

# 香港天主教勞工事務委員會

## 政策研究組

### 議事及立場文件

---

## 主題：「職位共享」(Job Sharing) \*

香港失業問題持續嚴重。最近，在政府、學界及民間團體中均有論者提出「職位共享」作為舒緩失業問題的辦法。本文旨在探討「職位共享」的構思、具體方法、外國經驗，以及其中得失。本文提出，「職位共享」並非解決香港基層勞工失業問題的靈丹妙藥。然而，我們並不是全盤否定「職位共享」，我們認同非強制的「職位共享」能為僱員擴闊生活空間。我們認為，「職位共享」若在香港推行，必須先有一套更為全面的法規保障僱員權益，避免僱主或主管藉「職位共享」削減僱員的薪酬和福利，拉低僱員的生活水平。

## 何謂「職位共享」？

「職位共享」的意思十分簡單，它是指多人共享一份或多份工作的僱傭安排，其中可以是「二人一職」（每人半職）、「五人四職」（每人五分四職）、「七人五職」（每人七分四職）等等。在「職位共享」的安排下，原本一人一份全職將變成一人少於一份全職，而騰出來的工作及職分則另聘他人（尤其是失業者）。

值得注意的是，有論者把「職位共享」(Job Sharing) 和「工作共享」(Work Sharing) <sup>1</sup>區分開來。在執行上，「職位共享」是以微觀地個別職位之分拆來達成多人一職的，而「工作共享」則是以宏觀地減少總體的工時來落實，例如規定所有或某行業僱員每週工作最多三十五小時，用以騰出工時予他人工作機會。<sup>2</sup>

最近，在政府、學界及民間團體中均有論者提出「職位共享」作為舒緩失業問題的辦法。例如，教育統籌局常任秘書長羅范椒芬提出「二人一職」來解決因

---

\* 本文乃政策研究組0三年六月五日會議討論之成果。我們謹鳴謝嶺南大學許寶強博士為我們提供了不少相關資料。文責一概由本政策研究組自負。

<sup>1</sup> Job Sharing 及 Work Sharing 譯作「職位共享」及「工作共享」是否恰當，我們不敢定論。但為了方便討論，我們姑且暫如是作之。

<sup>2</sup> 例如在德國，1983 至 92 年間當地增長的三百二十萬個就業當中，約三分之一是由減少總體的工作時數促成的。見許寶強，「共享工作—歐美的經驗」。

縮班而出現的老師過剩問題。<sup>3</sup>凡此種種討論，其焦點皆在於「職位共享」（個別職位分拆）而非「工作共享」（縮減總體工時）。故此，我們以下所探討的，亦只針對「職位共享」；至於「工作共享」，則留待他日另作研究。<sup>4</sup>

## 為何「職位共享」？

那麼，為甚麼要提倡「職位共享」？為甚麼香港要推動「職位共享」的僱傭模式？依支持者所論，「職位共享」可帶來以下益處：（一）有效回應失業問題；（二）衝出現今經濟及社會之困局；（三）優化僱員的生活質素；及（四）加強工作單位的生產力及競爭力。

### （一）有效回應失業問題

香港失業率持續高企。○三年三至五月，失業率為 8.3%，失業人數達到廿八萬七千人，創下歷史新高；就業不足率亦升至 3.8%，有十三萬五千人就業不足。此數字並未完全反映非典型肺炎對香港經濟之衝擊。預計未來半年，在經濟萎縮下，失業率及就業不足率仍會反覆上升。其中，飲食業<sup>5</sup>、運輸業、航空業<sup>6</sup>及酒店業的情況最令人憂慮。

與此同時，個別行業亦出現了特殊的人手過剩問題，加劇了失業問題的嚴重性。例如，在政府削減教育資源及適齡學童人口下降下，不少中小學都要面對資源不足及縮班問題，首當其衝自然是老師及學校其他員工。據報導，○二至○三年度有三百七十五名超額小學教師，預計下年度將增至六百名。<sup>7</sup>此外，現今亦約有五十間中學的實驗室技術員出現超額，面對被裁危機。<sup>8</sup>

面對失業率高企及人手過剩等問題，政府一向從發展高增值行業<sup>9</sup>及推動「本土經濟」<sup>10</sup>處著手，希望創造更多職位，吸納失業人士。唯這數年來，失業問題

