

二零零六年五月三十日會議
討論文件

立法會人力事務委員會

開設一個編外職位 以借調人員出任僱員再培訓局行政總監一職

目的

現建議在教育統籌局(“教統局”)開設一個首長級乙級政務官編外職位(首長級薪級第 3 點)，為期兩年，讓政府可借調一名公務員到僱員再培訓局(“再培訓局”)出任行政總監一職。本文件旨在徵詢各委員對這項建議的意見。

問題

2. 在有關再培訓局的運作及其日後角色和職責的策略性檢討完成之前，政府需要借調一名有足夠經驗及見識的高級公務員，出任再培訓局行政總監一職。

建議

3. 教統局局長建議在教統局開設一個首長級乙級政務官編外職位，由二零零六年八月一日起生效，為期兩年，以便政府借調一名公務員到再培訓局出任行政總監一職。

理由

4. 再培訓局行政總監負責依據《僱員再培訓條例》(第 423 章)履行再培訓局的法定職能、協助該局制訂有關僱員再培訓計劃的政策、策略及課程，以及監督再培訓局行政辦事處的日常工作。為反映行政總監一職責任重大、職責繁複，再培訓局自一九九五年起決定參照政府首長級薪級第 3 點級別人員的薪酬福利條件來釐定此職位之整套薪酬福利條件。

再培訓局的策略性檢討

5. 過去十年，香港經歷經濟轉型，導致本地工業及就業環境急劇轉變。再培訓局於一九九二年成立，主要為 30 歲及以上具初中或以下學歷的失業人士及需要轉業的工人提供再培訓服務。作為在香港提供再培訓服務的主要機構，該局必須不斷檢討其政策、策略及課程，確保既能配合社會經濟上的轉變，又能繼續切合業界和勞動人口的需求。有見及近年在各方面的發展，再培訓局不但須策略性地檢視該局的運作及所提供的服務，還須檢討其日後的角色和職責。

6. 首先，為營造有利終身學習的環境，政府於二零零四年決定在香港成立一個跨界別的資歷架構及相關的質素保證機制。資歷架構由七個資歷等級組成，旨在協助發展富有多個出入點的進階途徑，令學員／工人的進修模式更加靈活和多元化。在資歷架構下，會設立多個行業培訓諮詢委員會（“諮委會”），其工作包括為個別行業制訂「能力標準說明」；而相關培訓課程的內容應依據「能力標準說明」來設計。至今，已有 11 個行業成立了諮委會，並正在擬訂有關的「能力標準說明」。

7. 所有由教統局資助的培訓課程(包括再培訓局提供的再培訓課程)將須根據資歷架構取得認可及上載於資歷名冊。因此，資歷架構的全面推行，將對再培訓局的工作及所提供的服務有重大影響。作為在香港提供再培訓服務的主要機構，再培訓局應考慮如何增強其機構能力，確保所提供的再培訓課程質素優良，既符合業界所訂的「能力標準說明」，又獲資歷架構認可。該局尤其須考慮如何令再培訓學員能累積學分，以取得資歷架構下更高或更廣的資歷，從而進一步提高就業能力。為推展資歷架構所衍生的工作，再培訓局行政總監必須對資歷架構的政策及推行情況有充分認識，並須與教統局及行業的諮委會保持緊密聯繫。

8. 其次，自再培訓局成立以來，教統局已推出多項培訓計劃及課程，例如為在職僱員而設的技能提升課程、針對

有關行業所需的培訓課程、為一般市民而設的持續進修計劃，以及為待業待學青少年而設的就業培訓計劃。教統局需要為部份培訓計劃提供秘書處支援服務，並充當其行政機構。此外，多個相關的機構或委員會均有業界代表參與其中，就其所屬行業的培訓課程的方向、設計及提供給予意見。我們認為應可更有效地協調不同計劃及課程的規劃及提供，從而精簡程序，發揮協同作用，並提高成效。舉例說，再培訓局或可開辦為僱員而設的技能提升課程。再培訓局在不同行業均有廣大的聯繫網絡，有足夠條件在資歷架構下就相關行業的「能力標準說明」提供意見。

9. 有見及此，政府當局認為有需要進行策略性檢討，不但須檢視再培訓局現時的運作情況和服務，還應根據上文第 6 至 8 段所概述的發展，以及不斷轉變的社會、經濟和就業環境，擬訂再培訓局日後的角色及職責。檢討內容包括：再培訓局應否重新界定其服務對象(例如服務對象的年齡及學歷)，應否擴展服務或重訂服務重點(例如提供技能提升培訓)，以及應否開拓新的再培訓機會，以應付本地工人日益增加和不斷轉變的需求。檢討報告亦應提出建議，以便決定應否和如何修訂或加強再培訓局的組織架構、營運模式及機構能力，以配合其日後的角色及職責。再培訓局行政總監將負責擬訂一套初步建議，供再培訓局、教統局及其他相關各方考慮。

