



WONG Shek Hung  
<@oxfam.org.hk>  
2011/04/21 AM 10:49

To "panel\_m@legco.gov.hk" <panel\_m@legco.gov.hk>,

cc

bcc

Subject Submission to Legco's Panel on Manpower on the "Public opinion survey on the implementation of the statutory minimum wage"

Dear Legco Councilors in the Panel on Manpower,

Oxfam is an international development and relief agency based in Hong Kong. Oxfam views livelihood security as a basic right. In order to enhance the well-being of working poor, minimum wage should be implemented in a way which is fair to low-paid employees and lives up to the spirit and purpose of introducing a minimum wage. However, there are a lot of controversy over paid meal break and rest day etc .recently which some employers are exploiting the loopholes to cut off these benefits of low-paid employees in order to offset the rising cost due to minimum wage.

In order to develop a deeper understanding of the issue, we conducted a survey in early April. The key findings show that a majority of Hong Kong residents expects private companies to pay their workers the statutory minimum wage without depriving them of existing benefits. Attached is our report "Public opinion survey on the implementation of the statutory minimum wage" for your reference. If you have any enquires, please contact me at 3120 5279.

Thanks for your kind concern.

Wong Shek Hung  
Advocacy Officer of Hong Kong Program  
Oxfam Hong Kong



Tel: 3120 5279 Oxfam MW poll full report\_Chi\_final.doc

「公眾對實施最低工資意見調查」  
調查結果報告

樂施會  
委託

香港理工大學應用社會科學系  
社會政策研究中心  
執行

2011年4月13日

# 1. 調查概覽

## 1.1 研究背景

法定最低工資即將於本年度五月一日正式實施，在距離實施前不足半個月，有關最低工資實施的問題，社會各界也有不同意見及理解，其中就基層工友於工作期間的用膳時間以及休息日等是否屬有薪計算更引起廣泛討論；而面對著最低工資引申的額外成本，近日亦出現不少企業要求僱員更改僱傭合約或扣減僱員原來的福利的情況。

爲了進一步了解公眾對實施最低工資的意見和探討公眾對企業和政府推行最低工資問題上的態度與期望，樂施會遂委託香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心進行是項《公眾對實施最低工資之意見調查》。

## 1.2 研究目的

本研究目的旨在：

- 1) 探討公眾對企業社會責任的觀感與期望；
- 2) 了解公眾對近日有關實施最低工資事件的態度及
- 3) 收集公眾對政府在有效推行最低工資角色上的期望和意見

## 1.3 研究方法

是次調查對象是 18 歲或以上的人士。中心電腦輔助調查組於 2011 年 4 月 7 日至 4 月 11 日進行了全港性電話問卷調查，成功訪問了 868 名年滿 18

歲或以上的香港市民。本調查用隨機抽樣的方法抽選住戶，並用基什網格 (Kish Grid)方法從每個住戶抽選一位人士作為研究樣本進行訪問，誤差幅度為 $\pm 3.33\%$  (以 95%作為置信水平)。

本調查以電話訪問形式進行，所有樣本源自香港電訊盈科出版之英文版住宅電話簿 (2005 年版)，並以簡單隨機抽樣方法 (Simple Random Sampling, SRS) 抽選出來。如果訪問員在第一次致電受訪者時未能完成訪問，則會在收集數據期間至少嘗試三次或以上再聯絡受訪者，直到完成訪問或確定不能繼續為止。

## 1.4 合作回應率

本調查共完成了個成功個案。訪問結果概列如下：

類別	頻數
答應合作 (I)	868
中途拒絕 (P)	69
拒絕合作 (R)	1253
非目標樣本 (NE)	150
未能聯絡上或已預約而未訪問之合資格受訪單位 (NC)	1429
其他未能進行訪問的單位 (包括撥號後無聲無反應/長鳴/ 需輸入密碼/非住宅號碼/傳真號碼/對方稱電話錯誤) (NI)	7821
撥出電話線總數	11590

利用 Groves(1989)<sup>1</sup> 的公式計算接觸率 (Contact Rate) 及合作回應率 (Co-operation Rate)，其結果如下：

接觸率 Contact Rate	87.51%
合作回應率 Co-operation Rate	39.63%

<sup>1</sup> Groves, R. (1989). *Survey Errors and Survey Costs*. John Wiley & Sons, p.144-145.  
 $\text{Contact Rate} = (I+P+R+NI)/(I+P+R+NI+NC)$ ,  
 $\text{Cooperation rate} = I / (I+P+R)$ .

