



勞聯

港九勞工社團聯會 2026年《施政報告》 建議書

前言

今年是國家「十五五」規劃的開局之年。《十五五規劃綱要》對香港特別行政區未來的戰略定位作出了明確部署，包括支持香港鞏固提升其作為國際金融、航運、貿易及創新科技中心的地位，以及打造國際高端人才集聚高地。這將進一步發揮香港在「一國兩制」下「內聯外通」的獨特優勢，在助力國家擴大高水平對外開放的同時，亦為香港的高質量發展開創新局面。特區政府正在制定首個五年規劃，以協助香港抓緊國家戰略帶來的種種機遇，當中涵蓋產業發展和優質就業，並透過經濟增長帶動民生福祉的持續改善，讓市民共享發展紅利。港九勞工社團聯會（勞聯）全力支持首份五年規劃的編製工作，並繼續作為特區政府的夥伴，積極建言獻策，推動建設更美好的香港，讓市民安居樂業。

受惠於對外貿易的暢旺表現，再加上本地私人消費開支的增長，香港經濟在本年第一季強勁擴張 5.9%，創 5 年來最高的季度增長。儘管地緣政局未見明朗，在跨境金融活動蓬勃、訪港旅遊業持續興旺，以及人工智能（AI）相關產品需求維持強勁的利好因素下，本港經濟增長前景依然亮麗。AI 浪潮在帶動出口表現的同時，亦對就業市場帶來衝擊。政府早前表示，AI 的普及應用導致初階職位的需求有所下降，

適合全職大學畢業生的職位空缺在過去三年下跌超過六成，當中以行政、資訊科技等較易被自動化技術取代的職位類別最受影響。隨着產業結構的改變，求職者和在職人士技能錯配的問題或有所加劇。勞聯認為當局應在本地勞動力培訓方面投入更多資源，以協助市民掌握新興技能並融入新產業，保障優質就業並為產業發展提供人才支撐。

就此，勞聯就「促進高質量充分就業 提升勞工權益保障」、「培育人才增強競爭力 提升職安水平減意外」、「加大保障和改善民生 完善人口發展戰略」、「加快建設北都大學城 打造國際人才集聚高地」和「提振公僕士氣 挽人才招新血」五個核心範疇，提出以下 51 項具體政策建議。

內容

促進高質量充分就業 提升勞工權益保障	6
1. 動態收緊外勞政策 訂第二級審批啟動標準	6
2. 將保安員納入輸入外勞第二級審批類別	6
3. 優化「技術專才」計劃 設輸入護士名額上限	7
4. 保障平台工作者權益 確保平台經濟公平發展	8
5. 持續加強打擊非法勞工	9
6. 制訂勞工相關的五年發展預期指標	9
7. 設立「支援本地失業勞工徵款」 向外勞僱主月徵 100 元	10
8. 設立「餐飲業轉型基金」 解決人力錯配情況	10
9. 優化「再就業計劃」 銀髮參加者可獲額外津貼	12
10. 增「後 50 課程」選擇 聚焦高人手需求行業	12
11. 立法禁止職場年齡歧視	13
12. 提升殘疾人士的就業率 制訂關鍵績效指標	14
13. 提高強積金入息上限 研提升僱主供款率	15
14. 落實為低收入人士代供強積金	18
15. 擴大破欠基金保障 涵蓋僱主強積金供款	18
培育人才增強競爭力 提升職安水平減意外	19
16. 推出「科技轉型培訓資助計劃」	19
17. 構建一站式人工智能（AI）線上學習平台	20
18. 優化持續進修基金運作 新興技能相關課程納入快速審批清單	21
19. 加強綠色船用燃料相關人才培訓	22
20. 研究推出餐飲服務業強制性基本安全訓練課程	23
21. 建議勞工處訂立地盤禁煙實務守則	23
22. 推動應用智慧安全工地 高風險工序須強制使用	24
23. 訂立工時標準 防止工作過勞	24
24. 規管商用車輛司機的駕駛時數上限	26

加大保障和改善民生 完善人口發展戰略	28
25. 持續檢視精準扶貧策略 照顧者納目標群組	28
26. 設滿足感和獲得感指數 量度幫扶及民生政策成效	28
27. 社區客廳增就業培訓 研改於政府物業開設	29
28. 在校課後託管恆常化 延展服務至初中階段	30
29. 擴展「物聯網長者住戶大門開關訊息系統」試行計劃	30
30. 社區照顧券及院舍券分別增加 4,000 及 1,000 張	31
31. 公立醫院及診所藥費改以每周為計費單位	31
32. 優化「全年收費上限」安排 自動減免毋須額外申請	32
33. 延長新生嬰兒獎勵金計劃 3 年	32
34. 完善生育休假制度	33
35. 立法賦權僱員可要求彈性工作安排	35
36. 增加輔助醫療生育服務名額 推公私營協作實現「零等待」 ..	36
37. 完善新界西的鐵路網絡	37
加快建設北都大學城 打造國際人才集聚高地	39
38. 就洪水橋大學城選址制定清晰進駐準則	39
39. 推出「北都大學城建設融資擔保計劃」	41
40. 推出「北都大學教育城聯用設施配對資助計劃」	42
41. 引入陪讀簽證制度 推進基礎教育國際化	43
42. 加強對未成年學生宿舍規管	45
43. 香港卓越獎學金計劃增設清貧學生指定名額	46
44. 優化職專文憑（高中課程）計劃 增加學科選擇	47
45. 積極探討落實與內地互認副學位安排	48
提振公僕士氣 挽人才招新血	49
46. 為表現持續優秀的頂薪點人員提供額外獎勵	49
47. 提升評核制度的透明度	50
48. 為特定職系開展入職薪酬調查	51
49. 擴展公私營協作模式至專科診療服務	52

50.	增設公務員「家庭照顧假」	53
51.	分階段全面落實有薪飯鐘	54

促進高質量充分就業 提升勞工權益保障

1. 動態收緊外勞政策 訂第二級審批啟動標準

截至 2026 年 5 月 31 日，「補充勞工優化計劃」(「計劃」)已批出 74,062 個輸入外勞申請，而已抵港的外勞人數超過 67,000 個¹。鑒於近年本港擴大輸入外勞，加上個別行業面對轉型挑戰，經營模式改變導致整體人力需求回落，例如現時餐飲服務業的人力需求就已經大致被滿足。為保障本地工人優先和優質就業，勞聯建議特區政府動態收緊輸入外勞政策，建立以多項客觀指標為基礎的第二級審批啟動門檻，以行業失業率、職位空缺、僱主違反輸入規定的數目、僱員收入水平等數據變化作為量度指標，若指標超出某一水平，就應該將該行業或工種納入第二級審批，甚至直接停止輸入外勞。

2. 將保安員納入輸入外勞第二級審批類別

鑒於特區政府早前放寬輸入外勞規定，提高僱主可扣除外勞最多兩成工資作為住宿費，降低僱主輸入外勞的成本，又容許僱主安排外勞在五個選定地區內的業務地點工作。估計新措施將直接推動僱主加快並增加輸入外勞，特別是園藝及保安等以往因工作地點限制而較少輸入

¹ 勞工及福利局 (2026 年 6 月)。「立法會人力事務委員會 檢討「補充勞工優化計劃」的實施情況」。取自 <https://www.legco.gov.hk/yr2026/chinese/panels/mp/papers/mp20260622cb1-659-2-c.pdf>

外勞的工種。勞聯認為，保安員一直是本地基層就業或失業後轉行的首選，替更及頂更的崗位更主要由本地人擔任，惟隨著優化措施推出，或對行業生態帶來影響。因此，為保障本地工人有足夠就業機會，勞聯建議特區政府盡快將保安員納入第二級審批類別，收緊本地僱員及外勞的人手比例，並按實際情況變化，適時調整其他基層工種或行業的輸入外勞限制。

3. 優化「技術專才」計劃 設輸入護士名額上限

特區政府自 2025 年 6 月 30 日起，在一般就業政策及輸入內地人才計劃下新增技術專才類別，容許符合資格的非學位專才申請來港從事八項指定的技術工種。截至今年 2 月 28 日，「護士」技術工種已批出 149 宗申請，當中超過 98% 都會在院舍工作²，近期不少院舍業界都表示有意或正計劃輸入護士。勞聯認為，為保障本地護士的就業機會，以及即將成立且具替代性的護理保健師的就業前景，應限制護士每年的輸入名額，再按申請數目和業界人手變化，逐年檢討和動態調整名額上限。

另外，「新型工業技術員」技術工種共接獲 63 宗申請、33 宗被拒批，

² 香港特區行政區新聞公告（2026 年 4 月 1 日）。〈立法會二十題：引入非本地培訓護士〉。取自 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202604/01/P2026040100509.htm>

只有 3 宗成功獲批個案。鑒於拒批個案甚多，勞聯建議特區政府應加強說明審批準則和要求，歸納和提供常見的拒批原因讓申請者留意，另外當局須持續檢視技術專才清單，例如微電子工程技術員等至今未有接獲申請個案的工種，應研究是否需要保留在清單之內。

4. 保障平台工作者權益 確保平台經濟公平發展

在 2026 年 6 月 12 日舉行的國際勞工大會，在中國及其他成員廣泛支持下獲得通過《平台經濟體面勞動公約》（第 193 號）³，制訂首個針對平台經濟的國際勞工標準。勞聯認為，特區政府除了立法完善平台工作者的工傷補償機制以外，可以參考《平台經濟體面勞動公約》的框架，考慮落實平台工作者獲得的報酬不得低於法定最低工資、要求平台披露演算法或類似的自動化系統如何影響平台工作者的工作條件或獲得工作的機會等具體要求，確保平台工作者獲得全面和充分的就業保障。

³ International Labour Organization (12 June 2026). *Convention concerning decent work in the platform economy*. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Instrument%20C.193-EN.pdf>

