

# 最低工資對中小企影響 個案探討研究報告

樂施會

2009年9月

## 目錄

研究背景	P.3
研究假設及研究方法	P.4-6
研究結果	P.7-19
討論及分析	P.20-21
結論及建議	P.22
參考	P.23

## 一) 研究背景:

反對最低工資立法的其中主要聲音，是來自擔心最低工資不單對中小企造成額外的負擔，更會障礙香港經濟發展，而同時低學歷或低技術的工人亦可能被排拒於人力市場外，增加失業率。爲了深入了解最低工資對不同行業的中小企造成的實質影響，樂施會在本年初展開了一個名爲「最低工資對中小企影響」個案探討研究，我們以面對面的深入訪談法來蒐集相關資料(如中小企的開支及盈利結構，特別是薪金的開支等)，從中了解各行業中小企的“低薪工人工資上升的百分率”，“總開支上升的百分率”以及“工資開支佔總成本的新百分比”，以助進一步考證最低工資實際上對各中小企構成何程度的影響。

## 二) 研究假設及研究方法

統計處 2004 年的資料顯示，本港中小企在工資上的開支佔總成本的 10%-38%。假設現時低薪工人的薪金水平為 A，而 B 等如最低工資立法後出現的新工資水平。除薪金外，其他開支的成本維持不變，就可得出以下圖表。

開支結構	最低工資立法前	最低工資立法後	總成本
材料, 租金, 其他	不變		總開支 (E <sub>0</sub> )
工人薪金的開支 (10%-38%) [E <sub>0</sub> x 10%~38%]	低薪員工以外的薪金開支		
	低薪員工的薪金開 (A) [低薪=薪金水平少於 B]	低薪員工的新薪金開支 *[最低工資立法後的工資新水平 (B)]	
		額外薪金開支	額外支出 (E <sub>e</sub> )

### *Detailed Formulas and Symbols*

因為最低工資的立法而產生的額外開支 (E<sub>e</sub>)

$$E_e = \Sigma(B - A) \times N \times H \times D$$

原來的低薪工人的工資開支 (ESLO)

$$ESLO = \Sigma A \times N \times H \times D$$

低薪工人的工資提升的百分率

$$(E_e / ESLO) \times 100\%$$

總開支提升的百分率

$$\langle E_e / E_0 \rangle \times 100\%$$

新的工資開支佔總成本的百分比

$$\{[(E_0 \times \%ESO) + E_e] / EN\} \times 100\%$$

B = 在最低工資立法後的工資新水平

A = 低薪工人現時的工資水平

N = 在某特定工資水平的工人數目

H = 在某特定工資水平的工人每人每日工作時數

D = 在某特定工資水平的工人每人每月工作日數

%ESO = 現時的工資開支佔總成本的百分比

E<sub>e</sub> = 額外開支

E<sub>0</sub> = 現時的總開支

EN = 新的總開支 = E<sub>0</sub> + E<sub>e</sub>

透過以上的方程式，我們就可以得出“低薪工人的工資上升的百分率”，“總開支上升的百分率”與及“工資開支佔總成本的新百分比”，這些資料有助我們清晰理解最低工資對中小企將造成怎麼樣的影響。

是次研究在 2009 年二月至九月舉行，我們訪問了 15 間中小企的僱主，這些僱主從事社會上不同的行業，例如飲食、室內設計以及老人院舍服務等(看表一：個案背景摘要)。

表 1: 個案背景摘要

行業	地區	顧員人數
物流	上水	4 (全職)
老人院舍	葵涌	20 (全職) 1 (兼職)
裝潢	火炭	4 (全職) 20-30 (按工程獨立計算)
園藝	荃灣	8 (全職) 2 (兼職)
髮廊 A	西灣河	11 (全職)
髮廊 B	北角	9 (全職)
電子零件	大埔 (香港辦公室)	25 (全職)
咖啡店	佐敦	7 (全職)
港式餐廳 A	炮台山	11 (全職) 1 (兼職)
港式餐廳 B	旺角	16 (全職) 7 (兼職)
港式餐廳 C	屯門	6 (全職)
潮式餐廳	北角	4 (全職) 3 (兼職)
大排檔	銅鑼灣	12 (全職) 3 (兼職)
素食餐廳	沙田	1 (全職) 3 (兼職)
大排檔	沙田	7 (全職) 2 (兼職)

