

標準工時與作息平衡並無必然關係

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》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。筆者於 1 月 4 日的文章已論述標準工時政策難以達致(i)及(ii)，本文將繼續討論其餘兩個目的。

作息平衡基於靈活地分配時間

標準工時政策希望透過減少工作時間，從而幫助員工改善作息平衡。可是，我們不能忽略作息平衡政策的重點是在於如何協助員工更恰當地分配時間，把時間用得其所，而非只是工時長短的問題。何況因超時補薪可能使員工更願意加班，標準工時並不保證能縮短工時。其實，改善作息平衡應以靈活的工作時間安排為基礎，以配合員工個人、家人、以至人生不同階段的需要。例如對於已婚、要照顧年老父母或兒女的員工，彈性的工作安排可以方便調配時間與家人相處，而對於年輕單身的員工，工作時間則可稍長，以累積工作經驗。若員工能靈活地分配工作與作息時間，適時地出現於正確的崗位上，作息平衡則可改善。相反，若工時被規範，僱主花在訓練年輕員工的時間可能減少，寧願聘請有經驗的員工，年輕員工難以累積工作經驗，浪費更多時間及影響將來的生產力。

關於公平地補償超時工作，1.5 倍的超時補薪是否就是公平？如果一名員工超時工作一小時，僱主支付 1.5 倍的超時補薪才算公平，那麼有一問題自然浮現：若員工稍一分神不專注工作甚至偷懶，員工

薪金是否要扣減？若真的要講求公平，工時政策是否要考慮以上情況。勞資雙方唇齒相依，有時吃虧的是員工，有時則是僱主，根本難以計較。其實，我們需要糾正加班時間過長而無補薪的剝削現象，而非要令勞資雙方互相計較。再者，時薪員工即使加班，每多工作一小時亦能收取額外的合約時薪，相信真正剝削屬少數情況。對於固定月薪的員工，超時工作可能是基於其他原因。勞工不足是主因之一，而有些員工，基於靈活工作環境、工作滿足感、上司賞識提攜、以至責任感等因素而願意接受無償加班，並非純粹因為僱主剝削。

另外，香港不少行業勞工不足，增聘人手十分困難，剝削只會加深員工流失，對僱主更不利。若要縮短每名員工的工時，則需要勞工充足，否則，只會令生產成本大幅上升，對中小型及微型企業傷害更大。所以，我們需要的是增加勞動力供應，而非限制勞動力供應的標準工時。

政府可考慮輸入短期勞工如引入內地實習生，若本港提供更多工讀交替制課程（sandwich course），亦可釋放有志盡早投身社會而未能或無意升讀大學的大專生投入勞工不足市場，有效地解決工時過長的問題（筆者會於日後文章作詳細討論），不要本末倒置。標準工時下，勞工不足令僱主必須承擔 1.5 倍或更多超時補薪，是否就解決了「公平」的問題？

至於糾正加班時間過長而無補薪的剝削行為，可考慮其他措施，避免標準工時破壞市場靈活性。剝削往往建基於資訊不完全，政府可加強勞工市場資訊流通及宣傳勞工權利，若員工容易獲得相關資訊，則可透過轉工或向勞工團體求助免於被剝削。

愈遲實施工時政策愈寬鬆

最後，一些早期已實施工時政策的國家及地區如美國（1933）、日本（1947）、韓國（1953）、馬來西亞（1955）、法國（1964）、新加坡（1968）及台灣（1984），其工時政策較欠缺彈性。相反，較遲實施的國家如愛爾蘭（1997）及英國（1998），其工時政策相對寬鬆。例如英國把最高工時定為每周 48 小時，但若與僱員簽訂協議則可超出有關限額，並沒有訂定逾時工作最低薪酬的法定水平。英國一向重視勞工權益，工會議價能力強，但其工時政策卻十分寬鬆。可見較遲實施的國家已意識到工時政策的弊病，但可能因某些壓力而出台。前車可鑑，香港宜用其他措施代替標準工時。