

聯手壓低工資可能嗎？

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

近日，筆者有位朋友指出，勞力市場並非屬完全競爭模式，企業能協議壓低工資。從經濟學角度而言，這屬於僱主之間協議下調工資。到底這是否實際可行？筆者於是跟他玩了一個遊戲，讓他一嚐當無良僱主是怎樣的。

假設市場中只有筆者和朋友經營的清潔公司，我們打算協議壓低工資，假設營商情況不能承受高於三十元的工資，市場資訊完全流通。筆者提議將工資壓到十元，朋友同意了。接著我們各自將定好的工資寫在紙上，作為招聘的廣告。

給市場合理工資最明智

寫好之後我們一起翻開那張紙。朋友寫的工資是先前討論好的十元，而筆者寫的工資卻是十一元。朋友一臉茫然，問筆者為何。筆者解釋：「即使我給十一元，仍比合理工資低，而我給的工資比你的高出一元，我能請到最好和足夠的勞工，為什麼要守約？」換句話說，在涉及利益的前提下，之前所謂的「君子協議」根本沒人會守。朋友不是守了嗎？是的，但他將聘不到足夠的勞工。再者，即使同樣給出十元工資，筆者亦能於其他方面使詐，例如給員工額外的交通補貼。這樣即使工資一樣，筆者的公司仍是更吸引人的。這個「十元協定」無疑是不可信的。為免將遊戲變得複雜，讓我們將補貼的情況拋諸腦後。

讀者可能意識到筆者給十一元亦是不明智的做法。是的，最明智的做法是給市場合理工資（以下將會解釋），但筆者明知朋友不會玩，所以只給出十一元。朋友守承諾主要是因為這是遊戲，無論結果如何，他都沒有任何得失。但試想在真實的商業世界裡，一子錯滿盤皆落索，所付上的代價輕則利潤減少，重則結業。

遊戲重新開始，筆者再次提議將工資壓到十元，有了上一回的經驗，雖然朋友再次同意了，但結果我們都寫了三十元。試從逆向歸納法(Backward induction)推想：若最終他給十元，我給十元一角就會贏。可是，我想到的，他同樣會想到，他便會給十元二角，我應該給十元三角才會贏。不！他也會想到，所以他會給十元四角，我應該給十元五角才對。如此類推，一人分飾兩角不斷推想，最後我們都會寫下三十元，營商情況不能承受高於此工資。

參與者越多 協議越困難

終於，朋友明白了「協議」壓低工資是多困難的。讀者可能已經知道遊戲是根據博弈理論(Game Theory)所設。當然，由於篇幅有限，未能如教科書般列出所

有條件。有人可能認為，只要在合約中加上毀約的懲罰條款便能令協議成功。但此舉相當複雜，需要考慮協議所帶來的未來得益、兩家企業預期同時存在的時間等等。最大問題是，如果一方毀約，將來對簿公堂，由於案件涉及社會利益，很可能被公開，到時企業只會名譽掃地，因此，懲罰條款亦難以促成「協議」。

遊戲中只有兩個參與者，結果也是協議不成，難怪不少經濟學理論或書籍亦指出，市場參與者數目未必是問題。即使市場中只有一個僱主，若考慮到有潛在的競爭者進入市場與其競爭的可能，僱主亦不易壓低工資。當然，若市場的參與者愈多，協議則愈困難。因此，除非我們有強力的證據，否則不應輕易指控企業「協議」壓低工資。

最後，本港零售、飲食、清潔等行業正受勞工短缺所困擾，企業爭相聘請勞工，協議壓低工資的可能性則更低。