

# 立法會

## *Legislative Council*

立法會 CB(2)1013/16-17 號文件  
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB2/PL/MP

### 人力事務委員會 政策簡報會及會議的紀要

日 期：2017 年 1 月 23 日(星期一)  
時 間：上午 8 時 30 分  
地 點：立法會綜合大樓會議室 1

出席委員：

- 梁耀忠議員(主席)
- 何啟明議員(副主席)
- 涂謹申議員
- 張宇人議員, GBS, JP
- 陳健波議員, BBS, JP
- 梁美芬議員, SBS, JP
- 謝偉俊議員, JP
- 梁國雄議員
- 田北辰議員, BBS, JP
- 姚思榮議員, BBS
- 陳志全議員
- 麥美娟議員, BBS, JP
- 郭家麒議員
- 郭偉強議員
- 張超雄議員
- 廖長江議員, SBS, JP
- 潘兆平議員, BBS, MH
- 蔣麗芸議員, JP
- 尹兆堅議員
- 吳永嘉議員, JP
- 邵家輝議員
- 邵家臻議員
- 容海恩議員
- 陳沛然議員
- 陸頌雄議員

譚文豪議員  
羅冠聰議員  
劉小麗議員

**列席議員** : 莫乃光議員, JP

**缺席委員** : 黃國健議員, SBS, JP  
張華峰議員, SBS, JP  
朱凱廸議員  
陳淑莊議員

**出席公職人員** : 議程第 III 項

署理勞工及福利局局長  
蕭偉強先生, JP

勞工及福利局常任秘書長  
譚贛蘭女士, GBS, JP

勞工處處長  
陳嘉信先生, JP

勞工處副處長(勞工事務行政)  
李寶儀女士, JP

勞工處副處長(職業安全及健康)  
梁永恩先生

勞工及福利局首席助理秘書長(人力)  
林瑞萍女士

議程第 IV 項

教育局局長  
吳克儉先生, SBS, JP

教育局副秘書長(一)  
盧世雄先生, JP

教育局首席助理秘書長(延續教育)  
翁佩雲女士

**列席秘書** : 總議會秘書(2)1  
馬淑霞小姐

**列席職員** : 高級議會秘書(2)1  
黎靄妍女士

議會秘書(2)1  
陳嘉寶女士

文書事務助理(2)1  
楊潔儀小姐

---

經辦人／部門

**I. 自上次會議舉行至今發出的資料文件**

委員察悉，自上次會議舉行至今秘書處並沒有發出任何資料文件。

**II. 下次會議日期及討論事項**

(立法會 CB(2)652/16-17(01)及(02)號文件)

2. 委員同意按政府當局的建議，在訂於2017年2月21日下午4時30分舉行的下次例會上，討論"勞工處勞工行政部有關勞工法例的執法工作"。主席補充，他會就下次會議的第二項討論議題與政府當局聯絡。

(會後補註：經事務委員會主席同意，另一項有關"加強規管職業介紹所"的議題已納入該次會議的議程內。)

**III. 勞工及福利局局長就行政長官 2017 年施政報告作出簡報**

(立法會 CB(2)652/16-17(03) 、  
CB(2)669/16-17(01)號文件、2017 年施政報告小冊子及 2017 年施政綱領小冊子)

3. 署理勞工及福利局局長 ("署理勞福局局長")向委員簡介有關勞工及福利局("勞福局")和勞工處在勞工及人力範疇的新措施和持續進行的主要措施，詳情載於行政長官 2017 年施政報告及施政綱領。

(會後補註：署理勞福局局長在會議席上提交的發言稿已於 2017 年 1 月 23 日隨立法會 CB(2)690/16-17 號文件送交委員。)

### 僱員權益

#### 法定最低工資

4. 姚思榮議員深切關注到，法定最低工資的實施對經濟及勞工架構帶來的不良影響，包括通脹急升，以及厭惡性行業難以招聘或挽留員工，因為僱員可能寧願選擇其他工作環境較舒適及條件較佳的工作。姚議員詢問政府當局會否考慮輸入勞工，以應付若干行業的勞工短缺問題。邵家輝議員提出類似的意見。為保障本地僱員的權益，陳沛然議員不贊成有關意見。

