

# 還市場真正自由的最低工資

梁繼昌

公共專業聯盟副主席

[www.procommons.org.hk](http://www.procommons.org.hk)

(刊於 2008-07-23 信報「專業眼」)

公司清潔員珠姐最近滿心歡喜告訴我, 她的女兒被香港大學法律學院取錄了。為應付女兒的學費與生活開支, 及幫補每天工作 12 小時當保安員的丈夫的收入, 她決定在傍晚多兼一份清潔工。在恭喜她之餘, 我也不禁為她的健康擔心 — 她已年過半百亦身患痛風症, 應付得來嗎? 究竟特區政府對這些自力更生、不依靠綜緩的低收入家庭, 可曾扶過一把? 保障工資的立法何時出現?

香港僱主聯會最近從英國取經, 研究跨行業最低工資的可行性。令人鼓舞的結果是, 這批包括全港最大僱主的代表, 均認為港府應就跨行業最低工資立法積極研究。

## 是時候撥亂反正

我們的自由市場機制出了甚麼亂子呢? 為甚麼在勞工市場上竟要政府插手訂立最低工資呢?

自由市場可貴之處, 是價格就是市場無形之手, 市場供求影響價格的升降, 從而達致供求平衡。這是初中經濟科學生都懂的硬道理, 在自由市場的國度裏, 沒有單一的勞務提供者(僱員)或勞務需求者(僱主)可以影響這個自由浮動價格的。但如果現今香港的低技術勞動市場(例如清潔或保安服務的勞務提供者)已非一個自由市場的話, 則政府的適當調節是必須的, 而長遠來說這些調節正好把飽受干擾的市場機制重新納入正軌。

香港的低技術勞動市場近年來普遍存在著兩種現象, 令人擔憂自由市場的機制已名存實亡:

第一、勞務提供者願意以低於合理的市場價格提供低技術勞務。這個看似非理性的選擇實則可能是基於兩種原因。本地勞務提供者與新移民對合理勞動價格的期望是不一致的。後者的期望一般來說比前者低, 而在成本為主要因素的前提下(假設兩者的工作質素相若), 後者獲得僱用的機會是比較高的。在融入本地社會後, 後者對這勞務市場的合理價格期望亦會提升至

本地水平。可是由於香港的勞務市場不斷有新勞動人口從外地加入，正受僱者亦無多大籌碼向僱主要求重新訂立合理的勞務市場價格。其次，傳統經濟教科書的假設是當勞動者不接受低於合理市場價格的工資時，他們的另外的唯一選擇是「逸樂」(leisure)。「逸樂」本來應該是免費的——公共空間、陽光、空氣、海灘、郊外等都應是市民信手可得之物。可惜在傾斜都會發展佈局底下，逛商場、吃喝、消費似乎已成爲香港「逸樂」模式的代名詞。要成本的「逸樂」亦直接令勞務供應者甘於去接受低於合理市場水平的工資，而別無選擇。

第二、客觀來說，低技術勞務市場並不存在刻意的價格操控 (price fixing) 情況。但在現今互聯網的年代，僱主所擁有的似乎是完全的市場資訊 (perfect market information)，當某個僱主了解到其他僱主願意付出的工資價格後，他是沒有誘因去把工資無故提高的。這是一個 de facto oligopoly，但僱主的行爲卻並非有互相配合的情況出現。

## 國內國際良好示範

從以上的一點觀察，低技術勞動市場的運作似乎已受到不少外力 (externality) 的影響，總的來說最低工資的實行並不會影響自由市場運作，而只是把這些阻礙工資價格自由浮動的外力的影響減低。

跨行業的最低工資其實在多很發展中或已發展的經濟體系行之多年，而最低工資的厘訂亦是科學化、具透明度和符合市場基制的。香港可依循的模式實在不少。

國內的最低工資保障沿自〈勞動法〉第 91 條，大概分爲月薪及時薪兩種，前者適用於全職僱員而後者則用於非全職僱員。而各省及直轄市的勞動及社會保障部門是可以自行決定該省市的最低工資水平的。如僱主不在規定時限內向僱員支付不低於最低工資的酬金，則有可能要向僱員額外支付介乎 50% 至 100% 的補償金。

英國的最低工資條例自 1999 年便開始實行，最低工資厘定視乎受僱人士的年齡——2007 年的成年人最低工資定爲每小時 5.52 英鎊。一個低收入委員會於每年的十月均會重新審訂最低工資的標準。而全國最低工資的執法則依靠國家稅務及海關部門的七十多位督察。

由此看來，最低工資對自由經濟體制不會帶來任何沖擊。在大部分僱主所付的工資已高於最低的情況下，它只會爲無議價能力的低技術勞動階層提供一點不被受剝削的保障、多一點工作的自尊。而對珠姐來說，最低工資的立法可還她最低限度的家庭生活、健康和照顧女兒的空間。難道政府連這一點點都要一拖再拖嗎？