

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(2)2044/10-11(14)號文件

檔 號：CB2/PL/MP

人力事務委員會

立法會秘書處為2011年6月17日會議
擬備的背景資料簡介

推行資歷架構

目的

本文件綜述人力事務委員會(下稱"事務委員會")過往就資歷架構的推行進展進行的討論。

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，作為推動終身學習的平台，以期提升本港勞動人口的整體競爭力。《學術及職業資歷評審條例》(第592章)於2008年5月5日全面生效，為資歷架構下的質素保證機制提供了法律框架。資歷架構亦於同日正式推行。

3. 資歷架構是一個7級的資歷級別制度，涵蓋學術、職業和持續教育界別的資歷，並訂明所應達到的標準，以及資歷之間的銜接階梯，讓市民可確立進修的目標和方向，以獲取有質素保證的資歷。所有獲資歷架構認可的資歷均已通過質素保證。

事務委員會的商議工作

4. 自2008年5月資歷架構全面推行後，政府當局每半年向事務委員會匯報資歷架構的推行進展。事務委員會關注的事項綜述於下文各段。

資歷架構支援計劃

5. 委員察悉，為支持資歷架構的推行，政府當局已推出多項財政支援計劃，包括培訓機構的評審資助、資歷名冊登記費用津貼、向僱員發還過往資歷認可的評估費用，以及給予過往資歷認可機制的評估機構的評審及開展工作資助。由於教育及培訓機構的財政支援計劃只涵蓋非牟利培訓機構，部分委員關注到，絕大部分工會均以非牟利方式開辦培訓課程，有關計劃因而應擴展至包括工會開辦的培訓課程。然而，另一些委員認為，若政府當局有意認可工會為合資格申請財政支援計劃的培訓機構，便應同樣考慮對商會作出類似的安排。

6. 政府當局表示，按照一貫做法，政府只會向非牟利機構提供資助，通常不會將獲取資助的資格準則擴展至包括不屬於非牟利的團體。若政府當局將有關資格準則擴展至工會或商會，其他機構(例如專業團體)很可能會要求獲得相若的對待，政府當局將難以恪守拒絕資助牟利機構的原則。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，以便符合財政支援計劃的申請資格。

實施過往資歷認可機制與發還過往資歷認可評估費用的資格

7. 委員關注到，政府當局採取甚麼措施，協助年長工人及低學歷僱員在資歷架構下取得資歷認可。

8. 政府當局表示，當局在推行資歷架構的同時，亦設立了過往資歷認可機制，讓從業員在工作上獲得的知識、技能和經驗取得正式認可，以便他們可持續進修，毋須重新從起點學習。由2008年6月起，過往資歷認可機制以試行形式在3個行業實施，即印刷及出版業、鐘錶業和美髮業，為期兩年。每個行業均設有5年過渡期，在過渡期內，僱員可憑過往相關工作經驗，申請資歷架構認可第1至3級資歷而無須經過任何評估。在過渡期屆滿後，所有申請人必須循評估途徑獲取各級別的資歷。評估的方式將會因應個別級別所要求的技能及知識水平而定。至於資歷架構認可較高級別的資歷(即第4級或以上)，申請人須證明自己達到相關的能力標準。除考慮申請人在相關能力方面的年資外，亦須進行一定的評估。

9. 鑒於截至2010年5月底，評估機構一共只收到約1 300份申請，涉及超過4 800個不同資歷架構級別的能力單元組合，部分委員認為，這3個行業勞動人口眾多，相比之下，過往資歷認

可評估的申請率未如理想。他們詢問政府當局尋求僱主及僱員支持進行過往資歷認可評估時，有否遇到重大困難。

10. 政府當局表示，參加過往資歷認可試驗計劃完全屬自願性質。鑒於每個參加的行業均設有一個5年的過渡期，業內人士一般預期申請人數會在過渡期的較後時間逐步增加。為推廣過往資歷認可機制，政府當局聯同評估機構開展了一系列宣傳推廣工作，其中包括特別為3個試行該計劃的行業舉辦展覽或推介活動，個別走訪了業內商會、工會、機構或公司，出席了由商會或工會舉辦的推介活動，接受了傳媒專訪，在報章或行業雜誌刊登了專題文章／廣告，亦派發了宣傳單張，以鼓勵僱員參加試驗計劃。

