

Provisional Minimum Wage Commission

臨時最低工資委員會

Your reference 來函編號：  
Our reference 本處檔案編號： (10) in PMWC 1-55/10 Pt. II  
Tel. number 電話號碼： 2852 3815  
Fax. number 傳真機號碼： 2110 3518  
Email address 電郵地址： pmwc@labour.gov.hk

中環昃臣道八號  
立法會大樓  
立法會《最低工資條例草案》法案委員會  
譚耀宗主席，GBS，JP

譚主席：

臨時最低工資委員會：  
已出席會面的持份團體意見摘要及  
一籃子指標、其他相關因素和影響評估的暫擬構思

臨時最低工資委員會於2009年初成立，主要工作是以數據為依歸的原則，在確保防止工資過低、減少低薪職位流失，和維持本港整體經濟發展及競爭力等各關鍵層面取得適當平衡的前提下，就首個法定最低工資的水平，向行政長官提供建議。

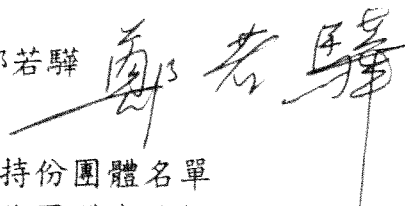
法定最低工資對社會不同界別均可能產生影響，故我們在研究首個最低工資水平的過程中，會諮詢社會不同人士以收集他們的意見。我們至今已先後與83個持份團體進行會面，有關名單載於附件一，而已收集的意見摘要則載於附件二。

參考持份者的意見及經討論後，我們暫擬在研究釐定首個法定最低工資水平時，會考慮一籃子指標、其他和政策相關的因素，以及法定最低工資的影響評估。有關的暫擬構思載於附件三，以供參閱。

上述資料已向傳媒提供並上載至臨時最低工資委員會的網頁（[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)）與公眾分享。

最後，謹藉此機會多謝貴法案委員會對臨時最低工資委員會工作的關注。

臨時最低工資委員會主席鄭若驊



- 附件：（一）臨時最低工資委員會：已出席會面的持份團體名單  
（二）臨時最低工資委員會：已出席會面持份團體意見摘要  
（三）臨時最低工資委員會：一籃子指標、其他相關因素及影響評估的暫擬構思

二零一零年三月廿四日

**臨時最低工資委員會：  
已出席會面的持份團體名單**

附件一

團體名稱	
1.	Action for Voice 青言社
2.	Association of Professional Personnel (Hotels, Food & Beverage) 酒店及飲食專業人員協會
3.	Association of Restaurant Managers 現代管理(飲食)專業協會
4.	Bossini Enterprises Limited 堡獅龍企業有限公司
5.	Building Supervisors & Caretakers Union 大廈管理員職工會
6.	Business and Professionals Federation of Hong Kong 香港工商專業聯會
7.	Café de Coral Holdings Limited 大家樂集團有限公司
8.	California Red Limited 加州紅有限公司
9.	Caritas Youth and Community Service Head Office 明愛青少年及社區服務總辦事處
10.	Catering and Hotels Industries Employees' General Union 飲食及酒店業職工總會
11.	Celestial Asia Securities Holdings Limited (CASH Group) 時富投資集團有限公司(時富集團)
12.	Chinese & Western Food Workers Union 中西飲食業職工會
13.	Chinese Cuisine Management Association 稻苗學會
14.	Chiu Chow Overseas Food Trade Merchants Association 潮僑食品業商會
15.	Chow Sang Sang Holdings International Limited 周生生集團國際有限公司
16.	Clothing Industry, Clerical and Retail Trade Employees General Union 成衣業、文職及零售業職工總會
17.	Dah Chong Hong Limited 大昌貿易行有限公司
18.	Eating Establishment Employees General Union 飲食業職工總會
19.	Economic Synergy 經濟動力
20.	Employers' Federation of Hong Kong 香港僱主聯合會
21.	Environmental Services Contractors Alliance (Hong Kong) 香港環境衛生業界大聯盟
22.	Federation of Hong Kong Industries 香港工業總會
23.	Hang Yick Properties Management Limited 恒益物業管理有限公司
24.	HKSME Forum 香港中小企商會聯席會議
25.	Hong Kong & Kowloon Electrical Appliances Merchants Association 港九電器商聯會
26.	Hong Kong & Kowloon Restaurant & Café Workers General Union 港九酒樓茶室總工會
27.	Hong Kong (SME) Economic and Trade Promotional Association 香港中小企經貿促進會
28.	Hong Kong Association of Property Management Companies 香港物業管理公司協會
29.	Hong Kong Building Management and Security Workers General Unions 香港物業管理及保安職工總會
30.	Hong Kong Catholic Commission for Labour Affairs 香港天主教勞工事務委員會
31.	Hong Kong Chamber of Small and Medium Business 香港中小型企業商會
32.	Hong Kong Chinese Reform Association 香港華人革新協會
33.	Hong Kong Christian Council 香港基督教協進會
34.	Hong Kong Civic Association 香港公民協會
35.	Hong Kong Confederation of Trade Unions 香港職工會聯盟
36.	Hong Kong Construction Association 香港建造商會
37.	Hong Kong Department Stores & Commercial Staff General Union 香港百貨商業僱員總會
38.	Hong Kong Diecasting & Foundry Association 香港壓鑄及鑄造業總會

