

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)

《2019 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》

《2019 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》

引言

在二零一九年一月八日的會議上，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 37.5 元為法定最低工資修訂水平的建議，及將生效日期訂於二零一九年五月一日；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《2019 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《2019 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》。

B

理據

(A) 《2019 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大量流失。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 指明自二零一七年五月一日起，法定最低工資水平為每小時 34.5 元。

C

4. 委員會就法定最低工資水平完成檢討後，其主席已在二零一八年十月三十一日向行政長官會同行政會議提交委員會的報告。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 34.5 元調整至每小時 37.5 元，增幅為 3.0 元或 8.7%。

5. 委員會按以數據為依歸的原則，客觀持平地檢討法定最低工資水平。委員會除全面分析來自多方面的相關數據和資料，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」，亦參考「一系列指標」¹，以掌握法定最低工資實施以來的社會經濟及就業情況和法定最低工資的影響。委員會並同時考慮社會各界對檢討法定最低工資水平的意見，與檢討法定最低工資水平相關但未能完全量化的因素，以及選定地方檢討最低工資水平的經驗。為顧及檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，委員會就四個經濟情景進行壓力測試，以評估法定最低工資的不同測試水平對僱員、企業、失業率及通脹各方面可能帶來的影響。

6. 委員會根據統計處的數據，並假設二零一九年上半年本港經濟按年實質增長 2.5%至 3.5%，粗略估算二零一九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 37.5 元的僱員(即調整前涉及僱員)人數約為 61 500 人至 75 500 人，佔全港僱員總數 2.0%至 2.5%。正如委員會在二零一八年十月三十一日提交的報告所述，由於勞工市場在法定最低工資建議水平實施前後會不斷調節，上述有關調整前涉及僱員人數的粗略估算所涉及的假設可能與實際情況有所差異。如本港經濟狀況沒有出現重大逆轉，計及薪酬階梯連鎖反應(連鎖反應)的影響及參考過往調升法定最低工資水平的經驗，委員會相信最終因法定最低工資水平調升而獲得加薪的受惠僱員人數，會高於調整前涉及僱員人數，以及調整後賺取法定最低工資水平的僱員人數。

¹ 「一系列指標」涵蓋整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力及社會共融四個考慮範疇。這些指標包括大量公布頻率較高及較新的指標。

7. 企業方面，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)及連鎖反應影響，委員會估計整體薪酬開支會額外增加約 8 億元至 9 億 3,000 萬元，增幅約為 0.1%²。委員會相信大部分企業可以承受法定最低工資的建議水平所帶來的影響，整體營商環境及創業意欲亦應不會受到太大影響。

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 至 0.3 個百分點。由於目前本港的失業率仍處於低水平，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。至於對通脹的影響方面，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，並考慮工資與物價互相追逐的螺旋上升首輪效應³，估計綜合消費物價通脹率及甲類消費物價通脹率(後者更能量度其對基層市民的影響)均會上升約 0.1 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。

9. 政府已審慎考慮委員會的報告，並認為委員會已透過詳盡及持平的討論，適當地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及經濟的數據，並進行了廣泛及深入的諮詢，以充分考慮不同行業(尤其是低薪行業⁴)和中小型企業的意見。政府認為每小時 37.5 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

² 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過往法定最低工資水平上調所衍生的額外薪酬開支的覆檢結果推算。

³ 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亦隨之加價。

⁴ 過往三屆(即二零一一至一三年度，二零一三至一五年度及二零一五至一七年度)委員會界定「低薪行業」為僱用較多低薪僱員(即每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員)，或低薪僱員佔行業僱員總數比例較高的行業。根據以上準則及二零一七年「收入及工時調查」的結果，委員會認為可沿用過往三屆委員會識別的四個低薪行業(涵蓋 15 個細分行業)。包括：(a)零售業(包括：超級市場及便利店和其他零售店)；(b)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)；(c)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(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)。

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，法定最低工資的建議水平已在僱員的利益及僱主的承受能力之間取得了最佳平衡。行政長官會同行政會議接納並採納委員會以每小時 37.5 元為法定最低工資修訂水平的建議。

10. 參考以往的檢討，政府建議經修訂的法定最低工資水平應於二零一九年五月一日生效。由新水平於二零一九年一月十八日刊憲(見下文第 15 段)起計，這可以預留充分時間完成立法程序(需要至少 49 天)，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. 《2019 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) 《2019 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，僱主可獲豁免記錄該僱員於該工資期內的總工作時數。如工資期並非以月計，則金額上限為按比例計算的款額。這安排既可配合《最低工資條例》的執法需要，亦可減省僱主的行政成本。

13. 按照現時每小時 34.5 元的法定最低工資水平，現行每月金額上限訂為 14,100 元。按既定的方式，當每小時 37.5 元的法定最低工資修訂水平於二零一九年五月一日實施，每月金額上限將按法定最低工資水平調升的百分比（即 8.7%），按比例增加並在四捨五入後調高至 15,300 元。為配合法定最低工資修訂水平的實施，經修訂的金額上限將會與新的法定最低工資水平同日生效，即二零一九年五月一日。

14. 《2019 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。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

二零一九年一月十八日

提交立法會

二零一九年一月二十三日

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》現行的約束力，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廣泛及深入的諮詢，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與相關組織的諮詢會面，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意見。委員會在聚焦性諮詢會面中與 97 個低薪行業的相關組織會面及在諮詢會面中與 103 個相關組織會面，並透過公眾諮詢收到 299 份意見書。修訂記錄工作時數的金額上限是因應採納每小時 37.5 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. 政府會在二零一九年一月十一日把委員會的報告（附件 C）上載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
二零一九年一月

《2019 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》

第 1 條

1

《2019 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 2019 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

“\$37.5 2019 年 5 月 1 日”。

行政會議秘書

行政會議廳

2019 年 月 日

《2019 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，以及其生效日期。

2. 本公告修訂該附表，將每小時最低工資額，由\$34.5 調高至\$37.5，自 2019 年 5 月 1 日起生效。

《2019 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》

第 1 條

1

《2019 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《2019 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
“\$14,100”
代以
“\$15,300”。

勞工處處長

2019 年 月 日

《2019 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)(《僱傭條例》)第 49A 條規定，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內的總工作時數。

2. 因應《2019 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》將每小時最低工資額由 \$34.5 調高至 \$37.5，本公告修訂《僱傭條例》附表 9，以將有關金額上限，由每月 \$14,100 調高至每月 \$15,300。

最低工資委員會 2018年報告



目錄

	頁數
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	10
1 簡介	16
1.I 背景及法定職能	16
1.II 成員組織及名單	16
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及影響	30
3.I 法定最低工資實施以來的宏觀經濟情況	30
3.II 賺取法定最低工資水平的僱員的社會經濟特徵	36
3.III 法定最低工資實施以來對企業及通脹的影響	39
3.IV 法定最低工資實施以來對本地勞工市場及僱員的影響	49
3.V 觀察	60
4 達致法定最低工資建議水平的考慮因素	62
4.I 「一系列指標」	63
4.II 相關組織及公眾人士的意見	68
4.III 其他相關考慮因素	81
4.IV 影響評估範圍及框架	82
5 法定最低工資建議水平	85
5.I 法定最低工資建議水平	85
5.II 對僱員的影響	86
5.III 對企業的影響	88
5.IV 對整體失業率及通脹的影響	95
5.V 觀察	98
6 建議	101

	頁數
附錄	
I 最低工資委員會考慮的「一系列指標」及其資料來源	103
II 出席最低工資委員會諮詢會面的相關組織名單	106
III 選定地方檢討最低工資水平的經驗	114
IV 影響評估的方法	118
V 統計附件	124
縮寫	136
詞彙	137
參考資料	148

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	25
3.1 本港經濟在 2018 年上半年強勁增長，惟外圍不利因素近期有所增加	31
3.2 失業率和就業不足率在過去一年多下跌	32
(a) 失業率	
(b) 就業不足率	
3.3 通脹在連續回落六個年度後，踏入 2018 年後有所回升，但仍處溫和水平	33
(a) 綜合消費物價指數	
(b) 甲類消費物價指數	
3.4 香港在多項經濟自由度及競爭力的世界排名仍位居前列	34
3.5 在 2011 年至 2017 年香港的單位勞工成本的增幅較其他選定經濟體為高	35
3.6 大部分低薪行業屬於勞工密集型的行業	40
3.7 2016 年與 2010 年比較，勞工密集型低薪行業總經營開支的升幅主要來自僱員薪酬	41
3.8 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，惟零售業的盈利情況受 2015 年至 2016 年訪港旅遊業下行影響而明顯轉弱	42
3.9 2016 年與 2010 年比較，整體低薪行業的中小企市場佔有率有所下跌	44
3.10 法定最低工資實施以來低薪行業的機構單位數目有所增加	45
3.11 近年營商意欲維持正面	46
(a) 新增商業登記數目	
(b) 提交破產及強制清盤呈請書數目	
3.12 整體通脹大致溫和，惟個別消費品及服務價格升幅相對明顯	48
3.13 與法定最低工資實施前比較，較低收入全職僱員的平均每月就業收入有實質改善	51
3.14 低薪行業內全職僱員的薪酬結構和福利有所改善	52
3.15 較低技術組別的自僱比率在 2018 年第二季維持低位	53

	頁數
3.16 低薪行業勞工需求自 2017 年起重拾動力	56
3.17 大型企業對 2018 年第三季的業務展望及招聘意欲大致維持正面	60
(a) 業務展望	
(b) 就業人數	
4.1 影響評估框架	84
5.1 在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 和情景 2 下調整前涉及僱員人數及百分比的估算	87
5.2 在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 和情景 2 下薪酬開支增加幅度的估算	89
5.3 在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 和情景 2 下轉盈為虧的企業數目的估算	94
5.4 影響評估框架內不同因素與勞工供求的互動關係	96
5.5 在不同法定最低工資測試水平下通脹影響的估算	98

統計表一覽

	<u>頁數</u>
2.1 最低工資委員會的主要活動和工作	22
3.1 賺取法定最低工資水平的僱員人數及百分比和每小時工資 第 10 個百分位數	36
3.2 賺取法定最低工資水平的僱員的社會經濟特徵	38
3.3 營商成本、收入及產出／服務價格	47
3.4 每小時工資分布	49
3.5 兼職僱員比例及就業不足僱員佔兼職僱員比例	54
3.6 每周工作時數中位數：較低技術全職僱員	55
3.7 勞動人口及勞動人口參與率	57
3.8 不同組別人士的僱員人數及失業率	58
4.1 最低工資委員會就四個經濟情景作出的假設	84
5.1 實施法定最低工資建議水平（即 37.5 元）引伸的薪酬開支增 加幅度的推算	91
5.2 在經濟情景 1 和情景 2 下，企業以盈利抵銷實施法定最低工資 建議水平（即 37.5 元）引伸的額外薪酬開支後整體盈利變化的 推算	93
5.3 在經濟情景 1 和情景 2 下，企業以盈利抵銷實施法定最低工資 建議水平（即 37.5 元）引伸的額外薪酬開支後整體盈利率變 化幅度的推算	93
5.4 在經濟情景 1 和情景 2 及 35.0 元至 42.0 元的法定最低工資測 試水平下，對基層失業人數及整體失業率影響的估算	97

主席序言

- 1 我非常榮幸能出任最低工資委員會（委員會）的主席。委員會肩負根據《最低工資條例》（香港法例第608章），向行政長官會同行政會議建議法定最低工資水平的重任。我理解這使命的複雜和爭議性，但深信恰當的法定最低工資水平，可以在不影響香港經濟發展及競爭力的情況下，對保障基層僱員的工資水平發揮積極作用。
- 2 自法定最低工資於2011年實施及在2013年、2015年及2017年三次的調升以來，香港宏觀經濟及勞工市場大致穩定，較低薪僱員的收入持續獲得實質改善，亦吸引了更多人投入或重投勞工市場。這些成果充分肯定法定最低工資的貢獻和價值。
- 3 委員會明白法定最低工資對勞工市場、社會及經濟等方面可能帶來的影響。委員會為確保能有效及妥善地履行其法定職能，全面分析統計調查及研究所得的數據和資料，亦考慮其他未能完全量化的因素。
- 4 此外，委員會在過去一年多更着力聽取社會各界的意見。我們與相關組織，特別是低薪行業的相關組織，進行多輪諮詢會面，並邀請社會各界在六星期廣泛及全面的公眾諮詢期間提交意見。收集到的意見為委員會的工作提供了有用的參考。我代表委員會向所有曾參與委員會諮詢活動或就檢討法定最低工資水平提交意見的相關組織及公眾人士，致以衷心感謝。
- 5 為支援委員會按以數據為依歸檢討法定最低工資水平，秘書處提供各項詳盡數據和資料分析，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政府經濟顧問辦公室，以及政府統計處提供的專業及全力支援。
- 6 我特別由衷地感謝委員會成員。儘管來自不同界別，所有委員均以社會的共同利益為本，透過理性、坦誠及持平的討論，就法定最低工資建議水平凝聚共識。各委員在整個檢討過程中，審慎及客觀地

審視大量數據和資料，並以開放的態度慎重地考慮不同的意見。全賴委員的豐富經驗、專業知識和務實精神，委員會得以順利完成檢討法定最低工資水平的工作。

- 7 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。委員會相信法定最低工資建議水平，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 2018 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。



王沛詩

2018 年 10 月

成員名單

主席



王沛詩女士，銅紫荊星章，太平紳士

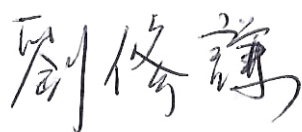
非官方成員^(*)



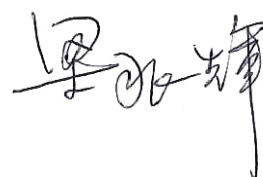
關百豪先生，太平紳士



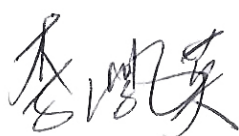
劉千石先生，太平紳士



劉修謙教授



梁兆輝教授



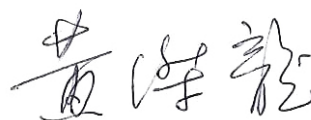
李鳳英女士，銀紫荊星章，太平紳士



林一星教授



顏吳餘英女士，榮譽勳章，太平紳士



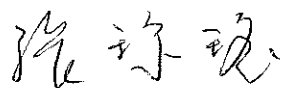
黃傑龍先生，太平紳士



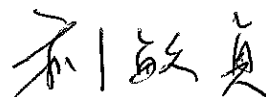
黃國先生，太平紳士

(*) 按姓氏英文字母次序排列

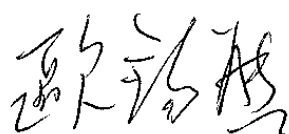
官方成員



張琮瑤女士，太平紳士
勞工及福利局常任秘書長



利敏貞女士，太平紳士
商務及經濟發展局常任秘書長
(工商及旅遊)



歐錫熊先生，太平紳士
政府經濟顧問

摘要

- I 假定法定最低工資建議水平會在 2019 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 34.5 元調升至每小時 37.5 元，增幅為 3.0 元（或 8.7%）。

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）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 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，委員會按以數據為依歸的原則檢討法定最低工資水平。除參考反映法定最低工資在 2011 年 5 月實施及經過三次（分別在 2013 年 5 月、2015 年 5 月及 2017 年 5 月）調升後的社會經濟及就業情況的「一系列指標」的最新數據外，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，以社會的整體利益為大前提，透過理性持平的討論，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。委員會明白社會各界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。委員會透過其網頁發放最新消息和資料，包括新聞公報，並與傳媒會面，向公眾匯報委員會的工作進展概況。在進行公眾諮詢時，委員會亦將相關參考數據和資料上載委員會網頁，供公眾人士及相關組織參閱，以便社會各界就檢討法定最低工資水平向委員會提供意見。

第 3 章：法定最低工資實施以來的社會經濟情況及影響

- V 實施法定最低工資對本港社會經濟情況的影響，相當大程度上取決於宏觀經濟環境。如宏觀經濟環境良好，將有助紓緩因法定最低工資實施及調升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，調升法定最低工資水平會令營商環境及就業情況進一步轉差。同時，法定最低工資實施及調升除直接影響較低薪僱員及企業外，亦或多或少相互影響本港經濟的不同環節（包括勞工市場、物價及競爭力等）。
- VI 委員會按以數據為依歸的原則全面分析多方面的相關數據和資料，以監察法定最低工資實施及調升後的社會經濟及就業情況。綜合多方面的觀察，委員會認為法定最低工資實施以來的正面影響較負面影響為多。
- VII 自 2011 年實施法定最低工資以來，本港經濟持續擴張，為法定最低工資的實施及調升可能帶來的負面影響提供了緩衝。2017 年，隨着環球經濟重拾增長動力，本港整體貨物出口增速加快，服務輸出亦隨着訪港旅遊業復蘇回復升勢。同時，勞工市場趨緊，工資及收入持續上升，內部需求表現強韌。在這些正面的發展下，本港經濟在 2017 年及 2018 年上半年顯著增長，是自 2011 年以來最強的增長。不過，近期主要經濟體之間的貿易摩擦持續升溫，可能會拖累環球經濟氣氛以及貿易和投資活動，或會影響本港的經濟前景。
- VIII 法定最低工資實施及調升推高企業的勞工成本，加上其他經營成本上漲，對企業的營運構成一定壓力。不少盈利能力本已較弱甚至錄得虧損的中小型企業（中小企）受自身資源所限，其迴旋空間可能更小。可幸的是，過去數年本港經濟持續擴張，企業的業務增長大致能吸納法定最低工資帶來的額外成本。較近期的數據亦顯示營商意欲大致維持正面。整體通脹自法定最低工資實施以來大致溫和，調升法定最低工資水平並未為整體通脹構成明顯壓力。
- IX 就勞工市場及僱員方面，自法定最低工資實施以來，有賴宏觀經濟環境穩中向好，勞工市場大致維持在全民就業狀態，失業率近月更處於 20 年的低位。基層勞工收入明顯提升，企業的薪酬結構和福

利亦有改善的迹象。此外，數據反映企業整體而言並沒有選擇透過調整僱員薪酬組合、以兼職或自僱形式聘任勞工和減低工作時數等方式來降低勞工成本。由於法定最低工資的實施及調升令收入前景改善，有助提升就業意欲，整體勞動人口持續增加，其中尤以較年長人士的升幅最為明顯。

- X 至於競爭力及營商環境方面，香港在多個國際機構的經濟自由度及整體競爭力排名仍位居前列，在吸引外資方面仍具優勢。然而，香港在其他可量化的競爭力指標如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。

第 4 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指標。這些數據有助委員會監察法定最低工資實施及調升後的社會經濟及就業情況，以及分析經濟及勞工市場前景。受惠於本港經濟自法定最低工資實施以來持續擴張，法定最低工資對勞工市場及企業等帶來的潛在壓力得以紓緩，基層僱員的收入亦見顯著改善。委員會就今次法定最低工資水平作出檢討及建議期間，香港經濟保持強勁增長勢頭，惟近期主要經濟體間的貿易摩擦持續升溫，令環球經濟的下行風險增加。由於香港是一個細小而高度外向型的經濟體，商業周期的變化除反映本地因素外，亦與外圍經濟因素息息相關。倘若本地營商環境受到外圍環境的不利發展所波及，企業或需要考慮收縮規模以節省成本，當中部分或會選擇減省人手，繼而對勞工市場帶來一定影響。委員會在今次檢討法定最低工資水平時，已考慮以上各方面的因素。
- XIII 委員會進行廣泛及深入的諮詢，包括與低薪行業相關組織（包括勞工組織、商會／學會及僱主）進行聚焦性諮詢會面，了解法定最低工資實施及過往三次調升對低薪行業僱主及僱員的影響；以及就檢

討法定最低工資水平進行公眾諮詢及與相關組織舉行諮詢會面，收集書面和口頭意見。這些意見有助委員會更全面掌握法定最低工資對香港的經濟、社會、就業情況、不同行業（尤其是低薪行業）及中小企的影響，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、對議價能力較低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，以及法定最低工資還未完全浮現的其他影響。
- XV 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均有重要及深遠的影響，因此在建議法定最低工資新水平前會參考不同法定最低工資測試水平的影響評估結果。為顧及檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，委員會就建議水平實施時的經濟情況作出情景假設，以期就不同法定最低工資測試水平可能帶來的各方面影響盡量作前瞻性的分析。

第 5 章：法定最低工資建議水平

- XVI 委員會在檢討法定最低工資水平的過程中，已就不同範疇作詳細分析，深入評估和全面考慮，並經反覆論證後達成共識，一致同意建議法定最低工資水平調升至每小時 37.5 元。
- XVII 按委員會經濟情景 1 和情景 2（即假設 2019 年上半年的按年實質經濟增長為 2.5%至 3.5%）的粗略估算，在 2019 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 37.5 元的僱員人數約為 61 500 人至 75 500 人（佔全港僱員總數 2.0%至 2.5%）。雖然委員會已盡量作出前瞻性的估算，但勞工市場在法定最低工資建議水平生效前後會不斷調節，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。
- XVIII 必須留意，委員會上述所粗略估算的調整前涉及僱員人數，概念上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，亦不能作直接比較。綜合法定最低工資實施以來的經驗，假如經濟環境良好，工資增長較快，以及僱主或需保持職級之間的薪酬差距，部分調整前涉及僱員會獲加薪至高於新的法定最低工資水平，因此法定最低工資水平調升後實際賺取法定最低工資水平的僱員人數，通常低於估算的調整前涉及僱員人數。此外，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調升不單惠及調整前的涉及僱員，受薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）影響，一些本來賺取高於新的法定最低工資水平的僱員亦相應地獲得加薪。

XIX 對企業而言，調升法定最低工資水平的最直接影響是推高薪酬開支。就法定最低工資建議水平（即 37.5 元），按經濟情景 1 和情景 2 的影響評估，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）及連鎖反應影響，整體薪酬開支估計會額外增加約 8 億元至 9 億 3,000 萬元，增幅約為 0.1%。企業在面對勞工成本增加時，由於可採取不同的應對措施（包括提價），因此委員會相信大部分企業可以承受法定最低工資建議水平所帶來的影響，整體經營環境及創業意欲亦應不會受到太大影響。

XX 失業率的影響評估方面，在經濟情景 1 下，調升法定最低工資水平至建議水平會令基層失業人數增加約 2 100 人，整體失業率估計會上升約 0.1 個百分點。如本港經濟在 2019 年上半年以較慢速度增長（即經濟情景 2），基層失業人數估計會增加約 10 300 人，整體失業率估計會上升約 0.3 個百分點。由於目前失業率仍處於低水平，除非經濟出現重大逆轉，否則法定最低工資建議水平應不會引致勞工市場顯著惡化。

XXI 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，並考慮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），按委員會的影響評估，調升法定最低工資水平至建議水平估計會令綜合消費物價通脹率上升約 0.1 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，相應的升幅亦約為 0.1 個百分點。整體而言，由於企業將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者的機會

不大，法定最低工資建議水平對通脹的實際影響應該較估算為小。

- XXII 儘管香港經濟在 2018 年上半年保持強勁增長勢頭，但由於外圍不明朗因素近期顯著增加，法定最低工資建議水平所帶來的影響難以完全準確預測。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，及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帶來的影響，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，取得適當平衡，並已顧及維持香港經濟發展及競爭力的需要。

第 6 章：建議

- XXIII 委員會根據其法定職能，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。委員會經過詳細分析，深入評估和全面考慮，並經反覆論證後達成共識，一致同意建議法定最低工資水平調升至每小時 37.5 元（增幅為 3.0 元或 8.7%）。這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 《最低工資條例》（香港法例第 608 章）訂立法定最低工資制度，設定工資下限。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》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 過往三屆（即 2011-13 年度、2013-15 年度及 2015-17 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、2014 年 10 月及 2016 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，法定最低工資水平分別在 2013 年 5 月 1 日、2015 年 5 月 1 日及 2017 年 5 月 1 日，調升至 30.0 元、32.5 元及 34.5 元。

1.II 成員組織及名單

1.4 本屆（2017-19 年度）委員會成員由行政長官委任，任期兩年，由 2017 年 3 月 1 日起生效。委員會的成員來自勞工界、商界、學術界及政府，各有三位。主席及九位非官方成員是以個人身分獲委任。勞工處及財政司司長辦公室轄下的政府經濟顧問辦公室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	王沛詩女士，銅紫荊星章，太平紳士（前排中）
非官方 成員(*)	關百豪先生，太平紳士（後排右三）
	劉千石先生，太平紳士（後排右四）
	劉修謙教授（後排右二） （由 2017 年 12 月 8 日起）
	梁兆輝教授（後排右五）
	李鳳英女士，銀紫荊星章，太平紳士（前排右二）
	林一星教授（後排左二）
	顏吳餘英女士，榮譽勳章，太平紳士（前排左二）
	蘇偉文博士，銅紫荊星章，太平紳士 （至 2017 年 9 月 20 日）
	黃傑龍先生，太平紳士（後排左四）
	黃國先生，太平紳士（後排左三）
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 （至 2017 年 4 月 11 日）
	張琮瑤女士，太平紳士（前排右一） （由 2017 年 7 月 26 日起）

	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 （至 2018 年 4 月 22 日） 利敏貞女士，太平紳士（前排左一） （由 2018 年 6 月 12 日起）
	政府經濟顧問 陳李藹倫女士，銀紫荊星章，太平紳士 （至 2018 年 4 月 16 日） 歐錫熊先生，太平紳士（後排左一） （由 2018 年 4 月 17 日起）
秘書	首席勞工事務主任（法定最低工資） 吳淑芳女士（後排右一）

(*) 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 2018 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 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 月實施及經過三次（分別在 2013 年 5 月、2015 年 5 月及 2017 年 5 月）調升後的社會經濟及就業情況的「一系列指標」的最新數據外，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 法定最低工資對香港社會、經濟、勞工市場及通脹等多方面均有影響，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數據和資料，當中包括(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 2.12 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) 選定地方檢討最低工資水平的經驗的資料；及(4) 相關的學術文獻。委員會在參考上述數據和調查所得的資料後，亦就不同的每小時工資測試水平進行影響評估，並考慮其他未能完全量化的相關因素，以建議恰當的法定最低工資水平。

2.1.3 資訊發布及保密原則

2.5 委員會明白社會各界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。委員會透過其網頁發放最新消息和資料，包括新聞公報，並與傳媒會面，向公眾匯報委員會的工作進展概況。在進行公眾諮詢時，委員會亦將相關參考數據和資料上載委員會網頁，供公眾人士及相關組織參閱，以便社會各界就檢討法定最低工資水平向委員會提供意見。

2.6 為確保委員會成員在討論時保持客觀中立和免受外界影響，委員一致同意將研究和討論過程保密，以免影響委員會的有效運作和對委員構成不便；這亦可避免公眾人士及相關組織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

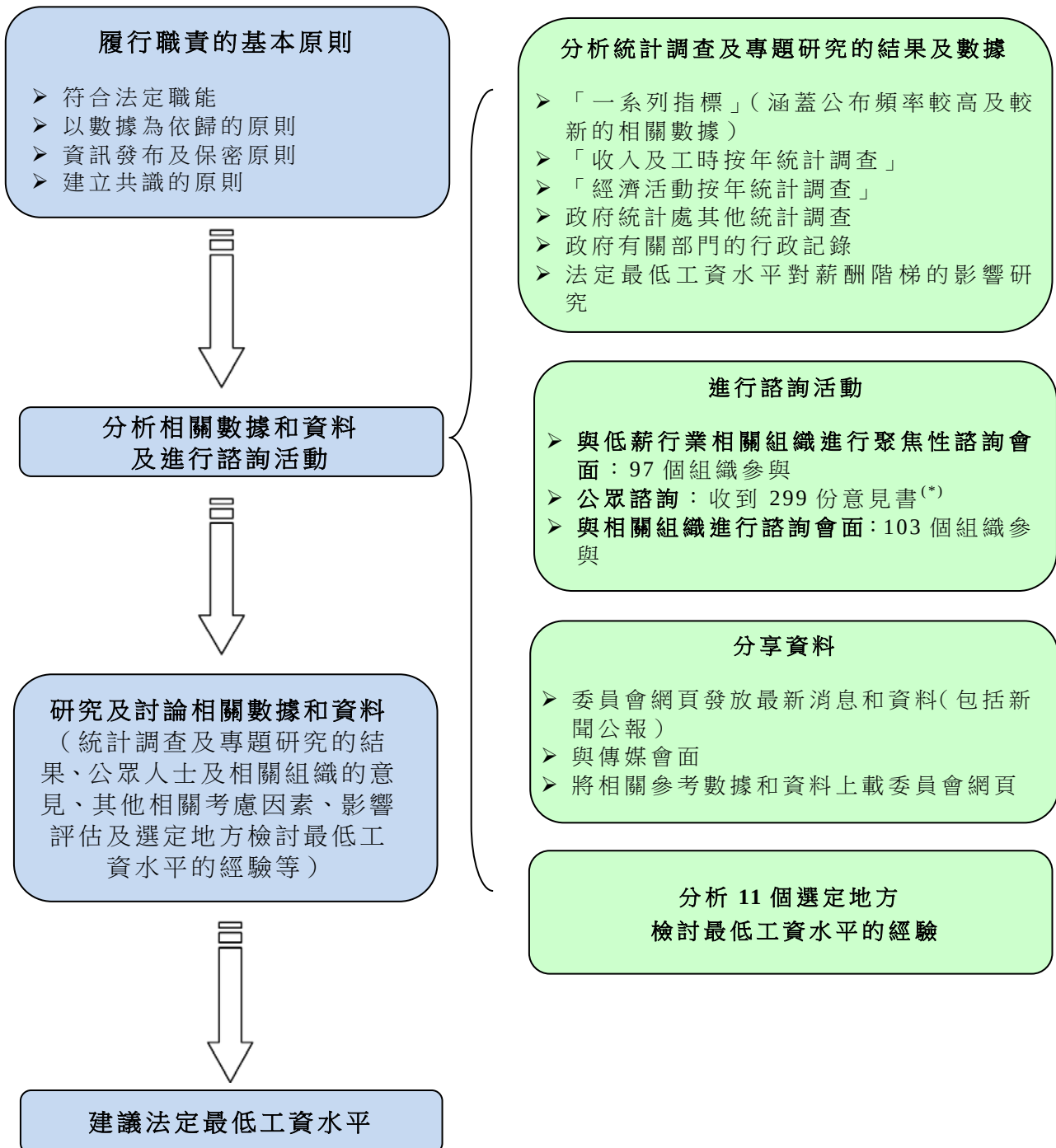
2.7 委員會參照過往三屆委員會檢討法定最低工資水平的經驗，一致同意採納以建立共識為基礎的運作模式，以社會的整體利益為大前提，透過理性持平的討論，以達致共識為目標。共識的建立包含對不同意見的了解和尊重，避免觀點局限於較狹窄的範圍，而其成果亦享有較高的認受性及更廣泛的支持。

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 352 封內容相同的簽名信函。

2.9 總括而言，為進行檢討法定最低工資水平的工作，委員會全面分析多方面的數據和資料，並與公眾人士及相關組織分享這些數據和資料，以進行廣泛及深入的諮詢。委員會亦適時向公眾人士和傳媒匯報工作進展的最新消息。委員會的主要活動和工作概述於表 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
2017 年		
3 月 17 日	委員會會議	- 舉行委員會（2017-19 年度）首次會議。 - 聽取 2016 年「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）及 2015 年「經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查）的主要調查結果，以及釐定委員會的內務運作安排。
6 月 19 日	委員會會議	- 舉行第二次會議。 - 討論委員會 2017 年的工作計劃，以及檢視用作監察法定最低工資實施及調升後本港的社會經濟及就業情況時可參考的「一系列指標」和各項指標的最新情況。
9 月 7 日及 8 日	諮詢活動	與低薪行業相關組織進行聚焦性諮詢會面（見報告第 2.17 段）。
9 月 11 日	資訊發布	上載出席 2017 年 9 月與低薪行業相關組織進行聚焦性諮詢會面的名單至委員會網頁。
10 月 6 日	資訊發布	與傳媒會面，介紹委員會的工作情況。
	委員會會議	- 舉行第三次會議。 - 檢視本港最新的社會經濟及就業情況、討論委員會在 2017 年 9 月 7 日及 8 日與低薪行業相關組織進行聚焦性諮詢會面時所收集的意見，以及參考選定地方檢討最低工資水平的經驗。
12 月 8 日	委員會會議	- 舉行第四次會議。 - 檢視本港最新的社會經濟及就業情況，以及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及方法。
2018 年		
3 月 16 日	委員會會議	- 舉行第五次會議。 - 聽取 2017 年收入及工時調查及 2016 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、議定委員會 2018 年的工作計劃及有關檢討法定最低工資水平的諮詢安排。

日期	活動	詳情
4月9日	資訊發布	- 上載相關參考數據和資料至委員會網頁。 - 發出新聞公報，公布委員會於2018年4月9日起展開六星期的公眾諮詢，邀請社會各界就檢討法定最低工資水平向委員會提供意見。
4月9日至5月20日	諮詢活動	就檢討法定最低工資水平進行公眾諮詢（見報告第2.18段至第2.21段）。
4月13日	資訊發布	發出新聞公報，匯報行政長官已根據《最低工資條例》，要求委員會於2018年10月31日或之前向行政長官會同行政會議提交法定最低工資水平的建議報告。
5月8日	資訊發布	發出新聞公報，籲請公眾人士及相關組織於公眾諮詢結束前，就檢討法定最低工資水平向委員會提供意見。
5月21日	資訊發布	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20日至22日及26日	諮詢活動	與相關組織進行諮詢會面（見報告第2.22段至第2.24段）。
6月27日	資訊發布	上載出席2018年6月與相關組織進行諮詢會面的名單至委員會網頁。
7月27日	委員會會議	- 舉行第六次會議。 - 檢視本港最新的社會經濟及就業情況，並討論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，以及在不同法定最低工資測試水平下的影響評估結果。
8月10日	委員會會議	- 舉行第七次會議。 - 檢視本港最新的社會經濟及就業情況，並就向行政長官會同行政會議建議的法定最低工資水平進行討論。
8月24日	委員會會議	- 舉行第八次會議。 - 檢視本港最新的社會經濟及就業情況，並就向行政長官會同行政會議建議的法定最低工資水平進行討論。
10月5日	委員會會議	舉行第九次會議。

2.II.2 統計調查及專題研究

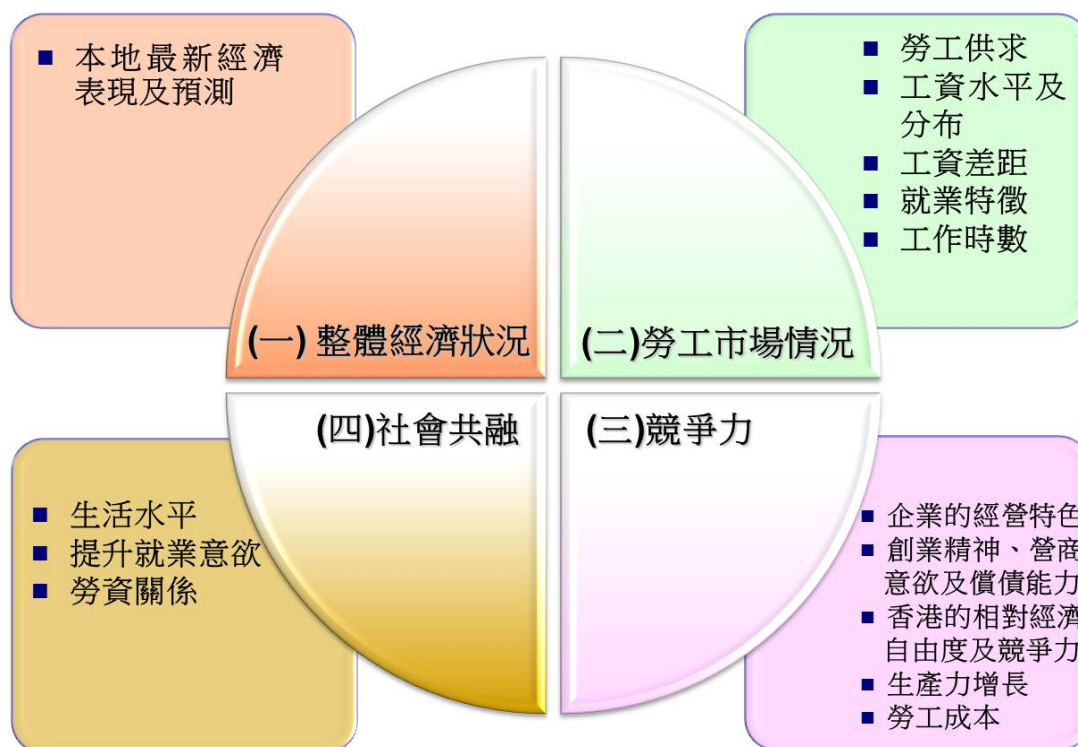
2.10 委員會按以數據為依歸的原則檢討法定最低工資水平。在檢討的過程中，委員會進行了詳細及深入的數據研究及分析。

(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，以掌握社會經濟及就業情況的詳細資料。參考過往三屆委員會的經驗，委員會認為定期掌握及監察這些資料，並仔細分析和研究相關的量化指標，有助研究法定最低工資水平的工作。

