

## 企業全力謀利 是否「賺到盡」？

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

現時坊間流行一句說話「賺到盡」，令不少人十分費解，「賺到盡」有什麼標準，如何定義？究竟賺多少才算「賺到盡」？筆者嘗試以兩個例子，說明經濟學中「經濟利潤」的概念，希望社會了解企業是否真的「賺到盡」。

例子一：一位僱員月薪為一萬元，另一間公司以一萬二千元月薪挖角。僱員打算轉工，老闆問他為何每月已經有一萬元，還要覺得不足夠。僱員說如果繼續做下去，他將每個月蝕二千元。結果僱員走了。僱員是否「賺到盡」？如果他不走，他明明賬面上每個月都賺到一萬元，但他卻說蝕了二千元。其實在經濟學角度，僱員計算自己的賺蝕，是用了「機會成本」的概念，即繼續做下去所犧牲的收入，「蝕二千元」並不是指賬面上蝕二千元，而是將一萬元（賬面收入）減去一萬二千元（所犧牲的收入，即機會成本）後，「經濟利潤」（economic profit）為「負二千元」。

例子二：一位小企老闆每月淨賺二萬元，有兩位員工，如果他將做生意的資金作其他投資，每月也可以淨賺二萬元（這是做生意所犧牲的利潤，即「機會成本」）。一天，有人請老闆每月給各員工加薪一千元，原因是即使加薪之後，他仍舊每月賺到一萬八千元，算是不錯的利潤。老闆說不行，他必須淨賺二萬元。結果那人說老闆「賺到盡」。

同樣以經濟學角度分析，雖然老闆每月賬面上淨賺二萬元，但他的「經濟利潤」為零（二萬元（賬面利潤）減去二萬元（機會成本））。若給各員工加薪一千元，他的「經濟利潤」為「負二千元」，所以老闆要淨賺二萬元才會繼續做生意，否則將本金作其他投資，不是更好嗎？

在以上兩個例子中，僱員和老闆都沒有「賺到盡」，他們只是賺取合理的賬面利潤（經濟利潤=0）。僱員轉工和老闆要淨賺二萬元，都是基於同一邏輯，但往往老闆都被標籤為「賺到盡」。原因可能是老闆給人的感覺是強者，在正常情況下應該比一般打工仔賺得更多，不禁令我們想：賺少一點不行嗎？若明白例子一的僱員，為何明明賬面上每個月都賺到一萬元但仍要轉工，便應該理解為何沒有經濟利潤的僱主有錢賺仍不願加薪給員工。

### 單靠加價或剝削員工難持久

筆者並不否認一些企業有能力賺取高於合理的賬面利潤（經濟利潤>0），但相信一般中小企沒有這樣的能力。競爭是汰弱留強的，除非有能力壟斷產品或勞

工市場，單靠加價或剝削員工而生存的企業，是難以持久的。

若企業不能賺取合理的賬面利潤，仍有魄力、有能力的便轉戰其他行業或地方繼續經營，又或將資金投放於其他投資渠道，例如股市或樓市；意興闌珊的甚至結業離場。近來老店結業時有聽聞，當然在帳面上他們可能仍有錢賺，但仍寧願結業。屆時打工仔失去老闆，將投入失業大軍。所以某程度上，照顧企業賺取合理的賬面利潤（經濟利潤 = 0），可以保障打工仔的利益。

當然，仍有低於合理利潤的小企，甚至微企仍苦苦經營。筆者看見一些舊式「理髮店」，多年來價格升幅不大，甚至較 90 年代初更低，老闆（其實不少是一腳踢），面對成本不斷上升，經濟環境愈加惡劣下，實際盈利想必每況愈下，為減輕成本，身兼數職，比伙記還要早去開舖，較其他人還要遲放工要收舖。他們是賺取剩餘收入的人，付出努力、時間後隨時果粒無收，應否為他們訂立最低利潤和最高工時？