

香港零售管理協會 就 2018 法定最低工資水平檢討的意見

法定最低工資自 2011 年實施，由最初的 28 元，調升至 2017 年的 34.5 元，六年間的升幅達 23%；加上連鎖效應所衍生的額外薪酬開支，以及長期勞工短缺問題，大大推高了整體薪金水平，為企業的經營成本，尤其是中小企，帶來沉重壓力。

協會促請委員會在這新一輪的檢討，務必審慎，不可輕視外圍不明朗的經濟因素，如加息壓力、環球經濟貿易波動，以及本港企業毛利受壓等，再加上多項增加勞工成本的法案即將相繼出台，將進一步加重企業的負擔。

在今次檢討最低工資水平時，協會促請委員會考慮以下重要因素：

(一) 最低工資對香港競爭力的影響

1. 工資成本持續高企 削弱吸引海外及本地投資

香港長期面對勞工短缺，法定最低工資實施令不同行業的工資差距收窄，造成跨行業的競爭，企業以工資去追逐有限的人手，使到勞工較密集的行業，如零售業受困。近年不少企業給予員工的薪金已遠遠高過法定最低工資，但仍未能聘請到足夠的人手去應付現時的工作，更遑論可以有人手去擴展業務。

根據協會於 2017 年 3 月向會員公司進行的調查顯示，縱使當時零售低迷，但員工空缺率仍高達 7%，相信隨著人口老化及勞動人口下降，空缺情況將會更嚴重。

據政府去年發表的「勞動人口推算」反映，香港的勞動人口，在 2018 年最高峰的三百六十五萬，隨後的四十多年都會經歷下跌趨勢。而未來十年間累計將減少接近 19 萬勞動人口。

在這情況下，企業會大大增加工資成本去爭奪員工，而每一次最低工資調升都進一步把勞工薪酬推高。若政府不正視勞工短缺及薪酬持續高企的問題，將會削弱香港對海外投資及本地擴張業務的吸引力。

2. 服務質素下降 影響香港國際形象

人手不足，加上員工流失率持續高企，令各個崗位的員工帶來很大壓力，間接令服務質素下降，打擊香港的國際形象。

據香港旅遊發展局的統計顯示，旅客對商店服務員的好客程度之評價，由2010年的77.9跌至2016年75.2。而發展局亦表示，近期調查反映旅客五大不滿意的範疇包括零售、餐飲及的士服務，還有食物價格昂貴及擠迫情況。服務質素是香港的競爭優勢，政府應正視最低工資所衍生的問題。

(二) 最低工資對零售業的影響

1. 連鎖效應加重企業的營運壓力

每一次法定最低工資水平提升，企業必須同時提高其他員工的工資，去保持不同職級之間的工資差距，當中所造成的工資成本連鎖效應，對企業的影響不容忽視。

根據政府統計處 AEHS 的數據顯示，處於第一個四分位數，即最底層 25%員工的時薪，由2011至2017年，短短六年內增加38.6%，遠高於最低工資的23%基本升幅水平。這正代表企業給予員工的薪金已高於最低工資水平，而且要額外提高其他職級員工的工資，以保持職級的差距。這安排大大增加企業的勞工成本，未來幾年人手緊絀將會令情況更嚴峻。

政府在推算最低工資水平對企業、甚至整個經濟的影響時，應把連鎖效應納入為計算因素，不應只以基本升幅去估算企業薪酬的增加，低估了企業、以至各

經濟層面的承擔力。

	2011	2016	2017	2011-17 升幅	平均每年升幅
法定最低工資水平 (基本升幅)	\$28	\$32.5	\$34.5	23%	3.3%
第一個四分位數時薪 (the 25 th percent) *	\$30	\$39.7	\$41.6	38.6%	6.4%

* 資料來源：2011, 2016, 2017 AEHS《收入及工時按年統計調查報告》，政府統計處

2. 最低工資加重中小企的負擔

香港零售業普遍面對營運成本三高的壓力，即租金、勞工成本及高企的進口貨品價格。當企業的收入不穩定或甚至倒退，對資金儲備有限的中小企影響巨大。據政府統計處的數據顯示，低薪行業當中，處於第一個四分位數，即百份之二十五的零售中小企，近年的盈利呈現負增長。若工資成本持續攀升，只會繼續壓縮中小企的營運空間。

	企業 數目	零售業中小企盈利率		
		整體	第一個 四分位數	中位數
2014	20 770	3.9%	-0.7%	5.1%
2015	20 510	3.4%	-7.1%	4.5%
2016	18 510	3.2%	-3.6%	3.1%

資料來源：2014, 2015 & 2016 年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

(三) 過多與勞工相關的政策 低估合規成本影響

近年有多項與勞工成本相關的政策，包括討論中的強積金「對沖」機制、提高強積金供款上限、全民醫保等，全部都會加重企業的營運成本。

就以取消強積金「對沖」機制為例，若落實僱主額外增加1%的供款，已大大增加企業的薪酬開支。如果最低工資水平再度提高，企業不單給予符合最低工資水平的薪酬，加上連鎖效應，及額外1%的強積金供款，總薪酬開支對企業定會百上加斤。此外，政府亦正計劃把強積金供款的1,500元上限再調高，這將會額外增加企業的薪酬開支。

協會促請委員會在估算企業承擔能力時，應綜合計算這些政策所衍生的總合規成本，尤其是中小企的承擔能力，否則將會對本港經濟及勞動市場造成深遠的影響。

(四) 嚴格遵守立法原意

1. 法定最低工資是工資下限

法定最低工資原意，是設定工資下限 (wage floor)，而不是為保障僱員家庭生活所需的工資設定下限。政府應該為有需要的家庭及弱勢社群提供其他解困的措施。

2. 「以數據為依歸」及「理性討論」

釐訂最低工資水平時，應該謹守「以數據為依歸」及「理性討論」的原則，不應該因為某些社會或政治因素，而偏離了《最低工資條例》立法原意。

3. 堅守二年一檢

協會重申，最低工資水平檢討應保持每二年一次，而且堅守「可加可減」的原則。

- 完 -