

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(1)1106/2025號文件

檔 號：CB1/PS/3/23

人力事務委員會

人力資源培訓與規劃事宜小組委員會報告

目的

本文件旨在匯報在人力事務委員會(“事務委員會”)下成立的人力資源培訓與規劃事宜小組委員會(“小組委員會”)的商議工作。

背景

2. 全球經濟正面對深層次的結構性轉變，包括科技創新、數碼轉型、人工智能普及化，以及綠色經濟的興起，這些因素對各行各業人才的需求構成重大挑戰。香港是全球最具競爭力的經濟體之一，亦是內地對接國際市場的重要窗口，充足的勞動力能確保香港經濟和社會持續發展。然而，香港人口老齡化及勞動人口增長放緩對本地人力資源供應造成壓力。為應對香港長遠發展的需要，政府表示會積極培養和挽留本地人才、更進取地吸納外來人才，以及加強人力推算工作，以制訂適切的整體人力需求策略。

小組委員會

3. 事務委員會在2023年6月20日的會議上決定委任小組委員會，研究與人力資源培訓與規劃相關的政策事宜。小組委員會的職權範圍及委員名單分別載於[附錄1](#)及[附錄2](#)。

4. 小組委員會由顏汶羽議員擔任主席，自2024年6月展開工作以來合共舉行了6次會議，包括一次與研究人口政策和措施小組委員會舉行的聯席會議。為協助小組委員會進行討論，立法會秘書處資料研究組曾就新加坡和日本支援在職母親及銀齡就業的措施進行研究。¹

小組委員會的商議工作

5. 小組委員會曾就以下主要範疇進行討論：

- (a) [香港人力供求的趨勢及變化](#)(第7至15段)；
- (b) [釋放潛在勞動力](#)(第16至21段)；
- (c) [本地勞動力的培訓](#)(第22至36段)；
- (d) [建造業、運輸業和院舍業界輸入勞工的培訓](#)(第37至43段)；及
- (e) [資歷架構的發展及推廣](#)(第44至54段)。

6. 小組委員會的商議工作詳情載於下文各段。

香港人力供求的趨勢及變化

至2046年的香港人口和勞動人口推算

7. 政府統計處(“統計處”)根據人口普查提供的最新基準人口數據編製人口推算，最新一套涵蓋至2046年的香港人口推算於2023年8月發布，勞動人口推算亦同時更新。根據推算結果，香港總人口在未來20多年大致保持上升趨勢，2046年年中人口達819萬。隨着人口老化，香港65歲及以上的長者佔總人口的比例，將由2023年的22.7%增至2046年的36.0%；0至14歲組別人口的比例則將由10.8%下降至7.1%。勞動人口參與率(不包括外籍家庭傭工(“外傭”))方面，將會由2023年的55.2%，下降至2046年的51.6%。政府近年推出多項招攬人才和輸入勞工計劃，將為未來20多年人口增長提供重要動力，推算勞動人口

¹ 請參閱在2025年5月7日發出的[資料摘要](#)。

(不包括外傭)在2038年將升至366萬的頂峰，隨後逐漸下降至2046年的358萬。

2023年人力推算

8. 政府定期進行人力推算，從宏觀層面評估香港未來的人力供應和需求的趨勢。最新一輪人力推算於2023年展開，以該年為基準年，評估5年後(即2028年)的人力情況。推算選定了17個產業作詳細分析，包括國家《十四五規劃綱要》下確立香港為8個重點領域的發展中心(即“八大中心”²)，以及9個支撐本地服務和城市運作的關鍵產業，³評估各產業人力短缺及所需技能的情況。推算顯示，本港人力缺口將由2023年的5萬人擴大至2028年的18萬人，當中以“熟練技術人員”⁴尤為短缺，佔2028年整體短缺人數超過三分之一。

