

临时最低工资委员会： 已出席会面的持份团体意见摘要

简介

临时最低工资委员会（委员会）的主要职权是以数据为依归的原则，透过广泛的咨询收集社会不同人士和组织的意见，并根据政府统计处进行有关的统计调查所得的资料和数据进行审慎、客观和全面的研究及分析，然后就首个法定最低工资水平向行政长官提供建议。

由2009年12月底至2010年2月中，委员会先后与83个持份团体进行会面，就首个法定最低工资水平的厘定方法收集意见及了解他们的关注。出席会面的持份团体包括主要工会组织、主要商会、中小企组织、可能较受法定最低工资影响的行业相关组织、专业 / 行业团体、智库 / 政策研究团体及关注劳工政策的民间团体。

透过直接及坦诚的对话，委员会听取了持份团体就法定最低工资的水平厘定方法，和对整体社会及经济各方面可能出现的影响的不同看法。委员会现综合有关持份团体的主流意见及关注并概述如下。我们强调，有关的意见摘要只为加强委员会工作进展的透明度，及为鼓励社会就最适当的法定最低工资水平进行讨论，并不能视为出席团体意见的全部及最终结论。就此，委员会期望持份团体及社会人士在参考相关的统计数据后，提供更进一步的意见。

意见摘要

(1) 厘定法定最低工资水平的方法

- 工会组织及关注劳工政策的民间团体普遍认为法定最低工资水平应高于综援金额，以鼓励就业及令工人获得有尊严的工作回报，应付生活所需。建议法定最低工资应不低于时薪 33 元。
- 商会及雇主代表普遍认为法定最低工资应为雇员工作报酬的下限，而非为确保工人可应付其家庭生活的开支。应以保守及审慎的态度厘定首个法定最低工资水平，建议为工资中位数¹的 40% 至 45%。
- 此外，各持份团体普遍认同在厘定法定最低工资水平时，应同时参考不同因素（例如经济及就业数据、劳动生产力、企业的承担能力、营运成本结构等），及进行广泛咨询，充分听取各界的意见，以平衡各方需要及利益。

¹ 商會及僱主代表曾分別引用政府統計處 2008 年第二季至 2009 年第三季的就業人士每月就業收入中位數，有關數字為 10,500 元（包括外籍家庭傭工）或 11,000 元（不包括外籍家庭傭工）。

(2) 法定最低工资的影响

整体经济状况

- 工会组织及关注劳工政策的民间团体普遍认为法定最低工资有助鼓励工人就业,提高香港整体生产力。法定最低工资亦能提升工人的购买力,有助推动本土消费,对本港经济带来正面的影响。部分工会组织指出,企业会否将法定最低工资所带来的额外成本,全部或部分转嫁予消费者,须取决于需求弹性及有关业务性质,不能一概而论。由于法定最低工资只会影响基层的低薪工人,故估计额外劳工成本的升幅不会太大,企业只须轻微调整服务及货品的价格,便能抵销增加的成本开支,对整体物价的影响应该有限。
- 但与此同时,部分持份团体(包括商会、智库/政策研究团体、中小企业组织及雇主代表)关注企业会选择精简人手,以平衡及抵销额外劳工成本开支。失业工人若不能自力更新,可能需要申领综援以维持生计,影响香港整体的生产力。此外,若企业最终因法定最低工资超越其可承受的水平而选择将部分或全部工序迁离香港或结业,亦会影响香港的经济的发展。

劳工市场情况

- 工会组织及关注劳工政策的民间团体普遍认为法定最低工资为低收入人士提供工资保障,以确保他们不被剥削,在经济不论好坏的情况下,亦能获得一定的收入以应付生活所需,有助促进劳资和谐。
- 个别工会指出,外国经验显示,法定最低工资虽会导致部分职位流失,但流失率不高,对工人的就业情况及企业的营商环境,亦没有构成明显的负面影响。事实上,雇主在经济逆转时,亦会透过不同的应对措施(包括减少职位数目和削减员工福利及工时),以减轻劳工成本的开支,故法定最低工资与职位流失,并没有必然的关系。法定最低工资会否引致职位流失须视乎有关职位的重要性。属劳工密集型的服务性行业(包括饮食、保安及清洁服务业)对劳工的需求,应不会因法定最低工资而大幅减少。部分关注劳工政策的民间团体亦表示,应在法定最低工资实施后,才就实际情况进行客观分析,以评估有关的影响,现阶段不应作出过于悲观的假设。
- 另一方面,部分持份团体(包括商会、智库/政策研究团体、中小企业组织及雇主代表)十分关注,企业面对额外的劳工成本会采取不同的应对措施(包括削减人手及工时、安排员工同时兼任其他职务、将部分或全部工序外判或迁离香港、以机器取代低技术及低生产力的工人、减少分店数目甚至选择结业等)最终可能导致职位流失,影响弱势工人(包括低技术、低学历、年长、欠缺经验及残疾人士)的就业机会。有中小企业组织及雇主代表亦指出,若雇主选择减少聘用兼职工人数目以减轻劳工

