



港九勞工社團聯會

THE FEDERATION OF HONGKONG & KOWLOON LABOUR UNIONS

香港五年規劃建議書

2026年8月



目 錄

內容

一、概述	7
二、北都建設：基建提速、職住共融	8
1. 建立創科與就業關聯指標，確保有產業有職位	8
2. 精準對接龐大工程，完善本地工人保障機制	8
2.1. 設立本地就業優先監測平台	8
2.2. 設立補充勞工自動調整機制	9
2.3. 防範及降低趕工潮下安全隱患	9
2.4. 完善外地勞工的職安培訓	9
3. 推行「分區職住比例」，引導人口和諧分布	9
4. 完善運輸佈局，降低跨區通勤時間及成本	9
4.1. 確保商用車輛夜有所泊	10
4.2. 引入智慧停車管理系統	10
5. 大學城增設職專教育，培育實務技術人才	10
6. 前瞻規劃「勞工驛站」，彰顯社區關懷	10
7. 結合「片區開發」落實新經濟配套規劃	11
8. 積極構建北都「低空經濟」先試先行核心區	11
9. 逐步落實「電動可移動工具」合法化與北都微規劃	11
10. 完善財務安排，確保項目穩健推進	12
三、AI 時代的變革：主動介入、精準守護	13
11. 建立「AI 就業影響評估」，納入產業發展決策流程	13
12. 從規劃層面幫助行業引入 AI 加強競爭力	13

13.	建立行業「技能轉型圖譜」	14
14.	正視 AI 教育資源不均	14
15.	積極應對 AI 對基層勞工的衝擊	14
16.	設計婦女和銀髮族學習 AI 的專屬策略	15
17.	深化 AI 在多元弱勢群體的應用	15
18.	正視跨代數碼鴻溝，推動「AI 共學」	15
19.	構建地區為本的 AI 失業預警與轉型機制	16
20.	實施「轉型成效導向」培訓指標	16
21.	AI 賦能社區治理，提升職安健水平	16
22.	善用 AI 普及智慧行政和家庭友善	17
23.	加快 AI 應用的倫理和打擊偽造技術立法	17

四、民生及社會發展：就業優先、家庭友善 18

24.	職業專才教育須提升至戰略高度	18
25.	以房屋政策促進就業與居住匹配	18
26.	應保障醫療行業勞動力的穩定供應	19
27.	進一步完善對弱勢勞工的支援	19
27.1.	放寬在職家庭津貼的工時要求	19
27.2.	未雨綢繆研究優化並重推「失業貸款」	20
27.3.	研究設立「失業援助金」制度的可行性	20
27.4.	加強弱勢就業支援與優化強積金保障	20
28.	勞動力轉型與保障要適應就業新格局	20
28.1.	要確立更清晰的就業優先策略	20
28.2.	持續完善補充勞工與本地就業的平衡機制	20
28.3.	制定職業培訓與技能提升的五年目標	20
28.4.	與時俱進保障新就業形態勞工權益	20
28.5.	完善標準工時立法保障身心健康	21

29.	構建職安健主動預防機制	21
29.1.	正視「過勞死」並更新法定職業病列表	21
29.2.	優化極端天氣工作的應對與保障	21
29.3.	推動企業建立職安健量化指標	21
29.4.	提供專項資助並建立安全問責文化	21
30.	創造長者專屬就業崗位及配套措施	21
31.	將生育支援納入發展戰略	21
31.1.	量化指標與精準布局	22
31.2.	建構「1 小時社區託育生活圈」	22
31.3.	分階段延長法定產假及侍產假	22
31.4.	設立「託兒券」以激活私營市場供應	23
31.5.	推動社區保姆註冊制度	23
31.6.	研究推行累進式子女免稅額	23

五、創科與產業：落地生根、市民受惠.....24

32.	扶植本地產業鏈，拓闊中小企生存空間	24
33.	建立「就業貢獻」獎勵和評估機制	24
34.	加強本地創科人才培育和就業	25
35.	產業升級與人力資源升級同步	25
36.	針對勞動密集型行業痛點，推動精準科技賦能	25
36.1.	構建區域性 AI 靈活人力調度系統	26
36.2.	推動中心化自動化加工與質檢	26
36.3.	藉技術轉型釋放婦女與青年勞動力	26
37.	創科就業機會要在全港「落地」	26
38.	新產業衍生新就業形態，保障應同步	26
38.1.	規管平台演算法，提升機制透明度	26
38.2.	推動專屬立法，健全非傳統僱傭權益	27

六、金融經貿高質量發展：成果共享、地區獲益28

- 39. 金融業：防範轉型期就業結構失衡 28
- 40. 貿易及供應鏈：加快推動綠色智慧轉型 28
- 41. 航運與航空：落實三跑與海事藍圖，建構人才蓄水池 29
- 42. 建立完整就業需求引導機制 29
 - 42.1. 擴展分級審批 29
 - 42.2. 要更客觀科學地設定配額 29
 - 42.3. 建立動態落閘機制 29
- 43. 從規劃角度加強職業培訓對接經濟升級轉型 30
- 44. 確保偏遠鄉郊地區共享經濟成果 30

七、區域合作發展：國家聯動、國際接軌31

- 45. 清晰教職訓合作目標與配套 31
- 46. 深化區域醫療護理創新協作 31
- 47. 深化大灣區「一程多站」深度合作 32
- 48. 完善灣區標準和「一試多證」五年目標 32
- 49. 拓展國際勞工合作網絡 32
- 50. 建立內地港人就業大數據，完善保障機制 33
- 51. 完善跨境勞工求助與仲裁機制 33

八、文體旅綠及其他：綠色共融、宜居宜業34

- 52. 要強化五年規劃的系統性追蹤 34
- 53. 深化產業協同，豐富產品內涵提升服務質素 34
- 54. 建立多維效益評估與就業帶動機制 35
- 55. 應系統性建立文體旅人才培育機制 35
- 56. 以客觀規劃為城市深度遊創條件 36
- 57. 為基層鬆綁增收，共享文體旅盛事成果 36

58.	多措並舉重塑香港美食之都的硬核魅力	37
58.1.	老字號振興與飲食技藝保育	37
58.2.	建立清真友善與多元飲食國際標準	37
58.3.	推動「咖啡+文化」城市體驗旅遊	37
58.4.	建立專業人才與國際認證體系	37
59.	推動綠色能源轉型和城市高質發展	37
59.1.	確立專業發牌與權威認證制度	37
59.2.	強化技術和施工標準，培育本地人才	38
59.3.	以專業認證重塑並賦能城市安全治理	38
60.	完善靈活就業保障，築牢零工經濟安全網	38
60.1.	落實新就業形態勞工保障	38
60.2.	推行行業「標準合約」	38
61.	攜手工會全面推動「綠色就業」	38
61.1.	制訂「五年綠色就業行動綱領」	39
61.2.	建立「政府、工會、企業」三方合作機制	39
61.3.	構建綠色崗位的「技能認證與職業階梯」	39
62.	就業機會各區勞工共享，完善地理佈局	39
62.1.	推動「盛事經濟新界化」	40
62.2.	實施「綠色產業和就業區域協同」	40
62.3.	建立跨區就業津貼與盛事交通保障	40

九、結語：以人為本，開創高質共融新局41

一、概述

港九勞工社團聯會(「勞聯」)對政府著手進行香港首份五年規劃(2026 – 2030)感到振奮。這不僅是香港未來經濟發展的重要藍圖，更加是關乎勞工權益、民生福祉與關愛共融的長遠願景。我們對政府展開公眾諮詢表示歡迎，並連月同步進行密集座談、工會及地區諮詢，廣納工友與各界意見，積極籌劃向政府建言獻策，展現勞聯與各成員會的前瞻與擔當。

香港正處於邁向「由治及興」的關鍵轉型期，五年規劃對本港長遠發展至關重要。面對產業長期過度依賴地產與金融、創科與文旅等新興多元產業未能形成規模的困境，勞動市場的人力錯配及青年就業壓力持續浮現。與此同時，本港人口老化日益嚴峻，目前已接近每 4 人便有 1 名長者，人口年齡中位數高達 49 歲；而低生育率亦對醫療及社福體系帶來前所未有的考驗，社會亟待一套高瞻遠矚的施政藍圖。

政府在諮詢文件以六大範疇勾勒未來五年發展藍圖，涵蓋北都建設、經濟轉型、創科發展、民生保障、區域合作及綠色生活，為香港對接國家「十五五」規劃奠定重要基礎。鑑於人工智能(「AI」)對就業市場的深層衝擊已跨越單一政策或單一產業的範疇，本意見書決定在六大框架之外，單獨增設「AI 時代的變革：主動介入、精準守護」一章，回應國家「十五五」規劃「把高質量充分就業作為經濟社會發展的優先目標」的要求，以更系統、更聚焦的方式闡述勞工界對 AI 時代，對香港五年規劃的思考與訴求。

五年規劃關乎七百萬市民的未來，勞聯作為基層勞工代表，認為經濟發展的最終目的在於提升市民的生活質素，彰顯勞動價值。因此，首份五年規劃應充分吸納基層心聲，將市民的實際訴求深度納入政策藍圖，在解決社會痛點的同時，亦須制訂基層和弱勢群體友善的配套措施，讓政策成果惠及廣大市民，推動香港在新時期實現宜居宜業的高質量發展。勞聯深知與社會各界同心協作不可或缺。本意見書匯聚了工友與市民的心聲和共同期盼。懇請政府相關部門認真考慮。

二、北都建設：基建提速、職住共融

北部都會區建設已寫入國家「十五五」規劃，是香港未來二十年經濟轉型與空間優化的戰略核心。勞聯充分肯定政府以「規劃先行、基建帶動、產業導入、民生為本」為原則，期望政府在五年規劃中訂立明確、可量化的指標，確保規劃可監督、可評估，讓發展成果公平惠及每一位持份者。現根據諮詢文件中第一部分所列的框架，提出以下十大項建議：

1. 建立創科與就業關聯指標，確保有產業有職位

諮詢文件提出以創新科技驅動北都產業發展，惟目前仍缺乏產業發展與本地就業創造的聯動指標。北都區全面發展後預計可容納約 250 萬居住人口，但目前僅有約 13.4 萬個職位，即便長遠料將增加至約 65 萬個，其中期落實路徑仍欠清晰。因此，我們認同並支持政府在核心片區開發中採用「雙信封制」招標，將非價格與價格評分定為七三比的務實做法。然而，政府應在非價格的七成評審準則中，進一步將「總職位長遠目標」拆解為五年分階段的量化指標，並將「本地就業貢獻」與「聘用本地應屆畢業生」列為核心評審標準。同時，應積極鼓勵進駐的企業與本地院校展開產學研深度合作，確保新興產業能實質轉化為具向上流動空間的本地優質職位。此外，北都建設與社區、交通及基建服務業密不可分，期望政府在整體規劃中納入清晰的就業 KPI，確保傳統行業各階層勞工均能共享北都發展紅利，與高新產業保障同步推進，真正落實「職住平衡」的規劃初衷。

