

最低工資的影響



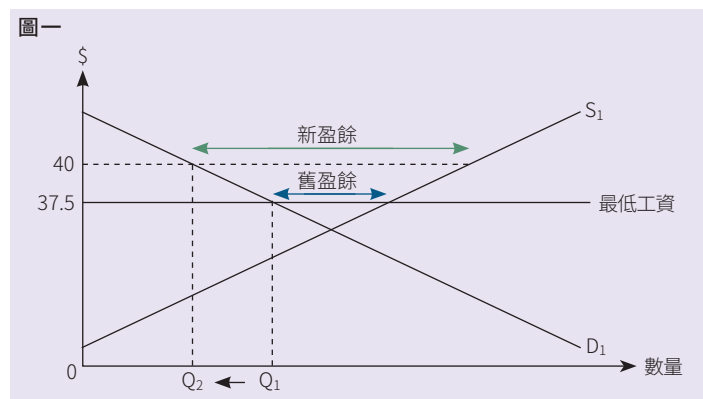
最低工資自 2011 年 5 月 1 日正式實施後，當年的法定最低工資金額定於時薪 28 元，隨後多年多次提高金額。而自 2023 年 5 月 1 日起，法定最低工資金額定於時薪 40 港元。

於經濟學角度上，最低工資是市場干預中的價格下限 (Price Floor)。價格下限是指政府所訂立的最低價格。而價格下限必須定立在均衡價格之上才能有效。現時的法定最低工資水平為每小時 37.5 元，在 2023 年 5 月 1 日起，最低工資將會上調至 40 港元。從經濟學角度來看，在最低工資上升時，會對不同人士有不同的影響：

對現時時薪在 37.5 元以下人士的影響

最低工資對這些工人有效，基於最低工資高於其均衡價格。於這個情況，工人供應量會大於工人需求量，因而會出現盈餘 (Surplus) (舊盈餘)。而當最低工資上升至 40 元時，根據需求定律，假設其他因素不變，價格上升，需求量便會下降；相反，供應量便會上升。因此，當最低工資上升至 40 元時，市場的供過於求情況便會變得更加嚴重 (新盈餘)。

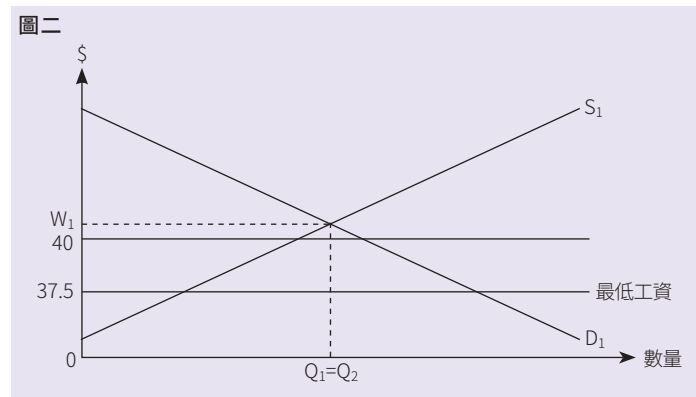
不過，由於需求量的減少，故對這些人士來說，就業人數會相對下降，部份原來就業的人士或許會變成失業 (由 Q_1 下降至 Q_2)。在整體來說，這些人士收到的最低工資上升了，但有部份人士變成失業，因此，他們所能獲得的整體收入，則要視乎價格需求彈性 (Price Elasticity of Demand)，若他們的需求彈性大於一，價格上升的幅度小於其需求量下跌的幅度，那麼他們整體的收入會減少，反之亦然。



對現時時薪在 40 元以上人士的影響

最低工資對這些工人沒有效，基於最低工資低於其均衡價格。於這個情況，市場上的工人供應量會等於需求量，時薪亦會等於均衡價格。時薪在 40 元以上的人士，他們的工作入行要求或許需要某些特定專長，

所以他們的職業流動性會比時薪在 40 元以下的人士為低。(老師評語：即使知道 40 元以上的人士職業流動性較低，但同學對整體最低工資對香港的影響描述不足。)



對僱主的影響

最低工資的上調對僱主來說必然是增加了招聘低工資崗位的機會成本。因此，在最低工資上調後，最有可能發生的便是削減人手，從而令僱主的總支出盡量維持不變。另外，如果僱主不希望因最低工資上調而要削減員工，便大機會把所售賣的貨品或服務加價。

總括而言，政府把最低工資上調後，勞工市場的供應量會上升，低工資市場會出現盈餘。不過，因為招聘低工資崗位的機會成本上升，僱主多數會裁員或提升貨品或服務的價格。因此之故，最低工資的確保障了低工資崗位的收入，但同時亦減少了工作崗位，會有更多人失業，相反物價會因最低工資而上升。

老師評語

中四級學生初學市場干預能夠嘗試將價格下限應用至日常生活中的最低工資，更當時分拆以不同持份者角度，表現不俗。唯學生可再應用更多其他課題內容，例如，現時香港環境下，清潔工及傭人市場供應彈性較低，令工資百分比增加高於供應量百分比增加；再者，在競爭性供應的因素下，現時內地市場會出價過萬元，因此供應大量減少，因此，根據文匯報報道，現時還賺取 40 元以下的僱員只有約 73,000 人，佔總勞動人口的 2%，對整體經濟效益幫助不大。

對已接觸經濟學接近 2 年的中五學生，更應再思考一下增加最低工資是否對僱主利多於弊；而對僱主弊多於利？在費沙方程式中，若通脹率大於名義工資增長率，則實質工資下降，購買力減少，無疑對僱員造成損害，而僱主反之得益。因此，在現實生活下，我們更需要應用不同概念以衡量各政策的影響。