香港天主教勞工事務委員會
Hong Kong Catholic Commission for Labour Affairs
香港西灣河耀興道72號聖十字架中心7樓 7/F., Holy Cross Centre, 72 Yiu Hing Road, Sai Wan Ho, Hong Kong
電話Tel: 2772 5918 傳真Fax: 2347 3630 電郵Email：hkccla@hkccla.org.hk 網頁Website: http://hkccla.org.hk

對「經濟和社會發展第一個五年規劃」的建議

2026 年 8 月 14 日

天主教會作為社會的成員，一直強調教會是在世界中服務人類社會， 關心人的福祉。因此，在天主教的社會思想傳統中， 強調「以人為本」這核心價值：首先，尊重人性尊嚴強調社會政策必須維護每一位市民無可替代的內在尊嚴；政府應確保所有勞工能在免受剝削、安全且具尊嚴的環境中工作與生活。其次，追求共同福祉主張社會發展不應僅追求經濟數據增長，更應促進全體市民共享社會發展的成果，政府透過公平的分配機制，促進社會團結與整體福祉。再者，優先關懷**弱勢**指出衡量社會進步的關鍵在於對貧窮及邊緣社群的照顧，政策設計應給予弱勢群體精準支援與賦能，保障其基本權益與發展機會。最後，工作與家庭整全發展表明工作是實現個人尊嚴與承擔家庭責任的重要途徑；僱傭與薪酬制度應充分考量家庭照顧需要，促進工作與家庭生活的和諧平衡。

基於上述天主教社會訓導原則，**香港天主教勞工事務委員會謹就最低工資、戶外工人職安健、零散工、少數族裔、輸入勞工及精準扶貧提出六項具體政策建議，並期盼特區政府在香港「經濟和社會發展第一個五年規劃」中，切實落實「以人為本」的施政理念，從而達致全港市民增進「獲得感」、「幸福感」與「安全感」的施政目標。**

（一）應以「家庭基本生活需要」釐訂法定最低工資水平

- 《最低工資條例》於 2011 年 5 月 1 日實施，其中一個目的是透過工資下限保障基層僱員，防止工資過低。社會對於工資過低的定義有各種理解，普遍是將最低**工資水平**與**調整幅度**，跟各項指標作出比較（如社會保障、住戶入息、通脹或經濟表現等）。而對基層工人而言，他們的生活開支在收入當中，佔十分重要的比重，因此工資水平和調整幅度都會影響其「獲得感」和「幸福感」。
- 政府於 2024 年 4 月接納最低工資委員會的建議，某程度是回應上述兩項指標。新機制改用方程式實行一年一檢，並預期於實施 5 至 10 年後檢討是否需要作出調整。方程式加入了「整體甲類消費物價通脹」及「經濟增長」因素[1]。一方面，工資水平沿用最低工資委員會建議的基數為依歸；二方面，方程式肯定了最低工資在調整幅度上以通脹及經濟表現作為參考因素。不過，最低工資委

[1] 立法會人力事務委員會 (2025)。《關於法定最低工資水平的檢討機制的背景資料簡介》。
https://www.legco.gov.hk/yr2025/chinese/panels/mp/papers/mp20250623cb1-1043-4-c.pdf

員會在過往檢視最低工資率時，參考「一系列指標」四個範疇和其他相關考慮因素中[2]，均未有納入家庭因素。按照「精準扶貧」的方針，人口老化的現況及家庭照顧的需要顯得越來越重要，當初的基數未必能夠有效回應「防止工資過低」的現象。

- **本會建議政府要求最低工資委員會研究及考慮將家庭基本生活需要納入指標，參考生活工資的研究方式[3]，評估基層僱員及其家庭過體面生活所需的費用，並以此更新最低工資水平的基數，以及檢討現行方程式中各項因素的比重是否足以反映家庭基本生活需要的變化。**
- 天主教社會訓導認為「一個負責家庭的成人，他的工作的公道酬報，應該足夠使他能建立並恰當地維持一個家庭，並且對此家庭的未來能有保障。」（《論人的工作》通諭#19）

