

建造業議會
建造業訓練委員會

建造業訓練委員會 2015 年第六次會議於 2015 年 6 月 23 日(星期二)上午 9 時 30 分在香港灣仔告士打道 138 號聯合鹿島大廈 15 樓會議室舉行

建造業訓練委員會 2015 年第六次會議之討論摘要：

議程項目	文件	主要議決／進展摘要
6.1	CIC/CTB/R/005/15	通過上次會議進展報告 成員通過 2015 年 5 月 19 日舉行的第五次會議的進展報告。
6.2	CIC/CTB/R/005/15	上次會議續議事項 成員備悉為培訓及發展之顧問服務而成立的督導小組，成員包括林啟忠先生、何毅良工程師及謝振源先生。小組將由建訓會主席帶領，除會對顧問的工作給予適當的指導外，亦會審閱顧問的報告。
6.3	CIC/CTB/P/065/15 (討論文件)	2016 年度建造業訓練委員會之工作計劃及財政預算建議 成員備悉建訓會在 2016 年的工作計劃及相關的培訓名額和預算。成員又悉建訓會在 2015 年的原先預算與 2015 年的修訂預算，以及 2015 年修訂預算與 2016 年預算內主要項目的差額及全年的虧損總額。另秘書處會視乎情況為有需要的成員安排一次財政預算講解會。
6.4	CIC/CTB/P/066/15 (討論文件)	「進階工藝培訓計劃-先導計劃」之補充文件 成員備悉上述先導計劃補充文件內新增的重點，並就因施工實況及下雨關係等因素令學員每月上班天數少於 20 天，僱主可按學員該月實際上班日數按比例計算的基本每月底薪額與開足 20 天工或以上的全月薪兩者的差額作出討論，並建議調整基本每月底薪額以縮窄差距。至於與工會合作舉辦的「技術提升課程-先導計劃」，在訂出進一步的方案細節後，預計可於 2015 年 9 月推行。
6.5	CIC/CTB/P/067/15 (討論文件)	全日制課程之效益基準報告(申請率、入讀率) 成員接納涵蓋 2014 年 9 月開課的基本工藝課程和建造業監工/技術員課程，以及在 2015 年 1 月至 3 月開班的短期課程在申請率及入讀率兩項基準上之效益報告及課程專責小組的建議。
6.6	CIC/CTB/P/068/15 (討論文件)	增設強電流電纜接駁技工(不帶電)測試試題之建議 成員接納工藝測試專責小組的建議，增設上述工種的測試試題及將是項測試外判。
6.7	CIC/CTB/P/069/15 (資料文件)	建造業人力發展研討會 2015-會後報告 成員備悉建造業議會與發展局在 2015 年 3 月 30 日合辦之「建造業人力發展研討會

議程項目	文件	主要議決／進展摘要
		2015」的會後報告(詳見附件 A)，並會從報告中揀選個別議題在日後的建訓會會議上深入討論。
6.8	CIC/CTB/P/070/15 (資料文件)	課程專責小組 2015 年第三次會議的討論摘要 成員備悉上述討論摘要。在討論起重機操作測試合格分數一事上，成員請工藝測試專責小組盡快檢討吊機操作測試的合格分數，按實際需要作出調整，另建議跟進為前線管工開辦半日或一天的課程，以增強有關人員對吊運機械的管理和操作方面的知識。
6.9	CIC/CTB/P/071/15 (資料文件)	工藝測試專責小組 2015 年第三次會議的討論摘要 成員備悉上述討論摘要，及管理人員已因應專責小組提出要盡快增聘測試人手的要求，一併展開招聘 18 名已獲准增聘及 9 名應急人員；另為加強宣傳及應對預早設置測試場地和設備的要求，工藝測試中心的財務預算支出將會向上調整。此外，成員又要求管理人員執行如後的工作：i)每月提交報考測試人數與預期人數的簡報；ii)邀請註冊委員會秘書處與工藝測試中心在下次會議上就整體宣傳計劃作簡報；及 iii)跟進與其他機構合作推廣工藝測試的建議，和為有關機構工人進行測試的安排。
6.10	CIC/CTB/P/072/15 (資料文件)	承建商合作培訓及學徒計劃專責小組及分包商合作培訓、在職培訓、機電培訓和津貼計劃專責小組 2015 年第三次聯席會議的討論摘要 成員備悉上述討論摘要，特別是議會與職業訓練局商討日後資助機電課程的全盤安排，當中包括：i)職訓局需先將技術員課程的申請名額擴闊至 8 個學科的要求，提交建議書供建訓會考慮；ii)職訓局須提供 2 年課程效益及學員就業數據供議會考慮資助的可行性及相關名額；及 iii)議會可協助宣傳職訓局將於今年 9 月開辦的建造業文憑課程(Diploma in Construction)，讓學員得悉完成議會課程後可選擇報讀有關課程。另職訓局日後不會再個別提交要求資助課程的申請或資助餘額轉撥至其他課程之要求。
6.11	CIC/CTB/P/073/15 (資料文件)	實施修訂《建造業工人註冊條例》督導小組 2015 年第三次會議的討論摘要 成員備悉上述討論摘要。
6.12	其他事項 (A.O.B)	成員備悉管理人員將於稍後分別提交工藝測試中心和管理及安全訓練中心 2015 財務預算的修訂，以及優化模範工藝測試中心工場之建議予行政及財務專責委員會審批。另廉政公署將派代表於 2015 年 7 月 17 日建訓會第七次會議上向成員講解《防止賄賂條例》內容。

註：在建造業訓練委員會會議上討論的上述文件，可應議會成員要求由議會秘書處提供。

限閱
請勿傳閱

CIC/CMT/P/040/15

附件 A

建造業人力發展研討會 2015
2015 年 3 月 30 日

會後報告

建造業議會及發展局合辦

限閱
請勿傳閱

目錄

1. 報告總結	3
2. 研討會目的及出席者	4
3. 議題及嘉賓	5
4. 小組討論和座談討論的綜合意見	7
5. 問卷反饋意見	11
6. 附錄	
6.1 附錄 I 邀請名單	13
6.2 附錄 II 程序表	15
6.3 附錄 III 簡報	17
6.4 附錄 IV 小組討論個別議題的意見	42
6.5 附錄 V 座談討論個別議題的意見	45
6.6 附錄 VI 意見問卷	48
6.7 附錄 VII 實際支出	50
6.8 附錄 VIII 相片	51

限閱
請勿傳閱

1. 報告總結

建造業議會（“議會”）與發展局合辦的「建造業人力發展研討會」於 2015 年 3 月 30 日在議會零碳天地順利舉行。當天有超過 70 名業界持分者出席研討會，了解建造業最新的人力情況、挑戰及培訓策略，亦就應對建造業人手短缺及未來的人力發展策略提供寶貴的意見及建議。

當天出席者除對簡報的內容踴躍提問之外，亦積極參與討論，提出吸引新人入行的方法、對改善建造業工作條件及提升行業及工人形象等有利建造業長遠發展的建議措施。有小組甚至爭取小休的時間繼續討論。在隨後的座談環節中，嘉賓主持邀請台上的業界代表就小組討論的議題表達意見，並就業界的實際情況提出建議。

此報告除列出研討會簡報及討論環節的題目外，亦詳列出席者的意見，為議會在應對人手短缺及制訂未來培訓及發展的方向提供良好的參考。研討會能成功舉辦，獲得出席者正面的評價，實有賴各持分者積極參與及支持。發展局及建造業議會感謝各商會、工會、專業學會、承建商、私人機構、院校及政府部門，亦會認真考慮每個提議，與業界攜手為建造業的發展努力。

限閱
請勿傳閱

2. 研討會目的及出席者

研討會的目的包括：

- 向業界簡報「議會人力預測模型」2014年有關建造業工人、工地監督人員、技術員及專業人員的預測報告；
- 簡介議會現時及未來在培訓方面的工作、策略及短、中期勞動力供應的策略；及
- 就建議的建造業從業員專業發展及晉升階梯向業界收集意見，為研究及制訂未來培訓策略提供參考。

共邀請 94 個機構／成員，包括議會成員、建造業訓練委員會成員、政府部門、行業商會、工會、專業學會、聘用人／私營公司及訓練／專上院教等業界持分者獲邀出席研討會。邀請名單請參考附錄 I。當天有超過 70 名出席者參加研討會，為業界的發展提供寶貴的意見和建議。

研討會包括簡報、小組討論及座談環節，詳情請參考附錄 II的程序表。

限閱
請勿傳閱

3. 議題及嘉賓

簡報

研討會安排了不同講者，向出席者及業界簡介：

- 承建商投標考慮因素統計調查（講者：政府統計處高級統計師（行業經濟） 關倩和女士）
- 香港建造成本研究（講者：威寧謝副董事 江就明先生）
- 議會人力預測模型（講者：建造業議會首席研究顧問 湯健麟博士）
- 簡介議會現時及未來在培訓方面的工作和策略（講者：建造業議會總監-培訓及發展 梁偉雄工程師）

有關以上題目的簡報，請參考附錄 III。

小組討論

隨後，共 6 組的出席者就根據所屬組別獲分派的兩條議題進行 30 分鐘的討論，並由小組秘書匯報。小組討論的議題包括：

- 第一題： 建造業面對(a)技術工人(workers)及(b)技術人員(technicians)人手短缺的挑戰。你認為業界應怎樣應對？
- 第二題： 建造業亦面對專業人員人手短缺的挑戰。你認為業界持分者(並包括專上教育機構及相關政府部門)在有關問題上應擔當甚麼角色及怎樣應對？
- 第三題： 未來建造業工人的供應面對萎縮(人口老化及適齡入學人數減少)的情況，議會和業界已推行了多項吸引新人入行並留職業內的措施。你認為還有哪些方法去：
 - 吸引新人入行
 - 降低在學流失率
 - 提升留職率
- 第四題： 建造業工人除面對人手短缺的挑戰外，亦在吸引新人加入業內成為工人方面面對其他行業的競爭，你認為應怎樣制定未來建造業的培訓策略及善用在職工人的勞動力及技能？
- 第五題： 你對有關技術工人及技術人員的專業發展及晉升階梯有甚麼建議？業界持分者可以怎樣作出貢獻？
- 第六題： 為提升培訓效率，議會主張從培訓名額及培訓質素兩方面，即「量質兼備」入手培訓工人，就此你有何方法？另外，為提昇工人的競爭力，初步建議培訓熟練工人的計劃(ACMTS)包括「一專多能」的元素，你認為應如何制訂措施以鼓勵「一專多能」？

限閱
請勿傳閱

有關出席者就小組討論個別議題的意見，請參考附錄 IV。

座談環節

小組匯報及總結後的座談環節，由嘉賓主持帶領以下嘉賓就相關議題於台上進行討論。

香港理工大學建築及房地產學系主任 陳炳泉教授（嘉賓主持）
發展局副秘書長（工務） 林啟忠先生
建造業訓練委員會主席 彭一邦博士工程師
香港建造商會會長 陳修杰工程師
香港建造業分包商聯會會長 伍新華先生
香港建造業總工會理事長 周聯僑先生
香港機電業工會聯合會主席 黎志華先生
香港機電工程商聯會人力委員會主席 馬家駿工程師

