

2022 年香港實施生活工資概況研究

2023 年 4 月

1. 背景

樂施會於 2018 年發表全港首份「香港生活工資研究報告」，並鼓勵較有能力的僱主自願參與，一同實踐社會企業責任，給予僱員優於法例要求的生活工資。生活工資指一名僱員所領取的工資，除了讓他及其家庭成員解決基本生活所需外，更能讓他們過有體面的生活，當中包括具均衡營養的飲食、合理的住屋空間、適當的社交生活、基本的學習及醫療需要等，同時亦包括應付突發事件的儲備，以確保基層家庭具向上流動的機會。樂施會於 2018 年建議有關水平應訂為每小時不低於\$54.7，而按每年甲類消費物價指數調整後，2022 年建議水平為每小時不低於\$58.9。

生活工資在世界不少地方早已實行，例如英國、新西蘭、美國以及加拿大等地。當中英國的例子最值得本港參考。英國的生活工資運動早在 2001 年開始，在 2011 年更正式成立生活工資基金會 (Living Wage Foundation)，在英國各地 (包括蘇格蘭、北愛爾蘭及威爾斯等地) 推廣生活工資。到目前已經有接近 12,000 名英國僱主成為生活工資僱主，包括政府部門、社福機構、公營醫療系統、服務承辦商、跨國大型企業等，承諾向屬下僱員 (包括直屬僱員、合約僱員及外判工) 支付生活工資。新西蘭及加拿大的生活工資運動模式與英國相近，鼓勵僱主支付生活工資。

樂施會是次研究，目的是了解三個最低薪的行業，即「零售業」、「飲食業」、「物業管理、保安及清潔服務」基層僱員有關生活工資的意見。根據《2022 年收入及工時按年統計調查報告》，該年 5 至 6 月全港工資中位數為每小時\$77.4，零售業以及餐飲業只有\$55，而物業管理、保安及清潔服務更只有\$48.7¹；由此可見，其行業的薪酬水平遠低於全港工資中位數。而行業人數方面，零售：214,000，餐飲：195,500，物業管理、保安及清潔服務：241,900²，有關人口佔全港整體僱員 23.5%。因此，本會是次研究，正正是期望了解更多有關行業對生活工資的意見。

¹https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1050014/att/B10500142021AN21B0100.pdf

² [C&SD : Table 220-23027 : Number of employees by employment nature, hourly wage and industry section \(censtatd.gov.hk\)](https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1050014/att/B10500142021AN21B0100.pdf)

本港正踏入後疫情的復常階段，各行各業對勞工的需求殷切。在旅遊業漸趨恢復之際，將有助零售及餐飲業的復甦；而物業管理、保安及潔淨服務亦是不可或缺。因此，樂施會相信有關行業極需人手，推行生活工資可提升人們投入或重投勞動市場的誘因，亦可激勵僱員有更好的工作表現。因此，我們相信推動生活工資是勞資雙方共贏的方案。

2. 研究目的

- 剖析香港低薪行業從業員的處境
- 了解基層僱員對生活工資的意見
- 探討實施生活工資帶來的好處與所帶來的影響

3. 研究方法

- 利用分層比例抽樣方式(disproportionate stratified random sampling) 找出合符條件的公司
- 最終成功訪問 170 名來自零售業、飲食業、物業管理、保安以及潔淨業的基層僱員，回覆率為 43.6%
- 同時亦深入訪談 10 名基層僱員，以更了解有關生活工資以及他們實際意見

4. 受訪者資料

4.1 近半受訪基層僱員時薪未達生活工資

是次研究訪問了170名基層僱員，物業管理、保安及潔淨行業的受訪人數最多，共有73人；其次為餐飲業，有55人；相對最少的是零售業，受訪人數有42人。而受訪的基層僱員中，有83人（48.8%）領取低於或等於\$58.9的每小時薪酬水平，代表有接近一半受訪者工資水平低於生活工資，顯示有關行業工資水平並不高（表一）。

