

臨時最低工資委員會 報告

2010年10月

目錄

	頁數
統計圖一覽	2
統計表一覽	4
主席序言	5
成員	7
摘要	8
1 簡介	12
1.I 背景	12
1.II 職權範圍	12
1.III 成員名單	13
2 臨時最低工資委員會的工作	15
2.I 履行職責的基本原則	15
2.II 臨時最低工資委員會工作的詳情	17
3 低薪的特徵	24
3.I 屬於整體時薪最低十分位數的僱員	27
3.II 低薪行業	34
4 建議首個法定最低工資水平的考慮因素	42
4.I 持份者的意見	42
4.II 一籃子指標	48
4.III 其他相關因素	54
4.IV 選定指標的最新表現	58
5 影響評估	76
5.I 對僱員的影響	78
5.II 對企業的影響	91
5.III 對產出價格及通脹的影響	95
5.IV 敏感度測試	98
6 釐定首個法定最低工資的建議水平	101
6.I 主要考慮因素	101
6.II 首個法定最低工資的建議水平	108
7 建議	110
附錄	
I 其他地方法定最低工資制度摘要	113
II 考察及從中汲取的經驗	116
III 出席諮詢會面的持份團體及相關組織／人士的名單	120
IV 所收集到的持份者意見摘要	123
V 低薪行業的詳細覆蓋範圍	131
VI 影響評估的方法	132
VII 統計附件	138
縮寫	169
詞彙	170
參考資料	175

統計圖一覽

	頁
2.1 委員會的研究過程	17
3.1 屬於整體時薪最低十分位數的僱員在各行業之間的分佈	27
3.2 屬於整體時薪最低十分位數僱員的社會經濟特徵	29
3.3 低工資組別中僱員的職業類別分佈	29
3.4 屬於整體時薪最低十分位數服務工作人員及非技術工人的行業分佈	30
3.5 屬於整體時薪最低十分位數女性僱員的職業及行業分佈	30
3.6 低工資組別中僱員的性別分佈	31
3.7 屬於整體時薪最低十分位數的僱員在各年齡組別的教育程度分佈	31
3.8 按年齡分析屬於整體時薪最低十分位數的僱員百分比	32
3.9 兼職僱員的性別及薪酬分佈	33
3.10 接受僱情況分析屬於整體時薪最低十分位數的僱員百分比	33
3.11 低薪行業的企業數目分佈	34
3.12 按時薪分析的僱員百分比	36
3.13 低薪行業的薪酬成本開支比重及盈利率	37
3.14 零售業中屬於整體時薪最低十分位數的僱員分佈及佔每個細分行業的百分比	38
3.15 飲食業中屬於整體時薪最低十分位數的僱員分佈及佔每個細分行業的百分比	39
3.16 低薪行業中屬於整體時薪最低十分位數的僱員百分比	40
3.17 其他低薪行業屬於整體時薪最低十分位數的僱員分佈	41
4.1 2010 年上半年經濟復蘇的勢頭得到進一步鞏固	59
4.2 價格壓力自 2010 年初開始浮現	61
4.3 勞工市場隨經濟逐步復蘇而改善	63
4.4 按低薪行業及其他行業劃分的時薪水平	65
4.5 按教育程度及職業組別劃分的時薪中位數	66
4.6 (a) 按受聘性質劃分的僱員百分比	68
(b) 按受僱情況劃分的整體就業人數百分比	

	頁
4.7 2000 年至 2009 年香港與其他經濟體系的勞工生產力平均每年增長率	69
4.8 按低薪行業及其他行業劃分的盈利率	72
5.1 涉及僱員數目及百分比	79
5.2 在不同法定最低工資測試水平下涉及僱員工資增加率	81
5.3 在不同法定最低工資測試水平下薪酬開支增加率	81
5.4 在不同法定最低工資測試水平下估計被裁減僱員數目	83
5.5 在不同法定最低工資測試水平下估計工時減少情況	84
5.6 涉及僱員中時薪最低 10% 僱員的社會及經濟特徵	85
5.7 在不同法定最低工資測試水平下工資中位數、第 75 個百分位數及第 90 個百分位數相對較低百分位數的比率	87
5.8 在不同法定最低工資測試水平下飲食業中涉及僱員膳食福利成本值相對其總薪酬開支的比率	89
5.9 不同類型食肆的盈利率分布	90
5.10 食肆總收益	90
5.11 在不同法定最低工資測試水平下估計低薪行業的盈利率	92
5.12 在不同法定最低工資測試水平下估計低薪行業轉盈為虧的企業數目	93
5.13 在不同法定最低工資測試水平下估計低薪行業價格的影響	96
5.14 在不同法定最低工資測試水平下估計綜合消費物價指數及甲類消費物價指數的影響	97
5.15 在不同法定最低工資測試水平下低薪行業涉及僱員保證發放年終酬金相對其總薪酬開支的百分比	99
5.16 扣除折舊率前後零售業及飲食業的盈利率分布	100

統計表一覽

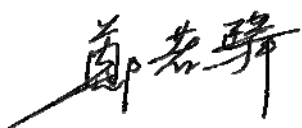
	頁
3.1 2009年第二季按低薪行業分析的屬於整體時薪最低十分位數的僱員	26
3.2 屬於整體時薪最低十分位數僱員的社會經濟特徵	28
3.3 低薪行業員工開支所佔的比重、盈利率及時薪	35
3.4 僱員少於 10 人的食肆盈利率	40
4.1 一籃子指標概要	49
4.2 職位空缺相對於每 100 名失業人士的比率	64
4.3 按年齡組別及性別劃分的時薪第 25 個百分數及中位數	66
4.4 2008 年按行業劃分的企業經營情況（只包括有聘用僱員的企業）	71
4.5 香港在全球經濟自由度及競爭力排名	74
4.6 2010 年 5 月至 7 月平均每月就業收入的按年變動率	75
5.1 受不同法定最低工資測試水平影響的僱員組別	80
5.2 兼職僱員的比例	88

主席序言

- 1 在過去數年，法定最低工資在香港一直備受爭議。在作出立法準備的同時，政府於2009年2月成立臨時最低工資委員會（委員會），並制訂了委員會具體職權範圍。
- 2 我們所提出的意見及建議是委員會成員一致同意的。我們就這項議題達成共識，足以證明香港社會有能力以和諧、理性及持平的態度，處理其他具爭論性的議題，並達至雙贏。
- 3 爲了妥善完成任務，我們制訂了以建立共識爲基礎的運作模式，這模式的好處是顯而易見的，因爲共識往往包含對不同意見的了解和尊重，亦有助避免側重於較狹窄的觀點。從這個過程所得的結果，一般有較高的認受性及能取得更廣泛的支持。
- 4 因此，我們從開始時便同意，在確保委員會所依據的證據和數據具透明度及可供公眾查閱的同時，我們亦務必將商議過程保密，避免產生不必要的影響或壓力，有礙我們就所有相關觀點進行理性、坦誠及有建設性的討論，破壞以建立共識爲基礎的運作。
- 5 代表廣泛不同利益及觀點的個別社會人士及持份團體向我們提供了寶貴和坦率的意見，沒有他們的協助，我們不可能完成任務。直接聆聽他們的意見的重要性亦不可以低估。我們在此向曾就有關議題作坦誠及慷慨的分享，並就我們的工作提供有建設性的意見及支持的人士，致以謝意。
- 6 在諮詢過程所收集的證據以及「收入及工時按年統計調查」所得的數據，都有助我們制訂及完善我們的建議。我們感謝秘書處的工作人員，特別是他們爲促進我們反覆論證的討論過程而進行了大量經濟模擬及分析。我們亦感謝勞工及福利局、勞工處、政府統計處，以及財政司司長辦公室轄下的經濟分析及方便營商處，爲我們提供後勤及技術支援。
- 7 我謹藉此機會，特別向委員會全體成員致以衷心的謝意，沒有他們的參與，這項任務根本無法完成。他們的經驗和專長、對履行職責

的熱誠、充分發揮的團隊精神，以及對工人及企業同樣真誠的關顧，皆是我們工作的根基。最重要的是，他們均能抱着開放的態度，聆聽及考慮所有證據，並理性地進行商議，這對成功落實建立共識的過程更是不可或缺的。我非常感激他們每一位。

- 8 我們相信我們透過共識而作出的建議，能讓整體社會受惠。我們誠懇呼籲全港市民也能支持我們的建議，並在各自的範疇發揮其力量，使這些建議得以順利推行。

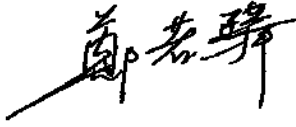


鄭若驊

2010年10月

成員

主席



鄭若驊女士，銅紫荊星章，資深大律師，太平紳士

非官方成員



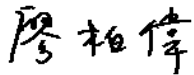
陳裕光博士



郭炳江先生，銀紫荊星章，太平紳士



劉千石先生，太平紳士

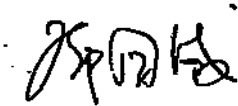


廖柏偉教授，銀紫荊星章，太平紳士

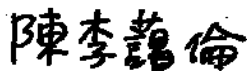


伍錫洪教授

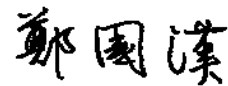
官方成員



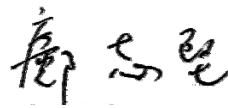
鄧國威先生，太平紳士
勞工及福利局常任秘書長



陳李藹倫女士，太平紳士
政府經濟顧問



鄭國漢教授，太平紳士



鄺志堅先生



李啟明先生，金紫荊星章，太平紳士



麥瑞琮女士



蔡瑩璧女士，太平紳士
商務及經濟發展局常任秘書長(工商及旅遊)

摘要

I 基於法定最低工資預計在 2011 年上半年實施的假定，我們建議首個法定最低工資水平應訂於每小時 28.0 元。我們亦建議就設定法定最低工資的機制，應繼續本著以數據為依歸的原則進行；同時亦應監察一籃子指標的變動，以便能就法定最低工資作出適時的檢討。另外，須搜集更詳盡的統計數據，以了解及／或確定法定最低工資實施的影響。

第 1 章：簡介

II 政府成立臨時最低工資委員會（委員會），負責以數據為依歸的原則，在確保防止工資過低、減少低薪職位流失，和維持本港整體經濟發展及競爭力等各關鍵層面取得適當平衡的前提下，就設定法定最低工資水平的恰當機制及首個法定最低工資水平，向行政長官作出建議。

第 2 章：臨時最低工資委員會的工作

III 我們根據職權範圍採取以數據為依歸的原則履行職責。有關任務錯綜複雜、社會意見紛紜，且鑑於法定最低工資可能引致的社會經濟影響，我們在研究首個法定最低工資的建議水平時，採取審慎的態度及反覆論證的審議方式，考慮了不同來源的證據，並參照一籃子指標、其他與法定最低工資政策相關的考慮因素，以及影響評估的各種假設作出分析。

IV 我們為委員會所制訂的運作模式，是一個鼓勵理性討論及尊重不同意見的共識建立過程。我們將委員會的研究過程保密，以便進行坦誠的討論及令建立共識的過程免受不必要的影響。不過，我們了解到委員會的工作備受關注，故當有顯著進展時，便向公眾交代工作及分享我們在進行研究時所參考的基本資料。

第 3 章：低薪的特徵

V 「低薪」在各地有不同的標準。為進行是次分析，我們在參考英國

的經驗及持份者的意見後，初步將屬於全港僱員時薪分布中最低十分位數的僱員描述為低薪。但是，值得強調的是，這只可作參考之用，並非絕對的，亦不應以此作為將來分析的既定基準。2009 年收入及工時按年統計調查（收入及工時調查）的結果顯示，上述僱員主要來自弱勢組別，例如女性、較年長工人、教育程度低的工人、兼職工人、臨時工人，以及非技術工人及服務工作人員。

- VI 一般來說，低薪僱員比其他行業為多的行業可被描述為低薪行業。我們根據 2009 年收入及工時調查的結果及從持份者所收集的資料，認為以下四個行業可初步被描述為低薪行業：(i)零售業；(ii)飲食業；(iii)物業管理、保安及清潔服務業；及(iv)其他低薪行業。由於預計法定最低工資政策會對低薪行業有較大的影響，我們就這四個低薪行業內的十五個細分行業，進行了詳細的影響評估。值得注意的是，將某些行業劃分為低薪行業是基於理據分析，並可根據證據而作出改動。

第 4 章：建議首個法定最低工資水平的考慮因素

- VII 鑑於法定最低工資水平的討論容易激化情緒，而且性質敏感，我們認為採用以數據為依歸的原則，是在防止工資過低、減少低薪職位流失、維持香港經濟發展及競爭力各個目標之間，取得適當平衡的最佳策略。
- VIII 為研究首個法定最低工資水平，我們在考慮持份者的意見、其他地方的經驗及香港的社會經濟情況後，識別了一籃子指標。有關指標涵蓋了我們的職權範圍列明所須研究的因素，並包括以下四個範疇：(i)整體經濟狀況；(ii)勞工市場情況；(iii)競爭力；及(iv)生活水平。我們了解到由提交首個法定最低工資水平的建議，至其正式實施的日期之間，無可避免會有一段時間差距，故考慮了選定指標的最新表現，以嘗試處理有關數據局限性的問題。此外，由於法定最低工資的部分影響有些不能量化，其他則須待有關政策實施後才可進行評估，我們亦考慮了其他相關因素，例如促進社會和諧、提高工作意欲、提升生活質素、提高購買力及其他潛在連鎖效應。

第 5 章：影響評估

IX 在沒有推行法定最低工資的經驗及缺乏足夠實證數據和資料的情況下，就法定最低工資的影響所作的評估有其根本局限，因為當中有很多因素牽涉其中，而經濟及勞工市場的情況又不斷轉變。然而，我們竭盡所能，根據不同的假設，就法定最低工資對僱員、企業及產出價格，以至通脹的可能影響作出測試。我們亦就不同方面進行了敏感度測試，包括薪酬階梯連鎖反應、削減保證發放的年終酬金／花紅、減少膳食福利，以及折舊後盈利情況的影響。

第 6 章：釐定首個法定最低工資的建議水平

X 在根據職權範圍和法定最低工資政策的立法精神履行職責時，我們嘗試透過深入及客觀的考慮，從下列各項中取得適當的平衡：(i) 經濟及勞工市場情況；(ii) 法定最低工資與工資中位數的比率；(iii) 涉及僱員的人數及比例；(iv) 對企業營商的影響；(v) 對失業率的影響；(vi) 對通脹的壓力；(vii) 競爭力和經濟增長；及(viii) 在上述各項經濟影響與其他社會影響（尤其有關提高生活質素和促進社會和諧、提升就業意欲，以及受惠僱員與非受惠僱員的比例）中取得適當的平衡。

XI 我們知悉香港的經濟現正緩步復蘇，就業市場亦慢慢改善，失業率持續下跌，工資與就業收入亦逐步回升，而通脹仍屬溫和。以上種種應為法定最低工資的實施提供相對較為穩定的宏觀環境。有鑑於上述的經濟環境，及在參考了廣泛的證據和作出深入的影響評估後，我們達成一致共識，建議首個法定最低工資水平應訂於每小時 28.0 元。

XII 我們建議每小時 28.0 元的水平（相等於香港 2009 年第二季的每小時工資中位數的 47.9%）對不同行業、企業和僱員的影響會各有不同。我們估計會涉及的僱員人數約為 314 600 人或佔香港僱員的 11.3%；涉及僱員的工資估計會增加 16.9%；以及整體薪酬開支總額會增加 0.6% 至 5,416 億元。低薪工人比例較高的企業會面對較大的成本壓力，當企業未能透過提價把增加的成本轉嫁予消費者，則可能會出現裁員及僱員被削減工時和附帶福利的情況。然而，整體

來說，大部分行業應可透過採取應對措施以吸納或抵銷額外的成本，尤其現時經濟環境及就業市場亦在逐步改善，而通脹仍屬溫和。

- XIII 由於所引致的薪酬成本增加，不大可能使工作模式出現重大的調整並導致大規模的精簡人手，估計這對於香港整體失業率的影響相對溫和。對綜合消費物價指數及甲類消費物價指數的影響估計亦會是溫和。值得注意的是，我們是基於所得資料而作出以上評估，有關的實際影響須待法定最低工資實施後，透過進行較長時間的追蹤研究才能作出分析。

第 7 章：建議

- XIV 根據委員會的職權範圍，我們須就設定法定最低工資水平的恰當機制及首個法定最低工資水平作出建議。因此，我們作出以下三項建議：(i)應以數據為依歸的原則進行所有活動，並採用反覆論證的審議方法釐定法定最低工資的恰當水平；(ii)首個法定最低工資水平應訂於每小時 28.0 元；及(iii)應進行研究及檢討，以評估法定最低工資實施後的實際影響，並應密切監察與釐定法定最低工資水平相關指標的變動，以便日後檢討法定最低工資水平。
- XV 為確保法定最低工資能順利和有效地實施，我們亦建議政府考慮採取適時及適切的措施，協助可能受法定最低工資影響的最弱勢工人，及舉辦多元化的宣傳及推廣活動，讓社會（尤其商界）了解法定最低工資的設計。

1 簡介

1.I 背景

1.1 香港是否應推行法定最低工資這個問題，社會各界一直爭論不休。贊成的人士認為設立法定最低工資，可以有效防止工資不會低於法定下限，以保障工人免受剝削，並鼓勵就業及促進社會和諧；但持反對意見者則憂慮，法定最低工資會損害勞工市場的靈活性，對弱勢工人的就業機會構成嚴重影響，亦有損香港的經濟自由度及競爭力。為了平衡不同的意見，政府於 2006 年為清潔工人及保安員，推行為期兩年並屬自願性質的「工資保障運動」(運動)⁽¹⁾。政府亦同時承諾會視乎運動的成效，決定是否推行法定最低工資。

1.2 因為屬自願性質的運動成效未如理想⁽²⁾，行政長官於 2008 年 10 月的施政報告中宣布推行法定最低工資。在政府制訂主體法案的同時，行政長官亦在 2009 年 2 月下旬委任臨時最低工資委員會(委員會)，負責就職權範圍所列的事宜提供意見。

1.II 職權範圍

1.3 委員會負責以數據為依歸的原則，在確保防止工資過低、減少低薪職位流失，和維持本港整體經濟發展及競爭力等各關鍵層面取得適當平衡的前提下：

- (一) 就設定法定最低工資的恰當機制，向行政長官提供意見。
- (二) 按上述(一)的機制，向行政長官建議首個法定最低工資的水平。
- (三) 研究法定最低工資的實施對本港經濟可能帶來的影響，特別是對低薪行業和中小型企業的薪酬水平、就業情況及經濟競爭力的影響。
- (四) 在進行(一)至(三)的工作時，諮詢持份者的意見。

(1) 在運動下，政府鼓勵企業仿效其做法，以不低於政府統計處最新公布的《工資及薪金總額按季統計報告》內所載的相關行業／職業的市場平均工資水平，聘用清潔工人及保安員。

(2) 只有 52% 的清潔工人及保安員獲付相當於運動所規定的有關工資水平。

1.III 成員名單

1.4 除主席外，委員會共有 12 位成員。9 位非官方成員是以個人身分獲委任，分別來自勞工界、商界及學術界，數目均等。至於 3 位官方成員，則來自負責有關勞工及社會福利、商業（特別是關乎中小型企業）以及經濟分析等範疇的政府決策局／部門。委員會的任期至法定最低工資委員會成立為止。勞工處及財政司司長辦公室轄下的經濟分析及方便營商處負責提供秘書處的支援服務。

1.5 委員會的成員名單如下：

主席	鄭若驊女士，銅紫荊星章，資深大律師，太平紳士（前排：中間）
非官方成員	陳裕光博士（後排：從右數起第五位）
	鄭國漢教授，太平紳士（後排：從左數起第一位）
	郭炳江先生，銀紫荊星章，太平紳士（後排：從左數起第四位）
	鄺志堅先生（後排：從右數起第二位）
	劉千石先生，太平紳士（後排：從左數起第二位）
	李啟明先生，金紫荊星章，太平紳士（後排：從右數起第四位）
	廖柏偉教授，銀紫荊星章，太平紳士（後排：從右數起第三位）
	麥瑞琮女士（前排：從左數起第二位）
	伍錫洪教授（後排：從左數起第三位）
官方成員	勞工及福利局常任秘書長 鄧國威先生，太平紳士（前排：從右數起第一位）
	商務及經濟發展局常任秘書長（工商及旅遊） 蔡瑩璧女士，太平紳士（前排：從右數起第二位）
	政府經濟顧問 陳李藹倫女士，太平紳士（前排：從左數起第一位）
秘書	高級勞工事務主任（法定最低工資） 嚴麗群女士（後排：從右數起第一位）

臨時最低工資委員會成員



2 臨時最低工資委員會的工作

2.1 履行職責的基本原則

(a) 符合職權範圍

2.1 臨時最低工資委員會（委員會）的工作，是以數據為依歸的原則，在確保防止工資過低、減少低薪職位流失，和維持本港整體經濟發展及競爭力等各關鍵層面取得適當平衡的前提下，就設定法定最低工資水平的恰當機制及首個法定最低工資水平向行政長官提供意見。

2.2 由於香港沒有實施法定最低工資的經驗，我們以審慎的態度來履行職權範圍內的職責，計有就法定最低工資的實施對本港經濟可能帶來的影響進行詳細分析，特別是對低薪行業⁽¹⁾及中小型企業（中小企）的薪酬水平、就業情況、通脹及經濟競爭力的影響，以及廣泛諮詢持份者。我們期望上述機制日後可因應實際經驗予以改善。

(b) 證據的來源

2.3 我們的職權範圍訂明委員會須採納以數據為依歸的原則，故我們在進行研究時，參考從下列四項來源獲得的證據：(i)政府統計處所發布的統計數據，特別是「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）及「按年經濟統計調查系列」（經濟調查系列）；(ii)其他地方實施法定最低工資的經驗；(iii)持份者的意見和持份者及相關組織／人士所提供的實證數據及資料；以及(iv)學者的文獻。

(c) 臨時最低工資委員會工作的透明度

2.4 我們明白委員會的工作及進展一直備受關注。我們致力確保委員會所得及曾考慮的統計資料及數據（特別是所有由政府統計處搜集的統計數據和資料），均讓公眾人士查閱。我們亦將研究時所參考的基本資料上載至委員會的網頁以供公眾參閱。這些資料包括我們就一籃子指標、其他相關因素及影響評估的暫擬構思；持份者的意見摘要；以及按行業就僱員工資分布及企業營運情況劃分的補充統計資料。此外，我們更不時透過新聞公報、與傳媒會面及簡布會，讓

(1) 低薪行業聘用的低薪僱員人數相對較多或佔較高比例。詳情於第 3 章闡述。

公眾得悉我們的工作進展。

- 2.5 不過，為使委員會成員可坦誠討論，免受不必要的政治或其他影響而窒礙建立共識的過程，我們一致同意將研究和討論過程保密。我們亦認同過早公開我們的構思或研究細節只會在社會上產生混亂，及對成員造成不必要的壓力。因此，我們決定當工作有顯著進展時才向公眾交代，而非每次委員會會議或活動後均作出公布或簡布。

(d) 臨時最低工資委員會成員的代表性

- 2.6 委員會的非官方成員全部以個人身分獲委任，並不代表任何所屬組織，這對確保委員會的客觀及獨立性至為重要。委員會成員均在不同範疇擁有豐富的經驗和知識，他們包括勞工界的工會領袖、低薪行業的傑出商家、相關學術界別的出色學者、資深預防及解決爭議的專家；以及相關公共行政範疇的高級政府官員。所有成員均同心協力就釐定出首個法定最低工資的建議水平作出重要的貢獻。

(e) 研究法定最低工資的準則及方法

- 2.7 我們開始設定委員會的運作模式時，就以建立共識為目標，鼓勵透過理性討論，而非以對抗及「少數服從多數」的方法，來就各項有關釐定首個法定最低工資水平多方面及具爭議性的議題進行研究。在這理念下，我們與持份團體及相關組織／人士進行了廣泛的諮詢，並鼓勵他們表達意見。在某些諮詢會議上，我們安排來自同一界別的僱主及僱員一同出席，亦有助促進雙方進行互動並涉及不同觀點的討論。我們仔細考慮所有的數據、意見及資料，並參照一籃子指標⁽²⁾的每個項目逐一作出反覆分析。委員會成員亦就所有相關的觀點進行深入的討論。基於社會上就法定最低工資有不同的意見及觀點，委員清楚意識到鼓勵相互間對不同意見的尊重，對進行坦誠及有建設性的討論是至為重要的。畢竟，我們明白最終是要透過適當的平衡來決定建議的水平。

(2) 一籃子指標反映了職權範圍要求我們作深入研究的因素。詳情見第 4 章。

(f) 其他地方的經驗

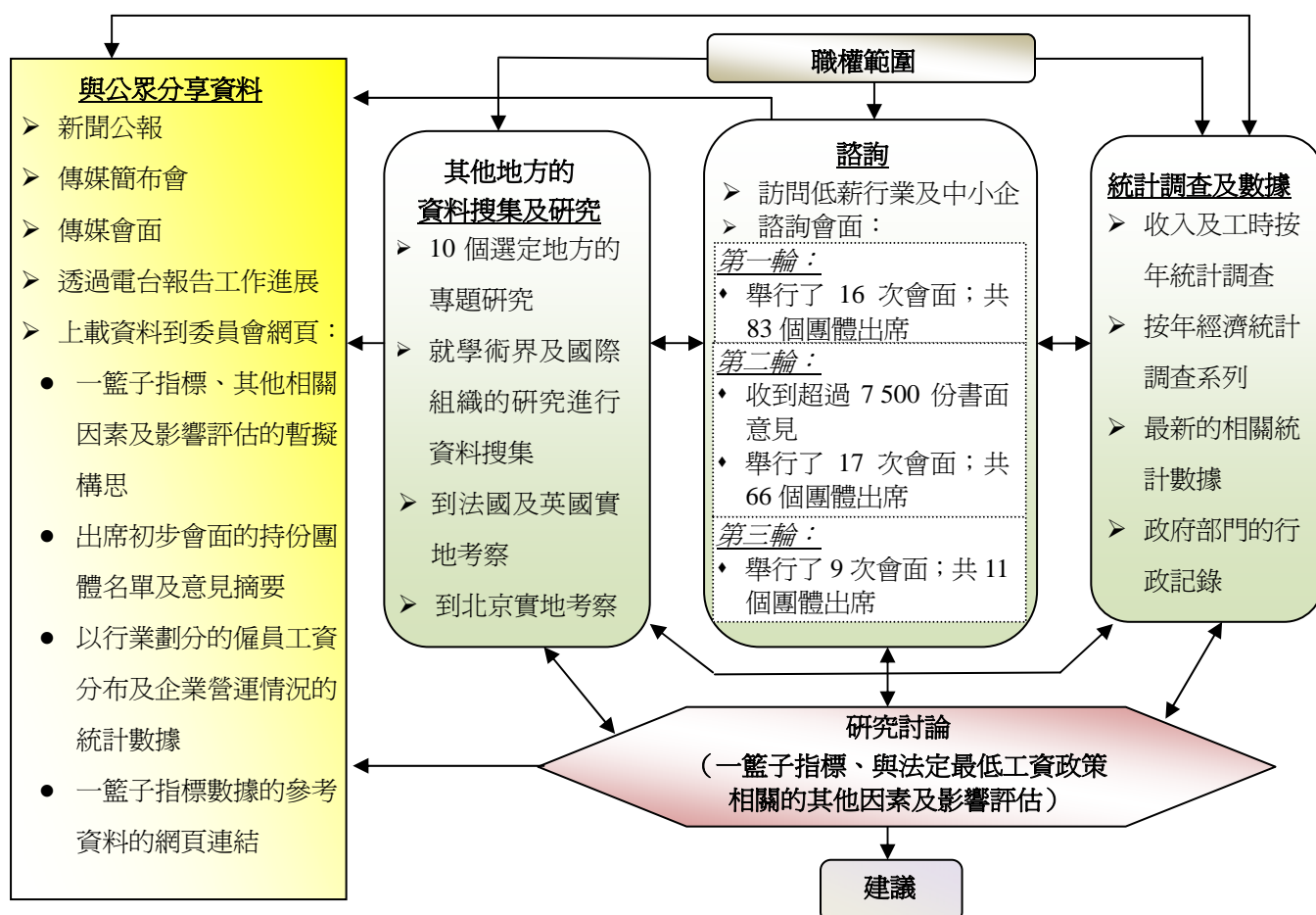
2.8 有建議認為，我們應該參考，甚至直接應用其他地方的成功經驗。例如，香港應否直接套用英國的最低工資與工資中位數的比例及涵蓋工人的百分比。不過，亦有意見認為，我們應因應香港獨有的社會經濟情況以制訂出自己的機制。在認同其他地方的經驗值得參考之餘，鑑於香港的文化、社會及經濟情況均有其獨特性，我們認為應根據本港的情況以進行有關研究。

2.II 臨時最低工資委員會工作的詳情

2.II.1 履行職責的機制

2.9 我們意識到這項工作的複雜性與社會上對首個法定最低工資水平的意見分歧，以及其對社會和經濟的可能影響。為履行在職權範圍上訂明的職責，我們採用了反覆論證的方法，考慮所有透過不同途徑收集到的證據，從而釐定出首個法定最低工資的建議水平。有關的反覆論證過程見圖 2.1。

圖 2.1 委員會的研究過程



2.10 簡而言之，我們以本地社會經濟情況及其他地方實施法定最低工資的經驗進行資料搜集，為整個研究過程拉開序幕，接着是到其他地方進行實地考察，與持份團體進行廣泛的諮詢，並當在工作有顯著進展時與公眾分享。我們曾於研究過程中進行的活動（委員會會議除外）概述如下：

日期	活動	詳情
2009 年		
3 月 31 日	新聞公報及傳媒會面	• 匯報工作計劃及內務操作的安排。
6 月 5 日	新聞公報及傳媒會面	• 匯報準備工作的進展，包括了解香港的社會福利和保障制度，以及釐定法定最低工資水平須注意的本地政策環境及經濟和社會考慮。
9 月 21 日	新聞公報及傳媒會面	• 匯報就其他地方實施法定最低工資的情況的研究及派發研究結果的摘要。 • 匯報與持份團體進行初步會面的計劃。
9 月 26 日至 10 月 3 日	到法國及英國實地考察	• 以獲得法國及英國的第一手經驗。
11 月 5 日	傳媒會面	• 匯報從法國及英國實地考察所得的經驗。
11 月 11 日及 12 月 7 日	訪問低薪行業及中小企	• 為諮詢工作做好準備。
12 月 24 及 30 日	第一輪諮詢會面	• 3 個主要工會組織及 4 個主要商會出席會面。
2010 年		
1 月 7、8、13 及 14 日、2 月 9 及 10 日	第一輪諮詢會面(續)	• 14 個物業管理、保安及清潔服務業的僱主／僱員組織、12 個零售業的僱主／僱員組織、12 個飲食業的僱主／僱員組織、12 個專業／行業團體、11 個關注勞工政策的民間團體、7 個智庫／政策研究團體、7 個中小企組織，以及 1 個主要商會出席會面。
3 月 2 日	傳媒會面	• 向傳媒簡介已完成的第一輪諮詢，以及委員會就一籃子指標、其他相關因素及影響評估的暫擬構思。
	上載有關資料到委員會網頁供公眾參閱	• 與公眾分享委員會就一籃子指標、其他相關因素及影響評估的暫擬構思，以及出席第一輪諮詢會面的持份團體名單。
3 月 18 日	上載有關資料到委員會網頁供公眾參閱	• 與公眾分享以行業劃分的僱員工資分布及企業營運特徵的統計數據。 • 與公眾分享在第一輪諮詢會面搜集到的持份者意見摘要。
3 月 18 日至 4 月 26 日	就首個法定最低工資水平邀請意見	• 透過致函予持份團體及約 7 600 個業主立案法團／互助委員會／業主委員會；於報章、電台、地鐵和巴士車廂及委員會的網頁刊登／播放廣告，邀請公眾人士提交書面意見。

日期	活動	詳情
4 月 13 及 14 日	到北京實地考察	• 以獲得內地釐定法定最低工資水平的第一手經驗。
4 月 16 及 20 日	第二輪諮詢會面	• 15 個飲食業的僱主／僱員組織、9 個智庫／政策研究團體、8 個物業管理、保安及清潔服務業的僱主／僱員組織、8 個專業／行業團體、8 個關注勞工政策的民間團體、6 個中小企組織、5 個主要商會、4 個零售業的僱主／僱員組織和 3 個主要工會組織出席會面。
4 月 27 日至 5 月 3 日	就首個法定最低工資水平繼續邀請意見	• 因應持份團體的要求，把提交書面意見的限期，由原定的 4 月 26 日延長至 5 月 3 日。有關訊息自 4 月中旬開始，透過致函予持份團體及約 7 600 個業主立案法團／互助委員會／業主委員會；於報章、電台、地鐵和巴士車廂及委員會的網頁刊登／播放廣告等途徑發放。
4 月 24 日	委員會主席於電台發布致香港的信函	• 匯報工作進展。
5 月 13 及 14 日	第三輪諮詢會面	• 5 個低薪行業的僱主／僱員組織、3 個主要工會組織、1 個智庫／政策研究團體、1 個關注勞工政策的民間團體及 1 個主要商會出席會面。
7 月 23 日	新聞公報	• 匯報最新的工作進展。
8 月 30 日	傳媒會面	• 宣布委員會所有成員就法定最低工資的建議水平已達成共識。

2.II.2 其他地方經驗的資料搜集及研究

(a) 研究

2.11 我們就 10 個選定地方（即英國、法國、愛爾蘭、澳洲、紐西蘭、中國內地、台灣、南韓、美國及加拿大）的經驗進行全面的研究。我們亦參考了學術界及國際組織在法定最低工資方面的研究。有關研究的詳細資料見附錄 I。

(b) 實地考察

2.12 除進行資料搜集外，我們亦分別於 2009 年 9 月下旬／10 月上旬到巴黎及倫敦，及 2010 年 4 月中旬到北京進行實地考察。考察期間，我們拜訪了當地負責法定最低工資政策的政府部門、主要工會及僱主組織，以及負責向政府就法定最低工資水平提供建議的諮詢組織。

- 2.13 雖然地理位置接近，但法國及英國所設立的法定最低工資制度截然不同。法國的制度以「生活工資」的理念為前提，主要目標是確保低薪工人可享有一定的生活水平，並能分享經濟發展的成果。另一方面，英國則採取「工資下限」的理念，在防止工資過低的同時，亦兼顧法定最低工資對整體經濟及就業的影響。為加深了解這兩個國家在研究法定最低工資水平時，如何嘗試納入眾多持份者不同的意見，我們於 2009 年 9 月 26 日至 10 月 3 日前赴巴黎及倫敦進行實地考察。我們拜訪涉及制訂法定最低工資水平的主要機構，透過與相關組織／人士的對話及經驗分享，令我們對兩地所採納的機制、時間表及考慮因素有充分的掌握。
- 2.14 由於香港與內地有密切的聯繫，及內地的制度亦是本地媒體經常談論的議題，我們遂於 2010 年 4 月 13 日及 14 日到北京作實地考察。透過這次行程，我們認識到內地有關當局就法定最低工資水平的調整，與透過提升低薪工人收入以促進內部消費的經濟政策目標之間的相互關係的看法。
- 2.15 當然，我們務必根據香港的情況來進行研究工作，但總括來說，到巴黎、倫敦及北京的考察讓我們獲得寶貴的啟發，對於我們就首個法定最低工資水平作出建議的工作有莫大的裨益。考察的詳細資料及從中汲取的經驗見附錄 II。

2.II.3 諮詢

- 2.16 我們根據職權範圍內以數據為依歸的原則，釐定首個法定最低工資的建議水平，故進行了深入及廣泛的諮詢，以收集及了解持份團體及相關組織／人士對首個法定最低工資水平的意見及關注。諮詢活動提供了額外的平台，讓我們與持份者作深入的交流，有助我們權衡有關方面的不同利益從而取得適當的平衡。透過諮詢會面及相關的活動，與持份者及相關組織／人士分享我們的暫擬構思，亦加強了委員會工作的透明度。

(a) 訪問低薪行業及中小型企業

- 2.17 為諮詢工作做好準備，我們在 2009 年 11 月至 12 月期間訪問了可能較受法定最低工資影響的行業（即飲食業、零售業、物業管理、保安及清潔服務業），以及中小企的僱主及僱員。這些訪問的目的

是要了解法定最低工資對有關行業可能產生的影響，以及這些行業的僱主和僱員的意見及關注。

2.18 為配合研究的進展，我們共進行了三輪的諮詢，從超過 100 個持份團體及相關組織／人士收集口頭及書面意見，有關名單見附錄 III。我們認為，這三輪諮詢正好配合我們在研究過程中所採納的反覆論證方法。

(b) 第一輪諮詢

2.19 在第一輪諮詢中，我們基本上採取細心聆聽的模式，以鼓勵持份團體自由地表達意見。我們邀請所有曾就法定最低工資水平或對委員會工作表達關注的持份團體進行會面，以收集他們對首個法定最低工資水平釐定方法的意見。在 2009 年 12 月下旬至 2010 年 2 月中旬期間，我們共安排了 16 次會面。在 157 個被邀請的團體當中，有 83 個團體出席了會面，他們包括主要工會組織、主要商會、中小企組織、低薪行業組織、專業／行業團體、智庫／政策研究團體及關注勞工政策的民間團體。參考了持份團體在這一輪諮詢中提供的意見，我們擬定了就研究首個法定最低工資水平時應考慮的一籃子指標、其他相關因素及影響評估的暫擬構思，並將有關資料上載至委員會的網頁供公眾參閱。

(c) 第二輪諮詢

2.20 隨着為配合法定最低工資實施而進行的 2009 年收入及工時調查的結果於 2010 年 3 月中發表，我們亦展開第二輪的諮詢活動。我們邀請持份團體及公眾人士，在參考收入及工時調查結果及已上載到委員會網頁的其他相關統計數據後，於 2010 年 3 月 18 日至 5 月 3 日期間，就首個法定最低工資水平提交書面意見。我們透過各種不同的宣傳途徑作出邀請，例如發布新聞公報；致函予持份團體及約 7 600 個業主立案法團、互助委員會及業主委員會；於報章、地鐵和巴士車廂刊登廣告；於委員會的網頁發放宣傳訊息；及電台宣傳推廣等。社會人士的反應熱烈，我們共收到代表不同團體或個別人士提交的超過 7 500 份意見書。我們仔細研究每一份由單頁的信函以至詳盡統計分析及意見調查不等的意見書。

2.21 與此同時，我們亦與持份團體進行第二輪的諮詢會面，以了解他們

在參考收入及工時調查結果及有關的統計數據後，對首個法定最低工資水平的意見。我們與他們分享不同團體的各種不同看法，讓他們就社會上對法定最低工資水平的不同觀點作出討論。在這輪的諮詢會面，我們邀請了 160 個持份團體，當中共有 66 個團體出席了在 2010 年 4 月舉行的 17 次會面。

- 2.22 我們在第二輪諮詢會面中，邀請持份團體就我們在研究釐定法定最低工資水平時考慮的一籃子指標、其他相關因素及影響評估的暫擬構思提出意見。他們的回應及意見有助我們為隨後進行的影響評估制訂假設，從而令我們以數據為依歸的討論更加清晰及聚焦。

(d) 第三輪諮詢

- 2.23 為更深入了解持份團體不同的意見，我們進行了第三輪諮詢，並與 11 個曾就首個法定最低工資水平遞交較具清晰見解的持份團體進行了 9 次會面。在這輪會面中，我們將從不同的持份團體收集到的意見，向與會者提出並加以討論，讓他們回應及以口頭陳述就提交的書面意見作出補充。這項安排的目的是讓各持不同意見的持份團體更切實地表達其意見，在面對不同觀點的質疑下，考驗他們的論據是否充分，以便我們能在研究首個法定最低工資水平時，對他們的意見作出適當的考慮。這一輪的諮詢，讓我們能進一步改良根據較早前的諮詢會面中取得的意見而擬備的影響評估及假設。在諮詢過程中收集到的持份團體意見詳見附錄 IV，而重點觀察見第 4 章第 4.I 節。

2.II.4 統計調查及數據

- 2.24 在研究首個法定最低工資水平的過程中，我們透過詳細分析香港僱員時薪水平及分布的統計數據，從而估計所涉及的僱員人數和百分比，並了解他們的社會經濟特徵。這些統計數據摘自政府統計處的收入及工時調查。我們亦根據來自政府統計處經濟調查系列的數據，就不同行業的企業營運特徵進行研究，以分析法定最低工資可能對商界造成的影響。由於法定最低工資實施可能對低薪行業和中小企帶來較大的影響，我們在進行分析時亦特別就此作出考慮。
- 2.25 收入及工時調查是政府統計處首次進行的統計調查，就香港僱員的工資水平及分布、就業及人口特徵提供全面的數據。這些數據提供

了必須的資料，以便進行與法定最低工資相關的分析。另一方面，自八十年代開始進行的經濟調查系列，目的是搜集香港企業一般營運特色和業務表現的按年統計數據。各項主要的營運數據包括不同行業的業務收益總額、營運開支、僱員薪酬及盈餘總額。有關這兩項調查結果的詳細分析載於第 3 章及第 4 章。

- 2.26 除收入及工時調查和經濟調查系列的數據外，我們亦研究了政府統計處其他統計調查的數據，以及其他政府部門的行政記錄（例如摘自稅務局、破產管理署等的綜合數據）。這些數據涵蓋了基本的重要指標，例如本地生產總值、消費物價指數，及勞工市場數據（包括就業、失業及職位空缺、工資分布和差距、就業收入及生產力等）。
- 2.27 上述的統計數據均可供公眾人士查閱。為讓公眾人士對僱員工資分布及企業營運狀況有更全面的掌握，我們亦把一系列的補充統計資料上載到委員會的網頁。這些資料包括：(i)按行業劃分的賺取少於不同每小時工資水平的僱員數目及百分比；(ii)按行業劃分的估計賺取少於不同每小時工資水平的僱員工資增加幅度；(iii)按行業劃分的估計薪酬開支增加幅度；以及(iv)按行業劃分的企業經營情況。
- 2.28 值得注意的是，收入及工時調查及經濟調查系列從搜集數據至編製完成，無可避免有一段時間差距；而現行的經濟調查系列沒有提供有關折舊及折舊後盈利率的數據；以及在經濟調查系列下，一些中小型特許經營者的資料或會被歸納入「特許經營商」的類別內，而非獨立的中小企。鑑於上述的局限，我們參考了其他相關而其資料數據來源更新頻率較高（特別是有關企業營運情況）的指標。同時，我們亦利用有關的持份者於諮詢期間所提供的折舊率，就不同法定最低工資測試情況下的折舊後盈利率，進行了敏感度測試。
- 2.29 除此之外，我們亦安排了特別會議，為委員會提供本港的相關社會、經濟及就業情況的最新資料。

3 低薪的特徵

- 3.1 「低薪」在各地有不同的標準，香港應按照我們的情況作出判斷，故其他地方所採納的「低薪」標準只可用作參考，而不應被直接套用於香港。
- 3.2 然而，為能夠深入評估法定最低工資的影響，我們需要詳細研究較可能受法定最低工資實施影響的僱員及企業組別（即社會及持份者一般所指的低薪僱員及低薪行業）的數據。有關這些僱員的工資分布數據及其主要社會經濟特徵乃透過「2009 年收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）收集；而低薪行業營運特色的數據，尤其是當中的中小型企業（中小企），則摘自 2008 年的「按年經濟統計調查系列」（經濟調查系列），以及「個人、社會及康樂服務按年統計調查」。
- 3.3 根據英國《低薪委員會首份報告》，在收入分布中最低十分位數（即最低的 10%）以下的時薪，被普遍認為屬於低薪。此外，部分持份者反映部分組別工人的就業機會會較受法定最低工資實施影響，而我們注意到這些工人大部分受聘於低薪行業及／或賺取最低的收入。引用上述英國的定義及持份者的意見作初步參考，賺取時薪為全港僱員時薪分布中最低十分位數以下的僱員可大致被描述為低薪⁽¹⁾。根據 2009 年收入及工時調查，在 2009 年第二季，約有 277 400 名僱員⁽²⁾賺取時薪為全港僱員時薪分布中最低十分位數（即 27.0 元）以下。但是值得強調的是，採用整體時薪分布中最低十分位數來描述低薪僱員只作參考之用，此描述既非絕對，對將來的分析也非一成不變的既定基準。採用這個初步參考只是為了完成反覆論證的研究過程。以下第 3.I 節會詳述屬於整體時薪最低十分位數的僱員的社會經濟特徵，並就上述所提及的這些人士所屬的選定組別進行分析。

(1) 這些僱員此後統稱為屬於整體時薪最低十分位數的僱員。

(2) 僱員並不包括留宿家庭傭工及政府僱員。詳情請參閱詞彙。

- 3.4 一般來說，如某行業聘用的低薪僱員人數較多或佔業內人數較高比例，會被描述為低薪行業。值得注意的是，低薪僱員有可能從事低薪行業以外的行業（非低薪行業），而在低薪行業工作的僱員亦不一定是低薪僱員。
- 3.5 在界定何謂低薪行業時，我們先根據整體時薪最低十分位數作低薪的參考，以得出每個行業內低薪僱員的數目及比例。然後，比對各行業的數字及比例，以及與整體經濟作比較，從而選出有最多低薪僱員的行業。根據現有的證據（包括上述的分析及在訪問不同行業和與持份者會面時所收集的資料，以及 2009 年收入及工時調查所得的結果），我們認為以下三個行業：(i)零售業；(ii)飲食業；及(iii)物業管理、保安及清潔服務，可被初步描述為低薪行業；另有包括各種其他低薪行業的第四組別。**表 3.1** 載述這些低薪行業所涵蓋的細分行業，以及每個低薪行業內的屬於整體時薪最低十分位數僱員的比例。低薪行業的詳細涵蓋範圍見於附錄 V。值得注意的是，將某些行業劃分為低薪行業是基於理據分析，並非不能更改又或是純粹由臨時最低工資委員會（委員會）所指定的。在有需要的時候，低薪行業的劃分可根據數據而作出改動。

表 3.1：2009 年第二季按低薪行業分析的屬於整體時薪最低十分位數的僱員

行業	屬於整體時薪最低十分位數的僱員		時薪	
	數目	佔業內所有僱員的百分比	中位數 (\$)	第一個十分位數 (\$)
I 低薪行業	230 500	30.6%	33.7	22.7
1 零售業	45 500	18.2%	39.9	25.0
1.1 超級市場及便利店	14 200	36.3%	30.0	23.0
1.2 其他零售店	31 200	14.9%	42.5	25.6
2 飲食業	56 500	29.0%	32.7	23.0
2.1 中式酒樓菜館	9 200	14.3%	37.6	25.6
2.2 非中式酒樓菜館	13 000	20.9%	35.0	25.0
2.3 快餐店 ^(^)	27 000	56.3%	25.6	20.0
2.4 港式茶餐廳	7 300	35.2%	30.4	23.1
3 物業管理、保安及清潔服務	101 700	47.2%	27.6	21.0
3.1 地產保養管理服務	38 000	38.3%	33.3	20.5
3.2 保安服務 ^(#)	15 700	46.2%	27.9	20.2
3.3 清潔服務	43 100	65.8%	26.2	22.2
3.4 會員制組織 ^(◎)	4 800	29.2%	45.7	20.4
4 其他低薪行業	26 700	28.7%	33.7	22.2
4.1 安老院舍	6 000	32.5%	35.9	22.7
4.2 洗滌及乾洗服務	900	28.3%	34.7	\$
4.3 理髮及其他個人服務	12 300	28.7%	33.7	21.3
4.4 本地速遞服務	1 100	21.0%	33.9	24.0
4.5 食品處理及生產	6 400	27.3%	37.3	22.2
II 其他行業	47 000	2.3%	71.6	38.2
III 所有行業	277 400	10.0%	58.5	27.0

註：(^) 快餐店包括外賣店。

(#) 保安服務包括偵查活動和建築物及園境護理服務。

(◎) 會員制組織包括業主／住客立案法團、街坊福利會等。

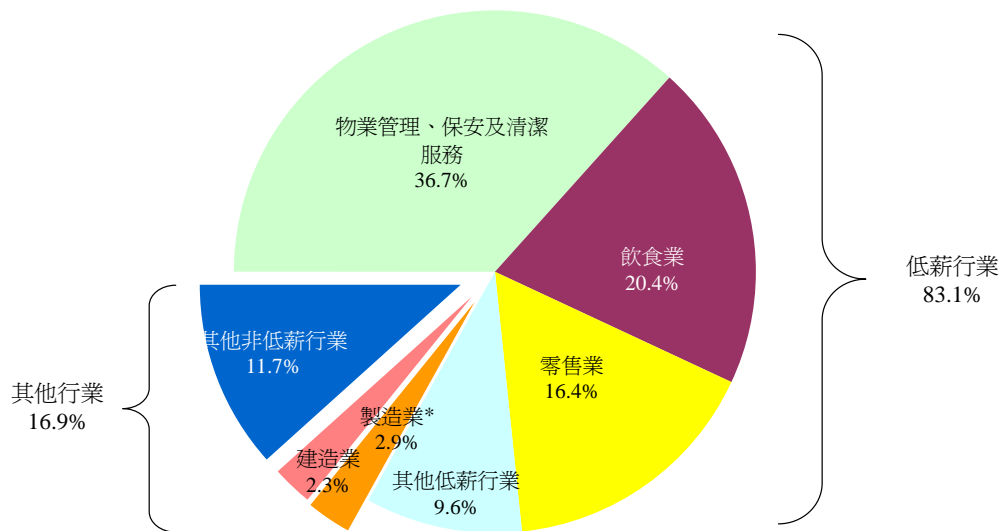
(§) 由於樣本誤差較大，故未能公布有關數據。

資料來源：2009 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

3.6 低薪行業中屬於整體時薪最低十分位數的僱員比例相對較高（表 3.1）。在 2009 年第二季，低薪行業內屬低薪的僱員佔 30.6%，與非低薪行業內僅佔 2.3% 成極大對比。在個別低薪行業及細分行業中，清潔服務、快餐店、保安服務、地產保養管理服務、超級市場及便利店，以及港式茶餐廳的屬於整體時薪最低十分位數的僱員比例，分別高達 65.8%、56.3%、46.2%、38.3%、36.3% 及 35.2%。這些數字意味着法定最低工資實施難免對上述行業帶來較大的影響。

3.7 本港的低薪行業合共聘請 753 400 名僱員（佔所有行業的 27.1%），其中 230 500 名（753 400 名僱員的 30.6%）為屬於整體時薪最低十分位數的僱員。在所有屬於整體時薪最低十分位數的僱員中有 83.1% 從事低薪行業，其中 101 700 人⁽³⁾（36.7%）從事物業管理、保安及清潔服務，56 500 人⁽³⁾（20.4%）從事飲食業，45 500 人⁽³⁾（16.4%）從事零售業，而 26 700 人⁽³⁾（9.6%）則從事其他低薪行業（圖 3.1）。在其他行業中，製造業及建造業佔屬於整體時薪最低十分位數僱員的比重最大，分別為 2.9% 及 2.3%。

圖 3.1：屬於整體時薪最低十分位數的僱員在各行業之間的分布



註：* 不包括食品處理及生產。

資料來源：2009 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

3.8 第 3.II 節載述低薪行業的營運特色，及每個低薪行業內屬於整體時薪最低十分位數僱員的主要社會經濟特徵的進一步分析。

3.I 屬於整體時薪最低十分位數的僱員

3.9 在自由經濟體系如香港，工資水平一般由勞工供求釐定，某些組別有較大機會屬於低薪（表 3.2）。這些弱勢組別包括：女性、年輕及年長工人、教育程度低的工人、兼職工人、臨時工人、非技術工人⁽⁴⁾及服務工作人員。圖 3.2 顯示根據 2009 年收入及工時調查，這些

(3) 由於四捨五入關係，所有數值加起來不等於從事低薪行業內屬於整體時薪最低十分位數的僱員總數。

(4) 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非熟練工人。詳情請參閱詞彙。

組別在屬於本港時薪分布最低十分位數的僱員當中出現的情況。這些組別的社會經濟特徵在下文各段闡述。

表 3.2：屬於整體時薪最低十分位數僱員的社會經濟特徵

社會經濟特徵	屬於整體時薪最低十分位數的僱員			該種社會經濟特徵僱員佔僱員總數的百分比 ^(*) (%)
	人數 ('000)	佔該種社會經濟特徵僱員總數的百分比* (%)	佔屬於整體時薪最低十分位數的僱員總數的百分比* (%)	
所有屬於整體時薪最低十分位數的僱員	277.4	100.0	100.0	10.0
I. 性別				
女性	169.0	12.7	60.9	47.8
男性	108.4	7.5	39.1	52.2
II. 年齡組別				
15-24 歲	38.7	15.3	13.9	9.1
25-34 歲	31.4	4.1	11.3	27.8
35-44 歲	48.5	6.1	17.5	28.5
45-54 歲	87.1	12.9	31.4	24.3
55 歲及以上	71.8	25.1	25.9	10.3
III. 教育程度				
小學及以下	116.8	31.5	42.1	13.3
中一至中三	98.0	21.2	35.3	16.6
中四至中五	57.0	6.0	20.5	34.3
中六及以上	5.6	0.6	2.0	35.8
IV. 就業情況				
全職	221.8	8.5	80.0	94.0
兼職	55.6	33.3	20.0	6.0
V. 合約條款				
長期聘用	238.2	9.5	85.8	90.1
合約聘用	20.2	9.4	7.3	7.7
臨時聘用	19.1	30.9	6.9	2.2
VI. 職業				
經理、行政級人員、 專業人員及輔助專業人員	3.9	0.4	1.4	37.6
文員	9.0	1.7	3.3	18.6
工藝人員及機器操作員	9.3	2.6	3.4	12.8
服務工作人員	99.5	23.1	35.9	15.5
非技術工人	155.7	36.5	56.1	15.4

註：由於四捨五入關係，所有數值加起來不一定等於 100。

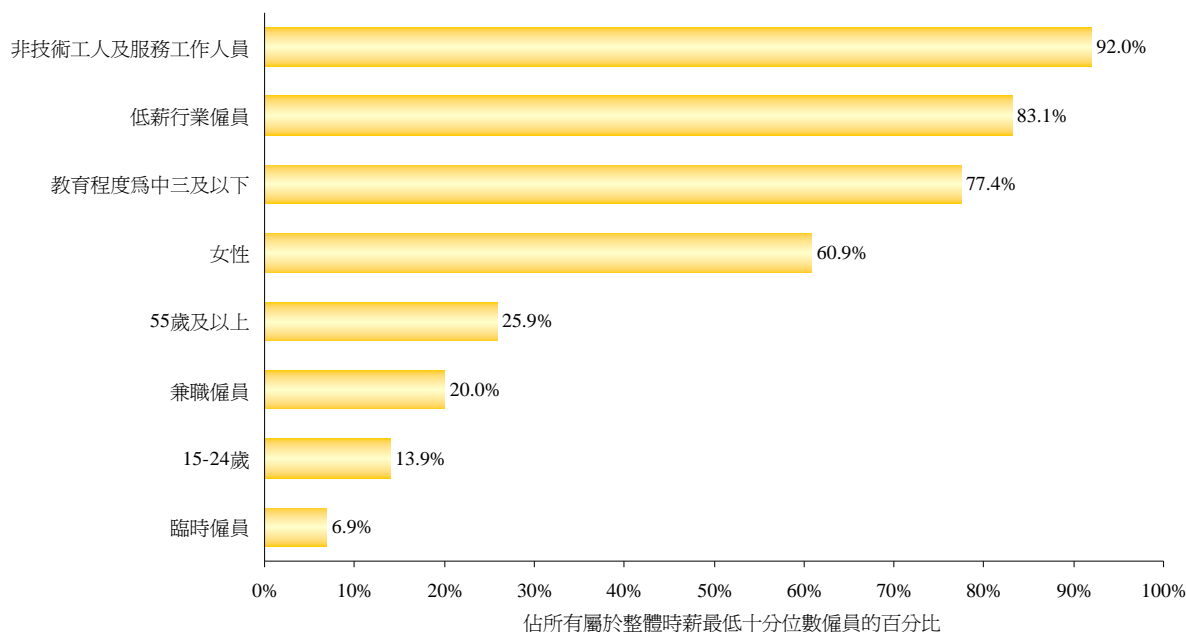
(*) 例如，屬於整體時薪最低十分位數的女性僱員佔所有女性僱員的 12.7%，如此類推。

(#) 例如，女性佔所有屬於整體時薪最低十分位數僱員的 60.9%，如此類推。

(@) 例如，女性僱員佔僱員總數的 47.8%，如此類推。

資料來源：2009 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

圖 3.2：屬於整體時薪最低十分位數僱員的社會經濟特徵

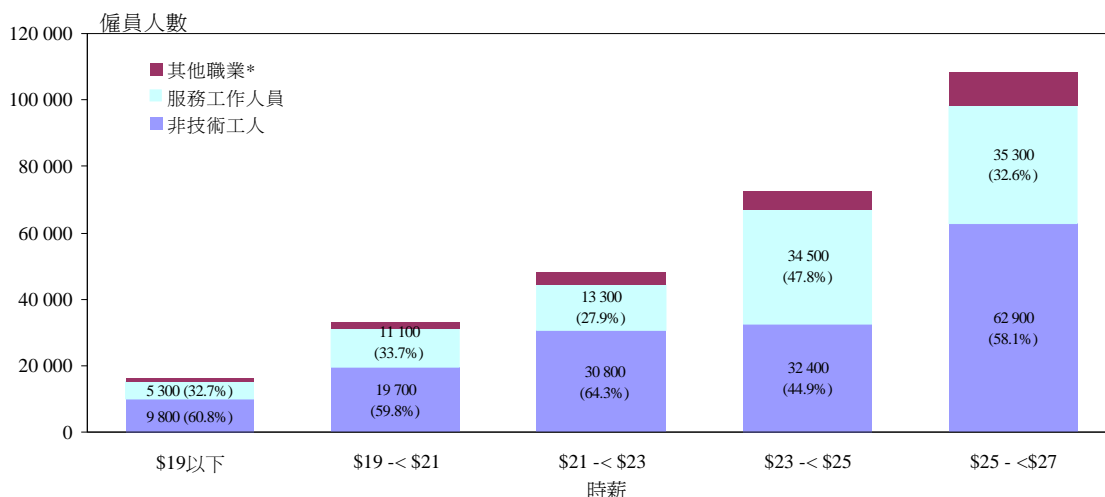


資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

3.1.1 非技術工人及服務工作人員

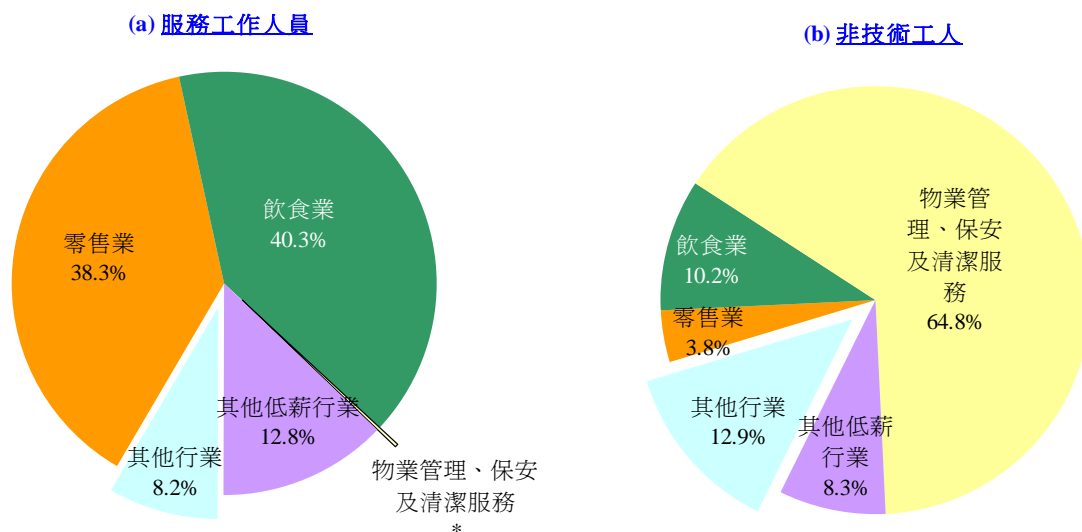
3.10 非技術工人及服務工作人員在低工資組別中佔相當大的比重（圖 3.3）。在 2009 年第二季，大部分低薪的服務工作人員受僱於低薪行業，主要從事零售店舖及飲食業。非技術工人方面，大部分低薪人士從事物業管理、保安及清潔服務業（圖 3.4）。

圖 3.3：低工資組別中僱員的職業類別分布



註：* 其他職業包括經理、行政級人員、專業人員及輔助專業人員、文員、工藝人員及機器操作員。
資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

圖 3.4：屬於整體時薪最低十分位數服務工作人員及非技術工人的行業分布



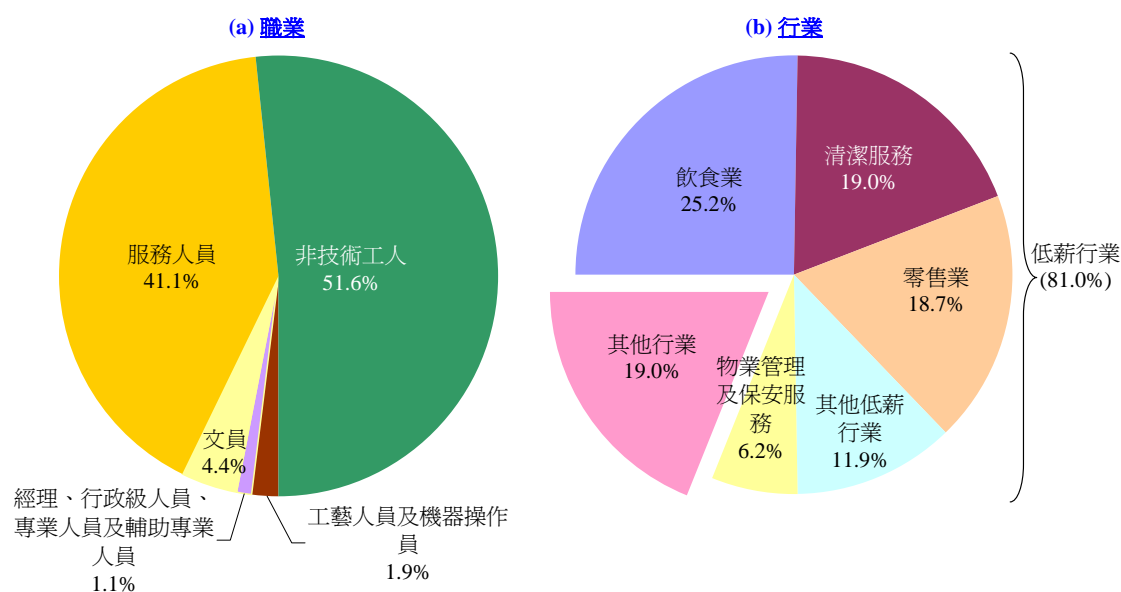
註：* 少於 0.5%。

資料來源：2009 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

3.1.2 女性僱員

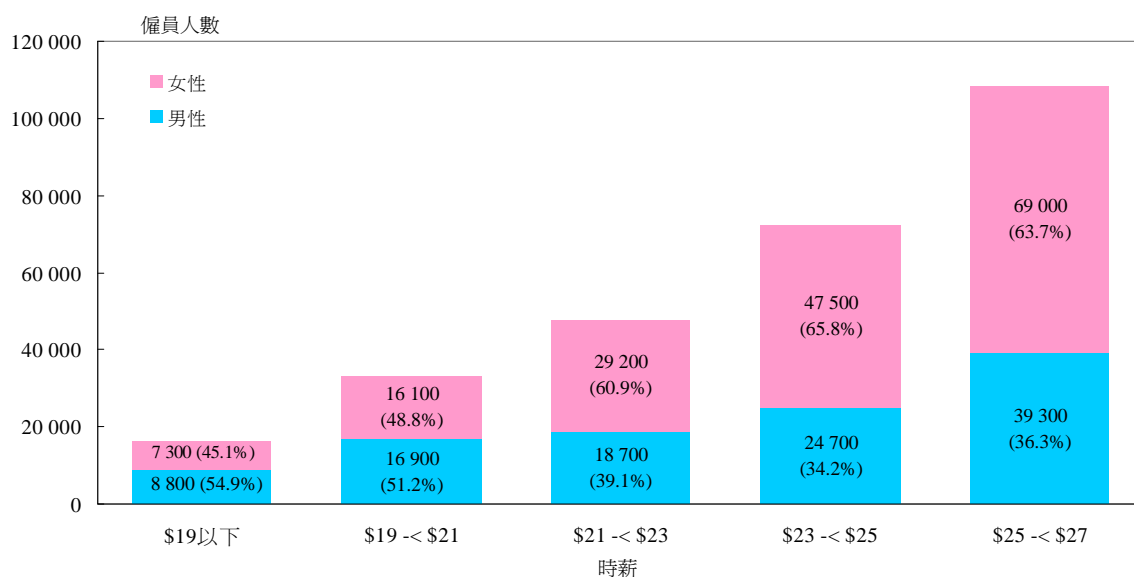
3.11 數據顯示，按性別劃分，屬於整體時薪最低十分位數的女性僱員的數目較多。她們大多是非技術工人及服務工作人員，主要從事飲食業、清潔服務及零售業（圖 3.5）。從圖 3.6 可見，時薪為 21 元至 27 元低薪組別的女性工人明顯多於男性，而賺取時薪 21 元以下的男性則略多於女性。

