



2012年 香港飲食業最低工資調查報告

合辦團體



香港飲食業聯合總會
Hong Kong Catering Industry Association

張宇人
立法會議員辦事處

調查目的

- ◆ 檢討及評估法定最低工資時薪\$28對飲食業的影響
- ◆ 預測及評估三個最低工資不同水平(時薪\$29、\$31、\$33)對飲食業的影響
- ◆ 調查報告提交予最低工資委員會，以反映業界面對不同最低工資水平時的承受能力，作為其向行政會議及特首建議調整最低工資水平前參考之用

調查方向

- ◆ 主要分為兩個部分，第一部分是回顧，探討最低工資時薪\$28實施後的影響。評估方法主要了解企業內不同範疇的變化，包括漣漪效應(Ripple-effect)、薪酬開支增幅、稅前盈利及應變措施等等，另外亦嘗試評估香港整體競爭力及生產力等變化。
- ◆ 第二部分為預測，除了探討在三個不同的最低工資水平（時薪\$29、\$31、\$33），飲食業本身的盈利情況能否抵銷薪酬開支的上漲，同時嘗試了解企業就2012-13年度經濟環境的展望，從而預測企業來年的經營風險，以及是否能夠承擔更高的經營成本。
- ◆ 為彌補統計處只統計定位數字（snapshot）的不足，本調查就薪酬開支預測方法，與往年一樣加入漣漪效應的考慮因素。

調查背景

- ◆ 最低工資委員會於2012年4月初宣佈，展開八個星期的公眾諮詢，邀請公眾人士及相關組織就法定最低工資水平提供意見。
- ◆ 鑑於現時政府統計處提供最低工資委員會有關業界的參考數據，均是在2011年甚或2010年收集，嚴重滯後，完全未能反映最低工資對業界的實質影響。另外，估算最低工資水平上調對薪酬成本增幅的影響，一如既往，統計處沒有計算漣漪效應，以及相關成本增幅的連鎖效應。因此，業界有必要盡快展開調查，收集客觀數據，以深入分析最低工資對業界的影響，協助最低工資委員會就調整最低工資水平達到全面及正確的評估。
- ◆ 香港飲食業聯合總會隨即聯同立法會議員張宇人辦事處，共同展開是次調查，期望調查結果交予最低工資委員會，作為最低工資委員會向行政會議及特首提交報告前參考之用。

調查限制及解決方法

- ◆ 調查開初，原意是追蹤2010年參與香港飲食業聯合總會《香港飲食業最低工資調查》的受訪公司，但由於不同原因無法聯絡部分公司，故最後決定，除了邀請上次受訪公司外，另倣效上次調查方法，邀請有八間或以上食肆分店的公司集團接受調查。
- ◆ 不過，由於今次調查時間倉卒，只有不足兩個月時間，而且正值四至五月，是企業報稅及提交財務報告的高峰期，受訪公司人事及財務部門的管理層大都正忙於有關工作，令今次調查回應比率減低。
- ◆ 為確保數據有代表性，今次調查食肆類型主要分為兩大類，第一類別為中式酒樓菜館，第二類別為其他類別，即凡非中式酒樓菜館者，均歸為第二類別，包括亞洲美食、西餐館、酒吧、提供食物的卡拉OK、甜品屋、粥麵店、快餐店及港式茶餐廳等等。
- ◆ 為免計算平均數時，受到個別偏高或偏低的數字影響而造成偏差，本調查，凡計算平均數者，均先將最高及最低的數字扣除後才計算。
- ◆ 基於時間、人手及資源有限，今次調查由香港飲食業聯合總會及立法會議員張宇人辦事處合辦，務求趕及最低工資委員會諮詢期前完成調查。

搜集樣本方法

- ◆ 調查對象為2010年參與香港飲食業聯合總會《香港飲食業最低工資調查》（下稱「上次《調查》」）的受訪公司，或有八間或以上食肆分店的公司集團，合共出信邀請60間合乎資格的公司做訪問。
- ◆ 最後共36間公司參與，回應率為60%，涉及食肆1018間，全職及兼職僱員合共約43356人，佔全港飲食業僱員人數約21%。
- ◆ 我們主要以電話方式解釋問卷內容，並由公司主管級或人事部代表填寫。

樣本結果

	公司 (間)	食肆 (間)	全職僱員 (人)	兼職僱員 (人)
去信邀請	60	--	--	--
接受邀請	36	1018	30077	13279
回應率	60%			

食肆分類數字

63% 受訪公司均設有中央廚房／食物處理工場。但經營中式酒樓菜館的公司則只有11%設有中央廚房／食物處理工場。

分類	公司(間)	食肆(間)
1.中式酒樓菜館	12	151
2.其他	24	867
問卷總數	36	1018

報告大綱

◆ 甲：回顧		乙：預測	
◆ 一：漣漪效應	頁12	A. 薪酬開支增加幅度	頁54
◆ 二：薪酬開支	頁17	B. 薪酬開支佔收入比例	頁56
◆ 三：其他開支	頁22	C. 盈利耗損	頁58
◆ 四：緩衝措施	頁26	D. 飲食業盈利率	頁61
◆ A. 加價	頁29	一：預測對盈利的影響	頁63
◆ B. 人力資源措施	頁33	二：緩衝措施	頁69
◆ 五：主要開支變化	頁41	三：對2012-13年度的展望	頁74
◆ 六：收入及稅前盈利	頁44	四：對最低工資水平意見	頁81
◆ 七：香港整體情況	頁50		
		丙：總結	
		調整最低工資水平考慮因素	頁84
		受訪者其他意見	頁90



甲：回顧



一：漣漪效應

表一：受漣漪效應影響的僱員

受漣漪效應影響的僱員，是指公司為應付最低工資法例，大約於2011年5月1日，將他們的工資上調，以保持不同職級員工之薪酬區別。

英國在1999年正式推出最低工資後，因為最低工資而獲加薪至最低工資水平的僱員只有約4.9%。香港統計處則按2011年5-6月數字推算，去年推行出最低工資時，因而獲加薪至最低工資水平的僱員約10%。

分類	涉及的僱員數目佔總僱員數目的比例（%）		當中獲加薪的最高職級 (相應的最高時薪)
	平均數	中位數	
總類	50%	50%	區域經理、 經理、店長 (約時薪\$70)
1. 中式酒樓菜館	52.4%	48%	
2. 其他	48.3%	50%	

表二：三個工種平均工資*

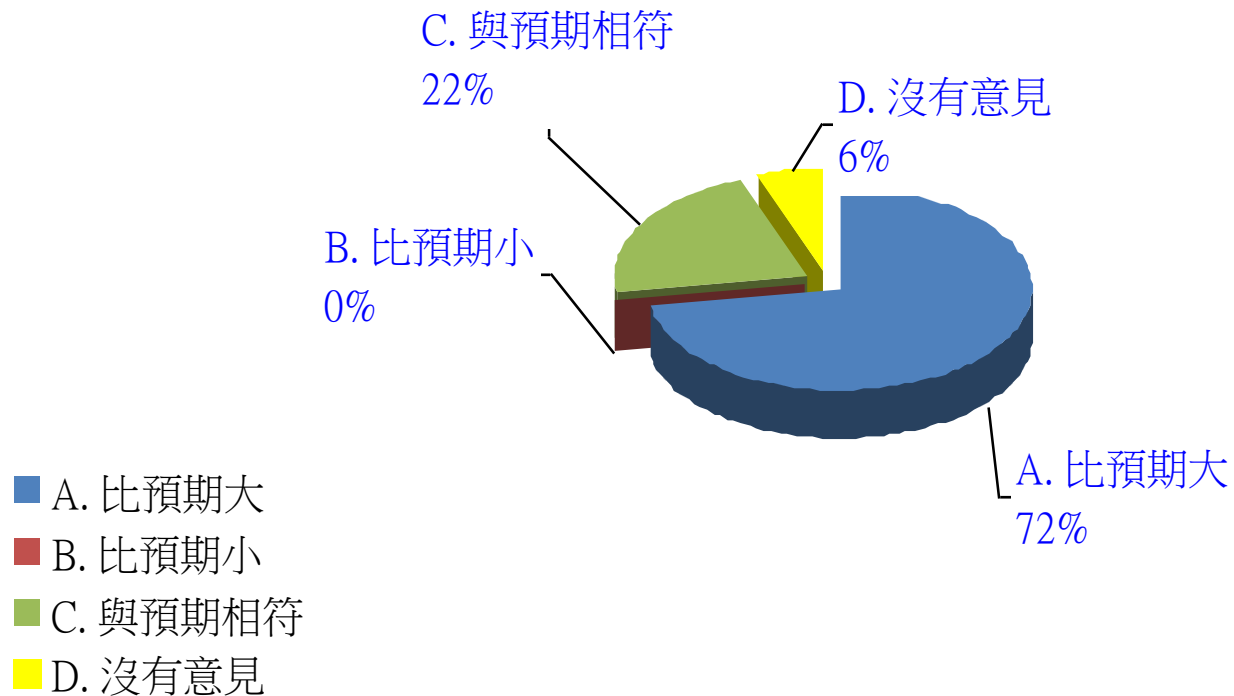
工種	2011年3月1日平均時薪(平均數)	2012年3月1日平均時薪(平均數)	增幅(%)
A. 洗碟工	\$26.1	\$31.3	19%
B. 侍應生	\$28.7	\$33.8	18%
C. 入職廚師	\$31.9	\$36.4	14%

工種	2011年3月1日平均時薪(中位數)	2012年3月1日平均時薪(中位數)	增幅(%)
A. 洗碟工	\$25.5	\$30.0	18%
B. 侍應生	\$29.0	\$32.9	14%
C. 入職廚師	\$30.0	\$34.5	15%

*工資計算是按《最低工資條例》的工資定義。

圖一：對貴公司內部而言，自最低工資實施至今對漣漪效應有何評估？

漣漪效應



結果重點：

1. 正如「上次《調查》」估計，香港飲食業因為大部分人手集中在中下級，而且由多層職級的工種組合而成，故漣漪效應必然較大。
2. 本調查結果便指出，大部分受訪者發現，最低工資時薪\$28所引發的漣漪效應比預期大（圖一：72%），而於2011年5月1日最低工資立法後，受漣漪效應影響的僱員平均高達五成，部分中式酒樓菜館受影響的幅度更高，相信與其工種較多有關（表一）。
3. 不過，表一的結果只可反映第一波的漣漪效應，即是公司內部因應最低工資立法後短期內的薪酬調整。行業之間互為影響的第二波漣漪效應，相信在本年首季的薪酬調整期才能夠完全反映，受影響的僱員比例應該更高，但由於夾雜了通脹等因素，難以單純評估最低工資的影響幅度。不過，我們可於表二看到，三種不同職級（洗碟工、侍應及入職廚師）的平均工資在過去一年升幅高達一成半至兩成，遠高於通脹，可見最低工資時薪\$28引發的漣漪效應相當凌厲。



二：薪酬開支

表三：薪酬開支增加幅度(一)

2012年首季整體通脹率為5.2%，基本通脹率為5.9%。

對比時間：2012年3月
與2011年3月

分類	工資開支增加幅度（註一）		薪酬總開支增加幅度 （包括工資、休息日薪酬、假日薪酬、飯鐘錢及各類薪酬開支等）	
	平均數	中位數	平均數	中位數
總類	11.5%	10.0%	11.1%	10.0%
1. 中式酒樓菜館	9.1%	9.1%	9.0%	9.1%
2. 其他	12.7%	12.5%	12.1%	10.0%

註一：工資開支是按《最低工資條例》的工資定義所計算得出。

表四：薪酬開支增加幅度(二)

2012年首季整體通脹率為5.2%，基本通脹率為5.9%。

對比時間：2012年3月
與2011年3月

分類	工資開支增加幅度（註一）		薪酬總開支增加幅度（包括工資、休息日薪酬、假日薪酬、飯鐘錢及各類薪酬開支等）	
	平均數	中位數	平均數	中位數
總類	11.5%	10.0%	11.1%	10.0%
沒有增加甚或減少分店的公司（註二）	11.0%	9.1%	10.4%	10.0%

註一：工資開支是按《最低工資條例》的工資定義所計算得出。

註二：沒有增加甚或減少分店的公司佔受訪公司56%

表五：薪酬開支增加幅度(三)

2012年首季整體通脹率為5.2%，基本通脹率為5.9%。

分類	A. 2012年3月與2011年3月比較薪酬總開支增加幅度的實質數字(平均數)	B. 2010年聯會「上次《調查》」就最低工資時薪\$28預測數字(假設不作任何變應措施,按調查時人手編制而推算)	C. 統計處就最低工資時薪\$28定位快拍的推算數字(根據2009年收入及工時按年統計調查而推算)
總類	11.1%	16.6%	2.9%
1. 中式酒樓菜館	9.0%	15%	1.5%
2. 其他*	12.7%	11.7%-19.3%	1.6%-8%