5. 持續加強打擊非法勞工

自特區政府去年9月成立「跨部門反黑工專責組」以來，打擊非法勞工的力度持續增加。不過，內地社交網站近年經常出現宣傳跨境來港提供「地陪」導遊、私人攝影、化妝、家居清潔及裝修的黑工服務宣傳。勞聯建議特區政府一方面繼續展開更多跨部門打擊黑工行動，包括要求外賣和網約車平台加強核實送遞員和司機的身份，加強使用人面辨識等技術，從源頭阻截租借戶口予非法勞工等行為；同時，執法當局應加強監察境外的社交媒體平台，配合「放蛇」行動執法，並與平台及內地相關部門溝通，將相關帖文或影片資訊盡快下架。

6. 制訂勞工相關的五年發展預期指標

勞聯建議特區政府制訂未來五年與勞工相關的發展指標，例如在就業和收入相關方面，將目標設定於預期整體失業率年均低於3.5%、市民人均可支配收入增加百分比不低於本地GDP增長比率；在釋放潛在勞動力方面，就提升女性及初老長者勞動參與率訂立年均提升1%的目標。每年再檢討指標的達成情況，以及相關勞工政策的成效。

7. 設立「支援本地失業勞工徵款」 向外勞僱主月徵 100 元

國家《十五五規劃綱要》提出，加強困難群體就業幫扶，促進失業人員再就業，確保零就業家庭至少一人實現就業。香港目前正處於經濟轉型期及人工智能時代，對本地就業帶來結構性的改變，不少工種的需求減少，導致長期失業的人士變多。為支援這些本地勞工轉型，除了提供針對性的再培訓課程，讓他們提升技術或轉行外，更應該提供過渡性支援，例如失業期間的短期生活補助，甚至見工的交通津貼等。勞聯建議特區政府考慮增設「支援本地失業勞工徵款」，向輸入外勞（不包括外傭）的僱主收取每月 100 元的徵款，用以向本地失業勞工提供過渡支援服務；鑒於當局近期已放寬僱主在補充勞工優化計劃下，可在外勞僱員的月薪扣減最多兩成作住宿費的規定，大幅減輕僱主的用人成本，相信即使新設額外徵款對僱主的承擔亦相對有限。

8. 設立「餐飲業轉型基金」 解決人力錯配情況

本地餐飲服務業近年的失業率長期高於 6%，失業人數維持約 13,000 至 15,000 人；同時，行業內職位空缺數量持續減少，從 2024 年第一季的 5,805 個，到今年第一季跌至 3,630 個，兩年間大幅縮減約

37.5%⁴，反映人力需求大致平衡，職位競爭或因此加劇。鑒於不少具經驗的飲食業工友面對技能需求、工時或工作地點等未如預期，導致較長時間失業的情況。勞聯建議特區政府設立「餐飲業轉型基金」（「基金」），一方面針對性支援面對就業錯配問題的餐飲業失業工友，包括設立短期失業援助金，若失業的餐飲業工友每月修畢指定時數的就業相關課程，就可獲發最長半年的失業援助金。相關過渡支援的開支可由勞聯建議設立的「支援本地失業勞工徵款」來提供穩定資金來源。另外，當局應增撥資源開辦更多課程，資助長期從事酒樓和傳統中式餐飲的廚師，學習更多省份的菜系或其他國家料理的烹飪技巧及取得證書，協助他們升級轉型增加就業選擇。

除支援從業員以外，「基金」亦要支援業界提升競爭力，包括參考上海和南韓的經驗，規劃和打造多個特色餐飲集聚街區，建立美食新地標和旅遊路線；推出「老字號」食肆認證計劃，推廣地道菜餚，支援老店持續經營；資助合資格食肆聘請顧問公司及採用智能科技設備改善經營；為飲食業長遠發展制定發展藍圖，重塑本地餐飲的吸引力等。全方位支援餐飲業食肆和工友升級轉型，應對當前經營

⁴ 政府統計處（2026年6月22日）。〈表 215-16003：按行業主類／行業大類及從業人士性別劃分的機構單位數目、從業人數及職位空缺數目（公務員除外）。取自

https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=215-16003

環境和消費者習慣等轉變。

9. 優化「再就業計劃」 銀髮參加者可獲額外津貼

截至今年 2 月 28 日，「再就業津貼試行計劃」（「試行計劃」）共錄得 68,934 名參加者及 40,629 宗就業個案，成果遠超當初預計可惠及 6,000 人的目標。勞聯認為，本港勞動人口參與率在 60 歲至 64 歲的年齡組別開始斷崖式下跌，而參與「試行計劃」的 60 歲或以上人士，僅佔所有參加者的約 22%⁵。為進一步釋放初老銀髮族的潛在勞動力，勞聯建議特區政府優化「試行計劃」，參考「中高齡就業計劃」按僱員年紀劃分的兩級制資助模式，若 60 歲或以上的銀髮人士申請「試行計劃」，連續工作完成 6 個月和 12 個月的全職工作，可獲發較高的津貼金額，兩期分別最高可獲 15,000 元的就業津貼，相信有助推動初老及提早退休人士考慮重新投入職場。

10. 增「後 50 課程」選擇 聚焦高人手需求行業

僱員再培訓局目前設有四個為後 50 人士而設的就業掛鈎新課程，協

⁵ 勞工及福利局（2026 年 4 月）。〈審核 2026-27 年度開支預算 管制人員的答覆 答覆編號 LWB(L)053〉。
取自 https://www.legco.gov.hk/yr2026/chinese/fc/fc/w_q/lwb-1-c.pdf

助他們掌握行業知識和技術，為重投就業市場做好準備。不過，課程只涵蓋意見調查訪問員、有機農務助理、飲食業及兒童住宿照顧服務福利工作員，勞聯認為應繼續擴展課程選擇，聚焦人手需求高的工種，例如保安員、護理員等，並加入職場知識和求職技巧等專項培訓，配合就業支援服務，協助他們投身相關行業。

11. 立法禁止職場年齡歧視

根據平等機會委員會在 2016 年公布的「職場年齡歧視的探索性研究」，結果發現超過三分一受訪的在職人士曾在過去 5 年內在工作上受到年齡歧視，更有 78% 受訪者認為年齡 60 歲或以上的「銀髮族」最易受年齡歧視。儘管勞工處早於 2006 年已發出《僱傭實務指引——消除就業方面的年齡歧視》，但職場歧視問題在近年仍然嚴重，平機會在 2024 年接獲逾百宗有關就業方面年齡歧視的查詢，相信這些個案也只是冰山一角。勞聯建議特區政府參考包括美國、歐盟、澳洲、南韓、日本和新西蘭等地的立法經驗，保障市民不會在就業方面受年齡歧視，必須無分年齡向所有僱員提供平等機會。

12. 提升殘疾人士的就業率 制訂關鍵績效指標

《十五五規劃綱要》第四十六章提及提升殘疾人保障和發展能力，強調強化殘疾人就業幫扶，完善按比例就業及自主就業促進機制。國務院早於 2007 年頒布的《殘疾人就業條例》規定，用人單位安排殘疾人就業的比例，不得低於該單位在職職工總數的 1.5%⁶，公營及私營機構均適用於上述比例。個別省市更規定，若任何單位未能滿足《條例》規定，則須向當地殘疾人勞動就業服務機構支付就業保障金⁷。勞聯建議特區政府可借鑒內地的經驗，透過立法制訂殘疾人士聘用比例最低要求，並在政府部門及所有公營機構先行先試；若推行效果理想，則進一步擴展至所有私營機構，藉以推動僱主聘用殘疾人士。

此外，特區政府亦應就提高殘疾人士的就業率制訂關鍵績效指標，並更主動進行殘疾人士相關的數據收集工作。政府統計處現時大約每七年才進行一次主題性統計調查以收集殘疾人士相關數據。最近一次調查在 2019/20 年度進行，當時 15 至 64 歲殘疾人士的失業率約為 11%⁸。勞聯認為，政府有必要將該項統計調查的頻率調整至每年一次，

⁶ 中华人民共和国司法部（2007年3月6日）。〈殘疾人就業條例〉。取自 https://www.moj.gov.cn/pub/sfbgw/zcjd/200703/t20070306_389846.html

⁷ 王健（2024年2月20日）。〈殘疾人按比例就業制度的國際比較觀察與本土優化路徑〉。取自 <https://humanrights.csu.edu.cn/info/1093/1819.htm>

⁸ 香港特區行政區新聞公報（2024年1月10日）。〈立法會二十一題：殘疾人士就業〉。取自

否則，決策官員根本難以實時掌握殘疾人士就業狀況，唯有在扎實的數據基礎下，當局方能夠精準掌握就業支援措施的成效，並因應狀況變化及時調整幫扶策略，切實協助殘疾人士融入社群、發揮所長。

13. 提高強積金入息上限 研提升僱主供款率

強制性公積金供款入息上限已超過 12 年未有調整，至今一直維持於每月 30,000 元，遠遠落後於法定基準，即本港僱員每月工資的第 90 個百分位數的 51,300 元（見表一）。勞聯建議特區政府分階段提高強積金供款上限，分階段追回法定基準水平，確保收入較高的打工仔女有足夠的退休保障。

另外，目前強積金制度下，僱主和僱員須分別就有關入息作出 5% 的強制性供款，總供款率為 10%，上限金額僅每月 3,000 元。實際上，香港的強制性退休儲蓄供款比率遠比其他地區為低，僱主的財政承擔程度也相對較低。以內地「五險一金」中的養老保險為例，用人單位繳費比率一般為僱員入息的 16%，僱員繳費比例為 8%，總供款率為 24%，而靈活就業人士須自行承擔所有供款，繳費比率為 20%；至於

澳洲的退休金制度 Super guarantee，自 2021/22 年起每年度穩定上調供款比率 0.5%，目前僱主須每月作出僱員入息 12% 的強制性供款，僱員則無須供款。⁹就此，勞聯建議特區政府研究上調強積金總供款率，若調整僱主的強制性供款比率至僱員入息的 6%，以一名 23 歲月入 25,000 元的僱員為例，僱主和僱員每月強積金供款分別為 1,500 元及 1,250 元，按強積金股票基金平均年化回報約 5%，並撤除基金管理和行政費的影響推算。即使假設其在 42 年間的薪金不變，在 65 歲退休後預計累積的強積金總額，將會較現行制度下增加超過 42.6 萬元。

