



BUSINESS, ECONOMIC AND PUBLIC POLICY RESEARCH CENTRE

商業、經濟及公共政策研究中心

Hong Kong Shue Yan University

BRAEMAR HILL ROAD, NORTH POINT, HONG KONG

EMAIL: [bepp@hksyu.edu](mailto: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

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



---

目錄		頁
研究摘要		2
第一章： 引言		7
1.1 背景		
1.2 研究範圍及方法		
1.3 問卷設計		
1.4 樣本簡介		
第二章： 法定最低工資對經濟效率的影響		11
2.1 「同薪替代效應」		
2.2 「棘輪效應」與「裁員潮」風險		
2.3 物價上升壓力		
第三章： 法定最低工資對勞工的影響		20
3.1 薪酬變化		
3.2 職位變化		
3.3 工作士氣低落		
第四章： 法定最低工資對薪酬開支的影響		26
4.1 薪酬開支上升原因		
4.2 薪酬開支升幅估算		
第五章： 商界對最低工資和經濟前景的意見		29
第六章： 政策建議		31
第七章： 總結		33
附件		
附件一 最低工資調查問卷		34
附件二 被邀參與問卷調查的機構及公司名單		41



## 研究摘要

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，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的調查。

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. 不同行業、不同工種，其工作要求和服務條件都有所差異，例如：「較輕鬆」又或「較自由」的行業薪金通常較低，工資差異正反映不同情況。但最低工資一刀切扭曲行業工種的差距，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，令至培訓和管理成本上升，流動加劇也令員工難以累積經驗，每份新工作都需要一段適應期和磨合時間，這些因素都會影響服務質素和生產力，削弱企業的競爭力，對經濟增長和創造職位有負面影響。
2. 勞動力流動出現傾斜現象。80 % 公司表示「工作時間長」、「假日工作」、「體力勞動量大」構成招聘困難。勞工在薪酬極接近情況下，會選擇「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. 由於「同薪替代效應」，企業需要透過加薪和增加福利來挽留或吸引人才，造成「漣漪效應」(ripple effect)，而且避免員工流失或損害工作士氣，各層員工也需同時進行相對應的薪酬上調，保持有激勵作用的層級薪酬差距，理順管理架構，造成「薪酬階梯連鎖效應」(knock-on effect)。因此，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」的工資調整的直接影響，也應計算「法定水平」的間接影響，以全面反映「最低工資水平」對生產成本和經濟運作的影響。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 %，這些數據均未計入福利（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. 企業面對薪酬成本上升壓力均有採取「舒緩策略」減輕經營成本上升壓力，其中 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和 23 % 公司選擇縮減員工人數。而「增加機械 / 自動化替代人手」只有 10 %，反映最低工資條例未有提升生產效率；當然，從另一個角度看，最低工資條例也未有加深低技術勞工或基層勞工的失業危機。
5. 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，分別平均下降幅度為 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. 49 % 公司收緊了「年終酬金」發放，其中 13 % 減少或取消「年終酬金」和 35 % 「不統一年終酬金額」或「選擇性或按表現發放年終酬金」。
7. 企業的「舒緩策略」導致員工的就業條件不穩定，部分全職職位轉為兼職職位或外判工作（外判商也可能以兼職或短期合約聘用外判員工），令勞動力市場喪失了穩定工種，加上「改變調薪慣例」和「改變年終酬金慣例」導致員工「其他薪酬福利」受損，亦變得波動。「最低工資」導致企業成本上升，部份已經轉嫁到勞動力身上，導致工作崗位缺乏穩定性，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. 調查發現部分行業成本結構高度集中在「人力資源開支」，例如保安行業的「人力資源開支」佔整體成本 74 %，而清潔服務行業的「人力資源開支」則佔整體成本 80 % 之高。在最低工資制度下，名義工資 (nominal wage) 難於向下調，工資只升不跌，出現「棘輪效應」(ratchet effect)。然而，到經濟環境轉差，其他生產成本可以下調時候，如租金和原材料價格下降，只有工資難於下調；導致保安、清潔服務這些人力資源成本比重高的行業沒有辦法調節生產成本，缺乏工資調整空間，觸發「裁員潮」。

9. 調查顯示有 30% 公司表示最低工資水平上調至 33 元會進行裁員，當中清潔服務業裁員意欲高達 67%，反映「棘輪效應」對「裁員潮」的影響，而保安和零售在 33 元最低工資水平的「裁員意欲」分別為 30% 和 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。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，我們建議政府應凍結時薪 28 元的法定最低工資水平調整檢討，用多一點時間觀察經濟和勞動力市場的變化，考慮對法定最低工資調整方法。我們的建議如下：

1. 調查期間香港正處於經濟環境好，勞動力需求大情況。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。頻密的最低工資水平調整必定帶來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。事實上，最低工資調整應順應經濟周期，不應受限於調整時程，並且應採用一籃子指標，交由勞資協商，確立啟動和調整機制，若在高通脹率和高失業率的「滯脹」情況下，政府不應啟動調整機制。若要定期檢討最低工資機制，政府也要有明確信息：檢討並不表示「加多少」，可能會維持不變，甚或凍結檢討至下一次檢討年期。這是第一項建議。
2. 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，產生「棘輪效應」，在經濟轉壞時候，加深了「裁員潮」危機。故此，我們建議政府參考其他實施最低工資的國家和地區建立不同類別的最低工資水平，就不同行業的成本結構和成本調節能力訂立不同最低工資水平，確立「差別最低工資」機制，改善「人力資源成本」比例高行業的成本調節能力，在經濟下滑時，有較大的下調空間，減少出現「裁員潮」的風險，降低「棘輪效應」的影響。相反，在經濟好、勞動需求上升時，「差別機制」可減少「同薪替代效應」，令資源損耗和經濟效率下降等問題得以改善。這是第二項建議。
3. 香港實行法定最低工資條例只有 10 個月，對最低工資條例產生經濟和勞動力市場的影響未有足夠經驗和數據評估。在這次調查中，我們發現大部份公司的營業額增長理想，可以彌補成本上升，故現有數據只能反映經濟好景時候的經營情況和增聘勞工現象，並未反映經濟下滑時，最低工資條例在「棘輪效應」對企業和勞動力市場的影響。



4. 有不少評論指出最低工資條例實施後，香港經濟未有出現嚴重的負面影響，企業營利上升和失業率持續下降。我們認為社會對現象評估過於樂觀。事實上，公司以兼職或外判替代全職員工，已經反映勞動力市場出現「暗湧」，員工職位不穩定情況增加，表示公司調節幅度增加，經濟下滑時，失業率上升會更快更易，加深「貧富懸殊」危機。而且「裁員潮」不一定要等到「企業倒閉潮」已經可以出現，這是兼職職位上升帶來的危機。
5. 調查數據顯示有 37% 的公司財務融資情況轉壞，意味規模擴張減慢，這是經濟轉差的訊號，而且接近四成公司表示對經濟信心和經營信心下降。
6. 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」上升會帶來新一輪「同薪替代效應」，勞動力流動（轉工或轉行）和磨合增加。遇上經濟下調，最低工資水平增加失業惡化風險。建議政府應等待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。最低工資調整應順應經濟周期，不應受限於調整時程，並且應採用一籃子指標，交由勞資協商，確立調整機制這是第三項建議。
7. 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。我們認為就算第二輪最低工資水平考慮調整，機制也要清晰，不宜與通脹率掛勾，因不少公用事業價格，以至公屋租金都是與通脹率掛勾，在工資、物價互為影響下，將最低工資調升，帶動物價不斷作螺旋形上升。而在工資和物價均出現易升難跌情況下，更會影響經濟自動調整能力。故此，我們建議採用一籃子指標並勞資協商「雙軌方法」最低工資水平的釐定機制。這是第四項建議。

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和個案。
2. 我們不反對「最低工資」設立，這對基層勞工的生活改善產生一定正面作用，彌補市場機制在收益分配不平衡的缺點。我們要指出的是最低工資調整機制的考慮因素和降低調整最低工資所帶來的代價和風險。我們認為不應依賴不斷調節或增加最低工資來維持基層勞工應有生活質素，否則只會帶來嚴重的社會成本；在經濟逆轉時，更會增加失業危機，對基層勞工傷害更大。政府可以考慮，配合其他改善民生政策(例如房屋、交通津貼和其他減低生活費用的政策)，幫助基層勞工改善生活條件和降低就業成本。



3. 另一方面，若能透過提升勞工生產力，改善香港營商環境、加強競爭力，降低生產成本，促進就業與工資增長，達至勞資相贏，更是我們的盼望。
4. 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，特別是較更為「弱勢」的中小企，它們對法定最低工資條例帶來衝擊的抵抗能力，我們相信會更加不足。所以，我們估計現在對營商環境和薪酬水平的調查結果是傾向樂觀一面。
5. 我們的調查是集中時薪 50 港元或以下的員工，故調查結果一定程度反映基層勞工面對情況，即使未能全面檢視有關情況。



## 第一章：引言

### 1.1 背景

- 1.1.1 香港就法定最低工資立法經歷了一段長時間討論，立法會秘書處資料研究及圖書館服務部先後在 1999 年 5 月和 2008 年 3 月撰寫了兩份研究報告，《最低工資制度》和《選定地方的最低工資制度》，詳細整理了選定歐美和亞洲 10 個地區的最低工資制度和執行情況，供立法會議員參考，方便討論有關法定最低工資立法事宜。
- 1.1.2 2004 年，立法會否決了最低工資立法。
- 1.1.3 2006 年，香港特區政府（下稱「政府」）推行沒有法律約束力的「工資保障運動」，鼓勵清潔服務和保安兩個行業的經營者自願地實行「最低工資」（即市場的平均工資水平），但商界反應冷淡，參加僱主約 1,100 名，運動成效被受抨擊。
- 1.1.4 2008 年，政府在施政報告中明確推行最低工資立法，並在 2009 年在立法會通過立法議案。
- 1.1.5 2011 年 5 月，香港正式執行《最低工資條例》，把法定最低工資水平訂為時薪 28 港元。
- 1.1.6 2011 年第四季，最低工資委員會（下稱「委員會」）就法定最低工資實施諮詢了 105 個相關組織，整理了相關資料和落實了公開諮詢的初步構思。
- 1.1.7 2012 年 4 月，委員會正式進行公開諮詢，諮詢期兩個月，截止日期至 2012 年 5 月 28 日。

### 1.2 研究範圍及方法

- 1.2.1 由於時間和資源的局限，我們把研究範圍鎖定在「法定最低工資對香港營商環境的影響」。這個相對少人進行有系統的數據收集，而且我們認為良好的營商環境是解決就業和貧窮問題的重要關鍵。
- 1.2.2 我們把研究範圍鎖定在商界，目的不是研究商界在最低工資水平下營利變化，而是想了解法定最低工資誘發了怎樣的商業行為，特別對基層勞工有關的經營策略變化。
- 1.2.3 在一個自由社會裡，任何新的法例和政策推行必定引發各持份者行為變化，促使社會的經濟、民生和政治情況的轉變。所以，要令法例執行後帶來社會各界得益，先要了解法例對社會產生甚麼變化，引發甚麼行為和向著那個方向發展。
- 1.2.4 我們認為勞動力市場的盛衰和受僱階層的生活水平繫於營商環境的變化，政府需要有一套完整的商業政策配合各種保障勞工政策才能產生正面效果，鼓勵投資和創造就業機會。





- 1.2.5 因此，掌握最低工資對商界影響和了解它們的策略對勞工界影響，從而制定適當的工資政策將有助香港經濟發展和保障基層勞工的利益。
- 1.2.6 我們透過商會聯系了部分商界代表進行訪談，了解商界在最低工資立法後的情況，並按訪談所得資料進行調查問卷設計，再透個別商會的幫助進行問卷測試。
- 1.2.7 2012年4月10日正式進行問卷調查，調查日期至2012年5月18日為止，約六個星期。
- 1.2.8 問卷調查透過郵遞和電郵方法主動邀請18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。
- 1.2.9 擬定邀請的18商會組織和15間大、中型企業，主要是根據2011年第四季，委員會就法定最低工資實施諮詢的105個相關組織名單中選取商界的組織或公司。

