

觀塘區議會
高寶齡議員辦事處



MS KO PO LING

Member of Kwun Tong District Council

Address : Room.F, 5/F., Yue Man Mansion,
15 Hong Ning Rd., Kwun Tong, KLN.

地址:九龍觀塘康寧道 15 號裕民大廈 5 樓 F 室

電話: 2341 6398

傳真:2341 6281

Tel : 2341 6398

Fax :2341 6281

敬啟者：

參考資料：九龍社團聯會對「資歷架構」的研究報告

本人是九龍社團聯會理事長，鑑於特區政府推行「資歷架構」計劃，而「資歷架構」對於香港未來的勞動市場及人口素質有極為重要的影響，九龍社團聯會於 2006 年 3 月份，進行了一項有關「市民對『資歷架構』的意見調查」，深入了解香港市民對於政府推行「資歷架構」計劃的意見，而且根據調查結果，撰寫意見書，並約見教育統籌局表達意見，現致函 策略發展委員會委員閣下，以供察閱，有助委員會日後探討勞工政策及「資歷架構」，備作參考資料。

此致

策略發展委員會

策略發展委員會

管治及政治發展委員會委員

觀塘區區議員

高寶齡

2006 年 5 月 3 日

附件：

市民對「資歷架構」的意見調查報告書

九龍社團聯會對政府推行「資歷架構」的意見



九龍社團聯會

學歷及資歷架構研究專組

市民對「資歷架構」的意見調查

調查報告書

市民不知其所為，非資歷架構所繫

公佈日期：二零零六年三月二十一日

一、前言

根據香港統計處二零零六年度統計數字一覽，香港現時勞動人口達三百六十一萬，當中以二十五至四十四歲的人士最多，接近二百萬(198 萬)，佔總勞動人口五成半(54.8%)。這群青壯勞動人口無疑是香港經濟發展的重要力量，但有趣的是，從二零零五年十五歲以上人口學歷統計數字來看，仍有超過七成(71.9%)的人口只擁有中五學歷以下，預科及大專學歷以上者只佔 28.1%，相較亞洲其餘三小龍，香港明顯仍處於中等以下水平。面對全球經濟一體化的大趨勢下，知識型及高技術的人材培訓尤為重要，因此政府最近計劃推出「資歷架構」政策，期望在各行業內推動資歷分級制，評定各級人材所需要的學歷及技術，方便僱員能自我增值及刺激僱員進修的決心，以便在行業內得以攀升更高的地位，從而營造出全民學習的風尚。

事實上，近年來香港人已感到學歷對事業的發展有著重要的影響，相比起二零零零年有超過七成半(76.3%)人只擁有中五學歷以下，現時港人學歷水平已有所提升，亦反映出香港人普遍認同學歷的重要性及願意進修提升學歷，以應付知識型經濟的發展。

由於政府「資歷架構」對僱員及就學青少年將來的事業發展有重要影響，因此九龍社團聯會現進行了一項有關市民對「資歷架構」的意見調查，探討此一政策對香港市民的影響。本會將從市民對「資歷架構」認知度、支持度、評審準則、政府支援程度及推行時間表等各方面，分析市民對政府推出「資歷架構」的看法，從而建議政府如何有效的達至推動全民自我增值，與及平衡各業界從業員的利益，以便政府制定詳細的政策內容。

二、調查對象及方法

九龍社團聯會於本年三月六及七日晚上，進行了一項有關「市民對『資歷架構』的意見調查」，調查以電腦隨機抽樣方式進行。抽樣誤差約為±五個百分點。

是次問卷調查的詳細資料如下：

- 電話訪問數目：2985 個
- 成功問卷數目：488 份
- 成功回收率：16.35%

是次問卷調查的對象為全港市民，被訪者年齡分佈為十八歲以下、十八至三十歲、三十一至五十歲、五十一至六十五歲及六十五歲以上五個組別。男女百分比分別為 49%及 51%(附表十七)。

三、調查結果

是次調查受訪者中，以中四至中七即將投身社會工作或升學者佔最多，有近四成(39.1%)；其次為中三或以下及大專或以上學歷，分別佔三成半(36.3%)及二成(19.3%)(附表十四)。而年齡介乎 50 歲以下的人士亦佔是次調查的七成，包括有二成(20.3%)18 歲以下青少年、二成半(24%)18-30 歲受訪者及二成半(25.2%)31-50 歲中年人士(附表十五)。至於家庭收入方面，最多受訪者月入介乎\$5,000 至\$15,000，有近三成(29.5%)；其次為月入 15,000 至

\$25,000 的中產人士，有近二成(18.0%)；其餘依次為月入\$25,000 至\$50,000(8.0%)、\$5,000 以下(7.2%)、無收入(6.6%)及\$50,000 以上(3.3%)。可見今次問卷調查中，月入\$25,000 以下的受訪者超過一半(54.7%)(附表十六)。

在受訪者的就業狀況上，有接近三成半(33.6%)現正在職，27.7%現時仍然在學，待業者佔 4.1%，以上三類受訪者(共佔 65.4%)將會受到「資歷架構」的影響較大；而影響較小的受訪者佔 32.3%，包括沒有工作的家庭主婦(14.5%)及已退休人士(17.8%)(附表五)。

就是次調查結果顯示，約有九成(88.9%)受訪者表示沒有聽過政府將會推行「資歷架構」的計劃，當中以中七學歷以下人士佔大多數；有聽過的只有 11.1%。結果反映出公眾對「資歷架構」的認識有限(附表一)。在支持程度方面，有超過半數(55.3%)受訪者支持政府推行「資歷架構」，為工作類別劃分七級的能力指標，藉以鼓勵進修。不支持政府推行「資歷架構」的人就佔 7.6%。而值得注意的是，持無意見的人士亦有近四成(37.1%)，當中以中三學歷以下人士佔最多(44.1%)，反映許多低學歷人士對資歷架構的認識不深，無法對政府的「資歷架構」政策作出表態(附表二)。

