

法定最低工資
對零售業及飲食業的
薪酬階梯連鎖反應

專題研究報告

序言

1. 法定最低工資由 2011 年 5 月 1 日起實施，首個法定最低工資水平訂於每小時 28 元。臨時最低工資委員會（臨時委員會）在進行諮詢期間，有商界相關組織指出，他們不但要把低薪僱員的工資提升至法定最低工資水平，甚至更高水平，同時他們亦可能要調高收入在法定最低工資水平以上的僱員的工資，以維持員工士氣及不同職級的工資差距。預計這樣的連鎖效應在職級繁多，而各級之間薪酬差距較窄的行業和企業較為顯著。相關組織經常引述的例子包括大型及中型的食肆及零售店¹。

2. 基於相關組織所提供的不同意見，臨時委員會建議在法定最低工資實施後，需就低薪行業（特別是零售業及飲食業）作追蹤研究，以檢視薪酬階梯連鎖反應的實際幅度，以便在日後檢討法定最低工資水平時能就有關因素加以考慮。有關當局接納了臨時委員會的建議，並委託政策二十一有限公司進行研究，透過追溯式統計調查，評估實施法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應的影響。

3. 本研究的目的是：（一）回顧及總結有關法定最低工資對薪酬階梯連鎖反應的影響的文獻、研究及其他經濟體系的經驗；（二）進行追溯性問卷調查，以了解香港零售業及飲食業的職級及薪酬架構、報酬及福利條件、工資及其分布和工作時數等（統稱為「組織架構」）及其實際變化；（三）了解變化是否因實施法定最低工資所引致；及（四）評估實施法定最低工資對零售業及飲食業中的細分行業及不同規模企業的薪酬階梯連鎖反應的影響。

文獻回顧

4. 本研究通過文獻回顧，搜集其他經濟體系在實施最低工資引致薪酬階梯連鎖反應的研究範疇方面的資訊和既有的知識，並詳細檢視與本研究有關的學術研究、報告和資料，當中涵蓋在美國、英國和其他國家進行的相關研究。

5. 就上述經濟體系進行的相關研究所採用的方法可綜合以下幾項觀察。首先，絕大多數的研究採用較長時間所得的追蹤數據。其次，多項研究建基於人口數據，亦有研究建基於企業數據。此外，實證研究所顯示的工資分布變動亦會受其他變化影響，例如因貨品及服務需求及通脹等對勞動市場和整體經濟造成的變化。本研究採用的方法與部分研究所採用的方法類似，主要研究法定最低工資如何影響選定行業的企業。本研究在法定最低工資實施後才開始，採用了追溯方法，邀請僱主提供法定最低工資實施前的營運習慣等資料，例如薪酬制度等，而非在法定最低工資實施前後分別進行兩次統計調查。

¹ 《臨時最低工資委員會報告》—臨時最低工資委員會，2010 年。

6. 英國的低薪委員會在 2006 年公布的研究報告²顯示，從僱主搜集最低工資帶來的影響的相關資料是可行的，並為這課題提供了合適的參考。本研究採用以企業為基礎的研究方法，以達至多項目的，當中首要是了解選定行業的「組織架構」。其次，本研究調查其變化，並評估法定最低工資是否帶來薪酬階梯連鎖反應，包括對選定行業中不同規模的企業及細分行業的影響。要達至研究目的，必需從不同規模的企業及細分行業中，取得不同職業的僱員薪酬及職級的詳細統計資料，本研究因此需要更為精密的數據搜集，和採用具代表性的樣本數目，作較詳細的分析。此外，本研究更採用面對面訪談，而非部分英國研究所採用的電話訪問方式，以便搜集更多所需的詳細資料。

7. 在我們的文獻回顧中，大多數研究顯示最低工資實施後有一定的連鎖反應，但幅度各異；亦有研究顯示，最低工資可能會壓縮工資分布。例如英國實行全國最低工資後，未見「高薪族」要求與低薪僱員維持原來薪酬差距；相反地，已在最低工資水平以上的「高薪族」收入升幅，實際較未達最低工資水平的「低薪族」少，顯示最低工資引發加薪的連鎖反應較輕微。然而，香港的整體經濟及勞動市場環境與其他經濟體系不同；再者，不同職級的薪酬結構是否存在差異，需視乎個別行業而定。更重要的是，在本研究開始時，香港實行法定最低工資只有約半年時間，僱主可能仍需要一段更長的時間來應對法定最低工資所帶來的改變（例如調整生產工序、人手安排等），因此，法定最低工資的影響（包括連鎖反應的影響），可能在研究進行期間並未完全浮現。是次研究結果會否與其他經濟體系的研究結果相類似，我們並沒有預設的立場。

8. 在設計本研究 and 問卷調查的過程中，研究人員亦參考了其他資料來源，包括政府統計處（統計處）進行相關調查的做法、最低工資委員會及相關組織（包括商會及勞工組織等）的有關觀點，以及本地的相關研究，目的是確保得到專業及適用的數據。

統計調查方法

9. 本統計調查涵蓋之選定行業為零售業及飲食業，其細分行業分別是零售業中的超級市場、便利店和其他零售店；和飲食業中的中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店和港式茶餐廳。所選的企業按僱員數目，細分為小型、中型和大型企業。3 至 9 名僱員為小型企業，10 至 49 名僱員為中型企業，及 50 名或以上僱員為大型企業。調查同時涵蓋全職及兼職僱員。有關本專題研究的主要用語和定義（包括「僱員」的定義）詳述於附錄。

10. 本統計調查採用追溯式數據搜集方法，涵蓋法定最低工資實施前和實施後兩段參考時期，分別為 2010 年 9 月和 2011 年 9 月。如前文所述，其他經濟體系的相關研究顯示，從僱主搜集最低工資帶來的影響的相關資料是可行的。本統計調查訪問抽樣企業

² 英國的低薪委員會研究報告—Denvir, A. and Loukas G., 2006. *The Impact of the National Minimum Wage: Pay Differentials and Workplace Change*.