### 1.3 問卷設計

- 1.3.1 問卷最後定稿共七頁，包括4個部分，部份資料涉及公司敏感的營商數據。（參考附件一）
- 1.3.2 整個問卷詢問的資料集中時薪50元或以下員工情況，我們視此階層員工為「基層勞工」。
- 1.3.3 甲部是公司背景資料，包括公司名稱和聯絡人，部分問卷聯絡人屬公司高層管理人員，並有關公司員工規模資料，這是我們研究的核心對象。
- 1.3.4 乙部是工資、成本及利潤變化。這些資料除了可以了解法定最低工資對企業的成本和利潤影響外，也可間接了解基層勞工（時薪50港元或以下）在金錢回報（包括工資和其他各項福利，如有薪休息日、有薪飯鐘時間和年終酬金等）的變化。
- 1.3.5 丙部是員工數目和人事管理變化。這些資料給供我們了解法定最低工資對企業的人力資源策略變化的重要資料，從而了解勞動力市場需求面的變化，有助了解法定最低工資對勞動力市場的影響。
- 1.3.6 丁部是目前營商環境意見。這部份資料幫助我們了解短期未來的企業擴張情況，評估勞動力市場可能出現的壓力。我們特別查詢了第二輪法定最低工資不同建議水平（時薪29港元、33港元和35港元）對「裁員意欲」的影響，對即將討論法定最低工資水平釐定有一定的參考價值。

## 1.4 樣本簡介

1.4.1 我們總共收到 56 份有效完成的問卷，分店數目達 2915 間 (表 1.1)，僱員人數 93,862 人。(表 1.2)

表 1.1 分店規模和數目

分店規模	分店數目	百分比
大型 (30 人或以上)	447	15%
中型 (11 – 29 人)	875	30%
小型 (1 – 10 人)	1593	55%
總數	2915	100%

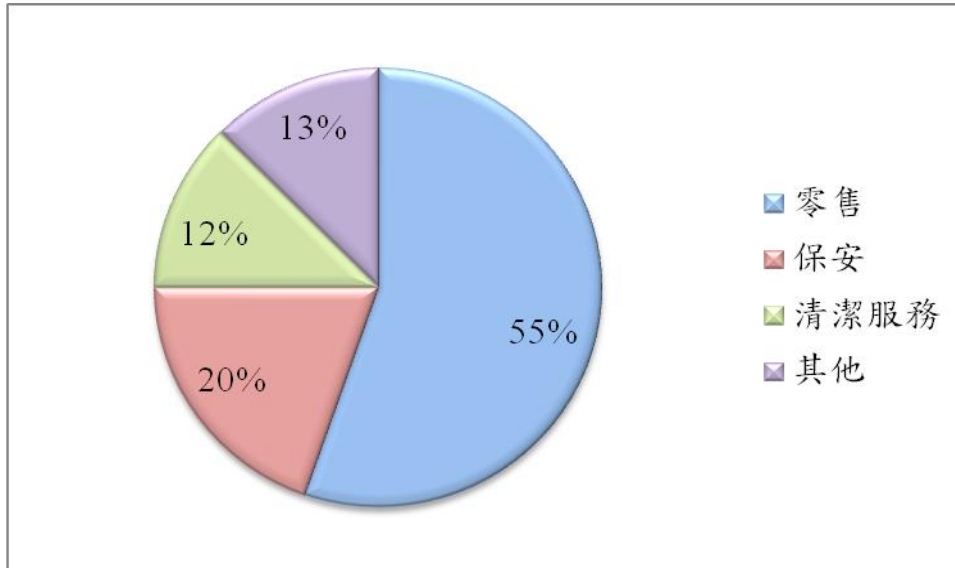
註：部分連鎖經營企業未有提供分店的數據資料。

表 1.2 受僱人數

行業	受聘人數	百分比
零售	57316	61%
保安	11429	12%
清潔服務	11215	12%
其他	13902	15%
總數	93862	100%

1.4.2 56 份有效問卷中，55 % 屬零售業界，當中經營範圍包括百貨、民生日用品和副食品、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。(圖 1.1)

圖 1.1 問卷行業分類



## 第二章：法定最低工資對經濟效率的影響

在這一章，我們根據調查問卷數據，指出法定最低工資，導致部分資源和人力的消耗並非直接貢獻在生產過程或提供服務當中，增加了生產或經營成本，但沒有增加生產數量或提升服務質素，未能直接讓消費者得益和改善人民生活質素，造成生產資源的浪費，出現經濟效率下降的現象，對生活水平提升和增強企業競爭力帶來負面影響，間接影響創造就業的機會。

法定最低工資導致經濟效率下降原因，主要在兩方面：

1. 香港實施的法定最低工資是一個「一刀切」的價格下限管制政策，當中沒有就行業結構差異，基層勞動力的生產力差異及不同工種和職位的差異等作出區分處理，加劇了勞動力流動，造成了一定程度的資源消耗，成本上升，但產量和服務質量沒有提升，造成經濟效率下滑，影響競爭力和創造就業機會，也未能改善生活質素。
2. 儘管我們認為不應以法定最低工資來扶貧，但市民普遍期望它是幫助基層勞工改善生活的政策和行政措施，在幫助社會上最弱勢社群的角度，政府只應在任何時候給予他們改善機會，而非生活質素倒退，即使在經濟環境轉差時候，也應由社會上較有能力和生活質素較好的一群承擔這個逆境，而讓社會上最弱勢一群的市民可以免受「百上加斤」的痛苦和困難，發揮「獅子山下」守望相助的團結精神和仁愛文化。因此，法定最低工資將會只升不跌。否則，反對聲音將會很大。

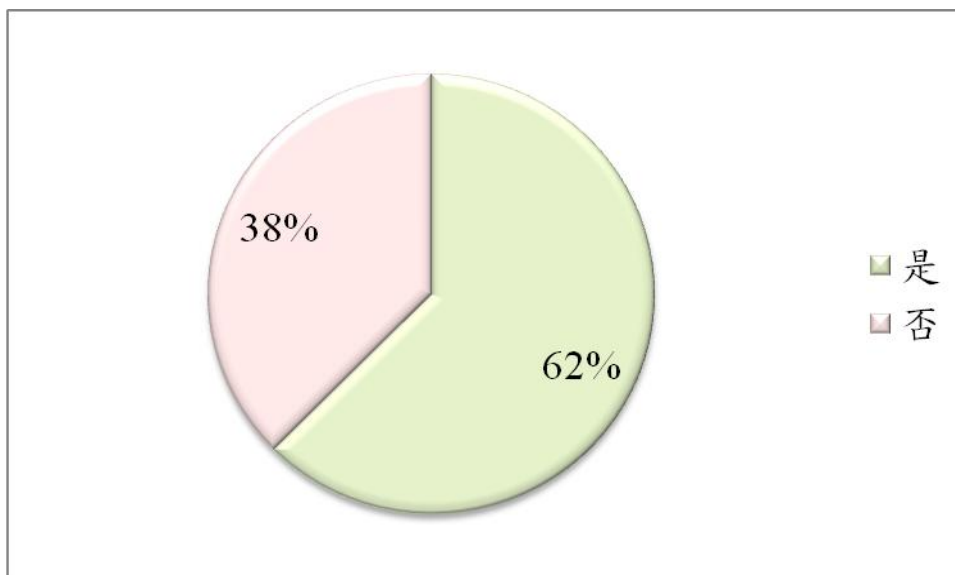
在這個前提下，保障基層勞工的最低工資不存在下降條件，導致工資「剛性」(sticky) 問題，當遇上經濟下滑時，企業未能有效調節生產或經營成本，導致縮減生產的意欲，增加「裁員潮」的風險，這是社會無可避免要付出的代價。

### 2.1 「同薪替代效應」

- 2.1.1 不同行業、不同工種，其工作要求和服務條件都有所差異，例如：「較輕鬆」又或「較自由」的行業薪金通常較低，工資差異正反映不同情況。但最低工資一刀切產生「同薪替代效應」：就是兩個不同行業，在薪酬相同情況下，行業間會出現勞動力「替代效應」現象，勞動力會由「厭惡行業」轉向「非厭惡行業」，令「厭惡行業」出現員工流失和招聘困難現象。例如勞動力會由「工時較長，體力消耗較大，社會形象較差」的「厭惡行業」轉向「工時較短，體力消耗較小，社會形象較佳」的「非厭惡行業」。

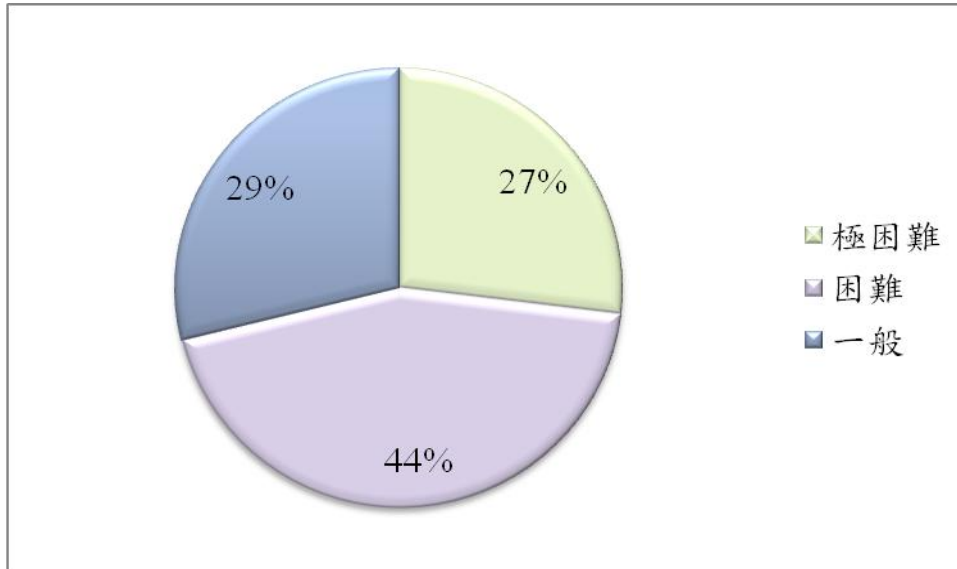
- 2.1.2 其他情況不變，有效最低工資造成勞力超額供應，衍生失業。在經濟好、勞動需求上升時，可消化超額的勞力供應，失業現象不明顯。但「同薪替代效應」造成轉工潮的現象就會出現。
- 2.1.3 法定最低工資是針對基層勞工的生活保障政策。而基層勞工的生產技能比較缺乏多樣化，存在生產技能差異較少的「同質性」特點，故不同行業對基層勞工的要求比較接近，在法定最低工資劃一水平情況下，勞動力市場就向工作勞力或時間較少的「非厭惡行業」傾側流動，造成行業間的「替代效應」現象比其他技術或專業勞工更為明顯和強烈。
- 2.1.4 調查數據顯示有 62 % 公司出現「員工流失上升」問題。(圖 2.1)

圖 2.1 員工流失上升情況



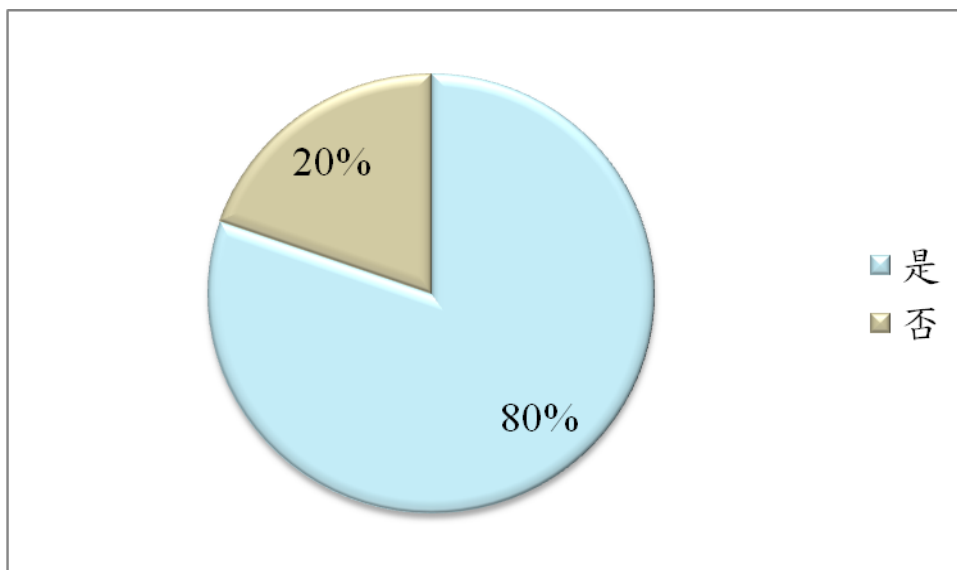
2.1.5 調查也顯示有 71 % 公司表示招聘員工困難。(圖 2.2)

圖 2.2 招聘困難情況



2.1.6 有 80 % 公司認為「工作時間長或經常超時工作」、「假日或週末、週日需要工作」、「體力勞動大、工作較辛苦」或「社會形象低」等，導致其招聘困難和缺乏新人接班。(圖 2.3)

圖 2.3 招聘困難原因：工時長、體力需求大和形象低



2.1.7 調查數據顯示「工作時間長」與「招聘困難」並存情況達 48 %。(表 2.1)

