

在極端天氣下基層勞工的工作情況 及 相關指引的保障情況 研究報告

香港社區組織協會

2024 年 3 月 23 日

社區組織幹事吳衛東

社區組織幹事連瑋翹

社區組織幹事雷日昇

香港大學社工系實習學生杜承峰

目錄

| | |
|------------------------------------|------|
| 1. 研究背景與動機 | P.4 |
| 2. 研究目的 | P.5 |
| 3. 研究方法 | P.5 |
| 3.1 研究方式 | |
| 3.2 研究對象 | |
| 3.3 抽樣及研究方法 | |
| 3.4 研究局限 | |
| 4. 個案研究結果 | P.6 |
| 5. 個案研究結果分析 | P.10 |
| 5.1 《颱風及暴雨情況下工作守則》的執行情況 | |
| 5.1.1 當值津貼發放不一 | |
| 5.1.2 普遍僱主沒有發放交通津貼 | |
| 5.1.3 免於受懲罰的權利 | |
| 5.1.4 欠缺商討過程 | |
| 5.2 《預防工作時中暑指引》的執行情況 | |
| 5.2.1 供應清涼飲用水 | |
| 5.2.2 減少熱力吸收及增加散熱 | |
| 5.2.3 減少體力勞動或安排工作時段 | |
| 5.2.4 安排休息時間及地方 | |
| 5.2.5 安排熱適應期 | |
| 5.2.6 工作暑熱警告生效時的休息或工作安排 | |
| 6. 總結及建議 | P.22 |
| 7. 附錄 | P.28 |
| 7.1 附錄一：個案詳細背景及訪問內容節錄 | |
| 7.2 附錄二：個案訪問大綱 | |
| 7.3 附錄三：節錄《颱風及暴雨情況下工作守則》中提及工作與薪津安排 | |
| 7.4 附錄四：節錄《預防工作時中暑指引》中提及預防及控制措施 | |

1. 研究背景與動機

聯合國世界氣象組織（WMO）指出，由溫室氣體和厄爾尼諾現象的綜合影響將會導致 2023 年至 2027 年氣溫飆升，未來五年中至少有一年以及整個五年期為歷史上最暖的可能性為 98%¹，預計未來五年將是有記錄以來最熱的時期。組織（2023）亦指出，2023 年全球平均氣溫將比前工業化時期（1850 年-1900 年）的平均氣溫高出 1.08 攝氏度至 1.32 度（全球每升溫攝氏 1 度，發生極端降雨的機率就會增加 7%）²，隨之而來的將是更極端的天氣，包括酷熱和降雨、冰雪消融、海平面上升、海洋高溫和酸化。社會經濟和環境成本將急劇上升。

極端天氣的頻密發生是全人類需要共同面對的情況。放眼香港，近年來都出現不同程度的極端天氣，例如去年颱風「海葵」殘餘的低壓槽所導致「500 年一遇的大雨」；超強颱風「蘇拉」襲港引致多區出現塌樹、水浸及設施倒畀；天文台總部破紀錄連續 3 日錄得最高氣溫超過 35°C，最高氣溫 36.1°C 等。

今年世界氣象日的主題為「走在氣候行動最前線」，聯合國世界氣象組織（WMO）指出極端天氣的出現會嚴重影響社會的運作，所以人們需要走在最前線行動去預防及對抗極端天氣變化及影響³。與此同時，也有一批基層勞工是在極端天氣下走在最前線工作，是負責維持社會基本運作的「必要人員」，他們需要冒著因路況欠佳而受傷的風險上班工作，亦要承擔因極端天氣而引致的額外工作量、或是冒著中暑的風險在極端酷熱天氣持續工作。然而，他們並不是社會中的少數，細看數據，亦會發現這批「必要人員」很多都是年長人士。

過去 12 年，65 歲或以上長者勞動人口 8 大幅增加 227.7%，由 2011 年約 6 萬 5 千人增至 2023 年第 3 季 21.7 萬人。2020 年<香港扶貧報告>指出，全港有 249,800 人為在職貧窮人口，而根據綜合住戶調查季度報告（2023 年第四季）指出，全港有 213,200 名年齡 65 歲或以上的長者仍從事兼職或全職工作⁴，佔總長者人口 13.3%，而長者勞工當中有超過一半以上（54%）從事清潔工種；超過四分之一（26%）從事保安工種⁵，換算起來也有 170,560 位長者勞工是極端天氣下的「必要人員」，為數實在不少。雖然勞工署有就颱風、暴雨警告及「極端情

¹ World Meteorological Organization (2023 May 17). Global temperatures set to reach new records in next five years. <https://public.wmo.int/en/media/press-release/global-temperatures-set-reach-new-records-next-five-years>

² World Meteorological Organization (2023 Nov 15). Greenhouse gas concentrations hit record high again. <https://public.wmo.int/zh-hans/media/%E6%96%B0%E9%97%BB%E9%80%9A%E7%A8%BF/%E6%B8%A9%E5%AE%A4%E6%B0%94%E4%BD%93%E6%B5%93%E5%BA%A6%E5%86%8D%E5%88%9B%E6%96%B0%E9%AB%98>

³ World Meteorological Organization (2024). World meteorological day 2024. <https://wmo.int/site/world-meteorological-day-2024>

⁴ Quarterly report on general household survey quarter 4 2023, 29 Feb 2024

⁵ Census and Statistics Department (2023). Labour force and labour force participation rate by age and sex. https://www.censtatd.gov.hk/en/web_table.html?id=210-06201

