

標準工時就能保障基層員工？

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

筆者早前接觸到關於勞資關係的真實個案，個案是關於一位領取固定月薪的白領員工，他覺得公司對員工十分計較及苛刻。員工每做一件工作，如草擬電郵或修改文件，必須自行記錄所需時間，然後向上司匯報。若上司認為員工匯報的時間過長，則會對其冷嘲熱諷施加壓力。故此員工往往都不會填寫真實所需的時間，而是填寫一個合上司心意的較少數字，因此經常超時工作而沒有補薪。有公司員工十分不滿，於是將所有在合約工時以外所做的工作及時間都暗中記錄下來。若日後與公司有任何爭論，希望這些記錄可作為證據，以保障自己。

不論此舉最終是否能保障那員工利益，值得注意的是勞資雙方在這真實個案中的行為。遇上苛刻計較的僱主，員工相應地作出保障自己的行為，暗中留下記錄，造成互相計較的情況。當然，這只是個別例子，現實中亦有不少寬容及體諒員工的僱主。

另一真實個案：某一公司上班的頭一小時被默認為「早餐時間」。員工會帶早餐回公司吃或看報紙，僱主不會干涉。員工亦會自覺地將下班時間延遲一小時。這是彈性和默契，當中沒有任何明文規定。我們知道上班頭一小時工作效率可能比較低，僱主明白亦沒有計較。

員工也相對地延遲下班，僱主沒有損失。可是標準工時實施後對僱主規範及成本增加，原本寬容的僱主會否亦如第一個故事中的員工一樣，相應地作出保障自己的行為？值得擔憂的是，繼續體諒包容

員工的好僱主最終承受不了工資成本上升的壓力而離場，剩下的則是善於剝削及利用法律灰色地帶的無良僱主，正如「劣幣驅逐良幣」(Bad money drive out good) 的情況。

僱主可能會更重視員工效益

不少行業如零售及飲食業正面對勞工不足的情況，聘請新人相當困難。在標準工時下，僱主可能會更重視員工為公司帶來的效益。例如他們將加強監察員工的工作效率，因為若員工花掉兩小時去完成原本只需一小時的工作，僱主則可能承擔 1.5 倍的超時補薪。

若標準工時立法後，第二個故事中公司的「早餐時間」會否依然存在？相信大部分勞資雙方更喜歡有彈性有默契的工作環境，不想互相計較使雙方關係惡化。可是，一個又一個的規範使他們事事執著。規則改變了，行為自然隨之而變。勞資雙方的合約本身是按各自的需要而訂立，各自最清楚自己的需要。若局外人強行改變當中的條款，一刀切增加對僱主的限制，僱主亦會對僱員要求更多，對員工未必有利。

如果按照市場自由選擇的原則，我們可否以工時上限及超時補薪指引以代替標準工時立法？如公司達到指引的要求則頒發認證，市民可於網上查詢認證，就如「優質旅遊服務」計劃一樣。此計劃的好處在於沒有硬性規定工時上限及超時補薪，公司可按自身情況決定，而認證則可使各公司的工時相關待遇更透明，有利自由選擇的原則，獲認證的公司自然更吸引。這樣可便形成「良驅逐劣」的情況。

最後，政府公佈的《標準工時政策研究報告》中提出，香港六大長工時行業主要為零售及保安等工種，這些工種多以時薪計算，員工收入隨工作時數增加。而其長時間工作的原因主要為勞工不足，並非僱主剝削。事實上，如果可以選擇，支付時薪的僱主亦不願意讓員

工超時工作。在邊際生產力遞減定律下（**Law of Diminishing Marginal Productivity**），即使時薪維持不變，勞動力成本亦會不斷上升，因勞工每多工作小時的生產力正不斷下降。若時薪上升，勞動力成本則上升更多。似乎領取月薪而過份超時工作沒有補薪的情況才是剝削（當然，一些職業如老師不屬剝削，因他們的工時難以準確計算），特別是關係到職業安全工種如司機更不可以超時工作。不過無論如何，不宜用一刀切的標準工時去糾正。清楚合約，推出工時上限及超時補薪指引更為合適。