

改革求變懲治違規 根治懶政怠政作風

中訴專員公署的調查報告揭示，規劃署及地政總署在對土地違規發展的執管上，存在力度不足和效率低下的問題。這種情況不僅助長了違規行為，也影響了土地資源的合理利用。一些政府部門長期存在一種墨守成規的行政程序的慣性，以遵守所謂程序公義為藉口，疏於執法，結果是不但社會公平正義被侵害，也損害了政府管治的公信力。行政長官李家超在新一份施政報告中，強調會改革求變及提升治理，政府部門亟需在具體的工作中體現改革思維，徹底根治懶政作風。

根據中訴專員公署的報告，規劃署在處理重複違規者時，處罰措施明顯缺乏阻嚇力。例如，有業主在三年內三次將農地非法改為停車場，最終僅被罰款137,400元，這與其每年數百萬的非法收入相比，完全不成比例。這樣的處罰，不僅無法起到應有的阻嚇作用，反而讓違規者更加肆無忌憚，變相助長類似違規行為。

與此同時，地政總署在判斷個案類別和優先處理順序時缺乏清晰指引，導致有些優先個案未能得到及時處理。更有甚者，部分涉及政府土地被非法佔用的個案，地政總署的巡查和處理效率也令人質疑。例如，香港仔避風塘的部分官地被違規佔用作為船隻泊位長達十年之久，地政總署卻一直未能發現並糾正。政府不作為，違規經營、佔用公共資源「無王管」，難免讓公眾對政府的管治能力產生懷疑。

相關違規現象長期存在，暴露政府部門工作的嚴重失職。土地是香港的寶貴資源，關乎經濟發展和民生改善。規劃署和地政總署作為負責土地規劃和管理的專責部門，其管理能力和效率直接關係到土地資源能否得到公平、公正、高效的分配和利用。

對土地被違規利用、佔用的問題不能視若無睹，相關部門必須負起責任，改變多一事不如少一事的怠政思維，依法依規打擊非法佔用和違規使用土地的行爲。

首先，要加強對違規行爲的處罰力度，提高阻嚇性。為加強對非法佔用政府土地的阻嚇力，政府於2015年修訂《土地(雜項條文)條例》大幅提高罰則，首次定罪最高可判處罰款500,000元及監禁六個月。相關專責部門應對重複違規者敢於重罰，真正發揮法例效力，以儆效尤，否則法例形同虛設。

其次，要優化管理流程、提升執法效率。規劃署和地政總署應該加強協作，避免出現權責不清和互相推諉的情況。要建立健全的處理機制，確保每一宗個案都得到及時、有效的處理。同時，要加強對前線人員的培訓和監督，提高其專業素養和執行力，化被動為主動。

長期以來，部分政府部門過於依循行政程序辦事，忽略實際效果，導致未能全力維護社會公平正義。例如非法僱建、違反消防規定等亂象，由於有關部門執法不力而未能改善，甚至因此引致傷及人命財產的嚴重事故。這種僵化的施政模式，無法有效應對日益複雜的社會問題，更是對市民安全不負責。

行政長官李家超在新一份施政報告中，高度強調改革的重要性，承諾會改革求變及提升治理，為政府各部門以改革謀發展指明方向、提出要求，各部門必須把改革觀念迅速付諸行動，在制定和執行政策時，要充分考慮公眾利益和需求，確保政策執行不折不扣落實到位。期待政府相關部門吸取教訓，檢討不足，勇於擔當、積極作為，通過切實有效的改革措施，全面提升治理效能。

善用市場資本 壯大初創企業

文匯社評

WEN WEI EDITORIAL

數碼港昨與在硅谷具創業孵化經驗的德鼎創新簽署合作備忘錄，共同成立「香港數碼港 Draper Dragon Web3.0 加速器」，期望加速香港 Web3.0 領域的實際應用。新一份施政報告提出，特區政府將推出「創科加速器先導計劃」，以政府先導投資、吸引國際初創加速器落戶香港，為香港善用市場資本、幫助初創企業壯大、新興產業發展，作出良好示範。政府要做好試點、總結經驗、優化安排，吸引更多國際與內地資本，共同培育、迅速壯大在港初創企業，加速香港高質量發展。

