

# 香港社會服務聯會

## 僱員再培訓局的未來發展路向諮詢文件

### 回應文件

#### 前言

僱員再培訓局(下稱再培訓局)於2008年1月發表諮詢文件,邀請各界人士就再培訓局的未來發展提出意見。再培訓局為了回應本港人才發展的未來需要,將強化培訓課程的內容及涵蓋更多受培訓的對象,提升本港勞工的技能質素。在文件中,再培訓局提出四個主要工作目標,希望透過加強研究及資歷認受、優化培訓計劃、提供適切的培訓及就業務予弱勢社群等工作惠及更多有需要的人士。就著這次諮詢,本會安排了多次討論會議,收集同工對諮詢文件的意見,所得的意見將反映在以下內容。

雖然本文主要針對諮詢文件作出回應,但再培訓局的角色及未來發展,應放置在本港整體人力資源發展及就業政策的框架下規劃。而這宏觀、長遠的規劃,須要政府各有關培訓、就業等部門的緊密協調。因此,本會建議勞工及福利局應負責統整再培訓局及勞工處、社會福利署等部門的相關計劃,避免資源重疊。

#### 願景 - 制訂政策,配合社會未來發展

諮詢文件以「為知識型經濟的香港提供靈活、優秀、適應力強的人才」為願景。為了實現這目標,政府有需要制訂整全的人力發展及就業政策。例如經濟合作與發展組織(Organization for Economic Co-operation and Development)在2006年的「重新聲明的就業策略」(restated jobs strategy)中提出四個就業政策的支柱:1)制訂適切的宏觀經濟政策;2)消除進入勞動市場及求職的障礙(例如推出家庭友善的就業措施、透過就業支援服務協助有求職困難的人士);3)處理對勞工需求的障礙(例如確保合理的工資水平、透過措施加強企業的競爭力);4)促進勞工的技能提升。培訓人才是就業政策的基柱之一。

再培訓局的功能主要在於第四點。惟在此「就業策略」的框架下,全面的就業政策要檢視宏觀經濟政策、社會保障系統、工資保障及福利數個範疇:一方面回應以至發掘市場需要,孕育新的行業,創造更多新工種,並提升勞工技能以配合經濟發展。另一方面透過工資保障及勞工福利等措施,積極鼓勵具工作能力的人士投入勞動市場。在整全的人力發展及就業政策框架下,才能發展具持續性及發展性的人才培育政策及措施,提升本港勞工的整體競爭力。

## **回應再培訓局的角色及工作**

諮詢文件中提出的建議工作大部份能回應勞工及勞動市場所需。然而很多地方仍需進一步審視及討論，詳見下文。

### **(一)市場分析及需求**

本會贊成再培訓局強化對就業市場的需要及變化的研究，定期仔細分析及預測各產業的人力需求。這些資料應公開讓培訓機構參考，讓它們設計課程時有客觀的基礎。此外，再培訓局除了回應現有市場的勞工需要外，亦應協助帶動私人企業與社會企業開拓新行業，開創新工種，在不同行業內創造更多適合中、低學歷人士及其他弱勢群體的就業機會。

### **(二)資料庫的管理**

再培訓局現時擁有一個儲存學員的培訓及資歷資料的數據庫。諮詢文件建議加強此資料庫的系統。在未來，學員可透過「網上學習平台」獲取進修及就業資訊，學員亦可檢視其個人修讀再培訓局課程的紀錄。

本會贊成此建議並認為除數據庫外，再培訓局亦應建立一個統一的電子評估及個案管理系統(另見第三點)。再培訓局應設計一個評估職能及性向的系統，讓個案經理 (case manager) / 個人諮詢員(personal advisor)分析學員的工作技能及性向特質，為他們提供最合適的服務。至於數據庫，可包括學員的基本個人資料、個人性向及職能評估結果、資歷、曾參加的培訓與就業計劃等資料。在確保學員的私隱受到保護及獲得學員的同意下，個案經理/個人諮詢員可登入數據庫取得資料，瞭解學員的背景，協助學員規劃合適的培訓及相關服務。

在勞工及福利局轄下，再培訓局、勞工處與社會福利署各自掌握有關培訓及就業服務使用者的一些資料。勞工處擁有使用者就業選配結果的資料，社署及再培訓局皆掌握其服務使用者的資料。若勞工及福利局能建基於現有的數據庫，建立一個互通各個有關部門及機構的總資料庫，將能更全面地掌握學員與準學員的就業能力及情況。有關再培訓局的資料庫及此統一資料庫應收集什麼資料，如何收集、保護及使用等，再培訓局及勞工及福利局可進一步諮詢持分者，以成立更完善的系統。

