



# 最低工資委員會 2020年報告

## 目錄

	頁數
目錄	1
圖表一覽	3
表格一覽	5
主席序言	6
摘要	8
<b>1 簡介</b>	<b>14</b>
1.I 背景及法定職能	14
1.II 成員組織及名單	14
<b>2 最低工資委員會的工作</b>	<b>16</b>
2.I 履行職責的基本原則	16
2.II 最低工資委員會工作詳情	18
<b>3 法定最低工資實施以來的社會經濟情況及影響</b>	<b>25</b>
3.I 法定最低工資實施以來的宏觀經濟情況	25
3.II 賺取法定最低工資水平的僱員的社會經濟特徵及行業分布情況	33
3.III 法定最低工資實施以來對企業及通脹的影響	36
3.IV 法定最低工資實施以來對本地勞工市場及僱員的影響	45
3.V 觀察	58
<b>4 達致法定最低工資建議水平的考慮因素</b>	<b>61</b>
4.I 「一系列指標」	61
4.II 公眾及相關組織的意見	65
4.III 其他相關考慮因素	66
4.IV 影響評估範圍及框架	67
<b>5 影響評估結果</b>	<b>71</b>
5.I 影響評估的框架	72
5.II 對僱員的影響	72
5.III 對企業的影響	74
5.IV 對整體失業率及通脹的影響	77
5.V 觀察	81
<b>6 建議</b>	<b>82</b>

---

	<u>頁數</u>
<b>附錄</b>	
I 最低工資委員會考慮的「一系列指標」及其資料來源	89
II 出席聚焦性諮詢會面的低薪行業相關組織名單	92
III 公眾及相關組織的綜合意見	96
IV 影響評估的方法	109
V 統計附件	115
<b>縮寫</b>	128
<b>詞彙</b>	129
<b>參考資料</b>	140

## 圖表一覽

	<u>頁數</u>	
2.1	最低工資委員會檢討法定最低工資水平的過程	18
2.2	最低工資委員會考慮的「一系列指標」概要	21
3.1	本港經濟在 2019 年下半年急劇惡化，步入衰退；受疫情影響，經濟衰退在 2020 年上半年加劇	27
3.2	失業率和就業不足率自 2019 年年中起由低位顯著上升，較近期的數據顯示兩者依然高企	29
3.3	通脹在 2018 年及 2019 年上升，惟仍處溫和水平；在踏入 2020 年後通脹持續緩和	31
3.4	香港在多項經濟自由度及競爭力的世界排名仍位居前列	32
3.5	大部分低薪行業的勞工成本佔其總經營開支的比例頗大	37
3.6	2018 年與 2010 年比較，低薪行業的僱員薪酬開支是總經營開支累計升幅中最明顯的部分	38
3.7	企業普遍能吸納法定最低工資所帶來的額外勞工成本壓力，惟零售業近年的盈利情況較弱，個別細分低薪行業亦有近似情況	40
3.8	2018 年與 2010 年比較，中小企的市場佔有率有所下跌	41
3.9	低薪行業的整體機構單位數目在 2011 年 6 月至 2019 年 6 月間穩步上升，但在 2020 年 6 月受經濟嚴重衰退的影響而大減	42
3.10	新增商業登記數目及提交破產及強制清盤的呈請數目	43
3.11	近年通脹的走勢主要受私人房屋租金及基本食品價格走勢所影響	44
3.12	整體通脹大致溫和，惟個別服務價格升幅相對明顯	45
3.13	與 2011 年 2 月至 4 月（即法定最低工資實施前）比較，2020 年 5 月至 7 月較低收入全職僱員的平均每月就業收入有實質改善	48
3.14	低薪行業內全職僱員的薪酬結構和福利在法定最低工資實施至 2019 年上半年間有所改善	49
3.15	較低技術組別的自僱比率在 2020 年 6 月至 8 月仍低企	51
3.16	低薪行業的勞工需求在 2020 年 6 月大幅下跌	54
3.17	2020 年 6 月至 7 月初的調查顯示，大型企業的營商氣氛仍然負面，但較上半年非常悲觀的情況明顯改善，惟數字並未反映本地第三波疫情在 7 月出現的影響	59

---

		<u>頁數</u>
4.1	即使在最樂觀的經濟情景假設下，2021 年上半年假設的整體經濟活動水平仍較 2019 年上半年底	69
4.2	影響評估框架	70
5.1	在經濟情景 2 和情景 3 下，各個法定最低工資測試水平調整前涉及僱員人數及百分比的估算	73
5.2	在經濟情景 2 和情景 3 下，假若上調法定最低工資水平，薪酬開支增加幅度的估算	75
5.3	影響評估框架內不同因素與勞工供求的互動關係	78
5.4	在經濟情景 2 和情景 3 下，假若上調法定最低工資水平，對通脹的影響的估算	80

## 表格一覽

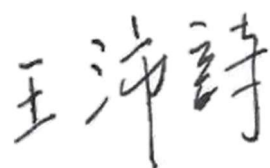
	<u>頁數</u>
2.1 最低工資委員會的主要活動和工作	19
3.1 賺取法定最低工資水平的僱員人數及百分比	33
3.2 賺取法定最低工資水平的僱員的社會經濟特徵及行業分布情況	35
3.3 每小時工資分布	46
3.4 兼職僱員佔僱員總數比例及就業不足僱員佔兼職僱員比例	50
3.5 每周工作時數中位數：較低技術全職僱員	53
3.6 勞動人口及勞動人口參與率	55
3.7 不同組別人士的僱員人數及失業率	56
4.1 最低工資委員會就四個經濟情景作出的假設	69
4.2 在不同經濟情景假設下，2021年上半年實質本地生產總值水平的推算	69
5.1 在經濟情景 2 和情景 3 下，假若法定最低工資調升至 38.0 元至 44.0 元的法定最低工資測試水平，對基層失業人數及整體失業率影響的估算	79
6.1 過去法定最低工資水平的升幅與同期通脹的比較	83

## 主席序言

- 1 法定最低工資自2011年5月1日起實施，在顧及需要維持香港經濟發展及競爭力的同時，為香港基層僱員提供了法定的工資保障。最低工資委員會（委員會）肩負根據《最低工資條例》（香港法例第608章），向行政長官會同行政會議建議法定最低工資水平的重要使命。
- 2 一如既往，委員會為確保能有效及妥善地履行其法定職能，一直秉持以數據為依歸的原則，全面審視及分析相關數據和資料，力求掌握香港經濟及勞工市場的最新情況；亦考慮其他未能完全量化的因素和影響評估結果。
- 3 此外，委員會亦著力聽取社會各界的意見，尤其關注低薪行業相關組織所提出的意見。因應2019冠狀病毒病疫情（疫情）及有關社交距離措施，委員會經審慎考慮後，決定將公眾諮詢期由以往六星期延長至八星期，讓公眾有更充裕時間就檢討法定最低工資水平向委員會提交意見，從而取代過往與相關組織進行的諮詢會面。透過公眾諮詢收集到的意見為委員會工作提供了有用的參考。公眾及相關組織在疫情期間仍不忘參與公眾諮詢，我謹代表委員會致以衷心感謝。
- 4 委員會的成員分別來自不同界別，但全部認同以社會的整體利益為先，在防止工資過低、盡量減少低薪職位流失，以及維持香港的經濟發展及競爭力的大原則下，研究和討論法定最低工資水平。作為委員會主席，我非常感謝各委員對委員會工作的投入和貢獻，以理性、坦誠及持平的方式討論法定最低工資水平。
- 5 自2011年法定最低工資實施至2019年上半年期間，香港的勞工市場維持偏緊。法定最低工資的實施及調升顯著提升低薪僱員的工資。在連鎖反應帶動下，一些薪酬本已高於法定最低工資水平的僱員亦獲得相應加薪。然而，受環球經濟放緩及中美貿易摩擦升溫的影響，香港經濟本已放緩，加上社會事件的衝擊，香港經濟急劇惡化，並在2019年下半年開始步入衰退。踏入2020年，疫情更對廣泛經濟活

動造成嚴重干擾，令香港陷入前所未有的經濟衰退。與此同時，勞工市場進一步惡化，失業率在2020年第二季顯著急升至6.2%，乃逾15年的高位。通脹持續放緩的同時，亦不排除會出現通縮的情況。疫情的威脅、中美關係緊張，以及地緣政局摩擦升溫帶來的挑戰，都為香港短期經濟前景添上極不明朗的因素。在這如此複雜及艱難的背景下，新一輪檢討法定最低工資水平的工作面對前所未有的挑戰。

- 6 儘管面對前所未有的疫情挑戰、嚴峻的勞工市場情況和低迷的經濟前景，我非常樂見委員不傾向建議下調法定最低工資水平。委員集中討論應否建議維持或調升現時的法定最低工資水平；以及假如調升，有關的增幅和依據。一如既往，委員會秉持以數據為依歸的原則，以執行其工作。考慮到當前的經濟衰退和嚴重惡化的營商環境，亦顧及在這些情況下調升法定最低工資水平可加劇職位的流失，特別是會令低收入和基層的僱員在這困境中更受打擊，大多數委員的共識是建議維持法定最低工資水平在每小時37.5元。我謹此向行政長官會同行政會議提交《最低工資委員會 2020 年報告》。



王沛詩

2020年10月



## 摘要

### 第 1 章：簡介

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

### 第 2 章：最低工資委員會的工作

- II 為履行其法定職能，委員會按以數據為依歸的原則檢討法定最低工資水平。委員會定期監察「一系列指標」的數據，亦廣泛及深入地諮詢社會各界對檢討法定最低工資水平的意見，並考慮其他與檢討法定最低工資水平相關，但未能完全量化的因素。同時，委員會也參考在不同經濟情景假設下，就各個法定最低工資測試水平（測試水平）進行影響評估的結果。
- III 委員會參照過往四屆委員會檢討法定最低工資水平的經驗，同意採納以社會的整體利益為大前提，透過理性持平的討論，建議恰當的法定最低工資水平。為確保委員會成員在討論時保持客觀中立和免受外界影響，委員一致同意將研究和討論過程保密，但會透過其網頁發放最新消息和資料，並與傳媒會面，向公眾匯報委員會的工作進展概況。在進行公眾諮詢時，委員會亦將相關參考數據和資料上載委員會網頁，供公眾及相關組織參閱，以便社會各界就檢討法定最低工資水平向委員會提供意見。

### 第 3 章：法定最低工資實施以來的社會經濟情況及影響

- IV 實施法定最低工資對本港社會經濟情況的影響，相當大程度上取決於宏觀經濟環境。如宏觀經濟環境良好，將有助紓緩因法定最低工資實施及調升對就業情況及企業盈利所造成的壓力。反之，倘若經濟走下坡，甚或面對巨大外來衝擊，調升法定最低工資水平會令營商環境及就業情況進一步轉差。同時，法定最低工資實施及調升除

直接影響較低薪僱員及企業外，亦或多或少影響本港經濟的其他方面（包括勞工市場及物價等）。

V 2011年法定最低工資實施至2019年上半年（2019年5月第四次調升法定最低工資水平）期間，香港勞工市場維持偏緊。在這段期間，法定最低工資水平的實施及調升對提升低薪僱員的工資有明顯作用，基層僱員的就業收入得到明顯改善及超越同期的通脹。此外，薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）亦帶動一些賺取高於法定最低工資的僱員獲得加薪。這顯示法定最低工資水平調升除可防止工資過低，亦有助低薪僱員的工資得到改善。另一方面，法定最低工資亦有助鼓勵更多人投入或重投勞工市場，釋放更多勞動力以應對勞工需求。同期，企業的業務增長大致能吸納法定最低工資帶來的額外勞工成本，整體通脹亦未受到明顯壓力。整體而言，法定最低工資帶來的正面影響較負面影響為大。

VI 然而，香港經濟在2019年下半年受本地社會事件打擊而急劇轉差，並陷入衰退，經濟在2019年出現自2009年以來首次的年度收縮。踏入2020年，2019冠狀病毒病疫情（疫情）嚴重干擾廣泛的經濟活動，經濟衰退加劇。本港經濟在2020年上半年按年大幅收縮9.0%，是有紀錄以來最大的半年跌幅。經濟衰退程度較1997年至1998年亞洲金融風暴和2008年至2009年環球金融危機時都更嚴重。本地疫情亦頗為反覆，嚴重干擾本地與消費相關的經濟活動。不少企業在備受疫情打擊下採取節流措施，例如縮短營業時間、縮減分店數目、要求員工放取無薪假，甚至裁員。同時，勞工市場急劇惡化，失業率急升。經季節性調整的失業率由2019年第二季的2.8%，急速上升至2020年第二季的6.2%，乃逾15年的高位。即使2020年6月至8月的勞工市場已反映「保就業」計劃的支持作用，但總就業人數較經濟衰退前（即2019年第二季）減少5.7%或約22萬人。就業人數減少的程度較過去的經濟收縮時期更為嚴峻。減少的職位當中，超過八成是較低技術的職位。在消費物價方面，在經濟環境疲弱的情況下，通脹持續緩和，首八個月合計的基本綜合消費物價通脹為1.8%，較2019年全年平均的3.0%低。

VII 訂立合適的法定最低工資水平可鼓勵更多人投入或重投勞工市場，釋放更多勞動力以應對勞工需求，但亦要在防止工資過低和避免低

薪職位流失之間取得平衡。2020年以來，香港的整體經濟環境及勞工市場情況惡劣，經濟短期前景面對異常高的不確定性，法定最低工資水平的調整尤須注意對僱員及企業的影響。考慮到低薪行業的盈利能力較弱，應對經濟環境轉壞的迴旋空間較小，亦須特別留意法定最低工資水平的調整對這些行業的影響。

#### 第4章：達致法定最低工資建議水平的考慮因素

- VIII 委員會按以數據為依歸的原則，進行檢討法定最低工資水平的工作，主要循四個範疇進行分析及考慮，包括「一系列指標」、公眾及相關組織的意見、其他相關考慮因素及影響評估。
- IX 「一系列指標」涵蓋整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力及社會共融這四個範疇。這些數據有助委員會監察法定最低工資實施及調整後的社會經濟及就業情況，並評估法定最低工資帶來的影響，以及分析經濟及勞工市場前景。就本港短期經濟前景而言，疫情不斷變化，加上中美關係和地緣政治局勢緊張都為前景增添巨大的不確定性。在疫情打擊下，不少行業，包括旅遊、餐飲、零售、住宿服務等，短期內的經營環境仍會相當嚴峻。僱主短期內的招聘意欲料仍會傾向審慎，令勞工市場繼續受壓，相信失業率依然會維持在較高水平一段時間。通脹方面，鑑於經濟狀況疲弱，價格壓力短期內應會維持輕微，亦不能排除會出現短暫通縮的情況。委員會在是次檢討法定最低工資水平時，已考慮以上各方面的因素。
- X 委員會進行廣泛及深入的諮詢，包括與低薪行業相關組織進行聚焦性諮詢會面，以更廣泛及深入了解法定最低工資對低薪行業的影響；以及進行公眾諮詢，以收集公眾及相關組織就檢討法定最低工資的意見。這些意見有助委員會更全面掌握法定最低工資對香港的經濟、社會、就業情況、不同行業（尤其是低薪行業）及中小型企業的影響，亦為委員會擬訂檢討法定最低工資水平的影響評估框架提供重要的參考資料。
- XI 委員會亦考慮其他未能完全量化的相關因素，包括：提升僱員生活質素、提升就業意欲、對議價能力較低及工作經驗不足人士的影響、對不同行業或職位之間薪酬差距的影響、保留市場調節的空間、對

社會和諧的影響、因工資上升而引致的額外成本、對產品及服務質素的影響，以及法定最低工資還未完全浮現的其他影響。

- XII 委員會明白法定最低工資對香港社會、僱員、企業、勞工市場以至整體經濟均有重要及深遠的影響，因此也參考就不同測試水平進行影響評估的結果。為顧及檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，委員會在進行影響評估時，參考了當時最新的數據和經濟情況，以及過往檢討法定最低工資水平時的經驗，就 2021 年上半年的經濟情況作出四個不同的情景假設，以盡可能作出前瞻性的估算。

## 第 5 章：影響評估結果

- XIII 影響評估結果是委員會在檢討法定最低工資時考慮的眾多因素之一。委員會就不同測試水平在四個不同經濟情景假設下對僱員、企業、失業率及通脹可能帶來的影響作出估算。香港經濟在 2019 年第三季開始步入衰退，勞工市場持續惡化，失業率急升，基層職位流失較過去經濟收縮時期更為嚴峻；經濟短期前景更面對異常高的不確定性，法定最低工資水平的調整尤其須要注意對僱員及企業的影響。委員會在檢討法定最低工資水平時，須考慮多方面的因素，以達致一個合適的法定最低工資建議水平。

## 第 6 章：建議

- XIV 基層僱員的工資在法定最低工資實施至第四次調升期間得到明顯改善，期間的增幅超越同期的通脹。受惠於過去法定最低工資的實施及調升，以及當時較為緊絀的勞工市場，低薪僱員收入獲得提升，生活質素因此得以改善。
- XV 然而，受本地社會事件、環球經濟放緩及中美貿易摩擦影響，香港經濟在 2019 年下半年急劇轉差，並陷入衰退，整體經濟更在 2019 年出現自 2009 年以來首次的年度收縮。踏入 2020 年，疫情嚴重干擾廣泛的經濟活動，經濟衰退加劇。各行各業艱苦經營，當中尤以旅遊業，以及餐飲服務和零售等低薪行業的經營環境最為嚴峻。

- XVI 勞工市場受疫情影響急劇惡化。即使 2020 年 6 月至 8 月的勞工市場已反映「保就業」計劃的支持作用，但經季節性調整的失業率仍然高企於 6.1%，就業不足率上升至 3.8%；職位流失的數量達約 22 萬個，當中超過八成屬於較低技術的職位。由於短期經濟前景面對異常高的不確定性，勞工市場繼續受壓，因此相信失業率依然會維持在較高水平一段時間。在經濟陰霾下，政府已公布公務員凍薪，而外籍家庭傭工的「規定最低工資」及膳食津貼亦維持不變。
- XVII 在消費物價方面，通脹在 2020 年持續緩和。2020 年 7 月和 8 月合計的基本綜合消費物價通脹僅為 0.1%。與基層生活較相關的基本甲類消費物價指數走勢亦相若。鑑於環球和本地經濟狀況低迷，外來和本地的價格壓力短期內應會維持輕微，亦不能排除會出現通縮的情況。
- XVIII 社會上有意見認為香港經濟目前正受前所未見的衝擊，企業處於經營環境極為艱難之際，加上經濟前景面對異常高的不確定性，如果恪守以數據為依歸的原則，法定最低工資水平理應下調。
- XIX 另一方面，調升法定最低工資水平在一定程度上會引致企業的薪酬開支及其他勞工成本上升；部分企業亦可能因連鎖反應的影響而要加薪給一些本已賺取在法定最低工資水平以上的僱員。部分企業或因勞工成本上升而進一步減少招聘員工，甚至裁員、結業。這些均可能增加相關僱員（尤其是低薪僱員）失業的風險。鑑於當前經濟環境十分嚴峻，這方面的風險變得頗為顯著。
- XX 有意見認為，在經濟疲弱和疫情肆虐的雙重衝擊下，基層僱員的生計受到嚴重打擊，他們亦因需額外購買防疫物資而增加開支。加上不少低薪僱員在疫情期間因放取無薪假及／或減薪以致收入減少，以及預料企業的經營環境在疫情過後應會得到改善，因此建議以不低於通脹的幅度上調法定最低工資水平，以維持低薪僱員的基本生活開支及避免他們的工資的購買力被通脹蠶食。
- XXI 委員會平衡各因素及考慮到經濟及就業的最新數據顯示香港經濟正處於深度衰退，失業率高企，消費物價或會因經濟狀況疲弱向下調整，不能排除出現通縮的情況。儘管明年的經濟或會從谷底回升，

但預計經濟活動水平難以在短期內回復至經濟衰退前的水平。面對經濟不景，調升法定最低工資水平可能會令更多低薪職位流失，影響弱勢社群的就業機會。

XXII 委員會秉承以社會的整體利益為大前提，透過理性持平的討論，以建立全體委員共識。委員會在慎重考慮相關數據及因素後，均同意不會採納下調法定最低工資水平的任何方案，以免進一步影響低薪僱員的收入。然而，鑑於香港經濟目前正面對前所未有的衝擊，以及高度不確定的經濟前景，大多數委員的共識是，未能支持調升法定最低工資水平，而委員會就是次檢討的建議是維持法定最低工資水平在每小時 37.5 元。

## 1 簡介

### 1.I 背景及法定職能

1.1 《最低工資條例》（香港法例第 608 章）訂立法定最低工資制度，設定工資下限。首個法定最低工資水平訂於每小時 28.0 元，並由 2011 年 5 月 1 日起生效。

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

- (1) 在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得適當平衡；及
- (2) 維持香港的經濟發展及競爭力。

1.3 過往四屆（即 2011-13 年度、2013-15 年度、2015-17 年度及 2017-19 年度）委員會按以數據為依歸的原則，進行檢討法定最低工資水平的工作，經廣泛諮詢及考慮社會各界的意見，並作出審慎客觀的分析及反覆討論後，分別在 2012 年 10 月、2014 年 10 月、2016 年 10 月及 2018 年 10 月向行政長官會同行政會議提交報告，而所建議的法定最低工資水平均獲行政長官會同行政會議接納。經立法會通過有關的附屬法例後，法定最低工資水平分別在 2013 年 5 月 1 日、2015 年 5 月 1 日、2017 年 5 月 1 日及 2019 年 5 月 1 日，調升至 30.0 元、32.5 元、34.5 元及 37.5 元。

### 1.II 成員組織及名單

1.4 本屆（2019-21 年度）委員會成員由行政長官委任，任期兩年，由 2019 年 3 月 1 日起生效。委員會的成員來自勞工界、商界、學術界及政府，各有三位。主席及九位非官方成員是以個人身分獲委任。勞工處及財政司司長辦公室轄下的政府經濟顧問辦公室為委員會提供秘書處的支援服務。

## 1.5 本屆委員會的成員名單如下：



<b>主席</b>	王沛詩女士，銅紫荊星章，太平紳士（前排中）
<b>非官方成員(*)</b>	陳永安先生，太平紳士（後排左三）
	劉千石先生，太平紳士（後排中）
	劉修謙教授（後排左二）
	梁頌恩女士，榮譽勳章（前排左二）
	林一星教授（後排右三）
	麥萃才博士（後排右二）
	吳慧儀女士，榮譽勳章，太平紳士（前排右三）
	倪文玲女士，太平紳士（前排右二）
顏吳餘英女士，榮譽勳章，太平紳士（前排左三）	
<b>官方成員</b>	勞工及福利局常任秘書長 張琮瑤女士，太平紳士（前排左一）
	商務及經濟發展局常任秘書長（工商及旅遊） 利敏貞女士，太平紳士（前排右一）
	政府經濟顧問 歐錫熊先生，太平紳士（後排左一）
	<b>秘書</b>

(\*) 按姓氏英文字母次序排列



## 2 最低工資委員會的工作

### 2.1 履行職責的基本原則

#### 2.1.1 符合法定職能

2.1 根據《最低工資條例》(香港法例第 608 章)，最低工資委員會(委員會)的主要職能，是應行政長官的要求，向行政長官會同行政會議報告它就訂明每小時最低工資額的款額(法定最低工資水平)作出的建議。行政長官根據《最低工資條例》的規定，要求委員會於 2020 年 10 月 31 日或之前提交法定最低工資水平的建議報告。

2.2 《最低工資條例》亦訂明，委員會在執行其職能時，須要在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得適當平衡，並要顧及維持香港經濟發展及競爭力的需要。為履行其法定職能，委員會在檢討法定最低工資水平時，除參考多方面的相關數據和資料外，亦會全面考慮社會各界對檢討法定最低工資水平的意見，以建議恰當的法定最低工資水平。

#### 2.1.2 以數據為依歸的原則

2.3 法定最低工資對香港社會、經濟、勞工市場及通脹等多方面均有影響，而社會各界對法定最低工資水平的檢討亦有不同的意見及關注。為了能客觀持平地檢討法定最低工資水平，委員會按以數據為依歸的原則，全面分析多方面與社會經濟及就業情況相關的數據和資料，當中包括政府統計處(統計處)所進行的「收入及工時按年統計調查」(收入及工時調查)及「經濟活動按年統計調查」(經濟活動調查)的數據，以及「一系列指標」所涵蓋的大量其他公布頻率較高及較新的相關數據(見第 2.9 段至第 2.12 段)。委員會並檢視公眾及相關組織在委員會的諮詢活動所提供的數據、意見及資料。委員會在參考上述數據和資料後，亦就不同的每小時工資測試水平進行影響評估，並考慮其他與檢討法定最低工資水平相關，但未能完全量化的因素，以建議恰當的法定最低工資水平。

### 2.1.3 資訊發布及保密原則

2.4 委員會明白社會各界關注法定最低工資水平的檢討，因此致力讓公眾及相關組織了解委員會的工作情況。委員會透過其網頁（[www.mwc.org.hk](http://www.mwc.org.hk)）發放最新消息和資料，包括新聞公報，並與傳媒會面，向公眾匯報委員會的工作進展概況。在進行公眾諮詢時，委員會亦將相關參考數據和資料上載委員會網頁，供公眾及相關組織參閱，以便社會各界就檢討法定最低工資水平向委員會提供意見。

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

### 2.1.4 以社會整體利益為大前提

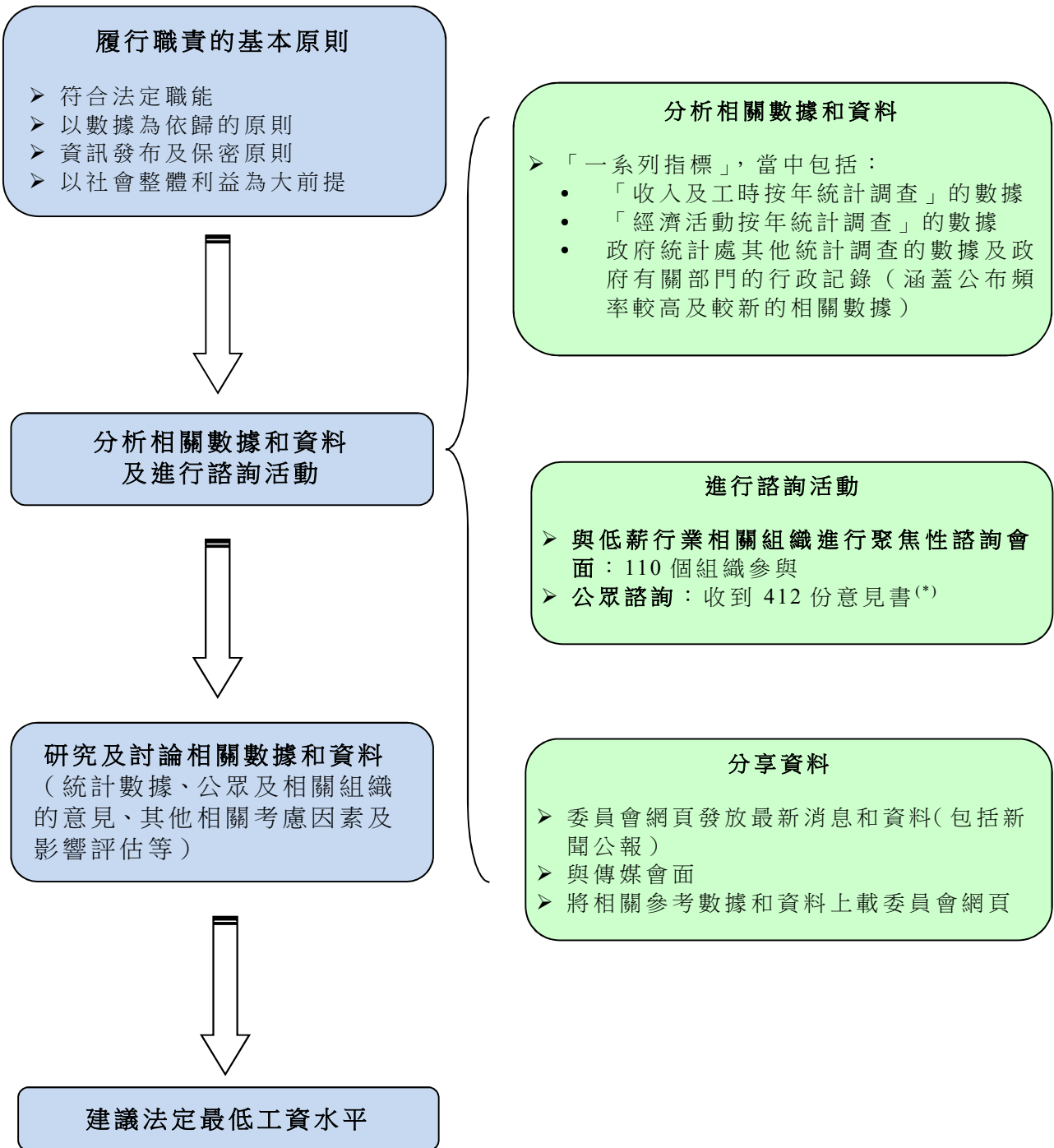
2.6 委員會參照過往四屆委員會檢討法定最低工資水平的經驗，同意以社會的整體利益為大前提，透過理性持平的討論，以建議恰當的法定最低工資水平。

## 2.II 最低工資委員會工作詳情

### 2.II.1 檢討法定最低工資水平的過程

2.7 委員會檢討法定最低工資水平的過程概述如下：

圖 2.1：最低工資委員會（委員會）檢討法定最低工資水平的過程



註：(\*) 其中兩份意見書分別夾附 153 個會員簽名及 530 封內容相同簽名信函。

2.8 委員會的主要活動和工作概述於表 2.1。

表 2.1：最低工資委員會（委員會）的主要活動和工作

日期	活動	詳情
<b>2019 年</b>		
3 月 25 日	委員會會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉行委員會（2019-21 年度）首次會議。</li> <li>聽取 2018 年「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）及 2017 年「經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查）的主要調查結果，以及釐定委員會的內務運作安排。</li> </ul>
6 月 26 日	委員會會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉行第二次會議。</li> <li>討論委員會 2019 年的工作計劃，以及檢視用作監察法定最低工資實施及調升後本港的社會經濟及就業情況時可參考的「一系列指標」和各項指標的最新情況。</li> </ul>
9 月 16 日	諮詢活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>與低薪行業相關組織進行聚焦性諮詢會面（見第 2.15 段）。</li> </ul>
9 月 17 日	資訊發布	<ul style="list-style-type: none"> <li>上載出席 2019 年 9 月與低薪行業相關組織進行聚焦性諮詢會面的名單至委員會網頁。</li> </ul>
10 月 15 日	資訊發布	<ul style="list-style-type: none"> <li>與傳媒會面，介紹委員會的工作情況。</li> </ul>
	委員會會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉行第三次會議。</li> <li>檢視本港最新的社會經濟及就業情況，以及討論委員會在 2019 年 9 月 16 日與低薪行業相關組織進行聚焦性諮詢會面時所收集的意見。</li> </ul>
12 月 5 日	委員會會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉行第四次會議。</li> <li>檢視本港最新的社會經濟及就業情況，以及討論研究法定最低工資水平時可考慮採用的影響評估框架及方法。</li> </ul>
<b>2020 年</b>		
3 月 30 日	委員會會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉行第五次會議。</li> <li>聽取 2019 年收入及工時調查及 2018 年經濟活動調查的主要結果、檢視本港最新的社會經濟及就業情況、議定委員會 2020 年的工作計劃及有關檢討法定最低工資水平的諮詢安排。</li> </ul>
4 月 22 日	資訊發布	<ul style="list-style-type: none"> <li>上載相關參考數據和資料至委員會網頁。</li> <li>發出新聞公報，公布委員會於 2020 年 4 月 22 日起展開八星期的公眾諮詢，邀請社會各界就檢討法定最低工資水平向委員會提供意見。</li> </ul>
4 月 22 日至 6 月 16 日	諮詢活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>就檢討法定最低工資水平進行公眾諮詢（見第 2.16 段至第 2.19 段）。</li> </ul>
4 月 24 日	資訊發布	<ul style="list-style-type: none"> <li>發出新聞公報，匯報行政長官已根據《最低工資條例》，要求委員會於 2020 年 10 月 31 日或之前向行政長官會同行政會議提交法定最低工資水平的建議報告。</li> </ul>
6 月 5 日	資訊發布	<ul style="list-style-type: none"> <li>發出新聞公報，籲請公眾及相關組織於公眾諮詢期結束前，就檢討法定最低工資水平向委員會提供意見。</li> </ul>

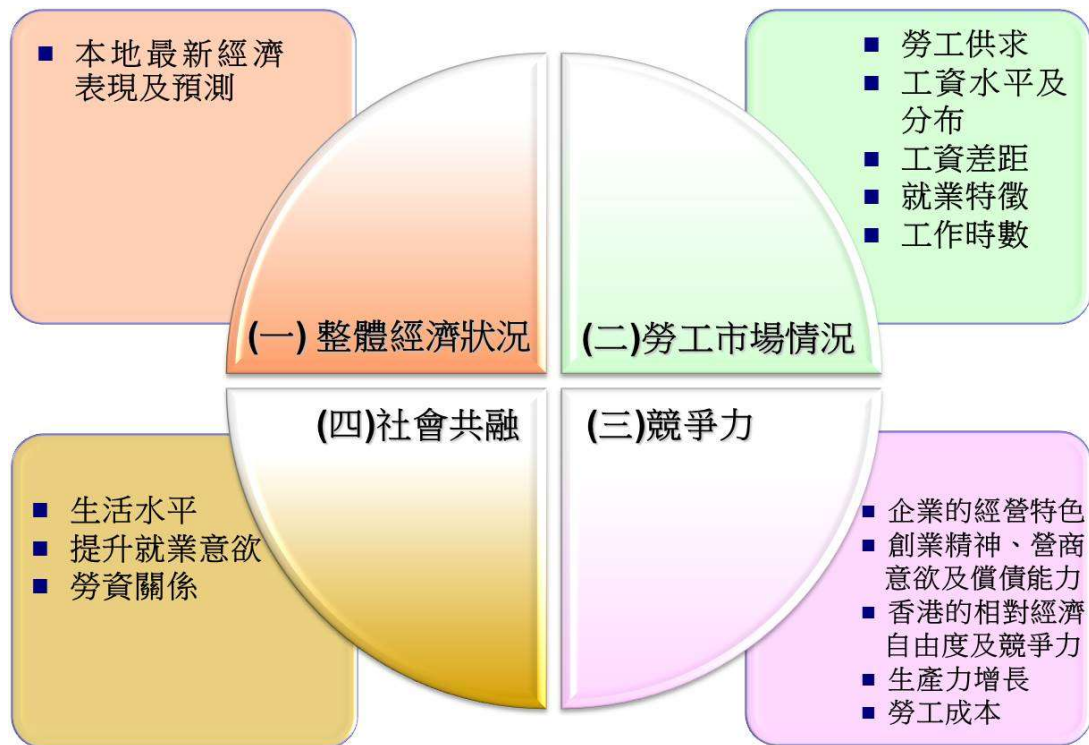
日期	活動	詳情
6 月 17 日	資訊發布	• 匯報委員會就檢討法定最低工資水平已進行諮詢工作。
6 月 23 日	委員會會議	• 舉行第六次會議。 • 檢視本港最新的社會經濟及就業情況，並討論有關檢討法定最低工資水平可考慮的主要因素和影響評估採用的主要假設，以及透過公眾諮詢初步收集到的意見。
8 月 18 日	委員會會議	• 舉行第七次會議。 • 檢視本港最新的社會經濟及就業情況，並討論委員會透過為期八星期的公眾諮詢所收集的意見，以及在不同法定最低工資測試水平下的影響評估結果。
8 月 25 日	委員會會議	• 舉行第八次會議。 • 檢視本港最新的社會經濟及就業情況，並就向行政長官會同行政會議建議的法定最低工資水平進行討論。
9 月 3 日	委員會會議	• 舉行第九次會議。 • 就向行政長官會同行政會議建議的法定最低工資水平進行討論。

## 2.II.2 相關數據和資料

2.9 參考過往四屆委員會的經驗，委員會認為定期掌握及監察反映社會經濟及就業情況的最新數據，並仔細分析相關的量化指標，有助檢討法定最低工資水平的工作。

2.10 委員會以過往檢討法定最低工資水平時所參考的相關指標為基礎，審視增加不同數據的可行性和適切性。委員會認為可沿用載於圖 2.2，涵蓋四個考慮範疇（即整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力，以及社會共融）的「一系列指標」。有關指標涵蓋委員會在執行其法定職能時所須考慮的關鍵因素，為其檢討工作提供重要資料。「一系列指標」及其資料來源的一覽表載於附錄 I。

圖 2.2：最低工資委員會考慮的「一系列指標」概要



2.11 「一系列指標」包括由統計處所進行的收入及工時調查和經濟活動調查兩項按年調查的數據，為委員會的檢討工作提供極為有用的重要資料。收入及工時調查就香港僱員的工資水平及分布，以及僱員的就業及人口特徵提供全面的數據，有助委員會進行詳細分析，從而了解不同工資水平的僱員的社會經濟特徵。經濟活動調查提供不同行業的業務表現和營運特徵的統計數據，有助委員會了解不同行業的業務收益、營運開支、僱員薪酬及盈餘總額的情況。

2.12 除了參考收入及工時調查和經濟活動調查的年度數據外，委員會亦參考大量其他公布頻率較高及較新的相關數據，以密切監察最新的社會經濟及就業情況和趨勢。這些數據主要來自統計處的其他統計調查（例如每月的「綜合住戶統計調查」和「按月零售物價統計調查」、每季的「勞工收入統計調查」和「僱傭及職位空缺按季統計調查」等），以及其他政府部門（例如稅務局、破產管理署等）的行政記錄。

2.13 委員會亦將「一系列指標」的數據及相關連結上載委員會網頁（見第 2.17 段），以便公眾及相關組織就檢討法定最低工資水平提供意見。

### 2.II.3 諮詢活動

2.14 委員會除了參考統計數據及其他相關資料外，亦全面考慮社會各界的意見。為收集及了解公眾及相關組織對檢討法定最低工資水平的意見，委員會在 2019 年 9 月與低薪行業<sup>(1)</sup>相關組織進行聚焦性諮詢會面，並在 2020 年 4 月至 6 月進行公眾諮詢(見第 4 章第 4.II 節)。

#### (a) 與低薪行業相關組織進行聚焦性諮詢會面

2.15 委員會在 2019 年 9 月 16 日與低薪行業相關組織（包括勞工組織、商會／學會及僱主）進行聚焦性諮詢會面（共四節），以更深入了解實施法定最低工資及過往四次調升最低工資水平對低薪行業的影響。獲邀出席的 388 個相關組織中（包括曾獲委員會邀請出席諮詢會面，或曾就法定最低工資水平及相關事宜發表意見或要求約見委員會的低薪行業組織，及其他的相關組織），有 110<sup>(2)</sup>個組織參與會面。出席聚焦性諮詢會面的相關組織名單載於附錄 II。

#### (b) 公眾諮詢

2.16 委員會在 2020 年 4 月 22 日至 6 月 16 日期間，進行為期八星期的公眾諮詢<sup>(3)</sup>，邀請公眾及相關組織就檢討法定最低工資水平向委員會提供意見。

2.17 為配合公眾諮詢，委員會上載相關參考數據和資料至委員會網頁，包括反映在法定最低工資自實施及經過四次調升後，社會經濟及就業情況的「一系列指標」的最新數據；與檢討法定最低工資水平有

---

(1) 委員會界定「低薪行業」為僱用相對較多低薪僱員（即每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員），或低薪僱員佔行業僱員總數比例相對較高的行業。因應各行業僱用低薪僱員的較近期情況，本屆委員會已更新低薪行業的涵蓋範圍。本屆委員會所識別的低薪行業包括：(i) 零售業（包括：超級市場及便利店和其他零售店）；(ii) 餐飲服務業（包括：中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店、港式茶餐廳和其他餐飲服務）；(iii) 物業管理、保安及清潔服務（包括：地產保養管理服務、保安服務、清潔服務和會員制組織）；以及(iv) 其他低薪行業（包括：安老院舍、洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務，以及食品處理及生產）。

(2) 包括 40 個物業管理、保安及清潔服務業的相關組織、25 個餐飲服務業的相關組織、24 個零售業的相關組織，以及 21 個其他低薪行業的相關組織。

(3) 因應 2019 冠狀病毒病疫情，委員會經審慎考慮後決定不舉行諮詢會面以降低病毒傳播的風險，而諮詢期則由原來的六星期延長至八星期，以方便公眾及相關組織提交意見。

關的其他相關考慮因素；委員會在檢討法定最低工資水平時會考慮的影響評估的簡介；以及補充統計資料<sup>(4)</sup>。

2.18 此外，委員會亦透過不同媒體和渠道邀請公眾及相關組織提供意見，包括發出新聞公報；播放電台宣傳聲帶；在不同報章刊登廣告；在不同公共交通工具發放諮詢信息；在各區的香港郵政補給郵袋櫃張貼廣告；在各區民政諮詢中心播放宣傳信息；致函予相關組織及約 12 000 個業主立案法團、互助委員會和業主委員會等；以及在政府網頁（例如「香港政府一站通」、勞工處網頁和勞工處互動就業服務網頁）、中小企業支援與諮詢中心電子通訊，報章及媒體的流動應用程式，提供超連結至委員會網頁，以更廣泛宣傳委員會的公眾諮詢，而委員會網頁亦提供電子表格，以方便公眾發表意見。

2.19 委員會透過公眾諮詢共收到 412 份意見書<sup>(5)</sup>。這些意見書來自公眾及不同界別的團體，包括勞工組織、商會／僱主組織、中小型企業（中小企）組織、低薪行業組織、其他行業團體、關注勞工政策的團體、智庫／政策研究團體，以及業主委員會等。

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

#### 2.II.4 其他相關考慮因素

2.21 儘管委員會識別的「一系列指標」已涵蓋整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力及社會共融四方面的數據，但不是所有法定最低工資的影響均能量化並可透過數字的變化反映出來。因此，委員會在檢討法定最低工資水平的過程中，亦考慮其他未能完全量化的相關因素（見第 4 章第 4.III 節）。

---

(4) 補充統計資料是根據 2019 年收入及工時調查的結果而提供。

(5) 其中兩份意見書分別夾附 153 個會員簽名及 530 封內容相同簽名信函。



### 2.II.5 影響評估

2.22 委員會明白法定最低工資對僱員、企業、勞工市場，以至整體經濟均有重要及深遠的影響。因此，委員會參考歷屆所沿用的影響評估框架，並考慮過往檢討法定最低工資水平時的經驗、相關社會經濟指標的狀況和公眾及相關組織的意見，設定不同法定最低工資測試水平（測試水平）及經濟情景假設，以分析不同測試水平對僱員、企業、失業率及通脹各方面可能帶來的影響（見第 4 章第 4.IV 節及第 5 章）。

### 3 法定最低工資實施以來的社會經濟情況及影響

- 3.1 最低工資委員會（委員會）的主要職能，是就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議作出建議。委員會按以數據為依歸的原則，全面分析多方面的數據和資料，以監察法定最低工資自2011年5月實施及經過四次調升後的社會經濟及就業情況。委員會分析的數據主要來自政府統計處（統計處）的多項統計調查，以及其他政府有關部門的行政記錄（見第2章）。
- 3.2 透過分析相關數據，本章綜合委員會對法定最低工資實施以來本港社會經濟各方面變化的觀察，並闡述法定最低工資對企業及通脹，以至僱員<sup>(1)</sup>及本地勞工市場的影響。

