

立法會 *Legislative Council*

立法會 CB(2)252/18-19 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 政策簡報會及會議紀要

日 期：2018 年 10 月 16 日(星期二)
時 間：下午 4 時 30 分
地 點：立法會綜合大樓會議室 1

出席委員：張超雄議員(主席)
何啟明議員(副主席)
梁耀忠議員
姚思榮議員, BBS
郭家麒議員
郭偉強議員, JP
葛珮帆議員, BBS, JP
潘兆平議員, BBS, MH
蔣麗芸議員, SBS, JP
鍾國斌議員
尹兆堅議員
朱凱迪議員
吳永嘉議員, JP
邵家輝議員
邵家臻議員
陸頌雄議員, JP
譚文豪議員
區諾軒議員
鄭泳舜議員, MH

列席議員：何俊賢議員, BBS
葉建源議員
周浩鼎議員

缺席委員：李慧琼議員, SBS, JP
黃國健議員, SBS, JP
易志明議員, SBS, JP
陳沛然議員
劉業強議員, BBS, MH, JP

出席公職人員：議程第 III 項

勞工及福利局局長
羅致光博士, GBS, JP

勞工及福利局常任秘書長
張琮瑤女士, JP

勞工及福利局副局長
徐英偉先生, 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, JP

議程第 IV 項

教育局局長
楊潤雄先生, JP

教育局副秘書長(一)
鄭偉源先生, JP

教育局首席助理秘書長(延續教育)
麥子濤女士

列席秘書：總議會秘書(2)1
馬淑霞女士

列席職員：高級議會秘書(2)1
黎靄妍女士

議會事務助理(2)1
吳佩珊女士

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，自上次會議後並無發出任何資料文件。

II. 下次會議的日期及討論事項

(立法會 CB(2)2/18-19 號文件附錄 V 及 VI)

2. 主席告知委員，他及副主席已於當天早上與政府當局討論事務委員會 2018-2019 年度會期的工作計劃，並簡述有關的工作計劃。委員察悉，事務委員會的待議事項一覽表會相應作出更新。

2018 年 11 月的例會

3. 委員同意政府當局的建議，在 2018 年 11 月 20 日舉行的下次例會上，討論"取消使用強制性公積金制度下僱主的強制性供款'對沖'遣散費及長期服務金"。委員進一步同意邀請團體代表就此事項發表意見，並把會議提前至下午 2 時 30 分開始。

建議在日後會議上討論的事項

4. 蔣麗芸議員提述事務委員會待議事項一覽表第 7 項，並建議事務委員會在 2018-2019 年度會期討論人力需求推算，以利便年青一代進行事業規劃。

III. 勞工及福利局局長就行政長官 2018 年施政報告作出簡報

(立法會 CB(2)28/18-19(01)號文件、行政長官 2018 年施政報告及行政長官 2018 年施政綱領)

5. 應主席之請，勞工及福利局局長向委員簡介有關勞工及福利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 2018 年施政報告及施政綱領。

(會後補註：勞工及福利局局長在會議席上提交的發言稿已於 2018 年 10 月 18 日隨立法會 CB(2)101/18-19 號文件送交委員。)

取消強制性公積金制度下的"對沖"安排

6. 郭家麒議員及區諾軒議員關注到，根據行政長官 2018 年施政報告所載，政府因應取消強制性公積金("強積金")制度下的"對沖"安排而向僱主提供資助的財政承擔額會大幅增加(即是由"初步構思"下的 172 億元增至 293 億元)。

7. 勞工及福利局局長表示，增加在取消"對沖"的經改善安排下的政府財政承擔額，目的在於協助企業適應政策上的轉變，尤其是佔全港機構超過 80%的中小微型企業("中小微企")。這有助僱主履行其遣散費/長期服務金的責任，繼而可為僱員提供更好的僱傭保障。政府亦承諾，若在特殊情況下，有個別僱員獲得的權益總和(遣散費/長期服務金權益連同僱主向其強積金戶口所作出強制性供款的累算權益)較其在現行"對沖"制度下應獲得的為少，政府會承擔有關的差額，以回應勞工團體的關注，確保不會有僱員的權益在取消"對沖"後反而減少。

8. 潘兆平議員雖歡迎政府當局取消"對沖"安排的建議，但他察悉並關注到，取消"對沖"的建議的立法時間表由政府當局先前所說的

2020 年，押後至行政長官 2018 年施政報告所述的 2022 年。陸頌雄議員深切關注到，僱主的強積金供款每年有很大金額被抽出用作"對沖"遣散費/長期服務金，他籲請政府當局在第六屆立法會內提出相關的法案。

