

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)

《2017 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》

《2017 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》

引言

在二零一七年一月十日的會議上，行政會議建議，行政長官指令 –

- (a) 接納最低工資委員會（委員會）以每小時 34.5 元為法定最低工資修訂水平的建議，及將生效日期訂於二零一七年五月一日；以及
- (b) 根據《最低工資條例》(第 608 章)第 16(1)條，制定載於附件 A 的《2017 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》，以執行上述(a)項的決定。

A

- 2. 因應法定最低工資修訂水平的實施，勞工處處長根據《僱傭條例》(第 57 章)第 49A(6)條，制定載於附件 B 的《2017 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》。

B

理據

(A) 建議的《2017 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》

- 3. 法定最低工資設定工資下限，以保障基層僱員，防止工資過低，並同時確保不會嚴重損害本港勞工市場的靈活性、經濟發展和競爭力，以及不會對低薪職位造成重大流失。法定最低工資並非為設定生活工資。《最低工資條例》第 16(1)條訂明，行

政長官會同行政會議可藉於憲報刊登的公告修訂附表 3，以指明法定最低工資水平及其生效日期。法定的委員會由一位非官守人士擔任主席，成員包括三名來自勞工界的人士，三名來自商界的人士，三名學者及三名政府人員。根據《最低工資條例》，行政長官須要求委員會每兩年至少就法定最低工資水平的建議作出報告一次。《最低工資條例》附表 3 指明自二零一五年五月一日起，法定最低工資水平為每小時 32.5 元。

C

4. 委員會就法定最低工資水平進行全面檢討後，其主席已在二零一六年十月三十一日向行政長官會同行政會議提交委員會報告。該報告載於附件 C。委員會已達成一致共識，建議將法定最低工資水平由現行的每小時 32.5 元調整至每小時 34.5 元，增幅為 2 元或 6.2%。

5. 委員會為了能客觀持平地檢討法定最低工資水平，按以數據為依歸的原則，全面分析多方面的相關資料及數據，包括政府統計處(統計處)所進行的「收入及工時按年統計調查」(收入及工時調查)及「經濟活動按年統計調查」，以及「一系列指標」¹及其最新數據，以掌握法定最低工資實施以來的社會經濟情況及其影響。同時，委員會透過深入及廣泛的諮詢，收集相關組織及公眾人士的書面和口頭意見及作出分析。這都有助委員會更全面掌握法定最低工資對社會、經濟及不同行業(特別是低薪行業²和中小型企業(中小企))的影響，以及社會各界對檢討法定最低工資水平的意見。委員會亦考慮了其他與檢討法定最低工資水平相關但未能完全量化的相關因素和其他地方在檢討最低工資水平方面的經驗。委員會採用了經優化的影響評估框架，以估算不同法定最低工資測試水平對僱員、企業、失業率及通脹各方面可能帶來的影響，並就本地經濟前景作出情景假設，以顧及在建議法定最低工資水平至其實施期間的時間差距。

¹ 「一系列指標」涵蓋四個考慮範疇，包括整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力，以及社會共融。

² 首兩屆(即二零一一至一三年度及二零一三至一五年度)委員會界定「低薪行業」為僱用較多「低薪僱員」(即每小時工資屬於整體分布中最低十分位數的僱員)，或低薪僱員佔行業僱員總數比例較高的行業。根據以上準則及二零一五年收入及工時調查的結果，委員會認為可沿用首兩屆委員會識別的四個低薪行業(涵蓋 15 個細分行業)。這四個低薪行業為：(i)零售業(包括：超級市場及便利店和其他零售店)；(ii)飲食業(包括：中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店和港式茶餐廳)；(iii)物業管理、保安及清潔服務業(包括：地產保養管理服務、保安服務、清潔服務和會員制組織)；以及(iv)其他低薪行業(包括：安老院舍、洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務，以及食品處理及生產)。

6. 根據統計處收入及工時調查的數據，在二零一五年五月至六月，有 154 500 名僱員賺取每小時工資低於 34.5 元，佔全港僱員人數³的 5.2%。委員會參考了統計處較近期的工資數據，並假設本港經濟在二零一七年上半年按年實質溫和增長 2%，粗略估算二零一七年上半年實施法定最低工資建議水平前，賺取每小時工資低於 34.5 元的僱員人數約為 74 100 人，佔全港僱員人數 2.5%。如委員會報告所述，由於勞工市場在法定最低工資水平修訂前後會不斷調節，加上估算所涉及的假設也可能與實際情況有所差異，上述在實施法定最低工資建議水平前涉及僱員人數的粗略估算(即 74 100 人)只能作參考之用，而其概念上是有別於在實施法定最低工資建議水平後賺取法定最低工資水平的僱員人數。法定最低工資水平的調升對僱員收入的影響亦會因人而異。整體來說，委員會相信調升法定最低工資至建議水平會增加大部分涉及僱員的收入，而計及薪酬階梯連鎖反應(連鎖反應)的影響後，最終因法定最低工資水平上調而獲得加薪的僱員人數亦會較涉及僱員人數為多。

7. 企業方面，委員會計及在符合法定要求以外所支付的休息日薪酬及用膳時間薪酬(如僱員按照僱傭合約或協議而享有該等款項)及連鎖反應的影響，推算整體薪酬開支會額外增加約 6 億 6 千萬元，增幅約為 0.1%⁴。委員會相信法定最低工資建議水平的影響是大部分行業(包括中小企)可以承受的。對於持續錄得虧損，或者一向以低價格而非以生產力或產品質素來競爭的企業，它們可能會面對較大的經營壓力。

8. 失業率的影響方面，委員會估計法定最低工資的建議水平會推高整體失業率約 0.1 個百分點⁵。由於目前本港的失業率仍處於較低水平，除非經濟出現重大逆轉，否則法定最低工資的建議水平應不會引致勞工市場顯著惡化。通脹的影響方面，委員

³ 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。

⁴ 額外薪酬開支是以二零一七年上半年按年實質溫和增長 2%的情景推算。由於數據所限，有關推算並未能將所有因法定最低工資水平調升所導致的勞工成本(例如勞工保險費用)計算在內。額外薪酬開支是參考收入及工時調查及就額外薪酬開支覆檢的結果推算。由於本屆委員會是按經優化的影響評估框架來推算額外薪酬開支，故有關推算不能與首兩屆委員會的相應數字作直接比較。

⁵ 有關結果是按二零一七年上半年按年實質溫和增長 2%的情景和僱員收取的總薪酬(包括如適用的休息日薪酬及用膳時間薪酬)及連鎖反應的影響估算。

會假設企業將額外薪酬開支全數轉嫁至產品和服務的價格上，並計及工資與物價互相追逐的螺旋上升首輪效應⁶，估計綜合消費物價通脹率會上升約 0.2 個百分點；如以甲類消費物價通脹率量度其對基層市民的影響，相應的升幅約為 0.3 個百分點⁵。不過，由於所有企業將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者的機會不大，法定最低工資的建議水平對通脹的實際影響應該較上述的估算為小。

9. 政府已審慎考慮委員會的報告，並認為委員會已透過合理持平的討論，適當履行檢討法定最低工資水平的法定職能。委員會按以數據為依歸的原則，全面分析及評估各項社會、經濟及就業情況的數據，並進行了廣泛的諮詢，以全面考慮社會各界的意見。每小時 34.5 元的法定最低工資建議水平能達致防止工資過低的目標，而按委員會評估對企業及失業率預期溫和的影響，亦符合盡量減少低薪職位流失及維持本港經濟發展及競爭力的目標。觀乎委員會的分析，建議水平已在最大程度上平衡僱主的利益及僱主的承受能力。行政長官會同行政會議接納並採納委員會建議的每小時 34.5 元為法定最低工資修訂水平。

10. 一如以往的檢討，建議經修訂的法定最低工資水平應於二零一七年五月一日生效。由新水平於二零一七年一月二十日刊憲(見下文第 15 段)起計，這可以預留充分時間完成立法程序(很有可能需要至少達 49 天的時間)，並讓僱主和社會各界為法定最低工資水平的上調作準備。在實施前，勞工處會展開全港性的宣傳活動，以加深市民大眾對新法定最低工資水平的認識。

11. 《2017 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》修訂《最低工資條例》附表 3，加入法定最低工資修訂水平及其生效日期。

(B) 建議的《2017 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》

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

⁶ 工資與物價互相追逐的螺旋上升首輪效應，是指其他與工資及通脹直接或間接掛鈎的項目(例如公用事業)隨之加價，所造成的一連串價格升幅。

本。

13. 按照現時每小時 32.5 元的法定最低工資水平，現行每月金額上限訂為 13,300 元。如當每小時 34.5 元的法定最低工資修訂水平於二零一七年五月一日實施，每月金額上限將按法定最低工資水平調升的百分比（即 6.2%），按比例增加並在四捨五入後調高至 14,100 元。為配合法定最低工資修訂水平的實施，經修訂的金額上限將會與新的法定最低工資水平同日生效，即二零一七年五月一日。

14. 《2017 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》修訂《僱傭條例》附表 9 以修改記錄工作時數的金額上限及指明經修訂的金額上限將會與新的法定最低工資水平同日生效。

立法程序時間表

15. 立法程序時間表如下一

刊登憲報

二零一七年一月二十日

提交立法會

二零一七年二月八日

建議的影響

16. 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、家庭、性別及財政的影響載於附件 D。

D

公眾諮詢

17. 委員會根據其法定職能進行了深入及廣泛的諮詢，包括與低薪行業相關組織的聚焦性諮詢會面，為期六個星期的公眾諮詢及一連串的諮詢會面，收集書面和口頭意見，以了解相關組織及公眾人士對檢討法定最低工資水平的觀點。委員會在聚焦性諮詢會面中與 96 個低薪行業的相關組織會面，並透過公眾諮詢收到 133 份書面意見。另有共 98 個相關組織出席了委員會進行的諮詢會面。修訂記錄工作時數的金額上限是因應採納每小時 34.5 元為法定最低工資的修訂水平而提出，故毋須分開舉行公眾諮詢。

宣傳安排

18. 政府會在二零一七年一月十八日把委員會的報告（附件C）上載至委員會及勞工處的網頁。政府亦會發出新聞稿，及安排勞工處發言人處理新聞界的查詢。

查詢

19. 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）吳淑芳女士（電話：2852 3842）聯絡。

勞工及福利局
勞工處
二零一七年一月

《2017 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》

第 1 條

1

《2017 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 2017 年 5 月 1 日起實施。

2. 修訂《最低工資條例》

《最低工資條例》(第 608 章)現予修訂，修訂方式列於第 3 條。

3. 修訂附表 3(訂明每小時最低工資額)

在附表 3 的末處 ——

加入

“\$34.5 2017 年 5 月 1 日”。

行政會議秘書

行政會議廳

2017 年 月 日

《2017 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》

註釋

第 1 段

2

註釋

《最低工資條例》(第 608 章)附表 3 指明僱員的每小時最低工資額及其生效日期。

2. 本公告修訂上述附表，將每小時最低工資額由\$32.5 調高至\$34.5，自 2017 年 5 月 1 日起生效。

《2017 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》

第 1 條

1

《2017 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《2017 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
“\$13,300”
代以
“\$14,100”。

勞工處處長

2017 年 月 日

《2017 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》

註釋
第 1 段

2

註釋

《僱傭條例》(第 57 章)規定，如 ——

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

則僱主須記錄該僱員於該工資期的總工作時數。

2. 因應《2017 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》將每小時最低工資額由\$32.5 調高至\$34.5，本公告修訂《僱傭條例》附表 9，以將有關金額上限，由每月\$13,300 調高至每月\$14,100。

最低工資委員會 2016 年報告



目錄

	<u>頁數</u>
目錄	1
統計圖一覽	3
統計表一覽	5
主席序言	6
成員名單	8
摘要	11
1 簡介	17
1.I 背景及法定職能	17
1.II 成員組織及名單	17
2 最低工資委員會的工作	19
2.I 履行職責的基本原則	19
2.II 最低工資委員會工作詳情	21
3 法定最低工資實施以來的社會經濟情況	29
3.I 宏觀經濟環境	29
3.II 本地勞工市場	32
3.III 物價	36
4 法定最低工資的影響	39
4.I 賺取法定最低工資水平的僱員的社會經濟特徵	39
4.II 對僱員的影響	42
4.III 對企業的影響	46
4.IV 對本地勞工市場、物價及宏觀經濟的影響	54
4.V 觀察	66
5 達致法定最低工資建議水平的考慮因素	68
5.I 「一系列指標」	68
5.II 相關組織及公眾人士的意見	74
5.III 其他相關考慮因素	86
5.IV 影響評估	88
6 法定最低工資的建議水平	103
6.I 法定最低工資的建議水平	103
6.II 對僱員的影響	104
6.III 對企業的影響	106

	頁數
6.IV 對整體失業率及通脹的影響	114
6.V 觀察	115
7 建議	118
附錄	
I 最低工資委員會考慮的「一系列指標」及其資料來源	120
II 出席最低工資委員會諮詢會面的相關組織名單	123
III 其他地方檢討最低工資水平的經驗	131
IV 影響評估的方法	135
V 統計附件	142
縮寫	156
詞彙	157
參考資料	169

統計圖一覽

	<u>頁數</u>
2.1 最低工資委員會檢討法定最低工資水平的過程	21
2.2 最低工資委員會考慮的「一系列指標」概要	24
3.1 香港經濟在 2015 年僅錄得溫和增長	30
3.2 香港對外貿易及內部需求在 2016 年上半年仍欠缺動力	31
3.3 零售業和住宿及膳食服務業對業務前景的看法尤其黯淡	32
(a) 零售業	
(b) 住宿及膳食服務業	
3.4 自法定最低工資實施以來，失業率和就業不足率皆維持在低水平，惟踏入 2016 年後略為上升	33
(a) 失業率	
(b) 就業不足率	
3.5 法定最低工資實施後，勞工需求保持殷切，但近期明顯放緩	34
3.6 自法定最低工資實施以來，較低收入全職僱員的每月就業收入中位數有實質改善	35
3.7 零售業表現仍然疲弱，而食肆收入亦繼續錄得實質跌幅	36
(a) 零售業總銷貨額	
(b) 飲食業總收益	
3.8 通脹自 2011 年急升後逐步回落	37
(a) 綜合消費物價指數	
(b) 甲類消費物價指數	
4.1 實施法定最低工資為收入較低僱員的工資帶來實質改善	44
4.2 2013 年 5 月至 6 月及 2015 年 5 月至 6 月低薪行業內僱員享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的情況	46
(a) 所有僱員	
(b) 全職僱員	
4.3 大部分低薪行業都是勞工密集型的行業	48
4.4 2014 年與 2010 年比較，僱員薪酬上升是推高不少勞工密集型低薪行業的總經營開支的主因	49
4.5 2014 年不少低薪行業的業務收益增長明顯放慢	50
4.6 相比 2013 年，2014 年零售業及飲食業的盈利情況明顯轉弱	51
4.7 2014 年與 2010 年比較，大部分低薪行業的中小企市場佔有率都有所下降	52

	<u>頁數</u>
4.8 2016 年 6 月與 2015 年 3 月比較，低薪行業的機構單位數目有所下跌	53
4.9 2010 年至 2016 年上半年商業登記及提交破產及強制清盤呈請書數目	54
(a) 新增與取消商業登記數目	
(b) 提交破產及強制清盤呈請書數目	
4.10 在 2011 年 6 月至 2016 年 6 月期間，不同行業勞工需求的按年增減百分率	57
4.11 2010 年至 2016 年第二季按失業原因劃分失業人數佔整體失業人數的百分比	58
4.12 2011 年第二季至 2016 年第二季較低技術組別的自僱比率	59
4.13 2013 年 5 月至 2016 年 4 月基本綜合消費物價指數的按年增減百分率	63
4.14 香港在法定最低工資實施後的全球經濟自由度及競爭力排名	64
4.15 香港與選定經濟體勞工生產力平均每年增減百分率	65
4.16 香港與選定經濟體名義單位勞工成本平均每年增減百分率	66
5.1 影響評估框架	90
5.2 在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下涉及僱員人數及百分比的估算	91
5.3 在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下每年額外薪酬開支金額的推算	93
5.4 在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下按行業分析的額外薪酬開支增加幅度的推算	94
5.5 在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下轉盈為虧的企業數目的推算	97
5.6 在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下轉盈為虧企業內的僱員人數的推算	98
5.7 影響評估框架內不同因素與勞工供求的互動關係	99
5.8 在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下通脹影響的估算	102
6.1 2015 年 5 月至 6 月賺取每小時工資低於 34.5 元的僱員的社會經濟特徵	105
6.2 在經濟情景 1 下，按行業劃分額外薪酬開支增加幅度的推算	109
6.3 物業管理、保安及清潔服務的盈利率分布推算	112

統計表一覽

	頁數
2.1 最低工資委員會的主要活動和工作	22
3.1 2011 年至 2016 年上半年營商成本、收入及產出／服務價格	38
4.1 2011 年 5 月至 6 月至 2015 年 5 月至 6 月期間賺取法定最低工資水平的僱員人數及百分比和「低薪僱員」的每小時工資	40
4.2 2013 年 5 月至 6 月及 2015 年 5 月至 6 月賺取法定最低工資水平的僱員的社會經濟特徵	41
4.3 2010 年 4 月至 6 月至 2015 年 5 月至 6 月每月工資分布的變化	43
4.4 2011 年 5 月至 6 月及 2015 年 5 月至 6 月每小時工資分布	45
4.5 2015 年第二季至 2016 年 6 月至 8 月不同組別人士的僱員人數	55
4.6 2011 年第二季至 2016 年 6 月至 8 月選定行業及不同組別人士的失業率	56
4.7 按行業劃分 2011 年第二季至 2016 年 6 月至 8 月兼職僱員比率及就業不足僱員佔兼職僱員比率	60
4.8 按行業劃分的每周工作時數中位數：較低技術全職僱員	61
4.9 2015 年第二季與 2016 年第二季的勞動人口及勞動人口參與率	62
5.1 最低工資委員會就四個經濟情景作出的假設	90
5.2 按行業分析在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下整體盈利率變化的推算	95
5.3 按行業分析在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下整體盈利變化的推算	96
5.4 不同法定最低工資測試水平對基層失業人數影響的估算	100
5.5 不同法定最低工資測試水平對整體失業率影響的估算	101
6.1 按行業劃分額外薪酬開支的推算	107
6.2 在經濟情景 1 下，企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支後不同行業整體盈利變化的推算	110
6.3 在經濟情景 1 下，企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支後不同行業整體盈利率變化幅度的推算	111
6.4 估計轉盈為虧的企業數目及相關企業內聘用的僱員人數	113
6.5 不同經濟情景下基層失業人數及整體失業率的升幅估算	115

主席序言

- 1 這是最低工資委員會（委員會）自2011年成立以來，就法定最低工資水平的檢討向行政長官會同行政會議提交的第三份建議報告。法定最低工資實施以來，本港宏觀經濟大致穩定，勞工市場的運作整體暢順，委員會樂見較低薪僱員的收入持續獲得實質改善，而工資的提升亦吸引了更多人投入或重投勞工市場，有利香港經濟發展。
- 2 法定最低工資對勞工市場、社會及經濟等多方面均有深遠的影響。委員會秉持著以數據為依歸的原則，全面分析統計調查及研究所得的資料和數據，以檢視法定最低工資實施後和法定最低工資水平在2013年5月及2015年5月修訂後對僱員、企業，以至本地勞工市場、物價及整體經濟的影響。
- 3 委員會亦非常重視社會各界對檢討法定最低工資水平的意見。委員會與低薪行業的相關組織進行了聚焦性的諮詢會面，並進行廣泛的公眾諮詢，以及與相關組織會面以交流及聽取意見。委員會衷心感謝曾參與這些諮詢活動或提交意見的相關組織及公眾人士，就法定最低工資水平的檢討給予寶貴的意見，為委員會所作的研究及建議提供了堅實的基礎。
- 4 就委員會進行以數據為依歸的檢討，秘書處提供各項詳盡的數據和資料分析，以及全面的後勤和技術支援，委員會對秘書處的同事表示謝意。委員會亦感謝勞工及福利局、勞工處、財政司司長辦公室轄下的經濟分析及方便營商處，以及政府統計處在各方面提供的協助。
- 5 我想藉此機會，由衷感謝一直與我並肩合作的委員會全體成員。儘管來自不同界別，所有委員均以社會的整體利益為大前提，透過理性持平的討論，就法定最低工資的建議水平凝聚共識。在整個檢討的過程中，各委員均全面而客觀地審視各項數據和資料，並以開放的態度考慮不同的意見。憑藉眾委員的豐富經驗、專業知識和務實精神，委員會得以順利完成法定最低工資水平的檢討工作。

- 6 本報告建議的法定最低工資水平，是委員會全體成員在一致同意與支持下所達成的共識。委員會相信建議的法定最低工資水平，已在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，並同時顧及了維持香港的經濟發展及競爭力的需要。我謹此向行政長官會同行政會議提交《最低工資委員會 2016 年報告》，並希望委員會一致達成的建議方案獲得接納和支持。



翟紹唐

2016 年 10 月

成員名單（截至 2016 年 10 月）

主席



翟紹唐先生，銀紫荊星章，資深大律師，太平紳士

非官方成員^(*)



關百豪先生，太平紳士



劉千石先生，太平紳士



劉嘉時女士，銅紫荊星章



梁兆輝教授

(*) 按姓氏英文字母次序排列



A handwritten signature in black ink, reading '李鳳英'.

李鳳英女士，銀紫荊星章，太平紳士



A handwritten signature in black ink, reading '林一星'.

林一星教授



A handwritten signature in blue ink, reading '孫永泉'.

孫永泉教授，太平紳士



A handwritten signature in black ink, reading '黃傑龍'.

黃傑龍先生，太平紳士



A handwritten signature in black ink, reading '黃國'.

黃國先生，太平紳士

官方成員



譚贛蘭女士，金紫荊星章，太平紳士
勞工及福利局常任秘書長



容偉雄先生，太平紳士
商務及經濟發展局常任秘書長（工商及旅遊）



陳李藹倫女士，太平紳士
政府經濟顧問

秘書



吳淑芳女士
首席勞工事務主任（法定最低工資）

摘要

- I 假定法定最低工資的建議水平會在 2017 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 32.5 元調升至每小時 34.5 元，增幅為 2.0 元（或 6.2%）。

第 1 章：簡介

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

第 2 章：最低工資委員會的工作

- III 委員會根據《最低工資條例》所規定的法定職能，按以數據為依歸的原則履行職責。法定最低工資對勞工市場、社會及經濟等多方面均有影響，而社會各界對法定最低工資水平的檢討亦有不同的意見及關注。為履行其法定職能及在上文第 II 段所述各項目標之間取得適當平衡，委員會在檢討法定最低工資水平時，除了參考反映法定最低工資在 2011 年 5 月實施後和法定最低工資水平在 2013 年 5 月及 2015 年 5 月修訂後的社會經濟及就業情況的「一系列指標」最新數據外，亦研究其他調查所得的資料，以及全面考慮社會各界對檢討法定最低工資水平的意見，以建議恰當的法定最低工資水平。
- IV 委員會一致同意採納以建立共識為基礎的運作模式，透過理性討論，以達致共識為目標。為確保委員會成員在討論時保持客觀中立和免受外界影響，委員一致同意將研究和討論過程保密。委員會十分明白社會各界甚為關注法定最低工資水平的檢討，因此致力讓公眾人士及相關組織了解委員會的工作情況。委員會定期更新其網頁，適時發放新聞公報，並與傳媒會面，以便向公眾匯報委員會的工作進展概況，及提供最新消息和資料。在進行公眾諮詢時，委員會亦上載相關資料及數據至委員會網頁供公眾查閱，以便社會各界就檢討法定最低工資水平提供意見。

第 3 章：法定最低工資實施以來的社會經濟情況

- V 實施法定最低工資對本港社會及經濟的影響，相當大程度上取決於宏觀經濟情況。舉例來說，宏觀經濟環境良好，將有助紓緩因實施法定最低工資或其水平上調而對就業情況及企業盈利所造成的壓力。反之，倘若經濟下滑，甚或面對巨大外來衝擊，以致企業盈利大幅受壓時，上調法定最低工資水平將令營商及就業環境雪上加霜。有關法定最低工資實施以來社會經濟情況的觀察，為委員會分析法定最低工資的影響提供背景資料。
- VI 過去數年宏觀經濟情況大致穩定，大大緩和了實施法定最低工資對就業情況可能造成的影響，較低薪工人的就業收入得以顯著改善。然而，近年環球經濟增長放緩，國際金融市況波動，加上訪港旅遊業和本地需求均告轉弱，本地經濟的下行風險仍然顯著。此外，通脹壓力持續緩和，部分企業或許未能靠提價來抵銷額外成本，或會令勞工市場面對較大壓力。

第 4 章：法定最低工資的影響

- VII 委員會按以數據為依歸的原則履行其法定職能，並全面分析多方面的相關資料及數據，以監察法定最低工資實施和其水平修訂後的社會經濟狀況變化。綜合多方面的觀察，委員會認為實施法定最低工資的正面影響較負面影響為多，而 2015 年經修訂的法定最低工資水平所帶來的影響亦相對溫和。
- VIII 委員會透過分析相關數據，檢視法定最低工資實施以來對僱員、企業，以至本地勞工市場、物價及整體經濟的影響。對僱員的影響方面，上調法定最低工資水平令較低薪僱員的工資獲得較顯著的改善，既能防止工資過低，亦有助收窄工資差距。在勞工市場持續偏緊的背景下，賺取法定最低工資水平的僱員數目明顯下降，顯示法定最低工資的實施不但沒有窒礙工資向上調節的空間，部分僱員的薪酬結構和福利更有改善的跡象。
- IX 企業方面，法定最低工資的實施令勞工成本上升，加上其他經營成本上漲，對企業的營運構成一定壓力。過去幾年宏觀經濟情況穩定，企業的業務增長大致能吸納法定最低工資帶來的額外勞工成本

壓力。不過，訪港旅遊業自 2014 年起放緩，對個別低薪行業（例如零售業）的影響尤甚，業務轉差在一定程度上影響了這些行業吸納和轉嫁成本的能力，令盈利情況有所轉弱；中小型企業（中小企）受資源所限，其迴旋空間更小。較近期的數據顯示，企業的營商意欲已轉趨審慎。經濟環境轉差，無疑令企業在承受法定最低工資帶來的額外成本壓力時更具挑戰。

- X 直至 2016 年年中，本地勞工市場大致穩定，失業率維持在低水平，惟勞工需求近乎全面回軟，個別行業的失業率上升。低薪行業內的兼職僱員比率續見上升，惟當中就業不足比率同時下跌，顯示兼職的受僱情況大多屬自願性質；自僱比率亦持續下跌。工作時數方面，法定最低工資的實施和上調對整體工作時數未見構成太大影響，惟個別行業的工時有所下跌，反映部分企業可能需以調整工時來控制成本。另一方面，法定最低工資的實施有助提升就業意欲，整體勞動人口持續增加，特別是女性和較年長人士。就物價而言，2015 年 5 月法定最低工資水平的調升對整體通脹未有構成明顯壓力。競爭力方面，香港在多個國際機構公布的整體經濟自由度及競爭力排名直至 2016 年仍位居前列，在吸引外資方面仍具優勢。然而，在法定最低工資實施後的數年間，香港在其他可量化的競爭力指標如勞工生產力及單位勞工成本的表現則較為遜色。委員會仍須密切留意法定最低工資會如何影響香港往後的競爭力以至長遠經濟發展。

第 5 章：達致法定最低工資建議水平的考慮因素

- XI 委員會按以數據為依歸的原則，進行檢討法定最低工資水平的工作。委員會在檢討法定最低工資水平時，主要循四個範疇進行分析及考慮，包括：「一系列指標」、相關組織及公眾人士的意見、其他相關考慮因素及影響評估。
- XII 「一系列指標」涵蓋整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力及社會共融這四個範疇的相關數據及指標，以反映法定最低工資實施和調升後的社會經濟及就業狀況；委員會參考這些指標，從而評估法定最低工資所帶來的影響。委員會並就本地經濟前景作出情景假設，以顧及在檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差

距，力求在檢討法定最低工資水平時可作更全面的考慮。自法定最低工資實施以來，由於宏觀經濟環境大致穩定，為法定最低工資對經濟、就業市場及企業等帶來的壓力提供了緩衝，低薪僱員亦因而得以受惠。委員會就今次法定最低工資水平作出檢討及建議期間，留意到香港經濟顯著放緩；私人消費開支在 2016 年上半年只錄得 0.9% 的輕微實質升幅，遠低於 2011 年至 2015 年五年期間 5.0% 的年均增長；而整體投資開支亦延續跌勢，反映內部需求明顯回軟。同時，外圍環境仍存在各種下行風險，環球經濟在短期內料仍會慢速增長。展望 2016 年餘下月份和 2017 年的經濟情況，委員會相信下一個法定最低工資水平實施時的經濟環境，將很大程度取決於本地消費市道及營商氣氛、主要先進經濟體與內地經濟表現及地緣政治事件的發展、美國利率正常化的步伐及主要央行的貨幣政策走向，以及英國公投支持脫離歐盟的後續發展。總括而言，香港經濟和就業前景將繼續受內需放緩和外圍眾多不穩定因素所困擾。委員會一致認為就下一個法定最低工資水平作出建議前，必須詳細分析、評估和考慮有關的數據及相關組織和公眾人士的意見。

- XIII 委員會進行了深入及廣泛的諮詢，包括與低薪行業的勞工組織、商會／學會及僱主進行聚焦性的諮詢會面，更深入了解實施法定最低工資和先後兩次調升法定最低工資水平對低薪行業的僱主及僱員的影響；以及就委員會檢討法定最低工資水平進行與相關組織的諮詢會面及公眾諮詢，收集意見。這些意見有助委員會更全面掌握法定最低工資對社會、經濟及不同行業（特別是低薪行業）的影響，亦為委員會擬訂檢討法定最低工資水平的影響評估框架提供了重要的參考資料。
- XIV 委員會亦考慮了其他未能完全量化的相關因素，這些因素包括：提升僱員生活質素、提升就業意欲、對較低技術及工作經驗不足人士的影響、對不同行業或職位之間薪酬差距的影響、保留市場調節的空間、對社會和諧的影響、因工資上升而引致的額外成本、對產品及服務質素的影響，以至法定最低工資還未完全浮現的其他影響。
- XV 修訂法定最低工資水平所帶來的影響，視乎該水平正式生效時的經濟情況以及各項經濟因素的互動，而且不會一次性直接浮現。因此，委員會設定不同法定最低工資測試水平及經濟情景假設，並參

考以實際工資分布數據為基礎進行的覆檢結果，優化影響評估框架，藉以分析按不同法定最低工資測試水平所引致的額外薪酬開支，以及對僱員、企業、失業率及通脹各方面可能帶來的影響。

第 6 章：法定最低工資的建議水平

- XVI 委員會在檢討法定最低工資水平的過程中，已就第 5 章所述的不同範疇作詳細分析、深入評估和全面考慮，並進行反覆論證，在符合法定職能的前提下達成共識，一致同意建議法定最低工資水平調升至每小時 34.5 元。
- XVII 就有關建議水平對僱員、企業以至失業率及通脹可能造成的影響的量化分析顯示，在 2015 年 5 月至 6 月，約有 154 500 名僱員賺取每小時工資低於 34.5 元，佔全港僱員人數的 5.2%。委員會根據有關調查數據，並參考較近期的工資數據，粗略估算在經濟情景 1（即假設 2017 年上半年的按年實質經濟增長為 2%）下，2017 年上半年實施法定最低工資建議水平前，賺取每小時工資低於 34.5 元的僱員人數約為 74 100 人，佔全港僱員人數 2.5%。委員會已盡量作出前瞻性的估算，以顧及在建議法定最低工資水平至其實施期間的時間差距。然而，由於勞工市場在法定最低工資水平修訂前後會不斷調節，加上估算所涉及的假設也可能與實際情況有所差異，因此有關估算只能作參考之用。綜合法定最低工資實施以來的經驗，由於薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應），因法定最低工資上調而獲得加薪的僱員人數一般都比只賺取法定最低工資水平的人數為多。
- XVIII 對企業而言，在經濟情景 1 下，計及企業在符合法定要求以外所支付的休息日薪酬及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應的影響，整體薪酬開支會額外增加約 6 億 6,000 萬元，增幅約為 0.1%。整體來說，調升法定最低工資水平對個別行業的影響或會較為顯著，但所有企業都以盈利抵銷半數或全數額外薪酬開支的機會不大。委員會相信法定最低工資建議水平的影響是大部分行業（包括當中的中小企）可以承受的。
- XIX 至於對失業率的影響評估方面，在經濟情景 1 下，法定最低工資的建議水平估計會令基層失業人數增加約 3 100 人，推高整體失業率

約 0.1 個百分點。假設本港經濟在 2017 年上半年以 1% 的較慢速度增長，特別是消費意欲轉弱以致內需增長偏軟，整體失業率估計會上升約 0.4 個百分點。由於目前失業率仍處於較低水平，除非經濟出現重大逆轉，否則法定最低工資的建議水平應不會引致勞工市場顯著惡化。

XX 此外，假設企業將額外薪酬開支全數轉嫁至產品和服務的價格上，並計及工資與物價互相追逐的螺旋上升首輪效應（即其他與工資及通脹直接或間接掛鈎的項目亦隨之加價），在經濟情景 1 下，估計綜合消費物價通脹率會上升約 0.2 個百分點；如以甲類消費物價通脹率量度其對基層市民的影響，相應的升幅約為 0.3 個百分點。不過，由於所有企業將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者的機會不大，法定最低工資的建議水平對通脹的實際影響應該較上述的估算為小。

XXI 必須指出，香港的經濟前景面對多項不明朗因素，法定最低工資的建議水平所帶來的影響亦難以完全準確預測。然而，委員會按以數據為依歸的原則建議法定最低工資水平時，已全面分析各項統計調查所得的資料及數據，在經優化的影響評估框架下，詳細檢視了在不同經濟情景下，各個法定最低工資測試水平可能會造成的影響，並且充分考慮社會各界對檢討法定最低工資水平的意見，力求涵蓋和平衡不同的考慮因素。委員會相信現時所建議的水平，已在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得了適當平衡，並已顧及到維持香港經濟發展及競爭力的需要。

第 7 章：建議

XXII 委員會根據其法定職能，須應行政長官的要求，就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議提交建議。經過詳細分析、深入評估和全面考慮，委員會達成了一致共識，建議法定最低工資水平上調至每小時 34.5 元。此法定最低工資建議水平是委員會全體委員按以數據為依歸的原則及在理性討論下達成的共識，相信建議水平會有利於香港的整體利益和發展。

1 簡介

1.I 背景及法定職能

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

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。《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。

1.3 首兩屆（即 2011-13 年度及 2013-15 年度）委員會按以數據為依歸的原則，進行檢討法定最低工資水平的工作，經廣泛諮詢及考慮社會各界的意見，並作出審慎客觀的研究及反覆論證後，達成一致共識，分別在 2012 年 10 月及 2014 年 10 月向行政長官會同行政會議提交報告，而所建議的法定最低工資水平均獲行政長官會同行政會議接納。經立法會通過有關的附屬法例後，法定最低工資水平在 2013 年 5 月 1 日調升至 30.0 元，以及在 2015 年 5 月 1 日再上調至 32.5 元。

1.II 成員組織及名單

1.4 本屆（2015-17 年度）委員會成員由行政長官委任，任期兩年，由 2015 年 3 月 1 日起生效。委員會的成員來自勞工界、商界、學術界的人士及政府人員，各有三位。主席及九位非官方成員是以個人身分獲委任。勞工處以及財政司司長辦公室轄下的經濟分析及方便營商處為委員會提供秘書處的支援服務。

1.5 本屆委員會的成員名單如下：

主席	翟紹唐先生，銀紫荊星章，資深大律師，太平紳士
非官方成員^(*)	陳章明教授，銀紫荊星章，太平紳士（至 2016 年 3 月 31 日）
	關百豪先生，太平紳士
	劉千石先生，太平紳士
	劉嘉時女士，銅紫荊星章
	梁兆輝教授
	李鳳英女士，銀紫荊星章，太平紳士
	林一星教授（由 2016 年 6 月 17 日起）
	孫永泉教授，太平紳士
	黃傑龍先生，太平紳士
	黃國先生，太平紳士
官方成員	勞工及福利局常任秘書長 譚贛蘭女士，金紫荊星章，太平紳士
	商務及經濟發展局常任秘書長（工商及旅遊） 容偉雄先生，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） 麥志東先生（至 2015 年 10 月 4 日） 黃惠雯女士（由 2015 年 10 月 5 日至 2016 年 1 月 3 日） 吳淑芳女士（由 2016 年 1 月 4 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的款額（法定最低工資水平）作出的建議。行政長官根據《最低工資條例》的規定，要求委員會於 2016 年 10 月 31 日或之前提交法定最低工資水平的建議報告。

2.2 《最低工資條例》亦訂明，委員會在執行其職能時，須要在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得適當平衡，並要顧及維持香港經濟發展及競爭力的需要。委員會在建議法定最低工資水平前，可以諮詢社會各界，當中包括代表僱主及僱員的組織；考慮在諮詢過程中收集的意見；及分析和考慮來自研究及／或調查的數據及資料。

2.3 法定最低工資對勞工市場、社會及經濟等多方面均有影響，而社會各界對法定最低工資水平的檢討亦有不同的意見及關注。為履行其法定職能，委員會在檢討法定最低工資水平時，除了參考反映法定最低工資在 2011 年 5 月實施後和法定最低工資水平在 2013 年 5 月及 2015 年 5 月修訂後的社會經濟及就業情況的「一系列指標」最新數據外，亦研究其他調查所得的資料，以及全面考慮社會各界對檢討法定最低工資水平的意見，以建議恰當的法定最低工資水平。

2.1.2 以數據為依歸的原則

2.4 為了能客觀持平地檢討法定最低工資水平，委員會按以數據為依歸的原則，全面分析多方面的相關資料及數據，其中包括：(1) 統計調查及專題研究，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）及「經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查），政府過去委託顧問所進行有關法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究，以及「一系列指標」所涵蓋的大量其他公布頻率較高及較新的相關數據（見第 2.11 段）；

(2) 公眾人士及相關組織在委員會的諮詢活動所提供的數據、意見及資料；(3) 有關其他地方檢討最低工資水平的經驗的資料搜集及研究；及(4) 相關的學術文獻。委員會在參考上述資料及數據後，亦就不同的每小時工資測試水平進行影響評估，以建議恰當的法定最低工資水平。

2.1.3 資訊的發布及保密原則

2.5 委員會十分明白社會各界甚為關注法定最低工資水平的檢討，因此致力讓公眾人士及相關組織了解委員會的工作情況。委員會定期更新委員會的網頁，適時發放新聞公報，並與傳媒會面，以便向公眾匯報委員會的工作進展概況，及提供最新消息和資料。在進行公眾諮詢時，委員會亦上載相關資料及數據至委員會網頁供公眾查閱，以便社會各界就檢討法定最低工資水平提供意見。

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

2.1.4 建立共識的原則

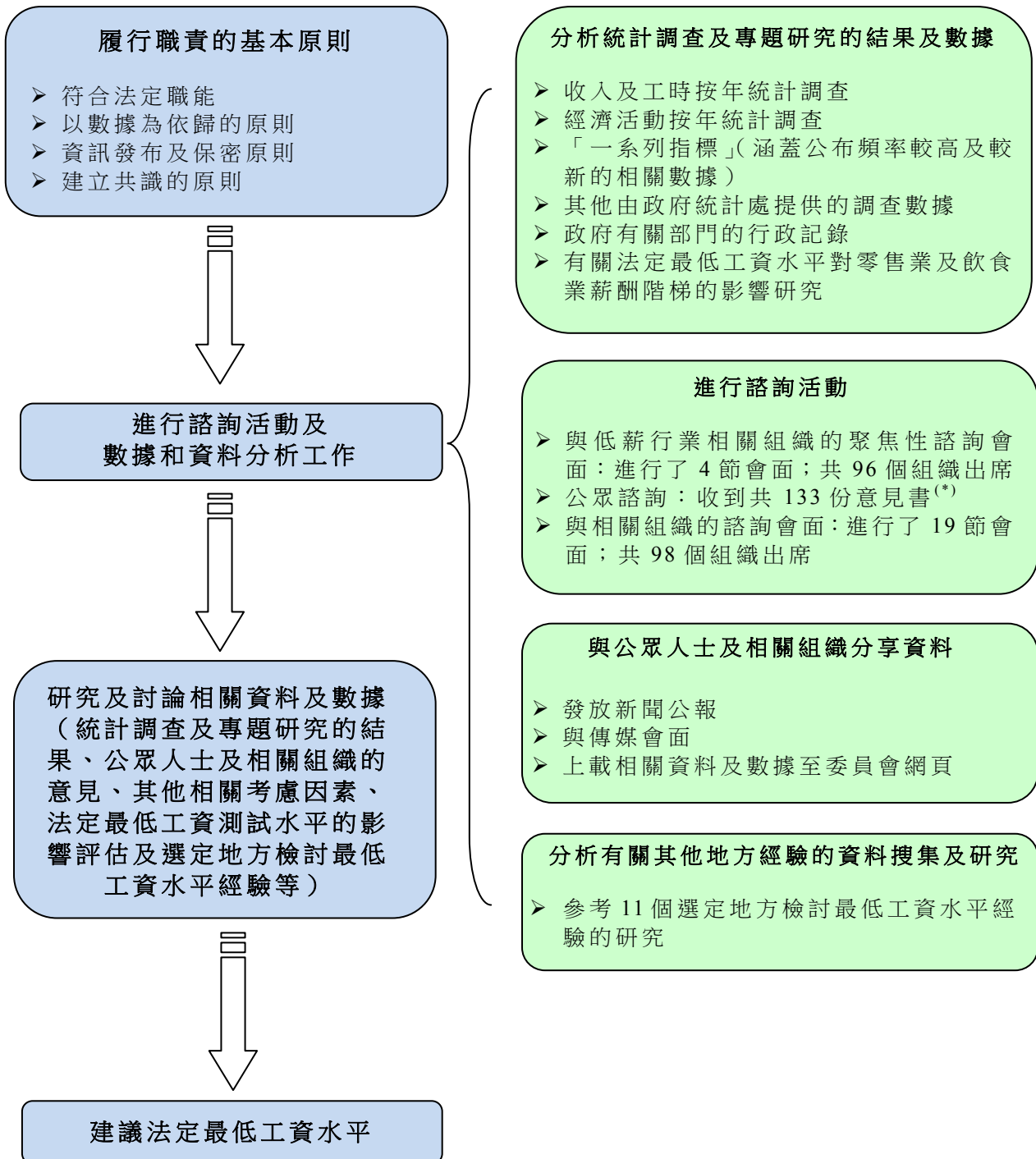
2.7 委員會參照首兩屆委員會檢討法定最低工資水平的經驗，一致同意採納以建立共識為基礎的運作模式，透過理性討論，以達致共識為目標。共識的建立包含對不同意見的了解和尊重，避免觀點局限於較狹窄的範圍，而其成果亦享有較高的認受性及更廣泛的支持。

2.II 最低工資委員會工作詳情

2.II.1 檢討法定最低工資水平的過程

2.8 委員會檢討法定最低工資水平的過程概述如下：

圖 2.1：最低工資委員會（委員會）檢討法定最低工資水平的過程



註：(*) 其中一份意見書夾附 273 封簽名信函。

2.9 總括而言，委員會首先檢討和分析自法定最低工資實施以來有關本地社會經濟及就業情況的各項相關數據，包括統計處公布頻率較高及較新的相關指標的最新狀況及趨勢，以開展整個檢討工作；接著委員會與公眾人士及相關組織分享這些資料及數據，進行深入及廣泛的諮詢，並適時向傳媒和公眾人士匯報委員會主要工作進展的最新消息。委員會的主要活動／工作概述於表 2.1。

表 2.1：最低工資委員會（委員會）的主要活動和工作

日期	活動	詳情
2015 年		
3 月 23 日	委員會會議	- 舉行委員會（2015-17 年度）首次會議。 - 透過委員會網頁，向公眾匯報委員會舉行會議，聽取 2014 年「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）及 2013 年「經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查）的主要調查結果，檢視本港最新的社會經濟狀況，以及釐定委員會的內務運作安排。
5 月 29 日	與傳媒會面	分享委員會的工作及展望。
	委員會會議	- 舉行第二次會議。 - 透過委員會網頁，向公眾匯報委員會舉行會議，檢視用作監察法定最低工資實施後本港的社會經濟及就業情況時可參考的「一系列指標」，以及討論 2015 年的工作計劃。
9 月 9 日至 10 日	與低薪行業的相關組織進行聚焦性的諮詢會面	見報告第 2.18 段至第 2.19 段。
9 月 11 日	委員會會議	- 舉行第三次會議。 - 透過委員會網頁，向公眾匯報委員會舉行會議，檢視本港最新的社會經濟及就業情況，並討論委員會在 2015 年 9 月 9 日至 10 日與低薪行業的相關組織進行聚焦性諮詢會面時所搜集得到的意見。
	上載資料至委員會網頁供公眾查閱	匯報出席委員會 2015 年 9 月與低薪行業進行聚焦性的諮詢會面的相關組織名單。
12 月 15 日	委員會會議	- 舉行第四次會議。 - 透過委員會網頁，向公眾匯報委員會舉行會議，檢視本港最新的社會經濟及就業情況、討論研究法定最低工資水平時可考慮採用的影響評估框架，以及參考其他地方檢討最低工資水平的經驗。
2016 年		
3 月 18 日	委員會會議	- 舉行第五次會議。 - 透過委員會網頁，向公眾匯報委員會舉行會議，聽取 2015 年收入及工時調查及 2014 年經濟活動調查的主要結果、檢視本港最新的社會經濟及就業情況，以及議定有關檢討法

日期	活動	詳情
		定最低工資水平的諮詢計劃。
4月11日	發放新聞公報	• 公布委員會於2016年4月11日起展開六個星期的公眾諮詢，並邀請社會各界就委員會檢討法定最低工資水平提供意見。
4月11日至 5月22日	上載資料及數據至委員會網頁供公眾查閱，並進行公眾諮詢，就檢討法定最低工資水平邀請社會各界提供意見	• 見報告第2.20段至第2.23段。
5月9日及18日	發放新聞公報	• 就檢討法定最低工資水平的公眾諮詢期將於2016年5月22日結束，籲請公眾人士及相關組織就法定最低工資水平的檢討提供意見。
5月23日	上載資料至委員會網頁供公眾查閱	• 匯報委員會就檢討法定最低工資水平已／計劃進行的諮詢工作。
6月14日	發放新聞公報	• 匯報行政長官已根據《最低工資條例》，要求委員會於2016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。
6月20日至22日	與相關組織進行諮詢會面	• 見報告第2.24段至第2.25段。
6月24日	上載資料至委員會網頁供公眾查閱	• 匯報出席委員會2016年6月諮詢會面的相關組織名單。
7月29日	委員會會議	• 舉行第六次會議。 • 透過委員會網頁，向公眾匯報委員會舉行會議，檢視本港最新的社會經濟及就業狀況及委員會透過公眾諮詢及與相關組織進行諮詢會面所收集的意見，並討論在不同法定最低工資測試水平下的初步影響評估結果。
9月9日	委員會會議	• 舉行第七次會議。 • 透過委員會網頁，向公眾匯報委員會舉行會議，檢視本港最新的社會經濟及就業狀況，並討論法定最低工資的建議水平。
9月30日	委員會會議	• 舉行第八次會議。 • 透過委員會網頁，向公眾匯報委員會舉行會議，檢視本港最新的社會經濟及就業狀況，並討論法定最低工資的建議水平。

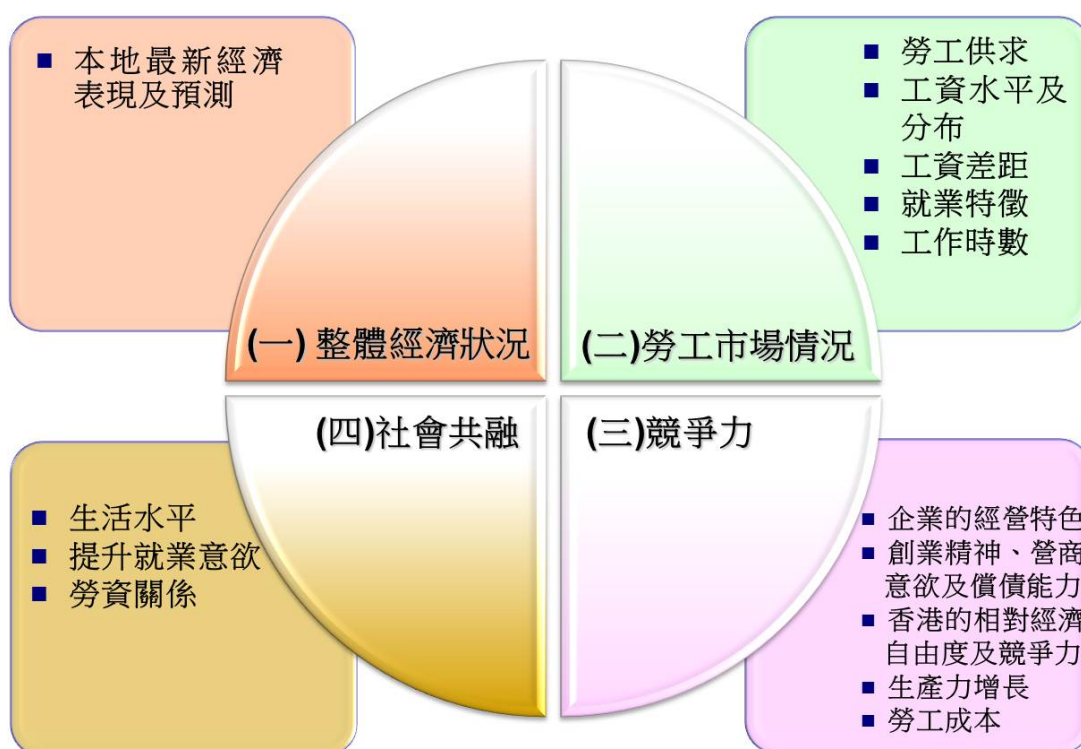
2.II.2 統計調查及專題研究

2.10 委員會本著以數據為依歸的原則檢討法定最低工資水平。在檢討的過程中，委員會進行了詳細及深入的數據研究及分析。

(a) 「一系列指標」

2.11 不同地方在釐定最低工資水平時，普遍會參考多項相關指標，以掌握有關社會經濟變化的詳細資料。參考首兩屆委員會的經驗，委員會認為定期掌握這些資料，並在以數據為依歸的原則下，仔細分析相關的量化指標，有助研究法定最低工資水平的工作。委員會以過往檢討法定最低工資水平時所參考的相關指標為基礎，審視增加不同數據的可行性和適切性。委員會認為可沿用載於圖 2.2 涵蓋四個考慮範疇的「一系列指標」。有關指標，包括整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力，以及社會共融。「一系列指標」不但涵蓋了委員會在法定職能規定所須考慮的關鍵因素，亦參考了其他地方在檢討最低工資水平時的經驗和考慮要素。有關指標（包括數據的資料來源）的一覽表載於附錄 I。

圖 2.2：最低工資委員會考慮的「一系列指標」概要



(b) 「收入及工時按年統計調查」及「經濟活動按年統計調查」

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

數據，有助委員會進行詳細分析，從而了解不同工資水平的僱員的社會經濟特徵。

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

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

(c) 政府統計處其他統計調查及政府有關部門的行政記錄

2.15 除收入及工時調查和經濟活動調查的數據外，委員會同時參考了大量其他公布頻率較高及較新的相關數據，以密切監察最新的社會經濟及就業情況和趨勢。這些數據與「一系列指標」有關，其中包括統計處其他統計調查的數據（例如每月的綜合住戶統計調查和按月零售物價統計調查、每季的勞工收入統計調查和僱傭及職位空缺按季統計調查等），以及其他政府部門的行政記錄（例如稅務局、破產管理署等提供的數據）。為讓公眾人士及相關組織就法定最低工資水平的檢討提供意見，委員會亦將這些數據及相關連結上載至委員會網頁（見第 2.21 段）。

(d) 法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究

2.16 臨時最低工資委員會在其報告⁽¹⁾中，建議在法定最低工資實施後，應就零售業及飲食業這兩個低薪行業的薪酬架構所出現的具體變化進行研究，以檢視薪酬階梯連鎖反應的實際幅度，以便日後檢討

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

法定最低工資水平時能就有關因素加以考慮。政府接納了有關建議，並在 2011 年委託研究顧問進行研究，透過追溯式統計調查，評估實施法定最低工資對零售業及飲食業薪酬階梯的影響。政府在 2013 年再次委託研究顧問進行專題研究，以檢視法定最低工資水平在 2013 年經修訂後對零售業及飲食業薪酬階梯的影響。委員會在進行檢討工作時，已參考有關專題研究的分析結果，並根據法定最低工資實施和及後兩次上調最低工資水平的經驗，覆檢及優化對薪酬階梯連鎖反應的估算。

2.II.3 諮詢活動

2.17 除了參考統計數據及其他調查所得的資料，委員會亦有全面考慮社會各界的意見。為搜集及了解公眾人士及相關組織對檢討法定最低工資水平的意見，委員會在 2015 年 9 月與低薪行業⁽²⁾的相關組織進行了聚焦性的諮詢會面，並於 2016 年 4 月至 5 月進行公眾諮詢，及在 6 月與相關組織進行廣泛的諮詢會面以交流及聽取意見。有關的意見摘要載於第 5 章第 5.II 節。

