

2023年 有關發布會的報導



打工仔加薪幅度接近疫前水平

增幅3.2%至3.8% 專家：港人北上就業擁優勢

隨著大灣區內各城市有利人才流動政策及措施相繼落實，「人才大戰」愈演愈烈，薪酬及福利是各求職者最關心的點。香港浸會大學聯同粵港理工大學等機構昨日聯合發布《2023粵港大灣區薪酬及福利調查》，發現香港打工仔今年加薪幅度接近2019年疫前的增長水平，增幅介乎3.2%至3.8%之間。然而，在剔除凍薪機構後，廣東省各城市本年度的薪金實際增幅仍超越香港，增幅達4.4%至5%。有專家指出，雖然今年廣東省僱員的薪酬增幅有所下跌，但前景依然明朗，個別行業的薪酬更高於香港，目前港人在內地就業亦擁有優勢，鼓勵港人北上發展事業。

◆香港文匯報記者 郭倩

香港浸會大學聯同粵港理工大學、粵港人才管理協會及廣東省人才開發與管理研究中心，昨日聯合發布《2023粵港大灣區薪酬及福利調查》結果。該調查收集了廣東省、香港及澳門共292間機構在去年7月至今年6月的相關數據，包括僱員實際及預期的薪酬增長幅度、應屆畢業生入職薪金、獎勵計劃、福利福利，以及薪酬及津貼分析等。當中共有87間機構提供21個部門機構及184間廣東省城市機構，涵蓋183個職位。調查結果顯示，香港及澳門今年平均薪金實際增幅明顯比過去3年為高。其中，香港打工仔薪金實際增幅接近2019年疫前的增長水平，介乎3.2%至3.8%之間。但在剔除凍薪機構後，廣東省各城市實際薪金增幅則超越香港，增幅達4.4%至5%，粵港兩地的實際增幅分別為介乎3.6%至4.3%，以及3.2%至4%。

港畢業生起薪點三地最高

另外，本報大學畢業生平均起薪點最高，介乎逾1.6萬至2萬餘元，尤以「工程」行業起薪點最高，高達20.9萬餘元；澳門匯豐大學畢業生起薪點約1.1萬元至1.4萬元澳門幣之間，最高起薪點的行業為「資訊科技」；廣東省城市則介乎約4,800元至6,200元人民幣不等，以「研發及發展」類別平均入職薪金為最高。香港浸會大學人力資源策略及發展研究中心副主任（薪酬策略）黃偉光表示，雖然今年廣東省城市薪酬增幅與之前相比有所下跌，但前景依然明朗。「剔除凍薪機構後，廣東省各城市的加薪幅度會回升，尤其其中高層職位的增幅會較大。因為公司為留住人才不得不提高加薪幅度。」廣東省城市的生活水平不遜於香港，也吸引港人北上就業的原因。「雖然內地薪金屬面上較低，但實際水平也低很多，又更加宜居。」

高新科技行業職位薪金最勝港

香港人才管理協會副會長陳偉傑補充，銀行行業在廣東省城市的薪酬更比香港高，「例如一些從業職位的薪酬。」黃偉光表示，目前港人回廣東省城市就業仍具備較大競爭力。「香港始終是一個國際城市，在這裏成長的人擁有更寬闊的視野，他們可以在這裏獲得的信息更豐富，幫企業進行優化。港人北上內地就業唯一的障礙就是人際關係，因為港人見不著在內地長大的一輩，開始可能有適應困難。」他強調，廣東省城市高新科技行業發展迅速，發展空間亦很大，故此鼓勵有興趣的香港年輕創才去開出自己的一片天空。「香港現在仍然是最佳資金離行處。」



