

澳門特別行政區

《最低工資》法案

諮詢文本

諮詢期：2017年11月13日至12月27日

勞工事務局

二零一七年

目 錄

1. 前言	5
2. 實施物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資的現況	8
3. 實施全面最低工資對經濟影響的評估	13
4. 最低工資制度的主要諮詢內容簡介	22
4.1 適用範圍	22
4.2 最低工資的組成	25
4.3 最低工資的計算方式	26
4.4 檢討週期	28
4.5 最低工資制度的生效期	29
4.6 諮詢問題	31
5. 結語	35
6. 發表意見方式及公眾諮詢專場安排	36

1. 前言

多年來，社會各界十分關注最低工資的推行，並發表了許多不同的意見及建議。經平衡各方意見後，澳門特別行政區政府採用循序漸進的方式推行最低工資，經綜合考慮當期的整體經濟情況，包括本地生產總值，居民的收入中位數及失業率等因素，基於澳門特別行政區的經濟發展及就業情況理想，在取得社會協調常設委員會的共識下，澳門特別行政區政府決定先對物業管理業務中從事清潔及保安工作的僱員推行最低工資制度，制定了第 7/2015 號法律《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》，而該法律在 2016 年 1 月 1 日正式生效。

澳門特別行政區政府採用循序漸進的方式實施最低工資是為了藉相關制度的實施，以評估制度對經濟和社會所產生的效果，並汲取經驗。考慮到澳門特別行政區的經濟情況及社會的持續發展，為讓所有僱員均獲得最基本的工資保障，防止工資過低，澳門特別行政區政府現正按序推動最低工資的修法工作，使適用的範圍擴展至各行各業。

基於此，澳門特別行政區政府早前已開展有關全面推行最低工資的立法前期準備工作，包括收集自《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》實施前後有關僱主、僱員以及服務使用者的相關數據資料，同時，持續收集數據以檢視在澳門特別行政區的低薪僱員人數和其特徵等變化，以了解物業管理業務的清潔及保安僱員最低工資實施前後，對澳門特別行政區經濟乃至其他行業低薪僱員的影響。

另一方面，我們擬備了《最低工資》法案諮詢文本，期望透過公開諮詢的方式，聽取社會各界對澳門特別行政區推行有關制度的意見和建議，讓全面最低工資的推行更符合澳門特別行政區的經濟情況及社會持續發展的需要。

現誠邀社會各界人士於 2017 年 11 月 13 日至 12 月 27 日(共 45 日)的諮詢期內就諮詢文本的內容，以及諮詢文本內未有列明但與本次諮詢內容有關的其他內容，或其他在本次修法過程中值得關注的問題，發表

意見和提出建議。

我們將在諮詢期結束後，就所收集到的意見和建議製作諮詢總結報告，並將之公開。如果需要對發表意見者的身份或所提交的意見作全部或部份保密處理，敬請作出特別說明。

索取諮詢文本的地點：

地點	地址
勞工事務局總辦事處	馬揸度博士大馬路 221-279 號先進廣場大廈
勞工事務局龍成辦事處	羅理基博士大馬路 614A-640 號龍成大廈 9 樓(入口位於果亞街 105 號)
勞工事務局職業培訓中心	關閘馬路 101-105A 號太平工業大廈第一期地下
政府資訊中心	水坑尾街 188-198 號方圓廣場
政府綜合服務大樓	黑沙環新街 52 號
法務局	水坑尾街 162 號公共行政大樓 1-3 樓
經濟局綜合服務接待中心	南灣羅保博士街 1-3 號國際銀行大廈 2 樓
財政局文書收受處	南灣大馬路 575、579 及 585 號財政局大樓 1 樓
澳門貿易投資促進局澳門商務促進中心	宋玉生廣場 263 號中土大廈 19 樓
民政總署	新馬路 163 號民政總署大樓
民政總署綜合服務中心	南灣大馬路 762-804 號中華廣場 2 樓
民政總署離島區市民服務中心	氹仔黑橋街平民新村 75K 號
民政總署中區市民服務中心	三盞燈 5 及 7 號三盞燈綜合大樓 3 字樓
民政總署下環服務站	李加祿街下環街市市政綜合大樓 4 樓
民政總署台山服務站	台山巴波沙大馬路嘉翠麗大廈 B 座地下
民政總署筷子基服務站	筷子基社屋快達樓第二座地下 G 及 H 舖

查閱及下載諮詢文本：

特區政府入口網站：<http://www.gov.mo>

勞工事務局：<http://www.dsal.gov.mo>

2. 實施物業管理業務的清潔及保安僱員的 最低工資的現況

正如前述，因應第 7/2015 號法律《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》自 2016 年 1 月 1 日生效至今已實施滿一年，為配合法律規定的相關檢討工作，勞工事務局透過問卷調查方式，收集公共部門、清潔服務公司／物業管理公司／保安公司（下面稱物管公司）以及大廈管理委員會（下稱大廈管委會）於上述法律實施前後的相關資料，包括：消費者對相關服務滿意度的變化、清潔服務費和管理費的變化、薪金開支對僱主營運開支的影響、清潔員／管理員（保安員）人員特徵等的變化，以及僱用殘疾僱員的情況等，藉此分析及比對法律實施前後相關狀況的變化。是次問卷調查共收到 59 個公共部門¹、5 間物管公司²，以及 78 個大廈管委會的回覆問卷³。

2.1 對消費者的影響

《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》法律實施前，物業管理業務中清潔和保安僱員的低薪情況普遍存在，社會大眾最關注的問題不離最低工資的實施會大幅推高管理費用。

誠然，物業管理屬於倚重人力的業務，這類提供勞工密集服務的企業，由於員工成本佔營運開支總額的比例較高，故工資開支的增幅也會較大。表一顯示，受訪的實體中，不論物管公司或大廈管委會，管理服務的薪金開支佔總營運開支總額的百分比均較清潔服務所佔的比重為高，2015 年及 2016 年的平均比重分別為 28.5% 及 38.2%。

¹ 問卷共發至 61 個公共部門。

² 透過澳門物業管理業商會發送至 153 個屬下會員，5 間物管公司共提供服務予 105 幢大廈。

³ 問卷共發至 279 個大廈管委會。

表一：清潔及管理服務薪金開支佔總營運開支總額百分比

實體類別	清潔服務薪金開支佔 總營運開支總額百分比			管理服務薪金開支佔 總營運開支總額百分比		
	2015年 12月 (%)	2016年 12月 (%)	加權 平均變化 (%)	2015年 12月 (%)	2016年 12月 (%)	加權 平均變化 (%)
政府部門*	66.2	73.7	+7.5	75.8	79.9	+4.1
物管公司	7.2	8.8	+1.5	26.5	33.6	+7.1
大廈管理委員會	18.6	26.2	+7.6	30.4	42.8	+12.5

註：* 該數值為人員薪金開支佔總承投金額的百分比，不能與後兩者直接相比。

由於物業管理業的員工成本佔營運開支比例較高，因此，自《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》法律實施後，清潔員及管理員的工資增幅也會較大，平均分別為 25.1% 及 29.3%（表二）。

表二：清潔員及管理員平均每月工資

實體類別	清潔員平均每月工資			管理員平均每月工資		
	2015年 12月 (澳門元)	2016年 12月 (澳門元)	加權 平均變化 (%)	2015年 12月 (澳門元)	2016年 12月 (澳門元)	加權 平均變化 (%)
政府部門	6,793	7,554	+15.3	8,796	9,703	+15.2
物管公司	5,544	6,470	+18.3	6,451	7,578	+18.9
大廈管委會	5,778	6,922	+31.9	7,255	9,135	+39.7