(a) 與低薪行業相關組織的聚焦性諮詢會面

2.18 委員會為了更深入了解實施法定最低工資和先後兩次調升法定最低工資水平對低薪行業的僱主及僱員的影響，在 2015 年 9 月 9 日至 10 日與業內的勞工組織、商會／學會及僱主進行一輪聚焦性的諮詢會面，其中包括曾獲上屆委員會邀請出席諮詢會面，或曾就法定最低工資水平及相關事宜發表意見或要求約見委員會的低薪行業組織。

2.19 委員會進行了 4 節聚焦性的諮詢會面，而獲邀請參與會面的 245 個低薪行業相關組織中，有 96⁽³⁾個組織出席了會面。出席聚焦性諮詢會面的相關組織名單載於附錄 II。

(2) 根據《最低工資委員會 2014 年報告》，「低薪行業」涵蓋：(a) 零售業；(b) 飲食業；(c) 物業管理、保安及清潔服務；及(d) 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）。

(3) 包括 41 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、18 個零售業的相關組織，以及 15 個其他低薪行業的相關組織。

(b) 公眾諮詢

2.20 隨著統計處於 2016 年 3 月 18 日發表 2015 年收入及工時調查的結果，委員會在 2016 年 4 月 11 日至 5 月 22 日期間進行為期六個星期的公眾諮詢，邀請社會各界，包括公眾人士及相關組織，就委員會檢討法定最低工資水平提供意見。

2.21 為配合公眾諮詢，委員會上載相關的參考資料及數據至委員會網頁供公眾人士及相關組織查閱及參考，包括：(1) 統計處發表的《2015 年收入及工時按年統計調查報告》的相關連結；以及(2) 相關資料及數據，涵蓋：「一系列指標」及各項指標的數據及相關連結、按行業劃分僱員是否享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的情況，以及補充統計資料、其他相關考慮因素和影響評估。補充統計資料包括：(1) 按行業劃分賺取法定最低工資水平及少於不同法定最低工資測試水平的僱員數目及百分比；(2) 按行業及不同法定最低工資測試水平劃分的涉及僱員估計工資增加幅度；(3) 按行業及不同法定最低工資測試水平劃分的所有企業及中小企估計薪酬開支增加幅度；及 (4) 按行業劃分的所有企業及中小企經營情況。

2.22 委員會透過不同渠道邀請公眾人士及相關組織提供意見，包括發放新聞公報，致函予相關組織及約 11 000 個業主立案法團、互助委員會及業主委員會，在多種媒體（包括報章及不同的公共交通工具）安排廣告，在委員會網頁（並連結至「香港政府一站通」、勞工處網頁、勞工處互動就業服務網頁、中小企業支援與諮詢中心電子通訊）上載宣傳訊息，及播放電台宣傳聲帶等。

2.23 在公眾諮詢期間，委員會共收到 133 份意見書，其中一份意見書夾附 273 封簽名信函。這些意見書來自個人及不同界別的團體，包括勞工組織、商會／僱主組織、中小企組織、低薪行業組織、其他行業／專業／僱主團體、關注勞工政策的團體、智庫／政策研究團體，以及業主立案法團、互助委員會及業主委員會等。

(c) 與相關組織的諮詢會面

2.24 在 2016 年 6 月，委員會與相關組織進行諮詢會面，包括主要勞工組織、主要商會／僱主組織、中小企組織、低薪行業組織（包括行

業內的勞工組織、商會、僱主、學會等)、其他行業／專業／僱主團體、關注勞工政策的團體，以及智庫／政策研究團體。這些相關組織或曾獲委員會邀請出席諮詢會面，或曾就法定最低工資水平及相關事宜發表意見或要求約見委員會，或屬於可能較受法定最低工資影響的低薪行業組織。委員會進行了 19 節諮詢會面，而獲邀請的 342 個相關組織中，有 98⁽⁴⁾個組織出席了會面。出席諮詢會面的相關組織名單載於附錄 II。

2.25 在諮詢會面中，相關組織就法定最低工資在 2011 年 5 月實施後和法定最低工資水平在 2013 年 5 月及 2015 年 5 月修訂後對社會、經濟、勞工市場、中小企及有關行業的具體影響，以及委員會在檢討法定最低工資水平時需要考慮的因素，提供了寶貴的意見。諮詢會面能讓相關組織表達意見，或就其在公眾諮詢期間提交的意見書作出補充，有助委員會進行全面及客觀的分析。

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

2.II.4 有關其他地方經驗的資料搜集及研究

2.27 香港實施法定最低工資的時間至今不長。委員會在檢討法定最低工資水平的過程中，亦就 11 個選定地方（即內地、台灣、南韓、英國、法國、愛爾蘭、德國、澳洲、新西蘭、美國及加拿大）檢討最低工資水平的經驗進行參考及研究。有關研究的資料載於附錄 III。

(4) 包括 4 個主要勞工組織、6 個主要商會／僱主組織、4 個中小企組織、30 個物業管理、保安及清潔服務業的相關組織、14 個零售業的相關組織、13 個飲食業的相關組織、10 個其他低薪行業的相關組織、7 個其他行業團體、3 個其他專業／僱主團體、3 個關注勞工政策的團體，以及 4 個智庫／政策研究團體。

3 法定最低工資實施以來的社會經濟情況

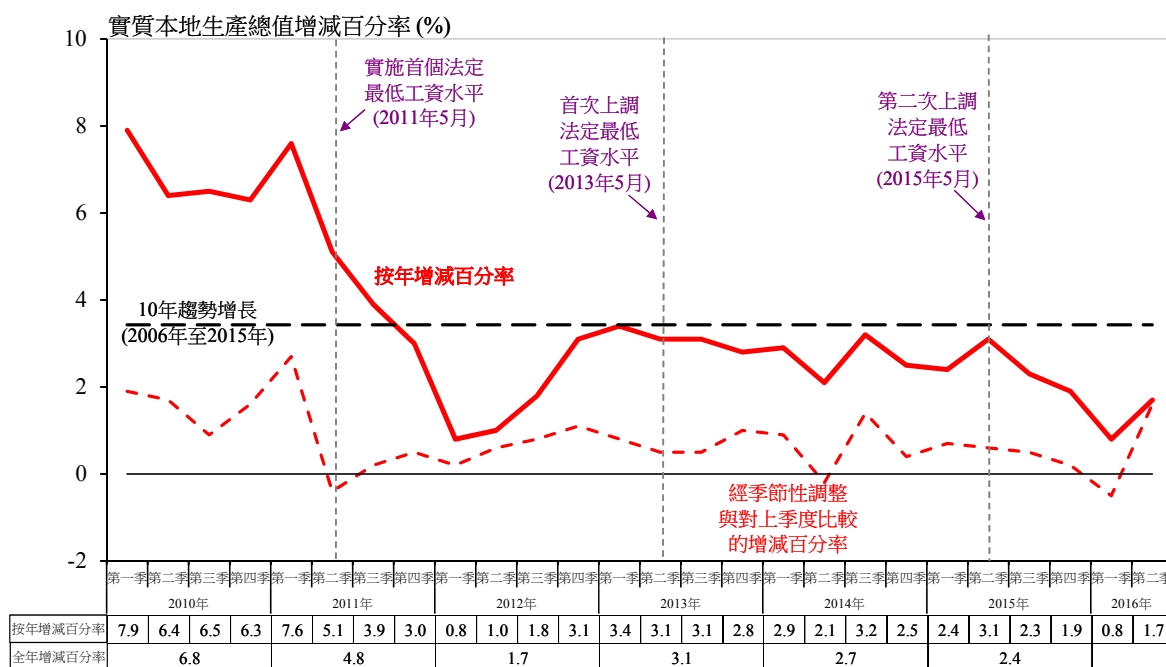
- 3.1 委員會理解到香港是一個細小而高度外向型的經濟體，商業周期的變化除了反映本地因素之外，亦與外來經濟因素息息相關。實施法定最低工資對本港社會及經濟的影響，相當大程度上取決於宏觀經濟情況。舉例來說，宏觀經濟環境良好，將有助紓緩因實施法定最低工資或其水平上調而對就業情況及企業盈利所造成的壓力。反之，倘若經濟走下坡，甚或面對巨大外來衝擊，以致企業盈利大幅受壓時，上調法定最低工資水平將令營商及就業環境雪上加霜。本章綜合委員會對法定最低工資實施以來社會經濟情況的觀察，為第4章就法定最低工資影響的分析提供背景資料。

3.1 宏觀經濟環境

3.1.1 法定最低工資實施以來宏觀經濟情況大致穩定

- 3.2 自法定最低工資在2011年實施以來，香港經濟持續增長，宏觀經濟環境大致穩定。然而，訪港旅客消費模式自2014年起有所轉變，對相關行業（特別是零售業）的表現帶來衝擊。及至2015年，環球經濟錄得自2009年以來最慢增長，金融市況波動加劇，嚴重拖累全球貿易，香港出口因而受挫。訪港旅遊業弱勢持續，亦為整體經濟添加下行壓力。本地經濟在2015年僅溫和增長2.4%，連續第四年低於趨勢增長。幸而勞工市場大致保持穩定，為本地消費帶來一些支持，從而為2015年5月第二次上調法定最低工資水平提供了緩衝（圖3.1）。

圖 3.1：香港經濟在 2015 年僅錄得溫和增長



註：政府統計處會在取得更多數據後再作修訂。

資料來源：國民收入統計，政府統計處。

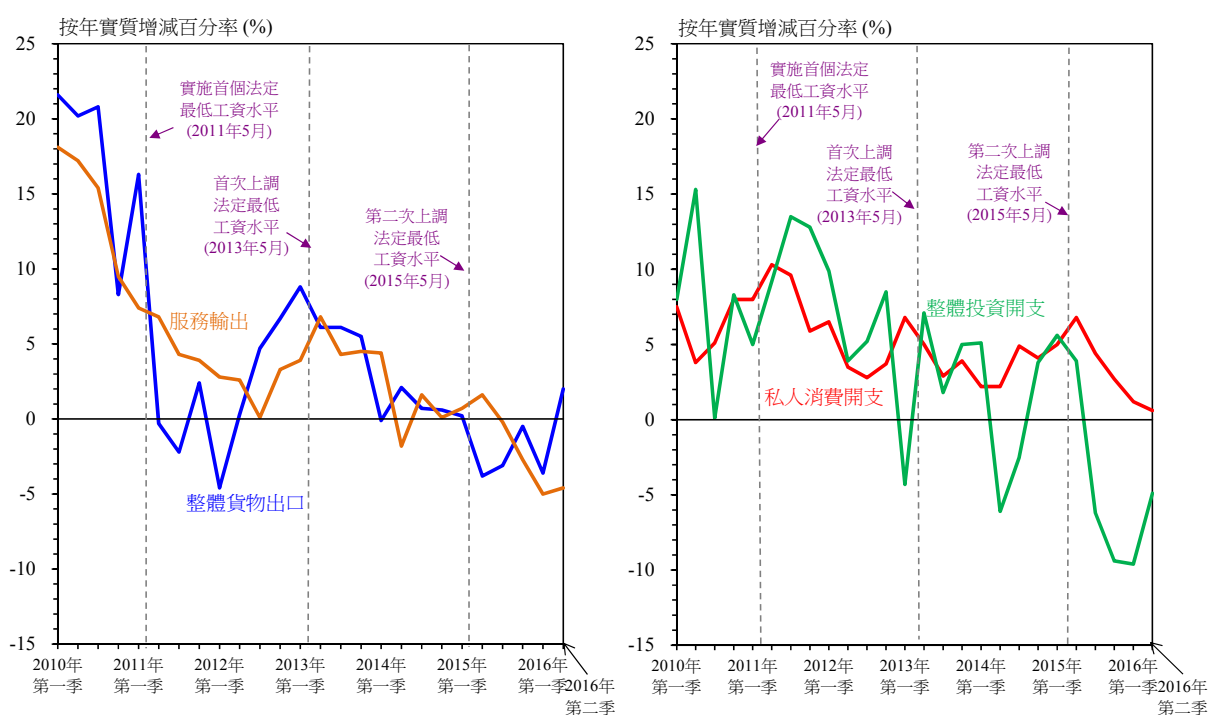
3.1.2 經濟下行風險仍然持續

3.3 2016 年上半年，香港經濟進一步顯著放緩。實質本地生產總值在第一季僅按年增長 0.8%，增速為四年以來最慢，第二季的表現略為改善，經濟按年實質增長 1.7%。但 2016 年上半年合計，香港經濟按年僅增長 1.2%。環球經濟增長乏力，各主要央行政策取向分歧，全球金融市況大幅波動，令外圍環境格外不明朗。2016 年上半年合計，貨物出口表現仍然偏軟；貨運及貿易往來乏力，訪港旅遊業不振，加上跨境金融及集資活動放緩，拖累服務輸出的表現，外貿環節續見按年跌幅。

3.4 另一方面，環球經濟前景欠佳，下行風險持續，亦影響本地經濟氣氛，內部需求在踏入 2016 年後增長乏力。金融市況波動不定，資產市場在年初出現整固，經濟前景不明朗，對本地消費需求構成負面影響，惟勞工市場仍大致穩定，能提供緩衝。私人消費開支在 2016 年上半年的增長顯著減慢，較一年前同期實質僅微升 0.9%，遠低於 2015 年全年 4.7% 的增幅。同時，投資開支在 2016 年上半年延續跌勢，按年下滑 7.2%，主要是受機器及設備購置劇減所影響。

由於多個先進經濟體的復蘇仍然脆弱不穩，主要央行政策背馳，英國公投支持脫離歐盟帶來變數，以及地緣政局緊張，香港經濟的內外環節都存在很多不穩定因素，短期內面對的下行風險不容忽視（圖3.2）。

圖 3.2：香港對外貿易及內部需求在 2016 年上半年仍欠缺動力

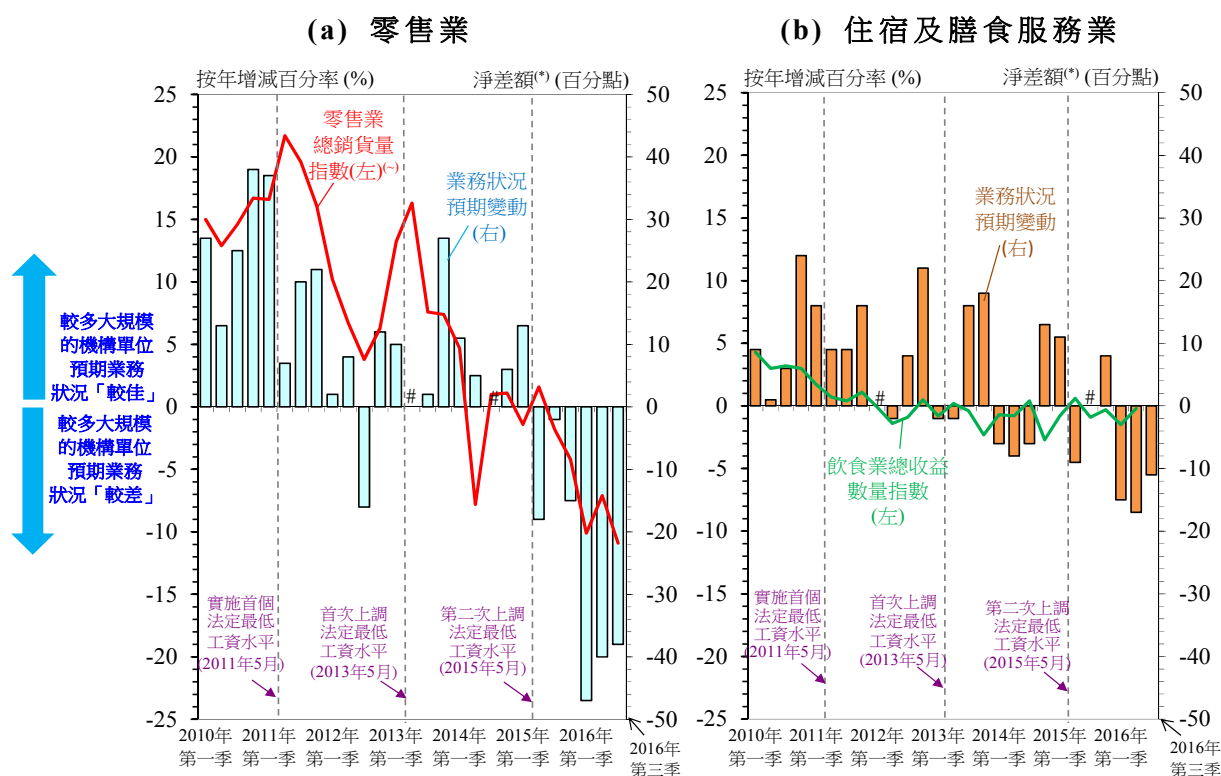


註：政府統計處會在取得更多數據後再作修訂。

資料來源：國民收入統計，政府統計處。

3.5 以大規模機構單位為對象的「業務展望按季統計調查」的結果亦顯示，大型企業對2016年第三季的業務展望普遍較為審慎，而與內需及訪港旅遊業有較密切關係的零售業和住宿及膳食服務業對業務前景的看法尤其悲觀（圖3.3）。

圖 3.3：零售業和住宿及膳食服務業對業務前景的看法尤其黯淡



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

(#) 相減的淨差額為零。

(~) 零售業總銷貨量指數截至 2016 年 8 月。

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

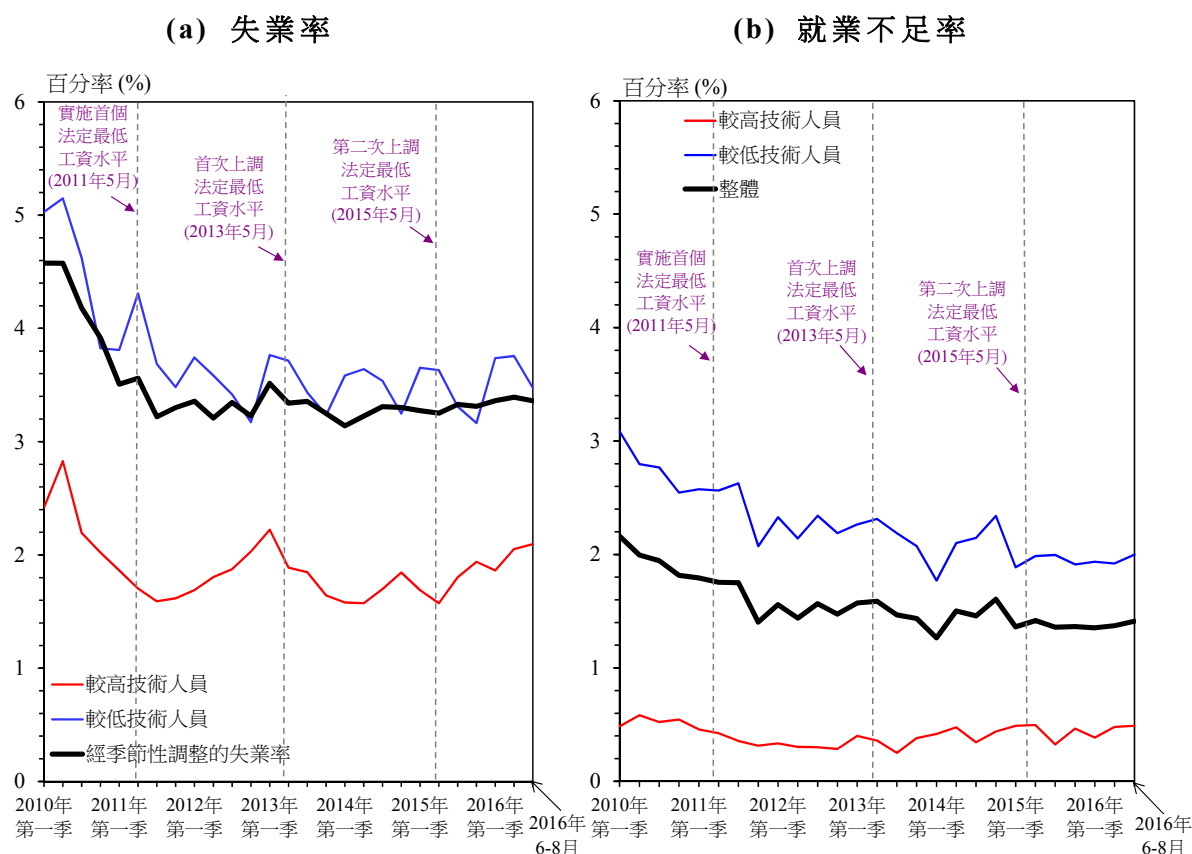
3.II 本地勞工市場

3.II.1 大致維持穩定，惟失業率有趨升跡象

3.6 儘管本地經濟自 2011 年起大多以低於趨勢的速度增長，但受惠於本地消費及訪港旅遊業在期內大部分時間持續暢旺，勞工需求保持殷切，大大紓緩了法定最低工資對勞工市場所構成的壓力。然而，訪港旅客消費自 2014 年開始顯著下滑，本地消費亦自 2015 年下半年起放緩，就業增長隨之減慢。在 2016 年 6 月至 8 月，總就業人數按年微升 0.7% 至 3 816 800 人，增幅低於 2011 年至 2015 年間的平均每年 1.7%。與此同時，法定最低工資有助提升就業意欲，勞動人口在過去五年亦顯著上升，升幅大致與就業人數相若。

3.7 失業情況方面，年度失業率自2011年以來維持於3.3%至3.4%的低水平，反映勞工市場在過去幾年維持在全民就業的狀態。隨著經濟放緩，經季節性調整的失業率在2016年第一季微升0.1個百分點至3.4%，截至6月至8月仍處於該水平（圖3.4）；同期間，就業不足率亦維持在1.4%的低水平。

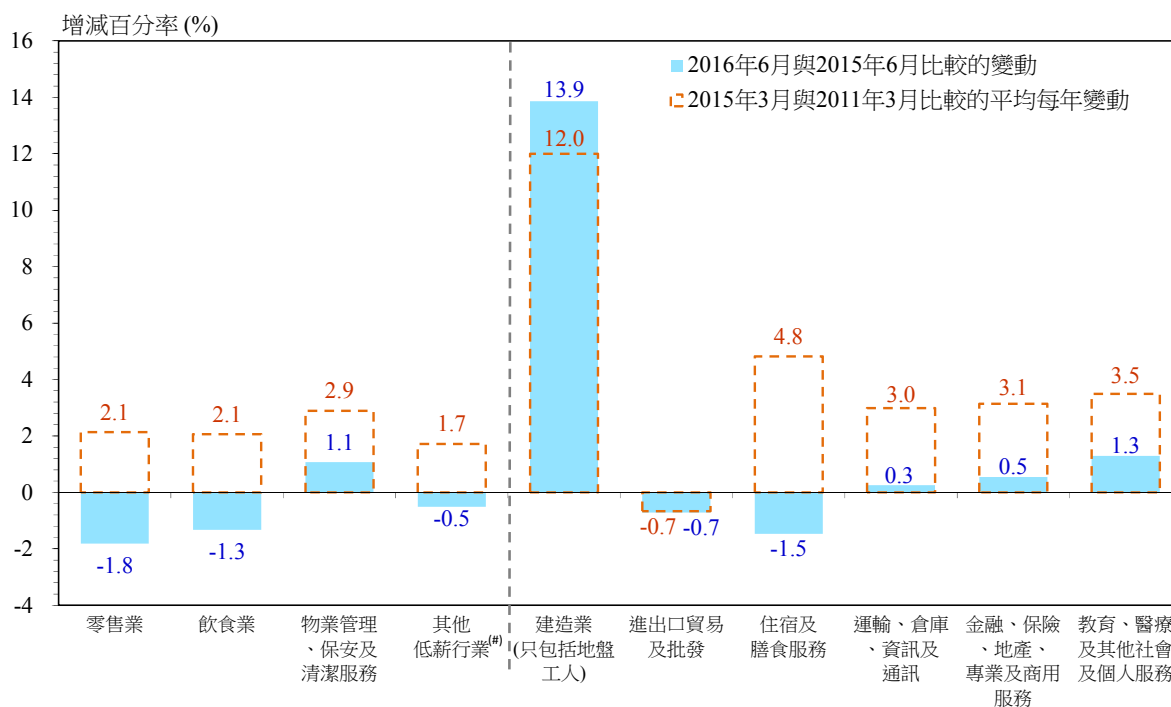
圖 3.4：自法定最低工資實施以來，失業率和就業不足率皆維持在低水平，惟踏入2016年後略為上升



資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

3.II.2 人力供求情況有所緩和

3.8 以私人機構單位內的就業人數與職位空缺的總和來分析勞工需求的趨勢，可觀察到由於外貿環節不振而本地消費市道又同時欠佳，近期大部分行業的勞工需求都有所轉弱，整體人力供求情況放緩跡象明顯（圖3.5）。截至2016年6月，私人職位空缺數目由2015年6月的78 380個大幅減少13.0%至68 200個，同期空缺率亦由2.7%下跌至2.4%。

圖 3.5：法定最低工資實施後，勞工需求^(*)保持殷切，但近期明顯放緩

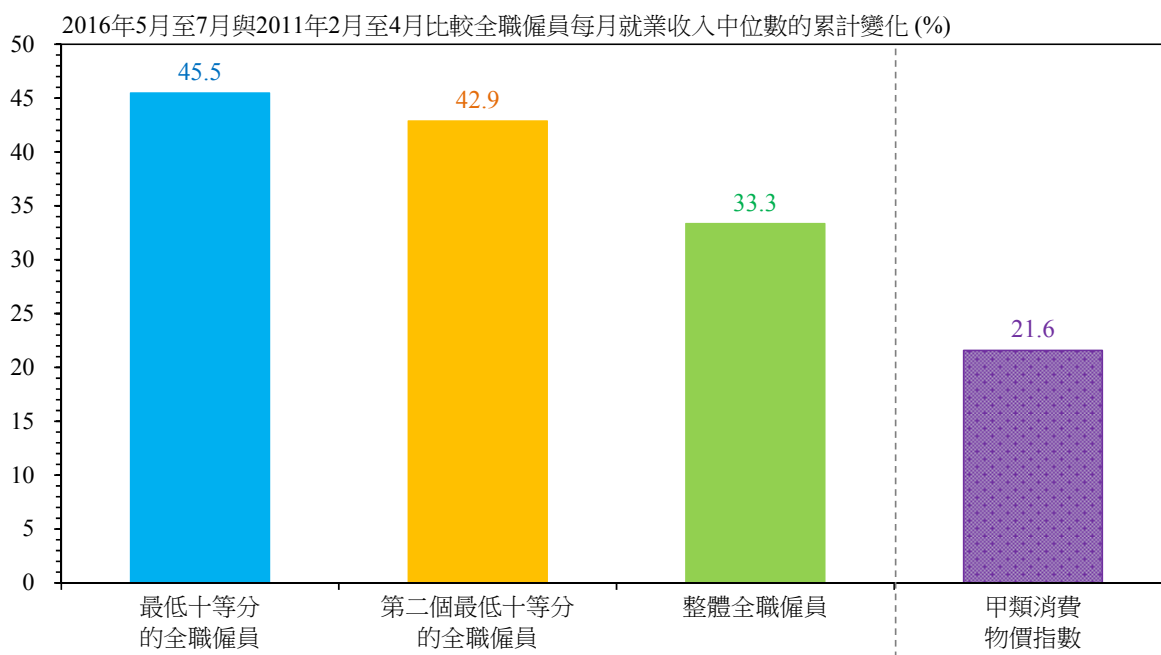
註：(*) 勞工需求以私人機構單位內的就業人數與職位空缺數目的總和作估算。

(#) 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。

資料來源：僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

3.9 自 2011 年以來，勞工市場大致保持平穩，僱員收入續見改善，特別是受惠於法定最低工資的較低收入人士。2016 年 5 月至 7 月相比 2011 年 2 月至 4 月（即法定最低工資實施前的季度），最低十等分全職僱員（撇除法定最低工資不適用的政府僱員及留宿家庭傭工）的每月就業收入中位數累計錄得 45.5% 的可觀升幅，而整體全職僱員的相應數字則為 33.3%，可見法定最低工資對低薪僱員的就業收入有較大推動作用。再者，較低收入全職僱員的每月就業收入中位數較同期的甲類消費物價指數增長為快，顯示他們的收入有實質改善（圖 3.6）。

圖 3.6：自法定最低工資實施以來，
較低收入全職僱員的每月就業收入中位數有實質改善



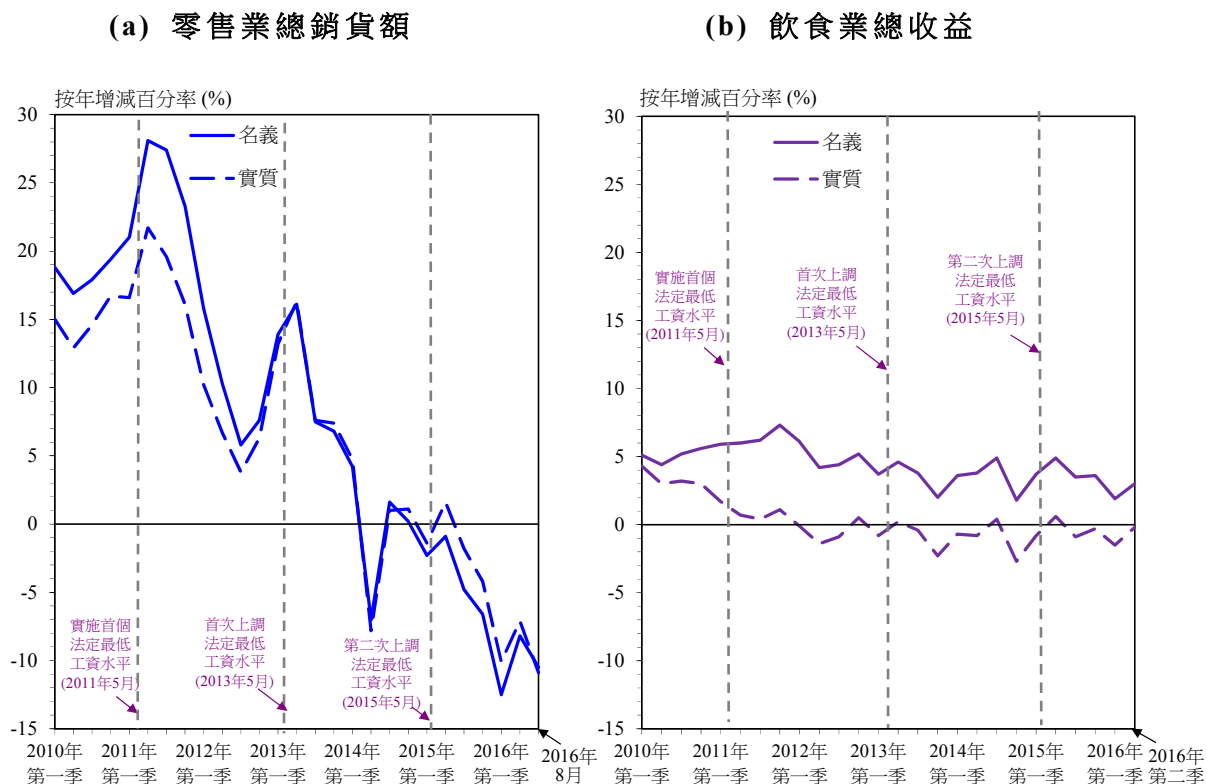
註：全職僱員指在統計前 7 天內工作 35 小時及以上，或在該 7 天期間因休假而工作少於 35 小時的僱員。政府僱員及留宿家庭傭工並不包括在內。

資料來源：綜合住戶統計調查及按月零售物價統計調查，政府統計處。

3.II.3 就業前景仍受困擾

3.10 過去幾年，職位增長主要是由內需帶動。不過，訪港旅客消費模式轉變，加上訪港旅客人次的跌勢持續，零售市道自 2014 年起一直轉差。踏入 2016 年後，本地消費意欲亦告回軟，令消費市道雪上加霜，零售業總銷貨額按年大幅下跌，直至 8 月仍未見起色。食肆總收益亦持續錄得實質跌幅（圖 3.7）。這兩個與消費相關的行業聘請超過 50 萬名僱員，佔本港僱員的 15.0%（2016 年 6 月至 8 月數字）。業務欠佳，難免會影響業內企業開設新職位的步伐，對就業市場帶來一定壓力。

圖 3.7：零售業表現仍然疲弱，而食肆收入亦繼續錄得實質跌幅



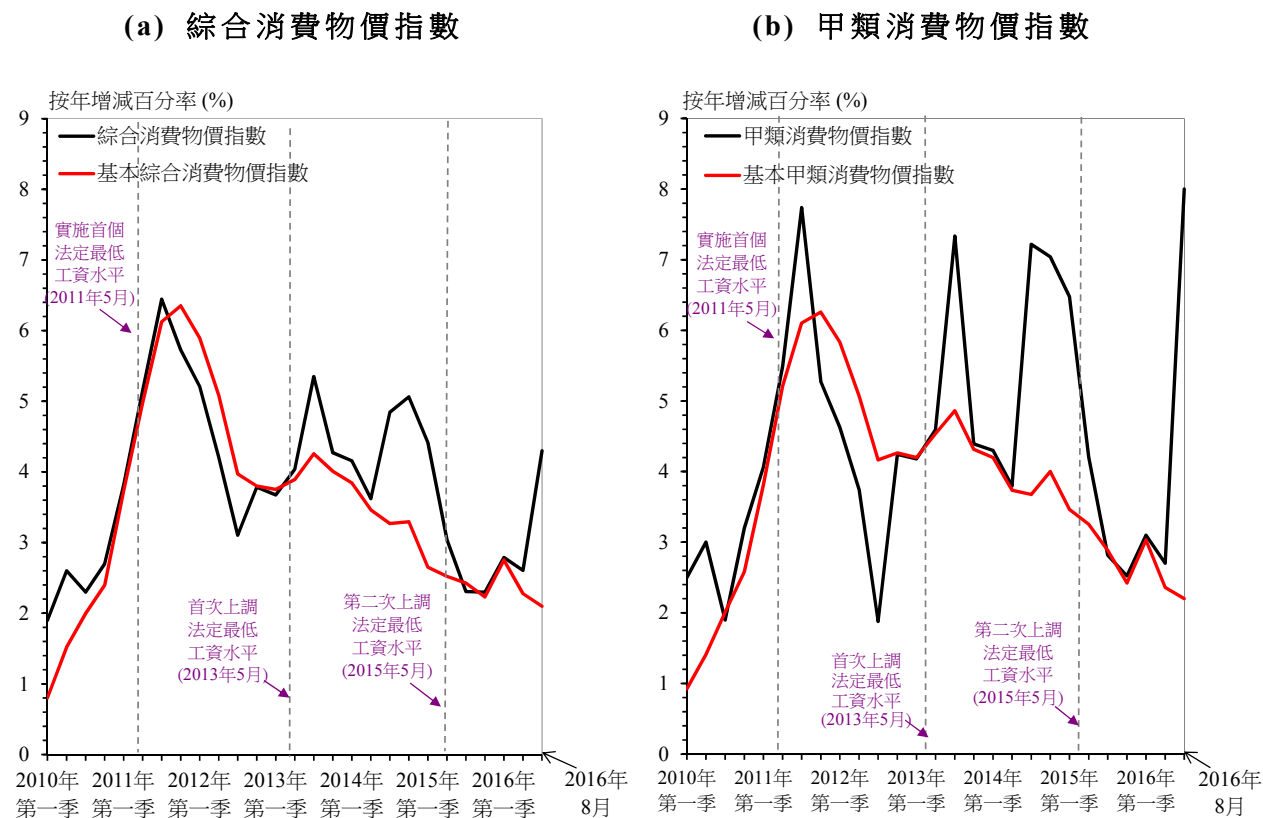
註：2016年8月的零售業銷貨數字為臨時數字。

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。

3.III 物價

3.III.1 整體通脹壓力持續緩和

3.11 在法定最低工資實施初期，受本地成本壓力、國際食品及商品價格和私人房屋租金上揚所影響，基本綜合消費物價指數在2011年全年上升5.3%。不過，及後輸入通脹持續緩和，私人房屋租金的升勢亦見回軟，基本綜合消費物價通脹在2012年至2015年間逐步回落（圖3.8）。2016年首八個月的基本綜合消費物價通脹為2.4%，顯示通脹壓力進一步減退；與基層生活較相關的基本甲類消費物價指數走勢亦大致相若。

圖 3.8：通脹自 2011 年急升後逐步回落^(*)

註：(*) 綜合消費物價指數和甲類消費物價指數在 2016 年 8 月有較大的按年升幅，主要是由於政府在 2015 年 8 月代繳公營房屋租金導致比較基數較低。

資料來源：按月零售物價統計調查，政府統計處。

3.12 踏入 2016 年，隨著經濟增長減慢，商業租金的升幅繼續走軟。同時，消費市道自 2014 年以來持續不振，零售價格亦從 2014 年後期起一直處於跌勢，反映部分零售商已減價促銷。換言之，在目前較差的市道下，企業似乎較難透過提價來把額外成本轉嫁予消費者，以維持一定的利潤水平（表 3.1）。

表 3.1：2011 年至 2016 年上半年營商成本、收入及產出／服務價格

	按年增減百分率(%)						
	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年 第一季	2016年 第二季
投入成本							
名義工資指數	8.1	5.6	4.7	4.2	4.4	3.9	3.8
租金指數							
私人寫字樓租金指數	15.1	10.8	8.4	4.7	6.1	4.5	2.7
私人零售業樓宇租金指數	9.3	12.7	9.4	4.6	5.4	-0.5	-2.4
私人分層工廠大廈租金指數	8.9	11.2	11.7	8.7	8.9	5.4	4.4
收入							
零售業總銷貨額價值指數	24.9	9.8	11.0	-0.2	-3.7	-12.5	-8.2
食肆總收益價值指數	6.4	5.0	3.5	3.5	3.9	1.9	3.0
產出／服務價格							
零售業銷貨額平減物價指數	5.5	2.9	0.0	0.0	-2.2	-2.6	-1.2
食肆收益平減物價指數	5.3	5.4	4.4	4.5	4.2	3.5	3.2
基本綜合消費物價指數	5.3	4.7	4.0	3.5	2.5	2.8	2.3
本地生產總值平減物價指數	3.9	3.5	1.8	2.9	3.6	2.3	2.0

註：2016 年的租金指數為臨時數字。

零售業銷貨額／食肆收益平減物價指數是把以當時價格計算的零售業銷貨額／食肆收益除以相應的以物量計算的數值，然後再乘以 100。

政府統計處會在取得更多數據後，再行修訂本地生產總值平減物價指數。

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

3.13 總括來說，過去數年宏觀經濟情況大致穩定，大大緩和了實施法定最低工資對就業情況可能造成的影響，較低薪工人的就業收入得以顯著改善。然而，近年環球經濟增長放緩，國際金融市況波動，加上訪港旅遊業和本地需求均告轉弱，本地經濟的下行風險仍然顯著，整體通脹壓力持續緩和，部分企業或未能靠提價來抵銷額外成本，或會令勞工市場面對較大壓力。

3.14 在檢視法定最低工資實施以來的社會經濟情況後，第 4 章透過「一系列指標」的相關數據變化，詳細分析實施法定最低工資的影響。

4 法定最低工資的影響

4.1 委員會的主要職能，是就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議作出建議。委員會在執行其法定職能時，須要在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得適當平衡，並要顧及維持香港經濟發展及競爭力的需要。委員會按以數據為依歸的原則履行其法定職能，並全面分析多方面的相關資料及數據，以監察法定最低工資在 2011 年 5 月實施後和法定最低工資水平在 2013 年 5 月及 2015 年 5 月修訂後的社會經濟狀況變化。這些數據來自政府統計處（統計處）的多項統計調查，以及其他政府有關部門的行政記錄（見第 2 章）。

4.2 這一章綜合委員會透過分析相關數據，檢視法定最低工資實施以來對僱員、企業，以至本地勞工市場、物價及整體經濟的影響的主要觀察。但委員會須強調，香港實施法定最低工資的時間至今不長，故仍須持續監察和研究法定最低工資的相關影響。

4.1 賺取法定最低工資水平的僱員的社會經濟特徵

4.3 如第 3 章所述，自法定最低工資在 2011 年 5 月實施以來，本地經濟持續擴張，勞工市場大致維持穩定，工資續見增長。根據「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）的結果，賺取法定最低工資水平的僱員人數由 2011 年 5 月至 6 月（法定最低工資水平為每小時 28.0 元）的 180 600 人，下跌至 2013 年 5 月至 6 月（法定最低工資水平為每小時 30.0 元）的 98 100 人，然後進一步跌至 2015 年 5 月至 6 月（法定最低工資水平為每小時 32.5 元）的 41 900 人。在 2015 年 5 月至 6 月，賺取法定最低工資水平的僱員佔所有僱員數目的百分比為 1.4%，低於法定最低工資剛實施時（即 2011 年 5 月至 6 月）的 6.4%。同期間，每小時工資屬於整體分布中最低十分位數的僱員（「低薪僱員」）的每小時工資大幅上升 25%，由 29.3 元增至 36.5 元（表 4.1）。由此可見，法定最低工資的實施並沒有窒礙工資向上調節的空間，亦反映受惠於法定最低工資及勞工市場情況理想，大部分較低薪僱員的工資都得到顯著改善，甚至已超越法定最低工資水平。

**表 4.1：2011 年 5 月至 6 月至 2015 年 5 月至 6 月期間
賺取法定最低工資水平的僱員人數及百分比和「低薪僱員」的每小時工資**

	2011 年 5 月至 6 月	2012 年 5 月至 6 月	2013 年 5 月至 6 月	2014 年 5 月至 6 月	2015 年 5 月至 6 月
法定最低工資水平	\$28.0	\$28.0	\$30.0	\$30.0	\$32.5
賺取法定最低工資水平 的僱員人數 (佔所有僱員數目百分比)	180 600 (6.4%)	90 100 (3.1%)	98 100 (3.4%)	50 300 (1.7%)	41 900 (1.4%)
「低薪僱員」(即每小時工 資屬於整體分布中最低十分 位數的僱員)的每小時工資	\$29.3	\$30.6	\$33.0	\$34.5	\$36.5

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.4 在 2015 年 5 月至 6 月，賺取法定最低工資水平的僱員，主要為女性（59.9%）和較年長（45 歲及以上）（71.5%）、教育程度較低（中三及以下）（66.1%）的僱員，以及非技術工人和服務工作及銷售人員（81.1%），或從事低薪行業⁽¹⁾（74.2%）的僱員，情況與 2013 年 5 月至 6 月大致相若（表 4.2）。

(1) 首兩屆（即 2011-13 年度及 2013-15 年度）委員會界定「低薪行業」為僱用較多「低薪僱員」（即每小時工資屬於整體分布中最低十分位數的僱員），或低薪僱員佔行業僱員總數比例較高的行業。根據以上準則及 2015 年收入及工時調查的結果，委員會認為可沿用首兩屆委員會識別的四個低薪行業及其涵蓋的 15 個細分行業，包括：(i) 零售業（包括：超級市場及便利店和其他零售店）；(ii) 飲食業（包括：中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店和港式茶餐廳）；(iii) 物業管理、保安及清潔服務（包括：地產保養管理服務、保安服務、清潔服務和會員制組織）；以及(iv) 其他低薪行業（包括：安老院舍、洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務，以及食品處理及生產）。

根據 2015 年收入及工時調查的結果，在 2015 年 5 月至 6 月，低薪行業的每小時工資最低十分位數為 33.8 元，較所有行業的每小時工資最低十分位數（36.5 元）為低，說明低薪行業內的低薪僱員數目較多。另外，低薪行業中低薪僱員佔業內僱員總數的百分比為 25.1%，較所有行業的 9.8% 為高，說明低薪行業中的低薪僱員佔行業內總僱員人數的比例較高。其他行業的每小時工資數據均未符合上述界定低薪行業的準則。詳細統計數據見附錄 V 表甲.1。

表 4.2：2013 年 5 月至 6 月及 2015 年 5 月至 6 月賺取法定最低工資水平的僱員的社會經濟特徵

社會經濟特徵	2013 年 5 月至 6 月			2015 年 5 月至 6 月		
	賺取法定最低工資水平 (即每小時 \$30.0) 的僱員			賺取法定最低工資水平 (即每小時 \$32.5) 的僱員		
	人數 (‘000)	佔賺取法定 最低工資水平 的僱員總數的 百分比(%)	佔該種社會 經濟特徵 僱員總數的 百分比(%)	人數 (‘000)	佔賺取法定 最低工資水平 的僱員總數的 百分比(%)	佔該種社會 經濟特徵 僱員總數的 百分比(%)
整體僱員人數	98.1	100.0	3.4	41.9	100.0	1.4
I. 性別						
男性	42.1	43.0	2.8	16.8	40.1	1.1
女性	55.9	57.0	4.0	25.1	59.9	1.7
II. 年齡組別						
15 歲至 24 歲	10.5	10.7	4.5	3.3	7.8	1.4
25 歲至 34 歲	6.9	7.1	0.9	4.8	11.5	0.6
35 歲至 44 歲	14.8	15.0	2.0	3.8	9.2	0.5
45 歲至 54 歲	31.0	31.6	4.2	11.5	27.4	1.5
55 歲及以上	34.9	35.5	8.2	18.5	44.1	4.0
III. 教育程度						
小學及以下	40.3	41.1	10.9	18.0	42.9	5.1
中一至中三	38.4	39.2	9.1	9.7	23.2	2.2
中四至中七	18.1	18.5	1.6	9.8	23.3	0.8
專上教育	1.1	1.2	0.1	4.4	10.6	0.4
IV. 職業組別						
非技術工人	65.4	66.6	14.6	27.9	66.4	6.1
服務工作及銷售人員	27.2	27.7	5.5	6.2	14.7	1.2
工藝人員及機器操作員	1.8	1.9	0.5	0.8	2.0	0.2
文書支援人員	2.2	2.3	0.5	3.9	9.3	0.8
經理、行政級人員、專業人員及輔助專業人員	1.5	1.5	0.1	3.2	7.6	0.3
V. 行業						
(i) 低薪行業	84.0	85.6	10.3	31.1	74.2	3.7
1. 零售業	10.2	10.4	3.7	2.8	6.8	1.0
超級市場及便利店	\$	\$	\$	1.1	2.6	2.6
其他零售店	\$	\$	\$	1.8	4.2	0.7
2. 飲食業	14.4	14.7	6.8	1.7	4.2	0.8
中式酒樓菜館	2.8	2.9	4.0	0.6	1.4	0.8
非中式酒樓菜館	1.8	1.8	2.6	\$	\$	\$
快餐店	8.9	9.1	16.7	0.8	1.9	1.5
港式茶餐廳	1.0	1.0	4.3	\$	\$	\$
3. 物業管理、保安及清潔服務	53.9	54.9	23.4	24.3	57.9	10.2
地產保養管理服務	18.7	19.1	16.8	10.4	24.7	9.2
保安服務	12.6	12.8	34.8	5.2	12.4	12.9
清潔服務	19.0	19.4	27.9	7.4	17.8	10.7
會員制組織	3.6	3.7	23.8	1.3	3.1	8.3
4. 其他低薪行業	5.5	5.6	5.9	2.2	5.4	2.4
安老院舍	2.1	2.1	11.1	0.9	2.0	4.3
洗滌及乾洗服務	\$	\$	\$	\$	\$	\$
理髮及其他個人服務	1.5	1.5	3.6	0.7	1.8	1.7
本地速遞服務	\$	\$	\$	\$	\$	\$
食品處理及生產	0.9	0.9	4.3	0.5	1.3	2.5
(ii) 其他行業	14.1	14.4	0.7	10.8	25.8	0.5

註： § 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。
僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。
由於進位原因，個別數值加起來不一定等於總數。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

- 4.5 此外，在賺取法定最低工資水平的僱員中，沒有享有有薪休息日及有薪用膳時間的百分比由 2013 年 5 月至 6 月的 37.3% 下跌至 2015 年 5 月至 6 月的 25.5%，可見雖然實施法定最低工資令勞工成本上升，但僱主普遍沒有減少僱員這兩方面的福利⁽²⁾。
- 4.6 以上數據顯示，受惠於過去數年勞工市場情況大致理想，僱員的收入得以持續改善。隨著法定最低工資水平的修訂，本來只賺取法定最低工資水平的僱員的工資得以調升至新修訂的最低工資或以上的水平；而一些本來賺取高於法定最低工資水平的較低薪僱員，亦隨著法定最低工資水平上調而相應地獲得加薪，可見調升法定最低工資不單惠及賺取最低工資水平的僱員，其他較低薪僱員的工資亦連帶得到改善。
- 4.7 在以下章節，委員會會更深入探討法定最低工資實施以來對僱員、企業，以至本地勞工市場、物價及整體經濟等方面的影響。

4.II 對僱員的影響

4.II.1 僱員工資／薪金／就業收入⁽³⁾的變化

- 4.8 比較法定最低工資實施前和最新的工資水平及分布的數據，有助分析不同組別僱員在法定最低工資實施前後的工資變化。收入及工時調查⁽⁴⁾的工資分布數據顯示，受惠於首個法定最低工資水平在 2011 年 5 月實施時的一次性推動效應，所有僱員的每月工資第 10 個百分位數在 2011 年 5 月至 6 月按年錄得近 18% 的可觀增幅。法定最低工資水平及後在 2013 年 5 月和 2015 年 5 月調升，對提升基層僱員的工資亦有頗明顯的作用。在 2013 年 5 月至 6 月及 2015 年 5 月至 6 月，所有及全職僱員的每月工資第 10 個百分位數的按年升幅均高於相應的每月工資中位數升幅。2010 年 4 月至 6 月至 2015 年 5 月至 6 月期間，所有及全職僱員的每月工資第 10 個百分位數已錄

(2) 不同行業內賺取法定最低工資水平並享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的僱員百分比的詳細數據，見附錄 V 表甲.2。

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

(4) 2010 年收入及工時調查的統計期為 2010 年 4 月至 6 月，而 2011 年至 2015 年的統計期則為 5 月至 6 月，從而反映首個法定最低工資水平在 2011 年 5 月 1 日實施後和在 2013 年 5 月 1 日及 2015 年 5 月 1 日修訂後的工資分布情況。

得逾四成的累計增幅（表 4.3），顯示法定最低工資的實施和調升有助收窄工資差距和防止工資過低。

表 4.3：2010 年 4 月至 6 月至 2015 年 5 月至 6 月每月工資分布的變化

每月工資 分布	每月工資(\$) (按年增減率(%))						2010年4月至6月至 2015年5月至6月 的累計升幅 (%)
	2010年 4月至6月	2011年 5月至6月	2012年 5月至6月	2013年 5月至6月	2014年 5月至6月	2015年 5月至6月	
所有僱員							
第10個 百分位	5,900 (3.5)	6,900 (17.7)	7,300 (4.5)	7,700 (6.0)	8,000 (4.1)	8,500 (6.3)	44.1
中位數	11,800 (2.6)	12,800 (8.5)	13,400 (4.3)	14,100 (5.2)	14,800 (5.3)	15,500 (4.9)	31.5
全職僱員							
第10個 百分位	6,700 (3.1)	7,900 (17.9)	8,100 (2.3)	8,700 (7.7)	9,100 (4.9)	9,600 (5.1)	43.2
中位數	12,200 (1.5)	13,200 (8.5)	14,000 (6.0)	14,900 (6.7)	15,400 (3.1)	16,200 (4.9)	32.6

註：每月工資以最近的百位港元顯示；增減百分率以未經進位的數字計算。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

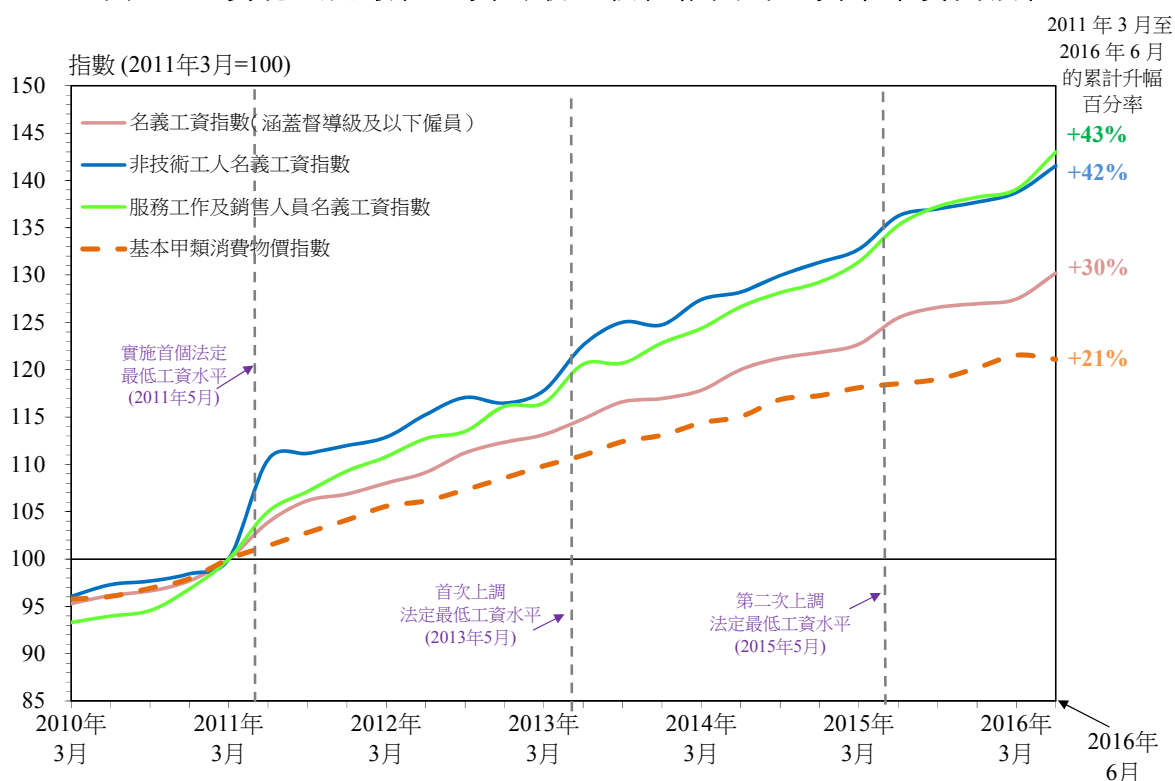
4.9 聚焦分析 2015 年調升法定最低工資水平的情況，在 2015 年 5 月至 6 月，較年青（15 歲至 24 歲）（7.8%）、較年長（45 歲及以上）（5.9%）和具小學及以下教育程度（6.7%）的全職僱員，以及普遍較低薪的全職非技術工人（6.1%）和服務工作及銷售人員（10.8%）的每月工資第 10 個百分位數均錄得較顯著的按年升幅；而聘用較多低薪僱員的低薪行業，其全職僱員每月工資第 10 個百分位數按年則躍升 8.0%⁽⁵⁾。自 2010 年 4 月至 6 月以來，以上組別僱員的每月工資第 10 個百分位數累計上升約五成。這些數據顯示，受惠於法定最低工資的實施，薪酬較低僱員的工資相對於其他組別僱員普遍獲得較顯著改善。

