



香港餐飲聯業協會（餐飲聯）

Hong Kong Federation of Restaurants & Related Trades (HK FORT)

辦公室地址：九龍 觀塘 勵業街 46 號 天輝工業大廈 7 樓 A 室

Office Address: Flat A, 7/F, Draco Industrial Building, 46 Lai Yip Street, Kwun Tong, Kowloon

Tel: 852-2523 6128 Email: hkfort@netvigator.com Fax: 852-2523 2638 Homepage: www.hkfort.org.hk

回應「工時政策方向」意見書

就有關「工時政策方向」，本會認為工時立法會對香港餐飲業的發展帶來廣泛和深遠的影響。香港餐飲聯業協會因此成立「工時政策方向」工作小組，並就上述工時政策進行討論和分析，藉此反映餐飲業界的意見，希望有關當局可以慎重考慮。

就政策層面上，餐飲聯就工時政策方向進行業界諮詢、檢討現時工時政策及未來發展；期間並與「標準工時委員會」代表進行討論和反映業界的訴求等；就會員的意見，協會已就發放「工時政策方向諮詢文件」會員問卷調查*，共收集得超過 142 份問卷；及以電話形式去訪問受訪者，探討有關對立法制定「標準工時」的立場，當中更牽涉逾 1,000 多間食肆受訪者，而上述兩者訪問均一致反映出，表示**不建議、不支持政府以任何立法形式去訂定標準工時**（不推行「大框」、「小框」）。本會藉著回應上述文件，我們**強烈**要求政府不推行「標準工時」立法；

餐飲聯積極呼籲有關政府部門詳細研究及考慮「工時政策」立法對餐飲業界帶來之影響。現就有關各項的意見及內容如下：

（一）憂影響香港競爭力

全球經濟下滑，政府統計處公佈 2016 年首季 GDP 增長僅 0.8%，而按政府統計處本年初發表最新的食肆收益及購貨額臨時數字，今年第一季的食肆總收益價值估計為 267 億元，扣除期間價格變動的影響後，食肆總收益以數量計較去同季下跌 1.5%。其中，今年一月總收益以數量計雖升 0.6%，但二及三月已分別下跌 2.1%及 3.0%。由此可見，餐飲盈利已急劇下降，再加上旅發局最新數字顯示，今年首季訪港旅客逾 1373 萬人次，按年下跌 10.9%，其中內地客較去年減少 15.1%，直接衝擊本港旅遊、酒店業和餐飲業。除了旅遊政策和匯率因素外，本港零售市道亦同時開始轉差，故立法只將會加劇影響企業的靈活性和生產力，尤其人手短缺的行業會更受壓，從而降低香港整體競爭力。

（二）勞動市場，餐飲人手嚴重短缺

若標準工時立法，定必打擊整個自由經濟體系，引發通脹，和導致勞動力嚴重不足。若一刀切推行標準工時，更會對整個社會有很大影響和衝擊。工時過長往往是因為失業率過低，勞工極度短缺；現時不少行業欠缺人手，餐飲業更是人手長期嚴重不足，特別是清潔洗碗、樓面，即使願意支付很高的工資，仍然請不到足夠人手，很多僱主和經理要兼任這些工作。香港現狀根本不適合落實標準工時。許多情況僱主並不是想僱員超時工作，而是因為未能聘請足夠人手，反映出香港勞動力不足的問題。

*有關「工時政策方向諮詢文件」會員問卷調查，可參考餐飲聯提供的詳細綜合報告。

縮短工時對餐飲業衝擊大

標準工時委員會較早前委託顧問進行的研究報告，指全港有近七十二萬八千名打工仔每週工作超過 51.5 小時，而飲食業僱員每週工時中位數更達 54 小時。因此，假若把現行法定標準工時訂為 44 小時，驟然縮短為每週的工作時間（即每週平均 44 小時），除現有勞動力短缺外，如隨即面臨額外再削減 20% 的人手，可謂百上加斤；僱主面對人手短缺問題已相當嚴重；整體上，亦為公司的營運安排、管理等帶來嚴重的不便與紛擾。

(三) 營運成本激增

香港餐飲聯業協會反對立法其中原因，因薪金支出已佔行業總開支三至四成，立法同時會令機構營運成本大增，單從政府委託顧問公司就標準工時進行研究分析 27 個不同超時補水模式，其中若標準工時訂於每周 44 小時、超時補水為 1.5 倍，薪酬成本料增加約 104 億元，近 7000 間企業轉盈為虧，涉及約 18.7 萬名僱員，「數字驚人」，由此可見，政府應高度關注此問題。