*B項的「其他」分別為非中式食肆、快餐店、港式茶餐廳及食堂／小型食肆，C項的「其他」則分別為非中式酒樓菜館、快餐店及港式茶餐廳。

結果重點：

1. 本調查以2012年3月與去年同期比較薪酬開支的變化，結果顯示受訪公司平均上升超過一成（表三）。
2. 鑑於部分公司有增加分店的情況，令致薪酬開支增加額外顯著，故我們於表四分列出沒有增加分店甚或減分店的公司。它們的統計結果仍然顯示，相比一年前薪酬開支增加幅度也超過一成。
3. 雖然數字不能直接反映最低工資造成的薪酬開支增幅，但由於增幅比同期按年整體通脹5.2%高出一倍，多少已反映最低工資確實大大推高受訪公司的薪酬開支，遠高於統計處定位數字的推算結果（表五）。
4. 另外，有受訪公司表示，薪酬開支沒有預期般顯著上升，是因為招聘困難，聘請不到足夠的人手所致。

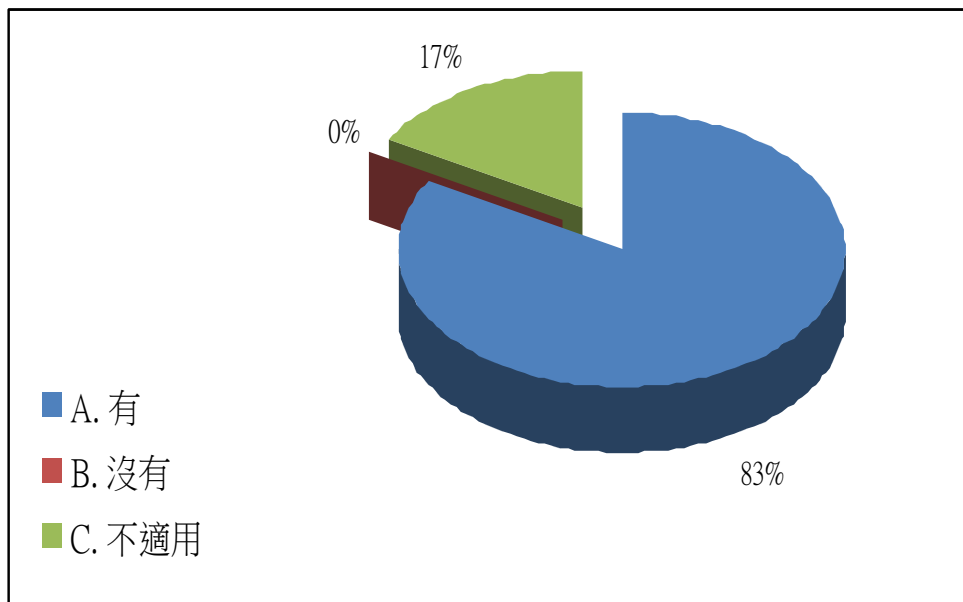


三：其他開支

圖二：服務承辦商加價情況

最低工資實施後至今，貴公司之服務承包商有沒有調高服務合約的價格？

按政府最新數字計算，2011年4月-2012年3月期間整體通脹率約為5.6%，基本通脹率約為5.9%。

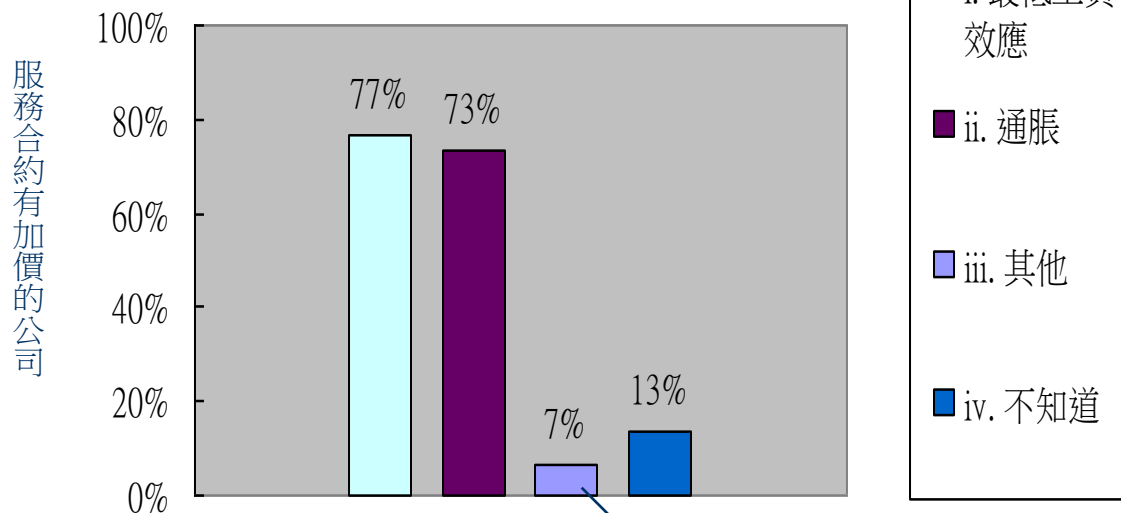


答「有」受訪者中73%同時填寫了平均加價幅度：

分類	服務承包商加價幅度(平均數)
總類	12.1%
中式酒樓 菜館	15.5%
其他	10.1%

圖三：服務承包商加價原因

調高服務合約價格原因：



其他原因：租金、連鎖效應地加價

結果重點：

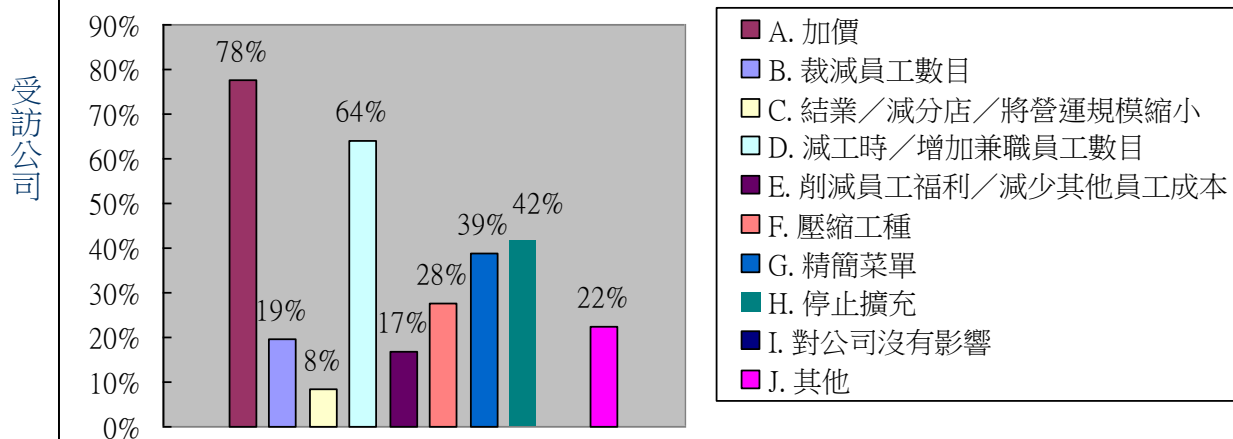
1. 大部分受訪公司（83%）都指，它們的服務承辦商於過去一年均有加價，以致許多經營成本包括管理費、洗枱布及地毯費、送貨運輸費及垃圾處理費等，均受最低工資及通脹影響而加價，而且加價幅度高，調查結果指平均高達12.1%，於中式酒樓菜館組別更高達15.5%。
2. 受訪者相信，有關服務主要靠人手操作，故也要面對最低工資連鎖引發的成本上漲。



四：緩衝措施

圖四：緩衝措施

因應最低工資實施，
貴公司作出了甚麼相應的行動？



「其他」包括：增強或增設中央工場，準備食物，以紓緩前線員工工作／加強自動化及電腦化，加裝輸送帶洗碗機／擴闊服務範圍／減低茶式成本／以加班替代增聘員工／把大部分員工由月薪轉為時薪等等。

採取混合措施的比例統計：

選項(A-H, J) 合共數目	受訪公司 比例
0項	0%
1項	17%
2項	25%
3項	19%
4項	17%
5項	11%
6項	8%
7項	3%

結果重點：

1. 所有公司均受到最低工資不同程度的影響，需要按自身的情況採取不同的措施，以減少衝擊。
2. 採取裁員的公司大約19%，比「上次《調查》」當時估計的數字（32.7%）為少。於問卷中註明因為最低工資而裁減的員工數目，合共全職約460人、兼職約70人。
3. 另外，採取結業／減分店／將營運規模縮少的公司則有8%，於問卷中註明因為最低工資而結業的分店數目合共有6間。不過，正如之前所講，我們未能聯絡得上接受「上次《調查》」訪問的部分公司，故結業的分店及被裁的僱員數字可能比我們調查為多。
4. 值得注意的是，有42%表示因為最低工資而暫停擴充，更有受訪者表示，部分租約期滿的店舖不再續租，反映部分經營者的投資意欲開始減少。
5. 以下部分則會就加價及人力資源措施再詳細分析。

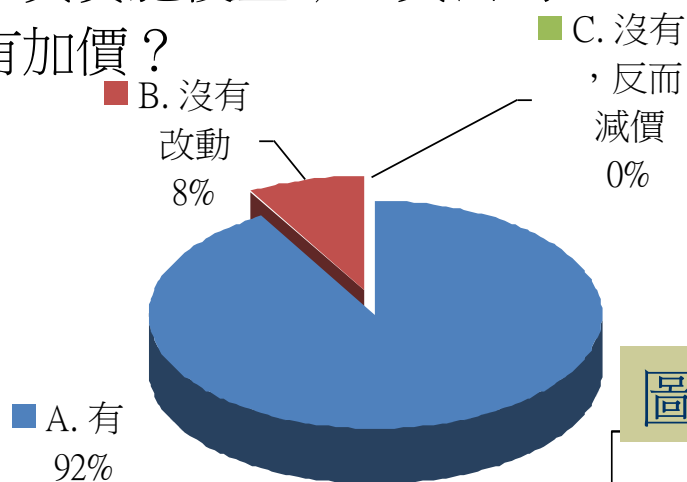


A : 加價

圖五：受訪公司加價情況

圖五A:

