

2013 年經修訂的法定最低工資水平
對零售業及飲食業
薪酬階梯的影響研究

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。在臨時最低工資委員會（臨時委員會）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，甚至更高的水平，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，而各職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意見，臨時委員會建議政府在法定最低工資實施後，應就低薪行業（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（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有關因素加以考慮。政府接納了有關建議，並在 2011 年委託研究顧問進行「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」（上次研究），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的影響。

3. 經修訂的法定最低工資水平（即每小時 30 元）由 2013 年 5 月 1 日起生效。與首個法定最低工資水平實施時相比，這次修訂對有關行業所引致的連鎖反應影響或會有所不同。在參考最低工資委員會（委員會）的意見後，政府在 2013 年進行採購研究顧問服務的工作，並委託政策二十一有限公司進行「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」（本次研究），以檢視經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業的薪酬階梯的影響。

4. 本次研究的目的是：(i)進行追溯性問卷調查，以檢視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」）的變化；(ii)了解變化是否因實施經修訂的法定最低工資水平所引致；及(iii)評估經修訂的法定最低工資水平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。

¹ 臨時最低工資委員會：《臨時最低工資委員會報告》，2010 年。

統計調查方法

5. 本次研究所進行的統計調查（統計調查）涵蓋的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及便利店²，以及前兩者以外的其他零售店（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。統計調查所選取的企業按僱員數目，細分為小型、中型和大型企業。聘用 3 名至 9 名僱員為小型企業，10 名至 49 名僱員為中型企業，及 50 名或以上僱員為大型企業。統計調查同時涵蓋全職及兼職僱員。有關本次研究的主要用語和定義（包括「僱員」的定義）詳述於附錄。

6. 統計調查採用追溯式數據搜集方法，涵蓋經修訂的法定最低工資水平實施前和實施後兩段參考時期（分別為 2012 年 9 月和 2013 年 9 月）。統計調查主要以面訪形式進行，訪問參與研究的企業的代表（例如：人事、會計或行政人員），以便更詳細搜集所需的資料及數據，包括企業及僱員涵蓋兩段參考時期的多項資料及數據（例如：企業的店舖數目和僱員人數，以及企業內每名目標僱員的工作時數和工資水平等）。統計調查透過企業獲得所需的資料及數據，無需訪問個別目標僱員。

7. 此外，統計調查亦搜集企業內每名目標僱員的薪酬資料，以檢視經修訂的法定最低工資水平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，統計調查集中搜集賺取「指定工資水平」以下的僱員的資料。在這方面，統計調查所指的「指定工資水平」為每月 12,500 元（中式酒樓菜館或其他零售店的「指定工資水平」則為每月 15,000 元），以涵蓋細分行業中約七成的僱員。如受訪企業某職級中有一名或以上的僱員在 2013 年 9 月的工資低於「指定工資水平」，調查員便會界定該受訪企業或其獲抽選的店舖內該職級的全部僱員為「目標僱員」³，並搜集在兩個參考時期的有關資料。

² 由於超級市場及便利店的樣本數目相對其他細分行業的為少，並參考政府統計處收入及工時按年統計調查，是次調查亦以「超級市場及便利店」合併作分析。

³ 為了方便受訪企業識別「目標僱員」，故以較近參考期（即 2013 年 9 月）的工資水平作為搜集統計資料的基礎。

8. 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 2012 年 9 月及 2013 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 2012 年 9 月的工資低於「指定工資水平」的目標僱員。

9. 研究人員在設計問卷時已參考了上次研究的經驗，並繼續參照政府統計處（統計處）進行的收入及人力資源統計調查的做法。該做法是以國際慣例和建議、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提供意見；並向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。研究人員已採納相關組織及委員會各方面的意見。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訂。

10. 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，除了從企業搜集有關企業及目標僱員的具體數據外，亦同時搜集了企業對經修訂的法定最低工資水平的影響的看法。此外，研究人員參考上次研究所採用的相關職務工作說明、統計處勞工收入統計調查（只涵蓋督導級或以下僱員）及職業訓練局人力統計調查，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），以方便配對不同企業的職位。

