

習近平：把北疆綠色長城築得更牢固

詳刊 A6

加薪不遜私人市場 公務員攬才具優勢

中低層加幅4.65% 勝私企普遍約加3%

涉及香港17萬公務員的2023/24年度薪酬調整方案揭盅。特區行政長官會同行政會議昨日建議，高層公務員加薪2.87%，中層及低層公務員加薪4.65%，特區政府稍後會將方案交到立法會審議，一旦獲通過，生效日期追溯至今年4月1日。香港文匯報比對私人機構調薪調查發現，公務員加幅不遜於私人市場，尤其是中低層，更避免了「肥上瘦下」。有學者及人力資源顧問指出，特區政府在財政赤字下「搶人才」，今次薪酬加幅已能維持競爭力，且公務員職位始終穩定性高，甚具吸引力，建議特區政府同時加快招聘程序，進一步清晰化晉升階梯，以及在服務性質許可下透過彈性上班等政策來提高士氣，以吸引及挽留人才。

◆香港文匯報記者 聶曉輝

根據今年的薪酬趨勢調查結果，並扣減遞增薪額後，高、中、低層公務員的薪酬趨勢淨指標為2.87%、4.65%及4.5%。行政長官會同行政會議昨日建議，高層及中層薪金級別公務員今年加薪幅度與薪酬趨勢淨指標相同，並按過往做法「調高」低層公務員的薪金加幅與中層公務員看齊，作出高層公務員加薪2.87%、中層及低層公務員加薪4.65%的建議。首長級公務員的加薪幅度則與高層公務員一樣。



◆楊何蓓茵向傳媒介紹今年公務員薪酬調整方案。

香港文匯報記者涂穴 攝

低層公務員以助理文書主任為例，現時每月15,950元，若按建議，有望加薪約742元；高層公務員，以起薪76,380元的高級行政主任為例，可以加薪2,192元。

讓公務員薪酬具競爭力 工作有滿足感

公務員事務局局長楊何蓓茵昨日會見傳媒時指出，香港經濟正在復甦途上，但在外圍環境不確定下仍然有挑戰，加上特區政府於上個及今個財政年度會有相當赤字，財政儲備亦會進一步下降；且三個薪金級別的薪酬趨勢淨指標都較過去一年的通脹幅度為高。

對於有職方希望今次加薪可以補回過去疫情凍薪期間的累積金額，楊何蓓茵說：「每一年的決定都是一個獨立決定，所以今年行會都是根據6大因素取一個最佳平衡去決定這個加幅。我不同意公務員的加薪幅度追不到通脹，如果回看過去25年，甚至縮窄一些看過去的5年，其實公務員整體的加薪幅度是跑贏通脹的。不過我亦要說明一點，公務員薪酬調整機制，目標從來都不是追通脹。」

她強調，公務員的工作能吸引有志服務香港的人士留在隊伍或加入，不單靠薪酬，「當然，薪酬也要與我們的競爭對手可比，但吸引他們留下來不單是這樣。」她表示，特區政府已努力令公務員對工作有滿足感，同時亦提供不少培訓，以及完善選拔人才制度，讓一些有潛質及能力者可獲晉升至高層的機會。

公務員穩定性高 私人公司加薪看盈利

薪酬趨勢調查涵蓋本港108間合共聘用約13.7萬名僱員的公司，過去一年的平均薪酬變動數據，反映是次公務員薪金加薪不落後於私人市場。事實上，早前有招聘公司的數據顯示，今年絕大部分行業的平均加薪幅度均不多於3%（見表）。

樹仁大學經濟及金融學系助理教授袁偉基昨日向香港文匯報指出，以私人市場普遍加薪約3%而言，今次公務員加薪幅度合理，尤其是中低層公務員，「政府面對人才競爭，加幅太低根本請不到人。」他指出，從前公務員被稱為「鐵飯碗」，其原因是有長俸，如今以強積金取代，但公務員始終穩定性高，「私人公司要追業績、講盈利，加上公務員本身已可按職點自動加薪。」他續說，確有大學畢業生加入投資銀行便享有月薪8萬元待遇，但不能直接將之與公務員比較。他表示，政府已十分努力招聘，提早招攬大學生亦是理想做法。

政府搶才留才 晉升階梯需更加清晰化

合眾人顧問有限公司總經理蘇偉忠亦認為，今次公務員加薪幅度合理亦具競爭力，「始終是公務，不能加太多人工。」他並指出，一定有私人機構的加薪幅度比公務員高，但更低的亦比比皆是，公務員的穩定性始終是優勢，「過去兩三年私人市場經歷裁員等大波動，公務員即使遭遇經濟差，也不太擔心要面對減薪裁員。」他表示，香港處於復甦階段，相信未來兩年勞動市場波動仍大，認為政府若成功搶人才及留人才，可縮短及加快招聘程序，並應讓僱員更清晰其晉升階梯，同時透過一些家庭友善政策及活動增加員工歸屬感、提高團隊士氣。



