



HONG KONG PROFESSIONALS AND SENIOR EXECUTIVES ASSOCIATION
香港專業及資深行政人員協會

工時政策方向諮詢之意見書

2016 年 7 月

香港銅鑼灣渣甸街 54 號富盛商業大廈 9C 室
Unit C, 9/F, Prosperous Commercial Building, 54 Jardine's Bazaar, Causeway Bay, Hong Kong
Tel: 3620 2918 Fax: 3620 3106 Email: office@hkpasea.org Website: www.hkpasea.org



HONG KONG PROFESSIONALS AND SENIOR EXECUTIVES ASSOCIATION

香港專業及資深行政人員協會

2016/2017 年度

理事會成員名單

- | | | | |
|-------|---|----------------------|-----------------|
| 會長 | : | 陳紹雄工程師, JP | |
| 創會會長 | : | 容永祺先生, SBS, MH, JP | *理事會當然成員 |
| 前會長 | : | 胡曉明工程師, BBS, JP | *理事會當然成員 |
| 前會長 | : | 謝偉銓測量師, BBS | *理事會當然成員 |
| 上屆會長 | : | 盧偉國議員, SBS, MH, JP | *理事會當然成員 |
| 常務副會長 | : | 李鏡波先生 | |
| 副會長 | : | 黃偉雄先生, MH | 林雲峯教授, JP |
| | : | 羅范椒芬議員, GBS, JP | 黃友嘉博士, BBS, JP |
| | : | 周伯展醫生, JP | 劉勵超先生, SBS |
| | : | 陳鎮仁先生, SBS, JP | 黃天祥工程師, BBS, JP |
| | : | 鄔滿海測量師, GBS | 區永熙先生, SBS, JP |
| | : | 梁廣灝工程師, SBS, OBE, JP | 黃錦輝教授, MH |
| | : | 施榮懷先生, BBS, JP | 張華強博士 |
| 財務長 | : | 陳記煊先生 | |
| 秘書長 | : | 梁家棟博士測量師 | |
| 副秘書長 | : | 廖凌康測量師 | |
| 理事 | : | 陳世強律師 | 曾其鞏先生 |
| | : | 鍾志平博士, BBS, JP | 楊位醒先生, MH |
| | : | 范耀鈞教授, BBS, JP | 李樂詩博士, MH |
| | : | 華慧娜女士 | 楊素珊女士 |
| | : | 施家殷先生 | 林力山博士測量師 |
| | : | 余秀珠女士, BBS, MH, JP | 葛珮帆議員, JP |
| | : | 洪為民博士, JP | 彭一邦博士工程師 |
| | : | 楊章桂芝女士 | 廖長江大律師, SBS, JP |
| | : | 羅志聰先生 | 王桂壘律師, BBS, JP |
| | : | 胡劍江先生 | 容海恩大律師 |
| | : | 梁世民醫生, BBS, JP | 劉冠業先生 |
| | : | 楊全盛先生 | 潘燊昌先生 |
| | : | 蔡淑蓮女士 | 龐朝輝醫生博士 |

註：依職位資歷及筆劃排序



香港專業及資深行政人員協會

社會事務委員會

主席： 李惠光工程師, JP

關注勞工及福利專責小組

聯席召集人： 胡曉明工程師, BBS, JP 施榮懷先生, BBS, JP
余秀珠女士, BBS, MH, JP

成員： 楊位醒先生, MH 彭一邦博士工程師
方佩珠律師 伍翠瑤博士
朱君璞醫生 區艷龍女士
張洪秀美女士, JP 黃錦成博士
劉明欣女士 劉敏儀博士
孔美霞女士 尹德川先生
王偉雄先生 林苑女士
姚潔凝女士 胡新名女士
莊偉茵女士, JP 陳文鈞女士
陳其鑣教授, MH 陳澧基先生
曾昭武先生 黃元山先生
廖美香女士 歐楚筠女士
盧敬良先生 盧懿君女士
龍雪影女士 鍾思源醫生
鄭正煒工程師, JP 譚國翹先生

