

# 立法會

## *Legislative Council*

立法會CB(2)521/10-11號文件  
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB2/PL/MP

### 人力事務委員會會議紀要

日期：2010年10月21日(星期四)  
時間：下午2時30分  
地點：立法會會議廳

出席委員：李卓人議員(主席)  
李鳳英議員, SBS, JP (副主席)  
張文光議員  
梁耀忠議員  
鄭家富議員  
王國興議員, MH  
梁君彥議員, GBS, JP  
林大輝議員, BBS, JP  
陳健波議員, JP  
張國柱議員  
黃成智議員  
葉偉明議員, MH  
潘佩璆議員  
梁國雄議員

其他出席議員：何秀蘭議員

缺席委員：張宇人議員, SBS, JP  
馮檢基議員, SBS, JP  
黃國健議員, BBS  
葉國謙議員, GBS, JP  
梁家傑議員, SC

**出席公職人員**：議程第I項

署理教育局局長  
陳維安先生, JP

教育局常任秘書長  
黃鴻超先生, JP

教育局副秘書長  
李美嫦女士, JP

教育局首席助理秘書長(延續教育)  
蘇惠思女士

議程第II項

勞工及福利局局長  
張建宗先生, GBS, JP

勞工及福利局常任秘書長  
鄧國威先生, JP

勞工處處長  
謝凌潔貞女士, JP

勞工處副處長(職業安全及健康)  
許林燕明女士, JP

勞工處助理處長(就業事務)  
梁蘇淑貞女士

署理勞工處助理處長(勞資關係)  
許柏坤先生

**列席秘書**：  
總議會秘書(2)1  
林培生先生

**列席職員**：  
助理法律顧問9  
譚淑芳女士

高級議會秘書(2)1  
蘇淑筠小姐

文書事務助理(2)1  
容佩儀女士

---

經辦人／部門

**I. 教育局局長就行政長官2010-2011年度施政報告的相關施政措施作簡報**

(立法會CB(2)39/10-11(01)號文件)

署理教育局局長向議員簡述香港資歷架構(下稱"資歷架構")的最新發展及推行情況，這是2010-2011年度施政綱領中提到由教育局持續推行的措施之一，詳情載於政府當局文件。

(會後補註：署理教育局局長的發言稿已於2010年10月22日隨立法會CB(2)116/10-11號文件送交委員。)

2. 王國興議員察悉，當局至今已在不同行業成立15個行業培訓諮詢委員會(下稱"諮委會")，涵蓋全港約42%的總勞動人口。他詢問政府當局有否任何時間表，在其他行業成立更多諮委會。

3. 署理教育局局長回應謂，政府當局在協助各行各業成立諮委會時，一直遵循"行業主導"的原則。至今，當局已為不同行業成立15個諮委會。政府當局將繼續與僱主、僱員、專業團體及其他持份者聯繫，以期在其他行業成立更多諮委會。特別一提，當局正與四大經濟支柱和六大產業的相關持份者進行研究，致力在這些行業成立更多諮委會。署理教育局局長表示，諮委會的職責是為它們本身的行業制訂《能力標準說明》。鑒於《能力標準說明》是由各自的業界制訂，它們與行業的需要最為相關。培訓機構可根據《能力標準說明》設計符合個別行業要求的培訓課程。

4. 王國興議員詢問政府當局有否任何計劃領導業界成立葡萄酒相關業務的諮委會及推行資歷架構，包括葡萄酒鑑賞及培訓。

5. 何秀蘭議員及張國柱議員同樣關注到，為任職安老院舍護理人員的人士推行資歷架構的情況。張議員詢問，僱主及僱員可否牽頭成立諮委會並制訂所屬行業的《能力標準說明》。

6. 教育局副秘書長回應謂，現有的諮委會(例如零售業)已涵蓋了葡萄酒相關業務的部分層面。政府當局會考慮議員的建議並繼續與僱主、僱員、專業團體及其他持份者聯繫，以推廣資歷架構和鼓勵上述各方就所屬行業成立更多新的諮委會。