的代表，包括人事、會計或行政人員。調查訪問以面談方式進行，以便更詳細地搜集所需的資料及數據，包括企業及僱員涵蓋在法定最低工資實施前後兩段參考時期的多項資料（例如：企業的分店數目和僱員總數，以及每名目標僱員的工作時數和工資金額等）。

11. 除臨時委員會在其報告的意見外，研究人員在設計問卷時亦參照統計處進行的收入及人力資源統計調查的做法。統計處的做法以國際慣例和建議、有關工資及附帶福利的法律條文，以及國際標準職業及行業分類為依據。此外，研究人員亦邀請相關組織（包括商會及勞工組織等）就問卷應包含的內容及問卷設計是否可行提供意見。研究人員向最低工資委員會介紹了研究方法，以及問卷的主要內容及設計，並提供了問卷的擬稿，最低工資委員會就以上方面提供了意見。為確保問卷的可行性，研究人員更進行了預試調查以測試問卷的設計，並充分考慮從中獲得關於問卷設計的經驗及意見，和對問卷的有關部分作出適當的修改。

12. 本統計調查同時搜集定量及定性的資料。問卷設計以搜集客觀數據為原則，從企業搜集有關企業本身及目標僱員的具體數據，並同時搜集了企業對法定最低工資的影響的看法。為方便配對不同企業的職位，研究人員參考了國際及本地的統計調查採用的職務工作說明，將零售業及飲食業企業的職級歸納為六大職級組別，分別為經理及專業人員、主任、文員、服務人員、技工師／操作員和非技術工人。

13. 本統計調查採用了異比分層隨機抽樣方法。企業和分店層面的抽樣單位由統計處從機構單位記錄庫中隨機選取。分層時考慮的因素包括企業從事的行業、企業的僱員人數及分店的位置。機構單位記錄庫中的資料是最新、最完整及有關香港商業機構中最權威的抽樣框架。在編製統計結果時，數據已進行加權。

14. 除搜集受訪企業在兩段參考時期的相關資料外，統計調查亦搜集企業內個別僱員的薪酬資料，以檢視在法定最低工資實施前和實施後兩段時期，這些僱員的工資及其他僱傭條件是否有所轉變。由於搜集個別僱員的資料涵蓋多個項目及涉及兩段參考時期，為減輕受訪企業回答問卷的負擔，調查集中搜集賺取「指定工資水平」以下的僱員的資料。在本統計調查所指的「指定工資水平」為每月 11,500 元（中式酒樓菜館的「指定工資水平」則為每月 13,000 元），以涵蓋細分行業中約七成的僱員。如某職級中有一名或以上的僱員在 2011 年 9 月的工資低於「指定工資水平」，調查員便會搜集受訪企業或其獲抽選的分店內該職級全體僱員（即「目標僱員」³）在兩個參考時期的資料。

³ 為了方便受訪企業識別「目標僱員」，故以較近參考期（即 2011 年 9 月）的工資水平作為搜集統計資料的基礎。

15. 從企業層面搜集到的資料，主要用於以企業為單位的數據分析。就目標僱員搜集到的資料，研究人員會進一步篩選出「配對目標僱員」⁴，以僱員為單位作追蹤式數據分析。配對目標僱員是指於 2010 年 9 月及 2011 年 9 月，以同一職級及同一受僱形式（即全職或兼職），在同一店舖工作，以及在 2010 年 9 月的工資低於「指定工資水平」的目標僱員。

16. 研究人員在 723 間屬於統計調查範圍的樣本中，成功訪問 489 間包括選定行業內不同細分行業及不同規模的企業，涵蓋約 60 000 名僱員（零售業及飲食業各佔約 30 000 名僱員）。調查主要在 2011 年 11 月至 2012 年 2 月進行，回應率達 67.6%（零售業 61.4%及飲食業 70.0%）。從受訪 489 間企業抽樣的 657 間總店及分店中，研究人員成功獲取 7 000 多名僱員的薪酬資料；並就其中 4 513 名配對目標僱員的資料作「按配對目標僱員分析」。

統計調查結果

按企業分析

17. 按受訪企業分析的統計數據，涵蓋受訪零售業及飲食業企業的所有僱員。

企業職級數目的變化

18. 整體而言，受訪飲食業企業的職級數目普遍較零售業企業為多。2011 年 9 月與 2010 年 9 月相比，按企業規模劃分，零售業各細分行業的平均職級數目沒有明顯變化；至於飲食業，除了大型港式茶餐廳的平均職級數目由 10.2 級減少至 9.3 級外，其他細分行業並沒有錄得明顯轉變。大型港式茶餐廳主要減少的職級是廚房雜工及清潔工，受訪企業表示職級數目減少的原因為員工流失及有關職級的空缺未能即時填補。

