

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(2)1785/09-10(06)號文件

檔 號：CB2/PL/MP

人力事務委員會

立法會秘書處為2010年6月17日會議
擬備的背景資料簡介

資歷架構

目的

本文件綜述人力事務委員會(下稱"事務委員會")過往就資歷架構進行的討論。

背景

2. 2004年2月，行政會議批准設立資歷架構及相關的質素保證機制，為終身學習提供一個平台，並讓學習人士可沿着清晰的進修途徑自我提升。

3. 資歷架構是一個跨界別的制度，設有7個資歷等級，涵蓋主流教育、職業培訓及持續進修方面的資歷，並訂明所應達到的標準，以及資歷之間的銜接階梯，讓市民可以確立進修的目標和方向，去獲取有質素保證的資歷。資歷架構的推行惠及學習人士，並有助提高勞動人口的整體競爭力。

《學術及職業資歷評審條例草案》

4. 《學術及職業資歷評審條例草案》(下稱"條例草案")於2005年7月6日提交立法會。條例草案旨在就某評審機構在資歷架構下所進行的學術及職業資歷評審，以及相關和相應的事宜訂定條文。在2005年7月8日的內務委員會會議上，議員成立法案委員會，負責審議條例草案。條例草案於2007年5月2日獲制定成為法例，並於2007年10月1日生效。

5. 法案委員會審議條例草案期間，政府當局承諾 ——
- (a) 每半年向事務委員會匯報在個別行業推行資歷架構的進度；及
 - (b) 向事務委員會匯報在3個最早完成《能力標準說明》的行業(即印刷及出版業、鐘錶業和美髮業)推行的"過往資歷認可"試行計劃的檢討結果。

事務委員會的商議工作

有關發展及推行資歷架構的撥款建議

6. 在2007年5月17日的會議上，事務委員會聽取當局簡報有關發展及推行資歷架構的撥款建議。

7. 部分委員支持有關發展及推行資歷架構的撥款建議，但深切關注僱員的財政負擔。這些委員指出，僱員如為接受進一步培訓而有意接受"過往資歷認可"評估，便要在承擔培訓課程的學費之餘，支付評估費用。他們促請政府當局考慮提高向這些僱員發還的費用比率。委員詢問，僱員如沒有計劃報讀資歷架構認可的培訓課程，是否還有資格獲得建議發還的"過往資歷認可"評估費用。

8. 政府當局回應謂，"過往資歷認可"的首要目標是幫助低學歷僱員取得對其技能、知識和經驗的認可，使他們可以持續進修或提升技能而無須從頭開始。向僱員發還"過往資歷認可"評估費用的目的，是鼓勵更多僱員終身學習，而這亦是設立資歷架構的主要目標。政府當局建議，在僱員通過"過往資歷認可"評估並修畢一項資歷架構認可的培訓課程後，向僱員發還"過往資歷認可"評估費用的50%，每人最多以1,000元為限。擬設的各項資助計劃旨在支援終身學習，因此，沒有繼續進修或接受培訓的僱員不會受惠於這些計劃。把計劃擴展至包括並無繼續接受培訓的僱員，會令計劃失去誘因，有違當初設立計劃的原意。

9. 部分委員察悉，擬設的各項資助計劃只涵蓋非牟利培訓機構；他們指出，由於很大部分工會均以非牟利方式開辦培訓課程，這些計劃應擴展至包括工會開辦的培訓課程。然而，部分其他委員認為，倘若政府當局有意認可工會為合資格申請擬設資助計劃的培訓機構，便應同樣考慮對商會作出類似的安排。

10. 政府當局指出，按照一貫做法，政府只會向非牟利機構提供資助。工會屬下的培訓機構可考慮向稅務局申請成為非牟利團體，以便符合擬設資助計劃的申請資格。

11. 經考慮委員的意見後，政府當局同意把"過往資歷認可"評估費用的發還比率提高至100%，但以每名僱員1,000元為上限，在僱員修畢資歷架構認可的培訓課程後發還。不過，政府當局表示，不能將獲取資助的資格準則擴展至包括不屬於非牟利的團體。倘若政府當局將有關資格準則擴展至工會，其他團體(例如商會及專業組織)很可能會要求獲得相若的對待，政府當局將難以恪守有關原則或拒絕資助牟利團體。

資歷架構的發展及推行進度

12. 在2008年10月23日、2009年7月16日和10月22日的會議上，事務委員會聽取當局簡報發展及推行資歷架構的最新情況。

13. 部分委員詢問，政府當局會否提供獎勵，吸引僱主和僱員參與資歷架構。他們指出，許多僱員工作時間長，下班後很難抽空上培訓課程。此外，部分員工認為無需參與資歷架構，因為他們相信，只要僱主滿意其經驗和技能，就可以通過談判爭取合理工資。部分委員關注員工會否獲得進修假期，以鼓勵他們參加培訓課程。

14. 政府當局表示，提供進修假期是個別行業和僱主的事宜。教育局一直與有關各方(包括僱主、僱員、職工會、專業團體，以及教育和培訓機構)緊密合作，以建立資歷架構的基礎建設。推行資歷架構對僱主和僱員都有裨益；僱主可以確定員工的資歷，所制訂的課程將有助員工提升技能。資歷架構有助員工評估其薪酬是否與其資歷相稱。社會大眾將需要一段時間接受和理解資歷架構所帶來的好處。