最低工資實施後至今，貴公司有沒有加價？

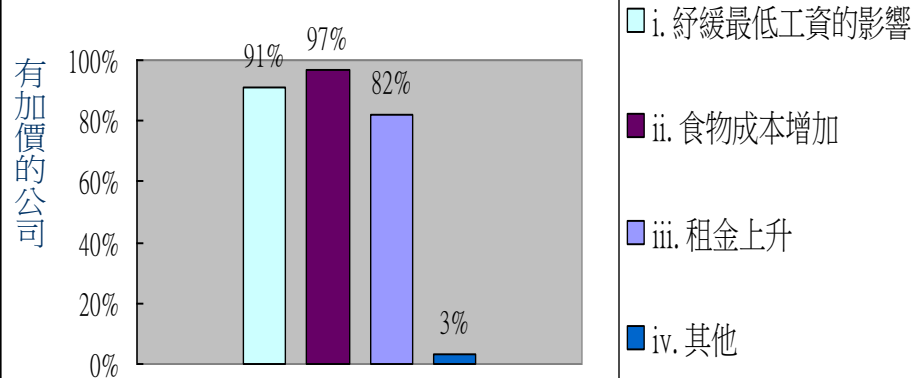


按政府最新數字計算，2011年4月-2012年3月期間整體通脹率約為5.6%，基本通脹率約為5.9%。

答「有」的受訪者中72%同時填寫了加幅。
加幅平均數：6.0%

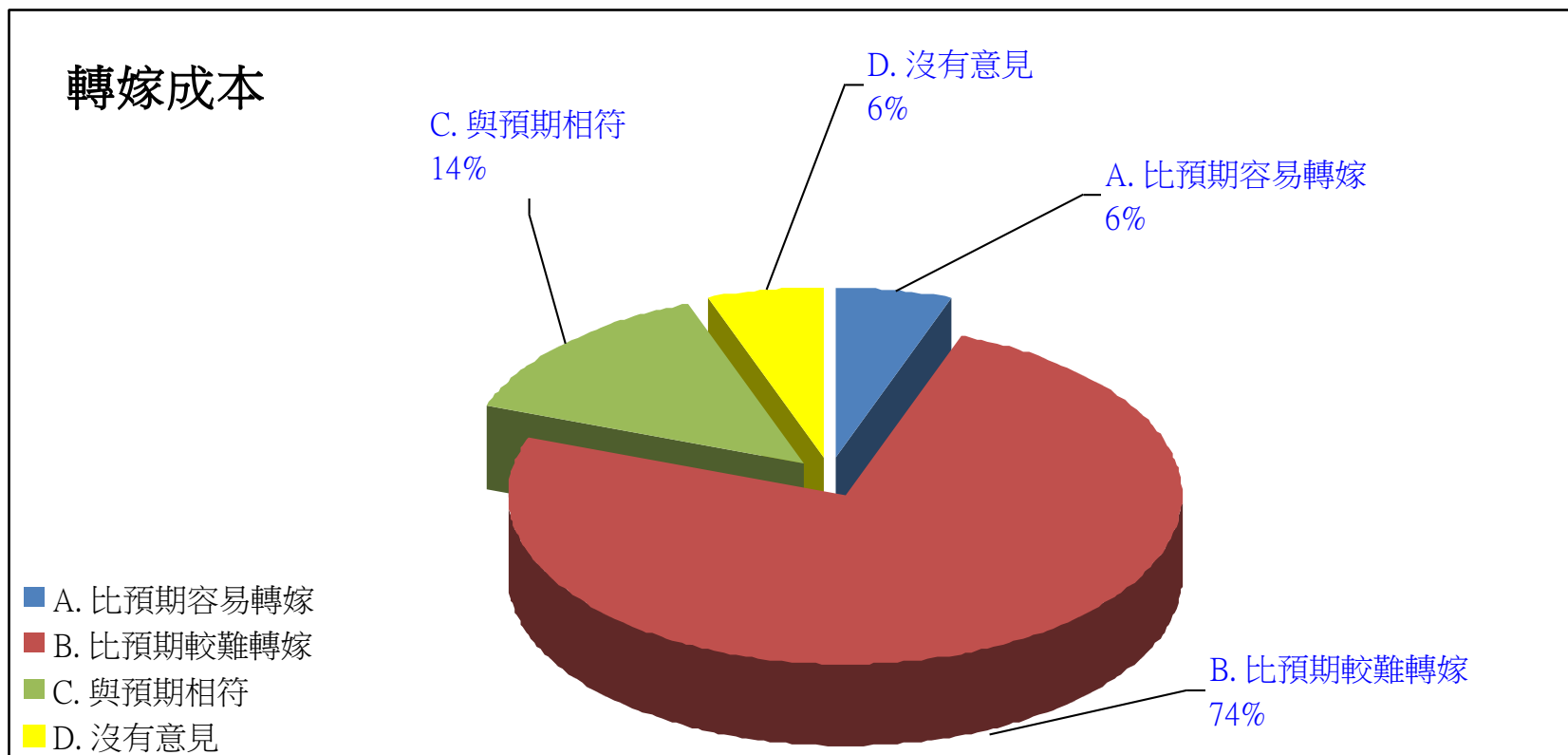
圖五B

加價原因:



其他原因:各樣成本增加

圖六：對貴公司內部而言，自最低工資實施至今對轉嫁成本有何評估？



結果重點：

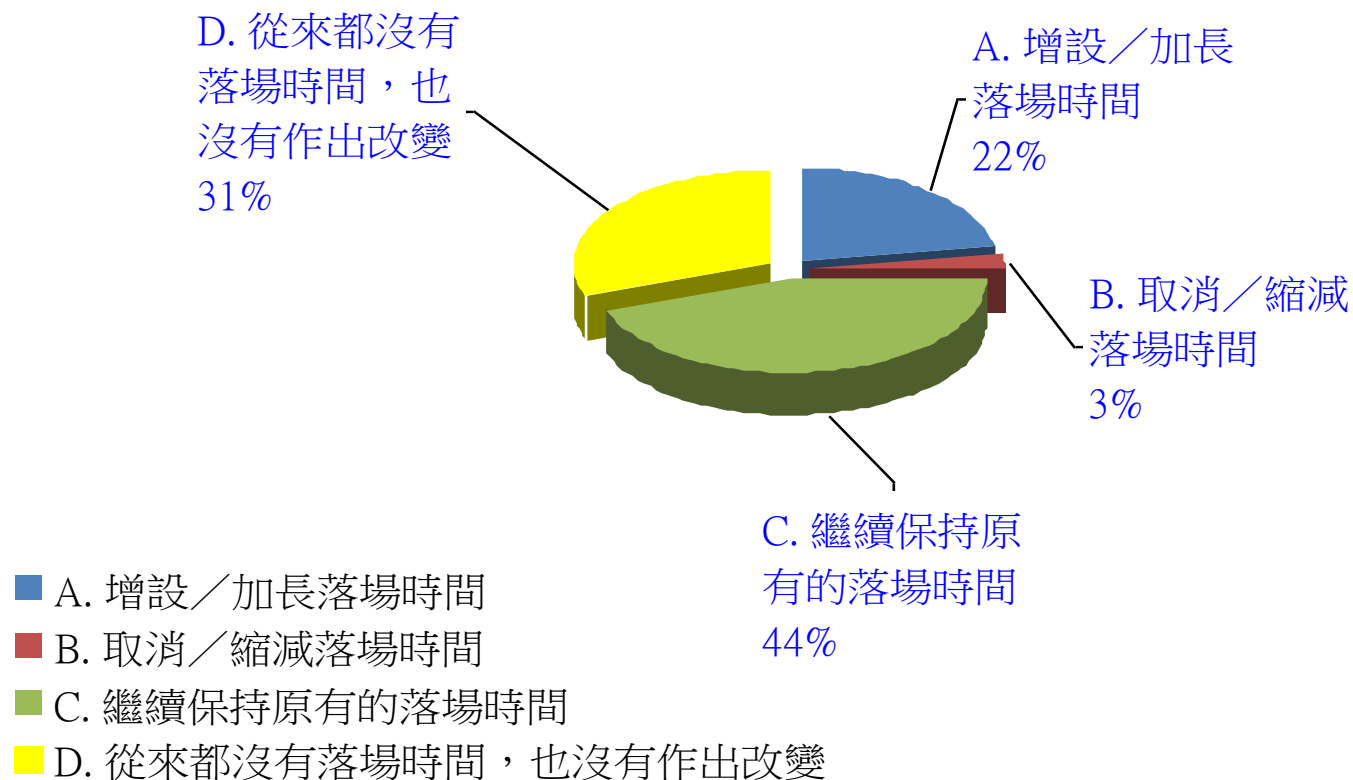
1. 結果反映，大部分受訪公司（92%）自最低工資實施後均有加價（圖五A）。
2. 至於加價原因（圖五B），最多人選擇食物成本增加（97%），其次是紓緩最低工資的影響（91%）及租金上升（82%）。
3. 從圖四則可以看到，78%的受訪公司指明，為了應付最低工資而選擇加價，數字相比「上次《調查》」當時估計的數字（53.8%）為高。估計因為過去一年經濟環境良好，加上政府每人派發\$6,000措施，均有助刺激市民消費，令食肆較願意冒險，將部分增加的成本轉嫁予消費者。
4. 不過，在各種成本上漲的因素下，即使大部分公司表示有加價，但加價幅度只是略高於同期通脹，平均數約為6.0%。
5. 大部分受訪公司（74%）均表示感到轉嫁比預期困難（圖六）。



