

深圳培育千間AI「一人公司」

OPC社區崛起 打造創業生態引領地

【大公報訊】記者毛麗娟深圳報道：一個人、一台電腦、一套AI工具，時間自由支配，從產品靈感到市場落地，所有環節由一人掌控。這是一種名為「OPC」（One Person Company，一人公司）的全新創業形態。

近日，《深圳市打造人工智能OPC創業生態引領地行動計劃（2026-2027年）》印發，提出大力培育產業發展新業態新模式，構建產業集聚、創新活躍的人工智能OPC創業生態。

到2027年底，深圳將建成超10家面積均不少於一萬平方米、集聚效應明顯、全國領先的OPC社區，培育超千家高成長性人工智能創業企業，集聚超萬名人工智能創新創業人才，形成特色鮮明、輻射力強的OPC創業生態，打造全國人工智能創新創業首選地、創業生態引領地。目前，深圳首批OPC社區共有9個，分布在福田、羅湖、南山各區。



▲近日，深圳出台新政培育千間AI「一人公司」，將在人才服務保障、政策支持、生態服務三方面進行系統布局。圖為創業青年在深圳青年人才創業港辦公。

深圳三方面部署培育OPC

強化人才服務保障

- 建立開放多元的人才評價體系，淡化學歷，重視實績（如開源貢獻、競賽成果等）
- 提供「一張辦公桌、一間辦公室、一層辦公樓」全周期辦公支持
- 合資格青年創業者可享：6折過渡住房（最長36個月）或每月1250元人民幣安居補貼（稅後1000元，最長24個月）

加大政策支持力度

- 發放專項「創新券」，為企業提供最高1000萬元「訓力券」、最高200萬元「模型券」、最高200萬元「語料券」，資助企業開展模型訓練、智能體搭建、API調用等研發活動

健全生態服務體系

- 發揮各級政府引導基金作用，投早、投小、投硬科技
- 推動產學研用深度融合，構建全周期企業服務體系

大公報記者毛麗娟整理

A3

「468」工時生效 逾萬僱員受惠

可享有薪假期 鼓勵婦女及銀髮族重投市場



焦點新聞

香港《僱傭條例》有關「連續性合約」的「468」新規定由今日起適用，包括降低工作時數門檻，僱員為同一僱主工作四星期、合計工時達到68小時便可享有薪年假、假日薪酬等僱傭保障，政府估算約1.1萬名僱員受惠。

有勞工界議員分析，新規定有助鼓勵婦女及銀髮族重投勞動市場。不過，本港職場可能出現更多每天只需工作兩、三小時的職位，僱員可能因工時太少，需做兩份工作以增加收入。勞工處表示，會採取多管齊下的執法策略，主動巡查各行業的工作場所，確保僱主遵行《僱傭條例》。

大公報記者 王亞毛



《僱傭條例》有關「連續性合約」的規定，今日起放寬至「468」，預料有逾萬名僱員受惠，享有薪年假、假日薪酬等。

過去採用的「418」規定，僱員須連續受僱於同一僱主四星期或以上、而每星期須工作最少18小時，才符合「連續性合約」要求。今日起新實施的「468」規定，改為僱員為同一僱主工作滿四星期、而四星期內累計工作不少於68小時，或每星期最少工作17小時，便會視為按「連續性合約」聘請，可享有法定假日薪酬、有薪年假、疾病津貼等僱傭條例保障的福利。

部分僱員工時或減少

勞聯立法會議員林振昇表示，過往曾有部分工友每月工作逾100小時，但因第四周工作不足18小時、而未能符合「連續性合約」定義，因而未能享有法定僱傭福利。新規定生效後，可在相當程度上堵塞漏洞，令更多長工時僱員受惠。而且，新規定有助鼓勵婦女及銀髮族重投勞動市場，為勞動力市場補充人手。

工聯會立法會議員梁子穎表示，在新規定下，估計勞動市場將可能出現更多每天兩、三小時的工作。若工時減少，收入減少，有些僱員可能需要從事兩份工作以增加收入。他稱大部分僱員未必清楚「連續性合約」的定義，以為兼職工作就沒有僱傭權益，但其實要看工時是否符合「468」的定義。他亦關注若工作時數少，僱主可能未能聘

