

## 立法會參考資料摘要

《最低工資條例》  
(第 608 章)

《僱傭條例》  
(第 57 章)

《2015 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》

《2015 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》

### 引言

在二零一五年一月六日的會議上，行政會議建議，行政長官指令根據《最低工資條例》(第 608 章)第 16(1)條，制定載於附件 A 的《2015 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》。

A

2. 因應法定最低工資修訂水平的實施，勞工處處長根據《僱傭條例》(第 57 章)第 49A(6)條，制定載於附件 B 的《2015 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》。

B

### 理據

#### (A) 法定最低工資修訂水平及其生效日期

3. 法定最低工資設定工資下限，以保障基層僱員，防止工資過低，並同時確保不會嚴重損害本港勞工市場的靈活性、經濟發展和競爭力，以及不會對低薪職位造成重大流失。法定最低工資並非為設定生活工資。

4. 最低工資委員會（委員會）已達成一致共識，並在其報告（見附件 C）中建議將法定最低工資水平由現行的每小時 30.0 元調整至每小時 32.5 元，增幅為 2.5 元或 8.3%。除了詳細分析政府統計處（統計處）所進行的「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）的工資分布數據外，委員會亦參考「一系列指標」及其最新統計數字及資料，以掌握法定最低工資的影響及香港最

C

新的社會經濟及就業情況。委員會亦審視其他調查的結果，例如政府委託顧問就法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應<sup>1</sup>所進行的研究<sup>2</sup>；並考慮了其他未能完全量化的相關因素。此外，委員會進行了深入及廣泛的諮詢，以收集相關組織及公眾人士就檢討法定最低工資水平的意見，及法定最低工資對社會、經濟及不同行業（特別是低薪行業<sup>3</sup>和中小型企業（中小企））的影響。委員會亦採用影響評估框架，以估算不同法定最低工資測試水平對僱員、企業、失業率及通脹的可能影響。委員會並就本地經濟前景作出情景假設，以顧及在建議法定最低工資水平至其實施期間的時間差距。

5. 根據收入及工時調查的數據，在二零一三年五月至六月賺取每小時工資低於 32.5 元的僱員人數為 255 200 人，佔香港所有僱員<sup>4</sup>的 8.7%。委員會參考了統計處「綜合住戶統計調查」和「勞工收入統計調查」的最新數據，並根據不同經濟情景假設，粗略估算在二零一五年上半年，法定最低工資水平剛調升至建議水平前，賺取每小時工資低於 32.5 元的僱員人數約為 150 000 人（佔所有僱員人數約 5%）。委員會在其報告中指出，由於勞工市場會不斷調節，上述估算所涉及的假設（包括不同薪酬水平的職位增減和個別僱員的工資變化）可能與實施建議水平後的情況有所差異，因此有關估算宜僅作參考之用。委員會相信調升法定最低工資至建議水平會令大部分涉及僱員的工資有所提升。

---

<sup>1</sup> 法定最低工資收窄低薪僱員與較高職級僱員的工資差距。但部分僱主反映，企業除了提高僱員的工資至法定最低工資水平外，亦需要調高較高職級僱員的薪酬，以維持職級間合理的工資差距來保持僱員的士氣。另一方面，不同行業間較低技術職位的工資差距亦有可能因法定最低工資的實施而收窄。當勞工市場緊絀時，從事厭惡性行業或職業的僱員，可能寧願選擇其他工作環境較舒適的工作；為了挽留員工，僱主亦需要進一步調高這些僱員的工資。

<sup>2</sup> 包括「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」（連鎖反應研究）。

<sup>3</sup> 「低薪行業」指僱用較多低薪僱員（即每小時工資屬於整體分布中最低十分位數的僱員），或低薪僱員佔行業僱員總數比例較高的行業。根據以上準則及二零一三年收入及工時調查的結果，委員會沿用首屆委員會識別的四個低薪行業（涵蓋 15 個細分行業）。這四個低薪行業為：(i)零售業（包括超級市場及便利店和其他零售店）；(ii)飲食業（包括中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店和港式茶餐廳）；(iii)物業管理、保安及清潔服務業（包括地產保養管理服務、保安服務、清潔服務和會員制組織）；以及(iv)其他低薪行業（包括安老院舍、洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務，以及食品處理及生產）。

<sup>4</sup> 這些數字不包括政府僱員、留宿家庭傭工及《最低工資條例》所界定的實習學員和工作經驗學員。

6. 在企業的影響方面，委員會按《最低工資條例》的工資定義推算，法定最低工資的建議水平會為所有企業帶來的額外薪酬開支約為 11 億元。如計及企業在符合法定要求以外所支付的休息日及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有），以及連鎖反應的影響，整體額外薪酬開支會增加至約 13 億 6,000 萬元，增加幅度約為 0.2%<sup>5</sup>。委員會相信大部分企業（包括低薪行業及中小企）可以承受法定最低工資的建議水平所帶來額外薪酬開支的影響。對於持續錄得虧損，或者一向以低價格而非以生產力或產品質素來競爭的企業，它們可能會面對較大的經營壓力。

7. 在失業率的影響方面，根據委員會的評估，如本港經濟在二零一五年上半年增長 2.5%，法定最低工資的建議水平估計會令基層失業人數增加 5 800 人至 6 400 人，整體失業率會上升約 0.1 個百分點至 0.2 個百分點<sup>6</sup>。如經濟以 1.5% 的較慢速度增長，估計整體失業率會上升約 0.4 個百分點。由於現時本港的失業率仍處於較低水平，除非經濟出現重大逆轉，否則法定最低工資的建議水平應不會引致勞工市場顯著惡化。在通脹的影響方面，假設企業將額外薪酬開支全數轉嫁至產品和服務的價格上，並計及工資物價互相追逐的螺旋上升首輪效應<sup>7</sup>，委員會估計綜合消費物價指數會上升約 0.3 個百分點；如以甲類消費物價指數量度通脹對基層市民的影響，相應的升幅估計約為 0.4 個百分點至 0.5 個百分點<sup>8</sup>。不過，由於所有企業將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者的機會不大，法定最低工資的建議水平對通脹的實際影響應該較上述估算的為小。

---

<sup>5</sup> 由於數據所限，推算的額外薪酬開支並未能將所有因法定最低工資水平調升所導致的勞工成本（例如勞工保險）計算在內。額外薪酬開支是參考收入及工時調查及連鎖反應研究的結果推算。

<sup>6</sup> 前組數字（即基層失業人數 5 800 人及失業率 0.1 個百分點）是按僱員收取的總薪酬（即按《最低工資條例》定義的工資，加上休息日及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有））估算。後組數字（即基層失業人數 6 400 人及失業率 0.2 個百分點）是按僱員收取的總薪酬再加上連鎖反應的影響而估算。

<sup>7</sup> 螺旋上升首輪效應，是指其他與工資及通脹直接或間接掛鈎的項目（如公用事業）亦隨之加價，所造成的一連串價格升幅。

<sup>8</sup> 就甲類消費物價指數而言，前者數字（即 0.4 個百分點）是按僱員收取的總薪酬（即按《最低工資條例》定義的工資，加上休息日及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有））估算。後者數字（即 0.5 個百分點）是按僱員收取的總薪酬再加上連鎖反應的影響而估算。至於綜合消費物價指數，按僱員收取的總薪酬估算的數字，與按僱員收取的總薪酬再加上連鎖反應的影響而估算的數字相同（即均為 0.3 個百分點）。

8. 政府已審慎考慮委員會的報告，並認為委員會已根據其法定職權範圍能幹地履行職責，檢討法定最低工資水平，而其研究是合理及平衡的。委員會按以數據為依歸的原則，全面分析及評估社會、經濟及就業情況的數據，並進行了廣泛的諮詢，以全面考慮社會各界的意見。政府認為每小時 32.5 元的法定最低工資建議水平能達致防止工資過低的目標，而按委員會評估對企業及失業率預期溫和的影響，亦符合盡量減少低薪職位流失及維持本港經濟發展的目標。觀乎委員會的分析，政府認同建議的水平已在最大程度上平衡僱員的利益及僱主的承受能力。行政長官會同行政會議接納並採納委員會建議的每小時 32.5 元為法定最低工資的修訂水平。

9. 經修訂的法定最低工資水平將於二零一五年五月一日生效。由新水平於二零一五年一月十六日刊憲（見下文第 13 段）起計，這可以預留充分時間完成立法程序（很有可能需要至少達 49 天的時間），並讓僱主和社會各界為法定最低工資水平的上調作準備。在實施前，勞工處會展開全港性的宣傳活動，以加深市民大眾對新法定最低工資水平的認識。

#### **(B) 就記錄工作時數的修訂金額上限**

10. 根據《僱傭條例》，如僱員屬《最低工資條例》所指的僱員，僱主須記錄該僱員於某工資期內的總工作時數。如僱員就某工資期須獲支付的工資不低於《僱傭條例》附表 9 指明的每月金額上限，僱主可獲豁免記錄僱員於該工資期內的總工作時數。如工資期並非以月計，則金額上限為按比例計算的款額。這安排既可配合《最低工資條例》的執法需要，亦可減省僱主的行政成本。

11. 按照現時每小時 30.0 元的法定最低工資水平，現行每月金額上限訂為 12,300 元。如當每小時 32.5 元的法定最低工資修訂水平於二零一五年五月一日實施，每月金額上限將按法定最低工資水平調升的百分比（即 8.3%），按比例增加並在四捨五入後調高至 13,300 元。為配合法定最低工資修訂水平的實施，經修訂的金額上限將會與新的法定最低工資水平同日生效，即二零一五年五月一日。

## **公告**

12. 《2015 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》修訂《最低工資條例》附表 3，加入法定最低工資修訂水平及其生效日期。《2015

年僱傭條例(修訂附表 9)公告》修訂《僱傭條例》附表 9 以修改記錄工作時數的金額上限。

## 立法程序時間表

13. 立法程序時間表如下 —

刊登憲報 二零一五年一月十六日

提交立法會 二零一五年一月二十一日

## 建議的影響

14. 建議符合《基本法》，包括有關人權的條文，及不影響《最低工資條例》和《僱傭條例》的約束力，並對生產力、環境或公務員沒有影響。法定最低工資水平和記錄工作時數的金額上限同樣適用於男性及女性僱員，而法定最低工資的實施已鼓勵了更多人士(尤其是女性)投入或重投勞工市場。有關建議對經濟、可持續發展、家庭及財政的影響，載於附件 D。

D

## 公眾諮詢

15. 委員會根據其法定職能，進行了深入及廣泛的諮詢，包括為期六個星期的公眾諮詢及諮詢會面，收集口頭和書面意見，以了解相關組織及公眾人士對檢討法定最低工資水平的觀點。委員會透過公眾諮詢共收到 364 份書面意見，並在諮詢會面中與 107 個相關組織會面。立法會人力事務委員會已於二零一四年六月十七日就檢討法定最低工資水平事宜與政府及 26 個團體和個別人士會面。修訂記錄工作時數的金額上限是因應採納每小時 32.5 元為法定最低工資的修訂水平而提出，故毋須分開舉行公眾諮詢。

## 宣傳安排

16. 政府會在二零一五年一月十四日把委員會的報告(附件 C)上載至委員會及勞工處的網頁。政府亦會發出新聞稿，及安排勞工處發言人處理新聞界的查詢。

## 查詢

17. 有關本參考資料摘要的查詢，可與勞工處首席勞工事務主任（法定最低工資）麥志東先生（電話：2852 3842）聯絡。

勞工及福利局  
勞工處  
二零一五年一月

## 《2015 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》

第 1 條

1

**《2015 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》**

(由行政長官會同行政會議根據《最低工資條例》(第 608 章)第 16(1)條作出)

1. 生效日期  
本公告自 2015 年 5 月 1 日起實施。
2. 修訂《最低工資條例》  
《最低工資條例》(第 608 章)現予修訂，修訂方式列於第 3 條。
3. 修訂附表 3(訂明每小時最低工資額)  
在附表 3 的末處 —  
加入  
“\$32.5                    2015 年 5 月 1 日”。

行政會議秘書

行政會議廳

2015 年    月    日  

---

## 《2015 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》

註釋  
第 1 段

2

## 註釋

- 《最低工資條例》(第 608 章)附表 3 指明僱員的每小時最低工資額及其生效日期。
2. 本公告修訂上述附表，將每小時最低工資額由 \$30 調高至 \$32.5，自 2015 年 5 月 1 日起生效。

## 《2015 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》

(由勞工處處長根據《僱傭條例》(第 57 章)第 49A(6)條作出)

1. 生效日期  
本公告自《2015 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》開始實施的日期起實施。
2. 修訂《僱傭條例》  
《僱傭條例》(第 57 章)現予修訂，修訂方式列於第 3 條。
3. 修訂附表 9(就備存工作時數紀錄指明的金額上限)  
附表 9 —  
廢除  
“\$12,300”  
代以  
“\$13,300”。

勞工處處長

2015 年 月 日

---

## 註釋

《僱傭條例》(第 57 章)規定，如 —

- (a) 某僱員屬《最低工資條例》(第 608 章)所指的僱員；及
- (b) 須就某工資期支付予該僱員的工資，款額少於《僱傭條例》附表 9 指明的金額上限(或如工資期不是以月份計，少於按比例計算的款額)，

則僱主須記錄該僱員於該工資期的總工作時數。

2. 因應《2015 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》將每小時最低工資額調高至\$32.5，本公告修訂《僱傭條例》附表 9，以將有關金額上限，由每月\$12,300 調高至每月\$13,300。



# 最低工資委員會 2014年報告



## 目錄

	<u>頁數</u>
目錄	1
統計圖一覽	3
統計表一覽	6
主席序言	7
成員	9
摘要	12
<b>1 簡介</b>	<b>18</b>
1.I 背景及法定職能	18
1.II 成員組織及名單	18
<b>2 最低工資委員會的工作</b>	<b>20</b>
2.I 履行職責的基本原則	20
2.II 最低工資委員會工作詳情	22
<b>3 法定最低工資實施以來的社會經濟情況</b>	<b>30</b>
3.I 宏觀經濟環境	30
3.II 本地勞工市場	33
3.III 物價	38
<b>4 法定最低工資的影響</b>	<b>40</b>
4.I 賺取法定最低工資水平的僱員的社會經濟特徵	40
4.II 對僱員的影響	43
4.III 對企業的影響	53
4.IV 對本地勞工市場、物價及宏觀經濟的影響	62
4.V 觀察	75
<b>5 達致法定最低工資建議水平的考慮因素</b>	<b>77</b>
5.I 「一系列指標」	77
5.II 相關組織及公眾人士的意見	83
5.III 其他相關考慮因素	93
5.IV 影響評估	95
<b>6 法定最低工資的建議水平</b>	<b>108</b>
6.I 法定最低工資的建議水平	108
6.II 對僱員的影響	109
6.III 對企業的影響	115

	<u>頁數</u>
6.IV 對整體失業率及通脹的影響	124
6.V 觀察	126
<b>7 建議</b>	128
<b>附錄</b>	130
I 最低工資委員會考慮的「一系列指標」及其資料來源	130
II 出席諮詢會面的相關組織名單	133
III 其他地方檢討最低工資水平的經驗	137
IV 影響評估的方法	140
V 統計附件	148
<b>縮寫</b>	162
<b>詞彙</b>	163
<b>參考資料</b>	176

## 統計圖一覽

	<u>頁數</u>
2.1 最低工資委員會檢討法定最低工資水平的過程	22
3.1 香港經濟在 2013 年年內維持溫和增長	31
3.2 香港對外貿易及內部需求在踏入 2014 年後都有所放緩	32
3.3 零售業和住宿及膳食服務業對業務前景的看法似乎相對黯淡	33
(a) 零售業	
(b) 住宿及膳食服務業	
3.4 自法定最低工資實施以來，失業率及就業不足率皆維持在低水平	34
(a) 失業率	
(b) 就業不足率	
3.5 在過去三年多，大部分行業的勞工需求保持殷切	35
3.6 大部分行業和職業組別的人力供求偏緊	35
(a) 按經濟行業劃分	
(b) 按職業組別劃分	
3.7 自法定最低工資實施以來，較低收入的全職僱員每月就業收入中位數得到實質改善	36
3.8 近期零售業表現明顯轉弱，而食肆收入亦持續錄得實質跌幅	37
(a) 零售業總銷貨額	
(b) 飲食業總收益	
3.9 通脹壓力自 2011 年急升後逐步轉趨緩和	38
(a) 綜合消費物價指數	
(b) 甲類消費物價指數	
4.1 2011 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月按行業劃分賺取法定最低工資水平的僱員佔業內所有僱員的百分比	43
4.2 2010 年 4 月至 6 月至 2013 年 5 月至 6 月每月工資分布的變化	44
(a) 所有僱員	
(b) 全職僱員	
4.3 2010 年 4 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月按年齡組別及按教育程度劃分全職僱員每月工資中位數及累計變化	45
(a) 按年齡組別劃分	
(b) 按教育程度劃分	

	<u>頁數</u>
4.4 2010 年 4 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月按行業及按職業組別劃分全職僱員每月工資中位數及累計變化	45
(a) 按行業劃分	
(b) 按職業組別劃分	
4.5 實施法定最低工資為收入較低僱員的工資帶來實質改善	46
4.6 按每小時工資百分位數劃分的配對目標僱員組群的每小時工資變動率中位數	50
(a) 零售業	
(b) 飲食業	
4.7 2011 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月低薪行業內僱員享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的情況	51
(a) 所有僱員	
(b) 全職僱員	
4.8 2012 年 9 月及 2013 年 9 月配對目標僱員享有有薪休息日或有薪用膳時間的百分比	52
(a) 有薪休息日	
(b) 有薪用膳時間	
4.9 大部分行業的業務收益在 2011 年顯著增長，惟升幅在 2012 年有所放緩	54
4.10 2012 年與 2010 年比較，貨物成本上漲對零售業的影響較大	55
4.11 2012 年不同規模企業僱員薪酬佔業務收益的百分比	55
4.12 2012 年與 2010 年比較，僱員薪酬上升是推高不少低薪行業總經營開支的主要原因之一	56
4.13 2012 年與 2010 年比較，部分低薪行業的盈利情況明顯轉弱	58
4.14 2012 年與 2010 年比較，低薪行業錄得虧損的企業比例有所上升	59
4.15 2012 年與 2010 年比較，大部分低薪行業內中小型企業的市場佔有率均告下跌	60
4.16 2012 年與 2010 年比較，大部分低薪行業內中小型企業的整體盈利率亦見下跌	60
4.17 在 2013 年 3 月至 2014 年 6 月期間，不同行業機構單位數目的變化	61
4.18 2009 年至 2014 年上半年商業登記及提交破產及強制清盤呈請書數目	62
(a) 新增與取消商業登記數目	
(b) 提交破產及強制清盤呈請書數目	

	<u>頁數</u>
4.19 在 2011 年 6 月至 2014 年 6 月期間，不同行業勞工需求的按年增減百分率	63
4.20 2014 年第二季與 2013 年第二季比較，不同社會經濟特徵僱員人數的變化	64
4.21 2014 年第二季與 2013 年第二季比較，不同行業僱員人數的變化	65
4.22 2009 年第一季至 2014 年 6 月至 8 月選定行業的失業率	66
4.23 2009 年至 2014 年第二季按失業原因劃分失業人數佔整體失業人數的百分比	67
4.24 2011 年第二季至 2014 年第二季較低技術組別的自僱比率	68
4.25 2012 年 5 月至 2014 年 4 月基本綜合消費物價指數的按年增減百分率	72
4.26 香港在法定最低工資實施後的全球經濟自由度及競爭力排名	73
4.27 香港與選定經濟體系勞工生產力平均每年增減百分率	74
4.28 香港與選定經濟體系名義單位勞工成本平均每年增減百分率	75
5.1 在不同法定最低工資測試水平下每年額外薪酬開支金額的推算	97
5.2 影響評估框架	98
5.3 涉及僱員人數及百分比的推算	99
5.4 涉及僱員工資增加幅度的推算	99
5.5 在不同法定最低工資測試水平下按行業分析的額外薪酬開支增加幅度的推算	100
5.6 在不同法定最低工資測試水平下轉盈為虧的企業數目的推算	102
5.7 在不同法定最低工資測試水平下轉盈為虧企業內的僱員人數的推算	103
5.8 影響評估框架內不同因素與勞工供求的互動關係	104
5.9 不同法定最低工資測試水平對通脹影響的估算	107
(a) 綜合消費物價指數	
(b) 甲類消費物價指數	
6.1 涉及僱員的社會經濟特徵	110
6.2 按行業劃分涉及僱員人數及百分比	111
6.3 按行業劃分涉及僱員工資增加幅度的推算	113
6.4 按行業劃分額外薪酬開支增加幅度的推算	119
6.5 保安服務、清潔服務和中小型安老院舍的盈利率分布推算	122

## 統計表一覽

	<u>頁數</u>
2.1 最低工資委員會的主要活動和工作	23
2.2 最低工資委員會考慮的「一系列指標」概要	26
3.1 多個主要行業的經濟活動增長在 2014 年上半年顯著減慢，就業前景存在變數	37
3.2 2011 年至 2014 年第二季營商成本、收入及產出／服務價格	39
4.1 2011 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月賺取法定最低工資水平的僱員的社會經濟特徵	41
4.2 2012 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月每小時工資分布及按年增減百分率	48
4.3 2012 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月按職業組別劃分的第 10 個及第 25 個百分位數的每小時工資及增減率	48
4.4 2012 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月按行業劃分的不同每小時工資百分位數的比率	49
4.5 2011 年第二季至 2014 年 6 月至 8 月不同組別人士的失業率	64
4.6 按行業劃分 2011 年第二季至 2014 年 6 月至 8 月兼職僱員比率及就業不足僱員佔兼職僱員比率	69
4.7 按行業劃分的每周工作時數中位數：較低技術全職僱員	70
4.8 2014 年第二季與 2011 年第二季比較勞動人口及勞動人口參與率的累計變化	71
5.1 最低工資委員會就四個經濟情景作出的假設	97
5.2 不同行業在不同法定最低工資測試水平下整體盈利率變化的推算	101
5.3 不同法定最低工資測試水平對基層失業人數影響的估算	105
5.4 不同法定最低工資測試水平對整體失業率影響的估算	106
6.1 按行業劃分法定最低工資的建議水平相對不同每小時工資百分位數的比率	115
6.2 實施首個法定最低工資水平和調升有關水平的額外薪酬開支的推算	116
6.3 按行業劃分額外薪酬開支的推算	118
6.4 企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支後不同行業整體盈利率變化幅度的推算	121
6.5 估計轉盈為虧的企業數目及相關企業內聘用的僱員人數	123
6.6 在不同經濟情景基層失業人數及整體失業率的升幅估算	125



## 主席序言

- 1 法定最低工資自 2011 年 5 月 1 日起實施，為基層僱員的工資提供了法定的保障。首屆最低工資委員會經過審慎客觀的研究及反覆論證後達成一致共識，建議法定最低工資水平由每小時 28.0 元上調至 30.0 元。這建議獲得行政長官會同行政會議採納，並且完成了有關的立法程序，於 2013 年 5 月 1 日起實施。法定最低工資實施以來，本港經濟大致平穩，勞工市場的運作整體暢順，較低薪酬的僱員的工資獲得實質改善。
- 2 最低工資委員會（委員會）肩負著再次向行政長官會同行政會議就法定最低工資水平作出建議報告的重要使命；明白到我們的建議會對勞工市場、社會及經濟等多方面均有影響，我們全體成員對於獲交託這項任務，深感責任重大。
- 3 委員會秉持著以數據為依歸的原則，透過參考香港的社會、經濟及就業情況，全面分析統計調查及研究所得的資料，檢討法定最低工資水平。我們進行了廣泛諮詢，全面和認真地考慮社會各界的意見。值得一提的是，不少由基層市民所提交的意見書，真確地表達了他們對法定最低工資實施的觀點。透過與相關組織的諮詢會面，我們仔細聆聽各界對檢討法定最低工資水平的意見。這些意見具有重要的參考價值，為我們研究法定最低工資水平所進行的影響評估，提供了堅實的基礎。在此，我們衷心感謝曾參與委員會諮詢活動，或曾向委員會提交意見的相關組織及社會人士。
- 4 委員會客觀及持平地進行檢討，除了參考一系列公布頻率較高和較新的指標數據外，亦詳細研究其他調查所得的資料，包括其他與檢討有關，但未能完全量化的考慮因素，並就不同法定最低工資測試水平進行影響評估。這方面委員會秘書處一直努力不懈地為委員會提供不可或缺的分析資料，以及充足的後勤和技術支援，就此我們對秘書處的同事表示謝意。此外，我們亦感謝勞工及福利局、勞工處、財政司司長辦公室轄下的經濟分析及方便營商處，以及政府統

計處，在各方面提供的協助。

- 5 我對於能夠和各位委員並肩合作進行檢討法定最低工資水平的工作，深感榮幸。他們的經驗和專業知識，令委員會能夠通盤細緻地分析有關資料和數據。不論他們是來自勞工界、商界、學術界或政府，各位委員都以社會的整體利益為大前提，持開放的態度聆聽及考慮所得意見，積極透過理性與客觀的討論，共同努力達成一致共識，順利完成行政長官的重託。我藉此機會感謝各位委員的付出與貢獻。
  
- 6 委員會相信我們建議的法定最低工資水平，已在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，同時亦已顧及到維持香港的經濟發展及競爭力的需要。本報告提出的建議水平，得到委員會全體成員的一致同意與支持。我謹此向行政長官會同行政會議提交《最低工資委員會 2014 年報告》，並希望委員會一致達成的建議方案得到接納和支持。



翟紹唐

2014 年 10 月

## 成員

### 主席



翟紹唐先生，銀紫荊星章，資深大律師，太平紳士

### 非官方成員<sup>(\*)</sup>



陳章明教授，銅紫荊星章，太平紳士



關百豪先生



劉千石先生，太平紳士



劉嘉時女士，銅紫荊星章

(\*) 按姓氏英文字母次序排列



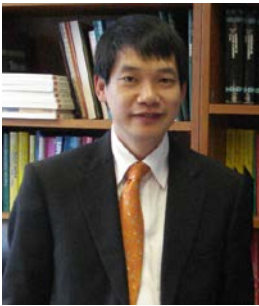
梁兆輝

梁兆輝教授



李鳳英

李鳳英女士，銀紫荊星章，太平紳士



孫永泉

孫永泉教授



黃傑龍

黃傑龍先生，太平紳士



黃國

黃國先生，太平紳士

官方成員



譚贛蘭女士，太平紳士  
勞工及福利局常任秘書長



黃灝玄先生，太平紳士  
商務及經濟發展局常任秘書長（工商及旅遊）



陳李藹倫女士，太平紳士  
政府經濟顧問

秘書



麥志東先生  
首席勞工事務主任（法定最低工資）

## 摘要

- I 假定法定最低工資的建議水平會在 2015 年上半年實施，最低工資委員會（委員會）建議法定最低工資水平應由每小時 30.0 元調升至每小時 32.5 元，增幅為 2.5 元（或 8.3%）。

## 第 1 章：簡介

- II 委員會是根據《最低工資條例》（香港法例第 608 章）第 3 部設立的獨立法定組織，其主要職能，是應行政長官的要求，向行政長官會同行政會議就法定最低工資水平作出建議。委員會在執行其職能時，須顧及在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，及維持香港的經濟發展及競爭力的需要。

## 第 2 章：最低工資委員會的工作

- III 委員會根據《最低工資條例》所規定的法定職能，按以數據為依歸的原則履行職責。法定最低工資對勞工市場、社會及經濟等多方面均有影響，而社會各界對法定最低工資水平的檢討亦有不同的意見及關注。為符合委員會的法定職能及在上述第 II 段各項目標之間取得適當的平衡，委員會在檢討法定最低工資水平時，除了參考「一系列指標」的數據外，亦研究其他調查所得的資料，以及全面考慮社會各界對檢討法定最低工資水平的意見，以建議恰當的法定最低工資水平。
- IV 委員會一致同意採納以建立共識為基礎的運作模式，透過理性討論，研究各項有關檢討法定最低工資水平具爭議性的議題。委員會的研究和討論過程保密，以確保各委員在討論時保持客觀中立和免受外界影響。為增加工作的透明度，委員會設有網頁，介紹相關工作及發放最新消息和資料。委員會亦適時發放新聞公報，並透過與傳媒會面，讓社會各界得悉工作進展概況。在進行公眾諮詢時，委員會亦上載相關資料及數據至網頁供公眾查閱，以便社會各界就法定最低工資水平的檢討提供意見。



### 第 3 章：法定最低工資實施以來的社會經濟情況

- V 法定最低工資在較佳的宏觀經濟環境下實施，會有助紓緩對就業情況及企業盈利所造成的壓力。反之，倘若經濟走下坡，企業盈利大幅受壓，上調法定最低工資水平將令營商及就業環境更加困難。有關法定最低工資實施以來社會經濟情況的觀察，為委員會分析法定最低工資的影響提供了重要的背景資料。
- VI 過去數年，宏觀經濟情況大致穩定，內部需求維持堅穩，導致人力供求情況偏緊，緩和了實施法定最低工資對就業情況可能造成的影響，較低收入僱員的就業收入亦顯著改善。對企業而言，相比首個法定最低工資水平，2013 年 5 月實施的經修訂水平對營商成本所構成的壓力亦相對溫和。不過，踏入 2014 年，經濟大幅放緩，部分企業或未能靠提價來抵銷額外的成本壓力。隨著近期訪港旅遊業及內部需求轉弱，加上本地商業活動在「佔領行動」期間受到一定程度的干擾，短期內本地經濟及勞工市場面對的下行風險有所增加。然而，由於委員會只能掌握到截至 2014 年 8 月份的經濟數據，因此未能量化及全面考慮「佔領行動」的具體影響。

### 第 4 章：法定最低工資的影響

- VII 委員會參考了大量與「一系列指標」有關的數據，以監察法定最低工資在 2011 年 5 月實施後和法定最低工資水平在 2013 年 5 月修訂後的社會經濟狀況。綜合多方面的觀察，委員會認為實施法定最低工資的正面影響較負面影響為多，而 2013 年經修訂的法定最低工資水平所帶來的影響亦相對輕微。
- VIII 法定最低工資的影響大致可歸納為三方面。首先是對僱員的影響。首個法定最低工資水平的實施及 2013 年法定最低工資水平的調升在一定程度上有助提升薪酬較低的僱員的收入，部分職業組別間及行業內的工資差距也有所收窄。經修訂的法定最低工資水平的調升幅度相對溫和，所引致的薪酬階梯連鎖反應影響也較輕微。在勞工市場持續偏緊的背景下，法定最低工資的實施並沒有窒礙工資向上調節的空間，企業透過削減僱員福利來控制勞工成本的情況亦不普遍。

IX 繼而是對企業的影響。法定最低工資的實施令勞工成本顯著上升，加上其他經營成本上漲，對企業的營運構成一定壓力。可幸的是，自實施法定最低工資以來三年多的時間，宏觀經濟情況大致穩定，大部分行業的業務亦得以擴張，機構單位數目持續增加，企業的招聘意欲亦大致維持正面。由此可見，法定最低工資並未有對創業精神和營商意欲構成重大的負面影響。不過，部分低薪行業，特別是中小型企業（中小企），受業務表現及本身資源所限，未能完全緩衝成本上升的壓力，盈利情況有所轉弱，錄得虧損的企業比例亦見上升。這反映一些本來只賺取微薄利潤的企業可能已轉盈為虧，一旦經營環境愈趨嚴峻，這些企業要面對縮減規模甚至結業的風險便會增加。

X 最後是對本地勞工市場、物價及宏觀經濟的影響。直至 2014 年年中，本地勞工市場大致保持穩定，整體僱員人數按年有所增長，失業率維持在低水平。自法定最低工資實施以來，雖然兼職僱員比率隨著人手短缺而見上升，但就業不足情況未見惡化，而自僱情況亦無甚變化。法定最低工資水平對工作時數的影響亦甚為輕微。另一方面，法定最低工資的實施對工資有推動作用，有助提升就業意欲，整體勞動人口持續增加，尤其是女性和較年長人士。就物價來說，由於 2013 年法定最低工資水平的調升幅度較溫和，對整體通脹未有構成明顯壓力。至於競爭力及營商環境方面，香港在多個國際機構的整體經濟自由度及競爭力排名截至 2014 年仍位居前列。然而，在法定最低工資實施後的數年間，香港在其他競爭力指標如勞工生產力及單位勞工成本的表現較其他選定經濟體系遜色。這些發展長遠來說將如何影響香港的競爭力仍有待觀察。

## 第 5 章：達致法定最低工資建議水平的考慮因素

XI 委員會按以數據為依歸的原則，進行檢討法定最低工資水平的工作。在就有關水平作出建議時，委員會主要循下列四個範疇進行分析及考慮，包括：「一系列指標」、相關組織及公眾人士的意見、其他相關考慮因素及影響評估。

XII 委員會參考「一系列指標」下涵蓋整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力及社會共融這四個範疇的相關數據及指標，以評估法定最低



工資對社會經濟和就業狀況所帶來的影響。為求在檢討法定最低工資水平時作出更全面的考慮，委員會就本地經濟前景作出情景假設，以顧及在建議法定最低工資水平至其實施期間的時間差距。數據顯示，自法定最低工資實施及調升以來，香港宏觀經濟環境穩定，大大紓緩了其對經濟、就業市場及企業等帶來的壓力。然而，香港短期經濟前景受很多不明朗因素所籠罩：外圍方面包括環球地緣政治局勢、美國貨幣政策正常化的步伐，以及國際資金流向等；內部方面，訪港旅遊業往後的走勢，以至本地需求會否進一步轉弱，都是未知之數。由於香港經濟面對的下行風險有所增加，委員會一致認為必須審慎地就下一個法定最低工資水平作出建議。

**XIII** 委員會進行了深入及廣泛的諮詢，包括公眾諮詢及諮詢會面，以積極搜集和了解相關組織及公眾人士就法定最低工資對社會、經濟及不同行業（特別是低薪行業和中小企）的影響，以及對檢討法定最低工資水平的意見。有關意見普遍認為，法定最低工資實施及調升沒有帶來嚴重負面影響，但有商會及僱主代表表示，經濟發展存在隱憂，委員會應顧及經濟下行時勞工成本能夠靈活調節的重要性。他們普遍建議應維持現時每小時 30 元的法定最低工資水平。同時，有勞工組織認為法定最低工資水平應訂在讓僱員足以應付個人及其家庭基本生活需要的水平。他們普遍建議將法定最低工資水平調升至每小時 35 元至 40 元。

**XIV** 委員會參考了首次檢討法定最低工資水平的經驗，及從諮詢活動收集到的意見，在檢討法定最低工資水平的過程中考慮了其他「一系列指標」未能完全量化的相關因素。這些因素包括：提升僱員生活質素、提升就業意欲、對弱勢社群的影響、對不同行業內或職位之間的薪酬差距的影響、保留市場調節的空間、對社會和諧的影響、因工資上升而引致的額外成本、對產品及服務質素的影響，以至法定最低工資還未完全浮現的其他影響。

**XV** 修訂法定最低工資水平所帶來的影響，視乎該水平正式生效時的宏觀經濟情況以及各項經濟因素的互動。因此，委員會設定不同法定最低工資測試水平及經濟情景假設，為法定最低工資對僱員、企業、失業率和通脹的可能影響進行全面而客觀的評估。

## 第 6 章：法定最低工資的建議水平

- XVI 委員會在檢討法定最低工資水平的過程中，已就第 5 章所列舉的不同範疇作詳細分析、深入評估和全面考慮，並進行反覆論證，在符合法定職能的前提下達成共識，一致同意建議法定最低工資水平調升至每小時 32.5 元。
- XVII 就有關建議水平對僱員、企業，以至失業率及通脹的可能影響之具體分析顯示，在 2013 年 5 月至 6 月賺取每小時工資低於 32.5 元的僱員人數為 255 200 人，佔所有僱員的百分比為 8.7%。委員會粗略估算在 2015 年上半年，法定最低工資水平調升至建議水平前，賺取每小時工資低於 32.5 元的僱員人數約為 150 000 人，佔所有僱員人數約 5%；由於勞工市場會不斷調節，上述估算所涉及的假設（包括不同薪酬水平的職位增減和個別僱員的工資變化）可能與實施建議水平後的情況有所差異，因此有關估算宜僅作參考之用。委員會相信建議水平有助提升薪酬和工資議價能力較低的僱員的收入，並收窄薪酬較低的僱員與較高職級僱員之間的工資差距。
- XVIII 對企業而言，如計及企業在符合法定要求以外所支付的休息日及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日及用膳時間薪酬），以及薪酬階梯連鎖反應的影響，整體薪酬開支估計會增加約 13 億 6,000 萬元，增加幅度約為 0.2%。儘管建議水平對個別行業的影響或會較為顯著，但企業一般會透過採取不同的措施以吸納或抵銷成本上漲的影響，相信有關的額外勞工成本是大部分企業可以承受的。
- XIX 至於對失業率的影響評估方面，假設本港經濟在 2015 年上半年溫和增長 2.5%，法定最低工資的建議水平估計會令基層失業人數增加 5 800 人至 6 400 人，整體失業率會上升約 0.1 個百分點至 0.2 個百分點。當經濟以 1.5% 的較慢速度增長，估計整體失業率會上升約 0.4 個百分點。由於現時失業率仍處於較低水平，除非經濟出現重大逆轉，否則法定最低工資的建議水平應不會引致勞工市場顯著惡化。

- XX 此外，假設企業將額外薪酬開支全數轉嫁至產品和服務的價格上，並計及工資物價互相追逐的螺旋上升首輪效應，估計綜合消費物價指數會上升約 0.3 個百分點。如以甲類消費物價指數量度其對基層市民的影響，相應的升幅約為 0.4 個百分點至 0.5 個百分點。不過，所有企業將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者的機會不大，法定最低工資的建議水平對通脹的實際影響應該較上述估算的為小。
- XXI 必須指出，法定最低工資的建議水平所帶來的影響難以完全準確預測，尤其當香港的經濟前景存在相當的不確定性。儘管如此，委員會按以數據為依歸的原則檢討法定最低工資水平時，已詳細檢視了不同經濟情景下，各個法定最低工資測試水平可能會造成的影響，並竭盡所能就不同範疇作出全面考慮。委員會相信現時所建議的水平，已在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得了適當平衡，並已顧及到維持香港經濟發展及競爭力的需要。

## 第 7 章：建議

- XXII 根據委員會的法定職能，我們須應行政長官的要求，就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議提交建議。經過詳細分析、深入評估和全面考慮，我們建議法定最低工資水平上調至每小時 32.5 元。此法定最低工資建議水平是委員會各委員按以數據為依歸的原則及在理性討論下達成的共識，我們相信建議水平會為社會上大多數界別接受，及有利於香港的整體利益和發展。

## 1 簡介

### 1.I 背景及法定職能

1.1 立法會於 2010 年 7 月 17 日通過《最低工資條例草案》，為法定最低工資奠定了法律基礎。首個法定最低工資水平訂於每小時 28.0 元，並由 2011 年 5 月 1 日起實施。

1.2 最低工資委員會（委員會）是根據《最低工資條例》（香港法例第 608 章）第 3 部設立的獨立法定組織，其主要職能，是應行政長官的要求，向行政長官會同行政會議就法定最低工資水平作出建議。

1.3 《最低工資條例》規定委員會在執行其職能時，須顧及以下需要：

- (1) 在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得適當平衡；及
- (2) 維持香港的經濟發展及競爭力。

1.4 首屆委員會（2011-13 年度）本著以數據為依歸的原則，進行檢討法定最低工資水平的工作。首屆委員會進行了廣泛諮詢，並經過審慎客觀的研究及反覆論證後，達成一致共識，於 2012 年 10 月向行政長官會同行政會議提交報告，建議法定最低工資水平由每小時 28.0 元上調至每小時 30.0 元。有關建議獲行政長官會同行政會議接納，立法會隨後通過有關的附屬法例，經修訂的法定最低工資水平（即每小時 30.0 元）由 2013 年 5 月 1 日起實施。

### 1.II 成員組織及名單

1.5 本屆委員會（2013-15 年度）成員由行政長官委任，任期兩年，由 2013 年 3 月 1 日起生效。當中，九位非官方成員是以個人身分獲委任，勞工界、商界及學術界各有三位。秘書處的支援服務，由勞工處及財政司司長辦公室轄下的經濟分析及方便營商處提供。

1.6 本屆委員會的成員名單如下：

<b>主席</b>	翟紹唐先生，銀紫荊星章，資深大律師，太平紳士
<b>非官方 成員<sup>(*)</sup></b>	陳章明教授，銅紫荊星章，太平紳士
	關百豪先生
	劉千石先生，太平紳士
	劉嘉時女士，銅紫荊星章
	梁兆輝教授
	李鳳英女士，銀紫荊星章，太平紳士
	孫永泉教授
	黃傑龍先生，太平紳士
	黃國先生，太平紳士
<b>官方 成員</b>	勞工及福利局常任秘書長 譚贛蘭女士，太平紳士
	商務及經濟發展局常任秘書長（工商及旅遊） 黃灝玄先生，太平紳士
	政府經濟顧問 陳李藹倫女士，太平紳士
<b>秘書</b>	首席勞工事務主任（法定最低工資） 麥志東先生

(\*) 按姓氏英文字母次序排列

## 2 最低工資委員會的工作

### 2.1 履行職責的基本原則

#### 2.1.1 符合法定職能

2.1 根據《最低工資條例》(香港法例第 608 章)，最低工資委員會(委員會)的主要職能，是應行政長官的要求，向行政長官會同行政會議報告它就訂明每小時最低工資額(法定最低工資水平)所作的建議。在考慮委員會進行檢討法定最低工資水平及提交報告所涉及的工作及時間後，行政長官根據《最低工資條例》，要求委員會於 2014 年 10 月 31 日或之前提交法定最低工資水平的建議報告。

2.2 《最低工資條例》亦訂明，委員會在執行其職能時，須要在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得適當平衡，並要顧及維持香港經濟發展及競爭力的需要。委員會在建議法定最低工資水平前，可以進行諮詢，分析數據及研究資料，以及考慮不同界別的意見。

2.3 法定最低工資對勞工市場、社會及經濟等多方面均有影響，而社會各界對法定最低工資水平的檢討亦有不同的意見及關注。為符合委員會的法定職能及在上述各項目標之間取得適當的平衡，委員會在檢討法定最低工資水平時，除了參考「一系列指標」的數據外，亦研究其他調查所得的資料，以及全面考慮社會各界對檢討法定最低工資水平的意見，以建議恰當的法定最低工資水平。

#### 2.1.2 以數據為依歸的原則

2.4 為了能客觀持平地檢討法定最低工資水平，委員會按以數據為依歸的原則，全面分析調查所得的資料及數據，並參考香港多方面的最新狀況和充分考慮社會各界的意見。我們在進行檢討時，參考的資料及數據來自：(1) 統計調查及專題研究，包括政府統計處(統計處)所進行的「收入及工時按年統計調查」(收入及工時調查)及「經濟活動按年統計調查」(經濟活動調查)，政府委託顧問所進行的「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯

的影響研究」，以及大量其他公布頻率較高及較新的相關數據（見報告第 2.11 段），以考慮最新狀況及趨勢；(2) 相關組織及公眾人士在委員會的諮詢活動所提供的數據、意見及資料；(3) 有關其他地方檢討最低工資水平的經驗的資料搜集及研究；以及(4) 相關的學術文獻。我們在參考上述資料及數據後，亦就不同的每小時工資測試水平進行影響評估，以建議恰當的法定最低工資水平。

### 2.1.3 資訊的發布及保密原則

2.5 我們明白社會各界十分關注法定最低工資水平的檢討。委員會設有網頁，介紹我們的工作及發放最新消息和資料。為增加委員會工作的透明度，我們適時發放新聞公報，並透過與傳媒會面，讓社會各界得悉委員會的工作進展概況。在進行公眾諮詢時，我們亦上載相關資料及數據至委員會網頁供公眾查閱，以便社會各界就法定最低工資水平的檢討提供意見。

2.6 為確保委員會成員在討論時保持客觀中立和免受外界影響，委員一致同意將研究和討論過程保密，以免影響委員會的有效運作和對委員構成不便；這亦可避免公眾因片面資訊而對委員會的工作有所誤解。

### 2.1.4 建立共識的原則

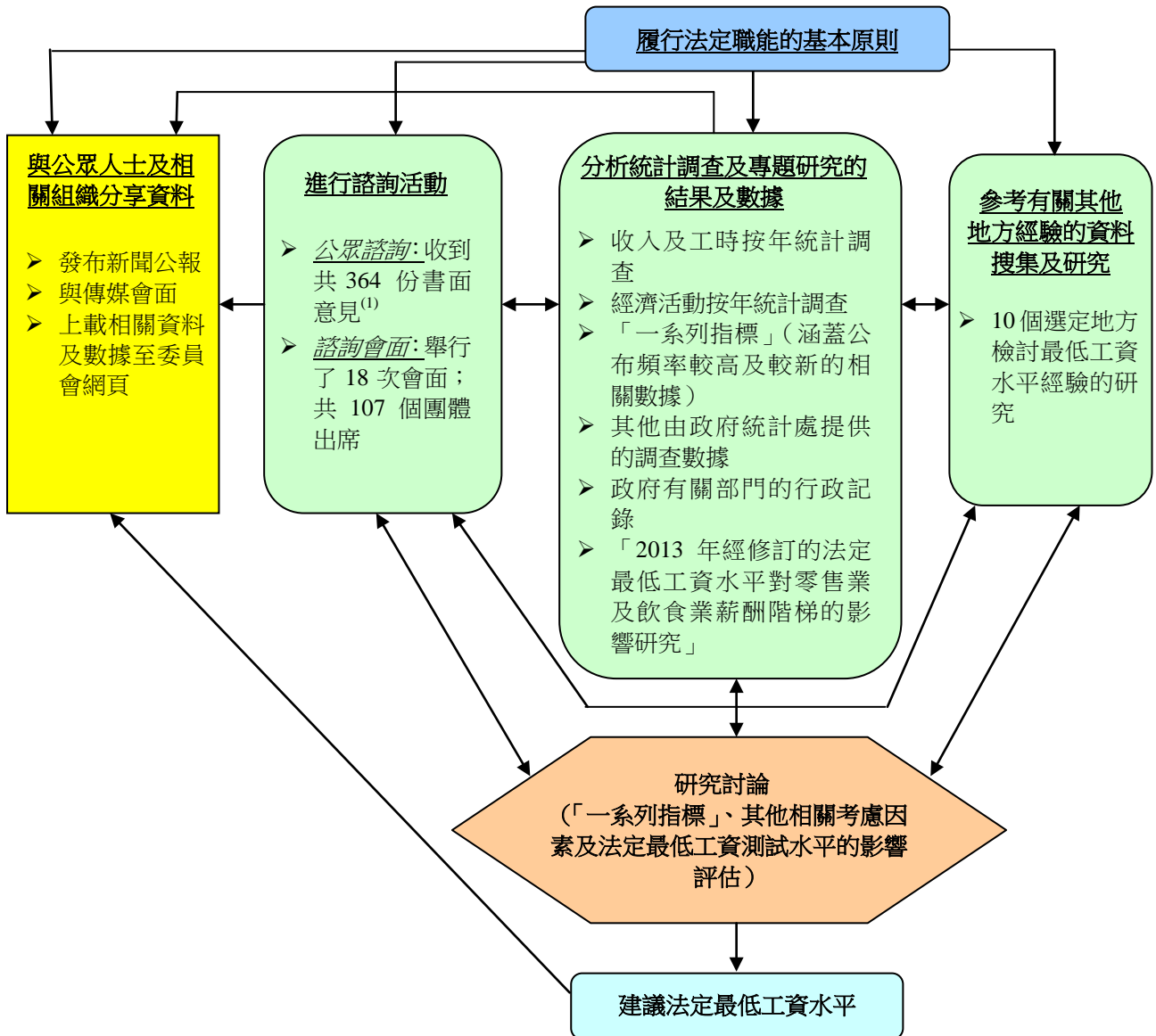
2.7 委員會參考了過往訂立及檢討法定最低工資水平的經驗，一致同意採納以建立共識為基礎的運作模式，透過理性討論，而非以對抗及「少數服從多數」的方法，研究各項有關檢討法定最低工資水平具爭議性的議題，並以達致共識為目標。這做法的好處顯而易見，因為共識的建立包含對不同意見的了解和尊重，避免觀點局限於較狹窄的範圍，而其成果亦享有較高的認受性及能取得更廣泛的支持。

## 2.II 最低工資委員會工作詳情

### 2.II.1 檢討法定最低工資水平的過程

2.8 我們檢討法定最低工資水平的過程概述如下：

圖 2.1：最低工資委員會檢討法定最低工資水平的過程



註：(1) 其中一份意見書夾附 493 封簽名信函。

2.9 總括而言，我們首先檢討和分析有關本地社會經濟狀況及法定最低工資自實施以來的各項相關數據，包括其他統計處公布頻率較高及較新的相關指標的最新狀況及趨勢，以開展整個檢討工作；接著我們與公眾人士及相關組織分享這些資料及數據，進行深入及廣泛的諮詢，並適時向傳媒和公眾人士匯報主要工作進展的最新消息。委



員會的主要活動／工作概述於表 2.1。

表 2.1：最低工資委員會（委員會）的主要活動和工作

日期	活動	詳情
<b>2013 年</b>		
3 月 20 日	委員會會議	• 舉行委員會（2013-15 年度）首次會議。
	發放新聞公報	• 匯報委員會首次會議的主要內容。
5 月 23 日	委員會會議	• 舉行第二次會議。 • 透過委員會網頁，向公眾匯報委員會舉行會議，檢視 2011 年低薪行業的業務表現、討論委員會可參考的「一系列指標」及其最新狀況，以及就政府計劃進行的專題研究提供意見。
9 月 19 日	與傳媒會面	• 匯報委員會準備工作的進展，包括： ✧ 制訂委員會的內務運作安排； ✧ 聽取 2012 年「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）及 2011 年「經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查）的主要結果； ✧ 研究有關監察法定最低工資實施後的社會經濟狀況時可參考的「一系列指標」；及 ✧ 聽取政府計劃進行「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」（2013 年連鎖反應研究）的介紹，並提供意見。
	委員會會議	• 舉行第三次會議。 • 透過委員會網頁，向公眾匯報委員會舉行會議，檢視「一系列指標」的最新狀況、聽取 2013 年連鎖反應研究的進度報告並提供意見，以及參考其他地方檢討最低工資水平的經驗。
12 月 19 日	委員會會議	• 舉行第四次會議。 • 透過委員會網頁，向公眾匯報委員會舉行會議，檢視法定最低工資水平修訂後本港的最新社會經濟狀況、討論研究法定最低工資水平時可考慮採用的影響評估框架，以及聽取有關制訂貧窮線的資料。
<b>2014 年</b>		
3 月 20 日	委員會會議	• 舉行第五次會議。 • 透過委員會網頁，向公眾匯報委員會舉行會議，聽取 2013 年收入及工時調查及 2012 年經濟活動調查的主要結果、檢視本港的最新社會經濟狀況，以及議定有關檢討法定最低工資水平的諮詢計劃。
4 月 4 日	發放新聞公報	• 匯報行政長官在考慮委員會進行檢討及提交報告所涉及的工作及時間後，已根據《最低工資條例》，要求委員會於 2014 年 10 月 31 日或之前向行政長官會同行政會議提交法定最

日期	活動	詳情
		低工資水平的建議報告。 • 公布委員會於 2014 年 4 月 7 日展開六個星期的公眾諮詢，邀請社會各界就法定最低工資水平的檢討提供意見。
4 月 7 日至 5 月 18 日	上載資料及數據至委員會網頁供公眾人士及相關組織查閱，並進行公眾諮詢，就檢討法定最低工資水平邀請社會各界提供意見	• 見報告第 2.19 段至第 2.22 段。
5 月 6 日	發放新聞公報	• 就檢討法定最低工資水平的公眾諮詢期將於 2014 年 5 月 18 日結束，籲請公眾人士及相關組織就法定最低工資水平的檢討提供意見。
5 月 19 日	上載資料至委員會網頁供公眾查閱	• 匯報委員會就檢討法定最低工資水平已／計劃進行的工作。
6 月 10 日至 13 日	與相關組織進行諮詢會面	• 見報告第 2.23 段至第 2.25 段。
6 月 18 日	上載資料至委員會網頁供公眾查閱	• 匯報出席委員會 2014 年 6 月諮詢會面的相關組織名單。
7 月 3 日	委員會會議	• 舉行第六次會議。 • 透過委員會網頁，向公眾匯報委員會舉行會議，聽取 2013 年連鎖反應研究的結果、檢視本港的最新社會經濟狀況，以及討論有關檢討法定最低工資水平的考慮因素和初步影響評估結果。
7 月 25 日	委員會會議	• 舉行第七次會議。 • 透過委員會網頁，向公眾匯報委員會舉行會議，檢視本港最新的社會經濟狀況及公眾人士和相關組織對檢討法定最低工資水平的意見，並討論在不同法定最低工資測試水平下的影響評估結果。
8 月 22 日	委員會會議	• 舉行第八次會議。 • 透過委員會網頁，向公眾匯報委員會舉行會議，檢視本港最新的社會經濟狀況，並討論法定最低工資的建議水平。
10 月 3 日	委員會會議	• 舉行第九次會議。 • 檢視本港最新的社會經濟狀況，並討論法定最低工資的建議水平。
10 月 24 日	委員會會議	• 舉行第十次會議。

## 2.II.2 統計調查及專題研究

2.10 委員會本著以數據為依歸的原則檢討法定最低工資水平。在檢討的過程中，我們進行了詳細及深入的數據研究及分析，考慮「一系列指標」以監察法定最低工資在 2011 年 5 月實施後和法定最低工資

水平在 2013 年 5 月修訂後的社會經濟狀況，並根據所得的數據以及公眾人士與相關組織所提供的意見及資料進行影響評估。因此，上述的統計調查及專題研究所提供的資料和數據，以及其他公布頻率較高及較新的相關數據，對我們就法定最低工資水平的檢討進行研究及分析工作極為重要。

**(a) 「一系列指標」**

2.11 不同地方在釐定最低工資水平時，普遍會參考多項相關指標，以掌握有關社會經濟變化的詳細資料。參考過往經驗，委員會認為掌握有關社會經濟變化的詳細資料，並在以數據為依歸的原則下，仔細分析相關的量化指標，有助其研究法定最低工資水平的工作。委員會其後以首次檢討法定最低工資水平時所參考的相關指標為基礎，審視增加不同數據的可行性和適切性。我們認為可沿用涵蓋四個考慮範疇的有關指標，包括整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力及社會共融。「一系列指標」不但涵蓋了委員會在法定職能規定所須考慮的關鍵因素，亦參考了其他地方在檢討最低工資水平時的經驗和考慮要素，為委員會就有關法定最低工資水平的檢討提供重要資料。委員會考慮的「一系列指標」概要載於表 2.2，而有關指標（包括數據的資料來源）的一覽表則載於附錄 I。我們會在第 3 章分析法定最低工資實施以來的社會經濟狀況，在第 4 章詳細分析「一系列指標」中的社會、經濟及勞工市場等數據，及在第 5 章闡述委員會考慮「一系列指標」所涵蓋範疇的詳情。

表 2.2：最低工資委員會考慮的「一系列指標」概要

考慮範疇	指標概要
1. 整體經濟狀況	1(a) 本地最新經濟表現及預測
2. 勞工市場情況	2(a) 勞工供求 2(b) 工資水平及分布 2(c) 工資差距 2(d) 就業特徵 2(e) 工作時數
3. 競爭力	3(a) 企業的經營特色 3(b) 創業精神、營商意欲及償債能力 3(c) 香港的相對經濟自由度及競爭力 3(d) 生產力增長 3(e) 勞工成本
4. 社會共融	4(a) 生活水平 4(b) 提升就業意欲 4(c) 勞資關係

**(b) 「收入及工時按年統計調查」及「經濟活動按年統計調查」**

2.12 在多項的指標當中，由統計處負責進行的收入及工時調查和經濟活動調查為委員會的檢討工作提供了極為有用的資料。收入及工時調查就香港僱員的工資水平及分布、就業及社會經濟特徵提供全面的數據，有助委員會進行詳細分析，從而了解不同工資水平的僱員的社會經濟特徵。

2.13 另一方面，經濟活動調查提供不同行業的業務表現和營運特徵的統計數據，以便分析不同行業的業務收益、營運開支、僱員薪酬及盈餘總額，為評估法定最低工資水平對企業（尤以中小型企業（中小企））造成的影響提供了重要的參考資料。

2.14 為支援委員會就法定最低工資水平的檢討，收入及工時調查和經濟活動調查的調查方法已相應作出優化，當中包括過往 2009 年及 2010 年收入及工時調查的統計期為第二季，而 2011 年收入及工時調查的統計期則為 5 月至 6 月，從而反映首個法定最低工資水平在 2011 年 5 月 1 日實施後的工資分布情況。自此以後，每年的收入及工時調查均維持以 5 月至 6 月作為統計期，以便進行按年分析。此外，為了作出更精確的分析，自 2011 年經濟活動調查起，統計處在向所有行業搜集折舊數據時已一併搜集攤銷數據。

(c) 政府統計處其他統計調查及政府有關部門的行政記錄

2.15 除收入及工時調查和經濟活動調查的數據外，委員會同時參考了大量其他公布頻率較高及較新的相關數據，以密切監察最新的社會經濟及就業情況和趨勢。這些數據與「一系列指標」有關，其中包括統計處其他統計調查的數據（例如每月的綜合住戶統計調查和按月零售物價統計調查、每季的勞工收入統計調查和僱傭及職位空缺按季統計調查等），以及其他政府部門的行政記錄（例如稅務局、破產管理署等提供的數據）。為讓公眾人士及相關組織就法定最低工資水平的檢討提供意見，委員會亦將這些數據及相關連結上載至委員會網頁（見報告第 2.20 段）。

(d) 「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」

2.16 臨時最低工資委員會在其報告<sup>(1)</sup>中，建議在法定最低工資實施後，應就特別是零售業及飲食業的低薪行業的薪酬架構所出現的具體變化進行研究，以檢視薪酬階梯連鎖反應的實際幅度，以便日後檢討法定最低工資水平時能就有關因素加以考慮。政府接納了有關建議，並在 2011 年委託研究顧問進行研究，透過追溯式統計調查，評估實施法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯的影響。首屆委員會根據研究所提供的資料，就首個法定最低工資水平對有關行業薪酬階梯可能造成的影響進行評估。

2.17 考慮到與首個法定最低工資水平實施時相比，2013 年經修訂的法定最低工資水平（即每小時 30.0 元）對有關行業所引致的影響或會有所不同，在參考本屆委員會的意見後，政府委託研究顧問再次進行專題研究，以檢視經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響。委員會就該專題研究向研究顧問提供意見，並根據研究所提供的資料，就經修訂的法定最低工資水平對有關行業薪酬階梯連鎖反應可能造成的影響進行評估。委員會參考該專題研究所進行的分析及研究載於第 4 章至第 6 章。

---

(1) 行政長官在 2009 年 2 月下旬委任臨時最低工資委員會，負責向行政長官建議首個法定最低工資的水平。該委員會其後在 2010 年 10 月 18 日向行政長官遞交報告。

### 2.II.3 諮詢活動

2.18 除了參考統計數據及其他調查所得的資料，委員會亦有全面考慮社會各界的意見。為搜集及了解公眾人士及相關組織對檢討法定最低工資水平的意見，委員會進行了公眾諮詢，更透過諮詢會面與相關組織及人士交流及聽取意見。相關組織及公眾人士的意見摘要載於第 5 章第 5.II 節。

#### (a) 公眾諮詢

2.19 隨著 2013 年收入及工時調查的結果於 2014 年 3 月 20 日發表，委員會在 2014 年 4 月 7 日至 5 月 18 日期間進行為期六個星期的公眾諮詢，邀請社會各界，包括公眾人士及相關組織，就法定最低工資水平的檢討提供意見。

2.20 為配合公眾諮詢，委員會上載相關的參考資料至委員會網頁供公眾查閱，包括：(1) 統計處發表的《2013 年收入及工時按年統計調查報告》的相關連結；以及(2) 相關資料及數據，涵蓋：「一系列指標」及各項指標的數據及相關連結、按行業劃分僱員是否享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的情況，以及補充統計資料、其他相關考慮因素和影響評估。補充統計資料有：(1) 按行業劃分賺取少於不同每小時工資水平的僱員數目及百分比；(2) 按行業及不同法定最低工資測試水平劃分的涉及僱員估計工資增加幅度；(3) 按行業及不同法定最低工資測試水平劃分的所有企業及中小企估計薪酬開支增加幅度；及(4) 按行業劃分的企業經營情況。

2.21 委員會透過不同渠道邀請公眾人士及相關組織提供意見，包括發放新聞公報，致函予相關組織及約 11 000 個業主立案法團、互助委員會及業主委員會，於報章及公共交通工具安排廣告，於委員會網頁（並連結至「香港政府一站通」、勞工處網頁、勞工處互動就業服務網頁、中小企業支援與諮詢中心電子通訊）及電台發放宣傳信息等。

2.22 在公眾諮詢期間，委員會共收到 364 份意見書，其中一份意見書夾附 493 封簽名信函。這些意見書來自個人及不同界別的團體，包括勞工組織、商會／僱主組織、中小企組織、低薪行業組織、其他行

業／專業／僱主團體、關注勞工政策的團體、智庫／政策研究團體，以及業主立法法團及業主委員會等。

## (b) 諮詢會面

2.23 在 2014 年 6 月，委員會與相關組織進行諮詢會面，包括勞工組織、商會／僱主組織、中小企組織、低薪行業的相關組織（包括行業內的組織、僱主、學會等）、其他行業／專業／僱主團體、關注勞工政策的團體，以及智庫／政策研究團體。這些相關組織或曾獲首屆委員會邀請出席諮詢會面，或曾就法定最低工資水平及相關事宜發表意見或要求約見委員會，或屬於可能較受法定最低工資影響的低薪行業組織。委員會邀請了合共 233 個相關組織，當中 107<sup>(2)</sup> 個組織出席了委員會的 18 次會面。出席諮詢會面的相關組織名單載於附錄 II。諮詢會面能讓相關組織表達意見，或就其在公眾諮詢期間提交的書面意見作出補充，以便委員會作出全面及客觀的分析。

2.24 在諮詢會面中，相關組織就法定最低工資在 2011 年 5 月實施後和法定最低工資水平在 2013 年 5 月修訂後對社會、經濟、勞工市場、中小企及有關行業的具體影響，以及委員會在檢討法定最低工資水平時需要考慮的因素，提供了寶貴的意見。

2.25 上述諮詢活動所搜集到的意見及資料，有助委員會更全面地掌握法定最低工資對社會、經濟及不同行業（特別是低薪行業）的影響，以及社會各界對法定最低工資水平檢討的意見，對委員會履行其職責提供了重要的參考及依據。

### 2.II.4 有關其他地方經驗的資料搜集及研究

2.26 香港實施法定最低工資的經驗尚淺。委員會在檢討法定最低工資水平的過程中，亦就 10 個選定地方（即內地、台灣、南韓、英國、法國、愛爾蘭、澳洲、新西蘭、美國及加拿大）檢討最低工資水平的經驗進行參考及研究。有關研究的資料載於附錄 III。

---

(2) 包括 4 個主要勞工組織、5 個主要商會／僱主組織、6 個中小企組織、24 個物業管理、保安及清潔服務業的相關組織、15 個飲食業的相關組織、9 個零售業的相關組織、9 個其他低薪行業的相關組織、13 個其他行業團體、6 個其他專業／僱主團體、10 個關注勞工政策的團體，以及 6 個智庫／政策研究團體。

### 3 法定最低工資實施以來的社會經濟情況

3.1 最低工資委員會（委員會）理解香港是一個高度外向型的經濟體系，當面對不同的外來經濟因素或不同階段的商業周期，法定最低工資實施所帶來的影響亦會截然不同。舉例來說，宏觀經濟環境良好，將有助紓緩因實施法定最低工資或其水平上調而對就業情況及企業盈利所造成的壓力。反之，倘若經濟走下坡，甚或面對巨大外來衝擊，以致企業盈利大幅受壓時，上調法定最低工資水平將令營商及就業環境雪上加霜。這一章綜合委員會對法定最低工資實施以來社會經濟情況的觀察，為第 4 章分析法定最低工資影響提供背景資料。

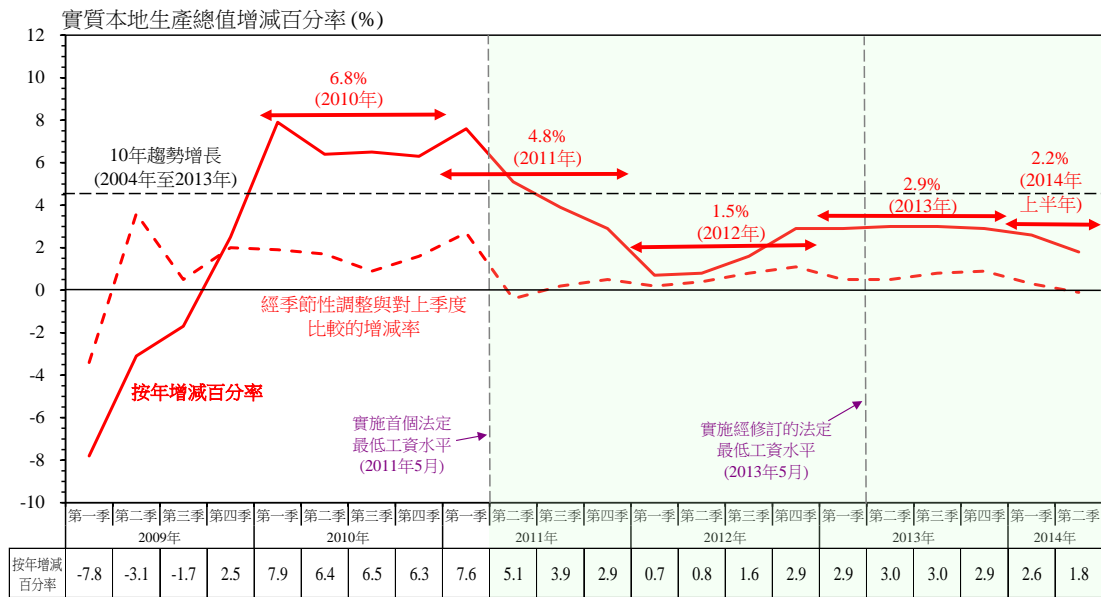
#### 3.1 宏觀經濟環境

##### 3.1.1 法定最低工資實施以來宏觀經濟情況大致穩定

3.2 正如《最低工資委員會 2012 年報告》中指出，香港經濟在 2011 年上半年強勁增長，大大紓緩了實施首個法定最低工資水平前所預期的負面影響。雖然出口表現在其後幾個季度相當疲弱，但內部需求在基建工程開支高企及本地消費市道暢旺的支持下維持堅穩，為整體經濟表現提供了緩衝。隨著外圍環境在 2012 年後期相對回穩，加上訪港旅遊業蓬勃發展，香港經濟踏入 2013 年後逐步重拾一些增長動力。儘管年內本港的貿易表現仍受先進經濟體系的復蘇步伐緩慢所困擾，但可幸內地經濟表現強韌，為香港出口帶來一定支持。本地經濟因而在 2013 年上半年錄得 2.9% 的實質溫和增長，雖仍遜於過去十年 4.5% 的趨勢增長，但已較 2012 年全年 1.5% 的增幅為高，為 2013 年 5 月實施經修訂的法定最低工資水平提供了一個較穩定的宏觀經濟環境（圖 3.1）。



