二零零八年二月二十一日
討論文件

立法會人力事務委員會

僱員再培訓局的未來發展路向

目的

本文件旨在諮詢委員對僱員再培訓局（再培訓局）未來發展路向的意見。

背景

2. 行政長官在 2007-08 年施政報告中宣布，再培訓局推行的僱員再培訓計劃（再培訓計劃）將會擴大以涵蓋年齡介乎 15 至 29 歲的青少年，以及具副學位或以下程度的人士；再培訓局亦正進行一項策略性檢討，藉以提升其服務及運作。

3. 再培訓計劃的報讀資格過往只限於 30 歲或以上、具初中或以下學歷的人士。自 2007 年 12 月 1 日起，再培訓計劃的報讀資格已如上文第二段所述予以放寬。

再培訓局的未來發展路向

4. 再培訓局已完成策略性檢討，並於 2008 年 1 月 24 日就該局的未來發展路向發表諮詢文件。諮詢文件臚列再培訓局就如何擴展培訓及再培訓服務範疇和提升服務質素的詳細建議。有關諮詢文件，請參閱附件。

5. 簡而言之，諮詢文件所勾劃再培訓局的未來發展路向如下 —

(a) 正如行政長官在 2007-08 年施政報告中宣布，自 2007 年 12 月 1 日起，再培訓計劃的服務對象已放寬至包括所有 15 歲或以上、具副學位或以下程度的人士。再培訓局會提供更多元化及符合市場需求的培訓計劃；並

提供更針對性的培訓服務和協助，以配合上述放寬措施。再培訓局亦會特別注意爲弱勢社羣提供協助；

(b) 再培訓局將加強再培訓課程的質量保證機制，以確保課程能符合香港學術及職業資歷評審局的要求，從而登入資歷名冊，得到資歷架構的認可。再培訓局提供的培訓課程將屬資歷架構下第一至第四級；

(c) 再培訓局會引進更多優質的培訓機構，並提升培訓質素和內容。除了職業技能的訓練，培訓計劃會加入基礎技能如語文、運算、資訊科技的訓練，以及提升個人素養和生活技能的訓練。培訓計劃亦可能適當地加入工作實習安排，以加強畢業學員的就業能力；及

(d) 再培訓局亦會加強與社會各界的協作，推動以就業爲本及市場主導的培訓。

6. 再培訓局未來將肩負起新的策略性角色，爲本地工作人口提供更全面及更多元化的培訓和再培訓服務。再培訓局亦會發展品牌更新的策略，及探討如何宣傳該局的新形象，以增加市民對其擴大的角色及服務的認識。

諮詢計劃及未來路向

7. 諮詢工作已於 2008 年 1 月 24 日展開，至 2008 年 3 月底結束。在諮詢期內，再培訓局將安排諮詢會，聽取持份者（包括僱主及商會、專業團體、工會、培訓機構及非政府機構）對檢討建議的意見。在考慮各持份者的意見後，再培訓局將向政府提交最後報告。

徵詢意見

8. 請委員備悉諮詢文件中闡述有關再培訓局的未來發展路向，並提出意見。

勞工及福利局
二零零八年二月

附件

僱員再培訓局的未來發展路向
諮詢文件

2008 年 1 月

目錄

頁數

主席前言 3

摘要 5

第一章 僱員再培訓局現時的職能與角色 16

第二章 我們為何需要改變 21

第三章 我們的重新定位 27

第四章 主要工作目標（一）：強化研究 擴大網絡 加強認受 促進就業 31

…… 強化研究，建立人力資源數據庫
…… 加強與僱主及各持份者的聯繫和溝通
…… 拓展技能鑒定及專業認証，加強認受

第五章 主要工作目標（二）：優化培訓 提升質素 創新服務 助人自助 36

…… 針對新服務對象，豐富培訓課程範疇
…… 改善課程內容及增加課時
…… 提供通用就業技能課程以提升整體質素
…… 加入工作體驗元素
…… 為有特別就業困難的人士強化就業支援
…… 一站式培訓及就業資源中心之試驗
…… 提升課程質素保證及成本效益

第六章　主要工作目標（三）：藏富於民　構建階梯　支援企業　締造共贏　47

…… 鼓勵自我增值，提供清晰進修階梯
…… 增強培訓課程的銜接性，開展技能提升計劃
…… 強化行業諮詢網絡及伙伴關係
…… 為僱主提供招聘及培訓服務
…… 藏富有道，有效運用再培訓津貼
…… 開拓服務品牌，創造就業機會，孕育社會企業
…… 支援社會企業，提供營商及技能培訓

第七章　主要工作目標（四）：人盡其才　發揮潛能　關懷體諒　社會共融　57

…… 提供適切的培訓及就業服務予弱勢社羣
殘疾人士及工傷康復人士
失學、失業青年
內地新來港人士
少數族裔人士
更生人士
…… 試驗社區共融課程

第八章　僱員再培訓基金之管理　63

第九章　徵詢意見　64

主席前言

各位朋友：

廿一世紀見證了一個新世代的來臨。社會、經濟，科技的迅速發展，對人力資源需求起了根本的改變。為了確保僱員再培訓局（下稱「再培訓局」）能發揮資源的最大效益，為香港人力市場培育人才，我們在這份諮詢文件提出了對本局未來發展的策略性建議，誠邀你們給予意見。

再培訓局多年來一直以30歲或以上，具中三程度或以下的失業人士為主要服務對象。因應行政長官會同行政會議於2007年10月的決定，本局於2007年12月1日開始放寬報讀再培訓課程的資格，接受年齡由15歲起、學歷在副學位程度或以下的人士報讀培訓課程。本局會為新增服務對象大力發展新課程，並逐步擴展服務範疇至包括協助不同行業的企業進行人力資源培訓及持續的技能提升。本局正踏上一個新里程。

作為本局的主席，我和其他委員一致認同這個轉變是必須的，亦確切地回應了社會的需要。行政長官在其2007至08年施政報告指出他的其中一個主要工作目標為：「以助人自助理念推動社會和諧…全面發展軟基建，擴大培訓計劃，幫助中產及基層人士自我增值及提升技能，提高他們在不斷蛻變的就業市場中的競爭能力…」

過往本局的培訓工作旨在給予失業人士一項適時的謀生技能訓練，使其儘快重獲工作，縱使我們近年已調整策略，藉強化課程的質素和開拓新的就業市場，以擴展畢業學員的就業空間，但這個模式仍只可以協助畢業學員解決即時的就業困難，欠缺了持續性和發展性的全方位人才培育考慮。現今科技發展一日千里，僱員除了需要掌握更深更闊的職業技能之外，亦需要擁有自學或終身學習的能力。培訓計劃應從人才發展的角度出發，故此本局有必要調整我們的服務理念和內容，在優化和擴展本局服務之同時，要引入「可持續發展」的元素，目的是使我們的勞動人口在全球一體化的大形勢下持續就業及向上提升。

局方準備把服務的名稱統稱為「人才發展計劃」，以取代沿用多年的「僱員再培訓計劃」。從語意層面來說，「人才發展」已涵蓋「培訓」及「再培訓」，亦更準確描繪本局新的使命和服務範疇。換言之，本局透過推動「人才發展計劃」，除了為失業和待業人士提供職業技能培訓、為在職人士提供技能提升之外，亦會為整體服務對象提供所需的通用技能（即個人素養及基礎技能）培訓，勾劃進修階梯，造就各行各業人才輩出、人才成長。而隨著本局不斷開拓及完善服務領域，相信假以時日，本局可提供一個較完整的人才培訓和發展體系，並有助推動人才向高層次發展。

這份諮詢文件提供一個平台去引發社會及各界人士對本局未來發展路向的討論。我誠意邀請大家細閱這份諮詢文件並踴躍向本局反映你的寶貴意見，讓我們攜手合作、同心協力，為香港的人力資源加油打氣，使我們的社會更加積極向前，勇於接受未來各項的挑戰。

僱員再培訓局主席
田北辰太平紳士, BBS

摘 要

香港面對的外在環境是全球一體化的浪潮、知識型經濟的現實、及國家經濟迅速崛起所帶來的機遇。香港內部因素卻存在著人口老化、人口增長率持續下降、以及人力質素的問題。

我們需要改變

1. 知識日趨重要，本港的人力資源在未來經濟發展扮演舉足輕重的角色。勞動人口需要善用嶄新科技、持續增值、勇於創新來保持競爭優勢，教育和技能投資在促進經濟增長和全球競爭力方面比以前更為殷切。香港必須確定其策略定位，以掌握人才需求的情況，釐訂有效的人力資源政策，這個策略定位須能充份利用國家發展帶來的機遇。

2. 再培訓課程過往旨在給予失業人士一項適時的職業技能訓練，使其儘快重獲工作的模式未能長遠解決因經濟轉型而產生的勞動力錯配問題、以及整體勞動人口的質素的問題。現在本港經濟復甦，失業率亦見回落，再培訓局應把握這個機會，檢視過去經驗和現有策略，在面對瞬息萬變的廿一世紀，本局應如何更好地發揮其功能，幫助本港勞動人口面對挑戰？

3. 在擴展再培訓課程範疇和服務的同時，本局認為除了使失業人士找到工作外，應旨在令他們在各方面（包括職業技能、個人素養、及基礎技能）有所提升，使他們更積極及從容地去面對市場的變化，使其在工作上得到更大的滿足感，亦鞏固其家庭關係。

工作除了帶來金錢上的回報，亦具更深層的意義，我們希望透過到位的培訓及就業支援，讓失業及待業人士做到「自立」以至「自強」，從而建立「自尊」及「自信」。實踐這個「四自」精神，提倡積極向前的態度，提升本港勞動人口的質素，促進社會向上提升。

我們的願景

"為知識型經濟的香港提供靈活、優秀、適應力強的人才"

4. 本局希望透過適切的培訓，提高本地勞動人口的技能水平，使香港的在職人士能做到敬業樂業、精益求精、以及一專多能。對基層勞工而言，是讓他們能夠獲得培訓及再培訓的機會，讓其提升職業技能、個人素養及基礎技能。對缺乏工作經驗及技能的年青人來說，培訓工作還要著重誘發學習動機，培育積極人生觀，使其在獲得技能進入就業的同時，瞭解工作的深層意義，而就業輔導、職業生涯規劃、個人素養的訓練、與工作體驗等將是青年人培訓課程的核心元素。而受過副學位教育的在職人士亦需不時吸收新技能和新知識，以獲取專業資格，及應付較廣濶或更高層次的工作。

5. 在新的里程上，本局樂意承擔以下的功能：藉著提供前瞻性的培訓或再培訓，加強本地勞動人口（及行業）的競爭力，填補技能缺口、糾正技能錯配，致力減低結構性失業；支援本港資歷架構的發展，推動勞動力質素的持續提升，以確保僱員持續就業及發展。

我們的使命

- *配合市場發展，結合伙伴力量，加強職業技能資歷認受*
- *提供優質培訓課程和服務，以提升勞動人口的技能及質素、就業能力及全球的競爭力*

- *支持勞動人口自強增值，開拓進修階梯，洞悉先機，為僱主提供所需人才*
- *推動人盡其才，鼓勵弱勢社羣發揮自我價值，將心比己，提供到位服務*

> *從現時全球、國家、以及香港的情況觀察，21世紀的培訓應著眼於為所有青年及成年人士提供適切的教育及培訓服務，要顧及人力市場的轉變及需求，亦須平衡學術及應用技能的培訓、資歷銜接及提升階梯，學習模式須富彈性及以成效為本。*

我們的路向

6. 培訓的目標仍是以就業為導向，但同時注重僱員的技能提升及增值，目的是為本港的經濟發展注入優秀的勞動能量，幫助社會向上提升，順利渡過任何經濟結構性的改變。本局日後的路向如下：

(i) 正如行政長官在2007年10月的施政報告中提出，放寬學歷和年齡方面的入讀條件，並豁免兩年工作經驗之要求，以惠及不僅是失業人士，而是需要技能培訓的人士。培訓服務的對象由2007年12月1日起延伸至15歲或以上；擁有副學位或以下程度的人士。本局亦會提供針對性培訓服務，以照顧不同弱勢社羣的需要，例如少數族裔人士、殘疾人士、工傷康復人士、新來港定居人士及更生人士等。

(ii) 配合本港資歷架構的發展，本局的所有培訓課程須滿足香港學術及職業資歷評審局的質素要求，從而登入資歷名冊，得到資歷架構的承認。協助勞動人口獲得認可的資歷，亦為個人勾劃提升的階梯及方向。

(iii) 在課程方面，除了職業技能的訓練，應加入基礎技能如語文、運算、資訊科技的訓練，以及生活及工作應具備的個人素養訓練（如個人財務規劃、職業生涯規劃、工作文化、團隊精神、逆境自強等）。通過以上的訓練，我們希望本局的受訓學員能找到其人生定位及方向、提高其自省及抗逆能力，培養積極的人生態度，對前景有盼望，並擁有自學的能力。

(iv) 除就業掛鈎之培訓課程外，將來亦應幫助在職人士提升職業技能、個人素養或基礎技能。本局可提供資歷架構下第一至第四級之培訓課程，以助提升整體勞動人口質素，促進香港的經濟發展。

(v) 通過與社會各界人士，包括僱主、商會、僱員、專業團體、培訓機構、學術界及非政府機構、以及政府有關部門的協作，推動以就業為本及具前瞻性的培訓，並為學員提供適切的就業支援服務，造就各行各業人才輩出、人才成長，讓本局成為本港的勞動人口的堅強後盾。

我們的工作目標

I. 強化研究　擴大網絡　加強認受　促進就業

➢ 強化研究

7. 要履行新的工作，最重要的是讓培訓課程緊貼就業市場的需要及變化，本局需定期進行勞動力市場及人力資源情況的研究，以制定全面的培訓策略。

➢ 加強與僱主及各持份者的聯繫和溝通

8. 本局將加強諮詢各界人士的意見，以搜集更多資料作分析，成為課程發展的投入元素。並計劃與工商界、尤其是中小型企業及社會企業緊密合作，了解他們對勞動力及技能的需求，以期協助不同行業的企業進行職前的人力資源培訓及在崗位上的技能提升。

9. 本局將加強與有關政府部門及機構的溝通，以協助外國及內地企業解決在本港設立辦事處或生產中心有關本局服務對象的人手需求，促進香港作為總部經濟的發展，同時為本地勞動人口提供更多就業機會。

➢ 拓展技能鑒定及專業認證，加強認受

10. 為了幫助基層人士提升技能，鼓勵他們考取資歷，以增強自信心及拓展就業空間，以及擴大學員北上就業的機會，本局可為個別工種提供國家職業技能鑑定及專業認證一條龍服務（只限初級及中級）：免費提供培訓、考核及認證服務，以幫助有意往內地任職的學員。將來視乎需要把服務擴展至較高級別的國家職業資格證書。

11. 配合本港成為一個國際金融、貿易、物流、旅遊及資訊中心，本局將加強與此等行業的合作，協助在本局的服務對象當中有志入職的人士透過培訓計劃，通過認證機制投身有關專業。由於專業認證及其相關培訓課程成本高昂，而學員在這方面的回報應相對理想，建議學員及/或其僱主需要支付部份培訓費用，而考核及專業認證費用則由個別學員及/或其僱主負責。

