



香港僱員薪酬：主權移交後的趨勢、工會和政府 的角色，以及政策建議

2025 年 2 月

內容

1. 引言	3
2. 工會在釐定僱員薪酬的角色	3
3. 主權移交後香港僱員薪酬變動	6
4. 法定最低工資	12
5. 政策建議	14

本專題文章檢視九七主權移交後香港僱員的薪酬趨勢，以及討論工會和政府釐定僱員薪酬扮演的角色。在香港，工會和僱主透過集體談判方式釐定薪酬並不普及；除法定最低工資外，政府亦沒有介入勞資雙方的薪酬商議。在過去二十多年，僱員的薪酬水平大致跟隨經濟表現和勞動市場供求情況變動；在勞方議價能力較弱的情況下，香港勞工收益佔國民收入的比重，顯著低於其他先進經濟體。另一方面，由於法定最低工資的水平和調整幅度過低，除實施第一年外，其對僱員（包括最低薪的一成僱員）的工資水平基本上沒有任何顯著影響。為保障工人可合理分享經濟成果，香港應為集體談判制度訂立法律框架，以加強勞方的議價能力；而法定最低工資亦應每年跟隨通脹和勞工生產力調整，並以此作為其他僱員合理薪酬調整幅度的參考指標。

工會在釐定僱員薪酬的角色

雖然《1949年組織權利及集體談判權利公約》(第98號)適用於香港，但政府從未採取積極措施，鼓勵和推動勞資雙方透過集體協議確定僱員的待遇和工作條件，以致集體談判制度一直處於邊緣位置。政府沒有編制集體談判的統計數據，近年一項研究估計，在2016年可能享有集體談判權的僱員，僅佔全港就業人口的1.9%，遠低於經濟合作及發展組織(OECD)成員國集體協議平均覆蓋率32.1%¹。

除了覆蓋率極低外，香港集體協議的細緻度亦遠遜於其他先進經濟體。一些工藝行業仍舊按照傳統行會(trade guilds)慣例，按年以雙邊協約方式制定行內工價，然而這些協議的內容往往只提及工價標準，沒有觸及其他工作條款或條件，也沒有規定勞資雙方如何履行協約，而行內僱主實際支付予僱員的工資亦經常偏離工價，有學者甚至形容這類協商已變成一種儀式，實質效用甚微²。

在工藝行業中，紮鐵工種的集體談判是近年較為成功的例子。亞洲金融風暴令香港經濟嚴重衰退，紮鐵熟練技工薪酬由1997年日薪1,200元跌至2007年的800元。在經濟已全面復甦的情況下，香港建築扎鐵商會在2007年8月提出日薪只提高50元，令工人強烈不滿並發動罷工抗議。工業行動持續36日，最終商會與工人達成共識，承諾日薪加至860元。雖然罷工結果只是「慘勝」，但工潮後罷工紮鐵工人另組紮鐵

¹ 梁寶龍(2018年5月13日)香港集體談判權現況(leungpolung.blogspot.com/2018/05/blog-post_13.html)；OECD(n.d.) *Collective bargaining and social dialogue* (www.oecd.org/en/topics/sub-issues/collective-bargaining-and-social-dialogue.html)

² Ng Sek-Hong & Victor Fung-Shuen Sit (1989) *Labour Relations and Labour Conditions in Hong Kong*, London: MacMillan, p. 88-9

業團結工會，往後定期與商會談判薪酬待遇，大大增強了工人議價力；至 2022 年，紮鐵熟練技工日薪已增至 2,600 元。不過，2019 年爆發大規模社會運動後，商會已停止與團結工會商討薪酬，而香港職工會聯盟（職工盟）在 2021 年因政治壓力解散後，作為屬會的團結工會亦舉步維艱，會員人數大量流失³。

在傳統工藝行業之外，香港只有少數在企業層面進行集體談判的成功個案，國泰航空公司空中服務員工會（FAU）是其中一個較具標誌性的例子。國泰早在 1987 年與 FAU 簽訂協議，認可工會代表空中服務員與資方談判的地位，並承諾實行便利工會運作的措施，包括提供辦公室和代收會費。FAU 每逢年底都會和資方舉行年終談判，除薪酬調整外，商議的事項亦包括其他工作安排或條件，例如航班編排、男女平等升遷機會等。可是，國泰資方在 2020 年 11 月，單方面宣布永久取消年終談判，並形容集體談判機制已不合時宜⁴。香港沒有為集體談判訂立法律框架，法庭根據英國案例和香港實際情況，裁定除非明文或隱含另有規定，否則集體協議只屬勞資雙方的君子協定，在法律上不具約束力⁵；因此，即使國泰單方面違反協議，FAU 亦無法循法律途徑強制資方履行承諾。遺憾的是，政府在事件中一直袖手旁觀，沒有履行第 98 號勞工公約的責任，敦促國泰資方遵守協議重返談判桌。

太古可口可樂和雀巢香港，是另外兩個企業層面集體談判的例子。2013 年 10 月，太古飲料（香港）職工總會不滿資方計劃將運送工作外判，發起 300 人罷工，成功逼使資方收回外判計劃，並為集體談判機制打開缺口。經過一年商議，工會終於在 2014 年 10 月 17 日與資方簽訂協議，資方承諾在更改僱傭安排前會先諮詢工會，當中包括如工會不接納薪酬調整建議，資方不會單方面實行，而工會則承諾會透過協商解決勞資雙方分歧⁶。雀巢車隊員工 2008 年罷工爭取加薪後，成立香港雀巢職工會爭取與資方作恆常對話。經過八年互相「摸底」，工會終於在

