

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)

《2012 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》

《2012 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》

引言

在二零一二年十二月十一日的會議上，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《2012 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》。

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《2012 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》。

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，而非生活工資，以防止工資過低，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，以及不會對弱勢工人的就業機會造成重大的負面影響。

4. 最低工資委員會(委員會)已達成共識，並在其報告(載於

附件C)中建議將法定最低工資水平由現行的每小時 28.0 元調整至每小時 30.0 元，即 2.0 元或 7.1% 的調升。政府知悉委員會按以數據為依歸的原則，客觀及持平地檢討及研究法定最低工資水平。委員會審視了「一籃子指標」的表現，以評估首個法定最低工資水平實施時的社會經濟和就業情況及其影響。委員會全面分析了統計調查及專題研究所提供的數據及實證資料，例如政府統計處(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)，以及政府委託顧問就「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」所進行的專題研究(連鎖反應研究¹)。委員會考慮了相關組織及人士在諮詢期間提供的意見，以及檢討法定最低工資水平的其他相關考慮因素。委員會制訂了評估不同法定最低工資測試水平的影響的評估框架，以估算有關水平對僱員、企業、通脹及失業率的可能影響。委員會考慮到在建議法定最低工資水平至其實施期間難免有一段時間差距，因此已就短期經濟及勞工市場的前景作出情景假設，力求在檢討法定最低工資水平時可作更全面的考慮。

5. 根據委員會基於統計處二零一一年收入及工時調查的數據估算，法定最低工資的建議水平可涵蓋約 327 200 名僱員，佔香港所有僱員²11.7%。由於過去一年工資持續上升，實際涉及僱員人數及涵蓋率在法定最低工資水平上調時會比估計為少。基於截至二零一二年年中的薪酬趨勢，估算涉及僱員人數約為 223 100 人，佔所有僱員的百分比約為 7.9%。如果工資在未來數

¹ 法定最低工資令低薪人士與較高職級人士的工資差距收窄。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，從事一些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。

² 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。

月持續上升，涉及僱員人數及涵蓋率可能會進一步減少。如以 327 200 名涉及僱員的時薪被調升至法定最低工資的建議水平來計算，其平均加薪幅度為 5.4% 至 5.5%³。如計及薪酬階梯連鎖反應的影響在內，涉及僱員的平均加薪幅度將會更高，估計會達 7.3%。涉及的僱員大多會因法定最低工資水平獲調高而受惠。縱使可能有個別僱員或會因僱主採取控制勞工成本的措施而受影響，但在考慮企業在不同經濟情景所採取的應對策略後，大部分涉及僱員的就業收入仍會因法定最低工資水平上調而獲得一定程度的提升。

6. 對企業而言，如按《最低工資條例》的工資定義估算，法定最低工資的建議水平帶來的額外薪酬開支約為 13 億 5,000 萬元。如計上企業在符合法定要求以外所支付的休息日和用膳時間薪酬（這是如果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），以及連鎖反應的影響所產生的額外勞工成本，整體額外薪酬開支會增加至約 20 億元，增加幅度約為 0.3%。根據委員會的分析，有關的額外薪酬開支對大部分行業（包括低薪行業⁴）的影響相對溫和。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的影響，相信有關的成本增幅是大部分行業大致可以承受的，惟對個別行業的影響或會較為明顯。對於已錄得虧損，或者以低工資及低價格，而非生產力及產品質素來競爭的

³ 平均加薪幅度按《最低工資條例》的工資定義及總薪酬（即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休息日及/或用膳時間薪酬））的定義計算。

⁴ 「低薪行業」指僱用較多低薪僱員（即賺取的時薪屬於整體每小時工資分布中最低十分位數的僱員），或低薪僱員佔行業內僱員總數比例較高的行業。根據此準則及二零一一年收入及工時調查的結果，委員會識別了四個行業（15 個細分行業）作為「低薪行業」，這些行業包括：(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）。

企業，它們則可能會面對較大的壓力。

7. 對失業率的影響方面，在考慮到不同經濟情景的勞工市場動態因素(包括：基層職位增加的速度、低薪職位的流失、基層勞動人口的增長，以及法定最低工資水平上升對勞動人口的刺激作用)後，委員會估計在「基本方案」下(即假設二零一三年上半年按年實質經濟增長為 1.0%)，整體失業率會上升約 0.3 個百分點。由於現時香港的失業率仍處於較低水平，預計法定最低工資的建議水平對失業率的影響應不會令勞工市場顯著惡化。在通脹的影響方面，假如額外的工資增幅全數轉嫁至產品和服務的價格上，估計綜合消費物價指數會上升約 0.3 至 0.4 個百分點⁵。以甲類消費物價指數作為量度基層市民的通脹指標而言，估算升幅約 0.5 至 0.6 個百分點⁵。不過，由於出現僱主將額外工資增幅全數轉嫁的機會不大，對通脹的實際影響應該較上述的估算為溫和。

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稱職地履行職責，檢討法定最低工資水平，而其研究基礎是合理及平衡的。委員會詳細及審慎地考慮了不同的社會、經濟及就業因素，並進行全面分析及評估。委員會亦透過廣泛的諮詢，以全面考慮社會各界的意見。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。觀乎委員會中的討論，政府認同建議的水平已在最大程度上平衡僱員及僱主的利益。故此，行政長官會同行政會議接納並採納委員會建議的每小時 30.0 元為法定最低工資的修訂水平。

⁵ 根據委員會的資料，前者(即綜合消費物價指數上升 0.3 個百分點及甲類消費物價指數上升 0.5 個百分點)為委員會按僱員收取的總薪酬(即按《最低工資條例》定義所估算的工資，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休息日及/或用膳時間薪酬))估算，後者(即綜合消費物價指數上升 0.4 個百分點及甲類消費物價指數上升 0.6 個百分點)為按僱員總薪酬及薪酬階梯連鎖反應的影響估算。

9. 經修訂的法定最低工資水平將於二零一三年五月一日生效。於下一個勞動節(即首個最低工資水平於二零一一年五月一日生效後兩年)實施新水平，是務實及合理的安排。由新水平於二零一二年十二月十四日刊憲(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)，並讓僱主和商界為法定最低工資水平的上調作準備。在實施前，勞工處會展開宣傳和推廣活動，以加深市民大眾對新法定最低工資水平的認識。

(B) 就備存工作時數紀錄的修訂金額上限

10. 根據《僱傭條例》，如僱員屬《最低工資條例》所指的僱員，僱主須備存該僱員於某工資期內的總工作時數紀錄。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，僱主可獲豁免備存僱員於該工資期內的總工作時數紀錄。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 28.0 元的法定最低工資水平，現行每月金額上限訂為 11,500 元。如當每小時 30.0 元的法定最低工資修訂水平於二零一三年五月一日實施，每月金額上限應按法定最低工資水平調升的百分比(即 7.1%)，按比例增加並在四捨五入後調高至 12,300 元。為配合新的法定最低工資水平的實施，經修訂的金額上限將會與修訂水平同日生效，即二零一三年五月一日。

公告

12. 《2012 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》會修訂《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。
《2012 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》會修訂《僱傭條例》附表 9 以修改備存工作時數紀錄的金額上限。

立法程序時間表

13. 立法程序時間表如下 –

刊登憲報 二零一二年十二月十四日

提交立法會 二零一二年十二月十九日

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。有關建議對經濟、可持續發展及財政的影響，載於附件D。

D

15. 在新的工資水平生效後，政府決策局及部門的外判商的僱員，將可根據《最低工資條例》的規定，有權獲付不少於法定最低工資修訂水平的工資。例子包括政府服務合約承辦商的僱員，以及由中介公司供應以提供政府服務的中介公司僱員。此外，政府當局已承諾向僱員，包括公務員及非公務員，支付不低於《最低工資條例》所訂明當時的法定最低工資水平。

公眾諮詢

16. 委員會根據其法定職能，進行了廣泛及深入的諮詢，包括八個星期的公眾諮詢及兩輪諮詢會面，收集口頭和書面意見，以了解相關組織及公眾人士對法定最低工資水平的觀點及關注。委員會透過公眾諮詢共收到 774 份書面意見，並在諮詢會面中與 139 個相關組織會面。修訂備存工作時數紀錄的金額上限是因應採納每小時 30.0 元為法定最低工資的修訂水平而提出。立法會人力事務委員會已於二零一二年十一月二十日就檢討法定最低工資水平事宜與政府當局及 49 個團體和個別人士會面。

宣傳安排

17. 我們會發出新聞稿，並會安排勞工處發言人處理新聞界的查詢。

查詢

18. 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

二零一二年十二月

《2012 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》

《2012 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 2013 年 5 月 1 日起實施。

2. 修訂《最低工資條例》

現按第 3 條所列方式，修訂《最低工資條例》(第 608 章)附表 3，藉以調高該附表指明的、於現時有效的每小時工資額，並指明該項調高的生效日期。

3. 修訂附表 3(訂明每小時最低工資額)

(1) 附表 3，第 2 欄 —

廢除

“第 9 條開始實施的日期”

代以

“2011 年 5 月 1 日”。

(2) 在附表 3 的末處 —

加入

“\$30

2013 年 5 月 1 日”。

行政會議秘書

行政會議廳

2012 年 月 日

註釋

僱員的每小時最低工資額，是藉著參照《最低工資條例》(第 608 章)附表 3 指明的訂明每小時最低工資額，而根據該條例規定的。本公告修訂該附表，以將訂明每小時最低工資額由\$28 調高至\$30，自 2013 年 5 月 1 日起生效。另外，就原先的訂明每小時最低工資額的生效日期，本公告以其實際日期，取代“第 9 條開始實施的日期”。

《2012 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《2012 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

“\$11,500”

代以

“\$12,300”。

勞工處處長

2012 年 12 月 11 日

註釋

就《最低工資條例》(第 608 章)所指的僱員而言，《僱傭條例》(第 57 章)規定僱主備存該僱員於每段工資期的總工作時數的紀錄。但該規定只在以下情況下適用於某工資期：須就該工資期支付予該僱員的工資，其款額少於《僱傭條例》附表 9 所訂的金額上限，或(如工資期不是以月份計)少於按比例計算的款額。

2. 因應將訂明每小時最低工資額調高至\$30(藉《2012 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》調高者)，本公告修訂該附表 9，以將該金額上限由每月\$11,500，調高至每月\$12,300。

最低工資委員會 2012 年報告

防止工資過低

盡量減少低薪職位流失

維持香港的經濟發展
及競爭力

目錄

	頁數
目錄	1
統計圖一覽	3
統計表一覽	7
主席序言	9
成員	11
摘要	14
1 簡介	20
1.I 背景及法定職能	20
1.II 成員組織及名單	20
2 最低工資委員會的工作	22
2.I 履行職責的基本原則	22
2.II 最低工資委員會工作的詳情	23
3 首個法定最低工資水平實施時的社會經濟情況	33
3.I 宏觀經濟環境	33
3.II 本地勞工市場	36
3.III 物價	40
4 首個法定最低工資水平的影響	43
4.I 對僱員的影響	46
4.II 對企業的影響	59
4.III 對香港勞工市場、物價及宏觀經濟的影響	66
4.IV 觀察	79
5 達致法定最低工資建議水平的考慮因素	82
5.I 「一籃子指標」	82
5.II 相關組織及人士的意見	89
5.III 其他相關考慮因素	97
5.IV 影響評估	99
6 法定最低工資的建議水平	111
6.I 法定最低工資的建議水平	111
6.II 對僱員的影響	112
6.III 對企業的影響	125
6.IV 對整體失業率及通脹的影響	132
6.V 觀察	134
7 建議	135

	頁數
附錄	137
I 最低工資委員會考慮的「一籃子指標」	137
II 主要統計調查的方法的變更	140
III 出席諮詢會面的相關組織名單	142
IV 其他地方檢討最低工資水平的經驗	148
V 影響評估的方法	152
VI 統計附件	164
縮寫	177
詞彙	178
參考資料	188

統計圖一覽

	<u>頁數</u>
2.1 最低工資委員會研究法定最低工資水平的過程	24
3.1 經濟增長勢頭自 2011 年第二季起逐步減慢	34
3.2 (a) 貨物出口自 2011 年第二季起明顯轉弱；服務輸出亦在踏入 2012 年後逐步放緩	35
(b) 私人消費開支及整體投資開支在 2011 年錄得可觀增長，但在 2012 年上半年增長轉趨溫和	35
3.3 營商氣氛普遍轉趨審慎	36
(a) 業務展望	
(b) 就業人數預期變動	
3.4 就業人數及勞動人口顯著上升，特別是較低技術職業組別的就業人數有顯著增幅	37
3.5 由於與內需相關行業的勞工需求強勁，勞工市場保持堅穩	38
3.6 失業和就業不足情況在過去一年不斷改善，失業率亦在低位徘徊，勞工市場大部分時間處於全民就業的狀態	38
(a) 失業率	
(b) 就業不足率	
3.7 全職僱員的平均每月就業收入在 2011 年及 2012 年上半年均有所增長，當中以基層僱員的收入增幅最為明顯	39
(a) 名義平均每月就業收入	
(b) 實質平均每月就業收入	
3.8 食品價格及私人房屋租金的升幅為 2011 年通脹壓力的主因	41
3.9 勞工成本及租金自 2011 年起顯著增加	41
3.10 通脹壓力在 2011 年急升，踏入 2012 年後轉趨緩和	42
(a) 綜合消費物價指數	
(b) 甲類消費物價指數	
4.1 2011 年低薪僱員的社會經濟特徵	45
4.2 按行業劃分的 2011 年低薪僱員佔業內僱員的百分比	46

	<u>頁數</u>
4.3 2010 年及 2011 年每月工資分布及按年增幅	47
(a) 所有僱員	
(b) 全職僱員	
4.4 按年齡組別與教育程度劃分的所有僱員每月工資中位數的增幅	48
(a) 按年齡組別	
(b) 按教育程度	
4.5 按行業與職業組別劃分的所有僱員每月工資中位數的增幅	49
(a) 按行業劃分	
(b) 按職業組別劃分	
4.6 首個法定最低工資水平對工資的一次性推動效應	50
(a) 名義工資指數	
(b) 實質工資指數	
4.7 低薪職業在首個法定最低工資水平實施後的薪金升幅	50
4.8 全職僱員由 2011 年第一季至 2012 年第二季的平均每月就業收入按年增減百分率	51
(a) 名義就業收入	
(b) 實質就業收入	
4.9 每小時工資百分位數增減率與中位數增減率的比較（所有行業）	55
4.10 每小時工資百分位數增減率與中位數增減率的比較（低薪行業）	56
4.11 按行業劃分的享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的全職僱員的百分比	58
4.12 配對目標僱員享有有薪休息日或有薪用膳時間的百分比的變化	59
(a) 有薪休息日	
(b) 有薪用膳時間	
4.13 按行業劃分的總經營開支組合	60
4.14 零售業及飲食業的總成本組合	61

	<u>頁數</u>
4.15 按行業劃分的盈利率分布	61
4.16 按行業劃分的 2012 年 6 月勞工需求及職位空缺的按年增減百分率	62
(a) 勞工需求	
(b) 職位空缺	
4.17 按失業原因劃分的失業人數佔整體失業人數的百分比	63
4.18 新增與取消商業登記數目／破產及強制清盤呈請的變化	65
(a) 新增與取消商業登記數目	
(b) 破產及強制清盤呈請	
4.19 零售業及飲食業業務收益的按年增減百分率	66
(a) 零售業總銷貨額	
(b) 食肆總收益	
4.20 按行業分析的失業率的變化	68
4.21 自僱比率在大部分低薪行業有所回落	70
4.22 2011 年 5 月至 6 月相比 2010 年第二季按行業劃分的較低技術僱員每周工作時數中位數的按年增減百分率	73
4.23 2012 年第二季按行業劃分的較低技術僱員每周平均工作時數的按年增減百分率	73
4.24 香港與選定經濟體系勞工生產力的增減百分率	77
4.25 香港與選定經濟體系名義單位勞工成本的按年增減百分率	78
(a) 亞洲經濟體系	
(b) 選定先進經濟體系	
5.1 在不同法定最低工資測試水平的每年額外薪酬開支金額	100
5.2 企業應對法定最低工資的策略	101
5.3 進行影響評估的研究框架	102
5.4 涉及僱員數目及百分比	103
5.5 在不同法定最低工資測試水平可能被裁減的涉及僱員人數的估算	104
5.6 在不同法定最低工資測試水平被減工時的等量全職職位數目的估算	104
5.7 在不同法定最低工資測試水平額外薪金開支相對盈利的比例的估算	105
5.8 在不同法定最低工資測試水平轉盈為虧的企業數目	106

	<u>頁數</u>
5.9 不同法定最低工資測試水平對通脹的影響	107
(a) 綜合消費物價指數	
(b) 甲類消費物價指數	
5.10 最低工資委員會的影響評估框架內不同因素的互動關係	108
5.11 在不同法定最低工資測試水平從事基層職位的失業人數估算	109
5.12 不同法定最低工資的測試水平對失業率的影響	110
6.1 涉及僱員的社會經濟特徵	113
6.2 按行業分析的涉及僱員人數及百分比	114
6.3 中小型企業的涉及僱員人數	114
6.4 按行業分析的涉及僱員工資增加幅度的估算	117
6.5 按行業分析可能被裁減的僱員人數的百分比	120
6.6 按行業分析涉及僱員享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的情況（2011年5月至6月）	123
6.7 按行業分析可能被重組薪酬組合的僱員人數的百分比	124
6.8 按行業分析的額外薪金開支相對盈利的比例	127
6.9 保安服務及中小型安老院舍的盈利率分布估算	130

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	25
2.2 最低工資委員會考慮的「一籃子指標」概要	27
3.1 多個主要行業的經濟活動增長自 2012 年年初逐步減慢，令就業前景存在變數	40
4.1 2011 年按行業分析的屬於整體每小時工資最低十分位數的僱員	44
4.2 2010 年及 2011 年每小時工資分布	52
4.3 2010 年及 2011 年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	53
4.4 2010 年及 2011 年按行業劃分的不同每小時工資百分位數的比率	54
4.5 機構單位數目的變化	64
4.6 不同組別人士的就業情況	67
4.7 按行業分析的僱員人數及失業率的變化	69
4.8 按行業分析的兼職僱員比率及就業不足僱員佔兼職僱員比率的變化	71
4.9 勞動人口及勞動人口參與率的變化	75
4.10 2007 年至 2012 年消費物價指數的按年增減率	76
4.11 香港在全球經濟自由度及競爭力排名	79
5.1 最低工資委員會就四個經濟情景作出的假設	88
5.2 不同行業在不同法定最低工資測試水平的盈利率變化	106
6.1 按行業分析的法定最低工資建議水平相對時薪百分位數的比率	116
6.2 涉及僱員的平均月薪變化	118
6.3 將涉及僱員的時薪上調至\$30.0，而企業採取削減勞工成本策略後，仍獲保留職位的涉及僱員的平均月薪	119
6.4 在不同經濟情景可能被裁減的涉及僱員人數及百分比的估算	120
6.5 在不同經濟情景可能被減少的工時總數及等量全職職位數目的估算	121

	<u>頁數</u>
6.6 按行業分析可能被減少的工時總數佔總工時的百分比的估算	122
6.7 在不同經濟情景可能被重組薪酬組合的涉及僱員人數及百分比的估算	123
6.8 不同行業的額外薪酬開支的估算	126
6.9 在不同經濟情景企業以盈利抵銷額外薪酬開支後不同行業盈利率下降幅度的估算	129
6.10 在不同經濟情景估計轉盈為虧的企業數目及企業內的總僱員人數	131
6.11 在不同經濟情景從事基層職位的失業人數及失業率的升幅估算	133

主席序言

- 1 經過社會多年的廣泛討論和凝聚共識，法定最低工資於2011年5月1日在香港實施，進一步保障基層僱員的待遇，是勞工政策發展上的重要里程碑。首個法定最低工資水平訂在每小時28.0元，基層僱員的收入得到明顯的實質改善；受惠於經濟暢旺，以及勞工市場相對緊絀，紓緩了法定最低工資帶來的壓力；加上得到很多企業及僱員的接受，整體運作亦大致暢順。對首個法定最低工資水平在香港順利推行，社會普遍感到滿意。
- 2 法定最低工資水平的建議對僱員、商界及整體社會具有廣泛及深遠的影響，最低工資委員會（委員會）肩負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，我們全體成員對於獲交託這項任務，深感責任重大。
- 3 在研究及審議法定最低工資水平的過程中，委員會進行了廣泛諮詢，全面和認真地考慮社會各界的意見。透過兩輪與相關組織的諮詢會面，我們蒐集到十分寶貴的意見，深入了解有關組織對檢討法定最低工資水平的看法，以及他們對首個法定最低工資水平實際影響的意見。委員會亦進行公眾諮詢，收集社會各界的書面意見，以掌握他們對法定最低工資影響的關注。有關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。我們藉此機會向出席委員會諮詢會面，或曾向委員會提交書面意見的組織及社會人士所作出的坦誠交流致以衷心的感謝。
- 4 委員會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，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數據。秘書處為我們提供了大量不可或缺的分析，以及後勤和技術支援，就此我們對秘書處的同事表示謝意。此外，有關政府部門亦不斷完善相關統計調查，特別是「收入及工時按年統計調查」及「經濟活動按年統計調查」，以配合我們研究法定最低工資水平的工作。我們在此感謝勞工及福利局、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，在各方面提供的大力協助。

- 5 法定最低工資需要訂在恰當的水平，才能在防止工資過低，盡量避免低薪職位流失，以及維持香港的經濟發展及競爭力幾項目標之間取得平衡。委員會的成員來自勞工界、商界、學術界和政府，我們從多方面作出審視及考慮，經過反覆的分析研究及深入的討論，透過對不同意見的了解和尊重，凝聚和最終達致共識。

- 6 委員會能就法定最低工資的建議水平達成共識，實有賴委員會全體成員一直以來的積極參與及利群精神。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數據和進行透徹的討論。在整個過程中，不同成員均以社會的整體利益為先，持開放的態度聆聽及考慮所有證據，透過理性與客觀的討論，共同努力達致共識。作為委員會主席，我非常感激各成員對委員會工作的投入及貢獻。

- 7 本建議報告提出的建議方案是在委員會全體成員一致同意與支持的情況下達成。我們深信有關建議照顧到僱員、僱主以至整體社會的利益，有利於防止工資過低、避免低薪職位流失和維持香港的經濟發展及競爭力。我謹此向行政長官會同行政會議提交《最低工資委員會報告》，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

2012 年 10 月

成員

主席



翟紹唐先生，資深大律師，太平紳士

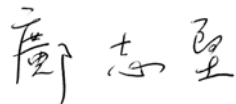
非官方成員^(*)



陳章明教授，銅紫荊星章，太平紳士



張仁良教授，銅紫荊星章，太平紳士



鄭志堅先生



劉千石先生，太平紳士



劉嘉時女士



李啟明

李啟明先生，金紫荊星章，太平紳士



麥瑞琼

麥瑞琼女士



孫永泉

孫永泉教授



黃傑龍

黃傑龍先生

(*) 按姓氏英文字母次序排列

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

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 假定法定最低工資水平調整的建議會在 2013 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 28.0 元調整至每小時 30.0 元，增幅為 2.0 元（或 7.1%）。

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。法定最低工資對就業、社會及經濟的影響深遠，而社會各界對法定最低工資水平亦有不同的意見及關注。為了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，除參考相關的「一籃子指標」的數據外，亦詳細分析工資分布數據及其他調查所得的結果，和考慮社會各界的意見，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，就各項有關釐定法定最低工資水平具爭議性的議題進行研究，並以達致共識為目標。我們將委員會的研究過程保密，以確保建立共識的過程不會受到不必要的影響。不過，我們了解到委員會的工作備受關注，故當有顯著進展時，便向公眾交代工作及公開我們在進行研究時參考的數據和資料。

第 3 章：首個法定最低工資水平實施時的社會經濟情況

- V 法定最低工資在較佳的宏觀經濟情況下實施，會有助紓緩對就業及企業盈利所造成的壓力，並鼓勵更多人士投入勞工市場。反之，倘若在經濟欠佳時實施，法定最低工資對營商環境的影響便會更明顯

地浮現，勞工需求亦會因而下降。故此，委員會在評估法定最低工資水平的潛在影響時，必須分析法定最低工資實施時的社會經濟情況。

- VI 法定最低工資於 2011 年 5 月 1 日實施，適逢香港經濟暢旺，內部需求強勁，商業活動顯著擴張，勞工需求持續殷切，為首個法定最低工資水平的實施提供了十分有利的環境。香港在過去一年多的時間處於接近全民就業的狀態，商業活動蓬勃令勞工市場保持暢旺，大大紓緩了首個法定最低工資水平對勞工市場造成的壓力，惟整體物價及企業面對的成本壓力在 2011 年大部分時間亦顯著上升。不過，在外圍經濟環境下行風險日增的情況下，香港經濟增長自 2011 年下半年起大幅放緩，2012 年上半年僅以低速增長。多個主要行業的經濟活動增長自 2012 年年初已逐步減慢，令就業前景存在變數。隨著經濟走弱，通脹已見緩和。

第 4 章：首個法定最低工資水平的影響

- VII 聘用低薪僱員較多的行業會較受法定最低工資的影響。委員會參考了臨時最低工資委員會（臨時委員會）的界定，將每小時工資屬於整體分布中最低十分位數的僱員識別為「低薪僱員」。按臨時委員會的定義及 2011 年「收入及工時按年統計調查」的結果，我們認為可繼續沿用臨時委員會所識別的四個行業（包括：零售業；飲食業；物業管理、保安及清潔服務；及其他低薪行業）及其 15 個細分行業作為「低薪行業」。
- VIII 受惠於香港過去一年經濟處於上行周期，首個法定最低工資水平帶來的正面影響較負面影響為多。首個法定最低工資水平的影響可歸納為三方面。首先是對僱員的影響：有關數據顯示，低薪僱員的工資在扣除通脹後亦有可觀的實質增長，顯示法定最低工資有助提高基層僱員的生活質素。但不同職級及工種的工資差距同時收窄，導致一些工作環境較遜色的行業面對招聘困難，僱主一般也要連帶調升工資已達法定水平的員工的薪酬以挽留人才。相關研究發現，零售業及飲食業在一定程度上受連鎖反應的影響，惟數據亦顯示企業在法定最低工資實施後，並未有大幅削減僱員福利以抵銷勞工成本的增加。

- IX 其次是對企業的影響：首個法定最低工資水平的實施增加了企業的薪酬成本，尤其以低薪行業為甚。由於低薪行業的整體盈利率較其他行業低，故不少人士擔心法定最低工資會減低這些行業的招聘意欲，甚至大幅減少人手，同時或會令部分利潤已經相當微薄的企業轉盈為虧、甚至倒閉。不過，由於首個法定最低工資水平實施時適逢經濟暢旺，企業的招聘意欲大致保持正面，並沒有出現大量裁減員工的情況，反而機構單位數目不斷上升至歷史新高。雖然首個法定最低工資水平實施後企業盈利的資料還未備悉，令我們未能就此作出進一步的分析，但隨著過去一年經濟活動擴張，特別是零售業的業務收益在首個法定最低工資水平實施初期仍相當可觀，加上整體機構單位數目不斷上升至歷史新高，可見創業意欲大致保持正面。
- X 最後是有關香港勞工市場、物價及宏觀經濟的影響：首個法定最低工資水平實施至今，失業率大致維持在低水平，勞工市場處於接近全民就業的狀況。雖然個別行業的工作時數出現下跌的情況，兼職比率亦因季節性的人手需求或招聘困難而有所上升，然而整體的變化不大。另外，法定最低工資的實施明顯有助提升了就業意欲，整體勞動人口持續增加，不同年齡或教育程度組別的勞動人口參與率也有所上升，特別是女性和較年長人士。此外，就個別消費品，由於勞工成本所佔的比例較大，其價格明顯較過去幾年高，可見首個法定最低工資水平或多或少亦推高了通脹。不過，香港在多個國際權威機構的整體經濟自由度及競爭力的世界排名至今仍位居前列，可見外界對本港的競爭力及營商環境仍保持信心。

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，檢討法定最低工資水平。在就有關水平作出建議時，委員會主要考慮了以下四項因素，包括：「一籃子指標」；相關組織及人士的意見；其他相關考慮因素；及影響評估。
- XII 委員會識別的「一籃子指標」涵蓋反映最新社會經濟及就業情況的廣泛資料，包括整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力及社會共融四個範疇，以評估首個法定最低工資水平實施至今所帶來的影響，並就本地經濟前景及通脹趨勢作出情景假設。「一籃子指標」的數

據顯示，雖然首個法定最低工資水平的影響似乎正面多於負面，但這主要是由於 2011 年香港經濟比預期強勁，很大程度紓緩了法定最低工資對經濟、就業市場及企業帶來的壓力；而整體經濟增長自 2011 年後期顯著放緩，外圍經濟環境亦愈趨嚴峻。鑑於 2013 年的宏觀經濟情況很可能與 2011 年首個法定最低工資水平實施時的強勁經濟格局有所不同，委員會認為必須審慎地就法定最低工資水平作出建議。

- XIII** 在檢討的過程中，廣泛諮詢至為重要。透過與相關組織的會面及討論，以及收集社會上不同人士的意見，委員會能更全面掌握首個法定最低工資水平對社會、經濟及不同行業（特別是低薪行業）的影響，以及社會各界對檢討有關水平的意見及關注。相關組織及人士普遍認為首個法定最低工資水平沒有對企業帶來預期的負面影響，但商會及僱主代表認為現時經濟前景並不明朗，委員會檢討法定最低工資水平時，應考慮企業在經濟下行時要有作出調節的靈活性，並普遍建議應維持現時時薪 28 元的法定最低工資水平。但勞工組織則指出，2012 年香港經濟仍然有增長，因此委員會對香港的經濟前景毋須過份悲觀，並普遍認為法定最低工資水平應調升至時薪 33 元至 35 元，才足夠應付僱員及其家庭的基本生活需要。
- XIV** 由於並非所有與檢討法定最低工資水平相關的因素都可以「一籃子指標」來量化，因此委員會亦考慮了其他不能完全量化的相關考慮因素。這些因素包括：提升僱員生活質素、保留市場調節的空間、提升就業意欲、因工資上升而造成的額外成本，以至法定最低工資實施對產品及服務質素、不同行業或職位之間的薪酬差距、弱勢社群及社會和諧的影響。此外，委員會亦考慮到由於法定最低工資實施的時間尚短，其他影響可能還未完全浮現。
- XV** 法定最低工資水平調整的影響某程度上取決於實施時的經濟情況，以及隨後企業的應對策略。為了解法定最低工資的建議水平對僱員、企業和通脹及失業率的影響，委員會就低薪行業及其他行業在不同的經濟狀況下，就企業可能會採取不同的應對策略作出一系列的假設，藉以評估不同法定最低工資測試水平的潛在影響。

第 6 章：法定最低工資的建議水平

XVI 為符合委員會的法定職能及在各方訴求中取得適當的平衡，委員會按以數據為依歸的原則，就法定最低工資水平作出檢討及建議。委員會亦考慮到在建議法定最低工資水平至其實施期間難免有一段時間差距，因此已就短期經濟及勞工市場的前景作出情景假設，力求在檢討法定最低工資水平時可作更全面的考慮。我們就第 5 章所列的考慮範疇作客觀、理性及深入的討論後，一致同意建議法定最低工資水平上調至每小時 30.0 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 2011 年 5 月至 6 月賺取時薪低於 30.0 元的僱員人數為 327 200 人，佔所有僱員的百分比（即涵蓋率）為 11.7%。由於數據滯後，實際涵蓋率和僱員人數會比估算為少。雖然涉及僱員大多會因建議水平獲調高而受惠，但部分僱員亦可能因此被減工時、薪酬組合被重組，甚至被裁減。對企業而言，如果計上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），和連鎖反應的影響所產生的額外勞工成本，整體額外薪酬開支會增加約 20 億元，增加幅度約為 0.3%。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的影響，相信有關的成本增幅是大部分行業可以承受的，惟對個別行業的影響或會較明顯。至於對失業率的影響評估方面，在「基本方案」下（即假設 2013 年上半年按年實質經濟增長為 1.0%），估計整體失業率會上升約為 0.3 個百分點，當中涉及的基層僱員人數約為 9 800 人至 11 300 人。現時香港失業率仍處於較低水平，預計法定最低工資的建議水平應不會令勞工市場顯著惡化。此外，假如額外的工資增幅全數轉嫁至產品和服務的價格上，估計綜合消費物價指數會上升約為 0.3 至 0.4 個百分點，低薪僱員料會受較大影響，原因是日常必需品的價格受法定最低工資上調的影響一般較其他消費項目為大。以甲類消費物價指數作為量度基層市民的通脹指標而言，估算升幅約為 0.5 至 0.6 個百分點。不過，由於出現全數轉嫁的機會不大，對通脹的實際影響應該較上述的估算為小。

XVIII 委員會相信有關水平已平衡各方面的需要，並有助提升基層僱員的生活質素、關顧弱勢社群的就業情況、提升就業意欲及促進社會和諧；而同時也令市場保留一定程度的調節空間，對產品及服務質素相信亦不會帶來太大的負面影響。

第 7 章：建議

XIX 根據委員會的法定職能，我們須就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議提交建議。經過審慎客觀的研究及反覆論證，我們達成一致共識，建議法定最低工資水平上調至每小時 30.0 元。如這個法定最低工資水平獲得接納及實施，我們亦建議政府積極協助僱主及僱員清楚知悉他們的相關法定責任和權益。

1 簡介

1.I 背景及法定職能

1.1 為回應社會對為低薪僱員提供工資保障的訴求，行政長官於 2008 年 10 月的施政報告宣布推行法定最低工資。在政府制訂主體法案的同時，行政長官在 2009 年 2 月下旬委任臨時最低工資委員會（臨時委員會），負責向行政長官建議首個法定最低工資的水平。立法會於 2010 年 7 月 17 日通過《最低工資條例草案》，為法定最低工資制度奠定了法律基礎，而臨時委員會亦於同年 10 月以確立工資下限、保障基層僱員為目標，向行政長官提交報告，建議將首個法定最低工資水平訂於每小時 28.0 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，首個法定最低工資水平由 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.II 成員組織及名單

1.4 首屆委員會成員由行政長官委任，任期兩年，由 2011 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。

1.5 首屆委員會的成員名單如下：

主席	翟紹唐先生，資深大律師，太平紳士
非官方成員^(*)	陳章明教授，銅紫荊星章，太平紳士
	張仁良教授，銅紫荊星章，太平紳士
	鄭志堅先生
	劉千石先生，太平紳士
	劉嘉時女士
	李啟明先生，金紫荊星章，太平紳士
	麥瑞琮女士
	孫永泉教授
	黃傑龍先生
官方成員	勞工及福利局常任秘書長 鄧國威先生，太平紳士（任期：2011 年 3 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日） 譚贛蘭女士，太平紳士（任期：由 2012 年 7 月 1 日起）
	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
秘書	首席勞工事務主任（法定最低工資） 許柏坤先生（任期：2011 年 3 月 1 日至 2012 年 3 月 14 日） 麥志東先生（任期：由 2012 年 3 月 15 日起）

(*) 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)作出的建議。而在考慮委員會檢討法定最低工資水平及作出建議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 2012 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，在執行職能時，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；以及維持香港的經濟發展及競爭力。委員會在建議法定最低工資的水平前，可以進行諮詢，分析數據及研究資料，以及考慮不同的意見。

2.3 法定最低工資對就業、社會及經濟的影響深遠，而社會各界對法定最低工資水平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，除參考相關的「一籃子指標」的數據外，亦詳細分析工資分布數據及其他調查所得的結果，和考慮社會各界的意見，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 為了能客觀持平地研究法定最低工資水平，委員會按以數據為依歸的原則，全面分析調查所得的數據及實證資料，並參考香港的社會、經濟及就業情況，和充分考慮社會各界的意見。我們在進行研究時，參考了從下列四項來源獲得的證據及資料：(1)統計調查及專題研究所提供的數據及資料，特別是政府統計處(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)，以及政府委託顧問就「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」所進行的專題研究(連鎖反應研究)；(2)相關組織及公眾人士在諮詢活動所提供的實

證數據、意見及資料；(3)有關其他地方經驗的資料搜集及研究；以及(4)學術文獻。我們在參考上述數據及資料後，就不同時薪水平進行影響評估，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 社會各界對法定最低工資水平十分關注。為增加委員會工作的透明度，我們適時發放新聞公布，並透過與傳媒會面及簡布會介紹委員會的工作，讓公眾得悉委員會的工作進展。委員會設有網頁，向公眾提供我們的工作及最新消息等資料。在進行公眾諮詢時，我們同時亦上載了研究法定最低工資水平所參考的相關資料及數據至委員會網頁，供公眾查閱。

2.6 然而，為確保委員會成員在討論時保持客觀中立，和免受外界不必要的影響或壓力，各委員一致同意將研究和討論過程保密，以免研究細節的披露會在社會上產生混亂及對委員造成不必要的壓力。基於這個原則，我們決定當工作有顯著進展時才向公眾匯報。

2.1.4 建立共識的原則

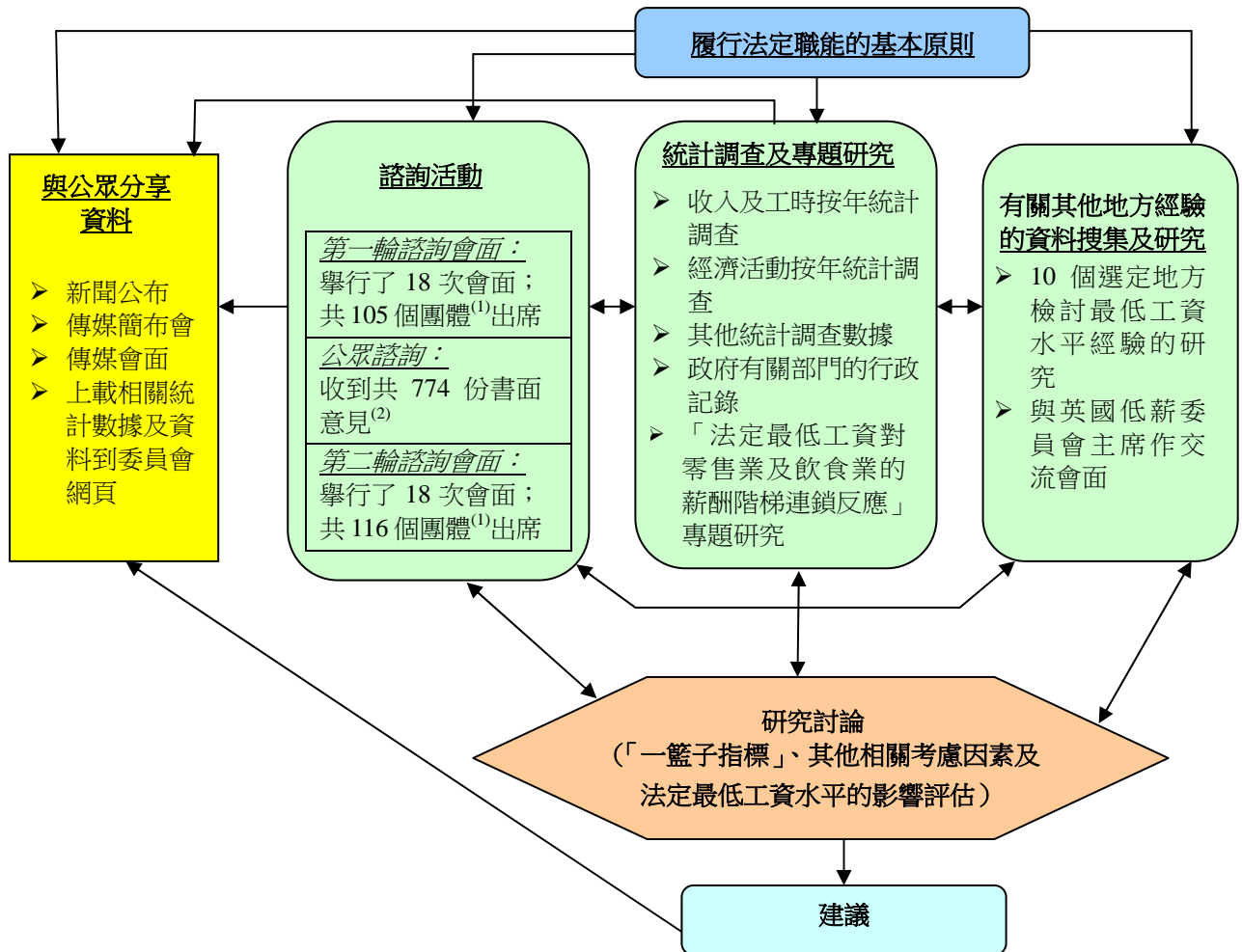
2.7 委員會參考了臨時最低工資委員會（臨時委員會）訂立首個法定最低工資水平的經驗，從委員會開始起已一致同意採納以建立共識為基礎的運作模式，透過理性討論，而非以對抗及「少數服從多數」的方法，就各項有關釐定法定最低工資水平具爭議性的議題進行研究，並以達致共識為目標。這做法的好處顯而易見，因為共識的建立包含對不同意見的了解和尊重，避免觀點局限於較狹窄的範圍，而其成果亦享有較高的認受性及能取得更廣泛的支持。

2.II 最低工資委員會工作的詳情

2.II.1 研究法定最低工資水平的過程

2.8 根據上述基本原則，我們考慮所有透過不同途徑收集到的數據及資料，從而透過達致共識定出法定最低工資的建議水平。有關的研究過程概述如下：

圖 2.1：最低工資委員會（委員會）研究法定最低工資水平的過程



- 註：(1) 委員會合共與 139 個相關組織進行了諮詢會面，部分相關組織同時出席第一輪及第二輪諮詢會面。
- (2) 其中一份意見書夾附 595 封內容相同的簽名信函。

2.9 簡而言之，我們首先分析有關本地社會經濟情況及首個法定最低工資水平的初步影響的數據，以開展整個研究過程；接著與相關組織及人士進行廣泛的諮詢，以及參考有關的統計數據及調查結果，並適時與傳媒和公眾分享工作進展。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
2011 年		
3 月 7 日	傳媒簡布會	• 分享委員會未來的工作展望。
	委員會會議	• 舉行首次會議。
	發放新聞公布	• 匯報委員會首次會議的內容。
4 月 19 日	委員會會議	• 舉行第 2 次會議。
5 月 31 日	設立網頁	• 與公眾分享委員會的工作進展及最新消息等資料。
8 月 25 日	與傳媒會面	• 匯報委員會準備工作的進展，包括： <ul style="list-style-type: none"> ✧ 制訂委員會的內務安排及工作準則； ✧ 審視 2010 年「收入及工時按年統計調查」及 2009 年「經濟活動按年統計調查」的主要結果； ✧ 就 2011 年「收入及工時按年統計調查」將會搜集的數據項目，向政府統計處提供意見；及 ✧ 研究有關監察法定最低工資實施後的社會經濟情況時可參考的「一籃子指標」；以及聽取政府計劃進行「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的介紹，並提供意見。
9 月 23 日	委員會會議	• 舉行第 3 次會議。
11 月 17 日、22 日及 23 日、12 月 1 日、20 日及 21 日	與相關組織進行第一輪諮詢會面	• 見報告第 2.20 段及第 2.21 段。
12 月 1 日	委員會會議	• 舉行第 4 次會議。
2012 年		
2 月 15 日	與英國低薪委員會主席作交流會面	• 在英國低薪委員會(Low Pay Commission)主席 David Norgrove 先生訪港期間，與他作交流會面，分享他在低薪委員會的寶貴工作經驗。
3 月 22 日	委員會會議	• 舉行第 5 次會議。
4 月 2 日至 5 月 28 日	上載有關統計數據及資料至委員會網頁供公眾查閱，並進行公眾諮詢，就法定最低工資水平邀請提供意見	• 見報告第 2.22 段至第 2.25 段。
4 月 12 日	發放新聞公布	• 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 2012 年 10 月 31 日或之前向行政長官會同行政會議提交法定最低工資水平的建議報告。
5 月 14 日	發放新聞公布	• 公布法定最低工資水平的公眾諮詢期將於 2012 年 5 月 28 日結束，籲請公眾人士及相關組織就法定最低工資水平提交書面意見。

日期	活動	詳情
2012 年		
5 月 29 日	上載有關資料至委員會網頁供公眾查閱	• 匯報委員會檢討法定最低工資水平的工作時間表。
6 月 14 及 15 日	與相關組織進行第二輪諮詢會面	• 見報告第 2.26 段至第 2.28 段。
6 月 19 日	上載有關資料至委員會網頁供公眾查閱	• 與公眾分享於 2012 年 6 月出席委員會第二輪諮詢會面的相關組織名單。
6 月 30 日	委員會會議	• 舉行第 6 次會議。
7 月 25 日	委員會會議	• 舉行第 7 次會議。
8 月 23 日	委員會會議	• 舉行第 8 次會議。
	發放新聞公布	• 匯報委員會在當日召開會議，就所得的數據資料及社會人士和相關組織的意見作出詳細分析、評估和慎重考慮。
9 月 5 日	委員會會議	• 舉行第 9 次會議。
	發放新聞公布	• 匯報委員會在當日召開會議，就所得的數據資料及社會人士和相關組織的意見作出詳細分析、評估和慎重考慮。
9 月 24 日	委員會會議	• 舉行第 10 次會議。
	發放新聞公布	• 匯報委員會在當日召開會議，就所得的數據資料及社會人士和相關組織的意見作出詳細分析、評估和慎重考慮。
9 月 25 日	發放新聞公布	• 公布委員會已就法定最低工資的建議水平達成一致共識，並會在 2012 年 10 月 31 日或之前向行政長官會同行政會議提交建議報告。
10 月 11 日	委員會會議	• 舉行第 11 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研究法定最低工資水平。在研究的過程中，我們進行了詳細及審慎的數據研究及分析，考慮「一籃子指標」以監察法定最低工資實施後的情況，和根據現有的數據和相關組織及人士所提供的意見及資料進行影響評估。因此，統計調查及專題研究所提供的數據和資料，在我們就法定最低工資水平進行研究及分析的過程中，有不可或缺的重要性。

(a) 「一籃子指標」

2.11 不同地方在釐定法定最低工資水平時，普遍會參考一籃子指標，以掌握有關社會經濟變化的詳細資料。臨時委員會在研究首個法定最低工資水平時所考慮的「一籃子指標」，涵蓋四個範疇，包括整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力及生活水平。委員會在臨時委員會的基礎上，進一步優化有關指標，將「生活水平」的範疇延伸為「社會共融」。「一籃子指標」不但涵蓋了委員會在法定職能規定所需考慮的關鍵因素，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，有助委員會檢討法定最低工資水平的工作。委員會考慮的「一籃子指標」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 章分析首個法定最低工資水平實施時的社會經濟情況，在第 4 章詳細分析「一籃子指標」中的社會、經濟及勞工市場數據，及在第 5 章闡述委員會考慮「一籃子指標」所涵蓋範疇的詳情。

表 2.2：最低工資委員會考慮的「一籃子指標」概要

考慮範疇	指標概要
1. 整體經濟狀況	1(a) 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) 工時
3. 競爭力	3(a) 生產力增長 3(b) 勞工成本 3(c) 企業的經營特色 3(d) 創業精神、營商意欲及償債能力 3(e) 香港的相對經濟自由度及競爭力
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「一籃子指標」中，由統計處負責進行的收入及工時調查及經濟活動調查為委員會的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、就業及人口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。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。

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 為支援我們就法定最低工資水平的分析，2011 年收入及工時調查和 2010 年經濟活動調查的調查方法已相應作出優化，有關詳情載於附錄 II。

(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，委員會同時參考了其他公布頻率較高的相關指標，以密切監察法定最低工資實施後的最新情況，其中包括統計處其他統計調查的數據（例如綜合住戶統計調查、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（例如摘自稅務局、破產管理署等的數據）。

2.16 為讓公眾人士對法定最低工資實施後的社會經濟情況和僱員工資分布及企業營運狀況有更全面的掌握，以便就法定最低工資水平提供意見，委員會將當時「一籃子指標」的最新數據及相關連結，以及補充統計資料上載到委員會的網頁，當中包括：(1)按行業及不同法定最低工資測試水平估算的涉及僱員數目及百分比；(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企業估計薪酬開支增加幅度；(4)按行業劃分的企業經營情況；及(5)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。

(d) 「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

2.17 臨時委員會在其報告中，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，以了解連鎖反應的可能影響。政府採納了有關建議，並委聘研究顧問就法定最低工資實施對零售業及飲食業的薪酬階梯所出現

的具體變化及連鎖反應的可能影響，作出專題研究。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，就法定最低工資對有關行業薪酬階梯連鎖反應的可能影響進行評估。委員會參考該專題研究所進行的分析及研究載於第 4 至第 6 章。

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。為搜集及了解相關組織及人士對法定最低工資水平的意見及關注，委員會進行了深入及廣泛的諮詢，與有關組織及人士交流及聽取意見，更透過諮詢會面及上載相關資料至委員會的網頁，與有關組織及人士分享委員會的初步構思，加強委員會工作的透明度。

2.19 委員會的諮詢工作，包括進行公眾諮詢及兩輪諮詢會面，以收集相關組織及人士的書面和口頭意見。委員會在公眾諮詢期間共收集到 774 份意見書，並曾與 139 個相關組織會面，部分組織同時出席了第一輪及第二輪諮詢會面。這些相關團體包括：勞工組織、商會、中小企組織、低薪行業組織（包括行業內的商會、勞工組織、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。委員會細心分析相關組織及公眾人士的意見及關注，以了解他們對法定最低工資的影響及檢討有關水平的看法。有關的意見摘要載於第 5 章第 5.II 節，而出席諮詢會面的相關組織名單載於附錄 III。

(a) 第一輪諮詢會面

2.20 在 2011 年第四季進行第一輪諮詢會面，委員會邀請了合共 190 個相關組織，當中 105 個組織⁽¹⁾先後出席了委員會的 18 次會面。會面主要聽取相關組織就首個法定最低工資水平實施後的初步影響及對法定最低工資水平的意見。這些組織曾就首個法定最低工資水平及相關事宜與臨時委員會進行會面，或曾要求約見委員會成員，或曾就有關議題發表意見，或屬於可能較受法定最低工資影響的低薪

(1) 包括 5 個主要商會、4 個主要勞工組織、20 個物業管理、保安及清潔服務業的相關組織、22 個飲食業的相關組織、14 個零售業的相關組織、9 個關注勞工政策的團體、3 個中小企組織、4 個智庫／政策研究團體、10 個其他行業團體、4 個其他專業／僱主團體，以及 10 個其他低薪行業組織出席諮詢會面。

行業組織。

- 2.21 在該輪諮詢會面中，相關組織提出了他們就首個法定最低工資水平對經濟、勞工市場、個別行業及中小企的影響等各方面的初步意見。參考了這些意見，委員會擬定了對研究法定最低工資水平時，會考慮的「一籃子指標」、補充統計資料、其他相關考慮因素及影響評估的初步構思，並將有關資料上載至委員會的網頁供公眾查閱。

(b) 公眾諮詢

- 2.22 隨著 2011 年收入及工時調查的結果於 2012 年 3 月 22 日發表，委員會在 2012 年 4 月 2 日至 5 月 28 日期間展開了八個星期的公眾諮詢，邀請公眾人士及相關組織，在參考相關統計數據及資料後，就法定最低工資水平提供書面意見。

- 2.23 為展開公眾諮詢，委員會上載相關統計數據及資料至委員會網頁供公眾查閱，包括：(1)委員會對研究法定最低工資水平的初步構思，包括：就「一籃子指標」、補充統計資料、其他相關考慮因素以及影響評估的初步構思；(2)委員會於 2011 年第四季與相關組織進行諮詢會面所收集到的意見摘要；以及(3)統計處發表的《二零一一年收入及工時按年統計調查報告》。

- 2.24 委員會透過各種不同的宣傳途徑作出邀請，包括發布新聞公布；致函予相關組織及約 8 600 個業主立案法團、互助委員會及業主委員會；於報章、港鐵及巴士車廂刊登／播放廣告；於委員會網頁、「政府一站通」、勞工處網頁、中小企業支援與諮詢中心電子通訊及電台發放宣傳訊息等。

- 2.25 在公眾諮詢期間，委員會共收到 774 份意見書，其中一份意見書夾附 595 封內容相同的簽名信函。意見書來自個人及不同界別的團體，包括勞工組織、商會、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，以及業主立案法團、互助委員會及業主委員會等。

(c) 第二輪諮詢會面

- 2.26 在 2012 年 6 月，委員會進行了第二輪與相關組織的諮詢會面，了解他們在參考收入及工時調查結果及有關的統計數據後，對檢討法定最低工資水平的意見及其理據，以及對委員會研究法定最低工資水平的初步構思的意見，以便我們作出更全面及客觀的分析。委員會向 207 個相關組織發出邀請，當中共有 116 個組織⁽²⁾先後出席了委員會的 18 次會面。
- 2.27 在該輪諮詢會面中，相關組織就法定最低工資實施對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，包括一些不能完全量化的因素，提供了寶貴的意見。
- 2.28 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首個法定最低工資水平對社會、經濟及不同行業（特別是低薪行業）的影響，以及社會各界對有關水平的意見及關注，對委員會履行其職責提供重要的參考及依據。

2.II.4 有關其他地方經驗的資料搜集及研究

- 2.29 由於香港實施法定最低工資的經驗尚淺，在研究法定最低工資水平的過程中，委員會亦就 10 個選定地方（即英國、法國、愛爾蘭、澳洲、新西蘭、內地、台灣、南韓、美國及加拿大）檢討最低工資水平的經驗進行參考及研究。有關研究的詳細資料載於附錄 IV。
- 2.30 委員會亦在英國低薪委員會（Low Pay Commission）主席 David Norgrove 先生於 2012 年 2 月訪問香港期間，與他作交流會面，分享英國低薪委員會研究英國全國最低工資水平的工作經驗。
- 2.31 英國低薪委員會是負責研究及建議英國全國最低工資水平的法定組織，透過與其主席的交流會面，我們了解到英國在 1999 年剛推行全國最低工資制度時，曾經受到社會上不少的質疑。不過，鑑於低薪委員會一直採取了審慎、靈活及以數據為依歸的原則釐定及檢

(2) 包括 5 個主要商會、4 個主要勞工組織、22 個物業管理、保安及清潔服務業的相關組織、25 個飲食業的相關組織、15 個零售業的相關組織、10 個關注勞工政策的團體、5 個中小企組織、5 個智庫／政策研究團體、10 個其他行業團體、7 個其他專業／僱主團體，以及 8 個其他低薪行業組織出席諮詢會面。

討法定最低工資水平，最低工資制度現時在英國廣受認同。

- 2.32 此外，在檢討最低工資水平的過程中，英國低薪委員會主要考慮一籃子指標，而非單純按照數學方程式釐定有關水平。根據英國的經驗，單一次的全國最低工資水平調整對就業的影響可能有限，但經過長年累月的調整後，其累計效應則更為深遠。事實上，在制度推行初期，全國最低工資水平的增幅較為審慎。及後，在 2001 至 2007 年期間，全國最低工資水平的調整幅度則較大。2007 年後，鑑於當時面對的經濟前景，尤以在金融海嘯及歐元區主權債務危機出現期間，低薪委員會採取謹慎的態度，建議全國最低工資水平只作出較輕微的調升。
- 2.33 法定最低工資在香港只是實施了一段很短的時間，委員會在研究本港法定最低工資水平時，適當地參考了其他地方檢討最低工資水平的經驗。

3 首個法定最低工資水平實施時的社會經濟情況

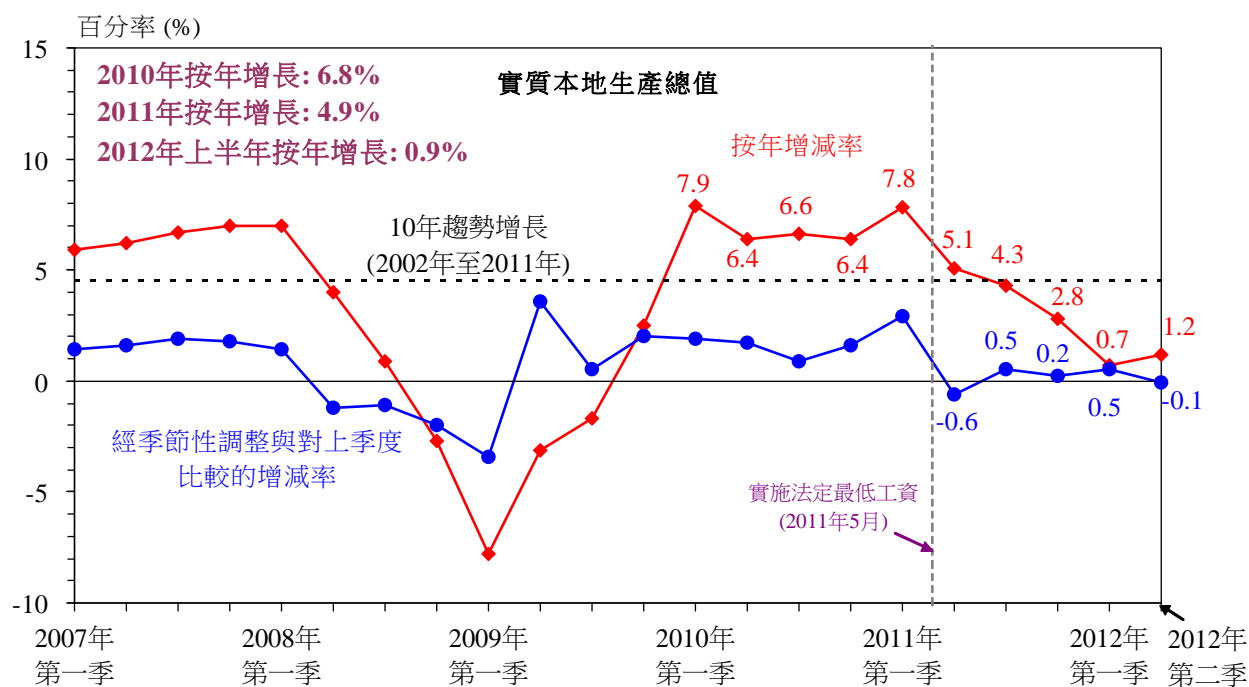
- 3.1 首個法定最低工資水平於 2011 年 5 月 1 日在香港實施，適逢經濟暢旺，內部需求強勁，商業活動顯著擴張，勞工需求持續殷切，為首個法定最低工資水平的實施提供了十分有利的環境。不過，受外圍因素拖累，香港經濟增長自 2011 年下半年起大幅放緩，2012 年上半年僅能以低速增長。
- 3.2 法定最低工資在較佳的宏觀經濟情況下實施，會有助紓緩對就業及企業盈利所造成的壓力，並鼓勵更多人士投入勞工市場。反之，倘若在經濟欠佳時實施，甚至在受到外來因素引發的巨大經濟衝擊下，企業盈利會顯著受壓，法定最低工資對營商環境的影響便會更明顯地浮現，勞工需求亦會因而下降。有見及此，我們會在這一章先分析法定最低工資實施時的社會經濟情況，為第 4 章有關首個法定最低工資水平的影響提供背景資料。

3.1 宏觀經濟環境

3.1.1 首個法定最低工資水平實施初期正值經濟強勁增長

- 3.3 香港經濟繼 2010 年強勁增長 6.8% 後，2011 年續以高於趨勢的幅度增長。內部需求保持強勁，成為整體經濟的主要動力。受惠於就業情況穩定，收入顯著上升。政府推出的「\$6,000 計劃」亦有助本地消費意欲，私人消費開支因而在 2011 年錄得 8.2% 的增幅，高於 2010 年本已強勁的 6.3%。此外，公營部門建造工程高速擴張，亦為內部需求注入額外的增長動力。與此同時，2011 年訪港旅客錄得 4 190 萬人次的歷史新高，旅客消費隨之激增，令旅遊服務輸出保持暢旺，同時亦使與香港內需相關的行業明顯擴張。
- 3.4 不過，隨著全球經濟環境轉趨嚴峻，先進經濟體系進口需求不振，以致香港貨物出口自 2011 年第二季起已大幅放緩，整體經濟增長勢頭亦明顯轉弱。實質本地生產總值在 2011 年第一季按年飆升 7.8% 後，其後三季的按年增幅分別逐步減慢至 5.1%、4.3% 及 2.8%，反映外圍經濟環境的下行風險增加。然而，以 2011 年全年計，實質本地生產總值擴張 4.9%，仍高於過去十年的平均趨勢增長 4.5%（圖 3.1）。

圖 3.1：經濟增長勢頭自 2011 年第二季起逐步減慢



註：政府統計處會在取得更多數據後就 2010 年及以後的統計數字再作修訂。
資料來源：國民收入統計，政府統計處。

3.1.2 經濟下行風險逐漸增加

3.5 踏入 2012 年，歐元區主權債務危機（歐債危機）在 5 月初再度加劇，觸發新一輪金融市場震盪，並進一步打擊歐洲本已低迷的經濟氣氛。同時，受美國經濟基調不穩和財政狀況脆弱所影響，亞洲的生產及出口活動亦受拖累。不過，訪港旅遊業在上半年仍然興旺，旅客人數保持雙位數增長，而在勞工市場偏緊和公營部門基建工程量持續高企所支持下，香港內部需求表現相對強韌。雖然私人消費開支的增長在上半年轉趨溫和，但仍錄得 4.9% 的實質按年增幅（圖 3.2）。儘管如此，在歐債危機惡化，輸往歐盟的出口持續不振，加上全球經濟前景不明朗的背景下，市場氣氛亦愈趨審慎。香港實質本地生產總值在上半年僅錄得按年 0.9% 的低增長。

