



Hong Kong Shue Yan University

BUSINESS, ECONOMIC AND PUBLIC POLICY RESEARCH CENTRE

商業、經濟及公共政策研究中心

BRAEMAR HILL ROAD, NORTH POINT, HONG KONG

EMAIL: bepp@hksyu.edu

法定最低工資條例 對香港營商環境影響 問卷調查研究報告摘要

李樹甘、楊偉文

研究助理

洪子軒、歐陽家騏
邱文龍、曾俊基

2012 年 5 月

報告摘要

我們就有關 2011 年 5 月實施的「法定最低工資條例」對香港營商環境影響進行了共七頁的問卷調查研究，以收集各行業的經營者提供第一手商業數據和相關營商資料。

這次問卷調查進行時間由 2012 年 4 月 10 日至 2012 年 5 月 18 日，透過郵遞和電郵方法主動邀請 18 間商會和 15 間大、中型企業，鼓勵各公司和商會會員填寫問卷，提供數據和資料給我們進行有關研究，並設有網上問卷方便各行各業經營者（包括我們未有渠道邀請的公司）直接輸入數據。我們總共收到 56 份有效完成的問卷，商店數目接近三千間，僱員人數接近十萬人。

在 56 份有效問卷中，55 % 屬零售業界，當中經營範圍包括百貨、民生用品和副食品、鐘錶及珠寶、化妝品、時裝、傢俬及居室用品、精品、花店、電訊及電子產品、藥房和衛生產品等，覆蓋範圍甚廣，故問卷數目最多；20 % 屬保安界，12 % 屬清潔服務界；其他業界有 13 %，當中經營範圍包括娛樂消閒、餐飲業、建築及工程、船舶服務及物業管理等。

研究結果反映了以下幾個情況：

1. **一刀切式的最低工資扭曲行業工種的差距。**本來，不同行業、不同工種的工作要求和服務條件都有所差異，例如：「較輕鬆」又或「較自由」的行業和工種，薪金一般較低。工資的差異正反映不同行業或工種的特性。然而，一刀切的最低工資提升基層工人的工資，突顯非工資差距，加劇了勞動力流動（轉工或轉行）。調查數據顯示有 62% 公司出現員工流失上升問題，令至公司在培訓和管理成本增加；同時，轉工所需的適應和磨合時間也有所增加，這些因素都會影響服務質素和生產力，削弱企業的競爭力，對整體經濟增長和職位創造均有負面影響。
2. **「同薪替代效應」引發勞動力流動傾斜。**80% 公司表示「工作時間長」、「假日工作」、「體力勞動量大」是招聘困難的原因。勞工在薪酬極接近情況下，會選擇「較輕鬆」、「工作時間短」、「不用夜班或假日工作」的行業，出現「同薪替代效應」，這會導致部分基本民生服務行業出現員工老化現象和產業結構失衡，進一步推高生產成本，導致零售價格上升，削弱香港整體競爭力。調查發現 61% 公司加價超過 10%，當中接近 43% 加價超過 20%。
3. **「漣漪效應」令各行業及工種同步加薪及薪酬差距收窄。**由於「同薪替代效應」，企業間需要透過加薪和增加福利來挽留或吸引人才，由此造成的「漣漪效應」(Ripple effect)；各層員工都需同步加薪，理順管理架構，形成「薪酬階梯連鎖效應」(Knock-on effect)。故此，社會在考慮最低工資水平釐定時，不應只估算「最低工資水平」對低於「法定水平」

員工的直接影響，也應計算「法定水平」對工資上升的間接影響，以反映「最低工資水平」對生產成本和經濟運作的全面影響。調查結果顯示「法定最低工資」的直接效果令薪酬開支上升 5.6%，加上「薪酬階梯連鎖效應」和「漣漪效應」的 5.5% 間接影響，薪酬開支平均上升 11.1%，當中勞動力資源比重高的清潔服務達 18.5%。以上數據均未計入公司福利（如有薪休息日和飯鐘時間）和其他相關開支（如年終酬金和強積金供款）的影響，若計入有關開支，升幅便會更高。此外，分別有 98% 和 56% 公司認為薪酬開支壓力主要來自「漣漪效應」和「薪酬階梯連鎖效應」。

4. **企業採取一系列策略減輕經營成本上升壓力。**71% 公司改變調薪慣例，例如「收窄加薪幅度」、「減少調薪次數」或「選擇性或按表現加薪」；另外有 27% 公司透過「加班」維持生產量或服務水平，23% 公司選擇縮減員工人數，反映最低工資條例未有提升生產效率，而「增加機械/自動化替代人手」只有 10%；另一方面，是次調查未有發現，現行法定最低工資條例的實施，暫未加深低技術勞工或基層勞工的失業危機。
5. **減人手、增兼職或外判替代。**公司採取縮減員工人數的主要方向是「裁減高薪員工」（45%）和「以兼職或外判替代全職員工」（36%）；配合另一組調查數據「享受有薪休息日員工人數」和「享受有薪飯鐘員工人數」在最低工資法例實施 10 個月後出現下降現象，平均下降幅度分別為 10% 和 19%，相信下降原因可能跟「裁減高薪或全職員工，由兼職或外判替代」有關，這反映「穩定的工作崗位」有下降現象。
6. **年終酬金首當其衝。**49% 公司收緊「年終酬金」發放，其中 13% 減少或取消「年終酬金」和 35%「不統一年終酬金金額」或「選擇性或按表現發放年終酬金」，最終部份員工喪失「年終酬金」的收入。
7. **基層就業條件轉趨不穩定。**隨著部分全職職位轉為兼職職位或外判工作，勞動力市場的穩定工種逐漸流失，加上「改變調薪慣例」和「改變年終酬金慣例」，導致員工的「其他薪酬福利」亦變得不穩定，甚至受損。企業把「最低工資」的上升成本部份轉嫁到勞工身上，導致工作缺乏穩定性，也影響了員工生產或服務質素（18%），例如「員工缺乏相關經驗」或「員工缺乏積極性」，倒過來影響公司的生產效率和競爭力，結果「兩敗俱傷」。
8. **「棘輪效應」觸發裁員潮。**部分行業成本結構高度集中在「人力資源開支」，其中，保安行業的薪酬開支佔整體成本的 74%，而清潔服務行業更佔 80%。須指出，在最低工資制度下，名義工資(Nominal wage)難向下調，令致工資只升不跌，出現「棘輪效應」(Ratchet effect)。然而，經濟景氣一旦逆轉，難於下調的工資，將導致保安、清潔服務等人力資源成本比重高行業，因無法調節生產成本，而觸發裁員潮。

