

# 從供求理論看人事政策

三十會／李昕

2006年10月30日

《星島日報》A15版每日雜誌

那邊廂，正當特首一如既往明哲保身，於《施政報告》冷對勞工團體浩浩蕩蕩，高呼必須為「最低工資」立法的訴求。這邊廂，經濟發展及勞工局卻暗渡陳倉，向立法會人力事務委員會提出建議修訂《僱傭條例》，採用「過去十二個月」平均工資計算有關「假期薪金」。趁着「最低工資」的爭拗鬧烘烘之際，這項筆者認為意義深遠的修訂將大有可能靜悄悄獲得通過。

修訂的建議主要針對個別業界「浮動工資」比例較高的工種，擬以「平均」概念去計算假期的工資，從而撫平因銷售旺季出現的工資波動。建議表面看似公平，但其實並不能確切反映實時的工資狀況；以過去的平均收入計算「假期薪金」，僱員實際得益既不顯著，亦無形增加僱主的成本壓力，具體操作又繁複，故此並非一項雙贏的措施。

為何《僱傭條例》一直沒有明確各種工資的標準計算方法？其實目的是賦予僱主和僱員較大空間，讓勞動市場的供求狀況自行調節出合適及具行業特色、有競爭力的處理方法。僱傭合約是「合作的約定」，薪酬結構的訂定是僱主與僱員雙方的事，就像情人的相處，合則來不合則去，若政府貿然採取干預，非但擾亂了遊戲規則，日後可能落得更多人情願「自僱」，擺脫法例的枷鎖。本來保障「勞動者」合法權益的法例，變相危害了勞資合作的關係，甚至勞工的就業機會。況且，如政府要把法規強加在企業的人事政策上，先例一開，政府或主要財團的影響力勢將逐漸滲透至企業的大小層面，到時既與「小政府」的身分相悖，企業亦可能根本不再需要人力資源管理。

反正連議會內堅稱為「最低工資」立法的最大勢力也遭「無為而治」，若政府仍支持「大市場，小政府」的觀點，對於上述《僱傭條例》的修訂，亦應貫徹採取「積極不干預」的態度為上。