團體名稱	
39.	Hong Kong Federation of Insurers 香港保險業聯會
40.	Hong Kong Federation of Women's Centres 香港婦女中心協會
41.	Hong Kong General Chamber of Commerce 香港總商會
42.	Hong Kong Institute of Housing 香港房屋經理學會
43.	Hong Kong Institute of Human Resource Management 香港人力資源管理學會
44.	Hong Kong Institute of Real Estate Administrators 香港地產行政師學會
45.	Hong Kong People Management Association 香港人才管理協會
46.	Hong Kong Professionals and Senior Executives Association 香港專業及資深行政人員協會
47.	Hong Kong Retail Management Association 香港零售管理協會
48.	Hong Kong Securities Association 香港證券業協會
49.	Hong Kong Security Association 香港保安業協會
50.	Hong Kong Small & Medium Enterprises General Association 香港中小企業總會
51.	Hong Kong Small and Medium Enterprises Association 香港中小型企業聯合會
52.	Hong Kong SME Development Association 香港中小企業促進協會
53.	Hong Kong Women Development Association Limited 香港婦聯
54.	ISS EastPoint Property Management Limited 置邦物業管理有限公司
55.	JLW Management Services Limited 仲量聯行物業管理有限公司
56.	Joint Council of Estate Agents Associations 地產代理業界聯席會議
57.	Kam Hing Food Factory Limited 錦興食品集團
58.	Kwan Sang Catering Professional Employees Association 群生飲食技術人員協會
59.	Li & Fung (Retailing) Limited 利豐(零售)有限公司
60.	Liberal Party 自由黨
61.	Oxfam Hong Kong 樂施會
62.	People's Alliance for Minimum Wage 民間爭取最低工資聯盟
63.	Savills Property Management Limited 第一太平戴維斯物業管理有限公司
64.	Sino Administration Services Limited 信和置業有限公司
65.	SME Global Alliance 中小企國際聯盟
66.	Sun Lok Restaurant 新樂茶餐廳
67.	Swire Resources Limited 太古資源有限公司
68.	The Association for the Advancement of Feminism 新婦女協進會
69.	The British Chamber of Commerce in Hong Kong 香港英商會
70.	The Chinese General Chamber of Commerce 香港中華總商會
71.	The Chinese Manufacturers' Association of Hong Kong 香港中華廠商聯合會
72.	The Dairy Farm Company Limited 牛奶有限公司
73.	The Federation of Hong Kong & Kowloon Labour Unions 港九勞工社團聯會
74.	The Hong Kong Council of Social Service 香港社會服務聯會
75.	The Hong Kong Federation of Trade Unions 香港工會聯合會
76.	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
77.	The Institute of Accountants in Management 專業管理會計師公會
78.	The Lion Rock Institute 獅子山學會
79.	The Wing On Department Stores (HK) Limited 永安百貨有限公司
80.	Travel Industry Council of Hong Kong 香港旅遊業議會
81.	Urban Property Management Limited 富城物業管理有限公司
82.	Well Born Real Estate Management Limited 偉邦物業管理有限公司
83.	(No English name) 天主教爭取家庭工資聯盟