(四) 難以訂立劃一人力資源準則

一旦訂立法定標準工時，僱主將要按法例規定就工時作出定義，勢將引發不少爭拗，再加上現行並沒有一套完整有人力資源系統或工時計算方法；僱主要有效存備員工的工時紀錄（例如採用打卡機、或工時計算系統）；此外，加上現今科技發達，員工（特別是服務業），往往須在辦公時間以外的地方工作，僱主根本難以計算其實際工作時間。同時，亦相信會引伸頗多行政、執行和監察問題；亦因此許破壞勞資互信關係。

而根據 2015 年 10 月，浸會大學工商管理學院人力資源策略及發展研究中心公佈，一項關於「工過長」研究的發現，當中訪問了 388 名僱主及 1643 名僱員，發現大逾 7 成僱主及一半員工認為實施標準工時困難，報告更指出標準工時要考慮眾多因素，包括工時性質、定義及超時補水的水平，且各行各業工作性質有異，較難一刀切實施。

(五) 餐飲中小企面臨重大挑戰 恐難以生存

近年本港經濟環境充滿挑戰，餐飲中小企業亦正面對前所未有的困難，特別是成本不斷上漲的壓力；中小企無論在資源和能力方面，都難以像大公司一般再承受更多與勞工相關的規管限制以及額外的遵從成本。

其中，法定最低工資已引致部分企業採取「分散工時」、「分拆工序」或以自動化科技去減省人手或工序；如再引入標準工時只會進一步影響競爭力不足的員工，最終工人亦受影響。而標準工時將會進一步助長這種傾向，例如改聘臨時或兼職員工、開設新職位、甚至以時薪、日薪制等聘請員工等措施以避免過多的加班費。本港中小企經營環境困難，如立法實施超時補水，更可能會令到不少中小企被迫裁員、或結業。

(六) 增加勞資糾紛的機會

標準工時的落實預料必會增加勞資糾紛的機會，特別是長工時的工種，餐飲業便是其中一個很好的例子，部份僱員也擔心因工時減少而令收入下降，製造矛盾。協會亦認為，難以界定哪些行業可獲豁免，不獲豁免範圍的行業從業員又可能會不滿，長遠破壞勞資雙方和諧氣氛。要達到最佳的作息平衡及家庭友善安排，建議應該交由勞資雙方商議解決，政府不應以立法硬性規定。

(七) 恐立法亦未能真正改善員工生活質素

即使就標準工時立法，不少工種仍要加班工作，例如酒樓、婚宴便是例子，最終亦無法達到增加家庭相處時間的目的。再者，標準工時更反而令他們失去增加收入的機會，部份勞工亦會傾向賺取較多收入，應該讓他們選擇較長工時。不適宜設立全港性的標準工時，又指僱主為節省補水開支，可能縮減僱員工作時間，變相令他們收入減少之餘，亦未能真正改善他們與家人相處的時間。

(八) 本港經濟持續衰退 商界已面臨沉重壓力

本地經濟持續衰退，根據政府統計數字，餐飲業收益已連續多季出現負增長，且物價仍然高企，影響本港未來餐飲企業的成本上漲，亦對行業構成壓力。業界非常擔心，如果經濟前景持續惡化，餐飲業將會雪上加霜。中小企現時正面對內外經濟不明朗的困擾，加上租金高企及最低工資影響，已令經營成本大幅上升，餐飲將面臨沉重的經濟壓力和負擔。

因此，協會一致反對目前就任何方案標準工時立法，實施最低工資後商界已面對沉重經濟壓力，倘若標時立法將再推高僱主成本兩至三成，並引發物價高漲，此舉對僱主、僱員絕無益處。協會強調，長工時問題可由市場自行解決，面對上述各種不明朗因素，均為餐飲帶來負面影響。

(九) 削弱市場靈活性

在自由經濟體系，根本難以就不同行業釐訂劃一的「標準工時」，餐飲聯認為香港目前不適合就標準工時立法，此舉擔心會限制勞動力的彈性。眾所周知，香港奉行自由經濟制度，各行業、職位的工作需要、環境和工時各有不同；況且，工時、職務和薪酬等一直都是由勞資雙方商議解決，這是自由市場競爭的規律，在香港恆之有效。

另外，工時政策是相當複雜和具爭議的議題，即使立法規定所有僱傭合約，列明工時、午飯時間、超時補償方式等，亦不足以完全解決問題。假若以「一刀切」方式設立標準工時的話，就以餐飲行業為例，基本上沒可能解決工時長問題，亦不適合香港社會採用，因為即使同一間公司，不同職位的工時不同，超時津貼的標準亦不同；即使若用僱傭合約規管工作時數；僱主、僱員都理解工時、薪金標準，以及超時工作的補償方式，實難以解決上述問題。