11. 委員就僱員的財政負擔提出關注。委員關注到，僱員如為作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。委員籲請政府當局提高向這些僱員發還的費用比率。他們關注到，僱員如沒有計劃報讀資歷架構認可的培訓課程，是否有資格獲發還過往資歷認可的評估費用。

12. 政府當局表示，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。政府當局會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，向僱員全數發還過往資歷認可的評估費用。為使更多僱員能受惠於該項資助，每名僱員獲發還款項總額以1,000元為上限。財政支援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有關計劃。若把計劃擴展至包括並無繼續接受培訓的僱員，便有違當初設立計劃的原意。

鼓勵僱主及僱員參與資歷架構的措施

13. 委員關注到，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，就可以通過協商爭取合理工資。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。有建議指應向員工批出進修假期，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。由2004年開始，教育局一直與有關各方(包括僱主、僱員、商會和工會、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，而所制訂的課程將有助員工提升技能。資歷架構亦有助員工評估其薪酬是否與其資歷相稱。社會大眾需要一段時間接受和理解資歷架構所帶來的好處。

15. 委員要求當局提供資料，說明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. 據政府當局所述，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，以期提升勞動人口的整體競爭力。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。

成立行業培訓諮詢委員會的進度

17. 委員關注的另一事項，是政府當局在協助各行各業推行資歷架構方面的進度。委員要求當局提供資料，說明在不同行業成立行業培訓諮詢委員會(下稱"諮委會")有否困難。

18. 據政府當局所述，為確保課程能切合業界需要，教育局一直協助不同行業成立諮委會。諮委會負責制訂行業的《能力標準說明》，當中列明有關行業的從業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，以便培訓機構設計符合業界需要的培訓課程。截至2010年5月底，已有13個行業先後成立了諮委會，相關行業的從業員人數約佔整體勞動人口的36%。該13個諮委會在編寫業內《能力標準說明》的工作方面進展良好，其中11個已完成編寫其行業的《能力標準說明》。政府當局表示，當局正與其他行業的僱主、僱員、專業團體和其他持份者聯繫，冀能為更多行業成立諮委會。政府當局正特別與4大支柱行業和行政長官在2009-2010年度《施政報告》中提及的6項優勢產業的持份者溝通，研究為相關行業成立諮委會。由於業界反應良好，政府當局預期有數個行業，例如零售業、檢測和認證服務業，可望於2010年內分別成立諮委會。

19. 委員要求當局提供資料，說明未來數年資歷架構在成立諮委會方面的目標。政府當局表示，發展和推行資歷架構是一項長期的任務，由行業主導，並由行業自願參與。諮委會為僱主、僱員、專業團體和其他持份者提供平台，讓他們就資歷架構的發展及人力發展和提升，交流意見。是否為某一行業成立

諮委會，很大程度上取決於相關利益團體有否普遍共識，認為業界需要實行資歷架構。

資歷架構支援計劃中期檢討

20. 在2007年6月獲得財務委員會批准撥款後，政府當局推出各項有時限的資歷架構支援計劃，有關的非經常承擔額為2億800萬元，以資助教育和培訓機構、評估機構及僱員支付因履行資歷架構的質素保證要求而引致的開支。政府當局表示，當局已進行中期檢討，審視資歷架構支援計劃的資助範圍和運作模式，並擬在2011年6月17日事務委員會會議上，向事務委員會簡介檢討結果及有關計劃的改善建議。

相關文件

21. 載於立法會網站的相關文件一覽表載於**附錄**。

立法會秘書處
議會事務部2
2011年6月13日

相關文件

推行資歷架構

委員會	會議日期	文件
人力事務委員會	2007年5月17日 (項目V)	議程 會議紀要
財務委員會	2007年6月22日	議程 會議紀要
立法會	2007年10月31日	會議過程正式紀錄 (第18項質詢)
人力事務委員會	2008年10月23日 (項目I)	議程 會議紀要
立法會	2009年3月11日	會議過程正式紀錄 (第3項質詢)
立法會	2009年6月17日	會議過程正式紀錄 (第7項質詢)
人力事務委員會	2009年7月16日 (項目III)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2009年10月22日 (項目I)	議程 會議紀要
立法會	2009年10月28日	會議過程正式紀錄 (第13項質詢)
人力事務委員會	2010年6月17日 (項目IV)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2010年10月21日 (項目I)	議程 會議紀要