## 2 問卷調查結果

### 2.1 受訪者基本資料

#### 2.1.1 受訪者性別

受訪者當中以女性較多，佔整體 52.9%；男性則佔整體 47.1%（表 2.1.1）。

表2.1.1： 受訪者的性別

	人數	有效百分比
男	409	47.1
女	459	52.9
總計	868	100.0

#### 2.1.2 受訪者年齡

受訪者當中以 60 歲或以上的受訪者最多，佔整體 26.7%；18 至 29 歲則最少，佔整體 13.2%（表 2.1.2）。受訪者將按年齡簡單分為四個組別，以便於往後的數據分析。（表 2.1.2a）

表2.1.2： 受訪者的年齡

	人數	有效百分比	累積百分比
18 -29 歲	114	13.2	13.2
30-39 歲	135	15.6	28.9
40-49 歲	202	23.4	52.3
50-59 歲	182	21.1	73.3
60 歲或以上	230	26.7	100.0
總計	863	100.0	

備註： 5 位受訪者拒絕作答此問題。

**表2.1.2a：受訪者現時的年齡（再分類）**

	人數	有效百分比
18-29 歲	114	13.2
30-49 歲	337	39.0
50-59 歲	182	21.1
60 歲或以上	230	26.7
總計	863	100.0

備註： 32 位受訪者拒絕作答此問題。

### 2.1.3 受訪者教育程度

受訪者當中以具大專或以上程度的受訪者最多，佔整體 35.8%；未受過教育 / 具幼稚園程度則最少，佔 3.7%（表 2.1.3）。受訪者將按教育程度分為三個組別，以作往後的數據分析。（表 2.1.3a）

**表2.1.3：受訪者的教育程度**

	人數	有效百分比	累積百分比
未受過教育 / 幼稚園	32	3.7	3.7
小學	99	11.4	15.1
初中（中一至中三）	133	15.4	30.5
高中 / 預科（中四至中七）	291	33.6	64.2
大專或以上程度	310	35.8	100.0
總計	865	100.0	

備註： 3 位受訪者拒絕作答此問題。

**表2.1.3a：受訪者現時的的教育程度（再分類）**

	人數	有效百分比
小學或以下程度	131	15.1
中學程度（初中/高中/預科）	424	49.0
大專或以上程度	310	35.8
總計	865	100.0

備註： 3 位受訪者拒絕作答此問題。

#### 2.1.4 受訪者有否工作

是次調查中，54.4% 的受訪者為在職人士。(表 2.1.4)

**表2.1.4： 受訪者有否工作**

	人數	有效百分比
在職人士	472	54.4
非在職人士	396	45.6
總計	868	100.0

#### 2.1.5 非在職受訪者的身份

393 位非在職受訪者中以「退休人士」最多，佔整體 45.8%；其次是「家務料理者」，佔整體 29.8%。(表 2.1.5)

**表2.1.5： 非在職受訪者的身份**

	人數	有效百分比
學生	56	14.2
家務料理者	117	29.8
退休人士	180	45.8
待業人士	36	9.2
其他：		
- 兼職 / 散工	3	0.8
- 病人	1	0.3
總計	393	100.0

備註： 396 位受訪者需要回答此題。

3 位受訪者拒絕作答此問題。

## 2.1.6 在職受訪者的身份

472 位在職受訪者中以「僱員」身份最多，佔整體 80.1%；另 15.7%的受訪者表示自己為「自僱人士」；身份為「僱主」的則只有 4.2%。(表 2.1.6)