³ 明報 (2022 年 8 月 22 日) *工潮護工人權益 當年領袖今憂倒退* (www.mingpaocanada.com/van/htm/News/20220822/HK-gca1_r.htm)；獨立媒體 (2022 年 8 月 22 日) *紮鐵工會會員跌至雙位數 近 3 年不獲商會見面* (www.inmediahk.net/node/社運/紮鐵工會會員跌至雙位數-近3年不獲商會見面-阿man：還有能力時應盡力做)；勞工處職工會登記局 (2024 年 9 月) *香港職工會統計年報 2023*，第 108 頁

⁴ 明報 (2020 年 11 月 28 日) *國泰永久取消年終談判 工會：剝奪集體談判權* (www.mingpaocanada.com/tor/htm/News/20201128/HK-gbb1_r.htm)

⁵ *Cable & Wireless (Hong Kong) Ltd. Staff Association v Hong Kong Telecom International Ltd [2001] 2 HKLRD 809*

⁶ 蘋果日報 (2014 年 12 月 31 日) *可樂工會與資方簽集體談判協議*
Hong Kong Labour Rights Monitor
Amplifying workers' voices from Hong Kong to the world

2016 年 1 月與資方簽訂協議，雙方同意每兩個月舉行一次正式會議，商討員工的薪酬待遇和工作條件，並將會面結果以書面記錄作實⁷。

雖然太古飲料和雀巢工會先後成功爭取資方認可集體談判地位值得鼓舞，但受集體協議保障的僱員人數始終有限；在 2023 年，兩個工會的報稱會員人數，分別只有 180 和 86 人⁸。香港絕大部分企業仍舊十分抗拒集體談判機制，即使是僱員人數較多的企業，亦只有部分設立勞資協商會議，有的企業甚至拒絕員工以工會代表身分參與協商。這個機制僅屬諮詢性質，沒有賦予工會或工人代表對等的決策權，與集體談判制度是兩碼子事；而商議事項通常由管理層單方面決定，一般不包括薪酬調整或架構重組，往往只涉及一些無關痛癢的議題，令協商會議淪為例行政事⁹。

政府本身亦拒絕與工會進行集體談判，透過集體協議釐定公務員的薪酬待遇。政府一再強調，所有公務員（不論職級或職系）都有參與政府政務，因此第 98 號勞工公約有關集體談判的規定並不適用¹⁰。在現行公務員薪酬調整機制，工會只有諮詢角色，最終決定權完全在於政府（行政長官會同行政會議）。政府的公務員薪酬政策，亦盡量避免影響私營市場的薪酬水平，當中包括每年進行薪酬趨勢調查，以私營機構年度薪酬調整幅度，作為公務員薪酬調整的其中一個參考因素；在大部分私營機構已完成年度薪酬調整後，才決定公務員薪酬調整幅度；以及每六年進行一次薪酬水平調查，和不定期進行入職薪酬調查，以確保公務員薪酬和政府文職人員入職薪酬，維持與私營市場大致相若的水平¹¹。

集體談判未成氣候，而本地工會或工人透過工業行動爭取改善薪酬待遇，亦可謂絕無僅有。主權移交後，香港出現較大規模的工業行動以爭取加薪，只有 2007 年的紮鐵工潮，以及 2013 年為期 40 日的貨櫃碼頭工人罷工，最終獲資方答應加薪 9.8%¹²。在防疫社交距離限制措施和

⁷ 獨立媒體 (2017 年 11 月 19 日) 三個有集體談判權的工會：工人只係想有得傾！
(www.inmediahk.net/node/1053377)

⁸ 勞工處職工會登記局 (2024 年 9 月) 香港職工會統計年報 2023，第 11 頁

⁹ 伍錫康 (1994) 香港勞工現況與前瞻，香港：廣角鏡出版社，第 62 頁

¹⁰ International Labour Organisation (2021) *Observation (CEACR) - adopted 2019, published 109th ILC session (2021) - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - China - Hong Kong Special Administrative Region (Ratification: 1997)*；國際勞工組織多次指出，公約第 6 條的例外情況僅限於有權決定政策的最高層政府人員。

¹¹ 公務員事務局 (2019 年 1 月) 公務員薪酬水平調查及入職薪酬調查檢討，立法會 CB(4)414/18-19(06)號文件

¹² zh.wikipedia.org/zh-hk/葵青貨櫃碼頭工潮；香港在 2019 及 2020 年亦發生大規模罷工，但前者主要目的為追究警方濫用暴力和爭取民主改革，後者則針對政府的防疫措施，無關工人的薪酬待遇。