9. 就政府當局作出的上述推算，委員提出多項意見及建議。

應對未來人力短缺

10. 委員察悉人口老化導致勞動力下降，因此對本港人力缺口將由2023年的5萬人擴大至2028年的18萬人表示關注。就“八大中心”面對嚴重人力短缺，而其他行業亦出現不同程度的人手不足問題，委員詢問政府當局有何應對措施。委員亦觀察到，“熟練技術人員”的年齡層偏高，加上中學課程甚少涵蓋職業訓練元素，導致本地年輕人鮮有投身技術行業。委員認為，職業培訓長期滯後於市場需求，難以有效紓緩技術人員短缺的問題。

11. 政府當局表示，各政策局及部門已制訂多項措施，確保人才供應與市場需求相匹配，例如改革僱員再培訓局(“再培訓局”)的培訓模式，不設報讀課程人士的學歷上限，更新人才

² 包括中外文化藝術交流中心、國際航空樞紐、國際金融中心、國際創新科技中心、國際貿易中心、國際航運中心、區域國際法律及爭議解決服務中心，以及區域知識產權貿易中心。

³ 包括住宿及餐飲業、城市運作、建造業、教育業、醫療保健業、製造業、零售業、社會服務業及旅遊業。

⁴ 即具備專業技能或受過培訓，從事與建造、維修及操作機械和結構相關工作的人員。

清單，以及優化“一般就業政策”和“輸入內地人才計劃”，新增渠道吸引年輕及具經驗而人力極短缺的指定非學位技術工種專才來港等，並推動與“八大中心”相關的教育課程發展。

12. 有委員注意到，擁有研究院學歷的人才供應由充裕變為大幅不足，而文憑和副學位教育程度的人才供應短缺情況亦顯著加劇。政府當局解釋，學歷需求的轉變主要歸因於創科產業發展對研究院學歷人才需求急增，而製造業再工業化則令具備文憑或副學位教育程度的技術人員需求大增。

13. 有委員認為“高端人才通行證計劃”(“高才通計劃”)不應影響本地人才就業及向上流動。委員亦詢問高才通計劃的續簽情況。政府當局表示，高才通計劃的初步數據顯示，成功續簽的高才主要從事金融、商貿及創科等行業，而這些行業對相關人力的需求相對較高。當局對續簽情況持樂觀態度。

人力推算的方式

14. 委員建議更頻密進行人力推算，並應用人工智能及大數據分析，以期更準確反映急速變化的市場。亦有委員建議政府當局針對重大政策(如北部都會區、北都大學教育城等)進行滾動式人力推算。政府當局表示，2023年人力推算已採用大數據分析招聘網站及畢業生等數據，周期亦已從10年縮短至5年，並會進行中期更新，以確保更精準評估人力情況。是次人力推算的中期更新將於2025年年底展開，基線由2023年改為2025年，藉以利用最新發展趨勢更新2028年的推算情況。

15. 委員又認為人工智能正改變勞動市場結構，故人力推算必須充分考慮人工智能快速發展對人力供求的影響。政府當局表示，2023年人力推算已透過參考文獻及諮詢業界，了解人工智能及自動化技術對勞動市場的影響。當局將持續留意相關發展，以期在中期更新作更準確推算。

釋放潛在勞動力

2023年香港與其他亞洲地區的勞動人口參與率比較

16. 委員察悉，統計處的數據反映在2023年，香港的整體勞動人口參與率(不包括外傭)為55.2%，低於一些鄰近的經濟

體，包括新加坡(68.6%)、日本(62.9%)及南韓(64.3%)。同年，香港男性的勞動人口參與率為63.6%，而新加坡、日本及南韓則分別為74.9%、71.4%及73.3%；香港女性的勞動人口參與率是47.7%，而新加坡、日本及南韓則分別為62.6%、54.8%及55.6%。委員詢問，在2023年，香港無論整體或按性別的勞動人口參與率均低於上述鄰近經濟體的原因為何。

