

勞工政策須考慮企業承擔能力

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

香港踏入 2010 年代之後，不論是商舖或是住宅，其租金及售價都不斷上升。不但市民的住屋及生活成本大幅上漲，大小企業的經營環境亦被壓縮。幸好，2010 年代初的經濟環境雖算不上十分蓬勃，但至少令大部分港人暫時遠離失業之苦。可是，由於樓價及租金昂貴，一般僱員的工資大部分都花在住屋方面，未能感受到經濟景氣帶來的好處，因此，不少僱員或勞工團體希望在經濟景氣時爭取實施更多勞工政策，例如實施標準工時、集體談判權或增加最低工資，利用多賺取的薪金去應付高昂的住屋成本。而另一邊廂，同樣承受著租金成本不斷上升的中小企業，在舖位不足、勞工短缺及最低工資等限制下，自然提出反對，從而減輕成本進一步上升的壓力，以保衛僅餘的經營空間。

不對症下藥 反害了基層勞工

香港社會在高樓價高租金的壓力下，彷彿不自覺地不斷限制及約束自己，走進一個愈來愈狹小，愈來愈難以生存的空間。倘若更多勞工政策成功落實，企業受到更多約束，調整工資成本的靈活性將會罄盡，經濟衰退來臨時，勞動密集型行業倒閉潮可能一觸即發。為避免此悲劇發生，企業已逐漸考慮以機器替代勞力，沒有足夠資金的中小企可能面臨倒閉。另一方面，勞工政策同時壓縮僱員的生存空間，經濟衰退時即使僱員願意減薪，亦已無法回頭，被裁走、因企業倒閉而失業或被機器替代也是無可避免的。

標準工時最低工資未必有利

勞工政策不能達到僱員心目中加薪以改善生活的預期，根本問題在於標準工時、最低工資及集體談判權不是在所有勞力市場結構都會帶來正面的結果。了解勞力市場結構後，我們才可對症下藥幫助低收入勞工，而不是妄下判斷，單純地認為實施勞工政策就能保障基層員工，這樣不但未能幫助他們，反而是害了他們。香港的勞力市場結構傾向於「完全競爭模式」，工資反映僱員的生產力，於此市場上實施最低工資及標準工時是本末倒置的，工資與生產力脫鉤，企業承擔不合理的工資成本，最終造成災難性的後果。

除了勞工政策帶來的種種不利因素困擾著勞工市場之外，勞工短缺亦是目前最嚴重的問題之一。現在企業的營商環境比以前困難，成本及經濟的不確定因素不斷增加，而實施標準工時亦是影響企業的一大不確定因素。標準工時本身是一個限制勞動力供應的政策，在勞力供應過剩的情況下，減少每名員工的工作時數，

創造更多職位空缺，紓緩失業問題。然而，本港目前職位空缺嚴重，香港的問題是有工作空缺但無人問津，暫不需要創造更多職位空缺。

勞工荒高樓價問題急需解決

在目前的情況下，我們需要以家庭友善政策滿足僱員的訴求，減輕其工作及生活壓力，同時要解決勞工短缺、舖位不足、樓價及租金高企等問題。因此，政府開發住宅和商舖用地滿足市民的住屋需求和避免企業經營環境惡化，是有需要和迫切性。

另一方面，不同行業發展不一致，例如因多項基建工程上馬和建屋需要，使建造業人手十分短缺，薪金已遠高於其他行業，剛宣布部分工種加薪兩成，即日薪達 1,800 元。現在香港樓價高企，建造業的議價能力高，因成本上升而提高售價（即樓價、工程造價）相對其他行業容易。但其他行業議價能力卻非常不足，反而要承受樓價、租金上升的壓力，所以它們難以大幅加薪來挽留員工。長此下去，各行業的發展將很大可能出現失衡的情況。所以，有需要考慮輸入外勞。

在擬議輸入外勞和可發展土地過程中，難免有取捨，並要顧及各持份者，部分提議不一定確實可行。我們需要以整體經濟利益為前提，使香港各界在輸入外勞下均能得益，完善各種方案，同心協力解決目前的困境，而不是爭論誰是誰非，或要在一場辯論中取勝，畢竟很多事都是知易行難。