

標準工時政策或造成失業問題

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

《標準工時政策研究報告》（下稱報告）提到工時政策有四個目的：(i) 維護職業安全與健康；(ii) 創造和共享職位；(iii) 達致工作與生活平衡；(iv) 公平地補償超時工作。可是，正如報告中提醒若要採納不同目的，則需要不同制度設計去迎合，單一的標準工時政策難以達致所有目的。

工時長非影響所有工種職安

對於職業安全的問題，似乎實施最高工時較為合適。不過我們需要考慮到並非所有行業都與職業安全有太大的關係。不同工種對於勞力及精神付出的要求都截然不同，有些行業工時雖長，但勞力及精神的付出卻相對不多。例如一般保安工作，若無突發事件，保安人員只需定時巡邏，其餘大部分時間則觀察閉路電視及登記訪客資料，工時雖長但職業安全問題相對不大。

由此可見，工時長不一定造成職業安全問題，要看個別工種而定。而需要重視職業安全的職業則是司機、機械操作等，不僅可保障員工個人安全，第三者的安全亦能得到保障。無論如何，我們需考慮一刀切的標準工時是否維護職業安全的有效措施？

標準工時適合失業嚴重環境

關於創造和共享職位，在某些國家如韓國，標準工時有一定幫助。但這是否代表標準工時於香港亦能達致相同目的？韓國經歷 1997 年亞洲金融風暴和 2008 年全球金融海嘯後，失業問題嚴重，當時其標

準工時政策重點在於創造職位，以走出經濟低谷。於失業嚴重、勞工充裕的情況下，標準工時才能發揮其創造職位的作用。相反，香港零售及飲食業目前正受空前嚴重的勞工不足所困擾，很大程度是因為最低工資所帶來的勞工市場洗牌效應。較辛苦的工作如侍應、清潔等吸引力大減，以致無人問津。這些工種的市場時薪工資已達\$40-\$50，遠超最低工資水平。大多數零售及飲食屬中小企（據報告，全港 98% 企業為中小企），他們對成本的承受能力有限，工資大幅上升已迫使他們減少人手，這樣員工又怎可能不超時工作？

好景時部分行業加劇勞工荒

本港最低工資水平將調高至\$30，雖然只有\$2 升幅，相信洗牌效應及漣漪效應會再次衝擊勞工市場，屆時零售及飲食業勞工不足的情況只會更加惡化。現在香港的問題是有工作空缺卻無人問津，我們還需要創造和共享職位？若創造出來的是零售及飲食業職位，恐怕亦是無人問津。

勞工不足是香港的先天局限，與韓國截然不同。當經濟轉差勞工相對充裕時，標準工時可能有效增加就業職位，但當經濟景氣時，香港又回到先天勞工不足的情況，標準工時則成為中小企一大負擔。可見標準工時不適用於不同的經濟周期，更會耗盡營商空間。法例一旦實施則無法回頭，其影響將揮之不去。

企業最終將以機器代替人手

面對不斷壓縮的營商空間，企業被迫作出重大的改變。最低工資實施一年多，企業已開始嘗試以機器代替人手，例如電腦化自助點菜。一些中小企未必能負擔得起，但不少亦開始使用即用即棄的餐具以減少人手，造成環境污染。機器替代勞工的過程雖然緩慢，加上現在經濟景氣，使我們容易掉以輕心，但歷史告訴我們勞力一旦被機器

替代就不會回頭。所以，從長遠來看，標準工時於香港似乎只會產生更多的失業問題。

筆者將於下篇文章繼續討論標準工時能否達致(iii)及(iv)目的。