

## 調查結果

- 3.1 調查問卷的主體部分共有七題，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 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 506 名被訪者中，四成半(45%)表示贊成立法，三成半(35%)表示反對，意見中立者則有一成半 (15%，表三)。
- 3.3 問卷接著由訪問員順序讀出 7 個不同最低工資水平，並詢問被訪者當中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，4%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；另各有 7%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 13%、7%及 13%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 293 名僱主有提供確實答案，佔總樣本 58%)所得的平均時薪為 28.8 元，即月薪界乎 5,800 至 6,200 元之間，標準誤差為時薪 0.22 元。另外，一成半(15%)被訪者表明不會單考慮工資水平來決定員工去留，近兩成(19%)則表示所有 7 個最低工資水平都不會導致他們採取節省成本措施，8%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 71%，而反對立法的僱主中，只有約半數(49%)預計有此需要(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>70.5%</b> <b>(158)</b>	8.9% (20)	15.2% (34)	5.4% (12)	100.0% (224)
	一半半／中立	56.0% (42)	20.0% (15)	18.7% (14)	5.3% (4)	100.0% (75)
	反對	<b>48.6%</b> <b>(85)</b>	21.1% (37)	22.3% (39)	8.0% (14)	100.0% (175)
	唔知道	26.7% (8)	13.3% (4)	33.3% (10)	26.7% (8)	100.0% (30)
	合計	58.1% (293)	15.1% (76)	19.2% (97)	7.5% (38)	100.0% (504)

3.4 就 293 名於上題有回答一個確實工資水平的被訪僱主，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，4%被訪僱主估計他們將需要裁減「1 個員工」，而 7% 則表示需裁減「2 個員工」，另有 4% 僱主會裁減「3 至 5 個」，2% 甚至要裁減「6 個或以上」。然而，近八成(79%)僱主表示「不會考慮裁員」，4% 則表示不知道。撇除沒有給予肯定答案或表示「不會考慮裁員」的僱主後，49 名表示會裁員的僱主平均裁減員工 3.5 人，標準誤差為 0.57 (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	5.3% (1)	5.3% (1)	10.5% (2)	0.0% (0)	68.4% (13)	10.5% (2)	100.0% (19)
	時薪 24 元	2.9% (1)	2.9% (1)	5.7% (2)	0.0% (0)	82.9% (29)	5.7% (2)	100.0% (35)
	時薪 26 元	9.1% (3)	12.1% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	78.8% (26)	0.0% (0)	100.0% (33)
	時薪 28 元	5.6% (2)	8.3% (3)	5.6% (2)	2.8% (1)	77.8% (28)	0.0% (0)	100.0% (36)
	時薪 30 元	3.0% (2)	6.0% (4)	6.0% (4)	3.0% (2)	77.6% (52)	4.5% (3)	100.0% (67)
	時薪 32 元	2.8% (1)	5.6% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	86.1% (31)	5.6% (2)	100.0% (36)
	時薪 33 元或以上	1.6% (1)	7.8% (5)	1.6% (1)	6.3% (4)	78.1% (50)	4.7% (3)	100.0% (64)
	合計	3.8% (11)	6.9% (20)	3.8% (11)	2.4% (7)	79.0% (229)	4.1% (12)	100.0% (290)

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	2.8	0.85	4
時薪 24 元，即月薪約 5,000 元	2.8	0.85	4
時薪 26 元，即月薪約 5,500 元	1.6	0.20	7

時薪 28 元，即月薪約 5,800 元	3.1	1.04	8
時薪 30 元，即月薪約 6,200 元	4.8	1.92	12
時薪 32 元，即月薪約 6,500 元	1.7	0.33	3
時薪 33 元，即月薪約 6,900 元或以上	4.5	1.04	11
合計	3.5	0.57	49 *

\* 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 293 名有提供確實答案的被訪僱主而言，當最低工資真的定在他們提到的水平時，14%估計他們公司將需要改請「1 個員工」，而 19%則表示要改請「2 個員工」，9%僱主或改請「3 至 5 個」，而 2%則需要改請「6 個或以上」。但與此同時，有近半數(48%)被訪者表示不會換人，另有 9%表示不知道。根據 124 名有給予肯定答案的僱主，他們平均會改請 2.3 個員工，標準誤差為 0.15 (表六)。就各個最低工資建議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，但仍可用作補充參考。