5. 劉小麗議員指出，即使把 2011 年起實施的首個法定最低工資水平(時薪 28 元)增加至 2017 年的建議水平(時薪 34.5 元)，增幅仍落後於通脹。劉議員強烈認為政府當局應每年檢討法定最低工資水平，以保障僱員的基本生計。為解決個別行業因實施法定最低工資所造成的連鎖反應而出現難以招聘或挽留員工的情況，劉議員認為有關的僱主有需要增加僱員的薪金，以吸引或挽留員工。尹兆堅議員提出類似的意見。

6. 陸頌雄議員表示，建議由 2017 年 5 月 1 日起實施的最低工資水平(時薪 34.5 元)，並不符合公眾期望，且落後於過去兩年的通脹。陸議員提述海外地方的做法，是在訂定法定最低工資水平時以保障一成低收入僱員為目標。他要求當局提供資料，說明在 2011 年 5 月實施首個法定最低工資水平之前，時薪低於 28 元的僱員人數，以及在

2017年5月實施建議的法定最低工資水平之前，估計時薪低於34.5元的僱員人數。他籲請政府當局每年檢討法定最低工資水平，並確保僱員能分享經濟發展的成果。

7. 梁國雄議員認為，雖然實施法定最低工資有助保障僱員的基本生計，但收入在月薪中位數(即大約14,800元)或以下的僱員仍難以維持生計。

8. 就委員的關注事宜及意見，勞工及福利局常任秘書長("勞福局常任秘書長")回應時提出以下各點：

- (a) 《最低工資條例》(第608章)訂明，法定最低工資水平應每兩年至少檢討一次，但沒有排除如認為情況適當及有需要，可以較兩年一次更為頻密地作出檢討；
- (b) 由來自勞工界、商界及學術界成員和政府組成的最低工資委員會，已為檢討及商討法定最低工資水平而完成全面的數據分析及廣泛諮詢持份者和市民。最低工資委員會在履行其職務時，必須根據《最低工資條例》的規定，在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，並須維持香港的經濟增長及競爭力；
- (c) 正如最低工資委員會在其報告中所述，委員會按以數據為依歸的原則，全面、客觀及持平地檢討法定最低工資水平。在進行檢討時，委員會已顧及一籃子的社會經濟因素，並根據本地經濟前景作出情景假設。委員會已全面考慮並顧及建議的法定最低工資水平對涉及的僱員的工資及企業(特別是低薪行業)承擔的額外薪酬開支的影響，以及對失業率及通脹的

影響。委員會經過詳細分析、深入評估和全面考慮後，達成一致共識，建議將法定最低工資水平由現行的每小時32.5元調升至每小時34.5元；及

政府當局

- (d) 將於會後提供陸頌雄議員在第6段要求的資料。

9. 署理勞福局局長補充以下各點：

- (a) 把法定最低工資水平由現行的每小時32.5元調升至每小時34.5元，增幅為6.2%。在最新的消費物價通脹趨勢下，只要通脹不急劇上升，上述增幅應該可以追上消費物價指數同步的升幅。計及薪酬階梯連鎖反應的影響後，最終因法定最低工資水平上調而獲得加薪的僱員人數亦會較工資只達法定最低水平的僱員的人數為多。自法定最低工資實施以來，總就業人數亦增加約27萬人；
- (b) 當局關注到，若每年檢討法定最低工資水平一次，僱主會相應縮短僱用期，令勞工市場的僱傭零散化。因此，仔細研究有關事宜並平衡僱員與僱主的利益，實為重要；及
- (c) 為特定工種或專業輸入勞工/專才的申請，會在勞工處及入境事務處管理的各項輸入人才計劃下處理。在確保本地工人優先就業的大前提下，當局容許適當、有限度及針對性地輸入勞工，以紓緩個別行業的人手短缺問題。

10. 副主席並不認同當局的意見指，若每年檢討法定最低工資水平一次，會令勞工市場的僱傭零散化。相反，在兩年一次的檢討機制下，承辦商在競投兩年期的服務合約(例如屋邨的保安服

務)時，並不會為工資調整預留任何款項。因此，有關的保安員的工資水平在整段合約期內會維持不變。

11. 勞福局常任秘書長回應時解釋，就法定最低工資提出建議時，最低工資委員會需要諮詢社會各界(包括勞資雙方的組織/代表)、審議在諮詢期間接獲的意見，以及分析和探討各項研究數據及資料，因此難以縮減檢討過程所需的時間。在現階段，政府當局認為每兩年檢討最低工資水平一次，實屬恰當。