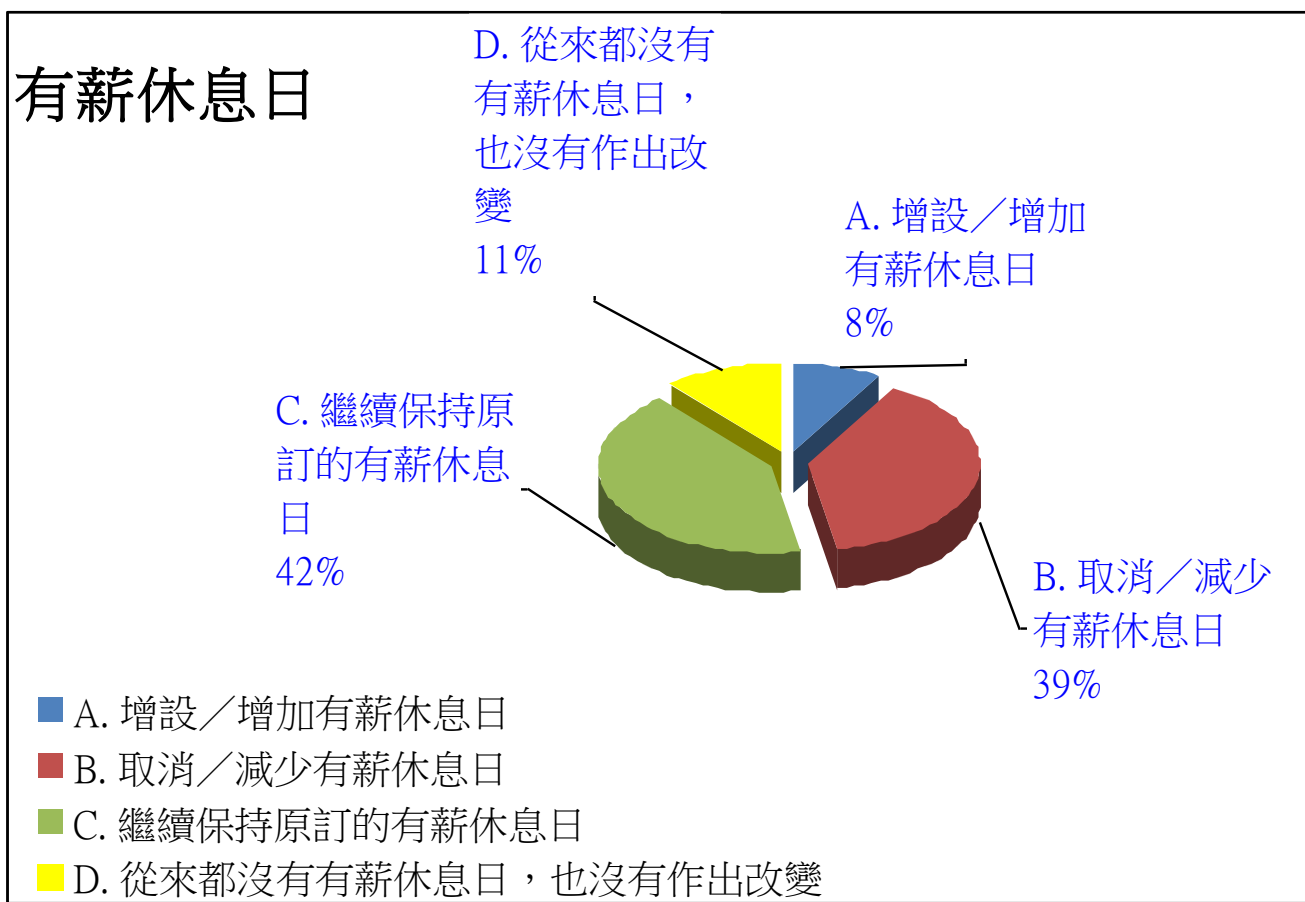
B：人力資源措施

圖七：最低工資實施以後，對於分店員工落場時間有何改變（如果不同分店或職級，情況不同，請按大部分員工的實際情況評估）？

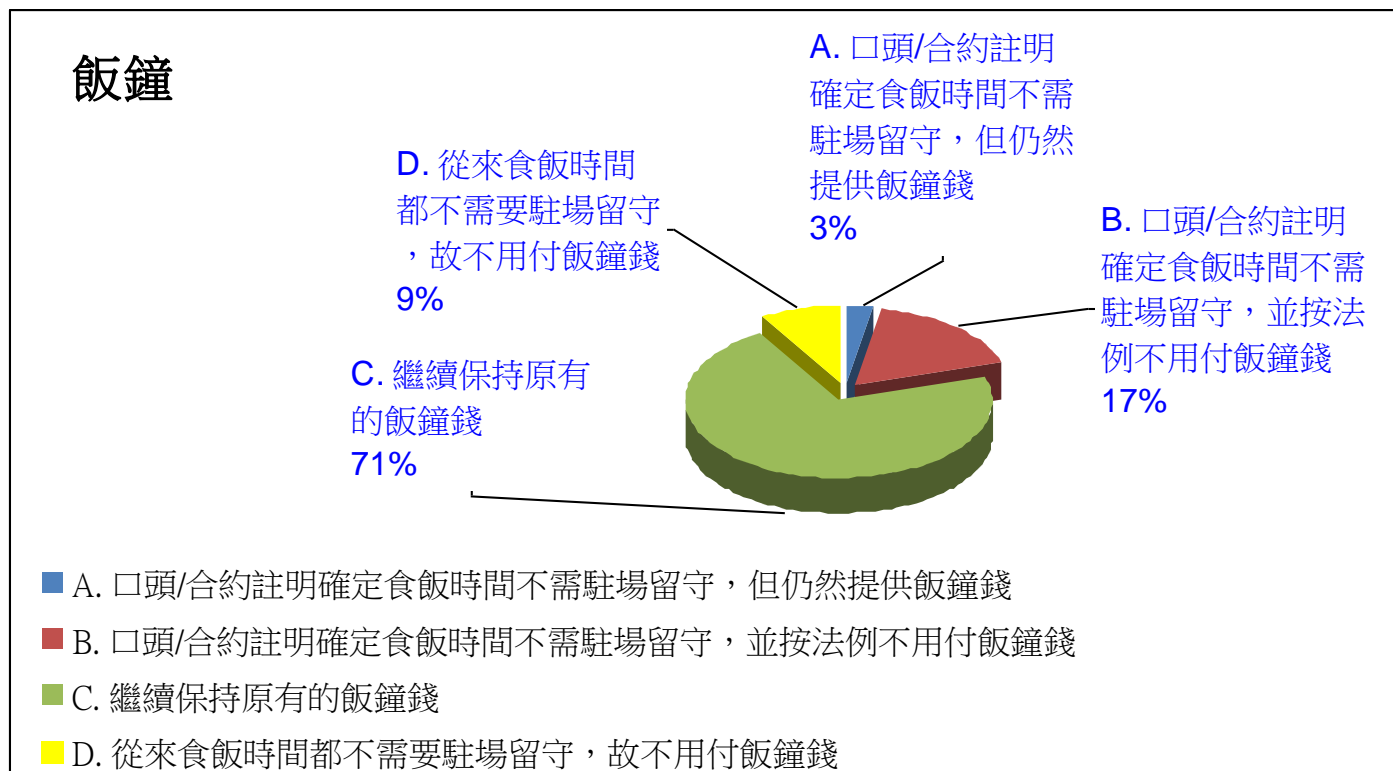
落場時間



圖八：最低工資實施以後，對於分店員工有薪休息日有何改變（如果不同分店或職級，情況不同，請按大部分員工的實際情況評估）？

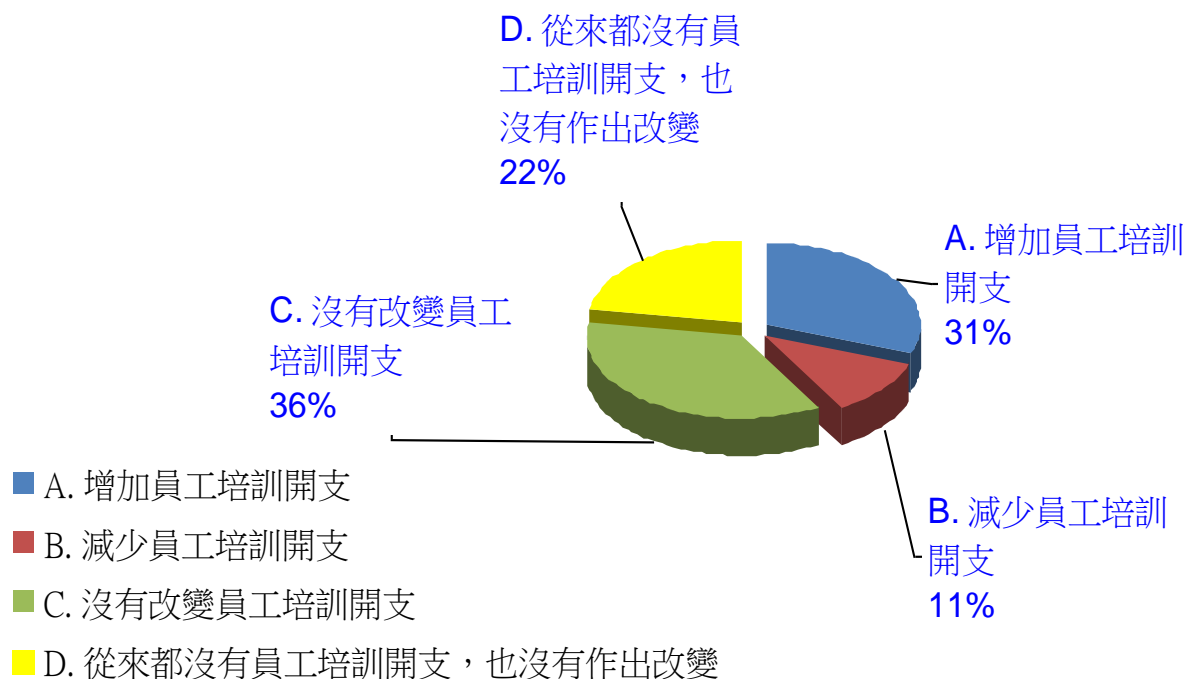


圖九：最低工資實施以後，對於分店員工飯鐘有何改變（如果不同分店或職級，情況不同，請按大部分員工的實際情況評估）？

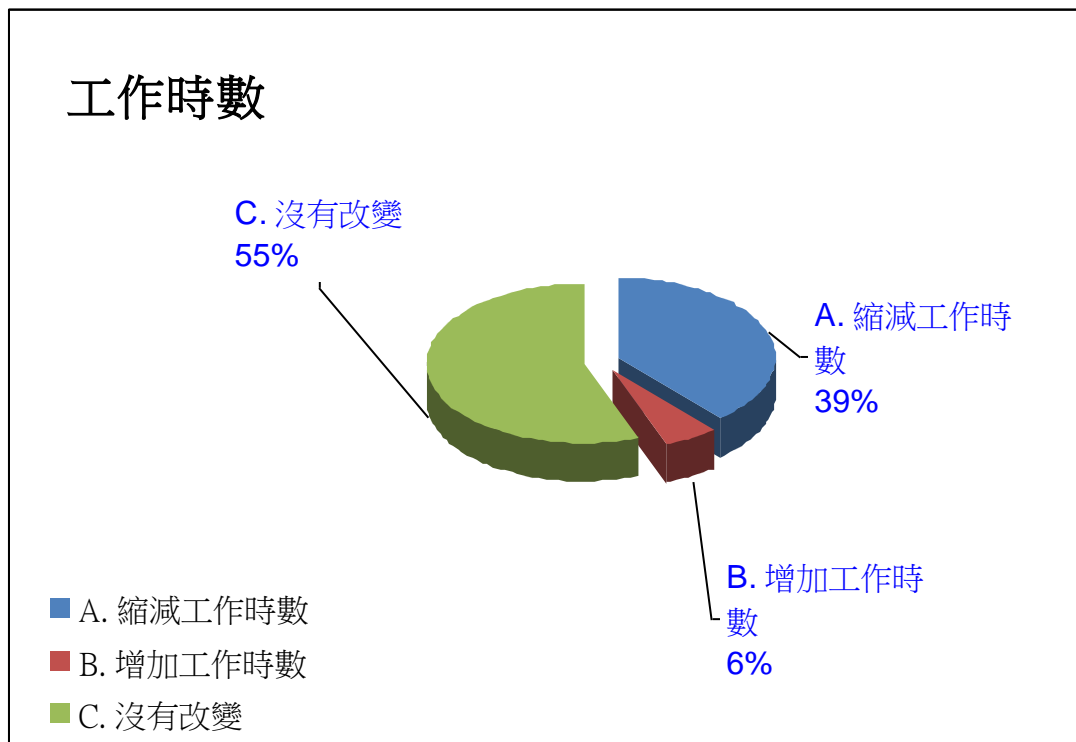


圖十：最低工資實施以後，對於分店員工培訓有何改變（如果不同分店或職級，情況不同，請按大部分員工的實際情況評估）？

員工培訓

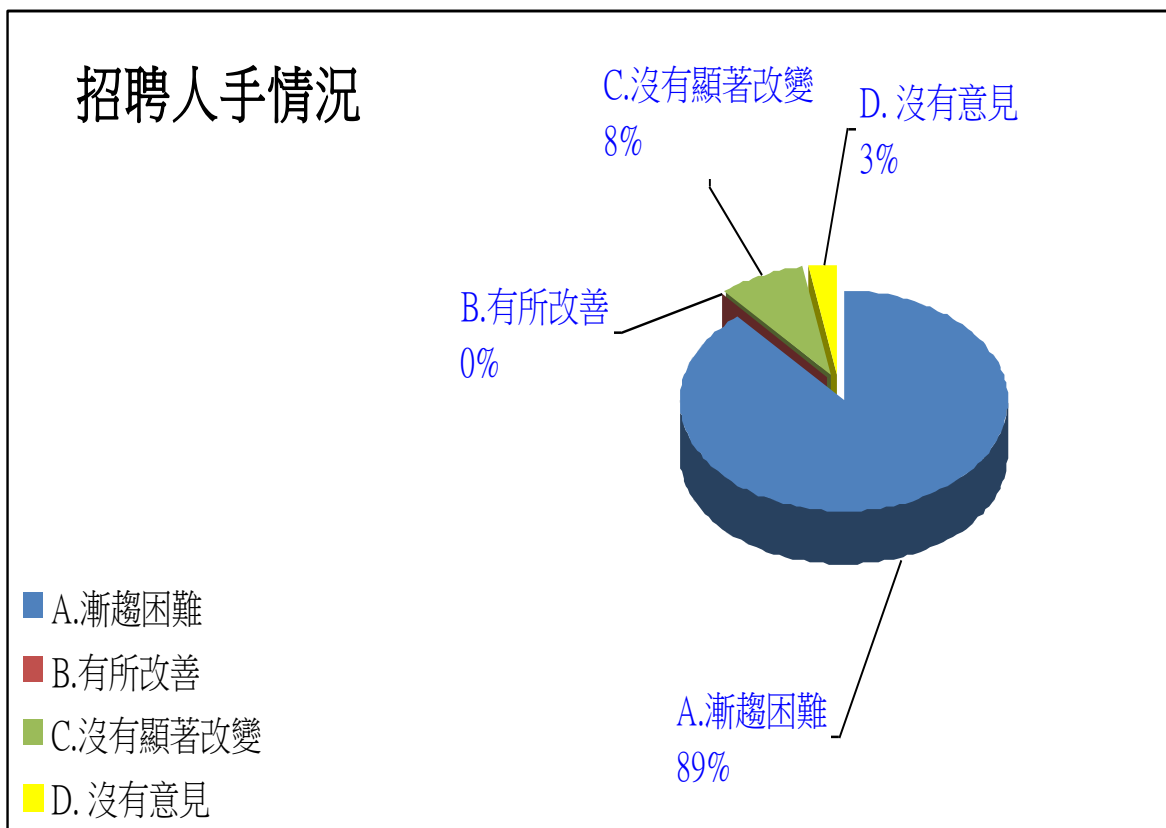


圖十一：最低工資實施以後，對於分店員工的工作時數有何改變（如果不同分店或職級，情況不同，請按大部分員工的實際情況評估）？



問及每日工作時數變化者，統計結果平均大約由11小時改為10小時。

圖十二：對貴公司內部而言，自最低工資實施至今對招聘人手情況有何評估？



現時職位空缺
比率（平均
數）：13%

結果重點：

1. 從圖七至圖十一看到，未見飲食業在人力資源措施方面有傾向性的改動，較多數繼續遵行原有的措施，亦有公司按個別實際情況而作出改動，例如有公司減少／取消有薪休息日，但亦有公司增加／增設有薪休息日。
2. 其中一個主要原因，相信是因為業界當前面對最大的困難是人手短缺和招聘困難，職位空缺比率平均約有13%（圖十二），故有一定數量的公司，仍然保留原有的聘用條款及人力資源政策，以吸引僱員留職。
3. 從圖四也看到，相對較少受訪公司因應最低工資，而削減員工福利／減少其他員工成本（17%），反而選擇壓縮工種（28%）及精簡菜單（39%）的公司較多。壓縮工種方面，主要是壓縮或刪除不必要工種，例如把水吧及廚房合一，亦有刪減售點、傳菜、廚師及雜務等等工種。
4. 但值得留意是，從圖四「其他」採用的措施看到，部分企業（22%）開始從自動化、精簡工序及人力架構著手。



五：主要開支變化

表六：主要開支的變化情況

主要開支*	2010年5月-2011年3月		2011年5月-2012年3月	
	平均數	中位數	平均數	中位數
薪酬總開支佔收入總額比例(回應率:75%)	26.7%	27%	28.5%	27.4%
租金開支佔收入總額比例(回應率:64%)	16.8%	17%	17.5%	17.7%
食材開支佔收入總額比例(回應率: 64%)	30.3%	30%	32.6%	33.5%

*部分公司以公司機密理由拒絕作答此條問題，所以請留意各項開支比例的回應率均有所不同。

結果重點：

1. 雖然較多公司以商業機密理由，未有透露租金及食材成本的變化，這可能影響到數字的代表性，但從廿多家公司的數字仍然看到，於過去一年，不論是薪酬、租金及食材的開支均上升，其中以薪酬及食材的上升幅度更為顯著。
2. 平均數來計算，訪問時過去11個月（2011年5月-2012年3月）薪酬、租金及食材的合共開支佔總收入總額，比對上一年度同期升幅是4.8%，但還未計算水電煤及其他外判服務收費的開支增幅。
3. 可見，飲食業過往以租金升幅的威脅最大，如今更要面對薪酬及食材的強勁升幅，百上加斤。



六：收入及稅前盈利

表七：總收入及稅前盈利的變化（一）

對比時間：
2010年5月-2011年3月
與
2011年5月-2012年3月

分類	總收入變化		稅前盈利變化	
	平均數	中位數	平均數	中位數
總類	5.5%	6.5%	2.6%	-2.0%
1. 中式酒樓菜館	7.6%	6.0%	-1.1%	-3.8%
2. 其他	2.9%	7.1%	3.8%	0%

