

中小企營商困難與解決方法（一）

李樹甘 吳祖堯 香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心

筆者早前接觸了幾位零售業中小企管理層人士，一同討論中小企營商困難。所有管理層均指出最低工資不但使成本上升，更令到員工心態改變。自最低工資實施後，公眾對薪酬調整有決定權，不再單純由公司按員工生產力而決定，造成低層員工生產力與工資脫鉤。最低工資將於今年五月上調至 30 元，以往員工爭取良好表現換來加薪，現在則希望透過調整最低工資增加收入，捨難取易，自我提升動力大減。

更有不少員工以保安員的薪酬作比較，埋怨工作辛苦工資過低，心態變得消極，導致員工要求加薪或減少責任以平衡心態。事實上，最低工資對勤奮上進的員工並不公平，因總工資成本上升，限制其加薪幅度，最終導致流失人才。管理層亦表示，公司更願意給表現良好的員工加薪。

標準工時使勞方期望落差更闊

另外，不少員工以為標準工時意味加薪，但最終可能事與願違。問題在於勞方並非與資方站在同一角度看標準工時的影響。僱主著重於邊際工資（Marginal wage），即員工每多工作一小時，僱主額外支付的工資，而員工則著眼於應付生活所需，故關心總工資（Total wage）如月薪。

以銷售人員為例，由於工作要求不高，故一般願意工作較長時間，得使月薪能應付生活。假設時薪為 35 元，朝十晚十平均每月工作

26天，月薪則為 10,920 元。若標準工時定為每周 48 小時，以勞工團體要求的加班費為 1.5 倍時薪計算，員工預期的月薪則達 12,740 元。可是，僱主基於邊際工資成本去決定時薪員工的工作時數。標準工時一旦實施，邊際工資成本將由固定不變的 35 元，變成每周首 48 小時 35 元，其餘則為 52.5 元，僱主因此可能減少員工工時。

若員工只能每周工作 48 小時，月薪則下降至 7,280。標準工時使員工月薪不升反跌，結果使零售業前線工作吸引力大減，人才流失加劇。更甚的是，員工會否以為僱主剝削，令勞資矛盾增加？屆時我們是否又要求立法保障員工月薪？有管理層認為若政府實施標準工時，或會減少實業規模，抽調資金作金融投資，回報更高。

#### 加快土地供應可紓解勞資矛盾

此外，管理層亦指出，租金高昂使中小企無法負擔一線舖位的租金，被迫選擇二、三線地段，嚴重壓縮其生存空間。雖然不少僱主開拓網上商店，但並非適用於所有產品。業主則傾向將舖位租予大品牌，他們對租金的承受能力強，亦能使舖位升值。可是，舖位一旦租予大品牌，則無法回頭，使中小企面對舖位不足的困難。同樣地，一般員工亦受高樓價高租金困擾已久，有一問題值得深思：究竟是樓價租金、交通費、電費等生活成本過高，還是工資過低？其實勞資雙方均面對同樣困難，希望能以互諒的精神，共渡時艱。

相信企業及市民樂見本年度《施政報告》以增加房屋、土地供應以及發展新市鎮為重點之一，顯示出政府有決心改善高樓價高租金問題，亦有助於緩和勞資矛盾。在資源有限的環境下，作出選擇就得付出代價，難有兩全其美之策。若只著眼於代價，則任何政策都只會舉步維艱。我們應比較得益與代價（得益包括非金錢回報），若得益較大則值得積極考慮。

社會有不同意見是可以理解，從「阿羅不可能定理」（請參閱筆者於 2012 年 11 月 9 日及 16 日的文章）中，我們得知由於建議方案眾多，政策往往難以得到全體共識。所以，得到多數支持而又有利香港長遠發展的政策，宜盡快落實，何況供應面政策亦非一朝一夕就能見效。