9. 勞工及福利局局長表示，要落實取消"對沖"的建議，預期必須對不同法例作出非常複雜且具爭議性的修訂，以及須就推展有關建議制訂詳細的執行安排，包括要求每名僱主開設專項儲蓄戶口，以便履行僱主為其僱員支付遣散費及長期服務金的責任。政府一方面會展開另一次大型參與過程，解釋經改善的政府資助計劃，另一方面會致力制訂詳盡的機制、規則及規定，以及完成修訂法案的草擬工作，以期在兩年內向立法會提出法案。儘管如此，在法案獲得通過後，又再需要兩年時間採購及建立新系統，以便新的資助計劃能全面運作及推行，這是實踐取消"對沖"安排不可或缺的一環。為了讓立法會有足夠時間考慮全面的立法修訂，政府認為在新一屆立法會開初提出法案，務求於現屆政府任期內(即 2022 年年中之前)獲得通過，以便在其後兩年開始取消"對沖"安排，是審慎的做法。勞工及福利局局長又呼籲委員支持下述人員編制建議：在勞工處開設一個首席勞工事務主任常額職位(首長級薪級第 1 點)，負責進行與取消"對沖"安排有關的全面籌備工作，其中包括制訂草擬指示及協助草擬修訂法案，以及制訂其他詳細的規則及運作要求。

10. 區諾軒議員關注到，取消"對沖"安排或會產生道德風險，令僱主出現行為轉變，例如假自僱及就業零散化的情況會越來越普遍。區議員詢問政府會如何解決有關情況。

11. 勞工及福利局局長回應時表示，僱主不得藉假自僱合約逃避他們根據《僱傭條例》(第 57 章)及《僱員補償條例》(第 282 章)的責任。政府當局會在落實取消"對沖"安排後 5 年作出檢討。

改善僱傭福利

法定侍產假

12. 梁耀忠議員支持盡早通過《2018 年僱傭(修訂)條例草案》("條例草案")，以落實把法定侍產假由目前的 3 天增加至 5 天的建議，但他要求當局就下述事宜作出澄清：有傳媒報道指，若就條例草案提出的任何修正案(例如把法定侍產假日數進一步延長至 7 天)獲立法會通過，政府當局的意向是撤回條例草案。

13. 勞工及福利局局長回應時表示，把法定侍產假由 3 天增加至 5 天的建議，是勞工界及商界代表在勞工顧問委員會("勞顧會")所達成的一個得來不易的共識，政府會維護及尊重這個共識。他強調，目前提出的立法建議被視為政府唯一可接受的方案。

14. 副主席請委員參閱他就條例草案提出的擬議修正案，其效力是政府當局須在修訂法例開始生效後至少每年檢討一次侍產假日數。他表示，對於政府當局的意見指，擬議修正案會具有由公帑負擔的效力，他不表信服，因為勞工處不時也有就僱員權益進行不同檢討。

15. 勞工及福利局局長指出，上述擬議修正案會向政府施加一項新的法定責任，不論是否需要進行檢討，政府也須每年檢討侍產假日數。當局預料進行這些定期檢討將會招致額外成本，當中包括組織僱主團體和工會聚焦討論小組及公眾諮詢論壇，另一方面，監督、進行及支援這些定期檢討亦需要額外人員成本。

延長法定產假

16. 潘兆平議員歡迎政府當局因應勞工界多年來的強烈訴求而建議把《僱傭條例》下的法定產假，由目前的 10 星期增加至 14 星期。潘議員雖不反對政府當局向僱主以提供資助的形式承擔

額外的產假薪酬開支，但認為政府不應單單以提供資助予僱主的方式來改善僱員的權益。譚文豪議員表示，公民黨歡迎延長法定產假及修訂《僱傭條例》下流產的定義的建議，但他關注到，政府建議承擔額外的產假薪酬開支，理據為何，而此建議是否在財政上可持續。潘議員及譚議員要求當局提供資料，說明延長法定產假的建議的成本影響評估。