**表2.1.6： 在職受訪者的身份**

	人數	有效百分比
僱員	378	80.1
僱主	20	4.2
自僱人士	74	15.7
總計	472	100.0

備註：472 位受訪者需要回答此題。

## 2.1.7 在職受訪者的工作性質

在 378 位身份為「僱員」的在職受訪者中，41.3%的工作性質包括管理/監督員工的工作。(表 2.1.7)

**表2.1.7： 在職受訪者的工作性質**

	人數	有效百分比
包括管理/監督員工的工作	156	41.3
不包括管理/監督員工的工作	222	58.7
總計	378	100.0

備註：378 位受訪者需要回答此題。



## 2.1.8 受訪者現時個人每月平均收入

受訪者當中以個人每月平均收入為 10,000 – 14,999 元的受訪者最多，佔整體 20.0%；其次是收入為 15,000 – 19,999 元的受訪者，佔整體 14.5%（表 2.1.8）。受訪者將按收入分為四個組別，以作往後的數據分析。（表 2.1.8a）

表2.1.8： 受訪者現時個人每月平均收入

	人數	有效百分比	累積百分比
無收入	2	0.5	0.5
4,999 元或以下	15	3.4	3.9
5,000 – 7,999 元	41	9.3	13.2
8,000 – 9,999 元	47	10.7	23.9
10,000 – 14,999 元	88	20.0	43.9
15,000 – 19,999 元	64	14.5	58.4
20,000 – 24,999 元	58	13.2	71.6
25,000 – 29,999 元	25	5.7	77.3
30,000 – 39,999 元	37	8.4	85.7
40,000 – 49,999 元	29	6.6	92.3
50,000 元或以上	34	7.7	100.0
總計	440	100.0	

備註：472 位受訪者需要回答此題。

32 位受訪者拒絕作答此問題。

表2.1.8a： 受訪者現時個人每月平均收入（再分類）

	人數	有效百分比
7,999 元或以下	58	13.2
8,000 – 14,999 元	135	30.7
15,000 – 24,999 元	122	27.7
25,000 元或以上	125	28.4
總計	440	100.0

備註：32 位受訪者拒絕作答此問題。

## 2.2 公眾對企業社會責任的觀感與期望

### 2.2.1 企業或商店「重視勞工權益」的重要程度

逾六成 (62.0%) 的受訪者表示一間理想的企業或商店「重視勞工權益」**重要**，而表示此條件**非常重要**的則有 35.1%；只有 2.8%表示此條件**不重要**。（表 2.2.1）

表2.2.1： 企業或商店「重視勞工權益」的重要程度

	人數	有效百分比
非常重要	296	35.1
重要	523	62.0
不重要	24	2.8
非常不重要	0	0.0
總計	843	100.0

備註：25 位受訪者表示不知道/不清楚/沒意見。

### 2.2.2 企業或商店「確保產品的安全和良好品質」的重要程度

逾六成 (62.1%) 的受訪者表示一間理想的企業或商店「確保產品的安全和良好品質」**重要**，而表示此條件**非常重要**的則有 37.3%；只有 0.6%表示此條件**不重要**。（表 2.2.2）

表2.2.2： 企業或商店「確保產品的安全和良好品質」的重要程度

	人數	有效百分比
非常重要	534	62.1
重要	321	37.3
不重要	5	0.6
非常不重要	0	0.0
總計	860	100.0

備註：8 位受訪者表示不知道/不清楚/沒意見。

### 2.2.3 企業或商店具備「環保意識」的重要程度

逾六成 (60.1%) 的受訪者表示一間理想的企業或商店具備「環保意識 (例如減少污染、減少過度耗用能源和製造過量廢物)」**重要**，而表示此條件**非常重要**的則有 35.8%；只有 3.7%或 0.4% 表示此條件**不重要 / 非常不重要**。(表 2.2.3)