### C) 研究結果

1. 絕大多數受訪者(14/15)指出，在金融海嘯陰影下仍然有利潤。(表 2).
2. 研究結果顯示，除了薪金外，其他開支一般也佔去總成本的 50-60%，而飲食業過去兩年的原材料價格(例如豬肉、煤氣和米等)大幅增加近一倍。
3. 研究結果亦指出，假設最低工資訂於\$30/小時，在共 15 間受訪企業中，有 8 位受訪者表示公司會受到影響，但全部都可以負擔起額外的開支。其中有兩個案例的生意會受到較大的影響。第一個案例是港式餐廳，最低工資執行後盈利會下降兩成，由\$20,000 減至 \$16,100。另一案例是素食餐廳，最低工資會使其盈利下調近三成，由\$20,000 減至 \$14,000. (表 3)

表 2: 訪問結果摘要

受訪者	盈利 (按月計算)	總開支 (按月計算)	總開支 (%)				薪金分佈 (時薪計算)	備註
			物料	租金	其他	薪金		
物流 - 上水	無	-	不重要.	20%	40%	30%	高於\$30(全部)	
老人院舍 - 葵涌	\$80,000 - \$100,000	\$460,000	不重要.	25%	30%	25%-30%	\$21(4 人) \$23(11 人) \$30(5 人)	
裝潢 - 火炭	有	\$300,000	60%-70%	15%	不重要..	15%-20%	高於\$30(全部)	
園藝 - 荃灣	等同總開支 10%-20%	-	60%	免費	不重要..	40%	\$30 (全部)	社會企業
髮廊 A - 西灣河	對比前年高 30%	\$200,000	不重要.	20%	20%	60%	\$15.6(3 人) \$26(3 人)	* 學徒制的影響
髮廊 B - 北角	有	-	不重要.	20%	30%	50%	高於\$30(全部)	
電子零件 - 大埔 (香港 辦公室)	有	-	35%	私人擁有	25%	40%	高於\$30(全部)	
咖啡店 - 佐敦	有	-	15%	20%	25%	40%	高於\$30(全部)	
港式餐廳 A - 炮台山	有	-	33%	15%	22%	30%	高於\$30(全部)	過去兩年用在材料上的消費(例如豬肉, 煤氣和米等)大幅增加了一倍。
港式餐廳 B - 旺角	有	-	35%	25%	5%	30%-40%	\$29 (1 人) 高於\$30(其他)	



港式餐廳 C -屯門	等同總開支 10% (一個月約 \$20,000)	\$200,000	40%	10%	5%	33%	\$25 (3 人) 高於\$30 (3 人)	
潮式餐廳 -北角	有	\$300,000	25%	20%	10%	25%	\$27 (2 人) 高於\$30 (其他)	
大排檔 -銅鑼灣	\$60000	\$500,000	45%	20%	10%	25%	高於\$30(大多數) \$ 28 (4 人)	
素食餐廳 -沙田	約 \$20,000 (收入: 平日 - \$2000-\$3000 假日/節日 - \$6000-\$7000)	\$100000	20%	25%	28%	27%	\$ 40 (1 人) \$22 (3 人)	
大排檔 -沙田	有	\$300000	20%	30%	10%	30%	高於\$ 30(7 人) \$ 25 (2 人)	

**記號:**

有 = 表示有盈利但不願詳細透露

- =不願詳細透露

不重要 = 佔總開支比率極低

\$25 (2 人) = 2 名員工享有\$25/小時

表 3: 假設最低工資定於\$30/小時，受影響個案的盈利開支變化

受訪者	盈利(立法前) (按月計算)	盈利(立法後) (按月計算)	總開支 (按月計算)	總開支 (%)				薪金分佈 (時薪計算)
				物料	租金	其他	薪金	
案例 1: 老人住宿服務 - 葵涌	\$80,000 - \$100,000	\$50,620-\$70,620	\$460,000	約 10-15%	25%	30%	25%-30%	\$21(4 人) \$23(11 人) \$30(5 人)
案例 2: 髮廊 A -西灣河	對比前年高 30%		\$200,000	不重要	20%	20%	60%	\$15.6(3 人) \$26(3 人)
案例 3: 港式餐廳 B -旺角	有	Yes	-	約 30%	30%	約 5%	30%-40%	\$29 (1 人) 高於\$30(其他)
案例 4: 港式餐廳 C -屯門	一個月約\$20,000	約\$16,100	\$200,000	40%	10%	5%	33%	\$25 (3 人) 高於\$30 (3 人)
案例 5: 潮式餐廳 -北角	有	有	\$300,000	25%	25%	5%	25%	\$27 (2 人) 高於\$30 (其他)
案例 6: 大排檔 -銅鑼灣	\$60000	\$58,336	\$500,000	45%	20%	10%	25%	高於\$30(大多數) \$ 28 (4 人)
案例 7: 素食餐廳 -沙田	約 \$20,000 (收入: 平日 - \$2000-\$3000 假日/節日 -	約\$14,000	\$100,000	20%	25%	28%	27%	\$ 40 (1 人) \$22 (3 人)

