

勞工處提供的就業服務

A. 引言

審計署就勞工處提供的就業服務進行審查，涵蓋範疇包括關乎為所有求職人士提供的一般就業服務及為有特別需要的求職人士(即年輕求職人士、中高齡求職人士、少數族裔求職人士及殘疾求職人士)提供的專項就業服務的事宜。

背景

2. 勞工處透過 13 個就業中心、3 個行業性招聘中心(即飲食業招聘中心、零售業招聘中心及建造業招聘中心)、1 個電話就業服務中心、1 個職位空缺處理中心，以及互動就業服務網站和互動就業服務流動應用程式，為求職人士和僱主提供一般就業及招聘服務。此外，勞工處也為有特別需要的求職人士(包括年輕求職人士、中高齡求職人士、少數族裔求職人士及殘疾求職人士)提供專項就業服務，以促進他們就業。

3. 截至 2018 年 12 月 31 日，勞工處有 443 名員工(包括 422 名公務員及 21 名非公務員合約僱員)提供就業服務。在 2017-2018 年度，提供就業服務的開支總額為 3 億 6,570 萬元。勞工處轄下有 4 個科別提供就業服務，分別是就業資訊及推廣科、展能就業科、就業科和青年就業科。**勞工處處長陳嘉信先生**在其 2019 年 5 月 15 日的函件(附錄 7)中提供有關此 4 個科別的資料。

4. 委員會於 2019 年 5 月 18 日舉行了一次公開聆訊，就審計署署長報告書的審查結果及意見聽取證供。

委員會的報告書

5. 委員會的報告書載列向證人收集所得的證據。報告書分為以下各部分：

- 引言(第 A 部)(第 1 段至第 7 段)；
- 為所有求職人士提供的一般就業服務(第 B 部)(第 8 段至第 22 段)；

勞工處提供的就業服務

-
- 為年輕求職人士提供的就業服務(第 C 部)(第 23 段至第 32 段)；
 - 為中高齡求職人士提供的就業服務(第 D 部)(第 33 段至第 37 段)；
 - 為少數族裔求職人士提供的就業服務(第 E 部)(第 38 段至第 46 段)；
 - 為殘疾求職人士提供的就業服務(第 F 部)(第 47 段至第 56 段)；及
 - 結論及建議(第 G 部)(第 57 段至第 59 段)。

審計署署長發表演辭

6. 在委員會於 2019 年 5 月 18 日舉行的公開聆訊開始時，**審計署署長朱乃璋先生**簡述審計署署長報告書，其演辭全文載於附錄 8。

勞工及福利局局長發表序辭

7. **勞工及福利局局長羅致光博士**就委員會於 2019 年 5 月 18 日舉行的公開聆訊提交序辭，其內容綜述如下：

- 香港近年失業率呈下降趨勢，自 2018 年起維持於 2.8%。在明顯偏緊的勞動市場下，很多僱主均面對人手不足及招聘困難的問題。各區的就業中心舉辦大量地區性及專題招聘會，方便區內求職人士與僱主在就業中心會面和進行即場面試；
- 勞工處會繼續優化互動就業服務網站及其流動應用程式的設計和功能，以提升用戶體驗及加快求職人士搜尋合適空缺和獲取所需就業資訊；
- 因應青年人、年長人士、少數族裔人士及殘疾人士的特別就業需要，勞工處已推行多元化及有針對性的措施；及

勞工處提供的就業服務

- 勞工處不時檢視其服務的運作，並適時調整或加強相關措施。處方亦會因應勞工市場的最新情況探討措施，以落實審計署的建議，使服務更能配合求職人士及僱主的需要。

勞工及福利局局長的序辭全文載於附錄 9。

B. 為所有求職人士提供的一般就業服務

8. 有關審計署署長報告書第 2.8 段的圖一，委員會詢問，2012 年至 2017 年期間的失業人數僅輕微下跌(由 124 300 人減至 123 400 人)，但勞工處的已登記求職人士數目在同期則大幅減少(由 99 812 人減至 49 233 人)，當中的原因為何；以及鑒於越來越多使用勞工處服務的求職人士選擇不向處方登記，勞工處有否檢討仍以已登記求職人士數目作為處方就業服務的主要表現指標是否合適。

9. **勞工及福利局局長**在公開聆訊上表示及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充：

- 由於香港近年經濟持續增長，加上勞工市場進一步趨緊，香港的整體失業人數及於勞工處登記的求職人數相應減少。現時絕大部分在勞工處刊登的職位空缺都提供了僱主的聯絡方法，求職人士無需在勞工處事先登記求職，亦可利用勞工處透過不同渠道發放的職位空缺資料，自行向有關僱主申請工作，因此在勞工處登記的求職人士數目進一步下跌；
- 勞工處認為讓僱主選擇公開聯絡資料以便求職人士直接應徵，以及讓沒有在勞工處登記的求職人士瀏覽職位空缺資料的安排，不但提高發放職位空缺和勞工市場資訊的效率，也為求職人士及僱主帶來更大方便；及
- 為鼓勵求職人士在勞工處登記就業服務，勞工處於 2018 年成立內部工作小組，並於 2019 年 1 月完成其報告。該工作小組建議加強互動就業服務網站的網上

勞工處提供的就業服務

應徵功能，以吸引更多求職人士作出登記，從而更佳反映求職人士使用勞工處就業服務的實際情況。勞工處正着手落實有關建議。

10. 鑒於近年失業率偏低，加上勞工處的已登記求職人士數目持續減少，委員會詢問勞工處有否計劃檢討其人手調配及開支。

11. **勞工及福利局局長**在公開聆訊上表示及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充：

- 勞工處在過去 5 年透過內部資源調配推出多項新措施及加強措施，包括推行少數族裔就業服務大使計劃、在展翅青見計劃¹下推出多個就業先導計劃、將中年就業計劃擴展至兼職工作、為殘疾求職人士提供情緒及心理輔導服務、聘用通曉少數族裔語言的就業助理提供就業服務、推出"就業·起動"就業計劃等；及
- 勞工處會繼續因應經濟環境及勞工市場的變化，檢視並推行切合求職人士及僱主需要的就業及招聘服務，並確保有關服務符合成本效益。

12. 關於審計署署長報告書第 2.12 至 2.14 段，委員會要求當局提供有關經勞工處直接轉介的就業個案及間接協助的就業個案的資料，並說明勞工處如何評估這些渠道各自的成本效益。

13. **勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中答稱：

- 勞工處為求職人士進行工作轉介及協助其就業的整個過程涉及多方面的工作。由於每宗工作轉介及就業個案的情況各有不同，勞工處沒有就每宗個案所接受的不同服務和所用時間作出統計；及

