



◆楊志浩看好大陸新能源汽車賽道。香港文匯報記者李望賢攝

與台灣人楊志浩約訪時，他正匆忙準備搭乘飛機出差見客戶。他的身份是深圳市邁瑞德電子有限公司執行副總經理，這次出差行程密密麻麻，當中不少是與車企有關的。2010年，就職於台灣一家電子企業的楊志浩被派駐大陸，10多年來，他親眼見證大陸製造業的快速發展，從電子製造企業的壯大，手機企業的更新迭代，到新能源汽车產業的快速崛起。數年前，他離開原來的台企，來到深圳的電子企業，希望在新能源汽车產業發展的浪潮中，打拚新的事業。

◆香港文匯報記者 李望賢 深圳報道

### 持開放心態融入大陸

上世紀八九十年代，伴隨著中國改革開放，台商掀起赴大陸投資的熱潮。數十年來，台商涉足的領域從最早投資傳統產業，如紡織、簡單的電子產品加工，逐步升級到半導體、面板製造等高科技產業。楊志浩正是在台灣高科技產業飛速發展的浪潮中來到大陸工作。他表示，台灣的電子製造業、半導體製造業具有競爭力，台企在早年進入大陸的時候，往往頗具優越感。「那時我們作為賣方，相對強勢，買方買我們的東西態度都很謙虛。」彼時，台灣同事往往自成圈子，而楊志浩則更願意保持開放的心態與不同的人交流，往往被朋友調侃不太像台灣來的。

轉到陸企工作，楊志浩更有機會深入了解大陸企業的管理。以車載產品為例，實際上早在10來年前台企便已經有所接觸了，但是陸企對於這個行業的認知和產業鏈的投資逐漸超過台企的一級供應鏈管理。「現在很多陸企是買半成品，自己做垂直整合供應鏈，把成品拆分成半成品，有利於控制好每一個環節的成本。」



◆楊志浩（右一）和同事參加德國紐倫堡展。香港文匯報深圳傳真

陸企，尤其是深圳企業敢闖敢試的勇氣更讓他印象深刻。他表示，在發展相對成熟的台企，很多事情往往要經過各種評估和會議才能決定，雖說不錯，但往往會錯失先機。大陸許多產業正在新興成長，老闆年齡相對年輕，「大家可以開起門來吵架，但是打開門來就是一條路，幹。可能有50%左右的機會他們就願意幹，他們願意付出一定的試錯成本。即使出錯，也不需要厚厚一疊檢討報告，而是用很快速的方式去檢查風險和問題出在哪裏，避免下次重蹈覆轍。」這也讓喜歡冒險和挑戰的楊志浩感覺更加如魚得水，「不是說那種方式更好，而是大家處於不同的階段。我也很感謝在台企的10多年經歷。」

# 台男跳槽陸企 轉戰新能源車道

## 派駐深圳逾十年：早決心扎根此地

楊志浩猶記得，2000年左右便曾出差到深圳，當時深圳仍有二線關，關內外發展差距頗大，「我們去的龍華屬於關外，還有很多農民房，進關還要換乘不同的士。」2004年位於羅湖的深圳萬象城開業，楊志浩和同事如過盛事，專門前去逛了一圈。這個隨後在大陸零售業多年盤踞龍頭地位的超級商場，讓楊志浩等人很驚嘆，內心也隱隱對這個城市的發展有了更多期待。

### 見證陸企成長 製造業重新洗牌

楊志浩當時所在的台灣電子企業營業額似乎在印證這些期待。那幾年，公司在大陸的業務持續增長，甚至已經超越所有非大陸地區的營業額，公司決定在大陸增設辦事處，楊志浩由此被派常駐深圳。見到這兒的快速發展，楊志浩暗下決心，未來將在這裏扎根。

常駐大陸辦事處，也讓楊志浩有機會深入接觸眾多大陸企業，見證諸如歐菲光、TCL、華星光電、華為等深圳企業的成長，「你可以看到有很多中小企業，在過去的10多年裏，成為百億級別的大企業，製造業重新洗牌。」