	\$6000-\$7000)							
案例 8: 大排檔 -沙田	有	有	\$300,000	20%	30%	10%	30%	高於\$ 30(7 人) \$ 25 (2 人)

### 案例 1: 老人住宿服務 - 葵涌

開支結構	最低工資立法前	最低工資立法後	總成本
物料, 租金 (25%), 其他 (30%)...etc.	不變		總開支 (E <sub>0</sub> ) <b>\$460,000</b>
工人薪金的開支 (25%-30%)	低薪員工以外的員工開支 (\$39,000)		
	低薪員工的薪金開支 (<\$30/小時) \$87,620	低薪員工的新薪金開支 \$117,000 低薪員工的開支增長百分比 (增加 33.5%)	
		額外薪金開支 \$29,380	額外支出 (E <sub>e</sub> ) <b>\$29,380 (+6.4%)</b>
<b>員工薪酬資料</b>			
清潔工 (主要是負責院內的清潔工作, 10 小時/日) - 4 人 \$21/小時 =>+\$9 (x4) = \$36/小時 => \$9360/月 [增加 42.9%] 起居照顧員 (負責長者日常生活的起居照顧, 包括洗澡等, 10 小時/日) - 11 人 \$23/小時 =>+\$7 (x11) = \$77/小時 => \$20020/月 [增加 30.4%] 保健員 (負責分派藥物及注射, 10 小時/日) - 5 人 \$30/小時			

\*薪金開支的新百分比 = 29.5% - 34.2% (+ ~4.3%)

案例 1 每月的總開支約\$460,000，其中薪金佔 25%至 30%。鑑於該案例的僱主指出公司每月都有穩定的收入(\$80,000 - \$100,000)(等同總開支的 19.6%)，預計最低工資立法後，雖會令對盈利有一定程度的影響(由原來的水平下降\$50,620 至 \$70,620 (等同於總開支的 12.4%)，但僱主表示對整體營運影響不大。

## 案例 2: 髮廊 A -西灣河

開支結構	最低工資立法前	最低工資立法後	總成本
物料, 租金 (20%), 其他 (20%)...etc.	不變		總開支 (E <sub>0</sub> ) <b>\$200,000</b>
工人薪金的開支 (60%)	低薪員工以外的員工開支 (\$96,038)		
	低薪員工的薪金開支 ( <\$30/ 小時) \$23,962	低薪員工的新薪金開支 \$34,560 低薪員工的開支增長百分比 <b>(增加 44.2%)</b>	
		額外薪金開支 \$10,598	額外支出 (E <sub>e</sub> ) <b>\$10,598 (+5.3%)</b>
<b>員工薪酬資料</b>			
初級員工 (8 小時/日, 24 日/月) – 3 人 \$15.6/小時 => +\$14.4 (x3) =>\$43.2/小時 => \$8294 [增加 92.3%] 資深員工 – 3 人 \$26/小時 => +\$4(x3) =>\$12/小時 => \$2304 [增加 15.4%] 其他 – 髮型師			

\*薪金開支的新百分比 = 62% (+2%)

案例 1 一個月的總開支約\$200,000，其中薪金佔 25%至 30%。僱主表示公司的收入對比上年同期，大幅增加 30%。預計最低工資立法後，該髮廊每月額外要支付\$10,598(等於總開支的 5.3%)作為員工的薪金。而公司的低收入員工，例如新入職員工，他們的收入會即時增加一倍，對低薪員工的薪金開支將會增加約 44%。