圖 3.2a：貨物出口自 2011 年第二季起明顯轉弱；服務輸出亦在踏入 2012 年後逐步放緩

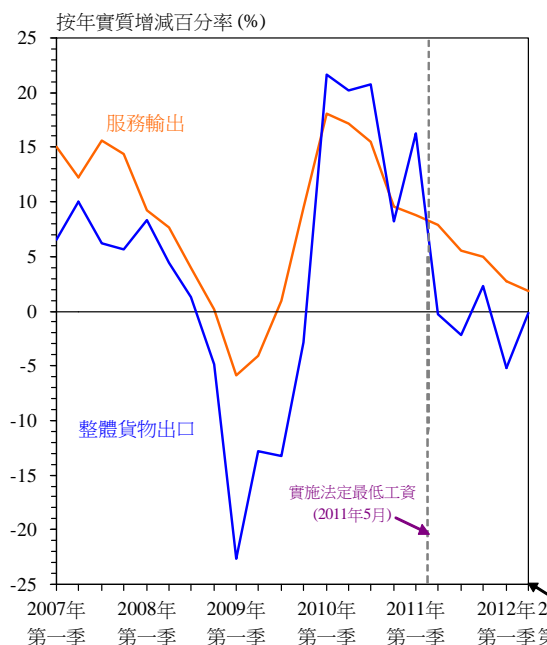
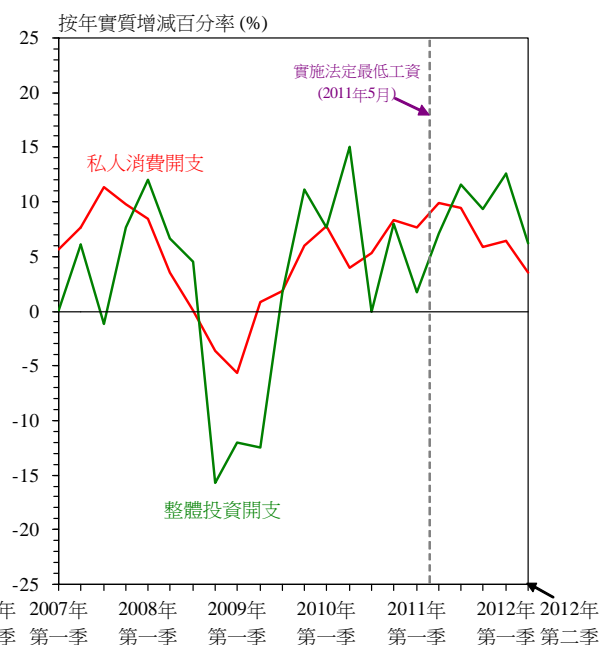


圖 3.2b：私人消費開支及整體投資開支在 2011 年錄得可觀增長，但在 2012 年上半年增長轉趨溫和

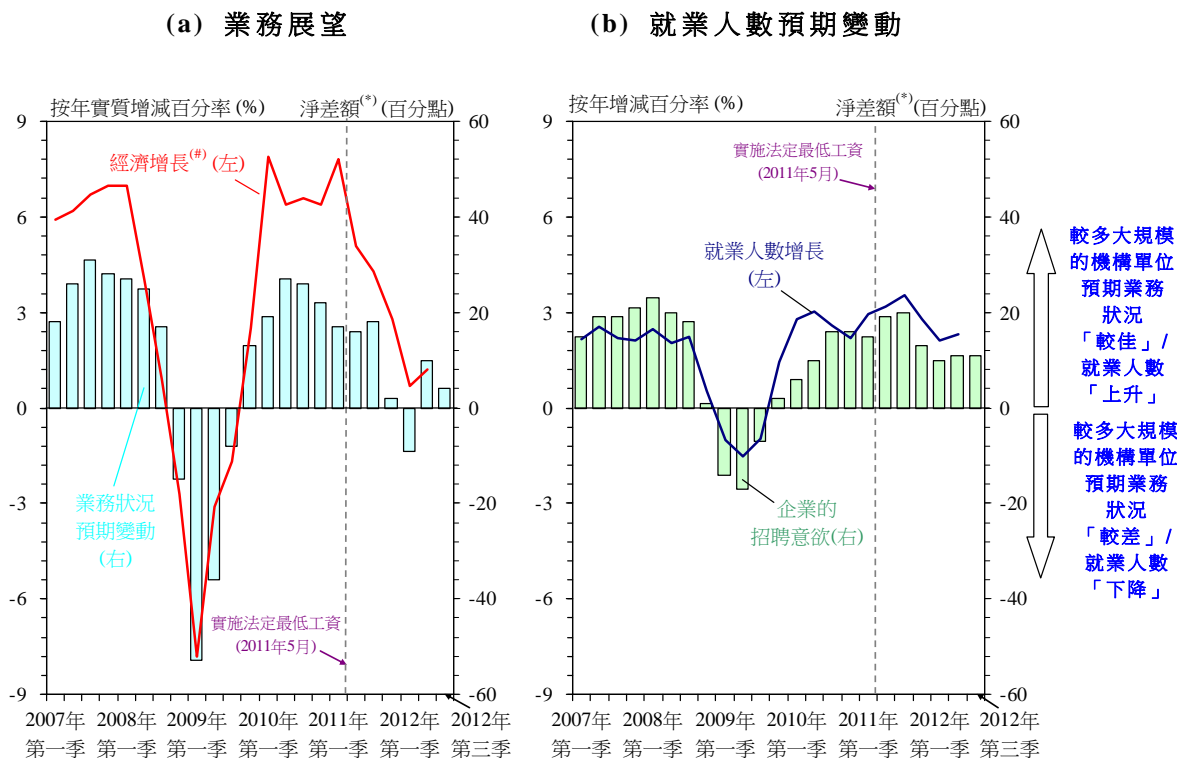


資料來源：國民收入統計，政府統計處。

3.6 踏入 2012 年第三季，由於歐債危機繼續拖累全球經濟活動，香港貨物出口持續處於弱勢，在 7 月更錄得 5.1% 的實質按年跌幅。隨著外圍經濟環境轉差，本地消費意欲亦變得更加審慎，致令零售業總銷貨量僅錄得輕微增長。有賴公私營機構建造活動仍維持活躍，繼續為整體投資開支帶來支持。不過，在內外環節皆呈放緩的情況下，香港整體經濟表現在未來一段時間預料仍會相當疲弱。

3.7 此外，以大規模的機構單位為對象的「業務展望按季統計調查」的結果同時顯示，營商氣氛在踏入 2012 年第三季後已轉趨審慎，可幸的是，機構單位對人手需求的預期仍大致穩定（圖 3.3）。

圖 3.3：營商氣氛普遍轉趨審慎



註：(#)
(*)

政府統計處會在取得更多數據後就 2010 年及以後的統計數字再作修訂。
淨差額指填報預期業務狀況「較佳」/就業人數「上升」的機構單位百分比減去填報預期業務狀況「較差」/就業人數「下降」的機構單位百分比。

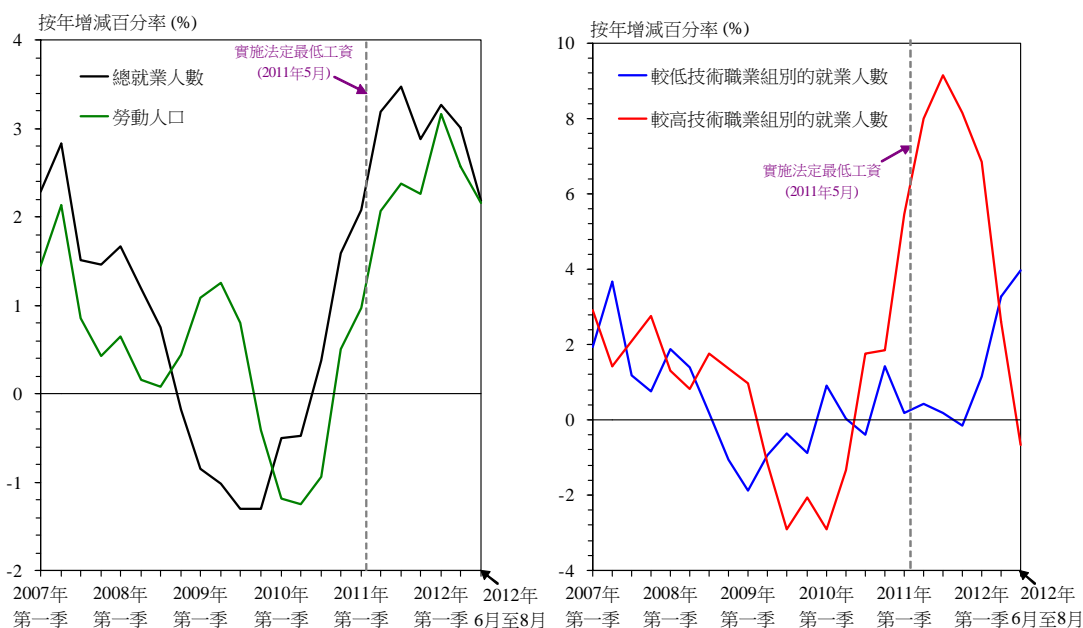
資料來源：國民收入統計、僱傭及職位空缺按季統計調查及業務展望按季統計調查，政府統計處。

3.II 本地勞工市場

3.II.1 處於全民就業狀態

3.8 隨著香港內部消費及訪港旅遊業持續暢旺，本地勞工需求甚為殷切，總就業人數在 2011 年強勁增長 2.9%，不但遠高於 2010 年的 0.2% 輕微升幅，亦是自 2001 年以來的最大升幅。這強勁升勢一直保持至 2012 年年中。截至 2012 年 6 月至 8 月，總就業人數進一步按年上升 2.2%，以人數計算，共增加 78 100 人至 367 萬人。當中，較低技術職業組別的就業人數有顯著增幅，達 87 500 人（或 4.0%）（圖 3.4）。同時，勞工供應亦持續增長。勞動人口在 2011 年大幅增加 2.0%，這不但是 1998 年以來最強勁的增長，也扭轉了 2010 年 0.8% 的跌幅。這相信是因經濟暢旺令就業機會增加，以及首個法定最低工資水平吸引到更多人士投入勞工市場的效應。截至 2012 年 6 月至 8 月，勞動人口按年上升 2.2%，達 380 萬人。

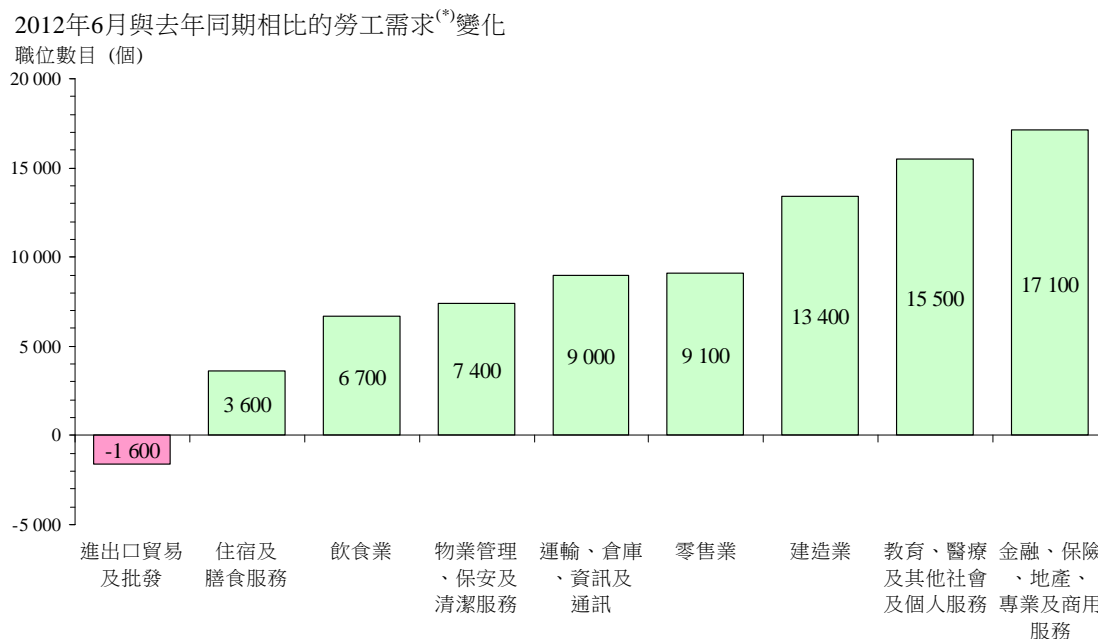
圖 3.4：就業人數及勞動人口顯著上升，
特別是較低技術職業組別的就業人數有顯著增幅



資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

3.9 雖然經濟自 2012 年年初已見放緩，但由於反映就業人數的數據屬滯後性指標，勞工市場仍表現強勁，特別是與內部需求及服務出口相關的行業，如建造業及零售業等，勞工需求情況與內部需求強韌的表現相符。此外，社會及個人服務業比較不受經濟周期影響，就業情況較為穩定，亦發揮了額外的緩衝作用。過去一年多，與香港內需相關的行業的強勁勞工需求足以抵銷與外貿相關的行業的職位流失，這正好說明勞工市場為何在經濟增長放緩的情況下仍能保持堅穩（圖 3.5）。

圖 3.5：由於與內需相關行業的勞工需求強勁，勞工市場保持堅穩

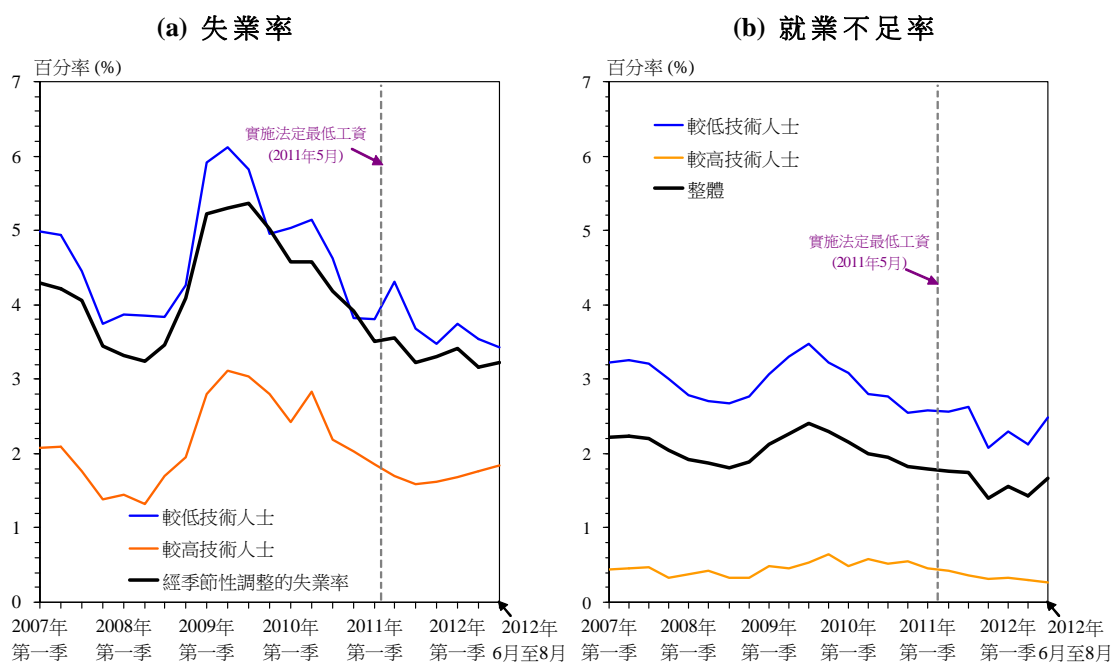


註：(*) 勞工需求以私人機構單位內的就業人數與職位空缺之總和作估算，進位至百位數計算。

資料來源：僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

3.10 反映勞工市場持續求過於供，經季節性調整的失業率從 2011 年第二季的 3.6% 顯著下跌至第三季的 3.2%，直至 2012 年年中仍於低位徘徊，可見勞工市場處於接近全民就業狀態。就業不足率亦仍維持低位。截至 2012 年 6 月至 8 月，就業不足率為 1.7% (圖 3.6)。

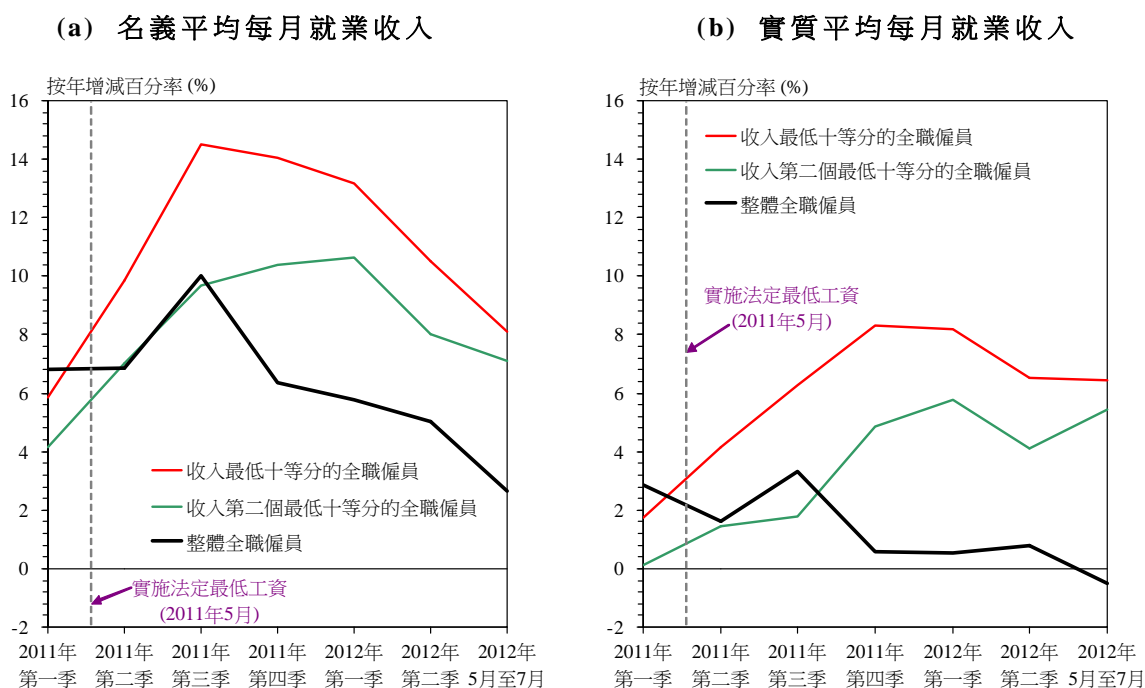
圖 3.6：失業和就業不足情況在過去一年不斷改善，失業率亦在低位徘徊，勞工市場大部分時間處於全民就業的狀態



資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

3.11 受惠於勞工市場暢旺和首個法定最低工資水平的推動效應，僱員收入得以全面顯著改善。整體全職僱員（撇除法定最低工資不適用的政府僱員及留宿家庭傭工）的平均每月就業收入於 2011 年全年及 2012 年 5 月至 7 月分別按年上升 5.4% 及 2.7%。同期，就業收入在最低十等分的全職僱員的平均每月就業收入則分別錄得 10.7% 及 8.1% 的按年升幅，扣除通脹後仍有 4.8% 及 6.4% 的相應增長，可見法定最低工資的實施大幅改善了基層僱員的收入（圖 3.7）。我們會於第 4 章更詳盡分析法定最低工資對僱員收入的影響。

圖 3.7: 全職僱員^(^)的平均每月就業收入在 2011 年及 2012 年上半年均有所增長，當中以基層僱員的收入增幅最為明顯



註：(^) 不包括政府僱員及留宿家庭傭工。全職僱員指僱員在統計前 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。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

3.II.2 就業前景存在變數

3.12 總括來說，香港在過去一年多的時間均處於接近全民就業狀態，商業活動蓬勃令勞工市場保持暢旺，大大舒緩了首個法定最低工資水平對勞工市場造成的壓力。儘管目前勞工市場仍然蓬勃，但需注意的是，多個主要行業的經濟活動增長自 2012 年年初已逐步減慢，令就業前景存在變數。其中以進出口貿易業、運輸業、零售業、飲食業及批發業的放緩情況最為明顯，而進出口貿易業的總收益自 2012 年第一季起更錄得按年跌幅（表 3.1）。香港約四成的職位集

中在以上幾個主要行業，在外圍經濟環境下行風險日增的情況下，這些行業的招聘意欲及職位增長可能會在未來一段時間受到影響。

表 3.1：多個主要行業的經濟活動增長自 2012 年年初逐步減慢，令就業前景存在變數

選定行業的業務收益指數的按年增減率(%)						
	2011年				2012年	
	第一季	第二季	第三季	第四季	第一季	第二季
I. 低薪行業						
零售業	+21.0 (+16.6)	+28.1 (+21.7)	+27.4 (+19.5)	+23.3 (+16.4)	+15.8 (+10.7)	+10.3 (+7.2)
飲食業	+5.9 (+1.7)	+6.0 (+0.7)	+6.2 (+0.4)	+7.3 (+1.1)	+6.1 (-0.1)	+4.2 (-1.4)
II. 其他行業						
進出口貿易業	+22.6	+7.6	+3.4	+4.9	-4.7	-2.6 ^(*)
批發業	+21.7	+8.9	+9.1	+12.7	+4.2	+2.9 ^(*)
運輸業	+13.4	+4.3	+2.4	-0.7	+0.1	-0.7 ^(*)

註：(*) 臨時數字。

括號內數字表示按年實質增減率。

資料來源：服務行業按季統計調查、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。

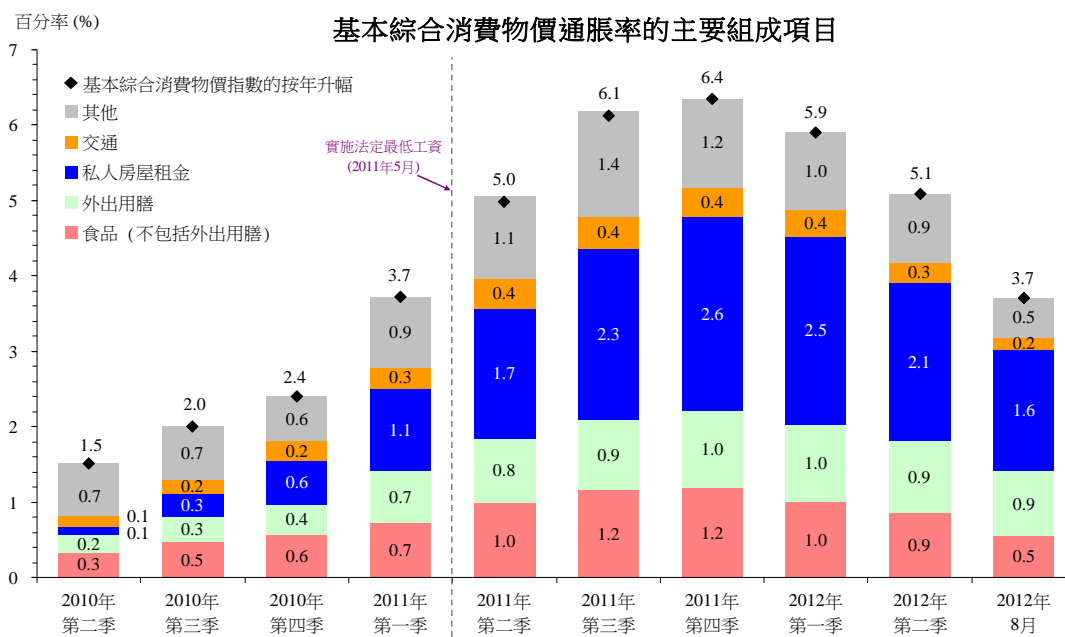
3.III 物價

3.III.1 外圍及本地價格壓力急速升溫後轉趨緩和

3.13 隨著香港經濟增長在 2011 年維持強勁勢頭，本地成本上升的影響不斷浮現，加上進口通脹壓力加劇，整體物價在 2011 年大部分時間亦顯著上升。綜合消費物價指數在 2011 年全年上升 5.3%，升幅明顯高於 2010 年的 2.4%。撇除政府一次性紓困措施的效應後，基本綜合消費物價指數的升幅亦同樣由 2010 年的 1.7% 攀升至 2011 年的 5.3%。

3.14 通脹在 2011 年持續攀升的主因之一，是國際食品價格自 2010 年年底至 2011 年年初飆升令進口價格顯著上漲。同時，私人房屋租金在 2011 年年內明顯上揚，其滯後效應亦陸續在下半年浮現。事實上，2011 年基本通脹中超過七成的升幅是由食品價格和私人房屋租金所帶動（圖 3.8）。

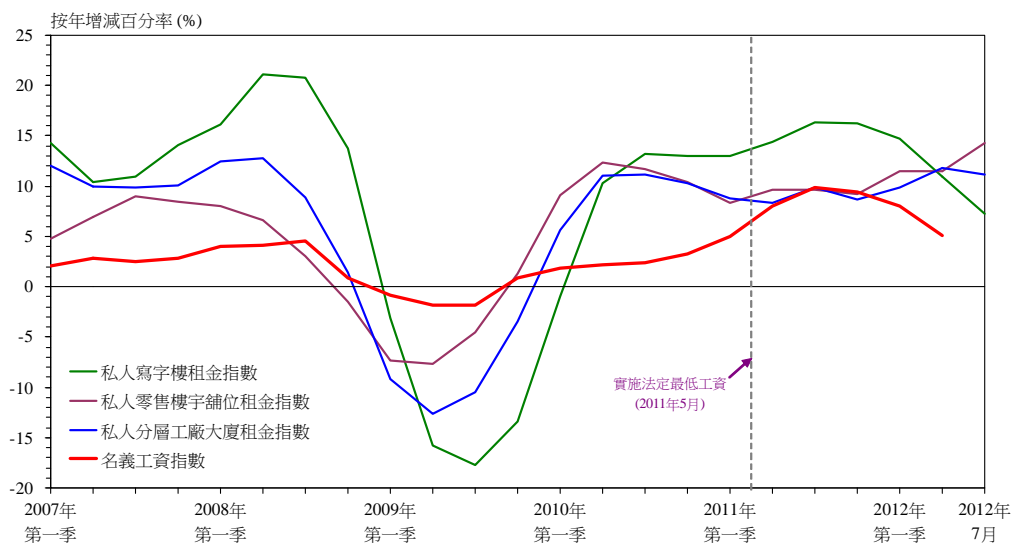
圖 3.8：食品價格及私人房屋租金的升幅為 2011 年通脹壓力的主因



註：由於進位原因，圖中個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。
資料來源：按月零售物價統計調查，政府統計處。

3.15 企業面對的成本壓力亦在 2011 年顯著上升。由於勞工市場處於接近全民就業狀況，工資因而大幅上升，並錄得自 1994 年以來最大的升幅，這相信與法定最低工資實施所帶來的影響也有關係。此外，在 2011 年大部分時間零售業表現暢旺，營商氣氛普遍樂觀，商業樓宇租金成本因而上揚，亦增加本地成本壓力（圖 3.9）。由於內部經濟蓬勃，零售商和食肆因而有較高的定價能力，可以將額外的勞工及其他經營成本轉嫁予消費者。

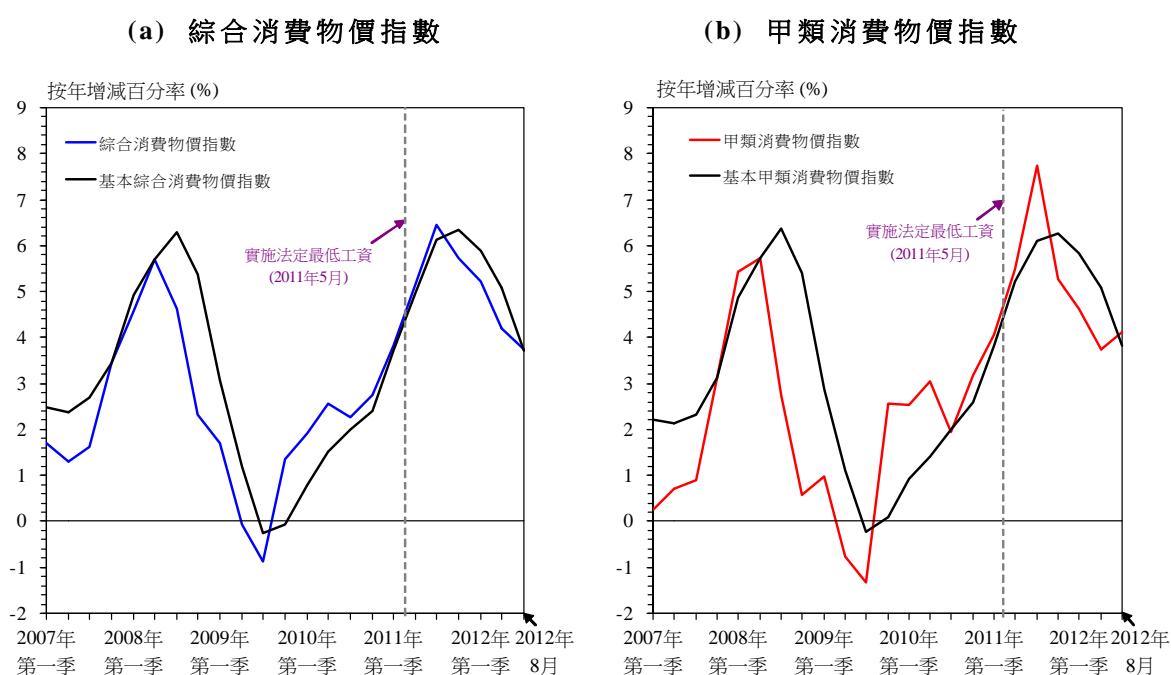
圖 3.9：勞工成本及租金自 2011 年起顯著增加



註：2012 年的租金指數為臨時數字。
資料來源：差餉物業估價署；勞工收入統計調查，政府統計處。

3.16 不過，通脹在 2012 年上半年呈回落勢頭，原因包括國際食品及商品價格回軟，加上香港主要貿易伙伴的通脹降溫，令進口通脹逐步回落。此外，儘管勞工市場偏緊，工資成本升幅已略為減慢，而寫字樓租金的按年升幅亦有所緩和。與一年前同期比較，綜合消費物價通脹由 2012 年第一季的 5.2% 回落至第二季的 4.2%；反映基層生活的甲類消費物價指數走勢亦相若，由第一季的 4.6% 下降至第二季的 3.7% (圖 3.10)。隨著經濟走弱，本地成本壓力亦逐步減退，通脹已見緩和。

圖 3.10：通脹壓力在 2011 年急升，踏入 2012 年後轉趨緩和



資料來源：按月零售物價統計調查，政府統計處。

3.17 總括而言，2011 年良好的宏觀經濟情況為首個法定最低工資水平實施提供了十分有利的環境，特別是強勁的內部需求緩和了法定最低工資對就業情況及營商環境可能造成的壓力，故在首個法定最低工資水平實施前所預期的負面影響亦得以大大紓緩。

3.18 在檢視首個法定最低工資水平實施時的社會經濟情況後，我們在第 4 章會詳細分析首個法定最低工資水平的影響。

4 首個法定最低工資水平的影響

- 4.1 首個法定最低工資水平實施至今只有一年多，這政策對個別行業、本地勞工市場以及香港長遠經濟發展的結構性影響，直至現階段還未完全浮現，我們明白必須透過一段較長時間的觀察，才能進行詳細和精準的分析。儘管如此，最低工資委員會（委員會）自成立以來，一直密切觀察和仔細分析不同數據的變化，研究在第 2 章提及的「一籃子指標」，以掌握法定最低工資實施後社會經濟情況的詳細資料，及評估其初步影響。
- 4.2 這一章綜合了自法定最低工資實施以來，委員會對「一籃子指標」變化的觀察，以分析首個法定最低工資水平對本地僱員、企業、勞工市場、物價以至香港整體競爭力的影響，特別是對於低薪人士及低薪行業的影響。委員會參考了政府統計處（統計處）的多項統計調查，並定期研究有關的最新數據。
- 4.3 雖然各行業都需要就法定最低工資的實施作出一定程度的適應，但毫無疑問，聘用低薪僱員較多的行業會較受法定最低工資的影響。由於「低薪僱員」並沒有一個既定的定義，所以除了檢視只賺取首個法定最低工資水平（即每小時工資 28.0 元）的僱員外，委員會已參考了臨時最低工資委員會（臨時委員會）的界定，將每小時工資屬於整體分布中最低十分位數的僱員識別為「低薪僱員」。根據 2011 年「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）的結果，在 2011 年 5 月至 6 月，有 279 400 名低薪僱員（即每小時工資少於 29.3 元），當中 180 600 人（佔 64.6%）賺取首個法定最低工資水平（即每小時工資 28.0 元），其中有僱員享有有薪休息日及／或有薪用膳時間，詳情見附錄 VI。
- 4.4 按臨時委員會的定義，「低薪行業」指僱用較多低薪僱員，或低薪僱員佔行業內僱員總數比例較高的行業。根據此準則及 2011 年收入及工時調查的結果，我們認為可繼續沿用臨時委員會所識別的四個行業（15 個細分行業）作為「低薪行業」（表 4.1），這些行業包括：(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)。

表 4.1：2011 年按行業分析的屬於整體每小時工資最低十分位數的僱員

行業	屬於整體每小時工資最低十分位數的僱員(即每小時工資少於\$29.3的僱員)		每小時工資(\$)	
	人數	佔業內僱員總數的百分比(%)	中位數	第一個十分位數
I 低薪行業	231 400	29.8	33.4	28.0
1 零售業	45 700	17.4	36.3	28.0
1.1 超級市場及便利店	14 500	35.7	30.3	28.0
1.2 其他零售店	31 200	14.1	38.0	28.3
2 飲食業	50 100	24.3	33.3	28.0
2.1 中式酒樓菜館	11 500	17.0	37.1	28.1
2.2 非中式酒樓菜館	10 800	16.3	34.6	28.3
2.3 快餐店 ^(^)	22 200	43.5	29.8	28.0
2.4 港式茶餐廳	5 700	26.6	32.3	28.0
3 物業管理、保安及清潔服務	114 100	52.3	29.0	28.0
3.1 地產保養管理服務	48 700	45.5	30.5	28.0
3.2 保安服務 ^(#)	20 900	64.3	28.0	28.0
3.3 清潔服務	40 700	63.4	28.5	28.0
3.4 會員制組織 ^(@)	3 900	26.7	38.5	28.0
4 其他低薪行業	21 500	23.7	34.8	28.0
4.1 安老院舍	6 800	36.4	33.5	28.0
4.2 洗滌及乾洗服務	1 700	29.6	31.6	28.0
4.3 理髮及其他個人服務	7 200	17.8	36.5	28.0
4.4 本地速遞服務	600	10.7	34.3	29.2
4.5 食品處理及生產	5 200	25.9	34.4	28.0
II 其他行業	48 000	2.4	62.6	34.7
5 製造業	3 600	3.8	51.3	31.7
6 建造業	3 400	1.4	61.5	38.0
7 進出口貿易及批發	10 800	2.3	59.4	34.1
8 住宿 ^(*) 及膳食服務	§	§	43.0	30.9
9 運輸、倉庫、資訊及通訊	9 200	2.7	59.2	34.1
10 金融、保險、地產、專業及商用服務	6 400	1.6	75.4	37.8
11 教育、醫療及其他社會及個人服務	11 900	2.9	66.1	33.7
12 其他	§	§	83.8	48.1
III 所有行業	279 400	10.0	52.4	29.3

註：(^) 快餐店包括外賣店。

(#) 保安服務包括偵查活動、病媒防治服務和園境護理及綠化服務。

(@) 會員制組織包括業主及住客立案法團和街坊福利會等。

(*) 住宿服務包括酒店、賓館、旅舍及其他提供短期住宿服務的企業。

§ 由於抽樣誤差大，有關統計數字不予公布。

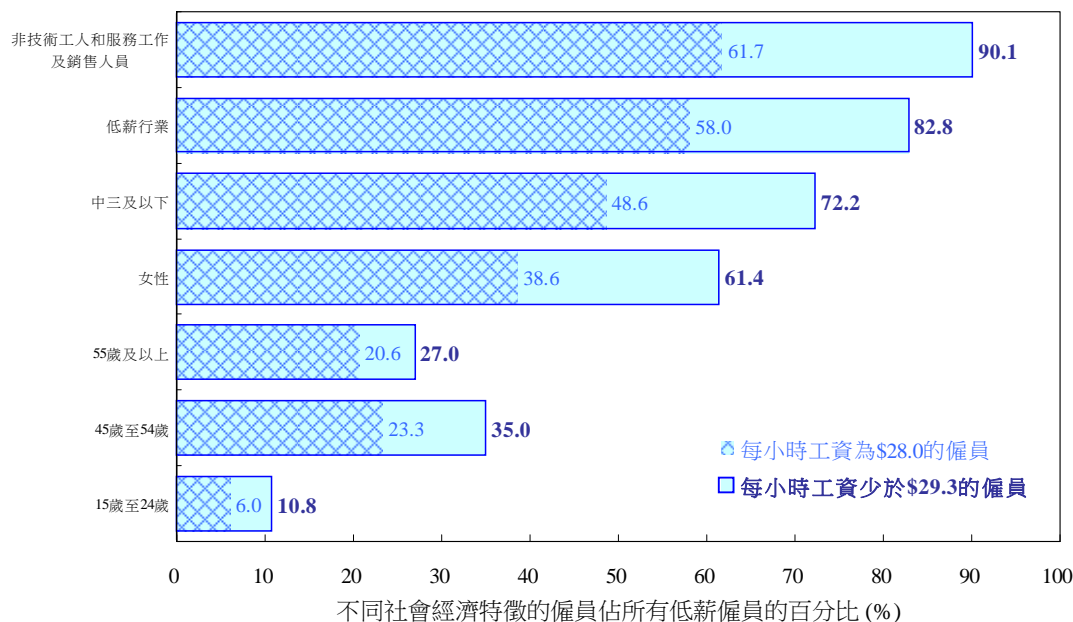
由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：2011 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.5 上述四個低薪行業的每小時工資的最低十分位數為 28.0 元，當中所有細分行業的每小時工資的最低十分位數均低於 29.3 元，顯示這些行業僱用較多低薪僱員。此外，低薪行業內共有 29.8% 的僱員屬於整體每小時工資分布中最低十分位數的僱員（即低薪僱員），其中所有細分行業的低薪僱員比例亦較整體的 10.0% 為高。至於其他行業的每小時工資數據並未符合以上界定低薪行業的準則，因此我們繼續沿用現有的低薪行業。

4.6 低薪僱員大多為女性（61.4%）、教育程度較低（中三及以下）（72.2%）、較年輕（15 歲至 24 歲）（10.8%）或中年／較年長（45 歲及以上）（61.9%）的僱員。約九成（90.1%）的低薪僱員為非技術工人和服務工作及銷售人員（圖 4.1）。雖然低薪行業的僱員數目只佔全港所有僱員約三成（27.7%），但超過八成（82.8%）的低薪僱員於低薪行業中工作，主要從事物業管理、保安及清潔服務（40.8%）、飲食業（17.9%）、零售業（16.4%）及其他低薪行業（7.7%）。

圖 4.1：2011 年低薪僱員^(*)的社會經濟特徵



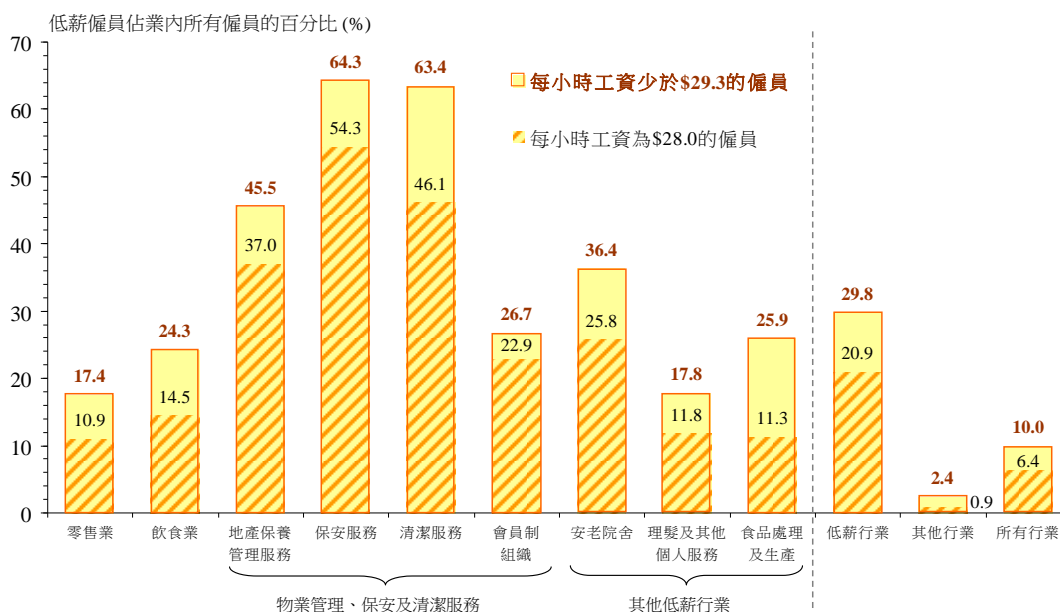
註：(*) 低薪僱員指 2011 年 5 月至 6 月每小時工資屬於整體分布中最低十分位數的僱員。

資料來源：2011 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.7 值得注意的是，保安服務、清潔服務、地產保養管理服務及安老院舍內低薪僱員的百分比特別高，當中更分別有 54.3%、46.1%、37.0% 及 25.8% 的業內僱員賺取首個法定最低工資水平。低薪行業以外的

其他行業則只有 2.4% 的僱員屬於低薪，而賺取每小時工資為 28.0 元的僱員更僅佔 0.9%（圖 4.2）。

圖 4.2：按行業^(*)劃分的 2011 年低薪僱員佔業內僱員的百分比



註：(*) 個別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：2011 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.8 以上識別了低薪僱員及低薪行業，我們接著在以下章節及第 5 章進一步討論這些僱員和行業在首個法定最低工資水平實施前後在不同方面的變化。

4.I 對僱員的影響

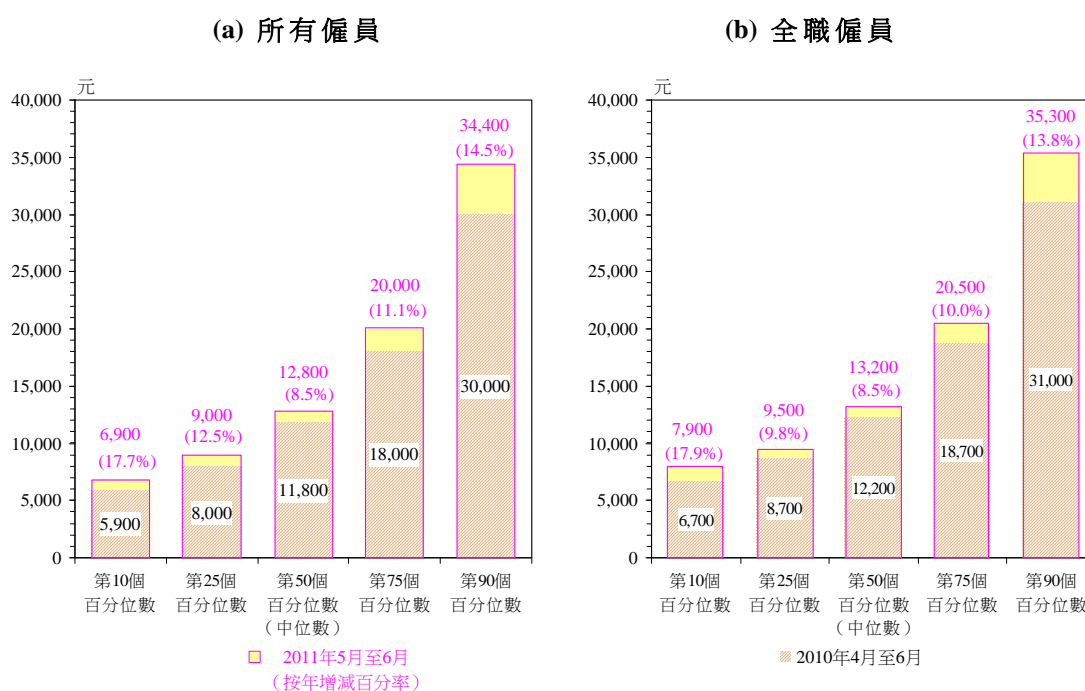
4.I.1 僱員工資／薪金／就業收入的變化

4.9 法定最低工資為基層員工提供工資保障，顯著改善了低薪僱員的收入。2011 年收入及工時調查的數據，可讓我們檢視 2011 年 5 月至 6 月⁽¹⁾本港僱員在首個法定最低工資水平剛實施後的工資水平及分布。我們主要根據收入及工時調查的結果進行研究，亦同時參考了每月發布的「綜合住戶統計調查」（綜合住戶調查）及每季發布的「勞工收入統計調查」（勞工收入調查）的資料以作補充。

(1) 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 年的統計期則為 5 月至 6 月，以全面配合在 2011 年 5 月 1 日生效的法定最低工資，從而反映首個水平實施後的工資分布情況，詳情見附錄 II。

4.10 僱員在 2010 年與 2011 年之間每月工資的變動，可反映法定最低工資對僱員收入的影響。根據 2011 年收入及工時調查的結果，在整體每月工資分布中，較低工資組別的每月工資按年升幅較為顯著：第 10 個及第 25 個百分位數的每月工資從 2010 年 4 月至 6 月的 5,900 元及 8,000 元分別上升 17.7% 和 12.5% 至 2011 年 5 月至 6 月的 6,900 元及 9,000 元，增幅高於中位數（8.5%）及第 75 個百分位數（11.1%）。全職僱員的每月工資增幅情況相若（圖 4.3）。

圖 4.3：2010 年及 2011 年每月工資分布及按年增幅^(*)

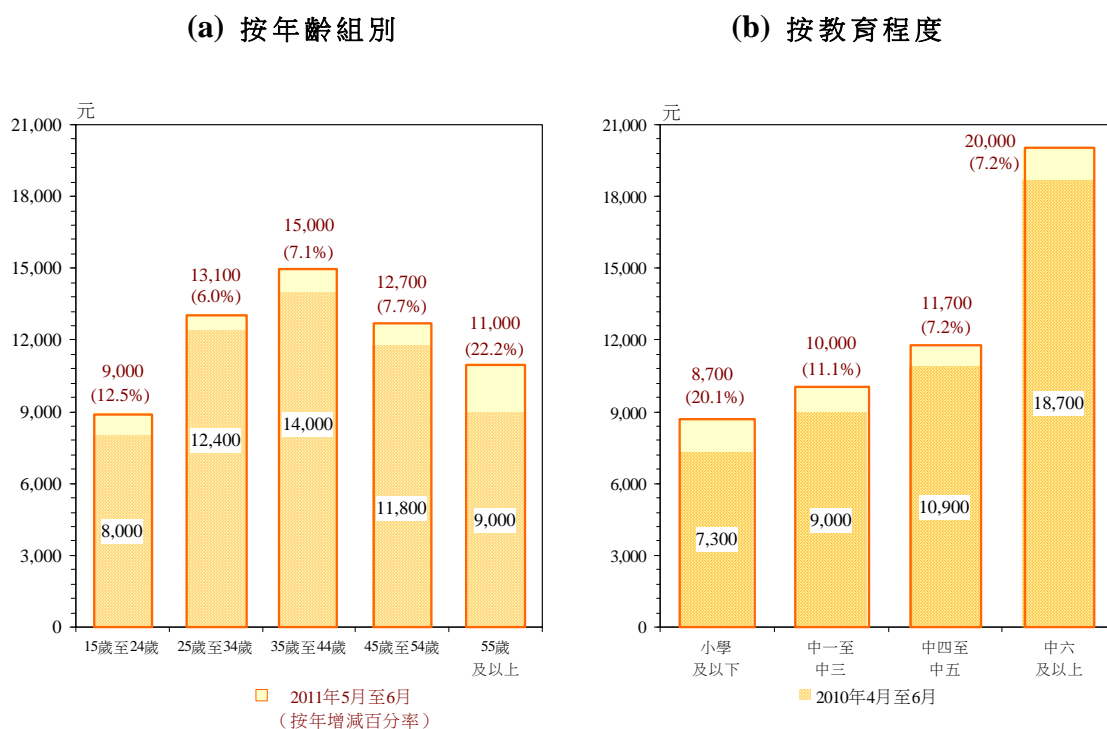


註：(*) 增減百分率以未經進位的數字計算。

資料來源：2010 年及 2011 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.11 上文提及低薪僱員大多是較年輕或較年長，以及教育程度較低的僱員。受惠於首個法定最低工資水平的實施，15 歲至 24 歲、55 歲及以上和小學及以下教育程度的僱員的每月工資中位數，分別大幅增加 12.5%、22.2% 及 20.1%，較其他年齡及教育程度組別僱員的增幅顯著（圖 4.4）。

圖 4.4：按年齡組別與教育程度劃分的所有僱員每月工資中位數的增幅^(*)

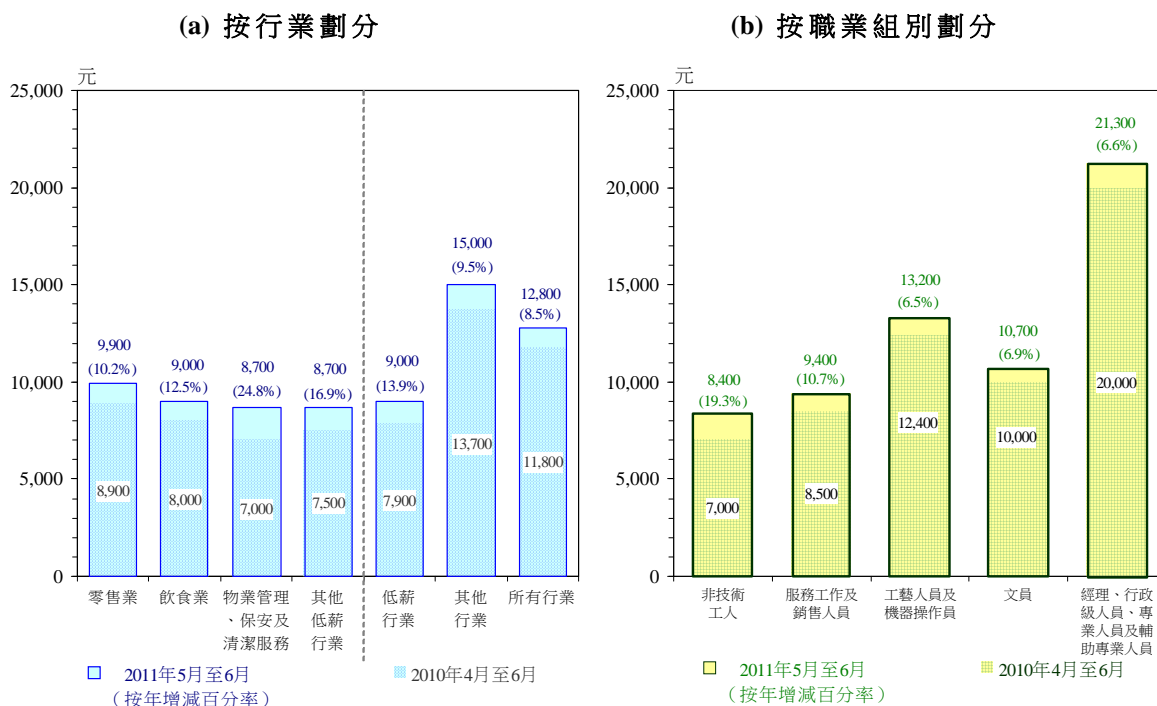


註：(*) 增減百分率以未經進位的數字計算。

資料來源：2010年及2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.12 由於低薪行業聘用的低薪僱員較多，這些行業的從業員的每月工資增幅亦較為明顯。整體低薪行業的工資中位數由2010年4月至6月的7,900元上升至2011年5月至6月的9,000元，升幅為13.9%，特別是從事物業管理、保安及清潔服務的僱員每月工資中位數的升幅更高達24.8%。雖然升幅顯著，但這些行業賺取首個法定最低工資水平的僱員仍佔較大比例，可見他們在首個法定最低工資水平實施前的每月工資相對較低。另外，約九成的低薪僱員皆為非技術工人和服務工作及銷售人員，而從事這些較低技術職業的僱員的每月工資中位數亦在2011年5月至6月分別按年上升19.3%及10.7%，高於其他職業組別（按年上升6.5%至6.9%）（圖4.5）。

圖 4.5：按行業與職業組別劃分的所有僱員每月工資中位數的增幅^(*)



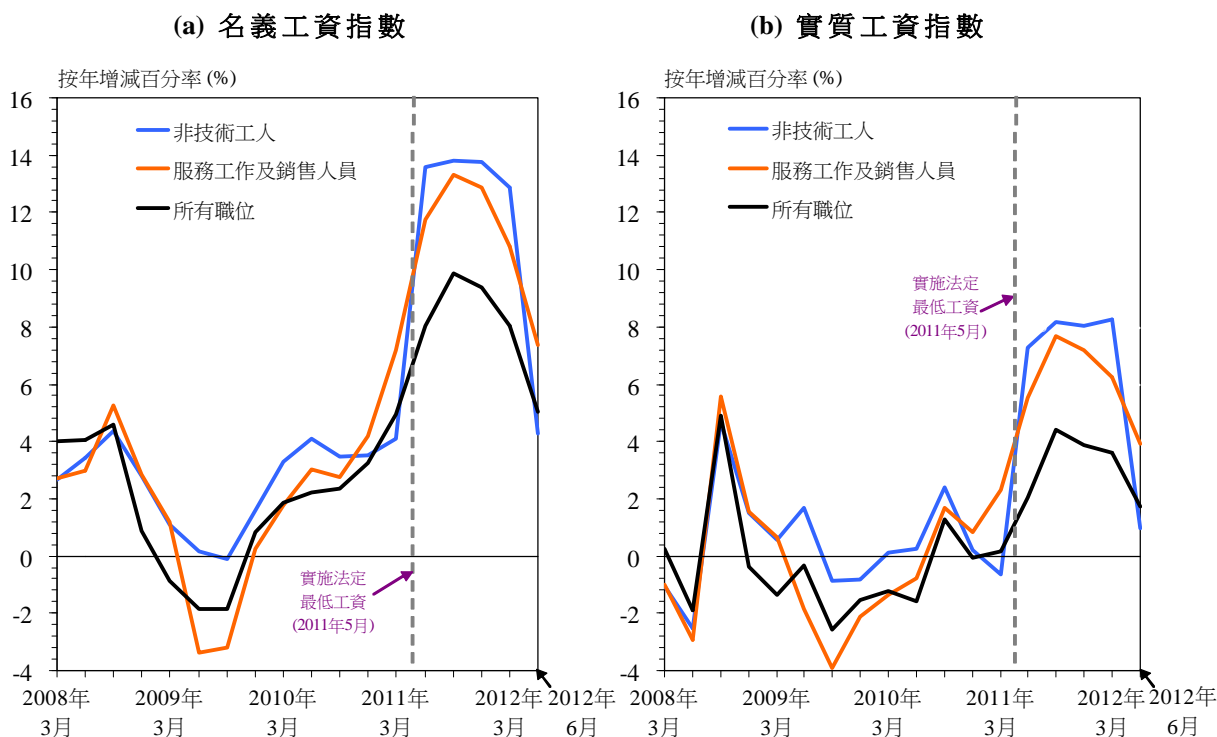
註：(*) 增減百分率以未經進位的數字計算。

資料來源：2010年及2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.13 參考勞工收入調查的資料，名義和實質工資指數自2010年9月起續見上升，大致反映勞工市場持續緊絀的情況（圖4.6）。即使如此，首個法定最低工資水平對工資的一次性推動效應仍是十分顯著。以名義工資指數為例，在2011年6月（首個法定最低工資水平剛實施後）便錄得按季3.9%的升幅（按年上升8.0%），是歷來單季最大升幅。同期，反映較低技術僱員工資的非技術工人和服務工作及銷售人員的名義工資指數的按季升幅比整體更為明顯，分別躍升10.5%及5.0%（按年分別上升13.6%及11.7%）；在扣除通脹的影響後，實質工資指數亦按季分別躍升9.0%及3.6%（按年分別上升7.3%及5.5%）。由此可見，法定最低工資的實施對基層僱員的收入有顯著的實質改善。截至2012年6月，儘管法定最低工資的效應已有所減退，但該兩項名義工資指數仍分別錄得4.3%及7.3%的按年增長。

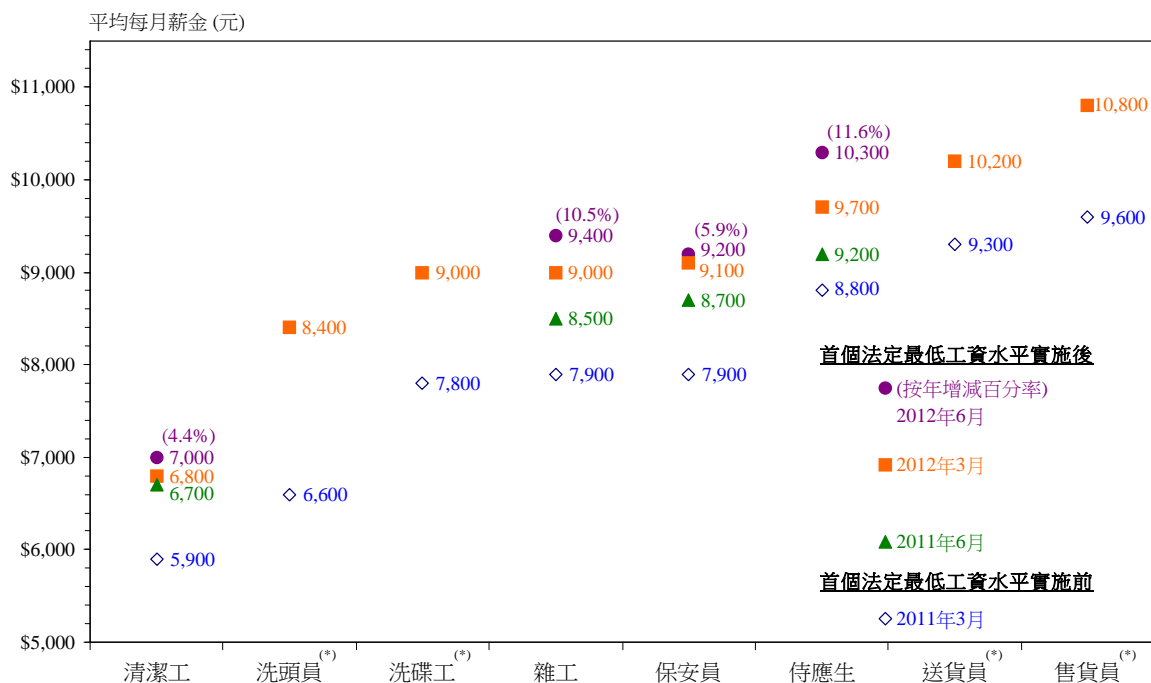
4.14 一些較常見的低薪職業如清潔工、保安員及洗碟工的平均每月薪金，其升幅亦十分顯著。相比2011年3月（法定最低工資水平實施前）的平均每月薪金，各低薪職業在同年6月已獲加薪400元至800元，其後仍持續上升。至2012年6月，其按年升幅由4.4%（清潔工）至11.6%（侍應生）不等（圖4.7）。

圖 4.6：首個法定最低工資水平對工資的一次性推動效應



資料來源：勞工收入統計調查，政府統計處。

圖 4.7：低薪職業在首個法定最低工資水平實施後的薪金升幅^(^)



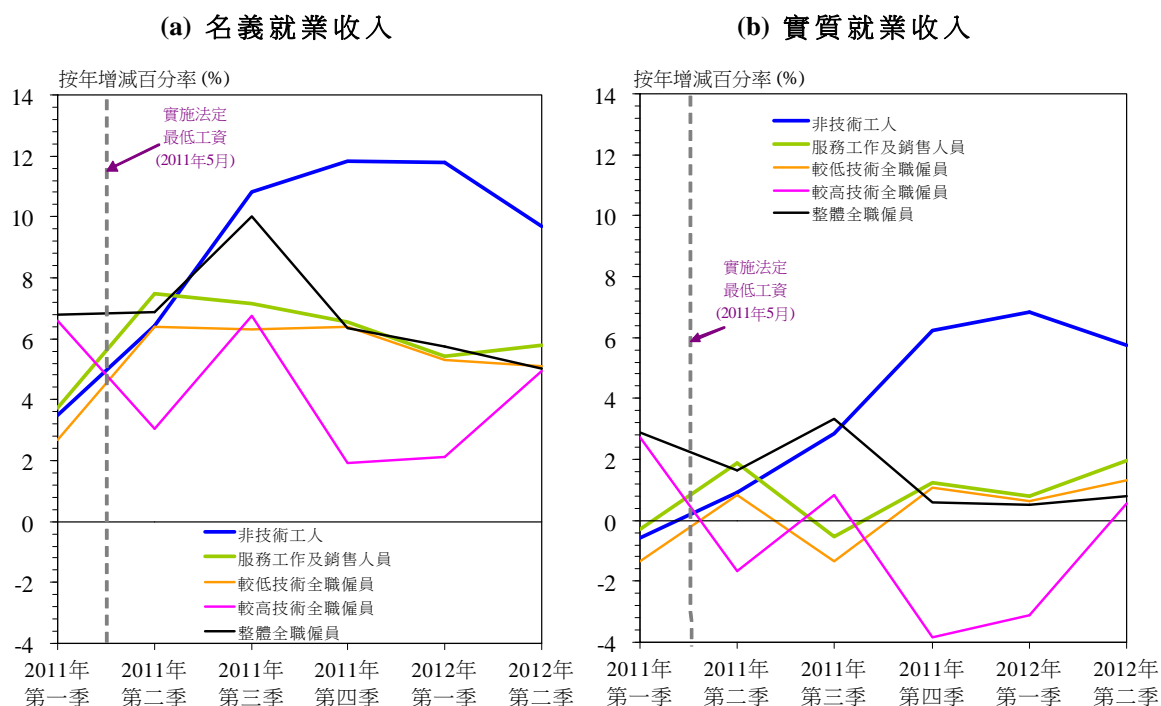
註：(^) 增減百分率以未經進位的數字計算。

(*) 由於抽樣誤差相對較大，2011年6月及2012年6月的數字不予公布。

資料來源：勞工收入統計調查，政府統計處。

4.15 另外，我們檢視了綜合住戶調查截至 2012 年第二季的就業收入數據。儘管就業收入與工資的涵蓋範圍有異（兩者皆包括基本工資、佣金、小費和保證發放的津貼，而就業收入還包括僱主酌情發放的花紅和津貼），就業收入的升跌亦可作為僱員薪酬走勢的粗略指標。從圖 4.8 中可見，首個法定最低工資水平實施後，無論是按名義或扣除通脹後的實質收入計算，較低技術全職僱員（當中包括非技術工人和服務工作及銷售人員）的就業收入，均自 2011 年第二季起有明顯的增長。雖然其效應隨時間有所減退，但相對較高技術全職僱員的就業收入升幅仍較可觀。綜合不同指標的有關觀察，首個法定最低工資水平對基層僱員的收入帶來明顯的正面效應，對改善他們的生活具積極作用。

