香港經濟民生聯盟
Business and Professionals Alliance for Hong Kong

香港夏慤道18號海富中心第一期32樓3204A
3204A, 32/F Tower 1, Admiralty Centre,
18 Harcourt Road, Hong Kong
Tel: 852 2520 1377 Fax: 852 2527 9930
Email: bpa@bpahk.org
Website: www.bpahk.org

香港經濟民生聯盟
「工時議題公眾參與及諮詢」意見書

經民聯成立以來，積極推動經濟發展和改善民生，促進社會的「上向流動」，並鼓勵政府改善和優化營商環境，支持青年創業和中小企發展，帶動社會創新和產業多元化。香港的成功有賴行之有效的自由經濟，以及靈活多變的企業家精神，我們應當小心維護成熟的市場機制，提高政策環境的穩定性，把不必要的干預減到最少，從而維持香港的競爭優勢。

在制訂勞工政策時，政府必須聆聽社會各階層的聲音，廣泛諮詢業界和取得社會共識，並把各項重要因素，包括競爭力、勞動力、生產力及企業靈活性等各項因素納入考慮之列。

繼 2011 年正式實施《最低工資條例》後，政府在 2012 年 11 月再發表《標準工時政策研究報告》（下稱《研究報告》），並於今年 5 月開展「工時議題工種參與及諮詢」，了解社會對訂立法定標準工時的意見。經民聯認為，過度規管市場將對香港的全球競爭力有所損害，影響營商環境和打擊投資意欲，加上外圍經濟不明朗，本地工商界和中小企的生存和發展將會更形困難。

社會各界亦對訂立標準工時反應不一，一直未能達致共識；2012 年 10 月，有議員在立法會提出「立法規管工時」動議，最終亦被否決。

經民聯反對標準工時立法，擔心削弱企業的自由度和靈活性，以及香港賴以成功的卓越工作效率，並強烈建議政府以社會整體利益為依歸，擱置以立法方式規管標準工時，期望局方詳加考慮。理據如下：

(一)影響中小企生存營運，長遠損害香港經濟

正如《研究報告》指出，推行標準工時可能會嚴重影響中小企的靈活性，競爭力和營運開支。目前，市場勞動力短缺、失業率低，不少企業表示難以請人，競爭環境日趨激烈。

《研究報告》顯示，若香港落實標準工時，僱主用於「超時補水」或增聘人手的額外支出將介乎 80 億元至 552 億元。標準工時立法將會嚴重擾亂企業的人力資源安排，大幅增加它們的營運成本，特別是對中小企的衝擊，將影響企業的生存空間，最終損害香港經濟和繁榮穩定。

香港經濟民生聯盟
Business and Professionals Alliance for Hong Kong
香港夏慤道18號海富中心第一期32樓3204A
3204A, 32/F Tower 1, Admiralty Centre,
18 Harcourt Road, Hong Kong
Tel: 852 2520 1377 Fax: 852 2527 9930
Email: bpa@bpahk.org
Website: www.bpahk.org

事實上，靈活的工時安排是不少香港中小企的優勢和生存之道，不少跨國企業視僱員願意作出靈活的工作安排為香港的主要優勢；正如最低工資立法一樣，標準工時將無可避免令香港的全球競爭力受損。著名諾貝爾經濟學獎得主Edward Prescott及日本經濟學家Fumio Hayashi指出，日本於上世紀80年代經濟蓬勃時立法規管標準工時，最終在90年代令勞動力投入大減，抵銷資本積累，生產效率大幅下降，令日本經濟幾近零增長，香港亦應引以為鑑。

(二)現有制度已平衡勞工權益及企業營運需要

按照現行《僱傭條例》，僱主必須向僱員詳細說明工資率（包括超時工作）和工資期，並須備存僱員的總工作時數紀錄；此外，僱主如欲更改僱傭條件，必須清楚向僱員交代。換言之，僱員可根據現行的一般僱傭合約拒絕超時工作，以及其他不合理的安排和待遇。

現實上，不少行業（特別是服務業）僱員均理解彈性工作時數對於行業生存和發展的重要性，因而願意接受有關安排。此外，從事銷售行業的僱員亦傾向與僱主就工時方面訂立特別協議，釐訂長時間工作的安排，確保能夠達到銷售目標和完成工作。換言之，不少行業的僱傭雙方均基於工作的實際需要，採取靈活的工時安排，立法規管只會適得其反。

經民聯認為，就標準工時立法將對香港主要行業的運作，特別是服務行業，構成不必要阻礙，反令個別行業的僱員利益未能獲得妥善照顧，亦會破壞僱傭雙方的互信。因此，建議維持現有機制，容許各行各業按照實際情況訂立有關工時的各項準則，例如超時工作的安排和待遇等，以更完善地保障僱員利益。

(三)落實困難，增加勞資爭拗

《研究報告》提及標準工時和超時工作的豁免安排，但基於香港的服務型經濟，加上每個行業的獨特性質，工種模式繁多，立法規管標準工時對於整體香港經濟來說根本並不適合。就絕大部分服務業而言，釐訂工時十分困難，難以獲得業界共識，從企業管理角度來看更是並不實際。

舉例而言，標準工時難以在旅遊相關行業（導遊、領隊、酒店、司機）實行。旅行團若在外地遇上突發事件，導遊及領隊均需要24小時工作，酒店業亦有類似情況。強行立法對「工時」、「用膳／休息時段」和「候召時間」下定義根本無法達致完美結果，更會為勞資雙方帶來無止境的爭拗，令相關從業員無所適從，難以切實執行。部分企業為了減少爭拗，將被迫縮短營運時間或增加聘用臨時工或兼職，影響服務質素，同時把增加成本轉嫁消費者。

香港經濟民生聯盟
Business and Professionals Alliance for Hong Kong
香港夏慤道18號海富中心第一期32樓3204A
3204A, 32/F Tower 1, Admiralty Centre,
18 Harcourt Road, Hong Kong
Tel: 852 2520 1377 Fax: 852 2527 9930
Email: bpa@bpahk.org
Website: www.bpahk.org

隨著科技發展及香港邁向知識型經濟，新的電腦科技不僅造就了很多科技人員職位，不少行業或職位的性質已發生轉變，較平板和生產性的職位不斷減少，原因是它可以由自動化系統來代替，涉及較複雜工作和個人互動關係的職位有增加趨勢，非固定的工時模式已日漸盛行，任何就法定工時設立的豁免安排均無法緊貼就業市場的變化，滿足社會需要。

總結：

不少勞工界指出，標準工時將有助改善僱員待遇，減少工作時數；應當指出，工作時數並非因為僱傭關係不平等，而是受到行業特性和經濟週期等影響。反之，實行標準工時只會令現時的業界人手短缺問題白熱化，營運成本增加，勞工界即使用意理想化，最終可能「好心做壞事」。

實際上，最低工資的影響正陸續浮現，目前香港失業率低，市場勞動力不足，不少行業（特別是物業管理、清潔、飲食、零售、護老和建築）都欠缺人手，增加勞動力供應才是根本之道。

立法制訂標準工時是一項影響深遠的重大政策，不單僱員和僱主受影響，更關乎整體香港經濟發展，政府必須帶動社會充份討論有關政策建議的利弊、所涉及的問題和影響，絕不能草草下結論。

（完）

2014 年 7 月