圖 3.5：屬於整體時薪最低十分位數女性僱員的職業及行業分布



資料來源：2009 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

圖 3.6：低工資組別中僱員的性別分布

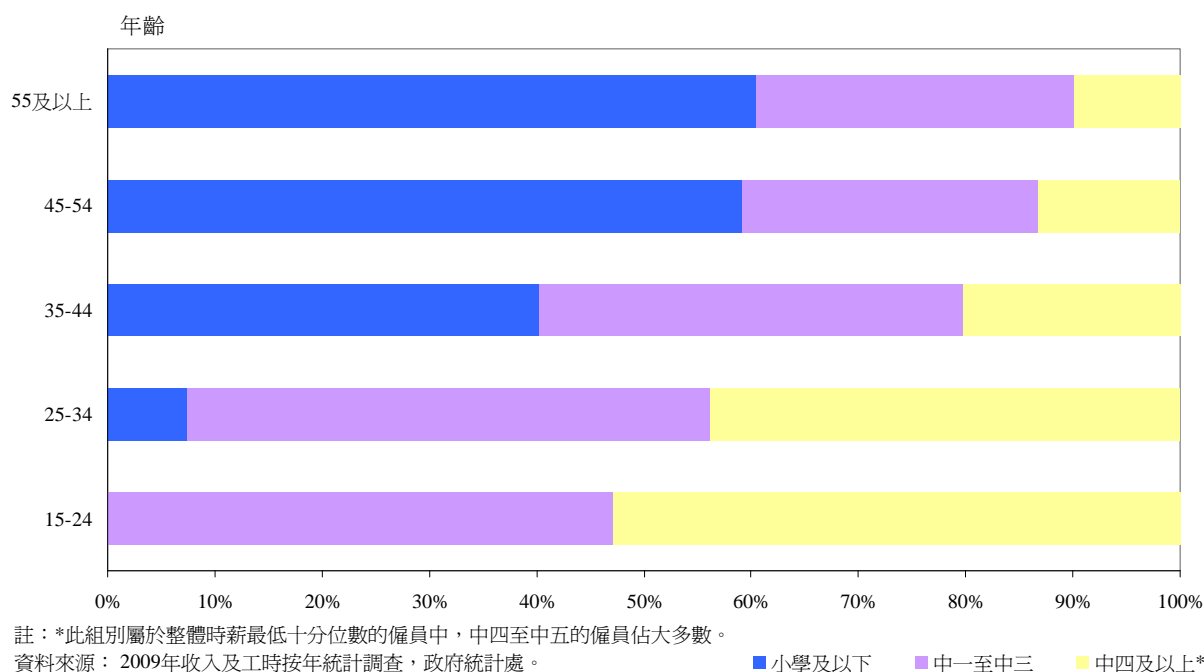


資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

3.1.3 教育程度低的年輕及年長僱員

3.12 15 歲至 24 歲的年輕僱員和 55 歲及以上的年長僱員，從事低薪工作的可能性較大。在這兩個年齡組別出現上述情況，與教育程度較低有極大關係。55 歲及以上僱員當中，逾 60% 的低薪工人僅具小學及以下的教育程度（圖 3.7）。同樣地，有顯著比例的 15 歲至 24 歲年輕僱員僅具初中或以下的教育程度。

圖 3.7：屬於整體時薪最低十分位數的僱員在各年齡組別的教育程度分布



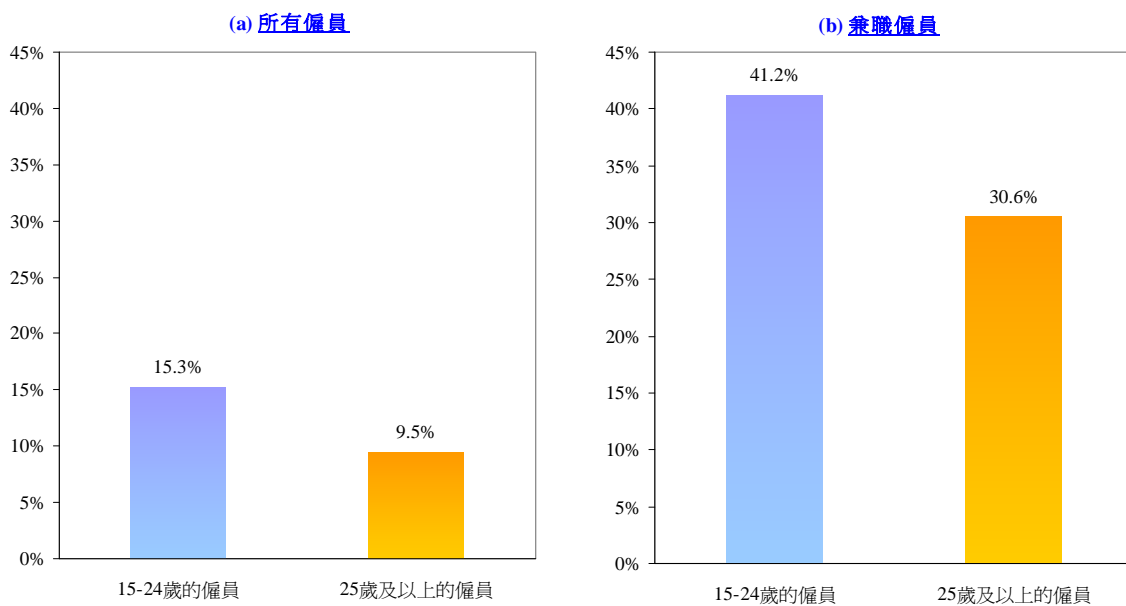
註：*此組別屬於整體時薪最低十分位數的僱員中，中四至中五的僱員佔大多數。

資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

■ 小學及以下 ■ 中一至中三 ■ 中四及以上*

3.13 值得注意的是，香港大部分年輕僱員均屬低薪並從事兼職工作，雖然在實際數字上，他們並不代表整體低薪勞動人口的顯著部分（圖 3.8）。我們可以理解，有很多低薪的年輕僱員只是剛投入社會工作或仍在接受教育。與其他低薪組別不同的是，假以時日隨着經驗累積、培訓及進修，他們有相當機會提升其收入。

圖3.8：按年齡分析屬於整體時薪最低十分位數的僱員百分比

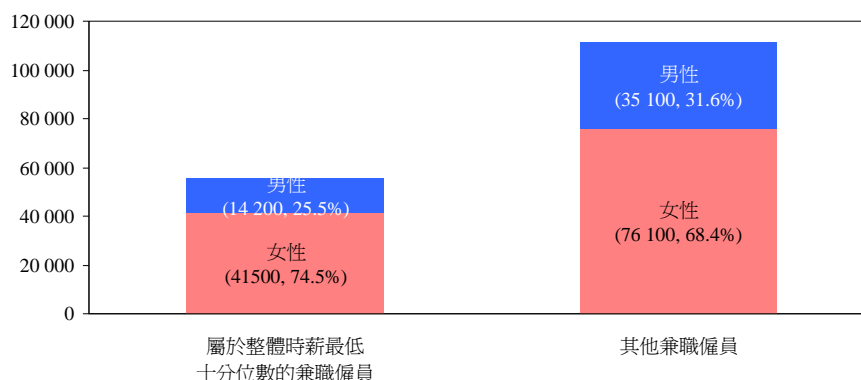


資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

3.1.4 兼職僱員

3.14 兼職工作為僱主及僱員提供靈活性。僱主可因應營商條件的變動隨時調整員工的數目。另一方面，僱員可因應個人或家庭責任就參與勞工市場的程度作出調整。這種情況特別適用於女性，而兼職僱員（無論低薪與否）主要是女性（圖 3.9）。然而，事實上亦有兼職僱員希望但未能如願覓得全職工作。

圖3.9：兼職僱員的性別及薪酬分布



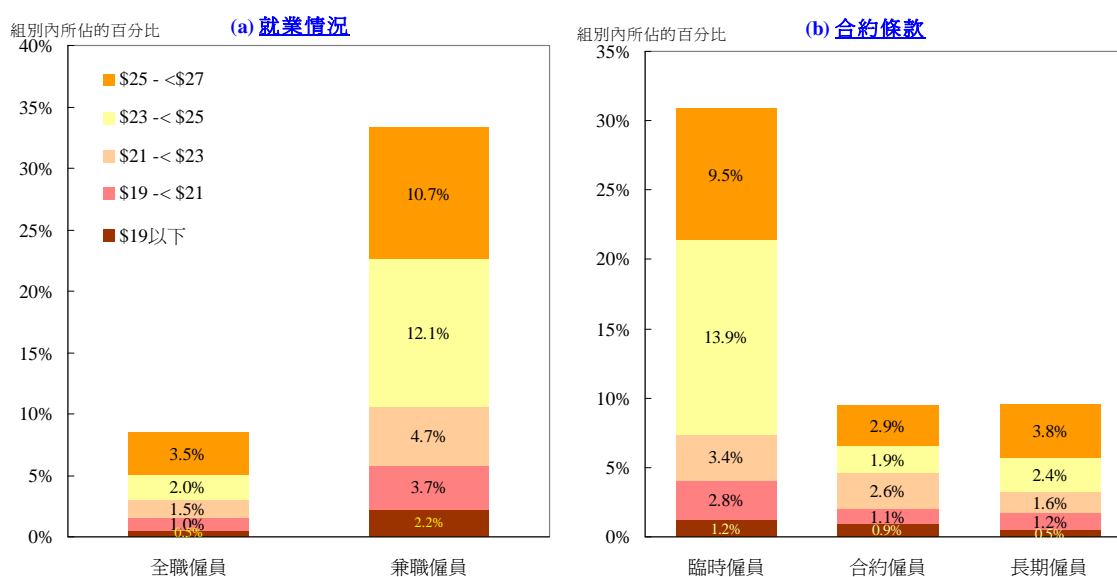
資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

3.15 雖然大部分屬於整體時薪最低十分位數的僱員是擔任全職工作，但兼職工作的低薪比率⁽⁵⁾較為明顯，從兼職僱員中屬低工資組別的比例較高可見一斑（圖 3.10(a)）。

3.1.5 臨時僱員

3.16 臨時僱員是指按日僱用或僱用一段固定但少於 60 天時間的受僱人士。2009 年收入及工時調查顯示，低薪臨時僱員通常是中年人士及女性，主要從事零售業及飲食業。雖然臨時僱員佔低薪工人的比例甚低，但他們的低薪比率遠高於長期僱員及合約工人（圖 3.10(b)）。

圖 3.10：接受僱情況分析屬於整體時薪最低十分位數的僱員百分比



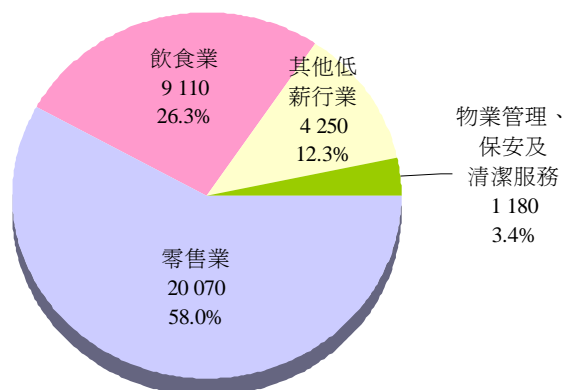
資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

(5) 就某特定社會經濟特徵而言，低薪比率是指屬於整體時薪最低十分位數的僱員佔有該種特徵的僱員總數的百分比。

3.II 低薪行業

3.17 根據 2008 年經濟調查系列的結果，有 34 620 間企業⁽⁶⁾屬低薪行業，佔香港所有企業의 18.4%。在低薪行業中，零售業的企業數目佔最多，其次是飲食業、其他低薪行業，以及物業管理、保安及清潔服務業⁽⁷⁾（圖 3.11）。

圖 3.11：低薪行業的企業數目分布



資料來源：2008 年按年經濟統計調查系列，政府統計處。

3.18 與其他行業比較，低薪行業的薪酬成本所佔的比重⁽⁸⁾普遍較高，而且整體盈利率⁽⁹⁾較低，僱員亦大多集中於較低工資組別，這從時薪分布大幅傾側可見一斑（表 3.3 和圖 3.12）。這表示在法定最低工資實施後，薪酬成本上升的影響在低薪行業會較明顯，繼而對整體營運成本及邊際利潤產生較大影響。低盈利率顯示低薪行業的企業之間競爭激烈，現存企業除非可提高生產力以作應對，否則可能因法定最低工資所帶來的額外工資成本而導致盈利下降，增加了被逼退出市場的可能性。值得注意的是，在此報告中所提及的盈利率與商界普遍採用的盈利率雖然類似，但並不完全相同。盈利率在此是指未扣除稅項、折舊、出售物業、機器及設備的收益／虧損、枯帳

(6) 由於法定最低工資政策只影響聘有僱員的企業，因此本節提供的低薪行業及其他行業的所有統計數字和分析，只涵蓋聘有僱員的企業。

(7) 不包括會員制組織的企業，例如業主／租客立案法團及街坊福利會。

(8) 薪酬成本所佔比重是根據僱員薪酬相對總營運開支比率計算。

(9) 委員會在考慮一籃子指標時，選取了(a) 薪酬成本比重（即僱員薪酬相對總營運開支的比率）及(b)整體盈利率這兩項指標，詳情見第 4 章。

／撇帳、攤銷及撥備等項目的盈利⁽¹⁰⁾，相對業務收益的比率。

表3.3 低薪行業員工開支所佔的比重、盈利率及時薪

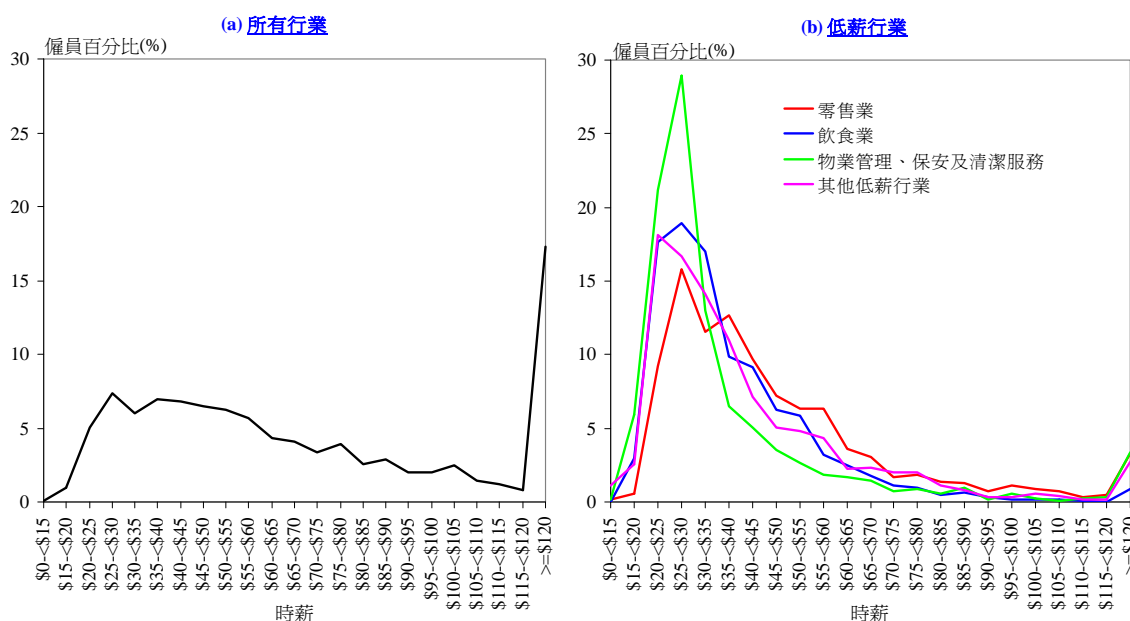
行業	薪酬成本佔 ⁽¹⁾		盈利率 ^{(~)(1)}		時薪 ⁽²⁾	
	總經營開支的百分比	業務收益的百分比	整體	第一個四分位數	中位數(\$)	第一個十分位數(\$)
I 低薪行業	41.9%	16.8%	7.8%	-0.1%	33.7	22.7
1 零售業	31.6%	9.1%	7.0%	-1.9%	39.9	25.0
1.1 超級市場及便利店	29.0%	7.2%	6.2%	0.9%	30.0	23.0
1.2 其他零售店	31.9%	9.4%	7.2%	-1.9%	42.5	25.6
2 飲食業	50.1%	28.4%	9.0%	-3.9%	32.7	23.0
2.1 中式酒樓菜館	54.3%	32.0%	8.9%	-4.8%	37.6	25.6
2.2 非中式酒樓菜館	48.9%	26.3%	10.0%	-4.0%	35.0	25.0
2.3 快餐店 [^]	40.1%	22.9%	9.7%	6.9%	25.6	20.0
2.4 港式茶餐廳	53.9%	30.3%	5.8%	-7.1%	30.4	23.1
3 物業管理、保安及清潔服務	49.9%	46.4%	6.8%	1.8%	27.6	21.0
3.1 地產保養管理服務	34.0%	31.3%	7.7%	0.9%	33.3	20.5
3.2 保安服務 [#]	87.4%	82.7%	5.3%	1.8%	27.9	20.2
3.3 清潔服務	80.1%	75.6%	4.1%	5.5%	26.2	22.2
3.4 會員制組織 [@]	-	-	-	-	45.7	20.4
4 其他低薪行業	54.8%	22.9%	11.7%	3.1%	33.7	22.2
4.1 安老院舍	58.5%	55.5%	5.1%	*	35.9	22.7
4.2 洗滌及乾洗服務	37.3%	33.3%	10.9%	6.8%	34.7	§
4.3 理髮及其他個人服務	48.3%	39.3%	17.9%	10.2%	33.7	21.3
4.4 本地速遞服務	40.4%	36.7%	9.2%	§	33.9	24.0
4.5 食品處理及生產	59.3%	16.0%	12.2%	1.0%	37.3	22.2
II 其他行業	33.6%	10.6%	14.1%	-0.1%	71.6	38.2
III 所有行業	34.4%	11.1%	13.7%	-0.1%	58.5	27.0

- 註： (^) 就時薪數字而言，快餐店包括外賣店。
 (#) 保安服務亦包括偵查活動和部份建築物及園境護理服務。
 (@) 會員制組織包括業主及住客立案法團和街坊福利會等。
 (~) 稅前及折舊前盈利率(簡稱盈利率)是指未扣除稅項、折舊、出售物業、機器及設備的收益/虧損、枯帳/撇帳、攤銷及撥備等項目的盈利，相對業務收益的比率。
 (-) 統計期內數據不詳。
 (§) 由於抽樣誤差大，有關統計數字不予公布。
 (*) 少於 0.05%

資料來源：(1) 2008年按年經濟統計調查系列，政府統計處。
 (2) 2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

(10) 此報告所提及的盈利並非商業會計所述的除利息、稅項、折舊及攤銷前盈利。詳情請參閱詞彙。

圖3.12：按時薪分析的僱員百分比



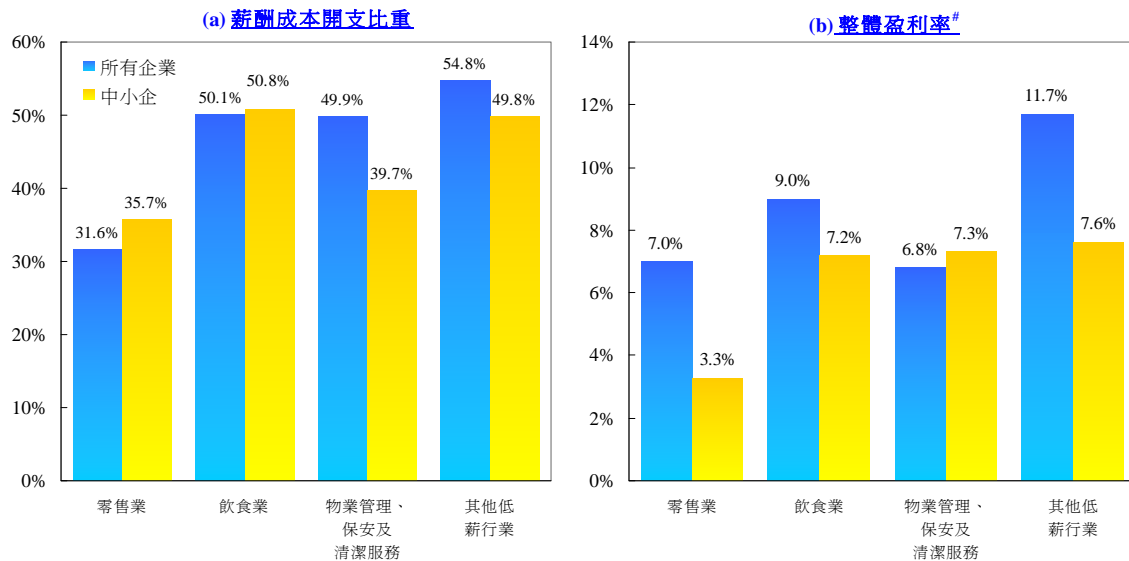
資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

- 3.19 保安服務、清潔服務及安老院舍的薪酬成本均佔很高比率（高於業務收益的 50%），而整體盈利率則偏低（低於 6%）。低薪行業僱員的工資亦較低，在 2009 年第二季，從事低薪行業僱員的最低十分位數時薪為 22.7 元，較全港僱員相應數字的 27.0 元低 15.9%。

中小企

- 3.20 零售業、飲食業和食品處理及生產業的中小企，受法定最低工資的影響會較為明顯。與行內較大規模的公司相比，這些企業的薪酬成本佔總經營開支比重較高或盈利率較低（圖 3.13）。這情況在零售業有更明顯的分別，整體中小企的盈利率較業內所有企業低約 3.7 個百分點。在僱員人數方面，大型企業整體來說佔大多數。中小企能否應付法定最低工資引致的成本增加，將取決於行內的競爭環境。有關中小企經營特色的進一步分析，可參閱第 4 章的第 4.94 段及表 4.4。

圖 3.13：低薪行業的薪酬成本開支比重及盈利率



註：# 稅前及折舊前盈利率(簡稱盈利率)是指未扣除稅項、折舊、出售物業、機器及設備的收益/虧損、欠帳/撥帳、攤銷及撥備等項目的盈利，相對業務收益的比率。

資料來源：2008 年按年經濟統計調查系列，政府統計處。

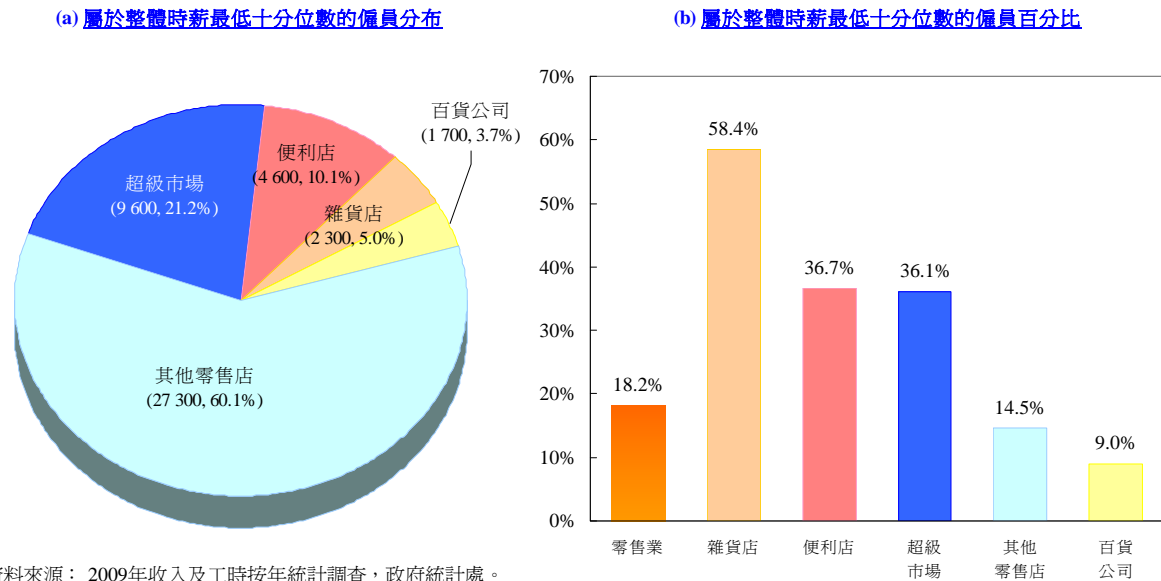
3.21 在法定最低工資實施後，盈利率偏低甚或低至負值的企業，很可能會面對更為艱難的營商及營運情況。正如表 3.3 顯示，這些企業多見於零售業及飲食業，在 2008 年，零售業及飲食業的盈利率的第一個四分位數⁽¹¹⁾均為負數。

3.II.1 零售業

3.22 香港是國際購物中心，既有不同種類的時裝店、大型百貨公司，亦有專門售賣快速流動消費商品的零售店。在專門售賣快速流動消費商品的零售店（包括超級市場、便利店及雜貨店等）中，低薪比率較高，故在法定最低工資實施後很可能會受到較大的影響（圖 3.14）。

(11) 盈利率第一個四分位數表示有四分之一企業的盈利率低於該比率，另有四分之三企業的盈利率高於該比率。

圖 3.14：零售業中屬於整體時薪最低十分位數的僱員分布及佔每個細分行業的百分比



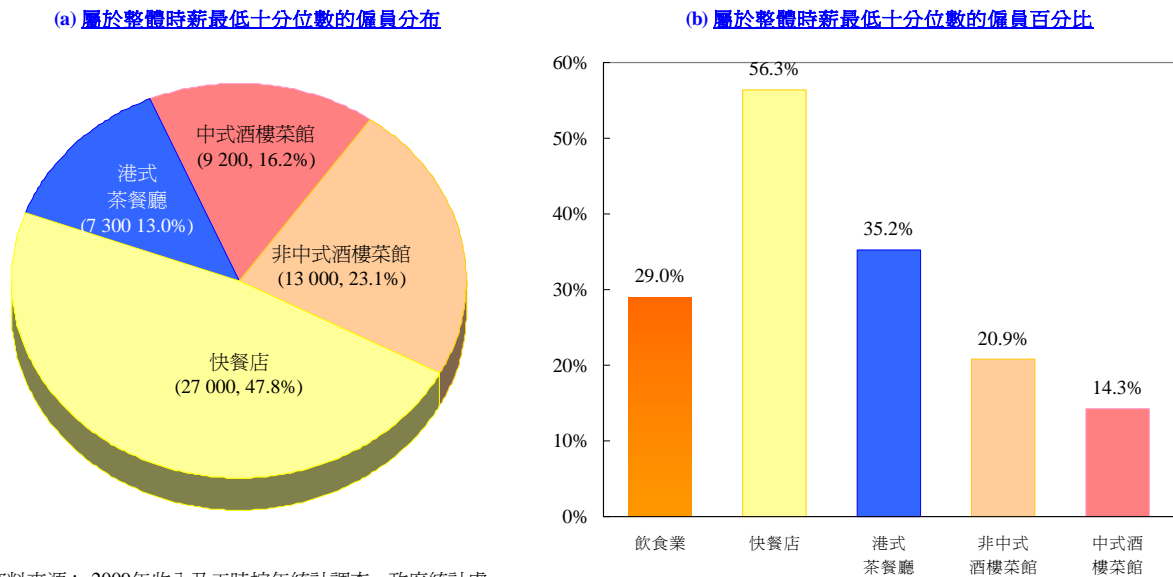
3.23 須注意的是，本港逾一半零售店舖只是由沒有聘用任何僱員的東主、合夥人和沒有領取薪酬的家庭成員所經營，換言之，該等店舖不應因法定最低工資實施而受到影響。至於聘有僱員的零售店舖，除了支付基本工資之外，通常還會發放佣金作為獎勵。雖然部分零售店舖可能會藉削減佣金來調整薪酬福利條件，以抵銷所增加的薪酬成本，但有關影響的程度及範圍，須待法定最低工資實施後，透過進一步的研究作出探討。

3.24 整體零售業的時薪分布顯示，業內僱員的工資主要集中於較低水平，在2009年第二季，有10%或約24 800名僱員的時薪是25.0元以下（表 3.3 及圖 3.12(b)）。零售業中屬於整體時薪最低十分位數的僱員主要是服務工作人員及非技術工人、女性僱員和只有初中及以下教育程度的工人。

3.II.2 飲食業

3.25 香港有各式各樣的食肆提供餐飲服務。法定最低工資實施對於以低價競爭及聘用較多低薪僱員的食肆來說，影響可能較大（圖 3.15）。

圖 3.15：飲食業中屬於整體時薪最低十分位數的僱員分布及佔每個細分行業的百分比



資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

3.26 食肆及飲食業僱員的工時通常較長，而大部分僱員享有非現金的膳食福利。另一方面，業內的薪酬階梯制度一般都很複雜，職位階級繁多但相鄰階級的時薪差距不大。至於法定最低工資的實施對飲食業的工時、非現金膳食福利及薪酬階梯的影響程度，須待日後進行研究以作進一步的探討。

3.27 飲食業的僱員多屬較低工資組別，在 2009 年第二季，有 10% 或約 18 900 名僱員的時薪是 23.0 元以下（表 3.3 及圖 3.12(b)）。飲食業內屬於整體時薪最低十分位數的僱員主要是服務工作人員及非技術工人、女性僱員和只有小學及以下教育程度的工人。

3.28 約有一半食肆聘用少於 10 位僱員。這些小型食肆（包括中式酒樓菜館、港式茶餐廳及非中式酒樓菜館）的盈利率普遍偏低，因此在法定最低工資實施後會面對更具挑戰的營商環境（表 3.4）。至於小型快餐店，其利潤表面上看似較高，但實際上這些食肆大部分均由東主與數名僱員一起經營，而東主可能沒有支取任何薪酬。

表 3.4 僱員少於 10 人的食肆盈利率

食肆	數目	百分比	盈利率 [®]
中式酒樓菜館	920	40.3%	-2.6%
非中式酒樓菜館	1 810	49.0%	3.6%
快餐店 [#]	1 020	80.6%	10.4%
港式茶餐廳	770	40.9%	1.7%
總數	4 510	49.5%	3.6%

註： (#) 外賣店不包括在內。

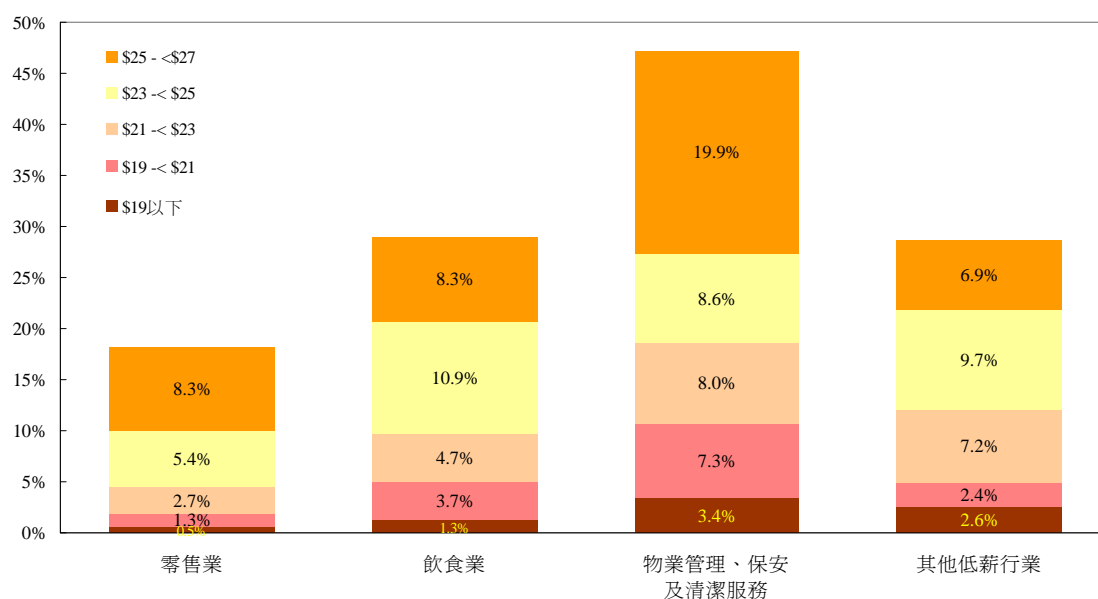
(@) 稅前及折舊前盈利率（簡稱盈利率）是指未扣除稅項、折舊、出售物業、機器及設備的收益／虧損、
枯帳／撇帳、攤銷及撥備等項目，相對業務收益的比率。

資料來源：2008 年按年經濟統計調查系列，政府統計處。

3.II.3 物業管理、保安及清潔服務業

3.29 物業管理、保安及清潔服務業內屬於整體時薪最低十分位數的僱員，主要是清潔工人、保安員及大廈管理員。與其他三個低薪行業相比，該行業有更大比例的僱員的工資處於時薪分布中的較低部分（圖 3.16）。在 2009 年第二季，該行業的僱員中，有 10% 或 21 500 人所賺取的時薪為 21.0 元以下（表 3.3 及圖 3.12(b)）。此外，薪酬最低的 5% 僱員的時薪在 19.6 元以下。與按三更制（每更 8 小時）聘用的大廈管理員／看更相比，按兩更制（每更 12 小時）聘用的大廈管理員／看更的工時普遍較長，而時薪亦較低。

圖 3.16：低薪行業中屬於整體時薪最低十分位數的僱員百分比



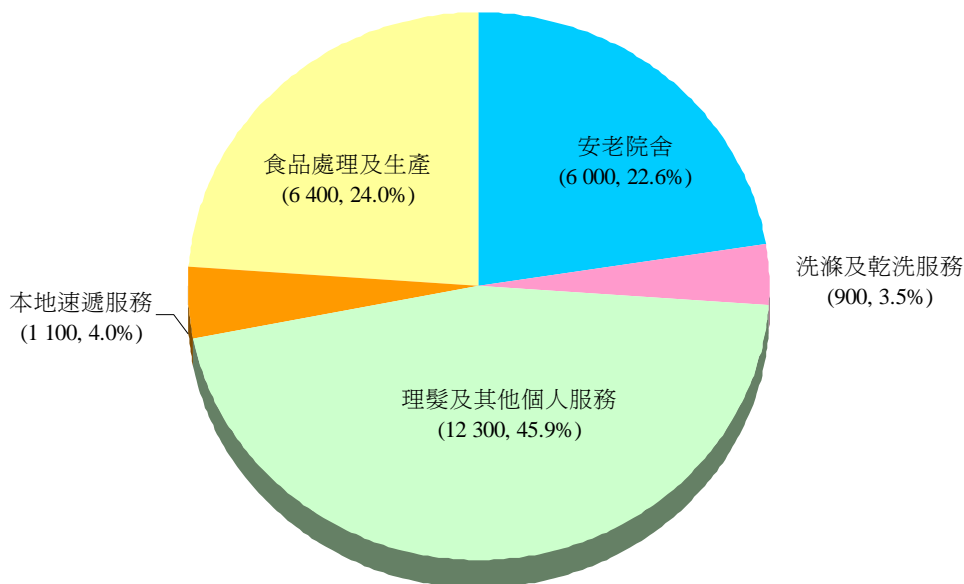
資料來源：2009 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

3.30 與其他三個低薪行業相比，物業管理、保安及清潔服務業的男性及較年長工人（45歲及以上）比例明顯較高，當中保安員及清潔工人往往是較年長人士，而保安員及大廈管理員／看更則一般是男性。雖然一些人士或許就法定最低工資的實施對這些僱員的影響有所憂慮，但這個行業的持份團體表示，大部分的企業應該可以透過提高服務費，以抵銷因法定最低工資而引致的額外工資成本，而毋須作出大幅度的裁員。詳細的討論將在第5章5.31及5.47段載述。

3.II.4 其他低薪行業

3.31 其他低薪行業包括五種不同行業。以屬於整體時薪最低十分位數的僱員的數目計算，理髮及其他個人服務的人數最多，其次分別是食品處理及生產⁽¹²⁾、安老院舍、本地速遞服務，以及洗滌及乾洗服務業（圖3.17）。

圖3.17：其他低薪行業屬於整體時薪最低十分位數的僱員分布



資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

3.32 從事其他低薪行業，屬於整體時薪最低十分位數的僱員一般是女性，主要可見於理髮及其他個人服務、安老院舍，以及食品處理及生產行業。他們一般是從事低技術工作，如非技術工人及服務工作人員，教育程度偏低，一般只有小學及以下的程度。

(12) 從事食品處理及生產行業的機構單位，包括為航空公司及學校預備膳食的機構單位、製備食品以供旗下或其他企業的零售店出售的機構單位等。

4 建議首個法定最低工資水平的考慮因素

- 4.1 我們獲政府委任，以數據為依歸的原則就首個法定最低工資水平作出建議。法例規定有關水平應為工資下限，並在防止工資過低、減少低薪職位流失、維持香港經濟發展及競爭力各個目標之間，取得適當的平衡。鑑於法定最低工資水平的討論容易激化情緒，而且性質敏感，我們認為採用以數據為依歸的原則是達至有關的適當平衡的最佳策略。
- 4.2 正如第 2 章所述，我們在研究首個法定最低工資水平時，與持份者及社會人士進行了三輪諮詢。首輪諮詢結束後，我們根據職權範圍履行職責，決定參考一籃子指標及與法定最低工資水平相關而又備受關注的其他因素，並根據所得數據評估不同法定最低工資水平可能產生的影響，以便在掌握充足資料的情況下，以數據為依歸的原則研究首個法定最低工資水平。我們在 2010 年 3 月中旬，將上述資料及有關的一籃子指標、其他相關因素及影響評估的暫擬構思上載至本委員會網頁，以供市民參閱。在第二和第三輪諮詢收集的持份者意見及回應，有助我們敲定選取的指標、修訂相關考慮因素和制訂影響評估的各項假設。
- 4.3 持份者的意見摘要載於第 4.I 節，而一籃子指標（包括選取的理據、資料來源及局限性）的詳細討論及最新發展，分別載於第 4.II 及 4.IV 節。第 4.III 節則詳述與法定最低工資水平相關的其他因素，而有關影響評估的討論詳情則載於第 5 章。

4.I 持份者的意見

- 4.4 我們細心留意所有持份團體及相關組織／人士的意見及關注，並深入研究每一份書面意見及提供的相關統計數據。收集到的資料內容主要涉及首個法定最低工資的釐定方法及恰當水平、其可能產生的影響，以及其他與法定最低工資政策相關的考慮因素，摘要載於附錄 IV，而有關重點見下文。

(a) 工資下限與生活工資

4.5 商會及僱主代表普遍認為，法定最低工資應為工資下限，以確保僱員獲得基本的工作報酬，而非生活工資以應付家庭開支。他們引述英國及法國的經驗（兩者分別採用工資下限和生活工資的概念），並總結英國的經驗較適用於香港，及香港的首個法定最低工資應訂於時薪不多於 25 元的保守水平。

4.6 相反，工會組織及關注勞工政策的民間團體則認為，法定最低工資應參照國際勞工組織的標準，足以支付工人及其家庭的基本需要，並不應低於綜合社會保障援助（綜援）金額的水平，以鼓勵就業和讓在職人士獲得有尊嚴的工作回報。他們普遍認為首個法定最低工資應訂於時薪 30 元至 35 元的水平。

(b) 對勞工市場的影響

4.7 *失業、自動化及一崗多職* - 商會表示，如法定最低工資水平偏高，會迫使企業採取不同措施（例如以自動化取代勞工密集的工序、提高職位要求和增加員工的工作量、裁減部分職級較低的員工後要求職級較高的員工兼任其他職務等），以減少對員工的需求及整體薪酬開支。他們進一步表示，在極端情況下，假若勞工成本的增幅超越可承擔的水平，部分企業甚或會結業。如企業選擇採取這類應對措施，難免會導致職位流失及失業率惡化，對低薪行業影響尤甚。相反，工會組織指出一些勞工密集的低薪行業（如飲食業及清潔服務業），聘用大量前線員工，而這些行業的人手一向持續緊絀，所以應不會在法定最低工資實施後出現大規模的裁員。

4.8 *削減工時及外判工序* - 僱主代表表示，為抵銷成本增幅，除裁減人手外，他們亦列舉了其他可能抵銷成本上升的措施，例如縮減員工的工時、以兼職取代全職工人及增大外判工序的程度，這表示受影響僱員的收入較不穩定，以及其收入和福利會減少。相反，部分關注勞工政策的民間團體卻認為法定最低工資實施後，工人可選擇靈活的工作時間或減少工時，並可維持原有甚至賺取更高的收入。

- 4.9 *弱勢組別的就業機會* - 商會關注法定最低工資實施後，僱主或會提高職位要求，並選擇聘請生產力較高的僱員，而生產力較低的弱勢組別則會被取代，這些組別包括低技術工人、無工作經驗的青少年、殘疾人士及年長工人。他們認為應制訂特別安排，例如為這些弱勢組別釐定不同的法定最低工資水平，或豁免他們於法定最低工資的涵蓋範圍內。工會組織對上述就業困難的推論抱有懷疑，並認為工人各有不同的職業取向（例如較具競爭力的工人普遍不願從事雜役工作），故此不同背景及特徵的工人之間，出現互相取代的機會不大。
- 4.10 *改變培訓員工的策略* - 部分行業／專業團體表示，過高的法定最低工資水平會導致勞工成本大幅上漲，削弱僱主為缺乏經驗的僱員提供培訓的能力。他們又認為，成本及生產力的壓力亦可能會減低僱主聘用無工作經驗的年青人的意欲。

(c) 對企業的影響

- 4.11 *盈利能力、價格、選擇低價消費、境外消費與生產* - 部分僱主代表指出，企業或會被逼提高產品和服務價格，以求生存或維持合理的利潤水平。不過，對於面對同類產品和服務激烈競爭的行業和企業而言，或會令顧客改變消費模式，例子包括購買較低價的替代產品，或作跨境消費，惠顧可以儲存及沒有時間限制的內地產品或服務。如成本增加超出可承擔的水平，部分企業或會選擇將全部或部分業務遷往境外地方，例如跨境至內地。
- 4.12 工會組織和關注勞工政策的民間團體認為，有關推論是危言聳聽。他們相信企業可全數吸納額外的勞工成本，而即使利潤下降，幅度亦只屬輕微。他們相信工人獲得合理的工作回報，和有機會分享經濟增長的成果，可推動他們提供優質的服務，從而有助吸引和留住顧客。
- 4.13 *與僱員法定權益相關的額外勞工成本* - 商會指出，由於僱主的強制性公積金供款、僱員的長期服務金及其他法定權益均根據工資水平計算，故對企業勞工成本的影響會較預期為大。
- 4.14 *薪酬階梯的連鎖反應／漣漪效應* - 行業團體表示，企業為突顯機構內不同職級的相應要求或維持各級員工的合理薪酬階梯，不但須

要提高僱員的工資至法定最低工資水平，或須將部分低薪僱員（可能包括時薪本已高於法定最低工資水平的僱員）的工資提升至高於法定最低工資的水平。

4.15 雖然工會組織對連鎖反應的可能性沒有作出爭議，但認為有關幅度會較預期小得多。他們認為，為反映不同職位的要求及維持各級員工合理的薪酬差距，企業只須提升薪酬低於法定最低工資水平的工人及與這些工人有直接工作關係的僱員的工資。

4.16 *抵銷勞工成本增加的方法* - 部分持份者指出，由於提高銷售收入或將增加的勞工成本轉嫁予消費者未必一定可行，預計企業會採取其他措施，例如精簡組織架構、通過增加工序自動化來裁減人手及／或削減工時、要求工人承擔更多責任、削減花紅和福利（例如免費膳食）等。

4.17 *改變薪酬策略* - 有僱主代表表示，如法定最低工資水平訂得過高，企業唯有削減僱員的佣金及花紅以抵銷薪酬開支的增加，令建基於表現的薪酬制度失去作用，憂慮服務質素會因而受到影響。另一方面，工會組織及部分相關組織／人士則認為，法定最低工資可增加工人的收入，加強他們對公司的歸屬感，提升整體的生產力。

4.18 *大企業和專營商壟斷市場* - 中小型企業（中小企）組織表示，中小企的折舊率較大企業為高，所以盈利率亦較低。過高的法定最低工資水平會進一步蠶食中小企的盈利，扼殺他們的生存空間，導致市場由大企業和在專營商保護下運作的企業所壟斷。另一方面，個別政策研究組織認為，在法定最低工資實施後，經濟效率稍遜的企業被淘汰，反而有助提高香港整體的競爭力。

4.19 *薪酬開支與租金開支比較* - 工會組織及關注勞工政策的民間團體表示，租金相對於工資佔整體營運成本的較大部分。因此，高地價和貴租金對企業經營有較大的影響。相反，行業團體則指出某些低薪行業如清潔及保安服務和飲食業，經營成本中最大部分是工資，而非租金。

(d) 對經濟的影響

4.20 *通脹、購買力及本地消費* - 工會組織及關注勞工政策的民間團體預計，法定最低工資不會使勞工成本大增，即使企業以提價把部分

增加的成本轉嫁予消費者，對通脹的影響亦有限。此外，他們更指出法定最低工資對刺激本地消費，以至整體經濟具有正面作用。另一方面，部分商界及僱主代表擔心，若企業選擇以提價把增加的成本轉嫁予消費者，可能會推高通脹，並蠶食工人（特別是低薪工人）的實質收入及購買力。

- 4.21 *香港的經濟特色* - 部分商會及相關組織／人士表示，由於香港實行聯繫匯率制度，亦屬高度外向型的經濟體系，所以容易受全球經濟變化影響，並十分依賴內部價格及成本結構的靈活性來應付經濟衝擊。他們相信過高的法定最低工資水平會削弱工資下調的彈性，逼使企業在經濟逆轉時削減職位以維持競爭力，故須以審慎的態度釐定首個法定最低工資水平。

(e) 競爭力

- 4.22 *生產力* - 個別政策研究組織預計，法定最低工資的實施會推動企業改善管理制度及生產力以抵銷額外的勞工成本，長遠有助企業提升生產力及競爭力。在法定最低工資實施後，經濟效率稍遜的企業被淘汰，亦會有助提升香港整體的競爭力。部分工會組織亦認同，法定最低工資所帶來的工資增加會推動工人提供優質服務，從而提高有關工人及其工作企業的生產力。

- 4.23 *與鄰近地區競爭* - 正如以上第 4.11 段所述，部分僱主代表關注法定最低工資所引致的成本增加，或會誘使部分企業把全部或部分生產線遷離香港。不過，有部分意見則指出，對於必須在本港境內提供服務及消費的行業，遷移業務未必可行。

- 4.24 *服務質素下降* - 行業團體預計，當面對員工成本的增加，部分企業或會選擇將建基於表現的薪酬納入基本工資，變相取消了鼓勵多勞多得的薪酬制度。他們認為這會有損香港提供優質服務的文化及精益求精的動力，並最終會影響香港的競爭力。相反，工會組織則認為合理的工作回報會推動工人提供優質服務。

(f) 其他地方的經驗

- 4.25 *工資中位數的百分比、審慎原則及涵蓋勞動人口的百分比* - 商會及僱主代表認為，香港應參考英國的成功經驗，包括把首個最低工

資水平訂於工資中位數約 45%、只涵蓋整體勞動人口約 5%，以及採取審慎的態度，把首個法定最低工資訂於保守水平，以便將來可按當時的經濟及社會狀況作適當的上調。另一方面，個別政策研究組織表示，有鑑於香港的工資分布偏向低薪、堅尼系數相對較高，以及即使本地生產總值連年增長低薪工人的工資仍然停滯不前，故應根據我們自己的社會經濟情況制訂合適的機制，以釐定法定最低工資水平。

- 4.26 *政府輔助政策* - 商會及工會組織均表示應參考英國的經驗，推行其他公共政策（例如在職福利）配合法定最低工資的實施，以保障低薪工人有適當的生活水平。

(g) 生活水平／生活質素

- 4.27 *購買力* - 工會組織及關注勞工政策的民間團體指出，法定最低工資可提高工人的購買力及刺激本地消費，從而提高工人的生活水平及推動經濟增長。而本地消費增加應可創造就業機會，尤其有助弱勢工人就業。

- 4.28 相反，部分相關組織／人士和政策研究組織擔心企業會提高產品及服務（尤其是日常必需品）的價格，藉以把額外成本轉嫁予消費者，並可能導致通脹惡化。

- 4.29 *生活質素* - 工會組織及關注勞工政策的民間團體普遍認為，法定最低工資實施後，工人可以選擇靈活的工作時間或減少工時，並仍可維持原有甚至賺取更高的收入，因此有更多時間去照顧家庭或實踐其他個人目標。

(h) 社會和諧

- 4.30 *防止工資過低* - 工會組織及關注勞工政策的民間團體普遍認為，法定最低工資能保障低薪工人免受剝削，讓他們無論在任何經濟狀況下仍能獲得一定的收入，並確保他們可以分享本港經濟的成果。

- 4.31 *勞資關係* - 僱主代表認為，如能平衡勞資雙方的利益，把法定最低工資訂在恰當的水平，會有助維持良好的勞資關係。但假如法定最低工資政策沒有妥善實施和執行，則可能會導致勞資糾紛。然而，勞工團體認為，法定最低工資有助減少收入差距，令勞資關係和社

會更趨和諧。

(i) 提高工作意欲

4.32 關注勞工政策的民間團體認為，一個人的工作意欲主要取決於工資水平和其他個人考慮因素。過低的法定最低工資水平會打消工人加入或重投勞工市場的意欲。若法定最低工資訂於足以應付工人基本生活開支的水平，有助加強勞動參與，為企業提供足夠的勞動力。

(j) 影響創業意欲

4.33 中小企組織關注，法定最低工資會影響中小企創業的意欲，或會引致低薪職位及從事兼職工作（這有助不少女性僱員賴以幫補家計）機會的流失。

4.II 一籃子指標

4.34 參考了在第一輪諮詢所獲得的持份者意見、其他地方的經驗及香港的社會經濟情況後，我們初步識別了「一籃子指標」以就首個法定最低工資水平作出研究。我們在 2010 年 3 月，把我們就這些指標的暫擬構思及其他相關因素上載至臨時最低工資委員會（委員會）的網頁。其後的諮詢及研究討論亦確定了這些指標應用以制訂恰當的首個法定最低工資水平。有關被識別的一籃子指標涵蓋四個範疇：(i) 整體經濟狀況；(ii) 勞工市場情況；(iii) 競爭力；及 (iv) 生活水平。在每個範疇下選取的指標概列於表 4.1。這一籃子指標不但涵蓋了我們的職權範圍列明所須研究的因素，亦包含了其他地方在研究法定最低工資水平時所考慮的因素。

表 4.1：一籃子指標概要

考慮範疇	指標
整體經濟狀況	1(a) 最新經濟表現及預測
勞工市場情況	2(a) 勞工供求 2(b) 工資水平及分布 2(c) 工資差距* 2(d) 就業特徵*
競爭力	3(a) 生產力增長* 3(b) 勞工成本* 3(c) 企業的經營特色 3(d) 創業精神、營商意欲及償債能力* 3(e) 香港的相對經濟自由度及競爭力*
生活水平	4(a) 就業收入的變動 4(b) 消費物價的變動

註：*主要用作比較法定最低工資實施前後的情況。

4.35 上述一籃子指標有助我們了解上文第 4.1 段有關法定最低工資四項目標的不同層面，例如有關工資水平及分布，以及就業收入和消費物價變動的指標，有助確定工資水平是否過低。爲了盡量減少低薪職位流失，我們須研究最新經濟表現及預測、勞工供求情況及就業特徵等因素。至於有關整體經濟狀況及競爭力考慮範疇的各項指標，亦有助釐定恰當的法定最低工資水平，以免損及本港的經濟增長及競爭力。

4.II.1 整體經濟狀況

4.36 法定最低工資對經濟的影響取決於其水平、檢討周期、市場反應及當時的經濟情況。特別是當經濟處於商業周期的不同階段，或處於不同的增長軌道時，法定最低工資所帶來的影響會有所不同。因此，當前及預計未來的經濟狀況，是釐定首個法定最低工資水平的關鍵考慮因素。

4.37 反映整體經濟狀況的資料及指標，包括最新的經濟表現（包括本地生產總值的名義及實質增長率）、短期（2010 年）和中期（2011 年至 2014 年）的本地生產總值及通脹預測。

4.38 最新的本地生產總值數據來自政府統計處，而本地生產總值和通脹的預測則由財政司司長辦公室轄下的經濟分析及方便營商處提供。

4.II.2 勞工市場情況

4.39 法定最低工資的影響最先會在勞工市場反映出來，而經濟理論預測，如勞工市場存在充分的競爭，設立工資下限可能會導致就業人數下降。因此，在研究法定最低工資水平時，必須同時考慮勞工市場當前和預期的情況。勞工市場情況的各項指標亦有助識別弱勢工人組別，例如較低技術及工作經驗較淺的年輕工人。

4.40 反映勞工市場情況的指標包括：

- (a) *勞工供求* — 有關指標包括：(i)按行業（特別是低薪行業）及職業組別劃分的總就業人數及職位空缺數目；(ii)按行業及社會經濟特徵劃分的總勞動人口；(iii)按年齡劃分的勞動人口參與率；及(iv)按行業及社會經濟特徵劃分的失業和就業不足數字。
- (b) *工資水平及分布* — 有關指標涵蓋各主要行業，例如低薪行業，並可按僱員的社會經濟特徵（如性別、年齡、教育程度及職業）作分析。這些指標可提供時薪分布數字⁽¹⁾，包括第 5、第 10、第 25 個百分位數及中位數。不同行業的工資分布數據，可用作量化評估某個法定最低工資水平對勞工市場各個層面所帶來的不同影響。
- (c) *工資差距* — 有關指標包括時薪分布的中位數、第 75 及第 90 個百分位數分別與第 10 個百分位數的比率。由於這些比率反映較低層與中高層僱員的工資差距，因此有助分析法定最低工資實施前後工資差距的變化。
- (d) *就業特徵* — 有關指標包括按主要經濟行業（特別是低薪行業）劃分的：(i)受僱形式（僱員與自僱人士）；(ii)就業性質（全職與兼職）；及(iii)合約類別（長期、合約與臨時受聘）。其他地方經驗顯示，在法定最低工資實施或最低工資水平有所調整後，部分企業可能會選擇更改全職僱員的比例，或更改僱傭及合約條款。因此，這些指標有助檢視法定最低工資對勞工市場

(1) 把工資數據由小至大排列時，第 5 個百分位數的工資水平，即表示在工資分布中有 5% 的數據是低於或等於該工資水平。第 10、第 25 及第 50 個百分位數亦分別可稱為第一個 10 分位數、下 4 分位數及中位數。

的影響。

4.41 上述(a)項有關職位空缺的數據摘自「僱傭及職位空缺按季統計調查」，而(a)項的其他部分及(d)項所述的自僱人士比例，則摘自「綜合住戶統計調查」(綜合住戶調查)。至於(b)和(c)項的數據及(d)項的其餘部分，則可根據「收入及工時按年統計調查」(收入及工時調查)而編製。以上統計調查均由政府統計處負責進行。

4.II.3 競爭力

4.42 一般來說，在法定最低工資實施後，聘用低薪工人的企業，特別是低薪行業及中小企，會面對薪酬開支增加。在其他因素不變的情況下，這會使整體經濟的單位勞工成本上升。久而久之，可能會對香港的競爭力、生產力、通脹和經濟增長造成影響。因此，無論在微觀或宏觀層面，考慮及檢視法定最低工資對本港競爭力的影響至為重要。

4.43 反映競爭力的指標包括：

- (a) *生產力增長* — 這項指標量度香港在勞工生產力方面的實質增長，將有關資料與選定的已發展國家及亞洲經濟體系的生產力增長進行比較，會有助量度在法定最低工資實施後，本地不同行業的勞工生產力，以及香港對比其他地方的勞工生產力的轉變。
- (b) *勞工成本* — 這項指標量度本港及選定經濟體系的名義單位勞工成本，以顯示生產一個產值單位所需的平均勞工成本。我們認為應就法定最低工資實施後勞工成本的變化作出研究，以檢視香港在成本競爭力方面的變化。
- (c) *企業的經營特色* — 有關指標包括不同行業的企業⁽²⁾數目、僱員薪酬分別與經營成本總額及業務收益的比率，以及稅前及折舊前盈利相對業務收益的比率(簡稱盈利率)⁽³⁾等。當企業的

(2) 由於法定最低工資政策基本上只影響聘有僱員的公司，所有關於法定最低工資實施的影響評估只包括聘有僱員的企業。

(3) 這裡的稅前及折舊前盈利相對業務收益的比率，是指未扣除稅項、折舊、出售物業／機器／設備的收益／虧損、枯帳／撇帳、攤銷及撥備等的盈利，相對業務收益的比率。有關其與商業會計中的未計利息、稅項、折舊及攤銷前的收益(EBITDA)的不同之處，詳情請參閱詞彙。

僱員薪酬比率愈高，如再加上有較高比例的低薪僱員，通常意味着法定最低工資的實施會使薪酬開支有較顯著的上升，令利潤更加受壓。上述統計數字來自政府統計處的「按年經濟統計調查系列」（經濟調查系列）及「個人、社會及康樂服務按年統計調查」。由於這類按年統計調查的結果需要較長時間編製，及爲了掌握企業在快速轉變的市場情況下的最新營運表現，故我們已考慮了最新的按月或按季統計數字（例如關於業務收益和銷售額的數字）。

- (d) *創業精神、營商意欲及償債能力* — 企業創業、結業、破產及清盤，是反映當前和預期營商意欲的指標。這些指標有助評估在法定最低工資實施後對創業的影響。有關的統計數字包括新增和取消商業登記、破產及強制清盤個案的數字。
- (e) *香港的相對經濟自由度及競爭力* — 這類指標是指香港根據不同國際機構編訂的經濟自由度及競爭力指數的排名，例如菲沙研究所的《世界經濟自由報告》、傳統基金會的《經濟自由度指數》、世界經濟論壇的《全球競爭力報告》、洛桑國際管理學院的《世界競爭力年報》，以及世界銀行的《全球營商環境報告》。香港在這些指數的排名往往是外來投資的其中一項因素。由於法定最低工資可能爲勞工市場及營商成本帶來影響，故一些評級機構（例如菲沙研究所和傳統基金會）對香港實施法定最低工資曾表示關注。除整體指數外，我們亦考慮了有關勞工市場監管和靈活性的分類指數。

4.44 上述(a)、(b)及(e)三項以不同方法反映香港在宏觀層面上的整體實質及／或被認知的競爭力，而(c)及(d)兩項則衡量香港經濟行業在行業及企業層面上有關競爭力的特徵和狀況。(d)項及(e)項的數據分別從破產管理署及各個評級機構獲得，其餘各項的數據則來自政府統計處所進行的統計調查，包括「服務行業按季統計調查」、「零售業銷貨額按月統計調查」及「食肆的收入及購貨額按季統計調查」。

4.II.4 生活水平

4.45 一般而言，工人的生活水平視乎其購買力的水平，有關水平取決於其收入水平和所面對的消費物價。鑑於它們對購買力的影響，就業收入及消費物價指數的變動（即通脹或通縮）是反映生活水平變動

的重要指標。假如收入增長速度較通脹為高，即表示實質購買力有所提高，反之亦然。

4.46 反映生活水平變動的指標包括：

- (a) *就業收入的變動* — 這項指標是指全職工人從主業⁽⁴⁾所賺取的平均每月就業收入的名義及實質變動率。
- (b) *消費物價的變動* — 各項消費物價指數的變動是量度通脹／通縮的重要指標。由於法定最低工資主要會影響收入最低的一群，而其開支亦大多較低，因此我們選擇以甲類消費物價指數⁽⁵⁾（即用以量度住戶開支較低的住戶所面對的消費物價水平）為參考。值得注意的是，由於政府推出的多項紓困措施會影響消費物價水平，而令消費物價指數有短期的波動，因此亦有編製撇除所有相關的一次性措施所帶來的短期影響的基本甲類消費物價指數，而這項指數亦被納入量度消費物價變動的指標。

4.47 上述(a)和(b)項的資料分別摘自政府統計處的綜合住戶調查及「零售物價統計調查」。這兩項是與經濟相關的量度指標，並不能全面代表生活水平的概念。我們亦承認這概念與第 4.III.3 節所提及有關生活質素的廣義概念有所重複。

(4) 假如某人在統計期間從事多於一項職業，主業是指所花時間最多的一項。此項指標反映工人從工作所得收入的變動。值得注意的是，就業收入水平不單取決於工資率，亦視乎工作時數而定。兼職工人的工作時數通常比全職工人的工作時數的變化較大，因此，兼職就業收入的數據會因應工作時數的改變而出現較大變化。此外，副業大多屬於兼職工作。鑑於法定最低工資以時薪方式計算，基本上不受工作時數影響，因此，在有關情況下，全職工人從主業賺取的就業收入的變動率是適當的指標。

(5) 甲類、乙類及丙類消費物價指數，是參考政府統計處「住戶開支統計調查」所得的各類住戶平均消費模式後所編製的。舉例來說，甲類消費物價指數反映在 2004 年 10 月至 2005 年 9 月期間，每月住戶開支介乎 4,000 元至 15,499 元的住戶所面對的消費物價。把上述三項指數涵蓋的所有住戶的消費模式累積計算，便可得出綜合消費物價指數。

4.II.5 局限性

4.48 必須注意上述指標是有各種局限性。有些統計指標（例如根據收入及工時調查及經濟調查系列編訂的指標）從搜集數據至編製完成無可避免有一段時間差距。有見及此，我們已參考其他相關而其資料數據來源更新頻率較高（特別是有關企業營運情況及最新工資趨勢）的指標。

4.49 此外，由於須預留時間以供行政長官會同行政會議考慮建議，和立法會通過有關法定最低工資水平的附屬法例，以及讓商界為法定最低工資的實施作出準備，因此從我們提交首個法定最低工資水平的建議至有關法例正式實施的期間，無可避免有一定的時間差距。由於我們的建議是根據 2010 年 8 月及之前備妥的數據而作出，而在有關法例實施前，經濟、營商及勞工市場的情況均可能有所改變，故我們已一併考慮 2010 年的本地生產總值和通脹預測，以及最新的工資、就業及各項企業營運數據，以處理時間差距的問題。我們特別留意工資和就業收入的最新變動，這雖可縮短時間差距，但未能完全解決有關問題。

4.50 在研究首個法定最低工資水平的過程中，除了時間差距外，我們還面對着其他的數據局限性，包括缺乏(a)以評估盈利狀況的折舊率，及(b)以研究可能產生的連鎖反應的詳細薪酬階梯資料。當日後取得這些數據，將可加深我們對企業經營特色的了解，與及進一步改善就法定最低工資影響的評估。

4.III 其他相關因素

4.51 除了可能出現的經濟影響外，法定最低工資水平在社會其他層面亦可能產生影響，而這些影響有些不能量化，其他則須待法定最低工資實施後才可進行評估。我們在研究首個法定最低工資水平時，已就這些其他因素（包括在社會及經濟方面）作出考慮。

4.III.1 促進社會和諧

4.52 商界及勞工界的持份者均認為，工資過低及未能分享本港經濟的成果加劇基層工人對社會的不滿。他們相信恰當的法定最低工資水平有助防止工資過低，保障工人免受剝削，讓他們有機會分享經濟增

長的成果及促進社會和諧。部分人士更有見及香港因較低技術勞工供應過剩，以致較低技術職位的工資一直落後於經濟增長，故期望法定最低工資可為較低技術工人提供工資保障。憑藉法定最低工資分享經濟的成果，可能會令工人更樂意為經濟的持續發展及整體社會福祉作出貢獻，這亦將有助促進社會和諧。

4.53 有關法定最低工資對社會影響的討論並沒有一致的意見，這亦反映法定最低工資的理念具爭議性。經濟合作與發展組織及世界銀行的研究顯示，法定最低工資並非有效減少貧困的政策工具，因為大多數生活在貧窮家庭的成年人並沒有工作，而不少賺取法定最低工資的工人亦並非生活於貧困家庭。雖然本地的社會經濟情況或會有所不同，部分持份者亦承認法定最低工資政策未必能有效解決香港的貧窮問題。有意見進一步指出，法定最低工資可能會導致生產力較低的工人被解僱或工時被削減，這並不有利於弱勢工人的福祉或促進社會和諧。

4.54 社會和諧的另一重要範疇是勞資關係。在諮詢期間，很多持份者認為，假如法定最低工資政策沒有妥善地實施和執行，則可能會導致勞資糾紛。我們認為宣傳及提供清晰的指引對法定最低工資的成功和順利實施至為重要。

4.III.2 提高工作意欲

4.55 為提高就業意欲，我們在研究首個法定最低工資水平時，曾參考綜援失業個案的平均每月援助金額⁽⁶⁾。綜援水平是我們社會一般認為能夠應付基本生活需要的收入基準，而普遍亦相信有關水平是影響個別人士選擇自力更生或接受福利援助的考慮因素之一。

4.56 如推行法定最低工資能提高就業意欲，可能會吸引原本非從事經濟活動的人士投入或重投勞工市場，因而增加較低技術工人的供應。假如勞工市場能全數吸納這些額外的勞工供應，法定最低工資政策將可透過提升低薪工人的工資，增加基層市民的消費，有助創造更多就業機會，從而令經濟受惠。另一方面，假如在法定最低工資水平下，經濟在短期內未能全數吸納額外的勞工供應，又或因此而加入求職行列的人士未能符合低薪職位的要求，那麼較低技術工人的

(6) 有關綜援金額是指沒有其他收入的綜援個案可得的款額。具體而言，這些款額可視為在綜援計劃下的「認可需要」。

失業率便會上升。不過，亦有些持份者表示，隨着工作意欲因法定最低工資實施而有所提升，或會令某些行業因人手略為增加，從而受惠於聘用這些額外的勞工供應時能享有較大的靈活性。

4.III.3 提升生活質素

4.57 由於法定最低工資的實施會提升低薪工人的時薪，基層僱員可以選擇靈活的工作時間或減少工時，並仍可賺取原有甚至更高的收入。這會給予他們更多時間去照顧家庭或實踐其他個人目標，從而提升其生活質素。

4.III.4 提高購買力

4.58 原本賺取薪酬低於法定最低工資水平的僱員可獲加薪，他們的購買力將會因而提高。然而，除了受惠於工資增加外，亦須考慮同時帶動的消費物價上升。事實上，僱主團體表示，透過提價將額外的成本轉嫁予消費者是企業主要的應對策略之一。這意味在法定最低工資實施後，薪酬增幅所引致的購買力實質增幅，可能低於薪酬增加的幅度。雖然收入增加可能會刺激本地消費，但有關果效的幅度，取決於工人是否願意將其額外收入用作消費，抑或選擇把它們儲存起來。

4.III.5 其他潛在連鎖效應

4.59 其他地方的經驗顯示，法定最低工資實施後，企業可能會採取不同策略以應付薪酬開支的上升。我們在諮詢期間從持份團體（特別是飲食業及零售業）所收集的意見，亦了解到這些可能反應。如我們考慮企業可能的應對措施與工人的可能反應，一連串潛在的連鎖效應或會出現。這些效應概括如下：

