

標準工時委員會

研究中不同的「小框」情景
的初步影響評估結果
(2015年9月30日)

探討工時政策方向的基本原則

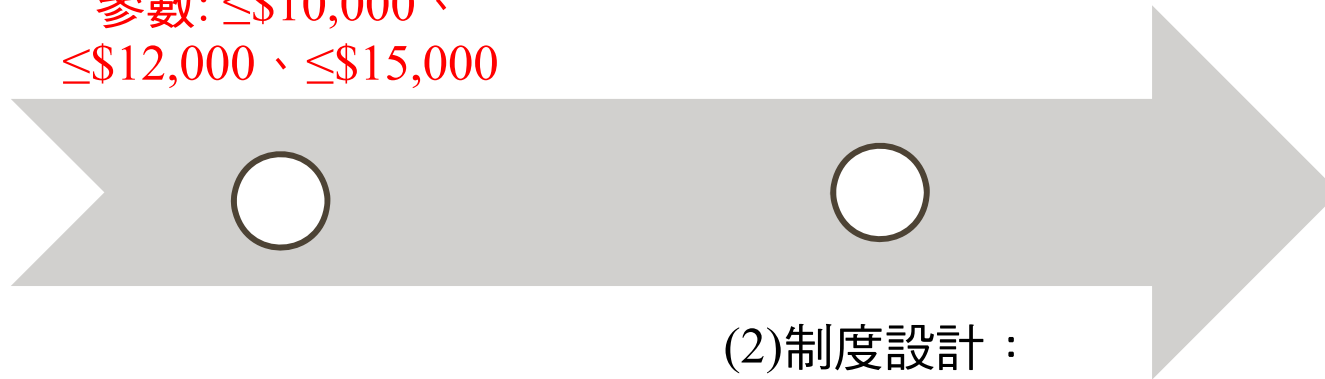
- 以立法方式規管僱員工時的政策
- 提供一定彈性，故此「一刀切」立法方式並不合適
- 原則上同意探討以立法方式規定以書面僱傭合約訂明一般僱員工時的安排（「大框」）
- 亦在「大框」的基礎上，探討是否需要其他適當措施，進一步保障議價能力較低的基層僱員（「小框」）

純粹探討及研究「小框」的參數

(1) 涵蓋範圍：

賺取不多於選定工資
水平的僱員(政府僱員
及留宿家庭傭工除外)