### **(三)個案管理及評估工具**

建議的一站式培訓及就業資源中心將設置個案管理服務，為有需要的人士測試其

職業取向，協助其規劃生涯及訂定目標，並為他們提供培訓轉介、就業輔導等服務。

本會歡迎這項建議，並建議加設「個案經理」或「個人諮詢員」。個案經理或個人諮詢員能掌握受助人的全面需要及就業能力，為他們作出個人化的就業安排。本會認為就業資源中心的個案管理服務不應側重於學員的培訓與就業規劃，更應處理學員就業以外的個人問題，例如人際關係的問題。學員的就業障礙，往往與個人與家庭問題有關連。此服務尤其應針對有就業能力的長期失業人士(例如失業兩年或以上)。另外，若這服務具成效，亦可考慮將服務推展至所有的再培訓學員。

#### (四)培訓計劃及培訓內容

- **與培訓機構的關係：**再培訓局與培訓機構應是合作伙伴，而不單是委託單位/受委託單位之關係。有同工反映諮詢文件中部份提出的新措施(例如就業率定義)，並未經過深入討論。培訓機構擁有專業及豐富的培訓知識與經驗，本會認為再培訓局應與培訓機構多作溝通，以及在課程發展上給予培訓機構更多空間。
- **撥款模式：**培訓人才須要長遠的承擔，有同工認為目前每半年撥款一次的機制，仍未能讓培訓機構有足夠的資源發展(如聘請導師發展新課程)。本會建議再培訓局檢討每半年一次撥款的機制，考慮其他的撥款模式，令機構有更穩定的資源編配人手、發展課程及改善服務質素。
- **再培訓津貼：**諮詢文件提出繼續現有的再培訓津貼及為三十歲以下的學員發放津貼，但為在職人士而設的技能提升課程及達資歷架構第三至第四級水平的課程將不設再培訓津貼。

本會同意應給予年青人士更多的支持，然而對於資歷架構第三及第四級的課程，因為成本高而不給予津貼則有商榷餘地。機構指出再培訓津貼的成立是幫助未能就業的人士過渡，讓他們在失業期間進修，之後再重投勞動市場。根據這理念，再培訓津貼的發放不應與學員的年齡、課程及成本掛鉤。再培訓局可考慮津貼有需要的學員。

- **就業率定義：**諮詢文件建議修訂就業率的定義，要求學員在其「就業跟進期內任何 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」(諮詢文件第 5.38 段)。但有同工指這就業要求恐怕難以達到，因為現時的工作趨向零散化，有一些學員會以散工或兼職等模

式工作，未能達到就業率的要求。本會建議再培訓局與培訓機構就著就業率的定義再深入討論，達至共識。

- **與資歷架構掛鈎：**再培訓局將提供資歷架構第一至四級水平的課程，並重新編訂現有課程，與資歷架構掛鈎。本會贊成再培訓局為學員制訂進修階梯，惟不能低估銜接課程時的運作困難。本會建議再培訓局與培訓機構緊密合作，以達目標。
- **為僱主提供的招聘及培訓服務：**在市場上有不少為企業進行人力資源研究及規劃的商營機構。諮詢文件中建議的「一條龍式的機構人力資源健康檢查計劃」，應小心避免與這些機構造成競爭。

再培訓服務已由 07 年 12 月開始延伸至 15 歲或以上、擁有副學位或以下程度的人士。再培訓局亦將提供更多針對不同弱勢社群的培訓課程。本會歡迎再培訓局擴大受培訓對象，讓更多人士受惠。針對 15-29 歲的青少年與個別弱勢群體的培訓需要，本會有以下意見：

