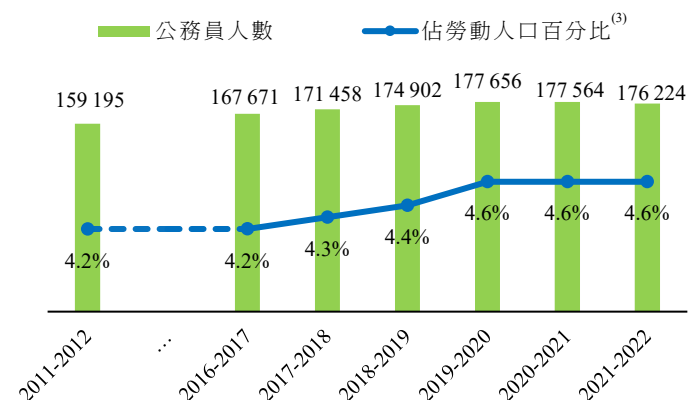


公務員職位的吸引力

圖1 — 公務員實際人數⁽¹⁾、⁽²⁾



註：(1) 不包括廉政公署人員、法官及司法人員，以及香港駐外地經濟貿易辦事處在當地聘請的人員。
(2) 數字截至各財政年度年底(3月31日)。
(3) 指包括外籍家庭傭工(“外傭”)在內的總勞動人口。撇除外傭後，公務員佔比亦呈類似趨勢，由2011-2012年度的4.6%升至2019-2020年度的5.0%及2021-2021年度的5.1%。

圖2 — 公務員職位(文職職系)的申請數目及新聘人員數目⁽¹⁾

財政年度	文職職系		
	接獲的申請數目	新聘人員數目	每名新聘人員對應的申請數目
2012-2013	386 000	6 756	57.1
2013-2014	290 000	7 860	36.9
2014-2015	444 000	7 229	61.4
2015-2016	337 000	8 862	38.0
2016-2017	459 000	7 984	57.5
2017-2018	428 000	9 971	42.9
2018-2019	475 000	10 384	45.7
2019-2020	313 000	11 114	28.2
2020-2021	449 000	9 206	48.8

註：(1) 指有關年度履職的新聘人員數目。由於招聘工作可能橫跨兩個財政年度，在同一招聘工作中所接獲的申請數目和新聘人員數目未必計算在同一個財政年度。

圖3 — 公務員職位(紀律部隊職系)的申請數目及新聘人員數目⁽¹⁾

財政年度	紀律部隊職系		
	接獲的申請數目	新聘人員數目	每名新聘人員對應的申請數目
2012-2013	106 000	2 485	42.7
2013-2014	87 000	2 557	34.0
2014-2015	70 000	2 838	24.7
2015-2016	94 000	3 052	30.8
2016-2017	134 000	3 295	40.7
2017-2018	119 000	4 283	27.8
2018-2019	87 000	4 270	20.4
2019-2020	76 000	2 427	31.3
2020-2021	86 000	2 366	36.3

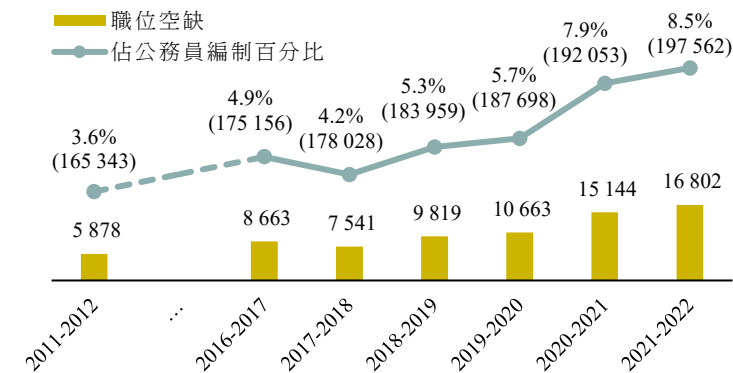
註：(1) 指有關年度履職的新聘人員數目。由於招聘工作可能橫跨兩個財政年度，在同一招聘工作中所接獲的申請數目和新聘人員數目未必計算在同一個財政年度。

重點

- 根據行政長官的選舉政綱，強化政府治理能力是其工作重點之一。新一屆政府期望建立“以結果為目標，致力解決問題”的政府和“提升管治效能”。因此，公務員隊伍在有效推行新一屆政府所訂政策方面擔當重要角色。
- 在職公務員人數(“實際人數”)於過去兩個財政年度略為減少，截至2022年3月底為176 224人(圖1)，扭轉2016-2017年度至2019-2020年度期間大致穩步上升的趨勢(期間合共增長6.0%)。自2019-2020年度以來，公務員實際人數佔總勞動人口的百分比平穩維持於4.6%。
- 為填補編制變動及員工離開公務員隊伍(“員工流失”)所致的空缺，政府在2018-2019年度至2020-2021年度期間展開逾860次招聘工作(包括公開招聘和內部招聘)。在2019-2020年度，文職職位申請數目曾一度減少，較上個年度下降逾30%，但受聘人數似乎未受影響。其後於2020-2021年度，申請數目回升至與過去數年相若的水平(圖2)。粗略而言，政府於2020-2021年度就每名成功受聘人員接獲48.8宗申請，該比例較2019-2020年度的28.2宗申請大幅反彈，亦與過往的情況比較接近。
- 另一方面，紀律部隊在吸引人才方面似乎面對較大挑戰，於2018-2019年度接獲的申請數目顯著下跌，新聘人員數目則自2019-2020年度以來下跌逾40%(圖3)。其中，部門編制逾37 000人的香港警務處(“警務處”)近年未能達成招聘人數目標。保安局局長表示，警務處於2019-2020年度以招聘1 845人為目標，而該年度的實際受聘人數為754人。有關招聘差距或促使警務處調整新聘人員的入職要求，包括由2022年4月起，取消7年的居港年期規定。