12. 陳沛然議員要求當局提供資料，比較租金或樓價上升對通脹的影響與實施法定最低工資對通脹的影響。勞福局常任秘書長表示，在檢討法定最低工資水平時，最低工資委員會已考慮到企業的總營運成本(包括員工成本及租金)的預計增幅。

#### 標準工時

13. 郭家麒議員質疑在現屆政府的餘下任期內是否能完成標準工時的立法工作，並批評政府當局欠缺誠信，沒有兌現行政長官在其競選政綱中所承諾，在本港設立標準工時制度。尹兆堅議員提出類似的意見，並對於政府當局遲遲未有規管工時表示不滿。

14. 潘兆平議員關注到，在標準工時委員會於2017年1月或之前就工時政策方向提交的報告中，會否建議為標準工時立法的方案。

15. 姚思榮議員預料，若引入標準工時，便會進一步加深因實施法定最低工資而對經濟及僱傭方面所帶來的負面影響，包括物價飆升及厭惡性行業難以招聘和挽留員工。

16. 勞福局常任秘書長回應時表示，由來自勞工界、商界及學術界成員和政府組成的標準工時委員會，就工時政策的課題進行以數據為依歸的

討論，並會平衡僱員的利益及僱主的負擔能力。標準工時委員會將於 2017 年 1 月內向政府提交報告，載列其就工時政策方向提出的建議。

17. 劉小麗議員關注到標準工時的實施時間表，並擔心現屆政府只就合約工時立法，以解決工時過長的情況。她呼籲下屆政府認真考慮制訂標準工時政策。

18. 署理勞福局局長回應時表示，待接獲標準工時委員會的報告後，政府會全面考慮該份報告以及社會各界的意見，並致力在現屆政府任期內制訂切合本港社會經濟環境的工時政策方向。

19. 郭偉強議員質疑標準工時委員會即將發表的報告是否具代表性，因為勞工顧問委員會("勞顧會")的僱員代表已沒有參與標準工時委員會的工作。

20. 署理勞福局局長表示，標準工時委員會已研究各項相關資料，包括勞工界向行政長官提交的《標準工時立法諮詢報告》。他又重申，標準工時委員會將於 2017 年 1 月內向政府提交報告，載列就工時政策方向的建議。

#### *逐步取消"對沖"安排*

21. 郭家麒議員察悉，政府建議從一個未來的日子起(不具追溯效力)，取消"對沖"安排，即是僱主向強制性公積金("強積金")供款所產生的累算權益與遣散費及長期服務金作"對沖"的安排；他認為低收入僱員難以受惠於此建議，且他們的退休需要亦得不到妥善照顧。郭議員建議設立一個基金，由政府及商界注資，協助中小企業應付因取消"對沖"安排而須支付的額外遣散費及長期服務金。

22. 尹兆堅議員指出，雖然根據政府當局的建議，自建議的實施日期起受僱期所引致的遣散費/長期服務金，不能以強積金供款累算權益作"對沖"，但須由僱主另行支付的遣散費/長期服務

金，按經修訂的遣散費/長期服務金方程式計算，總額將會減少。他認為有關建議實際上是在玩弄數字。

23. 邵家輝議員提醒委員，"對沖"安排沿用已久，當初將其延伸至強積金計劃，是經過廣泛諮詢僱主組織和職工會並平衡各方考慮後達致的成果。鑒於中小企業目前經營困難，取消"對沖"安排會令僱主難以負擔，且不利營商環境，最終損害香港的競爭力。據他從部分僱主所了解，此舉將會導致僱員立時被解僱及在新合約下再次聘用。

24. 郭偉強議員察悉，政府當局建議在 10 年內以發還形式向僱主提供補貼，以分擔因逐步取消"對沖"安排而須付的部分遣散費/長期服務金開支；他認為此建議可行。縱使如此，鑒於多年來社會有強烈聲音要求取消"對沖"安排，郭議員認為應在切實可行範圍內盡快取消"對沖"安排，並認為沒有需要與商界及勞工界進行為期 3 個月的參與活動。

25. 勞福局常任秘書長回應時表示，本港的退休保障制度由 4 根支柱構成，當中包括為有需要人士提供安全網的綜合社會保障援助計劃("綜援計劃")，支柱間互相補足。考慮到有需要在僱主的承擔能力與僱員的利益之間取得合理平衡，以及政府在財政上所作的承擔應有上限和時限此原則，政府當局已徹底討論逐步取消"對沖"安排的建議，此等討論將會成為進一步討論的基礎。政府當局將於未來 3 個月與商界、勞工界、強積金受託人和相關諮詢委員會進行討論，向他們解釋有關逐步取消"對沖"安排的建議，並聽取他們的意見，目標是在 2017 年 6 月底前將最終方案提交行政會議作決定。