17. 政府當局表示，在2023年，香港男性勞動人口參與率方面，25至54歲男性的勞動人口參與率為92.2%，與新加坡(94.6%)和日本(95.3%)相若。但香港55歲至64歲的較年長人士，和65歲及以上的長者，不論男女，其勞動人口參與率皆顯著低於日本、南韓及新加坡。其中一個原因，是日本和南韓有相對較高比例的55歲及以上人士從事第一產業(例如農業)，而在香港這些行業的規模比較小。此外，在日本、南韓及新加坡，上述年齡組別中從事兼職的人口比例也較香港為高。

18. 政府當局亦指出，在2023年，25至54歲從未結婚女性的勞動人口參與率為88.4%，只是略低於新加坡(92.9%)及日本(89.3%)。然而，香港25至54歲曾結婚女性的勞動人口參與率為64.1%，顯著低於新加坡已婚女性的81.6%及日本曾結婚女性的80.0%，原因可能是香港上述年齡組別女性的教育程度較新加坡及日本的同年齡組別女性低。總括而言，香港曾結婚女性及較年長人士的勞動人口參與率都是相對較低。

釋放婦女及銀齡人士的潛在勞動力

19. 立法會秘書處資料研究組擬備的研究報告顯示，新加坡和日本均設多項支援在職母親及銀齡就業的措施，包括親職假、幼兒照顧服務、法定最低退休年齡等。委員認為本港的婦女勞動比率相對偏低，主因是家庭友善措施不足。他們促請政府當局加強措施支援婦女就業，例如提供幼兒託管服務、增加侍產假、鼓勵彈性工作安排等。有委員亦建議政府考慮為外傭提供照顧嬰幼兒的培訓，以助釋放婦女勞動力。政府當局表示，現屆政府正着力加強有關託管工作，包括在下學年起進一步擴展在校課後託管服務，並加強“鄰里支援幼兒照顧計劃”。

20. 在鼓勵銀齡人士就業方面，有委員建議政府當局參考外地做法，研究訂立反年齡歧視法，保障不同年齡的求職者免受職場歧視。另有委員認為本港銀齡人士相對其他地區富裕，

故勞動比率較低。政府當局強調，本港的銀齡人士會考慮不同因素(例如經濟條件)後決定是否就業。當局會提供誘因鼓勵他們投入勞動市場，例如俗稱“二元乘車優惠”的公共交通票價優惠計劃、“中高齡就業計劃”、“再就業津貼試行計劃”等。

21. 有委員建議將勞工處轄下以地區劃分的就業中心，升級轉型為針對不同潛在勞動人口而設的就業中心，例如長者就業中心、婦女就業中心、少數族裔就業中心等，並加入再培訓元素。政府當局表示，就業中心現時定期舉辦招聘會，並為中高齡人士設優先服務。當局正檢視整體就業服務的方向及如何整合就業服務，並會一併考慮委員的意見。

本地勞動力的培訓

本地勞動力的培訓需求調查結果

22. 再培訓局委託獨立調查機構進行了一項“本地勞動力的培訓需求調查”，目的是協助再培訓局了解市場對現時和未來的技能培訓需求。調查以問卷形式訪問了1 261名公眾人士，並透過6個焦點小組的討論及56個一對一的深度訪談，收集僱主、商會、工會、社福機構等持份者的意見。

23. 委員詢問，再培訓局是否可以幫助一些年紀較大或學歷水平不高的本地人升級轉型，例如透過簡單培訓讓一些前線、較基層的服務行業工友有機會入職新型工業。再培訓局表示，未來會考慮舉辦更多以技能為本的課程，希望幫助較低學歷的求職者逐步累積技能，協助他們入職並繼續進修。