表一：受訪者界別以及時薪（n=170）

	行業			時薪	
	零售	餐飲業	物管、保安以及潔淨業	>=HKD \$58.9	<HKD \$58.9
基層僱員	42人	55人	73人	87人 (51.2%)	83人 (48.8%)

4.2 超過七成受訪者僅具高中或以下學歷 工資也相對較低

受訪者當中，有72.9%是來自高中或以下學歷；有關數據亦顯示，物業管理、保安及潔淨只有小學或以下學歷佔有關行業的75%；數據亦反映，學歷越低，領取低於生活工資水平的百分比亦會提高；高達92.3%只有小學或以下學歷的僱員，其薪酬水平低於生活工資，而學歷為初中的，其薪酬水平低於生活工資亦達到61.8%（表二）。

表二：受訪者學歷（n=170）

學歷	全部 (n=170)	行業				時薪		
		零售	餐飲	物管、保安及潔淨	合計	>=HKD \$58.9	<HKD \$58.9	合計
小學或以下	7.6%	25%	0.0%	75%	100%(13人)	7.7%	92.3%	100%(13人)
初中	20.0%	38.2%	23.5%	38.2%	100%(34人)	38.2%	61.8%	100%(34人)
高中	45.3%	50.6%	37.7%	11.7%	100%(77人)	54.5%	45.5%	100%(77人)
大專	11.2%	47.4%	47.4%	5.3%	100%(19人)	63.2%	36.8%	100%(19人)
大學或以上	15.9%	33.3%	33.3%	33.3%	100%(27人)	70.4%	29.6%	100%(27人)

4.3 逾八成僱員表示需供養家庭成員

48.8%的受訪者表示，其需要經濟支持的家庭成員人數為 3 人（即自己以及 2 名家庭成員），而受訪者需要供養家庭成員的比例頗高，達 81.2%。數據亦發現，70.5%低於生活工資水平的僱員，需照顧 2 人（即自己以及 1 名家庭成員）；39.8%低於生活工資水平的僱員，需照顧 3 人（即自己以及 2 名家庭成員）。在工資水平不高的情況下，他們的日常生活必然捉襟見肘（表三）。

表三：受訪者需要受訪者經濟支持的家庭成員人數

需要受訪者經濟支持的家庭成員人數	全部 (n=170)	時薪	
		>=HKD \$58.9 (n=87)	<HKD \$58.9 (n=83)
1	18.8%	53.1%	46.9%
2	25.9%	29.5%	70.5%
3	48.8%	60.2%	39.8%
4 或以上	6.5%	63.6%	36.4%

4.4 只有5%受訪者有領取政府的財政支援

受訪者當中，只有5.3%有申請政府的財政援助，例如在職家庭津貼（職津）、長者生活津貼等；當中，領取有關援助的僱員，全數工資水平都低於生活工資（表四）。領取政府財政援助人數少，除了反映基層希望自食其力外，亦反映政府現時的財政支援申請門檻過高，導致有經濟困難的僱員亦很難申請（只可申請職津，但亦要符合工時及收入要求）。

表四：受訪者有否向政府申請財政支援（n=170）

有否向政府或其他機構申請任何財政支援？	全部 (n=170)	時薪	
		>=HKD \$58.9 (n=87)	<HKD \$58.9 (n=83)
有	5.3%	0.0%	100.0%
沒有	94.7%	54%	46%

5. 主要結果

5.1 基層僱員工資水平

5.1.1 全港有約 86 萬名僱員每小時工資低於生活工資水平

樂施會於 2022 年建議生活工資的水平為每小時不低於\$58.9。按統計處於 2022 年的數據，約 86 萬僱員工資水平低於生活工資，佔整體僱員人口超過 30%³（表五）。

表五：按工資水平劃分僱員人數（2022 年）

薪酬水平	\$37.5	>\$37.5-<\$40	\$40-<\$50	\$50-<\$60	工資低於\$60 的人數（佔全 港僱員百分 比）
人數	11,700 (0.4%)	47,000 (1.7%)	407,200 (14.7%)	396,800 (14.3%)	862,700 (31.1% ⁴)