況」編製了《颱風及暴雨情況下工作守則》；及就酷熱天氣和高溫環境下工作的工人編製了《預防工作時中暑指引》，但它們極其量只是指引，跟隨與否全靠僱主僱員的「自律性」。因此，這些守則及指引的執行程度對保障這批基層勞工是非常重要的。

然而，根據香港社區組織協會（下稱社協）香港老人權益聯盟的觀察，有不少的基層長者勞工是公司的「必要人員」，需要在極端天氣（包括颱風、暴雨及「極端情況」）下上班工作，而大部份的勞工並沒有得到相應的上班津貼作為補償（如當值津貼、交通津貼等）；此外，就極端酷熱天氣而言，不少需要在炎熱工作環境下的基層長者勞工，其工作及休息安排未能跟隨《預防工作時中暑指引》中的建議。

在極端酷熱天氣方面，國際勞工組織（ILO）（2019）亦在「熱壓力對生產力和體面工作的影響」報告指出，持續的高溫對溫度調節能力較差的高齡人士，及戶外勞動者等易受熱危害的高危險族群影響會更大⁶。基層長者勞工同時屬於以上兩類人士，高溫所造成的熱壓力，更會加劇勞動環境中的不平等，讓基層長者勞工更為弱勢。報告中同時亦指出政府應從三個層面處理酷熱天氣所帶來的工作危機：

- 一）監管和行為改變：例如提高勞動標準、改變工時段、工人輪換、適當防護具、勞工間的高溫通報互助群；
- 二）基礎設施和技術提升：例如熱浪預警系統、空調補助與通風、戶外遮陽與飲用水系統；
- 三）能力建設：例如熱浪應變計畫、風險評估、解熱知識共享、勞工間意見回饋與回應。

特區政府近年來致力優化酷熱天氣下的工作指引，以保障僱員在熱壓力下工作的健康，包括在去年五月推出的「工作暑熱警告」及《預防工作時中暑指引》。相關警告系統及指引本意良好，亦與國際勞工組織所建議的「三個層面」有異曲同工之妙。然而，在實際操作上，曾出現「工作暑熱警告彈出彈入」、「僱員不清楚指引」等情況，反映相關制度及指引仍有相當大的優化空間。

因此，社協就基層勞工在極端天氣下工作的情況進行相關研究，從前線長者勞工的角度出發，探討現時在颱風、暴雨警告、「極端情況」以及酷熱天氣下工作的困難與問題；評估其僱主應對有關情況的相應措施，與相關指引所建議的措施的銜合程度；繼而了解相關指引實際的執行情況，並提升社會對勞工保障的意識。

⁶ Kjellström, Tord., Maître, Nicolas., Saget, Catherine., Otto, Matthias., & Karimova, Takhmina. (2019). Working on a warmer planet : the impact of heat stress on labour productivity and decent work (1st ed.). ILO.

2 研究目的

- (一) 了解基層勞工在極端天氣（颱風、暴雨警告、「極端情況」以及酷熱天氣等）下的工作狀況安排及其公司的相應制度；
- (二) 了解基層勞工對《颱風及暴雨情況下工作守則》及《預防工作時中暑指引》的認識及意見；
- (三) 了解上述守則和指引的執行情況；
- (四) 從基層勞工的視角提出改善在極端天氣下工作的政策建議

3 研究方法

3.1 研究方式

本研究採用質性研究的方式，透過深入訪問不同的基層勞工，從個人經驗去了解不同的基層勞工在極端天氣下的工作情況及需要，並掌握相關的勞工保障制度能否有效地保障他們的勞工權益。在研究過程收集不同的資料並作分析及整合描述後，以更全面地闡述基層勞工在極端天氣下的情況及需要與環境、指引和政策間的關係。

3.2 研究對象

本研究以在過去 12 個月在職或曾在職、並需要在極端天氣（如颱風、暴雨、「極端情況」或酷熱工作環境）下上班的基層勞工為主要對象。

3.3 抽樣及研究方法

因研究目標是探討基層勞工在極端天氣下的工作情況與其相關指引的執行情況，故調查員使用立意抽樣（purposive sampling）方便去挑選符合研究對象定義的基層勞工作為是次研究的受訪者。

訪談過程以個人面談形式，進行一對一的半結構式（semi-structured）深入訪談，使能較具體和全面地呈現受訪者在極端天氣下的獨特工作經驗及難以用數字量化的工作處境。本研究深入訪問了 10 名基層勞工。

3.4 研究局限

是次研究的訪問對象主要局限於本會日常接觸的基層勞工，主要來自九龍各區，而年長勞工亦處於競爭力弱勢，可能未能反映全港基層勞工的狀況，限制了研究的概括性。然而，受訪的基層勞工仍是整體勞工下的持分者，深入了解他們的情況對了解整體狀況亦具相當的參考價值。

4 個案研究結果

社協對十名曾需要在颱風及暴雨情況下上班、或是在酷熱天氣下工作有中暑的風險的基層勞工進行深入訪談。探討範圍主要包括受訪者在極端天氣下的工作內容；曾面對過的困難與危機；《颱風及暴雨情況下工作守則》及《預防工作時中暑指引》在他們工作上的執行情況；他們對自身權益的認識……等等，從而了解兩個指引在不同個案中的執行情況。