表 2.1 「工作時間長」與「招聘困難」的交叉分析

工作時間長	招聘情況		
	極困難	困難	一般
是	19 %	29 %	14 %
否	8 %	15 %	15 %

註：沒有公司選擇「招聘容易」或「招聘極容易」這兩個選項。

2.1.8 調查數據顯示「體力需求大」與「招聘困難」並存情況達 46 %。(表 2.2)

表 2.2 「體力需求大」與「招聘困難」的交叉分析

體力需求大	招聘情況		
	極困難	困難	一般
是	19 %	27%	8 %
否	8 %	17 %	21 %

註：沒有公司選擇「招聘容易」或「招聘極容易」這兩個選項。

2.1.9 最低工資實施加劇了勞動力流動（轉工或轉行），令至公司在培訓和管理成本上升，流動加劇也令員工難以累積經驗，而且每份新工作都需要一段適應期和磨合時間，這些因素都會影響服務質素和生產力，削弱企業的競爭力，對經濟增長和創造職位有負面影響。

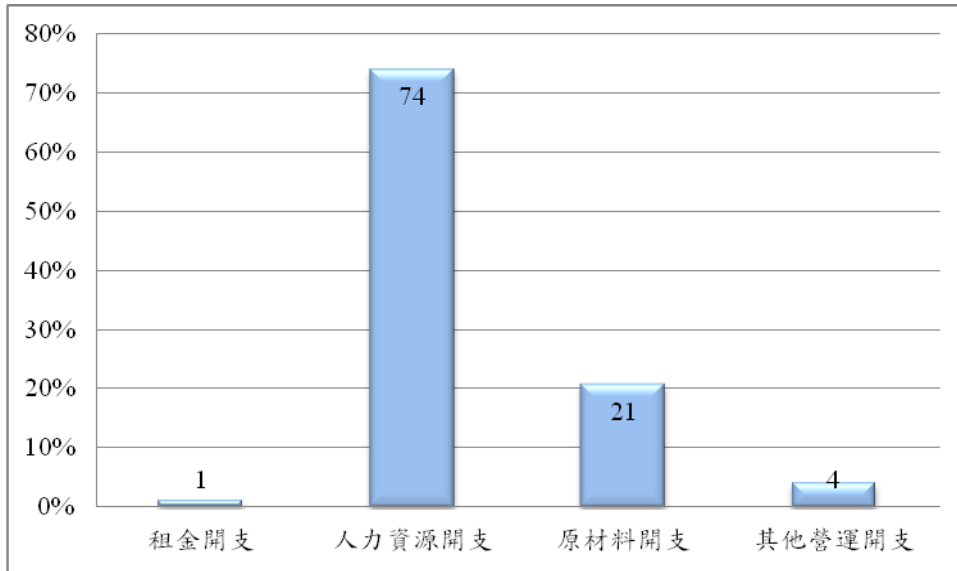
## 2.2 「棘輪效應」與「裁員潮」風險

2.2.1 「棘輪效應」是指價格變化或調整不對稱現象，價格可以向上調整，但價格向下調整缺乏彈性，造成價格「只升不跌」的現象。

2.2.2 法定最低工資作為保障基層勞工的政策，缺乏工資向下調整的條件，令工資出現持續上升現象，人力資源成本比重大的公司難於調整其成本以適應不同的經濟周期。因此，在經濟衰退時，出現行業性集體裁員的風險。

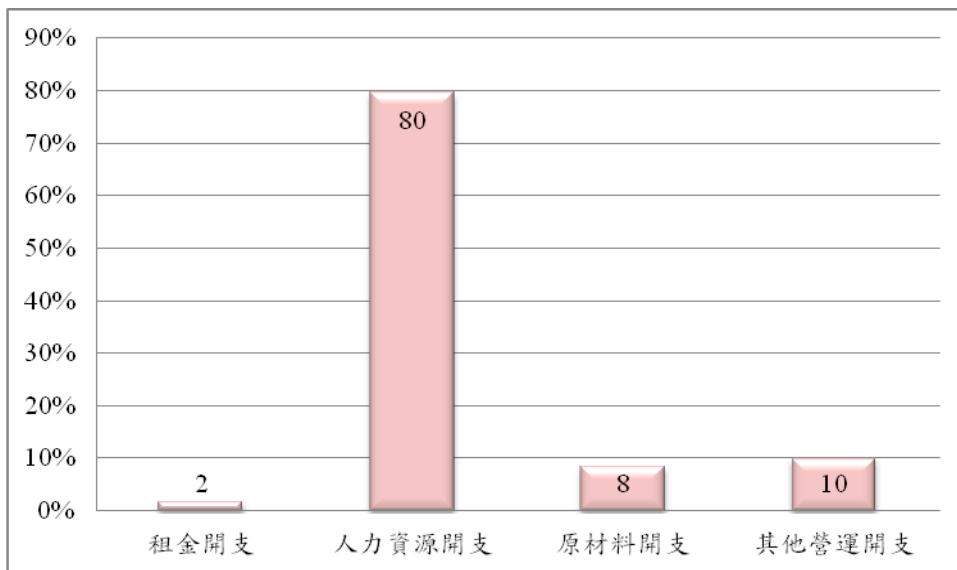
2.2.3 調查數據顯示保安行業在人力資源成本佔整體成本 74 % (圖 2.4)，在「棘輪效應」下，出現「裁員潮」機會相對較大。

圖 2.4 保安行業的成本結構比例



2.2.4 另外，調查數據也顯示清潔服務行業在人力資源成本佔整體成本更高達 80 % (圖 2.5)，也應是「棘輪效應」下的「裁員潮」風險較高的行業。

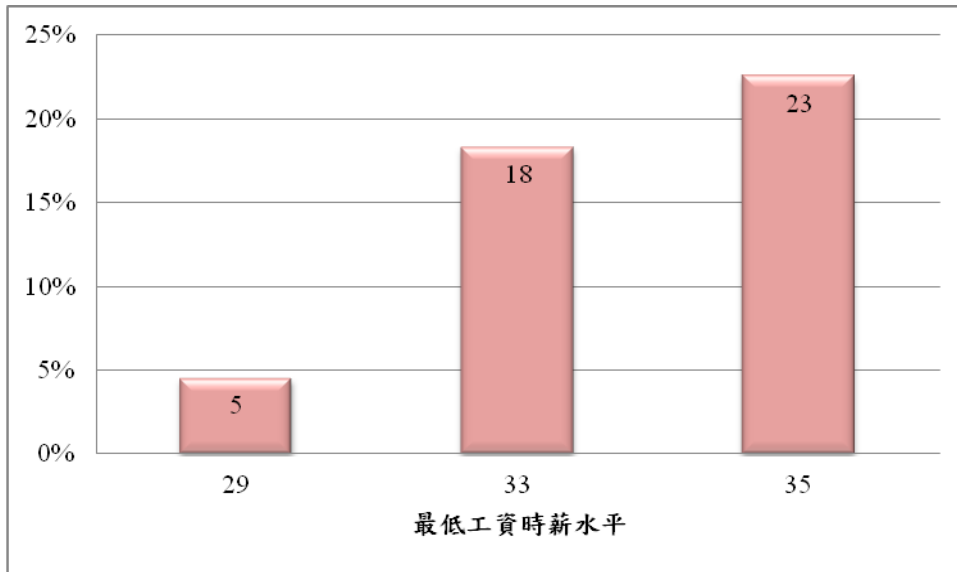
圖 2.5 清潔服務行業的成本結構比例





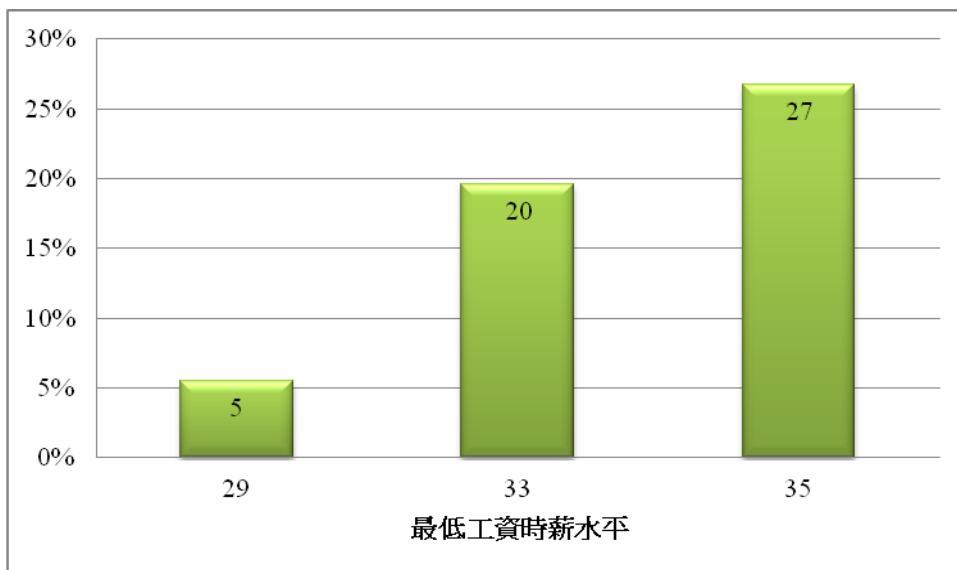
2.2.5 保安行業表示若法定最低工資上升至 33 元，薪酬開支成本將上升 18 %；若法定最低工資上升至 35 元，薪酬開支成本將則上升 23 %。(圖 2.6)

圖 2.6 最低工資水平調整對薪酬開支增長評估：保安業



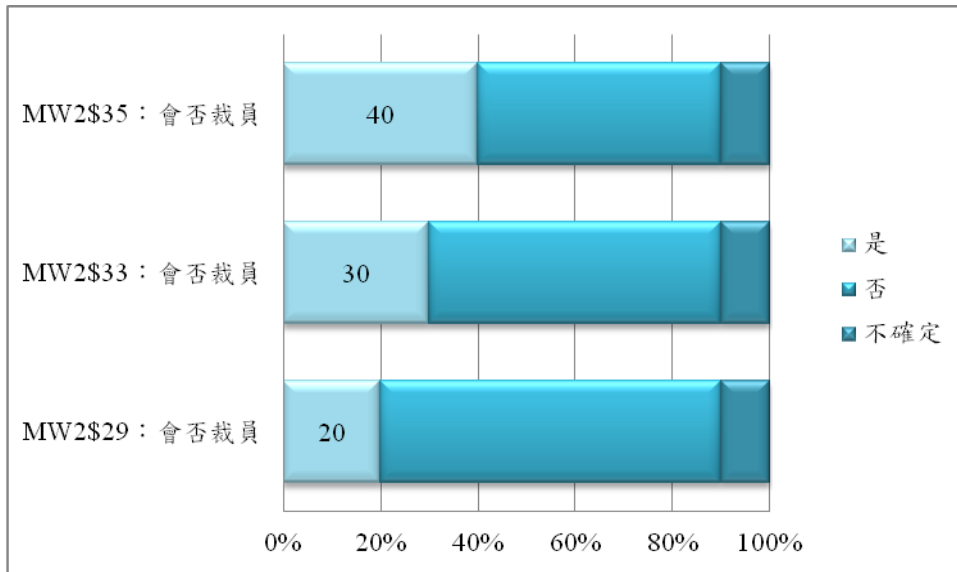
2.2.6 清潔服務行業表示若法定最低工資上升至 33 元，薪酬開支成本將上升 20%；若法定最低工資上升至 35 元，薪酬開支成本將則上升 27 %。(圖 2.7)

圖 2.7 最低工資水平調整對薪酬開支增長評估：清潔服務行業



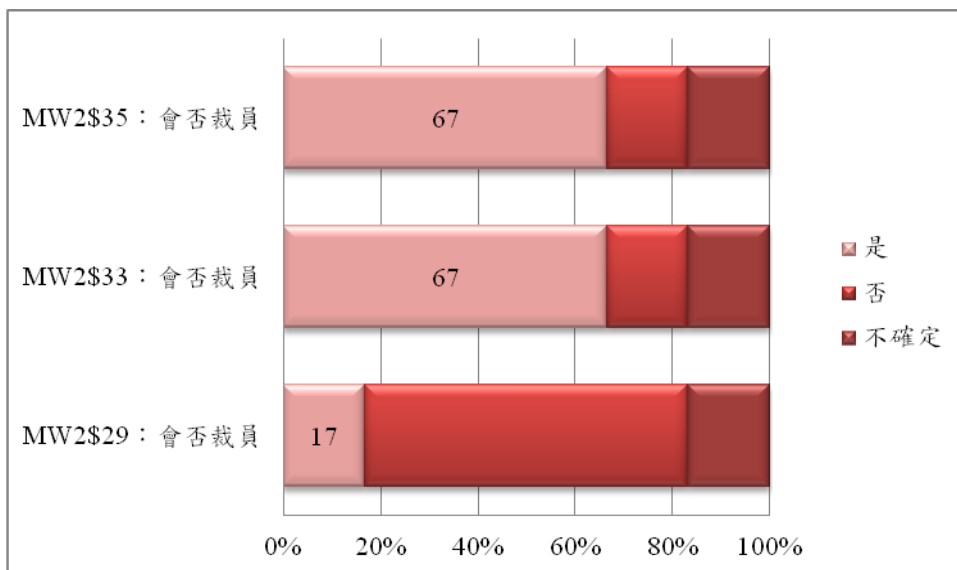
2.2.7 保安行業表示若法定最低工資上升至 33 元，有 30 % 公司將會裁員；若法定最低工資上升至 35 元，則有 40 % 公司將會裁員。(圖 2.8)