#### 3.1 法定最低工資實施以來的宏觀經濟情況

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

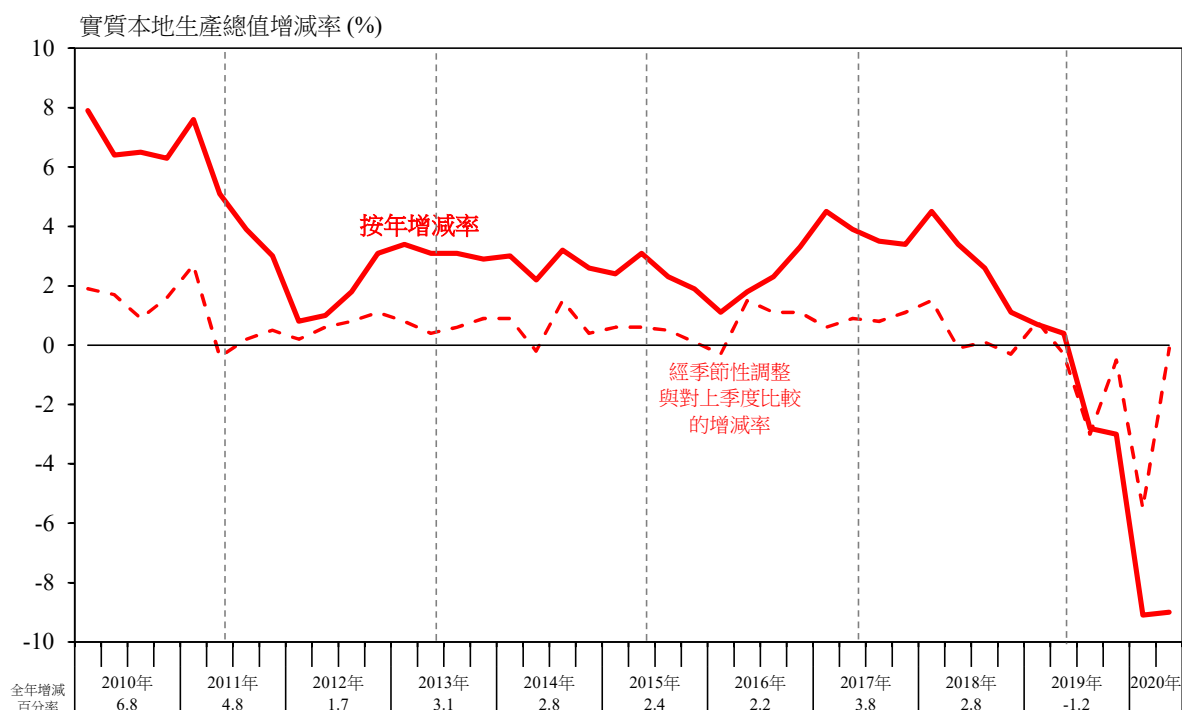
---

(1) 除特別說明外，僱員不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

**3.1.1 本港經濟在 2011 年至 2018 年期間保持大致穩定，惟自 2019 年年中起急劇轉差，並陷入衰退**

3.4 法定最低工資在 2011 年實施。2011 年至 2018 年的七年期間，本港宏觀經濟環境大致穩定，經濟持續擴張，實質本地生產總值每年平均增長 2.7%(圖 3.1)。然而，受環球經濟放緩及中美貿易摩擦影響，本港經濟增長在 2018 年後期開始明顯放緩。及至 2019 年下半年，由於本地社會事件嚴重打擊經濟氣氛和與消費及旅遊相關活動，經濟急劇轉差，並陷入衰退。本港經濟在 2019 年上半年按年溫和增長 0.5% 後，在下半年大幅收縮 2.9%，全年合計收縮 1.2%，是自 2009 年以來首次錄得年度跌幅。踏入 2020 年，2019 冠狀病毒病疫情（疫情）對環球和本港經濟均帶來前所未有的打擊，嚴重干擾廣泛的經濟活動。環球經濟在第二季陷入深度衰退，而香港經濟在 2020 年上半年按年大幅收縮 9.0%，是有紀錄以來最大的半年跌幅。雖然本地疫情在 2020 年 5 月至 7 月初大致受控，部分行業的業務一度有相對改善，惟本地第三波疫情在 7 月出現，再度嚴重干擾本地與消費相關的經濟活動。在有效疫苗被廣泛應用之前，疫情的威脅將繼續困擾環球經濟前景。鑑於廣泛的旅遊限制措施料會持續，自 2020 年年初以來陷入冰封的訪港旅遊業料亦難以在短時間內明顯復蘇。再者，中美政治和經貿關係緊張，為本港的短期經濟前景增添很大的不確定性。在疫情打擊下，不少行業，包括旅遊、餐飲、零售、住宿服務等，短期內的經營環境仍會相當嚴峻。

圖 3.1：本港經濟在 2019 年下半年急劇惡化，步入衰退；受疫情影響，經濟衰退在 2020 年上半年加劇



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

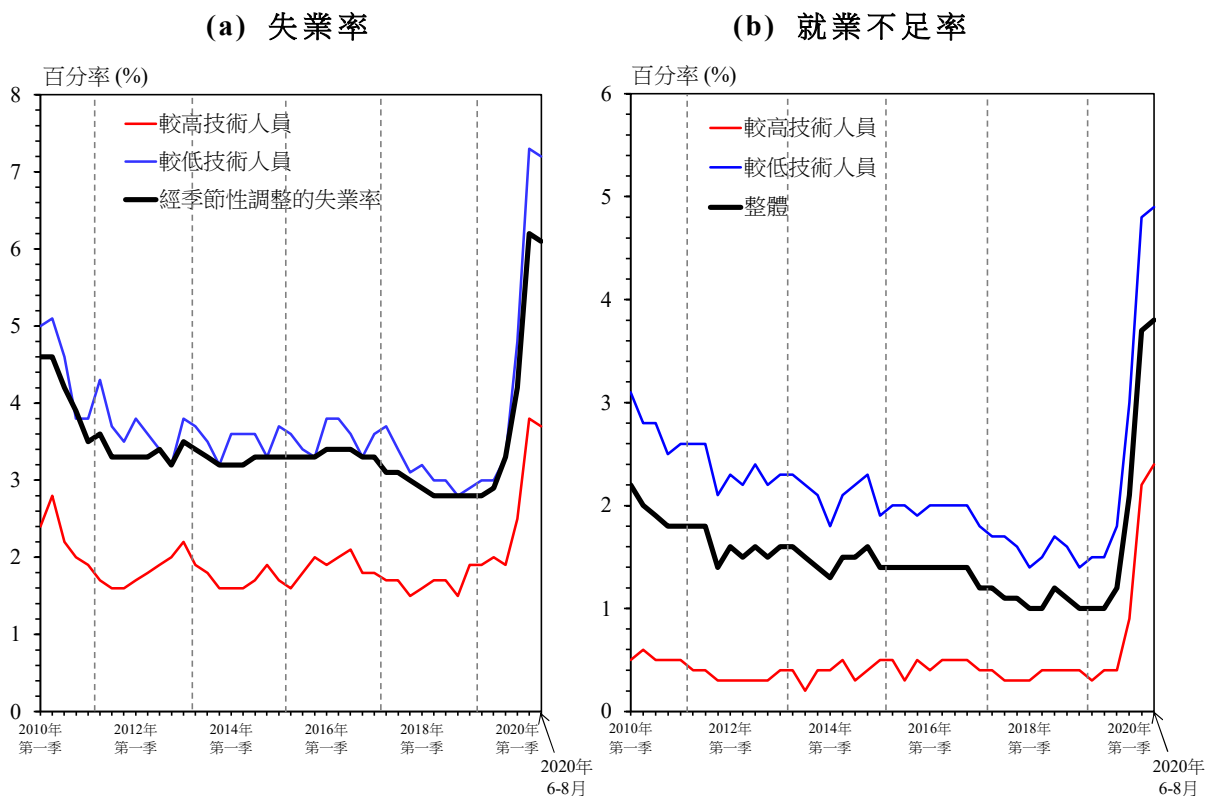
資料來源：國民收入統計，政府統計處。

### 3.1.2 勞工市場自法定最低工資實施至 2019 年年中維持偏緊，但其後隨着經濟陷入衰退而惡化

3.5 2011 年法定最低工資實施至 2019 年第二季期間，勞工市場維持偏緊。年度失業率在 2011 年至 2016 年期間一直維持在 3.3% 至 3.4% 的低水平，其後逐步下跌至 2017 年的 3.1% 和 2018 年的 2.8%，後者為自 1997 年以來的低位。在 2019 年上半年，即使本港經濟增長幅度放緩，經季節性調整的失業率仍維持在 2.8% 的低位。根據「綜合住戶統計調查」(綜合住戶調查)，就業人數在 2011 年 2 月至 4 月 (即法定最低工資實施前) 至 2019 年第二季期間累計增加 9.0% (增加約 31 萬 8 千人)。與此同時，勞動人口同期累計增加 8.2% (增加約 30 萬人)。這些發展主要反映本港經濟在期間保持增長，為市場提供充足新增職位。此外，法定最低工資實施亦改善部分人士的收入前景，提升其就業意欲。

3.6 不過，本港經濟在 2019 年下半年步入衰退，勞工市場承受的壓力明顯增加。踏入 2020 年，勞工市場受疫情影響更急劇惡化。經季節性調整的失業率由 2019 年第二季的 2.8%，急速上升至 2020 年第二季的 6.2%，乃逾 15 年的高位（圖 3.2）。此外，面對經營環境困難，部分企業要求員工放取無薪假，就業不足率上升至 2020 年第二季的 3.7%，為接近 17 年來的高位。勞工需求驟減，就業人數在 2020 年第二季按年大幅下跌 6.2%。此外，部分人士因應經濟情況急劇惡化，在失去工作時選擇暫時離開勞動市場，勞動人口參與率在 2020 年第二季下跌至 59.4%（2020 年 3 月至 5 月的 59.1% 為紀錄低位），勞動人口同期按年下跌 2.8%。雖然本地疫情在 5 月至 7 月初大致受控，加上「保就業」計劃開展所提供的支持作用，勞工市場在第二季末及第三季初曾見穩定跡象，惟本地第三波疫情在 7 月出現，令勞工市場再度受壓。較近期的數據顯示，在 6 月至 8 月，經季節性調整的失業率仍然高企於 6.1%，就業不足率上升至 3.8%，為嚴重急性呼吸系統綜合症疫情（俗稱「沙士」）後高位。就業人數較經濟衰退前（即 2019 年第二季）減少 5.7% 或約 22 萬人。就業人數減少的程度較過去二十多年幾次經濟收縮時期都要嚴重。減少的職位當中，超過八成是較低技術的職位。

圖 3.2：失業率和就業不足率自 2019 年年中起由低位顯著上升，較近期的數據顯示兩者依然高企

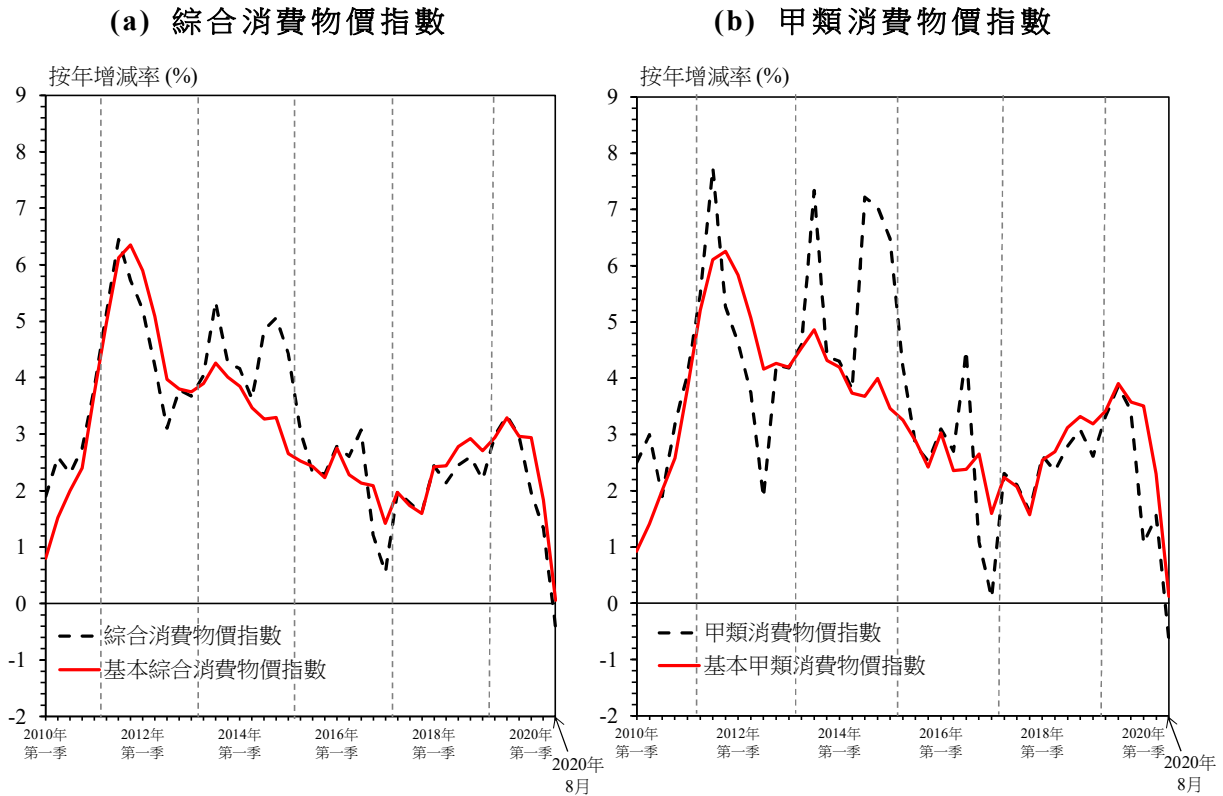


註：垂直黑色虛線代表法定最低工資實施／調整。  
資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

### 3.1.3 整體通脹大致保持溫和

3.7 在法定最低工資實施初期，受本地成本壓力、國際食品及商品價格和私人房屋租金上揚所影響，基本綜合消費物價指數在 2011 年全年上升 5.3%。然而，在 2012 年至 2017 年期間，私人房屋租金的升勢回軟，外部價格壓力亦大致受控，基本綜合消費物價通脹在這段期間呈緩和趨勢（圖 3.3）。在 2018 年，基本綜合消費物價通脹在住宅租金及基本食品價格升幅加快的推動下有所上升。通脹在 2019 年繼續上升，主要是由於新鮮豬肉供應自該年 5 月起減少，令豬肉價格大幅上升所致，不過，整體通脹仍處溫和水平。踏入 2020 年，私人房屋租金升幅減慢，許多其他消費項目的價格壓力在經濟衰退下亦減退，加上豬肉價格在 2019 年年中起急升所造成的影響在 2020 年 5 月開始減退，通脹持續緩和。在 2020 年 7 月及 8 月，外出用膳價格因本地第三波疫情在 7 月出現而轉為按年下跌，加上多個其他主要消費物價指數組成項目承受的價格壓力也進一步減退，以基本綜合消費物價指數計，通脹在 7 月及 8 月分別進一步顯著減慢至 0.2% 和 0.1%。2020 年首八個月合計的基本綜合消費物價通脹為 1.8%；與基層生活較相關的基本甲類消費物價指數走勢亦相若。鑑於環球和本地經濟狀況低迷，在 2020 年餘下時間，外來和本地的價格壓力應會維持輕微，不能排除會出現通縮的情況。

圖 3.3：通脹在 2018 年及 2019 年上升，惟仍處溫和水平；  
在踏入 2020 年後通脹持續緩和(\*)



註：(\*) 綜合消費物價指數和甲類消費物價指數較為波動，主要是由於政府於不同年份推出不同的一次性紓困措施，令一些月份的比較基數較高／低。  
垂直黑色虛線代表法定最低工資實施／調整。

資料來源：按月零售物價統計調查，政府統計處。

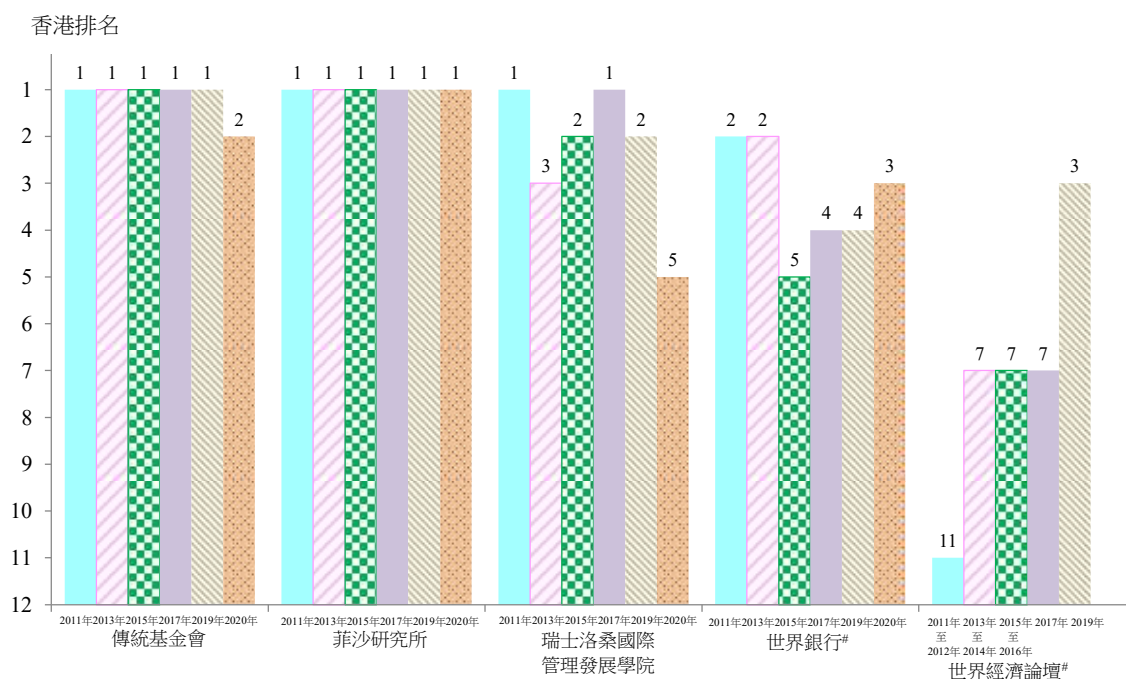
### 3.1.4 整體競爭力

3.8 雖然法定最低工資的實施能避免僱員的收入過低，但同時亦會增加企業的經營成本。部分企業如未能採取有效應對策略（例如增加資本投放、改善生產流程及提升員工的生產力等）以抵銷勞工成本的增幅，調升法定最低工資水平長遠來說或會影響這些企業的競爭力。



3.9 根據多個國際公認機構所編製的排名，香港在經濟自由度及競爭力的世界排名仍位居前列（圖 3.4）。當中，香港於菲沙研究所及傳統基金會在 2020 年所公布的經濟自由度排名分別位居第一及第二。整體競爭力方面，香港於世界銀行在 2019 年出版的《2020 年營商環境報告》、世界經濟論壇在 2019 年公布的《全球競爭力報告》，以及瑞士洛桑國際管理發展學院在 2020 年公布的《世界競爭力年報》內分別位列全球第三位、第三位及第五位。根據聯合國貿易和發展會議發表的《2020 年世界投資報告》，香港在 2019 年外來直接投資流入金額達 680 億美元，全球排名第七。委員會會繼續密切觀察香港競爭力往後的變化。

圖 3.4：香港在多項經濟自由度及競爭力的世界排名<sup>(^)</sup>仍位居前列



註：(^) 部分機構會就過往年份的排名作出修訂，圖內資料為修訂後的相關排名。  
 (#) 由於編制方法不同，該兩個報告的最新排名與 2011 年（或 2011-2012 年）的排名不宜作直接比較。

資料來源：各排名機構。

### 3.II 賺取法定最低工資水平的僱員的社會經濟特徵及行業分布情況

3.10 根據「收入及工時按年統計調查」(收入及工時調查)的結果<sup>(2)</sup>，在 2019 年 5 月至 6 月的統計期內，21 200 人賺取法定最低工資(當時法定最低工資水平為每小時 37.5 元)，佔所有僱員人數的 0.7%，較 2017 年 5 月至 6 月(當時法定最低工資水平為每小時 34.5 元)的 26 700 人(佔所有僱員人數的 0.9%)及法定最低工資剛實施時(即 2011 年 5 月至 6 月，當時法定最低工資水平為每小時 28 元)的 180 600 人(佔所有僱員人數的 6.4%)為低(表 3.1)。

表 3.1：賺取法定最低工資水平的僱員人數及百分比

	2011 年 5 月至 6 月	2012 年 5 月至 6 月	2013 年 5 月至 6 月	2014 年 5 月至 6 月	2015 年 5 月至 6 月	2016 年 5 月至 6 月	2017 年 5 月至 6 月	2018 年 5 月至 6 月	2019 年 5 月至 6 月
法定最低工資水平 (每小時)	\$28.0	\$28.0	\$30.0	\$30.0	\$32.5	\$32.5	\$34.5	\$34.5	\$37.5
賺取法定最低工資 水平的僱員人數 (佔所有僱員人數 的百分比)	180 600 (6.4%)	90 100 (3.1%)	98 100 (3.4%)	50 300 (1.7%)	41 900 (1.4%)	22 900 (0.8%)	26 700 (0.9%)	17 300 (0.6%)	21 200 (0.7%)

註：僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。  
資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

(2) 2010 年收入及工時調查的統計期為 2010 年 4 月至 6 月，而 2011 年至 2019 年的統計期則為 5 月至 6 月，以反映首個法定最低工資水平於 2011 年 5 月實施後及其後法定最低工資於 2013 年、2015 年、2017 年及 2019 年各年的 5 月調升後的工資分布情況。

- 3.11 按社會經濟特徵分析，在 2019 年 5 月至 6 月賺取法定最低工資水平的僱員，主要為較年長（45 歲及以上）（74.4%）、教育程度較低（中三及以下）（82.4%）的僱員，以及非技術工人和服務工作及銷售人員（90.4%）。按行業分析，大部分賺取法定最低工資水平的僱員從事低薪行業<sup>(3)</sup>（74.9%）。以上情況與 2017 年 5 月至 6 月的情況大致相若<sup>(4)</sup>（表 3.2）。
- 3.12 然而，必須注意的是 2019 年 5 月至 6 月的收入及工時調查並未反映 2019 年年中以來經濟陷入衰退及勞工市場惡化的情況。委員會會繼續觀察賺取法定最低工資水平的僱員往後的情況。

---

(3) 委員會界定「低薪行業」為僱用相對較多低薪僱員（即每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員），或低薪僱員佔行業僱員總數比例相對較高的行業。因應各行業僱用低薪僱員的較近期情況，本屆委員會已更新低薪行業的涵蓋範圍。本屆委員會所識別的低薪行業包括：(i) 零售業（包括：超級市場及便利店和其他零售店）；(ii) 餐飲服務業（包括：中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店、港式茶餐廳和其他餐飲服務）；(iii) 物業管理、保安及清潔服務（包括：地產保養管理服務、保安服務、清潔服務和會員制組織）；以及(iv) 其他低薪行業（包括：安老院舍、洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務，以及食品處理及生產）。

根據 2019 年收入及工時調查的結果，在 2019 年 5 月至 6 月，低薪行業的每小時工資第 10 個百分位數為 40.5 元，較所有行業的每小時工資第 10 個百分位數（43.9 元）為低，說明低薪行業僱用相對較多的低薪僱員。另外，低薪行業中低薪僱員佔業內僱員總數的百分比為 22.4%，較所有行業的 9.9% 為高，說明低薪行業中的低薪僱員佔行業僱員總數的比例相對較高。詳細統計數據見附錄 V 表甲.1。

(4) 在本報告中，2018 年及 2019 年收入及工時調查的統計數字根據本屆委員會所識別的低薪行業及其他行業的分類編製。此前的相應統計數字則因數據局限仍按以往的低薪行業及其他行業的分類編製。

表 3.2：賺取法定最低工資水平的僱員的社會經濟特徵及行業分布情況

社會經濟特徵／行業	2017年5月至6月			2019年5月至6月		
	賺取法定最低工資水平 (即每小時 \$34.5) 的僱員			賺取法定最低工資水平 (即每小時 \$37.5) 的僱員		
	人數 (‘000)	佔賺取法定 最低工資水平 的僱員總數的 百分比(%)	佔該組別 僱員總數的 百分比(%)	人數 (‘000)	佔賺取法定 最低工資水平 的僱員總數的 百分比(%)	佔該組別 僱員總數的 百分比(%)
<b>整體僱員人數</b>	<b>26.7</b>	<b>100.0</b>	<b>0.9</b>	<b>21.2</b>	<b>100.0</b>	<b>0.7</b>
<b>I. 性別</b>						
男性	10.9	41.0	0.7	9.7	45.7	0.6
女性	15.7	59.0	1.1	11.5	54.3	0.8
<b>II. 年齡組別</b>						
15歲至24歲	1.1	4.1	0.5	0.5	2.4	0.2
25歲至34歲	2.2	8.2	0.3	1.7	8.1	0.2
35歲至44歲	3.4	12.6	0.4	3.2	15.1	0.4
45歲至54歲	6.0	22.7	0.8	3.6	16.9	0.5
55歲及以上	14.0	52.4	2.9	12.2	57.5	2.4
<b>III. 教育程度</b>						
小學及以下	15.3	57.3	4.4	12.3	58.0	3.5
中一至中三	6.1	23.1	1.4	5.2	24.4	1.2
中四至中七	4.3	16.3	0.4	§	§	§
專上教育	0.9	3.3	0.1	§	§	§
<b>IV. 職業組別</b>						
非技術工人	20.0	75.1	4.3	16.5	77.9	3.4
服務工作及銷售人員	4.1	15.3	0.8	2.6	12.5	0.5
工藝人員及機器操作員	0.3	1.2	0.1	§	§	§
文書支援人員	0.6	2.3	0.1	1.0	4.6	0.2
經理、行政級人員、專業人員及輔助專業人員	1.6	6.1	0.1	§	§	§
<b>V. 行業</b>						
<b>(i) 低薪行業<sup>^</sup></b>	<b>21.9</b>	<b>82.0</b>	<b>2.6</b>	<b>15.9</b>	<b>74.9</b>	<b>1.9</b>
1. 零售業	2.0	7.4	0.7	0.9	4.2	0.3
超級市場及便利店	§	§	§	§	§	§
其他零售店	§	§	§	§	§	§
2. 餐飲服務業 <sup>^</sup>	1.0	3.6	0.4	1.5	7.1	0.6
中式酒樓菜館	§	§	§	§	§	§
非中式酒樓菜館	§	§	§	§	§	§
快餐店	0.6	2.3	1.1	1.1	5.4	2.1
港式茶餐廳	§	§	§	§	§	§
其他餐飲服務 <sup>^</sup>	不適用	不適用	不適用	§	§	§
3. 物業管理、保安及清潔服務	16.8	63.0	6.9	11.4	53.9	4.6
地產保養管理服務	4.5	17.0	4.0	4.8	22.5	4.2
保安服務	3.2	11.9	7.2	2.0	9.7	4.6
清潔服務	8.0	30.0	11.4	3.9	18.2	5.3
會員制組織	1.1	4.1	6.9	0.8	3.5	4.7
4. 其他低薪行業	2.1	7.9	2.2	2.1	9.8	2.1
安老院舍	0.5	2.0	2.6	§	§	§
洗滌及乾洗服務	§	§	§	§	§	§
理髮及其他個人服務	0.6	2.4	1.5	0.6	2.9	1.4
本地速遞服務	§	§	§	§	§	§
食品處理及生產	0.8	3.0	3.4	0.8	3.9	3.5
<b>(ii) 其他行業<sup>^</sup></b>	<b>4.8</b>	<b>18.0</b>	<b>0.2</b>	<b>5.3</b>	<b>25.1</b>	<b>0.2</b>

註：(§) 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

(^) 低薪行業及其他行業分類的改動對低薪行業及其他行業整體的統計數字影響不大。2019年的統計數字仍可與2017年的相應統計數字作概括性比較。僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。由於進位原因，個別數值加起來不一定等於總數。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

### 3.III 法定最低工資實施以來對企業及通脹的影響

- 3.13 過往的運作經驗顯示，法定最低工資有效防止工資過低，惟同時亦會令企業的勞工成本上升。具體而言，法定最低工資水平的調升除直接推高僅賺取該工資水平的僱員的工資外，亦導致企業需要調升其他僱員的工資，以維持不同行業和職級之間的工資差距來保持員工士氣和減少人才流失。此薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）間接令整體勞工成本進一步增加。勞工成本上升，一般而言對勞工密集型的低薪行業及邊際利潤普遍較低的中小型企業（中小企）影響較大。
- 3.14 下文闡述自法定最低工資實施以來，不同低薪行業的企業經營情況的變化<sup>(5)</sup>。然而，在比較法定最低工資實施前（即 2010 年）與其後的數據（如最新 2018 年）時，須留意企業的數據在期間的變動取決於多項因素，除法定最低工資的實施與其後上調的影響外，宏觀經濟環境、企業所處行業的商業趨勢、行業內競爭情況，以及企業的經營策略等等，均是影響企業表現的重要因素。此外，必須注意的是 2018 年「經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查）並未反映 2019 年以來宏觀經濟及勞工市場急速惡化的情況。委員會在檢討法定最低工資水平時，一直有監察其他公布較頻密及有較新數據的統計調查，以了解各行業的最新情況<sup>(6)</sup>。

---

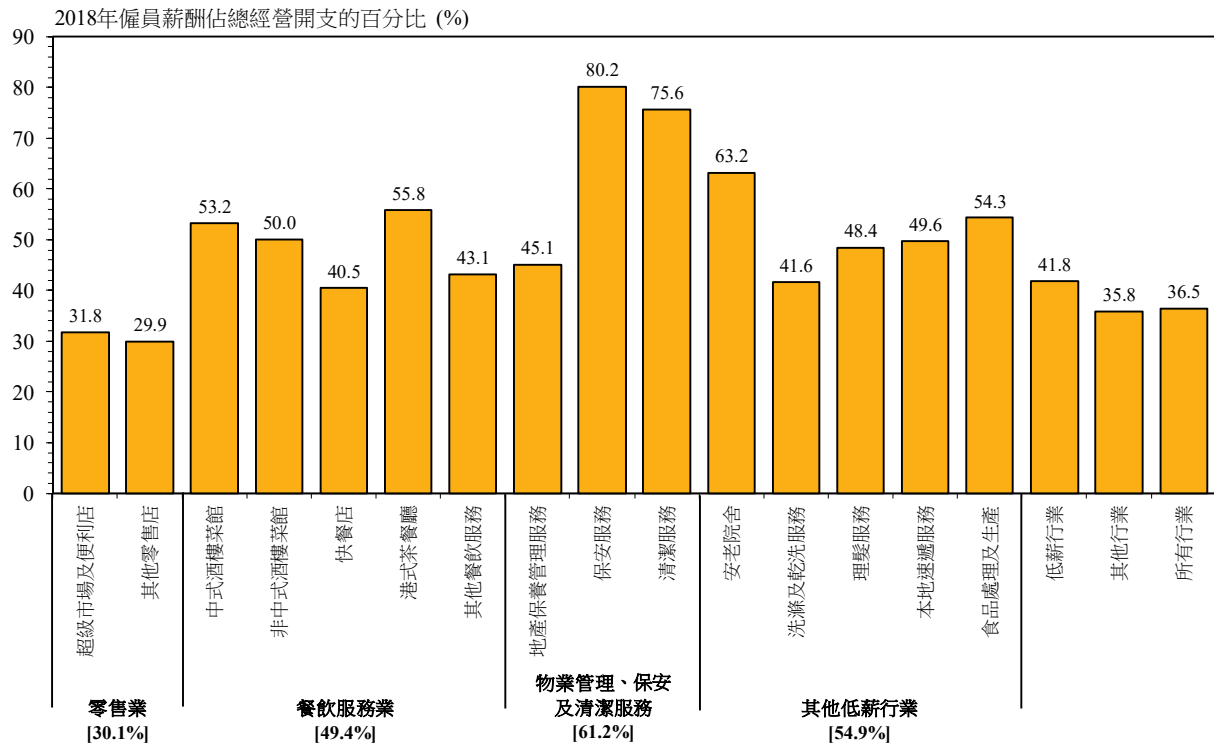
(5) 分析是根據統計處 2018 年「經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查）的統計數字。本報告中經濟活動調查的統計數字只包括有聘用僱員的企業，而部分行業（如會員制組織和教育）的數據則未能提供。此外，如前所述，本屆委員會已更新低薪行業的涵蓋範圍。在本報告中，2018 年的經濟活動調查數字按最新的低薪行業分類編製，而 2010 年的數字則按改動前的行業分類編製，在詮釋經濟活動調查在 2010 年至 2018 年期間的變動時須要留意。

(6) 由於準備經濟活動調查的詳細數據需時，因此在委員會進行今次檢討及建議法定最低工資水平時，2019 年經濟活動調查的結果並未備妥。委員會明白由於經濟在 2019 年下半年開始陷入衰退，2020 年初以來的疫情更令衰退加深，企業在 2019 年及 2020 年的整體經營情況相信已出現頗大變化。

### 3.III.1 企業成本壓力

3.15 雖然不同低薪行業的成本結構<sup>(7)</sup>有差異，但大部分低薪行業屬於勞工密集型，勞工成本佔其總經營開支的比例頗大<sup>(8)</sup>。具體來說，2018年整體低薪行業的總經營開支當中約四成是僱員薪酬，其中保安服務（80.2%）、清潔服務（75.6%）、安老院舍（63.2%）、港式茶餐廳（55.8%）、食品處理及生產（54.3%）和中式酒樓菜館（53.2%）的僱員薪酬更佔其總經營開支一半以上（圖3.5）。對這些低薪行業而言，勞工成本的變動對其總經營開支的影響會較為明顯，令它們較受法定最低工資的影響。

圖 3.5：大部分低薪行業的勞工成本佔其總經營開支的比例頗大



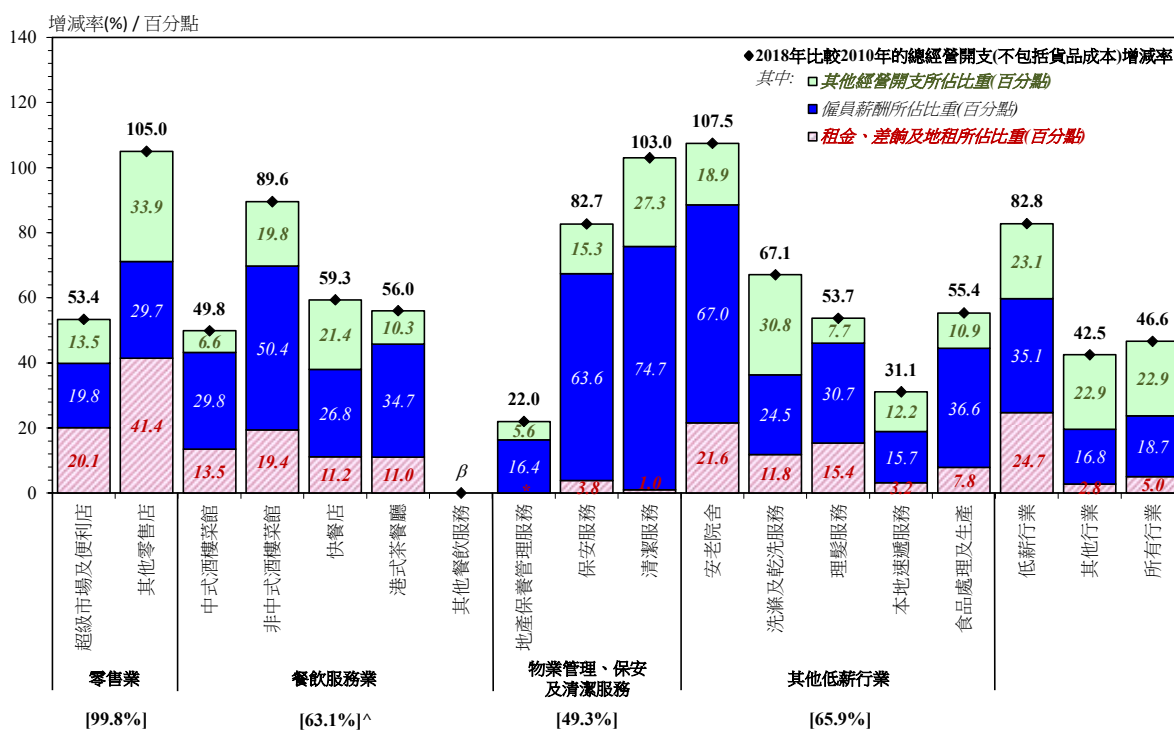
註：方括號內的數字為該行業在2018年的僱員薪酬佔總經營開支的百分比。  
 資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

(7) 不同行業總開支組合的資料詳列於附錄 V 表甲.2。

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

3.16 2018年與2010年比較，不少低薪行業的僱員薪酬的增幅高於總經營開支的增幅（圖3.6）。在此期間，整體低薪行業的總經營開支累計增加82.8%，僱員薪酬同期增加84.9%，該增幅佔總經營開支升幅的35.1個百分點，對總經營開支的影響較其他成本分項大；而對第3.15段所述的勞工密集型行業，僱員薪酬對總經營開支升幅的影響更加明顯。至於零售業，除要應對因法定最低工資水平調升而引致的額外薪酬開支外，由於租金佔其總經營開支的比例相對較大（約四成），租金走向對零售業企業亦有較明顯的影響。

圖 3.6：2018 年與 2010 年比較，低薪行業的僱員薪酬開支是總經營開支累計升幅中最明顯的部分



註：方括號內的數字為該行業在2018年的總經營開支（不包括貨品成本）相比2010年的累計增減率。

(β) 未能提供2018年相比2010年的變動數字。

(^) 僅包括中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店及港式茶餐廳。

(\*) 介乎-0.05個百分點至0.05個百分點。

由於進位原因，比重的總和可能不等於整體增減率。

資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

### 3.III.2 企業盈利情況

- 3.17 法定最低工資實施及調升，或多或少加重了低薪行業的勞工成本壓力。企業能否在面對額外的成本壓力時保持盈利能力，要視乎它們能否提升營運效率、壓縮開支，或透過提價將營運成本增幅轉嫁予客戶。另外，如果它們的業務規模能繼續擴張，吸納成本上漲的能力一般也會較佳。以上兩種情況很大程度取決於宏觀經濟環境。
- 3.18 由於 2010 年至 2018 年期間本港經濟持續擴張，企業整體而言大致能吸納法定最低工資所帶來的額外勞工成本壓力。然而，零售業的盈利率（即盈利<sup>(9)</sup>相對業務收益的比率）近年持續低企，在 2018 年為 5.5%，明顯低於 2010 年的 8.1%（圖 3.7）。個別細分低薪行業如洗滌及乾洗服務和理髮服務亦有近似情況。
- 3.19 值得注意的是，整體而言大部分低薪行業的盈利能力普遍較非低薪行業薄弱，當中中式酒樓菜館、港式茶餐廳和超級市場及便利店在 2018 年的盈利率更僅為約 3%<sup>(10)</sup>。

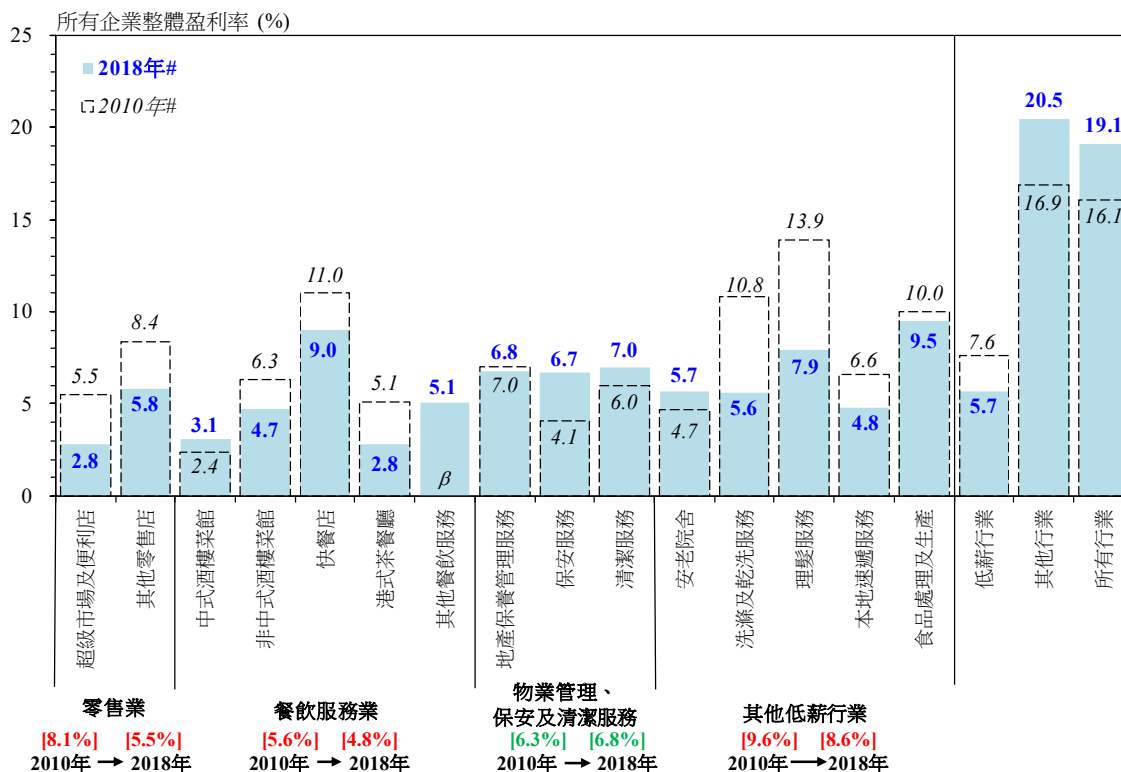
---

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

(10) 不同行業所有企業盈利率的分布詳列於附錄 V 表甲.4。



圖 3.7：企業普遍能吸納法定最低工資所帶來的額外勞工成本壓力，惟零售業近年的盈利情況較弱，個別細分低薪行業亦有近似情況



註： 方括號內的數字為該行業在指定年份的整體盈利率。  
 (#) 2010年的盈利率根據改動前的低薪行業分類計算，2018年的數字則根據改動後的低薪行業分類。  
 (β) 未能提供2010年的盈利率數字。  
 資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

### 3.III.3 中小企情況

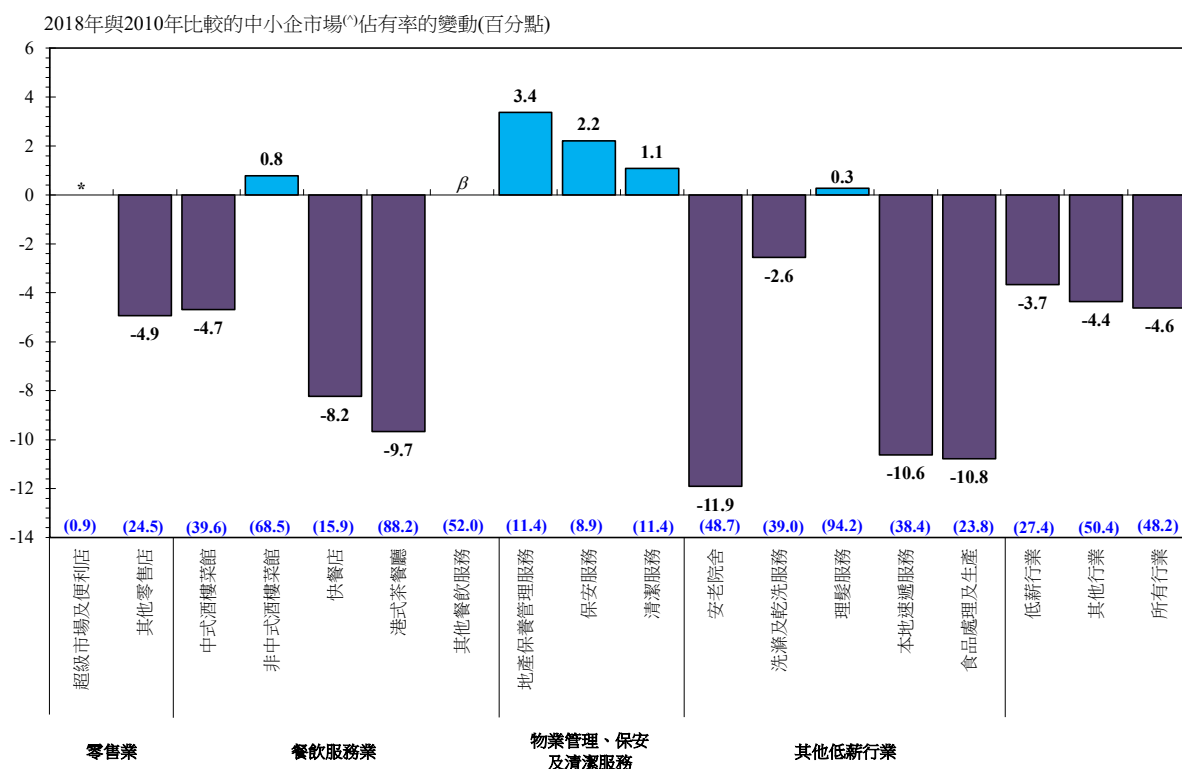
3.20 自法定最低工資實施以來，縱使低薪行業中小企的整體盈利率變動不大，大部分中小企的盈利狀況均較行業整體遜色。相比大型企業，中小企礙於資源所限，未必能受惠於規模經濟效益和更有效率的管理；其轉嫁及應對營運成本的能力，以至資源調配的彈性一般亦較低。具體而言，2018年低薪行業中小企的整體盈利率為3.4%<sup>(11)</sup>，只是低薪行業整體盈利率（5.7%）的六成左右，中式酒樓菜館和超級市場及便利店的中小企在2018年更只賺取微利（其盈利率分別為1.1%和1.9%）。