座談環節的的議題包括：

- 第一題： 根據最新的人力預測模型報告，建造業專業人員、工地監督人員及技術員和技術工人均面對人手短缺的挑戰。再加上市場已陸續推出大型基建工程及公私營項目，政府又有哪些措施解決人手不足的問題？
- 第二題： 香港正面臨人口老化及工作人口萎縮的現象，加劇建造業人手不足的問題。各行各業都在競爭人手同時，建造業亦給予公眾骯髒、工作時間長及體力需求大的印象。我們有哪些更好的措施吸引年輕人入行，及使年輕人的長輩鼓勵其入行呢？
- 第三題： 對於機電方面人手的需求，我們又有哪些措施吸引新人入行？
- 第四題： 政府將撥款一億元予議會培訓半熟練工人至熟練技術工人的水平。議會會怎樣運用這一億元？
- 第五題： 政府對業界又有甚麼期望及如何作出配合？
- 第六題： 香港建造商會又對有關計劃提高業界的技術水平有甚麼期望？
- 第七題： 剛才有些小組就提升工人的競爭力而建議「一專多能」，讓工人有工開，但推行時不會那麼容易，請嘉賓提供一些好的建議？

有關嘉賓就座談環節個別議題的意見，請參考附錄 V。

限閱
請勿傳閱

4. 小組討論和座談討論的綜合意見

以下是討論環節的綜合意見及建議。

解決工人及技術人員短缺方面：

綜合意見及建議	
人手供應	
4.1	鼓勵女性加入建造業，措施包括安排招聘日特別聘用女工、提升技能，及探討在合約中要求承建商聘用某個比例的女工等。
4.2	加強對少數族裔的培訓
4.3	吸納已離開建造業工人（包括退休人士）重投建造業
4.4	了解學員流失的原因
4.5	在有需要時輸入技術工人，以紓緩人手短缺情況。
工作條件	
4.6	改善工地環境，例如探討於工地為工人提供遮蔽，特別是土木工程的工地。
4.7	提升工地安全
4.8	探討為新入行的年青人提供彈性上班時間
4.9	探討 5 天工作周的可行性，並考慮於工務工程開始實施。
4.10	穩定的每月收入，並足夠維持生活。
推展工程	
4.11	由政府協調推展各項工務工程
建造業前景及工人的形象	
4.12	為中工及大工提供專業發展及晉升階梯
4.13	向年青人及家長介紹建造業專業發展及晉升階梯
4.14	加強中小學生對建造業的認知和興趣
技能及工人的生產力	
4.15	培訓工人「一專多能」
4.16	優化中工培訓，提升畢業生的技術和生產力。
4.17	培訓中工至大工水平，以應付業界對熟練技術水平的需求。

限閱
請勿傳閱

解決專業人員短缺方面：

綜合意見及建議	
增加供應	
4.18	鼓勵大學及專上學院增加培訓學額
4.19	為非本科生提供獲取專業資格的路徑
4.20	考慮資助建造業相關的自資課程名額，以鼓勵有關院校提供專業人員相關的兼讀制課程。
4.21	探討於工務工程合約中要求承建商聘用某個比例的工程畢業生的可行性
4.22	透過「優秀人才入境計劃」吸引專業人員來港工作
4.23	鼓勵中小型承建商參與「工程畢業生培訓計劃」(Graduate Scheme "A" Training)，培訓更多專業人員
4.24	探討向參與「工程畢業生培訓計劃」的工程畢業生提供更多實習機會，及減少其流失。
4.25	簡化工程的設計及監管程序，探討使用先進物料及預製件，以減少需求。
專業人員的認受性	
4.26	在鄰近地區推廣香港專業人員的優質服務

限閱
請勿傳閱

5. 問卷反饋意見

共收回 28 份問卷。以下綜合研討會意見問卷的結果。考慮到有小組未能充分就獲分派的兩條議題進行討論，嘉賓亦應可於座談環節對議題進行更詳細的交流，管理人員了解應可為兩個討論環節提供更充裕的時間。

1. 演講議題	非常有用	頗有用	一般	不太有用	完全無用
a. 承建商投標考慮因素分析及香港建造成本研究	29%	68%	3%	0%	0%
b. 「議會人力預測模型」的結果	25%	68%	7%	0%	0%
c. 建造業議會現時及未來在培訓方面的工作和策略,及建造業從業員專業發展及晉升階梯之建議	36%	53%	11%	0%	0%
2. 討論環節	非常滿意	頗滿意	一般	不太滿意	完全不滿意
<u>小組討論</u>					
a. 小組討論的題目	29%	64%	7%	0%	0%
b. 小組討論的形式	29%	50%	21%	0%	0%
c. 時間的分配 (當中一份沒有填此項)	15%	41%	37%	7%	0%
<u>座談環節</u>					
a. 討論的題目	25%	71%	4%	0%	0%
b. 討論的形式	29%	57%	14%	0%	0%
c. 時間的分配	18%	50%	29%	3%	0%
3. 場地安排					
a. 地點	39%	57%	4%	0%	0%
b. 場地佈置	36%	61%	3%	0%	0%
c. 食物及飲品	32%	57%	11%	0%	0%
d. 音響	46%	54%	0%	0%	0%
4. 對研討會的整體滿意度					
	非常有趣	頗有趣	一般	不太有趣	完全無興趣
5. 假如將來議會再舉辦研討會,你有多大興趣出席?	25%	68%	7%	0%	0%

6. 假如將來議會再舉辦研討會,你希望加入什麼題目/內容?

- We have another sections in reviewing what we have done after today workshop after a period of time (建議研討會完結後的一段時間內會有另一工作坊檢視研討會中討論的內容。)
- 有關建造業的議題,如人力,工序,發展等等。
- 研究是否參與建造行業的從業員可加分增加機會抽居屋。因為他們有份參與建設香港。(相信可吸引更多年青人加入建造行業,其他行業的人仕亦無足夠理由反對)

限閱
請勿傳閱

7. 其他意見

- 為減低建造工程成本及監工人手不足，建造質量及安全的監管。大部份應交由承建商註地盤註冊工程師負責。他需要對所管理的工程質量終身負責，日後發現有偷工減料或質量出問題，他需要負上刑事責任。現時的監管機制架床疊屋，太多人參與，成本非常高及拖慢工程進度。但到頭來質量出了問題，沒有一人有責任承擔。

6. 附錄

6.1 附錄 I 邀請名單

政府部門（14 個）

發展局	建築署
屋宇署	土木工程拓展署
渠務署	機電工程署
水務署	政府統計處
教育局	大學教育資助委員會秘書處
運輸及房屋局	路政署
房屋署	勞工署

商會（17 個）

香港建造業分包商聯會	香港建造商會
香港建築業物料聯會	香港機電工程商聯會
香港建築業承建商聯會	香港油壓吊機商會
香港持牌水喉匠協會	註冊電梯營造商聯會
香港顧問工程師協會	香港物業管理公司協會
註冊小型工程承建商聯會	承建商授權簽署人協會
香港專業工料測量顧問公會	註冊小型工程承建商簽署人協會
建築師事務所商會	香港專業建築測量顧問公會
香港中國企業協會	

工會（6 個）

建築地盤職工總會	駐地盤人員協會
香港機電業工會聯合會	香港建造業總工會
香港機電業工程專業人員協會	香港電梯業總工會

專業學會（6 個）

香港建築師學會	香港園境師學會
香港規劃師學會	香港測量師學會
香港工程師學會	香港營造師學會

聘用人／私營公司（8 個）

香港機場管理局	香港鐵路有限公司
香港地產建設商會	港燈電力投資有限公司
中電集團	香港中華煤氣有限公司
金門建築有限公司	利比有限公司

限閱
請勿傳閱

訓練／專上院校（6 個）

香港大學

香港中文大學

香港科技大學

香港理工大學

香港城市大學

職業訓練局

建造業議會及建造業訓練委員會成員（37 位）

限閱
請勿傳閱

6.2 附錄 II 程序表

時間	內容	講者
2:00 - 2:15	登記	-
2:15 - 2:20	致歡迎辭	彭一邦博士工程師 - 建造業議會建造業訓練委員會主席
2:20 - 2:25	致開幕辭	韋志成工程師 - 發展局常任秘書長（工務）
2:25 - 2:55	承建商投標考慮因素分析及香港建造成本研究	關倩和女士 - 政府統計處高級統計師 江就明先生 - 威寧謝副董事
2:55 - 3:25	簡述「議會人力預測模型」的結果，包括下列建造業從業員的人手預測： <ul style="list-style-type: none"> • 建造業工人 • 工地監督人員及技術員 • 專業人員 	湯健麟博士 - 建造業議會首席研究顧問
	簡介議會現時及未來在培訓方面的工作和策略，及建造業從業員專業發展及晉升階梯之建議	梁偉雄工程師 - 建造業議會總監-培訓及發展
3:25 - 3:55	小組討論	
3:55 - 4:20	小組匯報	小組秘書
4:20 - 4:35	小休 - 茶點供應	
4:35 - 4:40	小組匯報 - 總結	梁偉雄工程師 - 建造業議會總監-培訓及發展

限閱
請勿傳閱

4:40 - 5:25	<p>座談環節</p> <ul style="list-style-type: none">• 建造業訓練委員會主席 彭一邦博士工程師• 發展局副秘書長（工務） 林啟忠先生• 香港建造商會會長 陳修杰工程師• 香港建造業分包商聯會會長 伍新華先生• 香港建造業總工會理事長 周聯僑先生• 香港機電業工會聯合會主席 黎志華先生• 香港機電工程商聯會人力委員會主席 馬家駿工程師	<p>陳炳泉教授（嘉賓主持）</p> <ul style="list-style-type: none">- 香港理工大學建築及房地產學 系主任
5:25 - 5:30	<p>閉幕辭</p>	<p>梁偉雄工程師</p> <ul style="list-style-type: none">- 建造業議會總監-培訓及發展