圖 2.8 保安行業最低工資調整：會否裁員



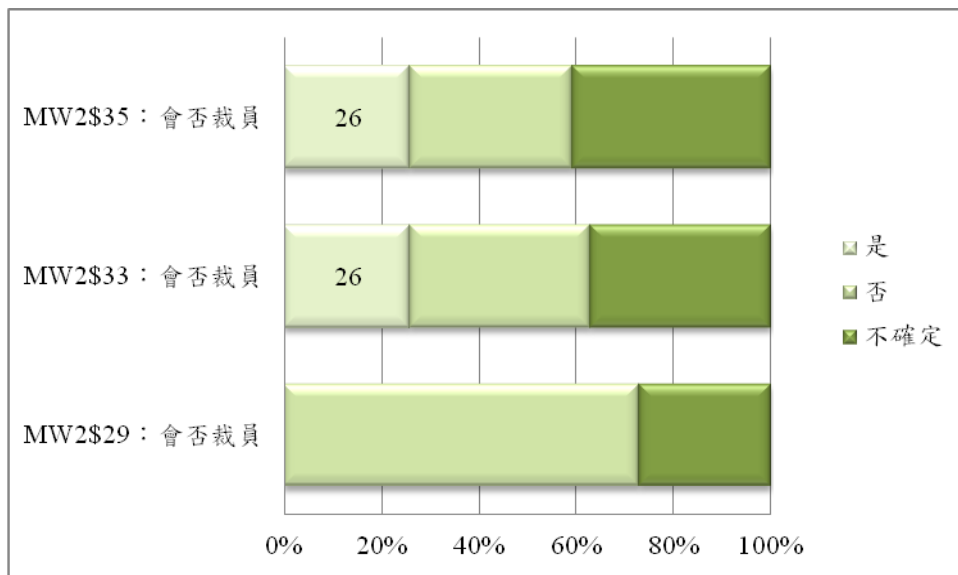
2.2.8 清潔服務行業表示若法定最低工資上升至 33 元，有 67 % 公司將會裁員；若法定最低工資上升至 35 元，同樣有 67 % 公司將會裁員。(圖 2.9)

圖 2.9 清潔服務行業最低工資調整：會否裁員



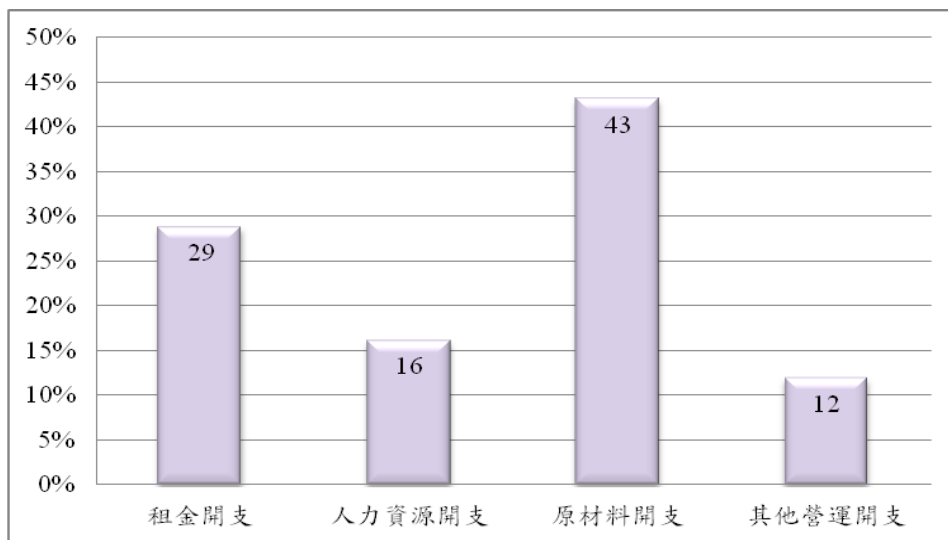
2.2.9 只有零售行業對法定最低工資上升反應相對溫和，只有 26 % 公司表示法定最低工資上升至 33 或 35 元將會採取裁員行動。(圖 2.10)

圖 2.10 零售行業最低工資調整：會否裁員



2.2.10 零售行業相對溫和的價格反應，可能跟它們的成本結構主要在「租金」(29 %)和「貨價」(43 %)有關，「人力成本」只佔 16 %，相對法定最低工資的衝擊較少，而且回覆問卷的零售業公司平均時薪已經超過 33 元 (時薪 50 元或以下員工為限)。(圖 2.11)

圖 2.11 零售行業的成本結構比例

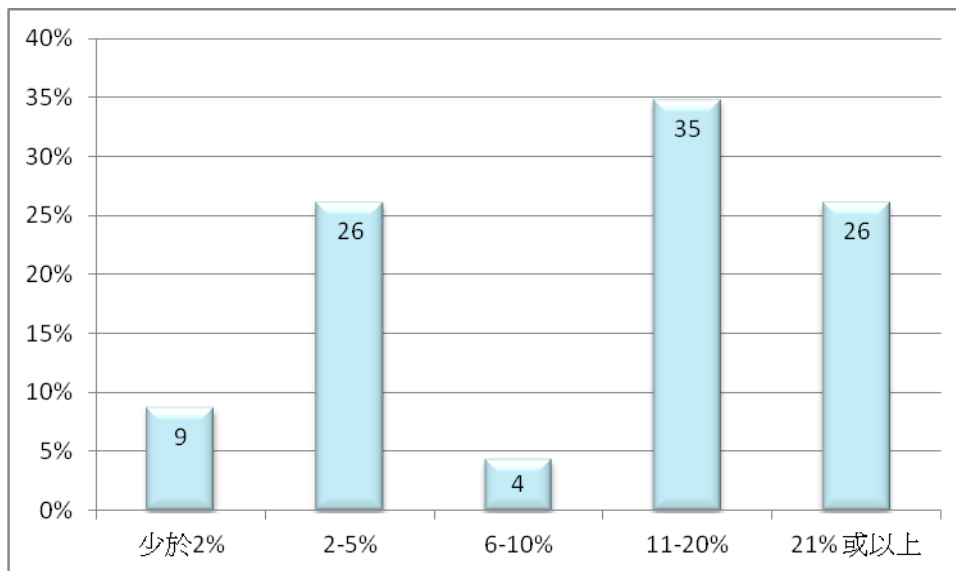


- 2.2.11 從調查結果顯示，在人力資源成本比重較大的公司，對工資上升的抵禦力較低，容易在經濟轉壞時出現行業性大型的裁員潮，如清潔服務行業接近 70 % 公司有裁員意欲。
- 2.2.12 雖然保安行業跟清潔服務同是「人力資源開支」比重大行業，但是清潔服務的「裁員意欲」比保安行業高，可能在於保安行業跟清潔服務的合約條款和設計不同。
- 2.2.13 行業性的裁員潮容易觸發連鎖效應，政府在檢討法定最低工資水平應留意各別行業在工資水平上升抵禦能力，避免觸發恐慌性的裁員風暴。

## 2.3 物價上升壓力

- 2.3.1 調查顯示 41% 的公司都會透過提升售價來抵消部份成本上升壓力。有 35 % 公司提價幅度於 11 – 20 %，而提價 21 % 或以上的公司也有 26 %。提價幅度不小。(圖 2.12)

圖 2.12 調升售價幅度



### 第三章：法定最低工資對勞工的影響

在這一章，我們透過調查問卷數據的分析，發現法定最低工資對基層勞工帶來負面影響和風險。事實上，在過去 10 個月，企業採取了一系列的節流措施，減輕法定最低工資對公司的負面影響，把部分法定最低工資所引致的成本增加轉嫁到各級勞工身上。

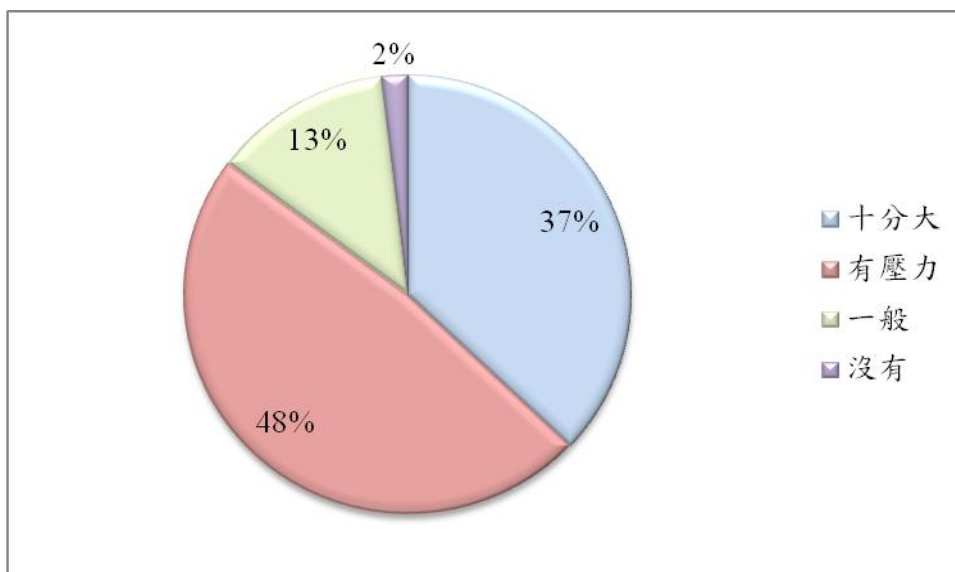
法定最低工資對勞工影響，主要在兩方面：

1. 企業為了減輕成本上升的壓力，在人力資源開支方面作了一系列調整，如「改變調薪慣例」和「改變年終酬金慣例」等，令員工「其他薪酬福利」受損和變得波動。
2. 此外，企業把部分工作崗位由全職職位轉為兼職職位或外判工作，外判商也可能以兼職或短期合約聘用外判員工。這意味穩定的工作崗位有所減少，雖然現在失業率偏低，但工作崗位的不穩定性增加，帶來勞動力市場「暗湧」和隱憂。

#### 3.1 薪酬變化

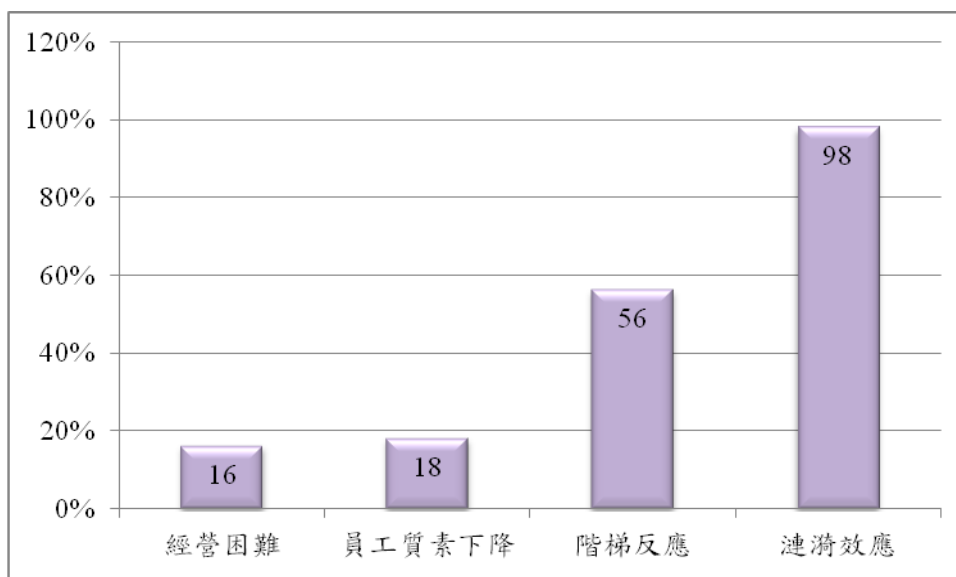
3.1.1 有 85 % 公司表示對薪酬開支上升有壓力。(圖 3.1)