對於工資開支的增幅，受訪的物管公司及大廈管委會一般透過提價將額外的工資成本轉嫁予消費者，當中超過七成受訪大廈的管理費用有所調升，管理費用的平均增幅超過 20%。

企業除可採取提價策略以抵銷工資的增幅外，亦可能會降低服務質數或次數以維持盈利比例。表三顯示，受訪的大廈中，不論管理費用有調升或維持不變，服務質量下降或服務次數（時間）減少的情況並不普遍，值得注意的是，即使在管理費用維持不變的情況下，亦有用家對服務滿意度提升，以及服務提供者增加服務次數（時間）的情況，反映整體行業服務質量有所改善。

表三：用家對清潔及管理服務滿意度的變化

管理費／清潔費 在法律生效後的變化			服務滿意度／ 次數(時間) 的變化	清潔服務		管理服務		
				員工服 務態度	提供服 務次數 (時間)	員工服 務態度	提供服 務次數 (時間)	
上 調	<10%	4	提升／增加	18	10	19	9	
	≥10%至<20%	6		下降／減少	2	5	2	4
	≥20%至<30%	12	維持不變		19	23	16	23
	≥30%至<40%	10		沒有回應	7	8	9	10
	≥40%至<50%	6	維持不變		8	2	8	2
	≥50%	8		下降／減少	2	1	2	2
維 持 不 變	19		維持不變	7	14	5	11	
			沒有回應	2	2	4	4	
			總數*		65	65	65	65

註：* 回應該問題的大廈管委會總數。

2.2 對僱主的影響

收集的調查結果顯示，物業管理業一般透過提價的策略，以抵銷因應《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》法律的實施而需額外支付的工資。根據統計暨普查局錄得的登記企業數目顯示(表四)，2016年提供物業管理服務、保安服務以及清潔服務的公司新增登記有33家，關閉登記有37家，期末企業總數669家。與2015年相比，雖然關閉數目較2015年略增，但期內仍有新公司投入市場，反映市場對新投資者仍有吸引力，且總體登記數字只輕微減少0.6%，未有太大變動，亦沒有引發倒閉潮。

表四：特定行業登記的企業數目(單位：間)

企業類別	2015年			2016年		
	新增	關閉	期末	新增	關閉	期末
物業管理服務公司	11	12	353	16	15	354
保安服務公司	2	4	55	1	2	54
清潔服務公司	32	12	265	16	20	261
總數	45	28	673	33	37	669

資料來源：統計暨普查局

2.3 對僱員的影響

最低工資的實施對僱員帶來直接影響，原來收取低於法定最低工資水平的僱員會因法定最低工資的訂定而受惠。在工資水平方面，表五的調查結果顯示，不論任職政府外判清潔及保安服務、物管公司及大廈管委會的清潔員及管理員，其每月平均工資均有因應《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》法律的實施而獲調高，平均升幅超過 20%。

表五：清潔員及管理員的平均工資、工作時數及工作日數

實體類別	清潔員			管理員		
	2015 年 12 月	2016 年 12 月	加權 平均變化 (%)	2015 年 12 月	2016 年 12 月	加權 平均變化 (%)
平均每月工資(澳門元)						
政府部門	6,793	7,554	+15.3	8,796	9,703	+15.2
物管公司	5,544	6,470	+18.3	6,451	7,578	+18.9
大廈管理委員會	5,778	6,922	+31.9	7,255	9,135	+39.7
平均每日工作時數(小時)						
政府部門	7.6	8.6	+20.0	10.4	11.4	+20.9
物管公司	8.0	8.0	0	11.2	11.2	0
大廈管理委員會	8.3	8.9	+0.6	10.2	10.8	+0.6
平均每月工作日數(日)						
政府部門	24.0	25.0	+1.9	26.0	26.0	+2.0
物管公司	26.0	26.0	0	26.2	26.2	0
大廈管理委員會	25.8	25.7	-0.1	25.9	25.8	-0.1

同時，除為政府部門提供清潔及保安服務相關僱員的每日工作時數及每月工作日數在 2016 年有所增加外，受聘於物管公司及大廈管委會的清潔員及保安員的工作時數及日數均幾乎沒變化，反映他們的工作時間並沒有因工資的調升而增加或減少。

從僱員年齡來說，表六的調查結果顯示，不論清潔員或管理員，任職僱員的平均年齡在法律生效後並沒有顯著變化，個別大廈確實改為聘用較年輕僱員，但亦有部分大廈改為聘用較年長僱員，兩者的情況相若。而對於僱員因年齡因素而被辭退的情況，勞工事務局在期內未有收到年

齡較大的相關僱員因上述法律的生效而被迫令辭退的個案。

表六：清潔員及管理員的平均年齡

實體類別	清潔員			管理員		
	平均年齡	最低年齡	最高年齡	平均年齡	最低年齡	最高年齡
2015 年 12 月						
政府部門	43.7	25.0	63.0	43.8	28.0	62.0
物管公司	43.5	37.0	50.0	51.3	43.0	64.0
大廈管理委員會	47.0	30.0	65.0	51.7	30.0	68.0
2016 年 12 月						
政府部門	43.4	26.0	62.0	43.6	28.0	62.0
物管公司	42.5	37.0	48.0	51.0	45.0	64.0
大廈管理委員會	47.0	28.0	70.0	52.4	28.0	69.0

在聘用殘疾僱員方面，不論法律生效前或生效後，受訪的實體中大部分均沒有聘用殘疾僱員任職清潔員或管理員（只有 2 個政府部門的外判清潔及保安服務有聘用殘疾僱員，約佔為其提供外判服務的僱員總數 2%）。

3. 實施全面最低工資對經濟影響的評估

經總結《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》法律的實踐經驗，我們就全面實行最低工資對本澳經濟可能帶來的影響進行評估，並尤其分析本澳現時低薪僱員及低薪行業的概況，以及倘實施最低工資後對工資增幅及通脹等的影響。

3.1 低薪僱員概況

為便利進行評估，此部份以時薪 30 澳門元的最低工資水平為基礎，以界定低薪僱員。按行業統計，澳門特別行政區的僱員人數包括本地僱員及外地僱員（包括居澳和非居澳外地僱員），2016 年本地和外地僱員分別為 252,100 人及 180,700 人（表七）。

表七：2016 年按行業統計的僱員

行業	總數	本地僱員	外地僱員
總數	432,800	252,100	180,700
製造業	9,400	4,600	4,800
水電及氣體生產供應業	1,200	1,100	100
建築業	62,700	20,100	42,600
批發及零售業	47,100	27,600	19,500
酒店及飲食業	74,100	25,700	48,400
酒店業	42,900	14,500	28,400
飲食業	31,200	11,200	20,000
運輸、倉儲及通訊業	18,400	13,600	4,800
金融業	9,800	9,000	800
不動產及工商服務業	33,700	15,400	18,300
公共行政及社保事務	28,300	28,000	300
教育	15,600	13,600	2,000
醫療衛生及社會福利	12,200	9,900	2,300
文娛博彩及其他服務業	94,200	82,100	12,100
博彩及博彩中介業	80,300	75,300	5,000
其他	13,900	6,800	7,100
家務工作	25,300	1,100	24,200
其他	700	400	300

