

最低工資惠20萬低薪族 增薪一成

吸引3萬50後再就業 委員會指運作暢順時薪28元合理

香港文匯報訊(記者 羅敬文)今年5月起香港正式推行最低工資,「打工仔」薪酬普遍趨升,年長人士就業意欲增強,促使他們重投勞動市場。最低工資委員會主席翟紹唐表示,最低工資推行以來運作暢順,今年第2季整體僱員薪酬按年升5.7%,全港最低薪的10%僱員,即相當於約20多萬名打工仔,更按年加薪9.7%,較整體的5.7%加幅為高,扣除通脹後仍有4%實質工資增長,並吸引約2.96萬名超過50歲人士重投勞動市場。委員會初步認為,最低工資訂為時薪28元是合理水平。

香港立法推行最低工資至今已3個多月,勞工階層普遍受惠。最低工資委員會主席翟紹唐昨日會見傳媒時稱,最低工資運作大致平穩及暢順,普遍僱員薪酬上升,並吸引年長人士再就業,認為時薪不少於28元是合理和可接受水平。但他認為,立法推行最低工資對勞工市場、香港整體經濟及競爭力的實質影響,仍需一段時間研究。

總就業人口增4.55萬人

政府經濟顧問陳李藹倫表示,最低工資實施後,低薪行業的加薪情況普遍,全港最低薪的10%僱員,在今年第2季按年平均加薪9.7%,扣除通脹後,工資仍有4%實質增長,較整體僱員同期平均5.7%加幅還要高。她續稱,涉及最低薪10%僱員約有20多萬人,委員會樂見他們在最低工資政策下受惠,改善生活水平。

全港總就業人口亦因最低工資趨升,今年5至7月總就業人口,較2至4月未實施最低工資前增加4.55萬人,多個年齡組別勞動人口均見上升,其中有2.1萬名介乎50至59歲人士,以及8,600名60歲或以上人士重投勞動市場。陳李藹倫表示,相信是薪酬好轉吸引年長人士重投市場,並因經濟形勢好轉,紓緩最低工資帶來的影響,未見職位流失。

保安業職位競爭加劇

翟紹唐表示,暫時未收到數據顯示哪些行業受到最低工資影響,但初步見到保安員的薪酬因最低工資調高,部分本來從事其他職位的人員,亦轉行當保安員,使保安行業的職位競爭加劇。陳李藹倫續稱,最低工資實施後亦使僱員工時出現變化,今年5至7月每名僱員每天平均工時,較2至4月減少約0.2小時,但當局仍需時觀察有關情況。

質疑影響營商環境

對於有僱主在討論最低工資立法時揚言立法實施將會影響營商環境,但根據目前數據觀察,有關言論被人質疑是「危言聳聽」。翟紹唐則強調,營商環境受通脹、租金、來貨價格及匯率多個因素影響,不可就個別因素妄下判斷。最低工資委員會的商界成員黃傑龍否認,商界「危言聳聽」,強調若釐訂時薪過高會影響營商,並指現行的時薪水平是經勞資雙方廣泛討論後的決定。



最低工資推行後,吸引年長人士再就業,現保安業職位競爭加劇。資料圖片



最低工資委員會主席翟紹唐(右)表示,最低工資運作大致暢順,普遍僱員薪酬上升,並吸引年長人士再就業。香港文匯報記者羅敬文攝

最低工資檢討明年底交報告

香港文匯報訊(記者 羅敬文)港府立法推行最低工資,規定最少每兩年檢討時薪水平一次,研究須否作出調整。最低工資委員會主席翟紹唐表示,最遲明年11月會向特首提交檢討報告,將建議最低工資水平,並指現正着手準備前期工作,待政府統計處明年首季公布最新《收入及工時按年統計》後,便可啟動檢討工作。

涵蓋勞動市場一籃子指標

根據《最低工資法例》,最低工資委員會最遲明年11月向特首提交首份最低工資檢討報告,特首會同行政會議決定是否調整有關時薪水平。翟紹唐表示,未來數月會參考外國經驗,審視涵蓋經濟及勞動市場的一籃子指標,當中包括通脹因素,但仍要待明年2至3月公布的《收入及工時按年統計》,才開始釐訂新水平。