圖 3.1 企業面對壓力狀況



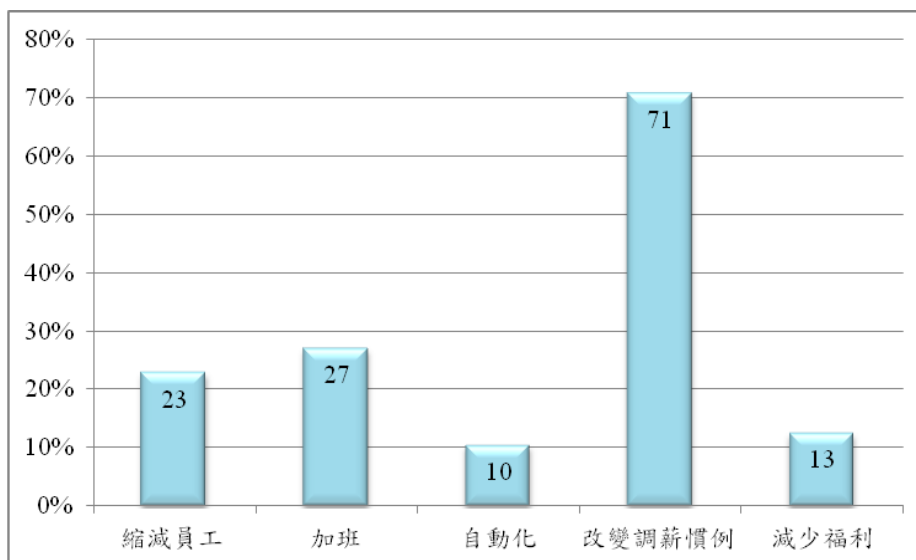
3.1.2 有 98 % 公司表示薪酬開支上升的主要壓力來源是員工流失和難以聘請人手，需要提高工資挽留或吸引人才，即「漣漪效應」(ripple effect) 現象。其次有 56 % 公司同時指出是因保持各級員工的薪酬差距，以挽留人才或激勵員工積極性，即「階梯連鎖效應」(knock-on effect)。(圖 3.2)

圖 3.2 主要壓力來源分析



3.1.3 有 71 % 公司透過「改變調薪慣例」以減低工資上升壓力(圖 3.3)，這包括「收窄加薪幅度」、「減少調薪次數」或「選擇性或按表現加薪」。

圖 3.3 薪酬成本增加的各项策略



3.1.4 另外，有 49 % 公司透過「改變年終酬金慣例」控制成本。(表 3.1)

表 3.1 年終酬金變化

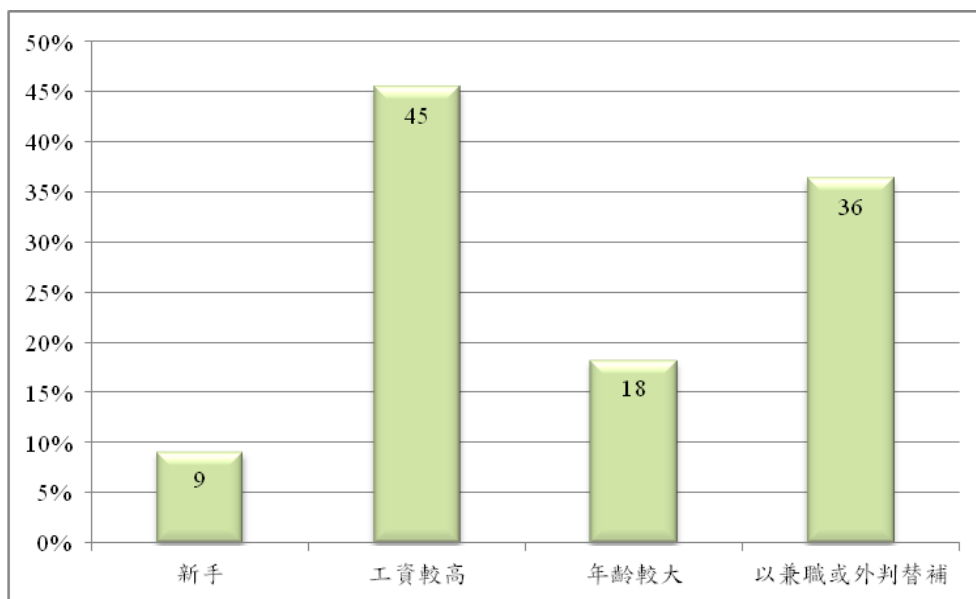
員工收取年終酬金變化	
增加	6 %
不變	45 %
減少	10 %
取消	3 %
增設	0 %
其他 (主要為 按表現)	36 %

3.1.5 調查數據顯示企業採取了一系列控制成本措施，以抵消法定最低工資造成的「階梯連鎖效應」和「漣漪效應」之影響，這會導致基層勞工的薪酬回報受損或變得不穩定。

### 3.2 職位變化

3.2.1 除了改變調薪和年終酬金慣例外，公司也作了一系列的人力資源調整，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 %) (圖 3.4)

圖 3.4 縮減員工的各項策略



3.2.2 以上調查數據跟另一組調查數據「享受有薪休息日員工人數」和「享受有薪飯鐘員工人數」配合。在最低工資法例實施 10 個月後，「享受有薪休息日員工人數」和「享受有薪飯鐘員工人數」均出現下降現象，分別平均下降幅度為 10 % 和 19 %。我們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。(表 3.2 及 3.3)

表 3.2 「享受有薪休息日員工人數」比例

享受有薪休息日人數比率			
行業	2011 年 4 月	2011 年 5 月	2012 年 3 月
整體	29 %	30 %	26 %
零售	19 %	19 %	18 %
保安	38 %	52 %	39 %
清潔服務	38 %	30 %	30 %

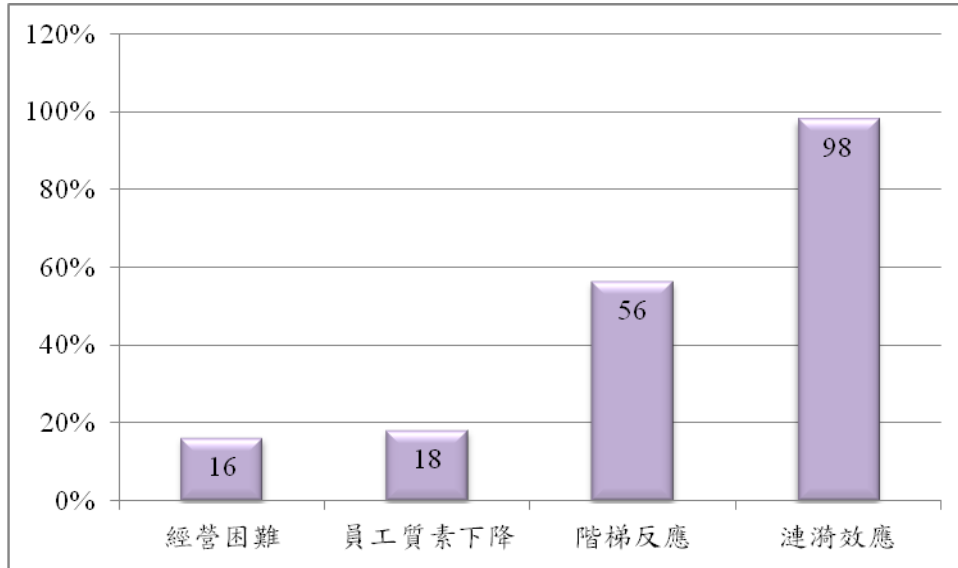
表 3.3 「享受有薪飯鐘員工人數」比例

享受有薪飯鐘人數比率			
行業	2011 年 4 月	2011 年 5 月	2012 年 3 月
整體	42 %	35 %	34 %
零售	46 %	33 %	31 %
保安	26 %	30 %	29 %
清潔服務	98 %	95 %	94 %

3.2.3 調查數據顯示法定最低工資導致薪酬回報和工作崗位變得不穩定，構成對基層勞工的不利影響，反映企業就薪酬成本上升的策略已經部分轉嫁到勞動力自身成本上升，導致工作缺乏穩定性，也影響了員工生產或服務質素 (18 %)，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」。(圖 3.5)



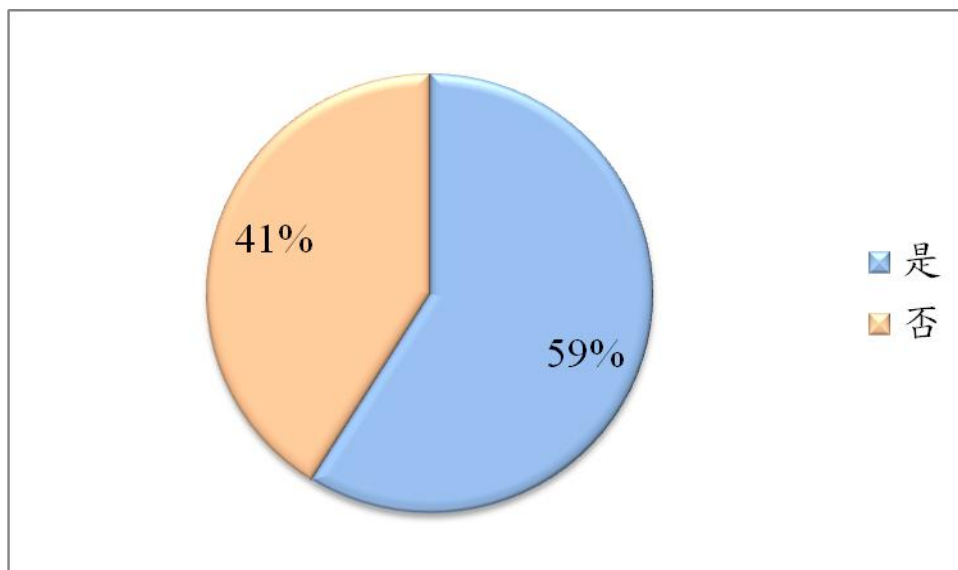
圖 3.5 主要壓力來源分析



### 3.3 工作士氣低落

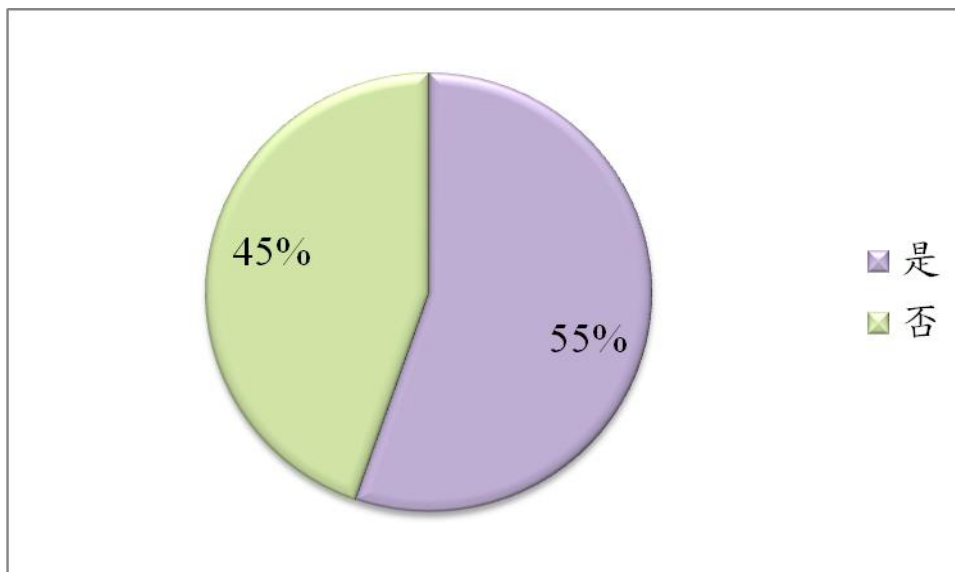
3.3.1 調查顯示有 59% 公司表示因「最低工資令薪酬計算複雜，員工難理解，影響僱主與僱員之間互信關係」，破壞員工的工作士氣。(圖 3.6)

圖 3.6 薪酬計數爭執引致士氣低落



3.3.2 此外，也有 55 % 公司表示因「員工層級薪酬差距縮窄，影響員工士氣」，影響了工作的質素和引發其他人事管理的問題。(圖 3.7)

圖 3.7 薪酬層級收窄引致士氣低落



3.3.3 調查似乎反映了法定最低工資引發了工作環境和人事關係的惡化，員工在士氣低落環境工作，也對其生活帶來一定程度的負面影響。但這方面的資料只反映資方的說法，我們有所保留，需要更多資方和勞方作進一步引證和分析。

