

向立法會人力事務委員會
提交的意見書

有關最低工資的實證研究

嶺南大學
市場及國際企業學系
副教授
呂漢光
(2007年6月8日)

本人對最低工資的意見，最適宜用夾附的兩份評論文章(呂漢光2000；2004)來概括。與其重申本人的論點，不如在此扼要討論一些實證。

卡德及克魯格(Card and Krueger)(1994)的研究是最常被引用來支持最低工資的實證。卡德二人進行了一項大規模的電話調查，並比較新澤西州和賓夕法尼亞州的快餐店在新澤西州把最低工資由4.25元調高至5.05元前後的就業水平。他們並無發現最低工資的調整導致就業下降的證據。本人希望強調的是，他們的研究是以電話調查方式進行，受訪者無須出示真實的僱傭紀錄。

很多研究人員對卡德及克魯格(1994)研究的分析方法並不認同。紐麥克及華沙爾(Neumark and Wascher)(2000)根據類似卡德及克魯格研究的薪俸紀錄樣本進行研究，結果顯示最低工資的上調導致相等於全職的就業人數有所下降。他們對卡德及克魯格得出的結論提出嚴重質疑。值得注意的是，紐麥克及華沙爾的研究是以薪俸紀錄為基礎，所得結果亦較卡德及克魯格的更為可靠。

在美國，聯邦最低工資由1989年的3.35元調高至1990年的3.80元，再於1991年進一步調高至4.25元。Deere *et al.*(1995)顯示，最低工資上調的數年與顯著下跌的青少年及高中輟學生就業率有着聯繫。

根據1979年至1997年間美國按月進行的當期人口調查的數據，Burkhauser *et al.*(2000)採用了替代控制或容許僱主對政策的反應略為滯後的方法，結果發現最低工資的上調與青少年的就業情況之間具有一致、顯著但溫和的負向關係。

總括而言，本人認為，最低工資政策是企圖實現福利目標的勞工市場政策。本人相信，這項政策弊多於利，而受害最深的很可能就是人們原本要保障的一羣。

參考資料

Burkhauser, Richard V.; Kenneth A. Couch; and David C. Wittenburg. "A reassessment of the new economics of the minimum wage literature with monthly data from the current population survey." *Journal of Labor Economics* 18 (October 2000): 653–680.

Card, David; and Alan B. Krueger. "Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania." *American Economic Review* 84 (September 1994): 772–793.

Deere, Donald; Murphy, Kevin M.; and Welch, Finis. "Employment and the 1990-1991 Minimum Wage Hike." *American Economic Review* 85 (May 1995): 232–237.

Neumark, David; and William Wascher. "Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment." *American Economic Review* 90 (December 2000): 1397–1420.

呂漢光 "最低工資與需求彈性的謬誤" 《信報財經新聞》二〇〇〇年十二月五日

呂漢光 "最低工資法 好心做壞事" 《蘋果日報》二〇〇四年五月十日

經濟評論

呂漢光

最低工資與需求彈性的謬誤

香港有兩個話題，每隔半年左右，就會在傳媒熱烈討論，然後又沉寂。這兩個話題是貧富懸殊與最低工資，筆者對貧富懸殊曾作出研究，並以單行本形式發表；最低工資則從未作過深入研究，更不是專家。支持和反對實施最低工資的人，壁壘分明，在報刊各自陳述理據，互不相讓。每半年一次的討論毫無新意，不能引起努力經濟學者的興趣（筆者按：學者並不熱中在本地報刊發表文章，是受大學教育資助委員會三年一次的研究成果評核影響。筆者撰寫本文是受前輩雷鼎鳴兄的教誨，學者在有需要時應提起筆桿「以正視聽」）。近日有學者指需求無彈性的工程可推行最低工資，並稱該工程的工人將得益，這見解和過往許多似是而非的觀點，有時候使筆者感到莫名其妙，大有不吐不快之感。本文並不是要把正反兩派的論據逐一剖析，更不是要參與有關的爭辯，筆者只希望針對數個謬誤加以詮釋。

法例下制訂最低工資，是有充足的法理依據。有法可依並不一定要施行，據了解，該條例從未引用。

香港人常暗罵政府願意制訂最低工資保障外籍傭工，卻反對用同樣方式保障本地工人，更時常提議減低她們的工資，工資愈低她們來港工作的意欲便愈低，這建議使筆者感到啼笑皆非。外籍傭工的最低工資是用來保障本地工人，並非保障外籍傭工，她們的工資愈低，有能力聘請傭工的家庭便愈多，本地低技術工人的就業愈困難。例如原來把幼兒送往托兒所或把長者送往老人護理中心的家庭，大可聘請外籍傭工在家中照顧幼小和長者；現職家務助理或正修讀傭工再培訓局有關課程的人，找工作時定必倍感困難。假設外籍傭工由現水平，即每月三千六百七十元，大幅削減至每月二千五百元，工資仍比外籍傭工在祖國能賺取的多，本港僱主更提供免費食宿和醫療，實質收入便可觀，來港工作的意欲不應受太大影響，削減她們的工資，最有可能是減低她們來港前在祖國付出各式各樣的介紹費。

工資提高後極有可能被取替。在內地山區、農村的民辦學校教師，因政府提供資助調高工資後，無法達到合資格教師水平被辭退。

恐變好心做壞事

筆者不大願意談及的例子是，香港幾所大專院校升格為大學時，工資和其他資源得以提升，但原來任職的講師卻被海外輸入的博士替代。建議對需求無彈性的工程實施最低工資，最終受害者正是希望保障的低技術工人，這建議恐有「好心做壞事」的後果。