註：依本會職位資歷、筆劃排列



香港專業及資深行政人員協會 工時政策方向諮詢之意見書 2016年7月

前言

香港為全球最自由的經濟體，其中一個成功關鍵是擁有靈活高效的勞動力。香港專業及資深行政人員協會非常關注標準工時委員會「工時政策方向諮詢」，相信勞工工時長的原因眾多，是值得關注的議題，但立法規管工時並非有效的解決方法，反而有不少副作用，甚至適得其反。本會認為繼法定最低工資後，再立法規管工時，將令香港勞動力變得更僵化，營商環境更惡劣，勞資關係更緊張，不利香港經濟及社會的持續穩定發展，故本會極力反對任何與工時有關的立法規定，亦反對設立「大框」或「小框」之建議。

縱使不少國家因不同原因及目的設有各自的工時政策，經過多年的經驗及研究，不少國家也意識到工時政策的負面影響，包括企業經營成本上升、生產效率降低、全職職位變為「兼職」或「臨時工」等不穩定狀況。其中法國政府近期為了讓企業擁有更多自主空間，提出勞動法改革方案，企圖打破實施多年的每周 35 小時工時制度，結果困難重重，更激起多次全國遊行。本會認為其他國家實行的工時政策，未必適用於香港實際環境，而且特區政府在處理勞工問題時亦應全盤審視整個勞工制度及人力資源培訓策略，避免聚焦單一問題而忽略大局。本會就「工時政策方向諮詢」文件進行深入討論後，提出一些意見。

香港專業及資深行政人員協會的意見：

1 反對任何與工時有關的立法規定

香港奉行自由經濟原則，擁有良好的營商環境，香港企業逾



98%為中小企業，聘用約 50%私營機構僱員，其中服務業發展蓬勃，佔本地生產總值達 93%。為免破壞香港現有營商環境、勞動力的靈活性，令香港失去投資的吸引力，本會認為特區政府應深入研究立法規管工時的副作用，本會亦反對任何與工時有關的立法規定，政府亦不應設「大框」或「小框」。

1.1 加重企業的經營壓力

香港自 2011 年中實施法定最低工資，主要影響基層僱員，影響範圍有限，不少企業因此增加行政工作及薪酬成本，亦要面對僱員流失率高、「有工無人做」等問題，尤以飲食業、零售業、清潔服務最為嚴重，個別低技術工種薪酬水平已遠高於法定最低工資水平。若香港立法規管工時，全港企業及僱員將受到影響，企業將要應付更為複雜的行政工作，需要承受額外薪酬成本，加上租金及原材料價格同樣增加，以及面對外圍經濟的不明朗，將進一步加重企業的營運壓力，尤其打擊中小型企業。

法定最低工資之漣漪效應及規管工時的影響，將令社會陷入高通脹之旋渦，高通脹則繼續推高法定最低工資水平，形成惡性循環，令企業的負擔越來越重，影響香港服務業的質量與質素，香港經營環境將變得更差，加速外資撤出香港，亦會引發更多社會問題，例如失業、就業不足、貧窮等，造成的損失將難以彌補。

1.2 勞資關係趨緊張 增加社會矛盾

僱主及僱員的關係密不可分，雙方目標一致才能締造雙贏，本會認為立法規管工時令僱主及僱員失去靈活變通的空間，雙方因工時與補償處於對立位置，勢令勞資關係趨於緊張，而且法定最低工資若配合規管工時將令整個社會進一步受



通脹影響，尤其退休長者的生活更困苦，增加社會矛盾。

1.3 僱員失去工作穩定性

立法規管工時將嚴重影響企業僱用人才的模式，企業為開源節流，除了增加產品及服務費用，將傾向把全職職位轉為「兼職」或「臨時工」、降低培訓新血的資源、減少生產及服務時段，或研究外判工作或採用機械或科技加速服務電子化，例如物業管理將使用閉路電視、引入電子住戶識別系統等，減少人力資源的需求及開支。這對香港的服務質素及人力資源質素會造成負面影響，企業發展會受到限制而停滯不前，僱員亦會失去工作的穩定性，加重工作及經濟壓力，或要從事「兼職」增加收入，令工時變相加長，結果造成市民大眾、企業及僱員三輸局面。