CONSTRUCTION INDUSTRY COUNCIL
建造業議會

CIC Manpower Forecasting Model 議會人力預測模型

30 March 2015
2015年3月30日

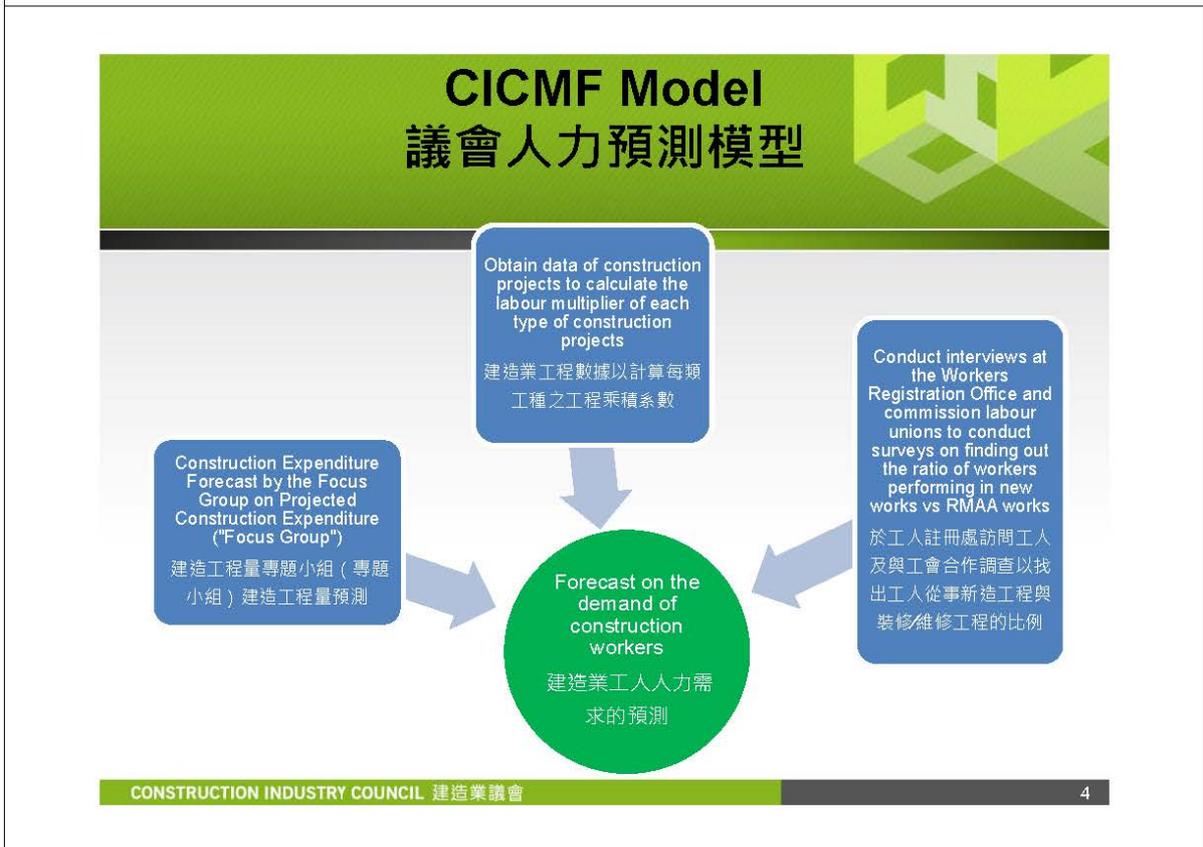
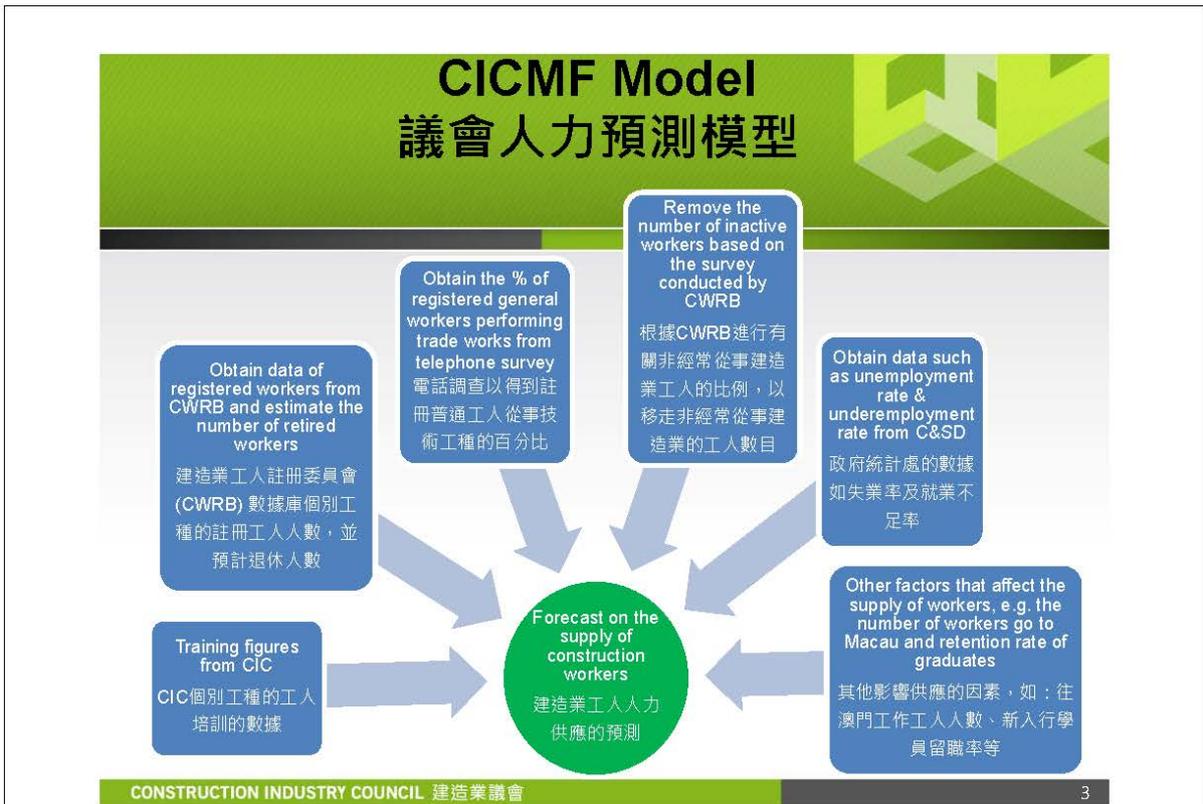
Presented by: Thomas Tong, Chief Research Consultant
演講者：湯健麟，首席研究顧問



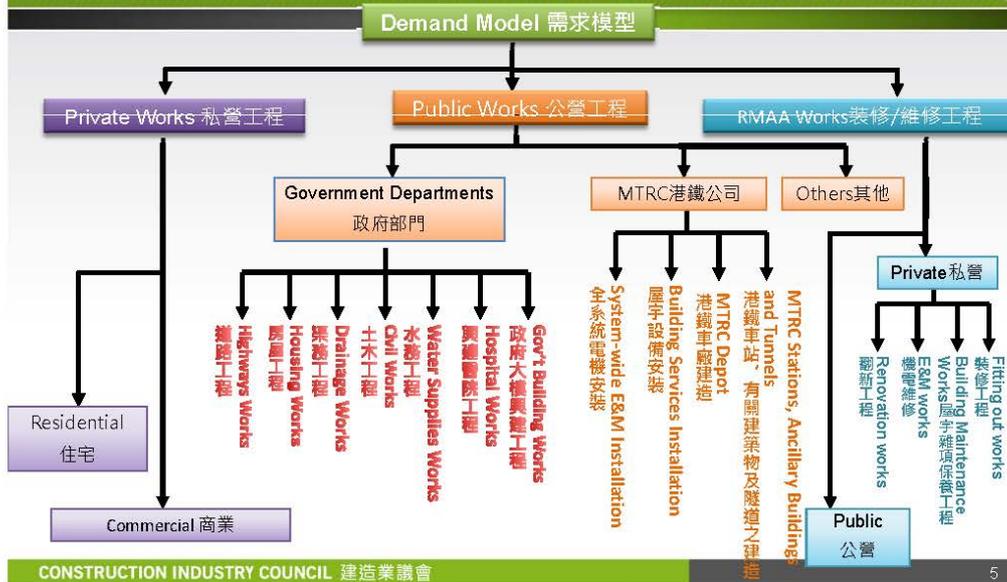
CICMF Model 議會人力預測模型

Objectives 目標

- Estimate the trend of the supply and demand of the construction manpower
- 估計建造業的人力需求及供應的趨勢
- Classification of manpower resources:
- 建造業人力資源的分類：
 - Construction worker 建造業工人
 - Site Supervisory Personnel 工地監督人員
 - Technician 技術員
 - Professional 專業人員



The Construction Output Covered by Focus Group in Demand Model 專題小組涵蓋的建造工程完成量



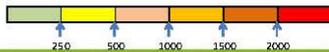
Critical Trades 關鍵工種

- Critical trades are those which have been forecasted with possible demand figures are larger than the supply figures in the future years
- 關鍵工種是指CICMF模型預計未來數年可能出現人手短缺的工種
- Trades shown on the list are presented with relatively higher confidence on the reliability of the forecasted figures
- 只顯示預測數據可靠度相對較高並有人手短缺情況的工種
- Trades do not appear on the list do not necessarily represent their supply fulfill the forecasted demand
- 個別工種因數據不足而未有出現於下列表中，並不一定代表該工種沒有出現人手短缺的情況

Trend of Skill Trades with Demand > Supply (With Training Output Considered) CICMF 模型內的關鍵工種 (已考慮培訓人數)

Source: Report of September 2014
資料來源：2014年9月之報告

No. 工種編號	Trade Classification 工種名稱	Year 年份									
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Bar Bender & Fixer [or Steelbender] * 鋼筋屈張工 *	Red	Red	Red	Red	Red	Orange	Orange	Yellow	Yellow	Yellow
2	Concretor * 澆凝土工 *	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
3	Drainlayer 地渠工	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
5	Leveler * 平水工 *	Yellow	Green								
6	Scaffolder * 腳架工 *	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
7	Carpenter * 木模版工 *	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
9	Plant & Equipment Operator (Load Shifting [or Plant Operator (exc. Driver, bulldozer driver, etc.)] 機械設備操作工 (負荷轉移) [或機器設備操作工 (挖掘機駕駛員、推土機駕駛員等)]	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
13	Metal Worker * 金屬工 *	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green

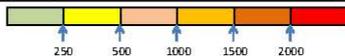


* Exist (partially exist) in the list of shortage trades provided by Task Force on Short-term Labour Supply in February 2014
* 同時出現 (或部分出現) 於短期勞動力供應專責小組 2014年2月發放之短缺工種名單

Trend of Skill Trades with Demand > Supply (With Training Output Considered) CICMF 模型內的關鍵工種 (已考慮培訓人數)

Source: Report of September 2014
資料來源：2014年9月之報告

No. 工種編號	Trade Classification 工種名稱	Year 年份									
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
16	Plasterer Terrazzo & Granolithic Worker * 批牆工 *	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
20	Structural Steel Welder * 結構鋼材焊接工 *	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
21	Structural Steel Erector * 結構鋼架工 *	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
22	Rigger/Metal Formwork Erector * 索具工 (叻嘍) / 金屬模版裝嵌工 *	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
27	Mechanical Fitter 機械打層裝配工	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
28	Refrigeration/AC/Ventilation Mechanic * 空調製冷設備技工 *	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
45	Shotfirer * 爆石工 *	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
46	Tunnel Worker * 隧道工 *	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green



* Exist (partially exist) in the list of shortage trades provided by Task Force on Short-term Labour Supply in February 2014
* 同時出現 (或部分出現) 於短期勞動力供應專責小組 2014年2月發放之短缺工種名單

Additional Skilled Workers in Coming Years (Considered training & its limitation and the potential workforce)

未來需增加有工種技術的建造業工人的人數
(已考慮培訓及其局限和潛在勞動力)

Source: Report of September 2014
資料來源：2014年9月之報告

Year 年度	2014	2015	2016	2017	2018
Additional skilled workers required* (approx.) 大約需增加有工種技術工人之數* (大約)	Below about 10,000 低於10,000	About 10,000 to 15,000 大約10,000 至 15,000			

*Figures are in absolute at the end of corresponding years and are non-cumulative.
*為該年年終數字之非累積絕對值

