

應否以勞工政策增加工資？

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

社會上，支持立法規定最低工資、標準工時（超時加薪 50%）、集體談判權等直接或間接增加工資政策的一方，主要認為工資太低。筆者認為應否實施這類勞工政策及其正負面影響，與市場工資的高低無關，關鍵在於勞力市場屬於什麼結構。

在「競爭的勞力市場」，市場工資反映工人的生產力，正如在 6 月 21 日的文章中解釋，工資最終達到僱主所能承受的水平，就不能再加，企業只能賺取合理利潤（筆者下篇文章將解釋為何企業需要合理利潤），不能透過壓低工資以賺取額外利潤。一旦工資水平高於其生產力，企業便會考慮替代或減少聘用勞力。若勞工政策令工資不斷增加，而工人的生產力不變，再加上租金上升，就會加快勞力被替代的過程。更壞的情況是當成本上升到企業不能承受的水平便會倒閉，有能力轉嫁或對沖成本的大企業反而所受影響相對較小，處於邊緣的本土中小企最難生存，這不但會減低本港整體競爭力之餘，更會坐大「霸權」，危害消費者利益。

一個被評定為「競爭的勞力市場」要符合以下情況：(1)具全面的市場資訊，即勞工知道工作的相關資訊，包括其他公司的工資等，而僱主亦知道勞工的相關資訊。(2)交易費用低，這是經濟學用語，意思是勞工不用付出高昂的代價便可轉工，例如他們不用花太長時間找新工作、重新定立僱用合約的成本低等。(3)同質性勞工的技能相同，同業僱主提供的工作環境相同。(4)市場中有許多僱主，即沒有單一僱主能影響市場工資水平（一些理論認為僱主的數量不是必要條件）。

若市場符合這些條件，這個市場中的僱主就是「工資接受者」(Wage takers)，工資將由市場決定，是僱主之間互相競爭勞工的結果。在此市場中，我們可以觀察到勞工自由流動（轉工）。當然，要完全符合以上條件相當困難，但只要接近上述條件，僱主就只能接受市場工資。

回到現實，香港地少人多，資訊流通速度快，獲取工資訊息的費用不高。互聯網及大眾傳媒時有提供相關資訊。即使不懂上網、不買報章雜誌及不看電視，也可以花點時間逛一逛街，留意一下商店、食肆的招聘告示，便大致上能了解一些行業的市場工資，或者到勞工處查詢也方便直接。另外，轉工的費用亦不高，一些低技術行業長期缺人，僱主求才若渴，僱員容易受聘。

因此，條件(1)和(2)不難符合。加上，現時正面對勞力不足、受最低工資影響

的勞力密集行業，如清潔、保安、零售、護老及飲食等，其工作環境大同小異，行業要求的工作技能不高，勞工技能不會相差太遠，大致符合條件(3)。條件(4)更是輕易符合，行業僱主的數量多，即使是大企業也只是眾多僱主中的冰山一角，亦難以影響市場工資水平。

再者，我們看到了最低工資促使轉工潮的出現，是更為有力的證據，反映勞工可以自由流動，這是「競爭的勞力市場」的一大特徵。故此，單靠提升工資的勞工政策，只會破壞市場合理的工資結構，負面影響亦隨之而來。當然，市場上難免仍有個別有能力影響工資而又無良的僱主，但面對強大競爭、資訊發達、勞工不足的情況下，這類僱主應愈來愈少。

在「一刀切」政策下，遊走灰色地帶、剝削勞工的僱主容易繼續留下，反而遵守法規的好僱主則可能處處受掣肘，減低其生存空間，甚至因承受不到成本上升的壓力而結業，形成「劣驅逐良」的情況。一方面，社會亦絕對不應忽視普遍工資難以維持基本生活的情況；另一方面，更不應殺雞取卵，犧牲整體利益，最終得不償失。