資料來源：統計暨普查局“就業調查”及治安警察局行政資料。

最低工資的實施將對低薪僱員帶來直接影響，大部分原來收取少於最低工資水平的僱員會因工資水平獲調高而受惠。表八的資料顯示，2016年時薪少於30澳門元的僱員人數為44,200人，當中大部份從事家務工作，佔低薪僱員總數53.6%。若不計算從事家務工作的僱員，低薪僱員人數為20,500人，主要從事“飲食業”(4,900人)、“批發及零售業”(4,800人)，以及“不動產及工商服務業”(2,600人)，合共佔20,500名低薪僱員總數60.0%。

表八：2016年按主要從事行業統計時薪少於30元的本地僱員和外地僱員數量

行業	時薪少於30澳門元的僱員			時薪少於30澳門元的僱員佔 相關行業僱員比重(%)		
	總數	本地僱員	外地僱員	總數	本地僱員	外地僱員
總數	44,200	2,800	41,400	10.2	1.1	22.9
製造業	1,300	400	900	13.8	8.7	18.8
批發及零售業	4,800	500	4,300	10.2	1.8	22.1
酒店及飲食業	7,300	500	6,800	9.9	1.9	14.0
酒店業	2,400	0 [#]	2,400	5.6	0 [#]	8.5
飲食業	4,900	500	4,400	15.7	4.5	22.0
不動產及工商服務業	2,600	700	1,900	7.7	4.5	10.4
家務工作	23,700	100	23,600	93.7	9.1	93.3
其他行業	4,500	600	3,900	1.9	0.3	6.1

0[#] 數字少於採用單位半數

資料來源：統計暨普查局“就業調查”及治安警察局行政資料。

按職業統計（見表九），44,200名低薪僱員中，74.9%為包括家務工作僱員在內的非技術工人，17.9%屬服務及銷售人員。低薪僱員佔僱員總數較高比重為非技術工人，佔39.5%，其次為服務及銷售人員，98,500名僱員中低薪僱員佔8.0%。

表九：2016年按主要職業統計的僱員及時薪少於30元的僱員

職業	總數	時薪少於 30 澳門元 的僱員	比重(%)
總數	432,800	44,200 (100%)	10.2
文員	105,500	1,400 (3.2%)	1.3
服務及銷售人員	98,500	7,900 (17.9%)	8.0
機台、機器操作員、司機及裝配員	14,500	800 (1.8%)	5.5
非技術工人	83,800	33,100 (74.9%)	39.5
其他	130,500	1,000 (2.3%)	0.8

資料來源：統計暨普查局“就業調查”及治安警察局行政資料。

**表十：2016年按性別、歲組及學歷統計的僱員
及時薪少於30元的僱員（不包括家務工作僱員）**

僱員特徵	僱員總數	時薪少於30 澳門元的僱員	比重(%)
總數	407,500	20,500	5.0%
I. 按性別			
男性	231,500	9,300	4.0%
女性	176,000	11,200	6.4%
II. 按歲組			
16-24	34,000	2,500	7.4%
25-34	139,900	8,400	6.0%
35-44	97,000	5,400	5.6%
45-54	86,000	2,300	2.7%
55-64	44,400	1,500	3.4%
≥65	6,200	400	6.5%
III. 按學歷			
小學教育及以下	53,600	3,800	7.1%
初中教育	92,600	5,700	6.2%
高中教育	117,400	6,600	5.6%
高等教育	143,900	4,400	3.1%

資料來源：統計暨普查局“就業調查”及治安警察局行政資料。

按僱員的人口特徵（見表十），若不包括以女性為主的 23,700 名家務工作僱員在內，低薪僱員仍以女性為主，佔總數 54.6%。低薪僱員的年齡主要集中在 25 歲至 34 歲以及 35 歲至 44 歲兩個組別，分別佔總數 41.0% 和 26.3%。在教育程度方面，低薪僱員的學歷主要以初中及以下教育為主，佔低薪僱員總數 46.3%，其次是高中教育，佔低薪僱員總數 32.2%。

3.2 對低薪行業的影響

3.2.1 低薪行業概況

本部份將聘有較多低薪僱員或低薪僱員佔僱員總數比重較高的行業界定為「低薪行業」。如上文表八顯示，若不計算家務工作僱員在內（23,700 人），低薪僱員主要集中在“飲食業”（4,900 人）及“批發及零售業”（4,800 人），僅這兩個行業的低薪僱員合共佔 20,500 名低薪僱員總數 47.3%。

進入該兩個行業的市場門檻較低，因此企業規模一般較小。根據統計暨普查局的資料顯示，2016 年從事飲食業的店舖共 2,189 間，其中少於 30 名員工的店舖佔總數 89.6%；同年的批發及零售店舖共 12,823 間，少於 10 名員工的店舖佔總數 90.8%。

與批發及零售業相比，飲食業的營運特性更為倚重人力，因此員工支出佔營運開支的比例亦會較高。表十一顯示，飲食業的員工支出佔總支出比重超過三成，且平均盈利率較低，由 2013 年的 7.9% 減少至 2016 年的 2.3%。因此，在現時聘有較多低薪僱員、勞工密集、企業規模較小且盈利率在近年逐步減少等多種因素結合下，全面實行最低工資相信對飲食行業帶來一定影響。

另外，雖然“製造業”的低薪僱員數量不多，僅佔不包括家務工作僱員在內的 20,500 名低薪僱員總數的 6.3%，但行業內的低薪情況普遍，低薪僱員佔該行業整體僱員數目 13.8%（表八）。同時，製造業亦為勞工密集型行業，員工支出佔總支出比重超過兩成。因

此，即使製造業的平均盈利率在近年有按年上升跡象，但在低薪情況普遍及勞工密集等因素影響下，全面最低工資的實施相信亦會為製造業的經營帶來壓力。

表十一：指定行業的員工支出佔總支出比重及行業平均盈利率

年份	飲食業		製造業		批發及零售業	
	員工支出佔總支出比重 (%)	平均盈利率 (%)	員工支出佔總支出比重 (%)	平均盈利率 (%)	員工支出佔總支出比重 (%)	平均盈利率 (%)
2013 年	32.9	7.9	20.0	7.0	7.0	13.9
2014 年	34.1	5.3	18.9	7.8	7.4	12.0
2015 年	34.6	1.2	21.4	11.3	8.6	9.9
2016 年	36.1	2.3	23.6	13.0	9.5	8.5

資料來源：統計暨普查局

3.2.2 低薪行業需額外支付的工資

實行最低工資後，企業的經營成本會由於工資支出調升而增加。一般而言，若最低工資水平訂得越高，對企業帶來的影響越大。當最低工資水平訂得過高，甚至超過企業可承擔水平或超過與工人生產力相對應的水平時，職位流失及工人被取代的機會越大。為評估全面實行最低工資對聘有較多低薪僱員的行業的影響，倘若以最低工資設定在時薪 30 澳門元推算，三個指定行業中，以製造業需要額外支付的工資總額增幅最大，為 2.63%，而飲食業和批發及零售業的額外工資支出總額增幅則分別為 0.95% 及 0.60%（表十二）。

上述估算只包括企業將原來低於假設最低工資水平的僱員的時薪調升至相應工資水平時而需額外支付的工資，並未包括行業內因最低工資實施而產生的同薪替代效應⁴、漣漪效應⁵及薪酬階梯連鎖效