2013年之後，楊志浩開始感到台企在大陸面臨的競爭越來越大。到2020年，楊志浩所在的企業縮減大陸人手，老闆召回高管。楊志浩在與太太商量之後，決定留在大陸繼續尋找機會，「過去十多年我的人脈都在這裏，回去可能也沒有很好的位置，我一直想闖出自己的事業，孩子逐漸長大了，太太也支持，沒有後顧之憂，可以放手去做自己想做的事情。」

面對陸續拋來的橄欖枝，在熟悉的消費性電子

產業和正在起步的汽車產業之間，楊志浩最終選擇了後者，「雖然目前這家公司規模不大，但是我想做的產業，我相信有發展前景。」

### 看好大屏前景 早布局贏起跑線

在經歷了手機產業的發展過程，楊志浩認為，車載顯示屏的尺寸也在不斷突破，「過去車載一般是6吋小屏，到現在動不動是15.6吋的超大屏，甚至越來越大，成為新能源汽车的一個賣點。」

在他看來，汽車行業將是全世界電子屏企業的兵家必爭之地，而大陸新能源汽车的崛起帶來全新的廣闊市場。「隨著技術的發展，人們的移動範圍會越來越大，在交通上的時間會越來越多。這兩年可以看到，大陸的汽車產業已經有了明顯的快速增長，甚至跨出國門走向世界。」

根據中國汽車工業協會公布的數據顯示，2023年1月至11月，中國新能源汽车出口達到109.1萬輛，同比增長83.5%，許多汽車企業同比增長達到100%以上。新能源汽车已經成為中國在國際上開拓的一條新賽道。「我有幸在大陸最好的這20年在這裏發展，未來我堅決要走的職業道路就是汽車產業。」

他介紹，目前邁瑞德電子產品已經進入不少知名車企的供應商庫，包括上汽、北汽、紅旗、長城、長安、比亞迪等。企業落戶於深汕特別合作區，也是比亞迪生產新能源整車核心零部件的汽車工業園所在地，在他看來，在這條快速發展的新賽道上，提前布局深耕才能贏得起跑優勢，未來的空間還有無限想像。

## 勞資達共識 港散工享僱傭福利降門檻



▲香港勞僱會就修改「連續性僱傭合約」達成共識，將降低員工享有僱傭福利的門檻。資料圖片

香港文匯報訊（記者文森 報道）全港逾25萬名兼職打工仔，由於未符俗稱「418」、即連續為同一僱主工作4星期或以上，而每星期工作滿18小時的規定，未能享有一系列僱傭福利，包括休息日、有薪年假、遣散費/長期服務金等。勞工團體經過約30年爭取，香港勞僱會1日終於就放寬「418」達成共識，同意僱員為同一僱主工作4星期，其間工作總數超過68小時，即符合「連續性僱傭合約」規定，可享有僱傭福利。

工聯會理事長、立法會議員黃國表示，特區政府積極協調勞資雙方才促成今次突破，雖然不是完美，但已是提升勞工權益的重要一步，希望勞、資、政府三方再接再厲，改善僱員待遇，提升勞動人口參與率。

根據統計，香港目前有逾25萬名兼職打工仔，而據政府統計處的資料顯示，其中15.5萬人因為未能在4星期、每星期為同一僱主工作滿18小時的「418」規定，未符「連續性僱傭合約」規定而無法享有遣散費、長期服務金等福利。

### 僱主常鑽舊例漏洞逃避責任

黃國1日在接受香港文匯報訪問時表示，有關條例於1990年6月實施，至今沿用逾30年，早已不合時宜。近年，香港「炒散」工友增多，主要從事飲食、零售、保安及清潔等工作，「實際人數可能比統計更多，近10年兼職工友增加了1.8

倍。」他表示，不少僱主為了逃避責任，安排兼職員工每月首三周、每周工作二三十小時，但第四周工作時則減至少於18小時，使「418」斷續，因而無須支付兼職員工應有的福利。

勞僱會終於就放寬俗稱「418」的連續性合約規定達成共識，僱員連續4星期的工作時合計達68小時，即可享有僱傭福利，堵塞法例的部分漏洞。「勞資雙方一直無法達成共識，30年來難有寸進，這次好在現屆特區政府積極協調，才促成修例。」黃國說。