\* 顧主指出，由於髮廊有採用學徒制，所以部份職位的薪金明顯較其他職位為低。

### 案例 3: 港式餐廳 B -旺角

開支結構	最低工資立法前	最低工資立法後	總成本
物料 (35%), 租金 (25%), 其他 (5%)...etc.	不變		總開支 (E <sub>0</sub> ) -
工人薪金的開支 (30%-40%)	低薪員工以外的員工開支 (\$96,038)		
	低薪員工的薪金開支 ( <\$30/ 小時) \$7,500	低薪員工的新薪金開支 \$7,760 低薪員工的開支增長百分比 (增加 3.4%)	
		額外薪金開支 \$260	額外支出 (E <sub>e</sub> ) \$260
<b>員工薪酬資料</b>			
清潔工 (10 小時 s/day, 26 日/月) – 1 人 \$29/小時 => +\$1 (x1) => \$1/小時 => \$260 [增加 3.4%] 侍應 高於 \$30 部長 \$50-\$60/小時			

雖然僱主並未明言餐廳的總開支，但他明確指出餐廳的收入一直維持在可接受的水平，由此推斷，最低工資並不會對餐廳的經營構成影響。

#### 案例 4: 港式餐廳 C - 屯門

開支結構	最低工資立法前	最低工資立法後	總成本
物料 (40%), 租金 (10%), 水電 (5%)...etc.	不變		總開支 (E <sub>0</sub> ) <b>\$200,000</b>
工人薪金的開支 (33%)	低薪員工以外的員工開支 (\$46,500)		
	低薪員工的薪金開支 (<\$30/小時) \$19,500	低薪員工的新薪金開支 \$23,400 低薪員工的開支增長百分比 (增加 20%)	
		額外薪金開支 \$3,900	額外支出 (E <sub>e</sub> ) <b>\$3,900 (+2.0%)</b>
<b>員工薪酬資料</b>			
清潔工、侍應 (10 小時 s/日, 26 日/月) – 3 人 \$25/小時 => +\$5 (x3) => \$15/小時 => \$3,900 [增加 20%] 部長 (10 小時 s/日, 26 日/月) – 3 人 \$50-\$60/小時			

\*薪金開支的新百分比 = 34.3% (+4.3%)

這間餐廳每月的開支大約要\$200,000，薪金佔整體開支的 33%。由於此餐廳位處舊區，因此，租金的開支比例不大(10%)，扣除日常開支後，餐廳每月可以賺到約\$20,000(等同於總開支的一成)，由於僱主夫婦都同時兼任餐廳內工作，換言之，餐廳的收入亦等同他們的薪金。

預期最低工資執行後，餐廳每月的額外開支約是\$3,900 (等同於總開支約 2%)，低薪員工的收入水平可即時增加 20%，預計餐廳每月仍可有利可圖，但盈利水平會因此下調至\$16,000(-20%)，由此可見，最低工資亦會對這種家庭式生意的經營構成一定的影響。

### 案例 5: 潮式餐廳 -北角

開支結構	最低工資立法前	最低工資立法後	總成本
物料 (25%), 租金 (20%), 水電(10%).etc.	不變		總開支 (E <sub>0</sub> ) <b>\$300,000</b>
工人薪金的開支 (25%)	低薪員工以外的員工開支 (\$60,960)		
	低薪員工的薪金開支 ( <\$30/ 小時) \$14,040	低薪員工的新薪金開支 \$15,600 低薪員工的開支增長百分比 <b>(增加 11.1%)</b>	
		額外薪金開支 \$1,560	額外支出 (E <sub>e</sub> ) <b>\$1,560 (+0.5%)</b>
<b>員工薪酬資料</b>			
清潔工 (10 小時/日, 26 日/月) – 2 人 \$27/小時 => +\$3 (x2) => \$6/小時 => \$1,560 [增加 11.1%] 侍應 – 3 人 \$30-\$35/小時			

\*薪金開支的新百分比 = 25.4% (+0.4%)

案例 5 每月的總開支約需\$300,000，薪金佔其中的 25%，僱主表示雖然去年的金融海嘯令生意額下降 30%，但他表示餐廳收入仍然可維持在一個可觀的水平，即使最低工資正式立法，仍然無礙他的正常收入，而最低工資立法更會給其低薪員工帶來超過 10%的薪酬增幅。