表2.2.3： 企業或商店具備「環保意識」的重要程度

	人數	有效百分比
非常重要	307	35.8
重要	515	60.1
不重要	32	3.7
非常不重要	3	0.4
總計	857	100.0

備註：11 位受訪者表示不知道/不清楚/沒意見。

### 2.2.4 企業或商店的「服務或貨品價格合理」的重要程度

逾六成 (63.3%) 的受訪者表示一間理想的企業或商店的「服務或貨品價格合理」**重要**，而表示此條件**非常重要**的則有 33.8%；只有 2.8%或 0.1% 表示此條件**不重要 / 非常不重要**。(表 2.2.4)

表2.2.4： 企業或商店的「服務或貨品價格合理」的重要程度

	人數	有效百分比
非常重要	288	33.8
重要	539	63.3
不重要	24	2.8
非常不重要	1	0.1
總計	852	100.0

備註：16 位受訪者表示不知道/不清楚/沒意見。

## 2.2.5 企業或商店「參與社會公益活動」的重要程度

逾七成 (71.3%) 的受訪者表示一間理想的企業或商店「參與社會公益活動」**重要**，而表示此條件**非常重要**的則只有 9.8%。另有 18.0% 或 0.8% 表示此條件**不重要** / **非常不重要**。(表 2.2.5)

表2.2.5： 企業或商店「參與社會公益活動」的重要程度

	人數	有效百分比
非常重要	81	9.8
重要	589	71.3
不重要	149	18.0
非常不重要	7	0.8
總計	826	100.0

備註：42 位受訪者表示不知道/不清楚/沒意見。

## 2.2.6 企業或商店「為股東謀取合理利潤」的重要程度

逾七成 (73.7%) 的受訪者表示一間理想的企業或商店「為股東謀取合理利潤」**重要**，而表示此條件**非常重要**的則只有 9.0%。另有 15.9% 或 1.5% 表示此條件**不重要** / **非常不重要**。(表 2.2.6)

表2.2.6： 企業或商店「為股東謀取合理利潤」的重要程度

	人數	有效百分比
非常重要	72	9.0
重要	590	73.7
不重要	127	15.9
非常不重要	12	1.5
總計	801	100.0

備註：42 位受訪者表示不知道/不清楚/沒意見。

## 2.3 公眾對近日有關實施最低工資事件的態度

### 2.3.1 受訪者對僱主「要求員工修改合約，不再計算午膳時間工資」的同意程度

逾八成 (80.8%) 的受訪者不同意或非常不同意僱主為彌補最低工資額外支出，「要求員工修改合約，不再計算午膳時間工資」；只有 19.2% 同意或非常同意此做法。（表 2.3.1）

表2.3.1： 受訪者對僱主「要求員工修改合約，不再計算午膳時間工資」的同意程度

	人數	有效百分比
非常同意	16	2.0
同意	136	17.2
不同意	385	48.7
非常不同意	253	32.0
總計	790	100.0

備註： 78 位受訪者表示不知道/不清楚/沒意見。

### 2.3.2 受訪者對僱主「要求員工修改合約，不再計算休息日的工資」的同意程度

逾八成 (81.0%) 的受訪者不同意或非常不同意僱主為彌補最低工資額外支出，「要求員工修改合約，不再計算休息日的工資」；只有 19.0% 同意或非常同意此做法。（表 2.3.2）

表2.3.2： 受訪者對僱主「要求員工修改合約，不再計算休息日的工資」的同意程度

	人數	有效百分比
非常同意	11	1.4
同意	136	17.5
不同意	376	48.5
非常不同意	252	32.5
總計	775	100.0

備註： 93 位受訪者表示不知道/不清楚/沒意見。

### 2.3.3 受訪者對僱主「將年終酬金 / 花紅 / 雙糧攤分每個月定額發放，當作為增加員工薪酬」的同意程度

六成半 (65.1%) 的受訪者不同意或非常不同意僱主為彌補最低工資額外支出，「將年終酬金 / 花紅 / 雙糧攤分每個月定額發放，當作為增加員工薪酬」；而同意或非常同意此做法的受訪者則有 34.9%。（表 2.3.3）