2.12 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」不但涵蓋了委員會按其法定職能規定所須考慮的關鍵因素，亦參考了選定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」

2.13 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極為有用的重要資料。收入及工時調查就香港僱員的工資水平及分布，以及僱員的就業及人口特徵提供全面的數據，有助委員會進行詳細分析，從而了解不同工資水平的僱員的社會經濟特徵。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））的影響提供了重要的參考資料⁽¹⁾。

(1) 為更有效支援委員會就法定最低工資水平進行的檢討工作，收入及工時調查和經濟活動調查的調查方法已作出優化。例如，收入及工時調查的統計期於 2009 年及 2010 年為第二季，自 2011 年起改為 5 月至 6 月，以更準確反映法定最低工資水平在相關年份實施或調升後的工資分布。與此同時，統計處亦自 2011 年經濟活動調查起，向行業搜集折舊數據時亦搜集攤銷數據。

(c) 政府統計處其他統計調查及政府有關部門的行政記錄

2.14 除了參考收入及工時調查和經濟活動調查的按年數據外，委員會亦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。這些數據主要來自統計處的其他統計調查（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（例如稅務局、破產管理署等）的行政記錄。為讓公眾人士及相關組織就檢討法定最低工資水平提供意見，委員會亦將這些數據及相關連結上載委員會網頁（見第 2.19 段）。

(d) 法定最低工資水平對薪酬階梯的影響研究

2.15 過往經驗顯示，企業因應法定最低工資水平的上調，除了需要提高基層員工的工資至該水平外，亦要調升其他職級員工的薪酬，以適當地維持職級之間的薪酬差距、保持員工士氣及減少人才流失。委員會在進行檢討工作時，已考慮上述薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）的影響⁽²⁾。

2.II.3 諮詢活動

2.16 委員會除了參考統計數據及其他調查所得的資料外，亦全面考慮社會各界的意見。為收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 2017 年 9 月與低薪行業⁽³⁾相關組織進行聚焦性諮詢會面，並分別在 2018 年 4 月至 5 月及 2018 年 6 月，先後進行公眾諮詢及與相關組織舉行諮詢會面。委員會透過諮詢活動收集的意見摘要載於第 4 章第 4.II 節。

(2) 委員會在估算連鎖反應時，已參考政府於 2011 年及 2013 年委託研究顧問進行有關連鎖反應影響的專題研究的分析結果，並根據法定最低工資實施及經過三次調升後的經驗，覆檢及優化對連鎖反應的估算。

(3) 根據《最低工資委員會 2016 年報告》，低薪行業包括(a) 零售業（包括：超級市場及便利店和其他零售店）；(b) 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）；(c) 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）；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）。

(a) 與低薪行業相關組織進行的聚焦性諮詢會面

2.17 委員會在 2017 年 9 月 7 日及 8 日與低薪行業相關組織（包括勞工組織、商會／學會及僱主）進行聚焦性諮詢會面，以了解法定最低工資實施及過往三次調升對低薪行業僱主及僱員的影響。委員會共進行了八節諮詢會面。獲邀出席的 304 個相關組織中（包括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的低薪行業組織，及其他的相關組織），有 97⁽⁴⁾個組織參與會面。出席聚焦性諮詢會面的相關組織名單載於附錄 II。

(b) 公眾諮詢

2.18 隨着統計處於 2018 年 3 月 16 日發表 2017 年收入及工時調查的結果，委員會在 2018 年 4 月 9 日至 5 月 20 日期間，進行為期六星期的公眾諮詢，邀請公眾人士及相關組織就檢討法定最低工資水平向委員會提供意見。

2.19 為配合公眾諮詢，委員會上載相關的參考數據和資料至委員會網頁，包括反映法定最低工資自 2011 年 5 月實施及經過三次調升後，社會經濟及就業情況的「一系列指標」的最新數據；補充統計資料⁽⁵⁾；與檢討法定最低工資水平有關的其他相關考慮因素；以及委員會檢討法定最低工資水平時會考慮採用的影響評估。

2.20 此外，委員會在其網頁新增電子表格，方便公眾人士及相關組織遞交意見。委員會亦透過不同媒體和渠道邀請公眾人士及相關組織提供意見，包括發出新聞公報；播放電台宣傳聲帶；在不同報章刊登廣告；在不同公共交通工具發放諮詢信息；在各區民政諮詢中心播放宣傳訊息；致函予相關組織及約 11 100 個業主立案法團、互助委員會和業主委員會等；以及在政府網頁（例如「香港政府一站通」、勞工處網頁和勞工處互動就業服務網頁）、中小企業支援與諮詢中

(4) 包括 37 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、22 個其他低薪行業的相關組織，以及 16 個零售業的相關組織。

(5) 補充統計資料包括 (a) 按行業劃分賺取少於不同法定最低工資測試水平的涉及僱員數目及百分比及賺取法定最低工資水平的僱員數目及百分比；(b) 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；(c) 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 (d) 按行業劃分的所有企業及中小企經營情況。

心電子通訊，和報章流動應用程式，提供超連結至委員會網頁，以更廣泛宣傳委員會的公眾諮詢。

- 2.21 委員會透過公眾諮詢共收到 299 份意見書，其中一份意見書夾附 352 封內容相同的簽名信函。這些意見書來自公眾人士及不同界別的團體，包括勞工組織、商會／僱主組織、中小企組織、低薪行業組織、其他行業團體、關注勞工政策的團體、智庫／政策研究團體，以及業主委員會等。

(c) 與相關組織進行的諮詢會面

- 2.22 委員會在 2018 年 6 月 20 日至 22 日及 26 日晚上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、低薪行業相關組織（包括勞工組織、商會／學會及僱主）、其他行業／專業／僱主團體、關注勞工政策的團體，以及智庫／政策研究團體。委員會共進行了 19 節諮詢會面，獲邀出席的 405 個相關組織中（包括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的相關組織，及其他的相關組織），有 103⁽⁶⁾個組織參與會面。出席諮詢會面的相關組織名單載於附錄 II。

- 2.23 在諮詢會面中，相關組織就法定最低工資在 2011 年 5 月實施後及經過三次（分別於 2013 年 5 月、2015 年 5 月及 2017 年 5 月）調升後對社會、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。

- 2.24 委員會透過上述諮詢活動，更全面掌握法定最低工資對香港的經濟、社會、就業情況、不同行業（尤其是低薪行業）及中小企的影響，以及收集公眾人士及相關組織就委員會檢討法定最低工資水平的意見，對委員會履行其職責提供了重要的參考及依據。

(6) 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、25 個物業管理、保安及清潔服務業的相關組織、16 個其他低薪行業的相關組織、15 個零售業的相關組織、15 個飲食業的相關組織、6 個其他行業團體、5 個關注勞工政策的團體、5 個智庫／政策研究團體，以及 2 個其他專業／僱主團體。

2.II.4 選定地方檢討最低工資水平的經驗

2.25 委員會在檢討法定最低工資水平的過程中，亦分析 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。有關資料載於附錄 III。

3 法定最低工資實施以來的社會經濟情況及影響

- 3.1 最低工資委員會（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，全面分析多方面的相關數據和資料，以監察法定最低工資自 2011 年 5 月實施及經過三次調升後的社會經濟及就業情況。委員會分析的數據主要來自政府統計處（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）。
- 3.2 透過分析相關數據，本章綜合委員會對法定最低工資實施以來本港社會經濟各方面變化的觀察，並闡述法定最低工資對企業及通脹，以至僱員⁽¹⁾及本地勞工市場的影響。由於法定最低工資水平至今只經過三次調升，我們仍需要持續監察和研究法定最低工資的相關影響。

3.1 法定最低工資實施以來的宏觀經濟情況

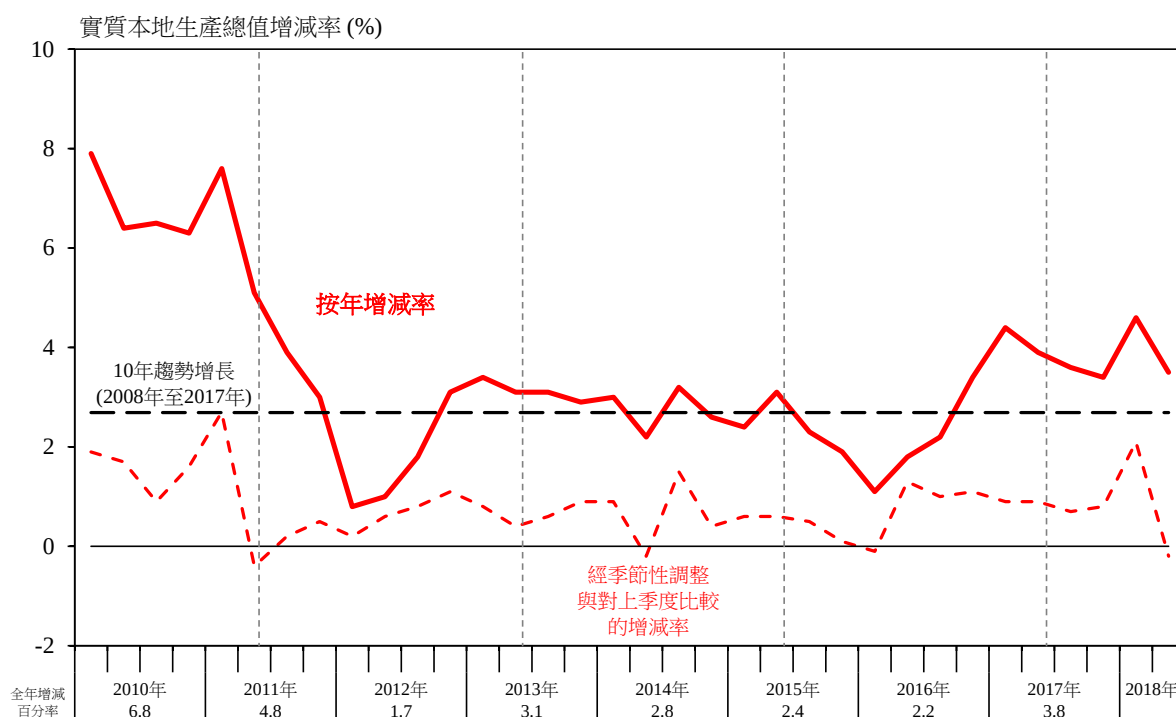
- 3.3 委員會理解到實施法定最低工資對本港社會經濟情況的影響，相當大程度上取決於宏觀經濟環境。如宏觀經濟環境良好，將有助紓緩因法定最低工資實施及調升對就業情況及企業盈利所造成的壓力。反之，倘若經濟走下坡，甚或面對巨大外來衝擊，以致企業盈利大幅受壓，調升法定最低工資水平會令營商環境及就業情況進一步轉差。同時，法定最低工資實施及調升除直接影響較低薪僱員及企業外，亦或多或少相互影響本港經濟的不同環節（包括勞工市場、物價及競爭力等）。

(1) 除特別說明外，僱員不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

3.1.1 宏觀經濟情況自 2011 年以來大致穩定，惟外圍環境不明朗因素近期顯著增加

3.4 本港自 2011 年實施法定最低工資以來，宏觀經濟環境大致穩定。縱使環球經濟在 2011 年至 2016 年期間的復蘇步伐不穩，但本港經濟在大部分時間仍能持續溫和擴張。及至 2017 年，隨着環球經濟重拾增長動力，本港經濟表現明顯改善。具體而言，本港整體貨物出口在 2017 年內增速加快，服務輸出亦隨着訪港旅遊業復蘇回復升勢。同時，勞工市場趨緊，工資及收入持續上升，內部需求表現強韌。2017 年全年合計，本地經濟實質顯著增長 3.8%，2018 年上半年按年進一步強勁增長 4.0%，是自 2011 年以來最強的增長表現。這些正面的發展，為 2017 年 5 月第三次調升法定最低工資水平可能帶來的負面影響提供了緩衝（圖 3.1）。不過，自 2018 年年中以來，主要經濟體之間的貿易摩擦持續升溫，可能會拖累環球經濟氣氛以及貿易和投資活動，這些不利因素或會影響本港的經濟前景。

圖 3.1：本港經濟在 2018 年上半年強勁增長，惟外圍不利因素近期有所增加



註：政府統計處會在取得更多數據後再作修訂。
垂直黑色虛線代表法定最低工資實施／調整。

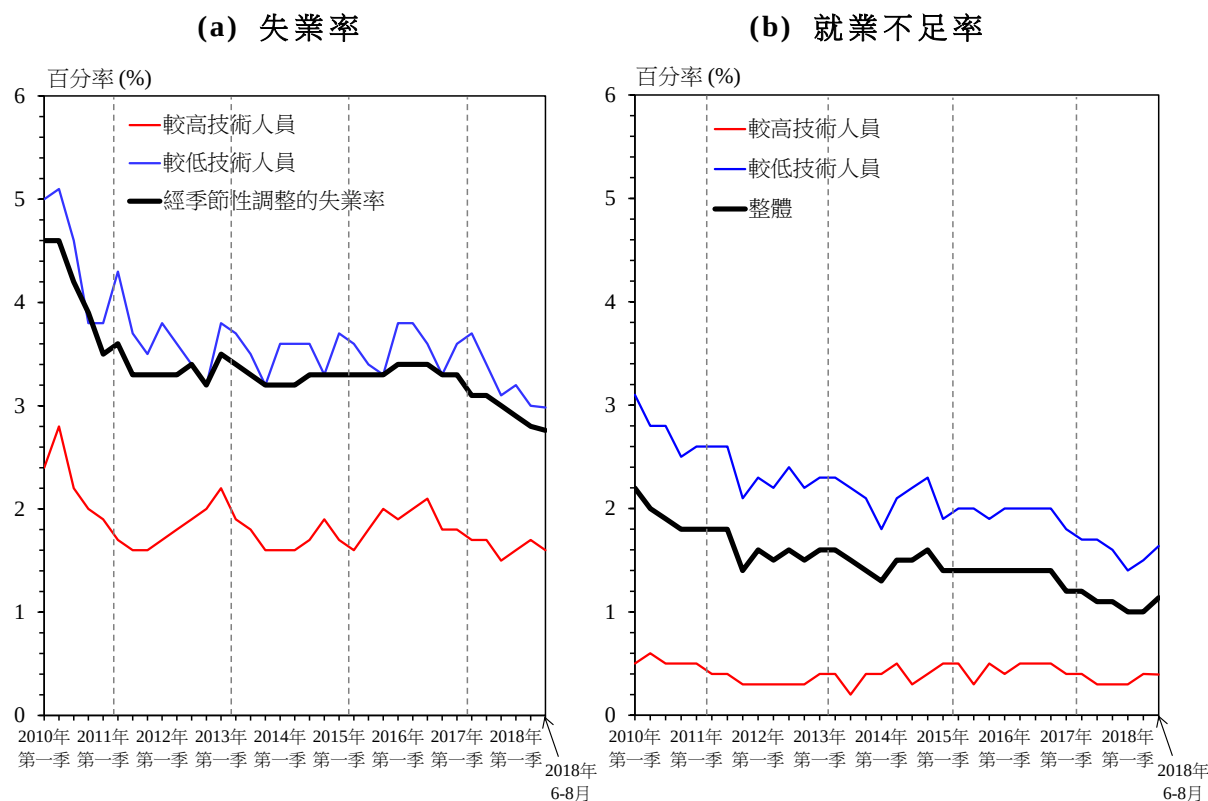
資料來源：國民收入統計，政府統計處。

3.1.2 本地勞工市場在過去一年多逐步趨緊

3.5 由於宏觀經濟情況大致理想，本港勞工需求維持殷切，帶動總就業人數持續上升。根據「綜合住戶統計調查」（綜合住戶調查），在2018年6月至8月，總就業人數上升至3 882 400人，按年錄得1.6%的穩健升幅，與2011年至2017年七年間平均每年1.4%的增幅大致相若。與此同時，法定最低工資的實施令收入前景改善，有助提升就業意欲，勞動人口自2011年起顯著上升。

3.6 勞工市場在過去七年一直表現強韌，並大致維持在全民就業狀態。隨着本港經濟在2017年轉強，勞工需求持續強勁，令整體勞工市場進一步趨緊。2011年至2016年期間的年度平均失業率維持於3.3%至3.4%的低水平，而2017年的年度平均失業率更跌至3.1%。較近期的數據顯示經季節性調整的失業率進一步下跌，在2018年6月至8月處於2.8%的20年低位，同期的就業不足率亦僅處於1.1%的低水平（圖3.2）。

圖 3.2：失業率和就業不足率在過去一年多下跌



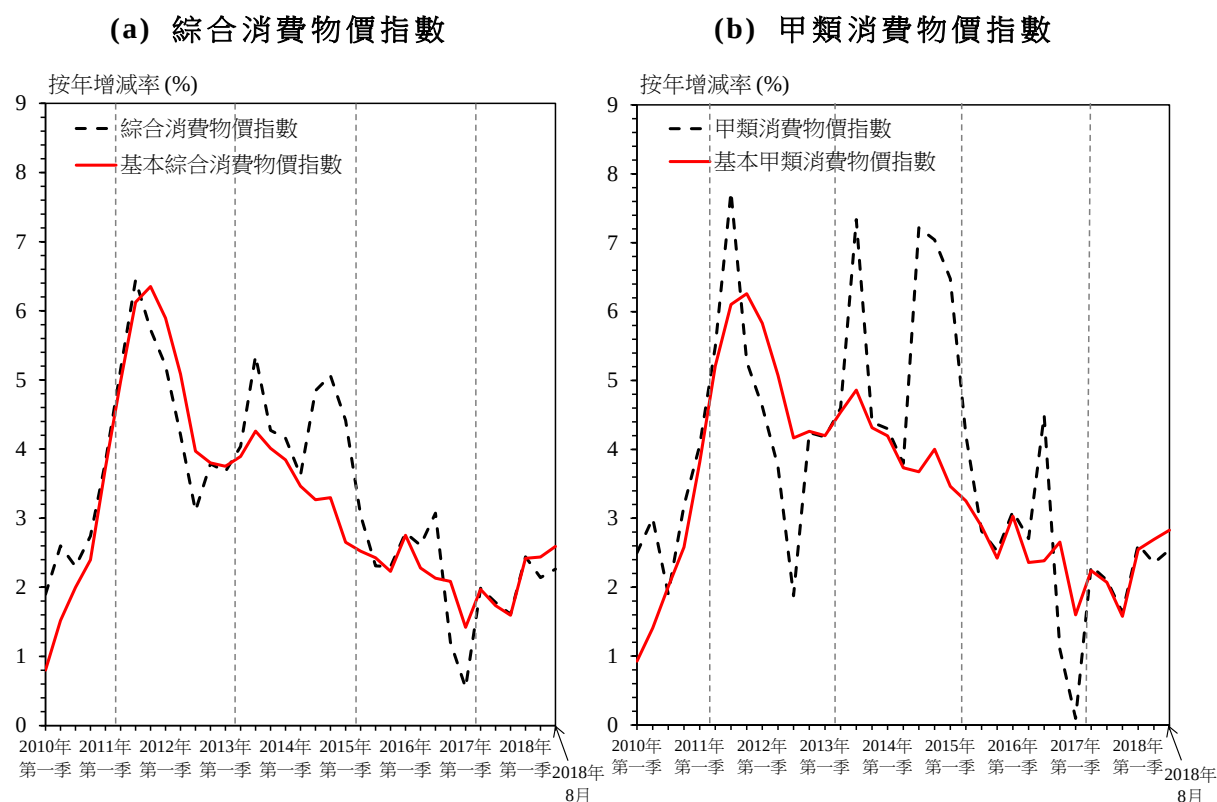
註： 垂直黑色虛線代表法定最低工資實施／調整。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

3.1.3 整體通脹大致保持溫和

3.7 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%。然而，在 2012 年至 2017 年間，私人房屋租金的升勢回軟，外部價格壓力亦大致受控，基本綜合消費物價通脹在這段期間呈緩和趨勢（圖 3.3）。隨着本地經濟在過去一年多錄得高於趨勢的增長，以及私人房屋租金按年升幅加快，通脹踏入 2018 年後有所回升，但仍處溫和水平。2018 年首 8 個月的基本綜合消費物價通脹為 2.5%；與基層生活較相關的基本甲類消費物價指數走勢亦相若。

圖 3.3：通脹在連續回落六個年度後，踏入 2018 年後有所回升，但仍處溫和水平^(*)



註：(*) 綜合消費物價指數和甲類消費物價指數較為波動，主要是由於政府於不同年份推出不同的一次性紓困措施，令一些月份的比較基數較高／低。

垂直黑色虛線代表法定最低工資實施／調整。

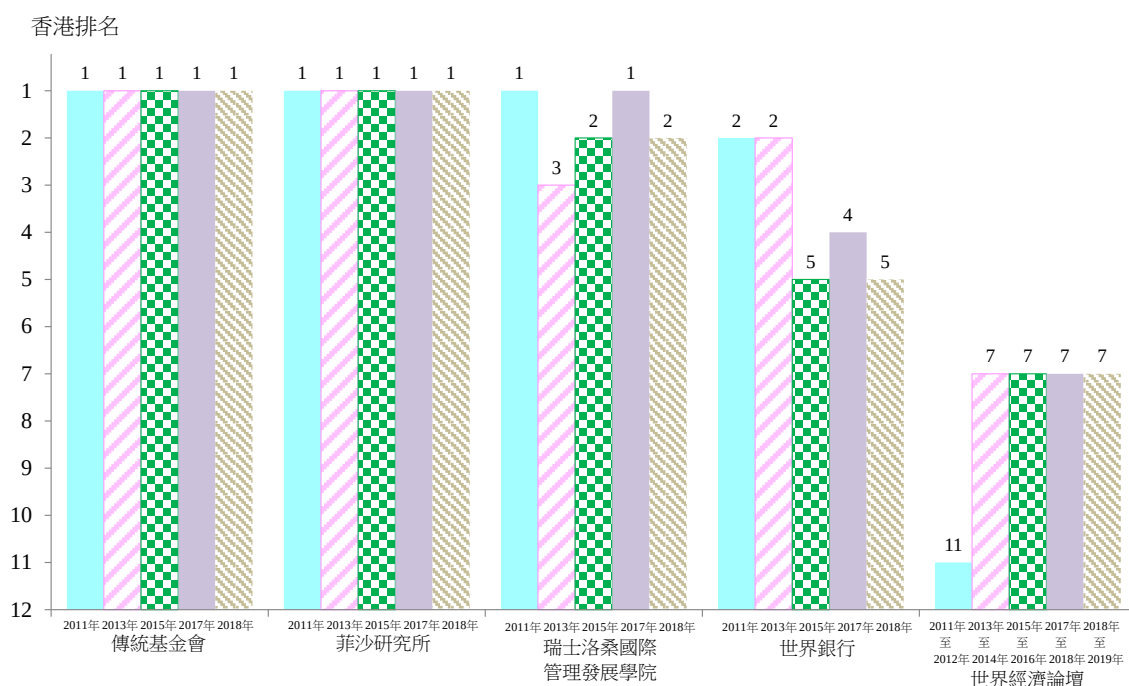
資料來源：按月零售物價統計調查，政府統計處。

3.1.4 整體競爭力

3.8 法定最低工資只經過三次調升，從數據分析角度而言時間仍尚短，委員會仍須繼續觀察法定最低工資對本港整體競爭力在中長期的具體影響。如部分企業未能採取有效應對策略（例如增加資本投放、改善生產流程及提升員工的生產力等），以抵銷勞工成本的增幅，調升法定最低工資水平長遠來說或會影響這些企業的競爭力。

3.9 根據多個國際公認機構所編製的排名，香港在經濟自由度及競爭力的世界排名仍位居前列（圖 3.4）。當中，香港在 2018 年於傳統基金會和菲沙研究所的經濟自由度排名蟬聯全球第一位。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 2018 年排名全球第二，僅次於美國；在世界銀行 2017 年出版的《2018 年營商環境報告》及世界經濟論壇在 2018 年公布的《全球競爭力報告》內的排名分別位列全球第五位及第七位。根據聯合國貿易和發展會議發表的《2018 年世界投資報告》，香港在 2017 年外來直接投資流入金額達 1,040 億美元，全球排名第三。

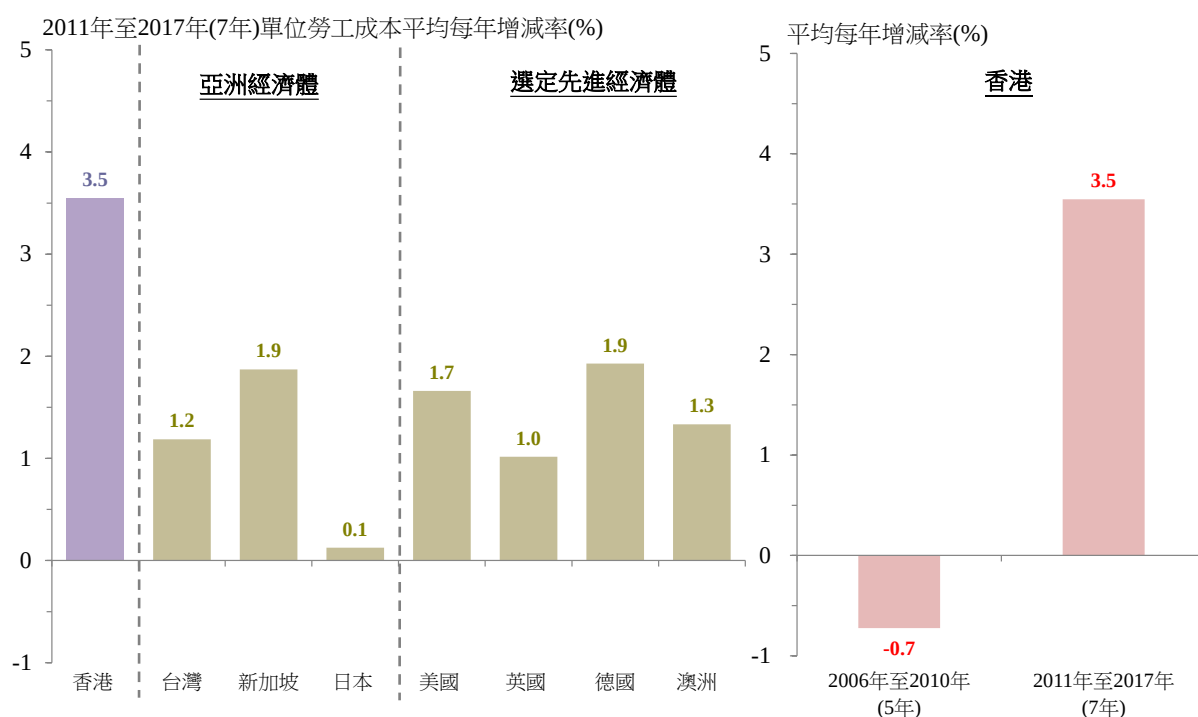
圖 3.4：香港在多項經濟自由度及競爭力的世界排名^(^)仍位居前列



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。
資料來源：各排名機構。

3.10 至於香港的單位勞工成本（指生產一個產值單位所需的平均勞工成本），雖然企業增加資本投放、改善生產流程、採用自動化或電子化系統及提升營運效率令僱員生產力持續改善，抵銷了工資上升的部分影響，但單位勞工成本在 2011 年至 2017 年仍平均每年增加 3.5%，遠較其他選定經濟體為高（圖 3.5）。委員會會密切觀察單位勞工成本的走勢及香港長遠競爭力往後的變化。

圖 3.5：在 2011 年至 2017 年香港的單位勞工成本的增幅較其他選定經濟體為高



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。

3.II 賺取法定最低工資水平的僱員的社會經濟特徵

- 3.11 由於勞工市場自法定最低工資實施以來一直表現強韌，基層勞工的工資續見可觀增長。根據「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）的結果⁽²⁾，在2017年5月至6月的統計期內，26 700人賺取法定最低工資（當時法定最低工資水平為每小時34.5元），佔所有僱員人數的0.9%，較2015年5月至6月（當時法定最低工資水平為每小時32.5元）的41 900人（佔所有僱員人數的1.4%）及法定最低工資剛實施時（即2011年5月至6月，當時法定最低工資水平為每小時28元）的180 600人（佔所有僱員人數的6.4%）為低。法定最低工資經過三次調升，每小時工資第10個百分位數，由2011年5月至6月的29.3元大幅上升36.7%至2017年5月至6月的40.0元，每年平均增長5.3%（表3.1）。
- 3.12 由以上可見，法定最低工資實施及調升，並沒有窒礙基層勞工工資向上調節的空間。加上近年勞工市場偏緊，大部分較低薪僱員的工資持續得到顯著改善。

表 3.1：賺取法定最低工資水平的僱員人數及百分比
和每小時工資第 10 個百分位數⁽³⁾

	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	2016 年 5 月至 6 月	2017 年 5 月至 6 月
法定最低工資水平	\$28.0	\$28.0	\$30.0	\$30.0	\$32.5	\$32.5	\$34.5
賺取法定最低工資 水平的僱員人數 （佔所有僱員人數 的百分比）	180 600 (6.4%)	90 100 (3.1%)	98 100 (3.4%)	50 300 (1.7%)	41 900 (1.4%)	22 900 (0.8%)	26 700 (0.9%)
每小時工資 第 10 個百分位數	\$29.3	\$30.6	\$33.0	\$34.5	\$36.5	\$38.1	\$40.0

註：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。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

(2) 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 2017 年的統計期則為 5 月至 6 月，以反映首個法定最低工資水平於 2011 年 5 月實施及其後於 2013 年 5 月、2015 年 5 月及 2017 年 5 月調升後的工資分布情況。

(3) 關於「低薪僱員」（即每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員）的工資詳細情況，見第 3.IV 節。

3.13 按社會經濟特徵分析，在 2017 年 5 月至 6 月賺取法定最低工資水平的僱員，主要為女性（59.0%）、較年長（45 歲及以上）（75.1%）、教育程度較低（中三及以下）（80.4%）的僱員，以及非技術工人和服務工作及銷售人員（90.4%）或從事低薪行業⁽⁴⁾（82.0%）的僱員。與 2015 年 5 月至 6 月的情況比較，賺取法定最低工資水平的僱員更加集中於低薪行業，以及較多為非技術工人或具初中或以下教育程度人士（表 3.2）。

(4) 過往三屆（即 2011-13 年度、2013-15 年度及 2015-17 年度）委員會界定「低薪行業」為僱用較多低薪僱員，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 2017 年收入及工時調查的結果，委員會認為可沿用過往三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：(a) 零售業（包括：超級市場及便利店和其他零售店）；(b) 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）；(c) 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(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）。委員會將繼續留意各行業僱用低薪僱員的情況，在有需要時更新低薪行業所涵蓋的範圍。

根據 2017 年收入及工時調查的結果，在 2017 年 5 月至 6 月，低薪行業的每小時工資第 10 個百分位數為 36.9 元，較所有行業的每小時工資第 10 個百分位數（40.0 元）為低，說明低薪行業內的低薪僱員數目較多。另外，低薪行業中低薪僱員佔業內僱員總數的百分比為 22.4%，較所有行業的 9.5%為高，說明低薪行業中的低薪僱員佔行業內總僱員人數的比例較高。詳細統計數據見附錄 V 表甲.1。

表 3.2：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	2015 年 5 月至 6 月			2017 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			賺取法定最低工資水平 (即每小時 \$34.5) 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(%)	佔該組別 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(%)	佔該組別 僱員總數的 百分比(%)
整體僱員人數	41.9	100.0	1.4	26.7	100.0	0.9
I. 性別						
男性	16.8	40.1	1.1	10.9	41.0	0.7
女性	25.1	59.9	1.7	15.7	59.0	1.1
II. 年齡組別						
15 歲至 24 歲	3.3	7.8	1.4	1.1	4.1	0.5
25 歲至 34 歲	4.8	11.5	0.6	2.2	8.2	0.3
35 歲至 44 歲	3.8	9.2	0.5	3.4	12.6	0.4
45 歲至 54 歲	11.5	27.4	1.5	6.0	22.7	0.8
55 歲及以上	18.5	44.1	4.0	14.0	52.4	2.9
III. 教育程度						
小學及以下	18.0	42.9	5.1	15.3	57.3	4.4
中一至中三	9.7	23.2	2.2	6.1	23.1	1.4
中四至中七	9.8	23.3	0.8	4.3	16.3	0.4
專上教育	4.4	10.6	0.4	0.9	3.3	0.1
IV. 職業組別						
非技術工人	27.9	66.4	6.1	20.0	75.1	4.3
服務工作及銷售人員	6.2	14.7	1.2	4.1	15.3	0.8
工藝人員及機器操作員	0.8	2.0	0.2	0.3	1.2	0.1
文書支援人員	3.9	9.3	0.8	0.6	2.3	0.1
經理、行政級人員、專業人員及輔助專業人員	3.2	7.6	0.3	1.6	6.1	0.1
V. 行業						
(i) 低薪行業	31.1	74.2	3.7	21.9	82.0	2.6
1. 零售業	2.8	6.8	1.0	2.0	7.4	0.7
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	1.7	4.2	0.8	1.0	3.6	0.4
中式酒樓菜館	0.6	1.4	0.8	§	§	§
非中式酒樓菜館	§	§	§	§	§	§
快餐店	0.8	1.9	1.5	0.6	2.3	1.1
港式茶餐廳	§	§	§	§	§	§
3. 物業管理、保安及清潔服務	24.3	57.9	10.2	16.8	63.0	6.9
地產保養管理服務	10.4	24.7	9.2	4.5	17.0	4.0
保安服務	5.2	12.4	12.9	3.2	11.9	7.2
清潔服務	7.4	17.8	10.7	8.0	30.0	11.4
會員制組織	1.3	3.1	8.3	1.1	4.1	6.9
4. 其他低薪行業	2.2	5.4	2.4	2.1	7.9	2.2
安老院舍	0.9	2.0	4.3	0.5	2.0	2.6
洗滌及乾洗服務	§	§	§	§	§	§
理髮及其他個人服務	0.7	1.8	1.7	0.6	2.4	1.5
本地速遞服務	§	§	§	§	§	§
食品處理及生產	0.5	1.3	2.5	0.8	3.0	3.4
(ii) 其他行業	10.8	25.8	0.5	4.8	18.0	0.2

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。

3.III 法定最低工資實施以來對企業及通脹的影響

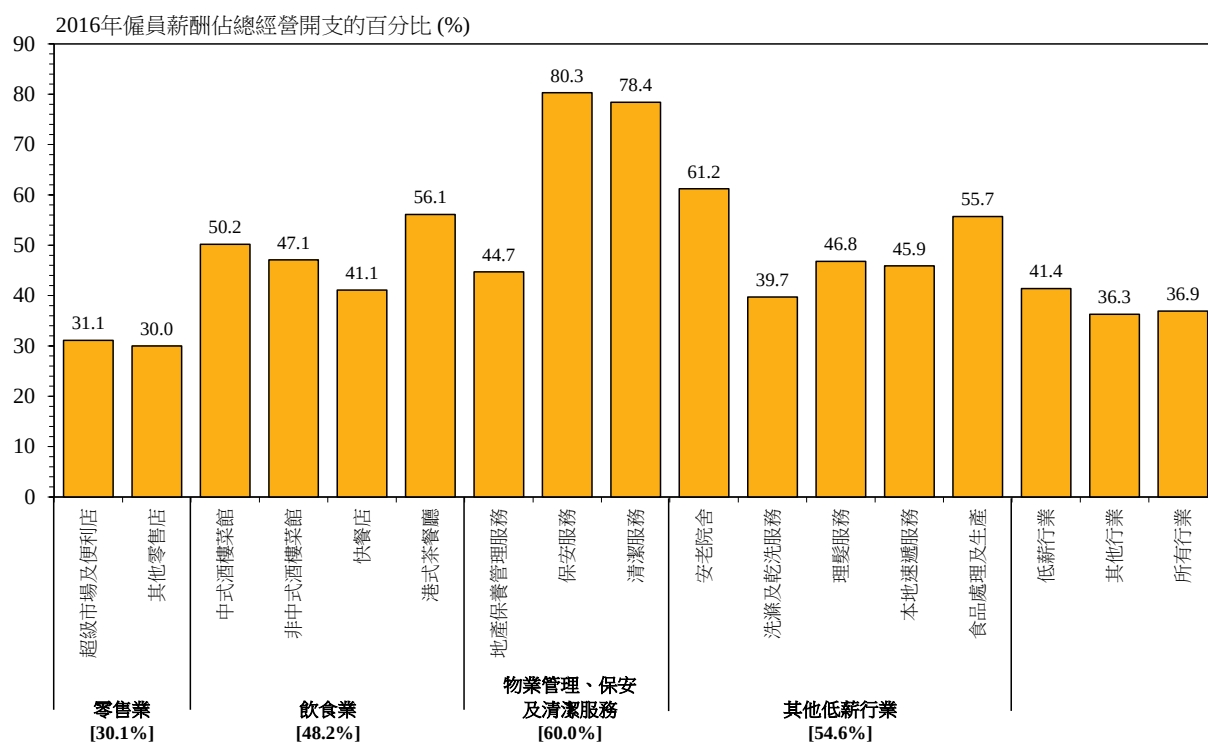
- 3.14 運作經驗顯示，法定最低工資有效防止工資過低，惟同時亦會令企業的勞工成本上升，其中勞工密集型的低薪行業及邊際利潤普遍較低的中小型企業（中小企）一般會較受影響。具體而言，法定最低工資的調升除直接推高僅賺取該工資水平的僱員的工資外，亦導致企業需要調升其他僱員的工資，以維持不同行業和職級之間的工資差距來保持員工士氣和減少人才流失。此薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）間接令整體勞工成本進一步增加。從過去幾年的觀察所得，連鎖反應的程度有多大，一方面要視乎法定最低工資的調升幅度，另一方面也很受宏觀環境所影響，例如經濟暢旺時勞工市場偏緊，企業需要付出較高工資以挽留人才，連鎖反應便會較為明顯。
- 3.15 在微觀層面，除行業的職級及薪酬結構的差異外，不同行業受連鎖反應影響的程度，亦取決於行業的經營情況、成本結構，以至人力供求情況等。一些工作較辛勞的行業，在法定最低工資實施及調升後一般需要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、工作時數較穩定或非體力勞動的行業。連鎖反應的出現，意味着一些賺取高於法定最低工資水平的僱員，也會因法定最低工資水平調升而得到薪酬調升，企業亦要承受這部分由法定最低工資水平所衍生的額外勞工成本。
- 3.16 下文闡述自法定最低工資實施以來，不同低薪行業的企業經營情況的變化⁽⁵⁾，以及所引伸對通脹的影響。