政府經濟顧問陳李藹倫表示,有關統計收集今年關於最低工資實施後的數據,屆時可檢視就業結構的改變、兼職全職人士的變化、自僱人士的變化,以及有關休息日和飯鐘錢的情況。她稱,因現有統計方法是以月薪計算僱員薪酬,已向統計處反映收集時薪數據,以便評估調整最低工資時對僱主造成的影響。

為收集最低工資對行業薪酬階梯連鎖反應的影響,翟紹唐表示已鎖定零售和飲食進行深入研究,探討最低工資實施後對不同職級人士薪酬的變化,因有關行業僱員人數及企業數量較多,影響層面較廣。他又稱,最近亦與香港僱主聯合會就最低工資問題會面,未來亦會與爭取最低工資聯盟及其他團體繼續會面。

外圍經濟若轉差 港失業率勢大升

最低工資實施近4個月,香港勞動市場開始出現結構性的轉變,最低工資委員會數據顯示,由於薪酬飆升,保安員成為「搶手」行業;每日工時方面,平均減少0.2小時,反映工作「零散化」問題。有人力資源顧問指出,最低工資「生得逢時」抵銷部分影響,一旦經濟下滑,或外圍經濟轉差,香港勞動市場首當其衝。

工作零散化問題浮現

統計處最新一期《綜合住戶統計調查報告》顯示,今年第2季(4-6月)香港打工仔每日平均工時比上季(1-3月)減少,工時中位數由第1季的47小時,下調至第2季的45小時,反映在最低工資實施後,工作「零散化」問題浮現。

嶺南大學經濟系教授何傑生認為,這是市場自動調節所致,「減少工時就可以拉高時薪,僱主支出不變,是市場自然調節機制。」

僱主減少工時降成本

中原人力資源顧問董事總經理周綺萍亦表示,減少工時以零售、飲食等工種較常見,「超市、酒樓遲開早收,這種情況十分普遍,是僱主應付最低工資的辦法。」至於保安業成「搶手貨」,周綺萍亦認為是「合情合理」,「作為打工仔,時薪都是28元,為甚麼不找一份相對輕鬆的工作?個別要求高的保安工作,月薪可以上萬元,轉行好正常。」她指出,最低工資下基層人力市場必定傾斜,「辛苦的工作沒人會做,老人院護理員、洗碗等工種會請不到人。」

周綺萍以「生得逢時」形容最低工資的推行時間,「現在香港整體經濟向好,人力市場有大量職位空缺,抵銷了最低工資的影響,一旦經濟向下,僱主被最低工資綁死,失去自動調節機制,屆時失業率肯定飆升。」

香港文匯報記者 陳寶瑤



關禮廉指出,企業應考慮所提供的福利及稅務優惠是否有吸引力。香港文匯報記者 聶曉輝攝		亞洲外駐僱員薪酬排名		亞洲外駐僱員薪酬福利	
排名	國家/地區	排名	國家/地區	排名	國家/地區
1	日本	1	日本	1	日本
2	韓國	2	香港	2	香港
3	台灣	3	新加坡	3	新加坡
4	老撾	4	韓國	4	韓國
5	新加坡	5	印度	5	印度
6	斯里蘭卡	6	台灣	6	台灣
7	孟加拉	7	中國內地	7	中國內地
8	巴基斯坦	8	印尼	8	印尼
9	柬埔寨	9	泰國	9	泰國
10	香港	10	越南	10	越南

資料來源: ECA International

駐港外籍員工福利 亞洲居首

香港文匯報訊(記者 聶曉輝)拓展境外市場的計劃對跨國企業至為重要,有人力資源調查發現,駐香港的外籍員工基本薪酬在亞洲區排名第10位,遠遠落後於排名第1的日本,連老撾、斯里蘭卡及柬埔寨等新興市場亦比不上。不過,香港樓價高企,令派駐香港僱員享有的福利淨值位列亞洲第1,計及基本薪酬後,排名躍升至亞洲第2位,僅次於日本。有人力資源顧問指出,通脹不斷上升,外資派員駐港的成本亦增加,或會令外資轉投新加坡等區內市場;但如果企業旨在透過香港拓展內地市場,成本高昂也物有所值。