圖 4.8：全職僱員^(^)由 2011 年第一季至 2012 年第二季的平均每月就業收入按年增減百分率



註：(^) 僱員不包括政府僱員及留宿家庭傭工。全職僱員指僱員在統計前 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。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

4.1.2 工資差距

4.16 一般而言，法定最低工資令低薪人士與較高職級人士的工資差距收窄。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，從事一些厭惡性行業／職業的僱員，如清潔工、洗碟工及安老院舍護理員等，可能寧願選擇其他較舒適的工作。為了挽留員工，僱主亦需要進一步調高這些僱員的工資。

4.17 這些因法定最低工資實施而引致的薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）會帶來兩方面的影響。首先，如果大部分企業選擇維持不同職級人士的工資差距，受法定最低工資影響的僱員數目便會較預期為多，因為薪酬本來已高於法定水平的僱員亦會間接受惠。其次，企業勞工成本進一步增加，推高通脹的壓力亦會較大。

4.18 在評估法定最低工資對工資差距的影響時，我們首先比較 2010 年 4 月至 6 月和 2011 年 5 月至 6 月的每小時工資分布⁽²⁾。從收入及工時調查的數據可見，在整體每小時工資分布中，較低百分位數的按年升幅最為顯著：第 5 個和第 10 個百分位數按年分別上升了 22.4% 及 19.1%，遠高於第 25 個百分位數和中位數的升幅（分別為 11.2% 及 10.8%）（表 4.2）。這顯示工資差距有一定程度的收窄。

表 4.2：2010 年及 2011 年每小時工資分布

百分位數	每小時工資 (\$)			增減率 ^(^) (%)
	2010 年 4 月至 6 月	2011 年 5 月至 6 月		
	(i)	按《最低工資條例》 定義計算 (ii)	以貼近 2010 年的 方法編製 ^(*) (iii)	(iii)相比(i)
第 5 個	25.0	28.0	30.5	+22.4
第 10 個	28.1	29.3	33.4	+19.1
第 25 個	39.5	36.0	43.9	+11.2
中位數	59.5	52.4	65.9	+10.8
第 75 個	96.7	82.5	107.1	+10.8
第 90 個	176.0	143.9	200.0	+13.6

註： (*) 詳情見附錄 II。

(^) 增減率以未經進位的數字計算。

資料來源： 2010 年及 2011 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

(2) 2011 年收入及工時調查計算每小時工資的數字，是參照《最低工資條例》下的工作時數及須支付的工資的定義計算。這些數字不可以與 2011 年以前未實施《最低工資條例》時的每小時工資數字作直接比較，因在 2011 年前未能搜集僱員是否享有薪休息日及／或有薪用膳時間的資料。為方便與 2010 年收入及工時調查的數字作概括比較，統計處以貼近 2010 年的方法編製 2011 年每小時工資統計數字，詳情見附錄 II。

4.19 按職業組別分析，非技術工人和服務工作及銷售人員的薪酬普遍較其他職業低。按同一個百分位數計，表 4.3 顯示這兩個職業組別的僱員的每小時工資增幅，遠較其他職業組別為高，較低技術與較高技術職業組別的每小時工資差距亦見收窄。

表 4.3：2010 年及 2011 年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 (\$)		
	2010 年 4 月至 6 月	2011 年 5 月至 6 月 ^(*)	增減率 ^(^) (%)	2010 年 4 月至 6 月	2011 年 5 月至 6 月 ^(*)	增減率 ^(^) (%)
較低技術職業組別						
非技術工人	22.4	28.1	+25.1	26.0	31.6	+21.8
服務工作及銷售人員	24.0	29.9	+24.4	28.7	33.9	+18.1
工藝人員及機器操作員	34.6	40.3	+16.5	45.5	50.0	+10.0
文員	35.6	40.8	+14.5	44.2	47.4	+7.3
較高技術職業組別						
經理、行政級人員、專業人員及輔助專業人員	56.6	59.1	+4.4	77.4	80.7	+4.3

註：(*) 以貼近 2010 年的方法編製，詳情見附錄 II。

(^) 增減率以未經進位的數字計算。

資料來源：2010 年及 2011 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.20 就個別行業而言，工資差距亦可透過比較不同每小時工資百分位數的比率作分析。如果比率上升並愈接近 1，這代表兩個百分位數的差距收窄。隨著首個法定最低工資水平實施，所有行業於 2011 年 5 月至 6 月的每小時工資第 10 個和第 25 個百分位數與中位數的比率，均高於 2010 年 4 月至 6 月的相對數字，這情形在低薪行業最為明顯，而其他行業內工資的差距則沒有明顯的變化。總括而言，不同低薪行業內工資差距的收窄幅度，在法定最低工資實施後各有差異（表 4.4）。

表 4.4：2010 年及 2011 年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		
	2010 年 4 月至 6 月	2011 年 5 月至 6 月 ^(*)	增減率 ^(^) (%)	2010 年 4 月至 6 月	2011 年 5 月至 6 月 ^(*)	增減率 ^(^) (%)	2010 年 4 月至 6 月	2011 年 5 月至 6 月 ^(*)	增減率 ^(^) (%)
低薪行業	0.67	0.75	+11.4	0.87	0.89	+3.1	0.77	0.84	+8.1
零售業	0.62	0.68	+9.9	0.82	0.85	+4.0	0.75	0.80	+5.6
飲食業	0.69	0.78	+12.4	0.87	0.91	+5.1	0.80	0.86	+6.9
物業管理、保安及清潔服務	0.75	0.83	+10.3	0.86	0.92	+6.4	0.87	0.90	+3.6
其他低薪行業	0.66	0.72	+9.2	0.87	0.89	+2.2	0.76	0.81	+6.8
安老院舍	0.65	0.68	+5.9	0.91	0.91	@	0.71	0.75	+6.0
洗滌及乾洗服務	0.65	0.79	+20.8	0.90	0.93	+3.4	0.72	0.84	+16.8
理髮及其他個人服務	0.63	0.68	+7.1	0.81	0.85	+4.8	0.78	0.80	+2.3
本地速遞服務	0.71	0.79	+10.6	0.83	0.91	+10.0	0.86	0.87	+0.5
食品處理及生產	0.60	0.73	+22.6	0.84	0.85	+0.5	0.71	0.86	+22.0
其他行業	0.54	0.53	-0.6	0.77	0.77	+1.0	0.70	0.69	-1.5
所有行業	0.47	0.51	+7.5	0.71	0.76	+7.1	0.66	0.67	+0.3

註：(*) 以貼近 2010 年的方法編製，詳情見 [附錄 II](#)。

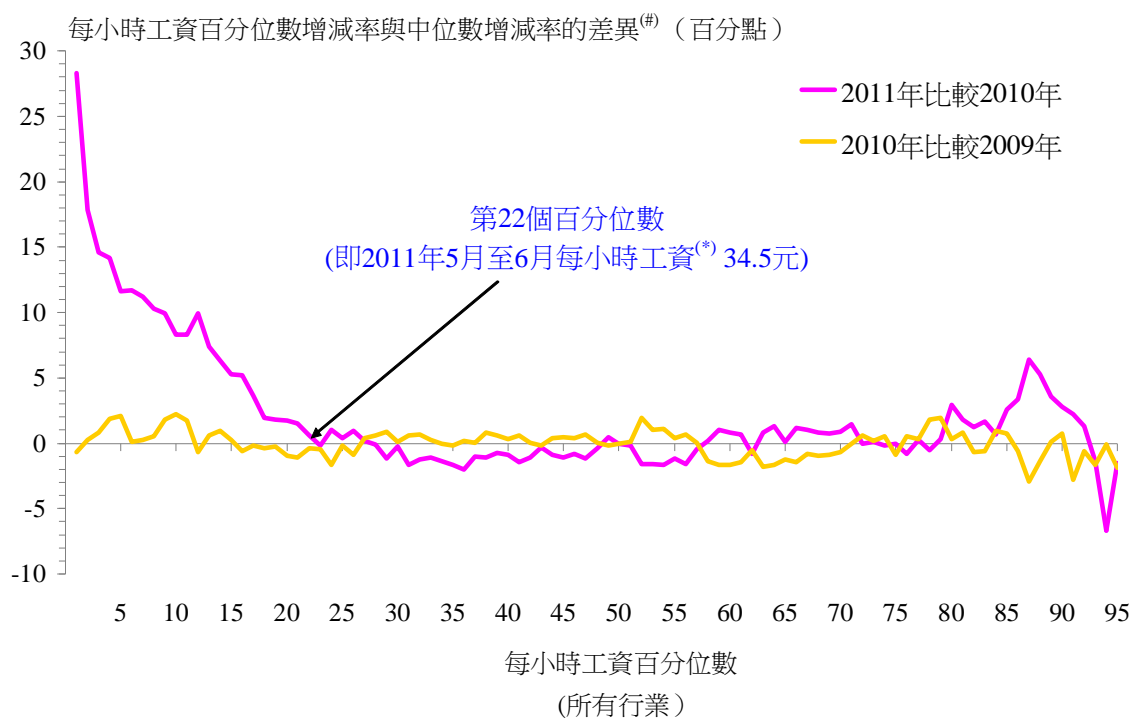
(^) 增減率以未進位的數字計算。

@ 變動在 +/-0.05% 之間。

資料來源：2010 年及 2011 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.21 至於連鎖反應的幅度，我們可透過進一步分析 2009 年至 2011 年期間每小時工資分布的變化而得知。圖 4.9 按每一個每小時工資百分位數，得出 2010 年比較 2009 年和 2011 年比較 2010 年的「每小時工資百分位數增減率」，再減去同期的「每小時工資中位數增減率」的數據。從圖中可見，2010 年比較 2009 年，「每小時工資百分位數增減率」大致與「每小時工資中位數增減率」相若（兩者之間的差別一般而言不多於 3 個百分點）。不過，就 2011 年比較 2010 年，由於首個法定最低工資水平的效應，整體每小時工資分布中較低百分位數的升幅明顯高於中位數的升幅，直至第 22 個百分位數（即 2011 年 5 月至 6 月每小時工資約 34.5 元）。自第 12 個百分位數（即 2011 年 5 月至 6 月每小時工資 30.0 元）起，儘管升幅已稍為減慢，但仍較中位數的升幅為高，這顯示每小時工資在 34.5 元以下的僱員較受首個法定最低工資水平及連鎖反應所影響。

圖 4.9：每小時工資百分位數增減率與中位數增減率的比較（所有行業）



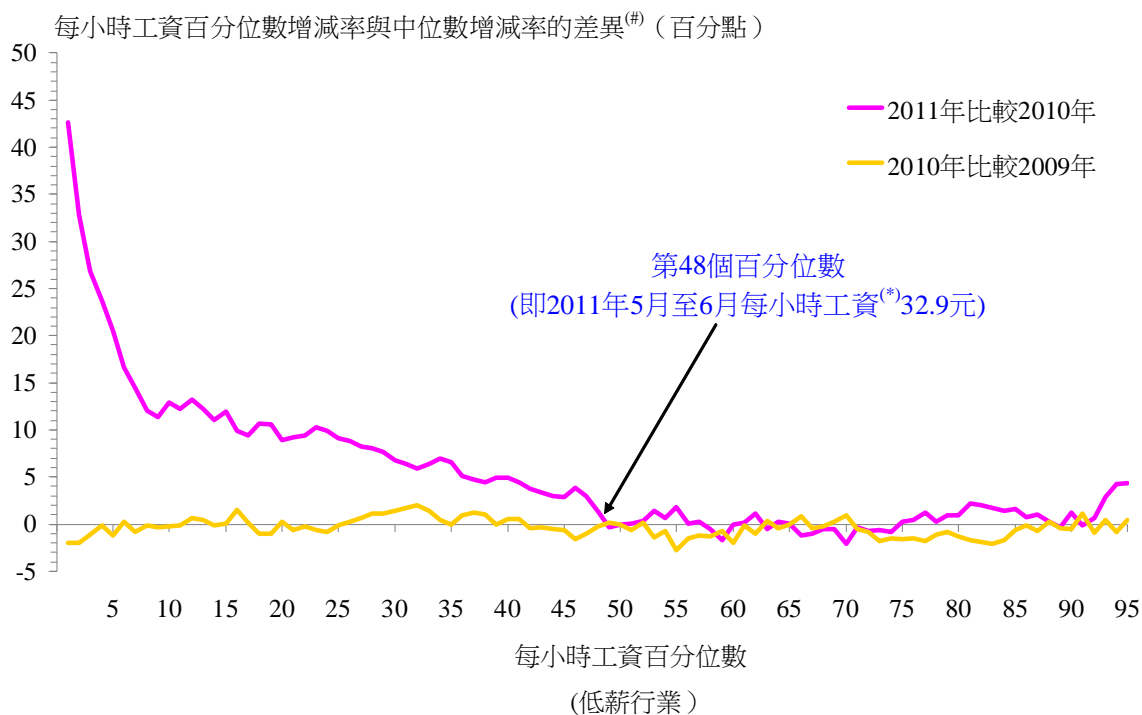
註：(＃) 「每小時工資百分位數增減率」減去「每小時工資中位數增減率」。

(*) 按《最低工資條例》的定義計算。

資料來源：2009年、2010年及2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.22 至於低薪行業，就2011年比較2010年，直至第48個百分位數的每小時工資（即2011年5月至6月每小時工資約32.9元）升幅仍高於中位數的升幅（圖4.10），而首7個百分位數（即2011年5月至6月每小時工資約28.0元）受首個法定最低工資水平的直接影響明顯較大。儘管法定最低工資的效應自第8個百分位數起逐步減退，但其按年升幅仍遠高於中位數的同期按年升幅，可見連鎖反應在低薪行業的影響較顯著。

圖 4.10：每小時工資百分位數增減率與中位數增減率的比較（低薪行業）



註：(＃) 「每小時工資百分位數增減率」減去「每小時工資中位數增減率」。

(*) 按《最低工資條例》的定義計算。

資料來源：2009年、2010年及2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.23 事實上，臨時委員會在釐定首個法定最低工資水平時，有團體曾關注連鎖反應在職級繁多、職級之間薪酬差距較窄的行業和企業會較為顯著，特別是大型及中型的食肆及零售店。這些團體關注企業為應對法定最低工資對成本及連鎖反應的影響，除精簡人手外，亦可能改變組織架構（如改變職級數目及薪酬架構等）。

4.24 為更準確掌握連鎖反應的程度，政府委託研究顧問進行「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（連鎖反應研究），搜集零售業及飲食業企業於2010年9月及2011年9月有關其組織架構（特別是僱員的薪酬組合方面）的資料及有關在這段期間於同一企業以同一職級及方式受僱的僱員（配對目標僱員⁽³⁾）的數據。根據研究的結果，除了大型港式茶餐廳的平均職級數目由2010年9月（法定最低工資實施前）的10.2個級別減少至2011年9月（法定最低工資實施後）的9.3個級別外，研究中涵蓋的其他

(3) 具體來說，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，以及(1)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(2)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。

細分行業⁽⁴⁾並沒有錄得明顯轉變，可見企業以減少職級來應對連鎖反應的影響並不普遍。另外，有關連鎖反應影響的評估則顯示，在零售業，2011 年 9 月每小時工資 33.3 元以下受連鎖反應影響的配對目標僱員的工資按年平均增加 11.8%，連鎖反應的影響估計佔 3.1 個百分點。就飲食業而言，2011 年 9 月每小時工資 32.2 元以下受連鎖反應影響的配對目標僱員的工資按年平均增加 13.6%，連鎖反應的影響估計佔 3.5 個百分點。由此可見，首個法定最低工資水平對兩個選定行業帶來一定程度的連鎖反應。

4.1.3 薪酬結構

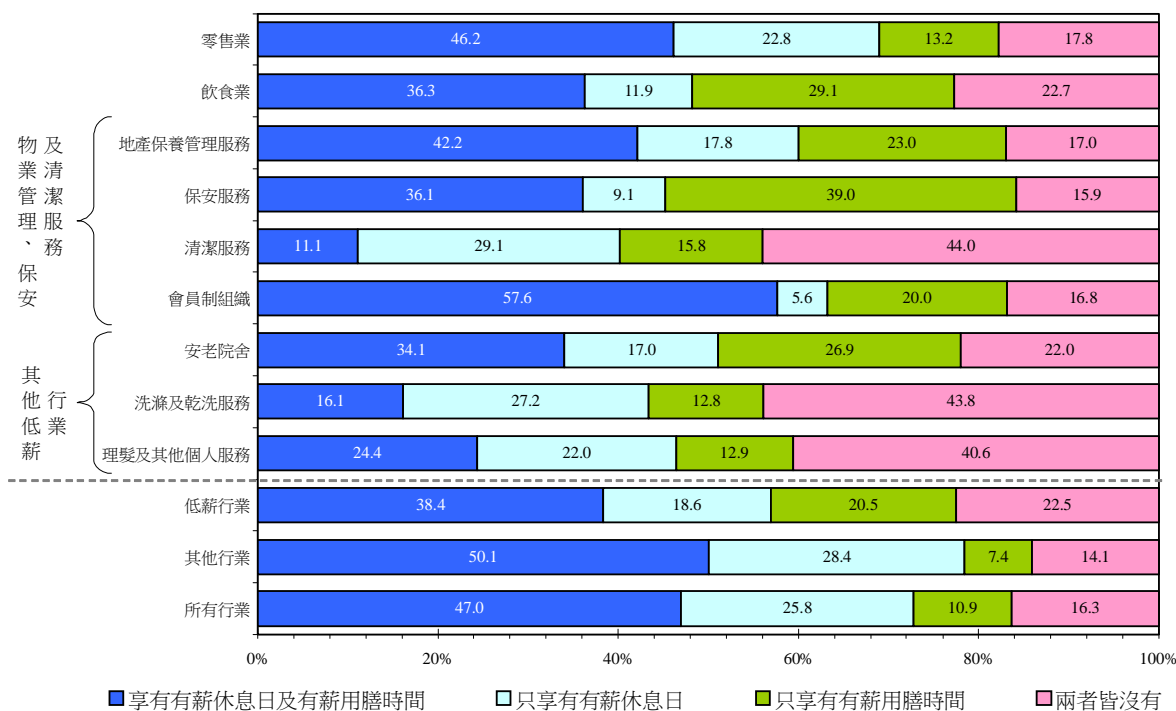
- 4.25 有意見認為，法定最低工資實施後，部分僱主可能在提高僱員工資時亦一併重組僱員的薪酬組合，如減少年終花紅、在職培訓、有薪休息日或有薪用膳時間等以抵銷勞工成本的上升。
- 4.26 不過，收入及工時調查結果顯示，2011 年 5 月至 6 月全職僱員享有膳食福利及年終酬金／花紅的整體情況，與 2010 年 4 月至 6 月相比大致相若。在 2011 年 5 月至 6 月，9.7%全職僱員只享有膳食福利（2010 年為 9.6%）；另有 23.9%只享有年終酬金／花紅（2010 年為 25.4%）；兩者皆有的為 2.2%（2010 年為 2.4%）。至於零售業內全職僱員的有關情況變化較大：享有上述至少一項福利或兩者皆有的百分比，則由 2010 年 4 月至 6 月的 35.3%下跌至 2011 年 5 月至 6 月的 25.5%。
- 4.27 由於在《最低工資條例》實施前，很多僱主及僱員（特別是中小型企業（中小企）及月薪制合約僱員）對休息日及用膳時間是否有薪，並未有清晰概念及協議，相關記錄亦未必齊備，2010 年的收入及工時調查並未能搜集僱員是否享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的資料。根據法定最低工資實施後進行的 2011 年收入及工時調查結果，在所有行業中，25.8%的全職僱員只享有有薪休息日；10.9%只享有有薪用膳時間；而兩者皆有佔 47.0%⁽⁵⁾。與所有行業的數字相比，整體低薪行業內只享有有薪休息日的全職僱員百分比（18.6%）較低，但有較大的全職僱員百分比只享有有薪用膳時間（20.5%），而兩者皆有的佔 38.4%。在低薪行業中，清潔服務、洗滌及乾洗服

(4) 連鎖反應研究涵蓋的細分行業包括：超級市場及便利店、其他零售店、中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店和港式茶餐廳。

(5) 至於在所有行業的兼職僱員中，14.3%只享有有薪休息日，12.8%只享有有薪用膳時間，2.6%兩者皆有，70.3%兩者皆沒有。

務和理髮及其他個人服務同時並未享有有薪休息日及有薪用膳時間的全職僱員的百分比（均超過 40%），相對低薪行業中其他細分行業為高（圖 4.11）。

圖 4.11：按行業^(*)劃分的享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的全職僱員的百分比



註：(*) 個別低薪行業的數字因抽樣誤差相對較大而不予公布。

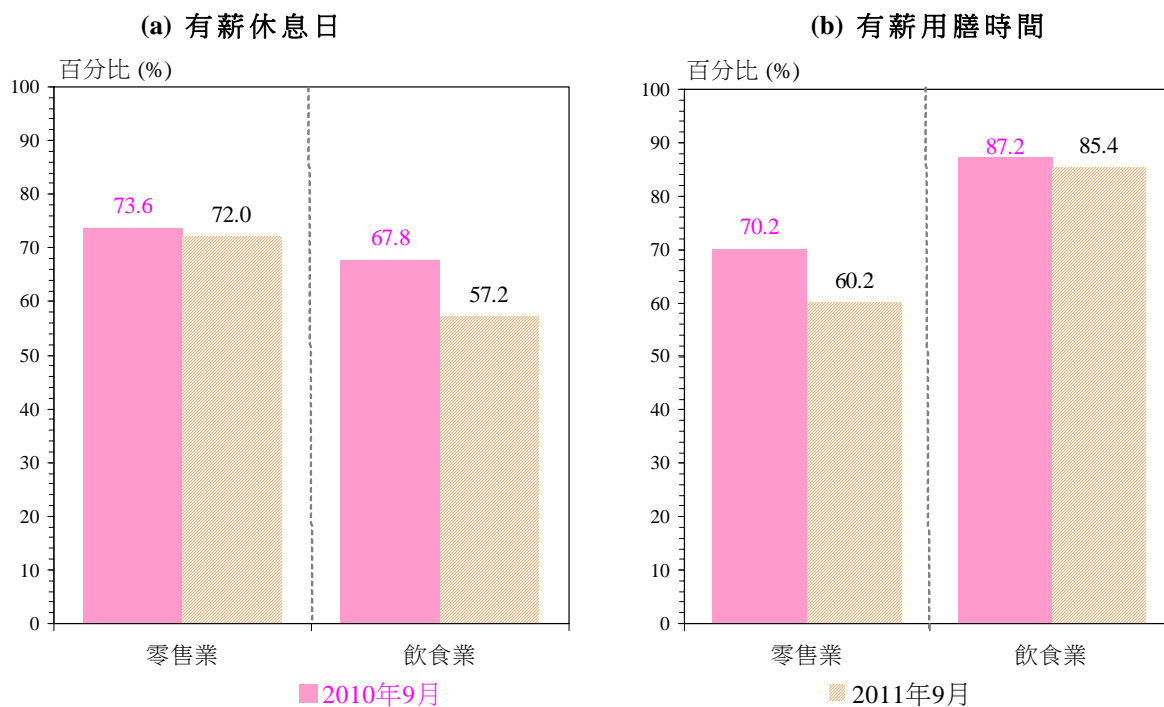
由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。

資料來源：2011 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.28 此外，連鎖反應研究的結果顯示，在 2011 年 9 月，72.0%的零售業配對目標僱員享有有薪休息日，較 2010 年 9 月只輕微減少 1.6 個百分點。在飲食業內，57.2%的配對目標僱員在 2011 年 9 月享有有薪休息日，較 2010 年 9 月減少 10.6 個百分點（圖 4.12）。儘管如此，與 2010 年 9 月相比，所有在 2011 年 9 月不再享有有薪休息日的配對目標僱員（不論從事零售業或飲食業）的每月工資並沒有減少。

4.29 至於有薪用膳時間，在 2011 年 9 月，60.2%的零售業配對目標僱員享有有薪用膳時間，較 2010 年 9 月減少 10.0 個百分點。就飲食業而言，在 2011 年 9 月，85.4%的配對目標僱員享有有薪用膳時間，較 2010 年 9 月只輕微減少 1.8 個百分點（圖 4.12）。而與 2010 年 9 月相比，所有在 2011 年 9 月不再享有有薪用膳時間的配對目標僱員（不論從事零售業或飲食業）的每月工資均沒有減少。

圖 4.12：配對目標僱員享有有薪休息日或有薪用膳時間的百分比的變化



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。

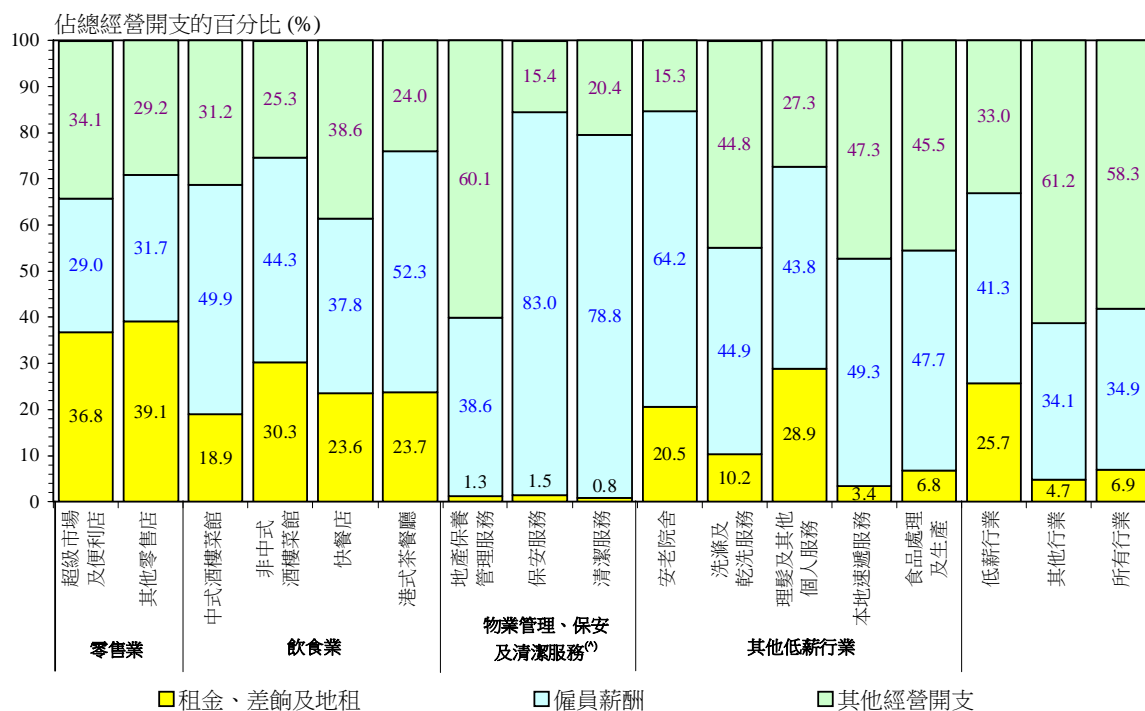
4.30 總的來說，不同統計調查的數據均顯示低薪僱員的收入在首個法定最低工資水平實施後得到可觀的提升，撇除通脹的影響後，低薪僱員的收入仍有實質的改善。但與此同時，首個法定最低工資水平的實施，收窄了不同職級及工種的工資差距，亦可能會導致一些工作環境較遜色的行業面對較大的招聘困難，僱主因而需要支付比法定最低工資水平高的薪酬來挽留及聘請員工。這些連鎖反應的影響在勞工市場緊絀時尤其明顯。另一方面，全職僱員的薪酬組合（包括膳食福利和年終酬金／花紅）似乎未見在法定最低工資實施後有顯著改變，惟因 2010 年的收入及工時調查並未能搜集僱員是否享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的資料，我們未能較全面比較法定最低工資實施前後僱員在享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的變化。

4.II 對企業的影響

4.31 法定最低工資的實施會增加企業的勞工成本，尤其低薪行業和聘用較多低薪僱員的企業，會面對較大的額外薪酬開支。此外，我們在第 3 章曾指出，在 2011 年首個法定最低工資水平實施時，香港的進口通脹急升，以及本地商業租金顯著上揚。這幾方面的因素，對本地企業的整體成本同時帶來明顯的上升壓力。

4.32 由於數據所限，我們在進行檢討時只能參考 2010 年「經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查）的資料，以了解不同行業的經營特色。在所有行業的總經營開支中，僱員薪酬平均約佔 35%，但由於低薪行業大多是較勞動密集的行業，僱員薪酬佔其經營成本比重亦較高（約 41%），尤其是保安服務（83%）、清潔服務（79%）、安老院舍（64%）、港式茶餐廳（52%）及中式酒樓菜館（50%）（圖 4.13）。

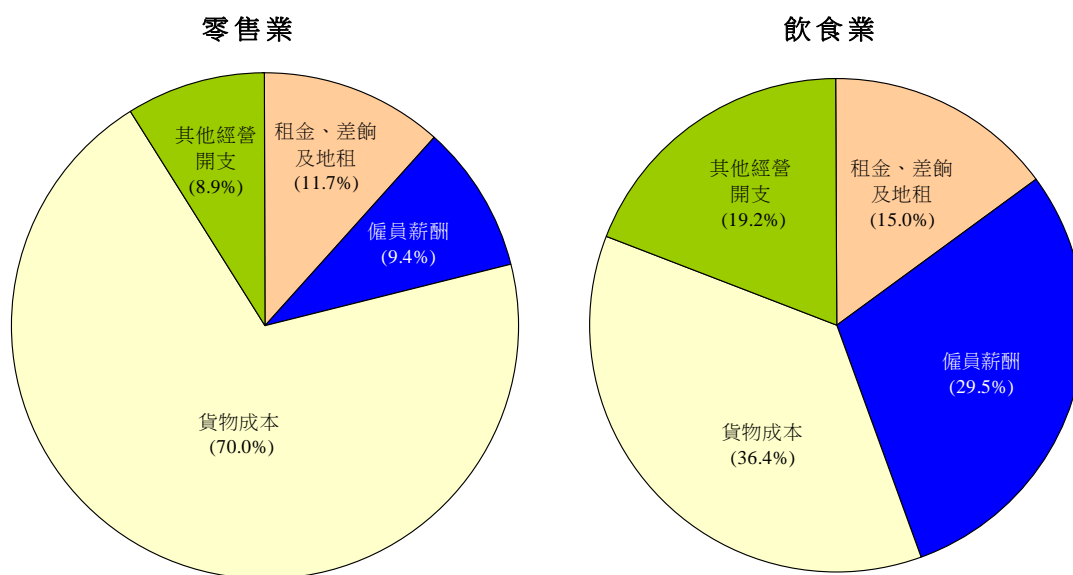
圖 4.13：按行業劃分的總經營開支組合^(*)



註：(*) 只包括有聘用僱員的企業。
(^) 物業管理、保安及清潔服務不包括會員制組織的數字。
由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。
資料來源：2010 年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

4.33 相對大部分低薪行業，零售業及飲食業的租金、差餉及地租佔其總經營開支比例較大，而貨物成本亦佔其總成本很大的比重（圖 4.14）。由此可見，這兩個行業除勞工成本外，因租金及貨物／食材來價急升而造成的成本上漲在 2011 年比較顯著。

圖 4.14：零售業及飲食業的總成本(*)組合



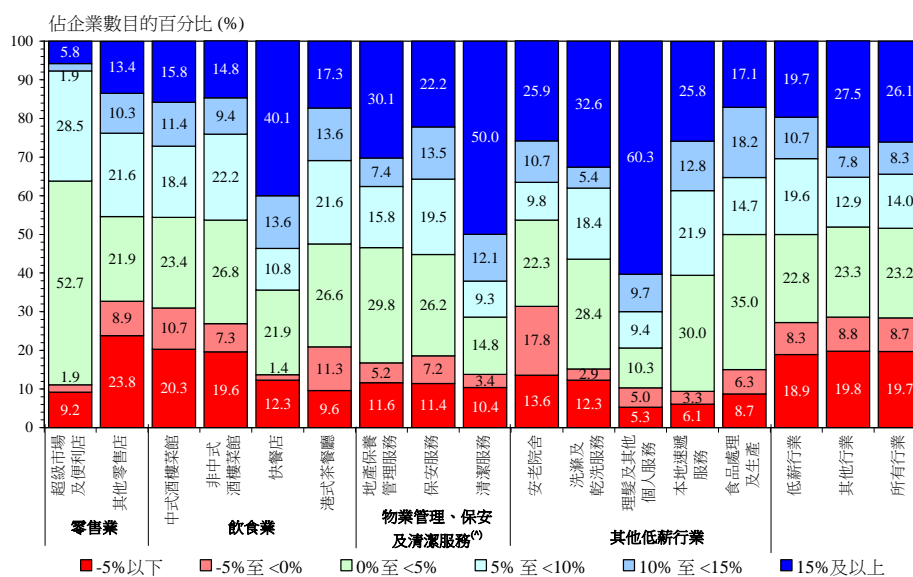
註：(*) 總成本包括總經營開支（即僱員薪酬、租金、差餉及地租和其他經營開支（包括折舊））及貨物成本。

由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。

資料來源：2010 年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

4.34 另外，低薪行業的整體盈利率（7.6%）較其他行業（16.9%）低⁽⁶⁾。即使在法定最低工資實施前（2010 年），低薪行業如其他零售店、中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館及安老院舍，有超過四分一的企業錄得虧損（圖 4.15）。這亦意味著這些行業的經營環境相對困難，未必能輕易進一步降低盈利或以提價的方式將成本轉嫁予消費者。

圖 4.15：按行業劃分的盈利率分布(*)



註：(*) 只包括有聘用僱員的企業。

(^) 物業管理、保安及清潔服務不包括會員制組織。
由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。

資料來源：2010 年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

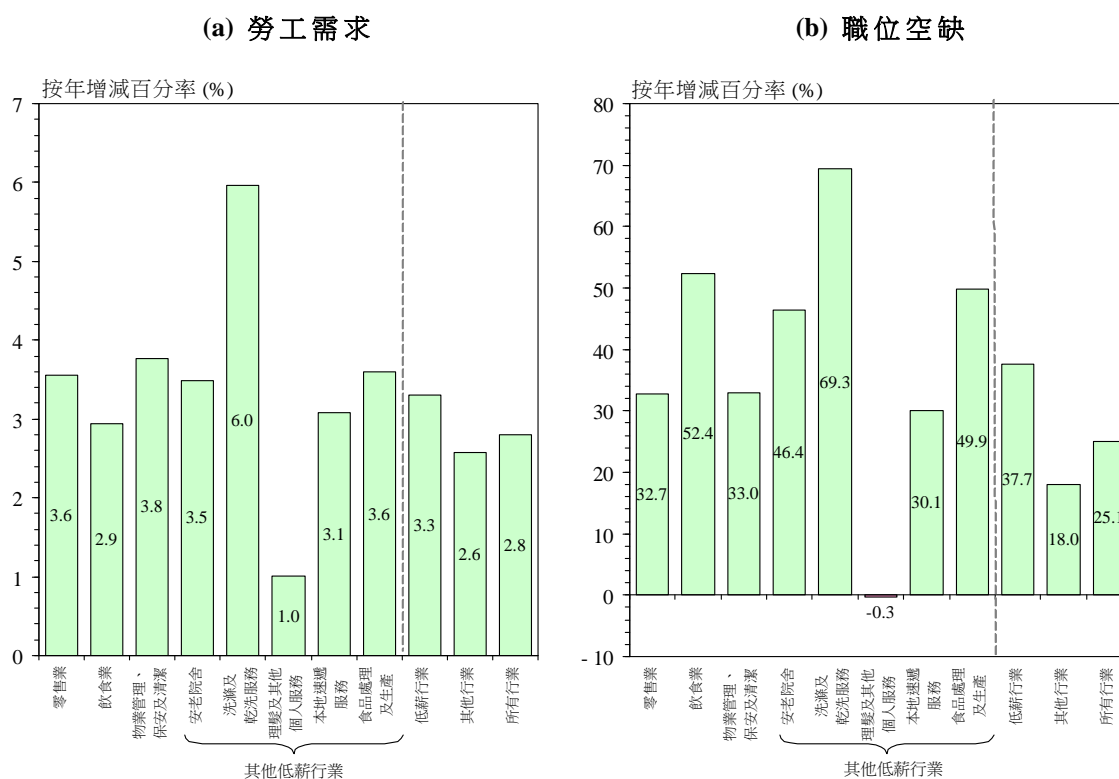
(6) 按行業分析的企業盈利率分布的詳細資料可見附錄 VI。

4.35 因此，相關組織及人士均關注法定最低工資會否引致有關行業大幅裁員，甚至令業內大量企業倒閉，以致打擊整體投資創業的意欲。我們在以下章節會逐一討論首個法定最低工資水平對企業的招聘及創業營商意欲的影響。

4.II.1 招聘意欲

4.36 在首個法定最低工資水平實施時，由於內部需求保持強勁，勞工需求持續殷切。以 2011 年全年計，整體私營機構的平均職位空缺數目約 56 700 個，按年大增 19.0%，2012 年 6 月更進一步增至約 70 800 個（按年急增 25.1%），為 18 年高位。空缺數目按年增加 14 200 個，主要來自較低技術階層的職位（按年躍升 37.7%），當中非技術工人和服務工作及銷售人員的空缺增加約 9 500 個，佔整體空缺約三分二。相比之下，較高技術階層的職位空缺數目增加約 1 400 個，只按年上升 6.2%。由此可見，整體招聘意欲（尤以對較低技術僱員的需求）並未因法定最低工資的實施而顯著減弱，大部分低薪行業的勞工需求（以業內就業人數和空缺總和粗略估算）反而因受惠於內部經濟暢旺而保持殷切（圖 4.16）。

圖 4.16：按行業劃分的 2012 年 6 月勞工需求^(*)及職位空缺的按年增減百分率

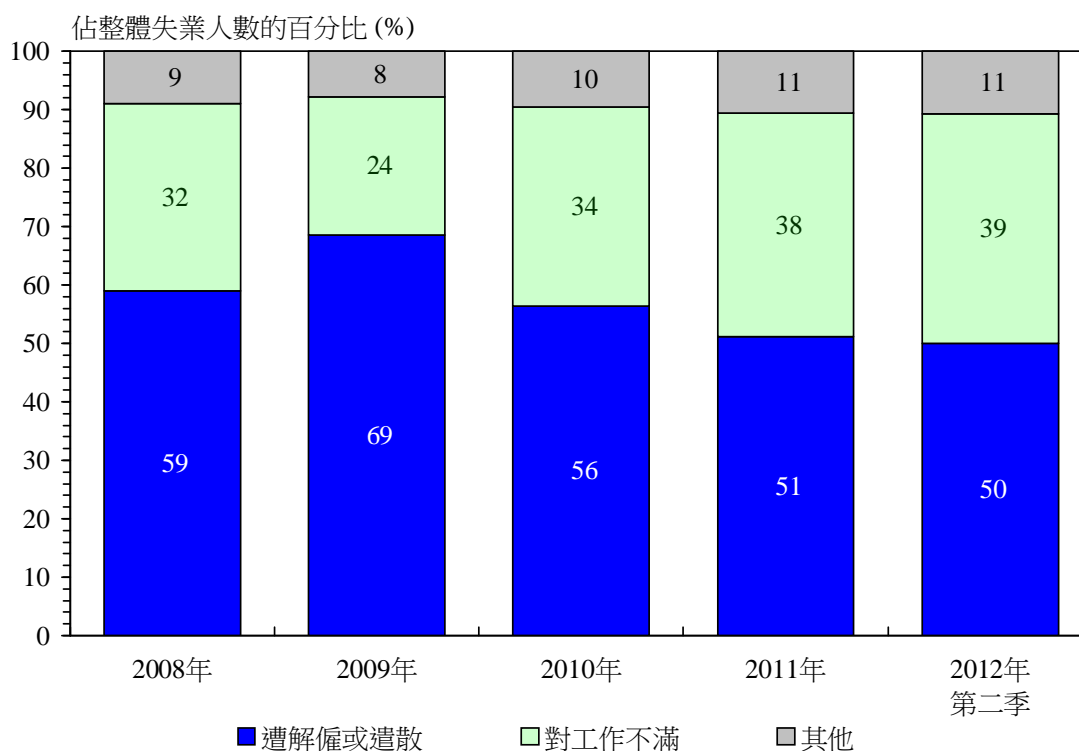


註：(*) 勞工需求以私人機構單位內的就業人數與職位空缺之總和作估算，進位至百位數計算。

資料來源：僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

4.37 有意見認為，雖然整體勞工需求殷切，但部分企業可能因法定最低工資的實施解僱生產力較低的僱員而改聘能力或條件較佳的僱員，或因勞工成本上升引致經營困難而遣散員工。這些情況有否出現，可透過分析遭解僱／被遣散的失業人數佔整體失業人數的百分比而略知一二。在首個法定最低工資水平實施後，有關百分比並沒有明顯變化，反而因不滿意工作而離職的失業人數比例卻輕微上升，這正好反映現時勞工市場的緊絀情況，部分工種更是求過於供（圖 4.17）。事實上，在勞工需求殷切的情況下，長期失業（即失業 6 個月或以上）的人數亦由 2011 年第一季的 31 300 人連續下跌至 2012 年第二季的 28 600 人（跌幅累計達 8.8%）。

圖 4.17：按失業原因劃分的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.II.2 創業精神和營商環境及意欲

4.38 有意見表示，法定最低工資導致經營成本上漲，一方面有可能打擊有志創業人士的意欲，另一方面有可能令部分競爭力較弱的企業利潤下降、甚至虧損及結業。這些情況有否出現，可透過分析機構單位數目、商業登記數目以及破產及公司清盤呈請的變化而得知。

4.39 從表 4.5 中可見，在首個法定最低工資水平實施後，整體及低薪行業的機構單位數目皆有上升。截至 2012 年 6 月，機構單位數目再創歷史新高，達 349 645 間（或按年增加 1.7%）。由此可見，創業意欲似乎沒有因首個法定最低工資水平的實施而帶來明顯的負面影響。

表 4.5：機構單位數目的變化

	2011 年				2012 年		
	3 月 (i)	6 月 (ii)	按季變化 (ii)相比(i)		6 月 (iii)	按年變化 (iii)相比(ii)	
	間	間	間	增減率 (%)	間	間	增減率 (%)
低薪行業	94 351	94 814	+ 463	+0.5	95 940	+ 1 126	+1.2
零售業	63 151	63 318	+ 167	+0.3	64 015	+ 697	+1.1
飲食業	13 943	14 106	+ 163	+1.2	14 177	+ 71	+0.5
物業管理、保安及清潔服務	4 218	4 272	+ 54	+1.3	4 463	+ 191	+4.5
其他低薪行業	13 039	13 118	+ 79	+0.6	13 285	+ 167	+1.3
其他行業	247 772	248 839	+1 067	+0.4	253 705	+4 866	+2.0
所有行業	342 123	343 653	+1 530	+0.4	349 645	+5 992	+1.7

註： 機構單位數目不包括政府部門。

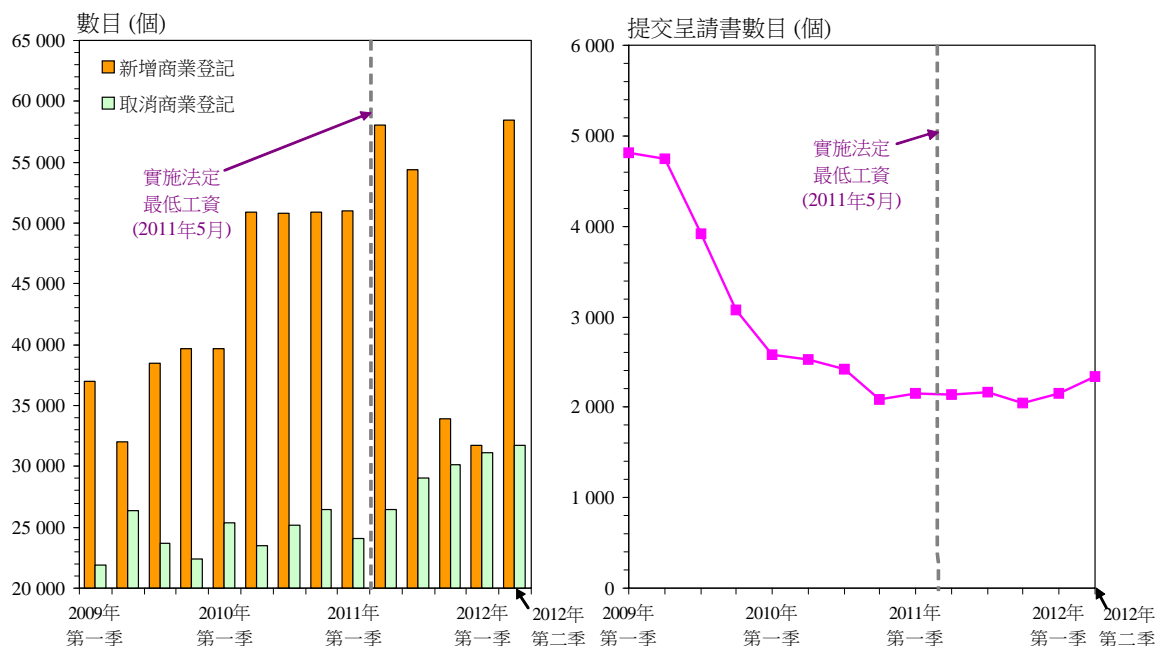
資料來源： 僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

4.40 另外，新增商業登記的數目在 2011 年第二季（首個法定最低工資水平剛實施時）上升，按季增長 13.8%，至 2012 年第二季，新增商業登記的數目約為 58 500 個，與 2011 年同期相若，按年輕微上升 0.8%。不過，取消商業登記的數目自 2011 年第一季起卻有上升趨勢，2012 年第二季的數字為 31 694，按年升 20.0%。破產及強制清盤的呈請數目相比 2009 年第一季高峰時約 4 800 個仍屬較少，但自 2011 年年底卻有輕微上升的跡象，至 2012 年第二季有 2 338 個（按年升 9.1%）（圖 4.18）。值得注意的是，取消商業登記的數目和破產及強制清盤的呈請的變化，某程度亦受外圍環境轉差所影響。

圖 4.18：新增與取消商業登記數目／破產及強制清盤呈請的變化

(a) 新增與取消商業登記數目

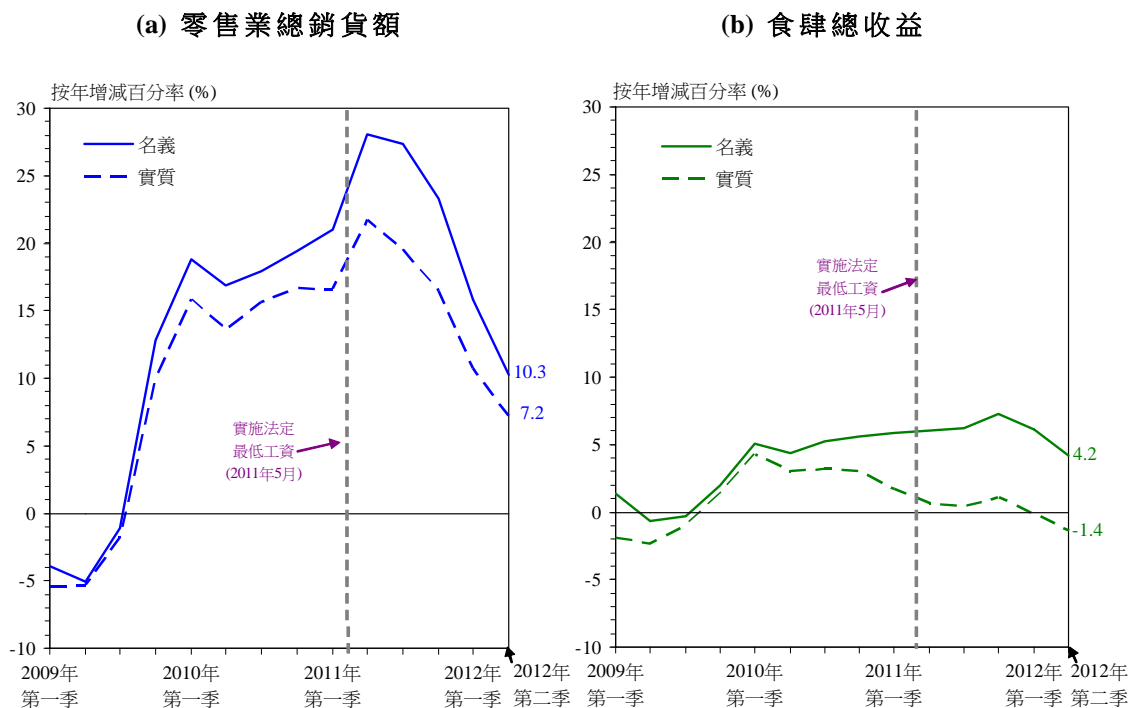
(b) 破產及強制清盤呈請



資料來源：稅務局及破產管理署。

4.41 由於 2011 年經濟活動調查的數據在我們就法定最低工資水平作出檢討及建議時仍未備悉，因此未能知悉不同行業在法定最低工資實施後的盈利率變化。儘管如此，我們參考零售業和飲食業的業務收益指數變化，以檢視法定最低工資實施後有關行業的經營情況。零售業和飲食業的業務收益在 2011 年皆錄得不俗的表現，特別是零售業的實質增長（以總銷貨數量計算）在首個法定最低工資水平實施初期仍相當可觀。不過，從圖 4.19 中可見，自 2012 年開始，兩個行業的業務收益按年升幅顯著放緩。以實質計算，食肆總收益自 2012 年第一季更出現負增長，可見有關行業的經營環境在近月亦受本地經濟放緩所影響。由此可知，當本地經濟下行時，這些行業應對經營成本上升的能力將會進一步減弱。

圖 4.19：零售業及飲食業業務收益的按年增減百分率



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。

4.42 總括而言，本地企業在首個法定最低工資水平實施後未見大量減少招聘員工，反而隨著經濟活動擴張，機構單位數目不斷上升，創業意欲大致保持正面。雖然我們未能掌握不同行業在法定最低工資實施後的盈利情況，但以零售業和飲食業為例，由於經濟暢旺，其收益在 2011 年全年均錄得相當增長，從而有助紓緩首個法定最低工資水平對這些行業帶來的成本壓力。

4.III 對香港勞工市場、物價及宏觀經濟的影響

4.43 社會上有很多人士的收入未必直接受首個法定最低工資水平所影響，他們的主要關注反而是法定最低工資對香港整體宏觀經濟（包括香港勞工市場、物價、競爭力等經濟環節）的影響。

4.III.1 對勞工市場的影響(1)：就業情況

4.44 在檢討法定最低工資水平時，我們特別關注較可能受法定最低工資影響人士的就業情況。以較低技術僱員為例，在首個法定最低工資水平剛實施時，其失業率曾一度從 2011 年第一季的 3.8% 急升 0.5 個百分點至第二季的 4.3%。同期，較低技術僱員人數（撇除法定最低工資不適用的政府僱員及留宿家庭傭工）下跌 32 000 人（或 1.9%），可見勞工市場在法定最低工資實施之初需時調節。其後職

位增長的速度逐步加快，抵銷了之前的跌幅。直至 2012 年第二季，較低技術僱員人數按年顯著上升 54 300 人（或 3.3%），佔全港僱員人數的增長超過六成（表 4.6）。

表 4.6：不同組別人士的就業情況

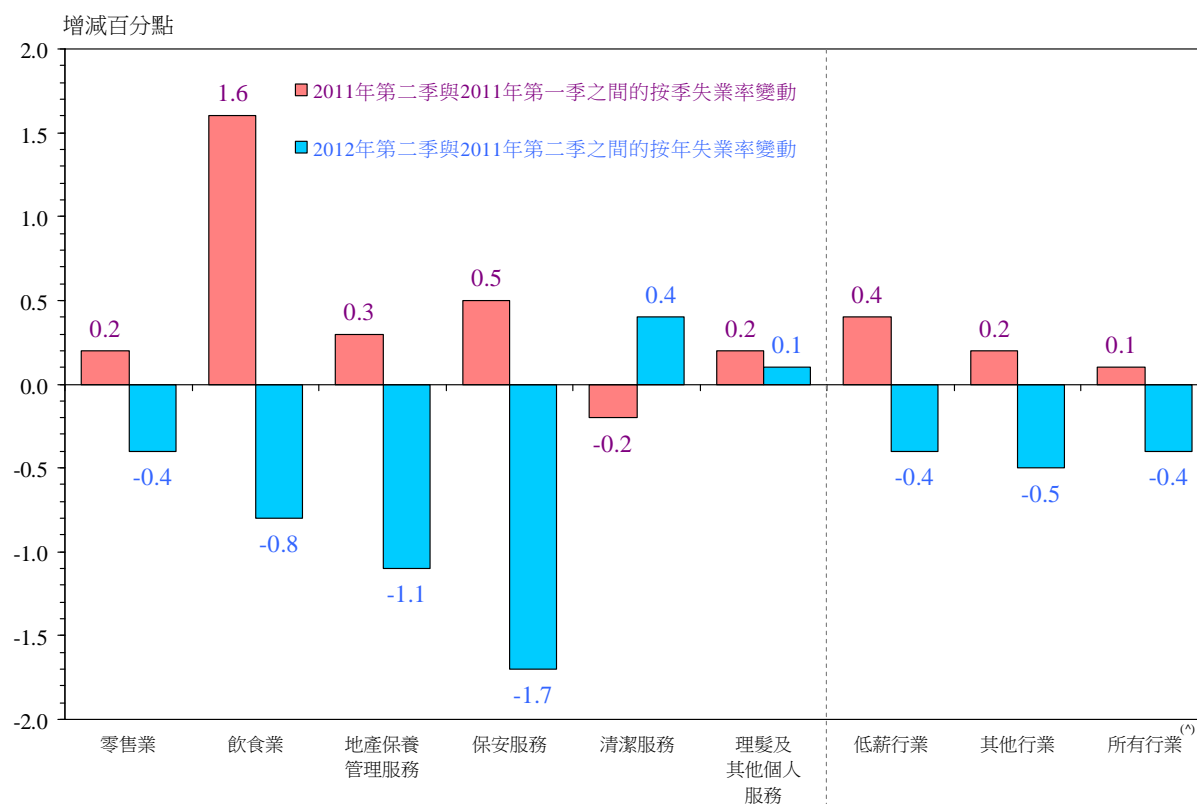
	2011 年第一季 (i)	2011 年第二季 (ii)	按季增減率 ^(^) (%) (ii)相比(i)	2012 年第二季 (iii)	按年增減率 ^(^) (%) (iii)相比(ii)
僱員人數^(#)					
年齡					
15 歲至 19 歲	27 700	29 500	+6.5	31 700	+7.7
20 歲至 24 歲	213 200	207 100	-2.8	211 900	+2.3
55 歲及以上	359 200	367 600	+2.4	422 600	+14.9
教育程度					
小學及以下	311 600	300 100	-3.7	296 400	-1.2
中一至中三	414 800	408 900	-1.4	436 500	+6.8
職業組別					
較低技術	1 698 500	1 666 500	-1.9	1 720 700	+3.3
較高技術	1 045 100	1 090 500	+4.3	1 123 600	+3.0
整體	2 743 600	2 757 000	+0.5	2 844 300	+3.2
失業人數					
年齡					
15 歲至 19 歲	6 500	7 600	+18.3	5 900	-22.4
20 歲至 24 歲	20 300	24 600	+20.9	24 400	-0.9
55 歲及以上	12 800	15 700	+22.5	11 000	-29.9
教育程度					
小學及以下	15 500	14 600	-5.5	14 400	-1.1
中一至中三	26 700	28 400	+6.4	24 600	-13.7
職業組別					
較低技術	88 000	99 400	+12.9	83 500	-16.0
較高技術	24 900	23 500	-5.6	25 100	+6.6
整體	124 000	137 600	+11.0	125 500	-8.8
	2011 年第一季 (i)	2011 年第二季 (ii)	按季增減百分點 (ii)相比(i)	2012 年第二季 (iii)	按年增減百分點 (iii)相比(ii)
失業率 (%)					
年齡					
15 歲至 19 歲	17.7	19.0	+1.3	14.8	-4.2
20 歲至 24 歲	7.5	9.2	+1.7	9.0	-0.2
55 歲及以上	2.6	3.1	+0.5	1.9	-1.2
教育程度					
小學及以下	3.8	3.6	-0.2	3.6	@
中一至中三	4.9	5.2	+0.3	4.3	-0.9
職業組別					
較低技術	3.8	4.3	+0.5	3.5	-0.8
較高技術	1.9	1.7	-0.2	1.8	+0.1
整體^(*)	3.5	3.6	+0.1	3.2	-0.4

註：(^) 增減率以未進位的數字計算。
 (#) 僱員不包括政府僱員及留宿家庭傭工。
 (*) 經季節性調整失業率。
 @ 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。

4.45 經驗較少和生產力較低的員工往往面對較大的失業風險。在整體低薪僱員中，較年輕（15 歲至 24 歲）及較年長（55 歲及以上），以及中三及以下教育程度的人士所佔的比例較大（見第 4.6 段）。在首個法定最低工資水平實施初期，以上大部分組別的失業率均錄得輕微升幅，但隨著勞工市場愈趨緊絀，這些組別的就業情況才顯著改善（表 4.6）。

4.46 低薪行業內的就業情況亦需時作出調節。大部分低薪行業的失業率在首個法定最低工資水平實施初期有一定上升壓力，尤以飲食業的失業率在 2011 年第二季按季上升 1.6 個百分點至 6.6%（圖 4.20）。但整體而言，由於低薪行業受惠於興旺的訪港旅遊業及強勁的內需，幾乎所有低薪行業的失業率均逐步回落，只有個別低薪行業（如飲食業、清潔服務和理髮及其他個人服務）的失業率在 2012 年第二季仍輕微高於法定最低工資實施前（2011 年第一季）的水平（表 4.7）。

圖 4.20：按行業^(*)分析的失業率的變化



註：(*) 個別低薪行業的失業率由於抽樣誤差甚大不予公布。

(^) 經季節性調整失業率。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

4.47 大部分低薪行業內的職位增長都相當顯著。整體僱員人數在 2011 年第二季至 2012 年第二季間大幅增加 87 300 人（或 3.2%），雖然接近六成的職位增長均來自其他行業，但低薪行業的職位增長速度明顯較快（表 4.7）。

表 4.7：按行業分析的僱員人數及失業率的變化

	僱員人數 ^(*)			失業率		
	2012 年 第二季	與 2011 年 第二季相比		2012 年 第二季	與 2011 年 第二季相比	與 2011 年 第一季相比
	人數	人數	增減率 ^(#) (%)	百分率 (%)	百分點	百分點
低薪行業	826 100	+36 100	+4.6	3.2	-0.4	@
零售業	267 200	+8 600	+3.3	4.1	-0.4	-0.2
飲食業	217 700	+16 600	+8.2	5.8	-0.8	+0.8
物業管理、保安及清潔服務	227 000	+2 100	+0.9	2.5	-0.6	-0.4
地產保養管理服務	101 300	+1 100	+1.1	2.1	-1.1	-0.8
保安服務	34 800	+2 400	+7.3	3.6	-1.7	-1.2
清潔服務	68 200	+500	+0.8	2.7	+0.4	+0.2
會員制組織	22 800	-1 900	-7.5	2.5	§	§
其他低薪行業	114 100	+8 800	+8.4	1.3	-0.2	-0.2
安老院舍	23 400	-1 800	-7.2	§	§	§
洗滌及乾洗服務	3 200	-2 600	-45.1	§	§	§
理髮及其他個人服務	53 500	+4 400	+9.0	1.4	+0.1	+0.3
本地速遞服務	9 700	+100	+1.3	§	§	§
食品處理及生產	24 400	+8 700	+55.0	§	§	§
其他行業	2 018 200	+51 200	+2.6	2.7	-0.5	-0.3
整體	2 844 300	+87 300	+3.2	3.2^(^)	-0.4	-0.3