▲粵港薪酬調查發布會。左起：黃偉光、黃旭、黃偉光。香港文匯報記者徐六攝

▲港大聯同粵港理工大學等機構昨日發布《2023粵港大灣區薪酬及福利調查》發現香港打工仔今年加薪幅度介乎3.2%至3.8%，為高中國際作。資料圖片

各職級平均薪金增幅

職級	2019年			2020年			2021年			2022年			2023年			2024年預測		
	香港	澳門	廣東	香港	澳門	廣東	香港	澳門	廣東	香港	澳門	廣東	香港	澳門	廣東	香港	澳門	廣東
管理/經理級員工	3.9%	3%	5.4%	2.3%	0.9%	4.8%	1.9%	1%	8%	3.1%	-0.1%	4.7%	3.2%	1.9%	2.2%	3.5%	2.8%	2.9%
中層/主任/專業員工	4.1%	3.1%	6.4%	2.4%	1.5%	5%	2.1%	1.1%	5.7%	3.2%	0.2%	4.9%	3.8%	2.5%	2.2%	3.8%	3.1%	2.9%
職員	4%	3.1%	6.4%	2.3%	1.2%	4.5%	2.1%	1.4%	5.4%	3.3%	0.4%	5.2%	3.6%	2.7%	2.1%	3.7%	3.2%	2.8%
一級/基層員工	4.1%	3.3%	6.8%	2.2%	1.1%	4.4%	1.3%	1.7%	5.2%	3%	0.9%	4.5%	3.8%	2.3%	2%	3.8%	3.3%	2.8%

註：沒有剔除凍薪機構

資料來源：香港浸會大學 整理：香港文匯報記者 郭倩

港僱員「主動離職率」最高達26.4%

香港文匯報訊（記者 郭倩）今年初香港全面恢復正常通關，大學生回流，企業營運亦逐步改善。最新的粵港大灣區薪酬及福利調查顯示，今年香港平均薪金增幅接近2019年疫前的增長水平，但香港的勞動人口仍不穩定，各行業的僱員「主動離職率」高達3.9%至26.4%，職級越高平均流失率則愈低，反映高層職位不穩定轉工。若以行業劃分，「資訊科技」和「房地產及物業管理」行業的離職率則較高，離職的主要原因包括「有晉升及發展機會」、「薪酬」考慮等。

據資料「非主動離職」數據顯示，34.7%受訪

企業表示有這情況，尤以「房地產及物業管理」行業的6.4%最高，其次是「建築業」的3%。

專員工離職「家庭」成重要因素

廣東省企業的各行業僱員「主動離職率」則介乎11.8%至20.4%，其中以管理/經理級員工的流失百分比最高。值得一提的是，離職和薪酬情況一樣，「薪酬」和「晉升及發展機會」是離職的主要原因，但對於內地員工而言，「家庭原因」也是他們選擇離職的重要原因。

香港人才管理協會副會長陳偉傑表示，粵港企

業主要以「維持薪酬待遇」為調整薪金的最重要考慮因素，其次為「個人表現」。人手不足問題長期困擾香港社會，而輸入外勞政策是「救急火」的有效方法。

陳偉傑指出，目前輸入外勞會受到本地人工業、服務業及各行各業的「薪酬競爭力」影響。其實在早20年前就提出，那時就提出輸入外勞與現在提出輸入外勞是完全不同的情況，以前是為了節省成本，而現在是為了補人，這些兩個不同的出發點。

他認為，目前輸入的外勞均從事基層職位，這與本地人薪資沒有必然聯繫。「這些基層職位很多都是不滿意做，或者投入做的工作，例如一間國際大學學生一般都不會想去做那些不需要太多文化水平的基層工作。」



首頁 / 即時港聞

加入人工 | 大灣區薪酬調查顯示港企明年加薪預測3.8%至4.1% 略高於今年

2023-10-18 02:21:00



香港浸會大學工商管理學院人力資源策略及發展研究中心與其他機構合辦的構粵港澳大灣區薪酬調查，覆蓋大灣區 9+2 各城市作分析 (是次調查獨立採度數據)。調查結果顯示，本年度 (由2022年7月至2023年6月) 大灣區平均薪金調整幅度範圍為0%至3.8%，2024年薪金調整幅度預測範圍則為1.3%至4.2%。大灣區各城市平均僱員流失

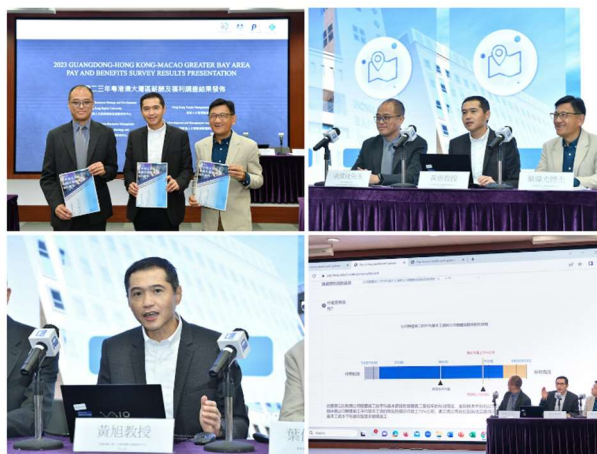
撰文：馬偉傑
出版：2023-10-18 17:30 更新：2023-10-18 19:08

