



「打工仔」終日勞碌，可是永遠追不上物價，每個月足襟見肘，甚至借貸度日，月復月，年復年地等待發薪日去支付賬單，豪無人生意義，亦不知所為何來！尤有甚者，需長時間工作，卻不能滿足基本生活開支，悲慘度日。因此，制定最低工資是必須的，使可以應付生活條件及共享經濟成果。但物價隨著最低工資急升，「打工仔」似乎得益不大，再度陷入困境。

那麼，僱主是否最大得益者？最優越呢？原來也不是。僱主抱怨租金奇高；工人工資不斷提升，生產能力卻背道而馳；政府不但沒有扶助企業，甚至諸多限制，諸多要求，更不斷將責任推向企業身上，如社會責任，勞方福利，年老，退休，遣散等資助；競爭激烈；騙子充斥；巧取豪奪之輩橫行；謀取利潤是罪過等壓力。最近更勞工短缺，在大陸自由行的興旺帶動下，各行各業急需人手，有提議聘請外勞，但勞方極力反對，認為會侵損本地勞方利益及拉低工資。在利益衝突下，勞資矛盾進一步加深，最終只會做成兩敗俱傷。

那麼，誰得益呢？於此可見勞資雙方不該在對立立場，應是合作夥伴，共同進退，只有在和諧合作下才可雙方得益，否則雙方受損。

資方只會埋怨聘請勞工困難，員工質素不夠，訂下的企業目標無法達成，卻不去反省有否善待員工？有否站在員工的立場瞭解他們的困境？有否明白他們的背景、家庭負擔、抱負、期望？有否適當培訓或鼓勵他們進修？有否改善工作環境，使他們發揮才能？有否將利潤適當地分配給他們？

勞方亦是滿腹牢騷，埋怨每個月皆沒有餘錢剩下來，甚至需要借貸，年老更令人擔憂，所累積的錢根本不夠，至於病痛已不敢去想了。家中負擔，養妻活兒，教育，娛樂，旅行等開支不是小數，縱使如何吸引，再沒有那種心情去享受。在這些壓力下，當然無心工作，表現差，當然影響晉升，生活更艱困，埋怨更多，形成一個惡性循環。於是要求加薪，要求減少工時，要求退休保障。但是想想，錢從何來？公司的利潤是僱主及員工共同努力產生的。員工領取的報酬，不能超出他的生產力，否則將成公司的超支負擔，最後可能導致公司倒閉。努力工作，

為公司謀取利潤，自然水漲船高，領取應得報酬。因此，收取報酬自然心安理得，毋需強行要求，只要努力工作，並不斷自我增值，財富自然到來。僱主對於有貢獻，有能力的員工必定趨之若鶩，綜觀各行各業，皆求才若渴，能幹的員工，定大受歡迎，僱主亦樂於交託，讓自己舒適，或進一步發展。

對於聘請外勞一事，實迫不得已之策，如果工作、機會不斷增加，人手不足，應付不來，聘請外勞是合理、自然之事，公司亦會在解決勞力後擴充發展，固有的員工在年資、經驗及信心上有其優勢，可藉公司擴張而晉升，並可帶領新來的員工，實是水漲船高的發展好機會。應掌握及助成。亦應對自己，對公司，對香港有信心，要知道外勞要取代固有職員的地位實在不容易，必須克服文化差異、工作習性、歸屬感、經驗、種族、未來去向等等問題，才能融入社會、企業，有機會取代本地勞工。如果阻止輸入外勞，固有員工必承受繁重的工作，超時，減少假期。不但失去平衡，且不健康，亦失去工作的樂趣。各方面均會受害。

也許香港太繁榮，工作機會充斥，僱員不愁找不到工作；也許僱員工作太繁忙，做成他們不斷需索，不斷要求，不斷埋怨。從來沒有人勸導他們將工作做好，改善服務態度，自我增值進修。只要自己有實力，必能發揮所長，作出貢獻，毋須自提身價，乞討。最要不得的是工會推波助瀾，製造矛盾，鬥爭，錯誤地將勞資合作關係變成敵對關係，埋下永無寧日的種子。

勞資在漫長日子相處中，在利益關係下，很容易產生誤解、磨擦，一不小心，很容

易破壞關係，影響深遠，因此必須小心處理。更要留意因果法則，顧全大局，多些站在對方立場去思考，小心別去得太盡，無法回頭。

遺容 須蜜那

你一臉凝重
喚你
不理，不睬，不管
為何沒有反應
默然躺在那裏？

再怎樣取悅於你
不見你微笑
所有煩惱與你無關
不再悲哀
千言萬語
再不是音聲
只是腦裏的震盪

你不再是昔日的你
不再是那面容、神態
貌似你卻不是你
可是，那真的是你

喜怒哀樂
悲歡離合
不再，不再
何其決絕
你在空中觀望
還是他方等待