



樂施會  
OXFAM  
Hong Kong

無窮世界  
World  
Without  
Poverty



# #I Need A Living Wage

我要生活工資



## 《生活工資約章》

### 約章簽署人資訊

#### 1. 簡介

樂施會認為可持續發展的社會應該朝向人本經濟的方向發展。員工應該得到足夠的薪酬，以維持體面的生活水平（樂施會，2018）。因此，樂施會在 2018 年發起了生活工資倡議，呼籲香港僱主自願實施生活工資。

這份文件提供在貴機構實施生活工資的詳細資料和實用指南。我們真誠期待你參與此倡議。

#### 2. 什麼是生活工資？

樂施會認為法定最低工資是一個不足以滿足員工基本需求的工資水平，我們提出一個更高的每小時薪酬率（即是“生活工資”），為員工及其家庭提供一個有體面的生活標準。有體面的生活標準包括食品、食水、住屋、教育、醫療保健、交通、衣物服裝和應對意外時的儲備（Anker & Anker, 2017）<sup>1</sup>。生活工資水平將每年檢視一次，反映甲類消費者物價指數的變化，該新水平將在每年第一季左右公布，生活工資僱主有六個月的緩衝時間去調整員工薪酬。

我們要求簽署約章的機構在簽署後六個月內，支付所有直接僱用的員工更新了的生活工資水平。有關直接外判員工<sup>2</sup>，我們鼓勵簽署者有一個分階段的計劃，在兩年內實施支付生活工資。有關計算生活工資的例子，請參考附錄 2 的第 8-10 頁。

#### 3. 對貴機構的好處

樂施會認為採用生活工資將使僱主和員工受益。其他國家的生活工資僱主已確認其對員工有以下好處：

- 提高員工保留率
- 對工作場所和僱主有正面態度
- 改善心理健康狀況

機構還發現其企業形象的改善：

---

<sup>1</sup> Anker, R., & Anker, M. (2017). Living wages around the world: Manual for measurement. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

<sup>2</sup> 在香港，外判服務是一種常見的做法，外判員工由承包商僱用。事實上，香港特別行政區政府長期以來一直通過外判方式，聘請私營部門提供公共服務，如清潔、保安、低技能工人等。

- 提升吸引新客戶和員工的聲譽
- 顯出與競爭對手的差異

#### 4. 其他國家的經驗

英國、新西蘭和其他國家的私營、公共和非牟利部門的僱主已實施自願生活工資。

##### 私營機構

英國私營機構已經有超過 12,000 家僱主自願簽署並支付生活工資，由銀行（或金融機構）到零售商都有。總部位於倫敦的全球公司法律事務所 Linklaters 實踐生活工資後，已經看到以下變化<sup>3</sup>：

- 提升了面向客戶的員工之工作質素
- 增加了員工的投入感
- 更具靈活性和經驗的團隊

##### 公營機構

英國的政府機關、學校和醫療機構是在公共領域裏一些實施生活工資的公營機構。

紐西蘭威靈頓市議會指出，公共部門採用生活工資能夠<sup>4</sup>：

- 展示機構的價值觀
- 推廣生活工資並鼓勵其他人採用

##### 非牟利機構

非政府組織和慈善機構已經承諾採用生活工資，包括樂施會位於香港及紐西蘭的分會和國際特赦組織(英國)。

#### 5. 實施指引

##### 5.1 常見問題 – 有關對《生活工資約章》的承諾

###### 5.1.1 簽署《生活工資約章》後，我的組織有什麼責任？

- 你應該作出以下承諾：
  - 將生活工資納入你的組織策略中；

<sup>3</sup> Living Wage Foundation, “Case Study: Linklaters,” February 2018, [https://www.livingwage.org.uk/sites/default/files/TheLivingWage\\_CaseStudies\\_Linklaters\\_Apr18.pdf](https://www.livingwage.org.uk/sites/default/files/TheLivingWage_CaseStudies_Linklaters_Apr18.pdf).

