

扶贫委员会 培训、再培训和持续进修

目的

本文件载述政府在促进培训、再培训和持续进修方面的工作，特别为低技术、低学历¹的中年工人提供的援助，以提升他们的就业能力和帮助他们脱贫。

背景

2. 在二零零六年一月二十三日的会议上，委员曾检讨现行各项扶助低收入雇员的政策和措施。委员认为我们对低收入雇员的支持，不应只着重在提供援助。我们应为他们提供积极支持，包括透过提供培训和就业援助，以协助他们提升能力和脱贫。这方针与我们鼓励失业人士“从受助走向自强”的政策方向一致。

人力需求

3. 我们应从影响本港劳工需求的基本经济发展，理解现时为协助低技术、低学历的中年工人而提供的培训措施。事实上，香港在过去20年经历了重大的经济结构转型，已发展成以服务为主的经济，而在本地劳动市场中，很多职位都已升格，以应付现代经济体系中不断转变的工作要求（附件A）。虽然具备大专学历人士的收入已有大幅的实质增长，但低学历人士的收入则没有大变动（附件B）。

4. 过去数年，随着经济持续复苏，劳工需求已见全面增加，尽管那些技术和学历较高的工人受惠较大。自二零零三年中的周期性经济低谷期以来，市场净创造了约 260 000 个职位，当中接近八成属于高技术工作。由于同期间低技术工人的劳工供应显著缩减，这些工人的失业情况亦已有所改善。因此，各行业、各年龄组别和不同学历人士的失业率都大幅下降。此外，长期失业率亦已显著下跌接近五成。部分

¹ 由于重点放在低技术和低学历的中年工人身上，因此，本文件不会讨论青少年培训/青少年失业的问题。

行业，例如金融业和某些社区、社会及个人服务业的失业率，已跌至 2% 以下的水平，即可算是全面就业（附件C）。

5. 虽然整体失业率正在下跌，但仍大约维持在 5% 这个相当高的水平。某些行业的失业率依然高企，尤以建筑业的情况仍然令人关注。举例来说，建筑业在第二季的失业率为 11.8%，在二零零六年五月至七月期间则为 10.7%，有关分项数字详载于 附件C。这反映即使香港经济在近数年有强劲增长，但仍未从较早前的经济逆转中全面复苏，而楼宇及建造活动仍然疲弱的情况就是一个明显的例子。虽然劳工市场已不断因应经济结构转变而作出调整，而新创造的职位亦已吸纳一些被免职的工人，但有少数行业的就业情况仍不理想，以致拖低了就业率。这亦解释了尽管近期某些行业劳工短缺，但整体失业率以过往的标准而言，仍处于高水平的部分原因。

人力供应

6. 为维持并进一步提高本港工作人口在日趋全球化的经济中的竞争力，工人必须不断提升他们的技能及增进知识。政府在高等教育方面投放了大量资源，本港工作人口的教育程度在过去 20 多年间已见大大提高（附件D）。近年，政府积极推广终身学习，并推出或支持一系列的教育及培训计划/课程，以提升本港工作人口的技术水平、就业能力及竞争力（附件E）。

失业及需要转业工人的再培训

7. 就那些因经济急速转型而失业或被免职的低技术、低学历及中年工人来说，他们需要较为针对性的支持，以协助他们适应劳工市场不断转变的需求。由于失业及被免职工人的教育水平低、年龄高和投入新行业的心理障碍，对他们进行再培训是一项十分艰巨的工作。加上部分失业女性可能已离开劳工市场一段长时间，因此她们更需要特别支持。

雇员再培训局

8. 政府于一九九二年十月成立雇员再培训局（再培训局），照顾较难就业人士（即 30 岁或以上，学历只有初中或以下程度的失业人士）的培训需要。再培训局免费提供全日制就业挂钩课程（例如家务助理、保安及物业管理员课程或健康护理员的起居照顾及按摩课程），让他们掌握新技能，或提升他们的就业能力，藉以协助他们重投劳工市场。现时失业，低收入或在过去两年已完成全日制就业挂钩