## 臨時最低工資委員會： 已出席會面的持份團體意見摘要

### 簡介

臨時最低工資委員會（委員會）的主要職權是以數據為依歸的原則，透過廣泛的諮詢收集社會不同人士和組織的意見，並根據政府統計處進行有關的統計調查所得的資料和數據進行審慎、客觀和全面的研究及分析，然後就首個法定最低工資水平向行政長官提供建議。

由2009年12月底至2010年2月中，委員會先後與83個持份團體進行會面，就首個法定最低工資水平的釐定方法收集意見及了解他們的關注。出席會面的持份團體包括主要工會組織、主要商會、中小企組織、可能較受法定最低工資影響的行業相關組織、專業／行業團體、智庫／政策研究團體及關注勞工政策的民間團體。

透過直接及坦誠的對話，委員會聽取了持份團體就法定最低工資的水平釐定方法，和對整體社會及經濟各方面可能出現的影響的不同看法。委員會現綜合有關持份團體的主流意見及關注並概述如下。我們強調，有關的意見摘要只為加強委員會工作進展的透明度，及為鼓勵社會就最適當的法定最低工資水平進行討論，並不能視為出席團體意見的全部及最終結論。就此，委員會期望持份團體及社會人士在參考相關的統計數據後，提供更進一步的意見。

### 意見摘要

#### (1) 釐定法定最低工資水平的方法

- 工會組織及關注勞工政策的民間團體普遍認為法定最低工資水平應高於綜援金額，以鼓勵就業及令工人獲得有尊嚴的工作回報，應付生活所需。建議法定最低工資應不低於時薪 33 元。
- 商會及僱主代表普遍認為法定最低工資應為僱員工作報酬的下限，而非為確保工人可應付其家庭生活的開支。應以保守及審慎的態度釐定首個法定最低工資水平，建議為工資中位數<sup>1</sup>的 40% 至 45%。
- 此外，各持份團體普遍認同在釐定法定最低工資水平時，應同時參考不同因素（例如經濟及就業數據、勞動生產力、企業的承擔能力、營運成本結構等），及進行廣泛諮詢，充分聽取各界的意見，以平衡各方需要及利益。

---

<sup>1</sup> 商會及僱主代表會分別引用政府統計處 2008 年第二季至 2009 年第三季的就業人士每月就業收入中位數，有關數字為 10,500 元（包括外籍家庭傭工）或 11,000 元（不包括外籍家庭傭工）。

## (2) 法定最低工資的影響

### 整體經濟狀況

- 工會組織及關注勞工政策的民間團體普遍認為法定最低工資有助鼓勵工人就業，提高香港整體生產力。法定最低工資亦能提升工人的購買力，有助推動本土消費，對本港經濟帶來正面的影響。部分工會組織指出，企業會否將法定最低工資所帶來的額外成本，全部或部分轉嫁予消費者，須取決於需求彈性及有關業務性質，不能一概而論。由於法定最低工資只會影響基層的低薪工人，故估計額外勞工成本的升幅不會太大，企業只須輕微調整服務及貨品的價格，便能抵銷增加的成本開支，對整體物價的影響應該有限。
- 但與此同時，部分持份團體（包括商會、智庫/政策研究團體、中小企組織及僱主代表）關注企業會選擇精簡人手，以平衡及抵銷額外勞工成本開支。失業工人若不能自力更新，可能需要申領綜援以維持生計，影響香港整體的生產力。此外，若企業最終因法定最低工資超越其可承受的水平而選擇將部分或全部工序遷離香港或結業，亦會影響香港的經濟發展。