5.1.2 工資低於\$58.9 的僱員，主要從事零售，餐飲以及物業管理、保安及潔淨業

根據統計處 2022 年的數據，領取時薪低於生活工資的僱員，主要分佈於三個行業，包括有零售業，約 123,900 名僱員領取低於生活工資水平，佔有關行業整體僱員的 58%；餐飲業，約 120,500 名僱員領取低於生活工資水平，佔有關行業整體僱員的 61.7%；以及物業管理、保安及潔淨業，約 179,800 名僱員領取低於生活工資水平，佔有關行業整體僱員的 74.3%；同時，物業管理、保安及潔淨業的僱員領取時薪低於\$40 的百分比亦達 9.2%，情況較零售及餐飲業為高，顯示有關行業為低薪重災區（表六）。

由此可見，以上三個行業領取低於生活工資水平的僱員達 424,200 人。而在全港領取有關水平的僱員為 862,700 的情況下，零售，餐飲，以及物業管理、保安及潔淨服務業佔有關比例的 49.2%⁵，反映有關行業薪酬水平偏低。

³ [C&SD : Table 220-23027 : Number of employees by employment nature, hourly wage and industry section \(censtatd.gov.hk\)](https://censtatd.gov.hk)

統計處只列出工資水平介乎\$50-<\$60 的僱員人數；因此，按此推斷工資水平介乎\$37.5-\$58.9 的僱員約為 86 萬（當中全職僱員約為 76 萬）

⁴ 全港僱員人數 2,765,600 人，工資介乎\$37.5-60 有 862,700，佔 31.1%（862,700÷2,765,600）

⁵ 424,000÷862,700= 49.2%

表六：按工資水平劃分僱員所屬行業（2022年）

	\$37.5	>\$37.5-<\$40	\$40-<\$60	工資低於\$60的人數（佔行業僱員百分比）
零售	1,000 (0.5%)	5,000 (2.4%)	117,900 (55.1%)	123,900(58%)
餐飲	500 (0.3%)	4,500 (2.3%)	115,500 (59.1%)	120,500(61.7%)
物管、保安及清潔服務	7,600 (3.1%)	14,700 (6.1%)	157,500 (65.1%)	179,800(74.3%)
	9.2%			424,200

5.1.3 近六成半保安及潔淨業低於生活工資 其時薪中位數只有\$45.8

而在是次調查的數字分析，48.8%基層僱員每小時工資低於\$58.9，工資中位數為\$50.1；而在行業方面，零售以及餐飲業工資水平高於或等於生活工資多於一半，分別有51.2%以及56.2%僱員領取有關工資水平；但在物業管理、保安及潔淨行業方面，64.3%的僱員領取薪酬水平是低於生活工資。有關數據與5.1.2統計處數字吻合，物業管理、保安及潔淨行業的僱員工資水平低於生活工資的人數較其他行業為高。

而在受訪者的工資中位數方面，零售，餐飲，物業管理、保安及潔淨業分別是\$51.8，\$52.7 以及\$45.8。根據統計處《2022年收入及工時調查報告》，全港僱員從事零售、餐飲，物業管理、保安及潔淨的有關水平分別是\$55，\$55 以及\$48.7⁶。由此可見，調查中的受訪者工資水平是低於有關行業的工資的中位數，而物業管理、保安及潔淨行業更是低薪的重災區。

表七：基層僱員工資水平

	≥\$58.9	<\$58.9	工資中位數 (調查數據)	全港工資中位數 (統計處數據)

⁶https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1050014/att/B10500142022AN22B0100.pdf

所有行業(n=170)	51.2%	48.8%	\$50.1	\$77.4
零售(n=42)	56.2%	43.8%	\$51.8	\$55
餐飲(n=55)	56.4%	43.6%	\$52.7	\$55
物管、保安及潔淨業(n=73)	35.7%	64.3%	\$45.8	\$48.7

