

# 財務委員會 人事編制小組委員會討論文件

2006 年 6 月 14 日

總目 156－政府總部：教育統籌局

分目 003 可收回的薪金及津貼(一般)

請各委員向財務委員會建議，開設下述編外職位，由 2006 年 8 月 1 日起至 2008 年 7 月 31 日止，為期 2 年，以便政府借調 1 名公務員到僱員再培訓局－

1 個首長級乙級政務官職位

(首長級薪級第 3 點)(127,900 元至 135,550 元)

## 問題

政府須借調 1 名有足夠經驗及見識的高級公務員，出任僱員再培訓局(下稱「再培訓局」)行政總監一職，直至有關再培訓局的運作與日後角色和職責的策略性檢討完成為止。

## 建議

2. 教育統籌局(下稱「教統局」)局長建議在教統局開設 1 個首長級乙級政務官編外職位(首長級薪級第 3 點)，由 2006 年 8 月 1 日起生效，為期 2 年，以便政府借調 1 名公務員到再培訓局出任行政總監一職。

## 理由

3. 再培訓局行政總監負責履行《僱員再培訓條例》(第 423 章) 賦予再培訓局的法定職能、協助該局制定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 1995 年起參照公務員首長級薪級第 3 點級別人員的薪酬福利條件，釐定此職位的薪酬待遇。

## 再培訓局的策略性檢討

4. 過去 10 年，香港經歷經濟轉型，導致本地工業及就業環境急劇轉變。再培訓局在 1992 年成立，主要為年滿 30 歲、具初中或以下學歷的失業人士和需要轉業的工人提供再培訓服務。再培訓局是香港提供再培訓服務的主要機構，實有需要不斷檢討其政策、策略及課程，確保該局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。鑑於本港近年在各方面的發展，再培訓局不但要策略性檢視該局的運作及所提供的服務，還須檢視日後的角色和職責。

5. 首先，為營造有利終身學習的環境，政府在 2004 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 7 個資歷等級組成，旨在協助發展具有多個出入點的進修途徑，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(下稱「諮委會」)，其工作包括為個別行業制訂能力標準說明，而這些能力標準說明則成為設計相關培訓課程內容的準則。迄今為止，已有 11 個行業成立了諮委會，擬訂有關的能力標準說明的工作正在進行。

6. 日後，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，須根據資歷架構列入資歷名冊和取得認可。因此，全面推行資歷架構，會對再培訓局的工作及所提供的服務帶來重大影響。再培訓局是香港提供再培訓服務的主要機構，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讓再培訓學員累積學分，以取得資歷架構下更高及／或更多方面的資歷，從而進一步提高學員的就業能力。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透徹認識，並須與教統局及各個行業諮委會保持緊密聯繫。

7. 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、針對特定行業的培訓課程、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。教統局須為部分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事，就其所屬行業的培訓課程的方向、設計及推行情況給予意見。我們認為應可更有效地協調不同計劃及課程的策劃及推行情況，從而精簡程序，發揮協同作用，並提高成效。舉例來說，再培訓局或可為現職僱員開辦技能提升課程。再培訓局在不同行業均有廣闊的聯繫網絡，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。

8. 有見及此，教統局認為有需要進行一次策略性檢討，除檢視再培訓局現時的運作情況和服務外，還因應上文第 5 至 7 段所概述的發展和建議，以及不斷轉變的社會、經濟和就業環境，釐定再培訓局日後的角色和職責。檢討內容廣泛，當中包括：再培訓局應否重新界定其服務對象(例如按服務對象的年齡及學歷作出界定)、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。檢討工作亦應提出建議，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，以支援日後的角色和職責。再培訓局行政總監會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

9. 在 2006 年 1 月 24 日再培訓局會議上，再培訓局前任行政總監告知再培訓局，他將在 2006 年 4 月 1 日現行合約期屆滿後離任。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，才可適應工作崗位和進行上文提及的策略性檢討，因此，教統局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，策略性檢討工作會觸及組織架構與機構能力等問題，檢討結果會影響獲委任為再培訓局行政總監的人選所需具備的能力及條件，因此適宜把公開招聘工作押後至策略性檢討完成後才進行。對於政府借調 1 名公務員暫時填補行政總監空缺的臨時安排，再培訓局並無異議。

## 建議借調安排

10. 再培訓局行政總監在協助該局進行策略性檢討中擔當重要角色，因此，我們認為須安排 1 名有不同政府決策局和部門廣泛工作經驗，能掌握高層次管理事務而領導能力強的公務員，借調到再培訓局工作。由於進行策略性檢討時須考慮相關的政府政策(例如人力發展及資歷架構政策)，並須與政府各決策局及部門進行討論，因此，借調 1 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，對檢討工作大有幫助。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，互有助益。

