

香港零售管理協會對優化法定最低工資檢討機制 第一階段諮詢的意見 (2023 年 4 月 24 日)

最低工資委員會（委員會）正進行如何優化法定最低工資檢討機制的諮詢工作，包括檢討周期和方式，以及如何在最低工資水平和維持經濟發展等元素之間取得平衡。香港零售管理協會就此諮詢事項提供以下業界意見。

（一） 檢討周期

1. 堅守兩年一檢

協會認為，最低工資水平檢討應該保持「兩年一檢」，不宜縮短。對企業來說，最重要是有平穩的營商環境，若法例轉變太急促，企業難以掌握來年支出預算，包括薪酬成本，不利於企業的長遠發展。若在經濟下行或面對前景不明朗時，即使小小的變動亦會對企業造成很大的營運風險，繼而打擊香港整體經濟的穩定性。

綜觀全球及香港的情況，企業在遭受經濟衰退後，往往需要較長時間及具穩定性的營商環境才能恢復元氣。以香港的零售業為例，業界過去三年受疫情打擊而元氣大傷，即使現時全面通關，仍只是在復蘇的起步階段，生意難於短期內有顯著上升。根據協會調查，大部份受訪零售公司表示，預計訪港旅客人數至少要 9 個月，甚至多過一年才能回復至疫情前水平。

總括而言，法定最低工資只是工資下限，實際工資薪酬已經可以隨著經濟情況及勞動市場的供求而自由浮動調升。相反地，企業在經濟下行後的復蘇周期比較長，尤其近年疫情令企業的經營如坐過山車般大幅及急促波動，若期

間以法例調控工資水平，只會令企業經營更困難，對僱主及僱員均未必有好處。為了維持香港的經濟穩定，協會強烈建議政府維持每兩年檢討一次最低工資水平的周期。

(二) 檢討方式

1. 應「以數據為依歸」及「理性討論」

協會促請委員會釐訂最低工資水平時，絕對不應該將法定最低工資水平與特定指標掛鉤或以方程式調整，應該參考一籃子數據指標，謹守「以數據為依歸」及「理性討論」的原則，不應該涉及任何政治或其他考慮，而偏離了《最低工資條例》的立法原意。

2. 應全面評估企業承擔能力 不應單一考慮工資成本

企業要維持穩健的營運往往要考慮全盤成本支出，並非靠單一因素。香港是高度外向型經濟，企業除了面對昂貴租金外，多項營運成本更時刻受外圍因素主宰，例如運輸和原材料價格因疫情、地緣政局及通脹而在短時間內飆升，大幅增加企業的營運支出和成本。

協會促請委員會，在進行工資水平檢討時，除了為整體經濟情況作評估，亦要為每個低薪行業以及中小企進行風險評估，包括行業的營運情況和所有重要的支出項目，尤其租金、人力成本和原材料等，以一籃子計算企業的風險承受能力，不應只單一以工資成本作影響評估因素，否則只會錯判企業的承擔能力，推高企業的營運風險，更壓縮企業的生存空間。

3. 工資成本應考慮連鎖效應對企業的影響

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 2022 年，十一年內每年平均升幅是 6.4%，而中位數時薪的平均升幅是 4.7%，兩者都遠高於最低工資平均每年 3.9% 的基本升幅。

這正代表企業給予員工的薪金已高於最低工資水平。每一次法定最低工資水平提升，企業往往需提高其他員工的工資，以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和壓力，對企業的影響實不容忽視。

	<u>2011</u>	<u>2022</u>	<u>2011-2022 升幅</u>	<u>平均每年升幅</u>
法定最低工資水平 (基本升幅)	\$28	\$37.5	42.9%	3.9%
第一個四分位數時薪 (the 25 th percent)	\$30	\$47.2	57.3%	6.4%
中位數時薪 (Median)	\$36.3	\$55.0	51.5%	4.7%

