

工會會務發展 經驗交流會

主辦：會務拓展委員會

識變 應變 求變



工會會務發展經驗交流會 會務拓展委員會 主辦

程序表

日期：2026年9月1日 (星期二)

時間：晚上7時30分

地點：工人俱樂部9字樓禮堂

工聯會會長吳秋北致辭

大合照

工會代表經驗分享

汽車交通運輸業總工會
香港公共事業工會聯合會
香港文職及專業人員總會
服務業總工會
香港製造業總工會
香港建造業總工會
香港工會聯合會工人醫療所

工聯會理事長黃國總結

交流會結束

*以大會最終公佈為準

前言

歡迎出席工聯會「工會會務發展經驗交流會」，期望透過深入交流研討，凝聚集體智慧，共同探討新形勢下工會工作的發展方向與創新蛻變。

當前，香港正進入「由治及興」及「行政主導」的歷史新階段。作為愛國工會，我們肩負更崇高的政治責任以及更扎實的服務使命，必須推動「新時代工運」更積極回應時代命題。全球人工智能革命與產業變革正在加速演進，科技普及應用顛覆傳統作業模式，新就業形態改變了僱傭關係。面對行業更替、對崗位需要有更高要求，傳統培訓模式已難以匹配「新質生產力」的需求；加上多個行業輸入人才，均影響本地工友的就業空間。面對當前種種新問題，壓力之大，實實在在，我們更要主動作為，爭取和維護打工仔合理權益。

「識變」：要求我們提高政治站位，敏銳洞察宏觀大勢與勞動者需求的變化。既要胸懷特區治理大局，亦要堅守群眾組織維護權益的鮮明本色。「應變」：要求我們堅定維護國家安全與社會穩定，發展經濟改善民生，推動權益工作躍升為「建言型、協商型、源頭治理型」；貫徹「參政為勞工」，推動立法突破，並理順及加強與政府、企業及社會各界的良性協作關係。「求變」：要求我們勇於自我革新，關鍵在於團隊的觀念更新及能力提升。傳統工會轉型升級，新工會填補空白。善用多元服務陣地，充分發揮機構的集團優勢，構建更有歸屬感、更具溫度的基層服務網絡。

經驗因交流而豐富，智慧因碰撞而閃光。期望各位藉此平台暢所欲言，將交流成果轉化為切實行動，攜手並肩，同心開創新局面！

最後，衷心祝願交流會圓滿成功！

工聯會會長
吳秋北



團結行業力量 應對新形勢挑戰

第一部分：行業現狀與特色

一、行業與工會概況

香港專營巴士公司為九巴、龍運、城巴（2023年與新巴合併）及新大嶼山巴士，從業人員涵蓋巴士車長（司機）、工程維修、站務、督察、後勤以及文職等多個工種，總人數約為18,000人，其中巴士車長人數約為13,000至14,000人。

總工會是香港唯一一間在各巴士企業均設立工會的勞工組織，分別為九巴分會、龍運分會、城巴分會、和新大嶼山巴士分會。總工會長年率同四巴分會開展各項爭取和維護行業勞工合理權益的工作，得到廣大行業勞工的信任和支持。目前，四巴分會的會員（截至2026年8月）為：九巴分會6,244人、龍運分會578人、城巴分會3,353人、新大嶼山巴士分會149人，合共10,324人，佔整體從業人員的57.4%。

二、行業特點

由於資方長年推行基本工資（底薪）加上加班工資（補水）的薪酬政策，故員工只能在「多勞多得」的模式下維持生計。對此，運輸署在2018年修訂《巴士車長工作、休息及用膳時間指引》中，規定車長一個最長更次時間不應超逾12小時，但容許「特別更」工作時間最長達14小時。此外，由於專營巴士服務使用率高（約佔整體公共交通服務三分之一），故車長也要面對繁忙時段的高強度駕駛、行車時間緊迫、乘客管理等多重壓力。



第二部分：新形勢下行業的變遷及挑戰

一、近年行業的轉變

總工會因應特區政府批准新巴和城巴在2023年7月1日合併後，故在2024年進行第六十三屆換屆選舉時，將新巴和城巴分會合併為城巴分會，使專營巴士分會由五個整合為四個。

在薪酬待遇方面，勞資矛盾頗為尖銳，如載通國際在2025年股東純利近4億元，但是處理2026年員工加薪時，則以國際油價致成本飆升為由，一直不肯與工會舉行會議，並表明要在政府批准加價後，才與工會談判，企圖挾持員工來增加談判籌碼。

巴士公司近年採取削減車站協作和管理人員、收緊病假資源、壓縮用膳和休息時間等不良手法，使司機工作環境不斷變差。另外，部份巴士公司更輸入外勞擔任工程部人員和駕駛非專營巴士路線，引發工會對本地員工就業受影響的憂慮。

二、工會發展遇到的挑戰

在香港的新政經形勢之下，工會遇到無法以合理和合法的抗爭方式向資方展示勞工集體力量的難題，資方反而成為新政經形勢的受益者。另一方面，在社會經濟不景氣下，資方沒有意向提高薪酬待遇和改善工作條件，導致人手長期不足、行車時間緊迫和用膳時間不足等問題。

在工會方面，受制於資源匱乏和政策變化等因素的影響，使現時工作人員老化的問題更形嚴重，難以吸納和培養年青工作人員。

工會會務發展經驗交流會

三、工會的主要工作內容

針對行業轉變和員工所面對的工作難題，工會開展爭取員工加薪、優化福利待遇、改善工作環境、反對不合理輸入外勞、以及要求政府加強監管等多項工作。

另一面，工會也加強推廣維權成果、提供福利服務、舉辦多元活動、成立工作委員會來服務會員、便利入會續會手續、重視會員家屬的維繫、以及每月跟進與檢討等工作，努力地發展及鞏固會員，以保持和壯大工會基礎。



第三部分：成功經驗分享

總工會率同四巴分會開展大量工作後，於2025年與資方達成加薪談判成果，如九巴和龍運的員工加薪2.5%，月薪制不少於600元；城巴的員工基本薪酬上調2.5%或不低於600元；新大嶼山巴士每日增加40元，以每月25天工作日計算，加薪金額為1,000元，加薪幅度為4.58%。另外，四間巴士分會也爭取到資方同意改善多項的員工福利。以上工作成果是自2005年以來（除2020年和2021年新冠疫情期間外），四間巴士分會連續20年成功爭取到加薪成果，使全港專營巴士業員工都分享到成功加薪的喜悅。

第四部分：工會在新形勢下發展方向

- 1 正視新政經形勢下的挑戰，深入思考和探討如何有效開展維權工作和會務方向，尋求工會發展空間。
- 2 加強組織建設，包括持續發展和鞏固會員；加大年青工作人員培養力度；提升工作人員專業能力；強化組織架構等方面，從而壯大工會力量。
- 3 深化權益維護，包括持續爭取改善員工的薪酬待遇；推動資方系統性地改善工作環境；堅決反對不合理輸入外勞；敦促政府加強監督資方及為勞員制定良好的職業工作指引，提升工會凝聚力。



