

中國太空站建立邁出關鍵一步

「神舟八號」飛船昨日清晨從酒泉衛星發射中心成功發射升空，將與正在軌穩定運行的「天宮一號」目標飛行器交會對接，實施中國載人航天首次空間交會對接任務。這次太空交會對接任務若順利完成，意味著中國向建立自己的載人太空站邁出關鍵的一步，並為開展更大規模的航天活動提供了可能性。在全球經濟衰退，歐美太空探索活動萎縮的情況下，中國憑藉雄厚的經濟實力，積極推進航天活動，為人類和平利用太空作出貢獻。中國更應充分利用航天科技帶動經濟轉型，全面提升國家的綜合實力。

「神舟八號」和「天宮一號」在太空交會對接備受關注，因為這是眾多航天技術中風險最大、難度最高的一項。如能突破這項技術瓶頸，顯示中國具備了建設空間站的基本技術和能力，往後不僅能把宇航員送進空間站，還可以用於貨物補給和空間站建造，還為將來實踐更遠的航天活動比如登月、訪問火星提供了技術條件，可以令實現方案優化、提高效率、降低風險和難度。

近年，受金融海嘯、債務危機的困擾，以美國為首的西方經濟不能與，投入航天事業的資金不斷縮減，探索太空的活動也大受影響。美國已停止使用太空穿梭機，俄羅斯的國際太空站按計劃也將於2020年退役。與此同時，中國經濟持續高速增長，航天事業按部就班前行。此次太空交會對接，其中所有技術和產品基本是由中國自己獨立研發，成果較之美俄更高效、經濟，顯示中國已形成了獨立的航空航天工業體系、技術體系和創新體系，與世界航天強國相比毫不遜色。

從2008年神七發射首次向外媒開放，到今年神八升空邀請歐空局、德國宇航中心官員前來觀摩，乃至跟隨神八升空的中德聯合科學實驗項目，中國在航天工程領域積極開展國際合作，成就令世人刮目相看。相信未來的中國太空站會成為世界各國共同研究和開發太空的重要平台，為人類科技進步作出貢獻。

科學技術是第一生產力。一個國家的經濟能夠保持長久穩定的增長，科技的支撐是關鍵要素。從美國以往大力開發航天技術，推出「阿波羅」等計劃的經驗可看到，航天技術是一項龐大的綜合工程，當中涉及電子學、材料學、生命科學、動力學等多個領域的創新，把這些技術轉化為民用，將對發展經濟具有莫大好處。中國同樣應以航天科技帶動相關產業更新換代，將高科技盡快運用於生產、生活中，加速中國成為世界科技強國的進程。

(相關新聞刊A4版)

加薪取決經濟狀況而非通脹

人力資源管理學會調查發現，本港僱員今年平均加薪4.2%，預計明年加薪幅度為5%，較通脹為低。事實上，近年來本港加薪幅度已與通脹脫鉤，企業主要考慮的是經營狀況。明年加薪幅度取決於屆時經濟狀況。由於外圍經濟大環境動盪在所難免，本港企業未必能夠以今年經濟環境預測明年加薪幅度。儘管如此，有條件的企業還是要充分考慮員工遭受通脹之苦，這也能刺激員工積極性，提升企業效率。

過往，本港企業決定是否加薪或加薪幅度時，在一定程度上都與通脹掛鉤。因為過往高通脹意味着經濟暢旺。回想上個世紀80年代後期到90年代初期，香港曾經歷過兩位數的通脹，但那時是高通脹伴隨着高速經濟增長，每年員工的工資都會獲得很高的通脹補償調節，高就業率確保幾乎人人都可以應付高企的通脹率。在1997年亞洲金融危機衝擊下，香港陷入長達68個月的漫長通縮期，私營企業相繼凍薪、減薪和裁員，失業率高企在7%以上水平。

但近年來加薪已與通脹或通縮脫鉤，原因是高通脹經濟未必高增長。例如，匯豐日前將今年香港經濟增長預測調低半個百分點至5%，明年預測更調低至4.5%。又預測香港今年全年通脹率是5.4%，而明年將會進一步升至6.2%。而本港僱員今年平均加薪只有4.2%，預計本港僱員明年加薪幅度為5%。但由於明年外圍經濟大環境更不確定，本港企業難免受通脹衝擊，僱員加薪恐怕未必如此樂觀。

