



天主教香港教區
教區勞工牧民中心(新界)

最低工資的實施對青少年就業影響
調查報告

2011年8月

調查員: 許芷芊 伍家寶
(香港樹仁大學社會學系三年級實習學生)

一、研究背景

最低工資實施以來，不同學者均對此議題表達了不同觀點，有論者謂最低工資立法會增加僱主的經營成本，令勞工的就業機會減少；亦有論者指出最低工資能提供起碼的生活保障予僱員，並提高其生活質素。

雖然勞資雙方各有觀點，但無可否認最低工資由討論到實施，的確對香港的基層勞工就業市場產生了一定衝擊，也為不少僱員及僱主帶來了憂慮。這是因為在最低工資實施前，不少僱主對最低工資的實施持反對意見。有報導指，髮型屋東主表示由於最低工資的實施會令經營成本上升，他們會減少聘請年青人以減低成本。工聯會轄下的香港理髮化妝業職工總會理事陳家明亦在訪問中表示，擔心最低工資實施後會令學徒缺乏入行機會，造成新人難以入行。(頭條日報，2010年)

最低工資已實施近三多個月，它對青少年就業機會的影響是否如僱主所說般嚴重，抑或是最低工資的實施對青少年的就業機會並沒有太大影響。因我們希望透過是次電話問卷調查，了解最低工資的實施對本地青少年就業機會所產生的影響。

二、研究方法

2.1 調查目的

是次調查旨在了解最低工資實施後，低學歷低技術青少年業市場的初步情況及其影響，當中包括：

- 1) 青少年的工資是否達致最低工資的水平；
- 2) 工作待遇，包括工時等；
- 3) 培訓及晉升前景

2.2 調查對象及方法

為了解最低工資實施後青少年的就業市場初步情況，是次調查將會以問卷調查方法，致電僱主查詢刊載於報章上招聘廣告中適合年青人就業職位的工作待遇。為了更有效的搜尋適合年青人的工種，調查員假設在招聘廣告標有「學徒」字眼的工作較適合低學歷及低技術青少年擔任，因此調查員會以「學徒」為關鍵字眼在廣告中篩選相關工種，作為電話的調查對象。

調查員選定以東方日報的招聘頁作為主要的調查對象，以方便抽樣的方法，從該報的招聘頁中選取標示「學徒」字眼廣告作為調查。另外，調查員亦於勞工處的互動就業服務網頁中搜尋標示「學徒」字眼廣告，進行調查。調查員在 2011 年 7 月 5 日至 18 日，用以上方法共搜尋了 190 份空缺，作為調查樣本。

接著，調查員根據適合廣告（調查對象）留下的電話，致電刊登有關廣告的公司，以中五畢業生身份，向接聽者表示有意應徵有關職位，並根據擬定好的問題指引（見附錄一），向受訪者進行電話問卷調查。

為了增加資料的信度，調查員在正式進行調查前，曾作出了先導性調查，目的是測試問卷的準確度及可用度。另外，為了更了解低學歷低技術青少年的就業情況，調查員亦訪問了一位聘有多名年青職員的理髮店東主和空調製冷業職工總會的負責人，以了解最低工資實施後對其招請青少年方面的影響及他們對青少年就業前景和就業培訓的意見，以作為是次研究的補充資料。

調查員最後於 190 份職位空缺樣本中，成功向 130 個刊登廣告空缺的公司進行電話訪問，回應率達 68%¹。

¹ 在 190 份樣本中，有 60 份工作不能取得回應，當中原因包括：其中 10 份工作已聘請了人，所以收集不到我們需要的資料；再者，其中的 42 份工作聯絡不上僱主；5 份工作需要等待僱主的回覆；另外，4 份工作需要親身見工，僱主才提供資料；當中的 3 份工作要求應徵者擁有經驗，最後 1 份工作的聯絡方法錯誤。

三、青少年的定義

根據聯合國的定義，「青年」是指介乎 15-24 歲的年青人。在香港，青少年泛指介乎 15-24 歲的年青人，香港的青少年就業及培訓政策亦是針對這個年齡組別的年青人而制定，例如「展翅計劃」和「青年見習就業計劃」兩項計劃在 2009 年 8 月整合後，就以「一條龍」模式為 15-24 歲、學歷在副學位以下的青少年提供職前和在職培訓。故此，本文將依據本港的情況，將青少年定義為 15-24 歲之間的年青人。

