

Hong Kong Catering Industry Association

香港飲食業聯合總會

(共 1 頁)

傳真號碼：2185 7845

敬啟者：

### 意見書

對於標準工時委員會向行政長官提交的報告，建議以立法方式規定僱主與工資較低的基層僱員訂立書面僱傭合約，當中須包括工作時數及超時工作補償安排的條款，並以立法方式訂明工資較低的基層僱員，其超時工作可獲不少於協議工資率的超時工資或相應的補假作償，飲食業界表示有所保留，原因如下：

1. 業界不反對以合約工時代替標準工時，但宜以推廣為主導，按勞資雙方不同行業的實際情況自由協商為原則，鼓勵僱主與僱員就超時工作制訂合理的補償安排，而不是透過立法強制有關規定。
2. 事實上，飲食業普遍都會在僱員超時工作後作補錢或補假的安排，但業界擔心，若立法強制業界為僱員訂立協議工時，許多特殊情況難以列明，恐怕將令行業操作僵化，難以應付突發情況。
3. 業界不明白，標準工時委員會的立法建議為何只針對工資較低的基層僱員，何不一併豁免立法規管。須知道，政府統計處數字已顯示，中小型食肆整體稅前及折舊前的盈利率已由 2010 年 5.1% 跌至 2015 年 2.9%。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 2015 年 0.9%。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。最低工資已令薪酬成本及物價急升，中小型食肆疲於奔命，如今有關立法建議，無疑令人手密集及以基層僱員為主的飲食業首當其衝，勢令中小微型的食肆由弱勢變得更弱勢。
4. 業界不會貿然支持任何立法建議，尤其有關立法建議將加重業界經營負擔，故促請有關當局必須先就立法建議的具體方案及內容深入諮詢業界，及做好營商評估，避免「魔鬼在細節」，令業界受罪。
5. 香港長期面對勞工短缺的問題，現有輸入勞工政策仍然是關卡重重，門檻過高，完全沒有回應業界的需要。因此，若規定基層僱員推行合約工時，雖比標準工時的殺傷力較低，但仍會加劇人手不足的問題，令業界經營更加困難。有關當局必須正視及解決有關問題，否則飲食業的競爭力只會每況愈下。

此致

人力事務委員會

香港飲食業聯合總會

2017 年 6 月 16 日