17. 葛珮帆議員支持政府當局的下述建議：延長法定產假，並向僱主提供資助以支付額外的產假薪酬；以及修訂《僱傭條例》下流產的定義，讓懷孕 24 個星期或以上而流產的僱員可以有權獲得產假。然而，葛議員察悉並關注到，額外的法定產假薪酬比率會以 36,822 元為上限，相等於一個月薪 50,000 元的僱員在 4 星期內可得的五分之四薪酬。這對於較高薪的女性僱員並不公平。葛議員及副主席察悉，月薪在 50,000 元或以內的僱員佔全港僱員人數約 95%，他們詢問，月薪 50,000 元以上且合資格獲得法定產假的女性僱員估計有多少，以及若她們的額外產假薪酬由政府承擔，財政承擔額會額外增加多少。副主席進一步表達意見，指政府當局應推出利便措施鼓勵生育。

18. 勞工及福利局局長表示，政府向僱主提供資助，並非旨在爭取僱主支持延長法定產假的建議。承擔額外產假薪酬開支的建議並非過渡安排，而是政府長遠的承擔，目的是加強保障女性僱員產後的就業及健康。他補充，根據國際勞工組織的研究結果，若產假薪酬開支全由個別僱主承擔，對女性僱員的就業機會會有不良影響。當局亦留意到，在一些需要個別僱主全數承擔產假薪酬開支的地方，產假日數一般較短，而且法定最低工資水平有時可能適用。值得注意的是，大部分國家/地方均以勞資雙方共同供款的社會保險支付部分或全部產假薪酬。由於香港的產假福利在過去數十年來一直由僱主獨力承擔，政府認為適宜承擔社會責任，支付額外 4 星期法定產假

的開支。據估計，政府就額外 4 星期產假薪酬的每年經常性開支約為 4 億 7,900 萬元。

19. 勞工及福利局局長進一步表示，為堅守審慎運用公帑的原則，僱主就額外產假薪酬可獲發還的款額應定於合理水平。值得注意的是，在大部分地方，發放予合資格僱員的產假薪酬，不論是以勞資雙方共同供款的社會保險支付部分還是全部薪酬，一般都設有上限。若產假薪酬沒有上限，僱主便會非常憂慮其法律責任。此外，政府資助中一大部分便會用作支付較高薪女性僱員的額外產假薪酬，這與此組別合資格僱員的數目不成正比。他補充，政府當局手上沒有資料顯示，若政府就延長法定產假所承擔的產假薪酬不設上限，有關的開支為何。

20. 梁耀忠議員關注到，勞顧會難以就延長法定產假的建議達成共識。梁議員指出，政府女性僱員會即時享有 14 星期產假的福利，他關注到就非政府僱員落實延長法定產假的建議的時間表為何。

21. 勞工及福利局局長解釋，隨着行政長官 2018 年施政報告中所作公布，延長女性政府僱員產假至 14 星期的安排無需進行法例修訂。事實上，不少企業一直給予其女性僱員多於 10 星期的產假。政府當局會呼籲企業/僱主給予僱員優於《僱傭條例》所規定的法定產假福利。然而，要落實延長產假的建議，涉及複雜的法例修訂，包括向僱主發還額外法定產假薪酬的詳細安排。至於落實建議的時間表，政府當局會着手草擬法例修訂，以期在 2019 年向立法會提出法案，並在第六屆立法會完成所需的立法程序。與此同時，政府當局會着手就發還薪酬的安排進行籌備工作，預期需時 18 個月完成。

22. 葛珮帆議員及主席要求政府當局在向事務委員會匯報有關建議的細節時提供資料，按合資格僱員(包括月薪 50,000 元以上的僱員)的不同

工資水平分項說明政府承擔額外 4 星期產假薪酬的開支。

加強保障政府服務承辦商的非技術員工

23. 尹兆堅議員、邵家臻議員及陸頌雄議員雖歡迎就以僱用非技術員工為主的政府服務合約(建築服務合約除外)的擬議改善措施，但他們認為仍有改善空間。尹議員認為，在評審標書的評分制度下，"工資水平"作為評分準則所佔的整體比重仍屬過低，日後應進一步提高相對的比重。邵議員關注到，提高評分制度下"工資水平"的比重的建議，對政府服務承辦商的非技術員工的實際工資水平不會有明顯影響。他籲請政府當局考慮"生活工資"的理念，為政府服務承辦商的非技術工人釐定最低工資水平。為此，政府當局應參考政府統計處就各行各業公布的每月工資中位數，在評分制度下訂定"工資水平"。陸議員認為，採購部門應確保政府服務承辦商的非技術員工就同一工作簽訂新合約時，其工資水平不應低於之前的合約。此外，他們為之前的承辦商擔任同一工作的服務年資，在新合約下亦應獲得確認。