II. 優化培訓　提升質素　創新服務　助人自助

➢ 針對新服務對象，豐富培訓課程範疇

12. 與更多培訓機構合作，陸續邀請有豐富培訓經驗或專業背景的優質培訓機構加入再培訓計劃，提供更多元化的課程選擇。並準備展開就金融及會計、酒店及旅遊、健康護理、兒童護理、展覽、物流、採購、飲食及零售、美容等行業作詳細勞動力市場分析，以協助本局訂定更貼近市場及用家需要的培訓課程。為失業及待業人士而設的全日制就業掛鈎課程費用全免，部份時間制非就業掛鈎的課程亦只收取課程的部分成本（失業及低收入人士可獲豁免）。

➢ 改善課程內容及增加課時

13. 在職業技能課程方面，在實操及個人素養上加強訓練，並以單元形式設計課程。就課程的認可，本局將爭取大學及專上院校、以及專業協會的支持，一方面承認本局課程的學分，同時提供銜接課程，使學員在持續進修及增值的道路上前進。

14. 本局將致力依據在資歷架構下已訂定的「能力標準說明」發展培訓課程，協助政府推廣資歷架構。辦事處將逐一檢視所有現有課程的設計，經諮詢有關業界人士及持份者的意見後，適切地增加訓練時數及修訂訓練內容。

➢ 提供通用就業技能課程以提升整體質素

15. 加強各類處世及工作均需要之個人素養訓練：如工作態度與適應、溝通技巧、情緒管理、時間管理、專業精神及操守、職業生涯規劃等，於職業技能訓練課程中提供，或以獨立課程教授。

16. 將重新編訂部分時間制非就業掛鈎之英文、中文、普通話、運算、資訊科技應用的課程，提供資歷架構第一至四級水平的課程，以強化這些基礎技能的訓練。

17. 本局希望透過通用就業技能（即個人素養及基礎技能）訓練，加強本局學員在就業市場的競爭力、留職能力、及向上流動的機會，通用就業技能培訓主要目的是藏富於民及提升勞動人口質素。

➢ 加入工作體驗元素

18. 待業或失業人士透過再培訓計劃重新就業，需要適應新的工作環境和文化，有些僱主對聘用完全沒有相關工作經驗的人士亦有所保留。為了讓不同工種的學員能夠在入職前在真正的工作環境中實踐所學的知識及技巧，本局將進行試點計劃，與公營及工商機構、以及社會企業商討，安排本局畢業學員進行工作體驗，加深他們對實際工作程序之認識、磨鍊溝通及服務技巧，並讓學員在督導下積累工作經驗，作為延伸訓練。

➢ 為有特別就業困難的人士強化就業支援

19. 對於有特別就業困難的再培訓學員，若他們在完成就業跟進期後仍未能成功就業，建議他們經評估後，可獲轉介參與「求職技能訓練精修課程」，讓其進一步提升個人質素，強化個人的就業意

欲及職業取向、建立積極的工作態度等。本局並會探討設立「在職培訓計劃」，以鼓勵僱主聘用這些人士及提供適當的在職訓練。

➢ 一站式培訓及就業資源中心之試驗

20. 行政長官在2007至08年施政報告中提出推行先導計劃試行一站式就業支援模式。本局樂意配合，以試點形式設立「一站式」培訓及就業資源中心，提供三個層次的服務：基本服務、諮詢服務、及個案管理服務。資源中心亦可成為求職人士互通市場最新動態，互相打氣的一個平台。作為試驗計劃中的特別試點，有關部門會轉介一些有特別就業困難的人士到中心接受特別支援服務，中心會嘗試以創新的手法，希望為這些人士重燃對就業的熱誠。

➢ 提升課程質素保證及成本效益

21. 致力強化培訓課程的質素保證機制，在學位分配機制方面，建議加入一些量度課程成效及質素的因素：例如學員在統一技能評估的成績；行業顧問對教學質素評定的觀課評級；機構的內部質素保證水平；辦事處管理審計組對培訓設施與支援服務之評級；以及課程的基準及認可。並修訂「就業率」的定義，及加入獎勵積極提供嶄新培訓課程或服務的培訓機構的元素。確保提供優質培訓，讓學員不但提升技能，還可取得認可資歷，有助個人發展。

III. 藏富於民　構建階梯　支援企業　締造共贏

➢ 鼓勵自我增值，提供清晰進修階梯

22. 為了制訂進修階梯，本局會審視課程並為每一課程訂定清晰資歷架構水平及頒授證書名稱，及將標準化課程單元化並訂定學習單位。對於擴闊了的培訓對象，本局將邀請更多具相關經驗及能力的機構，包括專上教育及提供專業培訓的機構，參與開發及提供新的培訓課程，強化本局培訓計劃下的培訓機構陣容，以拓展本局培訓課程的闊度及深度，目標是讓本局課程的證書被接受為晉階課程的入讀資格。

➢ 增強培訓課程的銜接性，開展技能提升計劃

23. 正與「技能提升計劃」展開個別行業的合作計劃，藉着舉行聯席會議，一同考慮為失業人士設計職前的培訓課程及為在職人士設計技能提升課程，以清晰地考慮課程在資歷架構下的定位及連貫性。

24. 將來，本局樂意提供部份時間制之技能提升課程，供僱員在其本身的行業進行增值。主要服務對象仍為中小型企業及社會企業，建議本局資助課程成本的七成，而課程成本的三成由參加課程的僱員及/或其僱主承擔。此外，為支援社會企業，本局可考慮全數負擔有關的培訓費用。

➢ 強化行業諮詢網絡及伙伴關係

25. 建議以行業作分類，並以資歷名冊的學習/培訓範疇為藍本，在現階段成立24個行業諮詢網絡，廣納行業內對培訓人力資源有承擔及對行業發展有遠見的熱心人士，包括僱主、專業人士、僱員，以及培訓機構，以強化與行業的伙伴關係。

➢ 為僱主提供招聘及培訓服務

26. 本局將在開辦度身訂造課程的工作上加大力度，並以中小型企業及社會企業為主要服務對象。致力分析各高增長行業的培訓需要，制訂全面及合適的培訓方案，並試驗提供一條龍式的機構人力資源健康檢查計劃，為僱主整合、制訂並協助推行職前培訓、在職技能提升計劃等項目。

➢ 藏富有道，有效運用再培訓津貼

27. 現有之培訓津貼（即每日約$150），建議繼續發放給修讀屬資歷架構第一及第二級水平的全日制就業掛鈎課程（特別計劃除外）之學員。一如以往，學員的出席率須達80%才可獲發津貼，而其所獲津貼額亦根據其出席日數計算。而屬資歷架構第三至第四級水平的全日制就業掛鈎課程預計成本會相對較高，將不設津貼。

28. 三十歲以下的人士修讀本局提供屬資歷架構第一及第二級水平的全日制就業掛鈎課程（包括將來推出的新課程）應否同樣獲得每日約$150的培訓津貼，是一個較具爭議性的問題，本局希望就此聆聽各界人士的意見。此外，為確保有效運用資源，本局建議津貼發放除了與學員的出席率掛鈎之外，亦應與學員的評估成績掛鈎，以鼓勵學員努力完成學習，獲取認可資歷。

➢ 開拓服務品牌，創造就業機會，孕育社會企業

29. 為本局畢業學員開拓就業機會，建議推出「家居一站通」的多元化家居服務品牌，免費轉介服務層面包括陪月、嬰幼兒照顧、家居長者照顧、陪診、煮食、植物或寵物護理、家居維修、園藝、除蟲、外傭替假等不同的家居服務。另一方面，為「保健通」建立服務品牌及孕育社會企業 — 即「鬆一Zone」按摩專門店及「保健通」到戶按摩服務。

➢ 支援社會企業，提供營商及技能培訓

30. 本局支持發展社會企業，以協助弱勢社羣就業。本局樂意為社會企業的人力需求提供培訓，特別是為個別社會企業設計度身訂造課程。本局會繼續向「伙伴倡自強」計劃下成功申請撥款的機構介紹本局對社會企業可提供的營商及技能培訓配套服務。

IV. 人盡其才　發揮潛能　關懷體諒　社會共融

➢ 提供適切的培訓及就業服務予弱勢社羣

31. 本局希望透過適切的培訓及就業服務，協助弱勢社羣獲得所需的培訓及機會，讓他們重新融入社會，為自己及家人的幸福而努力。

- 為*殘疾及工傷康復人士*加強就業跟進服務，在課程設計及開發上加大力度，包括提供自僱創業的培訓，視乎需要增加培訓名額，引入適切的綜合輔助就業計劃，並通過支持社會企業的發展，為殘疾人士創造更多就業機會。

- 幫助*離校待業青年*盡展所長，就21-29歲的服務對象開發新課程，增加全日制就業掛鈎課程課時上限。並夥拍在青年培訓方面有豐富經驗並擁有龐大僱主網絡的培訓機構合作設計及開辦適合15-20歲人士修讀的青年培育課程。課程除了提供職業及基礎技能訓練外，亦希望提升個人素養，培養青年人積極的人生觀、自信心、紀律及追求卓越的態度。除了為這些學員提供就業跟進外，另加在職支援服務，以協助學員適應入職後的轉變及要求，使他們在開創事業的路途上，有一個好開始。並接受「繼續升學（全日制資歷架構認可的課程）」，作為「就業」的另一安排。

- 按*少數族裔人士*的就業意向，就市場需求，開辦更多以英語授課的就業掛鈎培訓課程。並擬開辦「職業廣東話」課程，增加他們的受聘機會，以及開辦以英語教授有關求職及本港就業文化的課程。

- 針對在囚或釋囚人士提供訓練及支援，積極探討為*更生人士*提供更多合適的培訓課程，及周全的就業援助服務。

➢ 試驗社區共融課程

32. 本局擬以天水圍為試點，引入一個專為*新來港人士*而設的*「社區共融」課程*，以期提供到位的協助。建議強化現有「求職錦囊」課程，加入提升個人價值觀、心理健康、情緒及壓力處理、認識及尋求社區資源、認識區內外的交通網絡、繁簡體字比較、面對家庭問題的正確處理方法、家庭崗位與就業的時間分配、鄰里互助概念等元素，以部份時間制開辦。

33. 建議在「社區共融」課程（青年版）中加入儀容裝扮、溝通技巧、人生及職業生涯規劃、區外參觀等訓練內容，以部份時間制開辦。

34. 着眼點是「藏富於民」，建議於區內增加英語及電腦等部份時間制通用技術訓練課程的培訓名額。並與培訓機構研究開發更多元化的培訓課程，以配合區域性就業市場的需求。亦計劃在天水圍開設「一站式」培訓及就業資源中心。

歡迎意見

35. 現誠邀各界人士就本局的未來發展路向提供寶貴意見。諮詢期由2008年1月24日開始，至2008年3月31日為止。歡迎各位以電郵、郵遞或傳真方式提交意見書。

<u>電郵</u>： newerb@erb.org
<u>郵遞</u>： 香港灣仔皇后大道東183號合和中心43樓
僱員再培訓局 傳訊及對外事務組
<u>傳真</u>： 3129 1383 請註明「回應諮詢文件」

36. 這份諮詢文件已上載於www.erb.org，歡迎上網瀏覽或下載。閣下的意見十分重要，我們會慎重考慮，請踴躍回應。

第一章　　僱員再培訓局現時的職能與角色

1.1　僱員再培訓局（下稱「再培訓局」）是根據《僱員再培訓條例》於1992年10月成立，負責管理按《僱員再培訓條例》設立的僱員再培訓基金，實施僱員再培訓計劃，向失業及面臨失業人士提供適切的培訓課程及服務，以提升該等人士的就業能力，配合僱主以及香港經濟發展的需要。僱員再培訓局是一個法定組織，成員包括僱主、僱員、政府、職業培訓、以及人力策劃方面的代表。

1.2　再培訓局成立之初，服務對象為30歲或以上失業的工友，幫助他們轉業，同時包括傷殘、因工受傷的工友和年長人士，讓他們重建信心，重投工作。訓練期間，費用全免，並有津貼。

1.3　鑑於本港的經濟結構不斷改變，政府在1996年4月委託顧問公司就僱員再培訓計劃進行檢討，並在1997年6月公佈檢討的結果。檢討所載建議的重點是，僱員再培訓計劃的工作應更集中，主要為年齡在30歲及以上、學歷不超過初中程度的失業人士提供再培訓，讓他們能在市場上找到工作和持續就業。根據是次檢討結果，再培訓局也為家庭主婦、50歲以上人士、傷殘人士、工傷康復人士、有意重返就業市場的長期病患者，以及符合有關資格並希望提升基本技術的在職人士開辦訓練課程。由1997年1月起，這項計劃的實施範圍亦擴展至包括新來港定居人士。

1.4　再培訓局的經費是由僱用輸入勞工的僱主按每月每名工人400港元的徵款資助。再培訓局於1992年年底成立時，政府曾注資3億元，其後政府亦曾多次向再培訓局提供一筆過的補助金，並由2001-02財政年度開始每年提供約4億元的經常性撥款，支持本局的運作及服務。

1.5　行政會議在2003年2月根據人口政策專責小組報告的建議，決定由該年10月1日起僱用外籍家庭傭工的僱主也須與其他通過輸入勞工計劃僱用外來勞工的僱主一樣，繳付僱員再培訓徵款，即僱用每名外傭每月徵款為400元。2003年4月，5名外傭就當局根據《僱員再培訓條例》向外傭僱主徵收徵款，並把外傭最低許可工資由3,670元減至3,270元的措施，申請司法覆核。考慮到司法覆

核的問題，政府要求再培訓局不要動用由2003年10月起已收取的徵款。

1.6 再培訓局一向是一個負責撥款，而非直接提供培訓的機構。目前透過58 間培訓機構，在全港約二百所培訓中心提供約130種培訓課程。再培訓局每年提供約十萬個培訓名額，當中約六成為就業掛鈎的全日制課程名額。截至2007年12月底，本局已提供逾100萬個培訓學額。培訓課程大致分為五類 — (1)轉業錦囊課程[1]，(2)各種職業技能課程，(3)基本語文及電腦課程，(4)殘疾人士及工傷康復人士課程，和(5)為僱主度身訂造的課程。

1.7 全日制就業掛鈎課程所涵蓋的範圍主要包括保安及物業管理、家務助理（包括陪月及嬰幼兒照顧）、保健按摩、健康助理（包括起居照顧及家居長者照顧）、酒店及飲食、顧客服務等方面的培訓。全日制課程通常為期2星期至4個星期不等，培訓對象為失業人士，學費全免，當中部份可獲發放再培訓津貼（每天約150元）。就業掛鈎課程的基準就業率為70%，而在2006-07年度的平均就業率則接近85%。

1.8 非全日制課程教授基本的英語、普通話及電腦應用。課程為期2星期至3個月不等。失業和在職人士均可參加，失業或低收入人士可免費修讀，而在職人士則只須繳付相等於培訓學額兩成的成本費用。

1.9 此外，因應本港少數族裔人士的培訓及就業需要，本局於2007年以現有標準化「家務助理」、「保安及物業管理」課程為藍本，編制了兩項課程的英文版大綱及教材，為少數族裔人士開辦有關課程。此外，在本局於2007年4月引入鼓勵開發新課程的措施下，本局現已另外批核三個特別為少數族裔人士而設的課程：印度餐飲廚務助理、環境潔淨服務員、及起居照顧員。

