

標準工時影響中小企營運

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

政府公佈的《標準工時政策研究報告》指出一旦推行無豁免的標準工時制，僱主每年額外薪酬開支最高可達 552 億元。最擔心的是這 552 億的成本上升可能會為經濟帶來極大的波動，可說是牽一髮動全身。

成本上升帶來經濟波動

過去實施的最低工資造成漣漪效應，特別在保安清潔等勞工密集形行業，使企業成本大幅上升。幸好正值經濟景氣，最差的情況未曾顯現出來。但社會不宜掉以輕心，當經濟轉差時最低工資的負面影響可能一觸即發。在還未看到最低工資真正面目的情況下，若再實施工時可謂對中小企雙重打擊。

標準工時為僱主帶來最高 552 億元的工資成本上升，足以令社會擔憂。但只要（但不限於）該行業本身面對勞工不足的情況，標準工時可能如最低工資一樣帶來漣漪效應使工資成本進一步上升。以保安為例，該行業本身聘請新人相當困難，若不能以兼職員工頂替超時工作的保安，難免超時補薪。再者，因勞工不足，僱主難以扣減其工資以抵銷超時補薪（另外勞工不足亦意味著多數的保安不會只領取最低工資的時薪）。

假設新的最低工資水平實施後，一位保安時薪 35 元，每天工作十小時。若標準工時定為每天八小時，在 1.5 倍超時補薪的制度下，保安的日薪為 385 元，而月薪則達 10,010 元（假設每月工作 26 天）。

由於不同工種薪金差距減少下，人們會選擇較輕鬆的工作，引起轉工潮。若企業透過加薪挽留人才，引發漣漪效應。若低層員工平均時薪上升，其他層員工亦要相應加薪以維持合理薪酬架構（尤其是管理層員工），衍生出成本大幅上升的問題。

此外，香港人口不斷老化，從事保安清潔等工作的員工大多以中年人士為主。現時剛畢業的大學生亦大約平均只有萬多元月薪，若保安清潔等工作月薪破萬，則會吸引高中學歷左右的青年人投身。青年人可能更受僱主歡迎，可能造成大量中年人士失業。重新尋找工作對中年人士來說相當困難，特別是低技術的一群。他們被逼選擇提早退休，依靠社會照顧。原本他們有生產能力並可繼續貢獻社會，現在卻被逼退休，此消彼長，這是社會的重大損失。

事實上不能否定某些企業的租金佔成本的比重較工資為大。但若標準工時實施後，企業需要加價以抵銷部分工資成本上升。而業主看到企業加價，便會要求加租，企業成本上升是難以避免的結果。可是於租金的問題上，企業處於弱勢，沒有話事權。標準工時再引發成本上升，企業唯有捨難取易，這不能怪企業，尤其是中小企。誰有能力令業主減租（政府在增加土地上又一波三折）？如果員工能令業主減租，相信很多中小企僱主願意將減去的租金部分甚至全數歸於朝夕相對的員工。