



## 香港中華廠商聯合會對工時政策的意見

香港中華廠商聯合會反對立法規管工時。本文闡述了廠商會對主要工時議題的意見。

### 一、香港工時政策的目的

2. 正如勞工處 2012 年 6 月發表的《標準工時政策研究報告》所指，實施工時政策可以達到多項政策目的，例如維護職業安全與健康、創造和共享職位、達致工作與生活平衡、公平地補償超時工作等。
3. 由於不同的政策目的必然會導致產生不同的制度設計。香港若要規管工時，社會各界必須先對其政策目的達成共識，才能決定規管的模式和制度架構。

### 二、標準工時政策的影響

#### 規管工時的影響廣泛而深遠

4. 最低工資已為低收入勞工提供了基本保障，起到了安全網的作用。但進一步規管工時，其影響將更深遠；原因是標準工時的影響面會涵蓋整個經濟體系，涉及整體的勞動人口，而並非只適用於較低收入的員工。即使管理層及專業人士可獲得豁免，受影響的人數將較最低工資高出數倍。可見，標準工時的性質與最低工資不同；斷不可以簡單地將推行標準工時認定是實施最低工資之後保障低收入僱員的必然一步。

#### 僱傭條件應由市場決定

5. 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（「補水」）等，並共同遵照和履行彼此的承諾。必須指出的是，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。個別企業如果認為業務情況容許，並且超時「補水」有助於吸引及留住員工，以增強其競爭力，他們自會按其經營及競爭策略作出安排。這是自由市場競爭的規律，在香港一直行之有效。

6. 更何況現時本地勞工市場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其實更為困難。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；故本港規管工時並無必要性和迫切性。

#### 立法規管會削弱勞動市場靈活性及經濟競爭力

7. 香港的經濟命脈植根於簡單而高效的制度以及友善的營商環境，尤其是具彈性的人力資源市場。本港勞動市場向來高度靈活；僱員勤奮拼搏，配合進取、創新的企業精神，不斷推陳出新，是推動工商各業發展的主要動力之一。引入僵化的標準工時制度不可避免會削弱勞工市場的靈活性，嚴重影響香港的營商環境和國際競爭力，削弱香港經濟賴以成功的基石。
8. 眾所周知，世界上大多數國家都是在工業經濟的鼎盛時期引入標準工時制度；但香港是全球少有的高度服務化經濟體系，海外的經驗未必適合香港的實際情況。
9. 此外，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。

#### 須慎防標準工時的「漣漪效應」

10. 本港實施最低工資的經驗說明，僱傭制度的變化往往會引發多方面的「漣漪效應」。最低工資的影響範圍相對狹窄和較為集中，相比之下，實施標準工時可能觸發的「漣漪效應」勢必更加廣泛和難以預料。例如，加劇職位散工化、導致勞動市場失序、令勞工短缺更趨嚴重、妨礙服務質素、助長物價攀升等；這些都有可能是標準工時的「後遺症」。
11. 標準工時亦會令一些追求多勞多得之人士大受制肘；企業亦可能會透過採取分拆工序、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，導致部分職員的實際工時下降，收入不增反減，更可能會助長工作分散化和就業不足等問題；最終勞方，尤其是年紀較大和教育程度較低的邊緣員工亦會受到影響。如果低估標準工時引發的影響，反而可能會好心做壞事。

12. 標準工時制度將會干預勞動市場內部原有的均衡，或會觸發不同行業之間的轉職流動，為勞工市場結構以及企業營運帶來新的變數，甚至會導致始料未及的後果。
13. 值得留意的是，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。再者，僱員因為工時下降而多了空餘時間，對文娛康樂、休閒、進修或其他服務的需求可能亦會增加，進而帶動對提供這些服務及設施的相關行業的人手需求。屆時，擴大輸入外勞計劃或將成為社會不可逃避的議題。
14. 引入標準工時後，部分企業可能出於成本考慮而限制員工的工作時數，導致服務減少或營業時間縮短，消費者的選擇及可享受的服務質素都會受到影響。這種現象在西方較嚴格限制工時的國家司空見慣。
15. 另一方面，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；在百物騰貴的今天，恐會令本港已經熾熱的通貨膨脹進一步升溫。加之受標準工時影響最大的當屬物業管理、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生活消費和服務，普羅大眾尤其是基層人士所感受的影響將會更為直接和強烈。

### 三、中小企業的承受能力

16. 《標準工時政策研究報告》評估了標準工時對企業薪酬成本的影響；在各種可能的情形中，中小企業的承擔比率均介於三成半至四成半之間。亦就是說，全港因標準工時所產生的額外薪酬開支，將有四成左右須由財弱力薄的中小企業來承擔。
17. 另一方面，《報告》亦指出，過去制定的其他與勞工有關的法例，已給本港企業帶來一定的遵從成本；自 1968 年制定《僱傭條例》以來，企業為遵守各項相關法例而負擔的累計成本，粗略估計約佔 2011 年總薪酬開支的 6%。可見，引入標準工時制度將給業界尤其是中小企業帶來的額外成本實不容低估。