<sup>3</sup> 「超額教師擬撤全薪包底，兩人一職謀再推」，《明報》，2003年2月4日，A01。

<sup>4</sup> 就總體工時問題，工會及民間勞工團體過往一直爭取政府立法規管最高工時，其原因是除了保障僱員免於因工作而過度疲勞外，亦藉此騰出工作機會。最近，房屋署將保安員由「兩更制」（每更十二小時）轉為「三更制」（每更八小時），即為一例。

<sup>5</sup> 單是三月至四月中，共有廿五家酒樓相繼結業，共約一千六百名員工失去工作。見「上月 25 酒樓結業 1600 員工丟飯碗」，《星島日報》，2003年4月15日，A03。

<sup>6</sup> 據估計，在四月中，航空業共有七千人被迫放無薪假。見「航空業七千人放無薪假」，《新報》，2003年4月13日，A11。

<sup>7</sup> 同註 3。

<sup>8</sup> 「抗議中學實驗室裁員」，《蘋果日報》，2003年5月26日，A15。

<sup>9</sup> 依財政司司長梁錦松在《二〇〇二至〇三財政年度政府財政預算案》中所言，有四門高增值行業「特別重要」，分別為金融、物流、旅遊及工商業支援服務。見《預算案》第 18 至 30 節。

<sup>10</sup> 關於「本土經濟」之探討，見本會《勞 Look 天地間》，第 38 期。

仍未得到改善，反而持續惡化。<sup>11</sup>對此，我們曾提出政府應資助第三部門推行各類「社區經濟發展」(Community Economic Development)計劃，透過第三部門在社區中尋找及建立工作機會，創造職位。<sup>12</sup>

「職位共享」是另一種回應當前失業問題的構思。它不是說如何去創造新職位，而是說把現有職位進行分拆，將分拆出來的職份多聘一人甚至數人，使更多人可被容下，獲得工作機會，從而舒緩失業問題。雖然在「職位共享」下，職位不再是全職，然而卻可使更多人獲得工作機會、回報及經驗。尤其是當經濟長時間處於低迷，缺乏新增職位時，「職位共享」即變成吸納失業人士的良方。而且一旦經濟復蘇，職位增加，人們亦較便捷回到全職的崗位上，這亦有助減輕失業問題所帶來的社會成本。

## (二) 衝出現今的經濟及社會之困局

亦有論者指出，「職位共享」可以打破一些不甚合理的社會制度及規則，有助使香港衝出現今的經濟及社會困局。<sup>13</sup>這可從幾方面來說。首先，在經濟轉型下，擁有專業知識及高技術的人與低學歷低技術的人之收入差距逾來逾大，香港的貧窮人口正不斷增加。根據政府統計處《二〇〇一年人口普查》，反映貧富差距的堅尼系數高達 0.525，創三十年新高。而在九六至〇一年，最貧窮及最富有的人士的收入差距，由三十八倍增至四十五倍。二〇〇一年，香港收入最低兩成住戶的收入，只佔港人總收入 3.4%，比十年前的 4.3%為低；也比美國的 5.2%、中國大陸的 5.9%及英國的 6.6%等都要低。<sup>14</sup>香港一成最窮的家庭，每月平均收入只得二千五百六十八元，較十年前的二千八百九十一元更差。<sup>15</sup>

貧富懸殊加劇，財富愈來愈集中在部分人手中，貧窮人士愈來愈多。社區中只有小部分人有錢消費，而且消費模式單一狹窄。當社區中大部分人缺乏收入、缺乏金錢、缺乏消費，社區中的經濟活動就會萎縮，社區隨即陷入「無錢→無消費→無利潤→無再投資→無職位→無收入→無錢」的惡性循環中。

<sup>11</sup> 勞工處資料顯示，03年4月的職位空缺為13,316個，較3月的17,115個減逾兩成，與去年同期的18,926個相比，更減少近三成。見「空缺減兩成兼職升三成」，《明報》，2003年5月21日，A01。

<sup>12</sup> 詳見本會政策研究幹事之文章，周昭德，「借助第三部門改善就業」及「改善就業由下而上」，《明報》，2003年3月14日及15日，論壇版。

<sup>13</sup> 此點乃啟發自許寶強博士。03年5月20日，本會政策研究幹事參與了於香港基督徒學會的一次討論會，其中許寶強博士提出了相關觀點。唯以下段落乃本政策研究組之再演繹，可能並不完全符合許寶強博士之原意，敬希讀者垂注。另參考，許寶強，「分享工作解決失業」，《蘋果日報》，2003年3月22日，E11；及「藉縮班契機推行共享工作」，《教協報》，第453期，2003年5月12日。