目前，香港科學園及數碼港都有孵化機構，但對比歐美及內地，本港專業的加速器基地相對較少。特區行政長官李家超在新一份施政報告提出，政府將推出「創科加速器先導計劃」，並撥款1.8億元，以1(政府):2(機構)的配對比例，資助上限為3,000萬元，吸引海內外具豐富經驗的專業初創企業服務機構在香港建立加速器基地，促成初創企業壯大。政府期望吸引至少6個國際初創企業服務機構，在香港設立加速器基地。此次數碼港引進硅谷知名孵化機構德鼎創新，正是迅速落實施政報告舉措，引進海外具孵化經驗的專業初創服務機構積極進步，有利形成良好的示範效應。

令人振奮的是，此次合作將藉助國際孵化機構的經驗和能力，加速本港具備

勢的 Web3.0 產業的發展。德鼎創新將會從完成加速器計劃的初創項目中，挑選合適項目進行投資，以提升行業創新效率，助力香港 Web3.0 創新與國際同步。

特區政府在2022年發表有關香港虛擬資產發展的政策宣言，展現香港發展成為第三代互聯網 Web3.0 樞紐的雄心。目前數碼港已匯聚逾210家從事 Web3.0 的企業，創辦來自全球逾20個國家和地區，此次引進國際初創加速器落戶數碼港，令本港 Web3.0 初創企業更好與國際創新同步，有望擴大本港在數字經濟領域的領先優勢。

特區政府在《香港創新科技發展藍圖》提出目標，到2030年，要把在共享工作空間、創業培育中心及加速器內營運的初創企業數目，從現時約4,000間增至7,000間，同時培育出30間獨角獸企業。業界人士指出，本港孵化機構以公營為主導，主要由香港科學園和數碼港主導初創企業培育，活力難免受制於程序及管理架構等，而全球化的私營孵化器掌握更廣泛行業資源網絡，能為本港企業與海外投資者穿針引線，帶來更多投資及收購機會。

新一份施政報告在優化「創科創投基金」、調撥15億元與業界配對成立聯合基金、投資策略性產業的初創企業的同時，亦把吸引海內外專業初創服務機構在港設立加速器基地作為重要舉措，值得肯定，特區政府加快引進國際及內地加速器，有利做大做強本港初創企業，為本港產業升級、整體經濟振興增加更多活力。

香港打工仔今年平均加薪3.5%

浸大調查指加幅連兩年勝粵澳 三地僱主料來年平均加薪3.9%

新冠疫情後社會逐步復常，經濟好轉，打工仔更關注加薪情況。據昨日公布的「2024 粵港澳大灣區薪酬及福利調查」結果顯示，受訪香港機構今年為僱員平均加薪3.5%，連續兩年高於澳門(2.7%)及廣東省城市整體加幅(2.3%)，亦扭轉30年來只有近兩年加幅高於廣東省城市的情況。儘管經濟前景不明朗，三地僱主對明年的薪酬加幅預測均達3.8%至3.9%較樂觀的水平。調查又顯示，受訪香港機構的各職級僱員平均流失率介乎9.1%至23.8%，與去年相若，並以基層流失率最高，但今年6月底整體職位空缺只有3.7%，較去年同期的4.5%明顯下跌，反映就業市場仍存在不明朗因素。

●香港文匯報記者 費小燁



香港浸會大學和香港人才管理協會自1995年起，每年就粵港澳三地的薪酬及福利展開調查，近年先後加入澳門與內地的學術機構及人力資源團體一同參與調查。今年的調查於7月至9月進行，成功訪問了91間香港、34間澳門及155間廣東省城市的機構，合共涵蓋逾24萬名僱員。