職級組別的僱員人數的變化

19. 由於各企業所採用的職級名稱不盡相同，職級歸納的方法主要根據僱員的職責分類，並參考了國際及本地的統計調查採用的職務工作說明。鑑於有個別職級組別內僱員的實際數目相對較少，所以最後以四組職級組別（店舖經理／主任等相關人員、售貨員等相關服務人員、非技術工人，及技工師／操作員）歸納零售業的職級，並以另外四組職級組別（餐廳主管及酒樓經理等相關人員、侍應生及廚師等相關服務人員、洗碗工及廚房雜工等相關非技術工人，及技工師／操作員）歸納飲食業的職級。

⁴ 此研究追蹤選定行業於法定最低工資實施前後「組織架構」的改變，研究人員以「目標僱員」在 2010 年 9 月（即法定最低工資實施前）的工資水平識別「配對目標僱員」，以涵蓋更多僱員作數據分析。

20. 在受訪零售業企業中，就不同職級組別的僱員人數在 2011 年 9 月與 2010 年 9 月之間相比，超過 75%至接近 95%的企業表示沒有明顯變化。同時，7.1%的企業增加了技工師／操作員，但 20.3%的企業減少了售貨員等相關服務人員。受訪零售業企業表示僱員人數增加的主要原因是業務需要和生意額增大；而另一方面，企業表示僱員人數減少的主要原因是員工流失加上招聘困難，以及因實施法定最低工資而導致行內人手短缺。

21. 至於飲食業，就不同職級組別的僱員人數在 2011 年 9 月與 2010 年 9 月之間相比，超過 75%至超過 90%的受訪企業表示沒有明顯變化。12.7%及 11.2%的企業分別增加了技工師／操作員和侍應生及廚師等相關服務人員；同時，亦有 12.8%的企業減少了侍應生及廚師等相關服務人員。受訪飲食業企業表示僱員人數增加的主要原因是業務需要和生意額增大；而另一方面，僱員人數減少的主要原因是員工流失加上招聘困難、因實施法定最低工資而導致行內人手短缺，以及勞工成本上漲。

全職和兼職僱員比例的變化

22. 在 2011 年 9 月，受訪零售業企業的全職和兼職僱員的百分比分別為 72.4%及 27.6%，與 2010 年 9 月大致相若。按細分行業劃分，由於受訪超級市場及便利店企業增聘了兼職僱員，兼職僱員的百分比，由 2010 年 9 月的 21.5%，輕微上升 3.5 個百分點，至 2011 年 9 月的 25.0%。受訪零售業企業表示增聘兼職僱員的主要原因是行內人手短缺。

23. 在 2011 年 9 月，受訪飲食業企業的全職和兼職僱員的百分比分別為 80.6%及 19.4%。整體來說，兼職僱員的百分比，由 2010 年 9 月的 16.2%，輕微上升 3.2 個百分點，至 2011 年 9 月的 19.4%。按細分行業劃分，全職和兼職僱員的比例在各細分行業有所不同，當中 2010 年 9 月快餐店的兼職僱員百分比為 32.8%，高於飲食業的其他細分行業。受訪快餐店企業增聘了兼職僱員，在 2011 年 9 月兼職僱員的百分比上升 12.0 個百分點，至 44.8%。飲食業其他的細分行業的全職和兼職僱員比例則變化不大。受訪飲食業企業同樣表示增聘兼職僱員的主要原因是行內人手短缺。

全職僱員的每月工資範圍的變化

24. 以各職級組別的最低工資下四分位數及最高工資上四分位數分析，在 2011 年 9 月，受訪零售業及飲食業企業各職級組別全職僱員的每月工資範圍較 2010 年 9 月整體普遍輕微向上調整。不同職級組別的最高和最低的工資增長幅度各異，導致工資範圍有不同程度的擴闊或收窄，即職級組別中每月工資較低的僱員（以最低工資下四分位數表示）與每月工資較高的僱員（以最高工資上四分位數表示）的每月工資差距增加或減少。

25. 以零售業來說，全職店舖經理／主任等相關人員及技工師／操作員每月工資範圍輕微擴闊；全職售貨員等相關服務人員及非技術工人每月工資範圍則輕微收窄。

26. 至於飲食業，全職餐廳主管及酒樓經理等相關人員及技工師／操作員每月工資範圍輕微擴闊；全職侍應生及廚師等相關服務人員和洗碗工及廚房雜工等相關非技術工人每月工資範圍則輕微收窄。

按配對目標僱員分析

27. 按配對目標僱員分析的統計數據，涵蓋受訪零售業及飲食業企業的配對目標僱員（見第 15 段）。受訪零售業企業的配對目標僱員共有 756 名，以售貨員等相關服務人員佔大多數（79.0%）；其次為技工師／操作員（11.5%）；餘下為非技術工人（5.2%）及店舖經理／主任等相關人員（4.4%）。受訪飲食業企業的配對目標僱員共有 3 757 名，以侍應生及廚師等相關服務人員佔大多數（70.7%）；其次為洗碗工及廚房雜工等相關非技術工人（19.5%）；餘下為餐廳主管及酒樓經理等相關人員（6.8%）及技工師／操作員（2.9%）。

