

香港天主教勞工事務委員會

政策研究組

議事及立場文件

主題：工資差距與分配公義*

香港的工資差距問題嚴重。以二〇〇一年為例，全港收入最高的十分一住戶，即使在金融風暴洗禮下，收入仍有 5% 的增長，而第二高的十分一住戶，亦有 1% 左右入息增長，反觀六成的住戶卻收入下降，收入最低的住戶更下降了 31.7%。¹ 在本文中，我們重申，政府以至商界必須重視工資差距日益擴大的問題，並該設法紓緩基層勞工工資大幅下調的現象。例如設立生活工資、不要向低薪者削薪、貫徹採用累進稅率、增加社會福利資源等。

前言

人們常說：「月薪三千是太少了！」、「那些月入數萬的管理階層，坐在 Office 指指點點就收錢，太不公平了！」、「那些英超球星，周薪以數萬英磅計，更匪夷所思！」……

為什麼會出現如此的「工資差距」(Wage differentials)？為什麼清潔工一小時的勞力只可換來十數元的報酬，律師卻可換來數千甚至上萬？為什麼體力勞動的回報往往不及腦力勞動的回報？

進一步說，我們應怎樣論斷工資是過多或是過少？究竟多少的工資才是合理或不合理？你又是否覺得自己的薪金太少？同事及上司的薪金太多？撇除貪心、憎人富貴等不說，若你覺得自己的薪金太少，你有什麼理由？若你覺得自己的薪金已足夠，這又是基於什麼原因？又或者，你可會覺得自己的薪金太多？

在本文中，我們將探討一般用以解釋工資差距出現的原因，以及其中涉及的「分配公義」(Distributive justice) 問題。我們亦會論及現今香港的工資差距問題，以及嘗試提出一些改善方法。

* 本文乃本會政策研究組〇三年十月十日會議討論之成果。

¹ 胡文龍，「貧富懸殊港世界第一」，《明報》，2003年8月11日，A24，論壇版。

如何解釋工資差距？

對於工資差距，人們通常會以個人因素、工作性質及市場供求等論點來說明，為什麼會出現有些人薪金多、有些人薪金少、有些職位報酬多、有些職位報酬少的現象。²

（一）個人因素：

最常見的說法是，工資多寡乃因個人之工作能力而異。你比人優勝，自然可獲取多些工資；你比不上人，就要接受較低工資。這裏所指的工作能力，是因應學歷、經驗、技術、體力、情緒智商、「個人魅力」(Personal Charismatic Qualities)而異的。一般來說，人們相信那些擁有高學歷、經驗豐富、技術熟練、體格強健、能抵受工作壓力、能討人歡喜的人會有較佳的工作表現。工作表現突出的，多賺一點工資也不以為過。尤其是當某人擁有獨特的工作能力，或處於「知識及技術壟斷」(Monopoly of knowledge and skills)的優勢時，他可賺得的工資當會更高。

以工作能力差異來解釋工資差距的現象，看似成立。然而，有不少學者卻指出，此雖然或可解釋工資差距的出現原因，但並未可把工資差距此現象合理化。若工資差距很多時是出於工作能力差異，那我們要問：為什麼會出現工作能力差異？這種差異的背後成因，又是否合理？舉例說，某人若生於貧窮，自小失學，不曾上大學，當不了律師或醫生這些高薪厚職，最終只可幹粗活，入息低微；我們可否因此說他所賺的微薄工資是他「應得」(Deserve)的嗎？又或者，若某人天生殘障，未能擁有如常人一樣的工作能力，這又是否意味着，若他的工資微薄，這也是合理不過的事？對此，很多「平均主義者」(Egalitarians)是抱着極懷疑的態度。對他們來說，工作能力差異並不能把工資差距合理化，因為個人的工作能力既受後天環境及先天因素所影響，而當中有不少是個人在缺乏選擇下難以逆轉的。從分配公義的角度看，工資若因「純粹運氣」(Brute luck)而出現差距，我們就必須想辦法拉近高薪者及低薪者的距離。³

（二）工作性質：

另一個用以解釋工資差距的說法是，工資多寡是與工作性質、工作內容及工

² 另可參考：T. R. Mitchell, J. George-Falvy, and S. R. Crandall, 'Business Students' Justifications of Exceptionally High Salaries', *Group & Organization Management* 18, no. 4 (Dec. 1993): 500-521。