圖 3.1：香港經濟在 2013 年年內維持溫和增長



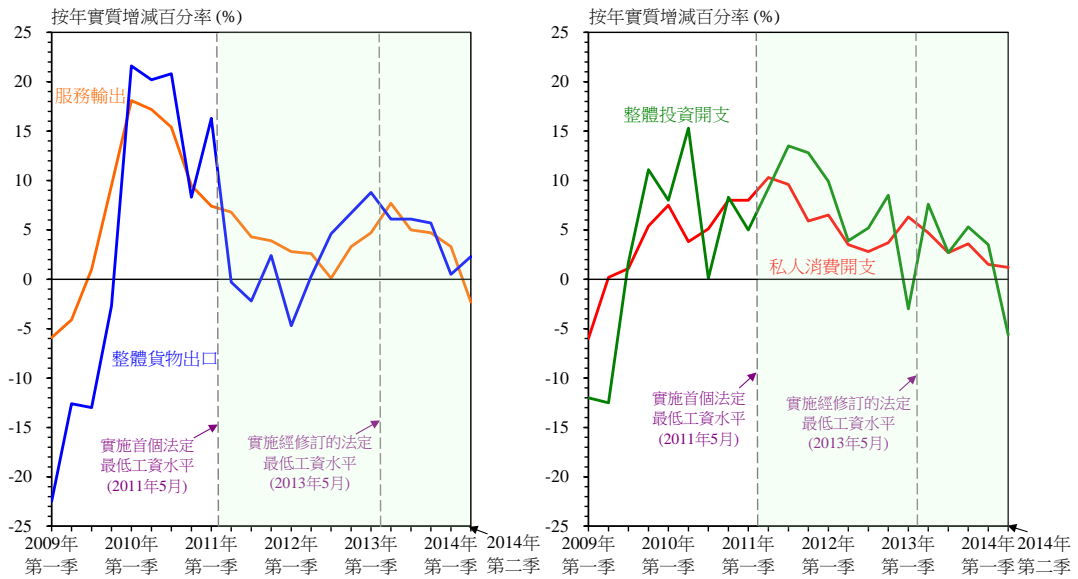
註：政府統計處會在取得更多數據後再作修訂。  
資料來源：國民收入統計，政府統計處。

### 3.1.2 經濟下行風險增加

3.3 然而，經濟增長在 2014 年上半年再度回落。實質本地生產總值在第二季僅按年增長 1.8%，低於首季的 2.6%，為自 2012 年第三季以來最慢增長；經季節性調整後按季更輕微收縮 0.1%。外圍方面，歐美經濟在踏入 2014 年後復蘇進程緩慢，亞洲的貿易和工業生產因而受到牽連。此外，美國聯邦儲備局自 2014 年 1 月開始減買資產，與其退市步伐相關的不確定因素令環球金融市況更為波動。世界各地的地緣政治風險升溫，亦為環球經濟前景增添變數。在這背景下，香港的貨物出口在 2014 年第二季雖然略有改善，但上半年整體來說仍表現呆滯。另一方面，由於訪港旅客消費在 2014 年第二季劇減，拖累整體服務輸出錄得自 2009 年第二季以來首次按年實質跌幅，亦蓋過了貨物出口略為回升的正面效應。

3.4 與此同時，內部需求的增長動力亦見回軟。自政府在 2013 年年初推出新一輪需求管理措施，住宅物業市場在隨後的一年多明顯冷卻，令房屋財富效應有所減退，加上經濟持續以低速增長，本地消費意欲亦因而轉弱。私人消費開支在 2014 年上半年按年僅實質增長 1.4%，遠低於過去十年 5.0% 的年均增長。在私營機器及設備購置劇減的情況下，整體投資開支在 2014 年上半年按年實質下跌 1.5%（圖 3.2）。

圖 3.2：香港對外貿易及內部需求在踏入 2014 年後都有所放緩

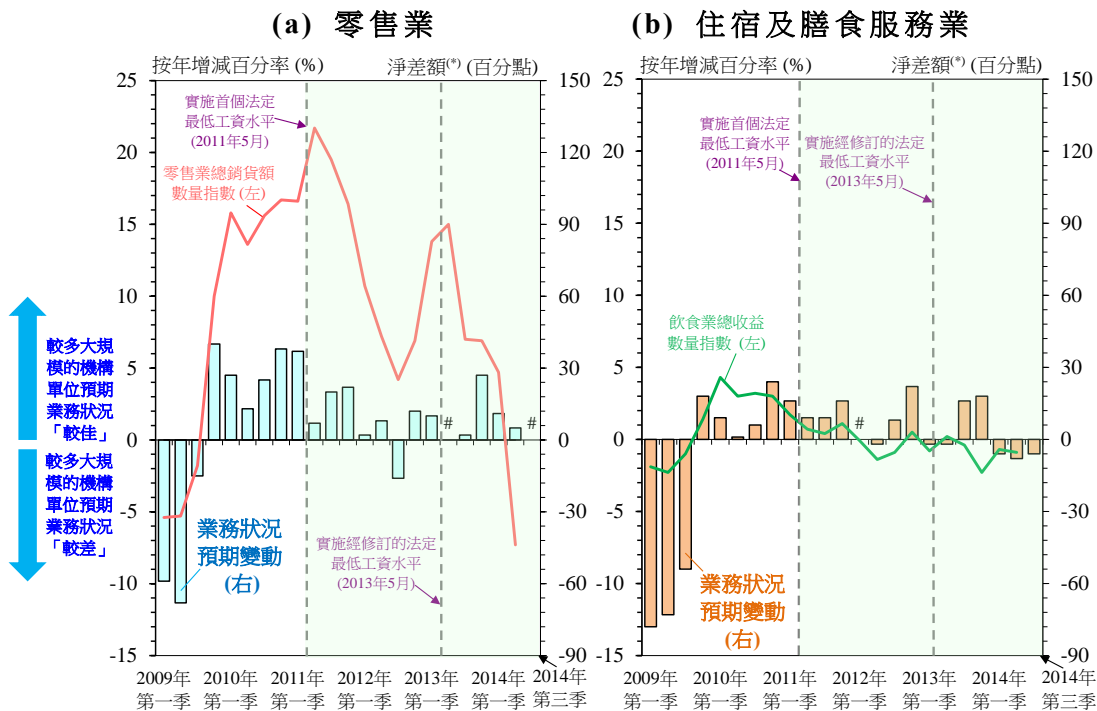


註：政府統計處會在取得更多數據後再作修訂。

資料來源：國民收入統計，政府統計處。

3.5 於 2014 年 6 月至 7 月進行，以大規模機構單位為對象的「業務展望按季統計調查」的結果亦顯示，儘管整體而言，大型企業對 2014 年第三季的業務展望大致維持正面，但業務與內需及訪港旅遊業有較密切關係的零售業對業務前景的看法轉趨審慎（圖 3.3），住宿及膳食服務業對業務前景的看法自 2014 年第一季起更相對悲觀。

圖 3.3：零售業和住宿及膳食服務業對業務前景的看法似乎相對黯淡



註：(\*) 淨差額指填報預期業務狀況「較佳」的機構單位百分比減去填報預期業務狀況「較差」的機構單位百分比。

(#) 相減的淨差額為零。

資料來源：零售業銷售額按月統計調查、食肆的收入及購貨額按季統計調查，及業務展望按季統計調查，政府統計處。

3.6 至於在 2014 年 9 月底開始的「佔領行動」，對本地商業活動造成一定程度的干擾，對消費及投資信心也可能有影響。然而，由於委員會只能掌握到截至 2014 年 8 月份的經濟數據，因此未能量化及全面考慮「佔領行動」的具體影響。無論如何，香港經濟內外環節都存在很多不穩定因素，短期內面對的下行風險有所增加。

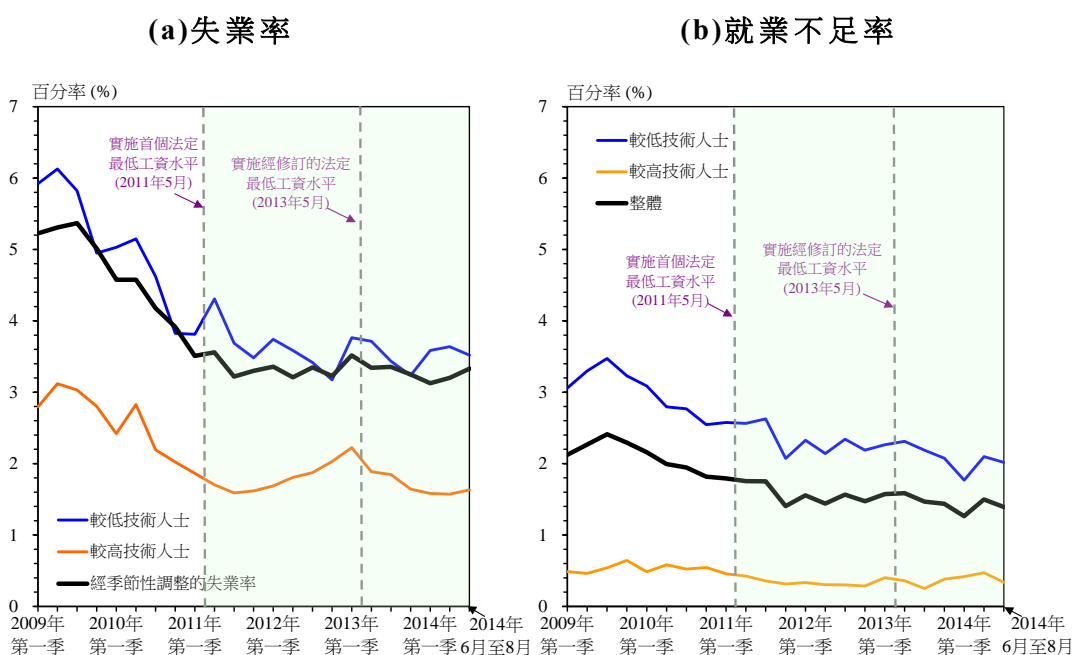
## 3.II 本地勞工市場

### 3.II.1 持續處於全民就業狀態

3.7 儘管本地經濟自 2011 年起大部分時間都以低於趨勢的速度增長，但受惠於本地消費及訪港旅遊業持續暢旺，勞工需求保持殷切，有助紓緩了實施法定最低工資對勞工市場所構成的壓力。總就業人數繼 2011 年強勁增長 2.9% 後，在 2012 年及 2013 年分別繼續上升 2.4% 及 1.8%。截至 2014 年 6 月至 8 月，總就業人數升至 3 790 000 人的歷史高位。就業及收入前景向好亦有助提升就業意欲，勞動人口因而在過去三年顯著上升，升幅大致與就業人數相符。

3.8 失業情況方面，年度平均失業率自 2011 年以來維持於 3.3% 至 3.4% 的低水平，不同技術層面組別的失業率持續走低，反映勞工市場在過去幾年維持在全民就業的狀態。不過，隨著近期訪港旅遊業及本地需求轉弱，勞工市場亦初現放緩迹象。經季節性調整的失業率從 2014 年第一季的 3.1% 上升至 6 月至 8 月的 3.3%，同期的就業不足率亦由 1.3% 微升至 1.4%（圖 3.4）。

圖 3.4：自法定最低工資實施以來，  
失業率及就業不足率皆維持在低水平

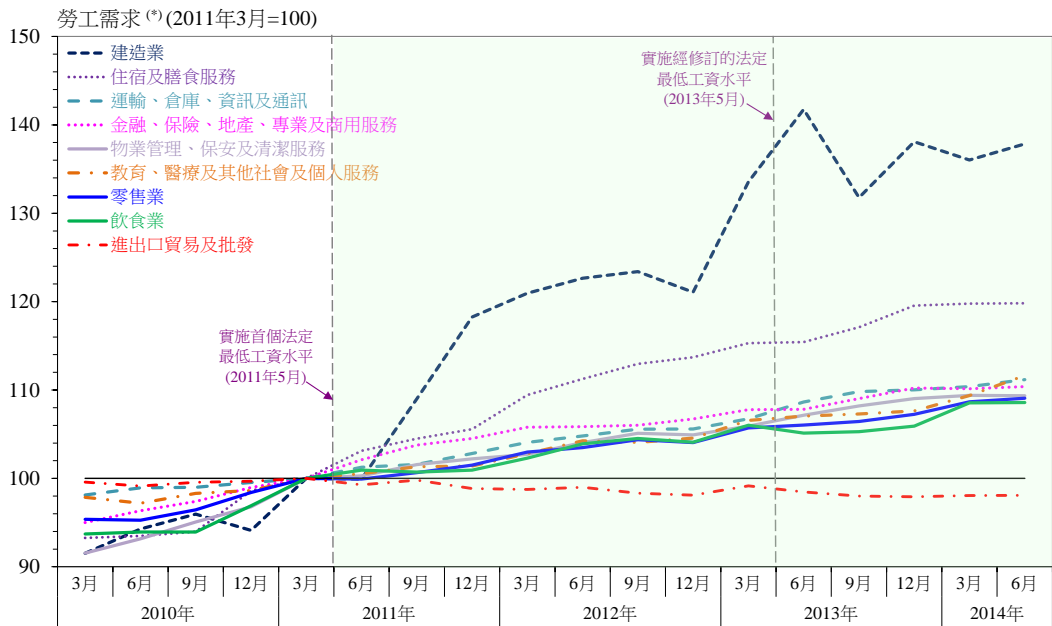


資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

### 3.II.2 人力供求情況偏緊

3.9 此外，由於公私營機構建造活動在過去三年多持續活躍，以及內部需求堅穩，大部分行業的勞工需求（以私人機構單位內的就業人數與職位空缺之總和作估算）在法定最低工資實施後皆有所上升，抵銷了外圍環境疲弱對就業情況的不利影響有餘（圖 3.5）。事實上，2013 年全年合計，私人職位空缺達 77 180 個，空缺率為 2.8%，是自 1994 年以來的最高水平。截至 2014 年 6 月，職位空缺數目及空缺率仍然處於高水平。大部分行業及不同職業組別的職位空缺數目相對於每 100 名失業人士的比率亦顯著上升（圖 3.6），可見人力供求情況在過去幾年持續偏緊。

圖 3.5：在過去三年多，大部分行業的勞工需求保持殷切

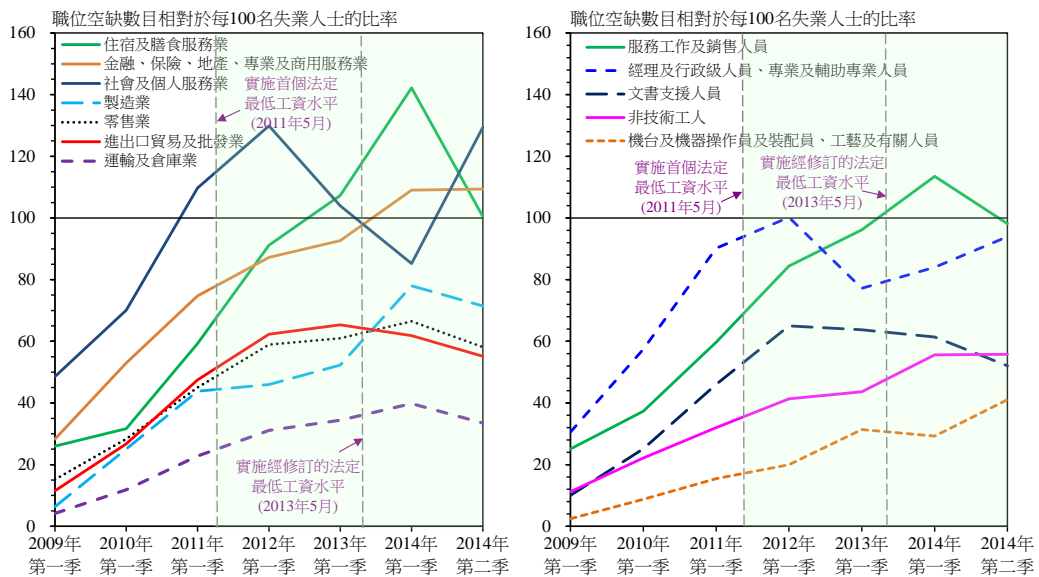


註：(\*) 勞工需求以私人機構單位內的就業人數與職位空缺之總和作估算。  
資料來源：僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

圖 3.6：大部分行業和職業組別的人力供求偏緊

(a) 按經濟行業劃分

(b) 按職業組別劃分

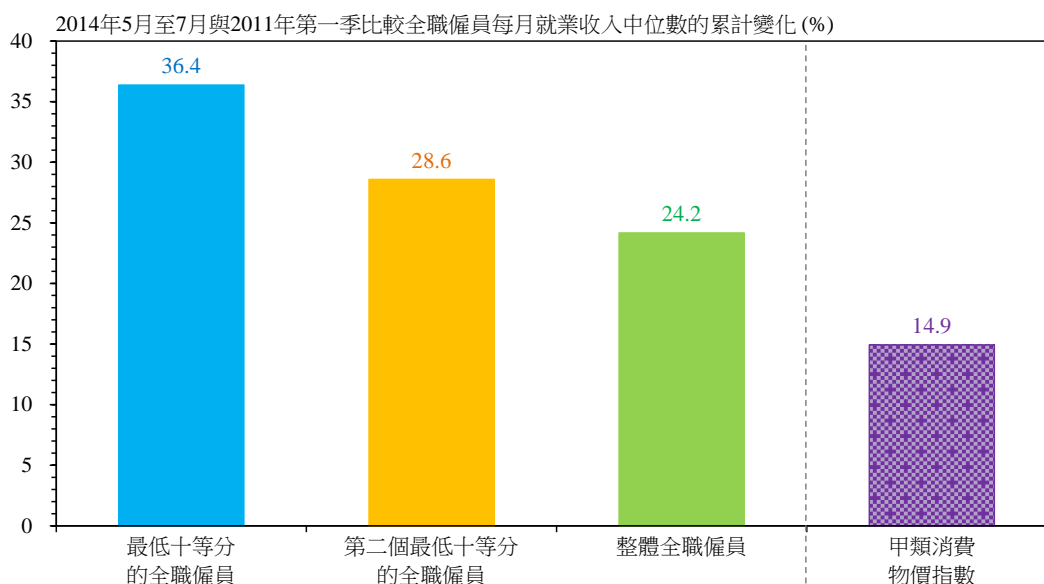


資料來源：綜合住戶統計調查及僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

3.10 2011 年至 2014 年年中期間，勞工市場大致保持平穩，僱員收入續見改善，特別是受惠於法定最低工資實施的較低收入人士。在 2011 年第一季至 2014 年 5 月至 7 月期間，就業收入在最低十等分的全職僱員（撇除法定最低工資不適用的政府僱員及留宿家庭傭工）的每月就業收入中位數累計錄得 36.4% 的可觀升幅，而整體全職僱員的相應數字則有 24.2%，可見法定最低工資對較低收入僱員的就業收入有一

定的推動作用。再者，較低收入全職僱員的每月就業收入中位數較同期的甲類消費物價指數增長為快，說明他們的收入得到實質改善（圖 3.7）。

圖 3.7：自法定最低工資實施以來，  
較低收入的全職僱員每月就業收入中位數得到實質改善



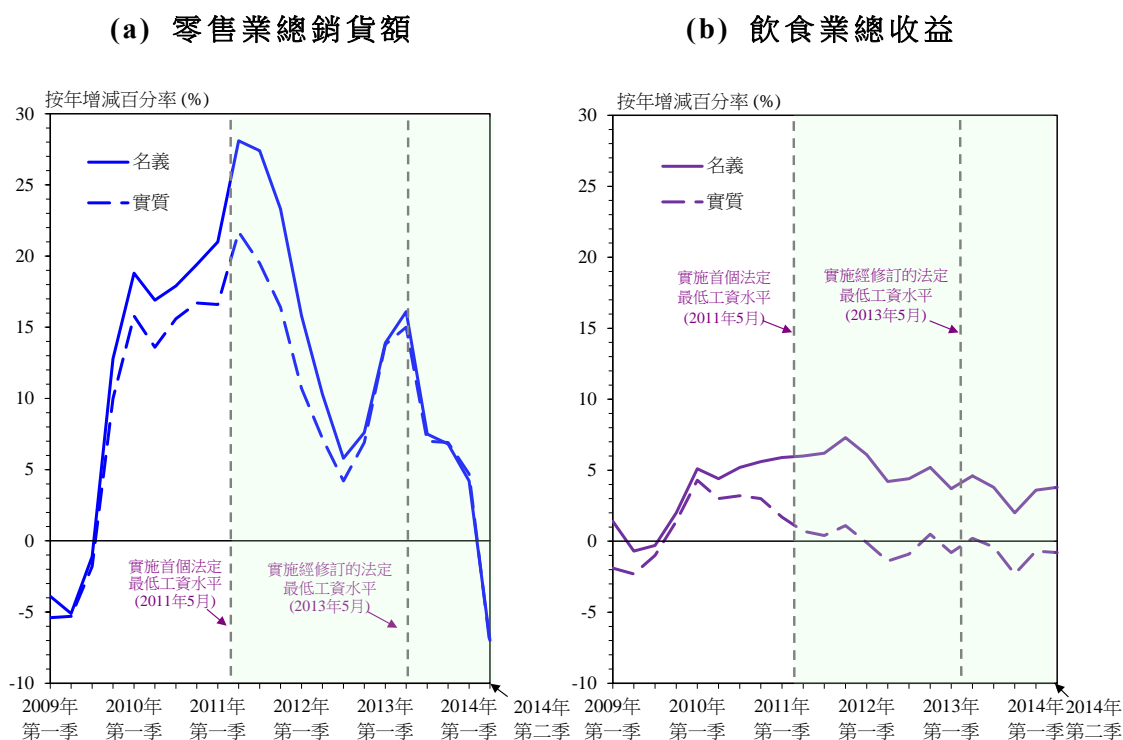
註：全職僱員指在統計前 7 天內工作 35 小時及以上，或在該 7 天期間內因休假而工作少於 35 小時的僱員。政府僱員及留宿家庭傭工並不包括在計算內。

資料來源：綜合住戶統計調查及按月零售物價統計調查，政府統計處。

### 3.II.3 就業前景存在變數

3.11 過去幾年，職位增長主要是由內需帶動。一旦相關行業的業務表現轉差，招聘意欲將難免會受到影響，或會對勞工市場構成一定壓力。以聘請超過 50 萬名僱員、佔本港僱員 15.6% (2014 年 6 月至 8 月數字) 的零售業及飲食業為例：零售業的表現在 2014 年第二季大幅下滑，而飲食業的食肆總收益亦持續錄得實質跌幅（圖 3.8）。這些發展都或多或少會影響業內企業開設新職位的速度。踏入 2014 年，其他行業如旅遊會議及展覽服務、資訊及通訊、銀行和電腦及資訊科技服務的業務增長步伐都顯著放緩（表 3.1），亦為就業前景帶來變數。此外，「佔領行動」對很多不同行業，如零售、餐飲、旅遊及運輸業等造成一定程度的干擾，會否影響到企業營商信心仍有待觀察。

圖 3.8：近期零售業表現明顯轉弱，而食肆收入亦持續錄得實質跌幅



資料來源：零售業銷貨額按月統計調查和食肆的收入及購貨額按季統計調查，政府統計處。

表 3.1：多個主要行業的經濟活動增長在 2014 年上半年顯著減慢，就業前景存在變數

選定行業的業務收益指數的按年增減率(%)					
行業	2011年	2012年	2013年	2014年	
	全年	全年	全年	第一季	第二季(*)
旅遊、會議及展覽服務	+23.8	+15.1	+17.8	+6.9(*)	-7.5
資訊及通訊	+8.8	+9.3	+6.0	-0.1	-1.1
銀行	+10.8	+9.4	+16.8	+5.5	+3.8
電腦及資訊科技服務	+10.4	+15.1	+2.1	-7.8	+1.1
批發	+12.7	+3.2	+4.3	+3.1	+3.5
進出口貿易業	+8.9	-1.3	-0.3	+0.9	-0.7

註：(\*) 臨時數字。

資料來源：服務行業按季統計調查，政府統計處。

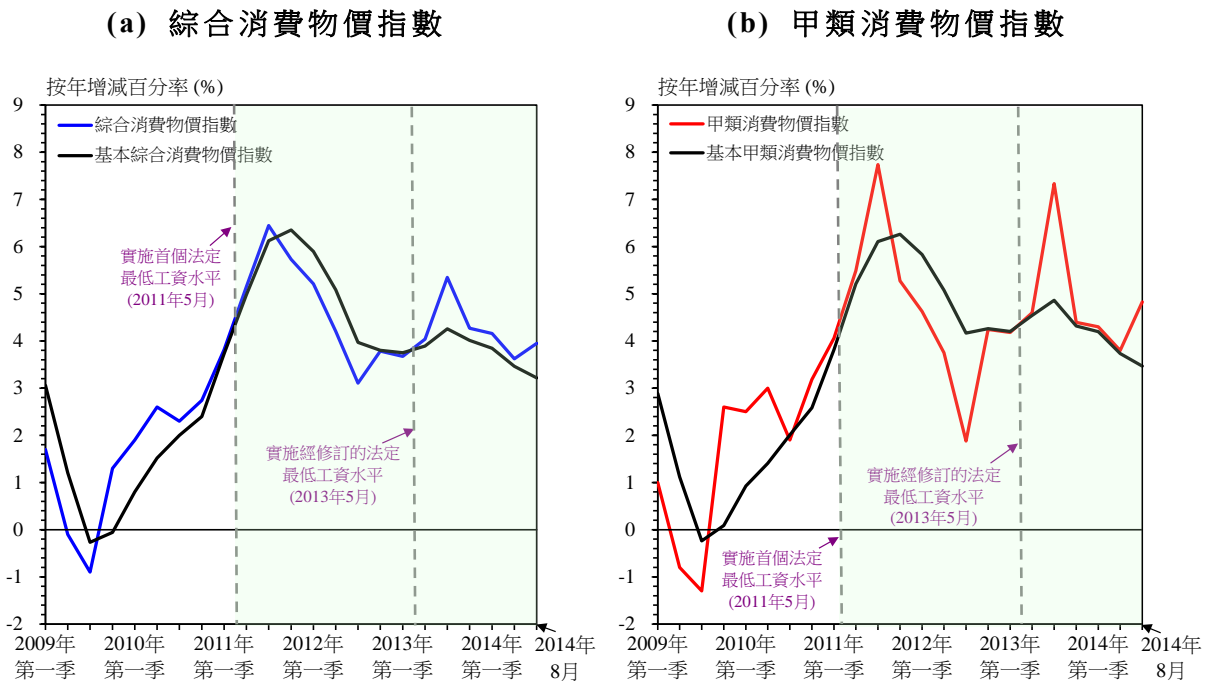


### 3.III 物價

#### 3.III.1 整體通脹壓力有所緩和

3.12 在首個法定最低工資水平實施初期，受本地成本壓力、國際食品及商品價格，以及私人房屋租金上揚所帶動，基本綜合消費物價指數在 2011 年全年上升 5.3%。不過，及後輸入通脹轉趨平穩，私人房屋租金的漲幅亦見緩和，基本綜合消費物價通脹在 2012 年及 2013 年分別回落至 4.7% 及 4.0%（圖 3.9）。2014 年首 8 個月的基本綜合消費物價通脹為 3.5%，顯示通脹壓力進一步緩和。反映基層生活的基本甲類消費物價指數走勢亦大致相若。

圖 3.9：通脹壓力自 2011 年急升後逐步轉趨緩和



資料來源：按月零售物價統計調查，政府統計處。

3.13 然而，2013 年商業租金仍處於升軌，儘管升幅自下半年開始減慢；在勞工市場保持平穩的情況下，工資亦穩步上升。倘若消費者對貨物／服務需求維持殷切，企業的商業活動得以擴張，其定價能力亦會較高，可將額外的勞工及其他經營成本轉嫁予消費者。不過，踏入 2014 年，個別行業如零售業的業務表現大幅下滑，這些企業或未能依靠提價來抵銷大部分的額外成本壓力（表 3.2）。



表 3.2：2011 年至 2014 年第二季營商成本、收入及產出／服務價格

	按年增減百分率(%)				
	2011年	2012年	2013年	2014年	
				第一季	第二季
<b>投入成本</b>					
名義工資指數	+8.1	+5.6	+4.7	+4.1	+4.5
租金指數					
私人寫字樓租金指數	+15.1	+10.8	+8.4	+6.1	+3.8
私人零售樓宇租金指數	+9.3	+12.7	+9.4	+5.5	+3.8
私人分層工廠大廈租金指數	+8.9	+11.2	+11.7	+9.4	+7.9
<b>收入</b>					
零售業總銷貨額價值指數	+24.9	+9.8	+11.0	+4.2	-7.0
食肆總收益價值指數	+6.4	+5.0	+3.5	+3.6	+3.8
<b>產出／服務價格</b>					
零售業	+6.5	+2.6	+0.4	-0.5	+0.2
飲食業	+5.4	+5.4	+4.3	+4.3	+4.6
基本綜合消費物價指數	+5.3	+4.7	+4.0	+3.8	+3.5
本地生產總值平減物價指數	+3.9	+3.7	+1.4	+2.2	+3.5

註： 2014 年的租金指數為臨時數字。  
零售業及飲食業的產出／服務價格的按年增減百分率粗略估算為價值指數與數量指數按年增減百分率之間的差別。  
政府統計處會在取得更多數據後再對本地生產總值平減物價指數作修訂。

資料來源：差餉物業估價署；勞工收入統計調查、國民收入統計、按月零售物價統計調查、食肆的收入及購貨額按季統計調查，及零售業銷售額按月統計調查，政府統計處。

3.14 總括來說，過去數年宏觀經濟情況大致穩定，內部需求維持堅穩，導致人力供求情況偏緊，有助緩和實施法定最低工資對就業情況可能造成的影響，較低薪工人的就業收入因而顯著改善。對企業而言，相比首個法定最低工資水平，2013 年 5 月實施的經修訂水平對營商成本所構成的壓力相對溫和。不過，值得注意的是，踏入 2014 年，經濟大幅放緩，部分企業或未能靠提價來抵銷額外的成本壓力。隨著近期訪港旅遊業及本地需求轉弱，而「佔領行動」亦對本地商業活動造成一定程度的干擾，短期內本地經濟及勞工市場面對的下行風險有所增加。然而，由於委員會只能掌握到截至 2014 年 8 月份的經濟數據，因此未能量化及全面考慮「佔領行動」的具體影響。至於「佔領行動」會否對香港經濟造成長遠影響，包括削弱投資者對香港市場的信心，以至香港整體的競爭力，仍需密切觀察。

3.15 在檢視法定最低工資實施以來的社會經濟情況後，將在第 4 章透過「一系列指標」詳細分析法定最低工資實施的影響。

## 4 法定最低工資的影響

- 4.1 最低工資委員會（委員會）參考了大量與「一系列指標」有關的數據，以監察法定最低工資在 2011 年 5 月實施後和法定最低工資水平在 2013 年 5 月修訂後的社會經濟狀況。這些數據來自政府統計處（統計處）的多項統計調查，以及其他政府有關部門的行政記錄（見第 2 章）。
- 4.2 我們根據相關數據的變化，分析法定最低工資實施以來對僱員、企業，以至本地勞工市場、物價及整體經濟的影響，這一章綜合有關的主要觀察。法定最低工資實施至今三年多的經驗，固然有助這較全面的分析，但須強調，有關時間尚短，故我們仍需不斷觀察和研究。

### 4.1 賺取法定最低工資水平的僱員的社會經濟特徵

- 4.3 委員會在執行其法定職能時，要建議一個能夠有效防止工資過低的法定最低工資水平，但亦要同時避免有關水平會窒礙勞工市場的發展。如第 3 章所述，2011 年至 2014 年年中期間人力供求情況持續偏緊，僱員的收入普遍上升。委員會正是在這經濟背景下，檢視議價能力較低、只賺取法定最低工資水平的僱員的情況。
- 4.4 根據「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）的結果，賺取法定最低工資水平的僱員數目由 2011 年 5 月至 6 月（法定最低工資水平為每小時 28.0 元）的 180 600 人，下跌至 2013 年 5 月至 6 月（法定最低工資水平為每小時 30.0 元）的 98 100 人，減少了 82 500 人（即下跌 45.7%），佔所有僱員數目的百分比亦從 6.4% 下降至 3.4%（表 4.1）。由此可見，法定最低工資的實施並沒有窒礙工資向上調節的空間，亦反映受惠於法定最低工資及勞工市場情況理想，大部分薪酬較低的僱員的工資顯著改善，甚至已超越法定最低工資水平。這是我們樂見的現象。

表 4.1：2011 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月賺取法定最低工資水平的僱員的社會經濟特徵

社會經濟特徵	2011 年 5 月至 6 月			2013 年 5 月至 6 月		
	賺取法定最低工資水平 (即每小時 \$28.0) 的僱員		該種社會經濟特徵僱員 佔僱員總數 的百分比 (%)	賺取法定最低工資水平 (即每小時 \$30.0) 的僱員		該種社會經濟特徵僱員 佔僱員總數 的百分比 (%)
	人數 ('000)	佔賺取法定最低 工資水平的僱員 總數的百分比 (%)		人數 ('000)	佔賺取法定最低 工資水平的僱員 總數的百分比 (%)	
賺取法定最低工資水平的僱員總數	180.6	100.0	6.4	98.1	100.0	3.4
<b>I. 性別</b>						
男性	72.7	40.3	52.2	42.1	43.0	51.9
女性	107.9	59.7	47.8	55.9	57.0	48.1
<b>II. 年齡組別</b>						
15 歲至 24 歲	16.7	9.3	8.0	10.5	10.7	8.0
25 歲至 34 歲	13.8	7.6	27.3	6.9	7.1	26.2
35 歲至 44 歲	27.4	15.2	26.4	14.8	15.0	25.9
45 歲至 54 歲	65.2	36.1	25.8	31.0	31.6	25.5
55 歲及以上	57.5	31.8	12.5	34.9	35.5	14.5
<b>III. 教育程度</b>						
小學及以下	87.2	48.3	13.0	40.3	41.1	12.7
中一至中三	48.5	26.9	14.4	38.4	39.2	14.6
中四至中七	42.9	23.8	40.4	18.1	18.5	39.3
專上教育	2.0	1.1	32.2	1.1	1.2	33.5
<b>IV. 受僱性質</b>						
全職	145.7	80.7	93.0	80.7	82.3	92.9
兼職	34.9	19.3	7.0	17.3	17.7	7.1
<b>V. 合約形式</b>						
長期聘用	152.0	84.2	89.7	85.4	87.0	89.6
定期合約聘用	17.2	9.5	7.5	9.2	9.3	7.4
臨時聘用	11.5	6.3	2.7	3.6	3.6	2.9
<b>VI. 職業組別</b>						
非技術工人	116.6	64.6	15.0	65.4	66.6	15.3
服務工作及銷售人員	55.8	30.9	16.0	27.2	27.7	16.9
工藝人員及機器操作員	2.5	1.4	11.8	1.8	1.9	12.0
文書支援人員	4.5	2.5	17.6	2.2	2.3	17.0
經理、行政級人員、專業人員及輔助專業人員	1.3	0.7	39.6	1.5	1.5	38.7
<b>VII. 每周工作日數</b>						
少於或等於 5 日	30.7	17.0	35.2	12.4	12.6	39.4
多過 5 日但最多 5.5 日	5.7	3.2	25.2	2.3	2.3	17.7
多過 5.5 日但最多 6 日	137.9	76.4	36.6	77.8	79.3	39.9
多過 6 日	6.2	3.5	3.0	5.6	5.7	3.0
<b>VIII. 計酬方式</b>						
月薪	90.5	50.1	86.0	46.1	47.0	84.8
時薪	79.7	44.1	7.1	47.1	48.0	7.7
日薪	9.4	5.2	5.7	§	§	6.9
其他	1.0	0.6	1.2	§	§	0.6
<b>IX. 享有有薪休息日及有薪用膳時間<sup>(*)</sup></b>						
只有有薪休息日	25.1	13.9	25.0	14.8	15.1	23.0
只有有薪用膳時間	47.7	26.4	11.0	26.8	27.3	10.8
兩者皆有	33.9	18.8	43.9	19.8	20.2	46.7
兩者皆無	74.0	40.9	20.1	36.6	37.3	19.6

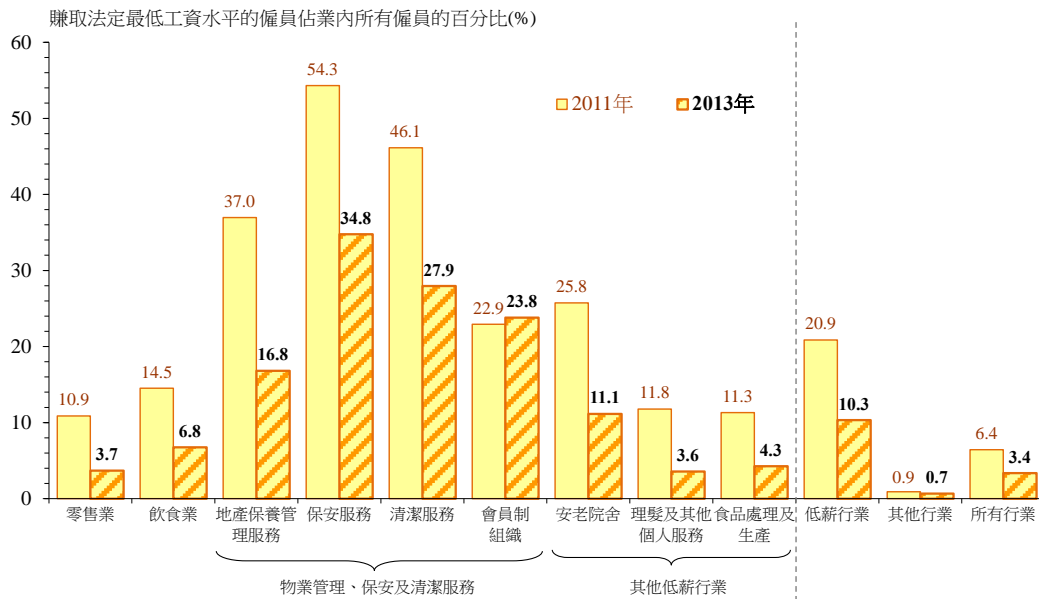
註： § 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。  
(\*) 如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日薪酬及／或用膳時間薪酬。  
僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。  
由於進位原因，個別數值加起來不一定等於總數。  
資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

- 4.5 在 2013 年 5 月至 6 月，賺取法定最低工資水平的僱員，主要為女性（57.0%）、較年長（45 歲及以上）（67.2%）、教育程度較低（中三及以下）（80.3%）的僱員，以及非技術工人和服務工作及銷售人員（94.4%），與 2011 年 5 月至 6 月的情況大致相若。值得注意的是，在 2011 年至 2013 年期間，不論教育程度高低，賺取法定最低工資水平的僱員人數都有所減少，當中具小學及以下學歷及教育程度達中四至中七的僱員的跌幅尤為明顯。這或多或少反映在近年人力供求偏緊的情況下，有更多較低薪僱員的工資已超越法定最低工資水平。
- 4.6 相比整體僱員，賺取法定最低工資水平的僱員，較多從事兼職工作或臨時工作。儘管如此，與 2011 年 5 月至 6 月比較，2013 年 5 月至 6 月賺取法定最低工資水平的僱員中，享有有薪休息日及有薪用膳時間的百分比由 18.8% 上升至 20.2%，兩者皆沒有的比例則由 40.9% 下跌至 37.3%。由此可見，雖然實施法定最低工資令勞工成本上升，但僱主普遍並沒有減少僱員這兩方面的福利。
- 4.7 2013 年 5 月至 6 月與 2011 年 5 月至 6 月比較，幾乎所有低薪行業<sup>(1)</sup>內賺取法定最低工資水平僱員的百分比均明顯下跌，惟物業管理、保安及清潔服務的有關百分比仍然較高（圖 4.1）。

---

(1) 首屆委員會界定「低薪行業」為僱用較多「低薪僱員」（即每小時工資屬於整體分布中最低十分位數的僱員），或低薪僱員佔行業僱員總數比例較高的行業。根據以上準則及 2013 年收入及工時調查的結果，委員會認為可沿用首屆委員會識別的四個低薪行業及其涵蓋的 15 個細分行業，包括：(i)零售業（包括：超級市場及便利店和其他零售店）；(ii)飲食業（包括：中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店和港式茶餐廳）；(iii)物業管理、保安及清潔服務（包括：地產保養管理服務、保安服務、清潔服務和會員制組織）；以及(iv)其他低薪行業（包括：安老院舍、洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務，以及食品處理及生產）。根據 2013 年收入及工時調查的結果，在 2013 年 5 月至 6 月，低薪行業的每小時工資最低十分位數為 30.0 元，較所有行業的每小時工資十分位數（33.0 元）為低，說明低薪行業內的低薪僱員數目較多。另外，低薪行業中低薪僱員佔業內僱員總數的百分比為 26.1%，較所有行業的 9.5% 為高，說明低薪行業中的低薪僱員佔行業內總僱員人數的比例較高，以及其他行業的每小時工資數據均未符合上述界定低薪行業的準則。詳細統計數據見附錄 V 表甲.1。

圖 4.1：2011 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月  
按行業<sup>(\*)</sup>劃分賺取法定最低工資水平的僱員佔業內所有僱員的百分比



註：(\*) 部分低薪行業的數字因抽樣誤差相對較大而不予公布。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.8 以上的分析顯示，受惠於過去數年勞工市場情況理想，僱員的收入有所改善，只賺取法定最低工資水平的僱員數目亦因而顯著下降。大部分僱員的工資高於法定最低工資水平，可見法定最低工資的實施似乎並未嚴重窒礙市場工資的調節。

4.9 在以下章節，我們會更深入探討法定最低工資自實施以來對僱員、企業，以至本地勞工市場、物價及整體經濟等方面的影響。

## 4.II 對僱員的影響

### 4.II.1 僱員工資／薪金／就業收入<sup>(2)</sup>的變化

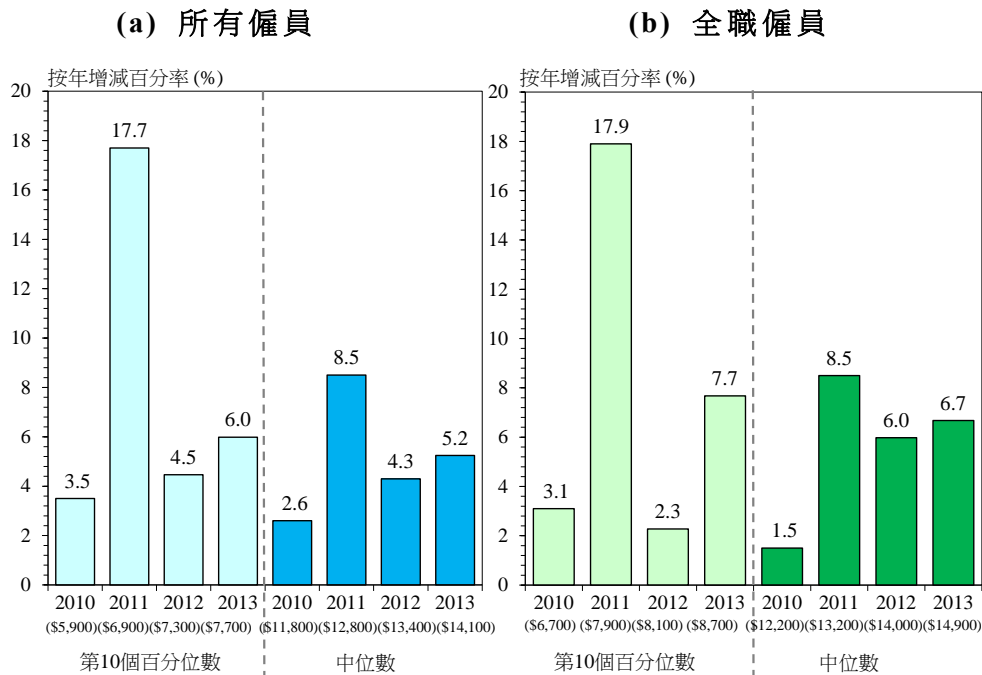
4.10 比較法定最低工資實施前和最新的工資水平及分布的數據，有助分析不同組別僱員在法定最低工資實施前後的工資變化。收入及工時調查<sup>(3)</sup>的工資分布數據顯示，受惠於首個法定最低工資水平在 2011 年 5 月實施時的一次性推動效應，所有僱員的每月工資第 10 個百分

(2) 工資／薪金／就業收入的數據是從統計處不同統計調查中所獲得，其定義見詞彙。

(3) 2010 年收入及工時調查的統計期為第二季（即 2010 年 4 月至 6 月），而 2011 年至 2013 年的統計期則為 5 月至 6 月，從而反映首個法定最低工資水平在 2011 年 5 月 1 日實施後和在 2013 年 5 月 1 日修訂後的工資分布情況。

位數在 2011 年 5 月至 6 月按年錄得可觀的 17.7% 增幅，而全職僱員的相應增幅更高，達 17.9%（圖 4.2）。相比之下，在 2013 年 5 月實施的經修訂的法定最低工資水平對工資的推動效應相對溫和，惟對提升薪酬最低的僱員的工資仍有一定作用。具體來說，在 2013 年 5 月至 6 月，全職僱員每月工資第 10 個百分位數按年增幅達 7.7%，高於相應每月工資中位數 6.7% 的增幅。

圖 4.2：2010 年 4 月至 6 月至 2013 年 5 月至 6 月每月工資分布的變化

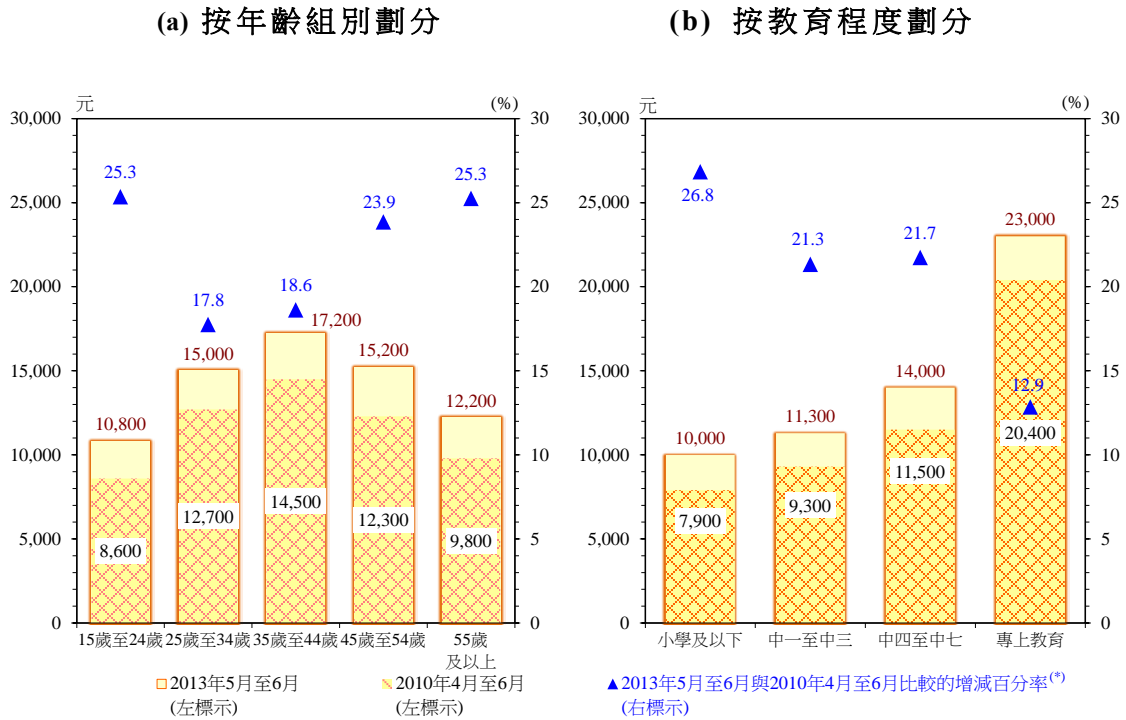


註：括號內數字為該年份該百分位數的每月工資，以最近的百位港元顯示。增減百分率以未經進位的數字計算。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.11 在 2010 年 4 月至 6 月至 2013 年 5 月至 6 月期間，較年青（15 歲至 24 歲）、較年長（45 歲及以上），以及教育程度較低的全職僱員的每月工資中位數均錄得超過兩成的累計升幅（圖 4.3）。此外，有近四分之一從業員只賺取法定最低工資水平的物業管理、保安及清潔服務業，工資升幅亦相當顯著，其全職僱員每月工資中位數由 2010 年 4 月至 6 月的 7,200 元上升至 2013 年 5 月至 6 月的 9,900 元，累計升幅達 37.5%（圖 4.4）。普遍較低薪的非技術和服務工作及銷售全職僱員的每月工資中位數在同期間亦分別累計上升 31.6% 及 27.1%，較其他職業組別錄得更大升幅。這些數據顯示，受惠於法定最低工資的實施，薪酬較低的僱員的工資相對於其他組別僱員獲得更顯著的改善。

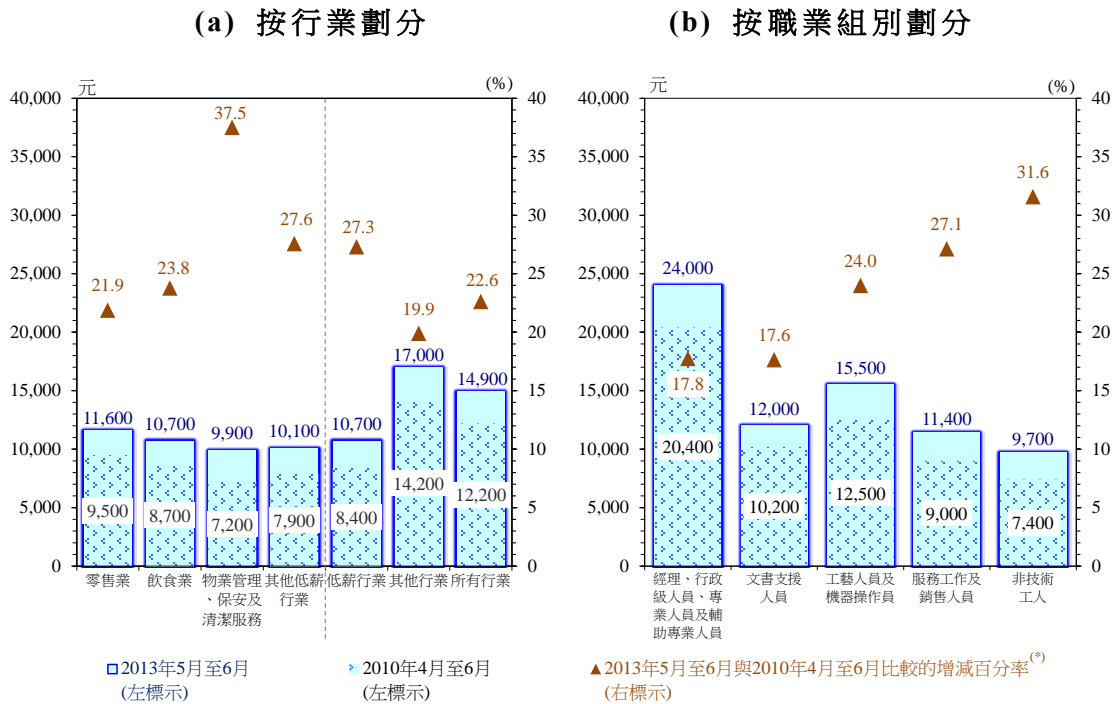
圖 4.3：2010 年 4 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月  
按年齡組別及按教育程度劃分全職僱員每月工資中位數及累計變化



註：(\*) 每月工資中位數以最近的百位港元顯示，增減百分率以未經進位的數字計算。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

圖 4.4：2010 年 4 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月  
按行業及按職業組別劃分全職僱員每月工資中位數及累計變化



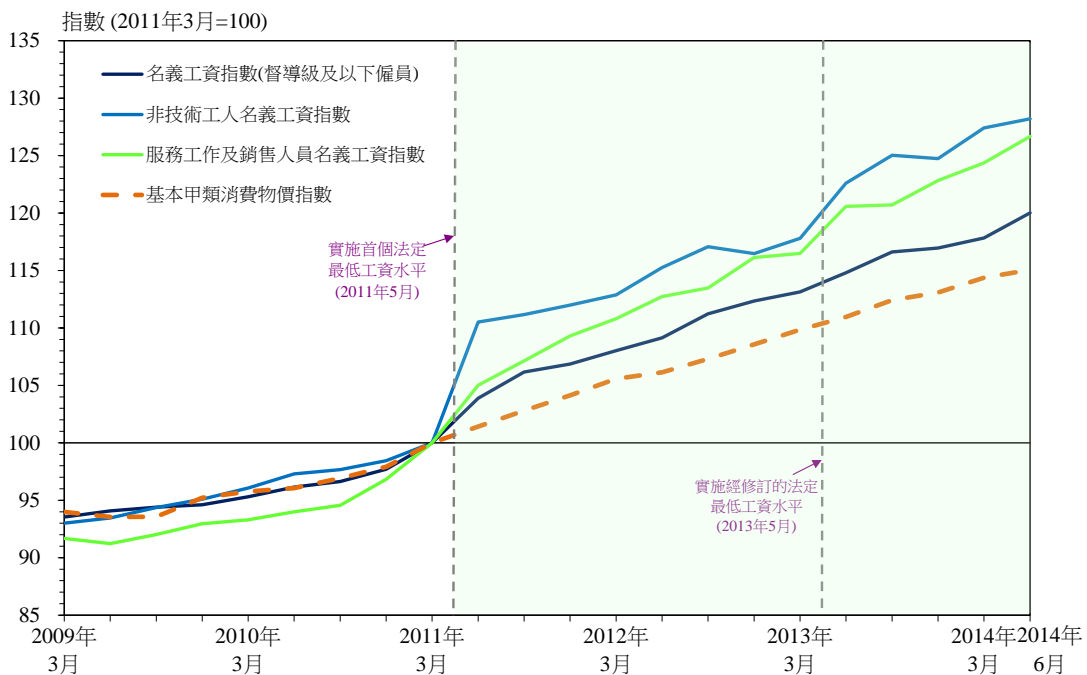
註：(\*) 每月工資中位數以最近的百位港元顯示，增減百分率以未經進位的數字計算。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。



4.12 「勞工收入統計調查」(勞工收入調查)提供的工資指數亦反映過去幾年工資持續穩健增長的現象。首個法定最低工資水平剛實施後(2011年6月)，整體名義工資指數按季顯著上升 3.9% (按年升 8.0%)。2013年5月經修訂的法定最低工資水平的實施，對非技術工人和服務工作及銷售人員的名義工資的影響較為顯著，兩者的工資指數在 2013年6月按季分別錄得 4.1%及 3.5%的升幅(按年則分別升 6.4%及 7.0%)，遠高於同期整體名義工資指數按季 1.5%的升幅(按年升 5.2%)。自 2011年3月(即首個法定最低工資水平實施前)以來，非技術工人和服務工作及銷售人員的名義工資指數上升速度均較同期的基本甲類消費物價指數為快(圖 4.5)，反映法定最低工資實施後，收入較低的僱員的工資普遍有實質改善。

圖 4.5：實施法定最低工資為收入較低僱員的工資帶來實質改善



資料來源：勞工收入統計調查及按月零售物價統計調查，政府統計處。

4.13 以一些較低薪的職業為例，清潔工的平均每月薪金由 2011年3月的 5,900 元升至 2014年6月的 7,600 元(升 29.7%)，雜工及保安員的平均每月薪金在同期間則由 7,900 元分別升至 9,900 元(升 24.8%)及 10,400 元(升 32.2%)的水平。「綜合住戶統計調查」(綜合住戶調查)所得的僱員就業收入<sup>(4)</sup>數據亦顯示，2014年第二季與 2011年

(4) 就業收入與工資的涵蓋範圍略有不同，雖然兩者皆包括基本工資、佣金、小費和保證發放的津貼，但前者還包括僱主酌情發放的花紅和津貼。詳情見詞彙。



第一季比較，較低技術全職僱員<sup>(5)</sup>的每月名義就業收入中位數累計上升 27.8%。

4.14 綜合以上及第 3 章的觀察，可見勞工市場在過去幾年維持在全民就業的狀態，加上法定最低工資水平的實施及調升，薪酬較低的僱員的收入有實質改善。

#### 4.II.2 工資差距

4.15 法定最低工資對薪酬較低的僱員的收入帶來明顯的正面效應，收窄他們與較高職級僱員的工資差距。但亦有意見認為，法定最低工資除推高薪酬較低的僱員的工資外，也引致薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應），令企業亦需要調高其他職級僱員的薪酬，以維持職級間和行業內合理的工資差距，來保持較高職級僱員士氣和挽留這些員工，繼而進一步推高勞工成本。

4.16 透過檢視 2013 年 5 月至 6 月僱員每小時工資分布的數據及其按年變化，可評估經修訂的法定最低工資水平對工資差距的影響。在 2013 年 5 月至 6 月整體每小時工資分布中，第 5 個和第 10 個百分位數按年分別上升 6.9% 和 7.8%，較中位數 4.9% 的升幅為高，反映經修訂的法定最低工資水平有助推高薪酬較低的僱員的工資，收窄工資差距（表 4.2）。

---

(5) 僱員不包括政府僱員及留宿家庭傭工。全職僱員指在統計前 7 天內工作 35 小時及以上，或在該 7 天期間內因休假而工作少於 35 小時的僱員。

表 4.2：2012 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月  
每小時工資分布及按年增減百分率

百分位數	每小時工資		
	2012 年 5 月至 6 月	2013 年 5 月至 6 月	
	(\$)	(\$)	按年增減百分率 <sup>(*)</sup> (%)
第 5 個	29.0	31.0	+6.9
第 10 個	30.6	33.0	+7.8
第 25 個	37.7	40.0	+6.2
中位數	54.8	57.5	+4.9
第 75 個	86.9	91.9	+5.8
第 90 個	149.1	156.3	+4.8

註：(\*) 每小時工資百分位數以小數點後一個位的港元顯示，增減百分率以未經進位的數字計算。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.17 按職業組別分析亦有類似的觀察。估賺取法定最低工資水平僱員比例超過九成的非技術工人和服務工作及銷售人員，其每小時工資第 10 個及第 25 個百分位數在 2013 年 5 月至 6 月的按年增幅，普遍較其他職業組別的為高，可見經修訂的法定最低工資水平在一定程度上收窄了非技術工人和服務工作及銷售人員與其他職業組別的工資差距（表 4.3）。

表 4.3：2012 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月  
按職業組別劃分的第 10 個及第 25 個百分位數的每小時工資及增減率

	第 10 個百分位數每小時工資 (\$)			第 25 個百分位數每小時工資 (\$)		
	2012 年 5 月至 6 月	2013 年 5 月至 6 月	增減率 <sup>(*)</sup> (%)	2012 年 5 月至 6 月	2013 年 5 月至 6 月	增減率 <sup>(*)</sup> (%)
<b>較低技術職業組別<sup>(^)</sup></b>						
非技術工人	28.0	30.0	+7.1	29.5	31.5	+7.0
服務工作及銷售人員	29.0	31.5	+8.4	31.7	34.0	+7.4
工藝人員及機器操作員	37.0	39.2	+5.8	44.4	48.1	+8.3
文書支援人員	33.7	35.2	+4.6	38.6	40.3	+4.6
<b>較高技術職業組別<sup>(^)</sup></b>						
經理、行政級人員、專業人員及輔助專業人員	48.1	50.0	+4.0	63.3	66.5	+5.1

註：(\*) 每小時工資百分位數以小數點後一個位的港元顯示，增減百分率以未經進位的數字計算。

(^) 定義見詞彙。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.18 比較個別行業內不同每小時工資百分位數的比率，可作為量度業內工資差距的粗略指標；比率上升並愈接近 1，代表工資差距收窄。法定最低工資水平在 2013 年 5 月調升後，各低薪行業（除物業管理、保安及清潔服務外）的工資差距相比 2012 年普遍輕微收窄，而其他行業則未見明顯變化（表 4.4）。

表 4.4：2012 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月  
按行業劃分的不同每小時工資百分位數的比率

	每小時工資								
	第 10 個百分位數相對中位數的比率			第 10 個百分位數相對第 25 個百分位數的比率			第 25 個百分位數相對中位數的比率		
	2012 年 5 月至 6 月	2013 年 5 月至 6 月	按年變動	2012 年 5 月至 6 月	2013 年 5 月至 6 月	按年變動	2012 年 5 月至 6 月	2013 年 5 月至 6 月	按年變動
零售業	0.76	0.78	+0.02	0.91	0.92	+0.01	0.83	0.85	+0.02
飲食業	0.82	0.83	+0.01	0.95	0.93	-0.02	0.87	0.89	+0.02
物業管理、保安及清潔服務	0.90	0.90	@	0.97	0.98	+0.01	0.93	0.92	-0.01
其他低薪行業	0.76	0.78	+0.02	0.90	0.91	+0.01	0.85	0.85	@
其他行業	0.56	0.56	@	0.78	0.79	+0.01	0.71	0.71	@
所有行業	0.56	0.57	+0.01	0.81	0.82	+0.01	0.69	0.70	+0.01

註： @ 變動在 +/-0.005 之間。

資料來源： 收入及工時按年統計調查，政府統計處。

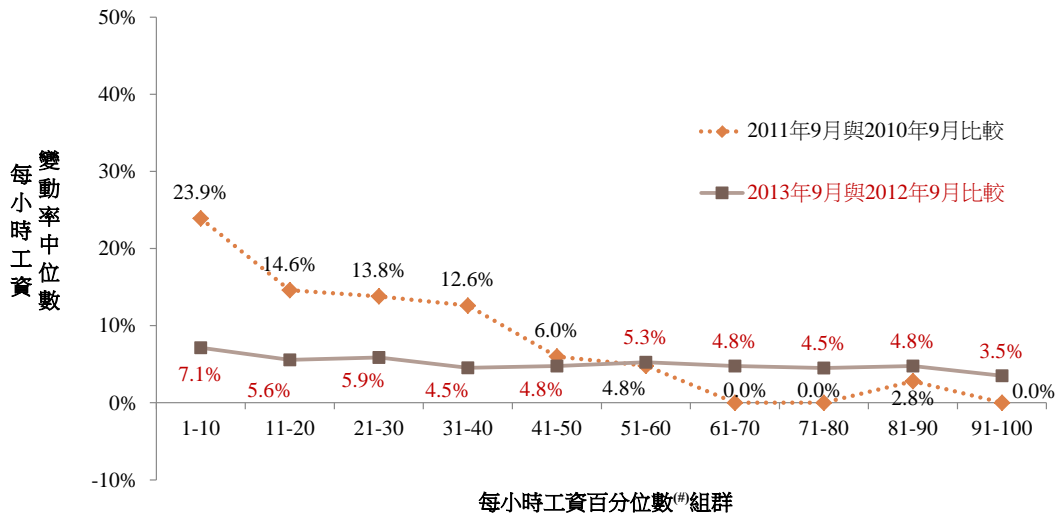
4.19 綜合以上職業組別及行業內的工資差距變化，可見 2013 年 5 月實施經修訂的法定最低工資水平有助收窄職級間及行業內的工資差距，但整體上影響相對溫和。

4.20 就零售業及飲食業而言，政府委託顧問進行的「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」（2013 年連鎖反應研究）亦顯示，有別於首屆委員會當時參考在 2011 年進行的「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」（2011 年連鎖反應研究），除了每小時工資百分位數較低的配對目標僱員<sup>(6)</sup>組群外，其他大部分組群在 2013 年連鎖反應研究的參考期（即 2012 年 9 月至 2013 年 9 月）的每小時工資變動率中位數，均與同期

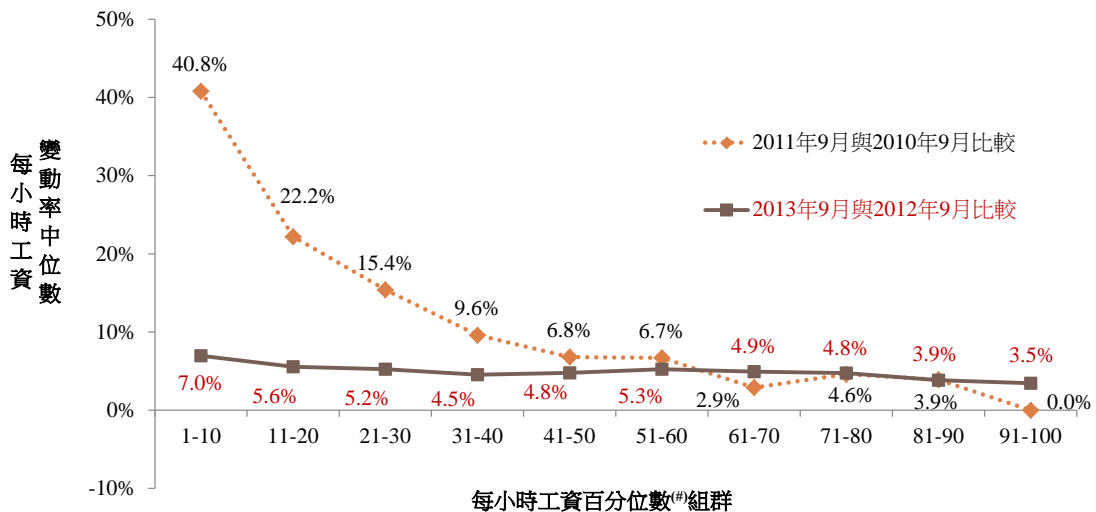
(6) 根據 2013 年連鎖反應研究，配對目標僱員指該僱員於 2012 年 9 月及 2013 年 9 月，以同一職級及同一受僱形式（全職／兼職）在同一店舖工作的僱員，以及 (a) 如在中式酒樓菜館或其他零售店工作，於 2012 年 9 月每月工資低於 15,000 元的僱員；或 (b) 如在其他細分行業（包括：超級市場及便利店、非中式酒樓菜館、快餐店及港式茶餐廳）工作，於 2012 年 9 月每月工資低於 12,500 元的僱員。