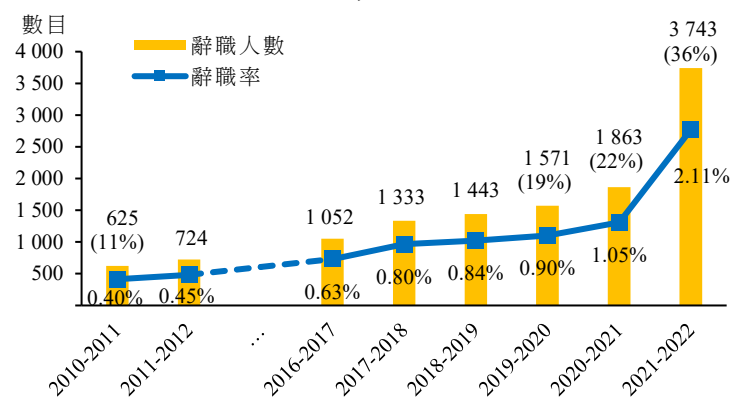
公務員職位的吸引力(續)

圖4 — 公務員職位空缺數目(1)·(2)



註：(1) 括號內的數字代表公務員編制。2021-2022年度的數字為2022-2023年度財政預算案載列的官方估計。
(2) 數字截至各財政年度年底。

圖5 — 辭職人數及辭職率(2010-2011年度至2021-2022年度)(1)



註：(1) 括號內的數字代表辭職者佔員工人數的百分比。

圖6 — 公務員薪酬調整及薪酬趨勢淨指標(1)·(2)

	高層薪金級別		中層薪金級別		低層薪金級別 ⁽³⁾	
	調整幅度	薪酬趨勢淨指標	調整幅度	薪酬趨勢淨指標	調整幅度	薪酬趨勢淨指標
2012	+5.26%		+5.80%		+5.80%	+4.56%
2013	+2.55%		+3.92%		+3.92%	
2014	+5.96%		+4.71%		+4.71%	+3.80%
2015	+3.96%	+3.46%	+4.62%	+4.12%	+4.62%	+3.02%
2016	+4.19%		+4.68%		+4.68%	+3.08%
2017	+1.88%	+1.38%	+2.94%	+2.44%	+2.94%	+1.82%
2018	+4.06%		+4.51%		+4.51%	+2.84%
2019	+4.75%	+4.58%	+5.26%	+5.08%	+5.26%	+3.13%
2020	凍結	+1.68%	凍結	+1.98%	凍結	+1.15%
2021	凍結	-2.04%	凍結	-0.54%	凍結	-0.68%
2022	+2.50%	+7.26%	+2.50%	+4.55%	+2.50%	+2.04%

註：(1) 薪酬調整於每年4月1日生效。
(2) 以淺灰色標示的條目代表高於薪酬趨勢淨指標變動的薪酬調整幅度，而以紅色標示的條目則代表低於薪酬趨勢淨指標變動的薪酬調整幅度。
(3) 根據政府自1989年以來實施的安排，當中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標較低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標為高時，低層薪金級別的薪酬調整幅度會調整至與中層薪金級別的薪酬調整幅度相同。

重點

- 公務員職位空缺於2020-2021年度大幅增加，增幅較之前數年加快(圖4)。這或許是由於(a)政府更積極開設職位(2016-2017年度至2020-2021年度期間公務員編制增長率為9.6%，而之前4年期間為3.9%)；及(b)公務員退休、辭職及因其他原因離職。截至2022年3月底，空缺數目達16 802個，是1981年以來的最高值，佔公務員編制約8.5%，這某程度上亦反映招聘困難。具體而言，截至2021年3月底，警務處佔公務員職位空缺的比例最高(37%)，空缺數目達5 671個，原因之一是警務處招聘未達目標。

- 雖然退休是員工流失的主要原因，但辭職的比重近年顯著增加，分別佔2020-2021年度及2021-2022年度員工流失的22%及36%(圖5)。最近，公務員事務局據報表示，2021-2022年度有3 743宗辭職個案，較10年前上升4倍，令社會憂慮公務員職位吸引力下降。

- 就薪酬而言，政府的政策是提供足夠薪酬以吸引、挽留和激勵人才，並保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若。根據年度公務員薪酬調整機制，政府會考慮薪酬趨勢淨指標(該指標由年度薪酬趨勢調查得出，而該調查量度私營機構的薪酬變動)、經濟狀況、生活費用變動、政府財政狀況、職方對薪酬調整要求、公務員士氣等一系列因素，決定調整幅度。在最近3年，薪酬調整與薪酬趨勢淨指標變動之間的聯繫明顯減弱(圖6)，一如政府所解釋，該指標本身並不能全面反映經濟狀況。然而，公務員職位的吸引力是複雜問題，薪酬僅是所涉及的因素之一。為確保能應付公務員隊伍的人力需求以有效推行政策，當局有需要充分了解及處理一系列的相關因素。

數據來源：公務員事務局、政府統計處及2022-23年度財政預算案的最新數據。