配對目標僱員每月工資的變化

28. 在 2011 年 9 月，受訪零售業及飲食業企業的全職配對目標僱員的每月工資整體普遍向上調整。零售業及飲食業全職配對目標僱員的每月工資中位數分別由 2010 年 9 月的 8,500 元及 8,000 元，向上調整至 2011 年 9 月的 9,500 元及 8,550 元，加幅分別是 11.8%及 6.9%。

29. 絕大多數受訪企業的配對目標僱員（零售業：超過 97%；飲食業：超過 98%）的每月工資均有所增加或維持不變，只有少數配對目標僱員（零售業：2.7%；飲食業：1.6%），在 2011 年 9 月的工資對比 2010 年 9 月因工作時數下調而有所減少。不過，在每月工資減少的配對目標僱員中，他們享有有薪休息日及有薪用膳時間的情況並沒有變化。

配對目標僱員每小時工資分布的變化

30. 以零售業來說，按職級組別劃分，受訪企業各職級組別僱員在 2011 年 9 月的每小時工資分布，相比 2010 年 9 月，整體普遍向上調整。除技工師／操作員外，各職級組別的每小時工資分布收窄，即職級組別中每小時工資較低的僱員（以每小時工資下四分位數表示）與每小時工資較高的僱員（以每小時工資上四分位數表示）的每小時工資差距減少。

31. 至於飲食業，按職級組別劃分，受訪企業各職級組別僱員在 2011 年 9 月的每小時工資分布，相比 2010 年 9 月，整體普遍向上調整及收窄，尤以餐廳主管及酒樓經理等相關人員和洗碗工及廚房雜工等相關非技術工人的每小時工資分布收窄最為明顯，即職級組別中每小時工資較低的僱員（以每小時工資下四分位數表示）與每小時工資較高的僱員（以每小時工資上四分位數表示）的每小時工資差距減少。

配對目標僱員每月合約工時的變化

32. 受訪零售業企業的配對目標僱員在 2011 年 9 月的每月合約工時，相比 2010 年 9 月，大部分維持不變。按職級組別劃分，在每月合約工時有轉變的配對目標僱員當中，減少每月合約工時的百分比以非技術工人較高（25.2%，多為雜工和倉務員），其減少幅度中位數為每月 12 小時，但其每月工資均有所增加。按企業規模劃分，這些僱員在大型企業及中小型企業中工作的分別佔 17.2 及 8.0 個百分點。按細分行業劃分，減少每月合約工時的配對目標僱員均來自其他零售店。受訪企業表示每月合約工時減少的主要原因是因實施法定最低工資而導致勞工成本上漲，以及勞工成本以外的成本上漲。

33. 受訪飲食業企業的配對目標僱員在 2011 年 9 月的每月合約工時，相比 2010 年 9 月，大部分維持不變。在每月合約工時有轉變的配對目標僱員當中，按職級組別劃分，以下三個職級組別每月合約工時減少的百分比較高：洗碗工及廚房雜工等相關非技術工人（12.4%）、餐廳主管及酒樓經理等相關人員（9.8%）及侍應生及廚師等相關服務人員（9.2%），減少幅度中位數為每月 25 小時。在這三個職級組別合共有 9.8% 的僱員的每月合約工時下調，但當中絕大部分僱員的每月工資均有所增加（6.2 個百分點）或維持不變（2.5 個百分點）。整體與各細分行業減少每月合約工時的配對目標僱員的百分比大致相若。受訪企業表示每月合約工時減少的主要原因是因實施法定最低工資而導致勞工成本上漲及勞工以外的成本上漲。

配對目標僱員計酬形式的變化

34. 大部分零售業及飲食業的配對目標僱員是以月薪形式計酬，其中經理／主任及技工師／操作員等相關人員以月薪形式計酬的比例較其他職級組別為高。在零售業，於 2011 年 9 月，以月薪及時薪計酬的配對目標僱員，分別佔約 76% 及 22%。相比 2010 年 9 月，受訪零售業企業的配對目標僱員的計酬形式整體來說並沒有明顯變化；以時薪計酬的配對目標僱員的百分比輕微上升 1.1 個百分點。至於飲食業，於 2011 年 9 月，以月薪及時薪計酬的配對目標僱員，分別佔約 72% 及 27%；以時薪形式計酬的配對目標僱員百分比，由 2010 年 9 月的 22.9%，上升 4.1 個百分點，至 2011 年 9 月的 27.0%。

配對目標僱員有薪休息日的變化

35. 在 2010 年 9 月及 2011 年 9 月，分別有 73.6% 及 72.0% 的零售業配對目標僱員享有有薪休息日。在 2011 年 9 月，享有有薪休息日的零售業配對目標僱員的百分比比較 2010 年 9 月輕微減少 1.6 個百分點。惟在 2011 年 9 月不再享有有薪休息日的配對目標僱員的每月工資，與 2010 年 9 月相比，並沒有減少。

36. 至於飲食業，在 2010 年 9 月及 2011 年 9 月，享有有薪休息日的配對目標僱員分別佔 67.8% 及 57.2%。在 2011 年 9 月，享有有薪休息日的飲食業配對目標僱員的百分比比較 2010 年 9 月減少 10.6 個百分點（當中大型企業佔 5.8 個百分點、中小型企业佔 4.8 個百分點；而按細分行業劃分，中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店及港式茶餐廳分別佔 1.7、3.1、3.9 及 1.9 個百分點）。按職級組別劃分，在 2011 年 9 月，享有有薪休息日的侍應生及廚師等相關服務人員及洗碗工及廚房雜工等相關非技術工人，較 2010 年 9 月分別減少 10.9 及 14.3 個百分點，其餘職級組別只錄得輕微跌幅；減少的有薪休息日中位數為每月 4 日。惟在 2011 年 9 月不再享有有薪休息日的配對目標僱員的每月工資，與 2010 年 9 月相比，並沒有減少。