四、最低工資立法及對青少年的影響

最低工資的概念早於 1928 年便產生，在國際勞工大會於日內瓦舉行的第十屆大會中，投票通過了「設立最低工資釐定機構公約」(第 26 號公約)，以達到保障勞工的最低生活和社會安定的目標。(李怡萱, 2004)

在此公約定立後，世界各國亦順應潮流立法推行這項保障勞工權益的法例，推行的國家更是超過一百多個，其中包括美國、英國、台灣、新加坡等。新西蘭和澳洲的最低工資制度更是擁有百年的悠久歷史。在本港自 2000 年起，由於本港社會上在職貧窮人士口不斷增多，貧富懸殊問題日益嚴重，因此社會有建議要政府應盡快進行最低工資立法，以保障在職貧窮人士和其家人的生活。為回應上述社會訴求，政府便於 2007 年 10 月底宣佈為最低工資立法展開前期準備工作。

香港社會對最低工資的立法持有兩派意見，支持者認為最低工資的立法除可使社會上在職貧窮的數字大大減低外，更可為工人提供安全網，確保他們得到最起碼的保障，並保證工人及其家人達到最起碼的生活水平。香港社會保障學會強調，最低工資可保障半技術及技術水平偏低的工人、較年長的新來港人士及女工，亦可稍為改善本港貧富懸殊的情況，減少綜合社會保障援助的開支，防止低薪人士跌入貧窮線之下。(立法會人力事務委員會，1998)

另外，最低工資的實施可解決部份僱主剝削員工的工資，榨取剩餘價值的問題，這還有利於解決低技術工人工作時間過長、工資待遇過低的在職貧窮現狀，使他們免受歧視。

反對設立最低工資的人士卻認為，最低工資的設立會導致弱勢社群的就業率下降和使僱員的整體工資下降。他們指倘若設立了最低工資，僱主在招請僱員時必會更加傾向選取一些健全、學歷及技術較高的員工。因為僱主一般認為既然現在要付出最低工資招聘員工，那工資所對應的勞工質素也必須相應提高，這就是

無形之中把弱勢群體的勞動市場的生存空間剝奪了。

反對者還指出倘若設立最低工資，極可能變成勞動市場上基層員工時薪的下限，一些僱主會以已按法例要求給予僱員最低工資為由，不願用以較高的工資來聘請僱員，於是最低工資間接變成了最高工資。

縱然社會對最低工資的影響眾說紛紜，但經過政府、勞工團體和僱主團體的長時間磋商後，香港的最低工資最終於 2011 年 5 月 1 日起正式實施。

最低工資的實施對青少年的影響

上文提及，最低工資實施有可能減少僱主聘請低學歷及低技術勞工的意欲，所以一些弱勢社群會最受影響，當中包括青少年。下文我們將回顧不同論者如何評價最低工資對青少年的影響。

Card 曾在 1989 與 1990 兩年間以存在於地區間之工資差異來檢視聯邦最低工資之效果，並分析美國的最高工資調升對青少年就業之影響。他的調查發現，隨著最低工資之調升，青少年之工資亦會隨之調升。(Card, 1992)

台灣學者黃仁德和姜樹翰的研究同樣發現，當最低工資的比率增加時，青少年的就業率亦會有所攀升。他們指出，當最低工資的比率每增加 10%，15-19 歲青少年的就業比率就會增加 6.85%至 10.72%。(黃仁德及姜樹翰, 1995)

黃仁德和姜樹翰亦同時指出，最低工資的實施和調升，一方面可使青少年的就業收入得到保障和提升，使其願意投入勞動市場，一方面，僱主亦會願意僱用更多工資較低的年青人來減低其經營成本，這是因為青少年對就業市場的資訊掌握不多，議價能力較低，亦較願意聆聽僱主的意見和教導。(黃仁德及姜樹翰, 1995)

但有論者提出相反意見。劉泰英和朱筱蕾認為在現實社會中，各個組別的勞生產力有別，不可能視為同質，就以工資高低取決於生產力高低的觀點而言，在最低工資實行後，生產力較低的勞工如青少年，便更容易受失業的威脅。(劉泰英及朱筱蕾, 1989)