11. 再培訓局進行策略性檢討時，須與有關各方詳細商議，並須審議廣泛的政策、法律及業務問題，因此我們預計，該項將在 2006 年 8 月展開的檢討工作，約需 12 至 18 個月完成。為使借調人員可督導和監督整個檢討過程，讓有關各方參與檢討，以及詳盡商討各項建議，我們建議開設 1 個首長級乙級政務官編外職位(首長級薪級第 3 點)，由 2006 年 8 月 1 日起生效，為期 2 年，以便有足夠時間可完成檢討工作，以及可在完成檢討後招聘合適的繼任人。我們亦建議編外職位的級別與再培訓局前任行政總監的級別相同。

12. 為確保再培訓局前任行政總監在 2006 年 4 月 1 日離任後再培訓局能夠繼續順利運作，並為免耽誤策略性檢討的開展時間，1 名公務員已由 2006 年 4 月 1 日起暫時填補再培訓局行政總監的空缺，直至財務委員會批准開設擬議的首長級乙級政務官編外職位(首長級薪級第 3 點)為止。

## 其他方法

13. 基於上文第 9 段所述的原因，再培訓局至今尚未進行公開招聘。有關方面曾考慮在再培訓局行政辦事處內擢升合適人員填補行政總監的空缺，但由於目前沒有適當人選，這個方案並不可行。

附件1 14. 再培訓局及其行政辦事處的組織圖載於附件 1，而行政總監的職  
附件2 責說明則載於附件 2。

## 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，至於所需的每年平均員工開支總額(包括薪金和員工附帶福利開支)則為 2,250,000 元。我們會向再培訓局悉數收回這個擬議編外職位所需的全部費用，包括員工附帶福利開支。

## 諮詢立法會事務委員會

16. 我們已在 2006 年 5 月 30 日的立法會人力事務委員會會議上，諮詢該事務委員會的意見。委員對人手編制建議並無異議。會上有些委員建議再培訓局在完成策略性檢討後，應以公開招聘方式遴選新的行政總監。有些委員留意到政府在 2005 年 11 月就計劃在 2005 至 06 年度立法會會期內開設／刪除首長級公務員職位提交的參考文件(見 ECI(2005-06)6 號文件)，並無包括擬議的編外職位，但委員亦理解政府在擬備上述參考文件時，無法預計再培訓局前任行政總監的離任。

## 背景資料

17. 再培訓局是根據《僱員再培訓條例》(第 423 章)在 1992 年成立，負責為合資格的僱員提供再培訓，讓他們學習新技能，以適應經濟及就業市場不斷轉變的需要。再培訓局透過僱員再培訓計劃，撥款資助全港的認可培訓機構提供職業培訓及再培訓課程。目前，僱員再培訓計劃下共有 58 間培訓機構。

18. 再培訓局設有 1 名主席及 1 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、政府政策局和部門與培訓機構代表。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，以及推行局方的決定事項。行政辦事處現有 87 名職員。

19. 再培訓局的經費來自政府提供的經常資助金(2006-07 年度的經常資助金款額為 3 億 8,200 萬元)、僱員再培訓基金和學員的學費。在 2006-07 年度，再培訓局的營運開支預算約為 4 億元，並計劃提供逾 100 000 個再培訓名額。

## 編制上的變動

20. 過去 2 年，教統局在編制上的變動如下－

編制 (註)	職位數目			
	目前情況 (2006 年 6 月 1 日)	2006 年 4 月 1 日 的情況	2005 年 4 月 1 日 的情況	2004 年 4 月 1 日 的情況
A	32+(2)#	32+(4)	32+(3)	32
B	1 210	1 209	1 198	1 271
C	4 672	4 675	4 748	4 852
總計	<b>5 914+(2)</b>	<b>5 916+(4)</b>	<b>5 978+(3)</b>	<b>6 155</b>