¹ 展翅青見計劃旨在為 15 歲至 24 歲學歷在副學位或以下的年輕人，提供全面的求職平台，以及一站式和多元化的職前培訓與在職培訓機會。

勞工處提供的就業服務

- 求職人士可經勞工處的轉介服務或直接向絕大部分使用勞工處招聘服務的僱主應徵。為評估求職人士直接向在勞工處刊登職位空缺的僱主申請工作而獲聘的個案數目，勞工處定期向僱主進行抽樣調查，並將有關統計數字納入管制人員報告內。勞工處為有特別需要的求職人士而設的專項就業服務，並沒有間接協助就業個案的數字。

14. 委員會從審計署署長報告書第 2.15 段所載的表五知悉，在 2016 年至 2018 年期間，13 個就業中心及建造業招聘中心的訪客數目均持續下降(前者由 381 762 名減至 312 412 名，減幅為 18%；後者由 18 181 名減至 16 067 名，減幅為 12%)，而這可能顯示求職人士的需要有所改變。委員會要求當局分別就 13 個就業中心及 3 個招聘中心提供更多資料，並說明勞工處有否檢討該等中心的營運成效及保留的需要。

15. **勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中就 2016 年至 2018 年各就業中心及招聘中心分別的面積、租金(如有)、員工數目、訪客數目及招聘會詳情提供資料。**勞工及福利局局長**和**勞工處處長**在公開聆訊上表示及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充：

- 就勞工處提供的一般就業服務(包括就業中心及招聘中心)，勞工處於管制人員報告中以健全求職人士的登記人數及就業個案數目作為表現指標；
- 雖然不同地區的求職人士使用勞工處就業服務的形式各異，勞工處認為仍有需要保留現有的 13 個就業中心，為有關地區的求職人士，尤其是有特別就業需要及沒有使用勞工處網上就業服務的求職人士，提供便利的就業服務及支援；
- 鑒於科技的應用及勞工市場偏緊的情況，就業中心的職責已有所改變，從過往單純為求職人士提供就業資訊和轉介服務，擴展至下述工作：(a)為有特別需要的求職人士提供就業諮詢服務；(b)為求職人士舉辦就業講座；(c)舉辦地區性招聘會；(d)為僱主提供招聘易

勞工處提供的就業服務

服務；(e)為僱主舉辦經驗分享會；及(f)與區內僱主建立聯繫；

- 勞工處一直透過不同渠道，包括在各就業中心提供顧客意見表及設置意見收集箱，以及每年在就業中心舉辦"最佳顧客服務辦事處比賽"等，以收集求職人士對勞工處所提供的就業服務的意見，從而鼓勵各就業中心持續提升服務質素。勞工處會繼續因應勞工市場的變化推出改善措施，以配合求職人士及僱主的需要；
- 勞工處恆常按招聘中心的使用情況及招聘活動的反應等，檢視 3 個招聘中心的服務成效。勞工處亦密切留意經濟狀況及就業市場的變化，聆聽業界及服務使用者的意見，從而持續改善和優化招聘中心的服務，以應對求職人士及僱主的需要；及
- 鑒於前往飲食業招聘中心及零售業招聘中心出席招聘會的求職人士數目下跌，勞工處曾於 2018 年 4 月就這兩個招聘中心的表現進行評估，並針對不同持分者勾畫出方案，以應對勞動市場緊張的情況。勞工處於 2018 年下半年落實有關措施，包括採用計分制挑選僱主參加招聘會、為提供培訓的服務機構及非政府機構的學員安排特別面試名額，以及加強向不同類別的求職人士所進行的宣傳工作。

16. 根據審計署署長報告書第 2.27 段所載的表七，飲食業、零售業及建造業均有大量職位空缺，但飲食業招聘中心、零售業招聘中心及建造業招聘中心所舉辦的招聘會的平均面試次數及平均就業個案數目卻相對較少。因此，委員會要求當局說明面試次數及就業個案數目甚少的原因，以及勞工處為協助這 3 個行業的僱主而曾經/將會採取的措施為何。

17. **勞工及福利局局長**和**勞工處助理處長(就業事務)**許柏坤先生在公開聆訊上表示及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充：

勞工處提供的就業服務

- 由於飲食業及零售業的僱用條件和工作情況相對不理想，而建造業的工作環境亦較差，因此這 3 個行業的僱主一直以來均面對招聘困難的情況。有關情況在勞工市場緊張、各行業爭相競求勞工的環境下進一步加劇，難免影響招聘服務的成效；
- 該 3 個招聘中心為相關行業所提供的招聘服務，只是這些行業僱主眾多招聘渠道之一。在 2018 年，該 3 個招聘中心為參加中心招聘會的求職人士及僱主安排了超過 18 000 次即場面試。從僱主踴躍參與招聘活動的情況來看，招聘中心所舉辦的招聘會仍是有效招聘員工的途徑；及
- 相關招聘中心分別從這 3 個行業的僱主及求職人士兩方面着手，以提升招聘會的成效及促成更多就業個案。僱主方面，招聘中心按就業市場的最新情況向他們提供意見，並鼓勵他們因應市場情況改善其聘用條件，從而提高相關職位空缺的吸引力及改善招聘會的就業率。招聘中心亦鼓勵僱主聘用有特別就業需要的人士，例如少數族裔人士及中高齡人士等，以促成更多成功就業的個案。求職人士方面，招聘中心主動聯絡一些培訓單位/工會，並鼓勵這些機構轉介完成相關訓練的學員參加招聘中心所舉辦的招聘會。

18. 鑒於勞工處的已登記求職人士數目大幅減少，委員會詢問勞工處有否因應情況重新調配飲食業招聘中心、零售業招聘中心及建造業招聘中心的員工，以及推出新的服務。

19. **勞工及福利局局長**在公開聆訊上表示及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充，儘管勞工處的已登記求職人士數目減少，但本港就業市場持續暢旺，僱主對勞工處招聘服務的需求仍然殷切。以飲食業及零售業為例，現時有關行業的僱主參與招聘中心招聘會的輪候時間仍維持於 3 至 6 個月，而勞工處並沒有減少該等招聘會的數目。因此，招聘中心需要有足夠的人手以應付僱主的招聘需要。

勞工處提供的就業服務

20. 委員會詢問政府當局解決香港不同行業的勞工短缺問題的短、中、長期方案為何。**勞工及福利局局長**在公開聆訊上答稱及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充：