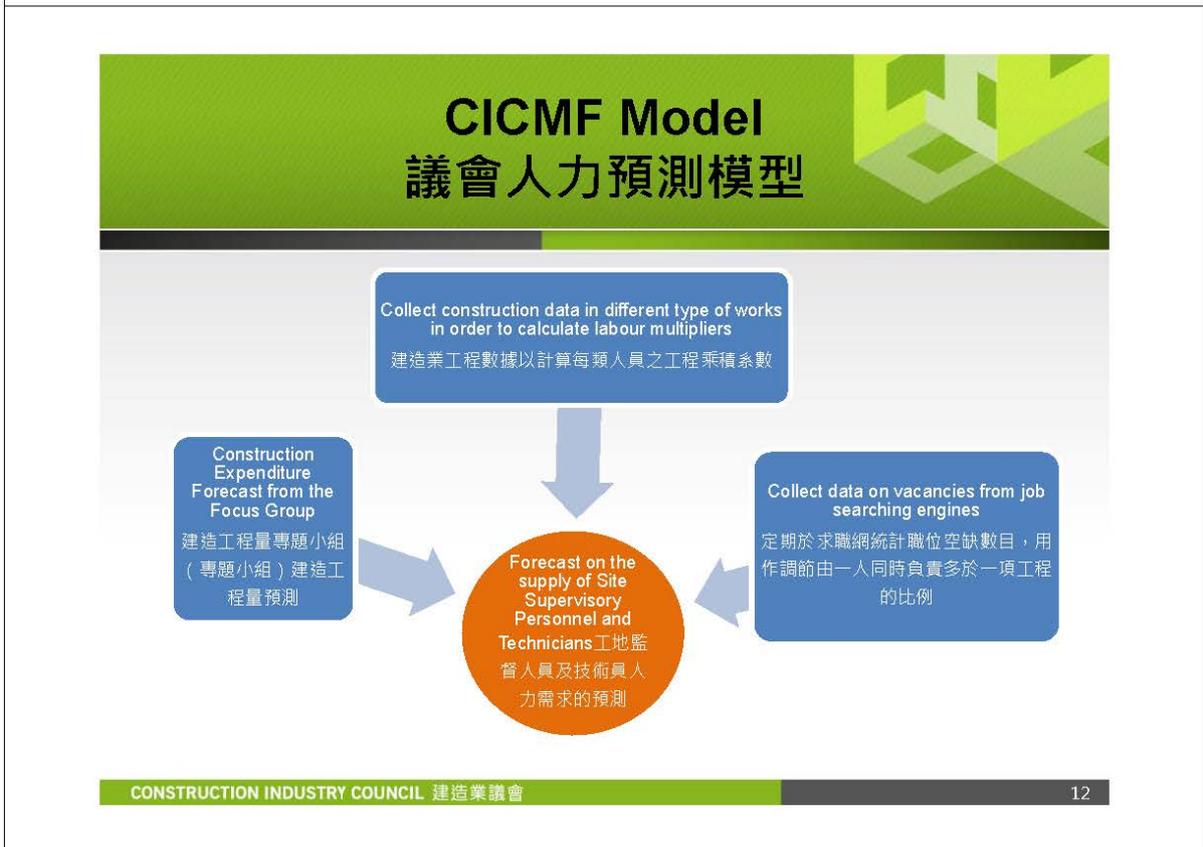
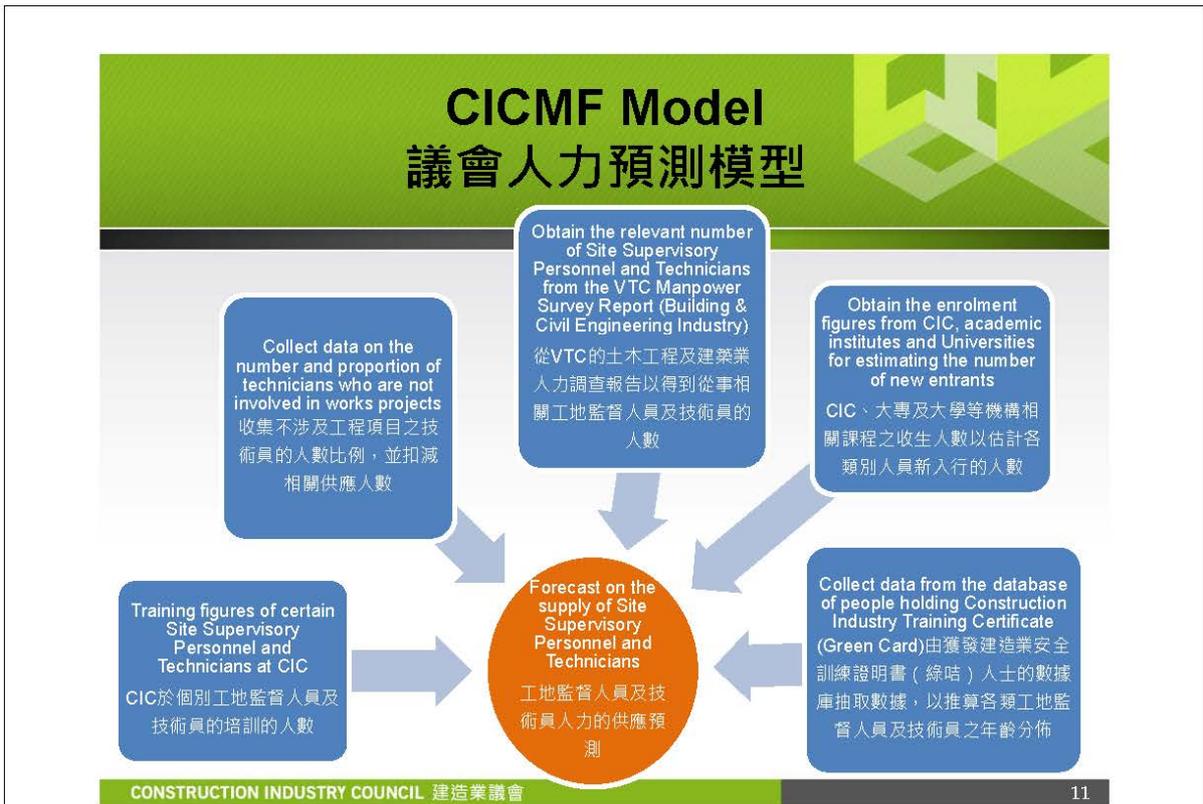
Attention: The CIC encourages readers to seek appropriate independent advice from their professional advisers where possible and readers should not treat or rely on this publication as a substitute for such professional advice for taking any relevant actions.

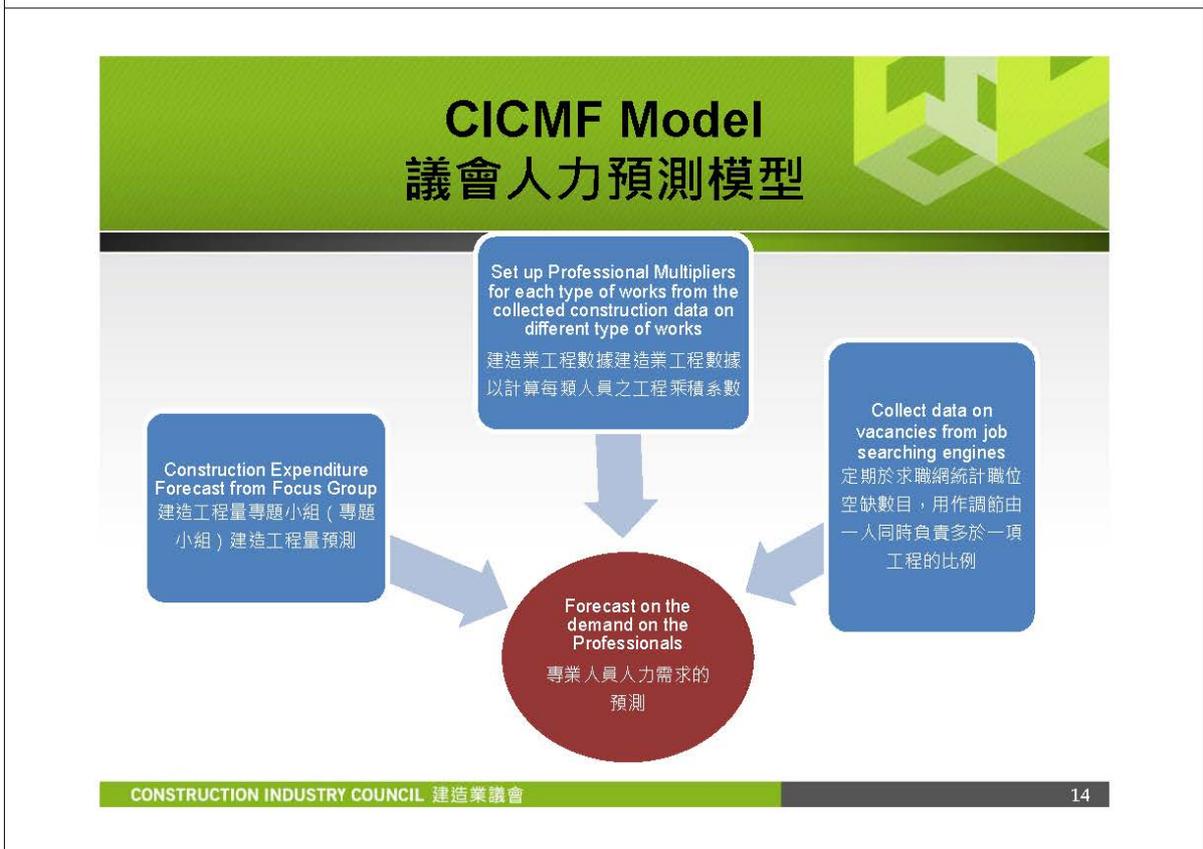
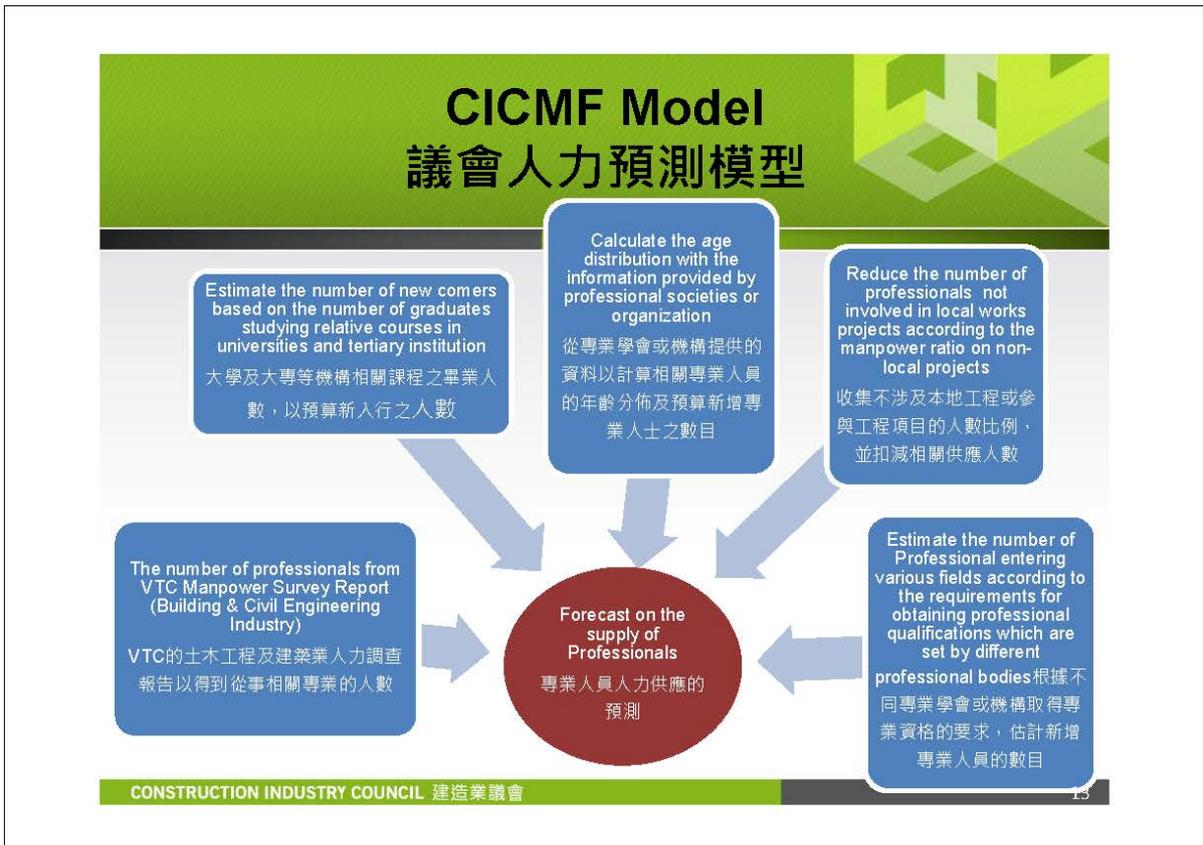
注意：議會建議讀者須在可能的情況下，向其專業顧問尋求適當獨立的意見，不應依賴本文件之內容取代任何相關行動之專業意見。