课程的合资格工人，亦可报读部分时间制的基本技能再培训课程（例如计算机技术及职业语言）。这些课程只收回部分成本。

9. 现时再培训局透过 57 间培训机构，在全港各区超过 180 个培训中心提供约 10 万个培训名额。课程的成效以多个就业基准及持续就业率衡量。以 70% 的比率作为基准，在二零零五至零六财政年度平均有 83% 修毕这些就业挂钩课程的学员可于受训后三个月内找到工作（占该年度的培训名额约 50%）。学员入职半年后的持续就业率约为 67%。自成立起至二零零六年七月，再培训局已提供了超过 970 000 个培训名额，当中约有 76% 学员为女性。

10. 以下各段重点介绍再培训局为增强支持失业及被免职人士重投劳工市场所做的一些工作。

(a) 市场主导的课程与就业市场的发展

11. 为确保再培训课程由市场主导，再培训局一直透过人力资源推算、职位空缺分析、劳工市场研究调查及咨询业界和工会等，获取最新的劳工市场信息。再培训局并与雇主及培训机构紧密合作，推出配合个别雇主需要的计划。

12. 近年，再培训局积极为低技术工人发掘新兴而尚未开发的行业。该局于二零零二年五月推出了“家务通”计划，为家务助理再培训课程毕业学员和需聘用本地家务助理的雇主，提供最佳的就业及支持服务。经过积极的推广，该计划的成效日渐获得社会的认同和欢迎。在“家务通”计划下登记的职位空缺数字稳定增长，由二零零二年的 37 000 多个增至二零零五年的 58 000 多个。平均有 60% 以上的空缺由再培训学员填补。在二零零五至二零零六年度，再培训学员的整体就业率为 86%。

13. 目前，再培训局正继续发展有潜力的新兴市场和新课程，例如陪月员、保健推拿/足底按摩师和安老院护理员等。此外，该局亦在洗衣业和清洁业发掘就业机会。在二零零六年首六个月内，在再培训局登记陪月员的空缺数目平均每月有超过 170 个。除了安排就业外，该局会设法为保健推拿/足底按摩再培训课程的毕业学员开拓就业机会。该局现正在住客会所、商场和商业机构展开推广活动。该局会着重再培训的水准，以加强公众的信心及建立品牌。随着人口老化，以及长者喜欢在家安老，再培训局认为家居长者照顾员的发展潜力甚大，并于二零零六年八月推出统一的再培训课程。现时在该局登记寻

找家居长者照顾员的空缺，每月有超过 200 个。预计再培训局在这方面进行推广后，需求会增加。

14. 委员会文件第 16/2006 号提供了一些有关家居及个人护理服务发展潜力的背景资料。另外，委员会文件第 17/2006 号亦提供了有关酒店业职位空缺的背景资料。虽然有关行业正在发展，但适合有就业困难的人士的工作主要集中于“后勤”工作，例如房务员和维修保养员等。

(b) 素质保证

15. 再培训局有本身的内部素质保证机制。为保持素质一致，该局自二零零一年开始在面授时数、修业期和评核方法等方面把课程标准化。迄今，有超过 80% 的课程已完成标准化工作。此外，该局以一系列成效指标，包括就业率、留职率、学额使用率和出席率评估再培训课程的成效，以及以用家，包括雇主及再培训学员的意见来衡量他们对课程的满意程度。该局的素质保证机制的其中一部分，是安排课程顾问访问个别培训机构，以监察该等机构提供培训服务的成效。该局亦会进行实地审核和突击视察，以审核培训机构的课程行政及管理。

16. 为提高雇主对再培训学员的技术水平的信心，以及提升再培训学员的就业能力，再培训局于二零零二年开设实务技能培训及评估中心。目前，该中心为本地家务助理、起居照顾员，以及保健推拿 / 足底按摩课程的毕业学员提供统一技能评估测试及核证服务。再培训局的目标，是分阶段把标准化的技能考核扩展至所有的培训课程。

17. 长远而言，正在制定中的资历架构²可推广具素质保证的资历框架，以及提高工作人口的能力和竞争力。只有具素质保证的资历才可上载设于网上的资历名册（即公众认识资历架构的媒介）。再培训局的课程会由评审当局进行校外评审，以便其课程可列于资历名册内，并获得资历架构的认可。