7. 王國興議員問及過往資歷認可機制的推行進度，署理教育局局長回應時告知議員，過往資歷認可機制自2008年6月起以試行形式在3個行業實施，即印刷及出版業、鐘錶業和美髮業。截至2010年9月底，該3個行業的評估機構曾處理逾1 400份申請，涉及不同資歷級別超過5 200個能力單元組合。有99.5%的申請人已獲頒資歷證明書，確認經評估的各項能力。未能通過評估的申請人若願意的話，評估機構會提供免費輔導服務，幫助他們為進一步評估作更佳準備。

8. 署理教育局局長進一步表示，政府當局會加強宣傳及為相關僱員舉辦簡介會，以提升他們對過往資歷認可機制的認知。當局亦將與制訂了《能力標準說明》的行業研究是否可以把過往資歷認可機制伸延至這些行業。

9. 何秀蘭議員關注到，資歷架構有否提供清晰的進階途徑，以便不同技術或學歷的人士制訂自己的計劃，藉此提升本身的技能或知識及追求終身學習。她詢問政府當局有何措施利便僱員持續進修。

10. 署理教育局局長及教育局副秘書長回應謂

- (a) 資歷架構是一個7級的資歷級別制度，用以整理和協助推行學術、職業及持續教育方面的資歷制度。每個級別各有資歷級別通用指標，說明同一級別資歷的標準與共通特性；
- (b) 資歷架構實質上是一個基礎框架，提供具靈活性、多元化、有多個出入點的進階途徑。資歷架構就每個資歷級別的質素保證訂立客觀的基準，提供有關課程、資歷及培訓機構水平的明確資料。設立資歷架構有助求學人士訂立明確的進階途徑，讓求學人士清楚個人終身學習的路向。推行資歷架構可令培訓市場更蓬勃發展，及更切合社會需要。培訓課程亦應更切合業界和求學人士的需要；
- (c) 過往資歷認可是一個機制，讓在職人士(尤其是低學歷的技術工人)取得資歷架構下認可的資歷，然後透過持續進修繼續力爭上游；及
- (d) 為支持資歷架構推行，政府當局推出了多項財政支援計劃，包括培訓機構的評審資助、向評審當局及資歷名冊當局登記資歷的費用津貼、給予過往資歷認可機制的評估機構的評審及開展工作資助，以及向僱員發還過往資歷認可的評估費用。

11. 就何秀蘭議員及梁國雄議員對諮委會的成員組合所提出的關注，教育局副秘書長回應時表示，鑒於諮委會工作的重要性，諮委會能取得相關界別的全力支持，從各個界別廣納多元意見，對該會甚為關鍵。主要持份者例如僱主、僱員、商會及工會和專業團體在諮委會將會有代表。個別諮委會的實際成員組合與運作模式會視乎當局與各個業界的討論和協議而定。

12. 梁國雄議員深切關注僱員的資歷和專業能力水平，尤其是銀行業的僱員，他要求政府當局就

政府當局

現時在不同行業成立的15個諮委會提供詳細資料，包括有關諮委會及其委員的完整名單。

13. 主席察悉，截至2010年9月底，各教育及培訓機構已根據諮委會制訂的《能力標準說明》開辦共126項課程，並有約7 000名僱員報讀這些課程。他查詢該126項課程的行業／界別分布情況，並且詢問政府當局有否因應過往資歷認可機制於未來兩年的發展，擬訂任何特定目標。

