

2022 年 12 月 16 日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

法定最低工資水平的檢討機制

目的

本文件向委員簡報法定最低工資水平的檢討機制。

背景

2. 《最低工資條例》（第 608 章）（《條例》）確立法定最低工資制度，設定工資下限，防止工資過低，同時確保不會嚴重損害香港勞工市場的靈活性、經濟發展和競爭力，以及盡量減少低薪職位流失。
3. 法定最低工資於 2011 年 5 月實施時訂為每小時 28 元，其後分別於 2013 年 5 月、2015 年 5 月、2017 年 5 月及 2019 年 5 月調升至 30 元、32.5 元、34.5 元及 37.5 元，基層僱員的就業收入持續得到改善。2022 年 7 月至 9 月（最新期間），在撇除法定最低工資不適用的政府僱員及留宿家庭傭工後，收入最低十等分組別全職僱員平均每月名義就業收入較法定最低工資實施前累計上升 79.7%，扣除通脹後的實質升幅為 30.1%。除賺取法定最低工資水平的僱員能直接受惠於法定最低工資外，僱主為保持職級之間薪酬差距，或會提升一些本來已賺取高於法定最低工資水平僱員的工資（即薪酬階梯連鎖反應）。
4. 法定最低工資實施以來，香港的整體競爭力維持強勁。根據多個國際機構編製的排名，香港的整體競爭力排名近年繼續位居前列。香港於菲沙研究所 2022 年公布的《世界經濟自由度報告》排名繼續位居全球第一。整體來說，法定最低工資制度可達致上文第 2 段的目標。

檢討法定最低工資水平

5. 根據《條例》，最低工資委員會（委員會）應行政長官的要求，須至少每兩年就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議作出建議報告一次。換句話說，《條例》並無限制委員會每兩年提交多於一次建議報告。

6. 委員會按照以數據為依歸的原則，全面、客觀及持平地檢討法定最低工資水平。委員會除參考和分析統計數據及資料外，亦廣泛及深入諮詢社會（包括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，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，以及其他方面的長遠影響。

7. 委員會主要就四個範疇作出分析及考慮，包括(i)「一系列指標」；(ii) 公眾及相關組織的意見；(iii) 其他相關考慮因素；以及(iv) 影響評估。「一系列指標」包含《最低工資條例》規定委員會執行其職能時所須考慮的關鍵因素，涵蓋以下四個範疇：整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力，以及社會共融。這些指標包括大量反映最新情況並頻密公布的指標。進行影響評估時，委員會設定多個法定最低工資測試水平及不同的經濟情景假設，藉以分析在各個測試水平下，僱員、企業、失業率及通脹各方面可能受到的影響。

8. 委員會已完成新一輪法定最低工資水平的檢討，並於2022年10月31日向行政長官會同行政會議提交建議報告。政府會在行政長官會同行政會議審議委員會的建議報告後，適時公布有關決定。

優化法定最低工資水平的檢討機制

9. 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，而社會對檢討法定最低工資水平亦持有不同意見及關注。商界普遍認為調升法定最低工資水平將增加營商成本及引發薪酬階梯連鎖反應，或會引致企業裁員甚至結業。勞工界則認為基層僱員面對生活物價持續上升，法定最低工資水平應調升並追上通脹。

10. 僱主及僱員亦對法定最低工資水平的檢討機制表達不同的意見。有意見認為基層僱員工資應跟隨僱員整體薪酬上升，亦有勞工組織建議制定客觀及科學的方程式調整法定最低工資水平。部分商會則認為將法定最低工資水平與任何既定方程式掛鈎並不合適，未必能全面和合適地考慮所有相關因素。

11. 檢討周期方面，勞工界一致要求每年檢討法定最低工資水平一次，以便根據社會經濟情況作更適時的調整。商界則無一致意見，有部分商界人士傾向維持現行每兩年一次檢討周期，認為有助維持穩定營商環境。

12. 行政長官於今年 10 月發表的施政報告中宣布，政府會邀請委員會研究如何優化法定最低工資水平的檢討機制，包括檢討周期、如何提高效率，以及在最低工資水平和維持經濟發展等元素取得平衡，並就此向政府作出建議。

13. 我們預計委員會將擬定工作計劃，探討及評估不同檢討法定最低工資水平的方案，從而向政府提出建議。政府會全力支援委員會的研究工作。

總結

14. 請委員備悉本文件的內容。我們歡迎委員就法定最低工資水平的檢討機制表達意見。

勞工及福利局

勞工處

2022 年 12 月