(5) 分析是根據統計處 2016 年「經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查）的統計數字，故尚未反映 2017 年法定最低工資水平第三次調升的影響。由於準備經濟活動調查的詳細數據需時，因此在委員會進行新一輪檢討及建議法定最低工資水平時，2017 年經濟活動調查的結果並未備妥。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，而部分行業（如會員制組織和教育）的數據則未能提供。

3.III.1 企業成本壓力

3.17 雖然不同低薪行業的成本結構⁽⁶⁾有差異，但大部分低薪行業屬於勞工密集型，勞工成本佔其總經營開支的比例頗大⁽⁷⁾。具體來說，2016年整體低薪行業的總經營開支當中約四成是僱員薪酬，其中保安服務（80.3%）、清潔服務（78.4%）、安老院舍（61.2%）、港式茶餐廳（56.1%）、食品處理及生產（55.7%）和中式酒樓菜館（50.2%）的僱員薪酬更佔其總經營開支一半以上（圖 3.6）。對這些低薪行業而言，勞工成本上升對其經營會構成較大壓力，令它們較受法定最低工資的影響。

圖 3.6：大部分低薪行業屬於勞工密集型的行業



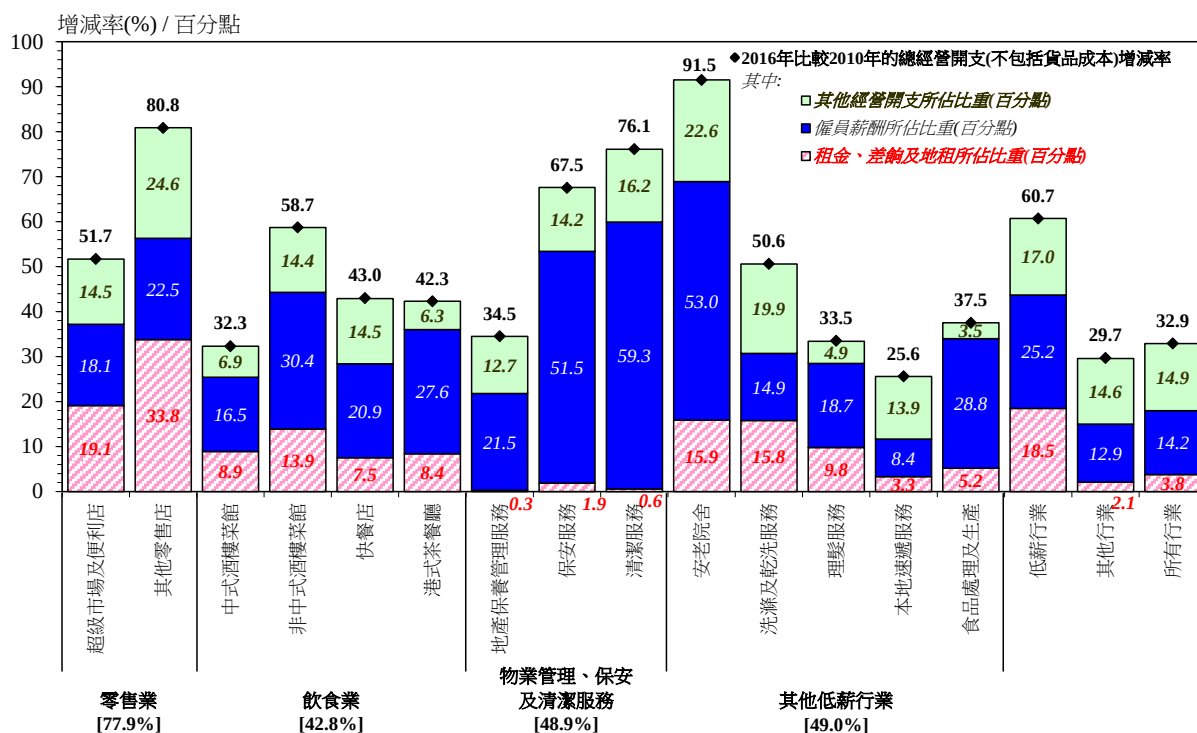
註：方括號內的數字為該行業在2016年的僱員薪酬佔總經營開支的百分比。
資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

(6) 不同行業總開支組合的資料詳列於附錄 V 表甲.2。

(7) 不同行業總經營開支（不包括貨品成本）組合的資料詳列於附錄 V 表甲.3。

3.18 過去數年，不少低薪行業總經營開支的上升，主要因僱員薪酬增加引致（圖 3.7）。2016 年與 2010 年比較，整體低薪行業的總經營開支累計增加 60.7%，僱員薪酬同期增加 61.0%，該增幅佔總經營開支升幅的 25.2 個百分點，為佔比重最大的成本分項；而對第 3.17 段所述的勞工密集型行業，僱員薪酬帶動總經營開支升幅的效應更加明顯。至於零售業，除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，由於租金佔其總經營開支的比例相對較大（約四成），零售業企業同時要面對較大的租金壓力。

圖 3.7：2016 年與 2010 年比較，勞工密集型低薪行業總經營開支的升幅主要來自僱員薪酬



註：方括號內的數字為該行業在 2016 年的總經營開支（不包括貨品成本）相比 2010 年的累計增減率。

由於進位原因，比重的總和可能不等於整體增減率。

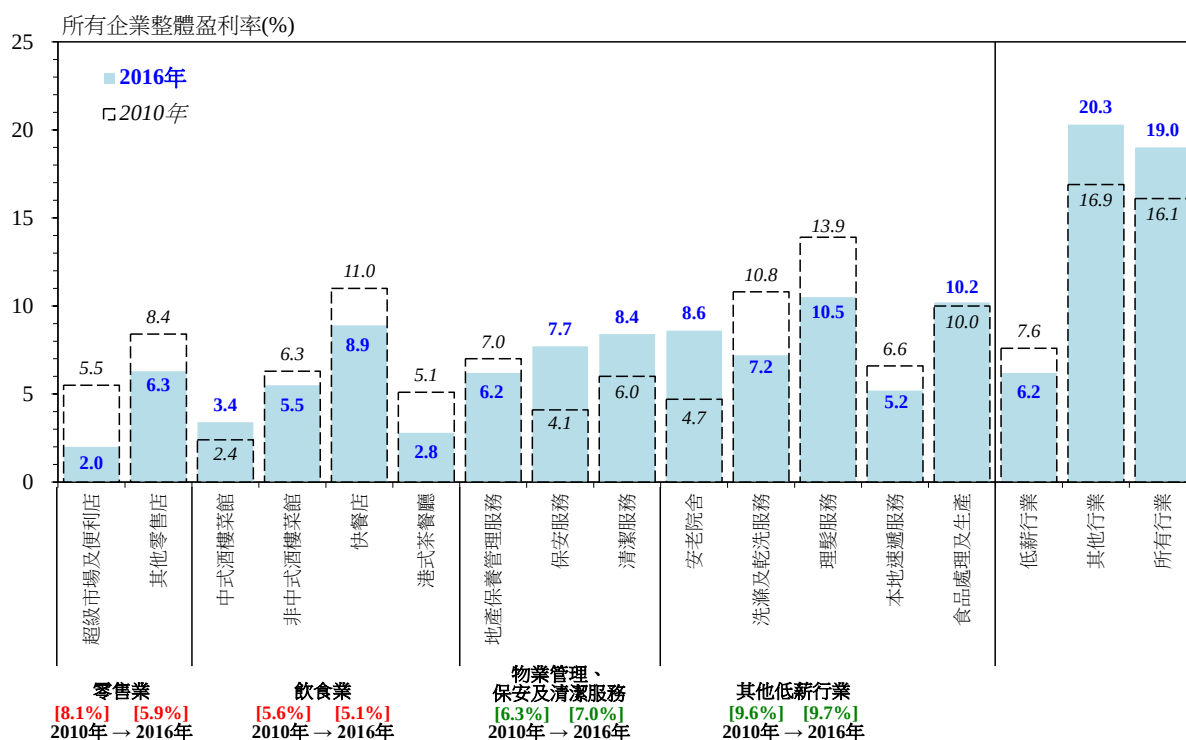
資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

3.III.2 企業盈利情況

3.19 從以上的分析可見，法定最低工資實施及調升，或多或少加重了低薪行業的勞工成本壓力。企業能否在這些額外成本壓力下保持盈利能力，要視乎它們能否提升營運效率、壓縮薪酬以外的開支，或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。以上兩種情況很大程度取決於宏觀經濟環境。

3.20 可幸的是，由於過去數年本港經濟持續擴張，企業整體而言大致能吸納法定最低工資所帶來的額外勞工成本壓力。然而，由於2015年至2016年訪港旅客人次及旅客人均消費均顯著下跌，零售業的營商環境當時大受衝擊，其盈利率（即盈利⁽⁸⁾相對業務收益的比率）在2016年為5.9%，明顯低於2010年的8.1%（圖3.8）。細分行業如洗滌及乾洗服務和理髮服務亦似乎有所整固。

圖 3.8：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，惟零售業的盈利情況受2015年至2016年訪港旅遊業下行影響而明顯轉弱



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。

(8) 在經濟活動調查中，2010年的稅前盈利（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。

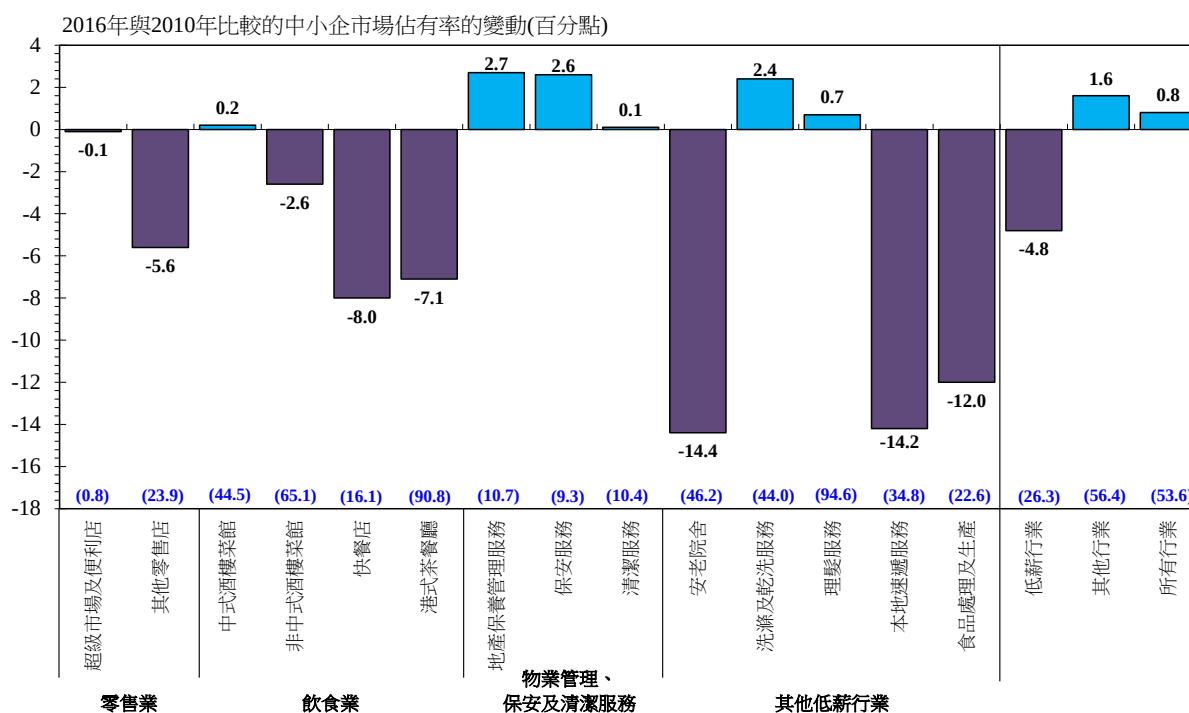
- 3.21 值得注意的是，整體而言大部分低薪行業的盈利能力普遍較非低薪行業薄弱，當中中式酒樓菜館、港式茶餐廳和超級市場及便利店在2016年的盈利率更低於4%⁽⁹⁾。

3.III.3 中小企情況

- 3.22 自法定最低工資實施以來，縱使低薪行業中小企的整體盈利率變動不大，大部分中小企的盈利狀況均較行業整體遜色。相比大型企業，中小企礙於資源所限，未必能受惠於規模經濟效益和更有效率的管理；其轉嫁及應對營運成本的能力，以至資源調配的彈性一般亦較低。具體而言，2016年低薪行業中小企的整體盈利率為3.6%⁽¹⁰⁾，只是低薪行業整體盈利率（6.2%）的六成左右，中式酒樓菜館和超級市場及便利店的中小企在2016年更只賺取微利（其盈利率分別為0.8%和0.6%）。
- 3.23 由於部分中小企的利潤本已微薄，它們在面對經營環境逆轉時的迴旋空間較大型企業小，以壓縮盈利方式渡過經濟難關的能力亦較弱。自法定最低工資實施以來，低薪行業中小企的市場佔有率（即中小企的業務收益佔該行業總數的百分比）有所下降（圖3.9），當中個別行業的跌幅相當顯著，或反映這些行業持續出現汰弱留強的情況。倘若中小企在利潤本已微薄及營運成本持續向上的情況下突然面對外來衝擊，便可能導致裁員，甚至結業。

(9) 不同行業所有企業盈利率的分布詳列於附錄 V 表甲.4。

(10) 不同行業中小企盈利率的分布詳列於附錄 V 表甲.5。

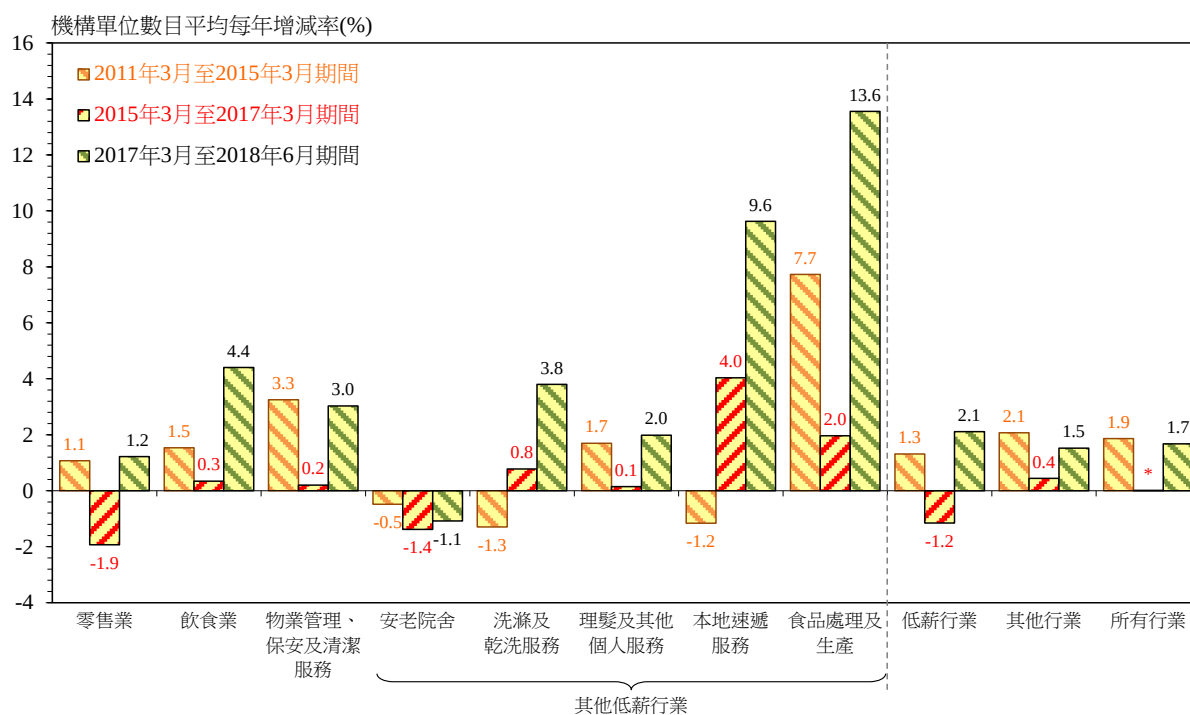
圖 3.9：2016 年與 2010 年比較，整體低薪行業的中小企市場佔有率^(A)有所下跌

註：(A) 中小企的業務收益佔該行業總數的百分比。
括號內的數字為該行業中小企在 2016 年的市場佔有率。
資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

3.III.4 創業精神和營商意欲

3.24 自法定最低工資實施以來，營商意欲未有明顯轉差迹象。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由 2011 年 3 月的約 9 萬間上升 5.6%至 2018 年 6 月的約 10 萬間。在 2015 年 3 月至 2017 年 3 月期間，佔低薪行業機構單位數目約三分之二的零售業，受到訪港旅遊業下行所衝擊而出現整固，機構單位數目因而減少，拖累整體低薪行業的相應數字下跌(圖 3.10)。

圖 3.10：法定最低工資實施以來低薪行業的機構單位數目有所增加



註：* 介乎-0.05%至 0.05%之間。

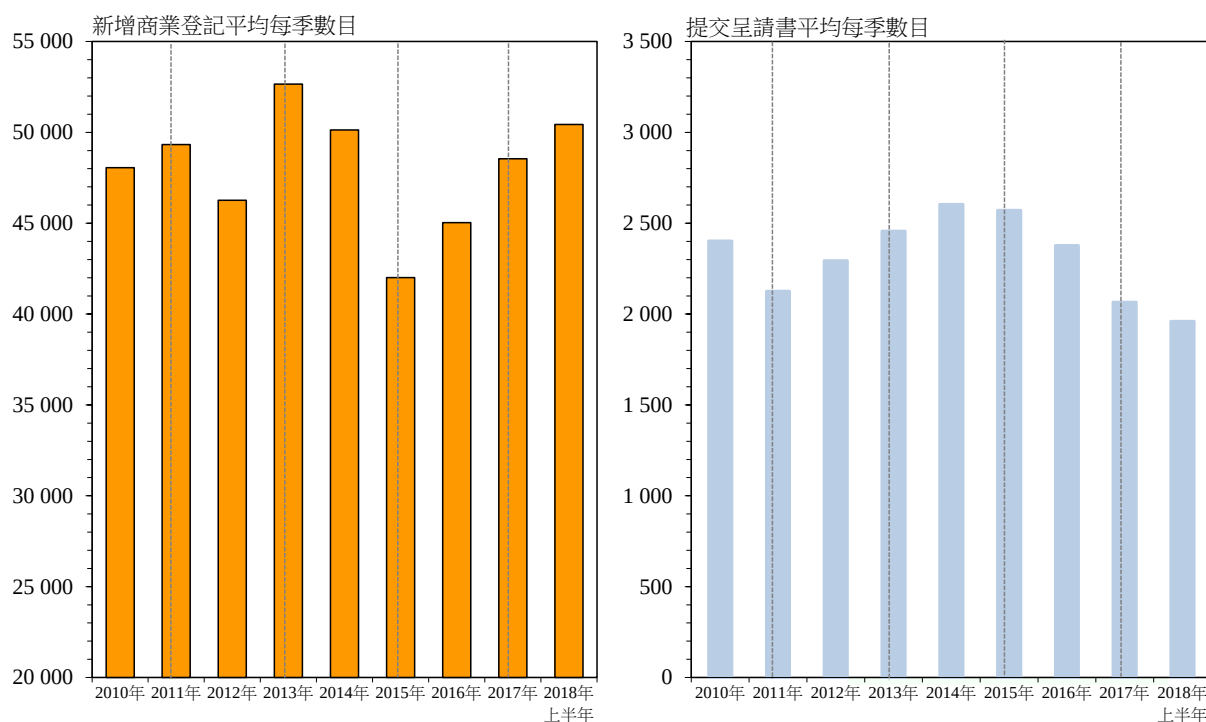
資料來源：僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

3.25 較近期的數據顯示營商意欲維持正面。自 2016 年起，新增商業登記數目逐步回升，而提交破產及強制清盤呈請書數目則自 2015 年以來持續下跌（圖 3.11）。

圖 3.11：近年營商意欲維持正面

(a) 新增商業登記數目^(*)

(b) 提交破產及強制清盤呈請書數目



註：(*) 數字頗受寬免商業登記費的措施影響，須小心詮釋。
垂直黑色虛線代表法定最低工資實施／調整。

資料來源：稅務局及破產管理署。

3.26 總括來說，由於企業的業務表現與勞工市場情況息息相關，法定最低工資對企業營運可能造成的壓力不容忽視。自法定最低工資實施以來，勞工市場得以一直處於全民就業狀態，有賴於本港經濟持續增長，從而緩和了法定最低工資實施及調升對企業營運的影響。但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。部分大型企業或可以採取不同策略以應對成本上升；但不少盈利能力本已較弱甚至錄得虧損的中小企，礙於資源及規模限制的情況下，經營環境相信會更加嚴峻。倘若這些企業的營運成本大幅上漲，最終可能會選擇縮減人手及節省其他成本，甚至結業。

3.III.5 對通脹的影響

3.27 如上文所述，在薪酬和租金均見上升的情況下，部分企業的盈利情況將取決於它們的提價能力是否足以把額外成本轉嫁予消費者，以維持一定的利潤水平。

3.28 自法定最低工資實施以來，由於本港經濟持續擴張，企業普遍能透過提價把額外成本轉嫁予消費者。就較近期的情況而言，除了僱員薪酬增加外，非住宅物業租金在 2016 年回軟後，自 2017 年起已重拾上升勢頭，令企業成本面對上升壓力。由於訪港旅遊業復蘇及本地消費市道自 2017 年起氣氛向好，企業的產出價格平穩上升，顯示企業大致能把額外成本轉嫁予客戶（表 3.3）。

表 3.3：營商成本、收入及產出／服務價格

	按年增減率 (%)								2018年 第一季	2018年 第二季
	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年			
投入成本										
名義工資指數(*)	8.1	5.6	4.7	4.2	4.4	3.7	3.8	4.0	3.8	
租金指數 ⁽ⁱ⁾										
寫字樓租金指數	15.1	10.8	8.4	4.7	6.1	2.5	4.1	4.0	4.8	
零售鋪位租金指數	9.3	12.7	9.4	4.6	5.4	-2.1	2.2	2.9	3.3	
分層工廠大廈租金指數	8.9	11.2	11.7	8.7	8.9	4.0	5.1	6.1	7.5	
收入										
零售業總銷貨額價值指數	24.9	9.8	11.0	-0.2	-3.7	-8.1	2.2	14.4	12.4	
珠寶首飾、鐘錶及名貴禮物	46.6	7.7	22.9	-13.7	-15.6	-17.2	5.2	22.0	25.4	
電器及其他未分類耐用消費品	40.8	28.7	4.8	1.5	8.5	-25.0	-5.9	21.0	10.6	
其他	17.1	7.5	8.2	4.4	-2.1	-2.4	2.7	11.8	9.9	
食肆總收益價值指數	6.4	5.0	3.5	3.5	3.9	2.9	5.0	10.0	6.7	
產出／服務價格 ^(#)										
零售業	6.5	2.8	0.0	0.0	-2.2	-1.1	0.3	1.5	1.4	
飲食業	5.4	5.4	4.3	4.4	4.3	3.1	2.6	2.8	2.9	
基本綜合消費物價指數	5.3	4.7	4.0	3.5	2.5	2.3	1.7	2.4	2.4	
本地生產總值平減物價指數	3.9	3.5	1.8	2.9	3.6	1.7	2.9	4.1	4.1	

註：(*) 2018 年的名義工資指數為 3 月份和 6 月份數字。

(^) 2018 年的租金指數為臨時數字。

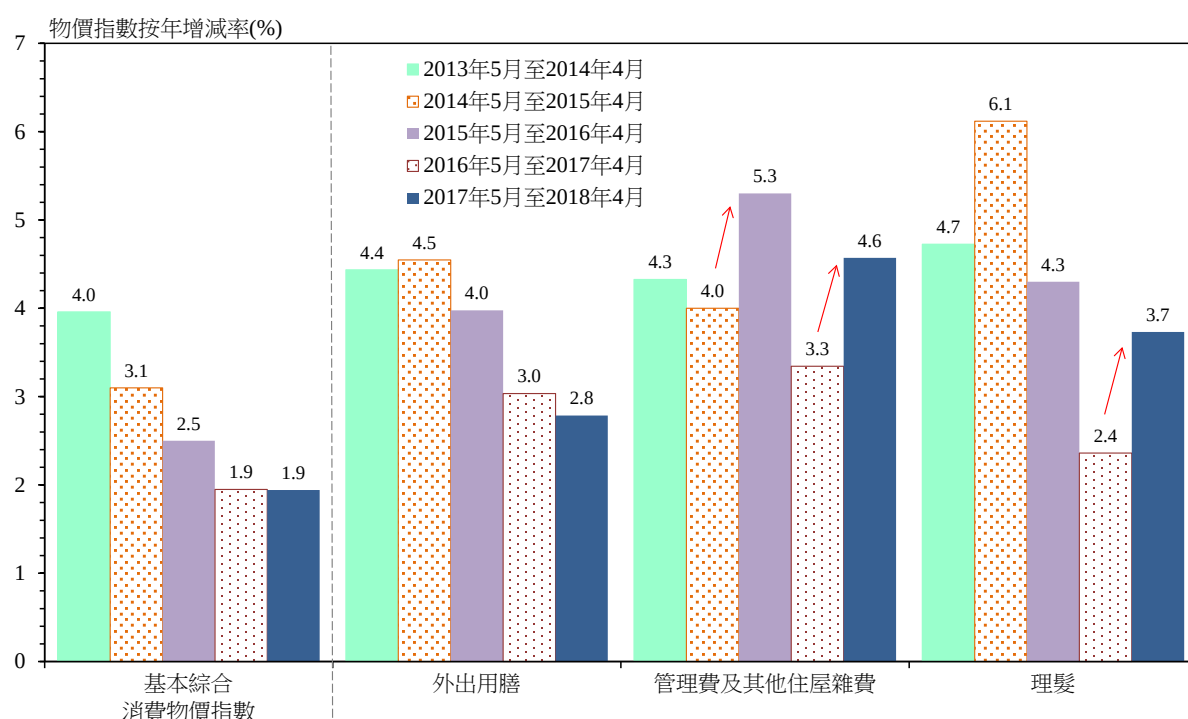
(#) 零售業及飲食業的產出／服務價格的走勢是基於銷貨額／食肆收益平減物價指數的變動。計算這兩個指數，是把以當時價格計算的零售業銷貨額／食肆收益除以相應的以物量計算的數值，然後再乘以 100。

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，以及零售業銷貨額按月統計調查，政府統計處。

3.29 由於部分較受工資成本影響的企業的轉嫁能力較高，個別消費品及服務價格升幅相對明顯。具體而言，物業管理、保安及清潔服務的提價能力普遍較佳，業內企業較易將法定最低工資所帶來的額外勞工成本轉嫁予客戶，例如透過增加管理費等（圖 3.12）。然而，由於私人房屋租金的升勢在 2012 年至 2017 年間回軟，外部價格壓力亦基本受控，整體通脹自法定最低工資實施以來大致溫和，故調升法定最低工資水平並未為整體通脹構成明顯壓力。

圖 3.12：整體通脹大致溫和，惟個別消費品及服務價格升幅相對明顯



資料來源：按月零售物價統計調查，政府統計處。

3.IV 法定最低工資實施以來對本地勞工市場及僱員的影響

3.IV.1 調整法定最低工資水平對低薪僱員的影響

3.30 由於整體勞工市場在過去幾年持續偏緊，僱員收入續見改善。如第3.14段所述，法定最低工資水平的調升，除了直接令本來賺取低於新水平的僱員得以受惠外，亦由於連鎖反應帶動一些本來賺取高於該水平的僱員獲得加薪。因此，要全面了解法定最低工資水平調升對僱員工資的提振作用，便需要兼顧賺取法定最低工資僱員及整體低薪僱員（即每小時工資低於整體分布中第10個百分位數的僱員）的情況。

3.31 事實上，法定最低工資水平的三次調升均對提升低薪僱員工資有頗明顯的作用。2017年5月至6月（即第三次調升法定最低工資水平後）相比2011年5月至6月（即首個法定最低工資水平實施後），所有僱員每小時工資第10個百分位數累計上升36.7%，分別高於同期中位數29.7%的升幅（表3.4）及法定最低工資水平由28元調升至34.5元的23.2%增幅。上述工資增長均高於同期的累計通脹，顯示基層僱員工資有實質改善。就較近期的情況而言，每小時工資第10個百分位數在2017年5月至6月按年上升4.9%，遠高於同期基本綜合消費物價指數的1.9%升幅。可見在勞工市場偏緊下，法定最低工資水平調升除可以防止工資過低，亦能為低薪僱員帶來實質工資增長。

表 3.4：每小時工資分布

百分位數	2011年5月至6月	2017年5月至6月		
	每小時工資 (\$)	每小時工資 (\$)	按年增減率 ^(*) (%)	相比2011年5月至6月 的累計升幅 ^(*) (%)
第10個百分位	29.3	40.0	4.9	36.7
第25個百分位	36.0	48.1	4.2	33.5
中位數	52.4	68.0	4.0	29.7
第75個百分位	82.5	107.5	3.5	30.3
第90個百分位	143.9	178.6	3.4	24.2

註：(*) 增減率／累計升幅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。

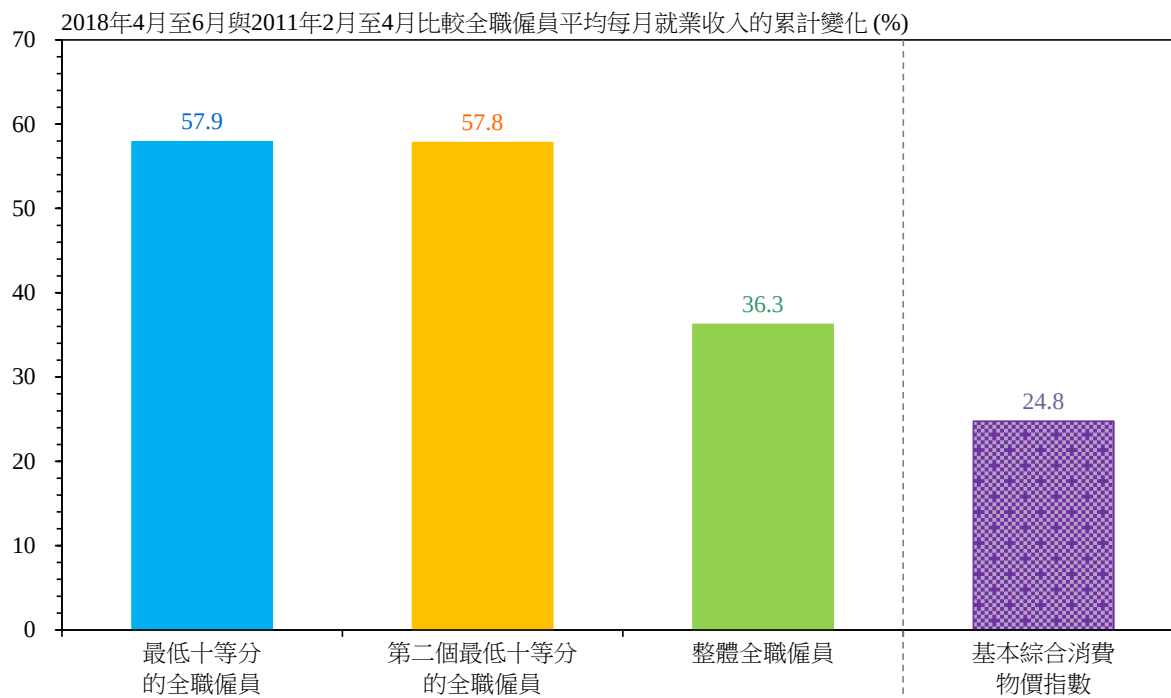
- 3.32 每月工資方面，在 2017 年 5 月至 6 月，全職僱員⁽¹¹⁾每月工資第 10 個百分位數按年上升 5.4%，遠高於同期的通脹率。在聘用較多低薪僱員的低薪行業內，全職僱員每月工資第 10 個百分位數按年上升 4.6%，升幅較所有行業為低。相信這現象的部分原因是訪港旅遊業的復蘇步伐及至 2017 年年中仍反覆不定，拖累零售業的工資增長，導致在 2017 年 5 月至 6 月其全職僱員每月工資第 10 個百分位數按年僅升 2.0%。然而，飲食業和物業管理、保安及清潔服務的相應數字（分別為 5.3%及 5.8%）與所有行業整體升幅（5.4%）大致相若，而其他低薪行業的相應數字更在期內顯著上升 7.0%。
- 3.33 按社會經濟特徵分析，在較低薪的組別中，具小學及以下教育程度的全職僱員在 2017 年 5 月至 6 月的每月工資第 10 個百分位數錄得較明顯的按年升幅（6.7%），而較年輕（15 歲至 24 歲）、較年長（55 歲及以上）、文書支援人員和非技術工人組別內相應數字的按年升幅（介乎於 4.8% 至 5.3%），則與所有行業合計的數字相若⁽¹²⁾。
- 3.34 至於相比法定最低工資實施前的情況，根據綜合住戶調查的統計數據（儘管數據不可與收入及工時調查所得的數據直接比較），2018 年第二季相比法定最低工資實施前的季度（即 2011 年 2 月至 4 月），最低十等分全職僱員⁽¹³⁾的平均每月就業收入累計錄得 57.9%的可觀升幅，而整體全職僱員的相應數字則為 36.3%，兩者都較同期的基本綜合消費物價指數增長（24.8%）為快，可見基層勞工的收入相比法定最低工資實施前的實質改善程度，較整體僱員更為顯著（圖 3.13）。

(11) 在收入及工時調查中全職僱員的定義見詞彙。

(12) 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.6。

(13) 在綜合住戶調查中全職僱員的定義見詞彙。

圖 3.13：與法定最低工資實施前比較，
較低收入全職僱員的平均每月就業收入有實質改善

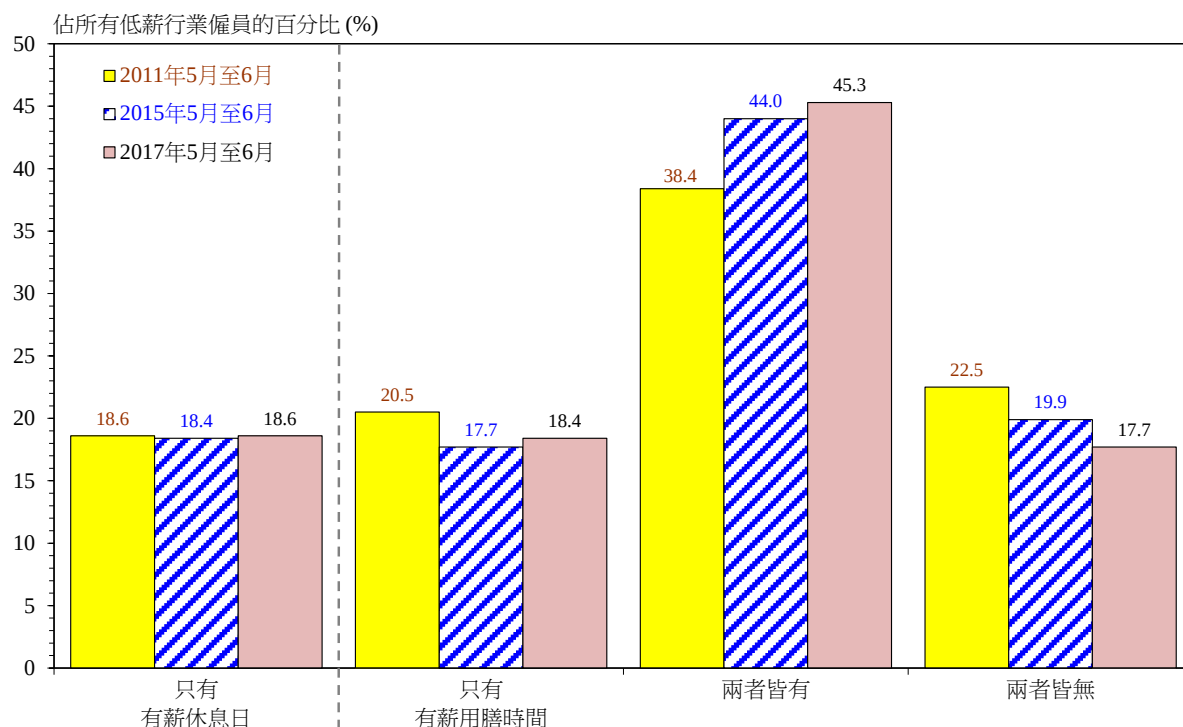


資料來源：綜合住戶統計調查及按月零售物價統計調查，政府統計處。

3.IV.2 低薪行業的薪酬結構及聘用形式

3.35 過去數年勞工市場偏緊，不但推動僱員工資穩健上升，不少企業更會優化僱員的薪酬結構和福利以吸引新員工及減低員工流失。因此，自法定最低工資實施以來，並未出現大量企業透過調整僱員薪酬組合來降低成本的情況。根據收入及工時調查的結果，在 2015 年 5 月至 6 月至 2017 年 5 月至 6 月期間，整體低薪行業的全職僱員同時享有有薪休息日及有薪用膳時間的百分比由 44.0% 上升至 45.3%，而兩者皆沒有的百分比則由 19.9% 下跌至 17.7%（圖 3.14）。