⁹ Australian Taxation Office, Australian Government (17 April 2026). *Super guarantee* <https://www.ato.gov.au/tax-rates-and-codes/key-superannuation-rates-and-thresholds/super-guarantee>

表一：本港僱員每月工資第 90 個百分位數（法定基準）變動

時間	本港僱員每月工資第 90 個百分位數	按年變動百分比
2020 年 5-6 月 ¹⁰	45,300 元	1.60%
2021 年 5-6 月 ¹¹	46,200 元	1.90%
2022 年 5-6 月 ¹²	47,300 元	2.30%
2023 年 5-6 月 ¹³	48,500 元	2.60%
2024 年 5-6 月 ¹⁴	50,000 元	3.10%
2025 年 5-6 月 ¹⁵	51,300 元	2.7%

¹⁰ 政府統計處（2021 年 3 月 30 日）。〈二零二零年收入及工時按年統計調查結果公布〉。取自 https://www.censtatd.gov.hk/tc/press_release_detail.html?id=4979

¹¹ 香港特別行政區新聞公報（2022 年 3 月 21 日）。〈二零二一年收入及工時按年統計調查結果公布〉。取自 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202203/21/P2022032000682.htm>

¹² 政府統計處（2023 年 3 月 24 日）。〈二零二二年收入及工時按年統計調查結果公布〉。取自 https://www.censtatd.gov.hk/tc/press_release_detail.html?id=5355

¹³ 政府統計處（2024 年 3 月 25 日）。〈二零二三年收入及工時按年統計調查結果公布〉。取自 https://www.censtatd.gov.hk/tc/press_release_detail.html?id=5522

¹⁴ 香港特別行政區新聞公報（2025 年 3 月 24 日）。〈二零二四年收入及工時按年統計調查結果公布〉。取自 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202503/24/P2025032400370.htm>

¹⁵ 香港特別行政區新聞公報（2026 年 3 月 23 日）。〈二零二五年收入及工時按年統計調查結果公布〉。取自 https://www.censtatd.gov.hk/tc/press_release_detail.html?id=6755

14. 落實為低收入人士代供強積金

特區政府在 2020 年宣布為低收入僱員及自僱人士代供強積金方案，惟相隔數年後在研究可行性的階段。勞聯促請政府盡快完成研究工作，並兌現承諾落實為低收入人士代供安排，提升最基層工友的退休保障。以長遠角度而言，政府協助基層累積退休儲蓄，將有助減輕未來退休後對公共福利的依賴，屬於具成本效益的社會投資。

15. 擴大破欠基金保障 涵蓋僱主強積金供款

「破產欠薪保障基金」（「破欠基金」）目前的保障範圍並不包括僱主的強積金強制性供款，僱員普遍都難以追回欠款，只能白白蒙受損失。勞聯認為，「破欠基金」在 2026/27 財政年度起恢復徵收商業登記的年度徵費，預計結餘約 73 億元，整體財政穩健，預期即使擴大保障範圍至強積金的僱主供款部分，基金的財政能力也足以應付。

培育人才增強競爭力 提升職安水平減意外

16. 推出「科技轉型培訓資助計劃」

勞工及福利局早前在回覆立法會質詢時透露，適合大學畢業生的全職職位空缺數量在過去三年下降近六成，當中大部分均屬易受自動化技術取代的職位類別。局方同時引述國際數據資訊調查的結果，指全球六成受訪企業預期在未來三年因引入自動化技術而減少招聘初級職位¹⁶。若在職人士因技術轉型等因素被裁減，卻未能適時學習和掌握市場所需的新興技能，其或面臨長時間失業的風險。

針對前線資訊科技支援、基礎編程及初階行政人員等較易被 AI 取代的高危工種，勞聯建議特區政府推出專項資助計劃，補貼相關人員修讀技能提升局日後開辦的指定技能為本課程。AI 等技術在取代部分現有崗位的同時，亦會催生新的工種和職位，獲資助的課程應緊扣該等新崗位的技能需求，並透過與僱主合作，為畢業學員提供實習和職位配對服務，以協助其無縫轉型。考慮到現時「數碼轉型支援先導計劃」主要協助中小企應用現成基礎數碼方案，從硬件層面推動其數碼

¹⁶ 香港特別行政區政府新聞公報（2026 年 5 月 13 日）。〈立法會四題：改善大學畢業生就業環境〉。取自 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202605/13/P2026051300347.htm>

轉型，現階段暫時沒有專門支援在職人員轉型的項目¹⁷，相信擬議計劃能夠填補上述政策空白。

17. 構建一站式人工智能（AI）線上學習平台

特區政府早前預留 5,000 萬元推行「全民 AI 普惠計劃」，透過資助公營機構籌辦 AI 應用學習課程及活動，以培養大眾的 AI 素養。參與計劃的機構（數碼港、香港科技園、生產力促進局）將針對三類不同受眾的需要設計對應的培訓項目，預計總受惠人數為 50,000 人次¹⁸。計劃所涵蓋的進階課堂、互動工作坊及園區參觀等活動，相信有助於深化參與者對 AI 的初步認知，惟此類項目多屬一次性或短期性質，若要長遠裝備市民應對 AI 時代下數碼轉型所帶來的挑戰，勞聯認為特區政府有必要構建具持續性的培訓平台。參考新加坡的經驗，當地的僱員再培訓機構除了提供大量 AI 應用相關的實體課程，同時與多間教育科技公司合作，讓市民使用培訓補助金訂閱相關線上學習平台，助其隨時隨地汲取最新的技術知識¹⁹。勞聯建議當局委託升格後的技

¹⁷ 香港特別行政區政府新聞公報（2026 年 3 月 18 日）。〈立法會二十題：支援在職僱員科技轉型〉。取自 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202603/18/P2026031800333.htm>

¹⁸ 創新科技及工業局（2026 年 6 月）。〈立法會資訊科技及廣播事務委員會 推動人工智能生態圈發展及「全民 AI」的工作〉。取自 <https://www.legco.gov.hk/yr2026/chinese/panels/itb/papers/itb20260608cb2-730-2-c.pdf>

¹⁹ Government of Singapore (2026). *Use Your SkillsFuture Credit for Online Subscriptions and Courses*. <https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/career-resources/career->

能提升局構建 AI 線上學習平台，整合、匯聚香港人工智能研發院以及各個公營機構所製作的網上課程，並資助在職人士訂閱收費課程的費用，藉此推動全民持續增值的文化。

18. 優化持續進修基金運作 將新興技能相關課程納入快速審批清單

本地培訓機構如有意將特定課程登記為持續進修基金（CEF）下的可獲發還款項課程，程序上必須先於資歷名冊下登記，取得香港學術及職業資歷評審局或具自我評審資格大專院校的專業評審，其後再通過基金當局針對培訓機構往績、導師資歷及課程評核方法等多方面的嚴格審核²⁰。為確保基金課程能緊貼前沿科技和技術的發展，勞聯建議特區政府將新興技能相關課程納入專項審批清單，加快相關審批流程，務求讓課程盡快推出市場，使在職人士或有需要的待業人士能早日掌握所需技能，提升就業競爭力。

[resources/education-career-personal-development/use_SFC_for_online_subscriptions_and_courses.html](https://www.info.gov.hk/gia/general/202206/22/P2022062200245.htm)

²⁰ 香港特別行政區政府新聞公報（2022年6月22日）。〈立法會三題：持續進修基金〉。取自 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202206/22/P2022062200245.htm>

19. 加強綠色船用燃料相關人才培訓

特區政府於 2024 年 11 月發表《綠色船用燃料加注行動綱領》，提出逐步推動香港港口供應不同種類的綠色船用燃料，同時提出建立香港的綠色燃料加注人才隊伍的目標。就此，當局早前於海事及空運人才培訓基金下推出導師培訓計劃，鼓勵海運公司提名其屬下已具備指定所需知識和資格的海運從業人員接受導師培訓，再透過他們將相關知識及技術傳授予海員和岸上人員²¹，首階段的導師培訓目標約為 20 人，並預計有 100 名海運業從業員受惠於後續的內部培訓²²。勞聯建議特區政府採取雙管齊下的策略，在持續推廣導師培訓的同時，亦於基金下推出前線船員的專屬培訓項目。當局預計在 2030 年時，香港註冊船隻使用綠色燃料的比例達 7%²³，綠色船用燃料相關人才培訓項目的步伐理應加速，確保海運業具備足夠人員從事綠色船舶燃料加注與操作。新加坡於 2024 年曾訂下指標，預期在 2030 年或之前培訓 10,000 名掌握低碳燃料操作技能的人員²⁴，香港應借鑒相關經驗，就人才培

²¹ 運輸及物流局、海事處（2026 年 6 月）。〈立法會經濟發展事務委員會 海運人才培育措施〉。取自 <https://www.legco.gov.hk/yr2026/chinese/panels/edev/papers/edev20260602cb2-692-3-c.pdf>

²² 立法會秘書處（2026 年 6 月）。〈2026 年 6 月 2 日經濟發展事務委員會會議紀要〉。取自 <https://www.legco.gov.hk/yr2026/chinese/panels/edev/minutes/edev20260602.pdf>

²³ 運輸及物流局（2024 年 11 月）。〈綠色船用燃料加注行動綱領〉。取自 <https://www.tlb.gov.hk/doc/%E7%B6%A0%E8%89%B2%E8%88%B9%E7%94%A8%E7%87%83%E6%96%99%E5%8A%A0%E6%B3%A8%E8%A1%8C%E5%8B%95%E7%B6%B1%E9%A0%98.pdf>

²⁴ Maritime and Port Authority of Singapore（15 April 2024）。*Maritime Energy Training Facility to Deliver Competencies for Maritime Workforce to Handle New Fuels*。取自 <https://www.mpa.gov.sg/media-centre/details/maritime-energy-training-facility-to-deliver->

訓數目設定明確指標。

20. 研究推出餐飲服務業強制性基本安全訓練課程

根據勞工處統計，2025 年餐飲服務業發生 2,823 宗工業意外²⁵，個案數目甚至比建造業更多，為本港工業意外較多的行業之一。勞聯建議特區政府繼續加強向餐飲業宣傳職業安全健康，並研究推出餐飲服務業強制性基本安全訓練課程的可行性，確保所有從業員有足夠的職安健知識，減少意外和受傷風險。