至於以何種評審標準作為資歷架構的七級劃分標準，有三成半(34.8%)人表示個人學歷、工作能力及技巧與工作年資都應該納入資歷架構的評審標準之中，亦有近三成(27.3%)人表示資歷架構應該以工作能力及技巧作為資歷架構中最重要的評審標準。近二成半(24.2%)對此表示沒有意見，其餘支持以個人學歷、工作年資及其他準則來作為資歷架構七級劃分的評審標準，分別只得 7.6%、4.7%及 1.4%，顯示市民對純粹單一使用以上三種標準來進行評審，是有所保留(附表四)。

在報讀進修或培訓課程方面，有近半數(48.4%)在職、待業及在學人士表示會報讀進修及培訓課程以提升工作能力，當中以中四學歷以上人士最支持，達到 76.6%；表不不會進修的只有 25.79%，當中以中三學歷以下人士佔最多(42.7%)，顯示大部份人均願意透過進修去自我增值，尤以高學歷人士為甚。而有趣的是，只有 7.5%受訪者表示已報讀或曾報讀進修或培訓課程，反映在政府推動「資歷架構」分級制前，大部份僱員都只有意願去報讀自我增值課程，真正行動去報讀的人就只有少數。似乎香港市民需要有一些外來因素如「資歷架構」的刺激下，才會真正去報讀進修課程，增值行動才不會只流於口舌之上(附表六)。

與此同時，有近六成(59.8%)受訪者表示，政府應在推動資歷架構及進修增值風氣時，要提出相應的配套支援，包括以立法方式規定最高工時，藉以能夠騰出更多時間在工餘時進修(附表八)。七成(72.5%)人同時認為「持續進修基金」的資助課程對提升工作能力有所幫助，反映市民普遍支持政府在進修課程津貼上支援社會各階層人士，從而達到提升個人工作技能(附表九)。

由於政府在推行資歷架構政策上仍處於諮詢業界的階段，亦未公佈詳細的資歷進修的方向，因此市民對政府應制定甚麼政策，持沒有意見的態度有近三成(27.3%)；期望政府設立有薪進修假期、擴大課程資助範圍、提高「持續進修基金」資助額及進修課程可以扣稅，分別佔 20.1%、18.4%、17.6%及 14.5%，可見市民對此一議題尚未有主流的意見(附表十一)。

最後，超過半數(52.9%)受訪者認為現時是適當的時候推行「資歷架構」，持沒有意見及反對者只佔 35.5%及 11.7%，可見大眾都希望政府能盡早推出「資歷架構」計劃，好讓他們能及早準備，以免自己在知識型經濟潮流下，被社會所淘汰(附表十二)。

四、分析

1. **市民普遍對資歷架構的內容不甚了解。**總括今次問卷調查的結果，我們不難發現許多香港市民對於「資歷架構」的認識有限，以致問卷調查中許多人都不能對問卷的問題作一清晰統一的立場，所以令今次問卷調查中沒有意見的比例較高，例如問卷第二、十一及十二題中，回答沒有意見的比例都超過二成半，問卷第一題更直接顯示有近九成(88.9%)人沒有聽說政府將會推行「資歷架構」，反映出香港大眾對此議題不甚了解。
2. **市民普遍支持推行資歷架構。**由於香港經濟早已從以往人力為主的勞動密集型經濟轉移為知識型經濟，時下青少年及就業人士都已明白學歷及技術已是今時今日在香港社會工作的必要條件，因此在此社會氛圍下，我們就不難理解普羅大眾對盡快推行「資歷架構」的支持，所以今次問卷調查中，有過半數人支持現時推行「資歷架構」。
3. **大眾對透過進修及培訓去提升自己的工作能力都十分支持。**事實上，過半數(55.9%)受訪者將會或已經報讀進修或培訓課程，充分反映了香港人明白現今社會需要不斷自我增值，才能不被社會所淘汰。
4. **打工仔渴望政府能在時間及金錢津貼上協助市民自我增值。**調查又發現，打工仔期望政府在推出資歷架構的同時，需要在時間及金錢津貼上對有志進修者作出支援，從問卷調查中高達六成及七成的受訪者期望政府能立法規定最高工時，與及肯定「持續進修基金」對進修者的支援，就可知道香港市民希望政府能推動實質政策支援。在此大前題下，「資歷架構」政策才能得到市民的支持及參與。

五、建議

1. **加強宣傳資歷架構。**總括而言，要使「資歷架構」能在各行各業順利推行，政府無疑需要讓大眾更清楚了解「資歷架構」的內容及推行時間表。但現時實際上，大部份香港人都不知道政府打算在各行業內推行「資歷架構」的政策，更遑論大眾如何配合政府「資歷架構」的要求而作出進修增值，與及向政府反映界別內對「資歷架構」的意見。再者，政府在推動「資歷架構」宣傳活動方面過於側重個別行業的內部諮詢宣傳，缺乏公眾推廣的活動，大眾始終對「資歷架構」的內容及對自身的影響一知半解。而電視廣告又只流於口號式宣傳，市民只知「資歷架構」其名，不知其實，令「資歷架構」的宣傳對象及定位不清晰，宣傳效益成疑。再加上諸如「資歷架構」、七級的「資歷級別通用指標」、「能力標準說明」、「通用(基礎)能力標準說明」等名稱過於深奧及學術性，低學歷人士未必能意識到此政策與自己有關，進而影響公眾的參與性及知情權，所以政府必須加強對公眾有關「資

歷架構」的推廣及宣傳，增加宣傳預算及渠道，提供詳細的規劃藍圖予公眾查閱，制定清晰的政策定位及宣傳策略，並且派員到地區社團、各大私人機構、工會及學校等地方作專題解說，因為此一政策對普羅市民的影響是廣泛而深遠的。