#### *檢討法定侍產假的實施情況*

26. 鑒於政府當局曾承諾於法定侍產假自 2015 年 2 月起實施一年後檢討其實施情況，潘兆平議員關注到何時能得出檢討結果。郭偉強

議員提出類似的關注，並籲請政府當局加快有關的檢討工作。

27. 署理勞福局局長表示，勞工處正進行法定侍產假的檢討工作。於 2017 年第二季完成檢討後，勞工處會向勞顧會匯報結果，然後向事務委員會作出匯報。

### 持續進修基金

28. 郭家麒議員認為，政府當局應在情況適當下主動與勞工組織(例如香港職工會聯盟及街坊工友服務處)合作，規劃持續進修基金課程。

29. 莫乃光議員關注到人力錯配的問題(特別是在新興產業)，並認為當務之急是由勞福局與教育局和創新及科技局合作解決問題。為鼓勵市民進修，莫議員籲請政府當局參考新加坡的做法，為已用畢津貼的市民調高可獲發還的上限。莫議員進而詢問就持續進修基金課程進行檢討的時間表為何。主席提出類似的關注，並詢問將會採取甚麼跟進行動。

30. 陳志全議員表示，每名成功修畢持續進修基金可獲發還款項課程的合資格申請人最多可獲的款額(1 萬元)應予調高。為鼓勵終生學習，每名合資格申請人應獲准每 5 年或 10 年申請領取最高的津貼額。

31. 就委員的關注事宜及意見，勞福局常任秘書長回應時提出以下各點：

- (a) 現時在 8 個指定範疇的培訓課程如通過香港學術及職業資歷評審局的評估，並獲勞福局批准，可登記成為持續進修基金課程。此外，如根據教育局資歷架構下各行業培訓諮詢委員會("諮委會")所訂立的《能力標準說明》而設計，並已成功在資歷名冊下登記為《能力標準說明》為本課程，亦可申請在持續進修基金下登記；

- (b) 值得一提的是，已開立持續進修基金戶口的合資格申請人大部分未有用畢每名合資格申請人的 1 萬元最高金額；及
- (c) 政府當局已委託獨立顧問協助就持續進修基金進行檢討，檢討內容涵蓋可獲發還的款額上限、如何豐富課程範圍，以及如何優化課程監察機制。顧問會按情況適當諮詢持份者(包括課程提供者)。當局預期於 2017 年年中之前完成檢討工作，之後會在切實可行範圍內盡快推行優化措施，並將向持續進修基金額外注資 15 億元。

#### 改善高風險行業僱員的工傷保障

32. 潘兆平議員指出，行政長官的參選政綱中表明，會成立一個包括勞資雙方及勞工處處長代表的專責小組，就改善高危工種僱員在保險、工傷賠償、治療及康復服務方面的保障進行研究。潘議員察悉，相關的研究正由相關政策局/部門的成員組成的跨部門工作小組進行，他認為這實際上偏離了行政長官所作的承諾。縱然如此，潘議員詢問工作小組制訂了甚麼具體方案。

33. 勞工處處長表示，由勞工處統籌的改善高風險行業僱員工傷保障專責小組("專責小組")於 2016 年 2 月成立，以探討跨部門工作小組提出的各項建議，並分別就僱員補償保險、處理受傷個案及治療/康復服務的範疇成立 3 個工作小組，進行深入討論及諮詢，逐步落實推行達成共識並已準備就緒的措施，以改善高風險行業僱員工傷保障。事實上，當局已推行一系列的改善措施，包括由勞工處及保險業監理處共同印製單張，以提升公眾對僱主投購足夠僱員補償保險及保費一般準則的認識；改善病假跟進及判定工傷的安排；為醫院管理局的醫護人員提供有關職業醫學及判定工傷的培訓；以及在僱員補償聯保計劃