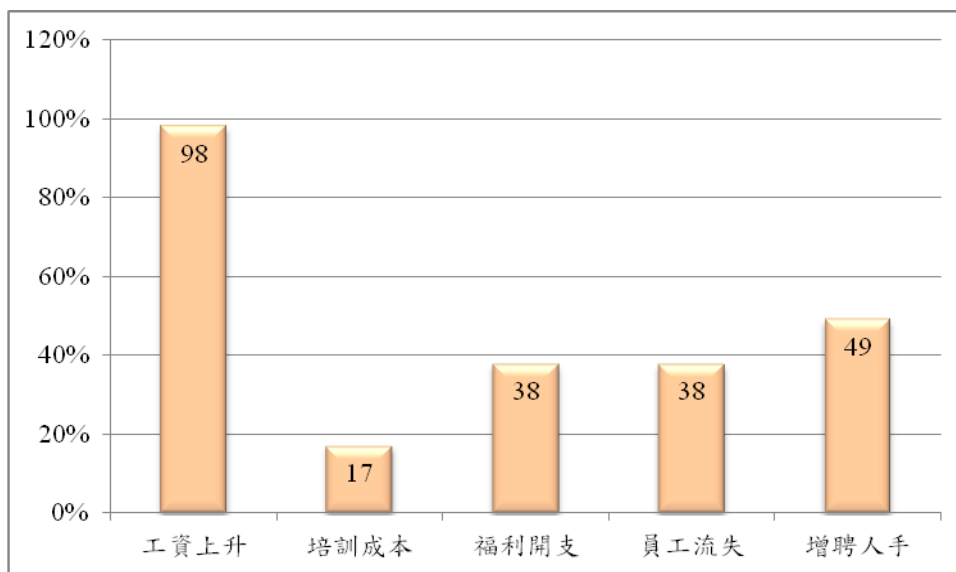
## 第四章：法定最低工資對薪酬開支的影響

在這一章，我們透過調查問卷的數據了解薪酬開支上升的原因和比重，並嘗試計算有關「薪酬階梯連鎖效應」和「漣漪效應」的影響程度，以明白最低工資在直接的工資上升和間接的「階梯效應」和「漣漪效應」影響程度，對釐定最低工資水平有參考價值。

### 4.1 薪酬開支上升原因

4.1.1 調查顯示高達 98 % 公司表示薪酬開支上升的原因是聘請員工的工資水平上升，其次是 49 % 公司表示是增聘人手，而員工流失佔 38%。（圖 4.1）

圖 4.1 薪酬開支上升原因

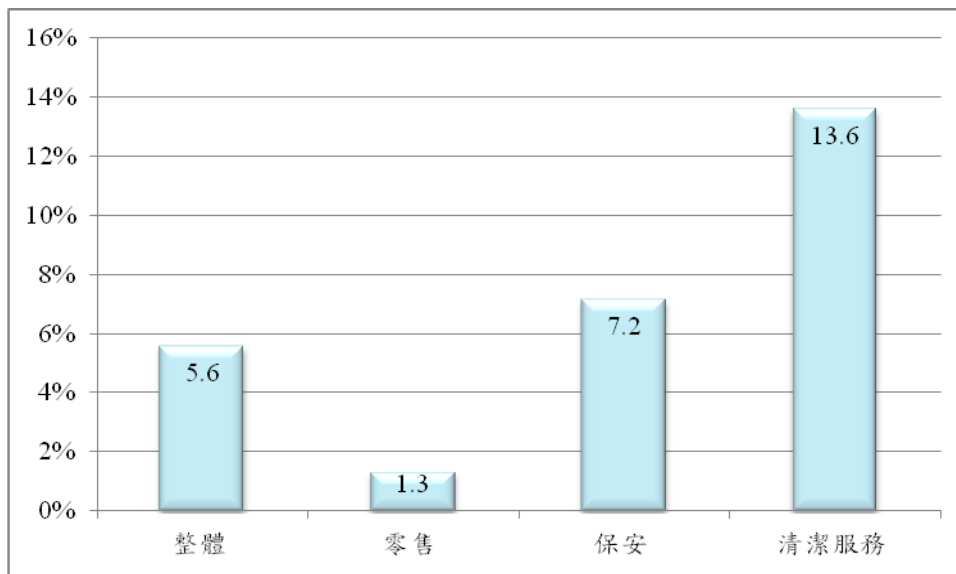


4.1.2 調查反映最低工資對薪酬開支有明顯影響。

## 4.2 薪酬開支升幅估算

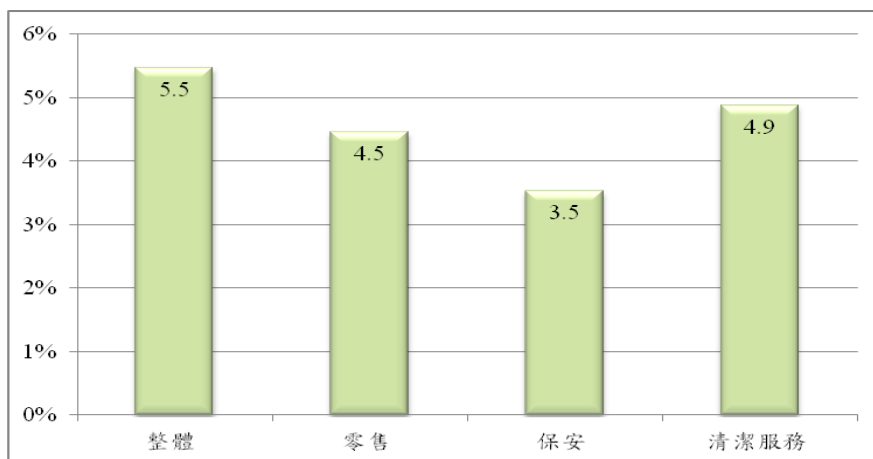
4.2.1 調查顯示法定最低工資直接提升時薪低於 28 元的員工的影響，導致薪酬開支上升 5.6%，當中清潔服務達 13.6%，保安為 7.2%，而零售為 1.3%。(圖 4.2)

圖 4.2 法定最低工資的「直接效應」



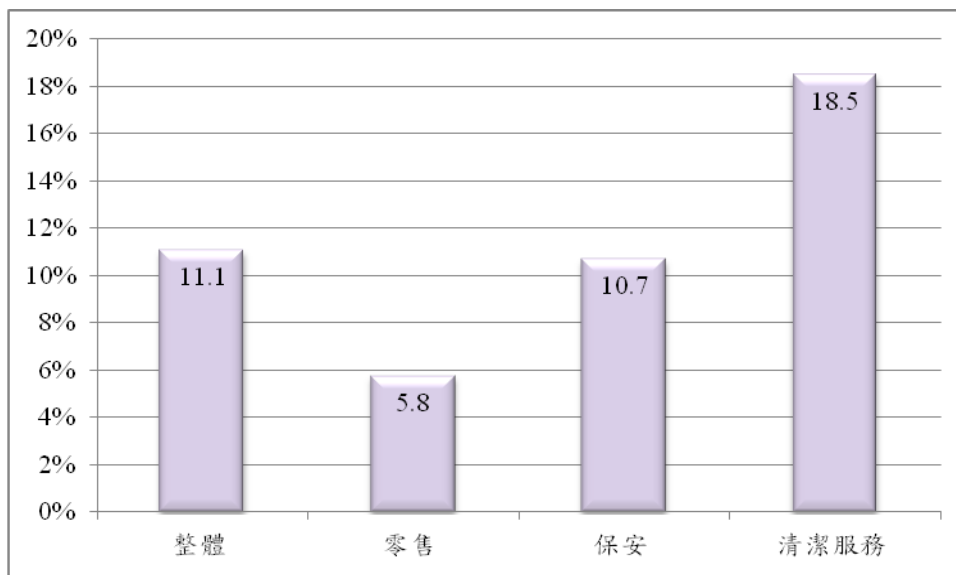
4.2.2 調查顯示「薪酬階梯連鎖效應」與「連漪效應」導致薪酬開支上升 5.5%，而零售行業為 4.5%，保安行業為 3.5%，清潔服務 4.9%。(圖 4.3)

圖 4.3 「薪酬階梯連鎖效應」與「連漪效應」



4.2.3 把「直接效應」、「薪酬階梯連鎖效應」與「漣漪效應」綜合計算最低工資對薪酬成本的影響，整體薪酬開支上升 11.1%，而零售行業為 5.8%，保安行業為 10.7%，清潔服務 18.5%。(圖 4.4)

圖 4.4 法定最低工資的「總體效應」



4.2.4 以上三項的計算均未計入企業擴張、福利和其他相關開支的影響，若計入有關開支，相信升幅會更高。

## 第五章：商界對最低工資和經濟前景的意見

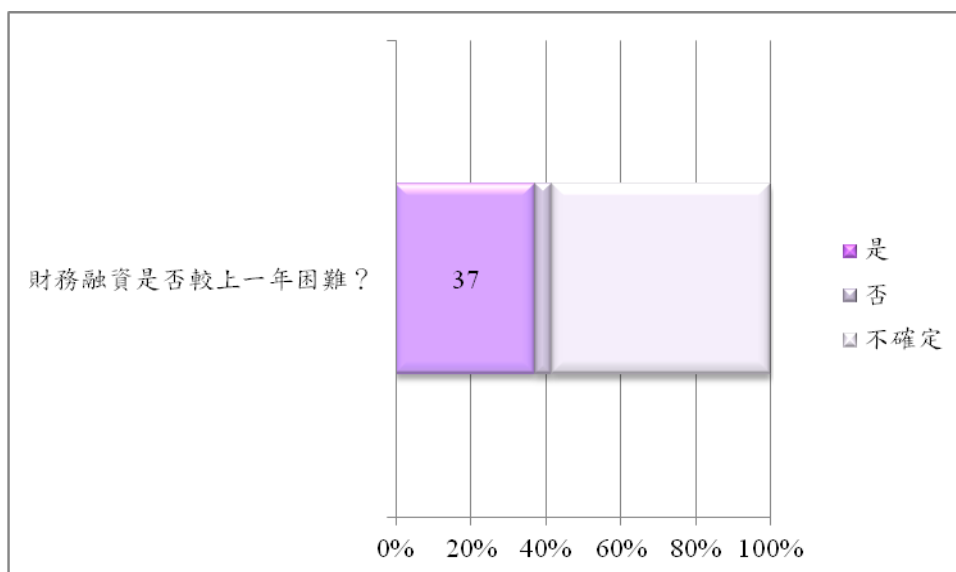
5.1 調查顯示，27% 公司贊成用協商來檢討最低工資水平的調整，而 32% 贊成一籃子指標作調整基礎和參考，只有 4% 贊成按通脹和 11% 按實質經濟增長率作調整基礎。(表 5.1)

表 5.1 最低工資調整方法

協商	27 %
一籃子指標	32 %
按通脹	4 %
按實質經濟增長	11 %
沒有意見/未決定	22 %
其他	4 %

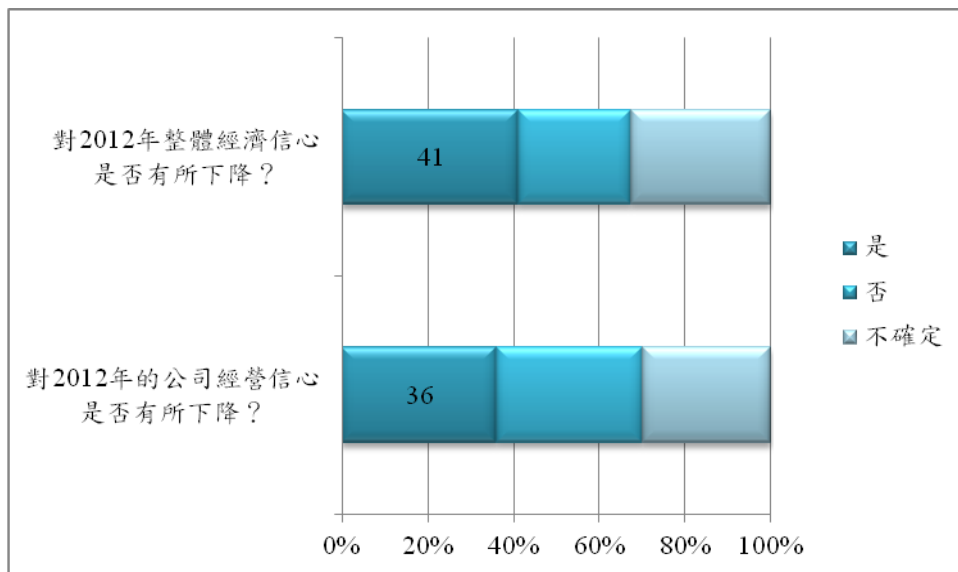
5.2 有 37% 公司認為今年財務融資比上年困難，意味著企業規模擴張較前困難，經濟活動和創造職位可能減慢，這是經濟衰退的危險訊號。(圖 5.1)