駐日外籍中層年薪76萬

人力資源公司ECA International訪問了全球119個國家或地區,合共僱用逾1萬名僱員的234家企業,結果顯示1名駐日本的外籍中層經理平均每年基本薪酬淨值為9.8萬美元(約76.4萬港元),在亞洲區排名第1,其次為韓國、台灣及老撾,香港以約8萬美元(約62.4萬港元)排行第10。

然而,若一併計算僱員可獲得的福利後,日本仍以約35萬美元(約273萬港元)排行第1,香港則以近22萬美元(約171.6萬港元)升上第2,新加坡則排第3。ECA International亞洲區域總監關禮廉表示,儘管老撾當地的薪酬處於低水平,外派員工的淨薪酬卻處於區內前4位,主要基於企業會特別提供地區津貼吸引僱員接受外派任務。他又指出,駐外員工的薪酬受到當地生活指數等多種原因所影響,許多外派僱員都會因應其基本薪金再向僱主額外支取福利配套,包括住

宿、教育及汽車津貼等抵銷有關成本,香港的外派僱員享有的福利在亞洲區位列首位,甚至超越薪酬淨值,這是由於住屋及僱員子女的教育津貼較大。他表示,企業計劃派員工往海外市場時,應一併考慮所提供的福利及稅務優惠是否有吸引力。

港租金勁漲成本相應升

中原人力資源顧問董事總經理周綺萍指出,香港通脹加劇,租金升勢強勁,外資企業派員駐港的成本亦相應提高,或會令部分外資考慮改為派員往新加坡。但她補充,如企業目光放在內地市場,香港仍是不可或缺的市場,且香港稅率低,與港元掛鈎的美元持續疲弱,抵銷香港通脹上升的因素,是吸引外資派員駐港的誘因之一。

港企3欠妥 人才留不住

香港文匯報訊(記者 鄭治祖)香港不少企業僱主都慨嘆現時留人難,請人更難。澳洲會計師公會調查發現,67.5%受訪的專業人士認為,所屬公司現行的人力資源政策未能挽留僱員,而公司員工的離職3大原因分別是薪酬待遇不理想、缺乏晉升機會、生活與工作不平衡,分別佔27.8%、26.5%和16%,故建議僱主應加強與僱員溝通,正視僱員需求,制定平衡生活與工作的措施以挽留員工,鞏固香港的人才樞紐領導地位。

近7成指人力政策有問題

是次調查於7月13日至27日期間進行,以網上問卷方

式訪問了332名財務、會計、商界專業人士,了解他們對受僱企業的人力資源政策的意見。結果發現,在67.5%認為其公司現行的人力資源政策未能挽留僱員的受訪者中,有23%建議公司推行平衡生活與工作的措施留人,17.8%建議公司度身訂造具質量的培訓課程,17%建議為員工提供進修津貼。

培訓課程與企業需求錯配

調查又發現,員工對培訓課程的需求與企業提供的課程出現了錯配:35歲以上的受訪者員工認為目前最缺乏的技能,是邏輯思考及決策能力、管理及領導才能,分別佔18.7%及14.6%,認為缺乏技術與行業知識

的只佔9.6%,而35歲以下受訪者覺得員工最缺乏管理及領導才能、環境視野、邏輯思考及決策能力(14.5%、13.2%、11.6%),只有11%認為員工缺乏技術與行業知識,但在整體受訪者中,有25.8%表示公司為他們提供了技術及行業知識的培訓課程,卻只有15.7%指公司提供了管理及領導技巧的課程。

澳會計師公會倡僱主正視

澳洲會計師公會大中華區副會長盧華基昨日在記者會上表示,經濟環境不斷改變,許多僱主都將大量資源放在發展業務方面,忘記將資源投放在人力資源政策之上,希望能透過是次調查令僱主正視問題,並把握契機改善人力資源政策。

他舉例說,現時僱員越來越重視工作與生活的平衡,並非一味追求加薪,企業可以考慮改變原有的人力資源政策配合。



澳洲會計師公會建議,港僱主應實施更切合員工需要的人力資源措施。香港文匯報記者鄭治祖攝