參加計劃後在就業能力方面所呈現的變化及計劃對他們長遠的影響。

(i) 「青見計劃學員重訪研究」

研究顯示青見學員在參與計劃一年後，在多方面例如就業準備及就業能力方面均有顯著的改善。受訪學員中，有逾七成已入職，另約有一成選擇繼續升學。處於待業狀況的學員只有 16.5%。有關研究的方法及結果載於附錄。

(ii) 「綜合檢討」

「綜合檢討報告」肯定了「青見計劃」的成效，並建議政府繼續推行計劃。研究小組指出「青見計劃」揉合了一套良好的「積極勞動市場政策」，符合國際勞工組織

所倡議的準則。報告亦肯定了「青見計劃」能有效地協助在尋找工作方面相對弱勢的青年，尤其是在增加學員的人力資本、提升其個人內在心理素質和強化社會網絡資源方面所產生的效用。此外，「青見計劃」亦有效地協助一群學歷較低、而工作經驗又不足的青年裝備自己，進而增強他們的就業能力。

具體而言，研究報告就計劃向政府及社會夥伴作以下的建議：

非政府機構

- (a) 應靈活調配屬下不同地區的服務單位，以解決地域因素產生的服務需求不一問題。
- (b) 善用機構在地區上和僱主的網絡，加強與僱主溝通，以開發更多地區層面的見習就業機會給年青人。
- (c) 定期檢討員工的士氣及穩定性，及向個案經理提供更多有關就業輔導方面的訓練和資料。

僱主

- (a) 應跟勞工處和非政府機構加強溝通，以整合一套既切合學員能力又可以符合勞工市場及商界需求的培訓計劃。
- (b) 應更善用「青見計劃」提供的配套服務。
- (c) 應鼓勵學員善用職外的職業培訓津貼，以提升其就業能力。

勞工處

- (a) 勞工處在統籌「青見計劃」方面的工作已恰如其份。該處仍應繼續向僱主推介「青見計劃」，及加強其作為僱主與非政府機構間的橋樑功能。

- (b) 進一步推廣「度身訂造」計劃，因為這些計劃對學員與僱主有互惠互利的作用。此外，這些計劃除了能兼容學員多樣性的興趣外，亦能配合經濟發展的需要，讓年青人獲得更多的可持續發展的機會。
- (c) 聯同其他有關的部門及機構，制訂政策以支持從事就業輔導的專業能繼續發展。

前瞻

21. 勞工處會繼續於 2006 年推行這兩個為年青人而設的計劃。我們會為有興趣參加這兩個計劃的年青人提供足夠的培訓名額。我們亦會因應運作經驗及勞動市場的變化，推出新的培訓課程及採取需要的措施以進一步改善計劃。在施行這兩個計劃時，我們會考慮香港理工大學在研究報告中所提出的建議。

勞工處

2006 年 3 月

附錄

「青見計劃學員重訪研究」 研究方法及結果

「青見計劃學員重訪研究」對首屆「青見計劃」學員進行為期 18 個月的追蹤研究，以了解學員在就業能力方面所呈現的變化。研究包括兩輪的調查訪問，首輪調查於 2002 年 11 月中正式開展，並成功訪問了 1 009 位學員；次輪調查訪問在 2003 年 12 月開展，成功訪問了 857 位學員。研究發現青見學員在參與計劃一年後在下列各方面似有改善：

(1) 增強入職準備

「青見計劃」提供由註冊社工擔任個案經理的個案管理服務。這些個人化的職業輔導及支援服務能有效地改善學員的求職技巧和尋找工作時的心態。

(2) 提升就業能力

受訪學員在一年過後，有逾七成已入職，另約有一成選擇繼續升學。處於待業狀況的學員只有 16.5%。此外，大多數的學員均認同在職培訓導師向他們提供很大的幫助，超過九成的學員表示其在職培訓導師能協助他們應付工作上遇到的問題。研究結果亦發現有超過六成完成見習就業的學員獲僱主邀請繼續留任，這更肯定青見計劃在提升學員就業能力及競爭力的成效。

(3) 提高持續進修的意慾

研究結果顯示在受訪學員中，只有少數學員在參加「青見計劃」前有報讀職業技能培訓課程。但自參加計劃後，近半數被訪學員表示有報讀職外的職業技能培訓課程，反映計劃令他們的進修意慾有所提升。

(4) 強化個人內在心理素質

研究發現學員自參加「青見計劃」後有較佳的自我評價，特別是自尊方面有明顯的提升。自我評價越佳，學員也越認清自己的職業志趣所在，進而有助減低他們找尋工作的障礙。

(5) 增加社會網絡資源

研究發現學員在遇到困難時得到家人支援的情況有明顯的改善。同時，來自「青見計劃」所提供的支援服務，可幫助學員擴闊社交網絡，並得到較多樣化的就業市場資訊，有利他們物色薪酬水平較高的職位。

(6) 改善個人及家庭經濟情況

有近四成被訪學員，在參加「青見計劃」前倚賴父母或其他人士的金錢援助。一年過後，逾七成被訪學員已入職，而薪金更成為絕大部分學員的主要經濟收入來源。這不單令學員在經濟上更趨獨立，亦同時提升了其家庭的總收入。