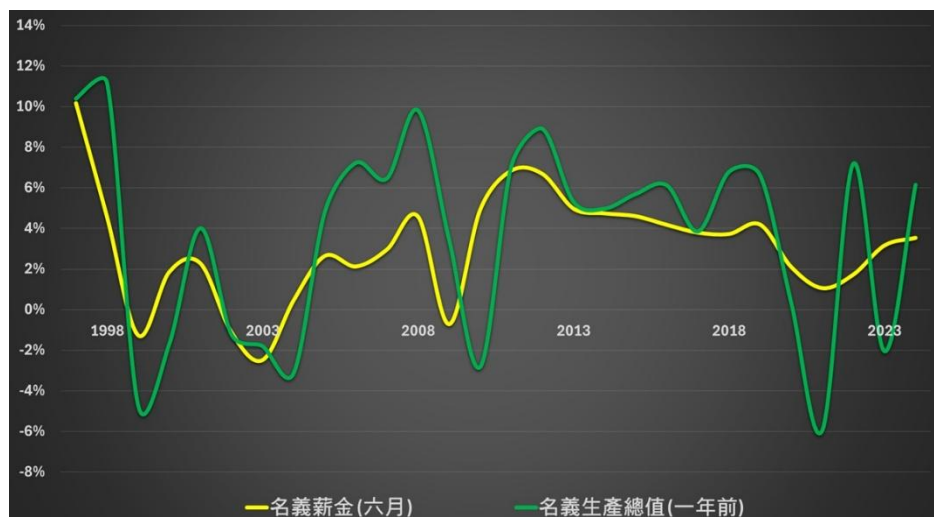
政府在國安法實施後加強打壓公民社會的影響下，香港已連續兩年(2022 及 2023 年) 沒有任何僱員停工事件¹³。本地工會在僱員薪酬調整的角色，除極少數工會可參與薪酬調整談判以外，基本上僅限於提出加薪建議，例如職工盟在解散前每年根據經濟和勞動市場狀況提出合理加薪幅度，或一些勞工組織 根據意見調查結果提出加薪期望；但由於勞工組織缺乏議價力，這些建議或期望對薪資調整的實際影響，相信是微乎其微。

主權移交後香港僱員薪酬變動

本地工會在薪酬談判的角色微不足道，而政府亦刻意避免影響私營機構的工資水平；在這背景下，香港僱員薪酬基本上是跟隨經濟表現和勞動市場供求情況變動。

圖 1 顯示在 1997 至 2024 年間，名義薪金指數和生產總值的按年變動。由於每年薪酬調整通常會參考之前一年的經濟表現，因此薪金按年變動是以之前一年的生產總值變動作比較，以反映薪酬調整與經濟表現的滯後關係。此外，由於企業通常會在第一或第四季發放花紅或年終酬金，而第三季則有較多畢業生加入就業市場，根據第二季薪金指數作比較，可減少這兩個因素的影響，較準確地反映僱員平均基本薪金的長期趨勢。

圖 1：名義薪金和生產總值按年變動



主權移交後不久隨即遇上亞洲金融風暴，香港經濟應聲下跌，名義生產總值由 1997 年按年增長 11.2%，急跌至 1998 年按年收縮 4.7%，

¹³ 政府統計處 (2024) 香港統計年刊 (2024 年版)，表 2.23

令名義薪金在 1999 年按年下跌 1.3%。其後數年香港經濟持續低迷，名義薪金在 2002 和 2003 年分別按年下跌 1.1%和 2.5%；不過由於香港在 1999 年起出現通縮，令僱員薪酬的購買力不致下跌 (圖 2)。2003 年下半年香港經濟開始復甦，名義薪金亦重回升軌，但升幅明顯低於經濟增長。受 2008 年環球金融海嘯波及，香港經濟急速放緩，2009 年名義薪金再次出現按年倒退 (0.7%)。2010 至 2018 年間，香港經濟持續增長，名義薪金亦穩步上升，而兩者增長的差距亦較之前數年有所收窄。直至 2020 年新冠疫情和相關的防疫措施重創香港經濟，2020 和 2022 年名義生產總值分別按年下跌 5.9%和 2.1%，但名義薪金仍維持溫和增長。

圖 2：實質薪金按年變動

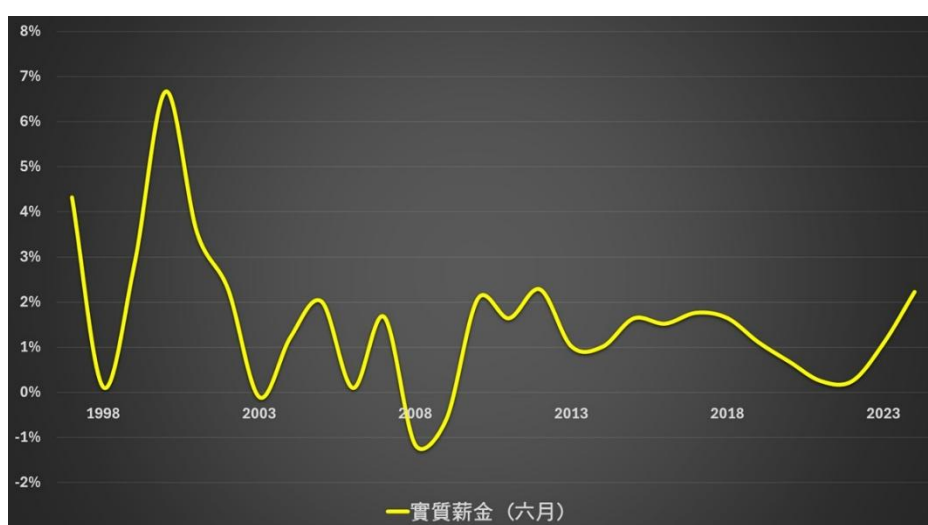
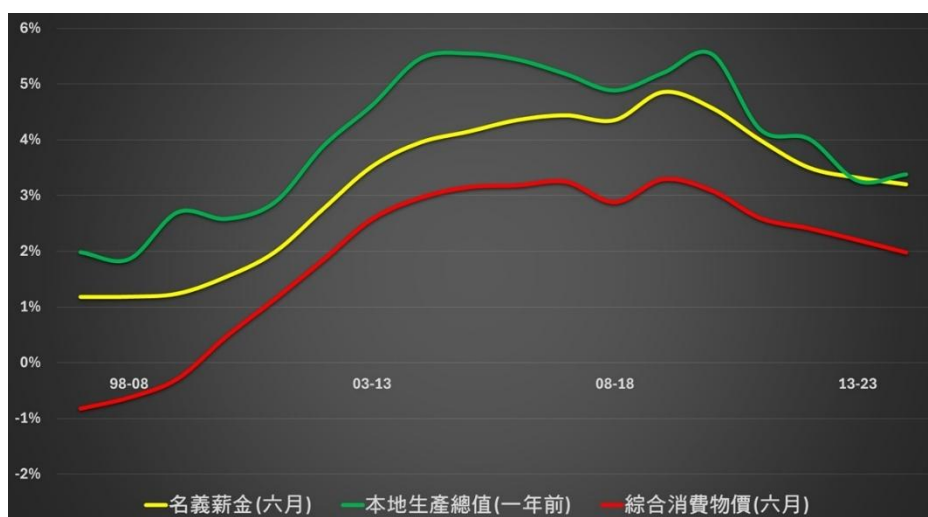