此外，法定最低工資已削弱殘疾人士的工作機會及待遇，規管工時將令殘疾人士更難就業外，甚至會影響低技術、年長的人士的工作機會。

1.4 限制僱主及僱員的靈活性

香港的競爭優勢之一是勞動力的靈活性，企業僱主能因應業務需求，與僱員溝通後，透過靈活調動工作安排儘早完成任務。事實上，僱員工時長的原因眾多，以從事專業服務或創意工作的人為例，其工時長未必與增加收入有關，而是專業精神、責任感或工作性質使然，亦有些行業因為長期人手短缺，因此勞工工時長並非立法規管工時便可以有效解決。

立法規管工時反而限制企業營運彈性及效率，以鄰近香港的澳門為例，澳門實施工時制度，故商戶在假日也選擇關門休息，限制企業的營運彈性，而僱員亦會因工時規管影響而未能



彈性安排臨時休假。僱主管理困難及僱員工作壓力增加，將更容易引起勞資糾紛。

1.5 打擊基層人士的就業意欲

基層僱員獲法定最低工資保障，但不少人憂慮因工資的調整有機會失去接受社會福利支援的資格，包括申請公共房屋、子女的學校書簿津貼/車船津貼/上網費津貼、跨區交通津貼等，故一些基層家庭成員為免失去有關福利而放棄全職工作。本會認為基層僱員已獲得法定最低工資的保障，立法規管工時會令上述放棄全職工作的問題更嚴重，不利香港的持續發展。

2 規管工時將窒礙行業發展

工時議題極其複雜，影響香港各行各業的僱主及僱員。香港不同行業、專業的工作及運作模式各異，例如以設計、創作、專業分析為主之工作與成果掛鉤；工程、建築等部份工作以件數計算薪酬；金融業界要關注全球市場，工作成果及價值並非以時間衡量，因此立法規管工時將非常複雜及困難，對一些工種亦不適宜，限制了僱員安排工作的靈活性，影響工作進度，甚至窒礙行業及企業的創新及發展。例如基建工程或會超支及延誤，影響社會的發展進程。

3 工時安排應由市場調節

香港作為全球最自由的經濟體系，本會建議政府應減少對勞動市場的干預，讓市場就工時自行調節合適的安排。本會認為一些有實際需要、公共安全考慮的工種才有需要由政府介入規管，例如公共交通工具駕駛員或機械操作員等。

4 政府應提升人力資源的工作效率 維持香港的競爭力

本會認為勞動市場按供求情況能有效自行調節僱員待遇，例如



物業管理行業為挽留前線員工而完善福利待遇，包括由 6 天工作制轉為 5 天工作制等。隨着香港人口老化、勞動人口未來大幅縮減，按政府統計處數據顯示，香港整體勞動人口在 2018 年見頂達 365 萬後回落，預計 2064 年下降至 311 萬，本會相信僱員的待遇在未來將進一步獲得改善。

香港服務業現時發展蓬勃，未來要維持競爭力，必須提升勞動人口的生產力及效率。本會建議政府應擱置立法規管工時之建議，維持香港勞動人口的靈活性，並應加強教育及培訓，提升香港人力資源的質素及效率，同時亦應制定適合的人口政策，積極開拓土地資源發展房屋、商業設施、基建等，吸引更多海內外人才來港發展，以彌補勞動人口縮減的問題，把握發展機遇。

結語：

香港沒有天然資源，最珍貴的是擁有高效率的勞動力，本會反對任何與工時有關的立法規定，亦反對設立「大框」或「小框」之建議，因為其促使勞動人口的靈活性降低，對香港經濟及社會發展帶來深遠的負面影響。本會相信勞動市場按供求情況能有效自行調節僱員待遇，隨着香港人口老化、勞動人口未來大幅縮減，僱員的待遇將可獲進一步改善。