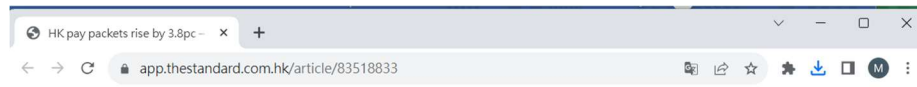


浸會大學的一項「2023粵港澳大灣區薪酬及福利調查」發現，除凍薪機構外，本港本年度薪酬加幅為3.6%至4.3%之間，並預料來年加薪3.5%至3.8%，眾多大學畢業生當中以工程系學生錄得最高平均起薪點，達港幣20,950元。而本年度的僱員流失率介乎8.9%至26.4%，與去年相若。受訪機構當中逾半有職位空缺，佔總僱員人數2.3%，如以機構規模劃分，中小型機構佔7.2%。

港聞 / 社會新聞 調查料打工仔明年加薪3.5%至3.8% 工程畢業生月入最高平均逾2萬

訪機構當中逾半有職位空缺，佔總僱員人數2.3%，如以機構規模劃分，中小型機構佔7.2%。





Section News / Business

HK pay packets rise by 3.8pc

Staff reporter

UPDATED: 19 OCT 2023 12:00 AM

Staff reporter

Hong Kong's workers saw their salaries increase by up to 3.8 percent for the year ended June, outpacing other cities in the Greater Bay Area, with the same growth expected next year.

A survey of 183,000 GBA workers conducted by the Centre for Human Resources Strategy and Development of School of Business at Hong Kong Baptist University revealed salaries in the city rose by 3.2-3.8 percent from July 2022 to June 2023 compared to an increase of 3.9-4.1 percent in 2019, with a projected growth of 3.5-3.8 percent next year.

The starting monthly salary for fresh graduates varied according to their qualifications and job nature, with engineering degree graduates being paid the highest wage of HK\$20,950.

The overall salary rise ranged from 1.9 to 2.7 percent for Macau and from 2 to 2.2 percent for other Guangdong cities in the GBA.

城中熱話/港打工仔料明年加薪3.5至3.8%

時間: 2023-10-19 04:02:29 來源: 大公報



粵港澳近年平均調薪幅度

年份	幅度 (+/-)		
	香港	澳門	廣東省城市
2019年	3.9%至4.1%	3%至3.3%	5.4%至6.8%
2020年	2.2%至2.4%	0.9%至1.5%	4.5%至5%
2021年	1.3%至2.1%	1%至1.7%	5.2%至6%
2022年	3%至3.3%	-0.1%至0.9%	4.5%至5.2%
2023年	3.2%至3.8%	1.9%至2.7%	2%至2.2%
2024年(預測)	3.5%至3.8%	2.8%至3.3%	2.8%至2.9%

資料來源: 粵港澳大灣區薪酬及福利調查

2020年	2.2%至2.4%	0.9%至1.5%	4.5%至5%
2021年	1.3%至2.1%	1%至1.7%	5.2%至6%
2022年	3%至3.3%	-0.1%至0.9%	4.5%至5.2%
2023年	3.2%至3.8%	1.9%至2.7%	2%至2.2%
2024年(預測)	3.5%至3.8%	2.8%至3.3%	2.8%至2.9%

資料來源: 粵港澳大灣區薪酬及福利調查

左圖: 最新的《粵港澳大灣區薪酬及福利調查》昨日出爐, 預測明年本港各職級調薪加幅介乎3.5%至3.8%。右圖: 浸大工商管理學院副院長(研究)黃旭(中)表示, 廣東省對港人而言是一個全新發展空間, 兩地可起互補作用。大公報記者鍾佩欣攝

隨着今年初全面通關, 社會復常, 上班族薪金亦有調升。最新的《粵港澳大灣區薪酬及福利調查》昨日出爐, 粵港澳三地共292間機構參與, 涵蓋18萬僱員, 調查反映三年疫情後, 今年香港打工仔加幅幾乎追貼疫情前2019年的增長水平, 預測明年各職級調薪加幅介乎3.5%至3.8%, 領先其他大灣區城市, 其中工程、資訊科技(IT)等行業升幅最高。