以機構整體業績為最重要考慮

在香港方面，91間受訪機構中，共有86間於本年度為員工加薪，平均加幅介乎3.7%至4.1%，另有5間機構凍薪。27.5%機構預測明年為各職級員工加薪3.8%至4%之間，其餘機構則仍未決定加薪幅度，未有機構預測會凍薪。受訪機構對薪金調整的考慮因素與去年大致相同，其中以「機構整體業績」為最重要考慮因素，其次是「個人表現」。另有82.4%機構有實施僱員獎勵計劃，主要為「非固定花紅」及「提供培訓」。機構在不同職級上所提供的固定花紅平均為1

個月，非固定花紅為1至1.8個月。調查又顯示，受訪香港機構的各職級僱員平均流失率介乎9.1%至23.8%，職級愈基層的流失率愈高，「晉升及發展機會」及「薪酬」仍是僱員離職的最主要原因。「移居外地」已經連續四年成為高級行政人員的第三大離職原因。

本科畢業生平均入職薪酬19806元

在香港應屆畢業生的平均入職月薪，學士學位/本科畢業生介乎18,673元(人力資源和行政)至21,974元(工程)，平均為19,806元。不過，碩士及以上畢業生則以研發及發展職能最「吃香」，平均入職月薪為27,528元居首，遠高於工程的23,611元。

調查機構指出，本年度香港的大學本科畢業生在不同行業的平均入職薪酬，較2019年已平均累計上升33.9%，當中生產、銷售、工程、人力資源和行政，

2024 粵港澳大灣區薪酬及福利調查

受訪香港機構員工平均薪金調整幅度 (*為預測)

年份	管理/經理級員工	中層/主任/專業員工	職員員工	一線/基層員工
2020年	2.3%	2.4%	2.3%	2.2%
2021年	1.9%	2.1%	2.1%	1.3%
2022年	3.1%	3.2%	3.3%	3%
2023年	3.2%	3.8%	3.6%	3.8%
2024年	3.5%	3.4%	3.5%	3.5%
2025年*	4%	4%	3.9%	3.8%

受訪大灣區各城市機構明年平均加薪預測

城市	經理級或以上	主任/專業員工	職員員工	一線/基層員工
香港	4%	4%	3.9%	3.8%
澳門	3.2%	3.7%	4%	3.9%
深圳	4.9%	5.1%	5%	5.4%
珠海	4.6%	4.6%	4.6%	4.6%
東莞	5.3%	4.9%	4.8%	4.5%
中山	4.2%	4.2%	4.2%	4%
廣州	4.1%	4.1%	4.1%	4%
惠州	2.3%	2.9%	2.9%	2.3%
江門	3.6%	3.2%	3.8%	2.2%
佛山	1.3%	1.3%	1.3%	1.3%

資料來源：2024 粵港澳大灣區薪酬及福利調查

以及市場拓展等職位均錄得逾35%的較高升幅，顯示香港企業對補充人力資源有殷切的需求。

浸大工商管理學院人力資源策略及發展研究中心主任黃旭表示，香港僱員連續兩年的薪酬加幅高於粵澳兩地，反映香港仍是國際人才匯聚之地，「即使面對經濟放緩的挑戰，仍有較多企業願意以高薪吸納人才。」雖然大多數行業今年的加薪幅度均較去年下跌，但部分企業的加薪幅度仍高於5%，顯示個別高增長行業願意以較優厚待遇吸納人才。他同時指出，廣東省城市今年的加薪幅度雖在區內屬偏低，但醫藥及製造業等個別行業加幅不低，預期明年醫療、醫藥和健康業加幅可達7.8%，能源、化工和環保業亦達5%。