### 勞工市場情況

- 工會組織及關注勞工政策的民間團體普遍認為法定最低工資為低收入人士提供工資保障，以確保他們不被剝削，在經濟不論好壞的情況下，亦能獲得一定的收入以應付生活所需，有助促進勞資和諧。
- 個別工會指出，外國經驗顯示，法定最低工資雖會導致部分職位流失，但流失率不高，對工人的就業情況及企業的營商環境，亦沒有構成明顯的負面影響。事實上，僱主在經濟逆轉時，亦會透過不同的應對措施（包括減少職位數目和削減員工福利及工時），以減輕勞工成本的開支，故法定最低工資與職位流失，並沒有必然的關係。法定最低工資會否引致職位流失須視乎有關職位的重要性。屬勞工密集型的服務性行業（包括飲食、保安及清潔服務業）對勞工的需求，應不會因法定最低工資而大幅減少。部分關注勞工政策的民間團體亦表示，應在法定最低工資實施後，才就實際情況進行客觀分析，以評估有關的影響，現階段不應作出過於悲觀的假設。
- 另一方面，部分持份團體（包括商會、智庫/政策研究團體、中小企組織及僱主代表）十分關注，企業面對額外的勞工成本會採取不同的應對措施（包括削減人手及工時、安排員工同時兼任其他職務、將部分或全部工序外判或遷離香港、以機器取代低技術及低生產力的工人、減少分店數目甚至選擇結業等）最終可能導致職位流失，影響弱勢工人（包括低技術、低學歷、年長、欠缺經驗及殘疾人士）的就業機會。有中小企組織及僱主代表亦指出，若僱主選擇減少聘用兼職工人數目以減輕勞工

成本，最終或會影響一群需要照料家庭，但希望透過有較高工作自由度的兼職工作，以幫補家計並貢獻社會的女性僱員的就業機會。

- 商會及僱主代表普遍認為法定最低工資將收窄各級員工的工資差距，逼使企業重新釐定薪酬政策，以維持合理的薪酬階梯。屬勞工密集的行業，聘用大量基層工人，各職級員工之間的工資差距亦相對較少，故法定最低工資對行業影響將會十分廣泛，涉及不同工種及職級的工人。僱主代表指出，企業或會選擇更改聘用僱員的條件及安排（如以短期工或自僱形式聘用員工，藉以減少工人福利開支）、減少員工培訓、取消獎賞性及非現金福利（如醫療及免費膳食）等，以抵銷勞工成本開支，結果削弱員工努力工作及進修的動力，有違多勞多得的原則，最終或會改變勞工市場的生態環境。

### **競爭力**

- 部分工會組織認為，法定最低工資會導致勞工成本上升，影響企業營利，但卻不一定會直接影響企業競爭力。要評估香港的競爭力，應考慮本地整體情況，包括法律制度、基礎建設、政府效率、生活質素、營商環境、人才培訓等。
- 僱主代表則普遍認為，成本上升影響盈利，削弱企業持續發展的機會，長遠影響香港的競爭力。部分持份團體（包括商會、智庫/政策研究團體、中小企組織及僱主代表）亦關注企業若因法定最低工資超越其可承受的水平，而最終選擇將部分或全部工序遷離香港或結業，會影響香港整體競爭力。

### **生活質素**

- 部分工會組織認為法定最低工資實施後，工人可更有彈性地選擇或縮減工作時數，亦能賺取原有或較高的收入，這既可提升他們的購買力，亦有助提高生活質素。長遠而言，工人會更有能力為未來退休生活作籌劃，減輕對社會福利的需求。
- 相反，部分商會及僱主代表認為若與民生息息相關的行業（如茶餐廳及連鎖式快餐店）把上漲的成本轉嫁消費者，將引發工資及物價互相推高的連鎖效應，出現惡性循環。工人儘管工資水平有所調升，亦同樣受到整體物價上漲的影響。

### **不同行業及中小企僱主的關注**

- 部分僱主代表指出，不少行業（如零售、保險、地產、旅遊及證券業）採用佣金及獎金制度，以鼓勵工人多勞多得，若法定最低工資水平訂得過高，令獎賞制度失去推動工人加強表現的作用，憂慮服務質素會因此下降。