24. 根據調查結果，潛在勞動力的就業意欲偏低。委員建議再培訓局與一些設有彈性工作安排或較靈活工作時間的企業合作，開辦“包班”課程，以吸引潛在勞動力報讀課程和加入相關企業工作。再培訓局表示，會向商會和僱主宣傳靈活的工作安排，鼓勵他們參與再培訓局推行的“先聘用、後培訓”和“培訓就業一條龍”計劃。此外，再培訓局會向潛在勞動力(例如雙失青年、料理家務者、初退休人士等)提供具彈性的課程及計劃(包括“零存整付”、“先聘用、後培訓”和“培訓就業一條龍”計劃)，以提升他們對持續進修的興趣及鼓勵更多人投身職場。

25. 委員詢問，再培訓局會否到學校接觸一些欲提早投身社會的青年，以及再培訓局推行青年培訓工作的進展。再培訓局表示已加強青年培訓工作，包括開辦青年感興趣的課程(例如餐飲、電腦軟件、人工智能、社交媒體、特色廣播及寵物護理等)。此外，再培訓局會聯絡學校，向高中學生介紹再培訓局的工作和課程。再培訓局亦於近年舉辦“青年實習計劃”，於暑假期間向高中學生提供實習機會，讓他們到不同機構工作，了解職場環境及獲取工作經驗。

26. 委員建議再培訓局為一些勞動力短缺的行業(例如護理員)提供培訓及就業轉介和配對服務，以解決這些行業面對的人力資源不足的問題。再培訓局表示，該局除會加強培訓護理員外，亦希望為他們發掘更多不同工作的就業機會，擴闊相關就業的選擇，例如保健員、陪診員、病房助理等職位。

僱員再培訓局改革後的角色定位

27. 再培訓局於2024年第三季完成全方位檢討，提出四大改革方向，包括：(一)重新確立定位，擴大培訓對象；(二)加強調研職能，掌握未來技能；(三)推進“技能為本”，構建進修階梯；及(四)優化營運模式，整合培訓資源。再培訓局現正循此四大方向，分階段推行全面改革。

28. 委員普遍認同再培訓局的改革方向，並肯定其工作。委員期望再培訓局改革後可擔當統籌協作的角色，除提供培訓課程外，亦協調持續進修基金和“展翅青年就業計劃”等的培訓課程。委員並詢問再培訓局會否就其改革措施擬定關鍵績效指標，以評估成效。

29. 政府當局表示，委員提出由再培訓局統籌其他相關培訓課程的建議是該局的其中一個發展方向。再培訓局會研究如何協調相關資源，為市民提供所需培訓。再培訓局指出，該局設不同委員會及關鍵績效指標監察工作成效，日後亦會就改革後各範疇表現訂立關鍵績效指標。

30. 對於再培訓局提升其角色及定位，由為基層勞工提供“就業為本”的培訓，提升至為整體勞動人口提供“技能為本”的培訓課程，委員關注再培訓局會否保留其為有就業需要的基層勞工提供支援服務的角色，並詢問日後開辦的就業課程需否收

費。再培訓局表示，現時該局約四成課程為就業掛鉤課程，改革後仍會繼續提供該類課程供失業人士免費報讀，相關再培訓津貼亦已於2024年由5,800元增至8,000元。

31. 就委員詢問再培訓局會否考慮自行營辦培訓課程，再培訓局表示，該局會繼續委任培訓機構開辦課程，並會增加培訓機構數目、加強師資要求，以及增設高端設備予培訓機構租用。

培訓新興技能

32. 委員察悉，再培訓局在2024年至今已開發或推出22項適合較高學歷人士修讀的新課程，他們詢問相關課程的報讀情況及學員反饋，並關注再培訓局為高學歷人士提供培訓課程，會否與私人教育市場(例如高等院校轄下的持續進修學院)造成競爭。

33. 再培訓局表示，新課程的報讀情況理想，較受歡迎的課程包括生成式人工智能商業應用、風險管理、程式語言等。有別於大專院校所提供的長期文憑課程，該局主要提供短期的單元式技能提升課程，程度約為資歷架構第3、4級。該局亦有意與高等院校探討，讓學員在修畢再培訓課程後銜接至高等院校開辦的第5級課程。

