

傳真：2185 7845（共 4 頁）

敬啟者：

意見書

飲食業界不同意以法例規管工作時間，原因如下：

1. 不適合不可行

立法規管工時對香港來說不適合亦不可行，因為香港行業一向以靈活多變見稱，我們有許多不同的行業及不同的工作模式，難有一套規管工時的法例適合香港。

以飲食業為例，每日工作時數普遍為九至十小時，但遇上一些特別情況，例如有顧客在打烊後仍然未離開，業界一般以顧客至上為原則，不會強行趕客關門，故工時長短難以控制。業界擔心，一旦訂立最高工時或標準工時，只會令行業操作僵化，難以應付突發情況。

2. 衝擊中小型食肆

立法規管工時的損害深遠，勢令飲食業由弱勢變得更弱勢。最低工資已令薪酬成本及物價急升，如果加上標準工時或最高工時必形成雙重效應，除了令香港市場失去彈性，更必然增加社會成本，再次刺激通脹，尤對中小型食肆的影響最大。

飲食業近年已見到許多中企、小企成為「無糧」僱主，連自己的薪酬也賺不夠，非常辛酸，往往於租約到期時選擇結業離場。香港的市場已經愈漸傾斜，結業的中企或小企持續由大企取代。

事實上，政府統計處數字已顯示，雖然在過去數年經濟蓬勃的時間，飲食業整體盈利卻變化不大，中小型食肆的情況更令有憂慮，整體稅前及折舊前的盈利率由 2010 年 5.1% 跌至 2013 年 3%。這現象在中小型中式酒樓菜館尤其顯著，該組別整體稅前及折舊前的盈利率由 2010 年 2.1% 跌至 2013 年 1%。扣除稅款及折舊後，絕大部分中小型中式酒樓菜館都是蝕本經營。因此，在各項成本急增的情況下，中小型食肆已經是疲於奔命，若再加上規管工時，所帶來的雙重衝擊，只會令更多中小型食肆走上窮途末路。

1 香港九龍尖沙咀亞士厘道 22 號好利時大廈 2 字樓
2/F., Honytex Building, 22 Ashley Road, Tsimshatsui, Kowloon, H.K.

3. 豁免安排也無補於事

對於有意見給高薪僱員豁免規管工時，業界尤其反對，這將嚴重打擊中小企的競爭力，進一步令香港市場傾斜。

須知道，任何部分性豁免也會產生副作用，即使飲食業獲得豁免，也不代表可令飲食業倖免於難，因為員工將流失於其他不獲豁免的行業，飲食業人手短缺及工資上漲的情況只會繼續惡化。

因此，對於有意見分階段、分行業或分經營規模等方式推行規管工時，業界認為也是無補於事，而且會造成分化，更加撕裂社會，絕不可取。

4. 加劇勞工短缺、物價上升

香港長期面對勞工短缺的問題，現階段也看不到政府推出輸入勞工政策，以減輕業界負擔。業界擔心，一旦推行標準工時，只會加劇問題，造成生產力驟降，重創香港經濟動力。

對於勞工處在 2012 年 6 月發布的《標準工時政策研究報告》，當中評估規管工時對營運成本影響的結果，業界深表質疑，相信與過往最低工資相關評估數字一樣，因為預測方法過分保守而嚴重低估。

業界認為，政府應深入評估規管工時的影響，於不同業界、按不同規管模式進行深度測試，從而得出更符合現實情況的數據。研究範疇應包括各類工種的勞工需求，除了飲食業洗碗工等非技術僱員外，其他專業人士包括醫生和會計師等，是否足夠應付標準工時所衍生的人手問題，以及各勞工階層加班補水所增加的成本，繼而引發基本物價及民生服務收費的增幅，一般市民是否能夠承擔得起等等。事實上，過去最低工資已造成物價急速上升，標準工時立法只會加劇有關情況。業界認為，不可能空談理想，而不處理現實的問題。

5. 無助生活平衡

飲食業須先澄清，泛指飲食業僱員不能平衡家庭生活的說法並不完全準確。飲食業並非工時最長的行業，而且我們有營運特性及季節性需要。一般來說，在年尾至年初為旺季，僱員未必方便可以隨時放假，確實與家人相處時間相對較少，但進入暑假即為淡季，假期較有彈性，僱員甚至可以與家人有多次或較長的旅行時間。

2

香港九龍尖沙咀亞士厘道 22 號好利時大廈 2 字樓
2/F., Honytex Building, 22 Ashley Road, Tsimshatsui, Kowloon, H.K.