2. **擴大持續進修基金資助範圍及金額。**雖然持續進修基金已由最初只供非學位持有人擴大至現時可供任何 18-60 歲的香港居民申請。不過，政府卻沒有對可申請的資助金額有所提升，仍舊維持最高一萬元及課程的八成津貼為限，忽略了現時社會上許多進修課程學費的昂貴程度。例如現時坊間英語非證書課程平均每小時收費 80 至 100 元，完成課程後學生需要參加英語考試，合格後才能申領基金。以現時國際英語水平測試(IELTS)的考試費用(約 1,500 元)，再加上報名費及剩餘二成的課程費用需要由報讀者自行支付，進修者可獲資助修讀的課程時數著實有限。至於其他毅進課程、自資副學士等費用就更昂貴。所以申請基金者往往在報讀一、二個進修課程後就已耗盡基金的津貼，這與政府提倡的「資歷架構」及終身學習的理念背道而馳。與此同時基金申請手續繁複，而且強制申請人只可在開立基金戶口後的二年內申請津貼，否則會被視作放棄申請，令申請人不能選擇一些較長修讀期或自我調整修課進程的課程。再者，現時政府正積極為九個本地行業推行「資歷架構」計劃，包括印刷及出版業、鐘錶業、中式飲食業、美髮業、物業管理業、機電業、珠寶業、資訊科技及通訊業及汽車業，但反觀現時持續進修基金可供申請的學科範圍，只包括物流、金融服務、商業、旅遊、語文、設計及創意工業等幾個學科，未能涵蓋「資歷架構」計劃的九個行業，所以持續進修基金對這九個行業的從業員來說，作用有限。至於將來「資歷架構」擴大至其他行業後，這種情況就更形突出。有見及此，政府應將持續進修基金的津貼金額、申請期限、可涵蓋的課程及申請手續進行增加、放寬、擴大及簡化的改革，令「資歷架構」推行時能夠對各行業的從業員有足夠的支援。
3. **制定措施支援在職進修人士。**鼓勵「持續進修」、「終身學習」是「資歷架構」的核心價值，但現時坊間進修及培訓課程費用不菲，學習時間又不短，不是所有低下階層所能承擔，如果因無力支付增值的課程費用，又或因工作時間太長不能自我增值，而令他們在「資歷架構」下無法獲得提升職位，那「資歷架構」的推出只會使他們無法擺脫貧窮及看不到未來，到時社會對「資歷架構」的反彈只會有增無減，甚至會引起社會大眾的不滿情緒。所以本會建議政府一定要制定措施支援及扶助在職進修人士，透過提供不同的資助及限制過長的工作時間來作出配合。例如可考慮引入進修或讀書休假，又或是訂立法例，設立最高工時。如要長時間進修，亦可提供停薪留職的機制。同時讓學員在修讀完課程後，所得證書可化為學分(credit)，在不同進修機構間互通及累積，從而提升員工學習的動機及支援。
4. **營造社會進修及培訓的增值理念及氛圍。**從分析顯示，雖然香港市民普遍願意進修及培訓，但根據問卷調查交差數據分析，回答願意進修或培訓的受訪者中，中四至中七及大專以上學歷的受訪者佔大多數，反映出有一定程度學歷的人士較願意自我增值。反觀中三程度以下學歷的人士對自我增值的態度則趨於冷淡，這明顯是自我增值的意識及社會氣氛只能在某部份階層身上出

現，反而學歷較低的階層卻未能意識到自我增值的重要性。有見及此，政府應在推行「資歷架構」前，盡可能在社會上營造出社會進修及培訓的增值理念及氛圍，提倡學習階梯，表彰願意學習的低學歷者，並且加大對低學歷者的支援力度，鼓勵基層前線員工提升技能，「資歷架構」才可順利推廣。

5. **設立監管機制監管坊間的培訓及進修課程的認受性。**在可預見的將來，當「資歷架構」全面推動後，坊間的進修及培訓課程必如雨後春筍般大量推出。雖然有了「資歷架構」認證後，僱員對需要進修的課程內容及方向會清晰得多，但坊間提供的課程質素、收費、學歷受認可程度等問題仍舊存在，政府有必要設立機制去監管市面上的資歷認證課程，同時不可由單一機構壟斷某一些行業的進修課程及考核，加強對坊間進修機構的課程內容、收費、師資及整體質素等監管，令進修者的利益得以保障。
6. **按部就班的推展資歷架構的適用行業，切忌一蹴而就。**「資歷架構」最重要的功能是為行業級別制定能力標準。但現時如鐘錶業的行業諮詢委員會內，只有約五份一人是屬於工會代表，為更好地確保業界利益及充分表達僱員的意見，政府在全面實行「資歷架構」前，必須充分諮詢各行業的意見，加大基層員工在行業諮詢委員會內所佔的比例，制定更切合業界的能力評級指標，與業界多作溝通及檢討修正工作，以便「資歷架構」切實適用於各行業的實際需要。與此同時，政府應在各行業內設立過度時期，並密切觀察行業內在推行此一架構後的回響及施行進度，協助從業員適應「資歷架構」對他們所帶來的衝擊，絕不可強行為「資歷架構」建立成績而漠視從業員的意見，留意僱員的反應及適應能力。除此之外，「資歷架構」既需要推動從業員的工作能力，亦不可不顧及新入行者要面對的困難，在制定資歷級別時，盡可能以寬進嚴升的態度制定入行及升級準則，締造更多有利的就業機會。
7. **確認過往資歷認可制度，重視現有職工的就業技能。**以往香港有不少行業採用「師徒制」作為培訓僱員的主要方式，直至今日，香港仍然有不少行業實行這種以口耳相傳、子承父藝及師授徒術的技術認可，例如參茸海味店的買手、跌打療傷的醫師及藥材買賣的店員等傳統行業，他們往往重視員工的工作經驗及資質而不在乎學歷。但時至今日，技能證書化已成為一個普遍的社會現象，「資歷架構」亦如是，但對於一些所謂「老行專」而言，「資歷架構」的評級亦需要一定的學歷及面試測驗來進行評級，這會容易出現資歷深、學歷淺的從業員被評定為較低的資歷級別，進而影響這班資歷深的從業員的地位及薪酬，容易引起反響。故此我們建議政府實施「資歷架構」時，必須引入確認過往資歷及年資的機制，以保障業界的穩定及尊重有關人士的地位權益。
8. **簡化確認資歷程序。**能力認證制度是確認資歷的重要程序之一，但有關認證制度將會涉及龐大的行政費用，而費用將會轉嫁至認證人身上，對於低收入人士而言，如果需要恆常性地確認學歷、資歷及證書，將令其經濟壓力百上加斤。因此政府應以最簡便或低收費的方法處理資歷的確認，簡化認證手續。