- 勞工處透過舉辦大型、地區性及專題招聘會等以滿足不同行業的招聘需要；
- 政府當局推行不同計劃，讓僱主可按其實際業務情況申請輸入勞工，藉以填補本地勞工市場所缺乏的技能，並維持本港的競爭力和發展需要。僱主可按有關職位空缺所需的技術水平及/或教育程度，向入境事務處申請引入專業人士，或透過勞工處的"補充勞工計劃"申請輸入屬技術員級別或以下的勞工；及
- 政府相關政策局和部門會密切留意不同行業的人力供求情況，並加強培訓及吸引新人入行。在確保本地工人優先就業的大前提下，政府當局會與持份者探討可否適度和有規限地增加輸入勞工。

21. 有關審計署署長報告書第 2.33 段，委員會詢問勞工處有否檢討 2014 年至 2018 年期間互動就業服務網站的瀏覽次數(由 2 000 萬次減少 40%至 1 200 萬次)和瀏覽頁次(由 2 億 8 300 萬次減少 29%至 2 億 200 萬次)大幅減少的原因、勞工處已採取/將採取甚麼措施吸引求職人士使用該網站，以及勞工處有否檢視市場上其他求職網站和流動應用程式，並嘗試彌補服務的不足之處。

22. **勞工及福利局局長**在公開聆訊上表示及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充：

- 對於互動就業服務網站瀏覽次數/頁次在過去數年有所下跌，勞工處相信主要是因為智能手機及流動通訊裝置在本港的滲透率持續上升以致有更多求職人士轉用互動就業服務流動應用程式、勞工處的網站以更有效率的方式發放資訊(例如透過提示通知功能向用戶發出個人化訊息)，以及勞工市場普遍緊張和失業人數下跌；

勞工處提供的就業服務

- 勞工處會加強互動就業服務網站在發布職位空缺資訊方面的工作，並會繼續優化網站的設計和功能，以期更有效地為求職人士提供就業資訊和網上就業服務，並提升用戶體驗；及
- 與其他私營求職網站和流動應用程式的商業運作目標不同，互動就業服務網站及其流動應用程式旨在為有需要的求職人士提供免費和全面的就業資訊和網上就業服務。舉例而言，網站設有專題網頁為有特別就業困難的社群提供特定的就業資訊及展示適合個別群組的職位空缺。

C. 為年輕求職人士提供的就業服務

23. 有關審計署署長報告書第 3.10 段的表十一，委員會要求當局解釋為何目標年輕人²的人數由 2016 年至 2017 年期間突然下降(由 20 000 人減至 16 200 人)，以及為何在 2012-2013 計劃年度至 2017-2018 計劃年度期間，參加展翅青見計劃的目標年輕人的人數及所佔的百分比均有所減少(由 8 095 人(36.8%)減至 4 694 人(29%))。

24. **勞工及福利局局長**在公開聆訊上表示及**勞工處處長**在其 2019 年 5 月 15 日及 6 月 3 日的函件(分別載於附錄 7 及附錄 10)中補充，年輕人失業率較整體就業人口的失業率為高，在全球屬普遍情況。在 2017 年，香港年輕人的失業率為 8.5%。在 2012 年至 2017 年期間，15 歲至 24 歲青年人口數目按年下降，其中 2017 年較 2016 年所錄得的跌幅達 3.6%；同期的 15 歲至 24 歲青年失業人數跌幅為 17.4%，兩個數字皆屬歷年最高。由於近年青少年勞動人口持續下降及整體失業率維持在低水平，就業機會相對增加，年輕人因而較易自行覓得工作。除經濟因素外，中學畢業生進修及培訓途徑增多，亦會影響青年人在各個年度對展翅青見計劃的需求。

² 據勞工處所述，目標年輕人指 15 歲至 24 歲學歷在副學位或以下的失業年輕人。

勞工處提供的就業服務

25. 委員會從審計署署長報告書第 2.27 段的表七知悉，在 2018 年，由飲食業、零售業和建造業招聘中心所舉辦的招聘會提供了超過 170 000 個職位空缺，但一如審計署署長報告書第 3.10 段的表十一所顯示，年輕人的失業率仍然處於高水平。委員會詢問勞工處有否研究年輕人為何對該等行業的工作不感興趣，以及勞工處會採取甚麼措施向年輕人推廣有關職位空缺。

26. **勞工及福利局局長**在公開聆訊上表示及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充，根據勞工處的經驗，大部分年輕人是以其個人興趣及能力為擇業取向，但亦有部分年輕人傾向以工作環境和性質作主要考慮，較屬意從事"白領"或商務相關的工作。勞工處將繼續透過展翅青見計劃，協助年輕人全面了解勞工市場、鼓勵他們嘗試應徵不同類型的工種並按照自己志向和能力確立工作目標。勞工處亦會與服務機構緊密合作，透過飲食業招聘中心、零售業招聘中心和建造業招聘中心舉辦各類型主題式招聘會及就業項目，推廣有關職位空缺給年輕人。

27. 有關審計署署長報告書第 3.14 段及第 3.15 段的展翅青見計劃職前培訓課程，委員會詢問為何報讀某些培訓課程的人數比率偏低，並要求當局提供資料，說明已採取/將採取甚麼措施以解決核心課程³及/或選修及度身訂造課程的取消比率高企的情況。

28. **勞工及福利局局長**在公開聆訊上表示及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充：

- 由於參加展翅青見計劃的年輕人人數減少，有部分非熱門的課程報讀人數比率較少。儘管如此，為照顧計劃下不同學員的興趣及需要，以及應付如經濟突然逆轉而可能引致有關課程需求銳增的情況，勞工處會繼續提供數量和種類充裕的培訓課程，包括報讀人數略低的課程類別；

³ 15 歲至 19 歲首次參加展翅青見計劃的學員必須報讀為期 48 小時的核心課程，即"求職人際訓練"。20 歲至 24 歲或以前曾參加展翅青見計劃的學員，也可由個案經理推薦修讀此課程。

勞工處提供的就業服務

- 為鼓勵更多年輕人參與展翅青見計劃下的職前培訓，勞工處由 2017 年 9 月起，把學員可獲發的培訓津貼由每天 50 元增至每天 70 元。由 2018 年 9 月開始，勞工處容許 15 歲至 19 歲年輕學員可在修讀核心課程前，報讀兩個選修課程，藉以增加報讀人數，並加快培訓過程。現行合約條款容許服務機構彈性安排培訓課程，服務機構可靈活安排半日制課程、在週末及週日提供課程，以及調整上課時間及日數等，從而吸引更多學員報讀。勞工處亦定期與服務機構舉行會議，就課程安排和提升課程吸引力的措施作交流；及
- 為了進一步解決課程取消比率甚高的情況，勞工處建議在 2018 年 9 月修訂新的職前培訓標書的招標條文，容許服務機構有更多靈活性，以便這些機構能下調開辦課程所需的最少學員人數，從而讓更多培訓課程可成功舉辦。有關建議將會在 2019 年 9 月開始的新合約下實施。此外，服務機構可更靈活聘用合適的導師，從而提供更多種類的課程，供學員選擇。勞工處亦已改動不同類別課程的內容、單元及培訓時間，以配合年輕人及急速變化的勞工市場的需要。