- 4 創新服務模式，包括支持長者、婦女和青年工作委員會開展細緻化服務；透過互聯網、社交媒體、手機短訊等多種渠道發放工會訊息；豐富會員福利項目；加強會員家屬維繫等，增加會員對工會的歸屬感。
- 5 加強四個巴士分會之間的溝通與協作，形成工會在行業上的維權合力。
- 6 增強與社會各界的聯繫，也鼓勵工作人員關心社會事務，透過社會公益活動深化與社會人士的溝通合作，擴大工會的社會影響力。
- 7 堅持愛國愛港立場和持續推動愛國教育，從而增加會員對國家民族的認同感以凝聚會員。

第五部分：結語

展望未來，總工會將繼續以「團結勞工階層、爭取合理權益」為宗旨，在鞏固現有成果的基礎上，持續推動行業薪酬待遇和工作環境的改善，積極應對新政經形勢下的各項挑戰，不斷壯大會員基礎，為專營巴士行業勞工的合理權益保駕護航，為香港社會的和諧穩定貢獻力量。

產業融合新科技 擴大社會影響力

香港公共事業工會聯合會(公共聯會)近年會員人數屢創新高,現時已突破一萬人,躋身萬人工會之列,標誌著聯會發展歷程上一個重要里程碑。面對社會急速轉型、科技日新月異,工會組織正處於前所未有的變革時期,機遇與挑戰並存。聯會根據過去一年的實戰經驗,從行業現狀、新形勢下的機遇與挑戰、成功案例,以及未來展望四個方面,與讀者分享交流,藉此共同探討工會未來發展之道。

一、行業現狀與特色

公共聯會涵蓋電力、燃氣、電訊、環保及資訊科技(IT)等多個關鍵公用事業與新興產業。

行業特點與工種側重：

我們擁有一支高度專業化、技術密集且維繫城市日常運作的勞工隊伍,工種從傳統的基層技術維修、工程施工,跨越至前沿的高科技開發與數據管理。

新時代下的行業轉變：

近年公用事業與科技產業加速融合,自動化、綠色轉型(如碳減排、環保要求)及人工智能技術深化,對從業員的技能要求不斷提升,同時勞工結構亦呈現年輕化與技術化趨勢。

二、新形勢下行業的變遷及機遇與挑戰

面對新環境,我們積極推動策略轉型,將挑戰轉化為發展契機:

創新發展方向(推動AI與創科轉型)：

將人工智能及創科思維全面導入會務經營,使AI成為提升服務效率與吸引新血的「生產力工具」,不再只是一句口號。

理性政策爭取：

面對政府擴大輸入人才計劃等政策變遷,秉持「支持合作,批評監督」原則,在堅持「本地勞工權益及就業優先」的前提下進行專業對話,為會員解決牌照申請等實際困難。

發展與鞏固會員(主動服務)：

打破傳統宣傳邊界,將服務延伸至企業內部及訓練學校,從人才入行初期(如學徒階段)建立連結,實施「關口前移」策略。

立體化對外宣傳：

全面佈局新媒體陣地(Facebook、WhatsApp社群、YouTube、IG、小紅書及討論區),善用AI生成精美宣傳品與短片,極大地提升了工會的社會影響力與觸達率。



三、成功經驗分享(具體案例與實務成果)

1. 成功重塑勞資關係——從「對立面」走向「協商夥伴」

常態化機制：

中電工會及港燈工會理事會建立常態化會面機制,定期主動反映需求,顯著提升工會威信。

源頭吸納會員：

煤氣工會首次主動進入企業訓練學校向新入職學徒宣傳,帶動會員人數實質增長 12.77%。



工會會務發展經驗交流會

維權決心（「三必到」）：

重組權益組，落實「勞資糾紛必到、工傷事故必到、欠薪倒閉必到」。在冷氣工人意外身故及爆裂灼傷等極端個案中，提供即時到位支援，贏得極高評價。

2. 工會應用人工智能（AI 為公共聯會帶來的機遇）

吸納青年新會員，破解新血不足難題（技術引流／人才磁石）：

I.T.人協會抓緊AI熱潮，舉辦46場AI培訓工作坊（涵蓋Deepseek、豆包、辦公室自動化、影音創作等），年內舉辦共48項活動居各會之冠，帶動會員實質增長 15.44%。

全面升級會務運作，實現智慧工會：

因應WhatsApp政策調整及時建構社群；全面引進AI工具進行會議記錄、資料分析、計劃書撰寫及影音創作。

革新宣傳推廣，擴大社會影響力：

善用AI工具輔助製作多媒體內容，部分AI短片於社交平台觀看量達數萬次。

拓展多元服務，推動工會向

綜合社會服務組織轉型：

以AI及創科應用為切入點，豐富服務維度與專業層次。

3. 創科驅動轉型與公共聯會義工隊功能

創科驅動轉型：

環科工會將傳統龍舟活動結合海灘清潔，融入環保與碳信用機制，賦予活動創新內涵；積極爭取政府資助，展現專業價值。

公共聯會義工隊的作用，以及對職員、理事梯隊培育的價值：

- (i) 義工隊扶助弱勢社群的核心作用：
深入社區關懷弱勢，展現工會關懷社會的正面形象與專業價值。
- (ii) 對工會工作人員的幫助：
提供人力支援與分工協助，減輕日常職員工作負擔，提升會務運作效率。
- (iii) 對理事梯隊長遠發展的標誌性價值：
成為鍛鍊青年幹部與實務訓練的平台，為工會未來理事梯隊的成長與長遠發展奠定堅實基礎。



四、新形勢下工會如何自強壯大及未來發展方向

站在新的起點，公共聯會將持續推動以下四個方向的深入發展：

1 深化「協商夥伴」機制，鞏固權益防線：

繼續堅持「三必到」原則，維護勞工尊嚴；同時深化與資方、政府的常態溝通，在人才政策與行業發牌制度上積極發聲，確保本地勞工就業優先。

3 擴大社會服務參與，打造專業公信力品牌：

持續運用電力、燃氣、IT、環保等跨專業技能，串聯更多政府與社會資源（如爭取各類社會基金），發揮義工隊扶助弱勢的核心作用，以行動證明工會既能維權，亦能運用專業解決社會難題。

2 推動AI技術全方位落實，轉型「智慧會務」：

將AI技術從宣傳層面進一步延伸至法律諮詢、會員數據分析、權益個案追蹤等深度應用，切實提高維權與服務效率。

4 構建多維度青年引流體系，實現組織永續發展

持續推進服務前移策略，透過新媒體運營、AI技術培訓及青年感興趣的環保/公益活動，源源不絕地吸引年輕一代加入；同時發揮義工隊對職員及理事梯隊培育的標誌性價值，確保工會事業薪火相傳。