六、總結

總的來說，「資歷架構」的出現是一個推動社會前進的催化劑，其出發點是值得支持的。不過，在推行的進程上，政府將無可避免要面對資源分配的訴求，與及現時一群高年資及技術的僱員對劃分資歷級別的質疑，更甚者僱主可能會以配合政府政策為名，利用「資歷架構」的名義來淘汰或貶降年長的員工的薪酬福利，令政府的資歷架構政策變相成為僱主的「藉口」，動輒壓迫員工，令僱員時時刻刻面臨「掉飯碗」的壓力。因此本會期望政府能切實諮詢業界員工的意見，全面在資源上支援打工仔的自我增值，同時在宣傳工作上重點著墨，切實而全面的監管坊間的資歷進修及培訓課程，才能使香港在面對世界知識型經濟發展的大趨勢下，穩定而大步的向前邁進。

附表一：你有否聽過政府將會推行「資歷架構」？(頻數=488)

		學歷				Total
		中三或以下	中四至中七	大專或以上	拒答	
你有否聽過政府將會推行「資歷架構」？	有	Count 13	18	22	1	54
		% within 學歷 7.3%	9.4%	23.4%	3.8%	11.1%
	沒有	Count 164	173	72	25	434
		% within 學歷 92.7%	90.6%	76.6%	96.2%	88.9%
Total	Count	177	191	94	26	488
	% within 學歷	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

附表二：你會否支持政府推行「資歷架構」，為工作類別訂出七個級別的能力要求，鼓勵進修？(頻數=488)

		學歷				Total
		中三或以下	中四至中七	大專或以上	拒答	
你會否支持政府推行「資歷架構」，為工作類別訂出七個級別的能力要求，鼓勵進修？	支持	Count 87	114	57	12	270
		% within 學歷 49.2%	59.7%	60.6%	46.2%	55.3%
	不支持	Count 10	10	13	4	37
		% within 學歷 5.6%	5.2%	13.8%	15.4%	7.6%
	無意見	Count 80	67	24	10	181
		% within 學歷 45.2%	35.1%	25.5%	38.5%	37.1%
Total	Count	177	191	94	26	488
	% within 學歷	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

附表三：為什麼不支持呢？(頻數=37)

		學歷				Total
		中三或以下	中四至中七	大專或以上	拒答	
為什麼不支持呢？	擔心增加搵工及轉工的困難	Count 1	1	3		5
		% within 學歷 10.0%	10.0%	23.1%		13.5%
	擔心僱主藉口減薪或者解僱	Count 2	2	3	1	8
		% within 學歷 20.0%	20.0%	23.1%	25.0%	21.6%
	擔心會增加進修的經濟開支	Count 2	2	3		7
		% within 學歷 20.0%	20.0%	23.1%		18.9%
	擔心增加讀書及精神壓力	Count 1	2	1		4
		% within 學歷 10.0%	20.0%	7.7%		10.8%
	無意見	Count 4	2	1	2	9
		% within 學歷 40.0%	20.0%	7.7%	50.0%	24.3%
	其他	Count 1	1	2	1	4
		% within 學歷 10.0%	10.0%	15.4%	25.0%	10.8%
Total	Count	10	10	13	4	37
	% within 學歷	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

附表四：假如政府要推行「資歷架構」，你認為應該以甚麼評審標準較為合適？(頻數=488)

			學歷				Total
			中三或以下	中四至中七	大專或以上	拒答	
假如政府要推行「資歷架構」，你認為應該以甚麼評審標準較為合適？	個人學歷	Count	19	16	1	1	37
		% within 學歷	10.7%	8.4%	1.1%	3.8%	7.6%
	工作能力及技巧	Count	47	61	24	1	133
		% within 學歷	26.6%	31.9%	25.5%	3.8%	27.3%
	工作年資	Count	7	10	6		23
		% within 學歷	4.0%	5.2%	6.4%		4.7%
	全部都是	Count	46	69	49	6	170
		% within 學歷	26.0%	36.1%	52.1%	23.1%	34.8%
	無意見	Count	54	35	12	17	118
		% within 學歷	30.5%	18.3%	12.8%	65.4%	24.2%
其他	Count	4		2	1	7	
	% within 學歷	2.3%		2.1%	3.8%	1.4%	
Total	Count	177	191	94	26	488	
	% within 學歷	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

附表五：你現時的就業情況是(頻數=488)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	在職	164	33.6	33.6	33.6
	待業	20	4.1	4.1	37.7
	學生	135	27.7	27.7	65.4
	家庭主婦，沒有工作	71	14.5	14.5	79.9
	退休	87	17.8	17.8	97.7
	拒答	11	2.3	2.3	100.0
	Total	488	100.0	100.0	

附表六：你會否報讀進修或者培訓課程，提升工作能力？(頻數=318)

			學歷				Total
			中三或以下	中四至中七	大專或以上	拒答	
你會否報讀進修或者培訓課程，提升工作能力？	會	Count	33	78	40	3	154
		% within 學歷	35.9%	54.5%	57.1%	23.1%	48.4%
	不會	Count	35	30	13	4	82
		% within 學歷	38.0%	21.0%	18.6%	30.8%	25.8%
	已報讀 / 曾經報讀	Count	3	9	10	2	24
		% within 學歷	3.3%	6.3%	14.3%	15.4%	7.5%
	無意見	Count	21	26	7	4	58
		% within 學歷	22.8%	18.2%	10.0%	30.8%	18.2%
	Total	Count	92	143	70	13	318
		% within 學歷	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

附表七：為什麼不會呢？(頻數=82)

			學歷				Total
			中三或以下	中四至中七	大專或以上	拒答	
為什麼不會呢？	無時間進修	Count	10	12	2	1	25
		% within 學歷	28.6%	40.0%	15.4%	25.0%	30.5%
	缺乏金錢	Count	5	3	2		10
		% within 學歷	14.3%	10.0%	15.4%		12.2%
	僱主不支持	Count		2	2		4
		% within 學歷		6.7%	15.4%		4.9%
	工作上無需要	Count	7	7	5		19
	% within 學歷	20.0%	23.3%	38.5%		23.2%	
無興趣	Count	9	6	1	3	19	
	% within 學歷	25.7%	20.0%	7.7%	75.0%	23.2%	
其他	Count	4		1		5	
	% within 學歷	11.4%		7.7%		6.1%	
Total	Count	35	30	13	4	82	
	% within 學歷	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

附表八：如果令打工仔能夠在工餘時間進修，你認為以立法規定最高工時是否適當做法？(頻數=488)

