

財務委員會 人事編制小組委員會討論文件

2008 年 5 月 28 日

總目 141－政府總部：勞工及福利局

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，保留下述編外職位，由 2008 年 8 月 1 日起生效，為期 2 年，以便政府繼續借調 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)(134,250 元至 142,250 元)

問題

我們現時開設了 1 個首長級乙級政務官編外職位(首長級薪級第 3 點)，以便借調 1 名公務員到僱員再培訓局(下稱「再培訓局」)出任行政總監，這個編外職位將於 2008 年 8 月 1 日到期撤銷。勞工及福利局(下稱「勞福局」)認為，基於運作需要，有必要在上述日期後保留該職位，為期 2 年，以便政府繼續借調 1 名具豐富管理和行政經驗的公務員出任再培訓局行政總監。

建議

2. 勞工及福利局局長建議保留勞福局內 1 個首長級乙級政務官編外職位，由 2008 年 8 月 1 日起生效，為期 2 年，以便政府繼續借調 1 名公務員到再培訓局出任行政總監。

理由

在 2006 年開設的編外職位

3. 2006 年 7 月，財務委員會批准前教育統籌局(下稱「教統局」)¹開設 1 個首長級乙級政務官編外職位，由 2006 年 8 月 1 日起生效，為期 2 年，以便政府借調 1 名公務員出任再培訓局行政總監(見 EC(2006-07)10 號文件)。該借調人員的主要職務包括－

- (a) 確保在再培訓局前任行政總監離任後，再培訓局可繼續運作暢順，並根據《僱員再培訓條例》(第 423 章)履行有關職務；以及
- (b) 就再培訓局日後的角色及職能進行策略性檢討。

附件1 出任再培訓局行政總監的借調人員的職責說明載於附件 1。借調人員出任的編外職位的職級，與再培訓局前任行政總監的職級相同。

最新發展及再培訓局策略性檢討的進展

4. 再培訓局過往的主要服務對象局限於 30 歲或以上、具初中或以下學歷的人士。隨着行政長官在《二零零七至零八年施政報告》中的公布，由 2007 年 12 月 1 日起，僱員再培訓計劃(下稱「再培訓計劃」)的申請資格已放寬至 15 歲或以上、具副學位或以下程度的人士。為配合有關放寬措施及照顧新增服務對象的培訓需要，再培訓局已把 2007-08 年度提供的培訓名額由 100 000 個增至 110 000 個，增幅為 10%。這是擴展及加強再培訓局的培訓及再培訓服務的第一步，培訓名額將在 2008-09 年度及以後進一步增加。在擴展培訓及再培訓服務的範疇和規模方面，借調人員一直發揮着領導的角色；同時亦須帶領推行《二零零七至零八年施政報告》中提出的「一站式」培訓及就業支援模式的先導計劃，為有需要人士提供綜合的培訓及就業支援服務。

¹ 政府總部在 2007 年 7 月 1 日重組後，由前教統局負責的人力發展政策事宜(包括再培訓局內務管理工作)已轉撥勞福局。該首長級乙級政務官編外職位亦由同日起轉撥至勞福局。

5. 出任再培訓局行政總監的公務員借調人員，在過去 2 年借調到再培訓局期間履行了所需要的主要職務，即進行及完成了一項有關再培訓局日後角色及職能的策略性檢討。再培訓局在 2008 年 1 月 24 日發表未來路向諮詢文件，當中臚列了多項檢討建議，徵詢公眾及相關人士的意見。當局亦已在 2008 年 2 月 21 日諮詢立法會人力事務委員會。公眾諮詢期在 2008 年 3 月 31 日結束。再培訓局行政總監及其同事正覆檢及整理就各項檢討建議所收集的意見，預期再培訓局會在 2008 年年中向政府提交最後的建議報告。初步評估顯示，再培訓局需要最少 3 年時間，才能分階段推行再培訓計劃的擴展服務及檢討建議。

再培訓局行政辦事處的重組工作

6. 再培訓局行政辦事處為行政總監提供支援，以推行再培訓計劃。因應再培訓局工作範疇的擴展，再培訓局行政總監已逐步擴大行政辦事處的組織架構。行政辦事處組織架構的變動包括增聘 1 名副行政總監以集中處理業務發展及企業傳訊事宜；以及重訂高層管理人員的職責和加強高層管理人手，例如開設高級經理職位以領導課程發展及行政、業務拓展、質素保證及管理審計的工作。再培訓局行政總監會跟進上述及其他組織上的變動，確保行政辦事處組織架構穩健和具備合資格人員，協助再培訓局應付未來的挑戰。

