

## 調查結果

- 3.1 調查問卷的主體部分共有七題，所有問題大致上沿用去年的調查，而被訪者的個人及公司背景資料則置於問卷最後部分。以下是各調查題目的結果簡述，所有數表可參閱附錄二。
- 3.2 是次調查首先直接詢問所有被訪的中小企代表是否贊成立法制定最低工資。結果發現，在 507 名被訪者中，五成六(56%)表示贊成立法，數字比去年大幅增加 11 個百分比；另有兩成四(24%)表示反對，數字較去年大幅減少 11 個百分比，而意見中立者則維持在一成半左右 (14%，表三)。
- 3.3 隨後，訪問員順序讀出 7 個最低工資水平，並詢問被訪者立法訂定在哪一個工資水平會導致其公司需要採取措施去節省人力成本，包括裁員或另聘工作能力較強的員工等。結果顯示，1% 被訪僱主表示如果最低工資定於時薪 22 元(即月薪約 4,500 元)的話，他們公司或有需要採取措施去節省成本；另分別有 2%、5% 和 11% 僱主表示當時薪到達 24 元(即月薪約 5,000 元)、26 元(即月薪約 5,500 元)或 28 元(即月薪約 5,800 元)時，他們便考慮有所行動。此外，如果將最低工資定於時薪 30 元、32 元或 33 元(即月薪約 6,200 元、6,500 元或 6,900 元)，樣本中有 16%、6% 及 27% 的被訪中小企僱主表示要採取措施節省人力成本。綜合上述數據(共 341 名僱主有提供確實答案，佔總樣本 67%) 所得的平均時薪為 30.4 元，即月薪約 6,200 元，標準誤差為時薪 0.15 元。若跟去年的調查結果比較，是次所得的平均時薪明顯增加 1.6 元。與此同時，12% 被訪者表明不會單考慮工資水平來決定員工去留，14% 則表示以上提及的 7 個最低工資水平都不會導致他們採取任何行動，7% 則表示不知道(表四)。交叉分析結果顯示，贊成立法制定最低工資的僱主傾向預計公司需要採取措施去節省人力成本，比率佔有關次樣本 72%，比率跟去年相近；而反對立法的僱主中，逾六成(62%)預計有此需要，較上次調查急增 13 個百分比(綜合數表一)。

綜合數表一 立法制定最低工資之取向(Q1)跟預計是否需要採取措施去節省人力成本(Q2)之交叉分析

		預計是否需要採取措施 (Q2)				合計
		需要	不會單考慮工資水平來決定	不需要採取措施	唔知道 / 視乎情況	
立法制定最低工資 (Q1)	贊成	<b>72.3%</b> (206)	10.9% (31)	13.0% (37)	3.9% (11)	100.0% (285)
	一半半 / 中立	69.4% (50)	11.1% (8)	6.9% (5)	12.5% (9)	100.0% (72)
	反對	<b>61.5%</b> (75)	13.9% (17)	17.2% (21)	7.4% (9)	100.0% (122)
	唔知道	35.7% (10)	14.3% (4)	32.1% (9)	17.9% (5)	100.0% (28)
	合計	67.3% (341)	11.8% (60)	14.2% (72)	6.7% (34)	100.0% (507)

3.4 就上題有回答一個確實工資水平的被訪僱主（共 341 位），調查續問有關工資水平會對他們公司的實際影響，包括裁員和換人。首先在裁減員工方面，倘若最低工資最終定於他們提出的水平的話，6% 被訪僱主估計他們將需要裁減「1 個員工」，而 5% 則表示需裁減「2 個員工」，另有 2% 僱主會裁減「3 至 5 個」，只有 1% 要裁減「6 個或以上」。然而，近八成(79%) 僱主表示「不會考慮裁員」，7% 則暫時未能提供一個實數。撇除沒有給予肯定答案或表示「不會考慮裁員」的僱主後，48 名表示會裁員的僱主平均裁減員工 3.2 人，標準誤差為 1.04，各項數據整體上跟去年相若(表五)。至於各個最低工資建議跟預計裁減員工數目之交叉分析，請參閱以下綜合數表二至三。須要說明，由於部分次樣本的數目偏低，很多數字在統計上的差異並不顯著，但仍可作補充參考之用。