(11) 不同行業中小企盈利率的分布詳列於附錄 V 表甲.5。

3.21 2018 年與 2010 年相比，低薪行業中小企的市場佔有率（即中小企的業務收益佔該行業總數的百分比）有所下降（圖 3.8），當中個別行業的跌幅相當顯著，或反映這些行業持續出現汰弱留強的情況。

3.22 由於部分中小企的利潤本已微薄，它們在面對經營環境逆轉時的迴旋空間較大型企業小，以壓縮盈利方式渡過經濟難關的能力亦較弱。倘若中小企在利潤本已微薄及營運成本持續向上的情況下突然面對負面衝擊，便可能導致裁員，甚至結業。

圖 3.8：2018 年與 2010 年比較，中小企的市場佔有率<sup>(^)</sup>有所下跌



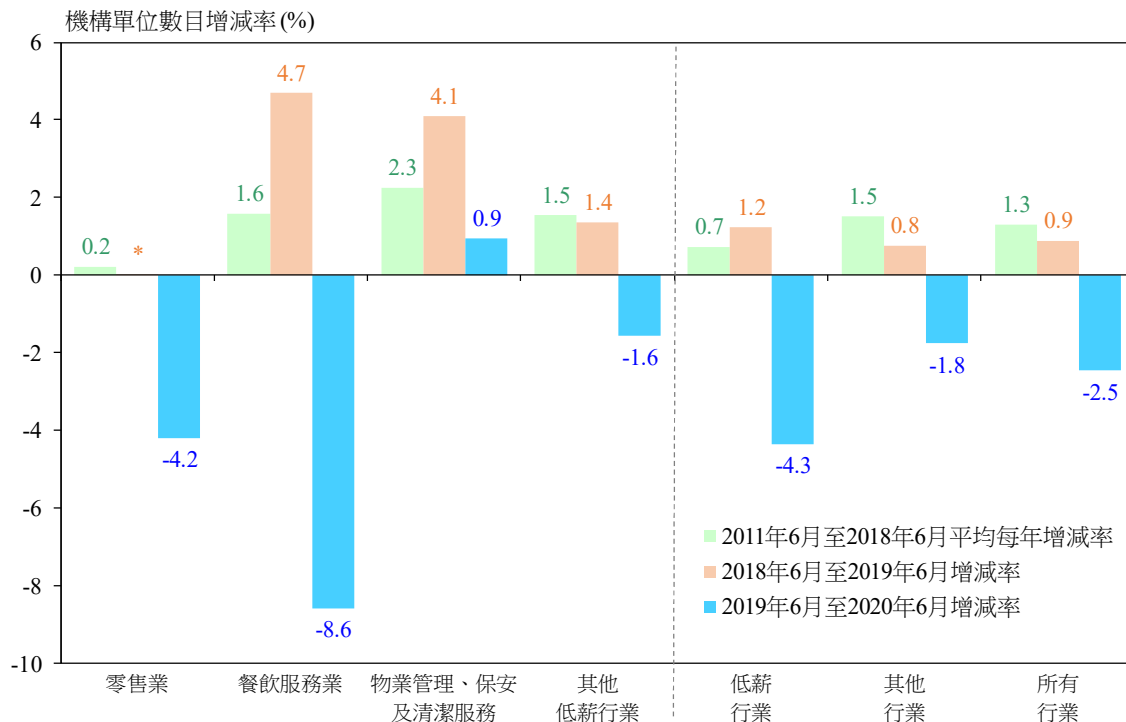
註：(A) 中小企的業務收益佔該行業總數的百分比。  
括號內的數字為該行業中小企在 2018 年的市場佔有率。  
(β) 未能提供 2018 年相比 2010 年的變動數字。  
(\*) 介乎 -0.05 個百分點至 0.05 個百分點。

資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

## 3.III.4 創業精神和營商意欲

3.23 自法定最低工資實施至 2019 年上半年，營商意欲未有明顯轉差跡象。根據「僱傭及職位空缺按季統計調查」(僱傭及職位空缺調查)，低薪行業的機構單位數目在 2011 年 6 月至 2018 年 6 月期間，平均每年增加 0.7%。儘管其後本港營商環境受中美貿易摩擦影響，不論是低薪行業或是其他行業的機構單位數目，在 2019 年 6 月均普遍繼續錄得按年升幅。然而，本港經濟在 2019 年第三季步入衰退，再加上 2020 年年初以來疫情的打擊，廣泛經濟活動受到嚴重影響，機構單位數目因而在 2020 年 6 月按年大跌，當中零售業及餐飲服務業的經營環境尤其惡劣，拖累整體低薪行業的機構單位數目大減 4.3%，遠較其他行業 1.8% 的跌幅大 (圖 3.9)。

圖 3.9：低薪行業的整體機構單位數目在 2011 年 6 月至 2019 年 6 月間穩步上升，但在 2020 年 6 月受經濟嚴重衰退的影響而大減

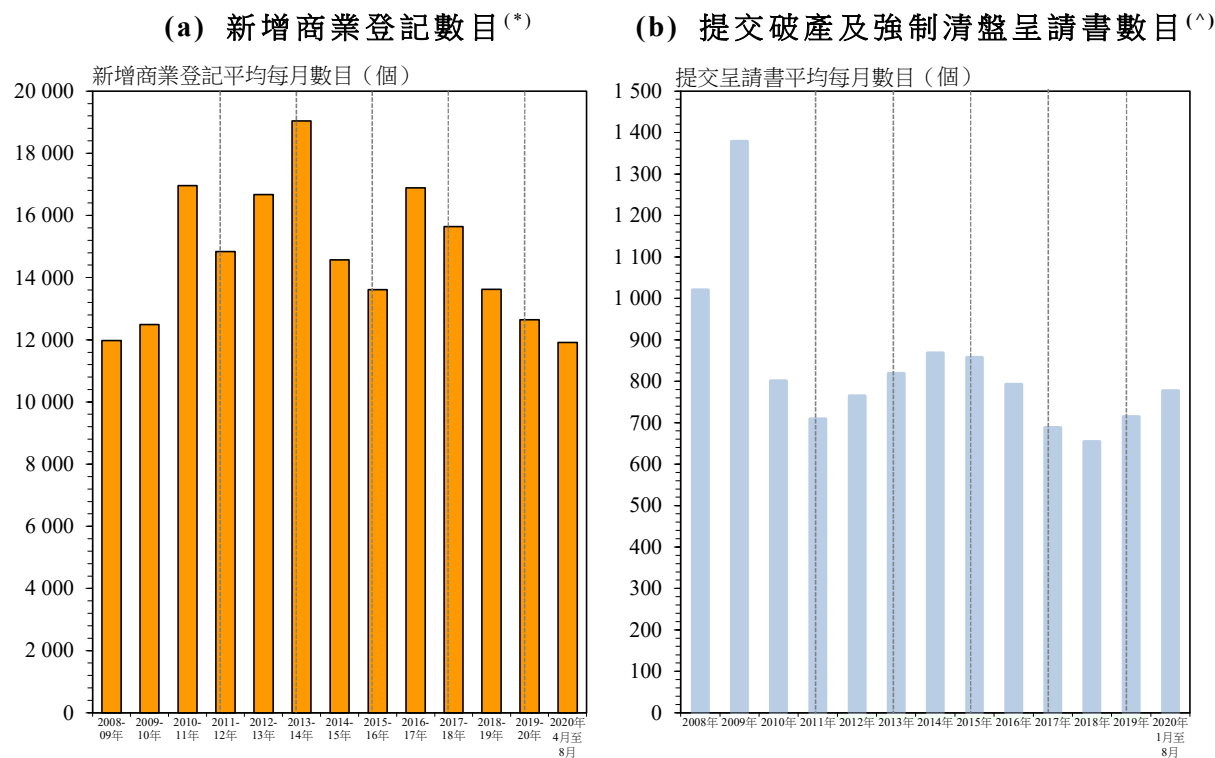


註：(\*) 介乎 -0.05% 至 0.05% 之間。

資料來源：僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

3.24 新增商業登記數目自 2017-18 財政年度起下跌。提交破產及強制清盤呈請書數目在 2015 年至 2018 年間下跌，但在 2019 年及 2020 年首八個月期間回升（圖 3.10）。

圖 3.10：新增商業登記數目及提交破產及強制清盤的呈請數目



註：(\*) 數字頗受寬免商業登記費的措施影響，須小心詮釋。

垂直黑色虛線代表法定最低工資實施／調整。

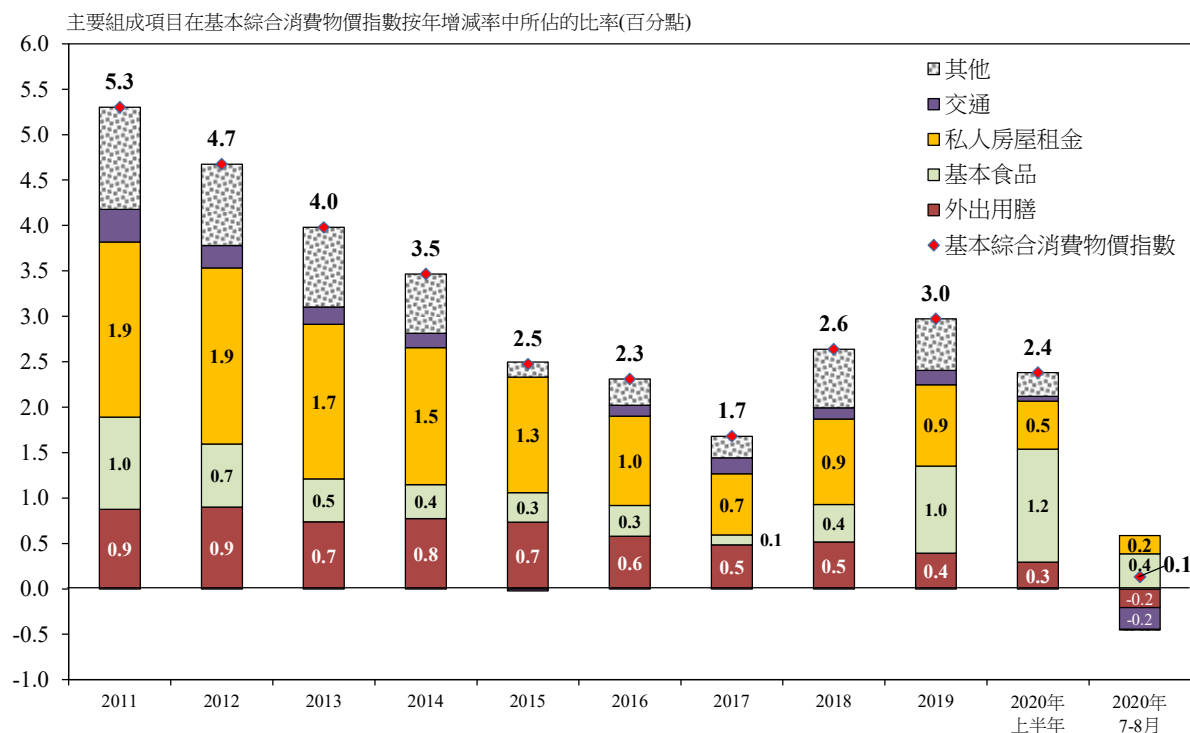
(^) 司法機構在 2020 年 1 月至 4 月部分期間實施特別上班安排，其後由 2020 年 5 月起恢復正常服務。2020 年的數據或會因而受到影響，須小心詮釋。

資料來源：稅務局及破產管理署。

## 3.III.5 對通脹的影響

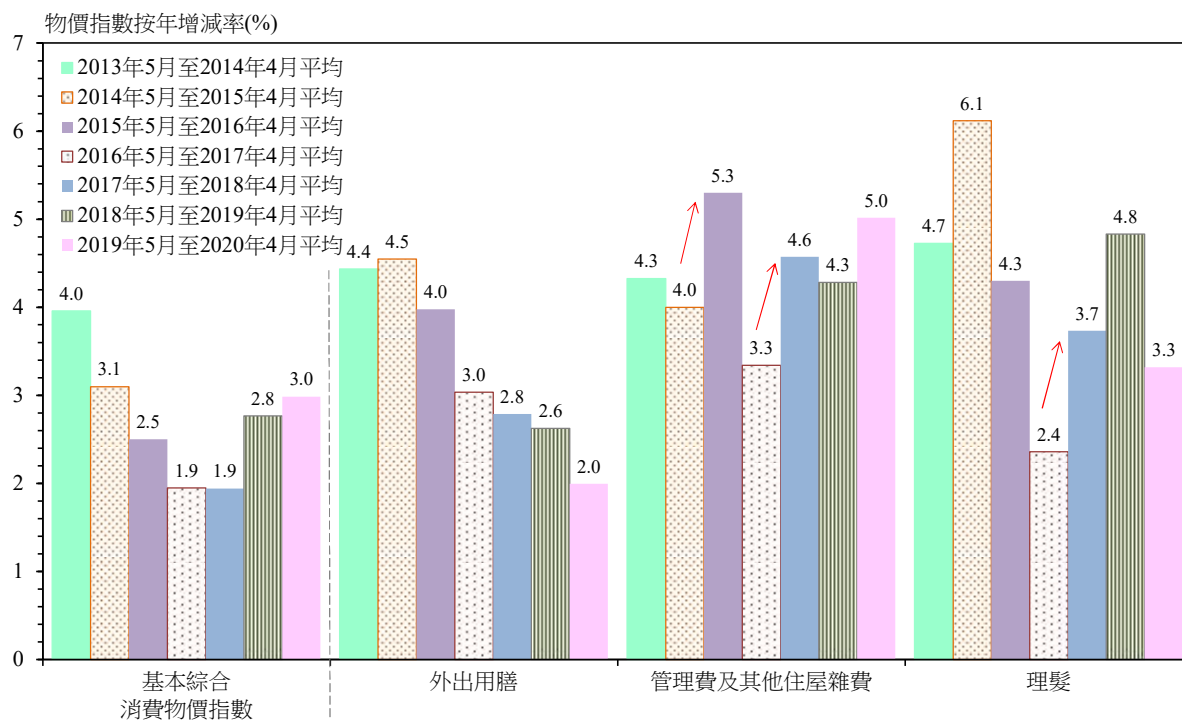
3.25 近年通脹的走勢主要受私人房屋租金及基本食品（即除了外出用膳以外的食品）價格走勢所影響。例如消費物價通脹在 2019 年上升，主要是由於新鮮豬肉供應自當年 5 月起減少，令基本食品內的豬肉價格大幅上升所致（圖 3.11）。消費物價通脹在 2020 年 7 月及 8 月顯著緩和，除了因為疫情關係令外出用膳價格轉升為跌，以及港鐵提供額外車費折扣，令交通費用下跌外，私人房屋租金及基本食品價格升幅繼續收窄亦是主因。整體而言，整體通脹自法定最低工資實施以來大致溫和，過往四次調升法定最低工資水平並未為整體通脹構成明顯壓力。不過，由於部分較受勞工成本影響的企業的轉嫁能力較高，個別服務價格升幅相對明顯。具體而言，住宅物業管理的提價能力普遍較佳，業內企業較易將法定最低工資所帶來的額外勞工成本轉嫁予客戶，例如透過增加管理費等（圖 3.12）。

圖 3.11：近年通脹的走勢主要受私人房屋租金及基本食品價格走勢所影響



資料來源：按月零售物價統計調查，政府統計處。

圖 3.12：整體通脹大致溫和，惟個別服務價格升幅相對明顯



資料來源：按月零售物價統計調查，政府統計處。

### 3.IV 法定最低工資實施以來對本地勞工市場及僱員的影響

#### 3.IV.1 調升法定最低工資水平對低薪僱員的影響

3.26 如第 3.13 段所述，法定最低工資水平的調升，除了直接令本來賺取低於新水平的僱員得以受惠外，連鎖反應亦帶動一些本來賺取高於該水平的僱員獲得加薪。因此，要全面了解法定最低工資水平調升對僱員工資的提振作用，便需要考慮賺取法定最低工資水平的僱員及整體低薪僱員（即每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員）的情況。

3.27 在 2011 年 5 月（即首個法定最低工資水平實施）至 2019 年 5 月（即第四次調升法定最低工資水平）期間，法定最低工資水平由每小時 28 元累計調升至每小時 37.5 元，這 33.9% 的調升幅度超越了同期的通脹（按：整體及基本綜合消費物價指數在 2011 年 5 月至 2019 年 5 月的累計升幅分別為 26.9% 和 26.7%）。收入及工時調查的結果顯示，2019 年 5 月至 6 月相比 2011 年 5 月至 6 月，所有僱員每小時工資第 10 個百分位數累計上升 50.2%，明顯高於中位數於同期的 39.3% 升幅（表 3.3）及法定最低工資水平由每小時 28 元調升至每小時 37.5 元的增幅。上述的工資增長亦高於同期的通脹，顯示低薪僱員的工資有實質改善。按年比較，所有僱員每小時工資第 10 個百分位數在 2019 年 5 月至 6 月上升 4.8%，亦高於同期基本綜合消費物價指數 3.0% 的升幅。由此可見，在過去勞工市場維持偏緊的情況下，法定最低工資水平調升除可防止工資過低，亦有助低薪僱員的工資得到實質改善。

表 3.3：每小時工資分布

百分位數	2011 年 5 月至 6 月	2019 年 5 月至 6 月		
	每小時工資 (\$)	每小時工資 (\$)	按年增減率 <sup>(*)</sup> (%)	相比 2011 年 5 月至 6 月 的累計升幅 <sup>(*)</sup> (%)
第 10 個百分位	29.3	43.9	4.8	50.2
第 25 個百分位	36.0	52.2	4.3	44.8
中位數	52.4	73.0	3.6	39.3
第 75 個百分位	82.5	114.9	3.4	39.2
第 90 個百分位	143.9	186.2	2.5	29.4

註：(\*) 增減率／累計升幅以未經進位的數字計算。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

- 3.28 每月工資方面，在 2019 年 5 月至 6 月，全職僱員<sup>(12)</sup>每月工資第 10 個百分位數按年上升 4.4%，高於同期的基本綜合消費物價指數通脹（3.0%）。在聘用相對較多低薪僱員的低薪行業內，全職僱員每月工資第 10 個百分位數按年上升 4.2%，升幅與所有行業相若。餐飲服務業、物業管理、保安及清潔服務業和其他低薪行業的全職僱員每月工資第 10 個百分位數按年分別上升 5.2%、3.3%及 4.2%。然而，零售業的全職僱員每月工資第 10 個百分位數按年僅微升 0.1%，這部分與零售業銷售在 2019 年上半年轉弱，僱員工時減少有關。
- 3.29 按社會經濟特徵分析，具小學及以下教育程度的全職僱員在 2019 年 5 月至 6 月的每月工資第 10 個百分位數錄得較明顯的按年升幅（5.6%），而 35-44 歲（8.1%）及 15-24 歲（5.9%）的人士，和服務工作及銷售人員（6.7%）相應數字的按年升幅亦同樣較為明顯<sup>(13)</sup>。
- 3.30 根據綜合住戶調查的統計數據（儘管數據不可與收入及工時調查所得的數據直接比較），相比法定最低工資實施前（即 2011 年 2 月至 4 月）的情況，在 2020 年 5 月至 7 月，最低十等分全職僱員<sup>(14)</sup>的平均每月就業收入累計錄得 63.7%的顯著升幅，而整體全職僱員的相應數字則為 46.1%。兩者都明顯較同期的基本綜合消費物價指數累計升幅（30.3%）為快，可見基層勞工的收入相比法定最低工資實施前有實質改善（圖 3.13）。

---

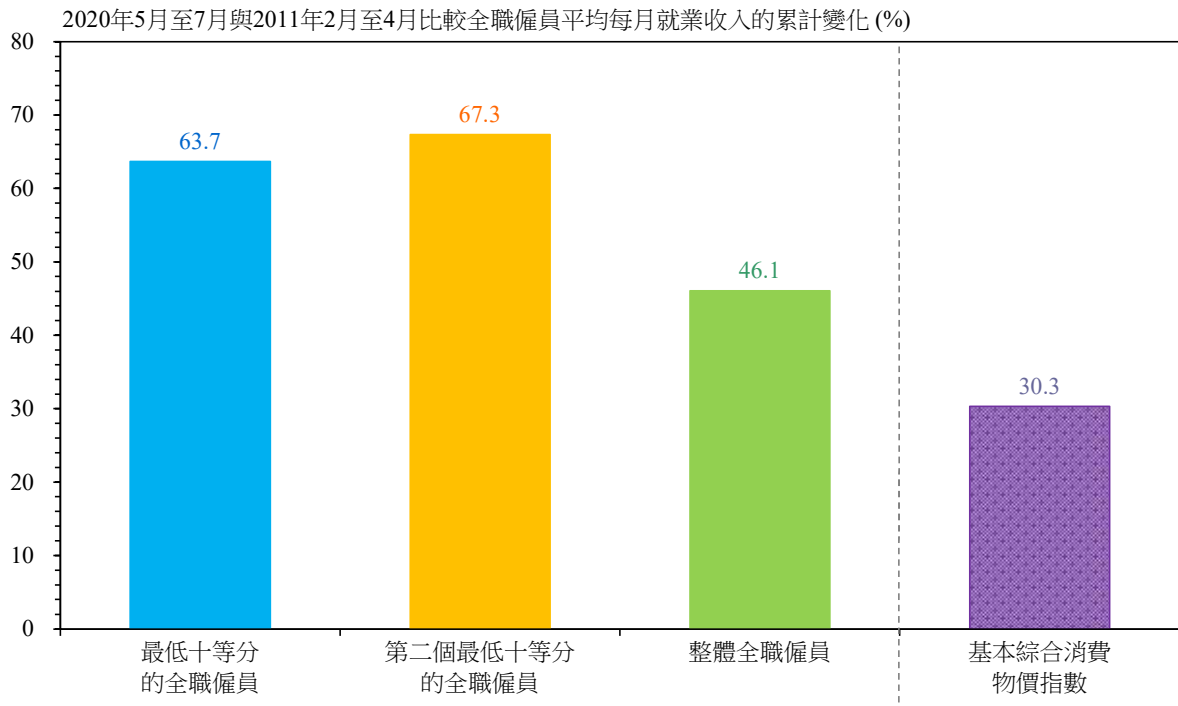
(12) 在收入及工時調查中全職僱員的定義見詞彙。

(13) 按不同社會經濟特徵分析全職僱員每月工資第 10 個百分位數及中位數變化的詳細數據，見附錄 V 表甲.6。

(14) 在綜合住戶調查中全職僱員的定義見詞彙。



**圖 3.13：與 2011 年 2 月至 4 月（即法定最低工資實施前）比較，2020 年 5 月至 7 月較低收入全職僱員的平均每月就業收入有實質改善**

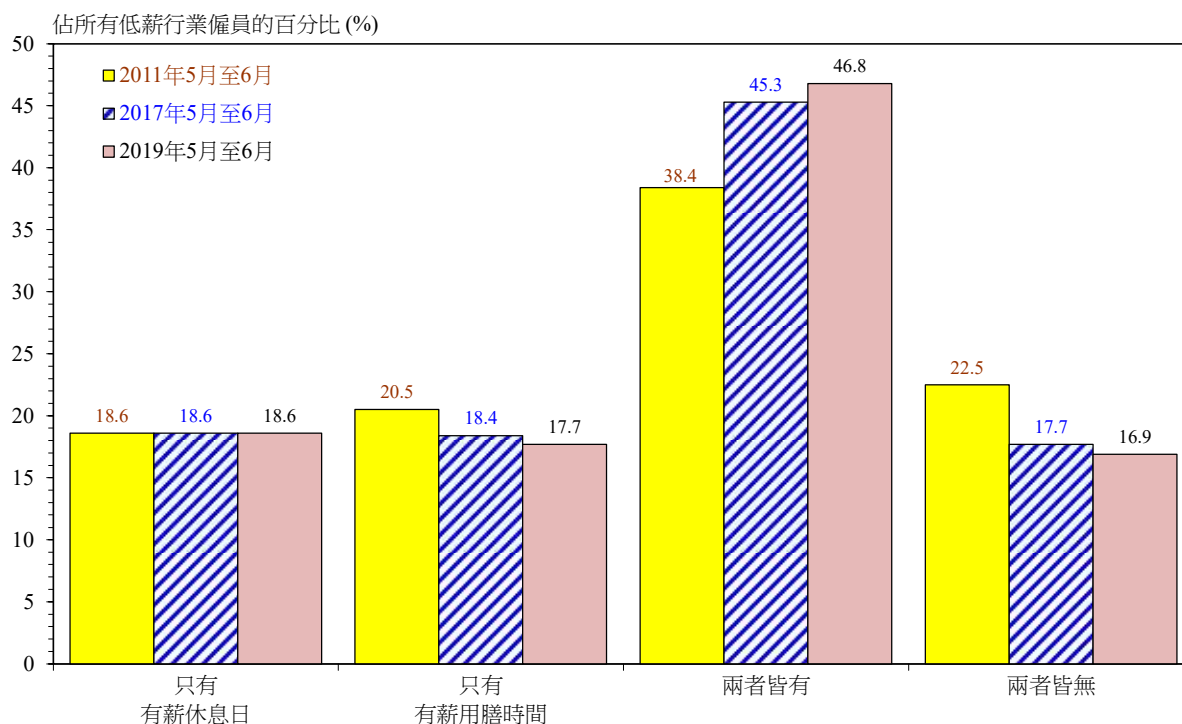


資料來源：綜合住戶統計調查及按月零售物價統計調查，政府統計處。

### 3.IV.2 低薪行業的薪酬結構及聘用形式

3.31 調升法定最低工資水平使工資成本上升，企業可能會通過調整僱員薪酬組合來降低成本。然而，2011 年法定最低工資實施至 2019 年上半年，勞工市場維持偏緊，不但推動僱員工資穩健上升，不少企業更優化僱員的薪酬結構和福利以吸引新員工及減低員工流失。因此，期內並未出現大量企業通過調整僱員薪酬組合來降低成本的情況。根據收入及工時調查的結果，在 2017 年 5 月至 6 月至 2019 年 5 月至 6 月期間，整體低薪行業的全職僱員同時享有有薪休息日及有薪用膳時間的百分比由 45.3% 上升至 46.8%，而兩者皆沒有的百分比則由 17.7% 下跌至 16.9%（圖 3.14）。至於其他福利，低薪行業內享有年終酬金／花紅的全職僱員百分比在 2019 年 5 月至 6 月為 14.7%，稍低於 2017 年 5 月至 6 月的 15.8%，但高於 2011 年 5 月至 6 月的 13.4%。不過，由於收入及工時調查的數字截至 2019 年年中，相關數據並未反映經濟情況自 2019 年年中急劇惡化對僱員薪酬結構和福利的影響。

圖 3.14：低薪行業內全職僱員的薪酬結構和福利  
在法定最低工資實施至 2019 年上半年間有所改善



註：低薪行業及其他行業分類的改動對低薪行業及其他行業整體的統計數字影響不大。2019 年的統計數字仍可與 2017 年及之前的相應統計數字作概括性比較。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

3.32 有意見認為，法定最低工資實施可能令部分僱主為減省薪酬開支而選擇向僱員提供較少工作時數的兼職職位以取代全職僱員，或要求僱員改以自僱形式提供服務，從而降低成本。故此，委員會一直密切監察兼職僱員佔僱員總數的比率、就業不足僱員（即可以擔任更多工作但僅能從事兼職職位的僱員）佔兼職僱員的比率，以及自僱比率（即業內自僱人士佔就業人數<sup>(15)</sup>的百分比）的變化。

(15) 數字不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

3.33 2011年法定最低工資實施至2019年上半年，勞工市場維持偏緊。根據綜合住戶調查的數據，雖然低薪行業的兼職僱員佔僱員總數的比例由2011年第二季的11.0%上升至2019年第二季的14.1%，同期低薪行業就業不足僱員佔兼職僱員的比例從18.5%大跌至6.5%（表3.4），顯示大部分兼職僱員屬自願性質。另一方面，低薪行業中較低技術組別的自僱比率在同期變動不大，2011年第二季的比率為7.0%，2019年第二季的比率則為6.3%（圖3.15）。

3.34 然而，2019年下半年起本地社會事件及於2020年爆發的疫情令企業經營環境大受打擊，不少企業均採取節流措施，例如縮短營業時間及要求員工放取無薪假。低薪行業中，兼職僱員的比率由2019年第二季的14.1%明顯上升至2020年6月至8月的18.5%，就業不足僱員佔兼職僱員的比例同期亦由6.5%大幅上升至30.3%。不過，低薪行業中較低技術組別的自僱比率仍低企於6.6%，與2019年第二季的比率（6.3%）相若。

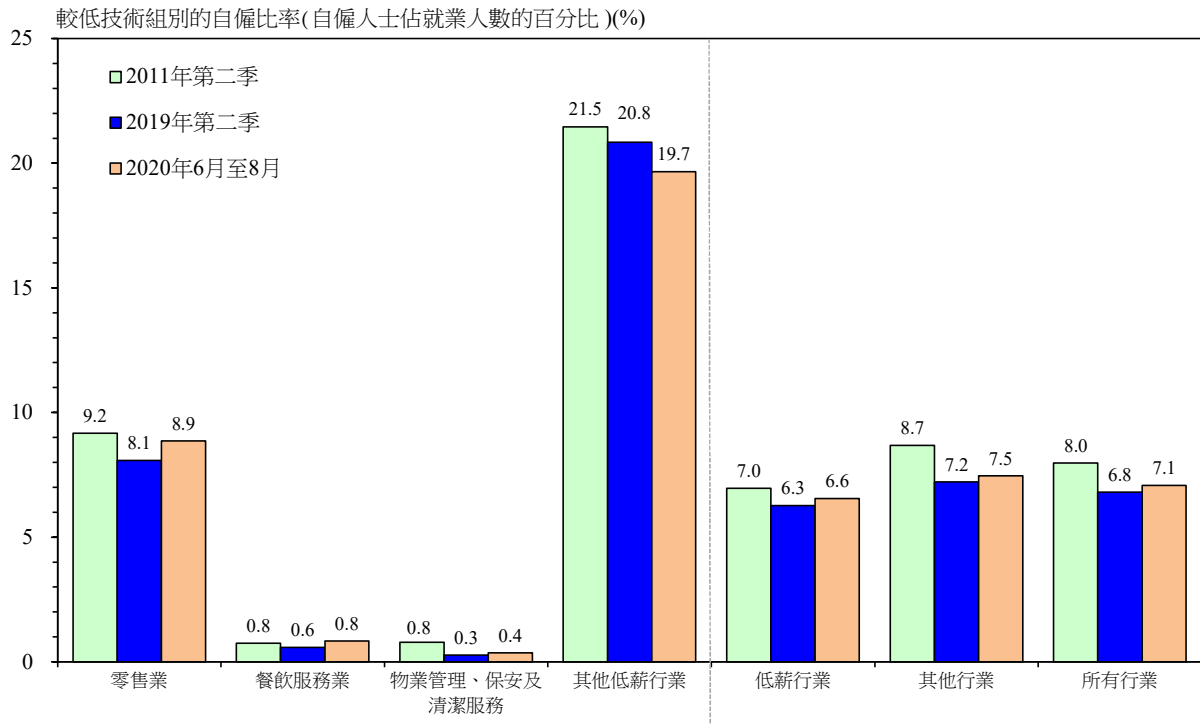
表3.4：兼職僱員佔僱員總數比例及就業不足僱員佔兼職僱員比例

行業	兼職僱員佔僱員總數比例 (%)					就業不足僱員 <sup>(^)</sup> 佔兼職僱員比例 (%)				
	2011年 第二季	2017年 第二季	2019年 第二季	2020年 第二季	2020年 6月至8月	2011年 第二季	2017年 第二季	2019年 第二季	2020年 第二季	2020年 6月至8月
低薪行業	11.0	14.0	14.1	19.3	18.5	18.5	7.2	6.5	28.6	30.3
零售業	9.4	12.7	12.5	19.2	17.2	14.4	8.7	8.2	28.3	26.2
餐飲服務業	12.7	16.4	18.4	25.1	26.9	21.7	5.1	6.3	34.4	37.4
物業管理、保安及清潔服務	8.2	10.7	11.2	11.7	11.4	18.4	7.5	3.5	17.8	17.7
其他低薪行業	17.4	18.5	14.7	25.0	21.0	19.5	7.7	7.8	29.3	35.4
其他行業	5.7	7.3	7.9	11.7	11.5	33.0	19.7	15.2	29.7	31.4
所有行業	7.2	9.2	9.7	13.9	13.5	26.7	14.2	11.5	29.3	31.0

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

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

圖 3.15：較低技術組別的自僱比率在 2020 年 6 月至 8 月仍低企



資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

### 3.IV.3 低薪行業僱員工作時數的變化

3.35 有意見認為，法定最低工資推高勞工成本，企業或會減少僱員的工作時數及／或人數以減輕成本壓力。此外，經濟下行亦會促使企業採取同樣的措施以控制成本。根據收入及工時調查的數據，整體低薪行業內較低技術全職僱員每周工作時數中位數在 2011 年 5 月至 6 月至 2017 年 5 月至 6 月均維持在每周 54.0 小時，但在 2018 年 5 月至 6 月及 2019 年 5 月至 6 月分別下跌至每周 52.5 小時及 51.9 小時。其中，在 2019 年 5 月至 6 月，零售業、餐飲服務業和物業管理、保安及清潔服務業的相關數字均按年下跌（表 3.5），某程度顯示低薪行業透過調整工作時數控制成本。須注意以上並未反映經濟自 2019 年第三季步入衰退後可能對工作時數的進一步影響。

3.36 儘管與收入及工時調查的數據不能直接比較，綜合住戶調查較近期的數字或較能反映勞工市場近來受壓的情況。根據綜合住戶調查的數據，整體低薪行業內較低技術全職僱員的每周平均工作時數在 2020 年 2 月至 4 月曾一度下跌至每周 48.5 小時，較 2019 年第二季低 3.6%，相信很大程度是反映企業自 2019 年下半年以來，業務經歷社會事件、疫情的威脅以及必要的防疫抗疫措施嚴重打擊而作出的調整。較近期的相應工作時數回升至 6 月至 8 月的每周 49.6 小時，惟仍較 2019 年第二季低 1.3%。

表 3.5：每周工作時數中位數：較低技術全職僱員

行業	2011年 5月至6月	2018年 5月至6月	2019年 5月至6月		
	每周工作時數 中位數 (小時)	每周工作時數 中位數 (小時)	每周工作時數 中位數 (小時)	按年變動 (小時)	按年變動 百分率 (%)
<b>(甲) 低薪行業<sup>^</sup></b>	<b>54.0</b>	<b>52.5</b>	<b>51.9</b>	<b>-0.6</b>	<b>-1.1</b>
1. 零售業	51.4	49.5	49.0	-0.5	-0.9
1.1 超級市場及便利店	54.0	53.4	53.5	0.1	0.3
1.2 其他零售店	51.0	48.1	48.1	--	@
2. 餐飲服務業 <sup>^</sup>	56.0	55.1	54.0	-1.1	-2.0
2.1 中式酒樓菜館	60.0	58.5	57.7	-0.8	-1.4
2.2 非中式酒樓菜館	54.0	54.0	54.0	--	@
2.3 快餐店	54.0	54.0	52.5	-1.5	-2.8
2.4 港式茶餐廳	60.0	57.0	54.8	-2.2	-3.9
2.5 其他餐飲服務 <sup>^</sup>	不適用	54.0	51.0	-3.0	-5.6
3. 物業管理、保安及清潔服務	57.0	54.0	51.7	-2.3	-4.3
3.1 地產保養管理服務	66.0	63.1	59.5	-3.6	-5.6
3.2 保安服務	66.0	66.0	63.0	-3.0	-4.5
3.3 清潔服務	48.0	48.0	48.0	--	@
3.4 會員制組織	54.0	49.4	48.0	-1.4	-2.8
4. 其他低薪行業	49.9	48.0	48.0	--	@
4.1 安老院舍	54.0	54.0	54.0	--	@
4.2 洗滌及乾洗服務	54.0	54.0	51.7	-2.3	-4.3
4.3 理髮及其他個人服務	48.5	48.0	48.0	--	@
4.4 本地速遞服務	44.3	45.7	44.3	-1.4	-3.0
4.5 食品處理及生產	49.0	48.7	48.0	-0.7	-1.3
<b>(乙) 其他行業<sup>^</sup></b>	<b>47.3</b>	<b>45.0</b>	<b>44.8</b>	<b>-0.2</b>	<b>-0.5</b>
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>48.0</b>	<b>48.0</b>	<b>48.0</b>	<b>--</b>	<b>@</b>

註：( ^ ) 低薪行業及其他行業分類的改動對低薪行業及其他行業整體的統計數字影響不大。2018年及2019年的統計數字仍可與2011年的相應統計數字作概括性比較。

( -- ) 介乎-0.05小時至0.05小時之間。

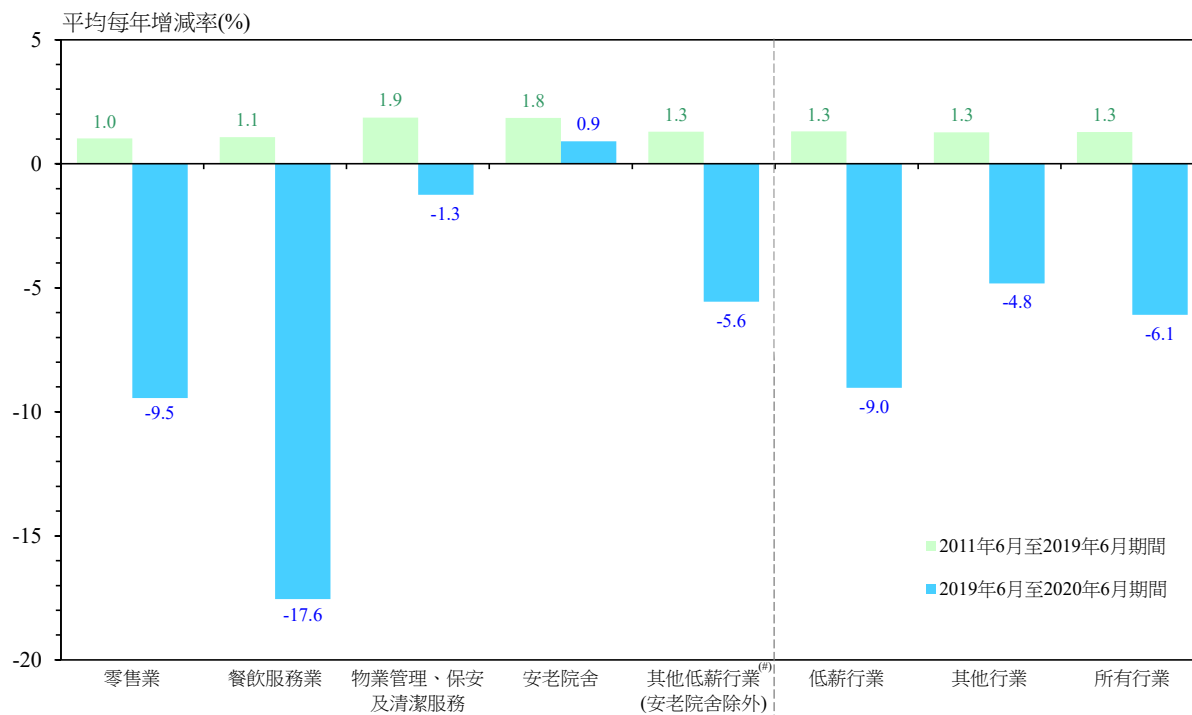
( @ ) 介乎-0.05%至0.05%之間。

每周工作時數以小數點後一個位顯示，按年變動百分率以未經進位的數字計算。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

## 3.IV.4 法定最低工資對整體人力供求的影響

3.37 2011年法定最低工資實施至2019年上半年，勞工市場維持偏緊。期間低薪行業的勞工需求大致趨升。然而，自2019年下半年起，受本地社會事件及其後疫情的打擊，經濟活動收縮，勞工需求大減。參考僱傭及職位空缺調查的數據，低薪行業的勞工需求（以私人機構單位內的就業人數與職位空缺數目的總和作估算）在2020年6月按年急劇下跌9.0%。訪港旅遊業自2020年2月以來受疫情影響而停頓，零售業及餐飲服務業的勞工需求的跌幅尤其明顯，兩者均在2020年6月錄得有紀錄以來的最大跌幅（圖3.16）。

圖 3.16：低薪行業的勞工需求<sup>(\*)</sup>在 2020 年 6 月大幅下跌

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

(#) 只包括洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務和食品處理及生產。

資料來源：僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

3.38 在 2011 年第二季（實施首個法定最低工資水平）至 2019 年第二季（第四次調升法定最低工資水平），勞工市場維持偏緊，法定最低工資的實施有助吸引更多人投入或重投勞工市場。根據綜合住戶調查，勞動人口<sup>(16)</sup>在這期間平均每年增長 0.7%（表 3.6）。整體僱員人數在同期平均每年增長 1.1%（表 3.7）。當中，50 歲及以上人士的僱員人數升幅顯著，這年齡組別的勞動人口參與率在同期顯著上升 3.0 個百分點至 43.0%，部分抵銷了人口老化為勞動人口帶來的壓力。

3.39 不過，由於經濟在 2019 年第三季步入衰退，再加上 2020 年年初以來疫情衝擊廣泛的經濟活動，勞工市場情況急劇惡化，職位流失嚴重。與經濟衰退前的 2019 年第二季比較，整體僱員人數在 2020 年 6 月至 8 月顯著下跌 7.0% 至約 279 萬 1 千人，較低技術僱員（減少 10.4% 至約 153 萬 2 千人）所受影響尤為嚴重。勞動人口亦顯著下跌 2.2% 至約 356 萬人。勞動人口參與率在同期顯著下跌 1.0 個百分點至 57.5%，顯示部分人士因應經濟情況急劇惡化，在失去工作後選擇暫時離開勞動市場。當經濟情況恢復正常時，可以預料當中不少人士或會選擇重返勞動市場。

表 3.6：勞動人口及勞動人口參與率

	勞動人口 <sup>(^)</sup>				勞動人口參與率 <sup>(^)</sup>			
	2019 年第二季		2020 年 6 月至 8 月		2019 年第二季		2020 年 6 月至 8 月	
	(人數)	相比 2011 年 第二季(8 年) 平均每年變動 (%)	(人數)	相比 2019 年 第二季 累計變動 (%)	(%)	相比 2011 年 第二季(8 年) 累計變動 (百分點)	(%)	相比 2019 年 第二季 累計變動 (百分點)
<b>性別</b>								
男性	1 977 500	0.2	1 930 200	-2.4	67.4	-1.1	66.2	-1.2
女性	1 663 800	1.3	1 629 400	-2.1	50.6	1.5	49.8	-0.8
<b>選定年齡組別</b>								
15 歲至 49 歲	2 343 900	-0.7	2 291 900	-2.2	73.2	2.1	72.9	-0.3
50 歲及以上	1 297 400	3.8	1 267 700	-2.3	43.0	3.0	41.6	-1.4
<b>整體</b>	3 641 400	0.7	3 559 600	-2.2	58.5	0.1	57.5	-1.0

註：(^) 數字不包括外籍家庭傭工。  
資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

(16) 不包括外籍家庭傭工。



表 3.7：不同組別人士的僱員人數及失業率

	僱員人數				失業率 <sup>(^)</sup>			
	2019年第二季		2020年6月至8月		2019年第二季		2020年6月至8月	
	(人數)	相比2011年 第二季(8年) 平均每年變動 (%)	(人數)	相比2019年 第二季 累計變動 (%)	(%)	相比2011年 第二季(8年) 累計變動 (百分點)	(%)	相比2019年 第二季 累計變動 (百分點)
<b>性別</b>								
男性	1 551 300	0.7	1 432 200	-7.7	3.5	-0.9	7.7	4.2
女性	1 449 500	1.5	1 359 300	-6.2	2.7	-0.8	6.2	3.5
<b>選定年齡組別</b>								
15歲至49歲	1 972 300	-0.5	1 830 100	-7.2	3.5	-0.7	7.4	3.9
50歲及以上	1 028 500	4.7	961 400	-6.5	2.5	-0.9	6.3	3.8
<b>技術階層</b>								
較高技術	1 290 200	2.1	1 259 500	-2.4	1.9	0.2	3.7	1.8
較低技術	1 710 600	0.3	1 532 000	-10.4	3.5	-1.3	8.4	4.9
其中：								
服務工作及 銷售人員	501 600	1.0	421 600	-16.0	3.5	-1.4	10.0	6.5
非技術工人	461 900	1.1	409 400	-11.4	4.2	-1.6	8.7	4.5
<b>整體</b>	<b>3 000 800</b>	<b>1.1</b>	<b>2 791 500</b>	<b>-7.0</b>	<b>3.1 (2.8)</b>	<b>-0.9 (-0.8)</b>	<b>7.0 (6.1)</b>	<b>3.9 (3.3)</b>