<sup>14</sup> 社會服務聯會，《社會發展指數二〇〇二》。見網址：[http://www.hkcss.org.hk/cb4/sdi\\_c.pdf](http://www.hkcss.org.hk/cb4/sdi_c.pdf)。

<sup>15</sup> 政府統計處，《二零零一年人口普查》。

「職位共享」的其中一項構思，就是希望鼓勵那些願意以金錢換取生活空間的較高薪人士，透過分拆自己的職位，將部分薪金拿出來增聘他人。一方面可減少自己的工作時間來享受生活，另一方面可使他人賺取收入，打破上述之惡性循環，擴大消費者層面，從而刺激社區中的經濟活動。

除了貧富懸殊及消費萎縮外，香港的社會結構亦有其缺陷。香港社會是一種「勝者全取」(Winners take all)的社會結構。所謂「勝者全取」，是指只要在一次的求學或求職的淘汰賽中勝出，你就可以進身專業及高知識行列，取得良好職位、優厚回報、社會地位等等；若你比不上別人，輸掉了，你則一無所有，全然失敗，「敗者全失」(Losers lose all)，唯有寄望下次之淘汰賽。即是說，每一次的大學招生或公司招聘，皆是「成王敗寇」的遊戲。此種遊戲規則，在經濟順境及充滿機會的時候還不成太大問題，「今次輸了，下次可以再來」；但當經濟逆轉時，那些未能「上位」的人即要面對缺乏下次「上位」機會的困境，他們很可能會一直處於「失敗者」的行列。

了解了此種「勝者全取、敗者全失」的遊戲規則，我們便不難明白為甚麼香港有很多機構會以「遲來先走」(Last in, first out)作為調整人力資源的原則——公司裏的「老臣子」、已「上位」的員工碰不得，他們這些「勝利者」的利益損不得；要找「開刀」對象，新入職的自要被犧牲。<sup>16</sup>結果，年青一代、畢業生和失業人士失卻就業機會。諷刺的是，在「資源增值」的風潮下，有人做到「死下死下」，有人卻苦無工作機會。

「職位共享」亦可說是衝著此種「有人做到殘、有人無工做」的怪現象而來。首先，它打破工作是一人一全職的觀念。它說，職位是可以共享的，「職位共享」的參與者是可以共贏的。其次，「職位共享」給了我們「遲來先走」之外另一種調整人力資源的方法，減低裁員機會。再者，即使沒有新增職位，透過「職位共享」，畢業生和失業人士仍有工作機會，發展事業。相對於現今香港經濟及社會病態，「職位共享」展示的可會健康得多。

### (三) 優化僱員的生活質素

在個人層面上，「職位共享」亦可帶來不少好處。將職位分拆而多聘人手，僱員可減少平日上班時間，或全職工作滿一段時間可享得一段無薪假期，此舉不但可以紓緩工作壓力，還可以讓參與者有更多空間去享受私人生活、天倫樂、進修或參與社會事務，直接改善僱員生活內涵。「職位共享」帶出來的訊息是，人的生活不應被工作的勞勞碌碌完全淹蓋，生活應是多面向的，工作應該因應僱員的生活需要或個人計劃而調配。藉著「職位共享」，僱員得以「鬆綁」，減輕工作

---

<sup>16</sup> 不少僱主亦為了逃避賠償遣散費，會首先裁減年資兩年以下的僱員。

壓力，優化生活質素。「職位共享」這種「工就人，非人就工」的做法，其實亦是「工作自主」(Job autonomy)的一種體現。<sup>17</sup>

以上所說的，對那些「手停口停」、「掙得一錢就多一錢」的基層僱員來說，或可說是奢侈的、不切實際的。要他們拿自己的職位與他人共享，無疑會使他們的收入下降，生活更形困乏。「職位共享」在基層僱員看來，可是「未見其利，先見其害」。然而，我們得清楚指出一點，我們認為「職位共享」必須是在僱員自願及非強制下才可推行。「職位共享」的原意，是尊重僱員的生活追求、家庭需要和個人發展計劃而在工作上作出減省或重新安排。每人的籌算自有不同，有些人願意以金錢換取生活空間，有些則是賺取薪金至上。僱主或主管若不尊重僱員的選擇，強制推行「職位共享」，損害僱員利益，那我們就不能不表示反對了。（此點於本文尾末將再作討論。）