綜合數表二 各最低工資水平(Q2)跟預計裁減員工數目(Q3)之交叉分析

		預計需要裁減員工數目(Q3)						
		1 個	2 個	3-5 個	6 個或以上	不會考慮裁員	唔知道	合計
最低工資水平(Q2)	時薪 22 元	50.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (2)	16.7% (1)	100.0% (6)
	時薪 24 元	8.3% (1)	8.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	66.7% (8)	16.7% (2)	100.0% (12)
	時薪 26 元	0.0% (0)	12.5% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	79.2% (19)	8.3% (2)	100.0% (24)
	時薪 28 元	3.6% (2)	9.1% (5)	0.0% (0)	1.8% (1)	76.4% (42)	9.1% (5)	100.0% (55)
	時薪 30 元	6.3% (5)	2.5% (2)	2.5% (2)	2.5% (2)	81.0% (64)	5.1% (4)	100.0% (79)
	時薪 32 元	6.9% (2)	10.3% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	82.8% (24)	0.0% (0)	100.0% (29)
	時薪 33 元或以上	5.9% (8)	2.9% (4)	2.2% (3)	0.7% (1)	80.1% (109)	8.1% (11)	100.0% (136)
	合計	6.2% (21)	5.3% (18)	1.5% (5)	1.2% (4)	78.6% (268)	7.3% (25)	100.0% (341)

綜合數表三 各最低工資水平(Q2)跟預計裁減員工平均數(Q3)之交叉分析

最低工資水平(Q2)	預計需要裁減員工數目(Q3)		
	平均裁減人數	標準誤差	回答人數
時薪 22 元，即月薪約 4,500 元	1.0	0.00	3
時薪 24 元，即月薪約 5,000 元	1.5	0.50	2
時薪 26 元，即月薪約 5,500 元	2.0	0.00	3

時薪 28 元，即月薪約 5,800 元	2.8	1.05	8
時薪 30 元，即月薪約 6,200 元	3.3	1.05	11
時薪 32 元，即月薪約 6,500 元	1.6	0.24	5
時薪 33 元，即月薪約 6,900 元或以上	4.8	1.50	16
合計	3.2	1.04	48 *

\* 撇除回答「不會考慮裁員」或「唔知／難講／視乎情況」者

3.5 至於換人，亦即以相同工資改聘工作能力較強的員工，同樣以該 341 名有提供確實答案的被訪僱主而言，如果最低工資最終會定在他們提到的水平的話，10% 估計他們公司將需要改請「1 個員工」，而 7% 則表示要改請「2 個員工」，6% 僱主或改請「3 至 5 個」，而 2% 則需要改請「6 個或以上」。然而，六成(60%)有關被訪者表示不會換人，較去年調查大幅增加 12 個百分比，另有 14% 表示不知道。根據 86 名有給予肯定答案的僱主，他們平均會改請 2.6 個員工，標準誤差為 0.24，結果跟去年差不多（表六）。就每個工資水平跟預計換人數目之交叉分析，請參閱以下綜合數表四至五。須要再次說明，由於部分次樣本的數目偏低，很多數字在統計上的差異並不顯著，只適宜用作輔助參考。