配對目標僱員有薪用膳時間的變化

37. 以零售業來說，在 2010 年 9 月及 2011 年 9 月，分別有 70.2% 及 60.2% 的配對目標僱員享有有薪用膳時間。在 2011 年 9 月，享有有薪用膳時間的零售業配對目標僱員的百分比比較 2010 年 9 月減少 10.0 個百分點（當中大型企業佔 4.6 個百分點、中小型企业佔 5.4 個百分點；而按細分行業劃分，超級市場及便利店和其他零售店分別佔 4.0 及 6.0 個百分點）。按職級組別劃分，在 2011 年 9 月，享有有薪用膳時間的售貨員等相關服務人員較 2010 年 9 月減少 11.9 個百分點，其餘職級組別則維持相若水平或只錄得輕微跌幅。惟在 2011 年 9 月不再享有有薪用膳時間的配對目標僱員的每月工資，與 2010 年 9 月相比，並沒有減少。

38. 至於飲食業，在 2010 年 9 月及 2011 年 9 月，分別有 87.2% 及 85.4% 的配對目標僱員享有有薪用膳時間。在 2011 年 9 月，享有有薪用膳時間的飲食業配對目標僱員的百分比比較 2010 年 9 月輕微減少 1.8 個百分點。按職級組別劃分，在 2011 年 9 月，享有有薪用膳時間的餐廳主管及酒樓經理等相關人員較 2010 年 9 月減少 4.3 個百分點，其餘職級組別則只錄得輕微跌幅。惟在 2011 年 9 月不再享有有薪用膳時間的配對目標僱員的每月工資，與 2010 年 9 月相比，並沒有減少。

配對目標僱員其他福利的變化

39. 就配對目標僱員享有的其他福利，相對有較大百分比的僱員享有的其他福利的變化不大。以零售業來說，在 2010 年 9 月及 2011 年 9 月，均有 41.6% 的配對目標僱員享有保證發放的年終酬金／花紅。至於飲食業，在 2010 年 9 月，有 85.3% 的配對目標僱員享有膳食福利，在 2011 年 9 月微升至 86.2%。

40. 至於相對有較小百分比的僱員享有的其他福利，變化情況則各有不同。在 2010 年 9 月，零售業內有 21.9% 的配對目標僱員享有膳食福利，在 2011 年 9 月下跌至 14.3%。在 2010 年 9 月，有 13.3% 的零售業配對目標僱員享有非保證發放的獎金及津貼，在 2011 年 9 月下跌至 9.2%。在飲食業，2010 年 9 月有 8.7% 的配對目標僱員享有保證發放的年終酬金／花紅，在 2011 年 9 月為 8.8%，情況相若。在 2010 年 9 月，有 5.4% 的飲食業配對目標僱員享有其他非現金福利（例如節日食品），在 2011 年 9 月為 5.3%，情況大致不變。

41. 大部分企業表示用膳時間、落場時間及培訓時間，在 2011 年 9 月的情況與 2010 年 9 月大致相若。在零售業，所有企業表示用膳時間／落場時間沒有改變。在飲食業，約 99% 的企業表示用膳時間／培訓時間沒有改變。

配對目標僱員每小時工資的變化（以 2010 年 9 月僱員的時薪水平劃分）

42. 所有在 2010 年 9 月每小時工資低於 28 元的零售業及飲食業配對目標僱員（分別佔配對目標僱員的 42.2% 及 36.4%），在 2011 年 9 月均已獲顯著加薪，零售業及飲食業內有關僱員的每小時工資中位數，分別由 25.0 元上升 15.6% 至 28.9 元，及由 25.0 元上升 17.2% 至 29.3 元。受訪企業表示加薪的主要原因是遵守《最低工資條例》。

43. 在 2010 年 9 月每小時工資已達 28 元的配對目標僱員中，零售業及飲食業內分別有 45.2% 及 55.8% 的有關僱員在 2011 年 9 月亦獲得加薪，其每小時工資中位數，亦分別由 33.3 元上升 10.2% 至 36.7 元，及由 31.1 元上升 12.5% 至 35.0 元。受訪企業表示加薪的主要原因是員工流失加上招聘困難，以及因實施法定最低工資而導致行內人手短缺。

配對目標僱員每月合約工時的變化（以 2010 年 9 月僱員的時薪水平劃分）

44. 在 2010 年 9 月每小時工資低於 28 元的零售業及飲食業配對目標僱員當中，分別有 6.4%（零售業）及 14.9%（飲食業）的配對目標僱員減少了每月合約工時；但同時有 5.3%（零售業）及 3.1%（飲食業）的配對目標僱員增加了每月合約工時。

45. 在 2010 年 9 月每小時工資已達 28 元的配對目標僱員，分別有 8.5%（零售業）及 6.6%（飲食業）的配對目標僱員減少了每月合約工時；但同時有 2.1%（零售業）及 2.6%（飲食業）的配對目標僱員增加了每月合約工時。