註：(^) 數字不包括外籍家庭傭工。

括號內數字為經季節性調整失業率（包括外籍家庭傭工）。

資料來源：綜合住戶統計調查，政府統計處。

3.40 2011年4月至2019年6月期間，勞工市場維持偏緊，領取綜合社會保障援助（綜援）的失業類別個案數目持續下跌，累計共減少約17 500宗，跌幅約六成。

3.41 然而，經濟在2019年第三季開始步入衰退，領取綜援的失業類別個案數目有所上升。2020年年初，疫情爆發，勞工市場急劇惡化，領取綜援的失業類別個案數目急升至2020年8月的18 800宗，較2019年6月累計增加近六成（約增加7 000宗）。此外，遭解僱或被遣散的失業人數佔整體失業人數的百分比亦由2019年第二季的43.0%顯著上升至2020年6月至8月的53.8%。

3.42 整體而言，一直以來收集所得的數據顯示，訂立在合適水平的法定最低工資可發揮其作用，除可防止工資過低和避免基層職位流失外，亦能鼓勵更多人投入或重投勞工市場，釋放更多勞動力以應對勞工需求。惟自 2019 年年中以來，勞工市場由於經濟衰退而持續惡化，須密切留意相關情況。

#### 3.IV.5 勞資關係

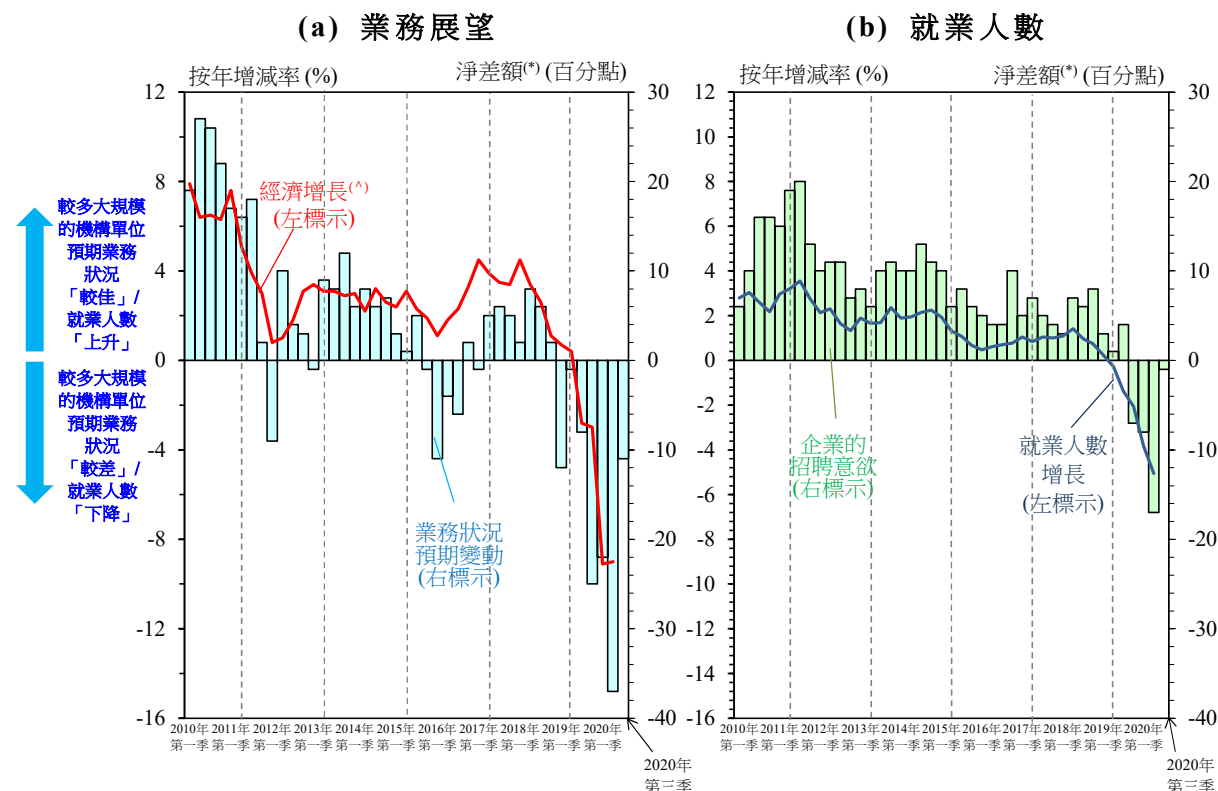
3.43 自法定最低工資實施以來，勞資關係情況大致平穩。勞工處處理涉及法定最低工資的申索個案數字，近年已大幅下降。在法定最低工資實施首 12 個月(2011 年 5 月至 2012 年 4 月)，有關申索個案數字為 231 宗，佔同期整體數字的 1.3%。在 2019 年及 2020 年 1 月至 8 月期間，有關的申索個案數字分別為 23 宗及 11 宗，均佔該兩個期間整體數字的 0.2%。

### 3.V 觀察

- 3.44 綜合以上多方面的觀察，法定最低工資的實施及調升對較低薪僱員及企業的影響，很大程度取決於當時的宏觀經濟環境。
- 3.45 2011 年法定最低工資實施至 2019 年上半年期間，香港的勞工市場維持偏緊。在這段期間，法定最低工資水平的實施及調升對提升低薪僱員的工資有明顯作用。此外，調升的連鎖反應亦帶動一些賺取高於法定最低工資的僱員獲得加薪。這顯示法定最低工資水平調升除可防止工資過低，亦有助低薪僱員的工資得到改善。另一方面，法定最低工資的實施及調升亦有助提升就業意欲，鼓勵更多人投入或重投勞工市場。整體勞動人口在這段期間持續增加，當中尤以 50 歲及以上人士的勞動人口升幅特別明顯，這年齡組別的勞動人口參與率顯著上升，部分抵銷了人口老化為勞動人口帶來的壓力。
- 3.46 同期，企業的業務增長大致能吸納法定最低工資帶來的額外成本。然而，整體低薪行業較低技術全職僱員每周工作時數中位數在 2018 年及 2019 年有所下跌，某程度顯示低薪行業透過調整工作時數控制成本。雖然如此，亦有不少企業優化僱員的薪酬結構和福利以吸引新員工及減低員工流失，僱員的薪酬結構和福利有所改善。此外，在低薪行業中，兼職僱員比例雖然上升，但當中因就業不足而從事兼職職位的比例下跌，顯示大部分兼職僱員屬自願性質。由此可見，在勞工市場維持偏緊的情況下，法定最低工資為企業及僱員帶來的正面影響較負面影響為大。
- 3.47 不過，2019 年下半年經濟急劇轉差，陷入衰退。及後受疫情影響，經濟衰退在踏入 2020 年後加劇，程度前所未見，較 1997 年至 1998 年亞洲金融風暴和 2008 年至 2009 年環球金融危機時都更嚴重。勞工市場面對的壓力與日俱增，失業率急升。職位流失的情況較過去經濟收縮時期更為嚴峻。不少企業在備受疫情打擊下採取節流措施，例如縮短營業時間、縮減分店數目及要求員工放取無薪假。2020 年 6 月至 8 月的數據顯示，低薪行業的兼職僱員比率及就業不足僱員佔兼職僱員的比例明顯較 2019 年第二季（即經濟衰退前）上升。考慮到低薪行業的盈利能力較弱，應對經濟環境轉壞的迴旋空間較小，這些行業的情況須要密切留意。

3.48 2020年6月至7月初的調查顯示，大型企業的營商氣氛仍然負面，但由於當時本地疫情大致受控，營商氣氛相比同年較早時非常悲觀的情況已見明顯改善（圖3.17）。惟本地第三波疫情在7月出現，本地與消費相關的經濟活動再度受到嚴重干擾，為本地經濟活動的復蘇增添阻力。在有效疫苗被廣泛應用之前，疫情的威脅將繼續困擾環球經濟前景。鑑於廣泛的旅遊限制措施料會持續，自2020年年初以來陷入冰封的訪港旅遊業料亦難以在短時間內明顯復蘇。再者，中美政治和經貿關係緊張，預料外圍環境仍然困難。本港的經濟前景面對異常高的不確定性。然而，香港的整體競爭力依然良好，在法定最低工資實施至今一直在多個國際機構的經濟自由度及整體競爭力排名位居前列。

圖 3.17：2020年6月至7月初的調查顯示，大型企業的營商氣氛仍然負面，但較上半年非常悲觀的情況明顯改善，惟數字並未反映本地第三波疫情在7月出現的影響



註： 垂直黑色虛線代表法定最低工資實施／調整。  
 每一個季度的業務展望統計調查大約在對上一個季度的最後一個月月初至該季度的第一個月月中期間進行。例如，2020年第三季的統計調查的訪問期為2020年6月2日至2020年7月9日。

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

(^) 政府統計處會在取得更多數據後再作修訂。

資料來源：業務展望按季統計調查及僱傭及職位空缺按季統計調查，政府統計處。

3.49 總括而言，訂立合適的法定最低工資水平可鼓勵更多人投入或重投勞工市場，釋放更多勞動力以應對勞工需求，但亦要在防止工資過低和避免低薪職位流失之間取得平衡。經濟在2019年第三季開始步入衰退，勞工市場持續惡化，失業率急升，基層職位流失嚴重；香港經濟短期前景更面對異常高的不確定性，法定最低工資水平的調整尤為須要注意對僱員及企業的影響。委員會在檢討法定最低工資水平時，須考慮多方面的因素，以達致一個合適的法定最低工資建議水平。

## 4 達致法定最低工資建議水平的考慮因素

4.1 根據《最低工資條例》，最低工資委員會（委員會）在執行其職能時，須要在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得適當平衡，並要顧及維持香港經濟發展及競爭力的需要。委員會按以數據為依歸的原則，進行檢討法定最低工資水平的工作。委員會除參考和分析相關的統計數據及資料外，亦廣泛及深入地諮詢社會各界（當中包括分別代表僱主及僱員的組織）對檢討法定最低工資水平的意見，並考慮其他與檢討法定最低工資水平相關，但未能完全量化的因素。委員會在檢討法定最低工資水平時，主要循四個範疇進行分析及考慮，包括(i)「一系列指標」；(ii)公眾及相關組織的意見；(iii)其他相關考慮因素；及(iv)影響評估。以下章節將逐一闡述上述的考慮因素。

### 4.1 「一系列指標」

#### 4.1.1 最低工資委員會考慮的「一系列指標」

4.2 委員會經過考慮後，認為可沿用過往檢討法定最低工資水平時所參考的「一系列指標」，以監察法定最低工資在實施及調整後的社會經濟及就業情況，並評估法定最低工資帶來的影響。「一系列指標」包含了《最低工資條例》規定委員會在執行其職能時所須考慮的關鍵因素，具體涵蓋以下四個範疇：(a) 整體經濟狀況；(b) 勞工市場情況；(c) 競爭力；及(d) 社會共融。下文闡述「一系列指標」內四個範疇的詳情。「一系列指標」的概要和有關指標及其資料來源，分別載於第 2 章圖 2.2 和附錄 I。

#### (a) 整體經濟狀況

4.3 香港作為一個細小而高度外向型的經濟體，當面對不同的外圍經濟及政治因素，或內部經濟處於不同的周期或增長軌道時，法定最低工資所帶來的影響亦會截然不同。因此，在檢視法定最低工資的影響及檢討法定最低工資水平時，宏觀經濟環境（包括當前及預計法定最低工資建議水平實施時的經濟狀況）是「一系列指標」當中極其重要的一環。

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

**(b) 勞工市場情況**

4.5 勞工市場是最先受到法定最低工資影響的環節。法定最低工資的實施及調升直接增加企業的薪酬開支，企業一般需要採取措施應對，例如部分企業可能縮減人手以減省企業成本，因而導致一些基層職位流失。此外，雖然法定最低工資某程度上限制工資向下調整的靈活性，影響勞工市場在經濟逆轉時的調節能力，但法定最低工資亦同時提升基層僱員的收入，吸引更多人投入或重投勞工市場，增加勞工供應。委員會因而密切注視勞工市場在法定最低工資實施及調整後出現的各種變化。

4.6 反映勞工市場情況的指標涵蓋勞工供求（包括就業人數及職位空缺數目、勞動人口、勞動人口參與率、失業數字、以及就業不足數字等）、按行業和按社會經濟特徵分析的僱員工資水平及分布、僱員工資差距、就業特徵（如受僱或自僱、全職或兼職、是否享有有薪用膳時間及有薪假期等）及工作時數。

**(c) 競爭力**

4.7 法定最低工資的實施及調升直接增加各行業內的企業（特別是低薪行業企業及中小型企業（中小企））的薪酬開支，影響程度視乎個別行業中僱員薪酬開支佔總營運成本的比重，以及聘用低薪僱員人數的比例，而個別行業的整體競爭環境和盈利情況，更是相關行業能否承受成本上漲壓力的重要指標。因此，委員會所監察的指標的其中一個主要項目為企業的經營特色，當中包括盈利率及僱員薪酬佔總經營開支的比率等統計數據。為了解企業面對的經營環境，委員會亦參考一些公布較頻密及有較新數字的統計數據，如部分行業的業務收益和銷貨額，以及非住宅物業租金指數。

4.8 另一方面，法定最低工資的實施及調整亦可能對香港長遠的競爭力帶來影響，委員會透過監察關於創業精神、營商意欲及償債能力的

指標（如新增及取消商業登記數目、破產及強制清盤呈請數目，以及機構單位數目等），以了解企業當前的營商意欲，以及法定最低工資的實施及調整後的營商環境。委員會亦定期留意香港在多個經濟自由度及競爭力指數的排名、勞工生產力及勞工成本的變化，以了解香港在宏觀層面的實際競爭力，以及外界對此的看法。

**(d) 社會共融**

4.9 社會上亦有很多意見認為，監察法定最低工資的影響時，除了比較及分析僱員就業收入和消費物價的變動，以顧及基層僱員的整體生活水平和購買力外，亦要涵蓋社會共融的範疇，例如法定最低工資可防止工資過低，提升工作誘因，鼓勵更多人投入或重投勞工市場，從而有助基層僱員透過職場融入社會，擴闊社交圈子；勞資雙方均需時適應法定最低工資的實施及調整，可能影響勞資關係等。

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

- (i) *生活水平*：包括名義及實質僱員就業收入和工資指數的變動等，有助監察法定最低工資實施及調整後基層僱員收入的變化，以及相對物價走勢的表現。
- (ii) *提升就業意欲*：包括勞動人口參與率、長期失業（即失業六個月或以上）的人數，以及領取失業綜合社會保障援助的個案數目。
- (iii) *勞資關係*：有公眾及相關組織表示，法定最低工資的實施及調整可能對勞資關係帶來影響。就此，委員會亦參考自法定最低工資實施以來勞資糾紛及申索個案的數據。



## 4.1.2 經濟及勞工市場前景

- 4.11 法定最低工資的實施及調升對本港的影響，相當大程度上取決於當時的宏觀經濟環境。如宏觀經濟環境良好，將有助紓緩法定最低工資實施及調升對經濟、勞工市場及企業等所造成的壓力。反之，倘若經濟急速逆轉，以致企業盈利大幅受壓，調升法定最低工資水平會令營商環境及就業情況進一步轉差。為顧及檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，委員會認為在檢討法定最低工資水平時需要充分考慮經濟及勞工市場的前景。
- 4.12 委員會就今次法定最低工資水平作出檢討及建議期間，本港宏觀經濟及勞工市場均出現急劇惡化。在 2019 年下半年，由於本地社會事件嚴重打擊經濟氣氛和與消費及旅遊相關活動，香港經濟急劇轉差，並陷入衰退，經濟在 2019 年出現自 2009 年以來首次的年度收縮；勞工市場在 2019 年後期承受的壓力亦明顯增加。踏入 2020 年，2019 冠狀病毒病疫情（疫情）嚴重干擾廣泛的經濟活動，經濟衰退加劇。本港經濟在 2020 年上半年大幅按年收縮 9.0%，是有紀錄以來最大的半年跌幅。勞工市場亦急劇惡化，經季節性調整的失業率在第二季升至 6.2%，乃逾 15 年的高位。在 2020 年 6 月至 8 月，經季節性調整的失業率仍高企於 6.1%；而職位流失嚴重，總就業人數較經濟步入衰退前（即 2019 年第二季）減少約 22 萬人，就業人數減少的程度較過去二十多年幾次經濟收縮時期都要嚴重。減少的職位當中，超過八成是較低技術的職位。通脹持續緩和，2020 年首八個月合計的基本綜合消費物價通脹為 1.8%，較 2019 年全年平均的 3.0% 低。當中，在外出用膳價格轉升為跌，以及多個其他主要消費物價指數組成項目承受的價格壓力進一步減退的情況下，2020 年 7 月和 8 月合計的基本綜合消費物價通脹僅為 0.1%。

4.13 儘管不少主要經濟體的最壞時刻似乎已經過去，全球各地中央銀行和政府亦已推出大規模的支援措施，但全球經濟的復蘇料會是不平均和反覆不定。在有效疫苗被廣泛應用之前，疫情的威脅將繼續困擾環球經濟前景。再者，中美關係和地緣政治局勢緊張，困難的外圍環境料會持續一段時間。本地方面，疫情在 2020 年 5 月至 7 月初大致受控，部分行業的業務一度有相對改善，勞工市場亦曾見穩定跡象。然而，第三波疫情在 7 月出現，再度嚴重干擾本地與消費相關的經濟活動。疫情不斷變化，加上廣泛的旅遊限制措施料會持續，自 2020 年年初以來陷入冰封的訪港旅遊業料亦難以在短時間內明顯復蘇。總括而言，本港的短期經濟前景面對異常高的不確定性。在疫情打擊下，不少行業，包括旅遊、餐飲、零售、住宿服務等，短期內的經營環境仍會相當嚴峻。僱主短期內的招聘意欲料仍會傾向審慎，令勞工市場繼續受壓，因此相信失業率依然會維持在較高水平一段時間。通脹方面，鑑於環球和本地經濟狀況低迷，外來和本地的價格壓力短期內應會維持輕微，亦不能排除會出現通縮的情況。

4.14 總括而言，香港的經濟及就業情況的短期前景面對前所未見的不確定性。因此，委員會在檢討法定最低工資水平時，充分考慮在不同經濟情景下，法定最低工資水平的調整對經濟、勞工市場及企業的潛在影響。下文第 4.IV 節將概述有關影響評估的範圍及框架。

## 4.II 公眾及相關組織的意見

4.15 正如第 2 章第 2.II.3 節所述，委員會進行廣泛及深入的諮詢，包括與低薪行業相關組織（包括勞工組織、商會／學會及僱主）進行聚焦性諮詢會面，以更深入了解實施法定最低工資和過往調升最低工資水平對低薪行業的影響；以及進行公眾諮詢，以收集公眾及相關組織就檢討法定最低工資水平的意見及法定最低工資所帶來的影響。這些意見有助委員會更全面掌握法定最低工資對香港的經濟、社會、就業情況、不同行業（特別是低薪行業），及中小企的影響，亦為委員會擬訂檢討法定最低工資水平的影響評估框架提供了重要的參考資料。**附錄 III** 載列有關意見重點。

### 4.III 其他相關考慮因素

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

- (i) **提升僱員生活質素** — 受惠於過去法定最低工資的實施及調升，以及當時較為緊絀的勞工市場，僱員收入獲得提升，消費力有所提高，生活質素因此得以改善。在經濟下行時，法定最低工資亦能發揮防止工資過低的作用；
- (ii) **提升就業意欲** — 法定最低工資的實施和調升有助防止工資過低，吸引更多人投入或重投勞工市場，締造有利環境以鼓勵原本倚靠社會福利援助金過活的人士重新就業及自食其力；
- (iii) **對議價能力較低及工作經驗不足人士的影響** — 受惠於法定最低工資的實施，弱勢社群（如年長人士、殘疾人士、低學歷及低技術人士等）的工資得到保障，但僱主面對勞工成本持續上升，可能傾向聘請工作能力較高或經驗較多的員工，因而或會影響弱勢社群的就業機會。另外，部分僱主可能減少聘請欠缺工作經驗的年輕人和向他們提供培訓及實習機會，令年輕人較難累積工作經驗及向上流動；
- (iv) **對不同行業或職位之間薪酬差距的影響** — 劃一的法定最低工資水平令基層勞工可在賺取相若收入的情況下，選擇受聘於不同行業、職位、地區及／或企業。不過，這會加劇部分行業僱員流失的情況，在一定程度上令有關企業需以更高的工資水平來挽留現職僱員或招聘新員工，進一步推高勞工成本；
- (v) **保留市場調節的空間** — 法定最低工資設立工資下限，亦限制了工資調整的彈性。如法定最低工資水平調升得過高，將減損不同行業及企業應對本身經營環境變化的靈活性。保留市場一定程度的工資調節空間有助各行業的持續發展；

- (vi) **對社會和諧的影響** — 法定最低工資的實施和調升能夠讓低收入僱員分享經濟發展的成果，有助促進社會和諧。然而，基層勞工、企業及其他人士（包括未能直接受惠於法定最低工資的人士）對法定最低工資水平持有不同意見，有關的分歧需要時間收窄；
- (vii) **因工資上升而引致的額外成本** — 法定最低工資的實施及調升為企業在勞工保險費用及強制性公積金供款等方面帶來額外成本；
- (viii) **對產品及服務質素的影響** — 法定最低工資實施和調升後，僱員獲得工資保障，但亦可能會減低部分僱員改進表現及擔當額外工作的動力，影響服務質素。此外，部分企業因未能將法定最低工資所引致的額外勞工成本轉嫁予顧客或消費者，尤其是當整體經濟環境疲弱時，可能會選擇降低產品質量及服務質素；及
- (ix) **法定最低工資還未完全浮現的其他影響** — 法定最低工資的長遠影響或多或少尚未完全浮現，例如對企業的盈利情況及長遠經營策略的影響，對香港的長遠競爭力、勞工生產力，以及對外資的吸引程度的影響等。

#### 4.IV 影響評估範圍及框架

- 4.17 委員會明白法定最低工資對僱員、企業、勞工市場，以至整體經濟均有重要及深遠的影響。委員會考慮過往檢討法定最低工資水平時的經驗、相關社會經濟指標的狀況和公眾及相關組織的意見，並參考過去委員會沿用的影響評估框架，設定不同法定最低工資測試水平（測試水平）及經濟情景假設，藉以分析不同測試水平對僱員、企業（包括所引致的額外薪酬開支）、失業率及通脹各方面可能帶來的影響。
- 4.18 委員會對於法定最低工資水平的修訂方向並沒有既定立場。委員會在考慮公眾及相關組織的意見，並審視經修訂的法定最低工資水平實施以來的宏觀經濟表現、勞工市場情況、物價的變化、企業營運情況，以及短期經濟前景後，經過詳細討論，認為由於香港經濟前

景充滿不確定因素，為審慎起見，應在是次檢討法定最低工資水平時，考慮包括低於現時法定最低工資（37.5 元）的測試水平。

- 4.19 基於以上的考慮，並參考過往委員會進行影響評估的經驗，委員會決定以每小時 36.5 元至 44.0 元作為測試水平，及每隔 0.5 元（共 16 個測試水平）的模擬情況進行影響評估。設定不同測試水平進行影響評估，是為協助委員會在平衡不同的目標及需要之間，作出客觀審慎的判斷，並不代表委員會就應否調整法定最低工資水平、調整方向及其調整幅度有任何既定立場。
- 4.20 委員會亦察覺到，如果法定最低工資水平向上調升，企業的薪酬開支除了因要符合《最低工資條例》要求而增加外，其他勞工成本（例如僱傭合約或協議訂明適用的休息日薪酬及用膳時間薪酬）亦可能隨之上升。部分企業亦可能因薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）的影響而要加薪給一些本已賺取在法定最低工資水平以上的僱員，以免員工流失至其他提供更高薪酬、較舒適工作環境或較穩定工作時間的行業。綜合法定最低工資實施以來的經驗，委員會推斷法定最低工資水平調升幅度愈高，所引致的連鎖反應影響可能會愈大。有見及此，委員會參考在進行諮詢時公眾及相關組織的意見，認為在今次檢討時，為高於現時法定最低工資水平的測試水平進行的影響評估，需要充分考慮連鎖反應所引致的額外薪酬開支。
- 4.21 為顧及檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，委員會在進行影響評估時，參考了當時最新的數據和經濟情況，以及過往檢討法定最低工資水平時的經驗，就 2021 年上半年的經濟狀況作出情景假設，以盡可能作出前瞻性的估算。經過反覆討論後，委員會認為可設定四個經濟情景來進行壓力測試，以評估在不同經濟環境下，法定最低工資的不同測試水平如在 2021 年上半年實施可能會帶來的影響。鑑於經濟前景面對前所未見的不確定性，委員會同意四個經濟情景的假設應涵蓋較廣闊可能出現的情況，表 4.1 載列四個經濟情景的假設。委員會亦注意到，儘管部分經濟情景假設本港經濟在 2021 年上半年有較明顯的按年反彈，但相關假設主要反映在 2020 年上半年經濟按年大幅收縮 9.0% 後出現的低基數效應；即使是在最樂觀的情景假設下（即情景 1），2021 年上半年假設的整體經濟活動水平仍較衰退前（即 2019 年上半年）低（表 4.2 及圖 4.1）。

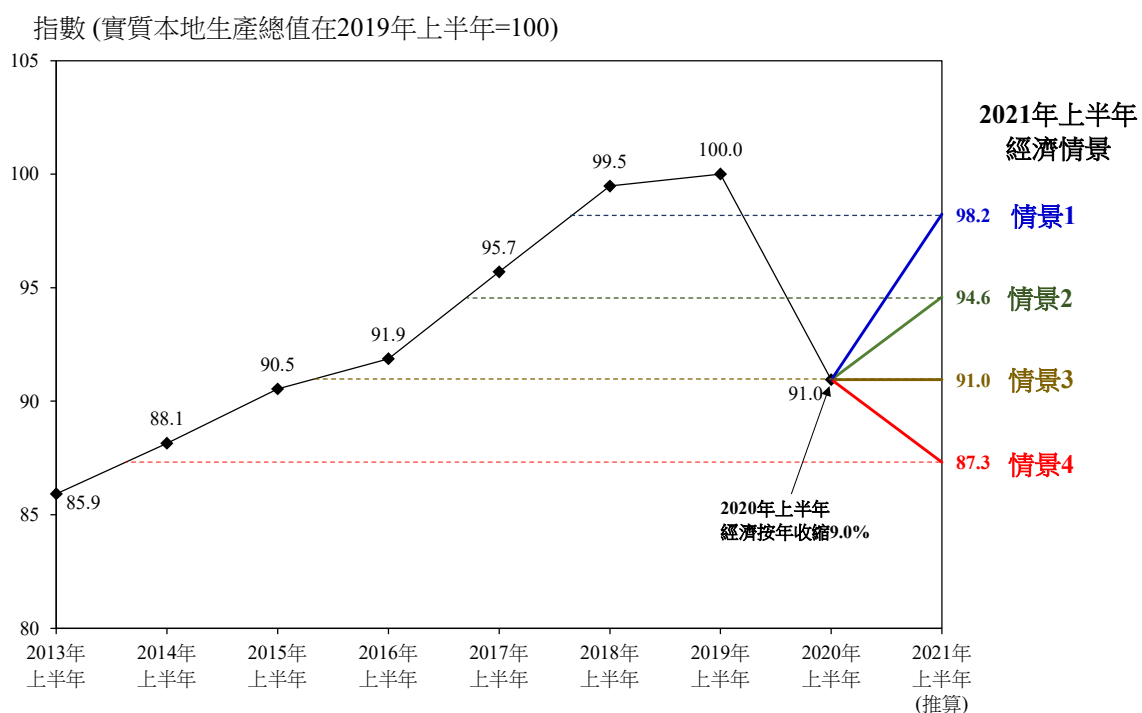
表 4.1：最低工資委員會就四個經濟情景作出的假設

經濟情景	2021 年上半年的按年經濟增長假設
情景 1	+8%
情景 2	+4%
情景 3	0%
情景 4	-4%

表 4.2：在不同經濟情景假設下，2021 年上半年實質本地生產總值水平的推算

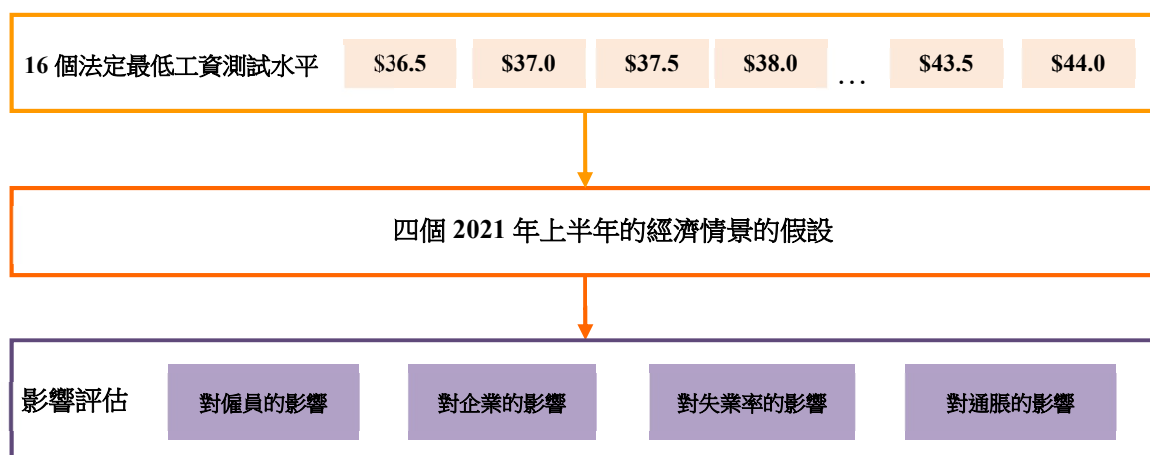
實質本地生產總值指數 (2019 年上半年 = 100)			
2019 年上半年	2020 年上半年	2021 年上半年 按不同經濟情景假設計算的指數	
100	91.0 (經濟按年收縮 9.0%)	情景 1	98.2
		情景 2	94.6
		情景 3	91.0
		情景 4	87.3

圖 4.1：即使在最樂觀的經濟情景假設下，  
2021 年上半年假設的整體經濟活動水平仍較 2019 年上半年底



- 4.22 委員會必須強調在設定不同經濟情景時，已考慮到在是次檢討中，香港經濟前景取決於本地及世界各地疫情的發展、環球經濟復蘇進度，以及中美政經關係等因素，因而面對異常高的不確定性。委員會亦必須強調，有關假設並非經濟預測，而是旨在協助了解不同測試水平在不同經濟狀況下如何帶來截然不同的影響。
- 4.23 總括而言，影響評估框架包含了 16 個不同測試水平，並結合了四個經濟情景的假設，以便就法定最低工資水平的修訂對僱員、企業、失業率及通脹的影響作出全面評估。圖 4.2 概述影響評估框架。

圖 4.2：影響評估框架



- 4.24 附錄 IV 詳列影響評估的方法及主要假設。第 5 章詳細分析法定最低工資不同測試水平的影響評估結果。

## 5 影響評估結果

- 5.1 正如第 3 章所述，調整法定最低工資水平對本港社會經濟情況的影響，相當大程度上取決於相關水平實施時的宏觀經濟環境。2019 年下半年，由於本地社會事件嚴重打擊經濟氣氛和與消費及旅遊相關活動，香港經濟急劇轉差，陷入衰退。踏入 2020 年，2019 冠狀病毒病疫情（疫情）嚴重干擾廣泛的經濟活動，經濟衰退加劇。本港經濟在 2020 年上半年按年大幅收縮 9.0%，是有紀錄以來最大的半年跌幅。勞工市場亦急劇惡化，經季節性調整的失業率由 2019 年上半年 2.8% 的低位急升至 2020 年第二季的 6.2%，乃逾 15 年的高位。較近期的數據顯示，勞工市場仍然嚴峻，2020 年 6 月至 8 月的經季節性調整的失業率仍高企於 6.1%。職位流失的情況嚴重，即使 2020 年 6 月至 8 月的勞工市場已反映「保就業」計劃的支持作用，但與 2019 年第二季相比，職位流失的數量仍達約 22 萬個，比過去二十多年幾次經濟收縮時期的職位流失都要多，而當中超過八成是較低技術的職位。
- 5.2 疫情不斷變化，加上中美關係和地緣政治局勢緊張，都為香港的短期經濟前景帶來巨大的不確定性。在疫情打擊下，不少行業，包括旅遊、餐飲、零售、住宿服務等，短期內的經營環境仍會相當嚴峻。僱主短期內的招聘意欲料仍會傾向審慎，令勞工市場繼續受壓，相信失業率依然會維持在較高水平一段時間。通脹方面，鑑於環球和本地經濟狀況疲弱，外來和本地的價格壓力短期內應會維持輕微，亦不能排除會出現通縮的情況（見第 4 章第 4.I.2 節）。
- 5.3 在複雜又困難的經濟情況下，是次檢討法定最低工資水平的工作較過往更具挑戰性。最低工資委員會（委員會）在執行其法定職能時，致力在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得適當平衡，並要顧及維持香港經濟發展及競爭力的需要，就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議作出建議。為了能客觀持平地檢討法定最低工資水平，委員會按以數據為依歸的原則，全面分析多方面的相關數據和資料。委員會定期監察「一系列指標」的數據（當中涵蓋有關本地經濟表現、勞工市場及物價等的最新情況）（見第 3 章），亦廣泛及深入地諮詢社會各界對檢討法定最低工資水平



的意見（見附錄 III），並考慮其他與檢討法定最低工資水平相關，但未能完全量化的因素（見第 4 章）。同時，委員會也參考在不同經濟情景假設下，就各法定最低工資測試水平（測試水平）進行的影響評估的結果（見以下第 5.I 節至第 5.V 節）。委員會經深入、理性持平和反覆的討論後得出的建議載列於第 6 章。

## 5.I 影響評估的框架

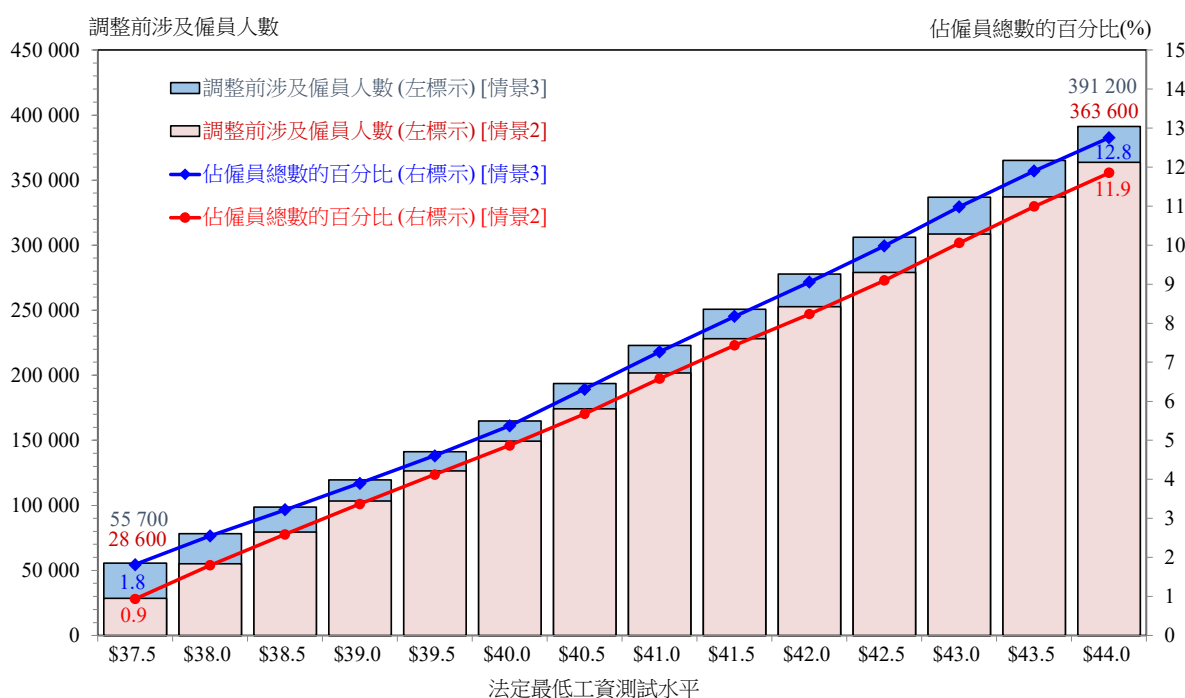
5.4 影響評估結果是委員會在檢討法定最低工資水平時考慮的眾多因素之一。在進行影響評估時，委員會就不同測試水平（包括由每小時 36.5 元至 44.0 元，每隔 0.5 元的 16 個模擬情況）對僱員、企業，以至失業率及通脹可能帶來的影響作出估算（見第 4 章第 4.IV 節）。為顧及檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，委員會在進行影響評估時，已就 2021 年上半年的經濟狀況作出四個經濟情景假設，並盡可能作出前瞻性的估算。以下章節將詳述影響評估的結果。

## 5.II 對僱員的影響

5.5 對僱員的影響評估，主要是估算在不同的經濟情景下，各個測試水平的調整前涉及僱員（即在法定最低工資在 2021 年上半年調整前賺取少於該測試水平的僱員）人數及其佔僱員總數的百分比。委員會以政府統計處（統計處）2019 年「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）的工資分布數據為基礎，並參考統計處其他較近期的工資數據及經濟狀況，就不同測試水平因應不同的經濟情景作出粗略估算。具體而言，就 37.5 元至 44.0 元的測試水平，在經濟情景 2（即假設 2021 年上半年的按年經濟增長為 4%）下，相應的調整前涉及僱員人數估算約為 28 600 人至 363 600 人（佔全港僱員總數 0.9% 至 11.9%）；而在經濟情景 3（即假設 2021 年上半年的按年經濟增長為 0%）下，相應的調整前涉及僱員人數估算約為 55 700 人至 391 200 人（佔全港僱員總數 1.8% 至 12.8%）（圖 5.1）。值得注意的是，在較差的經濟情景下，勞工市場承受的壓力較大，僱員工資一般會有較慢的增幅，甚至出現凍薪或減薪的情況，因此與相對較佳的經濟情景下的估算相比，就同一測試水平估算的調整前涉及

僱員人數會相對較多<sup>(1)</sup>。

圖 5.1：在經濟情景 2 和情景 3 下，各個法定最低工資測試水平（測試水平）調整前涉及僱員<sup>(^)</sup>人數及百分比的估算



註： (^) 當測試水平為 \$37.5，調整前涉及僱員只包括賺取每小時工資為 \$37.5 的僱員；至於其他 \$37.5 以上的測試水平，調整前涉及僱員指賺取每小時工資少於該測試水平的僱員。

由於在《最低工資條例》(條例)下，在 2021 年法定最低工資調整前沒有僱員賺取低於 \$37.5 的法定最低工資（按照條例完成生產能力評估的殘疾僱員除外），因此上圖中的調整前涉及僱員估算並不適用於低於 \$37.5 的測試水平。

就 2021 年上半年經濟增長的情景假設見表 4.1。

詳細數字見附錄 V 表乙.1。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查結果及不同工資數據的估算。

5.6 必須留意的是，綜合法定最低工資實施以來的經驗，由於僱主或需保持職級之間的薪酬差距，假若法定最低工資水平上調，部分調整前涉及僱員會獲加薪至高於該法定最低工資水平，一些本來賺取高於該法定最低工資水平的僱員亦有機會相應地獲得加薪。受這薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）影響，假若調升法定最低工資水平，上述所粗略估算的調整前涉及僱員人數，與法定最低工資調升後賺取新法定最低工資水平的僱員人數不同，亦與因法定最低工資水平調

(1) 雖然本章以經濟情景 2 和情景 3 的影響評估結果為例子論述各個法定最低工資測試水平可能造成的影響，但委員會在檢討法定最低工資水平時，已考慮了在所有四個不同經濟情景下，就各個測試水平所進行的影響評估的結果。附錄 V 乙部載列委員會在四個經濟情景下，對調整前涉及僱員及額外薪酬開支的詳細估算。

升而獲得加薪的受惠僱員人數不同。

- 5.7 另一方面，假若法定最低工資水平下調，會因此而減薪的僱員亦應不會限於賺取現時法定最低工資的僱員。具體而言，假若法定最低工資水平下調至 36.5 元或 37.0 元這兩個測試水平，與調整前的僱員工資分布（已計及調整前因市場調節而出現的工資變動）相比，粗略估算在經濟情景 2 及情景 3 下，整體僱員中約有 6% 至 7% 的僱員會因為法定最低工資水平下調而減薪。惟須注意，由於過往法定最低工資水平從未下調，相關估算缺乏經驗可參考，並涉及更多的假設，因此在詮釋有關估算數字時尤須審慎。

### 5.III 對企業的影響

- 5.8 委員會在建議法定最低工資水平時，致力在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得適當平衡，亦要顧及企業的承受能力，以維持香港的經濟發展和競爭力。法定最低工資水平的調升會推高企業的勞工成本，亦會一定程度限制企業調整工資的靈活性，這可能會導致一些企業裁員，甚至結業，繼而增加相關僱員失業的風險。鑑於當前本港經濟環境十分嚴峻，這方面的風險變得頗為顯著。委員會在評估不同測試水平對企業的影響時已訂立不同的經濟情景，並按不同行業的情況進行詳細分析。

#### 5.III.1 額外薪酬開支

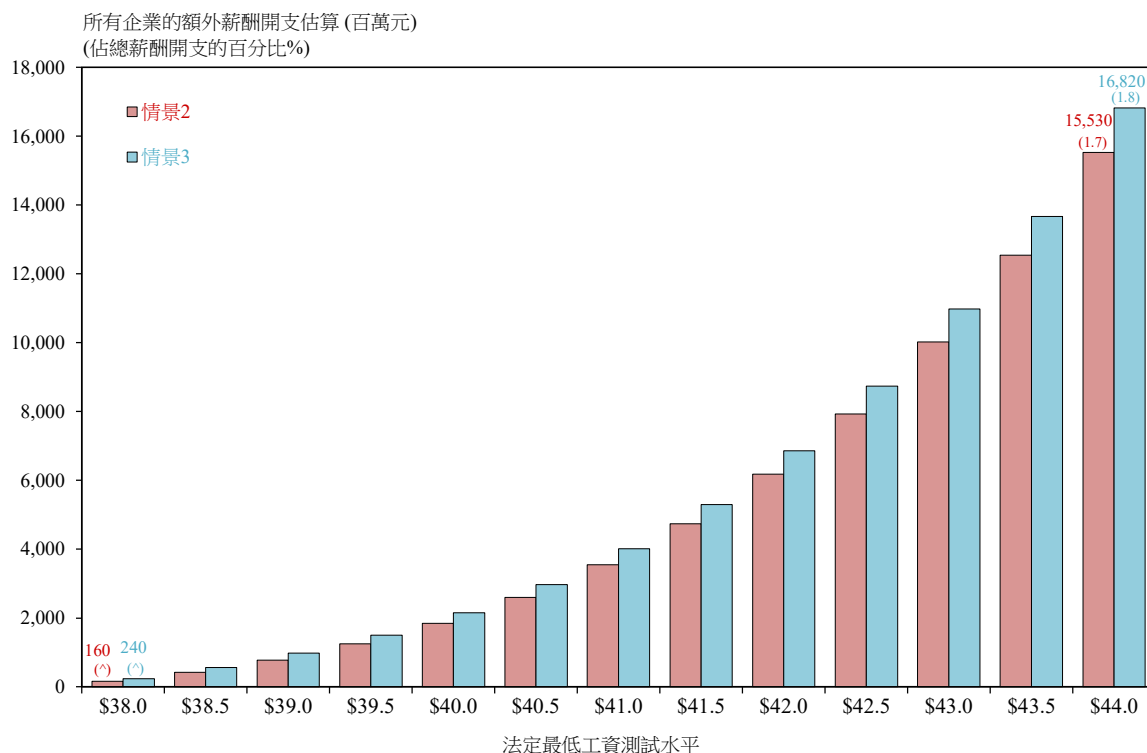
- 5.9 調升法定最低工資水平對企業的最直接影響是推高薪酬開支。委員會推算出在不同測試水平下企業的額外薪酬開支包括以下三部分：  
(i) 為符合《最低工資條例》要求而將所有調整前涉及僱員的每小時工資調升至測試水平的額外薪酬開支；  
(ii) 與調整前涉及僱員休息日薪酬及用膳時間薪酬相關的額外薪酬開支（如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）；以及  
(iii) 因連鎖反應影響所造成的額外薪酬開支<sup>(2)</sup>。

---

(2) 值得注意的是，不同行業受連鎖反應影響的程度會因應其經營特色、職級及薪酬結構等因素而有所不同；一些職級繁多、職級之間薪酬差距較窄和低薪僱員數目較多的行業，受連鎖反應影響亦會較大。委員會就各個行業的薪酬開支變動作出推算時，已充分顧及連鎖反應影響。詳見附錄 IV。