圖 3：名義薪金、生產總值和消費物價按年變動 (十年移動平均值)



從中期趨勢分析 (十年移動平均值，圖 3)，2003 年香港經濟走出谷底後，名義趨勢增長逐步回升；在 2003-13 年至 2009-19 年間，趨勢增

長率維持在 5.0% 至 5.5% 之間，同期薪金趨勢亦由 3.5% 升至 4.9%，兩者差距由 1.5 個百分點下降至 0.3 個百分點。受 2020 年新冠疫情和其後經濟增長乏力影響，生產總值和薪金趨勢增長顯著回落至最近十年的 3.4% 和 3.2%。

總的來說，名義薪金大致跟隨之前一年經濟表現而起伏，但薪金的波動幅度較生產總值較低；在 1997 至 2024 年間，名義薪金和生產總值按年變動的離散系數 (coefficient of variation)，分別是 0.86 和 1.29。1996 至 2023 年，名義生產總值累計增長 1.4 倍，而名義薪金則上升 1.1 倍；以年均增長率計，前者為 3.3%，後者 2.8%，兩者相差 0.5 個百分點。

圖 4：名義薪金和按每名就業人士計算的平均生產總值按年變動 (十年移動平均值)

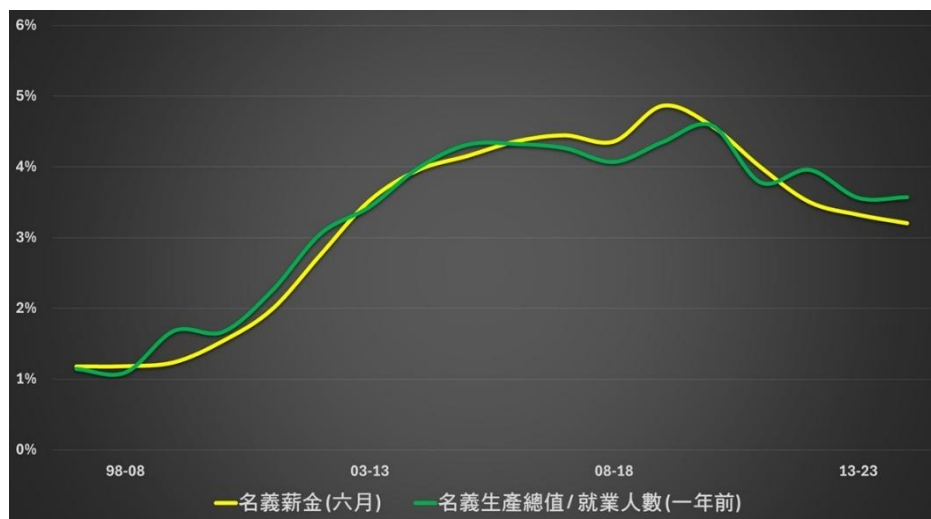


圖 5：名義薪金、按每名就業人士計算的平均生產總值和消費物價累計變動



名義薪金升幅低於生產總值增長，主因是就業人數有所增加所致。從十年趨勢增長率分析，名義薪金趨勢升幅，跟按每名就業人士計算的平均生產總值趨勢增長大致吻合；在 1997-07 年至 2014-24 年間，兩者的差距都在 0.5 個百分點之內（圖 4）。以累積升幅分析，1997 至 2024 年間，名義薪金上升了 1.11 倍，而按每名就業人士計算的平均生產總值則增長 1.10 倍（圖 5）；以年均變動計算，兩者同樣是大約 2.8%。同期，消費物價累計上升 43.4%，年均升幅為 1.3%。