企業預期 2012 年 3 月對比 2011 年 9 月的情況及其他意見

46. 不論零售業或飲食業，均有超過八成受訪企業在受訪時⁵預期 2012 年 3 月對比 2011 年 9 月，不會改變其僱員的薪酬。此外，在零售業及飲食業，分別有 9.1%及 16.7%的受訪企業表示，預期 2012 年 3 月對比 2011 年 9 月會進一步增加在 2010 年 9 月時薪未達 28 元的僱員的薪酬，其主要原因是員工流失加上招聘困難，以及因實施法定最低工資而導致行內人手短缺。

47. 對於在 2010 年 9 月時薪已達 28 元的僱員，在零售業及飲食業，分別有 12.2%及 14.3%的受訪企業表示，預期會增加這些僱員的薪酬，主要原因是員工流失加上招聘困難，以及因實施法定最低工資而導致行內人手短缺。

48. 不論零售業或飲食業，絕大多數（接近九成或以上）的受訪企業預期 2012 年 3 月對比 2011 年 9 月，不會改變僱員各項工作安排，包括每層職級的僱員人數，以及合約工時、用膳時間、落場時間及培訓時間。另外，零售業及飲食業分別有 7.2%及 7.6%的受訪企業表示會增加每層職級的僱員人數，其主要原因是業務需要及生意額增大。至於合約工時，只有少數（3.3%）受訪零售業企業表示，預期會減少僱員合約工時，其主要原因是因實施法定最低工資而導致勞工成本上漲。至於其他各方面的工作安排，包括用膳時間、落場時間以及培訓時間，差不多所有受訪企業均表示預期不會作出任何改變。

49. 零售業及飲食業受訪企業表示實施法定最低工資的其他主要影響包括招聘困難（例如行內人手短缺及較難聘請基層員工，主要涉及的職位包括廚房雜工、洗碗工及清潔工），以及成本增加（例如勞工成本上漲和擔心經營困難，尤其在經濟逆轉的時候）。

連鎖反應分析

50. 我們根據配對目標僱員每小時工資的分布，估算受連鎖反應影響的配對目標僱員分界點，方法是：首先就每一選定行業，將配對目標僱員在 2010 年 9 月的每小時工資由最低至最高排列，再按每小時工資百分位數劃分 10 個配對目標僱員組群，然後計算每名配對目標僱員在 2011 年 9 月相對 2010 年 9 月的每小時工資變動率。再分析每個組群內配對目標僱員的每小時工資變動率的中位數，以得出每一選定及細分行業受連鎖反應影響的配對目標僱員的每小時工資分界點。按以上推算，零售業在 2011 年 9 月的

⁵ 調查主要在 2011 年 11 月至 2012 年 2 月進行。

每小時工資分界點為 33.3 元(當中超級市場及便利店和其他零售店分別為 32.0 元及 33.3 元);而飲食業在 2011 年 9 月的每小時工資分界點則為 32.2 元(當中中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店及港式茶餐廳分別為 32.0 元、31.2 元、33.3 元及 30.0 元)。

51. 估算連鎖反應的影響的方法，是將受連鎖反應影響的配對目標僱員的加薪幅度細分為三個組成部分，分別是符合法定最低工資每小時 28 元的要求(符合法定要求的影響)、工資調整的影響及連鎖反應的影響。需注意的是，以上零售業及飲食業連鎖反應的影響，除包括薪酬階梯連鎖反應的影響外，亦可能包括其他因素，例如與其他行業的勞工需求所造成的互為影響。

52. 估算結果顯示，就零售業而言，涵蓋 2011 年 9 月每小時工資 33.3 元以下的受連鎖反應影響的零售業配對目標僱員，有關僱員的工資對比 2010 年 9 月，平均增加 11.8%，其中受連鎖反應的影響估計佔 3.1 個百分點。就飲食業而言，涵蓋 2011 年 9 月每小時工資 32.2 元以下的受連鎖反應影響的飲食業配對目標僱員，有關僱員的工資對比 2010 年 9 月，平均增加 13.6%，其中受連鎖反應的影響估計佔 3.5 個百分點。

53. 在零售業的細分行業中，超級市場及便利店和其他零售店受連鎖反應影響的配對目標僱員的平均加薪幅度分別為 10.7%及 13.3%，當中連鎖反應的影響估計分別佔 3.4 個百分點和 2.9 個百分點。

54. 對飲食業各細分行業而言，受連鎖反應影響的配對目標僱員的平均加薪幅度介乎 8.3%至 20.7%(中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店及港式茶餐廳分別為 8.3%、11.0%、20.7%及 15.2%)，連鎖反應的影響估計佔 2.7 個百分點(中式酒樓菜館)、3.3 個百分點(非中式酒樓菜館)、5.1 個百分點(快餐店)和 1.2 個百分點(港式茶餐廳)。

總結

55. 本專題研究回顧並總結有關法定最低工資對薪酬階梯連鎖反應的影響的文獻、研究及其他經濟體系的經驗，並進行追溯式問卷調查，涵蓋法定最低工資實施前和實施後兩段參考時期(分別為 2010 年 9 月和 2011 年 9 月)，以了解香港零售業及飲食業的「組織架構」(包括：職級及薪酬架構、報酬及福利條件、工資及其分布和工作時數等)及其實際變化，以及有關變化是否因實施法定最低工資所引致。本研究亦評估實施法定最低工資對零售業及飲食業中的細分行業及不同規模企業的連鎖反應的影響。