1.10 具體而言，目前僱員再培訓計劃的目的是：

- 提供與就業掛鈎的全日制再培訓課程，提升失業人士的職業技能和協助他們重投勞動市場；

[1] 為新來港人士而設的同等課程名為「求職錦囊課程」。

- 提供半日和晚間制課程，令失業及剛復職人士掌握基本語文及電腦應用技能，提升其就業及留職能力；
- 協助有志自僱創業的學員，發揮其經濟動力及發展事業機會；
- 為學員提供就業配對及輔導，協助他們適應新工作和面對新挑戰；及
- 協助學員克服學習的心理障礙，幫助他們獲取認可資歷。

1.11 為履行其職能，本局正執行以下工作:

- 探討勞工市場走勢，評估勞工市場需求，以提供適切及具就業前景的培訓課程；
- 與持份者包括僱主、業界人士及培訓機構保持密切聯繫，致力開發新課程；
- 通過發展「家務通」及「保健通」等計劃，增加相關課程畢業學員的就業機會；
- 根據特訂機制，分配學位及撥款予培訓機構開辦再培訓課程；及
- 藉著管理審計工作、課後評估、表現指標、統一技能評估等方面監察課程的質素。

1.12 過去本局的主要服務對象是較年長及較低技術的失業人士，著力替他們轉型及重新就業。但面對經濟轉型，各年齡組別及學歷程度的失業人士均有再培訓的需要，以重投勞動市場。從表1.1可見，2007年第三季數據顯示中三或以下學歷程度失業人士佔總失業人口38.8%，而擁有中三以上、學位以下人士的比率也達45.7%。二者合起來，即擁有學位以下的失業人士佔總失業人口達84.5%。而30歲以下失業人士也佔總失業人口約四成。

表1.1 香港勞動人口統計數字，2006及2007年第三季

	就業人口		失業人口		勞動人口	
	2006年第三季 '000(%)	2007年第三季 '000(%)	2006年第三季 '000(%)	2007年第三季 '000(%)	2006年第三季 '000(%)	2007年第三季 '000(%)
年齡組別						
15-29歲	791.6 (23.1)	802.9 (22.9)	69.2 (39.0)	61.4 (39.3)	860.9 (23.8)	864.4 (23.6)
30歲或以上	2,641.4 (76.9)	2,699.2 (77.1)	108.3 (61.0)	94.8 (60.7)	2749.8 (76.2)	2,794.0 (76.4)
總計	3433.1 (100.0)	3,502.2 (100.0)	177.5 (100.0)	156.3 (100.0)	3,610.6 (100.0)	3,658.4 (100.0)
教育程度						
中三或以下	1,029.0 (30.0)	1,022.0 (29.2)	73.1 (41.2)	60.7 (38.8)	1,102.2 (30.5)	1,082.7 (29.6)
中三以上及學位以下	1,711.7 (49.9)	1,754.0 (50.1)	82.1 (46.3)	71.5 (45.7)	1,793.7 (49.7)	1,825.5 (49.9)
學位	692.4 (20.2)	726.2 (20.7)	22.3 (12.6)	24.1 (15.4)	714.8 (19.8)	750.2 (20.5)
總計(佔勞動力/失業人口比率)	3,433.1 (100.0)	3,502.2 (100.0)	177.5 (100.0)	156.3 (100.0)	3,610.6 (100.0)	3,658.4 (100.0))

資料來源：政府統計處綜合住户統計調查按季統計報告書 (2007年第三季)

1.13 本港實行九年免費（強迫）教育（即六年小學及三年中學教育）至今已有接近三十年歷史，當年受惠於這計劃的兒童現在已四十多歲，而大部份在職人士亦已具備初中學歷，如繼續將僱員再培訓局之主要服務對象局限於學歷祇有中三或以下的失業人士，則本局的培訓課程的可服務對象將愈來愈少，而再培訓局的功能亦未能充分發揮。

1.14 於2005年1月，原訟法庭駁回有關上文第1.5段所提及的司法覆核申請。於2006年7月，上訴法庭維持原訟法庭的決定。2006年10月底是上訴人向終審法院申請上訴許可的限期，但上訴人在限期前並沒有提出申請。截至2007年12月31日，本局收到的

徵款連同賺得的利息，已累計達41億元。鑑於款項金額龐大，市民大眾會期望再培訓局能夠適時善用徵款，以加強其為失業人士及本地僱員提供的培訓服務。

1.15 行政長官在2007至08年度施政報告指出:「就業問題須要訂立長遠策略去解決。香港經濟模式已經轉變，培訓和增值的需要，不再局限於低技術低學歷的中年人士。本港的培訓政策需要重新調整，以培訓作為一項長期的社會投資。」[2]因此施政報告中提出放寬報讀僱員再培訓課程的資格，以涵蓋15至29歲及具副學位或以下教育程度的人士，提供更多元化、更配合市場需要的培訓課程，並協助不同行業的企業進行人力資源培訓及持續的技能提升。

1.16 在2007年10月23日的行政會議上，行政會議建議、行政長官指令(i)容許再培訓局由2007年12月1日起開始動用向外籍家庭傭工的僱主收取的僱員再培訓徵款，以支援其運作及服務；以及(ii)由2007年12月1日起放寬報讀僱員再培訓計劃的資格，以涵蓋年齡介乎15至29歲、具副學位或以下程度的人士。

1.17 再培訓局運作至今已有十五年，成績有目共睹。在香港經濟最困難的時候，本局致力幫助弱勢社羣解決就業問題。現在本港經濟正在復甦，失業率亦見回落，本局應把握這個契機，檢視現時的定位及策略，藉着妥善運用僱員再培訓徵款，對培育香港的人力資源作出更大的承擔，不負社會和公眾人士的期望。

---

[2] 2007年10月10日立法會席上行政長官發表施政報告《香港新方向》。第73段。

第二章　我們為何需要改變？

全球一體化的浪潮

2.1　自八十年代起，全球經濟逐漸走向一體化，為世界每一個經濟體系創造了無限機遇，也帶來了不少挑戰。與此同時，全球一體化增加了勞動力的流動性，促使勞動人口流向發展機會更佳的地方。而低技術、低增值的職位則流向低工資的地區，商業活動北移的勢頭在本港自90年代開始已有增無減。

2.2　根據世界銀行的《2007年全球經濟展望》[3]，認為世界經濟將主要受全球化的影響。全球化將提高全世界人民的生活水平，但由於技術進步及競爭激烈，對更高技術人才的需求更殷切。因此，政府需要構思合適的政策以扶持非技術工人的增值，確保這些社群不會落後於經濟增長。

2.3　由於知識日趨重要，教育和技能投資在促進經濟增長和全球競爭力方面比以前更為殷切。人才問題是國家事業發展的關鍵問題，實施人才強國戰略，是面對日益激烈的國際競爭的必然要求。

2.4　為了配合世界瞬息萬變的發展，本港的教育統籌委員會在2000年9月發表《香港教育制度改革建議》，提出「終身學習、全人發展」這個重要的人力發展方向，務求令教育更趨多元化。特區政府不但大力擴充專上教育，並致力推廣終身學習，推出多項措施，包括設立技能提升計劃、持續進修基金等，並設立資歷架構，提供四通八達的進修途徑，提升人力的質素和專業水平。

---

[3] 《2007年全球經濟展望》Global Economic Prospects 2007: Managing the Next Wave of Globalization. 世界銀行。

知識型經濟的現實

2.5 全球一體化，加上科技發展一日千里，促使香港的經濟結構出現根本的變化。「知識經濟」(Knowledge-based Economy) 一詞最早由經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Cooperation and Development，簡稱OECD) 於1996年提出，將「知識經濟」的概念定義為：一個以擁有、分配、生產和使用「知識」為重心的經濟型態，是與農業經濟、工業經濟並列的新經濟型態。

2.6 此一經濟型態主要泛指新技術的運用、員工的創新、企業家的毅力與冒險精神，作為經濟發展原動力的經濟型態。世界銀行採用共81個指標的知識評估系統，用作分析各國在知識型經濟發展的表現。指標主要量度國家在四大範疇的表現：(i)擁有適合創新的環境、(ii)創新、(iii)教育、及(iv)資訊與通訊科技等。指標包括國民平均產值、科研支出、教育水平、每一千人擁有電腦及電話數量等等。

2.7 根據OECD國家的發展經驗，可歸納出知識經濟具有以下四點特質：(i)知識經濟著重創新，以創新的工作流程與科技，來改變成本結構及商業模式；(ii)知識經濟著重善用資訊及通訊科技進行知識的收集、儲存、及應用；(iii)為求不停創新以形成競爭優勢，知識經濟十分著重持續進修、終身學習；(iv)知識經濟著眼可持續發展，因此尋求有效使用資源的生產及發展模式。從知識型經濟的特質，可見人力資源在未來經濟發展扮演舉足輕重的角色。知識型經濟的勞動人口需要善用嶄新科技、持續增值、勇於創新來保持競爭優勢。

「十一．五」國家規劃與香港之未來發展

2.8 中國國民經濟和社會發展第十一個五年 (2006-2010年) 規劃、即「十一．五」規劃，是自1997年香港回歸後的第二份國家發展規劃，它不但為國家未來發展定下了具體方向，亦對香港的社會及經濟發展有深遠的意義及影響。「十一．五」規劃繼續以「十．五」規劃提出全面建設小康社會為總目標，並明確指出經濟增長不再僅僅為增長而增長，而應採用現實和可行的發展目

標，及考慮資源節約和可持續發展。「十一．五」規劃着重突出經濟效率、自主創新和高新技術開發。

2.9 「十一．五」規劃更首次把香港和澳門特別行政區納入國家五年規劃，雖然只涉及兩個特區的發展方向，而非具體的內容。國家在「一國兩制」的原則下，在規劃綱要中，明確表示支持香港發展金融、物流、旅遊、資訊等服務業，保持香港國際金融、貿易、航運等中心的地位，和鼓勵加強內地與香港在經貿、科教、文化、衛生、體育等各方面的交流和合作。這是國家對香港的支持和肯定，更加是國家對香港的期望。

2.10 內地經過近30年的改革開放，已經緊隨美國、日本及德國成為世界第四大經濟體。國家的綜合國力迅速增強，國際地位及經濟效益顯著提高，人民生活大幅改善。內地經濟的迅速崛起，是香港面對最大的機遇。預計到2015年，中國經濟總量有可能會超越日本，成為僅次於美國的世界第二經濟大國。

2.11 國家於2001 年12 月加入世界貿易組織，中國貿易迅速增長，為香港帶來無限商機，估計香港與內地的轉口貿易及與其相關的金融及專業服務，亦將會大幅增加，加上內地與香港建立更緊密經貿關係的安排（CEPA）的推動，香港與內地的經濟在近年迅速融合。香港背靠祖國、面向世界，有着特殊的地區優勢，可以為國家經濟發展作多方面的貢獻。

香港的人口特徵與趨勢

2.12 香港地小，亦缺乏天然資源，賴以維持經濟發展及競爭力的只有人力資源。人力資源的數量及其生產力是本港持續發展的關鍵。根據政府統計處公布的人口推算數字，香港人口到了2036年將增加至857萬，但增長率將由2021年開始持續下降[4]。人口增長主要並非來自港人生育淨增加，事實上，本港的出生率偏低，政府數據顯示未來三十年的生育率將下降至每千名婦女誕下九百名嬰兒，而人口增幅當中逾九成是來自新來港定居人士。

[4] 政府統計處《香港人口推算2007-2036》。

2.13 香港的社會及經濟將由於人口改變因素而受到影響: 港人生育率低而預期壽命長，導致人口老化，平均預期壽命男女分別達到82歲和88歲；社會的受供養比率（Dependency ratio，即15歲以下及65歲以上人口與每千名15-65歲人口的比例）預計將由2006年的354增至2036年的611。人口老化是值得關注的問題，而香港人口問題的考慮，不祇在量，亦在質，香港的成功繫於優質人力資源的供應，除了引進全國以至全球的優才，通過培訓來提升本地人力質素是不容忽視的。

2.14 香港的人口增長長期倚賴外來移民，當中大部分是根據單程證計劃來港定居的人士，每年為本港帶來約55 000人。單程證計劃主要為協助家庭團聚而設，他們當中以配偶和兒童為主，培訓新來港的成年人士，提升他們的技能以配合本港的經濟發展需要，尤為重要。

2.15 在就業方面，近年由於整體經濟明顯改善，失業率逐步回落至2007年第三季的4.3%（見表2.1），但數據顯示15-19歲組別人士的失業率仍然高企（22.9%），而20-24歲人士（9.3%）、及55-59歲人士（4.8%）的失業率亦相對高於整體失業率。

表2.1 2006及2007年的失業率按年齡分佈

年齡組別	失業比率				
	2006年第三季	2006年第四季	2007年第一季	2007年第二季	2007年第三季
15-19	23.5	17.5	16.2	24.3	22.9
20-24	10.4	6.9	5.7	6.2	9.3
25-29	3.9	3.5	3.4	3.6	3.2
30-34	2.9	2.9	3.5	3.6	3.2
35-39	3.7	3.2	2.6	2.8	2.8
40-44	3.6	2.9	3.9	3.4	3.0
45-49	4.5	4.6	4.1	3.9	3.7
50-54	5.0	4.6	5.2	4.9	4.0
55-59	5.4	5.7	5.6	4.5	4.8
60及以上	2.0	2.6	2.6	3.1	2.0
15歲及以上	4.9	4.2	4.2	4.3	4.3

資料來源：政府統計處綜合住户統計調查按季統計報告書（2007年第一、二、三季）

2.16 教育水平方面（表2.2），初中程度的人士失業率最高（5.8%）；其次為小學或以下教育程度（5.3%），而持有學位人士的失業率為最低（3.2%）。需要注意的是持專上教育－非學位學歷程度及以下的失業人數達132,200人，佔總失業人數約85%。

表 2.2 按教育程度劃分失業人口分佈, 2006及2007年第三季

	2006年第三季		2007年第三季	
教育程度	人數 ('000)	失業率#(%)	人數 ('000)	失業率#(%)
小學及以下	30.0	6.2	25.1	5.3
初中@	43.1	7.0	35.6	5.8
高中 / 預科 *	64.6	4.5	56.3	3.8
專上教育 - 非學位	17.5	4.9	15.2	4.4
專上教育 - 學位	22.3	3.1	24.1	3.2
合計	177.5	4.9	156.3	4.3

（資料來源：政府統計處2007年第三季綜合住户統計調查按季統計報告書）

指在某一特定教育程度組別的人士的失業率

@ 具初中教育程度的人士是指具中一至中三教育或同等學歷的人士

* 具高中/預科教育程度的人士是指具中四至中七教育程度或同等學歷的人士

香港發展策略及經濟轉型對香港勞動力的要求

2.17 香港必須確定其發展策略及定位，才能掌握人才需求的情況，釐訂有效的人力資源政策。要長遠解決因經濟轉型而產生的勞動力錯配、低技能及低學歷人士的失業及在職貧窮問題，政府需要致力由教育和培訓著手。行政長官在其2007至08年施政報告指出他的其中一個主要目標為：「以助人自助理念推動社會和諧：……全面發展軟基建，擴大培訓計劃，幫助中產及基層人士自我增值及提升技能，提高他們在不斷蛻變的就業市場中的競爭能力；利用社會企業，動員政府、民間、商界三方合作，在社區創造就業機會；繼續大力投資教育，促進社會流動，減少跨代貧窮，並且以增值社會資本為福利發展的目標。」[5]