11. 統計調查採用了異比分層隨機抽樣方法。企業和店舖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、企業的僱員人數及店舖的位置。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。本次研究需要每個抽樣的企業完成一份問卷。為減輕受訪企業參與統計調查的負擔，統計處在有店舖的企業中抽選部分店舖作為受訪對象⁵。在編製統計結果時，數據已進行加權。

⁴ 此研究追蹤選定行業於法定最低工資水平修訂前後「組織架構」的改變，研究人員以「目標僱員」在 2012 年 9 月（即法定最低工資水平修訂前）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。

⁵ 抽樣方式詳情如下：

- (i) 小型或中型企業：隨機抽選一間店舖（超級市場及便利店則抽選所有店舖）。
- (ii) 大型企業：店舖數目為三間或以上，抽選三間店舖，會盡量從位於香港島、九龍及新界的店舖中各抽選一間；店舖數目少於三間，則抽選所有店舖。

12. 統計調查亦採用了重疊樣本，抽樣框架被分成兩部分，第一部分包含於上次研究的統計調查中獲抽選的企業，而另一部分則包含餘下的企業（即於上次研究的統計調查中未獲抽選的企業）。總括而言，在是次統計調查獲抽選的企業中，約有三分之一（包括小型、中型和大型企業）是於上次研究的統計調查中曾獲抽選的企業，其餘三分之二的則是首次獲抽選的企業。採用重疊樣本可以令統計調查達致更高的精確度；而樣本重疊的比重亦已顧及對兩次統計調查均獲抽選的企業在填報問卷時帶來的回應負擔。

13. 除了兩次統計調查均獲抽選的企業，上次及是次統計調查獲抽選企業的組織架構或不盡相同。再者，在兩次統計調查均獲抽選的企業，其獲抽選的店舖亦可能有所不同。因此，即使本統計調查採用了重疊樣本，兩次統計調查的結果亦不適宜作直接比較。

統計調查結果

14. 統計調查主要在 2013 年 11 月至 2014 年 2 月進行。研究人員在 790 間屬於統計調查範圍的樣本中，成功訪問 539 間包括選定行業內不同細分行業及不同規模的企業，回應率為 68.2%（零售業及飲食業的回應率分別為 69.5% 及 67.7%），涵蓋 57 848 名僱員（零售業及飲食業分別佔 38 272 名及 19 576 名僱員）。研究人員亦從該 539 間受訪企業抽樣的 823 間店舖中，抽選 5 972 名僱員搜集其薪酬資料；並就其中 4 850 名配對目標僱員的資料作「按配對目標僱員分析」。

按企業分析

15. 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

16. 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。2013 年 9 月與 2012 年 9 月相比，按企業規模及細分行業劃分，零售業和飲食業的平均職級數目均沒有明顯變化。

職級組別的僱員人數的變化

17. 由於各企業所採用的職級名稱不盡相同，統計調查主要參考了上次研究及本地的統計調查採用的職務工作說明，並根據僱員的職責將職級歸納和分類。由於有個別職級組別內僱員的實際數目相對較少，故零售業的職級歸納為四個職級組別（即店舖經理／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）；而飲食業的職級則歸納為另外四個職級組別（即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）。

18. 在零售業中，就四個職級組別而言，介乎 84.0%至 91.6%受訪企業表示在 2013 年 9 月，不同職級組別的僱員人數與 2012 年 9 月相比，沒有明顯變化。同時，有 8.0%的企業增加了售貨員等相關服務人員，但亦有 11.4%的企業減少了非技術工人。受訪零售業企業表示僱員人數增加的主要原因是生意額增大；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，以及生意額減少。

19. 至於飲食業，就四個職級組別而言，介乎 88.8%至 93.1%的受訪企業表示在 2013 年 9 月，不同職級組別的僱員人數與 2012 年 9 月相比，沒有明顯變化。以侍應生及廚師等相關服務人員職級組別而言，有 6.3%的企業增加了相關的僱員人數；但同時亦有 4.8%的企業減少了相關的僱員人數。受訪飲食業企業表示僱員人數增加的主要原因是生意額增大；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。