² 有 架构的 情， www.hkqf.gov.hk。

(c) 身

18. 除提供技能提升训练外，再培训局亦透过提供自学设施及培训活动，提倡终身学习及提高再培训计划的成效。加强失业人士的自学能力及推广终身学习是一种“预防失业”的训练，避免再培训学员再度失业。

19. 至于终身学习方面，再培训局分别在长沙湾及乐富设立了两个再培训资源中心，为再培训学员提供互动自学及实习设施，并为他们举办工作坊、研讨会、学习小组及互助小组。此外，再培训局还为再培训学员及等候修读再培训课程的人士提供跟进及支持服务，以提升他们的技能，应付劳工市场的需要。在二零零五至零六年度，共有 195 000 名再培训学员使用有关再培训资源中心。

(d) 与其它就业支持的协调

20. 再培训局现正与劳工处及社会福利署紧密合作，以收集劳工市场的资料，与雇主联络，并为失业人士（包括健全的综援受助人）提供就业援助服务、工作试验计划及工作训练机会。

21. 在二零零六年三月二十七日举行的扶贫委员会会议上，委员已考虑地区就业援助研究内有关为“有就业困难的人士”提供更为完整和目标更明确的援助，以及避免他们被“排除”于现时的就业援助计划外的建议³。有关再培训服务，该研究建议：—

- (a) 加强天水围区的再培训服务；
- (b) 把现有其中一个再培训资源中心迁往元朗或元朗附近地方，或在该处另设一个再培训资源中心；
- (c) 把实务技能评估应用于其它再培训课程；
- (d) 再培训局的服务对象应扩大至 25 至 29 岁的失业人士；及
- (e) 为居住在较偏远地区的使用者提供临时交通资助。

³ 情 参 二零零六年文件第 6/2006 。

有关政府当局对报告建议之主要响应详列于委员会文件第 18/2006 号。

失业建筑工人的再培训

22. 准备转业的失业建筑工人，可参加由再培训局举办的再培训课程。不过，建造业的再培训学员人数并不很多（在二零零五至零六年度有 5 024 名再培训学员）。他们当中有部分曾参加保安及物业管理课程（2 162 名再培训学员），并转投新行业。建造业训练局为失业建筑工人提供全日制短期课程，以提高他们的就业能力；此外，该局亦为需要再培训及提升技能的在职人士提供部分时间制课程，以提高他们的就业能力及在业内的竞争力。

23. 除再培训工作外，有些非政府机构亦积极以合作社 / 社会企业的形式组织失业建筑工人，并尝试透过推广他们的服务、进行转介和提供素质保证，为这些工人寻找工作机会。

未来路向

24. 由于社会不断变迁，教育、培训及持续教育对增强本港劳工竞争力极为重要。我们会为低技术及教育程度低的中年工人提供额外的针对性支持。透过再培训、技能提升及提倡终身教育，协助他们适应劳工市场不断转变的要求。

25. 请委员留意再培训局在以下方面的工作：

- (a) 发展市场主导的课程，以及为低技术工人开拓具潜力的新就业市场（第 11 至 14 段）；
- (b) 加强素质保证（第 15-17 段）；
- (c) 提倡终身教育，作为“预防失业”的一种培训方法（第 18 至 19 段）；以及
- (d) 加强与就业支持提供者的协调（第 20 至 21 段）。

26. 除培训外，为就业较困难的人士提供就业配对和试工的机会，皆同样重要。香港社会服务联会举办的“商界展关怀”计划鼓励弱势社群（包括再培训学员）就业。私营机构也应与政府和福利机构为此携

手合作。同样值得注意的是，一些训练机构已开始营办社会企业，藉此向其服务对象（包括再培训学员）提供培训和就业配对。

27. 在劳工需求方面，政府会继续致力推广可增加本地需求的宏观经济发展。目前，经济已重返持续增长的轨道，加上预计老人人口的比例会增加，适合低技术工人的本地及个人服务市场应会茁壮成长。

委员会秘书处

(资料由政府经济顾问、教育统筹局及雇员再培训局提供)