有學者認為, 本港仍有一定競爭力, 在人才、文化等方面可與其他大灣區城市發揮互補作用。大公報記者 鍾佩欣

由香港浸會大學工商管理學院人力資源策略及發展研究中心、華南理工大學工商管理學院人力資源管理研究中心、香港人才管理協會及廣東省人才開發與管理研究會合辦的《2023粵港澳大灣區薪酬及福利調查》, 團隊在7至9月期間收回292份問卷來自粵港澳機構, 當中87份來自香港, 受訪企業的僱員人數共68267人, 行業包括建築、工程及餐飲等10個行業。

工程及IT業升幅最高

調查結果顯示, 本港今年及明年平均薪金調整幅度介乎3.2%至3.8%, 其中工程、資訊科技等行業升幅最高, 平均加薪4至5%, 而香港勞動人口仍然不足, 各行業的僱員「主動離職率」亦達8.9%至26.4%, 普遍因「晉升及發展機會」、「薪酬」及「移民」等原因。香港人才管理協會副會長梁偉佳表示, 留意到疫後部分僱主會向員工提供培訓、獎金、安排彈性上班時間或在家辦公等, 另有四成機構提供全薪生日假、考試假等不同福利。

港企明年加薪幅度勝過去4年

社會復常，人才流失，企業或須改善薪酬待遇挽留人手。

各職級料增3.5%~3.8%

港人生活復常，各行各業再次回復正軌。有調查顯示，受訪機構的平均僱員流失8.9%至26.4%，為挽留人才，加薪是最直接誘因，預計明年香港企業各職級整體加薪預測為3.5%至3.8%，較過去4年好，更接近2019年疫情前的增長水平(3.9%至4.1%)；亦較受訪大灣區內地企業高(2.8%至2.9%)。

香港浸會大學工商管理學院人力資源策略及發展研究中心等合辦的「2023粵港澳大灣區薪酬及福利調查」，在7至9月期間共收回292份問卷，約18.3萬僱員參與調查。87份來自香港機構，21份來自澳門機構，184份來自廣東省城市機構。

香港方面，87間香港機構今年度各職級平均加薪3.2%至3.8%，有7間凍薪，在剔除凍薪機構後，80間機構的加薪介乎3.6%至4.3%。展望2024年度加幅介乎3.5%至3.8%。剔除7間凍薪機構，其餘機構的整體加預測介乎3.8%至4.1%。

除薪酬外，82.8%企業亦有提供員獎勵計劃，主要為非固定花紅和提供培訓。至於福利方面，四成機構向員工提供全新的「生日假」；至於「考試假」平均為2.2至4.3日，較去年平均多了0.5日。

受訪機構的平均僱員流失介乎8.9%至26.4%，晉升及發展機會和薪酬是離職主因。59間機構有職位空缺，佔總僱員人數2.3%。當中中小型機構佔比達7.2%。

大灣區企業料加薪2.8%至2.9%

大灣區方面，184間參與機構，今年平均薪金加幅介乎2%至2.2%。剔除凍薪機構後，115間機構實際加幅4.4%至5%。2024年度的薪金調整幅度預測，177間機構有提供數據，預測加幅為2.8%至2.9%。扣除凍薪機構後，136間機構加薪介乎4.3%至4.5%之間。

C 觀點
施永青

克蘭戰場
法全力
有
東地區
亦
此
能透
寧
看

香港經濟日報

行政人員 Executive Market
2023年10月19日 星期四
hket
A20

薪酬調整

港企料明年加薪逾3.5% 追貼疫前

港畢業生起薪點跑贏粵澳 「工程」職位最高

職級	2023年平均薪金調整幅度	2024年平均薪金調整幅度預測
香港		
管理、經理級員工	3.2%	3.5%
中層、主任、專業員工	3.6%	3.8%
一般職員	3.6%	3.7%
一線、基層員工	3.6%	3.8%
廣東省		
管理、經理級員工	2.2%	2.9%
中層、主任、專業員工	2.2%	2.9%
一般職員	2.2%	2.9%
一線、基層員工	2.2%	2.9%