扣除物價變動因素，實質薪金升幅則顯著低於實質生產總值增長。1997 至 2024 年，實質薪金累計上升 46.6%，年均升幅 1.4%；1996 至 2023 年，實質生產總值累計增長 99.7%，年均增長 2.6%；按每名就業人士平均計算，同期實質生產總值累計增長 73.7%，年均增長 2.1%，較實質薪金年均升幅高 0.6 個百分點（圖 6）。不過，這個差距主要是由於生產物價升幅低於消費物價所致。1996 至 2023 年，生產總值平均物價指數累計上升 20.9%，較消費物價低 22.5 個百分點；以年均升幅計算，生產物價升幅為 0.7%，較消費物價低 0.6 個百分點（圖 7）。

圖 6：實質薪金和生產總值累計變動

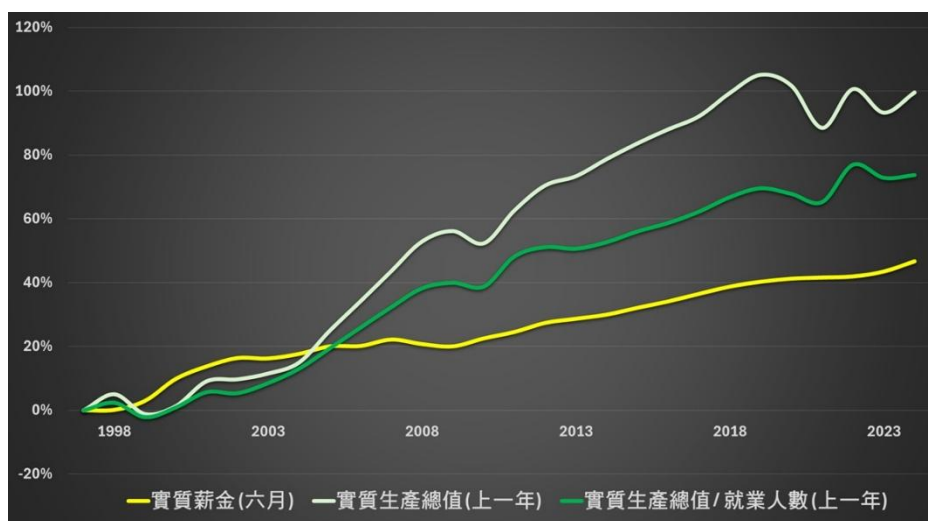
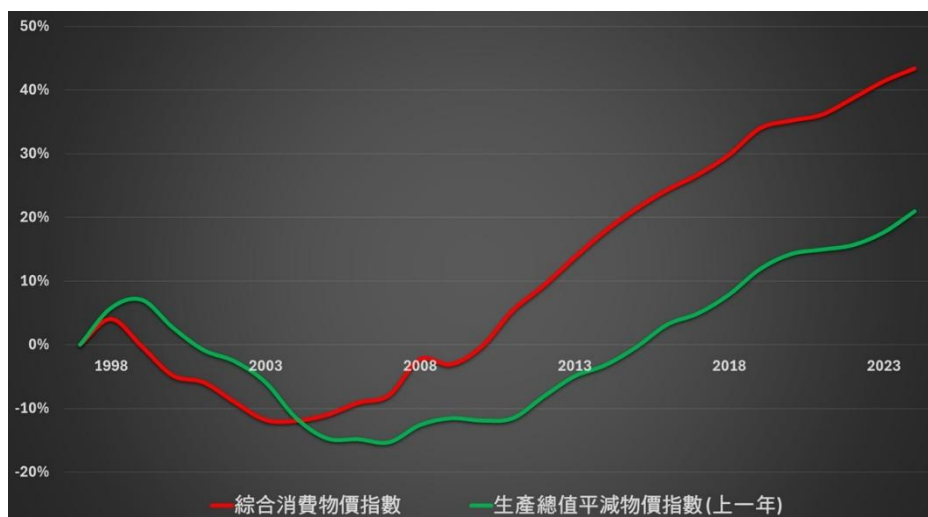


圖 7：消費物價和生產總值平減物價指數累計變動



除經濟表現外，勞動市場供求情況亦是影響僱員薪金水平的重要因素。本文以職位缺口（即職位空缺和失業人數的差距），作為勞動市場供求情況的指標；圖 8 顯示，名義薪金按年變動跟職位缺口大致同步。雖然 2022 年名義生產總值按年收縮 2.1%，但由於疫情和政治環境急速惡化，大批市民離開香港，導致勞動人口顯著減少，令 2023 年職位缺口維持在較低水平，帶動名義薪金仍按年上升 3.2%。與按每名就業人士計算的平均生產總值比較，職位缺口跟名義薪金按年變動，在統計學上有更強的相關度（表 1）。

圖 8：職位缺口、名義薪金和按每名就業人士計算的平均生產總值按年變動



表 1：名義薪金跟職位缺口和生產總值的相關度

跟名義薪金按年變動的相關度	相關系數	p-值 ¹⁴
職位缺口	0.82	0.00
按每名就業人士計算的平均生產總值按年變動（上一年）	0.60	0.00

主權移交後，雖然名義薪金升幅與按每名就業人士計算的平均生產總值增長大致相同，但本地工人因缺乏集體談判和工會實力薄弱而令議價能力較低，其後果反映在勞工收益佔國民收入的比重偏低。根據要素收益編制生產總值數據，僱員報酬與經營盈餘總額佔國民收入的比重，可用作一個經濟體內勞工及資本收益分布的粗略指標。1997 年僱員報酬佔增加價值的比重約為 51%，亞洲金融風暴後一度升至超過 55%。當經濟全面復甦後，勞工收益比重逐步回落，2007 至 2010 年更是連續四年低於 50%。2011 至 2021 年間，勞工收益比重一直維持在 50% 至 52% 之間（圖 9）。在 1997 至 2022 年間，僱員報酬佔增加價值的比重平均為 51.3%，遠低於其他先進經濟體，例如德國（61.4%）、法國（59.8%）、加拿大（59.5%）和英國（59.0%）（圖 10）。

