

高工資與競爭力的矛盾

新世紀論壇理事 羅祥國 (02-01-2001)

近日多間大機構都透露明年會加人工，包括？生銀行 2%，國泰航空 4%，這對很多打工仔來說都是喜訊，希望水漲船高，人人受惠。

一間企業如何調整薪酬，考慮因素很多：盈利情況、僱員生產力的變化、市場的情況、對未來業務的評估、通脹率、勞工市場的情況等。今年的情況來說，香港經濟整體有大幅改善，雖然資產市場仍然不景。不少經營實業的企業，盈利都有增長，這正是調升工資的基礎。

最近一些高層官員對私人企業和公僕加人工的趨勢，已有較樂觀態，認為市民得以受惠。但是，政府的高層官員，不時仍發出評論和意見，認為香港的人工偏高，影響香港的競爭力，不利香港的發展。這是誤導的觀點及錯誤的判斷。

在亞洲金融風暴後，香港的薪酬已有大幅下降的現象，最明顯的是政府在新招聘的一些主要職系時，包括政務官、行政主任、督察、教師等，入職的薪酬與舊的薪酬比較已調低達 30%。在私人市場，除了花紅和佣金這些收入大幅減少外，不少員工原有的薪酬也在「共渡時艱」的精神下被削減。那些被裁減的員工，就算找到新工作，在新崗位上的收入亦大不如前。由此觀之，香港的勞工市場因素如果變化得快，工資自動調節得亦快。

工資是勞動市場人力供求的結果，香港勞工市場的競爭情況已是非常接近自由市場的狀態：沒有強大工會、沒有集體談判權、沒有最低工資、沒有失業救濟金；也沒有大企業可以控制工資的水平，薪酬的結構亦是多元化和有彈性。在這情況下，政府一些官員對工資偏高的批評，基本上等如否定香港的勞工市場是按自由市場機制運作，也認為香港工人是不值現時的工資，應該再下降才適當。政府不能察覺到這樣的觀點是跟香港崇尚自由市場的精神相遺背，也與市民希望提高工資以改善生活的意願相矛盾，是非常可惜的，也是不能令人理解的。

回歸前後，不少的國際性智庫機構，包括美國的傳統基金，加拿大的費沙爾學會等依然把香港的自由市場指數排列全球第一；而在競爭力方面，也排名非常之高。這些以全球國家和地區實際情況作比較的研究，顯示香港在「高」工資的情況下，自由市場運作機制優異，全球的競爭力亦非常優勝。

一個經濟體系的競爭力，表現在其人民的教育水平、企業家精神、勞工和專業質素、市場和產業發展潛力、政府施政能力、資本積累、科技創新和應用、交通運輸設施、國際經濟聯繫、政經穩定、人權和法治基礎、自由市場環境、政治制度

等。政府要改善香港的競爭力，須要多元從不同方面策劃。

競爭力是綜合經濟力量的表現，工資是競爭力的一個元素，也是反映競爭力的結果。一個沒有競爭力的經濟體系，就不可能創造出大量高薪的職位。當人民的教育水準在政府增加教育經費下不斷提升，就連帶非技術勞工的工資在供應短缺下亦得以上升，全民因而得益。

當一些外國商會批評香港工資太高，政府不應太敏感和憂慮，更不應該用任何政策及言論主導地壓低工資水平。在自由市場的運作下，工資的上升是反映香港整體競爭力的上升，這正應該是政府的施政目標，以能改善市民的生活質素為依歸。

(本文已刊載於 2001 年 1 月 2 日之《經濟日報》。)