			學歷				Total
			中三或以下	中四至中七	大專或以上	拒答	
如果令打工仔能夠在工餘時間進修，你認為以立法規定最高工時是否適當做法？	是	Count	108	117	54	13	292
		% within 學歷	61.0%	61.3%	57.4%	50.0%	59.8%
	否	Count	18	34	25	3	80
		% within 學歷	10.2%	17.8%	26.6%	11.5%	16.4%
	無意見	Count	51	40	15	10	116
		% within 學歷	28.8%	20.9%	16.0%	38.5%	23.8%
Total	Count	177	191	94	26	488	
	% within 學歷	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

附表九：你認為「持續進修基金」的資助課程對提升工作能力有沒有幫助？(頻數=488)

			學歷				Total
			中三或以下	中四至中七	大專或以上	拒答	
你認為「持續進修基金」的資助課程對提升工作能力有沒有幫助？	有	Count	130	139	70	15	354
		% within 學歷	73.4%	72.8%	74.5%	57.7%	72.5%
	無	Count	9	10	9	4	32
		% within 學歷	5.1%	5.2%	9.6%	15.4%	6.6%
	無意見	Count	38	42	15	7	102
		% within 學歷	21.5%	22.0%	16.0%	26.9%	20.9%
Total	Count	177	191	94	26	488	
	% within 學歷	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

附表十：為甚麼沒有幫助？(頻數=32)

			學歷				Total
			中三或以下	中四至中七	大專或以上	拒答	
為甚麼沒有幫助？	不知道基金存在	Count % within 學歷		2 20.0%		1 25.0%	3 9.4%
	課程不會幫助獲得業界認可資格	Count % within 學歷	3 33.3%	5 50.0%	5 55.6%		13 40.6%
	資助金格太小	Count % within 學歷	3 33.3%	1 10.0%	1 11.1%		5 15.6%
	其他	Count % within 學歷	3 33.3%	2 20.0%	3 33.3%	3 75.0%	11 34.4%
Total	Count % within 學歷	9 100.0%	10 100.0%	9 100.0%	4 100.0%	32 100.0%	

附表十一：你認為政府應該制定甚麼政策鼓勵個人進修？(頻數=488)

			學歷				Total
			中三或以下	中四至中七	大專或以上	拒答	
你認為政府應該制定甚麼政策鼓勵個人進修？	設立有薪進修假期	Count % within 學歷	35 19.8%	42 22.0%	18 19.1%	3 11.5%	98 20.1%
	進修課程可以扣稅	Count % within 學歷	20 11.3%	26 13.6%	22 23.4%	3 11.5%	71 14.5%
	提高「持續進修基金」資助額	Count % within 學歷	28 15.8%	36 18.8%	19 20.2%	3 11.5%	86 17.6%
	擴大課程資助範圍	Count % within 學歷	30 16.9%	42 22.0%	18 19.1%		90 18.4%
	無意見	Count % within 學歷	62 35.0%	44 23.0%	10 10.6%	17 65.4%	133 27.3%
	其他	Count % within 學歷	2 1.1%	1 .5%	7 7.4%		10 2.0%
	Total	Count % within 學歷	177 100.0%	191 100.0%	94 100.0%	26 100.0%	488 100.0%

附表十二：你認為現時是否適當時候推行「資歷架構」？(頻數=488)

			學歷				Total
			中三或以下	中四至中七	大專或以上	拒答	
你認為現時是否適當時候推行「資歷架構」？	是	Count % within 學歷	97 54.8%	105 55.0%	49 52.1%	7 26.9%	258 52.9%
	不是	Count % within 學歷	20 11.3%	21 11.0%	14 14.9%	2 7.7%	57 11.7%
	無意見	Count % within 學歷	60 33.9%	65 34.0%	31 33.0%	17 65.4%	173 35.5%
Total	Count % within 學歷	177 100.0%	191 100.0%	94 100.0%	26 100.0%	488 100.0%	

附表十三：為什麼不是時候呢？(頻數=57)

			學歷				Total
			中三或以下	中四至中七	大專或以上	拒答	
為什麼不是時候呢？	社會未有認識	Count	4	4	3		11
		% within 學歷	20.0%	19.0%	21.4%		19.3%
	業界未有準備	Count	2	4	4		10
		% within 學歷	10.0%	19.0%	28.6%		17.5%
	政府未有配套設施	Count	6	8	3		17
		% within 學歷	30.0%	38.1%	21.4%		29.8%
	無意見	Count	5	3	1	2	11
		% within 學歷	25.0%	14.3%	7.1%	100.0%	19.3%
	其他	Count	3	2	3		8
		% within 學歷	15.0%	9.5%	21.4%		14.0%
Total	Count	20	21	14	2	57	
	% within 學歷	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

附表十四：學歷(頻數=488)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	中三或以下	177	36.3	36.3	36.3
	中四至中七	191	39.1	39.1	75.4
	大專或以上	94	19.3	19.3	94.7
	拒答	26	5.3	5.3	100.0
	Total	488	100.0	100.0	

附表十五：年齡(頻數=488)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18歲以下	99	20.3	20.3	20.3
	18-30歲	117	24.0	24.0	44.3
	31-50歲	123	25.2	25.2	69.5
	51-65歲	62	12.7	12.7	82.2
	65歲以上	64	13.1	13.1	95.3
	拒答	23	4.7	4.7	100.0
	Total	488	100.0	100.0	

附表十六：家庭每月收入(頻數=488)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	\$5,000以下	35	7.2	7.2	7.2
	\$5,000-\$15,000	144	29.5	29.5	36.7
	\$15,000-\$25,000	88	18.0	18.0	54.7
	\$25,000-\$50,000	39	8.0	8.0	62.7
	\$50,000以上	16	3.3	3.3	66.0
	無收入	32	6.6	6.6	72.5
	拒答	134	27.5	27.5	100.0
	Total	488	100.0	100.0	

附表十七：性別(頻數=488)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	男	238	48.8	48.8	48.8
	女	250	51.2	51.2	100.0
	Total	488	100.0	100.0	