註：(*) 僱員不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

(#) 增減率以未進位的數字計算。

(^) 經季節性調整失業率。

@ 少於 +/- 0.05 個百分點。

§ 由於抽樣誤差甚大，有關數字不予公布。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

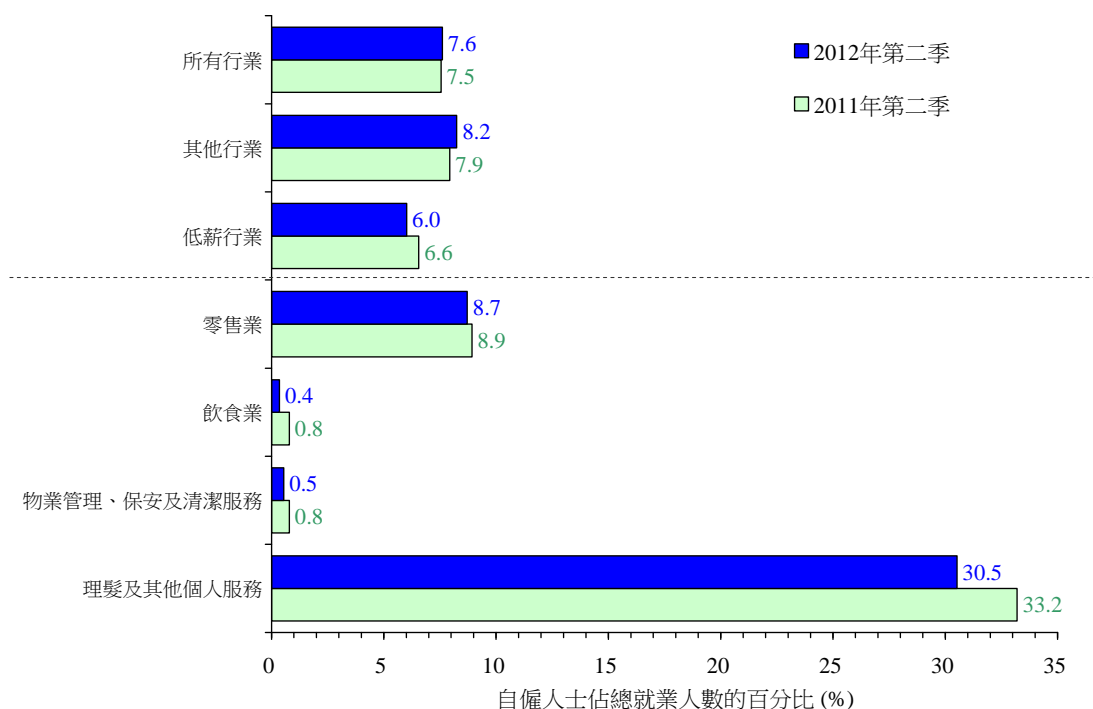
4.48 總的來說，由於 2011 年本地經濟活動蓬勃，大部分行業的失業情況都有改善，尤其是較低技術僱員的失業率到 2012 年年中為止仍維持在低位。低薪行業內的僱員數目不僅沒有因勞工成本上漲而減少，反而隨商業活動擴張而顯著增加。事實上，只有個別低薪行業的失業率在 2012 年第二季仍略高於首個法定最低工資水平實施前（2011 年第一季）的水平。

4.III.2 對勞工市場的影響(2)：就業性質

4.49 在首個法定最低工資水平實施前，相關組織及人士表示部分僱主可能為了抵銷法定最低工資帶來的額外薪酬開支，要求僱員改以自僱形式提供服務，或以兼職取代全職僱員，甚或將工種「零散化」等。

4.50 低薪行業的自僱比率（即業內自僱人士佔總就業人數的比率）一般較其他行業為低。低薪行業的自僱比率在 2011 年第一季（法定最低工資實施前）為 5.9%，而其他行業則為 7.8%。不過，在個別低薪行業，如理髮及其他個人服務（29.6%），自僱則較為普遍。自僱情況在法定最低工資實施後並未變得普遍，整體低薪行業在 2012 年第二季的自僱比率為 6.0%，相比 2011 年同期下跌 0.6 個百分點，尤其是理髮及其他個人服務的比率更下跌 2.7 個百分點（圖 4.21）。

圖 4.21：自僱比率^(*)在大部分低薪行業有所回落



註：(*) 自僱比率指自僱人士佔總就業人數的比率。就業人士及自僱人士數字不包括政府僱員及留宿家庭傭工。個別低薪行業的自僱比率由於抽樣誤差甚大不予公布。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

4.51 此外，低薪行業的兼職比率（即兼職僱員⁽⁷⁾佔所有僱員的比率）一般較其他行業為高。以 2011 年第一季（法定最低工資實施前）的數據為例，低薪行業的兼職比率為 10.2%，遠高於其他行業的 6.4%，

(7) 按綜合住戶調查的定義，兼職僱員是指在統計前 7 天內被安排工作少於 35 小時的人士。

其中超級市場及便利店（13.5%）、快餐店（17.1%）、清潔服務（15.4%），以及理髮及其他個人服務（19.6%）等相關比率則更高。直至 2012 年第二季，低薪行業的兼職比率從 2011 年同期的 11.0% 微跌至 10.9%，整體變化不大。至於個別低薪行業，只有洗滌及乾洗服務、本地速遞服務、快餐店及中式酒樓菜館錄得較顯著的升幅（表 4.8）。

表 4.8：按行業分析的兼職僱員比率及就業不足僱員佔兼職僱員比率的變化

	兼職僱員佔所有僱員比率			就業不足僱員佔兼職僱員比率
	2011 年 第二季	2012 年 第二季	2012 年 第二季 按年增減	2012 年 第二季 按年增減
	百分比 (%)	百分比 (%)	百分點	百分點
低薪行業	11.0	10.9	-0.1	-4.6
零售業	9.4	9.7	+0.3	-4.0
超級市場及便利店	17.9	16.1	-1.8	§
其他零售店	8.3	9.0	+0.7	-1.7
飲食業	12.7	13.2	+0.5	-3.1
中式酒樓菜館	8.5	9.7	+1.2	-14.8
非中式酒樓菜館	10.8	10.6	-0.2	-3.5
快餐店	15.3	21.6	+6.3	§
港式茶餐廳	16.8	15.1	-1.7	-2.7
物業管理、保安及清潔服務	8.2	7.1	-1.1	-2.6
地產保養管理服務	1.9	2.3	+0.4	§
保安服務	4.2	3.2	-1.0	§
清潔服務	16.4	15.1	-1.3	-5.3
會員制組織	16.6	10.6	-6.0	§
其他低薪行業	17.4	17.1	-0.3	-9.3
安老院舍	5.4	4.8	-0.6	§
洗滌及乾洗服務	9.0	20.9	+11.9	§
理髮及其他個人服務	26.2	23.7	-2.5	-11.9
本地速遞服務	7.7	15.3	+7.6	§
食品處理及生產	18.5	14.8	-3.7	§
其他行業	5.7	5.9	+0.2	-3.7
整體	7.2	7.4	+0.2	-4.0

註： § 由於抽樣誤差較大，有關數字不予公布。

以上選定行業中的僱員及兼職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。

4.52 個別低薪行業的兼職比率有所上升與其本身的行業經營特色有一定關係。一些行業（如零售業及飲食業）對人手的需求明顯受季節性影響，與本地私人消費的強弱亦有很大關係。當生意興旺時，僱主可能需要多聘兼職員工以應付短期的額外勞工需求。因此，同時檢視就業不足僱員佔兼職僱員的比率，便可大致得知兼職比率上升是否屬自願性質。從表 4.8 中可見，兼職比率上升的行業，例如其他零售店和中式酒樓菜館，其就業不足僱員佔兼職僱員的比率同時出

現下跌的情況。換言之，儘管這些行業內部分僱員的工作時數似乎較短，但未見得是由於就業不足所致。事實上，在委員會進行諮詢期間，不少僱主向我們反映他們招聘時遇到的困難。因此，兼職比率上升不一定是僱主以此來抵銷勞工成本的上漲，亦有可能是反映勞工短缺的情況。

4.III.3 對勞工市場的影響(3)：工作時數

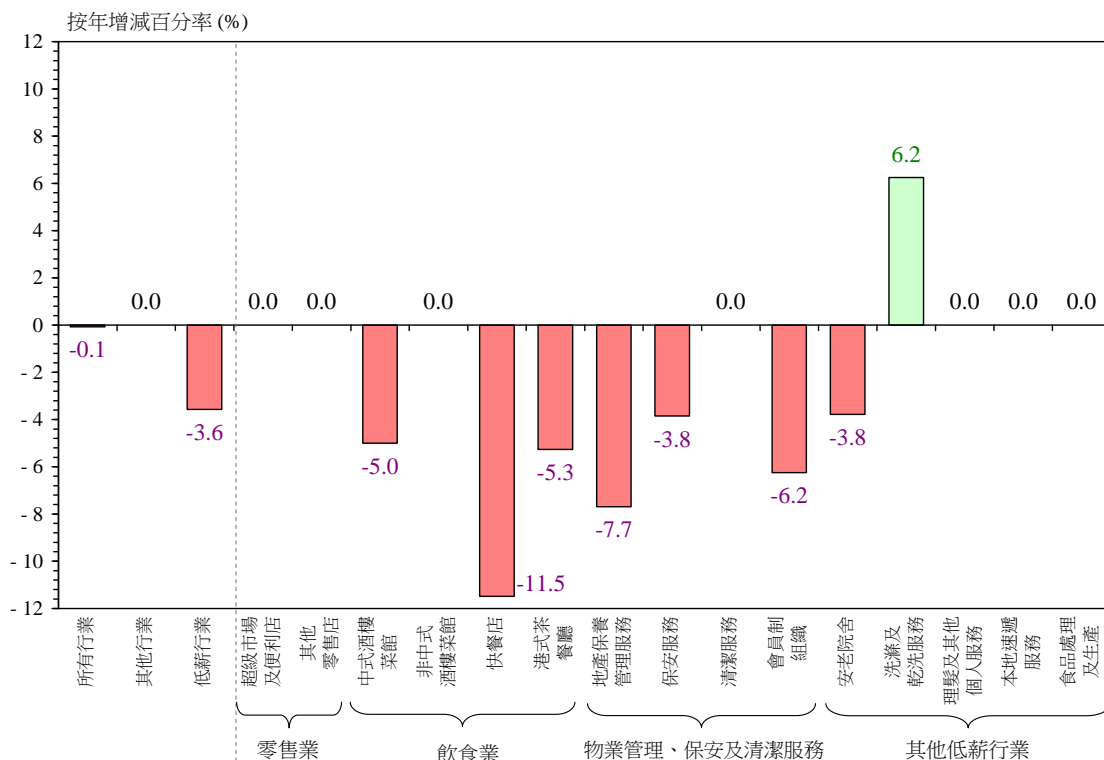
4.53 有意見表示，法定最低工資的實施可能令僱主透過減少員工工作時數以減低勞工成本。我們根據 2010 年（法定最低工資實施前）和 2011 年（法定最低工資實施後）的收入及工時調查結果⁽⁸⁾，比較各行業的較低技術僱員在政策實施初期的每周工作時數變化。整體來說，所有行業與其他行業的較低技術僱員的工作時數中位數⁽⁹⁾在首個法定最低工資水平實施初期均沒有明顯增減，但低薪行業的較低技術僱員的工作時數中位數卻下跌 3.6%。其中，以飲食業（如快餐店（-11.5%）、港式茶餐廳（-5.3%）及中式酒樓菜館（-5.0%））和物業管理、保安及清潔服務（如地產保養管理服務（-7.7%）及會員制組織（-6.2%））的工作時數中位數跌幅相對較大（圖 4.22）。

4.54 參考 2012 年第二季的綜合住戶調查結果，可從員工角度觀察他們在首個法定最低工資水平實施一段時間後實際工作時數的變化。綜合住戶調查所搜集的是僱員在受訪前 7 天的實際工作時間，由於其定義與《最低工資條例》內的工作時數定義不同，因此只可作為一個粗略指標。2012 年第二季的數據顯示較低技術僱員的每周平均工作時數只輕微按年下降 0.4%，與 2011 年同期的情況相若。物業管理、保安及清潔服務的平均工作時數變化不大（除會員制組織外），惟飲食業從業員的工作時數仍見顯著跌幅（圖 4.23）。

(8) 由於收入及工時調查在兩個調查期間計算工作時數的方法有異，為了與 2010 年的相關資料作概括比較，本節採用以貼近 2010 年的方法編製 2011 年工作時數數據，即從總工作時數中扣除被視為工作時間的用膳時間而得出 2011 年的數字。這方法雖然與 2010 年採用的方法相近，但所得的 2011 年每周工作時數數字與 2010 年的數字仍不完全可以作比較。

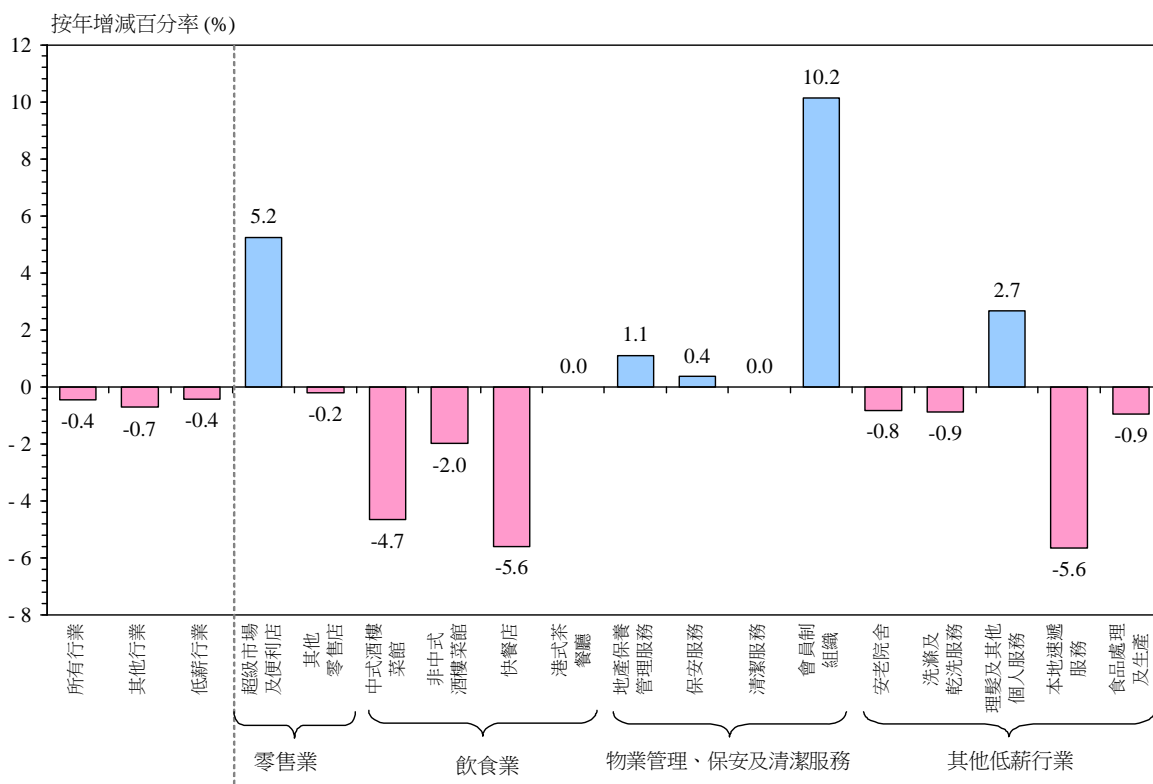
(9) 按行業分析的工作時數分布的詳細資料可見附錄 VI。

圖 4.22：2011 年 5 月至 6 月相比 2010 年第二季按行業劃分的較低技術僱員每周工作時數中位數的按年增減百分率



資料來源：2010 年及 2011 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

圖 4.23：2012 年第二季按行業劃分的較低技術僱員^(*)每周平均工作時數的按年增減百分率



註：(*) 僱員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。

4.55 連鎖反應研究亦顯示，大部分配對目標僱員在 2011 年 9 月的每月合約工時相對 2010 年同期維持不變，但在零售業中，約有 25% 的非技術工人（多為雜工及倉務員）的合約工時被下調，減少幅度中位數為每月 12 小時；至於飲食業，則分別約有一成的洗碗工及廚房雜工等相關非技術工人、餐廳主管及酒樓經理等相關人員，以及侍應生及廚師等相關服務人員的每月合約工時被下調，減少幅度中位數為每月 25 小時。零售業及飲食業的受訪企業同時指出，減少員工工時的原因之一，是法定最低工資實施而導致勞工成本上漲，可見在這兩個行業中部分企業亦難免以這種方式來抵銷法定最低工資帶來的額外勞工成本。然而，絕大部分以上每月合約工時被下調的配對目標僱員，其每月工資與 2010 年 9 月相比並沒有減少。

4.III.4 對勞工市場的影響(4)：就業意欲

4.56 法定最低工資的實施提高基層僱員的薪酬，從而鼓勵潛在勞動人口投入或重投勞工市場，積極提升就業意欲。在首個法定最低工資水平剛實施時，適逢香港經濟暢旺，就業機會增加，鼓勵就業的正面效應因而特別明顯。勞動人口在 2011 年持續增長，2011 年第二季為 3 701 700 人，較第一季增加了 43 500 人（或 1.2%）；以 2011 年全年計，更按年大幅增加 2.0%，是自 1998 年以來最大的增幅。2012 年第二季勞動人口更達 3 796 900 人的新高，按年增加 95 300 人（或 2.6%），當中接近六成為較低技術人士。

4.57 新增勞動人口中，以年紀較大組別（包括 50 歲至 59 歲和 60 歲及以上）的升幅最為明顯。在 2012 年第二季，這兩個組別分別按年增加了約 33 200 人（或 4.2%）及 34 400 人（或 17.4%）。此外，女性勞動人口的增長亦相當顯著，按年上升了 68 900 人（或 3.9%），其中約五成為 50 歲及以上。從中可見首個法定最低工資水平的實施，加上蓬勃的經濟環境，皆有助鼓勵原本有家庭崗位的婦女投入勞工市場。同時，這些組別的勞動人口參與率亦明顯較 2011 年同期高（表 4.9）。

表 4.9：勞動人口及勞動人口參與率的變化

勞動人口							
	2011 年 第一季	2011 年 第二季	2011 年第二季 相對 2011 年 第一季的變化 ^(*)		2012 年 第二季	2012 年第二季 相對 2011 年 第二季的變化 ^(*)	
			人數	增減率 (%)		人數	增減率 (%)
年 齡							
15 歲至 19 歲	36 500	40 200	+3 600	+9.9	40 000	- 200	-0.4
20 歲至 24 歲	270 900	267 600	-3 300	-1.2	270 900	+3 300	+1.2
50 歲至 59 歲	755 600	781 100	+25 500	+3.4	814 300	+33 200	+4.2
60 歲及以上	195 300	198 100	+2 700	+1.4	232 400	+34 400	+17.4
性 別							
男	1 922 200	1 944 500	+22 300	+1.2	1 970 800	+26 300	+1.4
女	1 736 000	1 757 200	+21 200	+1.2	1 826 100	+68 900	+3.9
整體	3 658 200	3 701 700	+43 500	+1.2	3 796 900	+95 300	+2.6
勞動人口參與率							
	2011 年 第一季	2011 年 第二季	2011 年第二季 相對 2011 年 第一季的變化		2012 年 第二季	2012 年第二季 相對 2011 年 第二季的變化	
	百分率 (%)	百分率 (%)	增減百分點		百分率 (%)	增減百分點	
年 齡							
15 歲至 19 歲	8.5	9.5	+1.0		9.7	+0.2	
20 歲至 24 歲	60.2	59.5	-0.7		61.0	+1.5	
50 歲至 59 歲	66.5	68.4	+1.9		69.2	+0.8	
60 歲及以上	15.4	15.5	+0.1		17.3	+1.8	
性 別							
男	67.9	68.5	+0.6		68.8	+0.3	
女	52.5	53.0	+0.5		54.1	+1.1	
整體	59.6	60.1	+0.5		60.8	+0.7	

註：(*) 增減人數／增減率以未進位的數字計算。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

4.58 領取綜合社會保障援助的失業類別個案數目可視作另一個反映就業意欲的指標，有關數字從 2011 年 4 月的 29 206 宗持續下跌至 2012 年 8 月的 25 070 宗，共減少 4 136 宗，跌幅為 14.2%。可見首個法定最低工資水平的實施並未造成大量失業，亦未見導致更多人倚賴社會福利。

4.III.5 對勞工市場的影響(5)：勞資關係

4.59 在落實法定最低工資後，勞資雙方均需時適應新政策的實施。數據顯示，在 2011 年 5 月至 2012 年 8 月期間，勞工處共處理 1 宗源自

法定最低工資的勞資糾紛及 278 宗這類的申索個案，分別佔同期處理的勞資糾紛及申索個案的 0.9% 及 1.1%。勞工處處理的整體勞資糾紛及申索個案數目亦與法例實施前相若。由此可見，勞資關係在法定最低工資實施後維持平穩。

4.III.6 對通脹的影響

4.60 首個法定最低工資水平的實施令勞工成本即時出現一次性上漲，可能促使部分僱主以提價方式把部分或全部額外薪酬開支轉嫁予消費者；另一方面，由於僱員的收入有所增加，其消費亦隨之上升，所產生的額外需求可能會進一步推高本地貨品及服務價格，某程度加劇了 2011 年通脹升溫的情況。

4.61 儘管 2011 年的通脹主要是由食品及私人房屋租金所帶動，但個別產品及服務價格明顯較法定最低工資實施前大幅上漲。除勞工成本增加外，部分項目如食品、外出用膳、衣履及交通費等，價格上升與進口通脹亦有一定關係。其他僱員薪酬開支佔成本比例較大的消費項目，如理髮和管理費及其他住屋開支，於 2011 年全年計的按年通脹，均明顯高於過往幾年的升幅。尤其是管理費及其他住屋開支，其價格上揚持續至 2012 年上半年，可見首個法定最低工資水平對本地通脹造成一定的上升壓力（表 4.10）。

表 4.10：2007 年至 2012 年消費物價指數的按年增減率

	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年		
						第一季	第二季	8 月
綜合消費物價指數增減率 (%)	2.0	4.3	0.5	2.4	5.3	5.2	4.2	3.7
食品(不包括外出用膳)	7.1	16.8	0.9	3.5	9.9	9.4	8.1	5.2
外出用膳	2.5	5.9	1.6	1.7	5.2	6.1	5.7	5.2
衣履	4.1	0.8	2.7	1.8	6.8	4.9	3.2	2.8
交通	-0.1	2.5	-0.9	2.0	4.4	4.4	3.3	2.1
理髮	1.1	2.2	0.5	1.9	4.0	4.0	2.9	1.8
管理費及其他住屋開支	1.4	0.9	1.0	-0.2	4.1	6.6	4.7	2.5

資料來源：按月零售物價統計調查，政府統計處。

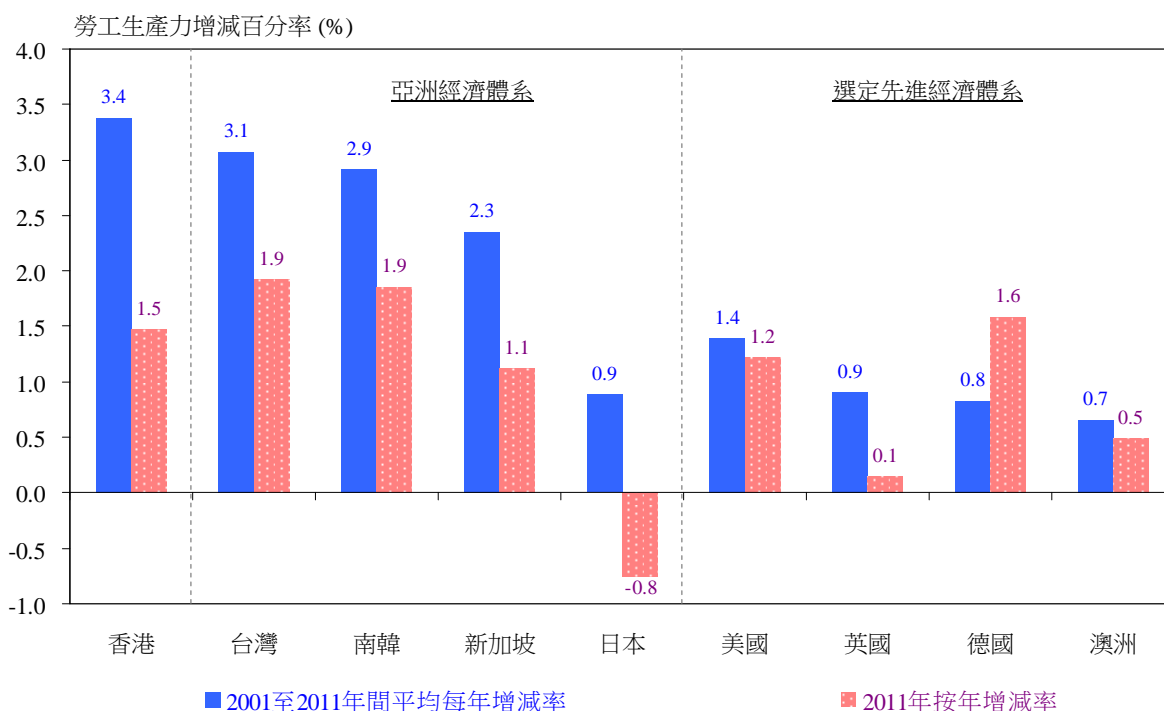
4.III.7 對整體競爭力的影響

4.62 法定最低工資直接增加企業的經營成本，特別是低薪行業及中小企，他們所面對的成本壓力會更大，這引伸到對整體經濟的競爭力

及增長潛力，也會帶來深遠的影響。

4.63 勞工生產力是指每生產一個實質單位所需的勞工投入。法定最低工資實施後，企業可能因應勞工成本的上升而作出不同的應對策略，其中包括提升員工的效率，或增加資本的投放等，以增加企業的勞工生產力。分析本地勞工生產力的變化，有助檢視在首個法定最低工資水平實施後，本地企業在營運模式上有否作出相應的調整，以維持競爭力。隨著香港持續向知識型經濟轉型，勞工生產力亦顯著提高。在 2001 年至 2011 年期間，本港按年平均勞工生產力增長達 3.4%，高於其他亞洲主要經濟體系（日本、新加坡、南韓及台灣）的 0.9% 至 3.1% 及選定先進經濟體系（包括澳洲、德國、英國及美國）的 0.7% 至 1.4%。單以 2011 年計，香港勞工生產力的增長仍高於新加坡、日本及上述的選定先進經濟體系（除德國外）（圖 4.24）。

圖 4.24：香港與選定經濟體系勞工生產力的增減百分率

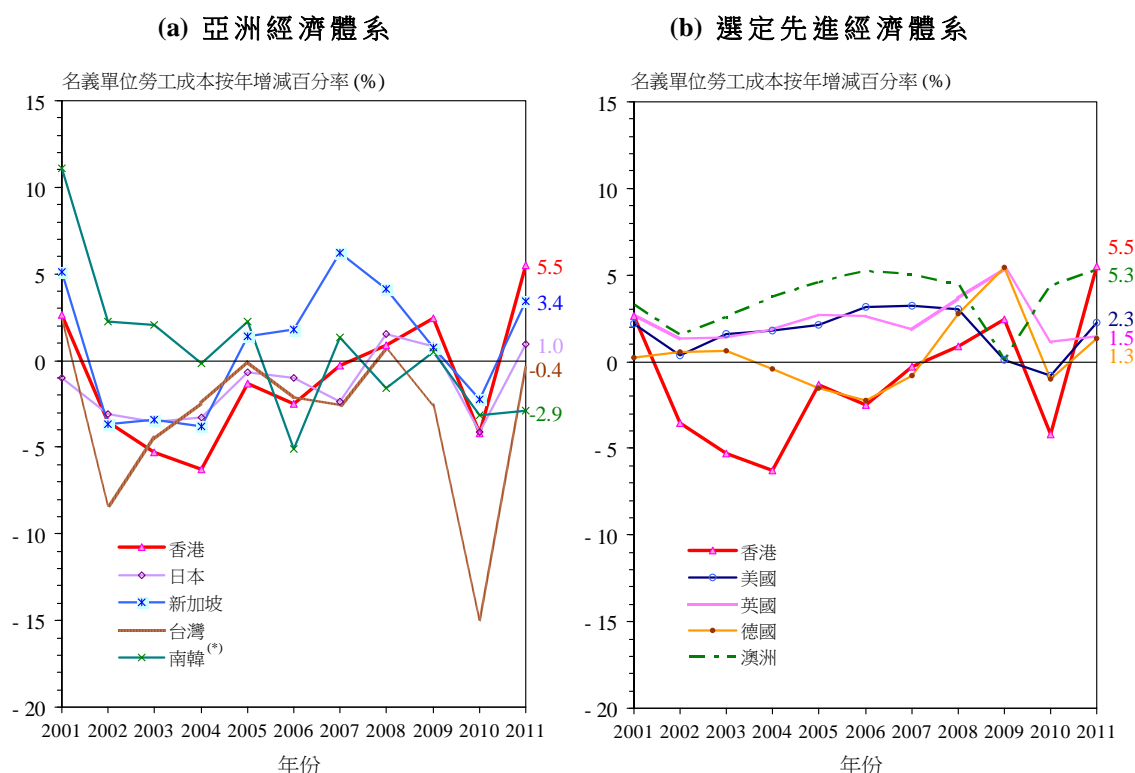


註：勞工生產力是以每名勞工的實質本地生產總值計算。
資料來源：香港 - 國民收入統計及綜合住戶統計調查，政府統計處。
其他地方 - CEIC 資料庫內各地的實質本地生產總值及勞工人數統計數字。

4.64 我們同時亦參考了名義單位勞工成本，以顯示生產一個產值單位所需的平均勞工成本。隨著首個法定最低工資水平的實施，除了工資水平和就業人數外，生產價值亦會相應作出調節。所以，將這些因素包含在內的單位勞工成本，更能反映在法定最低工資實施後，本

地勞工成本所出現的變化。本地名義單位勞工成本於 2002 年至 2007 年期間都呈現跌勢，但自 2008 年起，單位勞工成本逐漸回升（圖 4.25）。在 2001 年至 2011 年間，香港的名義單位勞工成本按年平均下降 1.5%，跌幅較大部分的亞洲經濟體系及選定先進經濟體系大。不過值得注意的是，單以 2011 年全年計，香港的名義單位勞工成本則上升了 5.5%，明顯高於其他選定的經濟體系（-2.9% 至 +5.3%）。

圖 4.25：香港與選定經濟體系名義單位勞工成本的按年增減百分率



註：(*) 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。

4.65 首個法定最低工資水平實施只有一年多，對香港中長期競爭力的影響仍有待觀察。不過，香港獲公認的競爭力有否受影響，則可按香港在不同國際權威機構所編製的全球經濟自由度及競爭力指數的排名有否出現變化作為參考。香港在這些指數的排名亦往往是投資者的其中一項考慮因素。直至目前為止，香港在多個國際權威機構的經濟自由度及競爭力的世界排名仍位居前列：例如，傳統基金會在《經濟自由度指數》連續 18 年評選香港為全球最自由的經濟體系（2012 年 1 月）；及香港持續獲菲沙研究所的《世界經濟自由報告》評為全球最自由的經濟體系（2012 年 9 月）。在競爭力方面，瑞士洛桑國際管理發展學院的《2012 年世界競爭力年報》再度把香港評

為全球最具競爭力的經濟體系（2012 年 5 月）；世界銀行的《2012 年全球營商環境報告》亦再度推許香港營商環境便利程度為全球第二位（2011 年 10 月）；而在世界經濟論壇 2012-2013 年度發表的《全球競爭力報告》中，香港的排名亦由上年度的第 11 位上升至第 9 位（2012 年 9 月）（表 4.11）。

表 4.11：香港在全球經濟自由度及競爭力排名^(^)

機構	傳統基金會		菲沙研究所		瑞士洛桑國際管理發展學院		世界銀行		世界經濟論壇	
報告名稱	經濟自由度指數		世界經濟自由報告		世界競爭力年報		全球營商環境報告		全球競爭力報告	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)	
報告年份 排名	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011-2012	2012-2013
1	香港	香港	香港	香港	香港/美國	香港	新加坡	新加坡	瑞士	瑞士
2	新加坡	新加坡	新加坡	新加坡	-	美國	香港	香港	新加坡	新加坡
3	澳洲	澳洲	新西蘭	新西蘭	新加坡	瑞士	新西蘭	新西蘭	瑞典	芬蘭
4	新西蘭	新西蘭	瑞士	瑞士	瑞典	新加坡	美國	美國	芬蘭	瑞典
5	瑞士	瑞士	澳洲	澳洲/ 加拿大	瑞士	瑞典	丹麥	丹麥	美國	荷蘭
6	加拿大	加拿大	加拿大	-	台灣	加拿大	英國	挪威	德國	德國
7	愛爾蘭	智利	毛里裘斯	巴林	加拿大	台灣	挪威	英國	荷蘭	美國
8	丹麥	毛里裘斯	智利	毛里裘斯	卡塔爾	挪威	愛爾蘭	南韓	丹麥	英國
9	美國	愛爾蘭	英國	芬蘭	澳洲	德國	瑞典	冰島	日本	香港
10	巴林	美國	巴林/ 芬蘭	智利	德國	卡塔爾	沙特阿拉伯	愛爾蘭	英國	日本
									香港 (第 11 位)	
獲排名的 經濟體系數目	179	179	141	144	59	59	183	183	142	144

註：(^) 部分機構會就過往年份的排名作出修訂，表內資料為修訂後的相關排名。
資料來源：各排名機構。

4.66 此外，本港外來直接投資存量於 2011 年年底為 86,235 億港元，較 2010 年年底再上升 3.9%；至 2012 年第二季，再按季上升 1.6%。由此看來，香港的自由市場機制與競爭力並未因首個法定最低工資水平的實施而被明顯削弱，對吸引外資仍具優勢。

4.IV 觀察

4.67 上述分析綜合了檢討法定最低工資水平相關指標的變動，有助我們有系統地歸納了首個法定最低工資水平在三方面的影響。首先是對僱員的影響：在不同時間進行的統計調查數據，均一致顯示法定最低工資明顯對低薪僱員的加薪幅度帶來額外推動效應，即使扣除通

脹，低薪僱員的工資仍有可觀的實質增長，顯示法定最低工資有助提高基層僱員的生活質素。不過，不同職級及工種的工資差距同時收窄，導致一些工作環境較遜色的行業或工種面對招聘困難。僱主為挽留員工或保持各職級之間的工資差距，一般要調升工資已達法定水平的員工的薪酬。相關研究亦發現，零售業及飲食業在一定程度受連鎖反應的影響，惟數據亦顯示企業在法定最低工資實施後，並未有大幅減少僱員福利以作抵銷勞工成本的增加。

4.68 其次是對企業的影響：首個法定最低工資水平的實施增加了企業的薪酬成本，尤其是低薪行業。由於低薪行業的整體盈利率較其他行業低，故不少人士擔心法定最低工資會減低這些行業的招聘意欲，甚至大幅減少人手，同時或會令部分利潤已經相當微薄的企業轉盈為虧、甚至倒閉，以致打擊整體投資創業的意欲。不過，由於首個法定最低工資水平實施時適逢經濟暢旺，企業的招聘意欲大致保持正面，並沒有出現大量裁減員工的情況，反而機構單位數目不斷上升至歷史新高。雖然首個法定最低工資水平實施後企業盈利的資料仍未備悉，令我們未能就此作進一步的分析，但隨著過去一年經濟活動擴張，特別是零售業的業務收益在首個法定最低工資水平實施初期仍相當可觀，加上整體機構單位數目不斷上升至歷史新高，可見創業意欲大致保持正面。

4.69 最後是有關香港勞工市場、物價及宏觀經濟的影響：在首個法定最低工資水平實施初期，本地勞工市場曾出現調整，但隨著本地經濟活動擴張，低薪行業亦逐步重新增聘人手，失業率至今仍大致維持在低水平，勞工市場處於接近全民就業的狀況。雖然個別行業的工作時數出現下跌的情況，兼職比率亦因季節性的人手需求或招聘困難而有所上升，然而整體的變化不大。另外，法定最低工資的實施明顯有助提升了就業意欲，整體勞動人口持續增加，不同年齡或教育程度組別的勞動人口參與率也有所上升，特別是女性和較年長人士。此外，雖然 2011 年的通脹壓力主要是由食品及私人房屋租金所帶動，但就個別消費品，由於勞工成本所佔的比例較大，其價格明顯較過去幾年高，可見首個法定最低工資水平或多或少亦推高了通脹。法定最低工資雖然增加本地勞工成本及減低勞工市場的靈活性，不過，香港在多個國際權威機構的整體經濟自由度及競爭力的世界排名至今仍位居前列，可見外界對香港的競爭力及營商環境仍保持信心。

4.70 總括而言，受惠於香港過去一年經濟處於上行周期，首個法定最低工資水平帶來的正面影響較負面影響為多。然而，法定最低工資只實行了短短約一年多的時間，有很多潛在的影響（如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）可能尚未完全浮現。無論如何，首個法定最低工資水平實施的經驗，為我們在檢討法定最低工資水平時提供了重要的參考資料。

5 達致法定最低工資建議水平的考慮因素

5.1 最低工資委員會（委員會）按以數據為依歸的原則，檢討法定最低工資水平。在建議法定最低工資水平時，委員會主要考慮了以下四項因素：

- (a) **一籃子指標**：有關指標涵蓋反映社會經濟及就業情況的廣泛資料，以評估法定最低工資水平所帶來的影響，並就本地經濟前景及通脹趨勢作出情景假設；
- (b) **相關組織及人士的意見**：透過與相關組織的會面及討論，以及收集社會上不同人士的意見，有助委員會更全面掌握首個法定最低工資水平對社會、經濟及不同行業（特別是低薪行業）的影響，以及社會各界對檢討有關水平的意見及關注；
- (c) **其他相關考慮因素**：涵蓋未能完全以「一籃子指標」來量化，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可能帶來的影響，包括對僱員、企業、通脹及失業率的影響。

以上考慮因素的詳情將在以下章節逐一闡述。

5.1 「一籃子指標」

5.1.1 最低工資委員會考慮的「一籃子指標」

5.2 我們根據臨時最低工資委員會（臨時委員會）所採用的「一籃子指標」為基礎，並參考相關組織及人士的意見及配合訂立法定最低工資的目的，進一步優化及增加相關指標，以更全面涵蓋不同的考慮範疇。委員會識別的「一籃子指標」涵蓋四個範疇，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。第 2 章的表 2.2 載列委員會所考慮的「一籃子指標」概要，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「一籃子指標」內各項主要指標的詳情。

(a) 整體經濟狀況

5.3 在研究法定最低工資的影響及檢討有關水平時，宏觀經濟情況，包括當前及預計未來的經濟狀況，是「一籃子指標」當中極其重要的一環。眾所周知，香港是一個外向型的經濟體系，當面對不同的外來經濟因素、不同階段的經濟周期或增長軌道時，法定最低工資所帶來的影響亦會有所不同。

5.4 我們在這項範疇內採用的指標，包括：最新的經濟表現（實質本地生產總值的增長率）、綜合消費物價指數、短期的本地生產總值預測。為了更能掌握法定最低工資實施後短期經濟狀況的變化，我們亦加入能顯示企業對短期業務表現的展望及招聘人手意欲的指標，作為參考。

(b) 勞工市場情況

5.5 勞工市場是最先會受到法定最低工資影響的環節。工資能否靈活變動，是影響勞工市場進行調節的其中一個主要因素。設立工資下限，不但會影響勞工市場的調節能力，也會直接增加企業成本，導致職位流失。所以在法定最低工資水平調整後，勞工市場會出現調節，而有關變化必需密切注視。

5.6 反映勞工市場情況的指標包括：

(i) 勞工供求：包括：按行業（特別是低薪行業）及職業組別劃分的總就業人數及職位空缺數目、按社會經濟特徵劃分的總勞動人口、按年齡劃分的勞動人口參與率、按行業及社會經濟特徵劃分的失業數字，以及按行業劃分的就業不足數字。另外，我們亦加入曾工作的失業人士的離職方式（如遭解僱／遣散或主動離職），以考慮法定最低工資有否令企業出現裁減人手的情況。

(ii) 工資水平及分布：包括政府統計處的「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）中各主要行業和低薪行業的工資分布。這些數據並可按僱員的社會經濟特徵（如性別、年齡、教育程度及職業等）再作劃分。

- (iii) **工資差距**：包括 2010 年 4 月至 6 月與 2011 年 5 月至 6 月的每小時工資分布及不同每小時工資百分位數的比率的比較，以分析法定最低工資實施前後工資差距的變化。
- (iv) **就業特徵**：包括接受僱形式（僱員與自僱人士）、就業性質（全職或兼職）等分析的就業人數或僱員人數。其他地方的經驗顯示，在法定最低工資實施或上調後，部分企業可能會更改僱用條款，減少全職及長期職位，並選擇增聘臨時及兼職員工。因此，這些指標有助檢視法定最低工資對勞工市場的結構性影響。
- (v) **工時**：包括工時分布及統計前 7 天的平均實際工作時數等指標，以分析低薪行業僱員的工時在法定最低工資實施前後的轉變。我們加入「工時」作為新的指標，是考慮到在法定最低工資實施後，一些企業可能透過縮減工時或聘請更多兼職及／或臨時員工來降低經營成本。這些轉變除了會反映於全職或兼職僱員比例之外，不同行業／職業的平均工時的變化亦可提供有用資料，作為分析不同行業的應對策略。

(c) 競爭力

5.7 在法定最低工資實施或調升後，企業會面對薪酬開支增加。在其他因素不變的情況下，這會使整體經濟的單位勞工成本上升，長遠並可能會對香港的競爭力、生產力、通脹和經濟增長造成影響。因此，無論在微觀或宏觀層面，檢視及考慮法定最低工資對香港競爭力的影響至為重要。

5.8 反映競爭力的指標包括：

- (i) **生產力增長**：這項指標量度香港在法定最低工資實施後企業的勞工生產力（即每生產一個實質單位所需的勞工投入）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。
- (ii) **勞工成本**：這項指標包括香港及選定經濟體系的名義單位勞工成本，以顯示生產一個產值單位所需的平均勞工成本，有助我們了解在法定最低工資實施後的勞工成本所出現的實際變化。

- (iii) *企業的經營特色*：詳細分析各行業企業的經營特色，有助委員會從微觀層面考慮不同的法定最低工資水平對個別行業的影響，及不同行業的承受能力，以確保建議的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及僱員薪酬與總經營開支的比率等。另外，為了掌握企業在市場瞬息萬變的情況下的最新營運表現，我們亦同時參考最新的業務收益和銷貨額的統計數字。我們亦加入商業物業租金指數，以反映寫字樓及舖位租金的趨勢及全面考慮不同成本對企業造成的壓力。

- (iv) *創業精神、營商意欲及償債能力*：企業創業、結業、破產及清盤，是反映當前和預期營商意欲的指標。有關新增和取消商業登記、破產及強制清盤呈請數字的指標，有助委員會監察法定最低工資實施後對創業、營商意欲的影響。另外，為了檢視主要行業（尤其是低薪行業）在法定最低工資實施後的經營情況，我們亦加入機構單位數目的指標。

- (v) *香港的相對經濟自由度及競爭力*：檢視香港在不同權威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後，香港被認知的競爭力有否受到影響。另外，為了檢視香港對外來投資的吸引力，我們加入新的指標，如外來直接投資的情況。

5.9 上述(i)、(ii)及(v)三項的指標以不同方法反映香港在宏觀層面上的整體實質及／或被認知的競爭力，而(iii)及(iv)兩項的指標則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。

(d) 社會共融

5.10 臨時委員會的「一籃子指標」中最後一項範疇為「生活水平」，其理念在於比較及分析就業收入和消費物價的變動，以顧及低薪人士的整體生活水平和購買力。然而，社會上亦有很多意見，認為法定最低工資的考慮因素亦要涵蓋社會和諧這範疇。例如，在法定最低工資實施或上調後，一些僱員除了可以選擇靈活的工作時間或減少工時，仍可維持原有甚至賺取更高的收入外，亦可以騰出更多時間照顧家庭；至於現時沒有投入勞工市場的人士，調高法定最低工資水平或有助提升工作誘因，鼓勵他們投入社會工作。有見及此，我

們將臨時委員會所採用的「生活水平」考慮範疇，進一步擴闊為「社會共融」。

5.11 值得注意的是，「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，更存在一定的困難。因此，下列建議的指標亦只能在廣義層面上間接反映「社會共融」的情況：

- (i) *生活水平*：包括從事低薪行業的僱員就業收入的名義及實質變動及甲類消費物價指數。此外，我們亦加入名義及實質工資指數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後低薪工人收入的改善幅度。
- (ii) *提升就業意欲*：相關組織及人士表示，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或領取失業綜合社會保障援助（綜援）的人士再次投入勞動市場，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。有關指標包括：勞動人口參與率（尤其是相對年長人士的參與率）、長期失業（即失業 6 個月或以上）的人數，以及領取失業綜援的個案數目。
- (iii) *勞資關係*：有相關組織及人士表示，法定最低工資的調整可能對勞資關係造成影響。為了解有關情況，我們亦加入源自法定最低工資的勞資糾紛及這類的申索個案數目的指標。

5.1.2 首個法定最低工資水平實施至今的影響

5.12 我們在第 3 章及第 4 章已載列了「一籃子指標」中的社會、經濟及勞工市場數據，歸納了首個法定最低工資水平的影響的觀察。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及客觀的討論。首個法定最低工資水平的實施經驗初步顯示，法定最低工資能在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失，並顧及維持香港的經濟發展及競爭力的需要之間取得適當的平衡。

5.13 雖然首個法定最低工資水平的影響似乎正面多於負面，但正如第 3 章所述，這主要是由於 2011 年香港經濟比預期中強勁，很大程度紓緩了法定最低工資對經濟、就業市場及企業帶來的壓力。雖然失

業率直至 2012 年年中大致仍維持於低水平，但整體經濟增長自 2011 年後期顯著放緩，外圍經濟環境亦愈趨嚴峻。在不需大幅裁員的前提下，企業能否負擔下一個較高的法定最低工資水平，很大程度取決於有關水平實施時的經濟環境。為顧及在建議法定最低工資水平至其實施期間的時間差距，我們在考慮是否調整法定最低工資水平時，同時需要對該水平實施時的經濟情況作出判斷，並掌握短期經濟及勞工市場的前景。

5.1.3 經濟及勞工市場前景

5.14 當我們就法定最低工資水平作出檢討及建議時，香港經濟前景仍然不明朗，外圍經濟環境愈趨惡化。市場對希臘最終要脫離歐元區的憂慮仍揮之不去，加上歐元區主權債務危機（歐債危機）依然陰霾籠罩，不少成員國的財政狀況脆弱。此外，美國經濟的復蘇情況陰晴不定，先進經濟體系的不景氣對亞洲的負面影響亦愈見明顯。

5.15 在全球主要經濟體系均面對增長放緩，甚至衰退的風險情況下，香港作為一個外向型的細小經濟體系，實難以獨善其身。全球經濟的不利因素有所增加，無可避免會影響香港出口的前景。外圍環境反覆不定所引伸的金融市場和股票市場波動，亦令本地消費情緒轉趨審慎，有關情況從零售業的最新表現可見一二。今年 8 月零售業總銷貨額僅錄得 4.5% 的輕微按年增長（在扣除價格變動後，按年上升 3.2%），遠遜於 2010 年至 2012 年第一季期間大部分時間以雙位數增長的表現。整體而言，這些形勢意味著香港經濟未來前景不明朗。政府在 8 月公布的 2012 年全年經濟增長預測便調低至 1% 至 2%，較過去十年平均增長率 4.5% 為低，可見短期內香港經濟將處於一個低增長的環境。

5.16 為了減低第 5.13 段所述的時間差距帶來的數據滯後影響，我們在檢討法定最低工資水平時，亦就 2013 年上半年的經濟前景作出情景假設及考慮。由於經濟下行風險愈來愈大，委員會在經過反覆的討論後，認為可考慮四個經濟情景來進行壓力測試，包括「樂觀情況」、「基本方案」、「悲觀情況」及「更悲觀情況」，以評估不同經濟環境對企業承受能力的影響。首兩個經濟情景代表一個較溫和的經濟增長環境，而後兩個情景則考慮經濟可能步入衰退的情況。表 5.1 載列我們就四個經濟情景所作出的假設。值得強調的是，有關假設只用作協助我們了解法定最低工資的建議水平在不同經濟

狀況下的可能影響，而不可當作經濟預測。

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	2013 年上半年的按年實質經濟增長
樂觀情況	+3.0%
基本方案	+1.0%
悲觀情況	-1.0%
更悲觀情況	-2.0%

- 5.17 然而，亞洲經濟體系一般基調較佳，亦有較大政策迴旋空間，不少經濟體系包括內地近月已逐步放鬆政策以支撐經濟增長，應可為區內需求提供一定支持。另外，本地勞工市場仍然暢旺，失業率保持於低位，很多企業的招聘意欲維持正面，整體就業情況良好，工人收入仍見增長，可望為與本地消費相關的行業提供增長動力。
- 5.18 不過，在經濟下行風險增大的前提下，企業對創造新增職位的態度會否愈趨審慎，將直接影響勞工市場的前景。自 2012 年年初，整體薪酬升幅已見減慢，扣除通脹的影響後，較高薪人士的就業收入在近月更出現微跌。
- 5.19 此外，通脹上升影響市民的購買力。自 2010 年年底通脹不斷升溫後，其累計至今的影響不容忽視。自法定最低工資在 2011 年 5 月實施至 2012 年 8 月的 15 個月期間，剔除所有政府一次性紓困措施的影響，基本綜合消費物價及甲類消費物價指數分別累計上升了 5.3% 及 5.2%。短期而言，通脹風險預期會隨著經濟步伐減慢而有所緩和，但始終國際食品及商品價格較為波動，加上歐美推出進一步的量化寬鬆政策令全球資金流動性充裕，這些外圍因素以至本地租金持續高企仍會對本地價格造成潛在的上升壓力。
- 5.20 當展望 2012 年餘下數月和 2013 年的經濟情況時，我們認為下一個法定最低工資水平實施時的經濟環境，將會很大程度取決於以下幾項因素的發展：
- (a) 歐債危機的嚴重性和持續時間；
 - (b) 主要經濟體系包括內地的經濟表現；
 - (c) 本地消費市道的情況及對香港整體經濟前景的影響；及

(d) 香港潛在的通脹壓力。

5.21 總括而言，鑑於 2013 年的宏觀經濟情況很可能與 2011 年首個法定最低工資水平實施時的強勁經濟格局有所不同，在考慮及平衡不同的證據後，我們一致認為必須審慎地就法定最低工資水平作出建議。

5.II 相關組織及人士的意見

5.22 正如第 2 章所述，我們進行了深入及廣泛的諮詢，包括公眾諮詢及兩輪諮詢會面，收集相關組織及人士的書面和口頭意見。收集到的意見及資料內容主要涉及首個法定最低工資水平的影響，以及法定最低工資水平的檢討。這些意見及資料為我們擬定研究法定最低工資水平的初步構思及影響評估框架提供了參考，亦有助我們更全面掌握首個法定最低工資水平的實施對社會、經濟及不同行業（特別是低薪行業）的影響，以及社會各界對檢討法定最低工資水平的關注。有關意見的重點見下文。

5.II.1 首個法定最低工資水平的影響

(a) 對經濟的影響

5.23 商會及僱主代表普遍認為，首個法定最低工資水平實施的時候，正值香港經濟持續強勁增長，經濟活動增加導致勞工市場緊絀，因此首個法定最低工資水平對不同行業及企業沒有造成嚴重負面影響。不過，由於低薪僱員的工資水平獲得一次性的大幅提升，企業需透過提價以抵銷勞工成本的增幅，成為推高通脹的其中一個原因。

5.24 勞工組織及關注勞工政策的團體則普遍認為，首個法定最低工資水平並非導致通脹的主要原因，租金及原材料（例如食材）價格上升才是推高通脹的主因。法定最低工資沒有帶來預期的負面影響，亦沒有出現企業倒閉結業潮。企業可透過不同措施應對法定最低工資帶來的營商環境轉變。首個法定最低工資水平更提升了僱員的消費力，有助推動本地經濟，為經濟帶來正面影響。

(b) 對勞工市場的影響

- 5.25 勞工組織及關注勞工政策的團體普遍表示，首個法定最低工資水平實施後，市場上的職位空缺數目沒有明顯減少，青年人及中年人就業亦未見受影響，反而總就業人數持續上升，整體失業率比實施前更低，可見法定最低工資並不一定對就業市場產生負面影響。
- 5.26 商會、僱主代表、智庫／政策研究團體及專業團體普遍指出，首個法定最低工資水平增加僱員在勞工市場上的流動性，一些僱員轉投較舒適及工作時間較穩定的行業，令部分工時較長、工作較辛苦甚或屬厭惡性的行業出現人手短缺及青黃不接的情況，企業需支付高於首個法定最低工資水平的薪酬才可聘請或挽留員工。
- 5.27 不過，有勞工組織認為，部分行業出現人手短缺的情況，是由於首個法定最低工資水平實施時經濟暢旺，令勞工市場緊張。此外，某些行業如飲食業及安老院舍，長久以來存在工時長、工作辛苦等問題，法定最低工資的實施只是令這些問題浮現，而並非引致這些行業出現人手短缺的主因，業界應以改善行業的運作來吸引和挽留人才。
- 5.28 有商會、中小型企業（中小企）組織及社會人士表示，首個法定最低工資水平令工種及行業間的工資差距收窄，亦令大學畢業生的入職薪酬與基層員工的工資差別不大，影響年輕人進修及向上流動的動力。這將窒礙人力資源質素的提升，不利香港發展知識型經濟。

(c) 社會共融

- 5.29 **就業意欲：**勞工組織及關注勞工政策的團體普遍表示，首個法定最低工資水平的實施提高了市民的就業意欲，各年齡組別的勞動人口參與率均見上升，可見工資提升吸引了更多市民（包括婦女、中年及年長人士）投入或重投勞動市場。
- 5.30 **生活水平：**有勞工組織認為，首個法定最低工資水平的實施確保低薪僱員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，有勞工組織及社會人士表示，隨著通脹加劇，工資的購買力不斷被蠶食，首個法定最低工資水平並未如所預期的實質改善基層僱員的生活。

- 5.31 另一方面，有商會及社會人士表示，首個法定最低工資水平使通脹升溫，令不少未有受惠於法定最低工資的市民（尤其是退休人士、全職主婦及薪酬高於法定最低工資水平的在職人士等）的生活水平下降。
- 5.32 *弱勢社群的就業機會*：勞工組織及關注勞工政策的團體普遍認為首個法定最低工資水平實施後，青年人及中年人的就業機會未有受到影響。有商會、僱主代表、智庫／政策研究團體及專業團體則關注法定最低工資對弱勢社群就業的影響。面對勞工成本增加，有僱主可能傾向聘請能力較高的員工，影響年長人士、低學歷人士及殘疾人士的就業機會。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。有學術機構進行的調查報告表示首個法定最低工資水平的實施對殘疾人士就業的影響偏向負面，但為新來港婦女及領取綜援的人士卻帶來正面的就業效應。
- 5.33 有物業管理及保安業的商會及業主立案法團表示，首個法定最低工資水平令物業管理費增加，部分業主（特別是單幢式私人樓宇的業主）的財力有限，為減輕成本，會選擇實行保安員一更制及取消夜班保安服務；亦有顧客要求保安公司以較年輕的保安員取代 60 歲以上的保安員，以提升服務質素，年長保安員的就業機會因而受到影響。
- 5.34 *勞資關係*：有商會、僱主代表及專業團體認為，首個法定最低工資水平實施後，部分企業需以精簡人手、減工時、重組薪酬及福利組合（例如有薪休息日及有薪用膳時間），或減少培訓等方法應付勞工成本的增加，因而影響勞資關係。勞資雙方需要時間適應法定最低工資帶來的轉變。

(d) 競爭力

- 5.35 *薪酬階梯連鎖反應及漣漪效應*：商會及僱主代表普遍表示，首個法定最低工資水平的實施引發薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應），企業除了提高僱員的工資至法定最低工資水平外，亦要調整其他職級員工的薪酬，以維持職級間合理的薪酬差距和保持員工士氣，令勞工成本大增。有部分企業為控制勞工成本，未能相應調升其他職級員工的薪酬，導致人才流失。有智庫／政策研究團體亦持有相同意見。

- 5.36 另外，有商會表示，由於低薪行業或較低技術僱員在首個法定最低工資水平實施後獲大幅加薪，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。有行業團體指出，即使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。
- 5.37 有學術機構進行的調查發現，首個法定最低工資水平實施後，約六成至七成的受訪企業（以零售業為主）面對招聘困難及員工流失率上升的情況，形成加薪壓力，而連鎖反應及漣漪效應導致薪酬開支上升 5.5%。另外，有飲食業商會的調查指出，受訪的飲食企業表示平均約有五成僱員的工資需上調，以維持各職級員工的薪酬差距。
- 5.38 *與僱員權益及福利相關的勞工成本*：有商會及行業團體認為除了支付法定最低工資外，不少僱主需要給予員工休息日薪酬及／或用膳時間薪酬，加上僱主的強制性公積金供款、勞工保險費用，以及僱員的長期服務金和其他法定權益等均按工資水平計算，故首個法定最低工資水平對企業勞工成本的影響較預期大。
- 5.39 *對中小企及不同行業的影響*：有智庫／政策研究團體及中小企組織表示，首個法定最低工資水平對利潤微薄的中小企帶來一定程度的負面影響。相比大企業可提供較佳的發展空間及前景來吸納人才，中小企相對缺乏招聘優勢，而需要支付高於法定最低工資的薪酬才可聘請到合適的員工，勞工成本因而大增。
- 5.40 有飲食業的商會、僱主代表及學會表示，飲食業為勞動密集行業，首個法定最低工資水平令業界勞工成本大增，但食肆顧客大多對價格敏感。中小企食肆利潤微薄，部分食肆因未能將增加的勞工成本轉嫁予消費者，需要降低食物質素及份量或縮減業務，最後甚至被淘汰，導致市場逐漸被大企業或集團式食肆佔有。此外，為減低勞工成本，有食肆會轉型以快餐及自助形式營運，而傳統中式酒樓較難減省人手，或需上移市場定位以吸引高價消費來抵銷工資成本上漲，影響飲食業的多元化發展。
- 5.41 有清潔服務業的商會及僱主代表表示，首個法定最低工資水平的實施令更多僱員轉投其他行業，企業需支付高於法定最低工資的薪酬

才能招聘到合適的員工，而由於勞工保險是按工資支出訂定，有關開支亦隨工資上調而增加，部分小型清潔服務承辦商已因成本過高而結業。

- 5.42 有物業管理及保安業的商會及僱主代表指出，雖然大部分物業管理公司可將首個法定最低工資水平直接引致的額外薪酬開支轉嫁予業戶，但部分屋苑或大廈的業戶未必願意承擔其他因首個法定最低工資水平實施帶來的間接額外成本（例如僱員其他福利或法定權益的開支），令物業管理公司需自行承擔有關的額外開支。此外，不同業戶願意支付的額外勞工成本（例如僱員的休息日薪酬及用膳時間薪酬）金額都不同，令受聘於同一物業管理公司但在不同樓宇或屋苑從事相同工作的僱員的薪酬出現差距，令員工感到被分化。
- 5.43 有美容及美髮服務業的勞工組織表示，首個法定最低工資水平實施後，企業因勞工成本過高而不願聘請沒有工作經驗的學徒，只選擇聘用有實際工作經驗的熟手員工，令年輕人失去透過培訓入行的機會。另外，部分企業會提高對學徒的工作要求，取消底薪制並要求學徒達到一定業績以賺取佣金，增加學徒的工作壓力。
- 5.44 個別食品處理及生產業的僱主代表認為首個法定最低工資水平導致行內出現人手短缺，富經驗的僱員會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。首個法定最低工資水平實施後，已有多間粉麵廠轉手、合併或結業。
- 5.45 有運輸及物流業的商會表示，首個法定最低工資水平實施後，行內員工流失的情況頗為嚴重，不少基層及前線員工，以至中級管理人員選擇轉往聘用條件較佳的行業工作。面對人手不足、勞工成本上漲，以及租金、油價高企等問題，行業的經營環境愈見困難。
- 5.46 **營商意欲及服務質素：**有中小企組織及安老院舍的僱主代表表示，由於安老院舍屬厭惡性行業，人手一直短缺。首個法定最低工資水平實施後，其他行業的工資水平上升，加劇行內員工流失的情況，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。若勞工成本進一步上升，部分企業或會選擇將業務北移至內地經營。

5.47 有零售業及飲食業的僱主代表指出，過往薪酬較低的僱員為賺取額外工資及津貼，會不斷提升服務質素及工作表現，但首個法定最低工資水平實施後，僱員獲得一定水平的工資保證，令他們失去改進表現及執行額外工作的動力，影響服務質素。

5.II.2 法定最低工資水平的檢討

(a) 經濟預測

5.48 有商會、僱主代表、智庫／政策研究團體及專業團體表示，現時環球經濟不穩，內地經濟增長亦開始減慢，香港經濟增長明顯放緩，前景並不明朗。一旦經濟逆轉，法定最低工資或會對企業經營造成沉重的負擔。委員會檢討法定最低工資水平時，應考慮企業在經濟下行時能有調節的靈活性。委員會亦應考慮全球經濟變化、利率走向、經濟周期等因素，審慎及客觀地評估調整法定最低工資水平對香港未來經濟的影響。

5.49 有勞工組織則指出，不少機構及大學預測香港未來經濟只會略為放緩，2012 年香港經濟仍然會有增長，加上現時接近全民就業，內部需求強勁，因此委員會對香港的經濟前景毋須過份悲觀。

(b) 實質影響的評估及實施經驗

5.50 有商會、僱主代表及專業團體指出，根據其他地方的經驗，最低工資的實際影響一般需要較長時間才會陸續浮現。法定最低工資在香港實施時間尚短，加上實施時經濟增長強勁，現時尚未有足夠數據反映及評估其實際影響，包括當經濟疲弱時法定最低工資會否對社會及經濟造成重大衝擊。企業及勞工市場仍需時間適應法定最低工資帶來的轉變，因此現階段不適宜調升法定最低工資水平。委員會應待有足夠數據及實證支持的情況下，才展開法定最低工資水平的檢討。

