

彌補管理短板 激活郵輪經濟

特區政府昨日正式就啟德郵輪碼頭新一份十年租約公開招標。面對多年來交通不便、人流稀少、商業冷清等短板，此次招標明確引入四項關鍵績效指標（KPI），強化對營運商的責任要求與監管機制，展現出特區政府推動郵輪旅遊產業蓬勃發展的決心。各界期望新機制下的績效指標得到充分落實，啟德郵輪碼頭經營成功蛻變，激活郵輪經濟，打造成為帶動本港旅遊業及整體經濟穩健增長的新引擎。

啟德郵輪碼頭作為專為停泊巨型郵輪而建的現代化設施，理論上具備成為亞洲郵輪樞紐的硬體條件。然而現實事與願違，啟德郵輪碼頭多年發展未如預期。非旺季時段登船大堂空無一人，商鋪寥寥可數，連天台公園亦罕見遊人。每逢大型郵輪抵港，交通配套便不堪重負，多條巴士路線雖經政府協調增加，但仍難以滿足遊客的出行需求。究其原因，除地理位置稍偏外，更核心問題在於缺乏系統性規劃與有效營運策略。現有的模式顯然未能充分連結本地社區、旅遊資源與郵輪旅客需求。

今次招標的最大亮點，在於政府以「績效合約」取代過往較為寬鬆的管理框架。四項KPI：每年至少85次郵輪停泊、13場非郵輪活動、6,500人次非郵輪訪客，以及附屬商業區60%租用率，不僅量化目標清晰，更直指當前短板：既要提升國際郵輪到港頻次，也要活化碼頭日常功能，吸引本地市民與遊客常態化使用。尤其值得注意的是，補償條款自第三年起生效，既給予營運商適應期，又確保長期間責，體現政策設計的務實與彈性。

招標採用「雙信封」評審機制，非價格因素佔

七成比重，凸顯政府重視營運質素多於短期財政收益。投標者須具備三年以上大型郵輪碼頭經驗，且曾接待16萬噸以上郵輪，篩選門檻高，有助引進具國際視野與實戰能力的專業團隊。未來半年的就標過程，將考驗各參與方能否提出兼具創意與可行性的執行方案。

此外，新租約要求營運商一併管理二樓平台花園及天台郵輪碼頭公園，打破以往「只管郵輪、不管公共空間」的割裂思維。這意味着未來碼頭不再僅是交通節點，而應轉型為集休閒、娛樂、文化於一體的綜合場域。結合主題活動、社區節慶或親子體驗，完全有機會打造「郵輪+本地生活」的融合模式。

香港發展郵輪旅遊的優勢十分突出：地理上位居亞洲航線樞紐、擁有國際化服務標準、背靠內地龐大客源市場。《香港旅遊業發展藍圖2.0》已明確將郵輪產業列為重點方向，而啟德郵輪碼頭正是實現這一願景的關鍵載體。然而，硬體再先進，若無完善的接駁交通與周邊聯動，仍難以留住旅客腳步。2023年「名勝世界壹號」抵港時交通癱瘓的教訓猶在眼前，新營運商必須與政府緊密協作，加密巴士路線、開設接駁專車，甚至探索與啟德體育園、AIRSIDE商場的聯動套票，方能形成旅遊生態圈。

此次新租約的招標是一次具有針對性的破局之舉。然而政府設下明確指標只是第一步，真正的挑戰在於執行細節。新營運商應善用政策空間，整合社區資源，並與政府共同完善交通與宣傳配套，讓啟德不僅成為郵輪母港，更化身為東九龍的文化休閒新地標。相信在特區政府的精心規劃和營運商的積極努力下，啟德郵輪碼頭將能擺脫困境，煥發出新的生機與活力，成為香港旅遊業的一張亮麗名片，為香港的經濟繁榮和社會發展作出重要貢獻。

文匯社評

WEN WEI EDITORIAL

放寬門檻吸人才 增強創科競爭力

創新科技署昨日推出科技人才入境計劃優化措施，包括精簡申請程序、放寬人才可從事的研發活動領域，以及增設申請專窗服務等。科技發展日新月异，人才是推動創科的核心要素。特區政府優化措施，便利人才來港，值得肯定。同時要提供完善配套支援，營造良好研發和生活氛圍，以軟實力吸引更多優秀人才來港、留港發展，為本港創科加速發展注入源源動力。

科技人才入境計劃於2018年設立，旨在透過快速處理安排，供合資格企業透過申請配額，輸入非本地科技人才來港從事研發工作。該計劃曾經在2022年進行過一次優化，簡化手續及擴展受惠的機構範圍。相隔3年後，至今年再進行優化，顯示特區政府對建設高端人才集聚高地懷有堅定決心。