³ 參考 Ronald Dworkin, *Sovereign Virtue* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 2000) 、Kasper Lippert-Rasmussen, 'Egalitarianism, Option Luck, and Responsibility', *Ethics* 111(April 2001): 548-579、謝世民，「論德我肯 (Dworkin) 的資源平等觀」，上載於網址 <http://www.sinica.edu.tw/asct/tpa/committee/tpaseminar/1997/199705.pdf>。另參考一篇十分有趣的文章 G.A.Cohen, 'If You Are an Egalitarian, How Come You Are so Rich?', *The Journal of Ethics* 4(2000): 1-26。

作環境相關的。籠統地說，責任愈大的職位會享得較高的工資；高危工作、厭惡性工作、不定時工作等，亦會享得較佳的報酬。此外，有些工作的報酬是累進的，今天賺得少，將來賺得多（例如保險顧問）；有些是遞減的，今天賺得多，將來賺得少（例如頂尖職業球員）。依此說法，職位及行業之間的工資差距，其實隱含着不同工作性質之差異。

此種說法爭議或較少。以工資多寡來反映出工作性質之差異，相信沒有太多人會提出質疑；我們亦很難想象，若不論工作性質而劃一工資，這個世界會變成怎樣。（有論者進一步指出，工資高低有別，其實是一種「工作動力」（Job Motivation），鼓勵員工努力工作向上爬。）

我們雖然接受因工作性質之差異而出現的工資差距，但這並不是說，我們即接受工資不相稱地偏高或偏低這現象。現實是，在香港，我們看見清潔工月薪僅三數千⁴，大公司的行政主管人員卻月入以十數萬計⁵。我們會問：為什麼行政主管人員工作一個月的回報，清潔工卻要工作上三數年才可賺取得到？此等差距合理嗎？我們認為，以工作性質來解釋工資差距，似乎並未能對上述問題提供有力的回答。

（三）市場供求：

另有一種說法是，工資多寡乃勞動力與職位的供求問題。例如，在勞動市場中，低技術工人若供過於求，其議價能力薄弱，薪金自然下降；專業人才若求過於供，其議價能力增強，薪金自然上升。即是說，在勞動市場中，工資的釐定是一個勞資雙方互相「摸底」的討價還價過程——僱主每每想以較低工資聘請員工，僱員則想工資多得一點就得一點。在勞動力與職位的供求變化下，勞資雙方的相對議價能力亦隨之轉變——一時是僱主強而僱員弱；一時是僱主弱而僱員強。當我們任由市場自由調節，各職位之工資自可得出其恰當的「市價」。工資差異只是反映出勞動力與職位的供求狀況而已。

這說法似是而非。現實是，我們很少見到勞資雙方是在對等的情況下進行有

⁴ 見「調查：清潔工平均月薪四千，八大院校被轟製造貧窮」，《蘋果日報》，2003年7月21日，A16。其報導引述一項調查指出，現時本港八間大學外判清潔工的月薪平均只得四千多元；其中浸會大學及嶺南大學清潔工的待遇最差，月薪只得三千八百五十元，與香港一般大學教授月薪近十萬元相比，差距高達二十五倍。另見，「最低時薪 12.42 元，比十年前少 17%，外判清潔工，薪遜菲傭」，《新報》，2003年3月9日，A11。其報導引述一項調查指出，有個別地區如位於元朗區的公共屋，清潔工時薪竟低至十二元二角四仙，以每週工作四十四小時計，月入亦只有二千四百元。

⁵ 「高出日本三成二，識者稱亦喜亦憂，港行政人員工資亞洲居首」，《大公報》，2003年3月10日，A11。其報導引述一項調查指出，一名香港金融及會計公司的主管，年薪加上各類收入可達十四萬四千美元至二十萬三千美元（約一百一十二萬至一百五十八萬港元）。

效的討價還價，以訂出工資水平，尤其是當僱員在缺乏組織或集體談判權的情況下，僱員根本無力「招架」，未能在議價過程中保障自己的利益。事實上，若僱員沒有組成工會，個別僱員在勞動市場中是較難保障自己利益的。主要原因之一，是因為僱員之間若缺乏互相交流消息及默契，在求職時常會因過度競爭而使工資下降。⁶此種僱員之間的「資訊落錯」(Information lag)，使僱主得以壓低工資水平。結果，愈是無組織的僱員（例如基層員工、散工、臨時工），愈易成為壓價及剝削對象；在此種勞資「權力不平衡」(Power Imbalance)的情況下，奢辯甚麼工資由市場調節，無視市場失效下的工資差距的現象，未免過於單純。