九龍社團聯會

對政府推行「資歷架構」的意見

前言

政府即將為設立「資歷架構」制定法例，並將在九個行業，包括印刷及出版業、鐘錶業、中式飲食業、美髮業、物業管理業、機電業、珠寶業、資訊科技及通訊業及汽車業推行，本會認為設立「資歷架構」對香港影響甚大，涉及社會的穩定和社會的未來發展。因此，本會成立專組進行研究，期望引起社會大眾對資歷架構更多的關注。

根據香港統計處二零零六年度統計數字一覽，香港現時勞動人口達三百六十一萬，當中以二十五至四十四歲的人士最多，接近二百萬(198 萬)，佔總勞動人口五成半(54.8%)。這群青壯勞動人口無疑是香港經濟發展的重要力量，但有趣的是，從二零零五年十五歲以上人口學歷統計數字來看，仍有超過七成(71.9%)的人口只擁有中五學歷以下，預科及大專學歷以上者只佔 28.1%，相較亞洲其餘三小龍，香港明顯仍處於中等以下水平。面對全球經濟一體化的大趨勢下，知識型及高技術的人材培訓尤為重要，因此政府最近計劃推出「資歷架構」政策，期望在各行業內推動資歷分級制，評定各級人材所需要的學歷及技術，方便僱員能自我增值及刺激僱員進修的決心，以便在行業內得以攀升更高的地位，從而營造出全民學習的風尚。

事實上，近年來香港人已感到學歷對事業的發展有著重要的影響，相比起二零零零年有超過七成半(76.3%)人只擁有中五學歷以下，現時港人學歷水平已有所提升，亦反映出香港人普遍認同學歷的重要性及願意進修提升學歷，以應付知識型經濟的發展。

由於政府「資歷架構」對僱員及就學青少年將來的事業發展有重要影響，因此九龍社團聯會將從清晰資歷架構定位及發展方向、優化資歷架構政策、強化支援政策及教育措施配合等各方面，反映市民對政府推出「資歷架構」的看法及本會的立場，從而建議政府如何有效的達至推動全民自我增值，與及平衡各業界從業員的利益，最終使資歷架構可以促進社會的發展，成為社會經濟增長及繁榮穩定的重要基石。

一、穩定及促進社會發展

不強制在所有行業實施資歷架構

以往香港有不少行業採用「師徒制」作為培訓僱員的主要方式，直至今今天，香港仍然有不少行業實行這種以口耳相傳、子承父藝及師授徒術的技術認可，例如參茸海味店的買手、跌打療傷的醫師及藥材買賣的店員等傳統行業，他們往往重視員工的工作經驗及資質而不在于學歷；而一些非專業、厭惡性及低技術性的工種，如清潔、搬運、忤工等行業，如強行實施資歷架構評級，只會弄巧反拙，令這些行業的流失率增加，導致低學歷人士尋找工作更困難，變相推高本港失業率。此外，尚有一些傳統工藝行業如雕刻、刺繡亦可能因資歷

架構的推行，而加劇後繼無人的現象，最終令民族傳統工藝失傳。因此本會支持政府於各專職行業內推動資歷架構機制的同時，亦建議當局無須在所有行業內推行，尤以一些難以用學歷、技術去劃分職級的工種，或是重視年資經驗的行業，切忌以一刀切的方式推行。

在行業資詢委員會中增加基層代表的聲音

資歷架構是為行業制定能力標準級別。但現時如鐘錶業的行業資詢委員會內，只有約五份一人是屬於工會代表，為更好地確保業界利益及充分表達僱員的意見，政府在全面實行「資歷架構」前，必須充分諮詢各行業的意見，加大基層員工在行業資詢委員會內所佔的比例，制定更切合業界的能力評級指標，與業界多作溝通及檢討修正工作，以便「資歷架構」切實適用於各行業的實際需要。

按部就班的推展資歷架構的適用行業，切忌一蹴而就

政府應在各行業內設立過渡時期，並密切觀察行業內在推行此一架構後的回響及施行進度，協助從業員適應「資歷架構」對他們所帶來的衝擊，絕不可強行推行「資歷架構」而漠視從業員的意見，留意僱員的反應及適應能力。除此之外，「資歷架構」既需要推動從業員的工作能力，亦不可不顧及新入行者要面對的困難，在制定資歷級別時，盡可能以寬進嚴升的態度制定入行及升級準則，締造更多有利的就業機會。

資歷架構應以社會未來發展接軌為定位

推行資歷架構已是大勢所趨，職業學歷化及技術化已是世界先進國家的發展潮流，香港勢在必行。由於此政策對全港三百多萬打工仔有著切身的關係，因此政府在推行資歷架構時必須以社會未來發展接軌為定位，在制定行業資歷架構評級標準、進修方向、增值課程內容、業界要面對的新知識等方面時，一定要有一明確的目標及方向。在全球經濟一體化的步伐下，社會在變，香港已由工業社會大規模生上轉向後工業社會的個別化服務，知識、科技及資訊的發展一日千里，香港各行各業時刻需要面對業內新的知識、技術、模式及發展方向的衝擊，職業模式及營運方向在不停變化中，工種與工種間的界線開始模糊，分工不再明顯，許多行業需要員工擁有通識能力。因此本會建議政府必須以社會未來發展接軌為定位，在制定各行業的資歷架構時，要有前瞻性的眼光，因為資歷架構帶有領導行業向前發展的牽引作用，對業界僱員的發展方向有重要參考作用。所以政府需充分參考學者及業內人士的意見，同時必須考慮到香港推行的資歷架構評級、所承認的學分及證書、過往資歷認證等措施，如何能與中國及外國社會就業市場涵接及承認。只要香港推行的資歷架構能與國際及以社會未來發展接軌為定位，資歷架構才能得到堅實的認可地位及發揮指導業界僱員發展的作用，從而有利鼓勵本港市民投入與參與。

