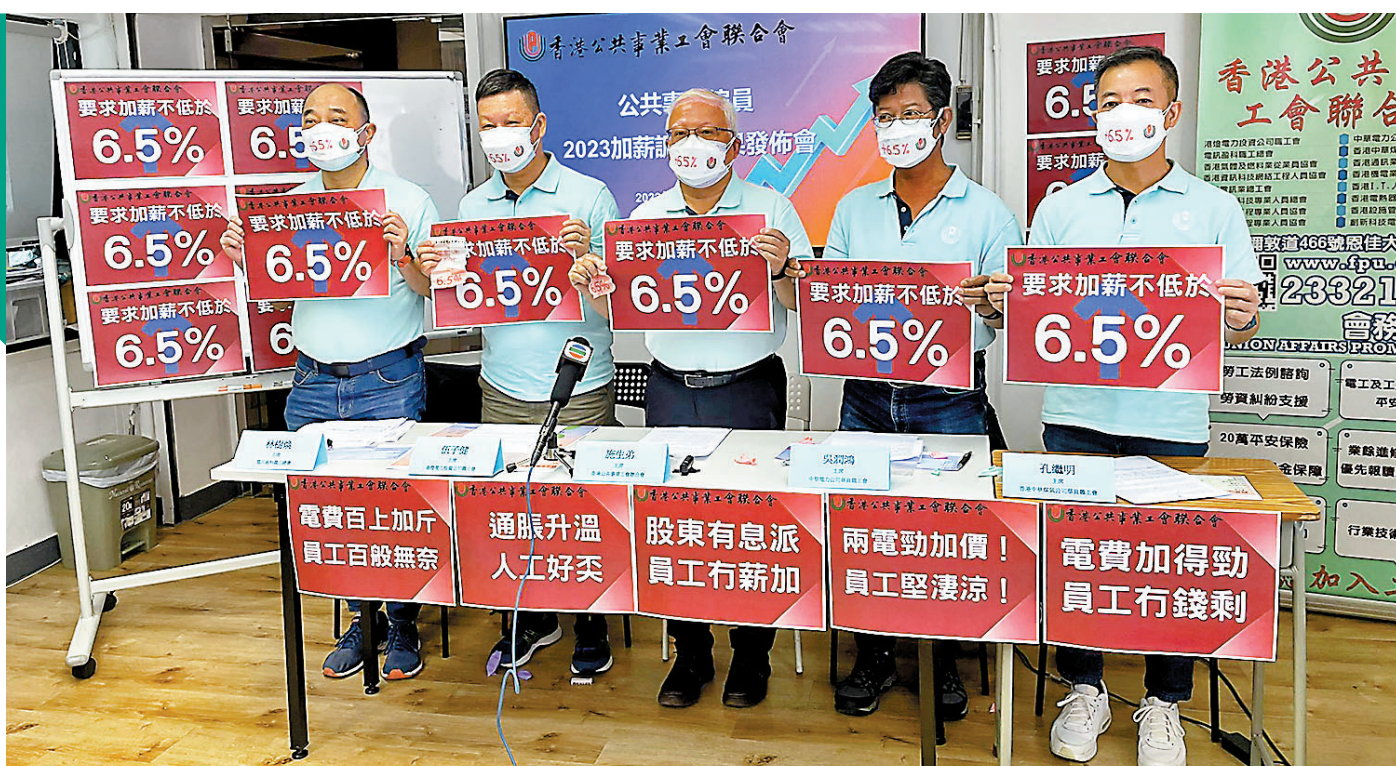


香港電費、煤氣等各項公共事業逆市下陸續大幅加價，但有關公司被質疑「肥上瘦下」的情況嚴重。一項由工會主導的調查發現，港燈、中電、煤氣及電盈4間公共事業，在新冠肺炎疫情下，向股東派發的股息沒有減少，甚至有所增加，但對股東慷慨的同時，辛勞付出的僱員工作不但加重，待遇亦未見明顯改善。調查發現，該4間企業僅38%受訪員工今年獲加薪1%至3%，跑輸通脹，更有職員20年以來一直「凍薪」，用20年前的薪酬應對今時今日的通脹十分吃力。逾半數受訪員工期望明年獲加薪5%以上。工會建議公共事業下年度向員工加薪不少於6.5%，並期望特區政府監督公共企業在加價後，保障員工合理權益，讓僱員也能分享經濟成果。

◆香港文匯報記者 張弦

◆香港公共事業工會聯合會調查顯示，38%受訪員工在今年只得1%至3%的加幅。
香港文匯報記者張弦 攝



公共企業有員工凍薪廿年

僅38%受訪員工加1%至3%人工 工會倡下年度加薪不少於6.5%

四間公共企業受訪員工2022年的加薪狀況

公司	凍薪	加薪 0.1%–3%	加薪 3.1%–5%	加薪5%以上	未有回答	公司最新派發的股息
電盈	31%	19%	10%	6%	34%	0.0956 元 (較上年同期增長 2.14%)
中電	2%	53%	25%	4%	16%	1.26元*
港燈	3%	53%	17%	3%	24%	0.1594元*
煤氣	6%	45%	31%	6%	12%	0.12元*