圖 3.14：低薪行業內全職僱員的薪酬結構和福利有所改善



資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

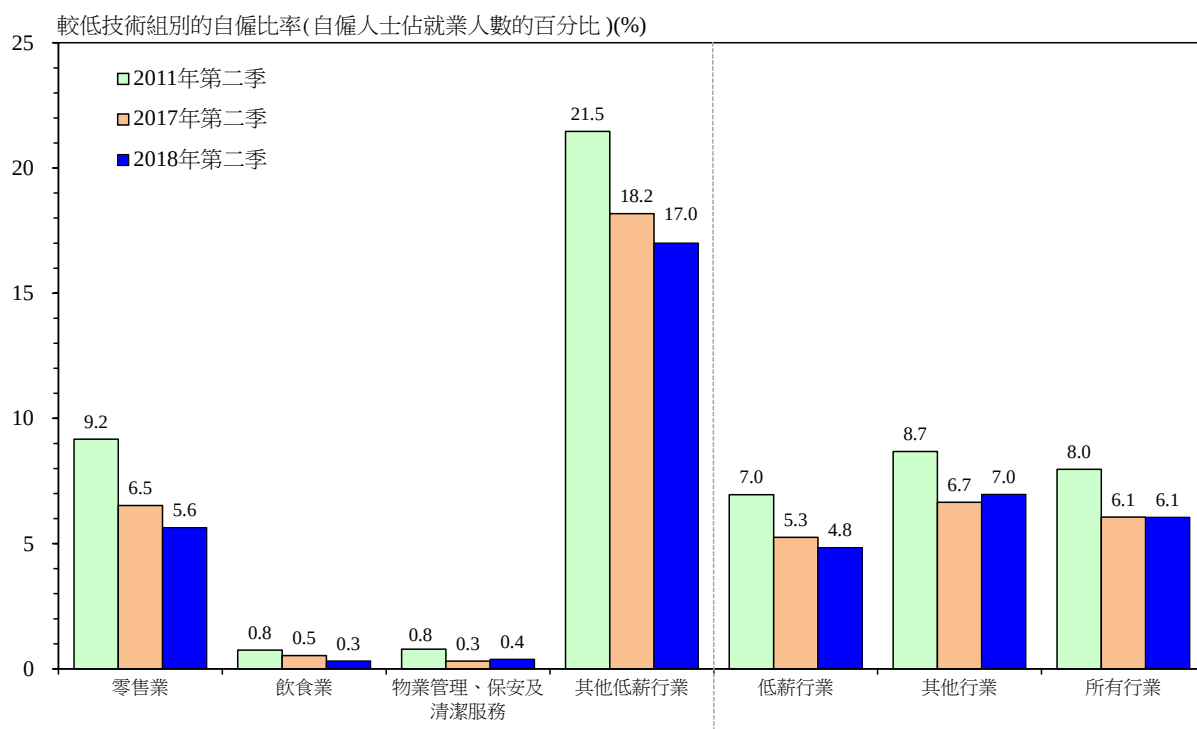
3.36 至於其他福利，低薪行業內享有年終酬金／花紅的全職僱員百分比在2017年5月至6月為15.8%，與2015年5月至6月的15.7%相若，並高於2011年5月至6月的13.4%。

3.37 有意見認為，法定最低工資實施可能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，或是選擇向僱員提供較少工作時數的兼職職位以取代全職僱員，從而降低成本。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。

3.38 在勞工市場趨緊的背景下，低薪行業較低技術組別的自僱比率維持於低位，2018年第二季的數字為4.8%，較一年前的比率5.3%為低，亦明顯較2011年第二季的7.0%為低（圖3.15）。

(14) 數字不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

圖 3.15：較低技術組別的自僱比率在 2018 年第二季維持低位



資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

3.39 另一方面，低薪行業的兼職僱員⁽¹⁵⁾佔所有僱員比例由 2011 年第二季的 11.0% 上升至 2018 年第二季的 14.7%。然而，同期整體低薪行業就業不足僱員佔兼職僱員（即可以擔任更多工作但僅能從事兼職職位的僱員）的比例從 18.5% 大跌至 5.7%（表 3.5），顯示大部分兼職僱員屬自願性質。這個趨勢除了顯示愈來愈多僱員傾向以更具彈性的模式受聘外，亦反映在勞工短缺及招聘困難的情況下，更多低薪行業的僱主選擇以兼職僱員填補企業的職位空缺。

(15) 在綜合住戶調查中兼職僱員的定義見詞彙。

表 3.5：兼職僱員比例及就業不足僱員佔兼職僱員比例

行業	兼職僱員佔所有僱員比例					就業不足僱員 ^(A) 佔兼職僱員比例				
	2011 年 第二季	2013 年 第二季	2015 年 第二季	2017 年 第二季	2018 年 第二季	2011 年 第二季	2013 年 第二季	2015 年 第二季	2017 年 第二季	2018 年 第二季
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
低薪行業	11.0	11.9	13.5	14.0	14.7	18.5	12.9	9.8	7.2	5.7
零售業	9.4	10.9	11.7	12.7	13.4	14.4	12.6	10.7	8.7	5.7
飲食業	12.7	14.4	16.3	16.4	18.0	21.7	12.9	12.8	5.1	7.1
物業管理、保安及清潔服務	8.2	8.8	9.7	10.7	10.7	18.4	14.8	7.2	7.5	4.5
其他低薪行業	17.4	15.5	19.3	18.5	19.3	19.5	11.5	6.3	7.7	4.6
其他行業	5.7	7.0	7.2	7.3	8.1	33.0	27.0	25.1	19.7	15.2
所有行業	7.2	8.5	9.0	9.2	10.1	26.7	21.1	18.3	14.2	11.1

註：(A) 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。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

3.IV.3 低薪行業僱員工作時數的變化

3.40 有意見認為，法定最低工資推高勞工成本，企業或會減少僱員的工作時數及／或人數以減輕成本壓力。根據收入及工時調查的數據，整體低薪行業內較低技術全職僱員每周工作時數中位數在 2017 年 5 月至 6 月相比一年前變化不大。然而，同期個別低薪行業（包括零售業、地產保養管理服務和食品處理及生產）較低技術全職僱員每周工作時數中位數按年輕微下跌（表 3.6）。保安服務和洗滌及乾洗服務的相關數字在法定最低工資實施初期亦明顯下跌，某程度顯示這些行業透過調整工作時數以控制成本，以應對薪酬上升的壓力。

3.41 雖然法定最低工資實施及調升對整體工作時數似乎未見構成太大影響，但由於香港實施法定最低工資時間至今尚短，加上數據顯示個別行業曾出現企業透過調整工作時數以控制成本的情況，委員會長遠而言仍需要密切留意有關數據，特別是當經濟下行時，會否有更多低薪行業的企業以縮減僱員工作時數應對經營情況轉弱。

表 3.6：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	2016 年 5 月至 6 月	2017 年 5 月至 6 月		
	每周工作時數 中位數 (小時)	每周工作時數 中位數 (小時)	每周工作時數 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	50.1	-0.9	-1.8
1.1 超級市場及便利店	54.0	54.0	54.0	--	@
1.2 其他零售店	51.0	50.4	49.7	-0.7	-1.4
2. 飲食業	56.0	54.2	54.0	-0.2	-0.4
2.1 中式酒樓菜館	60.0	57.0	57.0	--	@
2.2 非中式酒樓菜館	54.0	54.0	54.0	--	@
2.3 快餐店	54.0	54.0	54.0	--	@
2.4 港式茶餐廳	60.0	57.0	57.0	--	@
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	66.0	64.3	-1.7	-2.6
3.2 保安服務	66.0	57.2	60.9	3.7	6.5
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	48.9	48.3	-0.6	-1.2
4.1 安老院舍	54.0	54.0	54.0	--	@
4.2 洗滌及乾洗服務	54.0	48.0	49.5	1.5	3.1
4.3 理髮及其他個人服務	48.5	48.0	48.0	--	@
4.4 本地速遞服務	44.3	44.3	45.7	1.4	3.1
4.5 食品處理及生產	49.0	50.3	48.6	-1.7	-3.5
(乙) 其他行業	47.3	45.7	45.7	--	@
(丙) 所有行業	48.0	48.0	48.0	--	@

註： -- 介乎 -0.05 小時至 0.05 小時之間。

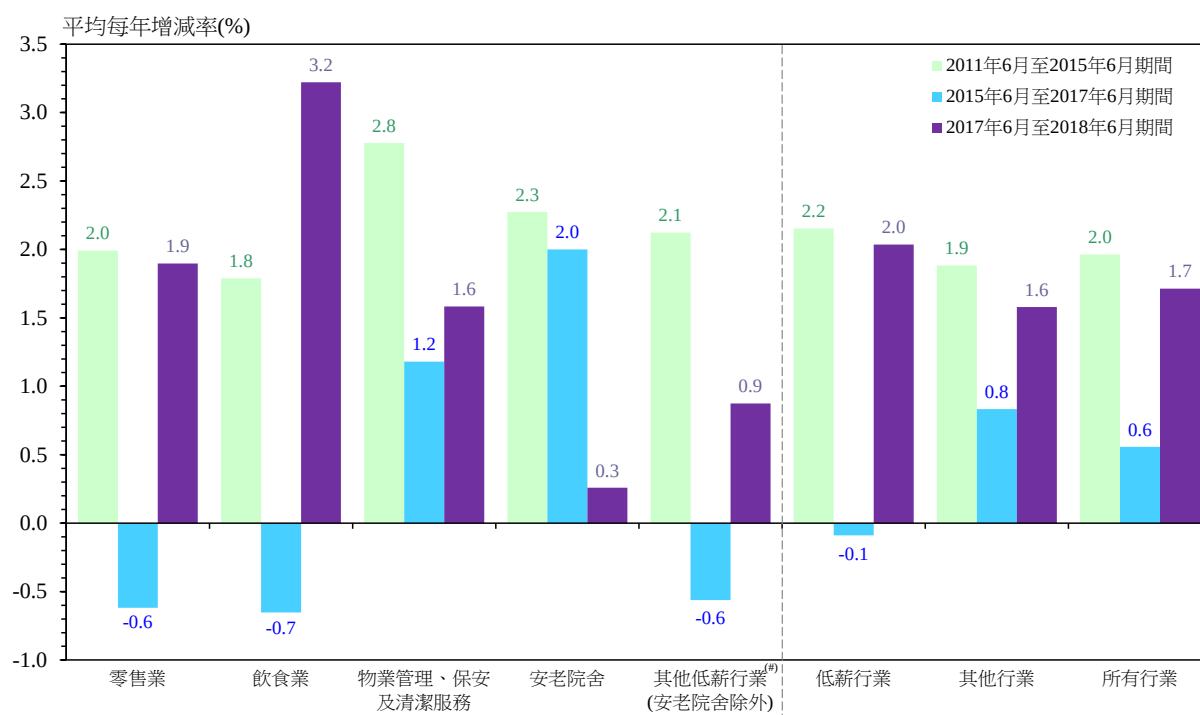
@ 介乎 -0.05% 至 0.05% 之間。

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。

3.IV.4 法定最低工資對整體人力供求的影響

3.42 自法定最低工資實施以來，受惠於經濟環境維持大致良好，整體勞工需求續見上升。雖然零售業及飲食業的勞工需求在 2015 年至 2016 年因訪港旅遊業整固而有所放緩，但自 2017 年起已重拾增長動力。參考僱傭及職位空缺調查數據，各低薪行業的勞工需求（以私人機構單位內的就業人數與職位空缺數目的總和作估算）在 2018 年 6 月均錄得按年增長，當中零售業及飲食業的增幅尤其明顯（圖 3.16），部分原因是 2018 年上半年訪港旅遊業表現強勁。

圖 3.16：低薪行業勞工需求^(*)自 2017 年起重拾動力

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。

3.43 勞工需求殷切，加上法定最低工資的實施及調升，低薪僱員的工資持續有可觀升幅，吸引更多人投入或重投勞工市場。根據綜合住戶調查，勞動人口⁽¹⁶⁾在 2011 年第二季（實施首個法定最低工資水平）至 2017 年第二季（第三次調升法定最低工資水平）平均每年增加 0.8%。當中，女性和 50 歲及以上人士的勞動人口增長明顯較快，其勞動人口參與率亦顯著上升；15 歲至 49 歲的勞動人口參與率也於過去數年上升，在一定程度上紓緩了該年齡組別人口數字收縮對整體勞動人口增長的壓力。在 2018 年第二季，整體勞動人口和勞動人口參與率的升勢持續（表 3.7）。

表 3.7：勞動人口及勞動人口參與率

	勞動人口 ^(^)				勞動人口參與率 ^(^)			
	2017 年第二季		2018 年第二季		2017 年第二季		2018 年第二季	
	(人數)	相比 2011 年 第二季(6 年) 平均每年變動 (%)	(人數)	按年變動 (%)	(%)	相比 2011 年 第二季(6 年) 累計變動 (百分點)	(%)	按年變動 (百分點)
性別								
男性	1 983 100	0.4	2 003 200	1.0	68.1	-0.4	68.4	0.3
女性	1 636 600	1.4	1 660 000	1.4	50.6	1.5	50.9	0.3
選定年齡組別								
15 歲至 49 歲	2 387 400	-0.6	2 384 900	-0.1	73.3	2.2	74.1	0.8
50 歲及以上	1 232 300	4.2	1 278 200	3.7	42.7	2.7	43.1	0.4
整體	3 619 700	0.8	3 663 100	1.2	58.9	0.5	59.2	0.3

註：(^) 數字不包括外籍家庭傭工。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

(16) 不包括外籍家庭傭工。

3.44 勞工需求旺盛廣泛惠及不同社會經濟組別的就業情況，因而推動整體勞工市場在過去數年達至全民就業。整體僱員人數在 2011 年第二季至 2017 年第二季期間平均每年增加 1.4%，其中以女性（1.6%）、較年長（50 歲及以上）（5.4%）和較高技術組別（2.4%）的僱員人數升幅較顯著。此外，個別社會經濟組別的失業率亦見明顯改善。較低技術階層職位當中，非技術工人的失業率於 2011 年第二季至 2017 年第二季期間累計下跌 0.9 個百分點。這些正面趨勢在 2018 年上半年期間大致持續（表 3.8）。

表 3.8：不同組別人士的僱員人數及失業率

	僱員人數				失業率 ^(^)			
	2017 年第二季		2018 年第二季		2017 年第二季		2018 年第二季	
	(人數)	相比 2011 年 第二季(6 年) 平均每年變動 (%)	(人數)	按年變動 (%)	(%)	相比 2011 年 第二季(6 年) 累計變動 (百分點)	(%)	按年變動 (百分點)
性別								
男性	1 575 000	1.1	1 600 000	1.6	3.5	-0.9	3.2	-0.3
女性	1 417 500	1.6	1 443 200	1.8	3.4	-0.1	2.9	-0.5
選定年齡組別								
15 歲至 49 歲	2 018 300	-0.2	2 020 400	0.1	3.8	-0.4	3.4	-0.4
50 歲及以上	974 300	5.4	1 022 800	5.0	2.8	-0.6	2.4	-0.4
技術階層								
較高技術	1 254 900	2.4	1 281 500	2.1	1.7	@	1.7	@
較低技術	1 737 600	0.7	1 761 700	1.4	4.2	-0.6	3.5	-0.7
其中：								
服務工作及 銷售人員	503 800	1.5	493 000	-2.1	4.7	-0.2	3.8	-0.9
非技術工人	446 000	0.9	470 000	5.4	4.9	-0.9	3.7	-1.2
整體	2 992 600	1.4	3 043 200	1.7	3.5 (3.1)	-0.5 (-0.5)	3.1 (2.8)	-0.4 (-0.3)

註：@ 介乎-0.05 個百分點至 0.05 個百分點之間。

(^) 數字不包括外籍家庭傭工。

() 括號內數字為經季節性調整失業率（包括外籍家庭傭工）。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

- 3.45 與此同時，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 2018 年 6 月累計共減少約 16 800 宗，跌幅逾五成。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，並沒有導致大量人士因喪失工作而需領取社會福利。此外，遭解僱或被遣散的失業人數佔整體失業人數的百分比自法定最低工資實施以來亦沒有惡化的迹象。
- 3.46 從以上數據可見，法定最低工資如訂在合適的水平，不但能防止工資過低和避免基層職位流失，更能鼓勵更多人投入或重投勞工市場，釋放更多勞動力以應對勞工需求。
- 3.47 儘管整體經濟及低薪行業短期內的前景應屬大致正面，但部分企業在勞工成本趨升的情況下，會以增加資本投放、改善生產流程、採用自動化或電子化系統及提升營運效率等方式，以加強競爭力。這些發展能優化相關企業及行業的生產力，長遠來說更有利本港經濟發展，但部分企業或因生產力提升而減少或停止開設新職位，甚至在經濟周期逆轉時加速削減人手，對基層勞工的潛在影響不容忽視。

3.IV.5 勞資關係

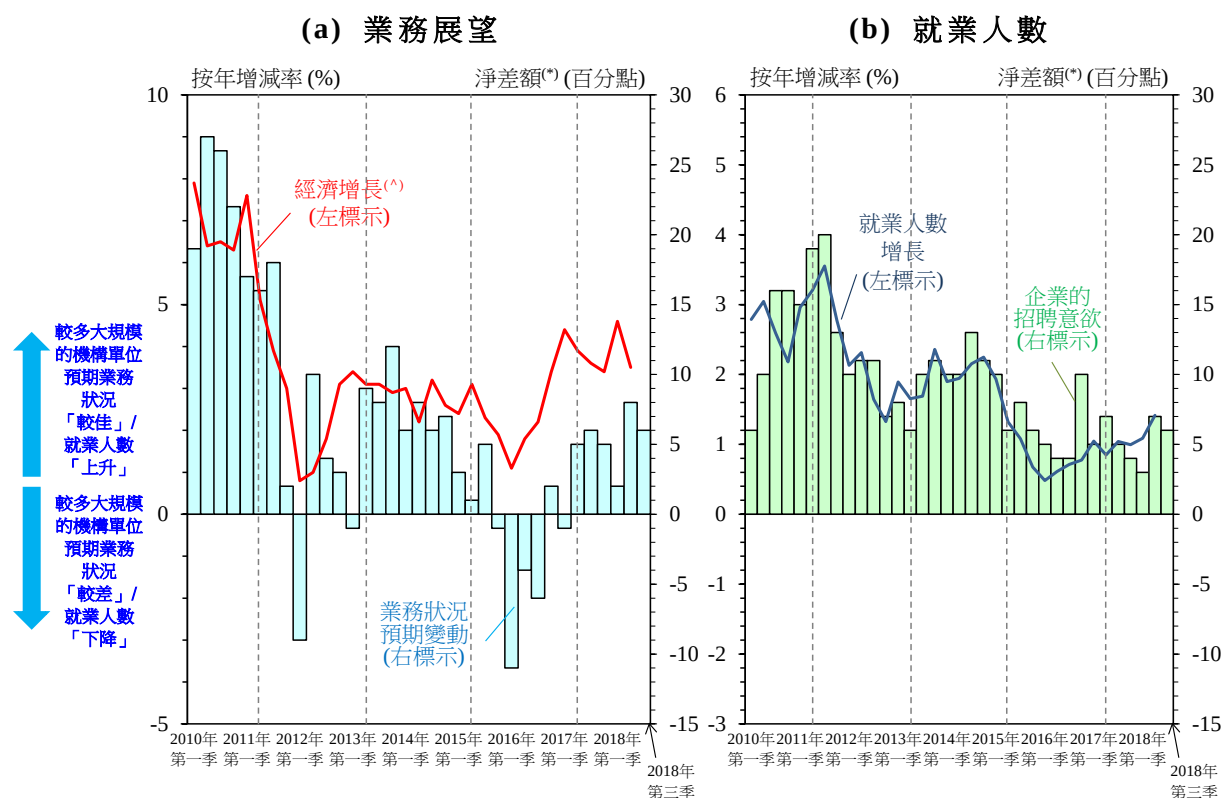
- 3.48 自法定最低工資實施以來，勞資關係情況大致平穩。在 2011 年 5 月至 2018 年 8 月期間，勞工處共處理一宗源自法定最低工資的勞資糾紛及 683 宗源自法定最低工資的申索個案，分別佔同期所處理整體勞資糾紛及申索個案的 0.2%及 0.6%。

3.V 觀察

3.49 綜合以上多方面的觀察，可見法定最低工資實施以來的正面影響較負面影響為多。過去數年經濟環境大致良好，大大緩和了法定最低工資實施及調升對就業情況及企業營運可能帶來的影響。2017年5月法定最低工資水平的調升亦未對整體經濟及通脹構成明顯壓力。

3.50 在企業方面，法定最低工資實施及調升推高勞工成本，加上其他經營成本上漲，對企業的營運構成一定壓力。不少盈利能力本已較弱甚至錄得虧損的中小企，受自身資源所限，其迴旋空間可能更小。過去數年本港經濟持續擴張，企業的業務增長大致能吸納法定最低工資帶來的額外成本。由於本港經濟在2017年至2018年上半年強勁增長，數據顯示大型企業對2018年第三季的業務展望及招聘意欲大致維持正面，惟較2018年第二季略趨審慎（圖3.17）。

圖 3.17：大型企業對 2018 年第三季的業務展望及招聘意欲大致維持正面



註：垂直黑色虛線代表法定最低工資實施／調整。

(*) 淨差額指填報預期業務狀況「較佳」／就業人數「上升」的機構單位百分比減去填報預期業務狀況「較差」／就業人數「下降」的機構單位百分比。

(A) 政府統計處會在取得更多數據後再作修訂。

資料來源：業務展望按季統計調查，政府統計處。

- 3.51 自法定最低工資實施以來，有賴宏觀經濟環境穩中向好，勞工市場大致維持在全民就業狀態，最新（2018年6月至8月）的失業率亦維持於20年低位。勞工市場持續偏緊，法定最低工資水平調升引發的連鎖反應亦帶動一些賺取工資稍高於法定最低工資水平的低薪僱員獲得加薪，顯示法定最低工資實施及調升並沒有窒礙工資向上調節的空間。此外，法定最低工資的實施及調升有助提升就業意欲，整體勞動人口持續增加，其中尤以較年長人士的升幅最為明顯。儘管過去一年多勞工市場趨緊，但2018年年中以來外圍環境的不明朗因素顯著增加，這方面的發展值得留意。
- 3.52 基層勞工收入明顯提升的同時，企業的薪酬結構和福利亦有改善的跡象。此外，低薪行業兼職僱員比例雖然續見上升，但當中因就業不足而從事兼職職位的比例同時下跌，顯示兼職的受僱情況大多屬自願性質；低薪行業較低技術組別勞工的自僱比率亦維持於低水平。另外，法定最低工資實施及調升對整體工作時數未見構成太大影響，而2017年5月至6月整體低薪行業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。這些數據反映，企業整體而言並沒有選擇透過調整僱員薪酬組合、以兼職或自僱形式聘任勞工和減低工作時數等方式來降低勞工成本。
- 3.53 至於競爭力及營商環境方面，香港在多個國際機構的經濟自由度及整體競爭力排名直至2018年仍位居前列，在吸引外資方面仍具優勢。然而，自法定最低工資實施以來，香港在其他可量化的競爭力指標如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。
- 3.54 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的分析，為委員會在檢討法定最低工資水平時提供了有用的參考資料。過去幾年的經驗顯示，法定最低工資實施及調升對較低薪僱員及企業的影響，相當大程度上取決於宏觀經濟環境。另一方面，企業會嘗試採取不同緩衝方法應對勞工成本上升，當中包括把額外成本以提價的方式轉嫁予客戶、增加資本投放和提升營運效率，以及調整人力需求等，這些發展亦會透過物價、競爭力和勞工市場等渠道，影響本港各個經濟環節。由此可見，法定最低工資實施及調升與本港的宏觀經濟情況存在着互動的關係。

4 達致法定最低工資建議水平的考慮因素

4.1 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就法定最低工資水平作出建議。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。委員會除了參考和分析相關的統計數據及資料外，亦廣泛及深入地諮詢社會各界（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，並考慮其他與檢討法定最低工資水平相關，但未能完全量化的因素。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：

- (i) 「一系列指標」：涵蓋各項反映法定最低工資在 2011 年 5 月實施及經過三次（分別於 2013 年 5 月、2015 年 5 月及 2017 年 5 月）調升後社會經濟及就業情況的指標。委員會定期參考這些指標的最新數據，以評估法定最低工資所帶來的影響；
- (ii) 相關組織及公眾人士的意見：委員會積極收集及了解相關組織及公眾人士就法定最低工資對香港的經濟、社會、就業情況、不同行業（尤其是低薪行業）及中小型企業（中小企）的影響，以及他們對檢討法定最低工資水平的意見；
- (iii) 其他相關考慮因素：包括其他與檢討法定最低工資水平相關，但未能完全量化的因素；及
- (iv) 影響評估：為顧及檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，和力求在檢討法定最低工資水平時作更全面的考慮，委員會就本地經濟前景作出情景假設，以評估在不同的經濟環境下，法定最低工資的不同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。

上述考慮因素的詳情將在以下章節逐一闡述。

4.I 「一系列指標」

4.I.1 最低工資委員會考慮的「一系列指標」

4.2 委員會經過考慮後，認為可沿用過往檢討法定最低工資水平時所參考的「一系列指標」，以監察法定最低工資在實施及調升後的社會經濟及就業情況。「一系列指標」涵蓋以下四個範疇：(a) 整體經濟狀況；(b) 勞工市場情況；(c) 競爭力；及(d) 社會共融。委員會在決定「一系列指標」的涵蓋範圍時，不但顧及《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，亦已參考了選定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」的概要和有關指標及其資料來源，分別載於第 2 章圖 2.2 和附錄 I。下文闡述「一系列指標」的詳情。

(a) 整體經濟狀況

4.3 香港作為一個細小而高度外向型的經濟體，當面對不同的外圍經濟及政治因素，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。因此，在檢視法定最低工資的影響及檢討法定最低工資水平時，宏觀經濟環境（包括當前及預計法定最低工資建議水平實施時的經濟狀況）是「一系列指標」當中極其重要的一環。

4.4 委員會在這個範疇內參考的指標，涵蓋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。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

4.5 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及調升直接增加企業的薪酬開支，企業一般需要採取應對措施，例如部分企業可能縮減人手以減省企業成本，因而導致一些基層職位流失。此外，雖然法定最低工資某程度上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，但法定最低工資亦同時提升基層僱員的收入，吸引更多人投入或重投勞工市場，增加勞工供應。委員會因而密切注視勞工市場在法定最低工資實施及調升後出現的各種變化。

4.6 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（如遭解僱或遣散或主動離職），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**

4.7 法定最低工資的實施及調升直接增加企業（特別是低薪行業企業及中小企）的薪酬開支，可能導致整體經濟的單位勞工成本上升，並對香港長遠的競爭力、生產力、通脹和經濟增長潛力帶來影響。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。

4.8 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，需視乎個別行業中僱員薪酬開支佔營運成本的比重，以及聘用低薪僱員人數的比例，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，委員會在分析各行業的經營特色時，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帶來重大的負面影響。與這方面有關的指標包括盈利率及僱員薪酬佔總經營開支的比率等。為了解企業面對的經營環境，委員會除了觀察這些營運

表現指標外，亦參考部分行業最新的業務收益和銷貨額等統計數據，以及非住宅物業租金指數。

- (ii) **創業精神、營商意欲及償債能力**：新增及取消商業登記數目、破產及強制清盤呈請書數目，以及各行業的機構單位數目等指標，可反映企業當前的營商意欲及法定最低工資實施及調升後的營商環境。
- (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關於經濟自由度及競爭力的全球及區域性排名有否出現變化，有助了解在法定最低工資實施及調升後，外界對香港的競爭力有否受到影響的看法。
- (iv) **生產力增長**：香港在法定最低工資實施及調升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，可反映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**：香港及選定經濟體的單位勞工成本顯示每生產一個產值單位所需的平均勞工成本。這項指標有助更深入了解在法定最低工資實施及調升後勞工成本所出現的實際變化。

4.9 上述第 4.8 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競爭力以及外界對此的看法。

(d) 社會共融

4.10 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，以顧及基層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，令更多人投入或重投勞工市場；勞資雙方均需時適應法定最低工資的實施及調升，可能影響勞資關係等。

4.11 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**：包括名義及實質僱員就業收入和工資指數的變動等，有助監察法定最低工資實施及調升後基層僱員收入的變化，以及相對物價走勢的表現。
- (ii) **提升就業意欲**：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。正如第 3 章第 3.IV 節所述，勞工需求殷切，加上法定最低工資的實施，基層僱員的工資持續有較高的升幅，令更多人投入或重投勞工市場。這不但有助增加勞工供應，亦有助基層僱員透過職場融入社會，擴闊社交圈子，然而待業人士最終能否成功就業仍需視乎整體勞工市場情況及他們是否具備企業所需的技能。
- (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及調升可能對勞資關係帶來影響。就此，委員會亦參考自法定最低工資實施以來勞資糾紛及申索個案的數據。

4.1.2 法定最低工資的影響

- 4.12 第 3 章綜合委員會對法定最低工資實施以來社會經濟各方面變化的觀察，並闡述法定最低工資對企業及通脹，以至僱員及本地勞工市場的影響。這些以數據為依歸的分析，不但為委員會檢討法定最低工資水平提供了重要的基礎，亦同時有助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。
- 4.13 正如第 3 章所述，法定最低工資的實施及調升對本港的影響，相當大程度上取決於宏觀經濟環境。自法定最低工資實施以來，本港經濟持續擴張，為法定最低工資對經濟、勞工市場及企業等帶來的潛在壓力提供了緩衝，基層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。委員會顧及檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，認為在檢討法定最低工資水平時，需要充分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，藉以分析不同法定最

低工資測試水平對僱員、企業、失業率及通脹等各方面可能帶來的影響。第 4.IV 節將概述委員會設定的影響評估範圍及框架。

4.I.3 經濟及勞工市場前景

4.14 委員會就今次法定最低工資水平作出檢討及建議期間，香港經濟保持強勁增長勢頭。2018 年上半年，經濟按年顯著增長 4.0%，是自 2011 年以來最強的增長表現。受惠於環球經濟蓬勃增長，外部需求維持強勁，為香港的貨物出口及服務輸出提供有力支持，當中訪港旅遊業更錄得雙位數增幅。同時，內部需求亦保持堅穩。勞工市場維持全民就業，失業率處於 20 年來的最低水平，總就業人數續見穩健增長，勞工收入亦見廣泛的實質改善，因而繼續支持本地消費市道。私人消費開支在 2018 年上半年按年錄得 7.4% 的顯著實質升幅，高於 2013 年至 2017 年五年期間 4.0% 的年均增長。隨着經濟顯著擴張，通脹略為加快，惟整體上仍保持溫和。政府於 8 月公布 2018 年全年的本地經濟增長預測為 3% 至 4%。

4.15 然而，近期主要經濟體間的貿易摩擦持續升溫，令環球經濟的下行風險增加。當中尤其是美國與內地的貿易摩擦，可能會拖累環球經濟氣氛以及貿易和投資活動，有機會對香港的出口前景、經濟氣氛及資產市場帶來影響。此外，隨着各個先進經濟體的金融狀況持續收緊，環球金融和資產市場往後或會更趨波動，資金流向逆轉亦可能會對一些經濟基調較弱的新興市場經濟體構成較大壓力。

4.16 總括而言，本港經濟增長截至 2018 年上半年維持強勁。受惠於本地就業及收入情況良好，內部需求在 2018 年餘下時間應會大致保持強韌。然而，上述提及的外圍不明朗因素於近期顯著增加，或會影響本港的經濟前景。委員會相信下一個法定最低工資水平實施時的經濟環境，將很大程度取決於美國和其貿易伙伴之間的貿易關係走向，以至本地消費市道及營商氣氛。由於香港是一個細小而高度外向型的經濟體，商業周期的變化除反映本地因素外，亦與外圍經濟因素息息相關。倘若本地營商環境受到外圍環境的不利發展所波及，企業或需要考慮收縮規模以節省成本，當中部分或會選擇減省人手，繼而對勞工市場帶來一定影響。委員會在今次檢討法定最低工資水平時，已考慮以上各方面的因素。

4.II 相關組織及公眾人士的意見

4.17 正如第 2 章第 2.II 節所述，委員會進行廣泛及深入的諮詢，包括與低薪行業相關組織（包括勞工組織、商會／學會及僱主）進行聚焦性諮詢會面，以了解法定最低工資實施及過往三次調升對低薪行業僱主及僱員的影響；以及就檢討法定最低工資水平進行公眾諮詢及與相關組織舉行諮詢會面，收集書面和口頭意見。相關組織及公眾人士的意見主要涉及法定最低工資實施及調升所帶來的影響，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香港的經濟、社會、就業情況、不同行業（尤其是低薪行業）及中小企的影響，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。

4.II.1 法定最低工資的影響

(a) 整體經濟狀況

4.18 有商會及中小企組織表示，法定最低工資自 2017 年 5 月第三次調升至今，受惠於環球經濟回穩，本港經濟亦呈現穩步增長，緩和了法定最低工資調升對企業帶來的部分壓力。有勞工組織表示，法定最低工資自 2011 年實施已有七年，中小企盈利不俗，大企業更錄得可觀盈利，可見實施法定最低工資並未拖累本港經濟發展。

4.19 有商會、中小企組織、專業／僱主團體、僱主代表及公眾人士表示，法定最低工資令基層員工的工資顯著上升，但其引發的漣漪效應令企業經營成本持續上漲。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。除法定最低工資外，企業未來亦可能要面對其他政策（例如取消強制性公積金（強積金）的累算權益與遣散費和長期服務金的對沖安排（強積金「對沖」安排）、實施標準工時和全民醫療保障計劃等）帶來的衝擊。各相關政策的合規成本將大大增加企業的營運成本。有智庫／政策研究團體認為，法定最低工資對本港的長遠影響尚未完全浮現。

(b) 勞工市場情況

- 4.20 勞工供求：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，失業率及就業不足率一直維持在低水平，接近全民就業的情況，低薪職位並沒有大量流失。有智庫／政策研究團體指出，法定最低工資提供誘因，提高基層勞工的工作意欲，部分年長人士或因此選擇延遲退休，促進年長人士的勞動人口及參與率自法定最低工資實施後顯著上升。
- 4.21 有勞工組織、商會、學會、中小企組織、僱主代表及公眾人士指出，法定最低工資實施及調升拉近不同行業之間低薪僱員的工資差距，部分僱員因而轉投工作較輕鬆、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出現招聘困難及加劇人手短缺。
- 4.22 有商會及僱主代表表示，業界人手不足增加現有員工的工作量及工作壓力，部分中高級員工因需兼任基層僱員的工作（例如飲食業長期欠缺洗碗及清潔員工，中上層管理人員不時需要兼任洗碗、清潔等工作），導致士氣低落，員工欠缺歸屬感、員工流失加劇和服務水準下降等問題。有學會認為，各行業均面對招聘困難、人手短缺的情況，企業即使提高薪酬，職位空缺仍未能填補。在過去的一段時間，受惠於經濟增長，香港的勞工市場持續偏緊，不少僱主表示或多或少在吸引及挽留人才方面遇到困難，但招聘困難與實施法定最低工資並沒有直接關係。
- 4.23 有勞工組織及公眾人士表示，法定最低工資大幅提升整體工資水平，企業需縮減人手、減少長工數目、聘用散工或兼職工以控制勞工成本。亦有商會及僱主代表表示，為降低人手需求，部分企業將工序智能化及自動化（例如連鎖快餐店使用電子售票機、理髮店使用洗頭機、廚房使用炒飯機、洗衣業開設自助洗衣店等），加速個別工種流失。
- 4.24 工資水平及分布：有商會及僱主代表表示，法定最低工資推高市場工資，大部分企業已普遍以高於法定最低工資水平的工資聘用員工。另有商會表示，劃一的法定最低工資水平加劇行業之間對人手的競爭，扭曲行業的薪酬安排，因企業需進一步調升工資以聘請員

