

香港天主教勞工事務委員會

電話: 27725918

電郵: hkccla@hkccla.org.hk

網址: <http://www.hkccla.org.hk>

政策研究組 議事及立場文件

促訂「家庭工資」政策¹

近年本港經濟回升，基層勞工的收入及就業情況卻每況愈下，勞工即使全職工作，亦只能賺取微薄的收入，並不足以維持家庭的基本需要。縱然社會上有不少關於最低工資的討論，但當中大部份人都以經濟發展及市場角度考慮最低工資的訂定需要，他們似乎仍未認同工資作為工作回報，應首要維持個人及其家庭起碼生活及發展的基本價值。

經濟發展固然能促使人類進步，但家庭作為社會發展的核心，其價值及功能必須得到重視。我們指出，低收入問題不但使勞工的生活質素下降，窒礙家庭成員的發展，而且已影響到家庭關顧及支援長幼的功能，並引發種種青少年、婚姻及家庭暴力問題。這不但影響社會穩定，還帶來大量的社會服務需求，增加整體社會的福利負擔。我們強調，要促進經濟發展與維持社會穩定，首要維持家庭的凝聚力，使其有尊嚴的生活。我們呼籲政府及大大眾肯定家庭的功能與價值，關顧僱員的家庭需要，同時促請政府制定合理的工資政策，讓僱員享有「家庭工資」，即薪酬至少能維持整個家庭的基本生活，並提供家庭成員充足的保障和發展空間。

前言

社會上有關最低工資立法功能的爭論已持續多年，社會上至今仍未達至共識。如反對者說最低工資干預自由市場，無助就業；支持者指最低工資能帶來社會的長期效益，有利人力資源發展。但無論贊成與反對，他們似乎都忽視了工資中的公義問題，即勞動者能否在參與經濟活動中得到起碼的報酬，以保障個人及其家人的基本生活需要。

本年度，香港天主教勞工事務委員會將推動「家庭工資」倡議運動。我們希望本著天主教社會訓導公義和平及重視人性尊嚴的原則，透過「家庭工資」倡議運動，從堂區出發，藉各種展覽宣傳、生活體驗及專題研討等，推動社會公眾及教友關心和了解低收入家庭的生活實況，從而推動政府進行相關政策制定，設立合理工資，保障基層工人的家庭生活水平。本

¹ 本文乃本會政策研究組二零零五年十月十九日會議之討論結果。

文中將探討本港僱員低收入及貧窮情況，並提出倡議「家庭工資」政策的理據、釐訂的準則及本會政策組之立場。

本港僱員的低收入及貧窮情況

(一) 僱員低收入情況嚴重

亞洲金融風暴後，香港經濟逆轉，工人失業問題嚴重。2005年，本港經濟雖有所回升，但失業率仍然高企²，失業人數高達20多萬。勞工的就業情況亦每況愈下，大部份基層勞工都處於「就業貧窮」的狀態。根據統計處2005年第二季的資料，本港月入少於5000元的人士高達50多萬人，相較2002年同期多出8萬6千多人。³

與此同時，因低收入而領取綜援的人士持續上升，由2002年的10982宗上升至2004年的16902宗，升幅達53.9%。截止2005年9月，申領低收入綜援人數已達1萬7千9百多人。⁴這顯示勞工即使全職工作，亦只能賺取微薄的收入，並不足以維持個人及其家庭的基本生活需要。為彌補生活的不足，他們別無他選，只有申領低收入綜援保障。

除低收入問題外，部份勞工還要面對減薪、長工時及缺乏勞工保障等多重就業壓力。例如，根據統計處資料，非技術「就業人士每月就業收入中位數」就由2002年第二季的5000元，減至2005年第二季的4500元，跌幅達10%。統計處2004年12月專題報告亦顯示，在約二百五十萬非政府機構的僱員中，近四成僱員，約100萬名工人每天工作8至10小時。此外，約三十五萬名僱員每日工作超過10小時。調查亦發現，約七成七的僱員於超時工作後沒有得到合理的超時工作補償。