時代在變，工會的角色與維權方式亦必須與時俱進。我們將繼續以新科技為翼、以新思維為導，團結廣大勞工，共同開啟工會事業的新篇章！



專業同心 · 同行

香港文職及專業人員總會（簡稱「文專總會」）成立於1991年。三十五年來，由最初數百名會員發展為擁有超過57,000名會員的跨行業專業僱員工會，轄下屬會涵蓋物業管理、銀行、證券及期貨、保險、教育、財務策劃、專業培訓、法律、會計等多個領域。

一、行業現狀與特點

文專總會服務文職白領及專業人士，涵蓋金融、教育、法律等高增值行業。2026年被稱為「AI元年」，人工智能浪潮席捲全球，深刻重塑全球辦公室營運架構與勞動市場。初階職位如資料搜集、數據整理、文案起草、會議記錄及翻譯等正被AI快速取代，企業對純行政職位招聘需求顯著下跌，起薪增長停滯。入職門檻連年「跳級」，新人須具備AI應用優勢，一入行便要承擔策略性工作。

與此同時，高增值行業壓力與超時工作問題日益嚴重，文職白領無償加班普遍，工作與生活嚴重失衡。恒生銀行2025年裁減後勤及營運部門數百職位，渣打銀行宣佈2030年前裁減超過15%人力，科技轉型下的挑戰迫在眉睫。行業重心轉向高階品牌策略、創意策展及高風險合規決策等頂尖人才爭奪。工會面對會員基數龐大但青年參與度不足、行業快速變化導致傳統服務模式需持續革新。

面對輸入內地專才直接衝擊本港的白領中產階層與專業管理階層，特別在金融與商務管理、創科與科研行業及學術教育界尤為明顯：內地背景人才比例大幅攀升，兩地融合演化成職場取替，內地專才憑藉內地人脈網絡、對國內市場的熟悉度及語言優勢，更容易晉升至主管或管理階層，部分更取代土生土長的中產白領。為應對新形勢新挑戰，文專總會主動識變、應變及求變，就行業痛點、長遠發展進行深入探討和全方位部署。

二、把握新形勢，化挑戰為機遇

面對社會新形勢和AI時代的根本性重塑，文專總會從三大方向創新發展：

（一）政策爭取 主動維權：

針對核心勞工議題屬會不忘主動發聲，包括發表《銀行職員職業健康調查》報告，促請政府將非工業經營工作場所納入職安健監管、發起「職場熊貓·全城關注」大行動揭示無償加班負面影響、召開記者會促請政府研究落實「離線權」指引，及定期進行薪資調研並公佈會員訴求統計，呼籲僱主與員工共享經濟成果。維權方面採取「個案協助」與「制度優化」雙軌並行策略。個案層面透過面談了解訴求、聯同工聯會立法會議員召開記者會，並陪同會員前往勞工處及勞資審裁處落案；制度層面主動約見政府部門或監管機構，從政策與法律層面推動改良。

（二）推動行業發展：

推動行業發展：堅持經營創新品牌活動「行行出狀元」青年就業講座自2015年至今已舉辦超過210場、參與學生逾23,000名，邀請各行業精英分享個人擇業歷程與市場趨勢，啟發青年多元思考。2026年已推出升級版「行行出狀元2.0 --U-Bridge青年職點計劃」，旨在吸引即將踏入社會的優秀才俊加入，為工會注入年輕新活力。



工會會務發展經驗交流會

(三) 會員發展鞏固：

緊貼進修課程報名高峰期，配合街頭推廣與「代報課程服務」，2023年至今已有過萬名會員經工聯會進修中心渠道加入工會。透過官網、Facebook/IG/WhatsApp/WeChat/工聯APP、電訪及家訪等多元渠道，全方位發放資訊、傾聽會員心聲，2025年透過各類活動成功接觸高達6萬人次。

推出一系列會員入會續會獎勵計劃，包括：新入會續會獎賞、介紹人獎賞、「新」永久會員禮包以及工會會員發展挑戰賽，藉着不同活動結合「1人發展1會員」活動，全方位發展及鞏固不同類型的會員。

三、經驗分享

(一) 權益跟進案例：

屬下「香港銀行業僱員協會」針對恒生銀行裁員事件，迅速致函香港金融管理局，促請其發揮監管職能並制定明確政策指引，規範銀行機構在技術轉型過程中承擔社會責任。

(二) 行業政策調研：

屬下「香港證券及期貨專業總會」去信證監會要求重新審視恢復徵收牌照年費政策，建議透明化財政運用；屬下「教育工作人員總工會」召開「在職教師工作壓力與身心健康」調查發佈會，指出近七成教師身心疲憊，要求當局正視前線教師壓力及超額教師出路問題；屬下「香港保險業總工會」聯同工聯會立法會議員與保險業監管局舉行會議，就前線保險中介合約條款及業界監管進行建設性對話。

(三) 會員活動：

工會積極推出各類職場增值課程，如「志在職場」系列之「說話與司儀技巧班」、AI文書處理課程等，迎合不同階層人士需求。為緩解會員職場壓力，定期舉辦手巧工作坊、內地考察團、主題講座、攝影比賽、電影欣賞會、生日會、長跑訓練班和健康瘦身挑戰賽等多元文康活動。



(四) 組織建設：

2025年辦義工培訓計劃，採用「資深義工帶領新義工」傳承幫帶模式，透過講座、交流會、兩天考察團及工作坊增強團隊凝聚力。2026年第二期總結首期經驗並持續優化內容，進一步擴大吸納新義工，壯大服務團隊。

四、自強壯大與未來發展方向

歷經時代變遷與科技浪潮的洗禮，文專總會的會務核心始終緊扣社會脈搏。展望未來，文專總會將以新形勢挑戰為新起點，深化資源整合、精準對接會員需求、創新服務模式。在維護僱員權益上更主動發聲，在推動香港工運事業上更積極作為。文專總會始終與廣大文職及專業人員站在一起，凝聚智慧，砥礪前行，傳承愛國愛港精神血脈，凝聚社群共融的堅實力量，攜手邁向下一個更璀璨的新里程。

專研新就業形態 保障基層權益

一、行業現狀與特色

服務業總工會（下稱「服務總」）的組織根基可追溯至1998年成立的「服務業工會聯合會」，由8個從事食品及個人服務行業的工會聯合發起。2005年正式註冊成立為「服務業總工會」，更有效地為行業從業員發聲。發展至今，設有2間分會及29個屬會，會員逾36,000人，是香港具代表性的基層工會之一。在行業轉型之下，工會會員發展面臨兩大挑戰：一是傳統行業老化、新人入行意欲低，外判造成人員流動極大；二是新業態工友分散於各個平台，組織工作難度高。工會堅持團結基層，爭取勞工福利、維護工友權益，亦十分重視職安健工作。