康淑靜指出，初出茅廬年青人就如白紙，學識與訓練皆欠缺，需要僱主提供一定在職訓練，而在訓練中，僱主需要付出一定經費和時間，故在扣除此等訓練費用後，初出茅廬年青人的薪金必然較低。(康淑靜, 1990) 當最低工資實施後，僱主或會因成本上升，減少聘請初出茅廬的青少年，從而令年青人的失業率上升。

經濟學家關焯照指出，自最低工資推出後，本港的勞動力出現了「年齡代替」效應。由於僱主勞工成本大升，他們寧願聘請有豐富工作經驗、表現成熟的三十至四十多歲的勞動人口，以取代最年輕的十五至二十四歲職場「八十後」生力軍，也將較年長年邁的一批中年勞動人口取代。（星島日報，2011）

根據統計處最新資料顯示，近年青少年失業嚴重，同時本港的失業率呈 M 型發展，青少年的失業率持續攀升，十五至十九歲的失業率高達百分之十八點六，較前季度升一點九個百分點；十五至二十四歲青少年失業率進一步惡化，急升至百分之十點五，較前升零點九個百分點，共三萬二千四百名青少年失業。（星島日報，2011）

小結

綜合上述學者所言，最低工資的實施對青少年的影響眾說紛紜。有學者指最低工資短期內可能會對青少年的就業市場造成負面衝擊，令僱主認為經營成本上升，減少聘請缺乏經驗的低學歷青年，從而令青少年的失業率出現短暫上升。

但也有學者指，當市場吸收了最低工資的實施的消息後，僱主會傾向以正面的態度聘請年青人，而對青少年來說，最低工資的實施亦會令年青人的就業前程更有保障，從而令其更願意投入勞動市場。下文我們將分析是次問卷調查結果，看看最低工資對本港低技術青年的就業影響。

五、調查結果

5.1 接受訪問的職位空缺資料

在 130 份職位空缺中，共 106 份(81.5%)的受訪職位空缺是來自勞工處的互動就業服務網頁，其餘的 24 份(18.5%)是來自東方日報的招聘頁。

在這 130 份的職位空缺中，以飲食業和建造業的職位空缺佔最多，分別是 40 及 35 份，各佔 30.8%和 26.9%。其次是其他個人服務業，當中包括髮型學徒、汽車維修學徒、寵物美容學徒等，佔 10.8%共 14 份。美容業和零售業同樣佔 8.5%，分別佔 11 份。其他製造業包括朱古力生產學徒、畫架學徒等的職位空缺則有 7 份，佔 5.4%。地產業和電子業各佔 4 份(3.1%)、通訊業該行業包括網絡技術學徒、戶內/外光纖電纜鋪設及接駁學徒等佔 3 份(2.3%)、進出口貿易包括拆車學徒佔 1 份(0.8%)。(表一)

表一 成功接受訪問的職位空缺

行業	頻數	百分比
地產業	4	3.1%
其他個人服務業	14	10.8%
其他製造業	7	5.4%
服裝製品業	0	0.0%
建造業	35	26.9%
美容業	11	8.5%
通訊業	3	2.3%
進出口貿易	1	0.8%
飲食業	40	30.8%
零售業	11	8.5%
電子業	4	3.1%
總數	130	

5.2 受訪行業職位空缺的月薪分佈:

在 130 份職位空缺中，五成的空缺的月薪達\$7001 以上。另外，月薪在 \$6001-\$7000 佔最多，共 46 份，佔 39%，而介乎於\$7001-\$8000 則共 37 份，佔 31.4%。月薪介乎\$8001-\$9000 的共 16 份，佔整體的 13.6%，月薪在\$6000 或以下的則有 13 份，佔 11%。經統計分析，這些職位空缺的平均月薪是\$7249.9。²調查揭示，適合年青人的受訪職位空缺月薪普遍在可接受的水平，未出現月薪過低情況。

²如果受訪者沒有直接提供月薪資料，調查員會根據受訪者所提供職位空缺的工作時數、時薪及工作日數等，試算職位空缺的月薪。

表二 總受訪行業職位空缺月薪

月薪(\$)	頻數	百分比
4000-5000	3	2.5%
5001-6000	10	8.5%
6001-7000	46	39.0%
7001-8000	37	31.4%
8001-9000	16	13.6%
9001-10000	5	4.2%
10001-11000	1	0.8%
共計	118	
缺失資料	12	
總數	130	