香港電台

rthk.hk RTHK 香港電台網站 中文新聞

新聞主頁 即時新聞 視像新聞 新聞專題 新聞節目 新聞圖片 新聞簡報

2023.11.01 星期三 + 26°C + 62% 

即時新聞 主頁 > 即時新聞 > 本地

調查稱香港薪金調整幅度更接近疫情前增長水平

2023-10-18 HKT 10:42 推介 0 分享工具  



2023 GUANGDONG-HONG KONG-MACAO GREATER BAY AREA PAY AND BENEFITS SURVEY RESULTS PRESENTATION

香港電台 RTHK

三年來 大灣區薪酬及福利調查結果發佈

主頁

每日明報

即時新聞

明報影片

明報生活

熱門話題：開棺殮屍 · 區議會選舉 · 彩虹邨重建 · 氣球機 · 以色列哈馬斯戰爭 · 換傳會 · 阿仙奴 · 潘雲傑牌 · 威爾斯

港聞

港聞二

2023年10月19日 星期四

浸大粵港澳調查 港加薪4.3%最高

◀ 上一頁 下一頁 ▶

浸大粵港澳調查 港加薪4.3%最高

Twitter WhatsApp Facebook Like 0

A+ A- [Print] [Share]

明 大灣區薪酬加幅

地區	2023年 (%)	2024年預測 (%)
香港	3.6至4.3	3.5至3.8
澳門	3.2至4.0	2.8至3.3
廣東省城市	2.0至2.2	2.8至2.9

資料來源：浸大

圖1-21

大灣區薪酬調查
年份：2023
地區：香港、澳門、廣東省
職級：專業、管理、技術、行政、服務
調查日期：2023年10月

【明報專訊】浸會大學去年聯同香港人才管理協會、廣東省人才開發與管理研究會等多個機構進行粵港澳大灣區薪酬調查，發現香港今年平均薪金加幅為3.6%至4.3%，加幅高於澳門和廣東省城市。本港應屆畢業生中，「工程」職能學士學位或本科畢業生平均起薪點為20,950元，是各職能中最高平均起薪點。調查預計本港2024年各職級的整體調整加幅將介乎3.5%至3.8%，同樣較澳門和其他大灣區廣東省城市高。

昔日東方 返回今日 ▶ 電子線 ▶ 即時新聞 ▶ 人人做記者

10月19日(四) 要聞港聞 兩岸國際 查經 娛樂 副刊 男極圈 體育 財經

◀ 前日 ◀ 16/10 — 17/10 — 18/10 — 19/10 ▶

廣東薪金實際增幅 跑贏香港

新聞觀看次數：2.5k



香港薪金調整幅度更接近2019年疫情前的增長水平介乎3.2%至3.8%。

【本報訊】有機構昨發布2023年度粵港澳大灣區薪酬及福利調查，發現本年度香港打工仔的薪金增幅接近疫情前水平，並以3.2%至3.8%的幅度領先其他地區，惟剔除凍薪機構後，廣東省各城市的薪金實際調整加幅超越香港，增幅達4.4%至5%。調查機構又指，深圳、東莞的薪金調整增幅不可小覷，預測明年深圳、廣州的調整或將超過香港。

ECONOMY

Hongkongers earn the Greater Bay Area's biggest pay rises in past year

Harvey Kong
harvey.kong@scmp.com

Hong Kong companies offered the biggest salary increases over the past year compared with other cities in the Greater Bay Area, but the financial hub also had a high staff turnover rate, a study by universities and other organisations has found.

While the local trend was expected to continue into 2024 with pay rises of between 3.5 and 3.8 per cent, the city may not retain the top spot, the researchers warned as they released their findings yesterday.

One academic involved in the study said that even though the pay increases should help the city attract talent, the government would still need to address other key concerns, such as the high cost of property.

The study, carried out by several universities and human resources associations in the region between July and September this year, analysed salaries and benefits offered by 292 companies in the area, involving about 183,000 employees, between July 2022 and June this year.

Hong Kong employees were awarded annual pay increases of between 3.2 and 3.8 per cent,

depending on their roles, close to pre-pandemic levels and higher than those in neighbouring Macau and eight cities in Guangdong province.

Salary rises recorded in Hong Kong in 2019, the year before the pandemic hit, ranged from 3.9 to 4.1 per cent.

