



香港女工商專聯的簡介

香港女工商及專業人員聯會(簡稱「女工商專聯」)，是由一群關注社會及婦女事務的專業女性攜手創辦的非牟利組織。

女工商專聯於一九九六年創會，旨在建立穩固的支援網絡、為會員及其他工商及專業婦女創造實際和創新的學習機會與商機、提高專業婦女的質素，並就香港特別行政區政府各項施政的諮詢作出回應。女工商專聯以香港為基地，同時亦致力加強本港與內地及世界各地工商及專業婦女的聯繫交流。

現時，女工商專聯會員超過 100 人。本會日常會務及工作由執行委員會策動。執行委員會屬下有 11 個工作委員會，負責發起及統籌各項活動，分別專責環境保護、會員聯誼、國際及香港聯絡、法律事務、國內聯絡、會員拓展、會員活動、媒體關係、公共事務、社會服務，以及社企及商業促進小組等工作。

就首個法定最低工資水平的訂定，已詳細審閱及分析了政府統計處的 AEHS、臨時最低工資委員會提供的數據，以及其他相關的經濟數據。基於這些數據，並就著本港整體的經濟發展及業界的實際情況，向《最低工資條例草案》委員會提出以下建議：

1. 全面的營商環境影響評估

我們了解委員會的職權範圍是根據現有的數據，去模擬不同的法定最低工資水平對勞工市場、企業盈利、及產品服務價格等各方面可能出現的影響作評估。而這些數據是由政府統計處的 AEHS 提供，但是這些數據未能提供不同最低工資水平對經濟指標的影響，其中包括勞工市場、競爭力、貨品價格、連鎖效應

等。故此，我們希望很快可以見到委員會能分享全面性的評估報告，以供社會各階層，有實質及全面性的數據作討論的基礎，這樣才能確保首個最低工資水平是合乎各界利益。

2. 法定最低工資應該是僱員工作回報的工資下限，而不應以家庭生活開支作計算基礎

保障較低薪人士於工作上的收入是設立法定最低工資的目的，所以合理的最低工資水平，是僱員工作回報的工資下限，不應以個人或家庭生活開支作為考慮的因素。要徹底解決僱員家庭生活上的困難，政府應參照其他國家的有效做法，透過現行或新增的社會保障制度，向低收入、貧窮或有需要的人士或家庭，提供適當的補助。

3. 要正視因立法而令工資成本大幅上升帶來的連鎖效應

最低工資立法所帶來的連鎖效應不能忽視，不單令工資成本大幅上升，它更可能造成企業營運成本飆升及盈利倒退，最終衝擊勞動市場。

根據英國最低工資委員會 2009 的報告顯示，英國訂立最低工資時，法定水平最初預計只影響約 4.3% 勞動人口，但最終影響的勞動人口比率高達 30%。由此可見，最低工資水平的影響範圍可超出估計預算。

法定最低工資在保障較低薪人士收入的同時，亦要確保低技術、低學歷和年長僱員的工作機會獲得保障，以免導致大量職位流失，對勞動市場造成衝擊。若法定最低工資定得過高，超越了企業的承擔力，不但令爭扎求存的企業，虧損進一步擴大，同時亦會導致更多的企業由盈轉虧；這個情況不單扼殺企業的生存，最終亦會影響員工的生計。

4. 經營情況較差的企業對最低工資的承受能力，削弱本港企業及外商在港的投資意欲

香港屬於外向型經濟體系，大受外來環境因素影響，加上聯繫匯率使港元缺乏調整彈性。最低工資水平定得過高，在經濟困境時，本地僱主與僱員之間就工資方面會失去商討和彈性處理的空間，這將會削弱香港在不穩時的應變能力，大大影響香港的競爭力。

營運成本上升將會打擊企業投資及擴展業務的意欲更甚的是會阻礙新經營者的加入，結果是防礙了經濟活動的發展，對公司決定會否繼續投資以開拓業務，有重要的影響。如果企業的盈利因實施最低工資而進一步下跌，將會打擊本地企業的投資意欲，更甚的是會令外國投資者卻步，削弱香港在國際上的競爭力。

5. 就首個法定最低工資水平，建議慎重考慮受影響的勞工比率

根據英國 2008 年的數字，其法定最低工資覆蓋 4.3% 總勞動人口，並沒因立法而對其就業情況帶來很大的影響；因此，香港應以此勞工比率為參考，定出首個最低工資水平。

6. 正視薪酬運算及相關記錄保存的複雜性

法定最低工資的設立對於香港各個行業的影響不容忽視，就以人力資源部門來說，大量人力物力皆要投放於員工工時記錄的檔案上，這無疑增加了營商的成本。

又以超時及佣金工作為例，現時各行各業及不同工種薪酬計算方案及做法不一，倘若最低工資實行，於運算以至記錄超時及佣金的方案將會非常複雜。

7. 設立「件工計」僱員的計算方案

現時「件工計」的僱員薪酬是基於生產力來計算，政府須於最低工資設立的制策上，換算出由「件工計」至「工時計」的合理方程式。

8. 清晰的「工作時間」及「工作地點」的定義

在草擬最低工資的法案上，「工作時間」及「工作地點」的定義非常模糊及廣泛，須知現時很多行業及工種，如市務推廣及銷售，服務行業及餐飲酒樓等，多採用彈性的工作時間，現今科技的日新月異，亦使工作地點伸延至辦公室以外。

9. 「學生暑期工」不在受制於法例以內

現行的建議將剝奪未來一般年青學生受惠於暑期工的框架上，須知現今學生十分重視工作經驗給予他們的實習機會，現今一般行業機構都持着彈性的人力資源安排，提供「暑期工」予學生。倘若最低工資的設立，強制僱主發予暑假工的薪酬，這無疑令一般機構收緊「暑期工」的安排，最終受害的皆是香港的學生。

李舜明

公共事務工作小組組長

香港女工商及專業人員聯會