(二) 貧富差距擴大，低收入家庭住戶大幅增加

2004年9月，香港社會服務聯會(下稱社聯)發表的《貧窮化及貧富懸殊的報告》顯示，香港貧窮率⁵有明顯上升的趨勢。貧窮率由1991年的11.2%上升至2002年的18%，上升超過五成，總貧窮人口數目為125萬人。兒童及長者貧窮率同樣呈上升趨勢。據估計，2002年全港每1000名兒童有255名生長在貧窮家庭；每1000名長者326名生活在貧窮家庭。這些數據反映香港貧

² 本港的失業率由2002年的7.3%下降至2004年的6.8%。2005年間香港失業率持續好轉，但仍然高企。2005年第一季至第三季的失業率一直介乎5.5至5.9%之間。

³ 資料來源：香港統計處(2005)。《綜合住戶統計調查按季統計報告》二零零五年四月至六月。

⁴ 資料來源：香港社會福利處網址：http://www.swd.gov.hk/tc/index/site_pubsvc/page_socsecu/sub_statistics/

⁵ 貧窮率指低收入住戶人數與人口總數的百分比。低收入住戶的定義是按不同住戶人數劃分，收入少於全港相同人數住戶入息中位數一半的住戶。

窮問題日益嚴重。⁶

本港貧富差距的嚴重性亦反映在「香港十等分家庭住戶收入分佈」。若將所有住戶按其收入順序排列，由低至高分為十等分組別，並計算每個十等分組別內住戶收入佔全港住戶總收入的百分比，發現 2001 年最低組別住戶收入佔全港總收入百分比由 1991 年的 1.3% 下跌至 0.9%；最高收入組別數字則由 37.3% 上升至 41.2%。（見表一）

表一 香港十等分收入組別住戶佔全港住戶總收入的百分比

等分組別	1981	1991	2001
第一(最低)	1.4%	1.3%	0.9%
第二	3.2%	3.0%	2.3%
第三	4.4%	4.0%	3.4%
第四	5.4%	5.0%	4.4%
第五	6.5%	6.1%	5.6%
第六	7.8%	7.4%	7.0%
第七	9.4%	9.0%	8.8%
第八	11.5%	11.4%	11.1%
第九	15.2%	15.5%	15.3%
第十(最高)	35.2%	37.3%	41.2%

若再根據統計處 2001 年至 2004 年所有住戶入息中位數排序分為十等組別，處於第二和第三個十等分組別，以及第四及第七個十等分組別的住戶入息中位數由 2001 至 2004 年間出現較大跌幅，分別為 13.4%、17%、12% 及 12%。⁷（見表二）這些數字均突顯，在過去經濟放緩下，香港貧富差距問題在期間愈來愈嚴重，最低組別與最高組別住戶總收入的差距日漸擴大，低層至中層住戶的入息中位數更呈現較大的跌幅。

表二 按住戶入息中位數排序的十等分組別

等分組別	2001	2002	2003	2004
第一(最低)	3,200	3,000	3,000	3,000

⁶ 資料來源：香港社會服務聯會(2004).《貧窮化與貧富懸殊》.香港：香港社會服務聯會

⁷ 資料來源：香港政府統計處 2005 年 9 月 23 日回覆資料。

第二	6,700	6,000	5,700	5,800
第三	10,000	9,000	8,300	8,300
第四	12,500	11,600	11,000	11,000
第五	15,700	15,000	14,000	14,000
第六	20,000	19,000	17,700	17,600
第七	25,000	23,500	22,000	22,000
第八	31,000	30,000	29,000	29,000
第九	42,500	40,000	40,000	39,200
第十(最高)	73,700	70,000	70,000	68,000

事實上，根據《2003 年世界發展報告》指出，香港貧富不均現象較其他亞洲及歐洲地區嚴重。反映本港貧富懸殊的堅尼系數，由 1991 年的 0.476，上升至 1996 年的 0.518，2001 年達至 0.525。同期，美國、英國、中國及台灣的系數僅為 0.480、0.360、0.403 及 0.326。