- (a) *削減人手、改變編制與產品和服務的質素及供應變動* — 部分僱主或會精簡營運架構，例如解僱生產力最低的工人或削減工時；餘下的工人預計因而需要更有效率地工作及兼任多種職務。再者，有些企業或會引入自動化工序以取代部分人手。不過，加速自動化方面的調整可能需要一些時間，而且只能在生產要素較為易於替代的行業和職業採用。

除了將全部或部分增加的工資成本透過提價轉嫁予消費者外，

企業還可能會下調產出份量(如減少飯菜份量以維持價格不變)或降低品質，以減低成本及維持邊際利潤。這些做法很可能會削弱有關企業及香港整體的競爭力。另一方面，由於僱員獲得合理的工資，他們可能會更投入工作，改善企業服務質素，有助吸引和留住顧客，增強競爭力。

(b) *改變僱用條款及遷移營運地點* — 由於法定最低工資是按時薪計算，僱主在制訂工時的時候，可能會更注重工作效率。部分企業可能會更改僱用條款，減少聘用全職及長期工人，並於繁忙時段增聘臨時及兼職員工。另外，部分企業或會把業務運作遷移至鄰近整體成本（包括勞工）較低的地區。另一結果是將工序外判，特別是適合可隨時外判至內地及鄰近地區的工序。不過，由於低薪職位多屬服務性行業，而這些服務均須在本地直接提供及享用，預計遷移的可能性有限。

(c) *改變薪酬策略* — 企業的部分報酬項目（例如年終酬金、酌情支付的花紅、免費膳食、免費住宿和醫療福利等）並不包括在《最低工資條例》的工資定義內。在法定最低工資實施後，預計部分企業會選擇提升低薪僱員的基本工資至法定水平，但同時削減非工資福利項目的金額和數目，以抵銷增加的勞工成本。部分企業或須降低整體工資增幅，以應付法定最低工資所帶來的額外成本。

當法定最低工資實施令最底層員工的工資上升時，部分企業可能要增加較高層員工的工資，從而維持各職級之間的工資差距，以保持員工各司其職及力求晉升的意欲。由於這工資調整的連鎖反應並不是法例所規定的，故在此階段難以預料有關效應對企業經營成本的影響範圍及程度。

(d) *其他僱員法定權益的成本的轉變* — 由於僱主的強制性公積金計劃供款、長期服務金及其他僱員的法定權益均以工資水平作計算基礎，因此預計法定最低工資會進一步影響企業的勞工成本。

- (e) *改變培訓員工的策略* — 面對薪酬開支增加的企業或會選擇減少員工培訓，以削減開支。此舉可能會窒礙工人發展技能的空間，長遠來說可能令企業的利益受到損害。另一可能結果是，由於法定最低工資為所有僱員（不論技術水平或工作經驗）的工資設定下限，假如勞工市場上具經驗及技術的工人有充足的供應，企業或會因應成本效益的考慮，而轉聘技術水平較高或經驗較豐富的工人，以節省培訓開支。
- (f) *工資物價螺旋上升效應* — 如企業普遍選擇以提價把增加的成本轉嫁予消費者，法定最低工資的實施便可能會增加通脹的壓力；繼而甚至會導致工人要求更高的工資以保持實質收入，進一步加劇通脹。出現這種工資物價螺旋上升效應的可能性及其程度，須視乎法定最低工資的水平及其他如經濟情況等相關因素。

4.60 值得注意的是，上述各項連鎖效應未必全因法定最低工資的實施而起，故須一併考慮當時的經濟、社會及勞工市場狀況。此外，不同行業及不同規模的企業，其連鎖效應的類型及程度可能並不相同。其他地方的經驗顯示，須在法定最低工資實施後，透過進行數年的專題研究，才能確定及衡量有關連鎖效應的具體情況。

4.61 香港商界具豐富的經驗及適應能力，處理如何吸納由於租金上漲及其他各種因素而引致經營成本的增加。雖然法定最低工資會限制企業透過調整勞工成本以吸納額外的經營成本，但這些經驗和適應能力應有助他們應付法定最低工資所帶來的可能連鎖反應。近年來商界願意承擔更多社會企業責任，這文化上的轉變亦可能會使他們以積極的態度，適應法定最低工資實施後的環境。

4.IV 選定指標的最新表現

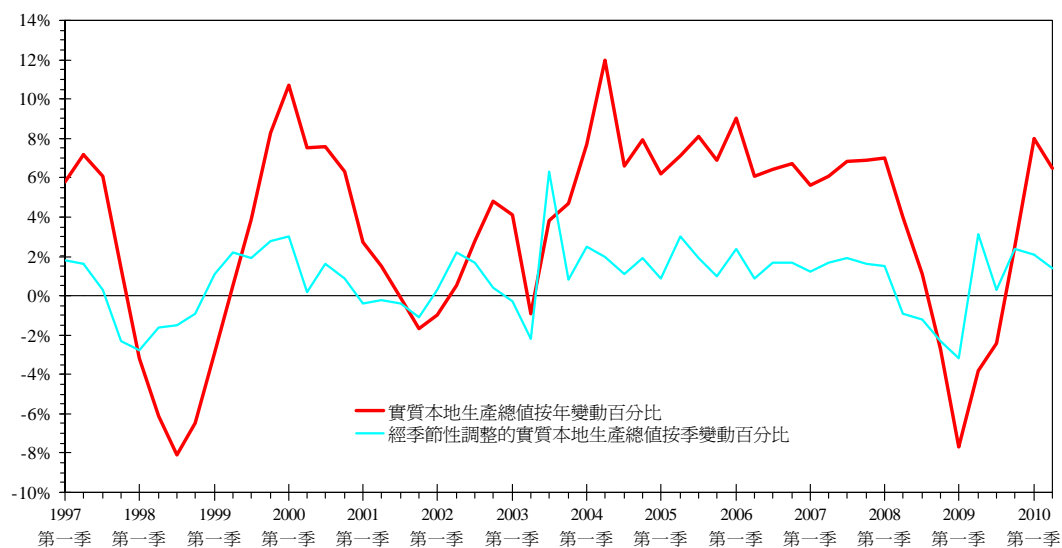
4.62 根據上述的分析框架，我們仔細檢視了一籃子指標的最新發展，有關分析見下文。

4.IV.1 整體經濟狀況

- 現時香港的經濟正處於復蘇階段，最新數據顯示，很多經濟環節的活動已收復 2009 年經濟衰退時的大部分失地。短期及中期的經濟展望普遍較去年外圍環境嚴峻時有所好轉，法定最低工資有望於經濟相對較為穩定的環境下實施。
- 由於經濟復蘇越見廣泛，預計大部分可能受法定最低工資影響的企業的利潤情況，某程度上將得以改善，這有助減輕因薪酬開支增加而需裁員的重大壓力，在一定程度上減低法定最低工資對就業和營商環境的影響。
- 儘管有上述正面的跡象，但我們留意到現階段經濟情況仍然存在相當不明朗的因素，尤其是我們的傳統市場（即歐洲及美國）尚未完全從經濟衰退中復蘇。
- 通脹壓力隨經濟復蘇而輕微上升。在溫和的通脹展望和較為堅挺的消費市道下，企業應有空間透過提價，將由法定最低工資所引致的部分額外薪酬開支轉嫁予消費者。

4.63 本港經濟自 2009 年首季見底後，在其後的季度持續好轉，並在 2009 年第四季回復按年的正增長（圖 4.1）。在踏入 2010 年後，復蘇更形穩固。由於內部及對外經濟環節的增長均有所加快，實質本地生產總值在 2010 年上半年較一年前同期上升 7.2%，與 2009 年全年收縮 2.8% 的情況形成鮮明對比。

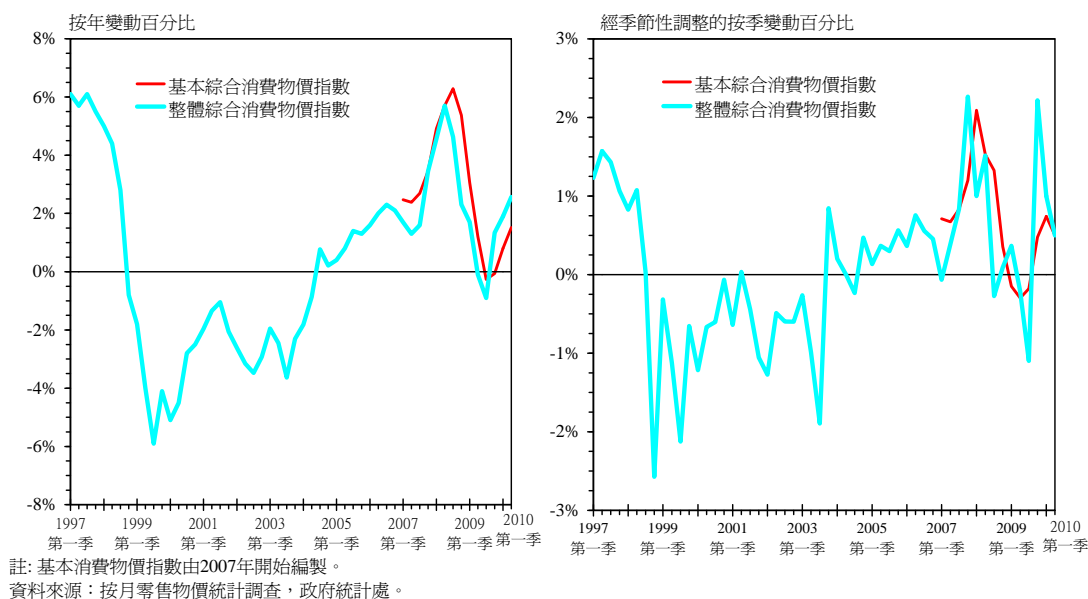
圖 4.1：2010 年上半年經濟復蘇的勢頭得到進一步鞏固



資料來源：國民收入統計，政府統計處。

- 4.64 展望 2010 年餘下時間，預期消費於未來數月仍得以維持穩定的增長。受惠於私營投資進一步恢復，以及公營部門工程項目將加快展開，整體投資預料亦將繼續加快。假如沒有重大的外來動盪，2010 年全年的實質經濟增長，應可達至政府於 2010 年 8 月公布所預測的 5% 至 6%。
- 4.65 不過，鑑於早前歐盟幾個成員經濟體系爆發主權債務危機，以及美國的經濟增長勢頭有所減弱，外圍環境下行風險和不明朗因素仍然存在。香港的經濟體系相對細小及開放，當全球復蘇遇上重大干擾時，難免會受到影響。
- 4.66 香港中期經濟展望（2011 年至 2014 年）視乎全球經濟於 2009 年大衰退過後，是否能夠穩健並持續地復蘇。撇除現時對環球經濟未能預計的不利發展，本港實質本地生產總值於 2011 年至 2014 年的平均趨勢增長率預測為每年 4%。若能成功達到這個增長率，這和過去十年的增長將大致相若。
- 4.67 因此，假如經濟持續穩健增長，法定最低工資有望於經濟相對較為穩定及增長的環境下實施。大部分的企業在這情況下應較容易透過提價去吸納額外的薪酬開支，而利潤降低的情況在經濟增長時亦會較為輕微，故裁員的情況得以盡量減少。另一方面，現時經濟環境當中仍然存在的不明朗因素，提醒我們就首個法定最低工資水平作出建議時，絕不宜過於進取。
- 4.68 通脹亦是研究法定最低工資水平另一個重要的考慮因素。基本綜合消費物價指數及基本甲類消費物價指數，於 2010 年首 7 個月按年皆上升 1.3%，分別較 2009 年第四季的 -0.1% 及 0.1% 的按年變動回升(圖 4.2)。

圖 4.2：價格壓力自2010年初開始浮現



- 4.69 考慮到目前消費物價的走勢，2010 年全年基本和整體綜合消費物價指數預測分別上升 1.5% 和 2.3%。至於在中期（2011 年至 2014 年）的通脹預測方面，基本綜合消費物價指數的趨勢升幅預測則為每年 3%。
- 4.70 整體而言，通脹前景仍然較為溫和。在這情況下，尤其若本地消費市道亦能保持堅挺，受影響的企業將有較大的空間，以提價來抵銷部分因法定最低工資實施而增加的工資成本，而不會對本港的生活費用造成太大影響。不過，必須留意的是，如果物價持續大幅度上升而令通脹預期增加，有可能會引發名義工資與物價互相競逐的螺旋上升效應，這個結果會為本港的競爭力帶來負面影響。故此，我們在研究首個法定最低工資水平時非常審慎，以期得出對通脹影響溫和的方案。

4.IV.2 勞工市場情況

- 隨着經濟復蘇，香港的失業率從 2009 年年中的高位回落。我們明白，在經濟復蘇的前提下，勞動市場的需求情況可望繼續改善。經濟好轉將帶動勞動需求向上，似乎能在一定程度上減輕因法定最低工資實施，為工資設定下限後出現的就業困難效應。

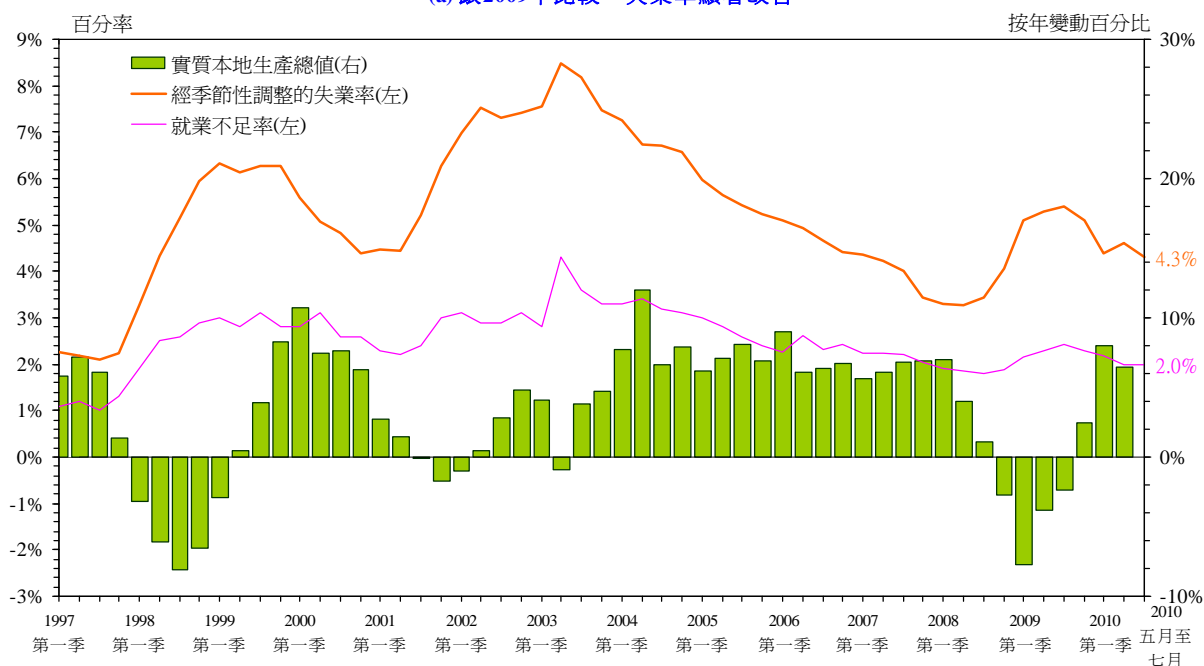
- 但是，部分組別（尤其是較低技術工人）的失業率仍然偏高。經濟轉型以及隨着低技術勞工每日從境外湧入，以致人力結構出現轉變，或會加劇較低技術階層供求失衡的問題。
- 我們亦了解到，在現時的工資水平及分布下，有需要針對低薪行業作仔細分析及重點檢視。
- 勞工收入自 2009 年後期亦開始回復溫和的上升，因此，實際涉及僱員的數目，可能會比基於 2009 年第二季數據所得出的估計數字為低。我們在研究法定最低工資水平時，已將這潛在差別計算在內。
- 工資差距和受僱形式這兩項指標，有助於即時反映法定最低工資實施後，勞工市場的結構性轉變及適應情況。我們認為在法定最低工資實施後，有需要繼續密切注視這兩項指標，以支援將來的分析。

(a) 勞工供求

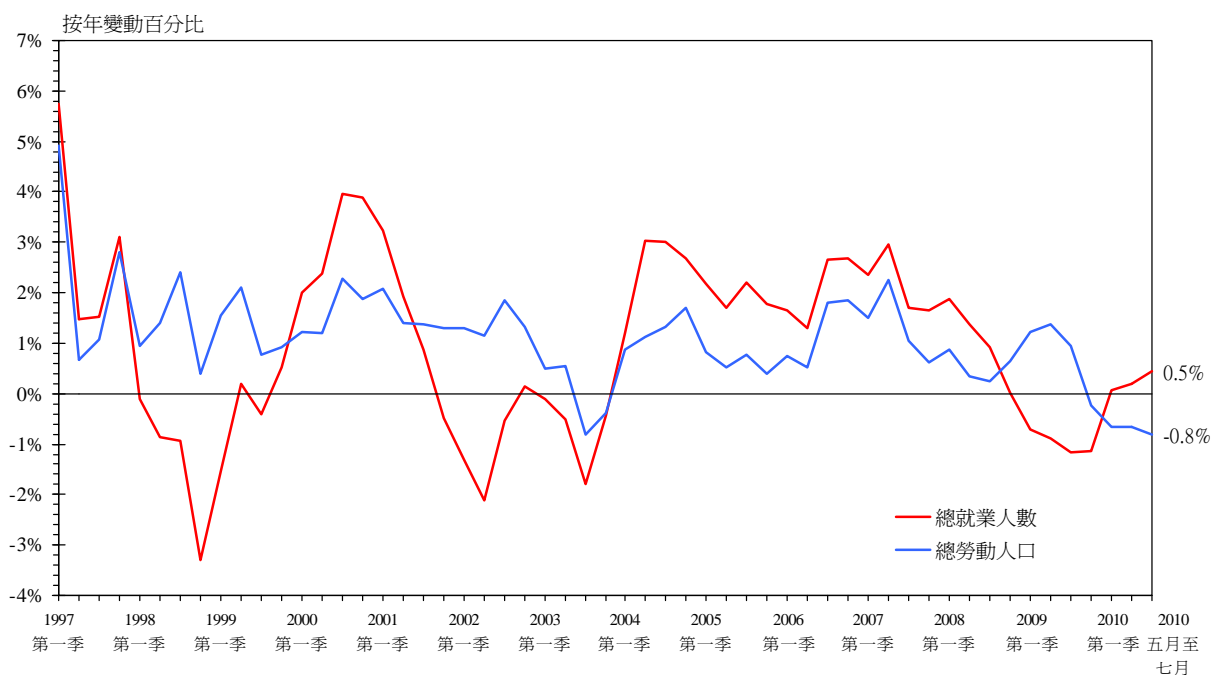
- 4.71 隨着經濟反彈，勞工市場情況在 2010 年上半年持續改善。經季節性調整的失業率由 2009 年第三季的 5.4% 跌至 2010 年第一季的 4.4% 後，2010 年 5 月至 7 月的數字進一步跌至 4.3% 的水平。就業不足率亦繼續改善，由 2009 年第三季的 2.4% 下降至 2010 年第一季的 2.2%；而 2010 年 5 月至 7 月再進一步下跌至 2.0%（圖 4.3(a)）。
- 4.72 低薪行業的失業率由 2009 年第三季的 5.4% 跌至 2010 年第一季的 4.2%，但在 2010 年 5 月至 7 月回升至 4.4%。按年齡、職位及教育程度劃分，2010 年 5 月至 7 月的失業率與 2009 年年中相比，有明顯的改善。然而，15 歲至 24 歲具中學程度（尤其是中一至中三程度）的青少年，及較低技術工人（尤其是服務工人和工藝及有關人員），仍面對偏高的失業率（圖 4.3(b)）。在相對正面的經濟環境下，尤其若果首個法定最低工資並非訂於過高水平，持續增長的宏觀經濟，預料應可提供相對有利的環境，以減輕法定最低工資實施後所衍生的就業困難情況。

圖 4.3：勞工市場隨經濟逐步復蘇而改善

(a) 跟2009年比較，失業率顯著改善



(b) 2009年以來勞工需求亦有所改善



資料來源：國民收入統計及綜合住戶統計調查，政府統計處。

4.73 在研究法定最低工資水平時，我們亦特別關注對較低技術工人的潛在影響。香港持續轉型為高增值和知識型經濟，因而對知識較佳和技術水平較高的勞工需求將會較大，而較低技術就業的增長速度則會傾向放緩。現時的數據顯示，較低技術的職位空缺數目遠遠不及相對的失業人數（表 4.2）。與此同時亦須留意的是，從內地持單程證的來港人士當中，以較低學歷的中年婦女居多。若未能透過培訓

及進修去提升技能，他們大有可能停留於低薪行列，因而可能加劇香港勞工供求失衡的問題。

表 4.2：職位空缺相對於每 100 名失業人士的比率

	2008 年 6 月	2009 年 3 月	2009 年 6 月	2009 年 9 月	2009 年 12 月	2010 年 3 月
按選定行業劃分						
低薪行業	44.7	22.4	20.9	26.1	26.5	33.4
- 零售業	38.4	15.1	18.0	19.9	25.3	29.0
- 飲食業	41.0	26.0	19.3	28.9	21.6	27.5
- 物業管理、保安及清潔服務	50.2	26.5	24.7	28.3	25.3	38.9
- 其他低薪行業	60.8	27.7	27.6	31.0	46.2	51.8
其他行業	50.6	13.0	15.1	19.6	20.7	29.8
按職位類別劃分						
較高技術工人	128.5	30.7	30.8	36.6	31.1	58.6
較低技術工人	33.0	11.9	13.1	17.7	20.1	24.0
整體	42.6	14.8	15.5	18.5	20.0	28.6

資料來源：綜合住戶統計調查和僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

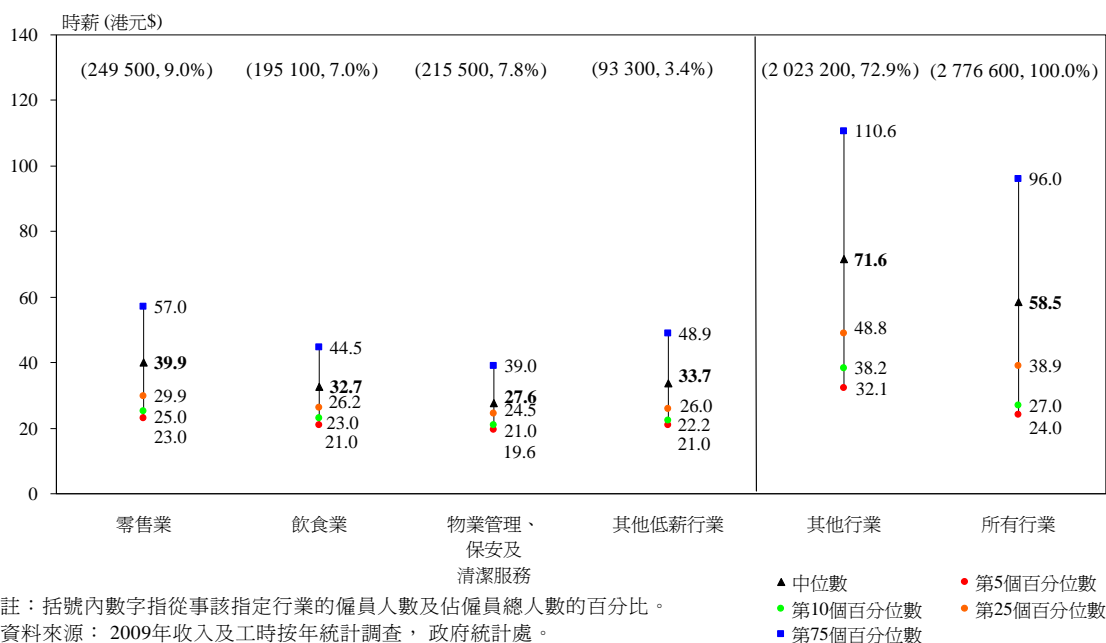
- 4.74 由於低薪工人大多為較低技術及低學歷工人，故他們較容易受法定最低工資實施而產生的就業困難效應所影響。若果他們未能提升技能，以配合香港因轉型為高增值經濟而對工作要求的改變，他們便可能因企業為了抵銷薪酬開支上升而減低員工數目，以致面臨被解僱的風險，結果部分弱勢工人可能無法受惠於法定最低工資的實施，而相關行業及職業類別的失業情況亦可能惡化。故此，在研究法定最低工資水平時，必須充分考慮出現這種現象的可能性，務求盡量減低對就業的負面影響，及取得最大效益。

(b) 工資水平及分布

- 4.75 根據收入及工時調查，在 2009 年第二季，所有僱員的每小時工資中位數為 58.5 元，而第 10、第 25、第 75 和第 90 個百分位數的每小時工資則分別為 27.0 元、38.9 元、96.0 元和 171.8 元。不同行業的工資分布各有不同。例如在四個主要低薪行業（包括零售業；飲食業；物業管理、保安及清潔服務業；及其他低薪行業）中，物業管理、保安及清潔服務業的每小時工資中位數最低（27.6 元），而零售業則最高（39.9 元）（圖 4.4）。法定最低工資的實施，預計會對低薪行業的企業有較嚴重的影響，因為相比起其他工資水平較高的行

業，這些行業薪酬成本的上升幅度會相對較高。另一方面，低薪僱員倘若工資獲提升至建議的法定最低工資水平，而沒有被解僱的話，將成為所有僱員當中，最能受惠的其中一群。由於低薪僱員主要集中於低薪行業，我們認為有需要密切注視這些行業及作仔細分析。

圖 4.4：按低薪行業及其他行業劃分的時薪水平



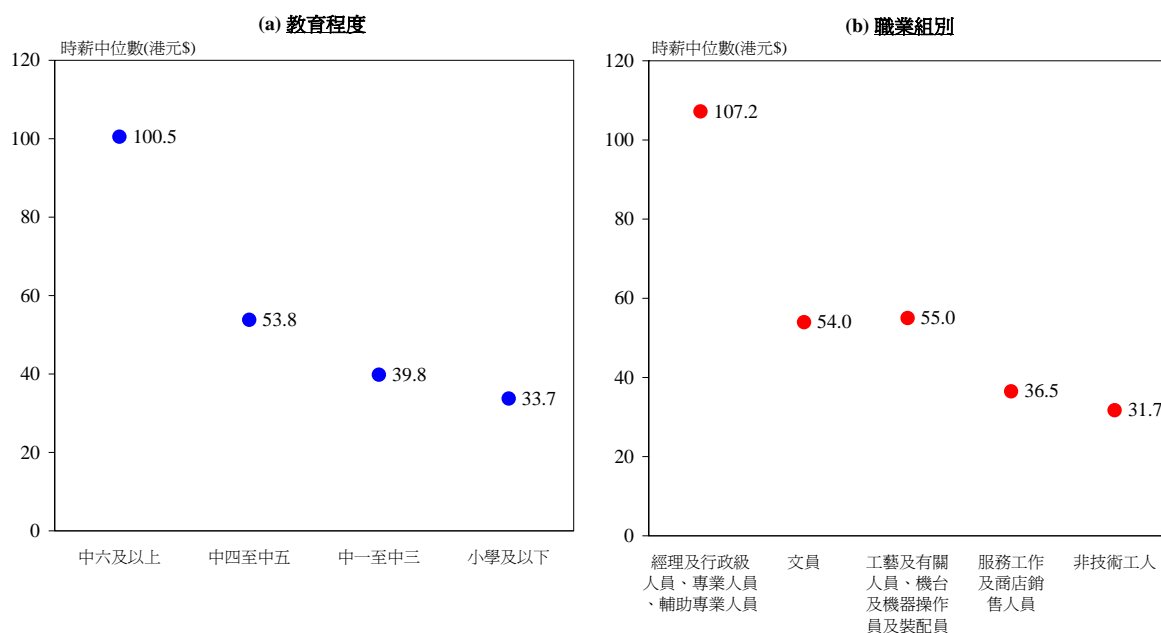
4.76 按性別及年齡劃分，男性和女性的每小時工資中位數分別為 64.3 元和 53.4 元。撇除性別而言，時薪的中位數隨年齡上升有所遞增，一直至中年組別（即 35 歲至 44 歲）為止，然後開始下降（表 4.3）。這現象顯示工資分布有可能是取決於職業和工作經驗。教育程度和工資分布亦有着緊密的關係。擁有較高教育程度的人士，工資亦相對較高，因為他們較可能從事賺取薪酬較優厚的工作（圖 4.5）。

表 4.3:按年齡組別及性別劃分的時薪第 25 個百分數及中位數

	時薪 (港元\$)	
	第 25 個百分位數	中位數
性別		
- 男性	43.3	64.3
- 女性	34.9	53.4
年齡		
- 15-24 歲	31.2	40.2
- 25-34 歲	46.6	64.9
- 35-44 歲	45.7	70.0
- 45-54 歲	35.9	57.7
- 55 歲及以上	27.0	42.6
整體	38.9	58.5

資料來源：2009 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

圖 4.5：按教育程度及職業組別劃分的時薪中位數



資料來源：2009 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

4.77 由於收入及工時調查只反映 2009 年第二季的情況，因此我們需要參考《工資及薪金總額按季統計報告》及綜合住戶調查，以了解勞工收入的最新變動，以縮短（但未能完全消除）有關的時間差距。

4.78 根據有關數據，在 2010 年 3 月，督導級及以下僱員的平均名義工資與 2009 年 6 月時比較上升了 1.3%，按年則上升 1.9%。該組別涵蓋的所有職業的工資自 2008 年年底皆有所上升，當中其他非生產級工人的按年升幅達 3.3%。勞工收入在 2010 年首兩季亦呈現溫和上升。我們在研究法定低工資水平時，必須把這些工資數據與法定最低工資實施時實際工資的差別，一併考慮在內。

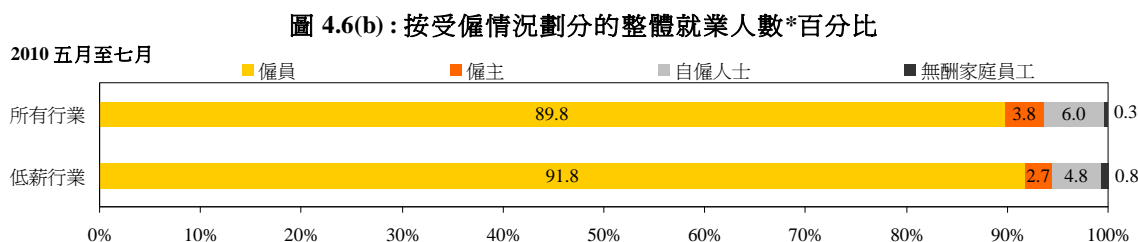
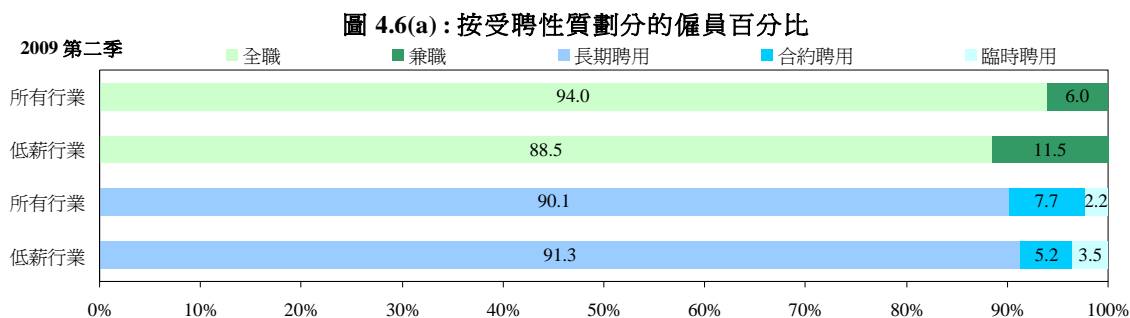
(c) 工資差距

- 4.79 法定最低工資實施後，工資差距預計會有所減低。這個指標的表現，將有助分析法定最低工資實施前後對工資差距的影響。
- 4.80 量度工資差距並無劃一標準。我們選取以各行業工資分布的中位數、第 75 個百分位數以及第 90 個百分位數，分別與第 10 個百分位數比較所得的比率，作為工資差距的參考指標。在 2009 年第二季，這三個比率分別為 2.2、3.6 和 6.4⁽⁷⁾。
- 4.81 在低薪僱員（即屬於整體時薪分布中最低十分位數的僱員）中，明顯有較大比例受僱於低薪行業，因此在法定最低工資實施後，低薪行業的工資差距理應有較顯著的減幅。但是，減幅仍取決於法定最低工資的水平，以及受影響企業會採取甚麼應對策略。有些企業可能會選擇維持不同職級之間一定程度的薪酬差距，藉此維持員工的士氣，這可能會推高某部分非低薪僱員的工資，從而引致較高的工資成本之餘，亦減低了法定最低工資收窄工資差距的果效。就薪酬階梯連鎖反應的討論將在第 5 章載述。

(d) 就業特徵

- 4.82 法定最低工資實施後，有些企業可能會改聘兼職／合約甚至臨時員工，以取代全職或長期聘用的僱員，以減低勞工成本。有企業或更大刀闊斧，只保留生產力較高的工人。而其他企業則可能會把業務外判。就有關上述效應的實證分析，將有助進一步了解企業的適應情況，以及其所採取的應對策略。
- 4.83 根據收入及工時調查的結果，於 2009 年第二季，大部分香港的僱員（94.0%）以全職形式受僱。兼職僱員所佔的比例雖然不多（6.0%），但是這種受僱形式在低薪行業較為普遍（11.5%）（圖 4.6(a)）。相比之下，有關的比率在快餐店、超級市場及便利店、清潔服務、食品處理及生產、洗滌及乾洗服務和會員制組織，均全部超過 15%。

(7) 即如果經濟體系內只有 100 名僱員，把他們所得的工資由低（第 1 人）至高（第 100 人）排列，第 50 人、第 75 人和第 90 人所賺取的每小時工資分別為第 10 人的 2.2 倍、3.6 倍和 6.4 倍。



註：* 已扣除留宿家庭僱工及受僱於公共行政機構的僱員。

資料來源：(a) 2009 年收入及工時按年統計調查，政府統計處；及

(b) 綜合住戶統計調查，政府統計處。

4.84 若以聘用形式界定，僱員絕大多數為長期聘用（90.1%），而按合約聘用和以臨時性質聘用的僱員，分別只佔餘下的 7.7% 和 2.2%。在個別行業中，例如非中式酒樓菜館及清潔服務業，按合約和以臨時性質聘用的僱員所佔的比例較高。

4.85 若以受僱形式分析，在 2010 年 5 月至 7 月，總就業人數⁽⁸⁾當中只有 6.0% 為自僱人士（圖 4.6(b)）；而自僱人士的比例在低薪行業較低，為 4.8%。自僱形式在部分低薪行業（例如零售業、理髮及其他個人服務業）較為普遍。

4.IV.3 競爭力

- 我們理解法定最低工資的實施會增加香港的總薪酬開支。企業面對勞工成本增加，會透過各項策略，包括提高效率及生產力，以節省額外成本。
- 不同行業的企業均有不同的經營特色（特別是低薪僱員的比例、成本結構、業務性質及盈利狀況），因此法定最低工資的實施對不同企業的影響會有所不同。在研究首個法定最低工資水平時，我們已嘗試考慮正、反兩面的因素，並在維持本港經濟發展及競爭力、防止工資過低和減少低薪職位流失等各關鍵層面，取得適當的平衡。

(8) 不包括留宿家庭傭工及受僱於公共行政機構的僱員。

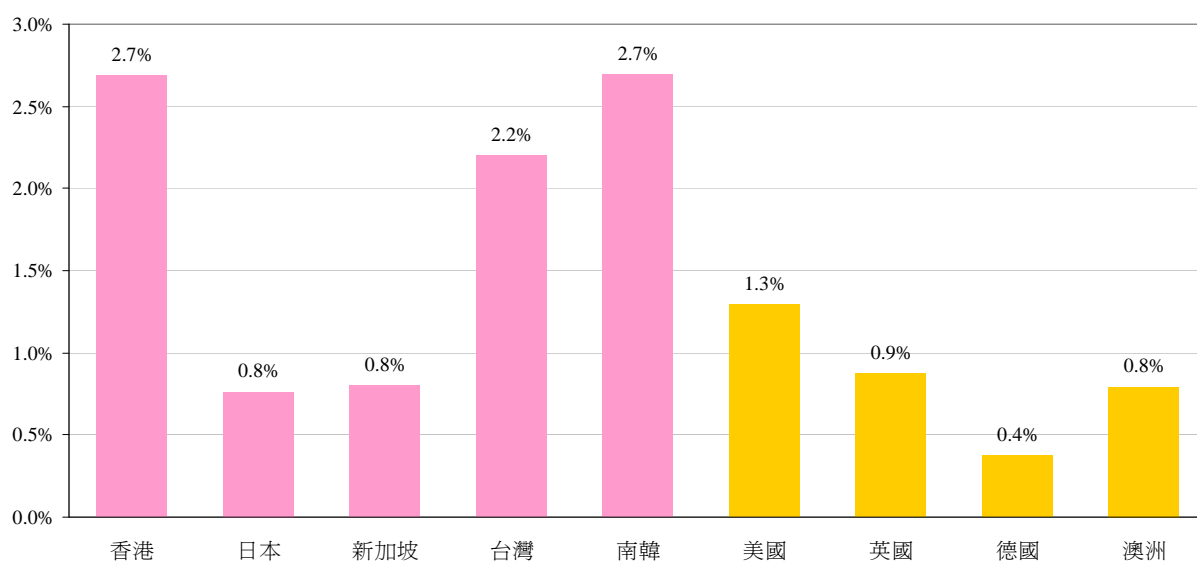
□ 自經濟從 2009 年年底起復蘇，創業、營商意欲及破產情況均有好轉跡象。與此同時，香港在國際間經濟自由度及整體競爭力的排名，一直名列前茅。鑑於我們在研究首個法定最低工資水平時採取審慎的態度，相信法定最低工資的實施對上述經濟表現的影響相對輕微。

(a) 生產力增長

4.86 在法定最低工資實施後所引發的薪酬成本上升，可能會令企業採取不同的策略，以提升勞工生產力及維持競爭力，特別是部分企業可能會以兼職代替全職職位，有些則以效率較高的僱員代替效率較低的僱員，或在生產過程中以機器取代工人。

4.87 隨着香港持續向知識型經濟轉型，勞工生產力亦顯著提高。自 2000 年至 2009 年的 9 年間，香港的整體勞工生產力平均按年增加 2.7%，表現遠超多個先進經濟體系，包括美國、英國、德國及澳洲。而在亞洲主要經濟體系當中，香港勞工生產力的增幅亦較日本、新加坡及台灣為高（圖 4.7）。2000 年至 2008 年各行業的勞動生產力趨勢載於統計附件。總括來說，批發及零售業和食肆及酒店業平均勞工生產力增長率較低，顯示這些行業藉提高生產力，以抵銷法定最低工資所引致的額外薪酬開支的能力將相對有限。

圖 4.7：2000 年至 2009 年香港與其他經濟體系的勞工生產力平均每年增長率



資料來源：香港 - 國民收入統計及綜合住戶統計調查，政府統計處。
其他國家 - 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。

(b) 勞工成本

4.88 香港的名義單位勞工成本在 1997 年及 1998 年顯著上升，其後除了在 2001 年錄得升幅外，一直至 2007 年都呈現跌勢。自 2007 年起，單位勞工成本逐漸回升。不過，2009 年的名義單位勞工成本仍比 1996 年的水平略低，反映出商界於 1997 年至 2003 年經濟下滑期間，在提升生產力及效率方面的大力調整。相反，多個先進經濟體系（例如美國、英國、德國及澳洲）於 2009 年的名義單位成本，均比 1996 年的水平為高。

(c) 企業的經營特色

4.89 低薪僱員比例較高的行業及企業，在法定最低工資實施後會面對較顯著的薪酬開支上升。企業如果未能透過提價以轉嫁額外勞工成本予消費者，法定最低工資對其盈利的影響將會較大。盈利較佳的企業應有較大的能力，透過降低利潤來吸納額外薪酬開支，而同時能維持價格不變以保持競爭力。反之，盈利欠佳的企業則可能需要精簡人手。由於經營情況各異，不同行業因應法定最低工資的實施，而在價格及產品方面所作出的反應，應該會有明顯的差異。我們在研究首個法定最低工資水平時，已考慮法定最低工資對個別行業的潛在影響。

4.90 根據最新經濟調查系列的結果，在 2008 年，有聘用僱員的企業數目共 188 490 間，佔香港企業總數的 65%。當中大部分（96.9%）是中小企，有 182 670 間。而所有有聘用僱員企業中，有 18.4% 屬低薪行業，當中 58.0% 為零售業。

4.91 低薪行業的薪酬成本⁽⁹⁾與業務收益的比率為 16.8%，顯著高於所有行業的整體數字（11.1%）（表 4.4）。低薪行業中，保安服務（82.7%）、清潔服務（75.6%），以及安老院舍（55.5%）的比率尤其為高。

(9) 薪酬成本指僱員因工作而獲得的報酬，包括基本工資、超時工作收入、佣金、花紅、津貼、僱主強積金供款及實質福利（例如膳食）的成本等。

表 4.4: 2008 年按行業劃分的企業經營情況（只包括有聘用僱員的企業）

行業	所有企業				中小企			
	僱員薪酬 與業務收益 的比率	盈利率 ^(註二)			僱員薪酬 與業務收益 的比率	盈利率 ^(註二)		
		整體	第25個 百分位數 (註三)	中位數 (註三)		整體	第25個 百分位數 (註三)	中位數 (註三)
(A) 低薪行業	16.8%	7.8%	-0.1%	5.5%	17.0%	4.9%	-0.1%	5.4%
1. 零售業	9.1%	7.0%	-1.9%	4.5%	10.4%	3.3%	-2.2%	4.5%
1.1 超級市場及便利店	7.2%	6.2%	0.9%	2.4%	5.2%	1.9%	0.9%	2.1%
1.2 其他零售店	9.4%	7.2%	-1.9%	4.5%	10.4%	3.3%	-2.2%	4.5%
2. 飲食業	28.4%	9.0%	-3.9%	6.6%	28.0%	7.2%	-4.5%	6.4%
2.1 中式酒樓菜館	32.0%	8.9%	-4.8%	1.7%	32.1%	3.9%	-4.8%	*
2.2 非中式酒樓菜館	26.3%	10.0%	-4.0%	7.1%	26.4%	9.4%	-4.0%	6.6%
2.3 快餐店	22.9%	9.7%	6.9%	13.0%	20.3%	10.7%	7.1%	13.0%
2.4 港式茶餐廳	30.3%	5.8%	-7.1%	3.7%	30.3%	5.1%	-7.1%	3.6%
3. 物業管理、保安及清潔服務	46.4%	6.8%	1.8%	5.5%	36.1%	7.3%	3.4%	5.5%
3.1 地產保養管理服務	31.3%	7.7%	0.9%	3.4%	32.7%	7.4%	0.9%	1.4%
3.2 保安服務	82.7%	5.3%	1.8%	6.3%	見註四			
3.3 清潔服務	75.6%	4.1%	5.5%	6.0%	54.8%	7.0%	5.5%	6.0%
4. 其他低薪行業	22.9%	11.7%	3.1%	11.1%	22.1%	7.6%	3.2%	12.2%
4.1 安老院舍 ^(註一)	55.5%	5.1%	*	3.9%	41.0%	7.0%	*	3.9%
4.2 洗滌及乾洗服務	33.3%	10.9%	6.8%	12.4%	24.8%	10.9%	6.8%	12.4%
4.3 理髮及其他個人服務	39.3%	17.9%	10.2%	19.3%	38.9%	18.7%	10.2%	19.3%
4.4 本地速遞服務	36.7%	9.2%	見註四					
4.5 食品處理及生產	16.0%	12.2%	1.0%	1.5%	15.2%	5.5%	1.0%	1.5%
(B) 其他行業	10.6%	14.1%	-0.1%	4.8%	6.8%	10.3%	-0.3%	4.8%
(C) 所有行業	11.1%	13.7%	-0.1%	5.0%	7.3%	10.0%	-0.3%	4.9%

註：（一）初步估計數字是根據2008年統計調查首次就安老院舍所搜集的資料編製，供粗略參考。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。

（二）稅前及折舊前盈利率（簡稱盈利率）是指未扣除稅項、折舊、出售物業、機器及設備的收益/虧損、枯帳/撇帳、攤銷及撥備等項目的盈利，相對業務收益的比率。

（三）不包括沒有業務收益的企業（包括海外機構駐港辦事處）。

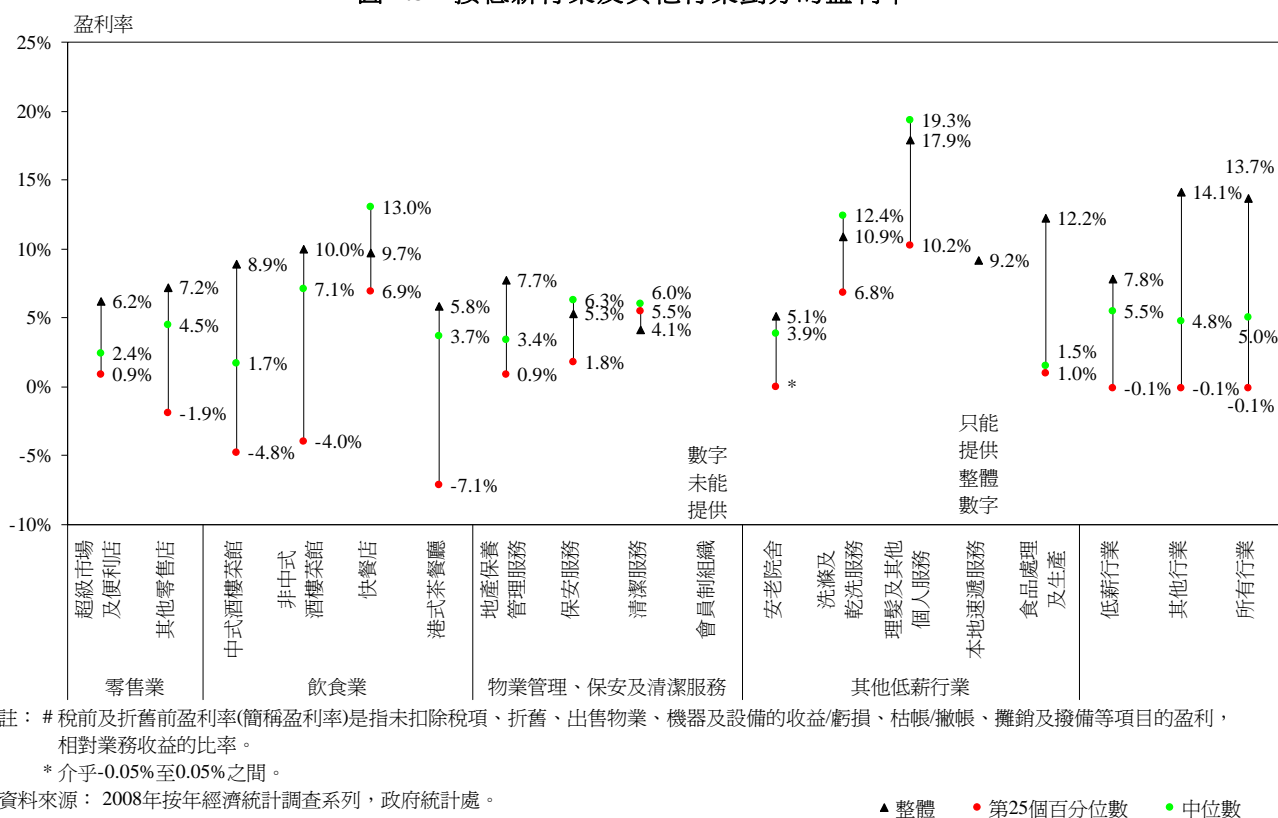
（四）由於樣本數目不足夠提供較穩健的統計數字，故數字未能提供。

* 介乎-0.05%至0.05%之間。

資料來源：2008年按年經濟統計調查系列，政府統計處。

4.92 盈利率可作為反映企業競爭力的一項指標。盈利率愈低，大致上反映行業內競爭較劇烈。低薪行業的整體盈利率為 7.8%，遠低於所有行業的 13.7%（圖 4.8）；而中小企在低薪行業及所有行業的盈利率較低，分別為 4.9% 及 10.0%。

圖 4.8：按低薪行業及其他行業劃分的盈利率[#]



4.93 盈利率的分布對了解企業所面對競爭的激烈程度亦很重要，尤其對位於分布底層的企業而言。在 2008 年，有些行業如飲食業（快餐店除外）及其他零售店的第 25 個百分位數盈利率為負數。這表示在這些行業中，有逾四分一的企業錄得虧損。比較之下，超級市場及便利店、地產保養管理服務、食品處理及生產，以及保安服務均錄得低於 2% 的盈利率（第 25 個百分位數）。上述行業（其他零售店、非中式酒樓菜館及保安服務除外）的盈利率中位數亦低於 4%。這些數據顯示，多個低薪行業中，業內企業之間的競爭激烈，意味着企業透過提價，以將額外薪酬成本轉嫁予消費者的空間相對有限，特別是對盈利率偏低或出現負數的企業來說，會較難以降低利潤來應付法定最低工資的實施。因此相對於非低薪行業，低薪行業的企業可能會面對較大的經營壓力。

4.94 至於低薪行業的中小企方面，薪酬成本佔總經營開支 43.4%，略高於整體低薪行業的數字（41.9%）。低薪行業中小企的盈利率（4.9%）亦明顯低於整體低薪行業（7.8%）。不過，在清潔服務、快餐店、安老院舍、理髮及其他個人服務業，中小企的盈利率比所有企業的數字為高。

4.95 鑑於經濟調查系列從搜集數據至編製完成難免有一段時間差距，我們也參考了其他更新較頻密的數據指標，以評估最新的企業經營概況。

(i) 各主要服務行業的業務收益在 2010 年第一季錄得廣泛的按年增長。

(ii) 在 2010 年首 6 個月，零售銷售數量增加了 14.7%，部分是因爲上一年有特別低的基數所致。雖然升幅較爲廣泛，但升幅較顯著的項目主要是汽車及汽車零件（51.7%）；電器及攝影器材（27.9%）；以及珠寶首飾、鐘錶及名貴禮物（25.0%）。至於日常用品的零售銷售數量只錄得輕微的上升（如超級市場爲 0.8%）。

(iii) 食肆收益數量在 2009 年第四季回復按年上升，並在 2010 年第二季進一步升 3.0%。不過，對比於 2008 年第四季以來復蘇的表現，中式酒樓菜館則較其他類別的食肆遜色。

(d) 創業精神、營商意欲及償債能力

4.96 法定最低工資實施後，部分競爭力較弱的企業可能因不能承受有關影響而結業。取消商業登記、破產及公司清盤的個案可能會因此而增加⁽¹⁰⁾。我們相信如首個法定最低工資訂於不致令整體市場顯著萎縮的水平，這些企業的部分市場佔有率，會被其他競爭力較強的企業或新的市場參與者所攤分。

4.97 隨着香港經濟在 2009 年年中出現反彈，營商意欲普遍回升，新增商業登記於 2009 年第三季按年計算止跌回升。在整個 2009 至 2010 年度，有關數字較上一年度上升 4.3%，並在 2010 年第二季繼續錄得增長。取消商業登記的個案在 2009 至 2010 年度較上一年度按年上升 8.1%，但在 2010 年第二季則下跌。

4.98 同樣地，隨着破產個案和公司清盤個案在 2009 年分別飆升 36% 和 22% 後，在 2010 年首 7 個月均錄得顯著的按年跌幅，分別爲 47% 及 32%。

(10) 透過分析有關企業創業、結業、破產及清盤情況的統計數字，可用作法定最低工資實施後的比較。但在分析新增及取消商業登記的統計數字時，應注意有關的變動，除了是因爲創業或結業，亦可能與其他因素有關，如一些運作上的原因或企業重組。

(e) 香港的相對經濟自由度及競爭力

4.99 香港在多個國際權威機構的經濟自由度及競爭力的世界排名位居前列，尤其自 1995 年首次公布以來，連續第 16 年獲傳統基金會在《經濟自由度指數》評為全球最自由的經濟體系，並持續獲菲沙研究所及《世界經濟自由報告》評為最自由的經濟體系。

4.100 在競爭力方面，香港在國際管理發展研究所的 2010 年《世界競爭力年報》中排名第 2 位；在世界銀行的 2010 年《全球營商環境報告》中排名第 3 位；以及在世界經濟論壇的 2009 至 2010 年度《全球競爭力報告》中排名第 11 位（表 4.5）。

表 4.5：香港在全球經濟自由度及競爭力排名

機構	加拿大菲沙研究所 /美國凱托研究所		美國的傳統基金會		世界經濟論壇		瑞士洛桑國際管理學院		世界銀行	
報告名稱	世界經濟自由報告		經濟自由度指數		全球競爭力報告		世界競爭力年報		全球營商環境報告	
報告年份 排名	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)	
	2008 [^]	2009	2009	2010	2008-09	2009-10	2009	2010	2009 [^]	2010
1	香港	香港	香港	香港	美國	瑞士	美國	新加坡	新加坡	新加坡
2	新加坡	新加坡	新加坡	新加坡	瑞士	美國	香港	香港	紐西蘭	紐西蘭
3	紐西蘭	紐西蘭	澳洲	澳洲	丹麥	新加坡	新加坡	美國	香港	香港
4	瑞士	瑞士	愛爾蘭	紐西蘭	瑞典	瑞典	瑞士	瑞士	美國	美國
5	智利 (5)	智利	紐西蘭	愛爾蘭	新加坡	丹麥	丹麥	澳洲	丹麥	英國
6	英國 (5)	美國	美國	瑞士	芬蘭	芬蘭	瑞典	瑞典	英國	丹麥
7	美國	愛爾蘭	加拿大	加拿大	德國	德國	澳洲	加拿大	愛爾蘭	愛爾蘭
8	加拿大	加拿大	丹麥	美國	荷蘭	日本	加拿大	台灣	加拿大	加拿大
9	愛爾蘭	澳洲 (9)	瑞士	丹麥	日本	加拿大	芬蘭	挪威	澳洲	澳洲
10	澳洲	英國 (9)	英國	智利	加拿大	荷蘭	荷蘭	馬來西亞	挪威	挪威
覆蓋國家數目	141	141	183	179	香港 (排名11位)		57	58	181	183

註：[^] 有關機構在最新出版的報告中，改變了其中一些指標或指數的計算方法，並就過往年份的排名作出相應的修訂。這一系列資料表示修訂後的相關排名。

4.101 在勞工市場法規和靈活性的分類指數排名方面，香港的排名普遍不俗，例如在世界經濟論壇的勞動市場效率指數及菲沙研究所的勞動市場法規指數，均排名第四。這些排名或可能對外國資金流入香港有所影響，因此亦有需要就法定最低工資實施後，對外國資金流入的影響（如有的話）作出評估。

4.102 傳統基金會及菲沙研究所均對香港實施法定最低工資表示關注，而《經濟學人》亦同樣關注法定最低工資對香港自由市場經濟的影響。我們有需要監察法定最低工資實施後，香港在競爭力排名方面的變動。

4.IV.4 生活水平

- 僱員的生活水平主要視乎就業收入及通脹。對比起 2009 年的艱難情況，2010 年就業收入情況大致有所改善，為法定最低工資的實施提供了相對利好的環境。
- 短期通脹壓力預期仍然輕微，但在法定最低工資實施後仍須密切監察有關情況，尤其應該關注對低薪僱員生活水平的保障。

(a) 就業收入

4.103 非技術及半技術僱員的整體平均每月就業收入，在 2010 年 5 月至 7 月分別上升 3.7% 及 0.8%⁽¹¹⁾。而低薪行業的非技術及半技術僱員的平均每月就業收入，則分別上升 2.3% 及 1.3%（表 4.6）。

表 4.6：2010 年 5 月至 7 月平均每月就業收入的按年變動率

	名義	實質
所有行業		
非技術僱員	3.7%	1.5%
半技術僱員	0.8%	-1.4%
低薪行業		
非技術僱員	2.3%	0.1%
半技術僱員	1.3%	-0.9%

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

(b) 消費物價通脹

4.104 甲類消費物價指數（用以量度開支較低的住戶所面對的通脹），在 2010 年首 7 個月較上一年同期上升 2.3%。錄得這按年增長率部分是因為政府補貼電費，以致 2009 年初有較低的基數。撇除政府一次性紓困措施的效應以提供更準確的基本通脹數據，基本甲類消費物價通脹在 2010 年首 7 個月的增幅較小，為 1.3%。

(11) 在法定最低工資實施時，整體及低技術工人的工資可能有所上升，故實際涉及僱員的數目，可能會稍低於 2009 年收入及工時調查所披露的數字，而在第 5 章中企業薪酬開支增加的估計，也可能高於當時的實際數字。

5 影響評估

- 5.1 臨時最低工資委員會（委員會）的職權範圍訂明，我們的工作是要就法定最低工資的實施可能帶來的影響，特別是對低薪行業和中小企業的薪酬水平、就業情況及經濟競爭力的影響作出研究。在缺乏實證數據和資料的情況下，就法定最低工資的影響所作的評估有其根本局限性。我們了解到由於有很多互動因素牽涉其中，而經濟和勞工市場的狀況亦瞬息萬變，故難以準確評估法定最低工資的影響。因此，我們在精簡人手、把額外成本轉嫁至價格及降低盈利方面作出不同假設，就法定最低工資推行對僱員、僱主及價格的可能影響進行深入的研究。
- 5.2 在委員會的會議上，我們透過考慮不同統計調查所搜集的數據及諮詢所收集的意見及建議，就法定最低工資的可能影響進行了全面的研究。期間，我們根據持份者的意見及回應，不斷就我們的分析進行反覆論證並適當地作出修訂。我們最初參考持份者在首輪諮詢期間，所提出的一系列最低和最高的法定最低工資建議水平（即時薪 22 元至 35 元），作為測試水平。我們對僱員的可能影響進行研究，包括涉及的僱員人數及其社會經濟特徵、薪酬可能上升的幅度及失業情況，亦對企業（包括錄得負盈利及結業的情況）及產出價格和通脹的可能影響進行研究。
- 5.3 經第二輪諮詢及反覆研究後，我們將主要的法定最低工資測試水平範圍稍微收窄至時薪 24 元至 33 元，同時進一步以每隔 5 毫的模擬情況作評估，並透過更詳細及集中的研究逐步收窄有關測試範圍，然後才得出建議的水平。這反覆的審議反映了我們非常嚴謹地進行影響評估。再者，基於持份者所表達的意見，我們考慮了薪酬階梯連鎖反應，並就削減保證發放的年終酬金／花紅、減少膳食福利，以及折舊後盈利情況的影響進行額外的敏感度測試。有關建議水平背後的主要考慮因素及其可能影響的討論載於第 6 章。下文就我們所進行的影響評估的範圍、方法及結果作出概述。有關評估方法的詳情，可參閱附錄 VI。

5.4 首個法定最低工資水平對薪酬、就業及經濟競爭力的影響，需視乎不同行業的企業反應。持份者就企業的可能反應列舉的例子包括：

- 將勞工密集的工序自動化；
- 食肆將食物的製作工序外移／外判至香港境外；
- 在裁減職級較低的員工後，要求職級較高的僱員兼任多項職務；以及
- 透過調高管理費將保安員及清潔工人的額外薪酬開支轉嫁予住客。

5.5 我們考慮了所有持份者的意見，並將企業應對法定最低工資政策的可能反應整理如下：

- a) 透過裁減僱員以精簡人手或透過削減工時重整就業架構，即「精簡人手策略」；
- b) 提高產品和服務價格，將增加的開支轉嫁予消費者，即「提價策略」；及
- c) 透過降低盈利吸納額外的薪酬開支，即「降低盈利結果」。

值得注意的是，「精簡人手策略」只是「降低成本策略」的其中一部分。在「降低成本策略」下，企業亦可能透過重整及提高生產過程的效率以節省成本。同樣地，除了將相同的產品／服務以更高的價格出售，薪酬開支上升亦可能引致企業推出新的產品及服務。但礙於缺乏數據，未能就上述情況進行量化評估。

5.6 我們將以上三項反應，與各行業不同的營商環境和特點的變數綜合起來，制訂了不同的「企業反應測試情況」，作為影響評估的基礎。我們制訂這些測試情況時考慮了多項因素，包括兼職職位比例、人力架構、營運性質、推行自動化的可行性，以及把成本轉嫁予消費者的能力。我們就每個行業透過這些策略／反應以抵銷薪酬開支增幅的比例作出不同的假設，並以此準備了接近 300 個測試情況在委員會會議中進行多次討論。我們在研究每個行業可能會採取的不同策略／反應時，採用反覆論證的方法，研究了初步情況模擬測試的結果，並根據我們在會議中的討論及持份者的意見不斷改良這些測試情況。

5.7 更重要的是，香港並沒有實施法定最低工資的經驗，故未能準確量度有關影響。再者，各方對法定最低工資的反應而互動產生的連鎖影響須待政策實施後一段時間才可確定。特別是有關主要議題（包括僱主就人手和招聘策略的改變、工人對相關策略的反應，以及透過提價轉嫁額外的工資成本）的影響，主要取決於各有關組織／人士的調整過程和相互間的影響，以及當時的經濟和勞工市場情況。由於事前評估甚有難度，而相對實際情況亦定必會有相當誤差，其他地方（如英國及澳洲）一般只會在法定最低工資實施數年後，才會以專題研究的模式，委聘學者和研究人員，詳盡評估法定最低工資的影響。我們認為有需要搜集更多數據（包括特許經營業務及折舊的資料），以便能就法定最低工資的實施作更全面的評估，及解決現時數據局限性的問題，並已將有關意見向相關政府部門轉達。

5.1 對僱員的影響

5.1.1 涉及僱員人數及比例

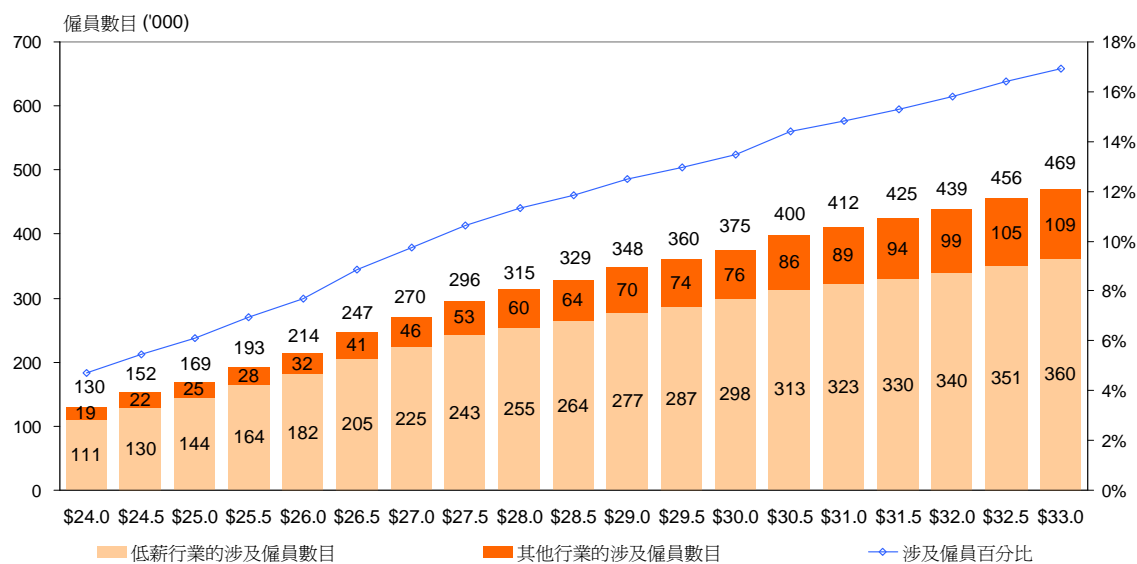
5.8 涉及或受影響的僱員是指法定最低工資實施前，賺取工資低於法定水平的僱員。他們直接受法定最低工資所影響，大部分或會因工資獲調高至法定水平而受惠，但部分僱員亦可能因此被削減工時，甚至被裁減⁽¹⁾。各法定最低工資測試水平下所涉及僱員的數目及比例，是根據政府統計處「2009 年收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）的工資分布數據而估算。法定最低工資水平愈高，這些估計數字自然會愈高。由於不同行業的工資分布有顯著的分別，結果亦相應有所差別。

5.9 我們亦對涉及僱員的社會經濟概況（例如性別、年齡、教育程度、職業及行業等）進行研究，從而了解法定最低工資實施較詳細的影響。

(1) 正如第 4.III.5 節所述，預計推行法定最低工資會造成一連串的連鎖反應或漣漪效應，例如部分僱主會嘗試維持各職級之間的工資差距，以反映員工各有不同的職責；部分工資高於法定水平的僱員，可能會間接受惠，而部分督導人員則可能會被裁減，以抵銷增加的企業營運開支。不過，由於難以就連鎖反應作出準確的估計，因此「涉及僱員」的量化評估只限於直接受到影響的僱員。

5.10 我們估計在 24 元至 33 元的法定最低工資測試水平下，涉及僱員數目⁽²⁾會分別有 130 200 人（或所有僱員的 4.7%）至 469 400 人（或 16.9%）（圖 5.1）。他們大部分從事低薪行業，包括物業管理、保安及清潔服務業、飲食業、零售業及其他低薪行業。