註：

A - 相等於首長級或相同薪級的職級

B - 頂薪點在總薪級第 33 點以上或相同薪點的非首長級職級

C - 頂薪點在總薪級第 33 點或以下或相同薪點的非首長級職級

( ) - 首長級編外職位數目

# - 截至 2006 年 6 月 1 日，教統局並無懸空的首長級職位

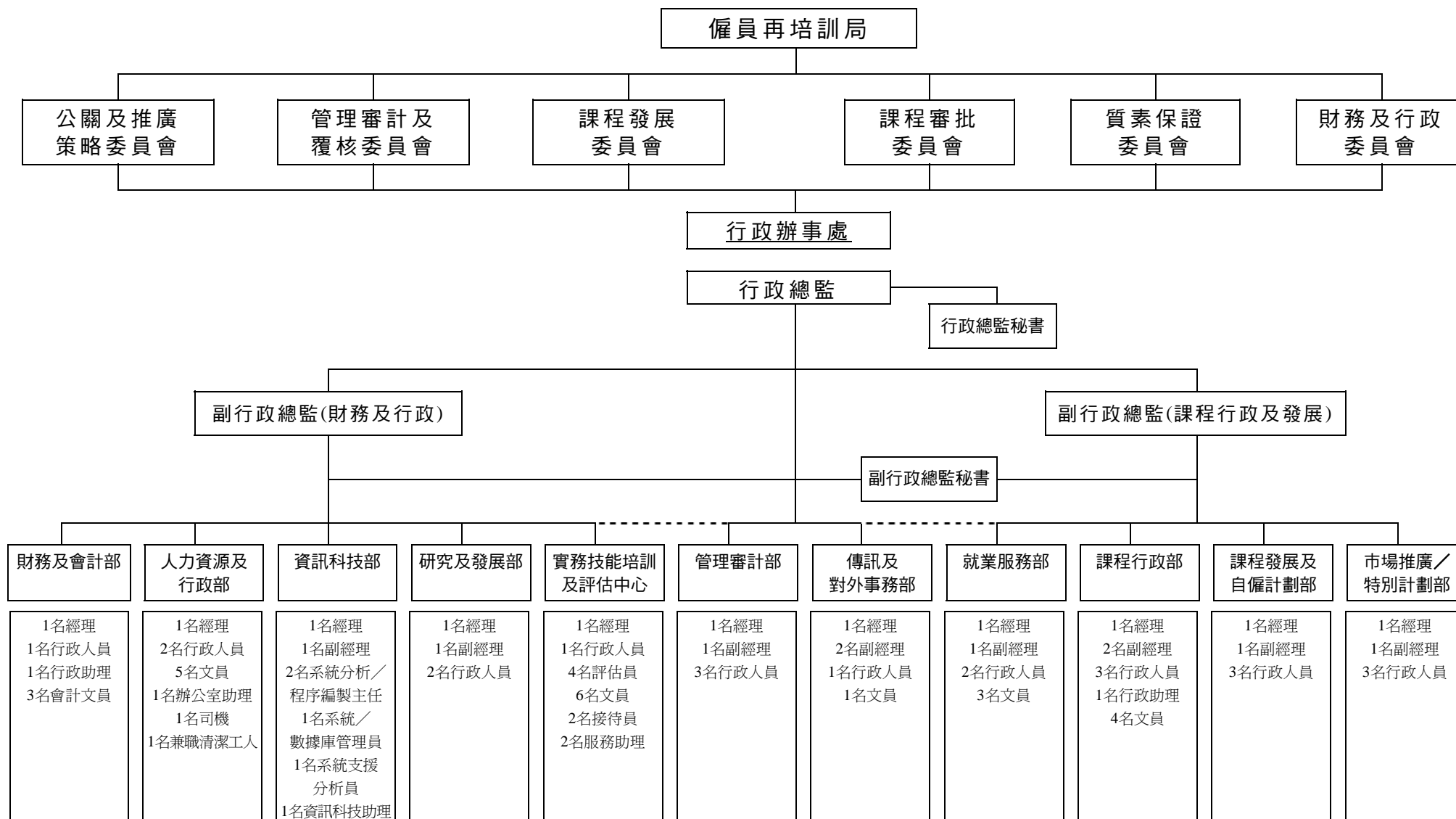
## 公務員事務局的意見

21. 公務員事務局認為就職能方面而言，本文件所載的人手建議有足夠理據支持。該局考慮到出任擬設編外職位的人員須掌管的職務和承擔的職責，認為擬設職位的職系和職級均屬恰當。

## 首長級薪俸及服務條件常務委員會的意見

22. 由於建議開設的職位屬編外性質，如獲准開設，我們會按照議定程序，向首長級薪俸及服務條件常務委員會報告。

僱員再培訓局及其行政辦事處的組織圖  
(截至 2006 年 4 月 1 日)



僱員再培訓局行政總監  
職責說明

職級：首長級乙級政務官(首長級薪級第 3 點)

主要職務和職責 –

僱員再培訓局(下稱「再培訓局」)行政總監直接向再培訓局主席負責。再培訓局行政總監的職務和職責如下 –

- I. 履行《僱員再培訓條例》賦予再培訓局的職能，包括 –
  - (a) 透過培訓及服務機構的網絡，監督僱員再培訓計劃的運作和管理事宜；
  - (b) 制定、推行和監察再培訓局的政策、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(例如學費及向外勞僱主徵收的費用)資助的僱員再培訓基金；指導、統籌和監察優質再培訓課程及服務的撥款安排和推行情況；以及
  - (d) 指導和監督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. 協助再培訓局對其運作及日後的角色和職能進行策略性檢討，檢討時須考慮以下各項 –
  - (a) 資歷架構及相關的質素保證機制的發展；以及
  - (b) 不斷轉變的社會和經濟環境及行業要求。

-----