

致：立法會
人力事務委員會主席
梁耀忠議員

梁議員鈞鑒：

五大商會對標準工時委員會報告的意見

標準工時委員會(標時委員會)早前向政府提交報告，就本港的工時政策方向提出多項建議，包括探討以立法方式規定僱主須與工資較低的基層僱員以書面僱傭合約訂明工時安排等。行政會議也於六月十三日就標準工時政策作出了決定。

香港工業總會、香港中華廠商聯合會、香港中華總商會、香港總商會和香港僱主聯合會(五大商會)認為，**標準工時委員會過去三年的工作卓有成效**，除了進行深入調查和廣泛的公眾諮詢，並全面檢視一系列有關的因素和資料之外，更努力帶動和引導社會各持份者就工時議題開展理性的討論；**委員會的報告亦體現了以數據為依歸的原則**，當中提出的主要建議方向對今後優化本港的工時制度具有重要的參考價值。

對於《標準工時委員會報告》(《報告》)中建議的工時政策方向，五大商會有如下意見：

1. 反對「一刀切」立法規管工時

- 1.1 **五大商會重申反對以「一刀切」的方式立法規管工時**。作為一個自由市場經濟體，香港恪守和維繫尊重合約精神、按合約辦事的核心價值。本港一向都是由勞資雙方自行商議僱傭合約的各項條款，勞資雙方在簽署僱傭合約時，即表示大家均已同意和接受相關的守則；這一符合自由市場規律的慣例在香港行之有效。當今的社會分工已愈來愈精細，不同行業和職位的工時及超時工作的情況差異懸殊，要訂出劃一的標準工時並非易事；加之香港是全球少有的高度服務化經濟體，實際工作時間更難以準確釐定。毫無疑問，**引入僵化的標準工時制度不切合實際，更會減低勞工市場的靈活性，動搖香港賴以成功的基石。**
- 1.2 **現時本地勞工市場仍處於近乎全民就業的狀態，僱員的議價能力明顯上升**。在這種情況下，僱主與僱員完全可以透過協商來訂定聘用條款以及必要時的超時工作補償安排；故本港規管工時既無必要，更欠缺迫切性。
- 1.3 香港工商業以中小企為骨幹；**立法規管工時會妨礙中小企業靈活地適應市場變化，削弱他們調整業務的彈性與空間**，而且制度改變所衍生的額外薪酬開支和遵從成本，相當部分須由財弱力薄的中小企業來承擔。**實施標準工時還可能會觸發廣泛和難以預料的「漣漪效應」**，造成商界、僱員和社會「三輸」的局面，其導致的負面影響和成本最終須由整體社會共同承擔。

- 1.4 五大商會認為，香港個別行業僱員工作時間較長的現象由來已久，其原因錯綜複雜；以立法來規管工時絕非解決長工時問題的靈丹妙藥，亦未必符合僱員和各方的根本利益。**本港可先考慮一些具針對性而且社會代價相對較低的措施**；例如，提倡工作與生活平衡的文化、改善人力資源與就業市場的匹配、鼓勵實施靈活工作時間、加強人才的培養與輸入、以及鼓勵終身學習和員工培訓等，以紓緩部分僱員工作時間偏長的現象。
- 1.5 五大商會特別指出，近年失業率長期徘徊在3.3%左右，本港有部分行業，例如建造、安老護理、零售和餐飲等，長期遭受人手不足的困擾；職位空缺與人力供應出現錯配、「有工無人做」的問題更趨嚴重。社會須正視勞工短缺的問題，政府尤應從宏觀的視野和長遠發展的角度出發，盡早檢討勞工政策特別是輸入外勞計劃的發展方向。

2. 支持立法訂明工時僱傭條款

- 2.1 五大商會留意到，標準工時委員在多項統計調查以及公眾諮詢的基礎上提出了「大框」方案，《報告》中亦重點建議用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。**五大商會認同就這類基層僱員立法訂明工時僱傭條款，亦是一個可以接受的政策選項。**
- 2.2 鑒於書面僱傭合約涉及不同行業及職業，而各行各業均有獨自特性，五大商會建議政府可就僱傭合約條款的規定和技術細節充分諮詢僱主代表，並提供範本和實例供業界參考，亦容許僱主、僱員一段時間(12至18個月)作出相應準備才正式實施。

3. 立法訂明超時工作補償不可取

- 3.1 《報告》提出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，五大商會對此有所保留。有關建議實際上等同於為低工資的僱員制訂標準工時，未必能夠真正幫助有需要的弱勢群體。
- 3.2 另一方面，**強制性規定部分僱員的超時工作補償與勞資雙方自行商議僱傭合約的慣常做法相悖**；而且以員工的工資水平來界定「小框」的做法牽強粗疏，亦可能導致企業的用工安排和人力資源管理制度複雜化。事實上，很多職位的薪酬已包含了對有關員工須加班以完成職務的補償，該等超時工作其實並非無償。如果以立法手段為部分僱員設定超時工作補償，許多企業特別是中小企業必須檢視和重整公司的人事和薪酬制度，包括檢討甚至重新釐訂有關僱員的工資標準或者開設新職位來控制加班費的上升；擾民之餘，部分僱員的實際收入可能未增反減，由此亦更有可能引發新的勞資糾紛，不利於維持勞資關係的和諧與穩定。更甚者當經濟轉差時，企業未必可以靈活地適應市場變化，削弱他們調整業務的彈性與空間。

4. 制定行業工時標準宜從長計議

- 4.1 對於《報告》中提議，可透過勞工處現有的及為一些較長工時行業新成立的三方小組，擬定及編制行業性指引，以提供建議的工時標準和超時工作補償方法；五大商會認為此項建議還需從長計議，而現階段並無必要倉促推行。
- 4.2 制定行業性工時標準可謂說易行難，其可操作性和實際效果均存疑，更可能會對中小企業帶來始料未及的影響。例如，中小企業在行業標準制定過程中可能存在話語權不足、代表性不夠的問題；將來引入行業工時標準後，即使僅屬參考性質，亦很可能演變成為行業的「最低標準」，一些未能「達標」的中小企業可能要因此而承受額外的「合規」負擔，否則將會在聘請僱員時面臨更大的競爭劣勢。
- 4.3 五大商會認為，透過立法強化僱傭條款的工時安排，已可有效地增強對僱員特別是基層僱員以及長工時行業從業員的保障。從上述眾多問題可見，工時安排這項議題相當複雜、牽連甚廣，政府應等待這項政策(即「大框」)實施一段時間後，有足夠數據進行分析，再對其成效進行檢討，屆時才研究是否有需要引入其他的配合措施。



香港工業總會



香港中華廠商聯合會



香港總商會



香港中華總商會



香港僱主聯合會

2017年6月19日