2. 精準對接龐大工程，完善本地工人保障機制

諮詢文件提出未來五年北都將產出約 900 公頃「熟地」、約 7 萬個房屋單位落成入伙，以及提供約 100 萬平方米的經濟樓面面積。然而，最新數據顯示建造業失業率已達 6.9%，為各行業中最高，失業人數約 2.44 萬人；經季節性調整的整體失業率亦微升至 3.9%。與此同時，「建造業輸入勞工計劃」雖然有效配額已由高峰期 8,016 個減至約 7,332 個，但該計劃配額上限仍達 12,000 個。政府在推進規劃時，必須確保從「建造」到「產業落成」的各類新職位，均能有效惠及本地勞動力。為此，政府在北都五年規劃中應落實以下措施：

2.1. 設立本地就業優先監測平台

落實北都建造業「本地就業優先監測平台」，對補充勞工實施動態精準管理，確保本地建造業界整體就業穩定，讓本地工友共享發展成果。

2.2. 設立補充勞工自動調整機制

當建造業失業率連續三個月高於特定水平時，應即時啟動削減或暫停審批新的補充勞工配額，保障本地工友就業權益。

2.3. 防範及降低趕工潮下安全隱患

鑑於未來五年大量工程同時上馬，政府在規劃基建時，須全面強制推行「智慧工地」安全系統（4S），並引入合適 AI 監督或危險區域預警等系統，以降低前線工友面對趕工壓力時，進行高空工作、密閉空間、重型吊運等高危工序的安全風險。

2.4. 完善外地勞工的職安培訓

本地與外地工友的工作安全唇齒相依。政府需分別從整體政策、企業資質和分判承建等多重層面，確保外地工友上崗前獲得充足且無語言障礙的職安健培訓，防止因文化或溝通差異導致工業意外。

3. 推行「分區職住比例」，引導人口和諧分布

諮詢文件雖提出促進產業、居住、休閒與公共服務的協調發展，惟缺乏具體量化指標。目前北都面臨嚴重的「職住失衡」問題——約 100 萬人口僅對應 13.4 萬個職位，職住比僅約 0.14，遠低於全港平均水平（約 0.36），導致大量居民須長期跨區通勤。因此，建議政府在五年規劃中明確將「分區職住比例」目標值提升至約 0.5。在土地拍賣與片區開發過程中，動態調整住宅與樓面的推出節奏，確保產業導入速度與人口遷入速度相匹配，從源頭紓解跨區就業的結構性矛盾。此外，在推進北部都會區的建設中，亦應加強區內大型文化設施配套，包括研究將原擬於交椅洲人工島推展的相關文化設施項目，改為在北都興建，以全面滿足區內居民的文化生活需求。

4. 完善運輸佈局，降低跨區通勤時間及成本

諮詢文件提出在「八縱八橫」的運輸基建佈局下，全力推展鐵路和主要道路項目。勞聯完全認同此策略性佈局，但建議交通基建的路線與站點規劃必須深度配合主要就業中心與公營屋邨的規劃分佈。其中，政府已就北都公路（新田段）刊憲，建議當局在後續的配套規劃中，進一步研究開辦更多由北都直達市區主要商圈的「點對點」快線，並引入多元化的智慧交通組合，

切實降低基層勞工的通勤時間成本與交通費負擔。鑑於北都地域廣闊，完善區內橫向交通亦是重點。現時各區「泊位難」問題，必須從規劃源頭著墨解決。因此建議北都規劃中：

4.1. 確保商用車輛夜有所泊

建議在新發展區及公營屋邨規劃中按比例預留停車場空間，並善用閒置土地與橋底空間設立短期臨時泊位，以紓緩司機的停泊壓力。

4.2. 引入智慧停車管理系統

透過實時數據發放與自動化泊車技術提升流轉效率，例如借鑑新加坡的「預約泊車機制與動態定價系統」，或英國及內地部分城市應用的自動引導泊（AGV）系統，在不增加土地負擔下大幅提升車位容量等辦法。

5. 大學城增設職專教育，培育實務技術人才

諮詢文件將大學城定位為北都發展的重要引擎。政府起初在洪水橋／厦村、牛潭尾及新界北新市鎮合共預留約 300 公頃用地發展北都大學城校園區。然而，香港高等教育長期側重學術導向，職業專才教育的發展和功能相對被社會所忽視。因此，建議大學城不應僅局限於學術型高等教育，必須與時並進，將「職業專才教育（VPET）」納入核心規劃。政府可分階段在大學城用地中劃設專屬的應用科學大學或先進技術培訓基地，圍繞人工智能、先進製造、智慧物流等核心前沿領域，構建涵蓋「實務技術與操作文憑」至「應用學位」的多層次人才培育階梯，為北都產業精準對接本地各類技術和應用型人才，落實「產學研」一體化發展的目標，確保學科設置與產業建設同步推進。

6. 前瞻規劃「勞工驛站」，彰顯社區關懷

諮詢文件強調「民生為本」，突出對基層勞工的具體社區配套規劃。北都全面發展後，可以預見將有大量戶外工作者，包括基層清潔工友、外送人員及物流從業員等。建議政府仿效各地先進城市管理經驗，在北都的主要交通樞紐、商住或產業園內，規劃預設公營的「勞工驛站」，提供基本飲水、充電、遮風擋雨及職安健資訊等一站式服務，特別是因應全球氣候變化，這些驛站能於酷熱天氣或颱風暴雨期間，化身為戶外工友的『避暑遮蔭與應急防汛點』，從源頭預防熱衰竭等職業傷亡風險，將關愛勞工的理念融入現代化新社區的骨幹規劃，與文件「構建宜居宜業宜遊的新一代社區環境」的目標對接。在落實層面上，可考慮引進「公私營合作」模式，鼓勵進駐北都的發展商或大型商場預留空間建設「勞工驛站」，並給予相應的總樓面面積寬免。

7. 結合「片區開發」落實新經濟配套規劃

諮詢文件提出以「片區開發」等多元模式加快北部都會區的土地與空間釋出，並致力建設智能化的宜居城市。對此，建議政府宜將「新興經濟與新型勞動者」的運作需求，深度嵌入未來的片區開發規劃，在北都各個片區強制要求開發商或產業營運者在商業、住宅及物流用地的基建設計中，按比例劃出網約車的合法上落客專區與彈性等候泊位，避免新區陷入舊區「上落客難、易被檢控」的困境。同時，因應平台經濟與現代物流的急速發展，片區規劃內同樣須強制預留足夠的「平台外賣及速遞短期停泊位」與「貨物快速存取點」，並於公營屋邨、商場及主要就業中心的大堂或樞紐位置，全面普及兼具保溫與冷凍功能的智能外賣櫃與自助取件設施，以此大幅降低外賣員及速遞員的勞動強度，結合前述「勞工驛站」建議，營造出一個兼顧社區秩序與高質量發展的新一代社區環境。

8. 積極構建北都「低空經濟」先試先行核心區

配合政府已成立的「發展低空經濟工作組」及已推出的「監管沙盒 X」項目，未來五年規劃應將北部都會區定位為全港低空經濟的示範區。建議政府超前部署，在北都新發展區落實無人機起降點等基礎建設，並加速制定數字化智能航路，同步應聯合電訊營運商，在北都全面鋪設支持低空導航的網絡，為大規模無人機運行提供更高效且可靠的數字通訊設施保障。發展路徑上可採取「先貨後客、由淺入深」策略：初期優先開拓跨境商務文件快遞與緊急醫療物資遞送等商用場景；中遠期則逐步擴展至常態化低空貨運及大灣區跨境載人接駁，全面打破空間限制，活化北都多維交通網絡。

9. 逐步落實「電動可移動工具」合法化與北都微規劃

北都地域廣闊，片區之間的交通接駁直接影響民生便利。政府正積極推進修例規管電動可移動工具，並計劃容許其在合適的單車徑上行駛。因此建議當局發揮北都「規劃先行」的優勢，以洪水橋新發展區為核心，將慢行網絡前瞻性地延伸至相鄰的后海灣與濕地保育區邊緣，優先全面落實電動可移動工具（如電動輔助單車、電動滑板車）規範化管理；而在生態遊的交通接駁上，以「無人駕駛」負責洪水橋核心區至濕地外圍，遊客抵達後則換乘「電動輔助單車」進行最後一公里的低碳慢遊。配合完善的登記制度與安全監管機制，為區內居民及遊客提供低碳、高效且便捷的循環通勤選擇，增加綠色就業機會。

10. 完善財務安排，確保項目穩健推進

諮詢文件提出以「片區開發」多元模式提升土地開發效率。現時制約未來幾年基建高峰期主要是財政承載力，此背景下確保公共財政的穩健性至為關鍵。特區政府現時每年基本工程開支預算約 1,280 億元，其中相當大一部分投向北都。為此，建議政府在五年規劃中持續積極打破傳統融資方式和框架，主動引入境外長線基金及金融機構。以「片區開發」或「原址換地」等市場化機制，推行政府與社會資本合作（PPP）模式，吸納社會游資，讓長線資金與市民同享北都發展紅利。與此同時，建議政府因應社會關注，制訂前瞻性的「資金需求峰值」預警與財政安全機制，將項目進度、財政承載力、市場吸引力與社會參與度納入綜合考量，確保項目在不同經濟周期下進行動態優化，維持公共財政的可持續性。對於有意將教學設施遷入北都的自資院校，建議優化配套貸款，因應政府已預留 100 億元貸款支持大學城校舍建設，但當時政府明確指出，該筆貸款與首批 3 幅土地僅供資助大學和應用科學大學申請，絕大多數傳統自資院校至今仍被排除在外，因此建議進一步放寬政策對接與覆蓋範圍，提供更大彈性；同時設立專項配對基金，以「民間捐款、政府配對」模式，多管齊下減輕自資院校的建校財政壓力，加速打造國際專上教育樞紐。

三、 AI 時代的變革：主動介入、精準守護

人工智能（AI）作為新質生產力的核心引擎，正加速重塑全球社會的方方面面，引發深刻變革。AI 已不單是創科產業的議題，對就業的深層衝擊無法被單一政策範疇所涵蓋，需要以跨領域、跨部門的視角統籌應對。國家「十五五」規劃深刻洞悉這一時代變革，明確強調「把高質量充分就業作為經濟社會發展的優先目標」，並前瞻性地部署了深化「人工智能+」與塑造現代化人力資源的雙重戰略。為此，本港的五年規劃應針對 AI 的挑戰建立一套從預警、評估、轉型到再就業的完整制度設計，並且建構法律規管和防騙的完整保障網。