綜合數表四 各最低工資水平(Q2)跟預計改請員工數目(Q4)之交叉分析

		預計需要改請員工數目(Q4)						
		1 個	2 個	3-5 個	6 個或以上	不會考慮改請員工	唔知道	合計
最低工資水平(Q2)	時薪 22 元	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	83.3% (5)	16.7% (1)	100.0% (6)
	時薪 24 元	0.0% (0)	0.0% (0)	16.7% (2)	0.0% (0)	50.0% (6)	33.3% (4)	100.0% (12)
	時薪 26 元	16.7% (4)	4.2% (1)	4.2% (1)	0.0% (0)	75.0% (18)	0.0% (0)	100.0% (24)
	時薪 28 元	9.1% (5)	7.3% (4)	7.3% (4)	0.0% (0)	61.8% (34)	14.5% (8)	100.0% (55)
	時薪 30 元	11.4% (9)	5.1% (4)	8.9% (7)	0.0% (0)	59.5% (47)	15.2% (12)	100.0% (79)
	時薪 32 元	6.9% (2)	13.8% (4)	6.9% (2)	0.0% (0)	69.0% (20)	3.4% (1)	100.0% (29)
	時薪 33 元或以上	10.4% (14)	8.9% (12)	3.7% (5)	4.4% (6)	55.6% (75)	17.0% (23)	100.0% (135)
	合計	10.0% (34)	7.4% (25)	6.2% (21)	1.8% (6)	60.3% (205)	14.4% (49)	100.0% (340)

綜合數表五 各最低工資水平(Q2)跟預計改請工作能力較強員工平均數(Q4)之交叉分析

最低工資水平(Q2)	預計需要改請員工數目(Q4)		
	平均改請員工人數	標準誤差	回答人數
時薪 22 元，即月薪約 4,500 元	0.0	0.00	0
時薪 24 元，即月薪約 5,000 元	3.0	0.00	2
時薪 26 元，即月薪約 5,500 元	1.8	0.65	6
時薪 28 元，即月薪約 5,800 元	2.4	0.45	13
時薪 30 元，即月薪約 6,200 元	2.4	0.36	20
時薪 32 元，即月薪約 6,500 元	2.3	0.45	8
時薪 33 元，即月薪約 6,900 元或以上	3.0	0.47	37
合計	2.6	0.24	86 *

\* 撇除回答「不會考慮改請工作能力較強既員工」或「唔知 / 難講 / 視乎情況」者

- 3.6 為更加清晰了解被訪僱主在不同法定最低工資水平下的反應，我們把工資水平與換人裁員兩項答案再作進一步的分析。結果顯示，在知悉 7 個最低工資水平後表示會採取節省成本措施的 341 名被訪僱主之中，近七成(69%)表示不會裁員或換人，較上次調查大幅增加 14 個百分比，單單考慮裁員的僅 6%，單單考慮換人的亦只有 17%，兩者較去年分別減少 3 和 11 個百分比，而表示會同時考慮裁員和換人的由 14% 跌至 8% (綜合數表六)。換言之，有關僱主似乎繼續不太願意透過裁員節省成本，換人次之，採用其他措施似乎機會更大。
- 3.7 其他意見方面，有指當實行最低工資時，殘疾人士應該享有與一般人不同的薪酬標準。對於這個建議，五成半被訪僱主(55%)表示贊成，三成(31%)則表示反對，另有 9% 持中立態度，情況大致與去年相若 (表七)。此外，仍然有過半數被訪僱主(57%)表示贊成政府派專人到殘疾人士工作地點實地視察，並個別審核每宗個案的工資水平，逾三成(31%)則反對該建議，比率較上次調查略為下跌，另有 7% 表示「一半半」(表八)。
- 3.8 最後，就政府應否為無工作經驗及年紀在二十出頭或以下的年青人，另外訂定一個薪酬較低的最低工資水平以保障他們的就業機會方面，調查發現，表示贊成和反對的被訪者各佔四成半左右(44% 和 47%)，意見頗為分歧，而持中立態度的則有 6% (表九)。