二、優化資歷架構政策

加強宣傳資歷架構

總括而言，要使「資歷架構」能在各行各業順利推行，政府無疑需要讓大眾更清楚了解「資歷架構」的內容及推行時間表。但現時實際上，大部份香港人都不知道政府打算在什麼行業內推行「資歷架構」，更遑論大眾如何配合政府「資歷架構」的要求而作出進修增值，與及向政府反映界別內對「資歷架構」的意見。再者，政府在推動「資歷架構」宣傳活動方面過於側重個別行業的內部諮詢宣傳，缺乏公眾推廣的活動，大眾始終對「資歷架構」的內容及對自身的影響一知半解。而電視廣告又只流於口號式宣傳，市民只知「資歷架構」其名，不知其實，令「資歷架構」的宣傳對象及定位不清晰，宣傳效益成疑。再加上諸如「資歷架構」、七級的「資歷級別通用指標」、「能力標準說明」、「通用(基礎)能力標準說明」等名稱過於深奧及學術性，低學歷人士未必能意識到此政策與自己有關，進而影響公眾的參與性及知情權，所以政府必須加強對公眾有關「資歷架構」的推廣及宣傳，增加宣傳預算及渠道，提供詳細的規劃藍圖予公眾查閱，制定清晰的政策定位及宣傳策略，並且派員到地區社團、各大私人機構、工會及學校等地方作專題解說，因為此一政策對普羅市民的影響是廣泛而深遠的。

營造社會進修及培訓的增值理念及氛圍

從分析顯示，雖然香港市民普遍願意進修及培訓，但當中以中四上學歷的受訪者佔大多數，反映出有一定程度學歷的人士較願意自我增值。反觀中三程度以下學歷的人士對自我增值的態度則趨於冷淡，這明顯是自我增值的意識及社會氣氛只能在某部份階層身上出現，反而學歷較低的階層卻未能意識到自我增值的重要性，或受種種條件所限制，對自我增值卻步。有見及此，政府應在

推行「資歷架構」前，盡可能在社會上營造出社會進修及培訓的增值理念及氛圍，提倡學習階梯，進而建構出自我增值的平台。表彰願意學習的低學歷者，並且加大對低學歷者的支援力度，鼓勵基層前線員工提升技能，「資歷架構」才可順利推廣。

確認過往資歷認可制度，重視現有職工的就業技能

時至今天，技能證書化已成為一個普遍的社會現象，「資歷架構」亦如是，但對於一些所謂「老行專」而言，「資歷架構」的評級亦需要一定的學歷及面試測驗來進行評級，這會容易出現資歷深、學歷淺的從業員被評定為較低的資歷級別，例如一位學歷低，但手藝出眾，譽滿行內的大廚，與一位取得中華廚藝學院或大學飲食業學位的新畢業生，在評定資歷等級時，可能出現大廚的等級比新畢業生為低的歪曲現象，進而影響這班資歷深的從業員的地位及薪酬，容易引起反響。故此我們建議政府實施「資歷架構」時，必須引入確認過往資歷及年資的機制，以保障業界的穩定及尊重有關人士的地位權益。

簡化確認資歷程序

能力認證制度是確認資歷的重要程序之一，但有關認證制度將會涉及龐大的行政費用，而費用將會轉嫁至認證人身上，對於低收入人士而言，如果需要恆常性地確認學歷、資歷及證書，將令其經濟壓力百上加斤。因此政府應以最簡便或低收費的方法處理資歷的確認，簡化認證手續。

三、強化支援政策

擴大持續進修基金資助範圍及金額

雖然持續進修基金已由最初只供非學位持有人擴大至現時可供任何 18-60 歲的香港居民申請。不過，政府卻沒有對可申請的資助金額有所提升，仍舊維持最高一萬元及課程的八成津貼為限，忽略了現時社會上許多進修課程學費的昂貴程度。例如現時坊間英語非證書課程平均每小時收費 80 至 100 元，完成課程後學生需要參加英語考試，合格後才能申領基金。以現時國際英語水平測試 (IELTS) 的考試費用(約 1,500 元)，再加上報名費及剩餘二成的課程費用需要由報讀者自行支付，進修者可獲資助修讀的課程時數著實有限。至於其他毅進課程、自資副學士等費用就更昂貴。所以申請基金者往往在報讀一、二個進修課程後就已耗盡基金的津貼，這與政府提倡的「資歷架構」及終身學習的理念背道而馳。與此同時基金申請手續繁複，而且強制申請人只可在開立基金戶口後的二年內申請津貼，否則會被視作放棄申請，令申請人不能選擇一些較長修讀期或自我調整修課進程的課程。再者，現時政府正積極為九個本地行業推行「資歷架構」計劃，包括印刷及出版業、鐘錶業、中式飲食業、美髮業、物業管理業、機電業、珠寶業、資訊科技及通訊業及汽車業，但反觀現時持續進修基金可供申請的學科範圍，只包括物流、金融服務、商業、旅遊、語文、設計及創意工業等幾個學科，未能涵蓋「資歷架構」計劃的九個行業，所以持續進修基金對這九個行業的從業員來說，作用有限。至於將來「資歷架構」擴大至其他行業後，這種情況就更形突出。有見及此，政府應將持續進修基金的津貼

金額、申請期限、可涵蓋的課程及申請手續進行增加、放寬、擴大及簡化的改革，令「資歷架構」推行時能夠對各行業的從業員有足夠的支援。

制定措施支援在職進修人士

鼓勵「持續進修」、「終身學習」是「資歷架構」的核心價值，但現時坊間進修及培訓課程費用不菲，學習時間又不短，不是所有低下階層所能承擔，如果因無力支付增值的課程費用，又或因工作時間太長不能自我增值，而令他們在「資歷架構」下無法獲得提升職位，那「資歷架構」的推出只會使他們無法擺脫貧窮及看不到未來，到時社會對「資歷架構」的反彈只會有增無減，甚至會引起社會大眾的不滿情緒。所以本會建議政府一定要制定措施支援及扶助在職進修人士，透過提供不同的資助及限制過長的工作時間來作出配合。例如可考慮引入進修或讀書休假，又或是對設立最高工時作可行性研究。如要長時間進修，亦可提供停薪留職的機制。同時讓學員在修讀完課程後，所得證書可化為學分(credit)，在不同進修機構間互通及累積，從而提升員工學習的動機及支援。

設立監管機制監管坊間的培訓及進修課程的認受性

在可預見的將來，當「資歷架構」全面推動後，坊間的進修及培訓課程必如雨後春筍般大量推出。雖然有了「資歷架構」認證後，僱員對需要進修的課程內容及方向會清晰得多，但坊間提供的課程質素、收費、學歷受認可程度等問題仍舊存在，政府有必要設立機制去監管市面上的資歷認證課程，同時不可