立法訂定「家庭工資」的理據

(一) 回應僱員低收入及貧窮問題

面對以上勞工低收入及貧富懸殊實況，香港政府似乎漠不關心，部份人更認為僱員低收入問題主要源於其個人能力及條件不足，故除了透過補救式的社會福利制度援助低收入者外，並無需要訂定其他積極的政策措施改善勞工的就業處境。但事實上，部份低工資的情況並非因勞工的低技術，而是受到政府非技術合約的外判制度所害。樂施會 2004 年發表的調查報告就發現，有五成半清潔外判工人月薪低至四千元以下，此外，近約六成清潔及保安工人被外判商剋扣工資、休息日與法定假期等勞工權益。⁸縱然 2004 年 5 月政府為政府外判低技術勞工制定強制性勞工工資標準⁹，最近仍有個別政府服務合約承辦商使用不正當的手法來削減工人的工資及其他勞工福利及退休保障。¹⁰加上，政府只重視工商界的利益，缺乏一套全面保障

⁸ 早於 1999 年香港婦女勞工協會的調查就發現，外判屋邨清潔工的平均月薪只得 3613 元，九成工人全年沒有休息日及得不到足夠的勞工假期及補薪。另外，香港物業管理及保安職工總工會於同年的調查發現，差不多九成的管理員及護衛員每天工作十二小時或以上，工資卻普遍只得五千多元。

⁹ 2005 年 4 月政府要求政府外判非技術合約承辦商按統計處公佈的《工資及薪金總額按季統計報告》內相關工資數據給予非技術工人不低於市場平均水平的工資。

¹⁰ 2005 年 1 月至 5 月，房屋署收到涉及八個屋村共一百一十四名外判工人就薪酬待遇的投訴。2005 年 11 月 9 日，十一名食物環境衛生署屯門街市外判清潔工入稟勞資審裁處，控告僱主泰生清潔公司未有按與食環署訂下的承諾

勞工權益的法例，如集體談判、最低工資、最高工時，致使勞工缺乏議價能力與資方展開平等的勞資關係。結果資方可以一意孤行，藉經濟低迷等之名任意削減員工的薪酬福利。我們指出，若政府對工資議題的態度依然是不聞不問，只會進一步迫使僱員接受勞動市場中不公平及不合理的工資制度，使其及家人生活長期處於家庭經濟危機之中。

(二) 實踐工資的合理分配，保障勞工的家庭生活

政府對最低工資立法意向未明，社會對最低工資立法功能論討亦未達共識。立法會功能組別議員便連續最第二年否決最低工資立法動議。¹¹他們認為，最低工資立法只會破壞勞動市場的中按能力及表現量薪機制，增加企業生產成本，推高失業率。即使部份市民支持最低工資立法，也認為最低工資的釐定標準應優先考慮市場工資及經濟增長水平。¹²似乎無論是反對或支持者都是以經濟發展及市場效益考慮最低工資的訂定需要，忽視工作回報對僱員及其家庭的重要性。

在自由競爭的勞動市場中，僱員的工資無疑應與其工作能力及市場供求等掛勾。但現實是，以市場機制釐訂僱員的工資，忽視了市場失效的情況。須知道在訊息萬變的市場，僱員之間根本缺乏相互交流的機會，他們往往因競爭職位而自降工資。這種訊息錯落，亦使得僱主得以壓低勞工的市場價格，而愈是缺乏組織或集體談判權力的勞工，就愈容易成為被壓價及剝削對象。這失效的市場競爭構成的不平衡的勞資權力關係，造就了不合理的工資分配，使得勞工付出的與賺取嚴重的不相稱，難以維持個人及家庭的生計。