二、新形勢下行業的變遷及機遇／挑戰

伴隨經濟轉型與數碼平台經濟快速發展，服務總以「識變、應變、求變」為方針，積極謀求創新發展。

（一）識變——洞察行業走向，主動調整定位

傳統行業層面，各屬會因應社會環境變化拓展服務範圍，由單一工種服務，逐步擴展至多個基層服務行業，確保工會服務貼合行業實際需求。

新業態方面，服務總早於2019年留意到平台經濟對勞動關係帶來的衝擊，2021年設立自由工作者分會，納入自僱、兼職及零散工友群體。無論傳統或是新興行業，工會持續敏銳捕捉基層勞工的訴求。

（三）求變——深化政策倡導與三方協商

服務總積極參與勞工處數碼平台行業三方小組，推動政府、平台、工會三方對話，多次遞交意見書，倡議釐清僱傭關係、完善工傷保障、合理訂定收入計算基準等。2025年工會就平台工作者工傷補償機制向施政報告提交建議，獲勞福局正面回應；2026年政府向立法會提交文件，計劃透過「平台工作者」的新概念立法確立工傷補償機制，正是工會多年倡議的重要成果。

（二）應變——開拓新業態，填補保障真空

服務總採取「鞏固傳統、開拓新域」雙線策略：一方面透過屬會深耕傳統行業，穩固原有會員基礎；另一方面拓展新業態服務。

隨外送員群體持續擴張，勞資爭議、工傷事故不斷增加，自由工作者分會於2022年設立外送員關注小組，並在2026年6月正式升格為外送員分會，專責處理外送員權益事務。這種由小組逐步升級分會的漸進模式靈活務實，有效吸納新業態工友，體現工會對新興勞工群體的重視。

三、成功經驗分享

服務總的維權工作分為傳統行業、新業態兩條主線：傳統領域重視政策倡議，新業態側重法律維權，互為補充，累積豐富實務經驗。

權益跟進——以法律途徑確立僱傭關係，為新業態工友突破保障困境

外送員常被平台歸類為「自僱人士」，遇欠薪或工傷問題投訴無門。服務總工會轄下分會積極協助工友循法律途徑申索。2022年12月，有平台公司結業欠薪，工會助逾300名工友入稟勞資審裁處，涉款逾1,300萬港元。2023年5月裁決確認雙方屬僱傭關係，成為本港首宗「假自僱」標誌性判例。2021年及2025年均平台公司結束營運，但均沒有為外送員作出任何遣散安排，工會因而分批協助工友立案，並持續跟進僱傭身份及補償問題。上述案例既為工友爭取回應有權益，也為同類案件建立重要法律參考。

工會會務發展經驗交流會

（二）政策倡導——由制度入手，持續推動基層權益改善

要改善基層勞工處境，必須推動制度革新。

最低工資方面，基層工友議價能力薄弱，最低工資是重要保障防線。自2011年實施以來，工會聯同屬會持續跟進檢討，經多年爭取，2025年落實一年一檢及方程式調整機制，惟工資水平仍有待提升。

外判制度方面，工會於2019年成功爭取將約滿酬金納入政府標準僱傭合約，並持續呼籲政府作為最大僱主，應逐步取消外判，長期需要的崗位改由政府直接聘用。

強積金對沖方面，工會自2010年起推動取消對沖機制。經多年爭取，政府於2025年5月1日落實取消對沖，完善本港勞工退休保障。

（三）職安推廣——預防中暑與關懷支援

服務總由2013年起，每年夏季參與職安局預防中暑推廣活動，聯同工聯地區服務處探訪戶外清潔、園藝工友，派發防暑物資、舉辦講座，年均接觸前線工友14,000人次以上。外送員分會由2025年起設立多區流動服務站，派發防暑福袋並開展職安問卷調查。工友發生工傷時，除身體創傷外，亦面臨經濟及心理壓力；工會透過探訪給予情緒支援，協助申請經濟援助金、整理申索資料，提供全方位支援。



四、新形勢下如何自強壯大及未來發展方向

未來服務總將圍繞四大方向持續發展：

（一）鞏固組織基礎，拓展會員網絡

依托「屬會+分會」雙軌架構，發揮傳統屬會扎根基層、新業態分會靈活應變的優勢。加強內部資源共享與協作，合辦培訓、權益講座及聯誼活動，善用數碼渠道加強會員聯繫，提升歸屬感。針對新業態人員流動大的特點，透過街站、流動服務站、問卷等方式主動接觸潛在會員，擴大會員基礎。

（二）深化政策倡導，推動立法保障

工會將持續推進平台工作者工傷補償立法，爭取逐步把保障延伸至醫療、疾病、退休等領域，長遠推動確立平台從業員僱傭身份，享有與一般僱員同等勞工保障。傳統行業層面，持續監察最低工資調整、職安法規執行情況，守護基層勞工權益。

（四）強化職安推廣，守護工友健康

面對極端天氣頻發，持續做好防暑宣傳及職安推廣，爭取優化政府防暑指引、研究把中暑納入職業病的可行性，爭取資源增設戶外工友休息點；持續舉辦各行業職安健講座，加強前線工友支援。

（三）加強跨地域交流，借鑑各地經驗

服務總已開展內地及海外工會交流，2025年6月走訪廣州市總工會，學習內地平台外送員保障經驗；同年9月與新加坡工會舉行線上會議，交流勞工政策。後續會繼續拓寬交流渠道，吸收外地經驗，優化本港工運工作。



結語

服務業總工會堅守「團結基層、捍衛權益」的初心。由最低工資檢討機制調整、取消強積金對沖，到自由工作者、外送員分會先後成立，印證工會「識變、應變、求變」的發展思路。無論傳統工會順應時勢調整服務，或是新業態組織從零起步發展，工會始終以基層勞工需求為核心，回應時代變化。

往後服務總將秉承「愛國愛港、服務工友」宗旨，與時俱進、積極開拓，團結各行業勞工，為勞工權益的進步持續貢獻力量。

傳統產業數智升級 積極對接轉型痛點

一、行業現狀與特色、發展痛點及挑戰

製造工會伴隨香港製造業黃金年代成立，長期以服務本港產業工友、維護勞動權益為核心使命。早年本港工廠密集、產業勞動人口龐大，工會核心工種服務側重傳統製造前線從業人員，核心工作聚焦勞務糾紛處理、工友權益保障，有效穩定了本地勞動市場秩序。

從會員數據來看，製總會員人數曾迎來歷史高峯，後受本港產業結構調整、社會環境變化、疫情衝擊等多重因素影響，會員規模逐步回落並持續優化。截至2026年6月，製總會員實數為23,013人，伴隨產業迭代，整體會員結構也發生了明顯改變，新興行業會員佔比持續提升。

步入新時代，香港製造業迎來智能化、數位化轉型，傳統工種逐步迭代，高新製造、創科相關新工種不斷湧現，工友訴求從單一的權益維護，延伸至技能提升、職業規劃、長遠發展等多元需求。與此同時，工會發展短板日益凸顯，長期採用被動式、事後補位的維權服務模式，服務場景單一、覆蓋範圍有限，無法适配新產業、新工種、新工友的核心需求，傳統運營模式面臨嚴峻挑戰，轉型革新迫在眉睫。