### 案例 6: 大排檔 - 銅鑼灣

開支結構	最低工資立法前	最低工資立法後	總成本
租金(20%), 物料(45%) 其他(10%)	不變		總開支 (E <sub>0</sub> ) \$500,000
工人薪金的開支 (25%)	低薪員工以外的員工開支	- \$101,704	
	低薪員工的薪金開支 ( <\$30/ 小時) \$23,296	低薪員工的新薪金開支 \$24,960 低薪員工的開支增長百分比 <b>(增加 7.1%)</b>	
		額外薪金開支 \$1,664	額外支出 (E <sub>e</sub> ) \$1,664 (+0.3%)
<b>員工薪酬資料</b>			
清潔工 (8 小時/日, 26 日/月) - 4 人 \$28/小時 => +\$2 (x4) => \$8/小時 => \$1,664(增加 7.1%)			

\*薪金開支的新百分比= 25.3% (+0.3%)

在共\$500,000的每月開支中，薪金的佔整體開支的25%，僱主指出金融海嘯的確令生意額減少了一半，她亦表示最低工資對她的生意毫無影響，因為最低工資只會令她每個月額外付出\$1,664(0.3%)，她估計其生意額是可以負擔起這個數目。

### 案例 7: 素食餐廳 -沙田

開支結構	最低工資立法前	最低工資立法後	總成本
租金 (25%) 物料與其他(48%)	不變		總開支 (E <sub>0</sub> ) \$100,000
工人薪金的開支 (27%)	低薪員工以外的員工開支 - \$10,400		
	低薪員工的薪金開支 ( <\$30/ 小時) \$17,160	低薪員工的新薪金開支 \$23,400 低薪員工的開支增長百分比 <b>(增加 36%)</b>	
		額外薪金開支 \$6,240	額外支出 (E <sub>e</sub> ) \$6,240 (+6.24%)
侍應 (10 小時/日, 26 日/月) – 3 人 \$22/小時 => +\$8 (x3) => \$24/小時 => \$7200(增加 36%) 部長 (10 小時/日, 26 日/月) – 1 人 \$40/小時			

\*薪金開支的新百分比= 33.8% (+6%)

在這個案例中，薪金開支只佔總開支的 27%。事實上，僱主表示現今的生意並不在理想的水平，因為每月扣除成本，只可賺到\$20,000 左右，假如最低工資實施後，餐廳每月便要額外付出\$6,240，佔去盈利的 30%。

### 案例 8: 大排檔 -沙田

開支結構	最低工資立法前	最低工資立法後	總成本
租金(30%) 物料(20%) 其他(10%)	不變		總開支 (E <sub>0</sub> ) \$300,000
工人薪金的開支 (30%)	低薪員工以外的員工開支 - \$82,000		
	低薪員工的薪金開支 ( <\$30/ 小時) \$ 7,800	低薪員工的新薪金開支 \$9,360 低薪員工的開支增長百分比 <b>(增加 20%)</b>	
		額外薪金開支 \$1,560	額外支出 (E <sub>e</sub> ) \$1,560(+0.52%)
<b>員工薪酬資料</b>			
侍應 (6 小時/日, 26 日/月)- 2 人 \$25/小時 => +\$5 (x2) => \$10/小時 => \$ [增加 0.52%]			

\*薪金開支的新百分比= 30.5% (+0.5%)

此案例每月總開支約\$300,000，其中 30%用於支付員工的薪金。僱主表示今年暑假的生意額比上年減少了 20%。預計最低工資立法後，每月要額外支付 \$1,560(等同於總開支的 0.52%)作低薪員工的薪酬。

## 四 討論及分析:

### 1. 最低工資給中小企帶來輕微的影響

#### 1.1 大多數中小企都只有小部份員工屬低薪工人

以上案例明確顯示，即使最低工資定於\$30/小時，亦不會對中小企的經費造成沉重負擔，因為若果以\$30/小時作為界定低薪工人的基準，則大多數中小企都只有小部份員工屬低薪工人，以受訪的飲食企業為例，在有聘用的83名員工當中，只有15名屬於低薪工人類別(時薪少於\$30)，僅佔整體員工總數的18%；而這些低薪工人薪金亦只佔總成本少於兩成，由2.6%至17%不等(看下表)。

案例	低薪員工的薪金開支	總成本	低薪工人薪金佔總成本百分比
四: 港式餐廳 C-屯門	\$19,500	\$200,000	9.7%
五: 潮式餐廳-北角	\$14,040	\$300,000	4.7%
六: 大排檔-銅鑼灣	\$23,296	\$500,000	4.7%
七: 素食餐廳-沙田	\$17,160	\$100,000	17%
八: 大排檔-沙田	\$7,800	\$300,000	2.6%