¹⁴ 相關系數在 0.8 以上表示兩組數據有頗強的相關度，0.5 – 0.8 則代表中等程度相關性；p-值少於 0.05 表示有關結果在統計學上屬顯著。

圖 9：僱員報酬和經營盈餘總額佔增加價值的比重

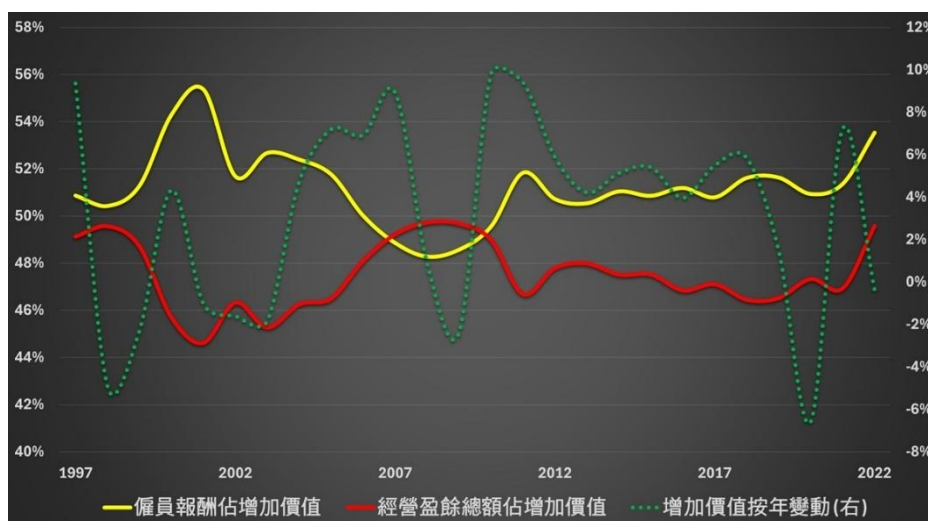
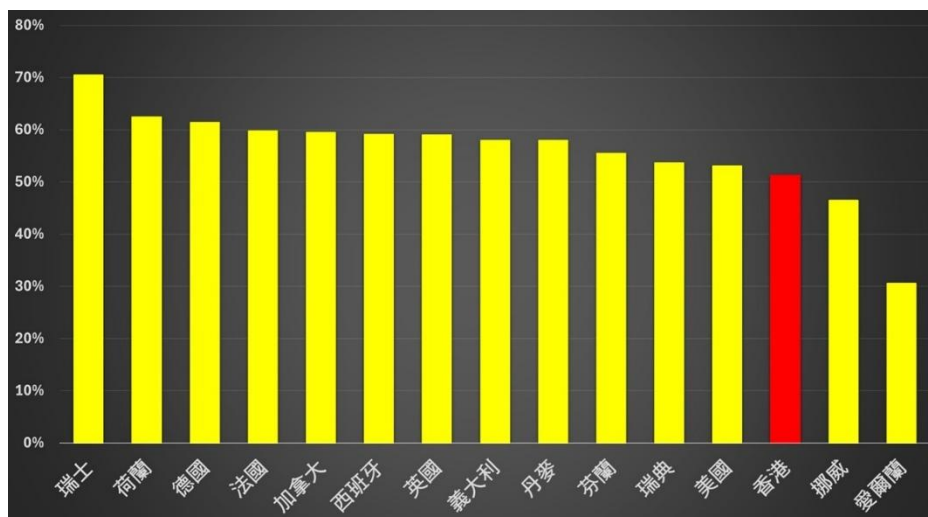


圖 10：選定地方勞工收益佔國民收入的比重



資料來源：w3.unece.org/SDG/en/Indicator?id=30; fred.stlouisfed.org/series/A4002E1A156NBEA
香港為 1997 至 2022 年平均值，其他地方為 2021 年數字

法定最低工資

政府一直把不干預主義奉為圭臬，當局同意設立法定最低工資，直接介入勞動市場的價格釐定，可謂香港勞工政策一大突破。在最低工資實施首年，基層工人的薪酬確實獲得顯著提升；可是，由於其後五次調整幅度過低，有時甚至追不上同期通脹，不僅令基層工人未能分享經濟發展成果，亦令受惠僱員人數比率劇減至 2023 年的 0.6%，令最低工資形同虛設。

法定最低工資在 2011 年 5 月 1 日正式實施，首個工資水平定為時薪 28 元；其後每兩年調查一次 (2021 年因疫情影響而凍結)，至 2023

年 5 月上調至 40 元，累計升幅為 42.9%，較 2010 至 2023 年按每名就業人士計算的平均生產總值增長 (60.3%) 低 17.5 個百分點。扣除物價因素 (平減基本甲類消費物價指數) 後，2024 年 5 月最低工資的實際購買力，只較 2011 年 5 月時高 1% (圖 11)。由於最低工資調整幅度追不上市場工資升幅，賺取最低工資的僱員人數一直下跌，由 2011 年的超過 18 萬人 (佔私營機構僱員人數的 6.4%)，銳減至 2023 年的不足 18,000 人 (0.6%) (圖 12)。