迫切的運作需求

10. 在二零零六年一月二十四日舉行的再培訓局會議上，再培訓局前任行政總監通知與會人士，他將於二零零六年四月一日現行合約期滿後離任。鑑於通知時間短促，如從外間招聘替任人員，則該名新任行政總監需要一段時間才可適應工作崗位，以及進行上文提及的策略性檢討，因此，政府認為有需要作出臨時安排，以確保再培訓局的事務及其行政辦事處能繼續順利運作。再培訓局對此亦表示同意。更重要的是，檢討工作會觸及組織架構及機構能力等問題，因而會影響再培訓局行政總監人選所需具備的能力及條件，因此宜把公開招聘工作押後，直至策略性檢討完成為止。政府提出借調一名公務員以暫時填補行政總監的空缺，再培訓局對這項臨時安排並無異議。

建議借調安排

11. 為確保再培訓局在前任行政總監於二零零六年四月一日離任後能繼續順利運作，並為免耽誤展開策略性檢討的時間，政府借調一名公務員由二零零六年四月一日起填補再培訓局行政總監的空缺，為期六個月。由於進行策略性檢討時須考慮相關的政府政策(例如人力及資歷架構政策)，並須與政府多個決策局及部門進行討論，因此，借調一名具備豐富行政經驗且熟悉政府運作的公務員到再培訓局，將大大有助檢討的進行。這項借調安排亦可促進政府與再培訓局之間在知識和經驗方面的交流，從而互相得益。

12. 再培訓局進行策略性檢討時，須與很多持分者仔細商議，並須詳細考慮廣泛的政策、法律及業務問題，我們預計，檢討工作需約 12 至 18 個月才完成。為使借調人員可策導和監督整個檢討過程，讓所有相關的持分者參與其中，及詳盡商討各項建議，我們提出開設一個首長級乙級政務官編外職位(首長級薪級第 3 點)，由二零零六年八月一日起生效，為期兩年，以便有足夠時間可完成檢討工作，以及可在借調期完結前招聘合適的繼任人。我們建議的編外職位級別與再培訓局前任行政總監的職級相同。

其他方案

13. 基於上文第 10 段所述的原因，局方並無進行公開招聘。有關方面曾考慮在行政辦事處內晉升合適的人員填補行政總監的空缺，但由於行政辦事處內目前未有適當人選，這個方案並不可行。

14. 再培訓局行政辦事處的組織圖及該局行政總監的職責，分別載於附件 A和附件 B。

對財政的影響

15. 按薪級中點估計，實施這項建議所需增加的年薪開支為 1,580,400 元，而每年平均員工開支總額(包括薪金和員工間接費用)為 2,291,580 元。我們會向再培訓局悉數收回這項建議所需的全部費用，包括員工間接費用。

背景資料

16. 再培訓局是政府根據《僱員再培訓條例》(第 423 章)於一九九二年成立，負責為合資格的僱員提供再培訓，讓他們學習新的技能，以適應經濟及就業市場不斷轉變的需要。再培訓局透過推行僱員再培訓計劃，撥款資助遍布全港的認可培訓機構提供職業培訓及再培訓課程。目前在僱員再培訓計劃下的培訓機構有 58 間。

17. 再培訓局設有一名主席及一名副主席，由行政長官委任的非官方人士擔任，成員包括為數不超過 15 人的僱主、僱員、政府部門及培訓機構代表。該局的行政辦事處由再培訓局行政總監掌管，負責提供行政上的支援，以及推行局方決定的事項。行政辦事處現有 87 名職員。