24. 勞工及福利局局長表示，在評審標書時，除了考慮"工資水平"外，還會考慮其他因素，例如創新及工作保障。故此，他認為沒有多大空間進一步提高政府服務合約的技術評分下"工資水平"作為評分準則的相對比重。勞工及福利局局長進一步表示，向政府服務承辦商批出新合約時，若個別僱員沒有轉換僱主，他們的服務年資將被視為沒有中斷。然而，規定如在合約期滿時轉換政府服務承辦商，接辦的承辦商必須接收原承辦商的原有員工，並且須就這些員工的工資水平採取"不減薪"的原則，這是一個複雜的問題。儘管如此，當局相信增加技術比重和"工資水平"比重的建議及其他改善措施，將會令政府服務承辦商的員工的工資增加，更能保障他們的僱傭權益。

25. 邵家臻議員認為，向僱員發放合約酬金是一個好開始，雖然酬金比率可以進一步增加。

尹兆堅議員詢問，會否考慮使發放合約酬金的做法亦應用於現有的服務合約。尹議員進一步詢問，採購部門為何獲准採用為期少於 3 年的服務合約，而依他之見，此舉或會導致工作零散化。

26. 勞工及福利局局長表示，向政府服務承辦商員工發放合約酬金的建議，估計會令薪酬開支增加 6%，或服務合約的整體成本增加 4%至 5%。鑒於籌備工作需時，改善措施只會實施於 2019 年 4 月 1 日起招標的服務合約。至於服務合約的年期，當局一方面會鼓勵採購部門採用為期 3 年的服務合約，但亦應給予採購部門足夠彈性，採用為期少於 3 年的服務合約，以配合不斷轉變的服務需要。

保障職業安全及健康

27. 鄭泳舜議員要求當局提供更多資料，說明有何策略及人手調配安排，就建築地盤進行深入的突擊巡查，以加強保障建築工人的職業安全及健康("職安健")。鄭議員進一步詢問，會否考慮檢討就炎熱天氣下進行戶外工作的僱員的職安健執法工作。

28. 尹兆堅議員關注到，承辦商若在安全表現方面有不良紀錄，在競投工務工程項目的標書時，會否受到懲罰。

29. 勞工及福利局局長回應時表示，政府當局會在 2018-2019 年度會期內向事務委員會匯報職安健的具體改善措施，包括炎熱天氣下進行戶外工作的僱員及預防因站立工作引致的健康風險。

30. 關於勞工處開發新網上平台，方便僱員使用流動電子裝置舉報不安全的工作環境，鄭泳舜議員詢問，有關的流動應用程式會否具備不同少數族裔語言。鄭議員及郭家麒議員關注到，若工人不懂使用流動電子裝置，有關的措施是否能發揮功效。依郭議員之見，較有效的方法是由勞工

處的勞工督察在巡查建築地盤期間訪問工人，以更了解有關的職安健情況。

31. 勞工及福利局局長及勞工處處長回應時表示，除了增加人手到建築地盤進行巡查外，勞工處一直設有電話熱線，供市民提出有關職安健事宜的投訴。勞工處在接獲投訴後，會立即進行調查。為了進一步提高市民對勞工處投訴渠道的認知，並鼓勵建造業工人投訴不安全的工作環境，勞工處於 2017 年年底製作及派發了全新的海報，以加強宣傳職安健投訴熱線。為鼓勵少數族裔工人作出投訴，有關的海報除中、英文外，還加入了 6 種少數族裔語言(印尼語、印度語、尼泊爾語、他加祿語、泰語及烏爾都語)。勞工處處長進一步簡述，勞工處開發的新網上平台，旨在方便僱員使用流動電子裝置舉報不安全的工作環境，讓勞工處能迅速跟進。勞工處會探討在開發有關的流動應用程式時製作不同語言的可行性。

罰則水平

32. 尹兆堅議員表示，委員支持對違反職安健法例的持責者施加更重罰則，以提高罰則的阻嚇作用。因應多宗嚴重的工業受傷/致命意外(包括與港珠澳大橋建造工程有關的意外)，而且就有關致命工業意外的被定罪個案所施加的罰款偏低，尹議員詢問政府當局有何計劃提出立法修訂，以加強阻嚇作用。