11. 建立「AI 就業影響評估」，納入產業發展決策流程

目前，AI 對香港就業市場的衝擊已從過往的預測變成現實，其中初級職位大幅萎縮，青年就業首當其衝。數據顯示，大學畢業生的全職職位空缺，在 2022 年至 2025 年間，已從約 8 萬個大幅跌至 3.1 萬個；當中行政類初階職位空缺減少近九成，資訊科技及編程相關的初階空缺亦大減近八成¹。一旦初級職位持續縮減，青年將失去藉初職晉升中層的機會，向上流動空間將大幅收窄。

國家「十五五」規劃要求「宏觀政策在出台前要強化就業影響評估，事中事後，還要跟蹤監測分析用工變化、崗位增減、失業風險等影響」，特別針對 AI 等新技術帶來的就業擠出或創造效應，建立專項調查制度，跟蹤技能需求變化，防範集中性失業風險。雖然勞工及福利局正就 AI 對香港整體勞工市場的影響進行分析，但政府應在此基礎上，於未來五年的發展規劃中將評估制度化。例如，凡涉及 AI 產業布局、引進重點企業等政策出台前，必須同步評估對本地勞動力的衝擊並制定應對方案。

12. 從規劃層面幫助行業引入 AI 加強競爭力

建議在五年規劃的培訓和資歷認證體系中，着眼發展趨勢，推出分級「數碼工匠」認證，引入考核或技能評比，以鼓勵業內人士自我增值，提升整體競爭力。同時，未來五年應重點建立由 AI 驅動的社區靈活就業綜合平台。政府可資助研發或優化現有一站式智能配對平台，開

¹ 文匯網，《科大畢業生就業率跌穿六成 25%人深造求變》，2026 年 6 月 20 日

<https://www.wenweipo.com/a/202606/20/AP6a35e120e4b0b49ad1c00c1c.html>

發更多可在社區中心或居家完成、工時靈活的工作，打破地域和資訊壁壘，利用大數據為婦女進行更加精準的職業配對（如遠程客服、社區互助員、用戶測試等），並引入彈性排班精準配對，減少長途跨區上班，幫助婦女兼顧家庭，從而激活社區潛在女性勞動。

13. 建立行業「技能轉型圖譜」

市場對 AI 技能的需求持續上升，但求職網站數據顯示，本港只有 2% 求職者列明具備 AI 技能，反映技能錯配嚴重。與此同時，近年有不少工友亦反映缺乏明確的進修與轉型方向，「唔知學咩好」。因此，建議由勞工及福利局牽頭，聯合學術界與產業專家，針對初階文職、零售客服、基礎金融後勤、物流數據輸入等高替代風險工種進行全面普查，定期編制並更新動態技能圖譜與出路清單，據此定向開發「微證書」課程縮短培訓週期。同時，應加強與勞工及地區組織合作，支援並培訓前線團體運用相關數據，為受影響工友做好「一對一」轉型或職涯發展諮詢，引導其有效自我增值。

14. 正視 AI 教育資源不均

「十五五」規劃明確提出全面實施「人工智能+」行動，特區政府亦正積極響應。然而，目前社會各界對 AI 教育公平性的關注，以及對就業市場具體衝擊的討論明顯不足。由於現時不論本港或外地開發出來的 AI 應用工具往往需要付費，而且功能越強大、收費越昂貴，令不少基層家庭吃不消。政府需要正視這可能會加劇的「數碼鴻溝」與相應的不平等。而且，AI 技術往往最先取代初級職位，而這些基礎職位正是年輕人職業生涯的起點。政府在推行「全民 AI」時，應同步思考和規劃青年的平等教育機會與就業機會，並為受衝擊的勞工製訂及提供再就業安排。相關的政策研究、風險評估和支援工作，應該持之以恆、與時而進，鼓勵社會以科技提升效率、而非盲目取代人手的健康風氣。

15. 積極應對 AI 對基層勞工的衝擊

AI 的爆發式普及，正對各行各業基層崗位產生廣度和深度不一的影響。建議政府應於五年規劃中設立專責機制，持續因應變化進行應變。在專業技能方面，應大幅提升資訊及通訊科技（ICT）與電子業從業員的持續進修資助上限，並增設前沿科技（如雲端架構、綠色科技及 AI 協同應用）的專項快速審批課程，以縮短技能斷層期；在社會基層保障方面，應推出面向基層

和弱勢群體的 AI 平台，協助工友、婦女及中小微企處理勞資糾紛、租務或工傷索償，推動社區關懷提質增效；在傳統行業轉型方面，可資助基層物管公司培訓使用 AI 自動化設備，減輕體力負擔，提升專業形象。

16. 設計婦女和銀髮族學習 AI 的專屬策略

應針對婦女和銀髮族的年齡特徵、職業背景和對新科技掌握能力，制定更針對性的策略，協助他們掌握切合實際需要、能有效應用的 AI 工具，幫助他們就業及不與社會脫節，打造專屬的「AI 職涯重塑與職業配對平台」，利用 AI 深度分析申請者的工作經驗與技能學歷，對接即時市場職缺進行自動配對；同時提供「AI 虛擬模擬對話」等沉浸式的求職與面試訓練功能。此外，加強 AI 於樂齡科技的普及應用，協助長者安心、安全地在社區居家安老。建議包括於全港公屋擴大推行「長者戶大門開關物聯網訊息系統」及「安全探測服務試驗計劃」，加強對獨居與雙老家庭的全面支援。

17. 深化 AI 在多元弱勢群體的應用

建議在五年規劃內，全面推動「AI 樂齡科技入戶」。透過設立設備租賃基金等方式，為有需要的長者家庭提供包括遙距智能監測、幫助長者翻身及扶抱等智慧設備，以減輕照顧者的體力勞損與居家照顧難度。同時，應善用長者就診的大數據，提早預測慢性病風險，並結合智慧遙距照護系統，實時偵測獨居長者與被照顧者的生活狀況，及時給予適當支援。

在幼兒照顧保護方面，建議利用 AI 數據分析，精準預測與識別可能存在家暴或虐兒的高風險家庭，藉此優化社福資源配置，安排社工及早介入跟進，築牢兒童安全防護網。而在無障礙環境建構方面，應有序資助並安排聽障與視障人士，普及使用「AI 語音與文字雙向互轉」系統，建立無障礙溝通渠道。這些都屬於需時間佈局、跨部門協調的整體策略規劃。

18. 正視跨代數碼鴻溝，推動「AI 共學」

AI 加劇的不只是技術差距，而且包括代際隔閡與貧富差距。不少工友反映，現行 AI 教育多向年輕群體傾斜，但年輕人對新鮮事物和科技的適應力強，而中高齡群體則較易面臨被數字時代淘汰的危機，這不只是影響就業，也無形中會影響親子關係。

因此，建議政府應將縮減跨代數碼鴻溝視為中長期規劃的重點工作。具體而言，可以善用全港 18 區社區會堂及地區服務中心，設立「AI 共學體驗站」，並鼓勵青年擔任「數碼導師」，以「一對一」或小組形式，教導中高齡街坊掌握實用 AI 工具，例如寫求職信、做簡單報表等。此舉不僅能幫助大眾克服對 AI 和新科技的心理恐懼，更能與技術為紐帶，促進跨代共融的社區文化。

19. 構建地區為本的 AI 失業預警與轉型機制

AI 對社會的衝擊是全方位的，惟現行「職缺搜尋、求職者登記、技能培訓」的傳統模式仍屬被動回應。因此，建議政府在五年規劃，應建立一套主動式、一體化的勞動力轉型制度。建議由勞工處牽頭構建智慧化主動支援平台，透過政策手段或資助誘因，鼓勵大型企業建立「預告裁員/崗位精簡」與「新興職缺釋出」的數據。當局應設立針對性專責工作小組，在企業轉型初期主動介入：一是與承接新興職缺的僱主達成「先聘用、後培訓」的合作；二是平台可參考轉型技能庫，為勞工量身訂造「培訓 + 實習 + 入職」的一體化方案，便利勞工實現「精準培訓、轉型即入職」的無縫銜接。三是聯同各地區服務中心，提前部署再培訓及就業配對，重點關注 45 歲以上受技能錯配影響的中高齡從業員。

20. 實施「轉型成效導向」培訓指標

僱員再培訓局升格為「技能提升局」後，有工友表示學員畢業後依然會如過往一樣難找到工作。因此，建議相關部門於未來五年人力資源規劃中，增設「穩定就業」KPI，明確訂定每年成功協助轉型勞工持續留職（滿 6 個月以上）的目標人數，並且改革培訓資助模式，打破過去培訓機構「只管開班、不管就業」的僵化做法，改為將資助與「學員實際就業率」掛鉤，表現優異者給予績效獎勵。國家「十五五」規劃已明確提出「宏觀政策在出台前要強化就業影響評估」，香港應主動對接。

21. AI 賦能社區治理，提升職安健水平

香港的城市治理與行業發展長期受到工業意外數字的困擾。建議特區政府因應科技發展趨勢，重點着眼於中長遠的整體策略性規劃，利用 AI 與大數據加強「人、機、工作環境」的一體化安全聯防。

其中，應重點強化現行「安全督導員」的專業角色，以應對 AI 帶來的工作環境轉變。根

據本港《工廠及工業經營（安全主任及安全督導員）規例》，安全督導員的職責與註冊已有明確規範，職業安全健康局等機構亦長期開辦獲認可的培訓課程。目前的關鍵，在於為這套成熟的法定制度注入新內容。政府與業界應在此基礎上，增設與更新課程模組，專門涵蓋 AI 系統誤判風險辨識、人機協作安全操作規程，以及智慧鏡頭與巡查設備（如「安全智慧工地」系統 SSSS）之應用要點，全面提升前線管理人員的智慧職安技能。

22. 善用 AI 普及智慧行政和家庭友善

在五年規劃中，政府宜率先在公務員體系中，推行借助科技重訂工作優次、重組工作模式、精簡程序，以此優化人力資源運用，確保在精簡編制之餘，公共服務質素不受影響。公務行政 AI 化，善用 AI 賦能，有助提升效率，對推動家庭友善，釋放勞動潛力，改善市民整體健康水平，以及提高生育意願均有正面幫助。政府善用 AI，帶頭推廣工作與家庭平衡，上行下效，形成社會風氣，與「十五五」規劃強調「積極應對人口老齡化」的戰略步調一致。

