

行政立法關係急需磨合改善

行政長官梁振英昨日首次出席新一屆立法會答問大會，有議員指責政府在長者生活津貼撥款申請上，逼立法會通過，梁振英則強調政府完全是實事求是，擺事實、講道理，沒有任何不尊敬或向立法會施壓的意圖。政府上任後甫推出的長者生活津貼，本來是一件好事，但撥款申請居然難以通過，說明新一屆行政立法關係更複雜，更難協調，對此雙方應加快磨合，包括政府多向立法會做解釋和游說工作，立法會也多體諒政府做事的目標和宗旨，使行政與立法之間真正做到既互相制約又互相配合。否則，行政立法目前格格不入的關係延續下去，只會是政府、立法會和市民三敗俱傷。而受傷害最大的是市民。因此，行政立法雙方都不應將市民當作磨心，應盡快尋求互諒互讓和良性互動之道。

政府上任後甫推出的長者生活津貼，立法會財委會未能於10月份通過撥款申請，40萬合資格長者已痛失10月份的津貼。昨日立法會多個政黨仍堅持要求政府修改方案，梁振英則多次請求議員合作，使到長者能夠早日收到這筆金錢。落實長者津貼已是社會各界共識，在社福

界和立法會內部都是討論多時的議題，但政府撥款申請在立法會卻一再擱淺，除了部分議員故意拖延表決時限和變相拉布之外，亦反映新一屆行政立法關係更複雜，更難協調。

面對這種情況，行政立法雙方都有責任加快磨合，改善彼此之間的關係。對於政府來說，要充分考慮到政策在立法會通過的難度加大，不能只堅信自己做事的目標宗旨都很單純，就認為立法會沒有理由反對，就可以闖關通過，而應該給予立法會合理的時間，並多做解釋、游說和拉票工作。對於立法會來說，議員也不應將一黨一派的主張捆綁在政府的一項具體政策上，導致一拍兩散局面。當然，部分議員將民生問題政治化，故意刁難政府，對這種民粹風氣，立法會主席和其他議員也不應任其滋長。

長者生活津貼出師不利，說明行政立法關係加快磨合刻不容緩。如果連長者生活津貼這樣的好事都一波三折，那麼，政府將來涉及更多複雜利益關係的政策，如開拓新土地和新市鎮，在立法會將更加寸步難行。因此，新一屆政府穩中求變，改善行政立法關係就顯得更加重要。(相關新聞刊A2版)

明年加薪不宜過分樂觀

人力資源管理學會上月訪問102間公司，當中約半數表示明年平均加薪4.6%。實際上，來年經濟不明風險增多，企業經營面對挑戰大，承受的成本壓力上升，加薪的調查結果未必能全面反映本港的薪酬變化趨勢，打工仔對加薪亦不宜過分樂觀。受環球寬政政策影響，本港通脹很可能再度升溫，企業、打工仔各有不同的難處和要求。僱主僱員對加薪問題應互諒互讓，共渡時艱。政府更要利用目前低息環境發展經濟，改善民生。

對於明年基本薪金調整的展望，當然與整體經濟好壞、企業盈利前景息息相關。今年受訪的公司中只有五成預期會加薪，少過去年的七成，反映在環球經濟波動因素籠罩下，經濟前景不明朗，僱主在調整薪酬時均採取審慎態度。再者，在各行業中，以零售業的加薪幅度為最高，主要是受惠於個人遊。但從今年的情況來看，個人遊不論從人數、消費力均出現下滑跡象，對推動消費、刺激經濟的助力遞減，相關從業人員受惠亦難再如以往明顯。

值得注意的是，自去年本港實施最低工資後，佔本港企業數量九成的中小企已大幅增加人

力成本。尤其是過去一年本港樓價狂飆，帶動租金節節上升，這兩項成本大增已令中小企背負沉重負擔，來年能否加薪，恐怕不容樂觀。

與此同時，美國、歐洲、日本陸續推出無限量、無限期的寬鬆政策，熱錢開始源源不絕流入本港。熱錢泛濫後果是推高商品價格，令資產價值急速膨脹。在輸入性通脹作用下，必然抬升本港消費物價，令本已熾熱的樓價、租金火上加油。

經濟前景不明，通脹卻可能再度升溫，本港企業經營、僱員生活都陷於艱難境地。企業經營面臨困難增加，對加薪持審慎態度，甚至傾向凍薪，以節省成本。僱員則擔憂加薪幅度追不上通脹，成為變相減薪。形勢特殊，僱主、僱員同舟共濟，對加薪應持理性態度，根據企業經營狀況實事求是協商，達成雙方都滿意的方案，既要保證企業能夠生存發展，亦要讓打工仔生活有所改善。目前的低息環境也是本港企業發展、轉型的契機，企業應下決心進行長線投資，將資金引向實體經濟，提升企業競爭力和盈利能力。企業實力增強，僱員自然可以分享更多經濟發展的紅利。