**表2.3.3： 受訪者對僱主「將年終酬金 / 花紅 / 雙糧攤分每個月定額發放，當作為增加員工薪酬」的同意程度**

	人數	有效百分比
非常同意	27	3.3
同意	254	31.5
不同意	386	47.9
非常不同意	139	17.2
總計	806	100.0

備註： 62 位受訪者表示不知道/不清楚/沒意見。

#### 2.3.4 受訪者對僱主「扣減僱員勤工獎」的同意程度

逾九成 (90.3%) 的受訪者不同意或非常不同意僱主為彌補最低工資額外支出，「扣減僱員勤工獎」；只有 9.7% 同意或非常同意此做法。（表 2.3.4）

**表2.3.4： 受訪者對僱主「扣減僱員勤工獎」的同意程度**

	人數	有效百分比
非常同意	5	0.6
同意	74	9.1
不同意	529	65.1
非常不同意	204	25.1
總計	812	100.0

備註： 56 位受訪者表示不知道/不清楚/沒意見。

### 2.3.5 受訪者對僱主「要求員工轉為『自僱人士』」的同意程度

逾九成 (93.6%) 的受訪者不同意或非常不同意僱主為彌補最低工資額外支出，「要求員工轉為『自僱人士』」，此項亦為受訪者不同意程度最高的手法；只有 6.4% 同意或非常同意此做法。（表 2.3.5）

表2.3.5： 受訪者對僱主「要求員工轉為『自僱人士』」的同意程度

	人數	有效百分比
非常同意	3	0.4
同意	47	6.1
不同意	408	52.6
非常不同意	318	41.0
總計	776	100.0

備註： 92 位受訪者表示不知道/不清楚/沒意見。

### 2.3.6 企業違反基本勞工權益對受訪者消費意欲的影響

逾八成 (81.2%) 的受訪者表示，若知道企業違反基本的勞工權益，會影響其對該企業的消費意欲。（表 2.3.6）

表2.3.6： 受訪者若知道企業違反基本的勞工權益，會否影響其消費意欲

	人數	有效百分比
會影響	656	81.2
不會影響	152	18.8
總計	808	100.0

備註： 60 位受訪者表示不知道/不清楚/沒意見。

### 2.3.7 受訪者是否願意付出比現時較高的價格以支持基層工友獲得最低工資

最低工資實行後，一向營運艱難的中小型企業可能會加價，以維持營運或服務質素。逾七成半（76.7%）的受訪者表示，他們**願意**付出比現時較高的價格以支持基層工友獲得最低工資。（表 2.3.7）

**表2.3.7： 受訪者是否願意付出比現時較高的價格以支持基層工友獲得最低工資**

	人數	有效百分比
願意	595	76.7
不願意	181	23.3
總計	776	100.0

備註：92 位受訪者表示不知道/不清楚/沒意見。



## 2.4 公眾對政府在有效推行最低工資角色上的期望和意見

### 2.4.1 受訪者是否認同現時「僱傭條例」沒有規定僱主必須給予僱員有薪的用膳時間及休息日，只呼籲勞資雙方透過協商達成協議的做法存有漏洞

逾八成 (83.4%) 的受訪者認同現時「僱傭條例」沒有規定僱主必須給予僱員有薪的用膳時間及休息日，只呼籲勞資雙方透過協商達成協議的做法存有漏洞。(表 2.4.1)

**表2.4.1：** 受訪者是否認同現時「僱傭條例」沒有規定僱主必須給予僱員有薪的用膳時間及休息日，只呼籲勞資雙方透過協商達成協議的做法存有漏洞

	人數	有效百分比
認同	659	83.4
不認同	131	16.6
總計	790	100.0

備註：78 位受訪者表示不知道/不清楚/沒意見。

### 2.4.2 受訪者認為政府應否就以上漏洞修訂有關法例予以說明

在 641 位認同現時「僱傭條例」存在上述漏洞的受訪者中，近九成半 (94.9%) 的受訪者認為政府應該就以上漏洞修訂有關法例予以說明。(表 2.4.2)