23. 加快 AI 應用的倫理和打擊偽造技術立法

AI 深偽技術（Deepfake）的應用，大幅削弱了「眼見為真」的傳統信任基礎。騙徒利用 AI 合成影像或聲音進行詐騙的案件日益猖獗，對社會造成巨大的經濟損失與信任危機。政府在五年規劃內，制定清晰的路線圖與時間表，加快推進針對人工智能深偽技術的專門立法。應按風險程度分級監管，強制引入 AI 生成內容的數字水印或標識制度，讓市民一眼能分清是否 AI 生成。同時應大幅提高相關罪行的法定刑罰，以產生阻嚇作用，切實維護本港的網絡安全與社會秩序。

四、民生及社會發展：就業優先、家庭友善

政府諮詢文件第四部分就「民生及社會發展」羅列教育、醫療、房屋、社會福利、勞工及人力、安老六個政策方向，涵蓋面廣，但在具體執行和指標仍有細化餘地。此外，國家「十五五」規劃已明確將建設生育友好型社會，應對人口老齡化。考慮到本港 2025 年的生育率已降至低位，未來宜將支援生育納入五年規劃發展戰略。現按諮詢文件本政策方向順序，提出建議及補充如下：

24. 職業專才教育須提升至戰略高度

諮詢文件提出加快發展應用科學大學，但職業專才教育（VPET）的整體發展和功能仍相對被忽視。事實上，根據政府 2023 年人力推算所預測，本港到 2028 年的人力缺口將高達 18 萬人，其中「熟練技術人員」缺口佔 6 萬多人。為此，勞聯建議應在五年規劃中，將 VPET 提升至戰略高度，參考德國及英國最新推行的學徒制大改革（全額資助中小企培訓年輕學徒、技術教育提早至中學階段就開始銜接），建立產業導向的職業培訓機制，對投身人才短缺行業的學員提供更高額資助及就業配對服務。應加強並常態化學校與企業的深度合作，鼓勵企業參與課程設計、提供實習崗位，全面推行畢業即就業的預聘方式。同時，應在社會上營造有利 VPET 的風氣和氛圍，積極舉辦形式創新、獎金豐厚且具國際影響力的技能賽事，引領 VPET 走入社會主流視線。

25. 以房屋政策促進就業與居住匹配

諮詢文件提出增加公營房屋供應、有序取締劣質劏房、以及逐步提高人均居住面積標準等方向，惟「職住錯配」引發的基層通勤壓力仍待解決。勞聯建議未來在各區發展時，要逐步引入「職住比例」指標，以推動就業友好型社會。將來在各區發展中，應有計劃將住屋與產業進行綑綁式發展考慮，降低跨區通勤的不利情況。

此外，為應對平台經濟與新就業形態的蓬勃發展，政府應在五年規劃中公營房屋議題，將「勞工驛站」設為標配。根據立法會文件²數據，2023 年本港約有 11.4 萬名平台速遞員和網約

² 立法會秘書處 工作者的保障措施 資料研究組，IN05/2025

車司機，現在數量規模更大。因此，在都市規劃層面，政府應從根本制度入手，將「勞工驛站」寫入城規大綱與標準。建議規劃署盡快修訂《香港規劃標準與準則》，將「新形態勞工休整空間」列為法定社區設施藍圖的一部分。同時，城規會應修訂現有城區的《分區計劃大綱圖》註釋，規定市區重建及綜合發展項目須預留相關空間；並協調屋宇署及地政總署，向自願在現有私人物業（商場和工廈等）增設驛站的業主提供總樓面面積豁免誘因。要求房委會、房協及領展在現有屋邨商場翻新時強制加裝相關設施；並由民政、康文及食環等部門協調，在現有市區的體育館、街市及社區中心等公共建築物進行局部改建。統一配置飲水機、手機充電站、微波爐及洗手間及短暫停泊便利等措施，為新形態勞工提供適切的短暫休整點，切實維護基層勞工的工作尊嚴。

26. 應保障醫療行業勞動力的穩定供應

諮詢文件提出推進建設香港第三所醫學院及完善基層醫療體系。然而，公營醫療系統僅有約佔全港 46% 的註冊醫生，卻要承擔近 90% 住院服務。若不同步改善行業待遇與就業環境，僅靠增設醫學院及學額數目，難以從根本上解決問題。因此，勞聯建議當局在五年規劃內，必須明確醫生、護士和護理支援等各種崗位的「一體化」供需推算，將已在籌建第三間醫學院和擴大招聘，以及私營市場挖角等情況綜合進行考慮。目前無論是擴建中的北區醫院，還是未來的牛潭尾醫院和洪水橋醫院，當局尚未針對輿論關注度較高的北都數十萬新增人口，進行專項的醫療人手預算。建議政府可利用北都新發展的優勢，以宿舍等住屋政策吸引本地人才，同時與勞工界就護理和行政等後勤工種合辦課程，優先本地就業。然而，唯有改善前線醫護人員的工時合理性、職業安全及心理健康支援，才能從根源上挽留人才。

27. 進一步完善對弱勢勞工的支援

諮詢文件在社會福利層面提出提供更全面可持續的保障。然而，本港基層與弱勢勞工在面對經濟轉型或下行時，往往首當其衝，難以抵禦衝擊。為此，勞聯建議政府在五年規劃內，加大對失業及弱勢勞工的支援力度，具體建議包括：

27.1. 放寬在職家庭津貼的工時要求

工會反映，現行職津要求非單親家庭每月工作至少 144 小時方可申請基本津貼。為更切合平台經濟與靈活就業的多元化發展趨勢，建議當局優化相關工時門檻，讓政策更具彈性，從而進一步擴大基層勞工的保障覆蓋面，深化精準扶貧的成效。

27.2. 未雨綢繆研究優化並重推「失業貸款」

香港正處於經濟轉型和科技變革夾擊的關鍵階段，餐飲及建造等行業失業率相對偏高。政府在首份五年規劃內，需緊扣勞動力市場的趨勢變化，研究重推或優化勞聯多次倡議的「百分百擔保個人特惠貸款計劃」；並因時制宜調整申請門檻、貸款額及還款期，以協助面對失業風險的前線工友渡過難關。

27.3. 研究設立「失業援助金」制度的可行性

長遠而言，當局應成立專項小組，研究建立具前瞻性的「失業援助金」制度，為短期失業的基層勞工提供安全網，避免其因短暫失業而陷入深層赤貧。

27.4. 加強弱勢就業支援與優化強積金保障

建議加強對殘疾人士及長期病患者的就業支援，提供更多針對性的職業培訓和就業配對服務；同時，政府應落實為低收入人士及自僱人士代供強積金，並將強積金欠供款納入破產欠薪保障基金的保障範圍，以保障基層的退休權益。

28. 勞動力轉型與保障要適應就業新格局

2025 年第四季勞動人口約為 380.5 萬，勞動參與率為 56.7%。面對人口高齡化與產業轉型的雙重挑戰，勞聯建議在五年規劃中：

28.1. 要確立更清晰的就業優先策略

將「促進高質量充分就業」確立為優先目標，確保經濟發展成果能轉化為工資合理增長與就業質量提升，構建就業友好型社會。

28.2. 持續完善補充勞工與本地就業的平衡機制

包括研究設立「自動調整機制」：例如當個別行業失業率連續三個月高於指定水平時，即時啟動削減或暫停補充配額審批；或者建立「動態調整機制」：按行業和工種的實際人力供求數據精準審批。

28.3. 制定職業培訓與技能提升的五年目標

在推動全民 AI 及數字技能培訓，仍應持續加大力度協助中高齡及基層勞工收窄「數碼鴻溝」。同時，應精準開展人力推算，以完善轉業培訓體系及優化培訓方向，並設立稅務優惠等誘因，鼓勵企業為僱員提供在職培訓。

28.4. 與時俱進保障新就業形態勞工權益

持續完善平台工作者等新就業形態工友的工傷補償、強積金及勞工保險等法定保障，建立專屬的法律保障框架，填補勞工權益保障的空白。

28.5. 完善標準工時立法保障身心健康

香港工時保障嚴重滯後，數十萬僱員每周工作超過 56 小時，且工時指引草擬陷入停滯，導致勞工面臨嚴重健康風險及工業意外風險。在法律真空下，極端長工時不僅剝奪家庭時間導致家庭功能瓦解，更因「工作與生活平衡」缺失導致人才流失，阻礙勞動力轉型。

29. 構建職安健主動預防機制

29.1. 正視「過勞死」並更新法定職業病列表

香港長期工時過長、過勞和職業病風險趨高。政府在未來五年的勞工政策中，正視「過勞死」的定義與保障，並將職場心理健康納入職業病保障範疇。政府成立專責小組，全面檢討並適時更新法定職業病清單。

29.2. 優化極端天氣工作的應對與保障

參考國際標準制定分級停工辦法，擴大保障範圍至外賣和物流等戶外工作者，立法釐清僱主在非必要情況下要求員工開工的法律和經濟責任。

29.3. 推動企業建立職安健量化指標

面對長期不時發生工作意外，建議政府借鑑各地先進經驗，分門別類建立可追蹤、量化的具體措施，例如擬定特定工序培訓達成率，安全巡查與改善率，以及審核制度等，讓企業對內加強管理，對外對比績效。

29.4. 提供專項資助並建立安全問責文化

協助資源不足的企業購買安全防護裝備及聘請專業職安顧問。明確訂立「意外下降指標」並要求企業管理層落實職安問責。

30. 創造長者專屬就業崗位及配套措施

面對人口高齡化與勞動力結構性不足的挑戰，政府已成立工作組，從刺激消費、發展產業及推廣樂齡友善就業等維度，全面打造銀髮生態圈。為此，政府應在五年規劃中，進一步深化相關政策，制訂可量化的成效指標，建議考慮從以下三大方面精準施策：1. 進一步優化 50 歲或以上中高齡求職者的就業支援措施，積極提供專屬就業配對、重返職場培訓及僱主獎勵津貼，以釋放本地潛在勞動力。2. 鼓勵企業釋出更多彈性工時、兼職或遠端辦公崗位，建立樂齡友善職場，推動靈活僱傭。3. 結合銀髮產業發展藍圖，主動創造適合長者經驗與體能的專屬崗位，將「人口負擔」轉化為「銀髮紅利」。

31. 將生育支援納入發展戰略

諮詢文件第四部分未有將「生育」與「育兒」單獨列為政策方向。然而，2025 年香港綜合生育率已降至 0.8 的歷史新低。今年 4 月有調查³指出 77%受訪者表示不願生育，經濟壓力為最大阻力，其次為房屋短缺和工作繁忙。這類結構性情況若不處理，將直接影響未來勞動力供應與經濟競爭力。因此，勞聯強烈呼籲：

