

2023年2月13日

討論文件

立法會  
福利事務委員會／人力事務委員會

建議為勞工及福利局及政府經濟顧問辦公室開設首長級職位

問題

因應政府架構於2022年7月1日重組，人力資源規劃和扶貧的工作已從隸屬政務司司長私人辦公室的前人力資源規劃及扶貧統籌處(統籌處)轉撥至勞工及福利局(勞福局)。行政長官在《2022年施政報告》(《施政報告》)宣布將會更進取地吸引外來人才，並且加強人力資源推算，而在扶貧工作上則會採取精準扶貧的新策略，把資源投放到最需要幫助的人身上。我們需要調整和擴大勞福局和政府經濟顧問辦公室的現行架構，以推展這些重要的新工作。

建議

2. 我們建議在勞福局開設編外／有時限的首長級職位。作出若干改善後，相關職位會就人力資源規劃和精準扶貧的工作向本屆政府提供堅實的綜合政策支援。建議方案會令勞福局和政府經濟顧問辦公室的首長級職位數目和調配出現以下變動：

在勞福局開設三個新職位

- (a) 一個有時限的非公務員職位(相等於首長級薪級第 2 點)，職銜為顧問，為期三年，負責就人力相關事宜，協助規劃、統籌和進行定期的人力資源推算和其他相關研究、調查和分析；
- (b) 一個有時限的非公務員總監職位(相等於首長級薪級第 4 點)，領導香港人才服務窗口，為期三年；
- (c) 一個高級首席行政主任編外職位(首長級薪級第 2 點)，為期三年，擔任香港人才服務窗口副總監；

在勞福局重新開設兩個先前在政務司司長私人辦公室已撤銷的編外職位，並提升其中一個職位的職級

- (a) 一個首長級乙一級政務官編外職位(首長級薪級第 4 點)，為期五年，以督導大幅擴展的人力職能；
- (b) 一個首長級丙級政務官編外職位(首長級薪級第 2 點)，為期五年，負責精準扶貧政策職能，並按《施政報告》所公布，為經重組的扶貧委員會提供秘書處支援服務；以及

在政府經濟顧問辦公室開設一個新職位

- (a) 一個首席經濟主任編外職位(首長級薪級第 2 點)，為期三年，進行與扶貧相關的分析和研究，支援政府在精準扶貧及福利範疇制訂政策。

## 理據

### 勞福局現行架構

3. 勞福局的公務員團隊由勞福局常任秘書長(勞福局常秘)(首長級甲一級政務官(首長級薪級第8點))領導。勞福局常秘屬下設有一名首長級乙一級政務官(首長級薪級第4點)，職銜為副秘書長(福利)1，負責監督社會福利資助制度、福利處所規劃、家庭和兒童福利政策、為社會福利諮詢委員會和兒童事務委員會提供的支援，以及政府長者和合資格殘疾人士公共交通票價優惠計劃。勞福局常秘屬下亦設有兩名首長級乙級政務官(首長級薪級第3點)：一名職銜為副秘書長(福利)2，負責監督長者福利服務、為安老事務委員會提供支援，以及為有不同福利需要的人提供的各項保障援助計劃；一名職銜為康復專員，負責監督殘疾人士福利服務，以及為康復諮詢委員會提供的支援。上述兩名副秘書長及康復專員的工作範疇，涵蓋勞福局一直以來負責的福利職能；該局並無副秘書長負責勞工事宜。

4. 政府架構於2022年7月1日重組後，過去由統籌處(隸屬政務司司長的有時限辦公室)負責有關扶貧和人力資源規劃相關職責的統籌工作轉至勞福局。此外，保安局的人才入境計劃的政策職能也轉交勞福局。勞福局自此接管這些新職責，而編制卻未有增加。勞福局現行組織架構圖載於附件1。

