

規範合約取代標準工時

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

筆者於 10 月 26 日的文章提到，標準工時如同「加班費」，使員工更願意超時工作。在勞工不足的情況下，不符合其增加作息時間的原意。

然而，更差的情況是，標準工時不但不能增加員工收入，更會造成失業。以僱主的角度，若標準工時使工資成本上升，導致經營情況惡化，他們可能扣減工資或員工福利如雙糧、花紅及獎金，以抵銷額外工資支出。如果員工本身已領取最低工資及無任何福利可被扣減，則可能被解僱。有的企業更會以機器替代勞工，例如最近某連鎖飲食集團已引入電腦化點菜系統，預計可減少四成人手並節省更多成本。中小企更是兩難，工資支出上升或裁員都使它們難以經營，最終只有結業，更多失業問題亦隨之而來。

社會可能質疑機器替代勞工是否能普及。然而，歷史告訴我們勞工不斷被機器替代，只是替代並非一朝一夕的過程，勞工有足夠時間轉型及提升生產力不致造成大量失業。相信以我們的科技水平，電腦化點菜早已不是難事，為何以前企業不引入此科技而等到現在才樂於使用？答案在於相對價格。

假設一件機器與一個勞工的生產力相若，企業會選擇相對便宜的勞工。但如果在勞工生產力沒有改變的情形下，強行以標準工時、最低工資等法例使工資不斷上升，最終機器便會成為相對便宜的生產

要素。因此，若勞工的生產力沒有上升，而工資卻不斷上升，機器替代勞工是在所難免的結果。

標準工時、最低工資等法例會加速這過程，最擔心的是，勞工未能趕及轉型及提升生產力，最終造成嚴重的結構性失業。到時是否又要立法禁止企業使用機器替代勞工？會否不自覺走向諾貝爾經濟學獎得主海耶克（Friedrich August von Hayek）所說的《到奴役之路》（The Road to Serfdom）？

另一方面，在超時工作的分歧上，社會要求的是標準工時而非最高工時，可見問題不在於工時的長短，而是在於工時與薪金是否符合預期。可是，標準工時並不是唯一可行政策。曾有學者指出若資方能於合約上清楚列明員工加班是否能得到額外補薪，則可減少超時工作的分歧。更重要的是，合約條款是勞資雙方的自由選擇，受法律約束之餘亦比標準工時更有彈性。

加班費條款仍有不足之處

但筆者發現現時不少合約上關於加班費的條款仍有不足之處，例如出現「須經批准」（Subject to approval）等字眼。這樣會使員工對於加班費產生錯誤的預期，以為可取得加班費但最終卻「不獲批准」，難免有被剝削的感覺。因此，企業在加班費條款上使用「須經批准」時，若補充在什麼情況下才會或不會批准，則可避免員工產生錯誤預期。

在自由市場中，願意支付加班費的公司自然更能吸引生產力較高的員工。相反，不願意的則面對較難聘請足夠及合適員工的情況。在衡量利弊之後，公司最終能在加班費與招聘之間取得一個均衡。政府的角色則是鼓勵企業在合約上清楚列明有關加班費的條款，並防止企業合作壓低加班費的情況。