全職和兼職僱員比例的變化

20. 在 2013 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 82.4%及 17.6%，與 2012 年 9 月的 82.1%及 17.9%大致相若。按細分行業劃分，2013 年 9 月與 2012 年 9 月相比，零售業各細分行業的全職和兼職僱員比例變化不大。

21. 在 2013 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 75.7%及 24.3%，與 2012 年 9 月的 75.9%及 24.1%大致相若。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，當中中式酒樓菜館於 2013 年 9 月及 2012 年 9 月的兼職僱員百分比分別為 13.0%及 13.7%，遠低於飲食業的其他細分行業。在同期，快餐店的兼職僱員比例分別為 35.7%（2013 年 9 月）及 33.4%（2012 年 9 月）。受訪飲食業企業表示，增聘兼

職僱員的主要原因為行內人手短缺。2013年9月與2012年9月相比，飲食業其他細分行業的全職和兼職僱員比例沒有明顯變化。

全職僱員的每月工資範圍的變化

22. 以各職級組別的最低每月工資下四分位數及最高每月工資上四分位數分析，在2013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2012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每月工資增長幅度各異，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（以最低每月工資下四分位數表示）與每月工資較高的僱員（以最高每月工資上四分位數表示）的每月工資差距有所增加或減少。

23. 就零售業而言，全職售貨員等相關服務人員及技工師／操作員每月工資範圍輕微收窄。而全職店舖經理／主任等相關人員及非技術工人的每月工資範圍則沒有變化。

24. 至於飲食業，全職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及洗碗工及廚房雜工等相關非技術工人的每月工資範圍輕微擴闊。

按配對目標僱員分析

25. 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8段）。受訪零售業企業的配對目標僱員共有1 189名，以售貨員等相關服務人員佔大多數（70.5%）；其次為技工師／操作員（11.0%）；餘下為店舖經理／主任等相關人員（10.6%）及非技術工人（7.8%）。受訪飲食業企業的配對目標僱員共有3 661名，以侍應生及廚師等相關服務人員佔大多數（74.0%）；其次為洗碗工及廚房雜工等相關非技術工人（15.4%）；餘下為餐廳主管及酒樓經理等相關人員（7.5%）及技工師／操作員（3.0%）。⁶

配對目標僱員每月工資的變化

26. 在2013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

⁶ 由於飲食業的技工師／操作員的僱員樣本數目較少，有關結果的抽樣誤差或因此較大，在闡釋統計數字時須留意。

中位數均分別由 2012 年 9 月的 9,800 元及 9,500 元，向上調整至 2013 年 9 月的 10,000 元，加幅分別是 2.4% 及 5.3%。

27. 以 2013 年 9 月相比 2012 年 9 月，絕大多數受訪企業的配對目標僱員的每月工資均有所增加或維持不變（零售業：97.8%；飲食業：98.2%）。只有少數配對目標僱員在 2013 年 9 月的每月工資對比 2012 年 9 月有所減少（零售業：2.3%；飲食業：1.8%），當中部分僱員的每月工資因每月合約工作時數下跌而有所減少。

配對目標僱員每小時工資分布的變化

28. 就零售業而言，按職級組別劃分，受訪企業各職級組別僱員在 2013 年 9 月的每小時工資分布，相比 2012 年 9 月，整體普遍向上調整。非技術工人及技工師／操作員的每小時工資分布擴闊，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）的每小時工資差距增加。店舖經理／主任等相關人員及售貨員等相關服務人員的每小時工資分布則沒有明顯改變。

29. 至於飲食業，按職級組別劃分，受訪企業各職級組別僱員在 2013 年 9 月的每小時工資分布，相比 2012 年 9 月，整體普遍向上調整。餐廳主管及酒樓經理等相關人員的每小時工資分布輕微收窄，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。洗碗工及廚房雜工等相關非技術工人的每小時工資分布輕微擴闊，而侍應生及廚師等相關服務人員的每小時工資分布則沒有變化。