勞工收入調查的整體名義工資指數升幅（升 4.8%）相若（圖 4.6）。

圖 4.6：按每小時工資百分位數劃分的配對目標僱員<sup>(7)</sup>組群的  
每小時工資變動率中位數  
(a) 零售業



(b) 飲食業



註：( # ) 2013 年 9 月與 2012 年 9 月比較，以 2012 年 9 月的每小時工資由最低至最高排列，再以百分位數劃分 10 個業內配對目標僱員組群，計算每個組群在 2012 年 9 月及 2013 年 9 月的每小時工資變動率中位數。至於 2011 年 9 月與 2010 年 9 月比較，以 2010 年 9 月的每小時工資由最低至最高排列，再以百分位數劃分 10 個業內配對目標僱員組群，計算每個組群在 2010 年 9 月及 2011 年 9 月的每小時工資變動率中位數。

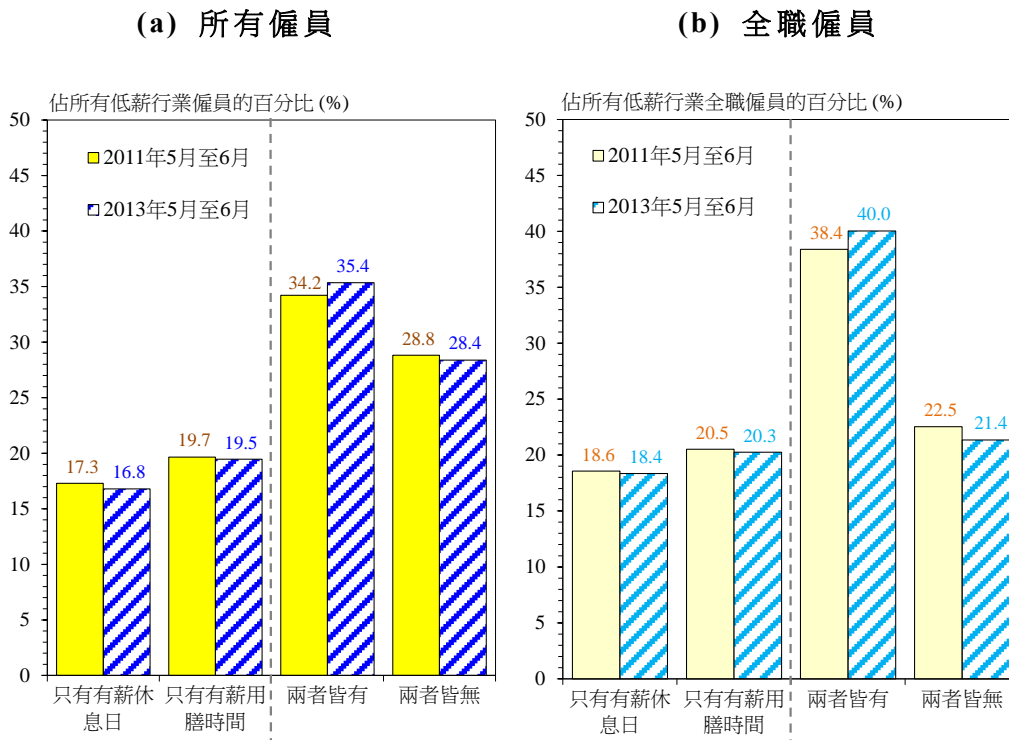
資料來源：「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」。

(7) 就 2011 年連鎖反應研究，配對目標僱員指該僱員於 2010 年 9 月及 2011 年 9 月，以同一職級及同一受僱形式（全職／兼職）在同一店舖工作的僱員，以及(a)如在中式酒樓菜館工作，於 2010 年 9 月每月工資低於 13,000 元的僱員；或(b)如在其他企業工作，於 2010 年 9 月每月工資低於 11,500 元的僱員。就 2013 年連鎖反應研究，配對目標僱員的定義見上文註(6)。

### 4.II.3 薪酬結構

4.21 雖然企業有可能以重組薪酬組合，如減少有薪休息日及／或有薪用膳時間、年終酬金／花紅等，以抵銷因法定最低工資引致的額外勞工成本，但由於過去幾年勞工市場持續偏緊，企業透過調整僱員薪酬組合來降低成本的情況並不普遍。根據收入及工時調查的結果，所有低薪行業的僱員同時享有有薪休息日及有薪用膳時間的百分比，由 2011 年 5 月至 6 月的 34.2% 微升至 2013 年 5 月至 6 月的 35.4%，而並未享有有薪休息日及有薪用膳時間的百分比則從 28.8% 微跌至 28.4%（圖 4.7）。同期間，低薪行業內全職僱員享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的情況亦變化不大。

圖 4.7：2011 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月  
低薪行業內僱員享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的情況

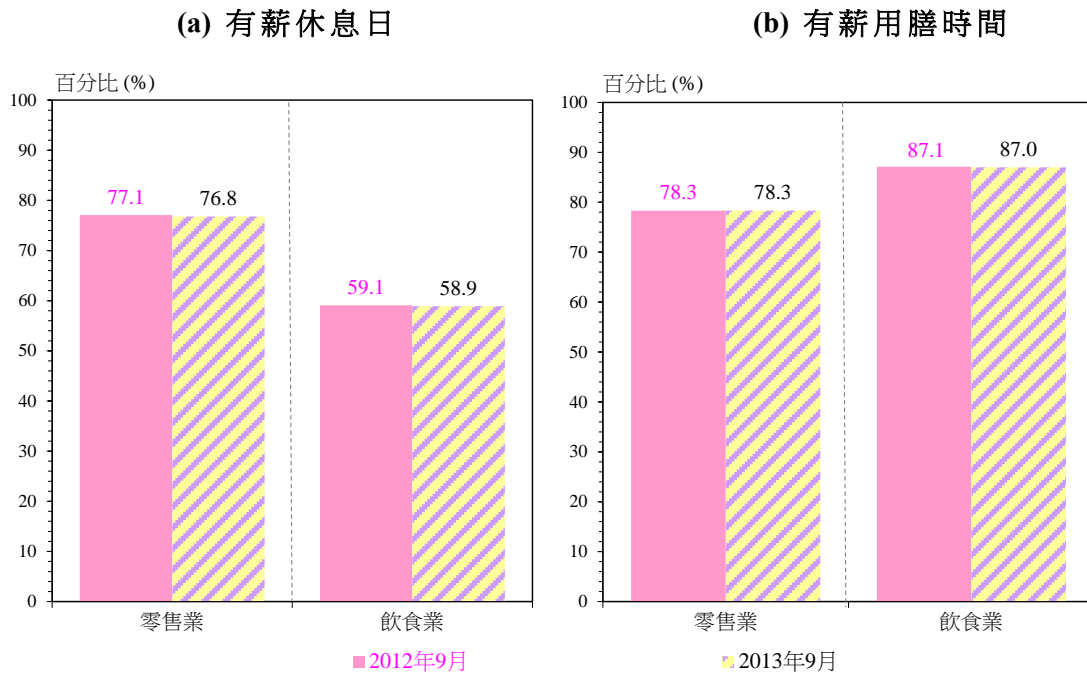


資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.22 至於其他福利方面，低薪行業內享有膳食福利的全職僱員百分比從 2011 年 5 月至 6 月的 27.3%，下跌至 2013 年 5 月至 6 月的 25.1%；不過，享有年終酬金／花紅的全職僱員百分比則從 2011 年 5 月至 6 月的 13.4%，上升至 2013 年 5 月至 6 月的 13.6%。

4.23 2013 年連鎖反應研究的結果亦顯示，在 2013 年 9 月，零售業及飲食業內享有有薪休息日的配對目標僱員百分比，與 2012 年 9 月比較未見明顯變化。同期間，享有有薪用膳時間的配對目標僱員百分比亦大致維持不變（圖 4.8）。

圖 4.8：2012 年 9 月及 2013 年 9 月  
配對目標僱員享有有薪休息日或有薪用膳時間的百分比



資料來源：「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」。

4.24 總括來說，不同統計調查的數據均顯示，2013 年經修訂的法定最低工資水平在一定程度上有助提升薪酬較低的僱員的收入，亦有助收窄職級間及部分行業內的工資差距。值得注意的是，由於法定最低工資水平在 2013 年 5 月的調升幅度相對溫和，所引致的連鎖反應影響亦相對輕微。另一方面，在整體勞工市場偏緊的情況下，儘管低薪行業的勞工成本增加，大部分僱員的福利（包括他們按照僱傭合約或協議而享有的福利）亦未出現大幅減少的情況。

### 4.III 對企業的影響

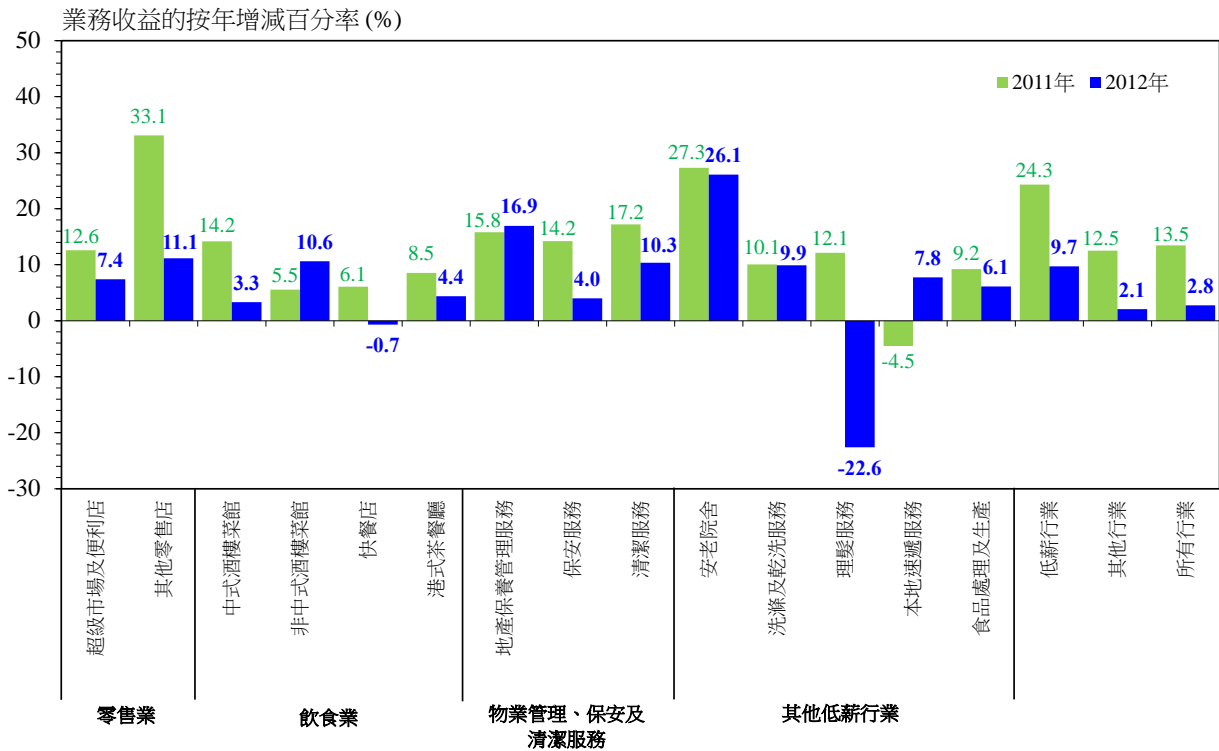
- 4.25 法定最低工資雖然有效保障基層僱員的工資免於過低，但同時亦會令企業的勞工成本上升。此外，如第 3 章所述，本地各項營商成本趨升亦為企業營運者增添額外壓力。
- 4.26 為了解實施法定最低工資對企業的影響，我們根據統計處進行的「經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查）<sup>(8)</sup>的統計數據，分析在首個法定最低工資水平實施後，企業經營環境的變化，包括企業承受的成本壓力，以及邊際利潤普遍較低的低薪行業和中小型企業（中小企）的經營情況。我們亦透過檢視較近期有關機構單位數目、商業登記數目以及破產及公司清盤呈請的數據，進一步了解企業的營商近況。
- 4.27 2011 年香港內部經濟大致保持暢旺，與內需相關的低薪行業業務增長明顯較其他行業為快，為有關行業提供了較良好的環境，以應對法定最低工資的實施。隨著 2012 年香港經濟增長顯著減慢，大部分行業（包括低薪行業）的業務收益增長同告放緩（圖 4.9）。整體來說，低薪行業業務收益的升幅由 2011 年的 24.3% 大幅回落至 2012 年的 9.7%。部分低薪行業的表現明顯較弱，例如中式酒樓菜館、港式茶餐廳及保安服務在 2012 年只錄得低單位數的升幅，而理髮服務（跌 22.6%）及快餐店（跌 0.7%）的業務收益更出現跌幅。

---

(8) 本報告中經濟活動調查的統計數字只適用於聘有僱員的企業。部分行業（如會員制組織和教育）的數據未能提供。此外，由於經濟活動調查需要受訪企業提供統計期內（統計進行之前的公曆年，或由該公曆年 1 月 1 日至翌年 3 月 31 日任何連續 12 個月的期間，視乎個別企業的會計慣例而定）的財務數據，而準備這些詳細數據亦需時，因此在委員會檢討及建議法定最低工資水平時，2013 年經濟活動調查的結果並未備妥。有鑑於此，我們根據當時最新的數據（即 2012 年經濟活動調查的結果），以了解實施首個法定最低工資水平對企業的影響。



圖 4.9：大部分行業的業務收益在 2011 年顯著增長，  
惟升幅在 2012 年有所放緩



資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

#### 4.III.1 企業成本壓力

4.28 2012 年與 2010 年比較，大部分行業的總開支均明顯上升(圖 4.10)。不過，基於個別行業的成本結構<sup>(9)</sup>的差異，其成本壓力來源亦不一樣。以零售業為例，貨物成本的升幅佔其總開支升幅頗大的比重，但對其他低薪行業（如物業管理、保安及清潔服務、洗滌及乾洗服務及本地速遞服務）而言，成本壓力則主要來自總經營開支的上漲，包括僱員薪酬；租金、差餉及地租；以及其他經營開支（如廣告及業務推廣開支、管理費或外判服務費及公用事業費用等）。

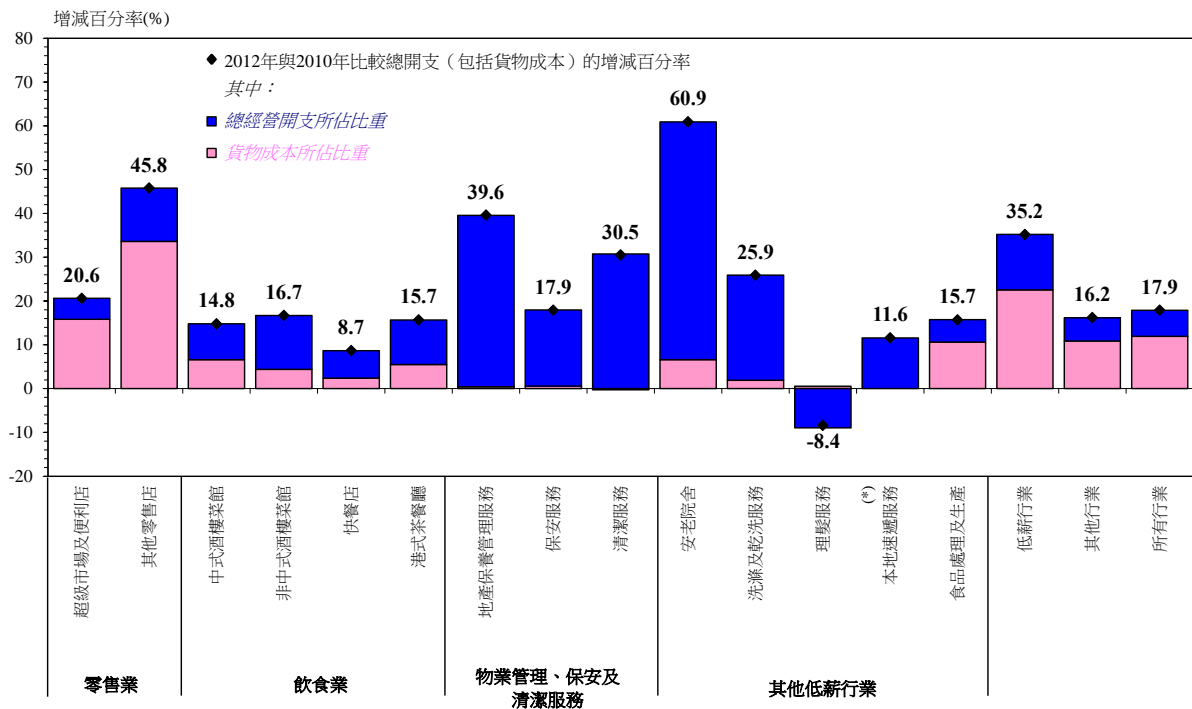
4.29 由於低薪行業多為勞工密集型行業，其僱員薪酬相對業務收益的百分比明顯較其他行業高；因此，法定最低工資帶來的額外勞工成本會為低薪行業的營運構成較大壓力。整體來說，2012 年底薪行業的僱員薪酬相對業務收益的百分比為 15.2%，而其他行業的相關百分比則只有 10.5%（圖 4.11）。至於部分低薪行業（如零售業及飲食業）的中小企，其僱員薪酬相對業務收益的百分比較行業整體較高，其

(9) 不同行業總開支組合的資料詳列於附錄 V 表甲.4。



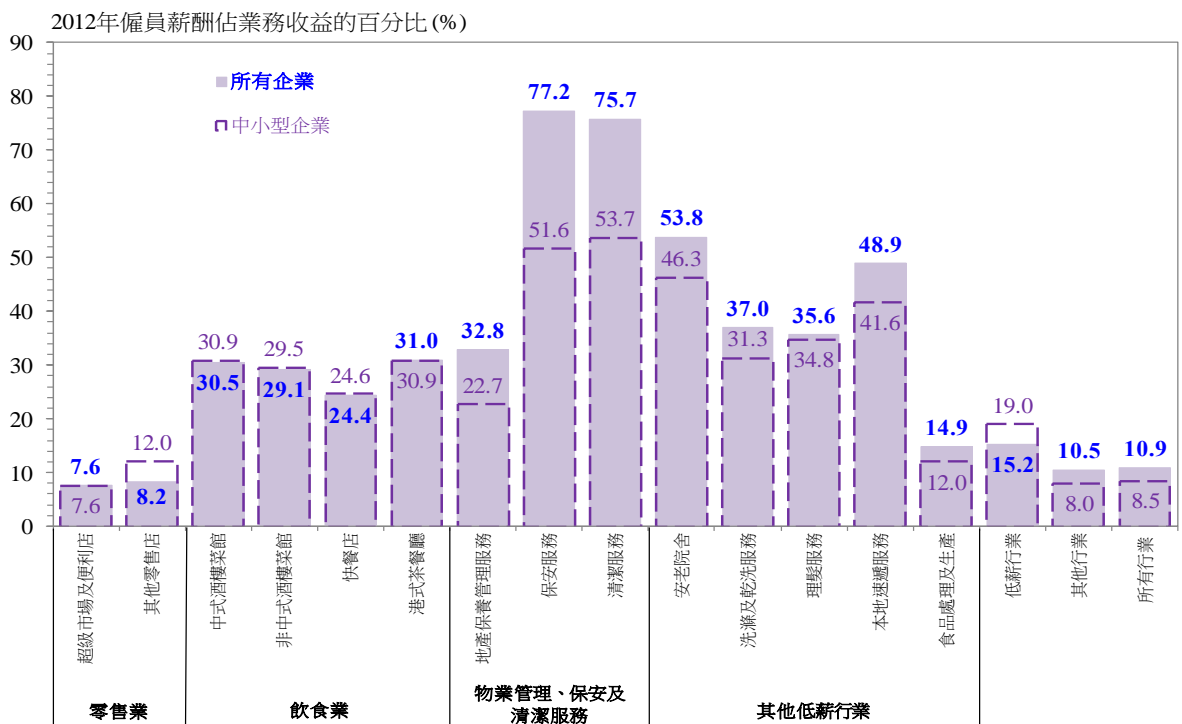
營運亦較受勞工成本上升所影響。

圖 4.10：2012 年與 2010 年比較，貨物成本上漲對零售業的影響較大



註：(\*) 該行業並沒有貨物成本。  
資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

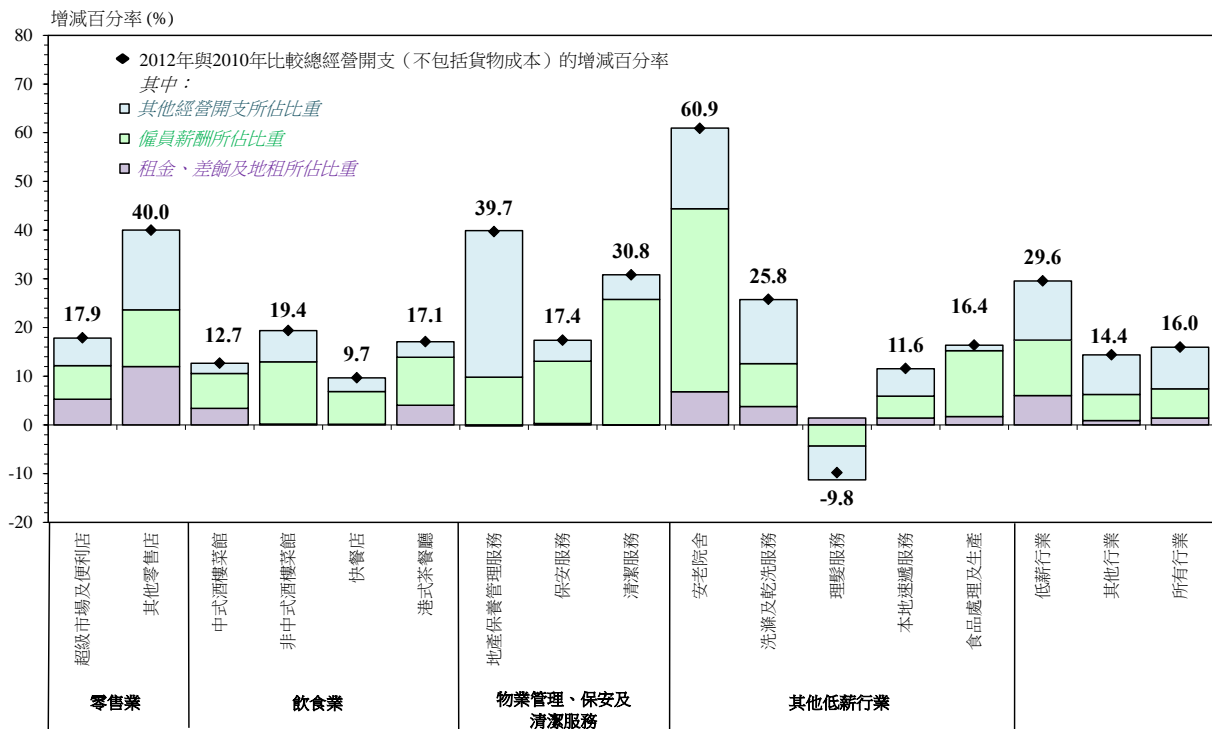
圖 4.11：2012 年不同規模企業僱員薪酬佔業務收益的百分比



資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

4.30 經濟活動調查數據顯示，在 2010 年至 2012 年間，僱員薪酬上升是大部分低薪行業總經營開支<sup>(10)</sup>增加的主要原因之一（圖 4.12）。低薪行業以每名僱員計算的平均僱員薪酬在這兩年間累計上升 20.9%，遠高於其他行業的 8.7%，當中以中式酒樓菜館（升 30.2%）、洗滌及乾洗服務（升 26.2%）和清潔服務（升 25.4%）的升幅最為顯著。在同期間，大部分低薪行業的僱員薪酬相對業務收益的百分比亦見上升。以本地速遞服務及非中式酒樓菜館為例，相關百分比分別由 2010 年的 46.0% 及 26.4% 上升至 2012 年的 48.9% 及 29.1%。至於低薪行業的中小企，相關百分比亦在同期間由 17.4% 增加至 19.0%。一些行業面對勞工成本上升，再加上人手短缺，因而要調較營運模式，例如一些飲食集團設立中央食品工場及將清洗碗碟的工序外判，以及一些大廈使用保安監察系統以取代夜班保安員等。

圖 4.12：2012 年與 2010 年比較，  
僱員薪酬上升是推高不少低薪行業總經營開支的主要原因之一



資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

(10) 總經營開支不包括貨物成本。不同行業總經營開支組合的資料詳列於附錄 V 表甲.5。

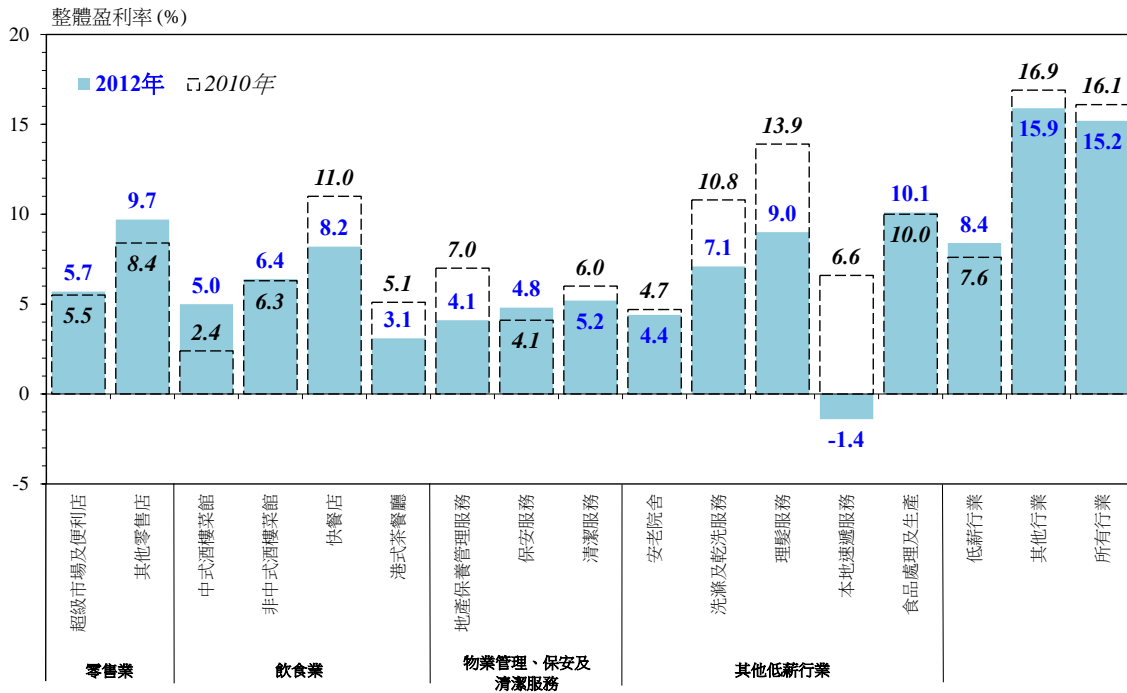
- 4.31 法定最低工資除了會直接推高低薪行業的勞工成本，不同行業透過提價將成本增幅轉嫁至其用家／消費者，也會間接推高低薪行業的營運成本。舉例來說，地產保養管理服務的外判保安及清潔服務等費用增加，令該行業的其他經營開支急升。2012 年與 2010 年比較，地產保養管理服務的總經營開支大幅增加 39.7%（圖 4.12），當中源自其他經營開支的升幅佔 30.1 個百分點。
- 4.32 另外，部分低薪行業（如零售業和飲食業等）的租金、差餉及地租，亦佔其總經營開支一個相當大的比重。以超級市場及便利店和洗滌及乾洗服務為例，業內企業數目分別在 2010 年至 2012 年間累計下跌 5.7% 及 2.1%，行業的整體租金開支在同期間仍分別錄得 14.4% 及 37.2% 的升幅，顯示這些行業或較難在店舖選址方面作出改動，以應對租金上漲的壓力。對於整體低薪行業而言，雖然租金、差餉及地租相對業務收益的百分比從 2010 年的 10.1% 下跌至 2012 年的 9.2%，但對於低薪行業的中小企，該百分比卻由 11.3% 上升至 12.1%，顯示低薪行業的中小企受租金上漲影響較大。

#### 4.III.2 企業盈利情況

- 4.33 當企業面對來自不同方面的成本壓力時，若業務可以迅速增長，其盈利情況仍不致大幅轉差。不過，隨著香港經濟自 2011 年第二季起增速減慢，一些低薪行業的盈利情況在 2010 年至 2012 年期間有所轉弱。舉例來說，理髮服務、洗滌及乾洗服務、地產保養管理服務及快餐店的整體盈利率（即盈利<sup>(11)</sup>相對業務收益的比率）均大幅倒退，本地速遞服務更是轉盈為虧，2012 年錄得整體虧損 1.4%（圖 4.13）。由此可見，部分低薪行業因為業務表現放緩，未能完全透過提價來吸納成本上升的壓力，令這些行業 2012 年的整體盈利情況較 2010 年遜色。

(11) 2010 年的稅前盈利（簡稱盈利）是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益／虧損、枯帳／撇帳、攤銷及撥備等項目的盈利；而 2012 年的盈利則扣除了攤銷項目。

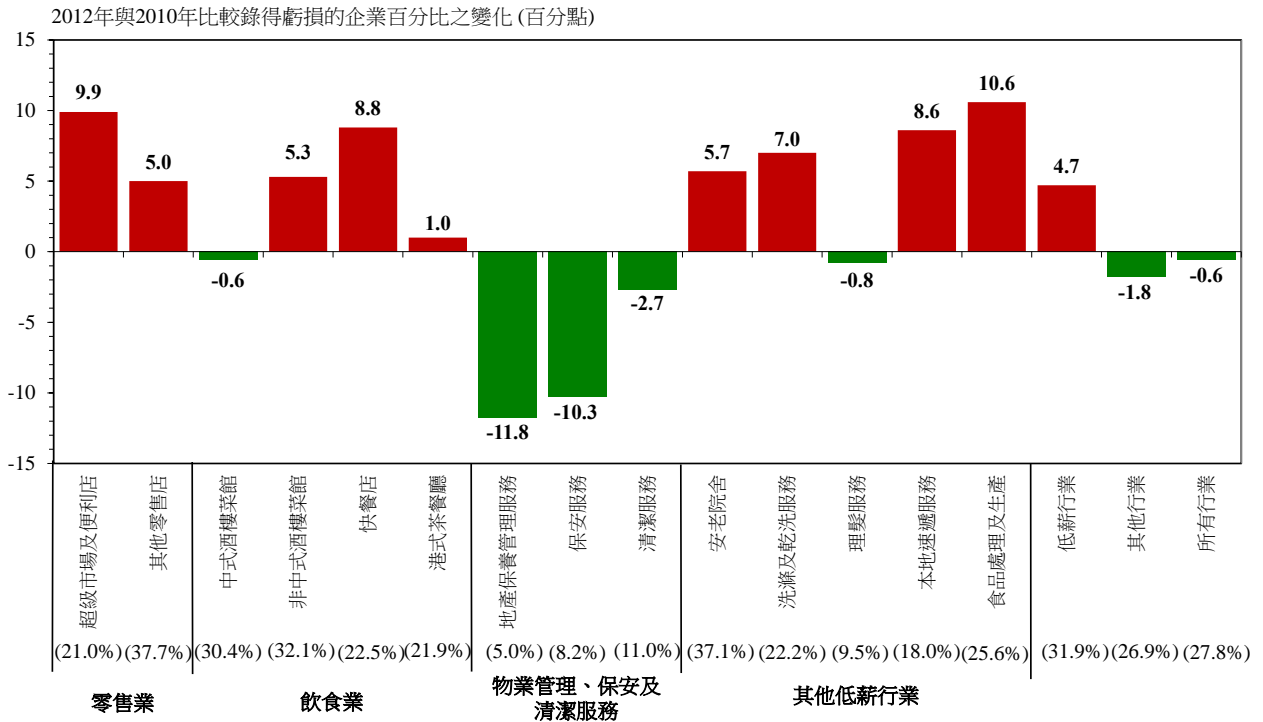
圖 4.13：2012 年與 2010 年比較，部分低薪行業的盈利情況明顯轉弱



資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

4.34 盈利率分布的數據亦有助我們了解企業以利潤來抵銷額外成本的能力。儘管低薪行業的整體盈利率由 2010 年的 7.6% 輕微上升至 2012 年的 8.4%，但該升幅主要由於零售業整體盈利顯著上升。事實上，在這兩年期間，整體低薪行業錄得虧損的企業百分比上升了 4.7 個百分點至 31.9%（圖 4.14），以企業數目計增加超過三千間，當中大部分為其他零售店及非中式酒樓菜館。此外，在部分低薪行業（如食品處理及生產、超級市場及便利店、快餐店和本地速遞服務）內，錄得虧損的企業百分比大幅上升。由此可見，一些本來只賺取微薄利潤的企業可能已轉盈為虧，一旦經營環境愈趨嚴峻，這些企業要面對縮減規模甚至結業的風險便會增加，繼而有可能影響相關僱員的生計。

圖 4.14：2012 年與 2010 年比較，低薪行業錄得虧損的企業比例有所上升

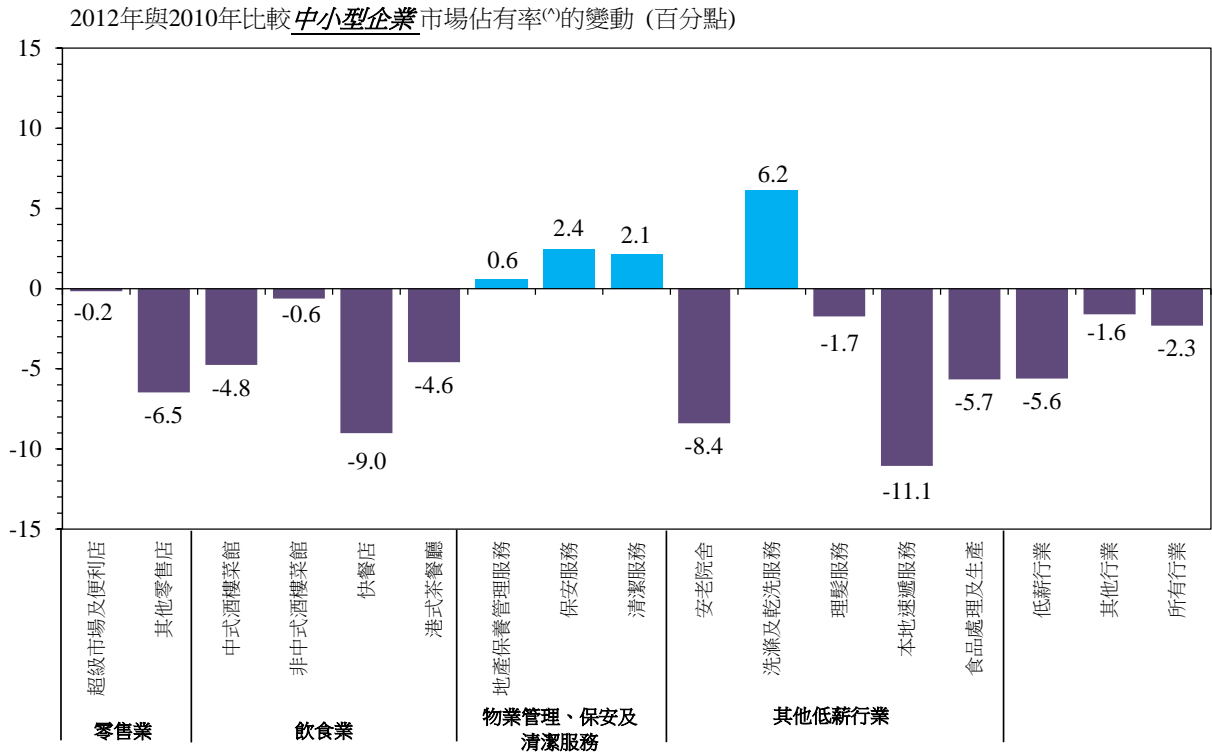


註：括號內數字為該行業在 2012 年錄得虧損企業的百分比。  
資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

4.35 我們亦可聚焦分析中小企盈利的情況。由於低薪行業內中小企的業務收益在 2010 年至 2012 年間錄得的增幅遠遜於大型企業，其市場佔有率（即中小企佔行業總業務收益的百分比）有所下跌，當中跌幅較為顯著的低薪行業包括本地速遞服務（跌 11.1 個百分點）、快餐店（跌 9.0 個百分點）及安老院舍（跌 8.4 個百分點）（圖 4.15）。低薪行業內中小企的市場佔有率的跌幅主要出現在 2011 年，在 2012 年則未見明顯變化。

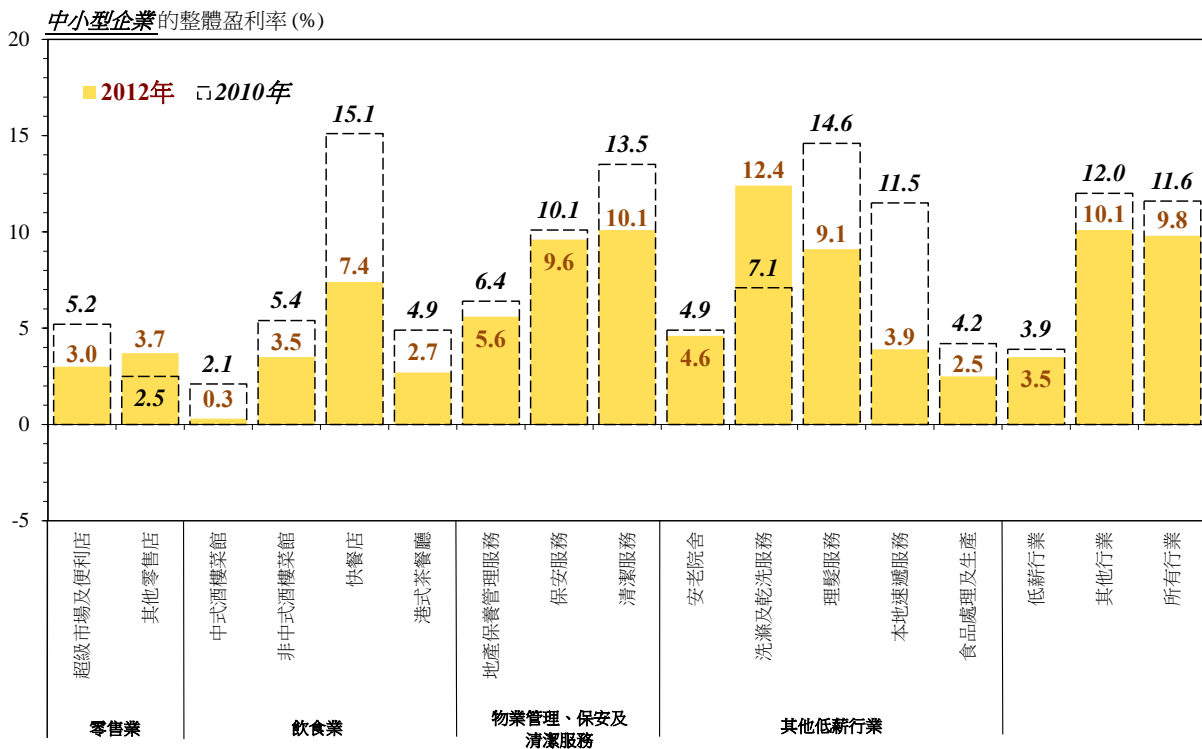
4.36 此外，由於資源所限，中小企在提價及控制成本方面的能力普遍來說不及大型企業，以致一般中小企的盈利率也較大型企業低。在 2010 年至 2012 年間，整體低薪行業中小企的平均盈利率從 2010 年的 3.9% 微跌至 3.5%（圖 4.16）。事實上，除零售業之外，2012 年大部分低薪行業內中小企的整體盈利率均低於 2010 年的數字，當中以飲食業的跌幅最為明顯，例如，中式酒樓菜館的中小企整體盈利率由 2010 年的 2.1% 大幅跌至 2012 年的 0.3%，可說是近乎沒有盈利。

圖 4.15：2012 年與 2010 年比較，大部分低薪行業內  
中小型企業的市場佔有率均告下跌



註：(^) 中小型企業佔行業業務收益的百分比。  
資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

圖 4.16：2012 年與 2010 年比較，大部分低薪行業內  
中小型企業的整体盈利率亦見下跌



資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

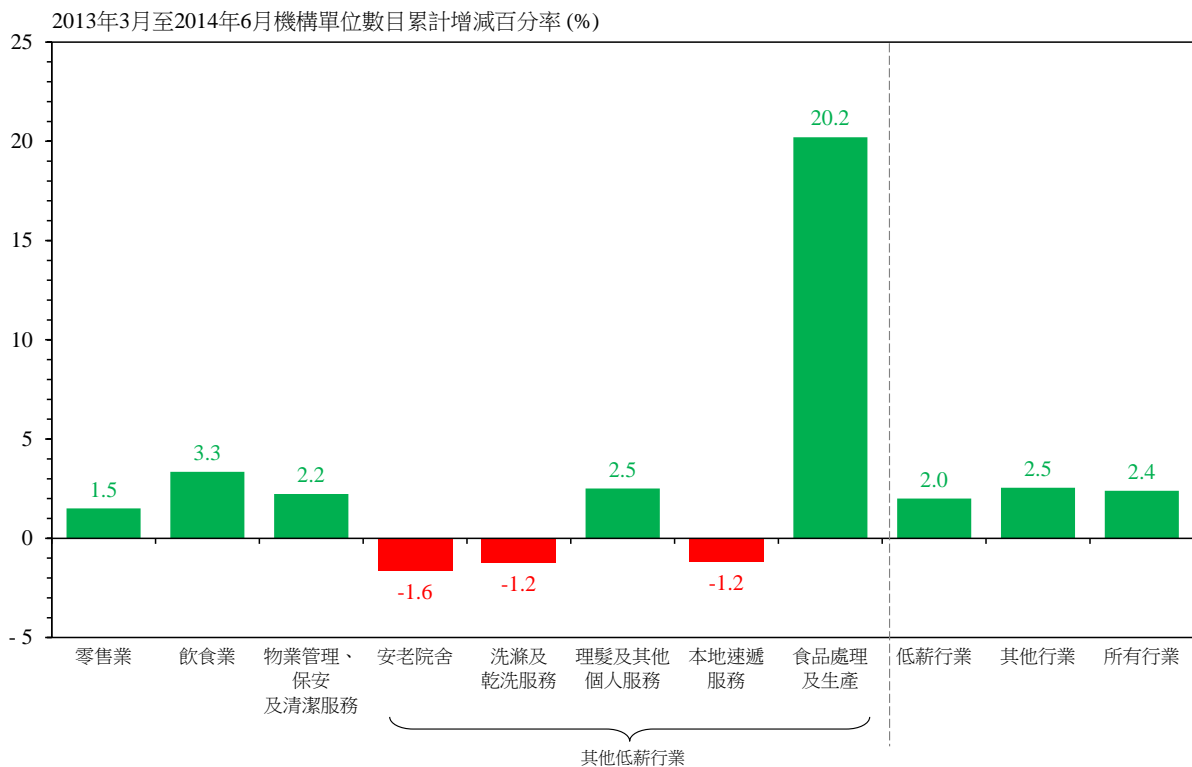
### 4.III.3 創業精神和營商意欲

4.37 以上第 4.25 段至第 4.36 段主要分析企業在法定最低工資實施後經營環境的變化。我們透過檢視較近期的機構單位數目、商業登記數目以及破產及公司清盤呈請數據，可進一步了解營商環境的近況。

4.38 「僱傭及職位空缺按季統計調查」（僱傭及職位空缺調查）的數字顯示，低薪行業的機構單位數目在 2014 年 6 月再創新高至 99 100 間，按年增加 1.9%，相比 2013 年 3 月（即法定最低工資水平調升前）則累計增加 1 900 間（升 2.0%）（圖 4.17）。然而，部分低薪行業如安老院舍、本地速遞服務和洗滌及乾洗服務的累計機構單位數目，在經修訂的法定最低工資水平實施後有所下跌。

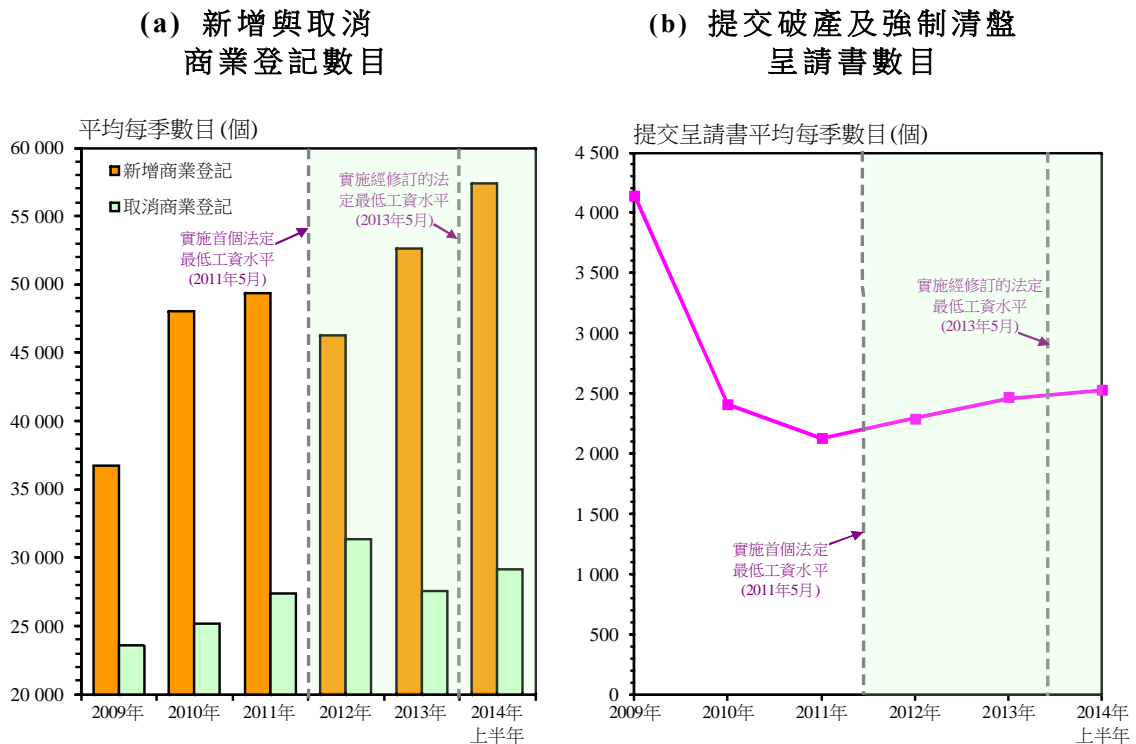
4.39 此外，每季平均的新增商業登記數目在 2014 年上半年顯著上升，而取消商業登記的數目以及提交破產及強制清盤的呈請數目則與 2013 年的數字相若（圖 4.18），可見營商意欲至 2014 年第二季仍然大致維持穩定。

圖 4.17：在 2013 年 3 月至 2014 年 6 月期間，不同行業機構單位數目的變化



資料來源：僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

圖 4.18：2009 年至 2014 年上半年商業登記及提交破產及強制清盤呈請書數目



資料來源：稅務局及破產管理署。

4.40 總括來說，法定最低工資實施後，企業勞工成本顯著上升，加上租金及其他經營開支在同期間均有所增加，對大部分低薪行業的營運構成壓力。儘管企業可能已採取不同的應對策略，但與 2010 年比較，不少低薪行業 2012 年的盈利情況明顯轉弱，錄得虧損的企業比例亦見上升，可見部分低薪行業面對頗具挑戰性的經營環境。雖然過去幾年宏觀經濟環境及勞工市場情況大致維持穩定，某程度上緩和了法定最低工資以及其他成本上漲對企業營運造成的壓力，但盈利率一般較低的中小企明顯較受影響，其市場佔有率亦顯著下降。

#### 4.IV 對本地勞工市場、物價及宏觀經濟的影響

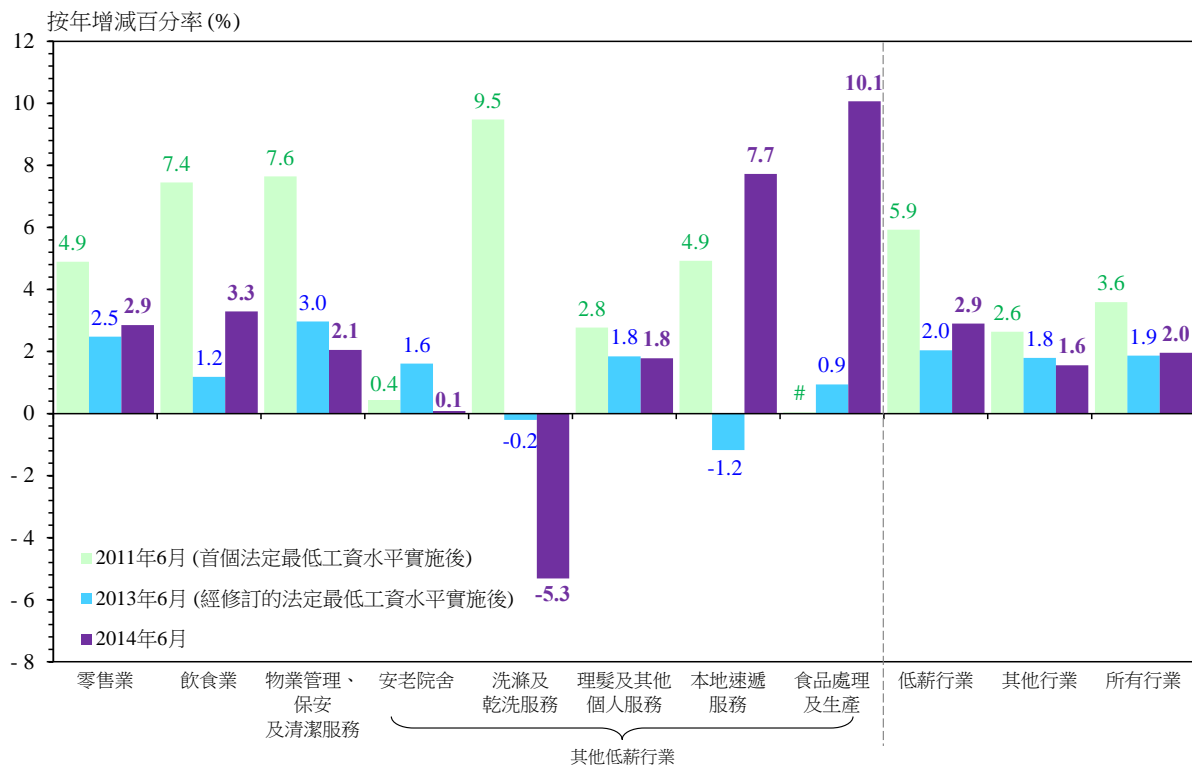
4.41 法定最低工資的實施除了從微觀層面直接影響較低薪酬僱員及企業外，亦會或多或少影響香港的宏觀經濟（包括勞工市場、物價、競爭力等環節），我們現就有關方面作出詳細分析和討論。



#### 4.IV.1 對勞工市場的影響(1)：就業情況

4.42 自法定最低工資實施以來，雖然勞工成本有所上升，幸而本港經濟情況大致良好，企業的勞工需求整體上仍然維持殷切。參考僱傭及職位空缺調查的數據，可見勞工需求（以私人機構單位內的就業人數和職位空缺總和粗略估算）在過去幾年持續增加，整體低薪行業的勞工需求升幅較其他行業的更高（圖 4.19）。最新 2014 年 6 月的數字顯示，低薪行業整體勞工需求按年上升 2.9%，可見直至 2014 年年中，其就業情況仍然大致穩定。

圖 4.19：在 2011 年 6 月至 2014 年 6 月期間，不同行業勞工需求<sup>(\*)</sup>的按年增減百分率



註：(\*) 勞工需求以私人機構單位內的就業人數和職位空缺總和粗略估算。

(#) 增減少於 0.05%。

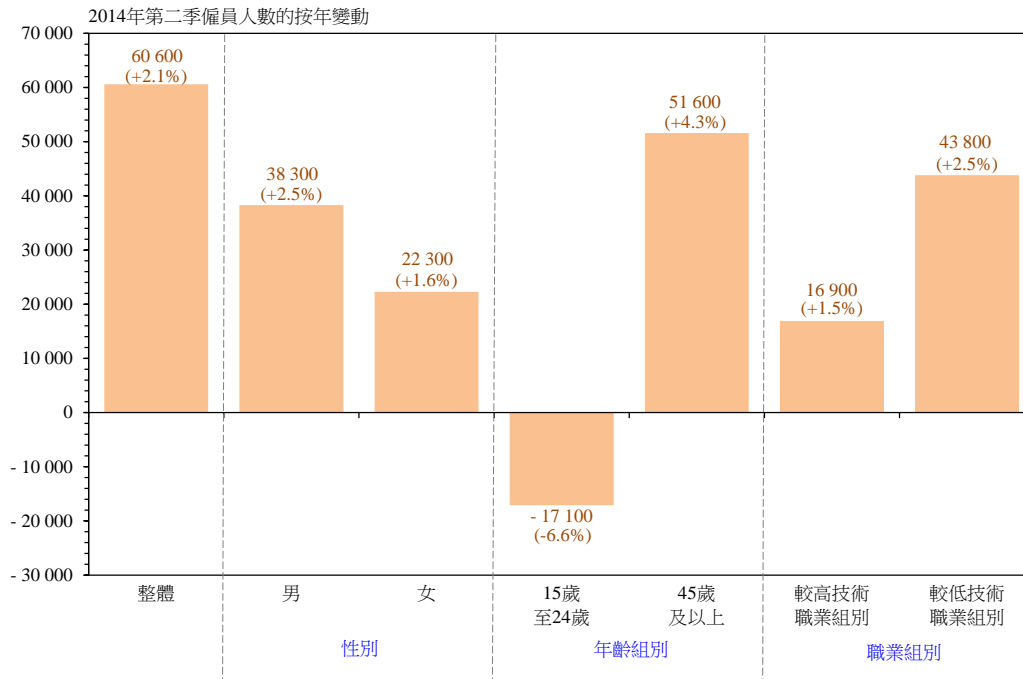
資料來源：僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

4.43 在 2014 年上半年經濟雖然有所放緩，但勞工市場截至該年第二季仍大致平穩，經季節性調整的失業率為 3.2%；與 2013 年第二季比較，僱員人數<sup>(12)</sup>增加 60 600 人（即上升 2.1%），當中主要是男性、較年長（45 歲及以上）及較低技術（當中主要是非技術工人和服務工作及銷售人員）的僱員（圖 4.20）。同期間，這些組別的失業率亦處於

(12) 數字不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

較低水平（表 4.5）。不過，值得注意的是，訪港旅遊業及本地需求近月明顯轉弱，勞工市場亦初見放緩迹象，截至 2014 年 6 月至 8 月，經季節性調整的失業率為 3.3%，較 2014 年第二季微升 0.1 個百分點。

圖 4.20：2014 年第二季與 2013 年第二季比較，不同社會經濟特徵僱員人數的變化



註：括號內數字為 2014 年第二季僱員人數的按年增減率。  
數字不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

表 4.5：2011 年第二季至 2014 年 6 月至 8 月不同組別人士的失業率

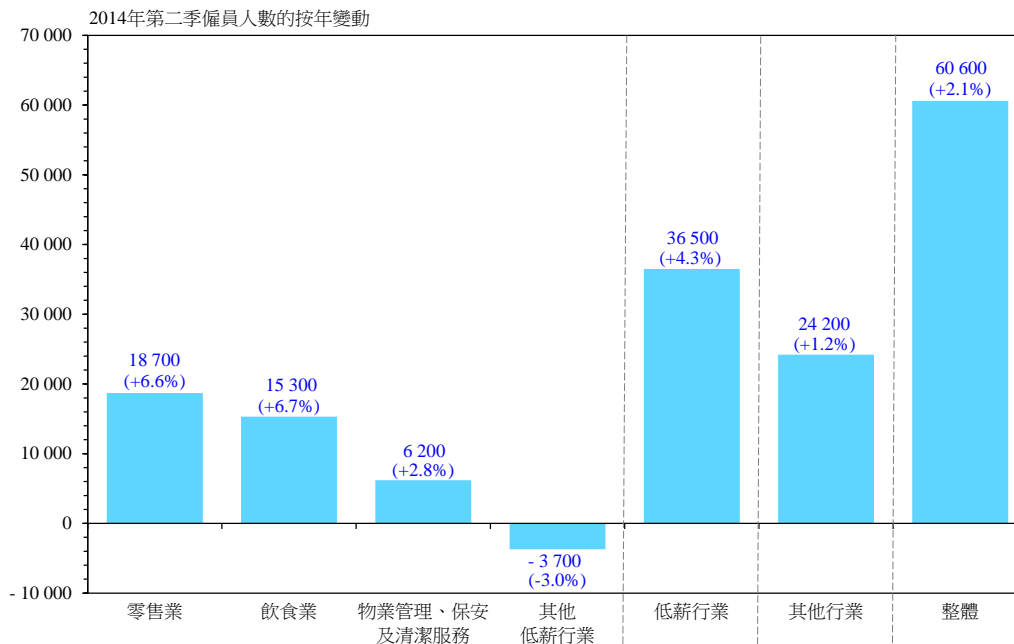
	2011 年	2013 年	2014 年	2014 年	
	第二季	第二季	第二季	6 月至 8 月	
	(%)	(%)	(%)	(%)	按年變化 (百分點)
<b>性別</b>					
男性	4.4	3.8	3.5	3.6	-0.2
女性	3.0	3.0	3.1	3.3	+0.1
<b>年齡組別</b>					
15 歲至 24 歲	10.5	9.8	9.1	12.1	+0.7
45 歲及以上	3.3	3.0	3.0	2.5	-0.1
<b>職業組別</b>					
較高技術	1.7	1.9	1.6	1.6	-0.2
較低技術	4.3	3.7	3.6	3.5	@
<b>經季節性調整的失業率</b>	<b>3.6</b>	<b>3.3</b>	<b>3.2</b>	<b>3.3</b>	<b>-0.1</b>

註：@ 增減少於 0.05 個百分點。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

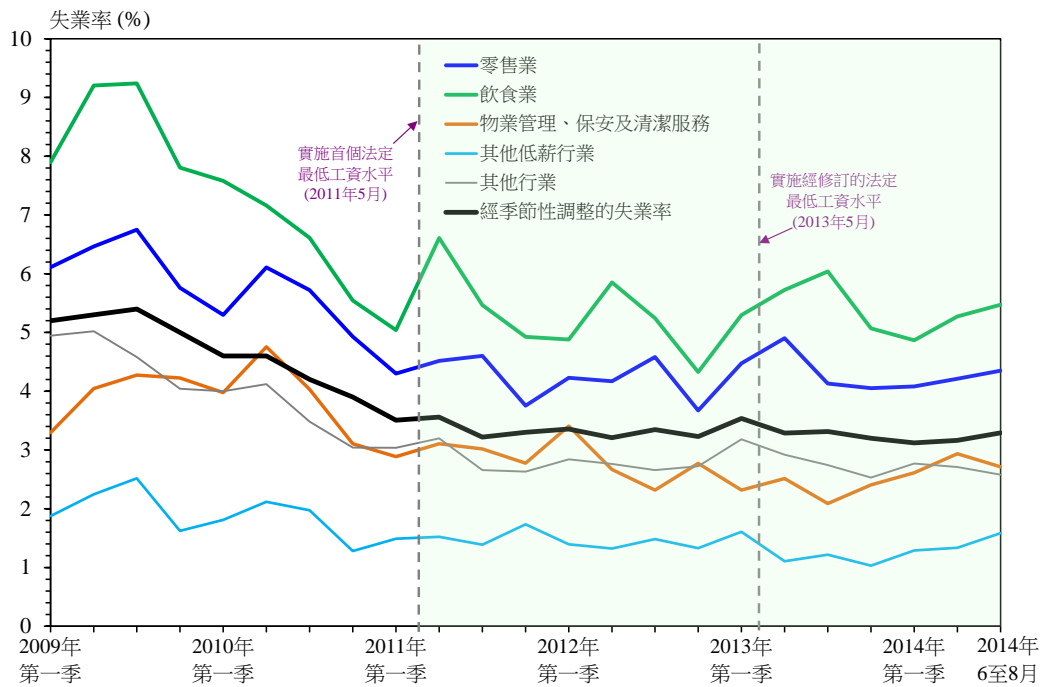
4.44 在經修訂的法定最低工資水平實施後，大部分低薪行業（尤其是零售業及飲食業）的僱員人數均有所增長。在 2014 年第二季，整體低薪行業的僱員人數按年增加 36 500 人（即上升 4.3%）（圖 4.21）。不同低薪行業的失業率截至 2014 年第二季仍維持在較低水平（圖 4.22），惟截至 2014 年 6 月至 8 月的數字則較去年同期升 0.2 個百分點。

圖 4.21：2014 年第二季與 2013 年第二季比較，不同行業僱員人數的變化



註：括號內數字為 2014 年第二季僱員人數的按年增減率。  
數字不包括政府僱員及留宿家庭傭工。  
資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

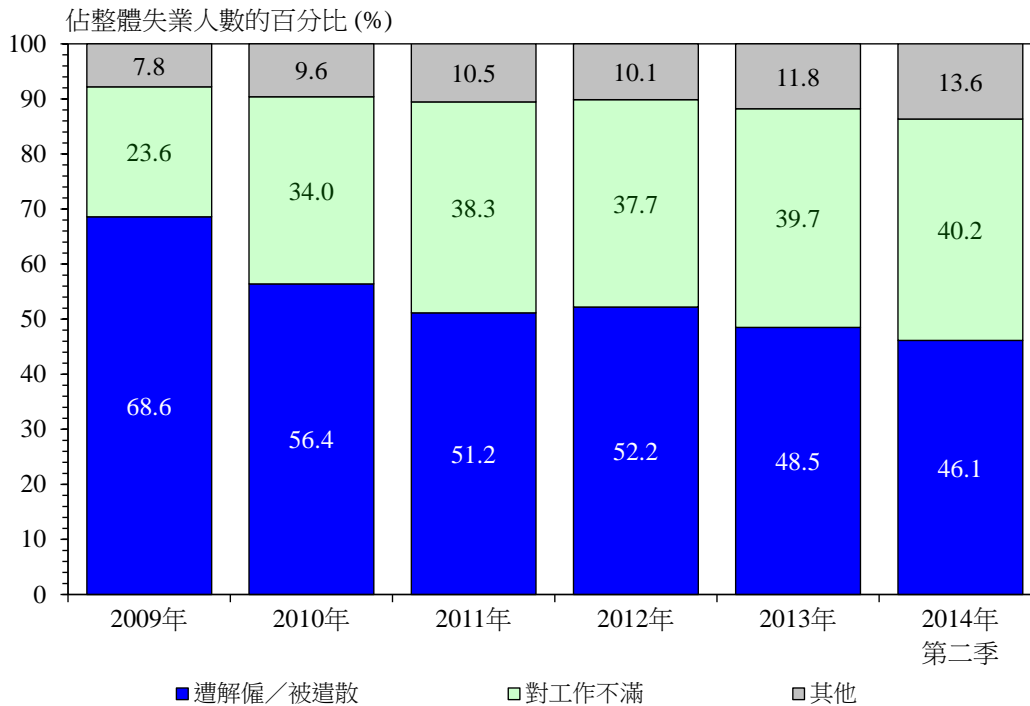
圖 4.22：2009 年第一季至 2014 年 6 月至 8 月選定行業的失業率



資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

4.45 遭解僱／被遣散的失業人數佔整體失業人數的百分比，亦可反映企業有否因勞工成本上漲或經營困難而解僱或遣散員工。自 2011 年 5 月法定最低工資實施以來，遭解僱／被遣散的失業人數佔整體失業人數的百分比未見明顯上升。2014 年第二季的相應百分比為 46.1%，較過去幾年的年度數字為低（圖 4.23）。

圖 4.23：2009 年至 2014 年第二季按失業原因劃分  
失業人數佔整體失業人數的百分比



註：由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。  
資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

#### 4.IV.2 對勞工市場的影響(2)：就業性質

4.46 有意見認為，實施法定最低工資會令部分僱主為減省薪酬開支而要求僱員改以自僱形式提供服務，亦有意見認為僱主或會以兼職僱員取代全職僱員來降低成本。故此，委員會一直密切監察自僱比率（即業內自僱人士佔就業人數<sup>(13)</sup>的百分比）、兼職僱員比率，以及就業不足僱員佔兼職僱員比率的變化。