圖 11：法定最低工資水平及其實質購買力

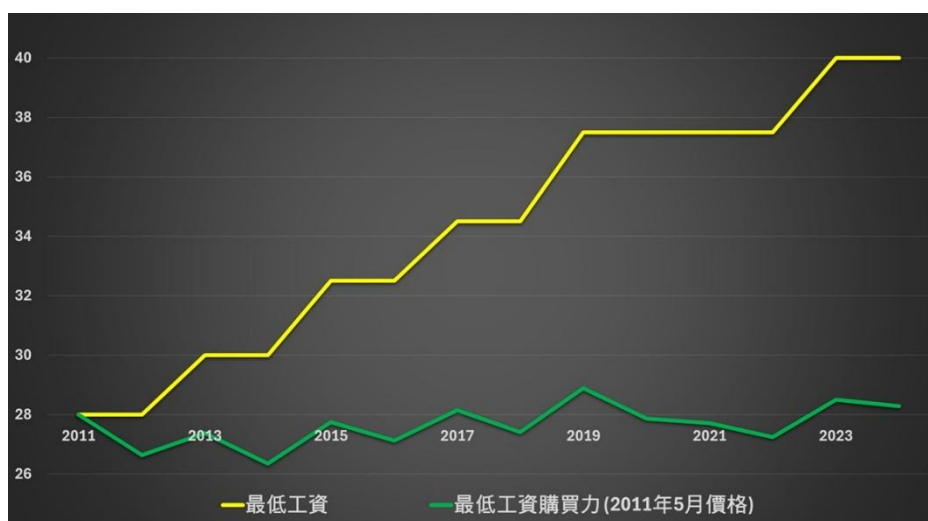
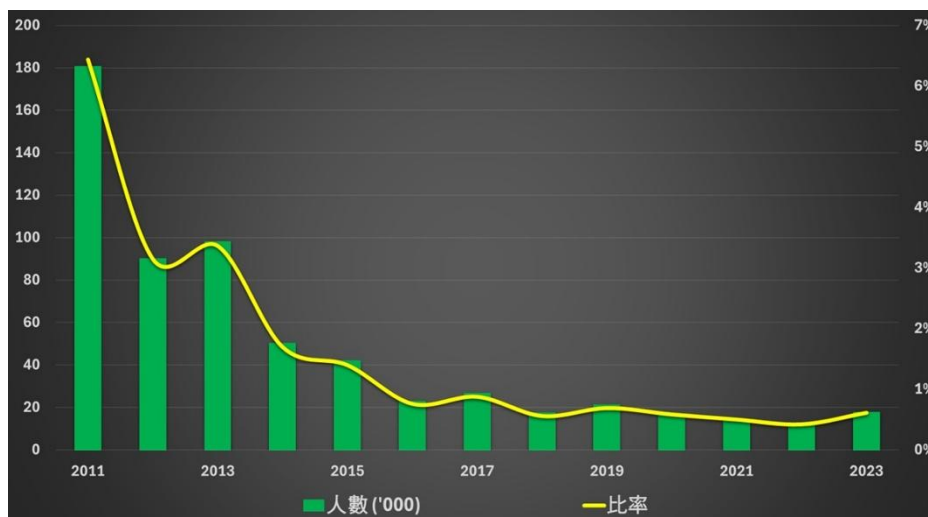


圖 12：賺取最低工資僱員人數和比率



一般來說，最低工資可帶動較低收入僱員的薪酬；可是由於香港最低工資水平嚴重偏低，而賺取最低工資的僱員人數長期不足 1%，最低工資對帶動本地低收入工人薪酬的作用，可謂似有若無。本文比較最低工資和市場工資 (以名義工資或薪金指數為指標)，與工資分布選定百分

值的相關程度，結果發現市場工資按年變動與工資分布第 10 個百分值的相關程度，遠高於最低工資。即使在低薪行業（零售和膳食服務業），最低工資與工資分布第 5 個百分點，亦只有中等程度相關性。只有在聘用大量低薪僱員的物業管理、保安及清潔服務業，最低工資才與工資分布第 5 和第 10 個百分值有較強的相關性（表 2）。從這個簡單的統計學分析，可推斷收入最低一成僱員的薪酬水平，主要是跟隨市場工資情況變動，多於受最低工資影響或帶動。

表 2：最低工資和市場工資與工資分布選定百分值的相關程度

所有行業	相關系數 (p -值)	
	最低工資	名義工資指數
第 5 個百分值	0.73 (0.01)	0.84 (0.00)
第 10 個百分值	0.62 (0.03)	0.91 (0.00)
下四分值	0.51 (0.09)	0.98 (0.00)
零售業	相關系數 (p -值)	
	最低工資	名義薪金指數
第 5 個百分值	0.62 (0.03)	0.52 (0.08)
第 10 個百分值	0.44 (0.16)	0.83 (0.00)
下四分值	0.24 (0.45)	0.84 (0.00)
膳食服務業	相關系數 (p -值)	
	最低工資	名義工資指數
第 5 個百分值	0.63 (0.03)	0.57 (0.05)
第 10 個百分值	0.43 (0.16)	0.74 (0.01)
下四分值	0.49 (0.11)	0.73 (0.01)
物業管理、保安及清潔服務業	相關系數 (p -值)	
	最低工資	名義工資指數
第 5 個百分值	0.99 (0.00)	0.28 (0.38)
第 10 個百分值	0.95 (0.00)	0.24 (0.45)
下四分值	0.69 (0.01)	0.41 (0.19)
	相關程度高 相關程度中等	