- 零售、食品製造、護理安老及清潔服務業的僱主代表指出，由於工時長或工作屬厭惡性等因素，年青人不願入行，令行業出現招聘困難。預計法定最低工資實施後，隨著其他行業的工資水平均有所調升，選擇入行的年青人會進一步減少。
- 部分工會組織及個別僱主代表同時認為企業為減輕勞工成本而實施全面自動化，以機器取代工人的機會不高。以物業管理及保安業為例，保安監察系統（如閉路電視）與保安員之間發揮互補作用，業主一般仍會要求物業管理公司聘請保安員駐守大廈，以應付基本的保安需要。對於飲食業而言，機器亦不能全面取代前線工種（如收銀及落單工作）。但部分僱主代表認為，若法定最低工資最終超越企業的承受能力，企業亦會採用不同的應對措施，例如裁減中級管理或文職人員、實行保安員一更制，只維持基本的保安服務或以閉路電視取代更多保安員等，以抵銷額外的勞工成本。
- 部分中小企組織表示，由於僱用員工數目較少，而現時工資水平普遍不低，故法定最低工資對他們的影響相信比較大型企業為少。不過，中小企的經濟實力有限，其服務對象一般為基層市民，銷售量低，故價格不能訂得太高。若法定最低工資釐定在一個較高的水平，勞工成本會大大提高，影響中小企的生存空間，最後導致大企業壟斷市場，有違公平競爭的原則。

## 臨時最低工資委員會： 一籃子指標、其他相關因素及影響評估的暫擬構思

### 簡介

臨時最低工資委員會（委員會）的職權範圍主要是以數據為依歸的原則，在確保防止工資過低、減少低薪職位流失，和維持本港整體經濟發展及競爭力等各關鍵層面取得適當平衡的前提下，就首個法定最低工資的水平，向行政長官提供意見。

委員會已接獲不同持份者及相關人士／組織以書面及口頭形式提交的意見。

為根據其職權範圍及與法定最低工資政策的精神以履行職責，委員會的暫擬構思如下 —

(1) 應參考：

- a) 能反映曾被提出的關注範疇的一些（一籃子）指標；及
- b) 與法定最低工資政策相關的其他因素及考慮。

(2) 再者，為使委員會在充分掌握有關情況及以數據為依歸的前題下，作出分析及研究，亦應根據現有的數據，就不同的法定最低工資水平的潛在影響作出評估。

委員會現將其暫擬構思概述如下。我們強調，有關構思只為加強委員會工作進展的透明度，及為誘發社會就最適當的法定最低工資水平進行討論，並非最後結論。就此，委員會期望收取相關人士／組織更進一步的意見。

### 一籃子指標

就可能會被考慮的一籃子指標，委員會的暫擬構思如下：

1) 整體經濟狀況

- 包括本地生產總值的名義及實質增長率、短期（2010 年）和中期（2011 至 2014 年）的本地生產總值及通脹預測。

2) 勞工市場情況

- 勞工供求 — 包括就業人數及職位空缺、勞動人口、勞動人口參與率及失業和就業不足情況。



- 工資水平及分布 — 涵蓋各主要行業，尤其是低薪行業的數據，並按僱員的社會及經濟特徵作出分析。
- 工資差距 — 時薪分布之中較低工資水平相對較高工資水平的比率。
- 就業特徵 — 包括就業身分(僱員與自僱人士)、就業性質(全職與兼職)及合約類別(長期、合約與臨時受聘)。

### 3) 競爭力

- 生產力增長 — 香港相對於選定經濟體系的勞工生產力的實質增長，以及香港主要行業的勞工生產力增長。
- 勞工成本 — 本港及選定經濟體系的名義單位勞工成本。
- 企業的經營特色 — 包括企業及僱員數目、僱員薪酬分別佔經營成本總額及業務收益的比率，及稅前和折舊前盈利率<sup>(1)</sup>(簡稱盈利率)等。
- 創業精神、營商意欲及償債能力 — 包括新增和取消商業登記、個人或合夥人破產及強制清盤的數字。
- 香港的相對經濟自由度及競爭力 — 香港在不同國際機構編訂的經濟自由度及競爭力指數下的整體及勞工市場監管和彈性的分類指數排名。

### 4) 生活水平

- 就業收入 — 全職工人從主業所賺取的平均每月就業收入的名義及實質變動率。
- 消費物價通脹 — 甲類消費物價指數的變動率。

## 其他相關因素

以下所列舉的並不能視為其他相關因素的全部及最終結論。由於法定最低工資涉及不同的價值及利益，社會就最低工資水平的討論勢將非常熱烈，及無可避免地出現意見紛紜及多向性的情況。所以須考慮的因素或需作出相應修訂。