企業合作和就業支援

34. 委員認同再培訓局加強與科技公司及龍頭企業合作的改革方向。他們又建議再培訓局可針對婦女、長者、少數族裔等潛在勞動力開辦課程。再培訓局表示，該局有既定機制定期檢視課程是否切合市場需求，與科技公司及龍頭企業合作可助該局了解未來技能需求，並培訓相關導師。

35. 委員詢問再培訓局在2025-2026年度提供的165 000個培訓學額是否足以應付需求，並建議該局利用科技平台協助學員進行求職配對。再培訓局表示，除165 000個培訓學額外，該局亦預留30 000個備用學額，在有需要時推出。就業服務方面，學員完成就業掛鉤課程後會獲3至6個月的就業跟進服務，過去數年的學員就業率一般達八成。

36. 委員對於部分學員只為領取津貼而報讀培訓課程或視課程為興趣班表示關注，並促請再培訓局採取行政措施杜絕有關情況。再培訓局解釋，其培訓課程不局限於協助學員以傳統受僱形式就業，部分修畢花藝、咖啡調製、蛋糕製作等課程的學員可自行創業或以兼職形式就業。此外，再培訓局亦已規定每名學員一年只能報讀最多兩個就業掛鈎課程，並只能申領一次再培訓津貼。

建造業、運輸業和院舍業界輸入勞工的培訓

37. 建造業、運輸業和院舍業界的輸入勞工計劃分別為建造業輸入勞工計劃、運輸業輸入勞工計劃——航空業、運輸業輸入勞工計劃——公共小巴/客車行業，以及院舍輸入護理員特別計劃。委員關注各項計劃的成效，並詢問輸入勞工是否有助改善小巴脫班率、加快建造工程進度等。政府當局指出，輸入勞工後，相關建造工程透過計劃及其他措施(包括本地培訓)補充人手後相關工序順利完成；繁忙時段的小巴脫班情況明顯改善；安老院及殘疾人士院舍護理員的短缺情況亦有所紓緩。

38. 有委員質疑輸入勞工導致本地勞工的就業機會減少，因而詢問政府當局有否就此進行調查。他們亦要求政府當局加強監察僱主在本地招聘勞工的過程，以確保本地勞工優先就業。政府當局表示，輸入勞工主要填補相關工種的人手短缺，而相關工種的本地勞工出勤率仍然較高並且仍有本地招聘困難的情況，個別行業的工資中位數亦較以往上升。

39. 有委員促請政府檢討輸入勞工的工資不得少於香港相關職位的每月工資中位數的規定，以提升本港企業的競爭力。政府當局強調，香港的人力策略是以本地培訓與引入外地人才並行，而輸入外地勞工政策亦會以優先保障本地工人就業為原則。

建造業輸入勞工計劃

40. 委員關注建造業輸入勞工的工傷數字，並詢問政府當局有否為從事高危工作的輸入勞工提供安全訓練。他們亦要求政府當局加強監管，防止勞務中介公司濫收培訓費用。政府當局強調，對輸入勞工的要求(包括工地安全)與本地勞工相同，他們在操作安全風險較高的指定機械前均須考取相關牌照，僱

主亦須安排一名安全主任照顧輸入勞工，確保工地安全。當局又指已推出新措施防止中介濫收費用的情況，如發現違規個案當局定會作出跟進。

運輸業輸入勞工計劃

41. 就運輸業輸入勞工計劃——公共小巴/客車行業，有委員指出，輸入司機來港後須先接受訓練及考取商用車輛駕駛執照，方能正式工作，部分輸入司機或須多次應考才能通過駕駛考試，其間僱主須向他們支薪及提供食宿。委員建議當局在安排上提供更多彈性，例如容許輸入司機以其他形式(例如即日來回)來港受訓及考牌，並在考取牌照後才正式持工作簽證來港；或考慮將部分訓練安排在內地進行，以節省僱主成本。政府當局回應時表示，超過七成輸入司機由抵港進行訓練至通過駕駛考試並投入服務，需時不多於8星期。當局現正就計劃的細節(包括考牌安排)進行檢討，並會一併考慮委員的意見。