### 需要加強勞福局的人手支援

5. 我們需要加強勞福局的人手支援，以推展與人力及扶貧有關的新措施、監察進展和檢討成效。

## 人力規劃

6. 人力資源是重要的發展動能。香港過去的成功，很大程度上歸功於本地勞動人口靈活應變、創新求進、勤奮向上、堅毅不屈的特質。政府參照宏觀的人口及勞動力數據和預測，致力在更廣泛的範疇內審視和推展人力政策。政府的工作重點，是透過提供教育、培訓和再培訓，以及輸入人才和工人，讓各行各業在自由市場中配對人力供求，從而管理勞動力的整體供應。無論經濟起伏，我們都會致力擴充整體人才庫，以滿足香港發展的需要。

7. 人力短缺是香港長期面對的挑戰。本港勞動人口老化和萎縮，而全球經濟結構亦出現重大轉型，加上科技發展一日千里、創新周期縮短、國際貿易保護主義抬頭等因素，在這個全球環境中，我們所面對的挑戰越來越大。另一方面，香港致力建造和發展新的增長動力(特別是北部都會區發展策略、「再工業化」策略、國家「十四五」規劃下的「八大中心」和融入大灣區發展)，持續供應充裕而優質的勞動人口，十分重要。我們須制訂更精準的人力政策，協助香港在高層次的國家規劃中，配合經濟和產業發展的願景，充分發揮增長潛力。

8. 從宏觀角度而言，要識別不同界別在技能和職業水平方面的短缺情況，並非易事。為更有效地制訂人力政策，勞福局將於 2023 年年中開展下一輪人力資源推算，並優化推算方法，就不同界別的勞動力供求得出穩妥可靠的數據集。該推算還會按「八大中心」下重點產業的職業提供技能差距及短缺的分項數字和資料。推算結果將為勞福局及其他相關政策局、培訓機構和其他持份者提供實際數據，以規劃各項政策和活動，包括從教育著手，提升本地人才的質素，鼓勵培訓及技能提升或技能轉型以釋放本地勞動人口的潛力，以及從世界各地引入人力和技能以補充本地勞動力等。

## 吸引人才

9. 疫情過後，香港致力重返國際舞台中央，踏上經濟復蘇之路。積極招攬人才是本屆政府的工作重點。

10. 勞福局負責統籌《施政報告》所公布優化輸入人才安排的一系列措施。《施政報告》所載的各項措施已自 2022 年 12 月 28 日起推行。勞福局會與入境事務處及其他有關政策局／部門聯繫，監察推行進度、檢討相關安排，以及按績效指標(在 2023 年至 2025 年期間，每年輸入至少 35 000 名預計留港至少 12 個月的人才)評估成效。

11. 為支援留港人才，勞福局在 2022 年 12 月 28 日推出香港人才服務窗口線上平台，就香港和輸入人才計劃的詳情，提供一站式資訊，各地人才亦可以電子方式提交申請。線上平台亦會就移居香港事宜處理準申請人各方面的查詢。以線上形式營運香港人才服務窗口是權宜安排。勞福局正籌設實體的香港人才服務窗口，專責制定人才招攬策略和推廣宣傳工作；籌備加強平台為人才提供的支援服務，包括對應人才群組制定線上/線下推廣計劃、入境簽證申請

的跟進、就業選配和諮詢服務，為子女教育安排和入學資訊等，構建更完善的一站式人才支援網絡；並為到港人才提供更多支援服務。

12. 為推展上述的新工作，並繼續進行人力範疇下持續進修及再培訓等工作，勞福局建議重組和擴大現行架構，以監督和統籌人力相關政策及吸引人才工作。鑑於所涉工作複雜，涵蓋範圍廣泛，我們認為有需要加強高層首長級人員的人手及支援，並開設一個專責的人力分科，由一名副秘書長領導，職級為首長級乙一級政務官，職銜為副秘書長(人力)。出任該職位的人員須具備統籌、政策制訂、資源調配、持份者參與等方面的經驗及能力。我們認為該職位應定為首長級薪級第 4 點的級別，以反映所需的領導才能、判斷力、管理技巧及經驗。為穩妥起見，我們建議該職位為期五年。