(二) 提高戶外工作工人的職業安全健康保障

- 社區氣候對戶外工作工人的影響越來越嚴重，綜觀近年酷熱天氣日數屢創新高，每十年便翻逾一倍。勞工處於 2023 年 5 月推行《預防工作時中暑指引》，為僱主進行熱壓力風險評估及採取預防措施提供實務指引。該《指引》根據香港暑熱指數制訂準則，讓僱主按工作勞動量，採取措施及休息時間，預防僱員在工作時中暑。同時，政府採購制度亦將扣分制擴大至沒有遵從《指引》的情況[4]，以加強保障外判工人。
- 參考各地研究報告[5]，僱員如能在工作期間採取預防措施，如（1）補充水分與休息時間、（2）防護衣物與裝備、（3）尋找遮蔭處與調整工作時間、（4）社區支援與教育、（5）設置社區配套、（6）技術干預等，將能夠幫助僱員降低熱壓力和中暑風險。而勞工處的《指引》，主要涵蓋第（1）至（3）項**個人防護措施**。對於第（4）至（6）項的**系統防護措施**方面，仍有進一步完善的空間。雖然個人防護措施能提供一定程度的緩解，但面對社區氣候災難，系統防護措施才能夠提供更全面保障。

[2] 最低工資委員會 (2022)。《最低工資委員會 2022 年報告》。https://www.mwc.org.hk/tc/downloadable_materials/2022_Report_of_the_Minimum_Wage_Commission_tc.pdf

[3] 黃洪 (2018)。《香港生活工資研究報告》。https://www.oxfam.org.hk/tc/f/news_and_publication/21789/Living%20Wage%20Technical%20Report_Chi_FINAL.pdf

[4] 立法會財經事務委員會 (2023)。《進一步檢視政府服務合約中聘用非技術員工的安排（包括薪酬待遇及相關監察機制）》。https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/panels/fa/papers/famp20230508cb1-426-1-c.pdf

[5] National Centre for Social Research (2025). A Systematic Evidence Review of the Impacts of Climate Change on the Health of Outdoor Workers in Urban Asia. https://natcen.ac.uk/sites/default/files/2025-01/Wellcome%20Project%20SER%3A%20The%20Impacts%20of%20Climate%20Change%20on%20the%20Health%20of%20Outdoor%20Workers%20in%20Urban%20Asia.pdf

- 根據本會 2023 年 8 月進行的調查，在《指引》實施後，仍然有超過六成戶外工人在工作期間出現熱疾病症狀[6]，反映有關內容仍然有待完善。為保障政府外判合約內大量聘用的戶外工作僱員，**本會建議政府協調部門在預防層面加強地區及個人化的預警技術、改善數據監測指標、在招標文件引入創新的個人防護裝備；在發展層面為工人提供足夠休息設施、改善工人的休息空間和整合社區支援配套，讓工人獲得物理分隔、環境安全、配置充分的休息環境；在法律層面確保中暑誘發的工傷或工亡個案納入工傷補償及將熱疾病納入法定職業病，長遠來說應考慮制訂《職業安全及健康規例（預防熱疾病）》，列明僱主在酷熱環境中所需提供予僱員的具體措施及安排。**
- 天主教社會訓導認為「工人有權享受公平的工資、休息的權利，以及有權在一個不致於傷害工人健康或損害他們道德完整的工作環境和生產過程中工作。」（《百年》通諭#15）

(三) 就「連續性合約」設立工時三級制保障勞工權益

- 勞工顧問委員會於 2024 年 2 月 1 日就「連續性合約」修訂達成共識，建議將相關規定改為以 4 周工時合併計算，並在期內工作滿 68 小時就可獲取法定僱傭福利，當時預期逾 1 萬人受惠。根據統計處 2021 年《受僱於短期或短工時的僱傭合約的僱員》統計數據[7]，在非政府機構工作的「短期／短工時」僱員（非連續性合約受僱）約有 20 萬人（女性佔 56%）。其中約半數人未曾尋找每週 18 小時或以上的工作，主因包括：求學（3.8 萬人）、料理家庭或照顧在家成員（包括兒童、長者或傷病成員，共 2.8 萬人）、年老或退休（2.2 萬人）等。
- 調查顯示[8]，基層婦女**具備強烈就業意願**。在兼職婦女中，有 84% 希望增加工時；而在無業婦女中，絕大部分均希望投入勞動市場。儘管如此，96%基層婦女因面對照顧子女，身兼多重責任而導致其理想連續工作時間限制在 1-2 小時（42%）及 3-5 小時（35%）內。雖然他們面對**各種限制而無法受僱於連續性合約**，但同樣能夠在有利的就業環境中盡展所長，為社會「造血賦能」。

[6] 香港天主教勞工事務委員會。《酷熱天氣對戶外工友的健康影響調查》。https://www.hkccla.org.hk/index.asp?content=care/care_cleaning_workers14