圖 5.1：涉及僱員數目及百分比



資料來源：2009 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

5.11 至於涉及僱員的社會特徵方面，他們大部分是非技術工人及服務／商店銷售人員、具中三及以下的教育程度、女性、55 歲及以上，以及兼職人士（表 5.1）。

(2) 僱員並不包括留宿家庭傭工及政府僱員。詳情請參閱詞彙。

表 5.1 受不同法定最低工資測試水平影響的僱員組別

概況	法定最低工資測試水平 [#]			所有僱員 [^]
	\$24	\$28	\$33	
涉及僱員數目	130 200	314 600	469 400	2 776 600
當中				
從事非技術職位及服務／商店銷售工作的僱員	121 300 (93.2%)	281 800 (89.6%)	402 000 (85.6%)	858 300 (30.9%)
從事低薪行業的僱員	111 000 (85.3%)	254 700 (80.9%)	360 300 (76.7%)	753 400 (27.1%)
• 零售業	17 000 (13.1%)	51 600 (16.4%)	79 600 (17.0%)	249 500 (9.0%)
• 飲食業	30 000 (23.0%)	62 400 (19.8%)	98 900 (21.1%)	195 100 (7.0%)
• 物業管理、保安及清潔服務業	47 300 (36.4%)	111 800 (35.5%)	138 200 (29.4%)	215 500 (7.8%)
• 其他低薪行業	16 700 (12.9%)	28 900 (9.2%)	43 500 (9.3%)	93 300 (3.4%)
具中三及以下教育程度的僱員	105 100 (80.7%)	242 200 (77.0%)	339 200 (72.3%)	832 000 (30.0%)
女性僱員	74 400 (57.2%)	193 100 (61.4%)	291 300 (62.1%)	1 327 300 (47.8%)
55 歲及以上的僱員	40 000 (30.7%)	79 500 (25.3%)	100 400 (21.4%)	286 000 (10.3%)
兼職人士	26 400 (20.3%)	59 300 (18.8%)	78 100 (16.6%)	166 900 (6.0%)

註：(＃) 括號內的數字指具有關社會經濟特徵僱員佔在法定最低工資測試水平下的涉及僱員總數的百分比。

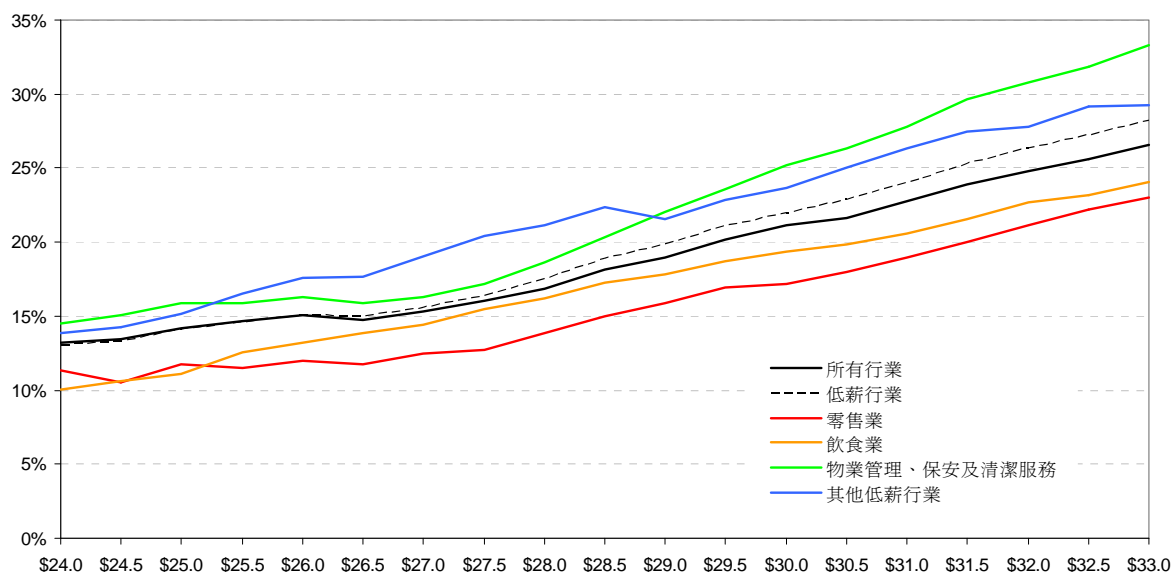
(^) 括號內的數字指具有關社會經濟特徵僱員佔本港僱員總數的百分比。

資料來源：2009 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

5.1.2 涉及僱員的工資及薪酬開支總額的增加

5.12 我們根據 2009 年收入及工時調查的數據，就不同法定最低工資測試水平下涉及僱員的工資增幅作出估計。時薪在工資分布最底層的僱員會獲得較大的工資增幅。這些僱員較可能受聘於低薪行業。在 24 元至 33 元的法定最低工資測試水平下，低薪行業所有涉及僱員工資增幅的百分比為 13.0% 至 28.2% (圖 5.2)。然而值得強調的是，實際結果需視乎企業應對工資成本上升的反應及策略。

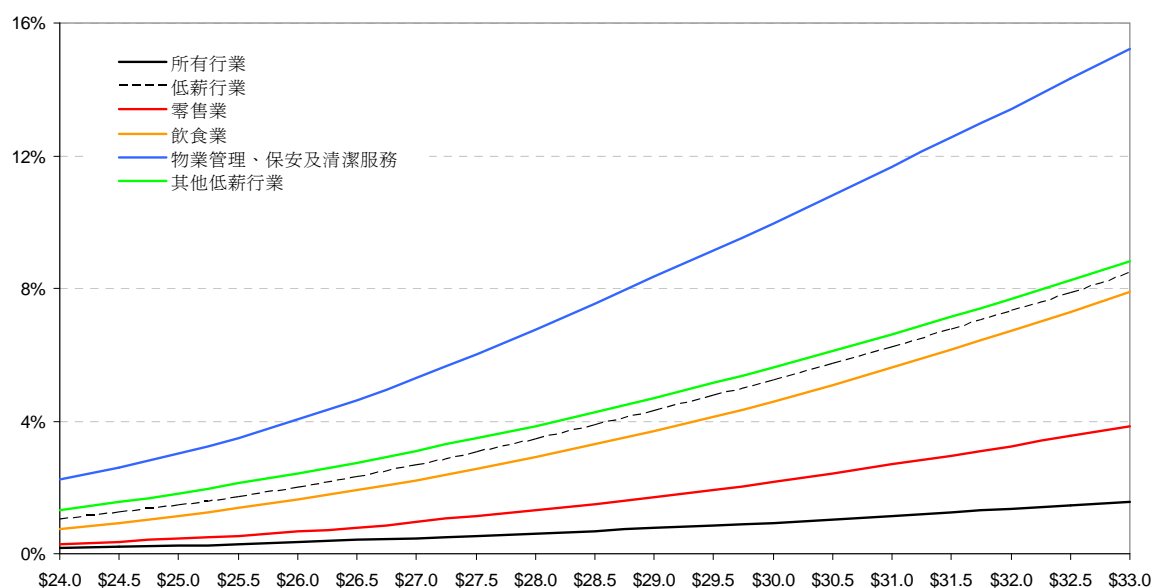
圖 5.2：在不同法定最低工資測試水平下涉及僱員工資增加率



資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

5.13 至於勞工成本的影響方面，在 24 元至 33 元的法定最低工資測試水平下，預計會令全港的薪酬開支總額增加 0.2%（10 億元）至 1.6%（84 億元）。低薪行業可能會承受大部分的增幅（圖 5.3），以物業管理、保安及清潔服務業的增幅最大（2.2%至 15.2%），其次為其他低薪行業（1.3%至 8.8%）、飲食業（0.7%至 7.9%）及零售業（0.3%至 3.9%）。

圖 5.3：在不同法定最低工資測試水平下薪酬開支增加率



資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

5.1.3 精簡人手及重整就業架構

5.14 在諮詢期間，不少企業表示或會考慮透過在非繁忙時段削減工時以重整架構，甚或精簡人手以抵銷成本上升。雖然對企業而言，保留足夠人手以應付整個商業周期的平均需求可能是較為可取的做法，但規模較大的企業或會較傾向透過自動化精簡運作。一些薪酬開支增幅較大的大型企業亦表示，計劃將工序外移／外判到境外其他地方，或選擇關閉部分盈利前景欠佳甚或虧損的分店／店舖。

5.15 我們仔細考慮了在「精簡人手測試情況」下削減工時和裁員的可能影響。在研究時，我們亦考慮了在法定最低工資實施後，會影響企業決定精簡人手的因素。一般而言，具備以下特徵的企業有較大誘因精簡人手，而有關幅度亦會較大：

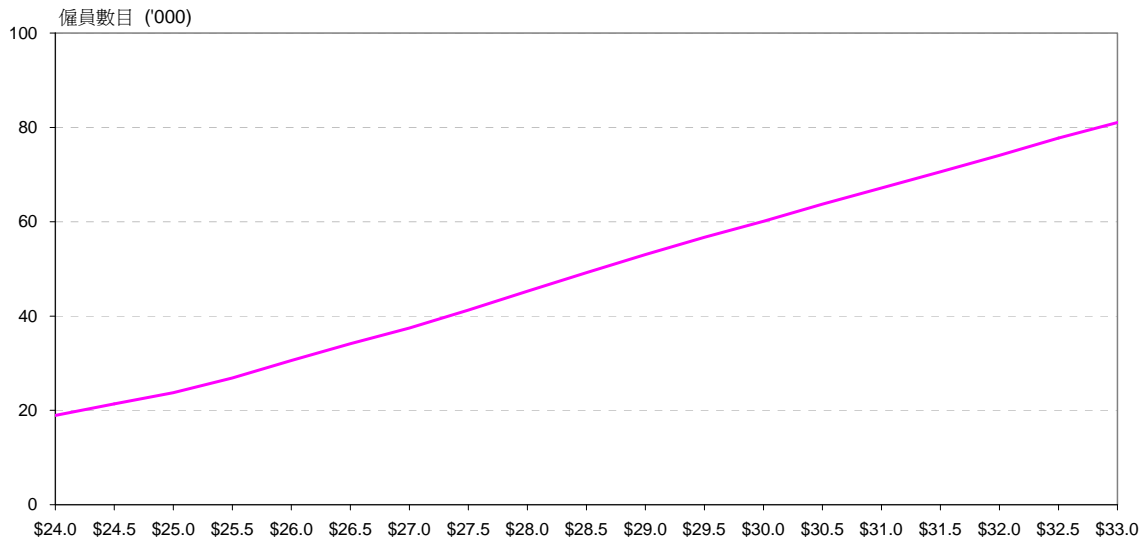
- 對較低技術工人需求有較高的工資彈性，例如基於成本誘因，較容易將工序機械化或外判予香港以外的地方；
- 較低技術工人的薪酬開支佔總經營開支較高比例；
- 以較少但生產力較高的僱員取代較多但生產力較低的僱員成本不高；以及
- 邊際利潤較低，以致難以藉降低盈利吸納法定最低工資導致的薪酬開支增幅；或是面對激烈競爭，若然把額外的薪酬開支悉數轉嫁予消費者，很可能會導致需求總額顯著下降。

(a) 透過裁員精簡人手

5.16 由於法定最低工資只是眾多經濟因素之一，所以並不能精確地估算法定最低工資引致的職位流失的幅度，但根據有關法定最低工資實施後精簡人手幅度的不同測試情況，我們能夠了解其對整體及低薪行業失業率的可能影響。持份者普遍認為，企業傾向採取提價及精簡人手策略，最後才會考慮降低盈利。在精簡人手方面，不少企業亦指出，由於很多低薪行業現時的人手情況已經緊絀，而在短期內推行自動化亦未必可行，故裁減人手的幅度並非沒有限制。有意見因此認為，企業或不可能透過裁員吸納超過 30% 的額外薪酬開支。基於這些看法，我們估計如企業以裁員來抵銷薪酬開支增幅的 30%，在 24 元的法定最低工資測試水平下，可能被裁減的僱員數目

約為 18 900 人（或所有僱員的 0.7%）（圖 5.4）。這代表會令香港的整體失業率微升約 0.5 個百分點。在 33 元的測試水平以及企業以裁員方式抵銷 30% 額外薪酬開支的假設下，估計職位流失會增加至 81 000 個，代表對整體失業率會有 2.2 個百分點的影響。

圖 5.4：在不同法定最低工資測試水平下估計被裁減僱員數目
(如果 30% 的額外薪酬開支以裁減僱員方式抵銷)



資料來源：根據政府統計處2009年收入及工時按年統計調查而推算的估計。

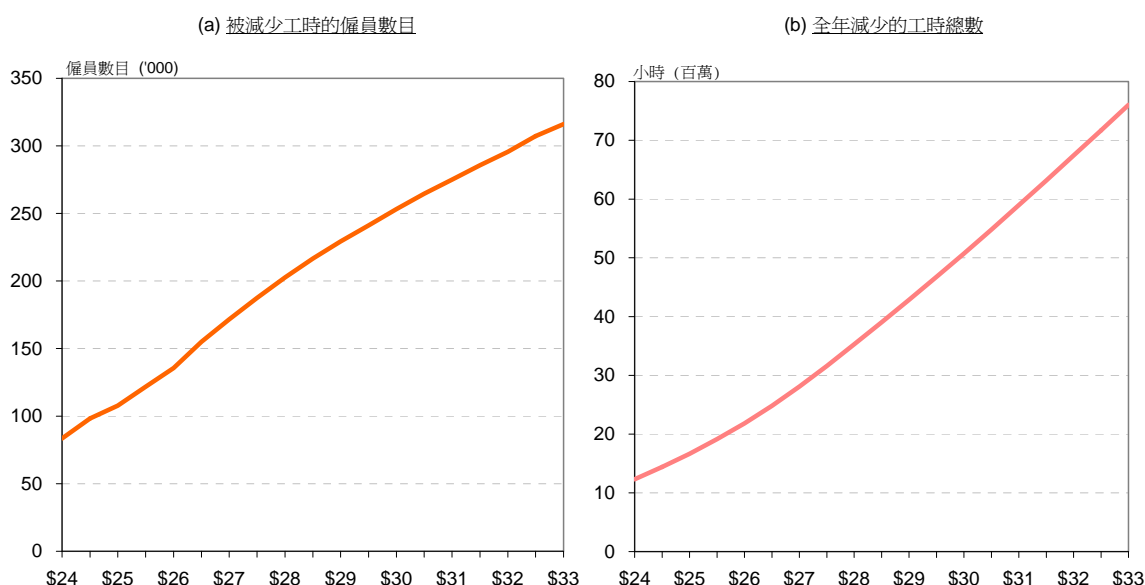
5.17 我們希望強調，以上就可能被裁減的僱員數目及對失業率影響的估計只是用作示例，而企業以裁員來抵銷薪酬開支增幅最多為 30% 的假設，亦只是基於在諮詢期間所收集的意見，並非代表委員會的立場。相反，我們在研究時，考慮了一系列企業可能會採取的策略。但礙於缺乏實證數據，我們在是次研究並無計及工資水平上升對勞工供求的相互影響，以及經濟加快增長對創造職位速度及勞動人口參與率的刺激作用。雖然工資上升可能會鼓勵更多人士投入勞工市場，促進社會共融，但失業情況（特別是弱勢社群）很大程度上取決於創造職位的速度，能否與加強就業意欲所導致的勞動人口升幅相應配合。

(b) 透過削減工時重整就業架構

5.18 在削減工時方面，我們估計總工時的減幅相信不會十分顯著。持份者的回應指出，企業不一定可透過削減工時吸納超過 30% 的額外薪酬開支，這與透過裁員精簡人手以吸納額外薪酬開支的情況相若。基於這些看法，我們估計如企業以削減工時來抵銷薪酬開支增幅的

30%，在 24 元至 33 元的法定最低工資測試水平下，可能被削減工時的僱員數目為 83 500 人（或所有僱員的 3%）至 316 000 人（或 11.4%）（圖 5.5）。估計他們的每年總工時會下降 5.4% 至 9.1% 或 1 230 萬小時至 7 600 萬小時。

圖 5.5：在不同法定最低工資測試水平下估計工時減少情況
(如果 30% 的額外薪酬開支以減少工時的形式抵銷)



資料來源：根據政府統計處2009年收入及工時按年統計調查而推算的估計。

5.19 我們評估法定最低工資實施後，大部分低薪工人的薪酬會有所上升。個別僱員亦可能因工時減少而享有更多閑暇的同時，並可賺取原有或較高的收入而受惠。在某程度上透過調節合約上訂明的工時數目以吸納額外工資成本的情況下，僱主亦可減少因成本上漲而需要裁員的幅度。這似乎為僱傭雙方帶來「雙贏」局面，但我們亦留意到可能會因此有以兼職取代全職職位的情況出現，令部分僱員可能被逼轉為兼職，以致收入較不穩定，甚至被削減附帶福利及花紅（尤其是這些項目通常不包括在兼職員工的薪酬福利條件內）。部分僱員或被逼在不同地點擔任超過一份兼職工作，而非從事一份全職工作。就業不足率亦有可能隨之上升，因為部分工人可能會在非自願的情況下被削減工時⁽³⁾，導致實得收入減少。

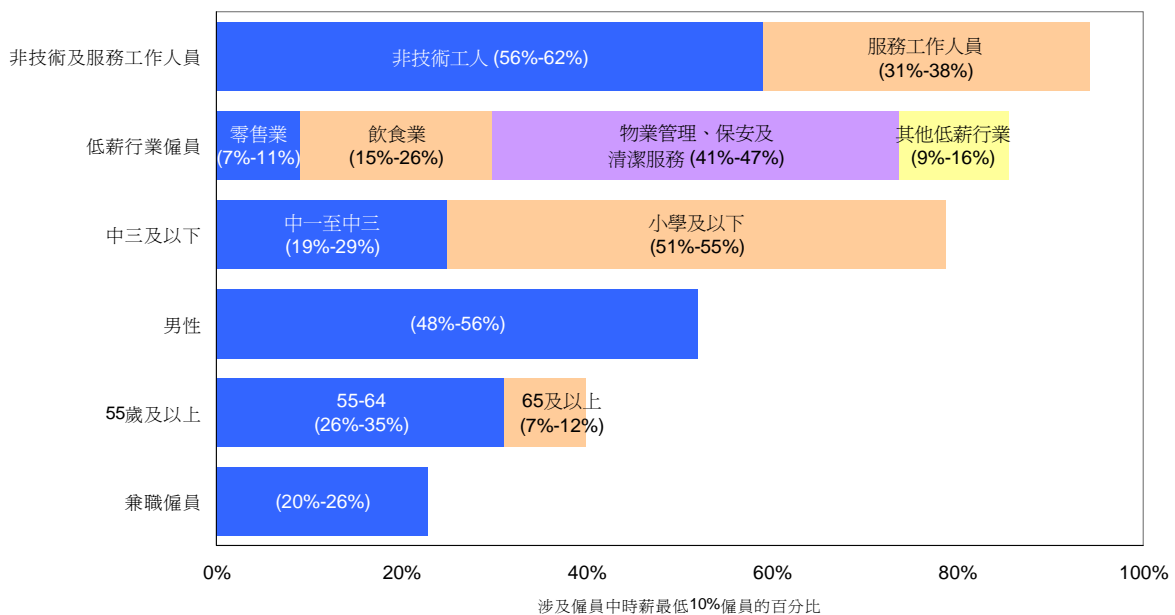
5.20 較弱勢的僱員（即較容易被裁減或削減工時的人士）的技術水平及生產力大多較低，現時賺取的工資亦最低。他們較可能是從事低薪

(3) 界定一名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。

行業的最低薪僱員。我們故就低薪行業涉及僱員中，工資最低的一成僱員的社會經濟特徵進行分析，這些工人大部分屬於非技術及服務工作工人、男性、55 歲及以上，小學及以下教育程度（圖 5.6）。他們部分或會被解僱，但其他生產力較佳者（如較年輕及學歷較高者）或會受惠於薪金的調升。

5.21 我們明白在涉及僱員當中，(a)有部分僱員無可避免地會被裁減，(b)有部分僱員會被削減工時⁽⁴⁾，同時(c)有部分僱員的工資可獲提升而工時沒有被削減。我們在研究過程中，就在不同法定最低工資測試水平下受惠僱員（組別(c)）與未能受惠僱員（組別(a)）的比率⁽⁵⁾進行分析，以嘗試在各種可能的結果中取得適當的平衡。

圖 5.6：涉及僱員中時薪最低10%僱員的社會及經濟特徵



資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

5.22 雖然我們估計被裁或工時被削減的僱員，均是賺取工資低於法定最低工資測試水平的僱員，但實際上，部分僱主可能會選擇裁減工資高於法定最低工資水平的僱員。在此情況下，被裁僱員的數目將會較少。

(4) 如第 5.19 段闡述，部分涉及僱員的工時雖會略為減少，但仍可能因就業收入獲得增加，或就業收入水平雖與法定最低工資實施前相若，但卻享有更多閒暇時間而受惠。因此，並不是所有被削減工時的僱員均會受負面影響。

(5) 這比率並不應視為科學化的成本效益分析，因為組別(a)被裁減僱員的損失與組別(c)僱員的得益在各個方面（例如就業收入及心理狀況）是不盡相同的。這只是我們嘗試在各種因素中取得適當平衡時，所考慮眾多影響評估結果的其中之一。

5.23 裁員數目及失業率的估算，並未包括受聘於因法定最低工資實施而減少盈利的企業的僱員。然而，我們在檢視法定最低工資對僱員影響時，已考慮了有關的潛在影響。我們亦明白有關企業結業的程度將取決於當時及預期的營商及經濟情況。

5.24 由於僱主、僱員，以致他們在市場上的互動反應均難以預測，因此進行評估時有上述的局限。裁員幅度及出現的時間，將視乎企業的營運特色、財政狀況、盈利能力、業務前景、其策略性反應，以及整體經濟情況等多項因素而定。

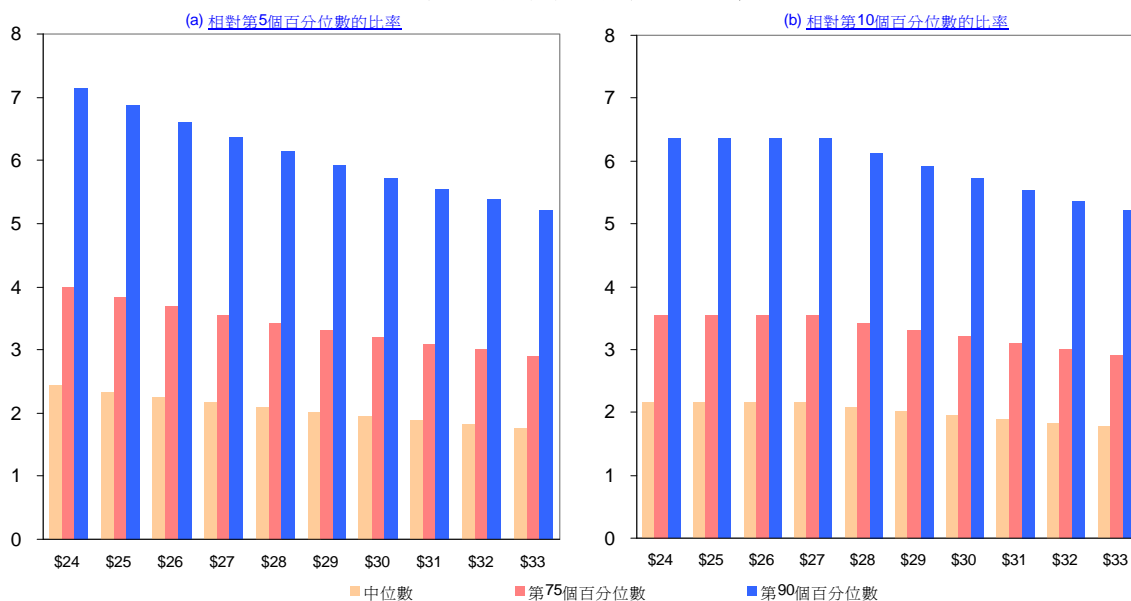
5.1.4 工資差距的改變

5.25 由於法定最低工資實施會提高最低薪工人的工資，並防止工資過低，因此有助縮減工資分布中較低層僱員與中高層的工資差距。我們在不同法定最低工資測試水平下，就工資分布中的中位數、第 75 及第 90 個百分位數分別與較下層的百分位數（例如第 5 及第 10 個百分位數）的比率作量化估算。一般而言，這些比率隨着法定最低工資測試水平上升而下降（圖 5.7），顯示工資差距收窄。然而，值得注意的是，這結果須取決於企業會否提高中上層員工的工資，以維持不同職級之間的工資差距，或削減法定最低工資水平以上不同級別員工的工資，以抵銷部分額外薪酬開支。

5.26 日後經過長時間追蹤這些比率的變化，便可較清晰了解法定最低工資如何改善涉及僱員的相對收入。根據英國的經驗，隨着推行全國最低工資，在工資分布最底層的工人的加薪幅度一般比中層的工人為大，反映工資差距的確有所收窄⁽⁶⁾。

(6) 根據英國《2010 年低薪委員會報告》，在 1998 年至 2008 年期間，「位於收入分布最低水平工人的增薪幅度，較位於中間水平的工人為大」。然而，有關差距在後期的 2004 年至 2008 年間似乎收窄。該情況於 2008 年至 2009 年期間持續，但主要不同之處在於「與賺取最低工資的工人相比，獲支付略高於最低工資的工人的加薪幅度似乎較小，反映薪酬差距有所縮減」。另外，英國經濟出現衰退，「似乎令位於時薪分布最高十分位數的工人的收入增長，相對位於中位數的工人而言，大幅減少」。

圖 5.7：在不同法定最低工資測試水平下工資中位數、第75個百分位數及第90個百分位數相對較低百分位數的比率



資料來源：根據政府統計處2009年收入及工時按年統計調查而推算的估計。

5.1.5 行業分析

5.27 我們特別留意低薪行業的影響分析，並考慮了薪酬開支的影響，以及其獨特的營商及競爭環境引致所採取的不同反應策略。持份者的意見加深了我們對低薪行業的認識並有助進行有關分析。我們的分析摘要見下文。

(a) 零售業

5.28 在零售業中，超級市場及便利店僱員受法定最低工資政策影響的比例頗高，在 24 元至 33 元的法定最低工資測試水平下，受影響的比例為 12.8% 至 60.3%。這些僱員有很多是兼職人士，由測試水平 24 元的 65.0% 至 33 元的 46.1%（表 5.2）。由於兼職僱員比例偏高，此行業大幅裁減職位的空間將會相對有限。不過，在諮詢過程中，部分僱主表示可能仍會於非繁忙時段或淡季，進一步削減兼職職位的工時，以吸納增加的薪酬開支。

表 5.2: 兼職僱員的比例

	兼職僱員佔各行業 總僱員 數目的比例	涉及僱員中兼職僱員的比例		
		法定最低工資測試水平		
		\$24.0	\$28.0	\$33.0
低薪行業	11.5	21.3	20.6	18.2
1. 零售業	11.9	41.6	34.7	27.5
1.1 超級市場及便利店	29.5	65.0	61.8	46.1
1.2 其他零售店	8.7	31.9	23.4	19.6
2. 飲食業	14.2	38.9	30.1	23.4
2.1 中式酒樓菜館	4.9	*	4.9	4.3
2.2 非中式酒樓菜館	12.2	31.1	25.7	22.5
2.3 快餐店	31.9	53.3	47.9	41.1
2.4 港式茶餐廳	8.1	*	10.2	10.8
3. 物業管理、保安及清潔服務	9.5	3.1	9.6	11.0
3.1 地產保養管理服務	0.7	*	*	*
3.2 保安服務	6.1	*	7.5	6.8
3.3 清潔服務	23.0	7.2	17.6	21.0
3.4 會員制組織	16.5	*	*	*
4. 其他低薪行業	9.1	20.3	17.6	12.4
4.1 安老院舍	3.0	*	*	*
4.2 洗滌及乾洗服務	17.4	*	*	*
4.3 理髮及其他個人服務	5.7	*	*	*
4.4 本地速遞服務	12.9	*	47.3	27.2
4.5 食品處理及生產	18.3	75.1	58.4	40.4
其他行業	4.0	14.4	11.4	11.4
所有行業	6.0	20.3	18.8	16.6

註： * 由於抽樣誤差相對較大，估計不予公布。

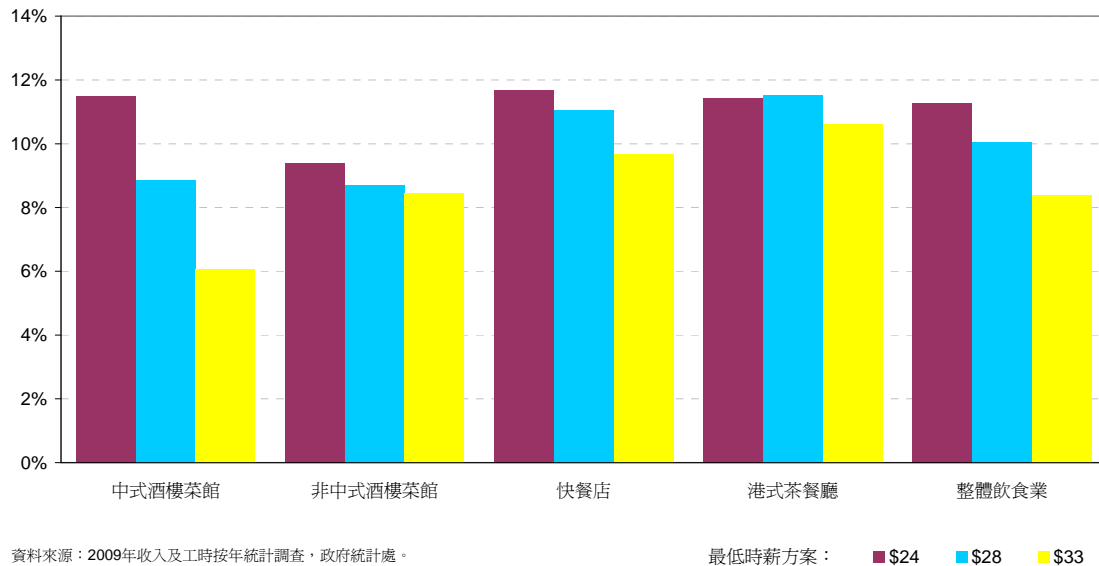
資料來源：2009 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

(b) 飲食業

5.29 在低薪行業中，飲食業在所有法定最低工資測試水平下，受法定最低工資實施影響的僱員人數為第二多。我們的建議可能對不同類型食肆的企業及僱員帶來不同的影響，而其程度亦各異。盈利微薄／出現虧損、效率較低或產品／服務質素相對較差的食肆，有較大機會採用改聘兼職員工或裁員的策略。相對於有實施法定最低工資的西方國家，香港的食肆普遍更為勞工密集及分工較細緻，而他們的盈利率的第 25 個百分位數亦是低薪行業中最低的，因此有持份者表示，在法定最低工資實施後，他們有可能投放更多資本進行自動化，或將工序外判以取代人手。所以，我們評估飲食業的精簡人手幅度很可能會比整體為高，而若其他情況不變，行內的失業率亦會出現較顯著的升幅。此外，飲食業普遍向僱員提供膳食福利，僱主可能會考慮削減膳食福利，作為抵銷額外薪酬開支的主要策略之

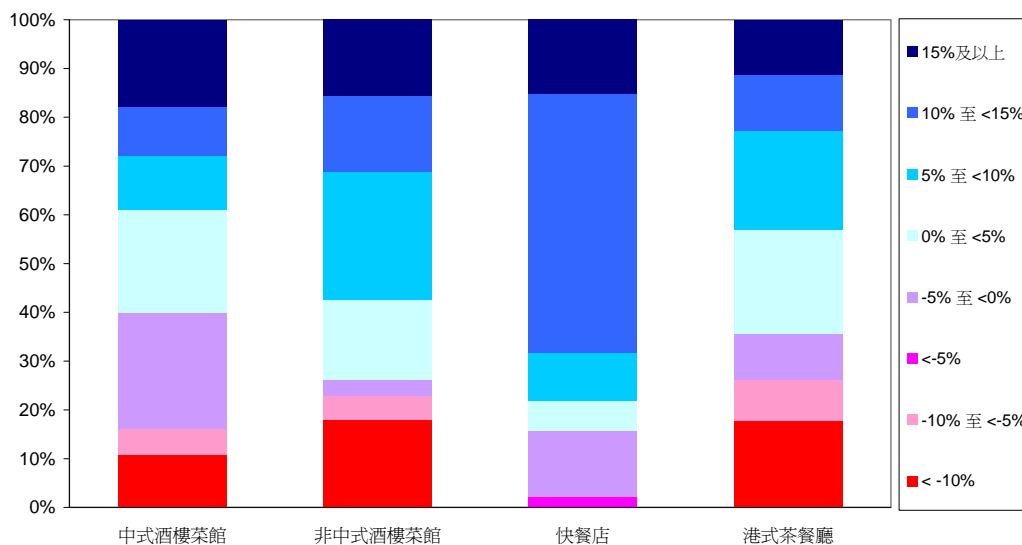
一。事實上，整體飲食業涉及僱員的膳食福利開支佔其薪酬開支總額比例亦較其他行業相對為高，在 24 元及 33 元的法定最低工資測試水平下，分別為 11.3% 及 8.4%（圖 5.8）。

圖 5.8：在不同法定最低工資測試水平下飲食業中涉及僱員膳食福利成本值相對其總薪酬開支的比率



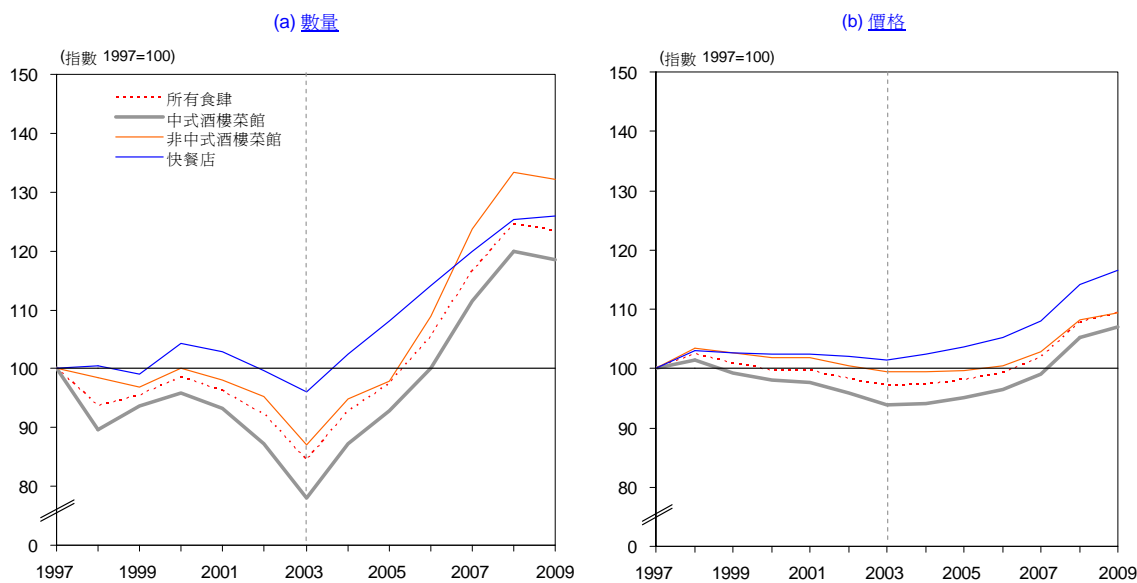
5.30 我們就建議作出研究時，已審慎研究了飲食業多元化的情況。一般來說，盈利狀況良好及面對需求價格彈性較低的食肆，較能適應法定最低工資實施所帶來的轉變。以快餐店為例，他們一般有以下特徵：(a)低薪僱員比例高，當中不少是兼職僱員（表 5.2）；(b)邊際利潤相對較高（圖 5.9）；(c)大部分的市場份額由大型連鎖食肆佔有；及(d)在經濟下滑時，消費需求及價格方面的抗逆能力較佳（圖 5.10）。所以我們估計大部分快餐店除可能會削減僱員的膳食福利外，亦較可能以提價的方式將額外成本轉嫁予消費者。不過，我們注意到，部分其他食肆（特別是中式酒樓菜館）由於邊際利潤較低和需求的價格彈性較高，可能難以採用較進取的提價策略，故或會改為透過各種方式（包括壓縮工作程序、合併職級、削減工時、引入自動化工序及以兼職替代全職僱員）以較大的幅度精簡人手。

圖 5.9：不同類型食肆的盈利率分布



資料來源：2008年按年經濟統計調查系列，政府統計處。

圖 5.10：食肆總收益



資料來源：食肆的收入及購貨額按季統計調查，政府統計處。

(c) 物業管理、保安及清潔服務業

5.31 在所有法定最低工資測試水平下，這個行業聘用最多受法定最低工資實施影響的僱員。這些僱員一般賺取的工資較其他行業為低，在 2009 年第二季，業內收入最低 5% 的僱員賺取時薪少於 19.6 元。業內持份者表示，大部分企業可透過提高服務費以抵銷額外的薪酬開支。有部分持份者表示，法定最低工資實施後僱員的工資會上調，企業或會提高職位要求及改聘生產力較高的僱員，以至生產力稍遜

的工人會被替代。事實上，在我們進行諮詢訪問期間，有部分在單幢式樓宇工作的保安員表示擔心會失去工作。特別是在清潔服務業，客戶可能會因應服務費的上升而減少所需服務的次數，對人力需求亦可能會因而輕微下降。無論如何，有關的長遠影響取決於調整期間供求的進一步互動反應。

(d) 其他低薪行業

5.32 其他低薪行業（例如安老院舍、本地速遞服務，和理髮及其他個人服務業）大部分以服務為主，並屬勞工密集性質。為抵銷法定最低工資實施對成本的影響，採用提價這應對策略似乎較大規模裁員更可行。不過，由於學徒制度相對普遍，部分理髮及其他個人服務業的僱員（特別是學徒）所賺取的時薪甚低（在 2009 年第二季，該行業所有僱員中有 2 000 名或 4.7% 賺取低於 19 元的時薪），所以可能有需要作出較大幅度的提價或精簡人手。由於部分服務需求的價格彈性高，預期部分企業或須透過本身較高的邊際利潤，以吸納部分額外的薪酬開支。這可能會令沒有收取任何工資的東主回報減少。現階段沒有實證數據以確定這些行業的僱主、僱員及消費者於法定最低工資實施後，將如何反應和相互間的影響，法定最低工資實施後一段長時間的數據，將有助分析有關影響。

5.33 總括而言，我們就法定最低工資對僱員各方面的影響進行了深入研究。我們就弱勢工人的失業情況作出特別考慮，並一致認為應審慎選取首個法定最低工資水平，以確保基層工人的工資增加不會導致失業率顯著上升的代價。這其實正是我們根據職權範圍要考慮的其中一個重要因素。

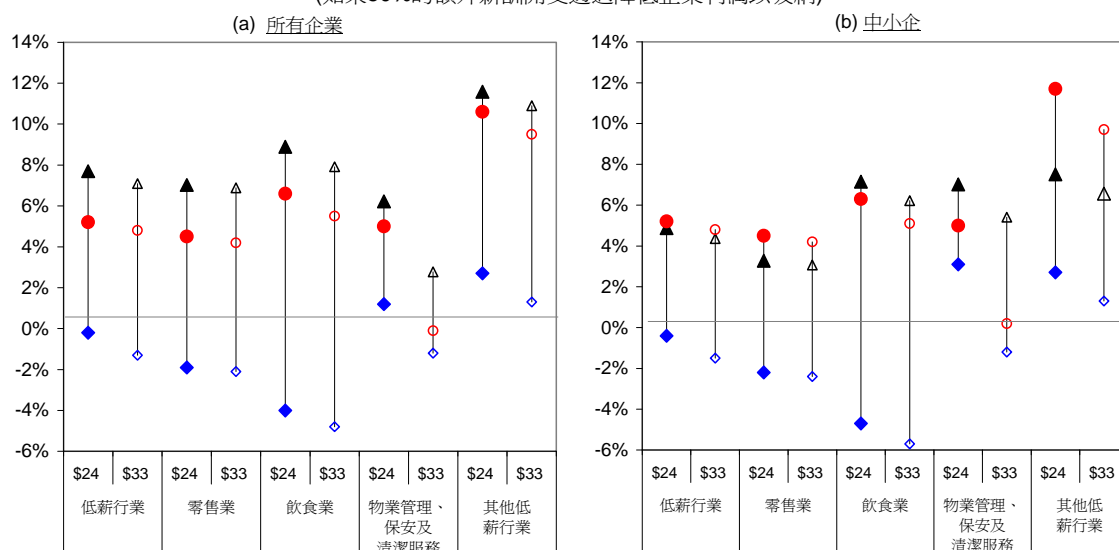
5.II 對企業的影響

5.34 在不同「降低盈利測試情況」下，我們估計對盈利率（包括整體盈利率、盈利率中位數及盈利率第 25 個百分位數）的影響、轉盈為虧的企業數目和受影響的僱員總數。我們亦對各低薪行業內盈利率分布的影響進行研究，以了解對在各種盈利狀況經營的企業的不同影響。再者，鑑於經營特色明顯各有不同，我們另分別就每個行業中的中小企作出評估。

5.35 在諮詢期間，部分關注勞工政策的民間團體認為，企業只須降低盈利，便能吸納增加的工資成本。另一方面，有行業組織的代表指出，企業普遍致力維持合理的投資回報，故預計透過降低盈利以抵銷薪酬開支增幅，並非企業可能會優先採用的策略。各持份者普遍認為，企業不可能透過降低盈利吸納超過 50% 的額外薪酬開支。基於這看法，我們的分析顯示，如企業透過降低盈利以抵銷 50% 的額外薪酬開支，估計低薪行業中有聘用僱員企業的整體盈利率（在 2008 年為 7.8%），在 24 元的法定最低工資測試水平下，會錄得 0.1 個百分點的跌幅；在 33 元時，整體盈利率或會減少 0.7 個百分點。由於物業管理、保安及清潔服務業的工資增幅較大，及薪酬開支佔整體營運成本的比例較高，預料該行業的盈利率會錄得較顯著的跌幅。至於中小企方面，估計整體盈利率（在 2008 年為 4.9%）的跌幅相若（圖 5.11）。

5.36 我們再次強調，以上就降低盈利率的估計只是用作示例，而企業不會透過降低盈利來吸納超過一半的額外薪酬開支，只是反映諮詢時持份者所提供的意見，並非代表委員會的立場。在我們的研究過程中，已就企業可能會採取的各個可能策略探討了多個測試情況。

圖 5.11：在不同法定最低工資測試水平下估計低薪行業的盈利率[#]
(如果 50% 的額外薪酬開支透過降低企業利潤以吸納)



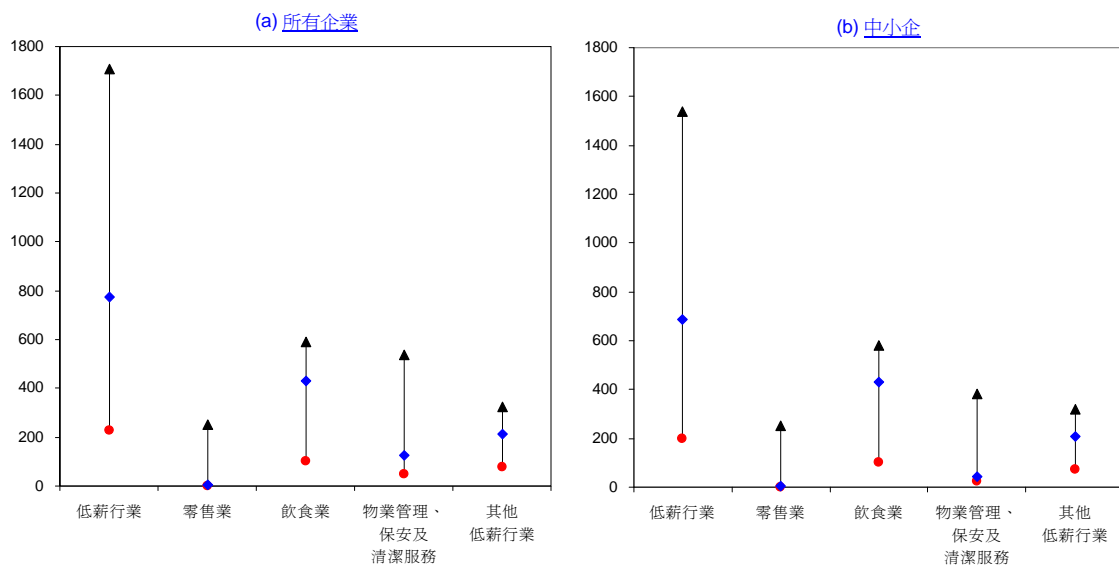
註：# 稅前及折舊前盈利率(簡稱盈利率)是指未扣除稅項、折舊、出售物業、機器及設備的收益/虧損、呆帳/撇帳、攤銷及撥備等項目的盈利，相對業務收益的比率。

資料來源：根據政府統計處2009年收入及工時按年統計調查及2008年按年經濟統計調查系列推算的估計。

盈利率：▲ 整體 ● 中位數 ◆ 第25百分位數

5.37 我們亦就低薪行業中轉盈為虧的企業數目作出估計，並注意到隨着法定最低工資測試水平上升，企業轉盈為虧的數目會累進地增加（圖 5.12）。礙於開立投資的費用龐大及租約所限，企業縱使錄得虧損，仍可能繼續經營；但當現時的租約完結後，無法扭轉劣勢並仍掙扎求存的企業（尤其是當他們未能以可負擔的租金續訂租約）可能會較傾向裁員甚至結束經營。

圖 5.12：在不同法定最低工資測試水平下估計低薪行業轉盈為虧的企業數目
(如果50%的額外薪酬開支透過降低企業利潤以吸納)



最低時薪方案：● \$24 ◆ \$28 ▲ \$33

資料來源：根據政府統計處2009年收入及工時按年統計調查及2008年按年經濟統計調查系列推算的估計。

5.38 再者，我們亦有分析盈利率中位數和第 25 個百分位數的變化，發現兩者也有相若的輕微跌幅，但注意到有部分零售店和食肆，在法定最低工資實施後薪酬開支上升，盈利下降幅度可能相對較大或出現較大虧損，這顯示倘若法定最低工資水平過高，可能會扼殺這兩個行業內不少企業的生存空間。另外，由於數據的局限性，有關估算並沒有考慮折舊率。透過進行進一步的敏感度測試以考慮折舊率（如在以下 5.IV.4 節第 5.57 及 5.58 段所討論），我們注意到零售店和食肆的盈利情況會更差。

5.39 我們明白即使在同一行業，大型企業及中小企所面對的競爭環境可以存在很大的差異。部分持份團體指出，擁有分行／分店較多的大型企業（無論盈利理想或欠佳），因有租約的限制或由於策略性的市場定位（例如經營對手位於鄰近範圍），可能不會即時結束錄得虧損的分店。關閉分店而引致對職位流失的影響已在第 5.I 節的「精

簡人手測試情況」作出考慮。相反地，對於資金緊絀及租約期較短的中小企，則會較傾向結束利潤欠佳的業務。假若有部分企業（例如盈利已錄得虧損的企業）因未能應付法定最低工資實施所帶來的挑戰而結業，這些企業的僱員將失去工作（在第 5.16 段的估計並未全面計入此影響），隨之導致失業率在短期內有即時上升的壓力。長遠而言，我們相信效率較高、產品／服務質素較佳及較具創意的企業，較有可能透過擴大市場佔有率而受惠於法定最低工資的實施。這些企業或會吸納部分被其他企業裁減的僱員。

- 5.40 值得注意的是，以上盈利率變動的評估並沒有計及企業可能會透過各種措施以減低經營開支。因此必須小心解讀有關數字，尤其因數據所限，沒法把稅項、折舊、出售物業、機器及設備的收益／虧損、枯帳／撇帳、攤銷及撥備等項目納入計算範圍內，故嚴格上有關盈利率的數字並不是淨盈利。基於同一理由，轉盈為虧的企業數目也只能作粗略的估計。
- 5.41 如第 4 章所述，由於工資水平上升會令僱員的法定權益（例如長期服務金）增加，故法定最低工資實施會進一步影響企業的勞工成本。我們根據政府統計處的收入及工時調查和「綜合住戶統計調查」的數據，就有關影響作深入探討。在 24 元的法定最低工資測試水平下，僱主在長期服務金的財政責任會增加約 9 千 4 百萬元，或相等於所有涉及僱員薪酬開支總額的 1.3%。如在 33 元的測試水平下，估計僱主有關的額外財政責任會增加至約 8 億元，相等於所有涉及僱員薪酬開支總額的 2.5%。
- 5.42 總括而言，我們在研究法定最低工資對企業的可能影響時，注意到在非常高的法定最低工資測試水平下，現時盈利低或錄得負盈利的企業或更難生存。在這情況下，企業未必能應付挑戰，或會被逼結業，並導致更多職位流失。所以，我們就首個法定最低工資的恰當水平作出建議時，特別顧及有關水平會是企業可以承受的，及避免引致大量企業結業而對工人造成負面影響，或加重成本負擔以致打擊創業的意欲。

5.III 對產出價格及通脹的影響

5.43 我們完全明白如建議的法定最低工資水平大幅推高價格，會對宏觀經濟造成負面影響，並且削弱香港在本地和國際層面的競爭力、蠶食購買力，甚至可能降低整體需求。因此，我們十分關注法定最低工資實施對價格的影響。

5.44 基於對企業可能採取的策略的意見，我們制訂了不同的「提價測試情況」。我們並根據政府統計處的數據，考慮了低薪行業的經營成本結構。所有企業都會使用其他企業提供的貨物及／或服務。因此，法定最低工資所帶動的價格升幅會取決於(a)企業的薪酬和相關員工開支的直接增幅；以及(b)因供應商受法定最低工資所引致的成本增加影響而提高價格，間接導致成本（例如租金、商用服務）的上升。

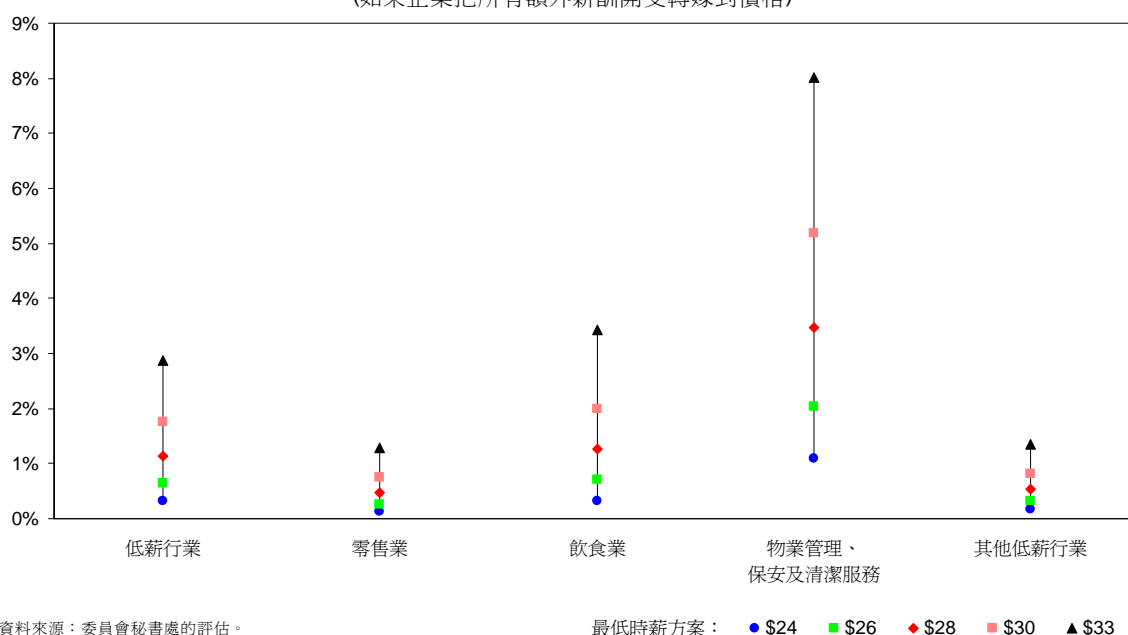
5.45 視乎個別行業的估計薪酬開支增幅及薪酬開支佔生產值的比例，估計法定最低工資會對價格有不同的影響。在諮詢期間，有部分關注勞工政策的民間團體認為，透過提價將額外工資成本全數轉嫁予消費者，是可行及有效的應對措施。但值得注意的是，企業實際的提價能力須視乎多項因素而定。面對劇烈競爭（低薪行業內大部分的企業屬此類）及需求價格彈性較高的行業及企業，一般較難提價。這些例子包括：

- 在市場實力、市場推廣策略及顧客忠誠度方面均較薄弱的企業；
- 企業提供的產品或服務並非必需品；及
- 企業提供的產品或服務可隨時被同業或其他行業取代，甚至跨境取代（例如顧客可轉往快餐店用膳而不光顧餐廳，或前往深圳而不在香港惠顧理髮及按摩等個人服務）。

5.46 上述企業較難提價，因要面對生意銳減的代價，他們因此可能被迫採用其他應對策略以抵銷工資增幅。不過，倚重人力而且盈利低的企業可能被迫採取提價的策略。另外，企業亦可能會降低產出份量及／或品質以維持價格不變。

5.47 雖然我們知道要將成本全數轉嫁並不符合現實，但我們亦就有關結果作出評估以了解對產出價格潛在的最大影響。我們的評估結果顯示，在 24 元的法定最低工資測試水平下，對低薪行業產出價格的影響合計為 0.3%，而在 33 元會增加至 2.9%（圖 5.13）。在低薪行業中，物業管理、保安及清潔服務業的服務價格會面對較大的上升壓力，其中尤以保安服務及清潔服務為然。提供這類勞工密集服務的企業，由於員工成本佔經營開支總額的比例較高，故薪酬開支的增幅也會較大。粗略估計，假設全數轉嫁的話，在 24 元至 33 元的法定最低工資測試水平下，單幢式及非單幢式私人住宅樓宇的管理費可能會分別輕微上升 1.0% 至 7.2% 及 0.8% 至 5.5%⁽⁷⁾。

圖 5.13：在不同法定最低工資測試水平下估計低薪行業價格的影響
(如果企業把所有額外薪酬開支轉嫁到價格)

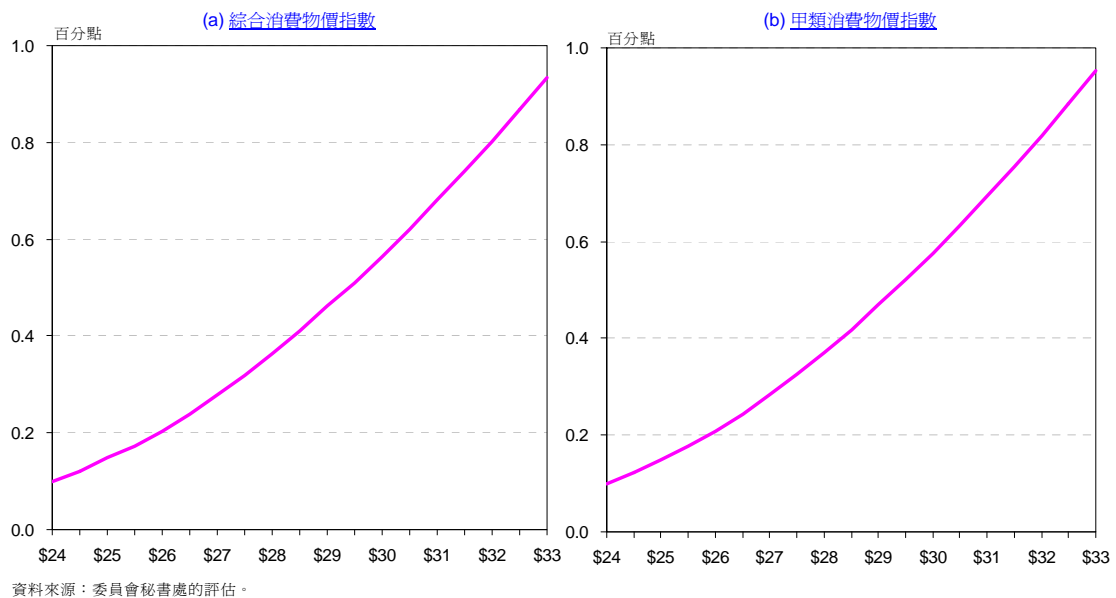


5.48 我們亦明白，消費物價上升會削弱我們的購買力及減少實質工資。我們亦利用各行業的價格估算，研究法定最低工資對消費物價通脹（以綜合消費物價指數和甲類消費物價指數計算）的影響。我們的分析顯示，如根據全數轉嫁的假設情況，在 24 元的法定最低工資測試水平下，對綜合消費物價指數及甲類消費物價指數的影響約為 0.1 個百分點。在 33 元下，對價格的相應影響會較大，對綜合消

(7) 我們利用保安及清潔服務產出價格的估計升幅，和保安及清潔開支佔管理開支總額比例的中位數，並進一步假設企業會選擇把管理開支增幅全數轉嫁至管理費而得出估計數字。有關的中位數數據來自政府統計處在 2008 年委託市場調查公司進行的一項統計調查。

費物價指數及甲類消費物價指數的影響分別為 0.9 及 1.0 個百分點（圖 5.14）。由於大部分企業均未能將所有額外的成本轉嫁予消費者，實際影響應較預計為小。

圖 5.14：在不同法定最低工資測試水平下估計綜合消費物價指數及甲類消費物價指數的影響
(如果企業把所有額外薪酬開支轉嫁到價格)



5.49 雖然上述就綜合消費物價指數和甲類消費物價指數的估計反映整體情況，但個別人士因消費模式迥異而受到的影響有所不同。由於低薪僱員一般會將大部分收入用於購買日常必需品，而必需品的價格可能會受法定最低工資的影響而明顯上升，故價格上升的影響對低薪僱員尤其顯著。消費物價指數的影響估計，技術上是以一般住戶的一籃子消費品估算，一些佔大比重的消費項目的價格可能不受影響（例如公共房屋的租金）。因此，如個別人士只着眼於價格上升的產品及服務（例如零售店的貨品、食肆的餐飲等），可以理解在法定最低工資實施後，這些人士心理上感受到的通脹情況，可能較整體價格影響的評估嚴重。

5.50 上述估計有助我們了解法定最低工資對購買力及實質工資的影響。值得注意的是，這些估計只考慮了薪酬開支上升對價格的直接及非直接影響，即直接員工成本增幅及其他經營成本的相繼增幅（例如業主透過加租而轉嫁成本）。在此並沒有評估第 4.III.5 節所提及的其後可能出現的工資物價螺旋上升效應所引致的一連串價格升幅。

5.IV 敏感度測試

5.51 除上述有關法定最低工資實施的核心影響評估外，我們亦曾進行了以下各項敏感度測試：

5.IV.1 薪酬階梯連鎖反應

5.52 在諮詢期間，有商界持份者指出，他們不但須把低薪僱員的工資提升至法定水平，亦可能須同時調高收入在法定最低工資水平以下及以下的僱員的工資以維持員工士氣；甚至亦須提升部分低薪僱員的工資至高於法定水平，部分僱員工資高於法定水平亦會獲得提升，以維持不同職級的工資差距。預計這樣的連鎖效應在職級繁多，而各級之間薪酬差距較窄的行業和企業較為顯著。持份者經常引述的例子包括大型及中型的食肆及零售店。

5.53 鑑於這些持份者認為這種連鎖反應會導致薪酬開支大幅增加，並超出法例規定的範圍，及其他地方的經驗顯示，法定最低工資所引致的薪酬階梯連鎖反應，會對營商成本產生一定程度的影響，我們亦就不同的連鎖反應作假設，並根據綜合法定最低工資及企業反應測試情況，進行敏感度測試以探討對薪酬開支、盈利率和價格的影響。不過，須注意的是，在缺乏實證數據和資料的情況下，要在法定最低工資實施前準確估計有關的可能影響有其根本局限性。再者，架構及薪級的變動或會隨着精簡人手同時出現，這會減少對成本及連鎖反應的影響。

5.54 基於持份者所提供的不同意見，我們建議在法定最低工資實施後，須就低薪行業（特別是零售業及飲食業）作追蹤研究，以檢視薪酬階梯連鎖反應的實際幅度，以便在日後檢討法定最低工資水平時能有關因素加以考慮。

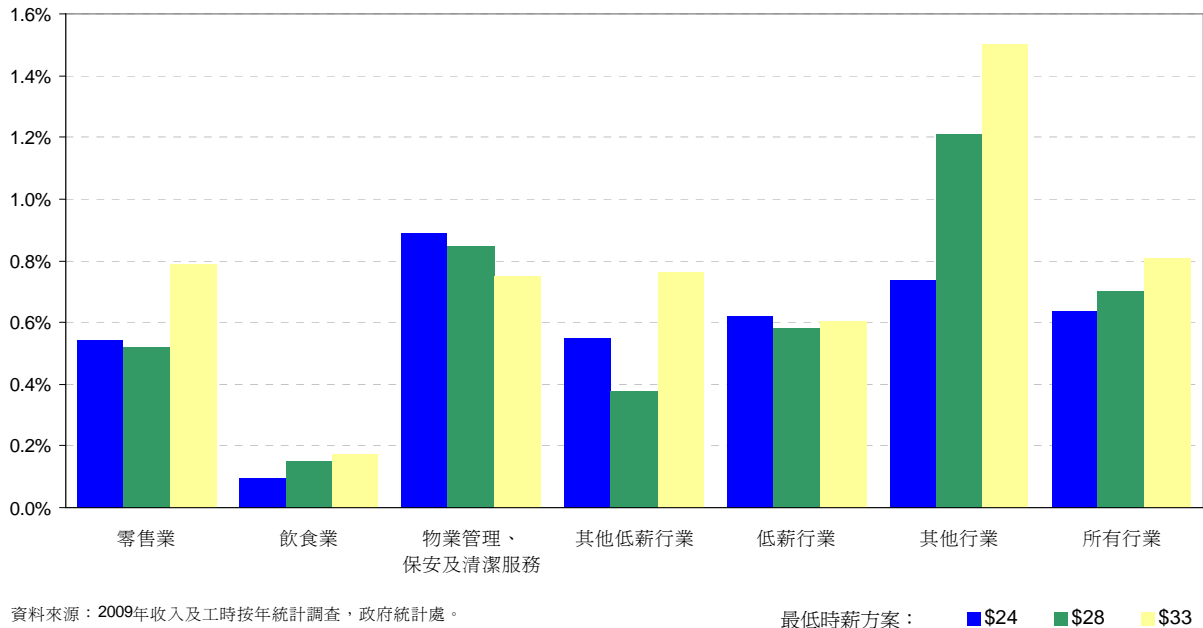
5.IV.2 削減保證發放的年終酬金／花紅

5.55 在諮詢所收到的持份者回應指出，部分企業或會選擇削減給予低薪僱員保證發放的年終酬金／花紅⁽⁸⁾，以抵銷部分因法定最低工資實

(8) 根據《僱傭條例》，「工資」指付給僱員作為該僱員所做或將要做的工作的所有報酬、收入、津貼、小費及服務費，不論其名稱或計算方式，但年終酬金或屬獎賞性質或僅由僱主酌情付給的每年花紅，以及膳食福利均不屬於「工資」的一部分，所以不在法定最低工資的涵蓋範圍。

施而增加的薪酬開支。不過，我們敏感度測試的結果顯示，因獲保證發放的年終酬金／花紅的僱員只佔涉及僱員的小部分，預計有關影響僅屬輕微（圖 5.15）。

圖 5.15：在不同法定最低工資測試水平下低薪行業涉及僱員保證發放年終酬金相對其總薪酬開支的百分比



5.IV.3 減少膳食福利

5.56 在諮詢期間，部分僱主表示或須減少提供予低薪僱員的膳食福利，以抵銷部分額外的薪酬開支。這類福利較常見於食肆及安老院舍。僱主選擇這策略可減輕成本壓力，但有效程度及可行性則視乎業務運作及勞資雙方的合約安排。我們對企業的影響進行研究，並發覺額外薪酬開支在快餐店錄得較顯著的跌幅。但是隨着法定最低工資測試水平上升，額外薪酬開支的跌幅百分比亦較小，這是因為當僱員的工資增加，膳食成本相對總薪酬開支亦會下降（見圖 5.8）。

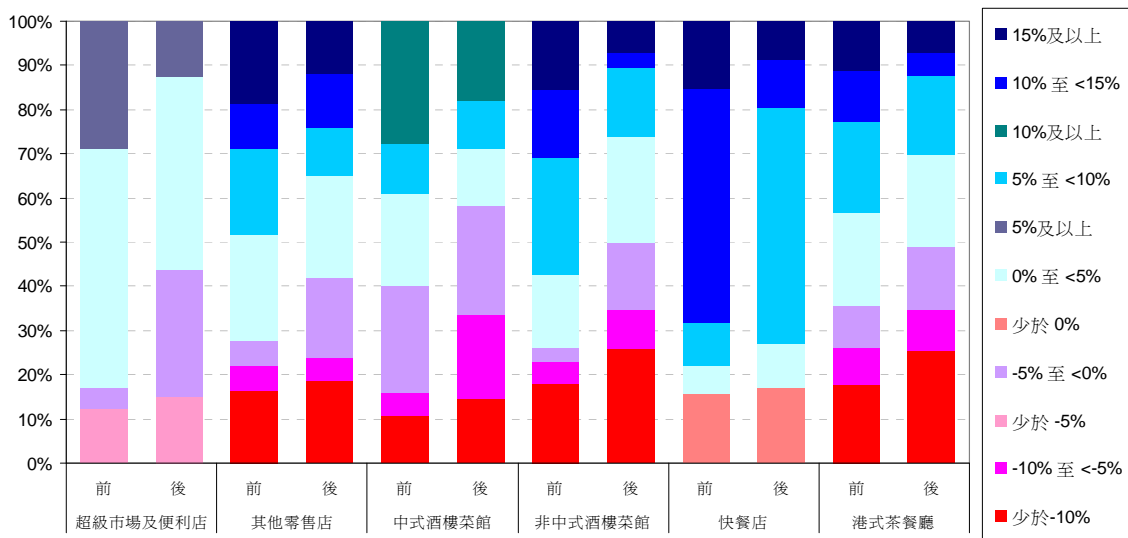
5.IV.4 折舊後盈利情況所受的影響

5.57 2008 年經濟調查系列沒有提供有關折舊及折舊後盈利率的數據，但由於持份者強調折舊是零售業及飲食業的一個重要成本項目，我們利用由有關持份者提供的折舊率，就不同法定最低工資測試情況下的折舊後盈利率，進行了敏感度測試。在諮詢期間持份者提供的估計顯示，超級市場及便利店的平均折舊率約為 2%，而其他零售店