42. 鑒於首批輸入勞工的兩年合約期即將屆滿，委員向政府當局查詢相關續聘安排。有委員建議設立續約配額，以減少僱主重新申請配額的行政負擔。政府當局表示會在檢討後適時公布有關詳情。

院舍輸入護理員特別計劃

43. 有委員詢問輸入護理員需否具備特定資格或技能，例如持有相關專業資格，或懂得以廣東話與被照顧者溝通等，以確保其服務質素。政府當局表示，護理員沒有特定的專業資格或語言要求，但院舍營辦人及主管須根據相關合約、協議或《實務守則》的規定，安排輸入及本地的護理員接受入職或持續在職培訓及督導，藉此加強護理員在提供日常起居照顧方面的知識及技巧。此外，大部分院舍傾向聘請懂廣東話的輸入護理員。

資歷架構的發展及推廣

44. 資歷架構於2008年正式推出，是一個分為7級的資歷級別制度，為學術、職業專才教育及持續教育界別的資歷釐定明確及客觀的標準。部分委員認為，資歷架構未獲僱主廣泛接納，以致不少僱員即使取得認可資歷亦未獲調高薪酬。委員促請政府當局採取措施進一步提高資歷架構的認受性，包括由政府牽

頭推廣資歷架構，並推動僱主提高取得認可資歷的僱員的薪酬待遇。政府當局表示，教育局早於2016年已在招聘公務員時使用資歷架構用語，其後不少政府部門相繼效法，有助提高公眾對資歷架構的認識。教育局亦於2020年邀請17個政府部門及公營機構參加首屆“QF in Action計劃”，重點介紹它們如何利用資歷架構提升公共服務的質素及員工的專業水平，以推廣資歷架構的應用。

45. 對於政府當局已為23個行業成立行業培訓諮詢委員會(“諮委會”)，涵蓋本港逾五成勞動人口，委員詢問當局會否擴展資歷架構至涵蓋更多勞動人口，以及為一些新興行業(例如人工智能和第三代互聯網(Web3))成立新諮委會，以應對市場變化。政府當局表示，目前未被諮委會涵蓋的勞動人口主要是建造業從業員和公務員。建造業雖然並無設立諮委會，但建造業議會一直積極應用資歷架構，推動業界人才培訓，而公務員體系則設有較清晰的職業發展階梯。至於為新興行業成立諮委會的建議，政府當局指出，現有的諮委會或已涵蓋部分新興工種，當局對成立新諮委會持開放態度，前提是業界要有實際需要並達成共識。當局又指，因應人工智能對不同行業帶來影響，各諮委會可探討人工智能如何影響行業發展，適時更新其《能力標準說明》等工具。

46. 有委員認為，美容業《能力標準說明》提述推拿按摩的能力標準不太恰當，政府當局應為推拿按摩行業成立一個新諮委會。亦有委員指出，以中醫方式進行推拿是受《中醫藥條例》(第549章)所規管，故關注職業訓練局和再培訓局開辦的推拿課程會否讓學員誤墮無牌行醫的法網。政府當局和資歷架構秘書處解釋，由於美容業的某些範疇可能涉及推拿，故其《能力標準說明》或涉及提述推拿相關的能力標準，但推拿業現時並不屬資歷架構下美容業的範疇。當局會留意推拿執業事宜的相關法例及發展，以便在有需要時作出適當跟進。

“過往資歷認可”機制及職業資歷階梯

47. 委員詢問為何某些行業(例如檢測及認證業和資訊及通訊科技業)的“過往資歷認可”評估申請數目顯著較少。資歷架構秘書處解釋，該等行業的從業員大多在入職前已獲相等於