56. 按受訪企業的分析，本研究的統計調查涵蓋受訪零售業及飲食業企業的所有僱員，以了解企業職級數目、職級組別的僱員人數、全職和兼職僱員的比例及全職僱員的每月工資範圍。根據統計調查結果，表一詳列有關的主要觀察：

表一：按受訪企業分析的主要觀察

	零售業	飲食業
企業職級數目	➢ 沒有明顯變化	➢ 除了大型港式茶餐廳的平均職級數目由 10.2 個職級減少至 9.3 個職級外，其他細分行業並沒有錄得明顯轉變
職級組別的僱員人數	➢ 部分企業表示有增加或減少職級組別的僱員人數 ➢ 增加的主要原因是業務需要和生意額增大 ➢ 減少的主要原因是員工流失加上招聘困難及因實施法定最低工資而導致行內人手短缺	➢ 部分企業表示有增加或減少職級組別的僱員人數 ➢ 增加的主要原因是業務需要和生意額增大 ➢ 減少的主要原因是員工流失加上招聘困難、因實施法定最低工資而導致行內人手短缺及勞工成本上漲
全職和兼職僱員的比例	➢ 整體比例在兩段時間大致相若 ➢ 按細分行業劃分，超級市場及便利店在 2011 年 9 月兼職僱員比例增幅較大，主要原因是行內人手短缺，需增聘兼職僱員	➢ 在 2011 年 9 月兼職僱員比例有輕微增幅 ➢ 按細分行業劃分，快餐店的兼職僱員比例增幅較大，主要原因是行內人手短缺，需增聘兼職僱員
全職僱員的每月工資範圍	➢ 各職級組別的工資範圍整體普遍輕微向上調整	➢ 各職級組別的工資範圍整體普遍輕微向上調整

57. 本專題研究的統計調查亦按配對目標僱員作分析，當中涵蓋 4 513 名配對目標僱員的資料，以了解配對目標僱員每月工資、每小時工資分布、每月合約工時、計酬形式、享有有薪休息日及享有有薪用膳時間的僱員比例、其他福利，以及在 2010 年 9 月每小時工資未達 28 元和在同時期每小時工資已達 28 元或以上的僱員的工資等各方面的變化。根據統計調查結果，表二詳列有關的主要觀察：

表二：按配對目標僱員分析的主要觀察

	零售業	飲食業
每月工資	➢ 絕大多數僱員的每月工資獲增加或維持不變 ➢ 全職僱員每月工資整體普遍向上調整	➢ 絕大多數僱員的每月工資獲增加或維持不變 ➢ 全職僱員每月工資整體普遍向上調整
每小時工資分布	➢ 整體普遍向上調整	➢ 整體普遍向上調整
每月合約工時	➢ 除非技術工人外，其他職級組別的僱員每月合約工時沒有明顯變化	➢ 技工師／操作員的每月合約工時沒有明顯變化。其他職級組別合共有 9.8% 的僱員的每月合約工時下調，而當中絕大部分僱員的每月工資均有所增加（6.2 個百分點）或維持不變（2.5 個百分點）
計酬形式	➢ 在 2011 年 9 月分別約有 76% 及 22% 的僱員以月薪及時薪計酬 ➢ 時薪計酬的僱員百分比較 2010 年 9 月增加 1.1 個百分點	➢ 在 2011 年 9 月分別約有 72% 及 27% 的僱員以月薪及時薪計酬 ➢ 時薪計酬的僱員百分比較 2010 年 9 月增加 4.1 個百分點
享有有薪休息日的僱員比例	➢ 大致相若	➢ 除了侍應生及廚師等相關服務人員（減少 10.9 個百分點）和洗碗工及廚房雜工等相關非技術工人（減少 14.3 個百分點）外，其他僱員大致相若 ➢ 減少的中位數為每月 4 日 ➢ 在 2011 年 9 月不再享有有薪休息日的僱員，其每月工資，與 2010 年 9 月相比並沒有減少
享有有薪用膳時間的僱員比例	➢ 除了售貨員等相關服務人員（減少 11.9 個百分點）外，其他職級組別僱員大致相若 ➢ 在 2011 年 9 月不再享有有薪用膳時間的僱員，其每月工資與 2010 年 9 月相比並沒有減少	➢ 大致相若
其他福利	➢ 大致相若	➢ 大致相若
2010 年 9 月每小時工資未達 28 元的僱員	➢ 全部獲加薪 ➢ 在 2011 年 9 月每小時工資中位數為 28.9 元	➢ 全部獲加薪 ➢ 在 2011 年 9 月每小時工資中位數為 29.3 元
2010 年 9 月每小時工資已達 28 元的僱員	➢ 45.2% 獲加薪，他們在 2011 年 9 月每小時工資中位數為 36.7 元	➢ 55.8% 獲加薪，他們在 2011 年 9 月每小時工資中位數為 35.0 元