[5] 2007年10月10日立法會席上行政長官發表的《2007至08年施政報告》《香港新方向》。第11段。

2.18 就回應施政報告訂定的政策目標，迎接瞬息萬變的經濟及勞動力市場，僱員再培訓局應如何更有效運用資源發揮其職能，紓緩勞動力錯配問題，提升勞動人口的技能以至生產力，藉以助其持續就業及自力更生，這些都是本局未來發展的考慮。從現時全球、國家、以及香港的情況觀察，21世紀的培訓應著眼於為所有青年及成年人士提供適切的教育及培訓服務，要顧及人力市場的轉變及需求，亦須平衡學術及應用技能的培訓、資歷銜接及提升階梯，學習模式須富彈性及以成效為本。要達到這些目標，本局會與僱主緊密合作，向僱員提供僱主所需要的技能培訓，而僱主需要參與課程的發展、提供工作體驗機會，鼓勵及支持僱員持續進修。社會上亦要建立終身學習的文化，以面對知識經濟及全球一體化帶來的挑戰。

2.19 事實上，工作除了帶來金錢上的回報，亦具更深層的意義。失業及待業者容易失去生活目標，為了節省金錢及逃避別人的目光，他們往往減少外出和活動，結果削弱了他們的社交支援網絡，使他們長期處於孤立的情況，令他們更意志消沉，因此失去工作帶來的問題還包括自尊及自信受創。本局希望透過到位的培訓及就業支援，讓這些人士做到「自立」以至「自強」，從而建立「自尊」及「自信」。實踐及推動這個「四自」精神，提倡積極向前的態度，提升本港勞動人口的質素，促進社會向上提升，本局願意肩負更重大的責任。

第三章　我們的重新定位

3.1　再培訓局多年來一直以30歲或以上，中三程度或以下的失業人士為主要服務對象。因應行政長官會同行政會議的決定，本局於2007年12月1日開始放寬報讀再培訓課程的資格，並接受年齡由15歲起、學歷在副學位程度或以下的待業及失業人士、而在港不受任何逗留條件所規限的香港居民報讀再培訓課程。我們計劃最早由2009-10年度起，符合上述條件的服務對象即使屬在職人士，亦可參加本局提供的課程。再培訓局正踏上一個新里程。

3.2　配合放寬服務對象的年齡和學歷限制，再培訓局於2007年12月起取消申請人須具有兩年工作經驗的規定，並在本年度（即2007-08年度）率先增加超過一萬個培訓名額，增幅約佔全年學額的一成，並悉數用作開辦全日制就業掛鈎課程，讓更多有需要的市民可藉著培訓課程投入勞動力市場。本局會逐步擴大培訓名額及開辦新的課程。

3.3　在擴展培訓課程範疇和服務的同時，建議本局的目標除了為低技術人士找到工作之外，亦應旨在令僱員在各方面，包括應付較複雜或現代科技工作環境的能力有所提升，使他們能與時並進，適應市場的變化，發揮更佳的工作效率，提高其生產力，以免受淘汰。

3.4　現建議培訓計劃的優先目標應是提高本地勞動人口的技能水平，使香港的僱員能做到敬業樂業、精益求精、以及一專多能。對基層勞工而言，是讓他們能夠獲得培訓及再培訓的機會，讓其提升職業技能、個人素養及基礎技能。對缺乏工作經驗及技能的年青人來說，培訓工作還要着重誘發學習動機，培育積極人生觀，使其在獲得技能進入就業的同時，瞭解工作的深層意義，而就業輔導、職業生涯規劃、個人素養的訓練、與工作體驗等將是青年人培訓課程的核心元素。而受過副學位教育的在職人士亦需要吸收新技能和新知識以獲取專業資格，及應付較廣闊或更高層次的工作，整體目標是使我們的勞動人口在全球一體化下持續就業及向上提升。

3.5 為了推動市民終身學習，提升人力資源質素，行政會議於2004年通過成立一個涵蓋學術、職業和持續教育界別的資歷架構[6]。將學歷及職業能力有系統地歸納為七級，清晰勾劃進修途徑及選擇，以增加社會人士對不同資歷的認知，從而鼓勵市民持續進修，提升資歷。有志自我增值的人士，可以就著資歷架構為本身訂定進修的藍圖，按部就班，實踐理想。

3.6 特區政府於2000年起推行教育改革，以建立更理想的教育制度，將於2009至10學年實行的三年高中及四年大學學制，是香港教育史上的一項重大發展，希望讓所有學生都有機會接受六年的中學教育，擁有廣闊的知識基礎、均衡的發展，良好的語文及其他共通能力，以及樂於終身學習。本局亦需因時制宜，所提供的培訓需要與這時代革新的教育及培訓理念吻合與接軌。

3.7 在願景方面，本局樂意承擔以下的功能：藉著提供前瞻性培訓或再培訓，提升勞動人口（及行業）的競爭力，填補技能缺口、糾正技能錯配，致力提升僱員就業機會及減低結構性失業；支援本港資歷架構的發展，推動職業技能培訓及勞動力質素的持續提升，以確保僱員持續就業及發展，從而盡量協助教育程度偏低和缺乏技能的人士擺脫貧窮。

3.8 行政長官在其2007至08年施政報告中提出政府會:「研究如何理順、整合和提升現時由勞工處、社會福利署和僱員再培訓局提供的就業及培訓服務，並會推出先導計劃試行一站式就業支援模式，按市民需要為他們提供多元化的培訓、就業以及在職培訓服務，以便更有效幫助失業人士，達到利民便民的目標。」[7] 本局樂意承擔上述一站式先導計劃，並已為此作出部署，期望可以強化本局對求職人士在培訓及就業方面的支援，以及協助有需要的人士尋求其他社會資源，以解決其家庭或經濟方面的難題。

---

[6] 有關資歷架構的詳情請參考 www.hkqf.gov.hk。

[7] 2007年10月10日立法會席上行政長官發表施政報告《香港新方向》。第77段。

3.9 為了更有效協助本港的勞動人口提升生產力、及紓緩勞動力錯配等問題，並更好地回應社會的期望，本局建議日後的路向如下：

(i) 正如2007年10月的施政報告提出，放寬學歷和年齡方面的入讀條件，並豁免兩年工作經驗之要求，以惠及不僅是失業人士，而是需要技能培訓/提升的人士。培訓服務的對象由2007年12月1日起延伸至15歲或以上；擁有副學位或以下程度的人士。本局亦會提供針對性培訓服務，以照顧不同弱勢社羣的需要，例如少數族裔人士、殘疾人士、工傷康復人士、新來港定居人士及更生人士等。

(ii) 配合本港資歷架構的發展，本局的所有培訓課程須滿足香港學術及職業資歷評審局的質素要求，從而登入資歷名冊，得到資歷架構的承認。協助勞動人口獲得認可的資歷，亦為個人勾劃提升的階梯及方向。

(iii) 在課程方面，除了職業技能的訓練，應加入基礎技能如語文、運算、資訊科技的訓練，以及生活及工作應具備的個人素養訓練如個人財務規劃、職業生涯規劃、工作文化、團隊精神、逆境自強等。通過以上的訓練，我們希望本局的受訓學員能找到其人生定位及方向、提高其自省及抗逆能力，培養積極的人生態度，對前景有盼望，並擁有自學的能力。

(iv) 除就業掛鈎之培訓課程外，將來亦應幫助在職人士提升職業技能、個人素養或基礎技能。本局可提供資歷架構下第一至第四級之培訓課程，以助提升整體勞動人口質素，促進香港的經濟發展。

(v) 通過與社會各界人士，包括僱主、商會、僱員、專業團體、培訓機構、學術界及非政府機構、以及政府有關部門的協作，推動以就業為本及具前瞻性的培訓，並為學員提供適切的就業支援服務，造就各行各業人才輩出、人才成長，讓本局成為本港的勞動人口的堅強後盾。

3.10 展望未來，局方是以服務基層及中層的勞動人口為主，主要工作仍為提供培訓及就業支援。就未來的發展路向，本局訂定:

<u>願景</u>

為知識型經濟的香港提供靈活、優秀、適應力強的人才

<u>使命</u>

- *配合市場發展，結合伙伴力量，加強職業技能資歷認受*
- *提供優質培訓課程和服務，以提升勞動人口的技能及質素、就業能力及全球的競爭力*
- *支持勞動人口自強增值，開拓進修階梯，洞悉先機，為僱主提供所需人才*
- *推動人盡其才，鼓勵弱勢社羣發揮自我價值，將心比己，提供到位服務*

<u>主要工作目標</u>

✧ 強化研究　擴大網絡　加強認受　促進就業

✧ 優化培訓　提升質素　創新服務　助人自助

✧ 藏富於民　構建階梯　支援企業　締造共贏

✧ 人盡其才　發揮潛能　關懷體諒　社會共融

第四章　主要工作目標（一）：強化研究　擴大網絡　加強認受　促進就業

- *強化研究，建立人力資源數據庫*
- *加強與僱主及各持份者的聯繫和溝通*
- *拓展技能鑒定及專業認証，加強認受*

4.1　本局經多年的耕耘，憑藉以「市場主導」及「用家為本」的靈活運作模式，以及近年努力不懈地提升課程的質素，畢業學員的就業情況一向令人滿意，僱主對他們的評價亦不俗。過去局方與培訓機構付出不少努力，令很多工商機構的僱主認識再培訓計劃，並接受聘用年紀稍長、學歷不高的僱員，從中建立了一個龐大的僱主網絡。本局在2002年開展的「家務通」計劃，便是再培訓計劃中的表表者。

4.2　在新的里程上，本局期望把工作由向中年低學歷的失業人士提供再培訓擴展至涵蓋擁有副學位程度或以下的勞動人口的培訓，培訓的目標仍是以就業為導向，但同時注重僱員的技能提升及增值，目的是為本港的經濟發展注入優秀的勞動能量，幫助社會向上提升，順利渡過任何經濟結構性的改變。

4.3　要履行這工作，最重要的是讓培訓課程緊貼就業市場的需要及變化，辦事處需加強具前瞻性的研究及分析，俾能適時籌備發展培訓課程，以配合市場的人力需求。就此，辦事處需要加強諮詢各界人士的意見，以搜集更多資料作分析，成為課程發展的元素。辦事處並計劃與工商界、尤其是中小型企業及社會企業緊密合作，了解他們對勞動力及技能的需求，以期協助不同行業的企業進行職前的人力資源培訓及日後在崗位上的技能提升。

4.4　在知識型經濟社會，技能的專業化，是社會發展及進步的標記，也是本港人力在全球化及區域化的競爭下保持優勢的法門。因此本局致力推行統一技能評估，並準備拓展技能鑒定及專業認證計劃，冀能擴闊學員的就業空間，協助他們踏上專業階梯。

(I) 強化研究，建立人力資源數據庫

4.5 要促進加強認受本局的課程及支援本局服務層面擴闊後的工作，辦事處需定期進行勞動力市場及人力資源情況的研究，以協助局方制定全面的培訓策略。再培訓局透過提供課程，為學員在本局的電腦系統上登記，記錄其資歷、接受的培訓、以及工作歷程。假以時日，這些綜合數據將有助研究本港勞動力的流動，協助本局不時檢討及調整培訓計劃。

4.6 為協助學員訂定個人的學習單元及組合，為加強支援及鼓勵終身學習，本局建議將來為學員設立網上學習平台，為學員提供進修及就業資訊，學員並可檢視其個人修讀再培訓局課程的紀錄。辦事處亦計劃有系統地為其服務對象進行追蹤研究（Longitudinal Studies），務求對本局服務的成效作深入評估，以協助本局不斷改善。

4.7 此外，本局會就不同年齡組別的服務對象進行研究，以助開拓多元化的培訓課程以切合他們不同的培訓及就業需要，當中包括與相關社會服務團體合作，對青年、中年及年長的失業人士進行調查研究，以了解服務對象的就業心態、需要培訓的職業技能、及不同行業對這批人士可提供的就業機會等等。

4.8 政府一直有進行週期性的人力資源推算，在宏觀的層面評估本港的中期人力供求情況。另一方面，職業訓練局亦進行個別行業層面的人力調查，目前，這些人力調查涵蓋25個行業/範疇，調查著重個別行業的具體人力資源需求，以協助有關培訓機構計劃和設計切合相關行業所需的課程。

4.9 有見及此，再培訓局會定期蒐集政府、職業訓練局、人力資源管理學會及其他本地、國內及海外有關人力培訓、勞動市場發展及就業等資訊，進行分析及研究，以發掘本地及國內具潛力的工種及就業機會以發展培訓課程。並注視本港有關政策的發展，包括勞工事務、人力培訓、社會福利、就業及扶貧等課題，使局方的培訓策略能配合政府政策的發展。辦事處亦會強化現有於再培訓局網頁上的「網上意見平台」，以收集更多方面的意見。

4.10 上述提及的是宏觀的研究，在微觀方面，再培訓局建議最快在2009-10年起推行機構人力資源健康檢查計劃，委託專業機構為本港的中小型企業及社會企業，分析其人力資源的技能需要。本局可協助提供所需培訓，與僱主一起提升其僱員的質素及生產力，協助機構與整體香港增加競爭力。

(II) 加強與僱主及各持份者的聯繫和溝通

4.11 僱主的參與及聘用畢業學員，是培訓計劃的成功要素。要達致這個目標，本局需要與各業界的僱主建立密切的夥伴關係。與各工商及僱主團體、行業商會及專業團體等加強溝通，向各界介紹本局之最新發展，包括局方新的角色及職能、新增課程及服務類別等，並邀請他們提供寶貴意見，以及把訊息散播予轄下會員，讓更多僱主認識及善用本局的服務。同時，通過與各界僱主之交流，讓本局更準確地掌握各行業之最新人力及培訓需要。亦透過行業諮詢網絡的成立（詳情見第六章），讓持份者積極參與課程的設計，令本局的培訓更貼近行業的要求。

4.12 在現今資訊發達的年代，有效的傳意和溝通尤為重要。本局需要藉著多元化的途徑加強對外溝通，為不同層面的僱主、商會、政府部門、專業團體等介紹有關僱員再培訓局的服務、最新活動和發展。同時舉辦不同種類的推廣活動，與各目標受眾建立良好的溝通機制。

4.13 在全球一體化的浪潮下，區域經濟興起，以應付其他經濟共同體的競爭。本港未來的優勢產業之一，相信是總部經濟，在區域經濟共同體中扮演核心城市的角色，吸引各個國家及內地的企業在港設立管理總部，增加對本港的人力需求。本局將加強與有關政府部門及機構的溝通，以協助外國及內地企業解決在本港設立辦事處或生產中心有關本局服務對象的人手需求，促進香港作為總部經濟的發展，同時為本地勞動人口提供更多就業機會，締造多贏局面。