二、新形勢下行業變遷、機遇與發展舉措

當前香港製造業迎來結構性重塑窗口期，傳統產業智能化升級、北部都會區產業集聚、大灣區協同發展三重趨勢疊加，一改本地製造業傳統發展格局。國家與特區雙層政策持續賦能，為工會轉型發展、擴大服務邊界、鞏固會員隊伍帶來重大機遇。

國家層面，二十大、十四五、十五五規劃明確科技創新核心戰略，賦予香港國際創科中心定位，重點推動傳統製造業數智升級，並將北部都會區列為重點發展板塊，帶動新興產業集群落地。二十屆三中全會「教育、科技、人才三位一體」發展布局，也為工會開展人才培育、產業服務提供了明確政策支撐。特區政府持續對接國家戰略，出台配套舉措推動產業升級，為工會服務轉型提供了完備的本地政策環境。

把握黃金發展窗口期，製總主動謀求創新發展：一是對接產業新趨勢，深耕中小企業服務，精準對接企業轉型痛點，助力傳統企業數智升級、高新企業穩健發展；二是拓展服務場景，覆蓋生物醫藥、微電子、人工智能等新興產業領域，填補新業態服務空白；三是強化對外賦能與宣傳，依托政策優勢吸納新興行業從業者入會，持續優化會員結構、鞏固會員基本盤。



工會會務發展經驗交流會

三、工會轉型發展成功經驗與實務案例

近年來，製總立足產業發展實際，聚焦人才培育、平台搭建、權益服務三大板塊落地多項實務工作，累積了扎實的轉型實踐經驗。

在產業人才培訓方面，針對全行業數智化轉型趨勢，推出普惠性、實務性培訓體系。開設「用AI為我打工」系列課程，幫助傳統產業工友掌握實用AI技能、突破職業瓶頸；開展物聯網應用入門培訓，助力前線工友适配智能崗位迭代；針對年長工友推出專屬數位化培訓，縮小數字鴻溝，保障全齡層工友共享轉型紅利，有效提升了產業工友整體競爭力。

在組織平台建設方面，緊跟國家戰略與本地產業布局，正式成立新質生產力協會，搭建行業交流、資源對接、產業賦能專業平台，助力本地產業高質量發展、穩定就業市場。同時持續優化會務服務，主動對接企業與基層工友，跟進勞動權益保障工作，開展產業政策調研，精準掌握行業發展趨勢與群體訴求，為工會精準服務、科學布局提供數據與事實支撐，有效提升了工會的行業影響力與群體凝聚力。



四、工會自強壯大舉措與未來發展規劃

立足新產業、新形勢，製總將摒棄傳統被動服務模式，以自強壯大、賦能產業、服務工友為核心，明確長遠發展方向，構建全新工會發展體系。

一是轉型角色定位，從單一「權益維護者」升級為「行業發展參與者」，深度融入本地產業升級進程，助力傳統製造迭代、新興產業集聚，從產業源頭穩固就業基本盤，拓寬工友職業發展空間。二是深耕細分領域，持續深耕中小企業服務，精準解決企業轉型難題，同時全面覆蓋高新產業從業群體，完善新業態服務體系。

三是完善組織建設，有序籌備「人工智能與智造機械裝備人員協會」，填補新興產業工會服務空白，持續吸納創科、智能製造領域從業者入會，優化會員結構。四是筑牢發展支柱，以政策參與、人才培訓、立法建言為核心抓手，常態化開展數智化技能培訓、搭建產業對接平台，持續優化服務模式。

未來，製總將緊跟國家與特區發展戰略，順應產業迭代趨勢，堅守服務基層初心，持續推動工會數位化、專業化、全域化轉型，全力守護工友福祉，助力香港新型工業化與產業高質量發展。



服務工友為本 夯實會務基礎

近年，香港建造業總工會會員人數持續增長，由2022年1月約2.7萬人，發展至現時超過4.3萬人。會員增長的背後，是總工會長期立足建造業前線，圍繞「勞工權益、職業安全、培訓就業、關懷關愛」四大服務，回應工友在工作、技能、安全和生活上的實際需要，逐步夯實會務基礎，提升工會在行業中的代表性和凝聚力。

一、扎根前線，掌握工友實際需要

建造業是香港重要的基礎行業之一，涵蓋樓宇建造、土木工程、維修保養、裝修工程、機電工程、棚架、高空作業、機械操作等不同範疇，工種眾多，工作場景分散。大量工友分布於不同地盤、裝修維修現場及分包隊伍之中，工作地點經常轉換，僱傭關係亦較一般行業複雜。

前線工友面對的問題十分具體。有些工友關心開工是否穩定、糧期是否準時、工程轉換後是否仍有收入；有些工友面對分判責任不清、欠薪拖糧、工傷索償等問題時，不知道應向誰求助；有些工友則受年齡、技能、證書要求及新工法影響，需要透過培訓提升競爭力。建造業亦屬高危行業，工友需面對高空工作、吊運工序、棚架工程、密閉空間及暑熱天氣下工作等風險，直接關係工友生命安全和家庭生活。

因此，總工會的會務工作不能停留於會所服務和一般活動，必須走入地盤、課堂、宿舍、社區等與工友日常接觸的場景。只有真正掌握工友面對的問題，服務才能對準需要；只有把服務做到前線，工會才能與工友建立穩定聯繫。



二、面對轉變，找準工會服務切口

近年建造業面對多重變化。一方面，香港房屋供應、基建工程、城市更新及大廈維修仍有長期需求，行業仍然需要大量技術工人支撐；另一方面，工程量有周期波動，部分工種開工不足，部分工種又出現人手短缺，加上工友老化、青年入行意欲不足、技術傳承壓力增加，令行業發展和工友就業同時面對挑戰。

輸入勞工政策推行後，行業人手安排更加複雜。總工會既要堅持保障本地工人優先就業，關注本地工友開工、薪酬及就業機會，也要留意赴港工友是否掌握香港勞工法例、職安要求和求助渠道，避免因資訊不足或中介安排不清，令工友權益受到損害。這要求工會既做個案跟進，也要做政策監察和前線調研。

同時，行業技術和安全要求不斷提升，工友只靠原有經驗已難以應對所有變化。升降工作平台、金屬棚架、密閉空間、吊機操作、新工法和不同安全證書要求，均需要持續培訓配合。總工會要在行業轉變中發揮作用，就要把權益維護、職業安全、培訓就業和關懷關愛串連起來，使服務既能解決眼前困難，也能協助工友面對行業的長遠轉變。