然而，下述的考慮因素大致反映持份者及相關人士 / 組織至今已透過書面遞交，或於與委員會會面時表達的意見：

---

(1) 這裡的稅前及折舊前盈利率，是指未扣除稅項、折舊(depreciation)、出售物業、機器及設備的收益/虧損(gain/loss on disposal)、枯帳(bad debts)/撇帳(write-off)、攤銷(amortisation)及撥備(provision)等支出的盈利，相對業務收益的比率。這盈利與商業會計中的未計利息、稅項、折舊及攤銷前的收益(EBITDA)相若。

- 1) 社會和諧
- 2) 鼓勵就業
- 3) 提升生活質素
- 4) 提高購買力
- 5) 其他可能出現的連鎖反應
  - 削減人手及改變編制 — 精簡營運架構、解僱部分生產力較低的僱員、削減工時、引入自動化工序以取代部分人手、減少職業階梯的級數等。
  - 改變僱用條款及遷移營運地點 — 減少聘用全職及長期員工、增加聘用兼職及臨時員工、把業務遷移到其他成本較低的地方等。
  - 改變薪酬策略 — 減少非工資報酬（如年終酬金、酌情支付的花紅、免費膳食、免費住宿及醫療福利等）的金額和數目以提升基本工資至法定最低工資水平、提高中上層員工的工資，以維持合理的薪酬階梯等。
  - 改變培訓員工的策略 — 減少給員工的培訓以降低成本。
  - 產品及服務供求的改變 — 透過提高價格或降低質素 / 減少份量，把部分或全部額外工資轉嫁於消費者、消費者選擇相對價格或品質較低的貨品及服務等。
  - 工資物價螺旋上升效應 — 視乎法定最低工資的水平，可能會出現物價上升誘使勞工成本上升，再進一步推高物價的連鎖骨牌效應。

## **影響評估**

在以上的一籃子指標中，我們會模擬不同法定最低工資水平對勞工市場、企業盈利及產品和服務價格三方面可能出現的影響。

## 一籃子指標數據的參考資料的網頁連結

### 1) 整體經濟狀況

- 包括本地生產總值的名義及實質增長率。

[http://www.censtatd.gov.hk/hong\\_kong\\_statistics/statistics\\_by\\_subject/index\\_tc.jsp?subjectID=3&charsetID=2&displayMode=T](http://www.censtatd.gov.hk/hong_kong_statistics/statistics_by_subject/index_tc.jsp?subjectID=3&charsetID=2&displayMode=T)

- 短期（2010年）和中期（2011至2014年）的本地生產總值及通脹預測。

[http://www.budget.gov.hk/2010/chi/pdf/supple\\_appen/appendix\\_a.pdf](http://www.budget.gov.hk/2010/chi/pdf/supple_appen/appendix_a.pdf)  
(相關資料見第6頁)

### 2) 勞工市場情況

- 勞工供求 — 包括就業人數及職位空缺、勞動人口、勞動人口參與率及失業和就業不足情況。

[http://www.censtatd.gov.hk/hong\\_kong\\_statistics/statistics\\_by\\_subject/index\\_tc.jsp?subjectID=2&charsetID=2&displayMode=T](http://www.censtatd.gov.hk/hong_kong_statistics/statistics_by_subject/index_tc.jsp?subjectID=2&charsetID=2&displayMode=T)

- 工資水平及分布 — 涵蓋各主要行業，尤其是低薪行業的數據，並按僱員的社會及經濟特徵作出分析。

[http://www.censtatd.gov.hk/products\\_and\\_services/products/publications/index\\_tc.jsp](http://www.censtatd.gov.hk/products_and_services/products/publications/index_tc.jsp)

- 工資差距 — 時薪分布之中較低工資水平相對較高工資水平的比率。

[http://www.censtatd.gov.hk/products\\_and\\_services/products/publications/index\\_tc.jsp](http://www.censtatd.gov.hk/products_and_services/products/publications/index_tc.jsp)