公務員與私人企業今年加薪幅度比較

【私人企業】

行業	加薪幅度
媒體/廣告	3.7%
IT	3.5%
數碼行銷/電子商務/社交媒體	3.4%
市場/品牌營銷	3%
推銷	2.9%
工程	2.9%
企業銷售/商業開發	2.8%
飲食	2.6%
設計	2.6%
文書/秘書	2.6%
客戶服務	2.5%
運輸/物流	2.5%
人力資源管理	2.5%
會計	2.4%
數據分析	2.2%
零售	2.2%
金融	2.2%
教育	1.9%
銀行	1.6%
行政人員/經理	1.4%
美容/健康	1%
總體平均升幅	1.6%

◆數據來源：求職招聘平台JobsDB調查
◆整理：香港文匯報記者 文森



◆行政會議通過今年公務員薪酬調整方案。圖為通往政府總部天橋上的人流。

職方望調高加幅激勵士氣

香港文匯報訊（記者 費小燁）對於公務員加薪建議方案，公務員團體及立法會議員普遍認為可以接受，但指現時公務員人手短缺，認為可再調高加幅以激勵士氣及挽留人才。政府人員協會認為，特區政府在按機制考慮完六大因素後作出最終的加薪建議，可以接受，且對比去年加薪2.5%，職方較容易理解。惟該會指出，考慮到進一步修復及提升公務員士氣，特別是高級公務員，希望政府將高中低層公務員劃一加薪5%。

財赤因素下 加幅可接受

高級公務員評議會職方代表、華員會會長利葵燕表示，該會早前提議劃一加薪5.1%，因此對政

府最終加薪幅度感到失望，認為未能追上滯後的累積通脹。她指出，公務員承擔過去3年的防疫工作，現時更因人手短缺令工作量上升，認為政府未有把握是次加薪機會激勵士氣、凝聚人心。

立法會公務員及資助機構員工事務委員會主席、工聯會郭偉強指出，雖然最終加薪方案與工會早前提出的5%存在落差，但工會認為在政府面對財政赤字等因素下，已是可接受水平。但他促請政府進行職系檢討，穩定公務員人手及工作量。

盡快補空缺 紓緩工作量

工聯會勞工界立法會議員梁子穎指出，公務員過去3年兩次凍薪、一次只劃一加薪2.5%，很多

公務員反映未必能抵消通脹。他續說，過去3年公務員團隊零增長，目前尚有2萬個職位空缺，前線人員面對工作量及壓力等問題，呼籲政府增聘公務員，甚至將今次加薪幅度增至5%，以吸引大學畢業生入職。

勞聯立法會議員林振昇及周小松亦認為，特區政府今年從善如流按機制調整加薪幅度，為私人市場帶來示範作用，惟由於去年的加幅比薪酬趨勢淨指標低，打擊公務員士氣，加上考慮到近年公務員流失率嚴重，是次加薪幅度仍沒充分考慮公務員士氣。他建議政府完善公務員的醫療及牙科服務等福利措施，提升公務員士氣和公務員隊伍的穩定性。

總商會：逾七成公司人才荒 中低層勞力最短缺

香港文匯報訊（記者 張弦）香港正邁向全面復甦，香港總商會將今年零售銷售增長預測由10%調高至16%，並將全年GDP增長預測上調至4.2%，以及預料今年底失業率將跌至2.6%，惟



◆梁兆基
香港文匯報記者張弦 攝

「人才荒」困擾各行各業。總商會調查顯示，有74%受訪公司表示人才短缺，22%更指「人才荒」已持續超過3年，當中以中低層勞動力短缺最為嚴重。總商會建議特區政府着眼於如何引入中低層勞動力，與引入高端人才分開處理。

香港總商會在4月對各行業進行問卷調查，回收共196份問卷，其中54%受訪企業聘用超過200名員工，有28%公司的員工人數為50人或以下。昨日公布的調查結果顯示，74%受訪公司表示面對人才短缺問題，其中61%表示情況已持續1至3年，22%更指已持續超過3年。

機場地勤人手僅疫前三分之二

香港總商會總裁梁兆基以機場地勤人手為例，指出現時該行業缺乏約2萬人手，人手水平只及疫情前的三分之二水平，地勤人手嚴重不足，亦阻礙了香港恢復國際航運的運力，而建造業、運輸業、安老事務、醫護的人手亦嚴重不足，若不積極考慮輸入外勞，根本無法在短期內解決人手流失問題，他建議政府透過「高才通」引入對年薪有要求的高端人才的同时，亦要慎重考慮中低

層勞動短缺問題，考慮是否有相關計劃可以幫助引入勞動力。

對於政府上月擴大人才清單至51項專業工種，他表示政府是朝着正確的方向擴闊至需要引入的工種配額，希望將來繼續加大力度輸入更多專才，亦建議政府要不時檢討清單，包括考慮降低要求和縮短處理時間，以加快勞動力輸入速度。

對於行會建議公務員加薪方案，他認為這個稍高於通脹率的加薪幅度是無可厚非的，這是為了留住公務員，要維持公務員的吸引力、維持公眾服務。

在經濟預測方面，梁兆基表示由於第一季的消費勢頭非常強勁，因此今年香港零售銷售增長預測亦由10%上調至16%，不過出口方面比起今年初的估計相對悲觀，今年商品出口增長預測由4.5%，調低至負2%。