(c) 工資下限

5.51 有商會、僱主代表及智庫／政策研究團體認為，法定最低工資應只為工資訂定下限，以保障基層低薪僱員，而不應作為福利政策或扶貧措施。首個法定最低工資水平實施後，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、經營狀況及勞工市場情況，自行調節工資水平；並維持每兩年才檢討法定最低工資水平一次。

持以上意見的商會及僱主代表普遍建議應維持現時時薪 28 元的法定最低工資水平。亦有不少社會人士表示，現時時薪 28 元的法定最低工資水平已是合理水平，工資的高低應建基於僱員的生產力及市場的供求情況，並由僱主根據僱員工作表現作出調整。

(d) 生活水平

5.52 不少社會人士關注現時香港通脹持續，法定最低工資水平應向上調整，基層僱員才可維持生活。另一方面，亦有其他社會人士表示法定最低工資會推高通脹，調升法定最低工資水平只會形成工資與物價互相追逐的惡性循環，而降低市民（尤其是退休人士、全職主婦及未能受惠於法定最低工資的在職人士等）的生活水平，故建議維持現時時薪 28 元的法定最低工資水平。

5.53 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，法定最低工資應訂在僱員足以應付個人及其家庭基本生活需要的水平，令僱員可以獲得有尊嚴的生活，因此委員會在檢討法定最低工資水平時，應著重研究僱員的個人及家庭基本生活所需，搜集更多相關數據。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，以免工資的購買力被蠶食。委員會應考慮釐定首個法定最低工資水平時至第二個法定最低工資水平實施時的累積通脹升幅，才可追上通脹。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。為吸引領取綜援的人士投入或重投勞動市場，法定最低工資更應提升至高於綜援水平。

5.54 勞工組織及關注勞工政策的團體普遍認為法定最低工資水平應調升至時薪 33 元至 35 元，才足夠支付僱員及其家庭的基本生活需要。這些組織及團體認為有關升幅估計對企業的盈利率影響輕微，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時薪 30 元至 32 元，甚至 36 元。

(e) 企業營商環境

5.55 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，不能效法大企業透過大量採購及生產等應對措施控制成本，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，而過高的法定最低工資水平會壓

縮他們的生存空間，最後或會被大企業淘汰。首個法定最低工資水平實施後，中小企已動用了不少資源去應對政策帶來的轉變。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，或會引致倒閉潮，打擊創業意欲。建議維持現時時薪 28 元的法定最低工資水平，讓企業有喘息的空間。另外，也有中小企組織及僱主代表表示，傾向維持現時時薪 28 元的法定最低工資水平，但可接受法定最低工資水平調升至 30 元至 31 元，或跟通脹調整。

5.56 有商會及僱主代表認為，委員會檢討法定最低工資水平時，需考慮各行業的經營特色及法定最低工資對行業的影響，以免窒礙行業的發展及削弱其競爭力，並且考慮香港整體經濟發展、營商環境，以及法定最低工資對通脹及物價的影響等。此外，除評估僱主因上調基層僱員工資水平而增加的勞工成本外，委員會亦需考慮企業因法定最低工資而需額外支付的法定權益及其他款項所帶來的支出，以及因連鎖反應及漣漪效應所引致的額外薪酬開支。

5.57 不過，有勞工組織認為，租金高企才是企業經營困難的主要原因，而中小企聘用的員工不多，調升法定最低工資水平所帶來的額外勞工成本有限。相反，有飲食業的商會表示某些低薪行業如飲食業主要靠人手操作，因此經營成本中最大部分是工資，而非租金。

(f) 物業管理費

5.58 業主／居民組織普遍認為，首個法定最低工資水平的實施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，不少業主將難以負擔，因此建議維持現時時薪 28 元的法定最低工資水平。不過，有勞工組織指出，首個法定最低工資水平實施後，雖然管理費因保安及清潔費用上升而有所增加，但這兩項費用只佔管理費約三成至四成，影響不大，估算調升法定最低工資水平並不會令管理費大幅提高。

(g) 建議可參考的指標

5.59 有勞工組織及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，即香港就業人數供養整體人口的比例，以確保僱員工資收入足夠供養其家人。另外，有關關注勞工政策的團體亦表示應參考用作衡量貧窮程度的匱乏指數，其定義為住

戶欠缺三個或以上的基本生活項目⁽¹⁾，並指出調升法定最低工資水平有助減輕貧窮人士的匱乏程度。

- 5.60 勞工組織認為法定最低工資水平應參照本地人均生產總值，讓僱員分享經濟發展的成果。參考其他地方的經驗，最低工資一般為當地人均生產總值的 30% 至 60%。以此作為指標，香港現時時薪 28 元的法定最低工資水平仍有上調的空間。
- 5.61 個別勞工組織建議委員會檢討法定最低工資水平時，應參考前扶貧委員會報告所訂定的貧窮指標，當中指出每月收入少於每月就業收入中位數 50% 的僱員被界定為在職貧困人士，以及每月家庭入息中位數亦是委員會可考慮的參考指標之一。亦有勞工組織表示，委員會可於「一籃子指標」中加入收入低於住戶入息中位數一半的「低收入戶人數及比率」，以了解法定最低工資能否改善低收入住戶的生活。
- 5.62 有智庫／政策研究團體及中小企組織表示，委員會應參考其他地方最低工資水平相對工資中位數的比例（一般介乎約 45% 至 50%），以釐定合理的法定最低工資水平。香港現時時薪 28 元的法定最低工資水平，約為 2011 年 5 月至 6 月每小時工資中位數（52.4 元）的 53%。不過，亦有智庫／政策研究團體認為，應以每月工資中位數作比較，法定最低工資應達每月工資中位數的 55%。

5.III 其他相關考慮因素

- 5.63 儘管我們所考慮的「一籃子指標」已涵蓋不同方面的數據，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。在檢討法定最低工資水平的過程中，我們亦曾就一些不能完全量化的考慮因素及影響作出討論，當中包括：

- (a) **提升僱員生活質素**：受惠於法定最低工資水平的調升，基層僱員獲得一定水平的收入，他們消費力提升，生活亦得以改善。
- (b) **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

(1) 有關基本生活項目涵蓋房屋、糧食、教育、醫療等不同層面，例如：「定期檢查牙齒」、「學習使用電腦」、「間中到茶樓飲茶」、「居住環境安全，沒有結構性危險」、「放假時可以參與餘暇活動」等。

調節空間有助各行各業的持續發展。

- (c) **提升就業意欲**：首個法定最低工資水平實施令工資上升，加上正值勞工市場暢旺，鼓勵更多潛在勞動人口及本身有家庭崗位的人士投入或重投勞工市場，亦有助原本倚靠社會福利的人士自食其力。法定最低工資水平對比失業及低收入綜援個案的援助金額，亦是影響有關人士就業意欲的因素之一。
- (d) **對產品及服務質素的影響**：在法定最低工資實施後，僱員獲得一定水平的工資保證，會減低他們改進表現及執行額外工作的動力，影響服務質素。部分企業因未能將法定最低工資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。
- (e) **對不同行業或職位之間的薪酬差距的影響**：由於法定最低工資水平適用於所有行業，基層僱員可選擇沒有太大壓力及工作環境較舒適的工種，而保持一定程度的收入。不過，這會加劇部分行業僱員流失的情況。這發展一定程度令體力勞動性較高、工作環境較遜色或屬厭惡性的行業需付出更高工資作為辛勞溢價以挽留員工，這亦會進一步推高勞工成本和通脹壓力。
- (f) **因工資上升而造成的額外成本**：法定最低工資水平為投資風險、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各方面的額外成本帶來影響。
- (g) **首個法定最低工資水平還未完全浮現的其他影響**：法定最低工資實施時間尚短，其影響尚未完全浮現，尤以企業在法定最低工資實施後的盈利情況仍然有待觀察。
- (h) **對弱勢社群的影響**：社會上缺乏議價能力的基層僱員的工資上升幅度，如透過自由市場調節往往會落後於整體升幅。法定最低工資能為他們的工資提供保障，以顯示社會對弱勢社群的關顧，促進社會共融。另一方面，面對勞工成本增加，僱主可能傾向聘請能力較高的員工，影響年長人士、低學歷員工及殘疾人士的就業機會。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。
- (i) **對社會和諧的影響**：法定最低工資水平的實施能夠讓基層僱員分享經濟發展的成果，有助促進社會和諧。基層僱員的普遍訴

求是希望法定最低工資水平作出調升，而其他人士（包括未能直接受惠於法定最低工資的人士）卻可能持有不同的意見，兩者之間的分歧往往需時收窄。

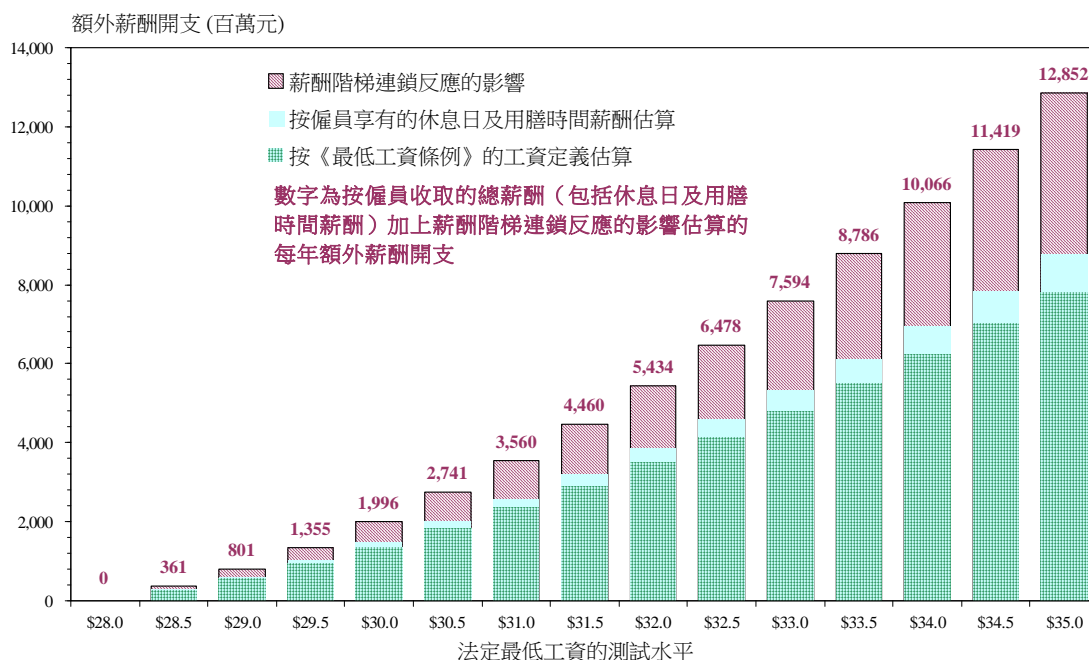
5.IV 影響評估

5.IV.1 評估框架及範圍

- 5.64 最後，我們基於不同統計調查所搜集的數據及諮詢所收集的意見和建議，就不同法定最低工資測試水平的潛在影響進行了全面的研究，作為檢討法定最低工資水平時的其中一項考慮。
- 5.65 委員會對於法定最低工資水平的調整方向並沒有既定立場。但在考慮到相關組織及人士的意見，加上首個法定最低工資水平實施以來的宏觀經濟表現、勞工市場變化、通脹情況，以至短期經濟前景，我們在不斷反覆論證後，認為首個法定最低工資水平的實施帶來一定的正面影響，亦能提供一個適當的工資下限，現時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，委員會在未來可考慮就法定最低工資水平作出下調的建議。
- 5.66 鑑於以上的考慮，以及根據在第一輪諮詢收集的意見及「一籃子指標」的數據，我們以每小時 28.0 元至 35.0 元作為法定最低工資的測試水平，及每隔 0.5 元（共 15 個測試水平）的模擬情況進行影響評估。
- 5.67 在考慮相關組織及人士的意見後，我們明白法定最低工資水平上調除了令企業因符合《最低工資條例》要求而面對額外薪酬開支外，其他勞工成本（包括非工資報酬及法定最低工資間接引致的額外成本）亦有可能隨之增加。礙於數據所限，我們只能根據 2011 年收入及工時調查，以及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究內的調查結果，就企業可能面對的休息日及用膳時間薪酬，以及因連鎖反應影響造成的額外薪酬開支作出估算。我們除了就《最低工資條例》下工資定義的薪酬開支數據進行基本的影響評估研究，同時亦考慮了另外兩組薪酬開支定義的數據：即包括休息日及用膳時間薪酬的總薪酬開支（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）；以及在總薪酬開支（即包括

休息日及用膳時間薪酬)之上,再加上連鎖反應影響所造成的額外薪酬開支。圖 5.1 顯示根據 15 個法定最低工資測試水平,因應上述三種薪酬開支定義而估算的每年額外薪酬開支金額。舉例來說,在 28.5 元及 35.0 元的法定最低工資測試水平,每年額外薪酬開支金額(按僱員收取的總薪酬(即包括休息日及用膳時間薪酬)估算,並加上連鎖反應影響所造成的額外薪酬)分別為 3 億 6,100 萬元和 128 億 5,200 萬元,分別約佔 2011 年香港總薪酬開支的 0.1%和 2.1%。我們有必要強調,由於數據局限,估算的額外薪酬開支並未完全包括因法定最低工資水平上調所導致的所有其他勞工成本。

圖 5.1：在不同法定最低工資測試水平的每年額外薪酬開支金額



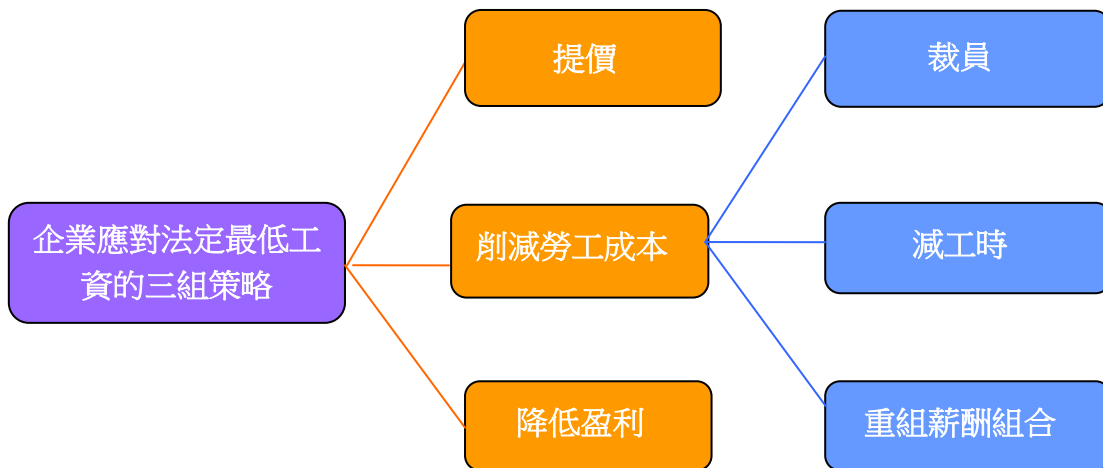
資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

5.68 我們透過研究企業在四個不同經濟情景應對法定最低工資的反應,以分析當中勞工供求的動態變化。下文就我們設計評估框架時所考慮的因素作出概述,至於影響評估的方法及主要假設詳列於附錄 V。法定最低工資的建議水平的影響評估結果將會在第 6 章詳細分析。

5.IV.2 在不同經濟情景的企業反應

5.69 法定最低工資水平上調的影響，很大程度取決於企業應對額外薪酬開支的策略。在參考臨時委員會就首個法定最低工資水平進行的影響評估框架，以及相關組織及人士的意見後，我們將企業的應對策略（即「企業反應測試情況」）歸納為主要三個項目（圖 5.2）：

圖 5.2：企業應對法定最低工資的策略

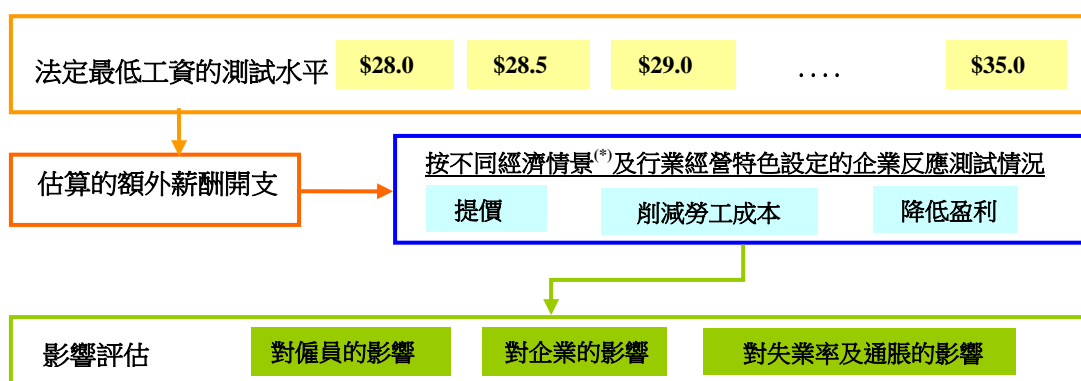


- (a) 「**提價**」：企業提高產品和服務價格，將增加的開支轉嫁予消費者。企業一般會較傾向採用這項策略，尤其當經濟活動蓬勃，消費者對價格的敏感度較低的時候；
- (b) 「**削減勞工成本**」：企業透過裁減僱員以精簡人手、減工時或重組僱員的薪酬組合（例如將不屬於《最低工資條例》下工資定義的薪酬減少，如減少有薪休息日或有薪用膳時間），以抵銷額外薪酬開支；及
- (c) 「**降低盈利**」：企業透過降低盈利吸納額外薪酬開支。不過，相關組織及人士表示，企業會盡量維持一定的盈利，以降低盈利來應對額外薪酬開支一般會是最後才採用的策略。

5.70 為制訂不同的「企業反應測試情況」以作影響評估，我們根據不同行業的營商環境和特點進行詳細分析，及參考相關組織及人士的意見，就各行業採取以上三項策略的可能性作出假設。我們制訂這些測試情況時考慮了多項因素，包括個別行業的人力架構、兼職職位比例、營運性質、成本結構、行業集中度及競爭情況、推行自動化及將工序外判的可行性，以及把成本轉嫁予消費者的能力等，並假設企業透過以上三項策略分別抵銷不同百分比的額外薪酬開支。

- 5.71 每個行業在不同經濟周期中，業務狀況會有所不同，應對策略亦有可能作相應調整。在面對成本上漲時，不少企業會先透過提高生產力及改善生產流程的方法控制成本；有些企業更會積極發展新產品及服務以推動需求，甚或擴展業務，以紓緩部分的成本壓力。在經濟上升周期，市民的收入及購買力普遍較佳，企業亦較易將成本轉嫁予消費者。在業務暢旺的情況下，對勞工的需求自然會增加，因而減輕因法定最低工資上調而引致的裁員壓力，但為抵銷額外的勞工成本，很多企業表示會較傾向調整僱員工時及／或薪酬組合來減輕營運開支的壓力，以降低盈利來應對額外薪酬開支一般會是最後才採用的策略。企業在不同經濟周期所採取的策略變化很大，不能盡錄，但以上的三項主要策略則較常為企業採用。
- 5.72 在進行評估時，我們就 15 個低薪行業及其他行業在「樂觀情況」、「基本方案」、「悲觀情況」及「更悲觀情況」經濟情景下，透過上述三項應對策略以抵銷法定最低工資導致的額外薪酬開支的百分比，設定了不同的「企業反應測試情況」，並分別以 15 個不同法定最低工資測試水平及三套不同薪酬開支定義的數據，就對僱員、企業、通脹及失業率的影響進行研究。圖 5.3 概述影響評估的研究框架。

圖 5.3：進行影響評估的研究框架



註：(*) 不同經濟情景包括：「樂觀情況」、「基本方案」、「悲觀情況」及「更悲觀情況」。

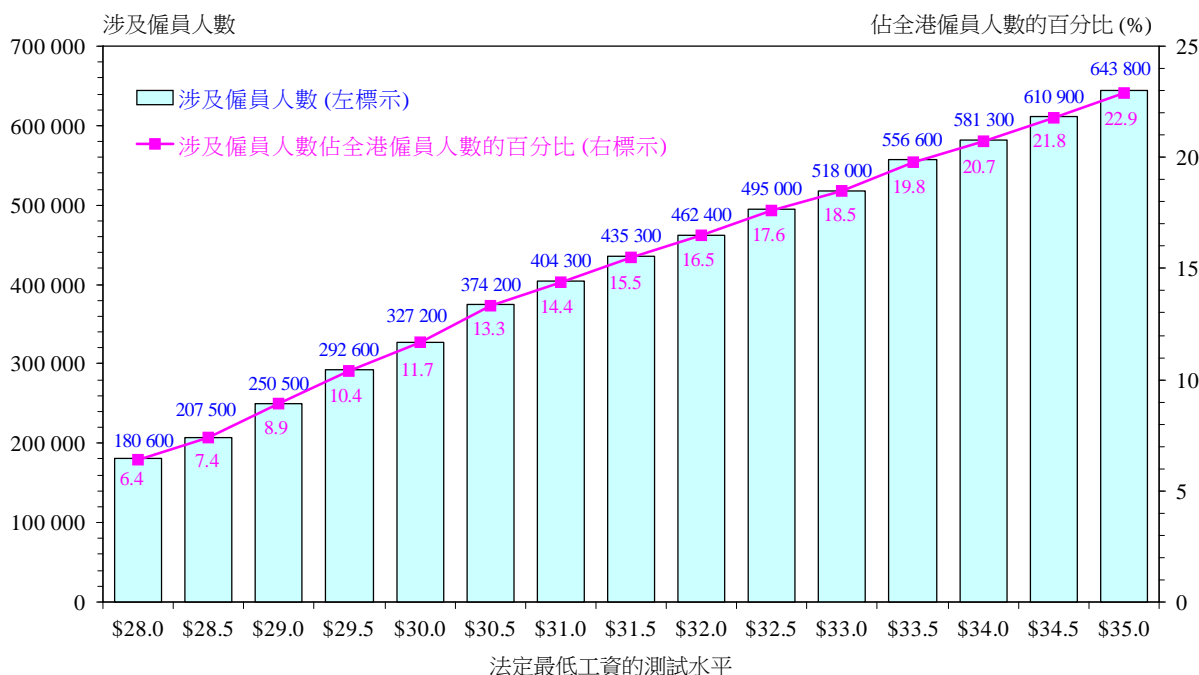
5.IV.3 在不同法定最低工資測試水平下的影響評估

(a) 對僱員的影響

- 5.73 當中評估包括涉及僱員人數（即賺取每小時工資低於法定最低工資測試水平的僱員）、比例、其社會經濟特徵、薪酬（不論時薪或月薪）的變化幅度，被裁減或被重組薪酬組合的涉及僱員人數，以及

被減少的工時總數及其等量全職職位數目。舉例來說，在 28.5 元及 35.0 元的法定最低工資測試水平下，涉及僱員人數分別達 207 500 人及 643 800 人，佔全港僱員人數的 7.4% 及 22.9% (圖 5.4)。

圖 5.4：涉及僱員數目及百分比^(^)

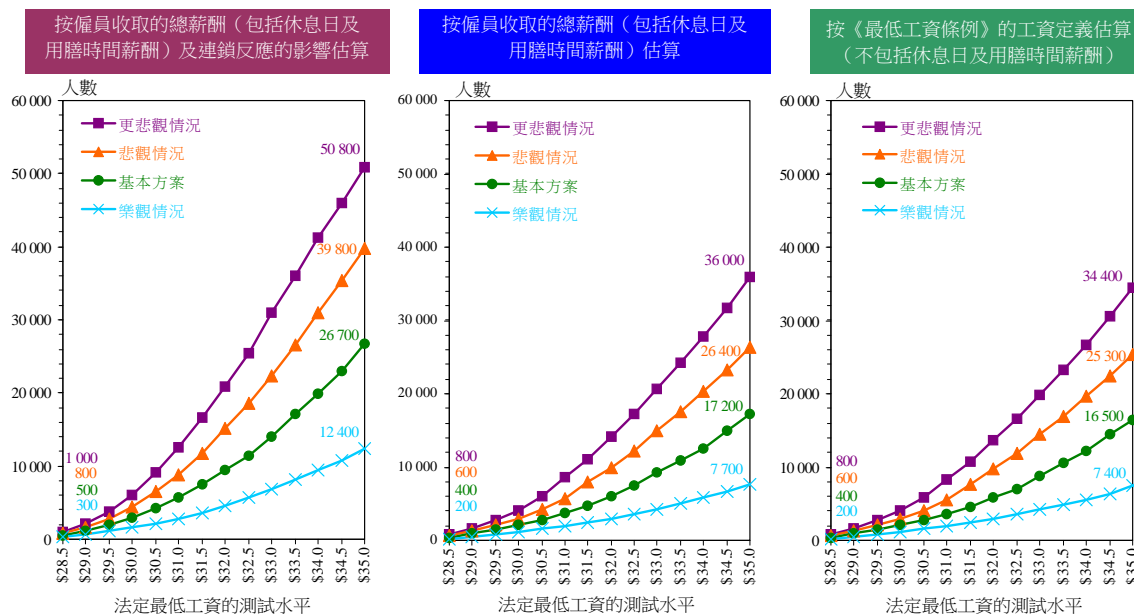


註：(^) 當法定最低工資的測試水平為 \$28.0 時，涉及僱員只包括每小時工資為 \$28.0 的僱員；而於其他測試水平，涉及僱員指每小時工資少於該水平的僱員。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查的結果推算。

5.74 如上文所述，法定最低工資調升會令部分企業的勞工成本上升，增加企業以裁減僱員或減少工作時數的方式抵銷額外薪酬開支的壓力，但其程度仍取決於法定最低工資實施時的宏觀經濟環境。從圖 5.5 可見，在不同的經濟情景被裁減的僱員數目有相當程度的差異。例如在「基本方案」及按僱員收取的總薪酬加上連鎖反應的影響估算的額外薪酬開支，被裁減的僱員數目約為 500 人（法定最低工資的測試水平為 28.5 元）至 26 700 人（法定最低工資的測試水平為 35.0 元）；在「更悲觀情況」，人數則分別上升至 1 000 人至 50 800 人，增幅接近一倍。同樣地，減少僱員工時的估算會在經濟轉差的情況下會有所上升（圖 5.6）；而法定最低工資的測試水平愈高，被裁減的僱員數目及被減少的僱員工時的風險愈大。

圖 5.5：在不同法定最低工資測試水平可能被裁減的涉及僱員人數的估算^(A)

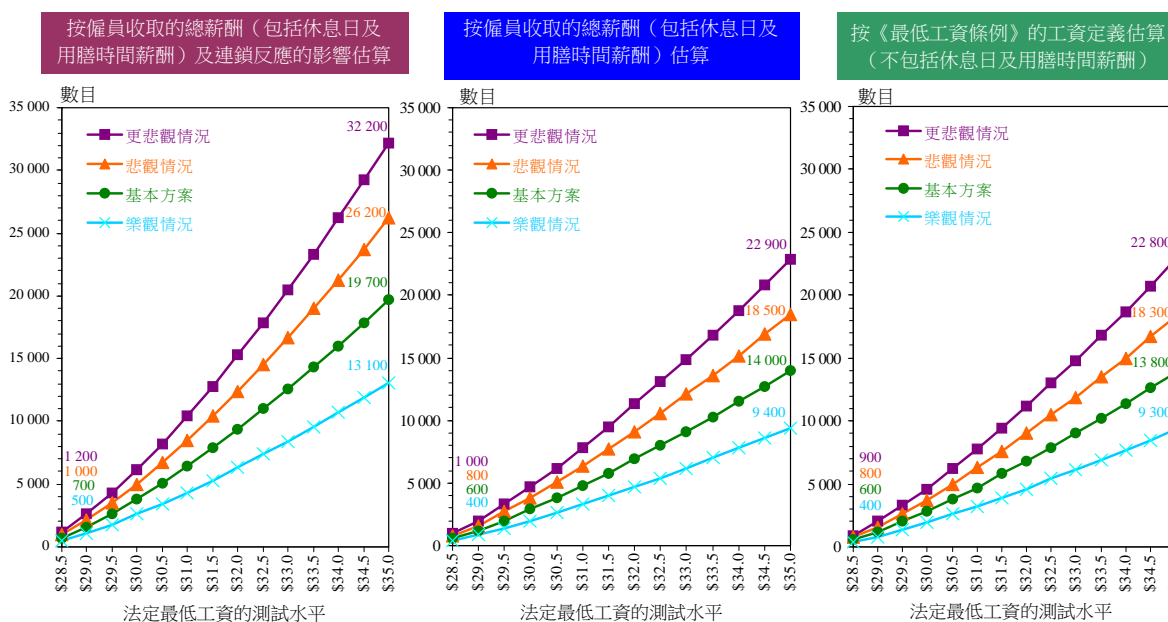


註：(A) 估算結果是基於在不同經濟情景按三種不同定義估算的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 V。

圖中數字分別顯示在法定最低工資的測試水平為 \$28.5 及 \$35.0 的評估結果。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

圖 5.6：在不同法定最低工資測試水平被減工時的等量全職職位數目的估算^(A)



註：(A) 估算結果是基於不同經濟情景按三種不同定義估算的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 V。

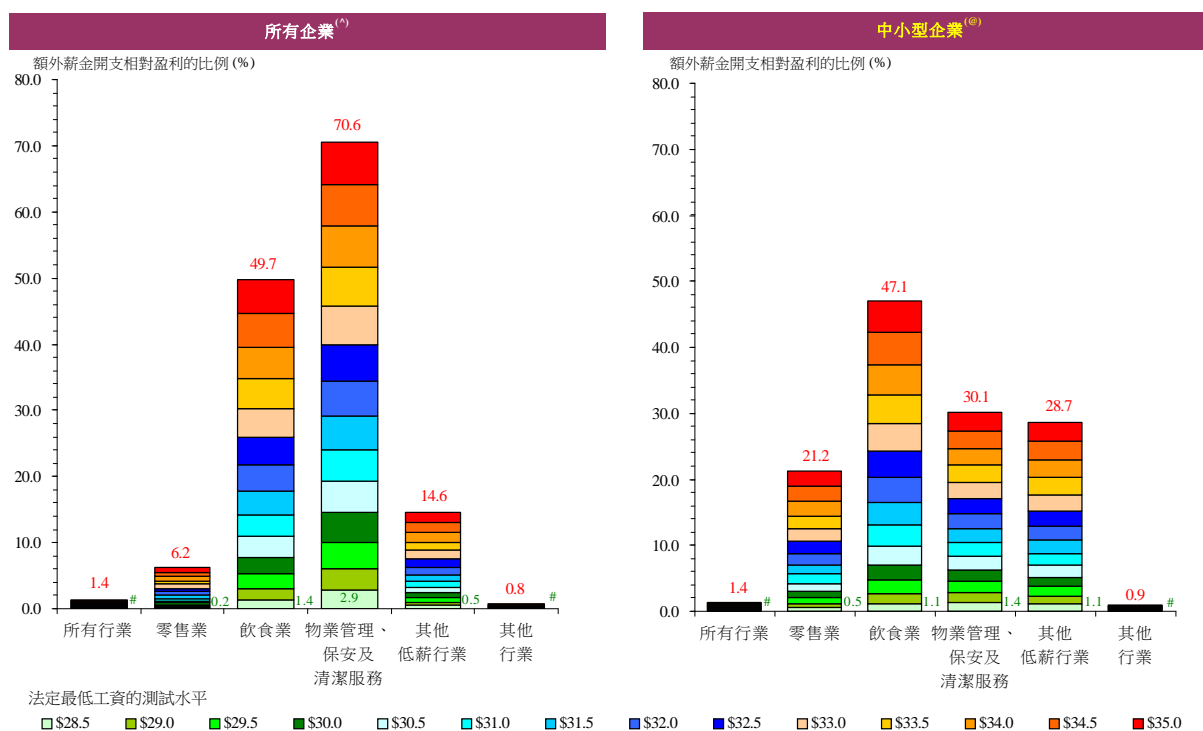
圖中數字分別顯示在法定最低工資的測試水平為 \$28.5 及 \$35.0 的評估結果。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

(b) 對企業的影響

5.75 不同行業受法定最低工資的影響都會有所不同。舉例來說，額外薪金開支⁽²⁾（當中已包括額外退休金的供款）相對盈利的比例可作為行業承受法定最低工資水平的粗略指標（圖 5.7），例如在物業管理、保安及清潔服務，有關百分比便顯著較其他行業高，約為 2.9%（法定最低工資的測試水平為 28.5 元）至 70.6%（法定最低工資的測試水平為 35.0 元）。表 5.2 載列就不同行業的額外薪酬開支的金額對其盈利率在不同經濟情景的變化的影響評估；圖 5.8 列出在不同法定最低工資的測試水平轉盈為虧的企業數目的估算。

圖 5.7：在不同法定最低工資測試水平額外薪金開支^(*)相對盈利的比例的估算



註： (*) 額外薪金開支的估算是將從 2011 年收入及工時按年統計調查的結果，在不同法定最低工資測試水平估計的薪酬變動率，乘以 2010 年經濟活動按年統計調查的薪金開支而計算出來。估算額外薪金開支已包括額外退休金的供款。薪酬開支以僱員收取的總薪酬（包括休息日及用膳時間的薪酬）加上連鎖反應的影響估算。詳情見附錄 V。

(^) 只包括有聘用僱員的企業。

(@) 中小型企业是指就業人數少於 50 人的企業。只包括有聘用僱員的企業。

介乎 0% 至 0.05% 之間。

圖中綠色及紅色數字分別顯示在法定最低工資的測試水平為 \$28.5 及 \$35.0 的評估結果。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查、2010 年經濟活動按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

(2) 額外薪金開支的估算是將根據 2011 年收入及工時調查的結果，在不同的法定最低工資測試水平估計的薪酬變動率，乘以 2010 年「經濟活動按年統計調查」的薪金開支估算出來。估算的額外薪金開支已包括額外退休金的供款。

表 5.2：不同行業在不同法定最低工資測試水平的盈利率變化^(^)

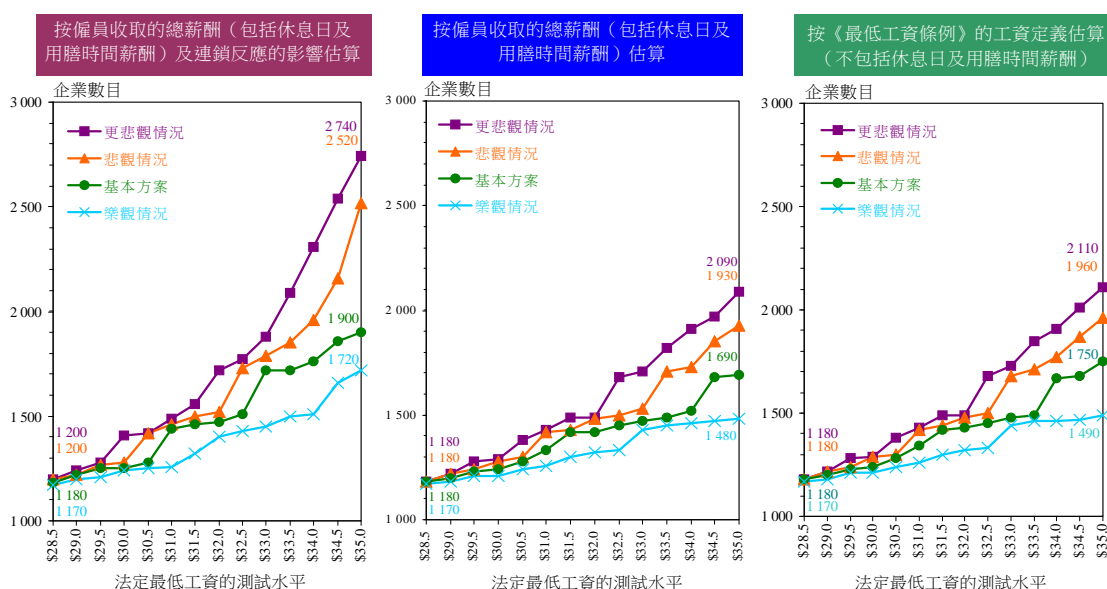
	零售業	飲食業	物業管理、保安及清潔服務	其他低薪行業	其他行業
整體盈利率 (2010 年)	8.1%	5.6%	6.3%	9.6%	16.9%
法定最低工資的測試水平	整體盈利率的變化 (百分點)				
\$28.5	#	#	#	#	#
\$29.0	#	#	# 至 -0.1	#	#
\$29.5	#	# 至 -0.1	# 至 -0.1	#	#
\$30.0	#	# 至 -0.1	# 至 -0.2	# 至 -0.1	#
\$30.5	#	# 至 -0.1	-0.1 至 -0.2	# 至 -0.1	#
\$31.0	#	-0.1 至 -0.2	-0.1 至 -0.3	# 至 -0.1	#
\$31.5	#	-0.1 至 -0.2	-0.1 至 -0.4	# 至 -0.1	#
\$32.0	# 至 -0.1	-0.1 至 -0.3	-0.1 至 -0.4	-0.1 至 -0.2	#
\$32.5	# 至 -0.1	-0.1 至 -0.3	-0.1 至 -0.5	-0.1 至 -0.2	#
\$33.0	# 至 -0.1	-0.1 至 -0.4	-0.1 至 -0.6	-0.1 至 -0.2	#
\$33.5	# 至 -0.1	-0.1 至 -0.4	-0.2 至 -0.7	-0.1 至 -0.3	#
\$34.0	# 至 -0.1	-0.2 至 -0.5	-0.2 至 -0.7	-0.1 至 -0.3	#
\$34.5	# 至 -0.1	-0.2 至 -0.5	-0.2 至 -0.8	-0.1 至 -0.3	#
\$35.0	# 至 -0.1	-0.2 至 -0.6	-0.2 至 -0.9	-0.1 至 -0.4	#

註：(^) 估算結果的範圍是基於在不同經濟情景按三種不同定義估算的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 V。

介乎 0 至 -0.05 之間。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查、2010 年經濟活動按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

圖 5.8：在不同法定最低工資測試水平轉盈為虧的企業數目^(^)



註：(^) 數字只包括有聘用僱員的企業。
估算結果是基於在不同經濟情景按三種不同定義估算的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 V。

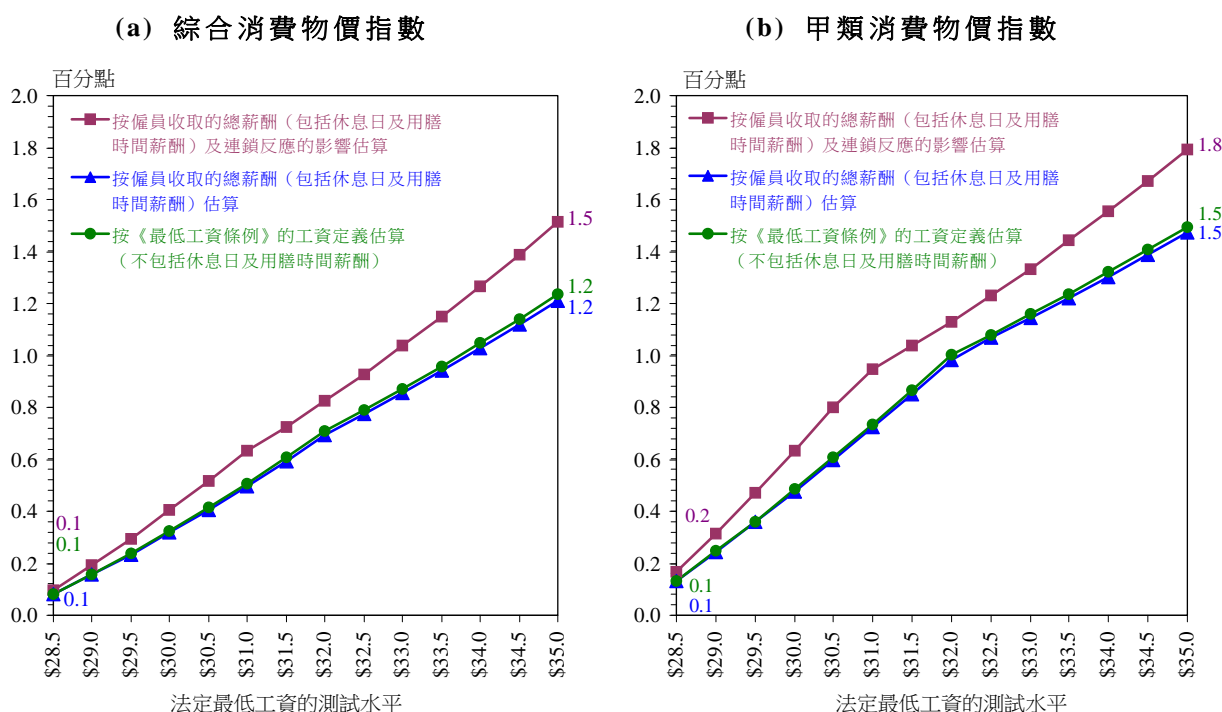
圖中數字分別顯示在法定最低工資的測試水平為 \$28.5 及 \$35.0 的評估結果。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查、2010 年經濟活動按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

(c) 對通脹的影響

5.76 倘若企業能夠通過收取更高的價格，將額外薪酬開支轉嫁予消費者，消費物價通脹便會有所上升。假設企業將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者而導致產品／服務價格上漲，在法定最低工資測試水平為 28.5 元及 35.0 元的情況，對綜合消費物價通脹的影響分別為 0.1 個百分點及 1.2 個百分點。考慮到僱員收取的總薪酬（包括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，對通脹的影響分別為 0.1 個百分點及 1.5 個百分點（圖 5.9）。

圖 5.9：不同法定最低工資測試水平對通脹的影響



註：圖中數字分別指法定最低工資測試水平為 \$28.5 及 \$35.0 時，按三種不同定義估算的額外薪酬開支估算的影響評估結果。

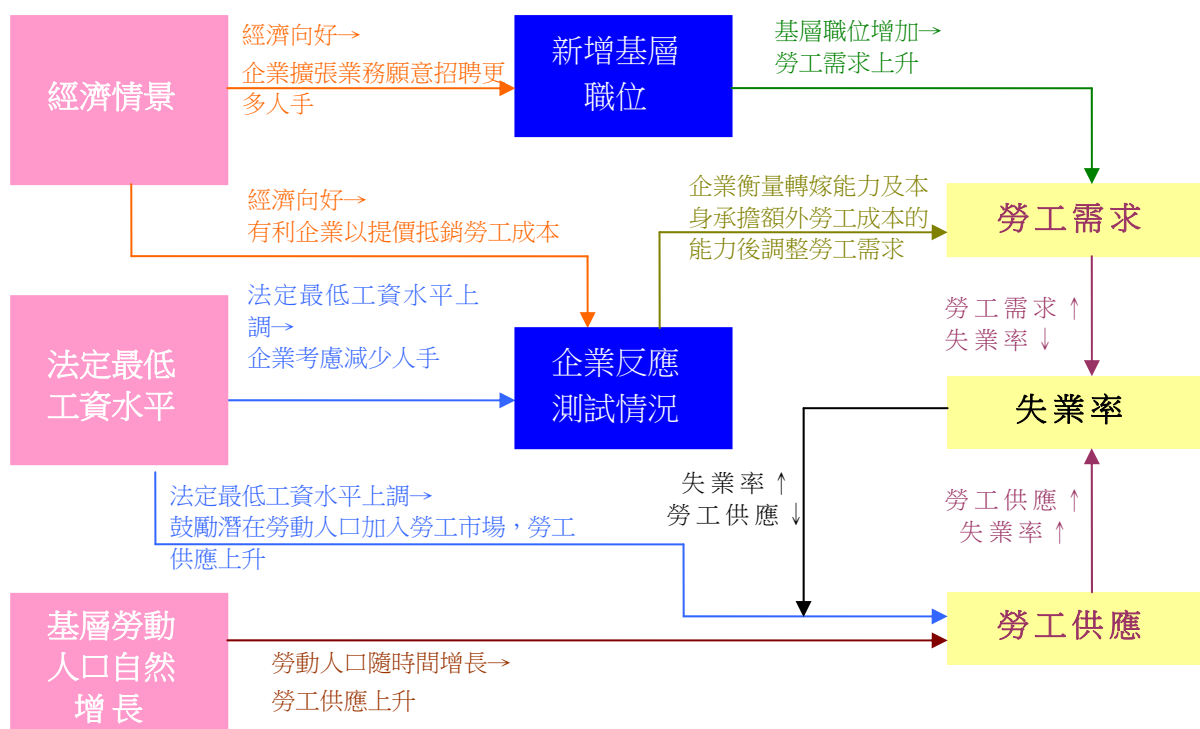
資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

(d) 透過企業反應影響勞工供求的動態分析以評估對失業率的影響

5.77 有意見認為，法定最低工資水平上調會令所有基層僱員獲得加薪。上調幅度愈高，受惠的僱員便會愈多，並會吸引更多人投入勞工市場。不過，勞工市場瞬息萬變，只以靜態分析法定最低工資的影響可能有欠全面，因此委員會亦加入一些動態分析的考慮。

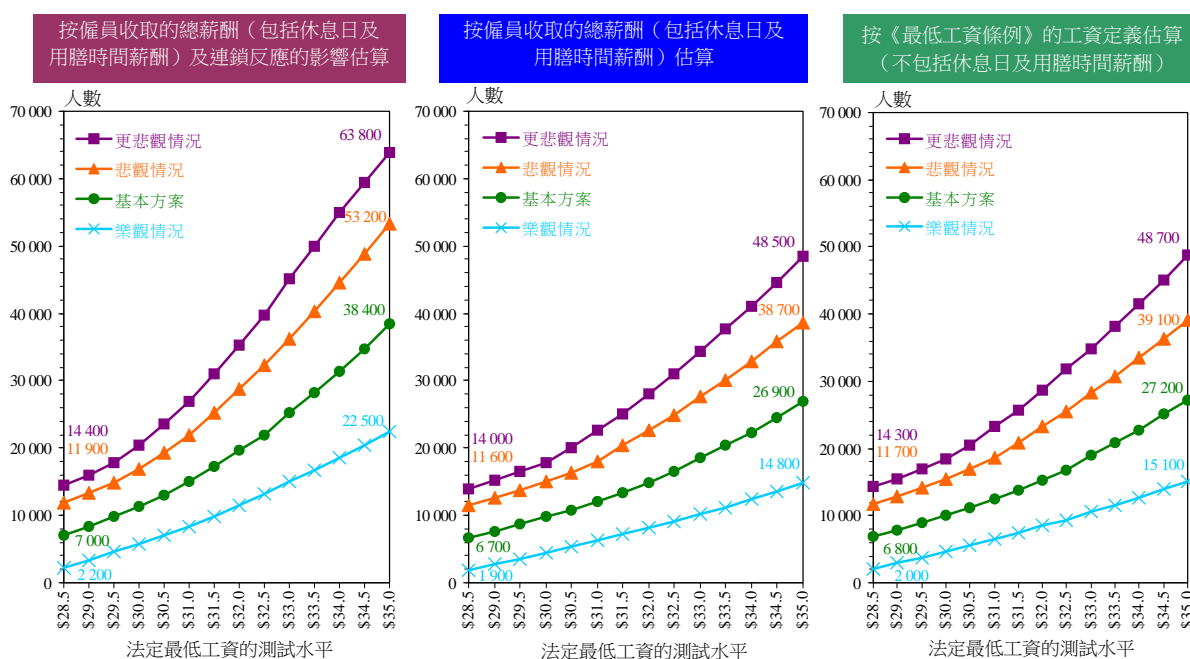
5.78 法定最低工資水平上調所引致的勞工成本上升難免對企業的勞工需求有一定影響。當企業面對更高的勞工成本時，需透過精簡人手以控制成本的壓力便會增加，僱員面對被減工時、重組薪酬組合、甚或被解僱的風險亦可能隨之上升，從而對失業率造成一定的上升壓力。而僱主招聘意欲轉趨消極，亦可能會改變部分求職或失業人士對就業前景的看法，甚至減低或影響其投入勞工市場的意欲。企業採取的應對策略會逐步於勞工市場浮現，並繼而影響勞動力的供求。而基層僱員因法定最低工資水平上調而獲加薪的幅度，亦往往會因應企業的反應及當時勞工市場的情況而有所不同。進行動態分析的目的正是為顧及這些因素的互動影響。圖 5.10 說明以上有關宏觀經濟情景，以及「企業反應測試情況」與勞工供求之間的互動關係。

圖 5.10：最低工資委員會的影響評估框架內不同因素的互動關係



5.79 鑑於這些不同因素之間的互動，我們在進行評估時，除考慮了企業在不同「企業反應測試情況」下可能裁減的僱員人數外，亦同時考慮了新增基層職位數目⁽³⁾，以及基層勞動人口的自然增長。前者取決於不同經濟情景，後者建基於本港人口特徵。考慮這兩個因素的意義在於：(i) 縱使法定最低工資水平調整可能令部分僱員被裁減，但只要經濟情況良好，整體勞工需求保持殷切，企業開創足夠的新職位，法定最低工資對失業率造成的壓力便會得以紓緩。這情況與首個法定最低工資水平實施時類似；及(ii) 反之，如經濟轉弱，企業開創職位的速度亦會減慢，勞工市場的新增職位甚至不足夠吸納勞動人口的自然增長；在這情況下，失業率的上升壓力會變得十分明顯，而法定最低工資水平上調只會令勞工市場更難調節。我們在考慮這兩項因素後，就評估因法定最低工資調整對失業人數（圖 5.11）及失業率（圖 5.12）造成的影響時得到較全面的解讀。

圖 5.11：在不同法定最低工資測試水平從事基層職位的失業人數估算



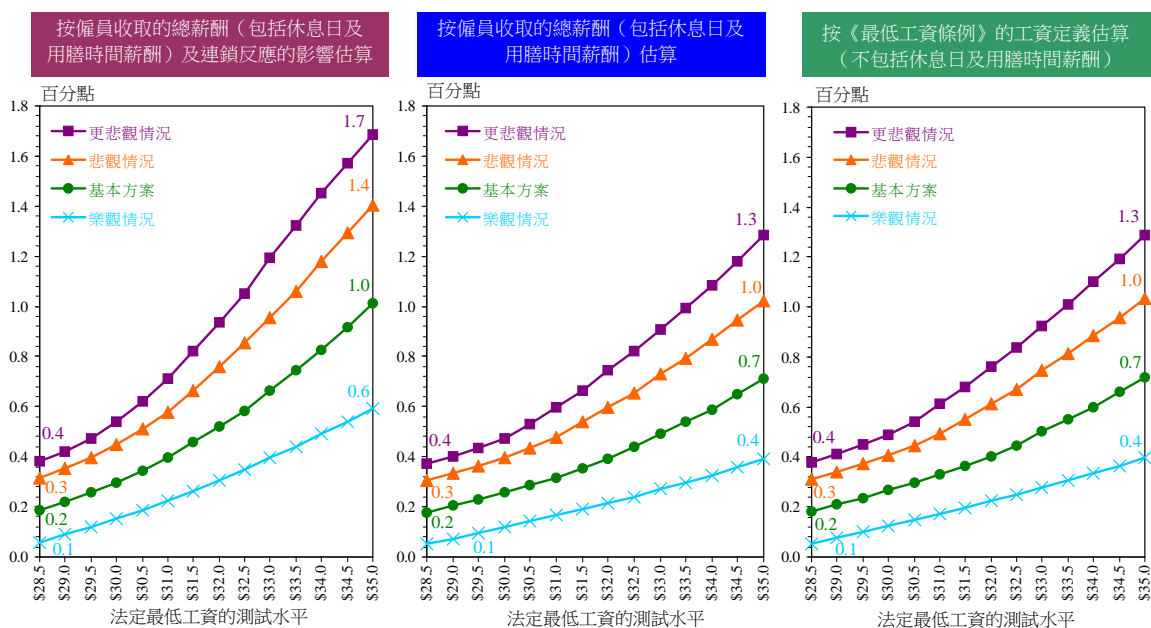
註： 估算結果是基於在不同經濟情景按三種不同定義估算的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 V。

圖中數字分別顯示在法定最低工資的測試水平為 \$28.5 及 \$35.0 的評估結果。

資料來源： 根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

(3) 基層職位指非技術工人和服務工作及銷售人員的職位。根據 2011 年收入及工時調查，在低薪僱員（即整體每小時工資最低十分位數的僱員）中，約九成為基層職位僱員。

圖 5.12：不同法定最低工資的測試水平對失業率的影響



註： 估算結果是基於在不同經濟情景按三種不同定義估算的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 V。

圖中數字分別顯示在法定最低工資的測試水平為 \$28.5 及 \$35.0 的評估結果。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果。

5.80 總括而言，我們認為在法定最低工資水平調整後，勞工供求兩方面的調節和互動，某程度上都取決於屆時的經濟情況，以及隨後企業的應對策略，而法定最低工資水平調整的影響亦不會僅以一次性的直接浮現。雖然勞工市場不斷變化，當中供求情況的互動變化亦甚為複雜，但在我們進行影響評估時，已盡量包含了一些動態分析的考慮，及從更多角度去研究法定最低工資建議水平帶來的影響。

5.81 在我們的影響評估框架中，已盡可能歸納有關首個法定最低工資水平的觀察、經濟前景、相關組織及人士的意見，以及其他未能完全量化的相關考慮因素，同時亦已考慮了不同的經濟情景，以至勞工市場的動態變化以衡量對法定最低工資建議水平的承受能力。但香港在實施法定最低工資方面的經驗尚淺，故有關的影響評估存在一定的局限。以其他地方（如英國及澳洲）的經驗，一般亦只會在法定最低工資實施數年後，才會以專題研究的方式，委聘學者和研究人員，詳盡評估法定最低工資對社會各方面的影響。我們認為在適當的時候，可以進行有關的專題研究，以便能就法定最低工資的影響作更全面的評估。

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 根據《最低工資條例》，最低工資委員會（委員會）就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議作出建議時，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，並顧及維持香港的經濟發展及競爭力的需要。

6.2 為符合上述目標，我們一方面希望建議一個合適的法定最低工資水平，以防止工資過低，及為更多低薪僱員提供工資保障並改善其生活質素；另一方面，我們有需要審慎研究這個法定最低工資水平，並顧及企業以至香港整體社會及經濟的承受能力，以減低法定最低工資水平調整可能導致裁員及失業率上升的風險（尤其對於弱勢組別而言），及防止對受影響企業的營商能力、通脹、競爭力及經濟增長造成重大的負面影響。由於要建議恰當的法定最低工資水平並不容易，而香港實施法定最低工資的經驗尚淺，故我們在檢討法定最低工資水平時，亦參考了其他地方的經驗（見第 2 章及附錄 IV），並積極聽取相關組織及人士的意見（見第 5 章），為我們的研究工作奠定了紮實的基礎。

6.3 為了在各方訴求中取得適當的平衡，委員會按以數據為依歸的原則，就法定最低工資水平作出檢討及建議。我們審視了涵蓋社會、經濟及就業的「一籃子指標」的表現，以掌握首個法定最低工資水平實施時的社會經濟情況（見第 3 章）及其影響（見第 4 章）。我們亦參考了相關組織及人士的意見，以掌握首個法定最低工資水平對社會、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及其檢討的關注；並根據有關意見，歸納出未能完全以「一籃子指標」來量化，但與檢討法定最低工資水平相關的其他考慮因素，以及制訂評估不同法定最低工資水平的影響的評估框架（見第 5 章），以估算有關水平對僱員、企業、通脹及失業率的可能影響。我們亦考慮到在建議法定最低工資水平至其實施期間難免有一段時間差距，因此已就短期經濟及勞工市場的前景作出情景假設，力求在我們檢討法定最低工資水平時可作更全面的考慮。

我們就上述不同考慮範疇作深入、客觀及理性的討論，並進行反覆論證，在符合法定職能所規定的目標的前提下達成共識，一致同意建議法定最低工資水平上調至每小時 30.0 元(增幅為 2.0 元或 7.1%)。

- 6.4 法定最低工資的建議水平對僱員、企業，以至失業率及通脹可能會造成一定影響。在進行檢討的過程中，我們已就這幾方面作出量化分析，並於以下章節簡述。至於有關建議水平的其他不能完全量化的影響，我們亦有作出考慮，並經小心衡量各方面的需要，我們相信法定最低工資的建議水平，應有助提升基層僱員的生活質素、關顧弱勢社群的就業情況、提升就業意欲及促進社會和諧；而同時令市場保留一定程度的調節空間，相信亦不會對產品及服務質素帶來太大的負面影響。

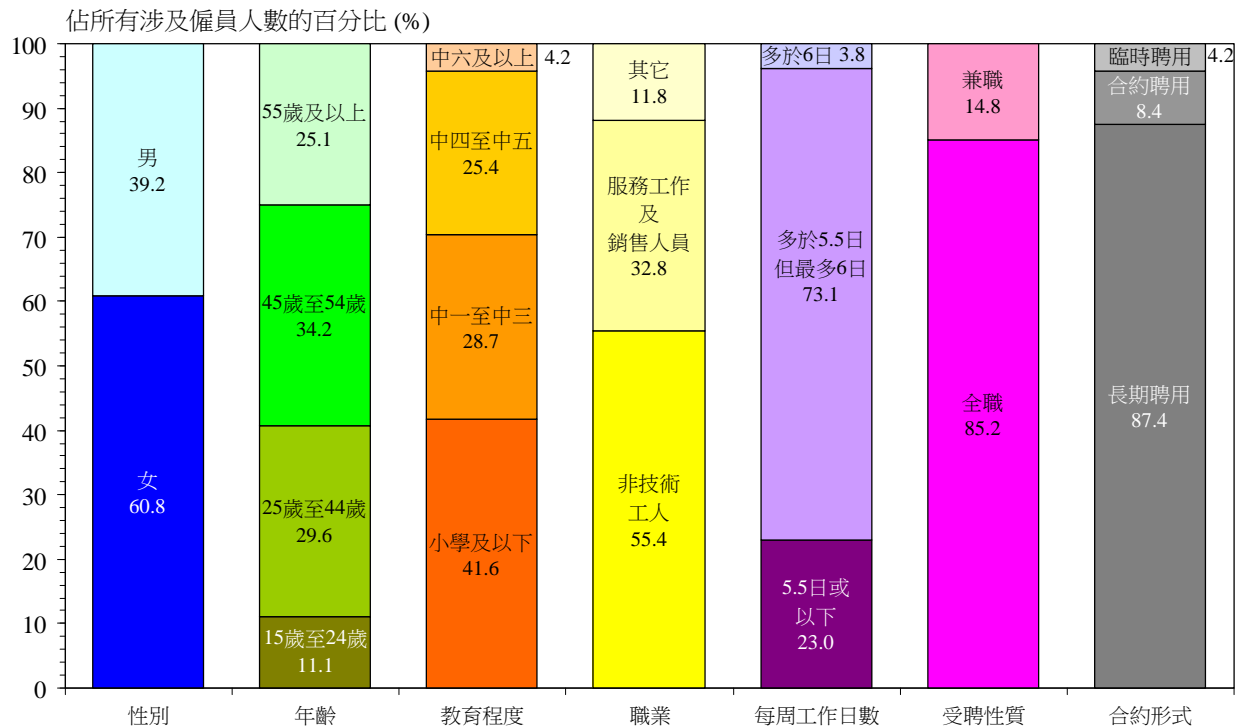
6.II 對僱員的影響

6.II.1 涉及僱員

- 6.5 法定最低工資的建議水平直接影響所有賺取每小時工資（時薪）低於法定最低工資的建議水平的僱員（即涉及僱員）。根據政府統計處（統計處）2011 年「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，在 2011 年 5 月至 6 月賺取時薪低於 30.0 元的僱員人數為 327 200 人，佔所有僱員的百分比（即涵蓋率）為 11.7%。不過，由於數據滯後，以及過去一年工資持續上升，實際涉及僱員人數及涵蓋率在法定最低工資水平上調時會比估計為少。雖然涉及僱員大多會因工資上調而受惠，但部分僱員亦可能因此被減工時、薪酬組合被重組，甚至被裁減。有部分相關組織及人士建議委員會在檢討法定最低工資水平時，應考慮其他地方的法定最低工資的涵蓋率。不過，根據其他地方的經驗，涉及僱員人數及比例一般只是反映有關建議的結果，而非作為釐定建議水平時的主要目標和考慮。此外，在檢討有關水平時應顧及不同地方的社會、經濟以及勞工市場情況的差異，故我們認為香港法定最低工資的涵蓋率難以直接與其他地方的涵蓋率作出比較。

6.6 上述涉及僱員當中，較為女性（60.8%）、中年及較年長（45 歲及以上）（59.3%）或學歷較低（中三及以下教育程度）（70.4%）的人士。他們大部分為非技術工人和服務工作及銷售人員（88.2%），全職（85.2%）、長期聘用（87.4%），以及每周工作日數較多（多於 5.5 日）（77.0%）的僱員（圖 6.1）。