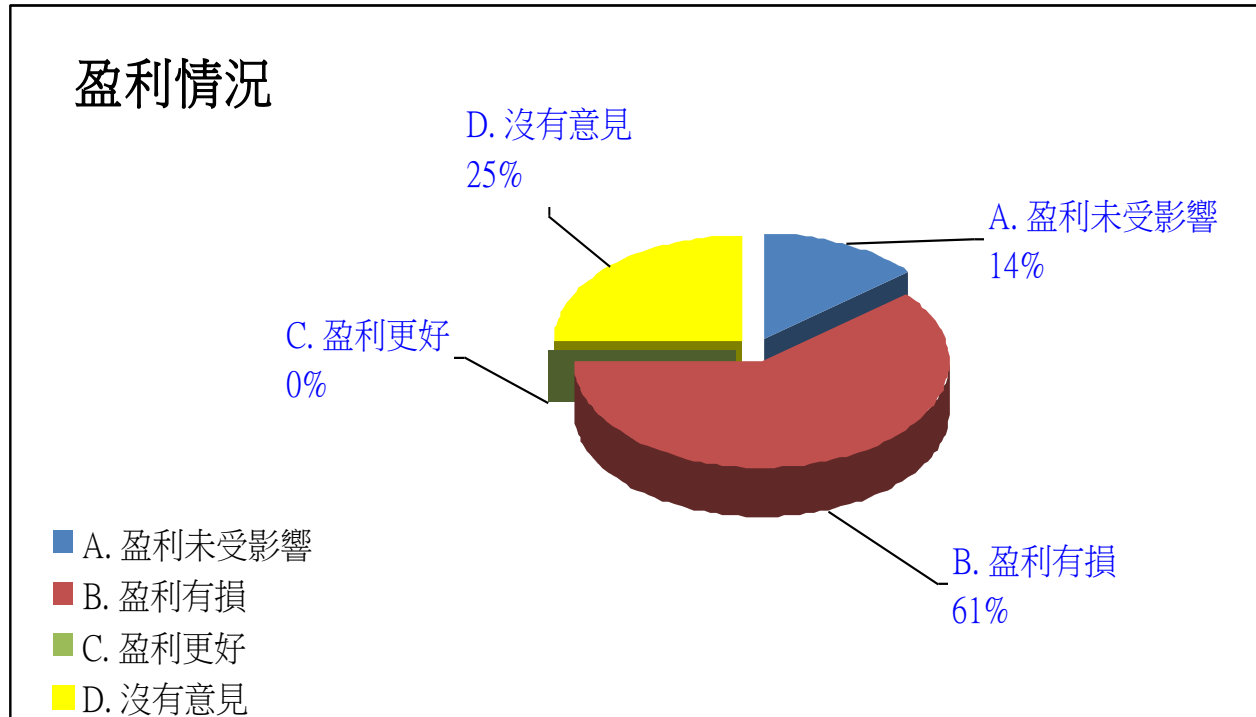
*部分公司以公司機密理由拒絕作答此條問題，但仍有約67%受訪公司回答總收入變化，另約有64%受訪公司回答稅前盈利的變化。

表八：總收入及稅前盈利的變（二）

對比時間：
2010年5月-2011年3月
與
2011年5月-2012年3月

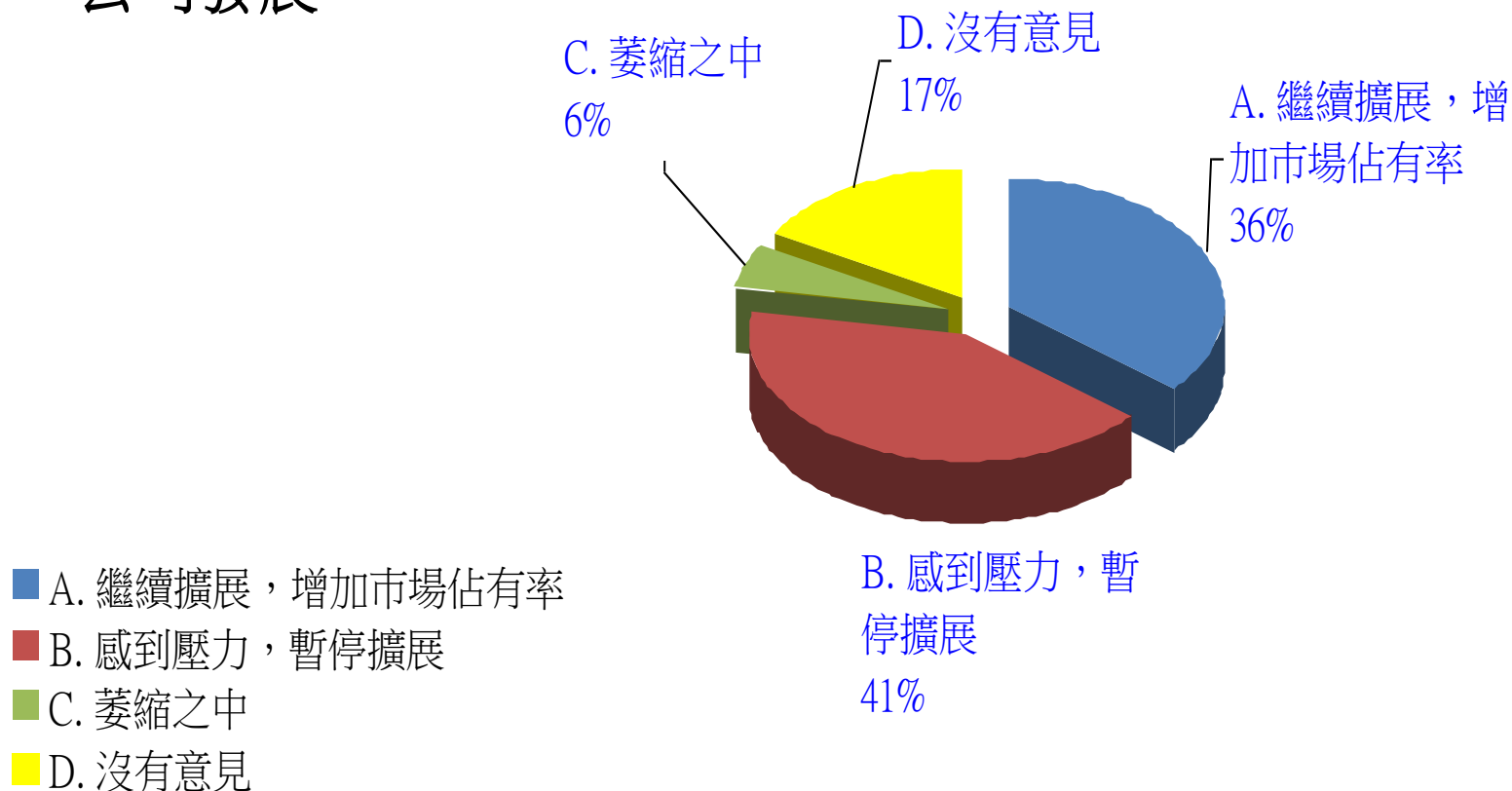
分類	總收入變化		稅前盈利變化	
	平均數	中位數	平均數	中位數
總類	5.5%	6.5%	2.6%	-2.0%
沒有增加甚或減少分店的公司	2.0%	5.7%	-1.2%	-3.0%

圖十三：對貴公司內部而言，自最低工資實施至今對盈利情況有何評估？



圖十四：對貴公司內部而言，自最低工資實施至今對公司發展有何評估？

公司發展



結果重點：

1. 過去一年經濟暢旺，故普遍業界都指生意額均有上升，但在各樣成本急升的情況下，訪問時過去11個月（2011年5月-2012年3月）與對上一年度同期比較，稅前盈利的增幅平均來說只有2.6%（表七），而且當中過半受訪公司是負增長。
2. 我們更關注到中式酒樓菜館的盈利情況，大部分都有下跌的趨勢，平均來說同期比較下跌了1.1%，近半數跌幅超過4%（表七）。雖然中式酒樓菜館在薪酬開支增幅較整體受訪者為少，總收入增額也較整體受訪者為多，但由於中式酒樓菜館在薪酬方面的開支比例較重，平均佔總經營開支比例接近五成（統計處2010年數據），相比其他食肆類別，只僅次於港式茶餐廳（52.3%），故中式酒樓菜館較整體受訪者，盈利跌得較多是可以理解的。
3. 我們的調查亦發現，面對最低工資及各樣成本增加等問題，受訪公司的發展策略亦有不同，其中36%表明會繼續擴展，增加市場佔有率；但亦有47%感到壓力，暫停擴展甚或已在萎縮之中（圖十四）。
4. 從分店數字的變化也可以看到，54%受訪公司，今年3月與去年同期比較，分店數目是停滯甚或減少，而該類公司的稅前盈利跌幅確實比較明顯。




七：香港整體情況

表九：在最低工資實施後，整體來說對香港以下範疇有何評價？

	受訪公司		
	沒變	轉好	轉差
營商環境	11%	0%	86%
競爭力	17%	8%	72%
僱主與僱員關係	47%	0%	50%
服務質素	39%	3%	56%
生產力	39%	6%	53%

結果重點：

1. 我們嘗試從受訪者的觀察，評估香港整體情況。大部分受訪者認為，最低工資立法以後，營商環境及競爭力均轉差。
2. 表示競爭力及生產力轉好的受訪者屬少數。他們解釋，轉好的意思，是因為以較高薪酬聘用了質素較好的員工，有助提升企業的競爭力；另外，有受訪者則指，由於人手緊張，令僱員工作量上升，故生產力反而增加。
3. 不過，他們的理解或許只可套用於個別企業的情況。反而，更多受訪者指，僱員質素未見提升，卻因為成本大增，要壓縮其他開源及擴充成本，競爭力及生產力隨之轉差，加上人手短缺，令現職僱員工作量大增，服務質素難免受到影響。
4. 另外，逾半受訪者認為，在僱主與僱員的關係、服務質素及生產力方面有轉差的趨勢。



乙：預測



A : 薪酬開支增加幅度

表十：預算薪酬開支增加幅度(平均數)

按三個不同的最低工資水平（時薪\$29, \$31, \$33），
預測薪酬開支增加幅度。統計結果如下：

假設不作任何變應措施，
按調查時人手編制而推算，
並且包括預期公司內外所受的
漣漪效應影響。

飲食業	最低時薪\$29	最低時薪\$31	最低時薪\$33
總類	2.6% (0.4%) *	7.1% (1.8%)	13% (3.8%)
中式酒樓菜館	3.3% (0.3%)	7.6% (1.3%)	15.1% (2.7%)
其他	2.2% (0.3-0.8%)	6.5% (1.3-3.7%)	11.5% (3.0-7.4%)

* () 內為統計處按2011年5-6月搜集的數據，按定位快拍的方法，推算出來的增幅。



B: 薪酬開支佔收入比例

表十一：薪酬開支佔收入比例

分類	薪酬開支佔收入比例			
	調查結果(2011年5月-2012年3月數字)		統計處(2010年數字)	
	平均數	中位數	所有公司	中小型公司
飲食業總類*	28.5%	27.4%	27.8%	28.0%
1. 中式酒樓菜館	30.6%	30.0%	31.4%	30.9%

*在計算薪酬開支佔收入比例時，我們所指的飲食業總類跟統計處的分類有所不同，其中酒吧、Karaoke及甜品屋，統計處將之歸為膳食服務，並非飲食業。



C : 盈利耗損

計算方法

$$\begin{aligned} & \text{薪酬開支佔收入比例(A) } \times \\ & \text{時薪對薪酬開支增加幅度(B)} \\ & \text{= 盈利耗損(C)} \end{aligned}$$

表十二：盈利耗損比率結果(平均數)

最低工資(時薪)	\$29	\$31	\$33
總類	0.7%	2.0%	3.7%
1. 中式酒樓菜館	1.0%	2.3%	4.6%



D: 飲食業盈利率 (統計處數字)

表十三：統計處數字－盈利率*

整體公司

	整體	中位數	第一個四分位數
飲食業	5.6%	5%	-0.05% - 0.05% 之間(~0)
中式酒樓菜館	2.4%	3.5%	-4.4%
中小企			
飲食業	5.1%	5.1%	0.5%
中式酒樓菜館	2.1%	5.2%	0.7%

*2010年稅前及折舊前盈利率



一：預測對盈利的影響

計算方法

假設以盈利率全數抵銷因最低工資增加的
薪酬開支：

抵銷最低工資後的盈利率=

D 盈利率(統計處2010年數字)－ C(盈利耗
損比率)

表十四： 最低時薪\$29－扣減後的盈利率

結果未扣減折舊
及稅項

	整體	中位數	第一個四分位數
總類			
整體公司	4.9%	4.3%	-0.7%
中小企	4.4%	4.4%	-0.2%
中式酒樓菜館			
整體公司	1.4%	2.5%	-5.4%
中小企	1.1%	4.2%	-0.3%

本調查統計所得2010年折舊率平均約：4%

表十五： 最低時薪\$31－扣減後的盈利率

結果未扣減折舊
及稅項

	整體	中位數	第一個四分位數
總類			
整體公司	3.6%	3.0%	-2.0%
中小企	3.1%	3.1%	-1.5%
中式酒樓菜館			
整體公司	0.1%	1.2%	-6.7%
中小企	-0.2%	2.9%	-1.6%