個案概覽

| 個案名稱 (化名) | 個人資料 | 就業情況 | 颱風及暴雨下情況 | 極端酷熱下情況 |
|--------------|----------------------------------|-----------------------------|--|---|
| 美琪 | 女，79歲，獨居於單人公屋 | 夜班保安，每月工作15天，每天12小時。 | 需要上班，曾因沒有公共交通工具而自費100元乘搭的士上班。部分時間需要在戶外工作，處理突發事件，具一定危險性，且沒有當值津貼。 | 保安室沒有冷氣，且通風不足，沒有廁所，亦沒有飲用水提供。曾因太侷熱而在去廁所途中前往快餐店乘涼以降低熱壓力。 |
| 悅姐 | 女，69歲，與丈夫居於約80呎的劏房。患有椎間盤突出及關節勞損。 | 夜班保安，每月工作20天，每天12小時。 | 沒有交通津貼，曾在黑雨下步行上班，而導致扭傷左邊腳跟，最後更因為遲到而被僱主扣除一小時工資。需要清理積水，過程中會導致腰間疼痛，且沒有當值津貼。 | 保安室沒有冷氣且不通風，需要自己執拾別人棄置的風扇及雪櫃使用。需要自己煲水飲用，試過因忘記了煲水而要飲熱水。 |
| 虹姐 | 女，69歲，與丈夫居於約80呎的劏房。 | 日班清潔工（住宅大廈），每月工作26天，每天10小時。 | 曾試過乘地鐵上班時，地鐵因暴雨因素影響而導致在目的地前一個站上班，最後卻因迷路行了一小時才回到工作地點，且因路況不佳而弄傷右邊膝蓋。沒有任何交通或當值津貼。 | 休息地點普遍在後樓梯，沒有冷氣且不通風。若要飲水便要露天步行五分鐘至垃圾房煲水飲。休息前提是要完成手頭上的工作，否則會被業主投 |

| | | | | |
|-----|-----------------|-----------------------------|---|---|
| | | | | 訴。 |
| 林先生 | 男，77歲，獨居 | 夜班保安，一個月工作26天，每天12小時。 | 有當值津貼（按生效時間計算），且有交通津貼（實報實銷）。然而並不是所屬的保安公司提供，而是該大廈的業主立案法團提供。 | 工作地點有冷氣，故沒有太高的中暑風險。 |
| 笑鈺 | 女，64歲 | 政府外判日班保安，一月工作26天，一天工作8.5小時。 | 八號風球或以上有當值津貼（全日計算），但黑色暴雨沒有。沒有交通津貼。若因極端惡劣天氣影響而導致缺勤，僱主會向她們扣假或扣糧。 | 工作地點有冷氣，故沒有太高的中暑的風險。但公司安裝冷氣是為了讓室內的電腦降溫，而非為了降低員工的熱壓力。 |
| 杏遙 | 女，69歲 | 與笑鈺工作於同一間公司。 | 黑雨或「極端天氣」下的工作環境會比八號風球一樣或更惡劣。 | |
| 曉夏 | 女，69歲，現居於一人單位公屋 | 日班清潔工（商場），每月工作約25天，每天工作6小時。 | 有當值津貼（按生效時間計算），但不包括黑雨及「極端情況」。沒有交通津貼，曾去到南昌地鐵才得知露天段停駛，繼而在風雨下步行超過十五分鐘到長沙灣站，全身濕透。 | 休息室位於後樓梯，通風欠佳，公司有配備一枱座枱風扇，但對降低熱壓力幫助不大，她寧願坐在後樓梯底，並打開後門休息，或是寧願在商場內繼續工作而不休息。每天有一部分戶外工作，約一小時，可自行選擇何時進行。 |
| 繡蘭 | 女，68歲，獨居於劏 | 日班保安（舊式住宅），每月工 | 沒有任何津貼。曾在十號風球下工作，因為其僱主沒有及時找 | 工作地點沒有冷氣，空氣不流通，且大廈對出 |

| | | | | |
|----|--------------|---|---|--|
| | 房 | 作約天數不穩定，每天工作 12 小時。 | 到人「接更」而連續工作 36 小時。亦試過在沒有路面交通工具時步行上班，導致全身濕透。 | 便是街市，經常會有濃烈的草青味和肉腥味傳入大廈內。她同時需要自己拾風扇來使用，以及煲水飲用。 |
| 麗光 | 女，69 歲，居住於劏房 | 政府外判清潔工（洗街），一星期工作 6 天，每天工作 8 小時。 | 沒有任何津貼。若缺勤會扣除休息假期。需要上班與否是透過僱主通知水車司機，再由水車司機通知她，亦試過因水車司機遲了通知她而導致回到公司後才知道當日不用上班。惡劣天氣下的工作偏向以侍命為主，但颱風及暴雨過後的工作量會有所上升。 | 戶外工作，故酷熱天氣下的熱壓力很大。但休息時間並非完全自主，需配合整個洗街隊的同工，往往需連續工作約三小時才能有休息時間。同工曾試過中暑暈倒，需要送院治理。 |
| 紹連 | 女，70 歲，居住於公屋 | 現待業。過去兩年為兼職工作，日班清潔工（住宅大廈），每月工作約 30 日，每天工作 8 小時。 | 有當值津貼（按生效時間計算），黑色暴雨沒有。沒有交通津貼，她由地鐵站到工作地點需步行約十分鐘，當中有一露天段，她曾試過因沒鞋替換而需赤腳步行。在八號風球或以上，公司會禁止員工進行戶外工作。 | 工作地點主要在後樓梯倒垃圾和清潔每層的走廊，加上高強度的體力勞動經常會使她汗流浹背。主要休息地方在後樓梯（沒冷氣）或會所的運動場（有冷氣），但因運動場距離工作地點較遠，經常前往會導致工作進度落後，故後樓梯是較常去的休息地點。 |
| 睿芯 | 女，60 | 地盤雜工， | 三號風球需要持續工 | 曾兩次在工作期 |