建議保留的首長級乙級政務官編外職位

7. 若政府接納再培訓局的策略性檢討最終報告(見上文第 5 段)，再培訓局行政辦事處必須由具卓越領導能力的高層管理人員推行一系列的檢討建議。在確保分期順利開展和推行各項建議，以及監督已擴展的再培訓計劃能繼續有效地運作方面，再培訓局行政總監擔當關鍵的角色。

8. 有鑑於此，我們認為有必要安排 1 名有不同政府政策局和部門廣泛工作經驗、熟悉高層管理事務和具備卓越領導能力的公務員借調到再培訓局工作，在再培訓局即將推出各項新措施的關鍵時期，領導再培訓局行政辦事處的工作。我們最終的意願仍然是進行公開招聘，以填補再培訓局行政總監的職位。不過，作為一項過渡安排，我們建議保留有關首長級乙級政務官編外職位，由 2008 年 8 月 1 日起生效，為期 2 年，以便政府繼續借調 1 名具備豐富管理及行政經驗的公務員出任再培訓局行政總監，跟進再培訓局的策略性檢討工作，以及在初步

階段監督各項檢討建議的推行。此外，這項借調安排讓當局有足夠時間招聘 1 名合適人員填補再培訓局行政總監的職位。對於政府建議繼續借調 1 名公務員出任再培訓局行政總監 2 年的過渡安排，再培訓局沒有異議。

附件2 9. 再培訓局行政總監經修訂的職責說明載於附件 2。再培訓局及其行
附件3 政辦事處截至 2006 年 4 月及 2008 年 4 月的組織圖分別載於附件 3 及 4。
及4

曾考慮的其他方法

10. 基於上文第 4 至 8 段所詳述的各項最新發展及考慮因素，我們認為在現階段公開招聘再培訓局行政總監並非理想方案。有關方面曾考慮在行政辦事處內擢升合適人員填補再培訓局行政總監的職位，但由於未能在行政辦事處內找到適當人選，這項方案亦不可行。因此，保留有關首長級乙級政務官編外職位，由 2008 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，是目前唯一可行的方案。

對財政的影響

11. 按薪級中點估計，擬議的首長級乙級政務官職位(首長級薪級第 3 點)所需增加的年薪開支為 1,659,000 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 2,255,000 元。我們會向再培訓局悉數收回這個擬保留職位所需的開支，包括員工附帶福利開支。

公眾諮詢

12. 我們已在 2008 年 4 月 24 日諮詢立法會人力事務委員會。委員普遍支持這項建議。

背景

13. 再培訓局是根據《僱員再培訓條例》在 1992 年成立的獨立法定組織，主要職能是為本地合資格勞工提供再培訓，協助他們學習新技能或提升技能，以適應經濟環境的轉變。

14. 再培訓局有 1 名主席及 1 名副主席，都是由行政長官委任的非官方人士擔任，委員包括為數不超過 15 人的僱主代表、僱員代表、與職業訓練及再培訓或人力策劃有關的人士，以及公職人員。再培訓局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，以及推行再培訓局的決議事項。

編制上的變動

15. 勞福局自 2007 年 7 月 1 日成立以來，在編制上的變動如下－

編制 (註)	職位數目	
	目前情況 (2008 年 4 月 1 日)	2007 年 7 月 1 日 的情況
A	10+(2)#	10+(1)
B	25	23
C	61	52
總計	96+(2)	85+(1)

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 2008 年 4 月 1 日，勞福局沒有懸空的首長級職位。

公務員事務局的意見

16. 公務員事務局支持這項建議，同意保留上述編外職位，為期 2 年，以便政府繼續借調 1 名公務員到再培訓局，跟進該局就其未來角色及職能所進行的策略性檢討工作及在初步階段監督各項檢討建議的推行。考慮到出任擬保留職位的人員須承擔的職責和掌管的職務，該局認為擬保留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

17. 由於擬保留的職位屬編外性質，如獲准保留，定當按照議定程序，向首長級薪俸及服務條件常務委員會報告。

勞工及福利局
2008 年 5 月

僱員再培訓局行政總監

原有職責說明

(載於 EC(2006-07)10 號文件附件 2，建議開設 1 個編外職位，
由 2006 年 8 月起生效，為期 2 年。)

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(例如學費及向輸入勞工徵收的費用)資助的僱員再培訓基金，以及指導、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。