5.2 基層生活開支

5.2.1 近九成基層僱員認為食物開支對他們構成極大負擔

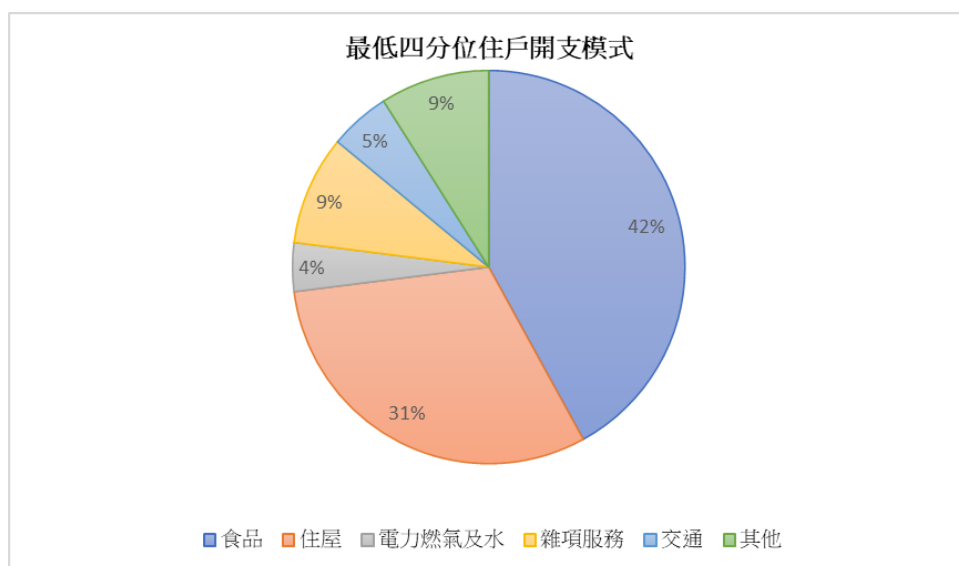
86.7%僱員表示食物開支的負擔最為沉重；其次為住屋，有 61.4%；交通則為 60.2%（表八）。

根據住戶開支統計調查，發現在最低四分位住戶當中，以食物的開支為最大。有關開支高達 42%，較住屋的開支高出近 11%；相反，全港整體住戶在食物的開支則為 27%，較最低四分位住戶的開支低 15%（表九）；表十顯示食品開支升幅高達 7.9%，有關指數較甲類消費物價指數為高，變相基層僱員在疫情下，需要花費更多去購買食物，負擔極重；同時，有關開支在家庭中是無可避免的，基層家庭在無可奈何地只能扣減部分開支，最終或會縮減有小朋友家庭以及對小朋友的有關開支。

表八：你認為以下哪三項生活開支對你來說負擔較重(n=170)

	所有行業
食物	86.7%
住屋	61.4%
交通	60.2%
娛樂	50.6%
醫療	27.7%
教育	12%
其他	1.2%

表九：最低四分住戶開支模式



5.2.2 食品以及能源開支遠較甲類消費物價指數為高

與疫情前相比(2019年12月),2022年12月的甲類消費物價指數上升了3.8%⁷,並不是非常明顯。當中主要原因是疫情導致有關開支下跌或平緩增長,例如是住屋(+0.9%),雜項服務(+2%),交通(-0.6%)⁸。但對基層影響較大的食品開支卻上升了7.9%;而電力、燃氣及水等能源更大幅增加了11.5%⁹(表十)。

這反映本地通脹雖然數字不高,但最大原因是因為住屋,耐用品及雜項物品等數字升幅放緩甚至下跌;相反,影響基層最大的食品以及能源開支卻大幅上升,變相令整體通脹數字不明顯;基層的開支遠較甲類消費物價指數所顯示為大,當中食物更是必需品,這令時薪低於\$58.9的基層僱員將面對更大困境。

表十：2019年及2022年甲類消費物價及相關指數比較

	2019/12	2022/12	+/-
甲類消費物價指數	101.9	105.8	+3.8%
食品	98.9	106.7	+7.9%
電力、燃氣及水	123.9	138.2	+11.5%
住屋	103.6	104.6	+0.9%
雜項服務	100	102	+2%

