

從替代效應解讀標準工時

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

近日有報道指出，基層員工為了養家糊口，經常超時工作，個別工人更因長年過勞致死。有評論建議當局盡快把工作期間死亡個案納入工傷賠償保障範圍，以及為標準工時立法，保障勞工階層基本生命安全與權益。讓我們從經濟學理論的「替代效應」及「收入效應」解讀有關建議。

現時某些行業的員工工時過長，加班情況嚴重，是不爭的事實，保障勞工基本生命安全也是必須的。不過，「因工作而死亡」與「工作期間死亡」有明顯分別，後者與工作沒有必然關係。因此，把「工作期間死亡」納入工傷賠償未必能平衡僱主與員工利益。

事實上，我們不能忽略工時過長的原因是勞工不足。有建議認為標準工時可縮短員工工時，使其作息時間增加，但實際上是否能收效？標準工時增加了員工超時工作的收入，以一些提議的標準工時為例，每小時超時工作的工資是正常的1.5倍，員工會否因此更願意超時工作？

從經濟學看，增加工資會產生兩種效應同時影響着我們享受閒暇的決定。第一是替代效應 (Substitution effect)：工資可視為享受閒暇的代價，當工資上升後，意味着享受閒暇的代價提高了，員工因此會更願意工作，減少作息時間。第二是收入效應 (Income effect)：工資上升使員工購買力增加，而「閒暇」則可視為一般貨品，收入增加使員工能「購買」更多「閒暇」，減少工作時間。工資上升會否使員工更願意工作，則要視乎收入效應還是替代效應較大。

若標準工時訂在勞力供給曲線向後彎曲(backward bending)之後的那一點，開始增加每小時工資，不需比較替代和收入效應，亦可推論員工在標準工時下會更願意超時工作。

社會在討論如何提升經濟效益時，同樣需考慮員工健康的保障，可考慮其他更有彈性的措施。

解決勞工不足的方法有不少，例如增加婦女勞動參與率、延長退休年齡，甚至有意見提及輸入外勞等。前二者若成功實行，可增加勞力供應，但我們更需要於勞力需求的層面考慮這兩個措施的成效，因為增加婦女勞動參與率及延長退休年齡所增加的勞力供應有一定限制。筆者明白婦女大多以家庭為先，亦贊成家庭友善政策，婦女需要彈性上班時間以照顧家庭，但若婦女照顧家庭的時間，是企業最需要人手的時間，即使更多婦女能投入勞力市場，亦未必能滿足企業需求，

對於解決勞工不足的作用未必如想像中有效。延長退休年齡亦會出現近似的情況，根據外國經驗，一般年長的員工需要工時短，每周工作日數少，有時或需要請假看病，延長退休年齡的有效性一定程度上建基於醫療系統的負擔能力和先進程度。

若要將增加勞動參與率及延長退休年齡的效果增強，需要仔細研究，得到各界全面的配合，起碼需要建立一個多方面人力資源數據庫，以加強供應與需求的配對。但我們需要預備，增加勞動參與率及延長退休年齡所增加的勞力供應的效果可能會打折扣。因此，討論如何增加勞動人口配合市場需求有其必要性。