則為稍高的 2.5%。飲食業的平均折舊率普遍較高，當中快餐店及中式酒樓菜館分別為 3.3%及 3.8%，而非中式酒樓菜館甚至更高，為 7.0%。

5.58 在計入折舊率後，我們發覺在零售店舖及飲食業的企業錄得虧損的比例大增（圖 5.16），特別是超級市場及便利店、非中式酒樓菜館及中式酒樓菜館。在較高法定最低工資測試水平的情況下，這些行業的企業錄得虧損的數目會增加，故需要掙扎求存甚至結業。但這情況在較低法定最低工資測試水平會較輕微。

圖 5.16：扣除折舊率前後零售業及飲食業的盈利率分布



註：「前」及「後」指扣除折舊率前或後。
資料來源：根據政府統計處2008年按年經濟統計調查系列及持份者提供的折舊率數字而推算的估計。

5.59 總括而言，以上影響評估是建基於我們對所得資料的理性判斷而作出的。由於經濟及勞工市場會不斷演變，因此現時無法得知企業及僱員的實際反應，法定最低工資的全面及實際影響（包括可能的連鎖反應）在實施數年後始會顯現，屆時須透過進行較長時間的詳細追蹤研究才能清楚地評估影響。

6 釐定首個法定最低工資的建議水平

- 6.1 我們一直根據法定最低工資政策的立法目的和精神履行職責。2008 至 09 年施政報告、立法會《最低工資條例草案》參考資料摘要，以及勞工及福利局局長於 2010 年 7 月 15 日在立法會上就《最低工資條例草案》恢復二讀辯論的發言中均已指出，香港的法定最低工資乃工資下限，而非生活工資。因此，按其定義而言，在法定最低工資水平下，工資未必足以應付所有僱員全部的家庭開支需要，而家庭開支亦會因家庭的規模及組合、賺取入息的家庭成員數目及其他家庭狀況而可以有很大的差異。我們了解到有需要的僱員可透過現行的社會保障制度取得適當的經濟補助，及／或透過參與各項政府資助的培訓及再培訓計劃以提升其就業能力。
- 6.2 基於上述的觀察及情況，我們着手從多方面的訴求之間尋求合理的平衡。一方面希望防止工資過低，而同時又能為低薪工人提供更大的保障並改善其生活質素，因此希望有較高的法定最低工資水平，以涵蓋更多的工人。另一方面，基於裁員及失業率上升的風險（尤其對於弱勢組別而言），以及對受影響企業的經營能力、通脹、競爭力及經濟增長可能造成的負面影響，說明了有需要採取審慎態度，選取一個較低而涵蓋較少僱員的法定最低工資水平。在研究所有上述因素時，我們必須從經濟及勞工市場情況作出考慮。各方面的考慮及相關影響的詳情載述於第 6.1 節。
- 6.3 經深入及客觀考慮持份團體及公眾人士的意見、其他地方經驗的研究、一籃子指標的表現、其他與法定最低工資政策相關的因素、影響評估結果，以及來自不同背景及專業的委員會成員間坦誠的交流後，我們達成一致共識，建議首個法定最低工資水平應訂於時薪 28.0 元。

6.1 主要考慮因素

6.1.1 經濟及勞工市場情況

- 6.4 我們見到香港的經濟現正從 2009 年陷入衰退後逐步復蘇，實質本地生產總值已回復正增長，失業率持續下跌，而工資與就業收入亦逐步回升。對外貿易及本地經濟亦有普遍復蘇的跡象。根據政府的

官方經濟預測，我們對香港短期至中期的經濟前景持審慎樂觀態度。持續改善的經濟及勞工市場情況，應為法定最低工資的實施提供穩定的宏觀環境，並為推行法定最低工資政策對企業盈利及失業情況造成的壓力，發揮緩衝的作用。

6.5 隨着經濟復蘇，工資與勞工收入自 2009 年年底開始再次輕微上升。展望未來，預計工資與通脹將逐漸上升，意味着法定最低工資實施後，涉及僱員的百分比可能會略低於根據 2009 年第二季調查數據的估計數字。實際薪酬開支增幅及對企業盈利的影響，亦可能較第 5 章的估計情況為小。

6.6 儘管如此，外圍環境仍有下跌風險和不明朗的因素，特別是歐洲地區的主權債務危機，以及全球經濟復蘇基礎仍然薄弱，我們須提高警覺，若全球的復蘇受到顯著的衝擊，可能對香港造成負面影響。在這項重要任務的第一階段，臨時最低工資委員會（委員會）一致認為應以審慎的態度，就首個法定最低工資的水平作出建議，不應把有關水平訂得過高或過低，務求在多項互有抵觸的因素中取得適當的平衡。這審慎做法對香港尤為重要，因為香港屬外向型經濟體系，並實施聯繫匯率制度，比較容易受到全球經濟變化的影響。

6.1.2 法定最低工資與工資中位數的比率

6.7 不少持份者均就首個法定最低工資水平相對工資中位數的比率表示關注。部分建議把首個法定最低工資水平定於工資中位數的 40% 至 50%，而其他則主張採用更高的比率。根據其他地方的經驗，把建議的法定最低工資水平與工資中位數相提並論，是為易於表達。一般是根據一籃子指標釐定出法定最低工資水平後，才把兩者作出比對。因此，法定最低工資相對工資中位數的比率，是研究法定最低工資的結果而非其中的過程。

6.8 我們明白，較高的法定最低工資與工資中位數的比率，代表首個法定最低工資水平會較高，而這需要與其他互有抵觸的考慮因素之間取得平衡。我們建議 28.0 元的水平相等於香港 2009 年第二季的每小時工資中位數的 47.9%。我們在考慮這項指標時，亦已計及香港工資差距的情況，並在分析所有證據而作出全盤考慮後，相信這個

與英國相關比率及七大工業國的平均比率⁽¹⁾相若的比率，對於香港來說並非不合理。

6.1.3 涉及僱員的人數及比例

6.9 涉及僱員的人數及比例越高，代表會有越多的工人或會因法定最低工資實施而受惠。我們認為首個法定最低工資水平應要涵蓋工資過低的僱員。在我們建議的首個法定最低工資水平下，會涉及的僱員人數約為 314 600 人或 11.3%。在涉及的僱員當中，以物業管理、保安及清潔服務業佔最大的比例（即 111 800 名僱員或 35.5%），其次是飲食業（即 62 400 名僱員或 19.8%）、零售業（即 51 600 名僱員或 16.4%）及其他低薪行業（即 28 900 名僱員或 9.2%）。涉及僱員主要從事非技術和服務／商店銷售職位。其中很多是女性；55 歲及以上；以及教育程度屬中三及以下的僱員。

6.10 整體來說，涉及僱員的工資估計會增加 16.9%。我們相信在法定最低工資實施後，大部分這些僱員的薪酬會有所上升。不過，部分工人或會被削減工時，甚至失去工作。

6.11 一些持份者建議我們在研究香港首個法定最低工資水平時，應採用其他地方的法定最低工資涵蓋率。我們參考了其他地方的經驗，並顧及這些地方與香港的社會經濟情況的差異。舉例來說，在英國由成人擔任的職位中，工資相等於或低於全國最低工資中的成人工資額的約佔 5%⁽²⁾。考慮到香港低薪工人的比例較英國為高，以及防止工資過低的目標，我們認為香港有較高的法定最低工資涵蓋率（11.3%）似乎是恰當的。

6.1.4 企業營商

6.12 儘管我們須防止工資過低，尤其要照顧那些缺乏議價能力和工資偏低的僱員，但審慎地選取首個法定最低工資水平，以確保商界能夠

(1) 根據英國政府向低薪委員會提交有關全國最低工資對經濟影響的證據，在 2008 年，英國的相關比率和七大工業國（設有法定最低工資的經濟體系，因此不包括德國和意大利）的平均比率分別約為 46% 及 44%。

(2) 根據英國《2010 年低薪委員會報告》所引述的「工時及收入按年統計調查」數據（未附補充資料），在 1999 年，由 22 歲及以上人士擔任而工資相等於或低於成人最低工資額的職位約佔 5.4%。根據「工時及收入按年統計調查」和「勞動人口統計調查」的綜合估計，在 1998 年春季全國最低工資實施前，工資低於 1999 年春季推行的全國最低工資水平的職位佔職位總數的 5.6%。

承受，也是非常重要的。過高的最低工資水平或會加重企業的額外成本，導致聘用低薪僱員比例大及盈利率偏低或甚至虧蝕的企業結業，最終對工人構成負面影響。

- 6.13 由於企業普遍會致力維持合理的投資回報，降低利潤未必是他們願意接受的結果，所以企業會根據其業務和營運性質及市場實力，可能選擇以精簡人手、提高價格或削減附帶福利和酌情支付的花紅以減低成本等方法，以應付法定最低工資實施所帶來的種種挑戰。我們分析了在不同的法定最低工資水平下，企業盈利率的變化和轉盈為虧的企業數目。
- 6.14 我們清楚知道法定最低工資實施對不同的行業和企業的影響會各有不同。有些企業可能有較大影響，特別是低薪行業內僱用大量低薪工人的企業、競爭力較弱的中小型企業（中小企），以及利潤偏低甚或虧蝕的企業。舉例來說，我們留意到在 2008 年，有四分一的零售店和食肆均錄得虧損（整體食肆盈利率第 25 個百分位數低至 -3.9%）。此外，我們在平衡各個相關因素時，透過對中小企和虧本經營的企業進行了詳細評估，就對低薪行業和競爭力較弱的企業的可能影響作出特別探討。我們亦有顧及企業因薪酬階梯連鎖反應，而可能須承受更大的成本壓力。
- 6.15 在我們的建議水平下，估計香港整體薪酬開支總額會增加 33 億元（或 0.6%）至 5,416 億元。大部分增加的成本會集中於低薪行業，當中物業管理、保安及清潔服務業的成本會增加 14 億元（或 6.8%），其次是其他低薪行業（4 億元或 3.9%）、飲食業（6 億元或 2.9%）及零售業（4 億元或 1.3%）。我們的分析顯示，對整體盈利及整體低薪行業的企業盈利的負面影響應屬溫和，因為大部分企業應該可以承受。然而，他們很可能會想辦法去維持合理的回報率。但對於已錄得虧損，或者一向以低工資及低價格，而非生產力及產品質素來競爭的企業，則可能會面對較大的壓力，當中部分或會因此而結業。不過，正在復蘇的經濟應該可以提供有利環境，有助企業以盈利吸納部分的工資上升。換言之，在我們建議的法定最低工資水平下，估計本港的競爭力及經濟增長不會受到太大程度的損害。

6.1.5 失業率

- 6.16 法定最低工資究竟會對職位流失及失業率造成甚麼程度的壓力，取決於在法定最低工資實施後，經濟活動中出現的一系列動態調節，包括企業能透過提價、精簡架構及降低盈利以抵銷增加的工資成本的程度，以及工人的工作意欲。理論上，較高而盡可能涵蓋最多工人的首個法定最低工資水平，會顯著提高工人的生活質素和促進社會和諧。不過，一個較高的首個水平，亦可能會促使企業精簡架構及削減工時。一般來說，法定最低工資水平越高，職位流失的風險越大，以低技術工人組別尤甚。上述問題必須與香港持續轉型為高增值和知識型經濟，以及每日從內地以初次抵港人士形式流入的低技術工人所帶來的人力資源的轉變一併考慮。
- 6.17 我們明白生產力較低和低技術工人的就業機會或會受到負面影響。事實上，我們獲悉一些低技術和年長工人擔憂在法定最低工資實施後便會失業。我們亦注意到某些低薪行業（例如飲食業及零售業）的就業機會可能會較受影響，因這些行業向來錄得較高的失業率，及在經濟逆轉時往往需要較長時間來調節。鑑於減少低薪職位流失是我們的職權範圍的要求，我們必須審慎平衡各項互有抵觸的考慮因素。
- 6.18 在我們建議的 28.0 元法定最低工資水平下，所引致的薪酬成本增加不大可能使工作模式出現重大的調整，而導致大規模的精簡人手。估計這對於香港失業率的影響相對溫和，尤其是正值就業市場逐漸改善。在作出建議的水平時，我們亦曾考慮若法定最低工資水平訂得太高，企業因而結束營業的話，可能會對失業率造成的影響。值得注意的是，我們是基於所得最佳資料而作出以上估計，有關的實際影響須待法定最低工資實施後，透過進行較長時間的追蹤研究才能作出評估。

6.1.6 通脹

- 6.19 由於不少企業會把法定最低工資引致的部分成本增幅轉嫁予消費者，某些產品和服務的價格難免會上升。通脹削弱購買力，是整個社會為換取保障低薪勞工免受剝削和促進社會和諧所須共同承擔的代價。不過，我們估計對整體通脹的影響溫和。假如額外的工資增幅全數轉嫁至產品和服務的價格上，綜合消費物價指數及甲類消

費物價指數估計皆會上升 0.4 個百分點。由於出現全數轉嫁的機會不大，實際的通脹影響應該較上述的估算為小。雖然法定最低工資實施對整體的通脹影響大抵溫和，但對低薪工人的影響會較大，因為他們往往把大部分收入用於日常必需品，而這些物品的價格可能因法定最低工資實施而明顯上升。此外，我們亦已考慮隨着經濟復蘇，通脹在短期內緩緩上升的預測。

6.1.7 競爭力 and 經濟增長

- 6.20 不少持份者就法定最低工資的推行對香港競爭力和經濟增長的影響表示關注，這也是在研究首個法定最低工資水平時，委員會根據其職權範圍須取得平衡的其中一個範疇。我們考慮了法定最低工資對商業競爭力的影響。由於部分企業或須以提價作應對措施，有些團體擔心市場實力較弱及靈活性較低的企業（特別是中小企）難以與本地和海外的對手競爭。
- 6.21 香港得以成為現代化的國際都市，實有賴本港商界的拚搏精神、靈活變通和勇於創新。我們相信法定最低工資推行後，會促使聘用低薪僱員的企業，透過不同的策略更善用其勞動資源和提升生產力、產品質素及競爭力，藉此抵銷額外的成本。長遠而言，我們預計效率較高、產品質素較佳及較具創意的企業較易安然過渡，甚至受惠於法定最低工資的實施，因為這些企業較能適應有關政策所帶來的轉變，以及預期他們可獲取效率較低的企業的市場佔有率。只要所釐定的法定最低工資水平不會在低薪行業中導致大規模的職位流失及工時削減，這改變將有助提升業界的效率以至本港的整體生產力。
- 6.22 事實上，海外經驗顯示法定最低工資實施後，生產力可獲提升。以英國為例，由於企業賴以成本競爭的機會減少，唯有更着重產品及服務質素，企業嘗試透過資本投資或改善工作安排，以增強競爭表現或提升生產力的現象因而出現。
- 6.23 我們衡量其他主要考慮因素時，務求建議的法定最低工資水平所帶來的額外薪酬成本是整體商界可以承受的，因而不會削弱香港的競爭力，同時又能盡量減少職位流失。因此，按我們建議的首個水平實施法定最低工資，應不會影響企業營商和市民消費意欲，以致拖

慢經濟增長。

6.I.8 取得適當的平衡

6.24 我們研究香港首個法定最低工資水平時，並非只顧及經濟影響，亦有考慮對社會的影響。我們認為有需要在上述 6.I.1 至 6.I.7 節討論可量度的影響及社會考慮因素（特別是提高生活質素和促進社會和諧、提升就業意欲及受惠僱員與非受惠僱員的比率）中取得適當的平衡。

(a) 提高生活質素和促進社會和諧

6.25 由於法定最低工資的實施會提升低薪工人的時薪，預計這些工人大部分都能獲得較高就業收入，或因工時減少而享有更多餘暇，但仍能賺取相若或較高收入而受惠。這會有助提高低薪工人的購買力和生活質素。由於能防止工資過低，議價能力弱的低薪工人會免受剝削，工資差距因而有所收窄，有利社會變得更加和諧。

6.26 與此同時，我們保持謹慎，避免建議過份進取的法定最低工資水平，以致嚴重影響低薪工人的工作機會，或令工時大幅度削減，甚或引發工資物價螺旋上升效應。

(b) 提升就業意欲

6.27 低薪工人的工資因法定最低工資實施而獲得提高，就業意欲或會有所提升，有助鼓勵一些目前沒有從事經濟活動的人士投入或重投勞工市場，從而促進社會共融。

6.28 然而，工資水平上升對勞工的供求產生動態影響，以及經濟增長對職位創造的速度及勞動人口參與率的刺激，或會令情況變得複雜。雖然工資上升可能會鼓勵人們投入勞工市場⁽³⁾，但失業情況（尤其是低技術工人）取決於職位創造的速度，能否追上因工作意欲提高而增加的勞工供應。

6.29 部分持份者認為須訂定較高的法定最低工資水平，以吸引個別人士脫離社會保障網並投身工作。須知個人的就業意欲受多項因素影

(3) 澳洲一項研究顯示，調高聯邦法定最低工資額會令勞動人口參與率上升（顯示就業意欲提高），已婚／同居女性及單親家長的就業率上升尤其明顯。

響，除了就業收入和家庭可領取的社會福利援助之外，還須視乎個人及家庭狀況、工作引致的開支（如交通費）等。在香港，由於法定最低工資旨在為工人設定工資下限，而非設立生活工資，因此，我們不建議把有關水平訂於能解決工人家庭的基本生活需要的水平，尤其家庭需要因人而異。然而，我們在研究過程中已考慮綜合社會保障援助（綜援）中在失業類別的每月平均金額，以期藉着法定最低工資減低市民繼續申領綜援的意欲。

(c) 受惠僱員與非受惠僱員的比率

6.30 我們了解到因法定最低工資的實施，(a) 有些僱員難免會被裁減，(b) 有些僱員則被削減工時，而同時(c) 有些僱員的工資可獲提升而工時沒有被削減。(c)組的工人就業收入會有所增加，明顯是受惠者；而(a)組的工人則受到負面影響。我們研究過在不同的法定最低工資水平下，受惠僱員（(c)組）與非受惠僱員（(a)組）的比率⁽⁴⁾，試圖在明顯受惠組別與非受惠組別之間，及在其他考慮因素中取得平衡。

6.II 首個法定最低工資的建議水平

6.31 我們考慮了廣泛的證據（見第 4 章）後，就法定最低工資不同水平的多方面影響作出深入的評估（見第 5 章）。委員在坦誠和掌握充分資料的情況下，就不同考慮因素進行了深入的討論（見第 6.I 節）。隨後更嘗試在較高與較低的法定最低工資水平之間取得適當平衡，前者會帶來低薪僱員更佳的薪酬回報、更高的職位流失風險和更昂貴的產品及服務等影響，而後者則是比較審慎的水平，但涵蓋的僱員人數及比例較低。我們最後達致的共識是建議首個法定最低工資水平訂為 28.0 元。

6.32 我們明白，首個法定最低工資水平的建議是一個判斷性的決定，但有關建議已全面考慮所收到或自行搜集的廣泛證據和數據資料。要釐定一個所有人皆滿意的水平，幾乎是不可能的。不過我們深信，在防止工資過低、盡量減少低薪職位流失，以及維持香港經濟發展及競爭力等各關鍵層面已取得適當平衡。在研究的過程中，我們堅

(4) 在(b)組僱員當中，部分被削減的工時較少，或仍可因就業收入增加而受惠，又或就業收入跟法定最低工資實施前的水平相若，但餘暇時間有所增加（見第 5.19 段）。因此，與法定最低工資實施前相比，工時被削減的僱員情況不一定會變差。基於這原因，有關比率並無計及(b)組僱員。

守以數據為依歸的原則進行每一項工作，此舉對釐定法定最低工資的適當水平至為重要。此外，我們經小心平衡各方的需要後，選定首個法定最低工資的建議水平為 28.0 元，我們相信應有助改善社會上弱勢社群的生活、維持（若未能大幅提升）就業意欲、提高低薪僱員的生活質素，和促進社會和諧。

7 建議

7.1 根據臨時最低工資委員會的職權範圍，我們就以下項目作出建議：
(a)釐定法定最低工資水平的恰當機制、(b)首個法定最低工資水平，以及(c)為界定及評估法定最低工資的實際影響而需進行的研究及檢討。除此之外，我們亦就配合法定最低工資實施而推行的一些輔助性公共政策或措施提出了一些意見。詳細論述見下文。

(a) 釐定法定最低工資水平的機制

7.2 無論將法定最低工資訂於哪一水平，持份者的看法均會有所不同甚至互有抵觸。因此，研究和釐定有關水平的機制，對於法定最低工資水平以至其整體政策能獲得社會的廣泛支持，是至為重要的。

7.3 我們負責就設定法定最低工資水平的恰當機制和首個法定最低工資的合適水平作出建議，並深明這是一項艱巨和錯綜複雜的任務。為達成使命，我們在研究的過程中，採用了反覆論證的審議方法。為了讓公眾人士在理性及掌握充分資料的情況下討論這項具爭議性的議題，我們進行了廣泛和深入的諮詢，藉此為持份者和相關組織／人士提供額外的平台以表達意見。我們根據持份者的意見、其他地方的經驗和所得的統計數據，擬訂了一籃子指標、其他相關因素及影響評估的暫擬構思。我們把暫擬構思連同有關的統計數據與公眾分享，並邀請持份者和相關組織／人士提出意見及進一步的看法。根據所收集的回應及意見，我們敲定了一籃子指標，加入更多在研究首個法定最低工資水平時須考慮的因素，以及制訂影響評估的各項假設。

7.4 在制定首個法定最低工資的建議水平時，我們仔細考慮了所有獲得的數據、意見和資料，並參照一籃子指標的每個項目逐一分析。我們權衡有關方面的不同利益，以取得適當的平衡。我們將審議過程保密，讓各委員能坦誠討論，以免受到不必要的政治或其他影響而窒礙建立共識的過程。我們就所有相關的觀點進行了詳細和具建設性的討論，以鼓勵相互間對不同意見的尊重。

7.5 我們深信在履行職責時所採用的機制和方法，及本著以數據為依歸的原則進行所有工作，對於釐定法定最低工資的恰當水平是適當及至為重要的。然而，在缺乏足夠實證資料和數據的情況下，就首個法定最低工資水平的影響所作的評估有其根本局限。因此，我們雖堅信所採用的機制，為釐定法定最低工資水平提供了公平、公開，以及理性的基礎，但同時亦明白首個法定最低工資水平的影響在若干時日後才會較為清晰，而有關機制須進一步完善，以適當地考慮一些日後可能搜集得到的證據。

(b) 首個法定最低工資水平

7.6 經過第 7(a)節詳述的反覆論證的審議過程和權衡輕重後，我們一致同意向政府建議首個法定最低工資水平為每小時 28.0 元。

7.7 這個水平可涵蓋的工人數目約為 314 600 人，或全港僱員總數的 11.3%，他們大多會因就業收入有所上升，或在沒有減少收入的情況下縮減工時而受惠。估計法定最低工資在建議的水平下，會令香港的薪酬開支總額增加 0.6%，或 33 億元，如企業透過採取不同的措施以吸納或抵銷增加成本的影響，相信有關的增幅是大部分行業（包括低薪行業）可以承受的。

(c) 研究及檢討

7.8 由於在研究釐定首個法定最低工資的恰當水平時，受到缺乏經驗及實證數據的限制，我們只能在法定最低工資實施後，透過進行較長時間的專題研究，才能確定及量度其實際影響及當中所涉及的風險⁽¹⁾。為支援日後檢討法定最低工資水平，應進行調查及研究，以監察及評估法定最低工資的實際影響，特別是對弱勢工人、低薪行業的企業及中小型企業（中小企）的影響，亦須留意薪酬架構所出現的具體變化，有助深入研究連鎖反應的可能影響。這些調查研究只能於法定最低工資實施後才可進行，相信這些研究能為我們現時所面對的數據不足的情況提供有用的資料，亦有助深入了解法定最低工資不同方面的實際影響。

(1) 例如對低薪行業的盈利率、可能流失的職位數目、精簡人手的幅度、失業率、通脹及社會和諧的影響。

7.9 鑑於社會經濟情況瞬息萬變，定期檢討法定最低工資水平是必要的。我們建議應密切注視與釐定法定最低工資水平相關的指標的變動，以便能在有需要時就法定最低工資水平作出適時的檢討。與此同時，我們認為有需要繼續諮詢持份者，以收集他們對法定最低工資實際影響的反應和意見。

(d) 其他建議

7.10 法定最低工資是工資下限而非生活工資，按此定義，在法定最低工資的水平下，工資未必足以支付所有僱員的全部家庭開支。正如部分持份者指出，儘管法定最低工資有助改善低薪工人的福祉，但它並非紓緩香港貧窮問題的靈丹妙藥。同時，我們亦意識到法定最低工資或會導致就業困難及職位流失，因此政府應考慮採取適時及適切的措施，以協助可能受法定最低工資影響的最弱勢工人。

7.11 為確保法定最低工資能順利和有效地實施，我們認為政府應舉辦多元化的宣傳及推廣活動，讓社會（尤其商界）了解法定最低工資的設計，及他們應如何作好準備以符合有關規定。此外，應針對不同行業的特色和具體問題，制定相關指引。同時亦應舉辦各類教育活動，讓工人清楚知悉他們在法定最低工資制度下所享有的權益。

7.12 香港的經濟情況及勞工市場，在法定最低工資實施後會出現轉變也是意料之中，作為香港的一份子，我們均須作出適應。長遠來說，這些轉變和適當的配套措施，最終會有利於香港的整體福祉。

附錄 I

其他地方法定最低工資制度摘要

研究地方	現行法定最低工資制度的設立年份	理念	法定最低工資水平釐定機構	法定最低工資水平的釐定及檢討準則	法定最低工資水平的釐定程序及檢討週期
英國	1999 年	最低工資是「工資下限」，而非「生活工資」	政府	6 項準則： <ul style="list-style-type: none"> ◇ 工資差距 ◇ 經營成本 ◇ 競爭力 ◇ 通脹 ◇ 就業 ◇ 經濟狀況 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 政府因應低薪委員會的意見釐定最低工資水平，並按照先審議後訂立的程序提交國會審批。國會可拒絕或批准新最低工資額，但不可更改建議的工資額。 ◇ 法例沒有載明檢討週期。自 1999 年每年均檢討最低工資水平。
法國	1970 年	最低工資是「生活工資」，確保低薪工人可享有一定程度的生活水平，並能分享經濟增長的成果	內閣	4 項準則： <ul style="list-style-type: none"> ◇ 工人及其家庭的需要 ◇ 整體工資及收入水平 ◇ 消費物價指數 ◇ 經濟狀況 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 首先，專家小組在國家集體談判委員會召開會議的 15 日前，提交最低工資水平建議報告。內閣根據國家集體談判委員會的建議作出決定，並於每年 1 月 1 日生效。 ◇ 其次，當物價指數升幅達 2% 或以上，亦會透過內閣命令相應調升最低工資額。 ◇ 每年最少檢討一次。
愛爾蘭	2000 年	最低工資是保障國民生活水平的其中一個組成部分。在政策設計上，可說是較類近「工資下限」的理念，而非「生活工資」	政府	3 項準則： <ul style="list-style-type: none"> ◇ 僱員收入的變動 ◇ 相關外匯率的變動 ◇ 對失業率、就業率、通脹及競爭力的影響 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 政府在進行研究及諮詢後，負責釐定全國最低工資水平，並提交國會通過。國會可拒絕或批准新最低工資額，但不可更改建議的工資額。 ◇ 法例沒有設定檢討週期。

研究地方	現行法定最低工資制度的設立年份	理念	法定最低工資水平釐定機構	法定最低工資水平的釐定及檢討準則	法定最低工資水平的釐定程序及檢討週期
澳洲	1907 年	最低工資是保障工人生活水平的其中一個組成部分，可說是較類近「工資下限」的理念，而非「生活工資」	公平工作澳洲轄下的最低工資委員會	5 項準則： <ul style="list-style-type: none"> ◇ 整個經濟體系的表現及競爭力，包括生產力、營商競爭力和持續營運空間、通脹及就業增長 ◇ 透過增加勞動參與以鼓勵社會共融 ◇ 低薪工人相對的生活水平及需要 ◇ 對於同等或相若的工作價值能獲取同等酬勞的原則 ◇ 為年青僱員、接受訓練安排的僱員及殘疾僱員提供全面的公平工資水平 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 公平工作澳洲轄下的最低工資委員會每年在進行諮詢後，最遲於 6 月 30 日，釐定及檢討最低工資水平。 ◇ 經調整的水平於同年 7 月 1 日生效。
紐西蘭	1894 年	最低工資是「工資下限」	政府	4 項準則： <ul style="list-style-type: none"> ◇ 最低工資不可低於社會可接受的最低水平 ◇ 為弱勢工人提供工資保障 ◇ 低薪工人的收入相對其他工人不會下降 ◇ 增加待業人士重投工作的動力 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 政府於每年 12 月 31 日前完成最低工資水平的檢討，並向總督提交建議，然後由內閣審議通過，經總督頒令實施。 ◇ 新的最低工資水平一般於翌年 4 月 1 日生效。
中國內地 (北京、上海、廣東及深圳)	1993 年	最低工資乃建基於「生活工資」的理念，是以保障工人及其家庭成員的基本生活，確保工人取得合理勞動報酬的重要手段	由各省、自治區、直轄市人民政府勞動和社會保障機關	5 項準則： <ul style="list-style-type: none"> ◇ 工人及平均贍養人口的最低生活費用 ◇ 社會平均工資水平 ◇ 勞動生產率 ◇ 就業狀況 ◇ 地區之間經濟發展水平的差異 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 由各省、自治區、直轄市人民政府會同同級工會、企業聯合會／企業家協會釐定，並由人力資源和社會保障部徵求中華全國總工會及中國企業聯合會／中華企業家協會的意見，但最終的決定權則屬各省、自治區、直轄市人民政府。 ◇ 每兩年至少檢討一次。

研究地方	現行法定最低工資制度的設立年份	理念	法定最低工資水平釐定機構	法定最低工資水平的釐定及檢討準則	法定最低工資水平的釐定程序及檢討週期
台灣	1985 年	基本工資乃勞動條件最低標準，並採用一籃子的指標以釐定其水平，可說是採取了「工資下限」的理念	政府	7 項準則： <ul style="list-style-type: none"> ◇ 國家經濟發展狀況 ◇ 躉售物價指數 ◇ 消費者物價指數 ◇ 國民所得與平均每人所得收入 ◇ 各行業勞動生產力及就業情況 ◇ 各行業勞工工資 ◇ 家庭收支調查統計 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 基本工資經基本工資審議委員會審議通過，由行政院勞工委員會報行政院核定後公告實施。 ◇ 法例沒有載明檢討週期。
南韓	1988 年	最低工資除考慮工人生活需要外，亦採用一籃子指標以平衡各方的利益。在政策設計上，可說是較類近「工資下限」的理念	政府	4 項準則： <ul style="list-style-type: none"> ◇ 工人生活費用 ◇ 工資水平 ◇ 勞動生產力 ◇ 工人報酬與國家收入的比例 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 勞動部部長於每年 3 月 31 日或以前要求最低工資委員會作出研究，並根據其建議釐定最低工資水平。勞動部部長只有接納或否決最低工資委員會所提建議的法定權力，而不能修改其建議。
美國	1938 年	聯邦最低工資屬「工資下限」，並非生活工資，亦沒有因應生活水平及通脹而調整	國會	4 項準則： <ul style="list-style-type: none"> ◇ 生活費用 ◇ 製造業的生產力 ◇ 工資水平 ◇ 僱主應付工資上調的能力 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 國會可透過提交法案釐定最低工資水平，獲通過後由總統簽署生效。 ◇ 法例沒有訂明調整週期。
加拿大（英屬哥倫比亞省及安大略省）	1965 年	最低工資除考慮工人的生活需要外，亦採用一籃子指標以平衡各方的利益。在政策設計上，可說是較類近「工資下限」的理念	政府	一般會考慮生活費用、經濟狀況及其他相關因素。	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 省督會同內閣參考最低工資委員會的建議釐定最低工資；如省沒有最低工資委員會，則由省督會同內閣直接作出決定。

附錄 II

考察及從中汲取的經驗

II.1 引言

II.1.1 我們先後於 2009 年 9 月 26 日至 10 月 3 日到巴黎及倫敦，及 2010 年 4 月 13 至 14 日到北京進行實地考察。這些考察為我們提供了寶貴的機會，就當地法定最低工資制度的不同範疇（包括釐定法定最低工資水平的程序、釐定和調整法定最低工資水平的指標及考慮因素，以及法定最低工資對就業及經濟的評估影響）進行深入的討論。

II.2 法國及英國考察

II.2.1 雖然地理位置接近，但法國及英國所設立的法定最低工資制度截然不同。法國的制度以「生活工資」的理念為前提，主要目標是確保低薪工人可享有一定的生活水平，並能分享經濟發展的成果。另一方面，英國則採取「工資下限」的理念，在防止工資過低的同時，亦兼顧法定最低工資對整體經濟及就業的影響。為加深了解這兩個國家在研究法定最低工資水平時，如何嘗試納入眾多持份者不同的意見，我們前赴法國及英國進行實地考察。我們拜訪了涉及制訂法定最低工資水平的主要機構，透過與相關組織／人士的對話及經驗分享，令我們對兩地所採納的機制、時間表及考慮因素有充分的掌握。

II.2.2 在考察期間，我們獲得當地負責法定最低工資政策的政府部門（即法國勞工部及英國的商業、技能和創新部和稅務海關總署）接待。我們同時拜訪了主要的工會及僱主組織，在法國方面有法國勞工民主聯合會、法國總工會及法國企業運動協會，而英國則有英國工會聯合總會及英國工業聯合會。此外，我們亦與負責向政府就法定最低工資水平提供建議的諮詢組織（即法國國家集體談判委員會及英國低薪委員會）會面。

法國

II.2.3 在法國，法定最低工資水平是由內閣經參考由工會及僱主組織代表組成的國家談判委員會的建議後釐定。法定最低工資的調整分兩個

階段進行。首先，為抵銷消費物價指數自上一年度一月一日以來的升幅，每年均會根據消費物價指數的上升幅度，以及體力勞動工人的平均實質工資增長的一半去調整法定最低工資。另外，在此期間，當物價指數升幅達 2% 或以上，法定最低工資亦會自動相應調高，以確保其實質價值沒有下降。除了採用上述與通脹掛勾的方程式來調升法定最低工資水平外，政府有酌情權在每年檢討時批予額外的增幅。值得注意的是，法國在政治重要的年份前批出額外的增幅，例如總統選舉（如 1995 年、2002 年及 2007 年），亦非常普遍。

II.2.4 與我們會晤的工會認為，儘管法國政府採用與通脹掛勾的方程式，但因應物價指數的變動而釐定法定最低工資水平，並不足以反映工人生活所需費用的變動。另一方面，僱主組織則認為，法國的最低工資制度欠缺靈活性，未能應付社會及經濟的轉變，在經濟衰退時的影響尤其嚴重。他們亦關注，政府以酌情的額外調整批出增幅時，往往過份受到政治因素的影響。

II.2.5 法國政府於 2008 年 12 月對法定最低工資制度引入了一些改變。由於以往在釐定法定最低工資水平時着重以方程式計算及與通脹掛勾，為了在此制度下加入更多經濟考慮，政府委任了一個專家小組，負責就完善現有制度及法定最低工資水平的調整，向國家集體談判委員會及政府作出建議。這項改革雖受僱主組織歡迎，但工會卻不表認同。除此之外，法定最低工資調整的生效日期亦由每年的 7 月 1 日改為 1 月 1 日，以配合最新統計數據的發布，及不同行業就工資進行集體談判的時間表。

英國

II.2.6 在英國，全國最低工資水平是由商務大臣在參考低薪委員會的建議後釐定的。低薪委員會的成員來自商界、勞工界及學術界，並以個人身分獲委任。

II.2.7 全國最低工資是「工資下限」，作為「工有其酬」政策的其中一個環節，目的是防止工人受到剝削，並與在職福利（即稅務優惠）互相配合下，為在職工人提供適當的生活水平。

II.2.8 在全國最低工資推行以前，英國有部分人士，特別是僱主及學者，對於推行全國最低工資制度有所顧慮。他們相信這樣會帶來失業及

導致工資上漲。為回應這些關注，在釐定及檢討全國最低工資水平時，英國政府及低薪委員會採取了三項重要的基本原則：(一) 以數據為依歸的原則制訂政策，並進行數據分析及廣泛諮詢持份團體；(二) 考慮一籃子因素，以增加有關程序的靈活性；及(三) 採取審慎的態度，將首個全國最低工資水平設定在較保守的水平，以盡量減低可能會導致的職位流失。當收集到的證據連續四年顯示，在過去數年所採納的全國最低工資水平對經濟的影響有限時，遂於 2003 年至 2006 年間作較顯著的調升。而為評估大幅度調升全國最低工資後的影響，低薪委員會於 2007 年起（特別在 2009 年經歷了金融海嘯）再次採取謹慎的態度，建議就有關水平作出較輕微的調升。

II.2.9 全國最低工資制度自推行以來，透過採納審慎、靈活及以數據為依歸的原則釐定及檢討全國最低工資水平的做法，一直非常成功。社會普遍支持首個全國最低工資水平訂於審慎的水平，並在其後根據當時的社會經濟狀況作出調整，以確保不會因全國最低工資的實施，而對就業及經濟造成嚴重的負面影響。至今並沒有證據顯示，全國最低工資對就業帶來了顯著的負面影響，又或窒礙了低薪行業應付經濟逆轉的能力。

II.2.10 在英國與我們進行會面的主要工會及僱主組織，均表示支持低薪委員會的工作，並認為其成功主要基於兩個主要原因。首先，他們採納審慎及以數據為依歸的做法，並透過詳盡的數據研究和分析以及廣泛諮詢持份者，釐定全國最低工資水平；另外，以個人身分委任低薪委員會成員，以及在整個過程中堅守保密原則，確保低薪委員會在不受政治因素的影響下，能相對客觀持平地作出研究。

II.3 北京考察

II.3.1 在北京兩天的考察期間，我們拜訪了中央人民政府轄下，負責法定最低工資政策的人力資源和社會保障部（人社部），及主要的僱主組織中國企業聯會。

II.3.2 在 1992 年之前，作為計劃經濟不可或缺的一部分，內地的工資水平由國家決定。隨着 1992 年起的政策改變，國家將釐定工資水平的自主權下放予企業，工資偏低的現象開始逐步浮現。為解決這個

問題，國家於 1993 年設法定最低工資制度，以確保工人及其家庭成員可享有基本的生活水平。

- II.3.3 考慮到各地區不同的經濟發展速度，法定最低工資水平由省／自治區／直轄市人民政府會同同級工會、企業聯合會／企業家協會，因應個別地區或區內不同地方的獨特社會經濟情況而釐定和調整。所有地區政府擬訂的調整方案，須報送人社部批核。人社部可於收到方案後的 14 日內提出修訂意見，但最終是否接受有關意見則由地區政府決定。
- II.3.4 在釐定法定最低工資水平時，地區政府可參考比重法⁽¹⁾或恩格爾系數法⁽²⁾以計算出法定最低工資標準額，再考慮職工個人繳納的社會保險費、住房公積金、平均工資水平、經濟發展、就業狀況等因素作進一步的修訂。
- II.3.5 雖然由 2004 年起，有關法規明確要求法定最低工資水平須每兩年至少檢討一次，但實際檢討頻率及周期由地區政府，因應個別地區或地方的實際情況而決定。
- II.3.6 中國企業聯會表示，他們原則上認同中央人民政府的政策目標，人民有權享受經濟發展的成果，而增加低薪工人的收入長遠來說亦可促使國家持續發展。不過，對於工會要求法定最低工資水平須達職工平均工資水平的 40% 至 60%，他們則認為這樣會影響外國企業的投資意欲，在經濟逆轉的時候會更見嚴重，因為事實上法定最低工資水平只會不斷往上調而不會向下調。

(1) 貧困戶的人均生活費用支出水平乘以每一就業者的贍養係數。

(2) 食物支出佔總家庭支出的比例（即恩格爾系數），乘以每一就業者的贍養係數。

附錄 III

出席諮詢會面的持份團體及相關組織／人士的名單

團體名稱	
1	Action for Voice 青言社
2	Advance Caterers Limited 駿昇飲食有限公司（前稱：香港飲食管理有限公司）
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	Bossini Enterprises Limited 堡獅龍企業有限公司
6	Building Supervisors & Caretakers Union 大廈管理員職工會
7	Business Facilitation Advisory Committee under the Economic Analysis and Business Facilitation Unit 經濟分析及方便營商處轄下方便營商諮詢委員會
8	Business and Professionals Federation of Hong Kong 香港工商專業聯會
9	Café de Coral Holdings Limited 大家樂集團有限公司
10	California Red Limited 加州紅有限公司
11	Caritas Youth and Community Service Head Office 明愛青少年及社區服務總辦事處
12	Catering and Hotels Industries Employees' General Union 飲食及酒店業職工總會
13	Celestial Asia Securities Holdings Limited (CASH Group) 時富投資集團有限公司(時富集團)
14	Chinese & Western Food Workers Union 中西飲食業職工會
15	Chinese Cuisine Management Association 稻苗學會
16	Chiu Chow Overseas Food Trade Merchants Association 潮僑食品業商會
17	Chow Sang Sang Holdings International Limited 周生生集團國際有限公司
18	Clothing Industry, Clerical and Retail Trade Employees General Union 成衣業、文職及零售業職工總會
19	Dah Chong Hong Limited 大昌貿易行有限公司
20	Dai Pai Dong Retail Shops Company Limited 大排檔零售店有限公司
21	Eating Establishment Employees General Union 飲食業職工總會
22	Economic Synergy 經濟動力
23	Employers' Federation of Hong Kong 香港僱主聯合會
24	Environmental Services Contractors Alliance (Hong Kong) 香港環境衛生業界大聯盟
25	Fairwood Holdings Limited 大快活集團有限公司
26	Federation of Hong Kong Industries 香港工業總會
27	Forum Restaurant (1977) Limited 富臨飯店(1977)有限公司
28	Hang Yick Properties Management Limited 恒益物業管理有限公司
29	HKSME Forum 香港中小企商會聯席會議
30	Hong Kong & Kowloon Electrical Appliances Merchants Association 港九電器商聯會

團體名稱	
31	Hong Kong & Kowloon Restaurant & Café Workers General Union 港九酒樓茶室總工會
32	Hong Kong (SME) Economic and Trade Promotional Association 香港中小企經貿促進會
33	Hong Kong Association of Property Management Companies 香港物業管理公司協會
34	Hong Kong Building Management and Security Workers General Union 香港物業管理及保安職工總會
35	Hong Kong Catering Industry Association 香港飲食業聯合總會
36	Hong Kong Catholic Commission for Labour Affairs 香港天主教勞工事務委員會
37	Hong Kong Chamber of Small and Medium Business 香港中小型企業商會
38	Hong Kong Chinese Reform Association 香港華人革新協會
39	Hong Kong Christian Council 香港基督教協進會
40	Hong Kong Civic Association 香港公民協會
41	Hong Kong Confederation of Trade Unions 香港職工會聯盟
42	Hong Kong Construction Association 香港建造商會
43	Hong Kong Democratic Foundation 香港民主促進會
44	Hong Kong Department Stores & Commercial Staff General Union 香港百貨商業僱員總會
45	Hong Kong Diecasting & Foundry Association 香港壓鑄及鑄造業總會
46	Hong Kong Federation of Insurers 香港保險業聯會
47	Hong Kong Federation of Restaurants & Related Trades 香港餐飲聯業協會
48	Hong Kong Federation of Women's Centres 香港婦女中心協會
49	Hong Kong General Chamber of Commerce 香港總商會
50	Hong Kong Institute of Housing 香港房屋經理學會
51	Hong Kong Institute of Human Resource Management 香港人力資源管理學會
52	Hong Kong Institute of Real Estate Administrators 香港地產行政師學會
53	Hong Kong People Management Association 香港人才管理協會
54	Hong Kong Professionals and Senior Executives Association 香港專業及資深行政人員協會
55	Hong Kong Retail Management Association 香港零售管理協會
56	Hong Kong Securities Association 香港證券業協會
57	Hong Kong Security Association 香港保安業協會
58	Hong Kong Small & Medium Enterprises General Association 香港中小企業總會
59	Hong Kong Small and Medium Enterprises Association 香港中小型企業聯合會
60	Hong Kong SME Development Association 香港中小企業促進協會
61	Hong Kong Union of Chinese Workers in Western Style Employment 香港洋務工會
62	Hong Kong Women Development Association Limited 香港婦聯
63	Hong Yip Services Company Limited 康業服務有限公司
64	Idea4hk 城市智庫
65	ISS EastPoint Property Management Limited 置邦物業管理有限公司
66	JLW Management Services Limited 仲量聯行物業管理有限公司
67	Joint Council of Estate Agents Associations 地產代理業界聯席會議

團體名稱	
68	Kam Hing Food Factory Limited 錦興食品集團
69	Kwan Sang Catering Professional Employees Association 群生飲食技術人員協會
70	Li & Fung (Retailing) Limited 利豐(零售)有限公司
71	Liberal Party 自由黨
72	Oxfam Hong Kong 樂施會
73	People's Alliance for Minimum Wage 民間爭取最低工資聯盟
74	Property Management Administrative and Clerical Staff Association 物業管理行政及文職人員協會
75	Savills Property Management Limited 第一太平戴維斯物業管理有限公司
76	Seafood Delight Restaurant 昇悅集團
77	Sino Administration Services Limited 信和置業有限公司
78	Small and Medium Enterprises Committee of the Trade and Industry Department 工業貿易署中小型企業委員會
79	SME Global Alliance 中小企國際聯盟
80	Strategic Access Limited (沒有中文名)
81	Sun Lok Restaurant 新樂茶餐廳
82	Swire Resources Limited 太古資源有限公司
83	The Association for Hong Kong Catering Services Management Limited 香港餐務管理協會
84	The Association for the Advancement of Feminism 新婦女協進會
85	The British Chamber of Commerce in Hong Kong 香港英商會
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 Dairy Farm Company Limited 牛奶有限公司
89	The Federation of Hong Kong & Kowloon Labour Unions 港九勞工社團聯合會
90	The Hong Kong Council of Social Service 香港社會服務聯合會
91	The Hong Kong Federation of Trade Unions 香港工會聯合會
92	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
93	The Institute of Accountants in Management 專業管理會計師公會
94	The Lion Rock Institute 獅子山學會
95	The Wing On Department Stores (HK) Limited 永安百貨有限公司
96	Travel Industry Council of Hong Kong 香港旅遊業議會
97	Urban Property Management Limited 富城物業管理有限公司
98	Wing Lai Yuen Restaurant 詠藜園
99	Well Born Real Estate Management Limited 偉邦物業管理有限公司
100	(No English name) 天主教爭取家庭工資聯盟
101	(No English name) 香港各界商會聯席會議

附錄 IV

所收集到的持份者意見摘要

IV.1 就首個法定最低工資釐定方法及恰當水平的意見

- IV.1.1 工會組織及關注勞工政策的民間團體認為，法定最低工資應參照國際勞工組織的標準，足以支付工人及其家庭的基本需要，並不應低於綜合社會保障援助（綜援）金額的水平，以鼓勵就業和讓在職人士獲得有尊嚴的工作回報。在釐定法定最低工資水平時，應同時考慮贍養系數（即每名工人平均所需供養的家庭成員數目）及家庭基本開支（例如租金、交通、膳食、社交娛樂、醫療及子女教育費用）。一般來說，他們認為法定最低工資應訂於時薪 30 元至 35 元的水平。
- IV.1.2 有工會組織表示，他們根據政府統計處發表的數據進行了分析，結果顯示企業可透過輕微減低盈利，或提高產品／服務的價格，以抵銷勞工成本的上漲。因此，他們認為法定最低工資訂於時薪 33 元應屬商界可承受的水平。
- IV.1.3 個別政策研究組織認為香港屬知識型經濟，應着重創意工業和創新科技，而非以剝削基層工人利益來維持競爭力，故法定最低工資水平應足夠應付個人生活需要，並預期若法定最低工資為時薪 30 元，對大部分行業的影響會是輕微的。另外，有鑑於香港的工資分布偏向低薪、堅尼系數相對較高，以及即使本地生產總值連年增長低薪工人的工資仍然停滯不前，故應根據香港的社會經濟情況制訂合適的機制，以釐定法定最低工資水平。
- IV.1.4 有社會人士指出，法定最低工資水平如訂於 33 元至 35 元，只能維持個人的基本生活開支；40 元至 50 元或以上的水平才足夠應付家庭的基本生活需要。
- IV.1.5 另一方面，商會及僱主代表普遍認為，法定最低工資應為工資下限，以確保僱員獲得基本的工作報酬，而非生活工資以應付其家庭開支。有需要的家庭可透過現行的社會保障制度獲得適當的補助。他們引述英國及法國的經驗（兩者分別採用工資下限和生活

工資的概念)，並總結英國的經驗較適用於香港。他們關注法定最低工資帶來的連鎖效應會大幅增加企業的勞工成本，故建議以一個保守水平開始，不應超過時薪 25 元；或可參考經濟合作與發展組織成員國的經驗，把法定最低工資訂於工資中位數的 40% 至 50% 的水平。

- IV.1.6 商會及僱主代表認為，香港應參考英國的成功經驗，包括把首個最低工資水平訂於工資中位數約 45%、只涵蓋整體勞動人口約 5%，以及採取審慎的態度，把首個法定最低工資訂於保守水平，以便將來可按當時的經濟及社會狀況作適當的上調。
- IV.1.7 個別商會關注若法定最低工資為 33 元，額外的薪酬開支會減低物業管理、保安及清潔服務業等低薪行業的盈利率，而有關減幅將超過相關行業盈利率的中位數。若企業無法將額外的勞工成本轉嫁予消費者，約一半以上的企業將會出現虧損。
- IV.1.8 中小企組織表示可承受的法定最低工資水平為時薪 23.4 元，這與英國首個全國最低工資水平涵蓋約 4% 工人的比率相若。零售業僱主組織亦同意這個說法，並指出零售業承受勞工成本上漲的能力相當有限。有商會更認為，過高的首個法定最低工資水平會導致工資缺乏下調空間，令部分財力有限的中小企在經濟下滑時無法過渡而被迫結業。
- IV.1.9 就飲食業而言，僱主組織曾進行問卷調查，以了解業內企業在不同法定最低工資水平的承受能力。結果顯示大部分企業可承受的工資水平為時薪 24 元，而市場的工資水平亦出現地區性的差別。他們關注，在一些人流較低及消費力較弱的地區經營的企業，會承受不了過高的法定最低工資水平。
- IV.1.10 至於物業管理、保安及清潔服務業方面，有保安業僱主組織認為 26 元至 28 元屬可接受的法定最低工資水平。不過，對於部分單幢式私人樓宇的業主而言，為了減低勞工成本，現多以低薪聘請年長保安員以維持基本保安服務，故關注在法定最低工資實施後，業主可能無法承受大幅上升的勞工成本。在清潔服務業方面，由於屬厭惡性行業及面對勞工短缺問題，業界表示現時已給予具競爭力的市場工資（高於時薪 28 元）聘請工人。若法定最低工資訂

於過高的水平，將進一步增加他們招聘足夠人手的困難。

IV.1.11 商會及工會組織均表示應參考英國的經驗，推行其他公共政策（例如在職福利）配合法定最低工資的實施，以保障低薪工人有適當的生活水平。

IV.2 就法定最低工資的可能影響的意見

(a) 對經濟的影響

IV.2.1 工會組織及關注勞工政策的民間團體預計，法定最低工資只會影響基層的低薪工人，額外勞工成本的升幅不會太大，故相信法定最低工資對企業的影響有限，應不會對香港整體的經濟或通脹帶來影響。此外，他們更指出法定最低工資對刺激本地消費，以至整體經濟具有正面作用。

IV.2.2 但與此同時，部分商會及僱主代表擔心，如法定最低工資水平訂得過高，企業會因不能承受有關影響而選擇裁員或結業，以致對經濟造成負面影響以及職位流失。若企業選擇以提價把增加的成本轉嫁予消費者，可能會推高通脹，並蠶食工人（特別是低薪工人）的實質收入及購買力。

IV.2.3 僱主代表指出，企業或會被逼提高產品和服務價格，以求生存或維持合理的利潤水平。不過，對面對同類產品和服務激烈競爭的行業和企業而言，或會令顧客改變消費模式，例子包括購買較低價的替代產品，或作跨境消費，惠顧可以儲存及沒有時間限制的內地產品或服務。如成本增加超出可承擔的水平，部分企業或會選擇將全部或部分業務遷往境外地方，例如跨境至內地。

IV.2.4 工會組織和關注勞工政策的民間團體認為，有關推論是危言聳聽。他們相信企業可全數吸納額外的勞工成本，而即使有利潤下降，幅度亦只屬輕微。他們相信工人獲得合理的工作回報，和有機會分享經濟增長的成果，可推動他們提供優質的服務，從而有助吸引和留住顧客。

IV.2.5 商會指出，由於僱主的強制性公積金供款、僱員的長期服務金及其他法定權益均根據工資水平計算，故對企業勞工成本的影響會較預

期為大。

- IV.2.6 行業團體表示，企業為突顯機構內不同職級的相應要求或維持各級員工的合理薪酬階梯，不但須要提高僱員的工資至法定最低工資水平，或須將部分低薪僱員（可能包括時薪本已高於法定最低工資水平的僱員）的工資提升至高於法定最低工資的水平。
- IV.2.7 雖然工會組織對連鎖反應的可能性沒有作出爭議，但認為有關幅度會較預期小得多。他們認為，為反映不同職位的要求及維持各級員工合理的薪酬差距，企業只須提升薪酬低於法定最低工資水平的工人及與這些工人有直接工作關係的僱員的工資。至於其他員工（尤其中層及管理層人員），企業可依現行做法，根據市場趨勢及員工的表現，自行釐定合適的薪金水平。因此，法定最低工資所產生的連鎖反應將較行業團體估計的為小。
- IV.2.8 部分持份者指出，由於提高銷售收入或將增加的勞工成本轉嫁予消費者未必一定可行，預計企業會採取其他措施，例如精簡組織架構、裁減人手、增加工序自動化、要求工人承擔更多責任、削減花紅和福利（例如免費膳食）等。有企業或未能承擔所增加的成本而被逼結業。
- IV.2.9 部分僱主代表表示，不同行業（包括零售業、保險業、地產業、旅遊業及證券業）均普遍採用佣金及花紅制度，以鼓勵工人多勞多得。如法定最低工資水平訂得過高，企業唯有削減僱員的佣金及花紅以抵銷薪酬開支的增加，令建基於表現的薪酬制度失去作用，憂慮服務質素會因而受到影響。另一方面，工會組織及部分相關組織／人士則認為，法定最低工資可增加工人的收入，加強他們對公司的歸屬感，提升整體的生產力。
- IV.2.10 工會組織及關注勞工政策的民間團體表示，租金相對於工資佔整體營運成本的較大部分。因此，高地價和貴租金對企業經營有較大的影響。相反，行業團體則指出某些低薪行業如清潔及保安服務和飲食業，經營成本中最大部分是工資，而非租金。
- IV.2.11 中小企組織關注，法定最低工資會影響中小企創業的意欲，引致低薪職位流失，並影響從事兼職工作以幫補家計的女性僱員的就業機會。

(b) 對勞工市場的影響

- IV.2.12 商會表示，如法定最低工資水平偏高，會迫使企業採取不同措施（例如以自動化取代勞工密集的工序、提高職位要求和增加員工的工作量、裁減部分職級較低的員工後要求職級較高的員工兼任其他職務等），以減少對員工的需求及整體薪酬開支。他們進一步表示，在極端情況下，假若勞工成本的增幅超越可承擔的水平，部分企業甚或會結業。如企業選擇採取這類應對措施，難免會導致職位流失及失業率惡化，對低薪行業影響尤甚。
- IV.2.13 相反，工會組織指出一些勞工密集的低薪行業（如飲食業及清潔服務業），聘用大量前線員工，而這些行業的人手一向持續緊絀，所以應不會在法定最低工資實施後出現大規模的裁員。
- IV.2.14 僱主代表表示，為抵銷成本增幅，除裁減人手外，他們亦列舉了其他可能抵銷成本上升的措施，例如縮減員工的工時、以兼職取代全職工人及增大外判工序的程度，這表示受影響的僱員的收入會較不穩定，以及收入和福利會減少。相反，部分關注勞工政策的民間團體卻認為法定最低工資實施後，工人可選擇靈活的工作時間或減少工時，並可維持原有甚至賺取更高的收入。
- IV.2.15 商會關注法定最低工資實施後，僱主或會提高職位要求，並選擇聘請生產力較高的僱員，而生產力較低的弱勢組別則會被取代，這些組別包括低技術工人、無工作經驗的青少年、殘疾人士及年長工人。他們認為應制訂特別安排，例如為這些弱勢組別釐定不同的法定最低工資水平，或豁免他們於法定最低工資的涵蓋範圍內。就此，工會組織對就業困難的推論抱有懷疑，並認為工人各有不同的職業取向（例如較具競爭力的工人普遍不願從事雜役工作），故此不同背景及特徵的工人之間，出現互相取代的機會不大。
- IV.2.16 部分行業／專業團體表示，過高的法定最低工資水平會導致勞工成本大幅上漲，削弱僱主為缺乏經驗的僱員提供培訓的能力。他們又認為，成本及生產力的壓力亦可能會減低僱主聘用無工作經驗的年青人的意欲。

(c) 競爭力

IV.2.17 有社會人士在向委員會所提交的意見書中預計，額外的薪酬開支將令企業透過下調服務及產品價格以維持競爭力的空間有限。再者，其他地方的經驗顯示，對於一些低技術工人來說，法定最低工資可能變相成為他們的最高工資，工人或會因此而失去工作的動力，最終影響香港的競爭力。另一方面，個別政策研究組織預計，法定最低工資實施會推動企業改善管理制度及生產力以抵銷額外的勞工成本，長遠有助企業提升生產力及競爭力。

IV.2.18 中小企組織表示，中小企的折舊率較大企業為高，所以盈利率亦較低。過高的法定最低工資水平會進一步蠶食中小企的盈利，扼殺他們的生存空間，導致市場由大企業和在專營商保護下運作的企業所壟斷。另一方面，個別政策研究組織認為，在法定最低工資實施後，經濟效率稍遜的企業被淘汰，反而有助提高香港整體的競爭力。

IV.2.19 部分商會及相關組織／人士表示，由於香港實行聯繫匯率制度，亦屬高度外向型的經濟體系，所以容易受全球經濟變化影響，並十分依賴內部價格及成本結構的靈活性來應付經濟衝擊。他們相信過高的法定最低工資水平會削弱工資下調的彈性，逼使企業在經濟逆轉時削減職位以維持競爭力，故須以審慎的態度釐定首個法定最低工資水平。個別商會指出，若工人失去工作，不能自力更生，可能需要申領綜援以應付生活開支，影響香港整體生產力。

IV.2.20 部分僱主代表指出不少低薪行業屬勞工密集行業，僱員的薪酬佔企業總經營開支的大部分。他們擔憂若法定最低工資超出可承擔的水平，其所引致的成本增加，或會誘使部分企業把全部或部分生產線遷離香港。不過，有部分意見則指出，對於必須在本港境內提供服務及消費的行業，遷移業務未必可行。

IV.2.21 行業團體預計，當面對員工成本的增加，部分企業或會選擇將建基於表現的薪酬納入基本工資，變相取消了鼓勵多勞多得的薪酬制度。他們認為這會有損香港提供優質服務的文化及精益求精的動力，最終會影響香港的競爭力。相反，工會組織則認為合理的工作回報會推動工人提供優質服務。飲食業的僱主代表預計企業為減省勞工成本，會簡化菜單或提供固定菜色以精簡人手，令香港美食之

都的稱譽受損。

(d) 生活水平／生活質素

IV.2.22 工會組織及關注勞工政策的民間團體普遍認為，法定最低工資實施後，工人可以選擇靈活的工作時間或減少工時，並可維持原有甚至賺取更高的收入，因此有更多時間去照顧家庭或實踐其他個人目標。

IV.2.23 工會組織及關注勞工政策的民間團體指出，法定最低工資可提高工人的購買力及刺激本地消費，從而提高工人的生活水平及推動經濟增長。而本地消費增加應可創造就業機會，尤其有助弱勢工人就業。相反，部分相關組織／人士和政策研究組織擔心企業會提高產品及服務（尤其是日常必需品）的價格，藉以把額外成本轉嫁予消費者，並可能導致通脹惡化。雖然工人可因工資獲得提升而受惠，但其實質收入會因購買力被通脹所蠶食而變相減少。不過，亦有社會人士指出，物價上升與法定最低工資並沒有必然關係。

IV.3 就法定最低工資政策的其他相關考慮的意見

(a) 社會和諧

IV.3.1 工會組織及關注勞工政策的民間團體普遍認為，法定最低工資能保障低薪工人免受剝削，讓他們無論在任何經濟狀況下仍能獲得一定的收入，並確保他們可以分享經濟成果。他們認為，法定最低工資有助減少收入差距，令勞資關係和社會更趨和諧。

IV.3.2 僱主代表認為，如能平衡勞資雙方的利益，把法定最低工資訂在恰當的水平，會有助維持良好的勞資關係。但假如法定最低工資政策沒有妥善實施和執行，則可能會導致勞資糾紛。

IV.3.3 個別工會組織認為，法定最低工資雖然無可避免地會導致少量職位流失，但如被裁的僱員屬年長工人，而其家庭成員又可因法定最低工資的實施而賺取足夠養家的薪酬，他們可依靠家庭成員的供養而毋須繼續工作，這將有助實踐「老有所依」的目標。

(b) 提高工作意欲

IV.3.4 關注勞工政策的民間團體認為，一個人的工作意欲主要取決於工資水平和其他個人考慮因素。過低的法定最低工資水平會打消工人（尤其是居於偏遠地區而需要支付高昂交通費的工人）加入或重投勞工市場的意欲。若法定最低工資訂於足以應付工人基本生活開支的水平，有助加強勞動參與，為企業提供足夠的勞動力。

(c) 提高消費力

IV.3.5 部分工會組織及關注勞工政策的民間團體認為，法定最低工資能提升工人的購買力，刺激本土消費，有助促進經濟，以及為弱勢工人創造就業機會。長遠而言，工人可以自力更生，有能力為未來退休生活作籌劃，減輕對社會福利的需求。

附錄 V

低薪行業的詳細覆蓋範圍

低薪行業	按香港標準行業分類 2.0 版* 界定的覆蓋範圍
1 零售業	
1.1 超級市場及便利店	471101, 471102
1.2 其他零售店	47 (不包括 471101 及 471102)
2 飲食業	
2.1 中式酒樓菜館	561109-11
2.2 非中式酒樓菜館	561103-8, 561199
2.3 快餐店^	5612, 5619
2.4 港式茶餐廳	561101
3 物業管理、保安及清潔服務	
3.1 地產保養管理服務	6822
3.2 保安服務#	80-81 (不包括 812)
3.3 清潔服務	812
3.4 會員制組織@	949
4 其他低薪行業	
4.1 安老院舍	873
4.2 洗滌及乾洗服務	9601
4.3 理髮及其他個人服務	960201, 9603-9, 97-99
4.4 本地速遞服務	5322
4.5 食品處理及生產	10-12

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

(^) 快餐店包括外賣店。

(#) 保安服務包括偵查活動及建築物及園境護理服務。

(@) 會員制組織包括業主／住客立案法團、街坊福利會等。

附錄 VI

影響評估的方法

VI.1 引言

VI.1.1 我們現時所進行的影響評估，目的是根據一系列的情況及假設，評估不同的法定最低工資測試水平對職位流失及工時削減、利潤和產品／服務價格（特別就低薪行業而言）的影響。

VI.1.2 基於企業可能會採取各種策略，以應對法定最低工資所引致的薪酬開支增加，我們構思多個「企業反應測試情況」，當中特別考慮了以下三種情況：

- (a) 「精簡人手測試情況」，即企業透過「裁員測試情況」裁減員工或透過「削減工時情況」減少僱員工時以抵銷薪酬開支上升的情況。在這情況下，我們就透過這項策略以抵銷薪酬開支增幅的比例作出不同的假設，並進行測試；
- (b) 「降低盈利測試情況」，即企業降低盈利以吸納上升的薪酬開支的情況。在這情況下，我們因應這項結果而被抵銷的薪酬開支增幅比例作出不同的假設，並進行測試；
- (c) 「提價測試情況」，即企業把上升的薪酬開支轉嫁至產品及服務價格的情況。在這情況下，我們就透過這項策略以抵銷薪酬開支增幅的比例作出不同的假設，並進行測試。

VI.1.3 有關上述情況對僱員、企業及價格可能產生的影響的情況模擬測試方法，分別載於第 VI.2、VI.3 及 VI.4 節。此外，我們亦進行了敏感度測試，以評估企業為減低薪酬開支增加的影響，而有機會採用的其他反應及策略（包括薪酬階梯連鎖反應、削減保證發放的年終酬金／花紅及膳食福利）可能帶來的影響。該等測試方法載於第 VI.5 節。另外，我們作出的敏感度測試，亦包括對折舊成本相對較高的零售業及飲食業進行在扣除折舊後的盈利影響評估。

VI.1.4 須注意鑑於技術限制，我們在進行影響評估時，有不少其他因素未能計算在內，故評估結果並未能完全反映實施法定最低工資後的實際情況。

VI.2 對僱員的影響

VI.2.1 僱員的影響評估包括下列各項估計：(a)在不同法定最低工資測試水平下涉及的僱員數目；(b)這些僱員的工資預計增幅；(c)在不同「裁員測試情況」下可能裁減的僱員數目；以及(d)在不同「削減工時測試情況」下可能被削減工時的僱員數目及減少的工時總數。我們亦就涉及僱員的社會和經濟特徵，以及對工資差距的影響進行了分析。

VI.2.2 涉及僱員是指時薪低於法定最低工資測試水平的僱員。我們根據他們原有時薪與法定最低工資測試水平的差距，估計薪酬開支的相應增幅。

VI.2.3 在估計「裁員測試情況」下可能被裁減的僱員數目時，我們假設只有涉及的僱員會被裁減，且在各個行業的每個職業類別中，時薪最低的僱員（即實施法定最低工資後薪酬會獲得最大增幅的僱員）會先被裁減，然後根據透過裁員以抵銷薪酬開支增幅的比例而作出的不同假設，從而估計被裁減的僱員總數。我們亦就法定最低工資對香港整體及低薪行業失業率的影響作出估計，估算方法是以被裁減的僱員數目，分別除以香港整體及低薪行業的勞動人口。

