

# 世界各地最低工資研究概覽 及澳門統計測算模型研究

何錫江 編著

Overview of Minimum Wage in the World  
and The Study of Statistical Estimate Model in Macao



M W

# 世界各地最低工資研究概覽 及澳門統計測算模型研究

何錫江 編著

澳門歷史教育學會

**【澳門歷史教育學會叢書】**

書 名 世界各地最低工資研究概覽  
及澳門統計測算模型研究

---

作 者 何錫江  
總校訂 馮慧敏  
出 版 澳門歷史教育學會  
定 價 澳門幣 30 元  
出版日期 2008 年 12 月  
版 次 第一版  
印 數 500 冊

ISBN 978-99937-927-4-1

鳴 謝 澳門文化局贊助部分出版經費

# 序

最低工資制度起源於 19 世紀的新西蘭和澳大利亞，當今世界上大多數國家已實行這一勞動保障制度。最低工資制度甫誕生，經濟學家就其對經濟的影響展開了深入的理論探討，但是研究的結論未能達成一致。贊成者認為，最低工資制度可以保證工人購買基本生活必需品的收入，最低工資可以防止僱主剝削工人，維護社會公平；最低工資可能會衝擊僱主，使其更注意技術效率，提高勞動生產率，從而在很大程度上緩解了傳統經濟理論所預期的失業後果。反對者則認為它增加了低技術工人的失業並帶來了社會資源配置效率的損失，並且，由於大多數領取最低工資的工人並非生活在貧困家庭中，最低工資偏離了減少貧困的目標。最低工資制度的爭議極大地激發了國內外學者對最低工資的研究興趣，特別是最低工資對就業和收入影響的理論模型和實證分析問題已成為各國最低工資研究專家學者的研究熱點問題之一。但是，對最低工資標準統計測算模型的研究，囿於跨學科研究，以及統計技術等問題，問津者較少。

何錫江博士在暨南大學攻讀經濟學（統計學專業）博士學位期間，對最低工資統計測算模型問題表現出極大的興趣，積極參與本人主持的課題研究，承擔了課題部分章節的撰寫工作，為高品質完成研究課題立下了汗馬功勞。何錫江博士通過潛心研究，完成了博士論文——《澳門最低工資測算模型及決策支持研究》，在其博士論文中，閃爍著不少原創性的思想火花，得到了答辯專家的好評。

《世界各地最低工資研究概覽及澳門統計測算模型研究》

大部分內容源於其博士論文，經過精心提煉和補充完善，使主題更為集中，內容更為精煉，理論聯繫實際，突出實際應用。該書分成兩篇，第一篇通過廣泛研究世界各地最低工資的起源和發展概覽，深入地分析了世界主要國家和地區最低工資制度及測算模型；第二篇從澳門的實際情況出發，全面探討了澳門最低工資的起源和進展，澳門最低工資發展所面對的問題，著重研究了澳門最低工資實證測算，澳門最低工資的調整模型及集體談判博弈等問題。該書內容豐富，資料翔實，方法科學，論述嚴謹，特別是對澳門最低工資統計測算的實證研究，將成為中國最低工資研究不可或缺的重要組成部分。

鑒於此，我很樂意將這部專著推薦給從事勞動工資與社會保障工作 and 研究的讀者。我相信，該書的出版，將有助於澳門地區、中國大陸以及世界最低工資統計測算模型問題的深入研究。

韓兆洲

2008年10月於廣州暨南園

# 前 言

最低工資制度及其釐定水平的統計測算是近年我國大陸和港澳臺地區的經濟熱點研究問題之一，由於最低工資的內容涉及法律、政策、經濟和統計測算技術等範疇，要深入展開研究具有一定難度。從目前的狀況看，西方發達國家的研究和實踐漸漸成熟，我國大陸地區以韓兆洲教授為首的研究成果日趨全面和系統化，臺灣地區的研究也具雛形，而港澳地區的實踐和研究均屬起步階段，仍具很大的發展空間。