4.10 「勞工收入統計調查」提供的工資指數亦反映類似現象（圖 4.1）。2015 年 5 月法定最低工資水平調升至 32.5 元，對較低薪的非技術工人和服務工作及銷售人員的名義工資的影響尤為明顯，兩者的工資指數在 2015 年 6 月按年分別上升 6.3% 及 6.8%，高於同期整體名義工資指數 4.6% 的升幅。自 2011 年 3 月（即首個法定最低工資水平實施前）以來，非技術工人和服務工作及銷售人員的名義工資累

(5) 按不同社會經濟特徵分析全職僱員每月工資第 10 個百分位數及中位數變化的詳細數據，見附錄 V 表甲.3。

計升幅均高於同期基本甲類消費物價指數的累計升幅，反映法定最低工資實施後，收入較低僱員的工資普遍有實質改善。2011年3月至2016年6月期間，個別較低薪職業如洗碟工、保安員、清潔工、酒店行李生及侍應生的平均每月薪金分別累計上升約四成至五成，達8,500元至12,500元不等。

圖 4.1：實施法定最低工資為收入較低僱員的工資帶來實質改善



資料來源：勞工收入統計調查及按月零售物價統計調查，政府統計處。

4.11 綜合以上及第3章的觀察，可見勞工市場在過去幾年維持全民就業狀態，加上法定最低工資的實施及調升，較低薪僱員的收入在扣除通脹後普遍有實質改善。

4.II.2 工資差距

4.12 法定最低工資實施後，低收入僱員的工資上升，他們與較高薪僱員的工資差距有所收窄。在2015年5月至6月整體每小時工資分布中，第10個百分位數按年上升5.8%，較中位數4.8%的升幅為高；自2011年5月至6月起，第10個百分位數的累計升幅為24.8%，同樣高於中位數20.0%的升幅，顯示法定最低工資保障基層收入的果效（表4.4）。

表 4.4：2011 年 5 月至 6 月及 2015 年 5 月至 6 月每小時工資分布

百分位數	2011 年 5 月至 6 月	2015 年 5 月至 6 月		
	每小時工資 (\$)	每小時工資 (\$)	按年增減率 ^(*) (%)	自 2011 年 5 月至 6 月 的累計升幅 ^(*) (%)
第 10 個百分位	29.3	36.5	5.8	24.8
第 25 個百分位	36.0	44.2	5.2	22.6
中位數	52.4	62.9	4.8	20.0
第 75 個百分位	82.5	100.0	5.6	21.2
第 90 個百分位	143.9	167.2	4.2	16.2

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

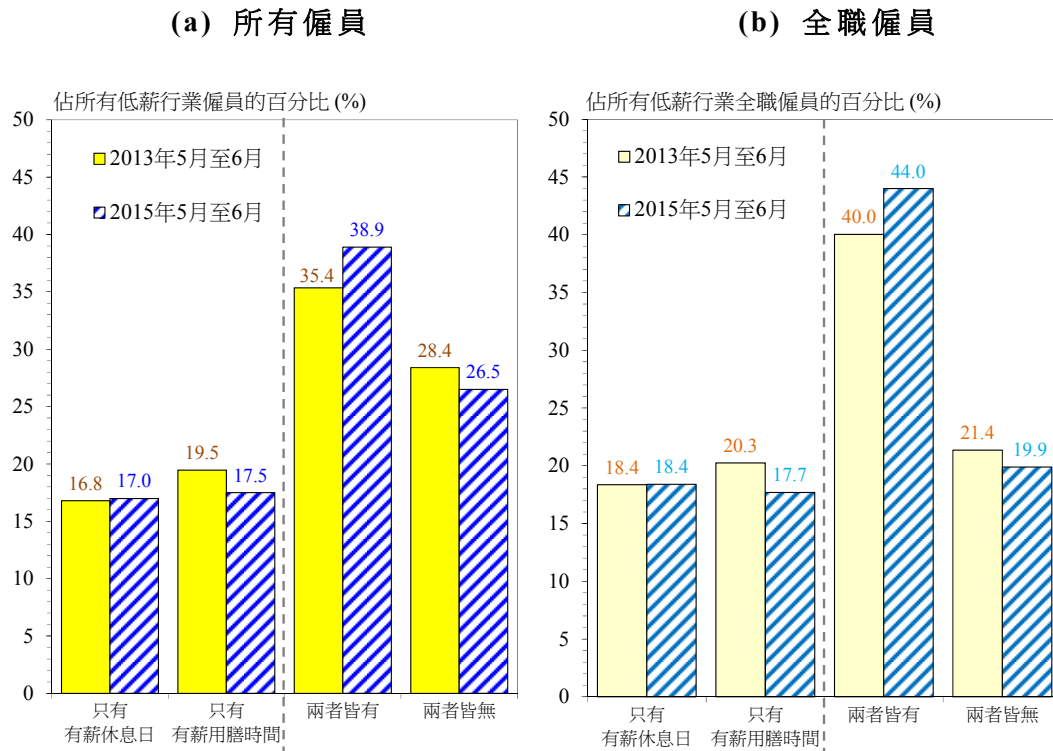
資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.II.3 薪酬結構

4.13 過去幾年勞工市場偏緊，企業透過調整僱員薪酬組合來降低成本的情況不僅並不普遍，而且部分僱員的薪酬結構和福利更有改善的跡象。根據收入及工時調查的結果，在 2013 年 5 月至 6 月至 2015 年 5 月至 6 月期間，整體低薪行業內，所有僱員同時享有有薪休息日及有薪用膳時間的百分比由 35.4% 上升至 38.9%，而兩者皆沒有的百分比則由 28.4% 下跌至 26.5%。同期間，整體低薪行業內全職僱員的情況亦見類似趨勢（圖 4.2）⁽⁶⁾。

(6) 不同行業內屬於整體每小時工資分布中最低十分位數並享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的僱員百分比的詳細數據，見附錄 V 表甲.4。

圖 4.2：2013 年 5 月至 6 月及 2015 年 5 月至 6 月
低薪行業內僱員享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的情況



資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.14 至於其他福利方面，低薪行業內享有年終酬金／花紅的全職僱員百分比由 2013 年 5 月至 6 月的 13.6%，上升至 2015 年 5 月至 6 月的 15.7%。同期間，享有膳食福利的全職僱員百分比由 25.1% 上升至 25.5%。

4.15 總括來說，2015 年經修訂的法定最低工資水平有助提升基層僱員的收入，收窄他們與較高薪僱員的工資差距，在一定程度上防止了他們的工資過低。儘管法定最低工資水平上調令勞工成本增加，大部分僱員的福利（包括他們按照僱傭合約或協議而享有的福利）並沒有被削減。

4.III 對企業的影響

4.16 法定最低工資有效防止基層僱員的工資過低，惟同時亦會令企業的勞工成本上升，勞工密集型的低薪行業及邊際利潤普遍較低的中小型企業（中小企）會較受影響。過去法定最低工資實施和兩次上調的經驗顯示，法定最低工資除直接推高基層僱員的工資外，亦同時

無可避免地引發薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）。企業需要調升其他僱員的工資，以維持不同行業和職級之間的工資差距，保持員工士氣和以免人才流失，間接令整體勞工成本進一步增加。從過去幾年的觀察所得，連鎖反應的程度有多大，一方面要視乎最低工資的上調幅度，另一方面也很受宏觀大環境所影響，例如經濟暢旺時勞工市場偏緊，企業需要付出較高工資以挽留人才，連鎖反應便會較為明顯。

4.17 在微觀層面，各行各業受連鎖反應影響的程度不但取決於業內職級及薪酬結構等獨特因素，而行業本身要面對的經營情況、成本結構，以至人力供求情況也是相關因素。具體而言，法定最低工資實施後，一些工作較辛勞的行業一般都需要相應加薪給本已賺取超過法定最低工資水平的僱員，以免員工流失至其他工作環境較舒適或工時較穩定的行業。正如第 4.6 段所述，法定最低工資所引伸的連鎖反應並不單惠及賺取最低工資水平的僱員，這意味著即使就一些賺取高於最低工資水平的僱員而言，企業亦要承受由最低工資水平上調所衍生的額外勞工成本。

4.18 下文檢視自法定最低工資實施以來不同低薪行業內企業經營情況的變化。由於數據滯後所限，以下分析是根據統計處最新的「2014 年經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查）⁽⁷⁾的統計數字，尚未反映 2015 年法定最低工資水平第二次上調的影響。委員會亦檢視較近期有關機構單位數目、商業登記數目以及破產和公司清盤呈請的數據，進一步了解企業的營商近況。

4.III.1 企業成本壓力

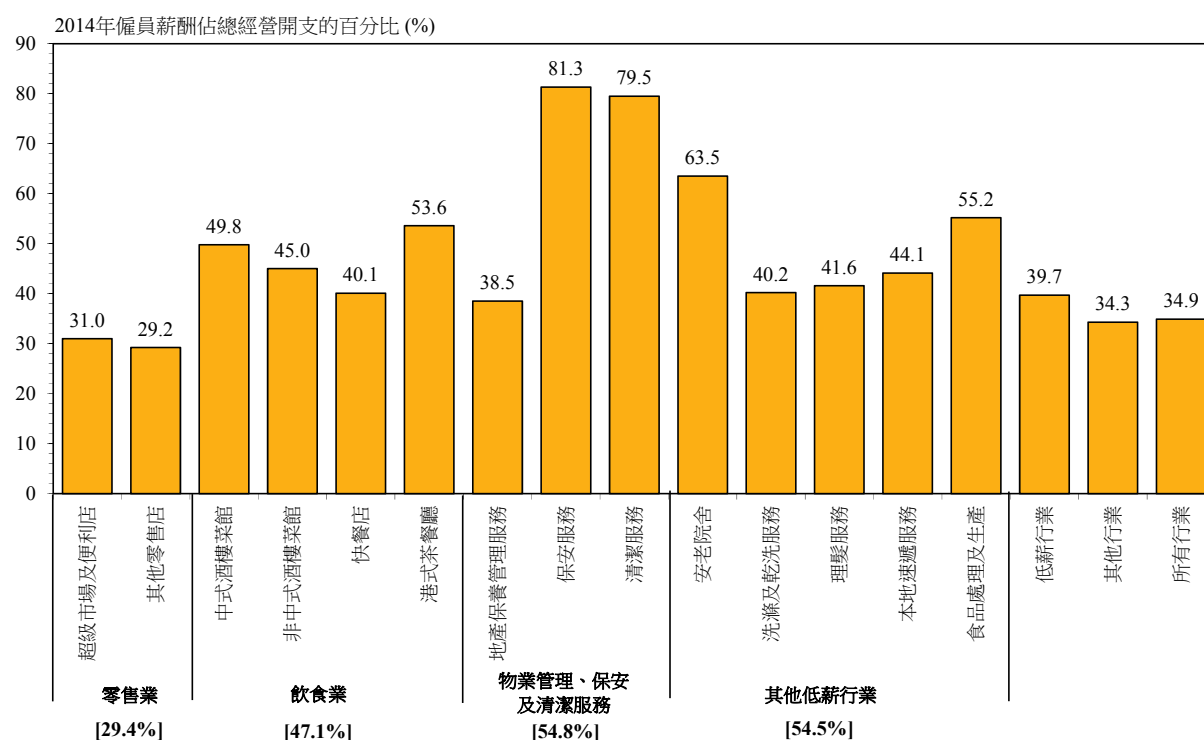
4.19 雖然不同低薪行業的成本結構⁽⁸⁾有差異，但大部分低薪行業都屬於勞工密集型，僱員薪酬佔其總經營開支相當大的比例。具體來說，2014 年整體低薪行業的總經營開支當中約四成是僱員薪酬，其中保

(7) 本報告中經濟活動調查的統計數字只包括有聘用僱員的企業。部分行業（如會員制組織和教育）的數據未能提供。此外，由於經濟活動調查需要受訪企業提供統計期內（統計進行之前的公曆年，或由該公曆年 1 月 1 日至翌年 3 月 31 日任何連續 12 個月的期間，視乎個別企業的會計慣例而定）的財務數據，而準備這些詳細數據需時，因此在委員會檢討及建議法定最低工資水平時，2015 年經濟活動調查的結果並未備妥。

(8) 不同行業總開支組合的資料詳列於附錄 V 表甲.5。

安服務（81.3%）、清潔服務（79.5%）、安老院舍（63.5%）、食品處理及生產（55.2%）和港式茶餐廳（53.6%）的僱員薪酬更佔其總經營開支一半以上（圖 4.3）。勞工成本上升對這些行業的經營會構成一定壓力，這些低薪行業亦較受法定最低工資影響。

圖 4.3：大部分低薪行業都是勞工密集型的行業



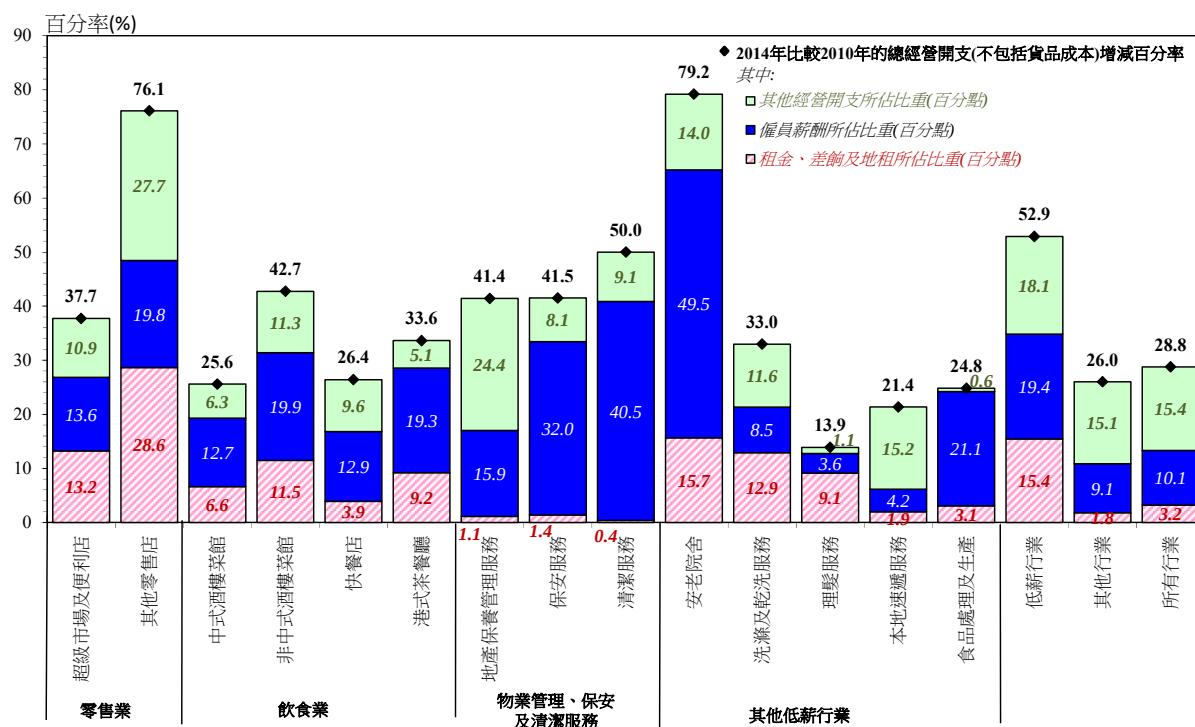
註：方括號內的數字為該行業在 2014 年的僱員薪酬佔總經營開支的百分比。
資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

4.20 數據顯示，過去幾年，僱員薪酬上升的確是推高不少低薪行業總經營開支⁽⁹⁾的主因（圖 4.4）。自法定最低工資實施以來，整體低薪行業的總經營開支累計增加了 52.9%，當中 19.4 個百分點為僱員薪酬增幅所致，是佔比重最大的成本分項；而在第 4.19 段所述的勞工高度密集型行業，僱員薪酬帶動總經營開支升幅的效應就更明顯。當中，物業管理、保安及清潔服務業的提價能力普遍較佳，企業較易將法定最低工資所帶來的額外勞工成本轉嫁至客戶（如透過增加管理費等），惟在某程度上亦間接推高了用家的其他經營開支。至於另一些低薪行業例如零售業，除了要應對因法定最低工資水平調升而引致的額外薪酬開支外，由於租金佔總經營開支的比例相對較大

(9) 總經營開支不包括貨品成本。不同行業總經營開支組合的資料詳列於附錄 V 表甲.6。

（近四成），它們同時要面對較大的租金壓力。

圖 4.4：2014 年與 2010 年比較，僱員薪酬上升是推高不少
勞工密集型低薪行業的總經營開支的主因



資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

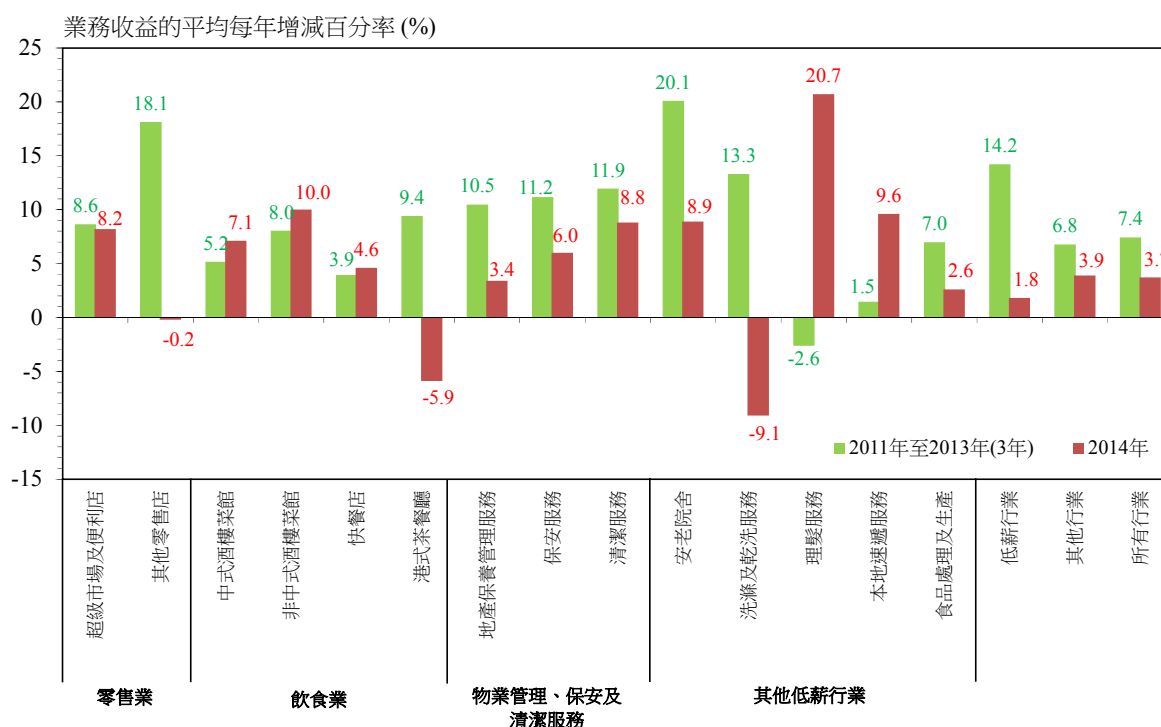
4.III.2 企業盈利情況

4.21 從以上的分析可見，法定最低工資的實施以及過去兩次的調升，或多或少加重了低薪行業的勞工成本壓力。企業能否吸納這些額外成本壓力而不至於盈利被削，主要視乎它們能否透過提價將營運成本增幅轉嫁予客戶。另外，如果它們的業務規模能繼續擴張，吸納成本上漲的能力一般也會較佳；而這兩種情況很大程度都要取決於宏觀經濟大環境。

4.22 如第 3 章第 3.I 節所述，由於過去幾年宏觀經濟情況大致穩定，企業普遍能吸納法定最低工資所帶來的額外勞工成本壓力。然而自 2014 年起，訪港旅遊業和本地消費相繼放緩，對零售業等與消費相關行業帶來衝擊，這些行業的經營環境大不如前；特別是零售業的業務收益扭轉多年雙位數增幅的勢頭，在 2014 年僅輕微增長 0.5%。由於零售業佔整體低薪行業業務收益逾七成，零售業不景氣

足以拖累整體低薪行業的業務表現。整體低薪行業在 2014 年的業務收益僅增長 1.8%，增幅遠低於 2011 年至 2013 年三年間平均每年 14.2% 的雙位數增幅（圖 4.5）。

圖 4.5：2014 年不少低薪行業的業務收益增長明顯放慢



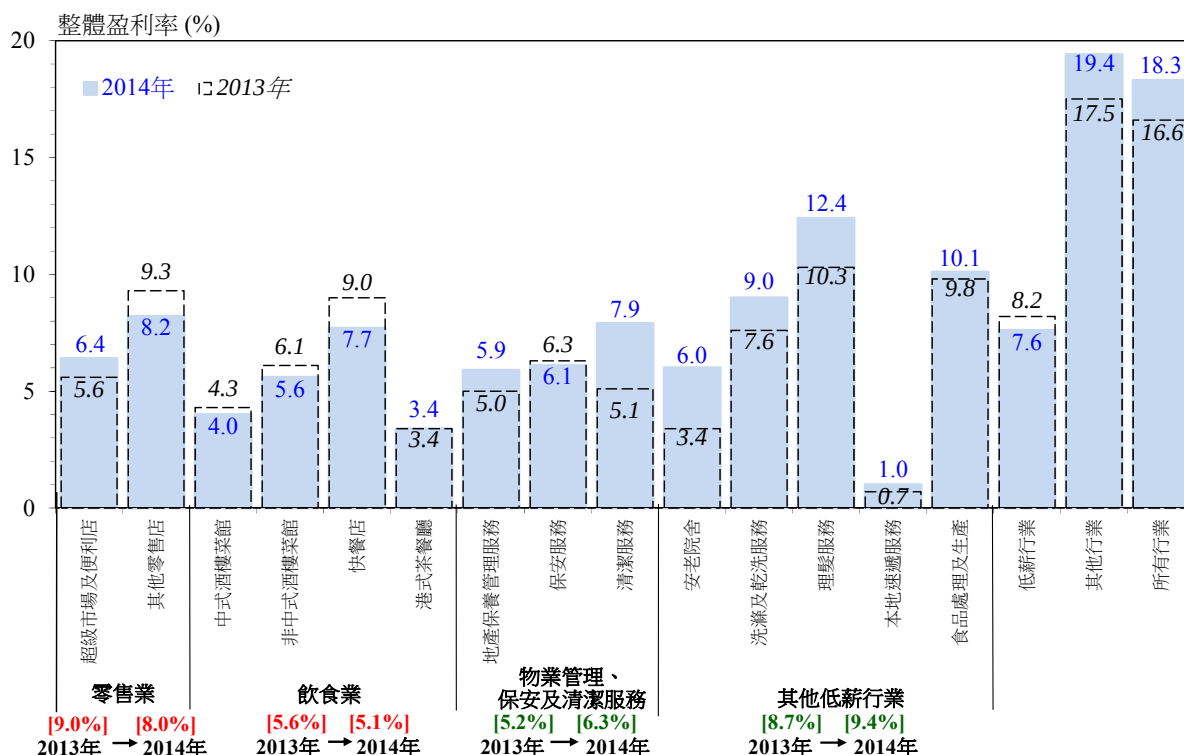
資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

4.23 值得注意的是，大部分勞工密集型的低薪行業，其盈利情況普遍較為薄弱，整體盈利率（即盈利⁽¹⁰⁾相對業務收益的比率）遠低於非低薪行業和所有行業；個別低薪行業例如港式茶餐廳、本地速遞服務和中式酒樓菜館更只賺取微利，其整體盈利率僅有 1% 至 4%（圖 4.6）。2014 年，隨著業務增長放緩，低薪行業的盈利亦隨之受壓。零售業的盈利倒退情況尤其顯著，當中其他零售店在 2014 年的整體盈利率為 8.2%⁽¹¹⁾，是自 2009 年以來最低；飲食業的盈利率亦進一步受壓。不過，在 2014 年消費市道仍大致平穩的背景下，其他低薪行業的整體盈利率均有輕微改善，反映企業大致能透過業務增長來吸納成本漲幅。

(10) 在經濟活動調查中，2010 年的稅前盈利（簡稱盈利）是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益／虧損、枯帳／撇帳、攤銷及撥備等項目的盈利；而自 2011 年開始，盈利則扣除了攤銷項目。

(11) 不同行業所有企業盈利率的分布詳列於附錄 V 表甲.7。

圖 4.6：相比 2013 年，2014 年零售業及飲食業的盈利情況明顯轉弱



註：方括號內的數字為該行業在指定年份的整體盈利率。

資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

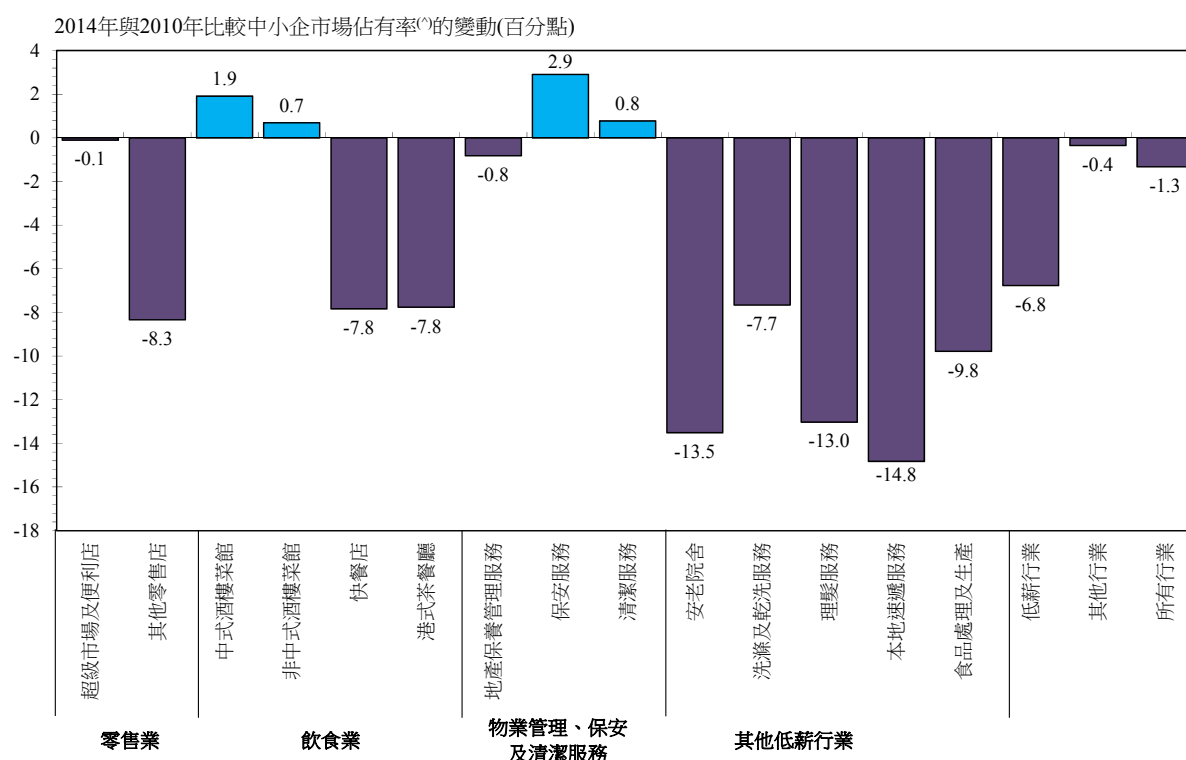
4.24 相比大型企業，中小企礙於資源所限，未能受惠於規模經濟效益，應對成本壓力的迴旋空間更小，盈利能力普遍較弱。對大部分低薪行業來說，中小企的盈利狀況都較行業整體遜色。具體而言，2014 年低薪行業中小企的整體盈利率為 3.9%⁽¹²⁾，只是行業整體盈利率（7.6%）的一半左右，可見中小企透過壓縮利潤抵銷額外成本的空間十分有限。自法定最低工資實施以來，部分低薪行業的中小企盈利顯著受壓，尤其是超級市場及便利店（由 2010 年的 5.2% 跌至 2014 年的 0.5%）、飲食業（由 5.1% 跌至 3.0%）、理髮服務（由 14.6% 跌至 11.8%）及本地速遞服務（由 11.5% 跌至 6.8%）。

4.25 另外，值得注意的是，相比 2010 年，2014 年大多數低薪行業內中小企的市場佔有率（即中小企佔行業總業務收益的百分比）均有所下降（圖 4.7），個別行業的跌幅相當顯著。此外，一些利潤本已微薄的中小企在面對經營環境逆轉時，加上營運成本不斷上漲，更有可能會選擇結業。上述利潤較微薄和盈利率下跌較顯著的行業包括

(12) 不同行業中小企盈利率的分布詳列於附錄 V 表甲.8。

港式茶餐廳、快餐店、理髮服務和本地速遞服務。2014 年與 2010 年比較，這四個行業的中小企企業數目分別減少 5%、12%、22%和 31%。隨著 2015 年和 2016 年上半年多個行業的業務表現持續疲軟，企業承受成本上漲的能力減弱，法定最低工資水平上調對只賺取微利的低薪行業，特別是當中中小企的影響尤為值得關注。

圖 4.7：2014 年與 2010 年比較，大部分低薪行業的中小企市場佔有率都有所下降



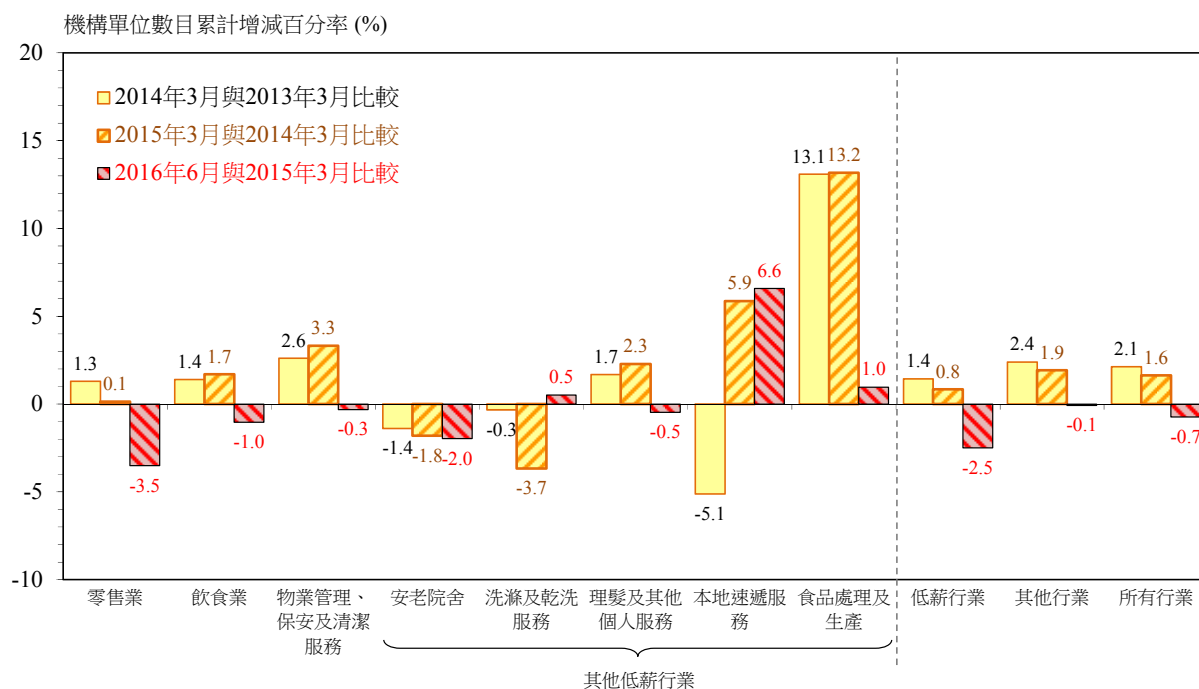
註： (^) 中小企佔行業總業務收益的百分比。
資料來源： 經濟活動按年統計調查，政府統計處。

4.III.3 創業精神和營商意欲

4.26 上文第 4.16 段至第 4.25 段主要分析截至 2014 年的企業經營數據。為進一步了解企業的營商近況，委員會亦檢視最新的機構單位數目、商業登記數目以及破產及公司清盤呈請數據。

4.27 根據「僱傭及職位空缺按季統計調查」(僱傭及職位空缺調查)，低薪行業的機構單位數目在 2015 年已無甚增長；2016 年 6 月與 2015 年 3 月(即第二次上調法定最低工資水平前)比較更累計減少約 2 500 間(跌 2.5%)(圖 4.8)，當中以零售業的跌幅最為明顯。

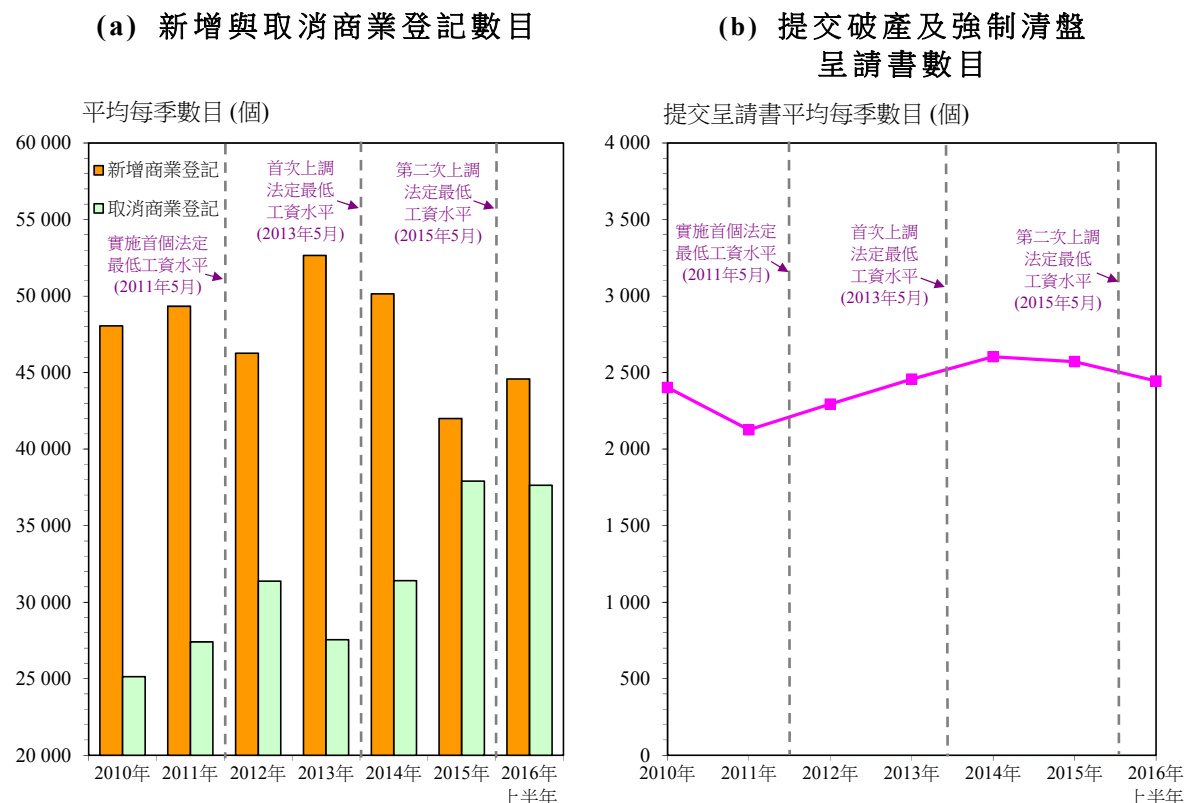
圖 4.8：2016 年 6 月與 2015 年 3 月比較，
低薪行業的機構單位數目有所下跌



資料來源：僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

4.28 新增商業登記數目自 2014 年第二季起連續八個季度出現按年跌幅，而取消商業登記數目亦自同年第三季持續錄得升幅。在 2016 年上半年，每季平均新增商業登記數目相比 2015 年僅輕微回升，但仍處於近年低位，而同期取消商業登記數目及提交破產及強制清盤的呈請數目則沒有大變化（圖 4.9）。

圖 4.9：2010 年至 2016 年上半年商業登記及提交破產及強制清盤呈請書數目



資料來源：稅務局及破產管理署。

4.29 總括來說，在法定最低工資實施和調升後，企業勞工成本顯著上升，加上租金及其他經營開支在同期間均有所上漲，對大部分低薪行業的營運構成一定壓力。此外，近年訪港旅遊業顯著放緩，不少相關行業的業務狀況及提價能力已大不如前。部分大型企業或可以採取不同策略以應對生意不景氣的影響，但資源有限的中小企在生意轉差的同時還要承受額外的成本壓力，經營空間相信會更具挑戰；倘若營運成本大幅上漲，最終可能會選擇縮減人手及其他成本，甚至結業。2014年，與消費相關的低薪行業的盈利情況明顯轉弱，大部分低薪行業的中小企市場佔有率都有所下降，顯示它們的經營環境相當嚴峻。

4.IV 對本地勞工市場、物價及宏觀經濟的影響

4.30 法定最低工資的實施及調升除了直接影響較低薪僱員及企業外，亦會或多或少與香港的宏觀經濟（包括勞工市場、物價、競爭力等環節）相互影響。為檢視本地勞工（特別是較受法定最低工資影響的

僱員)的就業情況，及至通脹和香港中長期競爭力的變化，委員會參考統計處多項勞工和物價數據，以及比較不同經濟體的競爭力指標，從而作出較全面的分析。

4.IV.1 對勞工市場的影響(1)：就業情況

4.31 香港經濟在過去幾年持續擴張，整體失業率徘徊於低水平，勞工市場大致維持全民就業。僱員人數⁽¹³⁾在 2011 年第二季（首個法定最低工資水平實施後）至 2015 年第二季（第二次上調法定最低工資水平）期間平均每年增加 1.8%，其中女性（2.0%）、較年青（15 歲至 24 歲）（2.0%）、較年長（45 歲及以上）（3.6%），以及較低技術組別的服務工作及銷售人員（2.6%）的僱員人數升幅較顯著（表 4.5）。由此可見，法定最低工資如訂在合適的水平，不單能防止工資過低和避免基層職位流失，更能提供誘因，鼓勵更多人投入勞工市場，釋放勞動力。

表 4.5：2015 年第二季至 2016 年 6 月至 8 月不同組別人士的僱員人數

	2015 年 第二季		2011 年第二季至 2015 年第二季 (4 年)平均每年 變動百分率(%)	2016 年 第二季		2016 年 6 月至 8 月	
	人數	按年變動 百分率 (%)		人數	按年變動 百分率 (%)	人數	按年變動 百分率 (%)
性別							
男性	1 573 400	0.9	1.7	1 581 800	0.5	1 583 400	@
女性	1 392 500	0.8	2.0	1 399 500	0.5	1 414 100	0.8
選定年齡組別							
15 歲至 24 歲	256 000	3.9	2.0	244 800	-4.4	262 100	-3.4
45 歲及以上	1 263 000	1.3	3.6	1 314 200	4.1	1 312 600	2.9
技術階層							
較高技術	1 195 000	6.3	2.3	1 180 000	-1.3	1 199 500	0.4
較低技術	1 770 900	-2.6	1.5	1 801 300	1.7	1 798 000	0.4
其中：服務工作及銷售人員	512 500	-2.4	2.6	511 800	-0.1	510 600	1.3
非技術工人	448 100	-3.3	1.5	465 000	3.8	468 200	1.9
整體	2 965 900	0.8	1.8	2 981 400	0.5	2 997 500	0.4

註： @ 變動少於 0.05 個百分點。
 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。

(13) 除特別說明外，僱員人數不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

4.32 然而，踏入 2016 年，環球經濟反覆不定，加上訪港旅遊業失色及內部需求增長乏力，為本地經濟添加下行壓力，就業增長亦隨之顯著減慢。2016 年第二季整體僱員人數按年僅增加 0.5%，經季節性調整的失業率較 2015 年第二季微升 0.1 個百分點至 3.4%。同期間，整體低薪行業的僱員人數更錄得 1.3% 的按年跌幅，其失業率則上升 0.2 個百分點至 3.5%，當中零售業的失業率更顯著上升 1.7 個百分點至 5.6%。不同社會經濟特徵人士的失業情況各異，但大部分組別的失業率均有所上升（表 4.6）。截至 2016 年 6 月至 8 月，經季節性調整的失業率維持在 3.4% 的水平，失業人數則按年上升 2.4%，增加 3 300 人。

表 4.6：2011 年第二季至 2016 年 6 月至 8 月選定行業及不同組別人士的失業率

	2011 年	2013 年	2015 年	2016 年		
	第二季	第二季	第二季	第二季	6 月至 8 月	
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	按年變動 (百分點)
選定行業						
低薪行業	3.6	3.3	3.3	3.5	3.3	@
零售業	4.5	4.9	3.9	5.6	5.4	0.9
飲食業	6.6	5.7	5.4	5.3	5.0	-0.4
物業管理、保安及清潔服務	3.1	2.5	2.7	2.9	2.3	@
其他低薪行業	1.5	1.1	1.9	1.5	1.4	-0.5
其他行業	3.2	2.9	2.6	2.9	2.7	0.2
性別						
男性	4.4	3.8	3.3	3.8	4.0	0.4
女性	3.0	3.0	3.3	3.1	3.2	-0.2
年齡組別						
15 歲至 24 歲	10.5	9.8	11.1	10.3	11.7	-1.4
25 歲至 29 歲	3.8	3.6	3.4	3.9	4.5	1.0
30 歲至 34 歲	2.6	2.5	2.2	2.4	2.5	0.4
35 歲至 39 歲	2.8	2.5	2.0	2.0	2.5	0.4
40 歲至 44 歲	2.7	2.4	2.4	2.6	2.3	-0.3
45 歲及以上	3.3	3.0	2.7	3.1	2.7	0.1
技術階層						
較高技術	1.7	1.9	1.6	2.1	2.1	0.4
較低技術	4.3	3.7	3.6	3.8	3.5	@
經季節性調整的失業率	3.6	3.3	3.3	3.4	3.4	0.1

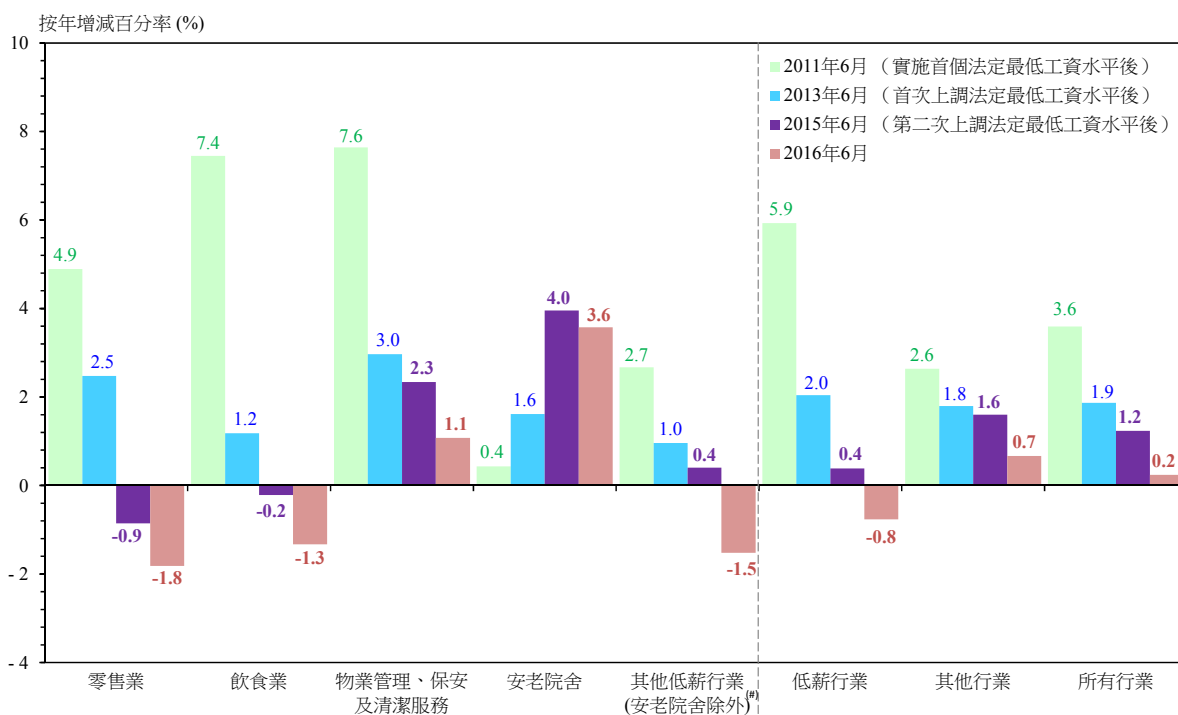
註： @ 變動少於 0.05 個百分點。

資料來源： 綜合住戶統計調查，政府統計處。

4.33 參考僱傭及職位空缺調查數據，私營機構的勞工需求（以私人機構單位內的就業人數與職位空缺數目的總和作估算）自 2015 年下半

年起亦見回軟（圖 4.10）。最新 2016 年 6 月的數字顯示，整體職位空缺數目已連續五個季度錄得按年跌幅，整體低薪行業的勞工需求明顯轉弱。儘管個別低薪行業（如安老院舍）的勞工需求依然堅挺，但佔低薪行業的勞工需求合共約六成的零售業及飲食業，由於它們較受訪港旅遊業不振和本地消費放緩所影響，有關數字續見下跌，可見部分企業已停止開設新職位，甚至開始削減人手。

圖 4.10：在 2011 年 6 月至 2016 年 6 月期間，不同行業勞工需求^(*)的按年增減百分率

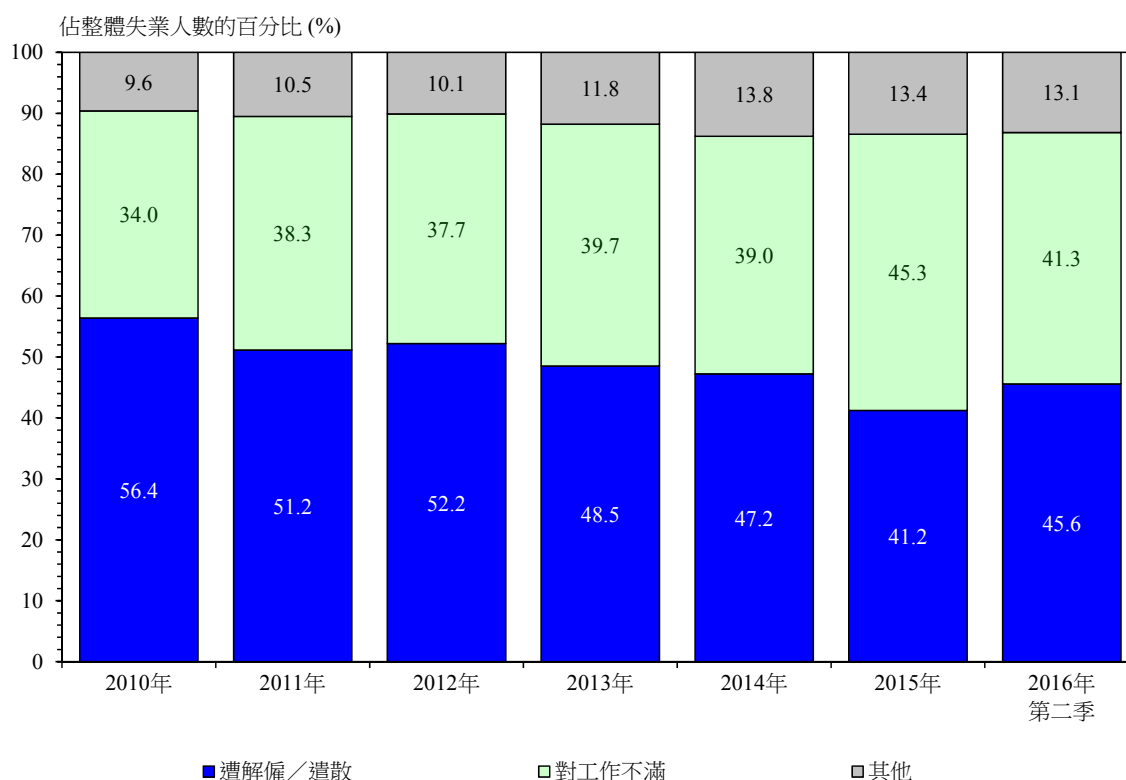


註：(*) 勞工需求以私人機構單位內的就業人數與職位空缺數目的總和作估算。
 (#) 只包括洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務和食品處理及生產。

資料來源：僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

4.34 遭解僱／被遣散的失業人數佔整體失業人數的百分比，可反映出企業有否因勞工成本上漲或經營困難而解僱或遣散員工。自法定最低工資實施及調升以來，受惠於勞工市場大致向好，有關百分比略呈下跌趨勢（圖 4.11）。不過，有關數字在近期有回升跡象。在 2016 年第二季，有關百分比由 2015 年全年的 41.2% 上升超過 4 個百分點至 45.6%，顯示部分企業由於經營環境轉差而需要逐步減省人手。

圖 4.11：2010 年至 2016 年第二季按失業原因劃分
失業人數佔整體失業人數的百分比



註：由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

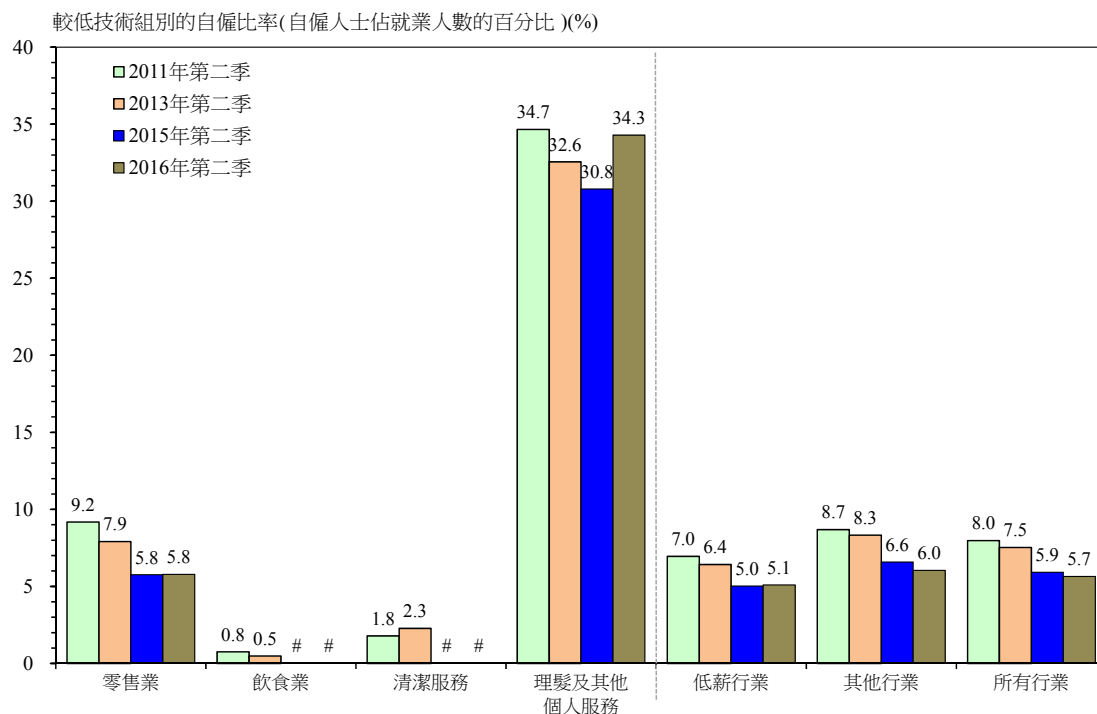
4.IV.2 對勞工市場的影響(2)：就業性質

4.35 有意見認為，實施法定最低工資會令部分僱主為減省薪酬開支而要求僱員改以自僱形式提供服務；亦有意見表示特別在勞工短缺及招聘困難的情況下，僱主可能傾向以兼職僱員取代全職僱員來填補職位空缺及降低成本。故此，委員會一直密切監察自僱比率（即業內自僱人士佔就業人數⁽¹⁴⁾的百分比）、兼職僱員比率，以及就業不足僱員佔兼職僱員比率的變化。