政府當局

下，為選定高風險行業內難以購得僱員補償保險的僱主引入保費調整機制。應主席的要求，勞工處處長答允提供書面資料，說明專責小組的改善措施的推行情況。

### 制訂人才清單

34. 陳志全議員關注到，行政長官 2017 年施政報告中就人口政策只有很少篇幅，他認為人口政策督導委員會未能監督相關人口政策措施的推行，並認為人口政策措施主要為輸入勞工/專才鋪路，而這些勞工/專才最終會對本地僱員造成競爭。陳議員關注到，為吸引外國專才來港而制訂人才清單的進展及預計完成日期為何。

35. 譚文豪議員認為，各政府政策局/部門(包括勞福局、發展局、教育局和食物及衛生局)應有協調地合作，共同制訂人口政策，包括人力規劃及培育本地人力，以應付不同的經濟及發展需要。具體而言，就制訂人才清單方面，譚議員詢問各政府政策局/部門一直是如何協調其工作。

政府當局

36. 署理勞福局局長表示，由政務司司長擔任主席的人口政策督導委員會，負責監察人口政策措施的推行和協調人口政策的工作。勞福局常任秘書長補充，有關的政策局及部門已一直積極推展 2015 年施政報告公布的各項措施。具體而言，勞福局正跟進有關支援年長人士就業及締造家庭友善環境以支援婦女就業的措施。此外，勞福局召開了跨部門工作小組，並已委託顧問進行研究，探討是否可以制訂人才清單，以吸引高質素人才來港支援本港發展為高增值及多元化經濟。有關的研究預期將於 2017 年完成。相關的顧問會參考海外的經驗，並在情況適當下諮詢持份者。應主席的要求，勞福局常任秘書長答允提供資料，說明制訂人才清單的進展及預計完成日期。

## 長者就業

37. 陳志全議員察悉，領取長者綜援的合資格年齡將會由 60 歲提高至 65 歲，以配合延遲退休年齡及鼓勵較年輕長者繼續工作的人口政策方向；他關注到勞工處對 60 至 64 歲長者的就業支援服務。郭偉強議員、邵家臻議員及張超雄議員表達類似的關注。張議員要求當局提供資料，說明去年有多少名介乎 60 至 64 歲的長者領取綜援，以及有多少名 60 歲或以上的長者在勞工處的協助下成功覓得工作。邵議員要求當局提供資料，說明在過去 3 個月，勞工處各就業中心展示了多少個招聘 60 至 64 歲求職人士的職位空缺。

38. 署理勞福局局長及勞工處處長回應時提出以下各點：

- (a) 勞工處一直致力推行各項措施，鼓勵及吸引年長人士繼續或重新就業。勞工處自 2015 年起為中高齡人士舉辦了 4 個大型專題招聘會，共有 81 個機構參與，提供約 4 900 個職位空缺。在當場接獲的大約 4 300 份職位申請中，若 4 000 份是由 40 歲或以上的求職者提出的；
- (b) 當局估計，新政策生效後，首年會有 2 600 名介乎 60 至 64 歲健全並正領取綜援的長者受影響。至於已登記勞工處就業服務的 60 歲或以上求職者，透過勞工處轉介服務成功就業的數目，在 2015 年有 303 宗，而 2016 年 1 月至 11 月有 318 宗。求職人士可透過勞工處的就業轉介服務覓得工作，或直接向經勞工處刊登職位空缺的僱主提出申請。由於直接向僱主提出職位申請的求職者無須向勞工處匯報申請結果，因此勞工處沒有掌握這些成功就業的統計資料；

- (c) 勞工處的中年就業計劃原先只涵蓋全職工作，自 2015 年 9 月起已擴展至兼職職位，目標是鼓勵僱主向中高齡人士提供更多合適的就業機會。於 2014 年至 2016 年期間，在中年就業計劃下獲得工作的中高齡求職者每年超過 2 500 人；及
- (d) 勞工處提醒使用其招聘服務的僱主須遵守消除歧視的法定規定及相關僱傭實務守則。若勞工處在審視僱主提交的空缺資料時發現有任何歧視年齡的用語或要求，勞工處不會接受或展示有關空缺。故此，經勞工處刊登的職位空缺並不會按年齡組別分類。

(主席指示把會議延長 15 分鐘。)

39. 張超雄議員及主席認為，相比起 60 至 64 歲的長者人口數目，有關的就業數目實屬微不足道。張議員深切關注到政府當局的人力規劃，以及為 60 至 64 歲長者提供的就業/福利服務。邵家臻議員關注到長者求職人士所面對的困難，因為勞工處並沒有特別為他們提供就業支援服務。鑒於目前沒有立法禁止歧視求職者的年齡，主席認為長者難以尋找工作。據他所了解，大部分長者求職人士只能擔任兼職，而所得的工資低於單身長者領取的綜緩金額。