本調查統計所得2010年折舊率平均約：4%

表十六： 最低時薪\$33 – 扣減後的盈利率

結果未扣減折舊
及稅項

	整體	中位數	第一個四分位數
總類			
整體公司	1.9%	1.3%	-3.7%
中小企	1.4%	1.4%	-3.2%
中式酒樓菜館			
整體公司	-2.2%	-1.1%	-9%
中小企	-2.5%	0.6%	-3.9%

本調查統計所得2010年折舊率平均約：4%

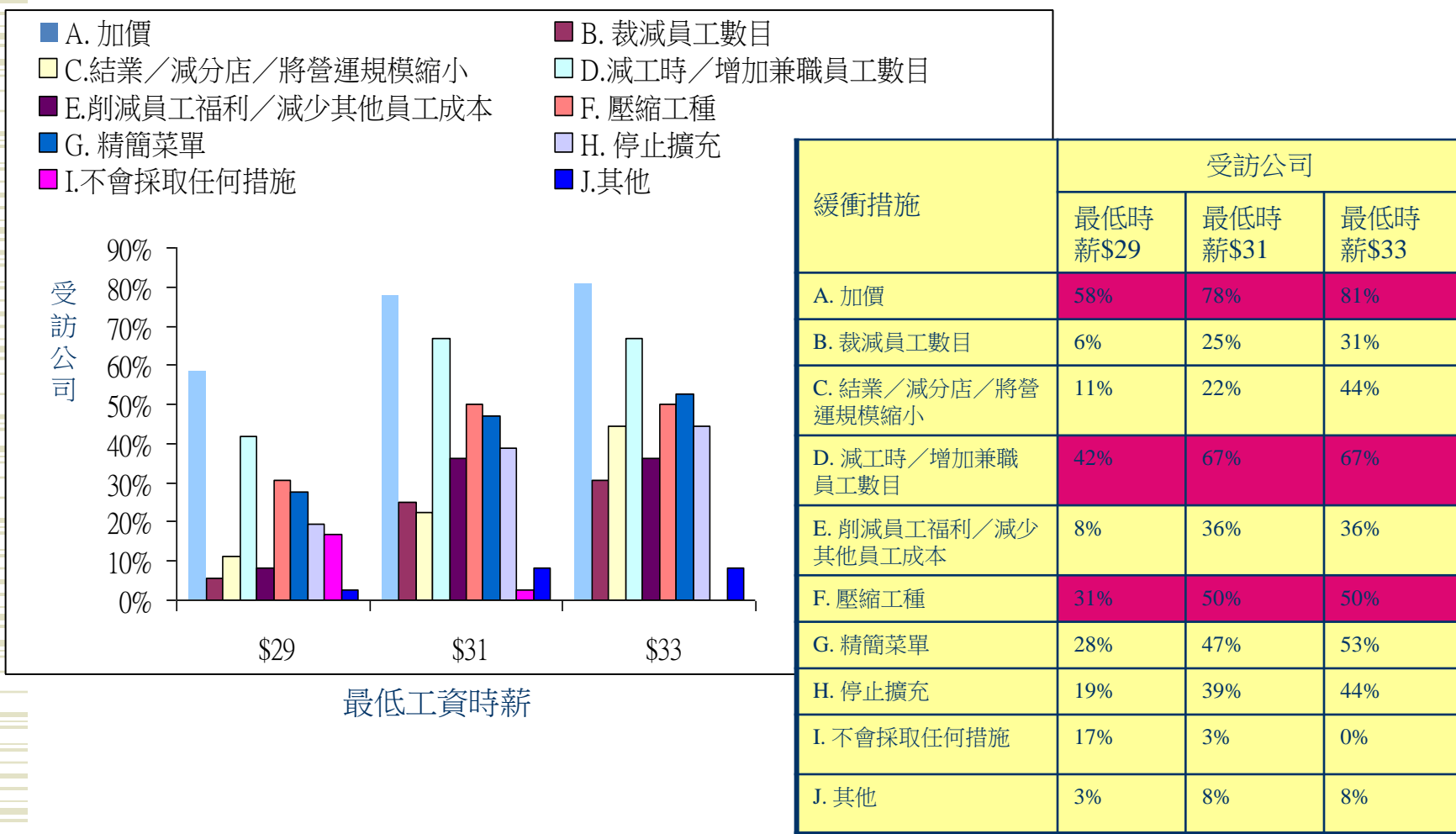
結果重點：

1. 許多受訪公司都指，今次預測薪酬開支增幅有困難，主要原因是它們大部分最低職位的時薪已超過最低工資時薪\$28，而最低工資上調引發行業之間的漣漪效應，較難預測，故對於時薪\$29所造成的薪酬開支增幅一般較為保守推算。
2. 從統計處數字看到，2010年飲食業盈利情況較為遜色。我們預期，即使2011年經濟暢旺，但基於各樣成本大幅上漲，盈利率與2010年的情況相近。因為根據本調查回顧的第六部分，接受我們訪問的集團公司中超過一半，盈利倒退，可預期其他中小型食肆的情況更加令人擔心，故我們相信，2011年飲食業的盈利率不會有較大的起色。
3. 因此，我們於表十四至十六推算，即使最低工資只調升至時薪\$29，也會加劇企業盈利倒退的情況。如果單純以盈利抵銷薪酬加幅，扣減折舊率及稅項後，全港一半食肆將全數虧蝕。



二：緩衝措施

圖十五：如果最低工資調整至以下時薪，公司會採取甚麼措施？

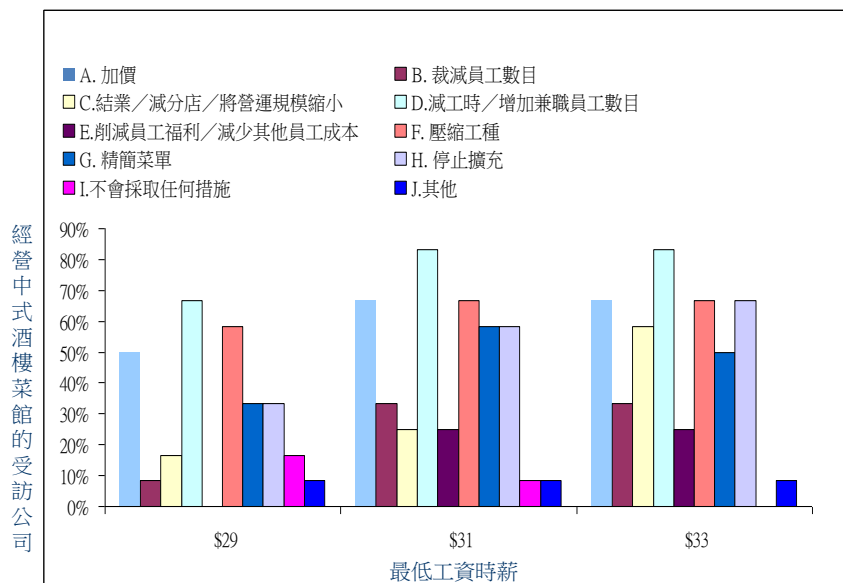


表十七： 受訪公司採取混合式措施的比例統計

選取項目 (A-H/J) 合共 數目	受訪公司		
	最低時薪\$29	最低時薪\$31	最低時薪\$33
0項	31%	8%	14%
1項	17%	14%	17%
2項	14%	8%	11%
3項	19%	17%	6%
4項	17%	17%	19%
5項	3%	19%	17%
6項	0%	11%	8%
7項	0%	6%	8%

圖十六：受訪者採取緩衝措施比例—— 中式酒樓菜館

如果最低工資調整至以下時薪，公司會採取甚麼措施？



緩衝措施	經營中式酒樓菜館的受訪公司		
	最低時薪\$29	最低時薪\$31	最低時薪\$33
A. 加價	50%	67%	67%
B. 裁減員工數目	8%	33%	33%
C. 結業／減分店／將營運規模縮小	17%	25%	58%
D. 減工時／增加兼職員工數目	67%	83%	83%
E. 削減員工福利／減少其他員工成本	0%	25%	25%
F. 壓縮工種	58%	67%	67%
G. 精簡菜單	33%	58%	50%
H. 停止擴充	33%	58%	67%
I. 不會採取任何措施	17%	8%	0%
J. 其他	8%	8%	8%

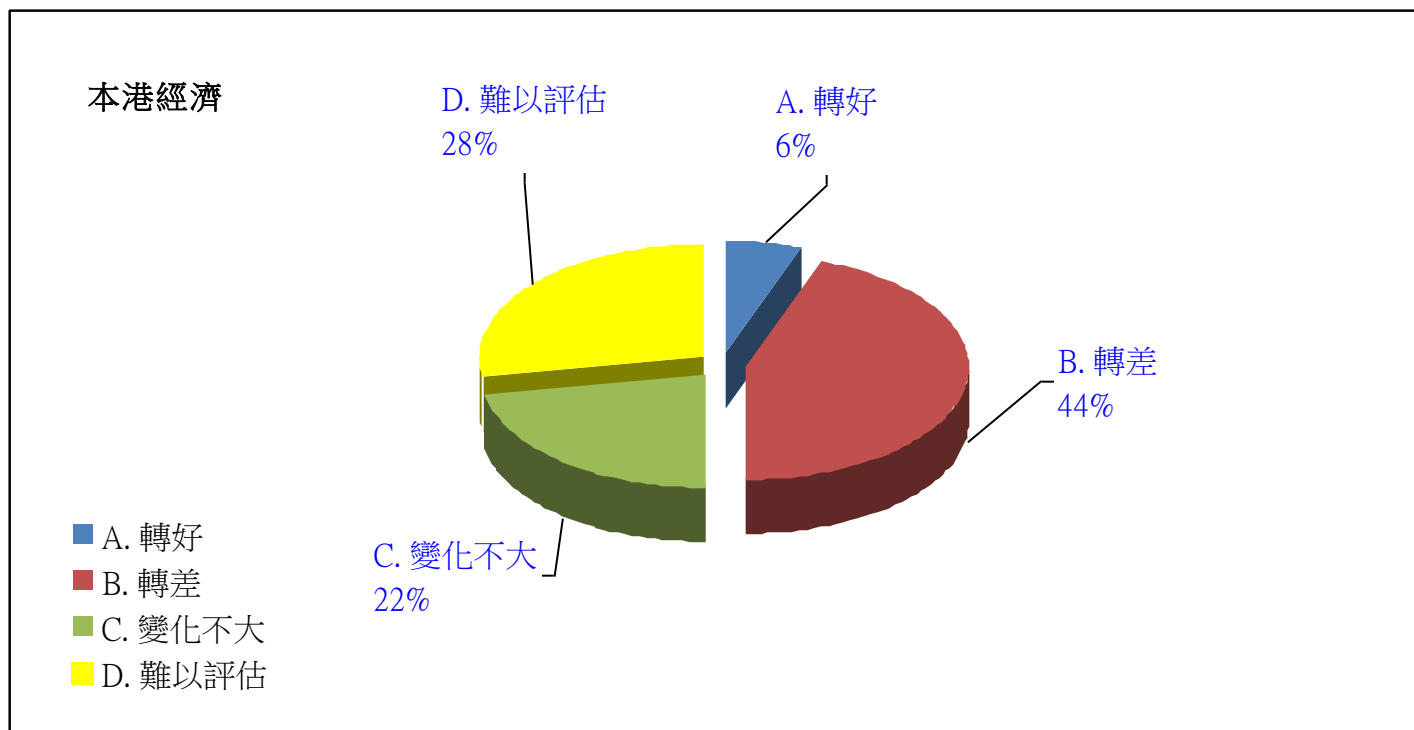
結果重點：

1. 受訪公司所採取的措施跟去年一樣，大都表示透過加價，其次是增聘兼職，另外則繼續著手精簡工序及人力架構。
2. 不過，我們估計所採用的措施與當時的經濟環境有莫大的關係。如果經濟繼續暢旺，變應措施大致不變，傾向跟上次一樣，但如果經濟下行，我們估計變應措施可能跟上次大有分別。