工，並需提高已超過法定最低工資水平的僱員的工資。

- 4.25 **工資差距**：有僱主代表及公眾人士表示，調整法定最低工資水平令基層僱員的工資上升，但企業為控制勞工成本，未能相應地調升其他較高職級僱員的薪酬，令不同職級和不同年資僱員之間的工資差距收窄。有中小企組織及公眾人士表示，法定最低工資實施及調升提升基層僱員的工資，令他們獲得工資保障，拉近基層員工與學歷或技術水平較高的僱員的入職薪酬。
- 4.26 **就業特徵**：有學會表示，法定最低工資調升帶動整體工資上升，部分員工傾向選擇彈性較大及時薪較高的臨時或兼職工作。有智庫／政策研究團體表示，法定最低工資加重企業的勞工及行政成本，企業因而減少向欠缺經驗的年輕人提供實習機會，令他們較難累積工作經驗，影響年輕人的就業及培訓機會。
- 4.27 **工作時數**：有僱主代表表示，企業以高於法定最低工資水平的工資仍未能聘用足夠人手，因此需延長現職員工的工作時間以應付日常營運。另一方面，有勞工組織表示，為應對法定最低工資水平的上調，部分僱主縮減僱員的工作時數以減低薪酬開支，因而增加現職員工的工作量。
- 4.28 有商會、學會及僱主代表反映，法定最低工資實施後，員工的薪酬有所提升，部分基層僱員為免入息超出申請入住公屋的限額或失去申領其他政府津貼或資助的資格，因而不願投入勞動市場、減少工作時數、不願意超時工作或轉為從事臨時／兼職及短期工作。

(c) 競爭力

- 4.29 **創業精神及營商意欲**：有智庫／政策研究團體表示，法定最低工資實施及調升增加初創企業的營運成本，窒礙創業意欲。有商會及僱主代表表示，法定最低工資實施後，企業因勞工短缺需提高工資以吸引及挽留人才，加上其引發的漣漪效應，進一步推高薪酬水平及物價，增加企業的營運成本，導致企業的經營和投資意欲下降，削弱香港對外來投資的吸引力及相對鄰近地方的競爭力。
- 4.30 **薪酬階梯連鎖反應及漣漪效應**：有商會、學會表示，法定最低工資實施及調升引發薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應），企業除了需要提

高基層員工的工資至法定最低工資水平外，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。有商會指出，法定最低工資的漣漪效應令其他營運成本（例如勞工保險費用、強積金供款及物業管理費等）上升，進一步推高經營成本。有學會表示，法定最低工資引發的漣漪效應對飲食業影響甚大，整體勞工成本大增。有商會及僱主代表表示，法定最低工資水平的調升幅度已被視為市場加薪的指標，令已賺取高於法定最低工資水平的中高層僱員也期望獲得加薪。

- 4.31 **對中小企的影響：**有商會及中小企組織表示，法定最低工資實施及調升、其引發的漣漪效應推高勞工成本和物價、網上營銷亦令不少實體商店的生意受到影響，對本港的中小企帶來一定的經營壓力。有政黨及中小企組織表示，中小企未能如大企業般透過加強經濟效益或規模採購等措施減省成本，亦沒有太大的盈利空間抵銷上調法定最低工資水平帶來的薪酬加幅，需藉加價來轉嫁額外成本予消費者，推高通脹。另外，有商會表示，法定最低工資實施以來，弱勢勞工的收入已獲得明顯改善，但扼殺了中小企及微型企業的生存空間。有公眾人士表示，中小企財力有限，較難承受因法定最低工資實施及調升所增加的成本壓力，難以和大企業競爭。有關關注勞工政策的團體表示，租金支出為中小企主要經營成本，近年租金急升是中小企經營困難的主因，不應歸因於法定最低工資實施及調升。
- 4.32 **對不同行業的影響：**有零售業僱主代表表示，雖然業界普遍以高於法定最低工資水平的工資及其他額外福利挽留人才、吸引新人入行及減少僱員流失，但仍有部分企業因未能聘請足夠人手需延遲分店開業或縮短營業時間。此外，零售業僱員工資與法定最低工資水平升幅已脫鉤。企業需支付高於法定最低工資水平的超時工作工資，近年亦有不少僱員因較着重工作與生活平衡，要求以假期補償其超時工作。有零售業勞工組織亦表示，法定最低工資有助提升零售業從業員的收入，但企業為減低經營成本而減少人手，例如有些店舖和寄售櫃位只安排一名員工當值，令員工的工作量大增。
- 4.33 有飲食業學會表示，飲食業利潤非常微薄，法定最低工資水平的升幅遠高於行業收益及利潤增長水平。最低工資引發的漣漪效應亦影響甚大，飲食業的整體僱員薪酬佔總經營開支的比例相當高及持續

上升。有飲食業僱主代表表示，法定最低工資實施及調升加劇業界人手短缺問題，中上層人員在管理員工時亦遇到不少困難（例如難以招聘新人、員工缺勤及流失問題等）。有飲食業僱主代表亦表示，法定最低工資提升基層僱員的議價能力，部分僱員不願意在工資較低及工作環境欠佳的中小型食肆工作，而轉投工資較高、規模較大的婚宴場所，令中小型食肆的僱主需聘請流動性較高的臨時／兼職員工，加重經營負擔。有飲食業勞工組織指出，自法定最低工資實施以來，飲食業的業務收益保持平穩增長，沒有出現大規模裁員，反映法定最低工資實施及調升並沒有帶來預期的負面影響。近年飲食業人手不足，現職員工需長時間工作以維持服務，工資雖有增長，但工作量亦相應增加。

- 4.34 有物業管理業商會、業主委員會及公眾人士表示，法定最低工資實施及調升令物業管理費不斷上升，加重市民（例如退休人士）的負擔。有物業管理業商會表示，由於服務合約規定保安員提供服務的工作時數，服務承辦商唯有將法定最低工資引致的額外勞工成本轉嫁予客戶或縮短清潔工人的工作時數，以減低整體薪酬開支。此外，部分住戶因財力有限，要求物業管理公司採取智能化管理系統（例如加裝閉路電視或設置電子保安系統等），亦有服務承辦商縮減物業管理員人數或工作時數。有物業管理業勞工組織表示，業內僱員的工資差異大，部分僱員（例如於單幢式私人住宅建築物工作的僱員）只賺取法定最低工資水平的工資，未能維持基本生活。企業為應對人手短缺的問題，需透過中介公司轉介兼職／替假員工，由於這類員工流動性高及服務質素較參差，容易招致客戶投訴。
- 4.35 有安老服務業商會表示，安老院舍護理員的工作較其他行業艱辛及厭惡，亦需承擔較大的工作責任。法定最低工資令業界前線員工加速流失至其他工作較輕鬆、工作環境較舒適或工作時間較穩定的行業（例如保安業及飲食業）。部分安老院舍雖然已提供遠高於法定最低工資水平的工資及優厚福利，但亦未能挽留員工及補充人手。在人手短缺的情況下，安老院舍「以老護老」的問題日益嚴重。
- 4.36 有洗衣業商會及僱主代表表示，業界僱員的時薪普遍已高於法定最低工資水平，亦有不少僱主以同等工資水平聘用殘疾僱員及少數族裔人士，但仍然未能解決業界招聘困難及人手短缺等問題。

- 4.37 有美容及美髮服務業商會及僱主代表表示，企業雖以遠高於法定最低工資水平的工資招聘僱員，但仍未能吸引新人入行。有僱主代表表示，美髮服務業的收費升幅遠追不上整體工資增長，即使法定最低工資水平輕微調升亦會加重企業的經營成本。
- 4.38 有本地速遞服務僱主代表表示，業內企業未能如其他行業透過提價，抵銷因法定最低工資水平調升引致的額外勞工成本。由於工資成本不斷上升，部分業內的中小企合併或被大型企業收購，導致市場被大型企業壟斷，企業數目持續下跌。有貨運及速遞服務勞工組織表示，法定最低工資拉近不同行業之間的薪酬差距，貨運工人因工作較辛勞，近年大量流失至保安業。
- 4.39 有食品處理及生產業商會及僱主代表表示，現時勞工需求殷切，業界僱員的時薪普遍已遠高於法定最低工資水平，但仍要面對勞工短缺問題。
- 4.40 有物流業商會表示，自法定最低工資實施以來，業界更難招聘及挽留員工。有物流業學會表示，業界以高於法定最低工資水平的工資聘請工人，但仍面對招聘困難。業內面對低薪職位人手短缺，部分客戶因而將相關工序（例如貨物包裝）轉往其他工資水平較低的鄰近地區處理，減少聘用本港低技術工人。
- 4.41 服務質素：有商會、僱主代表及公眾人士表示，法定最低工資實施及調升加劇人手短缺，一些中上層管理人員需兼任基層僱員的工作，亦有企業減少員工數目以控制成本，令服務質素下降。有物業管理業僱主代表表示，法定最低工資促使企業採用智能化的管理系統，以確保服務質素不會因人手短缺而受影響。
- 4.42 有智庫／政策研究團體及公眾人士表示，劃一的法定最低工資水平雖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提升工作表現的誘因。

(d) 社會共融

- 4.43 就業意欲：有勞工組織及關注勞工政策的團體表示，法定最低工資實施及調升提高市民的就業意欲，帶動勞動人口上升。有智庫／政策研究團體表示，法定最低工資吸引更多年長人士投入或重投勞工

市場，為本地勞動市場注入動力。

- 4.44 **生活水平：**有智庫／政策研究團體認為，自法定最低工資實施以來，低薪僱員的收入持續得到改善，賺取法定最低工資水平的僱員人數及涵蓋率均持續下跌，反映法定最低工資已有效防止工資過低，及保障基層僱員免受剝削。有勞工組織、智庫／政策研究團體及公眾人士亦表示，現時法定最低工資水平偏低，基層員工往往需長時間工作以應付基本生活開支，亦有僱員需兼職或超時工作以維持生計，影響家庭生活及身體健康。有勞工組織、關注勞工政策的團體、智庫／政策研究團體、政黨及公眾人士表示，法定最低工資實施及調升令物價及生活費不斷上升，工資的購買力被蠶食，基層員工的生活實際上未有得到改善。
- 4.45 **勞資關係：**有勞工組織認為，法定最低工資提升基層僱員的工資，有助促進業界的勞資關係。有勞工組織、商會及公眾人士表示，法定最低工資實施及調升令營運成本上漲，企業為節流，以中上層員工的薪酬開支補貼低層僱員的薪酬或縮減中上層員工的加薪幅度，拉近不同職級僱員之間的工資差距，增加僱員之間的矛盾。
- 4.46 **對弱勢社群的影響：**有專業／僱主團體表示，現時社會企業（社企）僱員的工資已貼近法定最低工資水平，但社企與政府簽訂合約的價值追不上法定最低工資水平的升幅。如法定最低工資水平再調升，社企將難以增加聘用殘疾僱員的比例，甚或減少殘疾僱員的人數，影響弱勢社群的就業機會及減少社企的生存空間。有關團體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，讓他們的收入可達法定最低工資水平。有勞工組織表示，雖然法定最低工資吸引更多婦女投入／重投勞工市場，但部分外出工作的婦女，因需承擔暫託幼兒服務的開支，法定最低工資無助解決她們在職貧窮問題。有智庫／政策研究團體認為實施法定最低工資長遠會損害不同組別人士（特別是年輕一代），認為在其負面影響尚未完全浮現前，無需訂定任何的法定最低工資金額。

4.II.2 法定最低工資水平的檢討

(a) 經濟預測

4.47 有商會及政黨表示，本港整體出口上升，預期經濟會繼續溫和增長，然而香港作為一個高度開放的經濟體，經濟表現難免受制於外圍因素影響。中美爆發貿易摩擦，本港近期向好的經濟增長勢頭或會因而受壓。本港加息周期即將開始，影響資產價格並會削弱消費，打擊經濟增長。部分地區地緣政治不穩定，會令全球及本港經濟前景存在隱憂。有商會建議檢討法定最低工資水平時，必須審慎地考慮全球及本港經濟的整體情況和前景，以及物價和通脹數據。這些組織建議維持現時每小時 34.5 元的法定最低工資水平。

4.48 有勞工團體認為，訪港旅客人數持續上升，本地消費情緒樂觀，反映本港經濟大致良好，調升法定最低工資水平應不會令企業經營出現困難。此外，失業率偏低的情況正是提高法定最低工資水平的好時機。有商會表示，法定最低工資水平上調過高會對通脹構成壓力、減少就業機會及降低在港營商吸引力，然而香港現時經濟表現強勁及預期向好，可考慮溫和上調法定最低工資水平。

(b) 工資下限

4.49 有勞工組織認為，法定最低工資訂立薪金保險線，為沒有議價能力的基層僱員提供工資保障以維持基本生活。有商會、智庫／政策研究團體及政黨認為，法定最低工資應為工資水平訂立下限，防止工資過低以保障基層員工，而不應視為生活工資或福利政策。有商會、中小企組織及僱主代表表示，在失業率偏低、勞工短缺及全民就業的情況下，基層僱員薪酬普遍已高於法定最低工資水平，反映市場機制能自行調節工資，因此建議維持每小時 34.5 元的法定最低工資水平。

(c) 生活水平

4.50 有商會、中小企組織及公眾人士表示，如再次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，造成惡性循環，加重市民的生活負擔，基層員工得不償失。有商會表示，本港僱員的薪酬待遇持續得到改善，估計未來幾年通脹仍處於

溫和水平，沒有需要增加法定最低工資水平以彌補通脹的影響。有商會表示，法定最低工資的本意是防止工資過低，而非作為抵抗通脹的手段，建議維持每小時 34.5 元的法定最低工資水平。有商會、中小企組織及僱主代表建議，可考慮過往兩年的通脹水平，調升法定最低工資水平至每小時約 36 元至 37 元。

- 4.51 有勞工組織表示，部分賺取法定最低工資水平的基層員工，需依靠法定最低工資水平調升才能獲得加薪。有勞工組織、關注勞工政策的團體及公眾人士認為，法定最低工資水平應調升，使工資能追上通脹，以應付物價急升及維持購買力。有勞工組織、關注勞工政策的團體、智庫／政策研究團體、政黨及公眾人士表示，考慮到現時社會生活的實際開支，低收入家庭及在職貧窮人士面對的處境，認為法定最低工資水平應訂在讓僱員足以應付個人及其家庭基本生活需要的水平，令僱員可以維持生計及有尊嚴地生活。當中有智庫／政策研究團體認為最低工資應設定為生活工資。有關關注勞工政策的團體建議，在釐定法定最低工資水平時，需要考慮通脹對新修訂水平滯後實施的影響。有勞工組織、關注勞工政策的團體及政黨建議在釐定法定最低工資水平時，應參考國際勞工公約的有關建議，將僱員及其家庭的基本生活需要作為檢討的考慮指標，並建議調升法定最低工資水平至每小時約 44 元。

(d) 企業營商環境

- 4.52 有商會、專業／僱主團體及僱主代表表示，企業的經營成本高企（例如租金、勞工薪酬及進口貨品價格等），加上日後亦可能面對其他政策的轉變（例如取消強積金「對沖」安排、實施標準工時和增加法定侍產假日數等），再次調升法定最低工資水平會令企業（尤其是中小企）營運百上加斤。有商會及公眾人士表示，企業營商成本持續攀升，不少利潤微薄的中小企已承受相當壓力，如果法定最低工資水平再次上調，將進一步扼殺中小企的生存空間，長遠或會造成大企業壟斷市場或減少僱員的就業機會。
- 4.53 有飲食業商會、學會及僱主代表表示，飲食業的僱員薪酬佔總經營開支的比例相當高並持續上升，如法定最低工資水平再次調升，將進一步加重企業的經營壓力。有安老服務業商會及僱主代表表示，

大部分入住私營安老院舍的長者是領取綜援人士，如再次上調法定最低工資水平，業界亦難以轉嫁有關成本予客戶。面對租金高昂、營運成本不斷上升及人手嚴重不足等問題，私營安老院舍難以繼續經營，建議維持現時的法定最低工資水平，及研究如何增加／釋放本地的勞動力及制訂長遠勞工政策，吸引更多人投入或重投勞動市場。有公眾人士認為，企業面對的經營困難受多方面因素影響（例如租金上升等），不應歸因於法定最低工資實施及調升。

(e) 物業管理費

4.54 有業主委員會表示，住戶未能如一般企業將法定最低工資引致的額外成本轉嫁予第三者，認為在檢討法定最低工資水平時，應考慮住戶的承受能力，並建議維持現時的法定最低工資水平。

4.55 有物業管理業商會表示，如經濟環境轉差，更多客戶將反對調升物業管理費，物業管理業在成本持續高企的情況下將受到重大影響。有公眾人士表示，如再調升法定最低工資水平，物業管理費會進一步上升，不少業主將難以負擔。

(f) 影響評估及法定最低工資水平的檢討

4.56 有商會、中小企組織、專業／僱主團體及智庫／政策研究團體認為，檢討法定最低工資水平時，須充分考慮勞工市場狀況、工資增長幅度、法定最低工資的連鎖反應及漣漪效應、營商環境及商界（特別是中小企）的承受能力，以及對人力資源及通脹等方面的影響。有商會認為，估算企業承受能力時，應綜合計算不同政策（例如取消強積金「對沖」安排）所衍生的總合規成本，尤其是中小企的承擔能力，否則將會對本港經濟及勞動市場帶來深遠影響。

4.57 有勞工組織建議確立一個科學、合理和可操作性高的參考基準，作為檢討的參考基礎。有關關注勞工政策的團體表示，在檢討法定最低工資水平時，除考慮經濟數據外，亦需評估其對社會及生活質素的正面影響。有安老服務業商會建議加強科學化的分析（例如採用數量化研究及質量化研究），以更全面掌握安老業界的情況及了解法定最低工資對業界的影響。

- 4.58 有勞工團體、關注勞工政策的團體、智庫／政策研究團體、政黨及公眾人士認為，應每年檢討法定最低工資水平一次（「一年一檢」），讓法定最低工資水平更貼近市場工資的變化。有關關注勞工政策的團體及公眾人士建議每年按通脹調整法定最低工資水平。
- 4.59 有商會、中小企組織、智庫／政策研究團體、僱主代表及公眾人士反對就法定最低工資水平實行「一年一檢」，認為現時每兩年至少檢討一次的安排合適，可讓僱員得到保障的同時亦能給予企業（尤其是中小企）足夠時間適應調整及評估法定最低工資水平及其帶來的影響。有商會表示，可考慮商界營業環境而延長檢討周期或減少檢討頻率。有公眾人士建議延長法定最低工資水平的檢討周期至三年至五年。
- 4.60 有智庫／政策研究團體建議制定一套可靠、有效檢討法定最低工資水平的方程式，並待落實後改為「一年一檢」，讓法定最低工資水平更貼近市場變化。有關關注勞工政策的團體建議以「一系列指標」制訂明確及客觀的檢討法定最低工資水平計算方法。

(g) 建議可參考的指標

- 4.61 有勞工組織表示，顧及促進社會和諧共融及增加分享社會經濟發展成果的元素，建議法定最低工資水平調升至每小時不少於 40 元的同時，亦應設立基本生活工資線，讓基層勞工能維持基本生活。
- 4.62 有勞工組織表示，法定最低工資水平的升幅追不上工資中位數的增長，與勞動力市場脫軌。有勞工組織認為，法定最低工資水平的增幅應與工資中位數的增長相若，建議法定最低工資水平調升至每小時 38 元。根據委員會檢討法定最低工資水平的相關參考數據和資料，企業（包括中小企）應可承擔這建議的調升幅度。
- 4.63 有勞工組織、關注勞工政策的團體及公眾人士認為，法定最低工資水平不應低於綜援水平，以保持較低薪僱員的就業意欲以及提高就業誘因，賺取合理工資改善生活。有勞工組織表示，顧及生活開支、通脹因素、經濟增長、整體工資水平及社會共融等因素，建議法定最低工資水平設定為每小時工資中位數的 60%，即每小時 42.5 元。

- 4.64 有商會及中小企組織表示，不應單靠上調法定最低工資水平作為創造就業及減少貧窮的主要措施，應以其他不同政策（例如在職家庭津貼計劃）及措施（例如職業培訓）協助改善市民生活及抵抗通脹。有智庫／政策研究團體認為，檢討法定最低工資水平時應一併考慮其他政府扶貧措施及津貼計劃對基層僱員的保障。
- 4.65 有智庫／政策研究團體及公眾人士認為，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。有勞工組織、關注勞工政策的團體及智庫／政策研究團體建議，檢討法定最低工資水平時需參考反映中低層市民購買力的甲類消費物價指數。有勞工組織、關注勞工政策的團體及政黨建議，法定最低工資水平應跟隨勞動生產力進行調整。
- 4.66 有勞工組織、商會、學會、中小企組織、關注勞工政策的團體、智庫／政策研究團體及公眾人士建議以政府公務員每年的薪酬調整作為參考指標。有商會、專業／僱主團體建議跟隨勞工市場加薪幅度調整法定最低工資水平。有公眾人士建議，檢討法定最低工資水平時，可參考工資中位數水平或法定最低工資水平佔工資中位數的比率。有勞工組織建議以法定最低工資水平涵蓋勞動人口不少於15%作為調整的參考基礎。
- 4.67 有關注勞工政策的團體指出，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（如長者或兒童）的數目，以確保賺取法定最低工資水平的工資收入足夠供養非在職家庭成員的基本生活。有勞工組織建議檢討法定最低工資水平時，參考在職家庭津貼計劃的入息上限及津貼金額。有智庫／政策研究團體建議檢討法定最低工資水平時，需考慮快樂指數、堅尼系數，以及弱勢社群（包括年長人士、殘疾人士、年輕人、婦女及少數族裔等）的需要。
- 4.68 有勞工組織、智庫／政策研究團體及公眾人士建議參考內地及其他地方的最低工資水平及實施最低工資的經驗。

(h) 公眾人士的其他意見

- 4.69 在公眾人士的意見書方面，有意見認為應調升法定最低工資水平，以追上物價的升幅，協助基層僱員應付個人及家庭基本生活開支，及讓基層僱員分享經濟成果；他們建議的法定最低工資水平介乎每小時 35 元至 100 元以上。有公眾人士則建議維持現時 34.5 元的法定最低工資水平，甚至將水平向下調整或取消法定最低工資。另一方面，有公眾人士表示，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。

4.II.3 其他意見

- 4.70 有零售業僱主代表表示，政府決策局一直以來各自就其政策範疇諮詢業界，以致未能全面掌握零售業的整體營運情況，故建議政府進行綜合諮詢，了解政策之間的相互影響。
- 4.71 有關注勞工政策的團體表示，在政府外判服務合約下，不少非技術工人只賺取法定最低工資水平的工資。有物業管理業僱主代表建議，在政府外判服務合約中，訂明服務合約承辦商需提供工資數據，讓政府或委員會更了解勞工市場的實際情況。有物業管理業勞工組織表示，在政府外判服務合約下的非技術工人因法定最低工資水平上調而獲得加薪，但礙於成本考慮，中層／行政人員的加薪幅度相對有限。
- 4.72 為解決各行業人手嚴重不足及鼓勵更多人投入／重投勞工市場，有商會、業主委員會、僱主代表及公眾人士建議政府制訂長遠勞工政策，並加強技能培訓，向聘請殘疾僱員的僱主提供更多資助，針對有需要的行業輸入勞工，以及檢討個人入息免稅額及申請入住公屋的入息限額。

4.III 其他相關考慮因素

4.73 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均能量化並可透過數字的變化反映出來。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：

- (i) **提升僱員生活質素**：受惠於本港經濟持續擴張及法定最低工資的調升，僱員收入獲得提升，從而提高他們的消費力，生活質素得以改善；
- (ii) **提升就業意欲**：法定最低工資的調升帶動工資上升，吸引更多人投入或重投勞工市場，締造有利環境以促進原本倚靠福利援助金過活的人士重新就業及自食其力；
- (iii) **對議價能力較低及工作經驗不足人士的影響**：受惠於法定最低工資的實施，弱勢社群（如年長人士、殘疾人士、低學歷及低技術人士等）的工資得到保障，但僱主面對勞工成本持續上升，可能傾向聘請工作能力較高或經驗較多的員工，因而或會影響弱勢社群的就業機會。另外，部分僱主可能減少聘請欠缺工作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及向上流動；
- (iv) **對不同行業或職位之間薪酬差距的影響**：劃一的法定最低工資水平令基層勞工可選擇受聘於不同行業、職位、地區及／或企業，以賺取相若的收入。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現職僱員或招聘員工，進一步推高勞工成本；
- (v) **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。如法定最低工資水平調升過高，會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業的持續發展；

- (vi) **對社會和諧的影響**：法定最低工資的實施及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收窄；
- (vii) **因工資上升而引致的額外成本**：法定最低工資的實施及調升為企業在營運風險、勞工保險費用，以及強積金供款等方面帶來額外成本；
- (viii) **對產品及服務質素的影響**：法定最低工資實施及調升後，僱員獲得工資保障，但亦可能會減低部分僱員改進表現及擔當額外工作的動力，特別是當勞工供應偏緊時，從而影響服務質素。此外，部分企業因未能將法定最低工資所引致的額外勞工成本轉嫁予顧客或消費者，亦可能會選擇降低產品質量及服務質素；及
- (ix) **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或多或少尚未完全浮現，例如對企業的盈利情況及長遠經營策略的影響，對香港的長遠競爭力、勞工生產力，以及對外資吸引程度的影響等。

4.IV 影響評估範圍及框架

- 4.74 委員會明白法定最低工資對僱員、企業、勞工市場，以至整體經濟均有重要及深遠的影響。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，藉以分析不同法定最低工資測試水平對僱員、企業（包括所引致的額外薪酬開支）、失業率及通脹各方面可能帶來的影響。
- 4.75 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、企業營運情況和短期經濟前景後，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。

- 4.76 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 34.5 元至 42.0 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。
- 4.77 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，委員會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公眾人士收集的意見，認為在今次檢討時有需要繼續充分考慮連鎖反應所引致的額外薪酬開支。
- 4.78 為顧及檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，委員會參考了過往檢討法定最低工資水平時的經驗，就 2019 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 2019 年上半年實施可能會帶來的影響。表 4.1 載列四個經濟情景的假設。

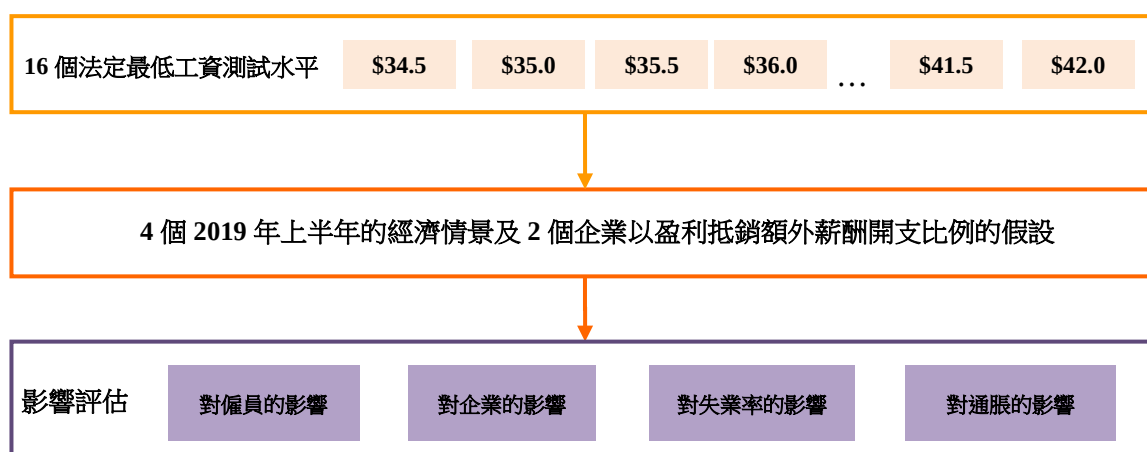
表 4.1：最低工資委員會就四個經濟情景作出的假設

經濟情景	2019 年上半年的按年實質經濟增長假設
1	+3.5%
2	+2.5%
3	+1%
4	-1%

4.79 委員會在設定不同經濟情景時，考慮到近月外圍環境的變數顯著增多，因此包括了經濟情景 4，以評估經濟衰退時的情況。委員會必須強調，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如何帶來截然不同的影響。

4.80 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。總括而言，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 4.1 概述影響評估框架。

圖 4.1：影響評估框架



4.81 **附錄 IV** 詳列影響評估的方法及主要假設。第 5 章詳細分析法定最低工資建議水平的影響評估結果。

5 法定最低工資建議水平

5.1 法定最低工資建議水平

5.1 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）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。

5.2 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數據和資料，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及影響（見第 3 章）。同時，透過廣泛及深入的諮詢，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 4 章）。這些數據及資料有助委員會更全面了解法定最低工資對社會、經濟、不同行業（特別是低薪行業）及中小型企業（中小企）的影響，和社會各界對檢討法定最低工資水平的意見，以及擬訂委員會檢討法定最低工資水平的影響評估框架。委員會亦考慮了其他與檢討法定最低工資水平相關，但未能完全量化的因素（見第 4 章）和選定地方檢討最低工資水平的經驗（見附錄 III）。

5.3 委員會理解到法定最低工資實施及調升對本港社會經濟情況的影響，相當大程度上取決於宏觀經濟環境。為顧及檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，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 4 章）。

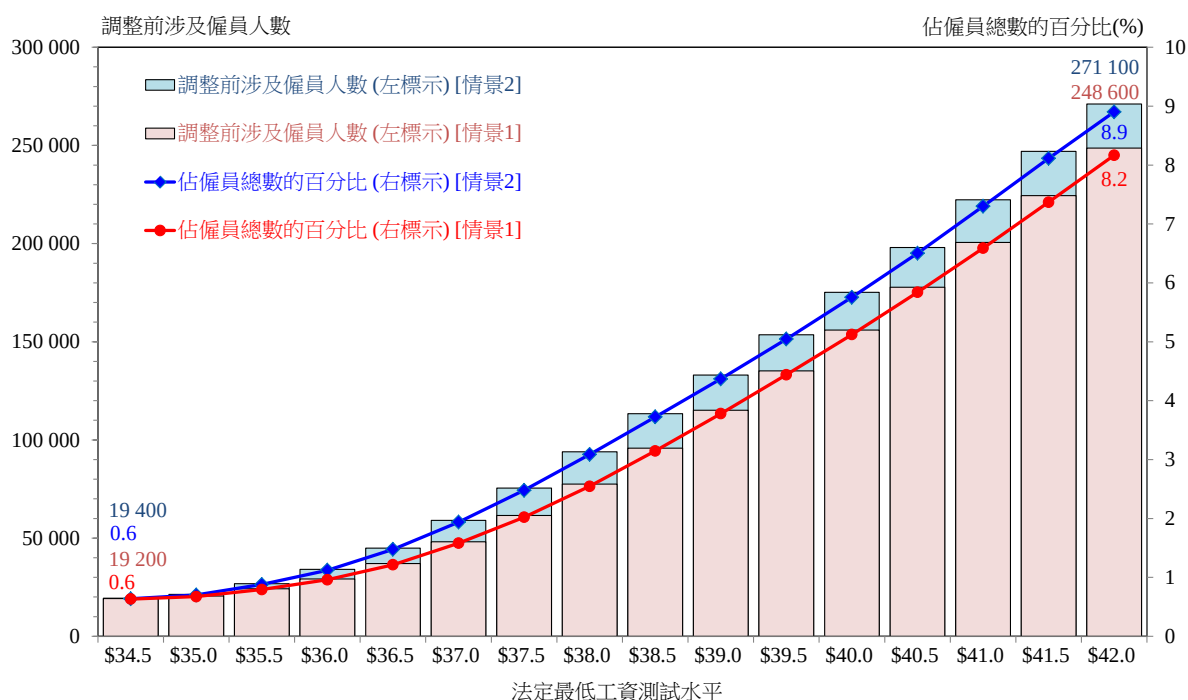
- 5.4 委員會就上述不同範疇作詳細分析，深入評估和全面考慮，並經反覆論證後達成共識，一致同意建議法定最低工資水平調升至每小時 37.5 元（增幅為 3.0 元或 8.7%）。經過詳細分析及衡量建議水平對各方面可能造成的影響，委員會相信這個建議水平，既能在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，亦能顧及維持香港的經濟發展及競爭力的需要。以下章節是有關建議水平對僱員、企業，以至失業率及通脹可能帶來的影響的量化分析。

5.II 對僱員的影響

5.II.1 法定最低工資水平調整前的涉及僱員人數及百分比

- 5.5 為顧及檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，委員會已盡量作出前瞻性的估算。在評估調整法定最低工資水平對僱員的影響時，委員會以統計處 2017 年收入及工時調查的工資分布數據為基礎，並參考統計處其他較近期的工資數據，粗略估算 2019 年上半年法定最低工資水平調整至新水平前，在不同經濟情景下，賺取每小時工資少於各個法定最低工資測試水平的僱員（即調整前涉及僱員）人數及百分比（圖 5.1）。
- 5.6 值得注意的是，在經濟增長較快的情景下，由於勞工市場狀況較佳，僱員工資一般會有較大增幅，在不同法定最低工資測試水平下估算的調整前涉及僱員人數便會相對較少，反之亦然。具體而言，就 34.5 元至 42.0 元的法定最低工資測試水平，在經濟情景 1 下（即假設 2019 年上半年的按年實質經濟增長為 3.5%），調整前涉及僱員人數估算約為 19 200 人至 248 600 人（佔全港僱員總數 0.6% 至 8.2%）；而在經濟情景 2 下（即假設 2019 年上半年的按年實質經濟增長為 2.5%），調整前涉及僱員人數估算約為 19 400 人至 271 100 人（佔全港僱員總數 0.6% 至 8.9%）。

圖 5.1：在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 和情景 2 下
調整前涉及僱員^(A)人數及百分比的估算



註：(A) 當法定最低工資測試水平為\$34.5，調整前涉及僱員只包括賺取每小時工資為\$34.5的僱員；至於其他測試水平，調整前涉及僱員指賺取每小時工資少於該測試水平的僱員。
就 2019 年上半年實質經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。
圖中數字顯示法定最低工資測試水平為\$34.5 及\$42.0 的估算。
詳細數字見附錄 V 表乙.1。

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。

5.7 按委員會經濟情景 1 和情景 2 的粗略估算，在 2019 年上半年實施法定最低工資建議水平（即 37.5 元）前，賺取每小時工資低於 37.5 元的僱員人數約為 61 500 人至 75 500 人（佔全港僱員總數 2.0%至 2.5%）。雖然委員會已盡量作出前瞻性的估算，但勞工市場在法定最低工資建議水平生效前後會不斷調節，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。根據其他地方檢討最低工資水平的經驗，調整前涉及僱員的人數及其佔所有僱員的百分比，一般並非作為釐定建議水平的主要目標和考慮。

5.8 此外，必須留意的是委員會上述所粗略估算的調整前涉及僱員人數，概念上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，亦不能作直接比較。綜合法定最低工資實施以來的經驗，假如經濟環境良好，工資增

長較快，以及僱主或需保持職級之間的薪酬差距，部分調整前涉及僱員會獲加薪至高於新的法定最低工資水平，因此法定最低工資水平調升後實際賺取法定最低工資水平的僱員人數，通常低於估算的調整前涉及僱員人數。

- 5.9 此外，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調升不單惠及調整前的涉及僱員，受薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）影響，一些本來賺取高於新的法定最低工資水平的僱員亦相應地獲得加薪。如本港經濟狀況沒有出現重大逆轉，計及連鎖反應影響，委員會相信最終因法定最低工資水平調升而獲得加薪的受惠僱員人數，會高於調整前涉及僱員的人數，以及調整後賺取法定最低工資水平的僱員人數。