註：*派息水平跟去年同期相同(截至今年6月)

資料來源：香港公共事業工會聯合會

整理：香港文匯報記者 張弦

各公共事業收費調整概況

公司	收費調整情況	加幅	實施日期
港燈	平均每度電 197 仙	按年加價 45.6%	2023年1月1日
中電	平均每度電 154.4 仙	按年加價 19.8%	2023年1月1日
中華煤氣	每兆焦耳 27.2 仙 (適用於首 500 兆焦耳)	4.4%	2022年8月1日

資料來源：各公司所公布資料

整理：香港文匯報記者 唐文

62%員工疫情下工作量上升

工聯會旗下的香港公共事業工會聯合會，於上月1日起訪問港燈、煤氣、中電、電盈四間公共事業約1,710名員工對薪酬的期望。昨日公布的調查結果發現，有62%員工在疫情下工作量上升，但整體有38%受訪員工今年只得1%至3%的加薪幅度，而30%員工對明年加薪抱有「高至十分高」的期望，過半數受訪者期望明年有5%以上的加薪幅度。

調查又顯示，72%受訪員工認為所屬企業薪酬機制不合理，表示對企業歸屬感「低至十分低」的佔49%。其中，電訊盈科有91%受訪員工表示對公司沒有歸屬感，而23%員工更稱過往一直「凍薪」，兩組數據均冠絕4間企業。

電訊盈科職工總會主席林樹煥表示，超過一半以上的電盈員工多年來承受「凍薪」的痛苦，資深的「老手」僱員嚴重流失。公司裏的一班「老員工」，包括他本人在過去20年均無加過「人工」，「拿着20年前的人工水平過20年後的生活，物價又不斷上漲，根本好難生活，唔夠食。這班老員工惟有無奈轉行或者做兼職賺錢，以補貼家用。」

工會批過分追求股東利益

香港公共事業工會聯合會主席施生弟表示，疫情下，市民對電力、煤氣、電訊服務的需求不減反增，但該4間企業分別錄得業務及收入增長後，就慷慨地向股東派息，而派息比率往往更比加薪高，忽略了前線員工對公司的貢獻，導致人才流失。

他指出，所有公共事業的工友在疫情下

均工作量大增，但員工的收入並沒有大幅增長，生活質素明顯下降，「即使少數員工去年有4%至5%的加薪幅度，但扣除期間的物價上漲，實際可支配的人工是減少，整體生活水準下降。」

施生弟質疑，上市的公共事業過分追求股東利益，對創造價值的勞動者利益長期忽視，導致愈來愈多的從業員對前景失去信心，為公共事務人力資源帶來不穩定因素。

公共事業在有利時除了向股東派息，更應該以合理加薪回報員工的付出，他建議公共事業下年度為員工加薪不少於6.5%，以及根據公司業績派發獎金，並希望在公共企業加價後，政府應監督該企業必須保障旗下員工的合理權益。

香港文匯報昨日就工會的調查結果向相關企業查詢。煤氣公司回覆表示，該公司通常每年7月會進行薪酬調整，今年亦曾因應員工表現及不同工種作出加薪，個別市場競爭較大的工種加幅達4.5%，公司一直就薪酬事宜與工會保持溝通。至於下年度是否會統一加薪6.5%，發言人指須視乎不同因素，包括香港經濟、市場表現等。

中電發言人表示，該機構每年按既定機制調整員工的薪酬，檢討時會考慮多方面的因素，包括市場整體趨勢、社會經濟數據及公司整體營運表現等，以釐定合理並具市場競爭力的調整幅度，以吸引及挽留人才。

港燈發言人表示，一向實行「按績論酬」的薪酬政策，每年年底會根據僱員的工作能力及對公司的貢獻，進行績效評估，同時亦會考慮公司營運表現及經濟環境，並以此等因素作為釐定僱員調薪的標準。今年調薪結果將會在年底向僱員發布，目前未有具體資料可以提供。

新人工資勝舊人 難挽留熟手員工

香港文匯報訊(記者 張弦)公共事業的員工盡職為市民提供服務，但工會表示僱主僵化或不透明的薪酬機制，令員工愈發不滿，部分企業更出現新入職僱員的薪酬與資深僱員相若，或新人工資比舊人高的現象，使資深僱員有感不受尊重，萌生離職念頭，長遠而言將不利於公共服務的穩定性。香港公共事業工會聯合會要求公共企業全面優化薪酬機制，調高員工待遇，以挽留及吸引人才。