就「工時政策」的其他具體建議：

「工時」界定要釐清

標準工時是一個複雜的議題，對社會的影響深遠，有關「工時」定義引發多個行業僱傭雙方的疑

慮。餐飲行業憂「工時」定義含糊，特別是員工工時/飯鐘/落場/外出工作的關係與定義等等，以致構成複雜和混亂，擔心影響薪酬架構、實際工作時數，僱主更可能因錯誤計算工時誤墮法網。建議政府應就一些細節提供明確指引，說明特殊情況包括上述情況/公幹及候召下，應如何計算工作時數等。建議報告須提供一個堅實及客觀的基礎，讓社會各界能夠就標準工時議題作清晰了解及深入的討論。

自由市場 自動調節

有違了香港持之以恆的自由經濟市場原則，香港之所以成為全球最自由經濟體系的其中一項重要因素，相信主要便是基於勞動力的靈活性和高效率；然而，規管工時極有可能削弱這個香港工商業賴以成功的基石，對香港整體帶來深遠的影響。香港是服務型經濟，奉行自由經濟制度，情況與海外國家、地區不同，若設標準工時制度，將不利於香港經濟的穩健發展；而自由經濟體系根本難以就不同行業釐訂劃一的「標準工時」。再者，本港已設有最低工資水平，僱主不可能剝削員工，無立法迫切性。

輸入外勞，解決勞動力不足問題

在各行各業都缺乏工人的情況下，要解決勞動力不足的問題，輸入外勞是其中一個有效解決方法。餐飲業人手嚴重短缺，僱主在招聘時可以聘請本地工人為主，而輸入外勞反而為香港的工人帶來晉升機會；所以不必擔心輸入外勞會帶來負面影響。

因此，餐飲聯積極呼籲政府縮短商界申請外勞的時間、或輸入外勞政策；以新加坡和澳門為例，兩地均大量輸入外勞以解決工人短缺的問題。

政府宜多方面紓緩工作時間長的問題

餐飲聯希望政府透過提倡工作與生活平衡的文化、加強人才培訓、優化輸入人才計劃或效法建造業般投放更多資源資助予餐飲業、或其他行業等，藉以促進提高工作效率和縮短工時。我們十分支持工作與生活相平衡的方向，勞資雙方應保持緊密溝通。

積極推行家庭友善措施

建議政府未來更積極推行家庭友善措施，盡量鼓勵僱主、僱員參與，讓員工在不同人生階段均可以平衡工作生活需要。管理層宜善用家庭友善政策及彈性工作安排，如五天工作周、遙距工作及設更多假期，以助企業招聘及挽留人才，唯政府須盡力協助做好教育及宣傳工作。

深入研究香港勞動人口短缺問題

餐飲服務業是勞動力最密集的服務業之一，不論是廚房或樓面，都需要大量人力投入各項運作。然而目前餐飲業勞工短缺，亦緣於其出生率下降有關。根據政府統計處公佈，香港的出生率由一九九四年開始持續下降，參照香港的活產嬰兒數目，一九九四年的香港嬰兒數目亦高達七萬一千

六百四十六人，至二零零零年的香港嬰兒數目的五萬四千一百三十四人，數字明顯下降。由於出生率減少，換言之，受求職的人士，包括年青人也相繼減少。香港的競爭力也會因此下降，對香港的經濟方面有所影響，相對亦增加勞動市場的負擔，建議政府應深入研究勞動人口的問題，以解決長遠對勞動市場的影響。

總結

總括而言，標準工時立法會對企業造成很大衝擊。面對上述種種情況下，本會重申本港毋須就標準工時立法。標準工時一旦立法，會激發勞資雙方的矛盾、更破壞一向以來雙方和諧的關係。本會認為，標時立法並非解決長工時的最佳方法，呼籲各行業僱主與僱員溝通，促進作息平衡。

為推進餐飲業界就各工時議題進行深入的討論和意見分析，本會已成立「工時政策方向」專責小組，密切關注上述議題的進展；本會不時就「工時政策」進行意見調查和分析，就會員的意見和建議和反映，期望政府可以明瞭業界的需要及作出妥善處理、相應措施。

。

「香港餐飲聯業協會」簡介：

香港餐飲聯業協會(簡稱餐飲聯)是一個由餐飲業及有關聯業管理人士聯合組成的政治中立及非牟利團體。自 1999 年創會至今，均致力以團結業界、凝聚力量及推廣餐飲業務發展為宗旨，會員遍及中式酒樓、西式及特色餐廳、連鎖式食肆、茶餐廳及飲食聯業的公司、經營者、管理層等，現時會員機構逾 1,000 間，旗下食肆約 6,000 間。

查詢：

TEL: 2523-6128 (江小姐 – 行政經理)	Fax: 2523 2638
Email: hkfort@netvigator.com	Homepage: http://www.hkfort.org.hk

22/7/2016