- 就業特徵 — 包括就業身分（僱員與自僱人士）、就業性質（全職與兼職）及合約類別（長期、合約與臨時受聘）。

[http://www.censtatd.gov.hk/products\\_and\\_services/products/publications/statistical\\_report/labour/index\\_tc\\_cd\\_B1050001\\_dt\\_latest.jsp](http://www.censtatd.gov.hk/products_and_services/products/publications/statistical_report/labour/index_tc_cd_B1050001_dt_latest.jsp)

[http://www.censtatd.gov.hk/products\\_and\\_services/products/publications/index\\_tc.jsp](http://www.censtatd.gov.hk/products_and_services/products/publications/index_tc.jsp)

### 3) 競爭力

- 生產力增長 — 香港相對於選定經濟體系的勞工生產力的實質增長，以及香港主要行業的勞工生產力增長。

[http://www.statistics.gov.hk/publication/feature\\_article/B70911FB2009XXXXB0100.pdf](http://www.statistics.gov.hk/publication/feature_article/B70911FB2009XXXXB0100.pdf)

- 勞工成本 — 本港及選定經濟體系的名義單位勞工成本。

- 企業的經營特色 — 包括企業及僱員數目、僱員薪酬分別佔經營

成本總額及業務收益的比率及稅前和折舊前盈利率<sup>(1)</sup>（簡稱盈利率）。

[http://www.censtatd.gov.hk/products\\_and\\_services/products/publications/statistical\\_report/commerce\\_and\\_industry/index\\_tc.jsp](http://www.censtatd.gov.hk/products_and_services/products/publications/statistical_report/commerce_and_industry/index_tc.jsp)

（有關資料見各行業的按年統計調查報告）

- 創業精神、營商意欲及償債能力 — 包括新增和取消商業登記、個人或合夥人破產及強制清盤的數字。

[http://www.ird.gov.hk/dar/2008-09/table/tc/schedules\\_tc.pdf](http://www.ird.gov.hk/dar/2008-09/table/tc/schedules_tc.pdf)

（相關資料見附表 8）

[http://www.oro.gov.hk/cgi-bin/oro/stat\\_c.cgi](http://www.oro.gov.hk/cgi-bin/oro/stat_c.cgi)

- 香港的相對經濟自由度及競爭力 — 香港在不同國際機構編訂的經濟自由度及競爭力指數下的整體及勞工市場監管和彈性的分類指數排名。

<http://www.heritage.org/index/>

（上述連結只有英文資料）

<http://www.freetheworld.com/release.html>

（上述連結只有英文資料）

<http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Global%20Competitiveness%20Report/index.htm>

（上述連結只有英文資料）

[http://www.imd.ch/research/publications/wcy/wcy\\_online.cfm](http://www.imd.ch/research/publications/wcy/wcy_online.cfm)

（上述連結只有英文資料）

<http://chinese.doingbusiness.org/features/Highlights2010.aspx>

（上述連結為有關報告的摘要，全文見英文版本）

#### 4) 生活水平

- 就業收入 — 全職工人從主業所賺取的平均每月就業收入的名義及實質變動率。

[http://www.censtatd.gov.hk/products\\_and\\_services/products/publications/statistical\\_report/labour/index\\_tc\\_cd\\_B1050001\\_dt\\_latest.jsp](http://www.censtatd.gov.hk/products_and_services/products/publications/statistical_report/labour/index_tc_cd_B1050001_dt_latest.jsp)

- 消費物價通脹 — 甲類消費物價指數的變動率。

[http://www.censtatd.gov.hk/hong\\_kong\\_statistics/statistics\\_by\\_subject/index\\_tc.jsp?subjectID=12&charsetID=1&displayMode=T](http://www.censtatd.gov.hk/hong_kong_statistics/statistics_by_subject/index_tc.jsp?subjectID=12&charsetID=1&displayMode=T)

---

(1) 這裡的稅前及折舊前盈利率，是指未扣除稅項、折舊(depreciation)、出售物業、機器及設備的收益/虧損(gain/loss on disposal)、枯帳(bad debts)/撇帳(write-off)、攤銷(amortisation)及撥備(provision)等支出的盈利，相對業務收益的比率。這盈利與商業會計中的未計利息、稅項、折舊及攤銷前的收益(EBITDA)相若。