13. 此外，新的人力分科亦須開設一個相等於首長級薪級第 2 點的非公務員職位，職銜為顧問，為期三年，帶領一支新成立的專業隊伍，負責規劃、統籌及進行人力資源推算和其他人力相關的分析，以提供實際數據，供制訂人力政策之用。出任該職位的人員可從私營機構招聘，其視野不局限於政府的經濟數據，並須開拓其他數據來源，以分析各界別人力短缺的情況。

14. 勞福局會在這兩個有時限的編外和非公務員職位到期前，按運作需要檢討日後的人手需求。

### **設立香港人才服務窗口**

15. 本屆政府致力採取積極策略，加大力度積極吸引人才來港，並為人才在簽證申請、事業探索及定居香港等方面提供一站式的利便服務、支援和協助。《施政報告》公布政府將成立新機構，負責統籌吸引人才的工作。

16. 香港人才服務窗口線上平台([www.hkengage.gov.hk](http://www.hkengage.gov.hk))已於 2022 年 12 月 28 日投入運作，為世界各地的人才提供一站式服務。勞福局正籌設實體的香港人才服務窗口，以制訂吸引人才策略，包括配對人才群集、構思吸引人才策略、制訂線上／線下市場推廣計劃，以及為來港人才提供企業交流、建立網絡聯繫等支援服務。香港人才服務窗口會就聘用人才、宣傳和建立網絡聯繫，與內地及海外多個經濟貿易辦事處的招商引才專組合作。

17. 香港人才服務窗口工作的性質、範圍和強度需要特定的技能和專業知識，並須由一支聯合隊伍(包括八名公務員和其他非公務員人員)負責有關工作。我們建議按非公務員合約條款聘用一名相等於首長級薪級第 4 點的人員，擔任香港人才服務窗口的總監，任期三年。出任該職位的人員須在銷售及市場推廣、客戶關係管理或人事管理顧問領域具備豐富的管理經驗，屬下設有一名高級首席行政主任(首長級薪級第 2 點)，以確保能在政府架構內與其他相關部門有效協調和合作。勞福局會參照香港人才服務窗口的實際經驗、服務需求和使用模式，適時檢討其未來路向和長遠適當設置。

## 扶貧

18. 扶貧委員會一直就政府應對貧窮問題的工作提供意見，發揮重要作用。自 2012 年重設扶貧委員會以來，秘書處支援工作由統籌處一位首長級丙級政務官(首長級薪級第 2 點)編外職位負責。行政長官在 2022 年《施政報告》宣布，本屆政府的策略是精準扶貧，把資源投放到最需要幫助的人身上。新一屆扶貧委員會將會研究和識別其他精準扶貧的目標群組。扶貧委員會亦監督轄下的關愛基金專責小組和社會創新及創業發展基金專責小組，分別負責關愛基金和社會創新及創業發展基金(創新基金)的運作，進行補漏拾遺和推動社會創新，以應對貧窮問題。勞福局認為有需要開設一個首長級丙級政務官編外職位(首長級薪級第 2 點)，職銜為首席助理秘書長(福利)2，為期五年，以繼續為委員會提供秘書處支援服務；就扶貧政策和措施，以及關愛基金和創新基金的運作，與政府各政策局／部門進行協調；監督兒童發展基金的運作；並就委員會及其兩個專責小組的工作，制訂和規劃公眾參與策略、推廣計劃和跨界別協作促進活動。該首長級職位亦須提供政策支援，協助扶貧委員會檢討並優化精準扶貧策略，以識別其他目標群組；以及就推廣和宣傳精準扶貧項目的策略和措施，提出建議並作跟進。

19. 勞福局的擬議組織圖載於附件 2。副秘書長(人力)、顧問、香港人才服務窗口總監和副總監，以及首席助理秘書長(福利)2 的擬議職責說明載於附件 3 至 7。

### 與扶貧相關的分析

20. 政府經濟顧問辦公室提供的專業分析、研究支援和建議，對重組後的扶貧委員會(及其工作小組)討論貧窮問題和勞福局制訂扶貧政策均至為重要。這包括(但並不限於)以下幾個主要工作範疇：