29. 委員會詢問政府當局須否就被取消的展翅青見計劃培訓課程承擔任何費用，以及當局按甚麼基礎釐定向服務機構發放的資助額。**勞工及福利局局長**及**勞工處助理處長(就業事務)**在公開聆訊上答稱及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充，根據勞工處與服務機構簽訂為展翅青見計劃學員提供職前培訓的合約，勞工處只需向服務機構支付成功開辦的培訓課程服務費用；需支付的服務費用一般是按服務機構入標時列明的每位學員的服務費用及實際出席培訓班的學員人數而訂定，並受限於不同培訓課程的合約條款及條件。

勞工處提供的就業服務

30. 有關審計署署長報告書第 3.22 段的表十五，委員會詢問為何 2016-2017 計劃年度未能完成展翅青見計劃下在職培訓⁴的比率(由 36%至 68%不等)甚高，尤以合約期為 9 個月的個案為然(在 198 宗個案中佔 135 宗(68%))。

31. **勞工及福利局局長**在公開聆訊上表示及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充：

- 在 2016-2017 計劃年度 1 031 宗未能完成在職培訓個案中，學員離職及僱主解僱的個案分別佔 895 宗(87%)及 136 宗(13%)。學員離職有不同原因，包括工作性質不適合、已另覓工作、希望轉換工作環境及繼續升學；而解僱的原因則主要與學員的工作表現及態度有關；及
- 在職培訓期為 9 個月的職位主要包括旅遊/票務從業員、物業管理從業員及採購員等。在 2016-2017 計劃年度，有關這些職位的在職培訓有 198 宗，遠較 6 個月(544 宗)及 12 個月(1 860 宗)的在職培訓宗數為少。由於基數相對較低，離職率易出現較大的波動；加上勞工市場暢旺，上述職位所屬行業的僱員流失率高，以致未能完成在職培訓個案的數字較高。

32. 委員會詢問，勞工處就職前培訓及在職培訓的內容及安排與服務機構/僱主及學員進行的評估的結果為何，以及有何措施優化有關計劃。**勞工處助理處長(就業事務)**在公開聆訊上回應表示及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充：

- 根據在 2017-2018 計劃年度就不同職前培訓課程類別向學員進行的問卷調查，學員對課程的整體滿意度的平均分為 4.1 分(滿分為 5 分)。問卷調查的結果會提供予服務機構參考，以便為學員提供更優質的培訓課

⁴ 學員以僱員身份接受 6 至 12 個月的有薪全職或兼職在職培訓。聘用學員擔任有薪全職或兼職在職培訓職位的僱主，可申領每月在職培訓津貼，津貼額為每名學員於培訓期內每月薪酬的 50%，上限為每名學員每月 4,000 元。於在職培訓期間，學員可報讀相關的職業技能培訓課程，並可向展翅青見計劃申請發還課程和考試費用，上限為 4,000 元。

勞工處提供的就業服務

程。勞工處在評審新一份職前培訓課程的標書時，培訓機構過往開辦課程的問卷調查結果，亦是評分考慮之一；及

- 一 展翅青見計劃每半年向完成在職培訓的學員及其僱主進行一次問卷調查。根據最近一次於 2019 年 3 月作出的相關調查，超過 95% 受訪僱主認為在職培訓可提升學員的就業競爭力，而超過 80% 受訪學員認為在職培訓有助他們培養良好的工作習慣、學習相關的工作技能及知識、學習與同事相處及建立自信心。

D. 為中高齡求職人士提供的就業服務

33. 有關審計署署長報告書第 3.46 段的表十八及第 3.49 段的表十九，委員會詢問合資格並已就中高齡就業計劃⁵提交初步申請的就業個案所佔的百分比偏低及獲發在職培訓津貼的就業個案數目不多的原因為何。

34. **勞工及福利局局長**及**勞工處助理處長(就業事務)**在公開聆訊上表示及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充，勞工處會就每宗符合參加中高齡就業計劃規定的就業個案，主動邀請有關僱主申請在職培訓津貼。然而，部分僱主基於不同原因，例如他們選擇利用本身的資源吸納培訓成本，或僱員在短時間內離職，而沒有申請在職培訓津貼。由於這些僱主確實已聘用中高齡求職人士，因此，他們是否申領在職培訓津貼也只屬次要。

35. 委員會詢問自 2018 年 9 月，在中高齡就業計劃下有何優化措施。**勞工及福利局局長**在公開聆訊上答稱及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充：

⁵ 中年再就業培訓計劃於 2003 年 5 月推出，其後於 2006 年年初易名為中年就業計劃，並自 2018 年 9 月 1 日起，再改稱為中高齡就業計劃，以反映中年就業計劃中有關鼓勵高齡人士就業的新措施。中高齡就業計劃旨在透過向僱主發放每名僱員每月最高可達 4,000 元的培訓津貼，鼓勵僱主聘用年滿 40 歲或以上的失業求職人士，並為他們提供為期 3 至 12 個月的在職培訓。

勞工處提供的就業服務

- 在中高齡就業計劃的優化措施下，僱主聘用每名 60 歲或以上失業或已離開職場的求職人士擔任全職或兼職工作，可獲發放每月最高可達 4,000 元的在職培訓津貼，為期 6 至 12 個月；及
- 在 2018 年 9 月至 2019 年 3 月期間，勞工處就所接獲的在職培訓津貼申請，合共發出 438 宗原則性批准(較對上一年同期增加 64%)，當中獲聘求職人士為 60 歲或以上的個案有 111 宗(較對上一年同期增加 200%)。

36. 委員會關注到，一如審計署署長報告書第 3.56 段所述，於獲發在職培訓津貼的中高齡就業計劃就業個案中，留任期為 6 個月或以上的個案所佔的比率有所下降，由 2015 年 4 月至 9 月的 77.7%，降至 2017 年 4 月至 9 月的 61.8%。委員會詢問為何比率有所下降，並要求當局提供資料說明採取了甚麼措施改善有關情況。

37. **勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中答稱：

- 失業率持續維持於低水平，加上勞工市場提供大量職位空缺，令僱員(包括中高齡人士)的流動性增加。中高齡就業計劃旨在鼓勵僱主聘用中高齡的求職人士並提供在職培訓。即使部分中高齡僱員未有完成整個在職培訓期，他們亦能透過在職培訓獲取工作經驗及技能，從而提升就業能力；及
- 為協助中高齡人士完成中高齡就業計劃下的在職培訓及提升他們的留任情況，勞工處一直有主動跟進計劃下的個案，定期向參與計劃的僱員及僱主了解僱員的工作及在職培訓情況，並為有需要的僱員適時提供支援及輔導服務，及按情況需要向僱主作出適當跟進或提出改善安排的建議。