政府當局  
40. 應邵家臻議員、張超雄議員及主席的要求，政府當局答允提供資料，說明在 2016 年下半年，介乎 60 至 64 歲的新入職政府僱員的人數，以及同一年齡組別的長者人口數目。

#### 加強規管職業介紹所

41. 尹兆堅議員認為，引入《職業介紹所實務守則》("實務守則")，訂明勞工處處長期望職業介紹所(包括外籍家庭傭工("外傭")職業介紹所)應達

到的要求及標準，是一項改善措施。尹議員表示，民主黨支持向立法會提交相關的修訂條例草案。然而，尹議員仍然關注到對那些被迫在本國或在香港向財務公司借貸的外傭所提供的保障，以及職業介紹所在外傭履歷上提供失實描述或誤導資料的情況。

42. 署理勞福局局長表示，為提高業界的專業水平和服務質素，勞工處剛頒布實務守則，闡明勞工處處長期望職業介紹所(包括提供外傭服務的介紹所)應達到的標準，以及須遵守的相關法例要求。在實務守則推行後，勞工處會密切監察情況。為進一步加強對職業介紹所的監管，勞工處計劃在 2017 年第二季向立法會提交修訂條例草案，為實務守則提供法律基礎，並加重對職業介紹所(包括提供外傭服務的介紹所)濫收求職者費用或無牌經營的罰則。關於外傭在本國被徵收高昂中介費及訓練費一事，政府當局曾多次向外傭本國的政府及其駐香港的領事館表示極為關注，並促請他們處理問題，以紓解他們在本港的外傭的困境。

(由於主席暫時缺席，副主席代為主持會議。)

#### **IV. 教育局局長就行政長官 2017 年施政報告作出簡報**

(立法會 CB(2)652/16-17(04)號文件、2017 年施政報告小冊子及 2017 年施政綱領小冊子)

43. 教育局局長向委員簡介有關資歷架構的政策措施，以及資歷架構在 2016 年的主要發展概況，詳情載於政府當局提交的文件。

(會後補註：教育局局長在會議席上提交的發言稿已於 2017 年 1 月 23 日隨立法會 CB(2)690/16-17 號文件送交委員。)

## 資歷架構的發展概況

44. 張超雄議員支持設立資歷架構，因為此制度確立了一個"四通八達"的學習階梯，以推動終身學習，並為相關行業從業員在工作崗位上積累的技能 and 經驗訂定適當的資歷認可。

45. 陳沛然議員察悉自正式推出資歷架構以來，當局已在若干行業實施此制度，他關注到政府當局有何計劃在僱傭方面推動獲資歷架構認可的資歷。

46. 教育局局長表示，政府當局於 2008 年推出資歷架構，以推動終身學習，目的是持續提升本港工作人口的質素、專業水平及競爭力。目前已為 22 個行業/界別成立 21 個諮委會，涵蓋本港 53% 的勞動人口。政府當局一直有與其他行業的持份者接觸，並致力協助成立這些由行業主導的諮委會，以及促進業界了解資歷架構的優點。當局會繼續在這方面下工夫。

47. 蔣麗芸議員詢問，政府當局會否考慮在公務員的招聘政策中適當確認資歷架構，例如政府僱員如已取得相關資歷架構認可資歷，其起薪點可較高。

48. 教育局局長回應時表示，政府當局已跟進委員提出的意見，以及就在政府招聘政策中參考資歷架構的建議。目前教育局已牽頭在招聘中使用資歷架構用語。教育局會與公務員事務局聯絡，探討按情況適當地在其他政策局/部門招聘政府僱員時應用有關政策。至於非政府界別，則由個別行業和業界以及僱主自行決定。蔣麗芸議員籲請政府當局加快進行在政府政策局/部門使用相關招聘政策的工作，以鼓勵各界接納及確認資歷架構。

## 規管美容業

49. 蔣麗芸議員留意到，美容業的一些從業員已取得資歷名冊上的國際認可專業資歷或資歷架構認可資歷。她關注到，根據就若干美容療程中使用醫療儀器而提出的擬議新規管架構，有關的資歷會否獲得正式認可。蔣議員籲請教育局就此方面與食物及衛生局聯絡。