- (a) **協助重組後的扶貧委員會檢討監察貧窮情況的方法**：自 2012 年重設扶貧委員會以來，政府經濟顧問辦公室聯同政府統計處一直為政府和社會大眾提供貧窮相關的數據分析。由於現時單以住戶相對收入量度貧窮的方法有明顯局限，政府經濟顧問辦公室會向重組後的扶貧委員會提供專業支援，以檢討相關分析框架，並探討採用其他方式監察扶貧情況。
- (b) **識別社會上的弱勢群組，以協助制訂精準扶貧政策**：政府經濟顧問辦公室會在較微觀層面進行更深入的分析，以識別社會上的弱勢目標群組，例如居於分間樓宇單位(即俗稱「劏房」)的住戶，並藉此了解他們的社會經濟特徵(如居住環境、就業能力、社會保障覆蓋率等)和面對的生活困難／挑戰。這些分析將提供更堅實的基礎，讓政府精確地制定扶貧措施和項目。
- (c) **對扶貧工作政策項目進行影響評估，以輔助政策制訂／檢討**：政府經濟顧問辦公室會為各項影響評估和相關分析提供專業支援，包括不同政策

方案下評估扶貧成效的情景測試，協助勞福局制訂相關決策，以及監察政策措施實施後的扶貧成效。

21. 考慮到相關工作高度複雜且極具政策重要性，我們認為需要首長級支援(即首席經濟主任的職級)，確保在扶貧及福利政策上提供適時、高質素及深入的經濟分析；和持份者緊密聯繫並交換意見；並且就各政策選項提供評估，協助重組後的扶貧委員會及其他相關委員會商議並制訂政策。因此，我們建議在政府經濟顧問辦公室開設一個首席經濟主任編外職位，為期三年，為精準扶貧的新政策方向提供有力支援。

22. 政府經濟顧問辦公室現時及建議的組織圖載於附件 8，擬開設的首席經濟主任職位的職責說明載於附件 9。

### 非首長級人員的支援

23. 除上述六個首長級職位外，22 名來自不同職系的非首長級人員(包括政務主任、行政主任、入境事務主任、經濟主任、統計師及文書／秘書職系)及 6 名現有的非首長級人員，亦將於勞福局、香港人才服務窗口及政府經濟顧問辦公室工作，協助擬議的首長級人員推展有關人力資源規劃和扶貧的政策職能。

### 曾考慮的其他方法

24. 我們曾審慎考慮勞福局能否以現有架構推展現行和新訂的措施(包括有關扶貧和人力資源規劃的新任務)，以及現有人手能否應付新增工作量。我們認為，若要在不影響工作質素的情況下兼顧已擴展的扶貧和人力資源規劃政策職能，並不切實可行。就政府經濟顧問辦公室而言，所有首席經濟主任現時均忙於其他政策範疇，分身不暇；要他們兼顧督導扶貧及福利政策相關分析的首長級職務，運作上並不可行。

### 對財政的影響

25. 按薪級中點估計，擬開設的四個首長級公務員職位(即首長級乙一級政務官、首長級丙級政務官、高級首席行政主任和首席經濟主任)所需增加的年薪開支為 10,020,600 元，而每年平均員工開支總額(包括薪金和員工附帶福利開支)則約為 13,788,504 元。

26. 擬開設的兩個相等於首長級的非公務員職位(即香港人才服務窗口總監和顧問)的整套薪酬福利條件，不會超逾職級分別屬首長級薪級第 4 點和第 2 點的公務員職位的每年平均員工開支總額約 4,270,932 元和 3,177,960 元(包括薪金和員工附帶福利開支)。

