

### 會計師「食鐘」文化須糾正

上星期，我在地區辦事處接見市民，一位中年女士向我說，她朋友的子女是新入行不久的會計師，每天都要工作到三更半夜，做父母的自然憂心不已。回想十多年前我剛回港發展的光景，每天日做夜做，有工作，無生活的日子，對這位女士的分享實在滿有共鳴。

我認為問題的根源是：會計師行「食鐘」的情況相當嚴重。我想先解釋一下「食鐘」是甚麼一回事。會計師行派會計師核數都需要會計師報告完成工作所需的時間，會計師行就是根據這些數據，計算核數工作的成本和人力需要，然後向客戶徵收合理的核數費用。同時，會計師行亦會根據這個數據，安排每個核數工作的人手需求，並作出人力資源方面的策劃。

所謂「食鐘」，就是會計師蓄意少報完成工作所需的時間。例如會計師實際需要十六小時才完成一項核數工作，卻向所屬的會計師行報告只用了十二小時。換言之，就是隱瞞自己實際的工作時間。

為甚麼「食鐘」會成為會計師行的工作文化？很簡單，食了鐘，就可以製造一個工作效率高的假象，上司只會看員工上報的核數記錄，誰管我實際上用了多少時間？只要老闆覺得我工作效率高，表現好，他朝考慮提升員工時，捨我其誰？結果，為了爭取表現，大家都「食鐘」。你又食，我又食，就形成了一種文化。

這種工作文化去到極處，那些循規蹈矩，有碗話碗，有碟話碟的會計師會被認為是工作缺乏效率，表現差，最終會遭逢被淘汰的厄運。對此，我實在身同感受，我當年曾經就因為這個原因而離開一間大型會計師行。

其實會計師行的老闆，對「食鐘」的文化也樂此不疲。因為若會計師紛紛「食鐘」的話，從數據上看，完成一個工作所需的時間，肯定會被競爭對手短，成本自然較低，會計師行就可以用更具競爭力的收費水平接生意。今天會計服務市場的競爭異常激烈，會計師行實在有很大誘因，容許員工「食鐘」。

會計師流失率高

任由「食鐘」文化在會計師行存在，無論是僱主還是僱員，都沒有好處。會計師固然要繼續承受工時嚴重過長的痛苦，會計師行也要承受會計師流失率偏高帶來的惡果。

會計師「食鐘」帶來的直接影響，就是令會計師行的人力資源規劃出現偏差。舉個例，一件核數工作原本需要三個工作天，二十四個工時才能完成，在「食鐘」效應下，會計師可能報告只需十六至十八小時就能完成，作為一個在商言商的老闆，肯定會要求工作在兩個工作天內完成。結果呢？二十四個工時就要在兩天內完成，會計師只好超時工作，每天四個小時。一項工作已是這樣，何況每個會計師都需要應付不只一項工作呢？那麼，我們又從何解決會計師工時過長的問題呢？

得不償失

不要以為因為「食鐘」導致工時過長，只是會計師的問題，會計師行的老闆可以置身事外。因為冗長的工時，是磨滅年青會計師工作熱情的致命傷。有會計同業與我分享，指以往一個會計師會在一間會計師行工作四年後才「跳槽」甚至轉行，但今天呢？只要兩年光景，會計師的熱誠就會被磨滅殆盡，萌生去意。

對一個初出茅蘆，或者經驗尚淺的會計師而言，兩年剛剛好是在職培訓，累積經驗的時間。如果會計師只要兩年就離開，會計師行為培訓這個會計師而投放的資源，豈不是化為烏有？豈不是又要再掏腰包，培訓另一班新血？所以，老闆容許會計師「食鐘」並不划算。

還有，核數是一項講求高度準確，質量要求相當高的服務，如果因為員工工時過長，或者因為僱員流失率太高影響工作質量，無論成本因為「食鐘」效應而被壓得多低，最終也是得不償失。

我期望會計師，無論是老闆還是員工，都不要期望利用「食鐘」作為提升競爭力的捷徑，因為任由這個情況惡化下去，影響的是整個會計行業的質素。我認為「食鐘」的情況必須消失，一些「死症」例如工時過長和會計業界的惡性競爭才可望得到解決。

要杜絕「食鐘」的情況，我認為老闆必須先行第一步，嚴厲打擊員工「食鐘」的情況，定期抽查。老實說，「食鐘」本身就是一種欺騙行

為，有違會計師的專業操守，任何一個負責任的會計師都不應該容忍。

會計界長久以來的「死症」，只有靠業界自己才能解決，自己不願走出第一步，任何的法律和社會政策都只是徒勞無功。我這個立法會的業界代表，沒有你們的支持和配合，單憑一雙手，又如何使會計業界的工作文化一夜變天呢？