15. 委員查詢資歷架構的短期計劃，以及政府當局會否從個人發展、職業進升及社會貢獻方面評估資歷架構帶來的效益。

16. 政府當局解釋，當局正諮詢其他有關各方對發展資歷架構的意見。短期而言，進出口業的行業培訓諮詢委員會(下稱"諮委會")可望於2009年第三季展開工作，隨後的是零售業。這兩個行業各自涵蓋約30萬名僱員，連同12個成立了諮委會的行業所涵蓋的僱員在內，大約佔總勞動人口的40%。截至2009年6月底，資歷名冊上登記了約5 600個學術和職業資歷。目前並無實驗數據，以評估資歷架構對個人發展及社會貢獻的影響。政府當局強調，資歷架構旨在提供一個推動終身學習的平台，冀能提升工作人口的整體競爭力。政府當局在推動資歷架構的同時，亦顧慮到在實行時，某人獲取資歷架構的資歷，不會成為聘用的先決條件。

17. 一位委員詢問，就提早離校生而言，新高中學制下的新高中課程及高等教育與資歷架構如何銜接。政府當局解釋，資歷架構提供一個推動終身學習的平台，以期提高勞動人口的整體競爭力。已就業但不具備所需資歷的提早離校生，可在資歷架構下獲取有質素保證的資歷。迄今為止，13個行業已成立諮委會，負責制訂《能力標準說明》。《能力標準說明》列明僱員在不同範疇所需具備的技能、知識及成效標準，同時提供一個基礎，利便培訓機構(包括職業訓練局(下稱"職訓局")和僱員再培訓局(下稱"再培訓局")的培訓機構)設計符合業界需求的教育及培訓課程。低學歷的工人可修讀這些課程，從而在資歷架構的不同級別取得對其技能、知識和經驗的確認。

18. 一位委員問及資歷架構的目標，例如未來兩年有多少行業會成立諮委會和擬訂"過往資歷認可"資歷。該位委員又詢問，職訓局、再培訓局及勞工處為年輕人提供的培訓如何與資歷架構銜接。

19. 政府當局表示，在為年輕人提供培訓方面，教育局、勞工處、職訓局及再培訓局緊密聯繫。由於諮委會是由業界推動設立的，政府當局沒有就資歷架構訂立任何目標。況且，《能力標準說明》需時擬備；每個諮委會為所屬行業擬訂《能力標準說明》，需時約兩、三年。政府當局告知委員，進出口業的諮委會快將展開其《能力標準說明》的草擬工作；由於進出口業工種眾多，牽涉面廣，所以初時《能力標準說明》只會涵蓋其中一部分。政府當局會監察各個支持資歷架構的制度和計劃的成效，在適當時會考慮進一步加以提升。

20. 一位委員認為，員工參與"過往資歷認可"的比率偏低，是宣稱不足所致。政府當局解釋，當局已聯同持份者(包括評估機構、商會及工會)開展一系列宣傳推廣工作。當局亦推行了一項外展計劃，與業界和學校舉辦有關資歷架構的展覽會、講座及研討會。政府當局會繼續透過不同方式，包括在電視和公共交通工具上播放政府宣傳短片、在地鐵站舉辦展覽會和巡迴展覽，以及接受報章和電台的訪問，加強宣傳資歷架構及"過往資歷認可"機制。

相關文件

21. 委員可參閱下列會議紀要及文件，瞭解相關討論的進一步詳情 ——

- (a) 《學術及職業資歷評審條例草案》委員會報告[立法會CB(2)1533/06-07號文件]；

- (b) 政府當局就2007年5月17日人力事務委員會會議提供的文件，題為"有關在香港發展及推行資歷架構的撥款建議"[立法會CB(2)1828/06-07(13)號文件]；
- (c) 政府當局就2007年5月17日人力事務委員會會議提供的補充文件，題為"有關在香港發展及推行資歷架構的撥款建議"[立法會CB(2)2172/06-07(01)號文件]；
- (d) 2007年5月17日人力事務委員會會議紀要[立法會CB(2)2174/06-07號文件]；
- (e) 政府當局就2008年10月23日人力事務委員會會議提供的文件，題為"有關發展及推行資歷架構的進度報告"[立法會CB(2)65/08-09(01)號文件]；
- (f) 政府當局就2008年10月23日人力事務委員會會議提供的、有關發展及推行資歷架構的補充文件[立法會CB(2)789/08-09(01)號文件]；
- (g) 2008年10月23日人力事務委員會會議紀要[立法會CB(2)481/08-09號文件]；
- (h) 2009年7月16日人力事務委員會會議紀要[立法會CB(2)2553/08-09號文件]；及
- (i) 2009年10月22日人力事務委員會會議紀要[立法會CB(2)653/09-10號文件]。

21. 上述會議紀要及文件亦可在立法會網站(<http://www.legco.gov.hk>)閱覽。

立法會秘書處
議會事務部2
2010年6月10日