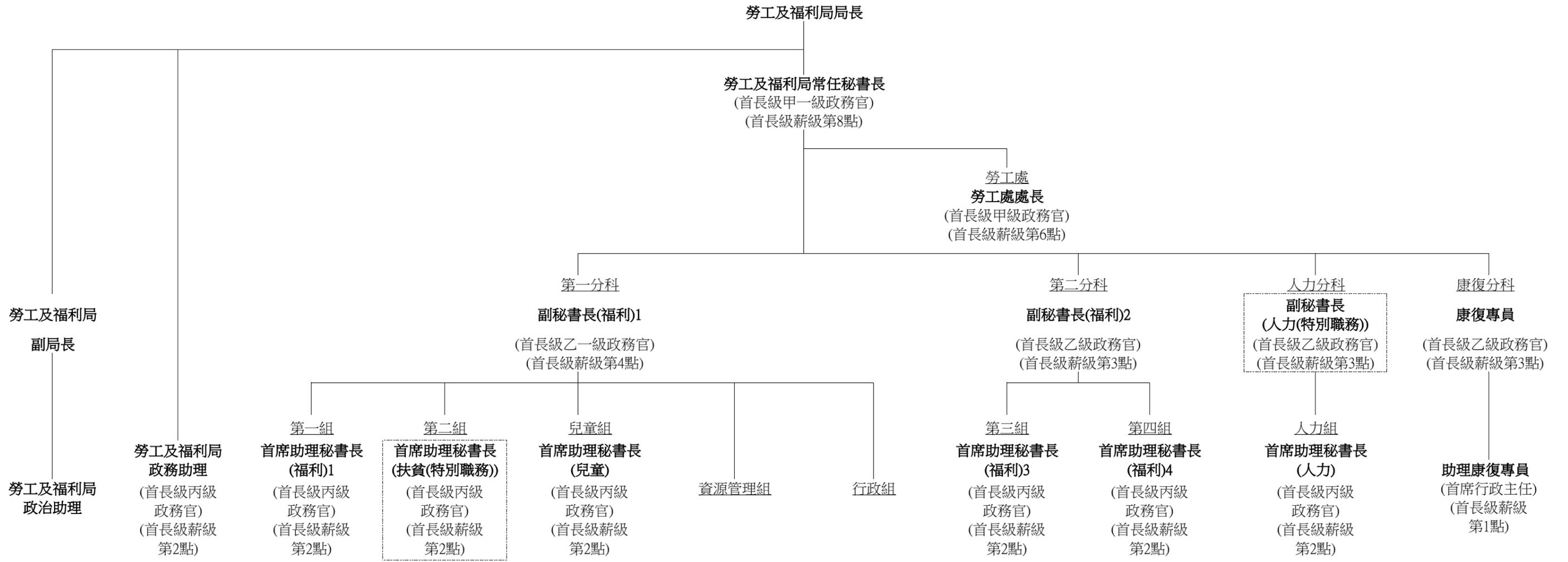
27. 按薪級中點估計,22個非首長級職位所涉及的年薪開支為18,773,340元,而每年平均員工開支總額(包括薪金和員工附帶福利開支)則約為26,387,364元。我們已在2023-24年度和其後財政年度的預算草案中預留所需款項,以支付擬議職位的開支。