⁷ 甲類消費物價指數(2019/12: 2022/12) 101.9:105.8

⁸ 住屋(2019/12: 2022/12) 103.6 : 104.6 ; 雜項服務(2019/12: 2022/12)100 : 100.2 ; 交通(2019/12: 2022/12) 101.5 : 100.8

⁹ 食品(2019/12:2022/12) 98.9 : 106.7 ; 電力、燃氣及水(2019/12:2022/12) 123.9:138.2

交通	101.3	100.8	-0.6%
----	-------	-------	-------

5.3 實施生活工資的好處

5.3.1 對企業：近七成基層僱員認為生活工資增加他們對公司歸屬感以及激勵工作有更好表現

調查反映，生活工資對僱員帶來好處。當中，分別有高達 72.9% 以及 71.8% 的基層僱員認為「生活工資使我對公司歸屬感有所提升」，以及可以「激勵我在工作上的表現」；亦有七成受訪者表示「生活工資令我更投入工作」；69.4% 表示「生活工資令我的工作更有意義」。由此可見，基層僱員對於生活工資都持有正面意見（表十一）。

這反映僱員除了認為生活工資可以令他們收入有所改善外，更重要的是生活工資能改善他們與公司的關係，從而令他們工作更有動力，激勵他們發揮所長，長遠肯定有利於公司的發展，最終達到雙贏局面。

而在深入訪談中，亦有不少基層僱員表示生活工資有助他們增加工作效率，並願意更長時間留在行業打拼。

E006: 「對公司的歸屬感有所增加，因為得到公司/上司的認同；同時，因為知道自己的努力會被獲認同，所以會更願意努力工作。」

E008: 「薪酬有了加幅，亦得知市面上同樣職位工資沒有那麼高，轉工意欲較低，會希望一直在這行發展。」

表十一：你有多同意對生活工資的描述？（n=170）

	%
生活工資使我對公司歸屬感有所提升	72.9%
生活工資可以激勵我在工作上的表現	71.8%
生活工資令我更投入工作	70%
生活工資令我的工作更有意義	69.4%
生活工資使我身心更健康	67.6%
生活工資令我對工作的滿意度有所提升	65.3%

1-10 分表示，1 分代表非常不同意及 10 分代表非常同意（以上數據是表達 6 分以上的受訪者）

5.3.2 對僱員：超過七成僱員表示落實生活工資有助改善他們整體生活

71.2%的僱員認為落實生活工資有助他們改善整體生活；當中尤其以膳食方面，高達 73.5% 的僱員表示有幫助；其次為娛樂，健康以及居住環境/住宅開支，有關百分比分別為 67.1%、65.9%以及 64.1%（表十二）。

這說明落實生活工資，基層僱員的薪金得以提升，確實是有助他們改善生活，尤以改善食物的開支最為明顯。

而在深入訪談中，不少受訪者亦表示生活工資可以改善他們日常生活：

E002: 「整體的生活條件有變好，人工高，經濟壓力減低，手頭上的可用資金較寬鬆。」

E003: 「通脹情況好嚴重，要用最低工資的水平去生活是十分吃力；如果有生活工資，整體生活質素提升 50%，雖然薪金調高的額度有限，人工上調到 18K，多 \$3000 可以抵銷，但最少可以作為幫補，多餘的錢可以作儲蓄或作其他事之用。例如：消閒娛樂、住宅開支有因生活工資而有所改善，不需要考慮預算。」

E005: 「變得更融洽，會更常與家人外出食飯遊玩。」

表十二：生活工資在多大程度上影響你的生活？(n=170)

	整體
整體生活	71.2%
膳食	73.5%
娛樂	67.1%
健康	65.9%
居住環境/住宅開支	64.1%

1-10 分表示，1 分代表很小程度及 10 分代表很大程度（以上數據是表達 6 分以上的受訪者）

6. 政策建議

於2022年，樂施會建議生活工資的水平為每小時不低於\$58.9；而在計算過去一年甲類消費物價指數後，最新的水平應為每小時不低於\$60.1¹⁰。同時，樂施會認為要成功推動生活工資，社會各界別都發揮著重要角色；因此，我們提出以下建議，並期望各方能夠採納，共同保障基層僱員的利益。

