

口頭質詢

李靜儀議員

冀當局持續協助居民就業 強化人才梯隊建設

冀當局持續協助居民就業 強化人才梯隊建設

統計暨普查局數據顯示，今年8-10月的本地居民失業率為5%，失業人口約1.47萬人。為緩解失業問題，自疫情以來當局舉辦了二十多輪的帶津培訓，以及透過恆常配對和專場配對會等不同方式協助居民就業。但不少求職者基於種種原因未能獲聘，政府除了必須積極發掘更多適合本地居民的崗位外，更要針對現行的多項就業輔助措施作出檢討，以提升成效，助居民獲得就業機會。此外，面對未來本澳經濟發展和產業多元化對人才的需求，本澳亦要強化職業培訓工作，加強行業人才的梯隊建設。

不少居民反映，即使持續向勞工局作就業登記，卻未獲安排配對或者面試，而寄出的求職信亦石沉大海，連嘗試的機會都無；另一方面，亦有僱主反映因求職者技能或經驗未符要求而沒有聘用。根據勞工事務局早前向社諮委提供的資料，二〇二二年首九個月透過恆常配對、網上平台或專場配對會等進行對接面試共25,334人次，面試成功的有4,899人，成功率只有近兩成，成效有待提升，當中不少求職者面對不成功的原因是被指技能、知識或語言能力不合等，存在結構性失業的矛盾。

為此，本人提出以下質詢：

一、就業配對未能成功的原因眾多，社會不時發現有薪酬待遇等招聘條件遠低於市場水平，卻又提出包括經驗、語言、技能、工作責任等多方面的高門檻要求，形成求職者未必能符合或難以接受的情況；亦曾有僱主明言只是配合政府要求才安排面試，故一直招聘但實際上沒有真正聘用；甚至在聘用短時間後就會解僱，當中的原因為何亦值得跟進。當局在發掘更多適合的崗位以落實優先聘用本地人的同時，如何加強監察招聘過程，例如薪酬待遇等招聘條件和要求是否合理，是否存在假招工而影響配對成效等？目前有關監察機制成效如何？

二、不少求職者在參與就業配對或面試時被指技能和知識不合，又或工作經驗不足等，連面試機會都無，導致配對困難。過往政府開展了“設施維護”及“酒店及飲食業廚師”在職帶薪培訓計劃，員工一邊培訓一邊在企業工作，成功推動新人入行，同步減少外僱名額，計劃具有一定成效；然而，疫情發生後有關課程和名額有所減少。與此同時，截至十月底，由六家博企直接聘用的廚師和設施維護職位的外地僱員雖有減少，但仍分別有1,855名外僱廚師及380名外僱設施維護人員，政府應持續推動更多職位的人員本地化。當局未來會否設定明確的“在職帶薪”培訓計劃，訂立每年開辦課程和參與人數的目標，並擴展至其他合適的工種，例如金融、資訊科技、會展、銷售、建築、博彩旅遊業以及大企業，推動本地人提升就業競爭力，開拓入職渠道？明年在職帶薪培訓計劃會如何優化？

三、不少居民反映在經過培訓後，由於缺乏實踐機會，最終難以真正掌握新技能和轉行。當局會否加強“培訓+實習”或校企合作培養模式，充分評估各行業人才需求，尤其針對銳意發展的行業深化技能提升計劃，並由企業提供實習崗位，讓求職者機會實踐和積累經驗，鼓勵僱員考取證照等，加強培養符合行業需求的人力資源？疫情影響下財政資源收緊，但人才培養及強化行業人才梯隊建設是支持經濟持續發展的重要工作，當局未來在職業培訓、實習、考證激勵等方面會否加大資源投放？有關工作部署如何？