21. 建議勞工處訂立地盤禁煙實務守則

勞工處早前修例建議將全港建築地盤列為禁煙區，並要求地盤承建商須採取合理步驟，確保無人在地盤內吸用或攜帶燃着的指明吸煙產品。雖然建造業界目前正就承辦商須採取的合理步驟制訂行業指引，不過勞聯認為行業指引並無實際法律約束力，為免日後出現法律爭議，建議勞工處應盡快研究制訂具體工作守則，列明各級承辦商必須採取的行動和詳細要求。

competencies-for-maritime-workforce-to-handle-new-fuels

²⁵勞工處（2026 年 4 月）。〈二零二五年職業安全及健康統計〉取自 https://www.labour.gov.hk/common/osh/pdf/summary_OSH_Statistics_tc.pdf

22. 推動應用智慧安全工地 高風險工序須強制使用

建造業一直是致命工業意外發生最頻繁的行業，本年至今已至少發生 12 宗致命事故，導致多名工友傷亡。按照現行規定，只有建築工程預算成本超過 3,000 萬元，並涉及使用流動機械、塔式起重機的建築工程，才必須採用流動機械和天秤的警報系統。勞聯認為，目前只限天秤和流動機械須強制應用智慧工地系統並不足夠，以大型新建樓宇工程為例，實際上有條件應用多項智慧工地系統，包括中央管理平台、人工智能安全監察設備、員工智能監控系統、虛擬實境安全訓練等，以加強保障工友工作安全和優化地盤管理。然而，目前即使政府提供資助，全面應用和持續使用智慧工地系統的私營建築工程仍相對有限，當局應考慮擴大強制使用智慧工地系統的涵蓋範圍，包括較高風險的作業程序。

23. 訂立工時標準 防止工作過勞

世界衛生組織與國際勞工組織在 2021 年發布聯合研究報告，發現在 2016 年有 74.5 萬人因每周工作超過 55 小時，導致出現中風和缺血性心臟病而死亡，結論更指出每周工作超過 55 小時會嚴重危害健康，其患上中風和缺血性心臟病的機率，比每周 35 至 40 小時的人分別增

加 35%和 17%。目前，香港現行法律既無就「工作過勞」制訂定義，若有僱員懷疑因工作過勞而猝死，只會被歸類為「在工作期間非因意外或職業病死亡」情況，亦難以證明是長工時導致過勞誘發心腦血管病發致死，還是自身健康及患有長期病等原因所致，絕大部分個案都未能向僱主成功申索賠償。

為保障工人健康，應從源頭解決問題，勞聯建議特區政府立法設立工時標準制度，防止工時過長而損害健康。雖然政府曾於 2018 年宣布，透過勞工處的行業性三方小組為 11 個行業編製行業性工時指引，但勞資雙方一直未能就細節達成共識。既然三方小組層面多年來未能處理，政府應果斷出手解決問題。勞聯認為，香港可參考國家的基本工時制度進行立法，當中有標準工時制、綜合計算工作時制及不定時工時制。

簡單而言，國內的標準工時規定每日工作 8 小時，每周工作 40 小時，加班時間一般每天不可超過 3 小時，每月合共不可超過 36 小時。如果分別被安排在標準工作外延長工作、休息日工作或法定假日工作，僱主分別須向員工支付原有工資分別 150%、200%和 300%的「補

水」；綜合工時制針對工作性質特殊的行業，如鐵路、航空、漁業、旅遊等，可以每周、每月及每年為單位綜合計算工作，但平均每日和每周工時，應與法定標準工時相同，而每月平均加班也不可超過 36 小時；而不定時工作制則不受標準工時限制，適用於企業高管人員、推銷人員等無法以標準工作衡量的員工，還有長途運輸人員、倉庫的部分裝卸人員等需要機動作業的人員。整套制度顧及不同工種和特殊行業的需要，既有足夠的保障，也有充足的彈性。

綜觀我國及其他先進經濟體（包括歐盟、日本、南韓、新加坡、澳洲和美國等）都已制定法定標準工時或最高工時上限，香港都應該跟上國家和國際社會的步伐，盡快重啟標準工時立法研究。

24. 規管商用車輛司機的駕駛時數上限

因應 2018 年於大埔公路發生的專營巴士致命交通事故，運輸署於該年修訂《巴士車長工作、休息及用膳時間指引》，就專營巴士車長的編更安排、駕駛及休息時間作出明確規定，例如車長每更的當值時間不應超出 12 小時，當中駕駛時間則須限於 10 小時內，上述經修訂指

引於 2019 年第二季全面實施²⁶，運輸署會定期調查車長的工作及休息時間安排，盡可能確保營辦商的編更符合《指引》規定²⁷。然而，《指引》並無法律約束力，且僅限於專營巴士，當局現時未有就其他公共服務車輛或商用車司機的連續駕駛時數訂定上限。

內地公安部於本年 6 月 1 日起實施《機動車駕駛人疲勞駕駛認定規則》，訂明如任何司機連續駕車超過 4 小時未停車休息，或停車休息時間少於 20 分鐘，以及客運司機於 24 小時內累計駕駛時間逾 8 小時，均應認定為疲勞駕駛。若有貨運司機或中型客運車司機作出疲勞駕駛行為，有關當局則按照《道路交通安全法違法行為管理規定》進行記分²⁸。勞聯建議特區政府借鑒內地經驗，透過立法形式確立疲勞駕駛定義，並就公共服務車輛及商用車司機的最長駕駛時間作出規管，藉以減少因疲勞駕駛所衍生的嚴重事故，加強對道路使用者的安全保障。

²⁶ 運輸及物流局（2019 年 1 月）。〈立法會交通事務委員會 香港專營巴士服務獨立檢討委員會的報告〉。取自 <https://www.legco.gov.hk/yr18-19/chinese/panels/tp/papers/tp20190118cb4-405-3-c.pdf>

²⁷ 香港特區行政區新聞公報（2025 年 7 月 30 日）。〈立法會十二題：保障巴士車長及職業司機行車安全〉。取自 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202507/30/P2025073000242.htm>

²⁸ 央視新聞客戶端（2026 年 5 月 26 日）。〈6 月起正式實施！疲勞駕駛怎么認定、如何處罰？一文了解〉。取自 https://m.thecover.cn/news_details.html?eid=WQpPKWFtFESH90qSdq8Jkw==×tamp=1782884084526

加大保障和改善民生 完善人口發展戰略

25. 持續檢視精準扶貧策略 照顧者納目標群組

本屆政府採用精準扶貧策略，識別最有需要幫助的對象，為他們度身訂造針對性的微觀支援方案，集中投放資源到「隊尾」人士身上。政府現時針對三個目標群組（即劏房戶、單親家庭及全長者全戶）的精準扶貧項目成效顯著。隨著扶貧政策的有效介入，支援服務到位準確，個別目標群體的幫扶優先度可能會隨之下降。因此，勞聯建議特區政府持續檢視精準扶貧策略，動態調整幫扶措施，研究識別更多有急切支援需要的弱勢群體納入目標群組，除了照顧者必須優先被考慮以外，其他群體例如無家者、因病致貧人士、殘疾人士及少數族裔等，均面對不同困境，需要更多支援。

26. 設滿足感和獲得感指數 量度幫扶及民生政策成效

為精準測量政府扶貧政策的宏觀成效，勞聯建議特區政府研究以科學量化方式訂立全港性「滿足感和獲得感指數」，從個人及家庭收入、可支配收入和購買力、上流空間、職業發展、社會連結及心理感受等不同維度的指標，量度整體市民情況和變化，用作評估各項精準幫扶措施和民生政策的宏觀成效，協助進一步提升施政效率，扎實地提升

市民的滿足感和獲得感。

27. 社區客廳增就業培訓 研改於政府物業開設

社區客廳今年內在全港將增加至 18 間，預計可惠及 10,000 個目標住戶。勞聯認為，社區客廳計劃相當成功，但服務方面仍有可優化的地方，例如針對社區客廳內待業或失業的婦女會員，營辦機構可邀請工會、培訓機構合作，在客廳舉辦「到會式」的職前培訓課程，教導投身職場的注意事項及求職技巧等，並提供就業支援服務和舉辦小型招聘會，協助她們盡快找到工作，賺取收入改善家庭的生活質素。

此外，社區客廳目前的覆蓋範圍仍未足夠廣泛，例如元朗區和屯門區分別有逾 4,500 和 1,800 個居於劏房的家庭，惟目前因未能找到適合的地點而未能開設。勞聯建議特區政府考慮，若個別地區長期未能覓得場地開設社區客廳的特殊情況下，應以盡快協助劏房家庭的目標為先，考慮於政府物業內開設社區客廳，從速解決劏房戶面對生活空間不足的痛點。至於在一般情況下，應該維持官商民三方協助的運作模式，以商界提供場地為主。

28. 在校課後託管恆常化 延展服務至初中階段

「在校課後託管服務計劃」（「服務計劃」）在支援家長就業方面取得顯著成效，根據《香港精準扶貧成果報告》²⁹的數據顯示，家庭在參加「服務計劃」後每月平均收入增加 3,500 元，更有 21% 原為全職料理家務者的參加者家長成功進入職場。勞聯認為「服務計劃」自 2023/24 學年推出至今，已證明措施有效且具針對性，建議特區政府將計劃恆常化；同時，為免家長因子女從小學升中，因缺乏託兒服務的銜接而要再次放棄工作，導致支援就業的政策成效付之流水，勞聯建議將「服務計劃」延展至初中階段試行，讓家長可以繼續安心工作。

29. 擴展「物聯網長者住戶大門開關訊息系統」試行計劃

根據統計，房委會轄下公共租住房屋內，最近五年每年約有 500 宗至 800 宗長者在家自然身故個案，而在 2026 年 6 月 13 日及 2025 年 5 月 7 日，就在元朗朗晴邨及葵涌石籬一邨分別出現獨居長者在家身故多時才被發現的悲劇。為更好照顧獨居長者的需要，勞聯建議特區政府增撥資源擴展「物聯網長者住戶大門開關訊息系統」試行計劃，在