⁴ 同薪替代效應指僱員在薪酬接近的情況下，會傾向選擇較輕鬆、工作時間較短或不用夜班或假日工作的行業，加劇了勞動力轉工或轉行。

⁵ 漣漪效應指因為同薪替代效應，企業間需要透過加薪及增加福利來挽留或吸引人才。

應⁶等出現的額外薪酬增幅。

表十二：按時薪 30 元最低工資水平估算特定行業的僱員數目及額外工資支出與原來行業的工資支出增幅

行業	僱員數目	額外工資支出與原來行業的工資支出增幅(%)
製造業	1,300	2.63
飲食業	4,900	0.95
批發及零售業	4,800	0.60

資料來源：統計暨普查局

參考與澳門特別行政區零售業及飲食業等產業結構相近的香港特別行政區經驗⁷，於實行首個法定最低工資（時薪 28 港元）後，透過追蹤調查低薪行業中的零售業及飲食業，以檢視薪酬階梯連鎖反應的實際幅度。調查結果顯示，香港特別行政區於 2011 年實施最低工資後，零售業及飲食業內原來每小時工資低於 28 元的僱員均獲加薪，零售業內有關僱員的每小時工資中位數由 25 港元上升 15.6%至 28.9 港元，而飲食業內有關僱員的每小時工資中位數由 25 港元上升 17.2%至 29.3 港元。相對地，原來工資已達或高於 28 港元的僱員的加薪幅度較小，零售業及飲食業內相關僱員的工資中位數，分別由 33.3 港元上升 10.2%至 36.7 港元，及由 31.1 港元上升 12.5%至 35 港元。

3.3 對通脹的影響

面對工資開支的增幅，企業在致力維持合理投資回報的前提下，不可能透過降低盈利率以抵銷額外的工資開支。一般而言，企業大都採取提價以將額外的工資開支轉嫁予消費者，而企業實際採取的提價策略，取決於企業的經營狀況以及消費者對於商品或服務的需求價格彈性等因素。即使不同行業會採取不同的提價策略，但

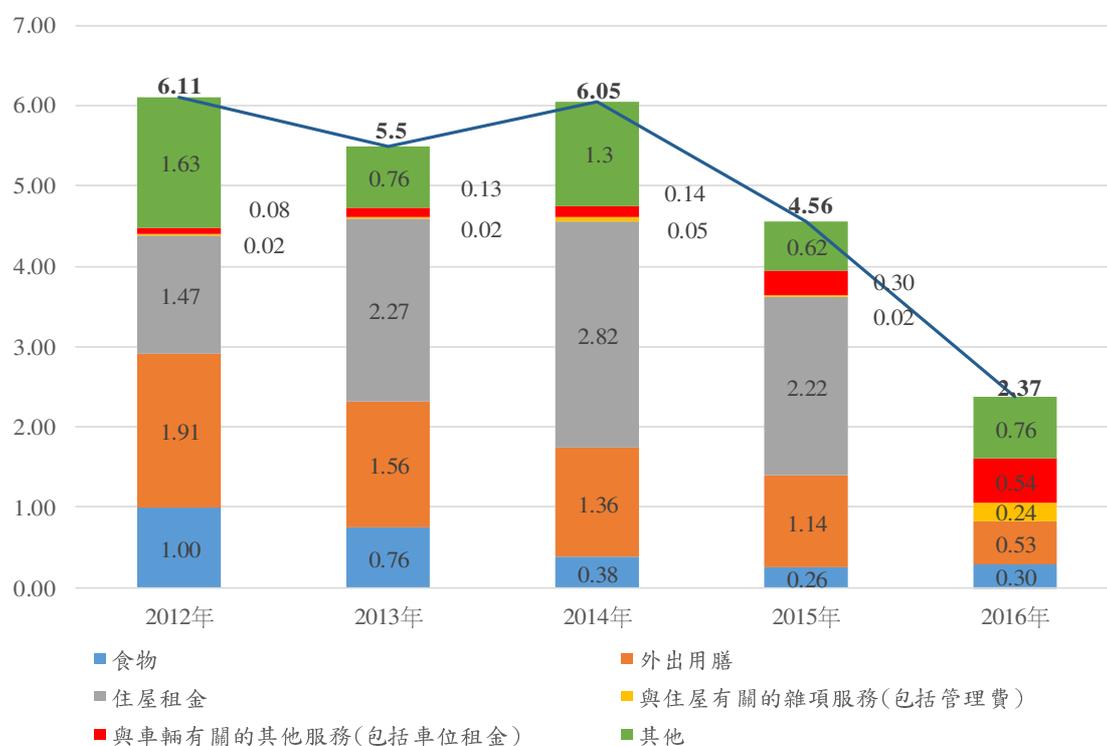
⁶ 薪酬階梯連鎖效應指由於漣漪效應，企業內各層員工需要同步加薪，以理順管理架構的情況。

⁷ 參考香港特區政府委託政策二十一有限公司於 2012 年完成的「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」。

從整體來看，全面最低工資的實施無疑會推高價格水平，相信對購買力和整體需求均會帶來影響。

參考實施《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》法律後，綜合消費物價指數的變動情況，以了解倘企業將額外的工資開支轉嫁予消費者時，對價格水平的影響。圖一顯示，2012年至2015年間通脹中超過五成的升幅是由住屋租金及外出用膳所帶動，而自2015年起車位租金的上升亦造成除食物以外其中一個帶動通脹的主因。隨著住屋租金於2016年顯著回跌，紓緩了價格指數的上升壓力，全年通脹僅為2.37%。另一方面，因應《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》法律的實施令員工支出一次性上升，物業管理行業內僱主透過提價方式將額外的員工支出轉嫁予消費者，大廈管理費在2016年顯著上升，升幅達19.03%（見表十三），推高全年通脹率0.24個百分點。