近年來本港通脹高企，美元貶值是重要原因。因港幣跟美元掛鉤，一方面港幣在跟隨美元貶值，另一方面，香港又不得不面對人民幣升值帶來的壓力。因為本港大多數食品自內地輸入，人民幣升值自然引起香港物價上漲，這種通脹已與香港經濟增長還是衰退無關，也改變了過往本港加薪幅度與通脹掛鉤的情況。

現在尤須注意的是，高通脹尤其是食品價格上漲，基層員工因食品等生活必需品的開支，已經佔據了收入的絕大部分，使得他們的生活雪上加霜。由於最低工資實施，本港基層員工今年已普遍加薪，許多中小企業已感受到工資成本上升的壓力，因此明年許多基層員工可能要面對無薪可加的窘境。對此，有條件的中小企業應多體諒員工，在加薪方面作出承擔。而政府一方面要將保持經濟增長作為首要任務，另一方面將幫助基層作為明年的施政重點之一。

(相關新聞刊A3版)

港企加薪13載最高 明年更佳料5%

今年4.2% 專家：美元弱歐債危 對預期「審慎樂觀」

僱員整體平均基本薪金調整 (1997-2011年)

年份	全年基本薪金調整 (%)
1997	7.4
1998	5.4
1999	0.3
2000	0.8
2001	2.6
2002	-0.1
2003	-0.2
2004	0.3
2005	1.7
2006	2.4
2007	2.8
2008	3.9
2009	0.6
2010	1.9
2011	4.2

資料來源：香港人力資源管理學會
製表：香港文匯報記者 聶曉輝



HRM 香港人力資源管理學會
Hong Kong Institute of Human Resource Management

Salary Trend Survey 2011 Media Briefing

傳媒

▲孔子人指出，僱員來年的實際加薪幅度受美元疲弱及歐洲債務危機的影響；是否可達預期的5%，他認為是「審慎樂觀」。

香港文匯報記者聶曉輝 攝

2011年非固定花紅金額 (按行業計算)

行業	月薪
整體	1.43
金融服務	4.09
船務/貨櫃碼頭	2.50
酒店	2.47
銀行	1.92
保險	1.87
零售	1.59
貿易	1.51
物業發展/管理	1.40
製造	1.35
工程	1.31
公用事業	1.24
建築	1.08
非政府機構	0.39
其他	0.97

資料來源：香港人力資源管理學會
製表：香港文匯報記者 聶曉輝

香港文匯報訊(記者 聶曉輝)香港勞動市場持續暢旺，香港人力資源管理學會的2011年薪酬趨勢調查顯示，本港打工仔今年獲平均加薪4.2%，較去年上升2.3個百分點，更是1998年以來的新高，本地企業的加幅更高於跨國企業。調查又發現，打工仔來年平均加薪幅度可望增至5%。香港人力資源管理學會薪酬調查委員會主席孔子人指出，僱員來年的實際加薪幅度受美元疲弱及歐洲債務危機影響，但是否可達預期的5%，他認為是「審慎樂觀」。

香港人力資源管理學會於今年1月至10月期間，訪問了103家企業，共僱用逾14.6萬名員工，涵蓋17個行業。調查發現，98家有提供薪酬調整數據的企業中，今年也有向員工加薪，整體加幅為4.2%，較去年的1.9%高出2.3個百分點。

9成企業睇表現派花紅

香港文匯報訊(記者 聶曉輝)在環球經濟氣候不明朗及最低工資效應下，企業多採取審慎的人才策略，為僱員加薪時多根據公司業績及個人表現為依歸，並逐漸以非固定花紅取代原有固定花紅制度。香港人力資源管理學會的調查發現，96.1%受訪企業今年設有非固定花紅制度，員工平均獲發相等於1.43個月基本薪金，非固定花紅較去年的1.21個月為高，其中金融服務業的平均花紅金額更相等僱員4.09個月薪金。

香港人力資源管理學會訪問了103家企業，當中46.6%受訪企業今年設有固定花紅制度，合計36.5%僱員納入固定花紅制度，獲發的金額平均為1個月基本薪金。但調查顯示，設有固定花紅制度的企業比例由2002年的80.8%一直下降至今年的46.6%。

