

# 立法會 *Legislative Council*

立法會CB(2)2176/08-09(04)號文件

檔 號：CB2/PL/MP

## 人力事務委員會

### 立法會秘書處為2009年7月16日會議 擬備的背景資料簡介

#### 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，為終身學習提供一個平台，並讓學習人士可沿着清晰的進修途徑自我提升。
3. 資歷架構是一個跨界別的制度，設有7個資歷等級，涵蓋主流教育、職業培訓及持續進修方面的資歷，並訂明所應達到的標準，以及資歷之間的銜接階梯，讓市民可以確立進修的目標和方向，去獲取有質素保證的資歷。資歷架構的推行惠及學習人士，並有助提高勞動人口的整體競爭力。

#### 《學術及職業資歷評審條例草案》

4. 《學術及職業資歷評審條例草案》(下稱"條例草案")於2005年7月6日提交立法會。條例草案旨在就某評審機構在資歷架構下所進行的學術及職業資歷評審，以及相關和相應的事宜訂定條文。在2005年7月8日的內務委員會會議上，議員成立法案委員會，負責審議條例草案。條例草案於2007年5月2日獲制定成為法例，並於2007年10月1日生效。

5. 法案委員會審議條例草案期間，政府當局承諾 ——
- (a) 每半年向事務委員會匯報在個別行業推行資歷架構的進度；及
  - (b) 向事務委員會匯報在3個最早完成能力標準說明的行業(即印刷及出版業、鐘錶業和美髮業)推行的"過往資歷認可"試行計劃的檢討結果。

## 事務委員會的商議工作

### 有關發展及推行資歷架構的撥款建議

6. 在2007年5月17日的會議上，事務委員會聽取當局簡報有關發展及推行資歷架構的撥款建議。

7. 部分委員支持有關發展及推行資歷架構的撥款建議，但深切關注僱員的財政負擔。這些委員指出，僱員如為接受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。他們促請政府當局考慮提高向這些僱員發還的費用比率。委員詢問，僱員如沒有計劃報讀資歷架構認可的培訓課程，是否還有資格獲得建議發還的"過往資歷認可"評估費用。

8. 政府當局回應謂，"過往資歷認可"的首要目標是幫助低學歷僱員取得對其技能、知識和經驗的認可，使他們可以持續進修或提升技能而無須從頭開始。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，而這亦是設立資歷架構的主要目標。政府當局建議，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，向僱員發還"過往資歷認可"評估費用的50%，每人最多以1,000元為限。擬設的各項資助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這些計劃。把計劃擴展至包括並無繼續接受培訓的僱員，會令計劃失去誘因，有違當初設立計劃的原意。

9. 部分委員察悉，擬設的各項資助計劃只涵蓋非牟利培訓機構；他們指出，由於很大部分工會均以非牟利方式開辦培訓課程，這些計劃應擴展至包括工會開辦的培訓課程。然而，部分其他委員認為，倘若政府當局有意認可工會為合資格申請擬設資助計劃的培訓機構，便應同樣考慮對商會作出類似的安排。

10. 政府當局指出，按照一貫做法，政府只會向非牟利機構提供資助。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，以便符合擬設資助計劃的申請資格。

11. 經考慮委員的意見後，政府當局同意把"過往資歷認可"評估費用的發還比率提高至100%，但以每名僱員1,000元為上限，在僱員修畢資歷架構認可的培訓課程後發還。不過，政府當局表示，不能將獲取資助的資格準則擴展至包括不屬於非牟利的團體。倘若政府當局將有關資格準則擴展至工會，其他團體(例如商會及專業組織)很可能會要求獲得相若的對待，政府當局將難以恪守有關原則或拒絕資助牟利團體。

#### 資歷架構的發展及推行進度

12. 在2008年10月23日的會議上，事務委員會聽取當局簡報發展及推行資歷架構的最新情況。

13. 一位委員關注到，部分工人對資歷架構抱懷疑態度，他們不能確定資歷架構的推行會否影響就業機會，以及在資歷架構下其資歷如何獲得承認。該委員詢問，政府當局會否推出措施，教導市民認識資歷架構的好處，以釋除工人的疑慮。