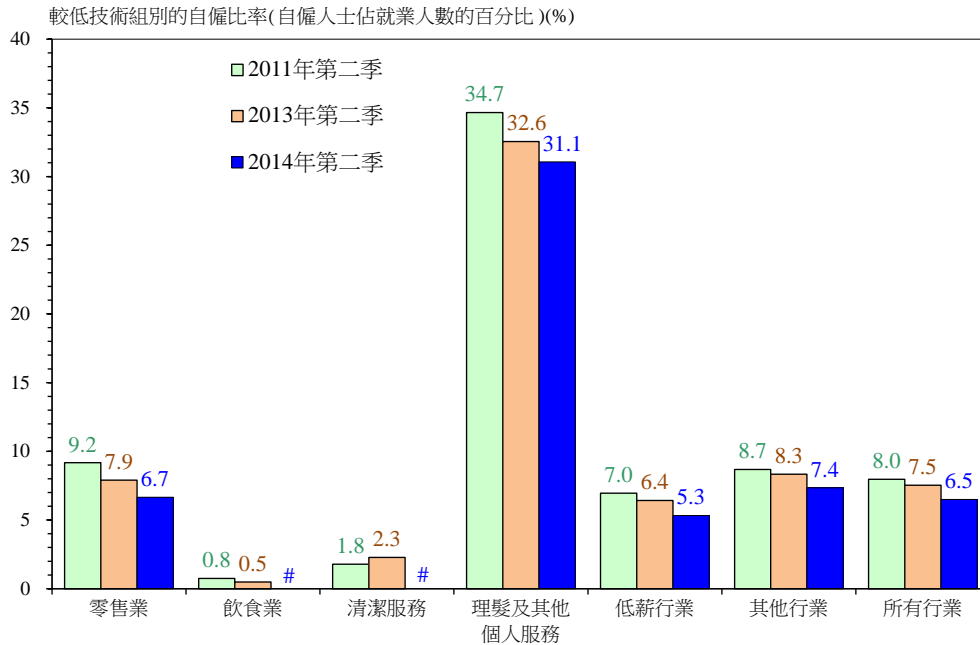
4.47 在 2011 年至 2014 年年中期間勞工市場偏緊的背景下，低薪行業內較低技術組別的自僱比率自 2011 年 5 月法定最低工資實施後持續下跌，2014 年第二季數字為 5.3%，低於 2013 年第二季的 6.4%，數字亦較其他行業的相應比率為低（圖 4.24）。

4.48 另一方面，低薪行業的兼職僱員比率有所上升（表 4.6）。不過，就業不足僱員佔兼職僱員的比率同時顯著下跌，顯示他們大多屬自願性質的兼職僱員，工時較短並非因就業不足所致。這亦反映部分低

(13) 數字不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

薪行業的僱主在勞工短缺及招聘困難的情況下，選擇以兼職僱員填補其職位空缺。

圖 4.24：2011 年第二季至 2014 年第二季較低技術組別的自僱比率



註：(＃) 由於抽樣誤差較大，統計數字不予公布。  
其他低薪行業的統計數字亦由於抽樣誤差較大而不予公布。  
數字不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

表 4.6：按行業劃分 2011 年第二季至 2014 年 6 月至 8 月  
兼職僱員比率及就業不足僱員佔兼職僱員比率

行業	兼職僱員 <sup>(*)</sup> 佔所有僱員比率				就業不足僱員 <sup>(^)</sup> 佔兼職僱員比率			
	2011 年 第二季	2013 年 第二季	2014 年 第二季	2014 年 6 至 8 月	2011 年 第二季	2013 年 第二季	2014 年 第二季	2014 年 6 至 8 月
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
<b>(甲) 低薪行業</b>	11.0	11.9	13.7	12.9	18.5	12.9	10.4	10.8
1. 零售業	9.4	10.9	12.4	12.3	14.4	12.7	10.2	10.1
2. 飲食業	12.7	14.4	16.0	15.9	21.7	12.9	11.9	10.4
3. 物業管理、保安及清潔服務	8.2	8.8	9.1	8.6	18.4	14.7	12.2	14.0
4. 其他低薪行業	17.4	15.2	21.2	16.5	19.5	11.6	6.8	9.3
<b>(乙) 其他行業</b>	5.7	7.0	7.4	7.1	33.0	26.9	24.5	23.9
<b>(丙) 所有行業</b>	7.2	8.5	9.3	8.8	26.7	21.1	18.2	18.1

註：(\*) 兼職僱員指在統計前 7 天內工作少於 35 小時（因休假除外）的僱員。

(^) 就業不足僱員指在統計前 7 天內在非自願情況下工作少於 35 小時，而(a)在統計前 30 天內有找尋更多工作，或(b)在統計前 7 天內可擔任更多工作的僱員。根據此定義，因工作量不足而在統計前 7 天內放取無薪假期的僱員，若在該 7 天期間內工作少於 35 小時甚或全段期間都在休假，亦會被界定為就業不足僱員。

數字不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

#### 4.IV.3 對勞工市場的影響(3)：工作時數

4.49 有意見認為，法定最低工資推高勞工成本，企業或會減少有關僱員的工作時數以減輕成本壓力。根據收入及工時調查的數據，在 2013 年 5 月至 6 月，大部分低薪行業內較低技術全職僱員每周工作時數中位數的按年變化不大(表 4.7)，當中只有保安服務(跌 4.5%)、食品處理及生產(跌 4.1%)和洗滌及乾洗服務(跌 3.5%)錄得較明顯的跌幅。較近期的綜合住戶調查的資料亦顯示，在 2014 年第二季較低技術全職僱員（不包括政府僱員及留宿家庭傭工）的每周平均工作時數與去年同期相若，為 46.5 小時<sup>(14)</sup>。由此可見，2013 年法定最低工資水平上調對較低技術全職僱員工作時數的影響不大。

(14) 綜合住戶調查所搜集的資料是僱員在受訪前 7 天的實際工作時間，與收入及工時調查採用《最低工資條例》內的工作時數定義不同，因此不可與收入及工時調查所搜集的資料作直接比較，但亦可作為一個反映員工工作時數較新近變化的粗略指標。

4.50 2013 年連鎖反應研究亦顯示，大部分零售業及飲食業配對目標僱員在 2013 年 9 月的每月合約工時相對 2012 年同期維持不變。在這兩個行業中，分別只有 3.1% 及 1.8% 的配對目標僱員的合約工時有所下跌，顯示經修訂的法定最低工資水平對工作時數的影響不大，而他們當中大部分僱員的每月工資有所增加或維持不變。

表 4.7：按行業劃分的每周工作時數中位數：較低技術全職僱員

行業 <sup>(^)</sup>	2012 年 5 月至 6 月	2013 年 5 月至 6 月	按年變動 百分率 (%)
<b>(甲) 低薪行業</b>	54.0	54.0	@
1. 零售業	51.0	51.0	@
1.1 超級市場及便利店	54.0	54.0	@
1.2 其他零售店	51.0	51.0	@
2. 飲食業	54.0	54.0	@
2.1 中式酒樓菜館	60.0	60.0	@
2.2 非中式酒樓菜館	54.0	54.0	@
2.3 快餐店	54.0	53.9	-0.2
2.4 港式茶餐廳	57.0	57.0	@
3. 物業管理、保安及 清潔服務	54.0	54.0	@
3.1 地產保養管理服務	66.0	66.0	@
3.2 保安服務	66.0	63.0	-4.5
3.3 清潔服務	49.5	48.3	-2.4
3.4 會員制組織	49.5	51.0	+3.0
4. 其他低薪行業	49.9	50.8	+1.7
4.1 安老院舍	54.0	54.0	@
4.2 洗滌及乾洗服務	52.6	50.8	-3.5
4.3 理髮及其他個人服務	49.9	51.2	+2.8
4.4 本地速遞服務	46.8	48.0	+2.5
4.5 食品處理及生產	50.1	48.0	-4.1
<b>(乙) 其他行業</b>	46.5	47.8	+2.6
<b>(丙) 所有行業</b>	48.0	48.0	@

註：(^) 請參閱附錄 V 表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

@ 變動在 +/-0.05% 之間。

每周工作時數以小數點後一個位顯示，按年變動百分率以未經進位的數字計算。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。



#### 4.IV.4 對勞工市場的影響(4)：就業意欲

4.51 法定最低工資實施後，低薪僱員的工資上漲，加上近年就業機會充裕，有助提升就業意欲，鼓勵更多人投入或重投勞工市場。綜合住戶統計調查的數據顯示，過去數年勞動人口持續擴張，在 2014 年第二季升至近歷史高位的 3 872 300 人，較 2011 年第二季累計上升 170 700 人（即上升 4.6%）。當中，女性和較年長人士（包括 50 歲至 59 歲和 60 歲及以上人士）的勞動人口增長較為明顯，同期間分別累計上升 129 300 人（即上升 7.4%）及 183 700 人（即上升 18.8%），這些組別人士的勞動人口參與率亦明顯上升（表 4.8）。

表 4.8：2014 年第二季與 2011 年第二季比較  
勞動人口及勞動人口參與率的累計變化

	勞動人口				勞動人口參與率		
	2011 年 第二季	2014 年 第二季	2014 年第二季相比 2011 年第二季 累計變動		2011 年 第二季	2014 年 第二季	2014 年第二季相比 2011 年第二季 累計變動
	(人數)	(人數)	人數	增減率 (%)	(%)	(%)	(增減百分點)
性別							
男性	1 944 500	1 985 800	+41 400	+2.1	68.5	68.6	+0.1
女性	1 757 200	1 886 500	+129 300	+7.4	53.0	54.4	+1.4
年齡組別							
15 歲至 24 歲	307 700	304 300	-3 400	-1.1	35.2	37.2	+2.0
50 歲至 59 歲	781 100	890 000	+108 900	+13.9	68.4	71.2	+2.8
60 歲及以上	198 100	272 900	+74 800	+37.8	15.5	18.6	+3.1
<b>整體</b>	<b>3 701 700</b>	<b>3 872 300</b>	<b>+170 700</b>	<b>+4.6</b>	<b>60.1</b>	<b>60.9</b>	<b>+0.8</b>

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

4.52 在勞工市場持續偏緊的情況下，領取綜合社會保障援助的失業類別個案數目持續下跌，從 2013 年 4 月的 23 139 宗下跌 15.6% 至 2014 年 8 月的 19 531 宗；與 2011 年 4 月比較，累計共減少約 9 700 宗，跌幅近三分之一。由此可見，法定最低工資訂於一個合適的水平，適逢宏觀經濟環境向好，並沒有出現大量人士因喪失工作而需領取社會福利的情況。

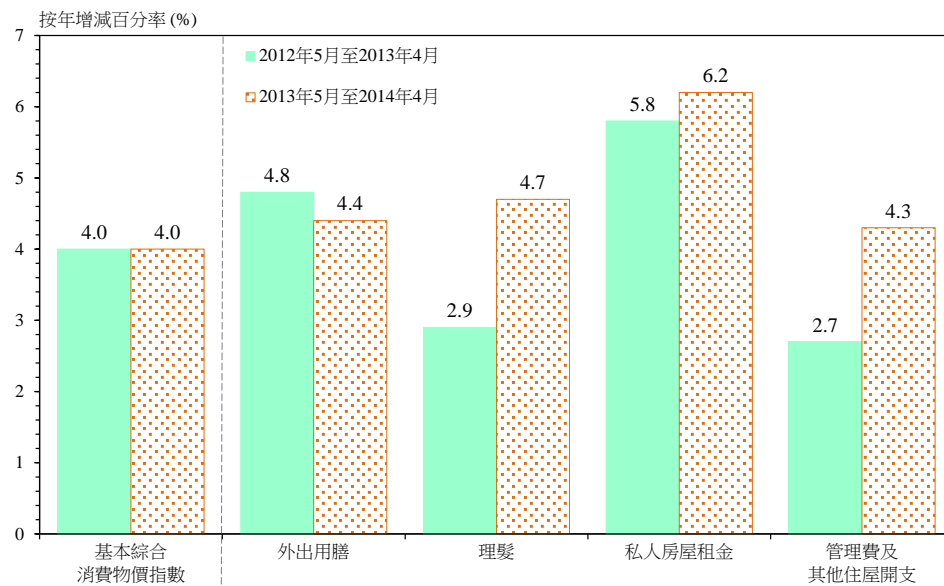
#### 4.IV.5 對勞工市場的影響(5)：勞資關係

4.53 無論在法定最低工資水平修訂前或後，勞資關係情況大致平穩。在 2011 年 5 月至 2014 年 9 月期間，勞工處共處理一宗源自法定最低工資的勞資糾紛及 495 宗源自法定最低工資的申索個案，分別佔同期處理所有勞資糾紛及申索個案的 0.4% 及 0.8%。

#### 4.IV.6 對通脹的影響

4.54 法定最低工資水平自 2013 年 5 月調升後，雖然較受工資成本影響的消費項目（例如理髮和管理費及其他住屋開支）價格的升幅稍高，但該調升並未對整體通脹構成明顯壓力；這相信是由於 2013 年經濟僅錄得溫和增長，或多或少限制了企業的提價空間。2013 年 5 月至 2014 年 4 月的基本綜合消費物價指數按年上升 4.0%，與之前 12 個月期間的升幅相若（圖 4.25）。

圖 4.25：2012 年 5 月至 2014 年 4 月基本綜合消費物價指數的按年增減百分率



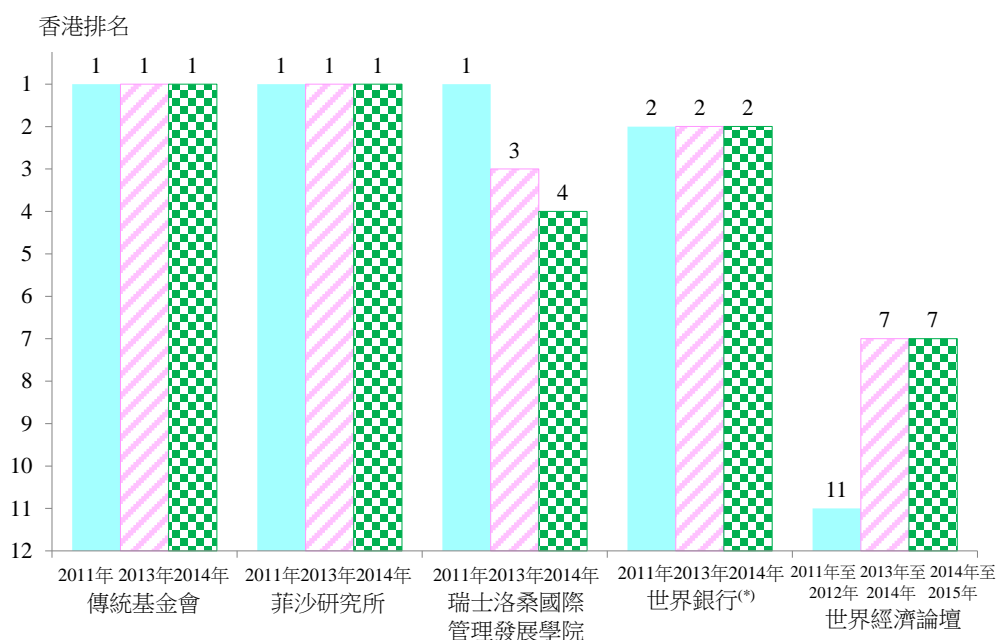
資料來源：按月零售物價統計調查，政府統計處。

#### 4.IV.7 對整體競爭力的影響

4.55 法定最低工資實施至今只有三年多，我們仍需繼續觀察其對香港整體競爭力、生產力及勞工成本等，在中長期的具體影響。若企業未能採取應對策略（如增加資本投放、改善生產流程及提升員工的效率等），以抵銷額外的勞工成本，法定最低工資水平的調升長遠來說或會影響企業的競爭力。

4.56 我們參考了多個國際間公認的機構所編製的全球經濟自由度及競爭力指數的排名，以了解自法定最低工資實施後香港競爭力是否有明顯的變化。資料顯示，香港在多項經濟自由度及競爭力的世界排名仍位居前列（圖 4.26）。舉例來說，在經濟自由度方面，香港連續第二十年獲傳統基金會評選為全球最自由經濟體（2014 年 1 月）；菲沙研究所的《世界經濟自由報告》亦評選香港為全球最自由的經濟體系（2014 年 10 月）；營商環境方面，香港的排名在世界銀行的《2014 年營商環境報告》亦維持第二名。至於整體競爭力，根據瑞士洛桑國際管理發展學院公布的《世界競爭力年報》，香港的排名則由 2011 年的第一位下跌至 2013 年的第三位及 2014 年的第四位，但世界經濟論壇的《全球競爭力報告》則顯示香港的排名由 2011 年至 2012 年的第十一位爬升至 2014 年至 2015 年的第七位。

圖 4.26：香港在法定最低工資實施後的全球經濟自由度及競爭力排名<sup>(^)</sup>



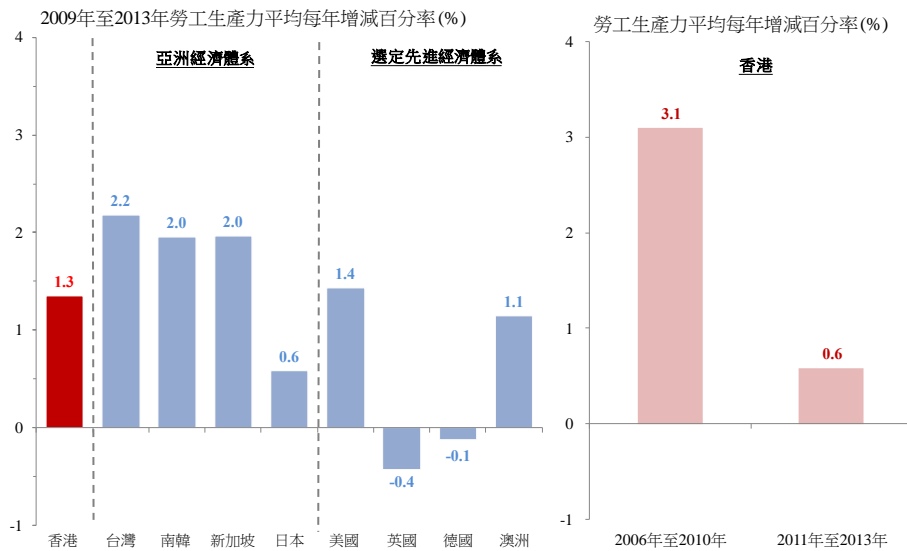
註：(\*) 世界銀行於 2013 年 10 月發布《2014 年營商環境報告》。

(^) 部分機構會就過往年份的排名作出修訂，圖內資料為修訂後的相關排名。

資料來源：各排名機構。

4.57 另外，過去五年，香港勞工生產力（指每一個單位的勞工投入所生產的實質產出）的每年平均增長雖較個別先進經濟體系（如澳洲、德國及英國）為快，但明顯較區內其他經濟體系（如台灣、南韓及新加坡）遜色（圖 4.27），特別是在法定最低工資實施後的三年（即 2011 年至 2013 年期間），勞工生產力平均每年只增長 0.6%，遠較實施前五年（即 2006 年至 2010 年期間）的年均增長率 3.1% 為慢。

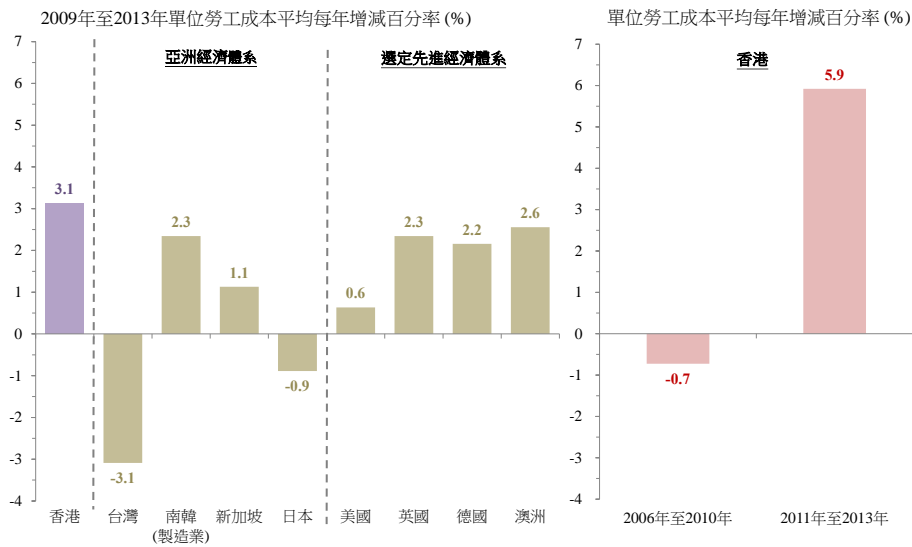
圖 4.27：香港與選定經濟體系勞工生產力平均每年增減百分率



註：勞工生產力是以每名勞工的實質本地生產總值計算。  
資料來源：香港-國民收入統計及綜合住戶統計調查，政府統計處。  
其他地方-CEIC 資料庫內各地的實質本地生產總值及勞工人數統計數字。

4.58 至於香港的名義單位勞工成本（指生產一個產值單位所需的平均勞工成本），在過去五年間平均每年增加 3.1%（圖 4.28），較大部分的亞洲經濟體系及選定先進經濟體系為高，主要是由於名義單位勞工成本在法定最低工資實施及法定最低工資水平調升後（即 2011 年至 2013 年期間）急升所致。

圖 4.28：香港與選定經濟體系名義單位勞工成本平均每年增減百分率



註：南韓的統計數字只涵蓋製造業。

資料來源：香港-國民收入統計、綜合住戶統計調查及勞工收入統計調查，政府統計處。其他地方-各官方統計局、CEIC 及 Datastream 資料庫。

4.59 在吸引外資方面，香港仍具優勢。根據聯合國貿易和發展會議發表的《2014 年世界投資報告》，本港在 2013 年外來直接投資金額達 770 億美元，全球排名第四，較 2012 年的排名微跌一位，但直接投資負債頭寸截至 2014 年第二季的期末數字為 118,099 億港元，按年仍增長 10.9%。儘管如此，我們仍須密切觀察香港長遠競爭力的變化。

#### 4.V 觀察

4.60 綜合以上多方面的觀察，可見實施法定最低工資的正面影響較負面影響為多，而 2013 年經修訂的法定最低工資水平所帶來的影響亦相對溫和。對僱員的影響方面，自首個法定最低工資水平實施以來，薪酬較低的僱員的工資顯著改善，部分職業組別間及行業內的工資差距也有所收窄。在勞工市場持續偏緊的背景下，法定最低工資的實施並沒有窒礙工資向上調節的空間，亦沒有普遍出現企業透過減少僱員福利來控制勞工成本的情況。

4.61 至於企業方面，法定最低工資的實施令勞工成本上升，加上其他經營成本上漲，對企業的營運構成一定壓力。可幸的是，自實施法定最低工資以來三年多的時間，宏觀經濟情況大致穩定，大部分行業的業務直至 2012 年亦得以擴張，機構單位數目持續增加，企業的招聘意欲亦大致維持正面，勞工市場未見受到太大的影響。不過，部分低薪行業，特別是中小企，受業務表現及本身資源所限，未能完

全緩衝成本上升的壓力，盈利情況有所轉弱。但整體而言，法定最低工資並未有對創業精神和營商意欲構成重大的負面影響。

- 4.62 另外，直至 2014 年年中，本地勞工市場大致保持穩定，整體僱員人數按年有所增長，失業率維持在低水平。雖然兼職僱員比率隨著人手短缺而見上升，但就業不足情況未見惡化，而自僱的情況亦無甚變化。法定最低工資水平對工作時數的影響亦甚為輕微。另一方面，法定最低工資的實施對工資有推動作用，有助提升就業意欲，整體勞動人口持續增加，特別是女性和較年長人士。
- 4.63 2013 年法定最低工資水平的調升幅度較溫和，對整體通脹未有構成明顯壓力。至於競爭力及營商環境方面，香港在多個國際機構的整體經濟自由度及競爭力排名直至 2014 年仍位居前列。雖然外來直接投資金額排名輕微下跌，但整體來說，香港在吸引外資方面仍具優勢。然而，在法定最低工資實施後的數年間，香港在其他可量化的競爭力指標如勞工生產力及單位勞工成本的表現較其他選定經濟體系遜色。長遠來說，我們必須密切注意這些發展將如何影響香港的競爭力。總括而言，法定最低工資實施以來的經驗，為我們檢討有關水平時提供了十分重要的參考資料。

## 5 達致法定最低工資建議水平的考慮因素

5.1 根據《最低工資條例》，最低工資委員會（委員會）的職能，是就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議作出建議報告。在執行其職能時，委員會需要在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得適當平衡，並要顧及維持香港經濟發展及競爭力的需要。委員會按以數據為依歸的原則，進行檢討法定最低工資水平的工作。除了參考相關的統計數據，委員會亦研究其他調查所得的資料，並進行廣泛諮詢，以全面考慮社會各界對檢討法定最低工資水平的意見。在檢討法定最低工資水平時，委員會主要循下列四個範疇進行分析及考慮：

- (a) 「一系列指標」：有關指標涵蓋反映法定最低工資在 2011 年 5 月實施後和法定最低工資水平在 2013 年 5 月修訂後的社會經濟和就業狀況的指標及最新相關數據，以評估法定最低工資所帶來的影響。委員會並就本地經濟前景作出情景假設，以顧及到在檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，力求在檢討法定最低工資水平時可作更全面的考慮；
- (b) 相關組織及公眾人士的意見：委員會積極搜集和了解相關組織及公眾人士就法定最低工資水平對社會、經濟及不同行業（尤其是低薪行業和中小型企業（中小企））的影響，以及對法定最低工資水平檢討的意見；
- (c) 其他相關考慮因素：包括「一系列指標」未能完全涵蓋，但與檢討法定最低工資水平相關的其他考慮因素；及
- (d) 影響評估：評估法定最低工資的建議水平所引致的額外薪酬開支，以及對僱員、企業、失業率及通脹各方面可能帶來的影響。

以上考慮因素的詳情將在以下章節逐一闡述。

### 5.1 「一系列指標」

#### 5.1.1 最低工資委員會考慮的「一系列指標」

5.2 為監察法定最低工資在 2011 年 5 月實施和在 2013 年 5 月調升後的



社會經濟和就業狀況，委員會考慮涵蓋以下四個範疇的「一系列指標」，包括：(a) 整體經濟狀況；(b) 勞工市場情況；(c) 競爭力；及 (d) 社會共融。委員會所考慮的「一系列指標」，是以首次檢討法定最低工資水平時所參考的相關指標為基礎，不但涵蓋了委員會在法定職能規定所須考慮的關鍵因素，亦參考了其他地方在檢討法定最低工資水平時的經驗和考慮要素。「一系列指標」的概要已載列於第 2 章表 2.2，而有關指標（包括數據的資料來源）的一覽表則載於附錄 I。下文各段會闡述「一系列指標」的詳情。

**(a) 整體經濟狀況**

5.3 在檢視法定最低工資的影響及檢討有關水平時，宏觀經濟環境，包括當前及預計未來的經濟狀況，是「一系列指標」當中極其重要的一環。香港是一個高度外向型的經濟體系，當面對不同的外來經濟因素，或內部經濟處於不同的周期或增長軌道時，法定最低工資所帶來的影響亦會截然不同。

5.4 委員會在這項範疇內識別的指標包括本地最新的經濟表現（實質本地生產總值及其主要開支組成部分的增長率）及消費物價指數。同時，委員會亦參考本地生產總值及物價的預測，以及企業對短期業務表現及就業人數的展望等指標，以掌握短期經濟狀況的變化。

**(b) 勞工市場情況**

5.5 勞工市場是最先受到法定最低工資影響的環節。法定最低工資的實施和調升會直接增加企業成本，部分企業或需採取應對措施，例如削減人手，因而可能導致職位流失。此外，工資下限限制工資向下調整的靈活性，將影響勞工市場在經濟逆轉時的調節能力。因此委員會必需在法定最低工資實施及調升後，密切注視勞工市場出現的變化。

5.6 反映勞工市場情況的指標包括：

- (i) 勞工供求：包括就業人數及職位空缺數目、勞動人口、勞動人口參與率、失業數字、曾工作的失業人士的離職方式（如遭解僱／遣散或主動離職），以及就業不足的數字等。



- (ii) 工資水平及分布：包括按行業和按社會經濟特徵分析的僱員工資分布。
- (iii) 工資差距：包括不同每小時工資百分位數的比率及相關比較。
- (iv) 就業特徵：包括接受僱形式（僱員或自僱人士）、就業性質（全職或兼職）、薪酬組合等分析的就業人數或僱員人數，以助檢視法定最低工資有否為勞工市場帶來結構性影響。
- (v) 工作時數：包括工作時數分布、獲支薪的超時工作時數及平均實際工作時數等指標，藉此檢視不同行業有否以縮減工作時數或聘請更多兼職及／或臨時員工來應對法定最低工資的影響。

### (c) 競爭力

5.7 法定最低工資的實施和調升會直接增加企業的薪酬開支，特別是低薪行業及中小企，他們所面對的成本壓力會更大，並可能導致整體經濟的單位勞工成本上升，從而對香港長遠的競爭力、生產力、通脹和經濟增長潛力也可能構成影響。因此，無論在微觀或宏觀層面，競爭力情況亦是監察法定最低工資的影響時需予以考慮的因素。

5.8 反映競爭力的指標包括：

- (i) 企業的經營特色：法定最低工資對各行業的影響程度，需視乎個別行業中工資所佔營運成本的比重，以及僱用低薪僱員的比例。而個別行業的整體競爭環境和盈利情況，更是相關行業能否承受成本上漲壓力的重要指標。因此，分析各行業的經營特色，有助委員會從微觀層面監察法定最低工資對不同行業的影響，以確保法定最低工資的建議水平不會對整體經濟活動和競爭力造成重大的負面影響。相關指標包括盈利率、僱員薪酬佔總經營開支的比率，以及虧損企業的比率等。除了觀察這些營運表現指標外，委員會亦參考部分行業最新的業務收益和銷貨額等統計數據，以及商業物業租金指數，以了解企業所面對的經營環境。

- (ii) *創業精神、營商意欲及償債能力*：新增和取消商業登記數目、破產及強制清盤呈請數目，以及各行業的機構單位數目等指標，都可反映企業當前的營商意欲及法定最低工資實施及調整後的營商環境。
- (iii) *香港的相對經濟自由度及競爭力*：檢視香港在不同國際機構所編製的全球經濟自由度及競爭力的排名有否出現變化，有助了解在法定最低工資實施及調整後，外界對香港的競爭力有否受到影響的看法。此外，為了檢視香港對外來投資的吸引力有否轉變，委員會亦參考了反映外來直接投資最新趨勢的數據。
- (iv) *生產力增長*：這項指標量度香港在法定最低工資實施和調整後企業的勞工生產力（即每一個單位的勞工投入所生產的實際產出）的變化，藉此了解不同行業在營運模式上有否作出相應的調整，以維持競爭力。
- (v) *勞工成本*：這項指標量度香港及選定經濟體系的名義單位勞工成本，以顯示每生產一個產值單位所需的平均勞工成本，有助更深入了解在法定最低工資實施和調整後勞工成本所出現的實際變化。

5.9 上述第 5.8 段的(i)及(ii)兩項指標衡量香港不同行業在行業及企業層面上有關競爭力的特徵和狀況，而(iii)、(iv)及(v)三項指標則反映香港在宏觀層面上實際的和被認知的競爭力。

#### (d) 社會共融

5.10 社會上亦有很多意見認為，監察法定最低工資的影響時，除了比較及分析僱員就業收入和消費物價的變動，以顧及低薪僱員的整體生活水平和購買力外，亦要涵蓋社會共融的範疇：例如，法定最低工資或有助提升工作誘因，鼓勵以前沒有投入勞工市場的人士投入社會工作；另一方面，法定最低工資實施後，勞資雙方均需時適應，以致可能對勞資關係造成影響等。

5.11 社會共融並沒有一套客觀的量度標準，要以數據量化有關概念，存在一定的困難。因此，我們在廣義層面上參考以下指標，以間接檢

視社會共融的情況：

- (i) *生活水平*：包括僱員就業收入的名義及實質變動、名義及實質工資指數，以及按十分位數劃分的全職僱員就業收入的相關分析，以便從多方面監察法定最低工資實施和調整後低薪僱員收入的變化。
- (ii) *提升就業意欲*：一般而言，法定最低工資能提升工作意欲，鼓勵一些目前沒有從事經濟活動的人士就業。這不但能夠改善生計，更有助這些人士融入社會，擴闊社交圈子。雖然他們最終能否成功就業仍需視乎企業對勞工的需求及這些人士是否具備所需的技能，但這會有助增加勞工供應。有關指標包括勞動人口參與率、長期失業（即失業 6 個月或以上）的人數，以及領取失業綜合社會保障援助（綜援）的個案數目。
- (iii) *勞資關係*：有相關組織及公眾人士表示，法定最低工資的實施和調整可能對勞資關係造成影響。就此，委員會亦參考自法定最低工資實施以來的勞資糾紛及申索個案數目。

### 5.1.2 法定最低工資的影響

5.12 第 3 章及第 4 章分別分析法定最低工資實施以來的社會經濟情況，及根據「一系列指標」相關數據的變化，分析自法定最低工資實施以來對僱員、企業，以至本地勞工市場、物價及宏觀經濟的影響。這些以數據為依歸的分析，為檢討法定最低工資水平提供了重要的基礎，亦有助委員會就有關水平進行理性而客觀的討論。法定最低工資實施至今的經驗顯示，只要有關水平制訂得宜，法定最低工資能夠在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，並顧及維持香港經濟發展及競爭力的需要。

5.13 自法定最低工資於 2011 年 5 月實施及 2013 年 5 月調升以來，香港宏觀經濟環境穩定，內部需求堅穩，大大紓緩了法定最低工資對經濟、就業市場及企業等帶來的壓力，低薪僱員亦得以受惠。然而，當經濟環境有所轉變，法定最低工資可能會帶來不同的影響。委員會顧及到所建議的法定最低工資水平在一段時間後才正式實施，認為在檢討法定最低工資水平時，需要就建議水平實施時的經濟情況

作出情景假設。

### 5.1.3 經濟及勞工市場前景

- 5.14 委員會就今次法定最低工資水平作出檢討及建議期間，留意到過去數年作為推動經濟增長主要動力的內部需求顯著回軟。以零售業為例，雖然零售業總銷貨額在 2014 年 8 月按年已止跌回升，但今年首 8 個月合計仍按年實質下跌 1.0%，與 2011 年至 2013 年三年間每年平均 12.0% 的雙位數增長形成強烈對比，部分原因是訪港旅客人數增長減慢及旅客消費模式改變（例如減少在珠寶首飾、鐘錶及名貴禮物等主要貴價品上的開支）。撇除旅客在港消費的私人消費開支在 2014 年上半年按年僅實質稍升 1.4%，亦遠遜於過去三年 5.6% 的年均增長，顯示本地居民消費意欲有所減弱。加上投資開支及出口表現亦未如理想，增長動力因而在 2014 年上半年減慢，整體經濟表現較年初時預期的遜色。政府於 8 月將 2014 年全年的經濟增長預測由年初的 3% 至 4%，下調至 2% 至 3%，並指出內外經濟環境所面對的下行風險都有所增加。
- 5.15 此外，在 2014 年 9 月底開始的「佔領行動」對零售、餐飲、旅遊及運輸等行業的經濟活動已構成一定程度的干擾，至於這會否進一步影響本地居民及訪港旅客的消費情緒則仍有待觀察。
- 5.16 外圍方面，美國經濟的復蘇力度仍未足以演化成為較強的進口需求，連帶亞洲的貿易和工業生產活動亦受到牽連。至於歐元區及日本經濟最近弱勢重現，加上仍受制於諸多結構性問題，往後形勢未許樂觀。同時，世界各地的地緣政治局勢持續緊張，亦為環球貿易往來在未來一段時間的發展蒙上陰影，香港作為一個開放型的小型經濟體自然難以獨善其身。除此之外，美國貨幣政策正常化的具體時間表仍未明朗，惟隨著加息周期逐漸接近，預期息率走勢和國際資金流向的互動可能會令環球資產價格出現較大波動，進一步影響本地消費者信心。
- 5.17 自法定最低工資實施以來，受惠於大致穩定的宏觀經濟環境，失業率長期處於較低水平。然而，假若本地需求近期的弱勢持續，以致經濟增長進一步放緩，企業（尤其是與消費市場相關的低薪行業）可能會停止開設新職位，甚至減省人手。這些因素都為本地勞工市

場的前景添加變數。

5.18 通脹方面，受惠於租金的升幅放緩及輸入通脹低企，基本消費物價通脹已自 2011 年的 5.3% 逐步回落至 2013 年的 4.0%，2014 年首 8 個月的基本通脹更進一步緩和至 3.5%。雖然通脹大致平穩，但國際食品及商品價格始終較為波動，加上各國維持低息政策令全球流動資金充裕，都可能對本地價格構成潛在的上升壓力。

5.19 展望 2014 年餘下月份和 2015 年的經濟情況，委員會相信下一個法定最低工資水平實施時的經濟環境，將很大程度取決於以下幾項因素的發展：

- (a) 本地消費市道及香港整體經濟前景；
- (b) 環球經濟表現及地緣政治事件的發展；
- (c) 美國貨幣政策正常化的步伐和具體措施；及
- (d) 香港潛在的通脹壓力。

5.20 總括而言，香港短期經濟前景受很多不明朗因素所籠罩：外圍方面包括環球地緣政治局勢、美國貨幣政策正常化的步伐，以及國際資金流向等；內部方面，訪港旅遊業往後的走勢，以致本地需求會否進一步轉弱，都是未知之數。由於香港經濟面對的下行風險有所增加，委員會一致認為在就下一個法定最低工資水平作出建議前，必須詳細分析、評估和考慮有關的數據及相關組織和公眾人士的意見。

## 5.II 相關組織及公眾人士的意見

5.21 正如第 2 章所述，委員會進行了深入及廣泛的諮詢，包括公眾諮詢及諮詢會面，收集了相關組織及公眾人士的書面和口頭意見。這些意見主要涉及法定最低工資的實施和調升所帶來的影響，以及他們對檢討法定最低工資水平的意見，為委員會擬訂檢討法定最低工資水平的影響評估框架提供了重要的參考資料，亦有助我們更全面掌握法定最低工資的實施和調升對社會、經濟及不同行業（特別是低薪行業）的影響。下文列出有關意見的重點。

## 5.II.1 法定最低工資的影響

### (a) 對經濟的影響

5.22 有商會及僱主代表表示，自法定最低工資於 2011 年 5 月實施以來，期內大部分時間本港經濟受惠於內地自由行訪港旅客增多及大量基建項目推展而持續擴張。在這樣的環境下，法定最低工資的實施及調升對不同行業及企業並沒有帶來嚴重負面影響。亦有商會及僱主代表認為，法定最低工資對經濟的影響需要一些時間才能浮現，經修訂的法定最低工資水平於 2013 年 5 月實施至就檢討進行諮詢（即 2014 年 4 月至 6 月）時僅一年多，企業仍處於適應期，有關調升對勞工市場、企業及整體香港經濟的影響尚未完全浮現。

5.23 有商會、中小企組織、僱主代表、政黨及個別公眾人士表示，由於法定最低工資的實施和調升令基層勞工的工資水平獲得調升及引發漣漪效應，企業或需透過提價以抵銷部分勞工成本的增幅，成為推高通脹的其中一個原因。

5.24 有勞工組織表示，物價的變動受多方面因素（如地價、租金及原材料等）的影響，通脹升溫不能只歸因於法定最低工資。法定最低工資沒有帶來預期的負面影響，亦沒有令大量企業倒閉結業。自法定最低工資實施以來，低薪行業的僱員薪酬開支佔總經營開支比例不增反跌，只有個別行業（如飲食業）的相關比例輕微上升；同時，整體低薪行業的企業及僱員人數沒有因勞工成本上漲而減少，反而隨商業活動擴張而有所增加。法定最低工資更提升了部分僱員的消費力，為經濟帶來正面影響。

### (b) 對勞工市場的影響

5.25 有勞工組織及關注勞工政策的團體表示，自法定最低工資實施以來，市場上的職位空缺數目沒有明顯減少，反而總就業人數持續上升，可見法定最低工資並不一定對就業市場帶來負面影響。

5.26 有商會、僱主代表、智庫／政策研究團體、專業團體及個別公眾人士指出，法定最低工資的實施拉近不同職級和不同行業之間的工資差距，增加僱員在勞工市場上的流動性，一些僱員轉投較輕鬆、工作環境較舒適或工作時間較穩定的行業，令部分工作時數較長、工

作較辛苦或屬厭惡性的行業出現人手短缺及青黃不接的情況，令有關企業需支付高於現時法定最低工資水平的工資才能夠聘請或挽留員工。

- 5.27 有勞工組織及僱主代表認為，某些行業如飲食業及安老院舍，長久以來存在工作時數較長及工作較辛勞等問題，法定最低工資的實施和調升只是令這些問題於短時間內浮現，而並非引致這些行業出現人手短缺的主因，業界應以改善聘用條件、工作環境及行業的運作模式來吸引和挽留人才。
- 5.28 有商會及個別公眾人士表示，法定最低工資的實施和調升拉近基層勞工與學歷水平較高甚或大學畢業生的入職薪酬，影響年輕人進修及向上流動的動力。此外，法定最低工資實施和調升亦縮窄了新入職與富經驗員工之間的工資差距，企業因而選擇聘用富經驗的員工，並減少了聘用學徒和暑期工，影響年輕人及新入職僱員的培訓機會。
- 5.29 有商會及僱主代表表示，法定最低工資實施後，部分年輕人較著重工資水平而忽視工作是否提供良好的培訓，影響他們的晉升機會。亦有員工只期望藉法定最低工資水平的調升而獲得加薪，而不是以個人表現主動爭取升職加薪。這將窒礙整體人力資源質素的提升。
- 5.30 有商會表示，部分企業為彈性調配人手，多轉為聘用兼職員工。亦有商會及僱主代表指出，部分員工顧慮到薪酬因法定最低工資水平的調升而提高，會失去領取某些政府提供的補貼或資助的資格，因而轉為從事兼職工作、不願加班工作或升職，令社會無法釋放更多勞動力。

**(c) 競爭力**

- 5.31 *薪酬階梯連鎖反應及漣漪效應*：有商會、中小企組織、僱主代表及專業／僱主團體表示，法定最低工資水平的實施和調升引發薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應），企業除了需要提高基層勞工的工資至法定最低工資水平外，亦要調升其他職級員工的薪酬，以維持職級之間合理的薪酬差距和保持員工士氣，令勞工成本大增。

- 5.32 有商會、中小企組織及僱主代表表示，即使已以高於現時法定最低工資水平的工資聘請員工，企業仍面對招聘困難。由於勞工短缺，企業間爭相調高工資水平以挽留及爭聘員工，亦令勞工成本大增。
- 5.33 有商會表示，低薪行業或較低技術的僱員在法定最低工資實施後獲大幅加薪，因而令從事其他行業及工種的僱員也期望獲得相若的加薪幅度，使企業在符合法定最低工資要求的同時，亦要面對進一步增加的勞工成本。此外，有行業團體指出，部分本應不受法定最低工資影響的企業，亦因漣漪效應而需提升員工的工資水平以挽留員工，令勞工成本上升。
- 5.34 *與僱員權益及福利相關的勞工成本*：有商會、僱主代表及專業團體表示，法定最低工資水平的調升亦影響按僱員工資水平計算的法定權益，僱主同時要面對強制性公積金供款及勞工保險等費用的增幅，對企業勞工成本構成很大壓力。
- 5.35 *對中小企及不同行業的影響*：有商會、智庫／政策研究團體及中小企組織表示，法定最低工資水平對利潤微薄的中小企帶來負面影響。相比之下，大企業具備議價及主動訂價的能力，可以通過分段提價抵銷勞工成本的上升。中小企的議價能力相對較低，較難把額外勞工成本轉嫁予消費者，其營運能力和競爭力容易被削弱。由於中小企的規模較少，資源及人手有限，難以如大企業般透過規模經濟的優勢、工序自動化及縮減人手等方法抵禦勞工成本上升。此外，自法定最低工資實施以來，中小企未能如過往般以較低工資水平聘請基層勞工，中小企的經營更見艱難。
- 5.36 有飲食業的商會及僱主代表表示，飲食業為勞動密集行業，隨著法定最低工資的實施和調升，加上人手不足，令工資水平被推高。業界勞工成本大增，但生意額卻未能追上工資升幅，導致飲食業整體僱員薪酬佔總經營開支的比例持續上升，為業界帶來沉重的負擔。有大型食肆以精簡人手及工序自動化應對勞工成本上升，但中小型食肆因為財力及資源有限，未能仿效大型食肆縮減成本的方法，令他們更難與大型食肆競爭，部分最後甚至被淘汰。
- 5.37 有飲食業的勞工團體表示，部分企業因勞工成本問題，以工資較低的初級員工取代富經驗的員工，令飲食業的專業技能無法傳承。



- 5.38 有清潔服務業的商會表示，業內大部分企業將法定最低工資調升所帶來的額外勞工成本轉嫁予客戶。企業提高向客戶收取的費用，其增幅甚或高於法定最低工資水平調升直接引致的成本升幅，以抵銷調高其他職級僱員工資的額外支出。另外，由於業內人手短缺，企業需支付高於法定最低工資水平的工資才能聘請合適員工，增加勞工成本。
- 5.39 有物業管理及保安業的商會及僱主代表指出，大部分同業可將法定最低工資水平調升所引致的額外薪酬開支轉嫁予客戶，但客戶亦要求企業提升服務水平，增加企業的營運壓力。另外，由於過往數年房地產發展蓬勃，新落成的屋苑大廈對物業管理從業員需求相應增加，令業內人手短缺，業界的工資水平被推高，加重企業勞工成本。有物業管理商會指出，保安業企業數目大幅減少，顯示法定最低工資對業界帶來負面影響。
- 5.40 有物業管理及保安業的商會、僱主代表、業主立案法團及個別公眾人士表示，法定最低工資水平的調升令物業管理費增加，部分業主（特別是單幢式私人樓宇的業主）的財力有限，為減低開支，會選擇減少保安員的數目或他們的工作時數，甚至完全停止聘請保安員。
- 5.41 有美容及美髮服務業的勞工組織表示，法定最低工資實施和調升後，企業為控制培訓開支而不願聘請沒有工作經驗的學徒，只選擇聘用富有相關工作經驗的員工，令年輕人失去透過培訓入行的機會。
- 5.42 有食品處理及生產業的商會及僱主代表認為，法定最低工資的實施和調升導致行內出現人手短缺問題，富經驗的僱員轉投較舒適及條件較佳的工作，亦沒有新人願意入行，令企業欠缺足夠人手維持運作，導致部分企業結業。
- 5.43 有運輸及物流業的商會表示，自經修訂的法定最低工資水平實施以來，行內員工流失的情況更為嚴重，不少基層及前線勞工轉往較輕鬆或工資較高的行業工作。面對人手不足及勞工成本上漲等問題，行業的經營環境愈見困難。

- 5.44 **營商意欲及服務質素**：有中小企組織及安老服務業的商會及僱主代表表示，由於安老院舍屬厭惡性行業，人手一直短缺，亦難以吸引年輕人及新人入行。自法定最低工資實施和調升後，其他行業的工資水平上升，加劇業內員工流失的情況，影響安老院舍的服務質素。此外，工資及租金成本佔院舍總開支相當大的比重，一些安老院舍因未能承受營運成本的增加，已開始縮減業務甚或結束營業。
- 5.45 有智庫／政策研究團體及中小企組織表示，劃一的法定最低工資水平，影響僱員工作的積極性，令服務質素下降。有零售業的僱主代表指出，過往薪酬較低的僱員為賺取額外的工資（包括佣金及獎金），會不斷提升表現，但法定最低工資實施後，僱員獲得一定水平的工資保證，令他們失去改進表現的動力，影響服務質素。有飲食業的商會及中小企組織表示，部分企業為了減低薪酬開支，縮減人手，令服務水平下降。

#### (d) 社會共融

- 5.46 **就業意欲**：有勞工組織表示，法定最低工資的實施和調升提高了市民的就業意欲，各年齡組別以至整體的勞動人口參與率均見上升，領取失業綜援個案的數目亦有所減少。過去三年失業率一直處於低水平，整體勞動人口有所增加，可見工資提升吸引了更多市民（包括婦女）投入或重投勞工市場。
- 5.47 **生活水平**：有勞工組織、商會、僱主代表、業主立案法團、政黨及個別公眾人士認為，經修訂的法定最低工資水平確保基層勞工獲得一定水平的收入，他們消費力提升，生活亦得以改善。不過，亦有勞工組織及個別公眾人士表示，隨著通脹加劇，工資的購買力不斷被蠶食，經修訂的法定最低工資水平並未如預期令基層勞工的生活得到實質改善。
- 5.48 另一方面，有商會及個別公眾人士表示，經修訂的法定最低工資水平使通脹升溫，令不少市民（尤其是退休人士、中產人士及未能受惠於法定最低工資的在職人士等）的生活水平下降。
- 5.49 **對弱勢社群的影響**：有勞工組織認為法定最低工資的實施和調升未有影響年輕人及較年長人士的就業機會，有關年齡組別的失業率更

有所下降。有社會企業代表表示，法定最低工資為部分工作能力較佳的殘疾僱員提供工資保障，其他選擇進行生產力評估的殘疾僱員亦能受惠。有勞工組織、商會、中小企組織、僱主代表、智庫／政策研究團體及個別公眾人士則關注法定最低工資對弱勢社群就業的影響。面對勞工成本上升，有僱主可能傾向聘請工作能力較高的員工，影響年長人士、低學歷人士及殘疾僱員的就業機會。部分僱主亦減少聘請欠缺經驗的年輕人和向他們提供實習機會，令年輕人較難累積工作經驗。

5.50 有商會及個別公眾人士表示，由於轉投保安業的僱員增多，較年長的保安員被較年輕及工作能力較高的保安員取代，較年長保安員的就業機會因而受到影響。

5.51 *勞資關係*：有商會、專業團體及智庫／政策研究團體認為，自法定最低工資實施以來，部分企業需以精簡人手、減少工作時數或減少培訓等方法，應對額外勞工成本，因而影響有關企業的勞資關係。

## 5.II.2 法定最低工資水平的檢討

### (a) 經濟預測

5.52 有商會、中小企組織、僱主代表、智庫／政策研究團體及專業團體表示，在檢討法定最低工資水平進行諮詢時（即 2014 年 4 月至 6 月），環球經濟不穩，零售業的表現明顯轉弱，經濟發展存在隱憂，前景並不明朗。一旦經濟逆轉，法定最低工資或會對企業（特別是中小企）經營造成沉重的負擔。委員會檢討法定最低工資水平時，應顧及企業在經濟下行時調節勞工成本的靈活性。委員會亦應考慮全球經濟變化、經濟預測及展望報告等，審慎及客觀地評估香港的經濟前景。

5.53 有智庫／政策研究團體預計香港未來兩年經濟增長與現時相若。亦有勞工團體認為香港經濟發展穩健，市場對勞動力需求大，對經濟前景無須過分悲觀。

### (b) 實際影響的評估及實施經驗

5.54 有商會指出，法定最低工資的實際影響一般需要較長時間才會陸續浮現。他們認為經修訂的法定最低工資水平於 2013 年 5 月 1 日實

施至委員會檢討法定最低工資水平時不足兩年，未有足夠時間反映該水平所帶來的實際影響。委員會應待有足夠數據及實證的情況下，才展開檢討法定最低工資水平的工作。

**(c) 工資下限**

5.55 有勞工組織、關注勞工政策的團體及智庫／政策研究團體認為，法定最低工資水平的釐定不應該只為防止工資過低，而是應以協助勞工維持個人生計及照顧家庭為原則，並提議每年檢討法定最低工資水平一次。

5.56 有商會、僱主代表、學會及智庫／政策研究團體認為，法定最低工資應只為工資水平訂立下限以保障基層勞工，而不應作為福利政策或扶貧措施。法定最低工資實施後，防止工資過低的目的已經達到，現階段應讓企業視乎經濟環境、經營狀況、勞工市場情況及僱員的表現，自行調節僱員的工資水平。這些組織及團體並認為，維持現時每兩年至少檢討法定最低工資水平一次的安排，既能令員工得到保障，亦能給予工商界足夠時間適應及評估法定最低工資水平及其帶來的影響。亦有商會表示只能接受現時每兩年至少檢討法定最低工資水平一次的安排，若檢討改為「一年一檢」，或會令社會出現更多爭拗。這些組織及團體普遍建議應維持現時每小時工資 30 元的法定最低工資水平。

**(d) 生活水平**

5.57 有商會、中小企組織及僱主代表表示，若法定最低工資水平的檢討過於頻密或訂得過高，企業會更傾向把額外的勞工成本轉嫁予消費者，令通脹升溫，基層市民生活百上加斤，故建議維持現時每小時工資 30 元的法定最低工資水平。

5.58 有勞工組織、關注勞工政策的團體及智庫／政策研究團體表示，法定最低工資應訂在讓僱員足以應付個人及其家庭基本生活需要的水平，令僱員可以有尊嚴地生活。因此，委員會在檢討法定最低工資水平時，應考慮僱員個人及家庭的基本生活所需。這些組織及團體普遍表示，法定最低工資水平的調整應與通脹掛鈎，並每年檢討一次，以免低薪僱員的工資水平長期落後於通脹，導致工資的購買力被蠶食，及讓僱主無須面對每兩年一次薪酬開支較大程度的升

幅。亦有勞工組織表示，委員會應考慮釐定首個法定最低工資水平時至 2015 年經修訂的法定最低工資水平實施時的累計通脹。

- 5.59 有勞工組織及關注勞工政策的團體認為，法定最低工資水平亦不應低於綜援水平，讓僱員可應付其個人及家庭的基本生活開支之餘，亦可吸引領取綜援的人士投入或重投勞工市場。
- 5.60 有勞工組織及關注勞工政策的團體認為，法定最低工資水平應調升至每小時工資 35 元至 40 元，才足夠讓僱員應付自己及其家庭的基本生活需要。這些組織及團體估計其建議的水平對企業的薪酬開支及盈利率影響輕微，企業應有能力承擔。另外，也有勞工組織及關注勞工政策的團體建議法定最低工資水平應調升至每小時工資 31 元至 34 元。

**(e) 企業營商環境**

- 5.61 有商會、中小企組織、僱主代表及智庫／政策研究團體指出，由於中小企財力及競爭力有限，不能仿效大型企業透過規模經濟的優勢採取應對措施以控制成本，亦較難將成本增幅轉嫁予消費者，因此法定最低工資對中小企的影響相對較大，過高的法定最低工資水平會壓縮他們的生存空間，最後或會被大型企業淘汰。面對經濟前景不明朗，調升法定最低工資水平只會令中小企的經營情況更為困難，打擊創業意欲甚或導致企業倒閉，故建議維持現時每小時工資 30 元的法定最低工資水平。也有商會及中小企組織表示可接受法定最低工資水平調升至 32 元至 33 元。
- 5.62 有商會及僱主代表認為，委員會檢討法定最低工資水平需考慮各行業的經營特色及法定最低工資對個別行業的影響，以免窒礙行業的發展及削弱其競爭力，並且應考慮香港整體經濟發展、營商環境，以及法定最低工資對人力資源、通脹及民生等方面的影響。
- 5.63 有勞工組織認為，企業面對的經營困難受多方面因素影響（如租金上升），不能只歸因於法定最低工資的實施和調升。相反，有中小企組織及飲食業商會表示，中小型食肆主要靠人手操作，經營成本中最大部分是工資，而非租金。

**(f) 物業管理費**

5.64 有物業管理業商會及業主立案法團認為，法定最低工資水平的實施和調升已令物業管理費大幅增加，若再調升法定最低工資水平，管理費會進一步上升，不少業主（特別是單幢式私人樓宇的業主）將難以負擔，因此建議維持現時每小時工資 30 元的法定最低工資水平。亦有部分業主立案法團認為可接受法定最低工資水平調升至 32 元至 33 元。

**(g) 建議可參考的指標**

5.65 有關注勞工政策的團體指出，委員會在檢討法定最低工資水平時，應考慮贍養系數，即就業人士平均需供養無業家庭成員（如兒童或長者）的數目，以確保僱員的工資收入足夠供養其家人。另外，有勞工組織及關注勞工政策的團體亦表示應參考有關組織及其他研究機構進行的基本生活需要調查結果，並建議就基本生活需要作獨立調查。這些組織及團體亦建議參考由政府統計處編製，反映價格變動對綜接受助人的影響的社會保障援助物價指數，用作衡量價格變動對基層人士的影響。

5.66 有關注勞工政策的團體指出，調升法定最低工資水平有助紓緩貧窮情況。有勞工組織建議委員會檢討法定最低工資水平時應考慮貧窮線，並以貧窮線計算法定最低工資水平。

5.67 有中小企組織及政黨建議，委員會可於「一系列指標」中加入生產力因素，讓工資水平能夠充分反映基層勞工的工作性質對整體經濟的增值能力。

5.68 有智庫／政策研究團體指出，香港現時每小時工資 30 元的法定最低工資水平相對整體僱員的工資中位數的百分比（經修訂的法定最低工資水平為 2013 年 5 月至 6 月每小時工資中位數 57.5 元的 52.2%），已較其他地方的有關百分比為高。亦有關注勞工政策的團體建議參考內地的經驗，將法定最低工資水平釐定於平均工資的 40%。

## (h) 個別公眾人士的其他意見

5.69 在公眾諮詢時，有個別公眾人士認為，隨著通脹加劇，工資的購買力不斷被蠶食，經修訂的法定最低工資水平並未能追上物價升幅。持這些意見的公眾人士認為，法定最低工資水平應向上調整，基層勞工才可維持合理的生活水平，他們建議的法定最低工資水平一般介乎每小時工資 31 元至 40 元之間；亦有個別建議調升至更高水平，例如 65 元。另一方面，亦有個別公眾人士表示，調升法定最低工資水平會推高通脹，造成工資與物價互相追逐的惡性循環，並降低市民（尤其是退休人士、中產人士及未能受惠於法定最低工資的在職人士等）的生活水平，他們建議維持現時每小時工資 30 元的法定最低工資水平，甚至有建議將水平向下調整。在檢討周期方面，有個別公眾人士認為應該維持現時每兩年至少檢討法定最低工資水平一次的安排，不認同「一年一檢」；亦有個別公眾人士認為應該改為「一年一檢」。

### 5.III 其他相關考慮因素

5.70 儘管委員會識別的「一系列指標」已涵蓋整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力及社會共融四方面的數據，但不是所有法定最低工資的影響都能單靠數字的變化顯示出來。因此，委員會在檢討法定最低工資水平的過程中，參考了首次檢討法定最低工資水平的經驗，及從諮詢活動收集到的意見，考慮其他未能完全量化的相關因素：

- (a) **提升僱員生活質素**：受惠於法定最低工資水平的調升，僱員收入獲得一定程度的提升，他們的消費力提高，生活質素亦得以改善；
- (b) **提升就業意欲**：法定最低工資的實施和調升令工資上升，加上近年就業情況維持理想，吸引更多市民投入或重投勞工市場，亦有助鼓勵原本倚靠社會福利的人士自食其力；
- (c) **對弱勢社群的影響**：雖然弱勢社群（如年長人士、低學歷員工及殘疾人士等）的工資得到保障，但面對勞工成本增加，僱主可能傾向聘請能力較高的員工，影響弱勢社群的就業機會。部分僱主亦可能減少聘請欠缺經驗的年輕人和向他們提供實習機會，令年輕人較難累積工作經驗；

- (d) **對不同行業或職位之間的薪酬差距的影響**：法定最低工資水平適用於所有行業，基層勞工可選擇受聘於不同行業、地區、企業及／或職位，而保持相若的收入。不過，這會加劇部分行業僱員流失的情況，在一定程度上令有關企業需以更具競爭力的工資水平來挽留或吸引人才，從而進一步推高勞工成本和通脹壓力；
- (e) **保留市場調節的空間**：法定最低工資設立工資下限，亦限制了工資調整的彈性。如將有關水平上調得太高，將減損不同行業及企業應對本身經營狀況變化的靈活性。保留市場一定程度的工資調節空間有助各行各業的持續發展；
- (f) **對社會和諧的影響**：法定最低工資水平的實施和調升能夠讓低收入僱員分享經濟發展的成果，有助促進社會和諧。另一方面，基層勞工、企業及其他人士（包括未能直接受惠於法定最低工資的人士）對法定最低工資水平可能持有不同的意見，有關的分歧往往需要時間才能收窄；
- (g) **因工資上升而引致的額外成本**：法定最低工資的實施和調升在營運風險、勞工保險費用，以及長期服務金數額和強制性公積金供款等方面為企業帶來額外的成本；
- (h) **對產品及服務質素的影響**：法定最低工資實施和調升後，僱員獲得一定水平的工資保障，但亦有可能會減低部分僱員改進表現及執行額外工作的動力，從而影響服務質素。此外，部分企業因未能將法定最低工資所引致的額外成本轉嫁予消費者，或需要降低產品質量及服務質素；及
- (i) **法定最低工資還未完全浮現的其他影響**：法定最低工資的長遠影響可能尚未完全浮現，例如對企業的盈利情況及長遠經營策略，以及對香港的長遠競爭力、勞工生產力，以至對外資的吸引程度的影響等。



## 5.IV 影響評估

### 5.IV.1 影響評估框架及範圍

- 5.71 委員會明白法定最低工資對僱員、企業、勞工市場，以至整體經濟都有重要的影響。委員會考慮過往檢討法定最低工資水平的經驗、相關社會經濟指標的狀況，和相關組織及公眾人士的意見，並參考首屆委員會的影響評估框架，設定不同法定最低工資測試水平及經濟情景假設，藉以分析按不同法定最低工資測試水平所引致的額外薪酬開支，以及對僱員、企業、失業率及通脹各方面可能帶來的影響。
- 5.72 委員會對於法定最低工資水平的修訂方向並沒有既定立場。我們考慮相關組織及公眾人士的意見，並密切注意經修訂的法定最低工資水平實施以來的宏觀經濟表現、勞工市場情況、物價的變化，以至短期經濟前景後，經過詳細討論，認為於本次檢討考慮下調法定最低工資水平並不適合。不過，這並不排除在有足夠的數據或資料支持下，委員會在未來會考慮就法定最低工資水平作出下調的建議。
- 5.73 基於以上的考慮，並參考首屆委員會進行影響評估的經驗，委員會決定以每小時 30.0 元至 37.0 元作為法定最低工資測試水平，及每隔 0.5 元（共 15 個測試水平）的模擬情況進行影響評估。設定不同法定最低工資測試水平進行影響評估，是為協助委員會在平衡不同的目標及需要之間，作出客觀審慎的判斷，並不代表委員會就應否調整法定最低工資水平及其調整幅度有任何既定立場。
- 5.74 委員會亦察覺到，法定最低工資水平修訂後，企業的薪酬開支除了因要符合《最低工資條例》要求而增加外，其他勞工成本（例如如適用的休息日及用膳時間薪酬）亦可能隨之上升。部分企業的額外薪酬開支亦可能因連鎖反應而進一步增加，以維持不同職級僱員的工資差距。然而，「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」以及收入及工時按年統計調查（收入及工時調查）的結果均顯示，由於 2013 年 5 月法定最低工資水平的調升幅度相對溫和，所引致的連鎖反應較首個法定最低工資水平實施時輕微。從這個結果可以推斷，法定最低工資水平的調升幅度愈高，所引致的連鎖反應影響可能會愈大。基於過往法定最低工資

實施及調升的經驗，並參考委員會在進行諮詢時從相關組織及公眾人士收集的意見，委員會認為在今次檢討有需要繼續考慮連鎖反應所引致的額外薪酬開支。

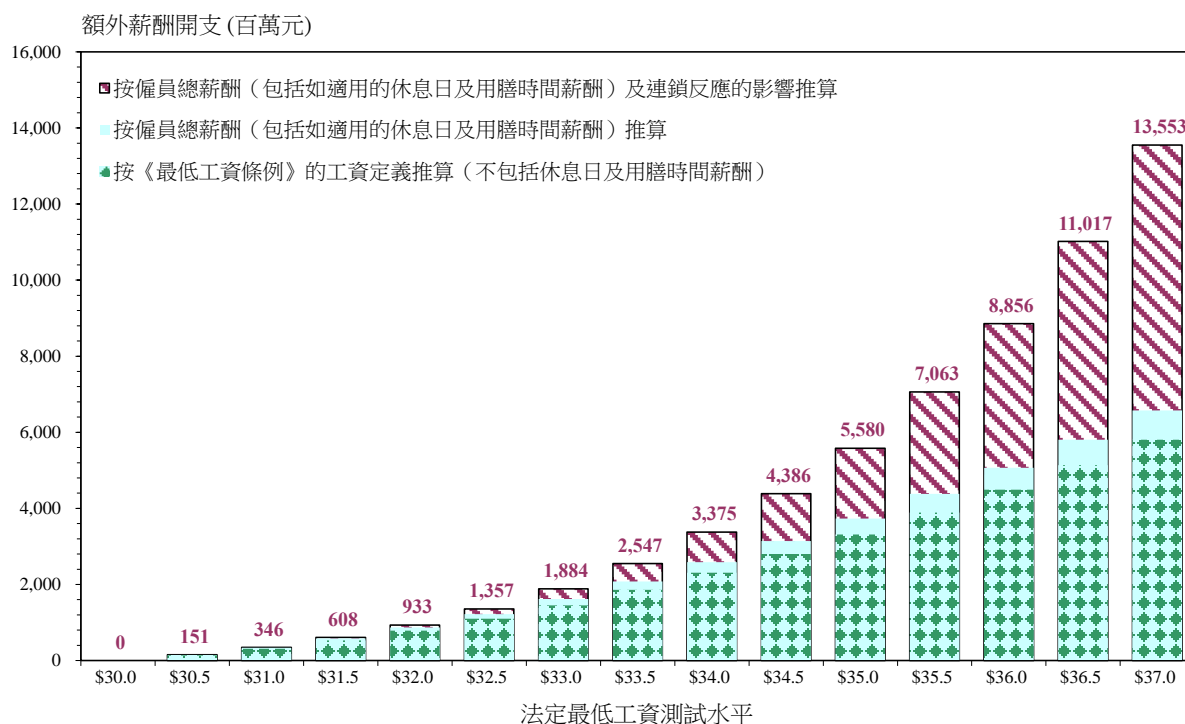
5.75 我們沿用首屆委員會按三組薪酬開支的定義，以推算額外薪酬開支。第一組是按《最低工資條例》的工資定義推算的額外薪酬開支，當中不包括僱員的休息日及用膳時間的薪酬；第二組是總薪酬開支，即在第一組定義之上，加入僱員的休息日及用膳時間薪酬（如果僱員按照僱傭合約或協議享有休息日及用膳時間薪酬）；第三組是在總薪酬開支之上，再加入因連鎖反應所造成的額外薪酬開支。我們主要根據收入及工時調查和對零售業及飲食業連鎖反應的研究<sup>(1)</sup>的結果推算以上三組薪酬開支。