5.10 委員會估算在經濟情景 2 下，假若法定最低工資調升至 38.0 元至 44.0 元的測試水平，所引伸的額外薪酬開支金額約為 1 億 6,000 萬元至 155 億 3,000 萬元，相當於總薪酬開支不足 0.05% 至 1.7%；而在經濟情景 3 下，相應的額外薪酬開支金額約為 2 億 4,000 萬元至 168 億 2,000 萬元，相當於總薪酬開支不足 0.05% 至 1.8% (圖 5.2)。值得注意的是，在較差的經濟情景下，就同一測試水平估算的調整前涉及僱員人數與較佳的經濟情景相比會較多 (意味較多人賺取較低水平的工資)，相應推算的額外薪酬開支亦會較大。受數據所限，推算的額外薪酬開支並未完全包括因法定最低工資水平調升而導致的所有其他額外勞工成本 (例如勞工保險費用)。

圖 5.2：在經濟情景 2 和情景 3 下，假若上調法定最低工資水平，薪酬開支增加幅度的估算



註： (^) 介乎 0% 至 0.05% 之間。

以上估算計及企業在符合法定要求以外所支付的休息日薪酬及用膳時間薪酬 (如僱員按照僱傭合約或協議享有休息日薪酬及用膳時間薪酬) 及連鎖反應影響。

就 2021 年上半年經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

詳細數字見 [附錄 V 表乙.2](#)。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查的結果及不同工資數據的估算。

5.11 正如第 3 章所述，由於不同行業的營運模式和成本結構等各有不同，法定最低工資水平調升對它們帶來的影響亦會因其所處的行業周期及業內的人力資源供求情況而有所分別。低薪行業大多屬勞工密集

型，所受的影響亦會較明顯。低薪行業在不同經濟情景下的額外薪酬開支估算載列在附錄 V 表乙.3。

- 5.12 另一方面，假若法定最低工資水平下調至 36.5 元或 37.0 元的測試水平，與 2021 年上半年法定最低工資不變的情況相比，粗略估算在經濟情景 2 及情景 3 下，因法定最低工資水平下調而引伸的薪酬開支減幅均不足 0.05%。

### 5.III.2 長期服務金的潛在財政責任升幅

- 5.13 假若調升法定最低工資水平，部分與僱員法定權益相關的勞工成本（例如長期服務金開支）亦會隨之上升。根據收入及工時調查的數據，在 2019 年 5 月至 6 月，每小時工資水平較低的僱員中，約有三成半在同一機構工作五年或以上。計及企業在符合法定要求以外所支付的休息日薪酬及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應影響，委員會估算在經濟情景 2 和情景 3 下，假若法定最低工資調升至 38.0 元至 44.0 元的測試水平，僱主的長期服務金的潛在財政責任<sup>(3)</sup>會因而增加約 3,000 萬元至 36 億 2,000 萬元，佔所有僱員總薪酬開支不足 0.05% 至 0.4%。由於長期服務金只適用於連續受聘於同一僱主五年或以上<sup>(4)</sup>的僱員，對於聘用較多短期員工的行業，影響可能會較小。

### 5.III.3 影響評估的局限

- 5.14 委員會在過往檢討法定最低工資水平時，會就調升法定最低工資水平對企業的整體盈利情況的影響，以及可能因此而轉盈為虧的企業數目作出估算。然而，由於香港經濟在 2019 年下半年開始陷入衰退，踏入 2020 年，疫情更令經濟衰退加深，程度前所未見，較 1997 年至 1998 年亞洲金融風暴和 2008 年至 2009 年環球金融危機時都更嚴重。企業的整體經營情況相信已出現頗大變化，過往幾年的企業盈利數據<sup>(5)</sup>並不適合用作估算不同測試水平對企業盈利的影響，因此委員會在是次檢討中不進行有關企業盈利變化的影響評估。然而，

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

(4) 有關符合獲取長期服務金的條件見附錄 IV 註(1)。

(5) 企業盈利數據來自統計處的經濟活動按年統計調查，最新數據為 2018 年的數字。

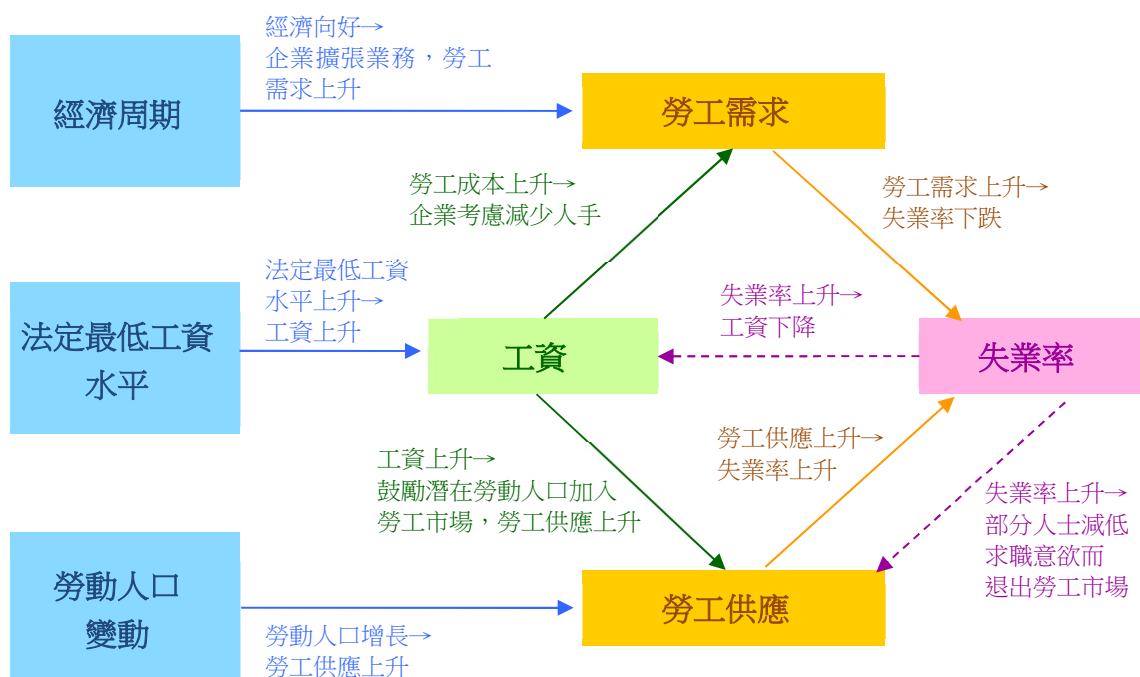
委員會仍能透過參考上述兩項對企業的影響的評估結果（即額外薪酬開支及長期服務金的潛在財政責任升幅），了解不同測試水平對企業的影響。委員會亦一直有監察其他公布較頻密及有較新數據的統計調查，以了解各行業的最新情況。

## 5.IV 對整體失業率及通脹的影響

### 5.IV.1 對整體失業率的影響

- 5.15 調整法定最低工資水平無可避免地會影響勞工供應及需求，繼而影響失業率。調升法定最低工資水平會增加企業的薪酬開支，當企業面對勞工成本上升，招聘意欲或多或少會受影響，令勞工需求有所下降；另一方面，工資上升會吸引更多潛在勞動人口投入或重投勞工市場，從而增加勞工供應，兩者均會令失業率上升。
- 5.16 勞工供求亦同時受宏觀經濟環境和人口增長等不同因素所影響。假如宏觀經濟環境良好，企業能開創足夠的新職位以吸納勞工供應，調升法定最低工資水平對失業率造成的上升壓力便會得以紓緩；相反，如經濟疲弱，企業暫緩業務擴張步伐、減少招聘、裁員，甚至結業等，以致勞工市場未能完全吸納勞動人口的增長，失業率便可能會面對較大的上升壓力（圖 5.3）。

圖 5.3：影響評估框架內不同因素與勞工供求的互動關係



5.17 委員會就不同測試水平對失業率的影響進行評估時，已考慮以上有關經濟周期、工資水平，以及勞工供求之間的互動關係。委員會採用過往二十多年的經濟數據（包括統計處公布的經濟增長率、通脹率、本地消費開支和工資的數據等）建立計量經濟模型，全面客觀評估不同測試水平對基層<sup>(6)</sup>失業人數及整體失業率可能造成的影響。委員會估算在經濟情景 2 和情景 3 下，假若法定最低工資調升至 38.0 元至 44.0 元的測試水平，與法定最低工資水平不變相比，基層失業人數會上升 500 人至 54 200 人，整體失業率會上升少於 0.1 個百分點至 1.4 個百分點（表 5.1）。

(6) 基層職位涵蓋非技術工人，以及服務工作及銷售人員的職位。兩者在 2019 年 5 月至 6 月佔低薪僱員（即每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員）人數約七成。分析基層失業人數有助委員會聚焦於法定最低工資對低薪僱員的影響。

表 5.1：在經濟情景 2 和情景 3 下，假若法定最低工資調升至 38.0 元至 44.0 元的測試水平，對基層失業人數及整體失業率影響的估算

經濟情景	基層失業人數增幅	整體失業率升幅 (百分點)
2	500 至 48 400	少於 0.1 至 1.2
3	800 至 54 200	少於 0.1 至 1.4

註：以上估算計及企業在符合法定要求以外所支付的休息日薪酬及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及薪酬階梯連鎖反應影響。

就 2021 年上半年經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

資料來源：最低工資委員會秘書處的估算。詳見附錄 IV。

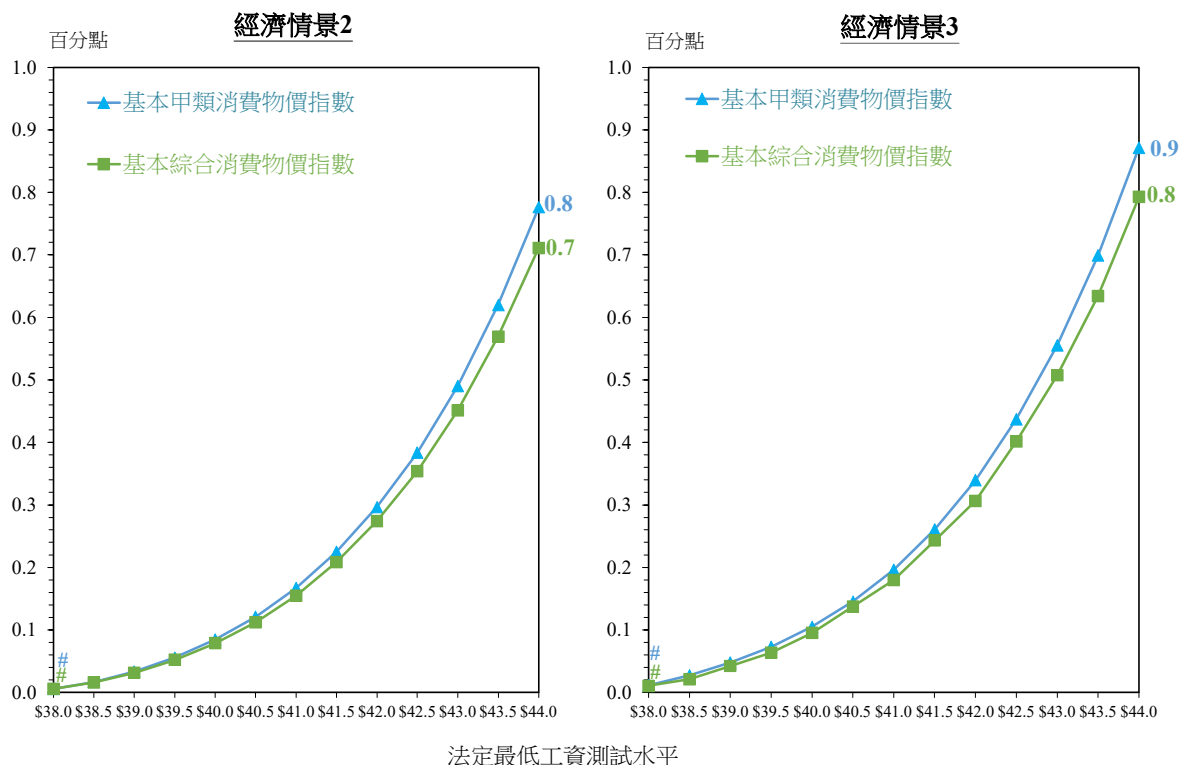
### 5.IV.2 對通脹的影響

5.18 面對薪酬開支上升，企業可能會透過提高產品或服務價格以紓緩成本壓力，這樣會令消費物價通脹上升。為考慮法定最低工資調升至不同測試水平對通脹可能會造成的最大影響，委員會假設企業將額外薪酬開支全數轉嫁至產品和服務的價格上，並考慮工資與物價互相追逐的螺旋上升首輪效應（即其他與工資及通脹直接或間接掛鈎的項目亦隨之加價）。

5.19 委員會估算在經濟情景 2 及情景 3 下，假若法定最低工資調升至 38.0 元至 44.0 元的測試水平，綜合消費物價通脹率會因而上升約不足 0.05 個百分點至約 0.8 個百分點，對甲類消費物價通脹率的相應影響則約為不足 0.05 個百分點至約 0.9 個百分點（圖 5.4）。物業管理、保安及清潔服務的額外薪酬開支壓力較大，而提價能力一般較強，其所提供的服務價格升幅可能會較明顯。不過，整體而言，由於在不同經濟情景下，經濟活動在 2021 年上半年仍較衰退前（2019 年上半年）低，企業的提價能力應會有限，能夠將額外薪酬開支全數轉嫁予消費者的機會不大，因此假若法定最低工資上調，對通脹的實際影響應較上述估算為小。



圖 5.4：在經濟情景 2 和情景 3 下，假若上調法定最低工資水平，對通脹的影響的估算



註： (#) 介乎 0 至 0.05 個百分點之間。  
 以上估設計及企業在符合法定要求以外所支付的休息日薪酬及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及薪酬階梯連鎖反應影響。  
 就 2021 年上半年經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。  
 資料來源：最低工資委員會秘書處的估算。詳見附錄 IV。

## 5.V 觀察

- 5.20 調整法定最低工資水平對本港社會經濟情況的影響，相當大程度上取決於相關水平實施時的宏觀經濟環境。當前香港的整體經濟環境惡劣。香港經濟在 2020 年上半年的按年收縮幅度是有紀錄以來最大。勞工市場亦急劇惡化，失業率急升至逾 15 年的高位，基層職位嚴重流失。通脹則持續緩和，未來短期內的通脹壓力料會維持輕微，亦不能排除會出現通縮的情況。受疫情、中美關係和地緣政治局勢緊張等不利因素影響，本港短期經濟前景面對異常高的不確定性。在這背景下，法定最低工資水平的調整尤其須要注意對僱員及企業的影響。委員會在建議法定最低工資水平時，已考慮上述多方面的因素。委員會經深入、理性持平和反覆的討論後得出的建議及背後的理據載列於第 6 章。
- 5.21 在進行影響評估時，委員會已盡量作出前瞻性的估算，並設定了四個經濟情景假設以嘗試涵蓋可能出現的情況，相信本章所述的影響評估結果有一定的參考作用。然而，由於經濟環境和勞工市場有複雜的互動，並且瞬息萬變，不同行業亦會不斷調節，加上本港經濟的短期經濟前景有異常高的不確定性，2021 年上半年的實際情況仍很可能有差異。此外，由於自法定最低工資在 2011 年實施以來，本港經濟至 2019 年下半年才首次陷入衰退，委員會缺乏法定最低工資在經濟下行時調整的經驗及數據可參考，相關的估算難免涉及更多的假設。因此，影響評估的結果僅旨在協助委員會了解不同測試水平在各個經濟情景下如何帶來不同的影響，而不應視為有關實際情況的準確預測。
- 5.22 本章所述的影響評估主要是就法定最低工資水平調整至各測試水平而可能產生的情況作出壓力測試，以評估不同測試水平在宏觀層面可造成的潛在影響。在微觀層面，不同企業有其獨特性，從營運模式、所供應貨品／服務的類型、勞工供求情況，以至所得利潤多少，都會有所差異，故此以上影響評估估算難以包括個別企業在法定最低工資水平調整至測試水平後的情況。

## 6 建議

- 6.1 根據《最低工資條例》(香港法例第 608 章)，最低工資委員會(委員會)的主要職能，是應行政長官的要求，向行政長官會同行政會議就法定最低工資水平作出建議。委員會在執行其職能時，須在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間，取得適當平衡，並要顧及維持香港經濟發展及競爭力的需要。
- 6.2 法定最低工資對香港社會、經濟、勞工市場及通脹等多方面均有影響，而社會各界對法定最低工資水平的檢討亦有不同的意見及關注。委員會按以數據為依歸的原則，全面、客觀及持平地進行檢討，希望所建議的水平會有利於香港的整體利益和發展。委員會定期監察「一系列指標」(當中涵蓋有關本地經濟表現、勞工市場及物價的最新情況及社會共融等)，亦廣泛及深入地諮詢社會各界對檢討法定最低工資水平的意見，並考慮其他與檢討法定最低工資水平相關，但未能完全量化的因素。同時，委員會也參考在不同經濟情景假設下，就各個法定最低工資測試水平進行的影響評估的結果。
- 6.3 本報告第 3 章、第 4 章及第 5 章詳列委員會在進行這次檢討時已全面考慮的數據、意見及因素。委員會注意到，基層僱員的工資在法定最低工資實施(即 2011 年 5 月)至第四次調升法定最低工資水平(即 2019 年 5 月)期間得到明顯改善及期間的增幅超越同期的通脹。受惠於過去法定最低工資的實施及調升，以及當時較為緊絀的勞工市場，低薪僱員收入獲得提升，生活質素因此得以改善。具體來說：
- (i) 在 2011 年 5 月至 2019 年 5 月期間，法定最低工資水平由每小時 28 元累計調升至每小時 37.5 元，這 33.9% 的調升幅度超越同期的通脹(表 6.1)；

表 6.1：過去法定最低工資水平的升幅與同期通脹的比較

	2019年5月相比2011年5月的升幅 (%)	2019年5月相比2017年5月的升幅 (%)
法定最低工資水平	33.9 (法定最低工資水平由 28.0 元 累計上調至 37.5 元)	8.7 (法定最低工資水平由 34.5 元 上調至 37.5 元)
整體綜合消費物價指數	26.9	4.9
基本 <sup>(^)</sup> 綜合消費物價指數	26.7	5.2

註：(^) 即撇除政府一次性紓緩措施的效應。

資料來源：按月零售物價統計調查，政府統計處。

(ii) 根據「收入及工時按年統計調查」的結果，2019年5月至6月相比2011年5月至6月，所有僱員每小時工資第10個百分位數累計上升50.2%，明顯高於中位數於同期的39.3%升幅及法定最低工資水平由每小時28元調升至每小時37.5元的增幅。上述的工資增長亦高於同期的通脹，顯示低薪僱員的工資有實質改善；及

(iii) 按年比較，所有僱員每小時工資第10個百分位數在2019年5月至6月上升4.8%，亦高於同期基本綜合消費物價指數3.0%的升幅。

6.4 同時，委員會明白，法定最低工資的主要目的是訂立工資下限以防止工資過低，因此法定最低工資不應被理解為解決低收入人士／家庭或在職貧窮問題的唯一途徑。事實上，委員會留意到政府正透過不同措施，著力改善基層家庭和低薪僱員的津貼及／或收入。委員會認為政府應繼續推行有關的針對性措施。在這方面，政府近年的針對性措施包括：

(i) 政府於2019年4月起為加強保障受僱於政府服務承辦商的非技術僱員而推出多項針對性措施，包括於新招標以僱用非技術僱員為主的政府服務合約評審書內，增加技術評分水平及工資水平在技術評分的比重，及要求承辦商為僱員提供合約酬金等。根據截至2020年5月31日取得的數據，有關政府服務合約內承諾的工資已增逾24%；

- (ii) 政府於 2018 年 4 月落實一系列改善「低收入在職家庭津貼計劃」的措施，包括放寬申請資格及全面調高津貼金額等，並把計劃易名為「在職家庭津貼計劃」。此外，政府亦由 2020 年 7 月起進一步調高在職家庭津貼（職津）金額。以一個育有兩名兒童的四人住戶為例，在職津計劃下可領取的最高金額由每月 3,200 元增加至每月 4,200 元，增幅超過三成；及
- (iii) 透過「關愛基金」為經濟上有困難的市民或家庭提供津貼及其他援助，特別是那些未納入社會安全網，或雖然身處安全網但仍有一些特殊需要未獲得照顧的人。
- 6.5 在進行這次檢討時，委員會察悉受環球經濟放緩及中美貿易摩擦影響，香港經濟在 2018 年後期開始明顯放緩，及至 2019 年下半年，由於本地社會事件嚴重打擊經濟氣氛和與消費及旅遊相關活動，經濟急劇轉差，並陷入衰退。整體經濟更在 2019 年出現自 2009 年以來首次的年度收縮。踏入 2020 年，2019 冠狀病毒病疫情（疫情）嚴重干擾廣泛的經濟活動，經濟衰退加劇。香港經濟在 2020 年上半年按年大幅收縮 9.0%，是有紀錄以來最大的半年跌幅。經濟衰退的程度較 1997 年至 1998 年亞洲金融風暴和 2008 年至 2009 年環球金融危機時都更嚴重。本地疫情亦頗為反覆，嚴重干擾本地與消費相關的經濟活動。
- 6.6 在社會事件及疫情的重創下，香港市道面對前所未有的衝擊，委員會注意到，各行各業艱苦經營，當中尤以旅遊業，以及餐飲服務和零售等低薪行業的經營情況最為嚴峻。根據「僱傭及職位空缺按季統計調查」的數據，機構單位數目在 2020 年 6 月按年大跌 2.5%，顯示部分企業或因經濟衰退減少分店數目或結業。當中，零售業及餐飲服務業的經營環境尤其惡劣，機構單位數目分別大減 4.2% 及 8.6%。
- 6.7 縱使法定最低工資實施以來至 2019 年第二季，本地的勞工市場情況大致穩定，失業率維持在低水平，但香港經濟在 2019 年下半年步入衰退，使勞工市場承受的壓力明顯增加。踏入 2020 年，勞工市場受疫情影響更急劇惡化。經季節性調整的失業率由 2019 年第二季

的 2.8%，急速上升了 3.4 個百分點至 2020 年第二季的 6.2%，為逾 15 年的高位。此外，面對經營環境困難，部分企業要求員工放取無薪假，就業不足率上升至 2020 年第二季的 3.7%，為接近 17 年來的高位。勞工需求驟減，就業人數在 2020 年第二季按年大幅下跌 6.2%。雖然本地疫情在 5 月至 7 月初大致受控，加上「保就業」計劃開展所提供的支持作用，勞工市場在第二季末及第三季初曾見穩定跡象，惟本地第三波疫情在 7 月出現，令勞工市場再度受壓。較近期的數據顯示，在 2020 年 6 月至 8 月，經季節性調整的失業率仍然高企於 6.1%，就業不足率上升至 3.8%，為嚴重急性呼吸系統綜合症疫情（俗稱「沙士」）後高位。與消費及旅遊相關行業（即零售、住宿及餐飲服務業）合計的失業率在 2020 年 6 月至 8 月更高企於 10.9%，為受沙士沉重打擊後的高位，而就業不足率再度急升至 5.9%。其中，餐飲服務業的失業率和就業不足率分別高企於 14.4% 及 8.3%。總就業人數較經濟衰退前（即 2019 年第二季）減少 5.7% 或約 22 萬人。就業人數減少的程度較過去的經濟收縮時期更為嚴峻。在大幅減少的職位當中，超過八成屬於較低技術的職位。

- 6.8 在有效疫苗被廣泛應用之前，疫情的威脅將繼續困擾環球經濟前景。再者，中美關係和地緣政治局勢緊張，困難的外圍環境料會持續一段時間。疫情不斷變化，加上廣泛的旅遊限制措施料會持續，自 2020 年年初以來陷入冰封的訪港旅遊業料亦難以在短時間內迅速復蘇。總括而言，本港的短期經濟前景面對異常高的不確定性。在疫情打擊下，不少行業，包括旅遊、餐飲、零售、住宿服務等，短期內的經營環境仍會相當嚴峻。在此期間，僱主的招聘意欲仍會傾向審慎，令勞工市場繼續受壓，因此相信失業率依然會維持在較高水平一段時間。
- 6.9 委員會同時亦注意到部分僱員，尤其是受疫情重創的行業的僱員，其就業收入已受到開工不足、被要求放取無薪假等因素而減少。有企業亦已採取或表示有計劃實施凍薪／減薪的安排。事實上，在經濟陰霾下，政府已公布公務員凍薪，而外籍家庭傭工的「規定最低工資」及膳食津貼亦維持不變。
- 6.10 在消費物價方面，通脹在 2020 年持續緩和，首八個月合計的基本綜合消費物價通脹為 1.8%，較 2019 年全年平均的 3.0% 低。當中，在

外出用膳價格轉升為跌，以及多個其他主要消費物價指數組成項目承受的價格壓力進一步減退的情況下，2020 年 7 月和 8 月合計的基本綜合消費物價通脹僅為 0.1%。與基層生活較相關的基本甲類消費物價指數走勢亦相若。鑑於環球和本地經濟狀況低迷，外來和本地的價格壓力短期內應會維持輕微，亦不能排除會出現通縮的情況。

- 6.11 委員會經詳盡檢視的數據已反映香港經濟自 2019 年下半年起急劇惡化，經濟前景亦存在高度的不確定性。委員會明白在複雜又困難的經濟情況下，是次的檢討較過往更具挑戰性，在執行其職能時必須要秉持以數據為依歸的原則，致力在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，亦須顧及維持香港的經濟發展及競爭力。
- 6.12 社會上有意見認為香港經濟目前正受前所未見的衝擊，企業處於經營環境極為艱難之際，加上經濟前景面對異常高的不確定性，如果恪守以數據為依歸的原則，法定最低工資水平理應下調。
- 6.13 另一方面，調升法定最低工資水平的方案則會在一定程度上引致企業的薪酬開支為要符合《最低工資條例》要求而有所增加，其他勞工成本（例如僱傭合約或協議訂明適用的休息日薪酬及用膳時間薪酬）亦可能隨之上升；部分企業亦可能因薪酬階梯連鎖反應的影響而要加薪給一些本已賺取在法定最低工資水平以上的僱員。部分企業或因勞工成本上升而進一步減少招聘員工，甚至裁員、結業。這些均可能增加相關僱員（尤其是低薪僱員）失業的風險。鑑於當前經濟環境十分嚴峻，這方面的風險變得頗為顯著。
- 6.14 委員會留意到政府已推出一系列針對不同行業（包括針對受經濟下行重創的特定行業）的紓困措施，包括三輪「防疫抗疫基金」下的支援措施，尤其是「保就業」計劃，以協助需要財政支援的企業，從而避免裁員。然而，這些特別支援措施未能解決業界資金流的問題，亦難以預計實質效果及其持續性。不少企業仍面對困難的經營環境，調升法定最低工資水平會推高企業的勞工成本，導致更多企業需要減薪、裁員或結業，減少基層員工的收入及就業機會。儘管明年的經濟或會從谷底回升，但預計復蘇速度將較為緩慢，經濟活動水平應難以在短期內回復至經濟衰退前的水平。

- 6.15 另一方面，委員會亦認真討論到，在經濟疲弱和疫情肆虐的雙重衝擊下，最先受到影響的大多是基層僱員，例如零售及飲食業從業員等。開工不足、工時減少、放取無薪假、減薪、停薪留職、失業等情況已令基層僱員的生計受到嚴重打擊。此外，基層僱員亦因需額外購買防疫物資，增加家居清潔及個人衛生方面的開支，令生活百上加斤。委員會也留意到有意見認為，由於法定最低工資的主要目標包括防止工資過低，故此亦應維持低薪僱員的購買力，尤其是只賺取法定最低工資水平的基層員工；法定最低工資需要保障沒有議價能力的低薪僱員，而目前法定最低工資的水平偏低，不足以維持低薪僱員的基本生活開支。加上不少低薪僱員在疫情期間因放取無薪假及／或減薪以致收入減少，以及預料企業的經營環境在疫情過後應會得到改善，因此應以不低於通脹的幅度上調法定最低工資水平，以維持低薪僱員的基本生活開支及避免他們的工資的購買力被通脹蠶食。
- 6.16 鑑於上述情況，委員會平衡各因素及考慮到經濟及就業的最新數據顯示香港經濟正處於深度衰退，失業率高企，消費物價或會因經濟狀況疲弱向下調整，不能排除出現通縮的情況。由於經濟前景存在極大的不確定性，即使經濟復蘇亦難以於短時間內回復至經濟衰退前的活動水平。事實上，是次疫情對環球及本地經濟帶來前所未有的衝擊。面對經濟不景，調升法定最低工資水平可能會令更多低薪職位流失，影響弱勢社群的就業機會。在根據以數據為依歸這原則的前提下，委員會注意到，目前的數據加上短期經濟面對異常高的不確定性，未能支持調升法定最低工資水平。
- 6.17 此外，委員會亦知悉有意見提出，以合適的既定公式（例如參考通脹率或工資中位數的比率等指標）作為日後檢討法定最低工資水平的客觀基礎。然而，委員會的主要職能，是根據《最低工資條例》向行政長官會同行政會議就法定最低工資水平作出建議。再者，法定最低工資對社會、經濟、勞工市場、通脹、生產力、競爭力等多方面均可能有影響，而這些因素各有其重要性，並不斷互動及會隨不同的社會及經濟環境而改變，如只是將法定最低工資水平與任何既定公式或個別消費物價指標掛鉤，未必能全面和合適地顧及眾多相關因素及其相互的影響。事實上，以往的檢討顯示，自委員會運



作以來，所建議的法定最低工資水平升幅普遍超過相關的通脹率。

- 6.18 至於需要照顧只賺取法定最低工資水平的最基層僱員，委員會建議政府可繼續考慮推行針對性的援助措施，一方面可令低薪職位不會流失，亦可為最基層僱員提供適時和針對性的支援。
- 6.19 過往委員會檢討法定最低工資水平，均以社會的整體利益為大前提，透過理性持平的討論，以建立全體委員共識。本屆委員會亦秉承這目標，在慎重考慮相關數據及因素後，均同意不會採納下調法定最低工資水平的任何方案，以免進一步影響低薪僱員的收入。然而，鑑於香港經濟目前正面對前所未有的衝擊，以及高度不確定的經濟前景，大多數委員的共識是，未能支持調升法定最低工資水平，而委員會就是次檢討的建議是維持法定最低工資水平在每小時 37.5 元。

## 附錄 I

### 最低工資委員會考慮的「一系列指標」及其資料來源

指標概要	統計指標	資料來源
<b>考慮範疇（一）：整體經濟狀況</b>		
1. 本地最新經濟表現及預測	名義及實質本地生產總值	國民收入統計，政府統計處（統計處）
	按主要開支組成部分劃分的實質本地生產總值	國民收入統計，統計處
	綜合消費物價指數及甲類消費物價指數	按月零售物價統計調查，統計處
	大型機構單位對短期業務表現及就業人數的展望	業務展望按季統計調查，統計處
	本地生產總值及物價預測	政府經濟顧問辦公室，財政司司長辦公室
<b>考慮範疇（二）：勞工市場情況</b>		
1. 勞工供求 – 包括就業、失業、就業不足、勞動人口及職位空缺的情況	勞工統計數字	綜合住戶統計調查（綜合住戶調查），統計處
	職位空缺數目	僱傭及職位空缺按季統計調查（僱傭及職位空缺調查），統計處
	曾工作的失業人士的離職方式	綜合住戶調查，統計處
2. 工資水平及分布	工資水平及分布	收入及工時按年統計調查（收入及工時調查），統計處
3. 工資差距	工資差距	收入及工時調查，統計處
4. 就業特徵	按就業身分分析的就業人數	綜合住戶調查，統計處
	按就業性質或合約類別分析的僱員人數	收入及工時調查，統計處
	按基本工資計算基礎分析的僱員人數	收入及工時調查，統計處
	按薪酬組合分析的僱員人數	收入及工時調查，統計處

指標概要	統計指標	資料來源
5. 工作時數	工作時數分布	收入及工時調查，統計處
	獲支薪的超時工作時數	收入及工時調查，統計處
	在統計前7天內的工作時數	綜合住戶調查，統計處
<b>考慮範疇（三）：競爭力</b>		
1. 企業的經營特色	按行業分析的經營情況(只包括有聘用僱員的企業)	經濟活動按年統計調查，統計處
	非住宅物業租金指數	差餉物業估價署
	零售業總銷貨額	零售業銷貨額按月統計調查，統計處
	食肆總收益	食肆的收入及購貨額按季統計調查，統計處
	業務收益指數	服務行業按季統計調查，統計處
2. 創業精神、營商意欲及償債能力	機構單位數目	僱傭及職位空缺調查，統計處
	勞工需求	僱傭及職位空缺調查，統計處
	新增商業登記數目	稅務局
	取消商業登記數目	稅務局
	破產及強制公司清盤個案	破產管理署
3. 香港的相對經濟自由度及競爭力	香港經濟自由度及競爭力排名	各排名機構
	有香港境外母公司的地區總部／地區辦事處／當地辦事處的數目	有香港境外母公司的駐港公司按年統計調查，統計處
	外來直接投資的情況	對外申索、負債及收益統計調查，統計處
4. 生產力增長	香港及其他地方的勞工生產力增長	香港：國民收入統計及就業綜合估計數字，統計處 其他地方：各官方統計局、CEIC及Datastream資料庫
5. 勞工成本	香港及其他地方的單位勞工成本變化	香港：國民收入統計、綜合住戶調查及勞工收入統計調查，統計處 其他地方：各官方統計局、CEIC及Datastream 資料庫

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

## 附錄 II

### 出席聚焦性諮詢會面的低薪行業相關組織名單(按英文名稱次序排列)

(日期：2019年9月16日)

相關組織	
1.	Association of Health Service Workers 健康服務從業員協會
2.	Association of Professional Personnel (Hotels, Food & Beverage) 酒店及飲食專業人員協會
3.	Association of Restaurant Managers 現代管理(飲食)專業協會
4.	Association of Sales and Promotion Employees 銷售及推廣職工協會
5.	Bakery, Confectionery and Cake Trade Workers Union 麵包糖果餅業食品職工會
6.	Beer, Aerated Water and Beverage Industries Employees Union 啤酒汽水飲品業職工會
7.	Bite Limited (沒有中文名稱)
8.	Building Supervisors and Caretakers Union 大廈管理員職工會
9.	Catering and Hotels Industries Employees General Union 飲食及酒店業職工總會
10.	Catering Trade Chiuchow and Cantonese Workers Union 飲食業潮粵籍職工會
11.	Centuryan Environmental Services Group Limited 新紀元環保服務集團有限公司
12.	Certis Centurion Facility Company Limited 世紀服務有限公司
13.	Chamber of Security Industry 保安業商會
14.	Chinese and Western Food Workers Union 中西飲食業職工會
15.	Choi Fung Hong Company Limited 彩豐行有限公司
16.	CIAO International Limited 彩鷗國際有限公司
17.	City Cleaning Limited 城市清潔有限公司
18.	Cleaning Service Industry Workers Union 清潔服務業職工會
19.	Cleaning Workers Union 清潔工人職工會
20.	Coffee Concepts (HK) Limited (沒有中文名稱)
21.	Colour Brown Coffee 咖啡事多
22.	Commercial Organization and Domicile Services Employees Association 商業機構及家居服務從業員協會
23.	Community Care and Nursing Home Workers General Union 社區及院舍照顧員總工會
24.	Convenience Retail Asia Limited 利亞零售有限公司
25.	E Lighting Group Holdings Limited 壹照明集團控股有限公司
26.	East Ocean Gourmet Group 東海飲食集團

相關組織	
27.	Eating Establishment Employees General Union 飲食業職工總會
28.	Eco Industry Labour Union 環保業職工會
29.	Environmental Contractors Management Association 環保工程商會
30.	Environmental Services Contractors Alliance (Hong Kong) 香港環境衛生業界大聯盟
31.	Eu Yan Sang (Hong Kong) Limited 余仁生(香港)有限公司
32.	Federation of Beauty Industry (H.K.) 香港美容業總會
33.	Fok Hing (Hong Kong) Trading Limited 復興(香港)貿易有限公司
34.	Food and Beverage Industry Employees General Union 食品及飲品業僱員總會
35.	General Security (HK) Limited 大眾安全警衛(香港)有限公司
36.	Golden Age Home for Senior Citizens 知年護養院
37.	Good Excel Property Consultants Limited 卓安物業顧問有限公司
38.	Grace Nursing Home 頌恩護理院
39.	Guardian Property Management Limited 佳定物業管理有限公司
40.	Hair and Make-up Stylish Image Designers General Union 髮型化妝整體形象設計師總會
41.	Happiness Cuisine 囍慶酒家
42.	Hoi Tin Tong Company Limited 海天堂有限公司
43.	Hong Kong and Kowloon Electrical Appliances Merchants Association Limited 港九電器商聯會有限公司
44.	Hong Kong Air Freight Transport and Express Transport Employees Union 香港航空貨運及速遞業工會
45.	Hong Kong Beauty and Fitness Professionals General Union 香港美容健體專業人員總會
46.	Hong Kong Buildings Management and Security Workers General Union 香港物業管理及保安職工總會
47.	Hong Kong Catering Industry Association 香港飲食業聯合總會
48.	Hong Kong Department Stores and Commercial Staff General Union 香港百貨、商業僱員總會
49.	Hong Kong Environmental Services Employees Union 香港環境服務職工會
50.	Hong Kong Environmental Services, Logistics and Cleaning Employees Association 香港環保、物流及清潔從業員協會
51.	Hong Kong Federation of Restaurants and Related Trades Limited 香港餐飲聯業協會有限公司
52.	Hong Kong Housing Management Employees Union 香港樓宇管理僱員工會
53.	Hong Kong Private Nursing Home Owners Association 全港私營安老院同業會

相關組織	
54.	Hong Kong Retail Management Association 香港零售管理協會
55.	Hong Kong Services Industry Employees Association 香港服務業僱員協會
56.	Hong Kong Waste Disposal Industry Association 香港廢物處理業協會
57.	Imperial Bird's Nest International Company Limited 官燕棧國際有限公司
58.	Institution of Dining Art 稻苗學會
59.	International Housewares Retail Company Limited 國際家居零售有限公司
60.	Kam Kee Café 金記冰室
61.	Kuokon Security Limited 港安警衛有限公司
62.	Kwan Sang Catering Professional Employees Association 群生飲食技術人員協會
63.	Lemon King Company Limited 檸檬王有限公司
64.	Lion Security Limited 雄獅警衛有限公司
65.	Man Fook Jewellery Holdings Limited 萬福珠寶集團有限公司
66.	Maxim's Caterers Limited 美心食品有限公司
67.	Mekim Limited 美儉有限公司
68.	Million Rank (HK) Limited 百階(香港)有限公司
69.	Morning Express and Logistics Limited 早晨快信有限公司
70.	Nice Property Management Limited 嘉怡物業管理有限公司
71.	Pacific Coffee Company Limited 太平洋咖啡有限公司
72.	Parkland Property Management Limited 柏齡物業管理有限公司
73.	Personal and Community Services Workers General Union 個人及社區服務行業職工總會
74.	Pine Care Group 松齡護老集團
75.	Promoters and Casual Workers Union 推廣員及零散工工會
76.	Property Management Administrative and Clerical Staff Association 物業管理行政及文職人員協會
77.	Prosperity Land Cleaning Service Limited 豐寧清潔服務有限公司
78.	Protech Property Management Limited 保得物業管理有限公司
79.	QB House (Hong Kong) Limited (沒有中文名稱)
80.	Retail, Commerce and Clothing Industries General Union 零售、商業及成衣業總工會
81.	Savills Property Management Limited 第一太平戴維斯物業管理有限公司
82.	Seafood Delight Restaurant 昇悅集團
83.	Service Industry General Union 服務業總工會
84.	Shanghai Lane 上海弄堂菜肉餛飩
85.	Shui On Nursing Home Holdings Limited 瑞安護老院集團有限公司
86.	SME Global Alliance Elderly and Special Needs Services Association Limited 中小企國際聯盟安老及殘疾服務聯會有限公司

相關組織	
87.	Sun Lok Restaurant 新樂茶餐廳
88.	Sunshine Telecom Limited 新輝電訊有限公司
89.	Supermarkets and Chain Stores Employees General Union 超市及連鎖店僱員總會
90.	Swan Hygiene Services Limited 時運服務有限公司
91.	Swire Resources Limited 太古資源有限公司
92.	Tao Heung Group 稻香集團
93.	The Association for Hong Kong Catering Services Management Limited 香港餐務管理協會
94.	The Federation of Hong Kong Property Management Industry Limited 香港物業管理聯會有限公司
95.	The Hong Kong General Union of Security and Property Management Industry Employees 香港護衛及物業管理從業員總會
96.	The Hong Kong Institute of Housing 香港房屋經理學會
97.	The Hong Kong Security Association 香港保安業協會
98.	The Wing On Department Stores (HK) Limited 永安百貨有限公司
99.	Ting On Home for The Aged Limited 定安護老院有限公司
100.	Union of Hong Kong Beauty and Health Care Employees 香港美容保健業僱員總會
101.	Urban Property Management Limited 富城物業管理有限公司
102.	Vogue Laundry Service Limited 雅潔洗衣有限公司
103.	Wai Tat Cleaning Service Company Limited 威達清潔服務有限公司
104.	Wai Yuen Tong Medicine Company Limited 位元堂藥廠有限公司
105.	Waihong Environmental Services Limited 惠康環境服務有限公司
106.	Well Born Real Estate Management Limited 偉邦物業管理有限公司
107.	Yat Ting Ho Dry Cleaning Company Limited 一定好乾洗有限公司
108.	Yick Tat Property Management Company Limited 億達行物業管理有限公司
109.	Yip's Cleaning Service Company Limited 葉氏清潔服務有限公司
110.	Yoshiya Property Management Limited 慶屋物業管理有限公司



## 附錄 III

### 公眾及相關組織的綜合意見

#### III.1 引言

III.1.1 最低工資委員會（委員會）透過廣泛及深入的諮詢，包括與低薪行業的相關組織（包括勞工組織、商會／學會及僱主）進行聚焦性諮詢會面；以及就檢討法定最低工資水平進行公眾諮詢。下文載列在諮詢活動收集的意見重點。

#### III.2 公眾及不同界別團體的意見

##### 甲. 整體經濟狀況

III.2.1 有商會表示，近年全球經濟放緩，中美貿易爭端令香港經濟持續不穩。同時，受本地社會事件影響，加上 2019 冠狀病毒病疫情（疫情）令環球經濟瀕臨衰退，香港經濟急劇惡化，本地生產總值創有紀錄以來最大跌幅。疫情帶來的影響較嚴重急性呼吸系統綜合症疫情（俗稱「沙士」）及環球金融危機時更甚，廣泛影響各行各業，消費及旅遊相關範疇更是「重災區」，失業率急升，整體經濟與營商環境正遭遇前所未見的重大考驗。在經濟前景不明朗下，很多企業，特別是低薪行業及中小型企業（中小企），正面臨嚴峻的經營壓力而需縮減規模或結業，不少僱員被迫縮減工時、放取無薪假、停薪留職，甚至失業。雖然政府在 2020 年年初成立防疫抗疫基金，並推出「保就業」計劃，以協助需要財政支援或援助的企業及市民，仍未能解決業界資金流的問題，亦難以預計實質效果及其持續性。

III.2.2 有零售業商會、餐飲服務業商會及僱主代表表示，受社會事件及疫情影響，訪港旅遊業停頓，加上本地消費意欲隨着失業率上升更趨疲弱，食肆生意大受打擊，業界整體營業額普遍大幅下跌，大量企業錄得嚴重虧損，前景非常嚴峻。

III.2.3 有勞工組織及關注勞工政策的團體及公眾人士表示，現時客運、貨運及其他行業（包括旅遊、零售及酒店業）業務下跌，失業率升至

「沙士」後的高位，僱員開工不足，工時亦因市場萎縮而減少，無理解僱和減薪等情況時有發生。基層僱員的生計受到嚴重打擊。

III.2.4 有智庫／政策研究團體表示，雖然香港經濟活動短期的展望未為樂觀，但隨着環球疫情漸趨緩和，相信整體市道在 2021 年年初會有較強勁的反彈，人才市場亦會隨之回穩。另有勞工組織及關注勞工政策的團體表示，通脹一直蠶食基層勞工的購買力，縱使現時經濟倒退，衣食住行開支仍然持續向上。疫情不但令部分日常物品運輸停滯，物價不跌反升；市民亦因此需額外購買防疫物資，增加家居清潔及個人衛生方面的整體開支。