292

Salaries and benefits of this many firms in the Greater Bay Area, involving some 183,000 employees, were analysed for the study between July 2022 and June 2023

"This simply reflects the short-term economic situation in Hong Kong and also in the Greater Bay Area," Huang Xu, associate dean of the School of Business at Baptist University, said of the 2023 figures.

"Because of Covid, we see a significant drop in the economic activities and the manufacturing activities in the Greater Bay Area, but Hong Kong remained pretty resilient in terms of economic activity, even during the pandemic."

The Greater Bay Area refers to Beijing's plan to unite nine cities in Guangdong, Hong Kong and Macau into an economic powerhouse by 2035. It is hoped it will oustrip economic giants such as Tokyo Bay, the New York metro region and the San Francisco Bay area.

Hong Kong, however, has been combating a brain drain amid a wave of emigration in recent years, leading the government to launch a talent recruitment drive.

Huang argued that Hong Kong's pay rise figures would be attractive to incoming talent, but the government would still need to work on key issues, including high home prices to boost the city's attractiveness.

People in frontline or operational roles and middle level, supervisory and technical staff received the biggest increase at 3.6 per cent.

Senior and managerial staff were awarded the lowest raises at 3.2 per cent.

The increases were higher than what firms in Macau and the eight Guangdong cities gave. Employees in Macau enjoyed increases of between 1.9 and 2.7 per cent annually and workers in other bay area cities saw raises of between 2 and 2.2 per cent.

The eight mainland cities were Guangzhou, Shenzhen, Zhuhai, Foshan, Zhongshan, Dongguan, Huizhou and Jiangmen. Zhaoqing, the province's ninth bay area city, was excluded as there were not enough survey respondents.

It is the first time in five years the researchers have recorded the biggest increases for Hong Kong companies.

but they said that could be explained by the impact of the Covid-19 pandemic on the mainland.

Huang also warned that the situation could be short-lived as the rest of the bay area still had considerable development potential, unlike Hong Kong which was already a developed economy.

The study also found that Hong

Kong had the second-highest turnover, at 21 per cent. Dongguan had the highest, at 31.8 per cent, and Zhongshan was third at 20.4 per cent.

"I think the turnover in Hong Kong basically reflects the movement of labour, the movement of employees across different industries and different firms, that reflects economic activities," Huang said.

Felix Yip Wai-king, associate director at the Centre of Human Resources Strategy and Development at Baptist University, said Hong Kong's low unemployment rate encouraged a high staff turnover because people were more willing to take advantage of opportunities elsewhere.

Yip added that if companies wanted to hit the 2024 benchmark for salary increases, they would have to ensure profitability by cutting costs and authorities would also have to make sure the economy remained on an upwards trend.

Other organisations involved in the study included the South China University of Technology, the University of Macau, the Hong Kong People Management Association, the Talent Development and Management Association of Guangdong and the Macau Greater Bay Area Human Resources Association.



While pay increases could help Hong Kong attract talent, authorities still needed to address concerns such as high property prices, one academic said. Photo: Eison Li

薪酬調查指港加薪幅度領先灣區 預測明年平均加薪3.8%

【香港商報訊】記者萬家成報道：由香港浸會大學工商管理學院人力資源策略及發展研究中心、華南理工大學工商管理學院人力資源管理研究中心、香港人才管理協會及廣東省人才開發與管理研究會合辦的「2023粵港澳大灣區薪酬及福利調查」結果於昨日公布。是次調查覆蓋大灣區各城市作分析，綜合調查結果顯示，本年度（2022年7月至2023年6月）平均薪金調整幅度範圍為0%至3.8%，2024年薪金調整幅度預測範圍為1.3%至4.2%；大灣區各城市平均僱員流失百分比範圍為3.8%至53.7%。

調查於今年6月啓動，在7至9月期間共收回292份問卷，約18.3萬名粵港澳大灣區僱員參與調查。調查主要涵蓋參與機構概況、僱員實際及預測的薪酬調整幅度、應屆畢業生入職薪金、獎勵計劃、僱員福利、人事變動、薪酬及津貼的分析。是項調查分別以四個職級作分析，包括：管理/經理級員工、中層/主任/專業員工、職員及一線/基層員工。

工程系畢業生起薪點20950元

在香港調查結果方面，調查發現香港薪金調整幅度更接近2019年疫情前的增長水平，以介乎3.2%至3.8%薪金增幅領先其他地區。在本年度提供數據作分析的87間香港機構中，有七間表示凍薪，在剔除該些凍薪機構後，其餘80間機構的整體實際調整加幅介乎3.6%至4.3%之間，2024年整體調整加幅預測介乎3.5%至3.8%之間。