5.76 圖 5.1 顯示在 15 個法定最低工資測試水平下，因應上述三組薪酬開支定義而推算的每年額外薪酬開支金額。舉例來說，在 30.5 元及 37.0 元的法定最低工資測試水平下，每年額外薪酬開支金額（按僱員收取的總薪酬（即包括如適用的休息日及用膳時間薪酬），並加上連鎖反應影響所造成的額外薪酬推算）分別為 1 億 5,100 萬元和 135 億 5,300 萬元，分別約佔 2013 年總薪酬開支的 0.1% 和 2.0%。必須強調，受數據所限，推算的額外薪酬開支並未完全包括因法定最低工資水平調升而導致的所有其他額外勞工成本（例如勞工保險等）。

---

(1) 包括「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」。

圖 5.1：在不同法定最低工資測試水平下每年額外薪酬開支金額的推算



註： 以上結果是按三組不同定義的額外薪酬開支推算。圖中數字顯示按僱員總薪酬（包括如適用的休息日及用膳時間薪酬）及連鎖反應的影響推算的每年額外薪酬開支。詳情見附錄 IV。

資料來源： 參考收入及工時按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。

5.77 另外，為顧及第 5.13 段所提及的時間差距，委員會在檢討法定最低工資水平時，就 2015 年上半年的經濟狀況作出情景假設。經過反覆討論後，我們認為可設定四個經濟情景來進行壓力測試，以評估在不同經濟環境下，法定最低工資的建議水平如在 2015 年上半年實施可能會帶來的影響。表 5.1 載列四個經濟情景的假設。

表 5.1：最低工資委員會就四個經濟情景作出的假設

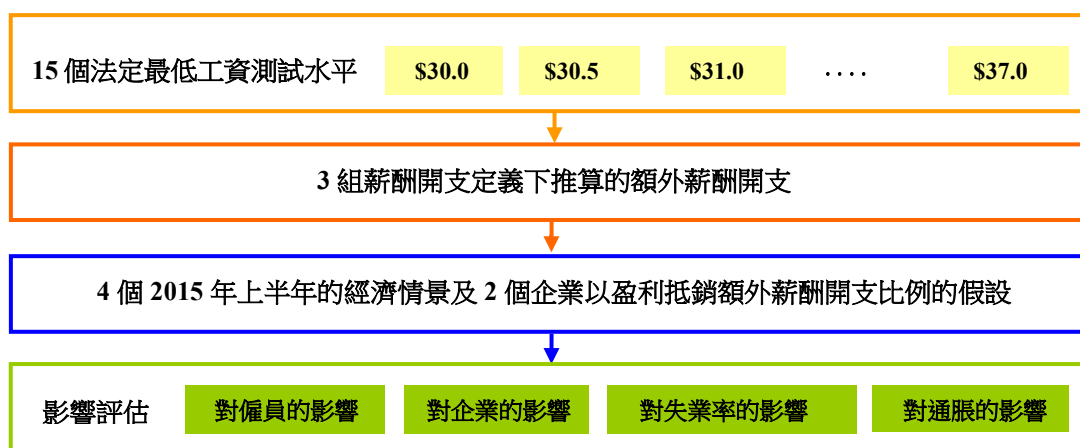
經濟情景	2015 年上半年的按年實質經濟增長的假設
1	+2.5%
2	+1.5%
3	+0.0%
4	-1.0%

5.78 委員會在設定不同經濟情景時，考慮到香港經濟的下行風險在過去幾個月有所增加，因此包括了情景 4，以評估經濟衰退時的情況。必須強調，有關假設並非經濟預測，而是旨在協助了解法定最低工

資的建議水平在不同經濟狀況下可能造成截然不同的影響。

5.79 除此之外，委員會亦考慮了兩個企業以盈利抵銷額外薪酬開支比例的假設（即分別假設企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支），以評估法定最低工資水平的修訂對企業盈利情況的影響。總括而言，委員會採用的影響評估框架包含了 15 個不同法定最低工資測試水平及三組薪酬開支定義，並結合了四個經濟情景及兩個企業以盈利抵銷額外薪酬開支比例的假設，以便就法定最低工資的修訂對僱員、企業、失業率及通脹的影響作出全面評估。圖 5.2 概述影響評估框架。

圖 5.2：影響評估框架



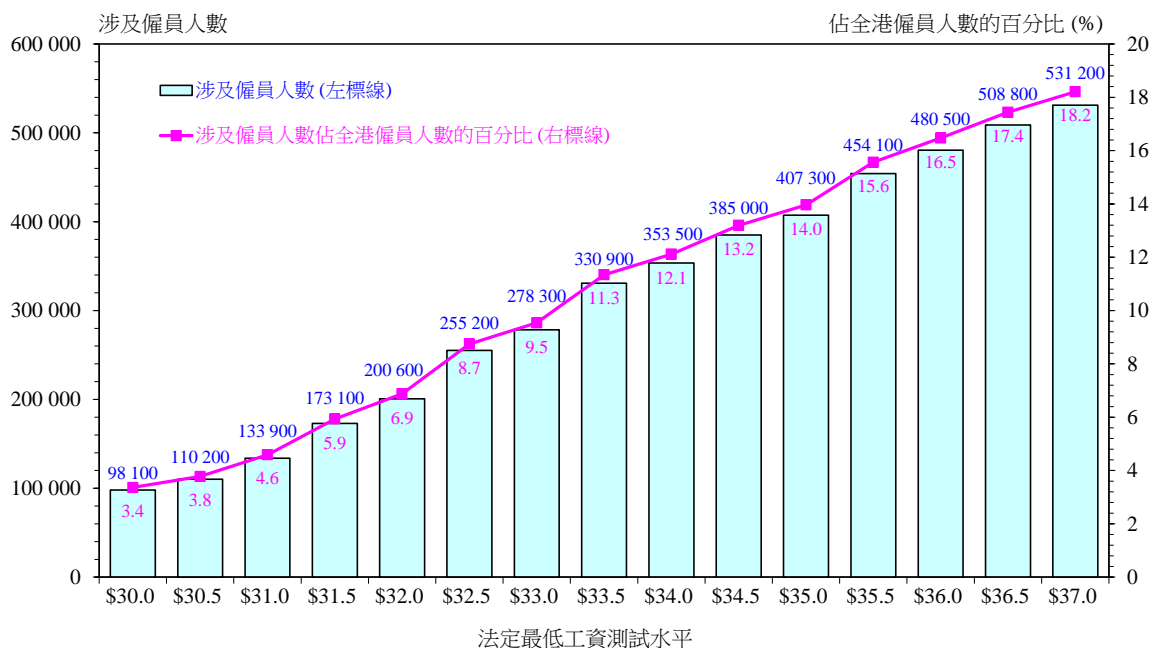
5.80 下文概述委員會設定影響評估框架時考慮的因素。[附錄 IV](#) 詳列影響評估的方法及主要假設。第 6 章詳細分析法定最低工資的建議水平的影響評估結果。

#### 5.IV.2 在不同法定最低工資測試水平下的影響評估結果

##### (a) 對僱員的影響

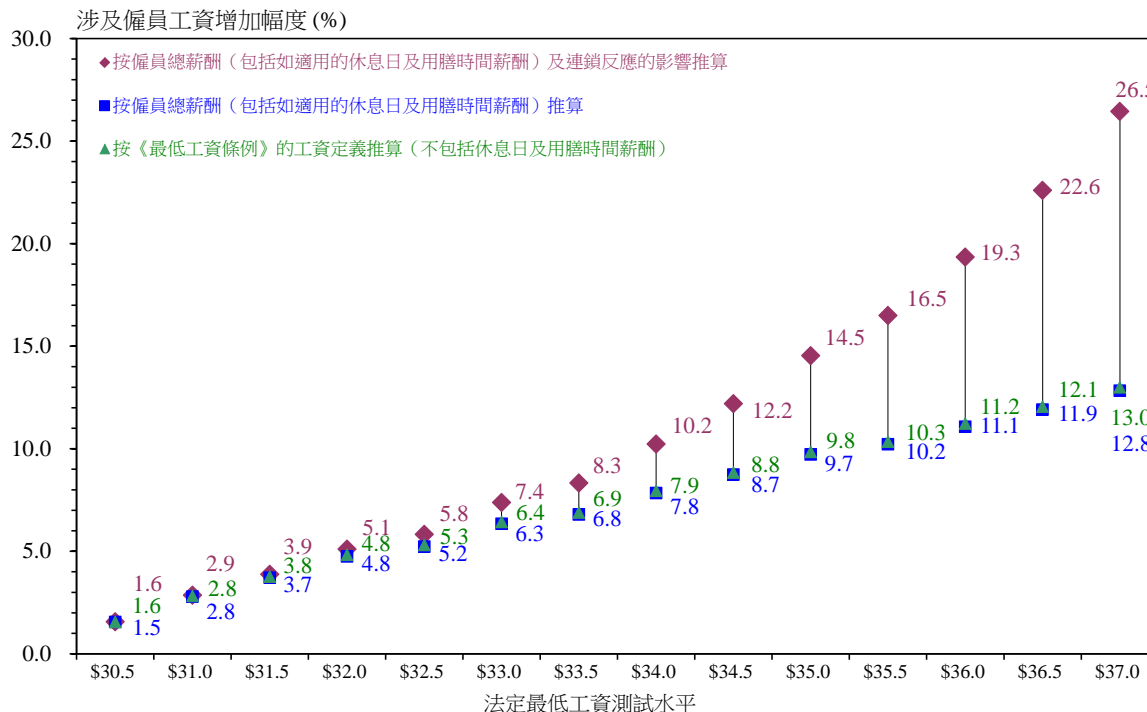
5.81 在評估法定最低工資對僱員的影響時，主要考慮在不同法定最低工資測試水平下，涉及僱員（即 2013 年 5 月至 6 月賺取每小時工資少於法定最低工資測試水平的僱員）人數、百分比及其社會經濟特徵，以及涉及僱員的工資增加幅度。具體而言，在 30.5 元及 37.0 元的法定最低工資測試水平下，涉及僱員人數分別為 110 200 人及 531 200 人，佔全港僱員人數 3.8% 及 18.2%（圖 5.3）。涉及僱員的工資增加幅度則分別為 1.5% 至 1.6% 及 12.8% 至 26.5%（圖 5.4）。

圖 5.3：涉及僱員<sup>(^)</sup>人數及百分比的推算



註：(^) 當法定最低工資測試水平為\$30.0時，涉及僱員只包括每小時工資為\$30.0的僱員；而於其他測試水平，涉及僱員指每小時工資少於該水平的僱員。  
資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

圖 5.4：涉及僱員工資增加幅度的推算

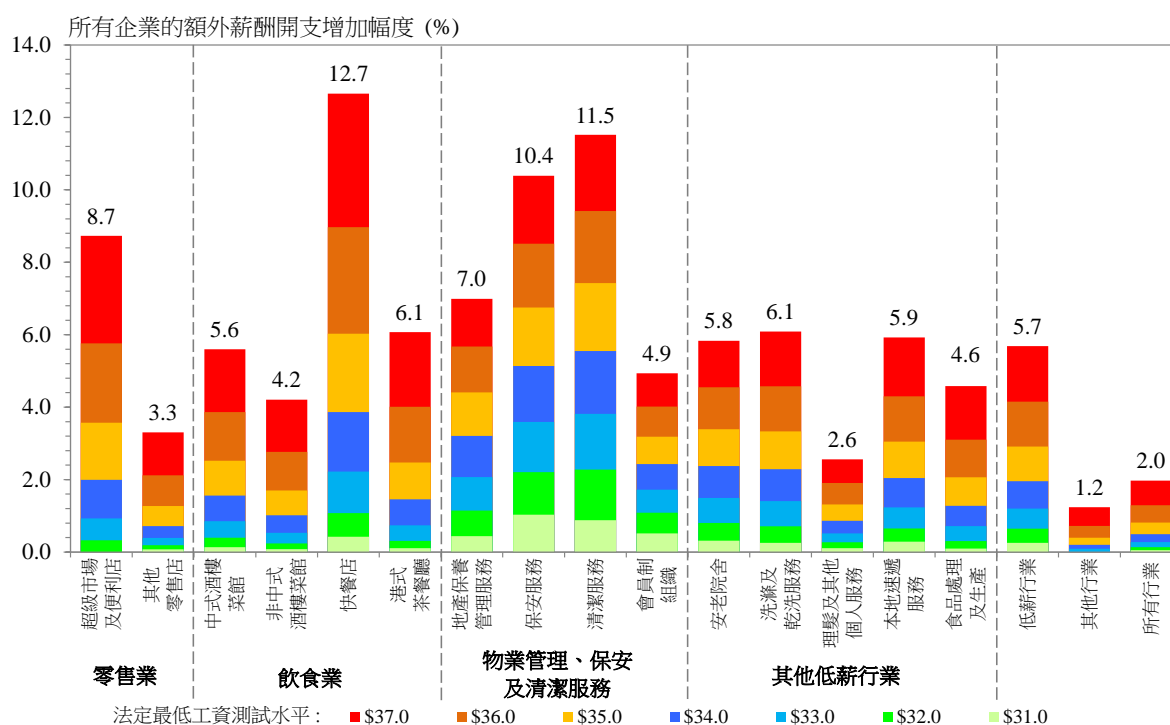


註：以上結果是按三組不同定義的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 IV。  
資料來源：參考收入及工時按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。

(b) 對企業的影響

5.82 由於不同行業的營運模式、成本結構及盈利情況等都各有不同，法定最低工資水平對它們帶來的影響亦會有所分別。舉例來說，由於清潔服務聘請較多低薪僱員，當法定最低工資水平調升，行業整體的額外薪酬開支（以僱員收取的總薪酬並加上連鎖反應的影響推算）增幅亦較其他行業要高，達 0.4%（法定最低工資測試水平為 30.5 元）至 11.5%（法定最低工資測試水平為 37.0 元）。圖 5.5 載列在不同法定最低工資測試水平下各行業面對的額外薪酬開支增加幅度。

圖 5.5：在不同法定最低工資測試水平下按行業分析的額外薪酬開支<sup>(^)</sup>增加幅度的推算



註：(^) 額外薪酬開支為按僱員收取的總薪酬並加上連鎖反應的影響推算。圖中數字顯示法定最低工資測試水平為 \$37.0 時，額外薪酬開支增加幅度的推算。  
資料來源：參考收入及工時按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。

5.83 在評估修訂法定最低工資水平對企業的影響時，主要分析在不同法定最低工資測試水平下，企業與行業整體盈利情況的變化。我們分別假設企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支，以進行不同法定最低工資測試水平下行業承受能力的壓力測試。表 5.2 載列在上述兩個假設下，不同法定最低工資測試水平對各行業整體盈利率的

影響。圖 5.6 及圖 5.7 則分別載列根據上述兩個假設，在不同法定最低工資測試水平下轉盈為虧的企業數目，以及有關企業內的僱員人數的推算。

表 5.2：不同行業在不同法定最低工資測試水平下整體盈利率變化<sup>(^)</sup>的推算

	零售業	飲食業	物業管理、 保安及清潔 服務	其他 低薪行業	其他 行業
整體盈利率 (2012 年)	9.3%	5.7%	4.4%	8.9%	15.9%
法定最低工資測試水平	整體盈利率變化 (百分點)				
\$30.5	#	#	#至-0.1	#	#
\$31.0	#	#至-0.1	-0.1 至-0.2	#	#
\$31.5	#	#至-0.1	-0.2 至-0.3	#至-0.1	#
\$32.0	#	-0.1	-0.3 至-0.5	#至-0.1	#
\$32.5	#	-0.1 至-0.2	-0.3 至-0.7	-0.1	#
\$33.0	#	-0.1 至-0.3	-0.4 至-0.9	-0.1 至-0.2	#
\$33.5	#	-0.2 至-0.4	-0.6 至-1.1	-0.1 至-0.3	#
\$34.0	#至-0.1	-0.2 至-0.6	-0.7 至-1.4	-0.1 至-0.3	#
\$34.5	#至-0.1	-0.3 至-0.7	-0.8 至-1.6	-0.2 至-0.4	#
\$35.0	#至-0.1	-0.3 至-0.9	-0.9 至-1.9	-0.2 至-0.5	#至-0.1
\$35.5	#至-0.1	-0.4 至-1.2	-1.1 至-2.2	-0.2 至-0.6	#至-0.1
\$36.0	-0.1 至-0.2	-0.5 至-1.4	-1.2 至-2.5	-0.3 至-0.7	#至-0.1
\$36.5	-0.1 至-0.2	-0.5 至-1.7	-1.4 至-2.8	-0.3 至-0.9	#至-0.1
\$37.0	-0.1 至-0.3	-0.6 至-2.1	-1.5 至-3.1	-0.4 至-1.0	#至-0.2

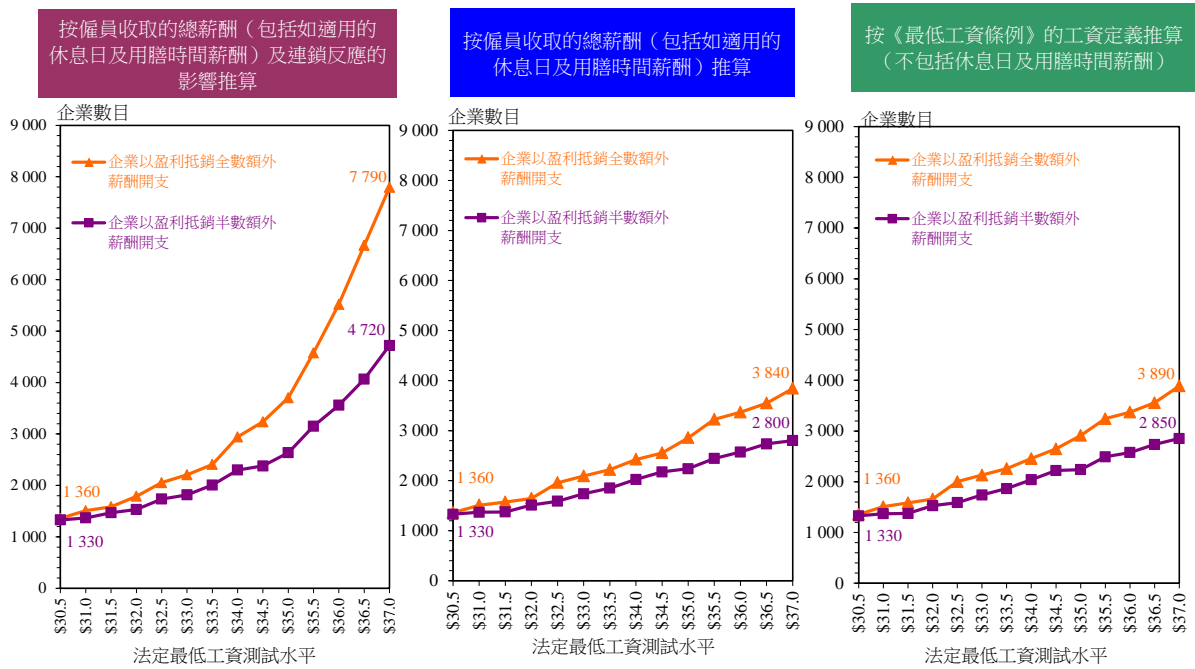
註：(^) 整體盈利率變化的範圍是基於企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支的假設下，按三組不同定義的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 IV。

# 介乎 0 至-0.05 之間。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、2012 年經濟活動按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。



圖 5.6：在不同法定最低工資測試水平下轉盈為虧的企業數目<sup>(^)</sup>的推算



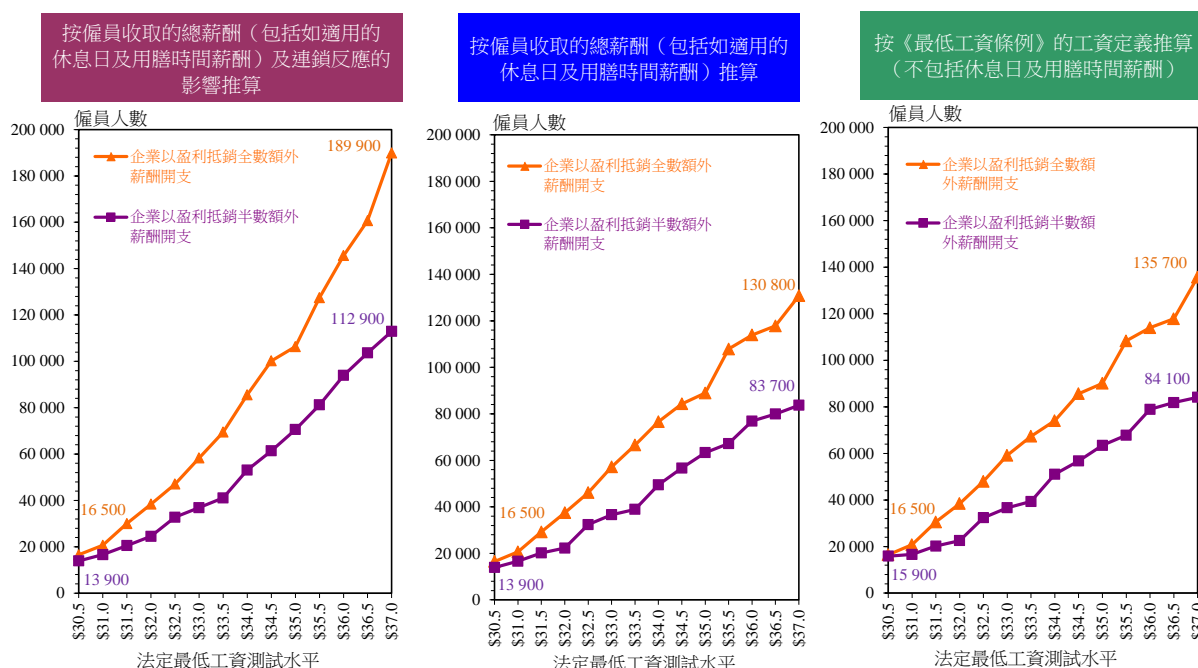
註：(^) 數字只包括有聘用僱員的企業。

以上結果是基於企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支的假設下，按三組不同定義的額外薪酬開支推算。圖中數字顯示法定最低工資測試水平為\$30.5及\$37.0時的評估結果。詳情見附錄 IV。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、2012年經濟活動按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。



圖 5.7：在不同法定最低工資測試水平下轉盈為虧企業內的僱員人數的推算



註：以上結果是基於企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支的假設下，按三組不同定義的額外薪酬開支推算。圖中數字顯示法定最低工資測試水平為\$30.5及\$37.0時的評估結果。詳情見附錄IV。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、2012年經濟活動按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。

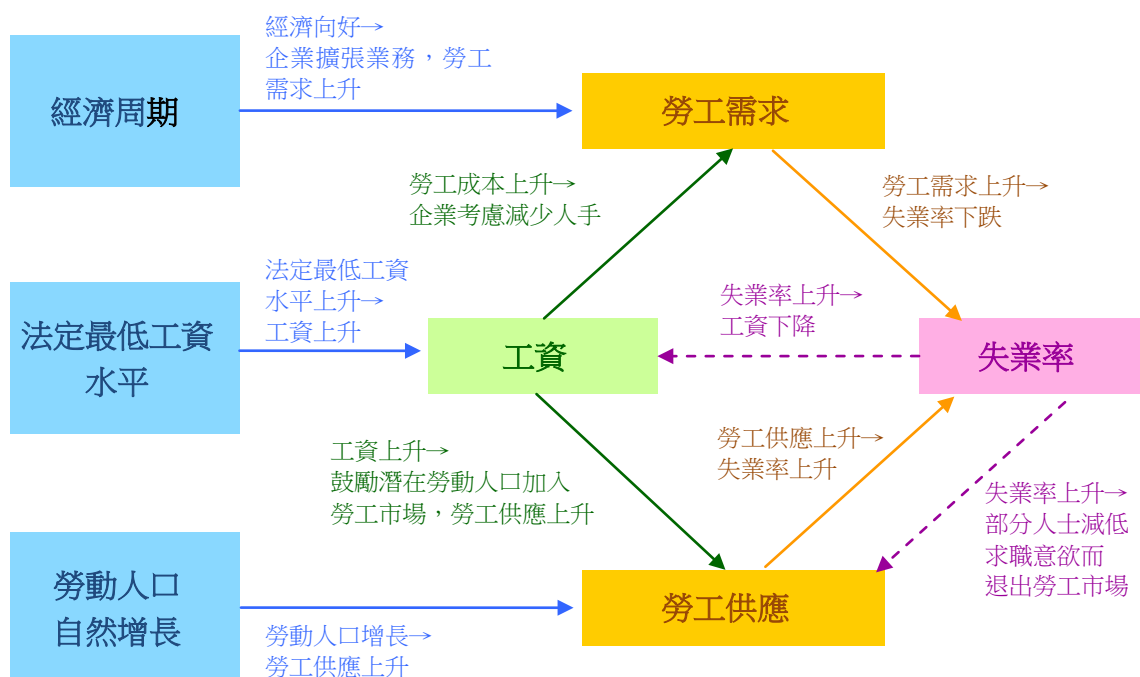
### (c) 透過勞工供求的動態分析以評估對失業率的影響

5.84 法定最低工資水平的調整無可避免地會影響勞工供求，繼而影響失業率。舉例來說，當工資上升，企業的勞工成本上升，影響僱主招聘意欲，令勞工需求下降；同時，工資上升意味僱員的收入前景向好，能吸引更多潛在勞動人口投入或重投勞工市場，增加勞工供應。

5.85 勞工供求亦受宏觀經濟環境和人口增長等不同經濟因素影響。在需求方面，如經濟轉弱，企業暫緩業務擴張步伐、減少招聘，甚至裁員，將會令失業率上升。在供應方面，勞動人口的自然增長令勞工供應增加，假若市場上職位增長的速度跟不上，亦會對失業率構成上升壓力。

5.86 值得注意的是，法定最低工資水平的調整，會逐步互動地牽引上述勞工供求，所造成的影響不會僅是一次性直接浮現。因此，就法定最低工資對失業率的影響進行評估時，需如圖 5.8 般考慮以上有關經濟周期、工資水平，以及勞工供求之間的互動關係。

圖 5.8：影響評估框架內不同因素與勞工供求的互動關係



5.87 為分析以上不同經濟因素之間的動態影響，委員會利用過往的經濟數據建立計量經濟模型，從而量化各項經濟因素之間的歷史關係，並按各經濟情景，客觀評估不同法定最低工資測試水平對失業率的影響，當中包括基層<sup>(2)</sup>失業人數和整體失業率。表 5.3 及表 5.4 分別載列了有關的影響評估結果。

(2) 基層職位涵蓋從事非技術工人，以及服務工作及銷售人員的職位。兩者在 2013 年 5 月至 6 月（即經修訂的法定最低工資水平實施後）佔低薪僱員（即屬於整體每小時工資最低十分位數的僱員）人數超過九成。分析基層失業人數有助委員會聚焦於法定最低工資對低薪僱員的影響。

表 5.3：不同法定最低工資測試水平對基層失業人數影響的估算

法定最低工資 測試水平	對基層失業人數的影響			
	經濟情景 1	經濟情景 2	經濟情景 3	經濟情景 4
\$30.5	2 300	12 600	27 900 至 28 000	38 100
\$31.0	3 500	13 800	29 100 至 29 200	39 300 至 39 400
\$31.5	4 300 至 4 500	14 700 至 14 800	30 000 至 30 200	40 200 至 40 400
\$32.0	5 300 至 5 700	15 700 至 16 000	31 100 至 31 400	41 300 至 41 600
\$32.5	5 800 至 6 400	16 100 至 16 700	31 600 至 32 100	41 700 至 42 300
\$33.0	6 800 至 7 800	17 200 至 18 200	32 600 至 33 600	42 800 至 43 800
\$33.5	7 300 至 8 700	17 600 至 19 100	33 000 至 34 500	43 300 至 44 800
\$34.0	8 200 至 10 500	18 600 至 20 900	34 100 至 36 400	44 300 至 46 700
\$34.5	9 100 至 12 400	19 500 至 22 800	35 000 至 38 300	45 200 至 48 600
\$35.0	10 000 至 14 600	20 400 至 25 000	35 900 至 40 600	46 200 至 50 900
\$35.5	10 500 至 16 400	20 900 至 26 800	36 400 至 42 400	46 700 至 52 800
\$36.0	11 300 至 19 000	21 700 至 29 500	37 200 至 45 100	47 500 至 55 500
\$36.5	12 100 至 22 100	22 500 至 32 600	38 000 至 48 200	48 300 至 58 600
\$37.0	13 000 至 25 600	23 400 至 36 200	38 900 至 51 900	49 200 至 62 300

註： 以上結果的範圍是按三組不同定義的額外薪酬開支估算。詳情見附錄 IV。  
資料來源： 計量經濟模型估算。詳情見附錄 IV。

表 5.4：不同法定最低工資測試水平對整體失業率影響的估算

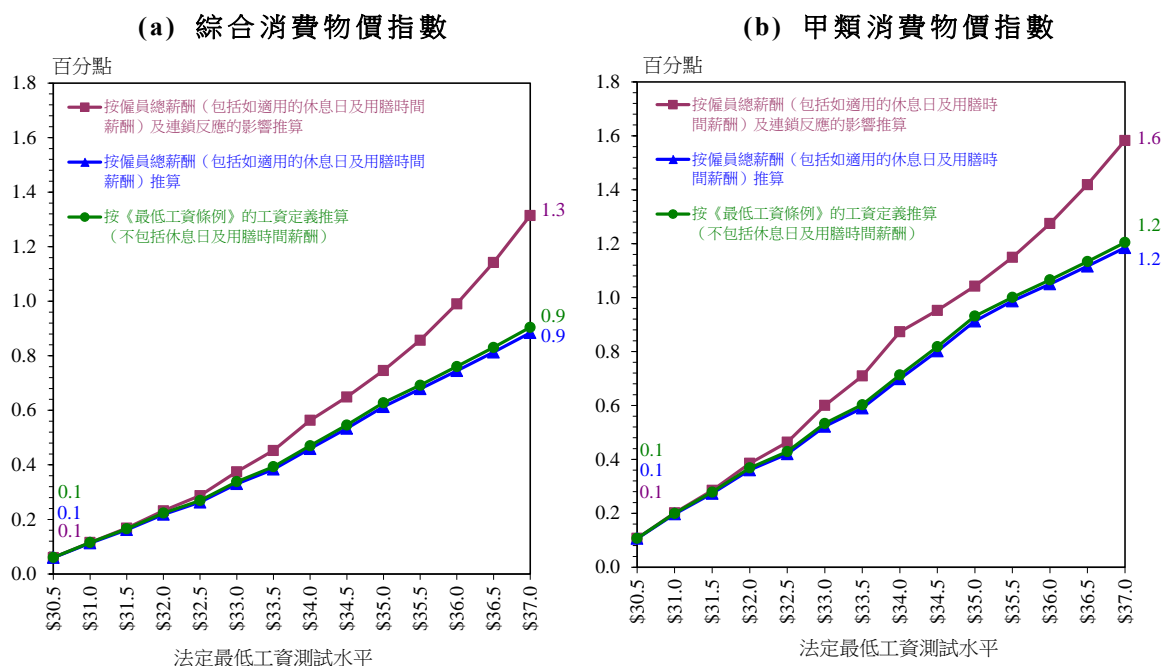
法定最低工資 測試水平	對整體失業率的影響（百分點）			
	經濟情景 1	經濟情景 2	經濟情景 3	經濟情景 4
\$30.5	0.1	0.3	0.7	1.0
\$31.0	0.1	0.3	0.7	1.0
\$31.5	0.1	0.4	0.8	1.0
\$32.0	0.1	0.4	0.8	1.0
\$32.5	0.1 至 0.2	0.4	0.8	1.0 至 1.1
\$33.0	0.2	0.4 至 0.5	0.8	1.1
\$33.5	0.2	0.4 至 0.5	0.8 至 0.9	1.1
\$34.0	0.2 至 0.3	0.5	0.9	1.1 至 1.2
\$34.5	0.2 至 0.3	0.5 至 0.6	0.9 至 1.0	1.1 至 1.2
\$35.0	0.3 至 0.4	0.5 至 0.6	0.9 至 1.0	1.2 至 1.3
\$35.5	0.3 至 0.4	0.5 至 0.7	0.9 至 1.1	1.2 至 1.3
\$36.0	0.3 至 0.5	0.5 至 0.7	0.9 至 1.1	1.2 至 1.4
\$36.5	0.3 至 0.5	0.6 至 0.8	0.9 至 1.2	1.2 至 1.5
\$37.0	0.3 至 0.6	0.6 至 0.9	1.0 至 1.3	1.2 至 1.5

註： 以上結果的範圍是按三組不同定義的額外薪酬開支估算。詳情見附錄 IV。  
資料來源： 計量經濟模型的估算。詳情見附錄 IV。

#### (d) 對通脹的影響

5.88 面對薪酬開支上升，企業可能會透過提高產品或服務價格以紓緩成本壓力，這樣會令消費物價通脹上升。假設企業將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者，計及工資物價互相追逐的螺旋上升首輪效應，在法定最低工資測試水平為 30.5 元及 37.0 元的情況下，按《最低工資條例》工資定義估算的額外薪酬開支對綜合消費物價通脹的影響分別為 0.1 個百分點及 0.9 個百分點。若考慮到僱員收取的總薪酬（包括如適用的休息日及用膳時間薪酬），並加上連鎖反應影響所造成的額外薪酬開支，對通脹的影響則分別為 0.1 個百分點及 1.3 個百分點。委員會亦就甲類消費物價通脹作出評估，結果載列於圖 5.9。

圖 5.9：不同法定最低工資測試水平對通脹影響的估算



註：圖中數字顯示法定最低工資測試水平為\$30.5及\$37.0時，按三組不同定義的額外薪酬開支估算的影響評估結果。詳情見附錄 IV。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。

5.89 總括而言，修訂法定最低工資水平所帶來的影響，視乎該水平正式生效時的經濟情況以及各項經濟因素的互動，而且不會一次性直接浮現。委員會知悉勞工市場運作複雜及瞬息萬變，故在進行影響評估時，已盡量包含動態分析考慮，並從多角度研究法定最低工資的建議水平會對經濟不同層面帶來的影響。

5.90 委員會亦已在影響評估框架中，加入經濟前景、相關組織及公眾人士意見，以及其他未能完全量化的相關考慮因素，亦參考了過去幾年法定最低工資實施及調升的經驗，為其對僱員、企業、失業率和通脹的可能影響進行全面而客觀的評估。然而，畢竟法定最低工資在香港只實施了三年多，故有關的影響評估存在一定的局限。根據其他地方（如英國及澳洲）的經驗，一般亦只會在最低工資實施一段較長時間後，才會評估最低工資對社會經濟和就業不同方面的確實影響。

## 6 法定最低工資的建議水平

### 6.1 法定最低工資的建議水平

6.1 最低工資委員會（委員會）是根據《最低工資條例》（香港法例第 608 章）第 3 部設立的獨立法定組織，其主要職能，是應行政長官的要求，向行政長官會同行政會議就法定最低工資水平作出建議。《最低工資條例》規定委員會在執行其職能時，須顧及以下需要：

- (a) 在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得適當平衡；及
- (b) 維持香港的經濟發展及競爭力。

6.2 為了能客觀持平地檢討法定最低工資水平，委員會按以數據為依歸的原則，全面審視各項統計調查所得的資料及數據，並充分考慮社會各界的意見。委員會除了詳細分析政府統計處（統計處）進行的「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）的工資分布數據，亦參考「一系列指標」及其最新數據（包括勞工供求、失業率、本地生產總值及物價預測等），以掌握最新社會經濟情況（見第 3 章）和法定最低工資的影響（見第 4 章）。同時，委員會進行了深入及廣泛的諮詢，收集了相關組織及公眾人士的書面和口頭意見。這些意見有助我們更全面掌握法定最低工資的實施和調升對社會、經濟及不同行業（尤其是低薪行業和中小型企業（中小企））的影響，以及社會各界對檢討法定最低工資水平的關注。委員會亦考慮其他與檢討法定最低工資水平相關但未能完全量化的相關因素（見第 5 章）和其他地方在檢討最低工資水平方面的經驗（見附錄 III）。委員會並就本地經濟前景作出情景假設，以顧及在建議法定最低工資水平至其實施期間的時間差距，力求在檢討法定最低工資水平時可作出更全面的考慮（見第 5 章）。

6.3 委員會在檢討法定最低工資水平的過程中，已就上述不同範疇作詳細分析、深入評估和全面考慮，並進行反覆論證，在符合法定職能的前提下達成共識，一致同意建議法定最低工資水平調升至每小時 32.5 元（增幅為 2.5 元或 8.3%）。經過詳細分析及衡量建議水平對各方面可能造成的影響，委員會相信這個建議水平，既能在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，亦能顧及維持香港的經濟發展及競爭力的需要。以下章節簡述有關建議水平對僱員、企業，以至失業率及通脹可能造成的影響的量化分析。

## 6.II 對僱員的影響

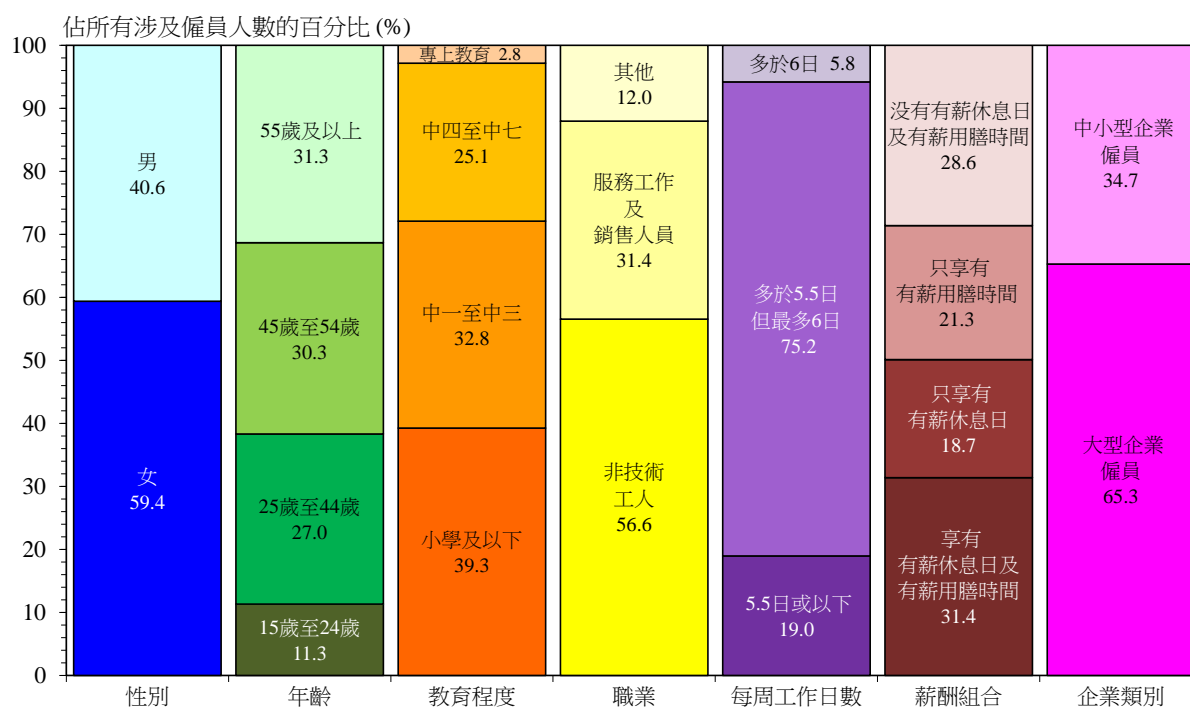
### 6.II.1 涉及僱員人數及百分比

6.4 法定最低工資的建議水平將直接影響所有賺取每小時工資低於該水平的僱員（即涉及僱員）。根據其他地方檢討最低工資水平的經驗，涉及僱員的人數及其佔所有僱員的百分比（即涵蓋率），一般只是反映有關建議的結果，而非作為釐定建議水平的主要目標和考慮。此外，各地的社會、經濟、勞工市場情況（如當地的工資分布），以及調整最低工資水平的頻率等因素不盡相同，其最低工資水平所涵蓋的僱員人數及涵蓋率有異，難以直接互相比較。

6.5 統計處收入及工時調查的數據顯示，在 2013 年 5 月至 6 月賺取每小時工資低於 32.5 元的僱員人數為 255 200 人，涵蓋率為 8.7%。在這 255 200 名涉及僱員當中，較多為女性（59.4%）、較年長（45 歲及以上）（61.7%）或學歷較低（中三及以下教育程度）（72.1%）的人士。他們大部分為非技術工人和服務工作及銷售人員（88.0%）、每周工作日數較多（多於 5.5 日）（81.0%）、享有有薪休息日及／或有薪用膳時間（71.4%），以及在大型企業工作（65.3%）的僱員（圖 6.1）。



圖 6.1：涉及僱員的社會經濟特徵



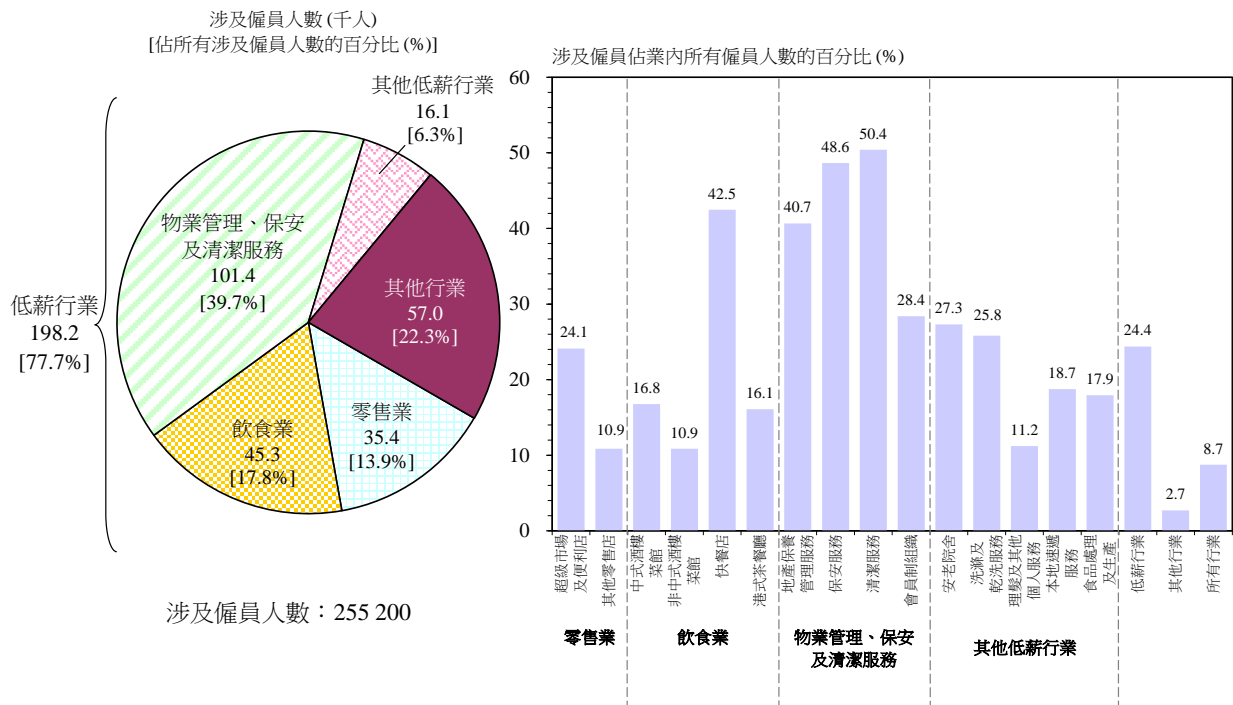
註：由於進位原因，個別數值加起來不一定等於總數。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

6.6 按行業分析，涉及僱員大多從事低薪行業（77.7%），其中從事物業管理、保安及清潔服務的人數最多，佔所有涉及僱員的 39.7%。低薪行業內涉及僱員佔業內僱員的百分比亦明顯較其他行業為高，當中清潔服務和保安服務業內約半數僱員的每小時工資低於法定最低工資的建議水平（圖 6.2）。由此可見，調升法定最低工資水平對這些低薪行業的影響會較為顯著。



圖 6.2：按行業劃分涉及僱員人數及百分比



註：由於進位原因，個別數值加起來不一定等於總數。  
資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

6.7 值得注意的是，以上涉及僱員人數及涵蓋率，是根據 2013 年收入及工時調查數據推算，反映 2013 年 5 月至 6 月的有關情況。僱員工資水平在該統計調查期後的變化，會影響涉及僱員人數及相關的百分比。如第 4.II.1 節所述，較低薪僱員的工資在 2013 年 5 月法定最低工資水平調升後持續增長，部分涉及僱員的工資可能會隨著經濟持續溫和擴張、經驗或技術累積，以及資歷提升等不同因素而有所上升，甚至超越法定最低工資的建議水平。此外，在統計調查期後因經濟情況變化所引致職位數目的增減，亦會影響涉及僱員人數及相關的百分比。

6.8 有見及此，我們參考了「綜合住戶統計調查」和「勞工收入統計調查」的最新數據，並根據第 5.IV.1 節提及的不同經濟情景假設，粗略估算在 2015 年上半年，法定最低工資水平調升至建議水平前，賺取每小時工資低於 32.5 元的僱員人數約為 150 000 人，佔所有僱員人數約 5%。委員會已盡量作出前瞻性的估算，以顧及在建議法定最低工資水平至其實施期間的時間差距。然而，由於勞工市場在法定最低工資水平修訂前後都會不斷調節，上述估算所

涉及的假設（包括不同薪酬水平的職位增減和個別僱員的工資變化）可能與實施建議水平後的情況有所差異，因此有關估算宜僅作參考之用。

### 6.II.2 涉及僱員工資增加幅度

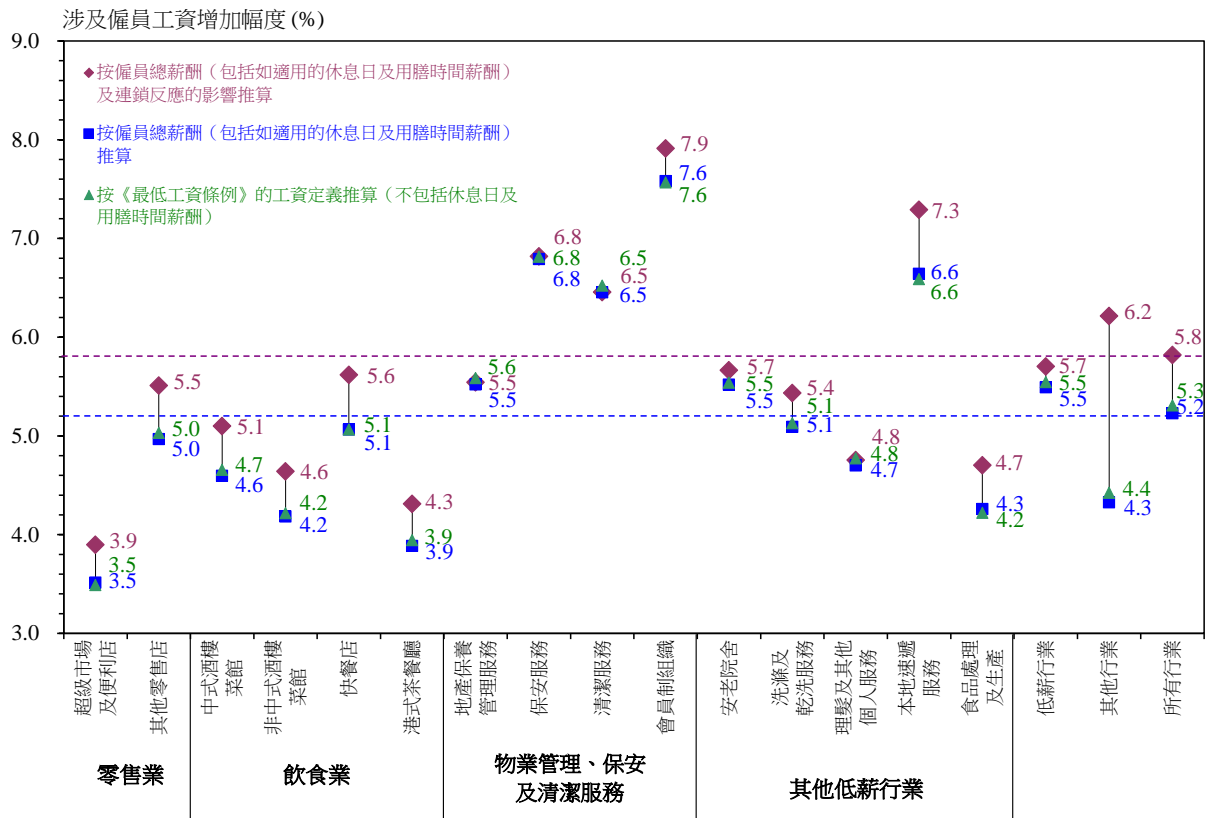
6.9 假設其他因素不變，當所有涉及僱員的每小時工資獲調升至法定最低工資的建議水平，其平均工資增加幅度為 5.2% 至 5.3% <sup>(1)</sup>。由於物業管理、保安及清潔服務業內僱員現時的每小時工資普遍較低，業內涉及僱員的平均工資增加幅度會較大（圖 6.3）。

6.10 在評估法定最低工資的建議水平的影響時，委員會同時考慮了薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）的影響，務求令評估更為全面。如計及連鎖反應的影響，涉及僱員的平均工資增加幅度將會更高，估計達 5.8%。由於零售業、飲食業及其他行業的連鎖反應可能會較為顯著，業內涉及僱員的平均工資進一步增加幅度會較大；而在物業管理、保安及清潔服務內，連鎖反應的影響則會相對輕微（圖 6.3）。

---

(1) 按《最低工資條例》的工資定義及總薪酬（即工資加上僱員的休息日及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日及用膳時間薪酬））的定義計算。詳情見 [附錄 IV](#)。

圖 6.3：按行業劃分涉及僱員工資增加幅度的推算



註：以上結果是按三組不同定義的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 IV。  
資料來源：參考收入及工時按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。

6.11 以一名在 2013 年 5 月至 6 月賺取法定最低工資水平（即 30.0 元）的全職僱員為例，假設其他因素不變，當法定最低工資調升至建議水平，有關僱員的月薪估計會上升約 600 元至每月約 8,100 元<sup>(2)</sup>。值得注意的是，當法定最低工資水平調升至建議水平，其對僱員月薪的影響會因個別僱員的情況而有所不同，例如部分僱員或會爭取更長的工作時數，以獲取更高薪酬，但可能亦有部分僱員會因不同原因（例如追求工作與生活平衡）而減少工作時數。整體來說，調升法定最低工資至建議水平相信會令大部分涉及僱員工資有所提升。

(2) 參考 2013 年收入及工時調查數據，以 2013 年 5 月至 6 月賺取法定最低工資水平（即 30.0 元）的全職僱員的平均每周工作時數為 57.6 小時推算出來。有關的月薪按《最低工資條例》的工資定義推算，因此並不包括僱員按照僱傭合約或協議而享有的休息日及用膳時間薪酬。

### 6.II.3 對工資差距的影響

6.12 如第 4.II.2 節所述，法定最低工資對薪酬較低僱員的收入帶來明顯的正面效應，收窄他們與較高職級僱員的工資差距。透過檢視法定最低工資的建議水平相對不同行業的不同每小時工資百分位數的比率，可分析其對工資差距可能造成的影響。

6.13 就整體低薪行業而言，法定最低工資的建議水平相對其每小時工資第 25 個百分位數的比率約為 1，反映法定最低工資的建議水平相比業內約四分之一的僱員在 2013 年 5 月至 6 月所賺取的每小時工資為高。在低薪行業當中，保安服務及清潔服務業內僱員的每小時工資普遍較低，法定最低工資的建議水平與該行業在 2013 年 5 月至 6 月的每小時工資中位數相若。換言之，法定最低工資的建議水平應可提升業內約一半僱員的每小時工資（表 6.1）。由於法定最低工資的建議水平將收窄不同職級之間的工資差距，相信也可能會引致一定程度的連鎖反應。委員會在評估法定最低工資的建議水平的影響時，已考慮有關因素，務求令評估更為全面。

表 6.1：按行業劃分法定最低工資的建議水平  
相對不同每小時工資百分位數的比率

行業	法定最低工資的建議水平		
	相對業內每小時工資 第 25 個百分位數的比率	相對業內每小時工資 中位數的比率	相對業內每小時工資 第 75 個百分位數的比率
<b>(甲) 低薪行業</b>	<b>1.00</b>	<b>0.86</b>	<b>0.65</b>
1. 零售業	0.94	0.79	0.60
1.1 超級市場及便利店	1.00	0.92	0.78
1.2 其他零售店	0.93	0.77	0.56
2. 飲食業	0.98	0.87	0.67
2.1 中式酒樓菜館	0.96	0.81	0.61
2.2 非中式酒樓菜館	0.92	0.81	0.65
2.3 快餐店	1.05	0.98	0.86
2.4 港式茶餐廳	0.96	0.86	0.69
3. 物業管理、保安及清潔服務	1.07	0.98	0.74
3.1 地產保養管理服務	1.05	0.96	0.65
3.2 保安服務	1.08	0.99	0.81
3.3 清潔服務	1.08	1.00	0.85
3.4 會員制組織	1.06	0.78	0.44
4. 其他低薪行業	0.95	0.81	0.59
4.1 安老院舍	1.01	0.84	0.61
4.2 洗滌及乾洗服務	1.01	0.87	0.69
4.3 理髮及其他個人服務	0.91	0.81	0.59
4.4 本地速遞服務	1.00	0.80	0.67
4.5 食品處理及生產	0.96	0.83	0.58
<b>(乙) 其他行業</b>	<b>0.67</b>	<b>0.48</b>	<b>0.30</b>
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>0.81</b>	<b>0.57</b>	<b>0.35</b>

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

6.14 總括而言，法定最低工資的建議水平有助提升薪酬和工資議價能力較低的僱員的收入，並收窄薪酬較低的僱員與較高職級僱員之間的工資差距。

### 6.III 對企業的影響

6.15 委員會在建議法定最低工資水平時，除了需要防止工資過低，亦要顧及企業的承受能力，以維持香港的經濟發展和競爭力。過高的法定最低工資水平會限制工資調整的靈活性，推高企業的勞工成本，並可能導致不少的企業轉盈為虧，甚至結業，最終可能令相關僱員失去工作機會。由於不同行業的成本結構以及盈利情況各異，法定最低工資的建議水平對它們的影響會不盡相同。委員會在評估建議水平的影響時已按不同行業的情況進行詳細的分析。

### 6.III.1 額外薪酬開支

6.16 法定最低工資的建議水平對企業的影響，主要取決於其所引致的額外薪酬開支（即企業因應法定最低工資的建議水平而提高僱員工資後的額外薪酬開支）。按《最低工資條例》的工資定義推算，法定最低工資的建議水平會為所有企業帶來的額外薪酬開支約為 11 億元。如計及企業在符合法定要求以外所支付的休息日及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日及用膳時間薪酬），以及連鎖反應的影響，整體額外薪酬開支會增加至約 13 億 6,000 萬元，增加幅度約為 0.2% <sup>(3)</sup>（表 6.2）。如上述所言，雖然部分涉及僱員可能在 2014 年及 2015 年實施法定最低工資的建議水平前已獲加薪，企業因支付這些僱員的額外薪酬開支金額可能較估算為低，但調升法定最低工資至建議水平則無可避免會增加企業在聘請新員工時的薪酬開支。

表 6.2：實施首個法定最低工資水平和調升有關水平的額外薪酬開支的推算

2009 至 2011 年度 臨時最低工資委員會推算 實施首個法定 最低工資水平（28.0 元） 的額外薪酬開支		2011 至 2013 年度 首屆最低工資委員會推算 調升法定最低工資 水平至 30.0 元 的額外薪酬開支 <sup>(*)</sup>		2013 至 2015 年度 本屆最低工資委員會推算 調升法定最低工資水平至 建議水平（32.5 元） 的額外薪酬開支 <sup>(*)</sup>	
(百萬元)	增加幅度 (%)	(百萬元)	增加幅度 (%)	(百萬元)	增加幅度 (%)
3,290.3	0.6	1,350.5 至 1,996.2	0.2 至 0.3	1,099.4 至 1,357.3	0.2

註：(\*) 以上結果的範圍是按三組不同定義的額外薪酬開支推算。詳情見 [附錄 IV](#)。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。

(3) 由於數據所限，推算的額外薪酬開支並未能將所有因法定最低工資水平調升所導致的勞工成本（例如勞工保險）計算在內。額外薪酬開支是參考收入及工時按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。額外薪酬開支的推算方法詳情見 [附錄 IV](#)。

6.17 按行業及三組不同定義的額外薪酬開支推算，整體低薪行業的額外薪酬開支約佔所有額外薪酬開支的 76%至 82%，當中以物業管理、保安及清潔服務的額外薪酬開支佔所有額外薪酬開支的百分比最高（46%至 52%）。此外，部分行業的額外薪酬開支主要集中於中小企，如會員制組織、港式茶餐廳、其他零售店、安老院舍及非中式酒樓菜館，調升法定最低工資水平對這些行業的中小企的影響可能會較大（表 6.3）。

表 6.3：按行業劃分額外薪酬開支的推算

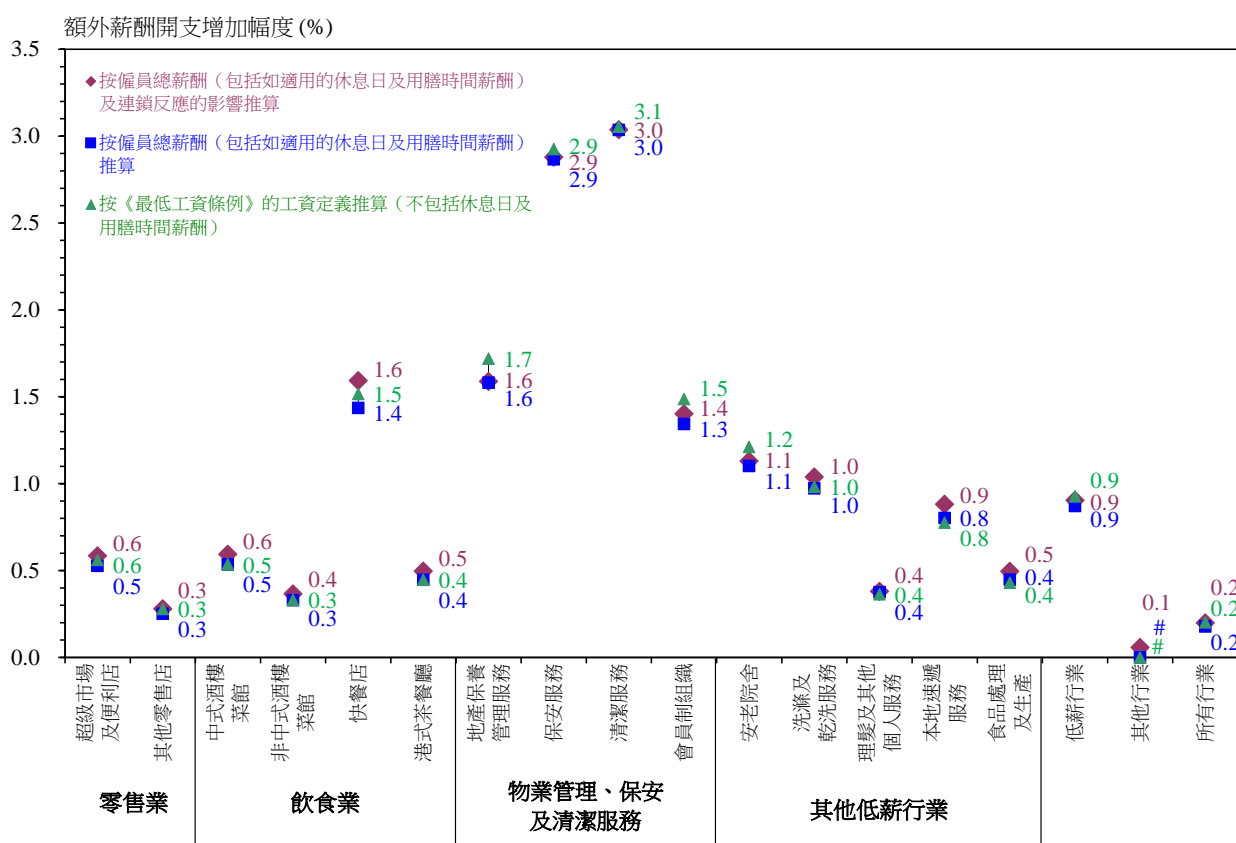
行業	按《最低工資條例》的工資定義推算（不包括休息日及用膳時間薪酬）的額外薪酬開支			按僱員收取的總薪酬（包括如適用的休息日及用膳時間薪酬）推算的額外薪酬開支			按僱員收取的總薪酬（包括如適用的休息日及用膳時間薪酬）及連鎖反應的影響推算的額外薪酬開支		
	(百萬元)	佔所有行業的百分比 (%)	中小型企業的額外薪酬開支佔行業整體的百分比 (%)	(百萬元)	佔所有行業的百分比 (%)	中小型企業的額外薪酬開支佔行業整體的百分比 (%)	(百萬元)	佔所有行業的百分比 (%)	中小型企業的額外薪酬開支佔行業整體的百分比 (%)
<b>(甲) 低薪行業</b>	<b>906.3</b>	<b>82.4</b>	<b>26.4</b>	<b>991.4</b>	<b>81.3</b>	<b>26.1</b>	<b>1,029.4</b>	<b>75.8</b>	<b>27.0</b>
1 零售業	110.3	10.0	70.5	121.3	9.9	70.2	134.6	9.9	70.2
1.1 超級市場及便利店	22.4	2.0	49.1	24.6	2.0	48.6	27.3	2.0	48.6
1.2 其他零售店	88.0	8.0	76.0	96.8	7.9	75.7	107.3	7.9	75.7
2 飲食業	151.4	13.8	36.9	167.2	13.7	36.7	185.5	13.7	36.7
2.1 中式酒樓菜館	50.0	4.5	18.9	56.0	4.6	18.8	62.1	4.6	18.8
2.2 非中式酒樓菜館	26.7	2.4	67.6	29.9	2.5	68.1	33.2	2.4	68.1
2.3 快餐店	63.0	5.7	28.2	68.7	5.6	27.4	76.2	5.6	27.4
2.4 港式茶餐廳	11.7	1.1	91.3	12.6	1.0	91.5	14.0	1.0	91.5
3 物業管理、保安及清潔服務	574.2	52.2	11.6	625.3	51.3	11.4	628.4	46.3	11.5
3.1 地產保養管理服務	257.4	23.4	9.9	279.9	22.9	9.3	281.0	20.7	9.3
3.2 保安服務	120.1	10.9	2.8	132.0	10.8	2.6	132.5	9.8	2.6
3.3 清潔服務	167.4	15.2	5.6	181.3	14.9	5.7	181.4	13.4	5.7
3.4 會員制組織	29.2	2.7	97.9	32.1	2.6	97.3	33.5	2.5	97.3
4 其他低薪行業	70.4	6.4	55.5	77.5	6.4	53.4	80.9	6.0	52.8
4.1 安老院舍	30.2	2.7	73.3	31.3	2.6	73.4	32.1	2.4	73.4
4.2 洗滌及乾洗服務	5.8	0.5	49.9	6.3	0.5	48.0	6.7	0.5	48.0
4.3 理髮及其他個人服務	19.2	1.7	56.7	21.8	1.8	54.0	22.0	1.6	54.0
4.4 本地速遞服務	4.1	0.4	*	4.7	0.4	*	5.2	0.4	*
4.5 食品處理及生產	11.1	1.0	*	13.5	1.1	*	14.9	1.1	*
<b>(乙) 其他行業</b>	<b>193.1</b>	<b>17.6</b>	<b>58.9</b>	<b>228.4</b>	<b>18.7</b>	<b>58.3</b>	<b>328.0</b>	<b>24.2</b>	<b>58.3</b>
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>1,099.4</b>	<b>100.0</b>	<b>32.1</b>	<b>1,219.8</b>	<b>100.0</b>	<b>32.1</b>	<b>1,357.3</b>	<b>100.0</b>	<b>34.5</b>

註： 以上結果是按三組不同定義的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 IV。  
由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。  
\* 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。  
資料來源： 參考收入及工時按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。



6.18 此外，透過檢視各個行業的額外薪酬開支增加幅度的推算，有助了解法定最低工資的建議水平對不同行業可能造成的壓力。從圖 6.4 可見，整體低薪行業的額外薪酬開支增加幅度約為 0.9%，遠高於其他行業的 0.1%。個別細分行業的升幅顯然較高，包括清潔服務(3.0%至 3.1%)、保安服務(2.9%)、地產保養管理服務(1.6%至 1.7%)及快餐店(1.4%至 1.6%)。

圖 6.4：按行業劃分額外薪酬開支增加幅度的推算



註：以上結果是按三組不同定義的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 IV。

# 少於 0.05%。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。

### 6.III.2 整體盈利率變化及轉盈為虧的企業數目

6.19 面對各項成本壓力（包括貨物成本、僱員薪酬、租金、差餉及地租，以及其他經營開支），企業一般會透過採取不同的措施以吸納或抵銷成本上漲的影響，而在最後才會考慮降低盈利。但如第 4.III.2 節所述，部分低薪行業的盈利情況在 2010 年至 2012 年間明顯轉弱，當中本地速遞服務在 2012 年更錄得整體虧損 1.4%。隨著經濟放緩，企業的提價空間亦因而受到一定的限制。由於低

薪行業多為勞工密集型行業，較難在短期內以各種削減勞工成本的措施來抵銷額外薪酬開支。在經濟下行風險上升和內需增長放緩的情況下，部分企業因提價空間有限，其盈利情況會受到一定影響。此外，由於低薪行業的整體盈利率普遍較其他行業的為低，如果其盈利率進一步受壓，低薪行業的經營情況將愈趨艱難。同時，中小企提價及控制成本的能力一般不及大型企業，其利潤較易受成本上漲所影響。綜合上述的因素，委員會假設企業以降低盈利的方式抵銷半數或全數的額外薪酬開支，以評估在較差的情況下，企業（特別是盈利率較低的行業和中小企）對於法定最低工資的建議水平的承受能力。

