

對 2008 年僱員再培訓條例（修訂附表 3）的意見

（一）對穩定財政來源的關注

僱員再培訓計劃完成策略性檢討後，2008-2009 年度以後的開支預計會因應檢討後的落實措施而進一步增加。以現時累計盈餘超過 47 億，而 2008-2009 年度以後開支預計增加至每年 9 億元來說，暫停 2 年徵收徵款（以每年少收 11 億元計算），僱員再培訓基金相信仍然具備充足條件應付 2 年以後的培訓服務。

縱使我們認為暫時豁免徵收外傭徵款，不會對培訓局營運造成重大影響，亦相信局方有足夠條件繼續貫徹新政策帶來的開支，但香港人面對就業市場的不斷轉型，需要培訓與學習新技能而重新入職的情況仍一直存在。香港現正面對嚴重的貧富兩極化，弱勢社群與低學歷、低技術的勞動人口，常處於市場結構的不利位置，極需要政府在就業及人力培訓政策上有貫徹及長遠的承擔，以扭轉這種劣勢。加上正值世紀金融海嘯，對香港經濟做成嚴重打擊，令香港整體的失業問題越趨嚴重，我們強烈要求政府在培訓及就業服務上提供足夠及穩定的資源，無論是繼續向外傭僱主徵收款項，或是將支出納入政府的經常性撥款，政府都必須顯示它具備長遠的承擔及貫徹的政策，才能應付未來數年將出現的高失業率，與及為人力培訓及就業市場製造可持續及良性的發展。

（二）對南亞裔人士／精神病康復者就業培訓需要的關注

1) 南亞裔人士

香港南亞裔人士在就業上一直面對很大困難，南亞裔人士失業率一向遠較香港整體數字為高。從 06 年中期人口統計數字來看，巴基斯坦及尼泊爾裔人士亦有近 3 成半人士為失業者，亦遠較政府 0 在年 12 月公布的整體 4.4% 失業率為高¹。然而縱使能成功找尋工作，他們在職業選擇上亦十分狹窄，例如在 06 年的中期人口統計中就顯示大部分（75.4%）的少數族裔工作人口為「非技術工人」，其收入中位數為 3,500 元，只是全港工作人口收入中位數（10,000 元）的 35%²。就業困難容易引致貧窮、治安、家庭等問題出現，從而對社會和諧帶來一定衝擊。

南亞裔人士的就業困難，很大程度上基於以下原因：語言不通、低學歷及文化上的分歧。就以語言問題來說，相當數量在港居住的尼泊爾人和巴基斯坦人的中英語文能力，未能與本港主流社會有效溝通。而同時在教育水平上，尼泊爾人和巴基斯坦人曾接受專上教育的比例亦分別只有 10.2% 及 11.1%³，遠遠不及香港整體的 23%。由於缺乏專業技能培訓，南亞裔人士的就業出路漸變得狹窄。

本處自 2006 年開始，透過運作由社會福利署資助的「深入就業援助計劃」而接觸一群需要就業援助的南亞裔人士，並累積了一些服務有關群體經驗。根據我們的觀察，不少南亞裔人士在其國家中只完成初中學歷後便來港謀生，由於他們喜歡依著其族裔居住關係，因此雖然已居住香港多年，但平日接觸群體多為其族裔親友，在缺乏練習下，他們往往只會聽一點簡單的廣東話，但卻沒有機會練講，

以致主要倚靠其本土語言或一些簡單英文與其他人溝通。在我們接觸的個案中，很多都是長期失業或半失業狀態。此現象主要是因為許多南亞裔人士來港後只從事一些建築地盤散工，但由於近10年來建造業萎縮，很多南亞裔人士經常有開工不足情況，經常以借貸或申請綜援為生。

由於無特別技能及不能以廣東話溝通關係，很多南亞裔人士只能從事一些非技術性體力勞動工作。我們曾經嘗試找尋一些會以英語溝通的僱主聘請他們，但卻經常出現本地僱員與其僱主互相投訴的情況出現。除語言溝通障礙外，另一使他們在香港工作的障礙是文化上的差異。事實上，很多南亞裔人士對一般香港人的工作習慣和文化並不完全掌握。簡單例子包括不習慣香港人的長時間工作及認真態度的要求，因為不論在其本國或香港，很多南亞裔人士多年來一直以散工模式工作，因此在工作概念上，一直都較為鬆散，以致不能了解香港人對工作紀律及態度上的要求。面對文化差異、語言障礙、學歷及技能欠缺，我們相信政府實在需要作出一定承擔，提供資源才能協助推動南亞裔人士就業。

宏觀香港眾多提供協助南亞裔人士就業的服務中，僱員再培訓局可算得是其中提供甚為全面而有果效服務的機構。首先在服務對象方面，僱員再培訓局的課程現能協助15至59歲南亞裔人士，相比很多團體主要針對南亞裔青少年人士而提供的服務來得全面。而在課程種類設計上，近年來除舉辦一些持之有效的保安課程外，僱員再培訓局極為重視就業市場需要而設計不同課程配合給南亞裔參加者，例如家務助理、印度餐助理、活動工作員等。同時亦在課程中加強一些個人素養方面的內容，使參與南亞人士更能理解工作上需要及文化上融合的要求，以更有效地引導他們進入香港就業市場。