²⁹ 扶貧委員會（2026 年 6 月）。〈香港精準扶貧成果報告〉。取自 <https://www.commissiononpoverty.gov.hk/pdf/%E9%A6%99%E6%B8%AF%E7%B2%BE%E6%BA%96%E6%89%B6%E8%B2%A7%E6%88%90%E6%9E%9C%E5%A0%B1%E5%91%8A.pdf>

其他樓齡較高且長者住戶相對較多的公共屋邨，以及其他社福機構推展類似計劃，並配合「與照顧者同行」計劃，讓經訓練的前線物管人員為有需要的長者住客提供協助，構建完整的識別和支援網絡。

30. 社區照顧券及院舍券分別增加 4,000 及 1,000 張

近年，「長者社區照顧服務券」（社區券）和「長者院舍照顧服務券」（院舍券）的使用人數持續上升。在 2025/26 年度（截至 2025 年 12 月底），社區券和院舍券分別有 15,551 人及 6,033 人使用。勞聯建議特區政府將社區券名額增加 4,000 張至 20,000 張，並將院舍券增加 1,000 張至 8,000 張，以應付近年不斷增加的服務需求。

31. 公立醫院及診所藥費改以每周為計費單位

香港醫院管理局（醫管局）實施公營醫療收費改革，專科門診每種藥增至 20 元，家庭醫學門診每種藥 5 元，並改以「4 星期（28 日）」為一個收費單位。由於藥物收費大幅增加，對長期病患者，尤其基層人士，帶來不少財政負擔。以一個收費單位計算，等於變相設「最低消費」，更有機會出現病人主動要求醫生多開藥物，以免不足一個收費單位而「蝕底」的情況，導致雙方出現不必要的爭拗。勞聯建議特區

政府考慮調整收費單位為按「每周（7日）」為一個收費單位，並在每兩年的醫療收費檢討中，小心衡量市民的財政承擔能力。

32. 優化「全年收費上限」安排 自動減免毋須額外申請

醫管局在公營醫療收費改革中加入第二層安全網，設立無需經濟審查的每年 10,000 元公營醫療服務費用上限的「封頂機制」，病人在該年度無須再支付「合資格醫療費用及收費」。不過，勞聯關注「全年收費上限」安排需要病人自行申請，而根據醫管局的統計，目前有約兩成病人達到費用上限而未有申請的情況。勞聯建議優化行政安排，病人只要累計繳付滿 10,000 元，即可自動在該年度獲得減免而毋須自行申請，若出現浪費資源「院霸」的少數特殊情況，醫管局可保留取消其豁免資格及追回相關收費的權力。

33. 延長新生嬰兒獎勵金計劃 3 年

特區政府於《2023 年施政報告》以組合拳方式公布了一系列鼓勵生育措施，當中包括向合資格父母就每名出生嬰兒派發 2 萬元的新生嬰兒獎勵金，有關計劃將於本年 10 月 24 日屆滿。2025 年本港登記新生嬰兒合共有 31,714 名，較 2022 年的 32,714 名低點少 3%，在出生

率未見回升的情況下，勞聯認為支援新生嬰兒父母的政策導向有必要延續，當局應考慮延長新生嬰兒獎勵金計劃 3 年。截至本年 5 月 31 日，獎勵金計劃約 22 億元的承擔額僅使用了 14.4 億³⁰，由於獎勵金款項按實際生育情況發放，相信延長計劃 3 年對政府整體財政影響不大。

34. 完善生育休假制度

《十五五規劃綱要》第三十七章提及完善生育政策，強調堅持生育友好的政策導向，並全面落實生育休假制度。國務院早於 2019 年發布的《關於促進 3 歲以下嬰幼兒照護服務發展的指導意見》中提出，鼓勵地方政府探索試行育兒假，其後亦在 2021 年 8 月修訂的《中華人民共和國人口與計劃生育法》中，確立支持有條件的地方設立育兒假的國策。自此，各個地方政府陸續推出育兒假，現時相關措施已於全國 31 個省份實施，重慶、安徽等地更已將育兒假涵蓋範圍擴闊至育有 6 歲或以下子女的父母³¹。在生育休假日漸普及的基礎下，國務院於去年宣布進一步完善生育休假制度，明確提出各省的產假應延長至

³⁰ 香港特區行政區新聞公報（2026 年 6 月 17 日）。〈立法會十六題：鼓勵生育的措施〉。取自 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202606/17/P2026061700327.htm>

³¹ 中國城市報（2025 年 9 月 29 日）。〈育兒假“有假難休”問題怎解〉。取自 https://paper.people.com.cn/zgcsb/pc/content/202509/29/content_30107406.html

158 天或以上，而男士侍產假和育兒假的建議日數則分別為 15 天以及 5 至 20 天不等³²。

相比之下，香港現行的生育休假措施遠遠落後。以男士侍產假而言，廣東省作為連續多年全國唯一出生人口破百萬的生育大省，當地為男性僱員提供 15 天的全薪侍產假³³。然而，香港多年來的男士侍產假日數卻一直停留在 5 天的低水平，而經合組織成員國男士侍產假的平均數已達 2.4 週³⁴。此外，香港至今仍未設有法定育兒假制度。

對於有意生育的家庭而言，相比金錢津貼或房屋配給等物質支援，他們往往更看重生育後的職業保障是否完善，以及政策配套（包括休假制度）能否切實協助他們在職涯發展與家庭照顧之間取得平衡。有學者研究指出，當鼓勵生育的政策力度愈強，尤其是對女性的職業保障

³² 中国互联新闻中心（2025 年 7 月 30 日）。〈国家卫生健康委：产假普遍延长至 158 天及以上〉。取自 http://news.china.com.cn/2025-07/30/content_118003452.html

³³ 文匯報（2026 年 1 月 28 日）。〈連續 8 年穩坐全國生育第一大省 廣東人為什麼能生？〉。取自 <https://www.wenweipo.com/a/202601/28/AP6979af4fe4b04d7d56d0a63f.html>

³⁴ OECD（October 2025）。*Paid leave for fathers: Recent OECD policy trends*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/10/paid-leave-for-fathers_f7302e2e/07442bed-en.pdf

愈友善時，該地區的生育率則會愈高³⁵。就此，香港在生育休假保障方面有必要急起直追。勞聯建議特區政府將男士侍產假日數增至不少於 7 天，以及將產假延長至 16 週，並以全薪發放。當局自去年 4 月 1 日起為育有 3 歲以下子女政府僱員提供 3 天育兒假，措施廣受公務員隊伍歡迎，勞聯認為政府應盡早將育兒假納為法定措施，更好對接國家完善生育休假制度的政策方向。

35. 立法賦權僱員可要求彈性工作安排

國家《十五五規劃綱要》提出要完善生育支持政策，並提出包括鼓勵用人單位對三歲以下嬰幼兒父母實行彈性工作制度的具體措施。為對接國家「十五五」規劃的戰略部署和方向，勞聯建議特區政府加強推動彈性工作制度普及化，除了透過《好僱主約章》鼓勵僱主實施有利育兒的彈性安排外，應研究就彈性工作制度立法，保障合資格的有需要僱員，例如育有三歲以下子女的僱員、照顧者及殘疾人士等，有權向僱主要求彈性工作安排，而僱主接獲申請後須按指定方式和期限內回應。

³⁵ 王卓祺（2025年12月8日）。〈鼓勵生育 成效不彰？〉。取自 <https://www.hkiaps.cuhk.edu.hk/%E9%BC%93%E5%8B%B5%E7%94%9F%E8%82%B2-%E6%88%90%E6%95%88%E4%B8%8D%E5%BD%B0%EF%BC%9F-%E6%98%8E%E5%A0%B12025%E5%B9%B412%E6%9C%88%E6%97%A5/>

事實上，目前世界不少先進經濟體，包括法國、德國、荷蘭、英國、澳洲、新西蘭及西班牙等都已制定具體法例，有權要求僱主縮短工時或作出彈性工作安排，而經過各地的實踐後證明，相關法定權利對企業運作的負面影響非常有限。

36. 增加輔助醫療生育服務名額 推公私營協作實現「零等待」

醫管局計劃自 2024/25 年度起的五個年度內，逐步增加體外受精治療的輔助生育服務名額，由每年 1,100 個增加至每年 1,800 個。然而，根據人類生殖科技管理局的統計數據，在 2024 年本港有 5,839 名病人進行生殖科技程序³⁶，即使醫管局在 2026/27 年度將名額增至 1,600 個，仍未能滿足一半的服務需求。同時，目前輔助生育服務從轉介信到首次評估的等候時間約 12 至 24 星期³⁷，雖然輪候時間較以往大幅減少，但仍然有可進步空間。勞聯建議特區政府考慮透過公私營協作模式增加輔助生育服務名額，並在五年內增加名額至不少於 2,400 個，大約滿足一半服務需求的水平，同時以服務輪候「零等待」為長遠目標。

³⁶人類生殖科技管理局（2025 年 10 月）。〈人類生殖科技管理局 2024 年度統計〉。取自 https://www.chrt.org.hk/tc_chi/publications/files/all_2024.pdf#page=7

³⁷醫務衛生局、衛生署及醫院管理局（2024 年 9 月）。〈「支援輔助生育政策」議案進度報告〉 <https://www.legco.gov.hk/yr2024/chinese/counmtg/motion/cm20240619m-11-prpt-c.pdf>

37. 完善新界西的鐵路網絡

特區政府一直積極透過發展大嶼山的契機，優化新界西的交通規劃，土拓署最早於 2018 年提出透過交椅洲至香港島運輸走廊、交椅洲至欣澳鐵路、以及西部海岸鐵路形成一條鐵路走廊，接駁港島西及屯門東³⁸，署方其後在 2023 年提出興建全長 30 公里的港島西至洪水橋鐵路（洪港鐵路），該鐵路途經港島西、交椅洲人工島、欣澳、屯門東，並伸延至洪水橋，連接北部都會區及維港都會區³⁹。政府近期在檢視基建工程的緩急優次後，決定將交椅洲人工島的進度放緩⁴⁰，洪港鐵路的構想在短期內未能實現⁴¹。