圖 5.1 財務融資環境



5.3 事實上，分別有 41 % 和 36 % 公司表示對香港經濟前景信心下降和經營前景感到憂慮，反映部份經營者開始變得謹慎，擴張速度可能減慢，影響職位創造的速度。(圖 5.2)

圖 5.2 經濟及經營信心





## 第六章：政策建議

我們就現階段對法定最低工資調整和檢討方面提出四項建議，建議的主要考慮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。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，故我們建議政府應凍結時薪 28 元的法定最低工資水平調整檢討，用多一點時間觀察經濟和勞動力市場的變化，再考慮對法定最低工資調整方法。

- 6.1 調查顯示最低工資實施加劇了勞動力流動，最低工資的調整觸發「同薪替代效應」，增加公司的培訓時間和招聘成本，員工也要付出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。頻密的最低工資水平調整必定帶來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。事實上，最低工資調整應順應經濟周期，不應受限於調整時程，並且應採用一籃子指標，交由勞資協商，確立啟動和調整機制，若在高通脹率和高失業率的「滯脹」情況下，政府不應啟動調整機制。若要定期檢討最低工資機制，委員會也要有明確信息：檢討並非表示「加多少」，也可以維持不變，甚或凍結檢討至下一次檢討年期。
- 6.2 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，產生「棘輪效應」，在經濟轉壞時候，加深了「裁員潮」危機。故此，我們建議委員會仿效其他實施最低工資的國家和地區建立不同類別的最低工資水平，就不同行業的成本結構和成本調節能力訂立不同最低工資水平，改善「人力資源成本」比例高行業的成本調節空間，在經濟下滑時，有較大的下調空間，減少出現「裁員潮」的風險，降低「棘輪效應」的影響。相反，在經濟好、勞動需求上升時，可減少「同薪替代效應」，令資源損耗和經濟效率下降等問題得以改善。
- 6.3 香港實行法定最低工資條例只有 10 個月，對最低工資條例產生經濟和勞動力市場的影響未有足夠經驗和數據評估。我們在這次調查中發現大部份公司的營業額增長理想，可以彌補成本上升，故現有數據只能反映經濟好景時候的經營情況和增聘勞工現象，並未反映經濟下滑時，最低工資條例在「棘輪效應」對企業和勞動力市場的影響。





有不少評論指出最低工資條例實施後，香港經濟未有出現嚴重的負面影響，企業營利上升和失業率持續下降，我們認為社會對現象評估過於樂觀。事實上，公司以兼職或外判替代全職員工，已經反映勞動力市場出現「暗湧」，員工職位不穩定情況增加，表示公司調節力度增加；若遇上經濟下滑時，失業率上升會更快更易，加深「貧富懸殊」危機。而且「裁員潮」不一定要等到「企業倒閉潮」已經可以出現，兼職職位上升，裁減員工更易更快，加深「裁員潮」風險。

調查數據也顯示有 37% 的公司財務融資情況轉壞，意味規模擴張減慢，這是經濟衰退的危險訊號，而且接近四成公司表示對經濟信心和經營信心下降。

故此，雖然現時工資普遍已達 33 元，這並不表示最低工資水平應該或可以上升至 33 元。因會帶來新一輪「同薪替代效應」，勞動力流動（轉工或轉行）和磨合。更重要是若未來經濟下調，現在貿然調升最低工資水平會帶來失業惡化風險，建議政府等待更多經濟波動下勞動力市場和營商環境等數據資料，進行詳細分析才決定最低工資水平的調整幅度及相關檢討機制的制定。

- 6.4 調查顯示，27% 公司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% 贊成按通脹和 11% 按實質經濟增長率作調整基礎。我們認為最低工資水平調整，不宜與通脹率掛鉤，因不少公用事業價格，以至公屋租金都是與通脹率掛鉤，在工資、物價互為影響下，將帶動物價不斷作螺旋形上升。在工資和物價均出現易升難跌情況下，更會影響經濟自動調整能力。故此，我們建議採用一籃子指標並勞資協商「雙軌方法」進步最低工資水平釐定的機制。



## 第七章：總結

任何新的法例和政策推行必定引發各持份者行為的變化，促使社會的經濟、民生和政治情況的轉變，打破之前的均衡情況。故此，我們認為政府首要工作是多點掌握法定最低工資在香港經濟、民生各方面的影響（如職位穩定性轉變、勞動力的流動變化和通脹的影響等），跟著帶領社會在這方面深入討論和了解，從而尋找法定最低工資改善方法和檢討機制的共識。

我們就是次調查結果作出以下四點說明：

- 7.1 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和個案。
- 7.2 我們不反對「最低工資」設立，這對基層勞工的生活改善產生一定正面作用，彌補市場機制在收益分配不平衡的缺點。我們要指出的是最低工資調整機制的考慮因素和調整最低工資所帶來的代價和風險。我們認為不應依賴不斷調節或增加最低工資來維持基層勞工應有生活質素，否則只會帶來嚴重的社會成本，在經濟逆轉時，更會增加失業危機，對基層勞工傷害更大。政府可以考慮透過其他改善民生政策(如房屋和交通津貼政策)，幫助基層勞工改善生活條件和降低就業成本。
- 7.3 另一方面，若能透過提升勞工生產力，改善香港營商環境、加強競爭力，降低生產成本，促進就業與工資增長，達至勞資相贏，就是我們的盼望。
- 7.4 在收集到的 56 份有效完成的問卷比較集中規模較大的企業，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，它們對法定最低工資條例帶來衝擊的抵抗能力相信會更加微弱。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。。
- 7.5 我們的調查是集中時薪 50 港元或以下的員工，故調查結果一定程度反映基層勞工面對情況，即使未能全面檢視有關情況。



## 附件一

香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心  
有關最低工資條例對香港營商環境影響調查

香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心，現進行問卷調查以了解法定最低工資條例對香港營商環境和勞動力市場的影響及最新情況。貴公司在本問卷所提供的資料只作是次調查研究的統計及分析之用，絕對不會作其他用途或向研究中心以外任何人士或機構洩漏有關資料。貴公司可在本研究中心網站 (<http://www.hksyu.edu/bepp/>) 下載問卷的電子版或網上完成問卷。

請於 2012 年 5 月 18 日 (星期五) 或之前，以郵寄 (香港北角寶馬山慧翠道 10 號香港樹仁大學，商業、經濟及公共政策研究中心)、傳真 (3020-7461，商業、經濟及公共政策研究中心)、電郵 ([minwage@hksyu.edu](mailto:minwage@hksyu.edu)) 或網上填寫，把完成的問卷交回本研究中心。如有任何查詢，請電郵：[minwage@hksyu.edu](mailto:minwage@hksyu.edu) 或致電研究中心助理洪子軒 (Ronald) 先生 (6437-8105)、歐陽家騏 (Amos) 先生 (5488-5015) 或 邱文龍 (Matthew) 先生 (9060-2427)。謝謝！

## 甲. 公司背景資料

1. 公司名稱：\_\_\_\_\_
2. 聯絡人姓名：\_\_\_\_\_，電郵：\_\_\_\_\_，電話：\_\_\_\_\_

(以上兩項資料只確保避免問卷重覆及方便研究人員跟進問卷不清楚地方，不會在研究報告中作任何陳述或向研究中心以外任何人士或機構透露。)

3. 公司業務類別：(請在適當位置加上 ✓，只選其中一項。若貴公司業務多於以下一項，請分開問卷填寫。若貴公司員工架構涉及多個公司業務，不能分割員工或其他相關資料屬哪項業務，請在貴公司主要業務加✓後，並把其他業務在「其他業務」一欄註明，不用另外填寫問卷。)

物業管理公司	飲食業 <sup>1</sup> (註明：_____)
保安公司	清潔及環境衛生
百貨及其他零售 <sup>2</sup> (註明：_____)	安老服務
鐘錶及珠寶店	社會企業(註明：_____)
電子、電器及電訊	時裝飾物店
其他業務(註明)：	

註 1：飲食業，如餐廳、酒樓、快餐店、咖啡店、甜品店及涼茶舖。

註 2：百貨及其他零售，如超市、便利店、藥房、書報、餅店、士多、化妝品、健康及個人護理產品、傢具及居室用品。

4. 公司現有總員工數目：全職：\_\_\_\_\_人，兼職：\_\_\_\_\_人，外判：\_\_\_\_\_人
5. 大型分店 (30 人以上) : \_\_\_\_\_間，全職：平均\_\_\_\_\_人，兼職：平均\_\_\_\_\_人。  
 中型分店 (11 至 29 人) : \_\_\_\_\_間，全職：平均\_\_\_\_\_人，兼職：平均\_\_\_\_\_人。  
 小型分店 (1 至 10 人) : \_\_\_\_\_間，全職：平均\_\_\_\_\_人，兼職：平均\_\_\_\_\_人。

(分店人數以全日工作時間計算，包括兩班或三班制的所有員工數目。若沒有開設分店或不適用，請跳至乙部，第 1 題)

**乙. 工資、成本及利潤變化**

1. 貴公司在以下月份，時薪 50 元或以下的員工人數：

員工人數 (人)	時薪低於 28 元	時薪 28 元	時薪 28.1-38 元	時薪 38.1-50 元
2011 年 3 月：員工人數				
2011 年 4 月：員工人數				
2011 年 5 月：員工人數				
2012 年 3 月：員工人數				

2. 貴公司在以下月份，時薪 50 元或以下員工的平均時薪：

平均時薪 (元)	時薪低於 28 元的員工	時薪 28.1-38 元的員工	時薪 38.1-50 元的員工
2011 年 3 月：平均時薪			
2011 年 4 月：平均時薪			
2011 年 5 月：平均時薪			
2012 年 3 月：平均時薪			

3. 貴公司在以下月份，有關「有薪休息日」及「有薪飯鐘時間」的時薪 50 元或以下員工人數：

員工人數 (人)	有薪休息日 <sup>3</sup>		有薪飯鐘時間	
	沒有	有	沒有	有
2011 年 3 月：員工人數				
2011 年 4 月：員工人數				
2011 年 5 月：員工人數				
2012 年 3 月：員工人數				

註 3：「休息日」不包括法定勞工假期 (Statutory Holiday) 及年假 (Annual Leave)。

4. 貴公司在 2012 年 3 月，時薪 50 元或以下員工的「有薪休息日」安排對平均時薪的影響：

沒有「有薪休息日」的員工平均時薪			有「有薪休息日」的員工平均時薪		
時薪 28 元的員工	時薪 28.1-38 元的員工	時薪 38.1-50 元的員工	時薪 28 元的員工	時薪 28.1-38 元的員工	時薪 38.1-50 元的員工

5. 貴公司在 2012 年 3 月，時薪 50 元或以下員工的「有薪飯鐘時間」安排對平均時薪的影響：

沒有「有薪飯鐘時間」的員工平均時薪			有「有薪飯鐘時間」的員工平均時薪		
時薪 28 元的員工	時薪 28.1-38 元的員工	時薪 38.1-50 元的員工	時薪 28 元的員工	時薪 28.1-38 元的員工	時薪 38.1-50 元的員工



6. 對時薪 50 元或以下員工，貴公司在 2011 年 12 月或之後（如農曆新年）的「年終酬金」的安排是否有所變化？（請在適當位置加上✓，只選一項）

- 金額增加                                       金額不變                                       金額減少  
 取消「年終酬金」                       非統一處理                       一直沒有「年終酬金」安排  
 增設「年終酬金」                       其他（請註明）：\_\_\_\_\_

上述「年終酬金」安排變化對時薪低於 50 元的員工薪酬開支影響之百分比：\_\_\_\_\_ %（一直沒有「年終酬金」的公司，請跳至第 7 題）

7. 貴公司**整體薪酬開支**（包括**所有**薪酬類別和級數的員工）的**變化**（2010 年 5 月至 2011 年 3 月，與 2011 年 5 月至 2012 年 3 月比較）：

- 上升：\_\_\_\_\_ %                                       不變                                       下降：\_\_\_\_\_ %

若貴公司未能按問卷時段作出比較，請貴公司提供最近兩個公司財政年度資料作比較，並註明兩個有關年度的時段：\_\_\_\_\_

導致整體薪酬開支變化的原因，包括「上升」或「下降」的變化（請在適當位置加上✓，可選多項）：

- 整體工資上升                                       未能聘到合適員工，導致培訓成本上升  
 福利開支上升，如「有薪休息日」                       員工流失加劇，導致管理成本上升  
 營業額上升，需增聘人手                       規模擴充（新店或加大鋪面），需增聘人手  
 租金上升，需削減部分員工薪酬                       最低工資立法後，曾經裁減員工，控制成本  
 營業額下降，裁減人手                       縮減規模，裁減人手  
 其他：\_\_\_\_\_