明年料加薪4.6% 零售業最高

經濟不明朗憂後市 逾半受訪公司未訂加幅

香港文匯報訊(記者 陳錦燕) 環球經濟情況波動，僱主檢討薪酬時繼續採取審慎態度。香港人力資源管理學會的薪酬趨勢調查顯示，展望明年平均加薪幅度為4.6%，較今年實際整體平均加薪幅度4.5%，略微升0.1個百分點；其中，零售業受惠於個人遊，預計是加薪最高的行業。學會指出，今年整體加薪幅度符合預期，但逾半參與調查的公司未能訂出明年加薪幅度，相信是與經濟前景不明朗因素有關。學會又建議公司審時度勢，適當考慮獎勵表現優秀員工，以挽留人才，應對挑戰。

人力資源管理學會於今年1月至10月期間，調查訪問了17個不同行業、合共僱用了約14萬名全職員工的102間公司，當中94間公司提供的薪酬數據顯示，整體平均薪酬升幅為4.5%，較去年同期微升0.3個百分點，略遜於去年11月及今年2月分別為5%及4.7%的預期。在各行業中，建築業錄得6.2%的最高加薪幅度，其後為保險業及公共事業，加薪幅度同樣為4.8%。調查又發現，該94間公司合共聘用的逾12.8萬名僱員當中，86.8%獲得加薪、0.1%被減薪，另13.1%沒有調整。

個人遊仍帶動零售業發展

對於明年基本薪金調整的展望方面，受訪公司中有85間公司表示，將於明年1月至4月期間進行基本薪金調整。當中只有42間公司能提供加薪數據，展望明年平均加薪幅度為4.6%。個人遊仍然帶動零售業發展，在已提供數據中，零售業明年加薪最高的行業，加幅為5.8%；其次為物業管理，加幅為5.2%；最低的是銀行業，加薪幅度為4%。

發1.61月薪花紅勝去年1.43月

另一方面，在102間有提供發放花紅(當中包括同時採用固定及非固定花紅制)數據的公司當中，45間公司設有固定花紅制度，員工今年平均獲發放相等於1.01個月基本薪金的固定花紅。至於89間有非固定花紅制度的受訪公司當中，僱員平均獲發相等於1.61個月基本月薪的金額，較去年的1.43個月為高；其中金融服務業僱員更平均獲發相等於5.02個月基本薪金的非固定花紅，成為各行業的非固定花紅薪金之最。

人力學會建議調薪留人才

香港人力資源管理學會薪酬調查委員會主席孔子人表示，調查結果貼近市場，符合預期。但在環球經濟波動因素籠罩下，經濟前景仍存在不明朗因素，僱主因擔心後市，在調整薪酬時均採取審慎態度。孔子人又表示，無論在任何環境，人才永遠是企業成功關鍵，企業應在符合市場及公司實際需要下，合理調整薪酬，適當獎勵優秀員工，挽留人才，以應付各種突發及不明朗情況。



人力資源管理學會調查顯示，展望明年平均加薪幅度為4.6%。陳錦燕攝

2012年與2013年(1月至4月)調薪對比(按行業分類)

行業	2012年基本薪金調整	2013年調薪展望(1至4月)
銀行	4.2%	4%
金融服務	2.7%	4.5%
建築	6.2%	未提供數據
物業發展	4%	5.2%
工程	4.9%	4.2%
酒店	4.6%	4.8%
製造	3.9%	4.8%
船務/貨櫃碼頭	4.8%	4.7%
貿易	4.6%	4.3%
公用事業	5.4%	未提供數據
高科技/電訊	2.2%	未提供數據
保險	5.4%	未提供數據
零售	4.6%	5.8%
非政府機構	4.5%	5.1%
其他	5.1%	未提供數據
整體	4.5%	4.6%

資料來源：香港人力資源管理學會 製表：香港文匯報記者 陳錦燕

明年低資調整「漣漪」料更大

香港文匯報訊(記者 陳錦燕) 人力資源管理學會調查顯示，在85間表示明年首季會進行薪金調整的受訪公司中，半數未能落實明年的調整幅度。學會分析認為，在各種不明朗的經濟因素影響下，僱主因擔心後市發展情況，調整薪酬時的態度趨向審慎，並相信政府明年調整最低工資水平，所產生的漣漪效應會比首次大。

參與調查的102間公司中，有85間受訪公司表示，將於明年首季進行薪金調整，其中只有42間受訪公司能夠落實明年的預算調整幅度，另外逾半的受訪公司則未有表態。人力資源管理學會薪酬調查委員會主席孔子人

表示，去年同期有約30%受訪公司未就加薪的幅度表態，今年則增至約50%，顯示出僱主擔心經濟前景不明朗，繼續持觀望審慎的態度。

孔子人認為，外界對美國推出的第三輪量化寬鬆措施仍持觀望態度，加上熱錢流入港股，港府近日採取措施穩定港元匯價，加上種種宏觀經濟不明朗的氣候，也影響企業的中短期業務方向及人力資源規劃。另外，對於政府明年將調整最低工資水平，孔子人相信將會引發新一輪的漣漪效應，相信會比首輪實施最低工資計劃時的影響更大，他呼籲企業要做好準備，以應付種種突發情況。