勞聯認為，儘管發展人工島的規劃有所轉變，特區政府仍可透過其他方案加強屯門西區的通達性，例如考慮改良 2018 年西部海岸鐵路的方案，走綫可由龍鼓灘出發、途經屯門第 16 區、黃金海岸、小欖、深井，終點為中鐵綫的荃景圍站，乘客可轉乘該綫前往九龍塘，或經

³⁸ 土木工程拓展署（2018）。〈明日大嶼 連接未來〉。取自 https://sslo.cedd.gov.hk/filemanager/publication/tc/upload/60/58/leaflet_cl.pdf

³⁹ 土木工程拓展署（2023）。〈交椅洲人工島 策略性運輸基建〉。取自 <https://www.centralwaters.hk/tc/strategic-transport-infrastructure/>

⁴⁰ 香港特區行政區新聞公報（2025 年 5 月 21 日）。〈立法會五題：加快推展鐵路項目〉。取自 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202505/21/P2025052100469.htm>

⁴¹ 立法會秘書處議會事務部（2025 年 6 月）。〈立法會財務委員會轄下的工務小組委員會 2025 年 6 月 4 日會議紀要〉。取自 <https://www.legco.gov.hk/yr2025/chinese/fc/pwsc/minutes/pwsc20250604.pdf>

荃灣綫前往九龍西。上述項目一來服務龍鼓灘/屯門西新增人口的需要，亦為屯門東及荃灣沿海一帶的居民提供額外的出行選擇。

此外，港深西部鐵路香港段（洪前鐵路）的勘查和設計工作正在推展階段，預計香港段與深圳段可於 2035 年同步通車，市民日後從洪水橋出發，只需約 15 分鐘便可直達前海。據路政署推算，洪前鐵路落成後的客流量將超越羅湖。若當局未有興建洪港鐵路，大量過境乘客只能依賴屯馬綫前往市區，進一步加劇該線擠迫的情況。路政署早前表示將於洪水橋站預留一條「延長隧道」，以便日後發展南延綫⁴²。勞聯建議特區政府先將洪前鐵路延長至欣澳和機場，在加強陸路和空運口岸接駁之餘，同時分擔屯馬綫的客運壓力。

⁴² 星島日報（2026年6月18日）。〈港深西部鐵路明年招標 另研南延至機場及欣澳 邱國鼎：客流量料將超越羅湖〉。取自 <https://www.stheadline.com/society/3581718/>

加快建設北都大學城 打造國際人才集聚高地

38. 就洪水橋大學城選址制定清晰進駐準則

特區政府已分別在洪水橋/厦村新發展區、牛潭尾新發展區以及新界北新市鎮預留北都大學教育城發展用地，其中大約 300 公頃為校園區⁴³。現時已有 19 間本地院校表示有意進駐⁴⁴，當局預計最快在今年內推出三幅位於洪水橋的已平整土地，供院校建設校舍之用。大學城作為北都發展、以及國際專上教育樞紐建設的重要引擎，不應僅充當本地大學的「衛星校園」，而是作為支撐新興產業發展的人才搖籃，承擔起培育高端專才、推動「政、產、學、研、投」融合的重要使命。洪水橋選址的發展模式，對整個大學城的後續規劃具舉足輕重的示範作用，勞聯認為，特區政府應就進駐洪水橋大學城選址訂立清晰準則，確保相關土地資源得到善用：

第一，進駐院校應與洪水橋產業園及現代物流圈的企業和園區公司開展協作項目。洪水橋大學城的定位為「應用型高等教育中心」，而毗鄰的園區用地則主力發展高增值及智能化生產、先進製造業、綠色智

⁴³ 香港電台（2026年6月29日）。〈陳國基：北都大學城規模逾1千公頃冀成經濟發展引擎〉。取自 <https://news.rthk.hk/rthk/ch/component/k2/1860296-20260629.htm>

⁴⁴ 立法會秘書處（2026年6月）。〈2026年6月10日會議過程正式紀錄〉。取自 https://www.legco.gov.hk/tc/legco-business/council/hansard_rundown.html?f20260610

慧物流、大宗商品貿易、低空經濟相關產業⁴⁵，兩者可促成協同效應，例如由院校向企業開放基礎研究設施，以降低企業的研發成本、促進技術轉化，企業在另一方面則為學生提供更多實習與在職培訓機會。考慮到人才招聘和員工培訓，將是產業園公司日後向區內企業提供的增值服務之一⁴⁶，相信院校在人才配對方面，與園區公司及企業具備相當大的合作空間。若院校能與園區公司或企業締結夥伴關係，應視為重要的加分條件，以強化大學城促進產教融合的角色。

第二，進駐院校應與中外院校開展多元化協作，形式包括但不限於合辦特色課程、共同營運研究設施、設立成果轉化基地等。以上海交通大學的大零號灣科技創新園區為例，該園區匯聚超過 4,000 間科技企業，並於一年內完成約 70 項高校科研成果的落地轉化。香港城市大學作為其合作夥伴之一，雙方於前年簽署合作備忘錄，計劃在園區內共建「創新創業孵化基地」，並由城大為上海交通大學的初創企業提供香港本地的科技創新服務與硬件支援⁴⁷。若進駐院校能借鑒此模式，

⁴⁵ 運輸及物流局、土木工程拓展署（2026 年 4 月）。〈洪水橋/厦村新發展區現代物流園研究報告〉。取自 https://www.lc-hskht.hk/images/PDF/HSK-logistics-cluster-study-report_02_TC.pdf

⁴⁶ 發展局（2026 年 3 月）。〈立法會發展事務委員會 向洪水橋產業園有限公司注資 100 億元〉取自 <https://www.legco.gov.hk/yr2026/chinese/panels/dev/papers/dev20260324cb1-245-4-c.pdf>

⁴⁷ 香港城市大學（2024 年 5 月 2 日）。〈城大與上海交大簽署戰略合作協議 攜手推動滬港兩地科創發展〉。取自 <https://www.cityu.edu.hk/hktech300/zh-hk/media/latest-news/cityu-signs-strategic-cooperation-agreement-shanghai-jiao-tong-university-promote>

建立類似的實質合作，相信能為北都的初創生態圈注入動能，並加速研發成果轉化。

此外，政府早前宣布預留 100 億元，以貸款方式支持北都大學城的校舍建設。勞聯認為當局應考慮為取得應用科學大學名銜的本地自資院校，以及來港開設分校的中外學府提供更優厚的貸款條件，藉以鼓勵其在洪水橋大學城內開辦更多具特色，而且本地市場稀缺的專精課程，為香港孕育更多應用型人才。為促進園區內資源共享，當局亦可在貸款條件提供誘因，以鼓勵院校發展數據中心、實驗室等共用設施。

39. 推出「北都大學城建設融資擔保計劃」

因應本地院校對教研用地的殷切需求，特區政府預留予北都大學教育城的校舍建設土地面積由原來的 100 公頃增加至 300 公頃。在「自資發展」的政策要求下，有意進駐的院校必須自行籌措龐大的校舍建設資金，院校所面對的融資壓力或隨着大學城項目規模擴充而倍增。儘管政府已預留 100 億元，以貸款形式為院校提供融資上的支持，惟有意在北都發展的本地院校已多達 19 間，在「僧多粥少」的情況下，院校不可能單靠相關貸款支持校舍擴建計劃。

以香港大學為例，為應對在北都擴展的資金需要，該校早前透過銀行以私人配售方式，發行 10 億元的 10 年期定息債券，成為本地首間透過發債向市場集資的大學⁴⁸。為加速北都大學城的建設，勞聯建議特區政府推出「北都大學城建設融資擔保計劃」，為有意在北都擴容的院校提供信貸擔保，並助其向參與計劃的金融機構取得貸款。視乎院校的財政能力和擬議擴建規模，當局可考慮向其提供五成、六成或七成的信貸擔保產品，相信計劃有助於增強金融機構批核貸款的信心，減輕院校在融資方面的壓力。

40. 推出「北都大學教育城聯用設施配對資助計劃」

北都大學教育城其中一個核心發展策略，是促進區內共享資源。為降低院校進駐成本，並促進本地與內地及海外跨大學或科研機構和跨學科的合作，勞聯建議特區政府參照「設立生命健康研發院資助計劃」的推行模式，推出大學城建設配對資助，讓本地大學作為主要申請機構，聯同其他院校、科研機構或企業作為合作夥伴，就興建聯用設施的費用申請資助，建議配對資助的比例則為 1（政府）：2（院校），

⁴⁸ 信報（2026 年 6 月 13 日）。〈港大落實發行 10 億港元債〉。取自

<https://www.hkej.com/dailynews/headline/article/4430676/%25E6%25B8%25AF%25E5%25A4%25A7%25E8%2590%25BD%25E5%25AF%25A6%25E7%2599%25BC%25E8%25A1%258C10%25E5%2584%2584%25E6%25B8%25AF%25E5%2585%2583%25E5%2582%25B5>

即政府出資不多於總項目成本三分之一，其餘的建設成本則由申請的院校或機構按自行協商的比例承擔。資助項目可包括數據中心、實驗室、學生創業中心及其他教學支援設施。此外，申請機構須與政府簽訂協議，承諾聯營共用設施一段合理時間，以確保協作項目的可持續性。

41. 引入陪讀簽證制度 推進基礎教育國際化

特區政府近年提出將香港打造成國際教育樞紐，吸引優秀學生來港升學就業，以壯大本地人才庫。上述措施在專上教育層面已見成效，在2024/25學年，修讀經本地評審的全日制專上課程的非本地學生人數已接近 80,000 人，較三個學年前增長約 45%⁴⁹。教育局去年提出以試點形式，容許直資學校申請上調班級數目及每班學生人數，加大錄取持學生簽證的非本地學生，為國際教育樞紐建設推進至基礎教育邁出第一步，政策推出後，已有接近 50 間直資學校作出擴容申請，反應相當熱烈⁵⁰。

