

人手短缺非低薪金引致

李樹甘 歐陽家騏 香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心

香港勞工短缺日趨嚴重。近日更有報道指出有中環米芝蓮餐廳以 1.6 萬元月薪仍然聘不到洗碗工，引起熱烈討論。面對勞工短缺，企業營運困難，亦難以擴張業務。勞工顧問委員會（勞顧會）資方代表建議政府允許企業從外地輸入低技術勞工以解決人手短缺問題，但勞工團體指出：聘不到員工是僱主不願提高薪金所致，反對輸入勞工。筆者認為人手短缺問題並非由薪金過低導致。要解決勞工短缺問題，輸入勞工有其必要性，但仍必須謹慎處理相關事宜。

有勞工團體指過往十年售貨員、酒店房間服務員、酒樓侍應生等職位的薪金上升幅度較代表基層消費水平的甲類消費物價指數低，批評資方剝削員工。此觀點值得商榷。首先，正如之前文章分析香港的基層勞力市場主要為競爭市場，而在一個競爭市場內，僱主是薪金受價者(wage taker)而非薪金尋價者(wage maker)，意指僱主不能影響市場薪金水平。

僱主按員工生產價值出糧

勞工的薪金反映其生產價值：生產價值越高，薪金越高。僱主只能按照員工生產價值給予薪金，否則僱主有可能虧損，企業甚至會結業。現時的薪金水平應反映員工的生產價值，並無證據指出僱主剝削員工。再者，以薪金和物價指數相比並不恰當。在競爭市場上，貨品價格與勞工薪金是由其各自需求和供應的因素所影響，貨品價格上升，薪金未必上升。近年可見電腦實際價格(real price)及名義價格(nominal price)不單比消費物價指數低，甚至不升反降。難道這個現象能夠引伸出電腦生產商被剝削嗎？所以，我們應該研究勞工薪金高低的原因，例如生產力等等，而不是將之歸咎於僱主剝削勞工。

香港不少行業尤其是厭惡性行業正面對嚴重的人手短缺，即使僱主提高薪金亦難聘請員工。如前所述，在競爭市場下，企業不能給予高於員工生產力的工資。就算能勉強增加薪金以解決燃眉之急，不單影響該職位的薪金，更會造成連鎖反應，使企業需要增加其他職位的薪金。我們可以觀察到在提高洗碗工的薪金的同時，企業也需要增加服務員、廚師等的薪金，以減低其他員工的不滿。

生產工序機器化減勞工需求

另一方面，企業在考慮到薪金的僵固性——薪金易升難降，經濟下行時企業難以下調薪金，會令企業營運困難，到某一臨界點下，企業便會傾向積極考慮生產工序機器化以減少對勞工的需求。機器化的成本主要是在起始階段購入器材支

付，其後隨著產量增加減低平均成本。即使經濟下行，勞工薪金降低，企業仍不會回歸以人手作業的生產模式，對勞工的影響可能更大。若企業因輸入外勞而棄用機器使用人力，這意味著外勞只是填補原本不存在的職位。事實上，面對全球化競爭，很多國家都積極輸入勞工以幫助經濟持續發展。

現時香港「補充勞工計劃」的每宗申請均需要經過勞顧會考慮後才由政府審批。只要勞方代表堅決反對，輸入外勞的申請便難以通過。根據政府研究，在 2018 年，香港將出現勞力總數量短缺 1.4 萬人，在人口老化下，將更趨嚴重，若不增加勞工，工資上升只是企業間爭奪勞工，不能解決整體人手短缺問題。

我們應積極研究各種可行方法，不應以保護本地勞工心態(最終可能損害本地勞工)為單一因素以決定應否輸入勞工，而應按照每個行業的實際人手供需情況，才作決定及訂立細節。要保障本地勞工，最重要的是加強監管，留意輸入勞工會否擔任申請範圍以外的其他職務，其薪金有否被削減，而非堅決反對輸入勞工，否則香港難以持續發展並帶來更大的負面影響。