33. 勞工及福利局局長回答時給予肯定的答覆，表示政府當局擬提高職安健法例下的罰則，以提高阻嚇作用。勞工處會就擬議的立法修訂諮詢相關持份者。

為受傷僱員提供的復康服務

34. 主席、郭家麒議員及潘兆平議員察悉，政府當局正制訂新措施，加強為受傷僱員提供的復康服務，他們對有關的實施時間表表示關注。

潘議員進一步要求當局提供資料，說明新措施的資金安排。

35. 勞工及福利局局長回應時表示，政府正積極研究新措施，加強保障因工受傷及患上職業病的僱員的權益。當局正考慮透過個案管理模式和私營醫療服務，為有需要的工傷僱員提供適時及高度協調的治療及復康服務，以期加快他們的康復速度，令他們能夠盡快重投工作。為此，勞工處成立了內部工作小組，並會在推展有關措施時考慮不同持份者的意見。政府當局亦正探討就各項新措施的資金方案，包括成立專項基金的建議。政府當局會在適當時候就此課題向事務委員會作出匯報。

輸入勞工

36. 潘兆平議員關注到，據報道，一些資助安老服務單位把所得的額外資源用作其他用途，而不是單單用於改善業界護理員的僱傭福利。他關注到，政府會容許業界為解決人手短缺問題而輸入更多護理員。

37. 勞工及福利局局長表示，很多資助安老服務單位已利用額外資源改善其前線護理員的薪酬，例如參加 2018 年 7 月舉行的安老及復康服務業招聘博覽的資助安老服務單位。政府當局會在未來兩個月就安老服務業界的就業情況進行調查，以蒐集資料，包括在政府增撥額外資源後，護理員的職位空缺情況及工資水平。在考慮輸入護理員之前，政府會確保資助安老服務單位已把所得的額外資源用於改善前線護理員的薪酬。

政府聘用殘疾人士的情況

38. 譚文豪議員關注到，殘疾公務員的人數在 2006 年至 2016 年期間由 3 256 人下降至 3 230 人，但同期公務員隊伍整體增加約 11 000 人。

39. 勞工及福利局局長解釋，殘疾公務員的人數減少，可能是因為多年來這些僱員有部分已退休。事實上，在現行政策下並沒有強制規定政府僱員或應徵者申報其殘疾情況(如有的話)，而此做法符合平等機會委員會發出的僱傭實務守則。因此，所蒐集到的統計數據只反映部門管理層取得的資料。舉例而言，殘疾應徵者或會提供有關其殘疾的資料，以要求部門在遴選測試/面試時作出特別安排或調節。政府會探討若就公務員應徵者的殘疾情況蒐集更多資料，此舉是否符合維護平等機會的原則及其他相關規定。

其他關注事宜

40. 郭家麒議員認為，政府當局應就颱風及暴雨期間及過後和特殊情況下的工作安排制訂具體的作業守則/指引。郭議員又對於前一屆政府及現屆政府均沒有因應社會多年來的強烈訴求而認真跟進立法制訂標準工時一事表示失望。依他之見，以制訂行業工時指引來處理工時長的問題，實際上是倒退的做法。

41. 對於行政長官 2018 年施政報告中只有很少篇幅提及解決工時長的措施，以及有關劃一法定假日與公眾假期的課題，梁耀忠議員表示失望，並關注到政府就處理該等事宜方面的立場及誠意如何。

42. 勞工及福利局局長表示，政府曾在不同場合就工時長的問題及劃一法定假日與公眾假期的課題清楚表明其立場。他暫時沒有任何補充。

IV. 教育局局長就行政長官 2018 年施政報告作出簡報

(立法會 CB(2)28/18-19(02)號文件、行政長官 2018 年施政報告及行政長官 2018 年施政綱領)

43. 應主席之請，教育局局長向委員簡介教育局持續進行的措施，特別是香港資歷架構在2018年的主要發展，詳情載於政府當局的文件。

(會後補註：教育局局長在會議席上提交的發言稿已於2018年10月18日隨立法會CB(2)101/18-19號文件送交委員。)

香港資歷架構的發展情況

44. 副主席認為，香港資歷架構應讓從業員的能力及在工作崗位上積累的經驗獲得正式認可，從而提升他們在有關行業中的競爭力及促進其事業發展。政府當局應加強推廣資歷架構的工作，使之更為僱主廣泛接受。為此，政府當局應帶頭對香港資歷架構下的資歷給予適當認可，例如訂明相應資歷級別為符合公務員各職系入職條件的相類學歷或專業資歷。副主席舉例指出，安老服務業的保健員沒有誘因參加資歷架構培訓課程，因為他們須在下班後出席有關課程，而更重要的原因是，他們在取得資歷架構認可的相關資歷後，並不會獲調整薪酬或晉升。依他之見，政府當局應善用向資歷架構基金額外注資的12億元，協助不同行業為從業員建立具質素保證的事業發展途徑。