5.III 對企業的影響

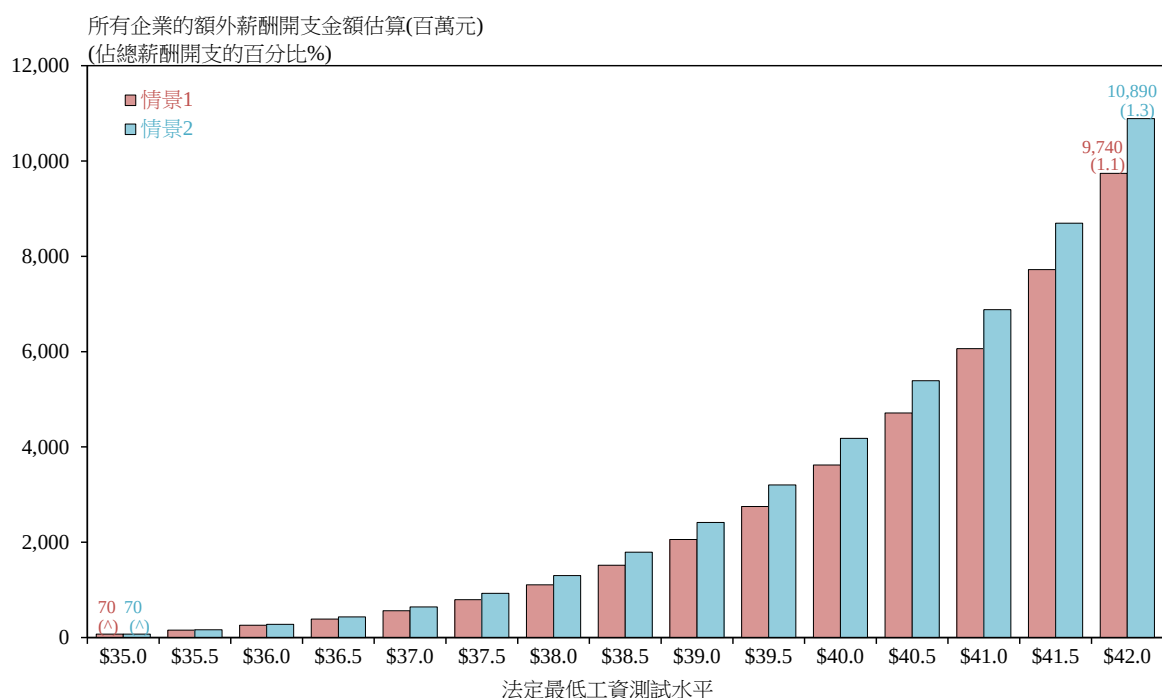
- 5.10 委員會在建議法定最低工資水平時，除了要防止工資過低，亦要顧及企業的承受能力，以維持香港的經濟發展和競爭力。過高的法定最低工資水平會限制工資調整的靈活性，並推高企業的勞工成本，這可能會導致一些只賺取微利的企業轉盈為虧甚至結業，繼而增加相關僱員失業的風險。委員會在評估建議水平的影響時已按不同行業的情況進行詳細分析，以充分考慮不同行業的成本結構和盈利狀況。

5.III.1 額外薪酬開支

- 5.11 調升法定最低工資水平對企業的最直接影響是推高薪酬開支。委員會推算出在不同法定最低工資測試水平下企業的額外薪酬開支包括以下三部分：(i) 為符合《最低工資條例》要求而將所有調整前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薪酬開支；(ii) 與調整前涉及僱員休息日薪酬及用膳時間薪酬相關的額外薪酬開支（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(iii) 因連鎖反應影響所造成的額外薪酬開支。

5.12 按委員會經濟情景 1 和情景 2 的影響評估，法定最低工資測試水平由 35.0 元至 42.0 元所引伸的額外薪酬開支金額，估計約為 7,000 萬元至 108 億 9,000 萬元，相當於總薪酬開支不足 0.05%至 1.3%（圖 5.2）。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，因此估算的調整前涉及僱員人數會較多，相應推算的額外薪酬開支亦會較大。受數據所限，推算的額外薪酬開支並未完全包括因法定最低工資水平調升而導致的所有其他額外勞工成本（例如勞工保險費用）。

圖 5.2：在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 和情景 2 下薪酬開支增加幅度的估算



註：^ 介乎 0 至 0.05%之間。

以上估算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享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應影響。

就 2019 年上半年實質經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

圖中數字顯示法定最低工資測試水平為 \$35.0 及 \$42.0 的估算。

詳細數字見附錄 V 表乙.2。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查的結果推算。

- 5.13 就法定最低工資建議水平（即 37.5 元），按經濟情景 1 和情景 2 的影響評估，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）及連鎖反應影響，整體薪酬開支估計會額外增加約 8 億元至 9 億 3,000 萬元，增幅約為 0.1% ⁽¹⁾。
- 5.14 正如第 3 章所述，低薪行業大多屬勞工密集型，過去幾年僱員薪酬持續上升，是推高不少低薪行業總經營開支的主要原因之一。由於不同行業的營運模式、成本結構及盈利情況等各有不同，法定最低工資水平調升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。按委員會經濟情景 1 和情景 2 的影響評估，當法定最低工資水平調升至 37.5 元，整體低薪行業的薪酬開支估計增加 0.4%，較其他行業不足 0.05% 的增幅為高；低薪行業當中聘請較多較低薪僱員的物業管理、保安及清潔服務的相應增幅為 0.9% 至 1.0%，明顯高於其他個別低薪行業的增幅（表 5.1）。

(1) 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過往法定最低工資水平上調所衍生的額外薪酬開支的覆檢結果推算，詳見附錄 IV。

表 5.1：實施法定最低工資建議水平（即 37.5 元）
引伸的薪酬開支增加幅度的推算

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)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
(甲) 低薪行業	520	0.4	600	0.4	670	0.5	730	0.5
1 零售業	100	0.2	130	0.3	170	0.3	200	0.4
1.1 超級市場及便利店	20	0.4	30	0.5	40	0.7	50	0.8
1.2 其他零售店	80	0.2	100	0.2	130	0.3	150	0.3
2 飲食業	40	0.1	50	0.1	60	0.2	80	0.2
2.1 中式酒樓菜館	20	0.1	20	0.2	30	0.2	30	0.2
2.2 非中式酒樓菜館	*	*	*	*	*	*	*	*
2.3 快餐店	10	0.1	10	0.2	10	0.2	20	0.3
2.4 港式茶餐廳	*	*	*	*	*	*	*	*
3 物業管理、保安及清潔服務	340	0.9	370	1.0	390	1.0	400	1.1
3.1 地產保養管理服務	120	0.6	140	0.7	150	0.7	150	0.7
3.2 保安服務	70	1.1	80	1.2	80	1.2	90	1.3
3.3 清潔服務	130	1.7	130	1.8	140	1.9	140	1.9
3.4 會員制組織	20	0.6	20	0.7	20	0.7	20	0.7
4 其他低薪行業	40	0.2	40	0.3	50	0.3	50	0.3
4.1 安老院舍	10	0.4	20	0.4	20	0.5	20	0.5
4.2 洗滌及乾洗服務	*	*	*	*	*	*	*	*
4.3 理髮及其他個人服務	10	0.2	20	0.2	20	0.2	20	0.3
4.4 本地速遞服務	*	*	*	*	*	*	*	*
4.5 食品處理及生產	10	0.2	10	0.2	10	0.2	10	0.3
(乙) 其他行業	270	#	320	#	360	0.1	390	0.1
(丙) 所有行業	800	0.1	930	0.1	1,030	0.1	1,120	0.1

註： 以上估算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享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應影響。

就 2019 年上半年實質經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

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。

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。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查的結果推算。

5.15 值得注意的是，不同行業受連鎖反應影響的程度會因應其經營特色、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，受連鎖反應影響亦會較大。過往委員會檢討法定最低工資水平的經驗顯示，連鎖反應在某些行業（例如飲食業）特別明顯。委員會就各個行業的額外薪酬開支作出推算時，已充分顧及連鎖反應影響。詳見附錄 IV。

5.III.2 整體盈利變化及轉盈為虧的企業數目

5.16 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 3 章所述，低薪行業的整體盈利率普遍較其他行業低。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，委員會假設企業以盈利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。

5.17 按委員會的影響評估，法定最低工資建議水平對大部分行業整體盈利率的影響相對溫和。即使假設企業以盈利全數抵銷額外薪酬開支，在經濟情景 1 和情景 2 下，估計整體低薪行業的整體盈利會下跌約 1%，相關的盈利率只會輕微下跌約 0.1 個百分點。不過，就部分較為勞工密集的低薪行業例如物業管理、保安及清潔服務，額外薪酬開支對盈利的影響會較顯著；即使假設企業以盈利抵銷半數的額外薪酬開支，物業管理、保安及清潔服務的整體盈利估計會下跌約 4%，盈利率估計會下跌約 0.3 個百分點（表 5.2 及表 5.3）。

表 5.2：在經濟情景 1 和情景 2 下，企業以盈利抵銷實施法定最低工資建議水平（即 37.5 元）引伸的額外薪酬開支後整體盈利變化的推算^(#)

行業	2016 年 整體盈利率(%)	整體盈利變化(%)	
		以盈利抵銷半數的 額外薪酬開支	以盈利抵銷全數的 額外薪酬開支
(甲) 低薪行業	6.2	-0.6	-1.1 至-1.3
1. 零售業	5.9	-0.2	-0.3 至-0.4
2. 飲食業	5.1	-0.3 至-0.4	-0.7 至-0.8
3. 物業管理、保安及清潔服務 ^(^)	7.0	-4.1 至-4.4	-8.1 至-8.8
4. 其他低薪行業	9.7	-0.3	-0.6 至-0.7
(乙) 其他行業	20.3	*	*
(丙) 所有行業	19.0	*	-0.1

註：(＃) 只包括有聘用僱員的企業。以上估設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享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應影響。

(^) 物業管理、保安及清潔服務不包括會員制組織。

* 介乎-0.05%至 0 之間。

就 2019 年上半年實質經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查及經濟活動按年統計調查的結果推算。

表 5.3：在經濟情景 1 和情景 2 下，企業以盈利抵銷實施法定最低工資建議水平（即 37.5 元）引伸的額外薪酬開支後整體盈利率變化幅度的推算^(#)

行業	2016 年 整體盈利率(%)	整體盈利率變化幅度(百分點)	
		以盈利抵銷半數的 額外薪酬開支	以盈利抵銷全數的 額外薪酬開支
(甲) 低薪行業	6.2	*	-0.1
1. 零售業	5.9	*	*
2. 飲食業	5.1	*	*
3. 物業管理、保安及清潔服務 ^(^)	7.0	-0.3	-0.6
4. 其他低薪行業	9.7	*	-0.1
(乙) 其他行業	20.3	*	*
(丙) 所有行業	19.0	*	*

註：(＃) 只包括有聘用僱員的企業。以上估設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享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應影響。

(^) 物業管理、保安及清潔服務不包括會員制組織。

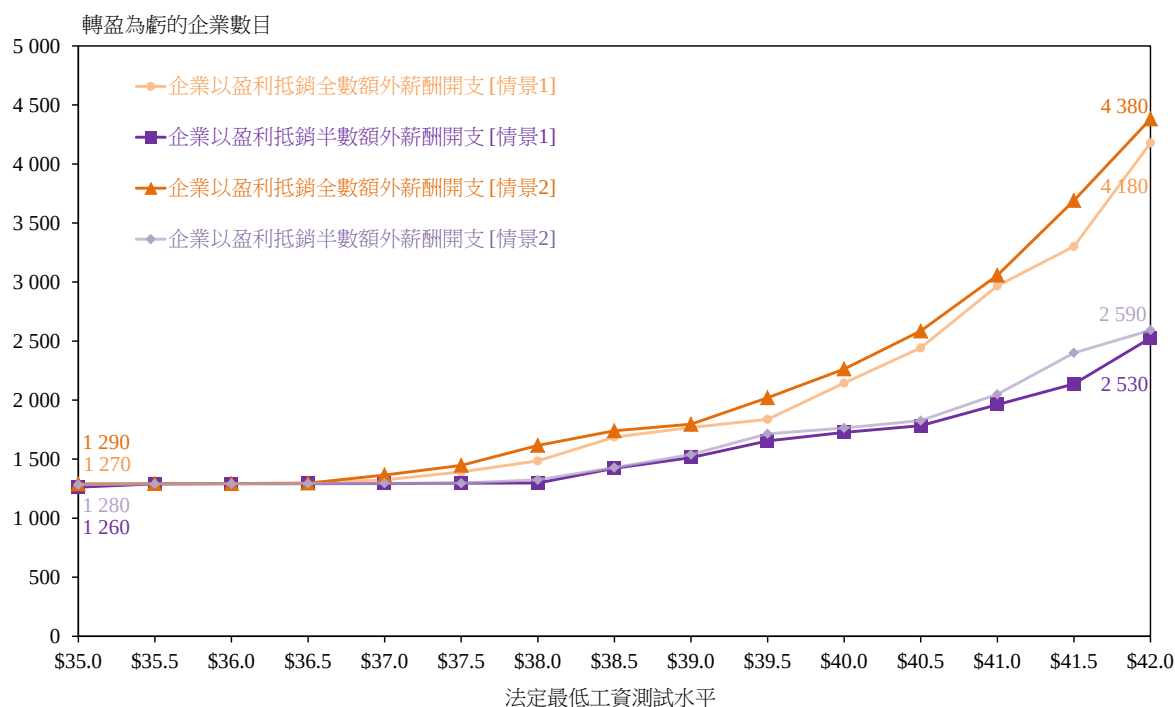
* 介乎-0.05 個百分點至 0 之間。

就 2019 年上半年實質經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查及經濟活動按年統計調查的結果推算。

5.18 按委員會經濟情景 1 和情景 2 的影響評估，假設企業在實施法定最低工資建議水平後以盈利抵銷全數的額外薪酬開支，估計約有 1 390 間至 1 450 間企業因薪酬開支增加而轉盈為虧，佔全港所有企業數目約 0.7%。如假設企業在實施法定最低工資建議水平後以盈利抵銷半數的額外薪酬開支，估計約有 1 300 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 0.6% (圖 5.3)。當中，大部分受影響的企業為中小企。

圖 5.3：在不同法定最低工資測試水平及經濟情景 1 和情景 2 下轉盈為虧的企業^(A)數目的估算



註：(A) 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。

以上估設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享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應影響。

就 2019 年上半年實質經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

圖中數字顯示法定最低工資測試水平為 \$35.0 及 \$42.0 的估算。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查及經濟活動按年統計調查的結果推算。

5.19 整體而言，委員會相信大部分行業可以承受法定最低工資建議水平所帶來的影響。企業在面對勞工成本增加時，由於可採取不同的應對措施（包括提價），因此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。就個別較受影響的企業而言，它們可能會考慮重組、縮減規模（包括裁員），甚或結束經營；但倘若整

體經濟規模持續擴張，部分遭遣散的僱員亦可能會獲其他現有或新開設的企業聘用，繼而紓緩上述應對措施對整體勞工市場構成的影響。

5.III.3 潛在長期服務金的開支升幅

5.20 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（例如長期服務金開支）亦會隨之上升。根據收入及工時調查的數據，2017 年 5 月至 6 月約有三成的調整前涉及僱員在同一機構工作五年或以上。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）及連鎖反應影響，按委員會經濟情景 1 和情景 2 的影響評估，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潛在財政責任⁽²⁾增加約 1 億 1,000 萬元至 1 億 4,000 萬元（增幅為 9%至 10%），僅佔所有僱員總薪酬開支的 0.01%至 0.02%，影響尚算輕微。由於長期服務金只適用於連續受聘於同一僱主五年或以上⁽³⁾的僱員，對於聘用較多短期員工的行業，影響可能會更小。

5.21 委員會作出建議時已從不同層面考慮法定最低工資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，委員會相信大部分企業可以承受法定最低工資建議水平所帶來的影響，整體經營環境及創業意欲亦不會受到重大影響。

5.IV 對整體失業率及通脹的影響

5.IV.1 對整體失業率的影響

5.22 調整法定最低工資水平無可避免地會影響勞工供求，繼而影響失業率。調升法定最低工資水平會增加企業的薪酬開支，當企業面對勞工成本上升，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

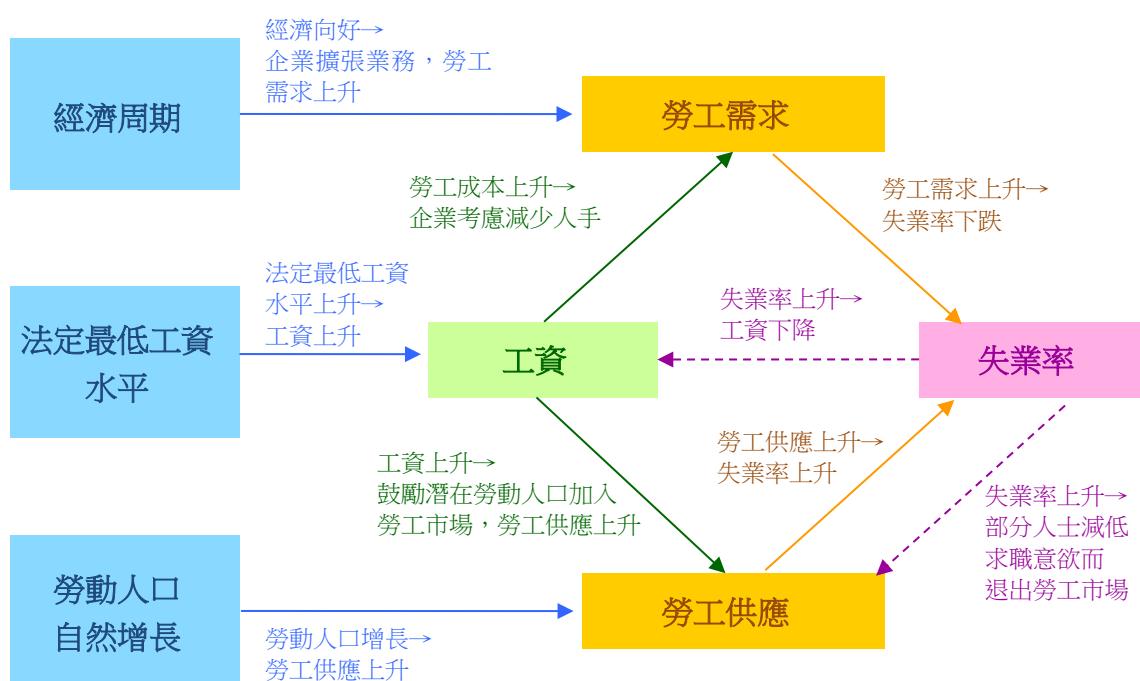
(2) 有關推算是假設企業解僱有關僱員時沒有以強制性公積金僱主供款部分的累算權益來抵銷長期服務金。

(3) 有關符合獲取長期服務金的條件見附錄 IV 註(2)。

工市場，從而增加勞工供應。

- 5.23 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。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上升壓力便會得以紓緩；相反，如經濟轉弱，企業暫緩業務擴張步伐、減少招聘，甚至裁員等，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（圖 5.4）。

圖 5.4：影響評估框架內不同因素與勞工供求的互動關係



- 5.24 委員會就法定最低工資對失業率的影響進行評估時，已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。委員會採用過往 20 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，全面客觀評估不同法定最低工資測試水平對基層⁽⁴⁾失業人數及整體失業率可能造成的影響。在經濟情景 1 和情景 2 及法定最低工資至測試水平 35.0 元至 42.0 元下，調升法定最低工資估計會令基層失業人數上升少於 500 人至 34 300 人（表 5.4）。

(4) 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 2017 年 5 月至 6 月佔低薪僱員（即每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員）人數約七成。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：在經濟情景 1 和情景 2 及 35.0 元至 42.0 元的法定最低工資測試水平下，對基層失業人數及整體失業率影響的估算

經濟情景	增加的基層失業人數	整體失業率升幅 (百分點)
1	少於 500 至 23 500	少於 0.1 至 0.6
2	8 100 至 34 300	0.2 至 0.9

註：以上估算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享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應影響。

就 2019 年上半年實質經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

資料來源：最低工資委員會秘書處的估算。詳見附錄 IV。

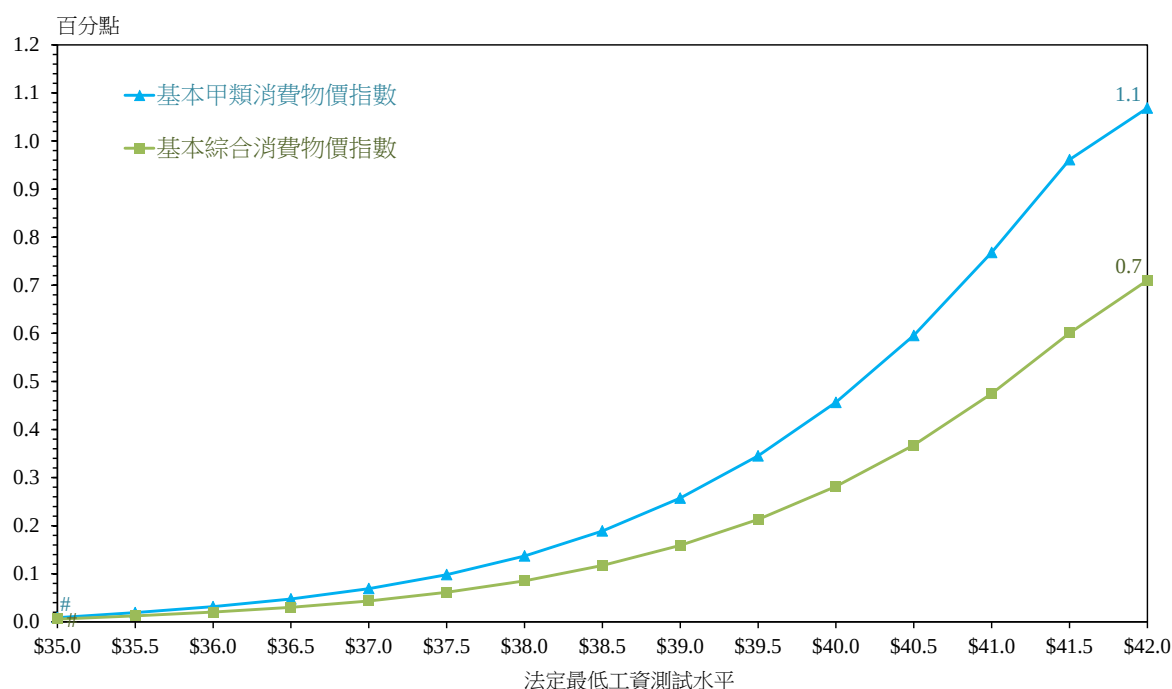
5.25 按委員會的影響評估，在經濟情景 1 下，調升法定最低工資水平至建議水平會令基層失業人數增加約 2 100 人，整體失業率估計會上升約 0.1 個百分點；如本港經濟在 2019 年上半年以較慢速度增長（即經濟情景 2），基層失業人數估計會增加約 10 300 人，整體失業率估計會上升約 0.3 個百分點。由於目前失業率仍處於低水平，除非經濟出現重大逆轉，否則法定最低工資建議水平應不會引致勞工市場顯著惡化。

5.IV.2 對通脹的影響

5.26 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。為考慮法定最低工資調升至建議水平對通脹可能會帶來的最大影響，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，並考慮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亦隨之加價）。

5.27 按委員會的影響評估，調升法定最低工資水平至建議水平估計會令綜合消費物價通脹率上升約 0.1 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，相應的升幅亦約為 0.1 個百分點（圖 5.5）。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，整體而言，由於企業將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者的機會不大，法定最低工資建議水平對通脹的實際影響應該較估算為小。

圖 5.5：在不同法定最低工資測試水平下通脹影響的估算



註： 以上估設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享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應影響。

圖中數字顯示法定最低工資測試水平為\$35.0及\$42.0的估算。

介乎 0 至 0.05 個百分點之間。

資料來源：最低工資委員會秘書處的估算。詳見附錄 IV。

5.V 觀察

5.28 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，已盡量作出前瞻性的估算，並包含動態分析考慮，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。然而，由於不同行業在法定最低工資水平調整前後會不斷調節，影響評估所採用的假設很可能與實施建議水平後的情況有所差異，因此影響評估結果不應視為反映實施法定最低工資建議水平後所有實際情況的準確預測。雖然委員會相信上述的評估結果有一定的參考作用，但畢竟香港實施法定最低工資的時間至今只有七年，影響評估工作難免存在一定的局限。待法定最低工資實施一段較長時間及累積足夠數據後，委員會可檢證及考慮是否需要進一步優化相關的評估框架。

- 5.29 調整法定最低工資水平所帶來的影響，實際需視乎該水平在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。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，主要是就法定最低工資水平調升而可能產生的情況作出壓力測試，以評估建議水平在宏觀層面可造成的潛在影響。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、勞工供求情況，以至所得利潤多少，都會有所差異，故此委員會難以估計個別企業在法定最低工資水平調升至建議水平後的情況。
- 5.30 儘管香港經濟在 2018 年上半年保持強勁增長勢頭，但由於外圍不明朗因素近期顯著增加，法定最低工資建議水平所帶來的影響難以完全準確預測。然而，委員會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，及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帶來的影響，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。委員會明白不同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，取得適當平衡，並已顧及維持香港經濟發展及競爭力的需要。
- 5.31 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達，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（尤其是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、工作性質和工作時數有所差異，而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。

- 5.32 此外，有相關組織在諮詢期間提出，釐訂法定最低工資水平可考慮與工資中位數、物價指數或本地經濟增長等指標的變化掛鉤。考慮到法定最低工資對社會、經濟、勞工市場、通脹、生產力、競爭力等多方面均可能有影響，而這些因素各有其重要性，並不斷互動及會隨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，未必能全面和適時考慮眾多相關因素及其相互的影響。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，並充分顧及在防止工資過低與盡量減少低薪職位流的目標之間取得適當平衡，及維持香港經濟發展及競爭力的需要。
- 5.33 就相關組織在委員會進行諮詢時，建議政府制訂長遠勞工政策以紓緩人手短缺問題，委員會明白相關決策局及部門會繼續與業界商議加強培訓及吸引新人（尤其是青年人）入行，並在確保本地工人優先就業的前提下，容許適當、有限度及針對性地輸入勞工。另外，有相關組織對政府外判服務合約承辦商所聘用的非技術員工的工資水平表示關注，委員會知悉政府已成立跨局跨部門工作小組，探討如何改善政府外判服務的制度，以加強保障服務承辦商聘用的非技術員工的勞工權益及合理待遇。

6 建議

- 6.1 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就法定最低工資水平作出建議。法定最低工資對香港社會、經濟、勞工市場及通脹等多方面均有影響，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，委員會亦詳細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。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。委員會經過詳細分析，深入評估和全面考慮，並經反覆論證後達成共識，一致同意建議法定最低工資水平調升至每小時 37.5 元（增幅為 3.0 元或 8.7%）。
- 6.2 委員會以政府統計處（統計處）2017 年「收入及工時按年統計調查」的工資分布數據為基礎，並參考統計處其他較近期的工資數據，按委員會經濟情景 1 和情景 2（即假設 2019 年上半年的按年實質經濟增長為 2.5%至 3.5%）的粗略估算，在 2019 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 37.5 元的僱員人數約為 61 500 人至 75 500 人（佔全港僱員總數 2.0%至 2.5%）。但勞工市場在法定最低工資建議水平生效前後會不斷調節，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。如本港經濟狀況沒有出現重大逆轉，計及薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）影響，委員會相信最終因法定最低工資水平調升而獲得加薪的受惠僱員人數，會高於調整前涉及僱員的人數，以及調整後賺取法定最低工資水平的僱員人數。
- 6.3 在整體薪酬開支方面，按經濟情景 1 和情景 2 的影響評估，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）及連鎖反應影響，整體薪酬開支估計會額外增加約 8 億元至 9 億 3,000 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相對溫和；委員會相信大部分企業可以承受建議水平所帶來的影響，整體經營環境及創業意欲亦應不會受到重大影響。

- 6.4 在失業率的影響評估方面，按委員會的影響評估，在經濟情景 1 下，調升法定最低工資水平至建議水平會令基層失業人數增加約 2 100 人，整體失業率估計會上升約 0.1 個百分點；如本港經濟在 2019 年上半年以較慢速度增長（即經濟情景 2），基層失業人數估計會增加約 10 300 人，整體失業率估計會上升約 0.3 個百分點。由於目前失業率仍處於低水平，除非經濟出現重大逆轉，否則法定最低工資建議水平應不會引致勞工市場顯著惡化。
- 6.5 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，並考慮工資與物價互相追逐的螺旋上升首輪效應，按委員會的影響評估，調升法定最低工資水平至建議水平估計會令綜合消費物價通脹率上升約 0.1 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，相應的升幅亦約為 0.1 個百分點。不過，整體而言，由於企業將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者的機會不大，法定最低工資建議水平對通脹的實際影響應該較估算為小。
- 6.6 委員會根據上述以數據為依歸的分析及評估，充分考慮建議水平對各方面可能造成的影響以及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。委員會經過反覆論證和深入而理性的討論後，認為將法定最低工資水平調升至每小時 37.5 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。
- 6.7 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	政府經濟顧問辦公室，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(只包括有聘用僱員的企業)	經濟活動按年統計調查，統計處
	非住宅物業租金指數	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：國民收入統計及就業綜合估計數字，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	香港與其他地方的單位勞工成本變化	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 2017 年 9 月低薪行業聚焦性諮詢會面

相關組織	
1.	A. S. Watson & Co. Ltd. 屈臣氏有限公司
2.	A-1 Bakery Co., (HK) Ltd. 英王麵包(香港)有限公司
3.	Association of Professional Personnel (Hotels, Food & Beverage) 酒店及飲食專業人員協會
4.	Association of Restaurant Managers 現代管理(飲食)專業協會
5.	Bakery, Confectionery and Cake Trade Workers Union 麵包糖果餅業食品職工會
6.	Belle Worldwide Limited 百麗環球有限公司
7.	Bossini Enterprises Ltd. 堡獅龍企業有限公司
8.	Buckingham Restaurant 金漢宮宴會廳
9.	Catering and Hotels Industries Employees General Union 飲食及酒店業職工總會
10.	Centuryan Environmental Services Group Limited 新紀元環保服務集團有限公司
11.	Certis Centurion Facility Company Limited 世紀服務有限公司
12.	Chamber of Security Industry 保安業商會
13.	China Overseas Property Services Limited 中國海外物業服務有限公司
14.	City Cut Hair & Beauty Salon 匠髮廊
15.	Cleaning Service Industry Workers Union 清潔服務業職工會
16.	Cleaning Workers Union 清潔工人職工會
17.	Commercial Organization and Domicile Services Employees Association 商業機構及家居服務從業員協會
18.	Community Care and Nursing Home Workers General Union 社區及院舍照顧員總工會
19.	Convenience Retail Asia Ltd. 利亞零售有限公司
20.	Creative Property Services Consultants Limited 創毅物業服務顧問有限公司
21.	Crocodile Garments Ltd. 鱷魚恤有限公司
22.	Dussmann Service Hong Kong Limited 嘉捷香港有限公司
23.	Eating Establishment Employees General Union 飲食業職工總會

相關組織	
24.	Eco Industry Labour Union 環保業職工會
25.	EMV Laundry Workshop 宏遠洗衣服務公司
26.	Environmental Services Operatives Union 環境服務從業員工會
27.	Express Security Limited 警衛國際有限公司
28.	Fai-To, Kato for the Elderly Holding Limited 輝濤、嘉濤護老集團有限公司
29.	Federation of Beauty Industry (H.K.) 香港美容業總會
30.	Food and Beverage Management and Professional Staff Association 飲食業管理專業人員協會
31.	Fuk Yuen Group 福苑集團
32.	Funing Property Management Limited 富寧物業管理有限公司
33.	G2000 (Apparel) Ltd. 縱橫二千有限公司
34.	Golden Age Home For Senior Citizens 知年護養院
35.	Grace Nursing Home 頌恩護理院
36.	Granyet Care Group 鈞溢護老服務集團
37.	Guardian Property Management Ltd. 佳定物業管理有限公司
38.	Hair and Make-up Stylish Image Designers General Union 髮型化妝整體形象設計師總會
39.	Hang Yick Properties Management Ltd. 恒益物業管理有限公司
40.	Happiness Cuisine 囍慶藝廚酒家
41.	Hong Kong Air Freight Transport and Express Transport Employees Union 香港航空貨運及速遞業工會
42.	Hong Kong Beauty and Fitness Professionals General Union 香港美容健體專業人員總會
43.	Hong Kong Buildings Management and Security Workers General Union 香港物業管理及保安職工總會
44.	Hong Kong Catering Industry Association 香港飲食業聯合總會
45.	Hong Kong Chilled Meat & Poultry Association 香港冰鮮禽畜業商會
46.	Hong Kong Department Stores & Commercial Staff General Union 香港百貨、商業僱員總會
47.	Hong Kong Environmental Services, Logistics and Cleaning Employees Association 香港環保、物流及清潔從業員協會
48.	Hong Kong Federation of Restaurants & Related Trades Ltd. 香港餐飲聯業協會有限公司
49.	Hong Kong Housing Management Employees Union 香港樓宇管理僱員工會
50.	Hong Kong Retail Management Association 香港零售管理協會
51.	Hotels, Food & Beverage Employees Association 酒店及餐飲從業員協會

相關組織	
52.	Imperial Bird's Nest International Co. Limited 官燕棧國際有限公司
53.	Johnson Cleaning Services Co. Ltd. 莊臣有限公司
54.	Kam Hing Food Factory Ltd. 錦興粉麵食品集團
55.	Kwan Sang Catering Professional Employees Association 群生飲食技術人員協會
56.	Kwong Fuk Elderly Care Centre (Tuen Mun) Limited 廣福護老院（屯門）有限公司
57.	Laundry Trade Employees' Union 洗熨業職工會
58.	Luen Fat Cleaning Company 聯發清潔公司
59.	Magic Clean Environmental Services Limited 壹清潔環境服務有限公司
60.	Megabite Hong Kong Limited 大食代香港有限公司
61.	Nice Property Management Limited 嘉怡物業管理有限公司
62.	Ocean Empire International Ltd. 海皇國際有限公司
63.	Personal and Community Services Workers General Union 個人及社區服務行業職工總會
64.	Pollution & Protection Services Limited 寶聯環衛服務有限公司
65.	Pricerite Stores Limited 實惠家居有限公司
66.	Professional Security Services Limited 專業護衛有限公司
67.	Promoters and Casual Workers Union 推廣員及零散工工會
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.	Retail, Commerce and Clothing Industries General Union 零售、商業及成衣業總工會
71.	Savills Property Management Ltd. 第一太平戴維斯物業管理有限公司
72.	Service Industry General Union 服務業總工會
73.	Stratton Property Management Limited 兆達隆物業管理有限公司
74.	Sun Lok Restaurant 新樂茶餐廳
75.	Sunshine Laundry Factory Co., Ltd. 陽光洗衣廠有限公司
76.	Supermarkets & Chain Stores Employees General Union 超市及連鎖店僱員總會
77.	Swan Hygiene Services Limited 時運服務有限公司
78.	Swire Resources Ltd. 太古資源有限公司
79.	Synergis Holdings Limited 昇捷控股有限公司
80.	Tai Hing Worldwide Development Ltd. 太興環球發展有限公司
81.	Tak Lung Restaurant 得龍大飯店
82.	Tao Heung Group 稻香集團

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 Hong Kong Food & Beverage Industries Trade Unions 香港飲食業職工會聯合會
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.	The Laundry Association of Hong Kong 香港洗衣商會
92.	Tsui Wah Group 翠華集團
93.	Union of Hong Kong Beauty and Health Care Employees 香港美容保健業僱員總會
94.	Urban Property Management Ltd. 富城物業管理有限公司
95.	Watami (China) Company Limited 和民（中國）有限公司
96.	Well Born Real Estate Management Limited 偉邦物業管理有限公司
97.	Yue Yi Steam Laundry Factory Limited 如意洗衣廠有限公司

II.2 2018 年 6 月諮詢會面

相關組織	
1.	A. S. Watson & Co. Ltd. 屈臣氏有限公司
2.	Bakery, Confectionery and Cake Trade Workers Union 麵包糖果餅業食品職工會
3.	Business and Professionals Federation of Hong Kong 香港工商專業聯會
4.	Catering and Hotels Industries Employees General Union 飲食及酒店業職工總會
5.	Catering Trade Chiuchow and Cantonese Workers Union 飲食業潮粵籍職工會
6.	Century Environmental Services Group Limited 新紀元環保服務集團有限公司
7.	Chinese & Western Food Workers Union 中西飲食業職工會
8.	Cleaning Service Industry Workers Union 清潔服務業職工會
9.	Cleaning Workers Union 清潔工人職工會
10.	Community, Social and Personal Services (New Territories West) Employees General Union 社區、社會及個人服務業（新界西）總工會
11.	Crocodile Garments Ltd. 鱷魚恤有限公司
12.	D & G Development Limited 瑞華行發展有限公司
13.	Eating Establishment Employees General Union 飲食業職工總會
14.	Elderly Living at Culture Homes 文化村專業護理安老服務
15.	Employers' Federation of Hong Kong 香港僱主聯合會
16.	Environmental Services Contractors Alliance (Hong Kong) 香港環境衛生業界大聯盟
17.	Environmental Services Operatives Union 環境服務從業員工會
18.	Express Security Limited 警衛國際有限公司
19.	Federation of Beauty Industry (H.K.) 香港美容業總會
20.	Federation of Hong Kong Industries 香港工業總會
21.	Fix-up Hair Salon （沒有中文名稱）
22.	Food and Beverage Industry Employees General Union 食品及飲品業僱員總會
23.	Food and Beverage Management and Professional Staff Association 飲食業管理專業人員協會
24.	Grace Nursing Home 頌恩護理院
25.	Hair and Make-up Stylish Image Designers General Union 髮型化妝整體形象設計師總會
26.	Happiness Cuisine 囍慶藝廚酒家