配對目標僱員每月合約工作時數的變化

30. 受訪零售業企業中，以 2013 年 9 月相比 2012 年 9 月，有逾九成的配對目標僱員的每月合約工作時數維持不變，只有少數（3.1%）僱員的每月合約工作時數減少。在每月合約工作時數有轉變的配對目標僱員當中，按職級組別劃分，減少每月合約工作時數的百分比以店舖經理／主任等相關人員較多，約 6.4%，其每月合約工作時數的減少幅度中位數為 12 小時，但當中逾七成僱員的每月工資有所增加或維持不變。受訪企業表示每月合約工作時數減少的主要原因為業務需要，即藉縮短營業時間以節省成本。

31. 受訪飲食業企業中，以 2013 年 9 月相比 2012 年 9 月，有逾九成的配對目標僱員的每月合約工作時數維持不變，只有少數（1.8%）僱員的每月合約工作時數減少。在每月合約工作時數有轉變的配對目標僱員當中，

按職級組別劃分，減少每月合約工作時數的百分比以洗碗工及廚房雜工等相關非技術工人較多，約 3.1%，其每月合約工作時數的減少幅度中位數為 10 小時，但當中接近六成僱員的每月工資有所增加或維持不變。受訪企業表示每月合約工作時數減少的主要原因為業務需要，即藉縮短營業時間以節省成本。

配對目標僱員計酬形式的變化

32. 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 2013 年 9 月，以月薪及時薪計酬的配對目標僱員，分別佔 76.8% 及 22.3%。2013 年 9 月相比 2012 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。至於飲食業，於 2013 年 9 月，以月薪及時薪計酬的配對目標僱員，分別佔 60.5% 及 38.0%。2013 年 9 月相比 2012 年 9 月，受訪飲食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。

配對目標僱員有薪休息日的變化

33. 在 2013 年 9 月，享有有薪休息日的零售業配對目標僱員的百分比與 2012 年 9 月相若，分別佔 76.8% 及 77.1%。所有在 2013 年 9 月不再享有有薪休息日的配對目標僱員，其每月工資均有所增加。按職級組別劃分，不同職級組別的配對目標僱員在 2013 年 9 月享有有薪休息日的百分比亦與 2012 年 9 月相若。

34. 至於飲食業，在 2013 年 9 月，享有有薪休息日的飲食業配對目標僱員的百分比與 2012 年 9 月相若，分別佔 58.9% 及 59.1%。在 2013 年 9 月不再享有有薪休息日而每月工資有所減少的配對目標僱員，只佔所有配對目標僱員的 0.2%。按職級組別劃分，不同職級組別的配對目標僱員在 2013 年 9 月享有有薪休息日的百分比亦與 2012 年 9 月相若。

配對目標僱員有薪用膳時間的變化

35. 在 2013 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與 2012 年 9 月完全相同，佔 78.3%。按職級組別劃分，不同職級組別的配對目標僱員在 2013 年 9 月享有有薪用膳時間的百分比亦與 2012 年 9 月完全相同。

36. 至於飲食業，在 2013 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與 2012 年 9 月相若，分別佔 87.0%及 87.1%。所有在 2013 年 9 月不再享有有薪用膳時間的僱員，其每月工資均有所增加。按職級組別劃分，不同職級組別的配對目標僱員在 2013 年 9 月享有有薪用膳時間的百分比亦與 2012 年 9 月相若。

配對目標僱員其他福利的變化

37. 就僱員較普遍享有的其他福利而言（包括保證發放年終酬金／花紅、膳食福利、其他非現金福利（例如：生日假期）和非保證發放的獎金及津貼），2013 年 9 月對比與 2012 年 9 月，零售業中享有這些其他福利的配對目標僱員的百分比沒有明顯變化。其中有較大百分比的配對目標僱員享有保證發放年終酬金／花紅（分別為 2013 年 9 月的 28.9%及 2012 年 9 月的 28.1%），而有較小百分比的配對目標僱員享有的其他福利（即膳食福利、其他非現金福利和非保證發放的獎金及津貼，分別為 2013 年 9 月的 12.7%、2.3%和 11.5%以及 2012 年 9 月的 12.5%、2.3%和 10.9%）。