勞工處提供的就業服務

E. 為少數族裔求職人士提供的就業服務

38. 根據審計署署長報告書第 3.64(h)段，勞工處聘用兩名精通少數族裔語言的就業助理，作為試點項目。委員會詢問他們接受甚麼培訓，以及勞工處有否檢討該等就業助理在協助少數族裔求職人士方面的成效。

39. **勞工處處長**在公開聆訊上表示並在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充：

- 有關聘請少數族裔就業助理的試點措施自 2017 年 5 月起推行，為期 3 年。勞工處向他們提供了一系列的培訓，包括安排就讀中文會話及讀寫課程，並委派資深的員工擔任指導員，為他們提供全面的在職培訓；及
- 由於經直接申請而獲聘的求職人士無需向勞工處呈報其就業情況，勞工處並沒有備存少數族裔就業助理提供服務的人次數字或協助求職人士成功就業的相關數字。儘管如此，勞工處會於該試點措施推行的第三年，檢討措施的成效及研究其未來路向。

40. 委員會詢問勞工處就向少數族裔求職人士推廣其專項就業服務所推行的工作為何。**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中回應表示：

- 在 2018 年，共有 1 173 名少數族裔人士在勞工處登記求職，當中 898 名(76.6%)為南亞族裔人士，而在 2016 年，其族群在本港的少數族裔人口(撇除外籍家庭傭工)中則僅佔約 32%。一般而言，相對其他族群，南亞族裔人士在求職過程中或較易遇到困難，因此勞工處會繼續加強向南亞族裔人士宣傳勞工處的就業服務；及
- 各就業中心會繼續與區內的少數族裔人士組織、服務他們的非政府機構、宗教團體及學校等建立連繫，並定期向這些機構發放招聘會資訊及就業講座的時間表。當局亦會鼓勵這些機構轉介有就業需要的少數族

勞工處提供的就業服務

裔人士予勞工處接受服務。勞工處已將其就業服務的宣傳刊物翻譯成英語及 6 種少數族裔語言(包括菲律賓文、印尼文、泰文、印度文、巴基斯坦文及尼泊爾文)，並透過不同途徑派發，讓更多少數族裔求職人士認識勞工處的就業服務。

41. 委員會要求政府當局就其協助學歷不獲本港認可或有需要接受再培訓以獲取新技能的少數族裔求職人士所推行的工作提供詳情。

42. **勞工及福利局局長**在公開聆訊上表示及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充：

- 香港學術及職業資歷評審局為持有非本地學歷的個別人士提供學歷評估服務，並為申請人的總體學歷是否達到在香港取得某特定資歷的標準提供專業意見。一般用途的學歷評估服務的費用為 2,715 元。有經濟需要人士(包括少數族裔人士)可申請關愛基金資助，以進行一般用途的學歷評估；及
- 為提升少數族裔人士的技能和就業能力，僱員再培訓局開辦專設課程，涵蓋 10 個行業範疇的職業技能培訓，以及包括職業廣東話、職業普通話、職業中文(閱讀及寫作)、英語等語文培訓。僱員再培訓局亦為少數族裔人士提供通用技能訓練的專設課程，例如資訊科技應用及人際關係與求職技巧等。其他支援少數族裔人士的措施包括透過培訓聚焦小組了解他們的培訓及就業需要、資助培訓機構支援能聽及講廣東話的少數族裔人士入讀為所有合資格僱員而設的課程，以及由外展培訓顧問提供就業培訓諮詢等。

43. 委員會詢問，對於審計署署長報告書第 3.66 段所指就業個案佔已登記少數族裔求職人士的百分比偏低的情況，勞工處有何計劃作出改善。**勞工及福利局局長**和**勞工處助理處長(就業事務)**在公開聆訊上回應表示及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充：

勞工處提供的就業服務

- 在 2014 年至 2018 年間，少數族裔求職人士透過勞工處工作轉介服務而獲聘的個案持續增加。為進一步加強就業支援，2018 年施政報告已公布，勞工處會推出試驗計劃，藉非政府機構以個案管理方式，向少數族裔求職人士提供就業服務，以善用非政府機構的社區網絡、個案管理的專業知識及服務少數族裔人士的經驗；及
- 獲委聘的非政府機構須以個案管理方式，為少數族裔求職人士提供一站式就業支援服務，以減少他們就業上的障礙。除了搜羅適合少數族裔人士的職位空缺及協助他們求職外，該等非政府機構亦會為少數族裔人士及聘用他們的僱主提供獲聘後的跟進服務。勞工處正仔細考慮持份者的意見，擬定試點計劃的其他細節(包括表現指標)，並會盡快進行招標。試點計劃預計於 2020 年推出，為期 3 年。

44. 鑒於按審計署署長報告書第 3.71 段所述，就業中心舉辦的就業講座出席人數偏低，委員會詢問勞工處會否考慮將相關資源重新調配至其他為少數族裔求職人士提供的服務。

45. **勞工處助理處長(就業事務)**在公開聆訊上表示及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充，少數族裔人士只佔本港整體人口的一小部分，如果基於參與就業講座的少數族裔求職人士數目偏低而取消有關講座，將損害有需要人士的利益。勞工處會繼續因應求職人士的需要靈活提供就業服務。

46. 委員會就審計署署長報告書第 3.76 段至 3.80 段所述，詢問勞工處在向僱主推廣聘用少數族裔人士方面的工作為何。**勞工處助理處長(就業事務)**在公開聆訊上答稱及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充：

- 於 2016 年至 2018 年間，勞工處舉辦了 6 場大型共融招聘會及 36 場地區性共融招聘會，求職人士(包括少數族裔人士)可在招聘會即場提交求職申請及與僱主進行面試。勞工處亦為僱主舉辦經驗分享會，邀請服務少數族裔人士的非政府機構向僱主講解少數族裔

勞工處提供的就業服務

文化及與他們溝通的技巧，藉以加深僱主對這方面的認識；及

- 一 自 2015 年 3 月起，勞工處在其職位招聘表加設"歡迎少數族裔人士申請職位"此一選項供僱主填寫。在 2016 年至 2018 年間，共有 15 158 名在勞工處刊登職位空缺的僱主表示歡迎少數族裔求職人士申請相關的職位。

F. 為殘疾求職人士提供的就業服務

47. 有關審計署署長報告書第 3.94 段所載的表三十二，委員會詢問為何在 2014 年至 2018 年期間，殘疾求職人士的直接轉介就業個案減少了 25.5%，但間接協助的就業個案卻增加了 52.3%。