| | | | | |
|--------------------------|-----------------------------------|------------------------|---|---|
| | 歲，與兩孫女同住 在公屋單位 | 每星期工作 6天，每天9 小時。 | 作，八號風球或以上則視乎當時的工作進度，若是正在進行一些不能中斷的工序（如倒水泥），則要先把工序完成後再停工。 | 間差點暈到，休息安排十分被動，經常被不停的部門呼叫幫忙導致無法休息。亦試過因工作地點沒有飲用水而直接飲用自來水。 |
| 偉大哥 71歲 偉大嫂 68歲 | 兩老之前 住劏房 近年搬入 2人公屋 單位 | 每星期工作 6日，每日8 小時 | 八號風球/黑雨/紅雨要開工，八號風球沒有補水，下雨時是入公屋大廈內工作/倒樓掃樓梯/沒有因惡劣天氣而有休息時間 | 雨天及酷熱天氣仍要入公屋大廈工作，工地沒有休息時間;不能使用冷氣風扇休息，2023年6月及7月，偉大嫂分別兩次中暑暈倒，公司判頭叫白車入院，沒有職員陪同,急症室等4小時,7月27日有2日病假，當時沒有病假錢,7月29日說你們有病不要返工了，叫他們走，工作致病倒，反而被辭退; |

5 個案研究結果分析

上一部分簡要地介紹了研究個案的背景資料、守則及指引在他們身上的執行情況，以及一些在颱風、暴雨、酷熱等極端天氣下工作的個人經歷。以下將詳細分析守則及指引的執行情況及細節。

5.1 《颱風及暴雨情況下工作守則》的執行情況

5.1.1 當值津貼發放不一

在《颱風及暴雨情況下工作守則》(守則)第二章中列明：「就在八號或更高信號生效或「極端情況」存在期間仍必須返回工作地點當值的僱員(必要人員)，僱主應另外發放當值津貼」。但從個案資料顯示，多於一半受訪者會在八號或更高信號生效下工作時沒有獲得相關津貼，如以下例子：

悅姐：「冇架我地呢啲(單棟大廈保安)乜都冇！」

虹姐：「十號風球都冇(津貼)呀！但咪又係要返。」

紹連：「我返咗咁多年，冇一次打風我係唔返工嘅，公司一個仙都冇比過我呀。」

同時，守則第六章中亦例明：「僱主亦應另外發放當值津貼予在暴雨警告期間須返回工作地點工作的僱員」。但是，近乎所有受訪者都沒有獲得相關津貼，例子如下：

曉夏：「打風冇(津貼)，黑雨冇。」

笑鈺：「我哋打八號風球就有 1.5 工(比原有工資多 50%的當值津貼)嘅，不過黑雨同極端天氣(情況)就冇囉。」

繡蘭：「打風都冇(津貼)，黑雨更加唔會有啦。」

然而，對於沒有獲得當值津貼的個案，他們在八號或更高信號生效或黑色暴雨警告生效時的工作量及工作危險性皆有上升，例子如下：

美琪：「我巡樓嗰陣要上天台，睇下有冇吹到啲嘢跌曬，仲要睇下天台啲渠有冇塞到，塞咗就要負責通返佢。上到去好大風架，有時個人都企唔穩，落雨嘅話仲會成身濕晒。」

悅姐：「多嘢做！有時啲水喉老化，落太大雨爆水喉，我咪要去熄水制囉；水浸又要負責清積水咁囉。本身條腰同右腳都唔係幾得，做呢啲嘢(清積水)會「烏」低身，做嗰陣都會痛，但都冇辦法，得我一個都係要做架啦。」

虹姐：「天台呀，花園呀，會多咗好多樹葉同雜物要清理囉。」

由此可見，一些受訪者在颱風及暴雨情況下需要有額外的工作，以維持大廈的正常運作或環境的清潔，而這些額外的工作會對他們的安全有一定風險，更有機會惡化他們原有的健康問題。守則其中一個最大原則是為了確保僱員在惡劣天氣下工作的安全，而當值津貼的原意是為了補償僱員因惡劣天氣下需要承受的額外工作量及風險。然而，對於這些沒有獲得津貼的受訪者，他們需要承擔額外的工作量及工作風險，但沒有就此獲得額外的當值津貼作補償，此舉有違守則的指引。

另外，個案資料亦顯示出當值津貼的發放與聘用其承包商的最終僱主（如業主立案法團、政府）有關，例子如下：

林先生：「津貼唔係我公司比我架，係大廈業主立案法團比嘅。你唔明吖？啫係收曬成座大廈嘅管理費之後，法團就會攞七成，公司攞三成，如果有額外開支呢～好似請人維修呀、交通津貼呀、打風津貼呀，公司就會再問法團攞錢，要法團批准同要最大個簽名。啲的士錢同打風津貼就係要咁樣向法團拎。」

杏遙：「我哋係政府外判保安公司嘛，政府外判公司打八號（風球）多數都有1.5工嘅。」

上述例子可見，部分僱員的當值津貼是由聘用其承辦商的業主立案法團直接發放，而非由承辦商發放，如此一來，承辦商便可以把發放津貼的責任轉嫁至法團，從而避免因發放額外津貼而增加額外開支。但是，守則所指的僱傭關係普遍是指僱員與聘用僱員的公司（即承辦商）的關係，所以守則中所指的「僱主應另外發放當值津貼」應被理解成承辦商應向僱員另外發放當值津貼，而非聘用承辦商的業主立案法團。所以，雖然部分受訪者表面上是獲得符合守則中所列明的津貼，但並不代表其僱主是遵守了守則的指引，因為相關津貼並非僱主發放，反映出僱主沒有履行守則中的責任。雖然對於僱員來說，津貼的來源對他們沒有太大影響，但是此操作所導致責任上的轉嫁有機會令承辦商之間形成一個「可以不用主動發放津貼」的錯誤共識，而法團本身亦沒有發放津貼的責任，最後導致僱員沒有獲發津貼的情況。