應屆畢業生的平均入職月薪方面，學士學位/本科

畢業生以「工程」職能，錄得最高平均起薪點為20950元。人事變動方面，受訪機構的平均僱員流失百分比介乎8.9%至26.4%，職級愈高平均流失百分比愈低。與去年相若，「晉升及發展機會」和「薪酬」仍是今年離職的最主要原因。

有47間在參與調查機構表示有非主動離職員工，「房地產及物業管理」業的百分比最高（6.4%）；其次是「建築」業（3%）。調查期間，59間參與機構有職位空缺，佔總僱員人數2.3%。此外，64間機構（73.6%）有制定退休年齡政策，近兩成會考慮將退休年齡由60歲延長至65歲；約四成機構提供靈活工作時間給員工；約三成半機構有安排員工在家辦公。

建造業15工種加薪3.1%至7.1%

另一方面，建造業總工會昨日亦公布本年度薪酬



多個研究組織合辦的「2023粵港澳大灣區薪酬及福利調查」結果公布。 記者 馮瀚文攝

調整，經諮詢會員意見並與多間建造業持份者商討後，工會決議其中15項工種，下月1日起加薪3.1%至7.1%。加薪幅度最大的工種是雲石、挖掘機、金屬工及天花間隔，均加薪7.1%，日薪一律較去年加100元；其次為油漆、木匠、雕刻木工及金屬棚架，均加薪6.7%，日薪一律較去年增加100元；去年凍薪的紮鐵及混凝土今年獲加薪5%，日薪均較去年加130元，達2730元，仍是日薪最高的工種，亦是本年日薪加幅最多的工種。加幅最小的是喉管，加3.1%，日薪較去年加50元。至於凍薪的工種是鋁質工。

調查：香港薪金調整幅度接近疫前 領先大灣區其他城市

分享到:     

2023-10-18 14:09 | 稿件來源：香港新聞網

【字號：大 中 小】

香港新聞網10月18日電 香港浸會大學聯同華南理工大學等機構，對大灣區城市包括東莞、佛山、廣州、珠海、澳門，以及香港等地的薪酬及福利進行調查分析，發現香港薪金調整幅度更接近2019年疫情前的增長水平，以介乎3.2%至3.8%薪金增幅領先其他地區。

調查收集廣東省、香港及澳門共292間機構於去年7月至今年6月的數據，包括僱員實際及預測的薪酬調幅度、應屆畢業生入職薪金、僱員福利，以及薪酬及津貼分析等，涵蓋18.3萬位僱員。

港今年薪金加幅 3.8% 接近疫前

隨着大灣區內各城市有利人才流動政策及措施相繼落實，「人才大戰」愈演愈烈，薪酬及福利是各求職者最關心的點。浸會大學聯同華南理工大學等機構昨聯合發布《2023粵港澳大灣區薪酬及福利調查》，發現香港打工仔今年加薪幅度接近2019年疫情前的增長水平，增幅介乎3.2%至3.8%之間，領先澳門（1.9%至2.7%之間）及廣東省城市（2%至2.2%之間）。

該調查收集了廣東省、香港及澳門共292間機構在去年7月至今年6月的相關數據，包括僱員實際及預測的薪酬調整幅度、應屆畢業生入職薪金、獎勵計劃、僱員福利，以及薪酬及津貼分析等。

調查結果顯示，香港及澳門今年平均薪金調整幅度明顯比過去3年為高，雖然廣東省城市今年的平均薪金增幅是自2019年以來首次落後於香港。但在剔除凍薪機構後，廣東省各城市實際調整加幅則超越港澳，增幅達4.4%至5%，香港與澳門的實際加幅分別是介乎3.6%至4.3%，以及3.2%至4%。

香港浸會大學人力資源策略及發展研究中心副主任（顧問服務）葉偉光表示，雖然今年廣東省城市薪酬增幅與之前相比有所下跌，但前景依然明朗，因為公司為留住人才不得不提高加薪幅度。他又表示，目前港人到廣東省城市就業仍具備較大競爭力，而唯一的弱勢就是人際關係，因為畢竟不是在內地長大的，一開始可能有適應困難。