4.36 在勞工市場大致偏緊的背景下，低薪行業內較低技術組別的自僱比率持續下跌，2016 年第二季及 6 月至 8 月的數字皆為 5.1%，與 2015 年第二季的比率大致相若（圖 4.12）。

(14) 數字不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

圖 4.12：2011 年第二季至 2016 年第二季較低技術組別的自僱比率



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

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

4.37 另一方面，低薪行業的兼職僱員比率由 2011 年第二季起反覆上升至 2016 年第二季的 14.3%（表 4.7）。不過，整體低薪行業就業不足僱員佔兼職僱員的比率同時下跌。自 2015 年 5 月法定最低工資水平上調以來，有關比率在大部分時間處於約一成的水平，遠較剛實施法定最低工資時（2011 年第二季）的數字低。這顯示他們大多屬自願性質的兼職僱員，工時較短並非因就業不足所致，亦反映部分低薪行業的僱主在勞工短缺及招聘困難的情況下，選擇以兼職僱員填補其職位空缺。

**表 4.7：按行業劃分 2011 年第二季至 2016 年 6 月至 8 月
兼職僱員比率及就業不足僱員佔兼職僱員比率**

行業	兼職僱員 ^(*) 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	2013 年 第二季	2015 年 第二季	2016 年 第二季	2016 年 6 至 8 月	2011 年 第二季	2013 年 第二季	2015 年 第二季	2016 年 第二季	2016 年 6 至 8 月
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
低薪行業	11.0	11.9	13.4	14.3	15.1	18.5	12.9	9.8	10.0	10.3
零售業	9.4	10.9	11.7	14.4	14.5	14.4	12.7	10.6	10.5	13.1
飲食業	12.7	14.4	16.3	15.9	18.7	21.7	12.9	12.8	10.3	8.4
物業管理、保安 及清潔服務	8.2	8.8	9.7	10.5	12.0	18.4	14.7	7.1	8.8	9.2
其他低薪行業	17.4	15.2	19.1	18.1	15.8	19.5	11.6	6.3	9.6	10.4
其他行業	5.7	7.0	7.1	7.2	7.2	33.0	26.9	25.0	23.2	22.7
所有行業	7.2	8.5	9.0	9.2	9.5	26.7	21.1	18.3	17.2	17.0

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

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

數字不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

4.IV.3 對勞工市場的影響(3)：工作時數

4.38 有意見認為，法定最低工資推高勞工成本，企業或會減少有關僱員的工作時數以減輕成本壓力。根據收入及工時調查的數據，2015 年 5 月至 6 月整體低薪行業內較低技術全職僱員每周工作時數中位數相比一年前變化不大。然而，個別低薪行業例如食品處理及生產、超級市場及便利店、保安服務、洗滌及乾洗服務及快餐店等的有關數字則有較明顯的跌幅，減少 2.6 至 6.0 小時不等（表 4.8）。在 2011 年 5 月至 6 月至 2015 年 5 月至 6 月期間，保安服務、洗滌及乾洗服務及快餐店的有關工時已累計減少約 6 小時或約一成，在某程度上顯示這些行業透過調整工時以控制成本，以應對薪酬上升的壓力。

4.39 雖然法定最低工資的實施和上調對整體工作時數未見構成太大影響，但長遠而言，委員會仍須密切留意有關數據，特別是當經濟下行時，個別行業的經營情況轉弱，或會增添調整僱員工時的壓力。

表 4.8：按行業劃分的每周工作時數中位數：較低技術全職僱員

行業	2011 年 5 月至 6 月	2014 年 5 月至 6 月	2015 年 5 月至 6 月		
	工作時數 中位數 (小時)	工作時數 中位數 (小時)	工作時數 中位數 (小時)	按年變動 (小時)	按年變動 百分率 (%)
(甲) 低薪行業	54.0	54.0	54.0	--	@
1. 零售業	51.4	51.0	51.9	0.9	1.8
1.1 超級市場及便利店	54.0	54.8	51.0	-3.8	-6.9
1.2 其他零售店	51.0	51.0	52.3	1.3	2.5
2. 飲食業	56.0	54.0	54.0	--	@
2.1 中式酒樓菜館	60.0	60.0	60.0	--	@
2.2 非中式酒樓菜館	54.0	54.0	54.0	--	@
2.3 快餐店	54.0	54.0	48.0	-6.0	-11.1
2.4 港式茶餐廳	60.0	56.1	56.9	0.8	1.4
3. 物業管理、保安及清潔服務	57.0	54.0	54.0	--	@
3.1 地產保養管理服務	66.0	60.0	63.5	3.5	5.8
3.2 保安服務	66.0	63.5	59.7	-3.8	-6.0
3.3 清潔服務	48.0	48.0	48.0	--	@
3.4 會員制組織	54.0	48.0	48.0	--	@
4. 其他低薪行業	49.9	50.8	49.4	-1.4	-2.8
4.1 安老院舍	54.0	54.0	54.0	--	@
4.2 洗滌及乾洗服務	54.0	54.0	48.0	-6.0	-11.1
4.3 理髮及其他個人服務	48.5	50.8	49.9	-0.9	-1.8
4.4 本地速遞服務	44.3	44.3	49.4	5.1	11.5
4.5 食品處理及生產	49.0	50.8	48.2	-2.6	-5.1
(乙) 其他行業	47.3	45.7	45.7	--	@
(丙) 所有行業	48.0	48.0	48.0	--	@

註：(--) 變動在 ± 0.05 小時之間。

(@) 變動在 $\pm 0.05\%$ 之間。

每周工作時數以小數點後一個位顯示，按年變動百分率以未經進位的數字計算。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.IV.4 對勞工市場的影響(4)：就業意欲

4.40 法定最低工資實施後，低薪僱員的工資上漲，加上過去幾年就業機會不缺，有助提升就業意欲，鼓勵更多人投入或重投勞工市場。綜合住戶統計調查的數據顯示，過去數年勞動人口持續擴張，在

2010 年第二季至 2015 年第二季平均每年增加 1.5%。當中，女性和 50 歲以上人士的勞動人口增長明顯較快，其勞動人口參與率顯著上升。及至 2016 年第二季，即使經濟慢速增長，以上組別的勞動人口和勞動人口參與率升幅仍高於整體數字（表 4.9）。

表 4.9：2015 年第二季與 2016 年第二季的勞動人口及勞動人口參與率

	勞動人口				勞動人口參與率			
	2015 年 第二季	2010 年第二季 至 2015 年第二季 (5 年)平均 每年變動	2016 年 第二季		2015 年 第二季	2015 年第二季相比 2010 年第二季(5 年) 累計變動	2016 年 第二季	
	人數	百分率(%)	人數	按年變動 百分率(%)	(%)	(百分點)	(%)	按年變動 (百分點)
性別								
男性	1 989 700	0.7	2 004 400	0.7	68.6	0.3	68.6	@
女性	1 910 800	2.3	1 938 800	1.5	54.8	2.7	55.0	0.2
選定年齡組別								
15 歲至 24 歲	324 900	1.3	307 700	-5.3	40.1	5.4	39.8	-0.3
50 歲及以上	1 185 600	5.4	1 249 600	5.4	42.7	3.6	43.6	0.9
整體	3 900 500	1.5	3 943 200	1.1	61.1	1.5	61.2	0.1

註：@ 變動在 +/-0.05% 之間。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

4.41 在勞工市場大致平穩的情況下，領取綜合社會保障援助的失業類別個案數目持續下跌，自 2011 年 4 月至 2016 年 9 月累計共減少約 14 200 宗，跌幅近五成。由此可見，法定最低工資訂於一個合適的水平，適逢勞工市場大致穩定，並沒有出現大量人士因喪失工作而需領取社會福利的情況。

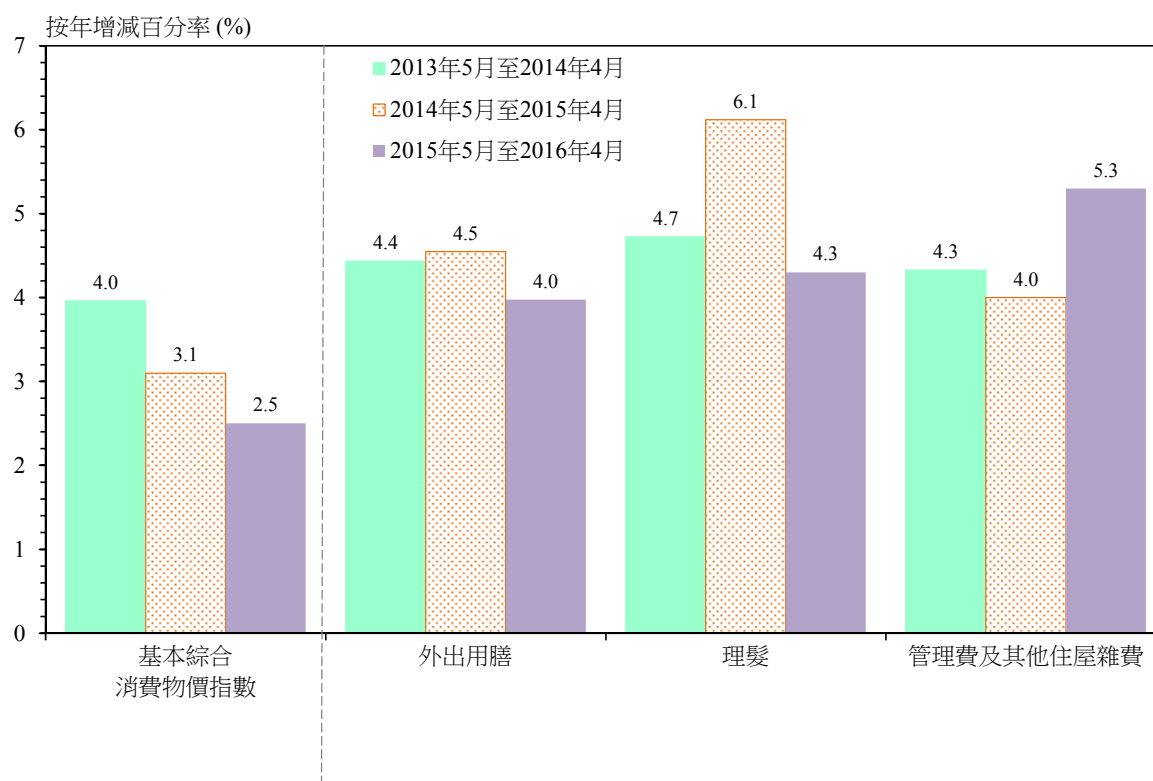
4.IV.5 對勞工市場的影響(5)：勞資關係

4.42 自法定最低工資實施以來，勞資關係情況大致平穩。在 2011 年 5 月至 2016 年 9 月期間，勞工處共處理一宗源自法定最低工資的勞資糾紛及 604 宗源自法定最低工資的申索個案，分別佔同期所處理整體勞資糾紛及申索個案的 0.3% 及 0.7%。

4.IV.6 對通脹的影響

4.43 法定最低工資水平在 2015 年 5 月第二次調升後，經濟僅錄得溫和增長，消費市道自 2015 年下半年開始更持續回軟，或多或少限制了企業的提價空間。2015 年 5 月至 2016 年 4 月十二個月期間的平均基本消費物價通脹僅為 2.5%，顯示通脹壓力比較溫和。然而值得注意的是，儘管法定最低工資水平調升並未為整體通脹構成很大壓力，但個別較受僱員薪酬影響的消費品及服務（如管理費及其他住屋開支），其價格升幅仍是相對明顯（圖 4.13）。

圖 4.13：2013 年 5 月至 2016 年 4 月
基本綜合消費物價指數的按年增減百分率



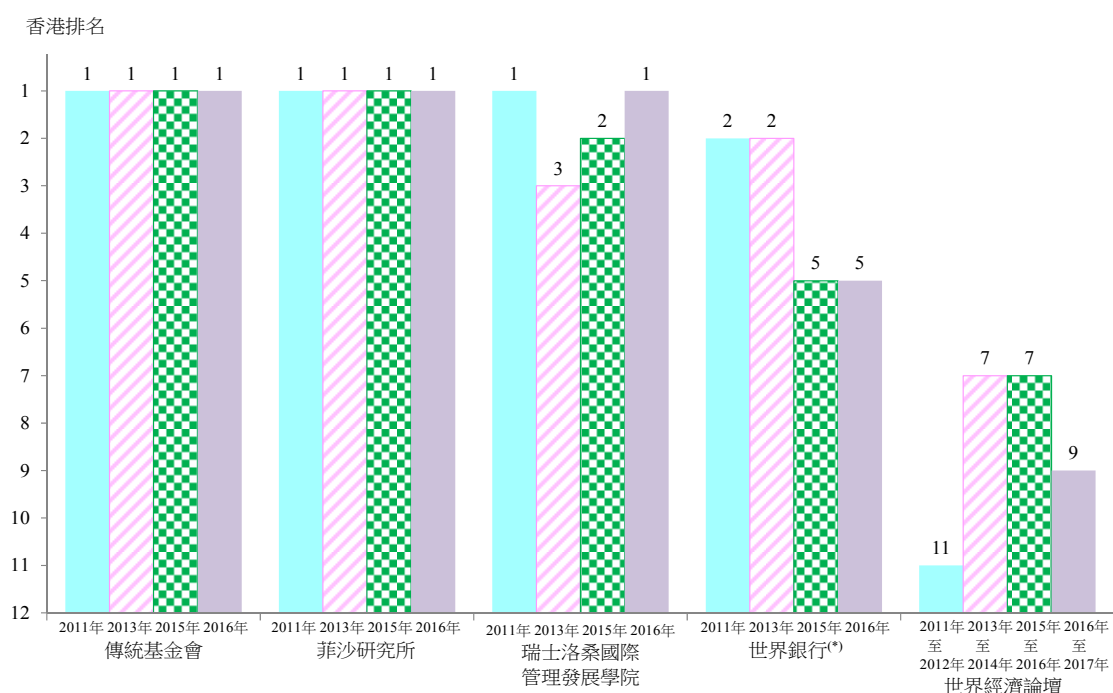
資料來源：按月零售物價統計調查，政府統計處。

4.IV.7 對整體競爭力的影響

4.44 法定最低工資實施至今只有五年多，委員會仍需繼續觀察其對香港整體競爭力、生產力及勞工成本等在中長期的具體影響。若企業未能有效採取應對策略（如增加資本投放、改善生產流程及提升員工的效率等），以抵銷額外的勞工成本，法定最低工資水平的調升長遠來說或會影響企業的競爭力。

4.45 根據多個國際公認機構所編製的全球經濟自由度及競爭力指數排名顯示，香港在多項經濟自由度及競爭力的世界排名仍位居前列（圖 4.14）。當中香港在 2016 年於傳統基金會和菲沙研究所的經濟自由度排名續蟬聯第一位。整體競爭力方面，根據瑞士洛桑國際管理發展學院公布的《世界競爭力年報》，香港於 2016 年重奪全球第一位，在世界銀行的《2016 年營商環境報告》亦有不俗排名。然而，香港在世界經濟論壇最新公布的《全球競爭力報告》內的排名則下跌兩位。在吸引外資方面，香港仍具優勢。根據聯合國貿易和發展會議發表的《2016 年世界投資報告》，本港在 2015 年外來直接投資金額達 1,750 億美元，全球排名第二。

圖 4.14：香港在法定最低工資實施後的全球經濟自由度及競爭力排名^(^)



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

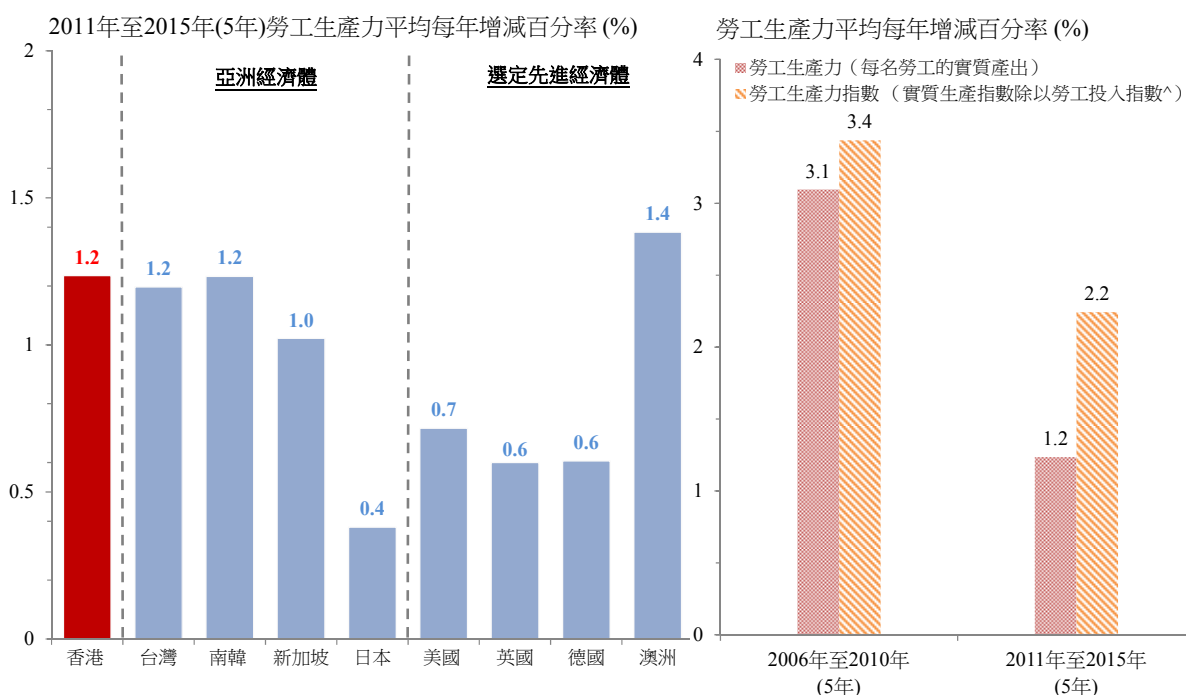
^(*) 世界銀行於 2015 年 10 月發布《2016 年營商環境報告》。

資料來源：各排名機構。

4.46 香港的勞工生產力（指每一個單位的勞工投入所生產的實質產出）在法定最低工資實施後的五年（即 2011 年至 2015 年期間）平均每年增長 1.2%，雖較個別先進經濟體及區內部分經濟體（如新加坡和日本）為快（圖 4.15），但遠較法定最低工資實施前五年（即 2006 年至 2010 年期間）的年均增長率 3.1% 為慢。參考統計處的

勞工生產力指數，比較法定最低工資實施前後的數字亦有相類的觀察。

圖 4.15：香港與選定經濟體勞工生產力^(*)平均每年增減百分率



註：(*) 勞工生產力是以每名勞工的實質本地生產總值計算。

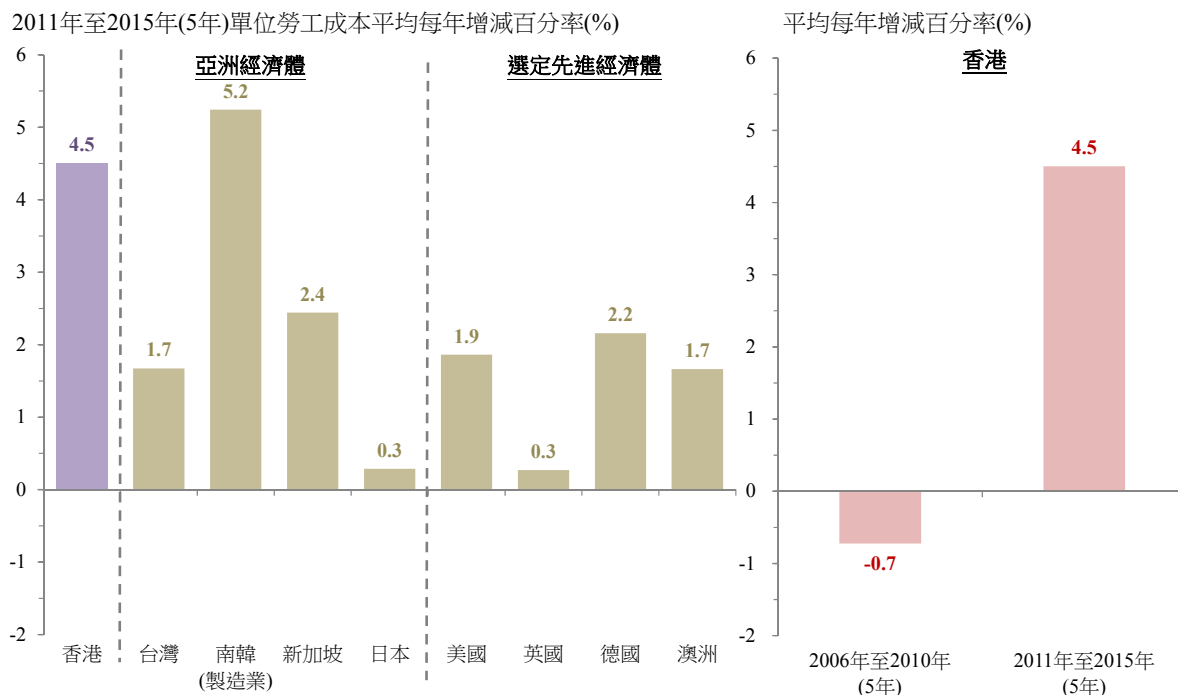
(^) 勞工投入是以人時量度，即以就業人數乘以平均實際工作時數計算。

資料來源：香港 - 國民收入統計、綜合住戶統計調查及就業綜合估計數字，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。

4.47 至於香港的名義單位勞工成本（指生產一個產值單位所需的平均勞工成本），在過去五年平均每年增加 4.5%（圖 4.16），遠較大部分的選定經濟體為高。有鑑於此，委員會須密切觀察香港長遠競爭力往後的變化。

圖 4.16：香港與選定經濟體名義單位勞工成本平均每年增減百分率



註：南韓的統計數字只涵蓋製造業。

資料來源：香港－國民收入統計、綜合住戶統計調查及勞工收入統計調查，政府統計處。

其他地方－各官方統計局、CEIC 及 Datastream 資料庫。

4.V 觀察

4.48 綜合以上多方面的觀察，可見實施法定最低工資的正面影響較負面影響為多，而 2015 年經修訂的法定最低工資水平所帶來的影響亦相對溫和。對僱員的影響方面，上調法定最低工資水平令較低薪僱員的工資獲得較顯著的改善，既有助收窄他們與較高薪僱員的工資差距，而賺取法定最低工資水平的僱員數目亦明顯下降，顯示在勞工市場持續偏緊的背景下，法定最低工資的實施不但沒有窒礙工資向上調節的空間，部分僱員的薪酬結構和福利更有改善的跡象。

4.49 在企業方面，法定最低工資的實施令勞工成本上升，加上其他經營成本上漲，對企業的營運構成一定壓力。過去幾年宏觀經濟情況穩定，企業的業務增長大致能吸納法定最低工資帶來的額外勞工成本壓力。不過，訪港旅遊業自 2014 年起放緩，對個別低薪行業（例如零售業）的影響尤甚，業務轉差在一定程度上影響了這些行業吸納和轉嫁成本的能力，令盈利情況有所轉弱；中小企受資源所限，

其迴旋空間更小。最近企業的營商意欲已轉趨審慎。經濟環境轉差，無疑令企業在承受法定最低工資帶來的額外成本壓力時更具挑戰。

4.50 直至 2016 年年中，本地勞工市場大致穩定，失業率維持在低水平，惟勞工需求近乎全面回軟，個別行業的失業率上升。低薪行業內的兼職僱員比率續見上升而當中就業不足比率同時下跌，顯示兼職的受僱情況大多屬自願性質；自僱的情況亦持續下跌。工作時數方面，法定最低工資的實施和上調對整體工作時數未見構成太大影響，而 2015 年 5 月至 6 月整體低薪行業內較低技術全職僱員每周工作時數中位數的按年變化亦不大。另外，法定最低工資的實施有助提升就業意欲，整體勞動人口持續增加，特別是女性和較年長人士。

4.51 2015 年 5 月法定最低工資水平的調升對整體通脹未有構成明顯壓力。至於競爭力及營商環境方面，香港在多個國際機構的整體經濟自由度及競爭力排名直至 2016 年仍位居前列，在吸引外資方面仍具優勢。然而，在法定最低工資實施後的數年間，香港在其他可量化的競爭力指標如勞工生產力及單位勞工成本的表現則較為遜色。委員會仍須密切注意法定最低工資會如何影響香港往後的競爭力以至長遠經濟發展。總括而言，法定最低工資實施以來對不同社會經濟環節所帶來的實際影響，為委員會檢討最低工資水平時提供了有用的參考資料。

5 達致法定最低工資建議水平的考慮因素

5.1 根據《最低工資條例》，最低工資委員會（委員會）的職能，是就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議作出建議報告。委員會在執行其職能時，須要在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得適當平衡，並要顧及維持香港經濟發展及競爭力的需要。委員會按以數據為依歸的原則，進行檢討法定最低工資水平的工作。委員會除了參考相關的統計數據，亦廣泛諮詢社會各界（當中包括分別代表僱主及僱員的組織）對檢討法定最低工資水平的意見，並分析和考慮其他研究及調查的數據及資料。委員會在檢討法定最低工資水平時，主要循下列四個範疇進行分析及考慮：

- (a) 「一系列指標」：有關指標涵蓋反映法定最低工資實施後和法定最低工資水平在 2013 年 5 月及 2015 年 5 月修訂後的社會經濟及就業狀況的指標最新數據，以評估法定最低工資所帶來的影響。委員會並就本地經濟前景作出情景假設，以顧及到在檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，力求在檢討法定最低工資水平時可作更全面的考慮；
- (b) 相關組織及公眾人士的意見：委員會積極搜集和了解相關組織及公眾人士就法定最低工資水平對社會、經濟及不同行業（尤其是低薪行業和中小型企業（中小企））的影響，以及對法定最低工資水平檢討的意見；
- (c) 其他相關考慮因素：包括「一系列指標」未能完全涵蓋，但與檢討法定最低工資水平相關的其他考慮因素；及
- (d) 影響評估：評估法定最低工資的建議水平所引致的額外薪酬開支，以及對僱員、企業、失業率及通脹各方面可能帶來的影響。

以上考慮因素的詳情將在以下章節逐一闡述。

5.1 「一系列指標」

5.1.1 最低工資委員會考慮的「一系列指標」

5.2 為監察法定最低工資實施後和在 2013 年 5 月及 2015 年 5 月修訂後

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

(a) 整體經濟狀況

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

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

(b) 勞工市場情況

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

5.6 反映勞工市場情況的指標包括：

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

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

(c) 競爭力

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

5.8 反映競爭力的指標包括：

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

標，都可反映企業當前的營商意欲及法定最低工資實施及調整後的營商環境。

- (iii) *香港的相對經濟自由度及競爭力*：檢視香港在不同國際機構所編製的全球經濟自由度及競爭力的排名有否出現變化，有助了解在法定最低工資實施及調整後，外界對香港的競爭力有否受到影響的看法。此外，為了檢視香港對外來投資的吸引力有否轉變，委員會亦參考了反映外來直接投資最新趨勢的數據。
- (iv) *生產力增長*：這項指標量度香港在法定最低工資實施和調整後企業的勞工生產力（即每一個單位的勞工投入所生產的實際產出）的變化，藉此了解企業在營運模式上有否作出相應的調整，以維持競爭力。
- (v) *勞工成本*：這項指標量度香港及選定經濟體的名義單位勞工成本，以顯示每生產一個產值單位所需的平均勞工成本，有助更深入了解在法定最低工資實施和調整後勞工成本所出現的實際變化。

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

(d) 社會共融

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

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

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

5.1.2 法定最低工資的影響

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

5.13 自法定最低工資實施以來，由於宏觀經濟環境大致保持穩定，為法定最低工資對經濟、就業市場及企業等帶來的壓力提供了緩衝，低薪僱員亦因而得以受惠。然而，倘若經濟環境急速逆轉，法定最低工資便可能帶來截然不同的影響。委員會顧及到在建議法定最低工資水平至其實施期間的時間差距，認為在檢討法定最低工資水平時，需要充份考慮經濟及勞工市場前景，並就建議水平實施時的經濟情況作出情景假設。

5.1.3 經濟及勞工市場前景

- 5.14 委員會就今次法定最低工資水平作出檢討及建議期間，留意到香港經濟顯著放緩。除了對外貿易及訪港旅遊業表現乏力之外，過去幾年作為推動本港經濟增長主要動力的內部需求自 2015 年下半年起亦明顯回軟。撇除旅客在港消費的私人消費開支在 2016 年上半年只錄得 0.9% 的輕微實質升幅，遠低於 2011 年至 2015 年五年期間 5.0% 的年均增長；而整體投資開支亦延續跌勢，反映消費意欲和營商氣氛受環球經濟前景不明朗的影響而轉趨審慎。政府於 8 月公布 2016 年全年的本地經濟增長預測為 1% 至 2%。
- 5.15 外圍環境仍存在各種下行風險（詳見第 3 章第 3.4 段），環球經濟在短期內料仍會慢速增長。儘管美國和部分亞洲經濟體表現有改善跡象，但歐洲及日本經濟復蘇脆弱未穩，加上世界各地緣政局持續緊張，意味著環球貿易往來在未來一段時間仍然會較不穩定，香港作為細小開放的經濟體，自然難以獨善其身。
- 5.16 自法定最低工資實施以來，勞工市場大致保持全民就業狀況，失業率一直處於較低水平。然而，隨著消費市道大不如前，整體勞工需求在 2015 年開始轉弱；個別低薪行業（包括零售業及飲食業）的就業人數和職位空缺同告下跌，顯示部分企業已停止開設新職位，甚至開始削減人手。假若消費市道持續疲弱，經濟增長進一步放緩，更多企業（尤其是與消費相關的低薪行業）或可能需要考慮減省人手，收縮規模，甚至結業。這些情況將如何影響勞工市場的前景都值得關注。
- 5.17 整體通脹壓力則自 2011 年以來持續緩和。基本消費物價通脹由 2011 年的 5.3% 逐步回落至 2015 年的 2.5%，及至 2016 年首八個月更進一步緩和至 2.4%。展望 2016 年餘下時間，由於環球通脹普遍低企，短期內外圍價格壓力仍然輕微，而低於趨勢的經濟增長亦會制約本地成本壓力，通脹上行風險有限，料維持溫和。在這樣的環境下，企業以提價來轉嫁成本的空間亦會有限。
- 5.18 展望 2016 年餘下月份和 2017 年的經濟情況，委員會相信下一個法定最低工資水平實施時的經濟環境，將很大程度取決於以下幾項因素的發展：

- (a) 本地消費市道及營商氣氛；
- (b) 主要先進經濟體與內地經濟表現及地緣政治事件的發展；
- (c) 美國利率正常化的步伐及主要央行的貨幣政策走向；及
- (d) 英國公投支持脫離歐盟的後續發展。

5.19 總括而言，香港經濟和就業前景將繼續受內需放緩和外圍眾多不穩定因素所困擾。委員會一致認為就下一個法定最低工資水平作出建議前，必須詳細分析、評估和考慮有關的數據及相關組織和公眾人士的意見。

5.II 相關組織及公眾人士的意見

5.20 正如第 2 章所述，委員會進行了深入及廣泛的諮詢，包括與低薪行業的勞工組織、商會／學會及僱主進行一輪聚焦性的諮詢會面，更深入了解實施法定最低工資和先後兩次調升法定最低工資水平對低薪行業的僱主及僱員的影響；以及就委員會檢討法定最低工資水平進行與相關組織的諮詢會面及其他公眾諮詢活動，收集書面和口頭意見。相關組織及其他公眾人士的意見主要涉及法定最低工資的實施和調升所帶來的影響，以及他們對檢討法定最低工資水平的意見。這些意見有助委員會更全面掌握法定最低工資對社會、經濟及不同行業（特別是低薪行業）的影響，亦為委員會擬訂檢討法定最低工資水平的影響評估框架提供了重要的參考資料。下文列出有關意見的重點。

5.II.1 法定最低工資的影響

(a) 對經濟的影響

5.21 有商會、中小企組織及智庫／政策研究團體表示，法定最低工資實施後，本港經濟大致保持平穩增長，期內大部分時間都受惠於內地自由行訪港旅客增多及內部消費市道暢旺，大大緩和了法定最低工資的實施及調升對不同行業、企業及勞工市場帶來的負面影響。亦有商會認為，法定最低工資水平於 2015 年的調升，不少企業仍處於適應階段，有關調升對企業營運、勞工成本、勞工市場、通脹及整

體香港經濟等方面的影響尚未完全浮現。

- 5.22 有商會、學會、中小企組織、僱主代表、政黨及其他個別公眾人士表示，法定最低工資令基層員工的工資顯著上升及引發漣漪效應，令企業經營成本上漲。企業需透過提價以抵銷部分勞工成本的增幅，因而推高通脹。
- 5.23 有勞工組織、關注勞工政策的團體及其他個別公眾人士表示，企業經營成本的上升主要源自租金及原材料價格等，而非勞工成本。另有勞工組織指出，法定最低工資實施以來，沒有大量企業因成本上漲結業，零售業、住宿服務業和膳食服務業的業務收益均持續保持上升的趨勢，反映法定最低工資的實施和調升並沒有帶來預期的負面影響。

(b) 對勞工市場的影響

- 5.24 有勞工組織及關注勞工政策的團體表示，自法定最低工資實施以來，勞工市場大致保持穩定，就業人數穩步上升，失業率一直維持在低水平，更多女性、中年及年長人士投入勞工市場，可見法定最低工資不一定對就業市場構成負面影響。
- 5.25 有商會、僱主代表、政黨及其他個別公眾人士指出，由於法定最低工資的實施拉近或收窄不同職級僱員之間和不同行業之間的工資差距，部分僱員因而轉投較輕鬆、工作環境較舒適或工作時間較穩定的行業，令部分工作時數較長、工作較辛勞或屬厭惡性的行業難以吸引新人入行，並出現招聘困難、人手短缺及青黃不接等情況；法定最低工資的實施亦令部分行業的企業需支付更高的工資，以吸引或挽留員工。
- 5.26 有商會及僱主代表表示，人手不足亦增加現有員工的工作壓力，部分員工因不願意承擔更多責任而拒絕晉升或加班工作，亦導致工作團隊士氣低落及僱員生產力、服務水平和出品質素下降等問題。有商會、學會及僱主代表表示，部分企業為彈性調配人手及解決人手短缺問題，聘用更多臨時及／或兼職員工，並減少員工培訓，引致服務水平及人力資源質素下降。有飲食業商會提出，部分企業已積極改善員工的聘用條件及工作環境（例如在廚房安裝空調系統）以

提高行業的吸引力；亦有美髮業的僱主代表表示，業界有企業與社會企業或教育中心合作舉辦培訓課程，吸引年輕人入行。

- 5.27 有勞工組織、商會及僱主代表認為，某些服務性行業（例如清潔服務業、飲食業及安老院舍）長久以來已存在工作時數較長、工作較辛勞及工資水平偏低等問題，法定最低工資的實施和調升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。有勞工組織及其他個別公眾人士表示，僱員在求職時除考慮工資水平外，亦會顧及其他因素，包括工作滿足感、員工福利、工作性質、工作環境及與同事和上司關係等因素。有勞工組織提出，人手不足令業界現職的長工及／或全職員工的工作量增加，因而企業於繁忙時段聘請臨時及／或兼職員工亦較以往普遍。
- 5.28 有個別公眾人士表示，法定最低工資的實施和調升拉近基層員工與學歷水平較高、甚或大學畢業生的入職薪酬，因而影響年輕人進修及向上流動的動力，長遠影響香港知識型經濟的發展。有商會及僱主代表提出，法定最低工資拉近非技術與技術員工的薪酬，有現職技術員工及年輕人選擇工資相若但較輕鬆的非技術性工作，令技術人員流失，亦影響技術的承傳。有僱主代表、智庫／政策研究團體表示，法定最低工資令師徒制逐漸消失。由於法定最低工資的實施和調升縮窄了新入職與富經驗員工之間的工資差距，企業為控制成本，不願提供僱員培訓而寧願選擇直接聘用富經驗的員工，影響年輕人及新入職員工的培訓機會。
- 5.29 有商會、中小企組織、僱主代表、智庫／政策研究團體及其他個別公眾人士表示，劃一的法定最低工資水平雖然能令基層員工獲得工資保障，但減低了部分僱員的工作積極性及使他們失去提升工作表現技能的誘因，窒礙整體人力資源質素提升及引致勞工市場出現技術斷層的情況。
- 5.30 有商會、僱主代表及智庫／政策研究團體指出，部分員工顧慮到薪酬因法定最低工資水平的調升而進一步提高，會失去領取一些由政府提供的補貼或資助的資格，因而轉為從事臨時及／或兼職工作、不願意加班工作或拒絕升職；亦有員工因收入增加，生活較以往穩定，不願意加班工作，令社會無法釋放更多勞動力。

- 5.31 有商會、智庫／政策研究團體及僱主代表表示，由於勞工成本上升，部分企業採用科技及自動化或電子化系統以減少人手需求，令低薪職位減少，影響基層員工的就業機會。亦有商會及僱主代表指出，有行業取消、簡化或外判部分工序，令工種減少及專業技能流失。

(c) 競爭力

- 5.32 *薪酬階梯連鎖反應及漣漪效應*：有商會、學會、中小企組織及僱主代表表示，大部分基層員工的薪酬已高於法定最低工資水平，法定最低工資水平上調引發薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應），企業除了需要提高基層員工的工資至法定水平外，亦要相應地調升其他職級員工的薪酬，以維持職級之間合理的薪酬差距和保持員工士氣。由於人手短缺，企業即使已支付高於法定最低工資水平的薪酬聘請員工，仍面對招聘困難及彼此爭相調高工資水平以挽留及聘請員工。亦有商會及僱主代表表示，法定最低工資水平的調升變成了市場加薪的指標，令已賺取高於法定最低工資水平的僱員也期望獲得相若的加薪幅度。此外，有行業團體指出，部分本應不受法定最低工資影響的企業，亦因漣漪效應影響而需提高員工的工資水平以挽留員工。有關情況均令勞工成本上升。
- 5.33 有智庫／政策研究團體表示，由於首要顧及盈利，企業調升基層員工以外的員工的薪酬，主要是反映勞工市場情況理想，而非受法定最低工資水平的上調及其連鎖反應所影響。
- 5.34 有勞工組織表示，由於賺取貼近法定最低工資水平的基層員工的議價能力較低，他們往往只能透過法定最低工資水平調升才能獲得加薪。
- 5.35 *與僱員權益及福利相關的勞工成本*：有商會、僱主代表及智庫／政策研究團體表示，法定最低工資水平的調升亦影響按僱員工資水平計算的法定權益，僱主同時要面對強制性公積金供款、長期服務金／遣散費及勞工保險等費用的增幅，對企業勞工成本構成很大壓力。一旦經濟逆轉並出現大規模裁員時，企業未必能承擔此等額外的支出。

- 5.36 對中小企的影響：有商會、中小企組織、智庫／政策研究團體及政黨表示，法定最低工資的實施和調升對中小企帶來負面影響。相對大型企業，中小企較難承受法定最低工資水平上調而增加的成本壓力。大企業尚可透過加強經濟效益、工序自動化或規模採購等措施減省成本，但中小企因財力和資源限制以及風險承受力較低，只能透過減少人手及縮減業務規模作應對，難以和大企業及連鎖企業競爭。另外，有商會表示，由於中小企的議價能力較低，難以把額外勞工成本轉嫁予消費者和客戶，進一步削弱他們的營運能力和競爭力。亦有中小企組織提出，自法定最低工資實施後，企業無法藉調低僱員工資以控制勞工成本，經營更見艱難。
- 5.37 對不同行業的影響：有飲食業的商會表示，自法定最低工資實施後，業內工資過低的情況已消失，而飲食業整體僱員薪酬佔總經營開支的比例，以及整體僱員薪酬與業務收益的比例持續上升。法定最低工資引發的連鎖反應再加上漣漪效應（例如勞工保險費用及管理費上升等），亦造成經營成本上漲。此外，由於中小型食肆欠缺資金及地方，未能如大型食肆設置中央廚房及自動化工序，或以機器輔助生產等，故難以減省成本及與大型食肆競爭，令中小型食肆的生存空間逐漸收窄，大型食肆的市場佔有率則增加。亦有飲食業的商會及僱主代表提出，業界因人手短缺問題，企業需提高工資及增聘臨時及／或兼職員工，並減少培訓，令飲食業的服務及出品水平下降，影響飲食業的生產力及香港飲食天堂的美譽。
- 5.38 有清潔服務業的商會及僱主代表表示，業內大部分企業將法定最低工資調升所帶來的額外勞工成本轉嫁予客戶，但隨著清潔服務費上調，客戶對服務提供者的要求亦相應提高，增加業界的經營壓力。另外，由於法定最低工資拉近不同行業基層員工的工資，清潔服務業因而更難吸引新人入行，出現青黃不接的情況。
- 5.39 有物業管理業及保安業的商會及僱主代表表示，有部分客戶不願承擔法定最低工資水平調升所引致的額外薪酬，而業界亦未能轉嫁其他連帶上升的成本（例如勞工保險、長期服務金／遣散費等費用）予客戶，企業需以減低利潤承擔有關開支，增添經營壓力。亦有物業管理業的商會、僱主代表及業主立案法團表示，法定最低工資水平的調升令物業管理費增加，加重業主的負擔，有部分業主（特別

是單幢式私人樓宇的業主）會選擇減少員工的數目或他們的工作時數。

- 5.40 有美容及美髮服務業僱主代表表示，法定最低工資實施和調升後，企業為控制培訓開支而不願聘請沒有工作經驗的學徒，只選擇聘用富有相關工作經驗的員工或只聘用臨時及／或兼職員工，令年輕人失去透過培訓入行的機會。法定最低工資實施亦增加基層員工的流動性，引致初級員工（例如髮型助理）流失，業界要用較高的工資挽留和聘請員工。
- 5.41 有食品處理及生產業的僱主代表表示，法定最低工資的實施和調升導致行內出現人手短缺問題，富經驗的僱員轉投較舒適及條件較佳的工作，亦沒有新人願意入行，令行業欠缺具有經驗的員工，妨礙企業的營運和發展。
- 5.42 有運輸及物流業的商會表示，法定最低工資水平實施及調升後，行內員工流失的情況更為嚴重，有基層及技術性員工轉投工作環境較佳、工作較輕鬆的非技術性工作。業內企業出現員工老化、技術難以承傳等問題，經營愈見困難。
- 5.43 有零售業的商會表示，法定最低工資實施及調升引發連鎖反應，企業需承擔額外的薪酬開支。零售業整體僱員薪酬及租金佔總經營開支的比重較大，雖然隨著本港經濟轉弱，有部分地舖的租金已回落，但商場的租金只有輕微下調，企業仍需控制成本以應對正在下滑的經濟。亦有零售業的僱主代表提出，法定最低工資實施後出現人手短缺問題，令企業未能增加銷售點，長遠影響業務發展。亦有勞工組織認為，漣漪效應對零售業的影響不大。
- 5.44 **營商意欲及服務質素：**有中小企組織及安老服務業的商會表示，安老院舍屬厭惡性行業，人手一直短缺，亦難以吸引年輕人及新人入行。隨著法定最低工資實施和調升，其他行業的工資水平上升，安老行業更難以和其他行業爭奪人才，加上法定最低工資拉近業內各職級員工的工資水平，降低現職員工的工作積極性，影響安老院舍的服務質素。此外，工資和租金成本佔院舍總開支相當大的比重，特別是中小型安老院舍難以承擔工資上調及高昂的租金，不少安老院舍的營運由盈轉虧，部分更選擇結束營業。

- 5.45 有智庫／政策研究團體、中小企組織及食品處理及生產業的僱主代表表示，劃一的法定最低工資水平影響僱員工作的積極性，令服務質素及技術水平下降。有零售業的僱主代表指出，法定最低工資實施後，企業提高僱員的基本工資，並相應調低其他薪酬項目（例如佣金）以平衡整體薪酬開支，因而令部分員工對工作的積極性下降，影響服務質素。亦有飲食業的商會及僱主代表表示，法定最低工資實施和調升，再加上業內人手短缺，令飲食業的服務及出品質素均下降。

(d) 社會共融

- 5.46 就業意欲：有勞工組織及關注勞工政策的團體表示，法定最低工資的實施和調升提高了市民的就業意欲，就業人數及勞動人口均見上升，領取失業綜援的個案數目亦減少。法定最低工資自 2011 年實施以來，整體勞工市場保持穩定，失業率一直處於低水平，而且工資提升吸引了更多市民（尤其是女性、中年及年長人士）投入或重投勞工市場。
- 5.47 生活水平：有勞工組織、商會、業主立案法團、政黨及其他個別公眾人士認為，法定最低工資實施確保基層員工獲得一定水平的收入，基層員工生活較以往穩定，僱員可選擇多留時間與家庭團聚而無需長時間加班工作賺取更高收入，生活得到改善。亦有勞工組織、智庫／政策研究團體、關注勞工政策的團體及其他個別公眾人士表示，隨著物價上升，工資的購買力被蠶食，基層員工難以維持生活，他們的生活未有得到實質改善。另一方面，有商會、政黨及其他個別公眾人士表示，調升法定最低工資水平令物價及生活費用不斷上升，不少市民（尤其是退休人士、中產人士及未能受惠於法定最低工資的在職人士等）的生活水平下降。
- 5.48 對弱勢社群的影響：有關關注勞工政策的團體認為，法定最低工資的實施令更多女性、中年及年長人士投入勞動市場。此外，法定最低工資實施後，殘疾僱員的時薪普遍得以調升，但由於有部分僱主減少員工的工作時數甚或裁員，他們的每月收入不一定增加。有關團體亦希望有需要的殘疾僱員在完成生產能力評估後能獲發工資補貼，以應付生活所需。有勞工組織、商會、僱主代表、專業／僱主

團體、智庫／政策研究團體及其他個別公眾人士則關注法定最低工資對弱勢社群就業的影響。面對勞工成本上升，有僱主傾向聘請工作能力較高的員工，影響年長人士、婦女、非技術人員及殘疾僱員的就業機會。亦有部分僱主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。有商會及僱主代表表示，由於基層工種的工資水平相若，投向工作環境較佳及工作較輕鬆的行業（例如保安業）的年輕僱員增多，影響較年長人士從事相關職位的就業機會。

- 5.49 勞資關係：有商會及僱主代表認為，法定最低工資的實施，加上人手短缺，令部分現職員工的工作量增加，亦有部分企業增聘時薪較高的臨時及／或兼職員工，此舉打擊員工士氣及影響員工之間的關係。亦有企業以減少工作時數或減少培訓等方法應對額外勞工成本，因而影響有關企業的勞資關係。

5.II.2 法定最低工資水平的檢討

(a) 經濟預測

- 5.50 有商會、僱主代表、中小企組織、專業／僱主團體、智庫／政策研究團體、關注勞工政策的團體及政黨表示，自 2015 年以來，環球經濟前景不明朗，內地經濟增長放慢，本地經濟放緩，下行風險增加。訪港旅客人數減少，零售業（特別是高檔次零售）進入寒冬，飲食業、旅遊業及與旅遊相關的行業表現亦轉弱，整體貨物出口及服務輸出亦見下跌。部分企業對前景抱觀望態度，並因預期未來業務營運會出現虧損而盡量減少投資以降低風險，或盡力維持經營直至租約完結或無法經營為止。招聘意欲明顯下降，有企業只透過內部人手調配應對人才流失，亦有企業預計未來半年可能出現裁員或甚至結業的情況。這些組織和團體認為，調升法定最低工資水平對企業（特別是中小企）的經營百上加斤，建議委員會檢討法定最低工資水平時，應審慎地考慮近期全球及本港經濟的嚴峻形勢、商界的經營壓力及企業的承受能力。他們普遍建議維持現時每小時 32.5 元的法定最低工資水平。

- 5.51 有勞工團體認為，本港經濟只是出現放緩而非收縮，企業不應過分悲觀。該勞工團體表示，零售業中，銷售額跌幅較大的是過去數年

高速增長的珠寶首飾、名貴禮品及耐用消費品等，這些消費品的銷售額只是回到一個較健康的水平。亦有勞工團體表示，雖然高中檔次商品的銷售額下跌，但因市民的消費模式轉變，中低檔次商品（包括日常用品）的生意額仍可維持，甚至輕微上升。此外，有勞工團體提出，在經濟放緩的情況下，法定最低工資水平更應調升，以保障基層員工的生活。

(b) 實際影響的評估及實施經驗

- 5.52 有商會指出，法定最低工資水平於 2015 年才調升，不少企業仍處於適應階段，有關調升對企業、勞工市場、通脹及社會的影響未完全浮現。有商會建議委員會就法定最低工資實施進行全面的影響評估；亦有意見認為除了為整體經濟情況作評估外，委員會亦要為個別低薪行業及中小企進行風險評估。有關關注勞工政策的團體表示，委員會檢討法定最低工資水平時所採用的經濟分析傾向較傳統的經濟學說，建議可參考不同學說的意見。有智庫／政策研究團體建議正值本港經濟下滑，可進行大型社會實驗，大幅度地調升法定最低工資水平至百多元，讓法定最低工資實施可能出現的負面影響（例如失業率攀升和引致企業倒閉等）一次過浮現，印證法定最低工資應否存在。

(c) 工資下限

- 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，法定最低工資水平的釐定不應該只為防止工資過低，而是應以維持僱員個人及家庭生活需要為原則，並提議每年檢討法定最低工資水平一次，使工資能追上通脹，讓基層員工能應付生活開支。
- 5.54 有商會、學會及中小企組織認為，法定最低工資只應為工資水平訂立下限以保障基層員工，而不應作為福利政策或扶貧措施。亦有商會及智庫／政策研究團體認為，法定最低工資實施後，防止工資過低的目的已經達到，大部分企業現已用高於法定最低工資水平的工資聘請員工，故應讓僱員的工資隨市場供求自動調節。這些組織及團體普遍建議應維持每小時 32.5 元的法定最低工資水平。

(d) 生活水平

- 5.55 有商會、學會、僱主代表、中小企組織及互助委員會表示，若再上調法定最低工資水平，企業會更傾向把額外的勞工成本轉嫁予消費者而推高通脹，基層員工得不償失，故建議維持每小時 32.5 元的法定最低工資水平。
- 5.56 有勞工組織、關注勞工政策的團體及智庫／政策研究團體表示，法定最低工資水平應訂在讓僱員足以應付個人及其家庭基本生活需要的水平，令僱員可以有尊嚴地生活；亦應按通脹調整及每年檢討一次，以免工資的購買力被通脹蠶食，同時讓僱主無須面對每兩年一次較大程度的薪酬開支升幅，及讓市場較易消化有關升幅帶來的影響。在釐定法定最低工資水平時，亦需同時考慮通脹對新修訂水平滯後實施的影響。但有商會及關注勞工政策的團體則認為，現時每兩年至少檢討法定最低工資水平一次的安排較為合適，可讓僱員得到保障的同時亦能給予企業足夠時間適應及評估法定最低工資水平及其帶來的影響。亦有商會表示，應暫時擱置有關檢討。
- 5.57 有勞工組織認為，法定最低工資水平不應低於綜援水平，讓基層員工應付基本生活需要及鼓勵就業。有關關注勞工政策的團體表示，法定最低工資不能應付不同家庭成員數目的家庭所需，認同政府推行低收入在職家庭津貼計劃。有勞工組織及關注勞工政策的團體認為，法定最低工資水平應調升至每小時 35 元至 45 元，才足夠讓僱員應付個人及其家庭的基本生活需要。這些組織及團體表示，市場上整體僱員的加薪幅度均較法定最低工資水平的調升幅度為高，相信企業有能力應付法定最低工資水平的調升。有勞工組織及關注勞工政策的團體建議調升法定最低工資水平至每小時 39 元至 40 元，認為根據委員會檢討法定最低工資水平的參考資料及數據，建議水平對企業（包括中小企）的薪酬開支及通脹影響輕微，企業應有能力承擔。亦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不高於每小時 35 元或維持現有水平。

(e) 企業營商環境

- 5.58 有商會、中小企組織、專業／僱主團體及智庫／政策研究團體指出，由於中小企財力、資源及競爭力有限，中小企較難承受法定最低工

資水平上調而增加的成本壓力，亦較難將成本增幅轉嫁予消費者，法定最低工資對中小企的影響較大。若再調升法定最低工資水平，將進一步壓縮中小企的生存空間，部分企業甚至會結業或遷移到其他工資水平較低的地區經營。這些組織和團體建議維持每小時 32.5 元的法定最低工資水平。有智庫／政策研究團體及專業／僱主團體表示，若要上調法定最低工資水平，可接受每小時 34 元或不高於 35 元。亦有僱主代表表示，法定最低工資水平上調幅度不宜高於通脹。