38. 2013 年 9 月對比 2012 年 9 月，飲食業中享有這些其他福利的配對目標僱員的百分比沒有明顯變化。其中有較大百分比配對目標僱員享有膳食福利（分別為 2013 年 9 月的 89.1%及 2012 年 9 月的 89.0%），而有較小百分比配對目標僱員享有保證發放年終酬金／花紅、其他非現金福利和非保證發放的獎金及津貼三種福利（分別為 2013 年 9 月的 11.9%、5.2%和 6.5%，以及 2012 年 9 月的 12.0%、4.7%和 4.7%）。

39. 大部分受訪企業表示用膳時間、落場時間及培訓時間，在 2013 年 9 月的情況與 2012 年 9 月大致相若。在零售業，約 99%的企業表示用膳時間／培訓時間沒有改變。在飲食業，約 99%的企業表示用膳時間／落場時間／培訓時間沒有改變。

配對目標僱員每小時工資的變化（以 2012 年 9 月僱員的每小時工資水平劃分）

40. 所有在 2012 年 9 月每小時工資低於 30 元的零售業及飲食業配對目標僱員（分別佔其業內配對目標僱員的 12.6%及 9.9%），在 2013 年 9 月均已獲加薪。零售業及飲食業內有關僱員的每小時工資中位數，分別由 28.2 元上升 7.4%至 30.3 元，及由 28.7 元上升 6.6%至 30.6 元。受訪企業表示加薪的主要原因是配合法定最低工資水平由每小時 28 元調整至 30 元。

41. 在 2012 年 9 月每小時工資已達 30 元的零售業及飲食業配對目標僱員中，分別有 73.4% 及 70.6% 的有關僱員在 2013 年 9 月亦獲得加薪，其每小時工資中位數，亦分別由 35.7 元上升 7.3% 至 38.3 元，及由 35.0 元上升 8.6% 至 38.0 元。受訪企業表示加薪的主要原因是生意額增大。

配對目標僱員每月合約工作時數的變化(以 2012 年 9 月僱員的每小時工資水平劃分)

42. 在 2012 年 9 月每小時工資低於 30 元的零售業及飲食業配對目標僱員當中，分別有 3.1% (零售業) 及 0.7% (飲食業) 的配對目標僱員減少了每月合約工作時數；但同時有 3.4% (零售業) 及 0.1% (飲食業) 的配對目標僱員增加了每月合約工作時數。

43. 在 2012 年 9 月每小時工資已達 30 元的配對目標僱員當中，分別有 3.1% (零售業) 及 2.0% (飲食業) 的配對目標僱員減少了每月合約工作時數；但同時有 2.7% (零售業) 及 0.5% (飲食業) 的配對目標僱員增加了每月合約工作時數。

企業在受訪時預期 2014 年 3 月對比 2013 年 9 月的情況及其他意見

44. 在零售業及飲食業，分別有 99.8% 及 99.1% 受訪企業在接受訪問時⁷ 預期 2014 年 3 月對比 2013 年 9 月，不會改變在 2012 年 9 月每小時工資未達 30 元的僱員的薪酬。另一方面，分別有 0.1% 及 0.9% 的受訪零售業及飲食業企業表示，預期 2014 年 3 月對比 2013 年 9 月會進一步增加這些僱員的薪酬，其主要原因是生意額增大及員工流失加上招聘困難。

45. 對於在 2012 年 9 月每小時工資已達 30 元的僱員，分別有 86.7% 及 87.3% 受訪零售業及飲食業企業在接受訪問時預期 2014 年 3 月對比 2013 年 9 月，不會改變這些僱員的薪酬。另一方面，分別有 13.0% 及 12.7% 的受訪零售業及飲食業企業表示，預期會於 2014 年 3 月進一步增加這些僱員的薪酬，其主要原因是生意額增大及員工流失加上招聘困難。

46. 不論零售業或飲食業，絕大多數(九成以上)的受訪企業預期 2014 年 3 月對比 2013 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、合約工作時數、用膳時間、落場時間及培訓時間。不過，在每層職

⁷ 調查主要在 2013 年 11 月至 2014 年 2 月進行。

級的僱員人數方面，零售業及飲食業分別有 6.0% 及 3.8% 的受訪企業表示會予以增加，其主要原因是生意額增大。

47. 零售業及飲食業受訪企業表示實施經修訂的法定最低工資水平的其他主要影響包括招聘困難（例如行內人手短缺及員工轉而從事其他較舒適的行業）、成本增加（例如間接令物價上漲）以及擔心經營困難（例如經濟狀況逆轉時難以將成本轉嫁予顧客）。