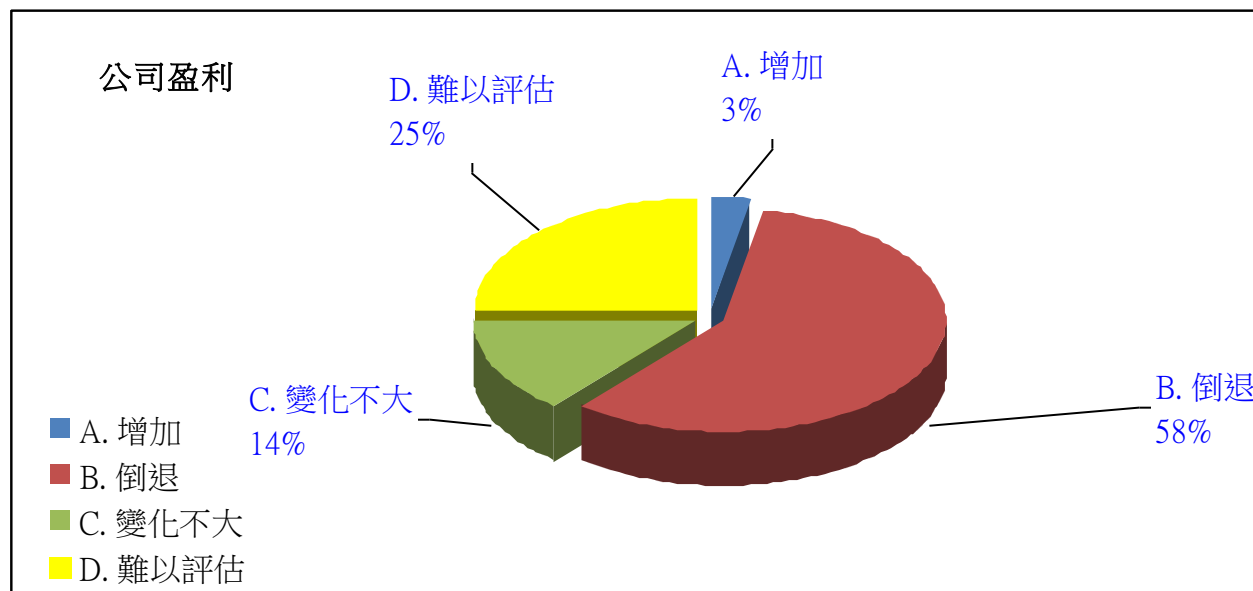


三：對2012-13年度的展望

圖十七： 貴公司對本港經濟有何評估？

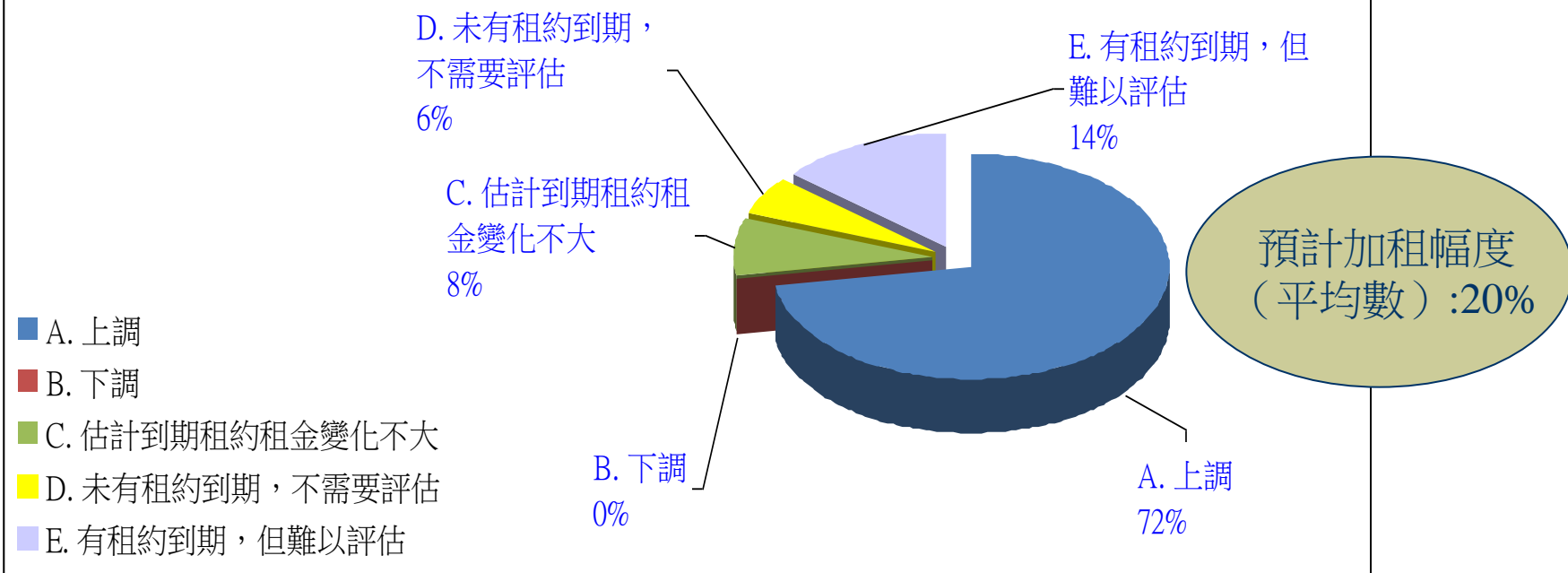


圖十八： 貴公司對公司盈利有何評估？

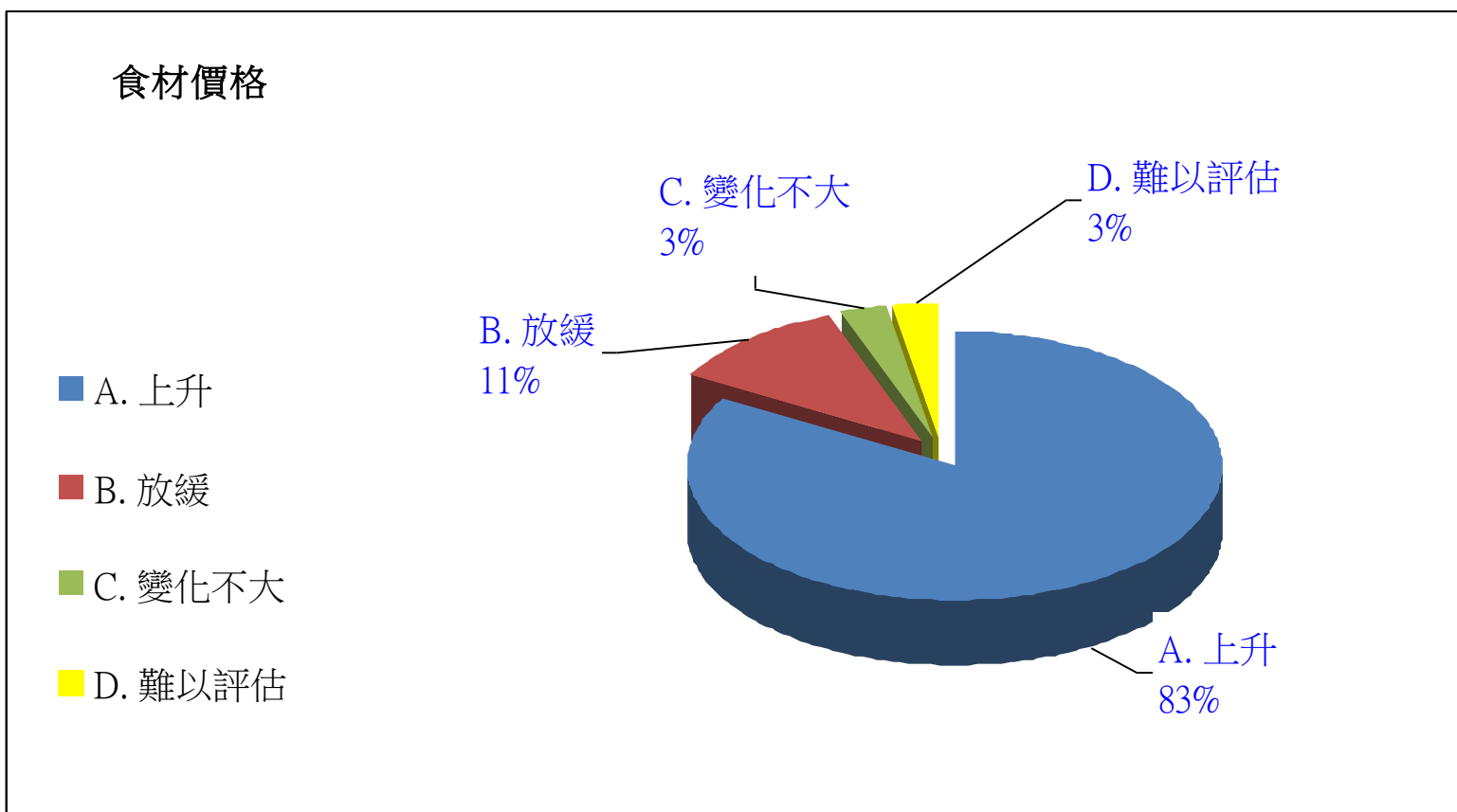


圖十九：貴公司對到期租約租金有何評估？

請留意，食肆一般租約為期三年，故到期租約一般會追回過去三年市場租金的升幅。

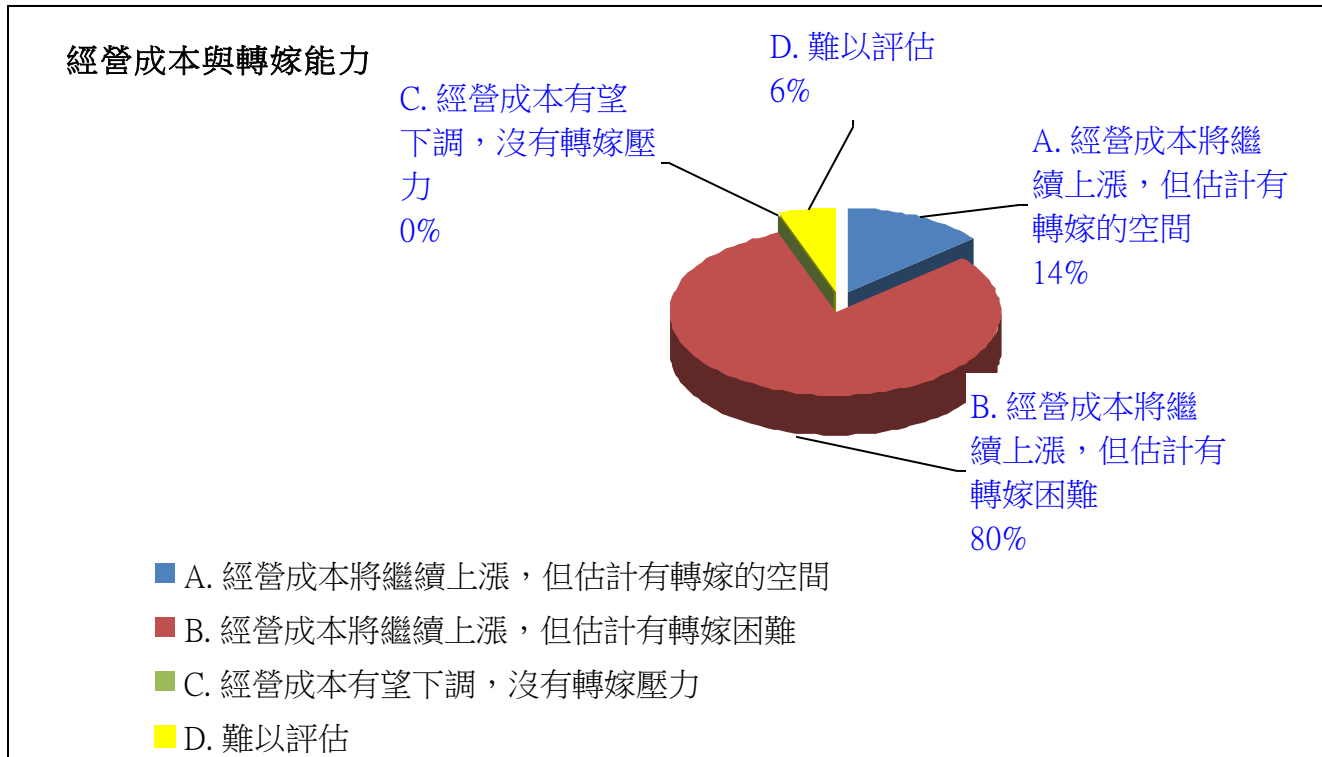


圖二十： 貴公司對食材價格有何評估？



圖廿一：

貴公司對經營成本與轉嫁能力有何評估？



結果重點：

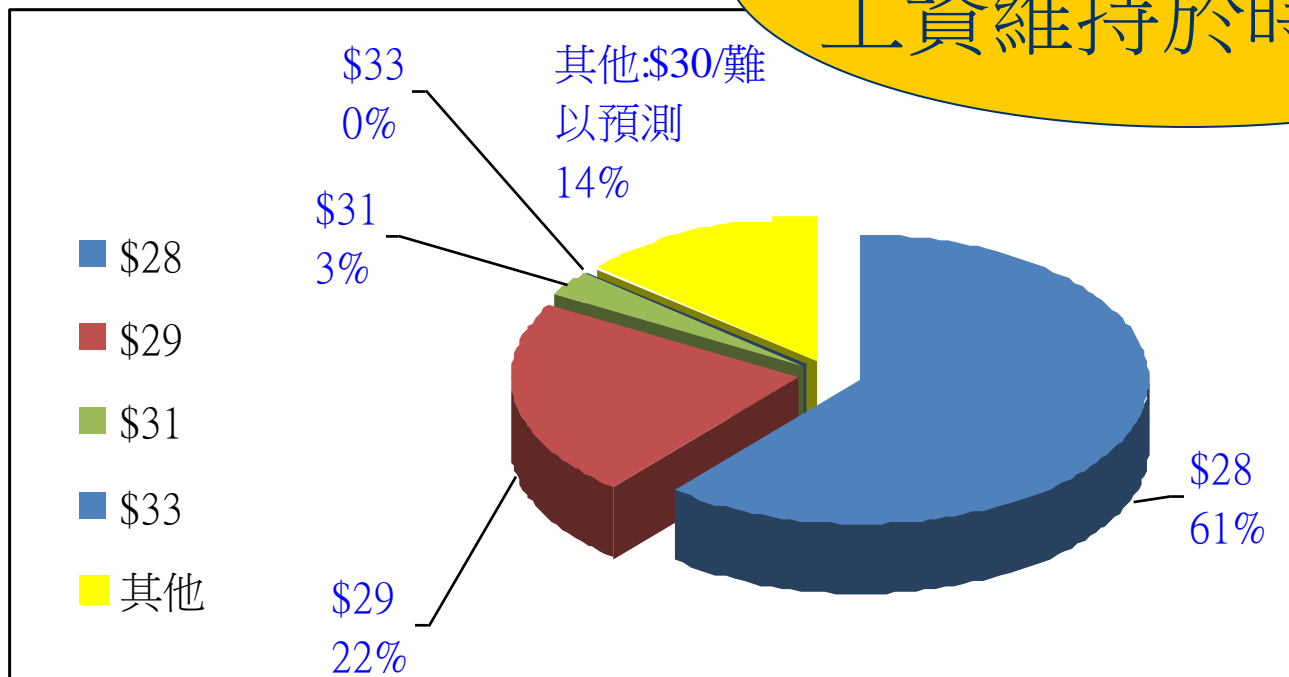
1. 從此部分的結果顯示，較多的受訪公司認為，於未來一年，經濟有轉差的危機，公司盈利更加會倒退。
2. 與此同時，大部分受訪者表示（分別為72%及83%），租金及食材的成本會繼續上升，其中估計到期的合約租金平均升幅高達兩成。
3. 至於轉嫁能力方面，大部分受訪者（80%）均預期經營成本繼續上升，但轉嫁有困難。



四：對最低工資水平意見

圖廿二：如果調整最低工資，貴公司認為最低時薪訂於甚麼水平才可以接受？

較多數人支持最低工資維持於時薪\$28





丙：總結



調整最低工資水平考慮因素

業界競爭力是否有損？

- ◆ 本調查其中一個目的，是評估最低工資時薪\$28，對飲食業的影響，讓社會各界討論是否調整最低工資時，也顧及到業界的承擔能力及競爭力。
- ◆ 結果看到，法定最低工資\$28實施後，飲食業所面對的工資漣漪效應遠遠超出預期，至少五成飲食業僱員因為最低工資而需要額外加薪。除了面對公司內部縱向的漣漪效應，還要面對行業之間橫向的漣漪效應，造成工資急劇上漲，而增幅遠高於通脹及統計處所推算的數字。
- ◆ 除了薪酬開支大增外，又要面對最低工資連鎖引發的成本上漲。受訪者聘請的服務承辦商，因為最低工資及通脹均大幅加價，自最低工資實施以來加幅平均高達12.1%。
- ◆ 另外，在過去一年，食材價格亦大幅飆升，從部分受訪者提供的食材佔總收入比例看到，按年升幅顯著，一再證明飲食業面對薪酬、食材價格及租金飆升的夾擊。
- ◆ 慶幸的是，去年香港推出最低工資時，正值香港接近全民就業及經濟蓬勃，處於經濟周期的高峰，加上內地自由行及政府大派\$6000的短期措施，刺激零售及飲食的市道暢旺，故大部分受訪者的營業額均有上升，大大抵銷最低工資的負面影響。
- ◆ 從受訪者因應最低工資所採取的變應措施亦可見，大部分都願意冒險加價，將部分增加的成本轉嫁予市民，但大都表示轉嫁加幅比預期困難。
- ◆ 而且，在各樣成本大幅增加的情況下，即使營業額增加，平均來說稅前盈利的增幅仍然有限，過半受訪公司更是負增長。調查結果令我們相當關注中式酒樓菜館的前景，因為整體來說，屬此類別的受訪公司，在受訪時過去11個月（2011年5月至2012年3月）與對上年度同期比較，稅前盈利下跌了1.1%，近半數跌幅超過4%。正如「上次《調查》」分析，最低工資對以人手密集經營的中式食肆帶來極大的衝擊。
- ◆ 因此，過去一年未見企業倒閉潮出現，不等同於法定最低工資\$28對飲食業沒有影響。相反，衝擊其實相當大，競爭力普遍有下降的情況，只是因為經濟暢旺，生意額增加而起了緩衝作用，但是，當飲食業以致整體社會仍然在消化最低工資所引發的成本加幅，如果在短時間內又要面對另一次連鎖性成本上漲，企業未必再有能力承擔。從近日已有連鎖式食肆倒閉可見，大家必須提高警惕及防範。

市場是否健康發展？

- ◆ 另一個情況需要特別留意，本調查主要訪問有多間分店的食肆集團，超過一半都設有中央廚房／食物處理工場，相對實力比較雄厚。一如所料，部分集團趁機擴大市場佔有率（36%），但也有集團，主要是經營中式酒樓菜館、亞洲美食及粥麵店等食肆，因為經營壓力而停止擴充，甚或萎縮（47%），令人擔心的是，它們當中部分盈利明顯倒退。
- ◆ 本調查沒有觸及中小型食肆，但我們相信，資金及設備配套較為缺乏的中小型食肆，情況更加堪憂。可以確定，在經營成本大增的情況下，已不利於實力較少或剛起步的企業發展。可以預期，如果最低工資再調升，惡性競爭的情況更為劇烈，汰弱留強將更為明顯，市場將會愈來愈傾斜。各界需要三思，最低工資造成市場失衡，是否我們所要達到的目的？！
- ◆ 還有，我們未能聯絡得上接受「上次《調查》」訪問的部分公司，故有理由相信，實際結業萎縮的情況比今次《調查》所反映的更為嚴重。
- ◆ 本調查結果亦指出，42%公司表明，因為面對最低工資而停止擴充，更有受訪者表示，計劃將租約到期的分店結束。可見，飲食業投資的能力及意欲已備受打擊，許多投資者，眼見目前的營商環境已經卻步，紛紛打消創業或擴充業務的計劃。我們實在不希望有關情況繼續惡化。

對勞動市場有何影響？

- ◆ 調查結果發現，法定最低工資\$28引發的裁員情況並不多，反而人手短缺的情況愈趨嚴重，調查期間平均職位空缺比率高達13%。
- ◆ 歸根究底，首個最低工資的水平過於進取，令大量低技術工種的工資急升而出現洗牌效應，僱員從較辛苦的飲食業，流失到較舒服的保安及酒店等行業，以致飲食業人手短缺情況愈趨嚴重，尤其是洗碗碟工，「有工無人做」的情況極為普遍。