31.1. 量化指標與精準布局

應將「生育支援」納入人口發展戰略，包括制訂五年生育率目標，作為人口政策的核心績效指標；同時建議增加託兒名額，參考內地設立明確的五年量化目標，並透過大數據分析，按各區人口結構及現有服務名額分布，制定分區服務容量目標。政策可考慮優先布局北都新發展區以及雙職家庭比例更高的區域，確保資源精準投放，並且成立跨部門協作機制，在房屋、社福和勞工政策，給予育兒家庭更大優先權。

建議在五年內，綜合優化全港十八區的託育服務點策略性布局，並在 2030 年前全面普及 AI 智能託育配對與支援等輔助系統，減低照顧者壓力。鑑於目前的託兒服務主要集中在日間時段，難以配合需要在夜間、週末或公眾假期工作的父母，建議將幼兒中心託管時間延長至夜間 8 點，並根據區域實際情況逐步增加週末和長假期育兒方面的資源投入，綜合調整服務時間，使其更彈性化，時段覆蓋更全面。

31.2. 建構「1 小時社區託育生活圈」

五年規劃應從頂層設計著眼，研究釋放婦女勞動力的可行制度性辦法，除了延長課後託管服務時間、增加名額及提高費用補貼外，還應整合雙職家庭的生育與育兒配套政策。具體措施包括：廣設社區托育據點，於商場、公共屋邨增設育嬰房與幼兒中心，並延長服務時間或增設夜間託管服務；同時，鼓勵企業推行彈性工時，或於辦公場所設置哺乳室，容許員工攜同幼童上班並兼顧照顧需求。政府應帶頭實施「育兒友善」先導計劃，於新建或規模較大的政府聯用大樓增設相關設施以作業界表率，並將此類標準納入政府採購及合約承包商競標之評分加分指標，全方位解決深層次人口結構危機，落實由補貼向高質量發展的「社會基建」轉型。

31.3. 分階段延長法定產假及侍產假

³ 香港商報網，《香港婦聯發布港人生育意願 2026 問卷調查》，2026 年 4 月 13 日

https://www.hkcd.com.hk/content_app/2026-04/13/content_8749720.html

建議將法定產假延長至 18 周、侍產假增至不少於 7 天。同時，參考新加坡及北歐經驗，研究引入「父母共享假」的可行性，允許父親分擔部分產假，從立法層面推動「共同育兒」文化，減輕女性受到的潛在職場歧視壓力。法定產假及侍產假的放取單位應放寬至以小時計算，讓家長僱員可按實際需要靈活使用假期的時數，延遲上班、延長午飯和餵哺母乳時間，以兼顧突發或短時段的育兒需要。政府可考慮設立專項基金全面承擔，以降低中小企的財政負擔。同時透過物色或資助研發「育兒友善考勤系統」，協助企業管理彈性假期，減低行政成本。

31.4. 設立「託兒券」以激活私營市場供應

鑑於政府資助獨立幼兒中心籌備週期較長，建議設立「託兒券」，填補公營服務的缺口，並確保「錢跟人走」，以激活私營市場供應，減輕家庭育兒的經濟壓力。

31.5. 推動社區保姆註冊制度

建議在五年內逐步建立制度化的註冊及監管體系，推行「鄰里支援幼兒照顧計劃」及建立公開的保姆名冊及投訴機制，並加大津貼及資助報讀育兒課程等。五年規劃內增設制度，方便家長查閱保姆資格及過往服務記錄，從整體提升服務的專業性，讓雙職家長安心托育，釋放婦女勞動力，服務社會。

31.6. 研究推行累進式子女免稅額

建議政府加大現時的子女免稅額，並引入累進式子女免稅額制度。首名子女的免稅額由 2026/27 課稅年度的 14 萬元進一步提升至 15 萬元；第二名及後續子女之免稅額則採取累進方式遞增：每增加一名子女，該名子女之免稅額在上名子女基礎上額外增加 3 萬元（例如：首名 15 萬元、第二名 18 萬元、第三名 21 萬元，以此類推）。此舉旨在實現「子女數量越多，稅務寬免越高」的政策導向。與此同時，建議增設「外傭薪俸稅免稅額」等稅務與財政支援，多管齊下，全面紓緩在職家庭之育兒經濟壓力與心理負擔。

五、創科與產業：落地生根、市民受惠

國家「十五五」規劃明確賦予香港全新定位與使命，明確支持香港鞏固提升國際金融中心、國際航運中心、國際貿易中心、國際創新科技中心及國際高端人才集聚高地。特區政府在五年規劃諮詢文件的第三部分提出加快國際創新科技中心建設。過去十年，香港創科生態日益蓬勃。2025 年香港有 5,221 間初創企業，按年增加 11%；相關初創企業共僱用 19,753 人，按年增加 12%。2024 年香港「製造及新型工業產業」佔本地生產總值 3.8%。本港的成功經驗顯示，本地勞工的充分參與是產業落地生根健康發展的重要指標。因此，未來創科發展除了產業指標，亦須關注就業質量、人才培育與勞工保障。

32. 扶植本地產業鏈，拓闊中小企生存空間

根據工業貿易署數據，截至 2026 年 3 月，本港共有約 36 萬間中小企業，佔本港企業總數 98% 以上，為約 120 萬人提供就業機會，佔香港總從業人數（公務員除外）逾 43%，對本港經濟發展和就業非常大的重要性，其生存空間，直接決定了本地從業員的就業選擇多元性。建議五年規劃在產業發展戰略中，要有專門針對中小企發展的安排，積極扶植本地產業鏈，落實「本地研發、本地採購」政策。例如推行傾向性政府採購，政府及公營機構在採購軟硬件系統及雲端服務時，設立「香港研發」或本地技術團隊開發產品的加分機制，以公帑扶植本地創科生態圈。根據本港的優勢和特性，大力發展本港高端智能微工廠，撥款資助香港電子製造業設立「智能微工廠（Microfactory）」，朝高端、高技術及微型化方向發展，保留並優化製造業的多元就業藍圖。

33. 建立「就業貢獻」獎勵和評估機制

「十五五」規劃要求香港「把上游科研實力真正轉化為產業動力」。其核心指標之一，就是能否創造優質的本地就業機會。諮詢文件提出引導企業投資和支持創科發展，惟對引進企業的本地就業貢獻缺乏量化要求。這容易導致部分引進企業僅將香港視為財務或研發的「跳板」，未能形成實質的本地產業鏈。因此，應將產業／行業／工種的「本地就業貢獻度」納入綜合考慮，定期追蹤就業人數、工資水平、工時、職位晉升空間及職業穩定性，並與政府的稅務優惠等激勵機制掛勾，確保高新技術產業能實質落地，為本地青年提供更多優質就業機會。

34. 加強本地創科人才培育和就業

「十五五」規劃明確支持香港打造國際高端人才集聚高地。諮詢文件強調吸引非本地學生來港就學。但同樣需要讓社會有更清晰的「立足本地科研和人才優勢」的計劃藍圖。香港作為全球唯一擁有 5 所世界百強大學的城市，應充分發揮本地高等教育與外來引進的雙軌並行優勢。

然而，本地高學歷青年就業市場正面臨嚴峻挑戰。大學聯校就業數據庫數據顯示，受 AI 普及等結構性因素衝擊，適合本地大學畢業生的全職職位空缺已由 2022 年的約 8 萬個下跌至 2025 年的約 3.1 萬個⁴，三年累計下跌超過六成。科技大學 2025 年畢業生全職就業比例為 59.7%，同比跌 2.8%。因此，未來五年需要更有針對性地設立本地人才培育基金，全面資助並激發本地青年對前沿科技領域的興趣，提供深造機會。同時，政府應在就業層面給予本地畢業生更明顯的優勢，例如要求科學園、數碼港及政府引進的重點企業，擴大針對本地創科畢業生的「實習和預聘」名額並提供制度便利，確保本地精英優先和高質量就業。

35. 產業升級與人力資源升級同步

五年規劃着眼產業升級與科技基建之餘，政府亦應同步成立「五年規劃人力資源發展委員會」，並邀請工會及行業代表加入，鼓勵企業提質亦不忘社會責任，確保勞工不會在經濟轉型和數字化浪潮中被邊緣化。為此，未來五年應著重落實利用創科釋放潛在勞動力。以傳統運輸業為例，本港專營巴士及小巴司機高齡化嚴重。規劃應鼓勵業界運用智慧創科（如優化大數據排班、改善前線智能化休息設施），構建性別友善職場。目標在五年內將女性車長及從業員佔比由現時約 8% 逐步提升至 15%，使女性成為藍領技術市場的重要增長點。

36. 針對勞動密集型行業痛點，推動精準科技賦能

未來五年的科技賦能政策，應徹底擺脫「一刀切」的資助模式，改為針對傳統勞動密集型行業的運作特點進行精準對接。建議政府成立專責委員會，全面統籌（飲食）行業的人力資源與發展機遇、積極應對人工智能（AI）帶來的轉型衝擊，並透過推行「（飲食）行業平安卡」以提升從業人員的專業與安全水平。政府應積極發揮引導角色，搭建跨行業的數碼基建，協助佔

⁴ 香港商報，《大學畢業生職位空缺 3 年減 5 萬個》，2026 年 5 月 14 日
https://ebook.hkcd.com.hk/PC/content/202605/14/content_3447089.html

本港絕大多數的中小企解決零散工多、用工錯配及勞動強度大的痛點。以餐飲及傳統製造業為例，規劃應著重落實以下三大技術賦能方向：

36.1. 構建區域性 AI 靈活人力調度系統

鼓勵科學園及創科企業利用大數據與人工智能，研發針對中小企兼職崗位的「智慧人力匹配平台」。運用 AI 整合地區性人力供需、精準匹配技能，優化本港零散工資源調配，從根本上改善用工錯配。

36.2. 推動中心化自動化加工與質檢

透過工業 4.0 技術，資助行業設立現代化、標準化的中心廚房或加工中心，導入 AI 質檢與自動化設備。將基層工友從高強度、傳統高溫潮濕的廚房環境，轉移至更優質、工時更穩定的中心化環境工作，提質增效。

36.3. 藉技術轉型釋放婦女與青年勞動力

利用自動化設備替代重體力和高重複性工種，釋放本地婦女勞動力，引導她們轉向客戶服務、智慧 AI 設備管理等高增值崗位。這不僅能大幅提升行業薪酬待遇和專業形象，更能吸引年輕一代投身傳統行業，解決人手老化的結構性危機。