48. **勞工處助理處長(就業事務)**在公開聆訊上表示及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充，殘疾程度較輕及有相當工作能力和教育程度的求職人士除透過勞工處找尋工作外，他們亦會自行在就業市場直接向僱主求職。展能就業科會舉辦不同的就業講座及向他們提供就業輔導，提高他們對就業市場的認識及改善求職技巧。此外，在協助殘疾求職人士求職的過程中，勞工處就業顧問亦會為他們提供擇業及面試技巧方面的個人化意見，提高他們獲聘的機會。鑒於前述的就業市場上的轉變，殘疾求職人士的間接協助就業個案佔總就業個案的比例亦有所增加。

49. 有關審計署署長報告書第 3.97 段，勞工處表示，"不滿工作性質"、"未能執行工作"和"不滿工作環境"為殘疾求職人士在 2013 年至 2017 年期間辭職的三大原因。委員會詢問勞工處如何協助求職人士尋找合乎他們期望的工作，並支援他們適應新的工作環境。

50. **勞工及福利局局長**和**勞工處助理處長(就業事務)**在公開聆訊上表示及**勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中補充：

勞工處提供的就業服務

- 當僱主登記空缺時，勞工處就業顧問會向僱主詳細查詢空缺要求、職責、工作環境情況及其他相關資訊。如有需要，他們會探訪僱主，實地了解僱主的業務情況及工作環境，並陪同殘疾人士面試，協助雙方就工作環境配套作出合適的安排；
- 為協助殘疾僱員適應新工作，展能就業科自 2015 年起提升獲聘後的跟進服務，將跟進期由 3 個月延長至 6 個月。在跟進期內，就業顧問會緊密地與殘疾僱員聯絡，跟進他們的工作進展，以協助他們融入新的工作崗位。就業顧問亦會為僱主提供支援，幫助他們了解殘疾僱員的特別需要，並協助僱傭雙方建立良好的工作關係。對於有特別需要的個案，如殘疾僱員或其僱主在 6 個月的跟進期後仍需協助，就業顧問會繼續為僱傭雙方提供跟進服務；及
- 展能就業科由 2016 年 9 月起推出為殘疾人士提供的情緒輔導服務，委託非政府社福機構派出註冊社工，為有需要的殘疾求職人士提供專業的心理及情緒輔導服務，以紓解源於其殘疾情況或個人或家庭問題的情緒困擾，使他們能專心尋找工作，及盡快融入新的工作崗位。

51. 根據審計署署長報告書第 3.99 段，勞工處處長曾表示勞工處會盡力根據審計署所建議的範疇，加強為殘疾求職人士提供就業服務。委員會要求當局就勞工處的計劃及相關時間表提供詳情。

52. **勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中答稱：

- 由 2019 年第四季起，勞工處將實施機制，監察每宗殘疾求職人士就業個案的跟進情況及進展，以及跟進在"就業展才能計劃"下獲聘的殘疾僱員完成津貼期後的情況，協助他們繼續在同一工作崗位上發揮所長；
- 由 2020 年起，勞工處會在管制人員報告內，分開匯報透過展能就業科的轉介服務而獲聘的就業個案和

勞工處提供的就業服務

在該科提供協助後直接向僱主求職而成功獲聘的就業個案的數目；

- 由 2020 年起，勞工處會於展能就業科"互動展能就業服務"網站公布"就業展才能計劃"審批申請時間服務承諾的統計數字；及
- 勞工處會繼續監察"就業展才能計劃"下職前培訓課程的成效，並因應求職人士的培訓需要提供適合的培訓內容，以吸引更多殘疾求職人士參與培訓。

53. 根據審計署署長報告書第 3.87 段，勞工處就年內殘疾求職人士登記人數和就業個案數目訂定分科目標。委員會要求當局說明，勞工處不為年輕求職人士、中高齡求職人士及少數族裔求職人士訂定類似目標的原因為何。

54. **勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中答稱，勞工處以個案管理形式向殘疾人士提供深入及個人化的就業服務，包括由勞工處的就業顧問陪同有需要的殘疾人士面試、入職日陪同上班及進行入職後探訪等。由於上述服務形式跟為健全人士提供服務的形式有很大的差別，故兩者並不宜作直接比較。勞工處會因應服務對象的特性及服務模式，訂立各自的服務指標。

55. 根據審計署署長報告書第 3.88 段及該段的表三十，2018 年殘疾求職人士登記總人數為 2 766 人，而殘疾求職人士的就業個案總數則為 2 219 人。委員會詢問，勞工處有否研究有何特別原因導致有關的就業百分比高企(80%)，以及可否以此作為參考，協助其他有特別需要的求職人士組群。

56. **勞工處處長**在其 2019 年 6 月 3 日的函件(附錄 10)中答稱，殘疾求職人士需要的就業協助有別於一般健全或年輕求職人士，所以勞工處以個案管理形式向殘疾人士提供深入及個人化的就業服務。此外，殘疾人士的擇業要求和期望與其他類別求職人士亦有所不同，例如基於健康情況，部分殘疾人士每天可

勞工處提供的就業服務

工作的時間較短或每周可上班的日數亦有限制，故他們更願意接受短期和兼職工作。因此，殘疾人士的就業數字不宜與其他類別求職人士作直接比較。

G. 結論及建議

整體意見

57. 委員會：

— 知悉：

- (a) 勞工處為求職人士和僱主提供一般就業和招聘服務，並為有特別需要的求職人士(包括年輕求職人士、中高齡求職人士、少數族裔求職人士及殘疾求職人士)提供專項就業服務，以提升他們的就業機會；
- (b) 香港的失業率自 2009 年來一直呈下降趨勢，最新的數字為 2.8%，⁶ 勞工市場被視為處於全民就業狀態；及
- (c) 截至 2018 年 12 月 31 日，勞工處有 443 名員工負責提供就業服務，而 2017-2018 年度就提供有關服務所涉開支總額為 3 億 6,570 萬元；

— 強調：

- (a) 勞工處應定期審視提供就業服務的模式，以切合求職人士不斷轉變的需求；
- (b) 勞工處在為有特別需要的求職人士提供專項就業服務方面扮演重要角色；及
- (c) 勞工處有責任確保以符合成本效益的方式，適時提供各項就業服務；