相關組織	
27.	Hong Kong & Kowloon Electrical Appliances Merchants Association Ltd. 港九電器商聯會有限公司
28.	Hong Kong (SME) Economic and Trade Promotional Association 香港中小企經貿促進會
29.	Hong Kong Air Freight Transport and Express Transport Employees 香港航空貨運及速遞業工會
30.	Hong Kong and Kowloon Trades Union Council 港九工團聯合總會
31.	Hong Kong Beauty and Fitness Professionals General Union 香港美容健體專業人員總會
32.	Hong Kong Buildings Management and Security Workers General Union 香港物業管理及保安職工總會
33.	Hong Kong Clerical Employees General Union 香港文職人員總會
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 District Tourists and Passengers Omnibus Operators 香港區旅運巴士同業聯會
37.	Hong Kong Environmental Services, Logistics and Cleaning Employees 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 General Chamber of Commerce 香港總商會
40.	Hong Kong General Chamber of Social Enterprises Limited 香港社會企業總會有限公司
41.	Hong Kong Greater China SME Alliance Association 香港大中華中小企業商會
42.	Hong Kong Guards Ltd. 香港警衛有限公司
43.	Hong Kong Hair & Beauty Merchants Association 香港美髮美容業商會
44.	Hong Kong Housing Management Employees Union 香港樓宇管理僱員工會
45.	Hong Kong Institute of Human Resource Management 香港人力資源管理學會
46.	Hong Kong Insurance Practitioners General Union 香港保險業總工會
47.	Hong Kong Logistics Association 香港物流協會
48.	Hong Kong Policy Viewers 香港政策透視
49.	Hong Kong Professionals and Senior Executives Association 香港專業及資深行政人員協會

相關組織	
50.	Hong Kong Retail Management Association 香港零售管理協會
51.	Hong Kong Small and Medium Enterprises Association 香港中小型企業聯合會
52.	Hong Kong SME Development Federation Ltd. 香港中小企促進聯會
53.	Hong Kong Women Development Association Limited 香港婦聯
54.	Hong Kong Women Workers' Association 香港婦女勞工協會
55.	Hong Shing Home for Aged Company Limited 康盛護老中心有限公司
56.	Institution of Dining Art 稻苗學會
57.	Johnson Cleaning Services Co. Ltd. 莊臣有限公司
58.	Joint Council of Estate Agents Associations 地產代理業界聯席會議
59.	Jones Lang LaSalle Management Services Ltd. 仲量聯行物業管理有限公司
60.	Kai Bo Food Supermarket 佳宝食品超級市場
61.	Kam Hing Food Factory Ltd. 錦興粉麵食品集團
62.	Kee Wah Bakery Limited 奇華餅家有限公司
63.	Laundry Trade Employees' Union 洗熨業職工會
64.	Momentum 107 107 動力
65.	New Gem Property Management & Agency Limited 新豪物業管理及代理有限公司
66.	New Prof Security & Facilities Management Limited 新剛保衛服務有限公司
67.	Old Bazaar Kitchen 老巴剎廚房
68.	Oxfam Hong Kong 樂施會
69.	Pakco Security (HK) Limited 栢高警衛（香港）有限公司
70.	People's Alliance for Minimum Wage 民間爭取最低工資聯盟
71.	Pizza Hut Hong Kong Management Limited 香港必勝客管理有限公司
72.	Pointer Courier Company 保達速遞公司
73.	Pricerite Stores Limited 實惠家居有限公司
74.	Promoters and Casual Workers Union 推廣員及零散工工會
75.	Property Management Administrative and Clerical Staff Association 物業管理行政及文職人員協會
76.	Prosperity Land Cleaning Service Limited 豐寧清潔服務有限公司
77.	Retail & Wholesale Trades Employees Association 零售及批發從業員協會
78.	Retail, Commerce and Clothing Industries General Union 零售、商業及成衣業總工會
79.	Sa Sa Cosmetic Co. Ltd. 莎莎化妝品有限公司
80.	Service Industry General Union 服務業總工會

相關組織	
81.	Shanghai Lane 上海弄堂有限公司
82.	Sun Lok Restaurant 新樂茶餐廳
83.	Super Fast Food 美好快餐
84.	Swire Resources Ltd. 太古資源有限公司
85.	Tao Heung Group 稻香集團
86.	The Chinese General Chamber of Commerce 香港中華總商會
87.	The Chinese Manufacturers' Association of Hong Kong 香港中華廠商聯合會
88.	The Federation of Hong Kong & Kowloon Labour Unions 港九勞工社團聯合會
89.	The Federation of Hong Kong Property Management Industry Ltd. 香港物業管理聯合有限公司
90.	The Hong Kong Chinese Importers' & Exporters' Association 香港中華出入口商會
91.	The Hong Kong Construction Association Ltd. 香港建造商會有限公司
92.	The Hong Kong Council of Social Service 香港社會服務聯合會
93.	The Hong Kong Federation of Trade Unions 香港工會聯合會
94.	The Hong Kong General Union of Security & Property Management 香港護衛及物業管理從業員總會
95.	The Lion Rock Institute 獅子山學會
96.	Urban Property Management Ltd. 富城物業管理有限公司
97.	Wai Tat Cleaning Service Co. Ltd. 威達清潔服務有限公司
98.	Watami (China) Company Limited 和民（中國）有限公司
99.	Well Born Real Estate Management Limited 偉邦物業管理有限公司
100.	Yi Wo Yuen Aged Sanatorium Centre 頤和園護老集團
101.	Yick Tat Property Management Co. Ltd. 億達行物業管理有限公司
102.	Yip's Cleaning Service Company Limited 葉氏清潔服務有限公司
103.	Yoshiya Property Management Limited 慶屋物業管理有限公司

附錄 III

選定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、廣州及深圳)	最低工資旨在維護勞動者（特別是低收入勞動者）取得合理勞動報酬的合法權益，並保障勞動者本人及其家庭成員的基本生活	◇ 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	「全國最低工資」旨在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；視乎經濟持續增長，在 2020 年或之前，「全國生活工資」（為年滿 25 歲或以上僱員訂立的法定最低工資）將繼續調升至工資中位數的 60%	✧ 主要考慮因素及準則： ➢ 經濟情況 ➢ 就業及失業水平情況（包括法定最低工資的影響） ➢ 相關政策的改變等
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 ➢ 國家集體談判委員會及專家小組對多項經濟指標及因素的分析和意見
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情況、就業情況及生產力變化 ➢ 國際間比較（尤其與英國及北愛爾蘭） ➢ 創造就業的需要 ➢ 建議最低工資水平對就業及失業水平、生活費及國家競爭力可能帶來的影響

研究地方	理念	檢討最低工資水平的準則
德國	最低工資的目的是為工人提供恰當的最低保障，亦須同時顧及促進公平及有持續競爭的環境和不會對就業帶來負面影響	✧ 主要考慮因素及準則： ➢ 為工人提供恰當的最低保障 ➢ 促進公平及有持續競爭的環境 ➢ 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、企業競爭力及營商能力、通脹及就業增長 ➢ 透過增加勞動力的參與，提升社會凝聚力 ➢ 低收入工人相對的生活水平及需要 ➢ 同等或相若價值的工作能獲取同等薪酬的原則 ➢ 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全面及公平的最低工資 ➢ 鼓勵集體談判
新西蘭	最低工資為工人設立工資下限，以確保他們的就業可獲得足夠的工資，並提高低薪工人的工資	✧ 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，同時不會對就業或賺錢能力構成重大影響	☆ 主要考慮因素及準則： ➢ 生活費 ➢ 生產力 ➢ 製造業的工資水平 ➢ 僱主應付工資上調的能力 ➢ 其他相關因素
加拿大	個別省份最低工資的目的是為勞工市場訂立工資下限，及為僱員提供最基本的生活保障	大部分省份會考慮物價指數、工資水平、就業情況、經濟情況、生產力、經濟競爭力、生活費的上升、其他省份的最低工資及最低工資水平對社會的影響等

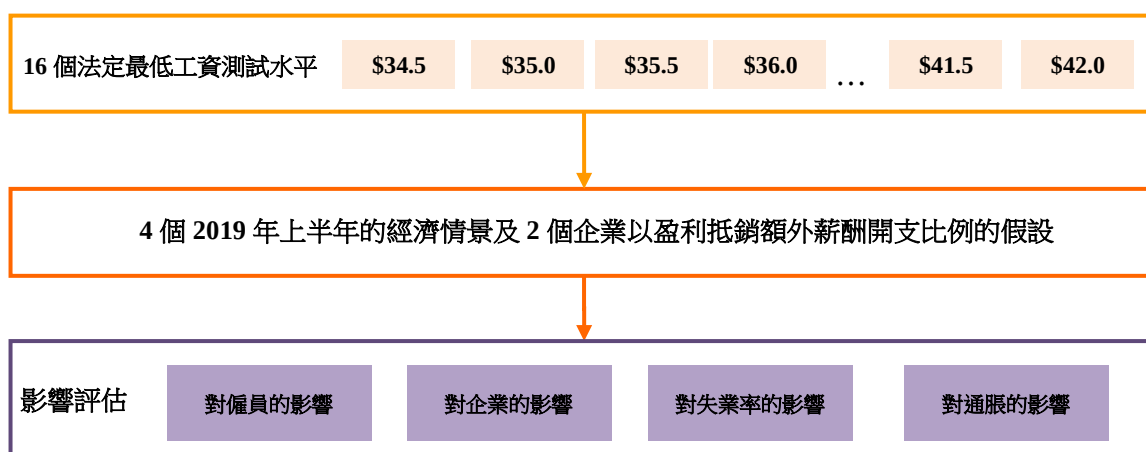
附錄 IV

影響評估的方法

IV.1 引言

IV.1.1 第 4 章第 4.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 對僱員的影響的評估，主要是就 2019 年上半年法定最低工資水平調整前，在不同經濟情景假設下（見第 4 章表 4.1）賺取每小時工資少於各個法定最低工資測試水平的僱員（即調整前涉及僱員）的人數及百分比作粗略估算，為評估因修訂法定最低工資水平而對其他宏觀層面可能構成的影響提供基礎數據。

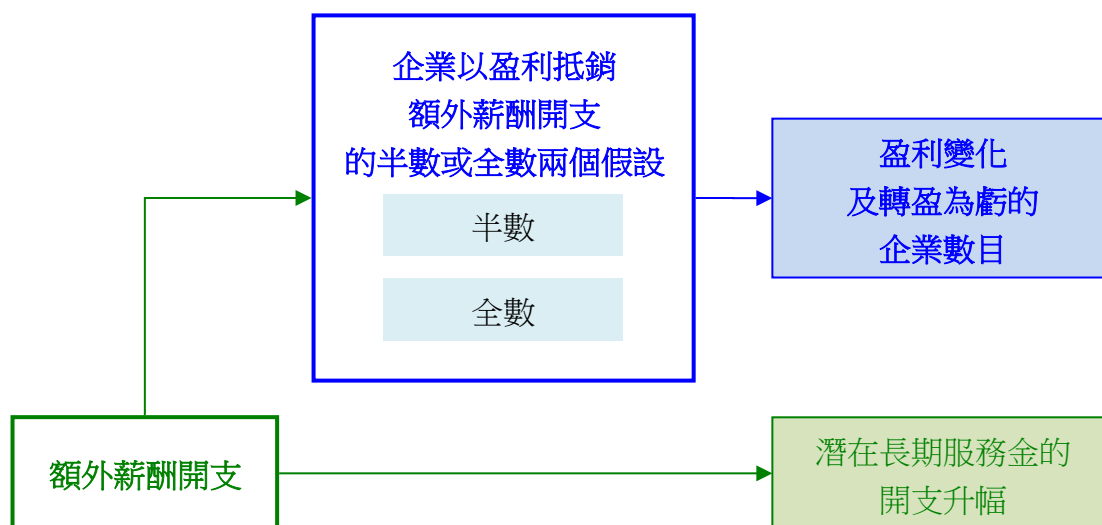
IV.2.2 為顧及檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，委員會已盡量作出前瞻性的估算。委員會明白法定最低工資的建議水平如獲接納並在 2019 年上半年實施時，部分於 2017 年本來賺取低

於法定最低工資建議水平的僱員的工資可能已獲提升至高於新水平，調整前涉及僱員人數實際上有機會較 2017 年工資分布所顯示的少。因此，委員會在估算調整前涉及僱員人數時，除參考政府統計處（統計處）2017 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 2018 年上半年的經濟及勞工市場情況，以及統計處「綜合住戶統計調查」及「勞工收入統計調查」較近期的工資數據。

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 在不同法定最低工資測試水平下企業的額外薪酬開支包括以下三部分：(i) 為符合《最低工資條例》要求而將所有調整前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薪酬開支（「為符合法定要求的額外薪酬開支」）；(ii) 與調整前涉及僱員休息日薪酬及用膳時間薪酬相關的額外薪酬開支（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(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 額外薪酬開支是根據第 IV.2 節按不同經濟情景假設下所估算的調整前涉及僱員人數推算「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。有關估算假設原本享有休息日薪酬及／或用膳時間薪酬的調整前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經營特色、職級及薪酬結構等因素而有所不同。一些職級繁多、職級之間薪酬差距較窄和較低薪僱員數目較多的行業，受連鎖反應的影響亦會較大。綜合法定最低工資實施以來的經驗（見第 3 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繼續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，詳細覆檢過往三次調升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）。
- IV.3.5 結果顯示，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，而連鎖反應在職級繁多的行業（例如飲食業）尤其顯著。簡單而言，如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較輕微；相反，如法定最低工資水平的調升幅度相對較大，所衍生的額外薪酬開支增加幅度相對較大，連鎖反應影響亦會相對明顯。以首次（2013 年 5 月）調升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）約為 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。及至第三次（2017 年 5 月）調升法定最低工資水平時，相應的連鎖反應乘數約為 1.5 倍。委員會參考了以上的覆檢結果，在今輪的檢討中，就不同法定最低工資測試水平的連鎖反應影響作出推算。

(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」。

IV.3.6 委員會不斷汲取過往調升法定最低工資水平的經驗去優化影響評估框架。惟必須指出，由於香港實施法定最低工資的時間尚短，委員會只能以三次調升法定最低工資水平的經驗作參考，相關的估算難免存在一定的局限。影響評估框架仍有待法定最低工資實施一段較長時間後，累積更多數據及經驗不斷優化。

(b) 整體盈利變化及轉盈為虧的企業數目

IV.3.7 整體盈利變化及轉盈為虧的企業數目，是按「經濟活動按年統計調查」有關僱員薪酬的數據（包括薪酬開支與其他相關福利成本，例如僱主的強制性公積金（強積金）供款）、法定最低工資測試水平在不同經濟情景下所引致的額外薪酬開支，以及企業以盈利抵銷半數或全數額外薪酬開支的兩個假設推算。

(c) 潛在長期服務金的開支升幅

IV.3.8 潛在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⁽²⁾的僱員比例，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⁽³⁾。

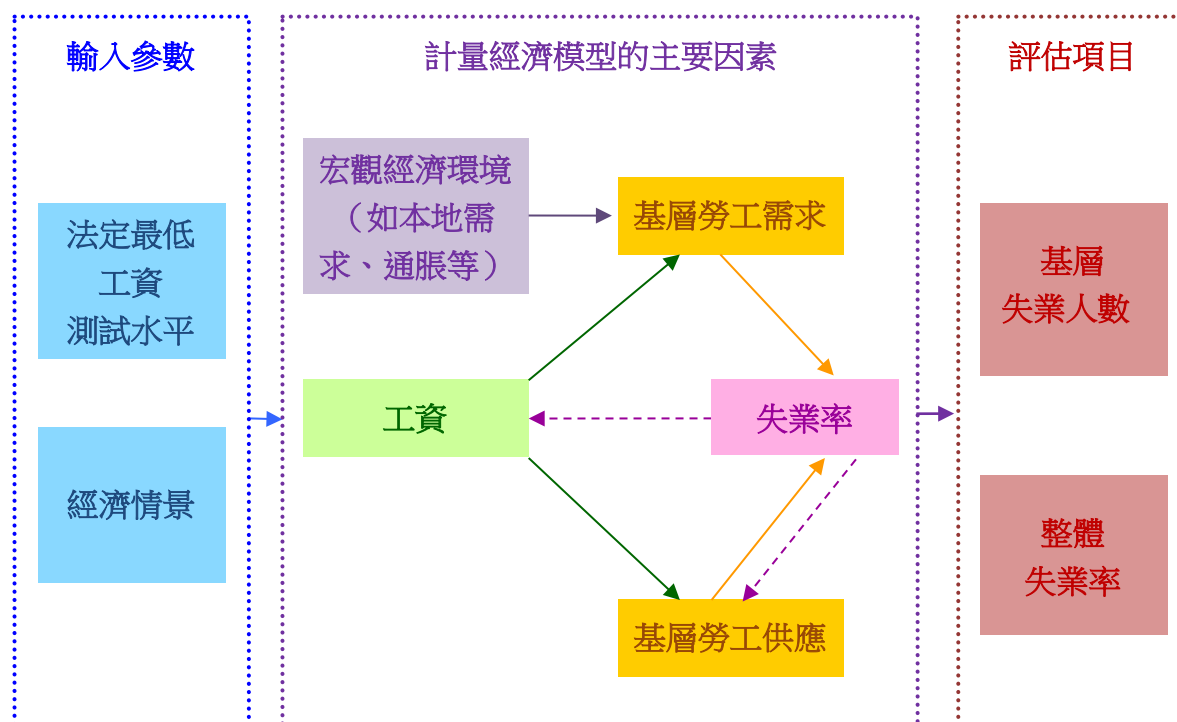
(2) 根據《僱傭條例》，僱員根據連續性合約受僱不少於五年，並符合以下其中一項條件即可獲長期服務金。有關的條件包括：僱員遭解僱，但並非因犯嚴重過失而遭即時解僱或因裁員而遭解僱；或僱員有固定期限的僱傭合約，在合約期滿後不獲續約；或僱員在職期間死亡；或僱員因健康理由而辭職；或 65 歲或以上的僱員因年老而辭職。由於數據所限，評估中未能考慮因不符合以上條件而不獲長期服務金的僱員數目。

(3) 有關推算是假設企業解僱有關僱員時沒有以強積金僱主供款部分的累算權益來抵銷長期服務金。

IV.4 對失業率的影响評估

IV.4.1 委員會透過分析過往 20 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），並按不同經濟情景，以計量經濟模型就不同法定最低工資測試水平估算對基層⁽⁴⁾失業人數及整體失業率可能造成的影響。圖 IV.3 簡述計量經濟模型框架及模型內主要因素的互動關係和當中涉及的兩項輸入參數：

圖 IV.3：法定最低工資測試水平對失業率影响的評估方法



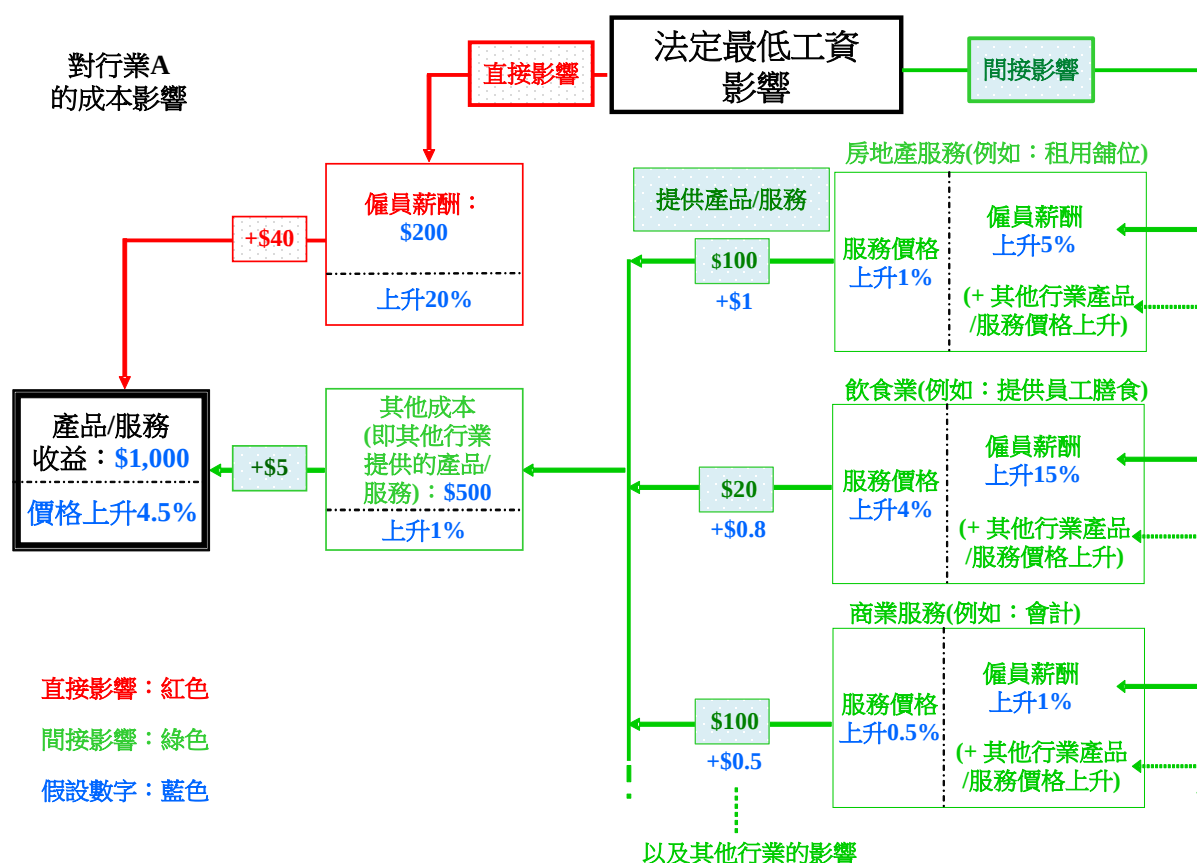
- (a) **法定最低工資測試水平**：按不同法定最低工資測試水平，推算出基層僱員的相應工資升幅。
- (b) **經濟情景**：為分析不同經濟情況下法定最低工資水平的修訂可能帶來的影響，委員會對 2019 年上半年的經濟情況作出四個經濟情景假設，從而推算出不同經濟情景下市場對基層僱員的需求。

(4) 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 2017 年 5 月至 6 月佔低薪僱員（即每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員）人數約七成。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。

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。對企業而言，直接成本增加是指企業本身的僱員因法定最低工資調升而獲加薪所直接衍生的額外薪酬開支；同時，法定最低工資調升亦會令其他企業提高產品或服務價格，因此該企業的其他經營開支（例如租金、運輸及速遞服務等）亦會上升，令企業的間接成本增加。圖 IV.4 顯示直接成本及間接成本上升對產品或服務價格的影響。

圖 IV.4：法定最低工資所引致的額外薪酬開支與企業直接成本及間接成本的關係圖解



IV.5.2 具體來說，委員會首先根據詳細統計數字及相關行業的成本結構，估算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。委員會的相關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鈎的項目（例如公共交通、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。

附錄 V

統計附件

目錄

甲． 低薪僱員及低薪行業

表甲.1 按行業劃分每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員

表甲.2 按行業劃分不同開支佔業內總開支的百分比

表甲.3 按行業劃分不同經營開支佔業內總經營開支（不包括貨品成本）的百分比

表甲.4 按行業劃分所有企業盈利率的分布

表甲.5 按行業劃分中小型企業盈利率的分布

表甲.6 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.7 按行業劃分每周工作時數的分布：所有全職僱員

表甲.8 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 在不同法定最低工資測試水平及經濟情景下調整前涉及僱員人數及百分比的估算

表乙.2 在不同法定最低工資測試水平及經濟情景下薪酬開支增加幅度的估算

丙． 行業的覆蓋範圍

表丙.1 行業的覆蓋範圍

甲. 低薪僱員及低薪行業

表甲.1 按行業劃分每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員^(註一)

行業 ^(註二)	每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員					
	2015 年 5 月至 6 月 (即每小時工資少於 \$36.5 的僱員)		業內僱員 每小時工資 第 10 個 百分位數 (\$)	2017 年 5 月至 6 月 (即每小時工資少於 \$40.0 的僱員)		業內僱員 每小時工資 第 10 個 百分位數 (\$)
	人數 (‘000)	佔業內僱員 總數的 百分比 (%)		人數 (‘000)	佔業內僱員 總數的 百分比 (%)	
(甲) 低薪行業	209.4	25.1	33.8	188.6	22.4	36.9
1. 零售業	55.0	19.4	35.0	45.7	16.4	38.0
1.1 超級市場及便利店	17.5	41.6	33.8	12.1	27.6	36.3
1.2 其他零售店	37.6	15.6	35.3	33.7	14.3	38.5
2. 飲食業	37.7	17.2	35.0	25.9	11.7	39.1
2.1 中式酒樓菜館	10.0	13.9	35.6	8.2	11.1	39.6
2.2 非中式酒樓菜館	7.8	11.0	36.0	6.0	8.4	40.0
2.3 快餐店	17.5	32.5	34.0	10.3	18.9	38.2
2.4 港式茶餐廳	2.3	10.5	36.1	1.5	6.6	40.7
3. 物業管理、保安及清潔服務	98.5	41.5	32.5	98.0	40.4	35.7
3.1 地產保養管理服務	48.3	43.0	32.8	45.4	40.4	36.3
3.2 保安服務	15.8	39.3	32.5	18.1	41.2	35.9
3.3 清潔服務	30.5	44.0	32.5	30.6	43.6	34.5
3.4 會員制組織	4.0	25.4	32.7	3.9	24.6	35.4
4. 其他低薪行業	18.1	19.0	34.4	18.9	19.5	37.0
4.1 安老院舍	5.7	28.4	33.5	6.0	28.4	37.0
4.2 洗滌及乾洗服務	1.2	21.8	35.0	1.4	26.0	36.9
4.3 理髮及其他個人服務	5.6	12.9	35.0	5.7	13.4	37.0
4.4 本地速遞服務	1.0	20.5	35.3	0.8	16.0	38.3
4.5 食品處理及生產	4.7	21.5	33.3	5.0	21.9	36.7
(乙) 其他行業	85.4	3.9	41.4	102.0	4.6	45.0
5. 製造業	5.0	5.8	39.6	4.3	5.4	43.3
6. 建造業	§	§	49.8	§	§	55.6
7. 進出口貿易及批發	19.3	4.1	40.7	20.9	4.5	44.4
8. 住宿及膳食服務	6.6	12.6	35.5	6.5	12.6	38.8
9. 運輸、倉庫、速遞服務、 資訊及通訊	12.3	3.5	40.2	22.0	6.1	43.2
10. 金融、保險、地產、專業及 商用服務	14.1	3.1	44.4	16.6	3.6	47.8
11. 教育、醫療及其他社會及 個人服務	22.9	5.1	40.0	27.9	6.1	43.0
12. 其他	§	§	52.3	§	§	55.7
(丙) 所有行業	294.8	9.8	36.5	290.6	9.5	40.0

註：(一) 即低薪僱員。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 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	
	2014 年	2016 年	2014 年	2016 年	2014 年	2016 年	2014 年	2016 年
(甲) 低薪行業	57.0	53.7	11.6	12.7	17.1	19.1	14.4	14.4
1. 零售業	68.1	65.1	12.2	14.0	9.4	10.5	10.3	10.4
1.1 超級市場及便利店	73.0	72.0	9.8	10.3	8.4	8.7	8.8	9.0
1.2 其他零售店	67.6	64.3	12.5	14.4	9.5	10.7	10.5	10.6
2. 飲食業	34.4	33.2	15.6	15.6	30.9	32.2	19.1	18.9
2.1 中式酒樓菜館	34.0	32.3	13.4	14.2	32.9	34.0	19.7	19.5
2.2 非中式酒樓菜館	35.2	33.8	19.0	18.4	29.2	31.2	16.6	16.6
2.3 快餐店	32.5	31.5	14.7	14.9	27.1	28.1	25.8	25.5
2.4 港式茶餐廳	36.5	37.0	15.7	14.2	34.0	35.3	13.8	13.4
3. 物業管理、保安及清潔服務	0.9	0.5	1.6	1.2	54.3	59.7	43.2	38.6
3.1 地產保養管理服務	1.2	0.8	1.7	1.2	38.1	44.3	59.0	53.7
3.2 保安服務	0.9	0.2	2.0	2.0	80.6	80.2	16.5	17.6
3.3 清潔服務	#	0.2	0.8	0.8	79.5	78.3	19.7	20.7
4. 其他低薪行業	53.5	51.7	6.8	6.9	25.4	26.4	14.4	15.0
4.1 安老院舍	14.2	9.8	17.3	17.2	54.4	55.2	14.0	17.9
4.2 洗滌及乾洗服務	7.9	8.8	16.0	15.8	37.0	36.2	39.1	39.2
4.3 理髮服務	8.6	7.7	30.5	26.8	38.0	43.2	22.8	22.3
4.4 本地速遞服務	#	#	4.4	5.3	44.1	45.9	51.5	48.8
4.5 食品處理及生產	68.9	67.6	2.5	2.8	17.1	18.1	11.5	11.5
(乙) 其他行業	62.3	61.2	1.9	2.0	12.9	14.1	22.8	22.6
5. 製造業	81.6	84.9	1.5	1.5	10.5	8.8	6.4	4.8
6. 建造業	19.8	20.5	1.1	0.8	28.4	27.6	50.7	51.0
7. 進出口貿易及批發	87.2	87.2	0.8	0.8	4.6	4.7	7.3	7.2
8. 住宿及膳食服務	18.0	17.8	11.8	11.0	35.6	35.5	34.6	35.7
9. 運輸、倉庫、速遞服務、 資訊及通訊	2.6	3.0	2.9	3.4	17.0	18.9	77.4	74.6
10. 金融、保險、地產、專業及 商用服務	0.3	0.3	5.5	5.6	42.5	44.5	51.7	49.6
11. 社會及個人服務	^							
12. 其他	60.5	56.1	2.6	3.1	11.8	12.9	25.2	27.9
(丙) 所有行業	61.7	60.4	3.0	3.2	13.4	14.6	21.9	21.8

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.3 按行業劃分不同經營開支佔業內總經營開支（不包括貨品成本）的百分比^{（註一）}

行業 ^{（註二）}	佔業內總經營開支（不包括貨品成本）的百分比（%）					
	租金、差餉及地租		僱員薪酬 ^{（註三）}		其他經營開支	
	2014 年	2016 年	2014 年	2016 年	2014 年	2016 年
（甲） 低薪行業	26.9	27.5	39.7	41.4	33.4	31.1
1. 零售業	38.3	40.0	29.4	30.1	32.3	29.9
1.1 超級市場及便利店	36.4	36.9	31.0	31.1	32.7	32.0
1.2 其他零售店	38.5	40.3	29.2	30.0	32.3	29.7
2. 飲食業	23.8	23.4	47.1	48.2	29.1	28.4
2.1 中式酒樓菜館	20.3	21.0	49.8	50.2	29.8	28.8
2.2 非中式酒樓菜館	29.3	27.9	45.0	47.1	25.7	25.0
2.3 快餐店	21.7	21.8	40.1	41.1	38.2	37.2
2.4 港式茶餐廳	24.7	22.6	53.6	56.1	21.7	21.3
3. 物業管理、保安及清潔服務	1.6	1.3	54.8	60.0	43.6	38.8
3.1 地產保養管理服務	1.7	1.2	38.5	44.7	59.7	54.1
3.2 保安服務	2.1	2.0	81.3	80.3	16.6	17.7
3.3 清潔服務	0.8	0.8	79.5	78.4	19.7	20.8
4. 其他低薪行業	14.6	14.4	54.5	54.6	30.9	31.0
4.1 安老院舍	20.2	19.0	63.5	61.2	16.4	19.8
4.2 洗滌及乾洗服務	17.4	17.3	40.2	39.7	42.5	43.0
4.3 理髮服務	33.4	29.0	41.6	46.8	25.0	24.2
4.4 本地速遞服務	4.4	5.3	44.1	45.9	51.5	48.8
4.5 食品處理及生產	7.9	8.7	55.2	55.7	36.9	35.6
（乙） 其他行業	5.2	5.3	34.3	36.3	60.6	58.4
5. 製造業	8.1	9.9	57.2	58.1	34.7	31.9
6. 建造業	1.3	1.1	35.5	34.7	63.2	64.2
7. 進出口貿易及批發	6.6	6.5	36.0	37.1	57.4	56.5
8. 住宿及膳食服務	14.4	13.4	43.4	43.2	42.2	43.4
9. 運輸、倉庫、速遞服務、 資訊及通訊	3.0	3.5	17.5	19.5	79.5	76.9
10. 金融、保險、地產、專業及 商用服務	5.6	5.6	42.6	44.6	51.8	49.8
11. 社會及個人服務	^					
12. 其他	6.5	6.9	29.8	29.4	63.7	63.6
（丙） 所有行業	7.8	8.0	34.9	36.9	57.2	55.0

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.4 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)	2014 年					2016 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	37 280	7.6	#	5.1	11.1	35 200	6.2	-1.7	3.9	11.0
1. 零售業	21 190	8.0	-0.7	5.0	10.0	19 110	5.9	-3.6	3.1	8.9
1.1 超級市場及便利店	50	6.4	-1.2	2.3	4.7	50	2.0	-6.3	3.3	4.9
1.2 其他零售店	21 140	8.2	-0.7	5.0	10.0	19 060	6.3	-3.6	3.1	8.9
2. 飲食業	10 070	5.1	0.3	3.6	10.0	9 800	5.1	-1.1	4.2	9.7
2.1 中式酒樓菜館	2 070	4.0	-0.4	2.7	11.8	2 060	3.4	-1.8	1.4	5.7
2.2 非中式酒樓菜館	4 390	5.6	1.6	4.0	10.4	4 310	5.5	-1.7	4.9	10.0
2.3 快餐店	890	7.7	-1.7	5.2	8.9	900	8.9	#	2.8	13.7
2.4 港式茶餐廳	2 710	3.4	-0.6	3.1	8.6	2 530	2.8	-1.1	5.4	10.2
3. 物業管理、保安及 清潔服務	1 990	6.3	0.8	8.5	25.8	2 290	7.0	1.5	9.0	27.3
3.1 地產保養管理服務	550	5.9	-3.0	1.7	8.5	740	6.2	0.3	4.2	27.0
3.2 保安服務	350	6.1	0.4	5.4	10.8	380	7.7	#	7.4	15.1
3.3 清潔服務	1 090	7.9	4.0	22.8	48.7	1 170	8.4	3.7	12.5	28.8
4. 其他低薪行業	4 030	9.4	2.0	8.6	21.7	4 000	9.7	0.6	9.0	20.2
4.1 安老院舍 ^(註五)	800	6.0	1.5	4.7	10.9	770	8.6	1.6	7.2	15.0
4.2 洗滌及乾洗服務	580	9.0	4.6	14.6	24.7	690	7.2	1.5	10.4	24.0
4.3 理髮服務	1 630	12.4	0.6	17.8	25.7	1 490	10.5	3.0	14.6	24.8
4.4 本地速遞服務	180	1.0	2.5	9.2	18.2	170	5.2	-1.7	6.4	13.7
4.5 食品處理及生產	840	10.1	-0.6	4.9	12.3	890	10.2	-3.1	2.5	10.6
(乙) 其他行業	178 140	19.4	-1.2	4.5	18.0	181 500	20.3	-6.8	2.9	17.4
5. 製造業	5 230	5.1	-0.1	9.4	21.7	5 350	4.2	-7.1	7.4	20.9
6. 建造業	16 970	7.1	-0.2	5.6	15.9	15 100	8.9	-3.5	4.7	13.7
7. 進出口貿易及批發	76 310	6.9	-0.9	2.7	10.9	78 400	7.1	-6.6	1.6	9.2
8. 住宿及膳食服務	3 740	27.7	-0.4	6.7	21.7	3 290	22.3	-1.6	11.5	25.0
9. 運輸、倉庫、速遞服務、 資訊及通訊	17 540	8.6	-6.1	3.8	15.1	16 950	9.9	-9.6	1.7	16.0
10. 金融、保險、地產、 專業及商用服務	36 000	58.3	-3.2	10.0	33.0	38 860	58.2	-10.0	7.9	36.2
11. 社會及個人服務	^									
12. 其他	^	33.1	3.6	14.1	22.4	^	30.2	-9.9	#	3.5
(丙) 所有行業	215 430	18.3	-1.1	4.7	16.1	216 700	19.0	-5.4	3.2	15.4