政策建議

本地僱員缺乏集體協議保障，政府亦刻意避免介入市場工資釐定，香港薪酬水平基本上是跟隨經濟表現和勞動市場供求情況而變動。自主權移交以來，香港名義薪金升幅，與按每名就業人士計算的平均生產總值增長大致相若；但在勞方議價能力較弱的情況下，勞工收益佔國民收入的比重平均只有 51.3%，遠低於其他先進經濟體的水平（約 60%）。為保障工人可合理分享經濟成員，本文建議為集體談判訂立法律框架，以提高勞方的議價力，以及每年按通脹和勞工生產力調整最低工資水平，並以此作為其他僱員合理薪酬調整幅度的參考指標。

集體談判

香港沒有透過法例賦予僱員受集體協議保障的權利，是導致集體談判機制低度發展的主要原因。國際勞工組織自 1998 年起多次促請香港為集體談判訂立法律框架，可是政府至今仍舊置若罔聞。為促進集體談判機制的應用，從而提高僱員在工資談判的議價能力，政府應盡快立法確立僱員的集體談判權利，有關法例須包括如下要點：

- (一) 訂立客觀準則，以確定就企業或行業層面進行集體談判而言，工會是否具有充分代表性，有關準則可包括工會的會員人數，或僱員的書面授權；
- (二) 規定企業或具代表性的行業商會，須與具代表性的工會進行真誠商議，以期就僱員的僱用條件或條款達成集體協議；及
- (三) 推定以書面訂立的集體協議具法律約束力，除非明文另有規定外，協議條款須當作協議適用的企業或行業僱員的僱傭合約條款的一部分，可在法庭或勞資審裁處強制執行。

結社自由

即使訂立了集體談判法例，倘若僱員無法享有充分的結社和組織權利，有關條文也只會淪為一紙空文。自 2020 年 6 月 30 日實施《港區國安法》後，政府從未間斷地以維護國家安全為名打壓香港的公民社會。在政府無情的政治清洗下，大批工會和勞工組織相繼解散、停止運作或撤出香港，多名工會領袖遭到通緝、逮捕、起訴或監禁，令本地獨立工會運動步向死寂。

聯合國人權委員會或相關人權專家，多次批評《港區國安法》侵犯港人的基本權利，包括表達自由、結社自由、政治參與和公平審訊的權利，並敦促政府廢除《港區國安法》和其他抵觸人權標準的法例，以及即時停止引用有關法例打壓公民社會。政府應遵從人權委員會的建議，讓本地工人可在自由和不受威嚇的環境下，組織和參與工會或其他民間社會活動，以爭取和保障工人的合理權益。

最低工資

香港法定工資水平和每次調整幅度過低，不僅未能解決基層工人工資過低的問題，更遑論可帶動其他僱員獲得合理的薪酬調整幅度。政府接納最低工資委員會建議，自 2026 年起每年調整最低工資水平，調整幅度根據過去一年通脹，以及過去一年實質生產總值增長與十年趨勢增長差距的 20% 計算。這個方程式極其荒謬，作用為商界壓抑工資，令最低工資永遠追不上經濟增長。

合理的薪酬調整幅度，應反映物價和勞工生產力的變動。本文建議最低工資每年調整幅度，應參考過去一年基本甲類物價指數升幅，以及整體經濟勞工生產力過去五年平均按年增長率計算；除非有強烈理由，否則不應顯著偏離參考水平。這個方程式，亦可作為其他私營機構僱員年度薪酬調整合理加幅的參考指標。

本文引用的統計數據

名義薪金指數

2004 年之前：[www.censtatd.gov.hk/FileManager/tc/HSICv11/TABLE 220-19021 \(HSIC Version 1.1\) C.xlsx](http://www.censtatd.gov.hk/FileManager/tc/HSICv11/TABLE 220-19021 (HSIC Version 1.1) C.xlsx)

2004 年或之後：www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=220-19021

實際薪金指數

2004 年之前：[www.censtatd.gov.hk/FileManager/tc/HSICv11/TABLE 220-19022 \(HSIC Version 1.1\) C.xlsx](http://www.censtatd.gov.hk/FileManager/tc/HSICv11/TABLE 220-19022 (HSIC Version 1.1) C.xlsx)

2004 年或之後：www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=220-19022

名義工資指數

www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=220-19005

就業人數 (不包括外籍家務工)

www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=210-06301A

失業人數

www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=210-06401

職位空缺數目

2000 年之前：[www.censtatd.gov.hk/FileManager/TC/HSICv11/TABLE 017 \(HSIC Version 1.1\) C.xls](http://www.censtatd.gov.hk/FileManager/TC/HSICv11/TABLE 017 (HSIC Version 1.1) C.xls)

2000 年或之後：www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=215-16001

賺取法定最低工資人數、工資分布的百分值

收入及工時按年統計調查報告 (各年度)

名義及實質生產總值、生產總值平減物價指數

www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=310-31001

增加價值、僱員報酬和經營盈餘總額

2000 年或之前：2003 年本地生產總值統計報告

2000 年或之後：www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=310-34201

消費物價指數

綜合消費物價指數：www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=510-60001

基本甲類消費物價指數：www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=510-60002