(III) 拓展技能鑒定及專業認證，加強認受

4.14 為著監控課程質素及推行課程標準化，並為技能培訓加強認受性，本局於2002年10月成立實務技能培訓及評估中心（下稱「評估中心」），負責中央統籌及統一再培訓課程之評估項目，以確認已修畢選定課程學員之技能水平，使其得到有關行業的僱主的認受。

4.15 為了提高僱主及顧客對學員的按摩技能的認受性，以及擴大學員北上就業的機會，本局在得到特區政府及廣東省勞動和社會保障廳的支持下，與廣東省職業技能鑒定指導中心於2007年5月簽署合作協議，在香港以試點形式開展國家職業技能鑒定和職業資格證書合作計劃，並以「保健按摩師」為起點，日後因應市場及學員的需求，增加合作項目。

4.16 「職業資格證書制度」是國家勞動就業制度的一項重要內容，按照國家制定的職業技能標準或任職資格條件，通過政府認定的考核鑒定機構，對勞動者的技能水平或職業資格進行鑒定，合格者可獲頒授相應的國家職業資格證書。職業資格證書是國內僱主招聘、錄用求職人士的主要依據，也就是內地所說的「就業准入、持証上崗」。考取國家職業資格證書是從事相關職業的港人到內地就業或創業的必備條件，亦有助增強個人資歷的認受性。國家職業資格證書分為五個等級，即初級、中級、高級、技師、及高級技師級別。

4.17 培訓、考核、及認證一條龍服務　為了幫助基層人士提升技能，鼓勵他們考取資歷，以增強自信心及拓展就業空間，本局建議為個別工種如保健按摩師、廚師、客房服務員、美容師等提供一條龍服務（只限國家職業資格証書初級及中級）：將培訓、考核及認證服務免費提供予培訓對象，以幫助有意往內地任職的學員。

4.18 本局可視乎需要逐步擴大上述一條龍服務的範圍，以惠及更多不同行業的人士。具體發展方案有待與廣東省職業技能鑒定指導中心協商。當本局累積足夠經驗，及考慮市場的需要時，本局可把有關一條龍服務推展至較高級別的國家職業資格證書，惟屆時學員需要負擔部分費用，為其個人增值作投資。

4.19 此外，為了配合本港成為一個國際金融、貿易、物流、旅遊及資訊中心，而這些行業中有很多不同類別的工種，如金融/保險從業員、財務顧問、以至本地導遊等，都設立了入職的認証機制，針對這些需具備專業資格才可從事的行業職位，本局計劃加強與此等行業的合作，協助在本局的服務對象當中有志入職的人士透過培訓計劃投身有關專業，增強本港的競爭力。

4.20 由於專業認證及其相關培訓課程成本高昂，而學員在這方面的回報（薪酬及職位遞升機會）應相對理想，本局平衡各項培訓服務的優次後，認為雖然應該鼓勵及協助人力資源投身專業發展，學員及/或其僱主亦需支付部份培訓費用，作其個人或公司的投資，但考核及專業認證費用則由個別學員及/或其僱主負責。

第五章　主要工作目標（二）：優化培訓　提升質素
創新服務　助人自助

- *針對新服務對象，豐富培訓課程範疇*
- *改善課程內容及增加課時*
- *提供通用就業技能課程以提升整體質素*
- *加入工作體驗元素*
- *為有特別就業困難的人士強化就業支援*
- *一站式培訓及就業資源中心之試驗*
- *提升課程質素保證及成本效益*

5.1　本局會繼續以負責任和審慎的態度妥善運用再培訓計劃的經費，確保公帑用得其所，投資在本港的人力資源上。在運作上，本局將豐富培訓課程範疇、改善課程內容及增加課時、加入工作體驗元素、強化就業支援、提升課程質素及成本效益等，以期提供優質培訓，讓學員不但提升技能，還可取得認可資歷，有助個人發展。

(I)　針對新服務對象，豐富培訓課程範疇

5.2　僱員再培訓局將踏上另一台階，對培育香港人力資源作更大的承擔。為配合擴展服務對象範圍（即15歲或以上，具副學位或以下教育程度的人士），致力回應不同人士的就業期望和需要，本局會與更多培訓機構合作，陸續邀請有豐富培訓經驗或專業背景的優質培訓機構加入再培訓計劃，以逐步推出更多不同類型的培訓課程，讓學員有多元化的選擇。而在發展新課程時，本局會審慎研究並顧及現有由政府資助的教育或培訓課程，致力與其他培訓機構及政府部門協調，以達致協同效應及避免重疊，為學員提供多元化培訓選擇及就業出路。

5.3　現時本局開發新課程主要分為兩個途徑：(一) 辦事處搜集及研究市場資訊，確定有發展潛力的新課程項目，然後諮詢業內僱主及培訓機構，再由辦事處製作標準化培訓課程，供培訓機構申請開辦；及(二)培訓機構透過其地區網絡發掘有人力需求的工種，自行發展新種類的再培訓課程。

5.4 為了鼓勵培訓機構積極為原來的再培訓對象（三十歲或以上、具中三學歷或以下的人士）開發新課程，發展多元化的出路，本局在2007 年4 月推出新措施，提供「課程發展資助金」及「培訓設施資助金」，並彈性處理課程試辦期內之就業率指標要求，以及增加試辦課程的數目及參與機構。從培訓機構的反應來看，新措施對培訓機構提供新課程起了積極的作用，將會繼續推行。

5.5 本局預期有更多不同背景的培訓機構加入後，培訓課程的種類應可更多元化。同時，辦事處在製作標準化培訓課程的力度將會加強。辦事處並準備展開就金融及會計、酒店及旅遊、健康護理、兒童護理、展覽、物流、採購、飲食及零售、美容等行業作詳細勞動力市場分析，以協助本局訂定更貼近市場及用家需要的培訓課程。

(II) 改善課程內容及增加課時

5.6 僱員再培訓局在課程發展方面，一向與僱主、僱員、專業團體及培訓機構有緊密接觸，並設立行業顧問小組，就課程發展方向及內容作深入討論。此外，為了配合資歷架構的發展，辦事處亦將致力依據各「行業培訓諮詢委員會」（下稱「諮委會」）所訂定的「能力標準說明」發展培訓課程。

5.7 制訂「能力標準說明」是發展職訓資歷及相關質素保證的重要一環，僱員再培訓局會與諮委會及業界緊密聯繫及合作，發展以行業的「能力標準說明」為依歸的課程，並納入本局培訓計劃內，以協助政府推廣資歷架構。

5.8 本局在發展職業技能課程時，如該行業已訂定「能力標準說明」，培訓課程將根據其行業標準制定課程內容、資歷架構水平、所需課時、以及學分數額。至於未有制訂「能力標準說明」的行業，本局在設計培訓課程時，會根據不同工作的實操練習需要，釐定其學習時數以至學分，以配合資歷架構系統的要求，亦有助將來學分轉移及累積，鼓勵學員不斷進修增值。配合這構思，本局將就課程的認可，爭取大學及專上院校、以及專業協會的支持，一方面承認本局課程的學分，同時提供銜接課程，使學員在持續進修及增值的道路上前進。

5.9 現時再培訓課程的訓練時數，一般的全日制就業掛鈎再培訓課程為50至248小時不等，培訓機構及行業顧問皆不時反映，應給予學員多些時間練習，以幫助學員掌握有關技能。在這個原則下，辦事處在設計新的就業掛鈎課程時，會兼顧學員的學習進度，除了在課堂中加強學員的實務培訓時數，讓學員能在導師的指導下獲得充裕的實操機會外，亦會預留足夠的學習時數予較艱澀的理論學習，及提升學員個人素養的軟性技巧訓練，使學員在完成課程時，為就業作好了充份的準備，亦大大提高學員的留職能力。辦事處將逐一檢視所有現有課程的設計，經諮詢有關業界人士及持份者的意見後，適切地增加訓練時數及修訂訓練內容。

(III) 提供通用就業技能課程以提升整體質素

5.10 本局希望除了能使學員掌握賴以謀生的技能外，亦可以透過課程提升整體勞動人口的質素。在現今科技發展一日千里的社會，僱員除了需要掌握更深更闊的職業技能之外，亦需要擁有自學或終身學習的能力，使他們能夠在其工作生命中不斷更新技能，以免處於就業市場的邊緣位置。通用就業技能課程的特性，就是強調發展跨行業技能的培訓。

5.11 現時，所有標準化再培訓課程內除了包含行業要求的技術訓練外，亦包括溝通技巧、人際關係、及客户服務技巧等訓練。為完善課程內容及提高課程之統一性，辦事處準備修訂及統一有關訓練單元，並會開展以本地僱主為對象的諮詢工作，了解他們對僱員在不同職業及工作崗位上所需掌握的通用就業技能，以助本局發展通用就業技能課程。

5.12 一般來說，通用就業技能課程重視溝通及關係管理、解決問題、持續學習、個人成長、工作計劃及組織等素質，對訓練理解、分析能力、工作態度等通用技巧亦十分重視，而有關素質亦是本港僱主對僱員所要求的軟性技巧。因此，建議在標準化課程內就通用就業技能部分增加訓練時數，而現時的訓練時數約14小時，見表5.1。

表 5.1：建議修訂通用就業技能課程的主要項目

原有內容	建議修訂內容
認識自我 建立個人形象 溝通技巧及人際關係 團隊精神 工作適應及壓力處理 顧客服務 服務文化	**基本核心單元**
	自我認識及管理 （包括自我形象、人生規劃、時間管理、個人財務管理、自學能力、人生/ 家庭/ 工作觀） **思維及情緒管理** （包括思考與判斷、創新進取思維、解決難題及應變技巧、情緒智商、逆境處理、壓力處理） **工作服務文化及技巧** （包括工作態度、適應、專業精神及操守） **溝通技巧及人際關係** **團隊精神**
	其他單元（彈性組合）
	其他僱員應有的常識 （包括面試技巧、求職途徑、領導才能、職業安全健康概要、基礎急救原理簡介、社區支援服務簡介、僱傭條例簡介、強積金條例簡介、自僱人士須知（包括稅務及商業登記、建立顧客網絡技巧））
共14小時	課時按課程及服務對象需要而組合

5.13 建議所有標準化職業技能培訓課程必須包括基本核心單元：如工作態度與適應、溝通技巧、情緒管理、時間管理、專業精神及操守等各類處世及工作均需要之個人素養訓練；而非核心單元之項目則建議因應課程目標或按工種需要而選擇合適的項目作組合。此原則亦適用於新的職業技能培訓課程。辦事處認為通用就業技能亦可以非就業掛鈎的獨立課程來開辦，讓有興趣及需要的人士修讀。

5.14 另一方面，辦事處準備重新編訂部分時間制非就業掛鈎之英文、中文、普通話、運算、資訊科技應用的課程，擬參考教育局為這幾個範疇在資歷架構第一至第四級所訂定的「能力標準說明」，以強化這些基礎技能的訓練，並訂下訓練的水平。

5.15 本局希望透過通用就業技能訓練，包括個人素養及基礎技能（即語文、運算、資訊科技應用），加強本局學員在就業市場的競爭力、留職能力、及向上流動的機會，通用就業技能培訓主要目的是藏富於民及提升勞動人口質素。辦事處計劃在2008-09年度內發展適用於本局服務對象的通用技能課程之修讀模式和級別系統，為學員在資歷架構下擬定清晰的學習階梯，於學員在修畢每項課程/單元後，給予學員資歷的認證。這方式亦有助學員按其能力和需要，分階段修讀有關課程。

(IV) 加入工作體驗元素

5.16 一般來說，待業或失業人士透過再培訓計劃重新就業，即使已具備基本入職所需技能，也需要適應新的工作環境和文化。此外，僱主對聘用完全沒有相關工作經驗的人士亦可能有所保留。明顯例子是陪月員及嬰幼兒照顧員，不少僱主會要求陪月員及嬰幼兒照顧員須具備相關工作經驗，對學員來說會構成入職的障礙。有見及此，本局計劃引入「工作體驗」概念，讓學員在入職前取得實務經驗，增加僱主聘用的信心。這概念在「保健通鬆一Zone」工作體驗中心經過一年（由2006年11月至2007年10月）的實踐得到肯定，該中心的顧客及學員問卷調查結果顯示顧客普遍滿意學員各方面的表現，而學員亦普遍認為參與工作體驗計劃對自己改善技巧及提高入職信心大有幫助。

5.17 為了提升本局陪月及嬰幼兒照顧課程畢業學員的入職機會，辦事處積極開展與社會服務機構合作推行「工作體驗」計劃，安排已完成訓練並通過統一技能評估的畢業學員，到育嬰園或幼兒院等場所義務擔任照顧嬰幼兒及小朋友的日常起居生活，學員藉此可以獲得相關的工作經驗，加深掌握照顧嬰幼兒的技巧；同時參與義務工作，締造關懷互愛的氛圍。

5.18 為了讓不同工種的學員能夠在入職前在真正的工作環境中實踐所學的知識及技巧，辦事處計劃與公營及工商機構、以及社會企業商討，安排本局畢業學員進行工作體驗，加深他們對實際工作程序之認識、磨鍊溝通及服務技巧，並讓學員在督導下積累工作經驗。

5.19 原則上，若課程是以技術訓練性質為主，普遍均有職前工作體驗的需要，惟形式需具彈性，視乎課程而定，工作體驗期不宜過長，讓學員可儘快投入勞動市場就業，及避免被僱主濫用。辦事處建議「工作體驗」期以二星期為限，參與的學員應為自願性質，並必須在完成課程及取得相關技能評估合格後才可參加。

5.20 由於這是延伸訓練，參與學員將可根據完成「工作體驗」的日數，獲發培訓津貼。僱主機構必須安排學員的工作與其受訓課程相關，並承諾以師友形式（mentorship）提供適當的工作指導，期間僱主與學員沒有僱傭關係。本局除了會為「工作體驗」計劃訂下指引及守則供培訓機構遵循，並為參與計劃的學員提供津貼外，亦會負責為計劃下所有學員購買所需的保險。

5.21 作為一個起點，本局計劃於2008-09年度提供3,000個「工作體驗」名額予一般僱主在入職時均要求具相關工作經驗的工種。如計劃成功推行並獲僱主支持，本局可於2009-10年度及其後增加「工作體驗」的名額。

(V) 為有特別就業困難的人士強化就業支援

5.22 現時本局所有與就業掛鈎的再培訓課程，均由培訓機構提供就業跟進服務，包括就業輔導、工作選配及轉介等，一般跟進期為三個月[8]。而為了強化殘疾及工傷康復人士、少數族裔人士的就業支援服務，針對這些人士開辦的就業掛鈎課程，其跟進期則延長至六個月。

5.23 對於有特別就業困難的再培訓學員，若他們在完成就業跟進期後仍未能成功就業，建議他們經負責跟進其就業的機構評估，確認為有特別就業困難後，可獲轉介參與「求職技能訓練精修課