工會會務發展經驗交流會

三、做實四大服務，形成前線工作抓手

在勞工權益方面，總工會把維權工作作為建立公信力的基礎，堅持「有汗出、有糧出」。面對欠薪、拖糧、公司清盤、工傷索償及分判責任不清等個案，總工會協助工友整理僱傭資料、出勤紀錄、糧單、工程證明及相關文件，釐清事實基礎，並按個案需要聯絡政府部門、承建商、分包商及相關機構，推動合理跟進。過去五年，總工會累計協助處理超過600宗個案，為工友追討欠薪及相關款項約4億5千萬元。對於涉及多人、跨工種或責任鏈條較複雜的個案，總工會協助工友集中表達訴求，避免個別工友獨自承受壓力；同時透過問卷訪問及收集前線回饋，進行就業情況與薪酬調查，將零散問題整理為行業意見，向政府和業界提出建議。面對建造業輸入勞工政策，總工會堅持保障本地工人優先就業，同時關注赴港工友的合法權益。

在職業安全方面，總工會堅持事故跟進與日常預防並重。工業意外發生後，總工會即時了解事故情況，慰問傷亡工友及家屬，按需要協助處理醫療、索償、情緒支援及善後事宜。同時，總工會更重視把職安教育前移至日常工作場景，透過午間安全巡迴講座、預防肺塵埃沉着病、預防中暑、職業性失聰及其他職安健專題推廣，提醒工友重視施工程序、防護裝備、風險評估和現場管理。自2020年至2026年，總工會已舉辦近900場職安健講座，惠及近5萬名工友。這些工作既提高工友自我保護意識，也把前線發現的安全漏洞帶入制度改善討論，推動業界正視地盤安全管理責任。

在培訓就業方面，總工會把支援工友提升技能、穩定就業作為重要工作。建造業技術更新快，工友要穩住飯碗、提升收入和拓展發展空間，必須不斷掌握新技能、考取相關資格、適應新的工法和安全要求。總工會近年積極配合建造業議會、香港建造學院及相關培訓機構，推動中級技工、進階工藝、「一專多能」及不同工種技能提升課程。由2020年至2026年，已培訓近萬名「中工」及超過4,000名「大工」。當行業出現開工不足或工程量波動時，培訓亦可協助工友利用空檔期增值，為下一輪工程需求作準備。2026年4月舉辦的建造業招聘會，吸引超過1,000人次入場，為企業和求職者建立直接對接平台，也為工友轉工、求職和了解行業資訊提供實際支援。

在關懷關愛方面，總工會把服務由工作場所延伸至家庭、健康、生活和社區。對工傷工友及家屬，總工會透過慰問探訪、情緒支援、助人自助活動和轉介服務，協助受影響家庭面對醫療、生活及心理壓力。對開工不足、失業或遇到突發困難的工友，總工會亦會結合物資支援、就業資訊、培訓資源及社區服務，盡力提供實際幫助。透過香港建造業關愛社（關愛社）、香港建造業青年社（建青社）與健眾社及義工隊伍，總工會將服務延伸至工友家庭和社區，推動青年參與、長者關懷、家居維修、節日探訪和社區義工等工作，使工會服務更有溫度，也更有連續性。



四、以服務強基礎，在新形勢下自強壯大

總結近年經驗，總工會的會務發展，關鍵在於把工友需要作為工作的出發點。勞工權益維護回應工友最直接的保障需求，職業安全守住生命安全和健康底線，培訓就業支持工友提升職業能力，關懷關愛則把服務延伸至家庭和社區。四大服務互相配合，逐步形成較完整的前線服務體系，亦為總工會持續健康發展奠定基礎。

面對新形勢，總工會將繼續提升前線服務能力，加強屬會聯動，完善會員資料和服務跟進，令會務工作由單次活動走向恆常化、系統化和精準化。在權益工作上，要繼續做好個案跟進、政策反映和行業調研，尤其關注欠薪、開工不足、工傷保障、輸入勞工政策及分判責任等問題。在職業安全上，要繼續加強地盤宣傳、事故跟進和制度倡議，推動業界完善安全管理。在培訓就業上，要因應新工法、新技術和市場需求，完善由入行、升級、轉型到再培訓的支援鏈條。在關懷關愛上，要進一步整合關愛社、建青社、建眾社及義工服務資源，照顧工友不同人生階段的需要。

工會發展沒有捷徑，只要總工會繼續立足建造業前線，把工友需要放在前面，把每一項服務落到實處，就能在行業變化中保持代表性，在會員工作中保持凝聚力，在新時代工會發展中不斷自強壯大。



深耕基層醫療 守護社區健康

一・行業現狀與特色

1. 醫所簡介與定位

工人醫療所(下稱「醫所」)作為香港工聯會辦好社區「福利」的重要陣地與非牟利慈善機構,至今已深耕社區超過75年。現時醫所網絡涵蓋港九新界,共有6間西醫診所、5間牙科診所、3間X光化驗所、1間專科醫療中心、10間中醫診所、1間社區藥房、3部流動醫療車及1間聽力測驗中心,並提供參茸零售等多元綜合服務。醫所始終堅持「質優價廉」的辦所宗旨,全方位服務基層市民與廣大工會會員。

2. 醫所服務特色

2.1 預防為先與基層醫療:服務以門診診療為首,結合中西醫互補優勢、職業健康體檢及慢性病預防管理。

2.2 專業品質與群眾性結合:既具備由醫生、醫師、牙醫、護士、藥劑師、醫務化驗師及放射技師組成的專業團隊,亦具備強大社區親和力的職員服務團隊。

3. 新時代下醫所轉變與發展痛點

3.1 轉變:

香港特區政府全面推動「基層醫療改革」,醫療體系轉型為「預防為先、社區為本」,並擴大推行各類「公私營協作計劃」。

3.2 痛點與挑戰:

3.2.1 人材競爭與公營壓力:

本港醫療人手(特別是中西醫及護理人員)普遍短缺,招聘與人才留任成本顯著上升。

3.2.2 營運成本與福利性質的平衡:

通脹壓力下需維持低廉收費與慈善資助,同時面臨診所設施老化與搬遷升級的財務挑戰。

3.2.3 慢性病年輕化趨勢:

傳統服務客群以長者為主,如何吸引中青年客群並擴大工會會員覆蓋面已成為當務之急。



二・新形勢下醫所機遇及挑戰

1. 政策機遇:深度融入基層醫療體系

政府全力推行「慢性疾病共同治理先導計劃(慢病共治)」並強化各區地區康健中心運作,醫所正加速從傳統的「基層醫療提供者」,升級為「社區健康守護者」。爭取資助和轉介病人,進一步擴大公私營協作。

2. 創新發展方向

2.1 服務數碼化升級:逐步引進電子病歷系統、遠程諮詢及自動配藥等智慧設備,有效紓緩人手壓力並提升患者就醫體驗。

2.2 特色中西醫結合醫療:發揮工聯專科醫療中心的「中端市場及高性價比」的定位,深化中西醫互補的一站式綜合醫療服務。

2.3 大灣區與內地深化協作:借鑑內地先進的中醫藥發展經驗,加強兩地人員交流相互學習,探索兩地優勢和資源互補的可行性。

3. 發展鞏固會員：業務與會務雙輪驅動

將「拓展會員、推動入會」深度融入日常業務，透過會員專享折扣（如診金優惠、參茸藥材9折及體檢8折）福利，以及具連續性的健康照顧，讓市民入會便能即時享有優惠，構築實惠而方便的「入會代辦點」網絡。