37. 創科就業機會要在全港「落地」

科技發展需要多方協力。北部都會區固然是五年規劃的重點，但創科產業與優質就業的「落地」，絕不應僅局限於北部都會區，現有城區的產業轉型與職位創造，推動整體產業均衡發展同樣重要。因此，政府五年規劃中，不論是北都新區還是現有城區的規劃，都必須體現優質的「職住平衡」。特別是在現有市區的創科或新興產業據點周邊，政府應配套興建或保留足夠的中低價位住宅，既便利內地與海外人才高效交流，也能確保外來人才在此「落地」生根。更重要的是，現有城區的規劃應更優先保障本地居民就業，確保高新技術產業的發展成果能實質惠及全港各區的本地勞工，大家都能從創科產業的發展中有參與感和幸福感，從而全面體現香港融入國家發展大局的戰略定位。

38. 新產業衍生新就業形態，保障應同步

38.1 規管平台演算法，提升機制透明度

現時外賣平台高度依賴演算法（包括定價機制、接單率、預期送達時間及扣分封號機制）主導外賣員的工作模式，牽動基層生計。政府應將此納入五年規劃藍圖，盡快立法規管，

要求平台提高演算法運作的透明度，從制度上杜絕無理「封號」，並構建具公信力的申訴渠道。

38.2 推動專屬立法，健全非傳統僱傭權益

創新科技與平台經濟的高速發展，是未來經濟增長的核心引擎，亦改變了勞動力市場結構，催生大量非傳統就業形態。五年規劃應前瞻性地評估現行勞工保障體系的缺口，針對新興行業從業員作長遠的制度性部署。

勞聯歡迎政府已就網約車平台及司機規範化展開研究與諮詢，邁出了理順新經濟形態的重要一步。然而新經濟發展形式多元，當局應積極探討引入專屬法例，確立新就業形態下的權責關係，確保相關勞工的強積金、工傷補償等核心權益得到法律保障，免受「變相自僱」或所謂的「新興就業方式」等話術漏洞所剝削。

六、金融經貿高質量發展：成果共享、地區獲益

諮詢文件第二部分正確提出「應對全球供應鏈重組及數字化轉型，深化四大傳統優勢領域的協同」，從推動國際金融中心高質量發展、提升國際貿易中心地位、鞏固提升國際航運中心地位和國際航空樞紐四方面提出初步政策方向。文件強調五年規劃要「讓市民共享更多發展紅利」，惟對經濟增長的成果如何轉化為優質就業機會着墨不足。然而，經濟高質量發展必須以就業高質量為前提，故對五年規劃的金融和經貿發展這一部分提出以下補充建議：

39 金融業：防範轉型期就業結構失衡

諮詢文件提出「深化股債、資產管理及保險市場聯動，推展『金融+』（金融科技、綠色金融）；構建大宗商品交易生態圈」。根據政府統計處數據，2025 年 12 月金融及保險業從業人數約 241,600 人，僅次於進出口貿易業的 339,700 人及專業及商用服務業的 318,700 人。

但隨着人工智能技術普及與金融機構營運模式轉變，大量傳統初中層及後勤崗位面臨被自動化取代或外判流失的雙重夾擊的就業危機。因此，勞聯建議，政府在五年規劃中，要有明確藍圖擴闊及提升本地青年在發展金融科技、綠色金融等新領域及傳統核心產業中的就業層次，積極培育中層人才，為畢業生及受產業轉型衝擊的就業人士開拓更加多元的入行途徑。特別是應透過在職培訓與技能重組，引導基層文職人員成功跨越科技門檻，補足人才架構斷層，避免就業機會過度集中於高端專業崗位，有助紓解產業轉型的衝擊。

40 貿易及供應鏈：加快推動綠色智慧轉型

諮詢文件提出「深化高增值供應鏈服務與物流網絡」。根據政府數據，2025 年 12 月進出口貿易及物流業的整體就業人數約為 576,000 人，是吸納基層及中年勞工的重要支柱。

隨着跨國電商物流模式崛起及智慧供應鏈的普及，傳統崗位正面臨結構性邊緣化的挑戰，因此，建議五年規劃在推動貿易數碼化及供應鏈升級的過程中，必須同步落實民生保障，致力為前線物流從業員提供針對性的升級、再培訓及職位銜接安排。特別是針對職業司機適應新能源重型車輛的駕駛和操作，以及綠色減碳物流流程，政府應給予專項技能津貼。同時，政府應隨着自動化倉儲等新技術應用，盡快更新並加強對智慧物流倉儲行業的職業安全健康監管與執法標準，防範工作過勞，確保產業高質量發展的紅利能惠及前線勞工。

41 航運與航空：落實三跑與海事藍圖，建構人才蓄水池

諮詢文件提出「鞏固提升國際航空樞紐地位」。隨着機場三跑道系統全面運作，預計每年可處理 1.2 億名旅客及 1,000 萬噸貨物⁵，各類空運及地勤工友需求殷切。同時，現代航運業亦正加速向智慧港口及綠色航運轉型。

面對現時航空及航運業普遍工時長、輪班制、極端天氣下戶外高強度勞動等職安挑戰，若未能實質改善薪酬福利與工作環境，為免本地人才進一步流失與斷層，勞聯建議，當局一方面應設立監察機制確保本地航空及航運業工人／本地建造業工人優先受聘；更重要的是從短、中、長期源頭上，系統性規劃培訓本地地勤、安檢及航空物流人員，並建立機制引導其他受產業轉型影響的工友入行。政府應牽頭推動行業薪酬優化與職安環境改善，大幅提升行業吸納本地青年的競爭力，避免本地勞動力市場過度依賴補充勞工。

42 建立完整就業需求引導機制

「補充勞工優化計劃」自 2023 年推出以來，在紓緩短期人手短缺、支持經濟復甦方面發揮了一定作用。隨着本港經濟進入高質量發展新階段，多個基層工會及工友均期盼政府能更精準拿捏輸入勞工與保障本地就業之間的動態平衡，防範本地薪酬增長及就業質素出現結構性受壓。因此，勞聯建議政府在五年規劃內，除了需要持續優化各產業人力需求預測，還必須落實以下舉措：

42.1. 擴展分級審批

將現行的分級審批機制，進一步擴展至建造業、物流業等外勞需求較大的傳統行業，並定期檢視各行業的本地勞工供求狀況。

42.2. 要更客觀科學地設定配額

更具科學性與前瞻性地設定各行業輸入外勞的配額上限，確保本地青年晉升階梯不被阻斷，避免本地技術與行業傳統出現斷代或斷層。

42.3. 建立動態落閘機制

深入研究並建立補充勞工配額與本地行業失業率、薪酬增長率掛鈎的「動態調整與落閘機制」，在本地經濟放緩或勞工供應充足時即時煞車，保障本地工人優先就業。

⁵ 星島頭條，《機場三跑 1128 啟用每年服務 12 億旅客處理千萬噸貨物》，2024 年 11 月 6 日

<https://www.stheadline.com/daily-hongkong/3398786/>

43. 從規劃角度加強職業培訓對接經濟升級轉型

諮詢文件強調「應對全球供應鏈重組及數字化轉型」，這對本港勞動力素質提出更高要求。面對目前勞動力市場存在的技能錯配問題，勞聯建議，當局在長遠規劃金融科技、綠色金融、高增值供應鏈管理等新興領域時，必須將產業政策與人力資源規劃同步對接，設立具針對性的「產業轉型定向培訓基金」，為受傳統產業轉型衝擊的在職及求職人士，提供全額資助的入行與轉型培訓。與此同時，應效法新興產業的先進行業經驗，鼓勵並補貼企業推行「先聘用、後培訓」的職前引導模式，鼓勵企業在培訓結束後直接聘用表現優異的學員。

44. 確保偏遠鄉郊地區共享經濟成果

本港過往的優質就業機會過度集中於傳統核心商業區。當局在用地規則，稅務優惠和租金資助設計上，積極鼓勵大型企業將後勤與支援中心落戶本地而非外遷，防止中低層優職崗位流失。同時充分利用五年規劃一體化思維的大好時機，透過合理的地理佈局，讓金融、貿易、航運、航空四大傳統核心領域的優質、穩定就業機會輻射至全港各區，促成「職住平衡」，讓不同區域的僱員均能共享經濟高質量發展的成果。

七、區域合作發展：國家聯動、國際接軌

國家「十五五」規劃港澳專章明確了香港的全新戰略定位，賦予香港服務國家高水平對外開放，科技自立自強，以及大灣區協同發展的重大使命。本港除了需要積極對接國家戰略，還需要持續強化「超級聯繫人」與「超級增值人」的角色，充分發揮「一國兩制」下內聯外通的制度優勢。區域合作發展的最終目的，是讓社會各界和每一位勞動者都能分享一體化發展帶來的機遇與成果。

45. 清晰教職訓合作目標與配套

因應北都及大灣區職訓需求急增，五年規劃應致力提升職訓導師的專業認受性，包括研究將其資歷認證與香港資歷架構（QF）對接，為導師提供明確的晉升階梯和職業規劃，以吸引更多行業專家入行，全面提升培訓質量。「十五五」規劃定下香港打造成為國際高端人才集聚高地的目標，政府在五年規劃內應訂立明確的 KPI，提高國際生的招收比例；同時加速大專、職專符合條件的中小學宿舍配套建設，積極引導企業與酒店業開展校企合作，多管齊下為各地各類學生提供更多宿位選擇。為更好完成目標，五年規劃應指定專責機構，同時探索更多創新出入境便利措施，例如推出非本地生家長陪讀簽證安排，方便家長陪讀，為香港發展「八大中心」提供更廣泛和可持續的人才支撐。

46. 深化區域醫療護理創新協作

「十五五」規劃應在粵港大灣區現有跨境福利基礎上，進一步推動跨境醫療養老走向全國跨省協作與銀髮經濟創新。具體包括發展健康大數據跨境分析、遠程診療與智能康復器械，並積極探索香港大灣區醫療券、商業養老保險與內地長期護理保險（長護險）的綜合結算機制，助力完善國家多層次養老保障體系。

建議政府以需求為導向，在五年規劃內提出分階段擴展的策略，將跨境院舍照顧服務計劃逐步由大灣區擴展至其他省份，同時優化高齡津貼（生果金）與長者生活津貼的跨省發放與數字化便利結算，並引入第三方國際認證與遠程監管機制，例如委託具備國際資格的第三方機構（如香港安老院舍評審計劃）對外省院舍進行聯合認證，全面保障北上長者權益。

47. 深化大灣區「一程多站」深度合作

與大灣區內地城市共同開發沉浸式體驗、跨境巡展及多元旅遊路線，落實以商務促旅遊，以旅遊助商務，推動區域資源互補與客源互送。應積極與內地協商，加速推動政策通關與人才互認，藉以提升文旅產業的整體質素與專業度。此外，建議五年規劃要細心對接國家「十五五」規劃中的國家文化數位化戰略，分階段加速發展影視製作、遊戲、設計、IP 運營與數字文博服務等新型文旅業態，推動大灣區跨境數字支付與文旅消費場景對接，提升國際客群的消費體驗，助力國家文化「走出去」，並將國際優質內容「引進來」。