#### (四) 加強工作單位的生產力及競爭力

外國有不少推行「職位共享」的經驗。從它們的經驗得知，「職位共享」亦可為僱主及工作單位帶來好處。最明顯的，就是使人手調配更具彈性而不用大幅增加資源。在大機構或某行業（如醫護人員、教師）推行「職位共享」，參與的僱員其實形成了一個人力的儲備(Pool)。在平常日子，參與僱員可能是「二人一職」或「五人三職」之類；但當人力需要增加時，參與僱員可無須甚麼培訓便可直接變為全職，即時滿足人力需要。故此，「職位共享」可以使人手調配更具彈性。即使是一些較小規模的機構或行業，「職位共享」亦可加強人手調配之彈性。當然，此種人手調配的方式亦必須先得到僱員同意才可進行；「職位共享」並不意味僱主或主管可以單方面更改僱員的工作量及時數。

此外，「職位共享」亦可加強個別工作之延續性及穩定性。在「一人一職」下，萬一僱員離職或放假，補替之新僱員未必可以即時接上，這就會直接影響工作單位的生產力。但在「職位共享」下，一人離開，還有另外同事可處理同樣職務，僱主可與留下的僱員作出暫時增加工作時數的安排，或以「舊人帶新人」的方式去培訓新僱員。故此，「職位共享」是有助於保持工作之延續性及穩定性，可以把人事更替對生產力的負面影響減低。

上文提及，「職位共享」是因應僱員個人生活而在工作上作出之減省或重新安排。有不少論者指出，「職位共享」可以加強僱員的生產力，其理由是，從生理角度看，一人工作十小時，其生產力總不會較二人工作各五小時優勝。即是說，工時愈長，僱員的邊際生產力(Marginal productivity)必然下降。「職位共享」可以使僱員免受長工時之苦，僱員不致被「榨乾榨盡」。在「職位共享」下，僱

---

<sup>17</sup> 關於如何衡量「工作自主」，見網址：<http://www.indiana.edu/~rpsoc/work/autonomyques.html>。

員有機會「充電」、「回氣」；僱員有充足的精神和體力上班，生產力才不會因工作勞累而下降。

當然，「針無兩頭利」。「職位共享」因為涉及較多的僱員人數，工作分工、訊息傳遞、問責、薪酬福利計算、假期安排等行政工夫或會較為複雜。但只要相關制度規則確立了，「職位共享」當不會對行政構成沉重壓力。

## 外國經驗

「職位共享」在外國並不是新鮮的事。許寶強博士在「共享工作——歐美的經驗」一文中，作了一些精簡介紹。我們現節錄如下：

「在歐洲，縮減工作時數是在「大棍子與胡蘿蔔」政策下達成的。一方面，歐洲大部份國家均訂定法例，使得僱主解僱工人並不容易，不僅要一早通知工人解僱的決定，同時更要求僱主支付可觀的遣散賠償。另一方面，政府又透過全民的失業保險金補貼選擇減少工時的員工，例如工人選擇由五天工作減為四天，其僱主只支付工人原本薪酬的 80%，餘下的 20%由失業保險基金支付。法國則以減稅來鼓勵企業減少工時，因為儘管減稅使政府收入減少，但增加的職位卻可節省政府大量的福利支出。

「在美、加，戰後最早採用共享職位的是教師和護士行業，當中較多的從業員為女性，希望同時兼顧家庭和工作。其他政府部門和私營大企業也會採用共享工作的安排，以加拿大規模較大的機構為例，八六年約有 3%的僱員享有共享工作的選擇，到了九十年代中則有 12%。選擇共享工作的員工多為年齡較大（超過 35 歲）、教育程度較高和從事專業行業的僱員，他們不少都有年幼子女。在九五年十一月的一次調查中，教師和護士共佔選擇共享工作員工總數的 1/4。在有薪假期、醫療福利、病假和公積金等方面，共享工作雖然稍為不及全職完備，但遠比一般的兼職優勝。

「推動歐美之共享工作主要是改善生活的願望和想解決失業問題。1997 年 OECD 國家的 15-24 歲青年失業率高達 19%（而 55-64 歲的失業率則為 7.9%），歐洲部分國家（例如法國）便嘗試以共享工作（work-sharing）來處理失業問題，於 1998 年提出希望在四年內將平均工時減至每周 35 小時。但北歐（如丹麥）更多人則因為想尋求自由、餘閒及終身教育而參與。丹麥參與共享工作的員工一般都對安排滿意，但法國則有更多不滿，原因恐怕與法國強調的專業主義和由管理人員（多為男性）主導有關，在法國，共享工作的職位被視為較次，難有晉升機會，甚至不受尊重。丹麥則相反，