VI.2.4 估計減少的工時數目的方法，與「裁員測試情況」的方法類似，即假設各個行業的每個職業類別中，時薪最低的僱員（即實施法定最低工資後薪酬會獲得最大增幅的僱員）會先被削減工時，然後根據透過削減工時以抵銷薪酬開支增幅的比例而作出的不同假設，估計所涉及僱員及被削減的工時數目。

VI.2.5 我們亦就法定最低工資實施下受惠僱員（就業收入獲得增加的僱員）與未能受惠僱員（被替代或被裁減的僱員）的恰當比率，進行了成本效益分析。

VI.2.6 我們分別以時薪分布的中位數、第 75 個百分位數及第 90 個百分位數相對第 10 個百分位數這三個比率來量度工資差距，比率愈高代

表工資差距愈大。估計在不同的法定最低工資測試水平下，屬於時薪分布下游的工資將會上升，令工資差距比率下降。

VI.2.7 上述第 VI.2 節所採用的數據，摘自「2009 年收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）。

VI.3 對企業的影響

VI.3.1 企業影響評估包括：(a)在不同「精簡人手測試情況」和法定最低工資測試水平下，估計僱主面對的薪酬開支增幅，(b)在不同「降低盈利測試情況」下，估計整體盈利率、盈利率中位數及盈利率第 25 個百分位數的減幅，及(c)估計轉盈為虧的企業數目和虧蝕的企業數目總數，以及(d)僱主在長期服務金責任的增幅。此外，我們亦就盈利率分布的變動情況進行了分析。

VI.3.2 我們是根據收入及工時調查的工資數據，估計僱主面對的薪酬開支增幅。在估算盈利率的減幅時，我們引用了「2008 年按年經濟統計調查系列」（經濟調查系列）有關企業員工成本（特別是薪酬開支和其他如強制性公積金僱主供款等薪酬相關福利）的數據，然後將估計的薪酬開支增幅計算入內。在不同「降低盈利測試情況」下，我們因應降低盈利而被抵銷的薪酬開支增幅的比例作出不同的假設，並分別評估了對大型企業及中小型企業（中小企）的影響。

VI.3.3 有關轉盈為虧的企業數目和虧蝕企業數目的估計，是從個別企業的盈利率扣減整體盈利率下降的百分點而估算出來。同樣地，我們亦分別就大型企業及中小企作出了評估。

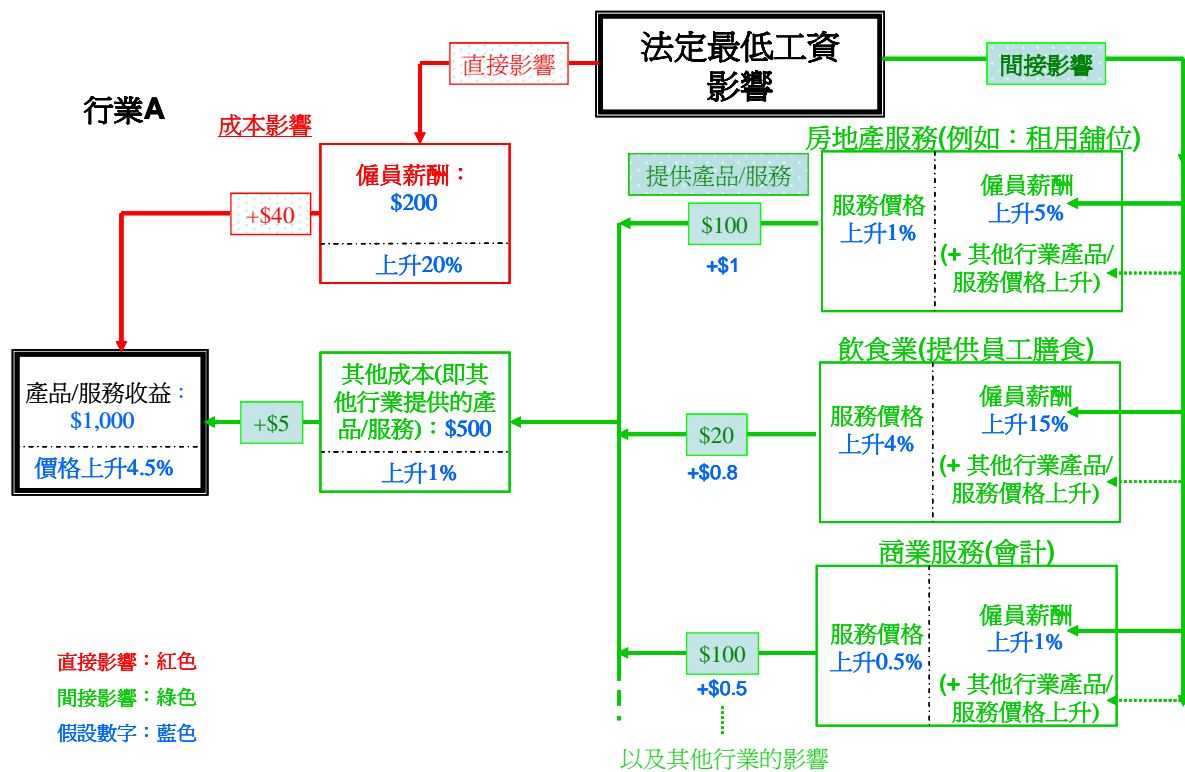
VI.3.4 至於僱主在長期服務金責任的增幅估計，是根據收入及工時調查與「綜合住戶統計調查」的數據而估算出，在同一機構工作五年或以上的涉及僱員數目。我們根據收入及工時調查的數據，並假設個別僱員的月薪相等於特定法定最低工資測試水平下所有涉及僱員的平均月薪，從而估計法定最低工資實施前後的平均月薪；然後將僱員在受聘最後一個月的工資，乘以 2/3 及服務年資而計算得出。

VI.4 對產出價格及通脹的影響

VI.4.1 評估法定最低工資對低薪行業產品及服務價格的影響，是以不同的「提價測試情況」為基礎，特別就透過提高價格以抵銷額外薪酬開支的百分率作出不同的假設，並假設企業會將增加的直接及間接成本轉嫁至產品及服務價格。直接成本增加指在不同的法定最低工資測試水平下，因企業本身的員工薪酬增加而導致員工開支上升；間接成本增加則指由於其他企業提高產出價格，而導致其他開支（如租金、運輸及速遞服務等）上升。圖一顯示直接及間接成本增加的影響。有關價格影響的估計，是根據低薪行業的產品及服務的詳細統計數字以及其成本結構而作出的。

VI.4.2 我們亦對以綜合消費物價指數及甲類消費物價指數量度的消費通脹作出了評估，方法是將產品及服務（無論是否由低薪行業或其他行業提供）的價格估計升幅乘以綜合消費物價指數及甲類消費物價指數有關的權數。因此，法定最低工資對消費通脹的影響評估包括所有行業價格上升的影響。

圖一：法定最低工資引致的薪酬開支上升對產品及服務價格的影響評估圖解



VI.5 敏感度測試

VI.5.1 經商議後，我們進行了四項敏感度測試：(a)薪酬階梯連鎖反應；(b)削減保證發放的年終酬金／花紅；(c)減少膳食福利；以及(d)折舊後對盈利狀況的影響。敏感度測試所用的數據摘自收入及工時調查和經濟調查系列，並輔以業界在公開諮詢時提供的相關估算數字。

(a) 薪酬階梯連鎖反應

VI.5.2 一些行業（特別是零售業及飲食業）的薪酬階梯十分精細，職位階級繁多但相鄰階級的時薪差距不大。在法定最低工資實施後，企業為維持現有的薪酬階梯，不但須提高時薪低於法定最低工資水平的僱員的工資，連時薪高於有關水平的僱員也須加薪，甚至進一步需將部分較低薪僱員的工資提升至高於法定最低工資的水平。因此，有關的薪酬階梯連鎖反應會加重企業薪酬開支上升的壓力。

VI.5.3 由於我們沒有企業如何應付薪酬階梯連鎖反應的具體資料，故根據公開諮詢所搜集的意見及資料，並假設企業會同時提高低薪僱員以及時薪高於法定最低工資測試水平的僱員的時薪，以維持現有的薪酬階梯而作出估計。另假設工資較高僱員的加薪幅度會逐步遞減，以便加薪後與現時的薪酬階梯最終可在某個水平匯合。

(b) 削減保證發放的年終酬金／花紅

VI.5.4 這項敏感度測試，是假設企業選擇以削減保證發放的年終酬金／花紅來抵銷增加的薪酬開支，即企業會將現時時薪低於法定最低工資測試水平，而又享有保證發放的年終酬金／花紅的僱員的有關酬金／花紅取消，並將該筆涉及的款額分為相同等分，然後在每一個工資期以額外基本工資的形式發放予該僱員。這可令涉及僱員人數及薪酬開支的增幅較小。

(c) 減少膳食福利

VI.5.5 這項敏感度測試，是假設企業選擇以減少膳食福利來抵銷額外薪酬開支。由於這類福利較常見於食肆及安老院舍，故選取了這兩個行業進行分析。所用的估算方法與第 VI.5.4 段所述的類似，即假設企業會將現時時薪低於法定最低工資測試水平，而又享有膳食福利的

僱員的膳食福利取消，然後在有關工資期內將該膳食福利的成本值，以額外基本工資的形式發放予有關僱員。這可令涉及僱員人數及薪酬開支的增幅較小。

(d) 折舊後盈利情況所受的影響

VI.5.6 這項敏感度測試是用以估計零售業及飲食業在折舊後盈利率的減幅。鑑於經濟調查系列未能提供折舊的數據，故在進行上文第 VI.3 節的情況模擬測試時，無法估計所有低薪行業在折舊後盈利率的減幅。不過，我們在諮詢持份者時，取得零售業及飲食業的估計折舊率（即折舊額與營業額的比率），因此可就這兩個行業進行在折舊後盈利率減幅的敏感度測試。

附錄 VII

統計附件

目錄

甲 涉及僱員*及低薪行業

- 表甲.1 按每小時工資及行業分析的僱員人數和百分比
- 表甲.2 按每小時工資、性別及年齡分析的僱員人數和百分比
- 表甲.3 按每小時工資及教育程度分析的僱員人數和百分比
- 表甲.4 按每小時工資及職業分析的僱員人數和百分比
- 表甲.5 按每小時工資及受聘性質分析的僱員人數和百分比
- 表甲.6 按行業分析的企業經營特色（只包括有僱員的企業）
- 圖甲.1 至 甲.16 低薪行業及所有行業的每小時工資分布

乙 一籃子指標

I. 整體經濟狀況

- 表乙.1 整體經濟增長
- 表乙.2 綜合消費物價指數
- 圖乙.1 整體及基本綜合消費物價指數的按年變動百分率

II. 勞工市場情況

- 圖乙.2 按行業分析的勞動人口
- 圖乙.3 按行業分析的就業人數
- 圖乙.4 按性別及年齡分析的勞動人口參與率
- 圖乙.5 按行業分析的失業率
- 圖乙.6 按職業分析的失業率
- 圖乙.7 按行業分析的就業不足率
- 圖乙.8 職位空缺數目及職位空缺相對於每 100 名失業人士的比率

- 圖乙.9 按行業分析的每小時工資分布
圖乙.10 按職業分析的每小時工資分布
圖乙.11 按行業分析的非技術工人和服務工作及商店銷售人員每小時工資中位數分布
圖乙.12 按行業分析的每小時工資差距
圖乙.13 按行業分析的就業特徵

III. 競爭力

- 圖乙.14 香港與選定經濟體系的勞工生產力
圖乙.15 按行業分析的香港勞工生產力
圖乙.16 香港與選定經濟體系名義單位勞工成本的按年變動百分率
圖乙.17 經季節性調整的名義及實質零售業總銷貨額指數
圖乙.18 經季節性調整食肆總收益的名義及實質按季變動百分率
圖乙.19 整體公司創業及結業情況的按年變動百分率
圖乙.20 破產及強制公司清盤個案統計
圖乙.21 低薪行業企業盈利率的分布（只包括有僱員的企業）
表乙.3 香港在全球經濟自由度及競爭力排名

IV. 生活水平

- 圖乙.22 按職位技術及行業分析平均每月名義就業收入金額按年變動百分率
圖乙.23 按職位技術及行業分析平均每月實質就業收入金額按年變動百分率
圖乙.24 整體及基本甲類消費物價指數

丙 影響評估

- 表丙.1 按行業分析的涉及僱員估計工資增加幅度
表丙.2 按性別及年齡分析的涉及僱員估計工資增加幅度
表丙.3 按教育程度分析的涉及僱員估計工資增加幅度
表丙.4 按職業分析的涉及僱員估計工資增加幅度
表丙.5 按行業分析的估計薪酬開支增加幅度

* 在這統計附件中，涉及僱員是指收入低於指定的每小時法定最低工資測試水平的僱員。

甲 涉及僱員及低薪行業

表甲.1 按每小時工資及行業分析的僱員人數和百分比

行業	每小時工資低於特定工資水平的僱員人數和百分比													
	\$22		\$23		\$24		\$25		\$26		\$27		\$28	
	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**
(甲) 低薪行業	56.0	7.4	81.7	10.8	111.0	14.7	144.2	19.1	181.6	24.1	224.5	29.8	254.7	33.8
1. 零售業	6.1	2.5	11.3	4.5	17.0	6.8	24.8	10.0	34.3	13.8	43.4	17.4	51.6	20.7
1.1 超級市場及便利店	*	*	1.8	4.7	5.0	12.8	9.9	25.1	12.5	31.8	14.1	36.1	15.2	38.7
1.2 其他零售店	*	*	9.5	4.5	12.0	5.7	15.0	7.1	21.9	10.4	29.2	13.9	36.4	17.3
2. 飲食業	13.1	6.7	18.9	9.7	30.0	15.4	40.3	20.6	46.8	24.0	55.1	28.3	62.4	32.0
2.1 中式酒樓菜館	1.4	2.2	2.4	3.8	4.1	6.4	5.7	8.8	7.2	11.3	9.0	14.1	11.0	17.3
2.2 非中式酒樓菜館	1.6	2.5	2.7	4.3	4.5	7.3	6.8	10.8	9.5	15.3	12.7	20.3	14.7	23.6
2.3 快餐店 ^(註一)	9.1	19.1	12.2	25.5	18.4	38.3	23.1	48.2	24.4	50.9	26.2	54.6	28.4	59.3
2.4 港式茶餐廳	1.0	4.9	1.6	7.6	3.0	14.3	4.7	22.7	5.7	27.1	7.3	34.8	8.2	39.5
3. 物業管理、保安及清潔服務	28.9	13.4	40.2	18.7	47.3	22.0	58.8	27.3	77.5	36.0	99.5	46.2	111.8	51.9
3.1 地產保養管理服務	16.0	16.1	19.7	19.8	22.4	22.6	25.8	26.0	28.6	28.7	38.0	38.3	40.5	40.8
3.2 保安服務 ^(註二)	5.6	16.3	8.4	24.8	9.8	28.7	11.8	34.7	13.2	38.6	15.4	45.1	17.6	51.7
3.3 清潔服務	4.7	7.2	8.9	13.6	11.3	17.3	16.8	25.6	31.2	47.7	41.5	63.4	48.7	74.3
3.4 會員制組織 ^(註三)	2.6	15.8	3.2	19.2	3.8	22.9	4.4	26.4	4.5	27.4	4.6	27.9	5.0	30.1
4. 其他低薪行業	7.9	8.4	11.3	12.1	16.7	17.9	20.3	21.8	23.0	24.7	26.5	28.4	28.9	31.0
4.1 安老院舍	1.0	5.5	2.1	11.3	3.3	17.5	4.8	25.8	5.3	28.7	6.0	32.5	6.6	35.7
4.2 洗滌及乾洗服務	*	*	*	*	0.5	15.5	0.7	21.2	0.9	26.5	0.9	28.3	1.0	31.2
4.3 理髮及其他個人服務	5.4	12.5	5.7	13.4	8.9	20.8	9.5	22.3	10.5	24.5	12.3	28.7	13.4	31.4
4.4 本地速遞服務	*	*	*	*	0.6	11.0	0.8	15.5	0.9	17.0	1.1	21.0	1.1	21.9
4.5 食品處理及生產	1.0	4.2	2.6	11.3	3.5	14.9	4.5	19.1	5.5	23.2	6.2	26.4	6.7	28.4
(乙) 其他主要行業^(註四)	11.9	0.6	15.3	0.8	19.1	0.9	25.0	1.2	31.9	1.6	45.5	2.2	60.0	3.0
(丙) 所有行業	67.9	2.4	97.0	3.5	130.2	4.7	169.2	6.1	213.6	7.7	270.0	9.7	314.6	11.3

行業	每小時工資低於特定工資水平的僱員人數和百分比													
	\$29		\$30		\$31		\$32		\$33		\$34		\$35	
	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**
(甲) 低薪行業	277.4	36.8	298.4	39.6	322.9	42.9	339.9	45.1	360.3	47.8	381.5	50.6	401.5	53.3
1. 零售業	57.4	23.0	64.2	25.8	70.5	28.3	74.9	30.0	79.6	31.9	86.5	34.7	93.1	37.3
1.1 超級市場及便利店	17.0	43.3	19.3	49.2	21.0	53.6	22.2	56.6	23.7	60.3	25.1	64.1	26.6	67.8
1.2 其他零售店	40.4	19.2	45.0	21.4	49.5	23.5	52.7	25.0	56.0	26.6	61.4	29.2	66.5	31.6
2. 飲食業	69.8	35.8	77.1	39.5	86.1	44.1	91.6	46.9	98.9	50.7	103.7	53.2	110.3	56.5
2.1 中式酒樓菜館	13.7	21.5	16.2	25.3	19.3	30.3	21.2	33.1	24.0	37.6	26.2	41.0	28.7	44.9
2.2 非中式酒樓菜館	16.6	26.7	19.2	30.8	22.1	35.4	23.9	38.2	26.7	42.7	28.1	45.0	30.6	49.0
2.3 快餐店 ^(註一)	30.2	62.9	31.8	66.4	33.6	70.0	34.8	72.7	36.1	75.3	36.9	76.9	37.6	78.3
2.4 港式茶餐廳	9.3	44.6	9.9	47.5	11.0	52.9	11.7	56.0	12.1	58.0	12.5	60.2	13.4	64.3
3. 物業管理、保安及清潔服務	116.8	54.2	121.1	56.2	128.8	59.8	132.7	61.6	138.2	64.1	144.1	66.9	149.1	69.2
3.1 地產保養管理服務	41.0	41.3	43.6	43.9	45.9	46.2	47.0	47.3	49.0	49.3	52.0	52.3	54.5	54.8
3.2 保安服務 ^(註二)	18.3	53.7	19.0	55.9	20.3	59.7	22.5	66.0	24.4	71.7	25.3	74.2	26.7	78.3
3.3 清潔服務	52.2	79.8	53.2	81.2	56.9	86.9	57.4	87.7	58.8	89.8	60.7	92.7	61.7	94.2
3.4 會員制組織 ^(註三)	5.2	31.7	5.3	31.9	5.7	34.2	5.8	34.8	6.0	36.0	6.2	37.2	6.2	37.3
4. 其他低薪行業	33.4	35.8	35.9	38.5	37.6	40.3	40.7	43.7	43.5	46.7	47.1	50.5	49.1	52.6
4.1 安老院舍	7.2	38.9	7.8	41.8	8.1	43.7	8.4	45.1	8.6	46.3	8.9	47.7	9.1	48.9
4.2 洗滌及乾洗服務	1.2	34.4	1.2	37.3	1.3	38.9	1.4	43.3	1.6	47.7	1.6	49.3	1.8	53.7
4.3 理髮及其他個人服務	16.4	38.3	17.4	40.6	17.6	41.2	19.6	45.7	21.3	49.8	24.0	56.0	24.6	57.5
4.4 本地速遞服務	1.2	23.9	1.5	29.5	1.7	33.3	2.1	40.1	2.3	44.5	2.6	50.3	3.0	58.7
4.5 食品處理及生產	7.4	31.7	8.0	34.0	8.9	37.7	9.3	39.6	9.8	41.6	10.1	42.9	10.6	45.1
(乙) 其他主要行業^(註四)	70.3	3.5	76.4	3.8	88.8	4.4	99.2	4.9	109.2	5.4	126.3	6.2	139.3	6.9
(丙) 所有行業	347.8	12.5	374.8	13.5	411.7	14.8	439.0	15.8	469.4	16.9	507.8	18.3	540.8	19.5

註：(一) 快餐店包括外賣店。
 (二) 保安服務包括偵查活動及建築物及園境護理服務。
 (三) 會員制組織包括業主及住客立案法團和街坊福利會等。
 (四) 數字不包括甲部的選定行業。
 * 由於抽樣誤差相對較大，估計不予公布。
 ** 指相關行業內每小時工資低於特定水平的僱員人數佔該行業僱員總人數的百分比。
 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。
 上表所載的每小時工資數字是未經進位的確實數字。

資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.2 按每小時工資、性別及年齡分析的僱員人數和百分比

年齡組別	每小時工資低於特定工資水平的僱員人數和百分比													
	\$22		\$23		\$24		\$25		\$26		\$27		\$28	
	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)
男性	33.3	49.1	44.4	45.8	55.7	42.8	69.1	40.9	84.7	39.7	105.5	39.1	121.5	38.6
15-24	4.3	6.4	5.9	6.1	9.4	7.2	12.9	7.6	15.3	7.2	17.2	6.4	20.5	6.5
25-34	2.1	3.1	3.1	3.2	3.8	2.9	5.0	3.0	6.2	2.9	9.3	3.4	11.3	3.6
35-44	3.0	4.5	3.9	4.0	5.4	4.1	7.1	4.2	10.3	4.8	14.2	5.3	17.4	5.5
45-54	5.8	8.5	8.4	8.7	10.8	8.3	14.9	8.8	18.5	8.7	23.8	8.8	27.0	8.6
55歲及以上	18.0	26.6	23.1	23.8	26.3	20.2	29.3	17.3	34.4	16.1	40.9	15.2	45.4	14.4
女性	34.6	50.9	52.5	54.2	74.4	57.2	100.1	59.1	128.8	60.3	164.6	60.9	193.1	61.4
15-24	4.9	7.2	6.7	6.9	10.9	8.4	13.8	8.1	17.5	8.2	19.8	7.3	23.5	7.5
25-34	2.2	3.2	3.8	3.9	6.9	5.3	10.8	6.4	14.7	6.9	21.0	7.8	25.8	8.2
35-44	6.6	9.7	10.4	10.7	15.9	12.2	21.6	12.8	26.5	12.4	32.4	12.0	37.8	12.0
45-54	13.6	20.1	21.1	21.7	27.0	20.8	35.3	20.9	45.0	21.1	61.6	22.8	71.9	22.8
55歲及以上	7.3	10.7	10.6	11.0	13.7	10.5	18.6	11.0	25.1	11.8	29.9	11.1	34.2	10.9
總計	67.9	100.0	97.0	100.0	130.2	100.0	169.2	100.0	213.6	100.0	270.0	100.0	314.6	100.0
15-24	9.2	13.6	12.6	13.0	20.3	15.6	26.7	15.8	32.8	15.4	37.0	13.7	44.0	14.0
25-34	4.3	6.3	6.8	7.0	10.8	8.3	15.8	9.4	20.9	9.8	30.3	11.2	37.1	11.8
35-44	9.6	14.2	14.3	14.7	21.3	16.4	28.6	16.9	36.7	17.2	46.6	17.2	55.2	17.5
45-54	19.4	28.6	29.5	30.4	37.8	29.0	50.2	29.7	63.5	29.7	85.4	31.6	98.8	31.4
55歲及以上	25.3	37.3	33.7	34.8	40.0	30.7	47.8	28.3	59.6	27.9	70.8	26.2	79.5	25.3

年齡組別	每小時工資低於特定工資水平的僱員人數和百分比													
	\$29		\$30		\$31		\$32		\$33		\$34		\$35	
	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)
男性	132.9	38.2	141.2	37.7	157.2	38.2	166.6	37.9	178.1	37.9	194.2	38.3	207.8	38.4
15-24	23.4	6.7	25.6	6.8	29.0	7.1	31.7	7.2	35.1	7.5	39.2	7.7	41.1	7.6
25-34	13.3	3.8	14.4	3.8	16.4	4.0	17.8	4.1	20.1	4.3	22.7	4.5	25.7	4.8
35-44	19.4	5.6	21.4	5.7	27.5	6.7	28.8	6.6	30.8	6.6	33.3	6.6	37.2	6.9
45-54	28.4	8.2	30.2	8.0	32.9	8.0	34.7	7.9	37.0	7.9	40.9	8.1	43.7	8.1
55歲及以上	48.3	13.9	49.6	13.2	51.3	12.5	53.5	12.2	55.1	11.7	58.0	11.4	60.1	11.1
女性	214.9	61.8	233.5	62.3	254.6	61.8	272.4	62.1	291.3	62.1	313.5	61.7	332.9	61.6
15-24	25.4	7.3	30.1	8.0	32.5	7.9	35.0	8.0	37.6	8.0	40.8	8.0	44.6	8.2
25-34	29.5	8.5	32.1	8.6	35.6	8.6	37.3	8.5	40.9	8.7	45.2	8.9	49.3	9.1
35-44	44.2	12.7	48.2	12.9	52.9	12.8	57.8	13.2	61.1	13.0	65.9	13.0	71.1	13.2
45-54	79.6	22.9	85.3	22.8	93.1	22.6	99.3	22.6	106.4	22.7	114.3	22.5	118.7	21.9
55歲及以上	36.2	10.4	37.7	10.1	40.5	9.8	43.0	9.8	45.3	9.7	47.4	9.3	49.2	9.1
總計	347.8	100.0	374.8	100.0	411.7	100.0	439.0	100.0	469.4	100.0	507.8	100.0	540.8	100.0
15-24	48.8	14.0	55.8	14.9	61.6	15.0	66.7	15.2	72.7	15.5	80.0	15.8	85.6	15.8
25-34	42.8	12.3	46.5	12.4	51.9	12.6	55.2	12.6	61.0	13.0	67.9	13.4	75.1	13.9
35-44	63.6	18.3	69.6	18.6	80.4	19.5	86.6	19.7	91.9	19.6	99.2	19.5	108.3	20.0
45-54	108.1	31.1	115.5	30.8	126.0	30.6	134.1	30.5	143.4	30.5	155.2	30.6	162.4	30.0
55歲及以上	84.4	24.3	87.4	23.3	91.8	22.3	96.5	22.0	100.4	21.4	105.4	20.8	109.3	20.2

註：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。

上表所載的每小時工資數字是未經進位的確實數字。

資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.3 按每小時工資及教育程度分析的僱員人數和百分比

教育程度	每小時工資低於特定工資水平的僱員人數和百分比													
	\$22		\$23		\$24		\$25		\$26		\$27		\$28	
	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)
小學及以下	33.1	48.8	48.0	49.5	61.4	47.1	78.6	46.5	98.1	45.9	114.7	42.5	133.7	42.5
中一至中三	22.5	33.1	31.2	32.2	43.7	33.6	58.5	34.6	73.5	34.4	96.9	35.9	108.4	34.5
中四至中五	10.2	15.1	15.3	15.8	22.5	17.3	29.0	17.2	37.7	17.6	53.1	19.7	65.9	21.0
中六及以上	2.1	3.1	2.5	2.6	2.6	2.0	3.0	1.8	4.4	2.0	5.3	2.0	6.5	2.1
總計	67.9	100.0	97.0	100.0	130.2	100.0	169.2	100.0	213.6	100.0	270.0	100.0	314.6	100.0

教育程度	每小時工資低於特定工資水平的僱員人數和百分比													
	\$29		\$30		\$31		\$32		\$33		\$34		\$35	
	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)
小學及以下	147.3	42.3	153.2	40.9	164.2	39.9	172.4	39.3	180.2	38.4	187.8	37.0	194.3	35.9
中一至中三	117.4	33.7	126.8	33.8	140.1	34.0	149.2	34.0	159.0	33.9	173.4	34.1	182.4	33.7
中四至中五	75.6	21.7	85.6	22.8	96.5	23.4	105.9	24.1	117.6	25.0	131.4	25.9	144.9	26.8
中六及以上	7.5	2.2	9.1	2.4	10.8	2.6	11.5	2.6	12.7	2.7	15.2	3.0	19.2	3.6
總計	347.8	100.0	374.8	100.0	411.7	100.0	439.0	100.0	469.4	100.0	507.8	100.0	540.8	100.0

註：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。
上表所載的每小時工資數字是未經進位的確實數字。

資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.4 按每小時工資及職業分析的僱員人數和百分比

職業組別	每小時工資低於特定工資水平的僱員人數和百分比													
	\$22		\$23		\$24		\$25		\$26		\$27		\$28	
	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)
非技術工人	41.4	61.0	60.3	62.2	74.4	57.2	92.8	54.8	119.8	56.1	152.9	56.6	170.3	54.1
服務工作及商店銷售人員	20.6	30.3	29.7	30.6	46.9	36.0	64.2	38.0	79.4	37.2	96.6	35.8	111.5	35.4
工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員	2.3	3.4	3.0	3.1	4.3	3.3	5.7	3.4	6.8	3.2	8.5	3.2	10.9	3.5
文員	1.8	2.6	2.1	2.1	2.3	1.8	4.1	2.4	5.1	2.4	8.5	3.1	17.7	5.6
經理及行政級人員、專業人員、輔助專業人員	1.8	2.7	1.9	1.9	2.1	1.6	2.4	1.4	2.4	1.1	3.6	1.3	4.2	1.3
總計	67.9	100.0	97.0	100.0	130.2	100.0	169.2	100.0	213.6	100.0	270.0	100.0	314.6	100.0

職業組別	每小時工資低於特定工資水平的僱員人數和百分比													
	\$29		\$30		\$31		\$32		\$33		\$34		\$35	
	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)	('000)	(%)
非技術工人	184.3	53.0	192.0	51.2	207.0	50.3	217.9	49.6	230.8	49.2	245.3	48.3	254.3	47.0
服務工作及商店銷售人員	124.2	35.7	137.9	36.8	151.3	36.8	160.2	36.5	171.2	36.5	183.4	36.1	195.1	36.1
工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員	13.1	3.8	14.7	3.9	20.3	4.9	24.0	5.5	25.6	5.5	29.2	5.7	33.5	6.2
文員	20.3	5.8	24.0	6.4	26.5	6.4	29.7	6.8	34.0	7.2	40.4	8.0	45.9	8.5
經理及行政級人員、專業人員、輔助專業人員	5.8	1.7	6.2	1.7	6.6	1.6	7.2	1.7	7.8	1.7	9.4	1.8	12.0	2.2
總計	347.8	100.0	374.8	100.0	411.7	100.0	439.0	100.0	469.4	100.0	507.8	100.0	540.8	100.0

註：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。
上表所載的每小時工資數字是未經進位的確實數字。

資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.5 按每小時工資及受聘性質分析的僱員人數和百分比

全職/兼職	每小時工資低於特定工資水平的僱員人數和百分比													
	\$22		\$23		\$24		\$25		\$26		\$27		\$28	
	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**
全職	55.9	2.1	79.3	3.0	103.8	4.0	131.4	5.0	167.1	6.4	217.4	8.3	255.4	9.8
兼職	12.0	7.2	17.7	10.6	26.4	15.8	37.8	22.7	46.5	27.8	52.7	31.6	59.3	35.5
總計	67.9	2.4	97.0	3.5	130.2	4.7	169.2	6.1	213.6	7.7	270.0	9.7	314.6	11.3

全職/兼職	每小時工資低於特定工資水平的僱員人數和百分比													
	\$29		\$30		\$31		\$32		\$33		\$34		\$35	
	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**	('000)	(%)**
全職	283.8	10.9	309.1	11.8	337.5	12.9	363.2	13.9	391.3	15.0	427.1	16.4	457.8	17.5
兼職	64.0	38.4	65.7	39.4	74.2	44.5	75.8	45.4	78.1	46.8	80.6	48.3	83.0	49.7
總計	347.8	12.5	374.8	13.5	411.7	14.8	439.0	15.8	469.4	16.9	507.8	18.3	540.8	19.5

註：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。

** 指相關組別內每小時工資低於特定水平的僱員人數佔該組別僱員總人數的百分比。

上表所載的每小時工資數字是未經進位的確實數字。

資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.6 按行業分析的企業經營特色（只包括有僱員的企業）

行業	所有企業					
	企業數目 (註二)	僱員薪酬佔 總經營開支 的百分比	僱員薪酬 與業務收益 的比率	盈利率 ^(註三)		
				整體	第一個 四分位數 (註四)	中位數 (註四)
(甲) 低薪行業	34 620	41.9%	16.8%	7.8%	-0.1%	5.5%
1. 零售業	20 070	31.6%	9.1%	7.0%	-1.9%	4.5%
1.1 超級市場及便利店	50	29.0%	7.2%	6.2%	0.9%	2.4%
1.2 其他零售店	20 020	31.9%	9.4%	7.2%	-1.9%	4.5%
2. 飲食業	9 110	50.1%	28.4%	9.0%	-3.9%	6.6%
2.1 中式酒樓菜館	2 280	54.3%	32.0%	8.9%	-4.8%	1.7%
2.2 非中式酒樓菜館	3 690	48.9%	26.3%	10.0%	-4.0%	7.1%
2.3 快餐店	1 270	40.1%	22.9%	9.7%	6.9%	13.0%
2.4 港式茶餐廳	1 870	53.9%	30.3%	5.8%	-7.1%	3.7%
3. 物業管理、保安及清潔服務	1 180	49.9%	46.4%	6.8%	1.8%	5.5%
3.1 地產保養管理服務	460	34.0%	31.3%	7.7%	0.9%	3.4%
3.2 保安服務	190	87.4%	82.7%	5.3%	1.8%	6.3%
3.3 清潔服務	540	80.1%	75.6%	4.1%	5.5%	6.0%
4. 其他低薪行業	4 250	54.8%	22.9%	11.7%	3.1%	11.1%
4.1 安老院舍 ^(註一)	530	58.5%	55.5%	5.1%	*	3.9%
4.2 洗滌及乾洗服務	600	37.3%	33.3%	10.9%	6.8%	12.4%
4.3 理髮及其他個人服務	2 100	48.3%	39.3%	17.9%	10.2%	19.3%
4.4 本地速遞服務	220	40.4%	36.7%	9.2%	見註五	
4.5 食品處理及生產	790	59.3%	16.0%	12.2%	1.0%	1.5%
(乙) 其他主要行業	153 870	33.6%	10.6%	14.1%	-0.1%	4.8%
(丙) 所有行業	188 490	34.4%	11.1%	13.7%	-0.1%	5.0%

行業	中小型企業							
	企業數目 (註二)	佔所有企業 數目的百分 比	佔所有僱員 數目的百分 比	僱員薪酬佔 總經營開支 的百分比	僱員薪酬 與業務收益 的比率	盈利率 ^(註三)		
						整體	第一個 四分位數 (註四)	中位數 (註四)
(甲) 低薪行業	33 030	95.4%	33.0%	43.4%	17.0%	4.9%	-0.1%	5.4%
1. 零售業	19 720	98.2%	39.0%	35.7%	10.4%	3.3%	-2.2%	4.5%
1.1 超級市場及便利店	50	88.5%	1.0%	40.7%	5.2%	1.9%	0.9%	2.1%
1.2 其他零售店	19 670	98.2%	44.9%	35.7%	10.4%	3.3%	-2.2%	4.5%
2. 飲食業	8 300	91.1%	43.5%	50.8%	28.0%	7.2%	-4.5%	6.4%
2.1 中式酒樓菜館	1 630	71.4%	27.7%	51.0%	32.1%	3.9%	-4.8%	*
2.2 非中式酒樓菜館	3 600	97.5%	68.3%	51.3%	26.4%	9.4%	-4.0%	6.6%
2.3 快餐店	1 230	97.2%	19.8%	40.7%	20.3%	10.7%	7.1%	13.0%
2.4 港式茶餐廳	1 840	98.2%	85.8%	53.5%	30.3%	5.1%	-7.1%	3.6%
3. 物業管理、保安及清潔服務	890	75.4%	6.6%	39.7%	36.1%	7.3%	3.4%	5.5%
3.1 地產保養管理服務	^	^	^	35.3%	32.7%	7.4%	0.9%	1.4%
3.2 保安服務	見註五							
3.3 清潔服務	440	82.3%	5.8%	74.2%	54.8%	7.0%	5.5%	6.0%
4. 其他低薪行業	4 120	96.8%	51.1%	49.8%	22.1%	7.6%	3.2%	12.2%
4.1 安老院舍 ^(註一)	^	^	^	44.1%	41.0%	7.0%	*	3.9%
4.2 洗滌及乾洗服務	600	98.8%	56.3%	27.8%	24.8%	10.9%	6.8%	12.4%
4.3 理髮及其他個人服務	2 100	99.9%	96.6%	48.2%	38.9%	18.7%	10.2%	19.3%
4.4 本地速遞服務	見註五							
4.5 食品處理及生產	730	92.9%	39.2%	61.3%	15.2%	5.5%	1.0%	1.5%
(乙) 其他主要行業	149 650	97.3%	45.5%	30.6%	6.8%	10.3%	-0.3%	4.8%
(丙) 所有行業	182 670	96.9%	42.2%	31.7%	7.3%	10.0%	-0.3%	4.9%

註：(一)初步估計數字是根據2008年統計調查首次就安老院舍所搜集的資料編製，供粗略參考。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。

(二)數字進位至整數十位。

(三)稅前及折舊前盈利率(簡稱盈利率)是指未扣除稅項、折舊、出售物業、機器及設備的收益/虧損、枯帳/撇帳、攤銷及撥備等項目的盈利，相對業務收益的比率。

(四)不包括沒有業務收益的企業(包括海外機構駐港辦事處)。

(五)由於樣本數目不足夠提供較穩健的統計數字，故數字未能提供。

* 介乎-0.05%至0.05%之間。

^ 為免從計算中得出未能顯示數字的數值，故數字未能提供。

資料來源：2008年按年經濟統計調查系列，政府統計處。

圖甲.1 至甲.16 低薪行業及所有行業的每小時工資分布

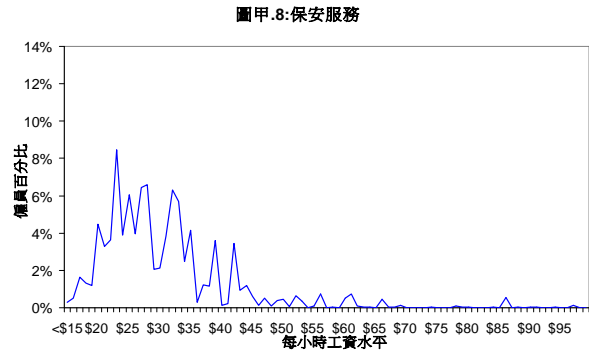
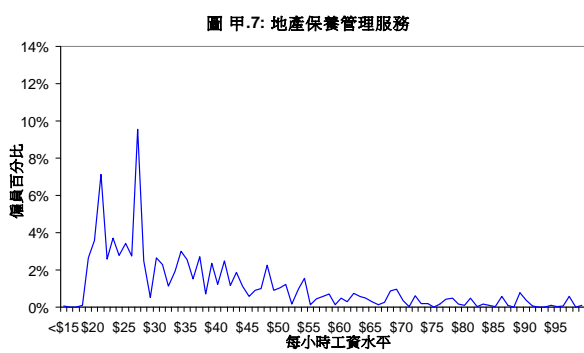
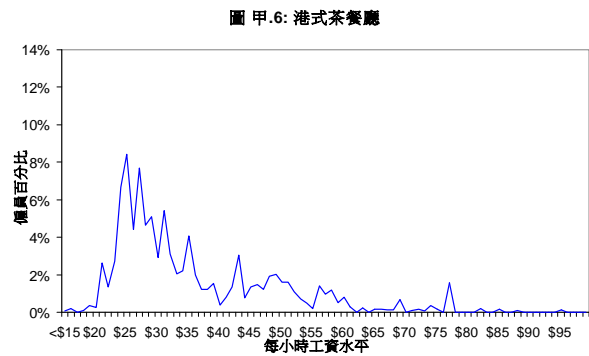
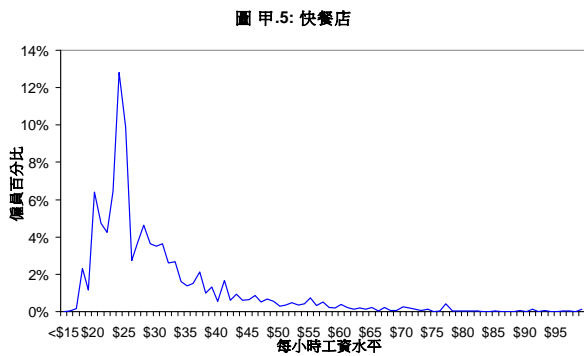
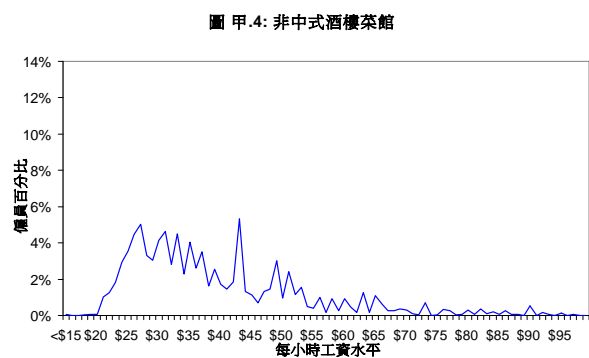
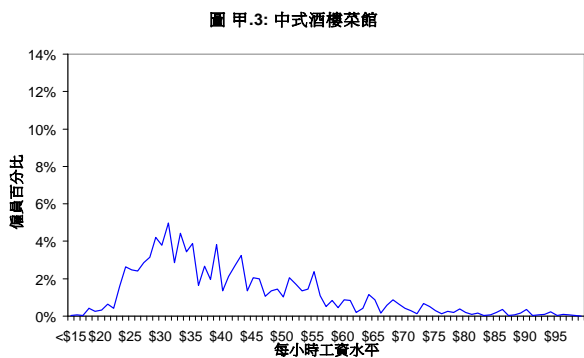
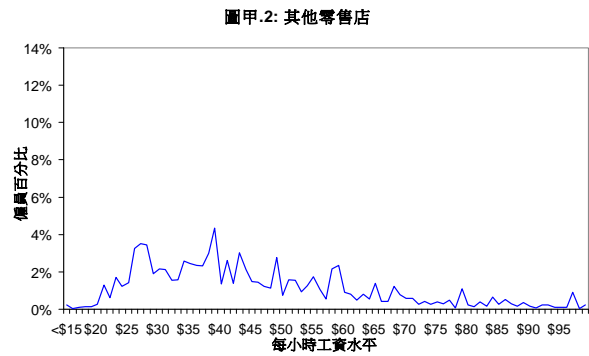
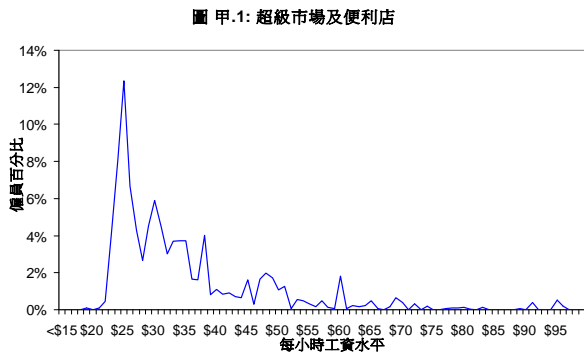
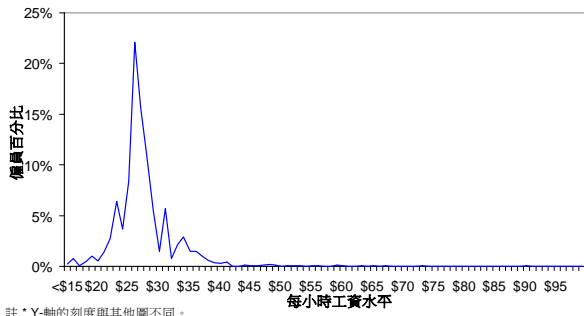


圖 甲.9*: 清潔服務



註 * Y軸的刻度與其他圖不同。

圖 甲.10: 會員制組織

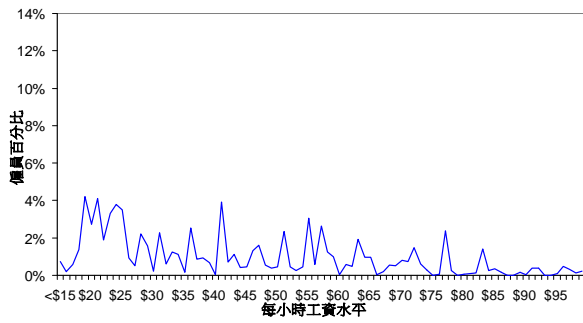


圖 甲.11: 安老院舍

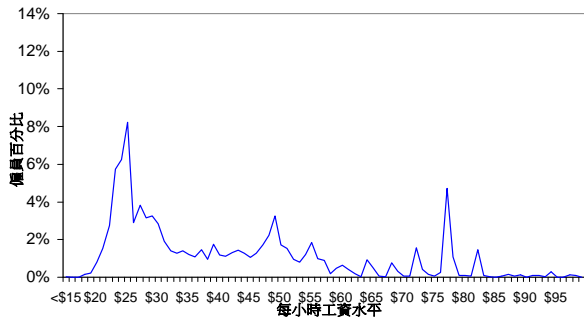


圖 甲.12: 洗滌及乾洗服務

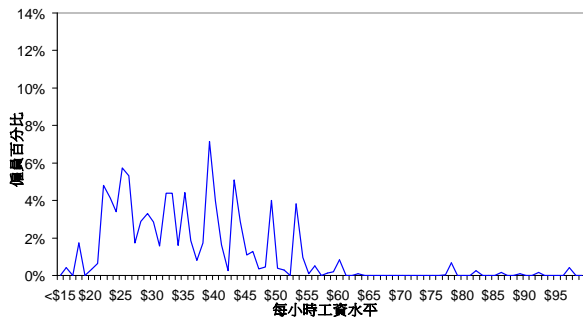


圖 甲.13: 理髮及其他個人服務

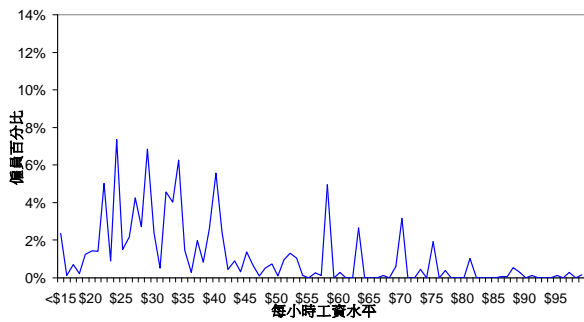


圖 甲.14: 本地速遞服務

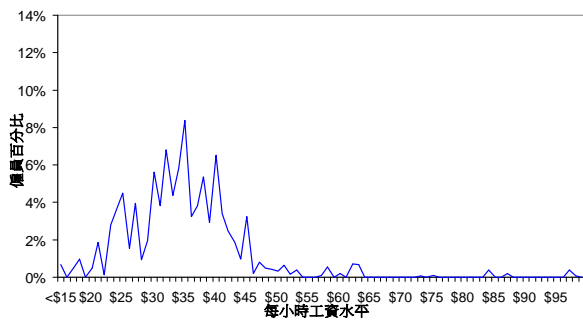


圖 甲.15: 食品處理及生產

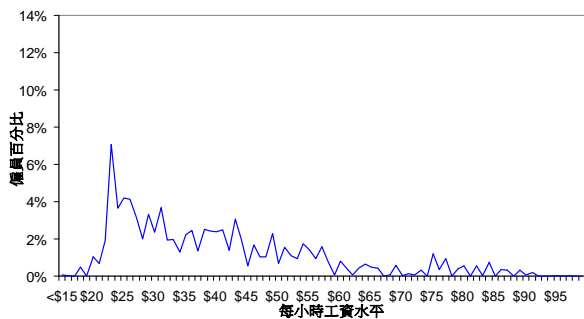
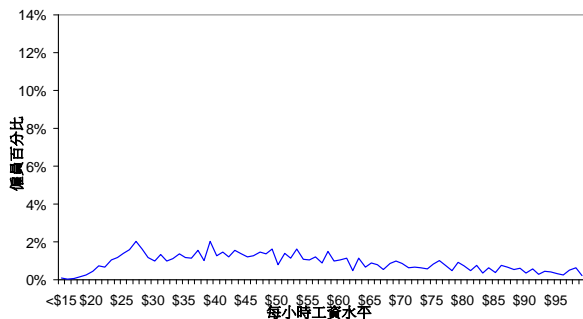


圖 甲.16: 所有行業



資料來源：2009 年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

乙 一籃子指標

I. 整體經濟狀況

表乙.1 整體經濟增長

年份	本地生產總值			
	以名義計算 ^(註一)	以實質計算 ^(註二)		
	按年變動 百分率%	按年變動 百分率%	經季節性調整 的按季變動百分率 %	
2000	+4.0	+8.0	-	
2001	-1.4	+0.5	-	
2002	-1.7	+1.8	-	
2003	-3.3	+3.0	-	
2004	+4.6	+8.5	-	
2005	+7.0	+7.1	-	
2006	+6.7	+7.0	-	
2007	+9.5	+6.4	-	
2008	+3.7	+2.2	-	
2009	-2.6	-2.8	-	
短期預測(2010)	+5 to +6	+5 to +6	-	
中期預測(2011-2014)	+6	+4	-	
年份	季度			
2007	第一季	+7.1	+5.6	+1.2
	第二季	+7.9	+6.1	+1.7
	第三季	+10.7	+6.8	+1.9
	第四季	+11.9	+6.9	+1.6
2008	第一季	+9.8	+7.0	+1.5
	第二季	+6.3	+4.0	-0.9
	第三季	+3.2	+1.1	-1.2
	第四季	-3.2	-2.7	-2.3
2009	第一季	-7.0	-7.7	-3.2
	第二季	-2.9	-3.8	+3.1
	第三季	-3.4	-2.4	+0.3
	第四季	+2.7	+2.5	+2.4
2010	第一季	+10.1	+8.0	+2.1
	第二季	+5.9	+6.5	+1.4

註： (一)以名義計算的變動百分率是根據以當時市價計算的本地生產總值計算的。
(二)以實質計算的變動百分率是根據以2008年環比物量計算的本地生產總值計算的。

資料來源：國民收入統計，政府統計處。

表乙.2 綜合消費物價指數

年份		綜合消費物價指數 ^{註(一)}			
		基本消費物價指數 ^{註(二)}		整體消費物價指數	
		按年變動百分率%	經季節性調整的按月變動百分率%	按年變動百分率%	經季節性調整的按月變動百分率%
2000		-	-	-3.8	-
2001		-	-	-1.6	-
2002		-	-	-3.0	-
2003		-	-	-2.6	-
2004		-	-	-0.4	-
2005		-	-	+1.0	-
2006		-	-	+2.0	-
2007		+2.8	-	+2.0	-
2008		+5.6	-	+4.3	-
2009		+1.0	-	+0.5	-
短期預測(2010)		+1.5	-	+2.3	-
中期預測(2011-2014)		+3	-	-	-
年份	月份				
2009	一月	+4.5	+0.2	+3.1	+0.2
	二月	+2.1	-0.3	+0.8	-0.4
	三月	+2.6	+0.3	+1.2	+0.3
	四月	+1.9	-0.3	+0.6	-0.1
	五月	+1.3	*	*	*
	六月	+0.4	-0.2	-0.9	-0.2
	七月	-0.3	-0.1	-1.5	-0.1
	八月	-0.3	+0.1	-1.6	-1.7
	九月	-0.3	+0.1	+0.5	+0.9
	十月	-0.3	+0.2	+2.2	+2.0
	十一月	-0.3	+0.1	+0.5	+0.1
	十二月	+0.3	+0.3	+1.3	+0.4
2010	一月	*	+0.2	+1.0	+0.4
	二月	+1.6	+0.5	+2.8	+0.6
	三月	+0.8	-0.1	+2.0	-0.1
	四月	+1.3	+0.3	+2.4	+0.3
	五月	+1.4	+0.1	+2.5	+0.1
	六月	+1.7	+0.1	+2.8	*
	七月	+1.9	+0.1	+1.3	-1.6

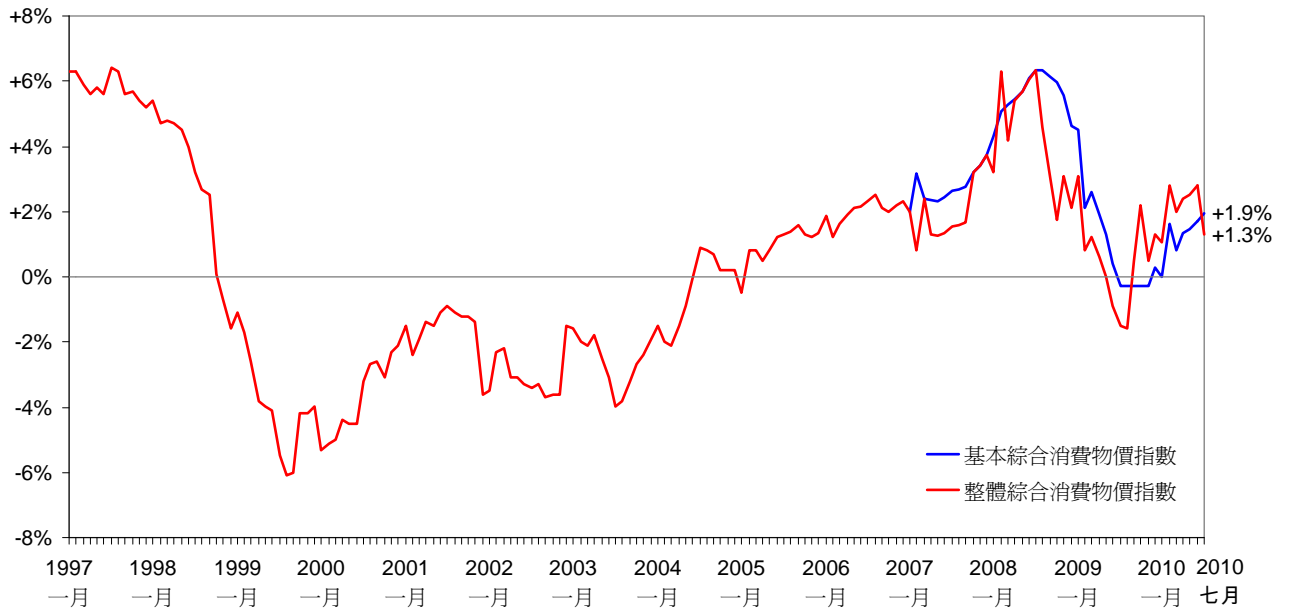
註：（一）綜合消費物價指數是根據約90%本港住戶的整體開支模式而編製，反映消費物價轉變對整體住戶的影響。

（二）在計算基本消費物價通脹時，已扣除自2007年起所有相關一次性措施的影響，包括公屋租金豁免及政府代繳租金、差餉免、暫停徵收『僱員再培訓徵款』、向住戶提供電費補貼。