⁶ 政府統計處編製的 2019 年 2 月至 4 月的經季節性調整失業率。

勞工處提供的就業服務

- 對於勞工處近年未有積極審視其提供就業服務的模式及服務內容以回應求職人士不斷轉變的需求表示極度關注，並認為不可接受。有關問題可見於審計署署長報告書發現的下列趨勢：
- (a) 失業人數減少了 3.6%，由 2008 年的 128 000 人減至 2017 年的 123 400 人，而勞工處的已登記求職人士數目則減少了 70.8%，由 2008 年的 168 740 人減至 2017 年的 49 233 人，這顯示勞工處提供的就業服務或未能滿足求職人士的需求，令他們選擇不向勞工處登記，但勞工處仍使用已登記求職人士數目作為其就業服務的主要表現指標；及
 - (b) 儘管 13 個就業中心及建造業招聘中心的訪客數目持續下跌(前者由 2016 年的 381 762 名減至 2018 年的 312 412 名，減少了 69 350 名(18%)；後者由 2016 年的 18 181 名減至 2018 年的 16 067 名，減少了 2 114 名(12%))，勞工處仍然保留有關中心，未有大力提升有關中心的設施和服務以切合求職人士不斷轉變的需求；
- 對於勞工處部分以有特別需要的求職人士為對象的計劃漸漸失去吸引力，以及勞工處未能有效協助該等求職人士就業表示極度關注，並認為不可接受。有關問題可見於審計署署長報告書揭示的下列個案：
- (a) 15 至 24 歲年輕人的失業率於 2017 年維持在 8.5% 的高水平，而目標年輕人(即 15 至 24 歲學歷在副學位或以下的失業年輕人)的人數只下降了 26%，即由 2012 年的 22 000 人減至 2017 年的 16 200 人，但參加展翅青見計劃⁷的學員人數則下降了 42%，由 2012-2013 計劃年度的 8 095 人減至 2017-2018 計劃年度的 4 694 人；

⁷ 展翅青見計劃旨在為 15 至 24 歲學歷在副學位或以下的年輕人提供全面的求職平台，以及一站式和多元化的職前培訓與在職培訓機會。

勞工處提供的就業服務

- (b) 在 2015-2016 至 2017-2018 計劃年度，展翅青見計劃有超過 50% 的職前培訓課程因報讀人數不足而被取消，當中約有 40% 為核心課程，取消核心課程會影響學員的培訓進度；
- (c) 在 2013-2014 至 2017-2018 計劃年度，少於 50% 的展翅青見計劃學員參與在職培訓。⁸ 在 2016-2017 計劃年度安排的 2 602 次在職培訓中，有 1 031 次(40%)未能完成(即中止)；
- (d) 在 2014 年至 2018 年期間合資格並已就中高齡就業計劃⁹ 提交初步申請的就業個案百分比偏低(介乎 18% 至 27.9%)；
- (e) 在 2014 年至 2018 年期間，少數族裔求職人士經勞工處轉介的就業個案數目不多，由 65 宗至 116 宗不等，僅佔已向勞工處登記的少數族裔求職人士總數的 7% 至 10%；
- (f) 就少數族裔求職人士而言，在 2016 年至 2018 年期間舉行的每場大型共融招聘會及地區性招聘會的平均就業個案數目不多(前者介乎 2 宗至 11.5 宗，後者介乎 20 宗至 23 宗)；及
- (g) 在 2014 年至 2018 年期間，按每名已登記殘疾求職人士計算的就業率由 2014 年的 93% 降至 2018 年的 80.2%，只有約一半已登記的殘疾求職人士(即 49.6% 至 52.4%)於一年內獲得就業；

⁸ 學員以僱員身份接受 6 至 12 個月的有薪全職或兼職在職培訓。聘用學員擔任有薪全職或兼職在職培訓職位的僱主，可申領每月在職培訓津貼，津貼額為每名學員於培訓期內每月薪酬的 50%，上限為每名學員每月 4,000 元。於在職培訓期間，學員可報讀相關的職業技能培訓課程，並可向展翅青見計劃申請發還課程和考試費用，上限為 4,000 元。

⁹ 中年再就業培訓計劃於 2003 年 5 月推出，其後於 2006 年年初易名為中年就業計劃，並自 2018 年 9 月 1 日起，再改稱為中高齡就業計劃，以反映中年就業計劃中有關鼓勵高齡人士就業的新措施。中高齡就業計劃旨在透過向僱主發放每名僱員每月最高達 4,000 元的培訓津貼，鼓勵僱主聘用年滿 40 歲或以上的失業求職人士，並為他們提供為期 3 至 12 個月的在職培訓。

勞工處提供的就業服務

-
- 知悉勞工處會在 2020 年推行試點計劃，透過非政府機構以個案管理方式為少數族裔求職人士提供就業服務；
 - 對於勞工處提供的部分就業服務是否符合成本效益深表關注。有關問題可見於審計署署長報告書揭示的下列個案：
 - (a) 每場地區性招聘會的平均面試次數不多(2016 年為 43 次、2017 年為 33 次和 2018 年為 26 次)，而每場招聘會獲得的平均就業個案數目只有 2016 年的 5 宗、2017 的 4 宗和 2018 年的 3 宗；
 - (b) 飲食業、零售業及建造業於 2018 年有大量職位空缺，但各個行業性招聘中心為該等行業舉辦的招聘會的平均面試次數及獲得的平均就業個案數目均相對偏低(飲食業招聘中心、零售業招聘中心及建造業招聘中心每場行業性招聘會的平均面試次數分別為 20 次、34 次及 27 次，而該 3 個中心每場招聘會獲得的平均就業個案數目則分別為 3 宗、8 宗和 2 宗)；及
 - (c) 在 2016 年至 2018 年期間，出席就業講座的少數族裔求職人士數目偏低，每個講座的出席人數由 1 人至 16 人不等，平均為 4.4 人；及
 - 促請勞工處：
 - (a) 全面檢討各項就業及招聘服務，以理順該等為求職人士及僱主提供的服務，更切合他們不斷轉變的需求；
 - (b) 加強援助有特別需要的求職人士，以協助他們就業及留任更長時間；
 - (c) 檢討展翅青見計劃及中高齡就業計劃分別在推動聘用年輕人及聘用中高齡求職人士的成效；

勞工處提供的就業服務

- (d) 檢討 13 個就業中心和 3 個招聘中心的運作成效及檢視是否有需要保留該等中心，並考慮提升該等中心的功能及引入新服務，以更切合求職人士不斷轉變的需求；
- (e) 檢討以個案管理方式為少數族裔求職人士提供就業服務的試點計劃的成效；
- (f) 檢討地區性招聘會及行業性招聘會在協助求職人士就業方面的成效；
- (g) 因應失業率偏低及勞工處的已登記求職人士數目持續減少而檢討處方的人手調配和開支，例如重新調配資源以提升其為有特別需要的求職人士提供的專項就業服務及/或協助有招聘困難的行業；
- (h) 檢討並在有需要時修訂勞工處各項就業服務的表現指標，以更準確衡量有關服務的成效；及
- (i) 制訂短、中、長期計劃，以應對本港多個行業所面對的勞工短缺問題。有委員強烈要求政府當局盡快輸入外勞。