- ◆ 事實上，於過去一年，飲食業低技術僱員的薪酬已大幅上升，而且遠高於最低工資時薪\$28。從統計處數字看到，單單在去年5-6月期間，飲食業每月工資中位數已上升12.5%。本調查也顯示，今年洗碗工、侍應及至入職廚師的平均時薪相比一年前有一成半至兩成的升幅。
- ◆ 須知道，飲食業屬低毛利行業，亦相比許多行業較難轉嫁上升的成本，故沒有可能任由工資飆升，加到與有關職位生產力及企業承擔力不符的水平，但同時沒有辦法解決人手短缺的問題，被迫加重現有僱員的工作負擔，而最不想見到的是，服務質素下降。
- ◆ 其實，英國由計劃至落實最低工資時，一直強調須持審慎的態度，故在1999年正式推出最低工資後，因為最低工資而獲加薪至最低工資水平的僱員只有約4.9%，並沒有帶來過大的衝擊；反觀，香港在去年推行出最低工資，因而獲加薪至最低工資水平的僱員高達10%，比率是英國的一倍，但還未計漣漪效應引發的加薪情況。勞動市場突然有大量的僱員出現薪酬變動，所造成的震盪可想而知。
- ◆ 慶幸的是，過去一年，我們的經濟環境良好，以致企業不用結業裁員，但卻出現低技術行業之間惡性競爭的情況，勞動市場嚴重扭曲，較辛苦的工作乏人問津，對飲食業構成極大的壓力和困擾。
- ◆ 但其實最低工資對人力市場所引發的變革已經慢慢浮現。本調查便發現，愈來愈多企業增聘兼職，似乎有逐漸走向工作零散化之勢，亦有部分企業著手壓縮工種、精簡工序及人力架構，以減輕最低工資的衝擊。

來年企業的經營風險有何改變？

- ◆ 從本調查就受訪者的收益及盈利統計，我們已經看到，即使在去年經濟暢旺的時候，仍然有過半數的企業，收益不進反退，情況已令人擔心。
- ◆ 近日歐債危機惡化，更加響起警號。我們的調查結果便指，44%受訪者預期經濟轉差（預期轉好者只有6%），58%相信公司盈利會倒退。與此同時，成本繼續有上升的趨勢，72%受訪者指出，預期租金上升，估計到期租約升幅平均高達20%，83%更認為食材價格會繼續上升。
- ◆ 對於經營成本能否轉嫁給市民，則有80%表示估計有困難，相比過去一年表示轉嫁有困難的受訪者（74%）更高。
- ◆ 事實上，在歐債危機及全球經濟放緩的威脅下，本港飲食業已感受到經濟逆轉，俗稱飲食業的「淡月」於今年三、四月早已來臨，普遍已感受到市道比往年的「淡月」更淡。
- ◆ 好明顯，在未來這一年，飲食業的經營風險更高。在這樣的情況下，大家實在應該更為謹慎，必須顧及企業承受風險的能力。

總結

最低工資立法後，香港飲食業同時面對縱向及橫向的漣漪效應，於去年5月法例生效期間，漣漪效應已高達五成，超乎預期。不單是低薪僱員，連同中層僱員也受到影響，工資急升而出現洗牌效應，令飲食業人手短缺情況相當嚴重。這樣凌厲的漣漪效應，在世界其他有最低工資的地方亦未曾遇見。

過去一年最低工資時薪\$28，不單止已令飲食業的競爭力受損，亦已影響長遠投資意欲。陸續有個別食肆倒閉或結業，即使連鎖式的食肆集團亦出現汰弱留強的情況，市場愈來愈走向傾斜和失衡。業界亦已發現，今年新開張的食肆數目比過去兩年大大減少。

無疑去年經濟暢旺，加上政府大派\$6000的效應，的確起了很大的緩衝作用，以致不用大舉結業裁員。不過，大家千萬不應因此而失去戒心，而動輒提高最低工資水平，一旦香港經濟從高峰下滑時，市場欠缺彈性的副作用將會更大，隨時因法定最低工資過高，又不可即時下調，飲食業甚至整體經濟，將面對前所未有的巨大衝擊。

就最低工資的水平，本調查亦顯示，最多受訪公司（61%）表示，應該維持在時薪\$28。事實上，在歐債危機升溫、美國經濟持續放緩的情況下，明年經濟極為不明朗，加上\$6000效應不再存在，屆時飲食業就要獨力面對高人工、高租金、高食材成本等三高問題所夾擊。在這關鍵時刻，業界深切希望最低工資委員會參考本調查結果，顧及企業承受風險的能力，在探討調整最低工資水平時必須持審慎及保守的態度。

受訪者其他意見

- ◆ 在飲食業營運環境艱難下，最低工資會令業界百上加斤。而社會上制定最低工資水平時，往往忽略企業的承擔能力，而營運成本上（包括食材、租金）政府往往又缺乏提供協助。在2011年5月第一輪的最低工資的風波上，企業已盡力把成本減至最低，加上經濟仍明朗，令企業勉強仍可生存。但明天最低工資再調整下，相信企業的成本減無可減，更多企業會無法生存。
- ◆ 一直反對最低工資，不是一件好事，刺激通脹，破壞市場經濟，香港一直引以為傲的拚搏精神逐漸消失！
- ◆ 不能用劃一最低工資標準去規定，因有一些工作時間比較彈性，工資低一些有很多低學歷婦女願意做。
- ◆ 香港再沒有平靚正的歌仔唱，最低工資必然推高通脹！
- ◆ 最低工資本身是一個怪獸制度，經濟轉差的時候又是否可以即時減呢？最低時薪\$28本身是過於貼近市場的水平，令企業難以走位。
- ◆ 希望可以睇定啲，業界才剛剛消化，應該2年檢討1次。
- ◆ 現在已經用20年前的穀種，做飲食業已經好灰心、好憤慨，如非被間公司綁住早就走了。工資與通脹相輔相承，也會一樣咁窮，解決貧窮方應該是提高自己的競爭力！
- ◆ 外判清潔公司如洗地毯、丟垃圾加費驚人，高達30%，連鎖加價影響大！
- ◆ 人力市場不是好正常，支付現金才來做，要求日日計糧，人工愈扯愈高。



完