## 徵詢意見

28. 請委員就上述建議提出意見。視乎委員的意見,我們會把人手編制建議提交人事編制小組委員會審議,並提請財務委員會批准。

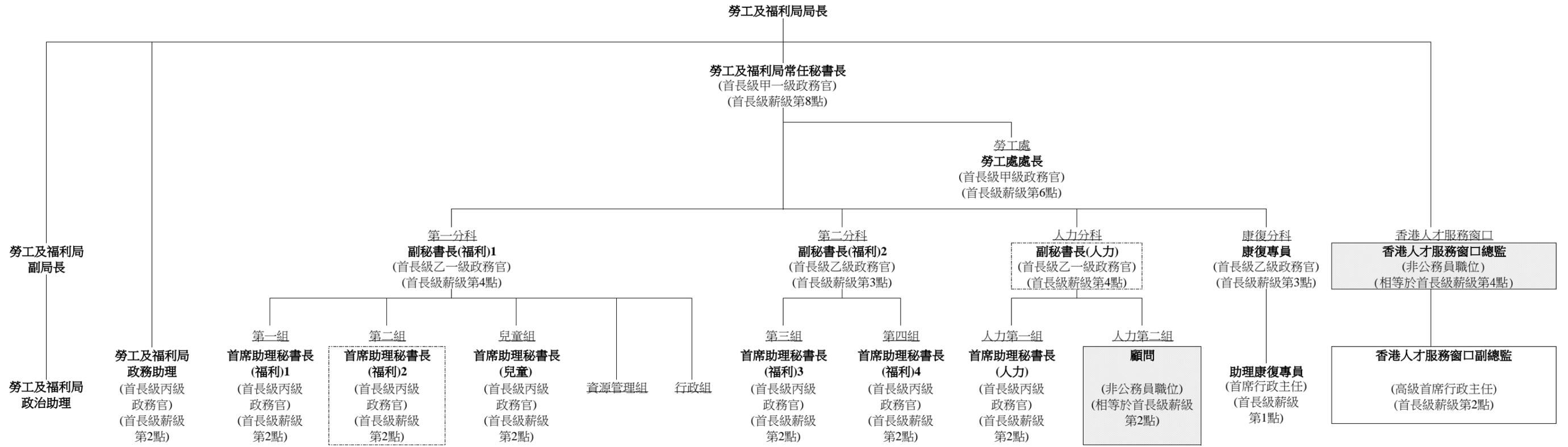
勞工及福利局  
政府經濟顧問辦公室  
2023年2月

### 勞工及福利局現行組織圖



勞福局現設有兩個編外職位。副秘書長(人力(特別職務))負責人力相關事宜(即僱員再培訓、持續進修、職業學徒計劃、成人教育資助和人力資源推算)，而首席助理秘書長(扶貧(特別職務))則負責扶貧相關事宜。這兩個編外職位將於2023年6月30日屆滿。

勞工及福利局擬議組織圖



- 建議開設的首長級編外職位，為期五年。
- 建議開設的首長級編外職位，為期三年。
- 建議開設的有時限非公務員職位，為期三年。

勞工及福利局副秘書長(人力)  
職責說明

職級 : 首長級乙一級政務官(首長級薪級第 4 點)

直屬上司 : 勞工及福利局常任秘書長

主要職務和職責 -

1. 參照本屆政府的願景和優先事項，統籌、制訂和檢討有關人力資源規劃、職業訓練、僱員再培訓及持續進修的政策和措施；
2. 監督輸入人才政策及有關輸入和吸引人才措施的規劃和推行情況，以及監察輸入安排的執行情況，檢討輸入安排的成效和表現，並確保達致施政報告所載的相關績效指標；
3. 設立香港人才服務窗口，並在設立後協助其處理內務管理事宜；
4. 規劃和監督經優化的人力資源推算工作的推行情況，並監督其他調查、有關本地勞動人口人力資源供求情況的分析、有關未來人力及技能需求的分析和評估，以及人才清單的檢討工作；
5. 監督為人力資源規劃委員會提供的秘書處支援服務，包括規劃議程、統籌討論文件，並在有需要時檢討人力資源規劃委員會的架構、職能和成員組合；以及
6. 監督一站式人力資源資訊平台([talent.gov.hk](http://talent.gov.hk))的運作和維護，包括更新平台的數據和內容，以及提升平台的功能，以協助本地勞動人口在職業、進修和發展路向上作出明智抉擇。

顧問  
職責說明

職級 : 非公務員職位(相等於首長級薪級第 2 點)

直屬上司 : 勞工及福利局副秘書長(人力)

主要職務和職責 -

1. 規劃、籌備及進行人力資源推算工作，包括制訂詳細及可行的方法，根據「十四五」規劃所訂的「八大中心」發展，訂立分析各行業的框架；
2. 規劃和督導進行其他人力資源及人才相關的數據分析和研究，包括協助人力政策組 2 整理數據和資料，以檢討和更新供不同入境計劃使用的人才清單；
3. 開發分析工具和框架，就市場職位空缺及其他人力資源相關的原始數據進行大數據分析，以便從更多不同面向了解勞動人口的情況；
4. 密切注意由香港及海外主要研究機構、商會和主要持份者進行與人力資源相關的推算工作、專題調查和意見調查、統計分析，並編製摘要資料；
5. 為一站式人力資源資訊平台([talent.gov.hk](http://talent.gov.hk))提供技術支援，以更新數據和其他資料；
6. 按要求就勞工及福利課題進行研究和分析；以及
7. 按需要執行其他職務。