為更有效推動南亞裔人士成功就業，本會亦在此機會對僱員再培訓局提出一些建議。首先，從課程設計上，現有給予南亞裔人士的課程其實已頗為全面，尤其當中會結合職業技能、語言及個人素養等原素。然而由於語言及文化上學習往往需要長時間浸淫才能有明顯果效，因此除了一些短期技能課程外，僱員再培訓局亦應增加較長期，並以語言或個人素養為主要內容的延伸課程給予以畢業學員就讀。另一方面，僱員再培訓局亦應增撥資源給予有關培訓機構，舉辦一些以認識本地文化為主的課外活動，提升南亞裔人士對本地文化認識。同時為使南亞裔人士得到更多就業機會，僱員再培訓局亦應增加資源進行地區公民教育，向社會大眾推廣聘用南亞裔人士的實質需要。

2. 精神病康復者

殘疾人士在知識型經濟及全球化的沖擊下，他們生活條件大多數都無法與一般人一樣，在經濟增長下得到改善。以精神病康復者為例，從病發到康復；從康復到重投社區，以至能夠工作，過程漫長。無論是應付藥物的副作用、認知能力的下降、抑或是處理情緒與壓力、社交與工作信心的問題，精神病康復者往往需要透過醫療衛生服務，社會福利康復服務，與及職業培訓機構多方面的資源協助下，才能夠一步一步由康復到重返勞動市場。

在職業培訓方面，他們必須倚賴一個能夠針對其學習需要的培訓機構，作入職前

的準備及培訓新技能，尤其是病發後面對認知機能缺損，無法繼續擔任以往工作職能的精神病康復者，對掌握新工作技術的能力至為重要，他們需要配合課程後的一連串度身訂造工作配對和跟進的輔導服務，才能成功就業或轉業，重過自力更生的生活。因此政府需要構思相應政策，以扶持一群復康人士，在急劇變化的社會上能有效學習，持續增值，確保這個社群不會落後於經濟增長。

我們期望再培訓局能夠繼續貫徹過去一直為殘疾人士提供適切培訓及就業服務的政策，以達致其工作目標（四）「人盡其才，發揮潛能，關懷體諒，社會共融的」方向。在未來政策方向及落實安排上，考慮資源運用、成功率及專業認證的同時，能兼顧考慮殘疾人士的學習障礙作針對性的措施，並且避免將一般人士的課程要求硬套入弱勢社群類別中。精神康復人士課程如要達致更理想的果效，我們會考慮引進專業人士如教育心理學家，職業治療師等，特別按不同殘疾類別及其個別學習障礙，為現有的課程設計及教學方法提供改善方案，並提供教學技巧訓練予導師，務求提昇教學效能，令殘疾學員能夠有效及快速地掌握新技巧。若要使教學質素提昇，我們需要再培訓局在資源上考慮殘疾人士的特性來作適切的調配，以縮窄因實行資歷架構對他們重投勞動市場所帶來的鴻溝。此外，精神康復人士在學習新技能關鍵往往不在於文字與概念的掌握，而是體驗與實踐的融匯，因此除了課程設計外，我們亦希望在推行資歷架構考核認證的模式上，能配合殘疾人士的特點納入其他考核元素，例如實務技能的考核。在就業率方面，殘疾人士的就業機會有別於一般人士，因此希望培訓局能考慮對殘疾人士課程的成功就業率的要求，重新作出合理而適切的釐定，避免與一般人士相提並論。

（三）是正名的適當時機

從「再培訓」到「人才發展」，由針對「經濟轉型」發展至「持續學習」，再培訓課程的職能已經有根本性的變化。最近，僱員再培訓局將修讀人士擴展至 15-29 人士。除了教授職業技巧之外，亦特別加強通用技能培訓及職業生涯規則，能夠幫助青少年，正準備進入成人的工作世界時，有足夠支援及引導，已明顯離開“再培訓”的意義。可是，仍然沿用“再培訓”感到難以配合新職能所表達的策略性方向，未能完全脫去為中年人士轉業的象徵名字，卻不必要地令一群開始受惠而希望報讀新課程的青年人卻步，希望「僱員再培訓局」能夠適時正其名，以配合其大方向的轉變，令更多的社會人士受惠

<完>

備註：

¹06 年中期人口統計中並沒有直接提及巴基斯坦及尼泊爾裔人士失業數字，有關數字是從該統計中提及有關族裔人士就業人數除去其族裔勞動人口計算。

²二零零六年中期人口統計，主題性報告：少數族裔人士，第8頁，2.16及2.18段。

³二零零六年中期人口統計，主題性報告：少數族裔人士，第45頁，表5.2。