[7] 立法會人力事務委員會 (2021)。《2019/20 年有關受僱於短期或短工時的僱傭合約的僱員的主題性住戶統計調查的主要結果》。https://www.legco.gov.hk/yr20-21/chinese/panels/mp/papers/mp20210420cb2-971-5-c.pdf

[8] 黃和平、黃莉雅 (2023)。《基層婦女就業參與度研究結果分析》。香港社會服務聯會。https://www.hkcss.org.hk/upload/pra/%E5%9F%BA%E5%B1%A4%E5%A9%A6%E5%A5%B3%E5%B0%B1%E6%A5%AD%E5%8F%83%E8%88%87%E5%BA%A6%E7%A0%94%E7%A9%B6%EF%BC%BFPress%20Version%EF%BC%BF20230427_rev1.pdf

- **本會建議政府在「468」框架下，按工時設立三個級別讓僱員可享有按比例的法定權益[9]，當僱員在四星期期間工作不少於 34、51、68 小時，應相對享有 50%、75%、100%法定權益[10]的薪酬；作為教會團體，我們建議特別保障與個人健康及家庭崗位相關的僱傭福利（病假、產假和侍產假）。從而提升市民的「獲得感」及釋放勞動力。**
- 天主教社會訓導認為「勞動的報酬應當使工人按照其任務和生產力、工廠或工作場所的條件，以及大眾福祉，相稱地維持自身及其家人 的物質、社會、文化及精神生活。」（《論教會在現代世界牧職憲章》#67）

(四) 確保少數族裔居民享有就業及公平使用公共服務的權利

- 根據 2021 年人口普查數據[11]，少數族裔佔香港勞動人口的 4.4%，其勞動人口參與率為 66%，高於全港整體水平（58%）。他們的年齡中位數為 37.6 歲，隨著投身職場的人數遞增，其**就業待遇和支援措施**便顯得越來越重要。值得注意的是，南亞裔人士具專上教育學歷、閱讀和說英文的人口比例都高於全港平均[12]，但因為中文能力較弱，而影響工作機會。他們擔任非技術工人的比例（26%）遠高於全港平均比例（18%）。
- 同時，平等機會委員會報告[13]亦指出，少數族裔有機會因語言障礙、文化差異與不利的社會經濟地位，使其缺乏**獲取公共服務的資訊與途徑**，在醫療、教育、就業及社會福利等多個領域中長期處於劣勢。政制及內地事務局於 2019 年修訂《促進種族平等行政指引》[14]，已建議部門應便利不同種族人士使用公共服務及判斷所採取措施的效果。
- **有見及此，為著社會「造血賦能」的目標，本會建議政府透過職業再培訓開拓新興行業及工種，同時擴大「多元種族就業計劃」和提供經濟誘因以鼓勵僱主聘用少數族裔人士，為他們創造更多向上流動的機會。另一方面，為促進平等使用公共服務的機會，本會建議政府結合數碼與親身服務，增設自助預約傳譯服務，全面提升公共服務的覆蓋率與普及度。**

---

[9] 香港天主教勞工事務委員會 (2024)。《就「連續性合約」提出設立工時三級制進一步按比例保障兼職勞工的權利》。https://www.hkccla.org.hk/download/news20240325.pdf

10 無論僱員的薪酬屬何種制度，包括月薪、日薪或按件計薪等，均須以 12 個月的平均工資來計算有關法定權益，並在計算平均工資時，剔除「不予計算在內」的期間及工資。

[11] 政府統計處 (2021)。《主題性報告：少數族裔人士》。https://www.census2021.gov.hk/doc/pub/21c-ethnic-minorities.pdf

[12] 南亞裔人士具專上教育學歷、閱讀和說英文的人口比例分別為 39%、92%和 88%，而全港人口的相應比例則為 35%、71%和 59%；相反，南亞裔人士能閱讀中文、說廣東話的比例僅為 31%和 35%，而香港人口的相應比例則為 90%和 94%。

[13] 平等機會委員會(2026)。《縮窄數位落差以提升少數族裔的個人與社會福祉研究報告》。https://www.eoc.org.hk/Upload/files/research-report/EM%20Digital%20Study/RES50%20Report_CN.pdf