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	9.5% (2)	0.0% (0)	9.5% (2)	4.8% (1)	66.7% (14)	9.5% (2)	100.0% (21)
	時薪 24 元	5.7% (2)	25.7% (9)	5.7% (2)	0.0% (0)	54.3% (19)	8.6% (3)	100.0% (35)
	時薪 26 元	12.9% (4)	25.8% (8)	9.7% (3)	3.2% (1)	35.5% (11)	12.9% (4)	100.0% (31)
	時薪 28 元	16.7% (6)	22.2% (8)	2.8% (1)	2.8% (1)	52.8% (19)	2.8% (1)	100.0% (36)
	時薪 30 元	18.2% (12)	7.6% (5)	12.1% (8)	0.0% (0)	53.0% (35)	9.1% (6)	100.0% (66)
	時薪 32 元	8.3% (3)	16.7% (6)	8.3% (3)	0.0% (0)	58.3% (21)	8.3% (3)	100.0% (36)
	時薪 33 元或以上	16.9% (11)	27.7% (18)	9.2% (6)	3.1% (2)	32.3% (21)	10.8% (7)	100.0% (65)
	合計	13.8% (40)	18.6% (54)	8.6% (25)	1.7% (5)	48.3% (140)	9.0% (26)	100.0% (290)

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	3.2	1.02	5
時薪 24 元，即月薪約 5,000 元	2.2	0.27	13
時薪 26 元，即月薪約 5,500 元	2.6	0.56	16
時薪 28 元，即月薪約 5,800 元	2.3	0.57	16
時薪 30 元，即月薪約 6,200 元	1.9	0.21	25
時薪 32 元，即月薪約 6,500 元	2.1	0.26	12
時薪 33 元，即月薪約 6,900 元或以上	2.4	0.31	37
合計	2.3	0.15	124 *

\* 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 為了更加清晰了解被訪僱主在不同法定最低工資下的不同反應，我們於是把工資水平與換人裁員兩項答案綜合分析。結果顯示，在得悉 7 個最低工資水平選項後，表示會採取節省成本措施的 293 名訪僱主之中，超過半數(55%)表示不會裁員或換人，單單考慮裁員的不及半成(3%)，單單考慮換人的就接近三成(28%)，而會同時考慮裁員和換人的就有一成半(14%，綜合數表六)。換言之，有關僱主似乎都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 社會上有意見認為如果實行最低工資，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，近半數被訪僱主(49%)表示贊成，三成七(37%)則表示反對，另有 8% 持中立態度(表七)。此外，半數被訪僱主(51%)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，三成八(38%)則反對該建議，只有 5% 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(45%)，意見頗為分歧，而持中立態度的則有 5% (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	0.0% (0)	0.3% (1)	1.4% (4)	5.5% (16)	7.2% (21)
	時薪 24 元	0.0% (0)	3.1% (9)	1.4% (4)	7.5% (22)	11.9% (35)
	時薪 26 元	0.7% (2)	3.8% (11)	1.7% (5)	5.1% (15)	11.3% (33)
	時薪 28 元	0.0% (0)	2.7% (8)	2.7% (8)	6.8% (20)	12.3% (36)
	時薪 30 元	1.0% (3)	5.5% (16)	3.1% (9)	13.3% (39)	22.9% (67)
	時薪 32 元	0.0% (0)	3.1% (9)	1.0% (3)	8.2% (24)	12.3% (36)
	時薪 33 元或以上	1.0% (3)	9.9% (29)	2.7% (8)	8.5% (25)	22.2% (65)
	合計	<b>2.7%</b> <b>(8)</b>	<b>28.3%</b> <b>(83)</b>	<b>14.0%</b> <b>(41)</b>	<b>54.9%</b> <b>(161)</b>	<b>100.0%</b> <b>(293)</b>

\*包括表示「不會考慮裁員/改請員工」及「不知道」者。

## 結語

- 4.1 是次中小企僱主的意見調查顯示，僱主普遍贊成立法制定最低工資，比例大概是四成半對三成半，而贊成立法的僱主就傾向預計公司需要採取措施去節省人力成本。
- 4.2 就僱主可以接受的最低工資水平方面，調查採用了月薪介乎 4,500 元至大約 7,000 元的 7 個最低工資水平選項，探討僱主對實際最低工資水平的接受程度。結果顯示，約四成中小企僱主似乎可以應付月薪達到大約 7,000 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月薪大約 7,000 元的話，接近六成中小企業會採取措施節省成本；定在 6,500 元的話，四成半會採取措施；6,200 元的話，接近四成；5,800 元的話，就會跌至四分之一。不過，大部分僱主都不願意透過裁員節省成本，換人次之，採取其他辦法的機會較大。
- 4.3 關於殘疾人士的待遇方面，調查顯示，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，僱主的意見就相當分歧，贊成和反對各佔四成半。