## 乙. 法定最低工資的影響

### (i) 勞工市場情況

#### (a) 勞工供求

III.2.5 有商會、中小企組織、僱主代表、政黨及公眾人士表示，法定最低工資自 2011 年實施至 2019 年上半年，勞工市場維持偏緊，失業率維持低位。

III.2.6 有商會及勞工組織皆反映，法定最低工資水平的調升加劇業界人手短缺的問題；在劃一法定最低工資水平的制度下，基層員工往往選擇從事工作環境相對舒適的行業，令部分行業出現人手短缺的情況，僱主即使願意支付高於法定最低工資水平的薪金仍未能吸引及挽留人才，令經營更見困難。市場大部分職位已不能以法定最低工資水平聘得合適人手。惟亦有勞工組織指出，人手短缺及招聘困難是受多方面因素影響（例如工作地點、僱主提供的配套措施，以及工作時數、工資及晉升機會等），不能歸咎於法定最低工資的實施及調升。

III.2.7 有商會表示經濟衰退改變企業對人力資源的分配，令勞工市場急劇轉差。有勞工組織、關注勞工政策的團體及公眾人士指出工時亦因市場萎縮而減少，無理解僱和減薪等情況時有發生。預計香港經濟衰退將持續加劇，勞工市場急劇惡化，失業率及就業不足率顯著上升及持續惡化。基層僱員的生計大受影響。

III.2.8 另有商會及公眾人士表示，勞動市場需求漸趨改變。面對疫情影響，加上經營前景不明朗，不少企業逐漸探索新的商業營運模式，並着手為提供的產品及服務增添科技元素、電子商貿、外賣平台等，以減省人手。這些創新營運方式將成為新常態，長遠徹底改變服務業和消費行業等的勞動力需求。

III.2.9 有勞工組織認為，法定最低工資的實施並沒有引致勞工市場對工人或職位的需求減少。相反，社會資源獲重新分配，惠及從事較低技術的基層勞工，基層僱員的就業收入持續得到改善，亦有助改善他們的生活。

#### **(b) 工資水平及分布**

III.2.10 有商會及政黨表示，法定最低工資自 2011 年實施以來，香港僱員的薪酬待遇持續改善，低收入僱員時薪中位數的升幅已高於整體僱員時薪中位數的升幅，賺取法定最低工資水平的僱員人數亦大幅下降。但有勞工組織認為，法定最低工資水平雖經過四次調升，但僅增加約 10 元，調整幅度過於保守，其水平亦過低，與勞工市場脫軌，未能體現勞動者的尊嚴和價值。

#### **(c) 工資差距**

III.2.11 有商會、僱主代表及公眾人士認為，法定最低工資的實施，令各行業不同工種的僱員獲支付不低於劃一的法定最低工資水平，不同工種的薪金差距收窄，僱員傾向選擇從事工作較輕鬆的工種，增加其他較辛勞工種的招聘困難。

#### **(d) 就業特徵**

III.2.12 有勞工組織反映，僱主為減少勞工成本等支出，削減員工人手並以極低薪招聘臨時工或兼職工。其中有餐飲服務業勞工組織及公眾人士認為，餐飲服務業屬「厭惡性工作」。自法定最低工資推行後，由於該行業工時長而工資亦較其他行業低，出現「同薪替代效應」，在本港經濟暢旺及勞工市場偏緊時，大量餐飲服務從業員轉至工資相若的「非厭惡性工作」行業，部分僱員為照顧家庭，選擇工作時間較短的臨時工或兼職工，甚或轉投其他行業，以賺取更高的工資

及獲得較大的工作自由度。因此，業界長期缺乏人手，僱主需聘請流動性較高的兼職工以維持服務。

III.2.13 有安老服務業商會表示，法定最低工資水平的調升增加基層員工的收入，部分僱員為免其收入超出申請公共租住房屋的入息限額，傾向選擇兼職／臨時的工作。為逃避入息審查，部分僱員更要求僱主以現金支薪。

III.2.14 有業主立案法團表示，透過物業管理公司聘請的全職保安員的工資遠高於現時法定最低工資水平，惟近年招聘全職保安員相當困難，故需長期聘用替假保安員。由於替假保安員的工資較全職保安員高，合資格保安員多不願受僱為全職僱員而選擇擔任替假保安員，變相鼓勵一名保安員為多間公司及／或多個屋苑服務。

## (ii) 競爭力

### (a) 對不同行業的影響

III.2.15 有勞工組織認為，縱然香港經濟現時備受挑戰，但影響香港經濟發展及競爭力的主要原因並非來自法定最低工資水平的調升，而是其他外在因素，如社會安全、疫情及法制等。

III.2.16 有商會、中小企組織、政黨、僱主代表及公眾人士表示，法定最低工資的累積升幅對各行各業，特別是勞工密集型的低薪行業及邊際利潤普遍較低的中小企，影響最深。近年低薪行業內的中小企的僱員薪酬支出佔總經營開支的比重較高，大部分的盈利能力減弱。中小企亦往往議價能力較低，難以把額外成本轉嫁予消費者和客戶，未能如大企業一樣透過規模經濟節約成本，因而沒有太大的盈利空間抵銷上調法定最低工資水平的成本。

III.2.17 有零售業商會及僱主代表表示，因應疫情令旅遊業停頓，香港消費與旅遊相關行業受挫。零售業首當其衝，需採取減少分店數目、縮減人手及要求員工放無薪假等節流措施。受制於法定最低工資，企業缺乏與員工商議下調工資成本的空間，削弱企業靈活性。有零售業勞工組織及僱主代表亦反映，現時業內很多從業員都是零佣金，他們只靠賺取法定最低工資水平作為收入，不足夠維持住屋租金及

基本日常生活開支。

- III.2.18 有餐飲服務業商會及學會表示，工資水平在過去數年經濟暢旺期間已普遍得到大幅提升。為挽留人才，業界只能提高工資和福利，引發薪酬階梯連鎖效應，令餐飲業時薪中位數的升幅比食肆收益的升幅為高，營運百上加斤。疫情對餐飲業造成重大打擊，僱主只有進一步削減人手降低成本，新一波疫情在 3 月爆發，加上政府收緊公眾聚集的「限聚令」出台，經營情況更見惡化，預計餐飲業的失業率會持續上揚。此外，法定最低工資水平的調升加劇業界人手短缺的問題，加上租金不斷上升，扼殺了業界的生存空間。傳統食肆（包括中式酒樓及茶餐廳等）因提供食物種類豐富及款式多樣化而增加經營成本，再加上不斷調高的工資及人手短缺問題，或終會被單一出品模式的食肆取代。
- III.2.19 有物業管理服務業商會表示，法定最低工資的實施及調整，令物業管理費不斷上升。雖然業界已支付時薪 40 元以上高於法定最低工資水平的工資，但仍難覓得足夠人手。有居民組織反映，屋苑管理工作的費用由業主承擔，部分業主欲精簡人手以減少法定最低工資所引伸的管理費加幅及應對人手短缺問題。這不但影響屋苑內保安服務的質素，同時亦增加失業人數，與訂立法定最低工資的原意相違背。
- III.2.20 有勞工組織表示，法定最低工資令社會資源重新分配，惠及眾多從事較低技術的基層勞工，如單幢式樓宇保安員、政府外判清潔工等，但有物業管理業勞工組織表示，保安行業的工資水平參差，並存在相對較大的薪酬差距。部分工友只賺取現時法定最低工資水平的工資，他們一般依賴法定最低工資水平的調升才有機會獲得加薪，但法定最低工資水平上調幅度滯後於通脹，難以應付基層僱員的基本生活開支，生活依然捉襟見肘。此外，有勞工組織認為，法定最低工資並沒有對物業文職管理及行政職系員工帶來實質工資增長或生活改善，每月工資支付家庭基本開支以外的可動用收入不增反減。
- III.2.21 有清潔服務業勞工組織表示，該行業屬厭惡性行業，大部分從業員為低學歷、低技術及高齡人士，甚至是弱勢社群，薪酬普遍偏低或

貼近法定最低工資水平。工友每天面對冗長的工作時數、沉重的工作量及日漸惡劣的工作環境以及通脹持續上升，賺取的薪酬比綜合社會保障援助（綜援）金額為低，實難以維持生計。法定最低工資水平雖有所調整，但沒有跟上通脹，無法鼓勵就業，失去實施法定最低工資的政策原意。

III.2.22 有安老服務業商會表示，法定最低工資的實施，僱員傾向選擇從事較輕鬆及工作環境較舒適的工作，令安老及殘疾服務等厭惡性行業難以挽留人手及吸引新人入行。此外，非牟利護老院舍僱員的工資大幅調升，令工資較低的私營護老院舍人手大量流失，人手不足的情況令院舍的服務質素下降。面對薪酬成本上漲、租金上升及通脹等問題，卻未能將相關支出轉嫁至住院的消費者身上，安老服務業的營運愈見艱難。有安老業勞工組織表示，部分私營安老院舍及非牟利院舍的基層僱員時薪分別為 39 元及 40 元，反映法定最低工資實施至今的調整幅度一直滯後於市場。

III.2.23 有理髮及其他個人服務業的勞工組織表示，髮型行業的僱員以底薪及服務費分帳為主，業內一些新入職的學徒、洗頭員，或在屋邨細舖工作的從業員，其基本底薪只稍微高於法定最低工資水平（約時薪 38 元至 38.5 元），顧客多寡大大影響業內僱員的收入。法定最低工資水平的調整未能跟上物價升幅，一些賺取稍微高於法定最低工資水平的業內僱員，因未能負擔高昂租金而要求僱主准許他們在店內留宿。

III.2.24 有航空貨運及速遞業勞工組織認為，目前的法定最低工資水平對香港低薪僱員的保障不足。香港現時物價高昂，業內的薪酬水平不足以支持家庭的基本生活開支，難以養家。

III.2.25 有保險業、建造業和運輸業的商會表示，業內大部份僱員均不是從事低薪職位，工資亦普遍高於現時的法定最低工資水平。有運輸業勞工組織反映，現時每小時 37.5 元的法定最低工資水平與陸路運輸業時薪 79.6 元相差甚遠。

**(b) 產品及服務質素**

III.2.26 有業主立案法團表示，法團透過管理公司聘請的全職保安員平均時薪遠高於現時法定最低工資水平，惟近年招聘全職保安員相當困難，需長期聘請替假保安員。這類替假保安員同時間為多間公司、多個屋苑服務，服務水平和責任欠奉。

III.2.27 有餐飲服務業商會表示，法定最低工資實施及調升加劇人手短缺問題。然而，僱主如聘請過多臨時／兼職工會影響食物出品及服務質素，加重企業的經營負擔。

**(iii) 社會共融**

**(a) 生活水平**

III.2.28 有商會、學會及智庫／政策研究團體表示，過往法定最低工資水平的升幅普遍高於通脹，低薪行業僱員的平均收入持續上升，顯示法定最低工資的實施在一定程度上為香港低下階層提供生活保障，紓緩貧富懸殊和就業貧窮等現象。

III.2.29 有勞工組織表示，法定最低工資確立「薪金保險線」，為議價能力較低的基層僱員提供工資保障及維持基本生活，發揮紓困作用。但亦有勞工組織、政黨及公眾人士表示，現時法定最低工資水平偏低，升幅未能或僅追上通脹，基層市民的購買力及生活水平仍未得到改善，未能體現工人的勞動價值和分享經濟發展的成果。

III.2.30 有勞工組織及關注勞工政策的團體認為，現時賺取法定最低工資水平的僱員，薪金僅勉強足夠維持基本生活開支，未能應付突發狀況，如難以負擔購買因疫情而漲價的防疫用品的額外費用。

III.2.31 另外，有勞工組織表示，過往的法定最低工資水平調整過於保守，委員會參考的數據嚴重滯後，調整的幅度落後於勞動生產力增長，涵蓋率不斷下降，工資增幅與勞動力市場脫軌，令基層勞工難以應付基本生活需要。

**(b) 就業意欲**

III.2.32 有勞工組織認為法定最低工資的實施不但沒有引致勞工市場對工人職位的需求減少，反而吸引更多女性及長者重投勞工市場，紓緩勞工短缺的問題及讓婦女幫補家計。

**(c) 對弱勢社群的影響**

III.2.33 有商會及勞工組織表示，法定最低工資的實施提升基層員工的議價能力，為低收入員工提供工資保障及維持基本生活開支。有勞工組織及業主立案法團反映，法定最低工資的實施改善低薪工人福祉，扭轉勞資不平衡局面，增加低下階層的收入及消費能力，對經濟亦有裨益。

III.2.34 有勞工組織及商會表示，薪酬增幅對僱員生活構成極大影響，尤其是正賺取法定最低工資水平的基層員工，亦是最受惠於法定最低工資水平調升的一群。在現時疫情肆虐、企業加速科技及自動化的情況下，他們也是最容易被解僱及取替的一群。

III.2.35 有關注殘疾人士的團體表示，工友的工資自法定最低工資實施後得以提升，生活得到改善。不過對殘疾人士而言，工作不止是收入，也是尊嚴。殘疾人士在《最低工資條例》下可主動申請生產能力評估，在機制下可獲豁免而獲得低於法定最低工資水平的薪酬，變相減薪以增加受聘機會，連應付個人的生活及醫療開銷也不足夠。

**丙. 法定最低工資水平的檢討**

**(i) 經濟預測**

III.2.36 有商會、專業／僱主團體及政黨認為，檢討法定最低工資水平時，須考慮宏觀環境（包括香港社會的整體情況、經濟走勢及勞工市場的狀況、物價變動等）、企業的成本結構及盈利能力，特別是中小企及低盈利行業的承受能力。當前香港經濟受全球疫情影響，面對前所未有的衝擊和巨大挑戰，應凍結或不宜上調法定最低工資水平，待疫情過後及經濟復蘇再進行檢討。有關注勞工政策的團體及智庫／政策研究團體認同維持現時的法定最低工資水平不變，既可保持僱員的工作士氣，亦能凍結企業的勞工成本開支。



III.2.37 有不同界別的商會、僱主代表及公眾人士表示，各行各業因疫情面臨經營壓力，調升法定最低工資水平或會引致裁員，令低收入人士更難找到工作。現時首要保就業，建議凍結法定最低工資水平，減低僱主裁員及結業壓力，讓經濟在疫情受控後可以盡快復蘇。如調升法定最低工資水平，將進一步推高失業率。

III.2.38 然而，有勞工組織、關注勞工政策的團體及智庫／政策研究團體認為，現時經濟不明朗，但工資明顯滯後，衣食住行開支持續向上，工人工作量卻增加，故更需要提升法定最低工資水平以保障工人的生活；他們反對凍結並建議上調法定最低工資水平，以抗衡通脹對基層員工造成的生活壓力及維持基層工人的基本購買力，給勞工「尊嚴」的生活。有公眾人士認為上調法定最低工資水平可增加僱員收入，並成為增加參與勞動人口的誘因，長遠可解決勞動人口不足等問題。

#### (ii) 工資下限

III.2.39 有勞工組織表示，法定最低工資確立「薪金保險線」，為議價能力較低的基層員工提供工資保障及維持基本生活，發揮紓困作用。然而，有商會及政黨認為，不應視法定最低工資為生活工資或福利政策。2011年實施法定最低工資以來，低收入僱員的工資已有改善，物價上升的壓力亦已得到紓緩。

#### (iii) 企業營商環境

III.2.40 有商會及公眾人士認為，工商各界除要面對中長期經營環境等眾多不明朗因素，亦要面對其他政府已實施或將會實施的政策可能帶來的影響。這些政策的累計效應大大增加企業的營運成本，特別是對於營運規模較小、資源相對緊絀的中小企而言，承受的壓力更為明顯；如再調升法定最低工資水平，勢必進一步增加營商成本。但有勞工組織認為，在經濟不明朗、工資明顯滯後和未有全民退休保障計劃的情況下，工資增長已與市場脫軌，政府及資方不應以此作為不提高法定最低工資水平的藉口，相反調升法定最低工資水平可以增加低下階層的收入及消費能力，變相促進經濟。

III.2.41 有商會、中小企組織、政黨、僱主代表及公眾人士表示，法定最低

工資的累積升幅對各行各業特別是勞工密集型的低薪行業及邊際利潤普遍較低的中小企影響最深。近年低薪行業內的中小企的僱員薪酬支出佔總經營開支的比重較高，大部分的盈利能力減弱。倘若進一步上調法定最低工資水平，中小企只能選擇加價，進一步拉闊與大企業的競爭差距，削弱香港現有的競爭力及影響經濟復蘇。

III.2.42 有商會及僱主代表表示，受制於法定最低工資水平，企業缺乏與員工商議下調工資成本的空間，削弱企業靈活性。再上調法定最低工資水平會引發漣漪效應，只會令企業特別是低薪行業在人手安排上更失去彈性，造成倒閉及裁員潮，故建議凍結法定最低工資水平。

III.2.43 另有商會、中小企組織及僱主代表表示，如經濟前景持續惡化，調升法定最低工資水平將出現「棘輪效應」，限制了工資市場調節力，失業情況會更嚴峻。此外，漣漪效應亦令高薪僱員獲工資調升或增加非薪金的報酬，故在釐定下一個法定最低工資水平時，應參考實質計算漣漪效應的數據而非估算數字。在現時的政治和經濟實際情況下，僱主與僱員應共渡時艱，建議維持或下調法定最低工資水平。

#### (iv) 生活水平

III.2.44 有關注勞工政策的團體表示，僱員的工作時數因勞工市場萎縮而減少，認為不宜下調法定最低工資水平以免影響僱員收入。有公眾人士表示，很多國家的最低工資與最高工時掛鉤；部分行業如運輸及保安業的僱主只以法定最低工資水平招聘人手，並受疫情影響，工作時間變得極長，認為有必要上調法定最低工資水平以改善基層員工待遇。另有餐飲服務業勞工組織表示，業內部分外賣員、快餐店員工及清潔工人仍然賺取法定最低工資水平的工資，上調法定最低工資水平有助改善他們的生活。再者，如薪酬升幅滯後的情況持續，僱員生活無法改善，令在職貧窮問題日益嚴重，故反對法定最低工資水平向下調整或凍結。

#### (v) 影響評估及法定最低工資水平的檢討

III.2.45 有中小企組織、政黨及業主立案法團認為，在檢討法定最低工資水平時，需考慮自由經濟的靈活性和市場供求的自動調節功能，僱員的薪酬水平應根據市場釐定。但亦有商會及僱主代表認為法定最低

工資水平的檢討，應建基於經濟預測及市場可承受能力等未能量化的考慮，而非自由調節或以方程式計算。

III.2.46 有關關注勞工政策的團體認為政府及僱主應履行社會企業責任，給予僱員生活工資。有勞工組織、關注勞工政策的團體、政黨和公眾人士建議將法定最低工資水平訂在能維持僱員基本生活的水平。當中有勞工組織及關注勞工政策的團體認為，「生活工資」應為法定最低工資的一大參考指標，建議以「家庭基本生活開支」作為首要的考慮因素，並考慮當時的「住戶的平均人數」、「每戶平均勞動力」，以及勞動生產力和物價變動作出調整，調整的水平不低於當時的通脹。同時需確保法定最低工資水平可支持僱員最少能負擔一名非在職家庭成員的基本生活需要。

III.2.47 有勞工組織及公眾人士認為，在考慮整體經濟狀況對勞工生活的實際影響時，應多作更深入研究和檢視多方面的數據調查，同時亦建議參考國際水平，比較與香港經濟水平和人均本地生產總值相若城市的最低工資水平，以及相關國際勞工公約。

III.2.48 有勞工組織、政黨、關注勞工政策的團體、僱主代表及公眾人士認為，現時每兩年才檢討一次法定最低工資水平，導致檢討數據嚴重滯後。建議縮短檢討周期為「一年一檢」，以減少勞資雙方對調整法定最低工資水平幅度的爭議，使工資追上通脹，讓基層僱員能應付生活開支，亦有助吸引婦女投入或重投勞動市場。

III.2.49 有商會及僱主代表反對每年檢討法定最低工資水平，認為應保持「二年一檢」的機制，以維持穩定的營商環境。此外，檢討周期應配合政府其他的相關政策，例如政府服務合約的招標制度。

#### (vi) 建議的法定最低工資水平

III.2.50 有勞工組織、關注勞工政策的團體、智庫／政策研究團體、政黨、居民組織、僱主代表及公眾人士認為，法定最低工資水平應調升，以追上通脹及物價的升幅，或與通脹掛鈎甚或高於通脹，令基層僱員能應付基本生活開支，改善生活及能夠分享合理的經濟成果。他們建議的法定最低工資水平介乎每小時 39 元至 55 元；而個別公眾人士建議法定最低工資水平應上調至每小時 100 元。亦有公眾人士

表示，法定最低工資水平應以住宅租金或一頓飯的價錢作為參考基礎。

III.2.51 有勞工組織主張確立一個科學、公平、便於計算和操作性高的參考基準以釐定法定最低工資水平，包括參考香港僱員時薪中位數或法定最低工資水平佔工資中位數的比率、消費物價指數、公務員的加薪幅度、勞動生產力相關指標，或以法定最低工資水平涵蓋勞動人口不少於 15% 作為調整的參考基礎等，建議上調法定最低工資水平介乎每小時 40.5 元至 47 元。

III.2.52 有勞工組織和關注勞工政策的團體認為，現時賺取法定最低工資水平的薪酬落後於領取綜援的金額，兩者要有合理差距，故建議上調法定最低工資水平至不少於每小時 41.4 元至 45 元，以保持基層員工的工作意欲，讓他們能應付通脹及日常的生活開銷，並可縮窄貧富懸殊差距。

III.2.53 有商會、學會、中小企組織、其他專業／僱主團體、關注勞工政策的團體、智庫／政策研究團體、居民組織及公眾人士則建議維持現時每小時 37.5 元的法定最低工資水平；亦有建議下調法定最低工資水平介乎每小時 20 元至 35.5 元或以下。另一方面，有公眾人士表示，調升法定最低工資水平會推高通脹，造成工資與物價互相追逐的惡性循環。

#### (vii) 個別公眾人士／組織的其他意見

III.2.54 有關注勞工政策的團體要求政府取消在條例下殘疾人士生產能力評估機制，及為未能收取法定最低工資水平的殘疾人士提供補貼，並改革綜援制度，以鼓勵殘疾人士就業。另有商會認為條例的豁免範圍應繼續適用於指定類別的學生僱員，以鼓勵僱主向年輕人提供學習發展的機會。

III.2.55 有勞工組織、關注勞工政策的團體及政黨認為政府必須將僱員的用膳時間和休息日列入《最低工資條例》保障範圍內，確保工資水平和條例條款能切合社會和經濟需要。

III.2.56 另外，有商會、勞工組織及公眾人士建議訂立「行業性的法定最低

工資水平」，即按不同行業的實際情況訂立不同的法定最低工資水平。同時，應檢視及平衡輸入勞工政策與法定最低工資，令兩者互相配合。

- III.2.57 有勞工組織認為物業管理、保安及清潔為最低薪的行業，建議檢討新的法定最低工資水平時，應加入考慮特別低薪行業的工資增長，以免此類低薪行業工資過低。有勞工組織建議將《國際勞工公約第26號（釐定最低工資機制公約，1928）》適用於香港，讓國際瞭解香港推行法定最低工資的經驗。
- III.2.58 有商會及勞工組織認為，勞資政策必須在僱員權益與僱主負擔能力之間取得合理平衡，並透過教育和在職培訓，逐步提升僱員技術水平和生產力，適應勞動市場需求變化，進一步優化本港營商條件和整體競爭力，並期望政府能向工友提供技術支援，以保障工友的生計。
- III.2.59 有勞工組織認為，政府服務合約承辦商僅以貼近或略高於法定最低工資水平的薪金僱用員工，這些低技術僱員往往須兼任多於一份工作，以維持生計。為防止基層員工受到剝削，政府應當改善政府服務合約的外判制度。有商會建議政府考慮在跨越三年合約的評審標書中，估算法定最低工資的調升幅度，以提高非技術員工的薪酬。

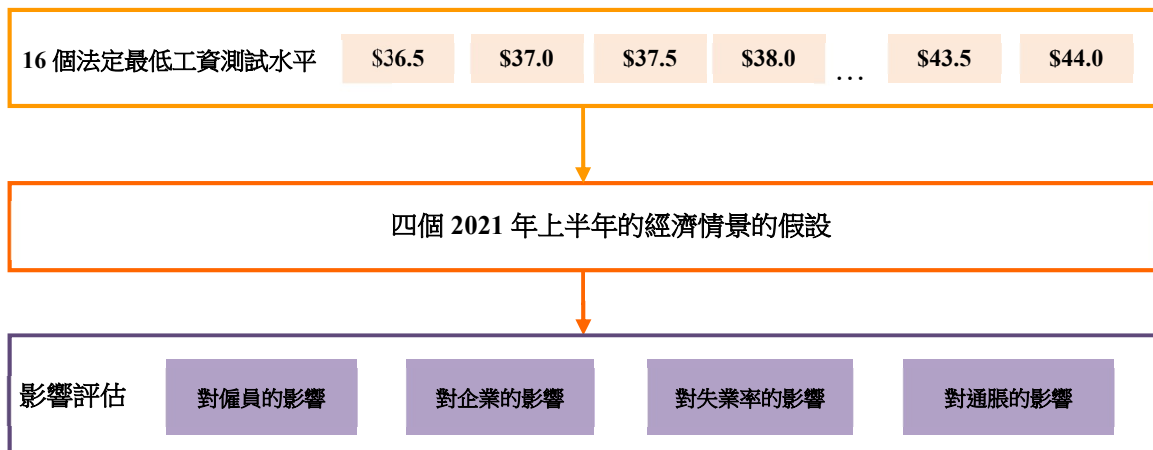
## 附錄 IV

### 影響評估的方法

#### IV.1 引言

IV.1.1 第 4 章第 4.IV 節概述最低工資委員會（委員會）設定影響評估框架時考慮的因素。本附錄詳列委員會在四個經濟情景假設下，就不同法定最低工資測試水平（包括由每小時 36.5 元至 44.0 元，每隔 0.5 元的 16 個模擬情況，以下簡稱測試水平）對僱員、企業、失業率及通脹可能帶來的影響進行評估時，所採用的方法及主要假設。有關的框架概述於圖 IV.1。

圖 IV.1：影響評估框架



#### IV.2 對僱員的影響評估

IV.2.1 調整法定最低工資水平對僱員的影響評估，主要是在不同的經濟情景假設下，就各個測試水平的調整前涉及僱員（即在法定最低工資水平在 2021 年上半年調整前賺取少於該測試水平的僱員）人數及其佔僱員總數的百分比作出粗略估算。這些估算為評估因調整法定最低工資水平而對其他宏觀層面可能構成的影響提供基礎數據。

IV.2.2 為顧及檢討法定最低工資水平與實施建議水平（即 2021 年上半年）期間的時間差距，委員會已盡量作出前瞻性的估算。委員會明白在 2021 年上半年時，僱員的工資分布將與 2019 年的分布不同。因此，

委員會在估算調整前涉及僱員人數時，除以政府統計處（統計處）2019年「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）的工資分布數據為基礎，亦已參考統計處「綜合住戶統計調查」及「勞工收入統計調查」較近期的工資數據，以及考慮截至2020年年中的經濟及勞工市場情況，並就2021年上半年的經濟情況作出情景假設。

IV.2.3 由於在《最低工資條例》（條例）下，在2021年法定最低工資水平調整前沒有僱員賺取低於37.5元的法定最低工資水平（按照條例完成生產能力評估的殘疾僱員除外），因此在第IV.2.1段所述的調整前涉及僱員的估算並不適用於低於37.5元的測試水平。就有關36.5元及37.0元這兩個測試水平對僱員的影響，委員會的評估包括粗略估算在不同的經濟情景假設下，與調整前的僱員工資分布（已計及調整前因市場調節而出現的工資變動）相比，會因法定最低工資水平在2021年上半年下調而減薪的僱員人數（這不限於賺取現時法定最低工資水平的僱員）佔僱員總數的百分比。惟須注意，由於過往法定最低工資水平從未下調，相關估算缺乏經驗可參考，並涉及更多的假設，因此在詮釋有關估算數字時尤須審慎。

### IV.3 對企業的影響評估

#### (a) 額外薪酬開支

IV.3.1 調升法定最低工資水平會增加企業的薪酬開支。在不同測試水平下企業的額外薪酬開支估算包括以下三部分：(i) 為符合條例要求而將所有調整前涉及僱員的每小時工資調升至測試水平的額外薪酬開支（「為符合法定要求的額外薪酬開支」）；(ii) 與調整前涉及僱員休息日薪酬及用膳時間薪酬相關的額外薪酬開支（如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）；以及(iii) 因薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）影響所造成的額外薪酬開支。企業的額外薪酬開支估算為推算不同測試水平對失業率及通脹的影響的基礎。

IV.3.2 「為符合法定要求的額外薪酬開支」是根據第IV.2節按不同經濟情景假設下所估算的調整前涉及僱員人數推算。在估算由此引伸的休息日薪酬及用膳時間薪酬額外開支時，委員會假設原本享有休息日薪酬及／或用膳時間薪酬的調整前涉及僱員將繼續享有這些福利，

而其休息日薪酬及／或用膳時間薪酬亦會隨時薪上升而相應地增加。

IV.3.3 連鎖反應的影響程度會因應不同行業的經營特色、職級及薪酬結構等因素而有所不同。一些職級繁多、職級之間薪酬差距較窄和較低薪僱員數目較多的行業，受連鎖反應的影響亦會較大。委員會根據收入及工時調查中不同行業的實際工資分布，並參考過往調升法定最低工資水平對勞工成本的直接和間接影響（後者即連鎖反應的影響），就不同測試水平可能引伸的連鎖反應作出估算。

IV.3.4 值得注意的是，連鎖反應影響的實際程度很視乎法定最低工資水平的調升幅度，如法定最低工資水平的調升幅度相對溫和，相應的連鎖反應影響亦較輕微；相反，如法定最低工資水平的調升幅度相對較大，所衍生的額外薪酬開支增加幅度相對較大，連鎖反應影響亦會相對明顯。

IV.3.5 另一方面，因應兩個低於現時法定最低工資的測試水平（即 36.5 元及 37.0 元），僱主並不會因為法定最低工資水平下調而有額外的薪酬開支，所以在第 IV.3.1 段所述的估算並不適用。為估算因法定最低工資水平下調（假設僱員的休息日薪酬及用膳時間薪酬亦會相應下調）而引伸的薪酬開支減幅，委員會根據第 IV.2.3 段在不同經濟情景假設下，因法定最低工資水平在 2021 年上半年下調而減薪的僱員人數佔僱員總數的百分比的估算以作出相關推算。

#### (b) 長期服務金的潛在財政責任升幅

IV.3.6 長期服務金的潛在財政責任升幅的估算是根據收入及工時調查中在同一機構工作五年或以上<sup>(1)</sup>的僱員比例，然後推算有關僱員在法定最低工資調升至不同測試水平後的月薪增幅（月薪以 22,500 元為上限），再乘以三分之二及服務年資（個別僱員可得的長期服務金以 390,000 元為上限），從而推算企業在長期服務金方面所面對的潛在

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



財政責任升幅<sup>(2)</sup>。

### (c) 影響評估的局限

IV.3.7 委員會在過往檢討法定最低工資水平時，會就調升法定最低工資水平對企業的整體盈利情況的影響，以及可能因此而轉盈為虧的企業數目作出估算。然而，由於香港經濟在 2019 年下半年開始陷入衰退，踏入 2020 年後，疫情更令經濟衰退加深，程度前所未見。企業的整體經營情況相信已出現頗大變化，過往幾年的企業盈利數據<sup>(3)</sup>並不適合用作估算不同測試水平對企業盈利的影響，因此委員會在今次檢討中不進行有關企業盈利變化的影響評估。然而，委員會仍能透過參考上述兩項對企業的影響的評估結果（即額外薪酬開支及長期服務金的潛在財政責任升幅），了解不同測試水平對企業的影響。委員會亦一直有監察其他公布較頻密及有較新數據的統計調查，以了解各行業的最新情況。

## IV.4 對失業率的影響評估

IV.4.1 委員會透過分析過往二十多年的經濟數據（包括統計處公布的經濟增長率、通脹率、本地消費開支和工資的數據等），並按不同經濟情景，以計量經濟模型就不同測試水平估算對基層<sup>(4)</sup>失業人數及整體失業率可能造成的影響。圖 IV.2 簡述計量經濟模型框架及模型內主要因素的互動關係和當中的兩項輸入參數。

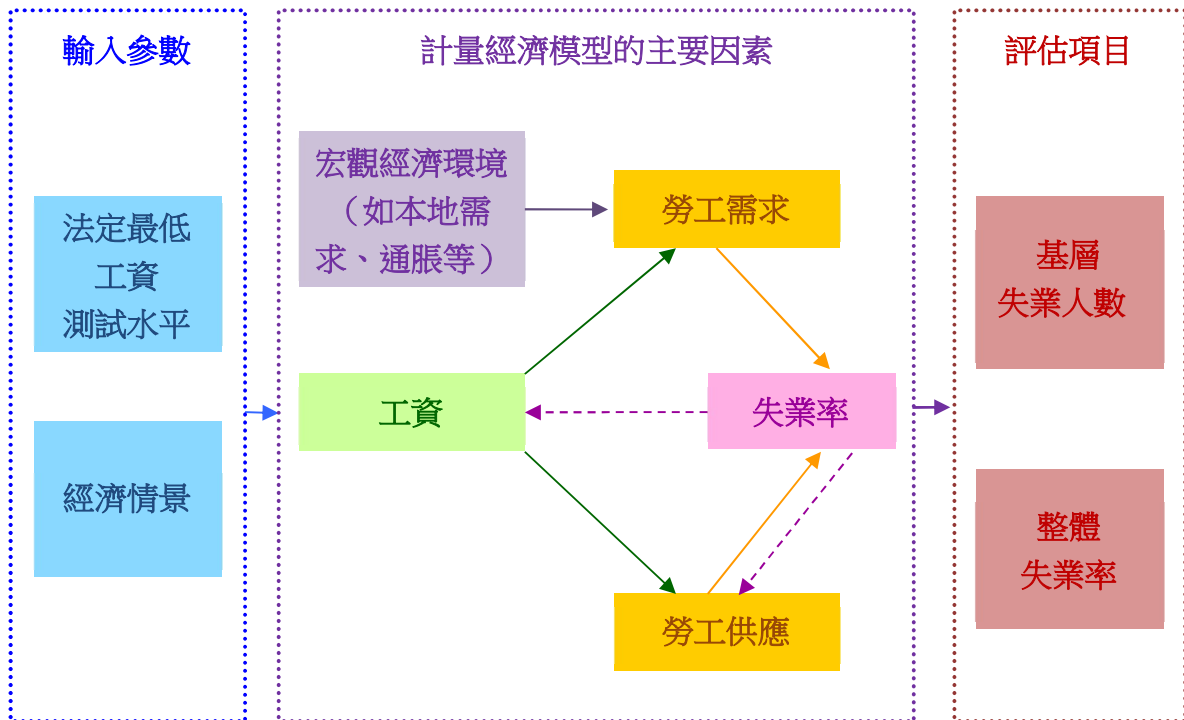
---

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

(3) 企業盈利數據來自統計處的經濟活動按年統計調查，最新數據為 2018 年的數字。

(4) 基層職位涵蓋非技術工人，以及服務工作及銷售人員的職位。兩者在 2019 年 5 月至 6 月佔低薪僱員（即每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員）人數約七成。分析基層失業人數有助委員會聚焦於法定最低工資對低薪僱員的影響。

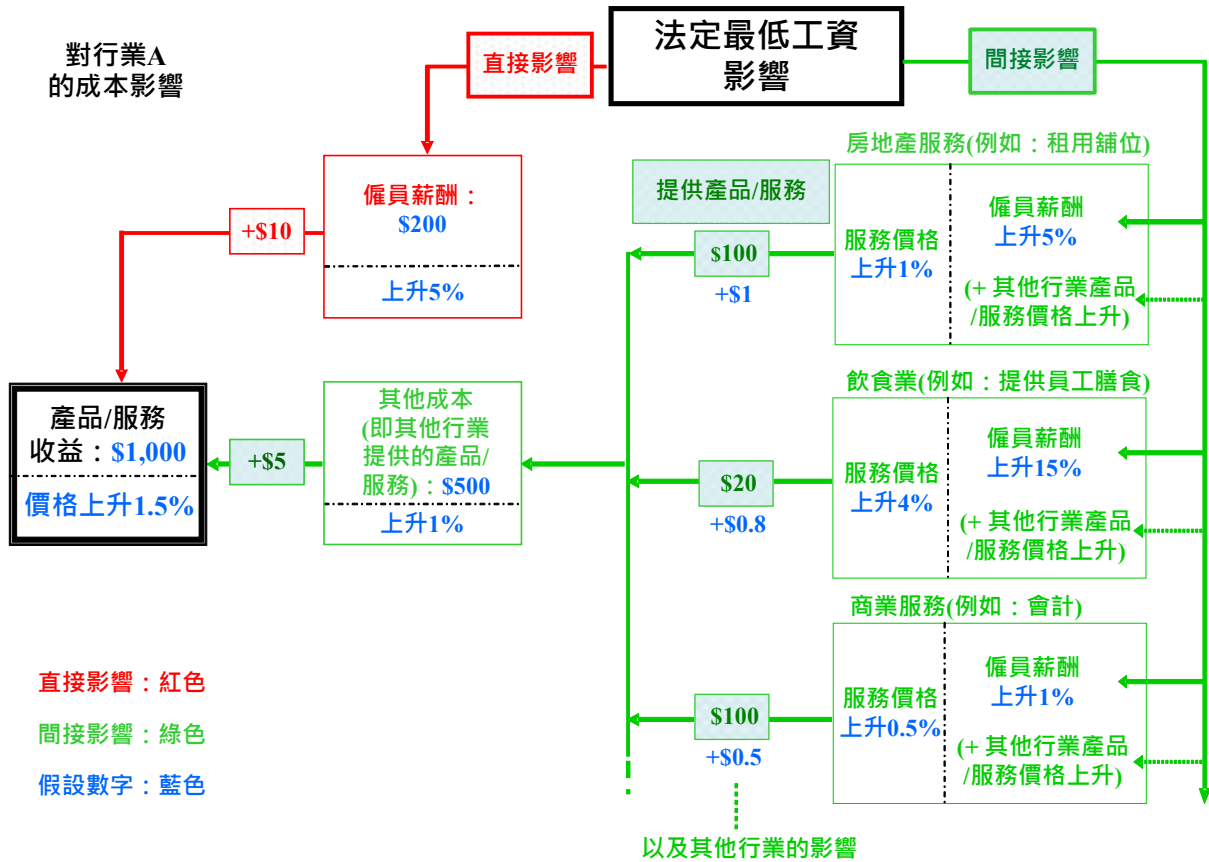
圖 IV.2：法定最低工資測試水平對失業率影響的評估方法



## IV.5 對通脹的影響評估

IV.5.1 在評估不同測試水平對通脹的影響時，是假設企業將新增的直接及間接成本全數轉嫁至產品及服務價格。對企業而言，直接成本增加是指企業本身的僱員因法定最低工資水平調升而獲加薪所直接衍生的額外薪酬開支；同時，調升法定最低工資水平亦會令其他企業提高產品或服務價格，因此該企業的其他經營開支（例如租金、運輸及速遞服務等）亦會上升，令企業の間接成本增加。以下的示意圖（圖 IV.3）利用一個假設例子來說明直接成本及間接成本上升對產品或服務價格的影響。

圖 IV.3：法定最低工資所引致的額外薪酬開支與企業直接成本及間接成本的關係示意圖



IV.5.2 具體來說，委員會首先根據詳細統計數字及相關行業的成本結構，估算行業的產品或服務價格升幅，再乘以綜合消費物價指數及甲類消費物價指數的相關權數，從而得出對這兩項物價指數的推升影響。委員會的相關估算亦計及工資與物價互相追逐的螺旋上升首輪效應，即其他與工資及通脹直接或間接掛鈎的項目（例如公共交通等）亦隨之加價，所造成的一連串價格升幅，令通脹壓力在不同階段浮現。

## 附錄 V

### 統計附件

#### 目錄

#### 甲. 低薪僱員及低薪行業

- 表甲.1 按行業劃分每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員
- 表甲.2 按行業劃分不同開支佔業內總開支的百分比
- 表甲.3 按行業劃分不同經營開支佔業內總經營開支（不包括貨品成本）的百分比
- 表甲.4 按行業劃分所有企業盈利率的分布
- 表甲.5 按行業劃分中小型企業盈利率的分布
- 表甲.6 按不同社會經濟特徵及行業分析全職僱員每月工資第 10 個百分位數及中位數變化
- 表甲.7 按行業劃分每周工作時數的分布：所有全職僱員
- 表甲.8 按行業劃分每周工作時數的分布：較低技術全職僱員

#### 乙. 影響評估

- 表乙.1 在不同經濟情景下，各個法定最低工資測試水平調整前涉及僱員人數及百分比的估算
- 表乙.2 在不同經濟情景下，調升法定最低工資至不同測試水平所引伸的額外薪酬開支估算：所有行業
- 表乙.3 在不同經濟情景下，調升法定最低工資至不同測試水平所引伸的額外薪酬開支估算：低薪行業

#### 丙. 行業的覆蓋範圍

- 表丙 行業的覆蓋範圍

## 甲. 低薪僱員及低薪行業

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

行業 <sup>(註二)</sup>	每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員					
	2017 年 5 月至 6 月 (即每小時工資少於 \$40.0 的僱員)		業內僱員 每小時工資 第 10 個 百分位數 ( $\$$ )	2019 年 5 月至 6 月 (即每小時工資少於 \$43.9 的僱員)		業內僱員 每小時工資 第 10 個 百分位數 ( $\$$ )
	人數 ('000)	佔業內僱員 總數的 百分比 (%)		人數 ('000)	佔業內僱員 總數的 百分比 (%)	
<b>(甲) 低薪行業<sup>(註三)</sup></b>	<b>188.6</b>	<b>22.4</b>	<b>36.9</b>	<b>191.4</b>	<b>22.4</b>	<b>40.5</b>
1. 零售業	45.7	16.4	38.0	44.6	16.3	41.8
1.1 超級市場及便利店	12.1	27.6	36.3	12.6	28.8	40.0
1.2 其他零售店	33.7	14.3	38.5	32.0	13.9	42.4
2. 餐飲服務業 <sup>(註三)</sup>	25.9	11.7	39.1	28.9	12.3	43.0
2.1 中式酒樓菜館	8.2	11.1	39.6	8.2	11.2	43.3
2.2 非中式酒樓菜館	6.0	8.4	40.0	5.6	7.9	44.8
2.3 快餐店	10.3	18.9	38.2	11.2	20.1	42.1
2.4 港式茶餐廳	1.5	6.6	40.7	1.9	8.5	44.6
2.5 其他餐飲服務	不適用			2.0	16.9	41.4
3. 物業管理、保安及清潔服務	98.0	40.4	35.7	95.5	38.8	38.8
3.1 地產保養管理服務	45.4	40.4	36.3	43.0	38.2	40.4
3.2 保安服務	18.1	41.2	35.9	18.8	42.0	40.0
3.3 清潔服務	30.6	43.6	34.5	30.3	41.6	38.6
3.4 會員制組織	3.9	24.6	35.4	3.3	20.9	40.0
4. 其他低薪行業	18.9	19.5	37.0	22.4	22.3	40.3
4.1 安老院舍	6.0	28.4	37.0	8.0	34.7	40.2
4.2 洗滌及乾洗服務	1.4	26.0	36.9	1.4	25.6	40.5
4.3 理髮及其他個人服務	5.7	13.4	37.0	6.3	14.6	41.2
4.4 本地速遞服務	0.8	16.0	38.3	1.0	17.9	40.9
4.5 食品處理及生產	5.0	21.9	36.7	5.8	24.7	40.1
<b>(乙) 其他行業<sup>(註三)</sup></b>	<b>102.0</b>	<b>4.6</b>	<b>45.0</b>	<b>111.0</b>	<b>5.0</b>	<b>48.4</b>
5. 製造業	4.3	5.4	43.3	4.0	5.4	48.5
6. 建造業	§	§	55.6	§	§	61.3
7. 進出口貿易及批發	20.9	4.5	44.4	24.7	5.6	47.4
8. 住宿服務	不適用			4.9	11.5	42.9
9. 運輸、倉庫、速遞服務、 資訊及通訊	22.0	6.1	43.2	21.9	6.1	46.6
10. 金融、保險、地產、專業及 商用服務	16.6	3.6	47.8	18.2	3.8	52.6
11. 教育、醫療及其他社會及 個人服務	27.9	6.1	43.0	33.0	6.8	46.6
12. 其他	§	§	55.7	§	§	57.9
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>290.6</b>	<b>9.5</b>	<b>40.0</b>	<b>302.4</b>	<b>9.9</b>	<b>43.9</b>

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

(二) 請參閱表丙，以了解各行業所涵蓋的範圍。

(三) 2019 年收入及工時調查的統計數字根據本屆最低工資委員會所識別的低薪行業及其他行業的分類編製。2017 年的相應統計數字則因數據局限仍按以往的低薪行業及其他行業的分類編製。這改動對低薪行業及其他行業整體的統計數字影響不大，所以 2019 年的統計數字仍可與 2017 年的相應統計數字作概括性比較。