連鎖反應分析

48. 配對目標僱員每小時工資中位數分布的計算方法，是將配對目標僱員在 2012 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，計算同一個組群分別在 2012 年 9 月及 2013 年 9 月的每小時工資中位數。

49. 就零售業的配對目標僱員而言，首個組群在 2012 年 9 月每小時工資中位數為 28.2 元，並未達 30 元，而在經修訂的法定最低工資水平（即每小時 30 元）實施後，其每小時工資中位數在 2013 年 9 月已上升至 30.2 元。就飲食業的配對目標僱員而言，首個組群在 2012 年 9 月每小時工資中位數為 28.7 元，並未達 30 元，而在經修訂的法定最低工資水平實施後，其每小時工資中位數在 2013 年 9 月亦已上升至 30.6 元。

50. 在零售業及飲食業中，就配對目標僱員在 2013 年 9 月相對 2012 年 9 月的每小時工資變動率中位數而言，由於首個十分位數組群直接受惠於法定最低工資水平的修訂，其每小時工資由不足 30 元升至 30 元或以上，所以此十分位數組群的升幅（約 7%）較其他組群為高；至於其後九個十分位數組群的升幅，只維持在約 4% 至 6% 之間，與 2013 年企業一般薪酬調整幅度相若。故此沒有證據顯示，法定最低工資水平修訂後，連鎖反應對每小時工資在 2012 年 9 月已達 30 元或以上的僱員造成顯著的影響。

51. 首個法定最低工資水平於 2011 年 5 月 1 日開始實施時，適逢香港內部經濟暢旺，因而提供了十分有利企業適應這項新政策的環境。儘管香港經濟自 2011 年下半年起因外圍環境轉壞而顯著放緩，至 2013 年亦僅錄得溫和增長，但內部需求維持堅穩，令勞工市場持續偏緊，工資穩步上升。加上法定最低工資水平自 2013 年 5 月 1 日起由每小時 28 元修訂至 30 元，幅度相對溫和，所以本次研究認為並沒有能夠識別受連鎖反應影響的配對目標僱員的明顯工資分界點，相應的連鎖反應影響亦相對輕微。

總結

52. 本次研究檢視經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業連鎖反應的影響，進行了追溯式問卷調查，涵蓋經修訂的法定最低工資水平實施前和實施後兩段參考時期（分別為 2012 年 9 月和 2013 年 9 月），以檢視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）的變化，以及了解有關變化是否因實施經修訂的法定最低工資水平所引致。本次研究亦評估經修訂的法定最低工資水平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。

53. 按受訪企業的分析，本次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（2013 年 9 月對比 2012 年 9 月）

	零售業	飲食業
企業職級數目	➢ 沒有明顯變化	➢ 沒有明顯變化
職級組別的僱員人數	<ul style="list-style-type: none">➢ 部分企業表示有增加或減少職級組別的僱員人數➢ 增加的主要原因是生意額增大➢ 減少的主要原因是員工流失加上招聘困難及生意額減少	<ul style="list-style-type: none">➢ 部分企業表示有增加或減少職級組別的僱員人數➢ 增加的主要原因是生意額增大➢ 減少的主要原因是員工流失加上招聘困難
全職和兼職僱員的比例	<ul style="list-style-type: none">➢ 整體比例在兩段時間大致相若➢ 各細分行業在 2013 年 9 月的兼職僱員比例，與 2012 年 9 月變化不大	<ul style="list-style-type: none">➢ 整體比例在兩段時間大致相若➢ 各細分行業在 2013 年 9 月的兼職僱員比例，與 2012 年 9 月沒有明顯變化；快餐店的兼職僱員比例呈現增幅，主要因為行內人手短缺
全職僱員的每月工資範圍	➢ 各職級組別的每月工資範圍整體普遍輕微向上調整	➢ 各職級組別的每月工資範圍整體普遍輕微向上調整