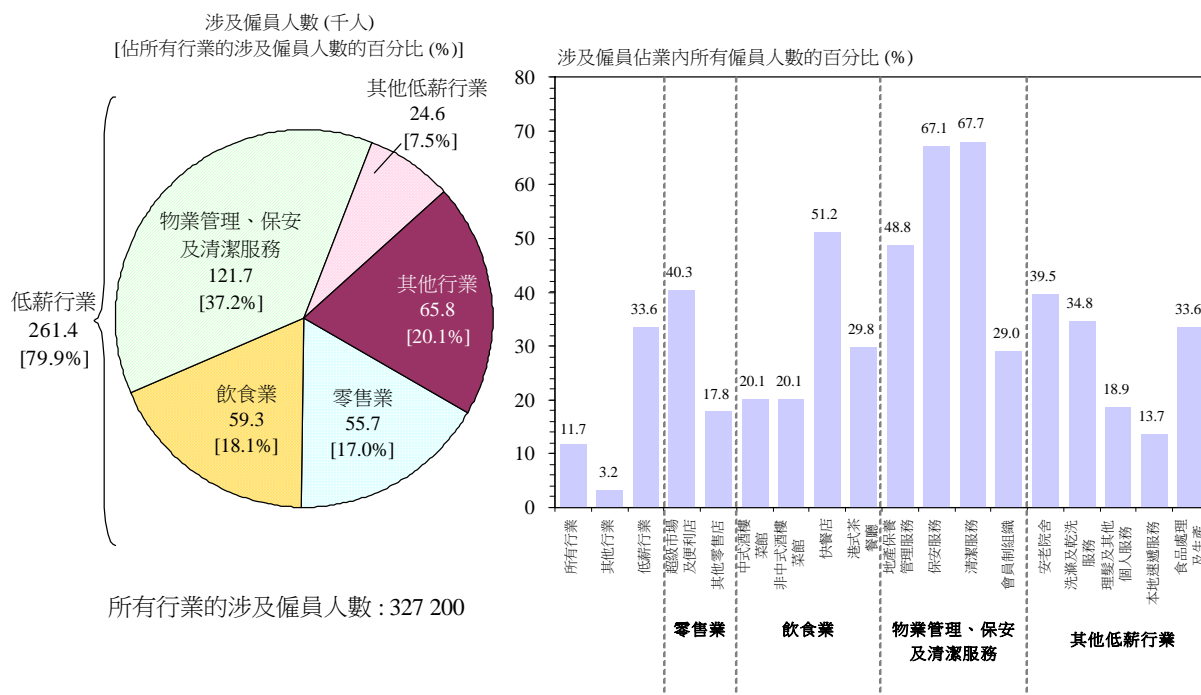
圖 6.1：涉及僱員的社會經濟特徵



註：由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。
資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查的結果推算。

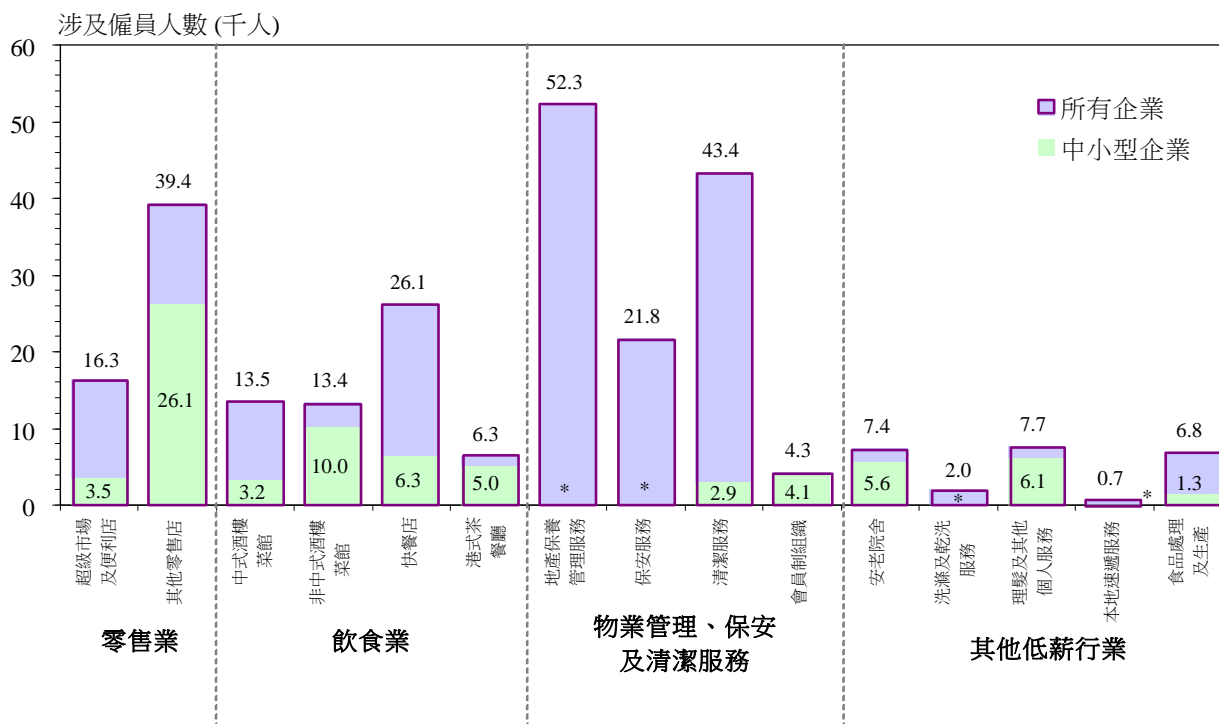
6.7 約八成的涉及僱員從事低薪行業，以物業管理、保安及清潔服務的人數最多，佔整體涉及僱員的 37.2%。低薪行業內涉及僱員佔業內僱員的百分比顯著較其他行業為高，其中清潔服務（67.7%）、保安服務（67.1%）及快餐店（51.2%）內超過一半的業內僱員的時薪低於法定最低工資的建議水平（圖 6.2）。此外，約 35% 的涉及僱員受聘於中小型企業（中小企），尤其在其他零售店及非中式酒樓菜館的中小企內涉及僱員人數最多（圖 6.3）。由此可知，法定最低工資的建議水平對這些低薪行業及企業的影響會較為明顯。我們將會在第 6.III 節進一步討論法定最低工資的建議水平對企業的影響。

圖 6.2：按行業分析的涉及僱員人數及百分比



註：由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。
資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查的結果推算。

圖 6.3：中小型企業的涉及僱員人數



註：* 由於抽樣誤差相對較大，有關行業內中小型企業的估計不予公布。
資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查的結果推算。

- 6.8 以上圖 6.2 及 6.3 的涉及僱員人數及涵蓋率主要是根據 2011 年 5 月至 6 月的收入及工時調查數據推算。值得注意的是，在上述統計調查期後，部分涉及僱員可能由於經濟暢旺、經驗增加或資歷提升等不同因素而已獲加薪，令他們的時薪調升至法定最低工資的建議水平以上；另一方面，部分在統計調查期後新增低薪職位的時薪亦可能低於 30.0 元。上述兩項因素都會影響涉及僱員人數的推算，尤以新增低薪職位數目較難估計。
- 6.9 我們參考了「綜合住戶統計調查」（綜合住戶調查）的就業收入升幅趨勢，作為加薪幅度的一項粗略指標。在考慮截至 2012 年年中的薪酬升幅趨勢後，我們估算涉及僱員佔所有僱員的百分比約為 7.9%，僱員人數約為 223 100 人⁽¹⁾。如果工資在未來一段時間持續上升，涉及僱員人數及涵蓋率可能會進一步下降。

6.II.2 對工資差距的影響

- 6.10 隨著法定最低工資水平上調至建議水平後，在工資分布中較低薪的僱員與較高薪的僱員的工資差距在一般情況下會有所收窄，這有可能縮窄了不同職位之間的薪酬差距，但亦有可能令企業需承擔更高的勞工成本以挽留員工或維持員工士氣。因此，我們透過檢視法定最低工資的建議水平相對不同行業內的時薪第 25 個百分位數、中位數及第 75 個百分位數的比率，可比較工資差距的變化。比率愈接近 1，即該百分位數的時薪愈接近法定最低工資的建議水平。
- 6.11 就四個低薪行業（即零售業、飲食業、物業管理、保安及清潔服務和其他低薪行業）而言，法定最低工資的建議水平相對其時薪第 25 個百分位數的比率都在 1 或以上，反映法定最低工資的建議水平比業內最少四分之一的僱員在 2011 年 5 月至 6 月時的時薪為高。就快餐店、保安服務及清潔服務而言，法定最低工資的建議水平相對這些行業時薪中位數的比率仍在 1 以上，可見法定最低工資的建議水平會提升業內大部分僱員的時薪，明顯收窄業內不同職級之間的薪酬差距（表 6.1）。鑑於法定最低工資對工資差距的影響可能會引致一定程度的薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應），從而進一步推高勞工成本及通脹，我們在評估法定最低工

(1) 僱員人數已按進行評估時的綜合住戶調查數據作出調整。

資的建議水平帶來的影響時已同時考慮有關因素，務求令有關評估更為全面。

表 6.1：按行業分析的法定最低工資建議水平相對時薪百分位數的比率

行業	法定最低工資的建議水平		
	相對業內時薪第 25 個百分位數的比率	相對業內時薪中位數的比率	相對業內時薪第 75 個百分位數的比率
(甲) 低薪行業	1.04	0.90	0.66
1. 零售業	1.00	0.83	0.59
1.1 超級市場及便利店	1.06	0.99	0.79
1.2 其他零售店	0.96	0.79	0.55
2. 飲食業	1.02	0.90	0.68
2.1 中式酒樓菜館	0.97	0.81	0.60
2.2 非中式酒樓菜館	0.98	0.87	0.66
2.3 快餐店	1.07	1.01	0.88
2.4 港式茶餐廳	1.03	0.93	0.70
3. 物業管理、保安及清潔服務	1.07	1.03	0.78
3.1 地產保養管理服務	1.07	0.98	0.69
3.2 保安服務	1.07	1.07	0.93
3.3 清潔服務	1.07	1.05	0.92
3.4 會員制組織	1.04	0.78	0.40
4. 其他低薪行業	1.02	0.86	0.62
4.1 安老院舍	1.07	0.90	0.66
4.2 洗滌及乾洗服務	1.05	0.95	0.74
4.3 理髮及其他個人服務	0.95	0.82	0.60
4.4 本地速遞服務	0.95	0.87	0.74
4.5 食品處理及生產	1.03	0.87	0.61
(乙) 其他行業	0.68	0.48	0.31
(丙) 所有行業	0.83	0.57	0.36

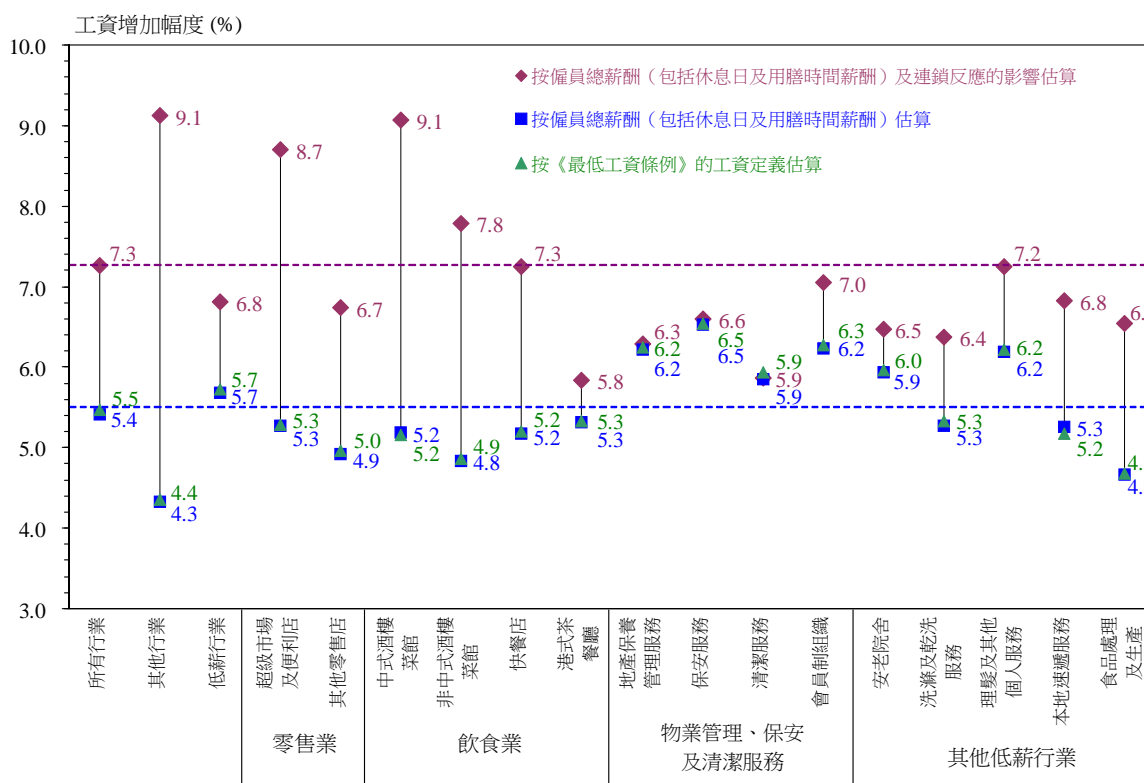
資料來源：2011 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

6.II.3 涉及僱員的工資增加幅度

6.12 整體來說，327 200 位涉及僱員的時薪如被調升至法定最低工資的建議水平，其平均加薪幅度為 5.4% 至 5.5%⁽²⁾，當中物業管理、保安及清潔服務業內的涉及僱員由於時薪普遍較低，加薪幅度會較大。如計及連鎖反應的影響在內，涉及僱員的平均加薪幅度將會更高，估計會達 7.3%。零售業、飲食業及其他行業受連鎖反應的影響較大，在考慮這個因素以後，業內涉及僱員的平均加薪幅度亦會更為顯著（圖 6.4）。

(2) 平均加薪幅度按《最低工資條例》的工資定義及總薪酬（即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休息日及用膳時間薪酬））的定義計算，詳情見附錄 V。

圖 6.4：按行業分析的涉及僱員工資增加幅度的估算



資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

6.13 由於香港大部分僱員均以月薪的形式計酬，檢視涉及僱員的月薪變化可加深了解法定最低工資的建議水平對涉及僱員帶來的影響。表 6.2 綜合了涉及僱員的平均月薪變化。如將涉及僱員的時薪上調至法定最低工資的建議水平後，其總薪酬（即包括休息日及用膳時間薪酬的月薪）中按《最低工資條例》定義的工資部分平均約增加 300 元（所有涉及僱員）至 400 元（全職涉及僱員）；如計上休息日和用膳時間的薪酬（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），涉及僱員的平均月薪則會增加約 400 元（所有涉及僱員）至 500 元（全職涉及僱員）；另外，估計因連鎖反應的影響會在此之上平均多加約 100 元。

表 6.2：涉及僱員的平均月薪^(^)變化

涉及僱員	按《最低工資條例》的工資定義估算 (當中不包括僱員的休息日及用膳時間薪酬)		按僱員收取的總薪酬估算 (當中包括僱員的休息日及用膳時間薪酬)		
	(i)	(ii)	(iii)	(iv)	(v)
	2011 年 5 月至 6 月	將涉及僱員的時薪上調至\$30.0 後 (增減率 %) (ii)相比(i)	2011 年 5 月至 6 月	將涉及僱員的時薪上調至 \$30.0 後 (增減率 %) (iv)相比(iii)	在(iv)之上再加上連鎖反應的影響後 (增減率 %) (v)相比(iii)
所有	\$6,300	\$6,600 (5.5)	\$7,000	\$7,400 (5.4)	\$7,500 (7.3)
全職	\$6,900	\$7,300 (5.4)	\$7,700	\$8,200 (5.4)	\$8,300 (7.2)

註：(^) 以最近的百位港元顯示，平均月薪增減率則以未經進位的數字計算。
資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

6.14 以上的靜態分析，是假設所有涉及僱員都獲得加薪至法定最低工資的建議水平，而其他聘用的條件維持不變。但如第 5 章所述，企業在不同的經濟情景會採取不同的策略來抵銷法定最低工資的建議水平所帶來的額外薪酬開支，部分涉及僱員可能因而被減少工時、被重組薪酬組合甚至被裁減。因此，企業在採取這些削減勞工成本的策略後，涉及僱員的平均加薪幅度可能較估計為少。不過，從表 6.3 可見，即使我們在考慮這些動態變化後，涉及僱員的平均月薪在不同經濟情景仍會較 2011 年 5 月至 6 月時有所上升。

表 6.3：將涉及僱員的時薪上調至\$30.0，而企業採取削減勞工成本策略後，仍獲保留職位的涉及僱員的平均月薪^(^)

	按《最低工資條例》的工資定義估算 (當中不包括僱員的休息日及用膳時間薪酬)		按僱員收取的總薪酬估算 (當中包括僱員的休息日及用膳時間薪酬)		按僱員收取的總薪酬再加上連鎖反應的影響估算	
	所有涉及僱員	全職涉及僱員	所有涉及僱員	全職涉及僱員	所有涉及僱員	全職涉及僱員
2011 年 5 月至 6 月	\$6,300	\$6,900	\$7,000	\$7,700	\$7,000	\$7,700
經濟情景 ^(*) (企業在不同經濟情景採取削減勞工成本策略後)						
樂觀情況	\$6,600	\$7,300	\$7,300	\$8,100	\$7,400	\$8,200
基本方案	\$6,600	\$7,200	\$7,300	\$8,100	\$7,400	\$8,200
悲觀情況	\$6,600	\$7,200	\$7,200	\$8,000	\$7,300	\$8,100
更悲觀情況	\$6,600	\$7,200	\$7,200	\$8,000	\$7,300	\$8,100

註： (^) 以最近的百位港元顯示。

(*) 不同經濟情景為對 2013 年上半年經濟前景的假設，包括「樂觀情況」、「基本方案」、「悲觀情況」及「更悲觀情況」。首兩個經濟情景代表一個較溫和的經濟增長環境，而後兩個情景則考慮經濟可能步入衰退的情況（見第 5 章）。表中的「基本方案」以藍色粗體表示以便檢視。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

6.II.4 企業採取削減勞工成本的策略對涉及僱員影響的估算

(a) 可能被裁減的涉及僱員人數

6.15 法定最低工資調升至我們建議的水平，無可避免會增加部分企業的勞工成本。我們在進行檢討時亦特別關注不同時薪可能引致的裁員壓力，尤其是當經濟環境較差的時候。因此，我們按不同經濟情景進行壓力測試，以衡量在經濟增長較慢（即「樂觀情況」和「基本方案」），以至經濟衰退的環境（即「悲觀情況」和「更悲觀情況」）下職位流失的風險。

6.16 估算在「基本方案」（即假設 2013 年上半年按年實質經濟增長為 1.0%）被裁減的涉及僱員人數約為 2 100 人至 2 900 人，佔所有涉及僱員的 0.6% 至 0.9%。而在「更悲觀情況」，企業的經營環境由於經濟環境較差可能會進一步受壓，企業面對較大的裁員壓力，估算被裁減的涉及僱員人數則會上升至 4 000 人至 6 100 人，佔涉及僱員的 1.2% 至 1.9%（表 6.4）。

表 6.4：在不同經濟情景可能被裁減的涉及僱員人數及百分比的估算

經濟情景	人數 ^(^)	佔所有涉及僱員的百分比 ^(^) (%)
樂觀情況	1 200 至 1 600	0.4 至 0.5
基本方案	2 100 至 2 900	0.6 至 0.9
悲觀情況	3 000 至 4 400	0.9 至 1.4
更悲觀情況	4 000 至 6 100	1.2 至 1.9

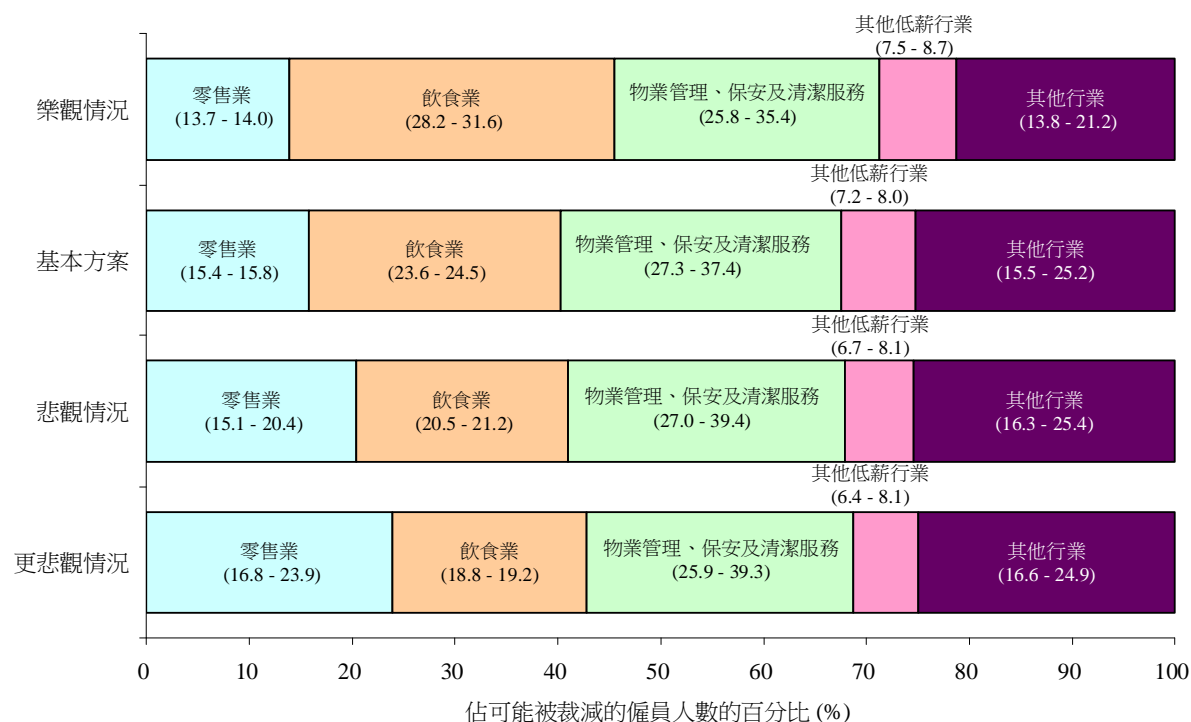
註：(^) 估算結果的範圍是基於按三種不同定義估算的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 V。

表中的「基本方案」以藍色粗體表示以便檢視。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

6.17 整體來說，法定最低工資的建議水平所導致的裁員風險仍算相對溫和，只要經濟保持一定增長，新增職位大致上可抵銷這些低薪職位的流失。由於低薪行業內涉及僱員的時薪較低，估算被裁減的涉及僱員亦普遍集中在這些行業，並以物業管理、保安及清潔服務內的涉及僱員為主（圖 6.5）。

圖 6.5：按行業分析可能被裁減的僱員人數的百分比^(*)



註：(*) 估算結果的範圍是基於按三種不同定義估算的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 V。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

(b) 可能被減少的工時總數及等量全職職位數目

6.18 從首個法定最低工資水平的實施經驗可見，大部分的低薪行業都較難在短時間內大幅裁員以抵銷額外薪酬開支，因此在不同削減勞工成本的策略中，減少僱員工時可能是較多企業採用的策略，當中亦有可能涉及以兼職或臨時職位代替全職職位等。表 6.5 載列有關評估的估算。

表 6.5：在不同經濟情景可能被減少的工時總數及等量全職職位數目的估算

經濟情景	被減少的工時總數 ^(^) (百萬小時)	被減少的工時總數佔 工時總數的 百分比 ^(^) (%)	被減少的工時總數的 等量全職 職位數目 ^(^)
樂觀情況	4.8 至 6.4	0.6 至 0.7	1 900 至 2 600
基本方案	7.1 至 9.4	0.8 至 1.1	2 800 至 3 800
悲觀情況	9.3 至 12.4	1.1 至 1.4	3 700 至 5 000
更悲觀情況	11.6 至 15.3	1.3 至 1.8	4 600 至 6 100

註：(^) 估算結果的範圍是基於按三種不同定義估算的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 V。

表中的「基本方案」以藍色粗體表示以便檢視。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

6.19 根據推算，在法定最低工資的建議水平，被減少的工時總數相對溫和。以「基本方案」來說，約 0.8% 至 1.1% 的工時可能被減少，即約 2 800 個至 3 800 個等量全職職位數目，當中以飲食業（尤其是中式酒樓菜館）內被減少的工時總數佔總工時的百分比相對較大（表 6.6）。

表 6.6：按行業分析可能被減少的工時總數佔總工時的百分比的估算

	被減少的工時總數佔該行業總工時的百分比 (%) ^(^)			
	樂觀情況	基本方案	悲觀情況	更悲觀情況
(甲) 低薪行業	0.6 - 0.8	0.9 - 1.1	1.2 - 1.5	1.4 - 1.8
1 零售業	0.6 - 0.8	0.8 - 1.2	1.0 - 1.5	1.3 - 1.9
1.1 超級市場及便利店	0.7 - 1.2	1.0 - 1.6	1.2 - 2.0	1.5 - 2.5
1.2 其他零售店	0.5 - 0.7	0.7 - 1.0	0.9 - 1.3	1.2 - 1.6
2 飲食業	0.9 - 1.3	1.1 - 1.7	1.4 - 2.1	1.6 - 2.3
2.1 中式酒樓菜館	1.0 - 1.7	1.2 - 2.1	1.5 - 2.5	1.7 - 2.7
2.2 非中式酒樓菜館	0.7 - 1.1	0.9 - 1.5	1.2 - 1.9	1.4 - 2.2
2.3 快餐店	1.0 - 1.4	1.2 - 1.7	1.5 - 2.1	1.7 - 2.3
2.4 港式茶餐廳	0.8 - 0.9	1.0 - 1.1	1.3 - 1.4	1.5 - 1.7
3 物業管理、保安及清潔服務	0.6 - 0.6	0.9 - 0.9	1.2 - 1.2	1.5 - 1.5
3.1 地產保養管理服務	0.6 - 0.6	0.9 - 0.9	1.2 - 1.2	1.5 - 1.5
3.2 保安服務	0.6 - 0.6	0.9 - 0.9	1.2 - 1.3	1.5 - 1.6
3.3 清潔服務	0.6 - 0.6	0.8 - 0.9	1.1 - 1.2	1.4 - 1.4
3.4 會員制組織	0.9 - 1.0	1.2 - 1.3	1.5 - 1.7	1.8 - 2.0
4 其他低薪行業	0.4 - 0.5	0.7 - 0.9	1.0 - 1.2	1.2 - 1.5
4.1 安老院舍	0.3 - 0.3	0.6 - 0.6	0.8 - 0.9	1.1 - 1.2
4.2 洗滌及乾洗服務	0.5 - 0.6	0.8 - 0.9	1.0 - 1.2	1.3 - 1.5
4.3 理髮及其他個人服務	0.6 - 0.7	0.9 - 1.1	1.2 - 1.4	1.5 - 1.7
4.4 本地速遞服務	0.5 - 0.7	0.7 - 1.0	1.0 - 1.3	1.2 - 1.6
4.5 食品處理及生產	0.4 - 0.6	0.7 - 0.9	0.9 - 1.2	1.1 - 1.6
(乙) 其他行業	0.2 - 0.4	0.4 - 0.9	0.6 - 1.3	0.8 - 1.8
(丙) 所有行業	0.6 - 0.7	0.8 - 1.1	1.1 - 1.4	1.3 - 1.8

註： (^) 估算結果的範圍是基於按三種不同定義估算的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 V。

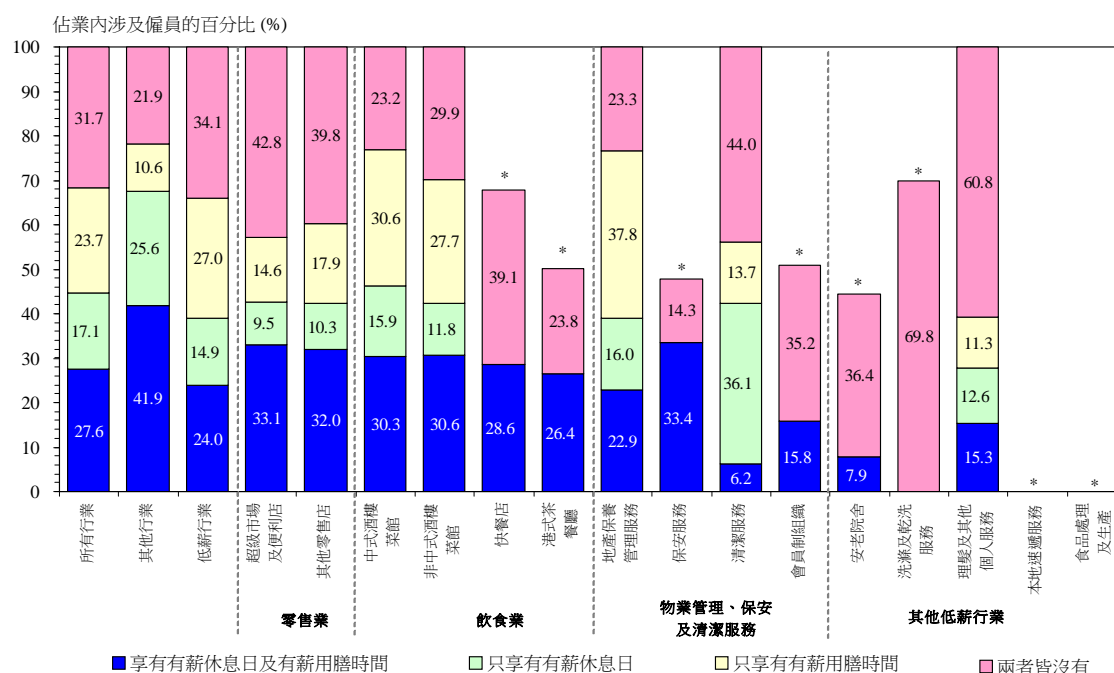
表中的「基本方案」以藍色粗體表示以便檢視。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

(c) 可能被重組薪酬組合的僱員數目

6.20 雖然企業大規模改變所有僱員的薪酬組合以減低勞工成本的可行性較低，但相關組織及人士表示，在經濟不景氣時，企業透過重組僱員薪酬組合以抵銷額外薪酬開支和減輕裁員的壓力。根據 2011 年收入及工時調查的結果，在所有賺取時薪 30.0 元以下的僱員中，約有 68.3% 享有有薪休息日及／或有薪用膳時間。低薪行業的情況跟整體相若，只有個別低薪行業（如洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務和清潔服務）內享有有薪休息日或有薪用膳時間的百分比較低（圖 6.6）。除此以外，涉及僱員中約兩成僱員享有膳食福利，當中以飲食業（超過七成）及安老院舍（超過六成）內的涉及僱員享有膳食福利最為普遍。相比之下，只有不足一成的涉及僱員享有年終酬金／花紅。

圖 6.6：按行業分析涉及僱員享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的情況
(2011 年 5 月至 6 月)



註： * 由於抽樣誤差相對較大，有關行業內的所有或部分估計不予公布。
由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查的結果推算。

6.21 在估算可能被重組薪酬組合⁽³⁾的僱員人數時，在「基本方案」中上調法定最低工資至建議水平估計會影響 14 200 位至 17 300 位涉及僱員的薪酬組合，佔涉及僱員約 4.3%至 5.3% (表 6.7)，當中以物業管理、保安及清潔服務的涉及僱員所佔百分比比較大 (圖 6.7)。

表 6.7：在不同經濟情景可能被重組薪酬組合的涉及僱員人數及百分比的估算

經濟情景	涉及僱員人數 (千人) ^(^)	佔所有涉及僱員的百分比 (%)
樂觀情況	6.1 至 7.7	1.9 至 2.3
基本方案	14.2 至 17.3	4.3 至 5.3
悲觀情況	20.6 至 26.9	6.3 至 8.2
更悲觀情況	25.8 至 32.7	7.9 至 10.0

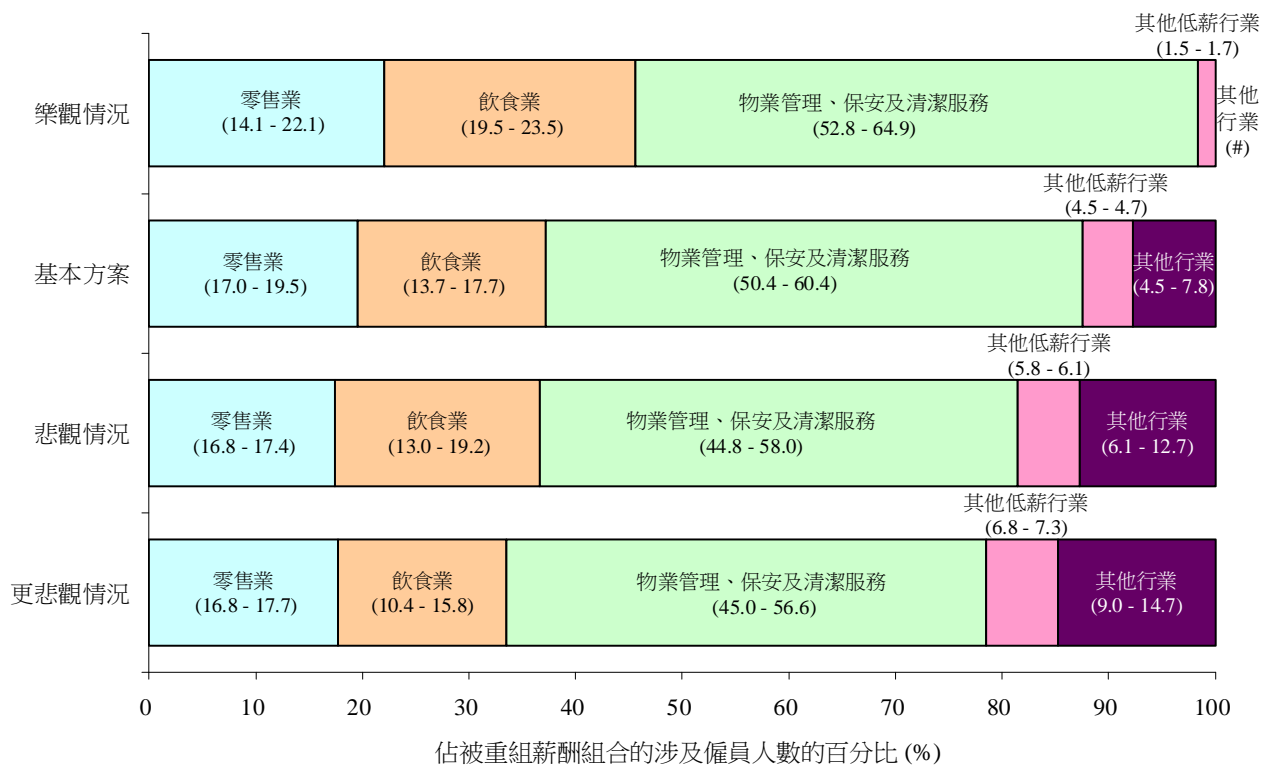
註： (^) 估算結果的範圍是基於按三種不同定義估算的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 V。

表中的「基本方案」以藍色粗體表示以便檢視。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

(3) 重組薪酬組合指減少薪酬中不屬於《最低工資條例》的工資定義下的部分 (即非工資報酬項目)。在進行評估時，我們假設涉及僱員的所有非工資報酬項目 (包括休息日及／或用膳時間薪酬、膳食福利，及保證發放的年終花紅／酬金) 將全部被取消。

圖 6.7：按行業分析可能被重組薪酬組合的僱員人數的百分比^(*)



註：(*) 估算結果的範圍是基於按三種不同定義估算的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 V。

(#) 少於 0.05%。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

6.22 總括而言，上調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，有助改善議價能力較低的僱員的生活，和促進其就業意欲。雖然部分涉及僱員的工時可能會被減少、其薪酬組合可能會被重組，甚至被裁減，但即使考慮了企業在不同經濟情景所採取的削減勞工成本策略，大部分涉及僱員的平均工資仍獲得一定程度的提升。同時，法定最低工資的建議水平所造成的裁員壓力尚算輕微，故相信有關水平已在防止工資過低與減少低薪職位流失之間取得適當的平衡。

6.III 對企業的影響

6.23 我們就法定最低工資水平作出建議時，除了需要防止工資過低，特別是照顧那些缺乏議價能力和工資偏低的僱員，亦需確保企業可承受法定最低工資水平的調整，並保留市場一定程度的靈活性。過高的法定最低工資水平會加重企業的額外成本，導致聘用低薪僱員比例較大及盈利偏低甚或虧蝕的企業結業，令職位流失，最終對僱員構成負面影響。由於法定最低工資水平調整對不同的行業和企業的影響會各有不同，我們認為需要按不同行業進行較詳細的分析。

6.III.1 額外薪酬開支

6.24 法定最低工資水平對企業的影響，很大程度取決於該工資水平所引致的額外薪酬開支（即將所有涉及僱員的時薪上調至法定最低工資的建議水平後所導致的額外薪酬開支）。如上述所言，雖然涉及僱員人數可能由於其工資已被上調而有所減少，額外薪酬開支金額因而可能較預期為少。不過，法定最低工資的建議水平無可避免會將工資下限向上調升，企業在聘請新員工時，薪酬開支或會較預期為多。

6.25 如按《最低工資條例》的工資定義估算，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 13 億 5,000 萬元。如計上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所產生的額外勞工成本，整體額外薪酬開支會增加至約 20 億元（表 6.8），增加幅度約為 0.3%⁽⁴⁾。低薪行業的額外薪酬開支佔整體約八成，以保安服務（4.1%）、清潔服務（3.7%）、快餐店（2.8%）及超級市場及便利店（2.7%）的額外薪酬開支增加幅度最為顯著⁽⁵⁾。會員制組織、港式茶餐廳、理髮及其他個人服務、安老院舍及非中式酒樓菜館的額外薪酬開支主要集中於中小企，所以法定最低工資的建議水平對這些行業的中小企的影響可能會較大。

(4) 我們明白工資上漲有可能令其他勞工成本（例如勞工保險）同時增加，但礙於數據所限，估算的額外薪酬開支並未能將所有相關的勞工成本計算在內。額外薪酬開支的估算方法詳情見附錄 V。

(5) 按行業分析的額外薪酬開支增加幅度可參考附錄 VI。

表 6.8：不同行業的額外薪酬開支的估算

行業	按《最低工資條例》的工資定義估算（當中不包括僱員的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估算（當中包括僱員的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再加上連鎖反應的影響估算的額外薪酬開支		
	(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 (%)
(甲) 低薪行業	1,152.9	85.4	27.1	1,252.6	84.2	26.6	1,501.2	75.2	29.0
1 零售業	191.8	14.2	51.4	216.1	14.5	49.9	315.8	15.8	47.6
1.1 超級市場及便利店	60.8	4.5	13.3	70.4	4.7	11.9	116.1	5.8	11.9
1.2 其他零售店	131.0	9.7	69.0	145.7	9.8	68.3	199.7	10.0	68.3
2 飲食業	212.2	15.7	42.6	234.3	15.8	41.5	353.5	17.7	40.3
2.1 中式酒樓菜館	58.6	4.3	21.6	65.2	4.4	21.4	114.0	5.7	21.4
2.2 非中式酒樓菜館	48.2	3.6	76.2	52.9	3.6	75.2	85.1	4.3	75.2
2.3 快餐店	79.3	5.9	24.9	88.2	5.9	23.1	123.5	6.2	23.1
2.4 港式茶餐廳	26.1	1.9	81.7	28.0	1.9	82.3	30.8	1.5	82.3
3 物業管理、保安及清潔服務	640.2	47.4	8.1	687.0	46.2	7.9	694.7	34.8	8.2
3.1 地產保養管理服務	308.6	22.9	*	331.8	22.3	*	335.1	16.8	*
3.2 保安服務	130.3	9.6	*	140.0	9.4	*	141.4	7.1	*
3.3 清潔服務	180.9	13.4	7.3	194.0	13.0	6.9	194.2	9.7	6.9
3.4 會員制組織	20.5	1.5	97.1	21.3	1.4	96.7	24.0	1.2	96.7
4 其他低薪行業	108.6	8.0	65.6	115.2	7.7	64.5	137.3	6.9	62.7
4.1 安老院舍	42.1	3.1	77.9	43.1	2.9	78.2	47.0	2.4	78.2
4.2 洗滌及乾洗服務	7.6	0.6	*	8.0	0.5	*	9.6	0.5	*
4.3 理髮及其他個人服務	36.7	2.7	79.3	38.5	2.6	78.5	45.0	2.3	78.5
4.4 本地速遞服務	2.3	0.2	*	2.5	0.2	*	3.3	0.2	*
4.5 食品處理及生產	20.0	1.5	27.3	23.1	1.6	27.1	32.4	1.6	27.1
(乙) 其他行業	197.6	14.6	54.9	234.6	15.8	54.5	494.9	24.8	54.5
(丙) 所有行業	1,350.5	100.0	31.2	1,487.2	100.0	31.0	1,996.2	100.0	35.3

註：* 由於抽樣誤差相對較大，估計不予公布。

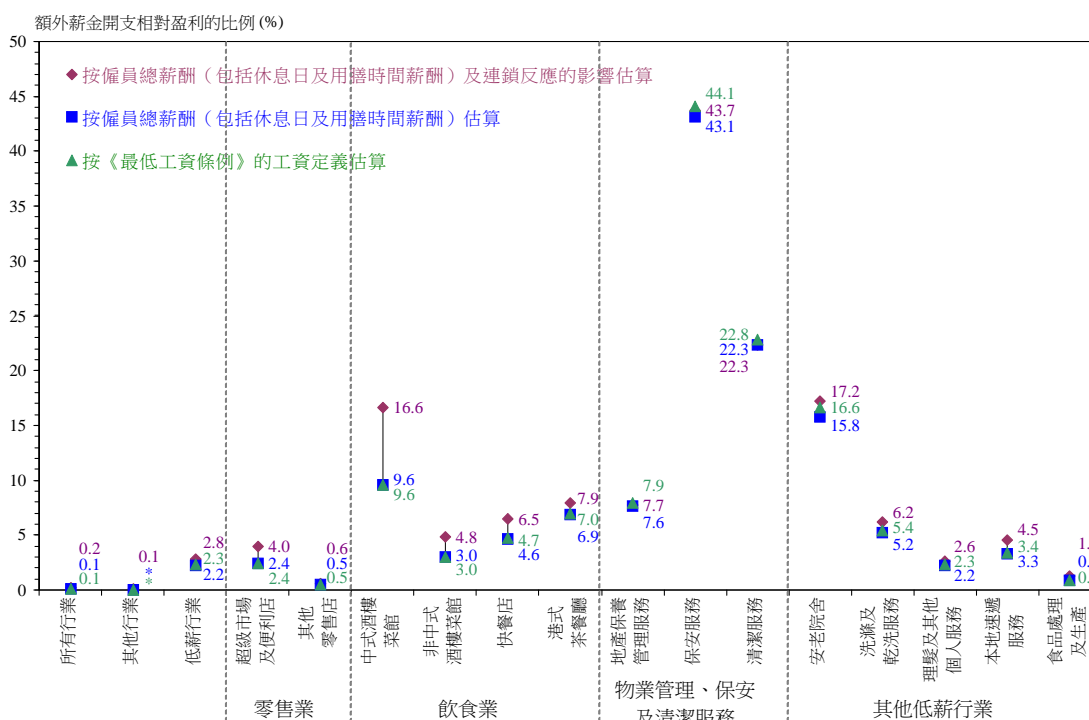
由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

6.26 為了解額外薪酬開支對不同行業的盈利所造成的壓力，我們檢視額外薪金開支⁽⁶⁾（當中已包括額外退休金的供款）相對盈利的比例作為粗略指標。如果比例較大，表示因法定最低工資水平上調所造成的額外勞工成本佔企業盈利的較大部分，除非企業能夠將之全數轉嫁予消費者，否則法定最低工資水平有可能窒礙了個別行業獲得一定的回報。

6.27 從圖 6.8 可見，在整體低薪行業中，額外薪金開支相對盈利的比例約 2.2% 至 2.8%，介乎於企業可承受的範圍。不過，個別細分行業的有關比例顯然較高，以保安服務（43.1% 至 44.1%）及清潔服務（22.3% 至 22.8%）最為明顯。由此可知，為維持一定的回報，這些行業以本身盈利來完全抵銷額外勞工成本的空间較少，而很多業內相關組織及人士亦表示會較傾向將額外的勞工成本全數轉嫁予消費者。

圖 6.8：按行業分析的額外薪金開支相對盈利的比例



註： * 介乎 0% 至 0.05% 之間。

資料來源： 根據 2011 年收入及工時按年統計調查、2010 年經濟活動按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

(6) 額外薪金開支的估算是將根據 2011 年收入及工時調查的結果，在法定最低工資的建議水平下估計的薪酬變動率，乘以 2010 年「經濟活動按年統計調查」的薪金開支估算出來。估算的額外薪金開支已包括額外退休金的供款。

6.28 此外，安老院舍及中式酒樓菜館的相關比例亦分別達 15.8% 至 17.2% 及 9.6% 至 16.6%，相比其他行業的比例亦較高。然而，安老院舍及中式酒樓菜館的提價能力可能不及保安服務及清潔服務，特別是對於部分因資助規例而未能輕易提價的安老院舍，其情況較值得關注，加上業內約三成的企業已錄得虧損，額外薪金開支難免對其盈利構成進一步下降的壓力。但整體而言，大部分行業應可承受法定最低工資建議水平所構成的影響，儘管個別行業的影響或會較為顯著。

6.III.2 企業採取以盈利抵銷額外薪酬開支的策略

(a) 盈利率的變化

6.29 根據 2010 年「經濟活動按年統計調查」，低薪行業的整體盈利率（7.6%）相對其他行業（16.9%）較低，特別是中式酒樓菜館（2.4%）、保安服務（4.1%）、安老院舍（4.7%）及港式茶餐廳（5.1%）的盈利更微薄。如果其盈利率進一步受壓，可能會對經營環境構成重大影響。至於中小企，以其他零售店（2.5%）及中式酒樓菜館（2.1%）的盈利率較低，我們需要特別關注法定最低工資的建議水平對這些行業及企業的影響。

6.30 企業需要保持一定的盈利才能持續發展，並同時不會扼殺有志投身創業人士的意欲。雖然相關組織及人士均指出，在法定最低工資水平上調後，企業一般會先考慮以提價或削減勞工成本策略來抵銷額外薪酬開支，最後才會考慮降低盈利，但由於有關法定最低工資實施後企業盈利變化的資料不多，加上經濟前景仍然不明朗，我們認為需要審慎評估法定最低工資的建議水平在不同經濟情景對不同行業的盈利率的影響，以估算企業的承受程度。

6.31 從表 6.9 可見，即使在較低經濟增長的「基本方案」，我們估算法定最低工資的建議水平，對大部分行業的盈利率的影響相對輕微。不過，對保安服務及中小型安老院舍而言，整體盈利率的下跌壓力較大，達 0.1 至 0.2 個百分點。在「更悲觀情況」下，兩者的整體盈利率更分別進一步下降 0.4 個百分點和 0.2 至 0.3 個百分點。

表 6.9：在不同經濟情景企業以盈利抵銷額外薪酬開支後
不同行業盈利率下降幅度的估算^(*)

	2010 年 盈利率 (%)	企業以盈利抵銷額外薪酬開支後盈利率下降幅度 (百分點)			
		樂觀情況	基本方案	悲觀情況	更悲觀情況
所有企業					
(甲) 低薪行業	7.6	#	#	#	#
1 零售業	8.1	#	#	#	#
1.1 超級市場及便利店	5.5	#	#	#	# - 0.1
1.2 其他零售店	8.4	#	#	#	#
2 飲食業	5.6	# - 0.1	# - 0.1	0.1	0.1
2.1 中式酒樓菜館	2.4	#	# - 0.1	# - 0.1	# - 0.1
2.2 非中式酒樓菜館	6.3	#	#	# - 0.1	# - 0.1
2.3 快餐店	11.0	0.1	0.1	0.1 - 0.2	0.1 - 0.2
2.4 港式茶餐廳	5.1	#	0.1	0.1	0.1
3 物業管理、保安及清潔服務^(^)	6.3	#	0.1	0.1	0.2
3.1 地產保養管理服務	7.0	#	0.1	0.1	0.1
3.2 保安服務	4.1	0.1	0.2	0.3	0.4
3.3 清潔服務	6.0	0.1	0.1	0.2	0.3
4 其他低薪行業	9.6	#	#	#	0.1
4.1 安老院舍	4.7	0.1	0.1	0.1 - 0.2	0.2
4.2 洗滌及乾洗服務	10.8	0.1	0.1	0.1 - 0.2	0.2
4.3 理髮及其他個人服務	13.9	# - 0.1	0.1	0.1	0.1
4.4 本地速遞服務	6.6	#	# - 0.1	0.1	0.1
4.5 食品處理及生產	10.0	#	#	#	#
(乙) 其他行業	16.9	#	#	#	#
(丙) 所有行業	16.1	#	#	#	#
中小企					
(甲) 低薪行業	3.9	#	#	#	#
1 零售業	2.6	#	#	#	#
1.1 超級市場及便利店	5.2	#	#	#	#
1.2 其他零售店	2.5	#	#	#	#
2 飲食業	5.1	#	# - 0.1	0.1	0.1
2.1 中式酒樓菜館	2.1	#	# - 0.1	# - 0.1	# - 0.1
2.2 非中式酒樓菜館	5.4	#	#	# - 0.1	# - 0.1
2.3 快餐店	15.1	#	# - 0.1	0.1	0.1
2.4 港式茶餐廳	4.9	#	0.1	0.1	0.1
3 物業管理、保安及清潔服務^(^)	8.7	#	0.1	0.1	0.1
3.1 地產保養管理服務	6.4	#	#	# - 0.1	0.1
3.2 保安服務	10.1	#	0.1	0.1	0.2
3.3 清潔服務	13.5	#	0.1	0.1	0.2
4 其他低薪行業	6.1	#	# - 0.1	0.1	0.1
4.1 安老院舍	4.9	0.1	0.1 - 0.2	0.2	0.2 - 0.3
4.2 洗滌及乾洗服務	7.1	0.1	0.1	0.1	0.1
4.3 理髮及其他個人服務	14.6	#	0.1	0.1	0.1
4.4 本地速遞服務	11.5	# - 0.1	0.1	0.1	0.1
4.5 食品處理及生產	4.2	#	#	#	#
(乙) 其他行業	12.0	#	#	#	#
(丙) 所有行業	11.6	#	#	#	#

註：(*) 估算結果的範圍是基於按三種不同定義估算的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 V。

(^) 物業管理、保安及清潔服務不包括會員制組織數字。

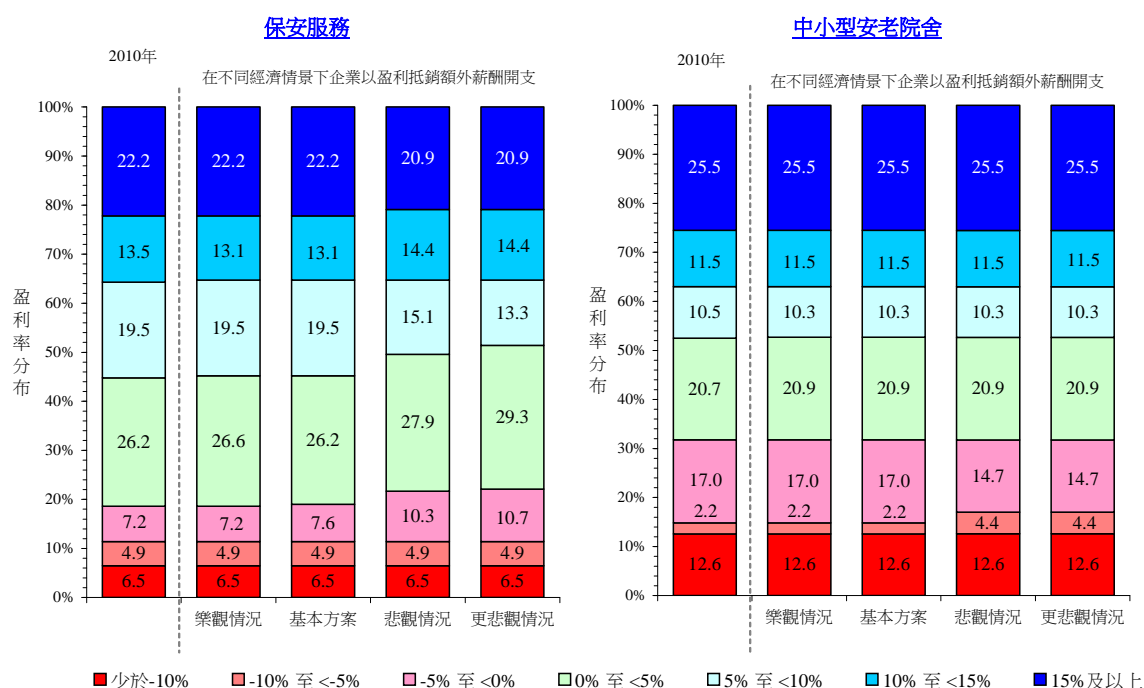
介乎 0 至 0.05 之間。

表中的「基本方案」以藍色粗體表示以便檢視。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查、2010 年經濟活動按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

6.32 進一步分析這兩個細分行業的盈利率分布變化可見，保安服務業內虧損的企業比例相對較低，但較大比例的企業現時只賺取薄利（即盈利率在 5% 以下）。在經濟環境較差的情況（如「悲觀情況」及「更悲觀情況」），法定最低工資的建議水平所帶來的額外薪酬開支可能會令部分邊緣企業（約 3% 的企業）轉盈為虧。中小型安老院舍的情況更為遜色，業內本身已有較大比例（31.8%）的企業錄得虧損。法定最低工資的建議水平可能導致本身已錄得虧損的企業的盈利情況進一步受壓（圖 6.9）。

圖 6.9：保安服務及中小型安老院舍的盈利率分布估算



註：由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查、2010 年經濟活動按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

(b) 轉盈為虧的企業數目及企業內的總僱員人數

6.33 從以上個別行業的情況可見，部分企業可能由於本身行業的經營環境及特色而不能輕易提價及減少人手，令企業只好以降低盈利來抵銷額外薪酬開支。對於利潤微薄的企業，額外薪酬開支可能導致它們轉盈為虧。可能礙於開業成本及租約所限或由於其經營策略，虧損的企業未必會立刻結業而導致當中的僱員失去就業機會；而當這些企業倒閉，其市場份額或會被其他現有企業甚或新開設的企業所吸納，部分被遣散的僱員亦可能會被重新僱用。不過，這些虧損的企業長遠來說很有可能需考慮裁員，甚或結束經

營，令勞工市場承受一定的壓力。

- 6.34 若法定最低工資水平上調至建議水平，我們估計在「基本方案」下約有 1 240 間至 1 250 間企業因薪酬開支增加而轉盈為虧。在「更悲觀情況」下，企業轉盈為虧的數目會上升至 1 290 間至 1 410 間，當中約 98% 為中小企，但只佔全港所有中小企數目約 0.7%。轉盈為虧的所有企業合共聘用了近 7 000 至 10 000 多名僱員，佔所有企業的總僱員人數約 0.4%（表 6.10）。

表 6.10：在不同經濟情景估計轉盈為虧的企業數目及企業內的總僱員人數

經濟情景	轉盈為虧的企業 ^(^)		
	數目 (間)	當中中小企所佔百分比 (%)	聘請的總僱員人數
樂觀情況	1 210 至 1 240	98.6	6 600 至 6 900
基本方案	1 240 至 1 250	98.5	7 900 至 8 000
悲觀情況	1 280 至 1 290	98.0 至 98.1	9 100 至 9 300
更悲觀情況	1 290 至 1 410	97.8 至 98.0	9 500 至 10 300

註：(^) 估算結果的範圍是基於按三種不同定義估算的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 V。

表中的「基本方案」以藍色粗體表示以便檢視。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查、2010 年經濟活動按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

- 6.35 整體來說，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的影響，相信有關的成本增幅是大部分行業大致可以承受的，惟對個別行業的影響或會較為明顯。我們必須強調，有關評估結果是假設並非所有企業都能將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者，當外圍經濟較好時，企業會有更大空間採取不同策略（如提價）去維持合理的回報。無可否認，對於已錄得虧損，或者一向以低工資及低價格，而非生產力及產品質素來競爭的企業，它們則可能會面對較大的壓力，當中部分或會因此而結業。

6.III.3 長期服務金的開支升幅

- 6.36 我們明白法定最低工資水平上調可能會令部分與僱員的法定權益相關的勞工成本隨之上升，例如長期服務金的開支。根據綜合住戶調查的數據作估算，2011 年約有 23% 的涉及僱員在同一機

構工作五年或以上。按僱員收取的總薪酬加上連鎖反應的影響計算，我們估算如法定最低工資上調至建議水平，僱主在長期服務金的財政責任會增加約 2 億 3,030 萬元或 7.3%，僅佔所有僱員薪酬開支的 0.04%，影響尚算輕微。此外，由於數據所限，這項估算並未計及僱主可利用其在強制性公積金計劃就僱員所繳付的僱主供款所產生的累算權益，來抵銷《僱傭條例》規定須支付的長期服務金。再者，由於長期服務金只適用於連續受聘於同一僱主滿五年的僱員⁽⁷⁾，對於聘用較多短期員工的行業，所受的影響可能會更為輕微。

- 6.37 總括而言，我們在檢討法定最低工資水平時，已從不同層面考慮到可能對企業成本造成的影響，以確保香港能維持現有的營商環境及競爭力。基於以上評估結果，委員會相信法定最低工資的建議水平會是一個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

- 6.38 法定最低工資對職位流失及失業率的影響，取決於一系列因素，包括宏觀經濟情況，經濟活動在法定最低工資水平調整後所出現的動態調節（例如企業透過提價、精簡架構及降低盈利以抵銷額外薪酬開支的程度），以及市民投入勞工市場的意欲。理論上，法定最低工資水平訂得愈高，涉及僱員的人數亦會愈多，並可能進一步提高工人的生活質素和就業意欲。不過，一個較高的法定最低工資水平，亦可能會促使企業精簡架構，基層職位流失的風險亦會增加，尤其是當經濟處於下行周期。法定最低工資水平調升對勞工供求產生的動態影響，加上整體職位創造亦會因應不同的宏觀經濟情況而出現變化，這都令情況變得更複雜。雖然法定最低工資上調一般會提升就業意欲，但這些有意投入勞工市場的人士能否成功覓得工作，最終仍取決

(7) 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。

於整體職位創造的速度，能否追上勞工供應的增加。

- 6.39 我們認為法定最低工資的建議水平所引致的額外勞工成本，應不會令工作模式出現重大的調整，並導致大規模精簡人手的情況。在考慮到不同經濟情景的勞工市場動態因素（包括：基層職位增加的速度、低薪職位流失、基層勞動人口增長，以及法定最低工資水平上升對勞動人口的刺激作用）後，在「基本方案」下，估計整體失業率上升約 0.3 個百分點，當中涉及的基層僱員人數約為 9 800 人至 11 300 人。現時香港失業率仍處於較低水平，預計法定最低工資的建議水平對失業率的影響應不會令勞工市場顯著惡化（表 6.11）。

表 6.11：在不同經濟情景從事基層職位的失業人數及失業率的升幅估算

經濟情景	從事基層職位的失業人數 ^(^)	失業率升幅 ^(^) (百分點)
樂觀情況	4 500 至 5 800	0.1 至 0.2
基本方案	9 800 至 11 300	0.3
悲觀情況	15 000 至 16 900	0.4
更悲觀情況	17 900 至 20 400	0.5

註：(^) 估算結果的範圍是基於按三種不同定義估算的額外薪酬開支推算。詳情見附錄 V。

表中的「基本方案」以藍色粗體表示以便檢視。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

6.IV.2 對通脹的影響

- 6.40 在首個法定最低工資水平實施後，有不少企業透過提價方式以抵銷額外薪酬開支，這對通脹造成一定上升壓力。通脹因法定最低工資調整而上升，是整個社會為換取保障低薪僱員所需共同承擔的代價。假如額外的工資增幅全數轉嫁至產品和服務的價格上，估計綜合消費物價指數會上升約 0.3 至 0.4 個百分點⁽⁸⁾，低薪僱員預料會受較大影響，原因是日常必需品的價格受法定最低工資上調的影響一般較其他消費項目為大。以甲類消費物價指數作為量度基層市民的通脹指標而言，估算升幅約 0.5 至 0.6 個百分

(8) 前者按僱員收取的總薪酬（即按《最低工資條例》定義所估算的工資，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休息日及用膳時間薪酬））估算，後者按僱員總薪酬及連鎖反應的影響估算。

點⁽⁸⁾。不過，由於出現全數轉嫁的機會不大，對通脹的實際影響應該較上述的估算為小。

6.V 觀察

- 6.41 我們需強調，進行影響評估時是建基於一系列的假設，嘗試對一些可能因法定最低工資水平調整而產生的情況作出壓力測試，以衡量不同方面的影響及承受程度。由於不同企業有其獨特性，其營運模式、各項貨品／服務的類型、供求情況，以至所得利潤多少，都會有所差異，因此難以確切預計不同企業的實際反應。因此，評估結果不應作為反映法定最低工資水平調整後所有實際情況的一項準確預測。
- 6.42 總括而言，儘管香港的經濟前景充滿不確定性，法定最低工資的建議水平所帶來的影響亦不能準確預測，但我們已力求涵蓋和權衡不同的考慮因素。我們明白，法定最低工資的建議水平是一個判斷性的決定，而有關建議已全面考慮廣泛證據、數據資料和影響評估，並充分考慮了相關組織及公眾人士的意見和未能完全量化但與檢討法定最低工資水平相關的因素。要建議一個所有人皆滿意的水平，幾乎是不可能的任務，但委員會所建議的法定最低工資水平，已在防止工資過低、盡量減少低薪職位流失，以及維持香港經濟發展及競爭力等各關鍵層面取得適當的平衡，並有助改善社會上弱勢社群的生活、提升基層僱員的就業意欲和生活質素。
- 6.43 另一方面，諮詢期間有相關組織指出法定最低工資應訂在僱員足以應付個人及其家庭基本生活需要的水平，令僱員可以獲得有尊嚴的生活；同時亦有相關組織表示法定最低工資應只為工資訂定下限，以保障基層低薪僱員，而不應作為福利政策或扶貧措施。除實施法定最低工資外，社會上應關注及系統地處理貧窮的問題，特別是在職貧窮問題。我們同意法定最低工資的主要目的是訂立工資水平以防止工資過低，儘管法定最低工資有助改善低薪工人的生活質素，但不同僱員的受僱條件和工作時間不同，而不同家庭亦有不同情況及需要，因此就業收入未必足以應付某些僱員的全部家庭開支，而法定最低工資亦非解決在職貧窮的唯一方法。