資歷架構第四級或以上的學歷，因此他們對“過往資歷認可”評估的需求較小。

48. 為加強發展職業資歷階梯，委員建議政府當局考慮將部分技術性牌照(例如機電業相關牌照)與資歷架構掛鉤，讓從業員了解其技能所相對應的資歷水平，方便日後進修。政府當局表示可交由相關行業探討能否作出有關安排。

49. 就2022年施政報告提及會於2027年前擴大職業資歷階梯的應用範圍至最少18個行業，委員詢問政府當局有否訂立落實時間表。政府當局表示，預計旅遊業將於2025年內推出職業資歷階梯，並成為第13個推行職業資歷階梯的行業，當局會繼續積極推動其他行業發展職業資歷階梯。

在中學提供資歷架構認可課程

50. 委員留意到，越來越多中學自行開辦資歷架構認可課程，反映需求日增，惟相關評核方式未能配合有特殊教育需要(“SEN”)的學生的需要，故建議在推廣職業專才教育和資歷架構督導委員會加入特殊教育或融合教育相關的專業人士。政府當局認同，在中學提供資歷架構認可課程可讓學生按其興趣及能力作多元發展，亦有助推動職業專才教育。當局相信如有SEN學生就讀相關課程，營辦機構會考慮其需要，在評核方式上作出彈性處理。

與內地及其他地區推動資歷框架的合作

51. 委員關注政府當局在推動與內地資歷互認方面的工作，詢問當局有否設定短、中、長期目標及具體行動方案，以及因應部分內地培訓課程的內容與本港大致相同，會否以個別課程作試點。政府當局表示，教育局與廣東省教育廳在2019年簽署《粵港資歷框架合作意向書》，而香港學術及職業資歷評審局(“評審局”)在2022年年初應邀為廣東省有關當局提供兩年諮詢服務，並於2024年6月完成機械製造業資歷等級標準的能力標準調適工作。此外，粵港兩地專家組成的評審小組於2024年就賽馬證書課程(策騎)進行首次實地考察並發出評審報告，相關資歷於同年7月被正式納入廣東終身教育資歷名冊，成為該名冊中首個非學歷資歷。雖然評審局提供的諮詢服務已

於2024年第三季完成，但當局會繼續與廣東省有關當局進一步交流，並加強已建立的合作基礎。

52. 政府當局補充，當局積極與內地有關當局推進兩地相互承認副學位程度學歷，包括爭取與國家教育部盡早就互認安排簽訂備忘錄。在學士學位課程方面，當局亦已與國家教育部簽訂備忘錄，簡化兩地高等院校學歷相互承認的程序。

53. 委員亦關注政府當局如何推動“灣區標準”和“一試多證”的安排。政府當局表示，由於各行業的情況不盡相同，相關政策局和部門需單獨檢視不同考試的認受性。

54. 就與“一帶一路”沿線國家/地區或東盟成員國開展資歷架構參照/比較研究工作的建議，政府當局表示會將建議轉交資歷架構秘書處和評審局，並探討如何加強海外宣傳。

建議

55. 小組委員會在商議過程中提出以下建議，供政府當局考慮：

香港人力供求的趨勢及變化

- (a) 更頻密進行人力推算，並應用人工智能及大數據分析，以期更準確反映急速變化的市場(請參閱上文第14段)；
- (b) 針對重大政策(如北部都會區、北都大學教育城等)進行滾動式人力推算(請參閱上文第14段)；
- (c) 人力推算必須充分考慮人工智能快速發展對人力供求的影響(請參閱上文第15段)；

釋放潛在勞動力

- (d) 加強措施支援婦女就業，例如提供幼兒託管服務、增加侍產假、鼓勵彈性工作安排等(請參閱上文第19段)；

- (e) 為外傭提供照顧嬰幼兒的培訓，以助釋放婦女勞動力(請參閱上文第19段)；
- (f) 研究訂立反年齡歧視法，保障不同年齡的求職者免受職場歧視(請參閱上文第20段)；
- (g) 將勞工處轄下以地區劃分的就業中心，升級轉型為針對不同潛在勞動人口而設的就業中心，並加入再培訓元素(請參閱上文第21段)；