50. 教育局局長表示，教育局已一直跟進此事。教育局首席助理秘書長(延續教育)補充，食物及衛生局委聘了外界顧問，就選定醫療儀器的使用管制進行深入研究，其後該局提出醫療儀器規管架構的建議，並會聽取各持份者的意見。

## 彈性就業模式的支援

51. 邵家臻議員提述香港青年協會在 2016 年 10 月就新生代的彈性就業模式發表的研究報告，並請委員留意，年青人越來越傾向彈性就業，例如擔任兼職工作或短時期就業。在此等情況下，這些年青人的僱員權益得不到妥善保障，而大部分僱主亦不確認他們的工作經驗。邵議員籲請政府當局考慮優化資歷架構下的"過往資歷認可"機制，目的是為這些年青人所取得的零散彈性工作經驗訂定適當的資歷認可。

52. 教育局局長表示，他雖認同年青一代的就業模式及他們因此而面對的問題，但據他從人力資源界別所了解，這些年青人在不同行業及業界工作，有些甚或未完成 3 至 6 個月的入職培訓，因此其工作經驗難以得到認可。

53. 邵家臻議員進一步籲請政府當局考慮在上述報告所提出的建議，以為那些採取彈性就業模式的年青人提供更多支援，讓他們得到更好的事業發展機會。該等建議包括設立平台，提供與就業有關的資訊，以及在中學生涯規劃教育中提出彈性就業的概念。

54. 教育局局長表示，有關設立就業相關平台的建議，會轉介勞福局考慮，而教育局察悉有關在中學生涯規劃教育的建議。

(主席此時恢復主持會議。)

#### 提供支援

55. 副主席認為政府當局應制訂政策，利便僱員進修及接受培訓，以期取得資歷架構中的較高資歷水平，他並詢問政府當局會否考慮引入在職有薪進修假期，讓僱員可報讀資歷架構認可課程。

56. 陳沛然議員提出類似的關注事宜，並指出本港的工時長，令僱員難以在工餘時間進修或提升技能。

57. 梁國雄議員關注到，對於應考香港中學文憑考試後不再升學的年青人，當局提供甚麼支援。

58. 教育局局長回應時表示，個別行業及業界在支援僱員考取相關資歷方面各有不同做法。在一些業界(包括會計、酒店和保險業)，僱主或會給予僱員有薪進修假期，讓僱員考取作為工作要求一部分的特定資歷。此外，在數個行業推出的"職"學創前路先導計劃，結合了邊學邊做的見習培訓模式或有系統的學徒培訓，在此計劃下，僱主會提供支援，協助僱員取得特定資歷。整體而言，根據人才發展協會收集的資料，本港僱主在分配重要資源用以培育及發展專業人才方面，排名相對頗高。

59. 梁國雄議員及張超雄議員提述德國/瑞士模式的學徒計劃，該等計劃採取雙管齊下的方針，在高中之後提供職業為本的教育，兩國政府亦提供大量支援。對於政府未有為在本港營辦學徒計劃而提供特定支援，兩位委員表示失望。

60. 張超雄議員關注到，當局為弱勢社群(例如長者、殘疾人士及少數族裔人士)提供甚麼具體支援，協助他們報讀資歷架構認可課程，藉以提升其就業能力。

61. 教育局局長回應時表示，勞福局為不同類別的求職者提供不同的支援措施及就業服務，另一方面，僱員再培訓局亦有提供各類型的培訓課程，以提升本地工人的就業能力。

#### 海外學歷的評核

62. 邵家臻議員深切關注到，少數族裔人士在家鄉考取的學歷或許獲認可為等同本港資歷架構中某一資歷水平，但他們在經濟上難以應付就評核有關學歷所需的開支。他籲請政府當局認真考慮為少數族裔人士就這方面提供資助，用以支付資歷評核的費用。

63. 教育局首席助理秘書長(延續教育)表示，香港學術及職業資歷評審局提供非本地資歷的評核服務。事實上，過往亦曾接獲一項類似的建議，就是為使用有關服務的少數族裔人士提供政府資助。政府當局會適切考慮此建議，當中會顧及到，一些本地香港市民同樣有透過在本港或其他地方修學而取得非本地的資歷。教育局局長補充，政府當局一直有向少數族裔人士提供支援，協助他們報考綜合中等教育證書的考試。

64. 議事完畢，會議於上午 10 時 50 分結束。

立法會秘書處

議會事務部 2

2017 年 3 月 20 日