另一觀點是實施最低工資後，僱主更積極減低其他生產成本，但這點有違經濟學基本原則，理性的僱主只採用成本效益最高的生產方式，所以提高工資應直接影響邊際利潤。剛實施的強制性公積金是最佳例證，僱主供款好比提高工資，若僱主仍能控制總成本減少對利潤的影響，他們不應千方百計逃避供款，甚至走上結束經營的末路。

最後筆者希望為中小企僱主說一句話

，金融風暴後，經營情況已大不如前，許多僱主負債纍纍，他們承受的精神壓力，不是一般受薪階級能理解的。常說實施最低工資是要「打工仔」活得有尊嚴的人，請為這些生活困苦的中小企僱主設想，他們窮一生積蓄開創事業，也希望活得有尊嚴。若最低工資能使「打工仔」活得有尊嚴，以同樣的邏輯，為何從沒有人提出實施最低利潤來保障中小企僱主？

嶺南大學市場及國際企業學系系主任

保障低技術僱員

不同的建議中，最有趣的莫過於倡議制訂最低工資法，其實香港早於一九三二年已定立《最低工資條例》，及後於一九四〇年被應用範圍更廣的《行業委員會條例》取代。該條例容許政府在不相同行業成立行業委員會，並提供一個機制在該行業制訂最低工資、正常工作時間和超時工作的工資。筆者不是法律專家，但相信「行業」的定義可有相當大的彈性，若這見解是對的，在現有的

希望實施最低工資制，最主要原因是保障低技術、低工資的僱員。低技術代表有關工作的要求不高，所以低技術工人間的替代效應較強，較高工資的低技術職位能吸引大量工人申請。假設市場對某特定崗位的的需求無彈性，並不代表對某一群僱員的需求無彈性，提高該崗位的工資將吸引其他低技術工人轉職，理性僱主會從眾多中選擇素質較高者，原本從事該職位但素質略遜的人



最低工資法 好心做壞事

呂漢光

最低工資的問題，在香港可算是揮之不去的老問題。臨近立法會選舉，以勞工階層為主要票源的人，提出定立最低工資法來保障低下階層人士，筆者認為近乎是理所當然。事實上，倡議定立最低工資的主要目的，是保障低技術工人的薪金，但最低工資一經定立，低技術工人的職位可能會應聲減少，最終極可能變成好心做壞事。

最低工資這個香港人耳熟能詳的老問題，每隔一段時間，便會在傳媒上討論，支持者的論據毫無新意，反對者並不熱衷於表達反對意見，特區政府的反應亦平淡如水。今年的討論中，加入了指摘特區政府外判服務時，沒有保障外判工人的工資，引致部份工人每月的薪金只有二千多元。特區政府首次迅速回應市民的訴求，在五月初向所有政府部門發出外判服務工作的指引，在外判服務時，會要求承辦商按統計處公布的工時及工資中位數，來釐定外判工人的工時及薪金。

特區政府的外判服務指引，表面上，是倡議定立最低工資的人，贏了一場勝仗，他們希望有關指引，使承辦商再不能剝削工人；而防止低技術工作被剝削，亦是支持全面實施最低工資的最重要理據。筆者認為，有關指引並不同實施最低工資，而特區政府將會為外判服務付出較高的費用。

在自由的勞動市場中，低工資代表有關工種屬低增值；而低技術代表有關工作的要求不高。

按二〇〇一年的人口普查，香港中三或以

下學歷的人，佔勞動人口的比率接近四成，因低技術工人的供應量大，在供過於求的情況下，工資下調，是自由市場的不變定律。

支持者指，定立最低工資是讓每個打工仔，能有尊嚴地生活。筆者絕對希望每個人都能有尊嚴地生活，但透過人為地抬高工資，本質上是福利主義；強將福利政策，加入自由的勞動市場，筆者卻甚有保留。在商言商，商業機構爭取最高利潤，是人之常情；要商業機構成為福利政策的工具，間接是要求所有僱主成為慈善家。筆者不禁問，商業機構面對虧損時，誰會向僱主派發福利？再者，實施最低工資是干預市場的行為，而筆者一向反對特區政府干預自由市場。

在自由市場，員工的薪金是按生產力來衡量。假若，實施最低工資後，員工的薪金較生產力高，僱主因無法獲得合理回報而結業，職位將會完全消失。另一方面，低技術代表工人間的替代效應極高，即僱主很容易在勞動市場上找到合適員工。最低工資愈高，求職的人數亦愈多，在弱肉強食的情況下，年青及學歷較高者獲得錄用的機會亦較高，原來要保障的低

技術工人，將會被較高技術人士所取代。

一個不大明顯的實例，是有關初級警務人員的招聘實況：因為初級警務人員的入職薪金，不但較要求中五學歷的一般商業機構職位高出許多，對工作經驗淺的大學畢業生來說，亦頗為吸引，引致大批大學畢業生申請，據了解，新入職的初級警務人員中，擁有大學學位的比率甚高。最低工資（即初入職薪金）愈高，較低學歷的中五畢業生，被較高學歷的大學畢業生淘汰的機會亦愈大。從以上的實例說明，最低工資愈高，獲益的卻是擁有較高技術的一群，而失業的正是低技術工人。

有心人士或議員為民請命，筆者甚為欽佩，但為低下階層人士謀求福利時，千萬要小心為上，現實與假設，差之毫釐、謬以千里。從理論的層面分析，筆者認為全面實施最低工資，在低技術工人供過於求的情況下，年老及低學歷人士最容易被淘汰，他們正是我們希望保障的主要對象。在沒有掌握全面數據前，倡議實施最低工資，恐怕會好心做壞事！

作者為嶺南大學市場及國際企業學系副教授