香港文匯報訊(記者 胡恬恬)立法會大會昨日討論新來港人才支援，議員尚海龍提出「跟進新來港人才融入香港措施」的無約束力議案。多位議員就特區政府如何在就業創業、子女教育、住房等方面提供支援提出建議。勞工及福利局局長孫玉菡在會議上發言表示，香港人才服務辦公室今年舉辦了多場研討會、招聘會等活動，協助人才融入本地社會。特區政府會繼續全力打造香港成為國際高端人才集聚高地，讓他們為香港以至國家的高質量發展作出貢獻。

會上，議員陳振英建議政府為從事金融等行業的人才舉辦更多集中的高端崗位招聘會，提高崗位與人才的匹配度，又建議為人才進行資產、收入評估，並參考青年宿舍思路制定專項的短期住宿計劃，由私人市場提供，讓合資格人才在來港初期入住。議員林新強提出修訂《種族歧視條例》，保護新來港人才免受歧視。

身為香港教育工作者聯會副會長的鄧飛認為，新來港人才子女應根據其能力選擇學校，而非所有人都「迫入 Band 1 學校」，「來港的人才不是學霸，但學霸的子女未必是學霸。」他建議向本地及來港人才家長宣傳香港教育多元化，及平衡應試與多元發展等教育優勢，「否則再擴張(多少學額)都沒有用。」

議員譚岳衡建議政府加強「香港教育普遍優質」的宣傳，吸引外地名校在港設立分校，並長遠提升普通學校的教育質素，又建議人才政策採取「寬進續嚴」原則，避免簽證/簽注續期被濫用，真正招攬到適合香港的人才。

孫玉菡在回應時表示，人才來港看中的是香港的機遇，而非要香港社會「做保姆」，「他們自己都有錢請保姆。」政府要做的是協助他們適應，及保持香港的傳統優勢來留住他們，「我們追求的每一個人才來到香港都要留低，其實大家也要互相適應、互相選擇，我們希望可以在港發光發亮、願意在香港貢獻的人才能留下，一定是有選擇的過程。我們在人才的定位是看紐約、倫敦、紐約、倫敦從沒有給任何福利，因為紐約、倫敦給他們的是機會和機遇，香港也是一樣。」

尚海龍提出的原議案，和議員吳傑莊及嚴剛的修正案獲得通過。

陳茂波在紐約推廣香港新優勢

香港文匯報訊 香港特區政府財政司司長陳茂波在美東時間23日，在紐約出席了由香港駐紐約經濟貿易辦事處與紐約香港協會合辦的午餐會及發表主題演講，並與美中關係全國委員會會長歐倫斯對談。陳茂波強調，特區政府會繼續以客觀事實和數據說明香港的真實情況，並與美國的政商界保持溝通和聯繫。

出席是次午餐會的有約80名企業、機構、商會和智庫的代表。陳茂波在發言時介紹了香港最新的經濟情況和發展策略，特別是在金融和創科等重點領域的

新舉措、吸引企業和人才落戶的政策措施和成果，以及與粵港澳大灣區兄弟城市日益緊密的合作和協同發展等。

他強調，「一國兩制」將長期在香港實施，香港將繼續發揮好「超級聯繫人」和「超級增值人」的獨特角色，連結內地和全球的資本市場和投資者，為各方創造價值和機遇。香港一直實施普通法、維持重法治、開放自由和簡單低稅制的營商環境，並保障投資者的權利。在國安法律實施以後，在港外商繼續對香

港抱有信心，而不同國際機構的報告亦肯定香港的優良營商環境和競爭力。

陳茂波表示，香港重視鞏固與傳統市場的關係，歡迎美國商界繼續在港投資。特區政府會繼續以客觀事實和數據說明香港的真實情況，並會與美國的政商界保持溝通和聯繫。

前日上午，陳茂波與當地政商界人士共進早餐，其後還出席了一場圓桌會議，與當地金融及銀行業人士會面，介紹香港的最新情況和機遇，並回答他們的問題。下午，他與中國駐紐約總領事馬蕭蕭會面，就中美經貿關係和合作等事宜交換意見。



陳茂波(右一)出席由摩根大通舉辦的圓桌會議，與當地金融及銀行業人士會面。