- 5.59 有商會、僱主代表及政黨認為，委員會檢討法定最低工資水平需考慮各行業的經營特色及法定最低工資對個別行業的影響，以免窒礙行業的發展及削弱其競爭力。
- 5.60 有商會、僱主代表、專業／僱主團體及智庫／政策研究團體建議，委員會在檢討法定最低工資水平時，應考慮環球金融市場變化、香港整體經濟發展、營商環境、勞工市場狀況、社會氣氛、企業（特別是中小企）的承受能力、法定最低工資的漣漪效應，以及對人力資源、通脹及民生等方面的影響。
- 5.61 有勞工組織、關注勞工政策的團體及其他個別公眾人士認為，企業面對的經營困難受多方面因素影響（例如租金上升），不能只歸因於法定最低工資的實施和調升。亦有勞工組織表示，面對經濟不景氣及經營成本上升，不能只以減少僱員薪酬開支（例如減少工時、凍結薪酬）應對，僱主應先考慮減少其他方面的開支（例如租金）。

(f) 物業管理費

- 5.62 有物業管理業僱主代表、業主立案法團及其他個別公眾人士認為，法定最低工資已令物業管理費大幅增加，若再調升法定最低工資水平，管理費會進一步上升，不少業主（特別是單幢式私人樓宇的業主）將難以負擔。委員會在檢討法定最低工資水平時，應考慮住戶及商戶的承受能力，並維持現時每小時 32.5 元的法定最低工資水平。亦有業主立案法團表示，法定最低工資水平不一定要上調，工資水平應由市場按供求自動調節。

(g) 建議可參考的指標

- 5.63 有關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，即在職家庭成員平均需供養無業家庭成員（如兒童或長者）的數目，以確保僱員的工資收入足夠供養其家人。亦有關注勞工政策的團體建議應參考有關基本生活需要調查結果，調整法定最低工資水平，並配合訂立標準工時（每日八小時工作），以免工人需長時間工作才足以應付生活所需。
- 5.64 有勞工組織及智庫／政策研究團體表示，法定最低工資水平的每年增幅應高於整體僱員薪酬增長。亦有勞工組織及關注勞工政策的團體建議以政府基層公務員每年的薪酬調整作為參考指標。
- 5.65 有政黨建議，委員會可於「一系列指標」中加入生產力因素，讓工資水平能夠充分反映基層員工對整體經濟的增值能力。亦有勞工組織及關注勞工政策的團體建議，加入對生活質素及弱勢社群影響的指標，以助了解法定最低工資對基層員工的影響。
- 5.66 有勞工組織及關注勞工政策的團體建議，在檢討法定最低工資水平時，可參考工資中位數。有勞工組織表示，將新修訂的法定最低工資水平釐定於實施年份每小時工資中位數的 60%，或法定最低工資水平涵蓋率不少於所有僱員的 15%。亦有意見建議以每小時工資第 10 個百分位數釐定法定最低工資水平，或參考非技術工人的每小時工資中位數作為釐定法定最低工資水平的起點。
- 5.67 有勞工組織及關注勞工政策的團體表示，在釐定法定最低工資水平時，應同時考慮上調法定最低工資水平對社會及改善基層員工生活的正面影響（例如讓僱員分享合理經濟成果、縮窄社會貧富差距、促進社會和諧等），而不應側重法定最低工資對營商環境可能帶來的影響。
- 5.68 有勞工組織及其他個別公眾人士表示，法定最低工資水平應與消費物價指數或本地經濟增長掛鉤。有商會表示，委員會長遠可逐步建立一個更全面、審慎和客觀的評估機制。亦有勞工組織、智庫／政策研究團體及其他個別公眾人士提出，長遠需確立一個更準確、科學、合理和操作性高的參考基準或檢討方程式，及參考內地及其他

地方實施最低工資的經驗。

(h) 個別公眾人士的其他意見

- 5.69 在個別公眾人士的意見方面，有意見認為，隨著物價上升，基層員工難以應付基本生活開支，法定最低工資水平應予調升，使基層員工可維持合理的生活水平或生活得以實質改善。他們建議的法定最低工資水平介乎時薪 34.5 元至 50 元之間。另一方面，有個別公眾人士表示，調升法定最低工資水平會推高通脹，造成工資與物價互相追逐的惡性循環，並降低市民的生活水平。亦有公眾人士表示，考慮到本港經濟不景氣及經濟前景不明朗，建議維持現時每小時 32.5 元的法定最低工資水平，甚至有建議將水平向下調整。在法定最低工資水平的檢討周期方面，有個別公眾人士認為應該改為「一年一檢」。

5.III 其他相關考慮因素

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

- (a) **提升僱員生活質素**：受惠於法定最低工資水平的調升，僱員收入獲得提升，他們的消費力提高，生活質素亦得以改善；
- (b) **提升就業意欲**：法定最低工資的實施和調升令工資上升，加上近年就業情況大致維持理想，吸引更多市民投入或重投勞工市場，亦有助鼓勵原本倚靠社會福利的人士自食其力；
- (c) **對較低技術及工作經驗不足人士的影響**：雖然技術或生產力較低的僱員（如年長人士、低學歷員工及殘疾人士等）的工資得到保障，但面對勞工成本增加的僱主可能傾向聘請能力較高的員工，因而影響這些人士的就業機會。部分僱主亦可能減少聘請欠缺經驗的年輕人和向他們提供培訓及實習機會，令年輕人較難累積工作經驗；

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

5.IV 影響評估

5.IV.1 影響評估框架及範圍

- 5.71 委員會明白法定最低工資對僱員、企業、勞工市場，以至整體經濟都有重要的影響。委員會考慮過往檢討法定最低工資水平時的經驗、相關社會經濟指標的狀況和相關組織及公眾人士的意見，並參考過去委員會的影響評估框架，設定不同法定最低工資測試水平及經濟情景假設，藉以分析按不同法定最低工資測試水平所引致的額外薪酬開支，以及對僱員、企業、失業率及通脹各方面可能帶來的影響。
- 5.72 委員會對於法定最低工資水平的修訂方向並沒有既定立場。委員會在考慮相關組織及其他公眾人士的意見，並審視經修訂的法定最低工資水平實施以來的宏觀經濟表現、勞工市場情況、物價的變化和短期經濟前景後，經過詳細討論，認為於這次檢討考慮下調法定最低工資水平並不合適。不過，這並不排除在有足夠的數據或資料支持下，委員會在未來會考慮就法定最低工資水平作出下調的建議。
- 5.73 基於以上的考慮，並參考過往委員會進行影響評估的經驗，委員會決定以每小時 32.5 元至 40.0 元作為法定最低工資測試水平，及每隔 0.5 元（共 16 個測試水平）的模擬情況進行影響評估。設定不同法定最低工資測試水平進行影響評估，是為協助委員會在平衡不同的目標及需要之間，作出客觀審慎的判斷，並不代表委員會就應否調整法定最低工資水平及其調整幅度有任何既定立場。
- 5.74 委員會亦察覺到，法定最低工資水平修訂後，企業的薪酬開支除了因要符合《最低工資條例》要求而增加外，其他勞工成本（例如如適用的休息日薪酬及用膳時間薪酬）亦可能隨之上升。部分企業亦可能因連鎖反應的影響而要加薪給本已賺取在法定最低工資水平以上的僱員，以免員工流失至其他提供更高薪酬、較舒適工作環境或較穩定工作時數的行業。綜合法定最低工資實施以來的經驗，以及過往兩項零售業及飲食業連鎖反應的專題研究⁽¹⁾和「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）的結果，可知實施首個法定最

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

低工資水平所衍生的連鎖反應影響非常顯著，其後兩次上調的相應影響則相對溫和，因此可以推斷，法定最低工資水平調升幅度愈高，所引致的連鎖反應影響可能會愈大。有見及此，委員會參考在進行諮詢時從相關組織及其他公眾人士收集的意見，認為在今次檢討時有需要繼續考慮連鎖反應所引致的額外薪酬開支。

- 5.75 委員會在今次檢討中全面檢視了過去幾年收入及工時調查中不同行業僱員的實際工資分布，並仔細分析較低薪僱員每年的加薪幅度，以詳細覆檢過往兩次上調所引致的額外薪酬開支的估算。
- 5.76 覆檢估算結果顯示，由於當時委員會的建議水平與其實施期間有一段時間差距，部分較低薪僱員的工資在建議水平實施前已獲提升至更高的水平，甚至高於新修訂的法定最低工資水平。因此，企業「為符合法定要求的額外薪酬開支」（見附錄 IV）較原先估計少。惟過往兩次法定最低工資水平上調所引致的「連鎖反應影響」則較當時委員會作出建議時預期的大。綜合計算，在整體宏觀經濟的層面上，過往兩次檢討法定最低工資水平時就額外薪酬開支的估算，與基於實際數據進行的覆檢結果相比，未見有明顯偏差⁽²⁾。
- 5.77 委員會綜合了法定最低工資水平上調後有關社會經濟及就業情況的觀察（第 4 章），以及上述根據實際數據進行的覆檢結果，優化對企業所面對的額外薪酬開支的評估，並在不同經濟情景假設下，估算出涉及僱員比例以及連同連鎖反應的額外薪酬成本漲幅，並在這基礎上估算其他對企業及宏觀經濟（如失業率及通脹）的影響。
- 5.78 為顧及上文所提及的時間差距，委員會參考過往檢討法定最低工資水平時的經驗，就 2017 年上半年的經濟狀況作出情景假設。經過反覆討論後，認為可設定四個經濟情景來進行壓力測試，以評估在不同經濟環境下，法定最低工資的不同測試水平如在 2017 年上半年實施可能會帶來的影響。表 5.1 載列四個經濟情景的假設。

(2) 覆檢結果顯示，根據實際數據，法定最低工資水平於 2013 年 5 月調升至 30.0 元時，涉及的額外薪酬開支約佔總薪酬開支 0.24%，與首屆委員會的估算約 0.31% 相差不遠；法定最低工資水平於 2015 年 5 月調升至 32.5 元時，涉及的額外薪酬開支約佔總薪酬開支 0.13%，而第二屆委員會的估算則為約 0.18%。

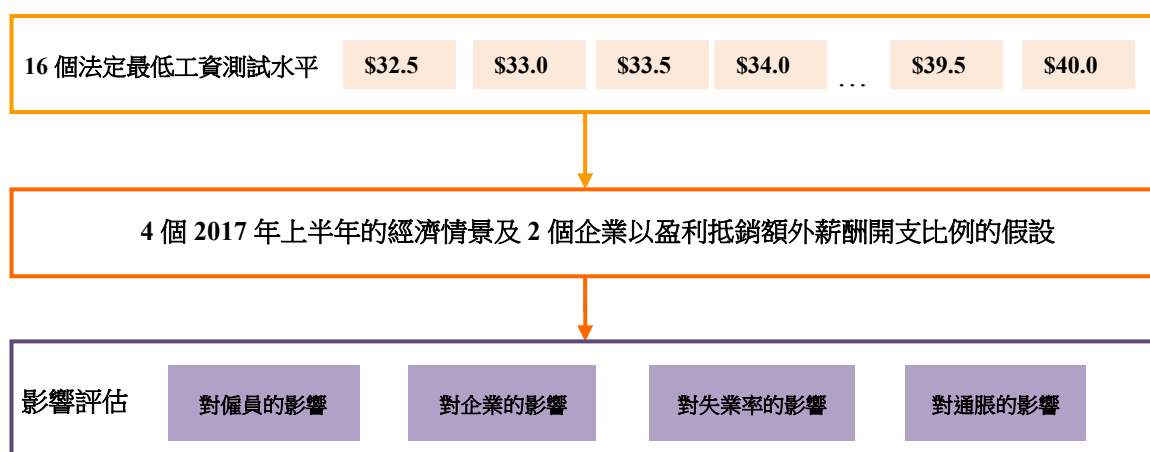
表 5.1：最低工資委員會就四個經濟情景作出的假設

經濟情景	2017 年上半年的按年實質經濟增長的假設
1	+2%
2	+1%
3	0%
4	-2%

5.79 委員會在設定不同經濟情景時，考慮到香港經濟的下行風險或會增加，因此包括了經濟情景 4，以評估經濟衰退時的情況。必須強調，有關假設並非經濟預測，而是旨在協助了解不同法定最低工資測試水平在不同經濟狀況下可能造成截然不同的影響。

5.80 除此之外，委員會亦考慮了兩個企業以盈利抵銷額外薪酬開支比例的假設（即分別假設企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支），以評估法定最低工資水平的修訂對企業盈利情況的影響。影響評估框架包含了 16 個不同法定最低工資測試水平，並結合了四個經濟情景及兩個企業以盈利抵銷額外薪酬開支比例的假設，以便就法定最低工資水平的修訂對僱員、企業、失業率及通脹的影響作出全面評估。圖 5.1 概述影響評估框架。

圖 5.1：影響評估框架



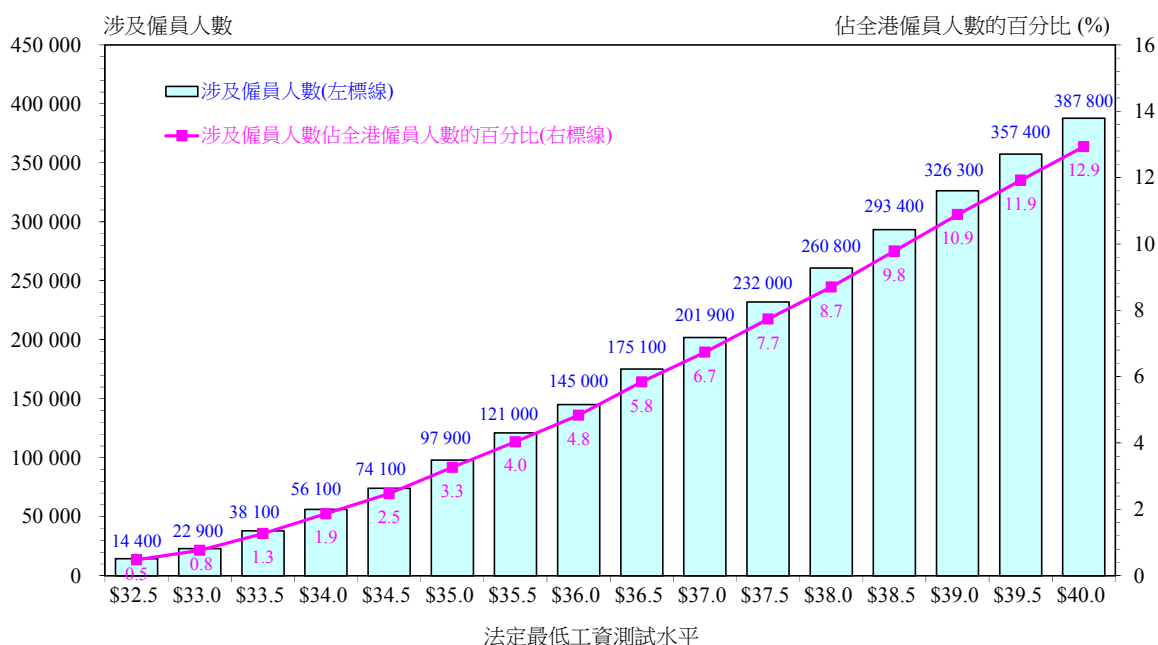
5.81 下文概述委員會設定影響評估框架時考慮的因素。附錄 IV 詳列影響評估的方法及主要假設。第 6 章詳細分析法定最低工資建議水平的影響評估結果。

5.IV.2 在不同法定最低工資測試水平下的影響評估結果

(a) 對僱員的影響

5.82 在評估法定最低工資對僱員的影響時，委員會根據 2015 年收入及工時調查的工資分布數據，並參考政府統計處不同的工資數據，以粗略估算在不同經濟情景和工資增長情況下，在 2017 年上半年實施法定最低工資的建議水平前，賺取每小時工資少於法定最低工資測試水平的僱員（即涉及僱員）的人數及百分比。具體而言，在 32.5 元及 40.0 元的法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下，估算涉及僱員人數分別為 14 400 人及 387 800 人，佔全港僱員人數 0.5% 及 12.9%（圖 5.2）。值得注意的是，在不同經濟情景下，估算的涉及僱員人數應會有所不同。例如，經濟情況較好、勞工市場暢旺時，僱員工資一般會有較大增幅，因而在不同法定最低工資測試水平下估算的涉及僱員人數便會相對較少，反之亦然。

圖 5.2：在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下
涉及僱員^(^)人數及百分比的估算



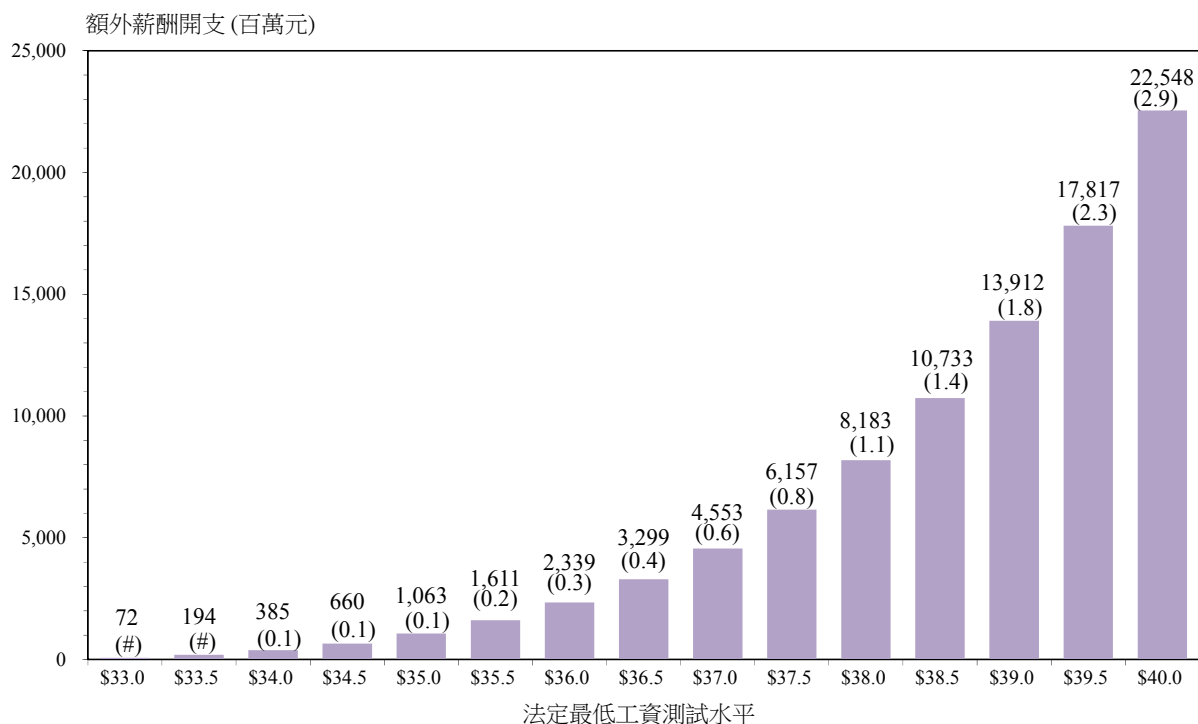
註：(^) 當法定最低工資測試水平為\$32.5時，涉及僱員只包括每小時工資為\$32.5的僱員；而於其他測試水平，涉及僱員指每小時工資少於該水平的僱員。詳見附錄 IV。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查結果及不同工資數據的估算。

(b) 對企業的影響

5.83 委員會根據經優化後的評估方法，推算出在不同法定最低工資測試水平下的額外薪酬開支。額外薪酬開支包括以下三部分：(i) 企業為符合法例要求而將所有涉及僱員的每小時工資調升至法定最低工資測試水平所支付的額外金額（「為符合法定要求的額外薪酬開支」）；(ii) 與涉及僱員的休息日薪酬及用膳時間薪酬相關的（如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）額外薪酬開支；以及(iii) 因連鎖反應影響所造成的額外薪酬開支。圖 5.3 顯示在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下推算的每年額外薪酬開支金額。舉例來說，在 33.0 元及 40.0 元的法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下，推算每年額外薪酬開支金額由 7,200 萬元至 225 億 4,800 萬元不等，分別約佔總薪酬開支不足 0.1%和 2.9%。必須強調，受數據所限，推算的每年額外薪酬開支並未完全包括因法定最低工資水平調升而導致的所有其他額外勞工成本（例如勞工保險費用等）。另外值得注意的是，在其他經濟情景下，由於所假設的經濟增長及工資增幅較慢，因此估算的涉及僱員人數會較多，相應推算的每年額外薪酬開支亦會較大。

圖 5.3：在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下
每年額外薪酬開支金額的推算



註：圖中數字顯示推算的每年額外薪酬開支。詳見附錄 IV。

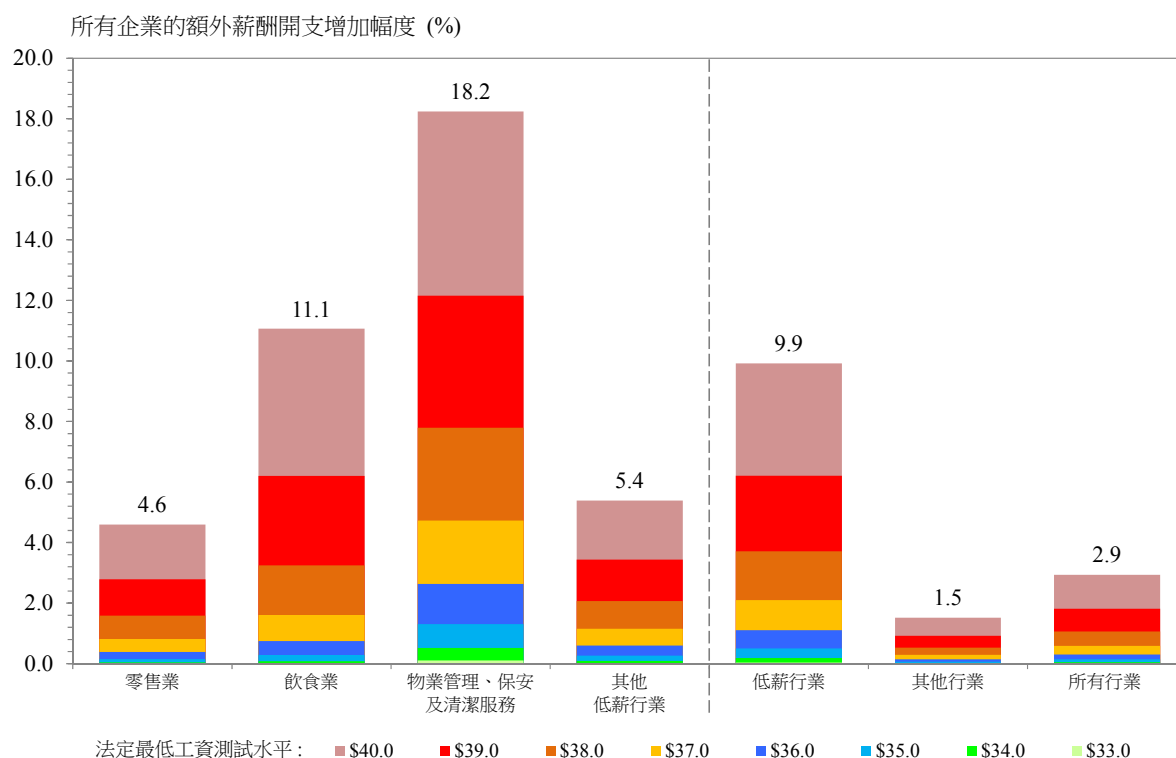
() 內的數字為額外薪酬開支佔總薪酬開支百分比。

(#) 少於 0.05%。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查及就額外薪酬開支覆檢的結果推算。

5.84 由於不同行業的營運模式、成本結構及盈利情況等都各有不同，法定最低工資水平對它們帶來的影響亦會因其所處的行業周期及業內的人力資源供求情況而有所分別。舉例來說，由於物業管理、保安及清潔服務聘請較多低薪僱員，當法定最低工資水平調升，行業整體的額外薪酬開支增幅亦較其他行業為高，達 0.1%（法定最低工資測試水平為 33.0 元）至 18.2%（法定最低工資測試水平為 40.0 元）。圖 5.4 顯示在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下，按行業推算的額外薪酬開支增加幅度。

圖 5.4：在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下
按行業分析的額外薪酬開支增加幅度的推算



註：圖中數字顯示法定最低工資測試水平為 \$40.0 時的額外薪酬開支增加幅度的推算。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查及就額外薪酬開支覆檢的結果推算。

5.85 此外，委員會亦分析不同法定最低工資測試水平所引致的額外薪酬開支對企業與行業整體盈利情況的變化；並分別假設企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支，以進行有關行業承受能力的壓力測試。表 5.2 及表 5.3 載列在上述兩個假設下，不同法定最低工資測試水平在經濟情景 1 下對各行業整體盈利率及整體盈利的影響。圖 5.5 及圖 5.6 則分別顯示根據上述兩個假設，在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下轉盈為虧的企業數目，以及有關企業內僱員人數的推算。

表 5.2：按行業分析在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下
整體盈利率變化^(^)的推算

	零售業	飲食業	物業管理、 保安及清潔 服務	其他 低薪行業	其他 行業
整體盈利率 (2014 年)	8.0%	5.1%	6.3%	9.4%	19.4%
法定最低工資測試水平	整體盈利率變化 (百分點)				
\$33.0	#	#	#至-0.1	#	#
\$33.5	#	#	-0.1 至-0.2	#	#
\$34.0	#	#	-0.2 至-0.3	#	#
\$34.5	#	#	-0.2 至-0.5	#	#
\$35.0	#	#至-0.1	-0.4 至-0.7	#至-0.1	#
\$35.5	#	-0.1	-0.5 至-1.1	-0.1	#
\$36.0	#	-0.1 至-0.2	-0.7 至-1.4	-0.1 至-0.2	#
\$36.5	#	-0.2 至-0.3	-1.0 至-2.0	-0.1 至-0.2	#
\$37.0	#至-0.1	-0.2 至-0.5	-1.3 至-2.6	-0.1 至-0.3	#
\$37.5	#至-0.1	-0.3 至-0.7	-1.7 至-3.3	-0.2 至-0.4	#
\$38.0	-0.1	-0.5 至-0.9	-2.1 至-4.3	-0.3 至-0.5	#至-0.1
\$38.5	-0.1 至-0.2	-0.6 至-1.3	-2.7 至-5.3	-0.3 至-0.7	#至-0.1
\$39.0	-0.1 至-0.2	-0.9 至-1.8	-3.3 至-6.6	-0.4 至-0.9	#至-0.1
\$39.5	-0.1 至-0.3	-1.2 至-2.4	-4.1 至-8.2	-0.5 至-1.1	-0.1
\$40.0	-0.2 至-0.4	-1.6 至-3.1	-5.0 至-10.0	-0.7 至-1.4	-0.1

註：(^) 數字只包括有聘用僱員的企業。
整體盈利率變化的範圍是基於企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支的假設下推算。詳見附錄 IV。

介乎 0 至-0.05 之間。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、2014 年經濟活動按年統計調查及就額外薪酬開支覆檢的結果推算。

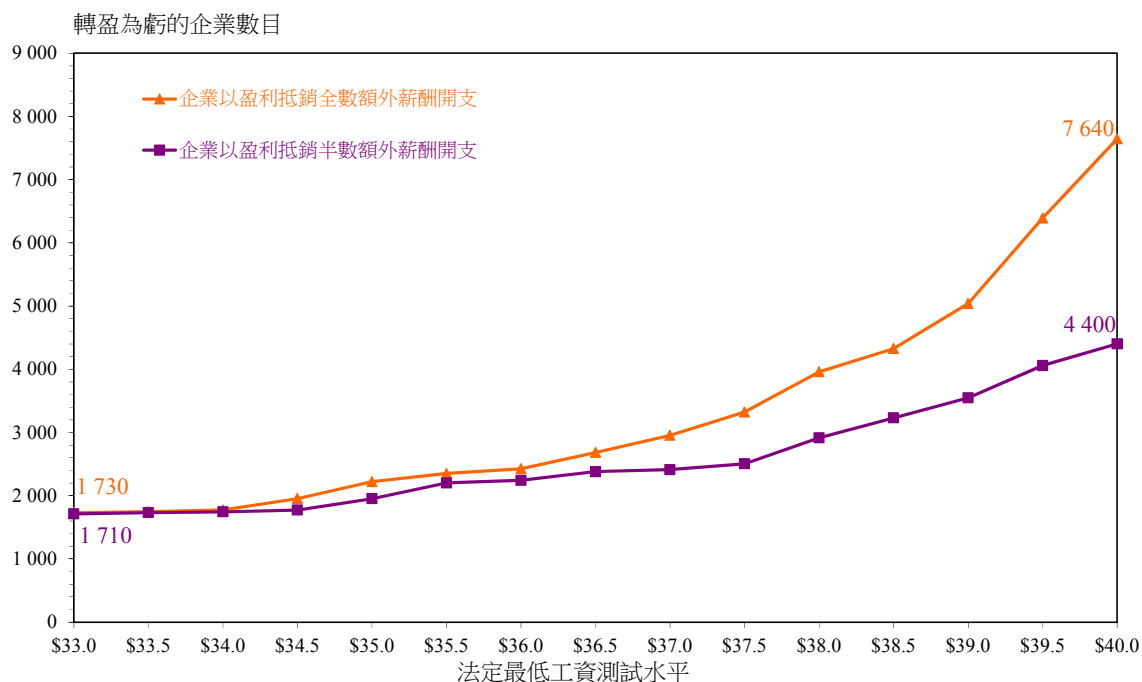
表 5.3：按行業分析在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下
整體盈利變化^(^)的推算

	零售業	飲食業	物業管理、 保安及清潔 服務	其他 低薪行業	其他 行業
整體盈利率 (2014 年)	8.0%	5.1%	6.3%	9.4%	19.4%
法定最低工資測試水平	整體盈利變化 (%)				
\$33.0	#	#	-0.5 至-1.0	#	#
\$33.5	#	-0.1 至-0.2	-1.3 至-2.7	-0.1	#
\$34.0	#	-0.2 至-0.5	-2.4 至-4.9	-0.1 至-0.2	#
\$34.5	#至-0.1	-0.5 至-0.9	-3.9 至-7.7	-0.2 至-0.4	#
\$35.0	-0.1	-0.8 至-1.6	-5.8 至-11.7	-0.4 至-0.7	#
\$35.5	-0.1 至-0.2	-1.3 至-2.7	-8.3 至-16.6	-0.6 至-1.1	#至-0.1
\$36.0	-0.2 至-0.4	-2.1 至-4.2	-11.4 至-22.9	-0.8 至-1.6	#至-0.1
\$36.5	-0.3 至-0.6	-3.1 至-6.2	-15.5 至-30.9	-1.2 至-2.3	-0.1
\$37.0	-0.4 至-0.8	-4.5 至-9.0	-20.5 至-40.9	-1.6 至-3.1	-0.1
\$37.5	-0.6 至-1.2	-6.5 至-12.9	-26.5 至-52.9	-2.1 至-4.2	-0.1 至-0.2
\$38.0	-0.8 至-1.6	-9.1 至-18.1	-33.6 至-67.3	-2.8 至-5.5	-0.1 至-0.3
\$38.5	-1.1 至-2.1	-12.6 至-25.2	-42.3 至-84.5	-3.6 至-7.2	-0.2 至-0.3
\$39.0	-1.4 至-2.8	-17.3 至-34.6	-52.5 至-105.0	-4.6 至-9.2	-0.2 至-0.4
\$39.5	-1.8 至-3.6	-23.3 至-46.5	-64.7 至-129.4	-5.8 至-11.6	-0.3 至-0.6
\$40.0	-2.3 至-4.6	-30.9 至-61.7	-79.0 至-158.1	-7.2 至-14.4	-0.4 至-0.7

註：(^) 數字只包括有聘用僱員的企業。
整體盈利變化的範圍是基於企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支的假設下推算。詳見附錄 IV。

介乎 0 至-0.05 之間。
資料來源：參考收入及工時按年統計調查、2014 年經濟活動按年統計調查及就額外薪酬開支覆檢的結果推算。

圖 5.5：在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下
轉盈為虧的企業^(^)數目的推算

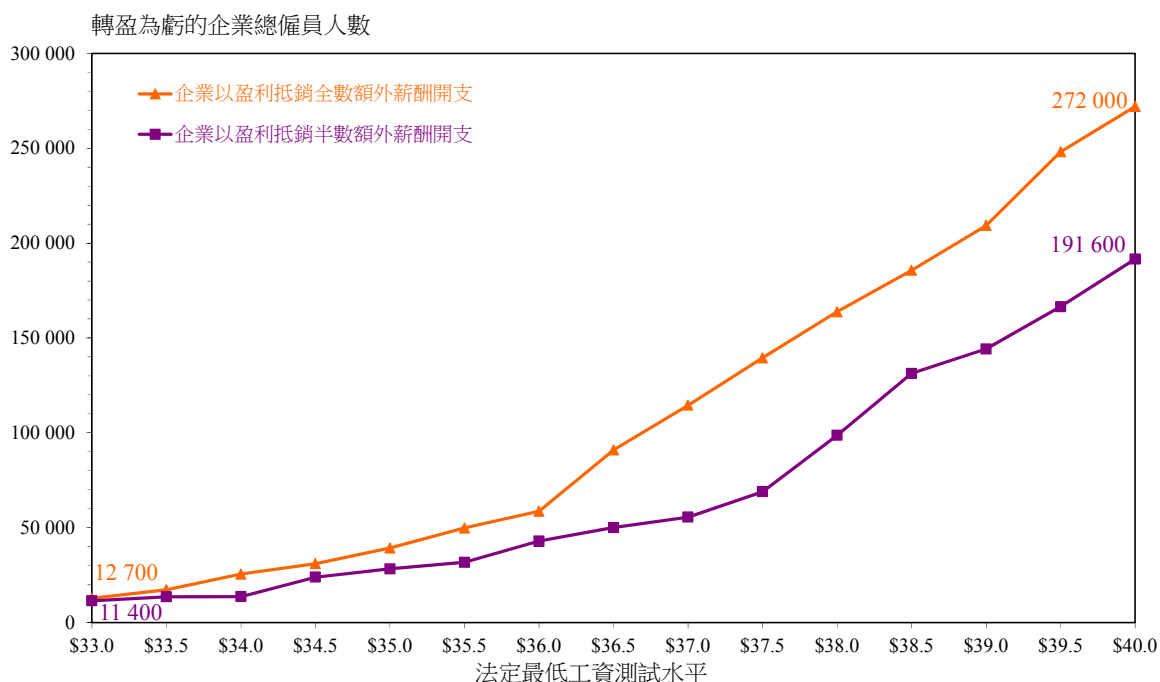


註：(^) 只包括有聘用僱員的企業。不包括沒有業務收益的企業及海外機構駐港辦事處。

以上結果是基於企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支的假設下推算。圖中數字顯示法定最低工資測試水平為\$33.0及\$40.0時的評估結果。詳見附錄 IV。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、2014 年經濟活動按年統計調查及就額外薪酬開支覆檢的結果推算。

圖 5.6：在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下
轉盈為虧企業^(^)內的僱員人數的推算



註：(^) 只包括有聘用僱員的企業。不包括沒有業務收益的企業及海外機構駐港辦事處。
以上結果是基於企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支的假設下推算。圖中數字顯示法定最低工資測試水平為\$33.0及\$40.0時的評估結果。詳見附錄 IV。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、2014 年經濟活動按年統計調查及就額外薪酬開支覆檢的結果推算。

(c) 對失業率的影響

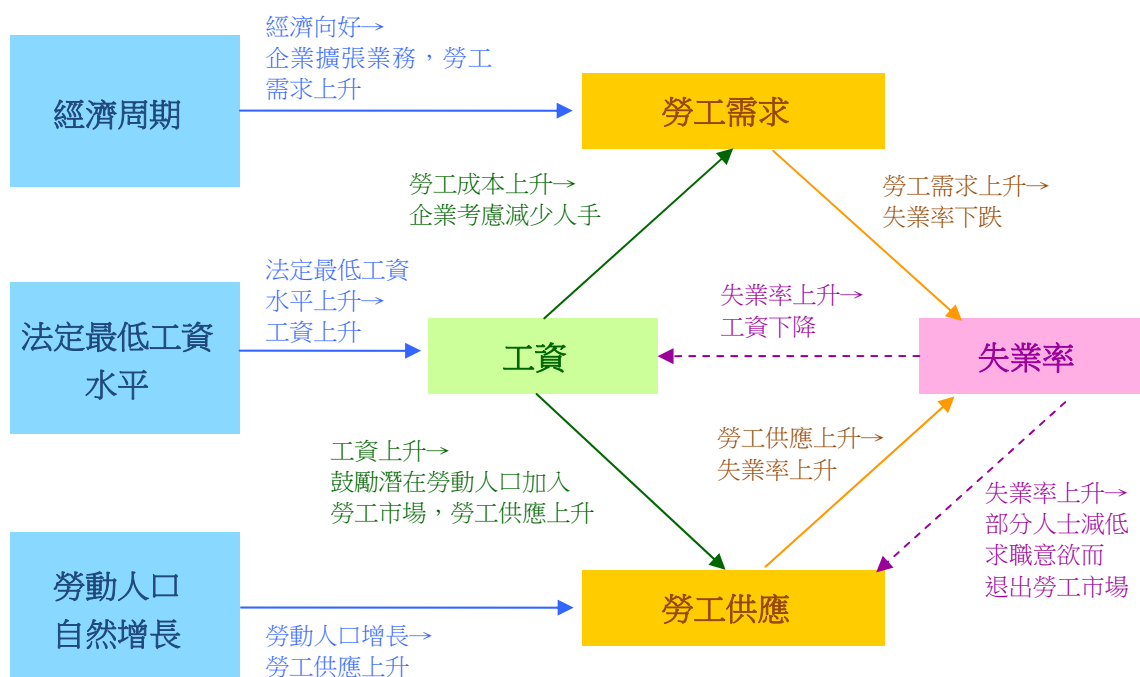
5.86 法定最低工資水平的調整無可避免地會影響勞工供求，繼而影響失業率。企業面對勞工成本上升，僱主招聘意欲或多或少會受影響，令勞工需求有所下降；另一方面，工資上升吸引更多潛在勞動人口投入或重投勞工市場，從而增加勞工供應。

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

5.88 值得注意的是，法定最低工資水平的調整，會逐步互動地影響勞工供求，所造成的影響不會僅是一次性直接浮現。因此，就法定最低

工資對失業率的影響進行評估時，需如圖 5.7 般考慮以上有關經濟周期、工資水平，以及勞工供求之間的互動關係。

圖 5.7：影響評估框架內不同因素與勞工供求的互動關係



- 5.89 為分析以上不同經濟因素之間的動態影響，委員會借助過往的經濟數據建立計量經濟模型，從而量化各項經濟因素之間的歷史關係，並按各經濟情景，客觀評估不同法定最低工資測試水平對失業率的影響，當中包括基層⁽³⁾失業人數和整體失業率。表 5.4 及表 5.5 載列了有關的影響評估結果。

(3) 基層職位涵蓋從事非技術工人，以及服務工作及銷售人員的職位。兩者在 2015 年 5 月至 6 月（即經修訂的法定最低工資水平實施後）佔低薪僱員（即屬於整體每小時工資最低十分位數的僱員）人數約八成。分析基層失業人數有助委員會聚焦於法定最低工資對低薪僱員的影響。

表 5.4：不同法定最低工資測試水平對基層失業人數影響的估算

法定最低工資 測試水平	對基層失業人數的影響			
	經濟情景 1	經濟情景 2	經濟情景 3	經濟情景 4
\$33.0	1 000	13 200	25 400	48 400
\$33.5	1 700	14 000	26 200	49 400
\$34.0	2 400	14 800	27 100	50 200
\$34.5	3 100	15 500	27 900	51 200
\$35.0	4 200	16 700	29 200	52 600
\$35.5	5 000	17 600	30 100	53 700
\$36.0	6 100	18 700	31 300	55 100
\$36.5	7 300	20 000	32 700	56 600
\$37.0	8 900	21 600	34 400	58 500
\$37.5	10 500	23 400	36 300	60 600
\$38.0	12 600	25 500	38 500	63 200
\$38.5	14 900	28 000	41 000	66 100
\$39.0	17 500	30 700	43 800	69 300
\$39.5	20 500	33 700	47 000	73 000
\$40.0	24 600	38 000	51 500	78 100

資料來源：計量經濟模型估算。詳見附錄 IV。

表 5.5：不同法定最低工資測試水平對整體失業率影響的估算

法定最低工資 測試水平	對整體失業率的影響（百分點）			
	經濟情景 1	經濟情景 2	經濟情景 3	經濟情景 4
\$33.0	#	0.3	0.6	1.2
\$33.5	#	0.3	0.7	1.2
\$34.0	0.1	0.4	0.7	1.3
\$34.5	0.1	0.4	0.7	1.3
\$35.0	0.1	0.4	0.7	1.3
\$35.5	0.1	0.4	0.8	1.4
\$36.0	0.2	0.5	0.8	1.4
\$36.5	0.2	0.5	0.8	1.4
\$37.0	0.2	0.5	0.9	1.5
\$37.5	0.3	0.6	0.9	1.5
\$38.0	0.3	0.6	1.0	1.6
\$38.5	0.4	0.7	1.0	1.7
\$39.0	0.4	0.8	1.1	1.7
\$39.5	0.5	0.8	1.2	1.8
\$40.0	0.6	0.9	1.3	1.9

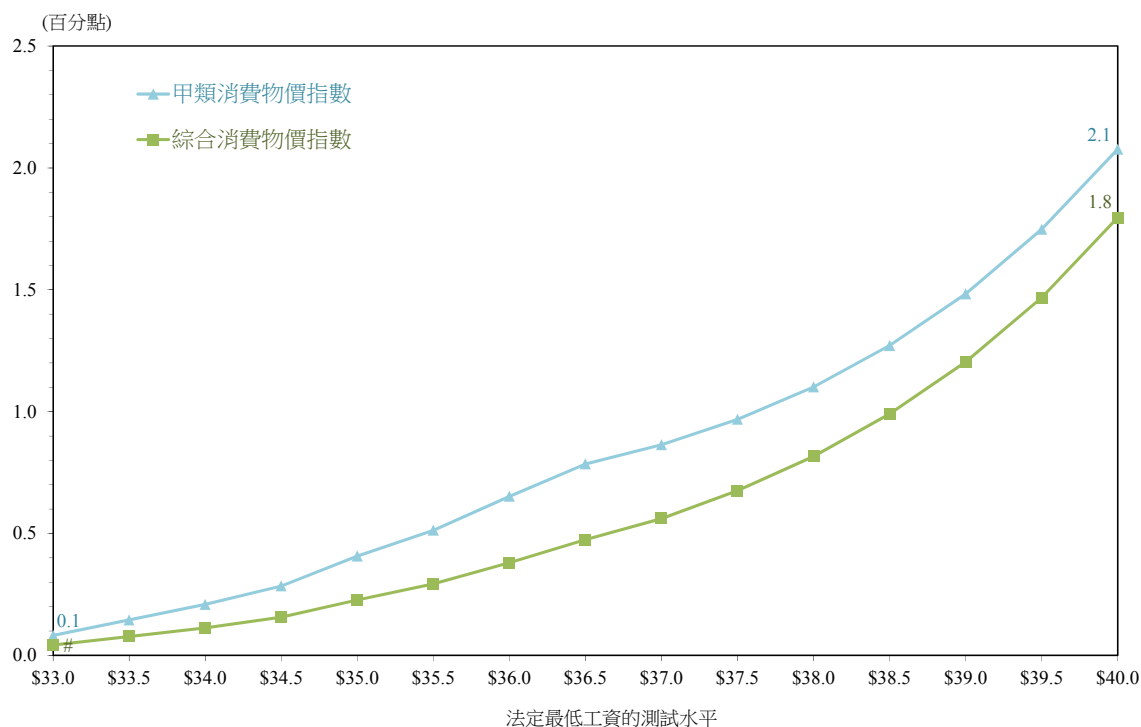
註： (#) 少於 0.05 百分點。

資料來源： 計量經濟模型估算。詳見附錄 IV。

(d) 對通脹的影響

5.90 面對薪酬開支上升，企業可能會透過提高產品或服務價格以紓緩成本壓力，這樣會令消費物價通脹上升。假設企業將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者，計及工資與物價互相追逐的螺旋上升首輪效應，在法定最低工資測試水平為 33.0 元及 40.0 元的情況下，額外薪酬開支對綜合消費物價通脹的影響分別為少於 0.1 個百分點及 1.8 個百分點。委員會亦有就甲類消費物價通脹作出評估，結果載列於圖 5.8。

圖 5.8：在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 下通脹影響的估算



註：圖中數字顯示法定最低工資測試水平為\$33.0及\$40.0時，按經濟情景 1 下的額外薪酬開支估算對通脹的影響評估結果。詳見附錄 IV。

(#) 少於 0.05 百分點。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查及就額外薪酬開支覆檢的結果推算。

5.91 總括而言，修訂法定最低工資水平所帶來的影響，視乎該水平正式生效時的經濟情況以及各項經濟因素的互動，而且不會一次性直接浮現。委員會知悉經濟環境和勞工市場運作複雜及瞬息萬變，故在進行影響評估時，已盡量包含動態分析考慮，設定不同經濟情景，並作出前瞻性的估算，為修訂法定最低工資水平可能對僱員、企業、失業率和通脹造成的影響進行全面而客觀的評估。除影響評估外，委員會亦有分析及考慮公眾人士及相關組織的意見、其他未能完全量化的相關考慮因素，以及過去幾年法定最低工資實施及兩次水平調升的經驗。

5.92 然而，畢竟香港實施法定最低工資的時間至今不長，委員會現時只能根據過往兩次調升法定最低工資水平的經驗作參考，影響評估工作難免存在一定的局限，亦涉及大量假設。由於不同行業在法定最低工資水平調整前後會不斷調節，所以影響評估中採用的假設很可能與實施建議水平後的情況有所差異。雖然委員會相信上述的評估結果有一定的參考作用，但有關的評估框架仍有待法定最低工資實施一段較長時間後才能累積到足夠數據以作出不斷檢證及優化。

6 法定最低工資的建議水平

6.I 法定最低工資的建議水平

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

- (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。

6.2 為了能客觀持平地檢討法定最低工資水平，委員會按以數據為依歸的原則，全面分析多方面的相關資料及數據，包括政府統計處（統計處）所進行的「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）及「經濟活動按年統計調查」，以及「一系列指標」及其最新數據（包括勞工供求、失業率、本地生產總值及物價預測等），以掌握法定最低工資實施以來的社會經濟情況（見第 3 章）及其影響（見第 4 章）。同時，透過深入及廣泛的諮詢，委員會收集了相關組織及公眾人士的書面和口頭意見及作出分析（見第 5 章）。這都有助委員會更全面掌握法定最低工資對社會、經濟及不同行業（特別是低薪行業和中小型企業（中小企））的影響，以及社會各界對檢討法定最低工資水平的意見，並為委員會擬訂檢討法定最低工資水平的影響評估框架提供了重要的參考資料。委員會亦考慮了其他與檢討法定最低工資水平相關但未能完全量化的相關因素（見第 5 章）和其他地方在檢討最低工資水平方面的經驗（見附錄 III）。在今次檢討中，委員會經全面檢視法定最低工資實施以來的經驗後，對影響評估框架作出了相應的優化（見第 5 章第 5.IV 節及附錄 IV）。同時，委員會明白實施法定最低工資對本港社會及經濟的影響，相當大程度上取決於宏觀經濟情況，並在今次檢討法定最低工資水平期間，留意到香港經濟顯著放緩，且外圍環境仍存在各種下行風險。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，相關的

影響評估也特別就本地經濟前景作出不同的情景假設，力求在檢討法定最低工資水平時可作出更全面的考慮（見第 5 章）。

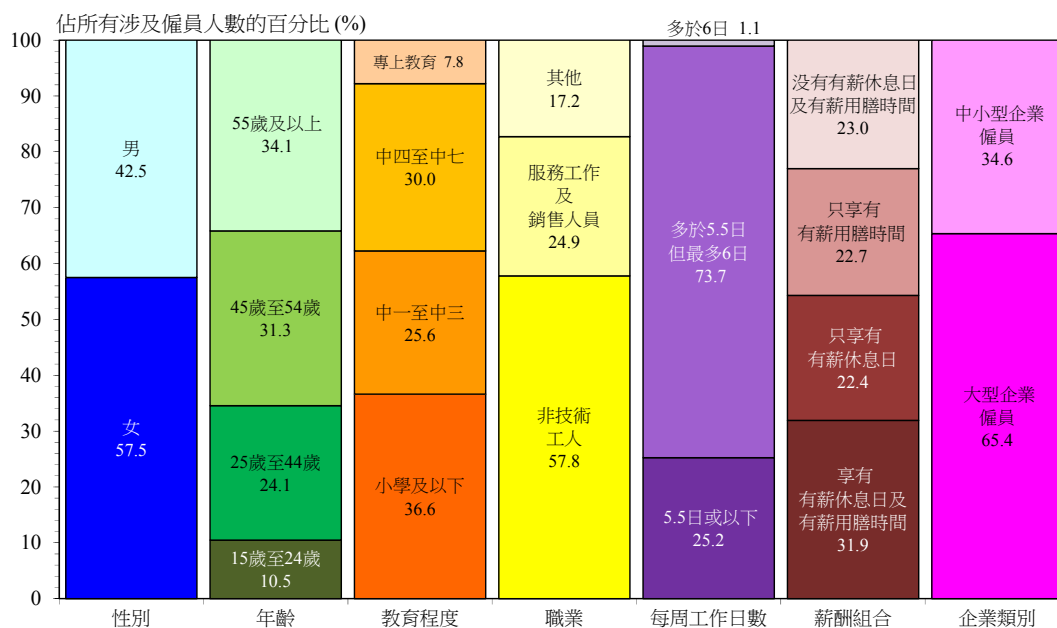
- 6.3 委員會就上述不同範疇作詳細分析、深入評估和全面考慮，並進行反覆論證，在符合法定職能的前提下達成共識，一致同意建議法定最低工資水平調升至每小時 34.5 元（增幅為 2.0 元或 6.2%）。經過詳細分析及衡量建議水平對各方面可能造成的影響，委員會相信這個建議水平，既能在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，亦能顧及維持香港的經濟發展及競爭力的需要。以下章節是有關建議水平對僱員、企業，以至失業率及通脹可能造成的影響的量化分析。

6.II 對僱員的影響

6.II.1 涉及僱員人數及百分比

- 6.4 實施法定最低工資的建議水平（即 34.5 元）將直接影響賺取每小時工資低於該水平的僱員（即涉及僱員）。根據其他地方檢討最低工資水平的經驗，涉及僱員的人數及其佔所有僱員的百分比（即涵蓋率），一般只是反映有關建議的結果，而非作為釐定建議水平的主要目標和考慮。此外，由於各地社會、經濟、勞工市場情況（例如工資分布）和調整最低工資水平的頻率等因素各有差異，其最低工資水平所涵蓋的僱員人數及涵蓋率不宜直接互相比較。
- 6.5 根據統計處收入及工時調查的數據，在 2015 年 5 月至 6 月，約有 154 500 名僱員賺取每小時工資低於 34.5 元，佔全港僱員人數的 5.2%，當中較多為女性（57.5%）、較年長（45 歲及以上）（65.4%）或教育程度較低（中三及以下）（62.3%）的人士。他們大部分為非技術工人和服務工作及銷售人員（82.8%）、每周工作日數較多（多於 5.5 日）（74.8%）、享有有薪休息日及／或有薪用膳時間（77.0%），以及在大型企業工作（65.4%）的僱員（圖 6.1）。按行業分析，這些僱員大多從事低薪行業（73.7%），其中從事物業管理、保安及清潔服務的人數最多，佔所有賺取每小時工資低於 34.5 元的僱員的 44.4%。

圖 6.1：2015 年 5 月至 6 月賺取每小時工資低於 34.5 元的僱員的社會經濟特徵



註：由於進位原因，個別數值加起來不一定等於總數。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

6.6 委員會根據 2015 年收入及工時調查的工資分布數據，並參考統計處較近期的工資數據，粗略估算在經濟情景 1（即假設 2017 年上半年的按年實質經濟增長為 2%）下，2017 年上半年實施法定最低工資建議水平前，賺取每小時工資低於 34.5 元的僱員人數約為 74 100 人，佔全港僱員人數 2.5%（見第 5 章第 5.IV.2 節）。一般而言，若經濟情況理想，工資增長較快，涉及僱員人數和百分比會相對較低，反之亦然。值得注意的是，由於不同行業的職位數目及僱員工資水平在 2015 年 5 月至 6 月後有不同幅度的變化，上述涉及僱員的社會經濟特徵會與圖 6.1 所示的情況有一定差異。

6.7 委員會已盡量作出前瞻性的估算，以顧及在建議法定最低工資水平至其實施期間的時間差距。然而，由於勞工市場在法定最低工資水平修訂前後會不斷調節，加上估算所涉及的假設也可能與實際情況有所差異，因此有關估算只能作參考之用。另外，必須指出，委員會上述所粗略估算的是在實施法定最低工資建議水平前的涉及僱員人數，概念上是有別於在實施法定最低工資建議水平後賺取法定最低工資水平的僱員人數，兩者不能混為一談及不能作直接比較。綜合法定最低工資實施以來的經驗，由於薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應），因法定最低工資上調而獲得加薪的僱員人數一般都比只賺取法定最低工資水平的人數為多。

6.II.2 涉及僱員的工資增加幅度

6.8 以一名在 2015 年 5 月至 6 月賺取法定最低工資水平（即 32.5 元）的全職僱員為例，假設其他因素不變，當法定最低工資調升至建議水平（即 34.5 元），有關僱員的月薪估計會上升約 500 元至每月約 8,600 元⁽¹⁾。如第 6.7 段所述，過去幾年經驗顯示，由於整體人力供求情況偏緊，法定最低工資水平的上調不單惠及涉及僱員，連一些本來賺取高於法定最低工資水平的僱員亦相應地獲得加薪。