圖一：2012年至2016年綜合消費物價指數變動率主要組成項目



資料來源：統計暨普查局

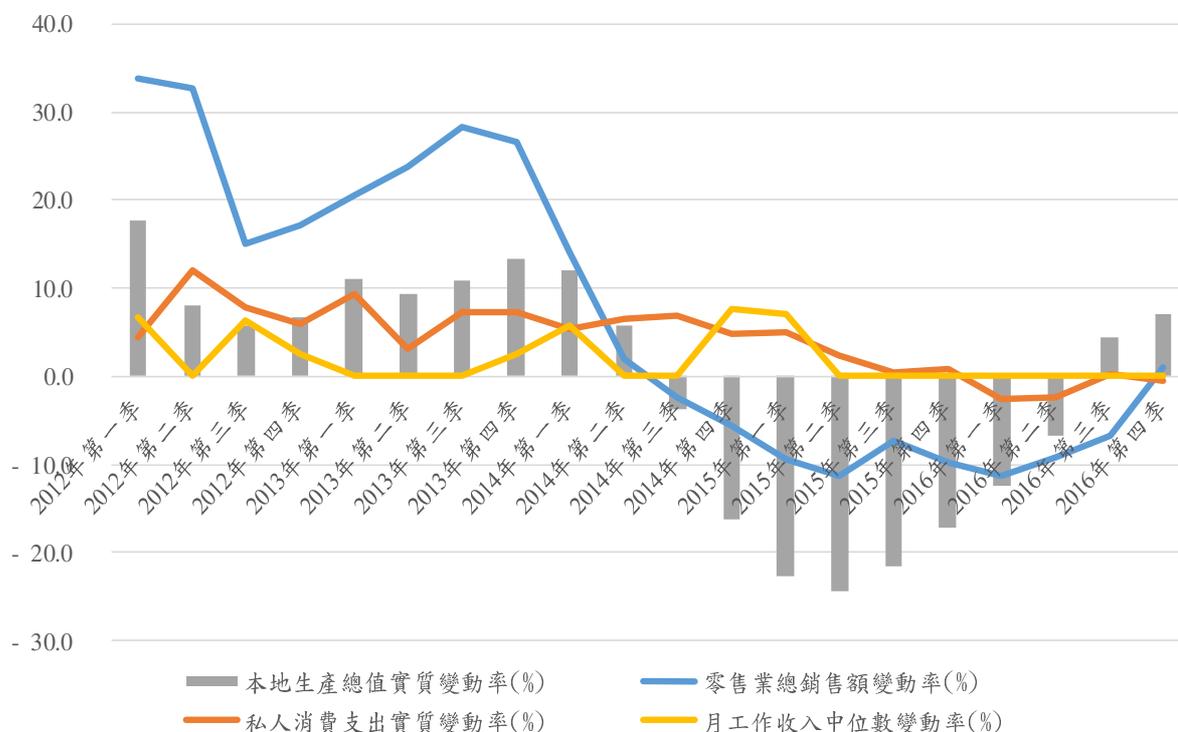
表十三：2012年至2016年綜合消費物價指數及特定組成項目的變動率

商品及服務	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
綜合消費物價指數變動率(%)	6.11 (100.0)	5.50 (100.0)	6.05 (100.0)	4.56 (100.0)	2.37 (100.0)
外出用膳	8.96 (31.30)	7.13 (28.38)	7.49 (22.47)	6.10 (24.91)	2.80 (22.38)
實際住屋租金	-1.79 (-0.81)	14.91 (6.95)	14.18 (4.03)	9.57 (3.90)	-0.70 (-0.58)
假設住屋租金	11.67 (24.88)	13.78 (34.30)	14.05 (42.57)	10.30 (44.75)	-0.23 (-2.08)
與住屋有關的雜項服務：包括管理費	1.66 (0.33)	1.34 (0.29)	4.38 (0.86)	1.68 (0.45)	19.03 (9.97)
與車輛有關的其他服務：包括車位租金	7.72 (1.26)	12.43 (2.28)	7.86 (2.35)	14.85 (6.64)	16.85 (22.95)

註：括號內數值為佔總指數年變動率的百分比。

資料來源：統計暨普查局

圖二：2012年至2016年主要經濟指標變動率



資料來源：統計暨普查局

與物業管理業一樣，低薪僱員較多的飲食業亦為勞工密集服務的行業，其員工支出佔經營成本的比重較高，因此相信企業會將大部份由於最低工資實施而需額外支付的工資轉嫁給消費者，但正如第 3.2.2 點所述，若最低工資定為 30 澳門元，飲食業需要額外支付的工資總額增幅約為 0.95%，增幅溫和，加上近年外出用膳的價格持續回落，預料即使飲食業隨著最低工資的實施而加價，相信對價格會帶來的影響輕微。另一方面，零售業總銷售額自 2014 年第一季起呈下降趨勢後直至 2016 年第三季起才有回穩跡象，加上私人消費持續疲弱及月工作收入中位數停滯的情況下（見圖二），預計會為零售業及一些個人服務行業帶來一定的提價壓力。

總括而言，實施最低工資後對通脹的影響仍需觀察最低工資的設定水平、消費者的接受程度以至整體經濟的發展情況等因素，一個設計得宜的最低工資水平及制度多少會減輕對通脹以及經濟的影響，因此我們在制定首個全面最低工資制度時，須綜合考慮各種因素，以免對澳門特別行政區的可持續發展帶來太大影響。

4. 最低工資制度的主要諮詢內容簡介

4.1 適用範圍

澳門特別行政區政府採用循序漸進方式推行最低工資制度，在第 7/2015 號法律《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》實踐經驗的基礎上，將最低工資的適用範圍由物業管理業務的清潔及保安僱員擴展至本澳各行各業，讓所有適用於第 7/2008 號法律《勞動關係法》的僱員均獲得最基本的工資保障，防止工資過低。

而在是次立法研究過程中，我們參考了中國內地、香港特別行政區、台灣地區、南韓、日本、澳洲、英國和美國在推行最低工資制度方面的經驗（詳見表十五）。

就最低工資制度的涵蓋範圍方面，綜觀上述國家及地區的最低工資制度均適用於大部分僱員，但當中亦有對從事特定工種的僱員排除在適用範圍外，例如：有部分國家及地區的最低工資適用範圍並不包括家庭傭工、保母等僱員⁸；另有部分國家及地區則將漁民⁹、海員¹⁰、實習生¹¹等僱員排除在最低工資的適用範圍外。

此外，對於殘疾人士方面，有部分國家將殘疾人士豁免適用於最低工資制度；有部分國家及地區則雖將殘疾人士納入最低工資制度的涵蓋範圍內，但會為其設立一套生產力評估機制，經評估後的殘疾僱員可按其生產力獲得最低工資的一定百分比。

為讓全面最低工資制度可更切合澳門特別行政區的經濟情況及社會的持續發展，順利推行，我們期望透過是次公開諮詢聆聽社會各界對於是否需要豁免特定對象適用最低工資制度的意見(請見 4.6

⁸ 如英國、南韓、中國內地、香港特別行政區、台灣地區。

⁹ 如英國(不適用於漁業自僱人士)、美國。

¹⁰ 如美國(不適用於外地註冊船隻所聘用的本地僱員)、南韓。

¹¹ 如英國、日本、香港特別行政區。

諮詢問題第一條)，尤其是家務工作僱員及殘疾僱員是否納入最低工資制度涵蓋範圍的問題。以下就該兩類僱員是否納入最低工資制度涵蓋範圍而需考慮的事宜作出相關的說明：

4.1.1 家務工作僱員

隨著澳門特別行政區經濟發展，雙職家庭數目不斷增加，愈來愈多家庭需要聘請家務工作者分擔家務和照顧家中兒童或長者，對家務工作服務的需求有增無減。

根據統計暨普查局的資料顯示，2016年從事家務工作的僱員共有25,300人，當中24,200名為外地僱員，佔總數95.7%。而根據勞工事務局的資料顯示，2016年批准聘用家務工作僱員的許可中，超過六成的僱主選擇留宿的家務工作僱員。須指出的是，家務工作僱員的工作具有獨特性，僱員需要融入僱主的家庭生活中，與僱主及其家庭成員共同生活提供家務工作，其他權益難以用金錢衡量。再者，每一家庭本身的經濟狀況、對所聘用家務工作僱員的要求，以及所給予非報酬類的待遇皆有異，故為此類僱員訂定與一般僱員劃一的最低工資金額的確存在困難。

若將家務工作僱員納入最低工資的實施範圍，很可能會增加聘用家務工作僱員的家庭的經濟負擔，又或部份家庭特別是家中有兒童或長者需要照顧的雙職家庭，其中一名家庭成員可能會選擇放棄工作以照顧家庭，當中相信以女性為主。表十四顯示，25歲至44歲的女性勞動力參與率從2000年的平均73.0%上升至2016年的平均87.7%。因此，倘家庭成員停止聘用家務工作僱員，將可能影響本澳女性勞動力的參與率，從而對現時相對緊缺的人資狀況帶來進一步影響。