[8] 根據以下5.38-5.39段有關「就業率」定義的討論及建議修訂，一般就業掛鈎課程的就業跟進期將由三個月改為四個月。

程」，讓其進一步提升個人質素，強化個人的就業意欲及職業取向、建立積極的工作態度等。此精修課程附設四個月就業跟進服務。

5.24 此外，辦事處會探討設立「在職培訓計劃」，為學員提供有期限及上限的訓練津貼。參加的學員須經過就業主任的評估及轉介，當學員成功獲聘後，建議培訓機構為他們提供在職跟進及支援服務，服務內容包括與僱主跟進有關學員的工作表現，為學員在工作及心理上提供輔導及支援，從而增加學員的工作信心及其留職能力。在探討過程中，辦事處會參考其他現行類似計劃及研究擬設計劃與它們的配合。

(VI) 一站式培訓及就業資源中心之試驗

5.25 僱員再培訓局於1999年12月及2000年3月分別在九龍西（佐敦）及九龍東（樂富）成立了再培訓資源中心，為參與僱員再培訓計劃的人士提供延續培訓、自學進修的機會、以及就業支援服務。佐敦資源中心於2005年11月遷往長沙灣麗閣商場，並易名為長沙灣再培訓資源中心。兩間資源中心的服務對象是再培訓學員及輪候入讀再培訓課程的人士。

5.26 中心的開放時間為全年每天上午9時30分至晚上9時30分，公眾假期照常服務。現時中心為會員提供各項服務及設施，包括電腦自學、多媒體學習、工作坊、講座、研習小組及互助小組等，協助會員提升自學能力及持續進修。兩所中心於2007年2月安裝了勞工處的「職位空缺查詢機」供會員使用，以助他們掌握勞動市場空缺的情況。

5.27 一直以來，兩間中心的表現不俗，每月設施使用率及活動出席率持續有八成多。本局每兩年進行的用家意見調查結果均顯示受訪學員普遍肯定中心的服務及設施對他們有所幫助，並認為資源中心提升了他們的電腦操作技巧及自學興趣，亦增強就業的自信心。而中心協助組織的互助研習小組，更能推動會員之間互相學習及交流。

5.28 有鑑於行政長官在2007至08年施政報告中提出推行先導計劃試行一站式就業支援模式。本局樂意配合，透過加強再培訓資源中心的服務，以試點形式設立「一站式」培訓及就業資源中心，為廣大的求職人士及僱主提供服務。長遠來說，這些資源中心的發展方向可多樣化，在地區上提供視乎需要及不同程度的培訓及就業支援服務。

5.29 建議資源中心提供三個層次的服務。第一層次是基本服務：提供適時的市場及職業技能培訓資訊、自學資源給可以獨立自助的人士進行自我增值活動或尋找工作；第二層次是諮詢服務：設立櫃位提供培訓、就業或轉職資訊等諮詢服務，以及就使用中心內的自學及其他設施提供所需的協助； 第三層次是個案管理服務：資源中心會為有需要的人士測試其職業取向，協助其因應個人的能力和興趣作職業生涯規劃及訂定目標，並為他們提供培訓轉介、就業輔導、工作配對及轉介等，他們亦可參加中心內的活動，包括工作坊及專題討論，與其他求職人士互相支持及鼓勵。

5.30 資源中心會提供齊全的辦公室設備，求職人士可自行利用這些設施及有關的參考材料擬備其履歷及聯絡僱主等。資源中心亦可成為一個平台，讓參與的人士保持聯絡，互通市場最新動態，互相打氣。而覓得工作的會員可回到中心擔任義工，以過來人的身份分享經驗，鼓勵其他求職人士。資源中心除了可針對不同社區提供合適的服務外，還可設立具備不同特色的「服務角」，例如為殘疾人士、新來港定居人士、或少數族裔人士提供合適的支援。

5.31 此外，作為試驗計劃中的特別試點，有關部門會轉介一些有特別就業困難的人士到中心接受特別支援服務。服務的內容會因應這些人士的背景、過去曾接受的援助等而設計，中心會嘗試以創新的手法為這些人士服務，希望重燃他們對就業的熱誠。

5.32 本局打算利用長沙灣再培訓資源中心於2008年8月因租約期滿而需要搬遷的機會，用以上建議模式在深水埗新址進行試驗計劃。根據試驗計劃的成效及政府日後推行一站式就業支援的模式，本

局在2009-10年度起在全港地區逐步開設更多再培訓資源中心時會作出相應配合，為市民提供服務。

(VII) 提升課程質素保證及成本效益

5.33 僱員再培訓局一直關注本局再培訓課程的質素及成本效益，並以市場主導為原則。本局由2000-01年度開始，將所有再培訓課程的撥款與各培訓機構舉辦課程的成效指標掛鈎。

學位分配機制

5.34 現行的「學位分配機制」包含五個階段的資格預審及評分，各培訓機構的各項課程根據其成效指標、服務質素、單位成本及審計報告結果等獲得評分，而培訓機構可獲分配的學額將按照該類課程的評分作為依據，機制旨在確保本局培訓課程具備成本效益。

5.35 為了配合資歷架構的發展、以及新成立的香港學術及職業資歷評審局對課程質素的要求，本局擬進一步完善現行機制，提高對課程質素保證的重視，為本局課程建立品牌。本局建議在學位分配機制中加入一些量度課程成效及質素的因素：例如學員在統一技能評估的成績；行業顧問對教學質素評定的觀課評級；機構的內部質素保證水平；辦事處管理審計組對培訓設施與支援服務之評級；以及課程的基準及認可。並修訂「就業率」的定義，及加入獎勵積極提供嶄新培訓課程或服務的培訓機構的元素。

5.36 由於學位分配機制對培訓機構的影響重大，辦事處會諮詢各方，以期盡早達成共識。在新修訂制度推出之前，本局會對現行學位分配評分比重作微調，作為過渡方案，並反映本局對課程質素、課程及服務發展的重視。

就業率之定義

5.37 因應課程的不同性質，現時本局對各類就業掛鈎課程所要求的就業率有以下類別：

- 一般就業掛鈎課程：70%
- 度身訂造課程：80%
- 為少數族裔人士而設的課程及新試辦課程：50%

另本局對整體就業掛鈎課程的相關就業率的要求水平為60%。

5.38 為了達到持續就業的目標，本局建議修訂「就業率」的定義，要求學員在其「就業跟進期[9]內任何30天中工作20天或以上，每天平均工作四小時，服務僱主的數目不論多少，便可符合成功就業的定義」。這是考慮到學員在就業跟進期內需要時間尋找工作及進行面試等程序。

5.39 而針對散工性質的工種，例如家務助理及保健按摩員，由於學員入讀課程的主要目的可能只為獲得兼職工作，以便照顧家庭。建議容許有關課程的就業率計算方式有較大彈性，即學員只要在「就業跟進期內總共工作20天或以上，每天工作時數不限，並不論服務僱主的數目多少，便算符合成功就業的定義」。

5.40 此修改旨在體現持續就業的精神。如學員能在30天的時段內工作20天（即扣除每周休息日數，工作約一個月的時間），相信計劃已成功培養學員持續就業的心態及習慣，因此這修改的定義應更能反映培訓的成效。

<u>質素保証</u>

5.41 由於培訓的目標對象及課程範圍將大幅度擴張，僱員再培訓局會邀請不同專業及有豐富培訓經驗的院校及機構成為本局的認可培訓機構。在委任培訓機構方面，有意申辦本局課程的教育機構、專業團體或其他組織，經辦事處審視其背景和財政狀況、提供成人教育和職業培訓方面的經驗、就業服務和僱主網絡、導師和訓練設施的質素，以及能否對再培訓計劃作出特別貢獻等，將向本局課程發展委員會提供建議，決定是否接納其申請成為認可培訓機構及開辦課程。

---

[9] 考慮到學員有可能在跟進期的較後階段才成功就業，一般就業掛鈎課程的就業跟進期將由三個月改為四個月，而針對殘疾及工傷康復者、以及少數族裔人士的課程，就業跟進期將維持為六個月。

5.42 本局在提升課程質素及擴闊服務的同時，將要求所有培訓機構具備妥善的內部質素保證機制。辦事處將致力協助培訓機構建立其內部質素保證機制，亦會不時抽查各培訓機構在執行質素保證方面的工作，以確保培訓課程的質素。而大部份專上院校的持續進修部均已設立比較成熟的內部質素保證機制。

5.43 就資歷架構下的質素保證工作，本局會與香港學術及職業資歷評審局通力合作，因應本局擴大再培訓計劃，新種類的培訓課程將按既定程序進行評審，以確保所有課程皆能上載資歷名冊（預計於2008年內正式採用），本局將肩負所有有關本局課程的評審費用。至於大學轄下持續進修部所提供的課程，它們的質素保證由大學本部及有關評審機關負責。

5.44 課程後的評核是課程質素保證的重要一環，評核成績水平須與頒發證書程度相符。由於評核的結果除了可顯示學員的學習成果，亦可反映課程的內容、培訓設備及教學質素的合適程度，此等資料對於評定課程的質素相當重要。辦事處將探討改善現時的評核制度，加強統籌力度，為課程的質素把關。

第六章　主要工作目標（三）：藏富於民　構建階梯
支援企業　締造共贏

- *鼓勵自我增值，提供清晰進修階梯*
- *增強培訓課程的銜接性，開展技能提升計劃*
- *強化行業諮詢網絡及伙伴關係*
- *為僱主提供招聘及培訓服務*
- *藏富有道，有效運用再培訓津貼*
- *開拓服務品牌，創造就業機會，孕育社會企業*
- *支援社會企業，提供營商及技能培訓*

6.1　隨着資歷架構的建立，本局應協助社會人力資源自我增值及技能提升，在考慮課程設計及發展方向時，將會顧及勞動人口在知識型經濟中的技能培訓需要，為勞動人口不斷增值。

6.2　本局考慮到有很多工種如家務助理、保健按摩員等提供比較個人化的服務，而大多數學員難以負擔昂貴的租金去設置商鋪，因此最低成本的運作模式是自僱及提供上門服務。為此局方為學員提供適切的營商技能培訓，助其自僱創業，或支援僱用這些學員的社會企業，為學員創造就業機會。

(I)　鼓勵自我增值，提供清晰進修階梯

6.3　為了協助勞動人口，本局需要制訂進修階梯，清晰地釐定課程的水平及學習單位，讓學員有系統地累積不同課程的學習及培訓學分，盡量減少學員重複學習。資歷架構已開展了統一基準的平台，亦正推動培訓機構探討在資歷架構下訂立學分累積及轉移制度，本局可在這方面的實踐上起一定的作用。

6.4　本局可將標準化課程單元化並訂定學習單位，使學員在修讀不同技能訓練課程時，可以省卻重覆修讀相同的單元。而在課程銜接方面，學員可以修讀本局提供的進階課程，辦事處亦會與各提供持續進修課程的機構探討，商議建立銜接途徑，使學員日後在完成本局的課程後能夠拾級而上，實踐理想。

6.5 因此，辦事處其中一項首要的工作是審視本局課程並為每一課程訂定清晰資歷架構水平及頒授證書名稱，過往的再培訓課程一般屬資歷架構第一級水平，少部份達二級程度。對於擴闊了的培訓對象，包括擁有副學位程度的人士，則本局必須與更多專上教育及提供專業培訓的機構合作，以拓展本局培訓課程的闊度及深度，亦需尋求各課程及各單元學分的轉移性及認受性，目標是讓本局課程的證書被接受為晉階課程的入讀資格。

6.6 由於學員對象範圍較以前廣泛，具就業機會的行業及工種亦會大大增加，辦事處將因應不同行業和工種的需要，邀請更多具相關經驗及能力的機構，參與開發及提供新的培訓課程，強化本局培訓計劃下的培訓機構陣容。當然，這些機構必須符合本局質素保證要求及具備登入資歷名冊的資格。

(II) 增強培訓課程的銜接性，開展技能提升計劃

6.7 政府在2001年撥款4億元設立「技能提升計劃」，委託職業訓練局統籌培訓機構提供課程。計劃主要為基層在職人士提供針對性的技能訓練，以協助他們掌握最新的技能，提升他們在勞動市場的競爭力。目前參與「技能提升計劃」的行業共有25個，由政府資助課程成本的七成，其餘三成由學員及/或其僱主承擔。

6.8 過去僱員再培訓計劃主力為失業人士提供轉職前培訓，而技能提升計劃則針對性地為基層從業員提供在該行業在職培訓。兩項培訓計劃在課程設計及銜接上如能互相配合，對僱主及僱員均有裨益。兩項培訓計劃的行業諮詢工作亦可一併進行。培訓機構在提供同一行業的培訓課程時，在製作教材及提供培訓的實務運作上，亦能夠互相配合，更有效地善用培訓資源。

6.9 基於上述原因，本局於2007年中與「技能提升計劃」方面展開個別行業的合作計劃，藉着舉行聯席會議，一同考慮為失業人士設計職前的培訓課程及為在職人士設計技能提升課程，以清晰地考慮課程在資歷架構下的定位及連貫性。

6.10 將來，本局樂意提供部份時間制之技能提升課程，供僱員在其本身的行業進行增值。主要服務對象仍為中小型企業及社會企業，建議本局資助課程成本的七成，而課程成本的三成由參加課程的僱員及/或其僱主承擔。此外，為支援社會企業，本局可考慮全數負擔有關的培訓費用。

6.11 至於個別在職人士希望通過培訓尋求轉職或更大的就業空間，即修讀非本行業的課程，本局仍可考慮資助課程的部份成本，其餘的費用由學員自己負擔。為了避免資源被部份人士濫用，本局須訂定一套完整可行的行政守則，釐定個人修讀技能提升課程的資格及次數限制，以有效運用資源。

(III) 強化行業諮詢網絡及伙伴關係

6.12 為了強化本局的行業諮詢網絡及伙伴關係，建議將現有的行業顧問小組、課程指導小組及課程顧問小組重組，將之正名為行業諮詢網絡，並廣納行業內對培訓人力資源有承擔及對行業發展有遠見的熱心人士，包括僱主、專業人士及僱員，以及培訓機構。行業諮詢網絡的人數並無硬性規定，使諮詢網絡更具代表性及發展空間，並可按需要邀請有關政府部門出席會議。

6.13 各行業諮詢網絡向本局負責，其一般的職權範圍建議如下：

(i) 就行業內各類工種及各級崗位的市場需求、就業前景及技能要求提供意見；

(ii) 就相關課程（界乎資歷架構第一至第四級）的定位、培訓對象及目標提供意見；

(iii) 就相關課程的內容、師資及教學、訓練期、評核及質素保證等方面提供意見；

(iv) 進行實地觀課、評估培訓機構提供的教與學是否達到本局的要求，及向本局反映觀課結果、提供改善建議；及

(v) 對課程作定期檢討，使課程更貼近市場脈膊及行業需要，確保課程質素。

6.14 為確保本局課程的認受性和專業性，業界的參與十分重要。建議以行業作分類，並以資歷名冊的學習/培訓範疇為藍本，在現階段成立24個行業諮詢網絡：醫療及個人護理業、家居服務業、商業及管理(綜合)、環境衛生業、酒店業、旅遊業、物業管理業、美容業、美髮業、園藝及花藝業、進出口業、零售業、銀行業、保險業、資訊科技及通訊業、教育及康體業、演藝文化娛樂業、鐘錶珠寶業、社會科學及服務、機電工程及裝修業、印刷及出版業、飲食業、運輸及物流業、服裝製品及紡織業。目前，這24個網絡中已包涵12個相關的行業培訓諮詢委員會所代表的行業。視乎日後的發展，本局可增加行業諮詢網絡的數目。