其實，許多家庭主婦都喜歡在接近住所的餐廳工作，方便於落場時間買燻煮飯、照顧子女放學。況且，要求工時較短的僱員大可選擇做兼職，飲食業也有不少兼職職位給大家選擇。

因此，業界質疑規管工時才可確保生活平衡的論點。事實上，推行標準工時並不可以解決生活平衡的問題，因為香港勞工短缺情況非常嚴重，最後只會迫使僱主以超時補水來解決不夠人手的問題，僱員工時仍然不會縮短。

6. 削弱香港競爭力

香港欠缺天然資源，只有一個海港，過往五十年都是靠充足的人力資源及靈活的人力市場，令經濟起飛。然而，近年香港的競爭力每況愈下，若我們不及時覺醒，還要不斷強制勞動市場規範化，令市場自由調節機制失效，香港的優勢就會逐漸消失。最低工資已令投資飲食業的信心下挫。業界擔心，工時規管會嚇怕更多投資者，不單新的投資者不敢來，現有投資者也會離開。

香港科技大學經濟學系教授雷鼎鳴於 2006 年發表的一篇文章《香港應否實施「標準工時」？》裏指出，日本在 1980 年代期間，因標準工時立法及增加法定假期，以致進入 1990 年代嚴重經濟衰退時不能靈活應變，過往累積資本，因勞動量銳減而完全抵銷，造成經濟持久停滯不前，香港應引以為鑑。

無可否認，規管工時，僱員大都歡迎，但好處只是暫時性，壞處卻是長期削弱香港的競爭力。在經濟逆轉的時候，香港將失去防禦能力。正如近年經濟保持暢旺，以及勞動人口需求急增，大大減低最低工資的副作用，但其影響從來沒有靜止，例如工序簡化、零散化及機械化已成趨勢。業界深信，規管工時只會加劇有關現象，不單市場變得更加僵化，也會加快營運模式的改變，令消失的工種一去不返。相比最低工資，標準工時的殺傷力更大，我們應給自己保留一個「活門」，保留香港人力資源的優勢，放棄規管工時。

7. 成政治角力戰場

許多國家，例如韓國、比利時及法國等，推行標準工時時都是在失業率高的時候。當地政客為討好選民，期望以標準工時，促進就業。反觀香港長期失業率保持低水平，只有在沙士時期和亞洲金融風暴時才稍有提高，根本不需要標準工時來保就業。

其實，外國已逐漸發現標準工時的問題，特別是對中小企的影響。正如《標

3

香港九龍尖沙咀亞士厘道 22 號好利時大廈 2 字樓
2/F., Honytex Building, 22 Ashley Road, Tsimshatsui, Kowloon, H.K.

準工時政策研究報告》所講，在許多地方，有中小企反映執法困難，以及提出愈來愈多豁免的訴求，例如歐盟的中小企僱主業界，主張延長參照期（參照期是指容許僱員在指定時間內工作超出標準工時限制）至長達一年。

英國則是首個歐盟成員國，容許全國所有行業選擇不受最高工時規限。根據英國做法，若僱員簽訂書面協議，便可選擇不受每周四十八小時的工時限制。期後有很多其他成員國跟隨，惟在這些國家因問題被政治化，推行新建議時困難重重。

因此，業界認為，標準工時最終只會演變成另一場勞資雙方的政治角力戰場。政府乃應懸崖勒馬，拒絕跟外國走冤枉路，停止研究規管工時。

總括而言，飲食業界為保香港的競爭力，堅決反對標準工時或最高工時立法。

此致

人力事務委員會研究標準工時相關事宜小組委員會

香港飲食業聯合總會
現代管理(飲食)專業協會

2016年3月14日