9. **時薪 33 元是「裁員意欲」觸發點。**30%公司表示最低工資水平，若上調至 33 元，便會進行裁員，清潔服務業的裁員意欲會增至 67%，保安和零售亦分別有 30%及 26%。

就以上調查結果，我們認為現階段對法定最低工資調整和檢討的主要考慮應是勞動力市場可能出現的風險和商界（特別是中小企和人力資源成本比重較高的行業）的適應和抵禦能力。我們的建議如下：

1. **確立不定期檢討「最低工資水平」機制。**調查期間香港經濟環境良好，勞動力需求大。調查顯示最低工資實施觸發「同薪替代效應」，加劇了勞動力流動，增加公司的培訓時間和招聘成本，員工也要付出每次轉工的磨合和適應時間，這些都會降低經濟效率，導致增長速度或服務質素下降。最低工資調整應順應經濟周期，不應受限於硬性調整時間表。頻密的最低工資水平調整必定付上資源損耗和經濟效率下降的代價，我們建議政府參考台灣和美國的做法，不定期進行「最低工資水平」檢討，保持企業調節和競爭能力，並且應採用一籃子指標，交由勞資協商，確立調整機制。本調查顯示，若要調整最低工資，27%公司企業贊成用協商來檢討最低工資水平的調整，而 32%贊成用一籃子指標作調整基礎和參考，只有 4% 贊成按通脹率和 11% 就按實質經濟增長率為調整基礎。
2. **確立「差別最低工資」機制。**調查發現不同行業的成本結構差異甚大，如保安和清潔服務在「人力資源成本」比重甚高，而最低工資條例削弱了工資調整能力。就不同行業的成本結構和成本調節能力，政府應建立不同類別的最低工資水平，提升企業的成本調節空間，減少「同薪替代效應」影響，糾正資源損耗和經濟效率下降等問題，亦可減少經濟轉壞時發生裁員潮的風險。
3. **改善基層生活不應依賴最低工資。**最低工資對改善基層勞工生活有正面作用，但最低工資不是福利政策，政府不應透過不斷提升最低工資水平來維持基層勞工生活質素。因最低工資調整有嚴重的社會成本：經濟好時，勞動力流動轉趨劇烈；經濟差時，則增加裁員風險。
4. **改善基層生活應以綜合配套為本。**因最低工資不宜經常調整，故政府需加強其他改善民生政策(例如房屋、交通津貼和其他減低生活費用的政策)，加強各項培訓服務，提升勞工生產力，降低生產成本，改善營商環境，加強競爭力，促進就業與工資增長，達至勞資相贏。
5. **第二輪最低工資水平檢討應清晰，並需指出檢討並非必定增加最低工資。**即使工資普遍達 33 元，並非表示最低工資水平應上升至 33 元，「法定水平」上升會引發新一輪「同薪替代效應」、勞動力流動（轉工或轉行）和磨合。另一方面，法定最低工資在香港推行時間十分短，調查期間香港正處於經濟環境好，勞動力需求大情況，未清楚當經濟出現下行時候的衝擊程度，特別在企業的財務融資比上年困難，而且歐美的經濟危機還在發展和變化當中，中國政府也開始調整她的經濟發展步伐，避免出現經濟泡沫，導致本地



部分企業對經濟前景和經營情況轉趨審慎。因此，我們建議政府應先考慮時薪 28 元的法定最低工資水平調整檢討機制，才作出新一輪的調整。政府應審視更多經濟波動下勞動力市場和營商環境等變化，進行詳細分析才決定最低工資水平的調整安排。我們必須強調調整並非增加最低工資水平，而是可以維持不變。另外，我們建議政府應採用一籃子指標，並交由勞資協商，不宜簡單地與通脹率掛勾，否則只會讓工資和物價，在互為影響下，形成環環相扣的螺旋式工資及物價上漲(惡性循環)，進一步削弱市場經濟的自動調整能力。

最後，我們就有關這份調查研究報告提出以下說明：

1. 調查數據只反映最低工資條例對企業營商環境影響和企業行為變化，對於勞動力市場的影響，我們同意需要進一步收集和了解勞工層面的數據及個案。
2. 我們現在收集到的 56 份有效完成的問卷比較集中規模較大的公司（涉及近三千商店和十萬名受薪僱員），並不包括一些因「最低工資」而結業的公司，故未能全面反映香港整體的營商情況，特別是較為「弱勢」的中小企。我們相信它們對法定最低工資條例帶來衝擊的抵禦能力會更加微弱，所以，我們估計整體營商環境和企業面對成本壓力比調查結果更為惡劣。
3. 我們的調查是集中時薪 50 港元或以下的員工，故調查結果即使未能全面檢視有關情況，也能一定程度地反映基層勞工面對情況。