14. 教育局副秘書長答稱 ——

- (a) 教育局在推出資歷架構時亦設立了過往資歷認可機制，讓從業員在工作上獲得的知識、技能和工作經驗取得正式認可，以便他們持續進修，無須重新從起點學習。過往資歷認可機制已在3個行業試行；
- (b) 繼推行試行計劃後，政府當局正與其他行業緊密合作，希望將過往資歷認可機制擴展至其他已制訂《能力標準說明》的行業。在諮詢相關的諮委會後，將有多兩個行業(即物業管理業及中式飲食業)準備就緒，以"協作模式"為從業員推行過往資歷認可機制，以配合個別行業的特定情況和需要。當局預期物業管理業和中式飲食業將分別於2011年年初及2011年年底實施過往資歷認可機制；及
- (c) 至於由教育及培訓機構根據《能力標準說明》開辦的126項課程的分布，有26個課程是關於印刷及出版業、19個為鐘錶業而設計、78個是美髮業及3個是物業管理業的課程。

15. 主席詢問，在資歷名冊登記的126項《能力標準說明》課程是否只能達到較低級別資歷(即資歷架構第1至4級)，而只有修讀及完成本地大學或大專院校舉辦的正式課程(例如副學位或學位程度或以上的課程)，才可在資歷架構中獲取較高級別的資歷認可。他表示，如現職僱員須先取得學歷資格，

才可申請資歷架構的較高級別資歷，部分僱員要力爭上游可能會有困難，尤其是從事非技術職位的工人。梁國雄議員亦有同感並關注到，在資歷架構尋求較高級別的資歷認可，或會對非技術工人造成經濟負擔。

16. 教育局副秘書長回應時表示，現時在資歷名冊登記的《能力標準說明》課程主要屬技術提升課程，旨在協助現職工人在資歷架構取得較低級別的資歷。這將為工人鋪路，以晉升到較高級別的資歷。政府當局相信，具備較低級別資歷的僱員(包括循過往資歷認可機制取得資歷的僱員)人數上升，將帶動培訓機構開辦更多較高級別(例如第4及5級)資歷的培訓課程。

17. 梁耀忠議員關注到，過往資歷認可的進展甚少，基於過往資歷認可機制自2008年6月起在3個行業試行後，只曾處理1 400份申請。他詢問為何工人在過往資歷認可的參與率偏低。

18. 署理教育局局長回應時解釋，參與過往資歷認可的兩年試行計劃的3個行業為印刷及出版業、鐘錶業和美髮業。在與諮委會及工會討論後，政府當局同意在過往資歷認可機制就每個參加的行業設立5年過渡期。在過渡期內，相關行業的從業員可憑年資和相關工作經驗，申請資歷架構認可第1至3級資歷而無須進行任何評估。在過渡期屆滿後，則必須循評估途徑獲取過往資歷認可各級別的資歷。鑒於將有5年過渡期，預期這3個行業的僱員或會希望於較後時間申請過往資歷認可的資歷。相關行業的持份者一般預期申請人數會在過渡期的較後時間逐步增加。政府當局會繼續透過不同渠道加強宣傳資歷架構和過往資歷認可，並與持份者合作(包括評估機構、商會及工會)，向工人傳達這個訊息。

**II. 勞工及福利局局長就行政長官2010-2011年度施政報告的相關施政措施作簡報**  
(立法會CB(2)39/10-11(02)號文件)

19. 勞工及福利局局長向議員簡述在2010-2011年度施政報告和施政綱領中，有關勞工及福利局在勞工和人力範疇的新措施及持續推行的措施，詳情載於政府當局文件。

#### 標準工時

20. 王國興議員察悉，政府當局會開始深入研究標準工時這個議題。他詢問，政府當局有否就提交標準工時的條例草案制訂任何計劃或時間表。

21. 勞工及福利局局長回應時表示，"標準工時"是一個複雜且具爭議性的課題。現時，對於香港應否訂立標準工時，僱主、僱員及社會各界的意見分歧。由於訂立標準工時會對香港社會及經濟帶來深遠影響，政府當局務須審慎處理，以平衡各方利益。其中一個必須謹記的因素是低薪行業的中小型企業的承擔能力，尤其目前尚未掌握到剛制定的《最低工資條例》會否及將會如何影響中小型企業營運的實質數據。儘管如此，政府當局將就此事着手進行政策研究，並就有關事項諮詢相關持份者。