5.3 受訪行業職位空缺時薪的分佈

在 130 份的職位空缺中，成功取得有關時薪資料的空缺有 123 份，而它們大部份的時薪介乎\$30 以上至\$40，共 63 份，即 51.2%。其次為介乎於\$28 或以上至\$30 的職位空缺，佔 41.5%，有 51 份。時薪在\$40 以上至\$50 的空缺有 2 份，佔整體的 1.6%。經統計分析，這些職位空缺的平均工作時薪是\$30.9。調查反映，大部份適合年青人就職的職位時薪均符合甚至超過法定最低工資時薪不少於 28 元的水平，顯示最低工資對青少年而言沒有造成最高工資的情況。(表三)

調查亦發現仍有少量(7 份)職位空缺不符合法定最低工資時薪不少於 28 元的要求，佔整體的 5.7%。值得注意的是，當中有三份職位空缺全屬學徒事務處的學徒訓練合約的工種。根據《最低工資條例》，這些學徒合約工作可豁免最低工資的保障。

表三 總受訪行業職位空缺時薪

時薪(\$)	頻數	百分比
28 以下	7	5.7%
28 或以上-30	51	41.5%
30 以上-40	63	51.2%
40 以上-50	2	1.6%
共計	123	
缺失資料	7	
總數	130	

表三.一 總受訪行業職位空缺時薪

行業	頻數	最高及最低時薪	平均數	眾數
地產業	3	N/A	\$28	\$28
其他個人服務業	14	\$34.2 / \$22.4	\$30.2	\$28
其他製造業	6	\$35.7 / \$26.9	\$30.5	N/A
建造業	35	\$42.1 / \$27.8	\$32.7	\$28
通訊業	2	\$30.7 / \$28.8	\$29.8	N/A
美容業	11	\$34.1 / \$26.1	\$29.4	\$28
飲食業	38	\$35 / \$21.9	\$30.4	\$28
零售業	11	\$33.3 / \$25.6	\$29.7	\$28
電子業	3	\$38.5 / \$29.9	\$34	N/A
共計	123			
缺失資料	7			
總數	130			

調查發現，屬地產業和美容業的職位空缺的平均時薪最低，分別為\$28 及 \$29.4。屬電子業，如電器學徒和建造業，如裝修、冷氣、技工、搭棚等的職位空缺的平均時薪則最高，分別是\$34 及\$32.7。屬飲食業的職位空缺平均時薪是 \$30.4。屬其他製造業，如朱古力生產學徒、畫架學徒的職位空缺的平均時薪是 \$30.5。屬其他個人服務業包括髮型學徒、汽車維修學徒等，平均時薪為\$30.2。屬零售業職位空缺，當中包括中約理貨練習生、藥房學徒、犬隻服從訓練員學徒等，其平均數為\$29.7。(表三.一)調查反映，年青人在電子業及建造業中會有較佳的工資待遇。

5.4 受訪行業職位空缺工作時數的分佈

在 130 份的職位空缺中，成功取得有關工時的資料有 118 份。工時介乎 8 小時以上至 10 小時之間的職位空缺工作佔最多，有 63.6% 共 75 份。其次是 6 小時或以上至 8 小時的佔 25.4%，共 30 份。10 小時以上至 12 小時的有 10.2%，共 12 份，12 以上至 14 小時的職位空缺就有 1 份，佔 0.8%。(表四) 經統計分析，這些職位空缺的平均工作時數是 9.1 小時。

表四 總受訪行業職位空缺工作時數

工時(小時)	頻數	百分比
6 或以上-8	30	25.4%
8 以上-10	75	63.6%
10 以上-12	12	10.2%
12 以上-14	1	0.8%
共數	118	
缺失資料	12	
總數	130	

5.5 是否需要簽訂僱員合約

在 130 份職位空缺中，有 72.3%即 94 份空缺在受訪時表示僱傭雙方需要簽訂僱員合約。逾一成(13.8%)，共 18 份表示不需要簽訂僱員合約。調查結果反應正面，若大部份職位空缺能為僱傭雙方簽訂僱傭合約，這起碼讓僱傭雙方了解彼此的僱傭權益及福利，減少爭拗及因此而起之勞資糾紛。(表五)

