



【關於反對實施最低工資條例的意見】

致 中華人民共和國香港特別行政區

尊敬的立法會主席曾鈺成先生 鈞鑒：

本會認為，最低工資條例一旦推行，將導致整個香港，包括香港政府、僱員、僱主及香港各階層全民皆輸的局面，長遠必將進一步激化內部矛盾及損害本港的環球競爭力。具體理由如下：

一、損害弱勢社群謀生能力

最低工資一旦實行，僱主將被迫轉而考慮以【最低工資】聘用年青力壯、身體正常，有較高學歷者任職，此必然嚴重削弱傷殘人士、年邁老者以及低學歷及無專業技術人士及具備上述兩項弱點而又不諳粵語之新移民等三類弱勢人群的就業機會，亦即把弱勢群體進一步推向依賴綜援救濟生存的行列。

二、加重中產人士負擔

此法一旦實施，當大量弱勢群體加入綜援行列，社會福利開支必然大增。為彌補增加的支出，政府必然要提高稅率。香港中產一向是稅收其中一道支柱，但中產所受的福利可謂絕無僅有。過往多年中產人士已為香港付出良多，而金融風暴後受打擊最大者亦為中產。若社會支出劇增而又向中產開刀，不排除將觸及中產階層所能忍受的極限，有可能迫使一向最馴服的中產反彈及採取激烈行動，由此則必將造成整個社會因矛盾的激化而帶來動盪，從而阻礙經濟的復蘇與發展。

三、難以倖免地將衍生出眾多棘手的社會問題

據統計，海外僱員來港做家庭助理的總數已逾廿五萬，而該等外傭組織目前已公開地以香港已加入有關國際公約為藉口，通過大規模集會遊行方式，要求【最低工資】覆蓋外傭僱傭條例，否則必訴諸司法覆核。雖然政府已諮詢法律意見，認為家庭僱工可排除在【最低工資】法例之外，但世事難料，萬一政府敗訴，眾多棘手而尖銳的社會問題必然因應而湧現：廿四小時候命的家庭助理的工時如何計算？助理要求額定工時之外的工作時間“加 5”如何面對？由此大幅增加的香港家庭開支是否能夠承受？女雇主被迫辭工回家處理家務而導致的社會損失又有多大？

四、鼓吹最低工資等於鼓勵少勞多獲

香港是一個俱備完善社會福利保障制度的社會，政府不但提供了為人所稱頌的醫療服務、為低收入者提供公屋保障、全民十三年的免費教育；傷殘獲津貼、高齡有補助、失業可申援。福利機構尚有食物銀行免費供應食物及 10 萬元免息貸款的青年創業計劃等等----這樣完善的制度使得香港沒有【絕對貧窮】的窮人。如此充足的基本生活保障，若再疊加鼓勵少勞多得的最低工資保障，將來造成的反而會是僱員爭取【更多工資】的立法，而不會僅僅滿足於當下的【最低工資】了。



五、政府將不能實施有效管治

無論最低工資的標準如何制定，不同行業存在不同工種，再加上主觀上的自我過高的評估，訴求必然居高，如政府不能滿足個別行業意願，不排除不同行業雇工輪番上街遊行爭取最低工資和更多工資，形成壞孩子有糖吃之惡性循環，由此給政府的有效管治將構成嚴重挑戰。

六、摧毀賴以創造繁榮興旺的【香港精神】

在廿一世紀的當今，早已高度發展的香港公民社會，推行【最低工資】的保障無疑是一種倒退：以反市場自由化、保障為名【獎懶懲勤】為實的所謂【最低工資】的立法，極大地打擊及違反了絕大多數香港人引以為傲、並帶領港人度過無數次難關的【香港精神】。

【勤勞】、【拼搏】、【公平】三塊基石的自我摧毀，【香港精神】無可避免地將逐漸褪色與消亡！

七、大大增加雇主的經營壓力，挫傷其經營企業的積極性

香港僱員最大就業市場是中小企業，而中小企業的“老闆”，大多數源自於克勤克儉、歷經艱辛的打工一族，其資本亦多為用血汗拼搏而來。企業若經營不善，隨時可倒閉而致多年節衣縮食的累積血本無歸，因此，僱主冒的風險明顯比僱員更大。從這個角度看，最低工資保障將大大增加雇主經營壓力，挫傷其經營企業的積極性，事實上造成了雇傭雙方關係上的不公平。

八、削弱香港的全球競爭力

歐美在過往數十年來，工會及勞工組織勢力不斷膨脹，罷工爭取更高工資、更短工時無日無之，日本每年之春鬥（春季大罷工）更是聞名世界，但反觀金融風暴後之今日，受創最深而復原緩慢的往往就是此等勞工成本高之地區。有此前車之鑑，香港豈能重蹈覆轍？僱傭雙方當重拾【香港精神】，公平妥善處理好僱傭雙方傳統的融洽關係，維持香港在全球經濟一體化趨勢下的頑強競爭力，使香江可維持盛世及持續發展。

鑒於上述理由，本會強烈呼籲放棄實施最低工資條例，並期盼此意見得到重視和採納！

香港壓鑄及鑄造業總會



李遠發

會長 李遠發 謹啓
2009年9月28日