

再思最低工資（一）

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

筆者近日在不同媒體聽了不少關於最低工資的討論，發覺其中仍有值得深思及加以探討的地方。

不少人認為最低工資可以使員工分享更多企業利潤。可是，當我們談到「企業」一詞的時候，往往聯想到的是大企業還是中小企呢？在一刀切的最低工資下，企業不論大小都要面對工資成本上漲的情況。中小企議價能力弱，難以透過加價去抵消成本上升，只能選擇裁員，一些邊緣企業甚至可能倒閉。而大企業或可透過加價去維持利潤，但也會削弱其對外競爭力。最終物價上升，貨品選擇減少（因中小企倒閉），同時也是消費者的員工可能得不償失。

筆者十分贊成員工與企業分享成果，問題是最低工資能否能夠達到此目的？我們必須明白分享成果是一個「事後」（*ex-post*）的概念，即有了利潤才分成，而最低工資卻是一個「事前」（*ex-ante*）的概念，即企業能否賺取利潤都要付出。如果企業的利潤有所上升，員工（事後）能夠分享當中的一部分是合理的，相信企業也樂於為之，亦沒有加價壓力。然而，最低工資把企業的工資成本在得到利潤之前（事前）推高了，面對未來營利的不確定性或遭受虧損的可能，企業便會加價。

近日港大下調全年本港經濟增長預測，並預計經濟明年有三成可能出現衰退，同時國際貨幣基金組織（IMF）亦將 2012 及 2013 年世界經濟增長下調。在現今瞬息萬變及經濟循環周期短的時代，經濟

衰退隨時突如其來。勞資分享成果本應是在企業利潤上升後才發生，但最低工資要求企業在賺取利潤前先付出的做法，並不合乎「勞資分享成果」之餘，更使企業風險大增令情況惡化。

可考慮使用分紅制代替

筆者認為可考慮使用分紅制度代替增加最低工資，它符合「事後」的概念：當經濟景氣企業利潤上升時，員工便可以得到額外收入；相反若經濟不景，勞資雙方則共渡時艱。至於如何有效地推廣、實施及監察，則有待研究。

另外，有人指出工資低是市場失效所致，但市場失效只是一個統稱，其背後有多種原因，究竟是哪一種所造成卻沒有提及。筆者認為最有可能導致勞工市場失效的原因是壟斷，但香港是否有這一情況呢？我們必須注意的是企業能壟斷貨品市場並不表示它在勞工市場亦有壟斷力，以清潔工為例，需要聘請這類工人的企業多不勝數，即使是大企業也需與眾多其他大小企業競爭聘請清潔工。加上我們亦觀察到清潔工在勞工市場上自由移動的情況，如早前的轉工潮。因此，大部分企業都沒有壟斷勞工市場的能力，政府反而要留心的是企業聯手壓低加薪幅度。

不應將全部責任推給企業

如果勞工市場沒有壟斷情況，合理工資會與勞工生產力掛鉤。筆者曾指出科技發展增加了高端機器的使用，減少勞工的生產價值，而低工資正反映勞工生產力不足，故不應透過最低工資將全部責任推在企業身上，強行增加工資只會使更多企業倒閉。政府的角色應該是防止壟斷、提升勞工生產力及減輕其生活費用。最後，我們應反思生產力不足的勞工是否香港經濟轉型後的受害者？既然經濟轉型使社會大部分人得益，政府亦應考慮以社會福利如負入息稅去幫助生產力

不足的勞工，使他們能有尊嚴地生活，同時絕不能把最低工資當成社會福利。