香港人才服務窗口總監  
職責說明

職級 : 非公務員職位(相等於首長級薪級第 4 點)

直屬上司 : 勞工及福利局局長

主要職務和職責 -

1. 監督香港人才服務窗口是否運作暢順，以確保其工作與使命和目標一致，並就香港人才服務窗口的各主要成果制訂適當的服務指標；
2. 在宣傳和市場推廣方面，制訂及推行有效的重點策略，以吸引人才、利便簽證申請，並提供人才定居支援和服務，配合勞工及福利局的輸入人才政策和措施；
3. 基於市場資訊、情報、大數據和其他有用的資訊來源，開發及設立有關人才群集的資料庫，以配合運用數據推動吸引人才的策略和工作；
4. 密切留意海外競爭者現行的吸引人才策略，並在當前的策略和工作中制訂適當的應對策略；
5. 在虛擬平台上設立香港人才服務窗口，利便海外人才使用其網上服務；
6. 與內地辦事處和海外經濟貿易辦事處的招商引才專組緊密合作，執行有關招攬人才、聘用人才和建立網絡聯繫的策略；以及
7. 與政府各政策局／部門、商業持份者和服務伙伴緊密聯繫，全面展開吸引人才的工作。

香港人才服務窗口副總監  
職責說明

職級 : 高級首席行政主任  
(首長級薪級第 2 點)

直屬上司 : 香港人才服務窗口總監

主要職務和職責 -

1. 協助香港人才服務窗口總監監督香港人才服務窗口及其虛擬服務中心的運作，並確保符合服務指標；
2. 監督目標人才分析的準備工作，制訂大型宣傳計劃、推廣訊息、各界別／技能的推介資料，統籌空缺職位資料庫和政府為特定行業提供資助計劃的資料，供目標人才使用；
3. 設立轉介、處理簽證申請查詢和尋求協助的機制，並就機制的運作與入境事務處保持緊密聯繫；
4. 就提供支援和定居安排事宜，與政府各政策局／部門、經濟貿易辦事處、商業持份者及伙伴保持緊密聯繫；以及
5. 督導香港人才服務窗口的行政組，確保人事、財務、辦公室行政及採購事宜均按政府的相關規則和規例進行。