具體意見

58. 委員會：

為所有求職人士提供的一般就業服務

一 對以下情況表示極度關注，並認為不可接受：

- (a) 透過勞工處作出的工作轉介總數減少了 59 354 次(45%)，由 2014 年的 131 869 次減至 2018 年的 72 515 次，而經勞工處直接轉介的就業個案數目減少了 7 415 宗(48.8%)，由 2014 年的 15 202 宗減至 2018 年的 7 787 宗；

勞工處提供的就業服務

- (b) 互動就業服務網站的瀏覽次數減少了 800 萬次 (40%)，由 2014 年的 2 000 萬次減至 2018 年的 1 200 萬次，而網站的瀏覽頁次減少了 8 100 萬次 (29%)，由 2014 年的 2 億 8 300 萬次減至 2018 年的 2 億 200 萬次；
- (c) 雖然互動就業服務流動應用程式的使用次數輕微增加了 100 萬次 (1%)，由 2014 年的 1 億 4 400 萬次增至 2018 年的 1 億 4 500 萬次，但有些載於互動就業服務網站的實用資訊，例如載列求職信及履歷表範本和面試技巧等資料的求職公事包，卻未有透過互動就業服務流動應用程式提供；及
- (d) 雖然由 2009 年至 2018 年期間間接協助的就業個案(即求職人士不經勞工處轉介而直接向僱主應徵的就業個案)數目佔就業個案總數的百分比很高，達 84% 至 94% 不等，但勞工處在管制人員報告內只匯報就業個案總數，並沒有披露直接轉介的就業個案和間接協助的就業個案的詳情；

- 知悉勞工處處長已同意審計署在審計署署長報告書第 2.21 段、第 2.30 段、第 2.36 段及第 2.44 段提出的建議；

為年輕求職人士提供的就業服務

- 對以下情況表示極度關注，並認為不可接受：
 - (a) 在 2018 年，青年就業起點會員使用中心服務的人數為 14 889 人，只達《青年就業起點管理機構運作守則》所訂目標人數(即每年約 29 000 名會員)的 51.3%；
 - (b) 勞工處在管制人員報告內匯報實際服務表現時，卻匯報青年就業起點服務的提供次數，而非接受青年就業起點服務的年輕人人數；及

勞工處提供的就業服務

(c) 在 2018 年，營運機構在旺角中心和葵芳中心舉辦的培訓活動中，分別有 15% 和 24% 的出席率未達 80%；

— 知悉勞工處處長已同意審計署在審計署署長報告書第 3.25 段及第 3.35 段提出的建議；

為中高齡求職人士提供的就業服務

— 對以下情況深表關注：

(a) 在 2014 年至 2018 年期間，合資格參加中高齡就業計劃的就業個案平均有 2 660 宗。然而，平均只有 565 宗(2 660 宗的 21.2%)合資格就業個案的僱主已就中高齡就業計劃提交初步申請；

(b) 在 2013 年至 2017 年期間共 2 581 宗獲勞工處發出原則性批准參加中高齡就業計劃的就業個案中，有 572 宗(22.2%)的僱主未有申領在職培訓津貼。據勞工處所述，主要原因是這些個案不符合中高齡就業計劃的規定；

(c) 在 2013 年至 2017 年期間共 2 581 宗取得中高齡就業計劃原則性批准的就業個案中，有 630 宗(24.4%)的僱員未能完成整段獲核准的在職培訓期。完成在職培訓的就業個案所佔的百分比，由 2013 年的 78.5% 降至 2017 年的 71.2%；

(d) 就按中高齡就業計劃獲發在職培訓津貼的就業個案進行的留任期調查顯示，留任期為 6 個月或以上的個案所佔的比率，由 2015 年 4 月至 9 月期間的 77.7%，降至 2017 年 4 月至 9 月期間的 61.8%；及

(e) 勞工處在其年報和提交予立法會財務委員會的資料中呈列的"中高齡就業計劃錄得的就業個案"數目，與合資格參加計劃的就業個案數目等同。事實上，僱主已參加中高齡就業計劃的實際就業個

勞工處提供的就業服務

案數目(即在計劃下取得原則性批准的就業個案)，遠低於合資格參加計劃的就業個案數目；

- 知悉勞工處處長已同意審計署在審計署署長報告書第 3.61 段提出的建議；

為少數族裔求職人士提供的就業服務

- 對下述情況深表關注：在 2016 年至 2018 年期間，在僱主刊登的職位空缺中，僱主註明歡迎少數族裔人士申請的職位空缺所佔百分比不高，由 2016 年的 12% 至 2018 年的 16% 不等；
- 知悉勞工處處長已同意審計署在審計署署長報告書第 3.74 段及第 3.79 段提出的建議；

為殘疾求職人士提供的就業服務

- 對以下情況表示極度關注，並認為不可接受：
 - (a) 在 2014 年至 2018 年期間，殘疾求職人士的間接協助就業個案所佔的百分比，由 2014 年的 20% 升至 2018 年的 33.8%。然而，勞工處沒有在管制人員報告內分開匯報直接轉介的就業個案和間接協助的就業個案的數目；
 - (b) 在 2013 年至 2017 年期間，留任 3 個月或以上的殘疾求職人士所佔的百分比低於 50%，由 2013 年的 35.2% 至 2017 年的 45.3% 不等。留任不足 1 個月的殘疾求職人士所佔的百分比偏高，由 2017 年的 38.9% 至 2013 年的 52.7% 不等；
 - (c) 在就業展才能計劃¹⁰的津貼期(基本計劃和加強計劃的津貼期分別為 6 個月和 9 個月)過後，相關就業個案的留任率偏低。特別是，就業展才能計劃就業個案中殘疾僱員的留任百分比，在 2015 年

¹⁰ 就業展才能計劃旨在透過向僱主提供經濟誘因，鼓勵他們為殘疾求職人士提供職位空缺和工作適應期，以加深僱主對殘疾求職人士的工作能力的認識，從而協助這些人士公開就業。

勞工處提供的就業服務

僅為 37.5%，2016 年僅為 38.1%，以及 2017 年僅為 37.9%；及

(d) 職前培訓課程的參加人數減少了 41.5%，由 2014 年的 183 人減至 2018 年的 107 人。每班平均參加人數也減少了 38%，由 2014 年的 10.8 人減至 2018 年的 6.7 人；及

— 知悉勞工處處長已同意審計署在審計署署長報告書第 3.98 段及第 3.117 段提出的建議。

跟進行動

59. 委員會希望政府當局繼續向其報告落實委員會及審計署所提各項建議的進展。