

香港工會聯合會

THE HONG KONG FEDERATION OF TRADE UNIONS

香港九龍土瓜灣馬頭涌道42-50號
42-50, Ma Tau Chung Road, Tokwawan, Kowloon, Hong Kong.
電話：(852) 2712 0231 傳真：(852) 2760 8477 網頁：www.ftu.org.hk

(2005)職安委 01/001

香港工會聯合會職業訓練委員會

對《2005年學術及職業資歷評審條例草案》的意見

根據《2005年學術及職業資歷評審條例草案》指出，香港學術評審局(簡稱：學評局)被指定為評審當局及資歷名冊當局，以擴闊其工作範疇，在資歷架構下進行學術及職業資歷評審，並因此易名為「香港學術及職能評審局」。對此，工聯會職業訓練委員會表示十分關注，並提出意見如下：

1. 學評局成員之委任問題

《條例草案》指出，現時在香港學術評審局的成員中，學術界人士與非學術界人士的比例為 2:1。我們認為，現時設立的資歷架構過於偏重主流教育，因此，應加入新條文，規定學評局內學術界與非學術界成員的比例應為 1:1 才能得到平衡，避免偏重於某一方面；否則，在處理職業評審方面便會很容易出現偏頗，以及產生矛盾的情況。

此外，《條例草案》中又指出，學評局委任成員必須符合兩項條件：(1)在質素保證或進行評審考核有專長或經驗；或(2)在商業、金融、教育或培訓方面或在任何行業有良好聲譽。究竟如何釐訂及保證所委任之人選確為符合上述條件的專家？而委任的程序又是怎樣？這，都是令我們感到憂慮的。假若沒有一個完善的機制確保評審局的成員質素，這評審工作本身的質素又豈能得到保證？

2. 評估機構數目的設定

《條例草案》訂明教育統籌局局長可委任一個或多個評估機構為資歷架構的目的而就某行業或某行業分支授予資歷。我們認為，受委評估機構的數目必須超過一個，以免出現壟斷的情況，而各行業亦應按行業的評審需求而設定評估機構的數目。

3. 各類收費問題

在資歷架構的推行中涉及多項各類的收費，包括：(1)學評局收取的評審費；(2)將資歷記入資歷名冊收取的費用；(3)在「過往資歷認可」機制下評估機構對申請人收取的費用；(4)其他評估機構對申請人的收費；(5)進修課程的收費(並非本草案處理範圍)。

根據《條例草案》附件 C 指出，教統局於 2005 年 1 月向學評局提供為數 730 萬元的一筆過撥款，以籌備多項為實施資歷架構方面的工作；同時，政府不會因提交《條例草案》而承擔經常開支。學評局將自給自足地藉收取費用以應付實施資歷架構下的質素保證機制的經常開支。我們對此表示感到憂慮。因為「自給自足」意味着當學評局財政緊絀時，將提高評審課程及院校的費用，這將直接影響非政府機構的辦學資源，亦有機會將有關財政承擔轉嫁到學員身上，從而加重學員的負擔，以及影響他們接受教育及培訓的機會。雖然，文件亦指出政府正考慮提供非經常撥款，用「等值」方式撥款資助培訓課程辦學機構的評審開支，以鼓勵培訓機構在資歷架構開始時就其課程尋求學評局的質素保證，但是，在這「蜜月期」過後，若評審機制的費用高昂，這些非政府機構仍需面對財困的問題，最終受影響的仍是廣大的莘莘學員。我們認為，政府應設立長遠的經常性撥款計劃，供非政府機構申請資源，並可豁免一些已獲國際性機構認可的課程再進行評審。

另一方面，政府在釐定收費水平時，不能只顧以「用者自付」及「收回成本」放在首位，而罔顧基層僱員的負擔能力。因此，政府應為基層僱員提供進修津貼，讓基層僱員不會因學費問題而失去進修的機會。

4. 「過往資歷認可」機制

現時香港許多僱員對資歷架構都缺乏認識和了解，若一旦推行資歷架構，將難免引起社會的動蕩和不安。因此，政府必須加強有關的宣傳，讓各業僱員減少憂慮，積極參與行業的培訓計劃，自我增值。

在評估過人獲取的技能、知識或經驗方面，評估機構都擔當着一個非常重要的角色。但，如何釐訂這些評估機構擔任評審工作之人的專家資格呢？我們認為，評估的專家必須是真正在行業上的專家而非學歷上的專家，他們對該行業不但要有深入的認識和了解，還需要熟悉行業的具體操作情況。過往資歷認可是一個相當複雜的機制，在製訂的過程中亦是相當困難。我們必須強調，資歷架構是強調能力水平，而不是強調學歷。

所以，在「過往資歷認可」機制下，絕不能單純用學歷作為評審標準；同時，亦必須以較寬鬆的處理手法進行個人評審，如：過往電工牌的資歷確認機制，為學歷水平較低，但具有經驗及實際技能的僱員公平地確認其資歷，並減少對僱員在確認資歷過程中受到的壓力和傷害。此外，政府亦必須制訂上訴機制或措施，讓僱員感到不公平或受屈時可申請覆審有關評定。

雖然，政府多次重申，資歷架構純屬自願參與的制度，而認可的資歷亦不會變成「上崗証」，但當社會以技能差距為指標時，未能達標且得不到公平學習機會的僱員往往只能被社會淘汰，而且，一些無良的僱主更會藉此機會以「為僱員提供培訓」為名，尅扣薪金支付學費，或裁減未能達標的僱員等。作為工會團體，我們對如何能夠公正、公開、有效地為各業僱員確認其資歷的問題感到憂慮。我們促請有關方面必須完善機制，以保障廣大僱員的職業生活。

5. 提供進修之配套措施

政府設立資歷架構以確認僱員的技能標準，及以「終身學習」為目標的發展方向是正確的。但在目前香港的經濟及社會狀況下，各業僱員超時工作的情況十分普遍。按政府統計處 2004 年數據顯示，接近 4 成(39.1%)即 128 萬就業人口每星期工作時間超過 50 小時或以上，而 2005 年第 1 季的數據更指出，有超過 70 萬就業人口每星期工作超過 60 小時或以上，佔總就業人數的 22.2%。這反映了現時不少僱員正面對過長工時、假日／晚間時段工作，以至輪班／不定時輪班等工時模式。這些僱員普遍身心疲倦、不勝負荷，不但被剝奪了工作以外的家庭、閒暇和社區生活，更遑論要抽出時間加以進修，提高自我競爭能力。

政府推行資歷架構的原意是要鼓勵僱員持續進修及學習，提升本港人力資源的質素。但政府將資歷架構引進本港的同時，卻沒有考慮引進相關的配套措施，如：有薪培訓假期及工時限制等，這將抹煞許多僱員進修增值的機會。雖然，政府認為有薪培訓假期，以至工時限制均屬經濟發展及勞工局的範疇，但事實上，若沒有完善的配套措施，資歷架構將難以推行，鼓勵「終身學習」亦只會成為空話。

因此，本會建議政府應立法制定「培訓假期」，讓僱員能夠參與接受與工作有關的培訓。另一方面，政府應提供資助計劃，如：職業英語計劃，以鼓勵僱主為員託辦內部特設的培訓課程及津貼參加考試的費用。此外，政府應推動僱主制訂持續進修的措施，如：設訂培訓假期或採用彈性工作時間制等。