僱主聯會：加薪3.5%難留人

香港文匯報訊(記者 王維寶) 早前有報道指僱主聯會發出2013年薪酬指引，建議企業要在考慮業績及員工表現後，避免劃一加薪，薪酬調整介乎0至3.5%，幅度較去年建議最高4%為低。僱主聯會總裁龐維仁認為，建議加薪最高3.5%並非市場指標，因為對於環境暢旺的行業如建造業，若只加薪3.5%很難吸引及挽留人才，而最近業績放緩的奢侈品零售業，來年加幅會轉為穩陣。

港青搵工少理高薪求趣味



李小姐(中)表示，選擇工作以趣味為先，才可寓工作於娛樂。香港文匯報記者 郭兆東攝

香港文匯報訊(記者 郭兆東) 高薪厚酬不再是青少年求職首選，趣味工作反成熱門筒工。僱員再培訓局昨日為青少年舉辦招聘會，提供逾7,000個職位空缺，料青少年會按薪酬水平調整求職取向。然而，場內所見，求職者對最高薪達2萬元的主題公園前線職位卻成搶手筒工，一度大排長龍。有求職者表示，因學歷難與市場接軌，故希望以興趣為先，寓工作於娛樂。

再創局招聘會空缺7,000

雙學制年畢業生大量投身勞動市場，增加青少年失業壓力，僱員再培訓局為協助青少年盡早踏入社會，昨日舉辦以青少年為對象的招聘會，有90間僱主機構提供合共逾7,000個職位空缺，當中包括旅遊、零售、飲食、酒店及美容等受青少年歡迎的



熱門範疇，部分更安排即場面試。僱員再培訓局高級經理劉慧儀表示，場內提供的職位空缺橫跨9大行業，相信青少年可按照既有學歷及理想薪酬水平，揀選心儀的出路。她稱，場內不乏高薪厚職的空缺，其中全場最高薪的職位，是月薪達2萬元的機場富豪酒店餐廳經理，其次是月薪1.5萬元的連鎖咖啡廳經理，相信對學歷要求不高的飲食業職位會較為搶手，希望全日可吸引逾2,000人次入場。

海洋公園招聘排長龍

不過，在招聘會開始前已在場外輪候的青少年，在入場後卻未有一窩蜂申請最高薪的酒店餐廳經理職位，反而以旅遊業及服務業為主的海洋公園攤位卻一度大排長龍。海洋公園表示，是次招聘會主要提供前線的職位空缺，包括月薪1.4萬元的助理

大學生願做基層積經驗

青少年求職者不再考慮高薪厚職，卻對基層服務業職位有興趣，大學畢業生陳小姐表示，由於市場上的大學生數目眾多，求職時要成功突圍絕非易事，認為若能從基層做起，投身服務行業累積工作經驗，對日後晉升將有較大幫助；毅進生李同學亦表示，與其要為五斗米委身於沒有興趣的工作，倒不如以趣味為先，到主題公園工作，在工餘時可四處遊玩，寓工作於娛樂。

青協企業合作 培訓職業配對



香港文匯報訊(記者 曹農) 為協助本港青年成功就業，香港青年協會推出「青年培訓及職業配對計劃」，與企業合作，提供較低門檻的職位空缺，並為青年提供培訓，提高行業認知及個人競爭力。青協又為參與的青年提供職業分析及表現評估報告，供僱主參考，參與計劃的青年如獲得工作機會，青協更會跟進1年，到企業探訪，了解僱員表現及近況，全面協助青年投身社會。

助低學歷青年入職場

青協督導主任鄧良順表示，本港就業競爭大，許多持有副學位或以下學歷的青年，未必能找到適合工作。為協助他們進入職場，青協推出一個全新的「青年培訓及職業配對計劃」，在青協明日舉行的求職日，為有意進入職場、並通過青協面試的青年，提供配對對機會。鄧良順續指，首批配對計劃已吸引

到國泰航空、海洋公園等僱主參與，提供貨運服務主任、顧客服務員等工作崗位，月薪介於8,100元至9,500元。

提供職場培訓行業試讀

青協單位主任張志偉表示，青協將為合資格的青年，提供職場培訓、行業試讀、導師跟進等服務，通過48小時的課程，教授青年求職面試、同事間相處，甚至離職等技巧，再通過工作坊形式，為青年提供行業試讀機會，提高行業認知及技能，並為各參與者做性格、職業取向分析。此外，青協也會安排導師，為參與者進行入職跟進，到工作地點探訪，了解僱員近況。

張志偉續指，配對計劃對青年尋找工作指引，目標較為清晰，若首階段試行成功，將考慮把計劃改為按季進行，歡迎更多僱主合作，全面協助青年投身社會。

青協推出「青年培訓及職業配對計劃」，協助青年投身社會。香港文匯報記者 曹農攝

李小姐(中)表示，選擇工作以趣味為先，才可寓工作於娛樂。香港文匯報記者 郭兆東攝

前往招聘會的求職者以年輕人為主，不乏雙學制年的畢業生。香港文匯報記者 郭兆東攝