6.9 儘管法定最低工資水平的調升對僱員收入的影響會因人而異，但整體來說，調升法定最低工資至建議水平相信會增加大部分涉及僱員的收入⁽²⁾，而計及連鎖反應的影響後，最終因法定最低工資水平上調而獲得加薪的僱員人數亦會較涉及僱員人數為多。

6.III 對企業的影響

6.10 委員會在建議法定最低工資水平時，除了要防止工資過低，亦要顧及企業的承受能力，以維持香港的經濟發展和競爭力。過高的法定最低工資水平會限制工資調整的靈活性，推高企業的勞工成本，並可能導致一些只賺取微利的企業轉盈為虧，甚至結業，增加相關僱員失業的風險。委員會在評估建議水平的影響時已按不同行業的情況進行詳細分析，以充分考慮不同行業的成本結構和盈利狀況。

6.III.1 額外薪酬開支

6.11 實施法定最低工資的建議水平對企業的最直接影響是推高僱員薪酬。在經濟情景 1 下，計及企業在符合法定要求以外所支付的休息日薪酬及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應的影響，整體薪酬開支會額外增

(1) 參考 2015 年收入及工時調查數據，以 2015 年 5 月至 6 月賺取法定最低工資水平（即 32.5 元）的全職僱員的平均每周工作時數為 57.3 小時推算出來。有關的月薪按《最低工資條例》的工資定義推算，因此並不包括僱員按照僱傭合約或協議而享有的休息日薪酬及用膳時間薪酬。

(2) 有學術研究報告指出，由於低收入人士的邊際消費傾向（即收入每增加一元，消費金額因而增加的幅度）一般較高收入人士為高，調升法定最低工資水平或有助提升消費開支。參考收入及工時調查及最新的 2014/15 年住戶開支統計調查結果，委員會粗略估算，在經濟情景 1 下，私人消費開支的淨增長約為 9,500 萬元。惟若計及因法定最低工資水平調升而失業的基層僱員（估算約為 3 100 人）對私人消費開支的影響，私人消費開支的淨增長會較少，約為 4,800 萬元。

加約 6 億 6,000 萬元，增幅約為 0.1% ⁽³⁾。在其他經濟情景下，基於經濟環境較差的假設，工資增長也會相對較慢，涉及僱員人數會較多，所衍生的額外薪酬開支因而略高於經濟情景 1 的相關推算（表 6.1）。

表 6.1：按行業劃分額外薪酬開支的推算

行業	經濟情景 1		經濟情景 2		經濟情景 3		經濟情景 4	
	(百萬元)	佔所有行業的百分比 (%)	(百萬元)	佔所有行業的百分比 (%)	(百萬元)	佔所有行業的百分比 (%)	(百萬元)	佔所有行業的百分比 (%)
(甲) 低薪行業	408.1	61.8	433.6	61.5	461.0	61.4	509.5	60.6
1. 零售業	40.5	6.1	43.0	6.1	45.5	6.1	52.7	6.3
1.1 超級市場及便利店	8.8	1.3	9.4	1.3	9.8	1.3	12.3	1.5
1.2 其他零售店	31.7	4.8	33.7	4.8	35.7	4.8	40.4	4.8
2. 飲食業	51.3	7.8	54.3	7.7	57.1	7.6	63.3	7.5
2.1 中式酒樓菜館	27.9	4.2	29.7	4.2	31.1	4.1	34.5	4.1
2.2 非中式酒樓菜館	13.4	2.0	13.8	2.0	14.5	1.9	15.7	1.9
2.3 快餐店	*	*	*	*	*	*	*	*
2.4 港式茶餐廳	*	*	*	*	*	*	*	*
3. 物業管理、保安及清潔服務	292.9	44.4	311.7	44.2	332.8	44.4	365.6	43.5
3.1 地產保養管理服務	125.7	19.0	137.6	19.5	152.3	20.3	176.8	21.0
3.2 保安服務	69.3	10.5	72.3	10.3	74.1	9.9	75.9	9.0
3.3 清潔服務	88.0	13.3	90.8	12.9	93.3	12.4	97.9	11.7
3.4 會員制組織	9.9	1.5	11.0	1.6	13.1	1.7	15.1	1.8
4. 其他低薪行業	23.4	3.5	24.6	3.5	25.6	3.4	28.0	3.3
4.1 安老院舍	9.2	1.4	9.7	1.4	10.0	1.3	10.8	1.3
4.2 洗滌及乾洗服務	*	*	*	*	*	*	*	*
4.3 理髮及其他個人服務	7.2	1.1	7.6	1.1	7.8	1.0	8.4	1.0
4.4 本地速遞服務	*	*	*	*	*	*	*	*
4.5 食品處理及生產	5.6	0.9	6.0	0.9	6.4	0.9	7.3	0.9
(乙) 其他行業	251.9	38.2	271.3	38.5	289.4	38.6	330.7	39.4
(丙) 所有行業	660.0	100.0	705.0	100.0	750.4	100.0	840.2	100.0

註： 以上結果是按僱員收取的總薪酬（包括如適用的休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應的影響推算。詳見附錄 IV。四個就 2017 年上半年實質經濟增長的經濟情景假設見表 5.1。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

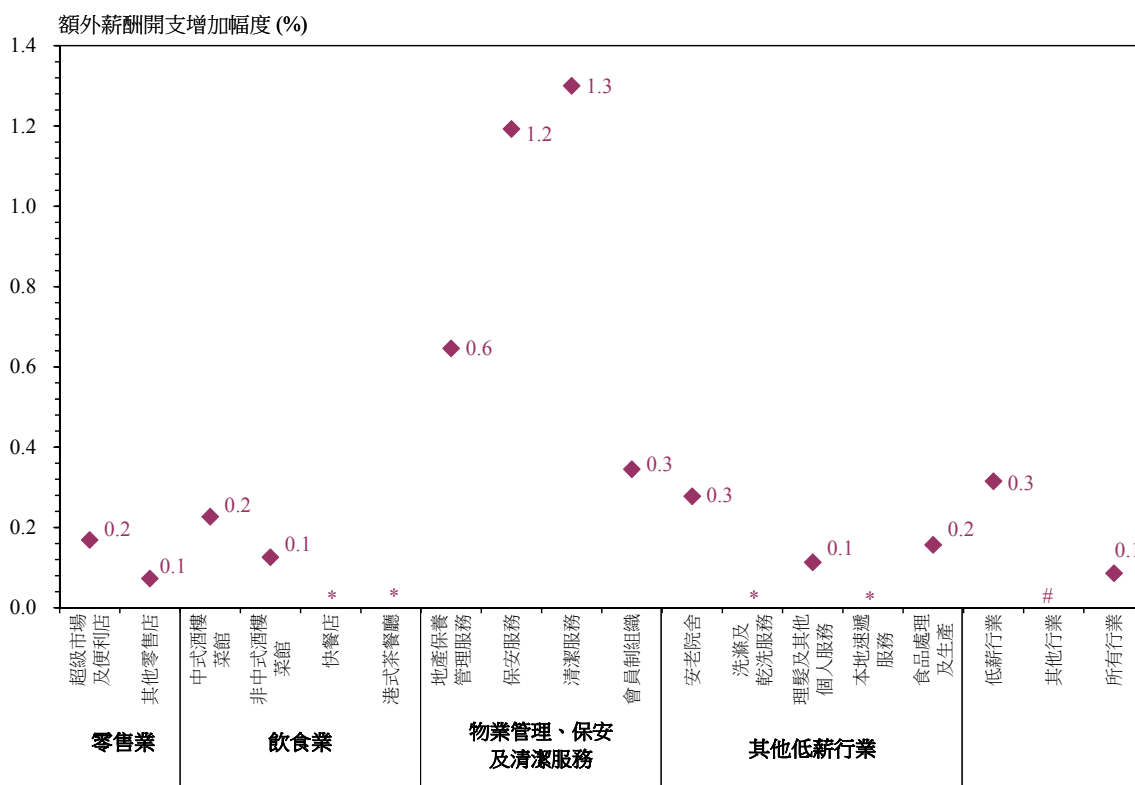
* 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

資料來源： 參考收入及工時按年統計調查及就額外薪酬開支覆檢的結果推算。

- (3) 由於數據所限，推算的額外薪酬開支並未能將所有因法定最低工資水平調升所導致的勞工成本（例如勞工保險費用）計算在內。額外薪酬開支是參考收入及工時調查及就額外薪酬開支覆檢的結果推算，詳見附錄 IV。由於本屆委員會是按經優化的影響評估框架來推算額外薪酬開支，故有關推算不能與首兩屆委員會的相應數字作直接比較。

- 6.12 從表 6.1 可見，在經濟情景 1 下，整體低薪行業的額外薪酬開支約佔所有行業額外薪酬開支的 61.8%，當中物業管理、保安及清潔服務業佔大部分。正如第 4 章所述，過去幾年，僱員薪酬上升是推高不少低薪行業（特別是勞工高度密集型行業）總經營開支的主因之一。此外，鑑於中小企的盈利能力、提價能力、資源調配能力普遍較大型企業遜色，它們一般都較受法定最低工資水平的調升所影響。
- 6.13 為了解法定最低工資的建議水平對不同行業可能造成的成本壓力，委員會就各個行業的額外薪酬開支增加幅度作出推算，該推算已充分顧及連鎖反應的影響。值得注意的是，正如附錄 IV所述，受連鎖反應影響的程度會因應不同行業的經營特色、職級及薪酬結構等因素而有所不同；一些職級繁多、職級之間薪酬差距較窄和低薪僱員數目較多的行業，受連鎖反應的影響亦會較大。過往經驗顯示，連鎖反應在某些行業（例如飲食業）特別明顯。
- 6.14 從圖 6.2 可見，在經濟情景 1 下，整體低薪行業的額外薪酬開支增加幅度約為 0.3%，其他行業的影響則相對較小。個別勞工密集型低薪行業的額外薪酬開支升幅顯然較高，包括清潔服務（1.3%）、保安服務（1.2%）及地產保養管理服務（0.6%）。

圖 6.2：在經濟情景 1 下，按行業劃分額外薪酬開支增加幅度的推算



註：以上結果是按僱員收取的總薪酬（包括如適用的休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應的影響推算。詳見附錄 IV 及 V。

* 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

少於 0.05%。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查及就額外薪酬開支覆檢的結果推算。

6.III.2 整體盈利情況變化和轉盈為虧的企業數目

6.15 面對各種成本壓力（包括貨品成本、僱員薪酬、租金、差餉及地租，以及其他經營開支），企業一般會採取不同措施以吸納或轉嫁成本上漲的影響，而在最後才會考慮降低盈利。然而，如第 4 章第 4.III.2 節所述，低薪行業的整體盈利率普遍較其他行業低，加上訪港旅遊業和本地消費自 2014 年起相繼放緩，零售業等與消費相關行業的盈利情況已明顯轉弱，如果盈利情況因成本上漲而進一步受壓，低薪行業的經營情況將愈趨艱難。同時，中小企提價及控制成本的能力一般不及大型企業，其利潤較易受成本上漲所影響。綜合上述因素，委員會假設企業以降低盈利的方式抵銷半數或全數的額外薪酬開支，以評估在較差的情況下，不同行業內的企業對法定最低工資建議水平的承受能力。

6.16 按委員會估計，法定最低工資的建議水平對大部分行業整體盈利率的影響應該相對溫和。即使假設以盈利全數抵銷額外薪酬開支，在

經濟情景 1 下，整體低薪行業的整體盈利會下跌 0.7%，相關的盈利率只會輕微下跌 0.1 個百分點。不過，就部分較為勞工密集的低薪行業（如保安服務及清潔服務）而言，額外薪酬開支對盈利的影響依然較大；即使假設企業以盈利抵銷半數的額外薪酬開支，這些行業的整體盈利估計會下跌約 6%至 7%，盈利率則估計會下跌 0.4 個百分點至 0.5 個百分點（表 6.2 及表 6.3）。

表 6.2：在經濟情景 1 下，企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支後不同行業整體盈利變化的推算^(#)

行業	所有企業		
	2014 年 整體盈利率(%)	以盈利抵銷半數的 額外薪酬開支後 整體盈利變化 (%)	以盈利抵銷全數的 額外薪酬開支後 整體盈利變化 (%)
(甲) 低薪行業	7.6	-0.3	-0.7
1. 零售業	8.0	*	-0.1
1.1 超級市場及便利店	6.4	-0.1	-0.2
1.2 其他零售店	8.2	*	-0.1
2. 飲食業	5.1	-0.5	-0.9
2.1 中式酒樓菜館	4.0	-0.9	-1.7
2.2 非中式酒樓菜館	5.6	-0.3	-0.6
2.3 快餐店	7.7	-0.2	-0.4
2.4 港式茶餐廳	3.4	-0.6	-1.2
3. 物業管理、保安及清潔服務 ^(^)	6.3	-3.9	-7.7
3.1 地產保養管理服務	5.9	-1.9	-3.9
3.2 保安服務	6.1	-7.1	-14.2
3.3 清潔服務	7.9	-5.9	-11.8
4. 其他低薪行業	9.4	-0.2	-0.4
4.1 安老院舍	6.0	-1.2	-2.3
4.2 洗滌及乾洗服務	9.0	-0.3	-0.5
4.3 理髮服務	12.4	-0.1	-0.3
4.4 本地速遞服務	1.0	-0.9	-1.8
4.5 食品處理及生產	10.1	-0.1	-0.2
(乙) 其他行業	19.4	*	*
(丙) 所有行業	18.3	*	*

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

(^) 物業管理、保安及清潔服務不包括會員制組織。

* 介乎 0 至 -0.05 之間。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、2014 年經濟活動按年統計調查及就額外薪酬開支覆檢的結果推算。

表 6.3：在經濟情景 1 下，企業以盈利抵銷半數或全數的額外薪酬開支後
不同行業整體盈利率變化幅度的推算^(#)

行業	所有企業		
	2014 年 整體盈利率(%)	以盈利抵銷半數的 額外薪酬開支後 整體盈利率變化幅度 (百分點)	以盈利抵銷全數的 額外薪酬開支後 整體盈利率變化幅度 (百分點)
(甲) 低薪行業	7.6	*	-0.1
1 零售業	8.0	*	*
1.1 超級市場及便利店	6.4	*	*
1.2 其他零售店	8.2	*	*
2 飲食業	5.1	*	*
2.1 中式酒樓菜館	4.0	*	-0.1
2.2 非中式酒樓菜館	5.6	*	*
2.3 快餐店	7.7	*	*
2.4 港式茶餐廳	3.4	*	*
3 物業管理、保安及清潔服務^(^)	6.3	-0.2	-0.5
3.1 地產保養管理服務	5.9	-0.1	-0.2
3.2 保安服務	6.1	-0.4	-0.9
3.3 清潔服務	7.9	-0.5	-0.9
4 其他低薪行業	9.4	*	*
4.1 安老院舍	6.0	-0.1	-0.1
4.2 洗滌及乾洗服務	9.0	*	*
4.3 理髮服務	12.4	*	*
4.4 本地速遞服務	1.0	*	*
4.5 食品處理及生產	10.1	*	*
(乙) 其他行業	19.4	*	*
(丙) 所有行業	18.3	*	*

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

(^) 物業管理、保安及清潔服務不包括會員制組織。

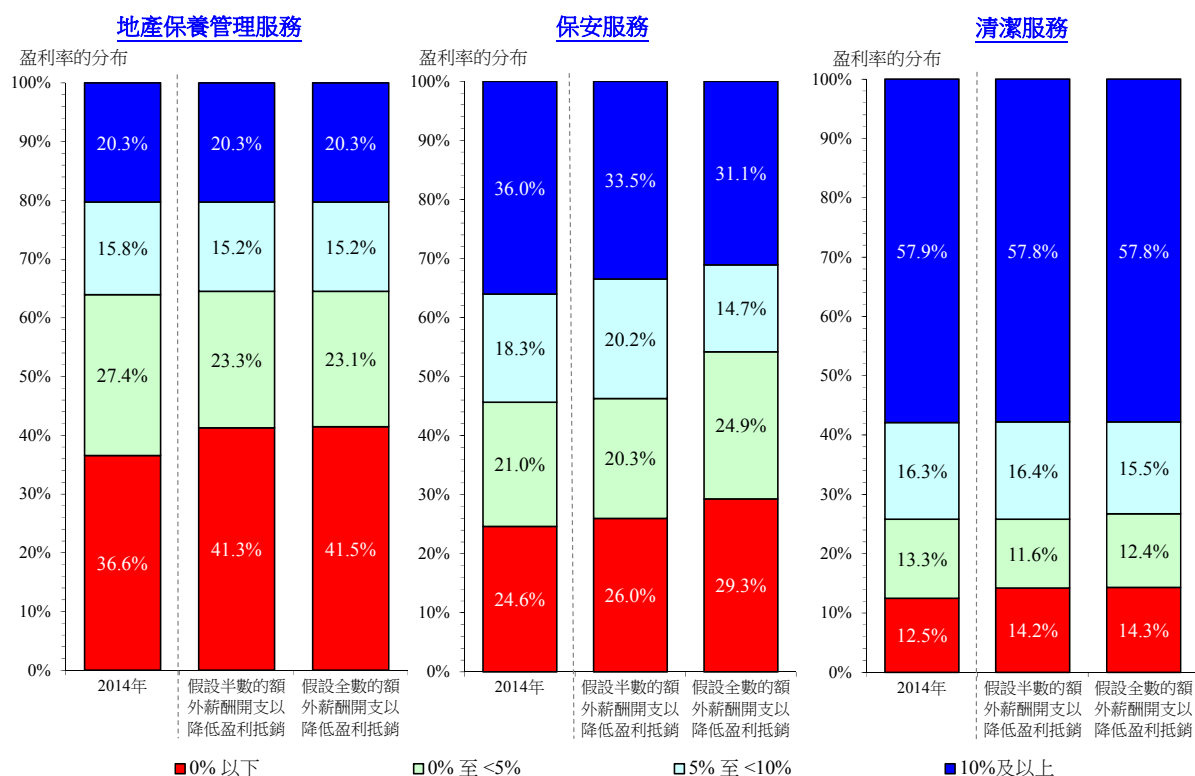
* 介乎 0 至 -0.05 之間。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、2014 年經濟活動按年統計調查及就額外薪酬開支覆檢的結果推算。

6.17 進一步分析較受影響的物業管理、保安及清潔服務的盈利率分布變化，可見 2014 年地產保養管理服務、保安服務及清潔服務內分別約有 27.4%、21.0%及 13.3%的企業只賺取微薄利潤（即整體盈利率介乎 0% 至 5%）（圖 6.3）。法定最低工資水平的調升難免會增加業內企業轉盈為虧的風險，尤其是這些只賺取薄利的企業會面對較大

的營運壓力；這尚未計及那些本已錄得虧損的企業，其虧損程度亦會有所加劇。雖然如此，由於這些較受影響行業的提價能力一般較佳，估計較能將大部分的額外薪酬開支轉嫁予消費者，出現大規模結業情況的機會相對不大。

圖 6.3：物業管理、保安及清潔服務的盈利率分布推算



註：只包括有聘用僱員的企業。不包括沒有業務收益的企業及海外機構駐港辦事處。以上結果按僱員收取的總薪酬（包括如適用的休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應的影響推算。

由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、2014 年經濟活動按年統計調查及就額外薪酬開支覆檢的結果推算。

6.18 根據上述就各行業盈利率變化的推算，假如企業以降低盈利的方式抵銷半數或全數的額外薪酬開支，整體而言，估計分別約有 1 770 間和 1 950 間企業會因薪酬開支增加而轉盈為虧，佔全港所有企業數目約 0.8%和 0.9%。整體而言，轉盈為虧的企業內聘用的僱員人數分別有 23 900 名和 31 000 名，佔所有企業的總僱員人數約 0.9%和 1.2%（表 6.4）。

表 6.4：估計轉盈為虧的企業數目及相關企業內聘用的僱員人數

以盈利抵銷 額外薪酬開支 的比例假設	轉盈為虧的企業 ^(^)			
	數目 (間)	佔全港所有 企業數目(%)	聘用的 僱員人數	佔所有企業的 總僱員人數(%)
半數	1 770	0.8	23 900	0.9
全數	1 950	0.9	31 000	1.2

註：(^) 只包括有聘用僱員的企業。不包括沒有業務收益的企業及海外機構駐港辦事處。以上結果按僱員收取的總薪酬（包括如適用的休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應的影響推算。詳見附錄 IV。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查、2014 年經濟活動按年統計調查及就額外薪酬開支覆檢的結果推算。

6.19 值得注意的是，礙於開業成本及租約所限或由於經營策略，虧損的企業未必會即時結業，但長遠來說，它們或會考慮重組、縮減規模（包括裁員），甚或結束經營。對於持續錄得虧損，或者一向以低價格而非以生產力或產品質素來競爭的企業，它們可能會面對較大的經營壓力，從而對勞工市場構成一定影響。儘管如此，當這些企業倒閉，其市場份額可能會被其他現有企業或新開設的企業所吸納，部分遭遣散的僱員亦可能會獲其他企業聘用。整體來說，調升法定最低工資水平對個別行業的影響或會較為顯著，但所有企業都以盈利抵銷半數或全數額外薪酬開支的機會不大。委員會相信法定最低工資建議水平的影響是大部分行業（包括當中的中小企）可以承受的。

6.III.3 長期服務金的開支升幅

6.20 法定最低工資水平調升至建議水平後，部分與僱員法定權益相關的勞工成本亦可能會隨之上升，例如長期服務金開支。根據收入及工時調查的數據，2015 年 5 月至 6 月約有 27.8% 的涉及僱員在同一機構工作 5 年或以上。按僱員收取的總薪酬（包括如適用的休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應的影響推算，在經濟情景 1 下，調升法定最低工資至建議水平估計會令僱主在長期服務金的財政責任⁽⁴⁾增加約 8,400 萬元或 4.2%，但這個金額僅佔所有僱員總薪酬開

(4) 對長期服務金開支增加金額的推算，是根據涉及僱員人數、其工資增加金額和服務年資，以及假設企業解僱有關僱員時沒有以強制性公積金僱主供款部分的累算權益來抵銷長期服務金。

支的 0.01%，影響尚算輕微。由於長期服務金只適用於連續受聘於同一僱主 5 年或以上⁽⁵⁾的僱員，對於聘用較多短期員工的行業，影響可能會更小。

- 6.21 委員會作出建議時已從不同層面考慮法定最低工資的建議水平對企業可能造成的影響，以評估香港能否維持良好的營商環境及競爭力。參考以上評估結果，委員會相信法定最低工資的建議水平是企業可以承受的，應不會對整體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

- 6.22 法定最低工資對失業率的影響，取決於不同經濟情景下勞工供求與工資的動態關係。調升法定最低工資水平令基層僱員獲得加薪，可能會吸引更多人投入勞工市場；但勞工成本增加，亦可能會促使企業精簡架構和削減人手，因而對失業率構成上升壓力。假如宏觀經濟環境良好，企業能開創足夠的新職位以吸納勞工供應，調升法定最低工資水平對失業率造成的壓力便會得以紓緩；反之，倘若經濟轉弱，企業開創職位的速度減慢，甚至收縮規模，以致勞工市場未能完全吸納勞動人口的增長，失業率便可能會面對較大的上升壓力。
- 6.23 為了全面評估調整法定最低工資水平對基層失業人數及整體失業率可能造成的影響，委員會採用過往十多年的經濟數據（包括統計處公布的實質經濟增長率、通脹率、本地消費開支和工資的數據）建立計量經濟模型，以分析基層勞工市場（包括勞工供應、勞工需求，以及失業情況）與工資在不同經濟情況下的互動關係。
- 6.24 評估結果顯示，假設本港經濟在 2017 年上半年按年溫和增長 2%（即經濟情景 1），法定最低工資的建議水平估計會令基層失業人數增加約 3 100 人⁽⁶⁾，推高整體失業率約 0.1 個百分點。假設本港經濟在 2017 年上半年以 1% 的較慢速度增長（即經濟情景 2），特別是消費

(5) 有關符合獲取長期服務金的條件見附錄 IV 註(3)。

(6) 以上結果按僱員收取的總薪酬（包括如適用的休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應的影響估算。詳見附錄 IV。

意欲轉弱以致內需增長偏軟，整體失業率估計會上升約 0.4 個百分點。由於目前失業率仍處於較低水平，除非經濟出現重大逆轉，否則法定最低工資的建議水平應不會引致勞工市場顯著惡化（表 6.5）。

表 6.5：不同經濟情景下基層失業人數及整體失業率的升幅估算

經濟情景	增加的基層失業人數 ^(^)	整體失業率升幅 ^(^) (百分點)
1	3 100	0.1
2	15 500	0.4
3	27 900	0.7
4	51 200	1.3

註：(^) 以上結果按僱員收取的總薪酬(包括如適用的休息日薪酬及用膳時間薪酬)及連鎖反應的影響估算。詳見附錄 IV。

資料來源：計量經濟模型的估算。詳見附錄 IV。

6.IV.2 對通脹的影響

6.25 為考慮法定最低工資調升至建議水平對通脹可能會造成的最大影響，委員會假設企業將額外薪酬開支全數轉嫁至產品和服務的價格上，並計及工資與物價互相追逐的螺旋上升首輪效應（即其他與工資及通脹直接或間接掛鈎的項目亦隨之加價），在經濟情景 1 下，估計綜合消費物價通脹率會上升約 0.2 個百分點⁽⁷⁾。如以甲類消費物價通脹率量度其對基層市民的影響，相應的升幅約為 0.3 個百分點。物業管理、保安及清潔服務的額外薪酬開支壓力較大，而提價能力一般較強，其所提供的服務價格升幅可能會較明顯。不過，由於所有企業將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者的機會不大，法定最低工資的建議水平對通脹的實際影響應該較上述的估算為小。

6.V 觀察

6.26 本章所述的影響評估是建基於委員會過往檢討法定最低工資水平的經驗，當中也涉及不少假設，主要是就法定最低工資水平上調而可能產生的情況作出壓力測試，以評估建議水平在各宏觀層面可能

(7) 以上結果按僱員收取的總薪酬(包括如適用的休息日薪酬及用膳時間薪酬)及連鎖反應的影響估算。詳見附錄 IV。

會造成的潛在影響。然而，在微觀層面，不同企業有其獨特性，從營運模式、所供應貨品／服務的類型、供求情況，以至所得利潤多少，都會有所差異，故此委員會難以估計不同企業在法定最低工資水平調升至建議水平後的個別情況。因此，以上影響評估結果不應視為反映法定最低工資的建議水平實施後所有實際情況的準確預測。

6.27 必須指出，香港的經濟前景面對多項不明朗因素，法定最低工資的建議水平所帶來的影響亦難以完全準確預測。然而，委員會按以數據為依歸的原則建議法定最低工資水平時，已全面分析各項統計調查所得的資料及數據，在經優化的影響評估框架下，詳細檢視了在不同經濟情景下，各個法定最低工資測試水平可能會造成的影響，並且充分考慮社會各界對檢討法定最低工資水平的意見，力求涵蓋和平衡不同的考慮因素。委員會明白到，不同的持份者對檢討法定最低工資水平有不同的意見，建議水平亦未必能完全滿足社會各界的要求，但委員會相信現時所建議的水平，已在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得了適當平衡，並已顧及到維持香港經濟發展及競爭力的需要。

6.28 在委員會進行諮詢時，有相關組織提出，法定最低工資應訂在讓僱員足以應付個人及其家庭基本生活需要的水平；但另一方面，亦有相關組織表示，法定最低工資實施後，防止工資過低的目的已經達到，而法定最低工資的立法原意只應為工資水平訂立下限以保障基層勞工，不應將法定最低工資視為福利政策或扶貧措施。委員會明白社會人士對貧窮問題（包括在職貧窮問題及僱員能否應付個人及其家庭基本生活需要）的關注，惟法定最低工資的主要目的是訂立工資下限以防止工資過低，即使它有助提升低薪僱員的就業收入，法定最低工資本身並非（亦不應是）解決在職貧窮的唯一途徑。此外，不同僱員的受僱條件和工作時數不同，各自亦面對不同的家庭情況及需要，因此難以依靠調升法定最低工資水平來照顧所有僱員的家庭開支需要。

6.29 此外，有相關組織在諮詢期間提出意見，指法定最低工資水平應與工資、物價或經濟增長等指標的變化掛鉤。考慮到法定最低工資對勞工市場、社會、經濟、通脹、生產力、競爭力、工資水平等多個

範疇均可能產生深遠影響，而這些因素各有其重要性，而且不斷互動，亦會隨著不同的社會及經濟環境而改變，公式化地將法定最低工資水平與個別指標掛鉤，都不能全面和適時考慮眾多相關因素及其相互的影響，並在它們當中取得適當平衡。委員會在檢討法定最低工資水平時已全面考慮各方面因素，現時所採用的方法亦類近很多其他地方檢討最低工資水平的模式（見附錄 III）。

7 建議

- 7.1 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，就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議提交建議。法定最低工資對勞工市場、社會及經濟等多方面均有影響，而社會各界對法定最低工資水平的檢討亦有不同的意見及關注。委員會按以數據為依歸的原則，全面、客觀及持平地進行檢討，除了參考「一系列指標」的數據（包括大量公布頻率較高及有較新數據的指標）外，亦詳細研究其他調查所得的資料及全面考慮社會各界對檢討法定最低工資水平的意見。委員會亦有考慮其他與檢討法定最低工資水平有關但未能完全量化的考慮因素，以及就四個經濟情景進行壓力測試，以評估在不同經濟環境下各個法定最低工資測試水平可能會帶來的影響。經過詳細分析、深入評估和全面考慮，委員會達成了一致共識，建議法定最低工資水平上調至每小時 34.5 元，調升幅度為 6.2%。
- 7.2 根據 2015 年「收入及工時按年統計調查」的數據，2015 年 5 月至 6 月賺取每小時工資低於 34.5 元的僱員約有 154 500 人，佔全港僱員人數的 5.2%。委員會參考政府統計處較近期的工資數據，粗略估算在經濟情景 1（即假設 2017 年上半年的按年實質經濟增長為 2%）下，2017 年上半年實施法定最低工資的建議水平前，賺取每小時工資低於 34.5 元的涉及僱員人數約為 74 100 人，佔全港僱員人數 2.5%。由於勞工市場在法定最低工資水平修訂前後會不斷調節，加上估算所涉及的假設也可能與實際情況有所差異，因此有關估算只能作參考之用。儘管法定最低工資水平調升對僱員收入的影響會因人而異，但整體來說，調升法定最低工資至建議水平相信會增加大部分涉及僱員的收入，而計及薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）影響後，最終因法定最低工資水平上調而獲得加薪的僱員人數亦會較涉及僱員人數為多。
- 7.3 在整體薪酬開支方面，在經濟情景 1 下，計及企業在符合法定要求以外所支付的休息日薪酬及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日薪酬及用膳時間薪酬），以及連鎖反應的影響，

整體薪酬開支額外增加約 6 億 6,000 萬元，增幅約為 0.1%。雖然中小型企業因提價及控制成本的能力一般不及大型企業，其利潤較易受成本上漲所影響，但根據委員會就法定最低工資的建議水平對整體盈利變化及轉盈為虧的企業數目的評估，建議水平對大部分行業整體盈利率的影響應該相對溫和；委員會相信企業一般可以承受該建議水平，而該建議水平不會對整體經營環境及創業意欲造成重大影響。

- 7.4 在失業率的影響評估方面，假設本港經濟在 2017 年上半年按年溫和增長 2%，法定最低工資的建議水平估計會令基層失業人數增加約 3 100 人，導致整體失業率上升約 0.1 個百分點。假設本港經濟以 1% 的較慢速度增長，整體失業率估計會上升約 0.4 個百分點。由於目前失業率仍處於較低水平，除非經濟出現重大逆轉，否則法定最低工資的建議水平應不會引致勞工市場顯著惡化。
- 7.5 在通脹的影響評估方面，委員會假設企業將額外薪酬開支全數轉嫁至產品和服務的價格上，並計及工資物價互相追逐螺旋上升的首輪效應，在經濟情景 1 下，估計綜合消費物價通脹率會上升約 0.2 個百分點。如以甲類消費物價通脹率量度其對基層市民的影響，相應的升幅約為 0.3 個百分點。不過，由於所有企業將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者的機會不大，法定最低工資的建議水平對通脹的實際影響應該較上述的估算為小。
- 7.6 根據上述以數據為依歸的分析及評估，並考慮了建議水平實施時不同經濟情景下可能引致的失業風險，以及經過反覆論證和深入而理性的討論後，委員會認為將法定最低工資水平上調至每小時 34.5 元，已在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得了適當平衡，並已顧及到維持香港經濟發展及競爭力的需要。
- 7.7 法定最低工資建議水平是委員會全體委員按以數據為依歸的原則及在理性討論下達成的共識，相信建議水平會有利於香港的整體利益和發展。

附錄 I

最低工資委員會考慮的「一系列指標」及其資料來源

指標概要	統計指標	資料來源
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）
	按主要開支組成部分劃分的實質本地生產總值	國民收入統計，統計處
	綜合消費物價指數及甲類消費物價指數	按月零售物價統計調查，統計處
	大型機構單位對短期業務表現及就業人數的展望	業務展望按季統計調查，統計處
	本地生產總值及物價預測	經濟分析及方便營商處，財政司司長辦公室
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（僱傭及職位空缺調查），統計處
	曾工作的失業人士的離職方式	綜合住戶調查，統計處
2. 工資水平及分布	工資水平及分布	收入及工時按年統計調查（收入及工時調查），統計處
3. 工資差距	工資差距	收入及工時調查，統計處
4. 就業特徵	按就業身分分析的就業人數	綜合住戶調查，統計處
	按就業性質或合約類別分析的僱員人數	收入及工時調查，統計處
	按基本工資計算基礎分析的僱員人數	收入及工時調查，統計處
	按薪酬組合分析的僱員人數	收入及工時調查，統計處

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

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

附錄 II

出席最低工資委員會諮詢會面的相關組織名單(按英文名稱次序排列)

II.1 在 2015 年 9 月低薪行業的聚焦性諮詢會面

相關組織	
1.	A. S. Watson & Co. Ltd. 屈臣氏有限公司
2.	Association of Professional Personnel (Hotels, Food & Beverage) 酒店及飲食專業人員協會
3.	Bakery, Confectionery and Cake Trade Workers Union 麵包糖果餅業食品職工會
4.	Belle Worldwide Limited 百麗環球有限公司
5.	Bossini Enterprises Ltd. 堡獅龍企業有限公司
6.	Buckingham Restaurant 金漢宮宴會廳
7.	Café de Coral Holdings Ltd. 大家樂集團有限公司
8.	Catering and Hotels Industries Employees General Union 飲食及酒店業職工總會
9.	Centurion Facility Company Limited 世紀服務有限公司
10.	Centuryan Environmental Services Group Limited 新紀元環保服務集團有限公司
11.	Chamber of Security Industry 保安業商會
12.	City Cut Hair & Beauty Salon 匠髮廊
13.	Cleaning Service Industry Workers Union 清潔服務業職工會
14.	Community Care and Nursing Home Workers General Union 社區及院舍照顧員總工會
15.	Creative Property Services Consultants Limited 創毅物業服務顧問有限公司
16.	Crocodile Garments Ltd. 鱷魚恤有限公司
17.	D & G Development Limited 瑞華行發展有限公司
18.	Dragon Guard Security Limited 龍衛保安有限公司
19.	Eating Establishment Employees General Union 飲食業職工總會
20.	Environmental Services Contractors Alliance (Hong Kong) 香港環境衛生業界大聯盟
21.	Environmental Services Operatives Union 環境服務從業員工會
22.	Express Security Limited 警衛國際有限公司
23.	Fairwood Holdings Ltd. 大快活集團有限公司
24.	Fai-To, Kato for the Elderly Holding Limited 輝濤、嘉濤護老集團有限公司

相關組織	
25.	Food and Beverage Industry Employees General Union 食品及飲品業僱員總會
26.	Food and Beverage Management and Professional Staff Association 飲食業管理專業人員協會
27.	Fung (1937) Management Ltd. 馮氏（1937）管理有限公司
28.	Gold Rice Bowl Restaurant 金飯碗餐廳
29.	Guardian Property Management Ltd. 佳定物業管理有限公司
30.	Hang Yick Properties Management Ltd. 恒益物業管理有限公司
31.	Happiness Cuisine 囍慶藝廚酒家
32.	Hong Kong & Kowloon Electrical Appliances Merchants Association Ltd. 港九電器商聯會有限公司
33.	Hong Kong Air Freight Transport and Express Transport Employees Union 香港航空貨運及速遞業工會
34.	Hong Kong Beauty and Fitness Professionals General Union 香港美容健體專業人員總會
35.	Hong Kong Buildings Management and Security Workers General Union 香港物業管理及保安職工總會
36.	Hong Kong Department Stores & Commercial Staff General Union 香港百貨、商業僱員總會
37.	Hong Kong Environmental Services, Logistics and Cleaning Employees Association 香港環保、物流及清潔從業員協會
38.	Hong Kong Federation of Restaurants & Related Trades Ltd. 香港餐飲聯業協會有限公司
39.	Hong Kong Food Council Limited 香港食品業總會有限公司
40.	Hong Kong Guards Ltd. 香港警衛有限公司
41.	Hong Kong Hair Dressing & Make-Up Trade Workers General Union 香港理髮化粧業職工總會
42.	Hong Kong Jewellers' & Goldsmiths' Association 香港珠石玉器金銀首飾業商會
43.	Hong Kong Retail Management Association 香港零售管理協會
44.	Hong Kong Services Industry Employees Association 香港服務業僱員協會
45.	Hong Kong Union of Chinese Workers in Western Style Employment 香港洋務工會
46.	Hong Yip Service Co. Ltd. 康業服務有限公司
47.	Hotels, Food & Beverage Employees Association 酒店及餐飲從業員協會
48.	Imperial Bird's Nest International Co. Limited 官燕棧國際有限公司
49.	Institution of Dining Art 稻苗學會

相關組織	
50.	ISS EastPoint Property Management Ltd. 置邦物業管理有限公司
51.	Jones Lang LaSalle Management Services Ltd. 仲量聯行物業管理有限公司
52.	Kai Shing Management Services Ltd. 啟勝管理服務有限公司
53.	Koon Wah Food & Preserved Fruit Factory Limited 冠華食品菓子廠有限公司
54.	Kuen Kee Roasted Meat 權記燒臘
55.	Laundry Trade Employees' Union 洗熨業職工會
56.	Law's Cleaning Services Limited 羅氏清潔服務有限公司
57.	LHGroup 叙福樓集團
58.	Magic Clean Environmental Services Limited 壹清潔環境服務有限公司
59.	Man Fook Jewellery Holdings Limited 萬福珠寶集團有限公司
60.	Man Shing Cleaning Service Company Limited 萬成清潔服務有限公司
61.	Nice Property Management Limited 嘉怡物業管理有限公司
62.	Personal and Community Services Workers General Union 個人及社區服務行業職工總會
63.	Pioneer Management Limited 領先管理有限公司
64.	Pizza Hut Hong Kong Management Limited 香港必勝客管理有限公司
65.	Pollution & Protection Services Limited 寶聯環衛服務有限公司
66.	Pricerite Stores Limited 實惠家居有限公司
67.	Professional Security Services Limited 專業護衛有限公司
68.	Property Management Administrative and Clerical Staff Association 物業管理行政及文職人員協會
69.	Prosperity Land Cleaning Service Limited 豐寧清潔服務有限公司
70.	Savills Property Management Ltd. 第一太平戴維斯物業管理有限公司
71.	Service Industry General Union 服務業總工會
72.	Shiu Hang Cleaning Services Co. Limited 兆恆清潔服務有限公司
73.	Shui On Nursing Home Holdings Limited 瑞安護老院集團有限公司
74.	Since Salon Limited (沒有中文名稱)
75.	Sun Lok Restaurant 新樂茶餐廳
76.	Supermarkets & Chain Stores Employees General Union 超市及連鎖店僱員總會
77.	Synergis Management Services Ltd. 新昌管理服務有限公司
78.	Tai Hing Worldwide Development Ltd. 太興環球發展有限公司
79.	Tai Woo Restaurant 太湖海鮮城
80.	Tao Heung Group 稻香集團
81.	Taste of Asia Group Limited 亞洲國際餐飲集團有限公司
82.	The Alchemist Cafe Bistro 牧羊少年咖啡·茶·酒館

相關組織	
83.	The Dairy Farm Company Ltd. 牛奶有限公司
84.	The Elderly Services Association of Hong Kong 香港安老服務協會
85.	The Federation of Environmental and Hygiene Services 中港澳環衛總商會
86.	The Federation of Hong Kong Property Management Industry Ltd. 香港物業管理聯會有限公司
87.	The Hong Kong Association of Property Management Companies Ltd. 香港物業管理公司協會有限公司
88.	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
89.	The Hong Kong Institute of Housing 香港房屋經理學會
90.	The Hong Kong Security Association 香港保安業協會
91.	Tsui Wah Group 翠華集團
92.	Urban Property Management Ltd. 富城物業管理有限公司
93.	Wai Tat Cleaning Service Co. Ltd. 威達清潔服務有限公司
94.	Yee Hop Cleaning Co. 義合清潔公司
95.	Yee Tai Cleaning Company Limited 怡泰清潔有限公司
96.	Yip's Cleaning Service Company Limited 葉氏清潔服務有限公司

II.2 在 2016 年 6 月的諮詢會面

相關組織	
1.	A. S. Watson & Co. Ltd. 屈臣氏有限公司
2.	Association of Hong Kong Employees in Wine, Spirit and Food Shops and Super-Markets 香港洋酒食品超級市場職員協會
3.	Association of Restaurant Managers 現代管理（飲食）專業協會
4.	Caritas Community Development Service 明愛社區發展服務
5.	Centuryan Environmental Services Group Limited 新紀元環保服務集團有限公司
6.	Chamber of Security Industry 保安業商會
7.	Chinese & Western Food Workers Union 中西飲食業職工會
8.	City Cut Hair & Beauty Salon 匠髮廊
9.	Creative Property Services Consultants Limited 創毅物業服務顧問有限公司
10.	Dragon Guard Security Limited 龍衛保安有限公司
11.	Eating Establishment Employees General Union 飲食業職工總會
12.	Employers' Federation of Hong Kong 香港僱主聯合會
13.	Environmental Services Contractors Alliance (Hong Kong) 香港環境衛生業界大聯盟
14.	Environmental Services Operatives Union 環境服務從業員工會
15.	Excellent Smart Property Management Limited 佳潤物業管理有限公司
16.	Express Security Limited 警衛國際有限公司
17.	Federation of Hong Kong Industries 香港工業總會
18.	Food and Beverage Management and Professional Staff Association 飲食業管理專業人員協會
19.	Fung Retailing Limited 馮氏零售集團有限公司
20.	Good Excel Property Consultants Limited 卓安物業顧問有限公司
21.	Guardian Property Management Ltd. 佳定物業管理有限公司
22.	Hair and Make-up Stylish Image Designers General Union 髮型化妝整體形象設計師總會
23.	Hang Yick Properties Management Ltd. 恒益物業管理有限公司
24.	Happiness Cuisine 囍慶藝廚酒家
25.	Hong Kong & Kowloon Electrical Appliances Merchants Association Ltd. 港九電器商聯會有限公司
26.	Hong Kong & Kowloon Motor Boats & Tug Boats Association Ltd. 港九電船拖輪商會有限公司
27.	Hong Kong Air Freight Transport and Express Transport Employees Union 香港航空貨運及速遞業工會

相關組織	
28.	Hong Kong and Kowloon Trades Union Council 港九工團聯合總會
29.	Hong Kong Apparel Society Ltd. 香港製衣同業協進會有限公司
30.	Hong Kong Beauty and Fitness Professionals General Union 香港美容健體專業人員總會
31.	Hong Kong Business Community Joint Conference 香港各界商會聯席會議
32.	Hong Kong Catering Industry Association 香港飲食業聯合總會
33.	Hong Kong Chinese Reform Association 香港華人革新協會
34.	Hong Kong Confederation of Trade Unions 香港職工會聯盟
35.	Hong Kong Department Stores & Commercial Staff General Union 香港百貨、商業僱員總會
36.	Hong Kong Environmental Services, Logistics and Cleaning Employees Association 香港環保、物流及清潔從業員協會
37.	Hong Kong Federation of Restaurants & Related Trades Ltd. 香港餐飲聯業協會有限公司
38.	Hong Kong General Chamber of Commerce 香港總商會
39.	Hong Kong General Chamber of Social Enterprises Limited 香港社會企業總會有限公司
40.	Hong Kong Hair & Beauty Merchants Association 香港美髮美容業商會
41.	Hong Kong Institute of Human Resource Management 香港人力資源管理學會
42.	Hong Kong Jewellers' & Goldsmiths' Association 香港珠石玉器金銀首飾業商會
43.	Hong Kong Professionals and Senior Executives Association 香港專業及資深行政人員協會
44.	Hong Kong Promotion Association for Small and Medium Enterprises 香港中小企業發展促進會
45.	Hong Kong Retail Management Association 香港零售管理協會
46.	Hong Kong Securities Association Limited 香港證券業協會有限公司
47.	Hong Kong Shipper's Council 香港付貨人委員會
48.	Hong Kong SME Development Federation Limited 香港中小企促進聯會
49.	Hong Yip Service Co. Ltd. 康業服務有限公司
50.	Hotels, Food & Beverage Employees Association 酒店及餐飲從業員協會
51.	Imperial Bird's Nest International Co. Limited 官燕棧國際有限公司
52.	Institution of Dining Art 稻苗學會
53.	Jackeline Beauty Salon 綠葉療膚中心
54.	Johnson Cleaning Services Co. Ltd. 莊臣有限公司
55.	Kai Shing Management Services Ltd. 啟勝管理服務有限公司

相關組織	
56.	Kuokon Security Limited 港安警衛有限公司
57.	Law's Cleaning Services Limited 羅氏清潔服務有限公司
58.	Magic Clean Environmental Services Limited 壹清潔環境服務有限公司
59.	Momentum 107 107 動力
60.	Oxfam Hong Kong 樂施會
61.	Pizza Hut Hong Kong Management Limited 香港必勝客管理有限公司
62.	Pollution & Protection Services Limited 寶聯環衛服務有限公司
63.	Pricerite Stores Limited 實惠家居有限公司
64.	Prosperity Land Cleaning Service Limited 豐寧清潔服務有限公司
65.	Public Omnibus Operators Association Ltd. 公共巴士同業聯會有限公司
66.	Sa Sa Cosmetic Co. Ltd. 莎莎化妝品有限公司
67.	Service Industry General Union 服務業總工會
68.	Shiu Hang Cleaning Services Co. Limited 兆恆清潔服務有限公司
69.	Sino Administration Services Ltd. 信和行政服務有限公司
70.	SME Global Alliance 中小企國際聯盟
71.	Swan Hygiene Services Limited 時運服務有限公司
72.	Swire Resources Ltd. 太古資源有限公司
73.	Synergis Management Services Ltd. 新昌管理服務有限公司
74.	Tai Woo Restaurant 太湖海鮮城
75.	Tao Heung Group 稻香集團
76.	The Association for Hong Kong Catering Services Management Ltd. 香港餐務管理協會
77.	The Chinese General Chamber of Commerce 香港中華總商會
78.	The Chinese Manufacturers' Association of Hong Kong 香港中華廠商聯合會
79.	The Dairy Farm Company Ltd. 牛奶有限公司
80.	The Elderly Services Association of Hong Kong 香港安老服務協會
81.	The Federation of Hong Kong & Kowloon Labour Unions 港九勞工社團聯會
82.	The Federation of Hong Kong Footwear Limited 香港鞋業（1970）總會有限公司
83.	The Federation of Hong Kong Property Management Industry Ltd. 香港物業管理聯會有限公司
84.	The Hong Kong Chinese Importers' & Exporters' Association 香港中華出入口商會
85.	The Hong Kong Council of Social Service 香港社會服務聯會
86.	The Hong Kong Federation of Trade Unions 香港工會聯合會

相關組織	
87.	The Hong Kong Food Council Limited 香港食品委員會有限公司
88.	The Hong Kong General Chamber of Small and Medium Business 香港中小型企業總商會
89.	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
90.	The Hong Kong Security Association 香港保安業協會
91.	The Laundry Association of Hong Kong 香港洗衣商會
92.	The Lion Rock Institute 獅子山學會
93.	The Wing On Department Stores (HK) Ltd. 永安百貨有限公司
94.	Tonwell Security Limited 通宏護衛有限公司
95.	Tsuen Wan District Tourists and Passengers Omnibus Operators Association 荃灣區旅運巴士同業聯會
96.	Tsui Wah Group 翠華集團
97.	Urban Property Management Ltd. 富城物業管理有限公司
98.	Wai Tat Cleaning Service Co. Ltd. 威達清潔服務有限公司

附錄 III

其他地方檢討最低工資水平的經驗

研究地方	理念	檢討最低工資水平的準則
內地 (北京、上海、廣東及深圳)	最低工資保障勞動者本人及其家庭成員的基本生活，是確保勞動者(特別是低收入勞動者)取得合理勞動報酬的重要手段	◇ 主要考慮因素及準則： ➢ 勞動者本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	基本工資是規定的勞動條件最低標準，以保障勞工權益，加強勞僱關係及促進社會與經濟發展	◇ 主要考慮因素及準則： ➢ 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	最低工資為工人提供穩定的生活及改善勞工質素，從而促進國家經濟健全的發展	◇ 主要考慮因素及準則： ➢ 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
英國	最低工資幫助最多的低薪工人，亦同時確保不會損害這些工人的就業機會	✧ 主要考慮因素及準則： ➢ 經濟發展 ➢ 就業情況 ➢ 收入情況 ➢ 生產力 ➢ 以往全國最低工資調升的影響 ➢ 其他法例的修訂 ➢ 相關組織的意見
法國	最低工資確保低薪工人可享有一定程度的生活水平，並能分享經濟增長的成果	✧ 主要考慮因素及準則： ➢ 物價指數的變動 ➢ 全國平均工資購買力的增幅 ➢ 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	最低工資須在不會對就業及競爭力構成重大負面影響的大前提下，合理可行地盡量幫助更多的低薪工人；最低工資須訂立在公平及可持續的水平，長遠而言，調升水平須是循序漸進的	✧ 主要考慮因素及準則： ➢ 收入變化 ➢ 貨幣匯率變化 ➢ 收入分布變化 ➢ 所有行業及最受影響行業的失業、就業及生產力變化 ➢ 國際間比較（尤其英國及北愛爾蘭） ➢ 創造就業的需要 ➢ 建議最低工資水平對就業及失業、生活費及國家競爭力的可能影響

研究地方	理念	檢討最低工資水平的準則
德國	最低工資旨在保障工人免受到不合理的低薪待遇	✧ 主要考慮因素及準則： ➢ 為工人提供恰當的最低保障 ➢ 促進公平及持續競爭的環境 ➢ 不會對就業帶來負面影響 ➢ 顧及集體談判工資的發展
澳洲	最低工資的目的是要建立並維持公平的最低工資安全網	✧ 主要考慮因素及準則： ➢ 國家經濟的表現及競爭力，包括生產力、商業競爭力及可行性、通脹及就業增長 ➢ 透過增加勞動力的參與率，提升社會凝聚力 ➢ 低收入工人相關的生活水平及需要 ➢ 同工同酬的原則 ➢ 為初級僱員、見習僱員／學徒及因殘疾而影響其生產力的殘疾僱員提供公平的最低工資 ➢ 鼓勵集體談判
新西蘭	最低工資保障低收入僱員的實質收入，並同時減少職位流失	✧ 主要考慮因素及準則： ➢ 通脹（以消費物價指數作為指標） ➢ 工資增長（以工資中位數作為指標） ➢ 對就業情況的限制 ➢ 勞工生產力 ➢ 上調最低工資水平對社會保障、商業增長、僱員工作時數、賺取稍高於最低工資水平的僱員的影響 ➢ 政府承擔力 ➢ 最低工資水平在國際間排名 ➢ 對各行業的影響 ➢ 其他政府政策

研究地方	理念	檢討最低工資水平的準則
美國	聯邦最低工資的目的，是確保國民享有最基本的生活水平，同時不會對就業構成重大影響	✧ 主要考慮因素及準則： ➢ 生活費 ➢ 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	最低工資是為勞工提供最基本的權益保障	大部分省份會考慮物價指數、就業情況、經濟情況、生產力及其他相關因素