貴公司是否認為薪酬開支對經營成本構成壓力？（請在適當位置加上✓，只選一項）

- 是，壓力十分大                                       是，有壓力                                       一般，情況不嚴重  
 否，不是主要壓力來源，薪酬開支佔公司整體營運開支：\_\_\_\_\_ %（請跳至第 8 題）

貴公司面對上述整體薪酬開支變化的**主要壓力**是（請在適當位置加上✓，**最嚴重的三項**）：

- 招聘困難，工資上升                       營業額下降，但工資難下調                       員工流失嚴重，加薪留人  
 缺乏經驗，培訓成本增加                       缺乏積極性，管理成本增加                       各級員工薪金皆上升  
 員工福利開支上升                       其他：\_\_\_\_\_

貴公司**曾經採取過**甚麼方法以紓緩薪酬開支的壓力（請在適當位置加上✓，可選多項）：

- 裁減新手，改聘有經驗員工                       裁減工資較高員工                       裁減年齡較大員工  
 裁減全職員工，多聘兼職                       裁減全職員工，增加外判                       以加班替代增聘員工  
 增加機械/自動化替代人手                       裁減員工，不作任何替補                       收窄加薪幅度  
 減少薪酬調整次數                       減少其他員工福利                       選擇性加薪  
 其他：\_\_\_\_\_



8. 貴公司營業額及稅前盈利的變化 (請在適當位置加上✓, 只選一項):

	2012 年比 2011 年的變化比率 <sup>4</sup> (%)	轉虧為盈	轉盈為虧
營業額		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
稅前盈利		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

註4: 指 2010 年 5 月至 2011 年 3 月與 2011 年 5 月至 2012 年 3 月比較, 上升, 用「+」; 下降, 用「-」; 不變, 用「0」, 如上升 6%, 可填寫「上升 6%」或「+6%」。若貴公司在第 7 題已註明貴公司最近兩個公司財政年度資料作比較, 我們會按此作比較。

9. 貴公司總體成本的變化情況:

總體成本	佔 2012 年 3 月總體成本的比率 (%)	變化比率 <sup>5</sup> (%)
租金開支		
人力資源開支		
主要原材料 (如食材) 開支		
其他營運開支		

註5: 指 2010 年 5 月至 2011 年 3 月與 2011 年 5 月至 2012 年 3 月兩段時間的比較, 上升, 可用「+」; 下降, 可用「-」; 不變, 用「0」。如上升 6%, 可填寫「上升 6%」或「+6%」。若貴公司在第 7 題已註明貴公司最近兩個公司財政年度資料作比較, 我們會按此作比較。

10. 最低工資生效後至今, 貴公司的整體產品或服務合約之售價/訂價上升 \_\_\_\_\_ %。

11. 貴公司是否認為把成本壓力轉嫁存在困難? (請在適當位置加上✓, 只選一項。)

是, 轉嫁困難     一般, 僅部分成本可轉嫁     否, 大部分可轉嫁 (請跳至 13 題)

12. 貴公司認為「成本轉嫁」困難的原因是甚麼? (請在適當位置加上✓, 可選多項)

有合約限制, 不能隨時調整     更新合約需時: \_\_\_\_\_ (平均月數)  
 同業競爭激烈, 顧客選擇多     產品或服務並非必需品, 顧客可減少購買  
 替代產品或服務的選擇多     部份成本十分難轉嫁 (請註明): \_\_\_\_\_  
 其他 (請註明): \_\_\_\_\_

13. 若最低工資調升, 貴公司估計員工薪酬總開支的增加幅度如何?

最低工資調整水平	員工薪酬總開支的增加幅度 (%) <sup>6</sup>
時薪 29 元	
時薪 33 元	
時薪 35 元	

註6: 不包括「有薪休息日」及「有薪飯鐘時間」。若估計開支不變, 請填「0」。

假設政府每兩年檢討最低工資的標準水平一次, 貴公司接受怎樣的調整方法 (請在適當位置加上✓, 只選一項。若「無意見」, 請跳至第 14 題):

勞資協商決定     按通脹率調整     按實質經濟增長率調整  
 按一籃子指標調整, 非單一指標     其他(請註明): \_\_\_\_\_



14. 若最低工資委員會提早公布最低工資調整水平的生效日期，是否有助貴公司的「成本轉嫁」？(請在適當位置加上✓，只選一項。)

幫助很大       幫助一般       幫助很少       完全無幫助       不確定

若有幫助，提早公布時間應為 (請在適當位置加上✓，只選一項。若沒有幫助或不確定，請跳至丙部，第 1 題)：

三個月       六個月       九個月       十二個月       其他：\_\_\_\_\_個月

### 丙. 員工數目和人事管理變化

1. 貴公司在時薪 50 元或以下員工數目比率和時薪水平的變化：

年齡	2011 年 3 月		2011 年 5 月		2012 年 3 月	
	員工比例 <sup>7</sup>	平均時薪	員工比例 <sup>7</sup>	平均時薪	員工比例 <sup>7</sup>	平均時薪
21 歲以下						
21 - 24 歲						
25 - 44 歲						
45 - 59 歲						
59 歲以上						

註 7：指該年齡組別時薪 50 元或以下的員工佔時薪 50 元或以下的所有員工比例。例如：時薪 50 元或以下的所有員工為 100 人，而「25 - 44 歲」中時薪 50 元或以下員工為 40 人，即在「25 - 44 歲」的「員工比例」是  $40/100 = 40\%$ 。

2. 自 2011 年 5 月至 2012 年 3 月，貴公司有否招聘時薪 50 元或以下的員工？(請在適當位置加上✓，只選一項)：

有：約 \_\_\_\_\_ 人       沒有 (請跳至第 3 題)

招聘的主要原因 (請在適當位置加上✓，可選多項)：

填補離職員工空缺       業務增長       規模擴充 (新店或加大鋪面)  
 增加較有經驗員工       增加兼職員工       其他：\_\_\_\_\_

3. 自 2011 年 5 月至 2012 年 3 月，貴公司有否裁減/退休 (不包括自動離職員工) 時薪 50 元或以下的員工？(請在適當位置加上✓，只選一項)：

有：約 \_\_\_\_\_ 人       沒有 (請跳至第 4 題)

裁減/退休的主要原因 (請在適當位置加上✓，可選多項)：

節省成本，縮減人手       業績倒退，盈利收窄       虧損，被迫裁員  
 縮減公司規模       員工退休       客戶要求更換員工  
 減少經驗不足員工       辭退不合適員工       部分工作由機械取代  
 增加外判，減少員工       部分工作移到其他地區進行       其他：\_\_\_\_\_



4. 最低工資立法後至今，時薪 50 元或以下的員工的**自動離職個案**是否增加？(請在適當位置加上✓，**只選一項**)

是，自動離職個案增加     是，自動離職個案增加，且持續發生     否，情況不明顯

若有自動離職個案，數目多少：\_\_\_\_\_ (人) (若沒有自動離職個案，請跳至第 5 題。)

5. 貴公司聘請時薪 50 元或以下員工的一般情況 (請在適當位置加上✓，**只選一項**)：

極困難     困難     一般     容易     極容易

應徵者是否有明顯特徵 (請在適當位置加上✓，**只選一項**)：

**有明顯特徵**，請回答下列表格問題     **沒有明顯特徵**，請跳至第 6 題

關於**年齡或性別**的特徵：請在適當位置加上✓，可選多項。

2011 年 5 月 至今	21 歲 以下	21 - 24 歲	25 - 34 歲	35 - 44 歲	45 - 54 歲	55 - 59 歲	59 歲 以上	男 性	女 性
應徵者上升	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
應徵者下降	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

若貴公司察覺有**其他明顯特徵**，請註明：\_\_\_\_\_

6. 貴公司現有職位空缺的情況 (請填寫**聘請人數最多的三項職位**，以時薪 50 元或以下，或月薪 10,000 元或以下為限)：

職位	空缺 數目	最低學歷 要求 <sup>8</sup>	年齡 要求 <sup>9</sup>	相關經 驗 <sup>10</sup>	平均 工時 <sup>11</sup>	聘請 困難 <sup>12</sup>	平均薪酬(港元)	
							時薪	月薪
			-					
			-					
			-					

註 8：「0」代表沒有特別要求；「1」代表小六程度；「2」代表初中程度；「3」代表高中或「展翅計劃」學員；「4」代表預科程度；「5」代表副學士或其他職業訓練課程程度，「6」代表大學程度。

註 9：請填寫年齡範圍，如 25 歲至 35 歲，則填寫「25-35」。如果沒有特別要求或不適用 (如法例限制)，則不用填寫。

註 10：「0」代表不需要相關經驗或工作經驗；「1」代表需要 1 年工作經驗；「2」代表需要 1 年**相關**工作經驗；「3」代表需要超過 1 年工作經驗；「4」代表需要超過 1 年**相關**工作經驗。

註 11：以每日平均工時計算。

註 12：「0」代表沒有困難；「1」代表有點困難；「2」代表一般，情況可接受；「3」代表有困難；「4」代表十分困難。





## 7. 貴公司面對人事管理的困難情況 (請在適當位置加上 ✓, 可選多項):

- 員工流失率增加, 影響培訓的成效。
- 年青人 (30 歲或以下) 不願入行, 缺乏新人接班。貴公司認為可能原因:
- 工時長或經常需要超時工作
  - 需週末、周日及公眾假期工作或經常需要假日工作
  - 需大量體力勞動, 工作較辛苦
  - 社會形象低, 被視為「工作低微」或「沒有前途」
  - 對推銷行業或直接面對顧客等工作有抗拒
  - 學歷膨脹, 偏向白領或金融行業工作
  - 工作環境差
  - 不喜歡外勤工作
  - 其他: \_\_\_\_\_ (請註明)
- 難請人, 導致員工工時延長, 影響員工士氣。
- 最低工資令薪酬計算複雜, 員工難理解, 影響僱主與僱員之間互信關係。
- 薪酬計算複雜瑣碎, 增加行政開支、工作量和時間。
- 最低工資條例定義不清晰, 跟其他僱傭條例不一致, 影響管理工作。
- 員工層級薪酬差距縮窄, 影響員工士氣。
- 缺乏男性應徵者入行, 影響工作安排。
- 缺乏女性應徵者入行, 影響工作安排。
- 其他: \_\_\_\_\_ (請註明)

## 丁. 目前營商環境意見 (請在適當位置加上 ✓, 若選項不適用, 則不用填寫):

選項	是	否	不確定
新公司是否容易進入本行業?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
財務融資是否較上一年容易?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
財務融資是否較上一年困難?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
供應商的服務態度是否較上一年良好?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
供應商的服務態度是否較上一年惡劣?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2012 年 12 月 31 日前, 是否計劃增聘人手?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2012 年 12 月 31 日前, 是否計劃縮減人手?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
若最低工資上升至 <b>29 元</b> , 是否計劃縮減人手?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
若最低工資上升至 <b>33 元</b> , 是否計劃縮減人手?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
若最低工資上升至 <b>35 元</b> , 是否計劃縮減人手?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
對 2012 年的公司經營信心是否有所提升?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
對 2012 年的公司經營信心是否有所下降?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
對 2012 年整體經濟信心是否有所提升?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
對 2012 年整體經濟信心是否有所下降?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

~ 全卷完 ~

警告: 本問卷設計版權由香港樹仁大學, 商業、經濟及公共政策研究中心擁有, 任何人士或機構未得本研究  
中心同意採用或複製, 並作任何用途, 本研究中心將予追究。



## 附件二

### 被邀參與問卷調查的機構及公司名單

(排名不分先後)

#### 18 間工商界協會組織

香港零售管理協會	保安業商會
香港環境衛生業界大聯盟	港九新界屋邨酒樓業商會
現代管理 (飲食) 專業協會	港九電器商聯會
香港飲食業聯合總會	香港餐飲聯業協會
港九藥房總商會	香港中小型企業總商會
香港社會企業總會有限公司	香港珠石玉器金銀首飾業商會
香港飲食業總商會	香港保安業協會
香港中小型企業聯合會	香港物業管理公司協會有限公司
香港僱主聯合會	香港安老服務協會

#### 15 間大中型企業

大家樂集團有限公司	大快活集團有限公司
美心集團	鴻福堂
聯邦酒樓集團	稻香集團
敘福樓飲食集團	深井裕記燒鵝飯店
翠華集團	海天堂
金裝燉奶佬 (香港) 控股有限公司	元氣壽司 (香港) 有限公司
G2000	堡獅龍國際集團有限公司
佐丹奴有限公司	