綜合數表六 各最低工資水平(Q2)跟預計裁減員工數目(Q3)及預計改請員工數目(Q4)之交叉分析

		預計需要採取之措施 (Q3 及 Q4)				合計
		只考慮裁員	只考慮改請工作能力較強員工	同時考慮裁員及改請工作能力較強員工	以上皆否/不確定#	
最低工資水平 (Q2)	時薪 22 元	0.9% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.9% (3)	1.8%** (6)
	時薪 24 元	0.6% (2)	0.6% (2)	0.0% (0)	2.3% (8)	3.5%** (12)
	時薪 26 元	0.3% (1)	1.2% (4)	0.6% (2)	5.0% (17)	7.0% (24)
	時薪 28 元	0.9% (3)	2.3% (8)	1.5% (5)	11.4% (39)	16.1% (55)
	時薪 30 元	0.9% (3)	3.5% (12)	2.3% (8)	16.4% (56)	23.2% (79)
	時薪 32 元	1.2% (4)	2.1% (7)	0.3% (1)	5.0% (17)	8.5% (29)
	時薪 33 元或以上	1.5% (5)	7.6% (26)	3.2% (11)	27.6% (94)	39.9%** (136)
	<b>合計</b>	<b>6.2%*</b> <b>(21)</b>	<b>17.3%**</b> <b>(59)</b>	<b>7.9%*</b> <b>(27)</b>	<b>68.6%**</b> <b>(234)</b>	<b>100.0%</b> <b>(341)</b>

# 包括表示「不會考慮裁員/改請員工」及「不知道」者。

\* 跟上次調查相關數字比較於  $p < 0.05$  水平下有顯著差異。

\*\* 跟上次調查相關數字比較於  $p < 0.01$  水平下有顯著差異。

## 結語

- 4.1 是次調查是在立法會已經通過立法制定最低工資，但尚未確定最低工資水平的情況下進行。調查發現，對比一年多前的調查，更多中小企僱主贊成立法制定最低工資，比率亦由去年的四成半大幅增加至五成半，反對者則由三成半跌至兩成半，顯示不少僱主已經接受最低工資的現實。
- 4.2 不過，隨著最低工資即將落實，更多僱主謂會採取措施節省成本，數字由一年多前接近六成增加至超過六成半。為了更加準確判斷僱主的反應，調查沿用了去年的方法，以時薪介乎 22 至 33 元的七個最低工資水平選項，測試僱主對各個最低工資水平的接受程度。結果顯示，約三分之一中小企僱主似乎可以應付時薪達到大約 33 元的最低工資水平，而毋須採取特別措施節省成本。換句話說，如果最低工資是定於時薪大約 33 元的話，約三分二中小企業會採取措施節省成本；定在 32 元的話，四成會採取措施；30 元的話，接近三成半；28 元的話，就會跌至近兩成。對比一年多前的數字，發現如果最低工資定於時薪 33 元或以上的話，明顯有較多僱主會採取措施節省成本。不過，若以「行動水平」的平均數值計，再扣除兩次調查之間的 0.5% 通脹率，則是次調查的平均數值 30.4 元，明顯地高過上次調查的 28.8 元。綜合而論，雖然在是次調查中有較多僱主謂會採取措施節省成本，但增加的僱主都是集中在最低工資時薪 33 元的級別。撇除該等僱主的話，其他僱主對最低工資水平的接受程度都有顯著提升。
- 4.3 跟去年一樣，大部分中小企僱主都不願意透過裁員或換人去節省成本。對比上次調查，明顯有更多僱主預計會在裁員或換人以外，採取其他辦法去節省成本，佔預計會採取行動僱主接近七成，在整體僱主樣本中超過四成半。
- 4.4 其他意見方面，調查顯示，仍有較多僱主贊成殘疾人士應該享有與一般人不同的薪酬標準，並由政府審核每宗個案的工資水平。至於政府應否為沒有工作經驗的年青人另訂最低工資水平，僱主的意見就繼續出現分歧，即贊成和反對者各佔四成半。