僱員再培訓局行政總監
經修訂的職責說明

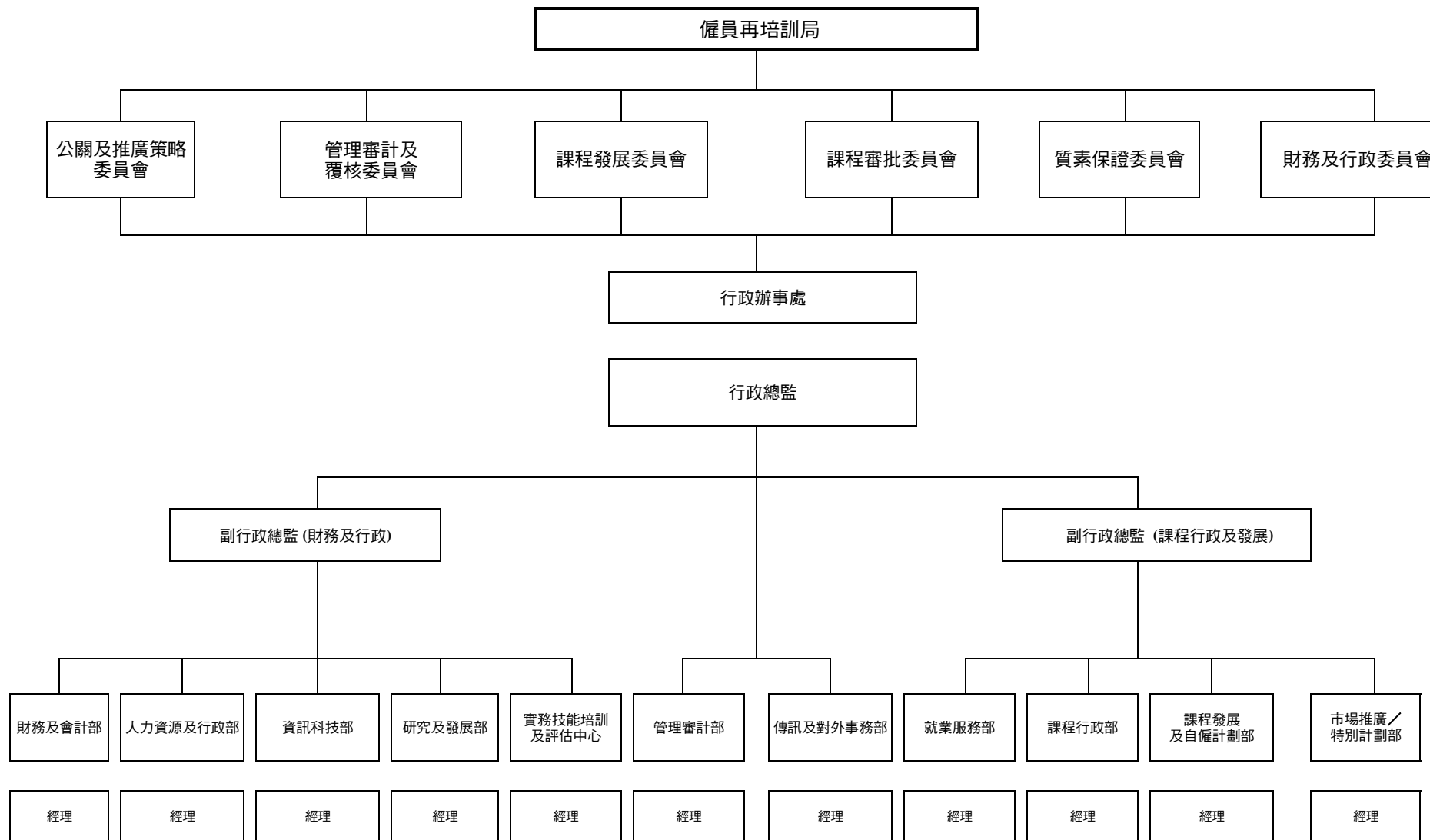
職級：首長級乙級政務官(首長級薪級第 3 點)

主要職務和職責一

僱員再培訓局(下稱「再培訓局」)行政總監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) 通過培訓及服務機構網絡，監督人才發展計劃(前稱「僱員再培訓計劃」)的運作及管理事宜；
 - (b) 制定、推行和監察再培訓局的政策、策略，以及培訓及再培訓課程；
 - (c) 推行及有效管理僱員再培訓基金，以期建立穩固的財政基礎，使再培訓局服務得以持續發展；
 - (d) 指導、統籌和監察優質培訓和再培訓課程及服務的撥款安排和推行情況；以及
 - (e) 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、以試驗形式設立的一站式培訓及就業資源中心、家居一站通計劃(前稱「家務通計劃」)地區辦事處，以及與「保健通」及其他計劃相關的服務機構的運作。
- II. 協助再培訓局推行策略性檢討所列的各項措施，推行時須考慮以下各項－
 - (a) 資歷架構及相關的質素保證機制的發展；
 - (b) 服務對象不斷轉變的培訓需要，以及不斷轉變的職業培訓及持續進修市場；以及
 - (c) 不斷轉變的社會和經濟環境及行業要求。

僱員再培訓局及其行政辦事處組織圖
(截至2006年4月1日)



僱員再培訓局及其行政辦事處組織圖
(截至2008年4月1日)