22. 葉偉明議員希望政府當局加快就標準工時立法所進行的研究，並盡快開展立法程序，以期於2012年前提交條例草案。

23. 勞工及福利局局長回應時表示，勞工處將會制訂研究細節，而訂定時間表則言之尚早。他希望有關工作能在香港特別行政區第三屆政府的任期內完成。

#### 法定最低工資

24. 主席、林大輝議員及梁國雄議員關注到，政府當局就香港實施法定最低工資所進行的準備工作及其進度。梁議員及主席察悉，臨時最低工資委員會(下稱"臨時委員會")將於2010年11月初提交其就首個法定最低工資水平所提出的建議，供政府考慮。他們詢問，在政府當局接納臨時委員會的建議前，臨時委員會的報告可否提交予立法會參閱。



25. 勞工及福利局局長回應謂，立法會已於2010年7月通過《最低工資條例》。自此，政府當局一直全力為實施《最低工資條例》作準備。其中包括勞工處正制訂《最低工資條例》的實務指引，供僱主及僱員參考；勞工處亦會聯絡不同的持份團體，因應個別行業的獨特情況擬訂業界指引。當局亦已致力籌備宣傳工作，以加強勞資雙方對法例條文的瞭解，以及各自在法定最低工資制度下的責任和權利。行政長官會同行政會議決定首個法定最低工資水平後，政府當局會在切實可行範圍內，盡快向立法會提交相關的附屬法例及公開臨時委員會的報告。倘若一切順利，法定最低工資制度會在2011年上半年實施。

26. 主席察悉，現時，政府外判服務承辦商的僱員以市場水平支薪。他表示，以保安員為例，外判承辦商付予保安員的工資，不低於政府統計處(下稱"統計處")最新的《工資及薪金總額按季統計報告》所載的相關行業／工種市場平均水平。主席表示，臨時委員會建議的首個法定最低工資水平有可能低於現時的市場平均水平。他關注到，政府會否繼續作良好僱主，付予僱員不低於市場平均水平的工資，他並促請政府為私營機構樹立良好榜樣。

27. 勞工及福利局局長回應時表示，政府當局會留意法定最低工資的實施，會否及如何影響按照政府外判服務合約聘請的工人的工資。當局會視乎情況所需，採取適當的跟進行動。

#### 有關強制復職及再次聘用的立法建議

28. 王國興議員及葉偉明議員關注到，政府當局就涉及不合理及不合法解僱個案推行強制復職及再次聘用的立法建議方面進度緩慢。他們問及條例草案提交立法會以實施有關建議的立法時間表。

29. 勞工及福利局局長及勞工處處長回應時表示，為加強保障僱員免遭不合理及不合法解僱，政府當局已承諾按照勞工顧問委員會(下稱"勞顧會")在2007年年底及事務委員會在2008年支持的建議方案，向立法會提交條例草案，建議修訂《僱傭條

例》(第57章)，就僱員遭不合理及不合法解僱的情況，免除須僱主同意才可作出復職或再次聘用命令的規定。然而，在2010年10月29日生效的《2010年僱傭(修訂)條例》，訂定了一項新的刑事罪行，以打擊故意拖欠勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處裁斷的款項的情況，包括不支付根據裁斷須為不合理及不合法解僱而作出的補償。由於該條例所產生的連帶影響，勞顧會已要求當局考慮《2010年僱傭(修訂)條例》的全盤影響，重新檢視有關建議。基於此背景，政府當局現正諮詢勞顧會及相關持份者。勞工及福利局局長向議員保證，政府當局會致力盡早提交相關條例草案。

