



香港中華廠商聯合會對工時政策方向的意見

反對「一刀切」規管工時

香港中華廠商聯合會重申反對以「一刀切」的方式立法規管工時。

1. 僱傭條件應由市場決定

在自由經濟的機制下，香港一向都是由勞資雙方自行商議僱傭合約的各項條款，例如薪酬、工作時間、以及超時工作應否獲得補償等，而每個行業基本上都已有一套各自的工時守則；勞資雙方在簽署僱傭合約時，即表示大家均已同意和接受相關的守則並願意履行彼此的承諾。

事實上，很多職位的薪酬已包含了對有關員工須加班以完成職務的補償，故該等超時工作其實並非無償；而個別企業亦會按市場情況以及自身的經營、競爭策略，不時對薪酬和補償安排作出調整，以吸引及留住員工。這是自由市場競爭的規律，在香港一直行之有效。

更何況現時本地勞工市場仍處於近乎全民就業的狀態，僱員的議價能力上升，僱主招聘新僱員比起僱員要另謀高就往往更為困難。在這種情況下，僱主與僱員完全可以透過協商來訂定聘用條款以及必要時的超時工作補償安排；可以說，本港並無規管工時的必要性和迫切性。

2. 「一刀切」規管不切實際

當今的社會分工愈來愈精細，不同行業和職位的工作需要、工作性質、工作環境各有不同，工時及超時工作的情況更是差異懸殊，根本就難以釐訂出劃一的標準工時。另一方面，香港是全球少有的高度服務化經濟體，加之隨著科技進步和知識型經濟時代的來臨，員工在辦公室之外工作以及於非辦公時間處理公務的情況更趨普遍，實際工作時間已更加難以準確釐訂。

毫無疑問，帶有工業經濟時代色彩的標準工時制度既不合時宜，亦與香港的實際情況不相切合。

3. 標準工時削弱經濟活力和中小企競爭力

香港的經濟命脈植根於簡單高效的制度和友善的營商環境，尤其是具彈性的人力資源市場。本港若引入僵化的標準工時制度，勢必會削弱勞工市場的靈活性，嚴重影響營商環境和國際競爭力，削弱香港經濟賴以成功的基石。

同時，香港工商業以中小企為骨幹。立法規管工時會妨礙中小企業靈活地適應市場變化，削弱他們調整業務的彈性與空間；而且制度改變所衍生的新增薪酬開支和遵從成本，將會讓財弱力薄的中小企業百上加斤，承受與其能力並不相稱的額外壓力。

值得一提的是，本港的「長工時行業」往往與「低薪行業」互為交叉重疊。這些行業的業者本身就已利潤微薄，盈利情況又對薪酬支出的變化呈現較大的敏感性；他們除了要應對內外環境的各種挑戰之外，更需「扭盡六壬」，以消化最低工資水平每隔兩年上調的影響。

在當前經濟前景嚴峻的情況下，如果再貿然引入比最低工資更為複雜、影響更為深遠的標準工時制度，一些中小企業必將陷入多重逼迫的困境。令人擔心這或會觸發較多的小商戶、小企業結業，造成職位流失，最終令競爭力較弱的勞工階層面臨就業機會減少的威脅；亦會加劇本地越來越多行業被大企業所主導、走向「連鎖化」經營的不健康業態。

4. 「漣漪效應」不容忽視

實施標準工時還會觸發廣泛和難以預料的「漣漪效應」。例如，如果企業被迫透過採取分拆工序、改聘臨時或兼職員工或者開設新職位來控制加班費的飆升，部分僱員的實際工時將會下降，收入未增反減，更可能會助長工作分散化和就業不足等問題；而年紀較大和教育程度較低的「邊緣員工」將會首當其衝。

標準工時委員會在進行住戶統計調查時發現，認為自己工時偏長的回應僱員中，將近七成表示如收入減少便不希望縮減工作時數，而所有僱員中亦有四成多表示若超時工作有合理補償會願意從事更多超時工作。可見，標準工時可能會「順得哥情失嫂意」，令追求多勞多得的僱員「未見其利，先見其害」，反而是「好心做壞事」。

再如，本港有部分行業，例如建造、長者護理、零售和餐飲等，長期受到人手不足的困擾；規管工時可能會令這些行業人力資源短缺

的問題火上加油。屆時，擴大輸入外勞計劃或將成為社會不可逃避的議題。

此外，如果商家因應勞工成本上升而被迫加價，向客戶轉移部分增加的薪酬成本，將會加大通貨膨脹的壓力。值得注意的是，受標準工時影響最大的當屬物業管理、保安、清潔和餐飲等「長工時行業」，他們經營的大多是與市民日常生活息息相關的基本消費品和服務；可以說，規管工時並非勞工與商界之間的「零和遊戲」，其導致的負面影響和成本最終必須由整體社會共同承擔，而普羅大眾尤其是基層人士亦不可避免會受到波及。

循序漸進優化工時制度

本會強調，作為一個自由市場經濟體，香港應恪守和維繫尊重合約精神、按合約辦事的核心價值；引入僵化的標準工時制度不但會削弱勞工市場的靈活性，動搖本港賴以成功的基石，更會引發多種「漣漪效應」，導致僱員、商界和社會「三輸」的局面

1. 工時政策宜先循非立法途徑

香港個別行業的僱員工作時間較長的現象由來已久，其原因極為複雜；以立法來規管工時絕非解決長工時問題的靈丹妙藥，既不切合實際，亦未必符合僱員和各方的根本利益。

在現階段，本港理應先考慮立法以外的途徑，積極探討具有針對性、社會代價相對較低的措施，例如，按行業需要制定自願性的工時指引、提倡工作與生活平衡的文化、改善人力資源與就業市場的匹配、加強人才的培養與輸入、以及鼓勵終身學習和員工培訓等，以紓緩部分僱員工作時間偏長的現象。

2. 「大框」的方向可以探討

本會亦留意到，標準工時委員會的多項統計調查以及公眾諮詢均發現，無論是僱員還是僱主，較多人贊成應透過僱傭合約來規定工時安排、由僱主和僱員雙方協定、以及按行業需要制訂自願性指引。在此基礎上，標準工時委員會提出「大框」方案作為四個可推進工時政策的方向之一，建議以立法方式規定以書面僱傭合約訂明一般僱員的工時安排。

基於尊重社會共識的角度，本會認同，透過完善僱傭合約來優化工時制度(「大框」)亦是接受的另一個政策選項。

3. 反對引入「小框」

對於有意見指應引入「小框」，以進一步保障部分工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員，本會對此表示反對。一方面，以工資水平來界定「議價能力」的做法牽強粗疏，欠缺科學性；另一方面，「小框」的建議亦與標準工時委員會的調查研究結果相背離，其本質更是變相的「一刀切」做法，無法有針對性地幫助有需要的弱勢群體。

其實，最低工資已可為低收入勞工發揮安全網的作用；日後若「大框」得以推行，亦可有效地增強對基層僱員的保障。政府可待「大框」實施一段時間後，對其成效進行檢討，屆時再探討是否需要引入其他的配合措施。

2016年7月