共享工作的職位不受歧視，這也許與當地良好的平等觀念和社會福利安排有關（丹麥則設有“Leave from work”的計劃，每五年有一年休假，僱員可選擇學習、照顧老幼或休息），習慣了這種工作安排，自然不會對共享工作有任何偏見。

「共享工作可分為僱主推動和僱員推動兩種，僱主推動的動機主要是追求管理彈性，僱員推動的共享工作制度則建基於僱員的家庭/育兒考慮，也有因為想進修和享受多一點餘閒。一般來說，在工會力量比較強大的歐洲地區，例如丹麥和德國，共享工作多由工會推動，條件也對僱員有利，而在西班牙、法國等工會參與度較低的國家，僱主多以臨時工的方式增聘人手，而共享工作的安排也對員工較為不利。」

從以上可見，不同國家的「職位共享」形式及制度皆有不同。相對於香港，就一般而論，我們可以見到外國「職位共享」的一些特色，例如，較大規模、工會力量較大、社會福利較佳，以及在專業人士中較易推行。

## 在香港推行「職位共享」的潛在問題

那麼，「職位共享」又應否或可否在香港推行？回答這問題需要多層次的考慮。撇開「職位共享」對個別機構的效益不談（本政策研究組亦沒法談），若從總體上說，我們認為「職位共享」有一些潛在問題，必須首先處理。上文指出了「職位共享」的不少優點，我們認同「職位共享」可以為某部分僱員創造生活空間，優化僱員生活，但是，我們亦擔心，在香港缺乏相關法例及政策的規範下，「職位共享」可能變成僱主節省成本的工具，將職位「散工化」，藉此打壓僱員應有的僱傭保障。我們亦懷疑，「職位共享」能否真的使基層員工得益。

首先，我們憂慮，僱主藉口「職位共享」，把職位分拆成低於「四一八」<sup>18</sup>的水平，逃避向僱員作出僱傭保障。根據香港《僱傭條例》，若僱員不乎合「四一八」，有關僱員就不能享有《僱傭條例》中大部分保障，例如休息日、有薪法定假日、有薪年假、疾病津貼、產假及產假薪酬、遣散費及長期服務金等保障。政府統計數字指出，二〇〇一年從事部分時間制工作的僱員及臨時僱員共有約十三萬八千二百人，他們沒有上述的保障。<sup>19</sup>近年經濟惡化，不乎合「四一八」的僱員人數相信不止此數。若推行「職位共享」，恐怕只會加劇「散工化」的現象，剝削僱員權益。要避免此種問題，政府要麼取消「四一八」，要麼規定分拆的職位不可低於「四一八」水平。

<sup>18</sup> 指僱員為同一僱主連續工作四星期或以上，而每星期最少工作十八小時。

<sup>19</sup> 政府統計處，《第二十七號專題報告書》，二〇〇一年五月。

其次，我們憂慮，僱主會以強制手段推行「職位共享」，忽視僱員之意願和選擇權。我們曾遇見不少僱主及主管藉詞把「二人兩份全職」變為「二人一份全職」，藉以減省工資，但僱員的工作量其實並沒有甚麼減少。<sup>20</sup>在今天市道低迷的情況下，很多時僱員只有接受此種減工時、減薪但不減工作量的安排。如上所述，「職位共享」的原意是希望配合僱員生活而安排工作多寡，從而優化僱員生活。但在缺乏僱員的同意下，「職位共享」已完全變質，變成剝削僱員手段，拉低僱員生活水平。

此外，「職位共享」亦可能導致年資計算及晉升等問題上的爭拗。例如，「二人一職」，年資會否折半？<sup>21</sup>「職位共享」的僱員會否被視為非正規員工而失去晉升機會？還有，人們會否戴著「有色眼鏡」去看待「職位共享」的僱員？人們會否覺得「職位共享」的僱員就是不能覓得全職工作者，不能覓得全職工作者就是次人一等？人們又會否視那些想把自己的工作與人共享的人為沒有事業心、不重視工作？