18. 根據《標準工時政策研究報告》，2011 年本港僱員有 72.5 萬屬於「長工時僱員」(即每周工作 54 小時或以上)，其中超過一半(即 38.9 萬人)集中在零售、物業管理及保安、飲食、陸路運輸、安老院舍、以及洗滌及乾洗服務等六個「長工時行業」。
19. 若參考 2010 年發表的《臨時最低工資委員會報告》，全港的低薪人口有 83.1%來自於物業管理、保安及清潔服務、飲食、零售、以及以安老院舍和個人服務為主的「雜項活動」。這些低薪行業平均盈利率僅為其他行業的一半；而且業者大多是勞工密集的中小型「微利」企業，2008 年僱員薪酬在其經營開支中的佔比高達 43.4%，平均盈利率只有 4.9%，而 2010 年更低至 3.9%。
20. 顯而易見，長工時行業與低薪行業之間互為交叉重疊。本港於 2011 年引入最低工資，並於 2013 年 5 月份對最低工資水平進行調升。低薪行業是最低工資直接影響的主要承擔者；日後一旦引入標準工時，他們勢必再次首當其衝。
21. 這些身兼低薪行業和長工時行業的業界本身就已利潤微薄，盈利情況又對薪酬支出的變化呈現較大的敏感性。他們幾經努力才逐步消化最低工資的影響，在開源節流、提升效率等方面已經是殫精竭慮、「扭盡六壬」；更何況近年內外經濟環境充滿挑戰，業界普遍面對前所未有的困難。不難想見，在當前的情況下，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，一些中小企業將會百上加斤，陷入多重逼迫、內外交困的艱難境地；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，亦會加劇大企業主導本地某些行業的不健康業態。

#### 四、工時制度的適用範圍

22. 勞工處《標準工時政策研究報告》的數據顯示，2011 年全港 281 萬僱員中約有 12.1% (即 33.9 萬人)曾超時工作而未獲得任何補償或者只獲得部份補償。但在這些僱員中，76.5%屬於較高技術的經理、行政人員及專業人士，並且主要從事高增值服務行業；他們的薪酬通常不與工作時間相掛鈎，不少人士亦可能是因為業務需要，或是出於對自身事業的投資以及為表現其工作熱誠、生產力或歸屬感而自願無償工作。

23. 無償超時工作僱員中只有 23.5% 屬於低技術的員工；本會贊同社會應著重關注這些議價能力較低的弱勢群體，並可透過制定切實有效的措施來加強對他們的保障。但須留意的是，這部分僱員數目較少（不足 8 萬人），實際上只佔全港所有僱員的 2.8%。如果為了保障少數的人士而以「一刀切」的方式引入工時規管制度，本港數百萬的僱員以及各行各業均會被網羅其中，受到不同程度的波及，社會的整體代價與收益將會嚴重地不成正比。
24. 同時，一些樂於追求多勞多得或者崇尚熱忱敬業、勇於拼搏精神的人士反而會因此大受制肘，甚至要被迫改變慣常的工作和生活模式，其結果可能會「順得哥情失嫂意」，難以締造社會各階層多贏的局面。

## 五、本會反對立法規管工時

25. 本會重申，在香港立法規管工時標準工時既不切實際，亦無必要性和迫切性。引入僵化的標準工時制度不可避免會削弱勞工市場的靈活性，嚴重影響香港的營商環境和國際競爭力，削弱香港經濟賴以成功的基石。
26. 必須留意的是，規管工時絕非勞工與僱員之間的「零和遊戲」，其導致的負面影響和成本最終將由整體社會共同承擔。本會呼籲，社會各方應以持份者的態度，周詳、全面而細緻地考慮引入標準工時的優劣得失以及對社會、經濟的中長期效應，才能凝聚共識，趨利避害，釐定出能夠兼顧各方利益和符合本港長遠福祉的方案。
27. 對於一些超時工作而未能獲得合理補償的低技術員工，如果社會普遍認為有需要增強對他們的保障，現階段理應先循立法以外的途徑，積極探討更有針對性、更加有效的措施；例如，鼓勵和協助僱主與僱員透過協商來訂定聘用條款以及超時工作的補償安排。同時，政府應鼓勵勞資雙方在互諒互讓、彼此尊重以及兼顧行業特性的大前提下，透過緊密溝通，共同推行家庭友善措施，盡量照顧雙方的關注點，讓員工可以在不同人生階段妥善平衡工作與生活需要。

2014 年 7 月