本地勞動力的培訓

- (h) 再培訓局與一些設有彈性工作安排或較靈活工作時間的企業合作，開辦“包班”課程，以吸引潛在勞動力報讀課程和加入相關企業工作(請參閱上文第24段)；
- (i) 再培訓局到學校接觸一些欲提早投身社會的青年(請參閱上文第25段)；
- (j) 再培訓局為一些勞動力短缺的行業(例如護理員)提供培訓及就業轉介和配對服務(請參閱上文第26段)；
- (k) 再培訓局擔當統籌協作的角色，除提供培訓課程外，亦協調持續進修基金和“展翅青年就業計劃”等的培訓課程(請參閱上文第28段)；
- (l) 再培訓局針對婦女、長者、少數族裔等潛在勞動力開辦課程(請參閱上文第34段)；
- (m) 再培訓局利用科技平台協助學員進行求職配對(請參閱上文第35段)；
- (n) 再培訓局採取行政措施杜絕部分學員只為領取津貼而報讀培訓課程或視課程為興趣班的情況(請參閱上文第36段)；

建造業、運輸業和院舍業界輸入勞工的培訓

- (o) 加強監察僱主在本地招聘勞工的過程，以確保本地勞工優先就業(請參閱上文第38段)；
- (p) 檢討輸入勞工的工資不得少於香港相關職位的每月工資中位數的規定(請參閱上文第39段)；
- (q) 加強監管勞務中介公司，防止它們向輸入勞工濫收培訓費用(請參閱上文第40段)；
- (r) 容許運輸業輸入勞工計劃——公共小巴/客車行業下的輸入司機以其他形式(例如即日來回)來港受訓及考牌，並在考取牌照後才正式持工作簽證來港；或將部分訓練安排在內地進行，以節省僱主成本(請參閱上文第41段)；
- (s) 為輸入勞工設立續約配額，以減少僱主重新申請配額的行政負擔(請參閱上文第42段)；

資歷架構的發展及推廣

- (t) 採取措施進一步提高資歷架構的認受性，包括由政府牽頭推廣資歷架構，並推動僱主提高取得認可資歷的僱員的薪酬待遇(請參閱上文第44段)；
- (u) 為推拿按摩行業成立一個新諮委會(請參閱上文第46段)；
- (v) 將部分技術性牌照(例如機電業相關牌照)與資歷架構掛鉤，讓從業員了解其技能所相對應的資歷水平(請參閱上文第48段)；
- (w) 在推廣職業專才教育和資歷架構督導委員會加入特殊教育或融合教育相關的專業人士(請參閱上文第50段)；及

- (x) 與“一帶一路”沿線國家/地區或東盟成員國開展資歷架構參照/比較研究工作(請參閱上文第54段)。

徵詢意見

56. 謹請事務委員會察悉上文所載小組委員會的商議工作及建議。

立法會秘書處
議會事務部
2025年6月26日

人力事務委員會

人力資源培訓與規劃事宜小組委員會

職權範圍

就本港人力資源培訓與規劃進行深入研究與分析，並就人力供求、教育培訓、輸入人才、就業市場發展等範疇進行探討，以及適時提供參考意見。

人力事務委員會

人力資源培訓與規劃事宜小組委員會

委員名單*

主席 顏汶羽議員

委員 郭偉強議員, BBS, JP
邵家輝議員, BBS, JP
周小松議員
林振昇議員
郭玲麗議員
黃國議員, BBS, JP
鄧飛議員, MH
黎棟國議員, GBS, IDSM, JP
陳永光議員

(合共：10位委員)

秘書 陳玉鳳女士

法律顧問 崔浩然先生

* 委員名單的變更載於附錄2的附件

人力事務委員會

人力資源培訓與規劃事宜小組委員會

委員名單的變更

議員	相關日期
梁子穎議員, MH	至2025年1月7日