表十四：25歲至44歲的女性勞動力參與率

歲組	2000年	2016年
25歲至29歲	84.4%	88.8%
30歲至34歲	70.2%	87.5%
35歲至39歲	69.1%	87.6%
40歲至44歲	68.4%	87.0%

資料來源：統計暨普查局

而參考鄰近的中國內地、香港特別行政區¹²及台灣地區的實踐經驗，其最低工資制度的適用範圍均不包括家庭傭工。

基於最低工資應否適用於家務工作僱員這一問題牽涉澳門特別行政區千家萬戶的家庭生活，亦會對社會的勞動力參與率、經濟產生一定影響，故除了需要考慮家務工作僱員的工作性質所存有的獨特性、居民聘用家務工作僱員的需求、聘用家務工作僱員的家庭負擔等因素外，更需要對最低工資制度的適用所衍生的社會輻射效應作綜合考量。

4.1.2 殘疾僱員

對於殘疾人士而言，工作不僅可讓他們發揮所長，貢獻社會，更重要是可讓他們全面融入和參與社會，與其他居民一樣平等及有尊嚴地生活。故此，澳門特別行政區政府一直透過社會福利、就業服務等多方面的政策措施，確保殘疾人士的基本權利及自由，並保障和促進他們在康復與融入社會過程中能夠獲得所需的各種支援，以支持殘疾人士平等參與社會生活，體現社會關懷。

全面推行最低工資作為澳門特別行政區政府的一項重大政策，與僱主及僱員的勞動權益有着密切的關係，而在殘疾人士就業方面，需要關注的是，殘疾僱員所遇到的困難不僅僅是工資金額的問題，更重要的是就業機會。社會上有意見擔心最低工資會削弱殘疾僱員的競爭力，影響殘疾僱員的就業情況，故此，在訂定最低工資

¹² 香港特別行政區的最低工資制度並不適用於留宿家庭傭工〔指免費居於受僱工作的住戶的家庭傭工（包括家務助理、護理員、司機、園丁、船工或其他私人傭工），不論該傭工的性別、種族及國籍〕。

的政策時，有必要對殘疾僱員獲得的就業機會以及工資保障等方面作充份考慮。

經參考部分國家及地區的實踐經驗，除了中國內地及南韓的最低工資制度不適用於殘疾僱員外，其餘國家及地區的最低工資制度均適用於殘疾僱員，當中日本和英國將殘疾人士納入最低工資制度的涵蓋範圍內，只要殘疾僱員能履行職責便可收取最低工資；至於香港特別行政區、台灣地區、澳洲和美國則為殘疾僱員設立生產力評估機制，經評估後的殘疾僱員可按其生產力獲得最低工資的一定百分比。

須指出的是，現時澳門特別行政區的“殘疾分類分級的評估、登記及發證制度”，是為向相關人士發放津貼及提供公立醫院免費醫療而設，而非為工作能力評估之用，故該制度並不同香港特別行政區和台灣地區為評估殘疾僱員的工作能力而訂定的評估制度。而根據香港特別行政區的實踐經驗，自 2011 年 5 月 1 日至 2017 年 4 月 30 日止，有 561 宗殘疾僱員進行生產能力評估的個案。

此外，澳門特別行政區政府於 2017 年財政年度施政報告中提出，向聘用殘疾人士的僱主，提供每名殘疾人士 5,000 元的所得補充稅或職業稅的稅款扣減額度，並向受僱且合資格的殘疾人士發放工作收入補貼最高每月至 5,000 元，而該補貼措施已於本年 5 月開始接受申請，其效力追溯至 2017 年 1 月 1 日。

總括而言，是否將殘疾人士納入最低工資法律的適用範圍會對殘疾人士的就業影響深遠，因此，期望透過是次公開諮詢充份聽取社會各界人士的意見，以訂定切合殘疾人士就業狀況的政策，維護殘疾人士的就業權利，共同營造傷健共融的和諧社會。

4.2 最低工資的組成

考慮到設立最低工資制度的目的是保障僱員在正常工作情況下

獲得基本收入，故最低工資會由基本工資及其他定期給付（包括倘有的膳食津貼、家庭津貼及擔任職務的固有津貼及佣金）組成。至於超時工作報酬、夜間工作或輪班工作的額外報酬，以及雙糧或其他同類性質的給付，由於該等報酬屬於額外獲得的，並非因提供正常工作而產生的報酬，故應將該等報酬排除在最低工資的組成範圍外。

基於此，建議最低工資是以第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 59 條所規定的基本報酬計算，但不包括超時工作報酬、夜間工作或輪班工作的額外報酬、雙糧或其他同類性質的給付(如欲對此部分的內容發表意見及建議，請見 4.6 諮詢問題第二條)。

4.3 最低工資的計算方式

在釐定最低工資金額所採用的準則上，綜觀中國內地、香港特別行政區、台灣地區、南韓、日本、澳洲、英國和美國等國家及地區，會對經濟發展狀況、通脹率、勞動生產力、平均工資水平、就業率、僱員生活水平及僱主營運成本等因素作綜合考量，從而釐定最低工資金額，可見，最低工資的金額並非單純以個別指數作為考量，必須參考一籃子指標的變動情況、社會經濟現況，以及相關政策措施等。故此，是次最低工資的釐定必須考慮各項因素並在當中取得適當平衡。

至於最低工資的計算方面，根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》的規定，僱主與僱員雙方可協議基本報酬按月、週、日、小時、實際提供的工作或實際生產結果方式計算。為遵循有關的法律規定，以及配合各行業不同的計算薪酬方式，全面最低工資制度會分別訂定按月、週、日、小時及實際生產結果方式計算最低工資的金額，以便明確規定在不同的計算方式下，僱主必須向相關僱員支付的最低工資金額。

考慮到現時有部分行業，尤其是批發及零售業、不動產及工商

服務業與製造業等行業，當中不乏僱主與僱員協議以組合方式，如月薪結合佣金，又或時薪結合“件工”計算報酬。為了讓最低工資金額的計算方式能涵蓋現時澳門特別行政區各行業的實際計薪情況，故此，建議最低工資制度對收取組合式報酬的僱員，即按月、週、日或小時的方式結合實際生產結果計算報酬的僱員，訂定在計算報酬時，僱主不得支付低於按前四種計薪方式（即按月、週、日或小時）對應的最低工資金額。簡言之，若以收取月薪結合按實際生產結果計算的組合式報酬的僱員，其每月報酬不得低於最低工資制度所規定的月薪僱員所收取的最低工資金額，倘以其他組合方式計算報酬的情況則如此類推。

另一方面，由於按實際生產結果計算報酬（包括佣金或“件工”計薪）的方式是會因應生產的數量、結果的不同而對僱員的收入產生直接影響，同時，亦會因行業的旺淡季而導致僱員每月的收入有不同程度的差距，故此，考慮到按實際生產結果計薪的獨特性，經參考香港特別行政區實施最低工資的經驗，即設定彈性處理的規定，只要得到僱員的同意，於工資期首7天後至工資期後的第7天內所支付的佣金，可以納入該工資期計算，而不論產生該佣金的工作於何時作出¹³。