#### 1.2 最低工資只會帶來輕微的薪金成本上升

總括而言，最低工資只會令企業在薪酬方面的開支上升0.3至4.3%，這個數目對比起企業龐大總成本而言，**影響微乎其微**，由此可見，受訪的中小企是有能力支付最低工資。

另一方面，我們亦關注到少數企業在最低工資執行後，利潤減少的情況，如案例4和5的餐廳，它們現時每月盈利約\$20,000，假設最低工資定\$30/小時，案例4的利潤會下降20%，由每月\$20,000減至\$16,100；在案例5的素食餐廳，其利潤便會降低30%，由每月\$20,000減至\$14,000，這些案例的共同特徵是僱主(通常是夫婦)同時要兼任餐廳內的日常工作，所以餐廳利潤減少亦意味僱主的「薪酬」同時減低，下調後的「薪酬」由\$8,050至\$7,000不等。由此推斷，若果其他成本上漲，將會進一步威脅這類食肆的利潤。

#### 1.3 其他開支比薪金更加影響總成本.

研究結果顯示，除了薪金外，其他開支一般也佔去總成本的50-60%，而租金的比重更是亦越來越高，很多受訪者都表示金融海嘯後，他們的舖租開支也大幅上升。就飲食業而言，食材的成本僅次於租金，佔總成本約30%至40%不等，鑑於本港的鮮肉供應被供應商壟斷，令飲食業僱主被逼購買不合理的高價鮮肉，事實上，不少經營飲食業的受訪者都表示，鮮肉的售價在短短一年間上漲達一倍。近年的經營環境確實越趨艱難，而主因正正是中小企缺乏議價能力，在市場處於被動位置，任由市場擺佈。為了維持經營，只有逼不得已減低員工薪金，進而節省開支。

## 2. 僱主的輕微付出會大大提昇僱員的收入

從研究結果中亦可見，只要少許增加「工人薪金的開支」和「總開支」的水平，就可為低薪員工帶來大幅的收入提升。以「薪金開支」為例，即使最低工資訂於\$30/小時，只會令它增加0.3%至4.3%，但是低薪員工的薪金卻會即時顯著上升7.1%至44.2%不等(看下表)。在案例2的髮廊中，低薪員工的薪金是\$15.6/小時，若最低工資訂於\$30/時，這群員工的薪金可以即時增加近一倍，這個現象同樣反映在案例8的餐廳上，增加總開支0.52%或薪金開支0.5%已可即時令低薪員工的薪金大幅增加20%。

**表 4: 訪問結果對比**

受訪者	薪金佔總開支的原比例	薪金佔總開支的新比例 $\{[(E_o \times \%E_{so}) + E_e] / E_N\} \times 100\%$	總開支的上升百分比 $(E_e / E_o) \times 100\%$	低收入員工的薪金上升百分比 *假設基準是\$30/小時	
				詳情	總數
案例 1: 老人住宿服務 - 葵涌	25%-30%	29.5%-34.2% (+~4.3%)	+6.4%	\$21/小時 +42.9%	+33.5%
				\$23/小時 +30.4%	
案例 2: 髮廊 A - 西灣河	60%	62% (+2%)	+5.3%	\$15.6/小時 +92.3% \$26/小時 +15.4%	+44.2%
案例 3: 港式餐廳 B - 旺角	30%-40%	+ \$260	+ \$260	\$29/小時 +3.4%	+ \$260
案例 4: 港式餐廳 C - 屯門	33%	34.3% (+1.3%)	+2%	\$25/小時 +20%	+20%
案例 5: 潮式餐廳 - 北角	25%	25.4% (+0.4%)	+0.5%	\$27/小時 +11.1%	+11.1%
案例 6: 大排檔 - 銅鑼灣	25%	25.3% (+0.3%)	+0.3%	\$28/小時 (+7.1%)	+7.1%
案例 7: 素食餐廳 - 沙田	27%	31.3% (+4.3%)	+6.24%	\$22/小時 (+36%)	+36%
案例 8: 大排檔 - 沙田	30%	30.5% (+0.5%)	+0.52%	\$25/小時 (+20%)	+20%

## E) 結論及建議:

總括而言，立法最低工資後無疑會增加中小企薪金開支的成本，但從訪問結果顯示，這未會“對整盤經營構成嚴重的影響”，反之，整體薪金開支上升將令大幅提昇低收入員工的薪酬水平，直接改善他們的生活。