**表2.4.2：** 受訪者認為政府應否就以上漏洞修訂有關法例予以說明

	人數	有效百分比
應該	608	94.9
不應該	33	5.1
總計	641	100.0

備註：659 位受訪者需要回答此題。

18 位受訪者拒絕作答此問題。

### 2.4.3 受訪者認為政府應該如何促使最低工資順利推行

受訪者當中，最多人認為政府應該加強監察落實情況以促使最低工資順利推行 (86.6%)，其次是加重懲罰違規僱主 (80.1%)、加快檢討最低工資水平 (75.0%) 和要求政府外判服務承辦商提供僱員飯鐘及休息日工資 (70.0%)。另有 4.6% 的受訪者認為政府應該立法以清晰規定用膳時間和假日的薪金安排。(表 2.4.3)

表2.4.3： 受訪者認為政府應該如何促使最低工資順利推行

	人數	有效百分比
A) 要求政府外判服務承辦商提供僱員飯鐘及休息日工資	582	70.0
B) 加強監察落實情況	720	86.6
C) 加重懲罰違規僱主	666	80.1
D) 加快檢討最低工資水平	623	75.0
E) 其他：		
- 立法以清晰規定用膳時間和假日的薪金安排	38	4.6
- 最低工資不可能順利進行 / 信奉自由市場	20	2.4
- 舉行更多更深入的公眾諮詢 / 宣傳	9	1.1
- 政府應帶頭做個好僱主，如減少外判 / 合約工	9	1.1
- 促進 / 鼓勵僱主和僱員溝通	6	0.7
- 為不同工種定立不同的最低工資水平，並分段推行	6	0.7
- 只贊成 (A) 提供僱員休息日工資，不贊成飯鐘工資	6	0.7
- 改善香港的就業環境，如增加工種	3	0.4
- 應為最高工時立法	2	0.2
- 補貼 / 提供貸款予面對困難的中小企	2	0.2
- 提高現時最低工資水平(高於\$28/小時)	2	0.2
- 應規管租金水平	2	0.2
- 豁免殘疾僱員評估，政府直接補貼	1	0.1
- 直接補貼低收入工人	1	0.1

備註： 受訪者可選多於一項答案。

37 位受訪者表示不知道/不清楚/沒意見。

### 樂施會建議：

樂施會認為生活保障是每個人應有的權利，工人付出勞力理應得到合理回報，鼓勵人們自力更生，分享經濟發展的成果，這才稱得上公平，更是社會可持續發展的基石。訂立最低工資的原意是為弱勢基層員工提供更有效工資保障，即是儘管從事全職、兼職、月薪、日薪、長工或臨時工都理應得到高於原有的薪酬，任何員工若因立法而令工資因加得減就等同於違背訂立最低工資的精神。因此本會建議：

- 一) **企業應履行企業社會責任，重視勞工權益**，以保障僱員得到公平合理的勞動回報，這長遠將有利於企業持續發展。
- 二) 在實施最低工資的同時，企業及政府應**保證受法例影響的數十萬基層員工之薪酬及原有福利不單不被扣減**，而基層員工的薪酬水平可因最低工資法例得到合理的提昇，以達致訂立最低工資的原意。
- 三) 政府已承諾要求其外判服務承辦商**為僱員提供的休息日工資**，本會呼籲各企業**仿效政府的做法**，善待基層工友，履行企業社會責任。
- 四) 同時，**政府應每年檢討最低工資的水平**，以準確反映物價及經濟環境的變化。而除了政府建議的「通脹及生活物價指數」、「整體經濟狀況」、「企業競爭力」及「勞工市場情況」外，釐定最低工資水平更應考慮「家庭的基本生活需要」及「貧富收入差距」的因素，以貫徹勞動有價，工作應可養家的理念。
- 五) 長遠而言，政府應**研究改善現時的「僱傭條例」**，以堵塞法例的漏洞，以保障工人可享有完備的勞工保障同時，亦減少因爭拗法例的灰色地帶而引起的不必要勞資糾紛。