⁴⁹ 教育局（2025年9月）。〈立法會教育事務委員會 建設香港成為國際專上教育樞紐的最新進展〉。取自 <https://www.legco.gov.hk/yr2025/chinese/panels/ed/papers/ed20250905cb3-1279-3-c.pdf>

⁵⁰ 李碧茜（2025年12月11日）。〈直資擴容 建設香港成為國際教育樞紐〉。取自 <https://www.edb.gov.hk/tc/about-edb/press/insiderperspective/insiderperspective20251211.html>

然而，本港寄宿設施和配套尚未完善，現時設有宿舍服務的直資和私立中小學只有 11 間⁵¹。若當局未能提供途徑容許家長或監護人一同來港陪讀，或難以吸引年紀較小、且未能獨立生活的非本地學生來港就讀直資或國際學校。勞聯建議政府參考英國和澳洲等地的經驗⁵²⁵³，為持學生簽證的非本地家長引入陪讀簽證制度，當局可規定該簽證僅供申請人照顧在港的未成年學生，申請家長須證明具備足夠資產或財政能力，在不得工作的前提下承擔在港生活開支，以防止制度被濫用。

相比於專上教育階段才來港升學，學生若能在成長關鍵時期提早來港學習及生活，將更容易建立其對香港的歸屬感，他們亦有較大機會留港扎根發展。基礎教育國際化有助香港儲備一群掌握多種語言，且具備國際視野的人才，在深化國際交往的戰略下，為國家和香港的發展作出貢獻。

⁵¹ 香港特別行政區政府新聞公告（2025 年 4 月 30 日）。〈立法會五題：中小學的寄宿設施〉。取自 <https://www.info.gov.hk/gia/general/202504/30/P2025043000404.htm>

⁵² Department of Home Affairs, Australian Government (2026). *The Student Guardian Visa*. <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/student-590#About>

⁵³ Government of United Kingdom (2026). *Parent of a Child Student visa*. <https://www.gov.uk/parent-of-a-child-at-school-visa>

42. 加強對未成年學生宿舍規管

特區政府於去年 7 月推出「城中學舍」計劃，透過一系列拆牆鬆綁措施，鼓勵市場將商廈改裝成大專生宿舍，以增加宿位供應⁵⁴，配合「留學香港」品牌的建設。該計劃反應熱烈，當局在本年內已接獲 27 宗商廈改裝申請，預計改裝後可提供約 6,100 個宿位⁵⁵。隨着政府有意將國際教育樞紐建設推展至基礎教育層面，以及大批外來人才子女來港就學，未成年中學生寄宿設施的需求亦日漸殷切。然而，本港法律尚未就這類涉及未成年學生的校外宿舍作出針對性規管。近月更有內地教育機構在未經許可的情況下，擅自將獨立屋劃成 60 個床位，藉以為赴港升中的內地生提供住宿服務⁵⁶。

現行《教育規例》對校內寄宿設施有嚴格的要求，例如宿舍內寢室、廚房、廁所設施及衛生安排等均須達到教育局常任秘書長滿意的水平，而舍監的委任亦必須經當局批准⁵⁷。私營機構營運的校外宿舍則只需

⁵⁴ 教育局（2025 年 9 月）。〈城中學舍計劃 計劃一覽〉。取自 <https://www.edb.gov.hk/attachment/tc/edu-system/postsecondary/policy-doc/studenthostel/1P.pdf>

⁵⁵ 教育局（2026 年 4 月）。〈審核 2026-27 年度開支預算 管制人員的答覆 答覆編號 EDB094〉。取自 https://www.legco.gov.hk/yr2026/chinese/fc/fc/w_q/edb-c.pdf

⁵⁶ 香港 01（2026 年 3 月 3 日）。〈九龍塘獨立屋多處僭建劃 60 床位 內地教育機構涉違規辦中學生宿舍〉。取自 https://www.hk01.com/article/60326929?utm_source=01articlecopy&utm_medium=referral

⁵⁷ 電子版香港法例（2022 年 7 月 28 日）。〈第 279A 章《教育規例》〉。取自 <https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap279A!en-zh-Hant-HK>

滿足《床位寓所條例》下的基本消防和樓宇安全要求⁵⁸，營運者實際上亦可以讓未有教育或託管經驗的人員負責宿舍的日常管理。勞聯建議特區政府透過修訂《教育規例》，將校外未成年學生宿舍納入規管範圍，以彌補現有制度不足。參考英國的經驗，當地要求所有未滿 16 歲的留學生若未有在所屬學校留宿，則必須與親戚、寄宿家庭或指定監護人同住，並對監護人的資格設嚴格的審查⁵⁹，確保他們不僅能為學生提供住宿和照顧，亦有能力在任何情況對其作出緊急支援。當局應考慮就未成年學生宿舍的宿監和管理人加入類近要求，並長遠建立一套寄宿家庭認證制度，以加強對留學生福祉的保障。

43. 香港卓越獎學金計劃增設清貧學生指定名額

香港卓越獎學金計劃的設立目標之一，是資助學業成績優異的清貧學生入讀香港境外的頂級大學。然而，從教育局提供的數據可見，過去兩個學年於計劃下獲發經入息資產審查助學金的獲獎者僅有 8 人，佔該學年獲獎者總數不足一成。此外，超過八成的獲獎者均來自直資、私立或國際學校⁶⁰，似乎目前受惠於獎學金的都是家庭經濟條件較佳

⁵⁸ 電子版香港法例（2024 年 6 月 16 日）。〈第 447 章《床位寓所條例》〉。取自 https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap447!en-zh-Hant-HK?INDEX_CS=N

⁵⁹ Government of United Kingdom (2026). *Child Student Visa - Where you will live?* <https://www.gov.uk/child-study-visa/where-youll-live>

⁶⁰ 教育局（2026 年 4 月）。〈審核 2026-27 年度開支預算 管制人員的答覆 答覆編號 EDB065〉。取自

的學生，未能達到計劃幫助清貧學生的原意。勞聯建議特區政府在計劃引入配額制，將每個學年不少於三成的獎學金得獎名額，專門預留予家庭經濟條件較遜的學生，以實現較佳的資源分配。

44. 優化職專文憑（高中課程）計劃 增加學科選擇

職業訓練局（職訓局）於 2023/24 學年開始，在中學推行職專文憑（高中課程）先導計劃，讓高中生在文憑試框架下同步修讀職專課程，計劃將在 2026/27 學年起延續三個學年。勞聯建議優化先導計劃，首先目前職訓局在計劃下只開辦了兩個學科範疇，分別是「酒店款待」和「資訊科技」，由於選擇有限，學生可能因對兩個範疇缺乏興趣而卻步，因此建議應在未來的學年提供更多元化的學科選擇；另外，2025/26 學年參與計劃的學校只有 6 間，較上學年減少 3 間⁶¹，建議當局更主動邀請學校參與計劃，並收集學校退出的原因，持續檢視計劃的成效及作出動態調整。

https://www.legco.gov.hk/yr2026/chinese/fc/fc/w_q/edb-c.pdf

⁶¹ 教育局（2026 年 4 月）。〈審核 2026-27 年度開支預算 管制人員的答覆 答覆編號 EDB014〉。取自 https://www.legco.gov.hk/yr2026/chinese/fc/fc/w_q/edb-c.pdf

45. 積極探討落實與內地互認副學位安排

內地與香港在 2004 年簽署的《內地與香港關於相互承認高等教育學位證書的備忘錄》，互認範圍只涵蓋學士學位以上的資歷，仍未包括副學位。勞聯促請特區政府積極向內地探討互認副學位安排，以便利職專畢業生到內地升學或求職。儘管現時未有互認安排，高級文憑課程都已經頗受內地生歡迎。以「職專畢業生留港計劃」下的 34 項合資格課程為例，職訓局在 2025/26 學年取錄來自內地、澳門和台灣的非本地生，佔整體收生人數約兩成，其中個別課程如電子商貿的比例更超過九成。若日後能落實副學位互認安排，相信有助吸引更多境外學生來港報讀副學位，對打造「留學香港」品牌及「國際高端人才集聚高地」，甚至對職專教育發展都有正面幫助。

提振公僕士氣 挽人才招新血

46. 為表現持續優秀的頂薪點人員提供額外獎勵

《公務員事務規例》第 451 條規定，公務員必須在接受評核的年度內，在品行、工作態度和效率方面令人滿意，才可獲得給予增薪點⁶²。增薪點制除了作為表現管理工具，同時讓公務員隨着經驗和工作能力的提升獲得相應的薪酬回報。然而，當公務員在所屬職系累積足夠經驗並達到頂薪點後，不論其表現如何傑出，均不會再獲發增薪點，故上述制度不應被視作嘉獎措施。特區政府現設有「長期優良服務旅行獎勵計劃」，以表揚連續服務 20 年或以上且表現持續優良的人員，惟該計劃每年名額極為有限(每 27 名符合服務年資規定者中僅 1 人獲獎)⁶³，對大批資深且表現卓越的人員起不到足夠的激勵作用。

隨着「公務員評核制度優化計劃（第一期）」將於本年 10 月推出，指定部門/職系首長原則上均需按照指導性評級分布，將至少 5% 的轄下人員的工作表現評級評為第四級或以下，若相關人員仍未達到頂薪點，將被暫停發放增薪點不少於半年。在上述新措施下，評核人員

⁶²公務員事務局（2000 年 6 月）。〈立法會公務員及資助機構員工事務委員會 公務員表現管理制度檢討〉。取自 <https://www.legco.gov.hk/yr99-00/chinese/panels/ps/papers/a1919c.pdf>

⁶³ 公務員事務局（2026 年 5 月）。〈立法會公務員及資助機構員工事務委員會 公務員嘉獎計劃〉。取自 <https://www.legco.gov.hk/yr2026/cn/panels/ps/papers/ps20260518cb3-453-3-c.pdf>