此外，樂施會認為政府必須對中小企提供更多的援助，特別是只有極少員工或僱主兼任僱員的企業，政府可效法國外的做法，為這些中小企提供過渡性資助，令它們可以用最低工資聘請員工。在法國，用最低工資聘請員工的僱主可獲減免社會福利供款，在荷蘭，這類僱主可以獲得減稅(Funk and Lesch 2005)。

最後，我們要強調，香港經濟長遠的發展不應依靠剝削低薪員工以圖取低廉的營運成本，反之，積極協助中小企的方法是積極營造一個公平的營商環境，包括倡議公平競爭法，減低壟斷，為了全港市民的福祉，最低工資勢在必行，它既確保市民可以分享到經濟復甦的成果，又能夠宣揚社會公義的訊息，更重要的一點是，最低工資不但對僱主的利潤影響輕微，更會大幅改善員工的生活質素，由此可見，最低工資達致勞資雙贏的局面，亦有助解決本港的在職貧窮。

參考：

- Funk, L & Lesch, H. (2006) “*Minimum Wage Regulations in Selected European Counties*” *Intereconomics*, March/April, 84-85
- Harding, D. and Harding G. (2004) “*Minimum wages in Australia: an analysis of the impact on small and medium sized business: A report to the Department of Employment and Workplace Relations*” Australia: Munich Personal RePEc Archive.
- Institute of Personnel Management (1991) “*Minimum Wage: An Analysis of the Issues*”, London : Institute of Personnel Management.
- Lee, C. H. (2002) “The Minimum Wage,” Hong Kong: Asia Monitor Resource Centre, <http://www.amrc.org.hk/4207.htm>
- Lee, Grace O. M., S. K. Ng, O. Ip, and A. Chan (2000) “Minimum wage, unemployment benefit and employment protection: An enquiry into some labour issues of the Hong Kong Labor Market,” Chinese Management Centre, University of Hong Kong (occasional paper).
- Machin, S., A. Manning, and L. Rahman (2003) “Where the minimum wage bites hard: The introduction of the UK National Minimum Wage to a low wage sector,” *Journal of the European Economic Association*, 1(1), 154-180.
- Machin, S. (2006) “Minimum wage as a policy tool in reducing working poverty: The case of the UK,” Presentation materials at the International Symposium on Working Poor organized by Oxfam Hong Kong on May 13, 2006
- Nolan, B., D. O’Neill , and J. Williams (2001) *A follow-Up Study on the Impact of the Minimum Wages in Ireland: Report for the Department of Enterprise, Trade and Employment*, Ireland: Department of Enterprise, Trade and Employment.
- Nolan B., J. Williams, and S. Blackwell (2003) *The Impact of the Minimum Wage on Irish Firms: Results from a Follow-up Survey in 2002, Report for the Department of Enterprise, Trade and Employment*, Dublin: The Economic and Social Research Institute.
- Oxfam Hong Kong (2007) “*Employed, but Poor: Poverty among Employed People in Hong Kong*” Hong Kong: Oxfam Hong Kong Briefing Paper
- Subcommittee to Study The Subject Of Combating Poverty, “*Report on Working Poverty*” Hong Kong: Legislative Council p.10-23
- Wu, J. & Wong, D. (2008) *Minimum Wage System in Selected Places*, Research and Library Services Division, Legislative Council Secretariat, Hong Kong.

樂施會，香港天主教正義和平委員會 和 香港天主教勞工事務委員會 <<最低工資文集>>(2001),P.72-78

魏章進 「國外最低工資制度理論研究及啓示」(商業時代) 2006 年第 14 期

梁嘉銳 「薪水津貼取代最低工資」蘋果日報 (蘋果論壇) 2004 年 5 月 13 日

林本利 「最低工資不能扶貧」蘋果日報 (蘋果論壇) 2004 年 5 月 14 日

李兆富 「候選人迷信政府干預」蘋果日報 (蘋果論壇) 2004 年 9 月 6 日

民間爭取最低工資聯盟 「工會對工資保障運動成效進行中期檢討」2007 年 10 月 17 日

Dajiyuan.com 「澳洲 6 月份失業率再創新低」檢索:

<http://www.epochtimes.com/b5/5/7/9/n980527.htm> 2005 年 7 月 9 日