

## 《學術及職業資歷評審條例草案》委員會

### 對資歷架構實行的疑慮

1. 現時本港工人並無集體談判權。雖然局方多番強調資歷架構不具強制性，但當局如何保證「持證上崗」的情況不會出現，或不具資歷認可的僱員不會被剝奪晉升的機會？
2. 最近建築工人註冊制度引起廣泛關注，工人其中一個憂慮是未能提供六年以上的資歷證明。同樣，在資歷架構下，現職僱員須在「過往資歷認可」機制下透過在職觀察或模擬工作間評核，又或提出工作年資證明及工作表現評核報告，獲得認可。當局應考慮一次過將所有現職僱員納入資歷架構內。
3. 當局應明確交待將來會否設立與「行業培訓諮詢委員會」組成相似的「督導委員會」和投訴機制，監察資歷架構的推行情況，以防有僱工無理解僱資歷和薪金較高但未獲取資歷認可的員工。
4. 當局應增加各「行業培訓諮詢委員會」及將來「學術及職業資歷評審局」內勞方成員的比例。
5. 為確保擴大行業的參與，當局應交待會否為僱主提供更多誘因，如稅務優惠等，以吸引更多僱主向僱員提供有薪進修假期和學費資助，避免製造變相無償工時。現時澳洲和紐西蘭均有法例規定僱主須為僱員提供受薪培訓假期。
6. 同時，由政府亦應為不同級別資歷／進修階段的學員提供津貼、補助和貸款計劃供僱員申請，如開放持續進修基金的申請資格至各類職業培訓課程。
7. 當局可有監察評審費用水平的機制，令有關課程的學費和考試費訂定於合理的水平？
8. 雖然當局強調不會以學術能力作為七級評審機制的通用指標，但一些弱勢社群（如單親人士、特殊學校畢業生）擁有的技術往往較為單一，當局如何確

保資歷架構的評審標準不會對他們構成不利影響？

9. 現時本港並無就年齡歧視立法。當局如何確保工友在考取資歷認可後不會因年齡而不獲僱用，令中年人士也有誘因考取資歷認可？會否考慮在短期內引入有關的行政措施？
10. 現時本港工人並無最高工時的法例保障。當局如何確保工餘進修的可行性？
11. 有關覆檢的安排，由評審當局作出覆檢的最終決定會令覆檢機制形同虛設。
12. 當局應確保每個行業有足夠的評估機構數目，以免輪候時間過長，同時應設定機制維持評估機構之間一致的評估標準。

張超雄