

## 《學術及職業資歷評審條例草案》

### 回應對設立資歷架構及相關質素保證機制的關注

《學術及職業資歷評審條例草案》(條例草案)法案委員會在二零零五年十月十日的會議上，要求教育統籌局(教統局)回應部份議員認為推行資歷架構會影響在職員工方面的關注。

#### 資歷架構是自願參與的制度

2. 有部份議員及工會組織憂慮資歷架構雖不屬強制性的制度，但部份僱主可能會要求僱員持有資歷架構所認可的資歷，間接造成「持證上崗」的情況。
3. 我們明白從業員可能擔心推行資歷架構會對他們的就業帶來影響。我們必須重申，資歷架構並非一個強制性的制度，資歷架構能否在行業落實，有賴行業的參與、投入和支持。政府無意、亦不希望把資歷架構認可的資歷變成「上崗証」。事實上，香港作為一個自由開放的經濟體系及勞動力市場，要在每一行業執行「持證上崗」制度是不可行的。
4. 不過，我們理解個別行業基於職業或個人安全等考慮、或有為入職或執業訂立規管，但有關規定並非因資歷架構的設立而造成。換言之，任何行業的入職資歷要求，應由行業按照行業及社會發展的轉變而決定。資歷架構的設立，有助於行業內對技能要求達成共識，但這並非單由政府單方面訂定。

#### 「過往資歷認可」機制有助從業員持續進修

5. 有從業員認為應為現職員工設立豁免制度，以免影響他們的「飯碗」。亦有員工關注我們如何訂定「過往資歷認可」機制，讓低學歷工人在資歷架構下受惠。
6. 我們相信，「過往資歷認可」機制應是一種「認可」而非「豁免」的制度，採取這項原則是基於我們假設從業員已經從以前的學習及/或工作中獲得技能及知識，可透過「過往資

歷認可」機制予以確認；而不是假設他們並無有關技能及知識，需要當局予以豁免。教統局局長於二零零四年七月在立法會會議上就「僱員資歷架構」動議辯論致辭時，亦曾闡明此項原則。

7. 設立「過往資歷認可」機制主要目的是讓有志進修的從業員，可更容易了解自己在行業內，透過經驗或以往所學所得的能力，從而確定進修和晉階的起點，減少在這些技能方面重複受訓的需要。換句話說，從業員可省卻修讀某些本身已充份掌握的課程單元，並可修讀較高級別、或較闊層面的課程，使培訓更有成效，更滿足其需要。認可機制須以行業所訂的「能力標準說明」為基礎，以確保其認受性。

8. 為方便從業員認可資歷，我們會在參與資歷架構的行業內設立評核機構。倘若條例草案獲得通過，香港學術評審局(學評局)便可對評核機構進行評審，以確保它們有能力進行認可過往資歷的工作。而評核的方式可以是多樣化的，包括工作間示範及面試等等。通過評核的人士，可獲簽發有關的單元證明書，作持續進修之用。

## **資歷架構提供多元進階途徑、讓市民自訂藍圖**

9. 有工會認為政府要成功推行資歷架構，必須要有完整的配套措施，例如工時限制、最低工資、有薪培訓假期等，讓員工有時間及收入去接受培訓。

10. 我們明白要培養一個重視培訓的勞動力，僱主與僱員都必須同心同德，而能夠鼓勵從業員進修，對行業和勞動力的提升均有幫助。因此，我們希望在各行業推動資歷架構，會有助僱主和僱員拉近對人力發展的看法及有助對工時和培訓假期等勞工政策議題的討論。我們知道「最低工資」及「標準工時」的課題，現正由勞工顧問委員會深入探討。

11. 其實，設立資歷架構，可有助僱主認識培訓對人力質素及業界服務水平所帶來的裨益。而各行業諮委會亦會在業內推廣人力資源培訓的重要性，鼓勵僱主及僱員雙方重視人力發展和培訓。

## 結語

12. 訂定《學術及職業資歷評審條例草案》的目的，是要設立一個學術及職業資歷評審機制和一個資歷名冊，以保障資歷架構下認可資歷的完整性、質素、及公信力。我們不會規定現有或日後的資歷或課程必須納入資歷架構內，才可推出市場。我們鼓勵培訓機構致力提供優質和適切的教育及培訓，以取得資歷架構下的質素標籤。

13. 推行資歷架構的工作任重而道遠，是否可以成功落實，取決於僱員、僱主、業界、專業團體、培訓機構等能否同心協力、攜手合作，以達致共贏的局面。我們會務實謹慎、循序漸進地推行資歷架構，並繼續聽取各界人士的意見。

教育統籌局  
二零零五年十一月