不合理的工資分配亦違反了財富的分配公義。很多時候，社會問題產生的根源是資源分配不均，即有些人太多，有些則太少。在工資問題上，這就是收入的嚴重差距。¹³工資作為資源分配及個人財富累積的最主要部份，最直接影響個人及家庭的生活水平。當工資分配不合理，便製造一批低收入人口，並促成社會財富兩極化，形成貧富懸殊。此貧富兩極化可產

工資向員工發薪，令各人每日損失三十多元收入，兩年半以來涉及欠薪三十多萬元。

¹¹ 2005年11月9日立法會討論「最低工資、最高工時」議案，經討論後，地方選區以25票贊成比2票反對通過議案，功能組則15票反對11票贊成否決議案。但在立法會分組點票的機制下，「最低工資、最高工時議案」遭否決。

¹² 2005年7月，樂施會進行了「香港市民對最低工資及標準工時意見調查」，發現八成八的市民支持立法訂立最低工資。2005年11月2日，香港天主教勞工事務委員會一項有關教友對工資議題意見調查發現，逾七成天主教友贊成政府立法訂定最低工資；當中超過四成的教友認為最低工資水平釐定應主要考慮經濟發展及市場的工資水平。

¹³ 例如，行政文員月入僅得三四千，大公司的行政主管人員卻月入數以十萬計。前者要工作三年或以上才能賺取行政主管一個月的工資回報。雖云工作性質的不同解釋了工資的差異，但這工作性質差異能合理的解釋這種工資嚴重偏高及僱低的情況嗎？

生惡性循環，影響低薪者下一代的競爭力與發展機會，造成跨代貧窮問題。合理的工資政策就是要彰顯公義，抗衡失衡的勞工工資市場，使資源重獲合理分配，消除貧窮，讓勞工及其家庭生活得到保障。

事實上，合理的工資分配是國際間的社會責任。根據《國際勞工公約》，工資作為工作回報，必須是可以讓僱員克服貧窮，工資水平必是可以為僱員提供最基本、最起碼的薪酬，以保障生活，而工資水平不能低於養活僱員和其家屬的基本生活水平。

這與天主教會對工資的看法極為相近。天主教會的社會訓導中曾多次指出，工人應得到公道的報酬。教宗若望保祿二世特別在《工作通諭》中，更明言公道報酬是社會倫理的關鍵問題，一個社會經濟制度的正義及其正確運用與否，觀乎此制度下，人的工作是否得到適當的報酬，因為工資正是大多數人能達到共同使用財富的實際方法。而公道合理的工資水平，最少要相等於「家庭工資」，即至少提供足夠維持整個家庭的基本生活需要，並能提供家庭成員充足的發展空間。

(三) 強化家庭功能，鞏固家庭及社會凝聚力

勞工收偏低，根本無法應付家庭的基本支出。為應付生計，勞工需要動用積蓄，他們甚至要為生活各方面考量計算，在衣食住行方面省吃儉用，生活質素下降之餘，生活亦充滿焦慮，內心並不平安。據社區組織協會調查，這些低收入家庭在支付租金、醫療、教育及公共服務等開支已佔去家庭入息的一半，生活足襟見肘。¹⁴2002年明愛社區發展中心的調查亦發現8成受訪工人因家庭入不敷支而感到不安及憂慮。¹⁵

為了賺取金錢，部份勞工更經常超時工作¹⁶，這不但損害勞工的身心健康¹⁷，還影響到家庭生活和結構，容易衍生連串青少年行為/情緒、婚姻及家庭暴力等家庭問題。低收入導致家庭凝聚力下降已是不爭的事實，2003年香港中文大學一項有關經濟收入與家庭生活狀況調查顯示，個人收入愈低者，與家人爭吵機會愈高，家庭團結力愈差，以及越不滿整體家庭生活。這不僅削弱傳統家庭關顧、支援及教育長幼的功能，而且帶來大量的社會家庭問題，影響社

