

港若推標準工時，營商環境還有空間？

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

事實上，香港沒有標準工時而其他國家則有，不代表香港經營環境有空間設立標準工時。以下例子說明這一概念：甲麵店一碗麵的售價是 40 元，它的服務質素及環境都十分良好。乙麵店一碗麵的售價是 20 元，服務質素及環境相對較差。我們可否說乙麵店有 20 元的加價空間？若乙麵店由 20 元加到 40 元，其服務質素及環境維持不變，似乎難以經營。原本 40 元、良好的服務質素及環境與 20 元、較差的服務質素及環境構成一個「均衡」（Equilibrium）。若一種因素產生變化，其他因素不改變，就會如重新洗牌一樣，移到新的均衡。

經營成本高漲 恐資金外流

本港實施最低工資不久，加上現時租金物價高企，對外競爭優勢漸失，香港若推行標準工時，企業（尤其是中小企）靈活性再減、成本再增加、價格再上升，而不少國家或地區則不斷減少營商限制，此消彼長，其競爭力更減。企業將減少在港投資，轉移投資其他亞洲市場。一旦外圍經濟轉差，最低工資及標準工時的不利影響隨即浮現，企業自動調節力大減，香港經濟面對更大衰退。

香港沒有標準工時與外國有標準工時是一個均衡，香港以這個優勢吸入投資彌補了土地、勞工不足等不利因素，而外國雖有標準工時，但亦以其他措施彌補（如政府積極扶持企業發展）。若標準工時於香港立法，原來的均衡則被打破，香港需要其他措施彌補，否則就

如麵店加價而沒有提升服務質素一樣，難以經營。但真的有措施可以彌補標準工時帶來的損失嗎？

香港已是低稅率並是世界上最自由的市場之一，似乎已經無計可施。我們需要考慮自身的局限條件，希望社會明白對標準工時的詳細及長時間評估亦是保障勞工之舉，標準工時一旦立法，則無法取消，影響深遠。

此外，政府公佈的《標準工時政策研究報告》中亦提出了一個重要的問題：工時上限應以每名勞工還是每份合約為依據？可是，無論以哪種方法計算都會出現一定困難。一些行業本身已面對勞工不足的問題，導致這些行業的員工需要長時間工作。若標準工時實施並按每份合約計算標準工時上限，僱主為了節省超時補薪的成本，便會要求原來的全職員工只工作至標準工時上限（如每天 8 小時），其餘時間則聘請兼職代替。

由於勞工不足，故兼職員工及全職員工都只會是同一批人，全職員工下班後到別的公司繼續兼職工作。按每份合約計算，這樣並沒有超時，但實際上員工的工作時數並沒有減，反而花於交通上的時間增加，令員工作息減少，違反標準工時的原意，而且兼職工作的服務質素難免下降。

倘若標準工時按每名勞工計算，則如何定兼職超時？例如一位兼職員工分別於兩間公司每天工作 5 小時，若標準工時上限為每天 8 小時，員工則超時工作 2 小時。超時補薪是否由第二間公司支付？這對需承擔超時補薪成本的僱主並不公平，不少中小企難以應付。而且由於勞工不足，薪金上升後員工更願意超時工作，怎會增加作息時間？若定最高工時，則超時的情況不能出現。但這樣會使靈活性大減，加上在勞工不足的情況下，似乎難以實行。所以，不論標準工時按每名

勞工還是每份合約計算都是兩難。其中問題根本在於勞工不足，若未能解決，標準工時難以得到社會共識。