7 建議

7.1 最低工資委員會（委員會）的法定職能，是就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議提交建議。法定最低工資水平的檢討對社會影響深遠，無論將法定最低工資調整至哪一水平，相關組織及社會人士都會有不同觀點和看法。故此，我們按著以數據為依歸的原則就法定最低工資水平進行深入的研究，參考了「一籃子指標」的相關數據，詳細分析了工資分布數據及其他調查所得的資料，才作出影響評估。過程中，我們考慮了社會各界的意見及其他未能完全量化的相關考慮因素，以期所建議的法定最低工資水平可平衡社會各方面的需要，並可獲得廣泛的支持。經過審慎客觀的研究及反覆論證，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 30.0 元。

7.2 根據 2011 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 327 200 名僱員，佔香港所有僱員 11.7%。由於數據滯後，實際涵蓋率和僱員人數可能會比估算為少。涉及僱員大多會因法定最低工資水平獲調高而受惠，縱使可能有個別僱員或會因僱主採取控制勞工成本的措施而受影響，但在考慮企業在不同經濟情景所採取的應對策略後，相信大部分涉及僱員的就業收入仍會因法定最低工資水平上調而獲得一定程度的提升。在我們檢討法定最低工資水平時，亦曾就僱員的購買力及就業意欲作出考慮。在另一方面，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），和連鎖反應的影響所產生的額外勞工成本，我們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 20 億元，增幅約為 0.3%，對大部分行業（包括低薪行業）的影響相對溫和。我們相信企業一般會透過不同的措施以吸納或抵銷增加成本的影響，故此有關的增幅是大部分行業（包括低薪行業）大致可以承受的。在失業率的影響評估方面，在「基本方案」（即假設 2013 年上半年按年實質經濟增長 1.0%）下，估計整體失業率會上升約 0.3 個百分點，當中涉及的基層僱員人數約為

9 800 人至 11 300 人，可幸現時香港失業率仍處於較低水平，預計法定最低工資的建議水平應不會令勞工市場顯著惡化。有鑑於社會各界就法定最低工資對通脹的影響深表關注，我們亦就這方面進行了審慎的影響評估，假如額外的工資增幅全數轉嫁至產品和服務的價格上，估計綜合消費物價指數會上升約 0.3 至 0.4 個百分點⁽¹⁾，不過，由於出現僱主將額外工資增幅全數轉嫁的機會不大，對通脹的實際影響應該較上述的估算為小。

7.3 根據以上按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所引伸出的失業／裁員風險，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 30.0 元，可履行委員會在防止工資過低、盡量減少低薪職位流失，以及維持香港的經濟發展及競爭力之間取得適當平衡的法定職能。如這個法定最低工資水平獲得接納及實施，我們亦建議政府積極協助僱主及僱員清楚知悉他們的相關法定責任和權益。

7.4 香港的社會經濟情況及勞工市場不斷轉變。釐定恰當的法定最低工資水平，一方面可認同基層僱員對社會及經濟的貢獻和照顧他們的需要，另一方面能顧及企業的承受能力及香港長遠的社會及經濟發展，而法定最低工資亦有助締造和諧公平的社會。我們相信委員會各委員以數據為依歸的原則及在理性討論下達成共識的法定最低工資建議水平，可為社會各界所接受，以及最終會有利於香港的整體利益及發展。

(1) 前者按僱員收取的總薪酬（即按《最低工資條例》定義所估算的工資，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休息日及用膳時間薪酬））估算，後者按僱員總薪酬及連鎖反應的影響估算。

附錄 I

最低工資委員會考慮的「一籃子指標」

指標概要	統計指標	資料來源
考慮範疇（一）： 整體經濟狀況		
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）
	綜合消費物價指數	按月零售物價統計調查，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
	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
考慮範疇（二）： 勞工市場情況		
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，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
5. 工時	工時分布	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

指標概要	統計指標	資料來源
考慮範疇（三）：競爭力		
1. 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
2. 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
3. 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
	業務收益指數	服務行業按季統計調查，統計處
	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
	商業物業租金指數	差餉物業估價署
4. 創業精神、營商意欲及償債能力	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
	機構單位數目	僱傭及職位空缺按季統計調查，統計處
5. 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

指標概要	統計指標	資料來源
考慮範疇（四）：社會共融		
1. 生活水平	平均每月就業收入	綜合住戶調查，統計處
	甲類消費物價指數	按月零售物價統計調查，統計處
	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
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

註：最低工資委員會在臨時最低工資委員會的「一籃子指標」框架下識別的新增指標以綠色標示。

附錄 II

主要統計調查的方法的變更

II.1 「收入及工時按年統計調查」

- II.1.1 政府統計處（統計處）進行的2011年「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）的統計期為2011年5月至6月，而以往的收入及工時調查的統計期為有關年度的第二季（即4月至6月）。轉變統計期後，2011年收入及工時調查的結果可反映在2011年5月1日生效的首個法定最低工資水平實施後的工資分布情況。
- II.1.2 2011年以前，收入及工時調查搜集的工作時數包括合約／協議工作時數和在僱主指示下超時工作的時數。如用膳時間沒有工作或不需工作，有關時間並不包括在內。從2011年起，參照《最低工資條例》下的工作時數定義，工作時數亦包括根據僱傭合約或勞資雙方的協議而被視為工作時間的用膳時間，不論在用膳時間內有否獲派工作。
- II.1.3 2009年及2010年收入及工時調查的每小時工資計算方法，是把在工作期內付給僱員的工資，除以該僱員在同一工資期內的工作時數而得出。如休息及用膳時間沒有工作或不需工作，有關時間並不計算在工作時數內；而由於在2011年前未能搜集僱員是否享有薪休息日及／或有薪用膳時間的資料，僱員的工資沒有扣除休息日及／或用膳時間薪酬。從2011年起，每小時工資的計算方法，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，以使數據可直接用於與法定最低工資有關的分析。概括而言，2011年的每小時工資計算方法，是把在工作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⁽¹⁾。

(1) 為方便與2010年收入及工時調查的數字作概括比較，統計處以貼近2010年的方法編製2011年每小時工資統計數字。這計算方法是把在工作期內付給僱員的總工資，除以在同一工資期內扣除所有用膳時間後的總工作時數而得出。雖然這方法與2010年採用的方法相近，但所得的2011年每小時工資數字與2010年的數字仍不完全可以作比較。

II.1.4 雖然2011年的每小時工資計算方法有所轉變，但每月工資的定義，即支付予僱員的每月總工資，並沒有改變，因此沒有影響2011年與往年的每月工資的直接比較。

II.2 「經濟活動按年統計調查」

II.2.1 統計處由2009年（統計期）起推行統一的「經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查）⁽²⁾，結合及取代以往就不同主要經濟行業進行的按年經濟統計調查，讓不同統計調查的工序得到協調及簡化。

II.2.2 為了加強向最低工資委員會提供的統計支援，統計處由2009年經濟活動調查起實施下列優化措施：

- (1) 增加個人服務業及中小型企業的樣本規模；
- (2) 增加收入及工時調查和經濟活動調查之間的重疊樣本數目，從而改善法定最低工資影響評估內對於較仔細項目的分析；及
- (3) 向低薪行業搜集折舊數據，以便作出更精確的影響分析。相關的數據搜集工作已由2010年起延伸至所有行業。

(2) 經濟活動調查的前身為「按年經濟統計調查系列」（由六項按年經濟統計調查組成）及「個人、社會及康樂服務按年統計調查」，該調查系列自八十年代開始進行。

附錄 III

出席諮詢會面的相關組織名單

Name of Organisation 團體名稱 ^(*)	
1.	Advance Caterers Ltd. 駿昇飲食有限公司
2.	Aegean Coast Owners' Committee 愛琴海岸業主委員會
3.	Association of Health Service Workers 健康服務從業員協會
4.	Association of Professional Personnel (Hotels, Food & Beverage) 酒店及飲食專業人員協會
5.	Association of Restaurant Managers 現代管理（飲食）專業協會
6.	Belle Worldwide Ltd. 百麗環球有限公司
7.	Bossini Enterprises Limited 堡獅龍企業有限公司
8.	Business and Professionals Federation of Hong Kong 香港工商專業聯會
9.	Café de Coral Holdings Limited 大家樂集團有限公司
10.	Caritas Youth and Community Service 明愛青少年及社區服務
11.	Catering and Hotels Industries Employees General Union 飲食及酒店業職工總會
12.	Catering Trade Chiuchow and Cantonese Workers Union 飲食業潮粵籍職工會
13.	Chamber of Security Industry Limited 保安業商會（前稱「保安業最低工資關注組」）
14.	China Hong Kong and Macau Boundary Crossing Bus Association 中港澳直通巴士聯會
15.	China Resources Vanguard (Hong Kong) Co. Ltd. 華潤萬家（香港）有限公司
16.	Chinese & Western Food Workers Union 中西飲食業職工會
17.	Chiu Chow Overseas Food Trade Merchants Association 潮僑食品業商會
18.	Cleaning Service Industry Workers Union 清潔服務業職工會
19.	Cleaning Workers Union 清潔工人職工會
20.	Commercial Organisation and Domicile Services Employees Association 商業機構及家居服務從業員協會
21.	Commodities Promotion and Retailing Employees General Union 商品推廣及零售業僱員總會
22.	Community Care and Nursing Home Workers General Union 社區及院舍照顧員總工會
23.	Community, Social and Personal Services (New Territories West) Employees General Union 社區、社會及個人服務業（新界西）總工會

Name of Organisation 團體名稱^(*)	
24.	Crocodile Garments Ltd. 鱷魚恤有限公司
25.	Dah Chong Hong Ltd. 大昌貿易行有限公司
26.	Eating Establishment Employees General Union 飲食業職工總會
27.	Employers' Federation of Hong Kong 香港僱主聯合會
28.	Environmental Services Contractors Alliance (Hong Kong) 香港環境衛生業界大聯盟
29.	Environmental Services Operatives Union 環境服務從業員工會
30.	Estate Restaurant Merchant Association Ltd. 港九新界屋邨酒樓業商會
31.	Fairwood Holdings Ltd. 大快活集團有限公司
32.	Federal Restaurant Group Ltd. 聯邦酒樓集團有限公司
33.	Federation of Hong Kong Industries 香港工業總會
34.	Forum Restaurant (1977) Limited 富臨飯店（1977）有限公司
35.	G2000 (Apparel) Ltd. 縱橫二千有限公司
36.	Hang Yick Properties Management Ltd. 恒益物業管理有限公司
37.	Happiness Cuisine 囍慶藝廚酒家
38.	Hong Kong & Kowloon Electrical Appliances Merchants Association Ltd. 港九電器商聯會
39.	Hong Kong & Kowloon Motor Boats & Tug Boats Association Ltd. 港九電船拖輪商會有限公司
40.	Hong Kong & Kowloon Restaurant & Café Workers General Union 港九酒樓茶室總工會
41.	Hong Kong & Kowloon Tea House Workers General Union 港九茶居工業總會
42.	Hong Kong & Kowloon Trades Union Council 港九工團聯合總會
43.	Hong Kong Air Freight Transport and Express Transport Employees Union 香港航空貨運及速遞業工會
44.	Hong Kong Beauty and Fitness Professionals General Union 香港美容健體專業人員總會
45.	Hong Kong Beauty and Hair Care Employees' Union 香港美容美髮職工會
46.	Hong Kong Building Management and Security Workers General Union 香港物業管理及保安職工總會
47.	Hong Kong Business Community Joint Conference Meeting 香港各界商會聯席會議
48.	Hong Kong Catering Industry Association 香港飲食業聯合總會
49.	Hong Kong Catholic Commission for Labour Affairs 香港天主教勞工事務委員會

Name of Organisation 團體名稱^(*)	
50.	Hong Kong CFS & Logistics Association Ltd. 香港集裝箱貨倉及物流服務聯會有限公司
51.	Hong Kong Chinese Reform Association 香港華人革新協會
52.	Hong Kong Christian Council 香港基督教協進會
53.	Hong Kong Christian Service 香港基督教服務處
54.	Hong Kong Civic Association 香港公民協會
55.	Hong Kong Confederation of Trade Unions 香港職工會聯盟
56.	Hong Kong Construction Association 香港建造商會
57.	Hong Kong Container Drayage Services Association Limited 香港貨櫃拖運業聯會有限公司
58.	Hong Kong Container Tractor Owner Association 香港貨櫃車主聯會
59.	Hong Kong Courier Association 香港速遞業協會
60.	Hong Kong Democratic Foundation 香港民主促進會
61.	Hong Kong Department Stores & Commercial Staff General Union 香港百貨商業僱員總會
62.	Hong Kong District Tourists and Passengers Omnibus Operators Association 香港區旅運巴士同業聯會
63.	Hong Kong Federation of Insurers 香港保險業聯會
64.	Hong Kong Federation of Restaurants & Related Trades 香港餐飲聯業協會
65.	Hong Kong General Chamber of Commerce 香港總商會
66.	Hong Kong General Chamber of Pharmacy Ltd. 港九藥房總商會有限公司
67.	Hong Kong General Chamber of Social Enterprises Limited 香港社會企業總會有限公司
68.	Hong Kong Hair & Beauty Merchants Association 香港美髮美容業商會
69.	Hong Kong Housing Management Employees Union 香港樓宇管理僱員工會
70.	Hong Kong Institute of Housing 香港房屋經理學會
71.	Hong Kong Institute of Human Resource Management 香港人力資源管理學會
72.	Hong Kong Institute of Real Estate Administrators 香港地產行政師學會
73.	Hong Kong Japanese Restaurant Association 香港日本料理店協會
74.	Hong Kong Jewellers' & Goldsmiths' Association 香港珠寶玉器金銀首飾業商會
75.	Hong Kong Logistics Association 香港物流協會
76.	Hong Kong People Management Association 香港人才管理協會

Name of Organisation 團體名稱^(*)	
77.	Hong Kong Professionals and Senior Executives Association 香港專業及資深行政人員協會
78.	Hong Kong Restaurant & Eating House Merchants General Association 香港飲食業總商會
79.	Hong Kong Retail Management Association 香港零售管理協會
80.	Hong Kong Sea Transport and Logistics Association 香港航運物流協會
81.	Hong Kong Security Association 香港保安業協會
82.	Hong Kong Small and Medium Enterprises Association 香港中小型企業聯合會
83.	Hong Kong SME Development Association 香港中小企業促進協會
84.	Hong Kong SME Development Federation Ltd. 香港中小企促進聯會
85.	Hong Kong Union of Chinese Workers in Western Style Employment 香港洋務工會
86.	Hong Kong Women Development Association Limited 香港婦聯
87.	Hong Kong Women Professionals and Entrepreneurs Association 香港女工商及專業人員聯會
88.	Hong Kong Women Workers' Association 香港婦女勞工協會
89.	Hong Yip Services Co. Ltd. 康業服務有限公司
90.	Hotels, Food & Beverage Employees Association 酒店及餐飲從業員協會
91.	Institution of Dining Art 稻苗學會
92.	ISS EastPoint Property Management Ltd. 置邦物業管理有限公司
93.	JLW Management Services Ltd. 仲量聯行物業管理有限公司
94.	Joint Council of Estate Agents Associations 地產代理業界聯席會議
95.	Kai Shing Management Services Ltd. 啟勝管理服務有限公司
96.	Kam Hing Food Factory Ltd. 錦興食品集團
97.	Li & Fung (Retailing) Ltd. 利豐（零售）有限公司
98.	Lucky House Restaurant Group 叙福樓飲食集團
99.	Oxfam Hong Kong 樂施會
100.	People's Alliance for Minimum Wage 民間爭取最低工資聯盟
101.	Public Omnibus Operators Association Ltd. 公共巴士同業聯會有限公司
102.	Retail, Commerce and Clothing Industries General Union 零售、商業及成衣業總工會
103.	Sa Sa Cosmetic Co. Ltd. 莎莎化妝品有限公司
104.	Savills Property Management Ltd. 第一太平戴維斯物業管理有限公司
105.	Seafood Delight Restaurant 昇悅集團

Name of Organisation 團體名稱^(*)	
106.	Service Industry General Union 服務業總工會
107.	Sham Tseng Yue Kee Roast Goose Restaurant Ltd. 深井裕記燒鵝飯店
108.	SME Global Alliance 中小企國際聯盟
109.	Sun Lok Restaurant 新樂茶餐廳
110.	Synergis Management Services Ltd. 新昌管理服務有限公司
111.	Tai Hing Worldwide Development Ltd. 太興環球發展有限公司
112.	The Association for Hong Kong Catering Services Management Ltd. 香港餐務管理協會
113.	The British Chamber of Commerce in Hong Kong 香港英商會
114.	The Chamber of Hong Kong Logistics Industry 香港物流商會
115.	The Chinese General Chamber of Commerce 香港中華總商會
116.	The Chinese Manufacturers' Association of Hong Kong 香港中華廠商聯合會
117.	The Dairy Farm Company Limited 牛奶有限公司
118.	The Elderly Services Association of Hong Kong 香港安老服務協會
119.	The Federation of Environmental and Hygiene Services 中港澳環衛總商會
120.	The Federation of Hong Kong & Kowloon Labour Unions 港九勞工社團聯合會
121.	The Federation of Hong Kong Property Management Industry Limited 香港物業管理聯會有限公司
122.	The Hong Kong Association of Property Management Companies Ltd. 香港物業管理公司協會有限公司
123.	The Hong Kong Council of Social Service 香港社會服務聯會
124.	The Hong Kong Federation of Trade Unions 香港工會聯合會
125.	The Hong Kong General Chamber of Small and Medium Business 香港中小型企業總商會
126.	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
127.	The Hong Kong Shippers' Council 香港付貨人委員會
128.	The Incorporated Owners of Goldfield Tower 金輝行業主立案法團
129.	The Lion Rock Institute 獅子山學會
130.	The Wing On Department Stores (HK) Ltd. 永安百貨有限公司
131.	Travel Industry Council of Hong Kong 香港旅遊業議會
132.	Tsuen Wan District Tourists and Passengers Omnibus Operators Association 荃灣區旅運巴士同業聯會
133.	Tsui Wah Group 翠華集團
134.	Urban Property Management Ltd. 富城物業管理有限公司
135.	Well Born Real Estate Management Ltd. 偉邦物業管理有限公司

Name of Organisation 團體名稱^(*)	
136.	(No English name) 天主教爭取家庭工資聯盟
137.	(No English name) 天主教家庭工資關注組
138.	(No English name) 洗熨業職工會
139.	(No English name) 香港理髮化粧品業職工總會

(*) 按英文字母次序排列

附錄 IV

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
英國	最低工資是「工資下限」，而非「生活工資」，其目標是在不會對通脹或就業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"> ◇ 主要考慮因素及準則： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 經濟狀況 ➢ 工資增長及差別 ➢ 勞工市場及就業情況 ➢ 經營成本及環境 ➢ 競爭力 ➢ 通脹
法國	最低工資是「生活工資」，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"> ◇ 主要考慮因素及準則： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 物價指數的變動 ➢ 全國平均工資及其購買力的增幅 ➢ 工人及其家庭的需要 ➢ 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） ➢ 政治及社會因素 ➢ 國家集體談判委員會及專家小組的意見
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。在政策設計上，可說是較類近「工資下限」的理念，而非「生活工資」	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 主要考慮因素及準則： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 僱員薪酬的變動 ➢ 相關外匯率的變動 ➢ 對失業率、就業率、通脹及競爭力的影響

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工資安全網，是保障工人生活水平的其中一個組成部分。在政策設計上，可說是較類近「工資下限」的理念，而非「生活工資」	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 主要考慮因素及準則： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 國家經濟的表現及競爭力，包括生產力、營商競爭力和持續營運空間、通脹及就業增長 ➢ 透過增加勞動參與提升社會凝聚力 ➢ 低薪工人相對的生活水平及需要 ➢ 同工同酬的原則 ➢ 為初級僱員、接受訓練安排的僱員及殘疾僱員提供全面的公平最低工資水平
新西蘭	最低工資是在顧及現時及預期的勞工市場、經濟情況及社會影響下，訂立「工資下限」，並在保障最低收入僱員與對就業市場的影響之間取得平衡	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 主要考慮準則： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 最低工資的調整令所得顯著多於所失的程度 ➢ 最低工資的調整是否在現時的收入及就業配套政策下保障最低收入僱員的最佳方案；並達到政府較宏觀的目標 ◇ 在考慮第一準則時，所考慮的主要因素包括： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 最低工資不可低於社會可接受的最低水平；可參考的準則包括平均工資水平及消費物價指數 ➢ 為弱勢工人提供工資保障；可參考的準則包括集體協議下所訂立的最低工資 ➢ 低薪工人的收入相對其他工人不會下降；可參考的準則包括平均工資及工資中位數的變動 ➢ 增加待業人士重投工作的動力；可參考的準則包括福利水平及與工作有關的成本 ➢ 與其他本地及國際基準的比較 ➢ 對社會及經濟的影響

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)	最低工資建基於「生活工資」的理念，是保障工人及其家庭成員的基本生活，確保工人取得合理勞動報酬的重要手段	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 主要考慮因素及準則： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 工人及平均贍養人口的最低生活費用 ➢ 社會平均工資水平 ➢ 勞動生產率 ➢ 就業狀況 ➢ 地區之間經濟發展水平的差異
台灣	基本工資是勞動條件最低標準，並採用一籃子的指標以釐定其水平，可說是採取了「工資下限」的理念	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 主要考慮因素及準則： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 經濟發展狀況 ➢ 躉售物價指數 ➢ 消費者物價指數 ➢ 全民所得與平均每人所得 ➢ 各業勞動生產力及就業情況 ➢ 各業勞工工資 ➢ 家庭收支調查統計
南韓	最低工資除考慮工人生活需要外，亦採用一籃子指標以平衡各方的利益。在政策設計上，可說是較類近「工資下限」的理念	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 主要考慮因素及準則： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 工人生活費用 ➢ 相關類別工人的工資水平 ➢ 勞動生產力 ➢ 工人報酬與國家收入的比例

研究地方	理念	檢討最低工資水平的準則
美國	聯邦最低工資屬「工資下限」，並非「生活工資」，其目的是確保國民享有最基本的生活水平，同時不會對就業造成重大影響	◇ 主要考慮因素及準則： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 生活費用 ➢ 製造業的生產力 ➢ 工資水平 ➢ 僱主應付工資上調的能力
加拿大 (英屬哥倫比亞省及安大略省)	最低工資除考慮工人的生活需要外，亦採用一籃子指標以平衡各方的利益。在政策設計上，可說是較類近「工資下限」的理念	各省份一般會考慮生活費用、經濟狀況及其他相關因素

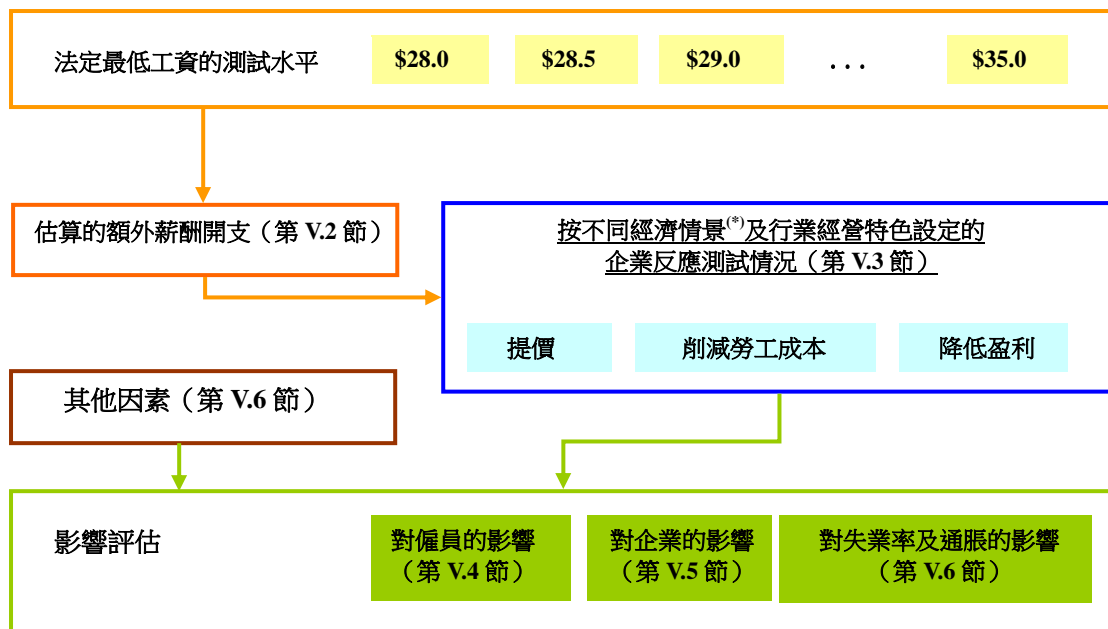
附錄 V

影響評估的方法

V.1 引言

V.1.1 根據一系列企業應對法定最低工資實施的策略（即「企業反應測試情況」），以及不同經濟情景的假設，我們就不同法定最低工資測試水平所引致的額外薪酬開支對僱員、企業，以至失業率及通脹的可能影響進行評估。有關方法概述於圖 V.1。

圖 V.1：進行影響評估的方法



註： (*) 不同經濟情景包括：「樂觀情況」、「基本方案」、「悲觀情況」及「更悲觀情況」（見報告第 5 章）。

V.2 對額外薪酬開支的估算

V.2.1 上調法定最低工資水平會導致所有行業的薪酬開支上升。在影響評估中的額外薪酬開支，是指企業將所有賺取少於法定最低工資的測試水平的僱員的每小時工資（時薪）增加至該水平後，與原來的薪酬開支比較的額外金額，而其他因素（例如：僱員人數及僱員的職業、技術水平和工作經驗的結構）維持不變。

V.2.2 我們參照了以下三組薪酬開支定義就每年額外薪酬開支作出估算：

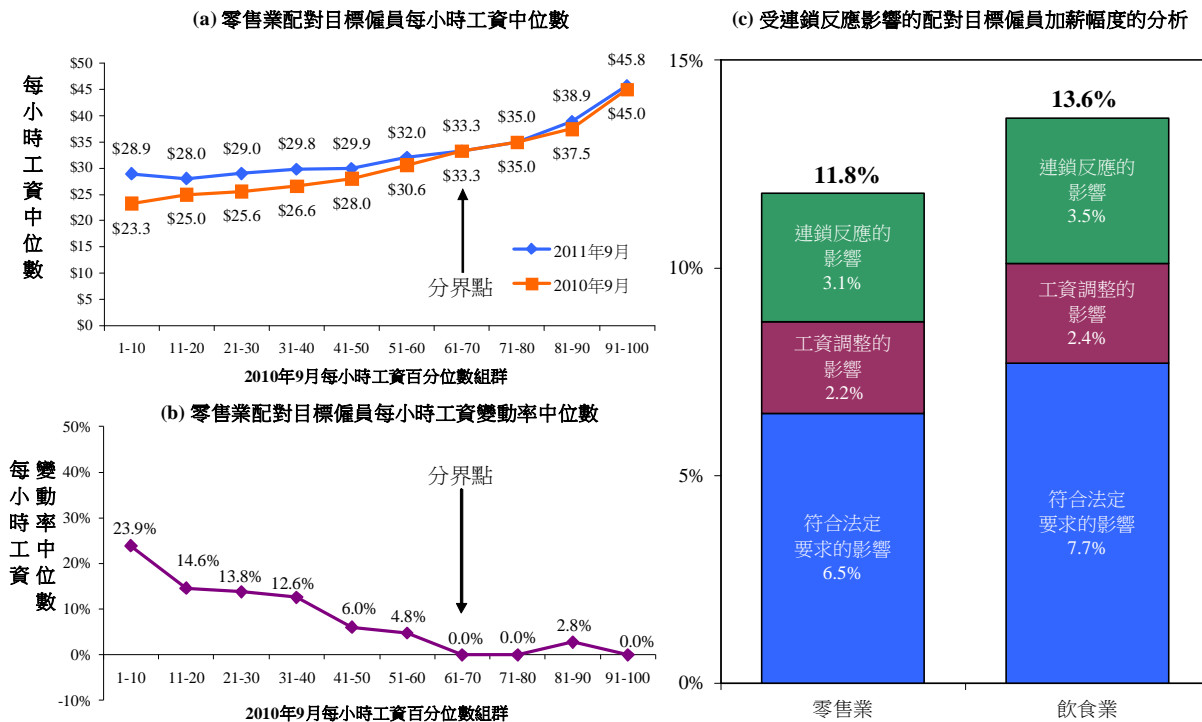
- (a) 按《最低工資條例》的工資定義估算，當中不包括僱員的休息日及用膳時間薪酬。在估算這項及以下(b)項的額外薪酬開支時，主要根據政府統計處（統計處）所進行的 2011 年「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）的結果推算；
- (b) 按僱員收取的總薪酬（即月薪）估算，當中包括僱員的休息日及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日及用膳時間薪酬）。在估算這項額外薪酬開支時，假設若僱員原本享有休息日及／或用膳時間薪酬，在調整其時薪至法定最低工資的測試水平後，他們將繼續享有這些福利，其休息日及／或用膳時間薪酬亦會隨時薪上升而增加；及
- (c) 按僱員收取的總薪酬（即定義(b)項）並加上薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）的影響估算。在估算這項額外薪酬開支時，亦參考了「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（連鎖反應研究）和 2011 年收入及工時調查的結果。這兩項研究／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幅度提供參考數據。

V.2.3 概括來說，連鎖反應研究假設受連鎖反應影響的僱員的加薪幅度可分為三個組成部分：符合法定最低工資水平每小時 28.0 元的要求（即「符合法定要求的影響」）、「工資調整的影響」⁽¹⁾及「連鎖反應的影響」。其他地方的研究顯示，連鎖反應一般影響最低薪的僱員（或賺取工資稍高於法定最低工資水平的僱員），而連鎖反應在一定工資水平（每小時工資分界點⁽²⁾）以上便會逐漸消失。圖 V.2 摘錄連鎖

-
- (1) 連鎖反應研究根據統計處按季編製的「名義工資指數」在 2010 年 12 月的數據而估算工資調整的影響。鑑於部分企業可能在法定最低工資即將實施前（如 2011 年 3 月）已加薪予部分僱員，估算採用較前一季的資料以減低其影響。
 - (2) 連鎖反應研究透過追溯式問卷調查，搜集選定行業（即零售業和飲食業）「配對目標僱員」在法定最低工資實施前和實施後兩段參考時期（即分別為 2010 年 9 月和 2011 年 9 月）的每小時工資數據。為估算「連鎖反應的影響」，該研究首先就選定行業及細分行業，將配對目標僱員在 2010 年 9 月的每小時工資由最低至最高排列，再按每小時工資百分位數劃分 10 個組群，然後計算每名配對目標僱員的每小時工資變動率，再分析每個組群內每小時工資變動率的中位數，以得出每一選定及細分行業受連鎖反應影響的配對目標僱員的每小時工資分界點。需注意連鎖反應研究亦指出，就有關選定行業連鎖反應影響的估算，除包括薪酬階梯連鎖反應的影響外，亦可能包括其他因素，如與其他行業的勞工需求所造成的互為影響。

反應研究中有關估算零售業的每小時工資分界點⁽³⁾，以及主要研究結果以作說明。

圖 V.2：零售業的每小時工資分界點，以及零售業和飲食業受連鎖反應影響的配對目標僱員加薪幅度的分析



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。

V.2.4 連鎖反應研究合計所有在每小時工資分界點下配對目標僱員的工資數據，得出零售業及飲食業「連鎖反應的影響」引致的薪酬開支相對「符合法定要求的影響」引致的薪酬開支百分比。我們把這百分比應用到按僱員收取的總薪酬估算的額外薪酬開支數據中，從而推算第 V.2.2 段(c)項的額外薪酬開支。至於零售業及飲食業以外的其他行業，我們參考連鎖反應研究的方法，應用到 2011 年收入及工時調查的結果⁽⁴⁾，以分析上述受連鎖反應影響的僱員每小時工資分界點，並以此推算有關的額外薪酬開支金額。表 V.1 載列我們就連鎖反應影響推算額外薪酬開支所採用的主要假設。

(3) 以同一方法估算，連鎖反應研究結果顯示，飲食業的每小時工資分界點為 32.2 元。
(4) 需注意收入及工時調查與連鎖反應研究採用的方法稍有分別，前者並不追蹤個別僱員在不同統計期的工資變化，在計算受連鎖反應影響僱員的每小時工資分界點時，是參考每百分位數的時薪的按年變動率，與時薪中位數的按年變動率的差異。

表 V.1：推算連鎖反應的影響引致額外薪酬開支所採用的主要假設

行業	受連鎖反應影響的僱員的每小時工資分界點	「連鎖反應的影響」引致的薪酬開支相對「符合法定要求的影響」引致的薪酬開支的百分比
零售業	\$33.3	46%
飲食業	\$32.2	51%
地產保養管理及保安服務	\$29.0	1.3% ⁽¹⁾
清潔服務	\$28.3	0.1% ⁽¹⁾
會員制組織	\$34.5	13%
安老院舍	\$32.1	9%
洗滌及乾洗服務	\$31.5	21%
理髮及其他個人服務	\$32.0	17%
本地速遞服務	\$31.4	30%
食品處理及生產	\$34.3	40%
其他行業	\$33.3	111% ⁽²⁾

註： (1) 業內職級較少，而高達四成多的僱員的時薪只達首個法定最低工資水平（即每小時 28.0 元）。企業即使需要調高時薪原本在法定水平以上的僱員的工資，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「連鎖反應的影響」引致的薪酬開支亦相對較少。

(2) 業內低薪僱員較少，「符合法定要求的影響」引致的薪酬開支亦相對較少。由於「連鎖反應的影響」引致的薪酬開支與「符合法定要求的影響」引致的薪酬開支相若，由此得出的百分比亦較高。

資料來源：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

V.3 企業反應測試情況

V.3.1 基於企業可能會採取各種策略，以應對法定最低工資所引致的額外薪酬開支，我們就不同行業的提價壓力、成本、盈利率及人力資源的數據作出分析，為不同行業在不同經濟情景設定了不同的「企業反應測試情況」。

V.3.2 我們根據表 V.2 的框架，就不同行業的經營特色作出分析，並特別檢視在法定最低工資實施後有關行業的變化。以飲食業為例，在經濟向好時，食肆一般有一定的提價空間，但能否提價而全數將上漲成本轉嫁予消費者仍需因應店舖地點及客源而定。除快餐店外，其他類型的食肆利潤微薄，較難以降低利潤來應對成本上漲。雖然飲食業基本上是勞工密集的行業，但工序已逐步機械化及外判，每間食肆的勞工需求相對穩定。反之，為節省成本，企業較為傾向考慮聘請兼職僱員及臨時僱員，以靈活及有效地調配員工。在我們進行

分析時，由於勞工市場較緊絀，業內僱員的薪酬組合普遍仍算理想。對於大企業來說，拓展市場佔有率是業務發展最主要的考慮，即使面對成本上漲，大型企業反而更積極地開設分店。我們就其他行業亦進行類似的分析。

表 V.2：行業經營特色的分析框架^(*)

提價可行性	成本組合
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 所提供的產品／服務的價格需求彈性 ➤ 企業數目和以業務收益及僱員數目計算的行業集中度 ➤ 業務收益在不同經濟周期的變化 ➤ 與該行業有關的商品／服務組別的消费物價指數變化 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 租金、差餉及地租、僱員薪酬、貨物成本及其他經營開支佔成本的比例，特別是中小型企業(中小企)內的情況
盈利情況	人力資源
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 整體盈利率及其分布，特別是中小企及相對其他行業的情況 ➤ 經營虧損的企業數目 ➤ 平均機構單位數目在不同經濟周期的變化 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 僱員數目在不同經濟周期的變化 ➤ 較低技術工人的比例 ➤ 業內空缺數目相對失業人數的比例 ➤ 業內僱員薪酬及工時，特別是相對其他行業的情況 ➤ 生產流程自動化、將工序中央處理或外判的可行性 ➤ 勞工密集程度，如平均每間機構單位的就業機會 ➤ 兼職、以時薪計酬的員工及臨時僱員的比例 ➤ 僱員薪酬組合及福利的情況

註： (*) 進行分析時，我們同時參考了有關上市公司的年報，以及相關組織及人士的意見以加強對個別行業的了解。

V.3.3 在考慮上述就不同行業的經營特色的分析後，我們歸納到企業在應對法定最低工資調整以抵銷額外薪酬開支的策略，並綜合以下主要的三項「企業反應測試情況」：

- (a) 「提價」：即企業透過提價將上升的薪酬開支轉嫁至產品及服務價格的情況，我們就企業透過這項策略抵銷額外薪酬開支的比例作出假設及測試。企業應對首個法定最低工資水平實施的經驗顯示，當經濟環境穩定，消費者承擔能力較強時，企業一般會較傾向採用提價策略。相關組織及人士亦表示，在應對首個法定最低工資水平實施時，部分企業已無可避免採取精簡人手

的策略，進一步以此策略抵銷額外成本的空間非常有限，企業只能將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者。我們在第 6 章顯示的有關評估結果亦是基於這個假設，藉此估計推高通脹的上限。

- (b) 「**削減勞工成本**」：包括「裁員」、「減工時」及「重組薪酬組合」測試情況，即企業透過裁減員工、減少僱員工時或重組其薪酬組合（例如：減少薪酬中不屬於《最低工資條例》的工資定義下的部分（非工資報酬項目）），以抵銷額外薪酬開支的情況。根據首個法定最低工資水平的實施經驗和相關組織及人士的意見，企業在短期內較難以大幅裁員來抵銷額外薪酬開支，而全面重組薪酬組合對一些行業亦未必可行，特別是個別行業內享有非工資報酬項目的僱員人數較少。相比之下，調整工時是三者之中較普遍會被採用的策略。我們就不同經濟情景透過這項策略以抵銷額外薪酬開支的比例作出不同的假設及測試（表 V.3）。

表 V.3：以不同「削減勞工成本」測試情況抵銷額外薪酬開支的百分比的假設

經濟情景	以不同削減勞工成本測試情況 抵銷額外薪酬開支的百分比的假設		
	裁員	減工時	重組薪酬組合
樂觀情況	5% 至 10%	5% 至 20%	0% 至 10%
基本方案 ^(@)	10% 至 15%	10% 至 25%	5% 至 15%
悲觀情況	15% 至 20%	15% 至 30%	10% 至 20%
更悲觀情況	20% 至 25%	20% 至 35%	15% 至 25%

註：（@）以經濟情景基本方案為例，假設在有關測試情況下，不同行業的企業會透過「裁員」、「減工時」及「重組薪酬組合」分別抵銷 10%至 15%、10%至 25%及 5%至 15%的額外薪酬開支。

- (c) 「**降低盈利**」：即企業降低盈利以吸納額外薪酬開支的情況。不過，相關組織及人士表示，企業會盡量保持一定的盈利，以降低盈利來抵銷額外薪酬開支一般會是最後才採用的策略。儘管如此，我們就不同經濟情景中透過這項策略以抵銷額外薪酬開支的比例作出假設，並進行測試（表 V.4）。

表 V.4：以「降低盈利」抵銷額外薪酬開支的百分比的假設

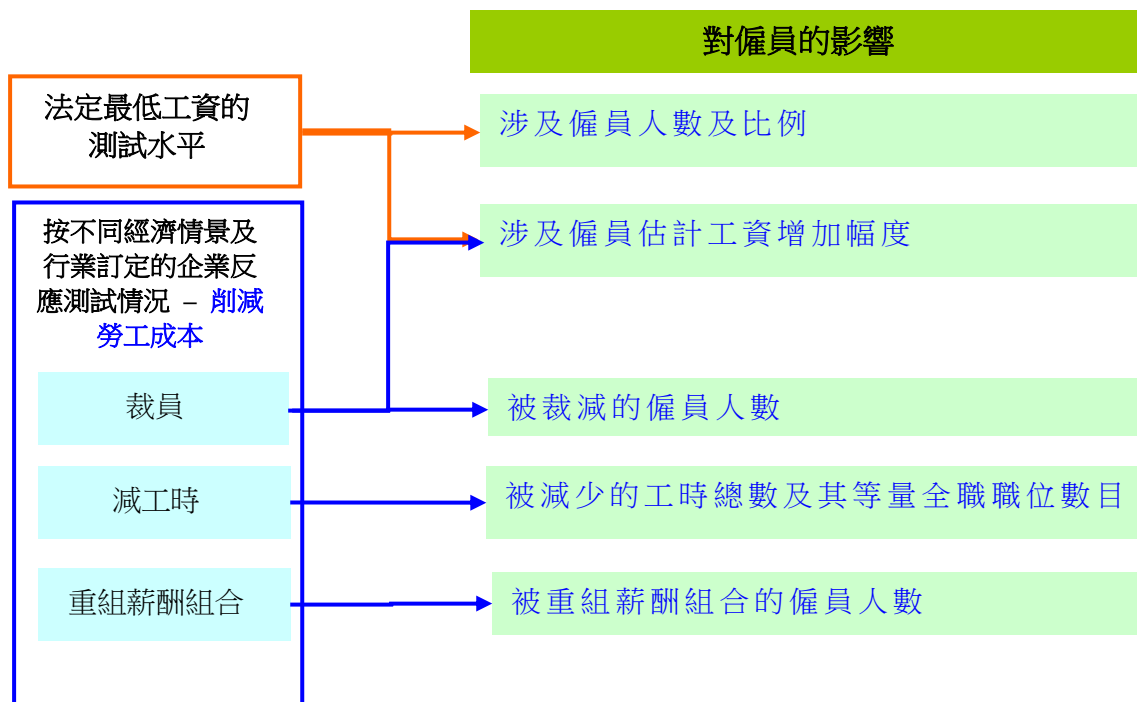
經濟情景	以降低盈利抵銷額外薪酬開支的百分比的假設
樂觀情況	5% 至 15%
基本方案 ^(@)	10% 至 20%
悲觀情況	15% 至 25%
更悲觀情況	20% 至 30%

註：(@) 以經濟情景基本方案為例，假設在有關測試情況下，不同行業的企業會以「降低盈利」抵銷 10%至 20%的額外薪酬開支。

V.4 對僱員的影響

V.4.1 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，當中包括以下的項目（圖 V.3）：

圖 V.3：法定最低工資的測試水平對僱員的影響評估所涵蓋的項目



V.4.2 以上項目的評估方法如下：

- (a) **涉及僱員人數及比例**：涉及僱員指賺取時薪少於法定最低工資的測試水平的僱員。涉及僱員比例指涉及僱員人數佔全港僱員的百分比。涉及僱員人數是根據 2011 年收入及工時調查的結果推算。不過，收入及工時調查只反映 2011 年 5 月至 6 月的情況，而部分涉及僱員的工資在及後可能已獲得提升，所以涉及僱員人數可能比調查時有所不同。有見及此，我們根據統計處「綜合住戶統計調查」(綜合住戶調查)最新編製的僱員就業收入數

據，進一步估算在工資增長後涉及僱員人數及比例的改變。

- (b) **涉及僱員估計工資增加幅度**：涉及僱員估計工資增加幅度是指所有涉及僱員，其時薪增加至法定最低工資的測試水平後的工資增加幅度，而其他因素不變。但由於企業會採取削減勞工成本策略，涉及僱員的工資實際增幅往往會較這靜態分析的估算為低，因此我們加入動態分析。在這分析中，涉及僱員的估計工資增加幅度，是考慮了企業採取抵銷額外薪酬開支的策略（包括裁員、減工時及重組薪酬組合）後，其職位仍獲保留的涉及僱員的工資增加幅度。
- (c) **被裁減的僱員人數**：我們假設只有涉及僱員才會被裁減。在各行各業的每個職業類別中，時薪最低的僱員會先被裁減，直至藉裁減這些僱員所節省的薪酬開支，達到「企業反應測試情況」中以裁減僱員方法抵銷額外薪酬開支的擬定百分比，從而估算被裁減的僱員人數。
- (d) **被減少的工時總數及其等量全職職位數目**：與估算被裁減的僱員人數的方法類似，我們假設在各行各業的每個職業類別中，首先減少時薪最低的僱員的工時，直至因減少這些僱員的工時所節省的薪酬開支，達到「企業反應測試情況」中以減少僱員工時的方法抵銷額外薪酬開支的擬定百分比，從而估算被減少工時的總數及其等量全職職位數目。後者是將被減工時的總數，除以所有全職僱員每月平均工作時數得出。
- (e) **被重組薪酬組合的僱員人數**：與估算被裁減的僱員人數的方法類似。我們假設各行業中，首先改變時薪最低的僱員的薪酬組合，而當中所有非工資報酬項目（包括：休息日及／或用膳時間薪酬、膳食福利，及保證發放的年終花紅／酬金）將全部被取消，直至因重組這些僱員的所有非工資報酬項目而節省的薪酬開支達到「企業反應測試情況」中以重組薪酬組合的方法抵銷額外薪酬開支的擬定百分比。

V.5 對企業的影響

V.5.1 我們就企業的影響評估包括以下的項目：

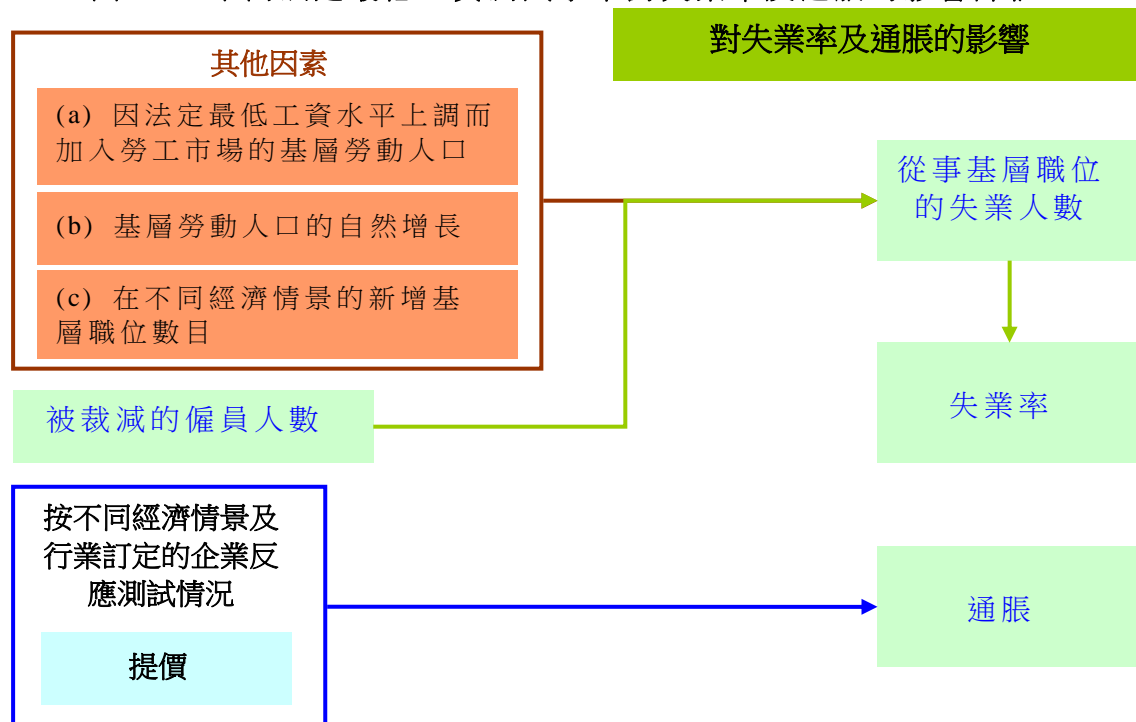
- (a) **個別行業整體盈利率及盈利率分布的變化**：我們從 2010 年「經濟活動按年統計調查」(經濟活動調查)結果⁽⁵⁾，取得有關行業員工成本的數據(包括薪酬開支與其他相關福利成本，例如僱主的強制性公積金供款)，再按照該行業的「降低盈利」測試情況抵銷額外薪酬開支擬定的百分比，將其薪酬開支增幅計算入內，以估算個別行業整體盈利率及盈利率分布的變化，並進一步評估對中小企的影響。
- (b) **個別行業轉盈為虧的企業數目**：從經濟活動調查結果所得的個別企業盈利率，扣減以上(a)段估算的行業整體盈利率變化，繼而推算出個別行業轉盈為虧的企業數目。同樣地，我們亦進一步評估對中小企的影響。
- (c) **長期服務金開支**：根據收入及工時調查及綜合住戶調查的數據，我們先推算出在同一機構工作五年或以上的涉及僱員人數，然後假設有關係僱員的月薪相等於所有涉及僱員在法定最低工資水平調整後的平均月薪，乘以三分二及服務年資，以推算企業就長期服務金可能面對的額外開支。

(5) 有關統計調查的資料，只顯示首個法定最低工資水平實施前的企業經營狀況。由於 2011 年經濟活動調查的結果在我們就法定最低工資水平作出檢討及建議時並未備妥，我們根據當時最新的數據(即 2010 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。

V.6 對失業率及通脹的影響

V.6.1 我們就失業率及通脹的影響評估的方法如下（圖 V.4）：

圖 V.4：不同法定最低工資測試水平對失業率及通脹的影響評估



V.6.2 在估算從事基層職位（即非技術工人和服務工作及銷售人員）的失業人數時，我們是將(a)因法定最低工資水平上調而加入勞工市場的基層勞動人口，加上(b)基層勞動人口的自然增長，扣除(c)在不同經濟情景的新增基層職位數目，再加上第 V.4.2(c)段中估算被裁減的僱員人數。上述(a)至(c)項的估算如下：

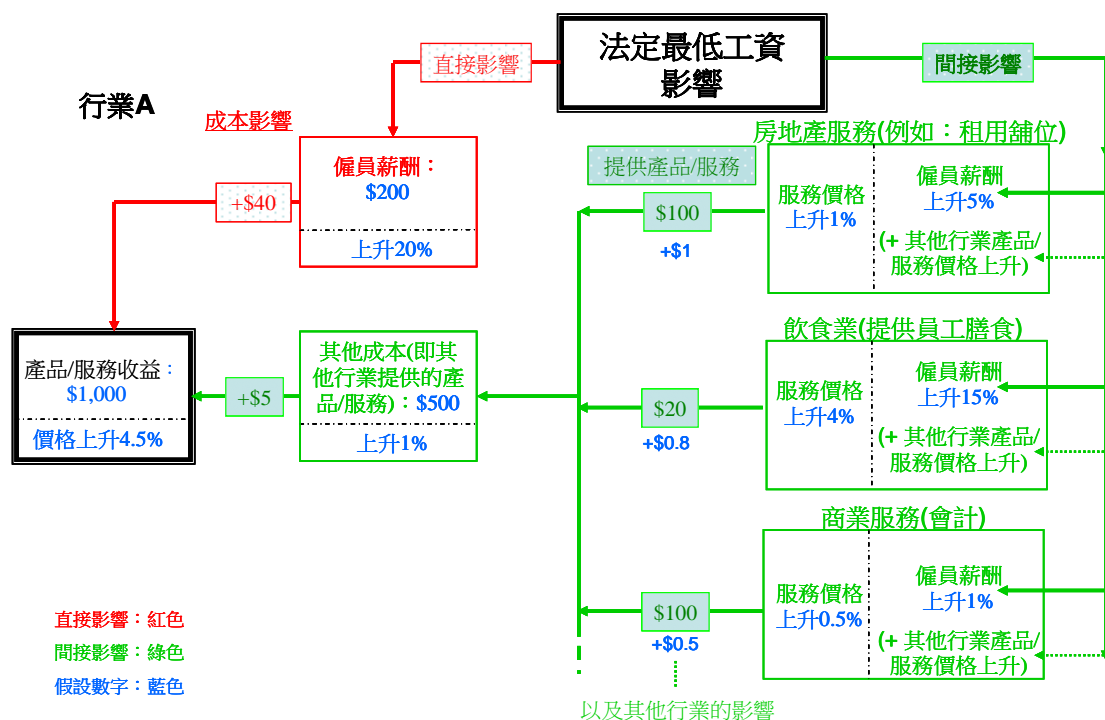
- (a) 因法定最低工資水平上調而加入勞工市場的基層勞動人口：我們參考了歷史數據，以分析基層勞動人口增長與工資及就業情況的關係，並按不同法定最低工資測試水平及經濟情景，以及法定最低工資水平調整後基層僱員工資的升幅，估算因法定最低工資水平上調而加入勞工市場的基層勞動人口增長的數目。
- (b) 基層勞動人口的自然增長：參考了統計處在 2010 年編製的勞動人口推算數字，以本港人口結構估計基層勞動人口的平均按年增長，藉此得出基層勞動人口的自然增長數目。

(c) 在不同經濟情景的新增基層職位數目：我們參考了過去經濟增長及基層僱員數目的歷史數據，以推算基層僱員人數的增長率與實質本地生產總值增長率的關係，即每一個百分點的實質本地生產總值的按年增長可創造的基層職位數目。

V.6.3 在評估不同法定最低工資測試水平對失業率的影響時，是將從事基層職位的失業人數，除以以下三項數字的總和來推算：(i)從綜合住戶調查中獲得的整體勞動人口數字；(ii)因法定最低工資上調而加入勞工市場的基層勞動人口，以及(iii)基層勞動人口的自然增長。

V.6.4 最後，在評估不同法定最低工資測試水平對產品及服務價格，以至通脹的影響時，是以「提價」測試情況為基礎，並假設企業將增加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增加而直接導致的薪酬開支上升；間接成本增加指由於其他企業提高產品及服務價格，而導致該企業其他開支（如租金、運輸及速遞服務等）上升。圖 V.5 顯示直接及間接成本增加對產品及服務價格的影響。有關價格影響的估算，是根據相關行業的產品及服務的詳細統計數字及其成本結構作出。

圖 V.5：法定最低工資引致的額外薪酬開支對企業直接及間接成本增加的圖解



V.6.5 至於對通脹的影響，首先要估計相關行業的產品及服務價格的升幅，再考慮到綜合消費物價指數及甲類消費物價指數的有關權數，而得出對這兩項通脹指數的影響。在此之上，我們亦估算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（如公共事業，公屋租金等）亦隨之加價，而造成的一連串價格升幅，令通脹壓力在不同階段浮現。礙於首個法定最低工資水平實施時間尚短，引發的工資物價進一步互相追逐的螺旋上升效應可能仍未完全浮現。在數據局限的情況下，我們的影響評估只能涵蓋到首輪效應的影響。

附錄 VI

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 月賺取首個法定最低工資水平（即每小時 \$28.0）的僱員的社會經濟特徵
- 表甲.2 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的僱員的社會經濟特徵
- 表甲.3 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）並享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的僱員人數
- 表甲.4 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並享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的僱員人數
- 表甲.5 2010 年按行業分析的所有企業盈利率分布（只包括所有有聘用僱員的企業）
- 表甲.6 2010 年按行業分析的中小型企業盈利率分布（只包括有聘用僱員的中小型企業）
- 表甲.7 2011 年 5 月至 6 月按行業分析的每周工作時數分布：所有僱員
- 表甲.8 2011 年 5 月至 6 月按行業分析的每周工作時數分布：較低技術僱員

乙. 影響評估

- 表乙.1 涉及僱員（即 2011 年 5 月至 6 月每小時工資少於 \$30.0 的僱員）的社會經濟特徵
- 表乙.2 按行業分析的涉及僱員（即 2011 年 5 月至 6 月賺取每小時工資少於 \$30.0 的僱員）工資增加幅度的估算
- 表乙.3 按行業分析在法定最低工資的建議水平（即每小時 \$30.0）的薪酬開支增加幅度的估算

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 月賺取首個法定最低工資水平（即每小時\$28.0）的僱員的社會經濟特徵

社會經濟特徵	賺取首個法定最低工資水平（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 ^(*)
	人數 ('000)	佔該種社會經濟特徵僱員總數的百分比 ^(#)	佔賺取首個法定最低工資水平的僱員總數的百分比 ^(#)	
所有賺取首個法定最低工資水平的僱員	180.6	100.0	100.0	6.4
I. 性別				
女性	107.9	8.0	59.7	47.8
男性	72.7	5.0	40.3	52.2
II. 年齡				
15 歲至 24 歲	16.7	7.5	9.3	8.0
25 歲至 34 歲	13.8	1.8	7.6	27.3
35 歲至 44 歲	27.4	3.7	15.2	26.4
45 歲至 54 歲	65.2	9.0	36.1	25.8
55 歲及以上	57.5	16.4	31.8	12.5
III. 教育程度				
小學及以下	87.2	23.8	48.3	13.0
中一至中三	48.5	12.0	26.9	14.4
中四至中五	40.9	4.1	22.7	35.4
中六及以上	4.0	0.4	2.2	37.2
IV. 受僱性質				
全職	145.7	5.6	80.7	93.0
兼職	34.9	17.8	19.3	7.0
V. 合約形式				
長期聘用	152.0	6.0	84.2	89.7
定期合約聘用	17.2	8.1	9.5	7.5
臨時聘用	11.5	14.9	6.3	2.7
VI. 職業組別				
經理、行政級人員、專業人員及輔助專業人員	1.3	0.1	0.7	39.6
文員	4.5	0.9	2.5	17.6
工藝人員及機器操作員	2.5	0.8	1.4	11.8
服務工作及銷售人員	55.8	12.4	30.9	16.0
非技術工人	116.6	27.7	64.6	15.0
VII. 每周工作日數				
少於或等於 5 日	30.7	3.1	17.0	35.2
多於 5 日但最多 5.5 日	5.7	0.8	3.2	25.2
多於 5.5 日但最多 6 日	137.9	13.4	76.4	36.6
多於 6 日	6.2	7.4	3.5	3.0
VIII. 計酬方式				
月薪	90.5	3.7	50.1	86.0
日薪	9.4	5.9	5.2	5.7
時薪	79.7	40.2	44.1	7.1
其他	1.0	2.9	0.6	1.2

註：(*) 例如：賺取首個法定最低工資水平的女性僱員佔所有女性僱員的 8.0%，如此類推。

(#) 例如：女性僱員佔所有賺取首個法定最低工資水平僱員的 59.7%，如此類推。

(@) 例如：女性僱員佔僱員總數的 47.8%，如此類推。

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：2011 年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 月屬於整體每小時工資分布中最低十分位數的僱員的社會經濟特徵

社會經濟特徵	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)			該種社會經濟特徵僱員 佔僱員總數的百分比 ^(@) (%)
	人數 ('000)	佔該種社會經濟特徵 僱員總數的百分比 ^(*) (%)	佔低薪僱員總數 的百分比 ^(#) (%)	
所有低薪僱員	279.4	100.0	100.0	10.0
I. 性別				
女性	171.6	12.8	61.4	47.8
男性	107.8	7.4	38.6	52.2
II. 年齡				
15 歲至 24 歲	30.2	13.5	10.8	8.0
25 歲至 34 歲	27.2	3.6	9.7	27.3
35 歲至 44 歲	48.9	6.6	17.5	26.4
45 歲至 54 歲	97.7	13.5	35.0	25.8
55 歲及以上	75.4	21.4	27.0	12.5
III. 教育程度				
小學及以下	122.1	33.3	43.7	13.0
中一至中三	79.8	19.8	28.6	14.4
中四至中五	68.8	6.9	24.6	35.4
中六及以上	8.8	0.8	3.1	37.2
IV. 受僱性質				
全職	234.8	9.0	84.0	93.0
兼職	44.6	22.7	16.0	7.0
V. 合約形式				
長期聘用	241.4	9.6	86.4	89.7
定期合約聘用	24.7	11.7	8.8	7.5
臨時聘用	13.3	17.3	4.8	2.7
VI. 職業組別				
經理、行政級人員、專業人員及輔助專業人員	3.5	0.3	1.3	39.6
文員	16.0	3.2	5.7	17.6
工藝人員及機器操作員	8.1	2.5	2.9	11.8
服務工作及銷售人員	90.1	20.1	32.2	16.0
非技術工人	161.7	38.4	57.9	15.0
VII. 每周工作日數				
少於或等於 5 日	46.8	4.7	16.7	35.2
多於 5 日但最多 5.5 日	14.5	2.0	5.2	25.2
多於 5.5 日但最多 6 日	207.6	20.2	74.3	36.6
多於 6 日	10.5	12.4	3.7	3.0
VIII. 計酬方式				
月薪	171.4	7.1	61.3	86.0
日薪	11.7	7.3	4.2	5.7
時薪	94.5	47.7	33.8	7.1
其他	1.8	5.2	0.6	1.2

註：(*) 例如：女性低薪僱員佔所有女性僱員的 12.8%，如此類推。
 (#) 例如：女性僱員佔所有低薪僱員的 61.4%，如此類推。
 (@) 例如：女性僱員佔僱員總數的 47.8%，如此類推。
 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：2011 年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 月賺取首個法定最低工資水平（即每小時\$28.0）並享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的僱員人數