由單一機構壟斷某一些行業的進修課程及考核，加強對坊間進修機構的課程內容、收費、師資及整體質素等監管，令進修者的利益得以保障。

四、教育措施的配合

新高中課程引入的職業導向元素

「三三四」新高中課程引入的職業導向元素將能迎合普遍市民的要求及期望，為未來課程多元化發展打下強心針。事實上，在過往教育中，曾出現過不少職業訓練學校或所謂職業先修學校，但現在經已息微，這類學校已經轉變為主流的文化學校；然而，現時許多市民均表示贊同設立職業訓練學校，這個現象除反映出市民對職業教育有一定的期望及需求外，亦反映出現時教育未能真正有利於就業，與適應社會未能掛得上勾；而且表示贊成設立職業訓練學校的市民，許多都是 20 歲以上的年青人，他們正好是投身社會工作的一群，亦正反映出與近年香港經濟環境以及就業困難不無關係。

讓學生有實習實戰的機會

在新高中課程當中，除了加入職業導向的課程元素外，亦必須讓學生有實習實戰的機會，例如透過參與義務工作服務社會，或於商業機構有一個短期的實習機會，藉此讓學生體驗人際溝通、協作及吸取社會工作經驗，使教與學的質素進一步提高，學生更能獲益良多。

提升學歷與職業技能間之關係

本會認為有需要提升學歷與職業技能間之關係，要提升職業技能，必須要向專職化方面發展，政府提倡新高中課程引入職業導向課程，但這只屬起步點。加上「資歷架構」評審計劃將職業職級分為七等，強調個人的學歷及資歷，故此，學歷與職業技能兩者間的關係將會變得更為密切，本會認為，在展翅計劃及毅進課程等基礎上，職業學院這類學校應該要走專職化的道路。至於在提升學歷方面的同時，亦必須為學生提供專職化的職業技能培訓的渠道，以適應社會的需要。

加強可持續性的課程發展

政府現時為中學畢業生提供了不少就業就學計劃，如展翅計劃、毅進計劃、副學士及文憑課程等，雖然不同計劃專為不同年齡、不同學歷人士而設，但其實彼此間是能夠建立起關連性的，課程亦可有申延性的發展；而且大部份市民在選擇修讀課程或計劃中，都以能夠幫助繼續升學作為一個重要的考慮原因。因此，政府必須從可持續性的課程發展作為考慮點。

增強計劃或課程的吸引力

本會認為，要增強計劃或課程的吸引力，不單其本身的質素要達到一定的水平，更要為課程加入引動上升的動力。現時，非主流教育包括展翅計劃、毅進計劃等，缺乏一個清晰的晉升藍圖，彼此關係並非緊緊相扣，讓青少年清楚了解在修畢有關課程後的進修前景，本會認為政府、教籌局以至勞工處等應着手研究各項計劃的關連性，整合課程設計，制定晉升階梯，讓修讀人士明確掌握奮鬥目標，政府亦有責任向大眾推廣計劃的認受及確保學歷水平，讓課程切

合現時社會的實際需要，職業教育才能得以發展。

擴展專上教育的持續進修及涵接海外的出路

在非主流教育課程中，不少市民表示會選擇修讀由大學支援的副學士及文憑課程，並且對於這兩類課程較為有信心，但由於大學競相爭取資源，故不少本地大學開辦「賺錢」的副學士課程，出現大學商業化的情況，大學可供副學士升讀的本地大學學位數量極其有限，獲副學士學位的學生除了向海外升學便別無他選，學額在求過於供的情況下，窒礙了學生繼續升學的目標，未必能回應市民期望副學士課程能夠幫助繼續升學的目標。

檢討專上教育的未來發展方向

政府與本地各大學必須檢討專上教育的未來發展方向，整合大學資源，盡量騰出學額讓更多合資格有能力的副學士學位人士就讀大學學位課程，理順非主流課程的晉升階梯，從而鼓勵及推動非主流課程的發展；而且，亦需研究副學士課程與大學課程接涵的技術問題，方便學歷的晉升。

又由於市民對於本地大學抱有一定的信心，故傾向選擇由大學支援的副學士及文憑課程，但正如前文所述，本地大學開辦大量副學士及文憑課程，會容易影響課程的質素及對學生的照顧；而且，不少被訪者如家長類別的亦認為副學士課程的收費不太合理，收費稍高，負擔吃重；另一方面，社會上對於部分毅進課程及持續進修課程不時提出批評，指出課程內容及質素參差，「貨不對辦」，以至影響修讀人士的信心。

針對以上情況，本會認為即使副學士課程由大學機構舉辦，政府、教育統籌局以及大學教育資助委員會等都應有責任嚴格監管有關課程，包括課程設計、師資、學費等各項環節，更必須監察課程的收生情況，避免出現超收現象；而且，有許多選擇修讀非主流課程的市民認為，有需要對各項就業就學計劃再作嚴格的監管，教統局必須密切監察開辦課程的民辦機構，以確保課程及師資達到水平。

總結

總的來說，「資歷架構」的出現是一個推動社會前進的催化劑，其出發點是值得支持的。不過，在推行的進程上，政府將無可避免要面對資源分配的訴求，與及現時一群高年資及技術的僱員對劃分資歷級別的質疑，更甚者僱主可能會以配合政府政策為名，利用「資歷架構」的名義來淘汰或貶降年長的員工的薪酬福利，令政府的資歷架構政策變相成為僱主的「藉口」，動輒壓迫員工，令僱員時時刻刻面臨「掉飯碗」的壓力。因此本會期望政府能切實諮詢業界員工的意見，全面在資源上支援打工仔的自我增值，同時在宣傳工作上重點著墨，切實而全面的監管坊間的資歷進修及培訓課程，令資歷架構全面促進香港社會的成長，成為社會經濟增長及繁榮穩定的重要基石，才能使香港在面對世界知識型經濟發展的大趨勢下，穩定而大步的向前邁進。

九龍社團聯會

學術及資歷架構研究專組

2006年3月27日

學術及資歷架構研究專組

召集人：陳華裕

委員：高寶齡、簡志豪、梁芙詠、張樹勳、張仁康、謝寶笙、羅民勝、林亨

利、黃君南、何炳恩、鄭大裕、吳兆華、張順華、林金輝、招國偉、鄭武