- Better utilization of potential workforce including unemployed workers, underemployed workers and those who have left the industry (industry leavers)
- 已考慮潛在勞動力包括失業工人、就業不足之工人及已離開建造業之工人
- Workers from those trades with a surplus of labours are assumed to be able to work in other shortage trades
- 假設不同工種的註冊工人可有互補的效果，或以幫工的形式參與其他工種的工作

Concluding Remarks – Construction Workers 結語 - 建造業工人

- 10,000 to 15,000 skilled workers are required from 2015 to 2018 after considered the potential workforce and the assumption that workers can work in other trades based on the forecast of the CICMF Model in 2014
- 基於2014年年中CICMF模型的預測，即使已考慮潛在勞動力及不同工種的工人在工作上可互補的效應，由2015至2018年，預測每年仍需10,000至15,000名有工種技術的工人
- Please note the result of the forecast can be affected by politics, economics and other factors
- 須留意上述預測或會受政治、經濟及其他因素影響





No. of Employees from the 2013 Manpower Survey Report
Building and Civil Engineering Industry,
Vocational Training Council

職業訓練局2013年度土木工程及建築業人力調查報告內的僱員人數

Job Title 工種分類	No. of Employees (incl. Branch 1-9) 僱員人數 (包括1-9項分類)
Architect 建築師	2,859
Landscape Architect 園境建築師	444
Civil Engineer 土木工程師	4,414
Structural Engineer 結構工程師	2,416
Geotechnical Engineer (incl. Engineering Geologist) 岩土工程師 (包括土力工程技術員)	1,139
Environmental Engineer 環境工程師	493
Builder/Construction Manager 營造師	1,512
Building Services Engineer 屋宇裝備工程師	1,040
Electrical Engineer 電機工程師	386
Mechanical Engineer 機械工程師	312
Building/Maintenance Surveyor 建築測量師	693
Land Surveyor 土地測量師	958
Quantity Surveyor 工料測量師	2,069
Town Planner 城市設計師	441

CONSTRUCTION INDUSTRY COUNCIL 建造業議會

15

No. of Employees from the 2013 Manpower Survey Report
Electrical and Mechanical Services Industry,
Vocational Training Council

職業訓練局2013年度機電工程業人力調查報告內的僱員人數

Job Titles 工種分類	No. of Employees under the Electrical & Mechanical Engineering Sector (incl. Branch 1-4) 機電業內僱員人數 (包括1-4項分類)
Building Services Engineer 屋宇裝備工程師	932
Electrical Engineer 電機工程師	2,455
Refrigeration/ Air-conditioning/ Ventilation Engineer 冷凝 / 空氣調節 / 通風設備工程師	1,190
Mechanical Engineer 機械工程師	664
Fire Services Engineer 消防設備工程師	477
Lift/Escalator Engineer 升降機 / 自動梯工程師	324

Remarks: The above figures are for reference only and they have not been considered into the calculation in the CICMF Model due to the unclear proportion of employees working in the construction industry.

註: 因暫未能確定以上人數內從事建造業之比例, 上述數字沒有包括於2014年CICMF模型內計算, 只供參考。

CONSTRUCTION INDUSTRY COUNCIL 建造業議會

16

Trend of Manpower Situation of SSP (in number)
(Demand – Supply)
工地監督人員的人力趨勢 (以人數計算)
(需求 - 供應)

Source: Report of October 2014
資料來源：2014年10月之報告

Attention: The CIC encourages readers to seek appropriate independent advice from their professional advisers where possible and readers should not treat or rely on this publication as a substitute for such professional advice for taking any relevant actions.
注意：議會建議讀者須在可能的情况下，向其專業顧問尋求適當獨立的意見，不應依賴本刊物之內容取代任何相關行動之專業意見。

Trade Classification 工種分類	2014	2015	2016	2017	2018
Construction Manager 營造師 / 建造經理					
Engineer 工程師					
Technical Officer 技術主任					
Supervisor 監工					
Clerks of Works 工程監督					
Inspector 督察員					
Agent 總管					
Foreman 管工					
Coordinator 協調員					
Safety Officer 安全主任	Further verification is required. Result to be advised . 預測數據需進一步驗證，稍後公佈				
Assistant Safety Officer/Safety Supervisor 助理安全主任 / 安全監督	Further verification is required. Result to be advised . 預測數據需進一步驗證，稍後公佈				
≤ 50	>50 to ≤ 150	>150 to ≤ 250	>250 to ≤ 350	>350	

Range refers to figures rounded to the nearest ten. 上述範圍根據取整數至十位

Trend of Manpower Situation of SSP (in percentage)
(Demand – Supply)/ Supply
工地監督人員的人力趨勢 (以百分率計算)
(需求 - 供應) / 供應

Source: Report of October 2014
資料來源：2014年10月之報告

Attention: The CIC encourages readers to seek appropriate independent advice from their professional advisers where possible and readers should not treat or rely on this publication as a substitute for such professional advice for taking any relevant actions.
注意：議會建議讀者須在可能的情况下，向其專業顧問尋求適當獨立的意見，不應依賴本刊物之內容取代任何相關行動之專業意見。

Trade Classification 工種分類	2014	2015	2016	2017	2018
Construction Manager 營造師 / 建造經理					
Engineer 工程師					
Technical Officer 技術主任					
Supervisor 監工					
Clerks of Works 工程監督					
Inspector 督察員					
Agent 總管					
Foreman 管工					
Coordinator 協調員					
Safety Officer 安全主任	Further verification is required. Result to be advised . 預測數據需進一步驗證，稍後公佈				
Assistant Safety Officer/Safety Supervisor 助理安全主任 / 安全監督	Further verification is required. Result to be advised . 預測數據需進一步驗證，稍後公佈				
≤ 5%	>5% to ≤ 10%	>10% to ≤ 15%	>15% to ≤ 20%	>20%	

Range refers to figures rounded to the nearest percent.
上述範圍根據取整數至百分率

Trend of Manpower Situation of Technicians (in number) (Demand – Supply) 技術員的人力趨勢(以人數計算) (需求 - 供應)

Source: Report of October 2014
資料來源：2014年10月之報告

Attention: The CIC encourages readers to seek appropriate independent advice from their professional advisers where possible and readers should not treat or rely on this publication as a substitute for such professional advice for taking any relevant actions.
注意：議會建議讀者須在可能的情况下，向其專業顧問尋求適當獨立的意見，不應依賴本刊物之內容取代任何相關行動之專業意見。

Trade Classification 工種分類	2014	2015	2016	2017	2018
Draftsman 繪圖員					
Surveying Technician (Quantity) 工料測量技術員					
E&M Engineering Technician 機電技術員	Further verification is required. Result to be advised . 預測數據需進一步驗證，稍後公佈				
Civil/Structural/ Geotechnical Engineering Technician 土木 / 結構 / 土力工程技術員					

≤ 50

>50 to ≤ 150

>150 to ≤ 250

>250 to ≤ 350

>350

Range refers to figures rounded to the nearest ten. 上述範圍根據取整數至十位。

技術員的人力趨勢(以百分率計算) (需求 - 供應) / 供應

Source: Report of October 2014
資料來源：2014年10月之報告

Attention: The CIC encourages readers to seek appropriate independent advice from their professional advisers where possible and readers should not treat or rely on this publication as a substitute for such professional advice for taking any relevant actions.
注意：議會建議讀者須在可能的情况下，向其專業顧問尋求適當獨立的意見，不應依賴本刊物之內容取代任何相關行動之專業意見。

Trade Classification 工種分類	2014	2015	2016	2017	2018
Draftsman 繪圖員					
Surveying Technician (Quantity) 工料測量技術員					
E&M Engineering Technician 機電技術員	Further verification is required. Result to be advised . 預測數據需進一步驗證，稍後公佈				
Civil/Structural/ Geotechnical Engineering Technician 土木 / 結構 / 土力工程技術員					

≤ 5%

>5% to ≤ 10%

>10% to ≤ 15%

>15% to ≤ 20%

>20%

Range refers to figures rounded to the nearest percent.
上述範圍根據取整數至百分率

Trend of Manpower Situation of Professionals (in number)
(Demand – Supply)
專業人員的人力趨勢 (以人數計算)
(需求 - 供應)

Source: Report of October 2014
資料來源：2014年10月之報告

Attention: The CIC encourages readers to seek appropriate independent advice from their professional advisers where possible and readers should not treat or rely on this publication as a substitute for such professional advice for taking any relevant actions.
注意：議會建議讀者須在可能的情况下，向其專業顧問尋求適當獨立的意見，不應依賴本刊物之內容取代任何相關行動之專業意見。

	Low 低				High 高
Trade Classification 工種分類	2014	2015	2016	2017	2018
Architect 建築師					
Landscape Architect 園境建築師					
Civil Engineer 土木工程師					
Structural Engineer 結構工程師					
Geotechnical Engineer 岩土工程師					
Environmental Engineer 環境工程師					
Building Engineer 建造工程師					
E&M and Building Services Engineer 電機與機械及屋宇裝備工程師	Further verification is required. Result to be advised. 預測數據需進一步驗證，稍後公佈				
Building Surveyor 建築測量師					
Land Surveyor 土地測量師					
Quantity Surveyor 工料測量師					
Town Planner 城市設計師					

Remarks: Data on number of employees in the VTC report is adopted for the supply of the CICMF model. This relies heavily on the feedback from respondents. Membership of professional bodies has been taken as a reference only.