參數: $\leq \$10,000$ 、
 $\leq \$12,000$ 、 $\leq \$15,000$



(2) 制度設計：

工時標準－

參數: 每周44、48、52小時

超時工資率－

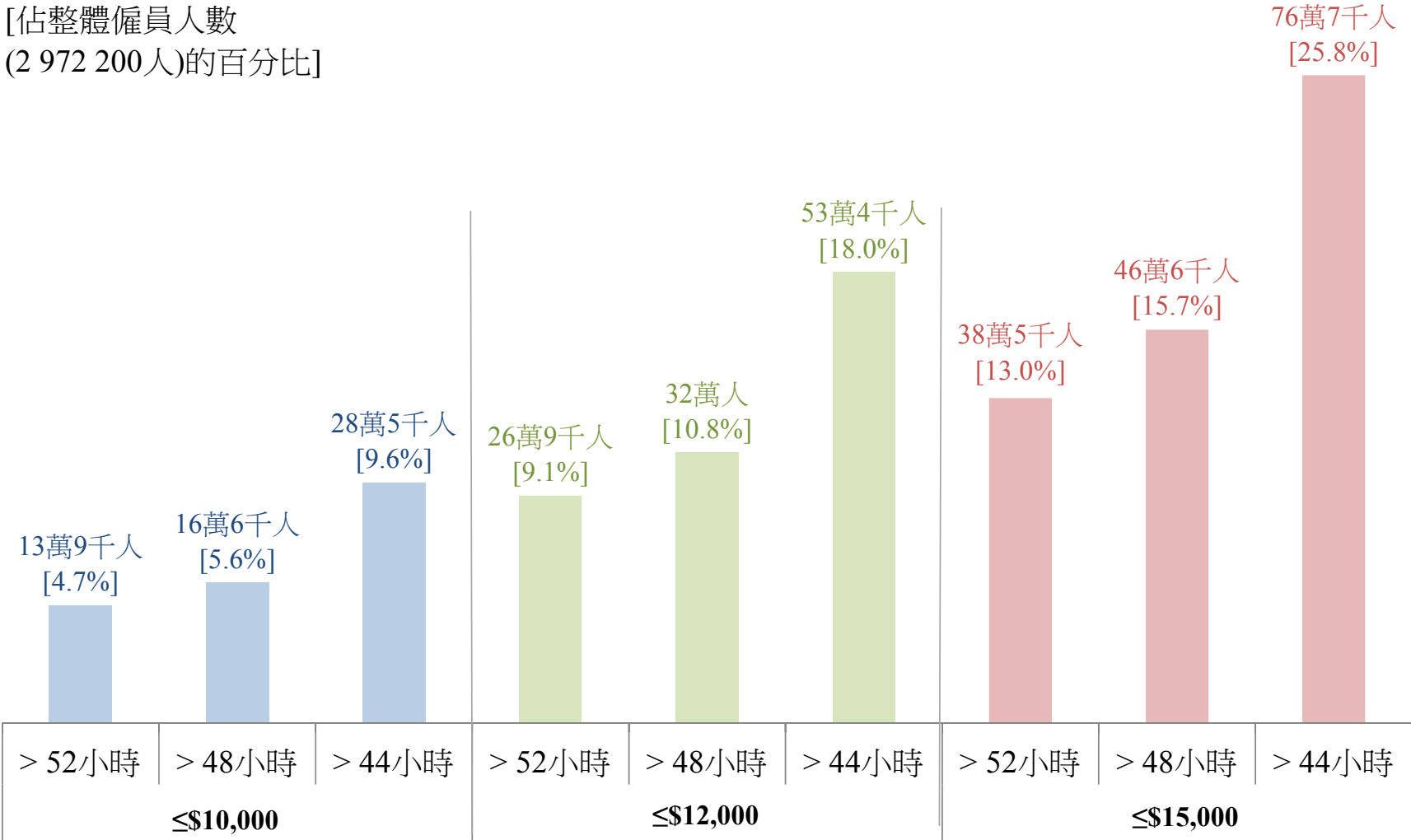
參數: 1:1.0、1:1.3、1:1.5

進行數據分析
及影響評估

- 僱員
- 企業
- 宏觀經濟

在不同的「小框」參數組合下： 涉及僱員介乎14萬至77萬人，佔全港僱員4.7%至25.8%

涉及僱員人數
[佔整體僱員人數
(2 972 200人)的百分比]



對涉及僱員的潛在影響

◆ 如果總工時不變：

- 超時工資率為1:1：涉及僱員潛在平均薪酬增幅介乎0.7%至1.2%；
- 超時工資率為1:1.3：涉及僱員潛在平均薪酬增幅介乎4.0%至6.2%；
- 超時工資率為1:1.5：涉及僱員潛在平均薪酬增幅介乎6.2%至9.5%

◆ 然而，倘若涉及僱員的工時被削減至工時標準：

- 涉及僱員潛在平均薪酬減幅則介乎10.2%至15.8%

對企業的潛在影響

- ◆ 如果涉及僱員總工時不變，企業即時要面對的成本增幅：
 - 每年薪酬成本增加幅度由1億300萬元至103億8千萬元不等，增幅介乎於每年整體薪酬成本的0.02%至1.84%
- ◆ 假設涉及僱員的工時不變，如企業以盈利抵銷全數薪金開支的增幅：
 - 轉盈為虧的企業數目約有2 200至7 000間，這些企業共聘用約14 000至187 000名僱員
- ◆ 如企業削減涉及僱員的工時至工時標準，並另聘人手：
 - 所需的等量全職工作數目為17 100 至194 500個

企業營商以求獲取盈利，當面對成本上漲，一般會以不同方式應對，但每個行業 / 企業的經營情況有別，實際採用的策略亦會因應宏觀經濟大環境而不同

- **提價**：提價能力一定程度上取決於宏觀經濟環境。倘若經濟環境良好，企業的提價能力一般會較高，但隨之而來的是推高通脹。一旦經濟步入衰退，企業的提價能力大不如前，僱員被減工時甚或失業的風險便會增加
- **減低盈利**：對未能以提價而全數轉嫁的企業，成本增加會導致盈利空間收窄，繼而影響行業持續營運能力，及至香港產業結構的多元化和經濟活力
- **重整人手架構**：企業可調整營運模式以提升營運效率及減省僱員薪酬成本(如縮減營運時間、僱員工時)，但可能因此影響僱員的收入和就業前景，加上中長期香港面對勞動人口萎縮的挑戰，或會進一步加劇工資與通脹互相追逐的情況

對宏觀經濟的潛在影響

- ◆ 若企業以提價應對成本漲幅，將會推高通脹，並會削弱香港的競爭力。一旦宏觀經濟環境轉差，則會影響到僱員的收入和就業前景
 - 以工資水平： $\leq \$15,000$; 工時標準:44小時; 超時工資率1:1.5的參數組合為例，由此引發的勞工成本上漲，對通脹與勞工市場供求的影響：
 - 在「溫和經濟增長」情景下（假設實質經濟增長為2%）：基層僱員的薪酬成本增幅會推高物價水平約2個百分點，潛在的基層職位流失約為11 600個(佔這參數組合下77萬涉及僱員約1.5%)
 - 在「經濟環境逆轉」情景下（假設實質經濟減慢至0%）：企業提價能力一般有限，成本上漲所引發的通脹影響較低，但僱員的失業風險卻隨之增加。按估算，在這情況下，潛在的基層職位流失會增加至約34 400 人（佔77萬涉及僱員約4.5%）
- ◆ 以上的粗略推算結果尚未計及薪酬成本上漲的連鎖反應；另外，評估亦未能量化部分僱員可能因減少工時而對收入的影響。

對宏觀經濟的潛在影響(續)

- ◆ 中長期而言，推算2018年勞動人口見頂，本已衍生一連串香港勞工短缺、人力資源不足和長遠競爭力的問題。倘若進一步加劇整體人手不足的情況，不利香港長遠經濟發展
 - 以工資水平≤\$15,000；工時標準：44小時的參數組合為例：
 - 若涉及僱員的工時減至工時標準，即使只填補當中兩成的等量全職工作數目（即3萬多個），整體人力資源已會出現嚴重短缺

綜合初步影響評估結果的觀察

- 必須平衡勞資雙方的利益，小心顧及不同情景對兩者的潛在利弊
- 全面考慮對僱員、僱主，以至宏觀經濟和勞工市場的影響
 - 部分受惠僱員的工資有所增加，生活質素有所改善
 - 部分僱員的工時減少，有助達致更佳的工作與生活平衡
 - 有部分僱員則承受工時被減、甚或失業的風險
 - 有些企業將成本轉嫁予消費者，繼而推高通脹
 - 保持勞工市場靈活彈性，對香港應對外來衝擊的能力、提升競爭力及持續發展相當重要
- 凝聚社會共識及釐定合適可行的工時政策方案