電訊盈科職工總會主席林樹煥表示，2020年底公司人手約為13,969人，而去年底人手減少約8.5%至12,772人，其中有不少富經驗的資深員工流失。公司為了「搶人」填補空缺，對新人「開價」，但另邊廂卻有不少現職僱員因為長年「凍薪」，人工與新人相若，甚至更低，「公司內只有初級入職的新同事入職頭一兩年曾加薪……做得比較長的員工一直無人工加，薪酬比初入職的同事還要低。」

逾九成受訪電盈員工缺歸屬感

最令資深員工氣餒的是，他們因為有經驗，要負責一些難度高的工作，而疫情下工作愈來愈辛苦，勞動力卻未能反映在薪酬上，故逾九成受訪電盈員工表示對公司沒有歸屬感，林樹煥擔心員工士氣低落，或影響對市民的服務，「若有那麼多員工不滿，甚至想轉工轉行，失去那麼多熟手員工，公司運作能否維持、能否維持公共事業的穩定和服務質素？不得而知，公司應該思考如何挽留員工。」

他指出，電盈與其他幾間公共企業不同，從沒明確公布員工薪酬架構，加薪機制並不透明，「沒有像其他公司一樣向員工或外界透露是凍薪還是加薪等等。」

4間公共企業忽略員工長年累月的貢獻，舊人與新人工資相若，甚至舊人比新人更低薪，令舊人感覺不受僱主尊重，久而久之唯有選擇離職，使企業痛失寶貴的人力資



◆有公院醫生透露，前線支援崗位疫下工作量增大，待遇卻無明顯改善。圖為伊利沙伯醫院急症室。 資料圖片

源，造成青黃不接，難以確保服務的質素。香港公共事業工會聯合會主席施生弟指出，該4間企業的員工數量「僅僅」滿足到工作所需，消磨員工的工作歸屬感、熟練性等，長此下去的結果是市民「受損」。

「如果公共企業沒有善待自己的員工，到最後將是公司、員工及市民一起承受苦果。」施生弟促請各公共企業全面優化薪酬機制，調高員工待遇，以挽留及吸引人才。

公院前線支援人手流失嚴重

另外，有公立醫院醫生昨日向香港文匯報透露，公立醫院同樣出現因為薪酬待遇不合理，人手流失嚴重的情況，特別是前線支援崗位，疫下工作量增大，待遇卻無明顯改善。該名醫生認為，醫管局雖然對部分職系增加了晉升階梯以挽留人才，例如加設資深護師職級，但僅有少數護士得以晉升，留在原地的人員仍然士氣低落，護士助理在現有政策下並沒有受惠。

學者：疫下加薪幅度低是常態



◆學者分析，明年經濟亦難有較大起色，故判斷工會期望的6.5%人工加幅未必得到僱主方面同意。圖為電訊盈科門市。 資料圖片

專家之言

工會對「公共四企」的薪酬調查結果，有人力資源管理學者表示，今次調查結果大致與今年10月香港人力資源管理學會發布的全港調查結果相若，符合目前經濟形勢，明年亦難有較大起色，故判斷工會期望的6.5%人工加幅未必得到僱主方面同意。

香港浸會大學管理學系榮休教授趙其琨昨日接受香港文匯報訪問表示，新冠肺炎疫情對香港經濟打擊頗深，今年情況有所舒緩，但仍未完全復甦，零售、飲食業普遍困難，中小企掙扎求存。相比之下上述「公共四企」的營業已算穩定，這些企業的薪酬架構、人事管理制度亦比中小企健全，由於加薪幅度偏低是疫後幾年的常態，故對今次的調查結果不太意外。

指工會期望加幅偏高

他引述香港人力資源管理學會調查結果指，今年本港僱員平均加薪3.5%，扣除綜合消費物價指數升幅後，實際加薪

幅度為1.6%，學會展望明年香港員工平均加薪幅度為3.6%，而工會期望的6.5%加幅則顯然偏高。

他又認為，將電訊盈科歸類為公共事業之列有些不妥，該公司是一間大型私企，擁有較多市民用戶，與中電、港燈、煤氣公司提供公共服務的性質不同。

有工會代表控訴，作為上市公司的公共事業企業持續向股東派息，卻沒有顧及員工加薪。趙其琨分析，這是企業支出和盈利權衡考慮，若企業超出一定盈利邊際，就需要向股東支付股息，這符合股東期望。為達到盡量大的盈利，企業本會減少包括員工薪酬在內的支出。目前，大型企業的管理趨勢是，在考量盈利的同時，還會看重社會效益、員工福利、環保、社會責任等。

至於加薪少甚至凍薪下能否留住人才，趙其琨認為，這需要視乎不同員工的技能，不能一概而論，「我們知道香港現在缺人才，但是這些機構也有很多員工並非專業人士，比如一般技術員，這類人士市場上未必缺乏。」

◆香港文匯報記者唐文