事實上，最終僱主在發放津貼上並非毫無角色，從另一個例子可見，絕大多數政府外判的保安或清潔服務，其承辦商都會提供相應的颱風當值津貼，反映出政府必定有相關的措施或制度去作把關，確保承辦商會跟從守則中的指引。若當中的把關機制能擴展到業主立案法團或其他私人公司，相信會提升僱主對守則的執行力，例如從投標制度入手，要求承辦商需要在標書中加入對僱員在極端惡劣天氣的工作安排及補償，一方面能夠提升承辦商跟從守則的動機，同時亦給予承辦商一定的彈性去設定相關安排，亦符合守則中「非一刀切」的大

原則。

此外，颱風或暴雨等惡劣天氣情況有機會影響僱員上下班的情況，有受訪者曾因接更的僱員因為交通困難而未能到達工作地點接班，同時僱主亦找不到頂替的員工，無奈地唯有「追更」，例子如下：

繡蘭：「我本身返早更嘅（朝七晚七），嗰晚（「蘇拉」襲港當晚）天文台改掛十號風球，我老闆打嚟話翻夜班嗰個同事返唔到嚟接更，又搵唔到人「替工」，要我「捱義氣」頂埋佢，咁我咪唯有做埋佢囉。做到第二朝早，本來嚟緊個日間係我嘅，不過我太叻啦已經做咗廿四個鐘，我咪打電話同老闆講話想放工休息，搵人頂替我呢一間，點知老闆又話臨急臨忙搵唔到人，要我「頂埋佢」，咁冇計我都要做，嗰兩日做咗三十六個鐘呀！！嗰陣時我叻到企喺到都訓得著。」

繡蘭：「最後佢淨係補咗 100 蚊夜班當值津貼比我，不過呢個津貼係冇打風都有，只要係返夜班就會有。」

根據守則第二章的參考指引所例明：「如接班的僱員因惡劣天氣或「極端情況」，或因實際困難未能返回工作地點上班，而僱主因機構運作需要，希望上一班的僱員繼續當值協助，應確保僱員自願及其身體狀況許可，並為他們安排適當的休息時間。就自願繼續協助的僱員，應向他們發放優於正常工資的津貼，以補償他們的額外服務。」。但上述個案正正反映出，部分僱主並沒有就守則中的指引所示，向案主發放額外的當值津貼以補償她超時工作。同時，個案亦表示連續工作二十四小時後已十分疲倦，可見她的身體狀況已不適宜繼續工作多十二小時，若繼續工作可能會對其健康有一定的風險。除此之外，上述例子亦顯示出部分僱主並沒有就颱風或暴雨等極端惡劣天氣下為僱員及早制定工作安排或應對措施，例如給予「追更」的僱員足夠的休息時間以應付持續工作，或是給予交通津貼以供其他僱員能夠在沒有任何公共交通工具的情況下能回到工作地點上班。

5.1.2 普遍僱主沒有發放交通津貼

根據《颱風及暴雨情況下工作守則》（守則）第二章中列明：「就在八號或更高信號生效或「極端情況」存在期間仍必須返回工作地點當值的僱員（必要人員），僱主應另外發放當值津貼及往返工作地點的特別交通津貼；或如必要人員因惡劣天氣導致沒有安全的公共交通服務往返工作地點，須切實考慮為他們提供安全的接送。」；而在守則第六章的參考指引中亦列明：「僱員如須在八號或更高信號下返回工作崗位，而僱主沒有提供接送服務，僱主應另外發放交通津貼；僱主亦應另外發放交通津貼予在暴雨警告期間往返工作地點的僱員。」。換言之，交通津貼的原意是為了保障僱員在惡劣天氣下沒有合

適的公共交通工具時上班的安全。但是，從個案資料顯示，會就颱風及暴雨情況下上班的僱員發放交通津貼的僱主寥寥可數，例子如下：

笑鈺：「佢（公司）1.5工（當值津貼）包埋的士錢架啦！」

僱主將交通津貼解說成當值津貼的一部分，這本身並不合理，因當值津貼的原意是用作補償僱員在極端惡劣天氣下上班當值時需要承擔的額外工作量及風險，並非用作保障僱員前往工作地點途中的安全，但部分僱主卻塑造到「交通津貼是當值津貼的一部分」的假象，以避免發放額外的交通津貼，此舉並非守則對「交通津貼」的定義及指引。

曉夏：「佢（僱主）會話有地鐵可以搭架；我行去長沙灣站都要四個字（二十分鐘）先到，仲未計去到旺角站仲要行。」

虹姐：「冇車真係只能夠行返去，如果我搭的士，老細唔會比返的士錢我架。」

悅姐：「冇冇冇，咩都冇。我行翻返去咋嘛，行二十分鐘左右。如果行去車站搭車仲遠呀。」

僱主將交通津貼的發放錯誤定義成沒有任何公共交通服務而非守則所寫「沒有合適的公共交通服務」，從而避免發放交通津貼。一般而言，在八號或更高信號生效、或極端情況（如暴雨引發水浸以致交通癱瘓）時，路面公共交通工具（如巴士、小巴）會停駛，但地下鐵路（非露天段）即使在十號颱風信號下仍會提供有限度服務，換言之，理論上除了部分偶發性的極端情況（例如「五百年一遇大雨」導致部分港鐵站要關閉），即使在十號颱風信號生效時仍有公共交通工具提供服務。而上述例子所顯示，有僱主會以「仍有便有公共交通工具提供服務」為理由不向僱員發放交通津貼。然而，部分個案需要冒著強風和暴雨步行十五分鐘以上才能到達地鐵站或工作地點，步行過程事實上是置身於危險當中。由此可見，對於這些個案來說地鐵未必是一種「合適的公共交通服務」，因為乘搭地鐵只能保障他們大約一半上班路程的安全，未能保障他們步行的安全。事實上，有個案資料顯示出在颱風及暴雨等天氣下上班的危險，例子如下：