表五 是否需要簽訂僱員合約

	頻數	百分比
是	94	72.3%
否	18	13.8%
沒有提供資料/不知道/不清楚	18	13.8%
共計	130	

5.6 有沒有試用期

在 130 份職位空缺中，佔 68.5%即 89 份表示有試用期，只有 6.2%即 8 份表示沒有試用期。當中有 33 份佔 25.4%是沒有提供資料/不知道/不清楚(表六)。

表六 有沒有試用期

	頻數	百分比
有	89	68.5%
沒有	8	6.2%
沒有提供資料/不知道/不清楚	33	25.4%
共計	130	

5.7 能否考取專業資格

在 130 份職位空缺中，佔 46.2%即 60 份不能考取專業資格，有 24.6%即 32 份能夠考取專業資格。其餘的 29.2%即 38 份是沒有提供資料/不知道/不清楚(表七)。

表七 能否考取專業資格

	頻數	百分比
能	32	24.6%
不能	60	46.2%
沒有提供資料/不知道/不清楚	38	29.2%
共計	130	

5.8 有否提供晉升機會

在 130 份職位空缺中，佔 61.5%即 80 份表示能提供晉升機會，只有 10%即 13 份表示該職位空缺沒有提供晉升機會。(表八)。

表八 有否提供晉升機會

	頻數	百分比
有	80	61.5%
沒有	13	10.0%
沒有提供資料/不知道/不清楚	37	28.5%
共計	130	

5.9 有否提供在職培訓

在 130 份職位空缺中，佔 96.2%即 125 份表示會提供在職培訓，只有 1.5%即 2 份表示沒有提供在職培訓。(表九)

表九 有否提供在職培訓

	頻數	百分比
有	125	96.2%
沒有	2	1.5%
沒有提供資料/不知道/不清楚	3	2.3%
共計	130	

六、結果分析

6.1 大部份適合年青人的職位空缺時薪高於法定最低工資 28 元的水平

是次調查發現，各行業適合年青人的職位空缺，包括地產業、建造業、美容業、飲食業、零售業和其他行業的時薪均多於法定最低工資時薪 28 元的水平(可見表四)。經統計分析，受訪行業職位空缺平均時薪為\$30.9，月薪的平均水平為\$7344.7(見表二)，當中更逾五成(51.2%)時薪更介乎於\$30 以上至\$40 (見表四)。在工作時數方面，受訪的職位空缺平均工時是 9.1 小時(見表三)。這反映**最低工資實施下**，在調查中不同行業的職位空缺絕大部份都符合《最低工資條例》，以不少於 28 元的法定最低工資去聘請青年人。

雖然調查發現，有 7 個受訪的職位空缺所提供的時薪水平少於法定最低工資，但當中有 3 份是會簽訂學徒事務處學徒訓練合約的工種，而這些學徒合是豁免最低工資保障。調查結果反映，市場正慢慢吸收最低工資所帶來的影響，而僱主都願意以最低工資時薪或高於最低工資水平來聘請青年，僱主以「學徒」名義來剝削青少年的工資未見嚴重。

餘下 4 份不符合最低工資要求的職位空缺分別是來自飲食業(2 份)、其他製造業(1 份)和美容業(1 份)，它們多涉及工資計算的取巧及欺騙情況。舉例，調查員在查詢當中其一職位空缺的工時工資的資料時，發現受訪者雖然聲稱該職位空缺能給付不少於時薪 28 元報酬，但經查問下，受訪者進一步表明，求職者需就該「學徒」職位，在其每月薪酬扣除首六個月工資的兩成作為學習費用。在扣除學費後，調查員發現餘下的薪金並不及最低工資水平。這顯示有僱主藉要求繳交訓練費用為單方面扣減僱員的工資情況。

另外，從行業的職位空缺分析，地產業職位空缺的工資水平是剛剛符合最低工資，僅及時 28 元水平。我們估計這是因為該行業工資的計算方法為基本工資加上佣金的佣金制，所以在回覆是否符合最低工資水平的查詢時相當保守，僅表示有關職位空缺的時薪水平不少於法定最低工資時薪水平 28 元。另外，**調查發現**，能提出較高時薪水平的行業職位空缺為電子業及屬裝修、冷氣、技工、搭棚等的建造業工種，它們平均時薪水平為\$34 及\$32.7。這反映年青人在電子業及建造業等技能性工種就職會有較佳的工資待遇。

