



致：立法會人力事務委員會主席及各委員

對法定最低工資水平檢討的意見

港九勞工社團聯會（下稱「本會」），不滿過去一年半以來實施之最低工資二十八元，不僅未能夠帶領基層市民走過通脹，甚至反過來被通脹所蠶食；實質受惠於最低工資的人數更只有約 1 8 0, 0 0 0 人¹，遠遠落後於官方早前預測之 3 2 0, 0 0 0 人，反映二十八元水平在實際執行上，並未能夠充分保障勞工，亦沒有更好發揮最低工資政策的功效。據悉最低工資委員會（下稱「低資會」）建議之法定最低工資水平調升至時薪三十元，這與本會一直倡議的、更能反映現時廣大勞工階層實際需要的時薪三十五元，存在著明顯的落差，本會對低資會的最終決定表示遺憾。

一、最低工資「一年一檢」

長期以來，低資會研究的法定工資水平嚴重滯後，並一直沒有獲得圓滿解決，這與政府堅拒對最低工資實行「一年一檢」有莫大關係。本會期望低資會調整對「兩年一檢」的態度，採取「一年一檢」，以適時地參考每時期的通脹升跌而訂定最新的工資水平。

我們不時聽到特區政府自詡媲美西方經濟體，卻偏偏在保障基層勞工方面逆其道而行。現時有部分先進經濟體如澳洲、法國、英國、南韓、日本等，已經採取「一年一檢」的檢討方法；香港在兩年多前，即最低工資二十八元實施前夕，儘管已經有很多團體都提出時薪須逾三十元的建議；勞聯甚至在二零零九年政府討論醞釀制定最低工資的時候，已經提出多項數據來論證時薪三十五元的確切需要，但近兩次就最低工資水平的討論中，民間要求時薪三十五元的期望卻每每不獲得滿足。

試想，最低工資從二零零九年初始醞釀到翌年鐵定時薪二十八元，經歷今次檢討再到明年五月一日假若實施時薪三十元，然後可以預期下次檢討時間將會是二零一四年，屆時所訂定的工資水平即要到二零一五年才正式實施；換言之，在第一次和第二次檢討前後經歷了三年，最低工資都只是維持在三十元的水平，基層的訴求在三年來都未能獲得充分滿足，現行「兩年一檢」的檢討機制不止是讓工資滯後兩年，而是可以滯後達三年之久，只因兩次檢討的時間差距太遠，而離開民情更是甚遠。

¹ 政府統計處在本年 3 月發出《2011 年收入及工時按年統計調查報告》，發現在 2011 年 5 月至 6 月，每小時工資 28 元的僱員只有 180,600 人，



二、正視學者在低資會的角色爭議

除了最低工資「一年一檢」，本會亦關注其他與檢討工資水平有關的問題，包括低資會內「學者」的角色爭議。

在成立低資會的時候，政府加入一些「中立」的學者來平衡各方意見。但本會發現，在過往的討論中，僱主和學者都不約而同強調了最低工資水平如高於時薪三十元時候的社會經濟代價。須知道學者們擁有專業學術背景，言論受到各方關注，然而他們的專業多數都是用於講述經濟的理論層面，卻少講最低工資為基層工友帶來的益處，僱主又刻意借用學者的經濟論述來為商界反對最低工資鋪墊「堂皇」的理由；政府又以中立為由不積極為勞工發表意見，結果造成學者與僱主聯手抗衡勞工代表的局面，三名勞方代表勢孤力弱，難以抵抗會內經濟掛帥的聲音。

本會擔心，如果這種「多講經濟意義，少理社會公義」的聲音一旦成為低資會內部的主流聲音，基層市民對最低工資的期望將會一次又一次的落空。本會期望政府思索以上問題，檢視現時低資會內充斥偏重商界的聲音，並必須打破一切以經濟掛帥的聲音，讓每次檢討過後的最低工資，能夠緊貼民間脈搏，彰顯社會公義。

三、對低資會「三大目標」的反思

適值低資會向政府提交最低工資的最新建議，本會想提醒大家有關低資會的三大精神，包括「防止工資過低」、「盡量減少低薪職位流失」、並「維持香港的經濟發展及競爭力」，在過去幾年或多或少受到了低資會內經濟掛帥聲音的衝擊，變得面目模糊，必須予以正視。

3.1 防止工資過低 – 訂立最低工資的基準參數

最低工資的精神是防止工資過低，能夠保障基層勞工維持基本生活。然而，在工資水平「高低」的爭議中，除非低資會有一個客觀的計算最低工資的基準，否則工資的「高低」永遠只是一個相對的概念。當中，有些僱主代表或企業認為，勞工界爭取時薪三十五元是「太高」，有礙營商環境，他們更與某些學者聯手，不斷拋出很多誇大的數據來恐嚇市民，窒礙最低工資的實施；但對於基層勞工來說，時薪三十五元只是足夠糊口及維持基本生活的最低水平，而且這個水平會隨著社會經濟的起伏而變化，惟基層的意見相比學者常被視為不專業，往往受到漠視。