48. 完善灣區標準和「一試多證」五年目標

粵港澳三地創新推行的「一試多證」機制，已為區域人才流動與一體化發展奠定堅實基礎。為深化其政策效益，特區政府應為未來五年訂立明確的階段性覆蓋目標與升級藍圖。在行業拓寬與標準對接上，勞聯建議，可考慮採取「由易到難、分步實施」策略。首階段優先推動美容、髮型、中醫養生、旅遊導覽及物流倉儲等勞動密集且市場需求龐大的基層及專業服務業；第二階段進一步向數字文創、動漫遊戲設計、AI 數據標註及新質生產力相關的創科技術職位延伸。與此同時，積極爭取將上述行業全面納入「灣區標準」，並推動「香港證書、內地職業技能等級證書、澳門證明書」的全面互認，落實「一次考試、三地執業」。

而在評審模式與權益保障上，應打破地域限制，資助本港合資格的第三方專業機構聯合工會，在內地設立「大灣區『一試多證』境外認證考點」與培訓基地，便利港人就地考證。政府需以前瞻性思維，與內地人力資源和社會保障相關部門緊密協商，將跨境工傷保障銜接納入「一試多證」的配套政策中，消除跨境勞工在職安健及勞動權益上的政策真空，構建全方位的大灣區勞動尊嚴保障網絡。

49. 拓展國際勞工合作網絡

特區政府應著手協助本地勞工團體，隨國家代表團一同出席國際勞工大會等具影響力的組織，透過緊密的分工合作，向國際社會說好中國故事和香港故事，擴大影響力，並牽頭與法律界，在未來五年內參考國際勞工事務的先進經驗與指標，就本地勞工法例的優化進行前瞻性研究，適時轉化為符合香港實況的政策建議。應善用香港的專業服務與法律優勢，為國家「一帶

一路」沿線項目提供高標準的勞工權益諮詢與專業培訓，助力國家展現制度軟實力，擴大國際影響力。

50. 建立內地港人就業大數據，完善保障機制

特區政府應在五年規劃期內，著手釐清現行跨境就業官方統計的盲點，主導建立常態化的跨境就業大數據動態監測機制。例如，在技術與數據對接上，建議大膽打破部門壁壘，積極爭取與內地社保、稅務部門及港澳居民居住證數據庫進行去隱私化的跨部門數據去重與交叉比對；並結合本港「醫健通」跨境應用、強積金跨境轉移及勞工處登記數據，精準掌握香港居民前往大灣區內地城市及其他省市就業的實時人數、行業分布、薪酬水準及勞動合同簽署狀況，同步整合內地及海外人才來港就業的流動數據。同時，此常態化的專項調查，應定期發布藍皮書，為優化跨境勞工保障、投放內地就業支援服務提供科學數據支持，更可作為人才引進、資歷互認及區域人力資源長遠規劃提供更宏觀和客觀依據。

51. 完善跨境勞工求助與仲裁機制

因應大灣區跨境就業人口增長，特區政府應在五年規劃期內，構建完善的跨境勞工權益保障與糾紛調解機制。其中，在制度對接方面，應建議積極與廣東省及各市勞動保障部門協商，建立「港人勞資糾紛綠色通道」，並推動互認具備兩地法律背景的跨境勞動爭議調解員，為在內地就業的港人提供具法律效力的調解與仲裁對接服務，破解跨境維權難題。在服務落地方面，應於規劃期內落實選址與營運方案，依託現有政府駐內地辦事處，並協助本港合資格的勞工團體，於港人就業熱點省市設立「勞務權益一站式服務中心」，提供跨境勞動合同指引、雙軌勞動法規諮詢、職安健培訓及緊急法律援助，全面築牢跨境就業的權益安全網。

八、文體旅綠及其他：綠色共融、宜居宜業

國家「十五五」規劃明確提出，須加快經濟社會發展的全面綠色轉型。香港五年規劃諮詢文件在第六部分提出，將文體旅協同發展、綠色轉型和安全治理，視為提升城市競爭力與市民幸福感的重要支柱。文件建議善用啟德體育園及其他大型場地舉辦大型活動帶動產業發展，同時推動綠色轉型。

目前，文化體育及旅遊局已發布《文藝創意產業發展藍圖》，目標十年內將文化藝術和創意產業的增加值由 2022 年的 1,221 億元增至 2,000 億元，就業人數由 22 萬增至 26.4 萬人。

《香港旅遊業發展藍圖 2.0》亦預期在五年內將旅遊業增加值提升六成至 1,200 億元，帶動 21 萬人就業。

面對全球淨零碳排的新趨勢，香港未來發展正站在產業轉型與綠色生活的交匯點。文體旅的推進與綠色轉型必須跳出過去「創造臨時職位」的單一思維，轉而透過建構綠色共融的產業生態圈，將政策藍圖轉化為市民能夠安居樂業的優質土壤。因此：

52. 要強化五年規劃的系統性追蹤

雖然《文藝創意產業發展藍圖》和《旅遊業發展藍圖 2.0》均已製定明確的就業人數目標，但藍圖本身側重「產業增加價值」等宏觀經濟指標，對全職與兼職比例、薪酬水平等及長遠晉升梯隊等就業質量指標，卻缺乏結構性的追蹤與規劃。以啟德體育園為例，自 2025 年首季啟用並投入營運以來，雖已創造超過 10,000 個就業機會，但前線工友反映，其中充斥著大量「彈性合約」與「兼職」職位。這種將就業機會「散工化」的趨勢值得警惕。文體旅盛事產業往往涉及長期營運、專業管理與技術維護，本比其他過度依賴散工的零售餐飲業更具備孕育全職、穩定專業崗位的土壤。

因此，勞聯建議政府在制定和落實五年規劃時，必須由「追逐短期就業職位數量」轉向「優化結構性就業」，建立常態化的就業追蹤機制，積極督導大型盛事項目釋放更多具前景的全職職位，防止新興產業淪為拉高「零工經濟」、加劇就業零散化的不利情況。

53. 深化產業協同，豐富產品內涵提升服務質素

五年規劃應建立常態化跨部門與跨行業協作機制，深度提煉非物質文化遺產、博物館集群及多元文藝創意元素，打造集城市漫步、特色節慶、賽馬盛事、地道美食、郵輪大航海、海島

跳島遊及主題樂園於一體的精品旅遊路線。同時，須全面釋放啟德體育園等頂級場館的協同效應，以國際賽事、巨星演唱會及高端會展項目為核心，建構「盛事＋旅遊」的高增值消費鏈。

此外，香港應加大強化沉浸式深度文化解說，將本土歷史底蘊、民間風情與社區脈絡編織進旅程，從根本上提升旅遊綜合質素，提升旅客重遊率。必須將「無處不旅遊」的理念轉化為具體空間佈局，精準將客流引導至非核心旅遊區，透過跨界融合平台整合餐飲業資源，以專項政策扶持目標社區的特色優質食肆，在有效分流、紓解核心景點壓力的同時，全面激活及提升社區經濟活力與旅遊承載力。

54. 建立多維效益評估與就業帶動機制

建議當局在五年規劃的執行層面，建立常態化（如年度）「文體旅就業創造效應」評估機制。需跳出「創造職位總數」的單一迷思，進一步橫向納入全職與兼職比例、行業薪酬中位數等結構性指標，縱向追蹤職業安全健康與勞工保障狀況，藉此制訂逐步提高全職與長期崗位比例的階段性路線圖。

為發揮政策的槓桿效應，當局應將此評估結果與公共財政資助直接掛勾：凡獲特區政府公帑資助或盛事基金撥款的大型活動主辦機構，在審批合約中均須引入高質量就業條款，承諾為本地勞動力提供一定比例的全職崗位與長期聘用合約，以確保公共資源在刺激經濟數字的同時，實質轉化為能保障市民安居樂業、促進高質量就業的優質土壤。

55. 應系統性建立文體旅人才培育機制

《旅遊業發展藍圖 2.0》預計，至 2028 年香港需新增 6 萬名旅遊從業員。然而，有的工友目前深陷高流失率、薪酬待遇未如理想等結構性問題。文體旅是未來的戰略性支柱產業，不能單純追求數量，還需保證服務質量、創意和競爭力。

因此，當局應該在五年的时间維度上，更有針對性地對導遊、文化導賞員、體育教練、藝術策展人等核心崗位，提供具備國際視野的高質量專業培訓；同時，需深化與本地大專院校及職業訓練局的「產學研合作」，開辦兼具學術與實踐價值的文體旅高階學位課程。更重要的是，當局須制訂全行業的職業晉升階梯與薪酬指引，以職涯專業化與前景穩定性為核心，從源頭上扭轉行業就業「零散化」的現象。這不僅關乎勞工權益，更直接形塑香港整座城市的宜居度與

青年獲得感。香港青年協會研究顯示⁶，49.6% 受訪青年有意從事盛事相關工作，但以全職（0.6%）身份涉足的比率極低。這一強烈反差，正是青年有意願參與，但無途徑及參與度低的結構性困境的真實寫照。

56. 以客觀規劃為城市深度遊創條件

為全面落實「無處不旅遊」的理念，政府應在未來五年內，在現有的旅遊業佈局基礎上，增加培育 2,000 至 5,000 名「社區導賞員」，以推動高質素的本土特色深度遊。同時，應積極引入 AI 工具，例如推出旅客偏好分析系統，推動旅遊業提質增效，協助基層從業員精準營銷，提升收入。

建議將新增「社區導賞員」名額中的 70%，優先導向基層婦女及退休人士。此項政策傾斜具備三重社會效益：第一，彰顯人文關懷，這類群體長期深耕社區，對街坊歷史與民間文化最為熟悉，能賦予導賞最具溫度的在地視角；第二，體能要求適中，極度適合轉型為輕量化就業；第三，能有效激勵兩大目標群組重新投入社會，重塑社會參與感並實現經濟自主。為此，政府應投放資源，聯動科技業界開發至少 100 條融合 AI 與 VR（虛擬實境）技術的 18 區無障礙語音導覽與智慧行程規劃路線，以數碼科技為社區深度遊全面賦能。

57. 為基層鬆綁增收，共享文體旅盛事成果

盛事經濟的長遠成功，很大程度上取決於大眾的參與度與獲得感。政府在規劃大型活動時，應積極為基層市民建構「盛事參與便利」，破除其因工時冗長或經濟負擔而與盛事絕緣的困境。具體包括可研究提供靈活時間津貼、彈性參與名額，甚至將盛事入場券或體驗機會與社區義務勞動相掛勾，以創新資助模式便利並鼓勵更多基層家庭投入盛事，落實真正的社區共融。

