

## 最低工資影響爭議仍大

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

最低工資、標準工時等是近年最熱門的勞工政策議題。筆者於近兩年接觸了一些勞工界人士、商界人士、學者等等，與他們討論勞工政策的問題。從中發現社會對於實施勞工政策與否及其影響，仍有不少爭議，而這些爭議必須得到解決，社會才能達成共識。

當中，最低工資的影響是其中一大爭議。一些評論指出最低工資造成生產力與工資脫鉤，企業不能賺取合理的賬面利潤，便會離場，一些蝕本的企業更會倒閉或裁員。然而，坊間亦有不少評論指出，最低工資可提升工作效率、減少失業和流失率等，並引用外國研究作證據。為什麼結論的差異會這樣大？筆者認為，最低工資的影響是正面還是負面，取決於勞力市場的結構，在不同的市場結構下，最低工資的影響差異甚大。

### 利弊取決不同市場結構

另外，我們最常聽到增加最低工資水平的理據是最低工資滯後，原因是本港低薪行業時薪已超過最低工資。而事實上不少行業的市場工資顯著上升，是勞工短缺的結果。可是，我們有否想過勞工短缺很大程度上反而是由最低工資所造成？我們先要弄清楚因果關係，不能把所有負面因素都當成調高最低工資的理由。此外，最低工資會否引致失業增加、引發通脹或轉工潮，是否需要定期檢討等都是討論焦點。其實，最低工資在不同的經濟周期都有不同的影響，現在所見的只是經濟景氣的現象，不能忽略經濟差時的後果。

除了最低工資之外，坊間亦提出了各式各樣支持實施標準工時的理據，不少標準工時的支持者都以「縮短工時，增加作息時間」為理據，希望透過減少工作時間，從而幫助員工改善作息平衡。可是，實施標準工時，令額外工作時間的工資比原來工資高，會否適得其反，減少作息時間？在「變相增加工資」後，僱主可能增加兼職以取代加班，員工總收入反而減少，又增加上下班時間，員工服務質素亦受影響，是否社會所樂見？

### 標準工時或增勞資矛盾

此外，在標準工時下，僱主會更重視員工為公司帶來的效益。例如他們將加強監察員工的工作效率，工作比以前更要爭分奪秒。勞工政策目標在減少勞資矛盾，還是增加雙方磨擦的機會？若員工的工作壓力將會更大，標準工時反而不利於改善作息平衡。何況，在勞工短缺的情況下，縮短工時是否實際可行？

除了勞工政策困擾着勞工市場之外，勞工短缺亦是目前勞力市場最嚴重的問題之一。有勞工團體指出聘不到員工是僱主不願提高薪金所致。但是否高薪就一定可以聘到足夠員工？為何僱主在有盈利下仍不肯加薪以吸引及挽留員工？是否「自討苦吃」？有建議指出香港有輸入外勞的需要，勞工團體指外勞將會取代本地勞工，故作出反對。可是即使不輸入外勞，在工資不斷被非市場力量推高的情況下，一些本地勞工遲早被機器取代，而面對全球化競爭，香港又不能自給自足，輸入外勞應否視為持續發展的政策，能照顧勞資雙方利益？近年為何勞資關係愈來愈緊張，究竟當中的矛盾在哪裡？可否化解？畢竟勞資雙方是共坐一條船，大家需要齊心面對外來風浪。

我們就現時本港勞力市場目前面對的三大熱門問題：勞資矛盾、勞工政策及勞工短缺，撰寫《勞資矛盾的危·機-勞工政策與勞工短缺的分析》一書，嘗試以經濟學角度分析以上問題。筆者盼望能拋磚引玉，帶起更多討論，在不久的將來，見到更多更有系統地研究本地勞工及相關的公共政策。