虹姐：「我嗰日（黑雨）返工，地鐵去到石硤尾就停駛，之後咁我咪要行去九龍塘返工囉。我又未行過唔識路，咁就行錯咗路，最後行咗成個鐘就到。咁嗰日好大雨呀，啲地全部都水浸囉。仲要橫風橫雨，大到遮都反曬，我要「踏」喺度避風雨呀！等風細咗先可以繼續行。然後條路啲石又「翹」起曬，之後我行嗰陣就比啲石「擻」到整傷咗個膝頭（指住右邊），而家時不時都會痛。」

悅姐：「嗰日（五百年一遇大雨當晚）返工就慘囉！啲水浸到上膝頭，哦～好難行，之後行到中途比啲磚「擻」到，扭傷咗腳跟囉（按住左邊腳跟）。而家

（三個月後）都仲痛緊呀。」

由此可見，在惡劣天氣下步行上班的危險性相當之高，特別是對年長或身體機能較差的僱員。若果有相應的交通津貼，僱員便可以利用該津貼去乘坐「點對點」的交通工具（如的士），以避免因在強風與暴雨下步行而導致受傷的風險。

另外，根據守則第六章參考指引中例明：「僱員如須在八號或更高信號下返回工作崗位，而僱主沒有提供接送服務，僱主應另外發放交通津貼；僱主亦應另外發放交通津貼予在暴雨警告期間往返工作地點的僱員。」，參考指引亦附上例子（例如：_____ 港元或實際的交通費，以較高者計算。）。就著此例子對交通津貼的描述，反映出勞工署原設的交通津貼應該設有「底數」，這意味著即使交通費低於僱主所定立的「底數」，僱員仍會獲得交通津貼，此交通津貼的描述一來可以保障所有在惡劣天氣下上班的僱員（包括乘坐的士上班、部分路段需要步行、及全程需要步行的僱員）都能獲發交通津貼，同時亦能鼓勵僱員在惡劣天氣下因應自己的實際情況選擇較安全的上班方法。但是在實際執行上，只有極少數僱主會提供「實報實銷」的交通津貼，更遑論是設有底數的交通津貼。最後導致僱員為了減低交通成本而無奈選擇較大風險的上班方式，令自己的受傷風險提升，同時違背了守則用以保障僱員安全的大原則。

5.1.3 因未能上班或遲到而受僱主懲罰

根據《颱風及暴雨情況下工作守則》（守則）第四章中例明：「僱主不可減少僱員在《僱傭條例》下有權享有的年假、法定假日或休息日，以補償因發出八號或更高熱帶氣旋警告信號、黑色暴雨和其他惡劣天氣警告或『極端情況』公布而損失的工作時間」；「如僱員在惡劣天氣下或『極端情況』結束後，不能上班或準時到達工作崗位，僱主應了解事件的成因，仔細考慮個別僱員的情況，不應輕易處分或解僱有關僱員」。守則原意是想對僱員因惡劣天氣下上班缺勤或遲到提供一定保障，然而，有部分僱主會違反上述指引，如以下例子：

杏遙：「返唔到咪扣糧或者扣假囉！佢唔理呢啲嘢架（因惡劣天氣所導致的上班困難而缺勤）。」

麗光：「唔返未當你嗰日休息囉，我每星期得一日休息，佢咪當我打風嗰日休息咗，然後叫我本來休息嗰日返番工囉。」

另外，有受訪者因在惡劣天氣下上班受傷而導致遲到，最後被僱主削減工資。

悅姐：「落大雨水浸行翻工扭親咗隻腳，拐下拐下都拐到翻工，最後遲左成個鐘呀！仲比老世扣左一個鐘糧！」

守則清楚例明，僱主不能在沒有合理辯解下減少僱員的年假、法定假日或休息假去補償僱員在惡劣天氣下所缺失的工時，換言之，在一般情況下，僱主是沒有權利去削減僱員的休息假，以補償他缺勤的工時。若以上述個案所講述僱主對僱員缺勤的安排（即扣假），會有抵觸守則所例明不可在無合理辯解的情況下「扣假」的風險。另外，守則亦例明僱主不應輕易處分缺勤或遲到的僱員，上述個案因惡劣天氣環境而受傷，最後導致遲到，這可說是合情合理的遲到理由，但卻被僱主處分，無疑是違反守則的舉動。

此外，有不少受訪者為兼職工作，他們因沒有享有《僱傭條例》下有權享有的年假、法定假日或休息日，所以不會被「扣假」。但他們卻不會隨便缺勤，甚至在十分惡劣的天氣下仍堅持要上班，例子如下：

悅姐：「邊有得唔返架？會比老闆話㗎！」

虹姐：「佢（僱主）冇得比我簡架，佢叫我返未要返，好似黑雨咁，我都唔夠膽同老世講唔返，怕比人炒就有工做。」

美琪：「怕比老闆秋後算賬。」

這顯示出僱員會害怕因為缺勤而受到僱主的後續懲罰，所以決定堅持上班。同時亦反映出守則執行的強硬程度有待進一步提升，繼而消除僱員害怕因遲到缺勤而被懲罰的恐懼。例如可建立相關投訴機制，以處理僱主無理「扣假」的行為。