本書研究緣起於我的恩師——我國資深最低工資統計測算專家韓兆洲教授，他於 2005 年和 2006 年分別承擔了廣東省勞動和社會保障廳委托的《廣東省最低工資研究》，以及全國哲學社會科學基金研究項目《我國最低工資調查方法與統計測算模型研究》，在此期間，筆者有幸隨師學藝，累積了研究最低工資的寶貴經驗和知識。

最低工資理論和研究方法橫跨不同的學術領域，是一個較少人深入研究的專題，希望透過本書的出版有助於最低工資的研究，尤其希望藉著本書促使更多的本澳專家學者進一步深入開展研究澳門最低工資制度和測算方法，為社會發展和廣大基層工人謀福祉。

本書出版之際，我要誠心地感謝我國著名統計學者、暨南大學博士生導師、資深最低工資研究專家、恩師韓兆洲教授。在韓教授的親切關懷和悉心指導下，我的博士論文選題為《澳門最低工資測算模型及決策支持研究》，並從中節錄出部分內容作為本書之用。同時還要感謝馮慧敏女士，她對本書內容作了有益的

指導,使我獲益匪淺。在本書撰寫及研究過程中,曾得到暨南大學劉建平教授、雷欽禮教授、王斌會教授,中山大學王美今教授,華南理工大學宋光輝教授的悉心指導和熱情幫助,在此一併深表謝意。本書有幸出版,要感謝澳門文化局的經費資助及澳門歷史教育學會林發欽會長的鼎力相助。最後,我要感謝我的家人的支持和鼓勵。

最低工資研究是一個精深博大的課題,其中涉及範圍之廣、內容之深,決非筆者所能獨立完成。本書的研究只不過在前人研究的基礎上,向前邁進了一小步。由於筆者水平所限,本書不足之處在所難免,敬請各位同仁批評指正。

何錫江

2008年10月於濠鏡澳

# 目 錄

序 .....	V
前言 .....	VII

## 第 1 篇 世界各地最低工資測算模型研究概覽

<b>第 1 章 緒論 .....</b>	<b>1</b>
1.1 最低工資的概念 .....	1
1.2 最低工資研究的相關理論 .....	3
1.3 最低工資理論研究的主要觀點 .....	13
1.4 最低工資經典理論研究 .....	20
<b>第 2 章 我國大陸及港臺地區最低工資實踐經驗和研究發展 .....</b>	<b>39</b>
2.1 我國大陸最低工資測算研究概況 .....	39
2.2 我國臺灣基本工資制度及模型研究成果 .....	49
2.3 香港特別行政區最低工資制度的議論和進展 .....	65
<b>第 3 章 北美經濟大國的最低工資制度和研究概況 .....</b>	<b>73</b>
3.1 美國最低工資經典理論及其實踐 .....	73
3.2 加拿大最低工資水平對就業彈性的研究情況 .....	79
<b>第 4 章 歐洲多元化的最低工資實踐經驗和研究發展 .....</b>	<b>83</b>
4.1 英國最低工資制度及其影響 .....	83
4.2 荷蘭青年人最低工資與就業彈性的計量模型研究進展 .....	94
4.3 法國最低工資制度及對青年就業彈性測算結果 .....	100
4.4 捷克斯洛伐克最低工資對經濟運行影響 .....	103
4.5 希臘最低工資制度及就業彈性測算結果 .....	106



<b>第 5 章 東南亞的最低工資運行模式和研究成果</b> .....	110
5.1 日本和韓國最低工資制度 .....	110
5.2 印尼最低工資制度及其對就業影響 .....	111
5.3 以色列最低工資與勞動需求關係的研究成果 .....	117
<b>第 6 章 中美洲最低工資對就業影響的研究結果</b> .....	123
6.1 墨西哥最低工資制度及對就業影響 .....	123
6.2 墨西哥和哥倫比亞最低工資效果比對研究結果 .....	129
<b>第 7 章 非洲和大洋洲最低工資的實踐和研究經驗</b> .....	136
7.1 南非最低工資概述 .....	136
7.2 澳大利亞最低工資制度及對青年人就業彈性研究進展 .....	137