註：模型內供應的數據參考職訓局報告內的僱員人數，此項數據倚靠回覆者答覆的準確度，專業學會人數只作參考。

Trend of Manpower Situation of Professionals (in percentage)
(Demand – Supply)/ Supply
專業人員的人力趨勢 (以百分率計算)
(需求 - 供應) / 供應

Source: Report of October 2014
資料來源：2014年10月之報告

Attention: The CIC encourages readers to seek appropriate independent advice from their professional advisers where possible and readers should not treat or rely on this publication as a substitute for such professional advice for taking any relevant actions.
注意：議會建議讀者須在可能的情况下，向其專業顧問尋求適當獨立的意見，不應依賴本刊物之內容取代任何相關行動之專業意見。

Trade Classification 工種分類	2014	2015	2016	2017	2018
Architect 建築師					
Landscape Architect 園境建築師					
Civil Engineer 土木工程師					
Structural Engineer 結構工程師					
Geotechnical Engineer 岩土工程師					
Environmental Engineer 環境工程師					
Building Engineer 建造工程師					
E&M and Building Services Engineer 電機與機械及屋宇裝備工程師	Further verification is required. Result to be advised. 預測數據需進一步驗證，稍後公佈				
Building Surveyor 建築測量師					
Land Surveyor 土地測量師					
Quantity Surveyor 工料測量師					
Town Planner 城市設計師					

Remarks: Data on number of employees in the VTC report is adopted for the supply of the CICMF model. This relies heavily on the feedback from respondents. Membership of professional bodies has been taken as a reference only.

註：模型內供應的數據參考職訓局報告內的僱員人數，此項數據倚靠回覆者答覆的準確度，專業學會人數只作參考。

Range refers to figures rounded to the nearest percent.
上述範圍根據取整數至百分率

≤5%	>5% to ≤10%	>10% to ≤15%	>15% to ≤20%	>20%
-----	-------------	--------------	--------------	------

Insight from the Age Profile of Professional provided by Professional Bodies 專業人員的年齡分佈的啟示

- Among the professionals with age profile available from the relevant professional bodies, more than 40% of the existing members are over 50 years old for Civil Engineers, Structural Engineers, Geotechnical Engineers, Environmental Engineers, Building Engineers, Building Services Engineers, Electrical Engineers, Mechanical Engineers and Land Surveyors
- 從專業學會2014年初可提供的資料，50歲以上會員佔會員之人數的百分比多於40%的專業人員如下:土木工程師、結構工程師、岩土工程師、環境工程師、建造工程師、屋宇設備工程師、電機工程師、機械工程師及土地測量師
- Building Engineers shows the highest percentage of members over 50 years old (68%)
- 50歲以上的建造工程師會員比例在各項專業人員中最高 (68%)

Number of Enrolments (Full-time Locally-accredited Self-financing Post-secondary Programmes) 學生數字 (全日制經本地評審自資專上課程)

Area of study: **Architecture, Construction & Town Planning**
研究範疇 **建築、建造與城市規劃**

	Total 總數	No. change compared to the previous year 與上一年的人數差異	% change 百分比轉變
2013/14	421	78	+19%
2012/13	343	86	+25%
2011/12	257	96	+37%
2010/11	161	-	

Source 資料來源: <http://www.cspe.edu.hk/content/Stat-Student-Enrolments>

**Number of Enrolments
(Full-time Locally-accredited Self-financing Post-secondary
Programmes)
學生數字
(全日制經本地評審自資專上課程)**

Area of study: **Engineering & Technology**
研究範疇 工程及科技

	Total 總數	No. change compared to the previous year 與上一年的人數差異	% Change 百分比轉變
2013/14	2325	521	+22%
2012/13	1804	586	+32%
2011/12	1218	96	+8%
2010/11	1122	-	

Source 資料來源: <http://www.cspe.edu.hk/content/Stat-Student-Enrolments>

**Concluding Remarks – SSP &
Technicians
結語 – 工地監督人員及技術員**

- SSP and Technicians
- 工地監督人員及技術員
 - Foreman, Supervisor, Coordinator, Inspector, Clerk of Works and Draftsman require additional workforce when considering numbers
 - 人數計算，管工、監工、協調員、督察員、工程監督及繪圖員需要注意額外人手的情況
 - Agent, Technical Officer and Civil/ Structural/ Geotechnical Engineering Technician require additional workforce when considering percentages
 - 以百分比計算，總管、技術主任及土木 / 結構 / 土力工程技術員需要注意額外人手的情況

Concluding Remarks - Professional 結語 – 專業人員

- Professional
- 專業人員
 - If considering the difference between Demand and Supply, Civil Engineer, Structural Engineer and Quantity Surveyor show critical manpower situation throughout all or most of the period from 2014-2018.
 - 在2014至2018年間，考慮需求與供應人數的相差，土木工程師、結構工程師及工料測量師呈現較嚴峻的人手情況
 - By considering shortage %, Landscape Architect and Quantity Surveyor appear to have a high level of shortage in for all or most of the period from 2014-2018
 - 考慮短缺百分率，則園境建築師及工料測量師在2014至2018年間會有稍高的短缺情況
 - Aging is a concern among most of the professionals
 - 多類專業人員有人手老化的情況

Concluding Remarks – SSP, Technician & Professional 結語 – 工地監督人員、技術員及專業人員

- The report of the CICMF Model in 2014 reflected Site Supervisory Personnel, Technicians and Professional are generally facing the short of manpower issue
- 在2014年的CICMF模型預測中，反映一般工地監督人員、技術員及專業人員正面對人手緊張的情況
- The raise in the number of self-financing places in construction-related studies in recent years may provide an indirect source of supply to fill the gap between supply and demand of the construction personnel
- 近年與建造業有關的自資專上課程有所增加，這或可提供一個非直接增加供應量的渠道以縮減建造業人力供應與需求的空隙

簡介議會現時及未來在培訓方面的工作和策略



CONSTRUCTION INDUSTRY COUNCIL
建造業議會

Introduction of Current and Future Works and Strategies on Training by the CIC 簡介議會現時及未來在培訓方面的工作和策略

30 March 2015
2015年3月30日

Presented by: Alex Leung, Director – Training & Development
講者：梁偉雄，培訓及發展總監



Content 目錄

1. Major Manpower Challenges Faced by the Construction Industry
建造業在人手方面所面臨的主要挑戰
2. Reasons behind
原因
3. Current and Future Works to Improve the Situation
現時及未來的工作以改善情況
4. Views and Input required from Industry Stakeholders
需要業界持分者提供意見及投入的事項



Major Manpower Challenges Faced by the Construction Industry 建造業在人手方面所面臨的主要挑戰

- Ageing of personnel, with particular concern on workers
從業員老化·特別關注到工人
- Facing manpower shortage issue from workers to professionals
從工人至專業人士均面臨人手短缺
- Increased demand for skilled workers
市場對熟練技工的需求增加



Source from: <http://2012books.lardbucket.org>



CONSTRUCTION INDUSTRY COUNCIL 建造業議會

3

Reasons behind 原因

- Increased construction works in the past years; construction expenditure is expected to maintain at a high level in the coming years
過往幾年建造工程量上升·預計未來幾年建造工程支出仍然維持高水平
- Lack of comprehensive manpower forecast for proactive manpower planning in the past
以往缺乏全面的人力預測以作高瞻遠矚的人力計劃
- Aging population & declining number of youngsters
人口老化及年輕人數目減少
- Youngsters' or their parents' preference to academic route rather than vocational training
年輕人或其家長偏向學術路徑而非職業訓練
- Jobs & working environment seen to be dirty, dangerous, demanding, dead end & of low social status
工作及環境看來較骯髒、危險、吃力、缺乏工作前景及社會地位較低
- Industry seems to lack training ladder without gap, development and progression opportunities
行業看來缺乏無縫的系統性訓練階梯、發展及晉升機會



Source from: <http://cnx.org>

CONSTRUCTION INDUSTRY COUNCIL 建造業議會

4

Current and Future Works to Improve the Situation

現時及未來的工作以改善情況

- Execute & Enhance the manpower research
執行並提升人力研究
- Increase training capacity
增加培訓名額
- Increase training allowance of trades with acute manpower shortage
增加嚴重缺人工種的培訓津貼
- Improve retention during training and in industry
改善培訓期的流失情況及加入行業後的留職率
- Image building of industry and labour
提升建造業及工人的形象
- Advance labour to Skilled Level
提升工人至熟練技術水平
- Develop multi-skill of labour
發展工人一專多能
- Integrate professional development and progression pathways of construction personnel
整合建造業從業員的專業發展及晉升階梯



Works to Improve the Situation – Execute & Enhance the Manpower Research

改善情況的工作—執行並提升人力研究

- Enhance the CIC Manpower Forecast Model to consider manpower requirement in different stages of projects
提升議會人力預測模型以考慮工程不同階段的人力需求
- Research for a better estimation on areas which lack information e.g. RMAA
就缺乏資料的部份如裝修維修方面，研究更好的估算



Source from: <http://goc.com.kw/images/manpower/manpower-5.png>

Works to Improve the Situation – Increase Training Capacity 改善情況的工作—增加培訓名額

- Increased training places of CIC in-house courses
已增加議會課程的培訓名額
- Enhance partnership with stakeholders to provide collaborative training
增強與業界合作培訓
- Provide subsidy schemes to encourage trainees of other training institutions to join the industry
提供資助計劃以鼓勵其他培訓機構的學員加入建造業
- Spatial re-arrangement for better space utilisation and enhance training facilities for more training places
重整訓練場地以更有效使用空間及加強培訓設施以增加培訓名額
- Review possibility of outsourcing some of the training courses
檢視外判部分培訓課程之可行性
- Use of simulator as part of training for more effective training and for more training places
於部分培訓課程使用模擬器作更有效的培訓及增加培訓名額
- Integrate teaching aids with e-learning for more effective training
研究在教學工具內應用電子教學作更有效的培訓



Source from: <http://rsoftwares.com/index.php/services/e-learning>

Works to Improve the Situation – Increase Training Allowance 改善情況的工作—增加培訓津貼

- “Build Up” Publicity Campaign, including:
- 「Build升」計劃，包括：
- Enhanced Construction Manpower Training Scheme
強化建造業人力訓練計劃
 - Enhanced Construction Supervisor/Technician Training Scheme etc.
強化建造業監工/技術員訓練計劃等



Works to Improve the Situation – Improve Retention

改善情況的工作—改善流失情況及留職率

- Briefing Sessions
入學前簡介會
- Industry representatives to introduce work conditions
業界代表簡介工作情況
- Site practice
工地實習
- Mentorship Programme
建造人生師友計劃
- CIC Trainees Alumni Association
建造業議會畢業同學會



Works to Improve the Situation – Image Building

改善情況的工作—提升形象

- Construction Industry Ambassadors
建造業活力大使
- Dreams Come True
「總有出頭天」劇集
- Construction Industry Uniforms
行業制服
- Liberal Studies: Hong Kong Construction Industry Information Kit
通識教材：香港建造業
- WorldSkills Competition
世界技能大賽
- Construction Industry Resource Centre
建造業資訊中心
- Construction JobsNet
建工網
- Advertisements etc.
廣告等



Works to Improve the Situation – Advance Labour to Skilled Level 改善情況的工作—提升工人至熟練技術水平

- Subsidy to apprentices
向學徒提供津貼
- On-the-job Training Scheme
在職培訓計劃
- Pilot Advanced Construction Manpower Training Scheme (ACMTS)
進階工藝培訓計劃 – 先導計劃
 - To train semi-skilled workers to become skilled workers in 1-2 years
於1至2年培訓期內訓練半熟練工人成為熟練工人
 - Mainly focus on the current trades in collaborative training schemes
主要涵蓋現有合作培訓計劃的工種
 - Target to roll out in Q3 2015
計劃於2015年第3季推出