<sup>4</sup> <https://wellington.govt.nz/news-and-events/news-and-information/our-wellington/2021/02/procurement-strategy>

- 指派負責人監督生活工資的實施；
- 向所有直接僱用的員工支付不低於生活工資的薪酬水平；
- 檢視外判員工的工資水平，以確保在貴公司工作至少每週 18 小時的外判員工工資不低於生活工資；
- 向員工和你的組織或商業網絡宣布及分享你對《生活工資約章》的承諾；
- 在你的網站和刊物上展示生活工資僱主標誌（當樂施會收到並認可貴公司的申請後，我們會把生活工資僱主標誌電郵給你）；
- 推廣生活工資的倡議。

#### 5.1.2 我的組織實施生活工資有截止日期嗎？

- 你在簽署《生活工資約章》後六個月內為所有直接僱用的員工實施生活工資。至於在你的場地上每周工作至少 18 小時的外判員工，你應在兩年內分階段實施生活工資。

#### 5.1.3 調整生活工資有截止日期嗎？

- 在樂施會每年宣布生活工資更改後的六個月內，你應根據新的生活工資調整你的薪酬水平。新的生活工資將在政府宣布全年消費物價指數之後計算。

#### 5.1.4 違反約章會帶來責任嗎？

- 不會。對約章的承諾是完全自願的。然而，如果你的機構違反約章，並且在多次提醒後仍不遵守其指引，你可能會被剔出生活工資僱主名單，並禁止在任何物件（包括網站和刊物）中使用生活工資標誌，或以任何其他方式表明與約章有關聯。
- 我們鼓勵你將約章視為對員工和你的網絡的承諾，並予以履行。

#### 5.1.5 我的機構在簽署《生活工資約章》後，可以放棄約章承諾嗎？

- 可以。對約章的承諾是完全自願的。如果你決定撤回承諾，你必須向樂施會提交書面通知。
- 你應在撤回承諾後從你的網站和宣傳品中刪除生活工資僱主標誌。

#### 5.1.6 我應該如何計算員工的工時？

- 不論在僱傭合約或服務合約中有關標準工作時間的任何條款，支付生活工資應始終根據實際工作時數來計算。
- 加班補償也應基於生活工資率來支付，前提是相關的僱傭合約中規定了加班補償。

#### 5.1.7 有什麼款項不應計入生活工資？

- 僱主對強制性公積金計劃（MPF）的供款不應計算在生活工資的任何部分。
- 獎金不應計算在生活工資的任何部分。
- 任何非金錢獎勵、一次性獎勵或小費都不應計算在生活工資的任何部分。

#### 5.1.8 佣金應該計入生活工資嗎？

- 如經員工事先同意，任何佣金如果佔該員工薪金的一大部分，即可以計算在生活工資中，但前提是僱主保證如包括佣金的總薪酬仍然低於生活工資，則會補足員工薪金至生活工資水平。
- 有關佣金如何計算入生活工資的例子，請參閱附錄 2 第 8 至 10 頁。

#### 5.1.9 員工津貼應該計入生活工資嗎？

- 津貼（例如交通津貼）如果是定期提供的，可由僱主酌情決定是否計入生活工資。

#### 5.1.10 法定《僱傭條例》規定的權利（例如假期工資、年假工資等）應計入生活工資嗎？

- 應該。根據《僱傭條例》所訂下的法定權利（例如假期工資、年假工資、病假津貼、產假工資、遣散費、長期服務金等）是在薪金的定義之下計算的，應計入生活工資。

### 5.2 常見問題 – 生活工資的受薪人

#### 5.2.1 承包商和外判員工是否應享有生活工資？

- 約章規定，生活工資適用於你所有直接僱用的員工，包括兼職員工和臨時合約員工。
- 生活工資也適用於在你的場所定期工作每周至少 18 小時的外判員工，而且應該在兩年內分階段逐步實施。這包括但不限於合約的餐飲、清潔、保安、園藝和地勤員工。
- 生活工資不適用於向你的組織提供產品的承包商，或根據一次性服務合約一筆過支付的承包商，無論工作時間為多長。
- 生活工資適用於書面和口頭兩類僱傭合約。

#### 5.2.2 身心障礙員工是否應享有生活工資標準？

- 是的。約章規定，生活工資應適用於所有員工，不論其能力如何。

#### 5.2.3 生活工資是否適用於非直接僱用或外判的員工？

- 不適用。生活工資不適用於與貴機構沒有直接僱傭合約或服務合約的員工。
- 例如，物業管理公司所僱用的清潔工提供辦公室清潔服務給商廈所有租戶，包括貴機構，生活工資並不適用於他們。