## 第 2 篇 澳門最低工資統計測算模型研究

<b>第 1 章 緒論</b> .....	144
1.1 澳門最低工資的起源和進展 .....	144
1.2 澳門最低工資發展所面對的問題 .....	152
1.3 研究目的和意義 .....	153
1.4 澳門歷年主要經濟狀況 .....	154
<b>第 2 章 澳門最低工資標準實證測算</b> .....	158
2.1 比重法最低工資實證測算 .....	158
2.2 國際收入比例法最低工資實證測算 .....	162
2.3 ELES 最低工資實證測算 .....	164
2.4 澳門本地化的恩格爾係數法測算最低工資 .....	169
2.5 澳門本地化的馬丁法測算最低工資 .....	173
2.6 構建基於收入分配的最低工資測算模型 .....	176
2.7 構建收支比例平衡法測算最低工資 .....	190

<b>第 3 章 澳門最低工資的調整模型及集體談判博弈研究</b> ...	192
3.1 構建最低工資調整模型 .....	192
3.2 基於效率合約模型的談判力量博弈均衡 .....	194
3.3 最低工資談判延期的貼現和收益 .....	196
3.4 改進的希克斯談判模型 .....	198
3.5 改進的 Gideon Yaniv 政府最低工資執法力度模型	200
<b>附錄 1 澳門最低工資有關國際公約和法例</b> .....	203
<b>附錄 2 全國統計科學研究優秀成果獲獎證書</b> .....	211
<b>參考文獻</b> .....	213

# 第1篇 世界各地最低工資 測算模型研究概覽

## 第1章 緒論

### 1.1 最低工資的概念

我國學者王守志主編的《勞動經濟學》對最低工資的描述是：“最低工資是國家為保證維持勞動力再生產的最低需要，以一定的立法程序規定的，用人單位對在正常時間內從事勞動的勞動者，必須支付的最低限度的勞動報酬。支付給勞動者的工資不得低於所規定的標準。最低工資標準不是由勞動關係的當事人協商確定，也不是由勞動力市場的競爭作用自發形成的結果，它一般以法律或法規的形式頒佈，具有單方面的強制性。最低工資立法是商品經濟發展到一定階段，國家對勞動關係的「契約自由原則」進行限制的產物。最低工資標準制度不僅屬於工資制度的範疇，同時也是政府調節經濟活動，干預收入分配，維繫勞動力市場正常運行，對勞動力市場進行宏觀調控的重要手段之一<sup>①</sup>。”

最低工資有時候是一個經濟學議題，有時候又是一個政治議題，在政治和經濟理論的討論上最低工資有三種不同的概念<sup>②</sup>：1. 在理論上占主要地位的一種，指最低工資是基於法律和

① 王守志，《勞動經濟學》，中國勞動社會保障出版社，2005年版。

② Christian Ragacs, *Minimum Wages and Employment – Static and Dynamic Non – Market – Clearing Equilibrium Models*. Palgrave Macmillan, 2004.

規章的一種最低工資；2. 另一種是由工會與企業之間經過討價還價後而產生的最低工資；3. 第三種是基於一種完全不同的經濟上的考慮，對於在某種經濟制度下每一個人，最低工資被定義為一種特定收入轉移水平的權利，而這種最低工資與勞動的形式無關。

第一種是從法律規範的角度去思考，作為一種完善的制度，有必要由法律去釐定和規管其運作模式和程序；第二種則著重於工會組織與資方之間的博弈，工會或資方的其中一方力量過份強大，都會使最低工資金額偏離經濟均衡，導致失業或剝削；第三種則站在社會再分配的角度，借助最低工資作為收入轉移的手段，從而實現社會救濟和扶助弱勢群體。這三種角度在國際上制定最低工資時均需考慮到，以透過最低工資實現政治、經濟和社會功能。各國經過近一個世紀的研究和實踐，對最低工資形成了贊成和反對兩種主要的觀點：

