

標準工時不能增加作息時間

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

立法會近日否決「立法規管工時」議案，標準工時立法得以暫緩，社會有更多時間討論及了解其影響。標準工時的其中一個原意是縮短員工工時，使其作息時間增加，但實際上是否能收效？

以經濟學角度去看，增加工資會產生兩種效應，同時影響著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價，當工資上升後，意味著享受閒暇的價提高了，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」則可視為一種「貨品」，收入增加使員工能「購買」更多「閒暇」，減少工作時間。所以員工最終是否願意增加工作時間，要視乎哪種效應相對較大。一般來說，低薪員工工資上升的替代效應會大於收入效應，員工更願意工作。

標準工時如同加班費

而標準工時是指若員工超時工作，僱主必須派發高於其正常時薪的薪酬，換言之，標準工時增加了額外工作時間的工資，這如同加班費。經濟學告訴我們，不需比較「加班費」的替代效應和收入效應，亦可得知不論高低薪員工都會更願意超時工作。因此「標準工時」並不符合增加作息時間的原意，而是鼓勵超時工作的「加班費」。其實，早前立法的最低工資已鼓勵員工增加工作時間，若最低工資不斷增加再加上實施標準工時，作息時間則更少。

純粹增加作息時間則需輸入外勞

另一方面，本港現時勞工不足的情況嚴重，眾多行業已經出現招聘困難，勞動密集的零售及餐飲業更是首當其衝。而正因勞工不足，這些行業的員工需要長時間工作。標準工時立法再加上招聘困難的情況，則變相增加這些行業的工資支出。若純粹要增加員工作息時間，我們是否需要考慮輸入外勞？

只要輸入外勞的政策得宜，例如只限於某些勞工嚴重不足的行業、外勞的工資不能低於本地勞工及本地勞工應獲得優先聘用等，可使本港勞工不足的情況大減，員工亦不用長時間工作。另外，若標準工時最終落實，只要同時容許輸入外勞，企業的工資成本也不會有太大的影響，亦真的可以減少僱員過長工的工時，達致勞資雙贏。