

(香港僱主聯合會信箋)

檔號：G2007-041

中環
立法會大樓
立法會
人力事務委員會
主席
劉千石議員

劉議員：

為清潔工人及保安員設法定最低工資

多謝閣下邀請香港僱主聯合會("僱主聯會")參與2007年5月17日的事務委員會會議，就上述議題表達意見。

聯會致力實踐"愛心僱主"的理念，並積極推動建立一個和諧、具生產力，並且對勞資雙方皆有利的就業環境。我們亦深知社會存在的差距，而形成這種現象的其中一個原因，是一羣弱勢人士因為技能不足或不再符合僱主的要求而日漸失去競爭力，無法爭取較佳工作及較高工資。然而，聯會強烈認為，法定最低工資將無助解決這問題，反之可能會進一步窒礙弱勢社羣的就業機會。

造成貧窮的主要決定因素是無法就業而非薪金不足。紓緩貧窮的關鍵是讓人們可以就業，而且是持續就業，使他們透過在職培訓和汲取工作經驗提高生產力，從而令收入有所提升。當競爭力和生產力已成為全球企業賴以生存的先決條件時，這點尤其重要。香港正朝着知識型經濟的方向發展，人力質素是香港未來的基石。訂立最低工資將間接奪去弱勢社羣的就業機會。最低工資的推行會減低這些準僱員的培訓機會，並使缺乏工作技能的年青人就業無門，從而減少勞動市場技術和經驗的積累。僱主聯會完全明白僱主的社會責任，正因如此，我們強烈反對一刀切或對特定工種實施強制性最低工資。我們認為應讓弱勢社羣有機會提升就業能力，而不應把他們摒諸勞工市場之外。

設立最低工資後，僱主必須付給僱員不少於某個預定數額的薪酬。這種僵化的做法與信奉自由市場力量的自然原則背道而馳。在自由市場力量主導下，個別工人的工資都是按有關工人的資歷、能力以至市場的供求情況來決定的。最低工資會變成受規範行業在加薪談判中的底限，因而剝奪僱主自行釐定薪酬水平的權利。為遵守新規定，僱主可能會考慮削減非工資性質的附帶福利以抵銷經營成本，又或乾脆把業

務遷往其他地方。不論僱主選擇哪一種做法，受到最大影響的始終是僱員。

我們的勞工市場實在太多樣化、太有彈性，以致不可能為不同行業內的不同工種訂定一個恰當的最低工資水平。一旦訂定最低工資，各個行業和職位的工資便會被拿來作比較，而不會理會有關機構及個別員工的表現。正當各地經濟體系紛紛設法提高商業運作的靈活性之際，香港卻反其道而行，實屬不智。

香港的歷史證明，政府長期奉行的自由貿易和不干預政策是成功的。全球化已是無可避免的趨勢，我們亦正面對不斷加劇的競爭和經濟的轉型，保持香港的競爭優勢比任何時候都來得重要。任何透過立法方式作出的不適當干預，只會令外資卻步，妨礙香港的人力資本發展。更甚者，實施最低工資非但不能締造更美好的社會，反而會扼殺職位的創造，加劇失業情況，因而令政府不得不增加公共開支，以紓緩失業問題的影響。

不用多說，香港的僱主有98%以上屬小企業僱主，所經營的業務利潤很低。實施最低工資可能會迫使這些公司結業或裁減員工數目。事實上，無力償債的公司數目在過去10年增加了十倍，其中絕大部分都是小公司。

我們在過去數年一直努力控制成本以保持競爭力，此時以最低工資來規範工資水平，勢將再次推高本地的平均工資，而根據其他國家的經驗，最低工資鮮有向下調整。為保持香港的競爭力從而促進經濟發展，藉此創造更多職位，僱主聯會堅決反對在香港推行任何強制性的最低工資。

總裁
(簽署)
龐維仁

2007年5月14日