今年僱員獲發的非固定花紅，金額平均為僱員1.43個月基本薪金，較去年的1.21個月及前年的1.09個月為高。然而，今年卻有96.1%受訪企業設有非固定花紅制度；84.8%僱員獲發非固定花紅，平均獲發金額相等於1.43個月薪金，較去年的79.6%及1.21個月為高。

金融銀行建築業最好景

在所有行業中，以金融服務業的平均加薪幅度最高，達5.8%，其次為銀行業及建築業，加幅俱為5.2%；與保險業(4.5%)及公用事業(4.4%)一樣，俱高於平均加幅。若以僱員數目計算，88.6%僱員獲加薪，比例按年增加15.6個百分點。此外，年薪逾121萬元的高級僱員平均加薪幅度有4.9%，但年薪32萬元或以下的僱員加幅卻只有4.1%。

孔子人指出，今年整體薪酬上調主要是上半年經濟發展勢頭強勁，以及就業市場暢旺所致，而企業決定薪酬調整時的5大考慮因素，依次序為公司業績、個人工作表現、市場薪酬調整狀況、業務單位業績及競爭對手的薪酬調整狀況。

港企加幅更勝跨國企業

調查發現，本地企業的平均加幅為4.3%，較跨國企業的4%還要高，與去年相反。孔子人指出，僱員加薪幅度要視乎公司整體業務，而對大部分跨國企業來說，香港只是其業務的一部分，由於歐美地區經濟不穩定情況較香港為高，跨國企業釐定加薪幅度時會更為審慎。

調查亦發現，87家受訪企業將於明年1月至4月期間調整僱員的基本薪金，當中54家已落實預算調薪幅度，將介乎1.6%至6.5%，平均加幅為5%，並以金融服務業預算的6.5%最高，建築業及銀行業分別以5.9%及5.5%分列二、三位。孔子人相信，企業會按實際經營環境作適度調整，最終加幅能否達到5%水平是「審慎樂觀」。

電器技工跑贏大市加7%

香港文匯報訊(記者 林裕華)打工仔加薪幅度創13年來新高，來年更有望加薪5%，可望稍展笑顏，電器行業工人就更是「跑贏大市」，港九電器工程電器器材職工會昨宣布，工人明年1月將獲加薪約7%，以應付通脹高企帶來的沉重生活負擔。

工會上月初向1,000名工人就有關薪酬調整進行問卷調查，工會收集問卷後再開會訂出薪酬調整方案，日薪制工人每工工資由860元加至920元，或按現有薪金水平上調7%，或每工增加60元，而月薪制工人則一律加薪7%，加薪方案將於明年1月實施。工會指出，現時通脹嚴重、食品價格上升不少，今年2月雖曾加薪約5%，但不少工人都抱怨加薪「太克制」，加幅未能追上通脹，故今次加薪約7%，讓加薪幅度「跑贏」通脹，紓緩工人經濟壓力。

雖然加薪幅度高，但電器行業卻面對缺乏「新血」的問題，工會副理事長朱育青表示，現時約10萬名工人從事電器行業，但不足10%為35歲或以下人士，且年輕工人多在工作數年後便轉行，他指出現時工會只能確保工人收入穩定，以挽留人才，並到各院校說服學生入行，引入「新血」。

市民不敢奢望：通脹蠶食如無加

香港文匯報訊(記者 文森)調查顯示企業預計明年平均加薪5%，有「打工仔」表示，有得加工人已很開心，又認為加薪半成只可勉強追上通脹，「通脹很厲害，應該可以加多一點，加薪5%是最基本。」亦有市民表示，最重要是不要減薪，不敢有太大奢望。有市民更稱，市面樣樣都加價，加薪幅度不高即等於沒有加，或者可以說是「因加得減」。

有受惠最低工資的市民表示，不期望有大幅度加薪。

餐飲聯會：食材貴料加薪不超3%

餐飲聯業協會主席黃家和表示，租金及食

與績效掛鉤 漸成市場趨勢

香港人力資源管理學會薪酬調查委員會主席孔子人指出，採用非固定花紅制度的公司及涵蓋的僱員數目持續上升，反映該制度在過去10年已逐漸成為市場趨勢。他說：「在不明朗的經濟環境下，以績效掛鉤的獎勵制度，讓僱主根據僱員表現及公司業績予以獎勵，可享更大靈活性。」他又補充，目前本港僱員流失率約為4%，比例不低，呼籲僱主除提供吸引的薪酬制度，亦應提供足夠培訓機會以挽留人才。