例子：假設僱員的工資期為一曆月（即每月首日至最後一日），且按雙方簽署的僱傭合約，僱員在促成交易後，需待客戶全數繳付費用後30天才獲發放僱員的佣金。按香港特別行政區的上述規定，假設現時需結算僱員6月份的工資，只要預先獲得僱員同意，則7月1日至7月7日期間向僱員支付的佣金，不論產生該佣金的工作於何時執行，亦不論僱傭合約規定該佣金須於何時支付（即使產生該佣金的工作於5月執行，按合約規定7月5日才發放，又或有關工作預計於8月才執行但於7月已預支有關佣金），均可納入6月

¹³香港特別行政區《最低工資條例》第6條(5)項的規定，“在僱員事先同意下於某工資期首7天後而於緊接該工資期後的第7天終結前的任何時間支付的佣金，須算作為須就該工資期支付的工資的一部分，而不論有關工作於何時執行，亦不論根據有關僱傭合約該佣金須於何時支付。”

份的工資內。換言之，在判斷該僱員的工資是否符合最低工資的要求時，7月1日至7日期間支付的佣金亦會計入6月份的工資。

此外，按第7/2008號法律《勞動關係法》的規定，亦會因應按實際生產結果計算報酬的特點而設定彈性的規定，在計算該種計薪方式的僱員每日平均基本報酬時，並非以單月的報酬除以該月實際工作日數計算，而是將計算事項前三個月報酬的總和除以該三個月實際工作日數計算，以相對公平及合理地反映按實際生產結果計算報酬的僱員每日的平均收入。

基於此，對於單純按實際生產結果，或以與實際生產結果組合方式計薪的僱員的收入是否符合最低工資方面，應單純以僱員當月的收入檢視是否符合最低工資水平？還是需設定彈性處理的規定？我們期望可聽取社會各界對有關方面的意見，以設定更全面、平衡及相對合理的制度(請見4.6諮詢問題第二條及第三條)。

須強調的是，不論是按月、週、日或小時，還是按實際生產結果，又或以組合方式計算報酬，僱主均須確保僱員所收取的報酬不低於相對應最低工資的金額。

4.4 檢討週期

最低工資不僅與僱主及僱員的權益有著密切的關係，亦與澳門特別行政區的整體經濟及社會的持續發展密切相關，每當對最低工資的金額水平進行檢討或作出調整，則必然會對勞動市場、社會及經濟等多方面帶來深遠的影響。

參見所述國家及地區的最低工資制度，可以看到多數國家及地區均會就最低工資金額訂定檢討或調整週期，例如：中國內地規定各省市最少每兩年作一次調整，而香港特別行政區則規定至少每兩年對最低工資金額作出檢討；台灣地區則未有對檢討週期作出明確規定，但會視乎當時的經濟發展情況，在有需要時作出調整。現時澳門特別行政區實施的第7/2015法律《物業管理業務的清潔及保安

僱員的最低工資》，規定須每年就有關金額進行檢討，並可按經濟發展情況調整有關金額。有鑑於社會經濟瞬息萬變，定期檢討最低工資水平是必要的。而在檢討最低工資水平的過程中，需要全面分析多方面的相關資料及數據，包括：一系列經濟指標、勞動市場統計數據等，以及其他如社會的營商環境等難以量化的因素，同時亦需要考慮社會各界對檢討最低工資水平的意見，因此，在設定檢討週期方面，需要充份考慮上述的事宜，以訂定更符合澳門特別行政區社會環境及經濟狀況的檢討週期(請見 4.6 諮詢問題第四條)。

4.5 最低工資制度的生效期

經參考其他鄰近地區實施最低工資的經驗，可以看到不論實施最低工資制度或對最低工資的水平進行調整時，均會提前作出公佈，以讓僱主僱員可以做好準備及適應新的規定，例如：中國《最低工資規定》於 2003 年 12 月 30 日經勞動和社會保障部會議通過，並於 2004 年 1 月 20 日對外公佈，以及於 2004 年 3 月 1 日起實施，由於中國內地各省市有不同的最低工資金額，在調整最低工資水平時，由各省市提前對外公佈，按最近一次調整最低工資水平的情況，廣東省於 2015 年 3 月公佈同年 5 月所生效的最低工資水平；北京於 2016 年 8 月公佈同年 9 月所生效的最低工資水平。而香港特別行政區《最低工資條例》於 2010 年 7 月 17 日獲立法會通過，並於 2010 年 7 月 23 日公佈，且於翌年 5 月 1 日起實施，而香港特別行政區每次對最低工資的水平進行調整時，則會於當年 1 月公佈最低工資修訂水平的建議，並於同年的 5 月生效。

按第 7/2015 號法律《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》的立法經驗，有關法案於 2015 年 7 月 3 日獲立法會全體大會細則性討論及表決通過後，於 2016 年 1 月 1 日正式生效。

鑑於全面實施最低工資制度後，最低工資適用於本澳各個行業，對於是否需設有法律的待生效期以及倘需要的期間，讓僱主僱

員認識法律的規定，做好準備以適應新的規定，我們需要聆聽社會各界對有關方面的意見(請見 4.6 諮詢問題第五條)。

4.6 諮詢問題

- 一、 是否需要豁免特定對象適用最低工資制度？倘需要，哪些人士應納入豁免適用範圍？
- 二、 對於最低工資的組成及計算方式方面有何看法？
- 三、 是否需要因應按實際生產結果計薪的獨特性而設定彈性處理的規定？即應單純以僱員每月的實際收入計算是否符合最低工資水平，還是以一期限內的工資平均值作計算標準？
- 四、 檢討週期應設定為多長時間？
- 五、 是否需設有法律的待生效期，以讓社會適應新法的規定？倘需要，有關期間應設為多長時間？
- 六、 對《諮詢文本》內容是否尚有其他意見或建議？

表十五：部分國家及地區實施最低工資的概況*

	中國內地	香港特別行政區	台灣地區	南韓	日本	澳洲	英國	美國
覆蓋範圍	國家機關、事業單位、社會團體和與之建立勞動合同關係的勞動者，但不包括家傭。	適用於大部分僱員，但不包括與僱主家屬或與僱主同住的僱員、受僱於香港但在海外工作之人士、學徒和實習生、外籍傭工、判頭及自僱人士。	除部分行業或工作者因經營型態、管理制度及工作特性等因素經制訂機關指定公告不適用外，已全面適用於其他一切勞僱關係。(不分本地、外勞均適用，但「家事勞動服務者」***不適用)	適用於大部分僱員，但不包括家傭、海員及殘疾人士。	適用於大部分僱員，但不包括實習者。	適用於大部分僱員，但學徒、見習員、青少年(21歲以下)及殘疾人士則另有相應的最低工資。	適用於大部分僱員，但不包括保母、實習者、漁業自僱人士以及囚犯。	適用於大部分僱員，但不包括專業人士、外地註冊船隻所聘用的本地海員、漁民及臨時保母等，而傷殘人士則按生產力而獲得聯邦最低工資的一定百分比。
是否涵蓋傷殘人士	否	是，經評估後的殘疾僱員可按其生產力獲得最低工資的一定百分比。而啟動評估的權利屬於殘疾僱員。	是，經評估後的殘疾僱員可按其生產力獲得最低工資的一定百分比。而啟動評估的權利屬於殘疾僱員。	否	是，能勝任工作的殘疾僱員可獲最低工資。	是，經評估後的殘疾僱員可按其生產力獲得最低工資的一定百分比。而啟動評估的權利屬於殘疾僱員。	是，被界定為工人的殘疾人士則能獲最低工資。	是，經評估後的殘疾僱員可按其生產力獲得最低工資的一定百分比。而有關評估經殘疾僱員向僱主提出後，由僱主申請。
是否涵蓋家務工作僱員	否	不包括留宿家庭傭工	否	否	是	是	不包括留宿家庭傭工	是
現時的施行標準**	具體標準由省、自治區、直轄市人民政府規定： - 北京：月薪標準為人民幣 1,890 元(約 2,220.8 澳	- 每小時港幣 34.5 元(約 35.5 澳門元) (2017 年 5 月 1 日起)	- 每月新臺幣 21,009 元(約 5,592.6 澳門元) - 每小時新臺幣 133 元(約 35.4 澳門元)	每小時韓圓 6,470 元(約 46.6 澳門元) (2017 年)	全國加權平均為每小時 823 日元(約 59.5 澳門元) (2017 年)	- 每週澳幣 672.70 元(約 4,034.7 澳門元) - 或每小時澳幣 17.70 元(約 106.2 澳門元)	- 成年人(25 歲及以上)每小時 7.50 英磅(約 77.2 澳門元) - 21-24 歲每小時 7.05 英磅(約 72.6	- 聯邦最低工資每小時不少於 7.25 美元(約 58.2 澳門元)(2009 年 7 月 24 日起) - 僱主僱用 20 歲以