6.2 工資水平反映了一些行業對青年人有很大的需求

調查發現，一些技術行業如建造業和電子業的工資水平，較其他工種為高，它們平均時薪分別為\$32.7 和\$34，其中有 62.9%的受訪建造業職位空缺時薪是介乎於\$30 以上至\$40，這都較其他行業的職位空缺時薪為高。這反映了一些技工或屬工科工種的行業，願意及能提出較高的時薪工資聘請青年人，同時亦揭示這些行業可能對年輕的僱員有較大的需求。

建造業職位空缺時薪

月薪(\$)	頻數	百分比
28 以下	1	2.9%
28 或以上-30	10	28.6%
30 以上-40	22	62.9%
40 以上-50	2	5.7%
共計	35	

事實上，訪問員在電話訪問中，曾接觸到屬建造業職位空缺的僱主，他們均表示該行業很需要「新血」加入，更表示缺乏年青的一輩從事這工作，所以多次邀請訪問員面試。再者，訪問員曾經訪問了香港空調製冷業職工總會的負責人，他亦表示建造業有「青黃不接」的問題。他指出，職業訓練局的一年制建造業課程每年只有數十人報讀，畢業人數每年均不足一百人，同時不是所有的畢業學員在完成課程後會從事建造行業。因此該行業很少 30 歲以下的青年入職，並出現職位空缺多於求職的情況。他認為基於傳統的觀念，很多家長也不希望其子女投身這些工科行業成為學徒，認為這些工種不能助他們的子女在社會階梯爬升。另外，工作環境辛苦也是導致年青人不會選擇投身這個行業的原因。為了吸引年青人入行，建造業的工種均願意以高於最低工資的時薪水平聘請年青人入行。

6.3 大部份學徒職位的青年人都得到僱傭合約的保障

調查發現逾七成(72.3%)適合年青人的職位空缺表示將會讓僱傭雙方簽訂僱傭合約及近七成(68.5%)受訪的職位空缺表明會給予成功受聘者試用期。這某程度反映僱傭雙方在入職時都能明文的知道雙方的僱傭權益及福利，這有助減少日後雙方在僱傭條件上的爭拗及勞資糾紛。

6.4 大部份僱主都給予青年人有關在職培訓和晉升的機會

調查發現有 96.2%的職位空缺能為年青人提供在職培訓機會，另外逾六成(61.5%)表示會提供晉升的機會，這反映這些適合青年人職位空缺有一定的就業前景。事實上，在訪問過程得知，大部份受訪職位空缺表示會以「邊學邊做」的師傅授教模式來培訓青年入職者及能給予年青入職者的晉升前景。我們相信這都讓一些低學歷、低技術的青年人在工作上學習到一技之長，同時也給予他們就業及晉升的信心，以增強其市場的競爭力。

再者，我們曾向一名美髮業的僱主進行了詳細的訪談。他亦表示美髮業是傳統以師徒制模式訓練學徒的行業，行業的技術是依靠在職實踐及以人傳人的師徒形式相傳下去的，因此很多年青人從小便入行，慢慢的從低做起，並跟隨髮型師學習書本上以外的行業所需技能，因此培訓對其行業非常重要。以該名僱主的公司為例，他會以內部考核來提拔及晉升有潛質的青年人，並會給予他們一個清晰的晉升階級，讓他們了解到個人的職業前景，以鼓勵新入職的年青人努力向上爬。所以他認為年青人在最低工資實施後仍然有良好的就業市場及前景。

另外，他表示最低工資對其公司經營及招請年青人方面的影響輕微。因為美髮業是以人為本的行業，不能冒然減少人手，所以他不會因為最低工資實施而減少聘請年青學徒。相反，由於最低工資定下了時薪下限，為了吸引有志的年青入行，部份行業，如保安行業，都會爭相提出高於最低工資的時薪招請員工，這變相令年青人多了職業選擇。在這情況下，若僱主仍舊只以最低工資的時薪水平招請年青人，相信會較難吸引年輕人入行。因此為了吸引年青人投身美髮行業，他也願意付出較最低工資高的工資招請年青僱員，並認為在較高工資下，能吸引一些真正對美髮業有興趣的年青人入行，幫助公司發展。同時，他認同最低工資實施可使青少年的就業收入得到保障及提升，在較高的工資下也使更多年青人願意投入勞工市場。