#### 5.2.4 生活工資是否適用於自僱人士？

- 不適用。生活工資不適用於自主經營業務的自僱人士。
- 例如，按件計酬或並沒享有類似僱傭福利（例如年假）的自由工作者，可能在支付生活工資這方面被視為自僱人士。

#### 5.2.5 生活工資是否適用於學生實習生？

- 生活工資**不適用**於《最低工資條例》（第 608 章）所指的實習學員，以及正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員。
- 生活工資**不適用**於根據《學徒制度條例》（第 47 章）註冊的學徒。

## 6. 檢查清單

### *確定你對約章的承諾*

- 確定受益於加薪的員工人數。
- 計算實施生活工資所帶來的支出。
- 確保所有直接僱用的員工在六個月內按照生活工資標準支付薪金。對於在你的場地上定期工作至少每周 18 小時的外判員工，應制定分階段計劃，確保在兩年內支付生活工資。
- 調整所有直接僱用員工的工資水平以適應生活工資標準。
- 提供讓員工表達意見的渠道

### *約章獲得你的承諾後*

- 指定一名負責人去監督生活工資的實施。
- 提高計算工時的清晰度。
- 在與直接外判員工續約時制定計劃實行生活工資。
- 向你的員工和網絡宣布你對生活工資約章的承諾。
- 努力提高員工的健康和福祉。

### *根據樂施會對生活工資標準的年度評估*

- 在樂施會宣布新的生活工資標準之後的六個月內實施變更了的生活工資標準。

## 7. 總結

樂施會相信，貧窮只能在持份者的支持下被消除。我們期待你參與這個計劃，並與你的組織攜手合作，創造對社會的正面影響。

## 附錄 1 - 《生活工資約章》

### 《生活工資約章》 承諾聲明

我們承諾:

- 認可並支持為機構所有員工支付符合或高於生活工資標準的價值。
- 將生活工資納入機構策略。
- 在簽署《生活工資約章》後六個月內檢討並支付生活工資（最低限度）給所有直接僱用的員工，並制定分階段的實施計劃，在兩年內支付生活工資予我們場地上每周至少工作 18 小時的外判員工。
- 通過提高公眾意識和邀請更多組織加入，推廣生活工資計劃。
- 向員工和商業夥伴宣布對本約章的承諾。

### 實施

平等待遇

- 生活工資政策將會公平地實施；我們將檢討並支付生活工資予所有直接僱用的員工，包括殘障員工。如果任何工資低於生活工資標準，我們將使相關員工的薪酬符合當前的生活工資。
- 我們將檢討所有定期在我們場地上工作的外判員工的工資，並制定支付生活工資標準的計劃。
- 我們將制定一套可實現的里程碑，以確保生活工資在所有相關的合約中得到實施，續約亦然。

及時調整

- 生活工資標準將由樂施會每年檢討和公布。如果需要增加或減少薪酬水平，我們將在簽署約章後六個月內或盡快作出調整。

\_\_\_\_\_ (簽名)

姓名:

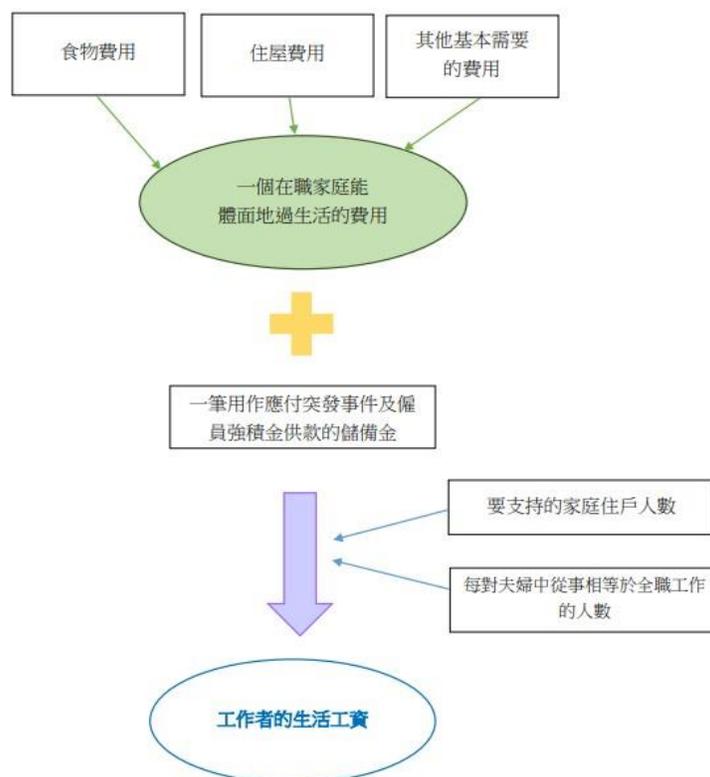
職位:

日期:

## 附錄 2 - 生活工資的計算方法

樂施會 2018 年發表的《香港生活工資研究報告》中，我們使用了 Anker 生活工資方法（2011）<sup>5</sup>來計算員工及其家庭在特定地點達到有體面生活水平所需的估計成本，以確定估量的生活工資。對於一個典型家庭的有體面生活所需的總成本，是按該地區每個典型家庭裏相當於全職工人的數目進行攤分（Anker&Anker, 2017）。

圖 1. 生活工資估算方法的流程圖



\*黃洪 (2018), [香港生活工資 研究報告](#)

### 生活工資標準的公布

香港樂施會將每年公布最新的生活工資標準，僱主將有 6 個月的緩衝期來調整薪酬至最新水平。

### 計算生活工資的範例（以每小時 60.1 港元的 2023 年生活工資標準為例）

以下是在不同情況下計算生活工資薪金的例子：

#### 示例 1

#### 日薪或時薪的員工：

<sup>5</sup> Anker, R. (2011). Estimating a living wage: A methodological review (Conditions of Work and Employment Series No. 29). Geneva: ILO.

薪金=實際工作時數 x 每小時生活工資（港幣 60.1 元）  
例如，如果一名員工每天工作 3 小時，他/她的日薪至少為：

按總工作時間計算的生活工資：3（小時）x 港幣 60.1 元（每小時）= 港幣 180.3 元

即是僱主應向其員工支付每日最低生活工資港幣 180.3 元。

## **示例 2**

### **對於按月計薪的員工：**

不論在僱傭合約或服務合約中有關標準工作時間有任何規定，生活工資應按實際工作時間計算，具體計算方法如下：

薪金=每月實際工作時數 x 每小時生活工資率（港幣 60.1 元）  
如果一名員工每月工作 26 天，每天 8 小時，他/她的月薪至少為：  
根據總工作時間計算的生活工資：  
26（天）x 8（小時）x 60.1 港元（每小時）= 港幣 12,500.8 元

即是僱主應向其員工支付每月最低生活工資港幣 12,500.8 元。

### **以下示例說明員工的月薪是否符合生活工資要求：**

#### **示例 3**

假設

- 一名月薪為港幣 11,154 元的員工在 30 天的工資週期內工作了 26 天，總工作時間為 204 小時，包括加班工作。

計算：

- (1)本月根據總工作時間計算的生活工資：  
204（小時）x 港幣 60.1 元（每小時）= 港幣 12,260.4 元
- (2)應支付給員工的額外薪金：  
港幣 12,260.4 元 - 港幣 11,154 元 = 港幣 1,106.4 元

即是應支付額外港幣 1,106.4 元以符合生活工資要求。

#### **示例 4**

假設

- 一名月薪為港幣 14,000 元的員工在 30 天的工資週期內工作了 26 天，總工作時間為 204 小時。
- 在這個工資週期內，向該員工支付的工資包括一天帶薪年假（AL）和一天帶薪法定假日（SH）。

計算：

- (1)本月根據總工作時間計算的生活工資：

$[204 \text{ (小時)} + 8 \text{ AL (小時)} + 8 \text{ SH (小時)}] \times \text{港幣 } 60.1 \text{ 元 (每小時)} = \text{港幣 } 13,222 \text{ 元}$

(2)本月應支付給員工的薪金：

即是月薪港幣 14,000 元 > 港幣 13,222 元，符合生活工資要求。

### 示例 5 (佣金)

假設

• 一名月薪為港幣 12,000 元的員工在 30 天的工資週期內工作了 26 天，總工作時間為 204 小時。  
須另外支付佣金港幣 500 元。

計算：

(1)本月根據總工作時間計算的生活工資：

$204 \text{ (小時)} \times \text{港幣 } 60.1 \text{ 元 (每小時)} = \text{港幣 } 12,260.4 \text{ 元}$

(2)本月應支付給員工的薪金：

月薪+額外佣金= 港幣 12,000 元+ 港幣 500 元= 港幣 12,500 元

即是向員工支付的總薪金（月薪+額外佣金）大於港幣 12,260.4 元，符合生活工資要求。