## 附件：問卷樣本

最低工資之民意調查

香港理工大學  
應用社會科學系  
社會政策研究中心

「公眾對實施最低工資之意見調查」

2011 年 4 月

### 程序 A: 自我介紹

「喂，你好，請問哩度係未住宅電話呢？（如果不是，訪問員請有禮地回應『對唔住，我哋打錯咗電話，拜拜。』，然後請再重試。）我哋係香港理工大學社會政策研究中心打嚟嘅，而家進行緊一項有關香港政府實施最低工資嘅民意調查。呢個電話訪問大概只需要幾分鐘，訪問嘅內容係絕對保密嘅，請您放心。呢個調查嘅訪問對象係 18 歲或以上嘅人士，請問府上有幾多位呢類家庭成員呢？」

### 程序 B: 選出合適受訪者

(Official Use)

[v1] Telephone#

[v2] 自我介紹

[v3] Kish Grid

**程序 C：問卷開始**

如果最終受訪者不是接聽電話人士，請向最終受訪者讀出：「喂，先生 / 小姐你好，我哋係香港理工大學社會政策研究中心打嚟嘅，依家想花你幾分鐘時間，同你做一項有關實施最低工資嘅民意調查。閣下所提供嘅意見，我哋係會絕對保密嘅，請您放心。」

- [v4] [由訪問員自行填寫]  
受訪者性別: 1. 男 2. 女 (以下稱受訪者為“先生”或“小姐”)。

**A 部分：最低工資意見**

- [v5] 喺你心目中的一間理想嘅企業或商店，就以下所具備嘅條件有幾重要呢? 我會逐一讀出選項，答案可以係「非常重要」、「重要」、「唔重要」或者「非常唔重要」。