三・成功經驗分享

1. 結合會員福利與政策調研，發揮公私協作優勢

- 1.1 全面響應政府預防篩查：積極參與「大腸癌篩查計劃」、「慢性疾病共同治理及乙型肝炎共同治理計劃」、「疫苗資助計劃」及「青少年護齒先導計劃」，將政府資源與行業工友福利對接。
- 1.2 慢性病管理（慢病共治與門診協作）：承接公營醫院分流個案，為高血壓、糖尿病患者提供連續性的家庭醫生式診療，從而提高會員的信賴與歸屬感。
- 1.3 行業資源對接：發揮 X 光化驗所的專業優勢，為不同行業工會量身定制專屬體檢計劃，補充基層醫療篩查項目，提供一站式健康保障。

2. 具體會務活動與慈善案例，仁心仁術彰顯關懷

- 2.1 專項醫療資助：推出《工聯同行・站起來》骨科手術資助計劃及「工人醫院所醫療資助基金」，為面對公院輪候時間長、私院收費貴的基層患者提供自費藥物或手術資助，成功將受助者轉化為工聯會的忠實支持者。
- 2.2 擴大資助與社區外展服務：流動中醫車與外展隊伍分別深入社區、屋邨及建築工地，提供體檢、疫苗接種及中醫諮詢服務；定期為工會及地區議辦舉行免費健康講座，實現「服務一人，帶動全家入會」。



四・新形勢下醫所自強壯大及籌劃未來發展方向

1. 打造「標準化慢性病管理中心」

引進標準化代謝性疾病管理（MMC）模式，針對「三高」等慢性病提供集「篩查、診斷、追蹤、復康」於一站式的健康管理，並配合優惠健康檢查，主動向社區及企業推廣「早發現、早治理」理念。

2. 深化跨界合作與資源整合

2.1 公私營網絡聯動：深化與醫院管理局、地區康健中心及其他 NGO 的轉介機制；結合社區藥房與物理治療資源，構建全人健康網絡。

2.2 工會與企業聯動：結合工聯會龐大網絡向會員家屬推廣；主動對接各類社團及企業，推出「職場健康管理計劃」，開拓企業客戶群。

3. 實施「資助 + 自費」雙軌可持續財務模式

在維持公共福利及慈善低廉收費的基礎上，適度發展中高端自費專科與體檢服務，積極爭取更多政府資助與慈善捐款，確保醫所在市場競爭中實現財務自給與可持續發展。

4. 堅守初心，響應施政報告

緊密跟進特區政府最新的《施政報告》與基層醫療政策動向，持續深化醫療服務改革，以實實在在的服務成效，落實工聯會「辦好福利、服務群眾、壯大會務」的根本宗旨。



增量提質 做大做強 多元措施夯實會務拓展基礎



更多會拓委過去十年
推出的項目

會務拓展委員會工作

工聯會會務拓展委員會(會拓委)於2014及2015年分別舉辦「企業工會發展經驗交流會」和「行業工會發展經驗交流會」,藉此讓企業先進為發展思路提供參考,交流會上歸納了多項有效推動會務、發展會員的有效措施,包括權益、職安、職業培訓、福利多元服務、結合工聯集團優勢、密切聯繫會員、掌握新形勢適時改變、團結業界等,於工會組織建設及會員發展上共同提升。當時共39萬名會員,隨後雖經歷幾年疫情,導致會員下降,但在本會及屬下工會的共同努力下,會員人數已達到現時43萬6千多名。

本會於1948年成立,至今78年,一直堅守愛國愛港的政治立場,擔起打工仔女利益的代表、代言人角色,全心全意為民服務。現時工聯屬下工會為252間,涵蓋行業廣泛。在會拓委的策動下,過去十多年持續推出多項受歡迎的項目,為發展鞏固會員、加強會務基礎建議,注入實質的動力。

年度會員人數



推動愛國主義教育,持續舉辦中國電影巡禮



舉行高鐵千人團及千人灣區之旅,凝聚會員義工



為會員提供義務法律諮詢



透過傑出義務工會工作者評比嘉許義工



工會會務發展經驗交流會

更多行業、企業工會和服務機構介紹

香港鐵路工會聯合會

香港鐵路工會聯合會是由港鐵公司及電車公司的五間工會所組成，包括香港電車職工會、香港鐵路員工總會、香港鐵路職員工會、香港鐵路專業人員工會、香港鐵道從業員總工會。這幾間工會的成立及發展都有着不同的背景及需要，在不同的層面為港鐵員工及軌道交通從業員爭取權益，謀取福利。



海員物流系統工會包括香港海員工會、物流從業員工會、船務從業員工會、香港物流管理人員協會、香港物流科技人員協會、香港公證人員協會、香港快遞人員協會。圖為海員物流系統工會每年都積極參與香港海運週活動，宣傳海運行業。



香港海員工會

香港海員工會一直以來致力服務業界，為協助香港海員考牌晉升，工會2014年和2024年先後在九龍和上環兩間會所添置了航海模擬器，為他們提供仿真實景模擬訓練，深受本港海員的歡迎。圖為本會組織香港學生參加第七屆中國海員技能大比武的港澳代表團。

海港運輸業總工會

海港運輸業總工會於1989年成立。回顧以前，海港運輸行業只有六間工會，其中小輪工會、海陸理貨員工會(現物流從業員工會)成立於上個世紀二十年代初期；倉碼工會、躉船工會、裝卸工會及果菜工會成立於五、六十年代。六間工會於1983年把辦公地點集中到聯合辦事處，轉為職工會註冊，經過多年來努力，海港各個工會從分散到聯合，從六間工會發展至包括貨櫃、港粵司機、天星、香港小輪、九龍倉、港口文協、新渡輪、運機協在內的十三間工會，更好地為海港運輸行業的工人服務。



香港民用航空事業職工總會

香港民用航空事業職工總會共有7間不同工種的屬會，其中包括香港航空貨運及速遞業工會、香港航空業總工會、香港空運貨站職工會、香港機場餐飲業僱員工會、香港機場地勤服務職工會、國泰航空服務職工會及航空運輸文職人員協會組成。在不同行業層面為機場會員服務，例如爭取權益、處理勞資糾紛、職安推廣等。



政府人員協會

政府人員協會成立於1986年，現有屬會及盟會60多間，是香港主要的跨政府部門及公營機構集團工會之一，會員來自政府部門、醫院管理局等公營機構。工會成立以來一直旗幟鮮明，堅持愛國愛港立場，積極為會員及同事爭取合理權益。



