

(2007)職訓委 02/004

彭炳鴻助理秘書長
教育統籌局

彭先生：

謝謝你於 1 月 26 日偕同 資歷架構下過往資歷認可的具體執行細節和評估費用，與本會職業訓練委員會(下稱職訓委)委員交換意見。

香港經濟高度發展，每個行業包含不同工種和崗位，分工仔細；而每個僱員在所服務行業的年資、晉升經歷都有差異，即使在某一行業服務一段時間，也有機會涉獵不同工種、崗位。因此，資歷架構要確定一套適用於每個僱員的過往資歷認可機制，會遇到種種問題。

職訓委借此重申，我們對過往資歷認可的具體執行細節和評估費用的觀點：

1. 具體執行細節

我們認為，過往資歷認可機制的實施不應對在職僱員造成困難，特別是基層僱員。正如我們在會面時表明，教統局向立法會提交的「過往資歷認可」機制文件第 7.6 段指出，過往資歷認可會為申請第一至三級資歷的從業員，設立過渡期安排。第 8 段亦訂明：「在過渡期內，從業員可以憑年資及相關工作經驗申請第一至三級的資歷確認，毋須參與評估。」

我們在會上指出，在資歷架構下，第一至三級都是基層僱員，佔行業僱員的大多數。他們都是具備經驗的僱員，每日在工作崗位上辛勤工作，獲得僱主和行業的肯定，為香港的繁榮作出貢獻；若果他們具備一、三、或五年年資，又具備相關工作經驗，便應獲得認可對應的第一、二或三級。

我們並不贊同行業諮詢委員會的會議討論過渡期執行細節時，一些意見認為要按「申請人在過去的崗位所負責的工作必須與申請認可的能力單元組合相符。」這項要求固然是上述文件第 8 段關於過渡期安排所沒有的，而且難以訂立客觀、合理的評定標準，有關理由已於會面時詳細分析，不再贅述。若果強行實施，祇會將部份合資格的僱員壓低於應得的級別之下，削減僱員參加資歷架構的意慾。

我們認為，在過渡期內，過往資歷認可應「憑年資及相關工作經驗申請第一至三級的資歷確認」，採取宜鬆不宜緊的政策，讓更多合資格的在職僱員進入架構，尋找合適的起點，再透過進修提升個人和香港的競爭能力。

2. 評估費用

我們認為有關過往資歷認可的費用，必須維持在合理及僱員能負擔之水平，而退還評估費用手續必須簡便、迅速。然而，當局基於「資源」考慮，祇會「優先為低學歷而有志進修的僱員提供資助」，職訓委對此不表贊同，因為這有違公平原則。

現時，當局為報讀進修課程的人士提供資助，例如持續進修基金；若果當局再為進行過往資歷認可並有意報讀進修課程之人士提供資助，就可能出現雙重資助。相對而言，一些進行過往資歷認可、但暫時無進修計劃的僱員卻得不到任何資助，實有欠公平。基於公平原則，職訓委認為，每個僱員應有相同的資助額作為上限，供僱員按其本身情況自行申請。

職訓委認為，越多僱員申請過往資歷認可，便可為當局提供勞動市場可靠的人力資源數據，有助擬定香港經濟發展計劃；其次，更多僱員進行過往資歷認可，進入資歷架構的平台，即使部份僱員暫時沒有進修的計劃，但一個資歷架構平台有龐大的參與人數，長遠而言，自然會有更多僱員報讀進修課程，當局沒有必要考量申請者會否進修，而決定提供資助。

職訓委期盼 貴局能重新審視有關安排。佹候賜覆。

香港工會聯合會

職業訓練委員會
2007年2月12日

副本抄送：

立法會《學術及職業資歷評審條例草案》委員會主席譚耀宗議員