創新科技倚重腦力、知識、創意等新型生產要素，既要有基建等「硬聯通」，也要有數據、規則機制等「軟聯通」作支撐。日前河套深港科技創新合作區香港園區正式開園，已經進駐園內的逾60家創科企業，涵蓋生命健康、微電子、新能源、人工智能等領域，並配備多個人才公寓單位，如今以放寬人才入境門檻、精簡申請手續作加持，更有效地為香港與內地創科跨境合作、香港主動對接國家「十五五」規劃，融入和服務國家發展大局提供助力。

習近平主席11月考察廣東時強調，要着力深化粵港澳合作，加強科技創新合作

和基礎設施互聯互通，推進規則機制「軟聯通」，加強立法、執法、司法各環節全流程協作，有效提升市場一體化水平，建設宜居宜業宜遊優質生活圈，支持香港、澳門更好融入和服務國家發展大局。香港有強健的科研教育體系作後盾，在建設國際創科中心、服務國家科技自立自強大有可為，更應積極進取在「搶人才」「留人才」做好全面部署。

過去，在科技人才入境計劃下引入的人才，只限制在14個指定科技範疇研發活動，而根據入境處數據，今年上半年，有86人經該計劃來港，逾半從事人工智能，人才參與範疇相對狹小，有必要讓人才組成更加多元。科技發展日新月异，經優化的人才計劃，人才從事的研發活動再沒有局限，可以更好回應當下創科行業的實際情況。

接下來，特區應打造宜業宜居宜遊的環境，讓科技人才更願意留在香港。據《2024年世界人才排名》，香港排名位居十名以內，不過在「吸引及留住人才」部分排名仍有進步空間，人才對在港生活品質的滿意度較低。特區政府須切合來港人才對優質生活的追求，其中一項是做好科技園區的社區建設，打造生活便利、活動空間廣闊的活動空間，改善他們生活質量外，也可啟發他們更自由、創新的創科研發靈感，在生活、個人生涯發展方面都有所滿足，使「軟實力」優勢成為香港吸納創科人才的亮點。

港三招優化科技人才入境計劃

精簡申請程序 放寬範疇限制 港深創科園企設專窗服務

河套深港科技創新合作區香港園區的港深創科園在本周一正式開園，特區政府以至兩地社會正以「只爭朝夕」精神，希望促進河套香港與深圳兩園區協同發展，而更靈活的創科人才支撐，對此至關重要。為進一步鞏固香港創科人才庫，特區政府創新科技署昨日宣布，就「科技人才入境計劃」推出三大優化措施，包括精簡申請程序；全面放寬科技範疇限制；更會為港深創科園企業設立專窗服務，藉以便利本港科技公司加快吸納全球創科人才以進行科技研發，推動香港創科產業邁上新台階。

●香港文匯報記者 陸雅楠

「科技人才入境計劃」自2018年6月推出以來，為本港科技企業引進海外及內地科技人才提供快速審批通道。成功申請企業可獲配額，輸入人才協助本地研發。截至今年6月30日，計劃已批出1,251個配額，涵蓋14個科技範疇，包括先進通訊技術、人工智能、生物科技、網絡安全、數據分析。其中以人工智能、數據分析等新興產業最為熱門，分別獲批535個及332個配額，佔整體逾半。

正值港深創科園開園之際，香港創科發展迎來重大契機。為引進更多創科人才，特區政府創新科技署昨日宣布「科技人才入境計劃」優化內容，重點措施包括：（一）精簡申請程序，容許科技公司及合資格人才同時遞交配額及簽證/進入許可申請；（二）豁免必須從事14



●港深創科園日前開園，園區公司陸續進駐兩座濕實驗室大樓。為鞏固港創科人才庫，創科署推出科技人才入境計劃三大優化措施。香港文匯報記者萬霜靈攝

個指定科技範疇研發活動的限制，以更好回應日新月異的創科發展；（三）為港深創新及科技園增設申請專窗服務，一站式協助園區租戶及培育公司辦理申請及跟進事宜。

議員：措施切合港實際需要

香港特區立法會科技創新界議員邱達根昨日接受香港文匯報訪問時強調「搶人才就是科技的未來」，而人才政策必須持續與時俱進，是次科技人才入境計劃的優化措施，不單切合香港社會實際需要，時機亦恰到好處。

他一直就人才引進工作與相關部門保持積極溝通，無論是創新科技及工業局還是勞工及福利局，均因應行業發展趨勢，不斷完善各項引才措施。

今次放寬14個指定範疇研發活動的限制，並容許配額與簽證申請同步進行，邱達根認為正是回應業界與申請人的訴求，有效簡化程序、提升效率，助力香港更靈活、無縫地吸納創科人才。