不排除因頂薪點人員已無增薪點可扣，而傾向將其納為表現最差的5%人員。這批經驗豐富的頂薪點人員雖再無晉升空間，惟不少仍為部門默默耕耘，他們的付出不應被抹煞。勞聯認為，特區政府除了需確保頂薪點人員的工作表現獲如實評核，亦應為他們推出針對性的激勵措施。當局可考慮為工作表現連續五年獲評為第一級的頂薪點人員提供額外獎金，獎金金額相當於薪級表內「下一個增薪點」的六個月薪酬差額，作為其持續追求卓越表現的實質肯定，並藉此勉勵其他資深人員不斷求進。

47. 提升評核制度的透明度

根據公務員事務局公布的評核制度優化措施，除非部門/職系首長能夠提供充分解釋和理據，否則他們須使轄下管理的公務員職系的工作表現評級分布，符合指導性評級百分比，其中取得第四級或以下的人員的百分比下限為5%⁶⁴。鑒於公務員工作表現評級與其增薪點及福利待遇直接掛鉤，特區政府務必慎重處理評核準則的變動，並為評核人員提供足夠指引，協助他們客觀、公平地作出評核。

⁶⁴ 公務員事務局（2026年6月）。〈立法會公務員及資助機構員工事務委員會 公務員評核制度優化措施〉。取自

https://www.csb.gov.hk/tc_chi/info/files/PanelPaper_PerformanceAppraisal_C_June2026.pdf

勞聯建議當局以六個工作表現評級的經修訂描述作為基礎，規定各部門/職系首長須按照轄下所管理職系的工作性質和特色，擬定具體的評級標準，明確列出員工的工作表現、品行、態度要達到何等標準，方符合第三級列明的「同級應有水平」。每個部門/職系應將上述細化後的評核標準，連同評核上訴機制的詳情（如就評核結果作出申述的程序、評核委員會的組成、以及每宗上訴個案的承諾處理時間）編製成小冊子，並向職系全體人員派發，此舉一來讓受評人更清晰掌握管方的要求，提升評核機制的透明度，同時確保各級人員知悉如何保障自身權益。

48. 為特定職系開展入職薪酬調查

特區政府自 2007 年起實施「更完備的公務員薪酬調整機制」，機制組成部分之一，是透過定期進行入職薪酬調查，比較公務員非首長級文職職系的入職薪酬和資歷水平要求，與相同性質的私營機構職位是否大致相若⁶⁵。因應薪常會在 2018 年作出的建議，當局決定將入職薪酬調查由每三年進行一次，改為在特定情況下才進行，條件包括薪酬水平調查的結果認為應進行入職薪酬調查，以及個別資歷組別下有多於

⁶⁵ 公務員事務局（2019 年 4 月）。〈立法會參考資料摘要 公務員薪酬水平調查及入職薪酬調查檢討〉。取自 https://www.csb.gov.hk/tc_chi/info/files/common/LegCo_brief_PLS_SSS_Review_c.pdf

一個公務員職系的入職職級出現嚴重招聘困難。

考慮到勞工市場出現嚴重波動，政府於兩年前決定中止最近一次薪酬水平調查的工作，並留待本地經濟狀況回穩後再決定是否重啟⁶⁶。在上述種種因素影響下，入職薪酬調查至今已逾 11 年未有開展。勞聯建議特區政府就近年空缺率和試任期人員流失率較高的所屬職系和相關資歷組別，針對性開展入職薪酬調查，以確保公務員的入職薪酬具備足夠的市場競爭力，從而有效吸引優秀人才。

49. 擴展公私營協作模式至專科診療服務

自「牙科服務（洗牙）先導計劃」（先導計劃）於 2023 年 7 月推出以來，私營牙科診所已為公務員及合資格人士提供逾 270,000 人次的洗牙服務⁶⁷。透過安排私營牙科診所分擔洗牙服務，衛生署得以在牙醫人手緊張的情況下，提早為新症人士提供首次檢查，以及處理其他較複雜的診療個案，而舊症人士輪候下一次洗牙服務的時間，則由

⁶⁶ 公務員事務局（2024 年 2 月）。〈立法會公務員及資助機構員工事務委員會 公務員薪酬水平調查的最新發展〉。取自 <https://www.legco.gov.hk/yr2024/chinese/panels/ps/papers/ps20240226cb4-215-4-c.pdf>

⁶⁷ 衛生署（2026 年 4 月）。〈審核 2026-27 年度開支預算 管制人員的答覆 答覆編號 CSB080、CSB085〉。取自 https://www.legco.gov.hk/yr2026/chinese/fc/fc/w_q/csb-c.pdf

推行先導計劃前的約 28 個月⁶⁸大幅縮短至現時的約 15 個月，可見公私營協作模式對紓緩公務員及合資格人士牙科服務輪候時間過長的問題具立竿見影之效。

根據醫務衛生局提供的數據，截至去年 12 月初，牙醫職系的空缺率為 28.7%，創下近五年新高，而引入非本地培訓牙醫對填補牙醫職系人手的作用並不如預期，相信衛生署牙醫人手緊張的問題難以在短期內解決⁶⁹。有見及此，勞聯促請特區政府將先導計劃恆常化，讓私營牙科診所持續發揮服務分流的效果。除了衛生署的牙科服務，醫院管理局所提供的專科門診和診斷服務同樣出現輪候時間過長的問題，當局可借鑒先導計劃的成功經驗，研究由私營醫療機構處理部分穩定的新症個案，藉以讓醫管局騰出更多診療時段，加快整體的服務流轉。

50. 增設公務員「家庭照顧假」

公務員事務局近年積極推動家庭友善僱傭措施，包括為政府僱員新增與家庭照顧需要相關的假期（婚假、育兒假和恩恤假），並優化了

⁶⁸ 公務員事務局（2024 年 12 月）。〈立法會公務員及資助機構員工事務委員會 為公務員及合資格人士提供牙科服務的最新發展〉

<https://www.legco.gov.hk/yr2024/chinese/panels/ps/agenda/ps20241216.htm>

⁶⁹ 醫務衛生局（2026 年 1 月）。〈立法會十四題：牙醫及牙科護理專業人員的供應〉。取自

<https://www.info.gov.hk/gia/general/202601/21/P2026012100311.htm>

節慶日前夕提前下班安排⁷⁰。然而，上述措施均設有特定的目標群組，若人員有其他家庭照顧需要，例如在家照顧行動不便或患病的父母或配偶、陪同家人覆診，他們只能動用年假或累積的「補鐘」應付，在處理上缺乏彈性。

勞聯建議特區政府為全體政府僱員增設3天的家庭照顧假，用以處理與直系親屬相關的事務，包括但不限於陪診、出席子女學校的家長日等。申請人須在放取假期前後，向所屬部門提交醫療證明或學校通告等相應證明文件，作為審批依據。為方便僱員靈活應對突發的家庭需求，有關假期應以「小時」為放取單位。政府所推出的家庭友善僱傭措施，素來能發揮良好的示範作用。以育兒假為例，醫院管理局作為全港最大的資助機構，在當局公布措施後不久隨即表示跟隨。勞聯期望當局能夠精益求精，在推動家庭照顧假方面為私營市場僱主樹立良好榜樣。

51. 分階段全面落實有薪飯鐘

早於上世紀五十年代，公務員隊伍已沒有劃一的規定工作時數。根據

⁷⁰ 公務員事務局（2025年5月）。〈立法會公務員及資助機構員工事務委員會 為政府僱員提供家庭友善僱傭措施 的最新情況〉。https://www.csb.gov.hk/tc_chi/info/files/0519_PanelPaper_ItemIII_c.pdf

1959 年的《薪俸調查委員會報告》，當時室外工作的公務員每週工作 6 天，每天工作 8 小時，而室內工作的公務員每週則工作 44 小時⁷¹，其中室外工作的公務員並不包括有薪用膳時間（「有薪飯鐘」）。上述制度輾轉發展為現時的「總工作時數」和「淨工作時數」。

隨着社會進步，公務員的工作時數條件有所改變，例如大部分實施「淨工作時數」的職系的規定工時由 48 小時下調至 45 小時。然而，按照工作性質區分用膳時間是否有薪的古老安排依然存在。截至 2024 年 12 月 31 日，仍有 23,175 名公務員未能享有薪飯鐘，佔當時實際員額的 13.4%⁷²，這些公務員主要來自工人、技工、監工、管工、汽車司機以及康樂助理員等前線職系，其工作性質往往涉及長時間的體力勞動，卻未能與其他公務員享有相同的用膳安排。

上述差別待遇在政府跨部門的大型動員行動中尤其明顯，儘管在場的公務員被調派參與同樣性質的工作，惟特定職系人員因實施「無薪飯鐘」的關係，其用膳及下班時間安排與其他獲動員人員截然不同。「同

⁷¹ 公務員事務局（2011 年 9 月）。〈立法會公務員及資助機構員工事務委員會 公務員隊伍的「規定工作時數」-文職職系〉。取自 <https://www.legco.gov.hk/yr10-11/chinese/panels/ps/papers/ps1115cbl-2978-1-c.pdf>

⁷² 公務員事務局（2025 年 4 月）。〈審核 2025-26 年度開支預算 管制人員的答覆 答覆編號 CSB014〉。取自 https://www.legco.gov.hk/yr2025/chinese/fc/fc/w_q/csb-c.pdf

一個政府，兩套用膳時間安排」的做法既不利於公務員隊伍的團結與凝聚力，更在制度層面上對基層工種造成標籤效應。勞聯認為不論公務員所屬職系、工種或其規定工作時數為何，所有人員均應同樣享有薪飯鐘的基本待遇。

勞聯建議特區政府應採取分階段推行的策略，考慮優先為小販管理主任、康樂助理員和農林助理員等單一部門職系實施有薪飯鐘制度。由於這些職系人員主要集中於個別部門，工作性質及時間安排相對一致，較易符合「同一職系、相同工作時間」(即「一同原則」)的實施條件。參考丈量員及運輸督察職級去年將無薪飯鐘改為有薪飯鐘的試行經驗，過程中也不涉及要縮減工時。這類模式可推廣至其他尚未受惠的部門職系。



港九勞工社團聯會

九龍旺角上海街688-690號鎮海商業大廈2樓

電話：2776 7232

傳真：2788 0600

立法會議員林振昇



立法會議員周小松