資料來源：2011, 2022 AEHS 《收入及工時按年統計調查報告》，政府統計處

4. 應一併評估最低工資與其他政策衍生的成本壓力

近年有不少新政策出台，包括將於 2025 年推行的取消強積金「對沖」機制，提高強積金供款上限、垃圾徵費，玻璃樽及膠樽回收等。這些政策不單增加了企業的成本負擔，當中亦可能環環緊扣，例如最低工資水平提升，無可避免會增加企業對強積金的支出。委員會對法定最低工資作出任何重大變更之前，必須全面探討潛在政策重疊的問題，並一併評估這些政策的合規成本對企業的影響。

5. 法定最低工資是工資下限

法定最低工資原意，是設定員工的工資下限（wage floor），而不是為保障僱員家庭生活所需而設的工資下限。事實上，現時不少員工的薪酬，包括一些低薪行業，已高過法定最低水平。對於有需要幫助的家庭和弱勢社群，政府應該透過其他解困措施提供支援。

(三) 要在最低工資水平和維持經濟發展等元素之間取得平衡

法定最低工資的目標是在防止工資過低及盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，並要顧及維持香港的經濟發展及競爭力。然而，香港的勞工短缺問題日趨嚴重，委員會應正視及先解決這問題，才能建立穩健的勞工市場，鞏固香港的競爭優勢。

1. 勞工短缺和工資成本高企 削弱香港競爭力

事實上，不少零售業員工的平均時薪多年來已高於最低工資標準，但仍長期面對勞工短缺。在疫情過後，零售商更為準備業務復蘇而加倍努力吸納人才。縱使企業各出奇謀積極招聘和挽留員工，包括提升員工薪酬和福利，業界同時亦投放不少資源和心力培育年青新力軍，但仍面對嚴重的人手不足。由此可見，工資水平並不是零售業招聘困難主因，而是受香港勞動力嚴重供應不足而影響。

協會調查反映，有九成受訪公司正面對中度或嚴重人手不足，平均缺少 10% 員工。根據政府最新數據顯示，2022 年 9 月零售從業員共有 24 萬人，若以現時的人手配備，要回復至疫情前的 27 萬人水平，仍欠缺逾 3 萬名員工。

若工資水平只有不斷提升，而未能解決根深柢固的勞工短缺問題，不單會窒礙行業復蘇和發展，更會削弱香港的競爭力，亦減低海外企業來香港投資的吸引力。

2. 服務質素下降 影響香港國際形象

香港有「好客之都」的美譽，全賴各服務行業僱主僱員一直以來的努力。零售業經歷疫情後正整裝待發，希望繼續以最優質的服務迎接內地及來自全球的旅客。然而，業界人手不足和員工流失持續高企的問題，為店舖員工帶來很大壓力，間接令服務質素及生產力下降。協會擔心長此下去會削弱業界優質服務的優勢，更甚是打擊香港的國際形象。

3. 慎防最低工資削弱中小企競爭力

香港零售業普遍面對營運成本三高的壓力，即租金、勞工成本及高企的原材料價格。當企業的收入不穩定或其他支出成本增加時，員工薪酬有任何提升，對資金儲備有限的中小企都會影響更大。

(四) 總結

最低工資設立的目標是防止工資過低，政府數據已顯示，法定最低工資實施至今，不少員工的工資已高過法定要求，已符合立法的目標。

相反地，香港受全球經濟所牽引，企業的經營環境必須保持適度的靈活性，才能持續發展。故此，最低工資水平的調整周期實在不宜太急促，應堅守「二年一檢」的原則，並繼續參考一籃子數據，包括各行業的營運情況、總成本支出和承擔能力等，絕對不應與特定指標掛鉤或以方程式去調整，否則

只會削弱香港的競爭力，對經濟發展帶來反效果。現時全球經濟尚未明朗，香港零售業仍面對巨大挑戰。大部份零售商都仍在掙扎求存，協會希望委員會通盤考慮，務必釐訂一個審慎和適合香港經濟情況的最低工資檢討機制。

- 完 -