30. 葉偉明議員對政府當局於上文第29段所作的回應表達不滿。他表示，他曾是勞顧會的成員，並指出勞顧會已就推行強制的復職或再次聘用命令的立法建議達致共識。他質疑是否需要重新檢視此事。

31. 梁國雄議員表示，他不能理解為何政府當局接納勞顧會的建議，重新檢視推行強制的復職或再次聘用命令的立法建議。他質疑勞顧會就勞工相關的政策向政府當局提供建議的角色。

#### 提供與就業相關的交通費資助

32. 潘佩璆議員歡迎政府當局計劃推出全港性的"鼓勵就業交通津貼計劃"(下稱"新計劃")，以資助低收入家庭在職成員應付往返工作地點的交通費用。他察悉政府當局仍在制訂新計劃的實施細節，並詢問會否考慮放寬申領交通津貼的資格門檻，尤其是個人資產、每月收入和涉及某工資期內的總工作時數的規定。潘議員指出，現行交通費支援計劃提供資助的時限為12個月，並只適用於4個指定偏遠地區，而每4星期工作不足72小時者均不合資格申領交通津貼。為使更多低收入人士(包括兼職僱員)受惠，他建議新計劃的津貼應按每4星期工作72小時為計算基礎發放，而每4星期工作不足72小時者，也可按實際工作時數按比例領取津貼。潘議員進一步建議，當局應就新計劃的個人資產總值上

限、每月入息上限及津貼金額制訂機制，以便定期檢討及按時調整。

33. 勞工及福利局局長回應謂，政府當局察悉，工作相關的交通費用或會是低收入人士的負擔。為減輕他們的負擔和鼓勵他們繼續就業，政府當局已決定推出全港性的"鼓勵就業交通津貼計劃"，以資助全港合資格僱員支付部分交通費用。新計劃會取代現行交通費支援計劃，每人每月交通津貼為600元。在此階段，勞工及福利局仍在制訂實施細節，在過程中，議員的所有意見均會予以小心考慮。政府當局會確保新計劃的擬議資格規定是公平和合理。政府當局亦致力使新計劃不會過度複雜而難以實施。

#### 檢討現行的補假安排

34. 關於葉偉明議員的查詢，為何現行補假安排的檢討只限於適逢星期日的農曆年初一，勞工及福利局局長回應時解釋，《僱傭條例》規定，如農曆年初一適逢星期日，僱員可於之前的一天(即星期六)放取補假。近年，市民關注到在這安排下，那些每周工作五天(星期一至星期五)並在星期六休假的僱員會因而少放了一天農曆新年假期。市民建議政府當局檢討現行農曆年假適逢星期日的補假安排。

35. 雖然政府當局作出以上解釋，但葉偉明議員表示，一次過檢討所有適逢星期日或星期六的法定假期及公眾假期的補假安排，會更為可取。他亦關注到，倘若法定假期與僱員的指定休息日剛好為同一日，有何補假安排。

36. 勞工及福利局局長表示，不同行業的僱員有不同的上班模式，而不同機構的運作或存在很大差異，因此，政府當局宜仔細研究任何對現行補假安排作出的更改對僱員、僱主及整體經濟可能帶來的影響。下一次農曆年初一適逢星期日的情況會在2013年出現，政府當局會在這期間進行仔細研究，並在決定未來路向時參考研究結果和相關持份者的意見。至於法定假期與僱員的休息日剛好為同一日的問題，《僱傭條例》已具體規定，倘若法定假

期適逢僱員的休息日，該僱員可享有該休息日後的一天補假。透過規定在任何法定假期以外給予休息日，當局已為僱員提供了足夠保障。

### 侍產假

37. 王國興議員憶述，政府當局已展開研究，以考慮就有薪侍產假立法的可行性。他詢問該研究進展如何。

38. 勞工及福利局局長答稱，該研究仍在進行，預計會在2011年上半年完成。

### 推廣關顧家庭的僱傭措施

39. 陳健波議員表示，他曾在2009年12月16日立法會會議上動議一項議案，促請政府推動工作與生活平衡的新職業文化運動，以緩解因各種工作問題而引發的生活壓力。他詢問政府當局如何回應議員在動議辯論期間表達的各項關注。陳議員舉出新加坡的成功例子，促請政府當局成立專責小組，以新思維考慮應否為香港制訂一套工作與生活平衡的新職業文化政策。