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、結帳／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.5 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)	2014 年					2016 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	35 550	3.9	#	5.1	11.2	33 200	3.6	-1.9	3.9	11.2
1. 零售業	20 770	3.9	-0.7	5.1	10.0	18 510	3.2	-3.6	3.1	9.3
1.1 超級市場及便利店	50	0.5	-1.2	2.2	4.3	40	0.6	-4.1	3.3	4.9
1.2 其他零售店	20 720	3.9	-0.7	5.1	10.0	18 460	3.2	-3.6	3.1	9.3
2. 飲食業	9 520	3.0	0.3	3.8	10.0	9 160	2.9	-1.3	4.2	9.7
2.1 中式酒樓菜館	1 670	0.9	-1.7	3.4	12.1	1 570	0.8	-1.8	0.5	5.1
2.2 非中式酒樓菜館	4 300	4.3	1.6	4.0	10.4	4 230	4.0	-1.7	4.9	10.0
2.3 快餐店	870	7.4	-1.7	5.2	8.6	870	7.5	#	2.8	13.7
2.4 港式茶餐廳	2 680	2.7	-0.6	3.1	8.6	2 500	2.5	-1.1	5.4	10.2
3. 物業管理、保安及 清潔服務	1 520	8.6	2.3	9.0	38.5	1 840	8.2	1.7	12.5	28.8
3.1 地產保養管理服務	370	5.3	-10.0	0.2	7.5	580	6.3	0.3	7.1	35.4
3.2 保安服務	250	11.0	-6.4	5.2	10.8	260	10.6	#	8.7	17.1
3.3 清潔服務	900	13.0	8.5	25.8	49.2	1 000	10.8	6.0	12.5	28.8
4. 其他低薪行業	3 740	6.1	1.2	8.9	21.9	3 700	7.2	0.6	9.8	20.7
4.1 安老院舍 ^(註六)	690	7.0	-0.9	4.7	10.9	630	12.0	2.4	7.3	16.6
4.2 洗滌及乾洗服務	550	13.6	4.6	18.1	24.7	670	9.9	1.5	10.4	24.4
4.3 理髮服務	1 610	11.8	0.4	17.8	26.3	1 480	11.0	3.0	15.1	24.8
4.4 本地速遞服務	160	6.8	2.7	11.2	18.2	150	2.0	-1.7	6.5	13.9
4.5 食品處理及生產	730	3.9	-0.6	2.9	12.3	770	3.8	-3.1	2.5	10.6
(乙) 其他行業	173 640	13.0	-1.3	4.4	18.0	177 540	12.7	-7.1	2.8	17.4
5. 製造業	5 030	6.8	-0.1	9.6	23.0	5 200	7.3	-7.1	7.4	20.9
6. 建造業	16 450	6.8	-0.2	5.6	15.9	14 560	9.9	-3.5	4.5	13.2
7. 進出口貿易及批發	75 170	5.8	-0.9	2.7	10.9	77 670	4.8	-7.7	1.6	9.0
8. 住宿及膳食服務	3 560	12.6	-1.2	6.2	21.2	3 120	9.0	-1.6	10.3	20.3
9. 運輸、倉庫、速遞服務、 資訊及通訊	16 770	4.0	-6.8	3.8	15.1	16 240	2.9	-9.8	1.7	16.0
10. 金融、保險、地產、 專業及商用服務	34 980	61.0	-3.3	9.9	33.0	37 910	60.2	-10.4	7.7	36.2
11. 社會及個人服務	^									
12. 其他	^	8.5	3.6	14.1	14.3	^	5.1	-9.9	#	1.2
(丙) 所有行業	209 190	12.6	-1.2	4.7	16.1	210 740	12.3	-5.6	3.1	15.5

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.6 按不同社會經濟特徵分析全職僱員^(註一)每月工資^(註二)第 10 個百分位數及中位數變化

社會經濟特徵	2017 年 5 月至 6 月 每月工資第 10 個百分位數			2017 年 5 月至 6 月 每月工資中位數		
	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	10,100	5.3	66.2	13,500	7.7	56.2
25 歲至 34 歲	11,200	3.7	40.6	18,000	5.9	41.3
35 歲至 44 歲	11,500	4.5	54.4	20,200	1.0	39.3
45 歲至 54 歲	10,400	4.5	69.6	18,300	4.6	49.1
55 歲及以上	9,500	5.2	63.2	15,000	4.5	53.5
教育程度						
小學及以下	8,600	6.7	60.0	12,000	3.4	52.0
中一至中三	9,600	1.6	59.8	14,000	6.9	50.5
中四至中七	10,900	7.8	54.8	16,500	3.8	43.5
專上教育	13,200	2.0	30.3	27,000	0.9	32.5
職業組別						
非技術工人	8,800	4.8	63.0	12,200	3.9	64.3
服務工作及銷售人員	9,700	1.0	61.7	13,600	4.6	51.1
工藝人員及機器操作員	12,500	4.2	75.2	20,500	5.1	64.0
文書支援人員	10,500	4.9	47.0	14,300	4.4	40.2
經理、行政級人員、專業人員及輔助專業人員	14,000	0.7	27.3	27,000	3.7	32.5
行業^(註三)						
低薪行業	9,300	4.6	67.2	13,000	4.8	54.7
零售業	9,600	2.0	60.0	13,600	4.6	43.2
飲食業	10,000	5.3	66.7	13,200	4.5	51.9
物業管理、保安及清潔服務	8,800	5.8	64.9	12,300	6.1	71.0
其他低薪行業	9,500	7.0	71.9	12,300	2.7	55.7
其他行業	11,600	5.5	47.8	20,200	1.0	42.4

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。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.7 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)	2015 年 5 月至 6 月					2017 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)	分布 (%)	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數	人數 (‘000)	分布 (%)	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數
(甲) 低薪行業	735.4	26.4	48.0	53.3	60.0	740.0	26.2	47.1	52.2	60.0
1. 零售業	246.7	8.9	46.4	51.0	56.3	244.9	8.7	44.3	50.0	56.6
1.1 超級市場及便利店	33.0	1.2	48.0	49.8	60.0	35.4	1.3	48.0	54.0	58.6
1.2 其他零售店	213.7	7.7	46.2	51.0	56.1	209.4	7.4	44.3	49.2	56.0
2. 飲食業	183.6	6.6	49.0	54.0	60.0	184.2	6.5	49.0	54.0	60.0
2.1 中式酒樓菜館	69.5	2.5	54.0	60.0	60.7	69.1	2.4	51.9	57.0	60.0
2.2 非中式酒樓菜館	61.3	2.2	49.9	54.0	60.0	61.8	2.2	48.3	54.0	60.0
2.3 快餐店	32.3	1.2	48.0	49.4	54.8	32.7	1.2	46.6	54.0	59.4
2.4 港式茶餐廳	20.5	0.7	51.9	57.0	60.0	20.7	0.7	49.9	57.6	60.0
3. 物業管理、保安及清潔服務	217.8	7.8	48.0	51.0	66.0	222.2	7.9	48.0	51.0	66.0
3.1 地產保養管理服務	110.5	4.0	48.0	54.0	69.2	110.6	3.9	48.0	55.1	70.2
3.2 保安服務	39.0	1.4	48.0	57.2	72.0	41.9	1.5	48.0	60.0	72.0
3.3 清潔服務	55.2	2.0	46.3	48.0	54.0	56.1	2.0	48.0	48.0	54.0
3.4 會員制組織	13.1	0.5	40.6	44.7	54.0	13.6	0.5	41.4	48.0	54.0
4. 其他低薪行業	87.3	3.1	45.0	49.3	55.4	88.7	3.1	45.0	48.0	56.1
4.1 安老院舍	19.5	0.7	46.7	54.0	66.0	20.7	0.7	45.0	54.0	66.0
4.2 洗滌及乾洗服務	4.5	0.2	44.3	49.5	55.4	4.3	0.2	42.7	51.0	57.8
4.3 理髮及其他個人服務	39.6	1.4	44.8	49.2	54.8	38.9	1.4	45.5	48.0	54.0
4.4 本地速遞服務	4.3	0.2	44.3	49.4	49.4	4.4	0.2	44.3	45.7	50.3
4.5 食品處理及生產	19.4	0.7	45.7	48.0	54.0	20.4	0.7	45.9	48.0	54.5
(乙) 其他行業	2 049.3	73.6	40.6	44.2	48.0	2 087.1	73.8	40.6	43.8	48.0
5. 製造業	83.5	3.0	41.6	45.7	49.4	77.8	2.8	42.5	47.5	50.0
6. 建造業	276.9	9.9	45.0	48.5	54.0	295.9	10.5	44.3	48.0	54.0
7. 進出口貿易及批發	452.9	16.3	40.6	41.6	45.1	449.6	15.9	40.6	40.6	44.3
8. 住宿及膳食服務	§	§	§	§	§	48.7	1.7	45.7	48.0	53.3
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	339.6	12.2	40.6	45.3	51.0	346.4	12.3	40.6	45.7	54.0
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	437.0	15.7	40.6	40.6	45.0	446.5	15.8	39.3	40.6	44.3
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	394.4	14.2	40.6	44.3	48.0	406.4	14.4	40.6	44.3	48.0
12. 其他	§	§	§	§	§	15.9	0.6	38.1	42.0	48.0
(丙) 所有行業	2 784.7	100.0	40.6	45.3	51.5	2 827.1	100.0	40.6	45.0	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.8 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)	2015 年 5 月至 6 月					2017 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)	分布 (%)	第 25 個百分位數	中位數	第 75 個百分位數	人數 ('000)	分布 (%)	第 25 個百分位數	中位數	第 75 個百分位數
(甲) 低薪行業	633.4	38.5	48.0	54.0	60.0	636.9	38.6	48.0	54.0	60.0
1. 零售業	204.4	12.4	47.8	51.9	57.0	201.7	12.2	44.7	50.1	56.6
1.1 超級市場及便利店	27.8	1.7	48.0	51.0	60.0	29.1	1.8	45.0	54.0	57.9
1.2 其他零售店	176.6	10.7	47.6	52.3	56.7	172.6	10.5	44.3	49.7	56.6
2. 飲食業	167.1	10.1	48.5	54.0	60.0	167.8	10.2	48.6	54.0	60.0
2.1 中式酒樓菜館	62.9	3.8	54.0	60.0	62.3	62.6	3.8	52.0	57.0	60.0
2.2 非中式酒樓菜館	55.9	3.4	49.9	54.0	60.0	56.3	3.4	48.1	54.0	60.0
2.3 快餐店	28.6	1.7	47.7	48.0	54.0	28.9	1.8	46.2	54.0	57.9
2.4 港式茶餐廳	19.7	1.2	51.9	56.9	60.0	20.0	1.2	49.9	57.0	60.0
3. 物業管理、保安及清潔服務	185.8	11.3	48.0	54.0	66.0	189.4	11.5	48.0	54.0	67.4
3.1 地產保養管理服務	86.5	5.3	48.0	63.5	72.0	86.2	5.2	48.0	64.3	72.0
3.2 保安服務	36.9	2.2	48.0	59.7	72.0	39.4	2.4	48.0	60.9	72.0
3.3 清潔服務	53.9	3.3	47.8	48.0	54.0	55.0	3.3	48.0	48.0	54.0
3.4 會員制組織	8.5	0.5	43.4	48.0	60.4	8.7	0.5	42.0	48.0	61.2
4. 其他低薪行業	76.1	4.6	45.0	49.4	55.4	78.1	4.7	45.4	48.3	56.1
4.1 安老院舍	16.3	1.0	47.1	54.0	66.0	17.2	1.0	45.2	54.0	66.0
4.2 洗滌及乾洗服務	3.2	0.2	41.6	48.0	54.0	3.3	0.2	42.0	49.5	54.0
4.3 理髮及其他個人服務	37.4	2.3	44.8	49.9	54.8	37.4	2.3	45.4	48.0	54.0
4.4 本地速遞服務	3.8	0.2	46.6	49.4	50.3	4.0	0.2	44.3	45.7	50.9
4.5 食品處理及生產	15.3	0.9	47.1	48.2	54.0	16.1	1.0	47.8	48.6	54.9
(乙) 其他行業	1 013.6	61.5	40.6	45.7	51.0	1 014.2	61.4	40.8	45.7	51.0
5. 製造業	46.5	2.8	43.4	48.0	53.1	42.0	2.5	44.3	48.0	53.3
6. 建造業	208.2	12.6	47.0	49.9	54.0	220.3	13.3	44.3	48.0	54.0
7. 進出口貿易及批發	214.3	13.0	40.6	42.0	45.3	204.7	12.4	40.6	42.2	44.3
8. 住宿及膳食服務	§	§	§	§	§	36.6	2.2	47.1	48.2	53.5
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	208.3	12.6	42.0	48.0	54.9	214.0	13.0	43.2	48.2	61.0
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	125.1	7.6	40.4	41.5	45.7	125.1	7.6	39.6	40.6	45.7
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	167.7	10.2	41.7	45.3	48.9	163.4	9.9	42.0	45.2	49.0
12. 其他	§	§	§	§	§	8.0	0.5	39.2	43.2	54.0
(丙) 所有行業	1 647.0	100.0	43.2	48.0	54.0	1 651.1	100.0	42.4	48.0	54.2

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 在不同法定最低工資測試水平及經濟情景下調整前涉及僱員人數及百分比的估算^(註)

法定最低工資 測試水平	經濟情景 1		經濟情景 2		經濟情景 3		經濟情景 4	
	調整前 涉及僱員 人數 (‘000)	佔整體僱 員人數 百分比 (%)	調整前 涉及僱員 人數 (‘000)	佔整體 僱員人數 百分比 (%)	調整前 涉及僱員 人數 (‘000)	佔整體 僱員人數 百分比 (%)	調整前 涉及僱員 人數 (‘000)	佔整體 僱員人數 百分比 (%)
\$34.5	19.2	0.6	19.4	0.6	19.6	0.6	20.1	0.7
少於\$35.0	20.5	0.7	21.3	0.7	22.4	0.7	23.8	0.8
少於\$35.5	24.2	0.8	26.8	0.9	29.8	1.0	32.5	1.1
少於\$36.0	29.2	1.0	34.1	1.1	38.7	1.3	42.4	1.4
少於\$36.5	37.0	1.2	44.9	1.5	51.6	1.7	57.1	1.9
少於\$37.0	48.1	1.6	59.0	1.9	68.2	2.2	75.4	2.5
少於\$37.5	61.5	2.0	75.5	2.5	87.0	2.9	95.6	3.1
少於\$38.0	77.5	2.5	94.0	3.1	107.1	3.5	117.2	3.8
少於\$38.5	95.8	3.1	113.4	3.7	127.6	4.2	139.1	4.6
少於\$39.0	115.1	3.8	133.0	4.4	148.3	4.9	161.0	5.3
少於\$39.5	135.2	4.4	153.6	5.0	170.3	5.6	185.0	6.1
少於\$40.0	156.0	5.1	175.2	5.8	193.5	6.4	209.7	6.9
少於\$40.5	177.8	5.8	198.0	6.5	218.0	7.2	234.8	7.7
少於\$41.0	200.6	6.6	222.3	7.3	243.6	8.0	261.4	8.6
少於\$41.5	224.4	7.4	247.0	8.1	268.9	8.8	287.4	9.4
少於\$42.0	248.6	8.2	271.1	8.9	292.9	9.6	311.6	10.2

註： 當法定最低工資測試水平為\$34.5時，調整前涉及僱員只包括賺取每小時工資為\$34.5的僱員；至於其他測試水平，調整前涉及僱員指賺取每小時工資少於該測試水平的僱員。

就2019年上半年實質經濟增長的經濟情景假設見表4.1。

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。

表乙.2 在不同法定最低工資測試水平及經濟情景下薪酬開支增加幅度的估算^(註)

法定最低工資 測試水平	薪酬開支增加幅度的估算							
	經濟情景 1		經濟情景 2		經濟情景 3		經濟情景 4	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
\$35.0	70	#	70	#	70	#	80	#
\$35.5	160	#	160	#	170	#	180	#
\$36.0	260	#	280	#	300	#	320	#
\$36.5	390	#	430	0.1	470	0.1	510	0.1
\$37.0	560	0.1	640	0.1	710	0.1	770	0.1
\$37.5	800	0.1	930	0.1	1,030	0.1	1,120	0.1
\$38.0	1,110	0.1	1,300	0.2	1,450	0.2	1,580	0.2
\$38.5	1,520	0.2	1,790	0.2	2,000	0.2	2,160	0.3
\$39.0	2,060	0.2	2,420	0.3	2,690	0.3	2,900	0.3
\$39.5	2,750	0.3	3,200	0.4	3,540	0.4	3,820	0.4
\$40.0	3,620	0.4	4,180	0.5	4,610	0.5	4,960	0.6
\$40.5	4,710	0.6	5,390	0.6	5,910	0.7	6,350	0.7
\$41.0	6,060	0.7	6,880	0.8	7,510	0.9	8,040	0.9
\$41.5	7,720	0.9	8,690	1.0	9,460	1.1	10,090	1.2
\$42.0	9,740	1.1	10,890	1.3	11,790	1.4	12,540	1.5

註： 以上結果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享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應影響推算。

就 2019 年上半年實質經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

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
社企	社會企業
委員會／本屆委員會	最低工資委員會（2017-19 年度）
過往三屆委員會	最低工資委員會（2011-13 年度、2013-15 年度及 2015-17 年度）
為符合法定要求的額外薪酬開支	企業為符合《最低工資條例》要求而將所有調整前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薪酬開支
強積金	強制性公積金
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
調整前涉及僱員	法定最低工資水平調整前，賺取每小時工資少於各個法定最低工資測試水平的僱員

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。
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。

詞彙	定義
折舊	折舊是指在統計期內，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／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。在本報告中，除特別說明外，僱員不包括政府僱員及留宿家庭傭工。 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。
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亦隨之加價。

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」。
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每小時工資。每小時工資是把工資期內付給僱員的工資，在扣除就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項後，除以在同一工資期內的工作時數而得出。 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定義的人士。
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。
大型企業	大型企業是指就業人數為 50 人或以上的企業。
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低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員。

詞彙	定義
低薪行業	低薪行業是指最低工資委員會所識別的低薪行業（涵蓋共 15 個細分行業），包括：(i) 零售業（包括：超級市場及便利店和其他零售店）；(ii) 飲食業（包括：中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店和港式茶餐廳）；(iii) 物業管理、保安及清潔服務（包括：地產保養管理服務、保安服務、清潔服務和會員制組織）；以及(iv) 其他低薪行業（包括：安老院舍、洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務，以及食品處理及生產）。
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的業務收益佔該行業總數的百分比。 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在所有僱員中，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。

詞彙	定義
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、速遞服務、 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。
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。
調整前涉及僱員	除另有說明外，調整前涉及僱員是指於法定最低 工資水平調整前，賺取每小時工資少於各個法定 最低工資測試水平的僱員。
經季節性調整的失業率	經季節性調整的失業率是按「X-12 自迴歸一求 和一移動平均(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。

詞彙	定義
自僱比率	自僱比率指業內自僱人士佔就業人數（不包括政府僱員及留宿家庭傭工）的百分比。 有關自僱人士的定義可見「自僱人士」。 有關就業人數的定義可見「就業人數」。
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）	在本報告中，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」。
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。

詞彙	定義
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。
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）。

詞彙	定義
單位勞工成本	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，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。
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。
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。概括而言，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 2018]
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 2018]
4. **Australian Government**, 2017. *Fair Work Act 2009*. Available from: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323> [Accessed July 2018]
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: <https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/working-paper/2002/on-gross-worker-flows-in-the-uk> [Accessed July 2018]
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 2018]
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 2018]
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 2018]
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*. The United Kingdom.
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 2018]
19. **CEIC Data Company Ltd**, ongoing. CEIC Databases.
20. **Citizens Information**, 2018. *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 2018]
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 2018]
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 2018]
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 2018]
26. **Department for Business, Energy & Industrial Strategy**, 2017. *National Minimum Wage and National Living Wage: Low Pay Commission Remit 2017*. The United Kingdom.
27. **Department of Justice**, 2017. *Canada Labour Code*. Canada. Available from: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/index.html> [Accessed July 2018]

28. **Department of Labour**, 2018. *Current minimum wage rates*. New Zealand. Available from: <https://www.employment.govt.nz/hours-and-wages/pay/minimum-wage/minimum-wage-rates/> [Accessed July 2018]
29. **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.
30. **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.
31. **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 2018]
32. **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 2018]
33. **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.
34. **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 2018]
35. **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 2018]
36. **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.
37. **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 2018]
38. **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.
39. **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.

40. **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 2018]
41. **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 2018]
42. **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 2018]
43. **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 2018]
44. **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 2018]
45. **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 2018]
46. **Eurofound**, 2009. *Ireland: Wage Formation*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/ie0808019q.htm> [Accessed July 2018]
47. **Eurofound**, 2014. *Wage Setting and Indexation in Europe*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/wagesetting.htm> [Accessed July 2018]
48. **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 [Accessed July 2018]
49. **Fair Work Commission**, 2018. *National Minimum Wage Orders*. Australia. Available from: <https://www.fwc.gov.au/awards-and-agreements/minimum-wages-conditions/national-minimum-wage-orders> [Accessed September 2018]
50. **Fair Work Commission**, ongoing. *Annual Wage Review*. Annually. Australia.
51. **Fair Work Commission**, ongoing. *Statistical Report – Annual Wage Review*. Annually. Australia.
52. **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 2018]

53. **Federal Ministry of Justice and Consumer Protection in Cooperation with juris GmbH**, 2017. *Act Regulating a General Minimum Wage (Minimum Wage Act)*. Germany. Available from: http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_milog/englisch_milog.pdf [Accessed July 2018]
54. **Federal Ministry of Labour and Social Affairs**, 2015. *The Minimum Wage Act in detail*. Germany.
55. **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.
56. **Fraser Institute, et al**, ongoing. *Economic Freedom of the World Annual Report*. Annually.
57. **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.
58. **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.
59. **Goretti, Manuela**, 2008. “Wage-Price Setting in the New EU Member States.” IMF Working Paper No. 08/243. International Monetary Fund, the United States.
60. **Government of Canada**, 2016. *Minimum Wages*. Available from: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standard/s/reports/minimum-wages.html> [Accessed July 2018]
61. **Government of Ontario**, 2018. *Employment Standards Act 2000*, Canada. Available from: http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/english/elaws_statutes_00e41_e.htm [Accessed July 2018]
62. **Government of the United Kingdom**. *The National Minimum Wage and Living Wage rates*, the United Kingdom. Available from: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates> [Accessed July 2018]
63. **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 2018]
64. **Heritage Foundation**, ongoing. *Index of Economic Freedom*. Annually.
65. **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 2018]
66. **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 2018]
67. **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 2018]

68. **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 2018]
69. **International Institute for Management Development**, ongoing. *World Competitiveness Yearbook*. Annually.
70. **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 2018]
71. **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 2018]
72. **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 2018]
73. **International Labour Organisation**, 2016. *Minimum Wage Policy Guide*. Available from: <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--en/index.htm> [Accessed July 2018]
74. **International Labour Organisation**, ongoing. *Global Wage Report*. Annually. Geneva.
75. **International Labour Organisation**, ongoing. *World Employment and Social Outlook - Trends*. Annually. Geneva.
76. **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 2018]
77. **Jonathan Wadsworth**, 2010. "Did the National Minimum Wage Affect UK Prices?" *Fiscal Studies*. Vol. 31, No. 1 (March), pp. 81-120.
78. **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 2018]
79. **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 2018]
80. **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 2018]

81. **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 2018]
82. **Kapsos, Steven**, 2005. "The Employment Intensity of Growth: Trends and Macroeconomic Determinants." Employment Strategy Papers No. 2005/12, International Labour Organisation, Geneva. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_143163.pdf [Accessed July 2018]
83. **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 2018]
84. **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.
85. **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 2018]
86. **Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Le SMIC**. France. Available from: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/remuneration-et-participation-financiere/remuneration/smic/article/le-smic> [Accessed July 2018]
87. **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.
88. **Legifrance, Le service public de la diffusion du droit**, 2018. *Code du travail*. France. Available from: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050> [Accessed September 2018]
89. **Legislation.gov.uk**, 1998. *National Minimum Wage Act 1998*. The United Kingdom. Available from: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/contents> [Accessed July 2018]
90. **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.
91. **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 2018]
92. **Lewis, Philip E. T.**, 2006. *Minimum Wages and Employment 2006*. A report prepared for the Australian Fair Pay Commission, Australia.
93. **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.

94. **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 2018]
95. **Low Pay Commission**, 2015. *Minority Statements to the Commission regarding the Recommendation for a National Minimum Wage*. Ireland.
96. **Low Pay Commission**, ongoing. *Recommendations for the National Minimum Wage*. Annually. Ireland.
97. **Low Pay Commission**, ongoing. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report*. Annually. The United Kingdom.
98. **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.
99. **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.
100. **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.
101. **Minimum Wage Council**, 2018. *Minimum Wage Council*. South Korea. Available from: <http://www.minimumwage.go.kr/eng/> [Accessed July 2018]
102. **Ministry of Business, Innovation and Employment**, ongoing. *Minimum Wage Review*. Annually. New Zealand.
103. **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 2018]
104. **Ministry of Jobs, Tourism and Skills Training and Minister Responsible for Labour**, 2018. *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 2018]
105. **Ministry of Jobs, Tourism and Skills Training and Minister Responsible for Labour. Employment Standards Branch**. Government of British Columbia, Canada. Available from: <http://www.labour.gov.bc.ca/esb/> [Accessed July 2018]
106. **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 2018]
107. **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 2018]

108. **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 2018]
109. **National Conference of State Legislatures**, 2018. *State Minimum Wages – 2018 Minimum Wage by State*. The United States. Available from: <http://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/state-minimum-wage-chart.aspx> [Accessed July 2018]
110. **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 2018]
111. **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.
112. **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.
113. **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 2018]
114. **Neumark, David, and William Wascher**, 2008. *Minimum Wages*. England: The MIT Press.
115. **New Zealand Legislation: Acts**, 2016. *Minimum Wage Act, 1983*. New Zealand. Available from: <http://www.legislation.govt.nz/act/public/1983/0115/latest/versions.aspx> [Accessed July 2018]
116. **Nguyen, Cuong**, 2011. “Do Minimum Wage Increases Cause Inflation? Evidence from Vietnam.” *ASEAN Economic Bulletin*. Vol. 28, No. 3 (December), pp. 337-359.
117. **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 2018]
118. **OECD**, ongoing. *OECD Employment Outlook*. Annually.
119. **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 2018]
120. **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 2018]
121. **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 2018]
122. **Ontario Ministry of Labour**, 2017. *Minimum Wage*. Ontario, Canada. Available from: <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/guide/minwage.php> [Accessed July 2018]

123. **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.
124. **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 July 2018]
125. **Perry, George L.**, 1978. “Slowing the Wage-Price Spiral: The Macroeconomic View.” *Brookings Papers on Economic Activity*. Vol. 1978, No. 2, pp. 259-299.
126. **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 2018]
127. **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 2018]
128. **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 2018]
129. **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.
130. **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 2018]
131. **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> [Accessed July 2018]
132. **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.
133. **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.
134. **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 2018]

135. **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 2018]
136. **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.
137. **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 : <https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/working-paper/2004/the-uk-labour-force-participation-rate.pdf> [Accessed July 2018]
138. **Sen, Anindya, Kathleen Rybczynski, and Corey Van De Waal**, 2011. “Teen Employment, Poverty, and the Minimum Wage: Evidence from Canada.” *Labour Economics*, 18.1, 36-47.
139. **Service-Public.fr**, 2018. *Salaire Minimum de Croissance (SMIC)*. France. Available from: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2300.xhtml> [Accessed July 2018]
140. **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 2018]
141. **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 2018]
142. **Stewart, Mark B.**, 2004. “The Employment Effects of the National Minimum Wage.” *The Economic Journal*. Vol. 114, No. 494 (March): pp. C110-C116.
143. **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 2018]
144. **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.
145. **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.
146. **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 2018]

147. **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 2018]
148. **Thomson Reuters**, ongoing. Datastream.
149. **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.
150. **United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)**, 2018. *World Investment Report (WIR) 2018*. Available from: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2018_en.pdf?user=46 [Accessed July 2018]
151. **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.
152. **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 2018]
153. **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 2018]
154. **World Bank**, ongoing. *Doing Business*. Annually.
155. **World Economic Forum**, ongoing. *The Global Competitiveness Report*. Annually.
156. 上海市人力社會保障部：《關於調整本市最低工資標準的通知》，2018 年，網址：http://www.12333sh.gov.cn/201712333/xxgk/flfg/gfxwj/ldbc/01/201803/t20180323_1280261.shtml [於 2018 年 7 月登入]
157. 中華人民共和國中央人民政府：《最低工資規定》，2004 年，網址：http://www.gov.cn/banshi/2005-08/05/content_20677.htm [於 2018 年 7 月登入]
158. 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 2018 年 7 月登入]
159. 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 2018 年 7 月登入]
160. 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://www.gov.cn/zxft/ft85/content_840347.htm [於 2018 年 7 月登入]
161. 中華人民共和國中央人民政府：《建立最低工資制度保障勞動者取得合理勞動報酬》，2007 年，網址：http://www.gov.cn/zxft/ft85/content_844976.htm [於 2018 年 7 月登入]

162. 中華人民共和國中央人民政府：《關於深化收入分配制度改革的若干意見》，2013 年，網址：http://www.gov.cn/zwgk/2013-02/05/content_2327531.htm [於 2018 年 7 月登入]
163. 中華人民共和國國家發展和改革委員會：《關於降低實體經濟企業成本工作方案》，2016 年，網址：http://www.ndrc.gov.cn/fzgggz/wzly/wstz/wstzgk/201608/t20160831_816968.html [於 2018 年 7 月登入]
164. 北京市人力資源和社會保障局：《關於調整北京市 2018 年最低工資標準的通知》，2018 年，網址：http://zfxgk.beijing.gov.cn/110070/gfxwj22/2018-07/05/content_bc3bd7bae07f4baa8c7d36812673197f.shtml [於 2018 年 7 月登入]
165. 全國法規資料庫：《勞動基準法》，2018 年，台灣，網址：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContentIf.aspx?PCODE=N0030001> [於 2018 年 7 月登入]
166. 全國法規資料庫：《基本工資審議辦法》，2014 年，台灣，網址：https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll_print.aspx?PCode=N0030003 [於 2018 年 7 月登入]
167. 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
168. 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
169. 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 2018 年 7 月登入]
170. 香港特別行政區立法會秘書處：《最低工資及基層工人的保障》，2015 年，網址：<https://www.legco.gov.hk/research-publications/chinese/essentials-1415ise17-minimum-wage-and-protection-of-elementary-workers.htm> [於 2018 年 7 月登入]
171. 香港特別行政區政府統計處：「2007 年至 2017 年綜合社會保障援助計劃的統計數字」，2018 年
172. 香港特別行政區政府統計處：「2017 年至 2066 年香港勞動人口推算」，2017 年
173. 香港特別行政區政府統計處：「2016 年香港失業人口概況」，2017 年
174. 香港特別行政區政府統計處：「2017 年居住在私營安老院人士的概況」，2018 年
175. 香港特別行政區政府統計處：「2000 年至 2015 年主要經濟活動的勞工生產力指數」，2017 年
176. 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
177. 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
178. 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
179. 香港特別行政區政府統計處：「行業集中度統計數字」，2016 年
180. 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
181. 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》2015 年五月期號，FA1-FA13 頁

182. 香港特別行政區政府統計處：《香港統計月刊》，每月出版
183. 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
184. 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
185. 香港特別行政區政府統計處：《消費物價指數月報》，每月出版
186. 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
187. 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
188. 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
189. 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
190. 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
191. 香港特別行政區財政司司長辦公室政府經濟顧問辦公室：《經濟報告》，每季出版
192. 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> [於 2018 年 10 月登入]
193. 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
194. 香港特別行政區稅務局：《年報》，每年出版
195. 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》，2018 年，網址：http://www.szhrss.gov.cn/tzgg/201806/t20180629_12536299.htm [於 2018 年 7 月登入]
196. 最低工資委員會：《最低工資委員會 2012 年報告》，2012 年
197. 最低工資委員會：《最低工資委員會 2014 年報告》，2014 年
198. 最低工資委員會：《最低工資委員會 2016 年報告》，2016 年
199. 勞動部：《基本工資問答專區》，2018 年，台灣，網址：<http://www.mol.gov.tw/topic/3067/5990/5999/> [於 2018 年 7 月登入]
200. 廣東省人力資源和社會保障廳：《關於調整我省企業職工最低工資標準的通知》，2018 年，網址：<http://www.gdhrss.gov.cn/gzdt/13752.jhtml> [於 2018 年 7 月登入]
201. 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。自法定最低工資於二零一一年五月實施以來，受惠於經濟持續擴張，法定最低工資對勞工市場可能造成的負面影響很大程度上得以紓緩。過去幾年，基層僱員的工資錄得可觀的實質改善，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。然而，部分低薪行業¹和中小型企業(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。與此同時，儘管香港在全球經濟自由度及整體競爭力的排名至今仍位居前列，法定最低工資的實施會否影響香港長遠的競爭力仍有待進一步觀察。

2. 最低工資委員會(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。假設二零一九年上半年本港經濟按年實質增長 2.5%至 3.5%，委員會粗略估算在二零一九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 37.5 元的僱員(即調整前涉及僱員)人數約為 61 500 人至 75 500 人，佔全港僱員總數 2.0%至 2.5%。由於勞工市場在法定最低工資建議水平實施前後會不斷調節，上述粗略估算所涉及的假設可能與實際情況有所差異。綜合法定最低工資實施及上調的經驗，若經濟情況理想，估算的調整前涉及僱員人數通常會較法定最低工資水平調升後實際賺取法定最低工資水平的僱員人數為高。此外，如本港經濟狀況沒有出現重大逆轉，計及薪酬階梯連鎖反應(連鎖反應)影響，委員會相信最終因法定最低工資水平調升而獲得加薪的受惠僱員人數，會高於調整前涉及

¹ 過往三屆(即二零一一至一三年度，二零一三至一五年度及二零一五至一七年度)委員會界定「低薪行業」為僱用較多低薪僱員，或低薪僱員佔行業僱員總數比例較高的行業。根據以上準則及二零一七年「收入及工時按年統計調查」(收入及工時調查)的結果，委員會認為可沿用過往三屆委員會識別的四個低薪行業及其涵蓋的十五個細分行業，包括：(a) 零售業(包括：超級市場及便利店和其他零售店)；(b) 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)；(c) 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(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)。

僱員的人數。

3. 企業方面，調升法定最低工資水平對企業的最直接影響是推高薪酬開支。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)及連鎖反應影響，委員會估計在實質經濟增長 2.5%至 3.5%的假設下，法定最低工資調升至 37.5 元會令整體薪酬開支額外增加約 8 億元至 9 億 3,000 萬元，增幅約為 0.1%²。低薪行業薪酬開支的增加幅度普遍較明顯，而當中聘請較多較低薪僱員的物業管理、保安及清潔服務的相應增幅為 0.9%至 1.0%，明顯高於其他個別低薪行業的增幅。由於企業一般會採取不同的應對措施(包括提價)以吸納勞工成本上漲的影響，委員會相信整體而言法定最低工資建議水平所帶來的影響是大部分企業可以承受的，縱使利潤一般較微薄和迴旋空間有限的中小企可能會較受影響。

4. 然而，調升法定最低工資水平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。根據委員會的評估，假設本港經濟在二零一九年上半年按年實質增長 3.5%，法定最低工資的建議水平估計會令基層失業人數增加約 2 100 人，導致整體失業率上升約 0.1 個百分點。假設本港經濟在二零一九年上半年以 2.5%的較慢速度增長，基層失業人數估計會增加約 10 300 人，整體失業率估計會上升約 0.3 個百分點。由於目前本港的失業率仍處於低水平，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。

5. 由於部分企業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，並考慮工資與物價互相追逐的螺旋上升首輪效應³，委員會估計綜合消費物價通脹率會上升約 0.1 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，相應的升幅亦約為 0.1 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估算為小。

6. 總括來說，法定最低工資的建議水平所帶來的實際影響，

² 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過往法定最低工資水平上調所衍生的額外薪酬開支的覆檢結果推算。

³ 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亦隨之加價。

將極為取決於其實施時的宏觀經濟情況。法定最低工資在二零一一年五月實施和三次調升的經驗顯示，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。儘管香港經濟在二零一八年第三季保持高於趨勢的增長，但外圍不明朗因素近期顯著增加。因此，倘若業務增長和勞工需求顯著放緩，法定最低工資上調的影響可能會較估算為顯著。

對可持續發展的影響

7. 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。藉加強對弱勢工人的保障，這亦有助促進社會和諧、社會平等和公義，有利社會的可持續發展。

對家庭的影響

8. 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

9. 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⁴）投入或重投勞工市場。

對財政的影響

10. 政府曾向某些資助機構及服務合約承辦商提供補貼，以幫助他們應付純粹因首個法定最低工資水平於二零一一年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隨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。

⁴ 截至二零一八年第三季，自法定最低工資實施以來（即相比二零一一年二月至四月）的總就業人數增長中，女性僱員佔約七成。

11. 現時難以確切估算法定最低工資的建議水平對綜合社會保障援助(綜援)計劃開支的影響，這將取決於經濟及勞工市場情況及法定最低工資的建議水平對就業的影響，以及受影響人士的概況⁵。然而，參考綜援個案數字在法定最低工資實施後的變化⁶，並假設經濟及勞工市場情況大致維持穩定，我們估計法定最低工資的建議水平對綜援開支的增加不會構成影響。

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

⁵ 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，年長的工人、經驗不足的年輕人，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。

⁶ 截至二零一八年十一月，在合共 227 489 宗綜援個案中，有 12 045 宗為失業個案，3 668 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 59%及 74%(二零一一年四月錄得全港合共 282 351 宗綜援個案中，有 29 206 宗為失業個案，13 992 宗為低收入個案)。