¹⁴ 資料來源: 香港社區組織協會(2005)《低收入家庭困難問卷調查報告》。

http://www.soco.org.hk/news/new_c.htm

¹⁵ 資料來源: 香港明愛社區發展服務(2000).《低收入人士工作劣境與身心健康的影響調查報告》

¹⁶ 2004年12月統計處的專題報告亦指出，在約250萬非政府機構的僱員中，逾兩成多員工在統計前7天內曾超時工作，但當中約七成七的僱員於超時工作後沒有得到合理的超時工作補償。另外，調查發現，職級越低的工作人員，工作時數越長。

¹⁷ 根據阿得雷德大學勞工研究中心的《長工時對家庭及社區生活影響的調查》發現，過長及不合理的工作時間會影響僱員的身心健康、家庭生活、社交生活，及工作表現。Pocok, Barbara(2001). *The Effect of Long Hours on Family and Community Life: A Survey of Existing Literature*. Centre for labour Research, Adelaide University.

會穩定。¹⁸

僱員收入偏低亦影響兒童的生活與全面發展的機會。2003 年社會服務聯會調查發現，來自低收入家庭的兒童大多都無法負擔參加課外活動、購買書本及電腦等費用。這大大影響兒童接觸新事物及學習新知識的機會，他們更可能因此而困於跨代貧窮中，難以脫貧。¹⁹

僱員低收入問題正動搖家庭及社會穩定的基石，窒礙長遠的人力發展，這些社會代價是無法以金錢計算的。因此，經濟效益並非發展的唯一考慮，家庭的凝聚力也應得到重視。因為家庭收入決定了家庭生活水準和家人所享的資源和發展機會。穩定及基本的家庭收入亦可避免成員因經濟需要而加班和超時工作，這既可增加家人共聚時間，也有助重構或強化家庭的保育子女的社會功能，減低因家庭貧窮所帶來的社會問題。²⁰

(四) 鼓勵生育，紓緩人口老化問題

面對本港人口急遽老化，曾特首曾呼籲每個家庭生育三個子女。但現實是家庭收入下降及生育政策配套不足，使市民失卻生育意欲。本港生育率下跌已使香港的人力資源青黃不接。據估計，65 歲及以上人口的比例將由 2003 年的 11.7% 顯著上升至 2033 年的 27%，年齡中位數亦由 2003 年的 38 歲上升至 2033 年的 49 歲。隨著香港的低出生率及死亡率持續減少，人口老化情況將越趨嚴重。政府用於長期護理、醫療及社會服務開支會持續上升。²¹我們認為合理的工資政策能讓僱員籌劃將來的家庭發展，鼓勵生育，這或會有助扭轉社會人口老化的不利局面。

家庭工資政策的一些爭議

立法訂定「家庭工資」雖能消除貧窮，保障家庭生活，但部份人仍質疑立法訂定「家庭工資」的理據及可行性。

¹⁸ 香港明愛社區發展服在 2000 年發表的《低收入人士工作劣境與身心健康的影響調查報告》，亦指出超過 4 成被訪者因家庭開支問題與家人時有爭拗，關係緊張。約五成的被訪者表示因工時長與家人及朋友相處及見面機會減少，關係疏離。

¹⁹ 資料來源：香港社會服務聯會(2003)。《兒童生活狀況及期望調查》。

²⁰ 參考資料：Voydanoff, Patricia (1987). *Work and the Family*. London: Sage Publications. 書中引述多名學者的研究指出，最低程度的家庭經濟收入對家庭穩定性及凝聚力是非常重要的，沒有穩定家庭生活的人會缺乏家庭所提供的動機和鼓勵。一旦家庭達到基本經濟需求標準時，滿足的主觀變得相當重要，進而決定快樂、凝聚力及穩定性。

²¹ 根據社會福利處資料，截止 2005 年 4 月便有 150399 名長者領取綜合援助保障基金，佔整體綜援個案約五成，亦較上年同期比較高出約二個百分點。

有人認為，「家庭工資」立法違反按僱員生產能力及表現支薪的原則，加上僱員的家庭人數各有不同，實施「家庭工資」只會加重僱主的財政負擔，甚至破壞勞動市場行內一直行之有效的市場機制，增加企業的生產成本，令公司倒閉，推高失業率，最終令勞工得不償失。部份人則指出，各人對家庭需要的理解各有不同，合理的「家庭工資」水平因此亦因人而異，故根本無法訂出一致的工資水平。在法例的影響下，僱主更可能選擇性的聘請未婚或已婚但擁有較少家庭成員之僱員，這變相造成就業歧視問題。