40. 勞工及福利局局長答稱，政府當局贊同陳健波議員的意見，認為平衡工作與家庭生活對僱員的健康相當重要。為此，勞工處一直鼓勵僱主採用關顧家庭的僱傭措施。在勞工處努力推廣下，近年越來越多僱主採用各種形式的關顧家庭的僱傭措施，例如提供有薪侍產假／恩恤假。愈來愈多企業正在建立促進家庭和睦的機構文化，因為該等企業明白到，推行關顧家庭的僱傭措施可提升員工士氣，有助建立一支健康的工作團隊。勞工處會繼續向公眾推廣關顧家庭的僱傭措施，冀能鼓勵在工作場所更廣泛採用該等措施。

### 檢討《僱傭條例》關乎"連續性合約"的規定

41. 梁耀忠議員深切關注對並非根據連續性合約受僱的員工的保障。他表示，鑒於《僱傭條例》界定"連續性合約"為符合下述說明的僱傭合約：僱

員根據該僱傭合約受僱於同一僱主4星期或以上，每星期工作18小時或以上，許多無良僱主利用法例的漏洞(即需要符合所謂"4-18"的規定)，剝削僱員和逃避其須依法支付僱員福利的法律責任。梁議員對政府解決此問題一籌莫展感到失望，他詢問政府當局會採取甚麼行動，以加強對並非根據連續性合約受僱的員工的保障。

42. 勞工及福利局局長回應時請議員參閱2010-2011年度施政綱領小冊子，當中已清楚述明，政府當局會根據收集所得有關並非以連續性合約受僱的僱員的統計數據，檢討《僱傭條例》中連續性僱傭的定義，並在過程中繼續諮詢相關的持份者。

43. 勞工處處長補充，政府當局無意拖延就連續性僱傭的定義進行檢討的問題。事實上，勞工處已委託統計處進一步蒐集並非以"連續性合約"受僱的僱員的統計數據，包括他們在勞工市場的分布與比例，以及工種特性等資料。調查結果預計在2010年年底備妥，政府當局會因應調查結果和勞工市場近期的發展，檢討"連續性合約"的定義。由於"連續性合約"是釐訂僱員是否享有在《僱傭條例》下多項僱傭權益的基礎，任何對這項法定定義的修訂均會對勞工市場和整體社會有深遠的影響。因此，作出任何建議之前，政府當局必須審慎行事，就此課題進行深入和詳細的研究。鑒於此課題複雜，檢討需時完成。勞工處處長向議員保證，在檢討過程中，政府當局會諮詢相關的持份者。