(§) 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.2 按行業劃分不同開支佔業內總開支的百分比<sup>(註一)</sup>

行業 <sup>(註二)</sup>	佔業內總開支的百分比 (%)							
	貨品成本		租金、差餉及地租		僱員薪酬 <sup>(註三)</sup>		其他經營開支	
	2016年	2018年	2016年	2018年	2016年	2018年	2016年	2018年
<b>(甲) 低薪行業<sup>(註四)</sup></b>	<b>53.7</b>	<b>54.2</b>	<b>12.7</b>	<b>12.6</b>	<b>19.1</b>	<b>19.1</b>	<b>14.4</b>	<b>14.1</b>
1. 零售業	65.1	65.7	14.0	13.4	10.5	10.3	10.4	10.5
1.1 超級市場及便利店	72.0	72.0	10.3	10.4	8.7	8.9	9.0	8.7
1.2 其他零售店	64.3	65.1	14.4	13.7	10.7	10.5	10.6	10.7
2. 餐飲服務業 <sup>(註四)</sup>	33.2	33.1	15.6	15.9	32.2	33.0	18.9	18.0
2.1 中式酒樓菜館	32.3	33.0	14.2	14.5	34.0	35.6	19.5	16.9
2.2 非中式酒樓菜館	33.8	32.4	18.4	17.7	31.2	33.8	16.6	16.1
2.3 快餐店	31.5	31.6	14.9	14.9	28.1	27.7	25.5	25.8
2.4 港式茶餐廳	37.0	36.5	14.2	14.2	35.3	35.4	13.4	13.9
2.5 其他餐飲服務	不適用	33.2	不適用	19.5	不適用	28.8	不適用	18.5
3. 物業管理、保安及清潔服務	0.5	0.7	1.2	1.4	59.7	60.7	38.6	37.1
3.1 地產保養管理服務	0.8	1.3	1.2	1.1	44.3	44.5	53.7	53.1
3.2 保安服務	0.2	0.3	2.0	2.9	80.2	80.0	17.6	16.8
3.3 清潔服務	0.2	0.1	0.8	0.9	78.3	75.6	20.7	23.5
4. 其他低薪行業	51.7	49.5	6.9	7.4	26.4	27.7	15.0	15.4
4.1 安老院舍	9.8	8.3	17.2	18.6	55.2	58.0	17.9	15.2
4.2 洗滌及乾洗服務	8.8	4.5	15.8	12.6	36.2	39.7	39.2	43.2
4.3 理髮服務	7.7	7.2	26.8	26.7	43.2	44.9	22.3	21.1
4.4 本地速遞服務	#	#	5.3	5.0	45.9	49.6	48.8	45.4
4.5 食品處理及生產	67.6	65.4	2.8	3.3	18.1	18.8	11.5	12.5
<b>(乙) 其他行業<sup>(註四)</sup></b>	<b>61.2</b>	<b>61.2</b>	<b>2.0</b>	<b>2.0</b>	<b>14.1</b>	<b>13.9</b>	<b>22.6</b>	<b>22.9</b>
5. 製造業	84.9	84.6	1.5	1.4	8.8	8.4	4.8	5.6
6. 建造業	20.5	18.3	0.8	1.0	27.6	26.9	51.0	53.7
7. 進出口貿易及批發	87.2	87.8	0.8	0.8	4.7	4.5	7.2	6.9
8. 住宿服務	不適用	11.5	不適用	7.3	不適用	39.6	不適用	41.6
9. 運輸、倉庫、速遞服務、 資訊及通訊	3.0	3.1	3.4	3.6	18.9	18.5	74.6	74.8
10. 金融、保險、地產、專業及 商用服務	0.3	0.3	5.6	5.7	44.5	44.0	49.6	50.1
11. 社會及個人服務	α							
12. 其他	56.1	58.8	3.1	2.9	12.9	12.3	27.9	26.0
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>60.4</b>	<b>60.5</b>	<b>3.2</b>	<b>3.2</b>	<b>14.6</b>	<b>14.4</b>	<b>21.8</b>	<b>21.9</b>

- 註： (一) 只包括有聘用僱員的企業。  
(二) 請參閱表丙，以了解各行業所涵蓋的範圍。  
(三) 「僱員薪酬」包括工資及薪金、僱員實質利益費用及僱主為僱員提供的社會保障費用。  
(四) 2018年經濟活動按年統計調查數字根據本屆最低工資委員會所識別的低薪行業及其他行業的分類編製。2016年的相應統計數字則因數據局限仍按以往的低薪行業及其他行業的分類編製。這改動對低薪行業及其他行業整體的統計數字影響不大，所以2018年的統計數字仍可與2016年的相應統計數字作概括性比較。  
(#) 介乎0%至0.05%之間。  
(α) 數字未能提供。  
由於進位原因，百分比的總和可能不等於100%。
- 資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

表甲.3 按行業劃分不同經營開支佔業內總經營開支（不包括貨品成本）的百分比<sup>(註一)</sup>

行業 <sup>(註二)</sup>	佔業內總經營開支（不包括貨品成本）的百分比 (%)					
	租金、差餉及地租		僱員薪酬 <sup>(註三)</sup>		其他經營開支	
	2016 年	2018 年	2016 年	2018 年	2016 年	2018 年
<b>(甲) 低薪行業<sup>(註四)</sup></b>	<b>27.5</b>	<b>27.5</b>	<b>41.4</b>	<b>41.8</b>	<b>31.1</b>	<b>30.7</b>
1. 零售業	40.0	39.1	30.1	30.1	29.9	30.8
1.1 超級市場及便利店	36.9	37.1	31.1	31.8	32.0	31.0
1.2 其他零售店	40.3	39.3	30.0	29.9	29.7	30.8
2. 餐飲服務業 <sup>(註四)</sup>	23.4	23.8	48.2	49.4	28.4	26.9
2.1 中式酒樓菜館	21.0	21.6	50.2	53.2	28.8	25.2
2.2 非中式酒樓菜館	27.9	26.2	47.1	50.0	25.0	23.8
2.3 快餐店	21.8	21.8	41.1	40.5	37.2	37.7
2.4 港式茶餐廳	22.6	22.3	56.1	55.8	21.3	21.9
2.5 其他餐飲服務	不適用	29.2	不適用	43.1	不適用	27.7
3. 物業管理、保安及清潔服務	1.3	1.5	60.0	61.2	38.8	37.3
3.1 地產保養管理服務	1.2	1.1	44.7	45.1	54.1	53.8
3.2 保安服務	2.0	2.9	80.3	80.2	17.7	16.8
3.3 清潔服務	0.8	0.9	78.4	75.6	20.8	23.5
4. 其他低薪行業	14.4	14.7	54.6	54.9	31.0	30.4
4.1 安老院舍	19.0	20.3	61.2	63.2	19.8	16.5
4.2 洗滌及乾洗服務	17.3	13.2	39.7	41.6	43.0	45.3
4.3 理髮服務	29.0	28.8	46.8	48.4	24.2	22.8
4.4 本地速遞服務	5.3	5.0	45.9	49.6	48.8	45.4
4.5 食品處理及生產	8.7	9.4	55.7	54.3	35.6	36.3
<b>(乙) 其他行業<sup>(註四)</sup></b>	<b>5.3</b>	<b>5.2</b>	<b>36.3</b>	<b>35.8</b>	<b>58.4</b>	<b>59.0</b>
5. 製造業	9.9	9.0	58.1	54.4	31.9	36.6
6. 建造業	1.1	1.2	34.7	33.0	64.2	65.8
7. 進出口貿易及批發	6.5	6.5	37.1	36.9	56.5	56.6
8. 住宿服務	不適用	8.3	不適用	44.8	不適用	47.0
9. 運輸、倉庫、速遞服務、 資訊及通訊	3.5	3.7	19.5	19.1	76.9	77.2
10. 金融、保險、地產、專業及 商用服務	5.6	5.7	44.6	44.1	49.8	50.2
11. 社會及個人服務	$\alpha$					
12. 其他	6.9	7.1	29.4	29.7	63.6	63.1
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>8.0</b>	<b>8.1</b>	<b>36.9</b>	<b>36.5</b>	<b>55.0</b>	<b>55.4</b>

註：(一) 只包括有聘用僱員的企業。

(二) 請參閱表丙，以了解各行業所涵蓋的範圍。

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

(四) 2018 年經濟活動按年統計調查數字根據本屆最低工資委員會所識別的低薪行業及其他行業的分類編製。2016 年的相應統計數字則因數據局限仍按以往的低薪行業及其他行業的分類編製。這改動對低薪行業及其他行業整體的統計數字影響不大，所以 2018 年的統計數字仍可與 2016 年的相應統計數字作概括性比較。

( $\alpha$ ) 數字未能提供。

由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。

資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

表甲.4 按行業劃分所有企業<sup>(註一)</sup>盈利率<sup>(註二)</sup>的分布<sup>(註三)</sup>

行業 <sup>(註四)</sup>	2016年					2018年				
	企業數目 (間)	盈利率 (%)				企業數目 (間)	盈利率 (%)			
		整體	第25個 百分位數	中位數	第75個 百分位數		整體	第25個 百分位數	中位數	第75個 百分位數
<b>(甲) 低薪行業<sup>(註五)</sup></b>	<b>35 200</b>	<b>6.2</b>	<b>-1.7</b>	<b>3.9</b>	<b>11.0</b>	<b>40 740</b>	<b>5.7</b>	<b>-3.3</b>	<b>3.3</b>	<b>11.4</b>
1. 零售業	19 110	5.9	-3.6	3.1	8.9	20 150	5.5	-7.0	2.3	10.5
1.1 超級市場及便利店	50	2.0	-6.3	3.3	4.9	70	2.8	-4.1	3.3	6.0
1.2 其他零售店	19 060	6.3	-3.6	3.1	8.9	20 080	5.8	-7.0	2.3	10.5
2. 餐飲服務業 <sup>(註五)</sup>	9 800	5.1	-1.1	4.2	9.7	13 990	4.8	-1.2	2.6	9.3
2.1 中式酒樓菜館	2 060	3.4	-1.8	1.4	5.7	2 420	3.1	-3.8	0.4	5.6
2.2 非中式酒樓菜館	4 310	5.5	-1.7	4.9	10.0	5 060	4.7	-0.9	4.4	9.4
2.3 快餐店	900	8.9	#	2.8	13.7	940	9.0	#	8.8	15.1
2.4 港式茶餐廳	2 530	2.8	-1.1	5.4	10.2	2 710	2.8	-0.4	2.4	9.2
2.5 其他餐飲服務		不適用				2 870	5.1	-1.0	2.9	10.9
3. 物業管理、保安及清潔服務	2 290	7.0	1.5	9.0	27.3	2 330	6.8	0.3	6.3	15.5
3.1 地產保養管理服務	740	6.2	0.3	4.2	27.0	700	6.8	-18.1	2.2	9.1
3.2 保安服務	380	7.7	#	7.4	15.1	380	6.7	1.9	8.9	18.7
3.3 清潔服務	1 170	8.4	3.7	12.5	28.8	1 260	7.0	2.3	6.7	15.8
4. 其他低薪行業	4 000	9.7	0.6	9.0	20.2	4 260	8.6	0.5	9.8	21.7
4.1 安老院舍 <sup>(註六)</sup>	770	8.6	1.6	7.2	15.0	670	5.7	1.3	8.1	15.3
4.2 洗滌及乾洗服務	690	7.2	1.5	10.4	24.0	690	5.6	3.3	20.7	27.3
4.3 理髮服務	1 490	10.5	3.0	14.6	24.8	1 700	7.9	0.6	13.8	30.6
4.4 本地速遞服務	170	5.2	-1.7	6.4	13.7	180	4.8	-1.7	8.4	15.6
4.5 食品處理及生產	890	10.2	-3.1	2.5	10.6	1 020	9.5	-2.3	2.3	11.2
<b>(乙) 其他行業<sup>(註五)</sup></b>	<b>181 500</b>	<b>20.3</b>	<b>-6.8</b>	<b>2.9</b>	<b>17.4</b>	<b>181 660</b>	<b>20.5</b>	<b>-4.5</b>	<b>5.1</b>	<b>19.4</b>
5. 製造業	5 350	4.2	-7.1	7.4	20.9	4 740	3.7	-1.2	9.1	21.6
6. 建造業	15 100	8.9	-3.5	4.7	13.7	16 640	8.1	0.9	8.3	24.5
7. 進出口貿易及批發	78 400	7.1	-6.6	1.6	9.2	71 350	7.2	-3.8	2.9	12.7
8. 住宿服務		不適用				980	28.5	1.0	11.7	19.7
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	16 950	9.9	-9.6	1.7	16.0	19 570	9.6	-16.4	1.5	14.7
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	38 860	58.2	-10.0	7.9	36.2	42 840	57.6	-7.8	8.8	26.2
11. 社會及個人服務		α								
12. 其他	α	30.2	-9.9	#	3.5	α	28.8	0.3	4.2	13.9
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>216 700</b>	<b>19.0</b>	<b>-5.4</b>	<b>3.2</b>	<b>15.4</b>	<b>222 400</b>	<b>19.1</b>	<b>-4.4</b>	<b>4.6</b>	<b>17.9</b>

- 註： (一) 只包括有聘用僱員的企業。  
(二) 稅前盈利率（簡稱盈利率）是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益／虧損、枯帳／撇帳及撥備等項目的盈利，相對業務收益的比率。  
(三) 不包括沒有業務收益的企業及海外機構駐港辦事處。  
(四) 請參閱表丙，以了解各行業所涵蓋的範圍。  
(五) 2018年經濟活動按年統計調查數字根據本屆最低工資委員會所識別的低薪行業及其他行業的分類編製。2016年的相應統計數字則因數據局限仍按以往的低薪行業及其他行業的分類編製。這改動對低薪行業及其他行業整體的統計數字影響不大，所以2018年的統計數字仍可與2016年的相應統計數字作概括性比較。  
(六) 在計算業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
(#) 介乎-0.05%至0.05%之間。  
(α) 數字未能提供。  
企業數目以最近的十位數顯示。  
由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。
- 資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。



表甲.5 按行業劃分中小型<sup>(註一)</sup>企業<sup>(註二)</sup>盈利率<sup>(註三)</sup>的分布<sup>(註四)</sup>

行業 <sup>(註五)</sup>	2016 年					2018 年				
	企業數目 (間)	盈利率 (%)				企業數目 (間)	盈利率 (%)			
		整體	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數		整體	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數
<b>(甲) 低薪行業<sup>(註六)</sup></b>	<b>33 200</b>	<b>3.6</b>	<b>-1.9</b>	<b>3.9</b>	<b>11.2</b>	<b>38 750</b>	<b>3.4</b>	<b>-3.7</b>	<b>3.3</b>	<b>11.5</b>
1. 零售業	18 510	3.2	-3.6	3.1	9.3	19 580	3.1	-7.0	2.4	10.5
1.1 超級市場及便利店	40	0.6	-4.1	3.3	4.9	60	1.9	-5.6	3.3	6.0
1.2 其他零售店	18 460	3.2	-3.6	3.1	9.3	19 520	3.1	-7.0	2.4	10.5
2. 餐飲服務業 <sup>(註六)</sup>	9 160	2.9	-1.3	4.2	9.7	13 300	2.9	-1.2	2.6	9.6
2.1 中式酒樓菜館	1 570	0.8	-1.8	0.5	5.1	1 890	1.1	-3.8	0.3	3.0
2.2 非中式酒樓菜館	4 230	4.0	-1.7	4.9	10.0	4 980	3.2	-0.9	4.4	9.4
2.3 快餐店	870	7.5	#	2.8	13.7	910	8.7	#	8.8	15.1
2.4 港式茶餐廳	2 500	2.5	-1.1	5.4	10.2	2 680	2.7	-0.4	2.4	9.2
2.5 其他餐飲服務		不適用				2 840	3.2	-1.0	2.9	10.9
3. 物業管理、保安及 清潔服務	1 840	8.2	1.7	12.5	28.8	1 890	5.5	-1.1	7.0	15.8
3.1 地產保養管理服務	580	6.3	0.3	7.1	35.4	550	2.0	-32.6	2.2	10.1
3.2 保安服務	260	10.6	#	8.7	17.1	250	9.1	4.4	10.8	21.3
3.3 清潔服務	1 000	10.8	6.0	12.5	28.8	1 090	9.7	2.3	12.2	17.7
4. 其他低薪行業	3 700	7.2	0.6	9.8	20.7	3 970	6.7	0.6	11.2	22.2
4.1 安老院舍 <sup>(註七)</sup>	630	12.0	2.4	7.3	16.6	530	11.4	4.2	9.1	16.4
4.2 洗滌及乾洗服務	670	9.9	1.5	10.4	24.4	670	16.2	3.3	20.7	27.3
4.3 理髮服務	1 480	11.0	3.0	15.1	24.8	1 690	9.1	0.6	13.8	30.6
4.4 本地速遞服務	150	2.0	-1.7	6.5	13.9	160	10.8	-1.7	8.4	15.6
4.5 食品處理及生產	770	3.8	-3.1	2.5	10.6	920	2.9	-6.3	2.3	12.8
<b>(乙) 其他行業<sup>(註六)</sup></b>	<b>177 540</b>	<b>12.7</b>	<b>-7.1</b>	<b>2.8</b>	<b>17.4</b>	<b>177 610</b>	<b>12.7</b>	<b>-4.6</b>	<b>5.0</b>	<b>19.4</b>
5. 製造業	5 200	7.3	-7.1	7.4	20.9	4 590	7.0	-1.2	9.1	21.6
6. 建造業	14 560	9.9	-3.5	4.5	13.2	16 270	9.4	0.9	8.3	24.5
7. 進出口貿易及批發	77 670	4.8	-7.7	1.6	9.0	70 530	5.3	-3.9	2.8	12.7
8. 住宿服務		不適用				840	18.5	1.0	11.7	12.0
9. 運輸、倉庫、速遞服 務、資訊及通訊	16 240	2.9	-9.8	1.7	16.0	18 830	6.7	-16.4	1.5	14.7
10. 金融、保險、地產、 專業及商用服務	37 910	60.2	-10.4	7.7	36.2	41 680	55.9	-7.8	8.7	26.0
11. 社會及個人服務		$\alpha$								
12. 其他	$\alpha$	5.1	-9.9	#	1.2	$\alpha$	-0.4	0.3	2.4	13.9
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>210 740</b>	<b>12.3</b>	<b>-5.6</b>	<b>3.1</b>	<b>15.5</b>	<b>216 360</b>	<b>12.2</b>	<b>-4.4</b>	<b>4.6</b>	<b>18.0</b>

- 註： (一) 中小型企業是指就業人數少於 50 人的企業。  
(二) 只包括有聘用僱員的企業。  
(三) 稅前盈利率（簡稱盈利率）是指未扣除稅項、出售物業、機器及設備的收益／虧損、枯帳／撇帳及撥備等項目的盈利，相對業務收益的比率。  
(四) 不包括沒有業務收益的企業及海外機構駐港辦事處。  
(五) 請參閱表丙，以了解各行業所涵蓋的範圍。  
(六) 2018 年經濟活動按年統計調查數字根據本屆最低工資委員會所識別的低薪行業及其他行業的分類編製。2016 年的相應統計數字則因數據局限仍按以往的低薪行業及其他行業的分類編製。這改動對低薪行業及其他行業整體的統計數字影響不大，所以 2018 年的統計數字仍可與 2016 年的相應統計數字作概括性比較。  
(七) 在計算業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
(#) 介乎 -0.05% 至 0.05% 之間。  
( $\alpha$ ) 數字未能提供。

企業數目以最近的十位數顯示。  
由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。  
資料來源：經濟活動按年統計調查，政府統計處。

表甲.6 按不同社會經濟特徵及行業分析全職僱員<sup>(註一)</sup>每月工資<sup>(註二)</sup>第 10 個百分位數及中位數變化

社會經濟特徵／行業	2019 年 5 月至 6 月 每月工資第 10 個百分位數			2019 年 5 月至 6 月 每月工資中位數		
	每月 工資 (\$)	按年 增減 百分率 (%)	與 2010 年 4 月至 6 月 比較的累計 增減百分率 (%)	每月 工資 (\$)	按年 增減 百分率 (%)	與 2010 年 4 月至 6 月 比較的累計 增減百分率 (%)
<b>年齡</b>						
15 歲至 24 歲	11,000	5.9	81.4	14,400	2.9	67.1
25 歲至 34 歲	12,500	4.2	56.9	19,800	6.1	55.8
35 歲至 44 歲	12,000	8.1	61.3	22,000	3.9	51.9
45 歲至 54 歲	10,900	2.4	76.2	19,500	3.9	58.5
55 歲及以上	10,300	3.0	77.6	16,100	3.9	65.0
<b>教育程度</b>						
小學及以下	9,500	5.6	75.9	13,800	10.3	74.7
中一至中三	10,500	5.0	75.0	15,200	7.0	63.4
中四至中七	11,300	2.7	60.4	17,500	2.8	51.8
專上教育	14,500	3.6	43.3	28,700	1.4	40.9
<b>職業組別</b>						
非技術工人	9,500	3.7	75.9	13,300	4.4	80.3
服務工作及銷售人員	11,000	6.7	83.3	15,000	4.0	66.7
工藝人員及機器操作員	13,000	3.3	82.3	22,200	5.7	77.6
文書支援人員	11,000	2.8	54.1	15,000	1.4	47.1
經理、行政級人員、專業人員及輔助專業人員	15,000	0.7	36.4	28,700	0.8	40.9
<b>行業<sup>(註三)</sup></b>						
低薪行業	9,900	4.2	78.3 <sup>^</sup>	14,000	3.7	66.6 <sup>^</sup>
零售業	10,000	0.1	67.5	14,500	3.3	52.2
餐飲服務業	11,000	5.2	83.3 <sup>^</sup>	14,900	6.1	71.5 <sup>^</sup>
物業管理、保安及清潔服務	9,300	3.3	74.3	13,400	6.3	86.1
其他低薪行業	9,900	4.2	80.0	14,000	7.7	76.8
其他行業	12,500	4.2	59.2 <sup>^</sup>	21,800	4.0	54.0 <sup>^</sup>

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

(二) 每月工資以最近的百位港元顯示；增減百分率以未經進位的數字計算。

(三) 請參閱表丙，以了解各行業所涵蓋的範圍。

(<sup>^</sup>) 2019 年收入及工時調查的統計數字根據本屆最低工資委員會所識別的低薪行業及其他行業的分類編製。2010 年的相應統計數字則因數據局限仍按以往的低薪行業及其他行業的分類編製。這改動對低薪行業及其他行業整體的統計數字影響不大，所以 2019 年的統計數字仍可與 2010 年的相應統計數字作概括性比較。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.7 按行業劃分每周工作時數的分布：所有全職僱員<sup>(註一)</sup>

行業 <sup>(註二)</sup>	2017年5月至6月					2019年5月至6月				
	全職僱員		每周工作時數 (小時)			全職僱員		每周工作時數 (小時)		
	人數 (‘000)	分布 (%)	第25個 百分位數	中位數	第75個 百分位數	人數 (‘000)	分布 (%)	第25個 百分位數	中位數	第75個 百分位數
<b>(甲) 低薪行業<sup>(註三)</sup></b>	<b>740.0</b>	<b>26.2</b>	<b>47.1</b>	<b>52.2</b>	<b>60.0</b>	<b>749.5</b>	<b>26.3</b>	<b>45.7</b>	<b>51.0</b>	<b>57.0</b>
1. 零售業	244.9	8.7	44.3	50.0	56.6	237.7	8.3	43.8	48.2	54.0
1.1 超級市場及便利店	35.4	1.3	48.0	54.0	58.6	34.4	1.2	48.2	52.3	55.3
1.2 其他零售店	209.4	7.4	44.3	49.2	56.0	203.4	7.1	42.5	48.0	54.0
2. 餐飲服務業 <sup>(註三)</sup>	184.2	6.5	49.0	54.0	60.0	194.9	6.8	48.2	54.0	60.0
2.1 中式酒樓菜館	69.1	2.4	51.9	57.0	60.0	69.6	2.4	54.0	57.7	60.0
2.2 非中式酒樓菜館	61.8	2.2	48.3	54.0	60.0	62.7	2.2	48.0	54.0	58.8
2.3 快餐店	32.7	1.2	46.6	54.0	59.4	32.9	1.2	47.9	53.7	59.2
2.4 港式茶餐廳	20.7	0.7	49.9	57.6	60.0	20.8	0.7	48.9	55.9	60.0
2.5 其他餐飲服務	不適用					8.8	0.3	48.0	51.0	54.2
3. 物業管理、保安及清潔服務	222.2	7.9	48.0	51.0	66.0	225.2	7.9	48.0	50.2	66.0
3.1 地產保養管理服務	110.6	3.9	48.0	55.1	70.2	110.8	3.9	48.0	54.0	66.0
3.2 保安服務	41.9	1.5	48.0	60.0	72.0	42.4	1.5	48.0	60.0	71.8
3.3 清潔服務	56.1	2.0	48.0	48.0	54.0	58.3	2.0	48.0	48.0	54.0
3.4 會員制組織	13.6	0.5	41.4	48.0	54.0	13.8	0.5	40.8	46.2	52.6
4. 其他低薪行業	88.7	3.1	45.0	48.0	56.1	91.6	3.2	45.0	48.0	54.0
4.1 安老院舍	20.7	0.7	45.0	54.0	66.0	22.5	0.8	45.0	54.0	66.0
4.2 洗滌及乾洗服務	4.3	0.2	42.7	51.0	57.8	4.6	0.2	44.3	48.7	54.0
4.3 理髮及其他個人服務	38.9	1.4	45.5	48.0	54.0	39.1	1.4	44.8	48.0	54.0
4.4 本地速遞服務	4.4	0.2	44.3	45.7	50.3	4.5	0.2	40.6	44.3	48.0
4.5 食品處理及生產	20.4	0.7	45.9	48.0	54.5	20.9	0.7	48.0	48.1	54.0
<b>(乙) 其他行業<sup>(註三)</sup></b>	<b>2 087.1</b>	<b>73.8</b>	<b>40.6</b>	<b>43.8</b>	<b>48.0</b>	<b>2 101.0</b>	<b>73.7</b>	<b>40.6</b>	<b>42.5</b>	<b>48.0</b>
5. 製造業	77.8	2.8	42.5	47.5	50.0	71.5	2.5	42.9	46.2	49.3
6. 建造業	295.9	10.5	44.3	48.0	54.0	291.3	10.2	44.3	48.0	53.8
7. 進出口貿易及批發	449.6	15.9	40.6	40.6	44.3	424.0	14.9	40.6	40.6	44.3
8. 住宿服務	不適用					42.2	1.5	45.1	48.0	52.5
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	346.4	12.3	40.6	45.7	54.0	348.9	12.2	40.6	44.3	49.6
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	446.5	15.8	39.3	40.6	44.3	472.1	16.6	39.7	40.6	43.6
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	406.4	14.4	40.6	44.3	48.0	433.1	15.2	40.6	43.5	48.0
12. 其他	15.9	0.6	38.1	42.0	48.0	18.0	0.6	39.8	40.6	48.0
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>2 827.1</b>	<b>100.0</b>	<b>40.6</b>	<b>45.0</b>	<b>51.5</b>	<b>2 850.5</b>	<b>100.0</b>	<b>40.6</b>	<b>44.3</b>	<b>50.4</b>

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

(二) 請參閱表丙，以了解各行業所涵蓋的範圍。

(三) 2019年收入及工時調查的統計數字根據本屆最低工資委員會所識別的低薪行業及其他行業的分類編製。2017年的相應統計數字則因數據局限仍按以往的低薪行業及其他行業的分類編製。這改動對低薪行業及其他行業整體的統計數字影響不大，所以2019年的統計數字仍可與2017年的相應統計數字作概括性比較。

僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。

每周工作時數以小數點後一個位顯示。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表甲.8 按行業劃分每周工作時數的分布：較低技術全職僱員<sup>(註一)</sup>

行業 <sup>(註二)</sup>	2017年5月至6月					2019年5月至6月				
	較低技術全職僱員		每周工作時數 (小時)			較低技術全職僱員		每周工作時數 (小時)		
	人數 ('000)	分布 (%)	第 25 個百分位數	中位數	第 75 個百分位數	人數 ('000)	分布 (%)	第 25 個百分位數	中位數	第 75 個百分位數
<b>(甲) 低薪行業<sup>(註三)</sup></b>	<b>636.9</b>	<b>38.6</b>	<b>48.0</b>	<b>54.0</b>	<b>60.0</b>	<b>643.6</b>	<b>39.5</b>	<b>47.1</b>	<b>51.9</b>	<b>58.4</b>
1. 零售業	201.7	12.2	44.7	50.1	56.6	193.6	11.9	44.3	49.0	54.0
1.1 超級市場及便利店	29.1	1.8	45.0	54.0	57.9	28.7	1.8	48.2	53.5	55.7
1.2 其他零售店	172.6	10.5	44.3	49.7	56.6	164.9	10.1	43.7	48.1	54.0
2. 餐飲服務業 <sup>(註三)</sup>	167.8	10.2	48.6	54.0	60.0	176.3	10.8	48.2	54.0	60.0
2.1 中式酒樓菜館	62.6	3.8	52.0	57.0	60.0	62.8	3.9	54.0	57.7	60.0
2.2 非中式酒樓菜館	56.3	3.4	48.1	54.0	60.0	57.4	3.5	48.0	54.0	58.2
2.3 快餐店	28.9	1.8	46.2	54.0	57.9	29.3	1.8	47.4	52.5	58.7
2.4 港式茶餐廳	20.0	1.2	49.9	57.0	60.0	19.8	1.2	48.5	54.8	60.0
2.5 其他餐飲服務	不適用					7.0	0.4	48.0	51.0	54.0
3. 物業管理、保安及清潔服務	189.4	11.5	48.0	54.0	67.4	193.1	11.9	48.0	51.7	66.0
3.1 地產保養管理服務	86.2	5.2	48.0	64.3	72.0	88.5	5.4	48.0	59.5	66.0
3.2 保安服務	39.4	2.4	48.0	60.9	72.0	39.2	2.4	48.0	63.0	72.0
3.3 清潔服務	55.0	3.3	48.0	48.0	54.0	56.6	3.5	48.0	48.0	54.0
3.4 會員制組織	8.7	0.5	42.0	48.0	61.2	8.8	0.5	44.3	48.0	54.0
4. 其他低薪行業	78.1	4.7	45.4	48.3	56.1	80.6	5.0	45.0	48.0	54.0
4.1 安老院舍	17.2	1.0	45.2	54.0	66.0	18.8	1.2	45.0	54.0	66.0
4.2 洗滌及乾洗服務	3.3	0.2	42.0	49.5	54.0	3.6	0.2	44.3	51.7	55.2
4.3 理髮及其他個人服務	37.4	2.3	45.4	48.0	54.0	37.6	2.3	44.8	48.0	54.0
4.4 本地速遞服務	4.0	0.2	44.3	45.7	50.9	3.8	0.2	40.6	44.3	47.1
4.5 食品處理及生產	16.1	1.0	47.8	48.6	54.9	16.8	1.0	48.0	48.0	54.0
<b>(乙) 其他行業<sup>(註三)</sup></b>	<b>1 014.2</b>	<b>61.4</b>	<b>40.8</b>	<b>45.7</b>	<b>51.0</b>	<b>985.0</b>	<b>60.5</b>	<b>40.6</b>	<b>44.8</b>	<b>49.6</b>
5. 製造業	42.0	2.5	44.3	48.0	53.3	38.3	2.4	44.3	48.0	51.3
6. 建造業	220.3	13.3	44.3	48.0	54.0	203.8	12.5	44.3	48.0	54.0
7. 進出口貿易及批發	204.7	12.4	40.6	42.2	44.3	183.7	11.3	40.6	40.6	44.3
8. 住宿服務	不適用					31.1	1.9	45.7	48.8	54.0
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	214.0	13.0	43.2	48.2	61.0	206.1	12.7	40.6	48.0	54.0
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	125.1	7.6	39.6	40.6	45.7	125.3	7.7	40.1	40.6	44.3
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	163.4	9.9	42.0	45.2	49.0	188.7	11.6	40.6	45.0	48.5
12. 其他	8.0	0.5	39.2	43.2	54.0	7.9	0.5	39.8	40.6	51.9
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>1 651.1</b>	<b>100.0</b>	<b>42.4</b>	<b>48.0</b>	<b>54.2</b>	<b>1 628.6</b>	<b>100.0</b>	<b>41.9</b>	<b>48.0</b>	<b>54.0</b>

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

(二) 請參閱表丙，以了解各行業所涵蓋的範圍。

(三) 2019 年收入及工時調查的統計數字根據本屆最低工資委員會所識別的低薪行業及其他行業的分類編製。2017 年的相應統計數字則因數據局限仍按以往的低薪行業及其他行業的分類編製。這改動對低薪行業及其他行業整體的統計數字影響不大，所以 2019 年的統計數字仍可與 2017 年的相應統計數字作概括性比較。

僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。

每周工作時數以小數點後一個位顯示。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：收入及工時按年統計調查，政府統計處。

## 乙. 影響評估

表乙.1 在不同經濟情景下，各個法定最低工資測試水平調整前涉及僱員人數及百分比的估算<sup>(註)</sup>

法定最低工資 測試水平	經濟情景 1		經濟情景 2		經濟情景 3		經濟情景 4	
	調整前 涉及僱員 人數 (‘000)	佔整體僱 員人數 百分比 (%)	調整前 涉及僱員 人數 (‘000)	佔整體 僱員人數 百分比 (%)	調整前 涉及僱員 人數 (‘000)	佔整體 僱員人數 百分比 (%)	調整前 涉及僱員 人數 (‘000)	佔整體 僱員人數 百分比 (%)
\$37.5	22.8	0.7	28.6	0.9	55.7	1.8	98.2	3.2
少於\$38.0	39.2	1.3	55.0	1.8	78.2	2.6	114.9	3.7
少於\$38.5	60.3	2.0	79.4	2.6	98.7	3.2	136.5	4.5
少於\$39.0	81.6	2.7	103.4	3.4	119.6	3.9	159.5	5.2
少於\$39.5	104.0	3.4	126.4	4.1	141.3	4.6	184.0	6.0
少於\$40.0	127.8	4.2	149.3	4.9	164.8	5.4	210.6	6.9
少於\$40.5	151.5	4.9	174.1	5.7	193.6	6.3	241.1	7.9
少於\$41.0	178.5	5.8	201.8	6.6	223.0	7.3	271.5	8.9
少於\$41.5	205.9	6.7	228.0	7.4	250.7	8.2	299.4	9.8
少於\$42.0	229.8	7.5	252.6	8.2	277.8	9.1	328.2	10.7
少於\$42.5	253.6	8.3	279.1	9.1	306.1	10.0	358.2	11.7
少於\$43.0	280.4	9.1	308.5	10.1	337.0	11.0	386.9	12.6
少於\$43.5	308.3	10.1	337.2	11.0	365.0	11.9	414.0	13.5
少於\$44.0	335.3	10.9	363.6	11.9	391.2	12.8	440.0	14.3

註：由於在《最低工資條例》（條例）下，在 2021 年法定最低工資調整前沒有僱員賺取低於 \$37.5 的法定最低工資（按照條例完成生產能力評估的殘疾僱員除外），因此上表中的調整前涉及僱員估算並不適用於低於 \$37.5 的測試水平。

當法定最低工資測試水平為 \$37.5 時，調整前涉及僱員只包括賺取每小時工資為 \$37.5 的僱員；至於其他測試水平，調整前涉及僱員指賺取每小時工資少於該測試水平的僱員。

就 2021 年上半年經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

資料來源：參考收入及工時按年統計調查結果及不同工資數據的估算。

表乙.2 在不同經濟情景下，調升法定最低工資至不同測試水平所引伸的額外薪酬開支估算<sup>(註)</sup>：所有行業

法定最低工資 測試水平	額外薪酬開支的估算							
	經濟情景 1		經濟情景 2		經濟情景 3		經濟情景 4	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
\$38.0	120	#	160	#	240	#	370	#
\$38.5	320	#	420	#	560	0.1	810	0.1
\$39.0	610	0.1	780	0.1	980	0.1	1,360	0.1
\$39.5	1,000	0.1	1,250	0.1	1,500	0.2	2,040	0.2
\$40.0	1,510	0.2	1,840	0.2	2,150	0.2	2,860	0.3
\$40.5	2,180	0.2	2,590	0.3	2,970	0.3	3,890	0.4
\$41.0	3,030	0.3	3,550	0.4	4,010	0.4	5,140	0.6
\$41.5	4,120	0.4	4,740	0.5	5,300	0.6	6,670	0.7
\$42.0	5,460	0.6	6,180	0.7	6,860	0.7	8,490	0.9
\$42.5	7,080	0.8	7,930	0.9	8,730	0.9	10,670	1.2
\$43.0	9,030	1.0	10,020	1.1	10,980	1.2	13,240	1.4
\$43.5	11,390	1.2	12,540	1.4	13,660	1.5	16,260	1.8
\$44.0	14,200	1.5	15,530	1.7	16,820	1.8	19,790	2.2

註： 只包括高於\$37.5的測試水平。

以上估設計及企業在符合法定要求以外所支付的休息日薪酬及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及薪酬階梯連鎖反應影響。

就 2021 年上半年經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

(#) 介乎 0% 至 0.05% 之間。

資料來源： 參考收入及工時按年統計調查結果及不同工資數據的估算。

表乙.3 在不同經濟情景下，調升法定最低工資至不同測試水平所引伸的額外薪酬開支估算<sup>(註)</sup>：低薪行業

法定最低工資 測試水平	額外薪酬開支的估算							
	經濟情景 1		經濟情景 2		經濟情景 3		經濟情景 4	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
\$38.0	70	#	90	0.1	150	0.1	250	0.2
\$38.5	190	0.1	250	0.2	370	0.2	550	0.4
\$39.0	370	0.2	480	0.3	630	0.4	910	0.6
\$39.5	610	0.4	780	0.5	970	0.6	1,360	0.9
\$40.0	940	0.6	1,170	0.8	1,380	0.9	1,900	1.3
\$40.5	1,370	0.9	1,660	1.1	1,910	1.3	2,560	1.7
\$41.0	1,920	1.3	2,280	1.5	2,590	1.7	3,380	2.2
\$41.5	2,620	1.7	3,050	2.0	3,420	2.3	4,360	2.9
\$42.0	3,490	2.3	3,990	2.6	4,430	2.9	5,540	3.7
\$42.5	4,530	3.0	5,110	3.4	5,650	3.7	6,970	4.6
\$43.0	5,780	3.8	6,470	4.3	7,120	4.7	8,670	5.7
\$43.5	7,280	4.8	8,100	5.3	8,890	5.9	10,700	7.1
\$44.0	9,060	6.0	10,040	6.6	11,000	7.3	13,100	8.7

註： 只包括高於\$37.5的測試水平。

以上估設計及企業在符合法定要求以外所支付的休息日薪酬及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及薪酬階梯連鎖反應影響。

就 2021 年上半年經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

(#) 介乎 0% 至 0.05% 之間。

資料來源： 參考收入及工時按年統計調查結果及不同工資數據的估算。

## 丙. 行業的覆蓋範圍

表丙 行業的覆蓋範圍

行業	收入及工時 按年統計調查	經濟活動 按年統計調查	僱傭及職位空缺 按季統計調查	綜合住戶統計調查
	香港標準行業分類 2.0 版編碼 <sup>(註一)</sup>			
<b>(甲) 低薪行業<sup>(註二)</sup></b>				
1. 零售業	47	47	47	47
1.1 超級市場及便利店	471101, 471102	471101, 471102	471101-2	471101, 471102
1.2 其他零售店	47 不包括 471101, 471102	47 不包括 471101, 471102	47 不包括 471101-2	47 不包括 471101, 471102
2. 餐飲服務業	56	56	56	56
2.1 中式酒樓菜館	561109-11	561109-11	561101, 561109-11	561109-11
2.2 非中式酒樓菜館	561103-8, 561199	561103-8, 561199	561103-8	561103-8, 561199
2.3 快餐店	5612, 5619	5612, 561902 不包括 561901, 561903	5612	5612, 5619, 562
2.4 港式茶餐廳	561101	561101	561 不包括 561101, 561109-11, 561103-8, 5612	561101
2.5 其他餐飲服務	562-563	562-563, 561901, 561903	562-563	563
3. 物業管理、保安及清潔服務	6822, 80-81, 949	6822, 80-81	6822, 80-81, 949	6822, 80-81, 94
3.1 地產保養管理服務	6822	6822	6822	6822
3.2 保安服務	80, 811, 813	80, 811, 813	80, 81 不包括 811-812	80, 811, 813
3.3 清潔服務	812	812	811-812	812
3.4 會員制組織	949	數字未能提供	949	94
4. 其他低薪行業				
4.1 安老院舍	873	873	873	87
4.2 洗滌及乾洗服務	9601	9601	9601	9601
4.3 理髮及其他個人服務	960201, 9603-9, 97-99	960201	9602	9602-9, 97-99
4.4 本地速遞服務	5322	5322	5321-2	53
4.5 食品處理及生產	10-12	10-12	10-11	10-12
<b>(乙) 其他行業<sup>(註三)</sup></b>				
5. 製造業	B-C 不包括 10-12	C 不包括 10-12	C 不包括 10-11	C 不包括 10-12
6. 建造業	F	F	F	F
7. 進出口貿易及批發	G45-46	G45-46	G45-46	G45-46
8. 住宿服務	I55	I55	I55	I55
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	H, J 不包括 5322	H, J 不包括 5322	H, J 不包括 5321-2	H, J 不包括 53
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	K-N 不包括 6822, 80-81	K-N 不包括 6822, 80-81	K-N 不包括 6822, 80-81	K-N 不包括 6822, 80-81
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	O-S 不包括 873, 949, 9601, 960201, 9603-9	P-S, 不包括 873, 9601, 960201 及 部分 851, 852, 853 和 86	P-S 不包括 873, 949, 9601-2	O-S, 不包括 87, 94, 96-99
12. 其他	D-E	B, D-E	B, D-E	A-B, D-E

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

(二) 本屆最低工資委員會已更新低薪行業的涵蓋範圍。行業的涵蓋範圍根據本屆委員會所識別的低薪行業編製。

(三) 不包括甲部的行業。



## 縮寫（按筆劃排序）

中小企	中小型企業
收入及工時調查	收入及工時按年統計調查
沙士	嚴重急性呼吸系統綜合症疫情
委員會	最低工資委員會
為符合法定要求的額外薪酬開支	企業為符合《最低工資條例》要求而將所有調整前涉及僱員的每小時工資調升至法定最低工資測試水平的額外薪酬開支
疫情	2019 冠狀病毒病疫情
統計處	政府統計處
連鎖反應	薪酬階梯連鎖反應
測試水平	法定最低工資測試水平
經濟活動調查	經濟活動按年統計調查
僱傭及職位空缺調查	僱傭及職位空缺按季統計調查
綜合住戶調查	綜合住戶統計調查
綜援	綜合社會保障援助
調整前涉及僱員	法定最低工資水平調整前，賺取每小時工資少於各個法定最低工資測試水平的僱員

## 詞彙（按英文名稱次序排列）

詞彙	定義
攤銷	<p>攤銷是指將無形資產的可折舊值在資產使用期內分攤為費用入帳。</p> <p>「經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查）自2011年起開始搜集攤銷數據。</p>
業務收益	<p>業務收益包括服務收益、銷貨價值、佣金、租金、利息及其他收入，但不包括出售金融資產、物業、機器及設備的收益。</p>
僱員薪酬	<p>在經濟活動調查中，僱員薪酬是指所有因工作而獲得的收入，包括基本工資、超時工作收入、佣金、花紅、津貼、向僱員派發以股份為基礎的支出、僱主為強制性公積金計劃支付的供款及實質福利（例如膳食）而承擔的費用等。</p>
綜合消費物價指數	<p>政府統計處編製不同的消費物價指數數列，以反映消費物價轉變對不同開支組別的住戶的影響。甲類、乙類及丙類消費物價指數分別根據較低、中等及較高開支範圍的住戶的開支模式編製而成。綜合消費物價指數是根據以上所有住戶的整體開支模式而編製，反映消費物價轉變對整體住戶的影響。</p> <p>消費物價指數量度住戶一般所購買的消費商品及服務的價格水平隨時間而變動的情況，並沒有剔除所有政府一次性紓困措施（例如豁免／代繳公營房屋租金、寬減差餉、電費補貼等）的影響。</p>
甲類消費物價指數	<p>甲類消費物價指數是根據較低開支範圍的住戶（即在2014年10月至2015年9月期間，每月平均開支介乎5,500元至24,499元的住戶，約佔香港全部住戶的50%）的開支模式編製而成。</p>
工藝人員及機器操作員	<p>工藝人員及機器操作員是指工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員。</p>
折舊	<p>折舊是指在統計期內，固定資產因使用及損耗而貶值的金額。</p> <p>經濟活動調查自2010年起開始搜集行業的折舊數據。</p>