誠然，僱員的生產力與表現是衡量薪資水平的重要因素，但我們強調，訂定「家庭工資」不是要增加僱主的經營及薪酬釐定限制，剝奪僱主合理的生產利潤，反之是要建立一個合理的全港性的家庭工資制度，使勞工能免於貧窮，並在經濟活動參與的過程中得到合理的報酬，維持家庭的生活需要。換言之，個人及家庭生活需要只要是僱主衡量僱員薪酬水平的最基本準則，而社會最低工資的水平亦應至少要等於或超過「家庭工資」。再者，當薪金過低，乃至無法維持家庭生計，勞工便要申領綜援，若政府不能承擔這沉重的綜援開支，或會考慮增加稅收、減少公共支出。僱主剝削基層勞工工資的代價，結果卻由整體社會及僱主共同承擔。從經濟角度而言，相信這是納稅者不願見的。

我們認同，基於社會實際情況，「家庭工資」水平不能定得太高，僱主亦不可能按每名僱員的家庭人數支付不同的工作報酬。因此，在家庭工資的原則下，我們提出，僱主只需向僱員給付劃一的法定的合理工資（即「家庭工資」），已履行了照顧僱員家庭需要的基本責任。倘若該工資水平仍然不足以應付僱員整個家庭的生活及保障需要，則應由政府擔起最後的照顧及資源分配責任，以家庭成員津貼模式等向這些家庭給予補助。因此，「家庭工資」政策不是一項單一指向僱主的工資制度，在有需要時，政府還是需要與僱主共同承擔照顧社會家庭各成員的責任。

既然「家庭工資」是劃一的工資水平，那「合理」的水平又如何釐訂呢？我們認為應以先以「社會可接受的最低限度生活的方式」作為個人的合理工資的釐定準則，當中並需要考慮家庭成員的生活及發展需要。進一步而言，合理的工資應考慮個人基本生活需要，而該需要必須相對於社會的發展水平，除容許勞工得享衣、食、住、行等基本所需外，還要按實際社會發展情況加入必要的生活項目，如使用電腦、參與閒暇活動、學習等，務使勞工能參與社會生活及享有平等的發展機會。²²另外，按社會倫理的原則，每一個有能力勞動的人都有責任贍養其他沒工作能力的人，因此勞工的工資水平還得要應付家庭成員的生活及發展。故此，公道「家庭工資」應等於個人基本生活需要金額乘以勞工贍養家庭成員人數。基於勞工的家庭成員人數各有不同，故勞工贍養家庭人數應以香港每名住戶勞工平均贍養系數計算。根據 2001 年的人口普查統計資料，香港住戶的平均人數是 3.1 人，每戶平均有 1.67 的勞動力，

²² 參考資料：以「社會可接受的最低限度生活的方式」作為個人合理的工資準則是參考香港社會服務聯會 2005 年基本生活需要研究對基本需要訂定的基準。是次研究是以共識參與原則來制訂貨品及服務需要的基本清單，力求社會共識。事實上，在國外的生活工資倡議運動中，合理的生活工資是指可以讓勞工從工作中得到獨立的經濟能力，滿足基本的衣食住行，還可選擇如娛樂、閒暇及進修等工作以外的生活模式，參與社會生活。

即平均每名住戶勞工需要贍養 1.86 人。當然，以上只是提出「家庭工資」的計算準則，事實上每個年齡組別應有不同的基本生活需要項目。為此，我們認為有關的討論應交由政府、僱主、僱員、市民大眾及專家共同參與決定。