贊成設立最低工資的主要觀點認為：

- 最低工資可保障勞動者及其家庭的基本生活水平，讓他們有能力購買基本的生活必須品；
- 防止僱主剝削工人，使社會分配更近公平；
- 使企業經營成本上升，刺激僱主提升企業的生產效率。

反對設立最低工資的觀點認為：

- 增加失業，尤其令低技術工人失業情況更為嚴重；
- 破壞勞動力市場的均衡，有損社會資源配置效率；
- 領取最低工資的人士未必生活在貧困中，所以最低工資不一定能減少貧困。

## 1.2 最低工資研究的相關理論

### 1.2.1 收入分配差距理論

關於收入分配差距的問題，美國哈佛大學的西蒙·庫茲涅茨 (Simon Kuznets) 教授在 1955 年發表了題為“Economic growth and Income Inequality” (經濟增長和收入不平等) 的論文，指出收入分配的不平等與經濟發展間呈倒 U 關係，即當經濟發展和人均國民生產總值增長時，收入分配不平等的程度起初增加，然後會逐漸減小。澳門自開放博彩經營的專營權，引入適量競爭以來，在國家政策的配合下，經濟迅速復甦和再次起飛，並確定了以博彩業為龍頭的經濟格局，GDP 連年遞增，經濟重新發展，經歷了近幾年的急速發展後，一些社會問題逐漸浮現，低學歷、高年齡人士仍然是社會的低收入人群，隨著通貨膨脹的來臨，他們的實際收入不斷減少，據統計局的數據顯示，2002 ~ 2003 年度的基尼係數為 0.45。在國際上，基尼係數可作為衡量收入差距或收入不平等的尺度，通常分類如下表 1.2.1 - 1。

表 1.2.1 - 1 基尼係數表示收入分配平等的國際標準

基尼係數	收入分配的平等程度
0.2 以下	高度平均
0.2 ~ 0.3 之間	相對平均
0.3 ~ 0.4 之間	比較合理
0.4 以上	差距偏大

可見澳門近年的收入分配已達差距偏大的程度。要解決收入分配差距，涉及到公平和效率的問題。對於效率問題，比較容易釐定，例如一個地區的 GDP 增長、邊際生產率的提高等都可認為效率提升了。奧肯 (Oken) 指出：“對經濟學家來說，就像對工程師一樣，效率，意味從一個給定的投入中獲得最大的產出”；“一旦社會發現一種以同樣的投入可以得到更多的產品 (當然

其他產品並不減少)的途徑,那它便提高了效率”。<sup>③</sup> 與效率問題相比,公平問題卻沒有那麼容易解決了。甚麼是公平(Equality, Fair)? 如何釐定公平? 公平的形式有哪些? 這些問題都是在制定收入分配政策時需要思考清楚的。公平是一個價值觀的問題,人道主義對公平觀念影響深遠,從人道主義的角度思考,社會收入差距太大被認為是一種不公平現象。而“不應允許市場裁決生存和死亡”價值觀一直影響著社會轉移支付理論和社會援助救濟制度的實現,並促使社會走向更加公平。由此可以認為,社會上那些獲取高收入分配的人們,天經地義地要把他們收入所得的一部分交予社會,並由社會把這些收入轉移支付予需要幫助的另一群低收入或弱勢人士。此外,人生存在自然的差異,如性別、體魄、智力、健殘等,這種差異將導致日後在社會的工作效率、機會掌握造成不平等,儘管有些國家制定嚴格的法律禁止在工作上以性別、年齡、膚色和傷殘等為藉口的歧視,但這種不平等較難以社會制度去糾正。由後天造成的不平等則需社會更加正視和著力解決,例如當社會形成了貧富兩極後,若不加以糾正,將會發展致貧者越貧、富者越富的社會對立境地,貧富差距將自然持續地拉大,正如瑞典經濟學家米爾達爾所言:“窮將是窮的原因,而富則是富的原因”,貧窮更有可能會由一代傳至下一代,造成跨代貧窮,使社會更加分化和不公平。索馬維亞在2000年世界勞動報告《變化世界中的收入保障和社會保護》的序中所言:“一個社會如果不能充分關注保障問題,特別是社會脆弱成員的保障問題,很可能要忍受破壞性不利後果的折磨。”<sup>④</sup> 所以,我們社會有急切需要去面對和解決貧富差距和跨代貧窮問題,使貧窮不再是貧窮的原因。