Works to Improve the Situation – Develop Multi-skill of Labour 改善情況的工作—發展工人一專多能

- Organise part-time training courses & encourage in-service workers to participate
開辦兼讀制培訓課程及鼓勵在職工人參加
- ACMTS - subsidy to encourage trainees to acquire semi-skilled qualifications of other trades
進階工藝培訓計劃 -資助學員考取其他工種的中工



Source from: <http://www.thewinnews.com> & <http://www.gograph.com>

Works to Improve the Situation - Progression Pathways 改善情況的工作—整合發展及晉升階梯

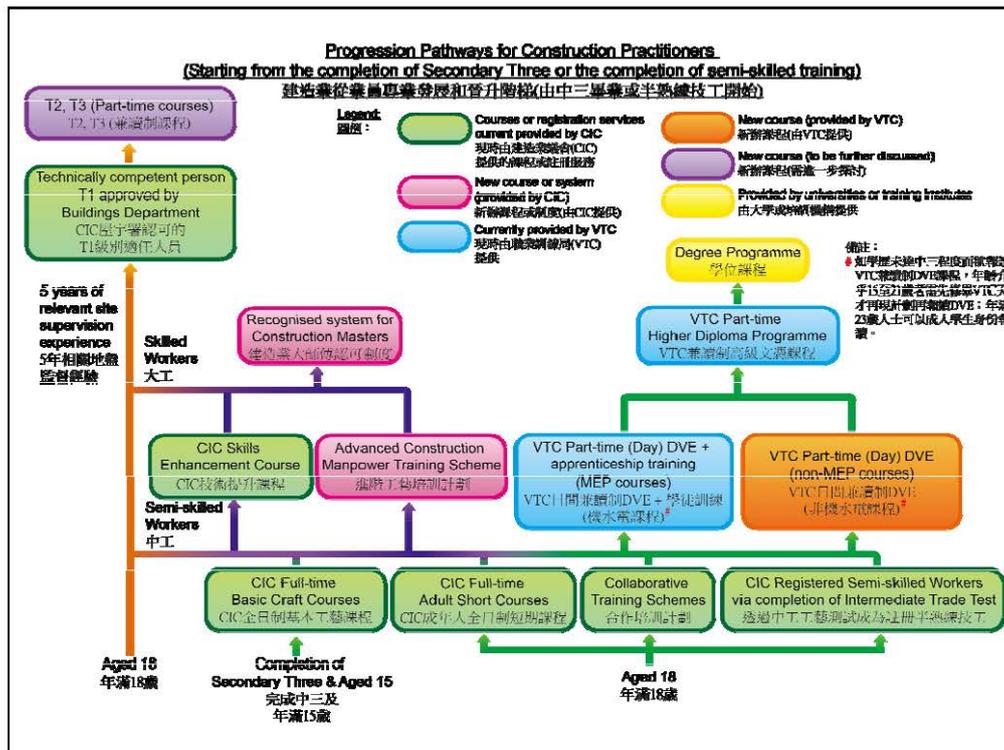
- A clearer ladder for skill and professional development, and clearer career progression pathways
在更清晰的技術及專業發展階梯，及事業發展途徑
- Graduates under vocational training can progress along the academic route
職業培訓的畢業生可朝學術路徑繼續進修



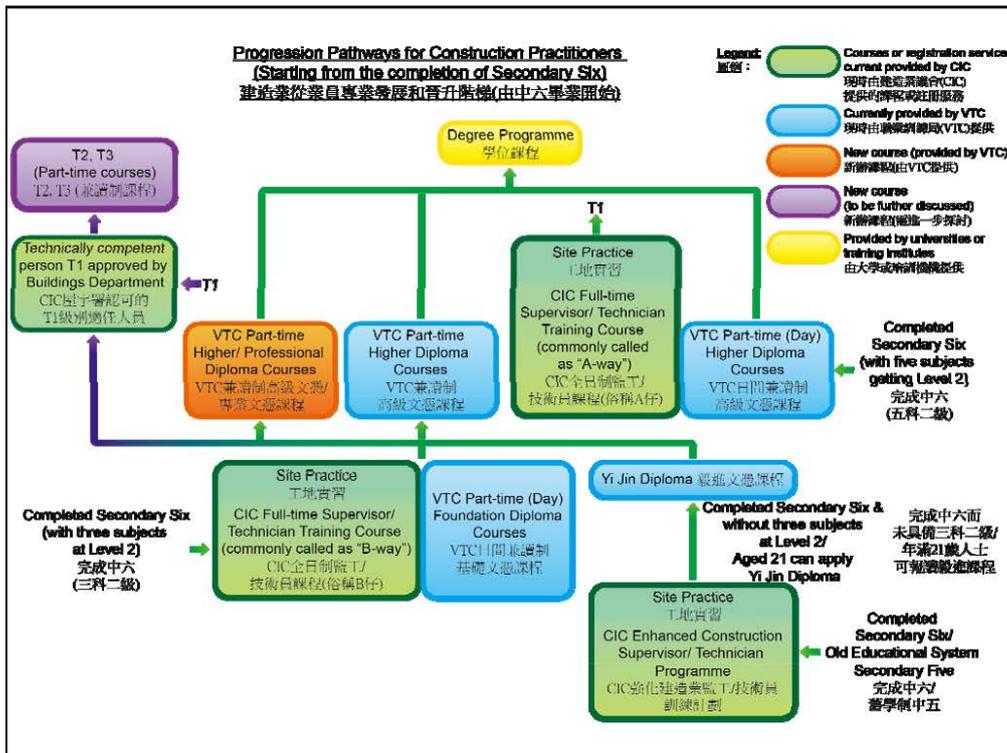
Source from: <http://imgkid.com/moving-boxes-upstairs-clipart.shtml>
<http://chronicle.com/article/article-content/134214/>

CONSTRUCTION INDUSTRY COUNCIL 建造業議會

13



閱
請勿傳閱



Views and Input required from Industry Stakeholders

需要業界持分者提供意見及投入的事項

- Construction Industry is facing the manpower shortage challenge of **(a) workers & (b) technicians**. How do you think the industry should tackle?
建造業面對**(a)技術工人及(b)技術人員**人手短缺的挑戰。你認為業界應怎樣應對？
- Professionals are in shortage as well. What is the role of the industry stakeholders (including post-secondary educational institutions & relevant government departments) in dealing with shortage of manpower on **professionals** & what actions should they take?
建造業亦面對專業人員人手短缺的挑戰。你認為業界持分者(並包括專上教育機構及相關政府部門)在有關問題上應擔當甚麼角色及怎樣應對？



Source from: <http://www.presentermedia.com/index.php?target=closeup&maincat=clipart&id=10688>

Views and Input required from Industry Stakeholders (Con't)

需要業界持分者提供意見及投入的事項(續)

3. Supply of construction workers is shrinking (aging population & decreasing no. of enrollment at the right age) in coming years. CIC & the industry have carried out several measures to attract new entrants and retain labour in industry. What other measures do you think that can:

- attract new entrants to the industry
- decrease dropout rate of trainees
- increase retention rate

未來建造業工人的供應面對萎縮(人口老化及適齡入學人數減少)的情況。議會和業界已推行了多項吸引新人行並留職業內的措施。你認為還有哪些方法去：

- 吸引新人行
- 降低在學流失率
- 提升留職率



Source from: <http://www.atmanco.com/vp-content/uploads/2014/07/Employee-retention-rate.jpg>

Views and Input required from Industry Stakeholders (Con't)

需要業界持分者提供意見及投入的事項(續)

4. Facing competition of new workers in the market and manpower shortage, how should strategy on construction training be formulated and make good use of current labour force and skills?

面對未來新人入行工人供應競爭大及人手短缺的問題，怎樣制定未來建造業的培訓策略及善用在職工人的勞動力及技能？

5. Do you have any suggestions on progression pathways for construction workers and technicians? How can the industry stakeholders contribute on this?

你對有關技術工人及技術人員的專業發展及晉升階梯有甚麼建議？業界持分者可以怎樣作出貢獻？



Source from: <http://www.ajqatar.com/images/manpower.png>

Views and Input required from Industry Stakeholders (Con't)

需要業界持分者提供意見及投入的事項(續)

6. In order to enhance training efficiency, CIC focuses on **training places & quality** to train workers. Do you have any suggestions on it? Besides, to enhance workers' competitiveness, ACMTS is preliminarily proposed to train skilled workers, including **multi-skill** training. What measures should CIC formulate to encourage **multi-skill**?

為提升培訓效率，議會主張從培訓名額及培訓質素兩方面，即「量質兼備」入手培訓工人，就此你有何方法？另外，為提昇工人的競爭力，初步建議培訓熟練工人的計劃(ACMTS)包括「一專多能」的元素，你認為應如何制訂措施以鼓勵「一專多能」？



Source from: <https://optimizeyourdataquality.files.wordpress.com/2010/09/data-quality-tools.jpg>

CONSTRUCTION INDUSTRY COUNCIL 建造業議會

19

Thank You 謝謝

Will continue to work with stakeholders for long-term development of the construction industry

會繼續就建造業的長遠發展與業界共同努力



CONSTRUCTION INDUSTRY COUNCIL 建造業議會

20

限閱
請勿傳閱

備註：

有關「承建商投標考慮因素分析及香港建造成本研究」之簡報內容請向發展局查詢。

限閱
請勿傳閱

6.4 附錄 IV 小組討論個別議題的意見

第一題

建造業面對(a)技術工人(workers)及(b)技術人員(technicians)人手短缺的挑戰。你認為業界應怎樣應對？

- 善用女工以增加人手，包括：鼓勵女性加入建造業，並在工地接受指導下由普通工人提升至技術工人，及考慮於工務工程合約中要求承建商聘用某個比例的女工，帶領業界善用女工
- 改善工地環境，特別是於沒有遮蔽地方進行的土木工程，及因應新入行的年青人或未能適應於較早時份開工，可考慮彈性的上班時間，以吸引新人／留職業內
- 由政府帶頭檢討施工期，以提供較充裕的時間讓擔當導師的工友可在職培訓新人
- 向家長宣傳建造業階梯以吸引年青人入行：
- 除年青人之外，亦多向其父母介紹建造業從業員的專業發展及晉升階梯
- 施工期緊迫及人手短缺的情況下，部份工作需重做而增加人手需求，有需要面對以減少浪費
- 同類型工作的需求同期出現會引致人手緊張，應協調後才推出相類似的工程
- 計算工期時應考慮是否有相類似的工程同期推出，以及更好準備前期的工作以更準確計算工期
- 同意短時間內有需要輸入勞工，以釋放現時工作緊張的工人的時間去完成手頭上的工作
- 工人的每月工資包括每日工資及開工日數的考慮，需足夠養妻活兒才有吸引力
- 為半熟練技工（中工）及熟練技工（大工）提供專業發展階梯
- 工人的培訓應一專多能，以參與工程不同階段的工作增加開工日數
- 僱主有責任在工作上培訓工人一專多能，工人亦會願意長期留職同一僱主

