

中小企營商困難與解決方法（二）

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

筆者於 1 月 18 日的文章提到，曾與幾位零售業中小企管理層討論中小企營商困難。他們均指出新勞工法改變勞工心態，企業失去自主權，標準工時更可能使零售業前線員工月薪不升反跌，加深勞資矛盾。

管理層亦反映了零售業勞工不足的問題，銷售人員十分短缺，月薪 8,000 元-12,000 元的員工最難招聘。勞工不足的問題結合多方面因素而成，當中包括出生率、教育及勞工政策的影響等。長遠而言，香港是全球出生率最低的地方之一，「沙士」期間出生率更陷於低潮，學生人數不足已由小學蔓延至中學，最後則影響將來的勞動市場。近年出生率回升只因雙非孕婦來港產子，據估計不少雙非子女將來不會於香港居住及工作，相信除非經濟衰退，未來勞工不足問題仍然存在。

政府近十年大力推行專上教育，使青少年延遲投入勞動市場，擁有專上學歷的青少年不願投身零售業。大部分中小企需要員工與其目標及理念一致，才能達致相輔相成，使公司得以發展。員工學歷高則對工作期望更高，勞資理念不一，產生心態上的問題。

有管理層指出，現在不少員工不是期望在公司的發展如何，而是抱著轉工加薪的心態，而中小企似乎已接受員工流失的事實，減少員工培訓資源。由於現時轉工情況日漸頻密，不斷產生零售業職位空缺，有一問題值得研究：勞工「不足」的現象有多少是因轉工而造成？

以前的員工能為公司工作一段長時間，公司亦能對員工事事照顧，充滿人情味。筆者盼望現在勞資雙方能各讓一步，員工對公司表現多點忠誠，而公司則對員工多點體諒關懷，重拾昔日互助關係。

另外，增加最低工資使零售工作薪酬與保安、清潔等工種拉近，吸引力大減。工資被勞工政策推高，而勞力供應卻下降，在高租金下，零售業中小企最終難以應付而倒閉，基層失去工作。香港將來只能靠大企業支撐，消費者亦失去貨品多樣性選擇權。為避免以上後果，政府需正視勞工不足問題。

韓國經驗可作參考

政府可參考韓國的對策，韓國於八十年代末開始出現低技術勞工短缺的情況，但近十年得到顯著的改善。韓國與香港勞工短缺的成因十分近似，兩者都基於出生率最低、青年升學率大幅度上升、普遍學歷提高而回避低技術工作等因素。香港可仿效韓國政府於 1993 年推行的外國人產業技術研修生制度（於 2006 年取消），以實習交流型式輸入內地或外國勞工。

香港雖有輸入內地人才計劃，但計劃只輸入高技術專才。實習生制度覆蓋範圍更廣，可包括輸入中學及專上程度的實習生，企業提供短期合約聘用。香港亦可考慮效法韓國於 2004 年發佈的僱傭許可制度，允許無法僱用合適勞工的僱主，經政府批准可以僱用特定的內地或外國勞工，而就業簽證則有一定期限，並不獲香港永久居民身份。至於兩種制度的待遇、住屋等問題則有待研究。再者，韓國政府亦提供大量資金，幫助企業培訓員工提高生產效率，改善中小企業工作環境，以挽留人才。

值得注意的是，韓國是實施最低工資、標準工時的國家之一，但其政策於滿足勞工團體與顧及中小企營商環境之間取得平衡。若標

準工時於香港實施，勞工不足將更嚴重，政府可同時考慮借鏡韓國的研修生制度或輸入低技術外勞。

此外，香港現時以公營研究型大學為主，副學士等課程主要為銜接大學而設，但當中不少學生未能或無意升讀大學，結果使其學習與將來的工作大相逕庭，亦不願從事較低技術工作。香港教育發展應緊貼勞工市場需求，市場是否需要大批受過學術訓練的勞工？專上教育及學院需向多元化發展，而不是單一的追求學術研究。否則，若將來專上教育愈普及化，低技術勞動力供應不足問題則更難解決。

韓國政府早已強調要進入重能力、輕學歷的時代，並以身作則，在公務員招考中，規定高中畢業或特殊教育人群必須佔有一定比例。香港是否亦要改變心態？可能的話，筆者將於今後討論教育發展應如何配合勞工市場。