### 青少年

- 目前勞工署、職業訓練局及一些教育團體正提供不少為青年人而設的課程與計劃。雖然再培訓局提供的課程會在課程內容、上課時數及資歷上或許有所不同，但再培訓局應與這些政府與公營部門的相關計劃作出協調，避免資源重疊及構成競爭。
- 課堂式的培訓模式並不適合年紀較輕的學員，本會建議應加入活動式教學元素。此外，諮詢文件所提及的「求職技能訓練精修課程」，亦不太適用於有特別就業困難的年青人。機構同工表示，年青人的就業障礙甚為複雜，並非透過深入培訓可以解決。建議再培訓局詳細諮詢相關培訓機構及非政府機構，以便釐訂到位的培訓。
- 勞工處委託機構營運的「青年就業起點」，與再培訓局建議的「一站式培訓及就業資源中心」的服務類近，只是服務對象稍有分別。另外，現時由勞工處舉辦的展翅計劃所提供的訓練內容，性質與諮詢文件的建議的「通用就業技能課程」內容相似。本會建議再培訓局與勞工處有更清晰的分工。若展翅計劃將來由再培訓局負責，須考慮如何與其他再培訓課程的銜接。

## 其他弱勢群體

- 婦女：現時再培訓的大部份學員是低學歷、低技術的婦女。但隨著學員的學歷和年齡放寬，將有更多擁有中等學歷及較年輕的婦女參加再培訓課程。再培訓局需認真研究這群婦女的培訓與就業需求，與培訓機構合作，推出更多內容新穎、時間更具彈性的課程。
- 新來港人士：新來港人士在國內獲得的資歷，在香港往往不被認可。再培訓局應推出更多為他們而設的再培訓課程，讓他們能與資歷架構銜接。
- 殘疾人士：同工反映若殘疾及復康的學員在非政府機構或社會企業工作，不視為成功就業。但這類弱勢人士往往須在有庇護的工作環境中就業(如上述工作地方)，尤其在工作初期。再培訓局有需要對此重新檢討。
- 長者：諮詢文件中沒提及為長者而的培訓與就業計劃。但隨著人口老化，將有更多長者加入或停留在勞動市場。他們的培訓與就業需要日增，再培訓局亦應考慮長者的需要。

## **(五)就業支援服務的專業化**

就業支援是一個專業的服務，可惜目前並沒有針對此範圍的專業課程甚至專業資格。本會建議開設訓練課程，讓負責就業支援服務的員工學習個案管理及就業支援的實務技巧，尤其是負責一站式就業支援中心的同工。長遠來說，亦應將就業支援服務規範化，讓同工考取專業資格。

## **(六)資源分配原則**

再培訓局的經費主要來自由僱用輸入勞工的僱主按每名工人 400 港元的徵款資助。由 2003 年 10 月開始，徵款措施也適用於僱用外籍家庭傭工的僱主。由此徵款所累積的收入已達 41 億元，預料每年徵收的款項將逾 10 億元。諮詢文件第八章提及再培訓局的長遠策略是單靠基金的投資回報和上述徵款，即是說無須政府作經常性撥款。本會認同再培訓局這自負盈虧的方向。

在資源運用上，機構希望再培訓局能有更公開透明的機制，包括交代如何運作上述累積的 41 億元，例如是否全數撥入基金，抑或作有時限的使用。在資助培訓機構的模式方面，機構亦建議增加資源分配機制的透明度，讓持分者了解機制的

運作。

## **總結**

本文就著再培訓的諮詢文件作出回應。本會認同再培訓局致力人才發展這方向，但指出本港的人力發展需要其他與就業、勞工相關的政策配合。本會建議勞工及福利局應負責協調各有關部門的計劃，避免有資源重疊與政出多門的情況出現。

回應諮詢文件的內容，本文提出五大要項：

- 一) 同意局方深入研究市場的勞工需求，並定期更新及公開有關資料予各持分者；
- 二) 建立一個包含學員的基本資料、個人性向及職能評估、資歷、曾參加的培訓與就業計劃的資料之數據庫，便利為學員規劃更有效的培訓計劃；
- 三) 贊成「個案管理」制度，並認為個案經理 / 個人諮詢員除學員的就業問題外，亦應處理就業以外的障礙。若此制度行之有效，亦在未來可推展至所有再培訓課程的學員。
- 四) 有關新增的建議，應與培訓機構有良好溝通，達成共識。例如對於「撥款模式」、「再培訓津貼」及「就業率定義」、課程與資歷架構的掛鈎等，培訓機構希望與局方有更多討論。再培訓局應再深入檢視。有關個別群體，例如青少年、婦女、新來港人士等的培訓需要，宜再收集培訓機構的意見，以便作出更詳細的規劃。
- 五) 最後，亦應增撥資源加強負責就業支援服務的員工的培訓，讓就業支援服務邁向專業化。

全文完

2008年3月31日