既然如此，本會認為當社會對工資水平「高低」與否眾說紛紜，低資會在參照「一籃子指標」來衡



量最低工資水平的時候，應該要設定一個客觀基準及圍繞這個基準進行討論，避免讓討論淪為勞資雙方不斷討價還價、互相攻擊的拉鋸局面。本會建議這個基準是對反映基層生活環境有高度指標作用的「基本綜合消費物價指數」，而經討論後的最低工資水平亦必須高於二人家庭所獲得的綜援金額。

3.2 盡量減少低薪職位流失 – 職位流失及漣漪效應的誤區

在談論最低工資影響的時候通常有兩個面向：第一是以提升法定工資水平來幫助過去未能獲得合理報酬的工友，維持基本生活；第二是非直接受惠於最低工資政策的工友會因為低薪職位獲得增薪之後產生的「漣漪效應」而同樣獲得加薪。其中，一些僱主代表及企業就常借用「漣漪效應」作為反對最低工資實施的主要理由。

有關「漣漪效應」的研究，本會於十月底發表的《二零一二年香港僱員薪酬趨勢及期望調查》中訪問薪金水平在「\$9,001 - \$15,000」的受訪者，當中接近百分之六十都感覺現時工資水平與最低工資沒有關係；另外，超過六成於去年度獲得工資調整的受訪者，亦感覺他們的工資調整與最低工資政策沒有關係。可見，最有可能受惠於「漣漪效應」而獲得調薪的比例較低，顯示部分僱主代表及企業所謂的「漣漪效應」，在過去一個年度暫不顯著。打工仔歡迎任何可以提升工資的方案，但如果連打工仔都絲毫感覺不到自己的工資與「最低工資」或「漣漪效應」有關係，而僱主又拿不出實質證據證明「漣漪效應」的存在，「漣漪效應」現下只是空中樓閣，不必過份猜度其影響力。

根據今年四月最低工資委員會發出的《對研究法定最低工資水平的初步構思》文件中顯示，在去年五月實施最低工資之後，有十多萬人加入了勞動力市場，社會失業率在這年半間一直維持於約三點二至三點四的低水平，可見最低工資並沒有構成失業率的惡化；而由最低工資水平線引發其他薪級僱員及從事厭惡性行業僱員期望更高酬勞，本屬於市場供求欲望和滿足問題，亦正是僱主和企業一貫信守的市場經濟原則。本會反對別有用心人士經常將「漣漪效應」蒙混自由主義市場經濟原則，認為不應以此誇大成最低工資的負面影響。

3.3 維持香港的經濟發展及競爭力 – 宏觀審視勞動力市場蓬勃對整體經濟的影響

香港的營商環境備受世界各經濟體企業的青睞，近日，世界經濟論壇發表《2012年金融發展報告》就指出，香港的金融業發展指數就連續第二年高居榜首。香港的經濟競爭力，在於其區位優勢、資金流通、完備法制、專業人才等綜合實力；但同時，香港的開放型經濟體系特性，亦會反過來受外

港九勞工社團聯會

THE FEDERATION OF HONG KONG
& KOWLOON LABOUR UNIONS



權益委員會

LABOUR RIGHTS COMMITTEE

部的市場及金融政策環境的變化影響。即便是政府官員也曾經在公開場合說，勞動力市場蓬勃能夠減低最低工資的效應；商界卻以實施最低工資作為企業競爭力下降的藉口，但一直以來沒有提出嚴謹的數據予以驗證，反而把所有罪名歸咎於基層勞工及最低工資身上，實屬不公。

僱主及企業不時批評勞工團體，在爭取權益時不顧及宏觀的經濟環境；事實上，這些僱主及企業只看見別人眼中的刺，卻不想自己眼中亦有樑木，他們往往都是從「減低成本」或「增加利潤」等管理學的視角出發，以為做到壓縮成本就是最有經濟效益；如若從宏觀的經濟角度出發，最低工資實施後一年，香港的失業率跌至百分之三點四的歷史性新低，相反勞動力人口卻上升至三百七十六萬，創造出巨大的經濟動力，亦激活整個勞動力市場；同時，有八成半新增勞動人口為五十歲或以上人士，而最低工資實施下領取綜援個案更大跌六千五百宗。最低工資推動弱勢社群加入勞動力市場，重投社會，不正是從另一個角度提升了香港的經濟發展和競爭力嗎？

本會對最低工資的期望一如往昔，即「捍衛勞動尊嚴，爭取合理回報」。總括而言，本會要求落實最低工資三十五元，每年檢討最低工資水平，務使最低工資的精神能夠透過政策得到落實，讓基層工友及市民把握改善生活的本錢，過著有尊嚴的生活。

港九勞工社團聯會

權益委員會

二〇一二年十一月二十日