---

<sup>③</sup> 奧肯,《不等與效率》,北京,華夏出版社,1999年2月。

<sup>④</sup> 國際勞工局,2000年世界勞動報告《變化世界中的收入保障和社會保護》,北京,中國勞動社會保障出版社,2001。

1.2.2 洛倫茲曲線

洛倫茲曲線可作為衡量收入分配差距的一項重要方法，如圖 1.2.2 - 1 所示，橫坐標表示累積人數或戶數的百分比，縱坐標表示累積收入百分比，把居民收入由小到大排序，洛倫茲曲線是一條由座標原點(0,0)到(1,1)單調上升、下凹的曲線，曲線上任一點表示在某個人口比例數目中所佔有的收入百分比。當收入分配呈絕對平均時，洛倫茲線是一條由左下角原點  $O(0,0)$  到右上角端點  $A(1,1)$  的直線  $OA$ ，稱為絕對平均線；而當另一種極端情況，即收入分配呈絕對不平均時，洛倫茲曲線為圖中的  $OBA$  折線，稱為絕對不平均線。通常情況下的洛倫茲曲線都是介於絕對平均線和絕對不平均線之間的弧線，曲線向下凹的程度越大，越是靠近絕對不平均線，代表收入分配越是不平均；相反，如果曲線下凹的程度越小，越是靠近絕對平均線，表示收入分配越平均。

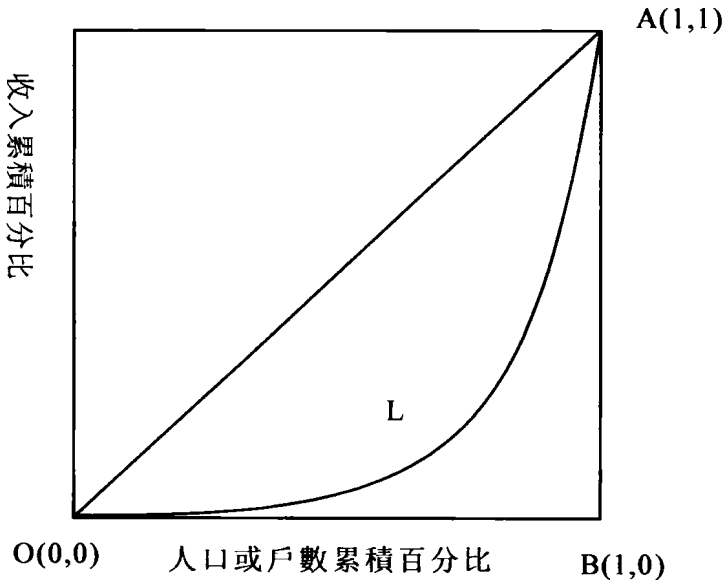


圖 1.2.2 - 1 洛倫茲曲線

洛倫茲曲線劃分組別計算的方法如下，而各組的劃分可以

取等分或不等分。

$$P = P_1 + P_2 + \cdots + P_n \quad P_i \text{ 表示第 } i \text{ 組的人口數目}$$

$$Q = Q_1 + Q_2 + \cdots + Q_n \quad Q_i \text{ 表示第 } i \text{ 組的收入額}$$

$$p_i = P_i/P \quad P_i \text{ 表示第 } i \text{ 組的人口比重}$$

其中  $P_1 + P_2 + \cdots + P_n = 1$

$$q_i = Q_i/Q \quad \text{表示第 } i \text{ 組的收入比例份額}$$

其中  $q_1 + q_2 + \cdots + q_n = 1$

### 1.2.3 集體談判理論

國際勞工組織“關於促進集體談判公約”(第 154 號)指：“集體談判適用於單個僱主、僱主群體或組織同單個或若干工人組織之間簽訂各種協定的過程。”參與集體談判的雙方往往是各級工會代表和企業代表，在法律的規範下，談判雙方具有主體的獨立性，權利對等並不受對方控制，當談判雙方發生爭議或意見分歧時，政府可介入調解或斡旋，促使雙方化解分歧，但通常不能以行政命令迫使某方就範或達成指定協定。