- 6.20 我們估計法定最低工資的建議水平對大部分行業整體盈利率的影響相對輕微。即使以盈利抵銷全數的額外薪酬開支，零售業、飲食業和其他低薪行業的整體盈利率亦只會下跌不足 0.1 個百分點至 0.2 個百分點。不過，就部分較為勞工密集的低薪行業而言，額外薪酬開支對盈利率的影響較大。在保安服務、清潔服務和中小型安老院舍內，即使假設企業以盈利抵銷半數的額外薪酬開支，這些行業的整體盈利率估計亦會下跌 0.3 個百分點至 0.6 個百分點（表 6.4）。

表 6.4：企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支後  
不同行業整體盈利率變化幅度的推算<sup>(#)</sup>

行業	所有企業			中小型企業		
	2012 年 整體盈利率 (%)	以盈利抵銷 半數的額外 薪酬開支後 整體盈利率 變化幅度 (百分點)	以盈利抵銷 全數的額外 薪酬開支後 整體盈利率 變化幅度 (百分點)	2012 年 整體盈利率 (%)	以盈利抵銷 半數的額外 薪酬開支後 整體盈利率 變化幅度 (百分點)	以盈利抵銷 全數的額外 薪酬開支後 整體盈利率 變化幅度 (百分點)
<b>(甲) 低薪行業</b>	<b>8.4%</b>	<b>-0.1</b>	<b>-0.1</b>	<b>3.5%</b>	<b>* 至 -0.1</b>	<b>-0.1</b>
<b>1 零售業</b>	<b>9.3%</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>3.7%</b>	<b>*</b>	<b>* 至 -0.1</b>
1.1 超級市場及便利店	5.7%	*	-0.1	3.0%	* 至 -0.1	-0.1
1.2 其他零售店	9.7%	*	*	3.7%	*	* 至 -0.1
<b>2 飲食業</b>	<b>5.7%</b>	<b>-0.1</b>	<b>-0.2</b>	<b>2.5%</b>	<b>-0.1</b>	<b>-0.1 至 -0.2</b>
2.1 中式酒樓菜館	5.0%	-0.1	-0.2	0.3%	-0.1	-0.1
2.2 非中式酒樓菜館	6.4%	* 至 -0.1	-0.1	3.5%	* 至 -0.1	-0.1
2.3 快餐店	8.2%	-0.2	-0.4 至 -0.5	7.4%	-0.2	-0.3
2.4 港式茶餐廳	3.1%	-0.1	-0.2	2.7%	-0.1	-0.2
<b>3 物業管理、保安及清潔服務<sup>(^)</sup></b>	<b>4.4%</b>	<b>-0.3 至 -0.4</b>	<b>-0.7</b>	<b>7.4%</b>	<b>-0.3</b>	<b>-0.5 至 -0.6</b>
3.1 地產保養管理服務	4.1%	-0.2	-0.4	5.6%	-0.2	-0.4
3.2 保安服務	4.8%	-0.6	-1.2	9.6%	-0.2 至 -0.3	-0.5
3.3 清潔服務	5.2%	-0.6	-1.2	10.1%	-0.5	-0.9
<b>4 其他低薪行業</b>	<b>8.9%</b>	<b>-0.1</b>	<b>-0.1</b>	<b>4.3%</b>	<b>-0.1</b>	<b>-0.2</b>
4.1 安老院舍	4.4%	-0.2	-0.4	4.6%	-0.3	-0.6
4.2 洗滌及乾洗服務	7.1%	-0.1 至 -0.2	-0.3	12.4%	-0.1	-0.3
4.3 理髮服務	9.0%	-0.1	-0.1	9.1%	-0.1	-0.1
4.4 本地速遞服務	-1.4%	-0.2	-0.3 至 -0.4	3.9%	-0.1 至 -0.2	-0.3
4.5 食品處理及生產	10.1%	*	-0.1	2.5%	*	*
<b>(乙) 其他行業</b>	<b>15.9%</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>10.1%</b>	<b>*</b>	<b>*</b>
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>15.2%</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>9.8%</b>	<b>*</b>	<b>*</b>

註：(#) 只包括有聘用僱員的企業。以上結果的範圍是按三組不同定義的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 IV。

(^) 物業管理、保安及清潔服務不包括會員制組織。

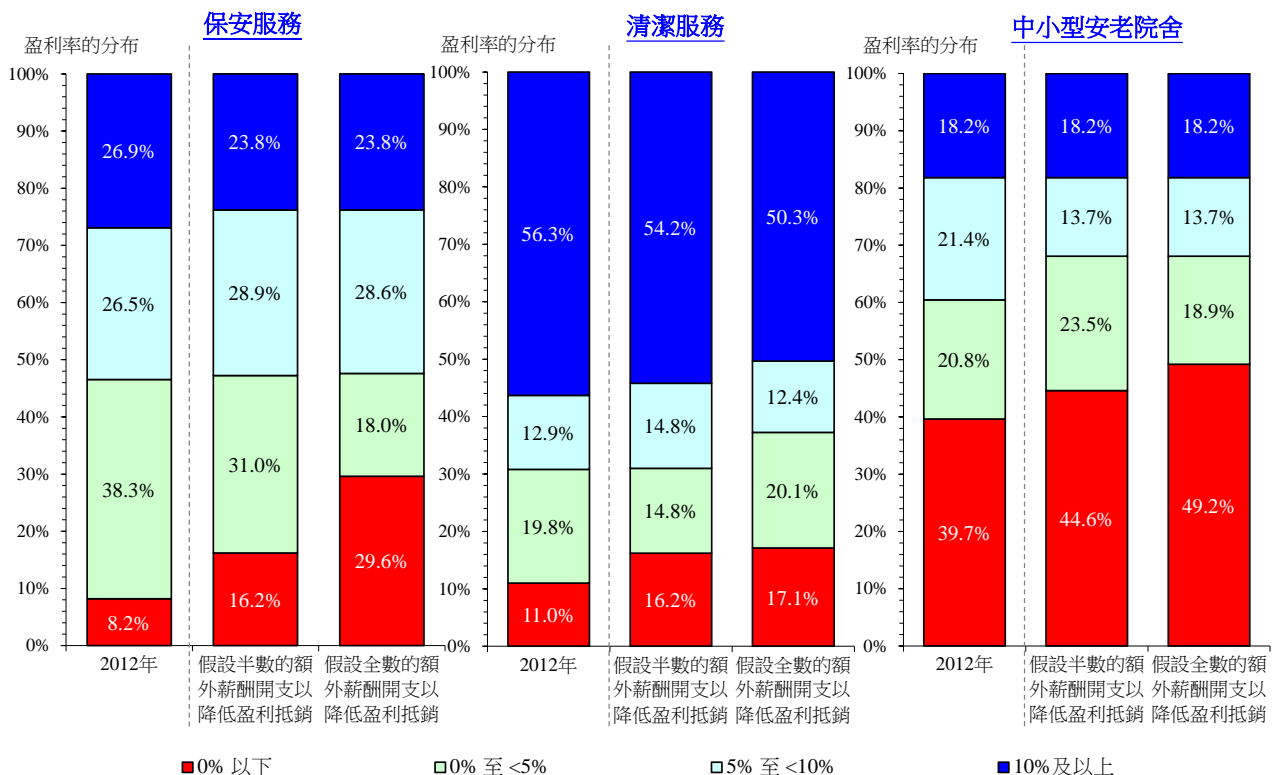
\* 介乎 0 至 -0.05 之間。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、經濟活動按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。

6.21 進一步分析盈利率分布變化的推算，有助了解受影響較大的三個細分行業（保安服務、清潔服務和中小型安老院舍）的盈利率情況（圖 6.5）。就保安服務而言，業內錄得虧損的企業比例雖然只

有 8.2%，但法定最低工資的建議水平可能會導致為數不少只賺取薄利（即整體盈利率介乎 0% 至 5%）的企業轉盈為虧。清潔服務的盈利率分布較為兩極化，而轉盈為虧的企業百分比相對保安服務為低。由於保安服務及清潔服務的提價能力一般較佳，估計這些行業較能將大部分的額外薪酬開支轉嫁至消費者，出現大規模結業情況的機會相對不大。至於中小型安老院舍，業內近四成的企業已錄得虧損，額外薪酬開支難免會對其盈利構成一定壓力。對於部分需遵守政府資助規例而未能輕易提價的安老院舍，其情況更值得關注。整體來說，儘管調升法定最低工資水平對個別行業的影響或會較為顯著，但企業以降低盈利抵銷全數，或只是半數的額外薪酬開支的機會不大，相信大部分企業（包括低薪行業及中小企）可以承受法定最低工資的建議水平所帶來額外薪酬開支的影響。

圖 6.5：保安服務、清潔服務和中小型安老院舍的盈利率分布推算



註：只包括有聘用僱員的企業。以上結果按僱員收取的總薪酬（包括如適用的休息日及用膳時間薪酬）及連鎖反應的影響推算。

由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、經濟活動按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。

6.22 根據上述就各行業盈利率變化的推算，如企業以降低盈利的方式抵銷半數或全數的額外薪酬開支，估計分別約有 1 590 間至 1 730 間和 1 960 間至 2 050 間企業會因薪酬開支增加而轉盈為虧，佔全港所有企業數目約 0.7%至 0.8%和 0.9%。轉盈為虧的企業當中，超過九成為中小企，但有關企業只佔所有中小企數目不多於 1.0%。整體而言，轉盈為虧的企業聘用的僱員人數分別為 32 400 名至 32 800 名和 46 100 名至 48 000 名，佔所有企業的總僱員人數約 1.3%和 1.8%至 1.9%（表 6.5）。

表 6.5：估計轉盈為虧的企業數目及相關企業內聘用的僱員人數

以盈利抵銷額外薪酬開支的比例假設	轉盈為虧的企業 <sup>(^)</sup>			
	數目(間)	當中中小型企業所佔百分比(%)	聘用的僱員人數	佔所有企業的總僱員人數(%)
半數	1 590 至 1 730	95.6 至 96.0	32 400 至 32 800	1.3
全數	1 960 至 2 050	94.6 至 94.8	46 100 至 48 000	1.8 至 1.9

註：(^) 只包括有聘用僱員的企業。以上結果的範圍是按三組不同定義的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 IV。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、經濟活動按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。

6.23 值得注意的是，礙於開業成本及租約所限或由於經營策略，虧損的企業未必會即時結業，但長遠來說，它們或會考慮重組、縮減規模（包括裁員），甚或結束經營。對於持續錄得虧損，或者一向以低價格而非以生產力或產品質素來競爭的企業，它們可能會面對較大的經營壓力，並對勞工市場構成一定的影響。儘管如此，當這些企業倒閉，其市場份額可能會被其他現有企業或新開設的企業所吸納，部分被遣散的僱員亦可能會獲其他企業聘用。由於企業以盈利抵銷全數的額外薪酬開支的機會不大，委員會相信法定最低工資的建議水平的影響是大部分行業可以承受的。

### 6.III.3 長期服務金的開支升幅

6.24 隨著法定最低工資水平調升至建議水平，部分與僱員的法定權益相關的勞工成本亦可能會隨之上升，例如長期服務金的開支。根

據收入及工時調查的數據，2013 年 5 月至 6 月約有四分之一的涉及僱員在同一機構工作 5 年或以上。按僱員收取的總薪酬（包括如適用的休息日及用膳時間薪酬）及連鎖反應的影響推算，法定最低工資調升至建議水平估計會令僱主在長期服務金的財政責任增加約 1 億 2,610 萬元或 5.6%，但僅佔所有僱員總薪酬開支的 0.02%，影響尚算輕微。由於長期服務金只適用於連續受聘於同一僱主 5 年或以上<sup>(4)</sup>的僱員，對於聘用較多短期員工的行業，影響可能會更小。

- 6.25 委員會作出建議時已從不同層面考慮法定最低工資的建議水平對企業可能造成的影響，以確保香港能夠維持良好的營商環境及競爭力。參考以上評估結果，委員會相信法定最低工資的建議水平會屬企業可以承受的水平，應不會對整體的經營環境及創業意欲造成重大影響。

## 6.IV 對整體失業率及通脹的影響

### 6.IV.1 對整體失業率的影響

- 6.26 法定最低工資對失業率的影響，取決於不同經濟情景下的勞工供求與工資的動態關係。調升法定最低工資水平令基層僱員獲得加薪，並可能吸引更多人投入勞工市場；但勞工成本增加，亦可能會促使企業精簡架構和削減人手，因而對失業率構成上升壓力。然而，如宏觀經濟環境良好，企業開創足夠的新職位以吸納勞工供應，調升法定最低工資水平對失業率造成的壓力便會得以紓緩；反之，倘若經濟轉弱，企業開創職位的速度減慢，以致勞工市場甚至可能未能完全吸納勞動人口的自然增長，失業率便會有較大的上升壓力。

- 6.27 如第 5.IV.2 節所述，勞工市場在法定最低工資水平調升後會有所調節，有關變化會逐步浮現。為了全面評估調整法定最低工資水平對基層失業人數及整體失業率可能造成的影響，委員會採用過往十多年的經濟數據（包括統計處公布的實質經濟增長率、通脹率、本地消費開支和工資的數據）建立計量經濟模型，以分析基

---

(4) 有關符合獲取長期服務金的條件見附錄 IV 註(3)。



層勞工市場（包括勞工供應、勞工需求，以至失業情況）與工資在不同經濟情況的互動關係。

- 6.28 評估結果顯示，假設本港經濟在 2015 年上半年溫和增長 2.5%（即「經濟情景 1」），法定最低工資的建議水平估計會令基層失業人數增加 5 800 人至 6 400 人<sup>(5)</sup>，導致整體失業率上升約 0.1 個百分點至 0.2 個百分點。當經濟以 1.5% 的較慢速度增長（即「經濟情景 2」），特別是消費意欲轉弱以致內需增長偏軟，估計整體失業率會上升約 0.4 個百分點。由於現時失業率仍處於較低水平，除非經濟出現重大逆轉，否則法定最低工資的建議水平應不會引致勞工市場顯著惡化（表 6.6）。

表 6.6：在不同經濟情景基層失業人數及整體失業率的升幅估算

經濟情景	增加的基層失業人數 <sup>(^)</sup>	整體失業率升幅 <sup>(^)</sup> (百分點)
1	5 800 至 6 400	0.1 至 0.2
2	16 100 至 16 700	0.4
3	31 600 至 32 100	0.8
4	41 700 至 42 300	1.0 至 1.1

註：(^) 以上結果的範圍是按三組不同定義的額外薪酬開支估算。詳情見附錄 IV。  
資料來源：計量經濟模型的估算。詳情見附錄 IV。

#### 6.IV.2 對通脹的影響

- 6.29 為考慮法定最低工資調升至建議水平對通脹可能會造成的最大影響，我們假設企業將額外薪酬開支全數轉嫁至產品和服務的價格上，並計及工資物價互相追逐的螺旋上升首輪效應（即其他與工資及通脹直接或間接掛鈎的項目亦隨之加價），估計綜合消費物價指數會上升約 0.3 個百分點<sup>(6)</sup>。如以甲類消費物價指數量度其對基層市民的影響，相應的升幅約為 0.4 個百分點至 0.5 個百分點<sup>(6)</sup>。物業管理、保安及清潔服務的額外薪酬開支壓力較大，而提價能力一般較強，其所提供的服務的價格升幅可能會較明顯。不過，由於所有企業將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者的機會不

(5) 以上結果的範圍是按三組不同定義的額外薪酬開支估算。詳情見附錄 IV。

(6) 以上結果是按三組不同定義的額外薪酬開支估算。詳情見附錄 IV。

大，法定最低工資的建議水平對通脹的實際影響應該較上述估算的為小。

## 6.V 觀察

6.30 我們須強調，影響評估是建基於一系列的假設，嘗試對一些可能會因法定最低工資水平調整而產生的情況作出壓力測試，以評估建議水平在各方面可能會造成的影響。由於不同企業有其獨特性，從營運模式、所供應貨品／服務的類型、供求情況，以至所得利潤多少，都會有所差異，故我們難以確切預計它們在法定最低工資水平調升至建議水平後的實際反應。因此，以上評估結果不應視為反映法定最低工資的建議水平實施後的所有實際情況的一項準確預測。

6.31 必須指出，法定最低工資的建議水平所帶來的影響難以完全準確預測，尤其當香港的經濟前景存在相當的不確定性。儘管如此，委員會按以數據為依歸的原則建議法定最低工資水平時，已詳細檢視了不同經濟情景下，各個法定最低工資測試水平可能會造成的影響，竭盡所能全面分析各項統計調查所得的資料及數據，充分考慮社會各界的意見，力求涵蓋和平衡不同的考慮因素。我們明白不同的持份者對檢討法定最低工資水平有不同的意見，建議水平亦未必能完全滿足社會各界的要求。然而，委員會相信現時所建議的水平，已在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得了適當平衡，並已顧及到維持香港經濟發展及競爭力的需要。

6.32 在委員會進行諮詢時，有相關組織指出，法定最低工資應訂在讓僱員足以應付個人及其家庭基本生活需要的水平；但另一方面，亦有相關組織表示法定最低工資應只為工資水平訂立下限，以保障基層勞工，而不應作為福利政策或扶貧措施。委員會明白社會人士對貧窮問題（包括在職貧窮問題及僱員能否應付個人及其家庭基本生活需要）的關注，惟實施法定最低工資的主要目的是訂立工資下限以防止工資過低，即使它有助提升低薪僱員的就業收入，但法定最低工資本身並非亦不應被視為解決在職貧窮的唯一方法。此外，不同僱員的受僱條件和工作時數不同，亦各自面對



不同的家庭情況及需要，因此不能依靠調升法定最低工資水平來照顧所有僱員的家庭開支需要。

- 6.33 另外，亦有相關組織在諮詢期間提出意見，指法定最低工資水平應與工資或物價等指標的變化掛鉤。考慮到法定最低工資對勞工市場、社會、經濟、通脹、生產力、競爭力及工資水平等多方面均可能有影響，而這些因素亦各自不斷互動，並會隨著社會及經濟環境轉變而調節，機械化地將法定最低工資水平與個別指標掛鉤，既不能全面考慮眾多相關因素及其相互的影響，亦不能靈活地顧及不斷轉變的社會、經濟及勞工市場的情況和需要。委員會在檢討法定最低工資水平時已全面考慮各方面因素，現時所採用的方法亦與其他地方進行類似檢討所採用的做法相符（見附錄 III）。

## 7 建議

- 7.1 最低工資委員會（委員會）的法定職能，是應行政長官的要求，就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議提交建議。法定最低工資對勞工市場、社會及經濟等多方面均有影響，而社會各界對法定最低工資水平的檢討亦有不同的意見及關注。委員會按以數據為依歸的原則，全面、客觀及持平地進行檢討，除了參考「一系列指標」的數據（包括大量公布頻率較高及較新的指標）外，亦詳細研究其他調查所得的資料及全面考慮社會各界對檢討法定最低工資水平的意見。委員會亦有考慮其他與檢討法定最低工資水平有關，但未能完全量化的考慮因素，以及基層人士的就業意欲和物價變動對僱員購買力的影響，並就不同法定最低工資測試水平進行影響評估。經過詳細分析、深入評估和全面考慮，我們達成了一致共識，建議法定最低工資水平上調至每小時 32.5 元，調升幅度為 8.3%。
- 7.2 根據 2013 年「收入及工時按年統計調查」的數據，法定最低工資的建議水平可涵蓋約 255 200 名僱員，佔所有僱員的百分比為 8.7%。委員會粗略估算在 2015 年上半年，法定最低工資水平調升至建議水平前，賺取每小時工資低於 32.5 元的僱員人數約為 150 000 人，佔所有僱員人數約 5%；由於勞工市場會不斷調節，上述估算所涉及的假設（包括不同薪酬水平的職位增減和個別僱員的工資變化）可能與實施建議水平後的情況有所差異，因此有關估算宜僅作參考之用。儘管部分僱主或會因應情況而採取控制勞工成本的措施，法定最低工資的建議水平對個別僱員月薪的影響亦可能有所不同，但委員會相信建議水平會令大部分有關僱員的工資有所提升。
- 7.3 在整體薪酬開支方面，如果計及企業在符合法定要求以外所支付的休息日及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日及用膳時間薪酬），以及薪酬階梯連鎖反應的影響所產生的額外勞工成本，建議的法定最低工資水平會令香港的整體薪酬開支額外增加約 13 億 6,000 萬元，增幅約為 0.2%。雖然中小型企業（中小企）的利潤本已較微薄，提價及應對成本上漲的能力亦一般不及大型企

業，但根據我們就法定最低工資建議水平對整體盈利率變化及轉盈為虧的企業數目的評估，有關的額外薪酬開支對大部分行業及企業（包括低薪行業及中小企）的影響都相對溫和，估計他們大致可以承受這建議水平。

- 7.4 在失業率的影響評估方面，假設本港經濟在 2015 年上半年溫和增長 2.5%，法定最低工資的建議水平估計會令基層失業人數增加 5 800 人至 6 400 人，導致整體失業率上升約 0.1 個百分點至 0.2 個百分點。當經濟以 1.5% 的較慢速度增長，估計整體失業率則會上升約 0.4 個百分點。由於現時失業率仍處於較低水平，除非經濟出現重大逆轉，否則法定最低工資的建議水平應不會引致勞工市場顯著惡化。
- 7.5 委員會明白社會各界關注法定最低工資對通脹的影響，因此就這方面進行了影響評估。假設額外薪酬開支全數轉嫁至產品和服務的價格上，並計及工資物價互相追逐的螺旋上升首輪效應，估計綜合消費物價指數會上升約 0.3 個百分點；不過，由於所有企業將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者的機會不大，建議的法定最低工資水平對通脹的實際影響應該較上述的估算為小。
- 7.6 根據上述以數據為依歸的分析及評估，以及考慮了建議水平實施時不同經濟情景下可能引致的失業風險，和經過反覆論證及深入和理性的討論後，我們認為將法定最低工資水平上調至每小時 32.5 元，已在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得了適當平衡，並已顧及到維持香港經濟發展及競爭力的需要。
- 7.7 法定最低工資建議水平是委員會全體委員按以數據為依歸的原則及在理性討論下達成的共識，我們相信建議水平會為社會上大多數界別接受，及有利於香港的整體利益和發展。

## 附錄 I

### 最低工資委員會考慮的「一系列指標」及其資料來源

指標概要	統計指標	資料來源
<b>考慮範疇（一）： 整體經濟狀況</b>		
1. 本地最新經濟表現及預測	名義及實質本地生產總值	國民收入統計，政府統計處（統計處）
	按主要開支組成部分劃分的實質本地生產總值	國民收入統計，統計處
	綜合消費物價指數及甲類消費物價指數	按月零售物價統計調查，統計處
	大型機構單位對短期業務表現及就業人數的展望	業務展望按季統計調查，統計處
	本地生產總值及物價預測	經濟分析及方便營商處，財政司司長辦公室
<b>考慮範疇（二）： 勞工市場情況</b>		
1. 勞工供求 – 包括就業、失業、就業不足、勞動人口及職位空缺的情況	勞工統計數字	綜合住戶統計調查（綜合住戶調查），統計處
	職位空缺數目	僱傭及職位空缺按季統計調查（僱傭及職位空缺調查），統計處
	曾工作的失業人士的離職方式	綜合住戶調查，統計處
2. 工資水平及分布	工資水平及分布	收入及工時按年統計調查（收入及工時調查），統計處
3. 工資差距	工資差距	收入及工時調查，統計處
4. 就業特徵	按就業身分分析的就業人數	綜合住戶調查，統計處
	按就業性質或合約類別分析的僱員人數	收入及工時調查，統計處
	按基本工資計算基礎分析的僱員人數	收入及工時調查，統計處
	按薪酬組合分析的僱員人數	收入及工時調查，統計處

指標概要	統計指標	資料來源
5. 工作時數	工作時數分布	收入及工時調查，統計處
	獲支薪的超時工作時數	收入及工時調查，統計處
	在統計前7天內的工作時數	綜合住戶調查，統計處
<b>考慮範疇（三）：競爭力</b>		
1. 企業的經營特色	按行業分析的經營情況	經濟活動按年統計調查，統計處
	商業物業租金指數	差餉物業估價署
	零售業總銷貨額	零售業銷貨額按月統計調查，統計處
	食肆總收益	食肆的收入及購貨額按季統計調查，統計處
	業務收益指數	服務行業按季統計調查，統計處
2. 創業精神、營商意欲及償債能力	機構單位數目	僱傭及職位空缺調查，統計處
	勞工需求	僱傭及職位空缺調查，統計處
	新增及取消商業登記數目	稅務局
	破產及強制公司清盤個案	破產管理署
3. 香港的相對經濟自由度及競爭力	香港在全球經濟自由度及競爭力排名	各排名機構
	代表香港境外母公司的地區總部／地區辦事處／當地辦事處的數目	代表香港境外母公司的駐港公司按年統計調查，統計處
	外來直接投資的情況	對外申索、負債及收益統計調查，統計處
4. 生產力增長	香港與其他地方的勞工生產力增長	香港：國民收入統計及綜合住戶調查，統計處 其他地方：CEIC 資料庫內各地的實質本地生產總值及勞工人數統計數字
5. 勞工成本	香港相對其他地方的名義單位勞工成本	香港：國民收入統計、綜合住戶調查及勞工收入統計調查，統計處 其他地方：各官方統計局、CEIC 及 Datastream 資料庫

指標概要	統計指標	資料來源
<b>考慮範疇（四）：社會共融</b>		
1. 生活水平	工資指數／就業人士平均薪金指數	勞工收入統計調查，統計處
	按十分位數劃分的全職僱員就業收入	綜合住戶調查，統計處
	平均每月就業收入	綜合住戶調查，統計處
2. 提升就業意欲	勞動人口參與率	綜合住戶調查，統計處
	長期失業（即失業6個月或以上）的人數	綜合住戶調查，統計處
	領取失業綜援的個案數目	社會福利署
3. 勞資關係	勞資糾紛及申索個案數目	勞工處

## 附錄 II

### 出席諮詢會面的相關組織名單（按英文名稱次序排列）

相關組織	
1.	A. S. Watson & Co. Ltd. 屈臣氏有限公司
2.	Advance Caterers Ltd. 駿昇飲食有限公司
3.	Association of Professional Personnel (Hotels, Food & Beverage) 酒店及飲食專業人員協會
4.	Association of Restaurant Managers 現代管理（飲食）專業協會
5.	Belle Worldwide Limited 百麗環球有限公司
6.	Business and Professionals Federation of Hong Kong 香港工商專業聯會
7.	Catering and Hotels Industries Employees General Union 飲食及酒店業職工總會
8.	Centuryan Environmental Services Group Limited 新紀元環保服務集團有限公司
9.	Chamber of Security Industry Limited 保安業商會
10.	Cleaning Service Industry Workers Union 清潔服務業職工會
11.	Cleaning Workers Union 清潔工人職工會
12.	Dah Chong Hong Holdings Ltd. 大昌行集團有限公司
13.	Eating Establishment Employees General Union 飲食業職工總會
14.	Employers' Federation of Hong Kong 香港僱主聯合會
15.	Environmental Services Contractors Alliance (Hong Kong) 香港環境衛生業界大聯盟
16.	Environmental Services Operatives Union 環境服務從業員工會
17.	Express Security Limited 警衛國際有限公司
18.	Fairwood Holdings Ltd. 大快活集團有限公司
19.	Federation of Hong Kong Industries 香港工業總會
20.	Federation of International SME Ltd. 國際中小企聯合商會
21.	Food and Beverage Industry Employees General Union 食品及飲品業僱員總會
22.	Food and Beverage Management and Professional Staff Association 飲食業管理專業人員協會
23.	Forum Restaurant (1977) Ltd. 富臨飯店（1977）有限公司
24.	Good World Food & Beverage (Holdings) Co. Ltd. 好世界飲食（集團）有限公司
25.	Guardian Property Management Ltd. 佳定物業管理有限公司
26.	Hang Yick Properties Management Ltd. 恒益物業管理有限公司

相關組織	
27.	Happiness Cuisine 囍慶藝廚酒家
28.	Hiu Kwong Nursing Service Limited 曉光護老服務有限公司
29.	Hong Kong & Kowloon Electrical Appliances Merchants Association Ltd. 港九電器商聯會有限公司
30.	Hong Kong & Kowloon Motor Boats & Tug Boats Association Ltd. 港九電船拖輪商會有限公司
31.	Hong Kong and Kowloon Trades Union Council 港九工團聯合總會
32.	Hong Kong Beauty and Fitness Professionals General Union 香港美容健體專業人員總會
33.	Hong Kong Buildings Management and Security Workers General Union 香港物業管理及保安職工總會
34.	Hong Kong Business Community Joint Conference 香港各界商會聯席會議
35.	Hong Kong Catering Industry Association 香港飲食業聯合總會
36.	Hong Kong Catholic Commission for Labour Affairs 香港天主教勞工事務委員會
37.	Hong Kong CFS & Logistics Association Limited 香港集裝箱貨倉及物流服務聯會有限公司
38.	Hong Kong Chinese Reform Association 香港華人革新協會
39.	Hong Kong Christian Service 香港基督教服務處
40.	Hong Kong Confederation of Trade Unions 香港職工會聯盟
41.	Hong Kong Container Drayage Services Association Limited 香港貨櫃拖運業聯會有限公司
42.	Hong Kong Democratic Foundation 香港民主促進會
43.	Hong Kong District Tourists and Passengers Omnibus Operators Association 香港區旅運巴士同業聯會
44.	Hong Kong Environmental Services, Logistics and Cleaning Employees Association 香港環保、物流及清潔從業員協會
45.	Hong Kong Federation of Restaurants & Related Trades 香港餐飲聯業協會
46.	Hong Kong Federation of Women 香港各界婦女聯合協進會
47.	Hong Kong Food Council Limited 香港食品業總會有限公司
48.	Hong Kong General Chamber of Commerce 香港總商會
49.	Hong Kong General Chamber of Social Enterprises Limited 香港社會企業總會有限公司
50.	Hong Kong Hair & Beauty Merchants Association 香港美髮美容業商會
51.	Hong Kong Hair Dressing & Make-Up Trade Workers General Union 香港理髮化妝業職工總會



相關組織	
52.	Hong Kong Institute of Human Resource Management 香港人力資源管理學會
53.	Hong Kong Logistics Association 香港物流協會
54.	Hong Kong People Management Association 香港人才管理協會
55.	Hong Kong Professionals and Senior Executives Association 香港專業及資深行政人員協會
56.	Hong Kong Retail Management Association 香港零售管理協會
57.	Hong Kong Securities Association Limited 香港證券業協會有限公司
58.	Hong Kong Small and Medium Enterprises Association 香港中小型企業聯合會
59.	Hong Kong SME Development Federation Ltd. 香港中小企促進聯會
60.	Hong Kong SME Forum 香港中小企商會聯席會議
61.	Hong Kong Social Enterprise Incubation Centre Limited 香港社會企業策劃有限公司
62.	Hong Kong Social Security Society 香港社會保障學會
63.	Hong Kong Waste Disposal Industry Association 香港廢物處理業協會
64.	Hong Kong Women Development Association Limited 香港婦聯
65.	Hong Kong Women Workers' Association 香港婦女勞工協會
66.	Institution of Dining Art 稻苗學會
67.	Johnson Cleaning Services Co. Ltd. 莊臣有限公司
68.	Jones Lang LaSalle Management Services Ltd. 仲量聯行物業管理有限公司
69.	Kam Hing Food Factory Ltd. 錦興食品集團
70.	Kowloon District Tourists and Passengers Omnibus Operators Association 九龍區旅運巴士同業聯會
71.	Kwong Fuk Elderly Care Centre (Tuen Mun) Limited 廣福護老院（屯門）有限公司
72.	Lok Ma Chau China-Hong Kong Freight Association 落馬洲中港貨運聯會
73.	Magic Clean Environmental Services Limited 壹清潔環境服務有限公司
74.	Momentum 107 107 動力
75.	Oxfam Hong Kong 樂施會
76.	People's Alliance for Minimum Wage 民間爭取最低工資聯盟
77.	Pricerite Stores Limited 實惠家居有限公司
78.	Public Omnibus Operators Association 公共巴士同業聯會
79.	Sa Sa Cosmetic Co. Ltd. 莎莎化妝品有限公司
80.	Savills Property Management Ltd. 第一太平戴維斯物業管理有限公司

相關組織	
81.	SME Global Alliance 中小企國際聯盟
82.	Sun Lok Restaurant 新樂茶餐廳
83.	Swan Hygiene Services Limited 時運服務有限公司
84.	The British Chamber of Commerce in Hong Kong 香港英商會
85.	The Chinese General Chamber of Commerce 香港中華總商會
86.	The Chinese Manufacturers' Association of Hong Kong 香港中華廠商聯合會
87.	The Dairy Farm Company Ltd. 牛奶有限公司
88.	The Elderly Services Association of Hong Kong 香港安老服務協會
89.	The Federation of Environmental and Hygiene Services 中港澳環衛總商會
90.	The Federation of Hong Kong & Kowloon Labour Unions 港九勞工社團聯合會
91.	The Federation of Hong Kong Property Management Industry Ltd. 香港物業管理聯會有限公司
92.	The Hong Kong Association of Property Management Companies Ltd. 香港物業管理公司協會有限公司
93.	The Hong Kong Chinese Importers' & Exporters' Association 香港中華出入口商會
94.	The Hong Kong Council of Social Service 香港社會服務聯會
95.	The Hong Kong Federation of Commerce for Small and Medium Enterprises 香港中小企業工商聯合會
96.	The Hong Kong Federation of Trade Unions 香港工會聯合會
97.	The Hong Kong General Union of Security & Property Management Industry Employees 香港護衛及物業管理從業員總會
98.	The Hong Kong Institute of Housing 香港房屋經理學會
99.	The Hong Kong Security Association 香港保安業協會
100.	The Hong Kong Shippers' Council 香港付貨人委員會
101.	The Laundry Association of Hong Kong 香港洗衣商會
102.	The Lion Rock Institute 獅子山學會
103.	The Wing On Department Stores (HK) Ltd. 永安百貨有限公司
104.	Tsuen Wan District Tourists and Passengers Omnibus Operators Association 荃灣區旅運巴士同業聯會
105.	Tuen Mun District Tourists and Passengers Omnibus Operators Association 屯門區旅運巴士同業聯會
106.	Urban Property Management Ltd. 富城物業管理有限公司
107.	(沒有英文名稱) 天主教家庭工資關注組

## 附錄 III

### 其他地方檢討最低工資水平的經驗

研究地方	理念	檢討最低工資水平的準則
內地 (北京、上海、廣東及深圳)	最低工資保障勞動者本人及其家庭成員的基本生活，是確保勞動者(特別是低收入勞動者)取得合理勞動報酬的重要手段	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 主要考慮因素及準則： <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 勞動者本人及平均贍養人口的最低生活費用</li> <li>➢ 社會平均工資水平</li> <li>➢ 勞動生產率</li> <li>➢ 就業狀況</li> <li>➢ 地區之間經濟發展水平的差異</li> </ul> </li> </ul>
台灣	基本工資是勞動條件最低標準，並需考慮多項指標以釐定其水平	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 主要考慮因素及準則： <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 經濟發展狀況</li> <li>➢ 躉售物價指數</li> <li>➢ 消費者物價指數</li> <li>➢ 全民所得與平均每人所得</li> <li>➢ 各業勞動生產力及就業情況</li> <li>➢ 各業勞工工資</li> <li>➢ 家庭收支調查統計</li> </ul> </li> </ul>
南韓	最低工資除考慮工人生活需要外，亦需考慮多項指標以平衡各方的利益	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 主要考慮因素及準則： <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 工人生活費用</li> <li>➢ 相關類別工人的工資水平</li> <li>➢ 勞動生產力</li> <li>➢ 工人報酬與國家收入的比例</li> </ul> </li> </ul>

研究地方	理念	檢討最低工資水平的準則
英國	最低工資的目標，是在不會對低薪工人的就業機會造成重大負面影響的情況下，訂立能夠幫助最多低薪工人的最低工資	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 主要考慮因素及準則：               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 經濟狀況及前景</li> <li>➢ 就業及失業水平</li> <li>➢ 全國最低工資的影響</li> <li>➢ 與其他地方的比較和其他地方的發展</li> <li>➢ 現行及將會推出法例的潛在影響</li> <li>➢ 相關組織提供的數據</li> </ul> </li> </ul>
法國	最低工資確保低薪工人可享有一定程度的生活水平，並能分享經濟增長的成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 主要考慮因素及準則：               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 物價指數的變動</li> <li>➢ 全國平均工資購買力的增幅</li> <li>➢ 工人及其家庭的需要</li> <li>➢ 經濟因素（例如：經濟狀況、生產力、就業水平、整體的工資及收入水平等）</li> <li>➢ 政治及社會因素</li> <li>➢ 國家集體談判委員會及專家小組的意見</li> </ul> </li> </ul>
愛爾蘭	最低工資是保障國民生活水平的其中一個組成部分	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 主要考慮因素及準則：               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 僱員薪酬的變動</li> <li>➢ 相關外匯率的變動</li> <li>➢ 對失業率、就業率、通脹及競爭力的潛在影響</li> </ul> </li> </ul>

研究地方	理念	檢討最低工資水平的準則
澳洲	最低工資的目的是建立並維持公平的最低工資安全網	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 主要考慮因素及準則：               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 國家經濟的表現及競爭力，包括生產力、商業競爭力及持續營運能力、通脹及就業增長</li> <li>➢ 透過增加勞動參與提升社會凝聚力</li> <li>➢ 低薪工人相對的生活水平及需要</li> <li>➢ 同工同酬的原則</li> <li>➢ 為初級僱員、見習僱員／學徒及殘疾僱員提供公平的最低工資</li> </ul> </li> </ul>
新西蘭	最低工資要在保障低收入僱員的實質收入與減少職位流失之間取得平衡	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 主要考慮因素及準則：               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 通脹，以消費物價指數作為指標</li> <li>➢ 工資增長，以工資中位數作為指標</li> <li>➢ 對就業情況的影響</li> <li>➢ 其他相關因素（包括對各行業和公營部門財政負擔的影響及與其他政府政策的關係）</li> </ul> </li> </ul>
美國	聯邦最低工資的目的，是確保國民享有最基本的生活水平，同時不會對就業構成重大影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 主要考慮因素及準則：               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 生活費</li> <li>➢ 製造業的生產力</li> <li>➢ 工資水平</li> <li>➢ 僱主應付工資上調的能力</li> </ul> </li> </ul>
加拿大	最低工資除考慮工人的生活需要外，亦需考慮多項指標以平衡各方的利益	各省份一般會考慮生活費用、經濟狀況、消費物價指數及其他相關因素

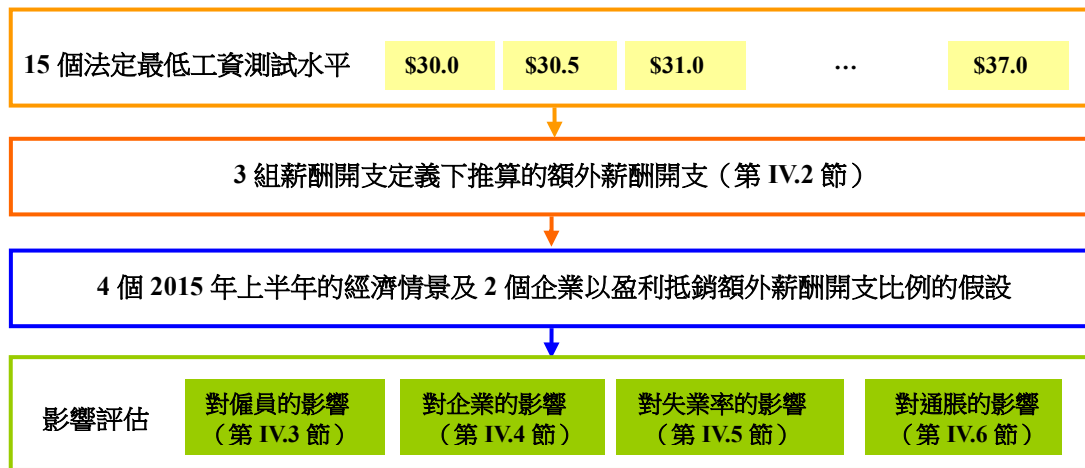
## 附錄 IV

### 影響評估的方法

#### IV.1 引言

IV.1.1 第 5.IV 節已概述最低工資委員會（委員會）設定影響評估框架時考慮的因素。本附錄詳列委員會就修訂法定最低工資水平對僱員、企業、失業率及通脹的可能影響進行評估時採用的方法及主要假設。有關的框架概述於圖 IV.1。

圖 IV.1：影響評估框架



#### IV.2 對額外薪酬開支的推算

IV.2.1 影響評估中的額外薪酬開支是指假設其他因素維持不變（例如僱員人數及僱員的職業、技術水平和工作經驗的結構），企業將所有賺取少於法定最低工資測試水平的僱員的每小時工資增加至該測試水平後，與原來的薪酬開支比較的額外金額。

IV.2.2 我們沿用首屆委員會所採用的三組薪酬開支的定義，以推算每年額外薪酬開支：

- (a) 按《最低工資條例》的工資定義推算的額外薪酬開支，當中不包括僱員按照僱傭合約或協議而享有的休息日及用膳時間薪酬。我們在評估這項及以下(b)項的額外薪酬開支時，主要根據政府統計處（統計處）的「收入及工時按年統計調查」（收入

及工時調查)的結果進行推算；

- (b) 按僱員收取的總薪酬推算的額外薪酬開支(即上述(a)項之上，加入僱員的休息日及用膳時間薪酬(如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日及用膳時間薪酬))。我們在評估這項額外薪酬開支時，假設若僱員原本享有休息日及/或用膳時間薪酬，在調整其每小時工資至法定最低工資測試水平後，他們將繼續享有這些福利，其休息日及/或用膳時間薪酬亦會隨每小時工資上升而增加；及
- (c) 在按僱員收取的總薪酬推算的額外薪酬開支(即上述(b)項)之上，再加入因薪酬階梯連鎖反應(連鎖反應)影響所造成的額外薪酬開支。我們在評估這項額外薪酬開支時，參考了兩項零售業及飲食業連鎖反應的專題研究<sup>(1)</sup>(連鎖反應研究)及收入及工時調查的結果。以上的研究及調查分別為分析零售業及飲食業，以及其他行業的連鎖反應的影響提供參考數據及資料。

IV.2.3 連鎖反應的影響程度會因應不同行業的經營特色、職級及薪酬結構等因素而有所不同，一些職級繁多、職級之間薪酬差距較窄和較低薪僱員數目較多的行業，受連鎖反應的影響亦會較大。綜合兩項連鎖反應研究和收入及工時調查的結果，可得知連鎖反應的影響程度亦受法定最低工資水平的調升幅度影響。若法定最低工資水平調升幅度相對溫和，相應的連鎖反應影響亦相對輕微。反之，若法定最低工資水平調升幅度相對較大(即額外薪酬開支增加幅度相對較大)，相應的連鎖反應影響亦相對較大。當涉及職級愈多，所產生的連鎖反應影響便愈顯著，企業若要維持不同職級之間的工資差距，需承擔的額外薪酬開支便可能愈大。

IV.2.4 我們參考了首屆委員會研究連鎖反應影響的方法，再根據兩項連鎖反應研究和收入及工時調查的結果，估算出不同行業的連鎖反應乘數(表 IV.1)，以推算第 IV.2.2 段(c)項的額外薪酬開支。

(1) 包括「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」。

表 IV.1：低薪行業連鎖反應乘數<sup>(\*)</sup>的估算

低薪行業 <sup>(^)</sup>	額外薪酬開支增加 1%所引伸的連鎖反應 (百分點)
零售業	0.35
飲食業	0.17
地產保養管理及保安服務	# <sup>(@)</sup>
清潔服務	# <sup>(@)</sup>
會員制組織	0.03
安老院舍	0.02
洗滌及乾洗服務	0.07
理髮及其他個人服務	0.03
本地速遞服務	0.13
食品處理及生產	0.24

註：(\*) 將連鎖反應乘數乘以不同法定最低工資測試水平所引致的額外薪酬開支升幅(即第 IV.2.2 段(b)項的升幅)，可得出連鎖反應進一步推高薪酬開支的幅度，從而可得出第 IV.2.2 段(c)項的額外薪酬開支。

(^) 由於其他行業內每小時工資只達法定最低工資水平的僱員百分比不足 1%，為符合法定最低工資水平修訂而引致的額外薪酬開支亦因而十分輕微。不過，隨著法定最低工資水平調升，其他行業與低薪行業之間的工資差距會有所收窄。其他行業的僱主為挽留員工，可能需加薪予原先工資已高於法定最低工資水平的僱員。因此，相對純粹為符合法例要求的額外薪酬開支來說，連鎖反應的影響在其他行業內會較為顯著。以其他行業而言，有關乘數的估算為 10.13。

(@) 有關低薪行業職級較少，而逾兩成僱員的每小時工資只達法定最低工資水平(即每小時 30.0 元)。企業即使需要加薪予原本每小時工資已高於法定最低工資水平的僱員，以維持僱員士氣及保留不同職級之間的工資差距，所涉及的額外薪酬開支亦應相對較小。

# 介乎 0 至 0.005 之間。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。

### IV.3 對僱員的影響評估

IV.3.1 我們就不同法定最低工資測試水平對僱員的影響進行評估，有關的評估項目如下：

(a) 涉及僱員人數及百分比：涉及僱員是指賺取每小時工資少於法定最低工資測試水平的僱員。涉及僱員人數是根據 2013 年收入及工時調查內有關 2013 年 5 月至 6 月僱員工資分布的結果推算。然而，我們考慮到如法定最低工資的建議水平獲接納並在 2015 年上半年實施，部分涉及僱員屆時的工資可能已獲得提升至高於建議水平，令涉及僱員人數可能較根據 2013 年工資分布所推算的少。有見及此，我們亦參考了統計處「綜合住戶統計



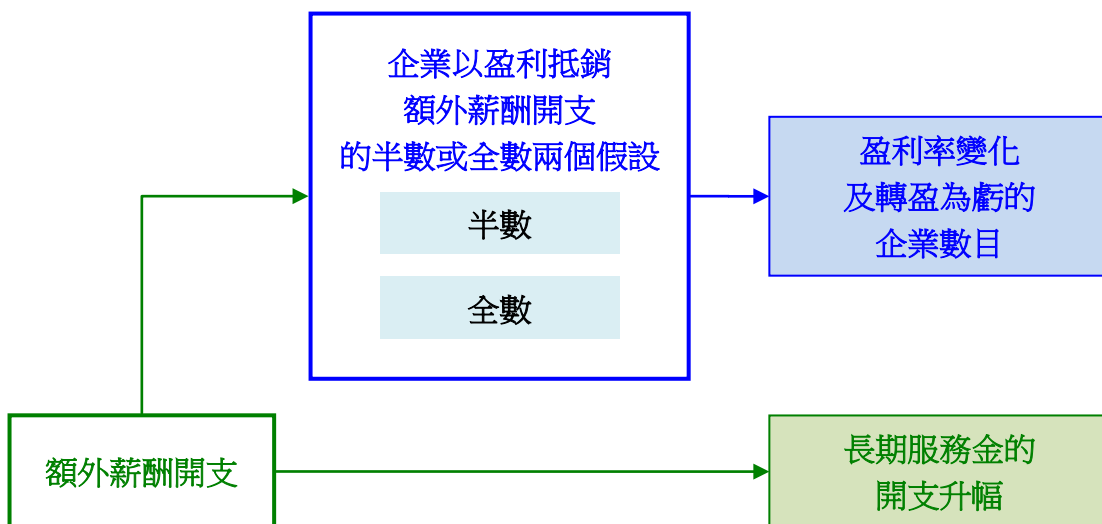
調查」(綜合住戶調查)及「勞工收入統計調查」的最新數據，並根據不同的經濟情景，估算在 2015 年上半年實施法定最低工資的建議水平前的涉及僱員人數及百分比。

- (b) **涉及僱員工資增加幅度**：涉及僱員的工資增加幅度是指假設其他因素不變，當所有涉及僱員的每小時工資增加至不同法定最低工資測試水平後的平均工資增加幅度。

#### IV.4 對企業的影響評估

IV.4.1 我們就法定最低工資測試水平對企業的影響進行評估，有關的方法及項目如下(圖 IV.2)：

圖 IV.2：法定最低工資測試水平對企業的影響所涵蓋的評估項目



- (a) **盈利率變化及轉盈為虧的企業數目**：我們按檢討及建議法定最低工資水平時的最新(即 2012 年)「經濟活動按年統計調查」(經濟活動調查)結果<sup>(2)</sup>，取得有關行業員工成本的數據(包括薪酬開支與其他相關福利成本，例如僱主的強制性公積金供款)，並按不同法定最低工資測試水平所引致的額外薪酬開支，及企業以盈利抵銷這些額外開支的半數或全數兩個假設，推算

(2) 有關統計調查的資料，顯示經修訂的法定最低工資水平在 2013 年 5 月實施前的企業經營狀況。在委員會檢討及建議法定最低工資水平時，2013 年經濟活動調查的結果並未備妥，因此我們根據當時最新的數據(即 2012 年經濟活動調查的結果)就法定最低工資對企業的影響進行評估。

個別行業整體盈利率及盈利率分布的變化，以及個別行業轉盈為虧的企業數目。

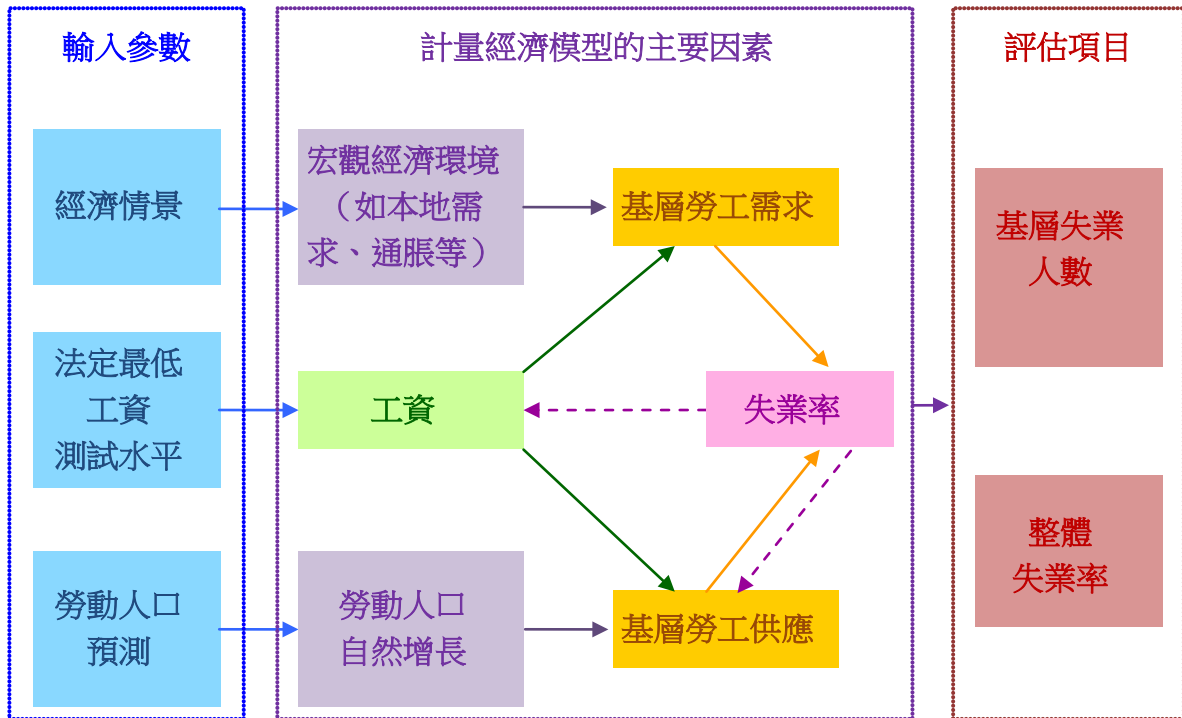
- (b) **長期服務金的開支升幅**：我們根據 2013 年收入及工時調查的數據估算出在同一機構工作五年或以上<sup>(3)</sup>的涉及僱員人數，然後推算有關僱員在法定最低工資水平修訂後的月薪增幅，再乘以三分之二及服務年資，從而推算企業就長期服務金可能面對的額外開支<sup>(4)</sup>。

## IV.5 對失業率的影響評估

IV.5.1 我們分析過往十多年的經濟數據（包括統計處公布的實質經濟增長、通脹率、本地消費開支和工資的數據），並採用計量經濟模型，就不同法定最低工資測試水平對失業率的影響進行評估。有關的評估方法、計量經濟模型內主要因素的互動關係和當中涉及的三項輸入參數，以及評估項目如下（圖 IV.3）：

- 
- (3) 根據《僱傭條例》，僱員根據連續性合約受僱不少於5年，並符合以下其中一項條件即可獲長期服務金。有關的條件包括：僱員遭解僱，但並非因犯嚴重過失而遭即時解僱或因裁員而遭解僱；或僱員有固定期限的僱傭合約，在合約期滿後不獲續約；或僱員在職期間死亡；或僱員因健康理由而辭職；或65歲或以上的僱員因年老而辭職。由於數據所限，評估中未能考慮因不符合以上條件而不獲長期服務金的僱員數目。
- (4) 有關推算並未計及長期服務金與強制性公積金僱主供款部分的累算權益所抵銷的金額。

圖 IV.3：法定最低工資測試水平對失業率影響的評估方法



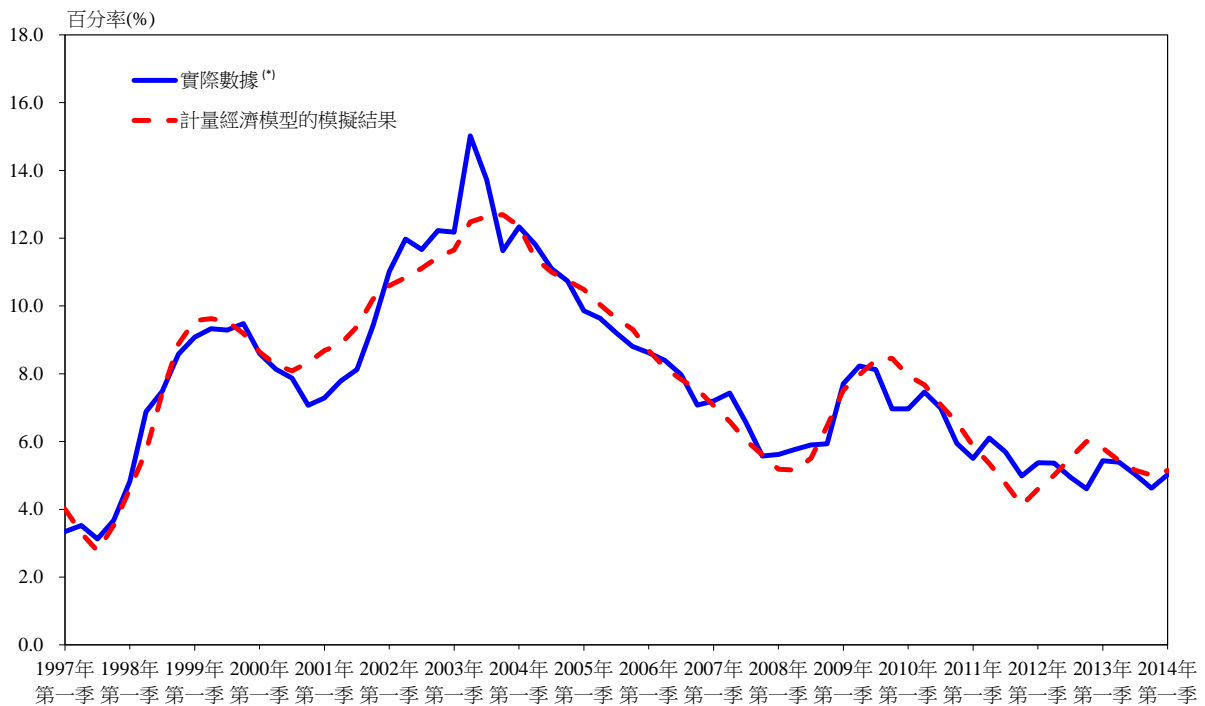
- (a) **經濟情景**：為分析不同經濟情況下定最低工資的修訂所帶來的影響，我們對 2015 年上半年的經濟情況作假設，並考慮了四個經濟情景（見表 5.1），從而推算出不同經濟情景下市場對基層僱員（即非技術工人和服務工作及銷售人員）的需求。
- (b) **法定最低工資測試水平**：我們按不同法定最低工資測試水平，推算基層僱員的相應工資升幅。
- (c) **勞動人口預測**：我們參考了統計處在 2013 年編製的勞動人口推算數字，得出整體勞動人口的自然增長數目，從而推算基層勞動人口的相應增幅。

IV.5.2 我們評估對失業率的影響時，首先是假設法定最低工資水平維持不變，及 2015 年上半年實質經濟增長為 2.5%（即「經濟情景 1」），從而計算出基層失業人數，並以此作為基準情況。然後，我們按法定最低工資測試水平推算基層僱員工資的升幅，及根據不同經濟情景，估算出相應的基層失業人數，並與基準情況相比，從而得出在不同法定最低工資測試水平及經濟情景下基層失業人數的變化。至於整體勞動人口預測，我們同時參考：(a) 綜合住戶調查的整體勞動人口數字；(b) 統計處在 2013 年編製的勞動人口推算數字；及

(c) 從計量經濟模型中估算出來因法定最低工資水平調升及在不同經濟情景下加入勞動市場的人口，並綜合分析上述基層失業人數與整體勞動人口，從而得出不同法定最低工資測試水平及經濟情景下整體失業率的變化。

IV.5.3 圖 IV.4 比較基層僱員的實際失業情況及上述計量經濟模型的模擬結果。該圖顯示計量經濟模型的模擬數據與實際數據相當貼近，反映上述模型能大致解釋過往失業情況的變化，因而可用作客觀評估在不同經濟情景下，法定最低工資測試水平對失業率的影響。

圖 IV.4：基層僱員的失業情況(\*)



註：(\*) 基層僱員的失業情況是指基層失業人數佔基層失業人士及基層僱員（撇除政府僱員及留宿家庭傭工）的總數的百分比。

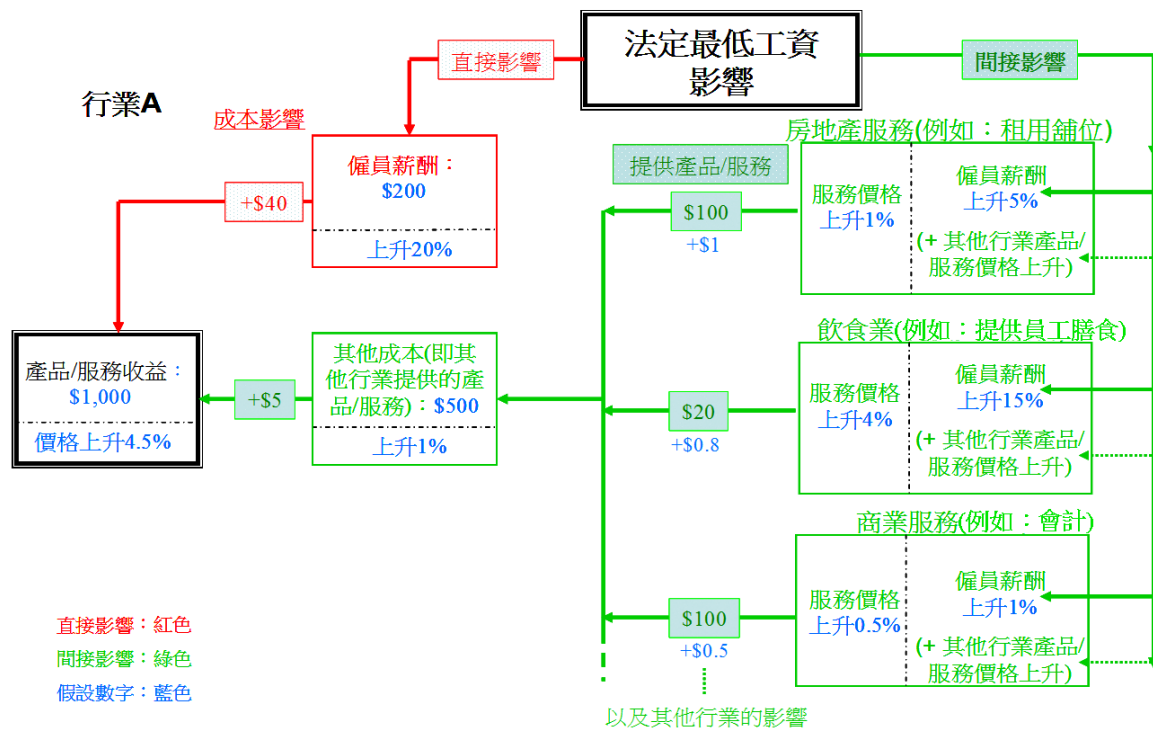
資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處；計量經濟模型的估算。

## IV.6 對通脹的影響評估

IV.6.1 我們在評估不同法定最低工資測試水平對產品或服務價格，以至通脹的影響時，是假設企業將新增的直接及間接成本全數轉嫁至產品及服務價格。直接成本增加是指在不同法定最低工資測試水平下，因企業本身的僱員工資上升而直接衍生的薪酬開支升幅；間接成本增加是指由於其他企業提高產品或服務價格，而導致該企業其他開

支（如租金、運輸及速遞服務等）上升。圖 IV.5 顯示直接及間接成本上升對產品或服務價格的影響。有關價格影響的估算，是我們在參考了相關行業的產品或服務的詳細統計數字及其成本結構後作出。

圖 IV.5：法定最低工資所引致的額外薪酬開支與企業直接及間接成本的關係圖解



IV.6.2 至於對通脹的影響，我們首先估算相關行業的產品或服務價格升幅，再乘以綜合消費物價指數及甲類消費物價指數的有關權數，得出對這兩項物價指數的影響。在此之上，我們亦估算工資與物價互相追逐的螺旋上升首輪效應，即其他與工資及通脹直接或間接掛鈎的項目（如公用事業，公屋租金等）亦隨之加價，所造成的一連串價格升幅，令通脹壓力在不同階段浮現。然而需注意的是，有關評估只能夠涵蓋到首輪效應的影響。

## 附錄 V

### 統計附件

#### 目錄

#### 甲. 低薪僱員及低薪行業

表甲.1 2011 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月按行業劃分屬於整體每小時工資分布中最低十分位數的僱員

表甲.2 2011 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月賺取法定最低工資水平並享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的僱員百分比

表甲.3 2011 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月屬於整體每小時工資分布中最低十分位數並享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的僱員百分比

表甲.4 2010 年及 2012 年按行業劃分不同開支佔業內總開支的百分比

表甲.5 2010 年及 2012 年按行業劃分不同經營開支佔業內總經營開支的百分比

表甲.6 2010 年及 2012 年按行業劃分所有企業盈利率的分布

表甲.7 2010 年及 2012 年按行業劃分中小型企業盈利率的分布

表甲.8 2011 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月按行業劃分每周工作時數的分布：所有全職僱員

表甲.9 2011 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月按行業劃分每周工作時數的分布：較低技術全職僱員

#### 乙. 影響評估

表乙.1 涉及僱員（即 2013 年 5 月至 6 月每小時工資少於 \$32.5 的僱員）的社會經濟特徵

表乙.2 按行業劃分涉及僱員（即 2013 年 5 月至 6 月每小時工資少於 \$32.5 的僱員）工資增加幅度的推算

表乙.3 按行業劃分在法定最低工資的建議水平（即每小時 \$32.5）的薪酬開支增加幅度的推算

#### 丙. 行業的覆蓋範圍

表丙.1 行業的覆蓋範圍



甲. 低薪僱員及低薪行業

表甲.1 2011 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月按行業劃分屬於整體每小時工資分布中最低十分位數的僱員<sup>(註一)</sup>

行業 <sup>(註二)</sup>	屬於整體每小時工資分布中最低十分位數的僱員					
	2011 年 5 月至 6 月 (即每小時工資少於\$29.3 的僱員)			2013 年 5 月至 6 月 (即每小時工資少於\$33.0 的僱員)		
	人數 (‘000)	佔業內僱員 總數的 百分比 (%)	業內僱員 每小時工資 最低十分位 數 (\$)	人數 (‘000)	佔業內僱員 總數的 百分比 (%)	業內僱員 每小時工資 最低十分位 數 (\$)
<b>(甲) 低薪行業</b>	<b>231.4</b>	<b>29.8</b>	<b>28.0</b>	<b>212.4</b>	<b>26.1</b>	<b>30.0</b>
1. 零售業	45.7	17.4	28.0	40.1	14.5	32.0
1.1 超級市場及便利店	14.5	35.7	28.0	12.5	30.4	31.2
1.2 其他零售店	31.2	14.1	28.3	27.7	11.8	32.3
2. 飲食業	50.1	24.3	28.0	49.9	23.3	30.8
2.1 中式酒樓菜館	11.5	17.0	28.1	13.3	19.0	31.3
2.2 非中式酒樓菜館	10.8	16.3	28.3	8.2	11.9	32.3
2.3 快餐店	22.2	43.5	28.0	24.6	46.3	30.0
2.4 港式茶餐廳	5.7	26.6	28.0	3.9	17.5	32.0
3. 物業管理、保安及清潔服務	114.1	52.3	28.0	104.8	45.4	30.0
3.1 地產保養管理服務	48.7	45.5	28.0	47.3	42.6	30.0
3.2 保安服務	20.9	64.3	28.0	18.2	50.4	30.0
3.3 清潔服務	40.7	63.4	28.0	34.9	51.3	30.0
3.4 會員制組織	3.9	26.7	28.0	4.3	28.6	30.0
4. 其他低薪行業	21.5	23.7	28.0	17.6	19.0	31.2
4.1 安老院舍	6.8	36.4	28.0	5.6	29.9	30.0
4.2 洗滌及乾洗服務	1.7	29.6	28.0	1.6	27.1	30.6
4.3 理髮及其他個人服務	7.2	17.8	28.0	4.9	11.9	32.3
4.4 本地速遞服務	0.6	10.7	29.2	1.4	26.5	30.2
4.5 食品處理及生產	5.2	25.9	28.0	4.1	19.2	31.6
<b>(乙) 其他行業</b>	<b>48.0</b>	<b>2.4</b>	<b>34.7</b>	<b>65.9</b>	<b>3.1</b>	<b>38.2</b>
5. 製造業	3.6	3.8	31.7	4.1	4.6	36.4
6. 建造業	3.4	1.4	38.0	§	§	44.6
7. 進出口貿易及批發	10.8	2.3	34.1	12.0	2.5	37.8
8. 住宿及膳食服務	§	§	30.9	4.2	8.2	33.9
9. 運輸、倉庫、資訊及通訊	9.2	2.7	34.1	15.5	4.4	37.2
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	6.4	1.6	37.8	10.1	2.4	41.4
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	11.9	2.9	33.7	17.4	4.1	37.4
12. 其他	§	§	48.1	§	§	50.0
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>279.4</b>	<b>10.0</b>	<b>29.3</b>	<b>278.3</b>	<b>9.5</b>	<b>33.0</b>