6.1 企業角色

6.1.1 有能力的僱主先行生活工資 並推動更多家庭友善政策

社會企業責任（CSR）是全球大勢所趨，實踐 CSR 除了可協助基層人士改善生活，長遠更有助公司的發展，以得到更好的企業形象。世界經濟論壇指出¹¹，提升工資可以讓政府與公司共同承擔對社會保障的支出；國際勞工組織有報告指出¹²，於美國，在最低工資增加 10%後，發現於餐飲行業減少 2.1%的流失率，以及於其他行業青年流失率減少 2%；這意味提高工資水平，有助降低僱員流失率，甚至令原本不在勞動市場的人重投市場，增加勞動人口。

目前，本港勞動市場開始復蘇，不少行業難請人的情況陸續浮現，輸入外勞亦成為近日熱門的話題。但事實上，輸入外勞無疑將扼殺基層獲取更好待遇的機會。同時，在企業的角度，本地勞工比外勞更熟習香港文化，將有助他們更快投入工作。我們相信，生活工資能夠吸引更多勞動力投入勞動市場，特別是婦女、長者等非經濟活躍人口，在他們得到較合理的薪酬同時，企業亦能減輕難請人的風險，最終將達到雙贏局面。

因此，樂施會鼓勵有能力的僱主先行生活工資，並在實施期間多了解僱員對工作量的意見，確保他們的權益得到保障。與此同時，樂施會亦推出《生活工資約章》，

¹⁰ 甲類消費物價指數年度升幅：

2021:102.7

2022:104.9 (+2.1%)

建議 2023 年生活工資水平：\$58.9 x 1.021 = \$60.1

¹¹ [What's a 'living wage' and why's paying it good for business and workers? | World Economic Forum \(weforum.org\)](https://www.weforum.org)

¹² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_476157.pdf

鼓勵較有能力的僱主自願參與，一同實踐社會企業責任，給予僱員優於法例要求的生活工資；現時已有不少機構表達同意簽署約章的意願。

同時，亦呼籲企業推動更多家庭友善政策，例如照顧假(Caring leave)、彈性上班時間等，讓香港發展成爲關心基層僱員的社會。

6.2 政府角色

6.2.1 當局率先於公營服務推行生活工資

樂施會自 2018 年推動「生活工資」，建議政府及有能力的僱主，支付基層僱員生活工資，讓他/她們及其家庭能獲得具體面的生活。政府作為全港最大僱主，應帶頭於外判工薪酬機制中推行，作好良好僱主的角色。同時，樂施會亦呼籲政府當局能推廣生活工資至其他公營部門以及公共事業。

樂施會多年關注政府外判合約非技術工的薪酬水平。在我們多年來的努力下，外判工的工資明顯獲得提升。以潔淨服務爲例，於 2020 年，領取\$37.5 的外判工只有 17%，而領取\$41.5 或以下的高達 53%；到 2022 年，領取\$37.5 的外判工只有 0.2%，高達 67.3%的僱員領取\$47.6 或以上的工資，反映其薪酬有明顯的升幅，亦慢慢貼近生活工資水平。因此，我們相信當局是有能力調高有關水平至生活工資。

6.2.2 政府作出更主動角色，加強宣傳生活工資

現時，單靠 NGO 或部分企業的推廣力度亦有限。樂施會建議政府在宣傳最低工資同時，亦應同時推廣生活工資，並鼓勵有能力的僱主推動生活工資，作出良好僱主的角色。

生活工資是一個指標性的倡議，長遠建立一套客觀標準，讓社會了解讓基層具體面生活的工資水平，並成爲風氣。因此，樂施會非常鼓勵各界別，共同構建一套能保障基層僱員薪酬的制度，創造美好的勞資環境。