	中國內地	香港特別行政區	台灣地區	南韓	日本	澳洲	英國	美國
	<p>門元)、時薪標準為人民幣 21 元 (約 24.7 澳門元) (2017 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 上海: 月薪標準為人民幣 2,190 元(約 2,573.3 澳門元)、時薪標準為人民幣 19 元 (約 22.3 澳門元) (2017 年) - 深圳: 月薪標準為人民幣 2,030 元(約 2,385.3 澳門元)、時薪標準為人民幣 18.5 元 (約 21.7 澳門元) (2015 年) 		(2017 年 1 月 1 日)			(2016 年 7 月 1 日起)	<p>澳門元)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18-20 歲 每小時 5.60 英磅(約 57.6 澳門元) - 16-17 歲 每小時 4.05 英磅(約 41.7 澳門元) (2017 年 4 月 1 日起) 	<p>下年輕人在首連續 90 日內的最低工資不能少於 4.25 美元(約 34.1 澳門元)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 全職學生可領每小時不少於 85% 的最低工資 - 職業培訓學校可領每小時不少於 75% 的最低工資
制定準則的考慮因素	<p>城鎮居民生活費用支出</p> <p>職工個人繳納社會保險費</p> <p>住房公職金</p> <p>職工平均工資</p> <p>失業率</p> <p>經濟發展水平</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 地區最新經濟表現及預測 - 勞工市場情況(勞工供求、工資水平及分佈、工資差距、就業特徵、工時) - 競爭力(生產力增 	<ul style="list-style-type: none"> - 國家經濟發展狀況 - 躉售物價指數 - 消費者物價指數 - 國民所得與平均每人所得 - 各業勞動生產力及就業狀況 	<ul style="list-style-type: none"> - 居民生活費用支出 - 同種勞工的工資 - 勞動生產力 - 工資率 	<ul style="list-style-type: none"> - 居民生活費用支出 - 消費物價指數 - 經濟發展水平 - 同種勞工的工資 	<ul style="list-style-type: none"> - 國家的經濟發展, 包括生產力、競爭力、通脹及就業增長等 - 通過增加勞動參與促進社會融合 - 相對的生活水平及低收入人士的 	<ul style="list-style-type: none"> - 經濟狀況 - 工資差異 - 營運成本 - 經濟競爭力 - 通脹 - 就業水平 	<ul style="list-style-type: none"> - 居民生活費用支出 - 生產力 - 製造業的工資水平 - 僱主可承受的工資增長

	中國內地	香港特別行政區	台灣地區	南韓	日本	澳洲	英國	美國
		長、勞工成本、企業的經營特色、創業精神、營商意欲及償債能力、相對經濟自由度及競爭力) - 社會共融(生活水平、提升就業意欲、勞資關係)	- 各業勞工工資 - 家庭收支調查統計			需求 - 同工同酬的原則 - 為年輕人、實習者和殘疾人士提供一個更全面及合理的工資水平		
檢討或調整週期	每兩年至少調整一次	每兩年	不定期	每年	每年	每年	每年	每兩年

*資料更新至 2017 年 5 月底，有關內容僅供參考。

**有關澳門元的折算，為以截至 2017 年 5 月底澳門金融管理局公佈的銀行同業匯率中間價計算。

***家事服務業依中華民國行業標準分類規定，係屬「個人服務業」，泛指從事病患照顧、老人照顧、傭工、洗衣婦、管家、保母、家教、私人秘書、司機、清潔工、園丁、護衛等家事服務之工作。

5. 結語

全面實施法定最低工資對勞動市場、社會及經濟等多方面均有深遠的影響。為此，澳門特別行政區政府將全面分析統計調查及研究所得的資料和數據，結合檢視第 7/2015 法律《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》實施前後對僱員、企業，以及本地勞動市場和整體經濟的影響，並在借鑒部分已實行最低工資制度的國家及地區的經驗，以及綜合考慮澳門特別行政區的實際情況下，制定全面最低工資制度。

本諮詢文本中所有內容及建議，僅供參考及討論，澳門特別行政區政府持開放的態度，希望藉此次諮詢聽取社會各界的意見，以便集思廣益更好地完善有關法律，現誠邀各界人士對本《諮詢文本》的內容提出意見和建議。

對撥冗閱讀本《諮詢文本》及提供寶貴意見的各界人士，謹以致謝！

6. 發表意見方式及公眾諮詢專場安排



發表意見方式：

歡迎社會各界人士於 2017 年 11 月 13 日至 12 月 27 日的諮詢期內將有關意見或建議透過以下方式送交勞工事務局，又或掃描本頁右上方的二維條碼直接進入勞工事務局的專題網頁發表意見。

專題網頁：<https://www3.dsal.gov.mo/survey/minimumwage/>

電郵地址：minimumwage@dsal.gov.mo

圖文傳真：28581862

郵寄地址：澳門馬揸度博士大馬路 221-279 號先進廣場大廈勞工事務局

電話：83999299

公眾諮詢專場安排：

此外，在諮詢期內，勞工事務局將舉行公眾諮詢專場，以介紹諮詢文本的內容和直接聽取各持份者的意見，詳情安排如下：

日期	開始時間	地點
2017 年 11 月 19 日 (星期日)	下午 3 時	誠豐商業中心七樓公務人員培訓中心演講廳(附設中葡傳譯)
2017 年 12 月 2 日 (星期六)	下午 3 時	誠豐商業中心七樓公務人員培訓中心演講廳(附設中葡傳譯)
2017 年 12 月 9 日 (星期六)	下午 3 時	誠豐商業中心七樓公務人員培訓中心演講廳(附設中葡傳譯)
2017 年 12 月 23 日 (星期六)	下午 3 時	寶豐工業中心二樓勞工事務局職安健訓練中心

歡迎社會各界人士參與。另因會場座位有限，敬請透過以下方式登記留座：

電話報名：83999299

電郵報名：enrollment@dsal.gov.mo