(四) 其他：

亦有一些說法指出，一個人覓得什麼工作，取得多少工資，很大程度是個人際遇問題。求職過程及事業生涯是充滿着幸運成分 (A matter of luck)，工作環境中亦纏繞着複雜的人事關係。一個人的事業發展及工作成敗，其實很視乎他是否「在適當的時候在適當的位置」(Being in the right place at the right time)，是否可以老練地駕馭人事關係。一旦碰上時機，或遇上「貴人」，工作回報大可會不同。

工資中的公義問題

以上各種說法，雖然或多或少解釋了為什麼會出現工資差距，但並未說出工資差距是否一個合理的現象。對大多數人來說，工資既是構成個人財富的最根本甚至最重要之部分，最直接地影響着個人的生活水平。故此，何以說工資是多是寡、合理或不合理、公平不公平等等，就變成不可不討論的課題。

工資中的公義問題，可從兩方面思考，即基本生活保障問題及財富分配公義問題。

《國際勞工公約》明確指出，工資作為工作回報，必須是可以讓僱員克服貧窮，工資水平必是可以為僱員提供最基本、最起碼的薪酬，以保障生活，而工資水平不能低於能養活僱員和其家屬的基本生活水平。

這與天主教會對薪酬的看法頗為相近。天主教會的社會訓導中曾多次指出，工人應得到公道的報酬。教宗若望保祿二世特別在《工作通諭》中，更明言公道報酬是社會倫理的關鍵問題，一個社會經濟制度的正義及其正確運用與否，觀乎此制度下，人的工作是否得到適當的報酬來評估，因為工資正是大多數人能達到財富運用的實際方法。而公道合理的工資，是要足夠維持整個家庭的基本生活需

⁶ 另參考，伍錫康，《香港勞工現況與前瞻》（香港：廣角鏡出版社，1994年），第4章「集體談判與香港」，第23至30頁。

要，並對此家庭的未來能有保障。⁷

進一步說，工資不單只涉及基本生活保障問題，而且還涉及財富分配公義的問題，尤其是當社會貧富兩極化時，我們更需要關注工資差距之幅度。⁸如上所述，僱員若缺乏議價能力，在勞動市場中很易被僱主剝削或歧視。很多時，擁有高等學歷或專業技術的人，議價能力較高，工資亦較優厚；但處於社會邊緣的弱勢社群，例如新移民、少數族裔等，則淪為被剝削對象，收入微薄。更甚是，此等兩極化的現象可會是一個惡性循環——例如，高薪者有更多資源培育下一代，他們的下一代在勞動市場中具有競爭力；但低薪者在生活困乏、資源緊拙下，其下一代更難與富者競爭。到頭來，富者愈富，貧者愈貧；財富分配公義在社會中得不到彰顯。

香港的工資差距問題

那麼，香港的工資差距情況又是什麼樣？讓我們看看以下數字。

根據統計處最新數字顯示，今年第三季月入少於三千港元的人數高達十四萬六千多人，佔就業人數 4.6%，較去年同期的十三萬二千多人，增加一萬四千多人，升幅達一成⁹；而非技術工人的月入中位數為四千七百元，較專業人員之三萬港元相差達二萬五千三百港元。¹⁰

此外，根據政府統計處《二〇〇一年人口普查》，反映貧富差距的堅尼系數高達 0.525，創三十年新高。而在九六至〇一年，最貧窮及最富有的人士的收入差距，由三十八倍增至四十五倍。二〇〇一年，香港收入最低兩成住戶的收入，只佔港人總收入 3.4%，比十年前的 4.3% 為低；也比美國的 5.2%、中國大陸的 5.9% 及英國的 6.6% 等都要低。¹¹香港一成最窮的家庭，每月平均收入只得二千五百六十八元，較十年前的二千八百九十一元更差。¹²

⁷ Pope John Paul II, *Encyclical Laborem Exercens*, 1981, no. 19.

⁸ 在西方政治哲學的論述中，分配公義、工資差距等向為激烈的爭論點。籠統地說，大部分的當代分配公義理論並不會追求及倡議「全然平等」這價值；套在工資差距這問題上，即是說它們並不一定支持所有工作劃一工資。當代分配公義理論所關心的核心議題反而是：什麼樣的不平等是可容許的不平等？在工資差距問題上，焦點即變成：什麼樣的差距是可容許的差距？其中即涉及分配公義、「平等」(Equality)、「應得」(Desert)、「純粹運氣」(Brute luck) 等概念。可參考，Alan Brown, *Modern Political Philosophy: Theories of the Just Society* (London: Penguin Books, 1986)、Brain Barry, *A Treatise on Social Justice, Vol. I, Theories of Justice* (California: University of California Press, 1989)、Andrew Stark, 'Beyond Choice: Rethinking the Post-Rawlsian Debate over Egalitarian Justice', *Political Theory* 30 (Feb. 2002): 36-67。