(IV) 為僱主提供招聘及培訓服務

6.15 再培訓局除了為學員提供培訓及就業轉介服務之外，亦為僱主提供服務，招聘合適的人選以填補其職位空缺。培訓機構的就業輔導員會因應工作要求、受訓學員的工作經驗和技能等，為僱主推薦合適的畢業學員。就此，本局設立了電腦網絡系統，方便培訓機構就求職者及僱主雙方的資料迅速進行配對，此系統亦自2001 年起與勞工處各就業中心的電腦系統聯網，藉以交換職位空缺資料，提高就業服務的效率。

6.16 再培訓局的度身訂造課程一向為個別僱主提供訓練計劃，各行業僱主及僱主團體如在某一職位上有十五個或以上的空缺，並且在招聘上遇到困難，可向本局或透過培訓機構申辦此課程。

6.17 度身訂造課程的內容由本局、僱主及培訓機構共同制訂，以確保培訓配合僱主所需，僱主可參與挑選學員入讀課程，而學員於訓練期間已可熟習工作環境。僱主在學員完成課程後，須聘請不少於八成的畢業學員。由於度身訂造課程與市場職位掛鈎，故一向無論在入職率及留職率方面均表現理想。近年來申辦度身訂造課程的僱主來自各行各業，包括酒店、旅遊、地產代理、飲食、清潔、零售、家庭娛樂等。

6.18 隨着本局培訓對象的擴闊，相信市場上對本局開辦的度身訂造課程的需求會大幅增加，一些過往多以僱用較年輕人士為主的行業，例如美容護理、理髮、會所管理、旅遊，物流、零售、娛

樂、飲食等，都可提供大量不同職級及類型的空缺。本局可在這方面的工作加大力度，並以中小型企業及社會企業為主要服務對象。

6.19 展望將來，本局將致力分析各高增長行業的培訓需要，以制訂全面及合適的培訓方案，為本港建立更高質素及更強大的勞動力。本局憑藉為各行各業開辦不同類型課程的經驗，可考慮提供一條龍式的機構人力資源健康檢查計劃，為僱主整合、制訂並協助推行職前培訓、在職技能提升計劃等項目，以提升企業的競爭力。

(V) 藏富有道，有效運用再培訓津貼

6.20 根據《僱員再培訓條例》，再培訓局可發放再培訓津貼予受訓學員，及訂定學員為申請參加再培訓課程及領取再培訓津貼所需符合的規定，及該等人士應得的再培訓津貼的數額。條例亦訂明，再培訓津貼的數額，以每月$4,000元為上限。

6.21 本局現時為為期一星期以上的全日制就業掛鈎課程按比例提供再培訓津貼。學員的出席率須達80%才可獲發津貼，而其所獲津貼額亦根據其出席日數，以每日$153.8計算[10]。

6.22 <u>較高級別的再培訓課程</u>　一直以來，再培訓課程是為具初中或以下教育程度的失業人士而設，大致上相當於香港資歷架構第一級（少部分第二級）的水平。為配合新增服務對象的需要，辦事處將為具較高學歷的新對象推出新課程，預計新課程將包括達資歷架構第三至第四級水平的課程。有關的課程成本相當高，而本局已全數資助此類課程的培訓以及就業跟進服務的開支，建議此類課程毋須設有再培訓津貼。

6.23 <u>針對較年青的失業及待業人士的再培訓課程</u>　本局現有的課程主要為三十歲或以上，具中三或以下學歷的失業人士而設計，大部份屬資歷架構第一級。本局明白現有的課程對三十歲以下的服務對象而言未必最適合。因此本局將會大力開發新課程，以滿足較年青的服務對象的就業期望及需要。而日後本局擬在課程手冊上

---

[10] $4,000 ÷ 26 = $153.80

特別註明適合修讀課程的年齡、課程的資歷級別及資歷名稱、課程的銜接階梯等，供申請人考慮。並在收生階段為申請人評估其職業取向及潛能，並提供擇業指導，以協助申請人選擇合適的課程。

6.24 本局建議在向失業及待業的人士提供屬資歷架構第一及第二級全日制就業掛鈎培訓課程時(特別計劃除外)，繼續發放現時水平的津貼(即每日約$150)。這個安排亦適用於三十歲以下的人士，因為本局認為青年人尚有悠長的工作生命，而這年紀是學習及鞏固工作技能的黃金時期。不過，本局明白這個建議較具爭議性，本局希望就此聽取各界人士的意見。

6.25 現有之其他安排，包括本局只為失業人士而設的全日制就業掛鈎課程發放津貼，以及津貼額須根據學員實際出席率發放，維持不變。不過，為了確保有效運用資源，本局建議發放津貼亦應與學員的評估成績掛鈎，以鼓勵及推動學員努力完成學習，獲取認可資歷。本局日後為在職人士提供之技能提升課程，將不設培訓津貼。預計因應經濟的轉變及培訓需要的改變，本局將來會推出嶄新計劃，就日後的所有特別培訓計劃，建議其培訓津貼的發放安排將按個別情況再作考慮。

(VI) 開拓服務品牌，創造就業機會，孕育社會企業

6.26 為協助低技術失業人士，特別是中年女性開拓就業市場，本局在2002年2月推出「家務通」計劃，並在全港六個主要區域設立13間綜合服務站[11]。由本局中央統籌，透過不同培訓機構在指定區域營辦，以服務區內的僱主及不同地區的本地家務助理，提供免費及以僱主為本的「一站式」本地家務助理就業、轉介及跟進服務，目的為拓展本地家務助理市場，增加她們的就業機會。

6.27 「家務通」現已進入穩步發展階段。現時每月的平均登記空缺數字逾四千個，而填補空缺比率達六成多[12]。於2006-07年度，完成

---

[11] 服務站的六個分區為(一)港島區及離島；(二)九龍西；(三)九龍東；(四)新界西(i)；(五)新界西(ii)；及(六)新界東。

[12] 未能成功填補空缺的主要原因為登記空缺的工資偏低、工作地點偏遠、需要特別的技能及/或工作時間。

家務助理及相關課程的畢業學員有13,000多名[13]，每月平均約有1,100名學員畢業。隨著「家務通」品牌深入民心，認受性亦相應提高。在最近兩年登記的僱主之意見調查中，有逾八成僱主表示樂意再次透過「家務通」聘請家務助理。現時在計劃下登記空缺所要求的服務，已不再局限於一般家居清潔，陪月、嬰幼兒照顧及家居長者照顧等服務的需求亦有所增加。

6.28 根據政府規劃署於2006年10月發表的《人口分布推算2006-2015》報告書的資料顯示，0-4歲之人口預計由2006年的25.5萬上升約4%，至2015年的26.5萬，其中以新界區的人數最多，約佔15萬，其次為九龍區及香港區，分別約佔8.3萬及3.3萬，反映各區特別是新界區對嬰幼兒服務將有殷切的需求。加上政府於2007年2月發表的《2007-08年度財政預算案》中，為了鼓勵生育，特別提供額外稅務優惠以紓緩父母在養育子女方面的負擔[14]，加上本港經濟向好，預期未來一段日子的出生率或會提高。

6.29 此外，根據政府統計處於2007年2月公布的《2006中期人口統計》調查顯示，2006年本港勞動人口中，女性勞動人口較十年前升逾39萬，但男性勞動人口的升幅則祇有約3萬。女性勞動人口參與率亦由1996年的47.8%，上升至2006年的52.6%。可見在勞動市場上，女性所佔的數目有顯著上升的趨勢，隨著大部份在職人士工作忙碌及長時間工作，較彈性及貼身的家居服務將會受到僱主歡迎。

6.30 另一方面，鑑於香港人口持續老化，預期長者照顧的需求亦會增加。隨著本港的經濟環境及醫療質素改善，社區護理概念逐漸受到重視，相信有更多有經濟條件的長者會選擇留在家中頤養天年，故長者服務的需求將不局限於安老院舍，長者家居照顧服務必定大有可為。

6.31 因此，本局認為家居服務尚有不少發展空間。借鑑本局建立「家務通」品牌的經驗，相信本局能進一步擴闊有關市場，為僱主提供多元化及一站式的家居服務，並為本局畢業學員創造更多就業機會，締造多贏局面。本局會因應市場需求，繼續發展陪月員、嬰幼兒照顧員、家居長者照顧員、家居維修員、及其他家居上門服務的標準化課程，為有關市場提供具專業訓練的學員。

---

[13] 家務助理相關課程包括陪月員、嬰幼兒照顧員。而家居長者照顧課程在課程種類劃分上屬於健康護理類別。

[14] 根據《2007-08年度財政預算案》，子女免稅額由現時每名40,000元提高至50,000元。此外，就每名子女在出生的課稅年度，提供一次過額外50,000元的子女免稅額。

6.32 本局擬於2008年上半年內，強化「家務通」為一站式的多元化家居服務品牌，轉介服務層面包括陪月、嬰幼兒照顧、家居長者照顧、陪診、煮食、植物或寵物護理、家居維修、園藝、除蟲、外傭替假等不同的家居服務，並將「家務通」品牌轉變為「家居一站通」，以明確反映擴大了的服務範疇。

6.33 鑑於現時「家務通」的13間服務站運作良好，表現大致理想，並已各自在所屬的服務區域累積了豐富的地區服務經驗，建立了地區僱主網絡。因此，建議「家居一站通」以現有模式擴大經營，繼續為本局畢業學員及僱主提供免費的轉介服務。與此同時，辦事處可在未來日子與有興趣的機構研究改變現有服務站運作模式的可行性，包括朝社會企業的方向發展。

6.34 秉承開創「家務通」的精神，本局近兩年來致力透過「保健通」作為一個市場拓展平台，建立僱主網絡及提供一站式免費轉介服務，替保健按摩課程的畢業學員開拓就業出路。通過一連串的屋苑會所試點/長期服務計劃、工商機構試點計劃、商場試點計劃、「鬆一Zone」按摩專門店、及「保健通慈善鬆一鬆」為東華三院進行籌款活動之實踐經驗，本局已進入為「保健通」建立服務品牌 — 即「鬆一Zone」按摩專門店及「保健通」到户按摩服務，以及孕育社會企業之階段。

6.35 位於尖沙咀新世界中心的「鬆一Zone」按摩專門店已試行一年，成績良好，本局認為就工作體驗的試驗方面，該中心已達預期的效果。局方亦同意改變「鬆一Zone」的經營策略，以自負盈虧的模式運作，作為「保健通」品牌的旗艦店，持續營運「鬆一Zone」，以測試這個社會企業單位在市場上的生存空間。通過投標程序，辦事處甄選了培訓機構以社會企業形式承辦該按摩專門店。

6.36 另一方面，本局預備開拓「保健通」到户按摩服務，以開發新的市場，及避開高昂的舖租，並由培訓機構成立「保健通」品牌下的社會企業來聘用合資格的畢業學員，按本局的服務規格及要求提供上門按摩服務，並透過本局的「保健通」熱線接受客户預約服務登記。辦事處已就九龍西試驗計劃完成招標工作，該試驗計劃於2008年1月展開。

6.37 僱員再培訓局就「保健通」品牌商標、和「鬆一Zone」按摩專門店商號進行註冊（見下圖），並會負責提供學員的職前培訓、自

僱創業和營商技能等相關的訓練、制訂「保健通」運作系統指引、以及品牌的管理和推廣等，參與的培訓機構或其成立的社會企業則負責店鋪及學員轉介服務的營運、提供工作體驗機會給本局學員，以及建立客户網絡等。有關的社會企業亦可向民政事務總署申請「伙伴倡自強」社區協作計劃下的種子基金作為起動資源。

圖6.1 「保健通」和「鬆一Zone」按摩專門店品牌商標

(VII) 支援社會企業，提供營商及技能培訓

6.38 行政長官在2007至08年施政報告中提出生活富裕的人需要關懷弱勢社羣，貧富差距才不會導致嚴重社會矛盾。他強調在這個新時代，香港要建立新的關懷文化，我們需要培養更多社會企業家，通過企業家的思維，利用商業策略達至社會目標。他表示要大力發展社會企業，推動政府、民間、商界三方合作，以促進就業。

6.39 本局支持發展社會企業，以協助弱勢社羣就業。目前向社會企業提供相關資助的政府部門包括民政事務總署的「伙伴倡自強」社區協作計劃、勞工及福利局的「社區投資共享基金」、以及社會福利署為幫助殘疾人士而設的「創業展才能計劃」。本局樂意為社會企業的人力需求提供培訓，特別是為個別社會企業設計度身訂造課程去配合其人手需要。就此，辦事處會繼續向「伙伴倡自強」計劃下成功申請撥款的機構介紹本局對社會企業可提供的營商及技能培訓配套服務。

6.40 特區政府在2007年12月20日舉行了社會企業高峰會，政府並作出示範作用推動社會企業的發展。在香港，社會企業仍然是比較新的概念，一系列的問題有待探討。本局會留意有關發展，並積極作出配合。本局希望受助的社會企業能成功建立其穩定的業務和收入，慢慢成長而蛻變成市場營運的企業。當其擴充業務，除了聘用其他本局的畢業學員外，亦可參與及支持新成立的社會企業，這計劃可促使弱勢社羣由受助成為自助，又由自助成為助人的願景。

第七章　主要工作目標（四）：人盡其才　發揮潛能
關懷體諒　社會共融

提供適切的培訓及就業服務予弱勢社羣

- *殘疾人士及工傷康復人士*
- *失學、失業青年*
- *內地新來港人士*
- *少數族裔人士*
- *更生人士*

試驗社區共融課程

7.1　社會上某些社群因家境貧困、一些人的偏見、早年失學、或缺乏生活技能等問題，以致難以融入社會和社區網絡，甚至無法覓得工作、或獲得教育及培訓機會。若他們工作的積極性消耗殆盡，形成倚賴，長此下去，便會成為社會的負累。工作可以協助個人建立自信，肯定自己的價值，也是脫貧的盼望所在。本局希望透過適切的培訓及就業服務，協助這些陷入困境的人士獲得所需的培訓及機會，讓他們重新融入社會，為自己及家人的幸福而努力。

(I)　殘疾人士及工傷康復人士

7.2　本局於1993 年已開始推展再培訓服務至殘疾人士及工傷康復者，在認可的培訓機構當中，有15 間機構專為殘疾人士及工傷康復人士提供特設課程。在過去5年，殘疾人士及工傷康復者入讀特別為他們而設的再培訓課程的人數每年不超過一千人。本局為殘疾人士而設的培訓課程主要分為兩大類：第一類為全日制就業掛鈎職業技能課程，如「電話推銷技巧訓練課程」、「電腦排版及設計訓練課程」、「網頁設計及製作訓練課程」、「數碼攝影及影視製作訓練課程」等。另一類為以部份時間制形式開辦的基本通用技能課程，例如「電腦軟件應用課程」及「職業普通話」等。另有專為精神病康復者而設的培訓課程。