香港洋務工會

香港洋務工會涵蓋洋務行業、進出口貿易及商業服務業工友。三會致力維護行業僱員的勞工權益，並為會員提供福利、培訓及多元化的聯誼活動。



工會會務發展經驗交流會

香港旅遊聯業工會聯會



香港旅遊聯業工會聯會是工聯會屬下一個系統工會，由工聯會屬會中的旅遊、百貨零售、飲食、酒店等多個相關旅遊行業工會，共同組建成立。現時會員人數逾三萬六千名，為業界具廣泛代表性的勞工團體。

本會宗旨在團結旅遊相關行業屬會工會，集合旅遊、百貨零售、飲食、酒店等行業工會力量，整合和發揮各自的人力資源優勢，共同關注業界關心的問題，爭取有利整體行業發展的措施，致力推動行業與工會會務的共同發展。

港九紡織染業職工總會

港九紡織染業職工總會成立於1947年，是工聯會的創會成員之一。自創會以來，本會始終高舉愛國旗幟，弘揚愛國愛港的優良傳統，以「堅定、團結、務實、進取、創新」的精神，著力擴大愛國團結，致力維護工友權益；關心社會發展，積極參與社會事務，融入地區治理；始終心繫基層，關注市民實際需要，用心服務群眾；矢志為香港的繁榮穩定與社會進步貢獻工會力量。



香港造船機電鋼鐵業總工會



香港造船機電鋼鐵業總工會(簡稱船機總會)於1987年10月3日成立，主要以服務造船業、機械、物業工程及電梯業相關人員為核心的工會組織。船機總會多年來，貫徹「愛國、團結、權益、福利、參與」的方針，積極維護勞工權益，廣泛參與政治及社會事務；致力在建制內、外為市民發聲；以「支持、合作、批評、監督」原則，支持特區政府依法施政，促進香港穩定繁榮。

工人俱樂部

工人俱樂部是香港工會聯合會屬下的一個福利服務機構，以團結各業的僱員及其家屬，開展多元化的培訓、就業服務、文化藝術、康樂體育活動，並對會員部員提供多種服務及福利為初心。下設有工聯會進修中心、工聯會職業再訓練中心、工聯會職業再訓練就業輔導中心、工聯會職業發展服務處、工聯文化藝術促進會、工聯康樂體育促進會及工俱義工團，為會員、部員、各行業僱員提供更優質及全面的服務。



政務地區

政務委員會及十八區地區服務處

工聯會地區服務處成立於1992年，一直致力為會員、市民提供多元化服務。至今地區服務處已實現十八區全覆蓋。而自2009年，工聯提出「全面參政」方針以來，工聯會的區議員及地區服務團隊一直擴大，至今已有44名區議員，與地區服務處通力合作，為會員、市民提供高質素的地區服務。



總結

各位工會兄弟姐妹：

今次交流會，參與發言的系統工會在會員發展、勞工權益、福利服務以及應對產業轉型升級等方面都分享了其成功經驗及做法，充分展現了大家作為工會當家人的智慧與擔當。

在當前新形勢下，我們必須牢牢把握工會的整體發展方向與定位，切實做到「識變、應變、求變」，同時深入思考「為什麼要變、變什麼、以及如何變」。

一、順應時代大勢，提高政治站位，樹立全局觀念

首先，必須明確「為什麼要變」。

第一，政治、經濟與社會形勢發生了深刻變化。香港正處於「由治及興」新階段，全面深入落實「愛國者治港」原則和「行政主導」政治體制，國家正謀劃「十五五」規劃，將深化香港在國家發展大局中的關鍵功能定位。工聯會作為建制內的主力軍，必須提高政治站位，樹立全局觀，積極配合特區政府聚焦三件大事：發展經濟、改善民生、做好做實人心工作。

第二，人工智能科技革命引領起新一輪產業變革，對生產方式、人力需求數量和結構將會造成重大而深遠的影響。儘管現時失業率維持在3.7%的較低水平，但不少初級職位開始被人工智能替代，市場空缺顯著減少。以大學聯招中心招聘廣告為例，由2022年高峰期時約8萬個跌至2025年約3萬個；其中初級職位更跌了九成。隨著新質生產力的發展，必讓新業態權益保障、職業技能培訓等議題更加突顯，工會必須積極適應新形態勞動關係。

面對新形勢，如果我們還用舊有眼光與舊思維來解讀，就無法抓住國家發展帶來的巨大機遇。因此，改革轉型是工會實現可持續發展的唯一出路。

二、改進維權模式，提升服務質素

其次，我們要明確「變什麼」。

（一）維權權益要主動化與精準化 新環境下，傳統抗爭維權模式必須轉變。未來的維權要從「被動應變」轉為主動佈局，深入基層掌握實情，實施「預防性維權」，建立維權機制。正如汽車交通運輸業總工會率領四巴分會主動應對新形勢與挑戰，堅定維護員工權益、積極爭取加薪福利；服務業總工會貫徹「識變、應變、求變」，成立外送員分會，維護傳統與新業態工友的合法權益；香港建造業總工會則圍繞「勞工權益、職業安全、培訓就業、關懷關愛」四大服務精準回應工友所需，這些都為我們展示了新時代主動維權與深耕基層的示範作用。

（二）AI推動工會會務數字化 面對數位化浪潮，工會的聯絡與服務模式必須與時俱進，善用新科技提升服務效益。香港公共事業工會聯合會積極推動策略轉型，透過AI發展持續推動工會會務工作及宣傳，爭取從源頭吸納青年新血加入工會，推動線上線下服務深度融合，提升整體工會的數字化與年輕化水平。

（三）產業轉型要以技能培訓助力發展 面對AI及自動化對行業帶來的衝擊，工會服務必須向高層次職業教育與技能提升轉型。製造業總工會積極推動轉型與創新，以數位培訓及多元服務助力產業升級發展；香港文職及專業人員總會則引導會員面對AI浪潮及專才競爭，積極推動行業發展。工會要成為工友職涯發展的堅強後盾，為香港的高質量發展提供強大的高技能人才支援。

三、轉變觀念、深化合作、提升能力

最後，要落實「如何變」。

第一，轉變觀念，破除官僚。大家要時刻記住，「正確的政治立場」與「切實為打工仔爭取權益」是工會最核心的職能，兩者相輔相成、缺一不可。

第二，改革創新，積極推動轉型發展。系統工會要帶頭引導工會理事、義工積子深入討論，匯聚各屬會的優秀經驗，整理具體的政策倡議。各工會之間要打破壁壘、加強合作，切實凝聚廣大僱員。

第三，全面提升工會組織能力。工會幹部要提升研究政策與溝通協商的能力。同時，要做好內部組織建設，積極發展會員與義工隊伍，增強工會自身的業務營運與管理能力。

各位工會當家人！香港進入「由治及興」的新階段，工會工作迎來前所未有的機遇及挑戰，我們肩負的責任更加重大。讓我們繼續弘揚「共建、共榮、共享、共贏」的新時代新工運精神，發揮前線工會的關鍵作用，促進和諧勞資關係，做好工友權益的堅定維護者，為香港的高質量發展與國家發展大局貢獻力量！

謝謝大家！

工聯會 理事長
黃國

識變

應變

求變