這些問題，「職位共享」的倡議者不得不正視。

## 「職位共享」：香港失業問題的靈丹妙藥？

我們雖然不至全盤否定「職位共享」的作用，但我們並不認為「職位共享」可解決現今香港的失業問題。<sup>22</sup>

首先，我們得思量有多少職位可拿出來給失業人士共享。誰會願意「職位共享」？很明顯，對於一班薪金微薄的基層僱員來說，「職位共享」即等於拿他們「開刀」，很難預見他們會接受「職位共享」。相反，「職位共享」對那些已位處中上層的僱員或專業人士則較有吸引力，他們生活穩定，追求生活質素，他們或情願減薪減工時來換取生活空間。在香港，會接受「職位共享」的，最可能是教師、社工、醫生等職業。<sup>23</sup>

如果情況真是這樣，我們不難想到那一群失業者會從「職位共享」中得到益處、那一群人不會。若拿出來共享的職位多屬知識性或高技術性的職位，那麼大

---

<sup>20</sup> 此種情況在天主教堂區中亦偶有發生。

<sup>21</sup> 根據《僱傭條例》，凡符合「四一八」之僱員，即享有年資計算的保障，僱主不可隨意刪減僱員之年資。

<sup>22</sup> 此種說法或會令不少人氣結——失業問題是一縱合的問題，需要縱合的處理辦法，豈可「一招」能解？誰說「一招」能解？但我們在這裏只是想指出「職位共享」對舒緩失業問題的局限。

<sup>23</sup> 這只是我們按經驗及觀察的一些揣測，或不甚精確。



學畢業生或擁有不錯學歷的失業者自可競逐其中；可是，對於那些擁有較低學歷或技術的失業者，由於不能勝任這些工作，「職位共享」就變成毫無幫助。事實上，0三年第一季的二十六萬名失業者當中，教育程度為「未受教育/幼稚園」的佔 1.7% (4,600 人)，「小學」的佔 21.1% (54,000 人)，「中學/預科」的佔 63.2% (164,400 人)；其中，過往從事職業為「非技術工人」的佔 22.5% (54,500 人)、「服務工作及商店銷售人員」的佔 21.3% (51,700 人)，「文員」的佔 11.5% (28,000 人)。<sup>24</sup>這一群失業者是否可從「職位共享」中得益，我們十分懷疑。

「職位共享」對基層失業者的好處，到頭來可能只是間接的。即是說，當一批畢業生或較佳技術的失業者透過「職位共享」而獲得收入時，社區中的消費將會增加，需求上升，或會導至新增職位，使基層失業者獲得就業機會。當然，此種簡單的推論十分薄弱，現實真否如此，我們也很懷疑。

基於以上原因，我們並不認為「職位共享」可大幅舒緩香港的失業問題；除非，被分拆的職位多屬一般學歷及技術水平職位。但如上文所述，「職位共享」對「為口奔馳」的基層僱員來說，當不甚吸引；他們情願掙多些薪金，也不願意減薪減工時，拿自己的工作出來與人共享。

## 本政策研究組立場

我們得重申，我們並不是全盤否定「職位共享」，我們認同非強制的「職位共享」能為僱員擴闊生活空間。「職位共享」若在僱主及僱員的協商下，僱員自願接受，達至勞資雙方得益，這不但能改善僱員生活質素，更體現了我們一直所強調的，僱傭關係應建基於互相溝通、互相尊重的基礎上。僱主與員工凡事應有商有量，互相配合；僱主不應恃權恃財，欺凌僱員。

簡言之，我們認為「職位共享」若在香港推行，必須至少先符合以下條件：

- (1) 僱主不可強迫僱員接受「職位共享」，只有在僱員同意下，才可推行「職位共享」；
- (2) 政府立法規定相關的職位分拆不可低於「四一八」水平，用以保障僱員在年資及其他福利計算之權益；及
- (3) 政府立法禁止在晉升及其他待遇上歧視相關僱員。

我們認為，「職位共享」若在香港推行，必須先有一套更為全面的法規保障僱員權益。這個法例框架 (Legal frame) 一日未曾完善，「職位共享」或會帶來

---

<sup>24</sup> 政府統計處，《綜合住戶統計調查按季統計報告書》，2003年1月至3月，第25及36頁。

更多的勞資糾紛。尤其是在僱員議價能力薄弱的今天，「職位共享」恐怕「未見其利，先見其害」，它甚至會淪為僱主或主管削減僱員的薪酬和福利的工具，拉低僱員的生活水平。對此，我們極表反對。

二〇〇三年六月十二日

政策研究組成員：

余偉華（委員、政策研究組召集人）

林祖明神父（教會顧問）

黃美玲（委員）

洪玲玲（委員）

梁少梅（組員）

藍麗貞（組員）

王仕謀（組員）

葉麗雯（組員）

周昭德（政策研究幹事）