#### 青年失業問題

44. 林大輝議員關注到，15至19歲的青年人失業率高企。他詢問政府當局採取了甚麼措施，以促進青年就業。

45. 張國柱議員對此亦同樣關注，他詢問政府當局有否研究為何青年失業問題特別嚴重。他質疑，該問題是否源於現行教育制度未能使青年人掌握尋找工作所需技能和知識。

46. 勞工及福利局局長及勞工處處長回應時提出下列各點 ——

- (a) 根據統計處公布的勞動人口的統計資料，按季節調整的失業率由2010年5月至7月的4.3%減少至2010年6月至8月的4.2%。青年就業方面，15至24歲組別的失業率增加1.3個百分點至14.5%，當中20至24歲青年的失業率增加1.4個百分點至13.5%，15至19歲組別的失業率則增加0.4個百分點至20.5%。與2009年同期的失業率為15.7%相比，15至24歲組別的失業率明顯較低；
- (b) 總就業人數錄得12 400人的顯著升幅，顯示市場可吸納在夏季投入勞工市場的新一批應屆畢業生和離校生。在9月新學年開始後，部分當暑期工的青年人重返校園，繼續求學，預計勞工供應會減少。青年就業壓力可望於短期內得到紓緩；
- (c) 根據國際勞工組織的資料，青少年失業率遠高於整體失業率，是一個全球現象；
- (d) 年輕人較容易失業是多種因素使然，包括他們工作經驗尚淺、學歷和技術水平偏低；
- (e) 勞工處一直採取多管齊下的策略以促進青年就業。勞工處與持份者及其他社會夥伴緊密合作，不遺餘力，提供全面的一般招聘和就業安排服務，以及推行專為青年人而設的培訓及就業計劃，從而協助青年人發展他們的事業，例如"青年職前綜合培訓——展翅計劃"及"青少年見習就業計劃"，兩項計劃均有多樣化的元素，照顧不同學歷及興趣的青少年的各種需要。除了勞工處，職業訓練局、建造業議會及僱員再培訓局(下稱"再培訓局")亦開辦課程，幫助青年人掌握各種職業技能；
- (f) 鑒於青年人的失業率仍然高企，政府當局決定，為15至29歲青年開設的3 000個臨時

職位將延續至2012年3月，繼續為青年人提供工作體驗機會；及

- (g) 由於人力資源供應與需求出現錯配，建造業的情況尤甚，政府當局會着重改變青年人的想法，加強他們對建造業前景的瞭解。政府當局希望，透過加強推廣及宣傳工作，青年人會更願意加入建造業。

47. 張國柱議員認為，上述措施無助於解決青年人的結構性失業問題。他表示，為處理此問題，政府當局應制訂更全面及有針對性的支持青年就業政策，而不是採用現時片面而零碎不全的做法，以各種不同計劃促進青年就業。

#### 就業導航試驗計劃

48. 陳健波議員歡迎政府當局計劃在2010年年底推出為期兩年的就業導航試驗計劃(下稱"試驗計劃")。他關注該計劃有何宣傳工作，以加強公眾對該計劃的認識。

49. 勞工及福利局局長回應謂，試驗計劃將於2010年年底推出，以協助失業人士入職和持續就業。勞工處會進行一系列宣傳活動，例如發出新聞稿、在勞工處網頁和就業中心展示資料，以及在大眾媒體刊登廣告等，宣傳有關計劃。

#### 在天水圍成立先導性質的一站式就業及培訓中心

50. 王國興議員要求當局提供天水圍先導性質的一站式就業及培訓中心的詳細資料，尤其關於該中心全面提供所有服務後推行計劃所需的人力資源、服務範圍和服務對象，以及勞工處推廣該中心的服務的宣傳策略。

51. 勞工及福利局局長及勞工處助理處長(就業事務)表示 ——

- (a) 天水圍先導性質的一站式就業及培訓中心將於2011年年中開始運作，向有需要的求

職者(包括接受綜合社會保障援助的健全失業人士)提供全方位的就業及培訓支援。該中心會理順、整合和提升現時由勞工處、再培訓局和社會福利署提供的就業及培訓／再培訓服務；

- (b) 政府會分析求職者的就業需要，以便向他們提供針對性的服務，例如透過個案管理服務跟進求職者尋找工作的歷程，以及為求職者提供度身訂造的輔導和入職後的跟進支援。政府當局亦會視乎需要，安排求職者參加特別就業服務計劃及再培訓課程，以提高他們的就業能力；
- (c) 該中心初期會有約20名勞工處調派的管理和支援人員及足夠的社會工作者，提供個案管理服務；及
- (d) 勞工處會舉辦一連串宣傳活動，向僱主及求職者推廣該中心的服務。

52. 會議於下午4時32分結束。

立法會秘書處  
議會事務部2  
2010年12月10日