

標準工時立法真能幫到工人嗎？

楊偉文 香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心

關於「工時」討論，筆者主要有兩點考慮，一是人的體力限制，這是最基本的問題，工人要有合理休息時間，才能恢復體力工作；二是精神滿足需要，人不是機器，生活不只有工作，每個人都需要家人相聚，朋友相見，吃喝玩樂，學習進修等平衡生活的活動。若勞動情況嚴重違反上述兩個「需要」，政府需介入處理，保障市民基本生活需要和工作安全。

勞工團體建議的「標準工時」方案主要是制訂一個固定工作時數作指標，超出指標視為「超時工作」，僱主需支付「超時工作」的額外工資，彌補工人額外勞動時間的付出，為減少僱主要求超時工作的誘因，勞工團體建議超時工作支付正常時薪的 1.5 倍。

筆者不打算討論建議的技術問題，如不同工種的「標準工時」水平如何釐定？甚麼行業或工種需要豁免？僱主每日要求超時工作少於一小時如何處理？僱主不許超時工作，要求僱員在正常工時內自行解決案頭工作等。若建議有實質效果且對社會整體利多弊少，技術細節問題就應解決；否則，細節問題已經不是關鍵。

如前兩期文章所說，勞工政策的考量不是「經濟增長」，而是人能否「安居樂業」和工人實質得益。所以，政府在《標準工時政策研究報告》估算 80 至 552 億元的額外薪酬開支不是重點，這筆開支最終透過消費和儲蓄回流社會成為市場需求。問題是這 80 至 552 億元的估算到最後實質下降多少？這意味勞動職位的消失，這才是關鍵。

公共政策考量需注意的是市場經濟的波動性特點，景氣循環變化會帶來經營風險，企業需要一定程度的營商彈性來調節風險的影響，立法最大問題是減少企業靈活變化的空間，最終企業無計可施，只好縮減生產規模紓緩經營壓力，對勞動力市場構成打擊。市場波動的影響終會浮現，經濟學家只希望減低對就業市場的影響。

經濟學有個叫「齒輪效應」的理論，在貿易保護政策和勞工保障法例盛行的地區，市場的價格調節機制出現僵化，價格缺乏下調能力，遇上經濟衰退時，市場沒有能力進行價格調整讓經濟復甦，導致「需求誘發性衰退」，加大失業率上升的影響。

「齒輪效應」值得商榷

勞方標準工時方案的主要問題是未能確保工人享有「真正」的休息時間（如英國規定兩個連續工作日需設有不少於 11 小時的休息時間），更會誘發臨時工、時薪工和兼職工等替代全職職位的勞動力市場發展，工人就業環境更趨不穩定，這在中小企尤其明顯，加上「齒輪效應」增加經濟衰退對失業率的威脅，建議值得商榷。

需關注的是勞工政策對中小企造成的負面影響和營商彈性損失往往較大財團嚴重，中小企的經營能力下降最終會加劇市場的壟斷程度上升，這種由公共政策引發的「壟斷」不容易由「反壟斷法」補救，照顧的也主要是消費者，對勞工就業沒有明顯幫助，最後社會落入不斷加強勞工法例來抗衡大財團壟斷的惡性循環，令中小企在這個循環中逐步被邊緣化以至消失。

事實上，工人真正的談判能力是充分的轉工和轉業機會，這有賴多元競爭的市場結構形成，讓中小企提供良好的「轉工」機會來加強勞工的談判能力。在 21 世紀的經濟全球化和生產自動化年代，傳統勞工政策和工會策略的效果越來越小，勞工團體應重新思考勞工和商人唇齒相

依的意義是甚麼？加強改善營商環境政策，刺激創業可能比加強勞工保障更有效改善勞工待遇問題。或許，勞工組織可考慮以一個關注勞工福利和待遇的企業角色，直接增加勞工擇業機會，推行友善僱傭條款，這個策略果效比傳統工會策略更具深遠的影響力。