14. 政府當局表示，已採取多管齊下的方法推廣資歷架構。基本的宣傳主題是：資歷架構可提高勞動人口的整體競爭力。至於向特定行業推廣資歷架構，應配合相關課程，以達致最佳效果。涵蓋76萬名僱員的12個行業已成立行業培訓諮詢委員會，負責制訂能力標準說明。3個行業已開始為其工人提供課程，另外3個行業剛剛完成其能力標準說明，4個行業則處於即將完成其能力標準說明的最後階段。隨着某些行業開辦課程，政府當局會加強宣傳，向相關商會和工會推廣資歷架構。政府當局亦會考慮應否加強宣傳，使工人更加認識獲取資歷的途徑，尤其是過往資歷認可機制中的較低等級資歷。

15. 委員查詢在首3個行業中，有多少名工人已在"過往資歷認可"試行計劃下申請過往資歷認可，其成功率為何，以及基於甚麼準則評估過往資歷認可機制的成效。

16. 政府當局回應謂，過往資歷認可機制由2008年6月起在3個行業試行，為期兩年。試驗計劃實施一年後將予檢討。鑒於過往資歷認可機制剛剛實施，而過渡期為5年，在現階段這3個行業的工人沒有迫切需要申請過往資歷認可。政府當局在評估過往資歷認可機制的成效時，會考慮各項因素，包括參加了資歷架構的僱員和僱主的意見。職業訓練局是在3個行業試行過往資歷認可機制的受委評估機構，據該局表示，有關的成功率甚高，尤其是申請過往資歷認可1級至3級資歷的工人。來自印刷及出版業的申請，成功率約為98%；來自鐘錶業和美髮業的，則為100%。

17. 一位委員詢問，政府當局會否提供獎勵，吸引僱主和僱員參與資歷架構。該委員指出，許多僱員工作時間長，下班後很難抽空參加培訓課程。此外，部分工人不覺得有需要參與資歷架構，因為他們相信，只要僱主滿意其經驗和技能，就可以通過談判爭取合理工資。另一位委員詢問，會否給予工人進修假期，以鼓勵他們參加培訓課程。

18. 政府當局回應謂，提供進修假期是個別行業和僱主的事宜。教育局一直與有關各方(包括僱主、僱員、工會、專業團體、教育及培訓機構)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；僱主可以確定工人的資歷，所制訂的課程將有助工人提升技能。資歷架構亦有助工人評估其薪酬是否與其資歷相稱。社會大眾將需要一段時間接受和理解資歷架構所帶來的好處。

## 有關資料

19. 在2009年6月17日的立法會會議上，譚偉豪議員就資歷架構提出質詢。政府當局就譚偉豪議員的書面質詢作出的答覆載於附錄。

## 相關文件

20. 委員可參閱下列會議紀要及文件，瞭解相關討論的進一步詳情 ——

- (a) 《學術及職業資歷評審條例草案》委員會報告[立法會CB(2)1533/06-07號文件]；
- (b) 政府當局就2007年5月17日人力事務委員會會議提供的文件，題為"有關在香港發展及推行資歷架構的撥款建議"[立法會CB(2)1828/06-07(13)號文件]；
- (c) 政府當局就2007年5月17日人力事務委員會會議提供的補充文件，題為"有關在香港發展及推行資歷架構的撥款建議"[立法會CB(2)2172/06-07(01)號文件]；
- (d) 2007年5月17日人力事務委員會會議紀要[立法會CB(2)2174/06-07號文件]；
- (e) 政府當局就2008年10月23日人力事務委員會會議提供的文件，題為"有關發展及推行資歷架構的進度報告"[立法會CB(2)65/08-09(01)號文件]；