⁹ 政府統計處，《綜合住戶統計調查按季統計報告書》，2003年7月至9月，第65頁。

¹⁰ 同上，第70頁。

¹¹ 社會服務聯會，《社會發展指數二〇〇二》。見網址 http://www.hkcss.org.hk/cb4/sdi_c.pdf。

¹² 政府統計處，《二零零一年人口普查》。

聯合聯合國最新的《人類發展報告二〇〇三》亦顯示，在首三十個生活質素最高的國家或地區中，「貧富懸殊」香港排第一。此外，以二〇〇一年為例，全港收入最高的十分一住戶，即使在金融風暴洗禮下，收入仍有 5% 的增長，而第二高的十分一住戶，亦有 1% 左右入息增長，反觀六成的住戶卻收入下降，收入最低的住戶更下降了 31.7%。¹³

低收入人數增加，貧富差距擴大，顯示出香港的工資差距問題相當嚴重。

回應及建議

面對工資差距不斷擴大，一些人月薪僅得三數千，另一些人則月入數萬甚至數十萬，我們當怎樣回應？眼見申領低收入綜援人數持續增加之同時¹⁴，高價奢侈品消費卻節節上升¹⁵，我們又該如何視之？

首先，我們得重申，我們並非主張所有工作劃一工資來解決工資差距問題。我們認為劃一工資在道理上說不通，在推行上亦不可能。我們關注的是，在社會中出現部分人工資嚴重地偏低，而部分人收入豐裕的情況下，商界、政府以至我們自己應怎樣拉近高薪者與低薪者的距離，令低薪者免於貧窮。

我們認為，大家可從兩個方向考慮怎樣紓緩香港的工資差距問題：（一）工資訂定（Wage setting）及（二）財富再分配（Wealth re-distribution）。

（一）工資訂定

首先，當然是要確立僱員的集體談判權，使僱員能與僱主在對等的位置上商討薪酬待遇，免受因互相競爭或資訊錯落而被僱主壓價。

其次，政府及商界應在訂定工資時盡力維護低薪者的利益。例如，立法引入「生活工資」（Living wage）的保障，以及在薪酬調整時採用「弱勢族群利益最大化原則」（Maximizing the worst-off 或 Maximin principle）。

《國際勞工公約》指出，在訂定基本工資保障時，因應該國的一般工資水平、生活指數、社會保障福利、其他社會群體的生活水平、經濟因素如對社會發展、

¹³ 胡文龍，「貧富懸殊港世界第一」，《明報》，2003年8月11日，A24，論壇版。

¹⁴ 香港〇三年八月分低收入綜援個案有一萬二千六百多個，較去年同期上升兩成半。見「低收入綜援個案趨增」，《新報》，2003年9月7日，A06。

¹⁵ 有報導指，代理平治的仁孚車行早前在會議展覽中心舉行為期三日的車展，推出全新的 E-class 房車，每輛售價由四十三萬八千元至七十三萬八千元，三天內便售出二百六十輛。見「名牌貨逆市旺銷，平治三日賣 260 輛 Gucci 增售 11%」，《蘋果日報》，2002年4月8日，A02。

維持高就業率及對生產水平的要求等，作為參考因素。關於在香港設立生活工資制度，黃洪與李劍明曾作了一項「香港貧窮線研究」，並計算出香港生活工資應有的水平，值得大家參考。研究訪問了約三千個低收入住戶，了解這些家庭的支出模式及生活狀況，並根據恩格爾曲線的變化分析，得出每月人均開支 3,750 港元為香港的貧窮線分水嶺。他們建議以人均月入 3,750 港元作為香港的「基本生活保障線」，並促請政府帶頭紓緩基層勞工工資大幅下調的現象，盡快訂立「生活工資」，為所有政府外判、資助服務及政府本身的合約僱員，訂下最低的薪金標準。他們指出，生活工資月薪應為 6,600 港元，日薪 250 元，及時薪 32 元。¹⁶