58. 有關法定最低工資的連鎖反應影響的評估，就零售業而言，涵蓋 2011 年 9 月每小時工資 33.3 元以下的受連鎖反應影響的業內配對目標僱員，有關僱員的工資對比 2010 年 9 月，平均增加 11.8%，其中受連鎖反應的影響估計佔 3.1 個百分點。就飲食業而言，涵蓋 2011 年 9 月每小時工資 32.2 元以下的受連鎖反應影響的業內配對目標僱員，有關僱員的工資對比 2010 年 9 月，平均增加 13.6%，其中受連鎖反應的影響估計佔 3.5 個百分點。以上零售業及飲食業連鎖反應的影響，除包括薪酬階梯連鎖反應的影響外，亦可能包括其他因素，例如與其他行業的勞工需求所造成的互為影響。

政策二十一有限公司
2012 年

附錄 | 詞彙

以下臚列本專題研究採用的主要用詞及其定義。

1. 僱員

指《僱傭條例》適用的僱員，下列人士除外：

- (i) 僱主家屬並與僱主同住的僱員；
- (ii) 《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員；
- (iii) 根據《商船（海員）條例》所指的船員協議而服務的人，或在並非於香港註冊的船上服務的人；
- (iv) 根據《學徒制度條例》註冊的學徒。

若符合下述其中一項條件，有關僱員將被歸類為**兼職僱員**：

- (i) 每周通常工作日數少於五天（適用於每周有固定工作日數的人士）；或
- (ii) 每個工作天通常工作時數少於六小時（適用於每周有固定工作日數的人士）；或
- (iii) 每周通常工作時數少於三十小時（適用於每周沒有固定工作日數的人士）。

但通常每次值班工作時間為二十四小時的人士，不論他們每周通常工作多少天，均不包括在內。

若僱員不能根據上述的定義歸類為兼職僱員，該僱員將被視作**全職僱員**。

2. 目標僱員

如某職級中有一名或以上的僱員在 2011 年 9 月的工資低於「指定工資水平」，受訪企業或其獲抽選的分店內該職級全體僱員會視為目標僱員。「指定工資水平」如下：

- | | |
|-------------|----------|
| ➤ 中式酒樓菜館 | 13,000 元 |
| ➤ 零售業及其他飲食業 | 11,500 元 |

3. 配對目標僱員

配對目標僱員是指於 2010 年 9 月及 2011 年 9 月，以同一職級及同一受僱形式（即全職或兼職），在同一店舖工作，以及在 2010 年 9 月的工資低於「指定工資水平」的目標僱員。

4. 每月工資

每月工資為以下項目金額的總和：

(i) 基本工資

「基本工資」指未扣除僱員對公積金／強積金供款的合約／協議工資，但不包括花紅、佣金、超時津貼、勤工獎、小費和服務費，以及其他津貼。

一些時薪／日薪制的僱員可能只有合約／協議時薪／日薪，整個月的工資純粹視乎僱員在該月的實際工作時數／日數。在這些情況下，該僱員在參考時期有關月份內實際獲發放的工資會視為每月基本工資。

(ii) 保證發放的獎金及津貼

「保證發放的獎金及津貼」指基本工資外，不論機構的整體盈虧，保證發放給僱員的獎金及津貼（例如：輪班工作津貼、膳食津貼、儀容津貼、不屬賞贈性質的勤工獎）。

(iii) 佣金及小費（非賞贈性質）

「佣金」指根據推銷貨量，保證支付給推銷員或有關人員的報酬，不論向個別支付或向一組人支付，以及機構的整體盈虧情況。（註：佣金和利潤分紅不同，因後者需視乎機構的盈利額而定。）

「小費」指機構先集齊後才分發給各服務員及有關員工的款額。由顧客直接給予服務員工及有關員工的數額，除非獲僱主承認為員工工資的一部分，否則不應包括在內。

(iv) 超時工作津貼

「超時工作津貼」指如僱員在合約／協議工作時數外，按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，留駐僱傭地點當值，機構需支付有關僱員的津貼。

(v) 須支付予僱員未達最低工資時的薪酬差額

「須支付予僱員未達最低工資時的薪酬差額」指如在工資期內僱主支付僱員的工資少於法定最低工資，機構須根據《最低工資條例》支付該僱員的工資差額。

5. 保證發放的年終酬金／花紅

「保證發放的年終酬金／花紅」指不論機構的整體盈虧，保證在年終發放給僱員的款額。

6. 非保證發放的獎金及津貼

「非保證發放的獎金及津貼」指除基本工資外，以賞贈性質發放給僱員的獎金及津貼（例如賞贈性質的勤工獎）。

7. 合約工作時數

「工作時數」包括僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示：

- (i) 留駐僱傭地點當值的時間，而不論當時有否獲派工作或獲提供培訓；或
- (ii) 在關乎受僱工作的情況下用於交通的時間，但不包括用於往來居住地方及僱傭地點（位於香港以外的非慣常僱傭地點除外）的交通時間。

「僱傭地點」是指符合以下說明的任何地點：僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐該地點當值。

「合約工作時數」指僱傭合約規定或與僱主協議的工作時數，並不受曠工、超時工作、惡劣天氣、罷工、放取假期等因素影響。換言之，即假設僱員在該月的每個工作日均有上班，而沒有放取年假、產假、病假等。若僱員沒有固定的合約工作時數，該月的實際工作時數會視為合約工作時數。

8. 每小時工資

每小時工資是每月工資（經剔除就休息日及不視為工作時數的用膳時間所支付的款項後），除以每月的總工作時數。每月的總工作時數包括該月合約工作時數（涵蓋視為工作時數的用膳時間）及超時工作時數。