- (f) 政府當局就2008年10月23日人力事務委員會會議提供的、有關發展及推行資歷架構的補充文件[立法會CB(2)789/08-09(01)號文件]；及
- (g) 2008年10月23日人力事務委員會會議紀要[立法會CB(2)481/08-09號文件]；

21. 上述會議紀要及文件亦可在立法會網站(<http://www.legco.gov.hk>)閱覽。

立法會秘書處  
議會事務部2  
2009年7月10日

## 新聞公報

立法會七題：資歷架構

\*\*\*\*\*

以下為今日（六月十七日）在立法會會議上譚偉豪議員的提問和教育局局長孫明揚的書面答覆：

問題：

政府於二〇〇八年五月五日正式推行的資歷架構讓各行業的從業員能按自己的學歷、資歷和能力透過資歷架構的資歷級別認可制度確立進修的目標和方向，以獲取有質素保證的資歷。就此，政府可否告知本會：

（一）現時已立的12個行業培訓諮詢委員會的工作進展為何，以及有否評估有關工作的成效；若有，評估的結果為何；若否，原因為何；

（二）有否探討香港的資歷架構如何能與內地及海外有關的資歷認可機制接軌和互認，以及有否研究設立「一試兩證」、「一證兩試」及互相豁免資歷評核等機制的可能性；若有，詳情為何；若否，原因為何；及

（三）有否瞭解資歷架構如何能與本港其他相關的專業資格認可制度互通和銜接，以避免造成不同制度間的重疊及混亂？

答覆：

主席：

（一）行業培訓諮詢委員會（諮委會）成立初期的主要工作是制定「能力標準說明」，藉此清楚列明從業員在行業不同範疇所需具備的技能、知識和成效標準，以便課程營辦者設計符合業內要求的培訓課程。已成立的12個諮委會當中，其中8個（註一）已經完成編撰「能力標準說明」的工作，2個已制定「能力標準說明」草擬稿並正廣泛諮詢業界意見，其餘2個草擬「能力標準說明」的工作亦接近完成階段。諮委會在完成編撰後積極推介和鼓勵培訓機構參考「能力標準說明」的內容制訂培訓課程。到目前為止，培訓機構一共開辦了100多個能力標準說明為本（簡稱「能力為本」）課程，學員人數超過5000。整體而言，諮委會的工作值得肯定。

（二）雖然世界多個國家和地區都有設立資歷架構，但是彼此之間，特別是在資歷的劃分和級別數目上存在頗大差異，而內地並沒有設立資歷架構。現時各國和各地區之間亦未有一套統一和有效的接軌和認可機制。香港的資歷架構於二〇〇八年五月正式推行，現處於發展初階，我們的首要目標是在已成立諮委會的12個行業穩健的推行資架構，為資歷架構的進一步發展打下良好基礎。我們會密切留意其他地區有關資歷架構的發展，並會在未來探討香港的資歷架構如何能與內地及海外的資歷認可機制接軌和互認。

值得一提的是，一些本地的培訓機構（例如職業訓練局），已與內地相關單位展開試驗計劃，為學員提供「一試兩證」的技能測試機制或透過與內地院校合辦課程，讓學員同時取得兩地頒發的學歷或資歷證書。

（三）納入資歷架構下的資歷都必須通過學術評審，着重點是有關的課程

是否符合在資歷架構所屬級別的學術水平，而專業資格則需要通過相關專業團體的專業評審，着重點是有關的人士是否具備行業所需的專業知識和技能。一般而言，專業團體都要求有關人士必須首先獲取有關的學歷，例如是相關的學士學位，再加上一定時間的相關工作經驗或考取專業試後，才授予有關人士的專業資格。因此，資歷架構下的學術評審和專業團體的專業評審是兩個根本上不同的制度，並不適宜直接比較和銜接。

註一：其中一個諮委會正着手撰寫行業內另一門類的能力標準說明

完

2009年6月17日（星期三）  
香港時間14時52分