成本，最终或会影响一群需要照料家庭，但希望透过有较高工作自由度的兼职工作，以帮补家计并贡献社会的女性雇员的就业机会。

- 商会及雇主代表普遍认为法定最低工资将收窄各级员工的工资差距，逼使企业重新厘定薪酬政策，以维持合理的薪酬阶梯。属劳工密集的行业，聘用大量基层工人，各职级员工之间的工资差距亦相对较少，故法定最低工资对行业影响将会十分广泛，涉及不同工种及职级的工人。雇主代表指出，企业或会选择更改聘用雇员的条件及安排（如以短期工或自雇形式聘用员工，藉以减少工人福利开支）、减少员工培训、取消奖赏性及非现金福利（如医疗及免费膳食）等，以抵销劳工成本开支，结果削弱员工努力工作及进修的动力，有违多劳多得的原则，最终或会改变劳工市场的生态环境。

竞争力

- 部分工会组织认为，法定最低工资会导致劳工成本上升，影响企业营利，但却不一定会直接影响企业竞争力。要评估香港的竞争力，应考虑本地整体情况，包括法律制度、基础建设、政府效率、生活质素、营商环境、人才培养等。
- 雇主代表则普遍认为，成本上升影响盈利，削弱企业持续发展的机会，长远影响香港的竞争力。部分持份团体（包括商会、智库 / 政策研究团体、中小企组织及雇主代表）亦关注企业若因法定最低工资超越其可承受的水平，而最终选择将部分或全部工序迁离香港或结业，会影响香港整体竞争力。

生活质素

- 部分工会组织认为法定最低工资实施后，工人可更有弹性地选择或缩减工作时数，亦能赚取原有或较高的收入，这既可提升他们的购买力，亦有助提高生活质素。长远而言，工人会更有能力为未来退休生活作筹划，减轻对社会福利的需求。
- 相反，部分商会及雇主代表认为若与民生息息相关的行业（如茶餐厅及连锁式快餐店）把上涨的成本转嫁消费者，将引发工资及物价互相推高的连锁效应，出现恶性循环。工人尽管工资水平有所调升，亦同样受到整体物价上涨的影响。

不同行业及中小企雇主的关注

- 部分雇主代表指出，不少行业（如零售、保险、地产、旅游及证券业）采用佣金及奖金制度，以鼓励工人多劳多得，若法定最低工资水平订得过高，令奖赏制度失去推动工人加强表现的作用，忧虑服务质素会因此下降。

- 零售、食品制造、护理安老及清洁服务业的雇主代表指出，由于工时长或工作属厌恶性等因素，年青人不愿入行，令行业出现招聘困难。预计法定最低工资实施后，随着其他行业的工资水平均有所调升，选择入行的年青人会进一步减少。
- 部分工会组织及个别雇主代表同时认为企业为减轻劳工成本而实施全面自动化，以机器取代工人的机会不高。以物业管理及保安业为例，保安监察系统（如闭路电视）与保安员之间发挥互补作用，业主一般仍会要求物业管理公司聘请保安员驻守大厦，以应付基本的保安需要。对于饮食业而言，机器亦不能全面取代前线工种（如收银及落单工作）。但部分雇主代表认为，若法定最低工资最终超越企业的承受能力，企业亦会采用不同的应对措施，例如裁减中级管理或文职人员、实行保安员一更制，只维持基本的保安服务或以闭路电视取代更多保安员等，以抵销额外的劳工成本。
- 部分中小企组织表示，由于雇用员工数目较少，而现时工资水平普遍不低，故法定最低工资对他们的影响相信比较大型企业为少。不过，中小企的经济实力有限，其服务对象一般为基层市民，销售量低，故价格不能订得太高。若法定最低工资厘定在一个较高的水平，劳工成本会大大提高，影响中小企的生存空间，最后导致大企业垄断市场，有违公平竞争的原则。