此外，基於同工同酬的原則，無論是已婚、未婚、成年男性或女性，只要有付出勞力，便有權享有「家庭工資」。這裡還需強調，家庭工資不是指父或母其中一方的外出的工作模式，反之它能包容不同家庭的獨特及多元性，接受不同的家庭成員外出工作模式，並強調保障兩性在工作上自我發揮的空間。²³或許，有人會質疑，若「家庭工資」容許家庭獨特性，那麼兩人或以上外出工作的家庭住戶便可以得兩份或以上的「家庭工資」，遠遠超過「個人及家庭合理的生活水平」。這裡我們得再三強調，「家庭工資」是維持個人及其家庭的生活需要之最基本工資，理想的「家庭工資」還應可讓家庭改善生活及達到儲蓄的目的。

「家庭工資」釐訂準則

基於以上的理據，「家庭工資」政策應符合以下的計算及施行準則：

- (一) 按個人的基本生活需要及每名住戶勞工的贍養率計算劃一的工資水平；
- (二) 社會的最低工資水平應至少等於或超過「家庭工資」；
- (三) 應由政府、僱主、僱員、社會大眾及專家共同參與界定「家庭工資」內的各項基本需要及工資金額；
- (四) 全港性實施；
- (五) 認同同工同酬，不論身份，勞工均可享「家庭工資」；
- (六) 重視家庭獨特性及多元價值，不限制家庭成員外出工作數目；
- (七) 僱主及政府共同承擔照顧僱員及其家庭成員生活需要的責任。

基於僱主的能力、市場及社會發展狀況，「家庭工資」亦必須按工人及其家庭生活需要、經濟發展(通脹/通縮)、就業率及社會保障水平等定期作出調整，從而找出滿足勞工及社會發展的公道合理的「家庭工資」。

本會政策研究組對「家庭工資」政策的立場

近年，社會上有不少關於最低工資的討論，但大多數人焦點集卻中在經濟發展及市場效益上，似乎他們都忽視了工資中的公義問題，即勞動者能否在參與經濟活動中得到起碼的報酬，以保障個人及其家人的基本生活需要。

²³ 參考資料: 巫家慶(2001). “公道的報酬 – 家庭工資” 最低工資文集. 香港: 香港天主教正義和平委員會、樂施會、香港天主教勞工事務委員會

經濟發展固然能促進人類整體進步，但家庭作為社會發展的核心，其成員的生活及發展必須得到重視。近年本港經濟雖回升，失業率有所下降，基層勞工的收入及就業情況卻每況愈下，社會貧富懸殊問題嚴重，勞工即使全職工作，亦只賺取微薄的收入，並不足以維持個人及其家庭的基本需要。這種就業貧窮情況不但使勞工及其家庭的生活質素下降，窒礙家庭成員的發展，而且已影響到家庭關顧及支援長幼的功能，並引發種種青少年、婚姻及家庭暴力問題。這些社會代價是無法以金錢計算的。

我們強調，要促進經濟發展與社會的和諧穩定，首要維持家庭的凝聚力，使其享有安穩及有尊嚴的生活，為此合理的家庭經濟收入是需要的。在此，我們促請：

- (一) 大眾重視家庭的功能及在社會核心價值;
- (二) 認同工資作為工作回報，必須可以讓僱員克服貧窮，及滿足家庭的生活需要;
- (三) 企業在爭取利潤的同時要顧及僱員家庭的生活需要，給予僱員「家庭工資」;
- (四) 政府盡快立法，制定全港性劃一的「家庭工資」政策，使勞工能在參與經濟活動中得到的最低工資至少要等於或超過「家庭工資」，以保障個人及其家庭的基本生活水平。

政策研究組成員

葉美玲 (委員、政策研究組召集人)
甘淑萍 (委員會主席)
鄭秉仁 (委員會副主席)
鄭育麟 (委員)
黃紹佳 (委員)
王仕謀 (委員)
余偉華 (委員)
藍麗貞 (組員)
黃惠珍 (組員)
羅佩珊 (政策研究幹事)

二零零五年十一月二十三日