此外，政府及商界在薪酬調整時，亦應採用「弱勢族群利益最大化原則」；尤其是計劃削薪時，應盡力減少削薪對低薪僱員的影響。對很多決策者來說，工資調整往往只當作機構營運效益及財政問題來處理——當機構財政緊拙時，削減工資變成理所當然的做法；而很多時，最省力便捷的方法便是劃一幅度削減高、中、低級僱員的工資，以示「一視同仁」。然而，正如上述指出，工資多寡亦是社會財富分配問題。不論工資是加是減，僱主是有社會責任，應以其政策在財富分配上是否合乎公義為主要決策原則之一。如何使財富分配合乎公義，我們認為至少首先要盡力維護那些低薪者的利益。因為，減薪 5% 對高薪者來說，雖然實質金額或可說頗大，但他們仍有相當可觀的 95% 工資來支持生活；但對低薪者來說，減薪 5% 即是使原已困拙的生活愈形困拙。故此，即使僱主是因為財政緊拙而要削減僱員工資，他們亦應盡力維護低薪者的利益，盡力減少削薪對低薪者的影響。方法之一，僱主在調低各職位的職薪點時，不應劃一幅度，而應採用累進式的調整方式，即職薪點較低之減幅應比職薪點較高之減幅為小，例如，低層職薪點調低 1%（甚至 0%）、中層 3%、高層 6%。此舉不但可以達到減省資源之目標，亦較能維護低薪者的生活水平。¹⁷

（二）財富再分配

¹⁶ 見網頁 http://www.cityu.edu.hk/cityutoday/news/category_chi/research_chi/general/n20020712_01_c.htm。另參考網頁 <http://www.livingwagecampaign.org/>。

¹⁷ 對於這原則，在當代政治哲學家 John Rawls 不遺餘力的倡議下，無論在學術界中及公共政策的制訂上，皆有深遠的影響。Rawls 之政治哲學思想堪稱是繼十九世紀 John Stuart Mill 以來英語政治哲學中最重要的理論。Rawls 論說「分配正義」，指出它所要求的是，良好的制度在保護正當的私人財富的同時，必須顧及弱勢群體的利益，起碼要為之提供保障其生存必需的物質條件。在鼓勵富人們的慈善之舉的同時，也要通過制度強制來調節社會分配。實現「分配正義」的制度前提是：1. 第一正義原則是「自由優先」，即必須平等地保護每個人謀求財產、自由和幸福的權利，並盡量為人們提供致富的平等條件。2. 對弱勢群體的適當照顧是自由制度的題中應有之義，國家通過稅收和其他福利制度對財富分配進行強制調節，使競爭中的最少受益群體的利益最大化，以防止過分嚴重的兩極分化的出現。3. 人人具有言論、結社、遊行示威、選舉權等公民權利；這些權利為弱勢群體提供了最有力的自我保護手段和談判資本，利用這些權利，弱勢群體不僅可以對政府施加壓力，也可以與富豪們討價還價。見 John Rawls, *A Theory of Justice* (Oxford: Clarendon Press, 1972) 及 *Political Liberalism* (New York: Columbia University Press, 1993)。

除了在工資訂定時設法紓緩工資差距的問題外，還可從財富再分配着手，透過政府的稅務政策系統、資助及福利政策把工資差距所帶來的貧富懸殊問題化解。最常聽見的做法，就是採用累進稅率，即愈高薪者稅率愈高，然後將稅款運用於社會福利上，使貧者得益，間接把財富從富者再分配至貧者身上。

可是，香港稅務政策的財富再分配作用十分薄弱。如論者指出，「本地的稅收政策，就是一個保障富有人士利益、促進其福利的社會政策。……本港稅制的主要目的，是用來支持公共開支需要，而並非促進社會公平而設。香港稅率除了一向偏低外，由於直接稅採用標準稅率，對高收入人士而言，稅制並無累進性，結果令到中產階級替富有階層承擔了大量稅款，九二年著名學者亞倫獲加教授訪港時就指出，假若當時香港最高收入百分之十的家庭，願意減少其入百分之三至五，公共福利的開支就可以倍數增長。其實，富裕階層可能是社會政策運作下的最大益者。」¹⁸

以上，對於如何紓緩日益嚴重的工資差距問題，我們提出了一些大方向。總括而言，我們建議：

- (1) 政府應重新立法確立集體談判權；
- (2) 政府應盡快設立生活工資制度；
- (3) 僱主應盡力維護低薪者的生活水平，使他們免受削薪之苦；以及
- (4) 政府應貫徹採用累進的薪俸稅率，藉此增加社會福利資源。

二〇〇三年十二月五日

政策研究組成員：

余偉華（委員、政策研究組召集人）

林祖明神父（教會顧問）

洪玲玲（委員）

梁少梅（組員）

藍麗貞（組員）

王仕謀（組員）

葉麗雯（組員）

周昭德（政策研究幹事）

¹⁸ 蔡建誠，「突破福利的社會政策」，1995年；上載於 <http://hk.geocities.com/franklenchoi/commentary/breakthroughwelfarism.htm>。