二零零六年九月

鼓励持续教育的措施

目的

本文件旨在简述教育统筹局辖下，就鼓励及支持本港的持续教育所推行的主要措施。大部分课程都公开给申请人报读，并没有年龄、性别和种族限制。有关雇员再培训局为低技术、低学历及中年而被免职的工人而提供的培训已在正文论述，故不会在本附件重复。

主要措施

甲．职业教育及培训

2. 职业训练局于一九八二年成立，为离校生及成年人提供一系列全面的职业教育、工业培训及技能提升课程，以协助他们为就业作好准备或提高他们的就业能力。职业训练局给予不同年龄、性别及种族人士平等学习及培训机会，而收生准则纯粹根据申请人的教育程度、能力倾向及兴趣。职业训练局为在职人士提供的主要职业教育及培训课程如下：

- (a) 职业训练局透过辖下的香港专业教育学院及工商信息学院，为有志获取更高的学术或职业资历的业内人士提供**兼读制高级文凭、文凭、高级证书及证书**课程。该等课程涵盖九个学科，包括工程、应用科学、设计、信息科技以至酒店及旅游等。
- (b) 职业训练局辖下15间训练及发展中心提供训练期不同的**培训及技能提升课程**，让业内人士装备自己，提升与他们行业有关的技能及知识。
- (c) 职业训练局辖下的高峰进修学院为在职人士提供一系列的全面**持续专业发展课程**，范围以金融服务、管理及信息科技为主。课程大部分以自资形式开办，包括短期与个别行业有关的技术训练课程、专业牌照考试、技能评估测试及专业考试备试课程。学院的专业证书和文凭课程，为学员提供衔接相关专业及学术进修的机会。

乙. 持续进修

(a) 持续进修基金

3. 政府在二零零二年推出50亿元的持续进修基金，为年龄介乎18至60岁的合资格申请人士提供资助以鼓励持续进修，让本港的工作人口为知识型经济作好准备。基金申请人在完成课程后可获资助课程学费的八成，每位申请人的申请上限为一万元。基金现时涵盖五个经济行业（即物流业、金融服务业、商业服务、旅游业及创意工业）及三种通用技能（即语言、设计、及工作间的人际及个人才能），并已有超过5 000个认可课程。根据最近一项调查，约有73%的申请人认为基金能引起他们持续进修的兴趣，而超过七成的申请人则认为基金有助提升他们的职业技能及自信心。

(b) 技能提升计划

4. 政府在二零零一年九月拨款四亿元设立技能提升计划，协助低技术及低学历工人适应转变中的经济环境。计划现涵盖23个行业，并已开办超过8 000班，有163 000多名业内人士受惠。根据在二零零三年及二零零四年进行的调查，有92%的学员认为计划能帮助提升他们的职业技能，而88%的学员认为计划有助增加他们的自信心。

(c) 成人教育资助计划

5. 政府在一九八零年推出成人教育课程资助计划，资助非政府机构在某些特定范畴开办短期及非正式成人课程，例如中文基本识字班、普通教育课程、退休人士教育课程及为有残障的成人提供特殊教育课程等。该计划在二零零五 / 零六年间资助105间非政府机构，举办862项非正式成人课程，提供最少19 500个学额。

丙. 资历架构

6. 为将香港发展成为终身学习的社会，我们的教育及资历制度须提供多元化的进修途径，并且让学术和职业资历互相衔接。我们现正循着这个目标，发展一个可以为学术教育、职业教育和持续教育的资历提供基准的七级资历架构。

7. 教统局已成立专业培训咨询委员会（谘委会），订明资历架构下，行业内各级的能力标准，以确保培训课程适合行业的需要。至今已有12个行业成立了谘委会，分别是印刷及出版业、钟表业、中式饮食业、美发业、物业管理业、机电业、珠宝业、信息科技及通讯业、汽车业、美容业、物流业及银行业。教统局将成立更多的谘委会，以涵盖大部分的劳动人口。

8. 资历架构明确界定认同资历的水平，并清楚列明各水平之间的衔接阶梯，让进修人士可订立清晰的目标和方向，以获取具素质保证的资历。长远而言，资历架构有助推动终身学习，提升本地人才资本的能力和竞争力。

教育统筹局

二零零六年九月