到職員，出現更多非本地勞工，影響本地勞工的就業質素。

梁子穎表示，長者出來工作主要有兩個原因，一是賺取收入解決生活所需，二是退休後太悶、希望有工作消磨時間。他關注若僱主只提供「467」或以下的工時，對樂齡人士投入勞工市場不公平，樂齡人士可能要為兩、三個僱主工作，未能達到樂業安老的優質生活。

勞聯會僱主代表之一、香港工業總會常務副主席陳偉聰表示，在當前經濟狀況下實施「468」，僱主會面對一定困難，預計對零售、飲食、物流運輸及補習社等較多兼職或臨時工的行業影響較大。

孫玉茵：僱員權益受損可求助

勞工及福利局局長孫玉茵昨日在電台節目表示，任何《僱傭條例》轉變，市民總會有不同擔憂，若僱員認為僱主做法走「灰色地帶」，又或涉嫌不合法，令權益受損，可向工會或勞工處勞資關係科求助。處方有協調服務協助盡快適應。他強調，當局會聯絡有需要的僱主跟進，若情況嚴重會作控告。

▲有勞工界議員分析，職場上將有更多每天只需工作兩、三小時的職位。

「468」工時計算方式

例子 1 每星期 17小時

星期	工作時數	是否 ≥ 17小時
第1周	工作40小時	≥ 17
第2周	工作30小時	≥ 17
第3周	工作20小時	≥ 17
第4周	工作17小時	≥ 17

例子 2 68小時準則

某星期工時不足17小時，該星期與之前緊接3星期工時合計(16+20+30+40)不少於68小時，該星期亦被視為符合連續性合約的工時門檻

星期	工作時數	是否 ≥ 17小時
第1周	工作40小時	≥ 17
第2周	工作30小時	≥ 17
第3周	工作20小時	≥ 17
第4周	工作16小時	< 17

《僱傭條例》「連續性合約」新規定Q&A

Q1：新規定內容是什麼？

A：2026年1月18日起，僱員連續受僱於同一僱主四星期或以上，每星期工時門檻由18小時降低至17小時，即使某星期不足17小時，若四星期工時合計達到68小時（「468」準則），都可被視為按「連續性合約」受僱。

Q2：若僱員的僱用期橫跨新規定適用前後，如何確定其是否屬「連續性合約」？

A：新規定適用前（18日前）：工時門檻每星期須最少工作18小時；新規定適用後（18日或以後）：工時須符合以下其中一項條件：
• 僱員每星期最少工作17小時；或
• （當僱員在某一星期工作少於17小時）他在該星期及其緊接過去三星期組成的四星期期間工作不少於68小時。

Q3：新規定下，僱員享有各項法定權益的資格有什麼改變？

A：僱員現時享有各項法定權益的資格不變，例如，僱員須在緊接法定假日之前，按「連續性合約」受僱滿三個月，才可享有假日薪酬；僱員受僱每滿12個月則享有有薪年假。

資料來源：勞工處

工友反映被削工時 勞聯：可陪同申調解

保障權益

《僱傭條例》有關「連續性合約」的「468」新規定今日生效，近期有僱主「鑽空子」，逃避給予僱員有關僱傭保障。勞聯主席、立法會議員林振昇昨日向大公報記者表示，一名從事餐飲業的50歲女士，早前每月工時接近100小時，但近日收到僱主通知，每月工時會減至68小時以下，令其無法達到「468」的規定標準。亦有工友表示，同一崗

位可能會轉為兩間公司聘請，以逃避連續性合約的定義。

林振昇強調，僱主單方面更改僱傭合約中的工時條款，需得到僱員同意，否則可能違反《僱傭條例》，工友有權提出異議。不過部分工友因為擔心失業，無奈接受，未積極向勞工處投訴。他表示，勞聯現正聯絡相關工友，若工友願意，會陪同前往勞工處申請調解，若調解不成將進一步透過勞資審裁處解決。

勞工處表示，會採取多管齊下執法策略，包括主動巡查各行業的工作場所及採取針對性執法行動，確保僱主遵行《僱傭條例》，並會就僱主涉嫌違反《僱傭條例》個案進行刑事調查。處方表示已通過新聞稿、專題網頁、「懶人包」以及網上教學工具等，宣傳「連續性合約」新規定。政府又透過多場簡介會向公眾解說新規定。

大公報記者 王亞毛

責任編輯：嚴偉豪 美術編輯：徐家寶



今天本港天氣預測
大致天晴及乾燥
18°C-23°C