* 少於±0.05%

資料來源：按月零售物價統計調查，政府統計處。

圖 乙.1：整體及基本綜合消費物價指數的按年變動百分率



資料來源：按月零售物價統計調查，政府統計處。

II. 勞工市場情況

圖 乙.2：按行業分析的勞動人口

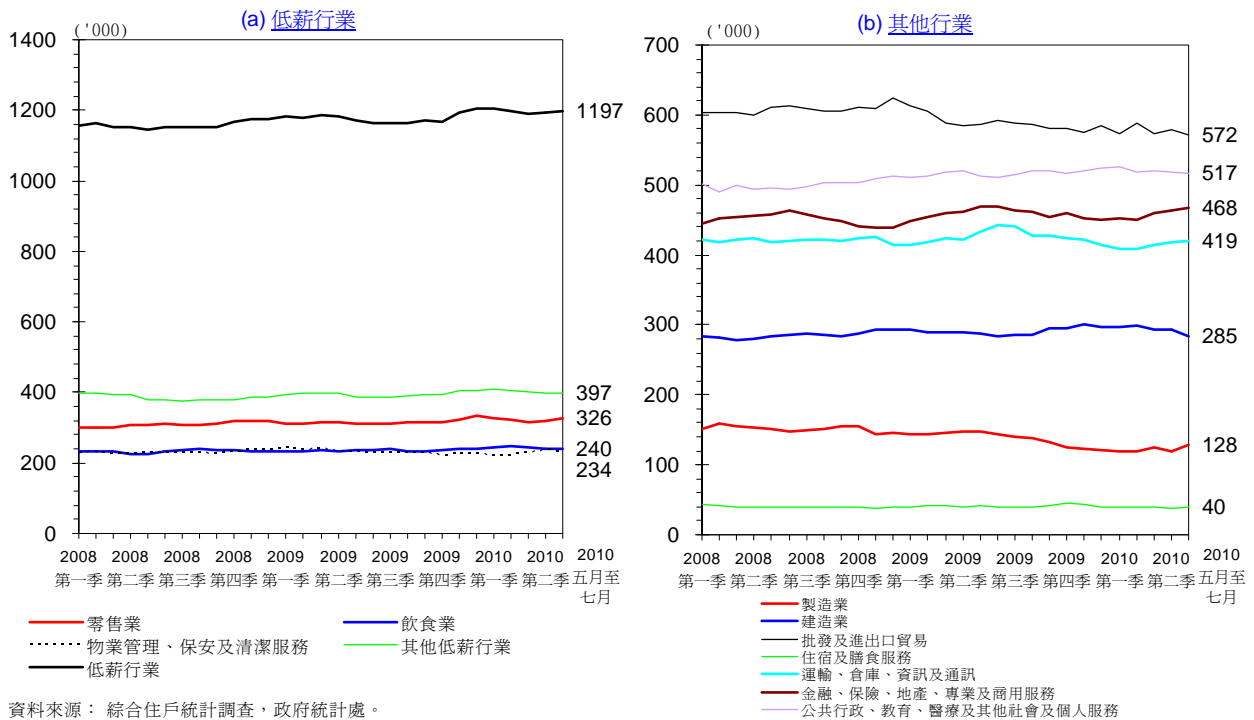


圖 乙.3：按行業分析的就業人數

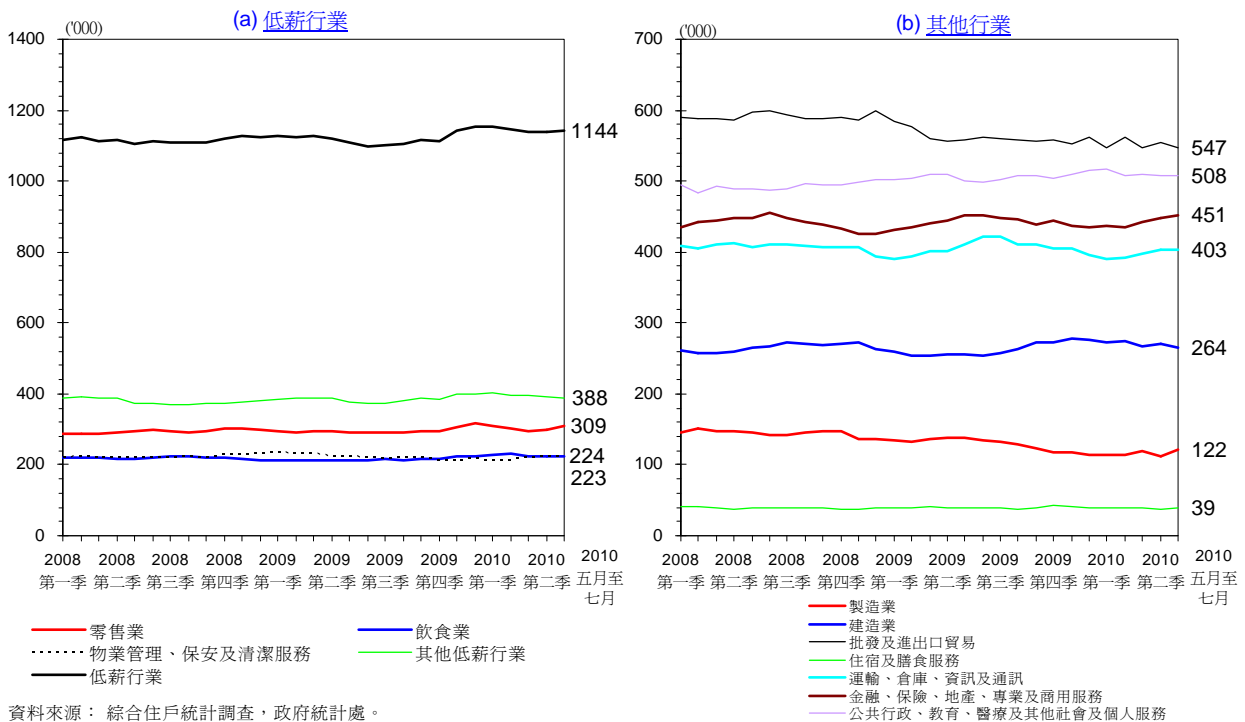


圖 乙.4：按性別及年齡分析的勞動人口參與率

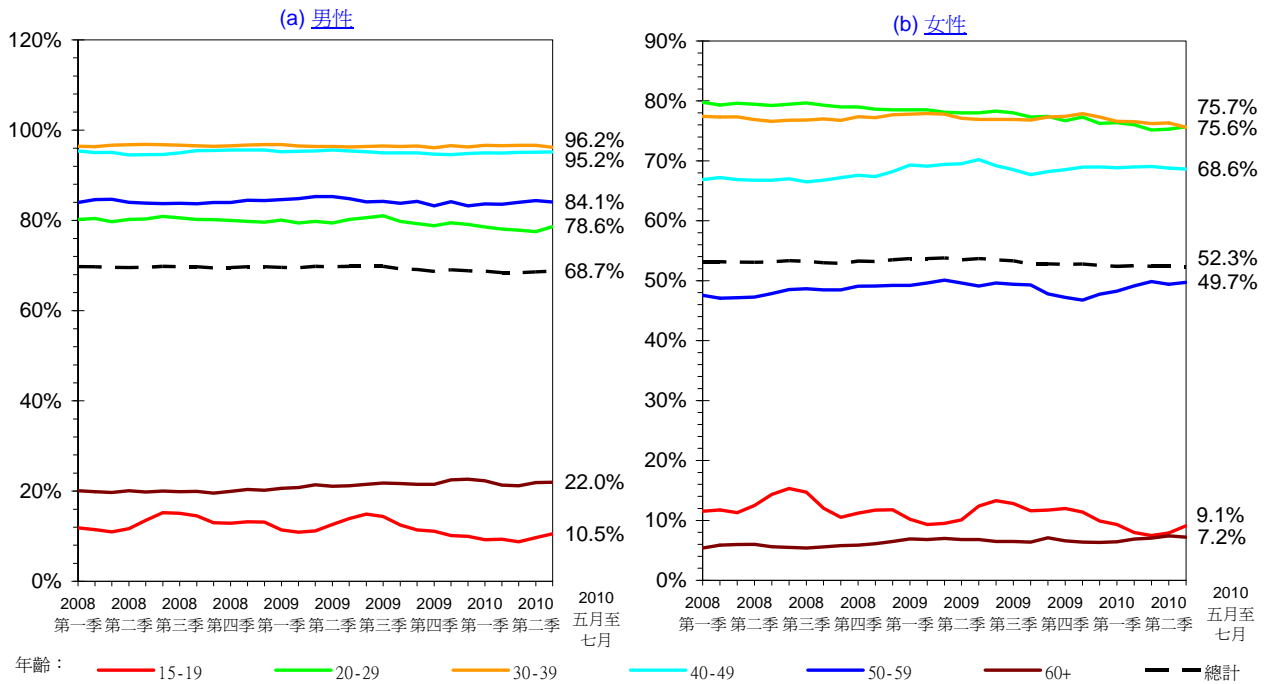


圖 乙.5：按行業分析的失業率

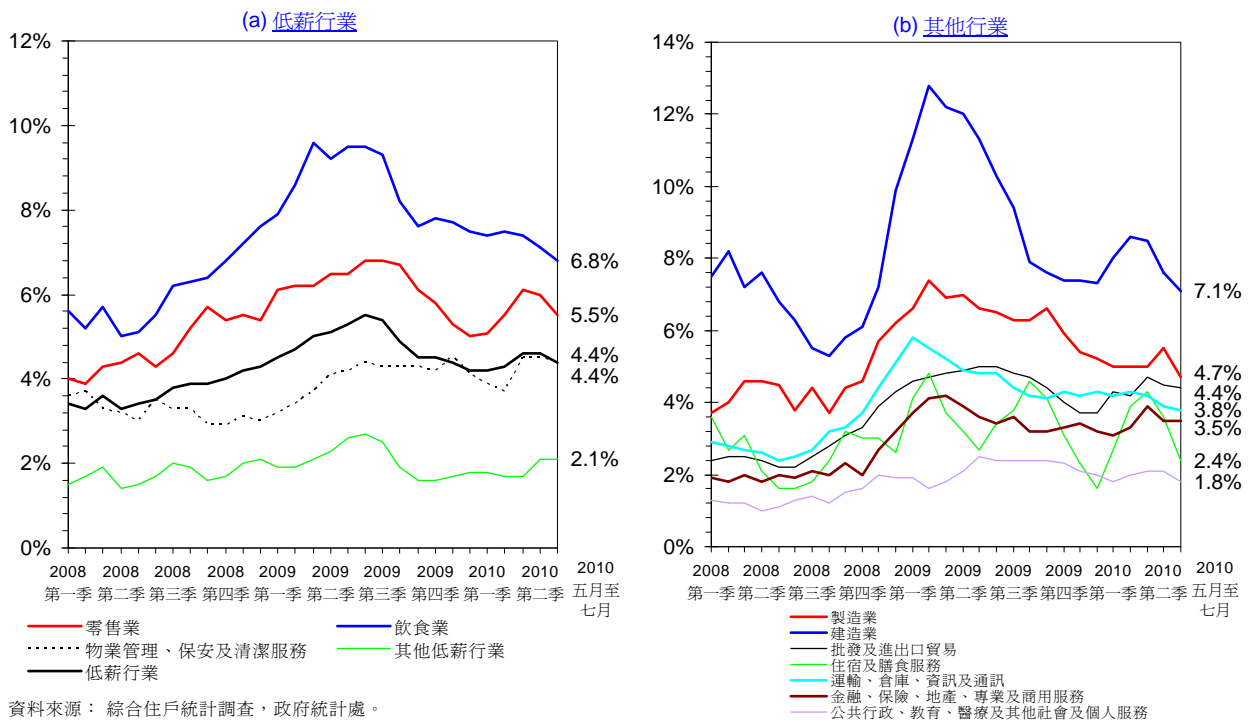


圖 乙.6：按職業分析的失業率

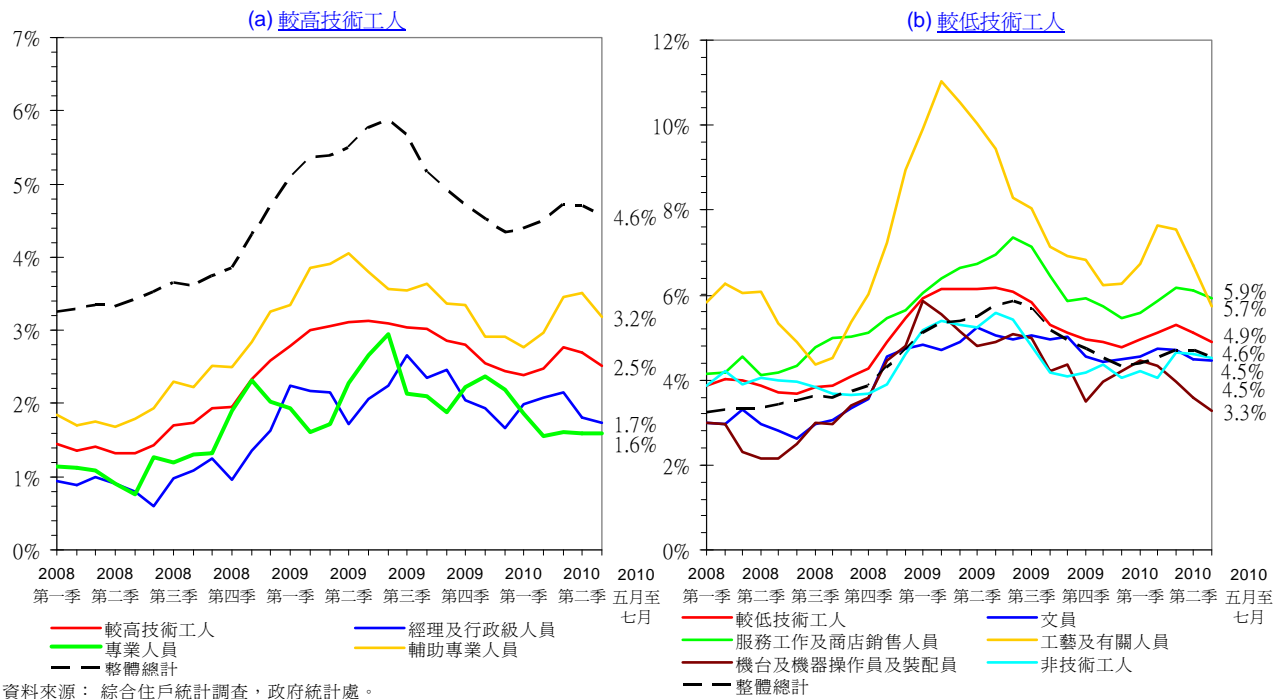


圖 乙.7：按行業分析的就業不足率

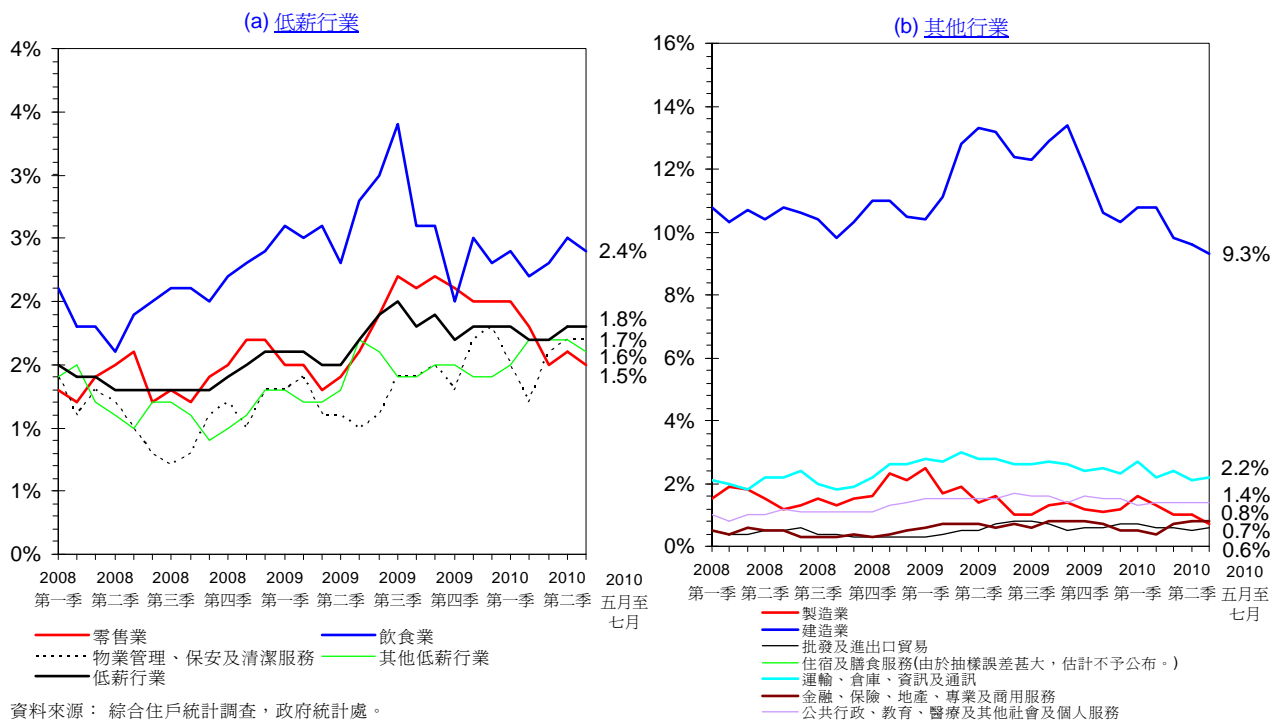
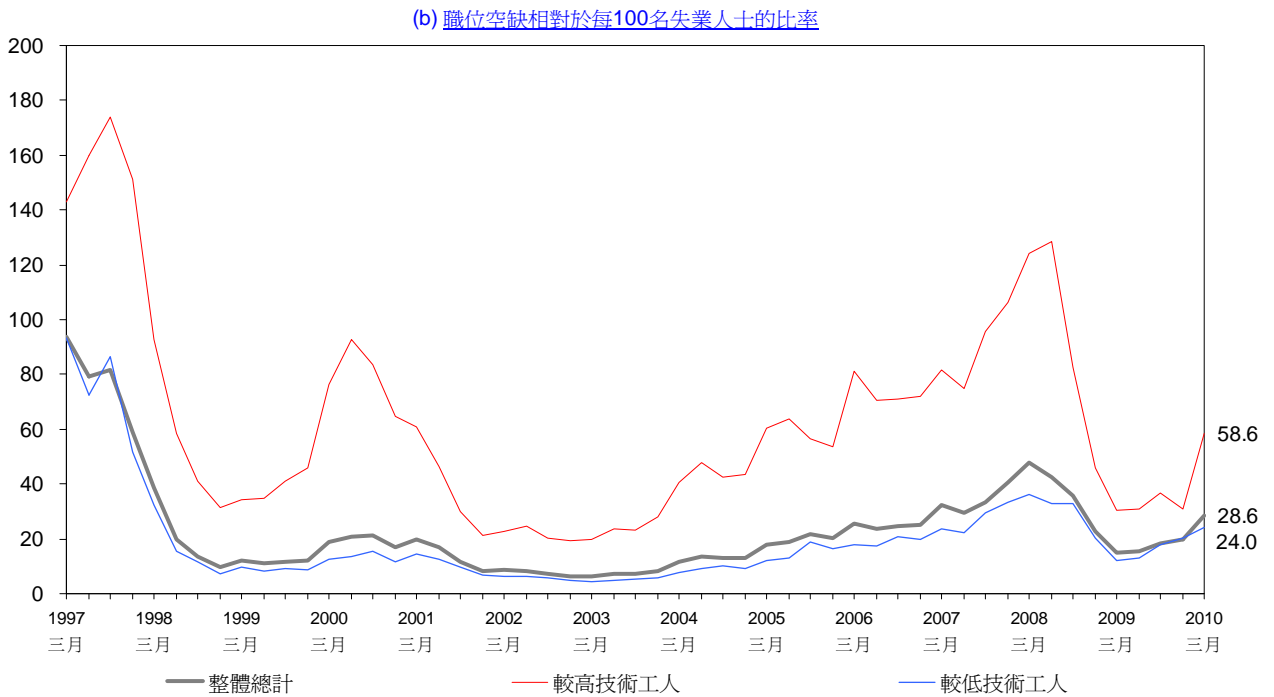
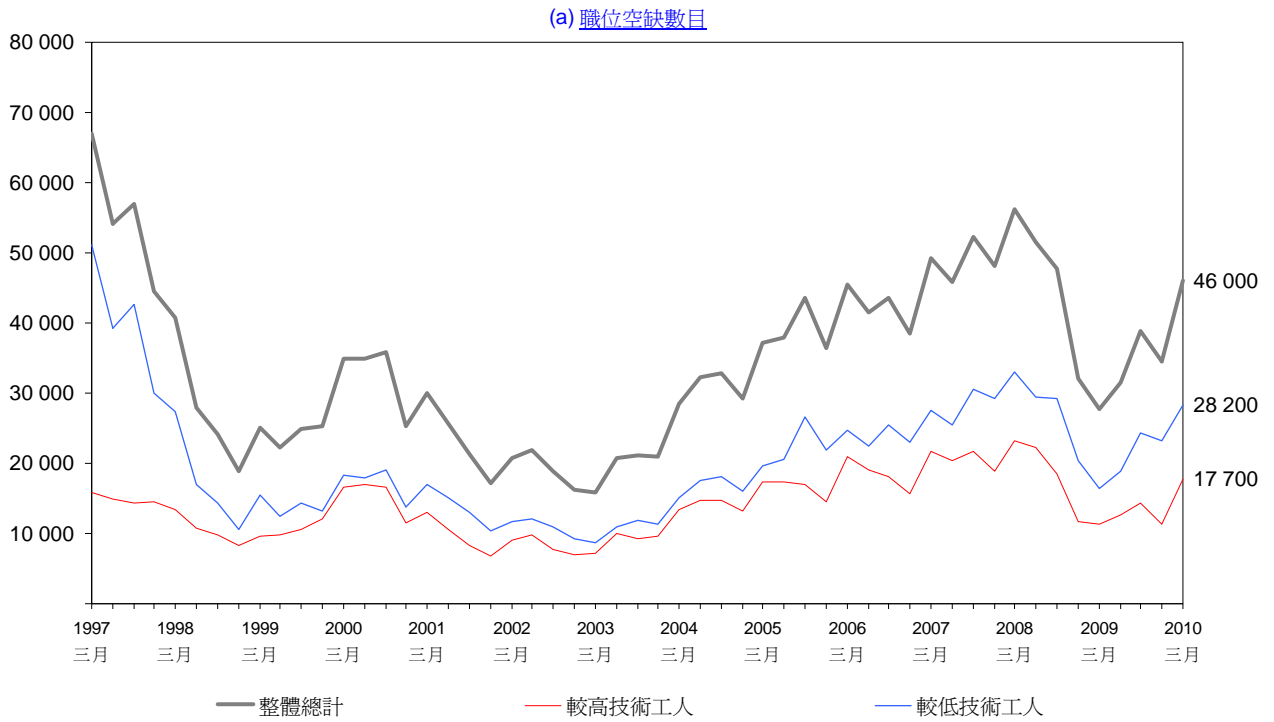
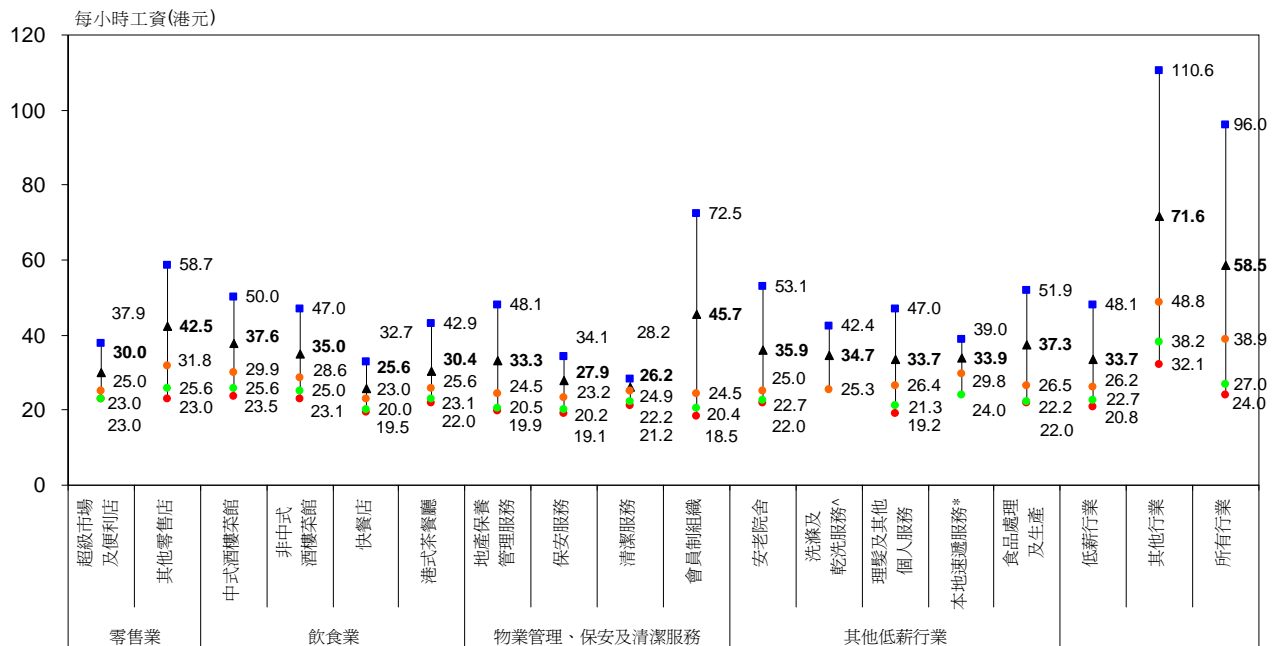


圖 乙.8：職位空缺數目及職位空缺相對於每100名失業人士的比率



資料來源：綜合住戶統計調查以及僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

圖 乙.9：按行業分析的每小時工資分布



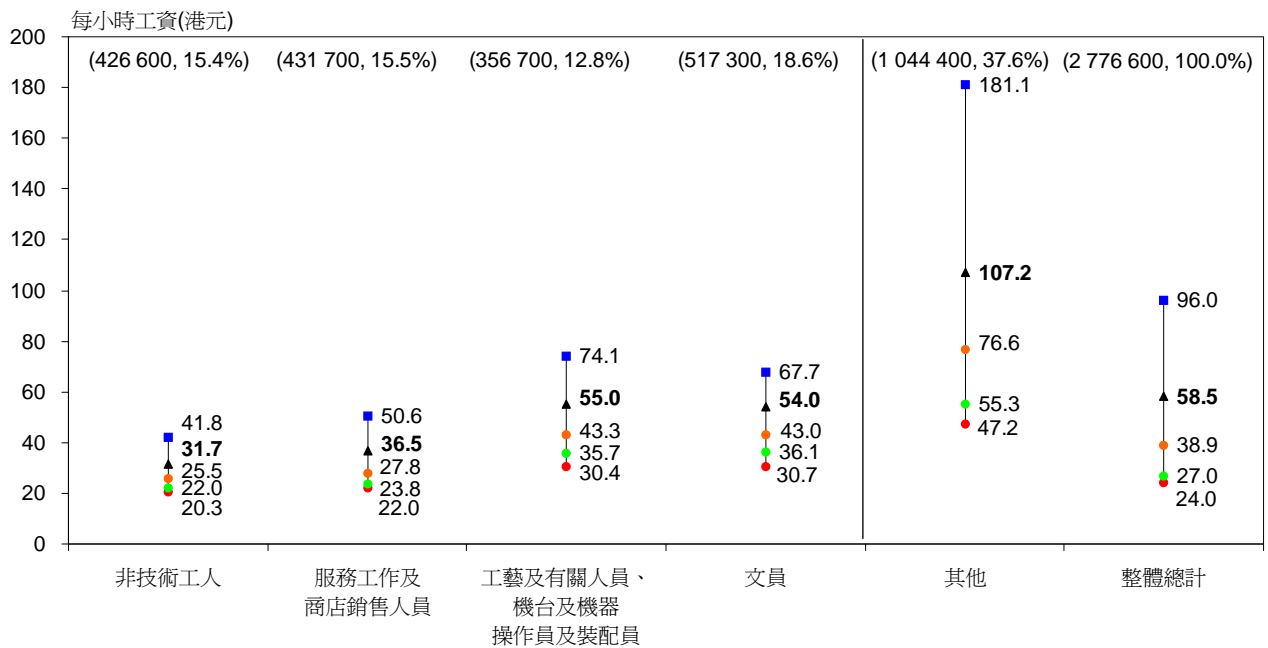
註：[^]由於抽樣誤差較大，第五個百分位數及第十個百分位數的估計不予公布。

*由於抽樣誤差較大，第五個百分位數的估計不予公布。

資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

▲ 中位數
● 第五個百分位數
● 第十個百分位數
● 第二十五個百分位數
■ 第七十五個百分位數

圖 乙.10：按職業分析的每小時工資分布



註：() 內數字指從事該指定職業的僱員人數及佔僱員總人數的百分比。

資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

▲ 中位數
● 第五個百分位數
● 第十個百分位數
● 第二十五個百分位數
■ 第七十五個百分位數

圖 乙.11：按行業分析的非技術工人和服務工作及商店銷售人員每小時工資中位數分布

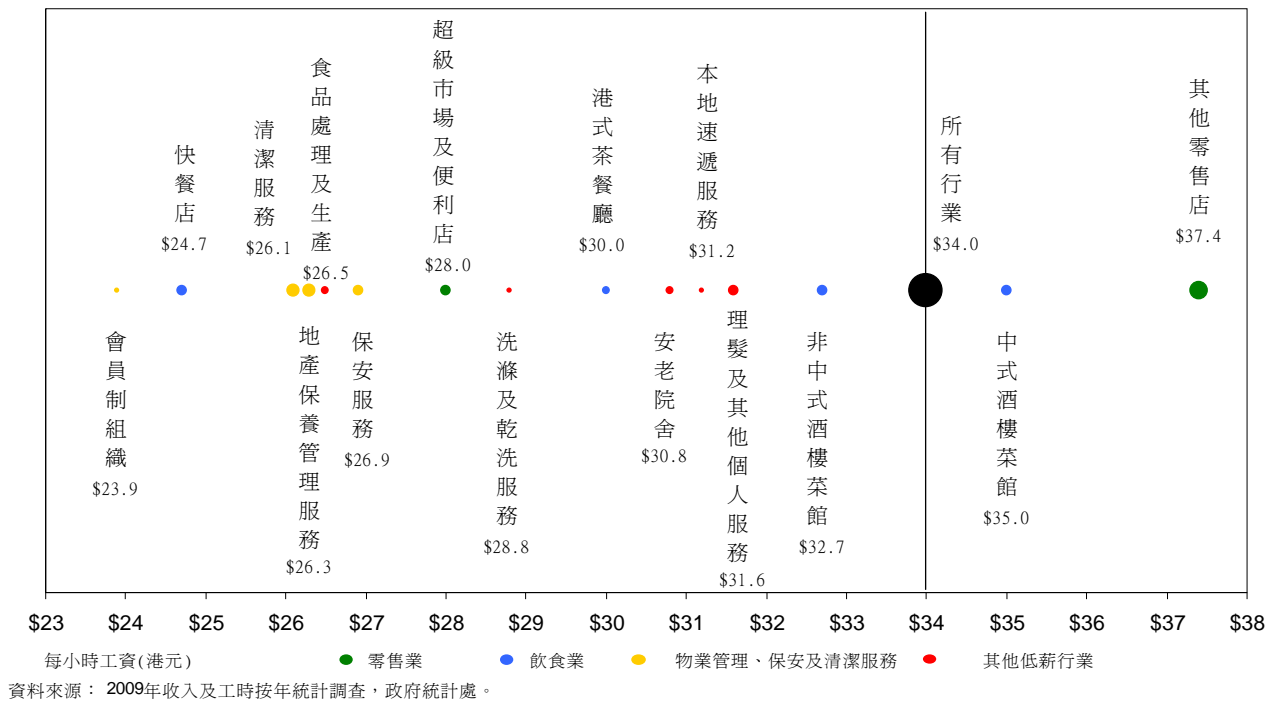


圖 乙.12：按行業分析的每小時工資差距

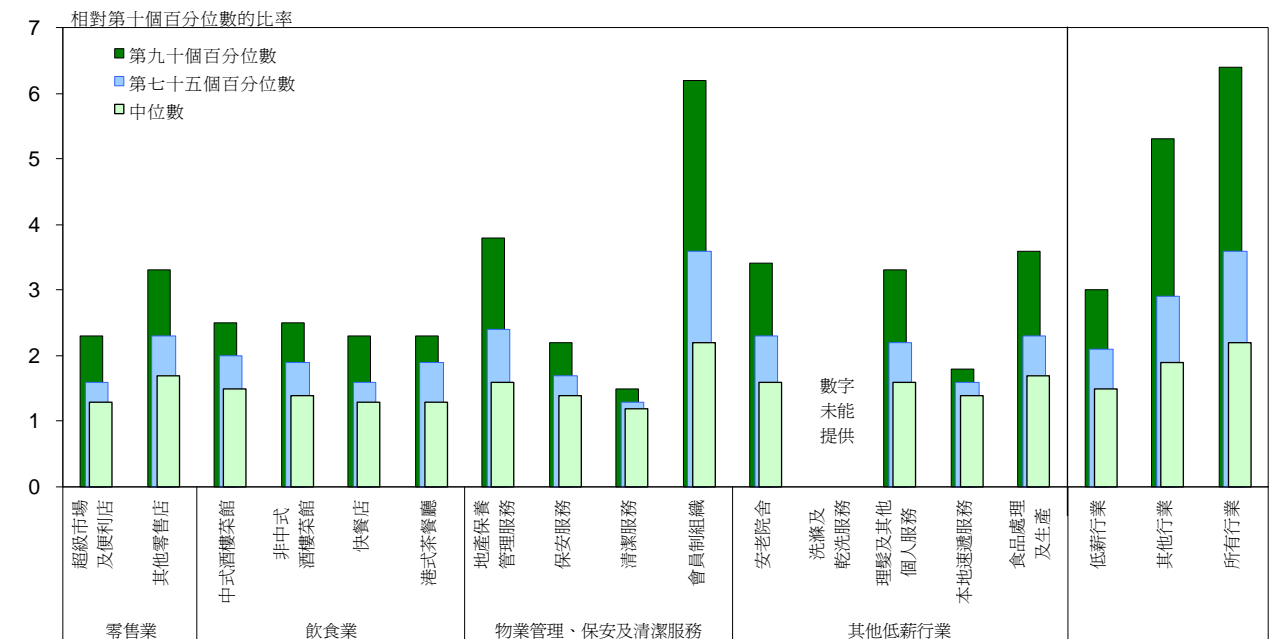
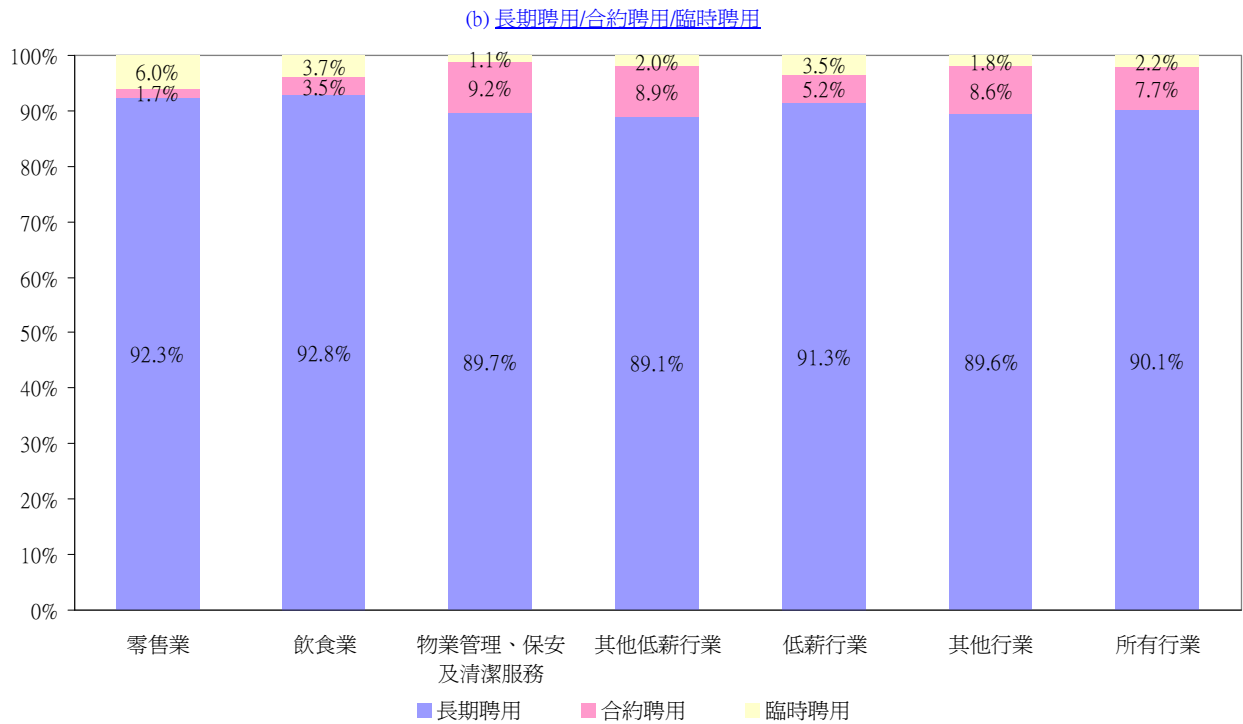
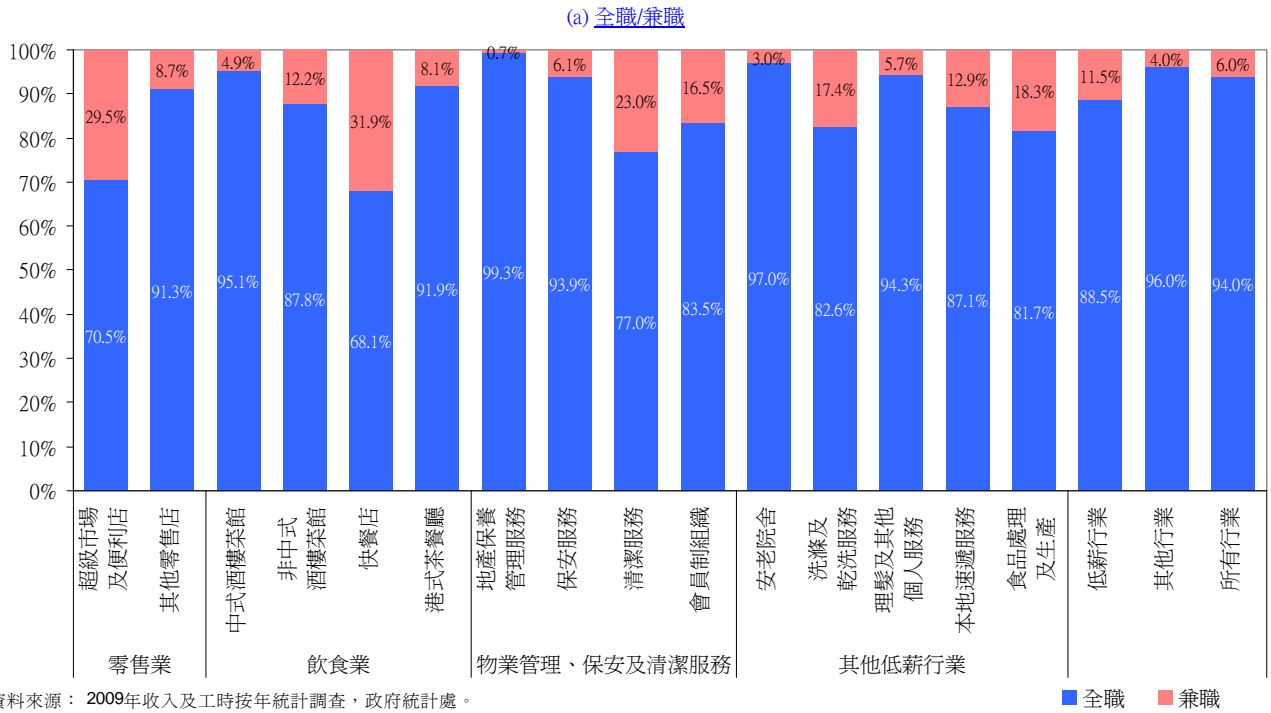
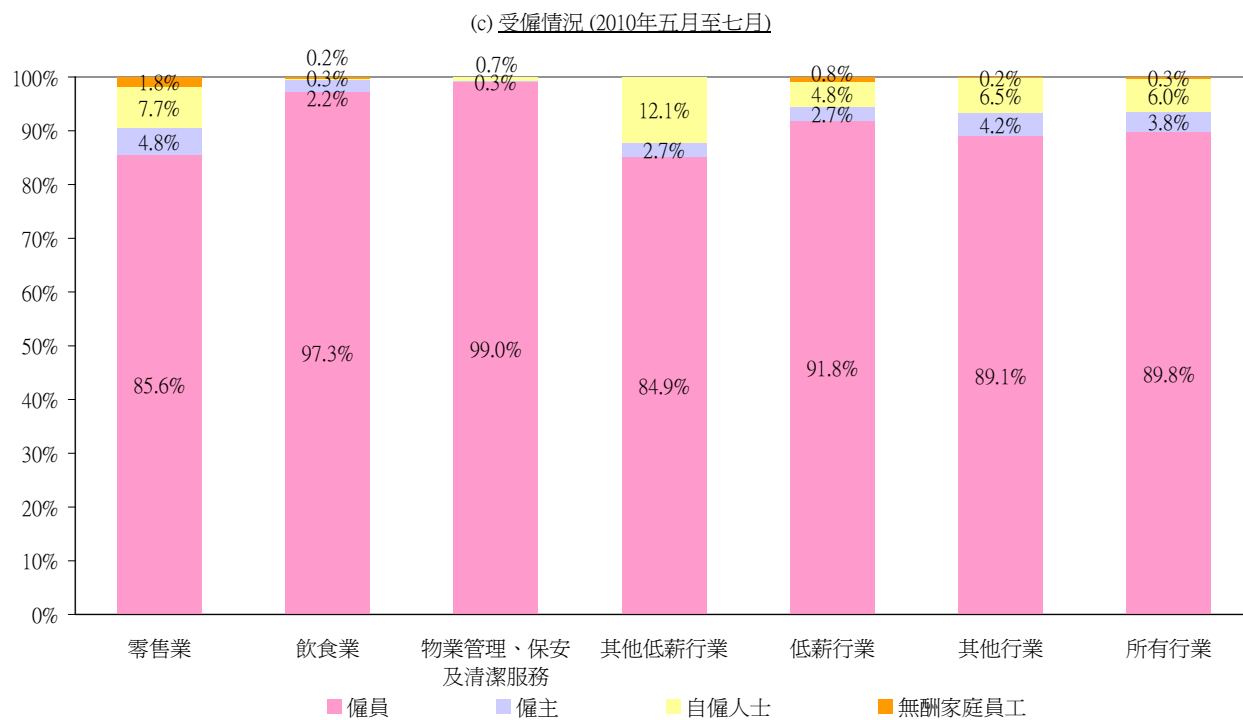


圖 乙.13：按行業分析的就業特徵

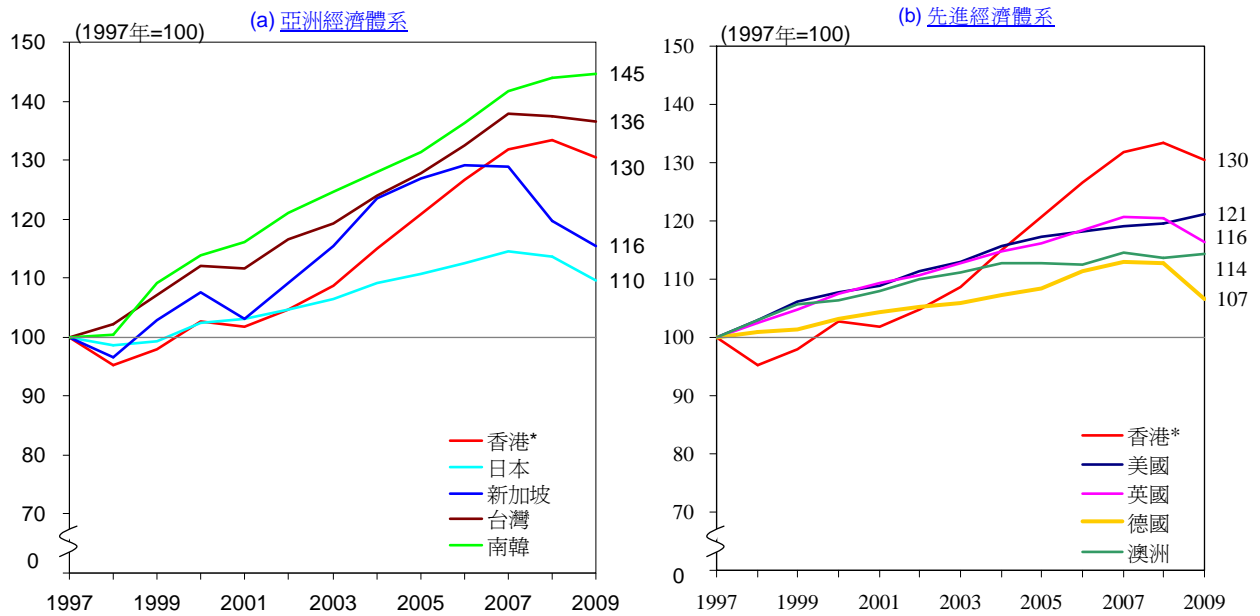




註：* 已扣除留宿家庭僱工及受僱於公共行政機構的僱員。
資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

III. 競爭力

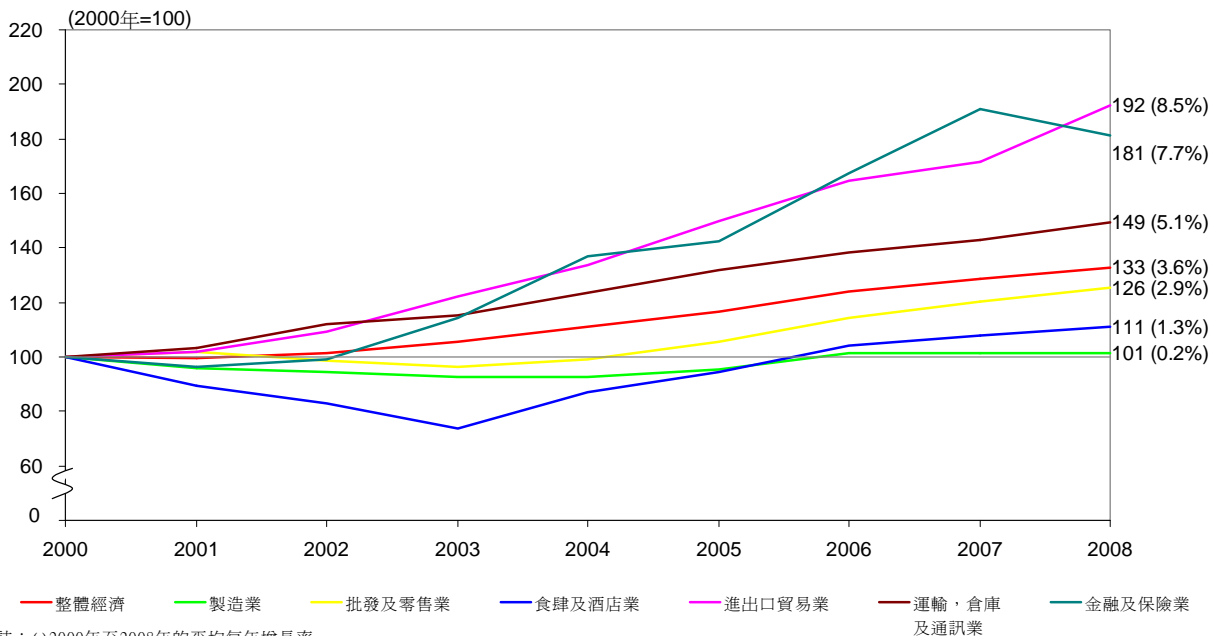
圖乙.14：香港與選定經濟體系的勞工生產力



註：* 2009年香港的數字為臨時數字。

資料來源：香港 - 國民收入統計及綜合住戶統計調查，政府統計處。
其他國家 - 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。

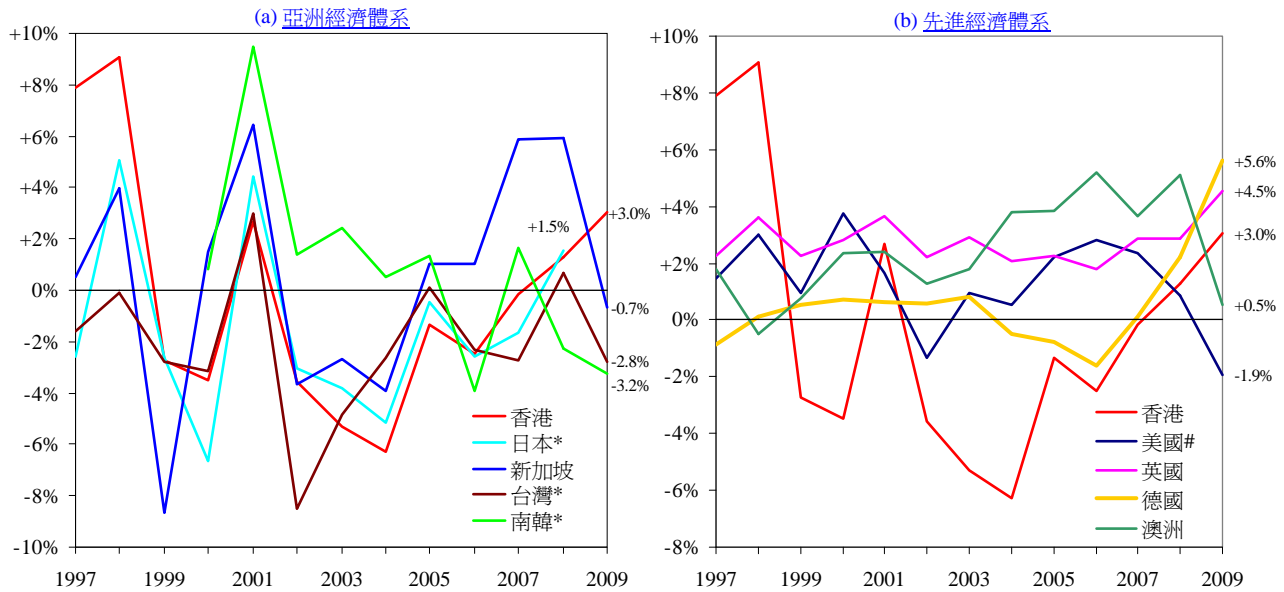
圖乙.15：按行業分析的香港勞工生產力



註：() 2000年至2008年的平均每年增長率。

資料來源：國民收入統計及綜合住戶統計調查，政府統計處。

圖乙16：香港與選定經濟體系名義單位勞工成本的按年變動百分率

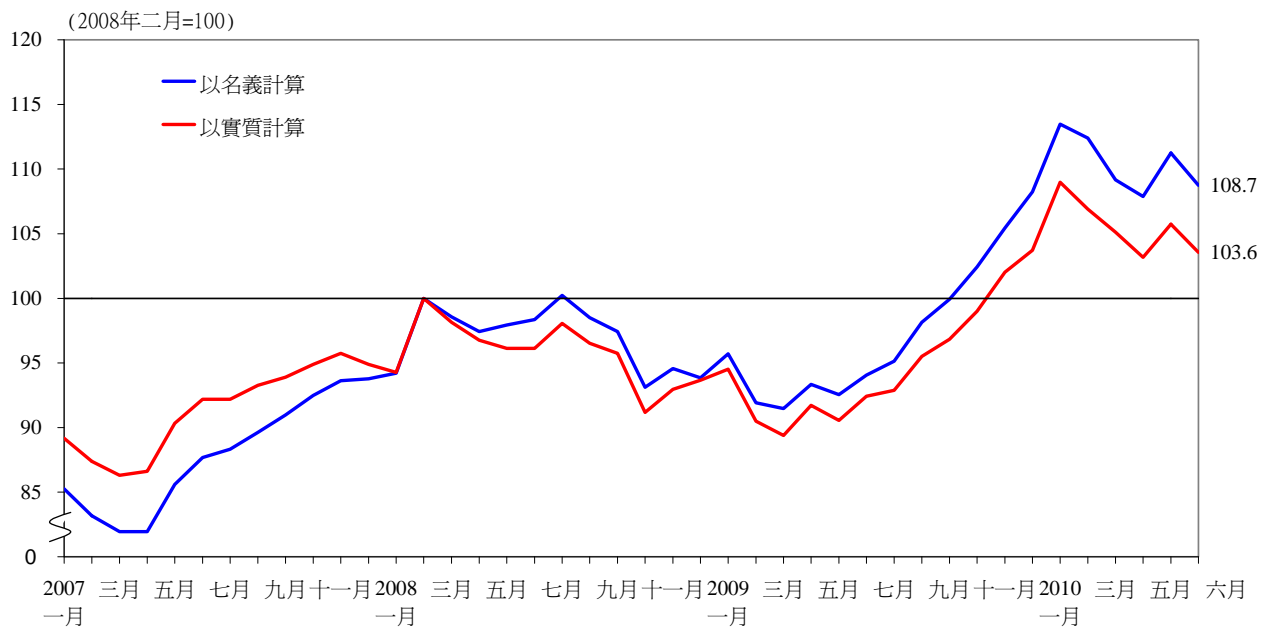


註：* 統計數字只涵蓋製造業。

統計數字只涵蓋商業界別，不包括政府、非牟利機構、受僱於私人住戶的受薪工人。

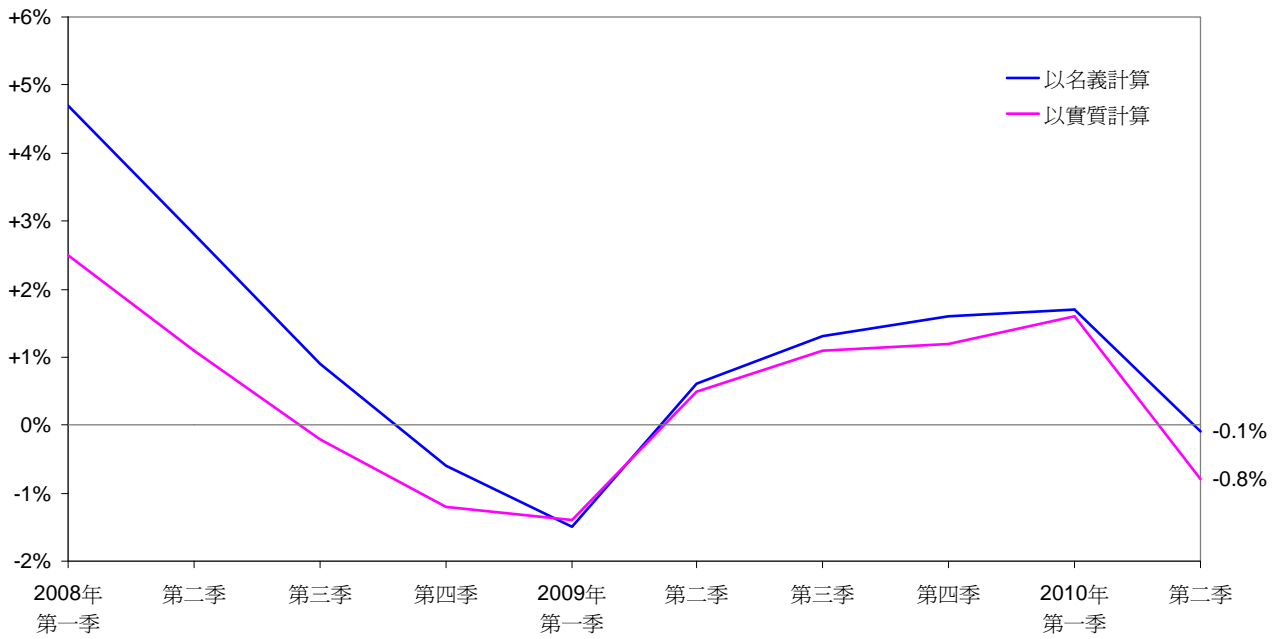
資料來源：(i) 香港 - 國民收入統計及薪金總額統計，政府統計處。(ii) 其他國家 - DataStream 及 CEIC 資料庫。

圖乙.17：經季節性調整的名義及實質零售業總銷貨額指數



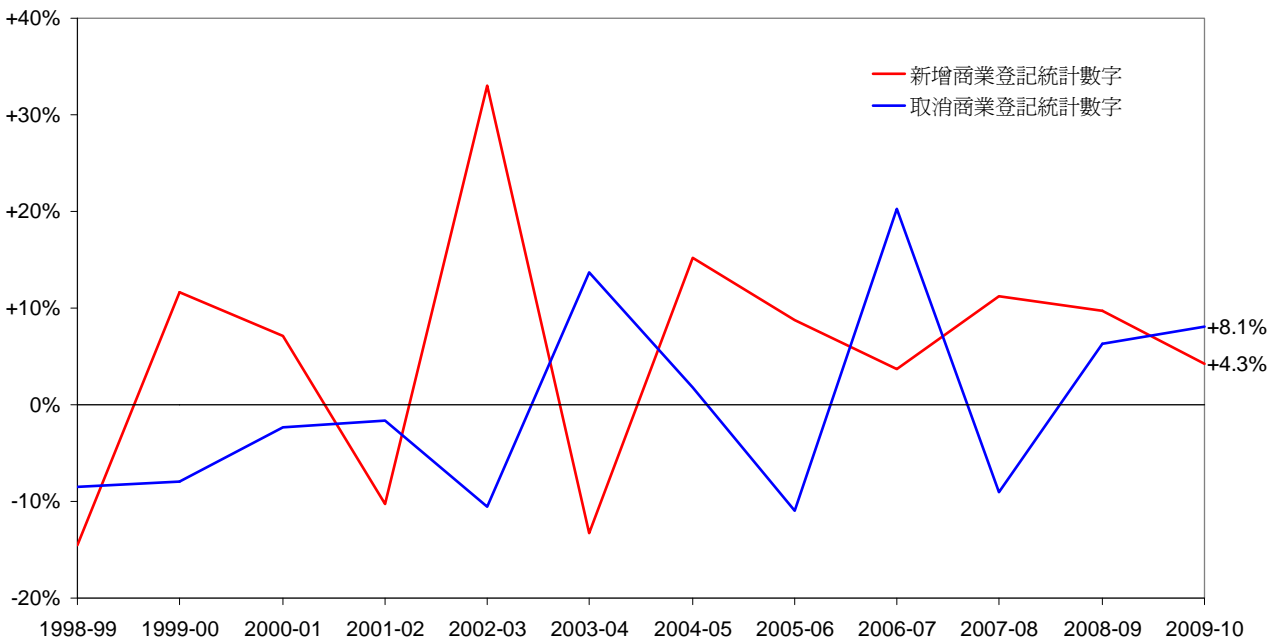
資料來源：零售業銷貨額按月統計調查，政府統計處。

圖乙.18：經季節性調整食肆總收益的名義及實質按季變動百分率



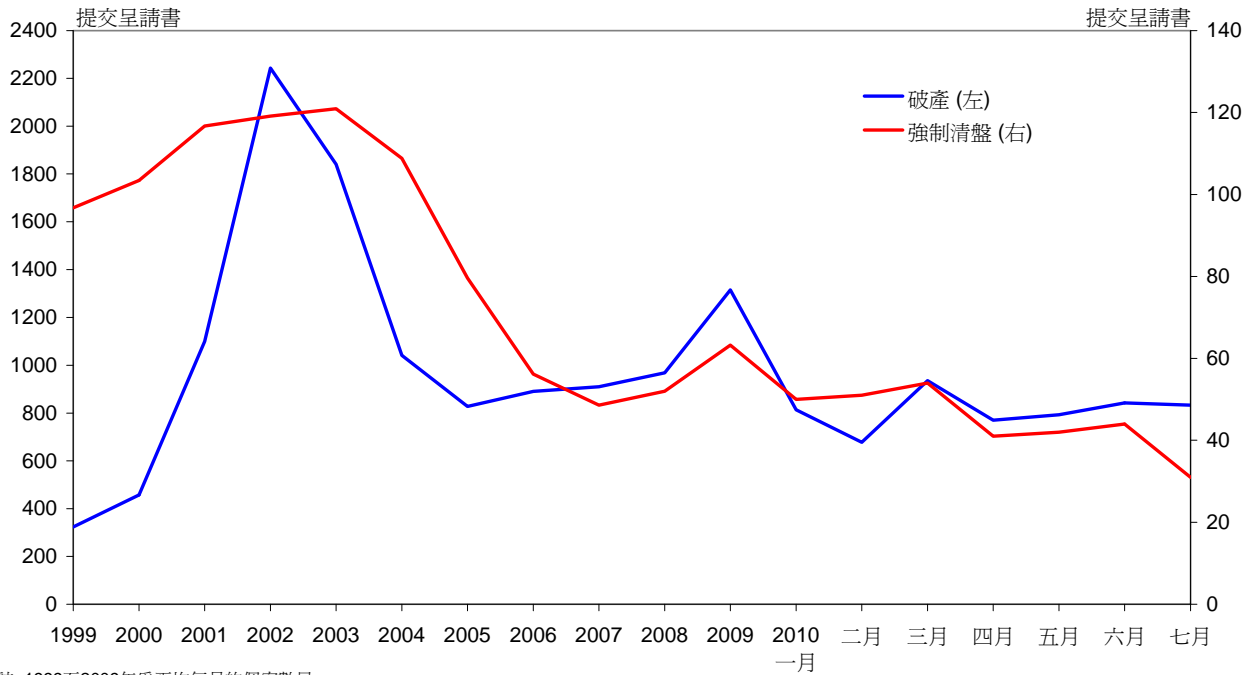
資料來源：食肆的收入及購貨額按季統計調查，政府統計處。

圖乙.19：整體公司創業及結業情況的按年變動百分率



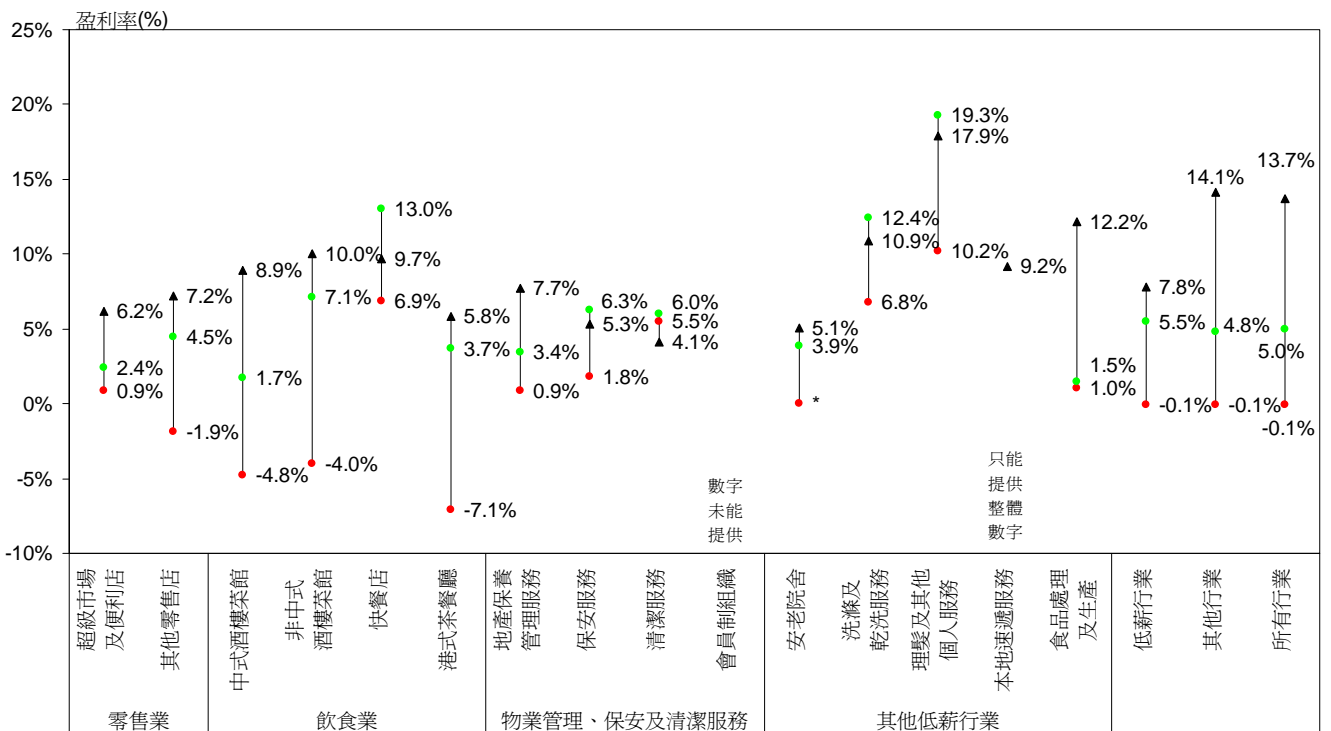
資料來源：稅務局。

圖 乙.20：破產及強制公司清盤個案統計



註：1999至2009年為平均每月的個案數目。
資料來源：破產管理處。

圖 乙.21：低薪行業企業盈利率#的分布(只包括有僱員的企業)



註：# 稅前及折舊前盈利率(簡稱盈利率)是指未扣除稅項、折舊、出售物業、機器及設備的收益/虧損、枯竭/撇帳、攤銷及撥備等項目的盈利，相對業務收益的比率。

* 介乎±0.05%之間。

資料來源：2008年按年經濟統計調查系列，政府統計處。

▲ 整體 ● 第25個百分位數 ■ 中位數

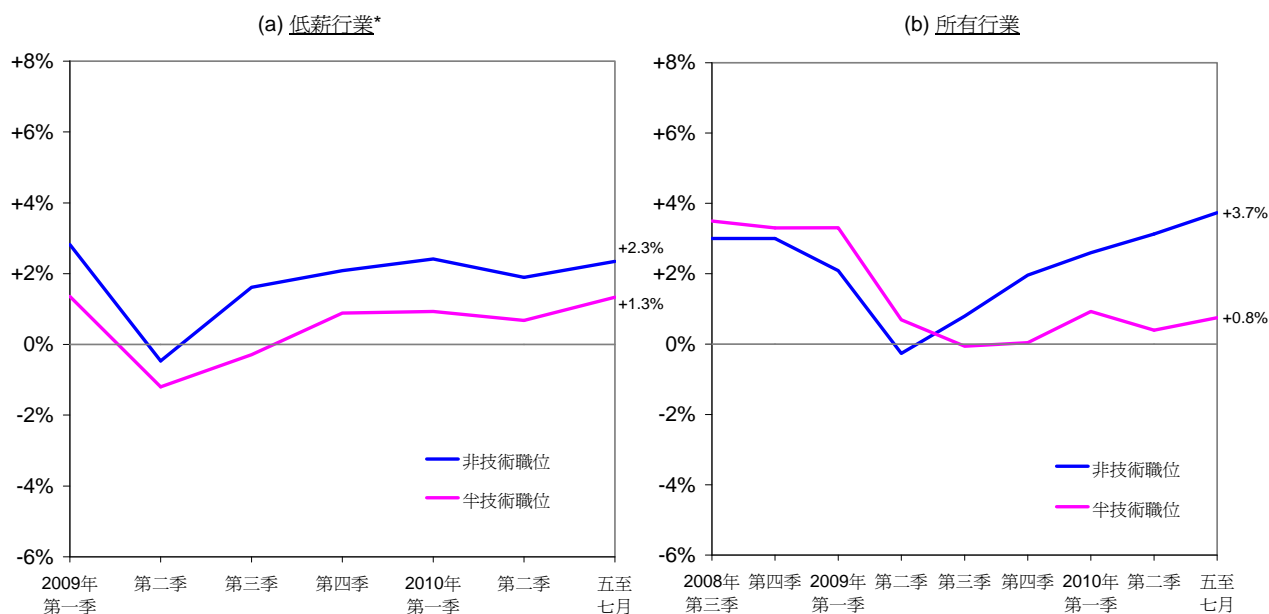
表乙.3 香港在全球經濟自由度及競爭力排名

機構	加拿大菲沙研究所 /美國凱托研究所		美國的傳統基金會		世界經濟論壇		瑞士洛桑國際管理學院		世界銀行	
報告名稱	世界經濟自由報告 (一)		經濟自由度指數 (二)		全球競爭力報告 (三)		世界競爭力年報 (四)		全球營商環境報告 (五)	
報告年份	2008 [^]	2009	2009	2010	2008-09	2009-10	2009	2010	2009 [^]	2010
排名										
1	香港	香港	香港	香港	美國	瑞士	美國	新加坡	新加坡	新加坡
2	新加坡	新加坡	新加坡	新加坡	瑞士	美國	香港	香港	紐西蘭	紐西蘭
3	紐西蘭	紐西蘭	澳洲	澳洲	丹麥	新加坡	新加坡	美國	香港	香港
4	瑞士	瑞士	愛爾蘭	紐西蘭	瑞典	瑞典	瑞士	瑞士	美國	美國
5	智利 (5)	智利	紐西蘭	愛爾蘭	新加坡	丹麥	丹麥	澳洲	丹麥	英國
6	英國 (5)	美國	美國	瑞士	芬蘭	芬蘭	瑞典	瑞典	英國	丹麥
7	美國	愛爾蘭	加拿大	加拿大	德國	德國	澳洲	加拿大	愛爾蘭	愛爾蘭
8	加拿大	加拿大	丹麥	美國	荷蘭	日本	加拿大	台灣	加拿大	加拿大
9	愛爾蘭	澳洲 (9)	瑞士	丹麥	日本	加拿大	芬蘭	挪威	澳洲	澳洲
10	澳洲	英國 (9)	英國	智利	加拿大	荷蘭	荷蘭	馬來西亞	挪威	挪威
					香港 (排名11位)					
覆蓋經濟體系數目	141	141	183	179	134	133	57	58	181	183

註: [^] 有關機構在最新出版的報告中，改變了其中一些指標或指數的計算方法，並就過往年份的排名作出相應的修訂。這一系列資料表示修訂後的相關排名。

IV. 生活水平

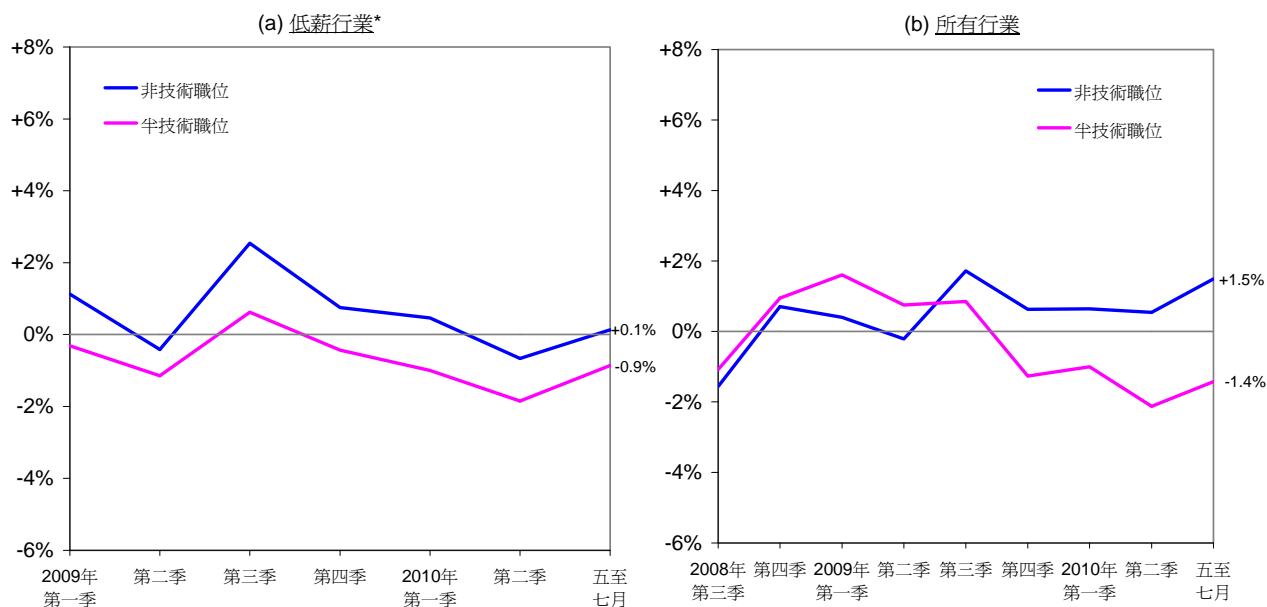
圖乙.22：按職位技術及行業分析平均每月名義就業收入金額按年變動百分率



註：* 由於按「香港標準行業分類2.0」分析的各行業數列是由2008年第一季開始，故未能提供2008年的按年變動率。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

圖乙.23：按職位技術及行業分析平均每月實質[^]就業收入金額按年變動百分率

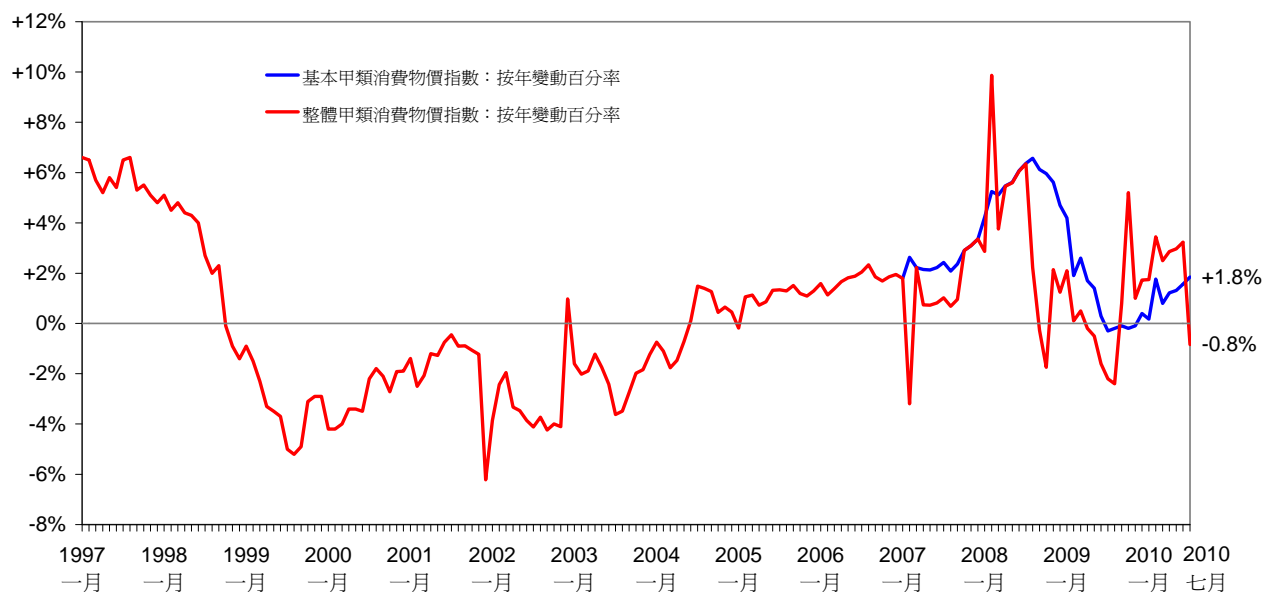


註：[^] 平均每月實質就業收入金額是從平均每月名義就業收入金額扣除綜合消費物價指數變動的影響計算出來，以顯示購買力的轉變。

* 由於按「香港標準行業分類2.0」分析的各行業數列是由2008年第一季開始，故未能提供2008年的按年變動率。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