#### (1) 集體談判模型

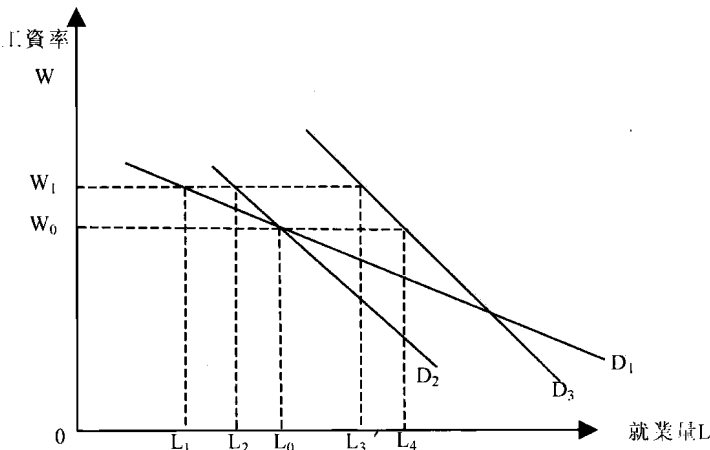


圖 1.2.3 - 1 勞動力需求的工資彈性對工會的影響



在勞動力市場中，工會將面對向右下傾斜的勞動力需求曲線，如圖1.2.3-1中的 $D_{1,2,3}$ ，假設初始狀態為 $(W_0, L_0)$ ，若工會要把工資率 $W_0$ 提升到 $W_1$ ，在較富有彈性的需求曲線 $D_1$ 上，就業量將由 $L_0$ 減到 $L_1$ ；而在較缺乏彈性的需求曲線 $D_2$ 上，就業只從 $L_0$ 減到 $L_2$ ，也就是說，當工會所面臨的勞動力需求曲線的彈性越大（越小），提高工資所導致的就業量減少也越大（越少）。若在談判的過程中，勞動力市場發生變化，如最終產品需求增加等因素，促使勞動力需求曲線從 $D_2$ 向右平移到 $D_3$ ，此時，工會要求把工資從 $W_0$ 提高到 $W_1$ ，就業量仍可得到擴大到 $L_3$ 而不致於萎縮，也就是說，當需求曲線越向右（左）平移，提高工資對就業量減少的影響越少（大）。綜合以上的兩種情況，當勞動力需求曲線越缺乏彈性並且越向右移，提高工資對就業量的負面影響越少，工會此時就越有力量與僱主討價還價，提升工資待遇。現今的澳門博彩業正處這種情況，博彩業急速膨脹，人力資源需求急增，博彩企業又受政策所限，不能引入外勞代替本地工人或補充不足，而澳門合適的人力資源卻十分有限，使該行業的勞動力需求曲線更缺乏彈性並迅速向右移動。在就業市場的供求關係下，博彩行業工資有所提升，但此時若有工會與僱主談判，要求更高工資，不僅有進一步獲得提升工資潛力，而且對就業量的影響甚微，而就業量更可能因為博彩業的繼續發展而持續增加。相反，製造業等工業在澳門正處於萎縮階段，加上又可輸入大量外勞作為替補，行業的勞動力需求曲線具有較大彈性並向左移動，若工人或工會要求增加工資，將使僱主更不願意招聘本地工人，致使本地工人的就業量迅速減少。此時，若行業工會與僱主進行集體談判時，其內容除了商議工資金額的釐定外，還需對外勞的配額或輸入條件有所限制，以減少需求曲線的彈性，保障本地工人的就業量。在勞動力市場中，工會應特別關注因技術進步、外勞等對本地工人的替代問題。另一方面，若勞動力市場存