5.1.4 欠缺商討過程

《颱風及暴雨情況下工作守則》（守則）第一章中例明僱主是有責任向僱員預先磋商及訂明在惡劣天氣下工作安排和應變措施，當中包括在不同惡劣天氣下就交通及薪津的安排。然而，個案資料顯示大部分僱主只會談及惡劣天氣下需要上班與否，極少僱主會繼而談及相關薪津安排，如以下例子：

林先生：「簽約嗰陣冇講！佢淨係有講一般責任，啱係打八號同黑雨都要返工，唔啱就唔好做。」

麗光：「佢份約寫到明打風落雨都要返工嘅，淨係得呢句。」

另外，個案亦反映僱員與僱主之間亦沒有太大的商討空間，如以下例子：

杏遙：「我三年簽一次約嘅，佢（老闆）比份約我地簽，啱就簽，唔啱就『返

歸咎覺』。」

笑鈺：「呢啲不撈都係由政府自己發揮，由啲公司自己決定。」

在上述個案資料中可見，僱主會傾向談及上班安排而缺乏薪津安排，且欠缺協商的過程。同時，調查發現近乎所有受訪者都不太清楚守則中所例明僱員在惡劣天氣下工作的安排、權益和應該獲得的補償。

笑鈺：「唔知喎（守則指引黑雨都應該要有津貼），老細點會無啦啦講呢啲呀，咁咪益咗我地？」

林先生：「乜唔喺法例要求嚟架咩（發放津貼）？我以為人人都有架喎。」

可見僱員有機會因處於資訊及權力弱勢的情況，導致無法分析僱主所訂立的安排是否合理，再加上例子顯示僱員在簽訂合約的過程中的「議價」能力普遍較弱，導致僱傭雙方無法就惡劣天氣下工作及薪津安排作出足夠的協商。

事實上，當僱傭雙方就惡劣天氣下工作及薪津安排作出商討時，他們都擁有各自的責任，例如僱主應該主動向僱員提出商討，而非「一刀切」的直接通知、或是不全面的商討（如只談及上班安排而不談及薪津安排），即使僱主不打算向僱員發放任何當值津貼及交通津貼，僱主也應該主動提供一個合理理由以作解釋。另外，若僱主沒有主動就相關工作及薪津安排作出解說及商討，作為僱員也應該主動向僱主提出並協商，而僱主也應持開放態度，提供足夠的空間以作溝通。

小結

就以上各個個案資料所顯示，《颱風及暴雨情況下工作守則》的執行情況相當不理想，特別是在薪津安排方面，所有受訪者皆為惡劣天氣下的「必要人員」，但大部分都不獲僱主發放額外的颱風當值津貼，近乎所有受訪者均沒有獲發暴雨當值津貼及交通津貼。當中交通津貼的不發放直接促使受訪者被逼選擇一個較危險的上班方法，繼而導致受傷，無疑是違反了守則中「保障僱員安全」的最大原則。此外，大部分受訪者需要在惡劣天氣下額外工作，且相關工作具一定風險，僱主要求僱員進行超出安全考慮的工作以維持大廈的正常運作或環境的清潔，卻沒有就此給予他們額外的津貼作補償，實屬不合理，且違反了守則的指引。另外，在免於受懲罰方面，部分受訪者表示缺勤或遲到會遭僱主「扣假」或「扣鐘」，即使他們所面對的是不可力抗的環境因素，反映出守則中保障僱員免受懲罰的能力相當薄弱。最後，守則相當重視僱傭就惡劣天氣下工作及薪津安排及早協商，但可惜的是，以上個案資料亦顯示出僱主比較傾向單方面「通知」工作安排，欠缺薪津安排部分，且沒

有與受訪者有足夠和完整的協商。

5.2 《預防工作時中暑指引》的執行情況

《預防工作時中暑指引》(指引)主要針對於需要在戶外、沒有安裝空調的室內及發熱設備附近工作的人員，而本次調查中的受訪者主要是清潔工人及保安，只有一名地盤雜工，故大部分都是屬於需要在戶外或沒有安裝空調的室內工作的人員(當中在沒有安裝空調的室內工作較為多)，所以指引適用於他們。然而，鑑於保安員被指引介定為「輕勞動」，在黃色工作暑熱警告下不會獲得額外休息時間，而工作暑熱警告自實施以來只發出過黃色工作暑熱警告，所以那些受訪者未能充分地反映出工作暑熱警告下相關休息指引的執行情況；另外，對於被指引介定為「中等勞動」的清潔工受訪者，因他們並不知悉僱主替他們進行的「工作地點熱壓力風險評估」的細節及經調查後的休息時間，所以單憑受訪者的工作休息情況未能完全反映出指引後半部份針對在工作暑熱警告生效時相關指引的執行情況。故此，以下內容主要會集中於透過不同個案去檢視指引「預防及控制措施」部分在不同工種及工作環境下的實際執行情況，減輕僱員受承受的熱壓力以預防工作時中暑。

5.2.1 供應清涼飲用水

從個案資料顯示，超過八成受訪者的工作環境並沒有可飲用的清涼水，需要自己備飲用水或煲水飲用，例子如下：

美琪：「連水都要自己帶。」

悅姐：「水煲就拎自己屋企個，去水龍頭攞水煲嚟飲。」

虹姐：「佢(僱主)冇(支裝/室溫)水比我架，要自己帶。如果口渴冇水呢就要行去垃圾房煲水飲，行過去要大概五分鐘。」

繡蘭：「要去水喉攞水，然後煲水飲。」

對於需要在炎熱環境下工作的人員，指引例明僱主應向僱員提供可供飲用的清涼水，但很多個案亦反映他們需要把自來水加熱才能飲用，若在炎熱環境下飲用熱水，無疑會令自身體內的熱壓力增加，形成「熱上加熱」的情況，加劇中暑的風險。另外，加熱熱水需時，若受訪者等到自來水加熱完成再放涼才能飲用，未必能即時解決僱員對補充水分的需要，中暑其中一個最大的原因就是補充水份不及時，故以上安排無疑提升了僱員補充水份的難度，增加了中暑的風險。