詞彙	定義
盈利	2010 年及以前的盈利是指未扣除稅項；出售金融資產、物業、機器及設備的收益／虧損；枯帳／撇帳；攤銷；及撥備等項目的盈利。自 2011 年起，盈利已扣除攤銷。
稅前盈利率（簡稱盈利率）	盈利率是指盈利相對業務收益的比率。 有關盈利的定義可見「盈利」。
非技術工人	<p>非技術工人是指從事以下職業組別的人士：</p> <p>(i) 在「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）中，非技術工人是指主要使用手提工具，並通常需要以體力勞動進行簡單及常規性工作的人員。例子包括清潔工、保安員、樓宇管理員、信差、派遞員、速遞員、洗碟工、貨運工人、電梯操作員、雜工、包裝工人，以及卡片／傳單派發人員；</p> <p>(ii) 在「綜合住戶統計調查」（綜合住戶調查）中，非技術工人包括小販、家務助理及清潔工人、信差、私人護衛員、看更、貨運工人、電梯操作員、建造業雜工、包裝工人，及漁農業雜工。</p>

詞彙	定義
就業人數	<p>在綜合住戶調查中，就業人數包括 15 歲或以上符合下列情況的人士：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 統計前 7 天內從事一些工作賺取薪酬或利潤；或</li> <li>(ii) 有一份正式工作（即該人士持續支取工資或薪金；或已獲保證或已有既定日期返回工作崗位或所經營之業務；或正支取補償費而無須接受其他工作）。</li> </ul> <p>在「僱傭及職位空缺按季統計調查」中，就一般機構單位而言，就業人數（公務員除外）包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 於統計日期工作最少一小時及經常參與機構單位業務的東主、合夥人，以及與東主或合夥人有親屬關係並在機構單位工作而無正薪的人士；</li> <li>(ii) 於統計日期向機構單位直接支取薪酬的全職受薪僱員，以及有限公司的在職董事，其中包括長期或臨時聘用的，無論這些僱員正在本港或其他地方工作或暫時缺勤（即正在放病假、分娩假、年假、事假的工人及罷工者）；以及</li> <li>(iii) 在統計日期工作最少一小時的兼職僱員，以及夜班／通宵班的僱員。</li> </ul>

詞彙	定義
僱員	<p>在收入及工時調查中，僱員包括所有《最低工資條例》涵蓋的僱員。具體而言，《最低工資條例》涵蓋所有僱員，下列人士除外：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 僱主家屬並與僱主同住的僱員；</li> <li>(ii) 《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員；</li> <li>(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；</li> <li>(iv) 根據《學徒制度條例》的註冊學徒；</li> <li>(v) 《最低工資條例》所豁免的實習學員或工作經驗學員；</li> <li>(vi) 留宿家庭傭工；以及</li> <li>(vii) 政府僱員。</li> </ul> <p>在綜合住戶調查中，僱員是指為賺取工資、薪金、佣金、小費或實物津貼而為僱主（私營公司或政府）工作的人士。外發工、家庭傭工和支薪家庭從業員亦包括在內。在本報告中，除特別說明外，僱員不包括政府僱員及留宿家庭傭工。</p>
「保就業」計劃	<p>2020年，政府在第二輪防疫抗疫基金下推出「保就業」計劃，透過向僱主提供有時限的財政支援，協助他們支付員工的薪金，以保留可能會被遣散的僱員。在「保就業」計劃下，政府向合資格的僱主提供的工資補貼分兩期發放：第一期補貼用以支付僱員在2020年6月至8月的工資；第二期補貼則用以支付僱員在2020年9月至11月的工資。</p>
企業	<p>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>
機構單位	<p>機構單位是指在單一擁有權或控制權下，在單一地點從事一種或主要從事一種經濟活動的經濟單位，例如個別工廠、工場、零售店或辦公室。</p>
工資與物價互相追逐的螺旋上升首輪效應	<p>工資與物價互相追逐的螺旋上升首輪效應是指除法定最低工資對價格的直接和間接影響外，其他與工資及通脹直接或間接掛鈎的項目亦隨之加價。</p>

詞彙	定義
全職僱員	<p>在收入及工時調查中，全職僱員是指不能根據該調查的定義，歸類為兼職僱員的僱員。</p> <p>在綜合住戶調查中，全職僱員是指僱員在統計前 7 天內工作 35 小時及以上，或在該 7 天期間內因休假而工作少於 35 小時。</p> <p>有關兼職僱員的定義可見「兼職僱員」。</p>
較高技術僱員／職業組別	<p>較高技術僱員／職業組別包括經理及行政級人員、專業人員，及輔助專業人員。</p>
每小時工資	<p>自 2011 年起，收入及工時調查已參照《最低工資條例》下的工作時數及須支付的工資的定義計算每小時工資。每小時工資是把工資期內付給僱員的工資，在扣除就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項後，除以在同一工資期內的工作時數而得出。</p> <p>有關工資的定義可見「工資」。</p> <p>有關工作時數的定義可見「工作時數」。</p>
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定義的人士。</p> <p>有關就業人口的定義可見「就業人數」。</p> <p>有關失業人口的定義可見「失業率」中有關失業人士的闡述。</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>
大型企業	<p>在本報告中，大型企業是指就業人數為 50 人或以上的企業。</p>
較低技術僱員／職業組別	<p>在收入及工時調查中，較低技術僱員／職業組別包括非技術工人、服務工作及銷售人員、工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員，以及文書支援人員。</p> <p>在綜合住戶調查中，較低技術僱員／職業組別包括非技術工人、服務工作及銷售人員、工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員、文書支援人員，及其他職業。</p>
低薪僱員	<p>低薪僱員是指每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員。</p>

詞彙	定義
低薪行業	<p>委員會界定「低薪行業」為僱用相對較多低薪僱員（即每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員），或低薪僱員佔行業僱員總數比例相對較高的行業。</p> <p>本屆委員會所識別的低薪行業包括：(i) 零售業（包括：超級市場及便利店和其他零售店）；(ii) 餐飲服務業（包括：中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店、港式茶餐廳和其他餐飲服務）；(iii) 物業管理、保安及清潔服務（包括：地產保養管理服務、保安服務、清潔服務和會員制組織）；以及(iv) 其他低薪行業（包括：安老院舍、洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務，以及食品處理及生產）。</p>
中小型企業（中小企）的市場佔有率	<p>中小企的市場佔有率是指中小企的業務收益佔該行業總數的百分比。</p> <p>有關中小企的定義可見「中小企」。</p>
每小時工資中位數	<p>在收入及工時調查中，把所有僱員的每小時工資按數值從小至大排列，每小時工資中位數是指在所有僱員中，排列在中間位置的僱員的每小時工資。</p>
每月就業收入	<p>在綜合住戶調查中，每月就業收入是指於統計前一個月從所有工作所獲得的收入（未扣除強制性公積金供款），包括工資和薪金、花紅、佣金、小費、房屋津貼、超時工作津貼、勤工津貼及其他現金津貼，但不包括補薪。</p>
其他行業	<p>除另有註明外，其他行業是指非低薪行業。本屆委員會所識別的其他行業包括：(i) 製造業；(ii) 建造業；(iii) 進出口貿易及批發；(iv) 住宿服務；(v) 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊；(vi) 金融、保險、地產、專業及商用服務；(vii) 教育、醫療及其他社會及個人服務；以及(viii) 其他非低薪行業。</p>

詞彙	定義
兼職僱員	<p>在收入及工時調查中，有關僱員若符合下述其中一項條件，將被歸類為兼職僱員：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(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</li> <li>(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</li> <li>(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）。</li> </ul> <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> <p>在綜合住戶調查中，兼職僱員是指在統計前 7 天內工作少於 35 小時的人士，在該 7 天期間內因休假而工作少於 35 小時除外。</p>
百分位數	<p>百分位數是指把一個已排序的數據集分成一百個等份（就包含的數據的數目而言）的 99 個數值。</p> <p>第 p 個百分位數是指把已排序的數據集中最低的 p% 數據劃分出來的數值，而 p 可以是 1 至 99 之間任何一個整數值。第 25 個、50 個及 75 個百分位數，分別可稱為第一個（下）四分位數、中位數及第三個（上）四分位數。</p>
調整前涉及僱員	<p>除另有說明外，調整前涉及僱員是指於法定最低工資水平調整前，賺取每小時工資少於各個法定最低工資測試水平的僱員。</p>
經季節性調整的失業率	<p>經季節性調整的失業率是按「X-12 自迴歸一求和一移動平均(X-12 ARIMA)」方法編製。</p> <p>有關失業率的定義可見「失業率」。</p>
自僱人士	<p>自僱人士是指綜合住戶調查中的自營作業者，從事本身業務／專業時為賺取利潤或費用而工作，並沒有受僱於人或僱用他人。</p>
自僱比率	<p>自僱比率指業內自僱人士佔就業人數（不包括政府僱員及留宿家庭傭工）的百分比。</p> <p>有關自僱人士的定義可見「自僱人士」。</p> <p>有關就業人數的定義可見「就業人數」。</p>



詞彙	定義
服務工作及銷售人員	<p>服務工作及銷售人員是指從事以下職業組別的人士：</p> <p>(i) 在收入及工時調查中，服務工作及銷售人員是指提供與旅遊、餐飲服務，及個人護理有關的個人服務的人員；或在批發或零售店鋪，以及相類似的店鋪，和在貨攤及市場示範及銷售貨品的人員。例子包括空中服務員及導遊、廚師及侍應生、護理員、理髮師及美容師、個人服務人員、批發及零售商店銷售人員，以及店員；</p> <p>(ii) 在綜合住戶調查中，服務工作及銷售人員包括空中小姐及導遊、管家、廚師及侍應生、保姆、理髮師及美容師、警隊及其他紀律部隊的員佐級人員、運輸指導員及其他服務工作人員、批發及零售商店推銷員、店員，及時裝模特兒。</p>
中小型企業（中小企）	<p>在本報告中，中小企是指就業人數少於 50 人的企業。</p>
總開支	<p>總開支包括總經營開支及貨品成本。</p> <p>有關總經營開支的定義可見「總經營開支」。</p>
總經營開支	<p>2010 年及以前的總經營開支包括僱員薪酬；租金；差餉；利息開支；電費；水費；燃料；維修保養；保險費及折舊等，但不包括貨品成本；稅項；出售金融資產、物業、機器及設備的收益／虧損；枯帳／撇帳；攤銷；及撥備等。自 2011 年起，總經營開支包括攤銷。</p> <p>有關折舊及攤銷的定義可分別見「折舊」及「攤銷」。</p>

詞彙	定義
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> <p>(i) 在統計前7天內可擔任更多工作；或</p> <p>(ii) 在統計前30天內有找尋更多工作。</p> <p>因工作量不足、原料短缺、機械故障或不能找到全職工作，以致只能工作短時數的人士，可視作非自願情況下將工作時數縮短。根據此定義，因工作量不足而在統計前 7 天內放取無薪假期的就業人士，若在該 7 天期間內工作少於 35 小時甚或全段期間都在休假，亦會被界定為就業不足人士。</p>
基本消費物價指數	<p>基本消費物價指數是指剔除所有政府一次性紓困措施的影響後編製出來的消費物價指數。</p>
失業率	<p>失業率是指失業人士在勞動人口中所佔的比例。</p> <p>一名 15 歲或以上人士如符合下列情況，便界定為失業人士：</p> <p>(i) 在統計前 7 天內並無職位，且並無為賺取薪酬或利潤而工作；及</p> <p>(ii) 在統計前 7 天內隨時可工作；及</p> <p>(iii) 在統計前 30 天內有找尋工作。</p> <p>不過，一名 15 歲或以上的人士，如果符合上述(i)和(ii)的條件，但沒有在統計前 30 天內找尋工作的原因為相信沒有工作可做，則仍會被界定為失業，即所謂「因灰心而不求職的人士」。</p> <p>除上述情況外，下列人士亦視作失業人士：</p> <p>(i) 並無職位，有找尋工作，但由於暫時生病而不能工作的人士；及</p> <p>(ii) 並無職位，且隨時可工作，但由於下列原因並無找尋工作的人士：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 已為於稍後時間擔當的新工作或開展的業務作出安排；或</li> <li>✧ 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)。</li> </ul>

詞彙	定義
職位空缺	職位空缺是指在統計日期正懸空並須要立刻填補，而機構單位亦正積極進行招聘以填補的職位空缺。建築地盤的職位空缺數目只包括地盤工人的空缺。
工資	<p>收入及工時調查的工資定義，跟隨《僱傭條例》對工資的定義。概括而言，包括下列組成部分：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 基本工資；</li> <li>(ii) 不屬賞贈性質的佣金及小費；</li> <li>(iii) 除保證發放的年終酬金以外的保證發放花紅及津貼（例如輪班津貼、生活津貼、膳食津貼、不屬賞贈性質的勤工獎）；以及</li> <li>(iv) 超時工作津貼。</li> </ul> <p>但不包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(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；</li> <li>(ii) 僱主為退休計劃支付的供款；</li> <li>(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；</li> <li>(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；</li> <li>(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；</li> <li>(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</li> <li>(vii) 於僱傭合約完成或終止時付給的酬金。</li> </ul>

詞彙	定義
工作時數	<p>自 2011 年起，收入及工時調查已參照《最低工資條例》下的工作時數的定義計算工作時數。工作時數是指以下工作時數的總和：</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。如根據僱傭合約或勞資雙方的協議，用膳時間被視為工作時間；或僱員須按照僱傭合約、或在僱主同意或指示下而留駐僱傭地點當值，則不論僱員在用膳時間內有否獲派工作，有關用膳時間亦會計算在工作時數內）；以及</p> <p>(ii) 在僱主指示下超時工作的時數（指僱員在合約／協議工作時數以外，按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，留駐僱傭地點當值的工作時數，而不論有關工作時數是否有償）。</p> <p>另外，綜合住戶調查搜集的工作時數是指一名就業人士在統計前 7 天內用於所有工作的實際工作時數，包括在工作地點的全部有薪及無薪的工作時數，但用膳時間則不包括在內。</p>

## 參考資料

1. **Aaronson, Daniel, and Eric French**, 2006. “Output Prices and the Minimum Wage.” Employment Policies Institute. Available from: [https://www.epionline.org/wp-content/studies/aaronson\\_06-2006.pdf](https://www.epionline.org/wp-content/studies/aaronson_06-2006.pdf) [Accessed September 2020]
2. “**The Argument in the Floor.**” 2012, *The Economist*, 24 November: 74.
3. **Aumayr, Christine, and Stavroula Demetriades**, 2011. “Recent Developments in Wage Setting and Collective Bargaining in the Wake of the Global Economic Crisis – Background Paper.” Eurofound, Ireland. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/51/en/1/EF1151EN.pdf> [Accessed September 2020]
4. **Babecký, Jan, Philip Du Caju, Theodora Kosma, Martina Lawless, Julián Messina, and Tairi Rõõm**, 2010. “Downward Nominal and Real Wage Rigidity: Survey Evidence from European Firms.” *Scandinavian Journal of Economics*. Vol. 112, No. 4 (December), pp. 884–910.
5. **Bell, Brian, and James Smith**, 2002. “On Gross Workers Flows in the United Kingdom: Evidence from the Labour Force Survey.” Bank of England Working Paper No. 160. Available from: <https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/working-paper/2002/on-gross-worker-flows-in-the-uk> [Accessed September 2020]
6. **Braunstein, Elissa**, 2012. “Neoliberal Development Macroeconomics: A Consideration of its Gendered Employment Effects.” Gender and Development Paper No. 14. United Nations Research Institute for Social Development. Available from: <http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/search/F95D244010CF453DC12579AD0049AB47?OpenDocument> [Accessed September 2020]
7. **Brochu, Pierre, and David A. Green**, 2011. “The Impact of Minimum Wages on Quit, Layoff and Hiring Rates.” IFS Working Papers No. W11/06. The Institute for Fiscal Studies, London. Available from: <http://www.ifs.org.uk/wps/wp1106.pdf> [Accessed September 2020]
8. **Brook, Keith, and Catherine Barham**, 2006. “Labour Market Gross Flows Data from the Labour Force Survey.” Technical Report. Office for National Statistics, the United Kingdom. Available from: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lms/labour-market-trends--discontinued-/volume-114--no--6/labour-market-gross-flows-data-from-the-labour-force-survey.pdf> [Accessed September 2020]
9. **Bryan, Mark, Andrea Salvatori, and Mark Taylor**, 2012. “The Impact of the National Minimum Wage on Earnings, Employment and Hours through the Recession.” *A Report to the Low Pay Commission*. The United Kingdom.
10. **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.
11. **Campolieti, Michele, Morley Gunderson, and Byron Lee**, 2012. “The (Non) Impact of Minimum Wages on Poverty: Regression and Simulation Evidence for Canada.” *Journal of Labor Research* 33.3: 287-302.

12. **Card, David, and Alan B. Krueger**, 1994. “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania.” *American Economic Review*. Vol. 84, No. 5 (December), pp. 772-793.
13. **Card, David, and Alan B. Krueger**, 1997. *Myths and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press.
14. **Carne, Kerry**, 2007. “Determinants of Labour Demand – The Australian Experience.” The Labour Market Research Unit Working Paper No. 49. Department of Education, Training and the Arts, Queensland Government. Available from: [http://pandora.nla.gov.au/pan/54647/20071212-0005/www.trainandemploy.qld.gov.au/client/for\\_business\\_and\\_employers/labour\\_market\\_research/working\\_papers/wp49\\_determinants\\_labour\\_demand.html](http://pandora.nla.gov.au/pan/54647/20071212-0005/www.trainandemploy.qld.gov.au/client/for_business_and_employers/labour_market_research/working_papers/wp49_determinants_labour_demand.html) [Accessed September 2020]
15. **CEIC Data Company Ltd**, ongoing. CEIC Databases.
16. **Congressional Budget Office**, 2011. *Changes in the Distribution of Workers' Hourly Wages Between 1979 and 2009*. The Congress of the United States, the United States. Available from: <http://www.cbo.gov/publication/22010> [Accessed September 2020]
17. **Cullison, William E.**, 1979. “The Determinants of Labor Force Participation: An Empirical Analysis.” Federal Reserve Bank of Richmond Working Paper No. 79-3. Available from: [http://www.richmondfed.org/publications/research/working\\_papers/1979/pdf/wp79-3.pdf](http://www.richmondfed.org/publications/research/working_papers/1979/pdf/wp79-3.pdf) [Accessed September 2020]
18. **Darby, Julia, Robert A Hart, and Michela Vecchi**, 2001. “Labour Force Participation and the Business Cycle: A Comparative Analysis of France, Japan, Sweden and the United States.” *Japan and the World Economy*. Vol. 13, No. 2 (April), pp. 113–133.
19. **Davis, Steven J., Jason Faberman, and John C. Haltiwanger**, 2012. “Labor Market Flows in the Cross Section and Over Time.” *Journal of Monetary Economics*. Vol. 59, No. 1 (January), pp. 1-18.
20. **Denvir, A., and G. Loukas**, 2006. *The Impact of the National Minimum Wage: Pay Differentials and Workplace Change*. The Institute for Employment Studies. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: [http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/0394\\_lpc\\_final\\_layout.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/0394_lpc_final_layout.pdf) [Accessed September 2020]
21. **DiCecio, Riccardo, Kristie M. Engemann, Michael T. Owyang, and Christopher H. Wheeler**, 2008. “Changing Trends in the Labor Force: A Survey.” *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*. Vol. 90, No. 1 (January/February), pp. 47-62.
22. **Dickens, Richard, and Alan Manning**, 2004. “Spikes and Spill-overs: The Impact of the National Minimum Wage on the Wage Distribution in a Low-wage Sector.” *The Economic Journal*. Vol. 114, No. 494 (March), pp. C95-C101.
23. **Dickens, Richard, and Mirko Draca**, 2005. “The Employment Effects of the October 2003 Increase in the National Minimum Wage.” CEP Discussion Paper No. 693. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science. London. Available from: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/t0IEZEJ8.pdf> [Accessed September 2020]

24. **Dickens, Richard, Rebecca Riley, and David Wilkinson**, 2009. *The Employment and Hours of Work Effects of the Changing National Minimum Wage*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/228654085\\_The\\_Employment\\_and\\_Hours\\_of\\_Work\\_Effects\\_of\\_the\\_Changing\\_National\\_Minimum\\_Wage](https://www.researchgate.net/publication/228654085_The_Employment_and_Hours_of_Work_Effects_of_the_Changing_National_Minimum_Wage) [Accessed September 2020]
25. **Dickens, Richard, Stephen Machin, and Alan Manning**, 1999. “The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain.” *Journal of Labour Economics*. Vol. 17, No. 1 (January), pp. 1-22.
26. **Dickerson, Andy**, 2007. *Longer-term Implications of the NMW: A Re-examination of Employer-provided Training*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/t0JK67V2.pdf> [Accessed September 2020]
27. **Dolton, Peter, and Chiara Rosazza Bondibene**, 2011. *An Evaluation of the International Experience of Minimum Wage in an Economic Downturn*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: [https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db\\_name=res2011&paper\\_id=1165](https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=res2011&paper_id=1165) [Accessed September 2020]
28. **Dowrick, Steve, and Graeme Wells**, 2004. “Modelling Aggregate Demand for Labour: A Critique of Lewis and MacDonald.” *Economic Record*. Vol. 80, No. 251 (December), pp.436-440.
29. **Draca, Mirko, Stephen Machin, and John Van Reenen**, 2005. *The Impact of the National Minimum Wage on Profits and Prices*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: [http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/NMW\\_profits\\_and\\_prices.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/NMW_profits_and_prices.pdf) [Accessed September 2020]
30. **Draca, Mirko, Stephen Machin, and John Van Reenen**, 2011. “Minimum Wages and Firm Profitability.” *American Economic Journal: Applied Economics*. Vol. 3, No. 1 (January), pp. 129-151.
31. **Dube, Arindrajit**, 2019. “Impacts of minimum wages wages: review of the international evidence.” University of Massachusetts Amherst, National Bureau of Economic Research and IZA Institute of Labor Economics. Available from: <https://www.gov.uk/government/publications/impacts-of-minimum-wages-review-of-the-international-evidence> [Accessed September 2020]
32. **Dube, Arindrajit, T. William Lester, and Michael Reich**, 2010. “Minimum Wage Effects across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties.” *The Review of Economics and Statistics* 92.4: 945-964.
33. **Dube, Arindrajit, T. William Lester, and Michael Reich**, 2012. “Minimum Wage Shocks, Employment Flows and Labor Market Frictions.” *Institute for Research on Labor and Employment Working Paper*, Institute of Industrial Relations, UC Berkeley, the United States. Available from: <http://www.escholarship.org/uc/item/76p927ks.pdf;origin=repeccitec> [Accessed September 2020]

34. **Employment Policies Institute**, 2009. *Indexing the Minimum Wage: A Vise on Entry-Level Wages*. Washington, D.C., the United States. Available from: [https://www.epionline.org/wp-content/studies/epi\\_minimumwage\\_04-2009.pdf](https://www.epionline.org/wp-content/studies/epi_minimumwage_04-2009.pdf) [Accessed September 2020]
35. **Employment Trends Unit, International Labour Organisation**, 2010. *Trends Econometric Models: A Review of the Methodology*. Geneva. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---trends/documents/publication/wcms\\_120382.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_120382.pdf) [Accessed September 2020]
36. **Ernst, Ekkehard**, 2011. “Determinants of Unemployment Flows Labour Market Institutions and Macroeconomic Policies.” International Institute for Labour Studies Discussion Paper No. 209/2011. International Labour Organisation, Geneva. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/311643719\\_Determinants\\_of\\_unemployment\\_flows\\_Labour\\_market\\_institutions\\_and\\_macro-economic\\_policies](https://www.researchgate.net/publication/311643719_Determinants_of_unemployment_flows_Labour_market_institutions_and_macro-economic_policies) [Accessed September 2020]
37. **Even, William E., and David A. Macpherson**, 2011. “The Teen Employment Crisis: The Effects of the 2007-2009 Federal Minimum Wage Increases on Teen Employment.” Employment Policies Institute, Washington, D.C., the United States. Available from: [https://www.epionline.org/wp-content/studies/even\\_07-2010.pdf](https://www.epionline.org/wp-content/studies/even_07-2010.pdf) [Accessed September 2020]
38. **Fajnzylber, Pablo, and William F. Maloney**, 2001. “How Comparable are Labor Demand Elasticities across Countries.” World Bank Policy Research Working Paper No. 2658. Available from: [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/IW3P/IB/2001/09/28/000094946\\_01091504002641/Rendered/PDF/multi0page.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/IW3P/IB/2001/09/28/000094946_01091504002641/Rendered/PDF/multi0page.pdf) [Accessed September 2020]
39. **Fougère, Denis, Erwan Gautier, and Hervé Le Bihan**, 2010. “Restaurant prices and the minimum wage.” *Journal of Money, Credit and Banking* 42.7: 1199-1234.
40. **Fraser Institute, et al**, ongoing. *Economic Freedom of the World Annual Report*. Annually.
41. **Genberg, Hans, and Laurent L. Pauwels**, 2005a. “Wage-Price Dynamics and Deflation in Hong Kong.” *Pacific Economic Review*. Vol. 10, No. 2 (June), pp. 191-216.
42. **Genberg, Hans, and Laurent L. Pauwels**, 2005b. “An Open Economy New Keynesian Phillips Curve: Evidence from Hong Kong.” *Pacific Economic Review*. Vol. 10, No. 2 (June), pp. 261-277.
43. **Goretti, Manuela**, 2008. “Wage-Price Setting in the New EU Member States.” IMF Working Paper No. 08/243. International Monetary Fund, the United States.
44. **Grice, Joe**, 2012. *The Productivity Conundrum, Interpreting the Recent Behaviour of the Economy*. Office for National Statistics, the United Kingdom. Available from: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/elmr/the-productivity-conundrum/interpreting-the-recent-behaviour-of-the-economy/art-interpreting-the-recent-behaviour-of-the-economy.html> [Accessed September 2020]
45. **Heritage Foundation**, ongoing. *Index of Economic Freedom*. Annually.
46. **Hess, Gregory, D., and Mark E. Schweitzer**, 2000. “Does Wage Inflation Cause Price Inflation?” Federal Reserve Bank of Cleveland Policy Discussion Paper No. 1. Available from: <https://www.clevelandfed.org/en/newsroom-and-events/publications/discontinued-publications/policy-discussion-papers/pdp-0001-does-wage-inflation-cause-price-inflation.aspx> [Accessed September 2020]



47. **Hirsch, Barry T., Bruce E. Kaufman and Tetyana Zelenska**, 2011. “Minimum Wage Channels of Adjustment.” Available from: [https://scholarworks.gsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1037&context=uwrg\\_workingpapers](https://scholarworks.gsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1037&context=uwrg_workingpapers) [Accessed September 2020]
48. **Incomes Data Services**, 2005. *Non-pay Benefits in Low-Paying Organisations*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: [http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/non-pay\\_benefits\\_in\\_low-paying\\_organisations\\_final.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/non-pay_benefits_in_low-paying_organisations_final.pdf) [Accessed September 2020]
49. **Incomes Data Services**, 2009. *Monitoring the Impact of the National Minimum Wage*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: [http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/Report\\_for\\_the\\_Low\\_Pay\\_Commission\\_-\\_FINAL\\_9\\_Dec\\_2009.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/Report_for_the_Low_Pay_Commission_-_FINAL_9_Dec_2009.pdf) [Accessed September 2020]
50. **International Institute for Management Development**, ongoing. *World Competitiveness Yearbook*. Annually.
51. **International Monetary Fund**, 2017. “Recent wage dynamics in advanced economies: drivers and implications”. *World Economic Outlook, October 2017*. Chapter 2. Available from: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2017/09/19/world-economic-outlook-october-2017> [Accessed September 2020]
52. **Jadresic, Esteban**, 1998. “Macroeconomic Performance under Alternative Exchange Rate Regimes: Does Wage Indexation Matter?” IMF Working Paper No. 98/118, International Monetary Fund, the United States. Available from: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/wp98118.pdf> [Accessed September 2020]
53. **Jonathan Wadsworth**, 2010. “Did the National Minimum Wage Affect UK Prices?” *Fiscal Studies*. Vol. 31, No. 1 (March), pp. 81-120.
54. **Jones, M. K., R. J. Jones, P. D. Murphy, and P. J. Sloane**, 2004. *The Analysis of Flows Into and Out of the National Minimum Wage*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: [http://www.swansea.ac.uk/welmerc/pdf%20and%20cv/analysis\\_of\\_flows.pdf](http://www.swansea.ac.uk/welmerc/pdf%20and%20cv/analysis_of_flows.pdf) [Accessed September 2020]
55. **Jones, M. K., R. J. Jones, P. L. Latreille, P. D. Murphy, and P. J. Sloane**, 2007. *Further Analysis of Flows Into and Out of the National Minimum Wage*. A Report Prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/t0Z96GJU.pdf> [Accessed September 2020]
56. **Josheski, Dushko, Darko Lazarov, Risto Fotov, and Cane Koteski**, 2011. “Causal Relationship between Wages and Prices in UK: VECM Analysis and Granger Causality Testing.” MPRA Paper No. 34095. University Library of Munich, Germany. Available from: [http://mpra.ub.uni-muenchen.de/34095/1/MPRA\\_paper\\_34095.pdf](http://mpra.ub.uni-muenchen.de/34095/1/MPRA_paper_34095.pdf) [Accessed September 2020]
57. **Kandil, Magda**, 2003. “The Wage-Price Spiral: Industrial Country Evidence and Implications.” IMF Working Paper, No. 03/164. International Monetary Fund, the United States. Available from: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2003/wp03164.pdf> [Accessed September 2020]

58. **Kapsos, Steven**, 2005. “The Employment Intensity of Growth: Trends and Macroeconomic Determinants.” Employment Strategy Papers No. 2005/12, International Labour Organisation, Geneva. Available from: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/documents/publication/wcms\\_143163.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_143163.pdf) [Accessed September 2020]
59. **Kapsos, Steven**, 2007. “World and Regional Trends in Labour Force Participation: Methodologies and Key Results.” Economic and Labour Market Papers No. 2007/1, International Labour Organisation, Geneva. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---trends/documents/publication/wcms\\_113900.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_113900.pdf) [Accessed September 2020]
60. **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.
61. **Lee, Chinkook, Gerald Schluter, and Brian O’ Roark**, 2000. “Minimum Wage and Food Prices: An Analysis of Price Pass-Through Effects.” *International Food and Agribusiness Management Review*. Vol. 3, No. 1, pp. 111-128.
62. **Lemos, Sara**, 2008. “A Survey of the Effects of the Minimum Wage on Prices.” *Journal of Economic Surveys*. Vol. 22, No. 1 (February), pp. 187-212.
63. **Levy, Sarah**, 2013. *Changes in real earnings in the UK and London, 2002 to 2012*. Office for National Statistics, the United Kingdom. Available from: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/regional-trends/regional-economic-analysis/changes-in-real-earnings-in-the-uk-and-london--2002-to-2012/art-changes-in-real-earnings-in-the-uk-and-london--2002-to-2012.html> [Accessed September 2020]
64. **Lewis, Philip E. T.**, 2006. *Minimum Wages and Employment 2006*. A report prepared for the Australian Fair Pay Commission, Australia.
65. **Lewis, Philip E. T., and Garry MacDonald**, 2002. “The Elasticity of Demand for Labour in Australia.” *Economic Record*. Vol. 78, No. 1 (March), pp.18-30.
66. **Machin, Stephen, and Alan Manning**, 1996. “Employment and the Introduction of a Minimum Wage in Britain.” *The Economic Journal*. Vol. 106, No. 436 (May), pp. 667-676.
67. **Machin, Stephen, Alan Manning, and Lupin Rahman**, 2003. “Where the Minimum Wage Bites Hard: Introduction of Minimum Wages to a Low Wage Sector.” *Journal of the European Economic Association*. Vol. 1, No. 1 (March), pp. 154-180.
68. **Machin, Stephen, and Joan Wilson**, 2004. “Minimum Wages in a Low-wage Labour Market: Care Homes in the UK.” *The Economic Journal*. Vol. 114, No. 494 (March), pp. C102-C109.
69. **Manning, Alan**, 2016. “The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage” CEP Discussion Papers dp1428, Centre for Economic Performance, LSE. Available from: <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1428.pdf> [Accessed September 2020]
70. **Mourre, Gilles**, 2005. “Wage Compression and Employment in Europe: First Evidence from the Structure of Earnings Survey 2002.” European Economy. Economic Papers No. 232. European Commission, Belgium. Available from: [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/publication606\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication606_en.pdf) [Accessed September 2020]
71. **Myck Michal and Howard Reed**, 2006. “A Review of Static and Dynamic Models of Labour Supply and Labour Market Transitions.” IFS Working Papers (W06/15), The Institute for Fiscal Studies (IFS). Available from: <http://www.ifs.org.uk/wps/wp0615.pdf> [Accessed September 2020]

72. **Nelms, Lucy, Peter Nicholson, and Troy Wheatley**, 2011. *Employees Earnings below the Federal Minimum Wage: Review of Data, Characteristics and Potential Explanatory Factors*. A Report prepared for the Fair Work Australia, Australia. Available from: [https://www.fwc.gov.au/documents/sites/wagereview2011/research/research\\_report\\_3-2011.pdf](https://www.fwc.gov.au/documents/sites/wagereview2011/research/research_report_3-2011.pdf) [Accessed September 2020]
73. **Neumark, David, Mark Schweitzer, and William Wascher**, 2004. “Minimum Wage Effect throughout Wage Distribution.” *The Journal of Human Resources*, Vol. 39, No. 2 (Spring, 2004), pp. 425-450.
74. **Neumark, David, and William Wascher**, 2000. “The Effect of New Jersey’s Minimum Wage Increase on Fast-Food Employment: A Reevaluation Using Payroll Records.” *American Economic Review*. Vol. 90, No. 5 (December), pp. 1362-1396.
75. **Neumark, David, and William Wascher**, 2006. “Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research.” National Bureau of Economic Research Working Paper No. 12663. Available from: [http://www.nber.org/papers/w12663.pdf?new\\_window=1](http://www.nber.org/papers/w12663.pdf?new_window=1) [Accessed September 2020]
76. **Neumark, David, and William Wascher**, 2008. *Minimum Wages*. England: The MIT Press.
77. **Nguyen, Cuong**, 2011. “Do Minimum Wage Increases Cause Inflation? Evidence from Vietnam.” *ASEAN Economic Bulletin*. Vol. 28, No. 3 (December), pp. 337-359.
78. **OECD**, 2015. “Minimum Wages after the Crisis: Making Them Pay.” Available from: <http://www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf> [Accessed September 2020]
79. **Papps, Kerry L., and Paul Gregg**, 2014. “Beyond the Wage: Changes in Employment and Compensation Patterns in Response to the National Minimum Wage.” *Report for the Low Pay Commission*, University of Bath.
80. **Patterson, Peter**, 2012. *The Productivity Conundrum, Explanations and Preliminary Analysis*. Office for National Statistics, the United Kingdom. Available from: [https://pdfs.semanticscholar.org/f2ab/2fd279904d4592c7f33f8fd952e36dbd0a76.pdf?\\_ga=2.111911684.1205749110.1599106488-90378237.1599106488](https://pdfs.semanticscholar.org/f2ab/2fd279904d4592c7f33f8fd952e36dbd0a76.pdf?_ga=2.111911684.1205749110.1599106488-90378237.1599106488) [Accessed September 2020]
81. **Perry, George L.**, 1978. “Slowing the Wage-Price Spiral: The Macroeconomic View.” *Brookings Papers on Economic Activity*. Vol. 1978, No. 2, pp. 259-299.
82. **Pike, Ryan**, 2012. *Patterns of Pay: Results of the Annual Survey of Hours and Earnings, 1997 to 2011*. Office for National Statistics. Available from: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/ashe/patterns-of-pay/1997---2011-ashe-results/patterns-of-pay-2011.html> [Accessed September 2020]
83. **Porter, Nathan, and Francis Vitek**, 2008. “The Impact of Introducing a Minimum Wage on Business Cycle Volatility: A Structural Analysis for Hong Kong SAR.” IMF Working Paper No. 08/285. International Monetary Fund, the United States. Available from: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2008/wp08285.pdf> [Accessed September 2020]
84. “**Raising the floor - What harm do minimum wages do?**” 2020, *The Economist*, 15 August: 57.
85. **Razzak, Wesbab A.**, 2003. “Wage-Price Dynamics, the Labor Market and Deflation in Hong Kong.” HKIMR Working Paper, No. 24/2003. Hong Kong Institute for Monetary Research.

86. **Roberts, Mark J., and Emmanuel Skoufias**, 1997. “The Long-Run Demand for Skilled Labor in Colombian Manufacturing Plants.” *Review of Economics and Statistics*. Vol. 79, No. 2 (May), pp. 330-334.
87. **Rozenbes, David, Rebecca Kenny, Lucy Nelms and Samantha Farmakis-Gamboni**, 2013. *Labour Supply Responses to an Increase in Minimum Wages: An Overview of the Literature*. A Report prepared for the Fair Work Commission, Australia. Available from: <http://www.fwc.gov.au/documents/sites/wagereview2013/research/report2.pdf> [Accessed September 2020]
88. **Sabia, Joseph J.**, 2009. “The Effects of Minimum Wage Increases on Retail Employment and Hours: New Evidence from Monthly CPS Data.” *Journal of Labor Research* 30.1: 75-97.
89. **Sabia, Joseph J., Richard V. Burkhauser, and Benjamin Hansen**, 2012. “Are the Effects of Minimum Wage Increases Always Small? New Evidence from a Case Study of New York State.” *Industrial & Labor Relations Review* 65.2: 350-376.
90. **Schmitt, John**, 2013. “Why does the Minimum Wage have No Discernible Effect on Employment?” Center for Economic and Policy Research Paper, Center for Economic and Policy Research, Washington D.C., the United States. Available from: <https://cepr.net/documents/publications/min-wage-2013-02.pdf> [Accessed September 2020]
91. **Schmidt, Martin B.**, 2000. “The Dynamic Behavior of Wages and Prices: Cointegration Tests within a Large Macroeconomic System.” *Southern Economic Journal*. Vol. 67, No. 1 (July), pp. 123-138.
92. **Schweitzer, Mark, and David Tinsley**, 2004. “The UK Labour Force Participation Rate: Business Cycle and Trend Influences.” Bank of England Working Paper No. 228. Available from : <https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/working-paper/2004/the-uk-labour-force-participation-rate.pdf> [Accessed September 2020]
93. **Sen, Anindya, Kathleen Rybczynski, and Corey Van De Waal**, 2011. “Teen Employment, Poverty, and the Minimum Wage: Evidence from Canada.” *Labour Economics*, 18.1, 36-47.
94. **Skedinger, Per**, 2011. “Effects of Increasing Minimum Wages on Employment and Hours: Evidence from Sweden’s Retail Sector.” IFN Working Paper. No. 869. Research Institute of Industrial Economics, Sweden. Available from: <http://www.ifn.se/wfiles/wp/wp869.pdf> [Accessed September 2020]
95. **Stewart, Mark B.**, 2004. “The Employment Effects of the National Minimum Wage.” *The Economic Journal*. Vol. 114, No. 494 (March): pp. C110-C116.
96. **Stewart, Mark B.**, 2009. *Testing for Spill-over Effects of the National Minimum Wage*. A Report prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: [http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130708092703/http://lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/LPC\\_Research\\_for\\_2010\\_Report\\_Testing\\_for\\_Spill-over\\_Effects\\_of\\_the\\_National\\_Minimum\\_Wage\\_December%202009.PDF](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130708092703/http://lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/LPC_Research_for_2010_Report_Testing_for_Spill-over_Effects_of_the_National_Minimum_Wage_December%202009.PDF) [Accessed September 2020]
97. **Stewart, Mark B., and Joanna K. Swaffield**, 2002. “Using the BHPS Wave 9 additional questions to evaluate the impact of the national minimum wage.” *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 64 (supplement): pp. 633-652.

98. **Stewart, Mark B., and Joanna K. Swaffield**, 2008. “The Other Margin: Do Minimum Wages Cause Working Hours Adjustments for Low-Wage Workers?” *Economica*. Vol. 75, No. 297 (February), pp. 148–167.
99. **Swaffield, Joanna K.**, 2009. *Estimating the Impact of the 7<sup>th</sup> NMW Uprating on the Wage Growth of Low-Wage Workers in Britain*. A report prepared for the Low Pay Commission, the United Kingdom. Available from: [http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/LPC\\_Research\\_for\\_the\\_2010\\_Report\\_Estimating\\_the\\_impact\\_of\\_the\\_7th\\_NMW\\_wage\\_workers\\_November\\_2009.PDF](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130626202215/http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/LPC_Research_for_the_2010_Report_Estimating_the_impact_of_the_7th_NMW_wage_workers_November_2009.PDF) [Accessed September 2020]
100. **Thomson Reuters**, ongoing. Datastream.
101. **Tse, Chung Yi, Charles Ka Yui Leung, and Weslie Yuk Fai Chan**, 2002. “Unemployment and Vacancy in the Hong Kong Labour Market.” *Applied Economics Letters*. Vol. 9, No. 4, pp. 221-229.
102. **United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)**, ongoing. *World Investment Report*. Annually.
103. **Vere, James P.**, 2010. *Implications of Hong Kong’s Statutory Minimum Wage Policy*. Hong Kong Institute of Economics and Business Strategy, The University of Hong Kong.
104. **Wicks-Lim, Jeannette**, 2006. “Measuring the Full Impact of Minimum and Living Wage Laws, Dollars & Sense.” *The Magazine of Economic Justice*. Issue 265 (May/June). Available from: <http://www.dollarsandsense.org/archives/2006/0506wicks-lim.html> [Accessed September 2020]
105. **World Bank**, ongoing. *Doing Business*. Annually.
106. **World Economic Forum**, ongoing. *The Global Competitiveness Report*. Annually.
107. 政策二十一有限公司：《2013年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究》，2014年
108. 政策二十一有限公司：《法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究報告》，2012年
109. 立法會秘書處：《最低工資及基層工人的保障》，2015年，香港特別行政區，網址：<https://www.legco.gov.hk/research-publications/chinese/essentials-1415ise17-minimum-wage-and-protection-of-elementary-workers.htm> [於2020年9月登入]
110. 政府統計處：《工資及薪金總額按季統計報告》，每季出版，香港特別行政區
111. 政府統計處：《本地生產總值》，每年及每季出版，香港特別行政區
112. 政府統計處：《收入及工時按年統計調查報告》，每年出版，香港特別行政區
113. 政府統計處：《行業集中度統計數字》，2020年，香港特別行政區
114. 政府統計處：《服務行業按季業務收益指數》，每季出版，香港特別行政區
115. 政府統計處：《香港統計月刊》，每月出版，香港特別行政區
116. 政府統計處：《香港國際收支平衡、國際投資頭寸及對外債務統計》，每季出版，香港特別行政區
117. 政府統計處：《食肆的收入及購貨額按季統計調查報告》，每季出版，香港特別行政區
118. 政府統計處：《消費物價指數月報》，每月出版，香港特別行政區

119. 政府統計處：《就業及空缺按季統計調查報告》，每季出版，香港特別行政區
120. 政府統計處：《業務展望按季統計調查報告》，每季出版，香港特別行政區
121. 政府統計處：《零售業銷貨額按月統計調查報告》，每月出版，香港特別行政區
122. 政府統計處：《經濟活動按年統計調查的報告》，每年出版，香港特別行政區
123. 政府統計處：《綜合住戶統計調查按季統計報告》，每季出版，香港特別行政區
124. 政府統計處：《有香港境外母公司的駐港公司按年統計調查報告》，每年出版，香港特別行政區
125. 政府統計處：表 103：勞工生產力指數，每年更新，香港特別行政區
126. 財政司司長辦公室政府經濟顧問辦公室：《經濟報告》，每季出版，香港特別行政區
127. 破產管理署：強制公司清盤案及破產案統計數字，每月更新，香港特別行政區，網址：<http://www.oro.gov.hk/cht/stat/stat.htm> [於 2020 年 9 月登入]
128. 差餉物業估價署：《香港物業報告每月補編》，每月更新，香港特別行政區
129. 稅務局：《年報》，每年出版，香港特別行政區
130. 稅務局：《現有/新增商業登記宗數》，每月更新，香港特別行政區
131. 最低工資委員會：《最低工資委員會 2012 年報告》，2012 年，香港特別行政區
132. 最低工資委員會：《最低工資委員會 2014 年報告》，2014 年，香港特別行政區
133. 最低工資委員會：《最低工資委員會 2016 年報告》，2016 年，香港特別行政區
134. 最低工資委員會：《最低工資委員會 2018 年報告》，2018 年，香港特別行政區
135. 臨時最低工資委員會：《臨時最低工資委員會報告》，2010 年，香港特別行政區
136. 社會福利署：《領取綜援個案數字》，每月出版，香港特別行政區