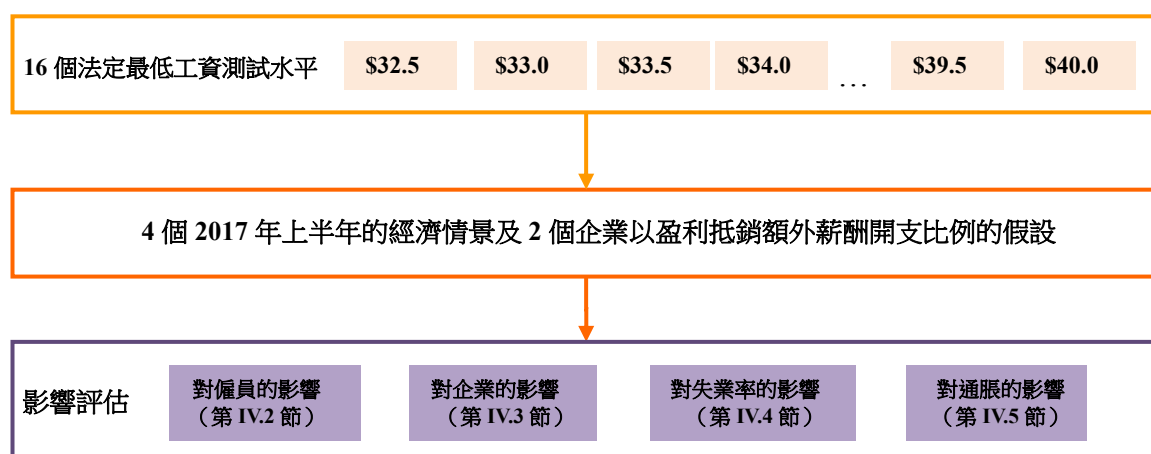
附錄 IV

影響評估的方法

IV.1 引言

IV.1.1 第 5 章第 5.IV 節已概述最低工資委員會（委員會）設定影響評估框架時考慮的因素。本附錄詳列委員會就不同法定最低工資測試水平對僱員、企業、失業率及通脹可能帶來的影響進行評估時，所採用的方法及主要假設。有關的框架概述於圖 IV.1。

圖 IV.1：影響評估框架



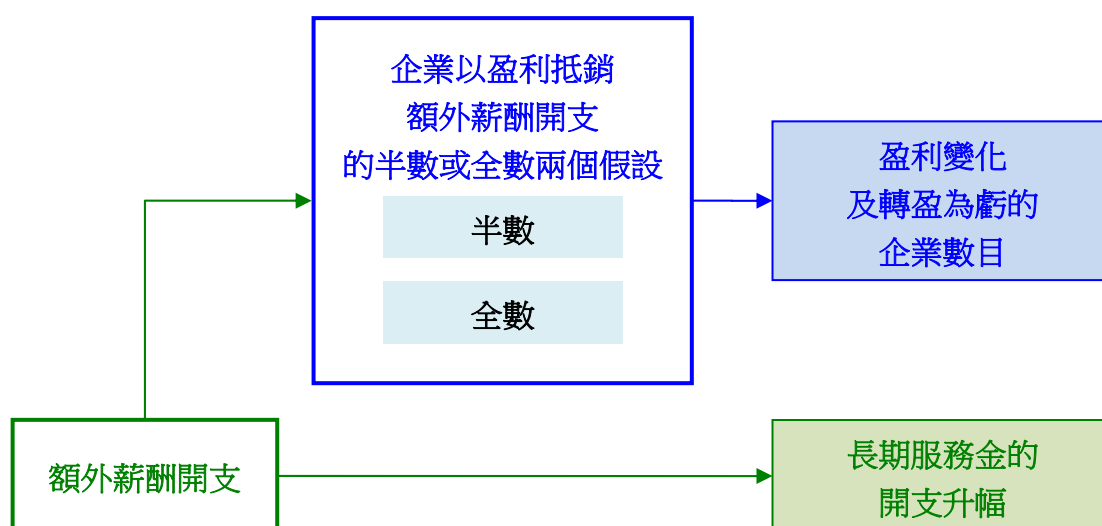
IV.2 對僱員的影響評估

IV.2.1 涉及僱員是指賺取每小時工資少於法定最低工資測試水平的僱員。考慮到法定最低工資的建議水平如獲接納並在 2017 年上半年實施時，部分涉及僱員的工資可能已獲提升至高於法定最低工資的建議水平，涉及僱員人數會較 2015 年工資分布所顯示的少，委員會除參考政府統計處（統計處）2015 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，亦考慮了截至 2016 年 8 月的經濟及勞工市場情況，以及統計處「綜合住戶統計調查」（綜合住戶調查）及「勞工收入統計調查」的工資數據，並根據四個就 2017 年上半年實質經濟增長的經濟情景假設（見表 5.1），粗略估算在 2017 年上半年實施法定最低工資的建議水平前的涉及僱員人數及百分比。

IV.3 對企業的影響評估

IV.3.1 就法定最低工資測試水平對企業的影響進行評估，有關的方法及項目如下（圖 IV.2）：

圖 IV.2：法定最低工資測試水平對企業的影響所涵蓋的評估項目



(a) 額外薪酬開支

IV.3.2 額外薪酬開支包括以下三部分：(i) 企業為符合法例要求而將所有涉及僱員的每小時工資調升至法定最低工資測試水平所支付的額外金額（「為符合法定要求的額外薪酬開支」）；(ii) 與涉及僱員的休息日薪酬及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）相關的額外薪酬開支；以及(iii) 因薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）影響所造成的額外薪酬開支。

IV.3.3 根據第 IV.2 節按不同經濟情景假設下所估算的涉及僱員人數推算「為符合法定要求的額外薪酬開支」，以及由此引伸的休息日薪酬及用膳時間薪酬，在估算這兩項額外薪酬開支時，當中假設了原本享有休息日薪酬及／或用膳時間薪酬的涉及僱員將繼續享有這些福利，而其休息日薪酬及／或用膳時間薪酬亦會隨時薪上升而相應地增加。

IV.3.4 連鎖反應的影響程度會因應不同行業的经营特色、職級及薪酬結構等因素而有所不同，一些職級繁多、職級之間薪酬差距較窄和較低薪僱員數目較多的行業，受連鎖反應的影響亦會較大。綜合法定最

低工資實施以來的經驗（見第 4 章及第 5 章），並以政府曾委託顧問進行的兩項零售業及飲食業連鎖反應的專題研究⁽¹⁾作為參考，委員會在今次評估中全面檢視了過去幾年收入及工時調查中不同行業僱員的實際工資分布，並詳細覆檢 2013 年 5 月及 2015 年 5 月兩次上調法定最低工資水平對勞工成本的直接和間接影響（後者即連鎖反應的影響）。這次覆檢顯示，不同行業受連鎖反應影響的實際程度很視乎法定最低工資水平的調升幅度。若法定最低工資水平的調升幅度相對溫和，相應的連鎖反應影響亦相對輕微；反之，若法定最低工資水平的調升幅度相對較大，即額外薪酬開支增加幅度相對較大，相應的連鎖反應影響亦相對較大。

IV.3.5 以首次（2013 年 5 月）上調法定最低工資水平的經驗為例，所有行業合計，因連鎖反應影響所造成的額外薪酬開支相對「為符合法定要求的額外薪酬開支」的比例（即連鎖反應乘數）為 1.9 倍，意味每 1 元「為符合法定要求的額外薪酬開支」會引伸 1.9 元因連鎖反應影響所衍生的額外薪酬開支。在第二次（2015 年 5 月）調升法定最低工資水平時，相應的連鎖反應乘數為 1.7 倍。另外，這次覆檢結果亦顯示，連鎖反應在職級繁多的行業（例如飲食業）尤其顯著。

IV.3.6 上述覆檢的數據為今次影響評估提供了有用資料，讓委員會在估算不同法定最低工資測試水平所引發的連鎖反應時，能本著以數據為依歸的基礎作出相應的優化。惟必須指出，委員會作出的優化評估只能根據兩次法定最低工資水平上調的經驗，相關的估算難免存在一定的局限，而評估框架仍有待法定最低工資實施一段較長時間後才能累積到足夠數據來不斷進行優化。

(b) 盈利情況變化及轉盈為虧的企業數目

IV.3.7 對盈利變化及轉盈為虧的企業數目的評估，是按最新（即 2014 年）「經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查）結果⁽²⁾，取得有關行業僱員薪酬的數據（包括薪酬開支與其他相關福利成本，例如僱主

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

(2) 有關統計調查的資料，顯示經修訂的法定最低工資水平在 2015 年 5 月實施前的企業經營狀況。在委員會檢討及建議法定最低工資水平時，2015 年經濟活動調查的結果並未備妥，因此根據當時最新的數據（即 2014 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。

的強制性公積金供款），並按不同法定最低工資測試水平及經濟情景所引致的額外薪酬開支，及企業以盈利抵銷這些額外開支的半數或全數兩個假設，推算個別行業整體盈利情況及盈利率分布的變化，以及個別行業轉盈為虧的企業數目。

(c) 長期服務金的開支升幅

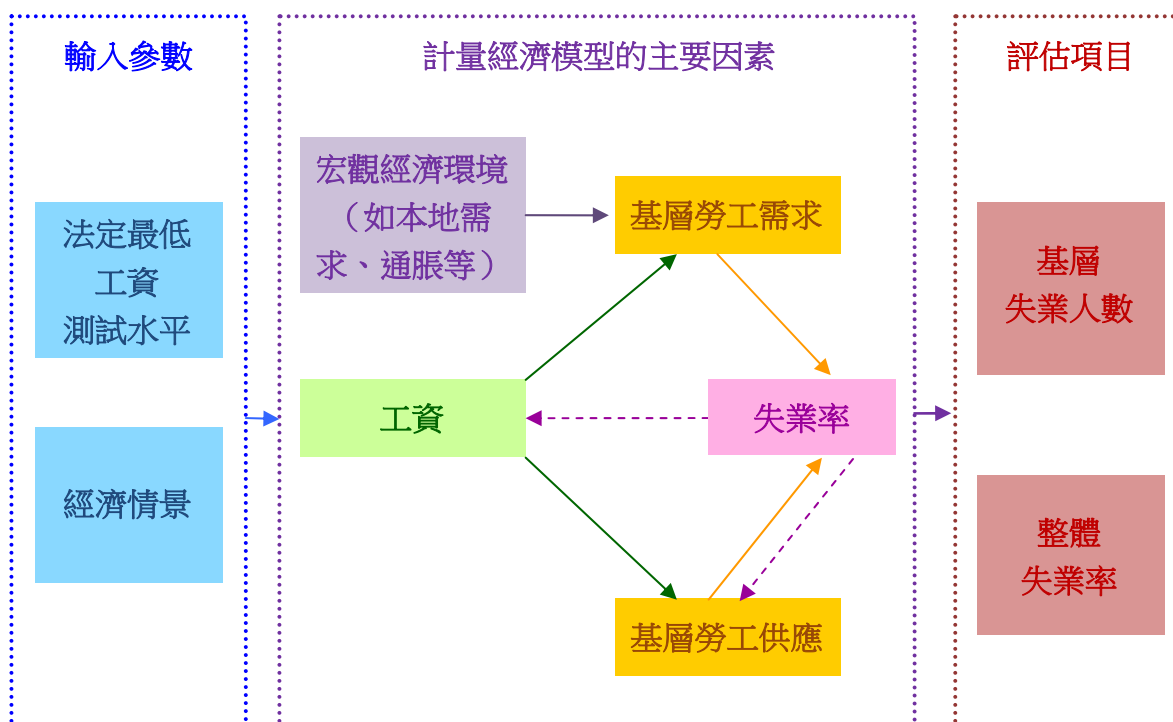
IV.3.8 對長期服務金開支升幅的估算是根據收入及工時調查中在同一機構工作五年或以上⁽³⁾的僱員數目，然後推算有關僱員在法定最低工資水平修訂後的月薪增幅，再乘以三分之二及服務年資，從而推算企業就長期服務金可能面對的額外開支⁽⁴⁾。

IV.4 對失業率的影響評估

IV.4.1 委員會透過分析過往十多年的經濟數據（包括統計處公布的實質經濟增長、通脹率、本地消費開支和工資的數據），並以計量經濟模型作為量化框架，就不同法定最低工資測試水平估算對失業率的影響。有關的評估方法、計量經濟模型內主要因素的互動關係和當中涉及的兩項輸入參數，以及評估項目如下（圖 IV.3）：

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

圖 IV.3：法定最低工資測試水平對失業率影響的評估方法

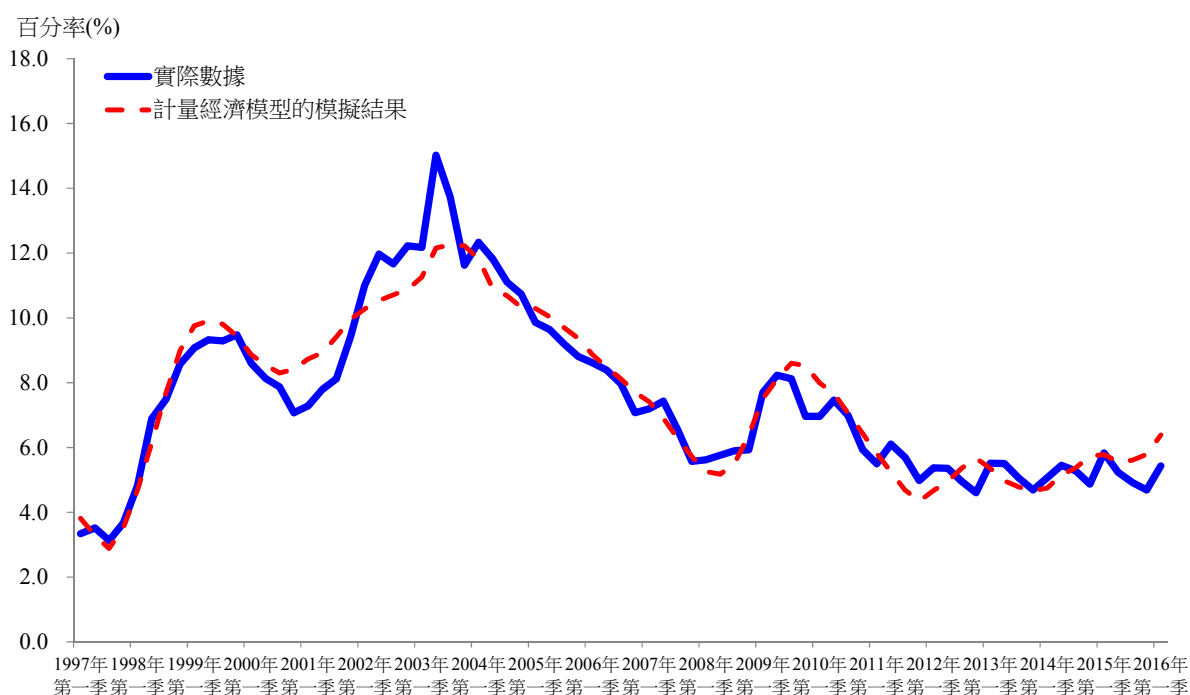


(a) **法定最低工資測試水平**：按不同法定最低工資測試水平，推算出基層僱員的相應工資升幅。

(b) **經濟情景**：為分析不同經濟情況下法定最低工資水平的修訂可能帶來的影響，委員會對 2017 年上半年的經濟情況作出四個經濟情景假設，從而推算出不同經濟情景下市場對基層僱員（即非技術工人和服務工作及銷售人員）的需求。

IV.4.2 圖 IV.4 比較基層僱員的實際失業情況及上述計量經濟模型的模擬結果。該圖顯示計量經濟模型的模擬數據與實際數據相當貼近，反映上述模型能大致解釋過往失業情況的變化，因而可用作客觀評估在不同經濟情景下，法定最低工資測試水平對失業率的影響。

圖 IV.4：基層僱員的失業情況(*)



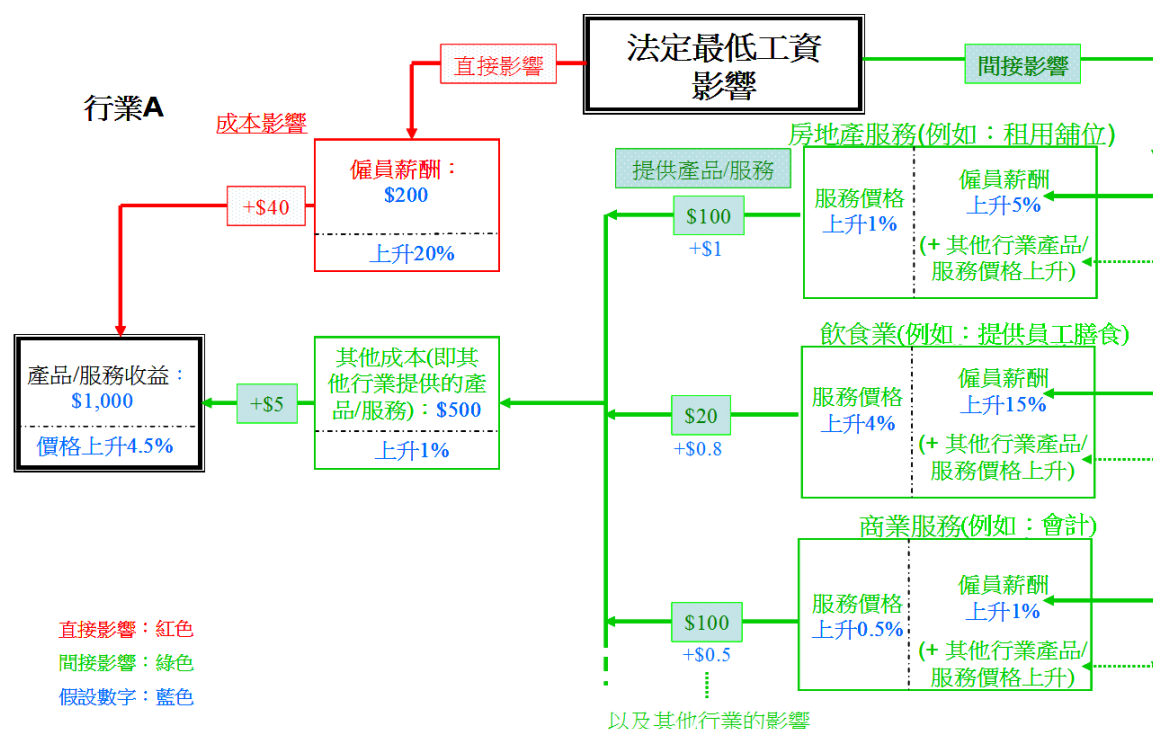
註：(*) 基層僱員的失業情況是指基層失業人數佔基層失業人士及基層僱員（撇除政府僱員及留宿家庭傭工）的總數的百分比。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處；計量經濟模型的估算。

IV.5 對通脹的影響評估

IV.5.1 在評估不同法定最低工資測試水平對產品或服務價格，以至通脹的影響時，是假設企業將新增的直接及間接成本全數轉嫁至產品及服務價格。直接成本增加是指在不同法定最低工資測試水平及經濟情景下，因企業本身的僱員工資上升而直接衍生的薪酬開支升幅；間接成本增加是指由於其他企業提高產品或服務價格，而導致該企業其他開支（例如租金、運輸及速遞服務等）上升。圖 IV.5 顯示直接及間接成本上升對產品或服務價格的影響。有關價格影響的估算，是在參考了相關行業的產品或服務的詳細統計數字及其成本結構後作出。

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



IV.5.2 至於對通脹的影響，首先是估算相關行業的產品或服務價格升幅，再乘以綜合消費物價指數及甲類消費物價指數的相關權數，從而得出對這兩項物價指數的推升影響。在此之上，估算亦計及工資與物價互相追逐的螺旋上升首輪效應，即其他與工資及通脹直接或間接掛鉤的項目（例如公用事業、公屋租金等）亦隨之加價，所造成的一連串價格升幅，令通脹壓力在不同階段浮現。然而，須注意的是，有關評估只能夠涵蓋到首輪效應的影響。

附錄 V

統計附件

目錄

甲. 低薪僱員及低薪行業

- 表甲.1 2013 年 5 月至 6 月及 2015 年 5 月至 6 月按行業劃分屬於整體每小時工資分布中最低十分位數的僱員
- 表甲.2 2013 年 5 月至 6 月及 2015 年 5 月至 6 月賺取法定最低工資水平並享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的僱員百分比
- 表甲.3 2015 年 5 月至 6 月按不同社會經濟特徵分析全職僱員每月工資第 10 個百分位數及中位數變化
- 表甲.4 2013 年 5 月至 6 月及 2015 年 5 月至 6 月屬於整體每小時工資分布中最低十分位數並享有有薪休息日及／或有薪用膳時間的僱員百分比
- 表甲.5 2012 年及 2014 年按行業劃分不同開支佔業內總開支的百分比
- 表甲.6 2012 年及 2014 年按行業劃分不同經營開支佔業內總經營開支的百分比
- 表甲.7 2012 年及 2014 年按行業劃分所有企業盈利率的分布
- 表甲.8 2012 年及 2014 年按行業劃分中小型企業盈利率的分布
- 表甲.9 2013 年 5 月至 6 月及 2015 年 5 月至 6 月按行業劃分每周工作時數的分布：所有全職僱員
- 表甲.10 2013 年 5 月至 6 月及 2015 年 5 月至 6 月按行業劃分每周工作時數的分布：較低技術全職僱員

乙. 影響評估

- 表乙.1 2015 年 5 月至 6 月每小時工資少於\$34.5 的僱員的社會經濟特徵
- 表乙.2 按行業劃分在法定最低工資的建議水平（即每小時\$34.5）的薪酬開支增加幅度的推算

丙. 行業的覆蓋範圍

- 表丙.1 行業的覆蓋範圍

甲. 低薪僱員及低薪行業

表甲.1 2013 年 5 月至 6 月及 2015 年 5 月至 6 月按行業劃分屬於整體每小時工資分布中最低十分位數的僱員^(註一)

行業 ^(註二)	屬於整體每小時工資分布中最低十分位數的僱員					
	2013 年 5 月至 6 月 (即每小時工資少於\$33.0 的僱員)			2015 年 5 月至 6 月 (即每小時工資少於\$36.5 的僱員)		
	人數 (‘000)	佔業內僱員 總數的 百分比 (%)	業內僱員 每小時工資 最低十分位數 (\$)	人數 (‘000)	佔業內僱員 總數的 百分比 (%)	業內僱員 每小時工資 最低十分位數 (\$)
(甲) 低薪行業	212.4	26.1	30.0	209.4	25.1	33.8
1. 零售業	40.1	14.5	32.0	55.0	19.4	35.0
1.1 超級市場及便利店	12.5	30.4	31.2	17.5	41.6	33.8
1.2 其他零售店	27.7	11.8	32.3	37.6	15.6	35.3
2. 飲食業	49.9	23.3	30.8	37.7	17.2	35.0
2.1 中式酒樓菜館	13.3	19.0	31.3	10.0	13.9	35.6
2.2 非中式酒樓菜館	8.2	11.9	32.3	7.8	11.0	36.0
2.3 快餐店	24.6	46.3	30.0	17.5	32.5	34.0
2.4 港式茶餐廳	3.9	17.5	32.0	2.3	10.5	36.1
3. 物業管理、保安及清潔服務	104.8	45.4	30.0	98.5	41.5	32.5
3.1 地產保養管理服務	47.3	42.6	30.0	48.3	43.0	32.8
3.2 保安服務	18.2	50.4	30.0	15.8	39.3	32.5
3.3 清潔服務	34.9	51.3	30.0	30.5	44.0	32.5
3.4 會員制組織	4.3	28.6	30.0	4.0	25.4	32.7
4. 其他低薪行業	17.6	19.0	31.2	18.1	19.0	34.4
4.1 安老院舍	5.6	29.9	30.0	5.7	28.4	33.5
4.2 洗滌及乾洗服務	1.6	27.1	30.6	1.2	21.8	35.0
4.3 理髮及其他個人服務	4.9	11.9	32.3	5.6	12.9	35.0
4.4 本地速遞服務	1.4	26.5	30.2	1.0	20.5	35.3
4.5 食品處理及生產	4.1	19.2	31.6	4.7	21.5	33.3
(乙) 其他行業	65.9	3.1	38.2	85.4	3.9	41.4
5. 製造業	4.1	4.6	36.4	5.0	5.8	39.6
6. 建造業	§	§	44.6	§	§	49.8
7. 進出口貿易及批發	12.0	2.5	37.8	19.3	4.1	40.7
8. 住宿及膳食服務	4.2	8.2	33.9	6.6	12.6	35.5
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	15.5	4.4	37.2	12.3	3.5	40.2
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	10.1	2.4	41.4	14.1	3.1	44.4
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	17.4	4.1	37.4	22.9	5.1	40.0
12. 其他	§	§	50.0	§	§	52.3
(丙) 所有行業	278.3	9.5	33.0	294.8	9.8	36.5

註：(一) 僱員不包括法定最低工資所不適用的僱員（即政府僱員、留宿家庭傭工及《最低工資條例》所界定的實習學員和工作經驗學員）。

(二) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

§ 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.2 2013 年 5 月至 6 月及 2015 年 5 月至 6 月賺取法定最低工資水平並享有
有薪休息日及／或有薪用膳時間的僱員^(註一)百分比

行業 ^(註二)	2013 年 5 月至 6 月賺取法定最低 工資水平（即每小時\$30.0）的僱員 佔業內賺取法定最低工資水平的僱員總數的 百分比（%）				2015 年 5 月至 6 月賺取法定最低 工資水平（即每小時\$32.5）的僱員 佔業內賺取法定最低工資水平的僱員總數的 百分比（%）			
	享有有薪 休息日及 有薪用膳 時間	只享有 有薪 休息日	只享有 有薪用膳 時間	沒有享有 有薪 休息日及 有薪 用膳時間	享有有薪 休息日及 有薪用膳 時間	只享有 有薪 休息日	只享有 有薪用膳 時間	沒有享有 有薪 休息日及 有薪 用膳時間
（甲） 低薪行業	20.3	13.3	27.4	39.0	9.1	19.7	41.4	29.8
1. 零售業	\$	\$	\$	56.2	\$	\$	\$	46.9
1.1 超級市場及便利店	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
1.2 其他零售店	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
2. 飲食業	\$	\$	\$	44.1	\$	\$	\$	50.1
2.1 中式酒樓菜館	\$	\$	\$	20.9	\$	\$	\$	\$
2.2 非中式酒樓菜館	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
2.3 快餐店	\$	\$	\$	62.0	\$	\$	\$	94.5
2.4 港式茶餐廳	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
3. 物業管理、保安及清潔服務	20.4	18.1	26.0	35.5	7.7	23.2	40.8	28.3
3.1 地產保養管理服務	25.0	12.2	26.4	36.3	\$	\$	\$	35.8
3.2 保安服務	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
3.3 清潔服務	3.3	23.5	17.6	55.6	\$	\$	\$	27.5
3.4 會員制組織	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	68.5
4. 其他低薪行業	14.6	10.0	47.1	28.2	\$	\$	\$	\$
4.1 安老院舍	\$	\$	\$	27.2	\$	\$	\$	\$
4.2 洗滌及乾洗服務	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
4.3 理髮及其他個人服務	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
4.4 本地速遞服務	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
4.5 食品處理及生產	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
（乙） 其他行業	19.8	25.9	26.8	27.5	42.1	36.0	8.4	13.4
5. 製造業	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
6. 建造業	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
7. 進出口貿易及批發	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	14.9
8. 住宿及膳食服務	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	\$	\$	\$	33.6	\$	\$	\$	\$
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	13.0	33.1	30.6	23.3	\$	\$	\$	\$
12. 其他	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
（丙） 所有行業	20.2	15.1	27.3	37.3	17.6	24.0	32.9	25.5

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

（二）請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

\$ 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.3 2015 年 5 月至 6 月按不同社會經濟特徵分析全職僱員^(註一) 每月工資
第 10 個百分位數及中位數變化

社會經濟特徵	2015 年 5 月至 6 月 每月工資 ^(註二) 第 10 個百分位數			2015 年 5 月至 6 月 每月工資 ^(註二) 中位數		
	每月 工資 (\$)	按年 增減 百分率 (%)	與 2010 年 4 月至 6 月 比較的累計 增減百分率 (%)	每月 工資 (\$)	按年 增減 百分率 (%)	與 2010 年 4 月至 6 月 比較的累計 增減百分率 (%)
年齡						
15 歲至 24 歲	9,200	7.8	51.1	12,100	5.2	40.5
25 歲至 34 歲	10,300	2.8	29.1	16,500	4.2	29.5
35 歲至 44 歲	10,300	3.0	38.4	18,800	5.1	29.3
45 歲至 54 歲	9,100	2.3	47.7	16,800	6.1	36.9
55 歲及以上	8,500	6.3	46.6	13,600	5.6	39.6
教育程度						
小學及以下	8,000	6.7	48.1	11,200	6.1	41.1
中一至中三	8,500	4.2	42.5	13,000	8.3	39.8
中四至中七	10,000	5.6	41.6	15,000	2.4	30.4
專上教育	12,000	§	18.6	25,000	3.4	22.9
職業組別						
非技術工人	8,100	6.1	49.3	10,800	5.5	46.0
服務工作及銷售人員	9,100	10.8	51.6	12,600	5.1	39.9
工藝人員及機器操作員	11,000	§	54.2	18,200	7.1	45.6
文書支援人員	9,200	0.5	28.9	13,200	5.6	29.4
經理、行政級人員、專業人員及輔助專業人員	13,300	2.4	21.0	26,000	5.3	27.6
行業^(註三)						
低薪行業	8,400	8.0	52.2	11,800	6.5	40.6
零售業	9,000	9.5	50.8	12,800	6.3	34.3
飲食業	8,900	9.1	48.2	12,000	7.9	38.6
物業管理、保安及清潔服務	8,100	7.0	51.0	11,000	7.5	52.8
其他低薪行業	8,500	4.9	54.5	11,500	9.5	45.3
其他行業	10,500	5.0	33.8	18,900	6.6	33.2

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

（二）每月工資以最近的百位港元顯示；增減百分率以未經進位的數字計算。

（三）請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

§ 介乎 -0.05% 至 0.05% 之間。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.4 2013 年 5 月至 6 月及 2015 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^(註一)百分比

行業 ^(註二)	2013 年 5 月至 6 月屬於整體每小時工資分布中最低十分位數（即每小時工資少於\$33.0）的僱員（即低薪僱員） 佔業內低薪僱員總數的百分比 (%)				2015 年 5 月至 6 月屬於整體每小時工資分布中最低十分位數（即每小時工資少於\$36.5）的僱員（即低薪僱員） 佔業內低薪僱員總數的百分比 (%)			
	享有有薪休息日及有薪用膳時間	只享有有薪休息日	只享有有薪用膳時間	沒有享有有薪休息日及有薪用膳時間	享有有薪休息日及有薪用膳時間	只享有有薪休息日	只享有有薪用膳時間	沒有享有有薪休息日及有薪用膳時間
(甲) 低薪行業	27.6	16.1	23.3	32.9	28.8	18.3	25.7	27.2
1. 零售業	26.4	8.0	17.6	48.0	34.9	14.9	25.6	24.6
1.1 超級市場及便利店	18.1	7.9	21.3	52.6	21.9	4.2	44.0	29.9
1.2 其他零售店	30.1	8.1	15.9	45.9	40.9	19.8	17.1	22.2
2. 飲食業	31.4	5.8	24.6	38.1	38.7	8.9	15.3	37.1
2.1 中式酒樓菜館	40.3	13.6	21.0	25.1	49.5	21.0	15.5	14.1
2.2 非中式酒樓菜館	44.6	11.3	30.3	13.8	§	§	§	16.2
2.3 快餐店	§	§	§	56.8	30.1	4.3	4.7	61.0
2.4 港式茶餐廳	§	§	§	15.6	§	§	§	26.1
3. 物業管理、保安及清潔服務	26.0	24.9	23.4	25.6	21.6	25.3	27.6	25.5
3.1 地產保養管理服務	38.1	16.6	25.5	19.7	25.4	8.7	38.3	27.6
3.2 保安服務	§	§	§	6.7	32.8	18.9	36.5	11.8
3.3 清潔服務	5.3	40.7	11.5	42.6	9.1	56.0	7.8	27.0
3.4 會員制組織	§	§	§	33.9	26.0	17.1	14.4	42.5
4. 其他低薪行業	29.3	10.6	32.8	27.3	29.1	10.6	36.5	23.7
4.1 安老院舍	§	§	§	22.4	17.8	10.2	57.2	14.8
4.2 洗滌及乾洗服務	§	§	§	§	§	§	§	60.1
4.3 理髮及其他個人服務	50.2	11.9	21.0	17.0	§	§	§	15.2
4.4 本地速遞服務	§	§	§	§	§	§	§	50.0
4.5 食品處理及生產	§	§	§	41.7	38.9	14.1	17.0	29.9
(乙) 其他行業	45.4	28.6	12.6	13.3	55.0	22.8	11.7	10.4
5. 製造業	§	§	§	35.7	26.8	23.4	17.3	32.5
6. 建造業	§	§	§	§	§	§	§	§
7. 進出口貿易及批發	46.2	35.2	8.9	9.7	63.0	23.2	2.8	10.9
8. 住宿及膳食服務	§	§	§	§	§	§	§	12.9
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	51.9	26.9	8.4	12.7	50.6	17.5	23.0	8.9
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	47.5	33.8	7.7	10.9	44.8	36.8	8.3	10.1
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	38.3	28.2	19.8	13.7	56.8	22.6	15.1	5.5
12. 其他	§	§	§	§	§	§	§	§
(丙) 所有行業	31.9	19.0	20.8	28.3	36.4	19.6	21.6	22.3

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

（二）請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

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

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.5 2012 年及 2014 年按行業劃分不同開支佔業內總開支的百分比^(註一)

行業 ^(註二)	佔業內總開支的百分比 (%)							
	貨品成本		租金、差餉及地租		僱員薪酬 ^(註三)		其他經營開支	
	2012 年	2014 年	2012 年	2014 年	2012 年	2014 年	2012 年	2014 年
(甲) 低薪行業	59.1	57.0	10.0	11.6	16.6	17.1	14.3	14.4
1. 零售業	71.1	68.1	10.5	12.2	8.9	9.4	9.4	10.3
1.1 超級市場及便利店	73.7	73.0	9.4	9.8	8.0	8.4	8.9	8.8
1.2 其他零售店	70.8	67.6	10.7	12.5	9.0	9.5	9.5	10.5
2. 飲食業	36.2	34.4	14.2	15.6	30.8	30.9	18.8	19.1
2.1 中式酒樓菜館	36.7	34.0	12.5	13.4	32.1	32.9	18.7	19.7
2.2 非中式酒樓菜館	35.1	35.2	16.6	19.0	31.1	29.2	17.3	16.6
2.3 快餐店	34.4	32.5	14.2	14.7	26.6	27.1	24.8	25.8
2.4 港式茶餐廳	39.7	36.5	14.3	15.7	32.0	34.0	14.0	13.8
3. 物業管理、保安及清潔服務	1.0	0.9	0.9	1.6	50.5	54.3	47.6	43.2
3.1 地產保養管理服務	1.3	1.2	0.8	1.7	34.2	38.1	63.7	59.0
3.2 保安服務	0.7	0.9	1.6	2.0	81.1	80.6	16.7	16.5
3.3 清潔服務	#	#	0.7	0.8	79.9	79.5	19.4	19.7
4. 其他低薪行業	53.4	53.5	5.9	6.8	25.1	25.4	15.6	14.4
4.1 安老院舍	10.9	14.2	15.1	17.3	56.3	54.4	17.6	14.0
4.2 洗滌及乾洗服務	6.8	7.9	10.4	16.0	39.8	37.0	43.0	39.1
4.3 理髮服務	10.5	8.6	30.1	30.5	39.1	38.0	20.3	22.8
4.4 本地速遞服務	#	#	4.3	4.4	48.2	44.1	47.4	51.5
4.5 食品處理及生產	68.6	68.9	2.3	2.5	16.5	17.1	12.6	11.5
(乙) 其他行業	63.9	62.3	1.8	1.9	12.5	12.9	21.9	22.8
5. 製造業	85.2	81.6	1.1	1.5	8.8	10.5	4.9	6.4
6. 建造業	22.9	19.8	0.9	1.1	28.1	28.4	48.2	50.7
7. 進出口貿易及批發	87.4	87.2	0.8	0.8	4.7	4.6	7.2	7.3
8. 住宿及膳食服務	19.8	18.0	10.3	11.8	36.1	35.6	33.9	34.6
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	2.5	2.6	2.6	2.9	16.3	17.0	78.7	77.4
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	0.2	0.3	5.5	5.5	43.5	42.5	50.8	51.7
11. 社會及個人服務	^							
12. 其他	61.0	60.5	2.6	2.6	11.1	11.8	25.3	25.2
(丙) 所有行業	63.4	61.7	2.6	3.0	12.9	13.4	21.1	21.9

註：(一) 只包括有聘用僱員的企業。

(二) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

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

介乎 0 至 0.05% 之間。

^ 數字未能提供。

由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。

資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

表甲.6 2012 年及 2014 年按行業劃分不同經營開支佔業內總經營開支的百分比^(註一)

行業 ^(註二)	佔業內總經營開支的百分比 (%)					
	租金、差餉及地租		僱員薪酬 ^(註三)		其他經營開支	
	2012 年	2014 年	2012 年	2014 年	2012 年	2014 年
(甲) 低薪行業	24.5	26.9	40.7	39.7	34.9	33.4
1. 零售業	36.4	38.3	30.9	29.4	32.7	32.3
1.1 超級市場及便利店	35.8	36.4	30.5	31.0	33.8	32.7
1.2 其他零售店	36.5	38.5	30.9	29.2	32.6	32.3
2. 飲食業	22.3	23.8	48.3	47.1	29.4	29.1
2.1 中式酒樓菜館	19.8	20.3	50.7	49.8	29.5	29.8
2.2 非中式酒樓菜館	25.6	29.3	47.9	45.0	26.6	25.7
2.3 快餐店	21.7	21.7	40.6	40.1	37.8	38.2
2.4 港式茶餐廳	23.7	24.7	53.1	53.6	23.2	21.7
3. 物業管理、保安及清潔服務	0.9	1.6	51.0	54.8	48.1	43.6
3.1 地產保養管理服務	0.8	1.7	34.7	38.5	64.5	59.7
3.2 保安服務	1.6	2.1	81.6	81.3	16.8	16.6
3.3 清潔服務	0.7	0.8	79.9	79.5	19.4	19.7
4. 其他低薪行業	12.6	14.6	53.9	54.5	33.5	30.9
4.1 安老院舍	17.0	20.2	63.2	63.5	19.8	16.4
4.2 洗滌及乾洗服務	11.1	17.4	42.7	40.2	46.1	42.5
4.3 理髮服務	33.6	33.4	43.7	41.6	22.7	25.0
4.4 本地速遞服務	4.3	4.4	48.2	44.1	47.4	51.5
4.5 食品處理及生產	7.3	7.9	52.7	55.2	40.0	36.9
(乙) 其他行業	4.9	5.2	34.5	34.3	60.6	60.6
5. 製造業	7.7	8.1	59.3	57.2	33.0	34.7
6. 建造業	1.1	1.3	36.4	35.5	62.5	63.2
7. 進出口貿易及批發	6.1	6.6	36.9	36.0	56.9	57.4
8. 住宿及膳食服務	12.8	14.4	44.9	43.4	42.3	42.2
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	2.7	3.0	16.7	17.5	80.6	79.5
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	5.5	5.6	43.6	42.6	50.9	51.8
11. 社會及個人服務	^					
12. 其他	6.7	6.5	28.4	29.8	64.9	63.7
(丙) 所有行業	7.1	7.8	35.2	34.9	57.6	57.2

註：(一) 只包括有聘用僱員的企業。

(二) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

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

^ 數字未能提供。

由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。

資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

表甲.7 2012 年及 2014 年按行業劃分所有企業^(註一) 盈利率^(註二) 的分布^(註三)

行業 ^(註四)	2012 年					2014 年				
	企業數目 (間)	盈利率 (%)				企業數目 (間)	盈利率 (%)			
		整體	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數		整體	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數
(甲) 低薪行業	38 910	8.4	-2.8	4.5	11.7	37 280	7.6	#	5.1	11.1
1. 零售業	22 850	9.3	-8.4	3.1	11.4	21 190	8.0	-0.7	5.0	10.0
1.1 超級市場及便利店	50	5.7	0.7	3.3	5.4	50	6.4	-1.2	2.3	4.7
1.2 其他零售店	22 790	9.7	-8.4	3.1	11.4	21 140	8.2	-0.7	5.0	10.0
2. 飲食業	10 160	5.7	-1.5	4.5	9.9	10 070	5.1	0.3	3.6	10.0
2.1 中式酒樓菜館	2 320	5.0	-2.3	3.7	10.4	2 070	4.0	-0.4	2.7	11.8
2.2 非中式酒樓菜館	4 100	6.4	-2.4	5.2	9.6	4 390	5.6	1.6	4.0	10.4
2.3 快餐店	800	8.2	1.0	8.6	13.4	890	7.7	-1.7	5.2	8.9
2.4 港式茶餐廳	2 930	3.1	1.2	4.0	8.4	2 710	3.4	-0.6	3.1	8.6
3. 物業管理、保安及清潔服務	1 780	4.4	1.5	7.4	19.4	1 990	6.3	0.8	8.5	25.8
3.1 地產保養管理服務	570	4.1	1.4	4.8	13.4	550	5.9	-3.0	1.7	8.5
3.2 保安服務	290	4.8	1.0	5.6	11.1	350	6.1	0.4	5.4	10.8
3.3 清潔服務	910	5.2	3.3	12.9	27.7	1 090	7.9	4.0	22.8	48.7
4. 其他低薪行業	4 140	8.9	1.4	7.5	16.4	4 030	9.4	2.0	8.6	21.7
4.1 安老院舍 ^(註五)	750	4.4	-4.1	1.5	7.3	800	6.0	1.5	4.7	10.9
4.2 洗滌及乾洗服務	640	7.1	0.8	12.6	23.3	580	9.0	4.6	14.6	24.7
4.3 理髮服務	1 800	9.0	5.0	12.5	18.1	1 630	12.4	0.6	17.8	25.7
4.4 本地速遞服務	160	-1.4	0.7	9.1	11.5	180	1.0	2.5	9.2	18.2
4.5 食品處理及生產	800	10.1	-0.3	3.8	10.9	840	10.1	-0.6	4.9	12.3
(乙) 其他行業	181 220	15.9	-0.5	5.1	17.1	178 140	19.4	-1.2	4.5	18.0
5. 製造業	6 250	5.5	0.3	6.4	22.8	5 230	5.1	-0.1	9.4	21.7
6. 建造業	15 810	5.0	0.6	4.4	11.4	16 970	7.1	-0.2	5.6	15.9
7. 進出口貿易及批發	82 120	6.6	-0.6	3.2	11.9	76 310	6.9	-0.9	2.7	10.9
8. 住宿及膳食服務	3 660	30.4	2.2	8.9	18.2	3 740	27.7	-0.4	6.7	21.7
9. 運輸、倉庫、速遞服務、 資訊及通訊	16 850	8.1	-1.0	5.5	20.2	17 540	8.6	-6.1	3.8	15.1
10. 金融、保險、地產、專業 及商用服務	34 650	50.9	-4.7	6.4	28.5	36 000	58.3	-3.2	10.0	33.0
11. 社會及個人服務	^									
12. 其他	^	34.9	-0.5	0.2	12.5	^	33.1	3.6	14.1	22.4
(丙) 所有行業	220 130	15.2	-0.9	5.0	16.0	215 430	18.3	-1.1	4.7	16.1

註：(一) 只包括有聘用僱員的企業。

(二) 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／撇帳及撥備等項目的盈利，相對業務收益的比率。

(三) 不包括沒有業務收益的企業及海外機構駐港辦事處。

(四) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

(五) 在計算業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。

介乎 -0.05% 至 0.05% 之間。

^ 數字未能提供。

企業數目以最近的十位數顯示。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

表甲.8 2012 年及 2014 年按行業劃分中小型^(註一)企業^(註二)盈利率^(註三)的分布^(註四)

行業 ^(註五)	2012 年					2014 年				
	企業數目 (間)	盈利率 (%)				企業數目 (間)	盈利率 (%)			
		整體	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數		整體	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數
(甲) 低薪行業	37 150	3.5	-3.1	4.4	11.7	35 550	3.9	#	5.1	11.2
1. 零售業	22 420	3.7	-8.5	3.1	11.4	20 770	3.9	-0.7	5.1	10.0
1.1 超級市場及便利店	40	3.0	0.7	3.3	5.4	50	0.5	-1.2	2.2	4.3
1.2 其他零售店	22 380	3.7	-8.5	3.1	11.4	20 720	3.9	-0.7	5.1	10.0
2. 飲食業	9 430	2.5	-1.7	4.4	9.8	9 520	3.0	0.3	3.8	10.0
2.1 中式酒樓菜館	1 790	0.3	-6.2	2.2	11.2	1 670	0.9	-1.7	3.4	12.1
2.2 非中式酒樓菜館	3 990	3.5	-2.8	5.2	9.1	4 300	4.3	1.6	4.0	10.4
2.3 快餐店	750	7.4	0.1	8.6	13.2	870	7.4	-1.7	5.2	8.6
2.4 港式茶餐廳	2 900	2.7	1.1	4.0	8.4	2 680	2.7	-0.6	3.1	8.6
3. 物業管理、保安及清潔服務	1 400	7.4	3.1	9.3	26.6	1 520	8.6	2.3	9.0	38.5
3.1 地產保養管理服務	420	5.6	1.4	4.8	13.4	370	5.3	-10.0	0.2	7.5
3.2 保安服務	190	9.6	1.0	6.4	18.0	250	11.0	-6.4	5.2	10.8
3.3 清潔服務	790	10.1	4.3	14.3	28.2	900	13.0	8.5	25.8	49.2
4. 其他低薪行業	3 900	4.3	1.4	7.5	16.4	3 740	6.1	1.2	8.9	21.9
4.1 安老院舍 ^(註六)	630	4.6	-4.8	1.1	7.3	690	7.0	-0.9	4.7	10.9
4.2 洗滌及乾洗服務	630	12.4	0.8	12.6	23.3	550	13.6	4.6	18.1	24.7
4.3 理髮服務	1 800	9.1	5.0	12.5	18.1	1 610	11.8	0.4	17.8	26.3
4.4 本地速遞服務	130	3.9	1.0	9.1	11.7	160	6.8	2.7	11.2	18.2
4.5 食品處理及生產	710	2.5	-0.3	3.7	7.1	730	3.9	-0.6	2.9	12.3
(乙) 其他行業	177 340	10.1	-0.6	5.1	17.2	173 640	13.0	-1.3	4.4	18.0
5. 製造業	6 040	7.8	0.5	6.4	23.2	5 030	6.8	-0.1	9.6	23.0
6. 建造業	15 330	4.1	0.7	5.4	11.4	16 450	6.8	-0.2	5.6	15.9
7. 進出口貿易及批發	81 240	6.2	-0.7	3.2	11.9	75 170	5.8	-0.9	2.7	10.9
8. 住宿及膳食服務	3 510	10.8	1.4	8.7	17.5	3 560	12.6	-1.2	6.2	21.2
9. 運輸、倉庫、速遞服務、 資訊及通訊	16 150	4.7	-1.0	5.5	20.5	16 770	4.0	-6.8	3.8	15.1
10. 金融、保險、地產、專業 及商用服務	33 740	44.8	-4.9	6.3	28.4	34 980	61.0	-3.3	9.9	33.0
11. 社會及個人服務	^									
12. 其他	^	3.3	-0.5	0.2	12.5	^	8.5	3.6	14.1	14.3
(丙) 所有行業	214 490	9.8	-1.0	5.0	16.0	209 190	12.6	-1.2	4.7	16.1

註：(一) 中小型企業是指就業人數少於 50 人的企業。

(二) 只包括有聘用僱員的企業。

(三) 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及海外機構駐港辦事處。

(五) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

(六) 在計算業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。

介乎 -0.05% 至 0.05% 之間。

^ 數字未能提供。

企業數目以最近的十位數顯示。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

表甲.9 2013 年 5 月至 6 月及 2015 年 5 月至 6 月按行業劃分每周工作時數的分布：所有全職僱員^(註一)

行業 ^(註二)	2013 年 5 月至 6 月					2015 年 5 月至 6 月				
	全職僱員		每周工作時數 (小時)			全職僱員		每周工作時數 (小時)		
	人數 ('000)	百分比 (%)	第 25 個百分位數	中位數	第 75 個百分位數	人數 ('000)	百分比 (%)	第 25 個百分位數	中位數	第 75 個百分位數
(甲) 低薪行業	713.5	26.3	48.0	54.0	60.0	735.4	26.4	48.0	53.3	60.0
1. 零售業	239.2	8.8	45.7	50.8	54.8	246.7	8.9	46.4	51.0	56.3
1.1 超級市場及便利店	30.1	1.1	48.5	54.0	58.8	33.0	1.2	48.0	49.8	60.0
1.2 其他零售店	209.1	7.7	45.0	49.9	54.0	213.7	7.7	46.2	51.0	56.1
2. 飲食業	179.6	6.6	51.0	54.0	60.0	183.6	6.6	49.0	54.0	60.0
2.1 中式酒樓菜館	67.2	2.5	54.0	60.0	60.0	69.5	2.5	54.0	60.0	60.7
2.2 非中式酒樓菜館	59.6	2.2	49.9	54.0	60.0	61.3	2.2	49.9	54.0	60.0
2.3 快餐店	32.2	1.2	48.0	53.4	54.0	32.3	1.2	48.0	49.4	54.8
2.4 港式茶餐廳	20.6	0.8	54.0	57.0	60.0	20.5	0.7	51.9	57.0	60.0
3. 物業管理、保安及清潔服務	210.8	7.8	48.0	54.0	66.0	217.8	7.8	48.0	51.0	66.0
3.1 地產保養管理服務	109.5	4.0	48.0	60.0	70.5	110.5	4.0	48.0	54.0	69.2
3.2 保安服務	35.3	1.3	48.0	62.8	72.0	39.0	1.4	48.0	57.2	72.0
3.3 清潔服務	53.6	2.0	48.0	48.0	54.0	55.2	2.0	46.3	48.0	54.0
3.4 會員制組織	12.4	0.5	43.7	48.0	57.0	13.1	0.5	40.6	44.7	54.0
4. 其他低薪行業	83.8	3.1	48.0	49.6	54.4	87.3	3.1	45.0	49.3	55.4
4.1 安老院舍	18.4	0.7	46.2	54.0	66.0	19.5	0.7	46.7	54.0	66.0
4.2 洗滌及乾洗服務	4.7	0.2	48.0	50.7	58.9	4.5	0.2	44.3	49.5	55.4
4.3 理髮及其他個人服務	38.0	1.4	48.0	51.0	54.0	39.6	1.4	44.8	49.2	54.8
4.4 本地速遞服務	4.7	0.2	44.3	45.7	49.4	4.3	0.2	44.3	49.4	49.4
4.5 食品處理及生產	18.0	0.7	44.3	48.0	54.2	19.4	0.7	45.7	48.0	54.0
(乙) 其他行業	1 996.9	73.7	40.6	44.3	48.5	2 049.3	73.6	40.6	44.2	48.0
5. 製造業	88.5	3.3	43.2	48.0	51.0	83.5	3.0	41.6	45.7	49.4
6. 建造業	260.7	9.6	46.2	51.5	54.0	276.9	9.9	45.0	48.5	54.0
7. 進出口貿易及批發	456.7	16.9	40.6	43.2	45.7	452.9	16.3	40.6	41.6	45.1
8. 住宿及膳食服務	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	339.9	12.5	40.6	45.7	51.7	339.6	12.2	40.6	45.3	51.0
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	415.0	15.3	40.6	40.6	44.3	437.0	15.7	40.6	40.6	45.0
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	370.8	13.7	40.6	44.3	48.0	394.4	14.2	40.6	44.3	48.0
12. 其他	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§
(丙) 所有行業	2 710.4	100.0	40.6	45.7	53.3	2 784.7	100.0	40.6	45.3	51.5

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

(二) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

§ 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.10 2013 年 5 月至 6 月及 2015 年 5 月至 6 月按行業劃分每周工作時數的分布：較低技術全職僱員^(註一)

行業 ^(註二)	2013 年 5 月至 6 月					2015 年 5 月至 6 月				
	較低技術全職僱員		每周工作時數 (小時)			較低技術全職僱員		每周工作時數 (小時)		
	人數 ('000)	百分比 (%)	第 25 個百分位數	中位數	第 75 個百分位數	人數 ('000)	百分比 (%)	第 25 個百分位數	中位數	第 75 個百分位數
(甲) 低薪行業	616.2	38.0	48.0	54.0	60.0	633.4	38.5	48.0	54.0	60.0
1. 零售業	196.6	12.1	46.8	51.0	55.3	204.4	12.4	47.8	51.9	57.0
1.1 超級市場及便利店	23.0	1.4	48.0	54.0	57.4	27.8	1.7	48.0	51.0	60.0
1.2 其他零售店	173.6	10.7	46.2	51.0	55.0	176.6	10.7	47.6	52.3	56.7
2. 飲食業	163.8	10.1	51.0	54.0	60.0	167.1	10.1	48.5	54.0	60.0
2.1 中式酒樓菜館	61.1	3.8	54.0	60.0	60.0	62.9	3.8	54.0	60.0	62.3
2.2 非中式酒樓菜館	54.4	3.4	51.0	54.0	60.0	55.9	3.4	49.9	54.0	60.0
2.3 快餐店	28.3	1.7	48.0	53.9	54.0	28.6	1.7	47.7	48.0	54.0
2.4 港式茶餐廳	20.0	1.2	54.0	57.0	60.0	19.7	1.2	51.9	56.9	60.0
3. 物業管理、保安及清潔服務	181.4	11.2	48.0	54.0	66.0	185.8	11.3	48.0	54.0	66.0
3.1 地產保養管理服務	86.6	5.3	51.7	66.0	72.0	86.5	5.3	48.0	63.5	72.0
3.2 保安服務	33.8	2.1	48.0	63.0	72.0	36.9	2.2	48.0	59.7	72.0
3.3 清潔服務	52.8	3.2	48.0	48.3	54.0	53.9	3.3	47.8	48.0	54.0
3.4 會員制組織	8.2	0.5	45.7	51.0	66.0	8.5	0.5	43.4	48.0	60.4
4. 其他低薪行業	74.4	4.6	48.0	50.8	54.8	76.1	4.6	45.0	49.4	55.4
4.1 安老院舍	15.4	1.0	46.8	54.0	66.0	16.3	1.0	47.1	54.0	66.0
4.2 洗滌及乾洗服務	4.2	0.3	48.0	50.8	58.9	3.2	0.2	41.6	48.0	54.0
4.3 理髮及其他個人服務	36.2	2.2	48.0	51.2	54.0	37.4	2.3	44.8	49.9	54.8
4.4 本地速遞服務	4.0	0.2	44.3	48.0	49.4	3.8	0.2	46.6	49.4	50.3
4.5 食品處理及生產	14.6	0.9	45.2	48.0	54.4	15.3	0.9	47.1	48.2	54.0
(乙) 其他行業	1 007.2	62.0	42.0	47.8	52.9	1 013.6	61.5	40.6	45.7	51.0
5. 製造業	52.0	3.2	44.3	48.0	53.2	46.5	2.8	43.4	48.0	53.1
6. 建造業	199.2	12.3	48.0	53.1	54.0	208.2	12.6	47.0	49.9	54.0
7. 進出口貿易及批發	220.0	13.6	40.6	43.4	46.2	214.3	13.0	40.6	42.0	45.3
8. 住宿及膳食服務	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	210.3	13.0	44.3	48.2	54.0	208.3	12.6	42.0	48.0	54.9
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	115.5	7.1	40.6	41.3	45.7	125.1	7.6	40.4	41.5	45.7
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	167.3	10.3	42.5	46.2	49.0	167.7	10.2	41.7	45.3	48.9
12. 其他	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§
(丙) 所有行業	1 623.4	100.0	44.3	48.0	54.0	1 647.0	100.0	43.2	48.0	54.0