45. 教育局局長表示，成立香港資歷架構的主要目的是推動各行各業的從業員終身學習，讓他們在"四通八達"的學習階梯上，按各自發展路向在學術及培訓上達致不同專業水平。鑒於在個別行業推行香港資歷架構及成立行業培訓諮詢委員會("諮委會")均是由業界主導，因此應由個別諮委會制訂有關行業的《能力標準說明》，從而令培訓機構及課程營辦機構可以設計滿足行業需要的培訓課程。從業員取得資歷架構認可的資歷，有助他們裝備自己，提升競爭力，並為事業發展作好準備，儘管工資未必因此而即時上調。教育局局長亦認同，雖然資歷架構認可的資歷應對從業員在有關行業的工作崗位上積累的技能及經驗給予適當認可，但令僱主更加了解和接受資歷架

構，亦同樣重要。資歷架構基金資助持續發展和推行香港資歷架構的計劃及措施，包括推廣及教育活動，以推動資歷架構的發展，並提高其認受性。教育局局長補充，部分政策局/部門已在某些職位的招聘廣告中提述資歷架構的資歷。政府當局會在適當情況下於公務員職位的相關入職條件中逐步採用資歷級別的資歷。

46. 陸頌雄議員認為，社會大眾(特別是僱主及僱員)對資歷架構的認可，對鼓勵僱員在香港資歷架構下進修及接受培訓至為重要。陸議員察悉，在 2017-2018 學年，有 1 900 名來自 160 多所學校的高中學生參加了有關資歷架構的講座、工作坊或參觀活動，當局亦在 2018 年舉辦了 70 項活動和簡介會，向 23 個行業推廣資歷架構，他認為，香港資歷架構的推廣範圍應進一步擴展至更多學校和相關行業。陸議員關注到，政府當局會如何加強資歷架構的推廣及宣傳工作，以進一步加深各界對香港資歷架構的認知和了解。陸議員指出，資歷架構的實施範圍涵蓋 23 個行業，佔本港工作人口逾 50%，他又詢問，政府當局有何計劃在其他行業推廣資歷架構認可的資歷。

47. 教育局局長贊同，透過不同途徑及媒介在各行各業推廣資歷架構實為重要。值得注意的是，有關過往資歷認可機制的宣傳影片已經推出。雖然成立諮委會的進度取決於業界對推行資歷架構的看法，但政府當局會繼續與其他行業的持份者接觸，以期增進其對資歷架構的了解，並因應業界的需要協助成立諮委會。

與其他地區的資歷架構合作

48. 葉建源議員詢問 2016 年國家"十三五"規劃公布的內地資歷框架的發展進度、香港在這方面擔當的角色，以及資歷互認的可行性。教育局局長表示，教育局及資歷架構秘書處一直在不同場合中，與內地對口部門分享在發展和推行資歷架構的經驗。政府當局會繼續與相關當局聯絡，

分享有關經驗，並在國家訂立資歷框架的過程中擔當積極角色。若香港居民的資歷獲得適當認可，確實能促進他們在內地工作的流動性。

49. 葉建源議員從政府當局的文件第 14 段察悉，政府當局已完成與其他地區資歷架構的互相參照/比較研究計劃，他詢問與該等國家資歷互認的進度如何。

50. 教育局局長表示，在香港資歷架構的發展中，長遠目標是加強與世界其他地區合作，促進彼此交流及資歷互認。政府當局正朝着這個方向工作，並會探討是否有機會進一步加強與其他地區合作。教育局局長及教育局副秘書長(1)進一步表示，政府當局已完成 4 個與歐洲聯盟、蘇格蘭、愛爾蘭及新西蘭資歷架構的比較研究。當局已進行互相參照計劃，以提供平台了解香港資歷架構與該等地區資歷架構之間的對應資歷級別。這可促進日後與該等地區的資歷互認，儘管特定資歷互認預料需在個別行業內進行更深入的討論。

51. 主席認為，鑒於香港資歷架構是在 2008 年推出，政府當局應檢討香港資歷架構在提升本港工作人口的質素、專業性及競爭力方面的成效。

52. 議事完畢，會議於下午 6 時 27 分結束。

立法會秘書處

議會事務部 2

2018 年 11 月 19 日