勞工及福利局首席助理秘書長(福利)2  
職責說明

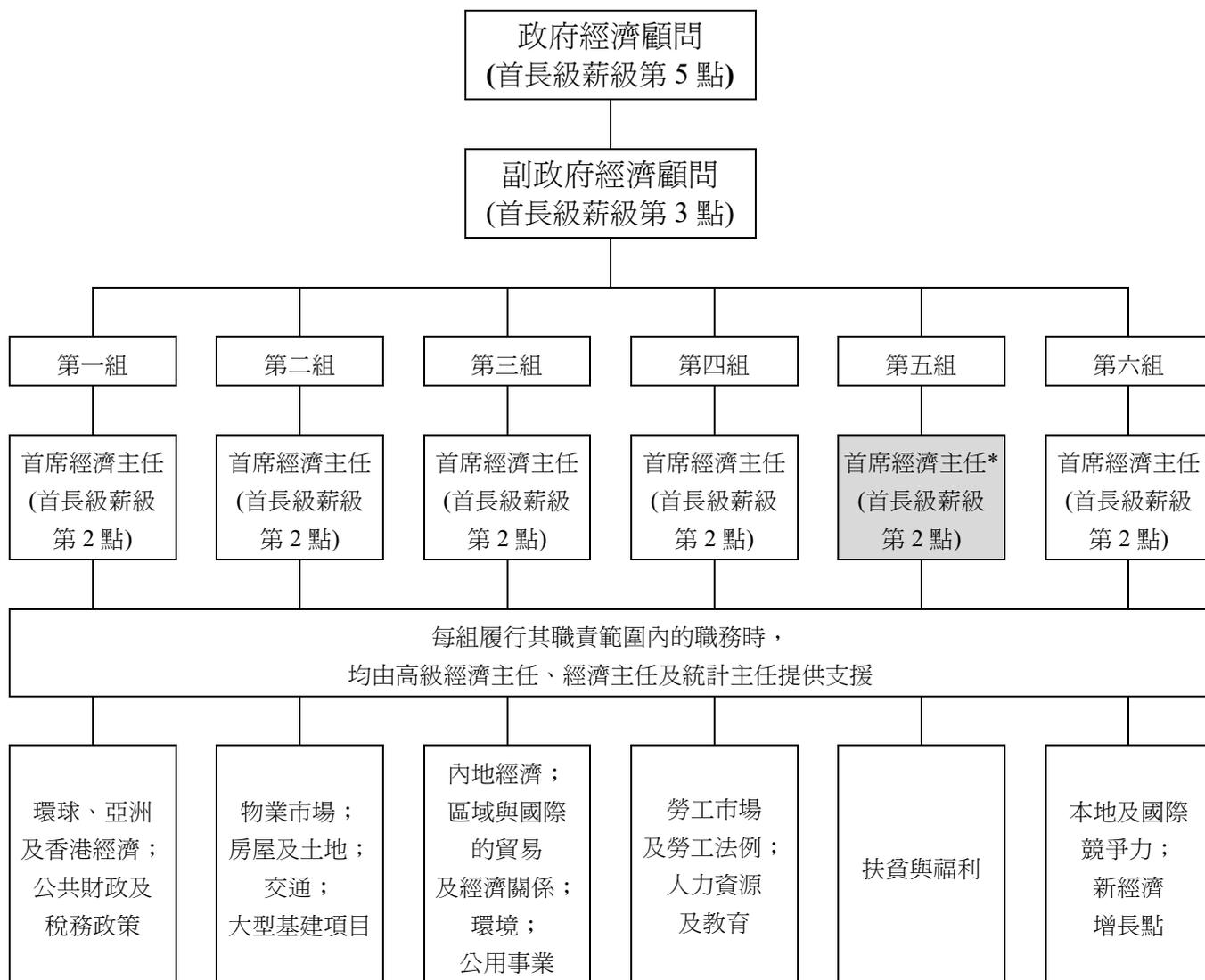
職級 : 首長級丙級政務官(首長級薪級第 2 點)

直屬上司 : 勞工及福利局副秘書長(福利)1

主要職務和職責 -

1. 按行政長官在《2022 年施政報告》中所公布為經重組的扶貧委員會提供秘書處支援服務，以研究和識別其他精準扶貧的目標群組，並為識別的目標群組提出有關精準扶貧措施的建議；
2. 檢討與扶貧策略相關的統計數字的分析方法和鋪陳方式；
3. 就扶貧政策和措施，包括關愛基金和社會創新及創業發展基金的運作，與政府各政策局／部門進行協調；
4. 監督兒童發展基金的運作；以及
5. 就第(3)及(4)項，制訂和規劃公眾參與策略、推廣計劃和跨界別協作促進活動。

財政司司長辦公室  
政府經濟顧問辦公室  
現時及建議的組織圖



註：\* 建議開設的編外職位，為期三年。

第五組的首席經濟主任  
職責說明

職級：首席經濟主任(首長級薪級第 2 點)

直屬上司：副政府經濟顧問(首長級薪級第 3 點)

主要職務和職責 –

1. 協助政府經濟顧問及副政府經濟顧問就扶貧及福利範疇向政策局提供策略性意見；
2. 監督有關監察貧窮情況的方法的檢討和研究；
3. 分析各項相關數據以監察貧窮情況(尤其是目標弱勢群組，如劏房住戶等)；
4. 監督就建議及現行扶貧及福利政策措施的成效(尤其在扶助特定群組方面以達致精準扶貧)而進行的評估；以及
5. 監督就有關福利政策而進行的深入且嚴謹的分析(包括其對經濟及財政的影響)及為扶貧委員會提供持續研究及專業分析，以支援該委員會討論不同政策方案。