7.3 一般就業掛鈎之殘疾及工傷康復人士課程的訓練時數普遍較長，每班人數亦相對較少，以便導師能更有效跟進學員的學習進度。培訓機構亦需要就個別學員進行更深入的工作能力評估、技術訓練、以及工作適應、心態調整及就業輔導。技術訓練方面，考慮個別學員不同的身體情況和學習能力，導師往往須重複重點技術的訓練環節，和加強學員的實操時數，務求學員能掌握有關技術。

7.4 就業跟進服務方面亦加入適應訓練、入職後的跟進、個別輔導及探訪等服務，為期6個月，以增加學員尋找合適工作並能持續就業的機會。有特別就業困難的學員，將可獲得特別就業支援服務(見上文第5.23段)。現時除了本局之外，政府亦透過有關部門及機構，為殘疾人士提供一系列的就業和職業康復服務，協助他們獲取切合市場需要的工作技能，並覓得與他們能力相稱的合適工作。

7.5 為了協助這些人士在公開就業市場擔當具生產力和有報酬的工作，本局會繼續與政府部門合作，在課程設計及開發上加大力度，包括提供自僱創業的培訓，並會視乎需要增加培訓名額，引入適切的綜合輔助就業計劃，並通過支持社會企業的發展，為殘疾人士創造更多就業機會。

(II) 失學、失業青年

7.6 失學、失業的青年普遍缺乏工作經驗，亦只擁有低學歷，面對以高增值產出為發展方向的香港經濟，他們可以為自己謀生活、甚或謀幸福的能力都較為薄弱。但香港人口老化，青年人的生產力正是難能可貴，是社會賴以持續發展的資源。要幫助這批離校待業青年盡展所長，社會不致浪費寶貴人力資源，實在既重要又迫切。

7.7 再培訓局過去一直集中服務較年長的失業人士。本局現有的部份再培訓課程，如酒店房務、物業維修、零售營銷、飲食服務、遊樂場助理等，也適合較年輕的服務對象。本局亦會就21-29歲的服務對象開發較長課時的新課程，以切合他們的就業期望及需要。

7.8 為了確保此年齡組別的失業人士有一個好的職業生涯，本局希望透過多管齊下的策略：除了教授職業技能之外，亦在課程中加強通用技能的培訓，特別是有關職業生涯輔導及規劃，並提供貼身的就業支援服務，希望幫助這些年青人找到合適的工作、以及增值晉升的階梯，使其可持續改善個人的質素及能力。本局會針對21-29歲人士開辦各種新的全日制就業掛鈎課程。

7.9 本局課程是以就業為導向，有別於其他教育課程（包括副學位課程），為了確保資源不被濫用，辦事處會為此制訂合適的行政措施。

7.10 為了做好培育青年人的工作，本局亦計劃夥拍在青年培訓方面有豐富經驗的培訓機構合作設計及開辦適合15-20歲失學、失業人士修讀的青年培育課程，以協助本局建立一套可行的青年培育模式，不致浪費可貴的人力資源。課程除了提供職業及基礎技能訓練外，亦希望提升個人素養，培育青年人積極的人生觀、自信心，紀律及追求卓越的態度。

7.11 為了增加試點計劃的靈活性及效能，建議對於針對15-20歲青年為目標的課程，本局將接受「繼續升學(全日制資歷架構認可的課程[15])」，作為「就業」的另一安排，來計算培訓機構的表現指標。這個計劃將於實踐兩年後進行檢討。課程並設有適量的培訓津貼，以鼓勵15-20歲失學、失業的青年前來參加培訓，早日脫離自暴自棄的境況。

(III) 內地新來港人士

7.12 現時的單程證制度繼續為本港每年帶來新的人口約55 000人，根據統計處對所有從內地來港定居未足七年的人士之調查顯示[16]，在2005年第4季進行統計時全港有241 000名新來港人士，佔全港人口的3.5%。由於大量女性從內地來港與丈夫團聚，大部分(73.7%)新來港人士為女性。就所有新來港人士而言，年齡中位數為31歲。新來港人士中男性及女性的年齡中位數分別為13及34歲。在教育程度方面，在該174 600名15歲及以上的新來港人士中，約三分之二(68.3%)具中學/預科教育程度，26.6%具小學及以下教育程度、及5.1%具專上教育程度。

---

15 這並不包括本局計劃內的課程。

16 政府統計處主題性住户統計調查第28號報告書（2006年12月）

7.13 大部分15歲及以上新來港人士表示沒有具備各項與文職有關的工作技能，包括中、英文打字、一般電腦軟件的應用、及會計。超過九成新來港人士表示沒有具備非文職工作技能、生產管理技能、建築技能、時裝/樣板採購技能、水電維修技能等。就語文技能而言，只有1.5% 15歲及以上新來港人士表示不懂得廣東話及8.6%表示不懂得普通話。然而，他們大部分(70%)均表示不懂得英語。

7.14 內地新來港人士形成一個龐大的社群，他們需要融入本港社會，展開新生活。在這方面，政府及非政府機構為他們提供不同的服務，以協助他們適應本港的生活。從1997年2月起，經修訂後的《僱員再培訓條例》容許新來港人士報讀再培訓課程。只要符合個別課程的要求，合資格的新來港人士可報讀任何本局舉辦的課程。另外，為了協助新來港人士投入及適應本地的勞工市場，本局為他們舉辦名為「求職錦囊」的培訓課程。

7.15 由於大部份新來港人士缺乏與就業有關的技能，為免他們被孤立和被就業市場淘汰，提升他們的通用技能和職業技能同樣重要。本局將來擴大的職業技能及通用技能訓練（見第五章），應有助提升新來港人士對就業的信心及機會。此外，本局亦可以為他們開設針對性的適應本地勞工市場的課程，以補充「求職錦囊」課程的不足（見下文7.23段）。

(IV) 少數族裔人士

7.16 根據2006年的中期人口調查報告，居港的南亞族裔人士包括尼泊爾裔、巴基斯坦裔、印度裔、泰籍等，人數接近6萬。

7.17 少數族裔人士的就業困難主要出現在語言溝通、風俗習慣、行業技能，以及獲取資訊的渠道上。為協助少數族裔的失業人士就業，開辦以英語為教學媒介的課程，將有助他們學習實際的工作技能。本局於2007年中開展以英語授課的「家務助理」及「保安及物業管理」課程，並協助開拓這方面的僱主市場，包括向一些外籍、少數族裔社群介紹有關課程，讓他們知道有機會聘請符合他們要求的僱員。本局在2007年第四季開辦印度餐飲廚務助

理、環境潔淨服務員、及起居照顧員等以英語授課的培訓課程。日後亦會就市場需求，按少數族裔人士的就業意向開辦其他類型的培訓課程。

7.18 除了為少數族裔人士開辦職業技能方面的課程，本局擬為他們提供「職業廣東話」的訓練，以增加他們的受聘機會。另外，亦會發展及開辦專為少數族裔人士而設有關求職的課程，協助他們認識本港的就業文化，了解香港僱主的期望，使其更容易融入本港社會，為社會作出貢獻。

(V) 更生人士

7.19 本局於2004年開始透過香港善導會，針對在囚或更生人士提供訓練及支援，開辦不同類型的全日制就業掛鈎及半日制培訓課程，課程種類包括清潔、滅蟲、汽車維修及美容、搬運物流、營業推廣及園藝等，同時在就業掛鈎課程完結後提供為期三個月的就業跟進服務。

7.20 根據善導會的資料，其所服務的更生人士的就業率(全職或兼職)只有四成。而近九成人士的教育程度在初中或以下，以致他們在本港知識型經濟中很難覓得工作。有見及此，辦事處擬與懲教署緊密合作，積極探討為更生人士提供更多合適的培訓課程，並通過善導會在課程完結後（他們獲釋後）提供周全的就業援助服務，包括為他們成立「專責個案跟進」服務，提供個人化的就業選配及跟進，以及延長「就業跟進期」至六個月，以助他們重投就業市場、重建新生活。

(VI) 試驗社區共融課程

7.21 本局擬以天水圍為試點，引入新的培訓課程，以期提供到位的協助。如果試點計劃有成效，本局將以類似模式在其他社區推行。

7.22 天水圍區內現有開辦的再培訓課程以家務助理為主，其他課程包括保安及物業管理、保健按摩、部份時間制電腦及英語課程、家務助理廚藝精修單元等課程。目前由4間培訓機構於區內提供，而位於水邊圍的培訓機構亦有取錄大量來自天水圍區的學員入讀再培訓課程。天水圍區的畢業學員的就業出路以兼職保安員、家務助理及酒店房務員為主，這些工作的上班時間均較具彈性，方便她們照顧家庭。

7.23 本局現時專為新來港人士而設之「求職錦囊」課程，訓練期為35小時，幫助學員認識本港勞動市場的情況，認識自我及明白本身的職業取向，掌握求職技巧，認識求職渠道，及建立積極的工作態度。本局擬針對這群服務對象，把「求職錦囊」課程強化，加入提升個人價值觀、心理健康、情緒及壓力處理、認識及尋求社區資源、認識區內外的交通網絡、繁簡體字比較、面對家庭問題的正確處理方法、家庭崗位與就業的時間分配、鄰里互助概念等元素，設計一個名為「社區共融」課程，以部份時間制開辦。

7.24 另外，針對區內一般青年人的視野較為狹窄，自信心不足，需加強軟性技巧的訓練，協助他們適應工作環境。建議增設「社區共融」課程（青年版），加入儀容裝扮、溝通技巧、人生及職業生涯規劃、區外參觀等訓練內容，以部份時間制開辦。

7.25 針對這區的就業問題，本局的着眼點是「藏富於民」，讓服務對象先自我裝備，好讓將來外出工作。就此，建議於區內增加英語及電腦等部份時間制通用技術訓練的培訓名額。

7.26 辦事處亦會與培訓機構研究開發更多元化的培訓課程，以配合區域性就業市場的需求及變化。並建議於天水圍開設「一站式」培訓及就業資源中心以提供適切的服務，中心的開設時間要視乎合適的場地供應。

第八章　僱員再培訓基金之管理

8.1　在2007年10月23日的行政會議上，行政會議建議、行政長官指令容許再培訓局由2007年12月1日起開始動用向外籍家庭傭工的僱主收取的僱員再培訓徵款，以支援其運作及服務。

8.2　本局今後的服務對象及範疇將較過往15年來所服務的大大增加，為達成各項工作目標，本局需要運用龐大的資金。作為公營機構，本局宜採取「量入為出」的理財哲學，並審慎從事。由於新工作的範疇廣濶，辦事處需要時間擴充規模，並就各主要工作目標訂定未來三年的行動綱領，務求使整個計劃有序、有效地落實。與此同時，本局正制訂長遠的資金管理策略，以期為本局的基金帶來較高的回報，為未來本局服務的持續性發展建立穩固的財政基礎。

8.3　本局認同大方向訂定為通過更有效管理資產，達到長遠單靠基金的投資回報和外勞/外傭僱主的徵款收入，足以維持本局每年提供培訓服務的營運開支；和建立儲備資金作日後繼續擴充培訓服務之用。

8.4　局方並打算把本局服務的名稱統稱為「人才發展計劃」，以取代沿用多年的「僱員再培訓計劃」。從語意層面來說，「人才發展」已涵蓋「培訓」及「再培訓」，亦更準確描繪本局新的使命和服務範疇。換言之，本局透過推動「人才發展計劃」，除了為失業和待業人士提供職業技能培訓、為在職人士提供技能提升之外，亦會為整體服務對象提供所需的通用技能(即個人素養及基礎技能)培訓，勾劃進修階梯，造就各行各業人才輩出、人才成長。而隨著本局不斷開拓及完善服務領域，相信假以時日，本局可提供一個較完整的人才培訓和發展體系，並有助推動人才向高層次發展。

第九章　　徵詢意見

9.1　再培訓局運作至今已有十五年，成績有目共睹。在香港經濟最困難的時候，本局致力幫助弱勢社羣解決就業問題。現在本港經濟正在復甦，失業率亦見回落，本局應把握這個契機，檢視現時的定位及策略，藉着妥善運用僱員再培訓徵款，對培育香港的人力資源作出更大的承擔，不負社會和公眾人士的期望。

9.2　香港面對的外在環境是全球一體化的浪潮、知識型經濟的現實、和國家經濟的迅速崛起，市場上對有學識、高技能的專業人才需求不斷增加。而內部因素卻存在著人口老化、人口增幅當中逾九成是新來港定居人士，普遍的教育水平不高。香港人口政策急需正視的問題除了「量」之外，也存在著「質」的問題。

9.3　香港必須確定其發展策略及定位，才能掌握人才需求的情況，釐訂有效的人力資源政策。這個策略定位須能充份利用國家發展帶來的機遇，並要長遠解決因經濟轉型而產生的勞動力錯配、低技能及低學歷人士的失業及在職貧窮問題。

9.4　從現時全球、國家、以及香港的情況觀察，21世紀的培訓應著眼於為所有青年及成年人士提供適切的教育及培訓服務，要顧及人力市場的轉變及需求，亦須平衡學術及應用技能的培訓、資歷銜接及提升階梯，學習模式須富彈性及以成效為本。要達到這些目標，本局會與僱主緊密合作，向僱員提供僱主所需要的技能培訓，而僱主需要參與課程的發展、提供工作體驗機會，鼓勵及支持僱員持續進修。社會上亦要建立終身學習的文化，以面對知識經濟及全球一體化帶來的挑戰。

9.5　本局希望透過到位的培訓及就業支援，提倡積極向前的態度，提升本港勞動人口的質素，促進社會不停進步。因此建議本局培訓計劃的優先目標是提高本地勞動人口的技能水平，使香港的僱員能夠持續就業，並敬業樂業、精益求精。本局會大力加強個人素養及基礎技能的培訓，使僱員有向上提升的動力及掌握終身學習的能力，與時並進。

9.6 本局計劃在度身訂造課程方面的工作加大力度，亦將為僱主分析其人力資源的技能需要，並提供所需培訓，增加企業的競爭力，並以中小型企業及社會企業為主要服務對象。展望將來，本局將致力分析各高增長行業的培訓需要，以制訂全面及合適的培訓方案，通過職前培訓、在職技能提升計劃、專業認證等項目，為本港建立更高質素及更強大的勞動力。

9.7 在願景方面，本局希望藉著提供前瞻性培訓或再培訓，提升勞動人口(及行業)的競爭力，填補技能缺口、糾正技能錯配，致力提升僱員就業機會及減低結構性失業；支援本港資歷架構的發展，推動勞動力質素的持續提升。

9.8 本局能否順利推行本諮詢文件中的各項策略建議，有賴各持份者及市民大眾對本局的信任及認同。為了協助本港的人力資源增值上進，本局任重道遠，必須謹慎履行職責，妥善運用經費，以期達至最大的效益，不負社會所託。

9.9 現誠邀各界人士就本局的未來發展路向及工作部署提供寶貴意見。諮詢期由2008年1月24日開始，至2008年3月31日為止。歡迎各位以電郵、郵遞或傳真方式提交意見書。

電郵： newerb@erb.org
郵遞： 香港灣仔皇后大道東183號合和中心43樓
僱員再培訓局 傳訊及對外事務組
傳真： 3129 1383 請註明「回應諮詢文件」

9.10 這份諮詢文件已上載於www.erb.org，歡迎上網瀏覽或下載。閣下的意見十分重要，我們會慎重考慮，請不吝賜教。