第二題

建造業亦面對專業人員人手短缺的挑戰。你認為業界持分者(並包括專上教育機構及相關政府部門)在有關問題上應擔當甚麼角色及怎樣應對？

- 鼓勵大學及專上學院（包括由大學教育資助委員會撥付公帑資助的院校及自資的院校）增加培訓學額
- 為非本科生提供獲取專業資格的路徑，例如現時已容許非本科生在累積足夠相關工作經驗及考取專業資格後註冊為認可的測量師
- 鼓勵其他自資的院校提供培訓建造業專業人員相關的兼讀制課程，但由於自資課程的成本較獲公帑資助的課程為高，自資的院校或會考慮開辦成本較建造業課程較低的其他行業的課程，因此也有提議政府考慮資助建造業相關的自資課程名額
- 從小學程度開始培訓學生對建造業的認知和興趣

限閱
請勿傳閱

- 參考現時工務工程合約中要求承建商根據百份比聘用技術工人，可考慮於工務工程合約中要求顧問公司或承建商亦根據百份比聘用工程畢業生
- 透過「優秀人才入境計劃」吸引專才來港工作
- 政府可在增加專業人員教育的學額上擔當更多統籌的角色
- 業界可為「工程畢業生培訓計劃」(Graduate Scheme “A” Training) 提供更多的實習機會
- 現時參與「工程畢業生培訓計劃」培訓專業人員的多為大型承建商及顧問公司，應探討鼓勵中小型承建商參與計劃的方法
- 畢業生於「工程畢業生培訓計劃」期間會因工作量較大而流失，業界可探討如何加強協調畢業生的在職培訓
- 由政府或建造業議會牽頭提升本港專業人員在鄰近地方的認受性
- 政府可考慮提供資助以支持業界培訓專業人員
- 為中學生提供職業輔導，並向其介紹建造業從業員的專業發展及晉升階梯，以吸引年青人入行
- 制度：在工程監管的制度及程序上比較繁複，例如設計或定期的工作會議需要約數十人等大量人員參與，應考慮市場的人手情況能否配合；亦有意見認為各持份者應簡化程序，提升工作效率
- 計劃和設計：不清晰或經常修改的施工圖會浪費人力
- 行業競爭力：專業人員如工程師及建築師等專業在市場的認受性下降，可探討有關原因；亦有意見認為園境師在本港的工作及程度繁複，亦未能讓園境師發揮所長，令園境師選擇在本港以外的地方工作
- 建議應更有計劃地推出工程以維持穩定的工程量，讓從業員能預見有穩定的工作留職業內
- 建議延長工期，以減少施工圖的改動及改善工地安全，從而減少人力的浪費
- 簡化設計、使用先進的物料及研究預製件是否更能應用在本港的市場

第三題

未來建造業工人的供應面對萎縮(人口老化及適齡入學人數減少)的情況，議會和業界已推行了多項吸引新人入行並留職業內的措施。你認為還有哪些方法去：

- 吸引新人入行
- 降低在學流失率
- 提升留職率

- 為業界提供有系統及實務性的培訓
- 探討 5 天工作周的可行性
- 加強對少數族裔的培訓
- 吸引家庭主婦入行，釋放其勞動力
- 5 天工作周長遠能吸引新人入行，可嘗試於工務工程開始實施

限閱
請勿傳閱

- 提升建造業形象，向家長宣傳建造業的前景
- 除了建造工人的工資外，有需要改善建造業整體的條件

第四題

建造業工人除面對人手短缺的挑戰外，亦在吸引新人加入業內成為工人方面面對其他行業的競爭，你認為應怎樣制定未來建造業的培訓策略及善用在職工人的勞動力及技能？

- 檢討如何讓年青工友每月有足夠的開工日數以維持生活，包括協助年青人發展一專多能，讓他們可在從事主要工種工作以外的日數開工

第五題

你對有關技術工人及技術人員的專業發展及晉升階梯有甚麼建議？業界持分者可以怎樣作出貢獻？

（相關組別沒有足夠的時間就此議題進行詳細的討論以提供建議）

第六題

為提升培訓效率，議會主張從培訓名額及培訓質素兩方面，即「量質兼備」入手培訓工人，就此你有何方法？另外，為提昇工人的競爭力，初步建議培訓熟練工人的計劃 (ACMTS) 包括「一專多能」的元素，你認為應如何制訂措施以鼓勵「一專多能」？

- 建議優化半熟練技術工人培訓的工地實習，提升半熟練技術工人的能力以滿足市場的需求

6.5 附錄 V 座談討論個別議題的意見

第一題

根據最新的人力預測模型報告，建造業專業人員、工地監督人員及技術員和技術工人均面對人手短缺的挑戰。再加上市場已陸續推出大型基建工程及公私營項目，政府又有哪些措施解決人手不足的問題？

- 政府每年會就工程的需要、人力及其他資源等對工務工程作中長期的規劃，以維持平穩或平穩而稍微向上的工程量。但在實際的推行時會受不可預見的因素影響，例如：司法及撥款的程序等。但如因應人手短缺而減慢推出工程，會延遲工程所帶來的經濟效益，亦不一定會紓緩工程推出時人手緊張的情況。
- 議會將推出培訓計劃有系統地培訓半熟練技術工人成為熟練技術工人，連接議會現時培訓至半熟練技術水平的課程；並正跟進學員持續進修高級文憑課程，以整合建造業從業員專業發展及晉升階段，提供清晰的前景以吸引新人入行。
- 亦可考慮增加職業教育及訓練，及讓學生於較早的在學階段認識建造業及不同的職業訓練，吸引其入行。

第二題

香港正面臨人口老化及工作人口萎縮的現象，加劇建造業人手不足的問題。各行各業都在競爭人手同時，建造業亦給予公眾污穢、工作時間長及體力需求大的印象。我們有哪些更好的措施吸引年輕人入行，及使年輕人的長輩鼓勵其入行呢？

- 在工人方面，除工資吸引外，亦需提升建造業的形象包括改善工地安全。
- 5 天工作周
- 推行「師徒制」的培訓
- 較高的工資
- 減少流失，並投放資源了解學員流失的原因
- 在沒有工作的時候，有僱主願意安排其他工作以繼續聘用工人，維持其留職業內減少流失
- 聘用女工，並建議安排招聘日特別聘請女工，以補足人手
- 工程設計及規劃方面，檢討不同工程推出的時間是否合理地分佈
- 考慮剛畢業的中工的技術或未夠熟練而未有足夠的生產力，短期的措施應優化「勞工補充計劃」，以短期填補人手空缺，長期需確保培訓質素，使畢業的中工能達到業界預期的技術水平和生產力
- 同意需提供技術提升階梯並培訓熟練技術工人
- 因應工程的進度及考慮工程的成本，其他參與工程的從業員如工程師和建築師都未能一周工作 5 天，對於在工人方面推行 5 天工作周有保留

限閱
請勿傳閱

第三題

對於機電方面人手的需求，我們又有哪些措施吸引新人入行？

- 建議加強向中學生宣傳及介紹建造業的前景及收入等工作
- 善用並吸納退休人士加入建造業
- 工人的收入水平應能反映工人付出的勞動力及工作環境的辛勞程度
- 穩定的收入
- 安全的工作環境
- 長遠需提升建造業及工人的形象

第四題

政府將撥款一億元予議會培訓半熟練工人至熟練技術工人的水平。議會會怎樣運用這一億元？

- 議會將補貼並與業界持分者合作提供「進階工藝培訓計劃 - 先導計劃」，於兩年培訓期內訓練約 1,000 名有潛能的中工至熟練技術工人，承建商、分包商及工會等會獲資助提供有系統的培訓

第五題

政府對業界又有甚麼期望及如何作出配合？

- 有關先導計劃正為應對技術勞工短缺的問題，在推行較有彈性的輸入勞工的同時，亦加強本地培訓大工的措施，期望能提高人手短缺工種的人手供應

第六題

香港建造商會又對有關計劃提高業界的技術水平有甚麼期望？

- 業界支持推出培訓中工至大工水平的計劃，以應付業界對工人有在較熟練技術水平的需求，並為業界培訓精英，這是一個好的開始。

第七題

剛才有些小組就提升工人的競爭力而建議「一專多能」，讓工人有工開，但推行時不會那麼容易，請嘉賓提供一些好的建議？

- 同意及值得鼓勵在培訓大工的計劃上推行「一專多能」，但只能應用於相類或相關的工種，例如釘板學搭架或混凝土，以協助紓緩人手短缺的情況及工人的就業
- 同意推行「一專多能」，但「多能」的「能」並非要求很高的技術水平，是鼓勵工人學習多一些工種的技術提升就業機會及收入；此外，建造工人的每月總收入受每

限閱
請勿傳閱

日工資及開工日數影響，並會因天雨引致開工不足，因此，在推行 5 天工作周有一定的考慮

限閱
請勿傳閱

6.6 附錄 VI 意見問卷



「建造業人力發展研討會 2015」
意見問卷

請填寫此問卷並於研討會完結時交給小組秘書

多謝您參與「建造業人力發展研討會 2015」。為幫助我們進一步改善將來的活動安排，衷心希望閣下填寫此問卷，作為日後舉辦活動的參考，謝謝您的幫忙。

如您願意提供更多資料及意見，請留下聯絡方法

姓名： _____ 機構： _____
電郵： _____

請在適當的空格內填上「✓」號。

	非常有用	頗有用	一般	不太有用	完全無用
1. 演講議題					
a. 承建商投標考慮因素分析及香港建造成本研究 <i>講者：關偉和女士-政府統計處高級統計師 江就明先生-威寧謝副董事</i>	<input type="checkbox"/>				
b. 「議會人力預測模型」的結果 <i>講者：湯健麟博士-建造業議會首席研究顧問</i>	<input type="checkbox"/>				
c. 建造業議會現時及未來在培訓方面的工作和策略，及建造業從業員專業發展及晉升階梯之建議 <i>講者：梁偉雄工程師-建造業議會總監-培訓及發展</i>	<input type="checkbox"/>				
2. 討論環節					
小組討論					
a. 小組討論的題目	<input type="checkbox"/>				
b. 小組討論的形式	<input type="checkbox"/>				
c. 時間的分配	<input type="checkbox"/>				
座談環節					
a. 討論的題目	<input type="checkbox"/>				
b. 討論的形式	<input type="checkbox"/>				
c. 時間的分配	<input type="checkbox"/>				

**限閱
請勿傳閱**

	非常 滿意	頗 滿意	一般	不太 滿意	完全 不滿意
3. 場地安排					
a. 地點	<input type="checkbox"/>				
b. 場地佈置	<input type="checkbox"/>				
c. 食物及飲品	<input type="checkbox"/>				
d. 音響	<input type="checkbox"/>				
4. 對研討會的整體滿意度	<input type="checkbox"/>				
5. 假如將來議會再舉辦研討會，你有多大興趣出席？	非常 有興趣	頗有 興趣	一般	不太 有興趣	完全 無興趣
	<input type="checkbox"/>				

6. 假如將來議會再舉辦研討會，你希望加入什麼題目／內容？

7. 其他意見

~ 多謝您寶貴的意見 ~

~ 請將此問卷交給小組秘書~

6.7 附錄 VII 實際支出

	實際支出 (HK\$)
拍攝、錄影及音響	14,500.00
飲食連場地桌椅	14,010.00
樽裝水及小食	472.90
文具	30.00
工作人員飯盒	481.00
總計	29,493.90

有關支出將由議會及發展局共同分擔。

6.8 附錄 VIII 相片



限閱
請勿傳閱



限閱
請勿傳閱



限閱
請勿傳閱



限閱
請勿傳閱

此頁為空白頁

限閱
請勿傳閱

此頁為空白頁