他透露，自己早前在出席港深創科園開幕活動時親身聽到多家入園企業分享其實際需求。他表示，由於園區內企業類型多元，涵蓋生命科技、數據與人工智能等不同領域，對人才需求各異，是次優化措施為港深創科園增設申請專窗，能夠為入園企業及未來招商提供更針對性、個性化的人才支援，切實回應企業在引才方面的多元需要，將是河套香港園區加快發展的重要一步。他相信，特區政府各部門將繼續根據市場和業界反饋，持續優化政策，為香港創科發展注入動力。

公共四企逾半員工冀明年加薪起碼4.5%

香港文匯報訊（記者 崔滢）香港公共事業工會就屬下港燈、煤氣、中電、電盈四間企業工會聯合展開薪酬調查。結果顯示，近60%受訪員工在2025年只獲平均3%的加薪，逾半受訪者期望明年有不少於4.5%的加薪幅度。

近60%受訪者今年平均加薪僅3%

香港公共事業工會上月上旬進行「2026年度薪酬期望問卷調查」，分別以實體問卷及電子問卷方式共訪問2,032名「公共四企」的員工。結果顯示，受訪的企業員工中，有近60%員工在2025年只得到平均3%的加薪，當中去年未獲加薪的更佔20%，超過一半受訪者期望2026年有不少於4.5%的加薪幅度，另外有超過60%受訪員工認為所屬企業薪酬機制不合理。

除此之外，有64%電訊盈科員工表示公司工作部門人手不足，68%的電訊盈科員工「零加薪」，屬四企之冠。

工會提到，過去一年四企均錄得可觀盈利並維持向股東派息，然而在公共服務收費大幅上漲的背景下，僱員薪酬卻未見相應提升，導致員工生活水平未能明顯改善，對企業前景信心下降，加上加薪進度長期滯後追不上通脹，加劇公共事業的人力資源不穩定情況，若企業繼續忽視合理調整薪酬，將面臨更嚴重的人才流失問題。

對此，工會建議2026年度劃一加薪不少於4.5%，僱主並要根據公司業績派發獎金，增強員工歸屬感與獲得感；全面優化薪酬機制，工會反對「按業績論」的調薪制度，建議調高入職待遇及加強



●公共事業僱員加薪調查訪問逾二千人，過半數期望明年加薪不少於4.5%。資料圖片

員工培訓及增加員工向上流動機會以挽留人才；企業改革保障員工飯碗；延遲員工退休年齡至65歲；積極增加人手，減少外判，公共事業企業應加強學徒培訓計劃培養技工；員工加強人工智能應用培訓提升工作技能。

工會亦呼籲，公共企業在盈利豐厚時，除了回饋股東外，更應公平回報員工貢獻，通過具競爭力的薪酬與積極的人才策略吸引且加強學徒培訓，培養及留住人才。同時，建議政府應加強監督，確保公共服務加價的同時，保障員工權益，為各行各業樹立善待員工的良好榜樣。

醫健通「跨境健康紀錄」擴至全港用戶

香港文匯報訊 香港特區政府醫務衛生局昨日公布，醫健通流動應用程式的「跨境健康紀錄」功能即日起，由原本限於合資格使用醫療券的長者擴展至全港約630萬醫健通用戶，便利更多市民安全地於指定境外醫療機構跨境使用電子健康紀錄，以獲得更連貫的醫療服務。醫衛局發言人表示，是次擴展「跨境健康紀錄」功能的受惠對象至全港市民，是推動跨境醫療協作的重要里程碑。

特區政府未來會繼續有序地推進跨境醫療紀錄互通，務求更有效地支援市民的跨境醫療需求。

涵內地20間醫療機構

由即日起，全港所有醫健通用戶在20間指定境外醫療機構接受診症前，可預先透過醫健通流動應用程式的「跨境健康紀錄」功能，申請過去3年存放在醫健通的電子健康紀錄，用戶隨即會在流動應用程式收到「申請二維碼」和「密碼二維碼」。

用戶在指定醫療機構求診時，可向當地醫護人員展示二維碼，讓其在指定網絡瀏覽器上開啟及瀏覽相關健康紀錄，以助診斷和治療。指定醫療機構每次取覽用戶的健康紀錄時，用戶均會透過其選擇的通訊方式（例如手機短訊或電郵）收到通知，以保障個人醫健通戶口的資料私隱及安全。用戶亦可透過應用程式的「照顧者」功能為家人申請使用以上服務。