圖 乙.24：整體及基本甲類消費物價指數



資料來源：按月零售物價統計調查，政府統計處。

註釋：圖中2009年10月整體甲類物價指數的顯著按年增幅，是由於政府在2008年10月的公屋租金及電費減免令基數較低所致。

2010年7月份的整體甲類消費物價指數顯著回落，原因是政府自7月起代繳兩個月的公營房屋租金。

丙 影響評估

表丙.1 按行業分析的涉及僱員估計工資增加幅度

行業	估計涉及僱員的工資增加幅度 ^{(註一)(註二)}													
	\$22		\$23		\$24		\$25		\$26		\$27		\$28	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
(甲) 低薪行業	362.4	11.5	563.0	11.9	838.4	13.0	1 185.4	14.1	1 619.1	15.1	2 154.3	15.5	2 789.0	17.5
1. 零售業	32.2	12.5	52.8	10.0	87.6	11.3	134.3	11.7	199.0	12.0	282.9	12.5	389.8	13.9
1.1 超級市場及便利店	*	*	3.4	5.0	10.6	6.1	24.9	6.7	44.1	8.9	67.2	11.2	92.7	14.0
1.2 其他零售店	*	*	49.4	10.7	76.9	12.9	109.5	14.2	155.0	13.2	215.7	12.9	297.1	13.8
2. 飲食業	56.6	10.7	91.7	10.6	147.7	10.1	226.6	11.1	324.6	13.2	442.9	14.4	582.6	16.2
2.1 中式酒樓菜館	11.1	13.4	16.7	10.7	27.1	9.7	41.8	10.6	61.1	11.9	85.9	13.1	115.8	14.3
2.2 非中式酒樓菜館	4.6	7.0	9.7	7.6	18.0	8.0	30.3	8.9	47.9	9.4	72.7	9.9	105.2	12.0
2.3 快餐店 ^(註三)	34.7	10.5	55.5	11.2	85.6	10.9	127.7	12.6	175.1	16.0	226.4	18.5	282.8	20.8
2.4 港式茶餐廳	6.2	11.7	9.9	11.0	17.0	9.4	26.8	9.3	40.5	11.8	57.8	12.4	78.8	14.5
3. 物業管理、保安及清潔服務	210.2	10.9	328.5	12.0	473.7	14.5	645.8	15.9	858.8	16.3	1 126.0	16.2	1 441.2	18.6
3.1 地產保養管理服務	106.3	9.3	169.1	11.8	244.0	14.7	329.6	16.9	424.1	19.4	540.0	17.8	676.7	20.8
3.2 保安服務 ^(註四)	50.1	13.2	76.7	12.5	108.6	15.2	146.6	16.7	189.5	19.2	238.4	20.6	293.2	22.3
3.3 清潔服務	30.2	12.4	49.8	10.1	76.3	11.9	111.9	11.8	173.5	9.6	261.6	10.7	370.6	13.0
3.4 會員制組織 ^(註五)	23.5	14.4	33.0	16.1	44.8	18.0	57.8	20.3	71.8	24.2	86.0	28.3	100.7	31.6
4. 其他低薪行業	63.4	14.4	89.9	15.3	129.4	13.8	178.7	15.2	236.7	17.6	302.6	19.0	375.5	21.1
4.1 安老院舍	3.9	5.4	9.1	5.9	18.4	7.5	32.0	8.6	49.0	11.8	67.8	14.3	88.8	16.9
4.2 洗滌及乾洗服務	*	*	*	*	2.5	10.5	3.7	11.0	5.4	13.1	7.3	16.0	9.3	17.9
4.3 理髮及其他個人服務	53.5	17.7	70.1	21.5	93.9	17.3	121.3	20.5	151.1	23.0	185.3	23.2	222.6	24.9
4.4 本地速遞服務	*	*	*	*	3.0	14.2	4.2	13.8	5.7	16.2	7.7	16.3	9.7	20.1
4.5 食品處理及生產	3.4	7.6	6.9	8.9	11.5	11.3	17.4	11.6	25.5	13.2	34.5	15.2	45.0	17.3
(乙) 其他主要行業^(註六)	69.6	12.2	103.2	13.7	147.3	14.6	202.6	14.9	273.9	15.3	372.2	14.3	501.3	13.9
(丙) 所有行業	432.0	11.6	666.2	12.2	985.6	13.2	1 388.0	14.2	1 893.1	15.1	2 526.5	15.3	3 290.3	16.9

行業	估計涉及僱員的工資增加幅度 ^{(註一)(註二)}													
	\$29		\$30		\$31		\$32		\$33		\$34		\$35	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
(甲) 低薪行業	3 482.1	19.8	4 232.3	22.0	5 049.2	24.0	5 912.4	26.3	6 828.9	28.2	7 795.3	29.9	8 824.1	31.6
1. 零售業	511.0	15.9	645.7	17.2	801.5	19.0	970.1	21.1	1 150.6	23.0	1 345.9	23.9	1 562.5	25.0
1.1 超級市場及便利店	121.8	15.6	155.0	16.0	195.2	17.7	239.1	19.7	286.3	21.4	337.2	22.6	393.8	24.0
1.2 其他零售店	389.2	16.0	490.7	17.6	606.3	19.4	731.0	21.6	864.3	23.6	1 008.7	24.4	1 168.7	25.4
2. 飲食業	740.6	17.8	918.6	19.3	1 120.2	20.6	1 339.4	22.7	1 577.5	24.1	1 831.1	26.1	2 102.2	27.5
2.1 中式酒樓菜館	151.5	14.7	195.4	15.8	247.5	16.4	306.9	18.3	373.6	19.3	447.1	20.8	527.3	21.9
2.2 非中式酒樓菜館	142.7	14.0	186.0	15.3	237.0	16.6	292.9	18.8	355.4	19.8	422.5	21.9	496.1	22.9
2.3 快餐店 ^(註三)	343.9	23.2	409.5	25.2	479.8	27.4	553.4	29.8	630.7	32.0	710.5	34.9	792.4	37.7
2.4 港式茶餐廳	102.5	16.6	127.8	19.0	155.9	20.7	186.2	22.9	217.8	25.6	250.9	28.1	286.4	29.2
3. 物業管理、保安及清潔服務	1 774.5	22.0	2 120.4	25.2	2 482.2	27.8	2 854.3	30.8	3 241.6	33.3	3 640.5	35.7	4 054.6	38.3
3.1 地產保養管理服務	817.9	24.7	964.4	27.3	1 118.0	29.9	1 276.5	33.1	1 440.5	35.8	1 609.8	37.4	1 787.8	39.4
3.2 保安服務 ^(註四)	351.6	25.7	412.8	28.7	475.8	30.8	542.4	31.6	615.6	32.7	692.3	35.4	772.6	37.3
3.3 清潔服務	489.0	16.1	611.6	19.7	740.6	22.5	871.0	26.2	1 003.6	29.3	1 139.0	32.4	1 276.8	35.7
3.4 會員制組織 ^(註五)	115.9	34.1	131.6	38.5	147.7	40.1	164.5	43.5	181.8	45.8	199.5	49.1	217.4	53.2
4. 其他低薪行業	456.1	21.6	547.4	23.6	645.3	26.3	748.5	27.8	859.2	29.3	977.7	30.1	1 104.9	32.2
4.1 安老院舍	111.5	19.3	136.0	21.8	161.8	24.6	188.6	27.7	216.1	30.9	244.3	33.7	273.1	36.5
4.2 洗滌及乾洗服務	11.6	19.5	14.3	21.2	17.1	24.0	20.1	24.2	23.5	24.4	27.2	27.0	31.1	26.9
4.3 理髮及其他個人服務	263.7	23.9	312.0	26.3	362.2	30.0	414.4	30.6	471.2	31.4	533.2	30.8	600.9	33.5
4.4 本地速遞服務	11.9	21.9	14.4	18.8	17.6	19.8	21.6	18.8	26.0	19.9	31.2	20.2	37.5	19.8
4.5 食品處理及生產	57.3	18.1	70.9	19.7	86.6	20.2	103.9	22.3	122.3	24.1	141.8	26.6	162.4	27.9
(乙) 其他主要行業^(註六)	659.4	15.3	838.2	17.6	1 043.7	18.3	1 275.0	19.6	1 530.9	21.1	1 816.2	21.0	2 143.1	21.9
(丙) 所有行業	4 141.5	19.0	5 070.5	21.1	6 092.9	22.8	7 187.4	24.8	8 359.8	26.6	9 611.6	27.7	10 967.2	29.1

註：(一) 僱員不包括留宿家庭傭工及政府僱員。
 (二) 僱員的工資增加幅度是指所有每小時工資少於某一個每小時工資水平的僱員，其每小時工資增加至該個每小時工資水平時的幅度，而其他因素不變。
 (三) 快餐店包括外賣店。
 (四) 保安服務包括偵查活動及建築物及園境護理服務。
 (五) 會員制組織包括業主及住客立法團和街坊福利會等。
 (六) 數字不包括甲部的選定行業。
 * 由於抽樣誤差相對較大，估計不予公布。
 由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。
 上表所載的每小時工資數字是未經進位的確實數字。

資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表丙.2 按性別及年齡分析的涉及僱員估計工資增加幅度

年齡組別	估計涉及僱員的工資增加幅度 ^{(註一)(註二)}													
	\$22		\$23		\$24		\$25		\$26		\$27		\$28	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
男性	246.3	12.3	368.2	13.4	521.0	15.0	707.1	16.3	928.5	17.2	1 203.0	17.1	1 531.1	18.7
15-24	24.2	13.6	34.8	14.3	50.6	13.1	72.7	13.4	100.1	14.9	132.0	16.5	171.2	17.1
25-34	14.8	20.8	19.5	17.5	26.2	16.7	35.6	16.0	47.5	15.8	66.0	12.1	91.5	12.9
35-44	21.4	11.9	31.8	13.2	45.3	13.1	63.7	14.4	87.7	13.3	123.7	12.6	169.2	14.2
45-54	38.0	9.9	62.1	10.6	93.9	12.4	135.9	12.6	189.1	14.2	256.2	14.6	334.8	16.7
55歲及以上	148.0	12.4	219.9	14.0	305.1	16.7	399.1	19.5	504.1	20.7	625.2	21.3	764.5	23.2
女性	185.7	10.8	298.0	10.9	464.6	11.7	680.9	12.5	964.5	13.5	1 323.5	14.0	1 759.2	15.5
15-24	27.1	17.8	37.4	16.4	54.7	13.0	77.8	14.1	107.2	13.9	143.5	15.6	188.7	16.1
25-34	11.9	13.5	18.8	10.3	32.8	8.8	53.2	8.8	85.3	10.2	129.2	10.3	187.3	12.2
35-44	33.3	10.8	54.0	10.3	88.0	10.6	133.3	11.7	190.5	13.8	258.6	14.6	340.8	16.0
45-54	73.9	9.8	122.7	10.6	188.2	12.4	270.9	13.5	374.2	14.4	509.8	14.2	673.7	15.6
55歲及以上	39.4	9.6	65.1	10.3	100.9	12.1	145.6	12.8	207.4	13.2	282.3	14.9	368.6	17.0
總計	432.0	11.6	666.2	12.2	985.6	13.2	1 388.0	14.2	1 893.1	15.1	2 526.5	15.3	3 290.3	16.9
15-24	51.3	15.5	72.2	15.3	105.3	13.0	150.6	13.7	207.3	14.4	275.5	16.1	359.9	16.5
25-34	26.7	16.8	38.2	13.1	59.0	11.1	88.9	10.7	132.8	11.7	195.2	10.8	278.8	12.4
35-44	54.7	11.2	85.8	11.2	133.3	11.3	197.0	12.5	278.1	13.6	382.3	13.8	510.1	15.4
45-54	111.9	9.8	184.9	10.6	282.0	12.4	406.8	13.2	563.4	14.4	765.9	14.3	1 008.5	16.0
55歲及以上	187.4	11.6	285.1	12.9	406.0	15.3	544.7	17.1	711.5	17.8	907.6	18.8	1 133.1	20.8

年齡組別	估計涉及僱員的工資增加幅度 ^{(註一)(註二)}													
	\$29		\$30		\$31		\$32		\$33		\$34		\$35	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
男性	1 892.5	20.9	2 279.5	23.4	2 705.7	24.4	3 163.4	26.7	3 651.7	28.4	4 171.3	29.2	4 734.8	30.4
15-24	216.0	17.8	267.6	19.3	328.2	20.2	395.4	21.6	471.1	22.3	555.0	22.6	646.3	24.6
25-34	122.7	14.3	157.8	16.7	197.7	17.9	241.6	20.0	289.9	20.9	343.1	21.2	406.5	21.2
35-44	220.1	16.4	276.4	18.2	346.2	16.4	427.0	19.1	513.6	21.1	605.1	22.8	707.1	23.2
45-54	420.5	19.8	510.7	22.3	608.6	24.2	711.8	26.6	821.7	28.5	938.9	29.0	1 065.1	30.8
55歲及以上	913.1	26.1	1 066.9	29.6	1 225.0	32.8	1 387.5	35.5	1 555.4	38.5	1 729.2	40.1	1 909.9	42.3
女性	2 249.0	17.6	2 791.0	19.6	3 387.2	21.6	4 024.0	23.5	4 708.1	25.3	5 440.2	26.6	6 232.4	28.1
15-24	239.3	18.4	299.3	18.2	366.6	20.5	439.5	22.2	519.1	23.5	604.8	24.5	702.0	25.2
25-34	252.5	14.1	325.4	16.2	408.4	18.0	497.3	20.7	592.3	21.9	697.8	22.7	815.2	23.6
35-44	434.7	16.8	542.7	18.7	663.7	20.7	795.5	21.9	939.0	24.1	1 092.0	25.2	1 259.9	26.3
45-54	860.9	17.8	1 064.8	20.1	1 287.6	22.1	1 523.3	24.1	1 775.4	26.0	2 044.9	27.3	2 331.6	29.6
55歲及以上	461.7	20.1	558.7	23.2	660.9	25.6	768.4	27.8	882.3	29.8	1 000.9	32.4	1 123.7	34.7
總計	4 141.5	19.0	5 070.5	21.1	6 092.9	22.8	7 187.4	24.8	8 359.8	26.6	9 611.6	27.7	10 967.2	29.1
15-24	455.3	18.1	566.9	18.7	694.8	20.4	834.9	21.9	990.2	22.9	1 159.7	23.5	1 348.3	24.9
25-34	375.2	14.2	483.3	16.4	606.0	18.0	738.9	20.5	882.2	21.5	1 040.9	22.2	1 221.8	22.7
35-44	654.8	16.7	819.1	18.5	1 009.9	19.0	1 222.5	20.8	1 452.6	22.9	1 697.1	24.3	1 967.0	25.1
45-54	1 281.4	18.4	1 575.6	20.8	1 896.2	22.7	2 235.1	24.8	2 597.1	26.7	2 983.8	27.8	3 396.7	30.0
55歲及以上	1 374.8	23.7	1 625.6	27.0	1 885.9	29.8	2 155.9	32.3	2 437.7	34.8	2 730.1	36.9	3 033.6	39.1

註：(一) 僱員不包括留宿家庭傭工及政府僱員。

(二) 僱員的工資增加幅度是指所有每小時工資少於某一個每小時工資水平的僱員，其每小時工資增加至該個每小時工資水平時的幅度，而其他因素不變。

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。

上表所載的每小時工資數字是未經進位的確實數字。

資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表丙.3 按教育程度分析的涉及僱員估計工資增加幅度

教育程度	估計涉及僱員的工資增加幅度 ^{(註一)(註二)}													
	\$22		\$23		\$24		\$25		\$26		\$27		\$28	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
小學及以下	236.6	12.3	358.3	12.8	519.2	14.1	716.4	15.0	962.0	16.1	1 250.9	17.7	1 581.7	18.8
中一至中三	119.2	9.4	196.7	10.9	302.0	11.9	439.9	13.0	612.6	14.1	837.9	13.9	1 108.7	16.2
中四至中五	59.6	13.3	89.4	11.7	137.6	12.0	198.9	13.2	277.5	13.9	386.1	12.5	534.6	13.7
中六及以上	16.6	19.5	21.7	22.3	26.9	26.7	32.7	26.6	40.9	20.0	51.7	19.2	65.2	19.4
總計	432.0	11.6	666.2	12.2	985.6	13.2	1 388.0	14.2	1 893.1	15.1	2 526.5	15.3	3 290.3	16.9

教育程度	估計涉及僱員的工資增加幅度 ^{(註一)(註二)}													
	\$29		\$30		\$31		\$32		\$33		\$34		\$35	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
小學及以下	1 952.8	20.9	2 349.8	23.9	2 770.3	26.3	3 208.3	28.6	3 669.6	30.9	4 149.2	33.3	4 645.7	35.7
中一至中三	1 403.0	18.7	1 722.5	20.8	2 078.1	22.1	2 461.7	24.2	2 870.0	26.1	3 306.6	27.0	3 777.7	28.8
中四至中五	704.9	15.3	900.2	16.7	1 124.6	18.1	1 373.4	19.8	1 649.5	20.9	1 954.3	21.5	2 301.7	22.3
中六及以上	80.7	21.1	98.0	19.5	119.9	19.9	144.0	21.8	170.7	22.9	201.4	21.2	242.1	18.8
總計	4 141.5	19.0	5 070.5	21.1	6 092.9	22.8	7 187.4	24.8	8 359.8	26.6	9 611.6	27.7	10 967.2	29.1

註：(一) 僱員不包括留宿家庭傭工及政府僱員。

(二) 僱員的工資增加幅度是指所有每小時工資少於某一個每小時工資水平的僱員，其每小時工資增加至該個每小時工資水平時的幅度，而其他因素不變。

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。

上表所載的每小時工資數字是未經進位的確實數字。

資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表丙.4 按職業分析的涉及僱員估計工資增加幅度

職業組別	估計涉及僱員的工資增加幅度 ^{(註一)(註二)}													
	\$22		\$23		\$24		\$25		\$26		\$27		\$28	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
非技術工人	278.3	10.8	437.7	11.6	644.5	13.7	892.4	15.1	1 199.6	15.7	1 587.2	15.9	2 040.8	18.2
服務工作及商店銷售人員	126.5	14.6	184.3	13.6	275.4	12.3	402.1	12.7	565.5	13.9	765.8	14.5	1 009.7	16.0
工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員	5.4	4.3	13.4	7.4	25.1	8.6	38.8	10.1	56.7	12.3	77.7	14.3	104.1	14.5
文員	7.9	9.7	12.3	12.5	17.7	15.3	26.0	11.9	36.8	13.3	54.4	11.0	85.9	7.7
經理及行政級人員、專業人員、輔助專業人員	13.9	16.4	18.4	21.6	23.0	23.0	28.6	24.7	34.5	28.4	41.5	26.0	49.8	25.4
總計	432.0	11.6	666.2	12.2	985.6	13.2	1 388.0	14.2	1 893.1	15.1	2 526.5	15.3	3 290.3	16.9

職業組別	估計涉及僱員的工資增加幅度 ^{(註一)(註二)}													
	\$29		\$30		\$31		\$32		\$33		\$34		\$35	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
非技術工人	2 527.6	20.9	3 042.6	23.9	3 590.1	26.1	4 161.4	28.4	4 765.8	30.4	5 401.2	32.1	6 065.9	34.5
服務工作及商店銷售人員	1 286.2	17.8	1 595.3	19.1	1 945.0	20.8	2 323.0	22.9	2 729.6	24.5	3 166.7	25.8	3 640.8	27.2
工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員	136.3	14.9	174.3	16.7	224.6	14.4	287.3	15.7	355.1	18.2	428.2	18.9	514.2	19.1
文員	131.7	10.3	185.7	12.0	246.7	14.4	314.3	16.2	390.8	17.2	477.8	17.1	582.6	18.0
經理及行政級人員、專業人員、輔助專業人員	59.6	19.9	72.5	22.2	86.4	24.3	101.3	23.8	118.4	25.3	137.7	23.0	163.9	19.5
總計	4 141.5	19.0	5 070.5	21.1	6 092.9	22.8	7 187.4	24.8	8 359.8	26.6	9 611.6	27.7	10 967.2	29.1

註：(一) 僱員不包括留宿家庭傭工及政府僱員。

(二) 僱員的工資增加幅度是指所有每小時工資少於某一個每小時工資水平的僱員，其每小時工資增加至該個每小時工資水平時的幅度，而其他因素不變。

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。

上表所載的每小時工資數字是未經進位的確實數字。

資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表丙.5 按行業分析的估計薪酬開支增加幅度

行業	估計薪酬開支 ^(註一) 增加幅度													
	\$22		\$23		\$24		\$25		\$26		\$27		\$28	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
(甲) 低薪行業	362.4	0.4	563.0	0.7	838.4	1.0	1 185.4	1.5	1 619.1	2.0	2 154.3	2.7	2 789.0	3.4
1. 零售業	32.2	0.1	52.8	0.2	87.6	0.3	134.3	0.5	199.0	0.7	282.9	0.9	389.8	1.3
1.1 超級市場及便利店	*	*	3.4	0.1	10.6	0.3	24.9	0.7	44.1	1.3	67.2	2.0	92.7	2.8
1.2 其他零售店	*	*	49.4	0.2	76.9	0.3	109.5	0.4	155.0	0.6	215.7	0.8	297.1	1.1
2. 飲食業	56.6	0.3	91.7	0.5	147.7	0.7	226.6	1.1	324.6	1.6	442.9	2.2	582.6	2.9
2.1 中式酒樓菜館	11.1	0.1	16.7	0.2	27.1	0.3	41.8	0.5	61.1	0.8	85.9	1.1	115.8	1.5
2.2 非中式酒樓菜館	4.6	0.1	9.7	0.1	18.0	0.3	30.3	0.5	47.9	0.7	72.7	1.1	105.2	1.6
2.3 快餐店 ^(註二)	34.7	1.0	55.5	1.6	85.6	2.4	127.7	3.6	175.1	4.9	226.4	6.4	282.8	8.0
2.4 港式茶餐廳	6.2	0.3	9.9	0.5	17.0	0.8	26.8	1.3	40.5	2.0	57.8	2.8	78.8	3.9
3. 物業管理、保安及清潔服務	210.2	1.0	328.5	1.5	473.7	2.2	645.8	3.0	858.8	4.0	1 126.0	5.3	1 441.2	6.8
3.1 地產保養管理服務	106.3	0.9	169.1	1.4	244.0	2.0	329.6	2.7	424.1	3.5	540.0	4.5	676.7	5.6
3.2 保安服務 ^(註三)	50.1	1.6	76.7	2.5	108.6	3.5	146.6	4.7	189.5	6.1	238.4	7.7	293.2	9.5
3.3 清潔服務	30.2	0.8	49.8	1.3	76.3	2.0	111.9	2.9	173.5	4.4	261.6	6.7	370.6	9.5
3.4 會員制組織 ^(註四)	23.5	1.0	33.0	1.4	44.8	2.0	57.8	2.5	71.8	3.1	86.0	3.8	100.7	4.4
4. 其他低薪行業	63.4	0.7	89.9	0.9	129.4	1.3	178.7	1.8	236.7	2.4	302.6	3.1	375.5	3.9
4.1 安老院舍	3.9	0.2	9.1	0.4	18.4	0.9	32.0	1.5	49.0	2.3	67.8	3.2	88.8	4.2
4.2 洗滌及乾洗服務	*	*	*	*	2.5	0.8	3.7	1.2	5.4	1.8	7.3	2.4	9.3	3.1
4.3 理髮及其他個人服務	53.5	1.3	70.1	1.7	93.9	2.2	121.3	2.9	151.1	3.6	185.3	4.4	222.6	5.3
4.4 本地速遞服務	*	*	*	*	3.0	0.7	4.2	1.0	5.7	1.4	7.7	1.9	9.7	2.4
4.5 食品處理及生產	3.4	0.1	6.9	0.3	11.5	0.4	17.4	0.6	25.5	0.9	34.5	1.3	45.0	1.7
(乙) 其他主要行業^(註五)	69.6	#	103.2	#	147.3	#	202.6	#	273.9	0.1	372.2	0.1	501.3	0.1
(丙) 所有行業	432.0	0.1	666.2	0.1	985.6	0.2	1 388.0	0.3	1 893.1	0.4	2 526.5	0.5	3 290.3	0.6

行業	估計薪酬開支 ^(註一) 增加幅度													
	\$29		\$30		\$31		\$32		\$33		\$34		\$35	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
(甲) 低薪行業	3 482.1	4.3	4 232.3	5.2	5 049.2	6.2	5 912.4	7.3	6 828.9	8.4	7 795.3	9.6	8 824.1	10.9
1. 零售業	511.0	1.7	645.7	2.2	801.5	2.7	970.1	3.3	1 150.6	3.9	1 345.9	4.5	1 562.5	5.2
1.1 超級市場及便利店	121.8	3.6	155.0	4.6	195.2	5.8	239.1	7.1	286.3	8.5	337.2	10.0	393.8	11.7
1.2 其他零售店	389.2	1.5	490.7	1.9	606.3	2.3	731.0	2.8	864.3	3.3	1 008.7	3.8	1 168.7	4.4
2. 飲食業	740.6	3.7	918.6	4.6	1 120.2	5.6	1 339.4	6.7	1 577.5	7.9	1 831.1	9.2	2 102.2	10.5
2.1 中式酒樓菜館	151.5	2.0	195.4	2.5	247.5	3.2	306.9	3.9	373.6	4.8	447.1	5.8	527.3	6.8
2.2 非中式酒樓菜館	142.7	2.2	186.0	2.8	237.0	3.6	292.9	4.4	355.4	5.4	422.5	6.4	496.1	7.5
2.3 快餐店 ^(註二)	343.9	9.7	409.5	11.6	479.8	13.5	553.4	15.6	630.7	17.8	710.5	20.1	792.4	22.4
2.4 港式茶餐廳	102.5	5.0	127.8	6.3	155.9	7.6	186.2	9.1	217.8	10.7	250.9	12.3	286.4	14.0
3. 物業管理、保安及清潔服務	1 774.5	8.3	2 120.4	10.0	2 482.2	11.7	2 854.3	13.4	3 241.6	15.2	3 640.5	17.1	4 054.6	19.1
3.1 地產保養管理服務	817.9	6.8	964.4	8.0	1 118.0	9.3	1 276.5	10.6	1 440.5	12.0	1 609.8	13.4	1 787.8	14.9
3.2 保安服務 ^(註三)	351.6	11.4	412.8	13.4	475.8	15.4	542.4	17.6	615.6	19.9	692.3	22.4	772.6	25.0
3.3 清潔服務	489.0	12.5	611.6	15.6	740.6	18.9	871.0	22.3	1 003.6	25.6	1 139.0	29.1	1 276.8	32.6
3.4 會員制組織 ^(註四)	115.9	5.1	131.6	5.8	147.7	6.5	164.5	7.2	181.8	8.0	199.5	8.8	217.4	9.5
4. 其他低薪行業	456.1	4.7	547.4	5.6	645.3	6.6	748.5	7.7	859.2	8.8	977.7	10.0	1 104.9	11.3
4.1 安老院舍	111.5	5.3	136.0	6.4	161.8	7.6	188.6	8.9	216.1	10.2	244.3	11.5	273.1	12.9
4.2 洗滌及乾洗服務	11.6	3.8	14.3	4.7	17.1	5.6	20.1	6.6	23.5	7.7	27.2	8.9	31.1	10.2
4.3 理髮及其他個人服務	263.7	6.3	312.0	7.4	362.2	8.6	414.4	9.9	471.2	11.2	533.2	12.7	600.9	14.3
4.4 本地速遞服務	11.9	2.9	14.4	3.5	17.6	4.3	21.6	5.3	26.0	6.4	31.2	7.6	37.5	9.2
4.5 食品處理及生產	57.3	2.1	70.9	2.6	86.6	3.2	103.9	3.8	122.3	4.5	141.8	5.2	162.4	6.0
(乙) 其他主要行業^(註五)	659.4	0.1	838.2	0.2	1 043.7	0.2	1 275.0	0.3	1 530.9	0.3	1 816.2	0.4	2 143.1	0.5
(丙) 所有行業	4 141.5	0.8	5 070.5	0.9	6 092.9	1.1	7 187.4	1.3	8 359.8	1.6	9 611.6	1.8	10 967.2	2.0

註：(一) 薪酬開支的增加幅度，是指賺取每小時工資少於某一水平的僱員，其每小時工資增加至該個水平時，與所有僱員原來的薪酬開支比較的增幅，而其他因素不變。

(二) 快餐店包括外賣店。

(三) 保安服務包括偵查活動及建築物及圍境護理服務。

(四) 會員制組織包括業主及住客立案法團和街坊福利會等。

(五) 數字不包括甲部的選定行業。

少於0.05%

* 由於抽樣誤差相對較大，估計不予公布。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

上表所載的每小時工資數字是未經進位的確實數字。

資料來源：2009年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

縮寫

人社部	人力資源和社會保障部
中小企	中小型企業
收入及工時調查	收入及工時按年統計調查
委員會	臨時最低工資委員會
運動	工資保障運動
經濟調查系列	按年經濟統計調查系列
綜合住戶調查	綜合住戶統計調查
綜援	綜合社會保障援助

詞彙

詞彙	定義
機構單位	在本報告中，機構單位是指在單一擁有權或控制權下，在單一地點從事一種或主要從事一種經濟活動（即生產貨物或提供服務）的經濟單位。
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。
臨時僱員	臨時僱員是指在統計時由僱主按日僱用或僱用一段固定但少於 60 天的僱員。
僱員薪酬	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、僱主強積金供款及實質福利（例如膳食）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。
盈利	<p>在本報告中，盈利指稅前及折舊前盈利，是從業務收益扣除總經營開支（包括僱員薪酬、營運開支和利息支出等）和貨品成本所得。但盈利並未扣除稅項、折舊、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。</p> <p>盈利跟商業會計中的未計利息、稅項、折舊及攤銷前的收益（EBITDA）不盡相同。前者扣除了利息，但後者並沒有。另一方面，出售物業、機器及設備的收益／虧損及枯帳／撇帳等項目，並未從盈利中扣除。</p>
稅前及折舊前盈利率（簡稱盈利率）	稅前及折舊前盈利率（簡稱盈利率）是指稅前及折舊前盈利相對業務收益的比率。
非從事經濟活動	包括所有在統計前 7 天內並無職位亦無工作的人士，在這 7 天內正在休假的人士及失業人士除外。料理家務者、退休人士及所有 15 歲以下人士等均包括在內。
非技術工人	非技術工人主要使用手提工具，並通常需要以體力勞動進行簡單及常規性的工作。例子包括清潔工人、保安員、樓宇管理員、信差、派遞員、速遞員、洗碗工人、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。

詞彙	定義
僱員	<p>「2009 年收入及工時按年統計調查」(收入及工時調查)的僱員包括除留宿家庭傭工外,所有為《僱傭條例》涵蓋的僱員。具體而言,《僱傭條例》涵蓋所有僱員,但下列人士則除外:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 僱主家屬並與僱主同住的僱員; (ii) 《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員; (iii) 根據《商船(海員)條例》所指的船員協議而服務的人或在不是於香港註冊的船上服務的人;以及 (iv) 根據《學徒制度條例》註冊的學徒。 <p>另外,收入及工時調查不包括政府僱員。</p>
就業收入	<p>在本報告中,就業收入指全職僱員上月從主要工作所得的收入(包括工資和薪金、花紅、佣金、小費、房屋津貼、逾時工作及其他現金津貼,但不包括補薪)。</p>
企業	<p>在本報告中,企業包括一間或多間機構單位,在單一擁有權或控制權下,在一個或以上的地點從事一種或主要從事一種經濟活動。</p>
合約僱員	<p>合約僱員是指簽有為期 60 天或以上僱傭合約的僱員,其合約將於指定日期到達時完結。</p>
全職僱員	<p>不能歸類為兼職工作的僱員(請參考以下「兼職僱員」的定義)。</p>
整體消費物價指數	<p>整體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。消費物價指數的按年變動率是廣泛地用作消費者所面對的通貨膨脹的指標。</p>
勞動人口	<p>勞動人口是指 15 歲及以上陸上非住院人口,並符合就業人口或失業人口的定義。</p>
勞動人口參與率	<p>勞動人口參與率是指勞動人口佔所有 15 歲及以上陸上非住院人口的比例。</p>
勞工生產力	<p>勞工生產力的計算方法是將實質生產(例如實質本地生產總值或實質增加價值)除以勞工投入(例如總工時或總就業人數)。它顯示勞工投入如何有效地運用在實質生產中。</p>
名義單位勞工成本	<p>名義單位勞工成本量度每一產出單位平均所需的勞工成本,是扣除了勞工生產力變化後而得出的勞工成本指標。</p> <p>就香港的數字而言,名義單位勞工成本指數的計算方法是以就業人士名義平均薪金指數及整體就業人數相乘,再除以實質本地生產總值。</p>

詞彙	定義
兼職僱員	<p>若符合下述其中一項條件，有關僱員將被歸類為兼職僱員：</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 每周通常工作日數少於 5 天（適用於每周有固定工作日數的人士）；或 (ii) 每個工作天通常工作時數少於 6 小時（適用於每周有固定工作日數的人士）；或 (iii) 每周通常工作時數少於 30 小時（適用於每周沒有固定工作日數的人士）。 <p>但通常每次值班工作時間為 24 小時的人士，不論他們每周通常工作多少天，均不包括在內。</p>
服務工作及商店銷售人員	<p>服務工作及商店銷售人員提供與旅遊、餐飲服務，及個人護理有關的個人服務；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。例子包括空中服務員及導遊、廚師及侍應生、護理員、理髮師及美容師、個人服務人員、批發及零售商店銷售人員，以及店員。</p>
中小型企業	<p>在本報告中，中小型企業是指就業人數少於 50 人的企業。</p>
總經營開支	<p>總經營開支包括僱員薪酬、租金、差餉、利息開支、修理及維修開支及其他雜項開支，但不包括貨品成本。</p>
就業不足率	<p>就業不足率是指就業不足人士在勞動人口中所佔的比例。界定一個就業人士為就業不足人士的準則為在統計前 7 天內在非自願情況下工作少於 35 小時，及符合下列其中一種情況：</p> <ul style="list-style-type: none"> (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。 <p>因工作量不足、原料短缺、機械故障或不能找到全職工作，以致只能工作短時數的人士，可視作非自願情況下將工作時數縮短。根據此定義，因工作量不足而在統計前 7 天內放取無薪假期的就業人士，若在該 7 天期間內工作少於 35 小時甚或全段期間都在休假，亦會被界定為就業不足人士。</p>
基本消費物價指數	<p>基本消費物價指數指剔除所有政府一次性紓困措施的影響後編製出來的消費物價指數。</p>

詞彙	定義
失業率	<p>失業率是指失業人士在勞動人口中所佔的比例。</p> <p>一名 15 歲或以上人士如符合下列情況，便界定為失業人士：</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 在統計前7天內並無職位，並且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。 <p>不過，一名 15 歲或以上的人士，如果符合上述(i)和(ii)的條件，但沒有在統計前 30 天內找尋工作的原因為相信沒有工作可做，則仍會被界定為失業，即所謂「因灰心而不求職的人士」。</p> <p>除上述情況外，下列人士亦視作失業人士：</p> <ul style="list-style-type: none"> (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： <ul style="list-style-type: none"> ✧ 已為於稍後時間擔當的新工作或開展的業務作出安排；或 ✧ 正期待返回原來的工作崗位(例如散工在有需要時通常會獲通知開工)。
工資	<p>2009 年收入及工時調查所搜集的工資數字，跟隨《僱傭條例》對工資的定義。總括而言，包括下列組成部分：</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 基本工資／薪金； (ii) 不屬賞贈性質的佣金及小費； (iii) 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），年終酬金／花紅除外；以及 (iv) 超時工作薪酬。 <p>從 2009 年收入及工時調查搜集的工資數字不包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 由僱主提供的居所、教育、食物、燃料、用水、燈火或醫療的價值； (ii) 僱主為退休計劃支付的供款； (iii) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的佣金、勤工津貼或勤工花紅； (iv) 屬非經常出現性質的交通津貼，或交通特惠的價值，或因工作而由僱員招致的實際開銷而須付給該僱員的交通津貼；

詞彙	定義
	<p>(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；</p> <p>(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</p> <p>(vii) 於僱傭合約完成或終止時付給的酬金。</p>
獲支薪的工作時數	<p>從 2009 年收入及工時調查搜集的工作時數指以下工作時數的總和：</p> <p>(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。如休息時間及用膳時間沒有工作或不需工作，有關時間並不包括在內）；以及</p> <p>(ii) 有償的超時工作時數（指僱員在合約／協議工作時數以外，經僱主同意或根據僱主指示，在僱傭地點留駐並獲支薪的時數）。</p>

參考資料

- 1 **Abowd, John M., Francis Kramarz, Thomas Lemieux, and David N. Margolis**, 2000. “Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States.” In David Blanchflower and Richard Freeman, eds. *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*. pp. 427-72. Chicago: University of Chicago Press.
- 2 **Adam-Smith, Derek, Gill Norris, and Steve Williams**, 2003. “Continuity or change? The implications of the national minimum wage for work and employment in the hospitality industry”. *Work, Employment and Society*. 17(1), pp. 29-47.
- 3 **Australian Fair Pay Commission**, 2008. *Wage-setting Decision and Reasons for Decision*.
- 4 **Australian Fair Pay Commission**. *Key Findings: Economic and Social Indicators – Monitoring Report*. Annual.
- 5 **Australian Government**, 2006. *Submission to the Australian Fair Pay Commission Minimum Wage Review 2006*.
- 6 **Australian Government**, 2007. *Submission to the Australian Fair Pay Commission Minimum Wage Review 2007*.
- 7 **BC Laws**, 2009. *Employment Standards Act*. British Columbia, Canada. Available from:
http://www.bclaws.ca/EPLibraries/bclaws_new/document/ID/reeside/00_96113_01
[Accessed July 2009]
- 8 **Bernstein, Jared**, 1999. “Minimum Wages and Poverty”, Testimony before the House Education and Workforce Committee on April 27 1999, Economic Policy Institute.
- 9 **Brown, Charles**, 1995. “Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage: Comment.” *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 48, No. 4 (July), pp. 828-30.
- 10 **Brown, Charles, Curtis Gilroy, and Andrew Kohen**, 1982. “The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment”. *Journal of Economic Literature*. Vol. 20. No. 2 (June), pp. 487-528.
- 11 **Bryan, Mark and Mark Taylor**, 2006. *Identifying and Explaining Patterns of NMW Receipt in Britain 1999-2004*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom.
- 12 **Buddelmeyer, Hielke and G. Kalb**, 2008. “The effect of minimum wage changes on labour supply and income distribution.”
- 13 **Bureau of Labor Statistics**, 2008. *Labor Force Statistics from the Current Population Survey Characteristics of Minimum Wage Worker*. 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 **Butcher, T., R. Dickens, and A. Manning**, 2009. *The Impact of the National Minimum Wage on the Wage Distribution*. Research Report for the Low Pay Commission. Low Pay Commission; University of Sussex; and London School of Economics.

- 16 **Card, David**, 1992a. “Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage.” *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 46, No. 1 (October), pp.22-37.
- 17 **Card, David**, 1992b. “Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987-1989.” *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 46, No. 1 (October), pp. 38-54.
- 18 **Card, David, and Alan B. Krueger**, 1994. “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania.” *American Economic Review*. Vol. 84, No. 5 (December), pp. 772-93.
- 19 **Card, David and Alan B, Krueger**, 1997. “Myths and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage.” Princeton University Press.
- 20 **Census and Statistics Department**, 2009. Reports from Program of Annual Economic Surveys 2008. Hong Kong.
- 21 **Census and Statistics Department**, 2010. *2009 Report on Annual Earnings and Hours Survey*. Hong Kong.
- 22 **Census and Statistics Department**, ongoing. *Gross Domestic Product*. Annually and quarterly. Hong Kong.
- 23 **Census and Statistics Department**, ongoing. *Monthly Report on the Consumer Price Index*. Monthly. Hong Kong.
- 24 **Census and Statistics Department**, ongoing. *Quarterly Business Receipts Indices for Services Industries*. Quarterly. Hong Kong.
- 25 **Census and Statistics Department**, ongoing. *Quarterly Report of Employment and Vacancies Statistics*. Quarterly. Hong Kong.
- 26 **Census and Statistics Department**, ongoing. *Quarterly Report of Wage and Payroll Statistics*. Quarterly. Hong Kong.
- 27 **Census and Statistics Department**, ongoing. *Quarterly Report on General Household Survey*. Quarterly. Hong Kong.
- 28 **Census and Statistics Department**, ongoing. *Report on Monthly Survey of Retail Sales*. Monthly. Hong Kong.
- 29 **Census and Statistics Department**, ongoing. *Report on Quarterly Survey of Restaurants Receipts and Purchases*. Quarterly. Hong Kong.
- 30 **Connolly, Sara and Mary Gregory**, 2002. “The National Minimum Wage and hours of work: implications for low paid women.” *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 64(supplement): pp. 607-631.
- 31 **Cunningham, Wendy**, 2007. *Minimum Wages and Social Policy: Lessons from Developing Countries*. The World Bank.
- 32 **Deakin, Simon and Francis Green**, 2009. “One hundred years of British Minimum wage legislation.” *British Journal of Industrial Relations*. 47(2): pp. 205-213.
- 33 **Deere, Donald, Kevin M. Murphy, and Finis Welch**, 1995. “Employment and the 1990-1991 Minimum-Wage Hike.” *American Economic Review Papers and Proceedings*. Vol. 85, No. 2 (May), pp. 232-37.
- 34 **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.

- 35 **Department for Business, Innovation & Skills**, 2010. *Government Evidence to the Low Pay Commission on the Economic Effects of the National Minimum Wage January 2010*. The United Kingdom.
- 36 **Department for Business Innovation & Skills**, 2010. *National Minimum Wage*. The United Kingdom. Available from: <http://www.bis.gov.uk/policies/employment-matters/rights/nmw> [Accessed June 2010]
- 37 **Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform**, 2007. *Government evidence to the Low Pay Commission on the economic effects of the National Minimum Wage*. The United Kingdom.
- 38 **Department of Enterprise, Trade and Employment**, 1999. *Final Report of the Inter-Departmental Group on Implementation of a National Minimum Wage*. Ireland. Available from: <http://www.entemp.ie/publications/employment/1999/nationalminimumwagereport.htm> [Accessed June 2010]
- 39 **Department of Enterprise, Trade and Employment**, 2000. “Tánaiste Publishes National Minimum Wage Bill.” Ireland. Available from: <http://www.deti.ie/press/2000/260100a.htm> [Accessed June 2010]
- 40 **Department of Justice**, 2009. *Canada Labour Code*. Canada. Available from: http://laws.justice.gc.ca/eng/L-2/page-3.html#anchorbo-ga:l_III-gb:l_II [Accessed June 2009]
- 41 **Department of Labour**, 2009. *Minimum Wage Review 2009*. New Zealand. Available from: <http://www.ers.govt.nz/pay/pdfs/minimum-wage-review-2009.pdf> [Accessed June 2010]
- 42 **Department of Labour**, 2010. *Minimum Pay*. New Zealand. Available from: <http://www.ers.dol.govt.nz/pay/minimum.html> [Accessed June 2010]
- 43 **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*. 114(March): pp. c95.
- 44 **Dickens, Richard and Alan Manning**, 2006. “The National Minimum Wage and Wage Inequality: An Update.” PowerPoint Presentation presented at the Seminar of the Work Pensions and Labour Economics Study Group, University of Sheffield, 12 October 2006.
- 45 **Dickens, Richard and Mirko Draca**, 2005. “The Employment Effects of the October 2003 Increase in the National Minimum Wage.” CEP Discussion Paper No. 693. London. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- 46 **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.
- 47 **Dickens, Richard, Stephen Machin, and Alan Manning**, 1999. “The effects of minimum wages on employment: theory and evidence from Britain.” *Journal of Labour Economics*. 17(1): pp. 1-22.
- 48 **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.

- 49 **Dolado, Juan, Francis Kramarz, Stephen Machin, Alan Manning, David Margolis, Coen Teulings, Gilles Saint-Paul, and Michael Keen**, 1996. “The Economic Impact of Minimum Wages in Europe.” *Economic Policy*. Vol. 11, No. 23 (October), pp. 317-72.
- 50 **Doucouliagos, Hristos and T. D. Stanley**, 2009. “Publication selection bias in minimum-wage research? A meta-regression analysis.” *British Journal of Industrial Relations*. 47(2): pp. 422.
- 51 **Downes, P. M. and K. Hanslow**, 2009. *Modelling of the Macroeconomic Impact of the Fair Pay Commission's Minimum Wage Decisions*. Centre for International Economics. A Report prepared for the Australian Fair Pay Commission, Australia.
- 52 **Draca, Mirko and Richard Dickens**, 2008. “The National Minimum Wage: The Evidence of Its Impact on Jobs and Inequality.” CEP Policy Analysis Paper No. A006, pp. 1. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- 53 **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, UK.
- 54 **Draca, Mirko, Stephen Machin and John Van Reenen**, 2006. “Minimum Wages and Firm Profitability.” CEP Discussion Paper No. 715. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- 55 **Druker, Janet, Geoffrey White, and Celia Stanworth**, 2005. “Coping with wage regulation: implementing the national minimum wage in hairdressing businesses.” *International Small Business Journal*. 23(1): pp. 5-25.
- 56 **Economic Analysis and Business Facilitation Unit, Financial Secretary's Office**, ongoing. *Economic Report*. Annually and Quarterly. Hong Kong.
- 57 **Economic Policy Institute**, 2008. “Minimum Wage: Facts at a Glance.” Available from: http://www.epi.org/index.php/phpee/redirect/issueguides_minwage_minwagefacts [Accessed July 2009]
- 58 **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 June 2010]
- 59 **Eurofound**, 2008. “Ireland: wage formation.” Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/ie0808019q.htm> [Accessed June 2010]
- 60 **Experian**, 2007. *Investigating the Sectoral and Regional Effects of the 2003 and 2004 National Minimum Wage Upratings*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom.
- 61 **Fair Work Australia**, 2009. *Fair Work Act 2009*. Available from: <http://www.fwa.gov.au/index.cfm?pagename=legislationfwact> [Accessed July 2010]
- 62 **Fair Work Australia**, 2010. *Annual Wage Review*. Available from: <http://www.fwa.gov.au/index.cfm?pagename=min> [Accessed June 2010]
- 63 **Fitzner, G**, 2006. “How Have Employees Fared?” *Recent UK Trends, Employment Relations*. Series 56. DTI

- 64 **Forth, John, Ana Rincon-Aznar, Catherine Robinson and Richard Harris**, 2009. *The Impact of Recent Upratings of the National Minimum Wage on Competitiveness, Business Performance and Sector Dynamics*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom.
- 65 **Francois Eyraud and Catherine Seget**, 2005. *The Fundamentals of Minimum Wage fixing*. International Labour Office.
- 66 **Fraser Institute, et al**, 2008. *Economic Freedom of the World 2008 Annual Report*.
- 67 **Fraser Institute, et al**, 2009. *Economic Freedom of the World 2009 Annual Report*.
- 68 **Fuller, Dan and Doris Geide – Stevenson**, 2003. “Consensus Among Economists: Revisited.” *Journal of Economic Education*. Vol. 34, No 4.
- 69 **Funk, Lothar and Hagen Lesch**, 2006. “Minimum Wage Regulations in Selected European Countries.” *Intereconomics*. March/April 2006.
- 70 **Galindo-Rueda, Fernando and Sonia Pereira**, 2004. *The Impact of the National Minimum Wage on British Firms*. A Report prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom.
- 71 **Government of Canada**, 2008. *Information on Labour Standards – Minimum Wages*. Available from: http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/publications/employment_standards/minimum_wages.shtml [Accessed June 2009]
- 72 **Government of Ontario**, 2000. *Employment Standards Act 2000*. Available from: http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/english/elaws_statutes_00e41_e.htm [Accessed June 2009]
- 73 **Hamermesh, Daniel S.**, 1995. “Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage: Comment.” *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 48, No. 4 (July), pp. 830-34.
- 74 **Harding, D. and Harding, G**, 2004. *Minimum wages in Australia: an analysis of the impact on small and medium sized business: A report to the Department of Employment and Workplace Relations*. Australia: Munich Personal RePEc Archive.
- 75 **Heritage Foundation**, 2008. *2009 Index of Economic Freedom*.
- 76 **Heritage Foundation**, 2009. *2010 Index of Economic Freedom*.
- 77 **Heyes, Jason and Alex Gray**, 2001. “The impact of the national minimum wage on the textiles and clothing industry.” *Policy Studies*. 22(2): pp. 83-98.
- 78 **Human Resources and Skills Development Canada**, 2005. *Minimum Wage Database*. Available from: <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/menu.aspx?lang=eng> [Accessed June 2009]
- 79 **Incomes Data Services**, 2005. *Non-pay Benefits in Low-Paying Organisations*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom.
- 80 **Incomes Data Services**, 2006. *The Impact of Economic Recession on Pay Increases and the Low Paid*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom.
- 81 **Incomes Data Services**, 2009. *Monitoring the Impact of the National Minimum Wage*. A Report for the Low Pay Commission, the United Kingdom.
- 82 **Inland Revenue’s Department**, ongoing. *Annual Report*. Hong Kong.
- 83 **International Institute for Management Development**, 2009. *World Competitiveness Yearbook 2009*.

- 84 **International Institute for Management Development**, 2010. *World Competitiveness Yearbook 2010*.
- 85 **International Labour Organisation**, 2007. *Minimum wages database: France*. Available from: <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages?pageClass=org.ilo.legislation.work.web.ReferencePage&LinkId=18847> [Accessed July 2009]
- 86 **Jan Rutkowski**, 2003. *The Minimum Wage: Curse or Cure?* Human Development Economics, Europe and Central Asia Region, The World Bank.
- 87 **Jonathan Wadsworth**, 2007. *Did the Minimum Wage Change Consumption Patterns?* A Report prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom.
- 88 **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.
- 89 **Korea International Labour Foundation**, 2007. *Labor Management Manual for Foreign Investors*. Available from: http://www.koilaf.org/KFeng/engPublication/bbs_read_dis.php?board_no=93&page=1&keyField=&keyWord= [Accessed July 2009]
- 90 **La documentation Francaise**, 2009. *Salaires minimum interprofessionnel de croissance - Rapport du groupe d'experts - juin 2009*. France. Available from <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000251/> [Accessed July 2009]
- 91 **Labour Court**, 2004. *Guide to the Labour Court*. Ireland. Available from <http://www.labourcourt.ie/labour/labour.nsf/lookuppagelink/HomeServiceGuide> [Accessed July 2009]
- 92 **Le ministre du Travail, de la solidarité et de la Fonction publique**, 2010. *LE SMIC*. France. Available from: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html> [Accessed July 2010]
- 93 **Legifrance, Le service public de la diffusion du droit** 2009. *Code du travail. France*. Available from: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100722> [Accessed July 2010]
- 94 **Legislative Council Secretariat**, 2008. *Minimum Wage System in Selected Places*. Hong Kong. Available from: <http://www.legco.gov.hk/english/index.htm> [Accessed July 2009]
- 95 **Low Pay Commission**, 1998. *The National Minimum Wage. First Report of the Low Pay Commission*. The United Kingdom.
- 96 **Low Pay Commission**, 1999. *The National Minimum Wage. Second Report of the Low Pay Commission*. The United Kingdom.
- 97 **Low Pay Commission**, 2001a. *The National Minimum Wage. Third Report of the Low Pay Commission*. Volume One. The United Kingdom.
- 98 **Low Pay Commission**, 2001b. *The National Minimum Wage. Making a Difference: The Next Steps. Third Report of the Low Pay Commission*. Volume Two. The United Kingdom.
- 99 **Low Pay Commission**, 2003. *The National Minimum Wage. Fourth Report of the Low Pay Commission. Building on Success*. The United Kingdom.

- 100 **Low Pay Commission**, 2004. *Protecting Young Workers. The National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2004*. The United Kingdom.
- 101 **Low Pay Commission**, 2005. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2005*. The United Kingdom.
- 102 **Low Pay Commission**, 2006. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2006*. The United Kingdom.
- 103 **Low Pay Commission**, 2007. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2007*. The United Kingdom.
- 104 **Low Pay Commission**, 2008. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2008*. The United Kingdom.
- 105 **Low Pay Commission**, 2009. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2009*. The United Kingdom.
- 106 **Low Pay Commission**, 2010. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2010*. The United Kingdom.
- 107 **Lustig, Nora and Darryl McLeod**, 1996. “Minimum Wages and Poverty in Developing Countries: Some Empirical Evidence.” *Brookings Discussion Papers in International Economics* No 125.
- 108 **Machin, Stephen**, 2006. “Minimum wage as a policy tool in reducing working poverty: the case of the UK.” Presentation materials at the International Symposium on Working Poor organized by Oxfam Hong Kong on May 13, 2006.
- 109 **Machin, Stephen and Alan Manning**, 1996. “Employment and the introduction of a minimum wage in Britain.” *The Economic Journal*. 106(May): pp. 667-676.
- 110 **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*. 1(1): pp. 154-180.
- 111 **Machin, Stephen and Joan Wilson**, 2004. “Minimum wages in a low-wage labour market: care homes in the UK.” *The Economic Journal*. 114(March): pp. C102-C109.
- 112 **Manning, Alan and Richard Dickens**, 2002. *The Impact of the National Minimum Wage on the Wage Distribution, Poverty and the Gender Pay Gap*. A Report prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom.
- 113 **Mason, Colin, Sare Carter, and Stephen Tagg**, 2006. “The effect of the national minimum wage on the UK small business sector: a geographical analysis.” *Environment and Planning C: Government and Policy*. 24(1): pp. 103.
- 114 **McGuinness, S., J. Freebairn and K. Mavronmaras**, 2006. *Characteristics of minimum wages employees*. A report prepared for the Australian Fair Pay Commission, Australia.
- 115 **Metcalf, David**, 1999. “The Low Pay Commission and the National Minimum Wage.” *The Economic Journal*. 109(Feb): pp. F46-F66.
- 116 **Metcalf, David**, 2007. “Why has the British national minimum wage had little or no impact on employment?” *Journal of Industrial Relation*. Vol 50, No 3. Centre for Economic Performance Discussion Paper No. 781. Available from: <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0781.pdf> [Accessed May 2010]
- 117 **Mincy, Ronald B**, 1990. “Raising the minimum wage: effect on family poverty.” *Monthly Labour Review Online*.

- 118 **Ministry of Employment and Labor**, 2009. *Minimum Wage*. South Korea. Available from: <http://www.english.molab.go.kr/english/Working/print.jsp> [Accessed July 2009]
- 119 **Ministry of Government Legislation**, 2008. *Minimum Wage Act*. South Korea. Available from: <http://www.moleg.go.kr/english/korLawEng?pstSeq=47465&brdSeq=33&pageIndex=23> [Accessed July 2009]
- 120 **Ministry of Government Legislation**, 2009. *Enforcement Decree of Minimum Wage Act*. South Korea. Available from: <http://www.moleg.go.kr/english/korLawEng?pstSeq=52982&brdSeq=33&pageIndex=2> [Accessed July 2009]
- 121 **Ministry of Labour**, 2003. *Minimum Wage Fact Sheet*. Government of British Columbia, Canada. Available from: <http://www.labour.gov.bc.ca/esb/facshts/min-wage.htm> [Accessed July 2009]
- 122 **Ministry of Labor**, 2008. *Current Labour Situation in Korea – 2008 Updated Edition*. South Korea. Available from: http://www.koilaf.org/KFeng/engPublication/bbs_read_dis.php?board_no=108&page=1&keyField=&keyWord= [Accessed July 2009]
- 123 **Mitchell, W.**, 2008. *Labour Mobility and Low-paid Workers*. A Report prepared for the Australian Fair Pay Commission, Australia.
- 124 **Mowbray, N., D. Rozenbes, T. Wheatley and K. Yuen.** *Changes in the Australian Labour Market over the Economic Cycle*. A Report prepared for the Australian Fair Pay Commission, Australia.
- 125 **Muller, Kai-Uwe and Victor Steiner**, 2008. “Would a legal minimum wage reduce poverty? A microsimulation study for Germany.” IZA Discussion Paper No 3491.
- 126 **National Employment Rights Authority**, 2009. National Minimum Wage. Ireland. Available from: <http://www.employmentrights.ie/en/informationforemployers/nationalminimumwage> [Accessed July 2009]
- 127 **National Employment Rights Authority**, 2010. *Detailed Guide to the National Minimum Wage*. Ireland. Available from: http://www.employmentrights.ie/en/media/minimum_wage.pdf [Accessed June 2010]
- 128 **Nelms, Lucy and Constantine Tsingas**, 2010. *Literature Review on Social Inclusion and Its Relationship to Minimum Wages and Workforce Participation*. A Report prepared for the Fair Work Australia, Australia.
- 129 **Neumark, David, and William Wascher**, 1992. “Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws.” *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 46, No. 1 (October), pp. 55-81.
- 130 **Neumark, David, Mark Schweitzer and William Wascher**, 1999. “Will increasing the minimum wage help the poor?” Economic Commentary, Federal Reserve Bank of Cleveland.
- 131 **Neumark, David, Mark Schweitzer, and William Wascher**, 2004. Minimum Wage Effects Throughout the Wage Distribution. *Journal of Human Resources*. Vol. 39, No. 2, pp. 425-50.
- 132 **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. 1362-96.

- 133 **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 12663, November 2006.
- 134 **New Zealand Legislation: Acts**, 2008. *Minimum Wage Act, 1983. New Zealand*. Available from: <http://www.legislation.govt.nz/act/public/1983/0115/latest/DLM74093.html> [Accessed July 2009]
- 135 **Nolan, B., D. O’Neill and J. Williams**, 2001. *A follow up study on the impact of the minimum wages in Ireland*. Report for the Department of Enterprise, Trade and Employment, Ireland.
- 136 **Nolan, B., J. Williams and S. Blackwell**, 2003. *The impact of the minimum wage on Irish farms: Results from a follow up survey in 2002*. Report for the Department of Enterprise, Trade and Employment. Dublin: The Economic and Social Research Institute.
- 137 **Office for National Statistics**, 2009. *Statistical Bulletin: Low pay estimates April 2009*. The United Kingdom.
- 138 **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 June 2010]
- 139 **Office of Public Sector Information**, 1998. *National Minimum Wage Act 1998*. The United Kingdom. Available from: http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1998/plain/ukpga_19980039_en [Accessed July 2009]
- 140 **Official Receiver’s Office**, ongoing. *Statistics on Compulsory Winding-up and Bankruptcy Statistics*. Hong Kong.
- 141 **Ontario Ministry of Labour**, 2009. Minimum Wage. Ontario, Canada. Available from: <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/guide/minwage.php> [Accessed July 2009]
- 142 **Organisation for Economic Co-operation and Development**, 1998. “Chapter 2: Making the most of the minimum: statutory minimum wages, employment and poverty.” *OECD Employment Outlook 1998 – Towards an employment-centred social policy*.
- 143 **Organisation for Economic Co-operation and Development**, 2009. “Chapter 3: Is Work the Best Antidote to Poverty.” *OECD Employment Outlook 2009 – Tackling the Jobs Crisis*.
- 144 **Saget, Catherine**, 2001. “Is the Minimum Wage an Effective Tool to Promote Decent Work and Reduce Poverty? The Experience of Selected Development Countries.” Economic Paper 2001/13, International Labour Office.
- 145 **Saget, Catherine**, 2004. “Can minimum wage policy reduce poverty?” *Labour Education Review*.
- 146 **Sanders, W. S.**, 1906. “The Case for a Legal Minimum Wage.” Fabian Tract 128, July.
- 147 **Service-Public.fr**, 2009. *Salaires minimum de croissance (SMIC)*. France. Available from: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2300.xhtml> [Accessed June 2009]

- 148 **Southwell, Angela, Sophie Elliott, Neil Stafford and Gillian French**, 2010. Social Research Interim Report. TNS Social Research. A Report prepared for the Fair Work Australia, Australia.
- 149 **Stewart, Mark B.**, 2002. “Estimating the impact of the minimum wage using geographical wage variation.” *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 64(supplement): pp. 583-605.
- 150 **Stewart, Mark B.**, 2004a. “The impact of the introduction of the UK minimum wage on the employment probabilities of low wage workers.” *Journal of the European Economic Association*. 2(1): pp. 67-97.
- 151 **Stewart, Mark B.**, 2004b. “The employment effects of the national minimum wage.” *The Economic Journal*. 114(March): pp. C110-C116.
- 152 **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.
- 153 **Stewart, Mark B. and Joanna K. Swaffield**, 2002a. “The other margin: Do minimum wages cause working hours adjustments for low-wage workers?” *Economica*. 75(1): pp.148–167.
- 154 **Stewart, Mark B. and Joanna K. Swaffield**, 2002b. “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.
- 155 **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.
- 156 **Tennessee Department of Labor and Workforce Development**, 2004. “A History of Minimum Wage Laws.” The United States. *The Labor Market Report*. September 2004.
- 157 **Undy, Roger, Ian Kessler, and Marc Thompson**, 2001. “The impact of the minimum wage on the apparel industry.” *Industrial Relations Journal*. 33(4): pp. 351-364.
- 158 **United States Department of Labor**, 2007. *Handy Reference Guide to the Fair Labor Standards Act*. The United States. Available from: <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/hrg.htm> [Accessed July 2009]
- 159 **United States Department of Labor**, 2010a. *History of Changes to Minimum Wage Law*. The United States. Available from: <http://www.dol.gov/whd/minwage/coverage.htm> [Accessed July 2009]
- 160 **United States Department of Labor** 2010b. *Minimum Wage*. The United States. Available from: <http://www.dol.gov/dol/topic/wages/minimumwage.htm> [Accessed July 2009]
- 161 **United States Department of State**, 2009. *Country Reports on Human Rights Practices, 2009*. The United States. Available from: <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2009/index.htm> [Accessed August 2009]
- 162 **Vedder, Richard K. and Lowell E. Gallaway**, 2001. “Does the minimum wage reduce poverty?” Employment Policy Institute.
- 163 **Vere P. James**, 2010. *Implications of Hong Kong’s Statutory Minimum Wage Policy*. Hong Kong Institute of Economics and Business Strategy, The University of Hong Kong.

- 164 **Wadsworth, Jonathan**, 2008. *Did the UK Minimum Wage Affect Prices?* A Report prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom.
- 165 **Wearne, N., A. Southwell and B. Selwyn**, 2008. *Employer Responses to Minimum Wage Adjustments*. TNS Social Research. A report prepared for the Fair Work Australia, Australia.
- 166 **Webb, Sidney**, 1912. "The Economic Theory of a Legal Minimum Wage." *The Journal of Political Economy*. 20(10): pp. 973-998.
- 167 **Webb, Sidney and Beatrice Webb**, 1920. *Industrial Democracy*. London. Longmans, Green and Co.
- 168 **Whaples, Robert**, 2006. "Do Economists Agree on Anything Yes!" *The Economists' Voice*. Vol.3 Issue 9 Article 1.
- 169 **Wicks-Lim, Jeannette**, 2006. "Measuring the Full Impact of Minimum and Living Wage Laws, Dollars & Sense." *The Magazine of Economic Justice*. May/June 2006.
- 170 **World Bank**, 2008. *Doing Business 2009*.
- 171 **World Bank**, 2009. *Doing Business 2010*.
- 172 **World Economic Forum**, 2008. *The Global Competitiveness Report 2008-09*.
- 173 **World Economic Forum**, 2009. *The Global Competitiveness Report 2009-10*.
- 174 人民網：《北京市開始實施最低工資規定》，2008年，網址：<http://politics.people.com.cn/BIG5/1027/6341268.html> [於2009年7月登入]
- 175 人民網：《最低工資制度不斷完善最低工資標準大幅提高》，2007年，網址：<http://politics.people.com.cn/BIG5/1027/6341268.html> [於2009年7月登入]
- 176 上海市人力資源社會保障網：《上海市企業工資支付辦法》，2003年，網址：<http://www.12333sh.gov.cn/gzba/qiyegongzizhifufangfa.htm> [於2009年7月登入]
- 177 上海市人力資源社會保障網：《國內外最低工資的發展概況》（上、下），2008年，網址：<http://www.12333sh.gov.cn/index.shtml> [於2009年7月登入]
- 178 中國普法網：《最低工資規定》，2004年，網址：http://www.legalinfo.gov.cn/zt/2004-12/30/content_172236.htm [於2009年7月登入]
- 179 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2009年7月登入]
- 180 中華人民共和國中央人民政府：《關於進一步健全最低工資制度的通知》，2007年，網址：http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/zxft/ft85/content_840347.htm [於2009年7月登入]
- 181 中華人民共和國勞動和社會保障部：《中華人民共和國勞動合同法》，2007年，網址：http://www.molss.gov.cn/gb/news/2007-06/30/content_184630.htm [於2009年7月登入]
- 182 中華人民共和國國務院新聞辦公室：《中國的勞動和社會保障狀況》，2002年，網址：<http://www.china.com.cn/ch-book/429/index.htm> [於2009年7月登入]
- 183 中國勞動爭議網：《深圳市員工工資支付條例》，2009年，網址：http://www.btphr.com/s_law/law12255.shtml [於2010年6月登入]

- 184 中國經濟網：《上海：最低工資連續 16 年上調 應對 CPI 較快增長》，2008 年，網址：http://big5.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/200803/26/t20080326_14959320.shtml [於 2009 年 7 月登入]
- 185 行政院勞工委員會：《基本工資審議辦法》，2002 年，網址：<http://laws.cla.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT0202.asp> [於 2009 年 7 月登入]
- 186 行政院勞工委員會：《基本工資問答專區》，2007 年，網址：http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=46c2a9dc [於 2009 年 7 月登入]
- 187 行政院勞工委員會：《基本工資之制定與調整經過》，2008 年，網址：http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_theme?page=422d4691 [於 2009 年 7 月登入]
- 188 行政院勞工委員會：台灣勞工雙月刊第 15 期《基本工資相關問題的探討》，2008 年，網址：http://book.cla.gov.tw/2008bimonthly/epaper/no_15.htm [於 2009 年 7 月登入]
- 189 行政院勞工委員會：《勞動基準法》，2009 年，網址：<http://laws.cla.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT0201.asp> [於 2009 年 7 月登入]
- 190 政務信息網：《北京市工資支付規定》，2003 年，網址：<http://www.beijing.gov.cn/zfzx/fg/flfg/flfg2/shbzl/ldjy/t303272.htm> [於 2009 年 7 月登入]
- 191 深圳市人民政府法制辦公室：《深圳經濟特區最低工資條例》，1994 年，網址：<http://fzj.sz.gov.cn/laws/2LAW13a5.asp> [於 2009 年 7 月登入]
- 192 深圳勞動保障網：《廣東省工資支付條例》，2008 年，網址：<http://www.shenzhen.molss.gov.cn/main/zcfg/gzfl/200812032502.shtml> [於 2009 年 7 月登入]
- 193 新華網：《人力資源社會保障部採取措施應對當前經濟形勢》，2008 年，網址：http://news.xinhuanet.com/newscenter/2008-11/17/content_10372567_1.htm [於 2009 年 7 月登入]
- 194 廣東省社會資源及人力保障網：《廣東省企業職工最低工資規定》，1994 年，網址：http://www.gd.lss.gov.cn/gdlss/zcfg/zc/ldbcyfl/qygzzdgg/t19940822_4084.htm [於 2009 年 7 月登入]

臨時最低工資委員會編寫