

增加勞動人口 小心就業錯配問題

李樹甘 曾俊基 香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心

香港各行業的人手短缺問題並非簡單把短缺量填補就能解決，若果香港希望吸引非勞動人口有效地重投勞動力市場，則除了為他們提供誘因外，更需要處理幫助非勞動人口適應市場環境，避免可能出現的就業錯配問題。

日前，2010年諾貝爾經濟學獎得主莫滕森(Dale T. Mortensen)教授於美國家中逝世，享年74歲。而莫滕森教授主要的研究領域，是解釋為何社會上會出現「有工無人做，有人無工做」的情況，並指出市場上出現「搜索阻力」(search friction)，是因為勞工與僱主均需要投放資源和時間以尋找合適的「對象」，所以莫滕森教授亦曾以尋覓戀愛對象來比喻就業錯配問題。

香港出現「有工無人做 有人無工做」

近年香港各行各業均出現不同程度的人手短缺現象，不少僱主反映招聘困難，僱主們歸咎於勞工供應不足；但同時，亦有勞工團體指出有不少求職者無法找到合適工作，勞工團體歸咎於僱主們支付的待遇過低。簡單來說，即一定程度出現「有工無人做，有人無工做」。而莫滕森教授有關的搜索阻力理論，可有助於了解香港的勞動力市場的發展及香港未來可能面對的問題。

根據傳統的經濟理論，市場存在自行配對機制，勞工與僱主在市價下必能找到所需的職位和僱員，以達致充分利用資源，而此理論亦是傳統對自由市場的理解。但搜索阻力的理論則認為自行配對在市場中並非必然存在，在自由市場下仍需考慮其他因素。由於勞工與僱主之間的資訊隔離不明，所以雙方在搜索對方時都需要投放大量資源和時間，從而形成阻力，大大提高中間的交易費用，間接令僱主找不到勞工及勞工找不到僱主的情況同時出現。

根據香港政府估算，香港未來將出現整體勞動力短缺的情況，即總勞工需求大於總勞工供應。有見及此，政府近期推出多項有關增加勞工供應的政策，以填補未來將出現的勞動力短缺。當中部分增加的勞工供應，是從非勞動人口中，吸引部分人重投勞動力市場。但筆者認為，除了解決整體勞動力短缺的問題外，解決搜索阻力的問題亦同樣重要。

為緩解香港人口老化及勞動人口萎縮的種種影響，2013年人口政策諮詢文件提出的其中一個方向是鼓勵更多市民工作或延長勞動人口的工作年期。其中包括：鼓勵新血投入勞動市場(例如料理家務者)；提倡更長的工作年期(延遲退休)；推動內地新來港人士、殘疾人士及少數族裔人士的共融，並協助他們加入勞動人

口。

吸引非勞動人口重投市場要提升技能

當然，吸引非勞動人口重投勞動力市場從而增加「量」的勞工供應非常重要，但若要解決香港人手短缺的問題，單靠增加數量上的勞工供應並不足夠。根據一些搜索阻力理論的應用研究，八十年代至九十年代中，歐洲高失業率的問題的主要成因之一，是許多歐洲的失業者因長久失去工作以至技能退化，令他們難以找到工作。而香港希望吸引非勞動人口重投勞動力市場，也可能出現同樣的情況，部分重投勞動力市場的人士可能未能適應市場環境，造成更嚴重的就業錯配問題。

一般而言，以上類別的人士在參與勞動力市場時與主流的勞動力市場人口有較大分別，例如他們可能較希望以半職或自由身形式工作，或較少擁有職業技能。同時，僱主方面亦較為傾向招聘主流的僱員，在各方面較少配合這些非主流的僱員。所以，即使這些非主流的勞動力願意參與勞動力市場，亦未必能夠與合適的僱主進行配對，間接造成資源浪費。

若要處理考慮這個問題，可以考慮使用成本收益分析法：當參與勞動力市場的收益大於參與勞動力市場的成本時，他們參與勞動力市場對經濟而言是有利的；相反，若成本大於收益，則無法為經濟帶來幫助。當然，本文中只是提出有關可以參考的理論，實際應用層面上必須再深入研究。但總括而言，香港各行業的人手短缺問題並非簡單把短缺量填補就能解決，若果香港希望吸引非勞動人口有效地重投勞動力市場，則除了為他們提供誘因外，更需要處理可能出現的就業錯配問題。