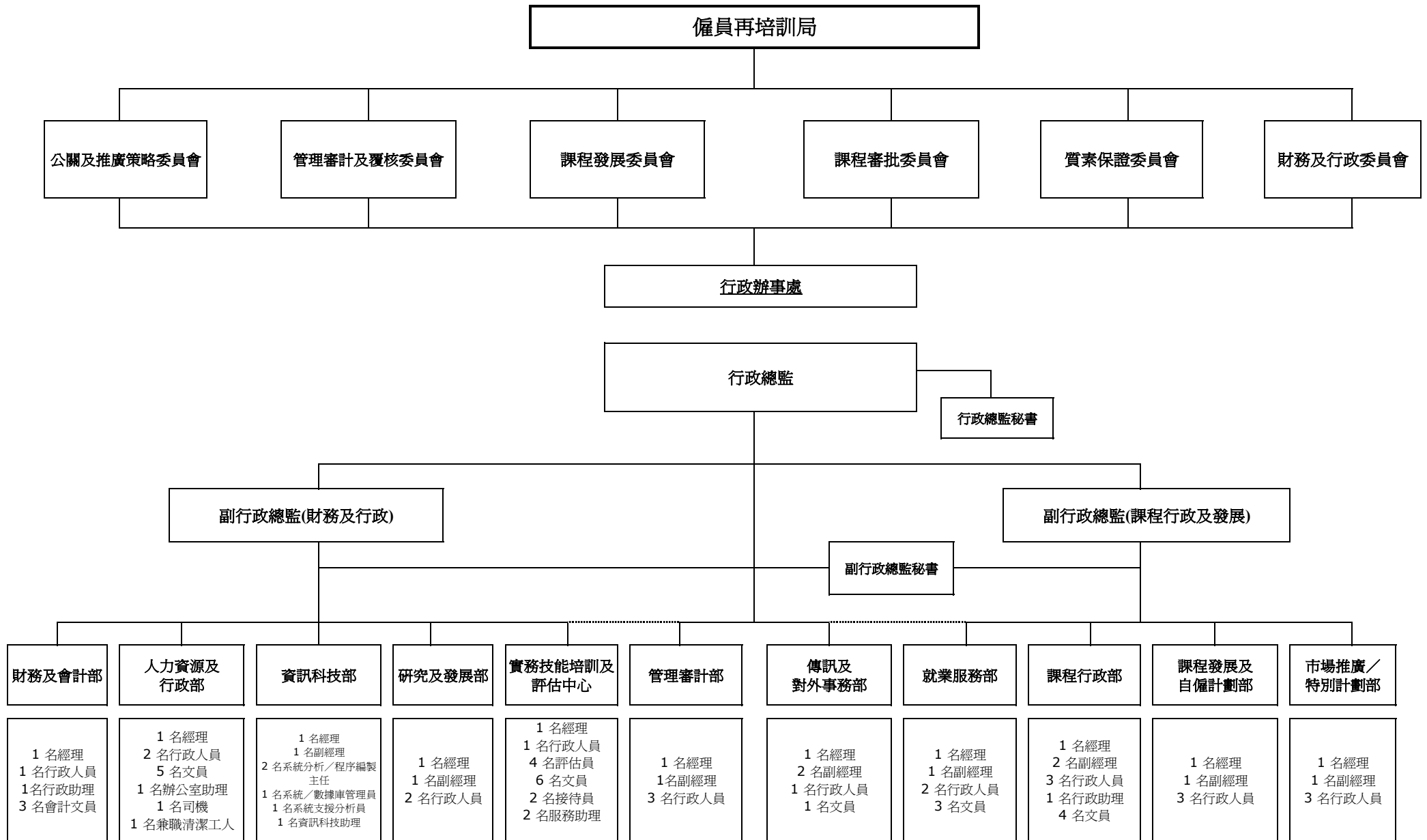
18. 再培訓局的經費來自政府提供的經常資助金(二零零六至零七年度的經常資助金款額為 3.82 億元)、僱員再培訓基金及向學員收取的學費。在二零零六至零七年度，再培訓局的營運開支預算約為 4 億元，並計劃提供逾 10 萬個再培訓名額。

徵詢意見

19. 請委員就上文第 3 段所載的建議提供意見。人事編制小組委員會將於二零零六年六月十四日考慮這項建議。

教育統籌局
二零零六年五月

僱員再培訓局組織圖
(二零零六年四月一日的情況)



僱員再培訓局行政總監職責表

主要職務及職責

- I. 履行《僱員再培訓條例》賦予僱員再培訓局的職能，包括：
 - (a) 監督透過培訓及服務機構推行的僱員再培訓計劃的運作及管理事宜；
 - (b) 制訂、推行和監察僱員再培訓局的政策、策略及再培訓課程；
 - (c) 管理以政府每年經常資助金及其他收入(例如學費及外勞徵款)為收入來源的僱員再培訓基金；指導、統籌和監察提供優質的再培訓課程及服務及撥款安排；以及
 - (d) 指導和監督僱員再培訓局行政辦事處(包括技能評估中心)、再培訓資源中心、及家務通計劃地區辦事處的運作。
- II. 協助僱員再培訓局在考慮下列情況後，對僱員再培訓局的運作及日後的角色和職能進行策略性檢討：
 - (a) 有關資歷架構及相關的質素保證機制的發展；以及
 - (b) 轉變中的社會環境、經濟環境及行業要求。