

對成立人力發展委員會和僱員再培訓局員工轉制問題 立場書

香港特別行政區政府委託顧問公司檢討香港的職業培訓和再培訓架構，以確保投放於培訓與再培訓的資源，得以發揮最大效益。我們作為推動再培訓計劃的一員，對這大原則是認同和支持的。

在顧問公司諮詢過程中，我們曾經向顧問公司指出，作為僱員，我們無疑十分關心本身的就業問題，希望在架構重整過程中，我們的就業安排可獲得延續和保障。與此同時，我們亦關注到再培訓服務的延續性亦應得到保證，讓服務能繼續靈活緊貼市場，並且有效地協助到更多有需要的人士。

於政府公布顧問建議後，我們曾得到教育統籌局的保證，建議成立統籌職業培訓和再培訓的人力發展委員會，會沿用再培訓局現有運作模式來繼續提供再培訓服務；至於員工就業方面，由於再培訓局員工編制已極度精簡，各員工亦協助推動再培訓服務取得理想成效，故應可順利過渡到新的架構繼續原來的工作。按我們的理解，人力發展委員會的服務可望更具彈性和照顧更多不同層面人士的需要。

然而，我們關注到最近公開的顧問報告，當中提出只是選擇性吸納再培訓僱員加入新架構，這與政府的說法不盡相同，而且人力發展委員會的定位和架構更是不甚清晰，我們希望政府能清晰告知我們員工轉制和過渡安排，以及未來的工作和運作模式，讓再培訓局員工和再培訓服務均能順利過渡。

我們的關注點可概括為：

轉職與聘用

- 誰會作為我們的僱主？因人力發展委員會只是一個諮詢組織，理應不可直接聘用僱員；
- 現時再培訓局之職位編制全均為恆常職位，只是新入職員工因顧問檢討而於聘用時改用兩年合約制聘用。員工關注到短期合約制僱員是否可與非合約僱員同樣過渡新的機構，並劃一以非合約模式聘用，享有相同之僱用條件？
- 員工的聘用條件應沿用他們受聘入職再培訓局時的聘用及服務條件；
- 若須重新聘用，新機構的聘用及服務條件至少不應低於員工受聘於再培訓局的水平，而最合理是能更確切反映員工的工作量、服務表現和市場價值。

架構編制

- 未來的人力發展委員會屬下辦事處的架構如何？職業教育／培訓與再培訓是否再分兩個不同系統獨立運作？管理層架構如何？員工編制預計多少？
- 在新的機構之下，原由再培訓局及職訓局過渡的員工須同工同酬；
- 在新的機構之下，原由再培訓局及職訓局過渡的員工應可繼續擔任其一貫專注的工作；
- 新的機構會否出現全新的管理層和有別於現行再培訓局的管理文化？

我們特別提出管理文化一點，因再培訓計劃能夠以極少的資源來發揮最大的效益，主要原因是服務有高度靈活性和彈性，而員工在參與這個計劃當中，是有工作滿足感和高昂士氣。

再培訓服務一直強調的，是「以人為本」的服務，而不僅是按本子辦事。按本子辦事是最簡易、最穩妥，但亦是最僵化，我們這些年來寧選擇較難走的路，要靈活地把服務緊貼市場和用家需求，為的是希望把服務做到最好。我們認同合理的行政規範是必須的，但同時相信只有一個靈活的空間，再培訓服務才能有更大的發展，而我們參與其中，才會得到工作滿足感。這個亦是優質再培訓服務的最佳保證。

籌設人力發展委員會事宜

再培訓局員工關注組

二零零二年一月十四日