與此同時，當局應將盛事的龐大流量直接轉化為基層增收的動力。建議在大型盛事場地周邊或核心商圈，設立常態化的「香港製造與本地品牌商品推廣專區」，並硬性規定必須優先聘用本地前線推廣僱員。此外，可配合盛事設計及發放「限定定向消費券」，精準引導遊客與市

⁶ 香港青年協會，《「青年創研庫」公布「從青年視角看盛事發展」研究報告》，2026/3/5。

民的消費流向，在擦亮香港本土品牌招牌的同時，實質為前線工友創造更多開工時數與高增值的佣金收入，讓盛事紅利與基層共享。

58. 多措並舉重塑香港美食之都的硬核魅力

58.1. 老字號振興與飲食技藝保育

從規劃層面，成立專項「傳統飲食技藝傳承基金」，以學徒制培養新一代師傅。推動絲襪奶茶、雲吞技藝等申報國家級非物質文化遺產。同時，優化市區重建政策，落實標誌性老店優先原區回遷，從根本上保留舊區的「原汁原味」與城市獨有的煙火氣息。

58.2. 建立清真友善與多元飲食國際標準

牽頭推行全港「清真友善餐廳」分級認證機制，以精準吸引中東與東盟的高增值客群。完善國際素食及特殊飲食標準，全方位強化香港作為全球多元飲食首選城市的國際大都會形象。

58.3. 推動「咖啡+文化」城市體驗旅遊

規劃並推出「港式啡蹤」城市漫遊路線，連結中環、深水埗等新舊交融的咖啡聚落。鼓勵新創精品咖啡店與傳統老字號跨界合作，打造期間限定的「鴛鴦非遺文化體驗」。在國際盛事期間配置「精品咖啡車」，讓高質素的咖啡文化融入藝術、體育、旅遊與社區場景。

58.4. 建立專業人才與國際認證體系

推動國際咖啡認證機構（如 SCA）落戶香港，並推動其與各大專院校合辦涵蓋生豆烘焙、科學杯測與感官品評的專業文憑課程。積極主辦並逐步形成具國際影響力的「香港國際咖啡大師賽」，吸引全球咖啡人才匯聚香江，將香港打造為國際咖啡人才高地。

59. 推動綠色能源轉型和城市高質發展

59.1. 確立專業發牌與權威認證制度

香港除了依賴本地兩大電網，引入內地零碳能源亦是未來電力布局的核心支柱。隨着 2026 年內地清潔能源輸港系統強化工程完成，氫能、電動車充電網絡和建築物節能工

程的鋪開，本港電網正向「新型智能電網」轉型。政府應前瞻性地設立專門的新能源機電安全工程發牌或認證制度，確保綠色基建的工程質量與長遠營運安全。

59.2. 強化技術和施工標準，培育本地人才

未來五年的綠色減碳與電力優化的大量工程，是培育本地新一代機電各層級技術人才的黃金機遇。政府應嚴格執行新設的專業發牌制度，確保氢能管道、充電樁電網接駁等相關新型工程，優先由合資格的本地機電從業員與工程人員執行，避免技術外包或過度依賴未經本地安全認證的勞動力，藉此提升本地機電業的薪酬待遇與專業地位，為本港青年提供一整條清晰的新能源職業晉升階梯，打造新質生產力。

59.3. 以專業認證重塑並賦能城市安全治理

香港作為極高密度的現代化都市，新能源技術的廣泛應用對城市治理與公共安全帶來全新挑戰。政府在五年規劃中，必須將電網布局和新能源工程提升至城市安全治理的戰略高度，從工程興建源頭進行風險管理，透過將持牌人制度納入市場准入門檻和事後監管，從根本上防範重大公共安全事故，築牢城市安全底線。

60. 完善靈活就業保障，築牢零工經濟安全網

文體旅產業與盛事經濟催生不少自由職業者、獨立策展人、兼職導賞員及平台工作者。然而，現行《僱傭條例》及相關勞工法例仍相對滯後，未能適應這種新型勞動型態。為此，五年規劃應從頂層設計出發，全面檢視並補齊文體旅行業零散從業員的制度漏洞，包括：

60.1. 落實新就業形態勞工保障

五年規劃應建立機制，針對不時衍生的新就業形態加快推動修訂《僱傭條例》規定，例如針對文體旅從業者工時不固定、項目制的特性，引入「累積工時制」或「按比例折算制」，確保靈活就業人員在工傷補償、強積金僱主供款、有薪年假及法定假期等基本權益獲得實質保障。

60.2. 推行行業「標準合約」

政府應聯合文體旅各專業界別，制訂並推廣行業標準合約範本，明確規範薪酬結算周期、超時補償及版權歸屬。同時，建立文體旅的自由從業者官方認證體系，以便政府精準掌握行業生態與勞動力分佈，為推出精準支援及培訓等政策提供大數據支持。

61. 攜手工會全面推動「綠色就業」

經濟社會的全面綠色轉型，其核心支撐在於人力資源的結構性轉型。目前，政府雖已將「綠色和可持續金融培訓先導計劃」延長至 2028 年，但綜觀全球淨零碳排趨勢，綠色就業絕非金融專屬，更廣泛存在於實體經濟的各個方面。例如裝配式綠色建築、可再生能源系統安裝、氢能與電動車整車維修、低碳智慧物流等，均是構建綠色低碳循環經濟體系不可或缺的實體崗位。為此，當局必須打破部門壁壘，將綠色勞動力規劃納入五年大局，積極推動以下措施：

61.1. 制訂「五年綠色就業行動綱領」

政府應聯合勞工及福利局、環境及生態局，前瞻性地估算未來五年本港綠色基建與新能源產業的勞動力缺口，訂立明確的本地綠色崗位創造 KPI，防止綠色經濟流於「概念化」，而是能實質地將環保指標轉化為優質就業職位。

61.2. 建立「政府、工會、企業」三方合作機制

當局應全面借助勞聯等核心工會的深厚前線網絡與地區號召力，專項資助工會合辦證書課程，並由企業提供實習與聘用對接。例如可以針對傳統機電、汽車維修、物業管理等面臨邊緣化的傳統工友，提供「技能重塑」與「技能提升」的配套培訓，協助本地基層勞工無縫過渡至高增值的綠色產業。

61.3. 構建綠色崗位的「技能認證與職業階梯」

政府在規劃內，應制定有序牽頭為綠色產業的部分前沿崗位確立本地專業認證標準，確保「綠色就業」具備清晰晉升梯隊，引導青年一代投身其中。綠色轉型並不只是環保。國家「十五五」規劃明確提出加快經濟社會發展全面綠色轉型。縱觀全球發展趨勢，綠色就業不限於金融領域，綠色建築、可再生能源安裝與維護、電動車的維修、物流和管理崗位同樣是綠色就業的重要組成部分。因此，政府應制訂五年促進就業行動綱領，明確綠色產業的就業目標，部分可以和包括勞聯在內的工會和地區團體合作推行配套培訓課程。

62. 就業機會各區勞工共享，完善地理佈局

隨著啟德體育園等維港兩岸大型場館相繼落成啟用，前線工友擔憂文體旅盛事及高增值就業機會將再度向核心都會區過度傾斜，進一步加劇跨區通勤的交通負擔與生活壓力。勞聯在北部都會區建設與民生系列專題中，一再嚴正指出，高質量宜居城市的關鍵在於實踐「職住平衡」。因此，特區政府在推動文體旅大發展與經濟綠色轉型時，必須打破傳統「市區消費、新界居住」的畸形格局，確保綠色與盛事產業的就業紅利惠及全港各區：

62.1. 推動「盛事經濟新界化」

當局在規劃北部都會區、東涌新市鎮及離島等新興發展區的文體旅設施時，不能只建硬件，必須同步構建「北都盛事/生態旅遊人才安排」。針對新界北部的地緣優勢，例如沙頭角城鄉旅遊、流浮山生態旅遊、北都大學城文藝活動，可以定期開展在地的導賞、策展及盛事管理培訓，為有意投身的北都居民提供「一站式就業配對與生涯規劃服務」，打造新界本地的文體旅高質量就業圈。

62.2. 實施「綠色產業和就業區域協同」

綠色經濟轉型為「職住平衡」提供了絕佳的契機。政府在五年規劃中，應將新型智能電網、電動車充電網絡以及智慧低碳物流園區等綠色基建的工程維護與營運崗位，採取「分散式」區域規劃。重點在新界各大主要屋苑商圈設立綠色技術維修據點，確保新能源產業創造的「綠色藍領」崗位能直接落戶居民社區，讓新界工友能夠原區就業，告別跨區通勤。

62.3. 建立跨區就業津貼與盛事交通保障

在北部都會區相關文體旅與綠色產業尚未完全成熟的過渡期內，政府應為獲聘前往市區參與大型盛事、機電基建維修的新界基層工友，提供跨區交通津貼或由盛事主辦方安排「工友接駁專線」。此舉不僅能紓解前線勞工的實質生活負擔，更能有效解決市區大型盛事臨時性、高強度勞動力的跨區調配難題，實現勞動力全港共享。

九、結語：以人為本，開創高質共融新局

香港正值制定首份五年規劃的關鍵節點。未來發展的宏偉藍圖絕不能僅僅停留在經濟增長與技術指標的數字追逐上。不論是北部都會區的跨越式建設、新興產業的戰略性佈局，還是粵港澳大灣區的深度區域合作，其終究目標都是以提升廣大市民和勞工的幸福感和獲得感為核心要素。

產業轉型與就業質量並重，宜居與宜業互為表裏。在推動文體旅協同發展、綠色低碳轉型以及新時代的 AI 治理的規劃中，在追求經濟效益與環保指標的同時，政府必須將「就業質量」與「勞工保障」列為核心績效指標。必須確保新興產業能及 AI 浪潮帶來的紅利，能實質轉化為本地優質、穩定且具長遠前景和保障的本地就業崗位，特別是為青年一代開拓更加多元向上發展機會。在推動「南金融、北創科」的發展格局中，亦須為受影響行業的勞工提供充足的就業過渡支援與再培訓，確保發展成果惠及本地勞動者。

勞聯深切期待，香港的首份五年規劃，能夠以宏觀視野涵蓋社會民生主要議題，以人文溫度為基層和弱勢社群築牢社會保障網，打造一個更加包容、關愛共融及繁榮穩定的社會。我們期盼未來繼續發揮勞工界與政府之間的堅實橋樑角色，將市民聲音精準反映予政府，與社會各界持續集思廣益，攜手構建一個真正讓市民安居樂業、百業興旺、共享發展成果的嶄新香港。