「重視勞工權益」

- 1 非常重要
- 2 重要
- 3 唔重要
- 4 非常唔重要
- 5 唔知道 / 唔清楚 / 冇意見

- [v6] 「確保產品的安全和良好品質」

- 1 非常重要
- 2 重要
- 3 唔重要
- 4 非常唔重要
- 5 唔知道 / 唔清楚 / 冇意見

- [v7] 「具環保意識：例如減少污染、減少過度耗用能源同製造過量廢物」

- 1 非常重要
- 2 重要
- 3 唔重要
- 4 非常唔重要
- 5 唔知道 / 唔清楚 / 冇意見

- [v8] 「服務或貨品價格合理」

- 1 非常重要
- 2 重要
- 3 唔重要
- 4 非常唔重要
- 5 唔知道 / 唔清楚 / 冇意見

- [v9] 「參與社會公益活動」

- 1 非常重要
- 2 重要
- 3 唔重要
- 4 非常唔重要
- 5 唔知道 / 唔清楚 / 冇意見

[v10] 「為股東謀取合理利潤」

- 1 非常重要
- 2 重要
- 3 唔重要
- 4 非常唔重要
- 5 唔知道 / 唔清楚 / 冇意見

[v11] 你同唔同意僱主為左彌補最低工資下嘅額外支出，而作出以下嘅做法呢？答案可以係「非常同意」、「同意」、「唔同意」或者「非常唔同意」。

「要求員工修改合約，唔再計算午膳時間嘅工資」

- 1 非常同意
- 2 同意
- 3 唔同意
- 4 非常唔同意
- 5 唔知道 / 唔清楚 / 冇意見

[v12] 「要求員工修改合約，唔再計算休息日嘅工資」

- 1 非常同意
- 2 同意
- 3 唔同意
- 4 非常唔同意
- 5 唔知道 / 唔清楚 / 冇意見

[v13] 「將年終酬金／花紅／雙糧攤分每個月定額發放，當作為增加比員工嘅薪酬」

- 1 非常同意
- 2 同意
- 3 唔同意
- 4 非常唔同意
- 5 唔知道 / 唔清楚 / 冇意見

[v14] 「扣減僱員嘅勤工獎」

- 1 非常同意
- 2 同意
- 3 唔同意
- 4 非常唔同意
- 5 唔知道 / 唔清楚 / 冇意見

[v15] 「要求員工轉為『自僱人士』」

- 1 非常同意
- 2 同意
- 3 唔同意
- 4 非常唔同意
- 5 唔知道 / 唔清楚 / 冇意見

[v16] 作為一個消費者，若知道企業違反基本嘅勞工權益，會唔會減少你對該企業嘅消費意慾？

- 1 會
- 2 唔會
- 3 唔知道 / 唔清楚 / 冇意見

[v17] 最低工資實行後，對於一向營運艱難的中小型企業，可能會加價，以維持營運或服務質素。作為消費者，你是否願意付出比現時較高的價格以支持基層工友獲得最低工資？

- 1 是
- 2 否
- 3 唔知道 / 唔清楚 / 冇意見

[v18] 你覺得現時「僱傭條例」冇規定僱主必須給予僱員有薪嘅用膳時間及休息日，只呼籲勞資雙方透過協商達成協議，呢個做法是否存有漏洞？

- 1 是
- 2 否 (跳至 v20)
- 3 唔知道 / 唔清楚 / 冇意見 (跳至 v20)

[v19] 咁你認為政府是否應該就以上漏洞修訂有關法例，予以說明？

- 1 是
- 2 否
- 3 唔知道 / 唔清楚 / 冇意見

[v20] 近日出現有關實施最低工資嘅爭拗，你認為政府應該做 d 咩野令佢順利推行呢？(可選多項，訪問員逐一讀出)

- 1 要求政府外判服務承辦商要提供僱員飯鐘及休息日嘅工資
- 2 加強監察落實情況
- 3 加重懲罰違規僱主
- 4 加快檢討最低工資嘅水平
- 5 其他：(請註明)\_\_\_\_\_
- 6 唔知道 / 唔清楚 / 冇意見

**B 部分：受訪者的個人資料**

[v21] 請問你嘅年齡係：

- 1 18-29 歲
- 2 30-39 歲
- 3 40-49 歲
- 4 50-59 歲
- 5 60 歲或以上
- 6 拒絕回答

[v22] 請問你嘅教育程度係：

- 1 未受過教育 / 幼稚園
- 2 小學
- 3 初中（中一至中三）
- 4 高中 / 預科（中四至中七）
- 5 大專或以上程度
- 6 拒絕回答

[v23] 請問你而家有無工作？

- 1 有 (跳至 v25)
- 2 無

[v24] 請問你嘅身份係：

- 1 學生 (我嘅訪問已經做完，多謝合作！)
- 2 家務料理者 (我嘅訪問已經做完，多謝合作！)
- 3 退休人士 (我嘅訪問已經做完，多謝合作！)
- 4 待業人士 (我嘅訪問已經做完，多謝合作！)
- 5 其他，請註明：\_\_\_\_\_ (我嘅訪問已經做完，多謝合作！)
- 6 拒絕回答 (我嘅訪問已經做完，多謝合作！)

[v25] 請問你嘅身份係：

- 1 僱員
- 2 僱主 (跳至 v27)
- 3 自僱人士 (跳至 v27)
- 4 其他，請註明：\_\_\_\_\_ (跳至 v27)
- 5 拒絕回答

[v26] 請問你嘅工作性質是否包括管理/監督員工？

- 1 是
- 2 否
- 3 拒絕回答



[v27] 請問你現時個人每月平均收入大約係：

- 1 \$4,999 元或以下
- 2 \$5,000 – 7,999 元
- 3 \$8,000 – 9,999 元
- 4 \$10,000 – 14,999 元
- 5 \$15,000 – 19,999 元
- 6 \$20,000 – 24,999 元
- 7 \$25,000 – 29,999 元
- 8 \$30,000 – 39,999 元
- 9 \$40,000 – 49,999 元
- 10 \$50,000 元或以上
- 11 無收入
- 12 拒絕回答

問卷調查已經完成，多謝閣下為我哋提供寶貴嘅資訊。