### 黃國：雖不理想 但可接受

「468」新制較「418」舊制，4星期的整體工作時減少4小時，黃國表示，門檻雖然得以放寬，但要求仍高，估計因新制受惠的工人人數約幾萬人。「這次修例仍非理想方案，因為散工流動性很高，四周才計算相應權益，工友得到的保障仍然很少。理想方案是無論上班多長時間，就按比例提供長工福利。」

不過，他明白要資方同意勞方的要求，還有很長的路要走：「這次總算開個好頭，勞資雙方有效協商，政府擔任重要角色，三方共同努力，共同促進公平社會。」

黃國希望立法會盡快通過「468」修例，早日讓兼職工友得到應有保障，並呼籲僱主們主動提高

散工待遇，加強員工向心力：「現在香港請人難，提高待遇才能留住好員工。香港勞動人口參與率僅55.3%，在亞洲四小龍中排名落後，逾四成適齡人口拒絕進入職場，其中一個重要原因就是待遇和福利不理想，提高勞工福利也有助吸引勞動力進入職場，緩解人手緊張，達至勞資雙贏。」

### 民建聯倡按工時比例享權益

民建聯人力事務發言人、立法會議員顏汶羽表示，「418」安排沿用多年，常出現無良僱主利用制度「漏洞」，令未入門檻的兼職勞工得不到應有的勞工權益保障，認同有必要改革。不過他認為，即使勞僱會改以4星期為計算單位並降低工時門檻，仍未能覆蓋所有勞工。

他建議，兼職員工按工時比例獲得《僱傭條例》保障來取代總工時方案，以排除任何漏洞，即不同工作時數可享不同比例的有薪法定假日、年假、疾病津貼、遣散費及長期服務金等勞工權益。他又建議，可續用現有的72小時為基礎計算，將兼職員工4星期的總工時除以72小時，並按此比例發放勞工權益，以做到「全覆蓋」。

勞工處表示，有關修訂有助加強保障工時較短僱員的權益。稍後會向立法會人力事務委員會匯報結果，並開展相關的法例修訂工作。



◆餐飲業多散工，是最受修改條例影響的行業之一。資料圖片

香港文匯報訊（記者 文森）香港勞僱會就放寬「418」達成共識，勞僱會僱主代表施榮懷表示，今次決定行出標誌性的一步，「要考慮商界承接能力，如果『460』、『464』可能一下子變化太大的時候，很多僱主特別是中小企都比較難以承受。影響一定會有一點，加大負擔是必然的，但我相信大家是可以應付到的。」

### 餐飲清潔建築行業較受影響

中小企業聯合會永遠榮譽主席劉達邦1日在接受香港文匯報訪問時表示，「418」改為「468」後，整體上對僱主的影響有限，只有聘用較多散工的餐飲、清潔、建築等行業。僱主為每名散工增加逾一成人力成本，不排除有僱主為控制整體支出，聘用更多散工，並確保每名散工每四周工作時間不超過68小時。

「企業明白新規定是增加散工福利，生意好增加福利沒問題，但現時整體經濟未完全復甦，期望政府為商界建立理想的營商環境，做大個餅，僱主僱員皆大歡喜。」他說。

劉達邦表示，飲食業如酒樓或最受影響，例如接到宴席訂約擺50圍，就要多請逾百名散工，多增加13%的人工成本不是小數，就只能轉嫁給顧客。「大酒樓、連鎖飲食集團，或將成本轉嫁給消費者。中小企面臨激烈競爭，就未必敢加價流失顧客，只能想法減少每名散工工作時間。」

稻苗飲食專業學會會長徐汶緯表示，僱主和僱員過往有共識是連續工作四星期，每星期工作不超過18小時，以逃避「418」規定，「舊制下，時薪可以提高，勞資雙方商討，如果去到『468』就要重新商討。為咗不跌進『468』，僱主或企業便要更多找散工輪更，變相勞動市場要增加勞動力才能彌補法例所需。」

## 資方：成本增可應付