七、建議

7.1 政府可加強宣傳最低工資的正面效用

根據是次調查發現，最低工資的實施對青少年的影響輕微，因為大部份受訪行業的職位空缺均能給予應徵者最低工資時薪水平，而部份屬技能性的建造業工種所能提出的時薪水平更高於法定最低工資的時薪水平。同時，受訪的職位空缺均能承諾會給予年青僱員培訓及晉升機會。為減低大眾，尤其是年青人對實施最低工資的憂慮，勞委會建議政府應儘快公佈最低工資實施後的調查數據，指明最低工資實施後對青少年勞工市場的實際影響。同時，政府應加強向僱主宣傳最低工資的正面效用，讓他們明白最低工資的實施是為了保障工人的生活及應有的尊嚴。

7.2 宣傳工科/非技術工種行業的專業形象

根據調查所得，不少傳統工科及技能性行業，如冷氣技工及建造業等，近年都面對青黃不接的問題，這些傳統行業由於大多被標籤為體力勞動工作，社會地位低微，故此年青人在畢業後大多不願意投身於這些行業工作。但是次調查發現，這些工種的薪酬不低，而年青人在投身這些行業後亦可考取專業資格，有不錯的工作前景。同時，這些工作普遍的入行門檻不高，是十分適合低學歷的青年人入職的。我們建議政府可從宣傳方面著手，向大眾宣傳這些行業的正面之處和其專業形象，以扭轉社會大眾對這些行業的負面形象。

八、總結

是次調查發現最低工資的對青年就業衝擊並不如社會輿論所說般嚴重。大部分的適合低學歷青年的工種的時薪已較最低工資水平為高，顯示市場已逐漸接受最低工資實施後的薪金調整。

再者，是次調查結果亦顯示市場上是有不少工種適合低學歷青少年入職，而僱主亦願意為青少年僱員提供培訓及晉升機會，因此最低工資實施沒有減少年青人的工作機會，反之可使到他們的就業收入得到保障及提升，同時也加大了行業對年青僱員的競爭，這無疑增加年青人的工作選擇，這對年青人是有利的。

九、研究限制

調查員是根據刊登廣告上的資料致電受訪者，透過電話訪談形式與僱主進行訪問，由於並沒與僱主直接接觸，故訪問員只能根據受訪者提供的資料進行分析。另外，由於在某些情況下接聽電話的並不是僱主本人，因此調查員只可在僱主中得到最準確的資料。

還有，有部分受訪職位空缺的聯絡人都不欲在電話中透露太多資料，只是重複要求調查員前往面試，並表示可在面試中詳談有關職位空缺的工作條件，因此調查員無法從這些對談中得到所需資料。

最後，由於調查員沒有親身面見僱主並進行面試，亦沒有親身投工作，故此是次調查只能從電話調查的問工過程中，初步了解適合年青人工種的工作待遇情況。

十、參考資料

Card. (1992). Do minimum wage reduce employment? A Case Study of California, 1987~89. *Industrial and Labor Relations Review*, 頁 38-54.

王義基. (1996 年 6 月). 正本清源—論基本工資之政策目的. *勞資關係月刊*, 15 (6), 頁 21-27.

失業年齡群 M 型發展 最低工資實施 少年中年失業增. (2011 年 7 月 20 日). *星島日報*, A10.

李怡萱. (2004). 基本工資與青少年就業之探討. 台灣: 銘傳大學.

康淑靜. (1990). 基本工資對青少年的影響. 逢甲大學經濟研究所.

黃仁德, 姜樹翰. (1995). 臺灣地區基本工資對勞動市場的衝擊效果評估.

劉泰英, & 朱筱蕾. (1989). 基本工資調整之影響分析. 台灣經濟研究院, 勞動條件處.

最低工資衝擊「學徒制」 髮型美容影響最大 長遠或青黃不接. (2010 年 11 月 23 日). *頭條日報*. P28

立法會人力事務委員會. (1998 年 10 月 29 日). 政府對香港社會保障學會發表的 " 香港最低工資方案 " 的意見. 2011 年 8 月 10 日擷取自 <http://www.legco.gov.hk/yr98-99/chinese/panels/mp/papers/mp29103i.htm>