

實施標準工時 需先解決勞工短缺

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

筆者於四月十二日的文章，討論過勞工政策與勞工短缺的矛盾。本港勞動密集型行業近年持續人手不足，但勞工政策造成勞動力市場錯配，最低工資使工作較辛苦的勞動密集型行業吸引力大減，流失率上升，限制了這些行業的勞力供應。租金、勞力及原料成本不斷上升，加上勞工短缺，中小企已經不能再承受標準工時帶來的衝擊，我們似乎正向著雙輸的方向發展。

本港保安、零售、飲食、清潔等勞動密集型行業是民生必需的服務行業，亦不能離岸提供。因此，勞工短缺不但影響行業發展，更影響民生，不利於社會發展。筆者在之前的文章指出，實施標準工時不會減少員工的工作時數，在勞力短缺的限制下，勞資的矛盾更大。若勞工充裕，減少超時工作，員工除了有多些時間與家人相聚，更會增加娛樂和消費，直接或間接提升企業收入，在足夠人手下，服務質素亦會提升，勞資雙方均可得益，相信大部分僱主不會反對。故此，要實施標準工時，先要解決勞工短缺的問題。

勞力錯配 飲食業最嚴重

筆者早前的文章以貝弗里奇曲線 (Beveridge curve) 分析本港整體勞力市場的情況。近日分析零售及飲食兩大勞動密集型行業過往十三年的空缺率及失業率數據，發現飲食業的勞動力市場錯配情況最為嚴重。最低工資實施後的六個季度，飲食業的貝弗里奇曲線基本是垂直的，反映職位空缺率上升而失業率沒甚變動，十三年來從未出現過此情況。

要解決個別行業的勞動力市場錯配問題，需按不同的錯配情況對症下藥。提供培訓或再培訓可解決技能錯配；解決地區性錯配需完善交通網路及減低交通費用；解決個別行業的偏好錯配則需吸引其他行業的勞工加入，但政策不能使勞工短缺的行業互相爭聘勞工；而資訊不完全產生的錯配需要加強勞力市場資訊流通，但筆者發現，在勞工短缺及最低工資影響下，氾濫的市場資訊會令勞工預期容易找到更高薪工作，因此不停轉工使流失率上升。而現實可能未能符合勞工的預期，結果影響了工作心態。

提供培訓 開拓勞力供應

此外，根據政府統計處「二零一八年人力資源推算」報告，推算整體人力資源短缺 14,000 人。由於高中、技工、技術員及副學位教育程度勞工的短缺最為嚴重，而勞動密集型行業主要聘請較低學歷勞工，因此，行業未來不但面對勞動力

市場錯配所造成的勞工短缺，更要面對數量上的勞工短缺（即勞動力市場錯配所造成的短缺容許總勞動力供應量大於總需求量），就算勞動力錯配問題得以解決，勞工不足仍然存在。

要應對未來的總勞動力短缺，需要開拓勞力供應。吸引雙待青年投入勞力市場是方法之一。此外，靈活的勞工政策及工讀交替制課程能增加婦女、學生等勞動力參與率。返聘退休人士（不是延長退休年齡）亦可增加勞力供應。必要時可考慮沒有居港權下的各項輸入或過境外勞措施。總括而言，在未解決勞工短缺問題之前，不應實施標準工時。