註：(一) 僱員不包括政府僱員、留宿家庭傭工及《最低工資條例》所界定的實習學員和工作經驗學員。

(二) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

§ 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.2 2011 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月賺取法定最低工資水平並享有  
有薪休息日及／或有薪用膳時間的僱員<sup>(註一)</sup>百分比

行業 <sup>(註二)</sup>	2011 年 5 月至 6 月賺取首個法定最低工資水平（即每小時\$28.0）的僱員佔業內賺取法定最低工資水平的僱員總數的百分比（%）				2013 年 5 月至 6 月賺取經修訂的法定最低工資水平（即每小時\$30.0）的僱員佔業內賺取法定最低工資水平的僱員總數的百分比（%）			
	享有有薪休息日及有薪用膳時間	只享有有薪休息日	只享有有薪用膳時間	沒有享有有薪休息日及有薪用膳時間	享有有薪休息日及有薪用膳時間	只享有有薪休息日	只享有有薪用膳時間	沒有享有有薪休息日及有薪用膳時間
<b>(甲) 低薪行業</b>	<b>17.2</b>	<b>13.4</b>	<b>27.9</b>	<b>41.5</b>	<b>20.3</b>	<b>13.3</b>	<b>27.4</b>	<b>39.0</b>
1. 零售業	21.0	9.0	15.2	54.8	§	§	§	56.2
1.1 超級市場及便利店	24.5	16.7	7.9	50.8	§	§	§	§
1.2 其他零售店	19.4	5.3	18.5	56.7	§	§	§	§
2. 飲食業	24.9	4.6	27.4	43.1	§	§	§	44.1
2.1 中式酒樓菜館	33.6	16.7	22.5	27.2	§	§	§	20.9
2.2 非中式酒樓菜館	§	§	§	44.1	§	§	§	§
2.3 快餐店	§	§	§	50.0	§	§	§	62.0
2.4 港式茶餐廳	§	§	§	39.0	§	§	§	§
3. 物業管理、保安及清潔服務	14.1	18.8	32.6	34.5	20.4	18.1	26.0	35.5
3.1 地產保養管理服務	16.1	18.4	37.8	27.7	25.0	12.2	26.4	36.3
3.2 保安服務	§	§	§	12.7	§	§	§	§
3.3 清潔服務	1.8	24.7	17.1	56.3	3.3	23.5	17.6	55.6
3.4 會員制組織	§	§	§	37.3	§	§	§	§
4. 其他低薪行業	12.8	6.4	24.9	56.0	14.6	10.0	47.1	28.2
4.1 安老院舍	§	§	§	43.6	§	§	§	27.2
4.2 洗滌及乾洗服務	§	§	§	§	§	§	§	§
4.3 理髮及其他個人服務	§	§	§	67.6	§	§	§	§
4.4 本地速遞服務	§	§	§	§	§	§	§	§
4.5 食品處理及生產	§	§	§	§	§	§	§	§
<b>(乙) 其他行業</b>	<b>32.6</b>	<b>18.2</b>	<b>13.0</b>	<b>36.3</b>	<b>19.8</b>	<b>25.9</b>	<b>26.8</b>	<b>27.5</b>
5. 製造業	§	§	§	48.2	§	§	§	§
6. 建造業	§	§	§	§	§	§	§	§
7. 進出口貿易及批發	§	§	§	33.2	§	§	§	§
8. 住宿及膳食服務	§	§	§	§	§	§	§	§
9. 運輸、倉庫、資訊及通訊	31.6	23.7	15.6	29.1	§	§	§	33.6
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	§	§	§	20.3	§	§	§	§
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	§	§	§	56.3	13.0	33.1	30.6	23.3
12. 其他	§	§	§	§	§	§	§	§
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>18.8</b>	<b>13.9</b>	<b>26.4</b>	<b>40.9</b>	<b>20.2</b>	<b>15.1</b>	<b>27.3</b>	<b>37.3</b>

註：（一）如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日及／或用膳時間薪酬。僱員不包括政府僱員、留宿家庭傭工及《最低工資條例》所界定的實習學員和工作經驗學員。

（二）請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

§ 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。  
由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。



表甲.3 2011 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月屬於整體每小時工資分布中最低十分位數並享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的僱員<sup>(註一)</sup>百分比

行業 <sup>(註二)</sup>	2011 年 5 月至 6 月屬於整體每小時工資分布中最低十分位數（即每小時工資少於\$29.3）的僱員（即低薪僱員） 佔業內低薪僱員總數的百分比（%）				2013 年 5 月至 6 月屬於整體每小時工資分布中最低十分位數（即每小時工資少於\$33.0）的僱員（即低薪僱員） 佔業內低薪僱員總數的百分比（%）			
	享有有薪休息日及有薪用膳時間	只享有有薪休息日	只享有有薪用膳時間	沒有享有有薪休息日及有薪用膳時間	享有有薪休息日及有薪用膳時間	只享有有薪休息日	只享有有薪用膳時間	沒有享有有薪休息日及有薪用膳時間
<b>(甲) 低薪行業</b>	<b>21.8</b>	<b>15.7</b>	<b>26.7</b>	<b>35.8</b>	<b>27.6</b>	<b>16.1</b>	<b>23.3</b>	<b>32.9</b>
1. 零售業	30.7	11.2	14.2	43.9	26.4	8.0	17.6	48.0
1.1 超級市場及便利店	35.5	10.8	10.6	43.2	18.1	7.9	21.3	52.6
1.2 其他零售店	28.5	11.4	15.9	44.2	30.1	8.1	15.9	45.9
2. 飲食業	28.2	5.6	31.4	34.9	31.4	5.8	24.6	38.1
2.1 中式酒樓菜館	32.5	14.1	27.9	25.5	40.3	13.6	21.0	25.1
2.2 非中式酒樓菜館	29.7	7.2	30.9	32.2	44.6	11.3	30.3	13.8
2.3 快餐店	§	§	§	43.5	§	§	§	56.8
2.4 港式茶餐廳	§	§	§	25.1	§	§	§	15.6
3. 物業管理、保安及清潔服務	16.3	22.9	30.4	30.4	26.0	24.9	23.4	25.6
3.1 地產保養管理服務	21.2	16.3	38.0	24.4	38.1	16.6	25.5	19.7
3.2 保安服務	§	§	§	14.7	§	§	§	6.7
3.3 清潔服務	2.3	38.6	13.9	45.2	5.3	40.7	11.5	42.6
3.4 會員制組織	§	§	§	35.0	§	§	§	33.9
4. 其他低薪行業	17.0	10.6	23.0	49.3	29.3	10.6	32.8	27.3
4.1 安老院舍	§	§	§	37.7	§	§	§	22.4
4.2 洗滌及乾洗服務	§	§	§	75.9	§	§	§	§
4.3 理髮及其他個人服務	16.1	10.6	11.2	62.1	50.2	11.9	21.0	17.0
4.4 本地速遞服務	§	§	§	§	§	§	§	§
4.5 食品處理及生產	§	§	§	§	§	§	§	41.7
<b>(乙) 其他行業</b>	<b>40.9</b>	<b>22.8</b>	<b>10.8</b>	<b>25.6</b>	<b>45.4</b>	<b>28.6</b>	<b>12.6</b>	<b>13.3</b>
5. 製造業	§	§	§	41.7	§	§	§	35.7
6. 建造業	§	§	§	15.6	§	§	§	§
7. 進出口貿易及批發	41.3	25.8	10.0	22.9	46.2	35.2	8.9	9.7
8. 住宿及膳食服務	§	§	§	§	§	§	§	§
9. 運輸、倉庫、資訊及通訊	32.5	28.2	14.1	25.3	51.9	26.9	8.4	12.7
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	§	§	§	18.9	47.5	33.8	7.7	10.9
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	39.6	16.0	10.8	33.6	38.3	28.2	19.8	13.7
12. 其他	§	§	§	§	§	§	§	§
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>25.1</b>	<b>16.9</b>	<b>24.0</b>	<b>34.0</b>	<b>31.9</b>	<b>19.0</b>	<b>20.8</b>	<b>28.3</b>

註：（一）如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日及／或用膳時間薪酬。僱員不包括政府僱員、留宿家庭傭工及《最低工資條例》所界定的實習學員和工作經驗學員。

（二）請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

§ 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。  
由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.4 2010 年及 2012 年按行業劃分不同開支佔業內總開支的百分比<sup>(註一)</sup>

行業 <sup>(註二)</sup>	佔業內總開支的百分比 (%)							
	貨物成本		租金、差餉及地租		僱員薪酬 <sup>(註三)</sup>		其他經營開支 <sup>(註四)</sup>	
	2010 年	2012 年	2010 年	2012 年	2010 年	2012 年	2010 年	2012 年
<b>(甲) 低薪行業</b>	<b>57.3</b>	<b>59.1</b>	<b>11.0</b>	<b>10.0</b>	<b>17.6</b>	<b>16.6</b>	<b>14.1</b>	<b>14.3</b>
1. 零售業	70.0	71.1	11.7	10.5	9.4	8.9	8.9	9.4
1.1 超級市場及便利店	73.1	73.7	9.9	9.4	7.8	8.0	9.2	8.9
1.2 其他零售店	69.6	70.8	11.9	10.7	9.6	9.0	8.9	9.5
2. 飲食業	36.4	36.2	15.0	14.2	29.5	30.8	19.2	18.8
2.1 中式酒樓菜館	35.5	36.7	12.2	12.5	32.2	32.1	20.1	18.7
2.2 非中式酒樓菜館	36.5	35.1	19.3	16.6	28.1	31.1	16.1	17.3
2.3 快餐店	35.0	34.4	15.4	14.2	24.6	26.6	25.1	24.8
2.4 港式茶餐廳	40.4	39.7	14.2	14.3	31.2	32.0	14.3	14.0
3. 物業管理、保安及清潔服務	1.0	1.0	1.3	0.9	54.2	50.5	43.6	47.6
3.1 地產保養管理服務	1.4	1.3	1.3	0.8	38.1	34.2	59.2	63.7
3.2 保安服務	0.2	0.7	1.5	1.6	82.9	81.1	15.4	16.7
3.3 清潔服務	0.3	#	0.8	0.7	78.5	79.9	20.3	19.4
4. 其他低薪行業	54.8	53.4	5.7	5.9	22.9	25.1	16.6	15.6
4.1 安老院舍	10.9	10.9	18.3	15.1	57.1	56.3	13.7	17.6
4.2 洗滌及乾洗服務	6.7	6.8	9.5	10.4	41.9	39.8	41.8	43.0
4.3 理髮服務	9.1	10.5	26.3	30.1	39.8	39.1	24.8	20.3
4.4 本地速遞服務	0.0	0.0	3.4	4.3	49.3	48.2	47.3	47.4
4.5 食品處理及生產	68.8	68.6	2.1	2.3	14.9	16.5	14.2	12.6
<b>(乙) 其他行業</b>	<b>63.3</b>	<b>63.9</b>	<b>1.7</b>	<b>1.8</b>	<b>12.5</b>	<b>12.5</b>	<b>22.4</b>	<b>21.9</b>
5. 製造業	82.8	85.2	1.3	1.1	9.1	8.8	6.8	4.9
6. 建造業	19.8	22.9	1.0	0.9	27.2	28.1	52.0	48.2
7. 進出口貿易及批發	87.4	87.4	0.7	0.8	4.8	4.7	7.1	7.2
8. 住宿及膳食服務	20.0	19.8	10.5	10.3	34.6	36.1	34.9	33.9
9. 運輸、倉庫、資訊及通訊	1.3	2.5	2.4	2.6	15.6	16.3	80.7	78.7
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	0.6	0.2	5.3	5.5	44.0	43.5	50.2	50.8
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	數字未能提供							
12. 其他								
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>62.8</b>	<b>63.4</b>	<b>2.6</b>	<b>2.6</b>	<b>13.0</b>	<b>12.9</b>	<b>21.7</b>	<b>21.1</b>

- 註： (一) 只包括有聘用僱員的企業。  
(二) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。  
(三) 「僱員薪酬」包括工資及薪金、僱員實質利益費用及僱主為僱員提供的社會保障費用。  
(四) 2010 年的其他經營開支並不包括攤銷；2012 年的數字則已計及攤銷。  
# 介乎 0 至 0.05% 之間。  
由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。  
資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

表甲.5 2010 年及 2012 年按行業劃分不同經營開支佔業內總經營開支的百分比<sup>(註一)</sup>

行業 <sup>(註二)</sup>	佔業內總經營開支的百分比 (%)					
	租金、差餉及地租		僱員薪酬 <sup>(註三)</sup>		其他經營開支 <sup>(註四)</sup>	
	2010 年	2012 年	2010 年	2012 年	2010 年	2012 年
<b>(甲) 低薪行業</b>	<b>25.7</b>	<b>24.5</b>	<b>41.3</b>	<b>40.7</b>	<b>33.0</b>	<b>34.9</b>
1. 零售業	38.9	36.4	31.4	30.9	29.7	32.7
1.1 超級市場及便利店	36.8	35.8	29.0	30.5	34.1	33.8
1.2 其他零售店	39.1	36.5	31.7	30.9	29.2	32.6
2. 飲食業	23.5	22.3	46.3	48.3	30.2	29.4
2.1 中式酒樓菜館	18.9	19.8	49.9	50.7	31.2	29.5
2.2 非中式酒樓菜館	30.3	25.6	44.3	47.9	25.3	26.6
2.3 快餐店	23.6	21.7	37.8	40.6	38.6	37.8
2.4 港式茶餐廳	23.7	23.7	52.3	53.1	24.0	23.2
3. 物業管理、保安及清潔服務	1.3	0.9	54.7	51.0	44.0	48.1
3.1 地產保養管理服務	1.3	0.8	38.6	34.7	60.1	64.5
3.2 保安服務	1.5	1.6	83.0	81.6	15.4	16.8
3.3 清潔服務	0.8	0.7	78.8	79.9	20.4	19.4
4. 其他低薪行業	12.6	12.6	50.7	53.9	36.7	33.5
4.1 安老院舍	20.5	17.0	64.2	63.2	15.3	19.8
4.2 洗滌及乾洗服務	10.2	11.1	44.9	42.7	44.8	46.1
4.3 理髮服務	28.9	33.6	43.8	43.7	27.3	22.7
4.4 本地速遞服務	3.4	4.3	49.3	48.2	47.3	47.4
4.5 食品處理及生產	6.8	7.3	47.7	52.7	45.5	40.0
<b>(乙) 其他行業</b>	<b>4.7</b>	<b>4.9</b>	<b>34.1</b>	<b>34.5</b>	<b>61.2</b>	<b>60.6</b>
5. 製造業	7.4	7.7	53.0	59.3	39.6	33.0
6. 建造業	1.2	1.1	33.9	36.4	64.9	62.5
7. 進出口貿易及批發	5.8	6.1	37.9	36.9	56.3	56.9
8. 住宿及膳食服務	13.2	12.8	43.2	44.9	43.6	42.3
9. 運輸、倉庫、資訊及通訊	2.4	2.7	15.8	16.7	81.8	80.6
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	5.3	5.5	44.2	43.6	50.4	50.9
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	數字未能提供					
12. 其他	數字未能提供					
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>6.9</b>	<b>7.1</b>	<b>34.9</b>	<b>35.2</b>	<b>58.3</b>	<b>57.6</b>

註：(一) 只包括有聘用僱員的企業。

(二) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

(三) 「僱員薪酬」包括工資及薪金、僱員實質利益費用及僱主為僱員提供的社會保障費用。

(四) 2010 年的其他經營開支並不包括攤銷；2012 年的數字則已計及攤銷。由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。

資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

表甲.6 2010 年及 2012 年按行業劃分所有企業<sup>(註一)</sup> 盈利率<sup>(註二)</sup> 的分布<sup>(註三)</sup>

行業 <sup>(註四)</sup>	2010 年					2012 年				
	企業數目 (間)	盈利率 (%)				企業數目 (間)	盈利率 (%)			
		整體	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數		整體	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數
<b>(甲) 低薪行業</b>	<b>33 840</b>	<b>7.6</b>	<b>-1.3</b>	<b>5.0</b>	<b>12.0</b>	<b>38 910</b>	<b>8.4</b>	<b>-2.8</b>	<b>4.5</b>	<b>11.7</b>
1. 零售業	17 890	8.1	-4.8	3.3	9.7	22 850	9.3	-8.4	3.1	11.4
1.1 超級市場及便利店	50	5.5	1.1	2.7	5.7	50	5.7	0.7	3.3	5.4
1.2 其他零售店	17 840	8.4	-4.8	3.3	9.7	22 790	9.7	-8.4	3.1	11.4
2. 飲食業	9 960	5.6	#	5.0	12.0	10 160	5.7	-1.5	4.5	9.9
2.1 中式酒樓菜館	2 200	2.4	-4.4	3.5	10.1	2 320	5.0	-2.3	3.7	10.4
2.2 非中式酒樓菜館	3 930	6.3	-0.2	4.1	9.4	4 100	6.4	-2.4	5.2	9.6
2.3 快餐店	1 010	11.0	2.3	10.8	23.5	800	8.2	1.0	8.6	13.4
2.4 港式茶餐廳	2 820	5.1	0.9	5.2	11.9	2 930	3.1	1.2	4.0	8.4
3. 物業管理、保安及清潔服務	1 650	6.3	1.8	9.8	22.3	1 780	4.4	1.5	7.4	19.4
3.1 地產保養管理服務	560	7.0	0.5	5.6	17.2	570	4.1	1.4	4.8	13.4
3.2 保安服務	260	4.1	1.6	5.3	14.6	290	4.8	1.0	5.6	11.1
3.3 清潔服務	820	6.0	2.7	15.7	23.4	910	5.2	3.3	12.9	27.7
4. 其他低薪行業	4 350	9.6	1.9	11.7	19.9	4 140	8.9	1.4	7.5	16.4
4.1 安老院舍 <sup>(註五)</sup>	610	4.7	-2.4	3.7	15.6	750	4.4	-4.1	1.5	7.3
4.2 洗滌及乾洗服務	650	10.8	3.1	5.9	18.7	640	7.1	0.8	12.6	23.3
4.3 理髮服務	2 060	13.9	8.6	18.4	23.8	1 800	9.0	5.0	12.5	18.1
4.4 本地速遞服務	260	6.6	1.9	8.7	15.5	160	-1.4	0.7	9.1	11.5
4.5 食品處理及生產	760	10.0	0.1	4.1	11.9	800	10.1	-0.3	3.8	10.9
<b>(乙) 其他行業</b>	<b>166 560</b>	<b>16.9</b>	<b>-1.5</b>	<b>4.4</b>	<b>16.6</b>	<b>181 220</b>	<b>15.9</b>	<b>-0.5</b>	<b>5.1</b>	<b>17.1</b>
5. 製造業	5 580	5.8	2.4	8.5	21.4	6 250	5.5	0.3	6.4	22.8
6. 建造業	13 590	5.6	1.2	6.8	12.8	15 810	5.0	0.6	4.4	11.4
7. 進出口貿易及批發	79 030	5.9	-1.9	2.5	10.3	82 120	6.6	-0.6	3.2	11.9
8. 住宿及膳食服務	3 640	24.4	-3.1	5.3	12.5	3 660	30.4	2.2	8.9	18.2
9. 運輸、倉庫、資訊及通訊	14 630	11.9	-0.4	5.8	17.1	16 850	8.1	-1.0	5.5	20.2
10. 金融、保險、地產、專業及 商用服務	30 450	53.1	-5.3	8.6	30.7	34 650	50.9	-4.7	6.4	28.5
11. 教育、醫療及其他社會及 個人服務						^				
12. 其他	^	38.4	-0.1	4.3	9.5	^	34.9	-0.5	0.2	12.5
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>200 400</b>	<b>16.1</b>	<b>-1.5</b>	<b>4.4</b>	<b>15.7</b>	<b>220 130</b>	<b>15.2</b>	<b>-0.9</b>	<b>5.0</b>	<b>16.0</b>

- 註： (一) 只包括有聘用僱員的企業。  
(二) 2010 年的稅前盈利率 (簡稱盈利率) 是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益 / 虧損、枯帳 / 撇帳、攤銷及撥備等項目的盈利, 相對業務收益的比率。2012 年的數字則已從盈利中扣除攤銷。  
(三) 只包括有業務收益的企業 (包括海外機構駐港辦事處)。  
(四) 請參閱表丙.1, 以了解各行業所涵蓋的範圍。  
(五) 在計算業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
# 介乎 -0.05% 至 0.05% 之間。  
^ 數字未能提供。  
企業數目以最近的十位數顯示。  
由於進位原因, 統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：經濟活動按年統計調查, 政府統計處。

表甲.7 2010 年及 2012 年按行業劃分中小型<sup>(註一)</sup>企業<sup>(註二)</sup>盈利率<sup>(註三)</sup>的分布<sup>(註四)</sup>

行業 <sup>(註五)</sup>	2010 年					2012 年				
	企業數目 (間)	盈利率 (%)				企業數目 (間)	盈利率 (%)			
		整體	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數		整體	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數
<b>(甲) 低薪行業</b>	<b>32 150</b>	<b>3.9</b>	<b>-1.3</b>	<b>5.0</b>	<b>12.1</b>	<b>37 150</b>	<b>3.5</b>	<b>-3.1</b>	<b>4.4</b>	<b>11.7</b>
1. 零售業	17 490	2.6	-4.8	3.3	9.7	22 420	3.7	-8.5	3.1	11.4
1.1 超級市場及便利店	50	5.2	1.1	2.5	5.7	40	3.0	0.7	3.3	5.4
1.2 其他零售店	17 440	2.5	-4.8	3.3	9.7	22 380	3.7	-8.5	3.1	11.4
2. 飲食業	9 280	5.1	0.5	5.1	12.1	9 430	2.5	-1.7	4.4	9.8
2.1 中式酒樓菜館	1 680	2.1	0.7	5.2	12.5	1 790	0.3	-6.2	2.2	11.2
2.2 非中式酒樓菜館	3 800	5.4	-0.2	4.1	9.4	3 990	3.5	-2.8	5.2	9.1
2.3 快餐店	980	15.1	2.6	10.8	24.3	750	7.4	0.1	8.6	13.2
2.4 港式茶餐廳	2 810	4.9	0.9	5.2	11.6	2 900	2.7	1.1	4.0	8.4
3. 物業管理、保安及清潔服務	1 220	8.7	1.9	13.2	23.9	1 400	7.4	3.1	9.3	26.6
3.1 地產保養管理服務	410	6.4	0.4	6.3	17.3	420	5.6	1.4	4.8	13.4
3.2 保安服務	170	10.1	1.9	8.9	19.1	190	9.6	1.0	6.4	18.0
3.3 清潔服務	650	13.5	8.6	18.4	24.9	790	10.1	4.3	14.3	28.2
4. 其他低薪行業	4 170	6.1	1.9	11.7	19.9	3 900	4.3	1.4	7.5	16.4
4.1 安老院舍 <sup>(註六)</sup>	540	4.9	-2.5	4.2	15.6	630	4.6	-4.8	1.1	7.3
4.2 洗滌及乾洗服務	630	7.1	3.1	5.9	18.7	630	12.4	0.8	12.6	23.3
4.3 理髮服務	2 060	14.6	9.7	18.4	23.8	1 800	9.1	5.0	12.5	18.1
4.4 本地速遞服務	240	11.5	3.1	9.4	17.5	130	3.9	1.0	9.1	11.7
4.5 食品處理及生產	700	4.2	0.1	3.9	11.9	710	2.5	-0.3	3.7	7.1
<b>(乙) 其他行業</b>	<b>162 900</b>	<b>12.0</b>	<b>-1.7</b>	<b>4.3</b>	<b>16.4</b>	<b>177 340</b>	<b>10.1</b>	<b>-0.6</b>	<b>5.1</b>	<b>17.2</b>
5. 製造業	5 390	4.5	2.5	8.5	21.9	6 040	7.8	0.5	6.4	23.2
6. 建造業	13 230	5.3	1.2	6.8	12.8	15 330	4.1	0.7	5.4	11.4
7. 進出口貿易及批發	78 130	4.7	-2.0	2.5	10.2	81 240	6.2	-0.7	3.2	11.9
8. 住宿及膳食服務	3 510	7.0	-3.8	5.3	12.2	3 510	10.8	1.4	8.7	17.5
9. 運輸、倉庫、資訊及通訊	13 980	8.4	-0.5	5.7	17.1	16 150	4.7	-1.0	5.5	20.5
10. 金融、保險、地產、專業及 商用服務	29 580	58.8	-5.8	8.6	30.7	33 740	44.8	-4.9	6.3	28.4
11. 教育、醫療及其他社會及 個人服務						^				
12. 其他	^	5.1	-0.1	4.3	9.5	^	3.3	-0.5	0.2	12.5
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>195 050</b>	<b>11.6</b>	<b>-1.5</b>	<b>4.4</b>	<b>15.7</b>	<b>214 490</b>	<b>9.8</b>	<b>-1.0</b>	<b>5.0</b>	<b>16.0</b>

- 註： (一) 中小型企業是指就業人數少於 50 人的企業。  
(二) 只包括有聘用僱員的企業。  
(三) 2010 年的稅前盈利率(簡稱盈利率)是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益/虧損、枯帳/撇帳、攤銷及撥備等項目的盈利,相對業務收益的比率。2012 年的數字則已從盈利中扣除攤銷。  
(四) 只包括有業務收益的企業(包括海外機構駐港辦事處)。  
(五) 請參閱表丙.1,以了解各行業所涵蓋的範圍。  
(六) 在計算業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
^ 數字未能提供。  
企業數目以最近的十位數顯示。  
由於進位原因,統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。  
資料來源: 經濟活動按年統計調查,政府統計處。

表甲.8 2011 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月按行業劃分每周工作時數的分布：所有全職僱員<sup>(註一)</sup>

行業 <sup>(註二)</sup>	2011 年 5 月至 6 月					2013 年 5 月至 6 月				
	全職僱員		每周工作時數 (小時)			全職僱員		每周工作時數 (小時)		
	人數 ('000)	百分比 (%)	第 25 個百分位數	中位數	第 75 個百分位數	人數 ('000)	百分比 (%)	第 25 個百分位數	中位數	第 75 個百分位數
<b>(甲) 低薪行業</b>	<b>689.9</b>	<b>26.4</b>	<b>48.0</b>	<b>54.0</b>	<b>60.0</b>	<b>713.5</b>	<b>26.3</b>	<b>48.0</b>	<b>54.0</b>	<b>60.0</b>
1. 零售業	228.9	8.8	44.4	51.0	59.1	239.2	8.8	45.7	50.8	54.8
1.1 超級市場及便利店	30.3	1.2	48.0	54.0	65.5	30.1	1.1	48.5	54.0	58.8
1.2 其他零售店	198.6	7.6	44.3	49.9	57.0	209.1	7.7	45.0	49.9	54.0
2. 飲食業	178.0	6.8	49.9	55.0	60.0	179.6	6.6	51.0	54.0	60.0
2.1 中式酒樓菜館	65.0	2.5	51.0	60.0	64.2	67.2	2.5	54.0	60.0	60.0
2.2 非中式酒樓菜館	59.7	2.3	49.9	54.0	60.0	59.6	2.2	49.9	54.0	60.0
2.3 快餐店	33.9	1.3	48.5	54.0	57.0	32.2	1.2	48.0	53.4	54.0
2.4 港式茶餐廳	19.4	0.7	51.2	60.0	60.7	20.6	0.8	54.0	57.0	60.0
3. 物業管理、保安及清潔服務	200.5	7.7	48.0	54.0	66.0	210.8	7.8	48.0	54.0	66.0
3.1 地產保養管理服務	105.4	4.0	48.0	60.0	66.0	109.5	4.0	48.0	60.0	70.5
3.2 保安服務	31.4	1.2	48.0	66.0	72.0	35.3	1.3	48.0	62.8	72.0
3.3 清潔服務	52.2	2.0	48.0	48.0	57.0	53.6	2.0	48.0	48.0	54.0
3.4 會員制組織	11.6	0.4	40.5	48.0	55.4	12.4	0.5	43.7	48.0	57.0
4. 其他低薪行業	82.4	3.2	45.7	49.4	57.7	83.8	3.1	48.0	49.6	54.4
4.1 安老院舍	18.0	0.7	46.7	54.0	66.0	18.4	0.7	46.2	54.0	66.0
4.2 洗滌及乾洗服務	4.5	0.2	45.5	54.0	59.3	4.7	0.2	48.0	50.7	58.9
4.3 理髮及其他個人服務	37.9	1.5	46.2	48.5	57.0	38.0	1.4	48.0	51.0	54.0
4.4 本地速遞服務	4.8	0.2	41.8	45.2	51.0	4.7	0.2	44.3	45.7	49.4
4.5 食品處理及生產	17.2	0.7	47.1	48.0	54.0	18.0	0.7	44.3	48.0	54.2
<b>(乙) 其他行業</b>	<b>1 920.7</b>	<b>73.6</b>	<b>40.6</b>	<b>44.3</b>	<b>48.5</b>	<b>1 996.9</b>	<b>73.7</b>	<b>40.6</b>	<b>44.3</b>	<b>48.5</b>
5. 製造業	89.2	3.4	44.3	48.0	50.8	88.5	3.3	43.2	48.0	51.0
6. 建造業	228.0	8.7	46.8	49.9	55.1	260.7	9.6	46.2	51.5	54.0
7. 進出口貿易及批發	458.5	17.6	40.6	44.2	45.7	456.7	16.9	40.6	43.2	45.7
8. 住宿及膳食服務	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§
9. 運輸、倉庫、資訊及通訊	326.0	12.5	40.6	45.5	54.0	339.9	12.5	40.6	45.7	51.7
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	396.7	15.2	40.6	41.5	45.7	415.0	15.3	40.6	40.6	44.3
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	360.2	13.8	40.6	44.3	48.0	370.8	13.7	40.6	44.3	48.0
12. 其他	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>2 610.5</b>	<b>100.0</b>	<b>41.1</b>	<b>45.7</b>	<b>53.9</b>	<b>2 710.4</b>	<b>100.0</b>	<b>40.6</b>	<b>45.7</b>	<b>53.3</b>

註：(一) 僱員不包括政府僱員、留宿家庭傭工及《最低工資條例》所界定的實習學員和工作經驗學員。收入及工時按年統計調查中全職僱員的定義見詞彙。

(二) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

§ 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。



表甲.9 2011 年 5 月至 6 月及 2013 年 5 月至 6 月按行業劃分每周工作時數的分布：較低技術全職僱員<sup>(註一)</sup>

行業 <sup>(註二)</sup>	2011 年 5 月至 6 月					2013 年 5 月至 6 月				
	較低技術全職僱員		每周工作時數 (小時)			較低技術全職僱員		每周工作時數 (小時)		
	人數 ('000)	百分比 (%)	第 25 個百分位數	中位數	第 75 個百分位數	人數 ('000)	百分比 (%)	第 25 個百分位數	中位數	第 75 個百分位數
<b>(甲) 低薪行業</b>	<b>596.1</b>	<b>38.8</b>	<b>48.0</b>	<b>54.0</b>	<b>60.0</b>	<b>616.2</b>	<b>38.0</b>	<b>48.0</b>	<b>54.0</b>	<b>60.0</b>
1. 零售業	187.1	12.2	45.5	51.4	60.0	196.6	12.1	46.8	51.0	55.3
1.1 超級市場及便利店	24.4	1.6	48.0	54.0	65.5	23.0	1.4	48.0	54.0	57.4
1.2 其他零售店	162.7	10.6	45.0	51.0	57.3	173.6	10.7	46.2	51.0	55.0
2. 飲食業	164.1	10.7	49.4	56.0	60.0	163.8	10.1	51.0	54.0	60.0
2.1 中式酒樓菜館	59.7	3.9	51.9	60.0	64.2	61.1	3.8	54.0	60.0	60.0
2.2 非中式酒樓菜館	55.1	3.6	50.3	54.0	60.0	54.4	3.4	51.0	54.0	60.0
2.3 快餐店	30.4	2.0	48.0	54.0	57.0	28.3	1.7	48.0	53.9	54.0
2.4 港式茶餐廳	18.8	1.2	51.0	60.0	60.7	20.0	1.2	54.0	57.0	60.0
3. 物業管理、保安及清潔服務	171.9	11.2	48.0	57.0	66.0	181.4	11.2	48.0	54.0	66.0
3.1 地產保養管理服務	84.6	5.5	51.0	66.0	72.0	86.6	5.3	51.7	66.0	72.0
3.2 保安服務	30.2	2.0	48.0	66.0	72.0	33.8	2.1	48.0	63.0	72.0
3.3 清潔服務	50.0	3.2	48.0	48.0	57.0	52.8	3.2	48.0	48.3	54.0
3.4 會員制組織	7.2	0.5	44.9	54.0	57.7	8.2	0.5	45.7	51.0	66.0
4. 其他低薪行業	73.0	4.7	46.3	49.9	57.7	74.4	4.6	48.0	50.8	54.8
4.1 安老院舍	15.6	1.0	48.0	54.0	66.0	15.4	1.0	46.8	54.0	66.0
4.2 洗滌及乾洗服務	3.9	0.3	45.5	54.0	60.0	4.2	0.3	48.0	50.8	58.9
4.3 理髮及其他個人服務	35.4	2.3	46.2	48.5	57.0	36.2	2.2	48.0	51.2	54.0
4.4 本地速遞服務	4.1	0.3	40.9	44.3	49.9	4.0	0.2	44.3	48.0	49.4
4.5 食品處理及生產	14.1	0.9	48.0	49.0	54.0	14.6	0.9	45.2	48.0	54.4
<b>(乙) 其他行業</b>	<b>942.0</b>	<b>61.2</b>	<b>42.3</b>	<b>47.3</b>	<b>53.5</b>	<b>1 007.2</b>	<b>62.0</b>	<b>42.0</b>	<b>47.8</b>	<b>52.9</b>
5. 製造業	46.8	3.0	44.3	48.0	54.0	52.0	3.2	44.3	48.0	53.2
6. 建造業	169.4	11.0	48.0	51.0	56.1	199.2	12.3	48.0	53.1	54.0
7. 進出口貿易及批發	220.2	14.3	40.6	44.3	48.0	220.0	13.6	40.6	43.4	46.2
8. 住宿及膳食服務	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§
9. 運輸、倉庫、資訊及通訊	193.0	12.5	42.2	48.0	58.6	210.3	13.0	44.3	48.2	54.0
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	112.4	7.3	40.6	42.2	46.2	115.5	7.1	40.6	41.3	45.7
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	157.5	10.2	44.3	45.1	49.4	167.3	10.3	42.5	46.2	49.0
12. 其他	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>1 538.1</b>	<b>100.0</b>	<b>44.3</b>	<b>48.0</b>	<b>56.2</b>	<b>1 623.4</b>	<b>100.0</b>	<b>44.3</b>	<b>48.0</b>	<b>54.0</b>

註：(一) 僱員不包括政府僱員、留宿家庭傭工及《最低工資條例》所界定的實習學員和工作經驗學員。收入及工時按年統計調查中較低技術僱員及全職僱員的定義見詞彙。

(二) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

§ 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

## 乙. 影響評估

表乙.1 涉及僱員<sup>(註一)</sup>(即 2013 年 5 月至 6 月每小時工資少於\$32.5 的僱員)的社會經濟特徵

社會經濟特徵	每小時工資少於\$32.5 的僱員			該種社會經濟特徵僱員佔僱員總數的百分比(註四)(%)
	人數('000)	佔該種社會經濟特徵僱員總數的百分比 <sup>(註二)</sup> (%)	佔每小時工資少於\$32.5 的僱員總數的百分比 <sup>(註三)</sup> (%)	
涉及僱員 (每小時工資少於\$32.5 的僱員)	255.2	100.0	100.0	8.7
<b>I. 性別</b>				
女性	151.6	10.8	59.4	48.1
男性	103.6	6.8	40.6	51.9
<b>II. 年齡組別</b>				
15 歲至 24 歲	29.0	12.4	11.3	8.0
25 歲至 34 歲	25.9	3.4	10.1	26.2
35 歲至 44 歲	43.0	5.7	16.9	25.9
45 歲至 54 歲	77.4	10.4	30.3	25.5
55 歲及以上	79.9	18.9	31.3	14.5
<b>III. 教育程度</b>				
小學及以下	100.2	27.1	39.3	12.7
中一至中三	83.8	19.7	32.8	14.6
中四至中七	64.0	5.6	25.1	39.3
專上教育	7.2	0.7	2.8	33.5
<b>IV. 聘用形式</b>				
全職	213.7	7.9	83.7	92.9
兼職	41.5	20.1	16.3	7.1
<b>V. 受聘性質</b>				
長期聘用	221.0	8.5	86.6	89.6
定期合約聘用	23.2	10.7	9.1	7.4
臨時聘用	11.0	12.8	4.3	2.9
<b>VI. 職業組別</b>				
經理、行政級人員、專業人員及輔助專業人員	5.2	0.5	2.0	38.7
文書支援人員	19.2	3.9	7.5	17.0
工藝人員及機器操作員	6.3	1.8	2.5	12.0
服務工作及銷售人員	80.1	16.2	31.4	16.9
非技術工人	144.4	32.3	56.6	15.3
<b>VII. 每周工作日數</b>				
少於或等於 5 日	36.4	3.2	14.3	39.4
多於 5 日但最多 5.5 日	12.0	2.3	4.7	17.7
多於 5.5 日但最多 6 日	191.9	16.5	75.2	39.9
多於 6 日	14.8	17.2	5.8	3.0
<b>VIII. 計酬方式</b>				
月薪	162.8	6.6	63.8	84.8
日薪	§	§	§	6.9
時薪	82.8	36.9	32.4	7.7
其他	§	§	§	0.6

註：(一) 僱員不包括政府僱員、留宿家庭傭工及《最低工資條例》所界定的實習學員和工作經驗學員。

(二) 例如：每小時工資少於\$32.5 的女性僱員佔所有女性僱員的 10.8%，如此類推。

(三) 例如：女性僱員佔所有每小時工資少於\$32.5 僱員的 59.4%，如此類推。

(四) 例如：女性僱員佔僱員總數的 48.1%，如此類推。

§ 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。



表乙.2 按行業劃分涉及僱員<sup>(註一)</sup>(即 2013 年 5 月至 6 月每小時工資少於 \$32.5 的僱員)工資增加幅度的推算

行業 <sup>(註二)</sup>	按《最低工資條例》的工資定義推算(不包括休息日及用膳時間薪酬)的工資增加幅度		按僱員總薪酬(包括如適用的休息日及用膳時間薪酬)推算的工資增加幅度		按僱員總薪酬(包括如適用的休息日及用膳時間薪酬)及連鎖反應的影響推算的工資增加幅度	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
<b>(甲) 低薪行業</b>	<b>906.3</b>	<b>5.5</b>	<b>991.4</b>	<b>5.5</b>	<b>1,029.4</b>	<b>5.7</b>
1 零售業	110.3	4.6	121.3	4.6	134.6	5.1
1.1 超級市場及便利店	22.4	3.5	24.6	3.5	27.3	3.9
1.2 其他零售店	88.0	5.0	96.8	5.0	107.3	5.5
2 飲食業	151.4	4.7	167.2	4.6	185.5	5.1
2.1 中式酒樓菜館	50.0	4.7	56.0	4.6	62.1	5.1
2.2 非中式酒樓菜館	26.7	4.2	29.9	4.2	33.2	4.6
2.3 快餐店	63.0	5.1	68.7	5.1	76.2	5.6
2.4 港式茶餐廳	11.7	3.9	12.6	3.9	14.0	4.3
3 物業管理、保安及清潔服務	574.2	6.2	625.3	6.1	628.4	6.1
3.1 地產保養管理服務	257.4	5.6	279.9	5.5	281.0	5.5
3.2 保安服務	120.1	6.8	132.0	6.8	132.5	6.8
3.3 清潔服務	167.4	6.5	181.3	6.5	181.4	6.5
3.4 會員制組織	29.2	7.6	32.1	7.6	33.5	7.9
4 其他低薪行業	70.4	5.1	77.5	5.0	80.9	5.2
4.1 安老院舍	30.2	5.5	31.3	5.5	32.1	5.7
4.2 洗滌及乾洗服務	5.8	5.1	6.3	5.1	6.7	5.4
4.3 理髮及其他個人服務	19.2	4.8	21.8	4.7	22.0	4.8
4.4 本地速遞服務	4.1	6.6	4.7	6.6	5.2	7.3
4.5 食品處理及生產	11.1	4.2	13.5	4.3	14.9	4.7
<b>(乙) 其他行業</b>	<b>193.1</b>	<b>4.4</b>	<b>228.4</b>	<b>4.3</b>	<b>328.0</b>	<b>6.2</b>
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>1,099.4</b>	<b>5.3</b>	<b>1,219.8</b>	<b>5.2</b>	<b>1,357.3</b>	<b>5.8</b>

註：(一) 僱員不包括政府僱員、留宿家庭傭工及《最低工資條例》所界定的實習學員和工作經驗學員。

(二) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。

表乙.3 按行業劃分在法定最低工資的建議水平（即每小時\$32.5）的薪酬開支增加幅度的推算

行業 <sup>(註二)</sup>	按《最低工資條例》的工資定義推算(不包括休息日及用膳時間薪酬)的薪酬開支增加幅度		按僱員 <sup>(註一)</sup> 總薪酬(包括如適用的休息日及用膳時間薪酬)推算的薪酬開支增加幅度		按僱員總薪酬(包括如適用的休息日及用膳時間薪酬)及連鎖反應的影響推算的薪酬開支增加幅度	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
<b>(甲) 低薪行業</b>	<b>906.3</b>	<b>0.9</b>	<b>991.4</b>	<b>0.9</b>	<b>1,029.4</b>	<b>0.9</b>
1. 零售業	110.3	0.3	121.3	0.3	134.6	0.3
1.1 超級市場及便利店	22.4	0.6	24.6	0.5	27.3	0.6
1.2 其他零售店	88.0	0.3	96.8	0.3	107.3	0.3
2. 飲食業	151.4	0.6	167.2	0.6	185.5	0.7
2.1 中式酒樓菜館	50.0	0.5	56.0	0.5	62.1	0.6
2.2 非中式酒樓菜館	26.7	0.3	29.9	0.3	33.2	0.4
2.3 快餐店	63.0	1.5	68.7	1.4	76.2	1.6
2.4 港式茶餐廳	11.7	0.4	12.6	0.4	14.0	0.5
3. 物業管理、保安及清潔服務	574.2	2.2	625.3	2.0	628.4	2.0
3.1 地產保養管理服務	257.4	1.7	279.9	1.6	281.0	1.6
3.2 保安服務	120.1	2.9	132.0	2.9	132.5	2.9
3.3 清潔服務	167.4	3.1	181.3	3.0	181.4	3.0
3.4 會員制組織	29.2	1.5	32.1	1.3	33.5	1.4
4. 其他低薪行業	70.4	0.6	77.5	0.6	80.9	0.6
4.1 安老院舍	30.2	1.2	31.3	1.1	32.1	1.1
4.2 洗滌及乾洗服務	5.8	1.0	6.3	1.0	6.7	1.0
4.3 理髮及其他個人服務	19.2	0.4	21.8	0.4	22.0	0.4
4.4 本地速遞服務	4.1	0.8	4.7	0.8	5.2	0.9
4.5 食品處理及生產	11.1	0.4	13.5	0.4	14.9	0.5
<b>(乙) 其他行業</b>	<b>193.1</b>	<b>#</b>	<b>228.4</b>	<b>#</b>	<b>328.0</b>	<b>0.1</b>
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>1,099.4</b>	<b>0.2</b>	<b>1,219.8</b>	<b>0.2</b>	<b>1,357.3</b>	<b>0.2</b>

註：（一）僱員不包括政府僱員、留宿家庭傭工及《最低工資條例》所界定的實習學員和工作經驗學員。

（二）請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

# 介乎 0 至 0.05% 之間。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」的結果推算。

丙. 行業的覆蓋範圍

表丙.1 行業的覆蓋範圍

行業	收入及工時 按年統計調查	經濟活動按年統計 調查	僱傭及職位空缺按季 統計調查	綜合住戶統計調查
	香港標準行業分類 2.0 版編碼 <sup>(註一)</sup>			
<b>(甲) 低薪行業</b>				
1. 零售業	47	47	47	47
1.1 超級市場及便利店	471101, 471102	471101, 471102	471101-2	471101, 471102
1.2 其他零售店	47 不包括 471101, 471102	47 不包括 471101, 471102	47 不包括 471101-2	47 不包括 471101, 471102
2. 飲食業	561	561 不包括 561901, 561903	561	56
2.1 中式酒樓菜館	561109-11	561109-11	561101, 561109-11	561109-11
2.2 非中式酒樓菜館	561103-8, 561199	561103-8, 561199	561103-8	561103-8, 561199
2.3 快餐店	5612, 5619	5612, 561902 不包括 561901, 561903	5612	5612, 5619
2.4 港式茶餐廳	561101	561101	561 不包括 561101, 561109-11, 561103-8, 5612	561101
3. 物業管理、保安及清潔服務	6822, 80-81, 949	6822, 80-81	6822, 80-81, 949	6822, 80-81, 94
3.1 地產保養管理服務	6822	6822	6822	6822
3.2 保安服務	80, 811, 813	80, 811, 813	80, 81 不包括 811-812	80, 811, 813
3.3 清潔服務	812	812	811-812	812
3.4 會員制組織	949	數字未能提供	949	94
<b>4. 其他低薪行業</b>				
4.1 安老院舍	873	873	873	87
4.2 洗滌及乾洗服務	9601	9601	9601	9601
4.3 理髮及其他個人服務	960201, 9603-9, 97-99	960201	9602	9602-9, 97-99
4.4 本地速遞服務	5322	5322	5321-2	53
4.5 食品處理及生產	10-12	10-12	10-11	10-12
<b>(乙) 其他行業<sup>(註二)</sup></b>				
5. 製造業	B-C 不包括 10-12	C 不包括 10-12	C 不包括 10-11	C 不包括 10-12
6. 建造業	F	F	F	F
7. 進出口貿易及批發	G45-46	G45-46	G45-46	G45-46
8. 住宿及膳食服務	I55, 562-563	I55, 562-563, 561901, 561903	I55, 562-563	I55
9. 運輸、倉庫、資訊及通訊	H, J 不包括 5322	H, J 不包括 5322	H, J 不包括 5321-2	H, J 不包括 53
10. 金融、保險、地產、專業及 商用服務	K-N 不包括 6822, 80-81	K-N 不包括 6822, 80-81	K-N 不包括 6822, 80-81	K-N 不包括 6822, 80-81
11. 教育、醫療及其他社會及個 人服務	O-S 不包括 873, 949, 9601, 960201, 9603-9	P-S, 不包括 873, 9601, 960201 及 部分 851, 852, 853 和 86	P-S 不包括 873, 949, 9601-2	O-S, 不包括 87, 94, 96-99
12. 其他	D-E	B, D-E	B, D-E	A-B, D-E

註：(一) 「香港標準行業分類 2.0 版」以聯合國統計司於 2008 年 8 月發布的「所有經濟活動的國際標準行業分類（簡稱國際標準行業分類）修訂本第 4 版」為藍本，而該修訂版本是現時在行業分類方面的最新國際統計標準。由 2009 年開始，政府統計處已在不同的統計調查逐步採用香港標準行業分類 2.0 版作為標準架構，以把各機構單位作出行業分類，及編製、分析和發布按行業分析的統計數字。整套香港標準行業分類 2.0 版的行業編碼及名稱索引刊載於標題為《香港標準行業分類 2.0 版》的刊物。該刊物可於政府統計處網站([www.censtatd.gov.hk](http://www.censtatd.gov.hk))免費下載。

(二) 不包括甲部的行業。

## 縮寫

2011 年連鎖反應研究	「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」
2013 年連鎖反應研究	「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」
中小企	中小型企業
收入及工時調查	收入及工時按年統計調查
委員會／本屆委員會	最低工資委員會（2013-15 年度）
首屆委員會	最低工資委員會（2011-13 年度）
統計處	政府統計處
連鎖反應	薪酬階梯連鎖反應
連鎖反應研究	「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」以及「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」
勞工收入調查	勞工收入統計調查
經濟活動調查	經濟活動按年統計調查
僱傭及職位空缺調查	僱傭及職位空缺按季統計調查
綜合住戶調查	綜合住戶統計調查
綜援	綜合社會保障援助

## 詞彙（按英文名稱次序排列）

詞彙	定義
攤銷	<p>攤銷是指將無形資產的可折舊值在資產使用期內分攤為費用入帳。</p> <p>「經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查）自 2011 年起開始搜集攤銷數據。</p>
平均每月薪金	<p>平均每月薪金是指「勞工收入統計調查」（勞工收入調查）內某一指定行業內指定職業的平均工資率，計算方法是把該類別僱員在有關月份的工資總額，除以當月統計日期該類別僱員的總人數。</p> <p>有關勞工收入調查中工資率的定義可見「名義工資指數」。</p>
業務收益	<p>業務收益包括服務收益、銷貨價值、佣金、租金、利息及其他收入。但不包括出售金融資產、物業、機器及設備的收益。</p>
臨時僱員	<p>臨時僱員是指在統計時由僱主按日僱用或僱用一段少於 60 天的固定期間的僱員。</p>
僱員薪酬	<p>在經濟活動調查中，僱員薪酬是指所有因工作而獲得的收入，包括基本工資、超時工作收入、佣金、花紅、津貼、向僱員派發以股份為基礎的支出、僱主為強制性公積金計劃支付的供款及實質福利（例如膳食）而承擔的費用等。</p>
綜合消費物價指數	<p>政府統計處編製不同的消費物價指數數列，以反映消費物價轉變對不同開支組別的住戶的影響。甲類、乙類及丙類消費物價指數分別根據較低、中等及較高開支範圍的住戶的開支模式編製而成。綜合消費物價指數是根據以上所有住戶的整體開支模式而編製，反映消費物價轉變對整體住戶的影響。</p> <p>消費物價指數量度住戶一般所購買的消費商品及服務的價格水平隨時間而變動的情況，並沒有剔除所有政府一次性紓困措施（例如豁免／代繳公營房屋租金、寬減差餉、電費補貼等）的影響。</p>

詞彙	定義
甲類消費物價指數	甲類消費物價指數是根據較低開支範圍的住戶（即在 2009 年 10 月至 2010 年 9 月期間，每月平均開支介乎 4,500 元至 18,499 元的住戶，約佔香港全部住戶 50%）的開支模式編製而成。
工藝人員及機器操作員	工藝人員及機器操作員是指「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）的工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員；以及「綜合住戶統計調查」（綜合住戶調查）的工藝及有關人員，以及機台及機器操作員及裝配員。
折舊	折舊是指在調查期內，固定資產因使用及損耗而貶值的金額。 經濟活動調查自 2010 年起開始搜集所有行業的折舊數據。
直接投資負債	直接投資負債是指境外居民持有香港居民企業的直接投資債權。跨國企業在香港經營的分行或附屬公司，是直接投資負債的典型例子。 直接投資是指某經濟體的投資者對另一經濟體內的企業所作的對外投資，並對該企業擁有持久利益及在其管理上具有相當程度的影響力或話語權。就統計計算而言，若投資者持有某企業 10% 或以上的表決權，便視作對該企業的管理具話語權。直接投資包括股權及投資基金份額，以及債務工具。股權及投資基金份額包括所持有的分行股本、附屬公司及聯營公司的股票、投資基金份額，以及收益再投資，即投資者應得但其分行、附屬公司、聯營公司或投資基金沒有分發的利潤。債務工具主要涉及公司之間的債務交易，包括母公司與其分行、附屬公司及聯營公司之間的短期及長期借貸。
盈利	在本報告中，2010 年及以前的盈利是指未扣除稅項；出售金融資產、物業、機器及設備的收益／虧損；枯帳／撇帳；攤銷；及撥備等項目的盈利。自 2011 年起，盈利已扣除攤銷。
稅前盈利率（簡稱盈利率）	在本報告中，盈利率是指盈利相對業務收益的比率。 有關盈利的定義可見「盈利」。

詞彙	定義
非技術工人	<p>在本報告中，非技術工人是指從事以下職業組別的人士：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 在收入及工時調查中，非技術工人是指主要使用手提工具，並通常需要以體力勞動進行簡單及常規性工作的人員。例子包括清潔工、保安員、樓宇管理員、信差、派遞員、速遞員、洗碟工、貨運工人、電梯操作員、雜工、包裝工人，以及卡片／傳單派發人員；</li> <li>(ii) 在綜合住戶調查中，非技術工人包括小販、家務助理及清潔工人、信差、私人護衛員、看更、貨運工人、電梯操作員、建造業雜工、包裝工人，及漁農業雜工；</li> <li>(iii) 在勞工收入調查中，其他非生產級工人包括雜工、信差／辦公室助理、司機、行李生、清潔工、洗碟工，及樓宇管理員／保安員等。</li> </ul>
就業人數	<p>在綜合住戶調查中，就業人數包括所有 15 歲或以上符合下列情況的人士：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 統計前 7 天內從事一些工作賺取薪酬或利潤；或</li> <li>(ii) 有一份正式工作（即該人士持續支取工資或薪金；或已獲保證或已有既定日期返回工作崗位或所經營之業務；或正支取補償費而無須接受其他工作）。</li> </ul> <p>在「僱傭及職位空缺按季統計調查」中，就一般機構單位而言，就業人數（公務員除外）包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 於統計日期工作最少一小時及經常參與機構單位業務的東主、合夥人，以及與東主或合夥人有親屬關係並在機構單位工作而無正薪的人士；</li> <li>(ii) 於統計日期向機構單位直接支取薪酬的全職受薪僱員，以及有限公司的在職董事，其中包括長期或臨時聘用的，無論這些僱員正在本港或其他地方工作或暫時缺勤（即正在放病假、分娩假、年假、事假的工人及罷工者）；以及</li> <li>(iii) 在統計日期工作最少一小時的兼職僱員，以及夜班或通宵班的僱員。</li> </ul>

詞彙	定義
僱員	<p>在收入及工時調查中，僱員包括所有《最低工資條例》涵蓋的僱員。具體而言，《最低工資條例》涵蓋所有僱員，下列人士除外：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 僱主家屬並與僱主同住的僱員；</li> <li>(ii) 《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員；</li> <li>(iii) 根據《商船（海員）條例》所指的船員協議而服務的人，或在不是於香港註冊的船上服務的人；</li> <li>(iv) 根據《學徒制度條例》註冊的學徒；</li> <li>(v) 《最低工資條例》所豁免的實習學員或工作經驗學員；</li> <li>(vi) 留宿家庭傭工；以及</li> <li>(vii) 政府僱員。</li> </ul> <p>在綜合住戶調查中，僱員是指為賺取工資、薪金、佣金、小費或實物津貼而為僱主（私營公司或政府）工作的人士。外發工、家庭傭工和支薪家庭從業員亦包括在內。</p> <p>在勞工收入調查中，僱員包括從事統計調查所涵蓋的選定職業的按時支薪及按件支薪員工，但不包括東主、家屬幫工及外發工。這項統計調查亦不包括兼職員工、學徒、見習人員、受訓人員及在試用期的員工。</p>
涉及僱員	<p>在本報告中，除另有說明外，涉及僱員是指賺取每小時工資低於法定最低工資的建議水平的僱員。</p>
企業	<p>在本報告中，企業包括一間或多間機構單位，在單一擁有權或控制權下，在一個或以上的地點從事一種或主要從事一種經濟活動。</p>
機構單位	<p>在本報告中，機構單位是指在單一擁有權或控制權下，在單一地點從事一種或主要從事一種經濟活動的經濟單位，例如個別工廠、工場、零售店或辦公室。</p>
合約僱員	<p>合約僱員是指簽有為期 60 天或以上僱傭合約的僱員，其合約將於指定日期到達時完結。</p>



詞彙	定義
全職僱員	<p>在綜合住戶調查中，全職僱員是指僱員在統計前 7 天內工作 35 小時及以上，或在該 7 天期間內因休假而工作少於 35 小時。</p> <p>在收入及工時調查中，全職僱員是指不能歸類為兼職僱員的僱員。</p> <p>有關兼職僱員的定義可見「兼職僱員」。</p>
基層僱員	<p>在本報告中，基層僱員包括非技術工人，以及服務工作及銷售人員。</p>
較高技術僱員／職業組別	<p>在本報告中，較高技術僱員／職業組別包括經理及行政級人員、專業人員，及輔助專業人員。</p>
每小時工資	<p>自 2011 年起，收入及工時調查已參照《最低工資條例》下的工作時數及須支付的工資的定義計算僱員每小時工資。僱員每小時工資，是把工資期內付給僱員的工資，在扣除就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項後，除以在同一工資期內的工作時數而得出。</p> <p>有關工資的定義可見「工資」。</p> <p>有關工作時數的定義可見「工作時數」。</p>
勞動人口	<p>勞動人口是指 15 歲及以上陸上非住院人口，並符合就業人口或失業人口的定義。</p>
勞動人口參與率	<p>勞動人口參與率是指勞動人口佔所有 15 歲及以上陸上非住院人口的比例。</p>
勞工生產力	<p>勞工生產力的計算方法是將實質生產（例如實質本地生產總值或實質增加價值）除以勞工投入（例如總工時或總就業人數）。</p>
大型企業	<p>在本報告中，大型企業是指就業人數為 50 人或以上的企業。</p>
較低技術僱員／職業組別	<p>就收入及工時調查的統計數字，較低技術僱員／職業組別包括非技術工人、服務工作及銷售人員、工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員，以及文書支援人員。</p> <p>就綜合住戶調查的統計數字，較低技術僱員／職業組別包括非技術工人、服務工作及銷售人員、工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員、文書支援人員，及其他職業。</p>

詞彙	定義
低薪僱員	在本報告中，低薪僱員是指每小時工資屬於整體分布中最低十分位數的僱員。
低薪行業	在本報告中，低薪行業是指最低工資委員會所識別的低薪行業（涵蓋共 15 個細分行業），包括：(i)零售業（包括：超級市場及便利店和其他零售店）；(ii)飲食業（包括：中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店和港式茶餐廳）；(iii)物業管理、保安及清潔服務（包括：地產保養管理服務、保安服務、清潔服務和會員制組織）；以及(iv)其他低薪行業（包括：安老院舍、洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務，以及食品處理及生產）。
配對目標僱員	<p>在「2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究」（2013 年連鎖反應研究）中，配對目標僱員是指該僱員於 2012 年 9 月及 2013 年 9 月，以同一職級及同一受僱形式（全職／兼職）在同一店舖工作的僱員，以及(i)如在中式酒樓菜館或其他零售店工作，於 2012 年 9 月每月工資低於 15,000 元的僱員；或(ii)如在其他細分行業（包括：超級市場及便利店、非中式酒樓菜館、快餐店及港式茶餐廳）工作，於 2012 年 9 月每月工資低於 12,500 元的僱員。</p> <p>在「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究」（2011 年連鎖反應研究）中，配對目標僱員是指該僱員於 2010 年 9 月及 2011 年 9 月，以同一職級及同一受僱形式（全職／兼職）在同一店舖工作的僱員，以及(i)如在中式酒樓菜館工作，於 2010 年 9 月每月工資低於 13,000 元的僱員；或(ii)如在其他企業工作，於 2010 年 9 月每月工資低於 11,500 元的僱員。</p>
每月合約工時	在 2011 年連鎖反應研究及 2013 年連鎖反應研究中，合約工作時數是指僱傭合約規定或與僱主協議的工作時數，並不受曠工、超時工作、惡劣天氣、罷工、放取假期等因素影響。換言之，即假設僱員在該月的每個工作日均有上班，而沒有放取年假、產假、病假等。若僱員沒有固定的合約工作時數，該月的實際工作時數會被視為每月合約工時。

詞彙	定義
每月就業收入	<p>在綜合住戶調查中，每月就業收入是指於統計前一個月從所有工作所獲得的收入（包括工資和薪金、花紅、佣金、小費、房屋津貼、超時工作津貼、勤工津貼及其他現金津貼，但不包括補薪）。</p>
名義單位勞工成本	<p>名義單位勞工成本量度每一產出單位平均所需的勞工成本，是扣除了勞工生產力變化後而得出的勞工成本指標。</p> <p>就香港的數字而言，名義單位勞工成本指數的計算方法是以就業人士名義平均薪金指數及整體就業人數相乘，再除以實質本地生產總值。</p> <p>就業人士名義平均薪金指數是將有關季度的就業人士每月平均薪金與 1999 年第一季的每月平均薪金作比較，後者並已設定為基數 100。</p>
名義工資指數	<p>名義工資指數是將接連兩次在勞工收入調查中有關行業、職業及性別方面的勞動人口結構維持不變，從而量度督導級及以下僱員（即不包括經理級與專業僱員）工資率的純變動。</p> <p>工資率包括下列員工薪酬組成部分：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 基本工資／薪金（包括有薪假期和休假）；</li> <li>(ii) 佣金及小費（直接從顧客收取的小費不包括在內）；</li> <li>(iii) 輪班津貼；</li> <li>(iv) 生活津貼；</li> <li>(v) 膳食津貼及膳食福利；</li> <li>(vi) 勤工獎；</li> <li>(vii) 固定發放的年終花紅；及</li> <li>(viii) 其他經常性及保證發放的花紅及津貼。</li> </ul>
其他行業	<p>在本報告中，除另有註明外，其他行業是指非低薪行業，包括：(i)製造業；(ii)建造業；(iii)進出口貿易及批發；(iv)住宿及膳食服務；(v)運輸、倉庫、資訊及通訊；(vi)金融、保險、地產、專業及商用服務；(vii)教育、醫療及其他社會及個人服務；以及(viii)其他非低薪行業。</p>

詞彙	定義
兼職僱員	<p>在綜合住戶調查中，兼職僱員是指在統計前 7 天內工作少於 35 小時的人士，在該 7 天期間內因休假而工作少於 35 小時除外。</p> <p>在收入及工時調查中，有關僱員若符合下述其中一項條件，將被歸類為兼職僱員：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 每周通常工作日數少於 5 天（適用於每周有固定工作日數的人士）；或</li> <li>(ii) 每個工作天通常工作時數少於 6 小時（適用於每周有固定工作日數的人士）；或</li> <li>(iii) 每周通常工作時數少於 30 小時（適用於每周沒有固定工作日數的人士）。</li> </ul> <p>但通常每次值班工作時間為 24 小時的人士，不論他們每周通常工作多少天，均不包括在內。</p>
百分位數	<p>百分位數是指把一個已排序的數據集分成一百個等份（就包含的數據的數目而言）的 99 個數值。</p> <p>第 p 個百分位數是指把已排序的數據集中最低的 p% 數據劃分出來的數值，而 p 可以是 1 至 99 之間任何一個整數值。第 25 個、50 個及 75 個百分位數，分別可稱為第一個（下）四分位數、中位數及第三個（上）四分位數。</p>
實質工資指數	<p>實質工資指數是根據有關的名義工資指數，扣除甲類消費物價指數變動的影響而計算出來。</p>
經季節性調整的失業率	<p>經季節性調整的失業率是按「X-12 自迴歸一求和一移動平均(X-12 ARIMA)」方法編製。這方法是用作編製經季節性調整統計數列的標準方法。</p> <p>有關失業率的定義可見「失業率」。</p>
自僱人士	<p>自僱人士是指綜合住戶調查中的自營作業者，從事本身業務／專業時為賺取利潤或費用而工作，並沒有受僱於人或僱用他人。</p>

詞彙	定義
服務工作及銷售人員	<p>在本報告中，服務工作及銷售人員是指從事以下職業組別的人士：</p> <p>(i) 在收入及工時調查中，服務工作及銷售人員是指提供與旅遊、餐飲服務，及個人護理有關的個人服務的人員；或在批發或零售店鋪，以及相類似的店鋪，和在貨攤及市場示範及銷售貨品的人員。例子包括空中服務員及導遊、廚師及侍應生、護理員、理髮師及美容師、個人服務人員、批發及零售商店銷售人員，以及店員；</p> <p>(ii) 在綜合住戶調查中，服務工作及銷售人員包括空中小姐及導遊、管家、廚師及侍應生、保姆、理髮師及美容師、警隊及其他紀律部隊的員佐級人員、運輸指導員及其他服務工作人員、批發及零售商店推銷員、店員，及時裝模特兒；</p> <p>(iii) 在勞工收入調查中，服務人員包括侍應生、廚師及保安員等。</p>
中小型企業	<p>在本報告中，中小型企業是指就業人數少於 50 人的企業。</p>
總開支	<p>總開支包括總經營開支及貨物成本。</p> <p>有關總經營開支的定義可見「總經營開支」。</p>
總經營開支	<p>2010 年及以前的總經營開支包括僱員薪酬；租金；差餉；利息開支；電費；水費；燃料；維修保養；保險費及折舊等，但不包括貨品成本；稅項；出售金融資產、物業、機器及設備的虧損；枯帳／撇帳；攤銷；及撥備等。自 2011 年起，總經營開支包括攤銷。</p>

詞彙	定義
就業不足率	<p>就業不足率是指就業不足人士在勞動人口中所佔的比例。界定一個就業人士為就業不足人士的準則為在統計前 7 天內在非自願情況下工作少於 35 小時，及符合下列其中一種情況：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(i) 在統計前7天內可擔任更多工作；或</li><li>(ii) 在統計前30天內有找尋更多工作。</li></ul> <p>因工作量不足、原料短缺、機械故障或不能找到全職工作，以致只能工作短時數的人士，可視作非自願情況下將工作時數縮短。根據此定義，因工作量不足而在統計前 7 天內放取無薪假期的就業人士，若在該 7 天期間內工作少於 35 小時甚或全段期間都在休假，亦會被界定為就業不足人士。</p>
基本消費物價指數	<p>基本消費物價指數是指剔除所有政府一次性紓困措施的影響後編製出來的消費物價指數。</p>
基層失業人士	<p>基層失業人士是指綜合住戶調查中，以前從事的職業為非技術工人或服務工作及銷售人員的失業人士（不包括重新加入勞動人口的失業人士）。</p> <p>有關失業人士的定義可見「失業率」。</p>