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

(二) 請參閱表丙.1，以了解各行業所涵蓋的範圍。

§ 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

乙. 影響評估

表乙.1 2015 年 5 月至 6 月每小時工資少於 \$34.5 的僱員^(註一)的社會經濟特徵

社會經濟特徵	每小時工資少於 \$34.5 的僱員			該種社會經濟特徵 僱員佔僱員總數的 百分比 ^(註四) (%)
	人數 ('000)	佔該種社會經濟 特徵僱員總數的 百分比 ^(註二) (%)	佔每小時工資少於 \$34.5 的僱員總數的 百分比 ^(註三) (%)	
每小時工資少於 \$34.5 的僱員	154.5	100.0	100.0	5.2
I. 性別				
女性	88.9	6.2	57.5	48.0
男性	65.6	4.2	42.5	52.0
II. 年齡組別				
15 歲至 24 歲	16.2	7.1	10.5	7.6
25 歲至 34 歲	18.3	2.4	11.9	25.9
35 歲至 44 歲	18.9	2.4	12.2	25.8
45 歲至 54 歲	48.3	6.4	31.3	25.2
55 歲及以上	52.8	11.4	34.1	15.5
III. 教育程度				
小學及以下	56.6	16.0	36.6	11.8
中一至中三	39.6	9.0	25.6	14.6
中四至中七	46.3	4.0	30.0	38.5
專上教育	12.0	1.1	7.8	35.2
IV. 聘用形式				
全職	138.5	5.0	89.7	92.9
兼職	15.9	7.5	10.3	7.1
V. 受聘性質				
長期聘用	135.5	5.1	87.7	89.0
定期合約聘用	15.5	6.6	10.0	7.8
臨時聘用	3.5	3.7	2.3	3.2
VI. 職業組別				
經理、行政級人員、專業人員 及輔助專業人員	6.0	0.5	3.9	39.5
文書支援人員	16.2	3.2	10.5	16.7
工藝人員及機器操作員	4.5	1.3	2.9	11.5
服務工作及銷售人員	38.5	7.5	24.9	17.1
非技術工人	89.3	19.5	57.8	15.3
VII. 每周工作日數				
少於或等於 5 日	29.3	2.5	19.0	39.1
多於 5 日但最多 5.5 日	9.7	1.5	6.3	22.1
多於 5.5 日但最多 6 日	113.9	9.9	73.7	38.2
多於 6 日	1.6	8.4	1.1	0.7
VIII. 計酬方式				
月薪	105.8	4.1	68.5	85.5
日薪	\$	\$	\$	\$
時薪	39.4	18.5	25.5	7.1
其他	\$	\$	\$	\$

註：（一）僱員不包括法定最低工資所不適用的僱員（即政府僱員、留宿家庭傭工及《最低工資條例》所界定的實習學員和工作經驗學員）。

（二）例如：每小時工資少於 \$34.5 的女性僱員佔所有女性僱員的 6.2%，如此類推。

（三）例如：女性僱員佔所有每小時工資少於 \$34.5 僱員的 57.5%，如此類推。

（四）例如：女性僱員佔僱員總數的 48.0%，如此類推。

§ 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表乙.2 按行業劃分在法定最低工資的建議水平（即每小時\$34.5）的薪酬開支增加幅度^{（註一）}的推算

行業 ^{（註二）}	法定最低工資的建議水平（即每小時\$34.5） 的薪酬開支增加幅度的推算							
	經濟情景 1 ^{（註三）}		經濟情景 2 ^{（註三）}		經濟情景 3 ^{（註三）}		經濟情景 4 ^{（註三）}	
	（百萬元）	（%）	（百萬元）	（%）	（百萬元）	（%）	（百萬元）	（%）
（甲） 低薪行業	408.1	0.3	433.6	0.3	461.0	0.4	509.5	0.4
1. 零售業	40.5	0.1	43.0	0.1	45.5	0.1	52.7	0.1
1.1 超級市場及便利店	8.8	0.2	9.4	0.2	9.8	0.2	12.3	0.2
1.2 其他零售店	31.7	0.1	33.7	0.1	35.7	0.1	40.4	0.1
2. 飲食業	51.3	0.2	54.3	0.2	57.1	0.2	63.3	0.2
2.1 中式酒樓菜館	27.9	0.2	29.7	0.2	31.1	0.3	34.5	0.3
2.2 非中式酒樓菜館	13.4	0.1	13.8	0.1	14.5	0.1	15.7	0.1
2.3 快餐店	*	*	*	*	*	*	*	*
2.4 港式茶餐廳	*	*	*	*	*	*	*	*
3. 物業管理、保安及清潔服務	292.9	0.8	311.7	0.9	332.8	1.0	365.6	1.0
3.1 地產保養管理服務	125.7	0.6	137.6	0.7	152.3	0.8	176.8	0.9
3.2 保安服務	69.3	1.2	72.3	1.2	74.1	1.3	75.9	1.3
3.3 清潔服務	88.0	1.3	90.8	1.3	93.3	1.4	97.9	1.4
3.4 會員制組織	9.9	0.3	11.0	0.4	13.1	0.5	15.1	0.5
4. 其他低薪行業	23.4	0.2	24.6	0.2	25.6	0.2	28.0	0.2
4.1 安老院舍	9.2	0.3	9.7	0.3	10.0	0.3	10.8	0.3
4.2 洗滌及乾洗服務	*	*	*	*	*	*	*	*
4.3 理髮及其他個人服務	7.2	0.1	7.6	0.1	7.8	0.1	8.4	0.1
4.4 本地速遞服務	*	*	*	*	*	*	*	*
4.5 食品處理及生產	5.6	0.2	6.0	0.2	6.4	0.2	7.3	0.2
（乙） 其他行業	251.9	#	271.3	#	289.4	#	330.7	0.1
（丙） 所有行業	660.0	0.1	705.0	0.1	750.4	0.1	840.2	0.1

註：（一）薪酬開支的增加幅度是指賺取少於法定最低工資的建議水平（即每小時\$34.5）的僱員，其每小時工資增加至建議水平時，與原來的薪酬開支比較的額外薪酬開支增幅，而其他因素不變。統計表內的額外薪酬開支包括以下三部分：(i)企業為符合法例要求而將所有涉及僱員的每小時工資調升至法定最低工資建議水平所支付的額外金額（「為符合法定要求的額外薪酬開支」）；(ii)與涉及僱員的休息日薪酬及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）相關的額外薪酬開支；以及(iii)因薪酬階梯連鎖反應影響所造成的額外薪酬開支。僱員不包括法定最低工資所不適用的僱員（即政府僱員、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）經濟情景 1 至 4 假設 2017 年上半年按年實質經濟增長分別為 2%、1%、0%及 -2%。
介乎 0 至 0.05%之間。

* 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查及就額外薪酬開支覆檢的結果推算。

丙. 行業的覆蓋範圍

表丙.1 行業的覆蓋範圍

行業	收入及工時 按年統計調查	經濟活動按年統計 調查	僱傭及職位空缺按季 統計調查	綜合住戶統計調查
	香港標準行業分類 2.0 版編碼 ^(註一)			
(甲) 低薪行業				
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 ^(註二)				
5. 製造業	B-C 不包括 10-12	C 不包括 10-12	C 不包括 10-11	C 不包括 10-12
6. 建造業	F	F	F	F
7. 進出口貿易及批發	G45-46	G45-46	G45-46	G45-46
8. 住宿及膳食服務	I55, 562-563	I55, 562-563, 561901, 561903	I55, 562-563	I55
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	H, J 不包括 5322	H, J 不包括 5322	H, J 不包括 5321-2	H, J 不包括 53
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	K-N 不包括 6822, 80-81	K-N 不包括 6822, 80-81	K-N 不包括 6822, 80-81	K-N 不包括 6822, 80-81
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	O-S 不包括 873, 949, 9601, 960201, 9603-9	P-S 不包括 873, 9601, 960201 及 部分 851, 852, 853 和 86	P-S 不包括 873, 949, 9601-2	O-S 不包括 87, 94, 96-99
12. 其他	D-E	B, D-E	B, D-E	A-B, D-E

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

(二) 不包括甲部的行業。

縮寫（按筆劃排序）

中小企	中小型企業
收入及工時調查	收入及工時按年統計調查
委員會／本屆委員會	最低工資委員會（2015-17 年度）
首屆委員會	最低工資委員會（2011-13 年度）
首兩屆委員會	最低工資委員會（2011-13 年度及 2013-15 年度）
第二屆委員會	最低工資委員會（2013-15 年度）
統計處	政府統計處
連鎖反應	薪酬階梯連鎖反應
勞工收入調查	勞工收入統計調查
經濟活動調查	經濟活動按年統計調查
僱傭及職位空缺調查	僱傭及職位空缺按季統計調查
綜合住戶調查	綜合住戶統計調查
綜援	綜合社會保障援助

詞彙（按英文名稱次序排列）

詞彙	定義
攤銷	攤銷是指將無形資產的可折舊值在資產使用期內分攤為費用入帳。 「經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查）自2011年起開始搜集攤銷數據。
平均每月薪金	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。 有關勞工收入調查中工資率的定義可見「名義工資指數」。
業務收益	業務收益包括服務收益、銷貨價值、佣金、租金、利息及其他收入，但不包括出售金融資產、物業、機器及設備的收益。
僱員薪酬	在經濟活動調查中，僱員薪酬是指所有因工作而獲得的收入，包括基本工資、超時工作收入、佣金、花紅、津貼、向僱員派發以股份為基礎的支出、僱主為強制性公積金計劃支付的供款及實質福利（例如膳食）而承擔的費用等。
綜合消費物價指數	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。 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。
甲類消費物價指數	甲類消費物價指數是根據較低開支範圍的住戶（即在2014年10月至2015年9月期間，每月平均開支介乎5,500元至24,499元的住戶，約佔香港全部住戶的50%）的開支模式編製而成。

詞彙	定義
工藝人員及機器操作員	工藝人員及機器操作員是指工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員。
折舊	折舊是指在調查期內，固定資產因使用及損耗而貶值的金額。 經濟活動調查自2010年起開始搜集所有行業的折舊數據。
盈利	2010年及以前的盈利是指未扣除稅項；出售金融資產、物業、機器及設備的收益／虧損；枯帳／撇帳；攤銷；及撥備等項目的盈利。自2011年起，盈利已扣除攤銷。
稅前盈利率（簡稱盈利率）	盈利率是指盈利相對業務收益的比率。 有關盈利的定義可見「盈利」。
非技術工人	非技術工人是指從事以下職業組別的人士： (i) 在「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）中，非技術工人是指主要使用手提工具，並通常需要以體力勞動進行簡單及常規性工作的人員。例子包括清潔工、保安員、樓宇管理員、信差、派遞員、速遞員、洗碟工、貨運工人、電梯操作員、雜工、包裝工人，以及卡片／傳單派發人員； (ii) 在「綜合住戶統計調查」（綜合住戶調查）中，非技術工人包括小販、家務助理及清潔工人、信差、私人護衛員、看更、貨運工人、電梯操作員、建造業雜工、包裝工人，及漁農業雜工； (iii) 在勞工收入調查中，其他非生產級工人包括雜工、信差／辦公室助理、司機、行李生、清潔工、洗碟工，及樓宇管理員等。

詞彙	定義
就業人數	在綜合住戶調查中，就業人數包括 15 歲或以上符合下列情況的人士： (i) 統計前 7 天內從事一些工作賺取薪酬或利潤；或 (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）。 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： (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。

詞彙	定義
僱員	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： (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》的註冊學徒； (v) 《最低工資條例》所豁免的實習學員或工作經驗學員； (vi) 留宿家庭傭工；以及 (vii) 政府僱員。 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。 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。
涉及僱員	除另有說明外，涉及僱員是指賺取每小時工資少於法定最低工資測試水平的僱員。
企業	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	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。
工資與物價互相追逐的螺旋上升首輪效應	工資與物價互相追逐的螺旋上升首輪效應是指除法定最低工資對價格的直接和間接影響外，其他與工資及通脹直接或間接掛鈎的項目隨之加價。

詞彙	定義
全職僱員	在收入及工時調查中，全職僱員是指不能根據該調查的定義，歸類為兼職僱員的僱員。 在綜合住戶調查中，全職僱員是指僱員在統計前 7 天內工作 35 小時及以上，或在該 7 天期間內因休假而工作少於 35 小時。 有關兼職僱員的定義可見「兼職僱員」。
基層僱員	基層僱員包括非技術工人，以及服務工作及銷售人員。
較高技術僱員／職業組別	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	自 2011 年起，收入及工時調查已參照《最低工資條例》下的工作時數及須支付的工資的定義計算僱員每小時工資。僱員每小時工資，是把在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。 有關工資的定義可見「工資」。 有關工作時數的定義可見「工作時數」。
勞動人口	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。
勞動人口參與率	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。
勞工生產力	勞工生產力的計算是將實質生產（例如實質本地生產總值或實質增加價值）除以勞工投入（例如總工時或總就業人數）。
勞工生產力指數	勞工生產力指數的計算是將實質生產指數除以勞工投入指數。它顯示勞工投入如何有效地運用在實質生產中。
大型企業	大型企業是指就業人數為 50 人或以上的企業。

詞彙	定義
較低技術僱員／職業組別	在收入及工時調查中，較低技術僱員／職業組別包括非技術工人、服務工作及銷售人員、工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員，以及文書支援人員。 在綜合住戶調查中，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。
低薪僱員	低薪僱員是指每小時工資屬於整體分布中最低十分位數的僱員。
低薪行業	低薪行業是指最低工資委員會所識別的low wage industry（涵蓋共 15 個細分行業），包括：(i) 零售業（包括：超級市場及便利店和其他零售店）；(ii) 飲食業（包括：中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店和港式茶餐廳）；(iii) 物業管理、保安及清潔服務（包括：地產保養管理服務、保安服務、清潔服務和會員制組織）；以及(iv) 其他低薪行業（包括：安老院舍、洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務，以及食品處理及生產）。
中小型企業（中小企）的市場佔有率	中小企的市場佔有率是指中小企佔行業總業務收益的百分比。有關中小企的定義可見「中小企」。
每小時工資中位數	在收入及工時調查中，把所有僱員的每小時工資按數值從小至大排列，每小時工資中位數是指排列在中間位置的僱員的每小時工資。
每月就業收入	在綜合住戶調查中，每月就業收入是指於統計前一個月從所有工作所獲得的收入（包括工資和薪金、花紅、佣金、小費、房屋津貼、超時工作津貼、勤工津貼及其他現金津貼，但不包括補薪）。
名義單位勞工成本	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。 就香港的數字而言，名義單位勞工成本指數的估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。 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。

詞彙	定義
名義工資指數	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。 在勞工收入調查中，工資率包括下列員工薪酬組成部分： (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	除另有註明外，其他行業是指非低薪行業，包括： (i) 製造業；(ii) 建造業；(iii) 進出口貿易及批發； (iv) 住宿及膳食服務；(v) 運輸、倉庫、資訊及通訊；(vi) 金融、保險、地產、專業及商用服務；(vii) 教育、醫療及其他社會及個人服務；以及(viii) 其他非低薪行業。
兼職僱員	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： (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）。 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。 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。

詞彙	定義
百分位數	百分位數是指把一個已排序的數據集分成一百個等份（就包含的數據的數目而言）的 99 個數值。 第 p 個百分位數是指把已排序的數據集中最低的 $p\%$ 數據劃分出來的數值，而 p 可以是 1 至 99 之間任何一個整數值。第 25 個、50 個及 75 個百分位數，分別可稱為第一個（下）四分位數、中位數及第三個（上）四分位數。
實質工資指數	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。
經季節性調整的失業率	經季節性調整的失業率是按「X-12 自迴歸—求和—移動平均(X-12 ARIMA)」方法編製。 有關失業率的定義可見「失業率」。
自僱人士	自僱人士是指綜合住戶調查中的自營作業者，從事本身業務／專業時為賺取利潤或費用而工作，並沒有受僱於人或僱用他人。
服務工作及銷售人員	服務工作及銷售人員是指從事以下職業組別的人士： (i) 在收入及工時調查中，服務工作及銷售人員是指提供與旅遊、餐飲服務，及個人護理有關的個人服務的人員；或在批發或零售店鋪，以及相類似的店鋪，和在貨攤及市場示範及銷售貨品的人員。例子包括空中服務員及導遊、廚師及侍應生、護理員、理髮師及美容師、個人服務人員、批發及零售商店銷售人員，以及店員； (ii) 在綜合住戶調查中，服務工作及銷售人員包括空中小姐及導遊、管家、廚師及侍應生、保姆、理髮師及美容師、警隊及其他紀律部隊的員佐級人員、運輸指導員及其他服務工作人員、批發及零售商店推銷員、店員，及時裝模特兒； (iii) 在勞工收入調查中，服務人員包括侍應生、廚師及保安員等。
中小型企業（中小企）	中小企是指就業人數少於 50 人的企業。
總開支	總開支包括總經營開支及貨品成本。 有關總經營開支的定義可見「總經營開支」。

詞彙	定義
總經營開支	2010 年及以前的總經營開支包括僱員薪酬；租金；差餉；利息開支；電費；水費；燃料；維修保養；保險費及折舊等，但不包括貨品成本；稅項；出售金融資產、物業、機器及設備的虧損；枯帳／撇帳；攤銷；及撥備等。自 2011 年起，總經營開支包括攤銷。
就業不足率	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： (i) 在統計前 7 天內可擔任更多工作；或 (ii) 在統計前 30 天內有找尋更多工作。 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。
基本消費物價指數	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。
基層失業人士	基層失業人士是根據綜合住戶調查中，以前從事的職業為非技術工人或服務工作及銷售人員的失業人士（不包括重新加入勞動人口的失業人士）數目作估算。 有關失業人士的定義可見「失業率」。

詞彙	定義
失業率	失業率是指失業人士在勞動人口中所佔的比例。 一名 15 歲或以上人士如符合下列情況，便界定為失業人士： (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 (ii) 在統計前 7 天內隨時可工作；及 (iii) 在統計前 30 天內有找尋工作。 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」。 除上述情況外，下列人士亦視作失業人士： (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 (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： ✧ 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）。
職位空缺	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。

詞彙	定義
工資	收入及工時調查的工資定義，跟隨《僱傭條例》對工資的定義。總括而言，包括下列組成部分： (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。 但不包括： (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	自 2011 年起，收入及工時調查已參照《最低工資條例》下的工作時數的定義計算工作時數。工作時數是指以下工作時數的總和： (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）。 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。

參考資料

1. **Aaronson, Daniel, and Eric French**, 2006. “Output Prices and the Minimum Wage.” Employment Policies Institute. Available from: https://www.epionline.org/wp-content/studies/aaronson_06-2006.pdf [Accessed July 2016]
2. **“The Argument in the Floor.”** 2012, *The Economist*, 24 November: 74.
3. **Aumayr, Christine, and Stavroula Demetriades**, 2011. “Recent Developments in Wage Setting and Collective Bargaining in the Wake of the Global Economic Crisis – Background Paper.” Eurofound, Ireland. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/51/en/1/EF1151EN.pdf> [Accessed July 2016]
4. **Australian Government**, 2016. *Fair Work Act 2009*. Available from: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00581> [Accessed July 2016]
5. **Australian Government**, ongoing. *Submission to the Fair Work Commission Annual Wage Review*. Annually.
6. **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.
7. **Bank of England**, ongoing. “Supply and the Labour Market.” in *Inflation Report*. Quarterly.
8. **Bell, Brian, and James Smith**, 2002. “On Gross Workers Flows in the United Kingdom: Evidence from the Labour Force Survey.” Bank of England Working Paper No. 160. Available from: <http://www.bankofengland.co.uk/archive/Documents/historicpubs/workingpapers/2002/wp160.pdf> [Accessed July 2016]
9. **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 July 2016]
10. **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 July 2016]
11. **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.ons.gov.uk/ons/rel/lms/labour-market-trends--discontinued-/volume-114--no--6/labour-market-gross-flows-data-from-the-labour-force-survey.pdf> [Accessed July 2016]
12. **Bryan, Mark, Andrea Salvatori, and Mark Taylor**, 2012. “The Impact of the National Minimum Wage on Earnings, Employment and Hours through the Recession.” *A Report to the Low Pay Commission*.
13. **Bureau of Labor Statistics**, ongoing. *Characteristics of Minimum Wage Workers*. Annually. Department of Labor, the United States.

14. **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.
15. **Campolieti, Michele, Morley Gunderson, and Byron Lee**, 2012. "The (Non) Impact of Minimum Wages on Poverty: Regression and Simulation Evidence for Canada." *Journal of Labor Research* 33.3: 287-302.
16. **Card, David, and Alan B. Krueger**, 1994. "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania." *American Economic Review*. Vol. 84, No. 5 (December), pp. 772-793.
17. **Card, David, and Alan B. Krueger**, 1997. *Myths and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press.
18. **Carne, Kerry**, 2007. "Determinants of Labour Demand – The Australian Experience." The Labour Market Research Unit Working Paper No. 49. Department of Education, Training and the Arts, Queensland Government. Available from: http://pandora.nla.gov.au/pan/54647/20071212-0005/www.trainandemploy.qld.gov.au/client/for_business_and_employers/labour_market_research/working_papers/wp49_determinants_labour_demand.html [Accessed July 2016]
19. **CEIC Data Company Ltd**, ongoing. CEIC Databases.
20. **Citizens Information**, 2016. *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 July 2016]
21. **Congressional Budget Office**, 2011. *Changes in the Distribution of Workers' Hourly Wages Between 1979 and 2009*. The Congress of the United States, the United States. Available from: <http://www.cbo.gov/publication/22010> [Accessed July 2016]
22. **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 July 2016]
23. **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.
24. **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.
25. **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://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/0394_lpc_final_layout.pdf [Accessed July 2016]
26. **Department for Business, Innovation and Skills**, 2015. *National Minimum Wage – Low Pay Commission Remit 2016*. The United Kingdom.
27. **Department for Business, Innovation and Skills**, ongoing. *National Minimum Wage: Final Government Evidence to the Low Pay Commission*. Annually. The United Kingdom.

28. **Department of Jobs, Enterprise and Innovation**, 2011. *National Minimum Wage Act, 2000 - Detailed Guide to the National Minimum Wage*. Available from: http://www.workplacerelations.ie/en/Publications_Forms/Detailed_Guide_to_the_National_Minimum_Wage.pdf [Accessed July 2016]
29. **Department of Justice**, 2016. *Canada Labour Code*. Canada. Available from: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/index.html> [Accessed July 2016]
30. **Department of Labour**, 2015. *Minimum Wage Background Papers*. New Zealand. Available from: <http://www.dol.govt.nz/er/pay/backgroundpapers/index.asp> [Accessed July 2016]
31. **Department of Labour**, 2016. *The Minimum Wage*. New Zealand. Available from: <http://www.dol.govt.nz/er/pay/minimumwage/index.asp> [Accessed July 2016]
32. **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.
33. **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.
34. **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://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/t0IEZEJ8.pdf> [Accessed July 2016]
35. **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://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/NMW12.pdf> [Accessed July 2016]
36. **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.
37. **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://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/t0JK67V2.pdf> [Accessed July 2016]
38. **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 July 2016]
39. **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.
40. **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://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/NMW_profits_and_prices.pdf [Accessed July 2016]

41. **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.
42. **Dube, Arindrajit, T. William Lester, and Michael Reich**, 2010. “Minimum Wage Effects across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties.” *The Review of Economics and Statistics* 92.4: 945-964.
43. **Dube, Arindrajit, T. William Lester, and Michael Reich**, 2012. “Minimum Wage Shocks, Employment Flows and Labor Market Frictions.” *Institute for Research on Labor and Employment Working Paper*, Institute of Industrial Relations, UC Berkeley, the United States. Available from: <http://www.escholarship.org/uc/item/76p927ks.pdf;origin=repeccitec> [Accessed July 2016]
44. **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 July 2016]
45. **Employment and Social Development Canada**, 2016. *Minimum Wage Database Introduction*. Available from: <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/intro.aspx?lang=eng> [Accessed July 2016]
46. **Employment Policies Institute**, 2009. *Indexing the Minimum Wage: A Vise on Entry-Level Wages*. Washington, D.C., the United States. Available from: https://www.epionline.org/wp-content/studies/epi_minimumwage_04-2009.pdf [Accessed July 2016]
47. **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 July 2016]
48. **Ernst, Ekkehard**, 2011. “Determinants of Unemployment Flows Labour Market Institutions and Macroeconomic Policies.” International Institute for Labour Studies Discussion Paper No. 209/2011. International Labour Organisation, Geneva. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_192792.pdf [Accessed July 2016]
49. **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 2016]
50. **Eurofound**, 2009. *Ireland: Wage Formation*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/ie0808019q.htm> [Accessed July 2016]
51. **Eurofound**, 2014. *Wage Setting and Indexation in Europe*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/wagesetting.htm> [Accessed July 2016]
52. **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: https://www.epionline.org/wp-content/studies/even_07-2010.pdf [Access July 2016]
53. **Fair Work Commission**, 2016. *National Minimum Wage Orders*. Australia. Available from: <https://www.fwc.gov.au/awards-and-agreements/minimum-wages-conditions/national-minimum-wage-orders> [Accessed July 2016]

54. **Fair Work Commission**, ongoing. *Annual Wage Review*. Annually. Australia.
55. **Fair Work Commission**, ongoing. *Statistical Report – Annual Wage Review*. Annually. Australia.
56. **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 July 2016]
57. **Federal Ministry of Justice and Consumer Protection in Cooperation with juris GmbH**, 2015. *Act Regulating a General Minimum Wage (Minimum Wage Act) 2014*. Germany. Available from: http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_milog/index.html [Accessed July 2016]
58. **Federal Ministry of Labour and Social Affairs**, 2015. *The Minimum Wage Act in detail*. Germany. Available from: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/brochure-the-minimum-wage-act-in-detail.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [Accessed July 2016]
59. **Fougère, Denis, Erwan Gautier, and Hervé Le Bihan**, 2010. “Restaurant prices and the minimum wage.” *Journal of Money, Credit and Banking* 42.7: 1199-1234.
60. **Fraser Institute, et al**, ongoing. *Economic Freedom of the World Annual Report*. Annually.
61. **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.
62. **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.
63. **Goretti, Manuela**, 2008. “Wage-Price Setting in the New EU Member States.” IMF Working Paper No. 08/243. International Monetary Fund, the United States.
64. **Government of Canada**, 2016. *Minimum Wages*. Available from: http://www.labour.gc.ca/eng/standards_equity/st/pubs_st/minimum_wages.shtml [Accessed July 2016]
65. **Government of Ontario**, 2016. *Employment Standards Act 2000*, Canada. Available from: http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/english/elaws_statutes_00e41_e.htm [Accessed July 2016]
66. **Government of the United Kingdom**, 2016. *The National Minimum Wage and Living Wage*, the United Kingdom. Available from: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage> [Accessed July 2016]
67. **Grice, Joe**, 2012. *The Productivity Conundrum, Interpreting the Recent Behaviour of the Economy*. Office for National Statistics, the United Kingdom. Available from: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/elmr/the-productivity-conundrum/interpreting-the-recent-behaviour-of-the-economy/art-interpreting-the-recent-behaviour-of-the-economy.html> [Accessed July 2016]
68. **Heritage Foundation**, ongoing. *Index of Economic Freedom*. Annually.

69. **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: <https://www.clevelandfed.org/en/newsroom-and-events/publications/discontinued-publications/policy-discussion-papers/pdp-0001-does-wage-inflation-cause-price-inflation.aspx> [Accessed July 2016]
70. **Hirsch, Barry T., Bruce E. Kaufman and Tetyana Zelenska**, 2013. “Minimum Wage Channels of Adjustment.” Available from: http://www2.gsu.edu/~ecobth/IZA_HKZ_MinWageCoA_dp6132.pdf [Accessed July 2016]
71. **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://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/non-pay_benefits_in_low-paying_organisations_final.pdf [Accessed July 2016]
72. **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://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/Report_for_the_Low_Pay_Commission_-_FINAL_9_Dec_2009.pdf [Accessed July 2016]
73. **International Institute for Management Development**, ongoing. *World Competitiveness Yearbook*. Annually.
74. **International Labour Organisation**, 2010. *Working Conditions Laws Report 2010: A Global Review*. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145473.pdf [Accessed July 2016]
75. **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 July 2016]
76. **International Labour Organisation**, 2013. *Working Conditions Laws Report 2012: A Global Review*. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf [Accessed July 2016]
77. **International Labour Organisation**, ongoing. *Global Wage Report*. Annually. Geneva.
78. **International Labour Organisation**, ongoing. *World Employment and Social Outlook - Trends*. Annually. Geneva.
79. **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 July 2016]
80. **Jonathan Wadsworth**, 2010. “Did the National Minimum Wage Affect UK Prices?” *Fiscal Studies*. Vol. 31, No. 1 (March), pp. 81-120.
81. **Jones, M. K., R. J. Jones, P. D. Murphy, and P. J. Sloane**, 2004. *The Analysis of Flows Into and Out of the National Minimum Wage*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: http://www.swansea.ac.uk/welmerc/pdf%20and%20cv/analysis_of_flows.pdf [Accessed July 2016]

82. **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://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/t0Z96GJU.pdf> [Accessed July 2016]
83. **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://mpa.ub.uni-muenchen.de/34095/1/MPRA_paper_34095.pdf [Accessed July 2016]
84. **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 July 2016]
85. **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 July 2016]
86. **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 July 2016]
87. **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.
88. **La documentation Francaise**, 2009. *Salaire minimum interprofessionnel de croissance - Rapport du groupe d'experts - juin 2009*. France. Available from: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000251/> [Accessed July 2016]
89. **Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social**, 2013. *Salaire minimum interprofessionnel de croissance. Rapport du groupe d'expert*. France. Available from: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_gpe_SMIC_29_nov_final.pdf [Accessed July 2016]
90. **Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social**, 2016. *Le SMIC*. France. Available from: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/remuneration-et-participation-financiere/remuneration/smic/article/le-smic> [Accessed July 2016]
91. **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.
92. **Legifrance, Le service public de la diffusion du droit**, 2016. *Code du travail*. France. Available from: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050> [Accessed July 2016]

93. **Legislative.gov.uk**, 1998. *National Minimum Wage Act 1998*. The United Kingdom. Available from: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/contents> [Accessed July 2016]
94. **Legislative.gov.uk**, 1999. *The National Minimum Wage Regulations 1999*. The United Kingdom. Available from: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/584/made/data.pdf> [Accessed July 2016]
95. **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.
96. **Levy, Sarah**, 2013. *Changes in real earnings in the UK and London, 2002 to 2012*. Office for National Statistics, the United Kingdom. Available from: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/regional-trends/regional-economic-analysis/changes-in-real-earnings-in-the-uk-and-london--2002-to-2012/art-changes-in-real-earnings-in-the-uk-and-london--2002-to-2012.html> [Accessed July 2016]
97. **Lewis, Philip E. T.**, 2006. *Minimum Wages and Employment 2006*. A report prepared for the Australian Fair Pay Commission, Australia.
98. **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.
99. **Low Pay Commission**, 2014. *The Future Path of the National Minimum Wage*. The United Kingdom. Available from: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/288848/The_Future_Path_of_the_National_Minimum_Wage.pdf [Accessed July 2016]
100. **Low Pay Commission**, 2015. *Minority Statements to the Commission regarding the Recommendation for a National Minimum Wage*. Ireland.
101. **Low Pay Commission**, 2015. *Recommendations for the National Minimum Wage*. Ireland.
102. **Low Pay Commission**, ongoing. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report*. Annually. The United Kingdom.
103. **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.
104. **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.
105. **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.
106. **Minimum Wage Council**, 2016. *Minimum Wage Council*. South Korea. Available from: http://www.minimumwage.go.kr/eng/sub_02.jsp [Accessed July 2016]
107. **Ministry of Business, Innovation and Employment**, 2015. *Pay and the minimum wage*. Available from: <http://employment.govt.nz/er/publications/pay-and-the-minimum-wage.pdf> [Accessed July 2016]
108. **Ministry of Business, Innovation and Employment**, 2016. *Pay and Minimum Wage*. New Zealand. Available from: <http://dol.govt.nz/infozone/myfirstjob/employees/pay-and-tax/pay.asp> [Accessed July 2016]
109. **Ministry of Business, Innovation and Employment**, ongoing. *Minimum Wage Review*. Annually. New Zealand.

110. **Ministry of Employment and Labor**, 2009. *Minimum Wage Act*. South Korea. Available from: http://www.moel.go.kr/english/poli/poliLaw_view.jsp?tab=6&idx=256 [Accessed July 2016]
111. **Ministry of Jobs, Tourism and Skills Training and Minister Responsible for Labour**, 2015. *Minimum Wage Fact Sheet*. Government of British Columbia, Canada. Available from: http://www2.gov.bc.ca/assets/gov/employment-business-and-economic-development/employment-standards-workplace-safety/employment-standards/factsheets-pdfs/pdfs/minimum_wage.pdf [Accessed July 2016]
112. **Ministry of Jobs, Tourism and Skills Training and Minister Responsible for Labour**, 2016. *Employment Standards Branch*. Government of British Columbia, Canada. Available from: <http://www.labour.gov.bc.ca/esb/> [Accessed July 2016]
113. **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 July 2016]
114. **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 July 2016]
115. **Myck Michal and Howard Reed**, 2006. “A Review of Static and Dynamic Models of Labour Supply and Labour Market Transitions.” IFS Working Papers (W06/15), The Institute for Fiscal Studies (IFS). Available from: <http://www.ifs.org.uk/wps/wp0615.pdf> [Accessed July 2016]
116. **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: https://www.fwc.gov.au/documents/sites/wagereview2011/research/research_report_3-2011.pdf [Accessed July 2016]
117. **Neumark, David, Mark Schweitzer, and William Wascher**, 2004. “Minimum Wage Effect throughout Wage Distribution.” *The Journal of Human Resources*, Vol. 39, No. 2 (Spring, 2004), pp. 425-450.
118. **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.
119. **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 July 2016]
120. **Neumark, David, and William Wascher**, 2008. *Minimum Wages*. England: The MIT Press.
121. **New Zealand Legislation: Acts**, 2016. *Minimum Wage Act, 1983*. New Zealand. Available from: <http://www.legislation.govt.nz/act/public/1983/0115/latest/DLM74093.html> [Accessed July 2016]
122. **Nguyen, Cuong**, 2011. “Do Minimum Wage Increases Cause Inflation? Evidence from Vietnam.” *ASEAN Economic Bulletin*. Vol. 28, No. 3 (December), pp. 337-359.

123. **OECD**, 2015. “Minimum Wages after the Crisis: Making Them Pay.” Available from: <http://www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf> [Accessed July 2016]
124. **OECD**, ongoing. *OECD Employment Outlook*. Annually.
125. **Office for National Statistics**, 2012. “Low Pay, April 2012” in *Statistical Bulletin* (November 2012), the United Kingdom. Available from <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/ashe/low-pay/april-2012-results/stb-2012-low-pay-estimates.html> [Accessed July 2016]
126. **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 July 2016]
127. **Office of Attorney General**, 2015. *National Minimum Wage (Low Pay Commission) Act 2015*. Ireland. Available from: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/act/22/enacted/en/html> [Accessed July 2016]
128. **Ontario Ministry of Labour**, 2016. *Minimum Wage*. Ontario, Canada. Available from: <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/guide/minwage.php> [Accessed July 2016]
129. **Papps, Kerry L., and Paul Gregg**, 2014. “Beyond the Wage: Changes in Employment and Compensation Patterns in Response to the National Minimum Wage.” *Report for the Low Pay Commission*, University of Bath.
130. **Patterson, Peter**, 2012. *The Productivity Conundrum, Explanations and Preliminary Analysis*. Office for National Statistics, the United Kingdom. Available from: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/elmr/the-productivity-conundrum/explanations-and-preliminary-analysis/art-explanations-and-preliminary-analysis.html> [Accessed 2016]
131. **Perry, George L.**, 1978. “Slowing the Wage-Price Spiral: The Macroeconomic View.” *Brookings Papers on Economic Activity*. Vol. 1978, No. 2, pp. 259-299.
132. **Pike, Ryan**, 2012. *Patterns of Pay: Results of the Annual Survey of Hours and Earnings, 1997 to 2011*. Office for National Statistics. Available from: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/ashe/patterns-of-pay/1997---2011-ashe-results/patterns-of-pay-2011.html> [Accessed July 2016]
133. **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 July 2016]
134. **Razzak, Wesbab A.**, 2003. “Wage-Price Dynamics, the Labor Market and Deflation in Hong Kong.” HKIMR Working Paper, No. 24/2003. Hong Kong Institute for Monetary Research. Available from: http://www.hkimr.org/uploads/seminars/352/sem_paper_0_28_razzak_abstract070403.pdf [Accessed July 2016]
135. **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.

136. **Roland Erne**, 2006. "A contentious consensus: The establishment of the National Minimum Wage in Ireland." *Minimum Wages in Europe*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Brussels. Available from: http://www.academia.edu/2800869/A_contentious_consensus_The_establishment_of_the_National_Minimum_Wage_in_Ireland [Accessed July 2016]
137. **Rozenbes, David, Rebecca Kenny, Lucy Nelms and Samantha Farmakis-Gamboni**, 2013. *Labour Supply Responses to an Increase in Minimum Wages: An Overview of the Literature*. A Report prepared for the Fair Work Commission, Australia. Available from: <http://www.fwc.gov.au/documents/sites/wagereview2013/research/report2.pdf> [Assessed July 2016]
138. **Sabia, Joseph J.**, 2009. "The Effects of Minimum Wage Increases on Retail Employment and Hours: New Evidence from Monthly CPS Data." *Journal of Labor Research* 30.1: 75-97.
139. **Sabia, Joseph J., Richard V. Burkhauser, and Benjamin Hansen**, 2012. "Are the Effects of Minimum Wage Increases Always Small? New Evidence from a Case Study of New York State." *Industrial & Labor Relations Review* 65.2: 350-376.
140. **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 July 2016]
141. **Schmitt, John**, 2013. "Why does the Minimum Wage have No Discernible Effect on Employment?" Center for Economic and Policy Research Paper, Center for Economic and Policy Research, Washington D.C., the United States. Available from: <http://www.cepr.net/documents/publications/min-wage-2013-02.pdf> [Accessed July 2016]
142. **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.
143. **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/research/Documents/workingpapers/2004/wp228.pdf> [Accessed July 2016]
144. **Sen, Anindya, Kathleen Rybczynski, and Corey Van De Waal**, 2011. "Teen Employment, Poverty, and the Minimum Wage: Evidence from Canada." *Labour Economics*, 18.1, pp. 36-47.
145. **Service-Public.fr**, 2014. *Salaire Minimum de Croissance (SMIC)*. France. Available from: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2300.xhtml> [Accessed July 2016]
146. **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 July 2016]
147. **Stationery Office**, 1999. *Final Report of the Inter-Departmental Group on Implementation of a National Minimum Wage*. Ireland. Available from: <https://www.esri.ie/pubs/JACB199907.pdf> [Accessed July 2016]
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://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130708092703/http://lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/LPC_Research_for_2010_Report_Testing_for_Spill-over_Effects_of_the_National_Minimum_Wage_December%202009.PDF [Accessed July 2016]
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://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/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 July 2016]
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 July 2016]
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 Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)**, 2016. *World Investment Report (WIR) 2016*. Available from: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2016_en.pdf [Accessed July 2016]
157. **United States Department of Labor**, 2014. *Handy Reference Guide to the Fair Labor Standards Act*. The United States. Available from: <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/hrg.htm> [Accessed July 2016]
158. **United States Department of Labor**, 2016a. *History of Changes to Minimum Wage Law*. The United States. Available from: <http://www.dol.gov/whd/minwage/coverage.htm> [Accessed July 2016]
159. **United States Department of Labor**, 2016b. *Minimum Wage*. The United States. Available from: <http://www.dol.gov/dol/topic/wages/minimumwage.htm> [Accessed July 2016]
160. **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.
161. **Wicks-Lim, Jeannette**, 2006. "Measuring the Full Impact of Minimum and Living Wage Laws, Dollars & Sense." *The Magazine of Economic Justice*. Issue 265 (May/June). Available from: <http://www.dollarsandsense.org/archives/2006/0506wicks-lim.html> [Accessed July 2016]

162. **Wolters Kluwer France, Liaisons Sociales Quotidien**, 2012. *Salaire minimum interprofessionnel de croissance. Rapport du groupe d'expert*. France. Available from: <http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/rapport-experts-smic.pdf> [Accessed July 2016]
163. **World Bank**, ongoing. *Doing Business*. Annually.
164. **World Economic Forum**, ongoing. *The Global Competitiveness Report*. Annually.
165. 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 2016 年 7 月登入]
166. 中央政府門戶網站：《上海最低工資調至 2190 元》，2016 年，網址：http://www.gov.cn/xinwen/2016-03/31/content_5060181.htm [於 2016 年 7 月登入]
167. 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 2016 年 7 月登入]
168. 中華人民共和國中央人民政府：《中華人民共和國勞動合同法》，2007 年，網址：http://www.gov.cn/flfg/2007-06/29/content_669394.htm [於 2016 年 7 月登入]
169. 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 2016 年 7 月登入]
170. 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 2016 年 7 月登入]
171. 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 2016 年 7 月登入]
172. 北京市人力資源和社會保障局：《關於調整北京市 2014 年最低工資標準的通知》的政策解讀，2014 年，網址：http://www.bjrbj.gov.cn/xxgk/zcjd/201506/t20150616_49313.html [於 2016 年 7 月登入]
173. 全國法規資料庫：《勞動基準法》，2015 年，台灣，網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContentIf.aspx?PCODE=N0030001> [於 2016 年 7 月登入]
174. 政策二十一有限公司：《2013 年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究》，2014 年
175. 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
176. 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/yr07-08/chinese/sec/library/0708rp04-c.pdf> [於 2016 年 7 月登入]
177. 香港特別行政區政府統計處：「2004 年至 2014 年綜合社會保障援助計劃的統計數字」，載於《香港統計月刊》二零一五年九月期號，FB1-FB17 頁
178. 香港特別行政區政府統計處：「2015 年至 2064 年香港勞動人口推算」，載於《香港統計月刊》二零一五年十月期號，FB1-FB14 頁

179. 香港特別行政區政府統計處：「2015 年香港失業人口概況」，載於《香港統計月刊》二零一六年五月期號，FB1-FB10 頁
180. 香港特別行政區政府統計處：「2015 年居住在私營安老院人士的概況」，載於《香港統計月刊》二零一六年二月期號，FA1-FA6 頁
181. 香港特別行政區政府統計處：「二零零零年至二零一一年主要經濟活動的勞工生產力指數」，載於《香港統計月刊》二零一二年十一月期號，FA1-FA9 頁
182. 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
183. 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
184. 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
185. 香港特別行政區政府統計處：「自僱人士就業情況」，載於《第六十號專題報告書》，2012 年
186. 香港特別行政區政府統計處：「行業集中度統計數字」，載於《香港統計月刊》二零一四年八月期號，FA1-FA15 頁
187. 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
188. 香港特別行政區政府統計處：「香港的進出口貿易、批發及零售業以及住宿及膳食服務業」，載於《香港統計月刊》二零一五年五月期號，FA1-FA13 頁
189. 香港特別行政區政府統計處：《香港統計月刊》，每月出版
190. 香港特別行政區政府統計處：《香港國際收支平衡、國際投資頭寸及對外債務統計》，每季出版
191. 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
192. 香港特別行政區政府統計處：《消費物價指數月報》，每月出版
193. 香港特別行政區政府統計處：《就業及空缺按季統計調查報告》，每季出版
194. 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
195. 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
196. 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
197. 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
198. 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
199. 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>
200. 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
201. 香港特別行政區稅務局：《年報》，每年出版
202. 深圳市人力資源和社會保障局：《關於調整本市最低工資標準的通知》，2015 年，網址：http://www.szhrss.gov.cn/xxgk/zcfgjddlgx/gfxwj/201502/t20150206_2815371.htm [於 2016 年 7 月登入]
203. 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://www.fzb.sz.gov.cn/ywfg/201505/t20150516_2878025.htm [於 2016 年 7 月登入]
204. 最低工資委員會：《最低工資委員會 2012 年報告》，2012 年

205. 最低工資委員會：《最低工資委員會 2014 年報告》，2014 年
206. 勞 動 部：《基 本 工 資 問 答 專 區》，2016 年，台 灣，網 址：
<http://www.mol.gov.tw/topic/3067/5990/5999/> [於 2016 年 7 月登入]
207. 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 2016 年 7 月登入]
208. 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》，
2015 年，網 址：
<http://www.gdhrss.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/gdjy/tzgg/201503/50291.htm>
1 [於 2016 年 7 月登入]
209. 臨時最低工資委員會：《臨時最低工資委員會報告》，2010 年

建議對經濟、可持續發展、家庭、性別 及財政的影響

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，對香港經濟可能產生重大的影響。法定最低工資自二零一一年五月實施以來，有助提升基層僱員的收入。由於收入前景改善，吸引更多人投入或重投勞工市場，尤其是女性和較年長的僱員。過去五年多，宏觀經濟環境大致穩定，企業業務有所增長，大大緩和了法定最低工資對勞工市場可能造成的負面影響。然而，部分低薪行業和中小型企业（中小企）應對額外成本壓力（包括法定最低工資帶來的額外勞工成本）的能力較為遜色，盈利情況有所轉弱。另一方面，香港在全球經濟自由度、競爭力和營商環境的排名至今仍位居前列，而近年在其他可量化的競爭力指標（包括勞工生產力增長）的表現則較為遜色。這些發展對香港長遠競爭力的影響仍有待進一步觀察。

2. 法定最低工資的建議水平由現行每小時 32.5 元調升至 34.5 元，增幅為每小時 2 元或 6.2%。政府統計處所進行的二零一五年「收入及工時按年統計調查」的數據顯示，在二零一五年五月至六月賺取每小時工資低於 34.5 元的僱員人數約為 154 500 人，佔全港僱員¹人數的 5.2%；當中較多為女性（57.5%）；較年長（45 歲及以上）（65.4%）；教育程度較低（中三及以下）（62.3%）；非技術工人和服務工作及銷售人員（82.8%）；以及從事低薪行業（73.7%）。假設本港經濟在二零一七年上半年按年實質溫和增長 2%，最低工資委員會（委員會）粗略估算二零一七年上半年實施法定最低工資建議水平前，賺取每小時工資低於 34.5 元的涉及僱員人數約為 74 100 人，佔全港僱員人數 2.5%²。一般而言，若經濟情況理想，工資增長較快，

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。

² 如委員會報告所述，實施法定最低工資建議水平前的涉及僱員人數概念上是有別於在實施法定最低工資建議水平後賺取法定最低工資建議水平的僱員人數。考慮到不同行業的職位數目及僱員工資水平在二零一五年五月至六月後有不同幅度的變化，涉及僱員的社會經濟特徵會與二零一五年五月至六月的情況有一定差異。

涉及僱員人數和百分比會相對較低，反之亦然。委員會已盡量作出前瞻性的估算，以顧及在建議法定最低工資水平至其實施期間的時間差距。如委員會報告所述，由於勞工市場在法定最低工資水平修訂前後會不斷調節，加上估算所涉及的假設可能與實際情況有所差異，因此有關估算只能作參考之用。綜合法定最低工資實施以來的經驗，由於薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應），因法定最低工資上調而獲得加薪的僱員人數一般都比只賺取法定最低工資水平的人數為多。

3. 根據委員會的評估，在經濟溫和增長的情景下，計及企業在符合法定要求以外所支付的休息日薪酬及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有該等款項）及連鎖反應的影響，總額外薪酬開支約為 6 億 6 千萬元，增幅約為 0.1%。整體低薪行業的額外薪酬開支增加幅度約為 0.3%，其他行業的影響則相對較小。個別勞工密集型低薪行業的額外薪酬開支升幅顯然較高，包括清潔服務（增幅 1.3%）、保安服務（增幅 1.2%）及地產保養管理服務（增幅 0.6%）。由於企業一般會採取不同措施以吸納或減輕成本上漲的影響，委員會相信法定最低工資建議水平的影響是大部分行業（包括中小企）可以承受的。

4. 法定最低工資實施後，委員會從廣泛諮詢受影響行業時所收集到的意見顯示，個別行業如地產保養管理服務、保安服務及清潔服務的提價能力一般較佳，並能夠透過提價將大部分成本負擔轉嫁予消費者。相反，利潤一般較微薄和迴旋空間有限的小企可能會較受影響。

5. 調升法定最低工資水平會引致額外勞工成本，並可能會促使部分企業精簡架構和削減人手，因而對失業率構成上升壓力。有關對失業率的最終影響，將主要取決於法定最低工資建議水平實施時的宏觀經濟環境。根據委員會的評估，假設本港經濟在二零一七年上半年按年實質溫和增長 2%，法定最低工資的建議水平估計會令基層失業人數增加約 3 100 人，導致整體失業率上升約 0.1 個百分點³。在一個較不利的情景下，假設本港經濟在二零一七年上半年錄得 1% 的較慢實質增長，整體失業率估計會上升約 0.4 個百分點。由於目前本港的失業率仍處於較低水平，除非經濟出現重大逆轉，否則法定最低工資的建議水平應不會引致勞工市場顯著惡化。

³ 有關結果是按二零一七年上半年按年實質溫和增長 2% 的情景和僱員收取的總薪酬（包括如適用的休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應的影響估算。

6. 部分企業在一定程度上能夠通過提價，將額外薪酬開支轉嫁予消費者，消費物價通脹因此會有所上升。假設企業將額外薪酬開支全數轉嫁至產品和服務的價格上，委員會估計綜合消費物價通脹率會上升約 0.2 個百分點；如以甲類消費物價通脹率量度其對基層市民的影響，相應的升幅約為 0.3 個百分點³。物業管理、保安及清潔服務的額外薪酬開支壓力較大，而提價能力較強，其所提供的服務價格升幅可能會較明顯。不過，由於所有企業將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者的機會不大，法定最低工資的建議水平對通脹的實際影響應該較上述的估算為小。

7. 總括來說，法定最低工資的建議水平所帶來的實際影響，將視乎其實施時的經濟情況。法定最低工資在二零一一年五月實施和法定最低工資水平在二零一三年五月及二零一五年五月修訂的經驗顯示，良好的經濟情況能大大紓緩法定最低工資對勞工市場及企業所造成的壓力，而其影響會主要反映在通脹方面。然而，本地經濟及勞工市場前景在短期內仍受外圍諸多不明朗因素所困擾。因此，倘若業務增長和勞工需求放緩，即使沒有法定最低工資水平上調的額外影響，法定最低工資的影響可能會更為顯著。

8. 委員會相信法定最低工資的建議水平已在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得了適當平衡，並已顧及到維持香港經濟發展及競爭力的需要。

對可持續發展的影響

9. 調升法定最低工資水平對收入分布、改善自力更生的能力、家庭凝聚力及促進社會和諧有正面作用，惟持續錄得虧損或以價格而非以質素來競爭的企業可能會面對較大的經營壓力。

對家庭的影響

10. 建議是要藉提高法定工資下限至法定最低工資的建議水平，保障基層僱員。這有助家庭維持足夠生活水平的能力，對強化家庭的穩定性產生正面的影響。建議亦可能提升僱員的個人能力感，從而推動他們對家庭責任的承擔，有利家庭和諧。

對性別的影響

11. 法定最低工資水平及記錄工作時數的金額上限同樣適用於男性及女性僱員，而法定最低工資的實施鼓勵了更多人（尤其是女性）投入或重投勞工市場。

對財政的影響

12. 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。

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

14. 政府的政策是，政府僱員的工資不會低於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，這是因為政府僱員(包括公務員及非公務員)的工資，應大致高於不時釐定的法定最低工資水平。

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

⁵ 截至二零一六年十一月，在合共 237 658 宗綜援個案中，有 14 448 宗為失業個案，5 299 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 51%及 62%（在二零一一年四月錄得合共 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）。