54. 本次研究的統計調查亦按配對目標僱員作分析，當中涵蓋 4 850 名配對目標僱員的資料，以了解有關配對目標僱員每月工資、每小時工資分布、每月合約工作時數、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 2012 年 9 月每小時工資未達 30 元和在同時期每小時工資已達 30 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（2013 年 9 月對比 2012 年 9 月）

	零售業	飲食業
每月工資	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 按職級組別劃分，整體普遍向上調整 	<ul style="list-style-type: none"> 按職級組別劃分，整體普遍向上調整
每月合約工作時數	<ul style="list-style-type: none"> 逾九成的僱員每月合約工作時數維持不變 	<ul style="list-style-type: none"> 逾九成的僱員每月合約工作時數維持不變
計酬形式	<ul style="list-style-type: none"> 沒有明顯變化 在 2013 年 9 月分別約有 76.8% 及 22.3% 的僱員以月薪及時薪計酬 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有明顯變化 在 2013 年 9 月分別約有 60.5% 及 38.0% 的僱員以月薪及時薪計酬
享有有薪休息日的僱員比例	<ul style="list-style-type: none"> 大致相若 所有在 2013 年 9 月不再享有有薪休息日的僱員，其每月工資均有所增加 	<ul style="list-style-type: none"> 大致相若 在 2013 年 9 月不再享有有薪休息日而每月工資有所減少的配對目標僱員，只佔所有配對目標僱員的 0.2%
享有有薪用膳時間的僱員比例	<ul style="list-style-type: none"> 按職級組別劃分，在 2013 年 9 月，享有有薪用膳時間的百分比與 2012 年 9 月完全相同 	<ul style="list-style-type: none"> 按職級組別劃分，在 2013 年 9 月享有有薪用膳時間的百分比亦與 2012 年 9 月相若
其他福利	<ul style="list-style-type: none"> 沒有明顯變化 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有明顯變化
2012 年 9 月每小時工資未達 30 元的僱員	<ul style="list-style-type: none"> 全部獲加薪 在 2013 年 9 月每小時工資中位數為 30.3 元 	<ul style="list-style-type: none"> 全部獲加薪 在 2013 年 9 月每小時工資中位數為 30.6 元
2012 年 9 月每小時工資已達 30 元的僱員	<ul style="list-style-type: none"> 73.4% 獲加薪 在 2013 年 9 月每小時工資中位數為 38.3 元 	<ul style="list-style-type: none"> 70.6% 獲加薪 在 2013 年 9 月每小時工資中位數為 38.0 元

55. 有關評估經修訂的法定最低工資水平引致的連鎖反應影響，綜觀零售業及飲食業，首個十分位數組群的配對目標僱員直接受惠於法定最低工資水平的修訂。這些僱員的每小時工資升幅中位數約為 7%，而其後九個十分位數組群的升幅中位數則只維持在約 4%至 6%，與 2013 年企業一般薪酬調整幅度相若。由此可以推斷，首個十分位數組群的僱員因法定最低工資水平的修訂而直接受惠，其每小時工資錄得較高的升幅中位數，而連鎖反應對每小時工資原本已達 30 元或以上的僱員所造成的影響則甚為輕微。總括來說，企業已適應法定最低工資實施後所造成的改變，而且香港內部需求維持堅穩，令勞工市場持續偏緊，各行各業工資在兩個參考期之間均有所上升，加上法定最低工資水平的修訂幅度相對溫和，所以本次研究認為並沒有能夠識別受連鎖反應影響的配對目標僱員的明顯工資分界點，相應的連鎖反應影響亦相對輕微。

政策二十一有限公司
2014 年

附錄 | 詞彙

以下臚列本次研究採用的主要用語及其定義。

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 2013 年 9 月的工資低於「指定工資水平」，受訪企業或其獲抽選的店舖內該職級全部僱員會視為目標僱員。「指定工資水平」如下：

- 中式酒樓菜館或其他零售店 15,000 元
- 其他選定細分行業（包括：超級市場、便利店、非中式酒樓菜館、快餐店及港式茶餐廳） 12,500 元

3. 配對目標僱員

配對目標僱員是指於 2012 年 9 月及 2013 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 2012 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。