行業 ^(註一)	賺取首個法定最低工資水平（即每小時\$28.0）的僱員 ^(註二)									
	人數 ('000)	佔業內 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	
			人數 ('000)	佔業內 賺取首 個法定 最低工 資水平 的僱員 總數的 百分比 (%)	人數 ('000)	佔業內 賺取首 個法定 最低工 資水平 的僱員 總數的 百分比 (%)	人數 ('000)	佔業內 賺取首 個法定 最低工 資水平 的僱員 總數的 百分比 (%)	人數 ('000)	佔業內賺 取首個法 定最低工 資水平的 僱員總數 的百分比 (%)
(甲) 低薪行業^(註三)	162.1	20.9	27.9	17.2	21.7	13.4	45.3	27.9	67.2	41.5
1. 零售業	28.5	10.9	6.0	21.0	2.6	9.0	4.3	15.2	15.6	54.8
1.1 超級市場及便利店	9.1	22.4	2.2	24.5	1.5	16.7	0.7	7.9	4.6	50.8
1.2 其他零售店	19.4	8.8	3.8	19.4	1.0	5.3	3.6	18.5	11.0	56.7
2. 飲食業	29.9	14.5	7.4	24.9	1.4	4.6	8.2	27.4	12.9	43.1
2.1 中式酒樓菜館	6.1	9.0	2.0	33.6	1.0	16.7	1.4	22.5	1.7	27.2
2.2 非中式酒樓菜館	6.1	9.1	*	*	*	*	*	*	2.7	44.1
2.3 快餐店 ^(註四)	14.8	29.0	*	*	*	*	*	*	7.4	50.0
2.4 港式茶餐廳	3.0	14.0	*	*	*	*	*	*	1.2	39.0
3. 物業管理、保安及清潔服務	90.2	41.3	12.7	14.1	16.9	18.8	29.4	32.6	31.1	34.5
3.1 地產保養管理服務	39.6	37.0	6.4	16.1	7.3	18.4	15.0	37.8	11.0	27.7
3.2 保安服務 ^(註五)	17.6	54.3	*	*	*	*	*	*	2.2	12.7
3.3 清潔服務	29.6	46.1	0.5	1.8	7.3	24.7	5.1	17.1	16.7	56.3
3.4 會員制組織 ^(註六)	3.4	22.9	*	*	*	*	*	*	1.3	37.3
4. 其他低薪行業	13.5	14.9	1.7	12.8	0.9	6.4	3.4	24.9	7.6	56.0
4.1 安老院舍	4.8	25.8	*	*	*	*	*	*	2.1	43.6
4.2 洗滌及乾洗服務	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
4.3 理髮及其他個人服務	4.8	11.8	*	*	*	*	*	*	3.3	67.6
4.4 本地速遞服務	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
4.5 食品處理及生產	2.3	11.3	*	*	*	*	*	*	*	*
(乙) 其他行業	18.5	0.9	6.0	32.6	3.4	18.2	2.4	13.0	6.7	36.3
5. 製造業	1.3	1.3	*	*	*	*	*	*	0.6	48.2
6. 建造業	0.7	0.3	*	*	*	*	*	*	*	*
7. 進出口貿易及批發	3.9	0.8	*	*	*	*	*	*	1.3	33.2
8. 住宿 ^(註七) 及膳食服務	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
9. 運輸、倉庫、資訊及通訊	3.3	1.0	1.0	31.6	0.8	23.7	0.5	15.6	1.0	29.1
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	3.2	0.8	*	*	*	*	*	*	0.7	20.3
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	5.3	1.3	*	*	*	*	*	*	3.0	56.3
12. 其他	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
(丙) 所有行業	180.6	6.4	33.9	18.8	25.1	13.9	47.7	26.4	74.0	40.9

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。
(三) 最低工資委員會所採用的低薪行業。
(四) 快餐店包括外賣店。
(五) 保安服務包括偵查活動、病媒防治服務和園境護理及綠化服務。
(六) 會員制組織包括業主及住客立案法團和街坊福利會等。
(七) 住宿服務包括酒店、賓館、旅舍及其他提供短期住宿服務的企業。

* 由於抽樣誤差相對較大，估計不予公布。
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：2011 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.4 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並享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的僱員人數

行業 ^(註二)	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 ^(註一) （即低薪僱員）									
	人數 ('000)	佔業內 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	
			人數 ('000)	佔業內 低薪 僱員 總數的 百分比 (%)	人數 ('000)	佔業內 低薪 僱員 總數的 百分比 (%)	人數 ('000)	佔業內 低薪 僱員 總數的 百分比 (%)	人數 ('000)	佔業內 低薪 僱員 總數的 百分比 (%)
(甲) 低薪行業^(註三)	231.4	29.8	50.4	21.8	36.3	15.7	61.8	26.7	82.9	35.8
1. 零售業	45.7	17.4	14.0	30.7	5.1	11.2	6.5	14.2	20.0	43.9
1.1 超級市場及便利店	14.5	35.7	5.1	35.5	1.6	10.8	1.5	10.6	6.2	43.2
1.2 其他零售店	31.2	14.1	8.9	28.5	3.6	11.4	5.0	15.9	13.8	44.2
2. 飲食業	50.1	24.3	14.1	28.2	2.8	5.6	15.7	31.4	17.5	34.9
2.1 中式酒樓菜館	11.5	17.0	3.7	32.5	1.6	14.1	3.2	27.9	2.9	25.5
2.2 非中式酒樓菜館	10.8	16.3	3.2	29.7	0.8	7.2	3.3	30.9	3.5	32.2
2.3 快餐店 ^(註四)	22.2	43.5	*	*	*	*	*	*	9.6	43.5
2.4 港式茶餐廳	5.7	26.6	*	*	*	*	*	*	1.4	25.1
3. 物業管理、保安及清潔服務	114.1	52.3	18.6	16.3	26.1	22.9	34.7	30.4	34.7	30.4
3.1 地產保養管理服務	48.7	45.5	10.3	21.2	8.0	16.3	18.5	38.0	11.9	24.4
3.2 保安服務 ^(註五)	20.9	64.3	*	*	*	*	*	*	3.1	14.7
3.3 清潔服務	40.7	63.4	0.9	2.3	15.7	38.6	5.7	13.9	18.4	45.2
3.4 會員制組織 ^(註六)	3.9	26.7	*	*	*	*	*	*	1.4	35.0
4. 其他低薪行業	21.5	23.7	3.7	17.0	2.3	10.6	5.0	23.0	10.6	49.3
4.1 安老院舍	6.8	36.4	*	*	*	*	*	*	2.6	37.7
4.2 洗滌及乾洗服務	1.7	29.6	*	*	*	*	*	*	1.3	75.9
4.3 理髮及其他個人服務	7.2	17.8	1.2	16.1	0.8	10.6	0.8	11.2	4.5	62.1
4.4 本地速遞服務	0.6	10.7	*	*	*	*	*	*	*	*
4.5 食品處理及生產	5.2	25.9	*	*	*	*	*	*	*	*
(乙) 其他行業	48.0	2.4	19.6	40.9	10.9	22.8	5.2	10.8	12.3	25.6
5. 製造業	3.6	3.8	*	*	*	*	*	*	1.5	41.7
6. 建造業	3.4	1.4	*	*	*	*	*	*	0.5	15.6
7. 進出口貿易及批發	10.8	2.3	4.5	41.3	2.8	25.8	1.1	10.0	2.5	22.9
8. 住宿 ^(註七) 及膳食服務	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
9. 運輸、倉庫、資訊及通訊	9.2	2.7	3.0	32.5	2.6	28.2	1.3	14.1	2.3	25.3
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	6.4	1.6	*	*	*	*	*	*	1.2	18.9
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	11.9	2.9	4.7	39.6	1.9	16.0	1.3	10.8	4.0	33.6
12. 其他	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
(丙) 所有行業	279.4	10.0	70.0	25.1	47.2	16.9	67.0	24.0	95.1	34.0

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。

（三）最低工資委員會所採用的低薪行業。

（四）快餐店包括外賣店。

（五）保安服務包括偵查活動、病媒防治服務和園境護理及綠化服務。

（六）會員制組織包括業主及住客立案法團和街坊福利會等。

（七）住宿服務包括酒店、賓館、旅舍及其他提供短期住宿服務的企業。

* 由於抽樣誤差相對較大，估計不予公布。

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：2011 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.5 2010 年按行業分析的所有企業盈利率分布(只包括所有有聘用僱員的企業)

行業 ^(註一)	所有企業				
	企業數目 ^(註二)	盈利率 (%) ^(註三)			
		整體	第 25 個 百分位數 ^(註四)	中位數 ^(註四)	第 75 個 百分位數 ^(註四)
(甲) 低薪行業^(註五)	33 840	7.6	-1.3	5.0	12.0
1. 零售業	17 890	8.1	-4.8	3.3	9.7
1.1 超級市場及便利店	50	5.5	1.1	2.7	5.7
1.2 其他零售店	17 840	8.4	-4.8	3.3	9.7
2. 飲食業	9 960	5.6	#	5.0	12.0
2.1 中式酒樓菜館	2 200	2.4	-4.4	3.5	10.1
2.2 非中式酒樓菜館	3 930	6.3	-0.2	4.1	9.4
2.3 快餐店 ^(註六)	1 010	11.0	2.3	10.8	23.5
2.4 港式茶餐廳	2 820	5.1	0.9	5.2	11.9
3. 物業管理、保安及清潔服務 ^(註七)	1 650	6.3	1.8	9.8	22.3
3.1 地產保養管理服務	560	7.0	0.5	5.6	17.2
3.2 保安服務 ^(註八)	260	4.1	1.6	5.3	14.6
3.3 清潔服務	820	6.0	2.7	15.7	23.4
4. 其他低薪行業	4 350	9.6	1.9	11.7	19.9
4.1 安老院舍 ^(註九)	610	4.7	-2.4	3.7	15.6
4.2 洗滌及乾洗服務	650	10.8	3.1	5.9	18.7
4.3 理髮及其他個人服務	2 060	13.9	8.6	18.4	23.8
4.4 本地速遞服務	260	6.6	1.9	8.7	15.5
4.5 食品處理及生產	760	10.0	0.1	4.1	11.9
(乙) 其他行業	166 560	16.9	-1.5	4.4	16.6
5. 製造業	5 580	5.8	2.4	8.5	21.4
6. 建造業	13 590	5.6	1.2	6.8	12.8
7. 進出口貿易及批發	79 030	5.9	-1.9	2.5	10.3
8. 住宿 ^(註十) 及膳食服務	3 640	24.4	-3.1	5.3	12.5
9. 運輸、倉庫、資訊及通訊	14 630	11.9	-0.4	5.8	17.1
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	30 450	53.1	-5.3	8.6	30.7
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	見(註十一)				
12. 其他	^	38.4	-0.1	4.3	9.5
(丙) 所有行業	200 400	16.1	-1.5	4.4	15.7

- 註：(一) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。
- (二) 在本表中，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(即生產貨物或提供服務)的經濟單位。企業則包括一間或多間的機構單位，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。數字進位至整數十位。
- (三) 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、枯燥帳/撇帳、攤銷及撥備等項目的盈利，相對業務收益的比率。
- (四) 不包括沒有業務收益的企業(包括海外機構駐港辦事處)。
- (五) 最低工資委員會所採用的低薪行業。
- (六) 快餐店不包括外賣店。
- (七) 物業管理、保安及清潔服務不包括會員制組織。
- (八) 保安服務包括偵查活動、病媒防治服務和園境護理及綠化服務。
- (九) 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。
- (十) 住宿服務包括酒店、賓館、旅舍及其他提供短期住宿服務的企業。
- (十一) 數字未能提供。
- # 介乎-0.05%至0.05%之間。
- ^ 為免從計算中得出未能顯示數字的數值，故數字未能提供。
- 資料來源：2010年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

表甲.6 2010 年按行業分析的中小型企業盈利率分布（只包括有聘用僱員的中小型企業）

行業 ^(註一)	中小型企業 ^(註三)				
	企業數目 ^(註二)	盈利率 (%) ^(註四)			
		整體	第 25 個 百分位數 (註五)	中位數 (註五)	第 75 個 百分位數 (註五)
(甲) 低薪行業^(註六)	32 150	3.9	-1.3	5.0	12.1
1. 零售業	17 490	2.6	-4.8	3.3	9.7
1.1 超級市場及便利店	50	5.2	1.1	2.5	5.7
1.2 其他零售店	17 440	2.5	-4.8	3.3	9.7
2. 飲食業	9 280	5.1	0.5	5.1	12.1
2.1 中式酒樓菜館	1 680	2.1	0.7	5.2	12.5
2.2 非中式酒樓菜館	3 800	5.4	-0.2	4.1	9.4
2.3 快餐店 ^(註七)	980	15.1	2.6	10.8	24.3
2.4 港式茶餐廳	2 810	4.9	0.9	5.2	11.6
3. 物業管理、保安及清潔服務 ^(註八)	1 220	8.7	1.9	13.2	23.9
3.1 地產保養管理服務	410	6.4	0.4	6.3	17.3
3.2 保安服務 ^(註九)	170	10.1	1.9	8.9	19.1
3.3 清潔服務	650	13.5	8.6	18.4	24.9
4. 其他低薪行業	4 170	6.1	1.9	11.7	19.9
4.1 安老院舍 ^(註十)	540	4.9	-2.5	4.2	15.6
4.2 洗滌及乾洗服務	630	7.1	3.1	5.9	18.7
4.3 理髮及其他個人服務	2 060	14.6	9.7	18.4	23.8
4.4 本地速遞服務	240	11.5	3.1	9.4	17.5
4.5 食品處理及生產	700	4.2	0.1	3.9	11.9
(乙) 其他行業	162 900	12.0	-1.7	4.3	16.4
5. 製造業	5 390	4.5	2.5	8.5	21.9
6. 建造業	13 230	5.3	1.2	6.8	12.8
7. 進出口貿易及批發	78 130	4.7	-2.0	2.5	10.2
8. 住宿 ^(註十一) 及膳食服務	3 510	7.0	-3.8	5.3	12.2
9. 運輸、倉庫、資訊及通訊	13 980	8.4	-0.5	5.7	17.1
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	29 580	58.8	-5.8	8.6	30.7
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	見(註十二)				
12. 其他	^	5.1	-0.1	4.3	9.5
(丙) 所有行業	195 050	11.6	-1.5	4.4	15.7

- 註：(一) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。
- (二) 在本表中，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（即生產貨物或提供服務）的經濟單位。企業則包括一間或多間的機構單位，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。數字進位至整數十位。
- (三) 在本表中，中小型企業是指就業人數少於 50 人的企業。
- (四) 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、枯燥帳／撇帳、攤銷及撥備等項目的盈利，相對業務收益的比率。
- (五) 不包括沒有業務收益的企業（包括海外機構駐港辦事處）。
- (六) 最低工資委員會所採用的低薪行業。
- (七) 快餐店不包括外賣店。
- (八) 物業管理、保安及清潔服務不包括會員制組織。
- (九) 保安服務包括偵查活動、病媒防治服務和園境護理及綠化服務。
- (十) 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。
- (十一) 住宿服務包括酒店、賓館、旅舍及其他提供短期住宿服務的企業。
- (十二) 數字未能提供。
- ^ 為免從計算中得出未能顯示數字的數值，故數字未能提供。
- 資料來源：2010 年經濟活動按年統計調查，政府統計處。

表甲.7 2011 年 5 月至 6 月按行業分析的每周工作時數分布：所有僱員

行業 ^(註二)	僱員 ^(註一)		每周工作時數		
	人數 ('000)	百分比 (%)	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數
(甲) 低薪行業^(註三)	777.1	27.7	44.3	51.0	60.0
1. 零售業	262.0	9.3	41.8	48.0	56.1
1.1 超級市場及便利店	40.5	1.4	35.8	51.0	60.0
1.2 其他零售店	221.5	7.9	42.0	48.0	54.8
2. 飲食業	206.1	7.3	48.0	54.0	60.0
2.1 中式酒樓菜館	67.4	2.4	51.0	60.0	64.2
2.2 非中式酒樓菜館	66.5	2.4	48.0	54.0	60.0
2.3 快餐店 ^(註四)	51.0	1.8	25.7	48.1	55.0
2.4 港式茶餐廳	21.3	0.8	48.0	58.5	60.6
3. 物業管理、保安及清潔服務	218.4	7.8	45.0	54.0	66.0
3.1 地產保養管理服務	107.1	3.8	48.0	57.5	66.0
3.2 保安服務 ^(註五)	32.4	1.2	48.0	66.0	72.0
3.3 清潔服務	64.2	2.3	42.0	48.0	54.0
3.4 會員制組織 ^(註六)	14.7	0.5	38.1	44.3	54.0
4. 其他低薪行業	90.6	3.2	44.3	48.0	55.5
4.1 安老院舍	18.7	0.7	45.0	54.0	66.0
4.2 洗滌及乾洗服務	5.7	0.2	39.2	51.0	58.4
4.3 理髮及其他個人服務	40.8	1.5	43.2	48.0	54.6
4.4 本地速遞服務	5.2	0.2	40.6	44.3	51.0
4.5 食品處理及生產	20.2	0.7	42.5	48.0	54.0
(乙) 其他行業	2 029.9	72.3	40.6	44.3	48.0
5. 製造業	93.7	3.3	44.3	47.9	50.0
6. 建造業	238.2	8.5	44.3	48.8	54.6
7. 進出口貿易及批發	475.6	16.9	40.6	43.4	45.7
8. 住宿 ^(註七) 及膳食服務	47.0	1.7	48.0	49.4	54.0
9. 運輸、倉庫、資訊及通訊	341.7	12.2	40.6	44.5	54.0
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	408.8	14.6	40.6	41.1	45.7
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	408.0	14.5	39.6	44.3	46.8
12. 其他	17.0	0.6	39.8	45.7	48.0
(丙) 所有行業	2 807.0	100.0	40.6	45.0	51.6

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) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。
(三) 最低工資委員會所採用的低薪行業。
(四) 快餐店包括外賣店。
(五) 保安服務包括偵查活動、病媒防治服務和園境護理及綠化服務。
(六) 會員制組織包括業主及住客立案法團和街坊福利會等。
(七) 住宿服務包括酒店、賓館、旅舍及其他提供短期住宿服務的企業。
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：2011 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.8 2011 年 5 月至 6 月按行業分析的每周工作時數分布：較低技術僱員

行業 ^(註二)	較低技術僱員 ^(註一)		每周工作時數		
	人數 ('000)	百分比 (%)	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數
(甲) 低薪行業^(註三)	681.8	40.2	44.3	52.2	60.0
1. 零售業	219.6	12.9	42.0	48.2	57.0
1.1 超級市場及便利店	34.4	2.0	33.2	48.0	60.0
1.2 其他零售店	185.2	10.9	43.2	48.2	55.5
2. 飲食業	192.0	11.3	46.2	54.0	60.0
2.1 中式酒樓菜館	61.9	3.7	51.0	60.0	64.2
2.2 非中式酒樓菜館	61.9	3.6	48.0	54.0	60.0
2.3 快餐店 ^(註四)	47.5	2.8	25.1	48.0	54.9
2.4 港式茶餐廳	20.7	1.2	48.0	58.5	60.0
3. 物業管理、保安及清潔服務	189.2	11.2	48.0	54.0	66.0
3.1 地產保養管理服務	86.3	5.1	49.5	66.0	72.0
3.2 保安服務 ^(註五)	31.2	1.8	48.0	66.0	72.0
3.3 清潔服務	61.9	3.6	42.0	48.0	54.0
3.4 會員制組織 ^(註六)	9.9	0.6	24.0	46.5	55.4
4. 其他低薪行業	81.0	4.8	44.3	48.1	57.0
4.1 安老院舍	16.0	0.9	46.2	54.0	66.0
4.2 洗滌及乾洗服務	5.2	0.3	36.0	52.9	58.5
4.3 理髮及其他個人服務	38.2	2.3	42.0	48.1	54.6
4.4 本地速遞服務	4.5	0.3	40.6	44.3	49.9
4.5 食品處理及生產	17.1	1.0	42.0	48.0	54.0
(乙) 其他行業	1 014.8	59.8	40.6	45.7	52.0
5. 製造業	50.5	3.0	44.3	48.0	54.0
6. 建造業	179.6	10.6	48.0	49.9	55.9
7. 進出口貿易及批發	231.9	13.7	40.6	44.3	47.5
8. 住宿 ^(註七) 及膳食服務	36.5	2.2	48.0	51.0	54.0
9. 運輸、倉庫、資訊及通訊	207.2	12.2	41.3	48.0	57.3
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	121.3	7.2	40.1	41.3	45.7
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	180.2	10.6	40.6	45.0	48.0
12. 其他	7.7	0.5	45.7	48.0	54.0
(丙) 所有行業	1 696.6	100.0	42.0	48.0	54.6

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) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。
(三) 最低工資委員會所採用的低薪行業。
(四) 快餐店包括外賣店。
(五) 保安服務包括偵查活動、病媒防治服務和園境護理及綠化服務。
(六) 會員制組織包括業主及住客立案法團和街坊福利會等。
(七) 住宿服務包括酒店、賓館、旅舍及其他提供短期住宿服務的企業。
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： 2011 年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（即 2011 年 5 月至 6 月每小時工資少於\$30.0 的僱員）的社會經濟特徵

社會經濟特徵	每小時工資少於\$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)	佔該種社會經濟特徵僱員總數的百分比 ^(*) (%)	佔每小時工資少於\$30.0 的僱員總數的百分比 ^(#) (%)	
涉及僱員 (每小時工資少於\$30.0 的僱員)	327.2	100.0	100.0	11.7
I. 性別				
女性	199.1	14.8	60.8	47.8
男性	128.1	8.7	39.2	52.2
II. 年齡				
15 歲至 24 歲	36.4	16.3	11.1	8.0
25 歲至 34 歲	37.9	5.0	11.6	27.3
35 歲至 44 歲	59.0	8.0	18.0	26.4
45 歲至 54 歲	111.8	15.4	34.2	25.8
55 歲及以上	82.1	23.3	25.1	12.5
III. 教育程度				
小學及以下	136.2	37.2	41.6	13.0
中一至中三	93.9	23.3	28.7	14.4
中四至中五	83.1	8.4	25.4	35.4
中六及以上	13.9	1.3	4.2	37.2
IV. 受僱性質				
全職	278.6	10.7	85.2	93.0
兼職	48.5	24.7	14.8	7.0
V. 合約形式				
長期聘用	286.1	11.4	87.4	89.7
定期合約聘用	27.4	13.0	8.4	7.5
臨時聘用	13.7	17.8	4.2	2.7
VI. 職業組別				
經理、行政級人員、專業人員及輔助專業人員	4.9	0.4	1.5	39.6
文員	22.6	4.6	6.9	17.6
工藝人員及機器操作員	11.1	3.4	3.4	11.8
服務工作及銷售人員	107.2	23.9	32.8	16.0
非技術工人	181.3	43.1	55.4	15.0
VII. 每周工作日數				
少於或等於 5 日	54.2	5.5	16.6	35.2
多於 5 日但最多 5.5 日	21.1	3.0	6.4	25.2
多於 5.5 日但最多 6 日	239.3	23.3	73.1	36.6
多於 6 日	12.5	14.9	3.8	3.0
VIII. 計酬方式				
月薪	212.3	8.8	64.9	86.0
日薪	12.8	8.0	3.9	5.7
時薪	100.2	50.6	30.6	7.1
其他	1.9	5.4	0.6	1.2

註：(*) 例如：賺取每小時工資少於\$30.0 的女性僱員佔所有女性僱員的 14.8%，如此類推。

(#) 例如：女性僱員佔所有賺取每小時工資少於\$30.0 的僱員的 60.8%，如此類推。

(@) 例如：女性僱員佔僱員總數的 47.8%，如此類推。

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：2011 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表乙.2 按行業分析的涉及僱員^(註一) (即 2011 年 5 月至 6 月賺取每小時工資少於 \$30.0 的僱員) 工資增加幅度的估算

行業 ^(註二)	按《最低工資條例》 的工資定義估算 (當中不包括僱員 的休息日及用膳 時間薪酬)的 工資增加幅度		按僱員收取的總薪 酬估算(當中包括僱 員的休息日及用膳 時間薪酬)的 工資增加幅度		按僱員收取的總薪酬 再加上薪酬階梯連鎖 反應的影響估算的 工資增加幅度	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
(甲) 低薪行業^(註三)	1 152.9	5.7	1 252.6	5.7	1 501.2	6.8
1 零售業	191.8	5.1	216.1	5.0	315.8	7.3
1.1 超級市場及便利店	60.8	5.3	70.4	5.3	116.1	8.7
1.2 其他零售店	131.0	5.0	145.7	4.9	199.7	6.7
2 飲食業	212.2	5.1	234.3	5.1	353.5	7.7
2.1 中式酒樓菜館	58.6	5.2	65.2	5.2	114.0	9.1
2.2 非中式酒樓菜館	48.2	4.9	52.9	4.8	85.1	7.8
2.3 快餐店 ^(註四)	79.3	5.2	88.2	5.2	123.5	7.3
2.4 港式茶餐廳	26.1	5.3	28.0	5.3	30.8	5.8
3 物業管理、保安及清潔服務	640.2	6.2	687.0	6.2	694.7	6.2
3.1 地產保養管理服務	308.6	6.2	331.8	6.2	335.1	6.3
3.2 保安服務 ^(註五)	130.3	6.5	140.0	6.5	141.4	6.6
3.3 清潔服務	180.9	5.9	194.0	5.9	194.2	5.9
3.4 會員制組織 ^(註六)	20.5	6.3	21.3	6.2	24.0	7.0
4 其他低薪行業	108.6	5.7	115.2	5.6	137.3	6.7
4.1 安老院舍	42.1	6.0	43.1	5.9	47.0	6.5
4.2 洗滌及乾洗服務	7.6	5.3	8.0	5.3	9.6	6.4
4.3 理髮及其他個人服務	36.7	6.2	38.5	6.2	45.0	7.2
4.4 本地速遞服務	2.3	5.2	2.5	5.3	3.3	6.8
4.5 食品處理及生產	20.0	4.7	23.1	4.7	32.4	6.5
(乙) 其他行業	197.6	4.4	234.6	4.3	494.9	9.1
(丙) 所有行業	1 350.5	5.5	1 487.2	5.4	1 996.2	7.3

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。
(三) 最低工資委員會所採用的低薪行業。
(四) 快餐店包括外賣店。
(五) 保安服務包括偵查活動、病媒防治服務和園境護理及綠化服務。
(六) 會員制組織包括業主及住客立案法團和街坊福利會等。
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：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究的結果推算。

表乙.3 按行業分析在法定最低工資的建議水平（即每小時\$30.0）的薪酬開支增加幅度的估算

行業 ^(註二)	按《最低工資條例》的工資定義估算（當中不包括僱員 ^(註一) 的休息日及用膳時間薪酬）的薪酬開支增加幅度		按僱員 ^(註一) 收取的總薪酬估算（當中包括僱員的休息日及用膳時間薪酬）的薪酬開支增加幅度		按僱員 ^(註一) 收取的總薪酬再加上薪酬階梯連鎖反應的影響估算的薪酬開支增加幅度	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
(甲) 低薪行業^(註三)	1 152.9	1.4	1 252.6	1.3	1 501.2	1.5
1 零售業	191.8	0.6	216.1	0.6	315.8	0.9
1.1 超級市場及便利店	60.8	1.7	70.4	1.7	116.1	2.7
1.2 其他零售店	131.0	0.5	145.7	0.4	199.7	0.6
2 飲食業	212.2	1.0	234.3	1.0	353.5	1.5
2.1 中式酒樓菜館	58.6	0.7	65.2	0.7	114.0	1.2
2.2 非中式酒樓菜館	48.2	0.7	52.9	0.7	85.1	1.1
2.3 快餐店 ^(註四)	79.3	2.1	88.2	2.0	123.5	2.8
2.4 港式茶餐廳	26.1	1.2	28.0	1.2	30.8	1.3
3 物業管理、保安及清潔服務	640.2	2.9	687.0	2.7	694.7	2.7
3.1 地產保養管理服務	308.6	2.4	331.8	2.2	335.1	2.2
3.2 保安服務 ^(註五)	130.3	4.1	140.0	4.0	141.4	4.1
3.3 清潔服務	180.9	3.7	194.0	3.7	194.2	3.7
3.4 會員制組織 ^(註六)	20.5	1.2	21.3	1.0	24.0	1.1
4 其他低薪行業	108.6	1.1	115.2	1.0	137.3	1.2
4.1 安老院舍	42.1	1.9	43.1	1.7	47.0	1.9
4.2 洗滌及乾洗服務	7.6	1.4	8.0	1.4	9.6	1.6
4.3 理髮及其他個人服務	36.7	0.8	38.5	0.7	45.0	0.9
4.4 本地速遞服務	2.3	0.5	2.5	0.5	3.3	0.6
4.5 食品處理及生產	20.0	0.9	23.1	0.9	32.4	1.2
(乙) 其他行業	197.6	#	234.6	#	494.9	0.1
(丙) 所有行業	1 350.5	0.3	1 487.2	0.2	1 996.2	0.3

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。

（三）最低工資委員會所採用的低薪行業。

（四）快餐店包括外賣店。

（五）保安服務包括偵查活動、病媒防治服務和園境護理及綠化服務。

（六）會員制組織包括業主及住客立案法團和街坊福利會等。

少於 0.05%。

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：根據 2011 年收入及工時按年統計調查及「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	行業的覆蓋範圍 ^(註一)			
	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 ^(註二)			
(甲) 低薪行業^(註三)				
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
4. 其他低薪行業				
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
(乙) 其他行業^(註四)				
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	155, 562-563	155, 562-563, 561901, 561903	155, 562-563	155
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) 在「法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應」專題研究中，零售業及飲食業的行業覆蓋範圍跟隨收入及工時按年統計調查的行業覆蓋範圍所制訂。

(二) 「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、分析和發布按行業劃分的統計數字。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)免費下載。

(三) 最低工資委員會所採用的低薪行業。

(四) 不包括甲部的行業。

縮寫

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	最低工資委員會
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
涉及僱員	除特別說明外，賺取每小時工資低於法定最低工資的建議水平的僱員
時薪	每小時工資
統計處	政府統計處
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
綜合住戶調查	綜合住戶統計調查
綜援	綜合社會保障援助
歐債危機	歐元區主權債務危機
臨時委員會	臨時最低工資委員會

詞彙

詞彙 ^(*)	定義
平均每月薪金 (Average monthly salary)	<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，請參閱「名義工資指數」。</p>
業務收益 (Business receipts)	<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。但不包括出售物業、機器及設備的收益。</p>
臨時僱員 (Casual employees)	<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 (Compensation of employees)	<p>「經濟活動按年統計調查」內的僱員薪酬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、僱主為僱員提供的強制性公積金供款及實質福利（例如膳食）而承擔的費用等。</p>
綜合消費物價指數 (Composite Consumer Price Index)	<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>
甲類消費物價指數 (Consumer Price Index (A))	<p>甲類消費物價指數根據較低開支範圍的住戶的開支模式（2009 年 10 月至 2010 年 9 月期間住戶的每月平均開支介乎 4,500 元至 18,499 元，約佔香港全部住戶 50%）編製而成。</p>
工藝人員及機器操作員 (Craft workers and machine operators)	<p>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、機台及機器操作員及裝配員。</p>

詞彙 ^(*)	定義
盈利 (Earnings)	在本報告中，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。
稅前盈利率（簡稱盈利率） (Earnings before tax ratio (profit ratio))	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。
非技術工人 (Elementary workers)	<p>在收入及工時調查中的非技術工人，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的工作的人員。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。</p> <p>在綜合住戶調查中的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。</p> <p>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、送貨員、行李生、清潔工、洗碟工，及看更／保安員等。</p> <p>在本報告中，非技術工人指從事以上職業組別的人士。</p>
就業人數 (Employed persons/ persons engaged)	<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> <p>(i) 統計前 7 天內從事一些工作賺取薪酬或利潤；或</p> <p>(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）。</p>

詞彙 ^(*)	定義
<p>就業人數 (續) (Employed persons/ persons engaged) (Continued)</p>	<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"> (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； (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 (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。
<p>僱員 (Employees)</p>	<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"> (i) 僱主家屬並與僱主同住的僱員； (ii) 《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員； (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； (iv) 根據《學徒制度條例》註冊的學徒； (v) 《最低工資條例》所界定的實習學員或正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員； (vi) 留宿家庭傭工；以及 (vii) 政府僱員。 <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>

詞彙 ^(*)	定義
企業 (Enterprises)	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。
機構單位 (Establishment)	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。
合約僱員 (Fixed term contract employees)	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。
全職僱員 (Full-time employees)	<p>在綜合住戶調查中，全職僱員指僱員在統計前 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（請參閱「兼職僱員」的定義）。</p>
較高技術僱員／職業組別 (Higher-skilled employees/occupational groups)	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。
每小時工資 (Hourly wage)	<p>根據 2011 年收入及工時調查編製的僱員每小時工資，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>
外來直接投資 (Inward direct investment)	在本報告中，外來直接投資是指境外居民投資者在香港居民的企業所作的投資，而該等外來投資者對香港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。在統計上，若投資者持有某一企業 10% 或以上的表決權，便被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，以及債務工具本。跨國企業在香港經營的分行或附屬公司，是外來直接投資的典型例子。
勞動人口 (Labour force)	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。

詞彙 ^(*)	定義
<p>勞動人口參與率 (Labour force participation rate)</p>	<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>
<p>勞工生產力 (Labour productivity)</p>	<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：總工時及總就業人數）。</p>
<p>較低技術僱員／職業組別 (Lower-skilled employees/occupational groups)</p>	<p>就收入及工時調查的統計數字而言，較低技術僱員／職業組別包括非技術工人、服務工作及商店銷售人員、工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員，以及文員。</p> <p>就綜合住戶調查的統計數字而言，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>
<p>低薪僱員 (Low-paid employees)</p>	<p>在本報告中，低薪僱員指每小時工資屬於整體分布中最低十分位數的僱員。</p>
<p>每月合約工時 (Monthly contractual working hours)</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、壞天氣、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視為每月合約工時。</p>
<p>每月就業收入 (Monthly employment earnings)</p>	<p>在本報告中，每月就業收入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>
<p>名義單位勞工成本 (Nominal unit labour cost)</p>	<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>

詞彙 ^(*)	定義
名義工資指數 (Nominal Wage Index)	<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"> (i) 基本工資／薪金（包括有薪假期和休假）； (ii) 佣金及小費（直接從顧客收取的小費不包括在內）； (iii) 輪班津貼； (iv) 生活津貼； (v) 膳食津貼及膳食福利； (vi) 勤工獎； (vii) 固定發放的年終花紅；及 (viii) 其他經常性及保證發放的花紅及津貼。
其他行業 (Other sectors)	<p>在本報告中，除特別註明外，其他行業指非低薪行業，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>
兼職僱員 (Part-time employees)	<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"> (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 (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 (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）。 <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>
實質工資指數 (Real Wage Index)	<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>

詞彙 ^(*)	定義
經季節性調整的失業率 (Seasonally adjusted unemployment rate)	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-12ARIMA)」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。 有關失業率的定義可見「失業率」。
自僱人士 (Self-employed persons)	自僱人士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。
服務工作及銷售人員 (Service and sales workers)	<p>在收入及工時調查中，服務工作及商店銷售人員指提供與旅遊、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>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>在勞工收入調查中，服務人員包括顧客服務員、調酒員、侍應生、廚師、保安員，及房間服務員等。</p> <p>在本報告中，服務工作及銷售人員指從事以上職業組別的人士。</p>
中小型企業 (Small and medium enterprises)	在本報告中，中小型企業是指就業人數少於 50 人的企業。
外來直接投資存量 (Stock of inward direct investment)	外來直接投資存量是指某一特定日子香港居民接受外來投資的價值，反映香港外來直接投資的程度。
總成本 (Total costs)	總成本包括總經營開支及貨物成本。
總經營開支 (Total operating expenses/costs)	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、折舊及其他經營開支，但不包括貨品成本、稅項、出售物業、機器及設備的虧損、枯帳／撇帳、攤銷及撥備等。

詞彙 ^(*)	定義
就業不足率 (Underemployment rate)	<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> <p>(i) 在統計前 7 天內可擔任更多工作；或</p> <p>(ii) 在統計前 30 天內有找尋更多工作。</p> <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 (Underlying Consumer Price Index)	<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>
失業率 (Unemployment rate)	<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> <p>(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</p> <p>(ii) 在統計前 7 天內隨時可工作；及</p> <p>(iii) 在統計前 30 天內有找尋工作。</p> <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> <p>(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</p> <p>(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：</p> <ul style="list-style-type: none">◇ 已為於稍後時間擔當的新工作或開展的業務作出安排；或◇ 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）。

詞彙 ^(*)	定義
職位空缺 (Vacancies)	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。
工資 (Wages)	<p>在收入及工時調查，工資的定義跟隨《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">(i) 基本工資；(ii) 不屬賞贈性質的佣金及小費；(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(iv) 超時工作津貼。 <p>收入及工時調查的工資數字不包括：</p> <ul style="list-style-type: none">(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；(ii) 僱主為退休計劃支付的供款；(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；(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；(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；(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(vii) 於僱傭合約完成或終止時付給的酬金。

詞彙 ^(*)	定義
工作時數 (Working hours)	<p>根據 2011 年收入及工時調查編製的工作時數是指以下工作時數的總和：</p> <ul style="list-style-type: none">(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(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）。 <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>

(*) 按英文字母次序排列

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 [Accessed June 2012]
2. **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 June 2012]
3. **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 June 2012]
4. **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 June 2012]
5. **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 June 2012]
6. **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 June 2012]
7. **Australian Government**, 2006. *Submission to the Australian Fair Pay Commission Minimum Wage Review 2006*.
8. **Australian Government**, 2007. *Submission to the Australian Fair Pay Commission Minimum Wage Review 2007*.
9. **Australian Government**, 2008. *Submission to the Australian Fair Pay Commission Minimum Wage Review 2008*.
10. **Australian Government**, 2009. *Submission to the Australian Fair Pay Commission Minimum Wage Review 2009*.
11. **Australian Government**, 2010. *Submission to the Fair Work Australia Annual Wage Review 2010*.
12. **Australian Government**, 2011. *Submission to the Fair Work Australia Annual Wage Review 2011*.
13. **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.
14. **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 June 2012]

15. **Bell, Brian, and James Smith**, 2002. “On Gross Workers in the United Kingdom: Evidence from the Labour Force Survey.” Bank of England Working Paper No. 160. Available from: <http://www.bankofengland.co.uk/publications/Documents/workingpapers/wp160.pdf> [Accessed June 2012]
16. **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 June 2012]
17. **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 June 2012]
18. **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 June 2012]
19. **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/minwage2011.htm> [Accessed June 2012]
20. **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.
21. **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. 772-93.
22. **Card, David, and Alan B. Krueger**, 1997. *Myths and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press.
23. **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://training.qld.gov.au/resources/employers/pdf/wp49-determinants-labour-demand.pdf> [Accessed June 2012]
24. **CEIC Data Company Ltd**, ongoing. CEIC Databases.
25. **Citizens Information**, 2012. *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 [Accessed August 2012]
26. **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 [Accessed June 2012]

27. **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.
28. **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.
29. **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 [Accessed June 2012]
30. **Department for Business, Innovation and Skills**, 2010. *Government Evidence to the Low Pay Commission on the Economic Effects of the National Minimum Wage: January 2010*. 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 June 2012]
31. **Department for Business Innovation and Skills**, 2011. *National Minimum Wage*. The United Kingdom. Available from: <http://www.bis.gov.uk/policies/employment-matters/rights/nmw> [Accessed August 2011]
32. **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 June 2012]
33. **Department of Enterprise, Trade and Employment**, 2000. *Tánaiste Publishes National Minimum Wage Bill*. Ireland. Available from: <http://www.deti.ie/press/2000/260100a.htm> [Accessed August 2011]
34. **Department of Justice**, 2012. *Canada Labour Code*. Canada. Available from: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/index.html> [Accessed September 2012]
35. **Department of Labour**, 2012a. *The minimum wage*. New Zealand. Available from: <http://www.dol.govt.nz/er/pay/minimumwage/index.asp> [Accessed September 2012]
36. **Department of Labour**, 2012b. *Minimum wage background papers*. New Zealand. Available from: <http://www.dol.govt.nz/er/pay/backgroundpapers/index.asp> [Accessed September 2012]
37. **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.
38. **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.
39. **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 June 2012]

40. **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 June 2012]
41. **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.
42. **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 June 2012]
43. **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 [Accessed June 2012]
44. **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.
45. **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 [Accessed June 2012]
46. **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.
47. **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 [Accessed September 2012]
48. **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 [Accessed June 2012]
49. **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 [Accessed June 2012]
50. **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 [Accessed June 2012]
51. **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 July 2011]
52. **Eurofound**, 2009. *Ireland: Wage Formation*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/ie0808019q.htm> [Accessed July 2011]

53. **Eurofound**, 2011. *Wage Setting and Indexation in Europe*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/wagesetting.htm> [Accessed May 2012]
54. **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/public/english/bureau/inst/download/dp209_2011.pdf [Accessed June 2012]
55. **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 [Access June 2012]
56. **Fair Work Australia**, 2009. *Fair Work Act 2009*. Available from: <http://www.fwa.gov.au/index.cfm?pagename=legislationfwact> [Accessed July 2011]
57. **Fair Work Australia**, 2012. *Annual Wage Reviews*. Available from: <http://www.fwa.gov.au/index.cfm?pagename=min> [Accessed August 2012]
58. **Fair Work Australia**, 2012. *National Minimum Wage Orders*. Available from: <http://www.fwa.gov.au/index.cfm?pagename=minnatorders> [Accessed August 2012]
59. **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 [Accessed June 2012]
60. **Fraser Institute, et al**, 2008. *Economic Freedom of the World 2008 Annual Report*. Available from: <http://archipelagolibertad.org/upload/files/004%20Mercado%20vs.%20intervencionismo/4.13%20Indices%20de%20libertad%20economica/0011%20Economic%20Freedom%20Network%20-%20Economic%20Freedom%20of%20the%20World%202008.pdf> [Accessed June 2012]
61. **Fraser Institute, et al**, 2009. *Economic Freedom of the World 2009 Annual Report*. Available from: http://www.freetheworld.com/2009/reports/world/EFW2009_BOOK.pdf [Accessed June 2012]
62. **Fraser Institute, et al**, 2010. *Economic Freedom of the World 2010 Annual Report*. Available from: <http://www.fraserinstitute.org/uploadedFiles/fraser-ca/Content/research-news/research/publications/economic-freedom-of-the-world-2010.pdf> [Accessed June 2012]
63. **Fraser Institute, et al**, 2011. *Economic Freedom of the World 2011 Annual Report*. Available from: <http://www.fraserinstitute.org/uploadedFiles/fraser-ca/Content/research-news/research/publications/economic-freedom-of-the-world-2011.pdf> [Accessed June 2012]
64. **Fraser Institute, et al**, 2012. *Economic Freedom of the World 2012 Annual Report*. Available from: <http://www.freetheworld.com/2012/EFW2012-complete.pdf> [Accessed September 2012]
65. **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.

66. **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.
67. **Goretti, Manuela**, 2008. “Wage-Price Setting in the New EU Member States.” IMF Working Paper No. 08/243. International Monetary Fund, the United States.
68. **Government of Canada**, 2012. *Minimum Wage*. Available from: http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/employment_standards/federal/wages/minimum.shtml [Accessed August 2012]
69. **Government of Ontario**, 2000. *Employment Standards Act 2000*, Canada.. Available from: http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/english/elaws_statutes_00e41_e.htm [Accessed July 2011]
70. **Heritage Foundation**, 2009. *2009 Index of Economic Freedom*. Available from: <http://www.heritage.org/index/download> [Accessed June 2012]
71. **Heritage Foundation**, 2010. *2010 Index of Economic Freedom*. Available from: <http://www.heritage.org/index/download> [Accessed June 2012]
72. **Heritage Foundation**, 2011. *2011 Index of Economic Freedom*. Available from: <http://www.heritage.org/index/download> [Accessed June 2012]
73. **Heritage Foundation**, 2012. *2012 Index of Economic Freedom*. Available from: <http://www.heritage.org/index/download> [Accessed June 2012]
74. **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 June 2012]
75. **Human Resources and Skills Development Canada**, 2012. *Minimum Wage Database*. Available from: <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/intro.aspx?lang=eng> [Accessed August 2012]
76. **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 [Accessed June 2012]
77. **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 June 2012]
78. **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/t0002PM9.pdf> [Accessed June 2012]
79. **International Institute for Management Development**, 2009. *World Competitiveness Yearbook 2009*.
80. **International Institute for Management Development**, 2010. *World Competitiveness Yearbook 2010*.
81. **International Institute for Management Development**, 2011. *World Competitiveness Yearbook 2011*.
82. **International Institute for Management Development**, 2012. *World Competitiveness Yearbook 2012*.

83. **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 [Accessed June 2012]
84. **International Labour Organisation**, 2010. *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 [Accessed June 2012]
85. **International Labour Organisation**, 2012. *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 [Accessed June 2012]
86. **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 June 2012]
87. **Jonathan Wadsworth**, 2010. “Did the National Minimum Wage Affect UK Prices?” *Fiscal Studies*. Vol. 31, No. 1 (March), pp. 81-120.
88. **Jones, M. K., R. J. Jones, P. D. Murphy, and P. J. Sloane**, 2004. *An 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 June 2012]
89. **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 June 2012]
90. **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 [Accessed June 2012]
91. **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 June 2012]
92. **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 [Accessed June 2012]
93. **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 [Accessed June 2012]
94. **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.

95. **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 August 2011]
96. **Labour Court**, 2011. *Guide to the Labour Court*. Ireland. Available from: <http://www.labourcourt.ie/labour/labour.nsf/lookuppagelink/HomeServiceGuide> [Accessed July 2011]
97. **Le ministre du Travail, de la solidarité et de la Fonction publique**, 2012. *LE SMIC*. France. Available from: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html> [Accessed August 2012]
98. **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.
99. **Legifrance, Le service public de la diffusion du droit**, 2011. *Code du travail. France*. Available from: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050> [Accessed August 2011]
100. **Legislative.gov.uk**, 1998. *National Minimum Wage Act 1998*. The United Kingdom. Available from: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/contents> [Accessed August 2011]
101. **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.
102. **Lewis, Philip E. T.**, 2006. *Minimum Wages and Employment 2006*. A report prepared for the Australian Fair Pay Commission, Australia.
103. **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.
104. **Low Pay Commission**, 1998. *The National Minimum Wage. First Report of the Low Pay Commission*. The United Kingdom. Available from: <http://www.dti.gov.uk/files/file37987.pdf> [Accessed June 2012]
105. **Low Pay Commission**, 2000. *The National Minimum Wage. Second Report of the Low Pay Commission*. The United Kingdom. Available from: <http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/complete.pdf> [Accessed June 2012]
106. **Low Pay Commission**, 2001a. *The National Minimum Wage. Third Report of the Low Pay Commission. Volume One*. The United Kingdom. Available from: <http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/report3.pdf> [Accessed June 2012]
107. **Low Pay Commission**, 2001b. *The National Minimum Wage. Making a Difference: The Next Steps. Third Report of the Low Pay Commission. Volume Two*. The United Kingdom. Available from: <http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/rep01.shtml> [Accessed June 2012]
108. **Low Pay Commission**, 2003. *The National Minimum Wage. Fourth Report of the Low Pay Commission. Building on Success*. The United Kingdom. Available from: <http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/lowpay-nmw.pdf> [Accessed June 2012]
109. **Low Pay Commission**, 2004. *Protecting Young Workers. The National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2004*. The United Kingdom. Available from: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/the_national_minimum_wage.pdf [Accessed June 2012]

110. **Low Pay Commission**, 2005. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2005*. The United Kingdom. Available from: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/DTi-Min_Wage.pdf [Accessed June 2012]
111. **Low Pay Commission**, 2006. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2006*. The United Kingdom. Available from: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/2006_Min_Wage.pdf [Accessed June 2012]
112. **Low Pay Commission**, 2007. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2007*. The United Kingdom. Available from: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/6828-DTi-Low_Pay_Complete.pdf [Accessed June 2012]
113. **Low Pay Commission**, 2008. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2008*. The United Kingdom. Available from: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/2008_min_wage.pdf [Accessed June 2012]
114. **Low Pay Commission**, 2009. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2009*. The United Kingdom. Available from: <http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/7997-BERR-Low%20Pay%20Commission-WEB.pdf> [Accessed June 2012]
115. **Low Pay Commission**, 2010. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2010*. The United Kingdom. Available from: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/LPC_Report_2010.PDF [Accessed June 2012]
116. **Low Pay Commission**, 2011. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2011*. The United Kingdom. Available from: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/Revised_Report_PDF_with_April_date.PDF [Accessed June 2012]
117. **Low Pay Commission**, 2012. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2012*. The United Kingdom. Available from: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/2012_Report.pdf [Accessed June 2012]
118. **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.
119. **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.
120. **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.
121. **Minimum Wage Council**, 2011. *Minimum Wage Council*. South Korea. Available from: http://www.minimumwage.go.kr/eng/sub_02.jsp [Accessed August 2011]
122. **Ministry of Business, Innovation and Employment**, 2011. *Pay and Minimum Wage*. New Zealand. Available from: <http://dol.govt.nz/infozone/myfirstjob/employees/pay-and-tax/pay.asp> [Accessed August 2011]
123. **Ministry of Employment and Labor**, 2012. *Minimum Wage Act*. South Korea. Available from: http://www.moel.go.kr/english/topic/laborlaw_view.jsp?idx=256 [Accessed August 2012]
124. **Ministry of Labour, Citizens' Services and Open Government**, 2012. *Employment Standards Branch*. Government of British Columbia, Canada. Available from: <http://www.labour.gov.bc.ca/esb/> [Accessed August 2012]

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 August 2011]
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 June 2012]
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 [Accessed June 2012]
128. **National Employment Rights Authority**, 2011. *National Minimum Wage*. Ireland. Available from: <http://www.employmentrights.ie/en/informationforemployers/nationalminimumwage> [Accessed August 2011]
129. **National Employment Rights Authority**, 2010. *Detailed Guide to the National Minimum Wage*. Ireland. Available from: http://www.employmentrights.ie/en/media/minimum_wage.pdf [Accessed August 2011]
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 [Accessed June 2012]
131. **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.
132. **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 [Accessed June 2012]
133. **Neumark, David, and William Wascher**, 2008. *Minimum Wages*. England: The MIT Press.
134. **New Zealand Legislation: Acts**, 2008. *Minimum Wage Act, 1983*. New Zealand. Available from: <http://www.legislation.govt.nz/act/public/1983/0115/latest/DLM74093.html> [Accessed August 2011]
135. **Nguyen, Cuong**, 2011. "Do Minimum Wage Increases Cause Inflation? Evidence from Vietnam." *ASEAN Economic Bulletin*. Vol. 28, No. 3 (December), pp. 337-359.
136. **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 September 2011]
137. **Office of Public Sector Information**, 1998. *National Minimum Wage Act 1998*. The United Kingdom. Available from: http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1998/plain/ukpga_19980039_en [Accessed September 2011]
138. **Ontario Ministry of Labour**, 2010. *Minimum Wage*. Ontario, Canada. Available from: <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/guide/minwage.php> [Accessed September 2011]

139. **Perry, George L.**, 1978. "Slowing the Wage-Price Spiral: The Macroeconomic View." *Brookings Papers on Economic Activity*. Vol. 1978, No. 2, pp. 259-299.
140. **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 June 2012]
141. **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/cms/upload/seminar_app/sem_paper_0_28_razzak_abstract070403.pdf [Accessed June 2012]
142. **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.
143. **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 [Accessed June 2012]
144. **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.
145. **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]
146. **Service-Public.fr**, 2012. *Salaires minimum de croissance (SMIC)*. France. Available from: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2300.xhtml> [Accessed August 2012]
147. **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 June 2012]
148. **Stewart, Mark B.**, 2004. "The Employment Effects of the National Minimum Wage." *The Economic Journal*. Vol. 114, No. 494 (March): pp. C110-C116.
149. **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://www.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 June 2012]
150. **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.
151. **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.

152. **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 [Accessed June 2012]
153. **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. [Accessed June 2012]
154. **Thomson Reuters**, Ongoing. Datastream.
155. **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.
156. **United States Department of Labor**, 2010. *Handy Reference Guide to the Fair Labor Standards Act*. The United States. Available from: <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/hrg.htm> [Accessed September 2011]
157. **United States Department of Labor**, 2010. *History of Changes to Minimum Wage Law*. The United States. Available from: <http://www.dol.gov/whd/minwage/coverage.htm> [Accessed September 2011]
158. **United States Department of Labor**, 2010. *Minimum Wage*. The United States. Available from: <http://www.dol.gov/dol/topic/wages/minimumwage.htm> [Accessed September 2011]
159. **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.
160. **Wicks-Lim, Jeannette**, May/June 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 June 2012]
161. **World Bank**, 2008. *Doing Business 2009*. Available from: <http://www.doingbusiness.org/~media/fpdkm/doing%20business/documents/annual-reports/english/db09-fullreport.pdf> [Accessed June 2012]
162. **World Bank**, 2009. *Doing Business 2010*. Available from: <http://www.doingbusiness.org/~media/FPDKM/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB10-FullReport.pdf> [Accessed June 2012]
163. **World Bank**, 2010. *Doing Business 2011*. Available from: <http://www.doingbusiness.org/~media/fpdkm/doing%20business/documents/annual-reports/english/db11-fullreport.pdf> [Accessed June 2012]
164. **World Bank**, 2011. *Doing Business 2012*. Available from: <http://www.doingbusiness.org/~media/FPDKM/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB12-FullReport.pdf> [Accessed June 2012]
165. **World Economic Forum**, 2008. *The Global Competitiveness Report 2008-09*. Available from: <https://members.weforum.org/pdf/GCR08/GCR08.pdf> [Accessed June 2012]
166. **World Economic Forum**, 2009. *The Global Competitiveness Report 2009-10*. Available from: <https://members.weforum.org/pdf/GCR09/GCR20092010fullreport.pdf> [Accessed June 2012]

167. **World Economic Forum**, 2010. *The Global Competitiveness Report 2010-11*. Available from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2010-11.pdf [Accessed June 2012]
168. **World Economic Forum**, 2011. *The Global Competitiveness Report 2011-12*. Available from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf [Accessed June 2012]
169. **World Economic Forum**, 2012. *The Global Competitiveness Report 2012-13*. Available from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf [Accessed September 2012]
170. 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 2011 年 9 月登入]
171. 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 2011 年 9 月登入]
172. 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 [於 2011 年 9 月登入]
173. 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 [於 2011 年 9 月登入]
174. 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 [於 2011 年 9 月登入]
175. 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 [於 2011 年 9 月登入]
176. 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 [於 2011 年 9 月登入]
177. 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 [於 2011 年 9 月登入]
178. 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 2011 年 9 月登入]
179. 中國勞動爭議網：《深圳市員工工資支付條例》，2009 年，網址：http://www.btphr.com/s_law/law12255.shtml [於 2011 年 9 月登入]
180. 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/xwzx/gnsz/gdxw/200803/26/t20080326_14959320.shtml [於 2011 年 9 月登入]
181. 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 2011 年 9 月登入]
182. 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 [於 2011 年 9 月登入]
183. 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://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_theme?page=422d4691 [於 2011 年 9 月登入]

184. 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 [於 2011 年 9 月登入]
185. 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/FLAW/FLAWDOC03.asp?keyword=&lc1=FL014930,+20090422,+24&sdate=&edate=&datatype=etype&recordNo=1> [於 2011 年 9 月登入]
186. 全國法規資料庫：《勞動基準法》，2010 年，網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030001> [於 2011 年 9 月登入]
187. 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 2011 年 7 月登入]
188. 香港特別行政區政府統計處：「二零一零年居住在私營安老院人士的概況」，載於《香港統計月刊》二零一一年三月期號，FC1-FC6 頁
189. 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
190. 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
191. 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
192. 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
193. 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
194. 香港特別行政區政府統計處：《香港統計月刊》，每月出版
195. 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
196. 香港特別行政區政府統計處：《消費物價指數月報》，每月出版
197. 香港特別行政區政府統計處：《就業及空缺按季統計報告》，每季出版
198. 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
199. 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
200. 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
201. 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
202. 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
203. 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>
204. 香港特別行政區差餉物業估價署：《香港物業報告每月補編》，每月更新
205. 香港特別行政區稅務局：《年報》，每年出版
206. 香港特別行政區臨時最低工資委員會：《臨時最低工資委員會報告》，2010 年
207. 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
208. 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 [於 2011 年 9 月登入]
209. 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 2011 年 9 月登入]

210. 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 [於 2011 年 9 月登入]
211. 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 [於 2011 年 9 月登入]

建議對經濟、可持續發展和財政的影響

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。首個法定最低工資水平實施才剛剛超過一年半，其可能引起的市場反應，以至對經濟的確實影響，或尚未完全浮現。然而，以首個法定最低工資水平自二零一一年五月一日實施以來的經驗來看，基層僱員的收入明顯改善。去年本港經濟暢旺，就業機會充裕，加上首個法定最低工資的水平，吸引到更多人投入勞工市場。可見法定最低工資在較佳的宏觀經濟環境下實施，大大紓緩了其可能引起的負面影響。

2. 建議的法定最低工資水平由每小時 28.0 元調整至每小時 30.0 元，增幅為 2.0 元或 7.1%。根據政府統計處二零一一年「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涵蓋約 327 200 名僱員（即在二零一一年五月至六月賺取時薪低於 30.0 元），佔香港所有僱員¹11.7%。這些僱員大部分為非技術工人和服務工作及銷售人員（88.2%）；女性（60.8%）；中年及較年長（45 歲及以上佔 59.3%）；學歷較低（中三及以下教育程度佔 70.4%）；及從事低薪行業（79.9%）。過去一年工資持續上升，實際涉及僱員人數及涵蓋率在法定最低工資水平上調時會比估計為少。在考慮截至二零一二年中的薪酬升幅趨勢後，估算涉及僱員人數約為 223 100 人，佔所有僱員的百分比約為 7.9%。如果工資在未來數月持續上升，涉及僱員人數及涵蓋率可能會進一步下降。

¹ 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。

3. 如按《最低工資條例》(第 608 章)的工資定義估算，最低工資委員會(委員會)估計法定最低工資的建議水平會為所有企業帶來約 13 億 5,000 萬元的額外薪酬開支。如計上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/或用膳時間薪酬)，以及連鎖反應的影響所產生的額外勞工成本，整體額外薪酬開支會增加至約 20 億元，增加幅度約為 0.3%，對大部分行業的影響相對溫和。由於企業一般會透過不同的措施以吸納或抵銷增加成本的影響，相信有關的成本增幅會是大部分行業大致可以承受的，惟對個別行業的影響或會較為明顯。

4. 如計上企業在符合《最低工資條例》、所支付的休息日及用膳時間薪酬以及連鎖反應的影響，低薪行業的薪酬開支增加幅度估計為 1.5%，以保安服務(增加 4.1%)、清潔服務(增加 3.7%)、快餐店(增加 2.8%)、超級市場及便利店(增加 2.7%)、地產保養管理服務(增加 2.2%)及安老院舍(增加 1.9%)的成本增加幅度較為顯著。

5. 首個法定最低工資水平實施後，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，較能夠透過提價將大部分成本負擔轉嫁予消費者。其他行業如中式酒樓菜館及安老院舍，則由於盈利偏低且提價空間較小，可能會受到較大的衝擊。

6. 視乎受影響行業可透過提高價格以抵銷額外成本的程度，法定最低工資的調整無可避免會帶來一定的精簡人手壓力。假設企業透過精簡人手以抵銷部分額外薪酬開支，在考慮到不同經濟情景的勞工市場動態因素(包括：基層職位增加的速度、低薪職位流失、基層勞動人口增長，以及法定最低工資水平上升對勞動人口的刺激作用)後，委員會估計在「基本方案」下(即假設二零一三年上半年按年實質經濟增長為 1.0%)，整體失業率上升約 0.3 個百分點。預計建議上調的法定最低工資水平對失業率的

最終影響，將主要取決於二零一三年的宏觀經濟情況，及整體新增職位的速度會抵銷抑或增加法定最低工資水平的調升對精簡架構的壓力。

7. 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。假如額外的工資增幅全數轉嫁至產品和服務的價格上，估計綜合消費物價指數會上升約 0.3 至 0.4 個百分點²。以甲類消費物價指數作為量度基層市民的通脹指標而言，估算升幅約 0.5 至 0.6 個百分點²。不過，由於出現僱主將額外工資增幅全數轉嫁的機會不大，對通脹的實際影響應該較上述的估算為溫和。長遠而言，由於企業可以透過資本投資及優化工作安排來增加勞動資源回報及改善產品質素，以全面應對法定最低工資所帶來的影響，或可達致促進業界生產力及效率等正面效果，這將有望抵銷對香港的整體成本競爭力的部分負面影響。

8. 總括來說，法定最低工資的影響十分視乎實施時的經濟情況。根據首個法定最低工資水平的實施經驗，較佳的經濟情況能大大紓緩其對就業及企業盈利所造成的壓力，而影響主要會反映在通脹方面。相反，現時的經濟前景已存在相當的下行風險，委員會認為就是次法定最低工資水平的調整，必須審慎地作出建議。但整體而言，預期建議的調整幅度所帶來的職位流失、企業盈利受壓及通脹增加等短期負面影響，仍屬大致可承受的。

² 根據委員會的資料，前者(即綜合消費物價指數上升 0.3 個百分點及甲類消費物價指數上升 0.5 個百分點)為委員會按僱員收取的總薪酬(即按《最低工資條例》定義所估算的工資，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休息日及/或用膳時間薪酬))估算，後者(即綜合消費物價指數上升 0.4 個百分點及甲類消費物價指數上升 0.6 個百分點)為按僱員總薪酬及薪酬階梯連鎖反應的影響估算。

對可持續發展的影響

9. 透過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持續發展。

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. 現時難以確切估算建議的法定最低工資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建議的法定最低工資水平對就業的影響，以及受影響人士³的概況。然而，參考首個法定最低工資水平實施超過一年以來綜援個案數字⁴的變化，並假設現時的經濟及勞工市場情況大致穩定，我們估計現建議的法定最低工資水平對綜援開支並不構成影

³ 現時的勞工市場情況大致穩定，預期建議的法定最低工資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，尤其是企業開創職位的速度。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，綜援開支可能會因而減少。

⁴ 截至二零一二年十月，在全港合共 271 123 宗綜援個案中，有 24 604 宗為失業個案，10 725 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 16%及 23% (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)。

響。

12. 當局的政策是，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。