[14] 政制及內地事務局。《促進種族平等行政指引》。https://www.cmab.gov.hk/tc/issues/equal_agpre.htm

- 天主教社會訓導認為「我們對外來移民的回應可以概括為四個動詞：接納、保護、發展和融入。」（《眾位弟兄》通諭#129）

(五) 優化輸入勞工機制

- 行政長官會同行政會議於 2023 年 6 月 13 日通過建議，以雙軌方法式推行建造業及運輸業的「輸入勞工計劃」和優化「補充勞工計劃」，目的是應對及紓緩多個行業人手短缺的問題。各決策局提出的理據[15]，主要基於勞動人口 / 行業人手減少、預測行業疫後復常和發展，並透過設立人手比例、工資水平、招聘和住宿安排等，作為保障本地工人優先就業的措施。
- 這些預測均是憑藉過往數據去推演未來，有機會因為例外狀況而影響結果[16]。因此，持續**監測行業和職業分類的就業數據**，分析行業發展速度和總量，並輔以就業配對與培訓措施**釋放本地勞動力**，同樣對保障本地工人就業十分重要。
- 統計處資料顯示，自 2023 年 9 月起擴大輸入勞工政策後，本地勞工面臨就業壓力，包括：失業率與就業不足率上升，以及多個行業出現本地職位縮減，當中對中高齡和中低教育程度男性的影響尤為嚴重。
- **為動態調節輸入勞工機制，本會建議各決策局按行業失業率過去三年平均值設立三級觸發機制，當輸入勞工期內的行業失業率超出（1）10%、（2）20%和（3）40%時，推行相應的輸入配額、工資調整、招聘優化措施，包括但不限於：（1）超出 10%時，提高審批資格、加強招聘要求；（2）超出 20%時，限制配額少於行業失業人數的 50%、經第三方審核招聘程序、薪酬在不得少於本地工人擔任相類職位的每月中位工資的基礎上再提高百分之十；（3）超出 40%時，暫停處理輸入勞工配額、重新審視行業需求。**
- 天主教社會訓導認為「在生產過程中，我們應該強調並且重視人的優先，人優於事物」（《論人的工作》通諭#12）及「無論是永久移民或是暫時的工人，在工作權利方面，不可比當地其他工人為低。」（《論人的工作》通諭 #23）。

(六) 優化扶貧政策

[15] 立法會秘書處 (2023)。《立法會參考資料摘要 輸入勞工》。
https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/brief/ldslc1205c_20230613-c.pdf
[16] 立法會人力事務委員會 (2026)。《檢討「補充勞工優化計劃」的實施情況》。
https://www.legco.gov.hk/yr2026/chinese/panels/mp/papers/mp20260622cb1-659-2-c.pdf

- 行政長官在 2022 年施政報告中提出改革扶貧政策，以精準扶貧策略取代沿用多年的貧窮線，旨在將資源集中投放於最需要援助的群體。同時，扶貧委員會的職能亦由制訂扶貧策略，改為識別目標群組[17]，並識別出「劏房」、單親及長者住戶作為重點扶貧對象。
- 過往，政府以貧窮線作為核心量化工具，其本質是量度相對貧窮的情況。貧窮線以社會整體生活水平作為比較基準，用收入中位數的一定比例（如 50%或 60%）劃線，藉此量度基層人口在市場「初次分配」下所面對的不平等及社會融入程度。相對貧窮的概念對高度發達經濟體尤為重要，因為在這些社會中，貧窮往往表現為落後於主流生活水平，而非單純缺乏維生資源。
- 作為宏觀指標，貧窮線確實難以完全反映微觀層面的個別需要及社會福利「再分配」的實際成效。因此需要輔以多維度貧窮的概念，提供更立體的分析工具，藉此評估不同群體的個別需要能否得到滿足。多維度貧窮強調，貧窮不僅涉及收入不足，更涵蓋住房質素、醫療可及性、教育、就業機會及社會參與等多個層面。
- **為更全面而精準地回應不同群體的貧窮狀況，本會建議有關當局一方面保留清晰可比較的貧窮線指標，另一方面發展多維度分析的精準扶貧，以提升干預的成效及完善扶貧策略。 同時，在扶貧委員會進一步識別其他目標群組時，將少數族裔及就業貧窮人口納入多維度貧窮的評估，提供相應支援措施。**
- 天主教社會訓導認為「解決貧窮的結構性原因乃刻不容緩的需要，不僅為了實事求是，急切地改善社會秩序，也因為社會需要得到治療，其病症使社會衰弱和沮喪，此病只能導致新危機。」（福音的喜樂宗座勸諭#202）

[17] 立法會福利事務委員會 (2025)。《精準扶貧項目的背景資料簡介》。
https://www.legco.gov.hk/yr2025/chinese/panels/ws/papers/ws20250414cb1-581-4-c.pdf