



香港中華總商會

The Chinese General Chamber of Commerce

於香港註冊成立的擔保有限公司

Incorporated in Hong Kong and limited by guarantee

立法會CB(2)1049/15-16(10)號文件

香港干諾道中24-25號香港中華總商會大廈4字樓
4/F, CGCC Building, 24-25 Connaught Road Central, Hong Kong

Tel : 2525 6385 Fax : 2845 2610

E-mail : cgcc@cgcc.org.hk Web Site : http://www.cgcc.org.hk

編號：RM(2016)3-3

郵寄及電郵 (kyyeung@legco.gov.hk)

香港中區
立法會道1號
立法會綜合大樓
立法會秘書處
人力事務委員會
研究標準工時相關事宜小組委員會

敬啟者：

香港中華總商會對「工時政策方向」的意見

近年，社會各界對於制訂標準工時的相關議題有著廣泛關注，僱傭雙方更對是否透過立法規管工時各持不同立場和意見。藉 貴委員會就「工時政策方向」聽取各界意見之際，茲將本會對推行標準工時的立場和意見重點以書面形式概述如下，謹供 貴委員會參考。

贊成以書面僱傭合約訂明工時及相關條款

本會認同，香港僱員工作時間偏長是需要正視的議題，惟當中涉及香港獨特的社會經濟與營商環境等複雜因素，並非簡單透過一刀切規管工時便可解決。本會認為，香港根本無需要就標準工時進行立法。

香港是全球最自由的外向型經濟體系之一，高度開放的市場環境更是勞動力維持高效靈活的重要元素。本港勞動力供求會因應自由經濟環境的變化而進行適當調節，加上現有的僱傭條例、法定最低工資等已為本港僱員提供廣泛保障，絕大部份僱主亦會按不同工作性質、工種的獨特性給予超時工作員工適當補償。本會認為，香港的勞工政策不宜有太多規管，相反更應給予勞資雙方更大的商議空間。

根據 2012 年 6 月完成的《標準工時政策研究報告》，當中提及 2011 年香港工時概況，在 30 多萬曾經超時工作而沒有獲得補償的僱員當中，近 8 成是屬於經理級別、行政人員和專業人士等擁有較高技術和薪酬的僱員，他們面對無償超時工作涉及許多不同原因，加上員工的工作能力、意願和效率等不盡相同，而他們獲取的固定薪酬福利或許已包含了相關的補償。至於其餘兩成則屬較低技術和收入的僱員，但實際涉及人數不足 8 萬人。

標準工時委員早前亦表示，參考了 2014 年進行的專題工時統計調查和公眾參與及諮詢所得結果，委員會原則上建議探討以立法方式規

定一般僱主及僱員必須簽訂書面僱傭合約，當中須清楚訂明工作時數、超時工作安排及超時工作補償方法等與工時有關的條款（即『大框』）。本會認同有關建議，相信透過清楚列明相關條款並確實執行，已可有效解決一小部份僱員無償超時工作的問題，此舉既可改善僱員權益與保障，亦可保留本港很多行業一直行之有效的規則，讓勞資雙方在工時、工資、勞工福利與保障等各方面自行協調，在增強企業生產效率、鞏固香港整體競爭力和優化勞資關係等各方面取得適當平衡。

服務業難以劃一標準工時作規範

目前，世界上大部份實施標準工時的國家或地區，都是在工業經濟的鼎盛時期引入相關政策。然而，香港經濟以服務業為主導，服務業總產值佔本地生產總值比例超過九成，從業人員亦佔總體就業人數接近九成。對於香港這樣一個高度服務化的經濟體系而言，海外實施標準工時的經驗未必完全適用。

由於服務業的工作性質涉及許多不同行業和工種，不同的服務行業有其獨特營運模式，從業者的工作成果較難量化，例如從事領隊、導遊等旅遊服務的工作人士並沒有一個固定的上下班時間，一些專業服務亦可能需要僱員在特定時間內完成任務，加上現今科技發達，不少專業人員可在辦公時間以外的不同地點繼續工作，在計算實際工作時間存在一定難度。從實際運作而言，若硬要一刀切制訂劃一的標準工時來規範，只會衍生許多不公平、不合理現象。

立法將影響僱員收入和工作穩定性

根據其他國家或地區的經驗，設立標準工時後，僱主為減輕工資成本負擔，或會逐步增聘兼職員工，甚至將部份全職僱員轉為兼職或外判，原有的全職工作機會將逐漸減少，長遠會導致勞工市場出現結構性改變。

事實上，法定最低工資的實施，已引致部分企業採取分散工時、分拆工序等策略，以應付上漲的成本；若標準工時立法，將令企業進一步透過改聘臨時或兼職員工等途徑，避免支付過多的加班費，最終會損害員工的收益，年紀較大和教育程度較低的員工更會首當其衝，他們的收入一般不會太高，設立標準工時將限制他們透過加班工作以增加收入的機會，而他們亦可能為求保持相若的收入水平而要另覓兼職工作，工時可能不減反加，同時因要經常轉換工作地點，昂貴的交通費用更進一步加重基層僱員的負擔。

削弱企業營運能力和長遠競爭力

標準工時立法除影響僱員收入和工作機會外，對企業的經營成本和效益亦帶來沉重壓力。企業為應對標準工時法例的要求，需要額外增加行政人員和相關設備去管理和保存工時記錄，這對資源相對緊絀的中小企業所帶來的影響更為明顯。

近年，本港內外經濟環境充滿挑戰，企業已面對最低工資、商品說明條例、競爭法等實施帶來的壓力，加上現時環球經濟發展前景不明朗，本港經濟下行壓力增加，日後如再要應付標準工時、取消強積金對沖、增加勞工假期等，只會令企業經營百上加斤。中小企業在財政和行政資源方面，都難以像大公司般承受更多與勞工相關的規管限制，他們可能會透過減省職位、裁減人手、縮減業務規模作為應對，最終只會令香港多元化和具彈性的產業結構蒙受損失。

多方面紓緩工作時間長的問題

綜合上述各項論點，設立標準工時對本港就業市場、勞動力供求、勞資關係、企業營運以至香港長遠經濟發展均會帶來負面影響。香港部份行業僱員工作時間偏長的現象，當中涉及複雜原因，本會亦重申標準工時立法絕非解決有關問題的良方，相反一刀切的規管工時有可能令某些長期出現人手短缺的行業面對更大困難。

本會贊同訂立書面僱傭合約，訂明工時及相關條款，為小部份無償超時工作的僱員提供保障。長遠而言，當局應透過加強本地人才培訓、鼓勵終身學習，並考慮優化輸入人才計劃、甚至在不影響本地工人利益的情況下適當輸入外地勞工，以紓緩個別行業和工種面對的人手短缺問題，這才是解決僱員工時偏長的根本辦法。標準工時委員會將就工時政策方向進行第二階段諮詢，本會期望勞資雙方為香港整體長遠發展考慮，積極務實參與討論，共同探討符合香港社會發展的工時政策。

此致
立法會人力事務委員會
研究標準工時相關事宜小組委員會



香港中華總商會
2016年3月8日