詞彙	定義
失業率	<p>失業率是指失業人士在勞動人口中所佔的比例。</p> <p>一名 15 歲或以上人士如符合下列情況，便界定為失業人士：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(i) 在統計前 7 天內並無職位，且並無為賺取薪酬或利潤而工作；及</li><li>(ii) 在統計前 7 天內隨時可工作；及</li><li>(iii) 在統計前 30 天內有找尋工作。</li></ul> <p>不過，一名 15 歲或以上的人士，如果符合上述(i)和(ii)的條件，但沒有在統計前 30 天內找尋工作的原因為相信沒有工作可做，則仍會被界定為失業，即所謂「因灰心而不求職的人士」。</p> <p>除上述情況外，下列人士亦視作失業人士：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(i) 並無職位，有找尋工作，但由於暫時生病而不能工作的人士；及</li><li>(ii) 並無職位，且隨時可工作，但由於下列原因並無找尋工作的人士：<ul style="list-style-type: none"><li>✧ 已為於稍後時間擔當的新工作或開展的業務作出安排；或</li><li>✧ 正期待返回原來的工作崗位（例如散工在有需要時通常會獲通知開工）。</li></ul></li></ul>
職位空缺	<p>職位空缺是指在統計日期正懸空並須要立刻填補，而機構單位亦正積極進行招聘以填補的職位空缺。建築地盤的職位空缺數目只包括地盤工人的空缺。</p>

詞彙	定義
工資	<p>收入及工時調查的工資定義，跟隨《僱傭條例》對工資的定義。總括而言，包括下列組成部分：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(i) 基本工資；</li><li>(ii) 不屬賞贈性質的佣金及小費；</li><li>(iii) 除保證發放的年終花紅／酬金以外的保證發放花紅及津貼（例如輪班津貼、生活津貼、膳食津貼、不屬賞贈性質的勤工獎）；以及</li><li>(iv) 超時工作津貼。</li></ul> <p>但不包括：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(i) 由僱主提供的居所、教育、食物、燃料、用水、燈火或醫療的價值；</li><li>(ii) 僱主為退休計劃支付的供款；</li><li>(iii) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的佣金、勤工津貼或勤工花紅；</li><li>(iv) 屬非經常出現性質的交通津貼，或交通特惠的價值，或因工作而由僱員招致的實際開銷而須付給該僱員的交通津貼；</li><li>(v) 僱員支付因其工作性質所招致的特別開銷而須付給該僱員的款項；</li><li>(vi) 年終酬金，或屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的每年花紅；以及</li><li>(vii) 於僱傭合約完成或終止時付給的酬金。</li></ul>



詞彙	定義
工作時數	<p>自 2011 年起，收入及工時調查已參照《最低工資條例》下的工作時數的定義計算工作時數。工作時數是指以下工作時數的總和：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(i) 合約／協議工作時數（指僱傭合約所載，或經僱主同意或指示下的工作時數。如根據僱傭合約或勞資雙方的協議，用膳時間被視為工作時間；或僱員須按照僱傭合約、或在僱主同意或指示下而留駐僱傭地點當值，則不論僱員在用膳時間內有否獲派工作，有關用膳時間亦會計算在工作時數內）；以及</li><li>(ii) 在僱主指示下超時工作的時數（指僱員在合約／協議工作時數以外，按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，留駐僱傭地點當值的工作時數，而不論有關工作時數是否有償）。</li></ul> <p>另外，綜合住戶調查搜集的工作時數是指一名就業人士在統計前 7 天內用於所有工作的實際工作時數，包括在工作地點的全部有薪及無薪的工作時數，但用膳時間則不包括在內。</p>

## 參考資料

1. **Aaronson, Daniel, and Eric French**, 2006. “Output Prices and the Minimum Wage.” Employment Policies Institute. Available from: [http://epionline.org/studies/aaronson\\_06-2006.pdf](http://epionline.org/studies/aaronson_06-2006.pdf) [Accessed January 2014]
2. “**The argument in the floor.**” 2012, *The Economist*, 24 November: 74.
3. **Aumayr, Christine, and Stavroula Demetriades**, 2011. “Recent Developments in Wage Setting and Collective Bargaining in the Wake of the Global Economic Crisis – Background Paper.” Eurofound, Ireland. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/51/en/1/EF1151EN.pdf> [Accessed January 2014]
4. **Australian Fair Pay Commission**, 2008a. *Key Findings: Economic and Social Indicators – Monitoring Report (July-December 2007)*. Available from: <http://www.fwa.gov.au/sites/afpc2008wagereview/documents/KeyfindingsESIMR1JuIDec2007.pdf> [Accessed January 2014]
5. **Australian Fair Pay Commission**, 2008b. *Key Findings: Economic and Social Indicators – Monitoring Report (January-June 2008)*. Available from: <http://www.fwa.gov.au/sites/afpc2008wagereview/documents/KeyfindingsESIMR2JanJun2008.pdf> [Accessed January 2014]
6. **Australian Fair Pay Commission**, 2008c. *Wage-setting Decision and Reasons for Decision July 2008*. Available from: <http://www.fwa.gov.au/sites/afpc2008wagereview/documents/afpc2008wsd2.pdf> [Accessed January 2014]
7. **Australian Fair Pay Commission**, 2009. *Key Findings: Economic and Social Indicators – Monitoring Report (July-December 2008)*. Available from: <http://www.fwa.gov.au/sites/afpc2009wagereview/documents/KeyfindingsESIMR3JuIDec2008.pdf> [Accessed January 2014]
8. **Australian Government**, ongoing. *Submission to the Australian Fair Pay Commission Minimum Wage Review*. Annually.
9. **Babecký, Jan, Philip Du Caju, Theodora Kosma, Martina Lawless, Julián Messina, and Tairi Rõõm**, 2010. “Downward Nominal and Real Wage Rigidity: Survey Evidence from European Firms.” *Scandinavian Journal of Economics*. Vol. 112, No. 4 (December), pp. 884–910.
10. **Bank of England**, 1999. “The Labour Market.” in *Inflation Report, November 1999*, pp. 24-32. Available from: <http://www.bankofengland.co.uk/publications/Documents/inflationreport/ir99nov.pdf> [Accessed January 2014]
11. **Bell, Brian, and James Smith**, 2002. “On Gross Workers Flows in the United Kingdom: Evidence from the Labour Force Survey.” Bank of England Working Paper No. 160. Available from: <http://www.bankofengland.co.uk/archive/Documents/historicpubs/workingpapers/2002/wp160.pdf> [Accessed January 2014]
12. **Braunstein, Elissa**, 2012. “Neoliberal Development Macroeconomics: A Consideration of its Gendered Employment Effects.” Gender and Development Paper No. 14. United Nations Research Institute for Social Development. Available from: <http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/search/F95D244010CF453DC12579AD0049AB47?OpenDocument> [Accessed January 2014]

13. **Brochu, Pierre, and David A. Green**, 2011. “The Impact of Minimum Wages on Quit, Layoff and Hiring Rates.” IFS Working Papers No. W11/06. The Institute for Fiscal Studies, London. Available from: <http://www.ifs.org.uk/wps/wp1106.pdf> [Accessed January 2014]
14. **Brook, Keith, and Catherine Barham**, 2006. “Labour Market Gross Flows Data from the Labour Force Survey.” Technical Report. Office for National Statistics, the United Kingdom. Available from: <http://www.palgrave-journals.com/elmr/journal/v4/n2/pdf/elmr201022a.pdf> [Accessed January 2014]
15. **Bureau of Labor Statistics**, 2008. *Labor Force Statistics from the Current Population Survey Characteristics of Minimum Wage Worker: 2007*. Department of Labor, the United States. Available from: <http://www.bls.gov/cps/minwage2007.htm> [Accessed January 2014]
16. **Bureau of Labor Statistics**, 2012. *Labor Force Statistics from the Current Population Survey Characteristics of Minimum Wage Worker: 2011*. Department of Labor, the United States. Available from: <http://www.bls.gov/cps/minwage2011.htm> [Accessed January 2014]
17. **Burkhauser, Richard V., Kenneth A. Couch, and David C. Wittenburg**, 2000. “A Reassessment of the New Economics of the Minimum Wage Literature with Monthly Data from the Current Population Survey.” *Journal of Labor Economics*. Vol. 18, No. 4 (October), pp. 653-680.
18. **Card, David, and Alan B. Krueger**, 1994. “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania.” *American Economic Review*. Vol. 84, No. 5 (December), pp. 772-793.
19. **Card, David, and Alan B. Krueger**, 1997. *Myths and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press.
20. **Carne, Kerry**, 2007. “Determinants of Labour Demand – The Australian Experience.” The Labour Market Research Unit Working Paper No. 49. Department of Education, Training and the Arts, Queensland Government. Available from: [http://pandora.nla.gov.au/pan/54647/20071212-0005/www.trainandemploy.qld.gov.au/client/for\\_business\\_and\\_employers/labour\\_market\\_research/working\\_papers/wp49\\_determinants\\_labour\\_demand.html](http://pandora.nla.gov.au/pan/54647/20071212-0005/www.trainandemploy.qld.gov.au/client/for_business_and_employers/labour_market_research/working_papers/wp49_determinants_labour_demand.html) [Accessed January 2014]
21. **CEIC Data Company Ltd**, ongoing. CEIC Databases.
22. **Citizens Information**, 2013. *Minimum rates of pay*. Ireland. Available from: [http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment\\_rights\\_and\\_conditions/pay\\_and\\_employment/pay\\_inc\\_min\\_wage.html](http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/pay_and_employment/pay_inc_min_wage.html) [Accessed January 2014]
23. **Congressional Budget Office**, 2011. *Changes in the Distribution of Workers’ Hourly Wages Between 1979 and 2009*. The Congress of the United States, the United States. Available from: <http://www.cbo.gov/publication/22010> [Accessed January 2014]
24. **Cullison, William E.**, 1979. “The Determinants of Labor Force Participation: An Empirical Analysis.” Federal Reserve Bank of Richmond Working Paper No. 79-3. Available from: [http://www.richmondfed.org/publications/research/working\\_papers/1979/pdf/wp79-3.pdf](http://www.richmondfed.org/publications/research/working_papers/1979/pdf/wp79-3.pdf) [Accessed January 2014]
25. **Darby, Julia, Robert A Hart, and Michela Vecchi**, 2001. “Labour Force Participation and the Business Cycle: A Comparative Analysis of France, Japan, Sweden and the United States.” *Japan and the World Economy*. Vol. 13, No. 2 (April), pp. 113–133.

26. **Davis, Steven J., Jason Faberman, and John C. Haltiwanger**, 2012. "Labor Market Flows in the Cross Section and Over Time." *Journal of Monetary Economics*. Vol. 59, No. 1 (January), pp. 1-18.
27. **Denvir, A., and G. Loukas**, 2006. *The Impact of the National Minimum Wage: Pay Differentials and Workplace Change*. The Institute for Employment Studies. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: [http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/0394\\_lpc\\_final\\_layout.pdf](http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/0394_lpc_final_layout.pdf) [Accessed January 2014]
28. **Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform**, 2007. *Government Evidence to the Low Pay Commission on the Economic Effects of the National Minimum Wage: November 2007*. The United Kingdom. Available from: <http://www.bis.gov.uk/files/file42565.pdf> [Accessed January 2014]
29. **Department for Business, Innovation and Skills**, 2010. *Government Evidence to the Low Pay Commission on the Economic Effects of the National Minimum Wage: January 2011*. The United Kingdom. Available from: <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/employment-matters/docs/g/11-p109-government-evidence-to-low-pay-commission-on-national-minimum-wage.pdf> [Accessed January 2014]
30. **Department for Business, Innovation and Skills**, 2013a. *Making the Labour Market More Flexible, Efficient and Fair*. The United Kingdom. Available from: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/32164/11-1264-national-minimum-wage-evidence-2011.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32164/11-1264-national-minimum-wage-evidence-2011.pdf) [Accessed January 2014]
31. **Department for Business, Innovation and Skills**, 2013b. *National Minimum Wage: Final Government Evidence to the Low Pay Commission 2012*. The United Kingdom. Available from: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/70257/bis-13-P158-national-minimum-wage-final-government-evidence-to-low-pay-commission-2012.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/70257/bis-13-P158-national-minimum-wage-final-government-evidence-to-low-pay-commission-2012.pdf) [Accessed January 2014]
32. **Department for Business, Innovation and Skills**, 2013c. *National Minimum Wage: Interim Government Evidence to the Low Pay Commission's 2014 Report*. The United Kingdom. Available from: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/250104/bis-13-P157-nmw-interim-gov-evidence-lpc-2014-report-REVISED-2.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/250104/bis-13-P157-nmw-interim-gov-evidence-lpc-2014-report-REVISED-2.pdf) [Accessed January 2014]
33. **Department for Business, Innovation and Skills**, 2014. *National Minimum Wage: Final Government Evidence for the Low Pay Commission's 2014 Report*. The United Kingdom. Available from: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/273665/bis-14-533-national-minimum-wage-government-evidence-for-the-low-pay-commission-2014.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/273665/bis-14-533-national-minimum-wage-government-evidence-for-the-low-pay-commission-2014.pdf) [Accessed June 2014]
34. **Department of Jobs, Enterprise and Innovation**, 1999. *Final Report of the Inter-Departmental Group on Implementation of a National Minimum Wage*. Available from: <http://www.djei.ie/employment/industrialrelations/work.htm#mini> [Accessed June 2013]
35. **Department of Jobs, Enterprise and Innovation**, 2011. *National Minimum Wage Act, 2000 - Detailed Guide to the National Minimum Wage*. Available from: [http://www.workplacerelations.ie/en/Publications\\_Forms/Detailed\\_Guide\\_to\\_the\\_National\\_Minimum\\_Wage.pdf](http://www.workplacerelations.ie/en/Publications_Forms/Detailed_Guide_to_the_National_Minimum_Wage.pdf) [Accessed August 2013]

36. **Department of Jobs, Enterprise and Innovation**, 2001. *Tánaiste Publishes National Minimum Wage Bill*. Ireland. Available from: <http://www.djei.ie/press/2000/260100a.htm> [Accessed January 2014]
37. **Department of Justice**, 2013. *Canada Labour Code*. Canada. Available from: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/index.html> [Accessed January 2014]
38. **Department of Labour**, 2012. *The minimum wage*. New Zealand. Available from: <http://www.dol.govt.nz/er/pay/minimumwage/index.asp> [Accessed January 2014]
39. **Department of Labour**, 2013. *Minimum wage background papers*. New Zealand. Available from: <http://www.dol.govt.nz/er/pay/backgroundpapers/index.asp> [Accessed January 2014]
40. **DiCecio, Riccardo, Kristie M. Engemann, Michael T. Owyang, and Christopher H. Wheeler**, 2008. “Changing Trends in the Labor Force: A Survey.” *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*. Vol 90, No. 1 (January/February), pp. 47-62.
41. **Dickens, Richard, and Alan Manning**, 2004. “Spikes and Spill-overs: The Impact of the National Minimum Wage on the Wage Distribution in a Low-wage Sector.” *The Economic Journal*. Vol. 114, No. 494 (March), pp. C95-C101.
42. **Dickens, Richard, and Mirko Draca**, 2005. “The Employment Effects of the October 2003 Increase in the National Minimum Wage.” CEP Discussion Paper No. 693. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science. London. Available from: <http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/t0IEZEJ8.pdf> [Accessed January 2014]
43. **Dickens, Richard, Rebecca Riley, and David Wilkinson**, 2009. *The Employment and Hours of Work Effects of the Changing National Minimum Wage*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: <http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/NMW12.pdf> [Accessed January 2014]
44. **Dickens, Richard, Stephen Machin, and Alan Manning**, 1999. “The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain.” *Journal of Labour Economics*. Vol. 17, No. 1 (January), pp. 1-22.
45. **Dickerson, Andy**, 2007. *Longer-term Implications of the NMW: A Re-examination of Employer-provided Training*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: <http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/t0JK67V2.pdf> [Accessed January 2014]
46. **Dolton, Peter, and Chiara Rosazza Bondibene**, 2011. *An Evaluation of the International Experience of Minimum Wage in an Economic Downturn*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: [https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db\\_name=res2011&paper\\_id=1165](https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=res2011&paper_id=1165) [Accessed January 2014]
47. **Dowrick, Steve, and Graeme Wells**, 2004. “Modelling Aggregate Demand for Labour: A Critique of Lewis and MacDonald.” *Economic Record*. Vol. 80, No. 251 (December), pp.436-440.
48. **Draca, Mirko, Stephen Machin, and John Van Reenen**, 2005. *The Impact of the National Minimum Wage on Profits and Prices*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: [http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/NMW\\_profits\\_and\\_prices.pdf](http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/NMW_profits_and_prices.pdf) [Accessed January 2014]

49. **Draca, Mirko, Stephen Machin, and John Van Reenen**, 2011. “Minimum Wages and Firm Profitability.” *American Economic Journal: Applied Economics*. Vol. 3, No. 1 (January), pp. 129-151.
50. **Dube, Arindrajit, T. William Lester and Michael Reich**, 2012. “Minimum Wage Shocks, Employment Flows and Labor Market Frictions.” *Institute for Research on Labor and Employment Working Paper*, Institute of Industrial Relations, UC Berkeley, the United States. Available from: <http://www.escholarship.org/uc/item/76p927ks.pdf;origin=repeccitec> [Accessed January 2014]
51. **Economic Policy Institute**, 2008. “Minimum Wage: Facts at a Glance.” Washington, D.C., the United States. Available from: [http://epi.3cdn.net/1010456170680f8fc7\\_lem6b99v9.pdf](http://epi.3cdn.net/1010456170680f8fc7_lem6b99v9.pdf) [Accessed January 2014]
52. **Employment Policies Institute**, 2009. *Indexing the Minimum Wage: A Vise on Entry-Level Wages*. Washington, D.C. the United States Available from: [http://epionline.org/studies/epi\\_minimumwage\\_04-2009.pdf](http://epionline.org/studies/epi_minimumwage_04-2009.pdf) [Accessed January 2014]
53. **Employment Trends Unit, International Labour Organisation**, 2010. *Trends Econometric Models: A Review of the Methodology*. Geneva. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---trends/documents/publication/wcms\\_120382.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_120382.pdf) [Accessed January 2014]
54. **Employment Trends Unit, International Labour Organisation**, 2012. *Global Employment Outlook, April 2012 Projections*. Geneva. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---trends/documents/publication/wcms\\_179663.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_179663.pdf) [Accessed January 2014]
55. **Eurofound**, 1998. *Ireland Set to Introduce a National Minimum Wage in 2000*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/04/feature/ie9804246f.htm> [Accessed January 2014]
56. **Eurofound**, 2009. *Ireland: Wage Formation*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/ie0808019q.htm> [Accessed January 2014]
57. **Eurofound**, 2011. *Wage Setting and Indexation in Europe*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/wagesetting.htm> [Accessed January 2014]
58. **Ernst, Ekkehard**, 2011. “Determinants of Unemployment Flows Labour Market Institutions and Macroeconomic Policies.” International Institute for Labour Studies Discussion Paper No. 209/2011. International Labour Organisation, Geneva. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_192792.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_192792.pdf) [Accessed January 2014]
59. **Even, William E., and David A. Macpherson**, 2011. “The Teen Employment Crisis: The Effects of the 2007-2009 Federal Minimum Wage Increases on Teen Employment.” Employment Policies Institute, Washington, D.C., the United States. Available from: [http://epionline.org/studies/even\\_07-2010.pdf](http://epionline.org/studies/even_07-2010.pdf) [Access January 2014]
60. **Fair Work Australia**, 2012a. *Annual Wage Reviews*. Available from: <http://www.fwc.gov.au/index.cfm?pagename=min> [Accessed January 2014]
61. **Fair Work Australia**, 2012b. *National Minimum Wage Orders*. Available from: <http://www.fwc.gov.au/index.cfm?pagename=minnatorders> [Accessed January 2014]
62. **Fair Work Australia**, 2013. *Fair Work Act 2009*. Available from: <http://www.fwc.gov.au/index.cfm?pagename=legislationfwact> [Accessed January 2014]

63. **Fair Work Commission**, 2013. *Annual Wage Review 2012–13 Decision*. Australia. Available from: <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2013fwcfb4000.htm> [Accessed July 2013]
64. **Fair Work Commission**, 2014a. *Annual Wage Review 2013–14 Decision*. Australia. Available from: <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2014FWCFB3500.htm> [Accessed June 2014]
65. **Fair Work Commission**, 2014b. *Annual Wage Review 2013–14*. Australia. Available from: <https://www.fwc.gov.au/awards-and-agreements/minimum-wages-conditions/annual-wage-reviews/annual-wage-review-2013-14> [Accessed June 2014]
66. **Fair Work Commission**, 2014c. *Annual Wage Reviews*. Australia. Available from: <https://www.fwc.gov.au/awards-and-agreements/minimum-wages-conditions/annual-wage-reviews> [Accessed June 2014]
67. **Fajnzylber, Pablo, and William F. Maloney**, 2001. “How Comparable are Labor Demand Elasticities across Countries.” World Bank Policy Research Working Paper No. 2658. Available from: [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/IW3P/IB/2001/09/28/000094946\\_01091504002641/Rendered/PDF/multi0page.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/IW3P/IB/2001/09/28/000094946_01091504002641/Rendered/PDF/multi0page.pdf) [Accessed January 2014]
68. **Fraser Institute, et al**, ongoing. *Economic Freedom of the World Annual Report*. Annually.
69. **Genberg, Hans, and Laurent L. Pauwels**, 2005a. “Wage–Price Dynamics and Deflation in Hong Kong.” *Pacific Economic Review*. Vol. 10, No. 2 (June), pp. 191-216.
70. **Genberg, Hans, and Laurent L. Pauwels**, 2005b. “An Open Economy New Keynesian Phillips Curve: Evidence from Hong Kong.” *Pacific Economic Review*. Vol. 10, No. 2 (June), pp. 261-277.
71. **Goretti, Manuela**, 2008. “Wage-Price Setting in the New EU Member States.” IMF Working Paper No. 08/243. International Monetary Fund, the United States.
72. **Government of Canada**, 2010. *Minimum Wages*. Available from: [http://www.labour.gc.ca/eng/standards\\_equity/st/pubs\\_st/minimum\\_wages.shtml](http://www.labour.gc.ca/eng/standards_equity/st/pubs_st/minimum_wages.shtml) [Accessed January 2014]
73. **Government of Ontario**, 2013. *Employment Standards Act 2000*, Canada. Available from: [http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/english/elaws\\_statutes\\_00e41\\_e.htm](http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/english/elaws_statutes_00e41_e.htm) [Accessed January 2014]
74. **Government of the United Kingdom**, 2013. *The National Minimum Wage*, the United Kingdom. Available from: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage> [Accessed January 2014]
75. **Grice, Joe**, 2012. *The Productivity Conundrum, Interpreting the Recent Behaviour of the Economy*. Office for National Statistics, the United Kingdom. Available from: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/elmr/the-productivity-conundrum/interpreting-the-recent-behaviour-of-the-economy/art-interpreting-the-recent-behaviour-of-the-economy.html> [Accessed January 2014]
76. **Heritage Foundation**, ongoing. *Index of Economic Freedom*. Annually.

77. **Hess, Gregory, D., and Mark E. Schweitzer**, 2000. “Does Wage Inflation Cause Price Inflation?” Federal Reserve Bank of Cleveland Policy Discussion Paper No. 1. Available from: <http://www.clevelandfed.org/research/policydis/pd1.pdf> [Accessed January 2014]
78. **Hirsch, Barry T., Bruce E. Kaufman and Tetyana Zelenska**, 2013. “Minimum Wage Channels of Adjustment.” Available from: [http://www2.gsu.edu/~ecobth/IZA\\_HKZ\\_MinWageCoA\\_dp6132.pdf](http://www2.gsu.edu/~ecobth/IZA_HKZ_MinWageCoA_dp6132.pdf) [Accessed August 2014]
79. **Human Resources and Skills Development Canada**, 2013. *Minimum Wage Database Introduction*. Available from: <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/intro.aspx?lang=eng> [Accessed January 2014]
80. **Incomes Data Services**, 2005. *Non-pay Benefits in Low-Paying Organisations*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: [http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/non-pay\\_benefits\\_in\\_low-paying\\_organisations\\_final.pdf](http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/non-pay_benefits_in_low-paying_organisations_final.pdf) [Accessed January 2014]
81. **Incomes Data Services**, 2006. *The Impact of Economic Recession on Pay Increases and the Low Paid*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: <http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/t0001eds.pdf> [Accessed January 2014]
82. **Incomes Data Services**, 2009. *Monitoring the Impact of the National Minimum Wage*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: [http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/Report\\_for\\_the\\_Low\\_Pay\\_Commission\\_-\\_FINAL\\_9\\_Dec\\_2009.pdf](http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/Report_for_the_Low_Pay_Commission_-_FINAL_9_Dec_2009.pdf) [Accessed January 2014]
83. **International Institute for Management Development**, ongoing. *World Competitiveness Yearbook*. Annually.
84. **International Labour Organisation**, 2010a. *Global Wage Report 2010/11: Wage Policies in Times of Crisis*. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_145265.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_145265.pdf) [Accessed January 2014]
85. **International Labour Organisation**, 2010b. *Working Conditions Laws Report 2010: A Global Review*. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/document/publication/wcms\\_145473.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/document/publication/wcms_145473.pdf) [Accessed August 2014]
86. **International Labour Organisation**, 2012. *Global Employment Trends 2012: Preventing a Deeper Jobs Crisis*. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_171571.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_171571.pdf) [Accessed January 2014]
87. **International Labour Organisation**, 2013a. *Global Wage Report 2012/13: Wages and Equitable Growth*. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_194843.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_194843.pdf) [Accessed August 2014]
88. **International Labour Organisation**, 2013b. *Working Conditions Laws Report 2012: A Global Review*. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/document/publication/wcms\\_235155.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/document/publication/wcms_235155.pdf) [Accessed August 2014]



89. **International Labour Organisation**, 2013c. *World of Work Report 2013: Repairing the Economic and Social Fabric*. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_214476.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_214476.pdf) [Accessed August 2014]
90. **International Labour Organisation**, 2014a. *France-Minimum Wages-2012*. Available from: [http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p\\_lang=en&p\\_countries=FR&p\\_sc\\_id=1&p\\_year=2012&p\\_structure=1](http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=FR&p_sc_id=1&p_year=2012&p_structure=1) [Accessed January 2014]
91. **International Labour Organisation**, 2014b. *World of Work Report 2014: Developing with Jobs*. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_243961.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243961.pdf) [Accessed August 2014]
92. **Jadresic, Esteban**, 1998. “Macroeconomic Performance under Alternative Exchange Rate Regimes: Does Wage Indexation Matter?” IMF Working Paper No. 98/118, International Monetary Fund, the United States. Available from: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/wp98118.pdf> [Accessed January 2014]
93. **Jonathan Wadsworth**, 2010. “Did the National Minimum Wage Affect UK Prices?” *Fiscal Studies*. Vol. 31, No. 1 (March), pp. 81-120.
94. **Jones, M. K., R. J. Jones, P. D. Murphy, and P. J. Sloane**, 2004. *The Analysis of Flows Into and Out of the National Minimum Wage*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: <http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/t0Z96GJU.pdf> [Accessed January 2014]
95. **Jones, M. K., R. J. Jones, P. L. Latreille, P. D. Murphy, and P. J. Sloane**, 2007. *Further Analysis of Flows Into and Out of the National Minimum Wage*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: <http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/t0Z96GJU.pdf> [Accessed January 2014]
96. **Josheski, Dushko, Darko Lazarov, Risto Fotov, and Cane Koteski**, 2011. “Causal Relationship between Wages and Prices in UK: VECM Analysis and Granger Causality Testing.” MPRA Paper No. 34095. University Library of Munich, Germany. Available from: [http://mpra.ub.uni-muenchen.de/34095/1/MPRA\\_paper\\_34095.pdf](http://mpra.ub.uni-muenchen.de/34095/1/MPRA_paper_34095.pdf) [Accessed January 2014]
97. **Kandil, Magda**, 2003. “The Wage-Price Spiral: Industrial Country Evidence and Implications.” IMF Working Paper, No. 03/164. International Monetary Fund, the United States. Available from: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2003/wp03164.pdf> [Accessed January 2014]
98. **Kapsos, Steven**, 2005. “The Employment Intensity of Growth: Trends and Macroeconomic Determinants.” Employment Strategy Papers No. 2005/12, International Labour Organisation, Geneva. Available from: [http://staging2.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/documents/publication/wcms\\_143163.pdf](http://staging2.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_143163.pdf) [Accessed January 2014]
99. **Kapsos, Steven**, 2007. “World and Regional Trends in Labour Force Participation: Methodologies and Key Results.” Economic and Labour Market Papers No. 2007/1, International Labour Organisation, Geneva. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---trends/documents/publication/wcms\\_113900.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_113900.pdf) [Accessed January 2014]

100. **Katz, Lawrence F., and Alan B. Krueger**, 1992. “The Effect of the Minimum Wage on the Fast Food Industry.” *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 46, No. 1 (October), pp. 6-21.
101. **La documentation Francaise**, 2009. *Salaires minimum interprofessionnel de croissance - Rapport du groupe d'experts - juin 2009*. France. Available from: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000251/> [Accessed January 2014]
102. **Le ministre du Travail, de la solidarité et de la Fonction publique**, 2013. *LE SMIC*. France. Available from: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html> [Accessed January 2014]
103. **Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social**, 2013. *Salaires minimum interprofessionnel de croissance. Rapport du groupe d'expert*. France. Available from: [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport\\_gpe\\_SMIC\\_29\\_nov\\_\\_final.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_gpe_SMIC_29_nov__final.pdf) [Accessed June 2014]
104. **Lee, Chinkook, Gerald Schluter, and Brian O' Roark**, 2000. “Minimum Wage and Food Prices: An Analysis of Price Pass-Through Effects.” *International Food and Agribusiness Management Review*. Vol. 3, No. 1, pp. 111-128.
105. **Legifrance, Le service public de la diffusion du droit**, 2014. *Code du travail*. France. Available from: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050> [Accessed January 2014]
106. **Legislative.gov.uk**, 1998. *National Minimum Wage Act 1998*. The United Kingdom. Available from: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/contents> [Accessed January 2014]
107. **Legislative.gov.uk**, 1999. *The National Minimum Wage Regulations 1999*. The United Kingdom. Available from: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/584/made/data.pdf> [Accessed July 2013]
108. **Lemos, Sara**, 2008. “A Survey of the Effects of the Minimum Wage on Prices.” *Journal of Economic Surveys*. Vol. 22, No. 1 (February), pp. 187-212.
109. **Levy, Sarah**, 2013. *Changes in real earnings in the UK and London, 2002 to 2012*. Office for National Statistics, the United Kingdom. Available from: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/regional-trends/regional-economic-analysis/changes-in-real-earnings-in-the-uk-and-london--2002-to-2012/art-changes-in-real-earnings-in-the-uk-and-london--2002-to-2012.html> [Accessed January 2014]
110. **Lewis, Philip E. T.**, 2006. *Minimum Wages and Employment 2006*. A report prepared for the Australian Fair Pay Commission, Australia.
111. **Lewis, Philip E. T., and Garry MacDonald**, 2002. “The Elasticity of Demand for Labour in Australia.” *Economic Record*. Vol. 78, No. 1 (March), pp.18-30.
112. **Low Pay Commission**, 2014. *The Future Path of the National Minimum Wage*. The United Kingdom. Available from: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/288848/The\\_Future\\_Path\\_of\\_the\\_National\\_Minimum\\_Wage.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/288848/The_Future_Path_of_the_National_Minimum_Wage.pdf) [Accessed June 2014]
113. **Low Pay Commission**, ongoing. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report*. The United Kingdom. Annually.

114. **Machin, Stephen, and Alan Manning**, 1996. "Employment and the Introduction of a Minimum Wage in Britain." *The Economic Journal*. Vol. 106, No. 436 (May), pp. 667-676.
115. **Machin, Stephen, Alan Manning, and Lupin Rahman**, 2003. "Where the Minimum Wage Bites Hard: Introduction of Minimum Wages to a Low Wage Sector." *Journal of the European Economic Association*. Vol 1, No. 1 (March), pp. 154-180.
116. **Machin, Stephen, and Joan Wilson**, 2004. "Minimum Wages in a Low-wage Labour Market: Care Homes in the UK." *The Economic Journal*. Vol. 114, No. 494 (March), pp. C102-C109.
117. **Minimum Wage Council**, 2014. *Minimum Wage Council*. South Korea. Available from: [http://www.minimumwage.go.kr/eng/sub\\_02.jsp](http://www.minimumwage.go.kr/eng/sub_02.jsp) [Accessed January 2014]
118. **Ministry of Business, Innovation and Employment**, 2014. *Minimum Wage Review 2013*. Available from: <http://www.dol.govt.nz/er/pay/backgroundpapers/2013/Minimum-Wage-Review-MBI-E-Report-2013.pdf> [Accessed June 2014]
119. **Ministry of Business, Innovation and Employment**, 2014. *Pay and Minimum Wage*. New Zealand. Available from: <http://dol.govt.nz/infozone/myfirstjob/employees/pay-and-tax/pay.asp> [Accessed January 2014]
120. **Ministry of Business, Innovation and Employment**, 2013a. *Pay and the minimum wage*. Available from: <http://www.dol.govt.nz/er/pay/PayTheMinimumWage.pdf> [Accessed August 2013]
121. **Ministry of Business, Innovation and Employment**, 2013b. *Regulatory Impact Statement for Minimum Wage Review 2012*. Available from: <http://www.dol.govt.nz/publications/general/ris-min-wage-review-2012/Minimum-Wage-Review-RIS-2012.pdf> [Accessed June 2014]
122. **Ministry of Business, Innovation and Employment**, 2014. *Regulatory Impact Statement for Minimum Wage Review 2013*. Available from: <http://www.dol.govt.nz/publications/general/ris-min-wage-review-2013/Minimum-Wage-Review-RIS-2013.pdf> [Accessed June 2014]
123. **Ministry of Employment and Labor**, 2012. *Minimum Wage Act*. South Korea. Available from: [http://www.moel.go.kr/english/poli/poliLaw\\_view.jsp?tab=6&idx=256](http://www.moel.go.kr/english/poli/poliLaw_view.jsp?tab=6&idx=256) [Accessed January 2014]
124. **Ministry of Labour, Citizens' Services and Open Government**, 2014. *Employment Standards Branch*. Government of British Columbia, Canada. Available from: <http://www.labour.gov.bc.ca/esb/> [Accessed January 2014]
125. **Minister of Labour, Citizens' Services and Open Government**, 2011. *Minimum Wage Fact Sheet*. Government of British Columbia, Canada. Available from: <http://www.labour.gov.bc.ca/esb/facshts/min-wage.htm> [Accessed January 2014]
126. **Mongourdin-Denoix, Sarah, and Felix Wolf**, 2010. "Wage Indexation in the European Union - Background Paper." Eurofound, Ireland. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/22/en/1/EF1022EN.pdf> [Accessed January 2014]
127. **Mourre, Gilles**, 2005. "Wage Compression and Employment in Europe: First Evidence from the Structure of Earnings Survey 2002." European Economy. Economic Papers No. 232. European Commission, Belgium. Available from: [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/publication606\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication606_en.pdf) [Accessed January 2014]

128. **Myck Michal and Howard Reed**, 2006. “A Review of Static and Dynamic Models of Labour Supply and Labour Market Transitions.” IFS Working Papers (W06/15), The Institute for Fiscal Studies (IFS). Available from:  
<http://www.ifs.org.uk/wps/wp0615.pdf> [Accessed August 2014]
129. **National Employment Rights Authority**, 2010. *Detailed Guide to the National Minimum Wage*. Ireland. Available from:  
[http://www.labourcourt.ie/en/Publications\\_Forms/Detailed\\_Guide\\_to\\_the\\_National\\_Minimum\\_Wage.pdf](http://www.labourcourt.ie/en/Publications_Forms/Detailed_Guide_to_the_National_Minimum_Wage.pdf) [Accessed January 2014]
130. **Nelms, Lucy, Peter Nicholson, and Troy Wheatley**, 2011. *Employees Earnings below the Federal Minimum Wage: Review of Data, Characteristics and Potential Explanatory Factors*. A Report prepared for the Fair Work Australia, Australia. Available from:  
[http://www.fwa.gov.au/sites/wagereview2011/research/Research\\_Report\\_3-2011.pdf](http://www.fwa.gov.au/sites/wagereview2011/research/Research_Report_3-2011.pdf) [Accessed January 2014]
131. **Neumark, David, Mark Schweitzer and William Wascher**, 2004. “Minimum Wage Effect throughout Wage Distribution.” *The Journal of Human Resources*, Vol. 39, No. 2 (Spring, 2004), pp. 425-450.
132. **Neumark, David, and William Wascher**, 2000. “The Effect of New Jersey’s Minimum Wage Increase on Fast-Food Employment: A Reevaluation Using Payroll Records.” *American Economic Review*. Vol. 90, No. 5 (December), pp. 1362-1396.
133. **Neumark, David, and William Wascher**, 2006. “Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research.” National Bureau of Economic Research Working Paper No. 12663. Available from:  
[http://www.nber.org/papers/w12663.pdf?new\\_window=1](http://www.nber.org/papers/w12663.pdf?new_window=1) [Accessed January 2014]
134. **Neumark, David, and William Wascher**, 2008. *Minimum Wages*. England: The MIT Press.
135. **New Zealand Legislation: Acts**, 2013. *Minimum Wage Act, 1983*. New Zealand. Available from:  
<http://www.legislation.govt.nz/act/public/1983/0115/latest/DLM74093.html> [Accessed January 2013]
136. **Nguyen, Cuong**, 2011. “Do Minimum Wage Increases Cause Inflation? Evidence from Vietnam.” *ASEAN Economic Bulletin*. Vol. 28, No. 3 (December), pp. 337-359.
137. **OECD**, 2014. *OECD Employment Outlook 2014*. Available from:  
[http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2014-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en) [Accessed September 2014]
138. **Office for National Statistics**, 2012. “Low Pay, April 2012” in *Statistical Bulletin (November 2012)*, the United Kingdom. Available from  
<http://www.ons.gov.uk/ons/rel/ashe/low-pay/april-2012-results/stb-2012-low-pay-estimates.html> [Accessed January 2014]
139. **Office of Attorney General**, 2000. *National Minimum Wage Act, 2000*. Ireland. Available from: <http://www.irishstatutebook.ie/2000/en/act/pub/0005/index.html> [Accessed January 2014]
140. **Office of the Minister of Labour**, 2013. *Minimum Wage Review 2012 and Minimum Wage Order 2013*. Available from:  
<http://www.dol.govt.nz/er/pay/backgroundpapers/2012/Minimum-Wage-Review-Cabinet-Paper-2012.pdf> [Accessed June 2014]

141. **Office of the Minister of Labour**, 2014. *Annual Minimum Wage Review 2013 and Minimum Wage Order 2014*. Available from: <http://www.dol.govt.nz/er/pay/backgroundpapers/2013/mwr-2013-and-mwo-2014-cabinet-papers.pdf> [Accessed June 2014]
142. **Ontario Ministry of Labour**, 2013. *Minimum Wage*. Ontario, Canada. Available from: <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/guide/minwage.php> [Accessed January 2014]
143. **Patterson, Peter**, 2012. *The Productivity Conundrum, Explanations and Preliminary Analysis*. Office for National Statistics, the United Kingdom. Available from: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/elmr/the-productivity-conundrum/explanations-and-preliminary-analysis/art-explanations-and-preliminary-analysis.html> [Accessed January 2014]
144. **Perry, George L.**, 1978. "Slowing the Wage-Price Spiral: The Macroeconomic View." *Brookings Papers on Economic Activity*. Vol. 1978, No. 2, pp. 259-299.
145. **Pike, Ryan**, 2012. *Patterns of Pay: Results of the Annual Survey of Hours and Earnings, 1997 to 2011*. Office for National Statistics. Available from: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/ashe/patterns-of-pay/1997---2011-ashe-results/patterns-of-pay-2011.html> [Accessed January 2014]
146. **Porter, Nathan, and Francis Vitek**, 2008. "The Impact of Introducing a Minimum Wage on Business Cycle Volatility: A Structural Analysis for Hong Kong SAR." IMF Working Paper No. 08/285. International Monetary Fund, the United States. Available from: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2008/wp08285.pdf> [Accessed January 2014]
147. **Razzak, Wesbab A.**, 2003. "Wage-Price Dynamics, the Labor Market and Deflation in Hong Kong." HKIMR Working Paper, No. 24/2003. Hong Kong Institute for Monetary Research. Available from: [http://www.hkimr.org/uploads/seminars/352/sem\\_paper\\_0\\_28\\_razzak\\_abstract070403.pdf](http://www.hkimr.org/uploads/seminars/352/sem_paper_0_28_razzak_abstract070403.pdf) [Accessed January 2014]
148. **Roberts, Mark J., and Emmanuel Skoufias**, 1997. "The Long-Run Demand for Skilled Labor in Colombian Manufacturing Plants." *Review of Economics and Statistics*. Vol. 79, No. 2 (May), pp. 330-334.
149. **Roland Erne**, 2006. "A contentious consensus: The establishment of the National Minimum Wage in Ireland." *Minimum Wages in Europe*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Brussels. Available from: [http://www.academia.edu/2800869/A\\_contentious\\_consensus\\_The\\_establishment\\_of\\_the\\_National\\_Minimum\\_Wage\\_in\\_Ireland](http://www.academia.edu/2800869/A_contentious_consensus_The_establishment_of_the_National_Minimum_Wage_in_Ireland) [Accessed June 2013]
150. **Rozenbes, David, Rebecca Kenny, Lucy Nelms and Samantha Farmakis-Gamboni**, 2013. *Labour Supply Responses to an Increase in Minimum Wages: An Overview of the Literature*. A Report prepared for the Fair Work Commission, Australia. Available from: <http://www.fwc.gov.au/documents/sites/wagereview2013/research/report2.pdf> [Assessed August 2014]
151. **Schaible, Wesley, and Ramya Mahadevan-Vijaya**, 2002. "World and Regional Estimates for Selected Key Indicators of the Labour Market." Employment Paper No. 2002/36, International Labour Organisation, Geneva. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/documents/publication/wcms\\_114250.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_114250.pdf) [Accessed January 2014]

152. **Schmitt, John**, 2013. “Why does the Minimum Wage have No Discernible Effect on Employment?” Center for Economic and Policy Research Paper, Center for Economic and Policy Research, Washington D.C., the United States. Available from: <http://www.cepr.net/documents/publications/min-wage-2013-02.pdf> [Accessed January 2014]
153. **Schmidt, Martin B.**, 2000. “The Dynamic Behavior of Wages and Prices: Cointegration Tests within a Large Macroeconomic System.” *Southern Economic Journal*. Vol. 67, No. 1 (July), pp. 123-138.
154. **Schweitzer, Mark, and David Tinsley**, 2004. “The UK Labour Force Participation Rate: Business Cycle and Trend Influences.” Bank of England Working Paper No. 228. Available from: <http://www.bankofengland.co.uk/publications/Documents/workingpapers/wp228.pdf> [Accessed July 2012]
155. **Service-Public.fr**, 2014. *Salaires Minimum de Croissance (SMIC)*. France. Available from: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2300.xhtml> [Accessed January 2014]
156. **Skedinger, Per**, 2011. “Effects of Increasing Minimum Wages on Employment and Hours: Evidence from Sweden’s Retail Sector.” IFN Working Paper. No. 869. Research Institute of Industrial Economics, Sweden. Available from: <http://www.ifn.se/wfiles/wp/wp869.pdf> [Accessed January 2014]
157. **Stewart, Mark B.**, 2004. “The Employment Effects of the National Minimum Wage.” *The Economic Journal*. Vol. 114, No. 494 (March): pp. C110-C116.
158. **Stewart, Mark B.**, 2009. *Testing for Spill-over Effects of the National Minimum Wage*. A Report prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: [http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130708092703/http://lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/LPC\\_Research\\_for\\_2010\\_Report\\_Testing\\_for\\_Spill-over\\_Effects\\_of\\_the\\_National\\_Minimum\\_Wage\\_December%202009.PDF](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130708092703/http://lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/LPC_Research_for_2010_Report_Testing_for_Spill-over_Effects_of_the_National_Minimum_Wage_December%202009.PDF) [Accessed January 2014]
159. **Stewart, Mark B., and Joanna K. Swaffield**, 2002. “Using the BHPS Wave 9 additional questions to evaluate the impact of the national minimum wage.” *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 64(supplement): pp. 633-652.
160. **Stewart, Mark B., and Joanna K. Swaffield**, 2008. “The Other Margin: Do Minimum Wages Cause Working Hours Adjustments for Low-Wage Workers?” *Economica*. Vol. 75, No. 297 (February), pp. 148-167.
161. **Swaffield, Joanna K.**, 2009. *Estimating the Impact of the 7th NMW Uprating on the Wage Growth of Low-Wage Workers in Britain*. A report prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: [http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/LPC\\_Research\\_for\\_the\\_2010\\_Report\\_Estimating\\_the\\_impact\\_of\\_the\\_7th\\_NMW\\_wage\\_workers\\_November\\_2009.PDF](http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/LPC_Research_for_the_2010_Report_Estimating_the_impact_of_the_7th_NMW_wage_workers_November_2009.PDF) [Accessed January 2014]
162. **Tarantino, Gustavo Crespi**, 2004. “Imputation, Estimation and Prediction Using the Key Indicators of the Labour Market (KILM) Data Set.” Employment Strategy Paper No. 2004/16. Employment Strategy Department, International Labour Organisation, Geneva. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/documents/publication/wcms\\_114247.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_114247.pdf) [Accessed January 2014]
163. **Thomson Reuters**, Ongoing. Datastream.

164. **Tse, Chung Yi, Charles Ka Yui Leung, and Weslie Yuk Fai Chan, 2002.** “Unemployment and Vacancy in the Hong Kong Labour Market.” *Applied Economics Letters*. Vol. 9, No. 4, pp. 221-229.
165. **United States Department of Labor, 2010a.** *History of Changes to Minimum Wage Law.* The United States. Available from: <http://www.dol.gov/whd/minwage/coverage.htm> [Accessed January 2014]
166. **United States Department of Labor, 2010b.** *Minimum Wage.* The United States. Available from: <http://www.dol.gov/dol/topic/wages/minimumwage.htm> [Accessed January 2014]
167. **United States Department of Labor, 2011.** *Handy Reference Guide to the Fair Labor Standards Act.* The United States. Available from: <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/hrg.htm> [Accessed January 2014]
168. **Vere, James P., 2010.** *Implications of Hong Kong's Statutory Minimum Wage Policy.* Hong Kong Institute of Economics and Business Strategy, The University of Hong Kong.
169. **Wicks-Lim, Jeannette, 2006.** “Measuring the Full Impact of Minimum and Living Wage Laws, Dollars & Sense.” *The Magazine of Economic Justice* . Issue 265 (May/June). Available from: <http://www.dollarsandsense.org/archives/2006/0506wicks-lim.html> [Accessed January 2014]
170. **Wolters Kluwer France, Liaisons Sociales Quotidien, 2012.** *Salaire minimum interprofessionnel de croissance. Rapport du groupe d'expert.* France. Available from: <http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/rapport-experts-smic.pdf> [Accessed July 2013]
171. **World Bank, ongoing.** *Doing Business.* Annually.
172. **World Economic Forum, ongoing.** *The Global Competitiveness Report.* Annually.
173. 人民網：《最低工資制度不斷完善最低工資標準大幅提高》，2007 年，網址：<http://politics.people.com.cn/BIG5/1027/6341268.html> [於 2014 年 1 月登入]
174. 上海市人力資源社會保障網：《國內外最低工資的發展概況》（上、下），2008 年，網址：<http://www.12333sh.gov.cn/index.shtml> [於 2014 年 1 月登入]
175. 中國普法網：《最低工資規定》，2004 年，網址：[http://www.legalinfo.gov.cn/zt/2004-12/30/content\\_172236.htm](http://www.legalinfo.gov.cn/zt/2004-12/30/content_172236.htm) [於 2014 年 1 月登入]
176. 中華人民共和國中央人民政府：《中華人民共和國勞動法》，1995 年，網址：[http://www.gov.cn/banshi/2005-08/05/content\\_20688.htm](http://www.gov.cn/banshi/2005-08/05/content_20688.htm) [於 2014 年 1 月登入]
177. 中華人民共和國中央人民政府：《關於進一步健全最低工資制度的通知》，2007 年，網址：[http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/zxft/ft85/content\\_840347.htm](http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/zxft/ft85/content_840347.htm) [於 2014 年 1 月登入]
178. 中華人民共和國中央人民政府：《廣東：3 月 1 日起調整企業職工最低工資標準》，2011 年 甲，網址：[http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/fwxx/sh/2011-01/25/content\\_1791946.htm](http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/fwxx/sh/2011-01/25/content_1791946.htm) [於 2014 年 1 月登入]
179. 中華人民共和國中央人民政府：《上海最低工資標準調至 1280 元 小時工最低標準 11 元》，2011 年 乙，網址：[http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/jrzg/2011-03/02/content\\_1814878.htm](http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/jrzg/2011-03/02/content_1814878.htm) [於 2014 年 1 月登入]

180. 中華人民共和國勞動和社會保障部：《中華人民共和國勞動合同法》，2007 年，網址：[http://www.molss.gov.cn/gb/news/2007-06/30/content\\_184630.htm](http://www.molss.gov.cn/gb/news/2007-06/30/content_184630.htm) [於 2014 年 1 月登入]
181. 中華人民共和國國務院新聞辦公室：《中國的勞動和社會保障狀況》，2002 年，網址：<http://www.china.com.cn/ch-book/429/index.htm> [於 2014 年 1 月登入]
182. 中國勞動爭議網：《深圳市員工工資支付條例》，2009 年，網址：[http://www.btophr.com/s\\_law/law12255.shtml](http://www.btophr.com/s_law/law12255.shtml) [於 2014 年 1 月登入]
183. 中國經濟網：《上海：最低工資連續 16 年上調 應對 CPI 較快增長》，2008 年，網址：[http://big5.ce.cn/gate/big5/www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/200803/26/t20080326\\_14959320.shtml](http://big5.ce.cn/gate/big5/www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/200803/26/t20080326_14959320.shtml) [於 2014 年 1 月登入]
184. 北京市人力資源和社會保障局：《關於調整北京市 2011 年最低工資標準的通知》，2010 年，網址：<http://www.bjld.gov.cn/LDJAPP/search/fgdetail.jsp?no=12093> [於 2014 年 1 月登入]
185. 行政院勞工委員會：《基本工資問答專區》，2007 年，網址：[http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM\\_theme?page=46c2a9dc](http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=46c2a9dc) [於 2014 年 1 月登入]
186. 行政院勞工委員會：《基本工資之制定與調整經過》，2008 年甲，網址：<http://data.gov.tw/?q=node/6281> [於 2014 年 1 月登入]
187. 行政院勞工委員會：台灣勞工雙月刊第 15 期《基本工資相關問題的探討》，2008 年乙，網址：[http://book.cla.gov.tw/2008bimonthly/epaper/no\\_15.htm](http://book.cla.gov.tw/2008bimonthly/epaper/no_15.htm) [於 2014 年 1 月登入]
188. 行政院勞工委員會：《勞動 2 字第 0990132066 號令》，2010 年，網址：<http://laws.cla.gov.tw/chi/NewsContent.asp?msgid=2500> [於 2014 年 1 月登入]
189. 行政院勞工委員會：《勞動 2 字第 1010132874 號令》，2012 年，網址：<http://laws.cla.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDOC03.asp?keyword=&lc1=FL014930,+20090422,+24&sdate=&edate=&datatype=etype&recordNo=1> [於 2014 年 1 月登入]
190. 全國法規資料連：《勞動基準法》，2013 年，網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContentIf.aspx?PCODE=N0030001> [於 2014 年 6 月登入]
191. 香港特別行政區立法會秘書處：《選定地方的最低工資制度》，2008 年，網址：<http://www.legco.gov.hk/cindex.html> [於 2014 年 1 月登入]
192. 香港特別行政區政府統計處：「2012 年失業率的走勢」，載於《香港統計月刊》二零一三年五月期號，FC1-FC13 頁
193. 香港特別行政區政府統計處：「2012 居住在私營安老院人士的概況」，載於《香港統計月刊》二零一三年三月期號，FB1-FB6 頁
194. 香港特別行政區政府統計處：「2013 年香港失業人口概況」，載於《香港統計月刊》二零一四年五月期號，FA1-FA10 頁
195. 香港特別行政區政府統計處：「二零零一年至二零一一年綜合社會保障援助計劃的統計數字」，載於《香港統計月刊》二零一二年九月期號，FB1-FB16 頁
196. 香港特別行政區政府統計處：「二零零零年至二零一一年主要經濟活動的勞工生產力指數」，載於《香港統計月刊》二零一二年十一月期號，FA1-FA9 頁
197. 香港特別行政區政府統計處：《工資及薪金總額按季統計報告》，每季出版



198. 香港特別行政區政府統計處：「已更新的 2013 年至 2041 年香港勞動人口推算」，載於《香港統計月刊》二零一三年九月期號，FB1-FB14 頁
199. 香港特別行政區政府統計處：《本地生產總值》，每年及每季出版
200. 香港特別行政區政府統計處：《收入及工時按年統計調查報告》，每年出版
201. 香港特別行政區政府統計處：「自僱人士就業情況」，載於《第六十號專題報告書》，2012 年
202. 香港特別行政區政府統計處：「行業集中度統計數字」，載於《香港統計月刊》二零一二年七月期號，FB1-FB15 頁
203. 香港特別行政區政府統計處：「行業集中度統計數字」，載於《香港統計月刊》二零一四年八月期號，FA1-FA15 頁
204. 香港特別行政區政府統計處：《食肆的收入及購貨額按季統計調查報告》，每季出版
205. 香港特別行政區政府統計處：《服務行業按季業務收益指數》，每季出版
206. 香港特別行政區政府統計處：「香港的進出口貿易、批發及零售業以及住宿及膳食服務業」，載於《香港統計月刊》二零一三年四月期號，FB1-FB12 頁
207. 香港特別行政區政府統計處：《香港國際收支平衡、國際投資頭寸及對外債務統計》，每季出版
208. 香港特別行政區政府統計處：《香港統計月刊》，每月出版
209. 香港特別行政區政府統計處：《消費物價指數月報》，每月出版
210. 香港特別行政區政府統計處：《業務展望按季統計調查報告》，每季出版
211. 香港特別行政區政府統計處：《就業及空缺按季統計調查報告》，每季出版
212. 香港特別行政區政府統計處：《經濟活動按年統計調查的報告》，每年出版
213. 香港特別行政區政府統計處：《零售業銷貨額按月統計調查報告》，每月出版
214. 香港特別行政區政府統計處：《綜合住戶統計調查按季統計報告》，每季出版
215. 香港特別行政區財政司司長辦公室經濟分析及方便營商處：《經濟報告》，每季出版
216. 香港特別行政區破產管理署：強制公司清盤案及破產案統計數字，每月更新，網址：<http://www.oro.gov.hk/cht/stat/stat.htm>
217. 香港特別行政區差餉物業估價署：《香港物業每月補編》，每月更新
218. 最低工資委員會：《最低工資委員會 2012 年報告》，2012 年
219. 香港特別行政區稅務局：《年報》，每年出版
220. 臨時最低工資委員會：《臨時最低工資委員會報告》，2010 年
221. 政策二十一有限公司：《2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究》，2014 年
222. 政策二十一有限公司：《法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究報告》，2012 年

223. 深圳市人力資源和社會保障局：《關於調整我市最低工資標準的通知》，2011 年，網址：[http://www.sz.gov.cn/rsj/qt/tzgg/201103/t20110316\\_1643669\\_8139.htm](http://www.sz.gov.cn/rsj/qt/tzgg/201103/t20110316_1643669_8139.htm) [於 2014 年 1 月登入]
224. 深圳市人民政府法制辦公室：《深圳經濟特區最低工資條例》，1994 年，網址：<http://fzj.sz.gov.cn/laws/2LAW13a5.asp> [於 2014 年 1 月登入]
225. 新華網：《人力資源社會保障部採取措施應對當前經濟形勢》，2008 年，網址：[http://news.xinhuanet.com/newscenter/2008-11/17/content\\_10372567\\_1.htm](http://news.xinhuanet.com/newscenter/2008-11/17/content_10372567_1.htm) [於 2014 年 1 月登入]
226. 廣東省人民政府：《關於調整我省企業職工最低工資標準的通知》，2011 年，網址：[http://zwgk.gd.gov.cn/006939748/201101/t20110119\\_12487.html](http://zwgk.gd.gov.cn/006939748/201101/t20110119_12487.html) [於 2014 年 1 月登入]
227. 廣東省人民政府：《廣東省人民政府關於調整我省企業職工最低工資標準的通知》，2013 年，網址：[http://zwgk.gd.gov.cn/006939748/201302/t20130205\\_365944.html](http://zwgk.gd.gov.cn/006939748/201302/t20130205_365944.html) [於 2014 年 1 月登入]

## 建議對經濟、可持續發展、家庭和財政的影響

### 對經濟的影響

法定最低工資是適用於所有行業的工資下限，對香港的經濟可能帶來深遠影響。法定最低工資自二零一一年五月實施以來，有助提升基層僱員的收入。由於收入前景向好，吸引更多人士投入或重投勞動人口，尤其是女性和較年長的僱員。過去三年多，宏觀經濟環境大致穩定，亦在很大程度上緩和了法定最低工資對勞工市場可能造成的負面影響。然而，部分低薪行業和中小型企业（中小企）應對成本上升壓力（包括法定最低工資帶來的額外勞工成本）的能力較低，以致其盈利情況有所轉弱。此外，雖然香港在全球經濟自由度、競爭力和營商環境的排名仍位居前列，但在法定最低工資實施後的數年間，香港在其他可量化的競爭力指標的表現較很多區內經濟體系遜色。這些發展對香港長遠競爭力的影響有待進一步觀察。

2. 建議的法定最低工資水平由現行每小時 30.0 元調升至 32.5 元，增幅為每小時 2.5 元或 8.3%。政府統計處所進行的二零一三年「收入及工時按年統計調查」的數據顯示，在二零一三年五月至六月賺取每小時工資低於 32.5 元的僱員人數為 255 200 人，佔香港所有僱員<sup>1</sup>的 8.7%。在這 255 200 名僱員當中，較多為：女性（59.4%）；較年長的僱員（45 歲及以上）（61.7%）；學歷較低（中三及以下教育程度）（72.1%）；非技術工人和服務工作及銷售人員（88.0%）；及從事低薪行業（77.7%）。最低工資委員會（委員會）粗略估算在二零一五年上半年，法定最低工資水平剛調升至建議水平前，賺取每小時工資低於 32.5 元的僱員人數約為 150 000 人，佔所有僱員人數約 5%。值得注意的是，委員會在其報告中指出，由於勞工市場會不斷調節，上述估算所涉及的假設（包括不同薪酬水平的職位增減和個別僱員的工資變化）可能與實施建議水平後的情況有所差異，因此有關估算宜僅作參考之用。

3. 根據委員會的評估，如按《最低工資條例》（第 608 章）的工資定義推算，法定最低工資的建議水平會為所有企業帶來的

---

<sup>1</sup> 這些數字不包括政府僱員、留宿家庭傭工及《最低工資條例》所界定的實習學員及工作經驗學員。

額外薪酬開支約為 11 億元。如計及企業在符合法定要求以外所支付的休息日及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有），以及連鎖反應的影響，整體額外薪酬開支會增加至約 13 億 6,000 萬元，增加幅度約為 0.2%。整體低薪行業的額外薪酬開支增加幅度估計約為 0.9%。有關成本增加幅度在清潔服務（增加 3.0%）、保安服務（增加 2.9%）、地產保養管理服務（增加 1.6%）、快餐店（增加 1.6%）及安老院舍（增加 1.1%）較為顯著，惟在大部分其他行業則相對溫和。由於企業一般會透過採取不同的措施以吸納或抵銷成本上漲，委員會相信有關的額外勞工成本是大部分企業可以承受的。

4. 法定最低工資實施後，委員會從廣泛諮詢受影響行業時所收集到的意見顯示，某些行業如地產保養管理服務、保安服務及清潔服務的提價能力一般較佳，並能夠透過提價將大部分成本負擔轉嫁予消費者。相反，安老院舍，尤其是那些只賺取微薄利潤及採取應對措施空間有限的中小型院舍，可能會受到較大的影響。

5. 調升法定最低工資水平會令勞工成本增加，並可能會促使企業精簡架構和削減人手，因而對失業率構成上升壓力。有關對失業率的最終影響，將主要取決於法定最低工資的建議水平實施時的宏觀經濟環境。根據委員會的評估，如本港經濟在二零一五年上半年增長 2.5%，法定最低工資的建議水平估計會令基層失業人數增加 5 800 人至 6 400 人，導致整體失業率上升約 0.1 個百分點至 0.2 個百分點<sup>2</sup>。在一個較不利的情景下，如經濟在二零一五年上半年以 1.5% 的較慢速度增長，估計整體失業率會上升約 0.4 個百分點。由於現時本港的失業率仍處於較低水平，除非經濟出現重大逆轉，否則法定最低工資的建議水平應不會引致勞工市場顯著惡化。

6. 部分企業在一定程度上能夠通過提價，將額外薪酬開支轉嫁予消費者，消費物價通脹因此會有所上升。假設企業將額外薪酬開支全數轉嫁至產品和服務的價格上，委員會估計綜合消費物價指數會上升約 0.3 個百分點；如以甲類消費物價指數量度通脹對基層市民的影響，相應的升幅約為 0.4 個百分點至 0.5 個百

---

<sup>2</sup> 前組數字（即基層失業人數 5 800 人及失業率 0.1 個百分點）是按僱員收取的總薪酬（即按《最低工資條例》定義的工資，加上休息日及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有））估算。後組數字（即基層失業人數 6 400 人及失業率 0.2 個百分點）是按僱員收取的總薪酬再加上連鎖反應的影響而估算。

分點<sup>3</sup>。物業管理、保安及清潔服務的額外薪酬開支壓力較大，而提價能力一般較強，其所提供的服務的價格升幅可能會較明顯。不過，由於所有企業將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者的機會不大，法定最低工資的建議水平對通脹的實際影響應該較上述估算的為小。

7. 總括來說，法定最低工資的建議水平所帶來的影響，非常視乎其實施時的經濟情況。根據法定最低工資在二零一一年五月實施，和法定最低工資水平在二零一三年五月修訂的經驗，較佳的經濟情況能大大紓緩法定最低工資對勞工市場及營商環境所造成的壓力，而其影響主要反映在通脹方面。然而，隨著本地需求的增長動力在過去數季減弱，加上近期的「佔領行動」對本地商業活動造成干擾，短期內本地經濟及勞工市場面對的下行風險有所增加。因此，倘若業務增長和勞工需求即使在未受到法定最低工資水平上調的影響前已出現放緩，則法定最低工資的影響可能會更明顯地浮現。

## 對可持續發展的影響

8. 透過調升法定最低工資水平加強對弱勢工人的保障，經調整的法定工資下限有助締造和諧社會，及維持社會公平公義，因此有利促進社會的可持續發展。

## 對家庭的影響

9. 建議是要藉提高法定工資下限至法定最低工資的建議水平，保障基層僱員。提高法定最低工資水平，不會對家庭造成重大或直接的影響，但很可能會改善僱員的生活水平及提升其個人能力感，從而推動個人對家庭責任的承擔，這對家庭和諧會有正面的影響。

## 對財政的影響

10. 政府曾向某些資助機構及服務合約承辦商提供補貼，以

---

<sup>3</sup> 就甲類消費物價指數而言，前者數字（即 0.4 個百分點）是按僱員收取的總薪酬（即按《最低工資條例》定義的工資，加上休息日及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有））估算。後者數字（即 0.5 個百分點）是按僱員收取的總薪酬再加上連鎖反應的影響而估算。至於綜合消費物價指數，按僱員收取的總薪酬估算的數字，與按僱員收取的總薪酬再加上連鎖反應的影響而估算的數字相同（即均為 0.3 個百分點）。

幫助他們應付純粹因首個法定最低工資水平的實施而直接引致的額外工資支出，這是一次性的特殊安排。由於法定最低工資水平日後的調整對財務影響相對應該會大為溫和，在以後合約投標階段時亦較容易預測，政府不會在調整法定最低工資水平時再次提供補貼。

11. 現時難以確切估算法定最低工資的建議水平對綜合社會保障援助（綜援）計劃開支的影響，這將取決於經濟及勞工市場情況及法定最低工資的建議水平對就業的影響，以及受影響人士的概況<sup>4</sup>。然而，參考綜援個案數字在法定最低工資修訂水平實施後的變化<sup>5</sup>，並假設經濟及勞工市場情況大致維持穩定，我們估計法定最低工資的建議水平對綜援開支的增加不會構成影響。

12. 政府的政策是，政府僱員的工資不會低於《最低工資條例》所訂明當時的法定最低工資水平。此舉對政府作為僱主的財政應無甚影響，因為政府僱員（包括公務員及非公務員）的工資，應大致高於當時釐定的法定最低工資水平。

---

<sup>4</sup> 現時的勞工市場情況大致穩定，預期法定最低工資的建議水平不會令勞工市場明顯轉差。但就業情況取決於整體的經濟表現，當經濟轉弱，年長、年輕、經驗不足的工人，以及低學歷和低技術的工人會較容易被取代；部分被取代的工人可能會轉投社會保障網，依靠經濟援助生活，政府在綜援計劃方面的開支便會增加。另一方面，部分領取綜援計劃下低收入類別補助金的低收入工人，在法定最低工資水平調整後可能會因工資上調而脫離福利網，這方面的綜援開支可能會因而減少。

<sup>5</sup> 截至二零一四年十一月，在全港合共 253 825 宗綜援個案中，有 19 002 宗為失業個案，7 653 宗為低收入個案，相對於首個法定最低工資水平實施前，分別下降 35%及 45%（二零一一年四月錄得全港合共 282 351 宗綜援個案中，有 29 206 宗為失業個案，13 992 宗為低收入個案）。