另外，亦有受訪者因為工作地點沒有足夠飲用水，且不容許她煲水飲用，而要直接飲用水喉水，例子如下：

睿芯：「啲水（的供應）係地盤入面有一個部門專門負責嘅，佢哋會幫手訂水，一桶桶個啲。咁有時天氣太熱都唔夠飲架，你諗下地盤咁多人、咁辛苦，一日要飲幾多水呀！仲未講放水啲地方，通常佢地會將啲水桶放喺唔同樓層，例如 1 樓、5 樓，隔幾層咁樣。如果你唔喺啲樓層，你就要行去囉，仲要可能行到去冇曬水架，到時你又要再落多幾層囉。一來一回要時間，又會比人吹，人哋等緊我睇位。所以我咪唯有直接開著個水喉飲水喉水囉。」

以上例子反映，即使僱主有提供飲用水，其數量和存放地點亦會大大影響僱員補充水份的難度。雖然指引例明：「僱主應在合理地切實可行的情況下，安排員工可在不多於 10 分鐘的步行時間取得所需的飲用水，以便利員工補充水分。」，但這個標準相當籠統，也沒有適切地考慮到於極度炎熱的工作環境下工作的僱員。以地盤為例，十分鐘的步行時間，所帶來的熱壓力足以加劇僱員中暑的風險。此外，例子可見飲用水的供應不足所帶來的影響，就是僱員飲用自來水。飲用自來水具一定的安全風險，特別是在地盤等塵土飛揚的環境，自來水管可能混入很多雜質，長期直接飲用可能會引致不同程度的健康風險。

5.2.2 減少熱力吸收及增加散熱

個案資料顯示，超過七成受訪者的工作及休息環境沒有足夠的散熱以減少身體吸收熱力，如以下例子：

睿芯：「太陽傘得水機附近有，好遠架，平時做嘢唔會去到；有大風扇，不過會比其他入攞去用，呢頭（大風扇）喺度，嗰頭就比人成個搬走去用。細嘅隨身風扇都有提供，要我哋自己買。」

除了需要長時間在炎熱戶外環境下工作的僱員外，在室內工作亦有中暑風險，如以下例子：

美琪：「夏天熱到死，又焗，冇風扇都冇用。」

悅姐：「老闆咩都唔比我地架！風扇都係我自己執垃圾執返嚟用，時不時都壞。一部唔夠架！要執夠兩部先夠。」

虹姐：「我要自己帶毛巾，有兩條毛巾上午一條下午一條，一去到放工條毛巾就濕曬架啦。佢冇比（風扇仔）我地，有啲人有錢會自己買，我寧願留返筆錢食飯好過啦。」

繡蘭：「好焗架，同埋我棟大廈對出就係街市，街市嗰啲（草青、肉腥）味會傳到入嚟大堂。」

偉大哥：「洗樓梯有得休息？仲話天氣熱休息 15 分鐘？你就想啦」..... 「洗

樓梯要5至6個人一齊做、一人泵水、一人拉水喉、三個人吸水、一個人落漂白水、根本唔停得」.....「因為著水鞋、全身都流汁、全件衫濕晒、你想停下來飲水？大家都不停做？根本無時間呀！」

雖然以上大部分受訪者都不用長時間在戶外工作，相對吸收來自陽光的熱力會較少，但空氣不流通亦是會引致中暑的重要成因之一。上述個案的工作環境均沒有配備冷氣機，有的甚至連風扇等基本通風設備也欠缺，需要受訪者自行配備。另外，有受訪者連毛巾等有助吸濕的物資也需要自行配備。指引列明僱主有一定責任去減少僱員所吸收的熱力及增加工作環境的散熱效能，但上述個案資料反映出有部分僱員忽略了這方面的責任，並將環境散熱責任轉嫁給僱員，有違反指引的傾向。

5.2.3 減少體力勞動或安排工作時段

笑鈺：「佢有叫我哋晏就唔好出去做，要曬太陽啲啲（工作）就朝早做曬佢先。原本我地一點出去，之後咪改做十點出去囉。」

曉夏：「太熱咪唔做住囉，做咗其他室內嘅先。」

偉大哥：「倒完樓要上垃圾、上完垃圾要拉垃圾桶去裝垃圾車、裝完垃圾車要清洗所有垃圾桶、洗完垃圾桶要去掃樓梯、拖地掃走廊、有時要爭街道上的執狗糞鳥糞甚至人糞，每月都要洗全部樓梯.....根本每日不會有休息時間，所以惡劣天氣會休息十分鐘？十五分鐘？根本未聽過？同你商量休息下？你就想啦！」

此項目是指引當中被執行得較好的一項，部分僱主提供了一定的彈性讓受訪者在工作過程中自行選擇何時進行戶外工作，或是直接安排他們在非曝曬的時段進行戶外工作，只要最終能夠完成所有工作即可。不過，並非所有受訪者都有如此的工作彈性，例如麗光說：「我哋成隊人要跟住架水車洗街，水車去邊我哋就洗到邊，中午太陽曬到上頭殼頂都要繼續做。」，或是睿芯說：「倒水泥冇得停，12點曬到暈你都要倒埋先可以休息。」，可見部分工種的工作性質並非可以透過調整工作時段去降低熱力吸引，而需要配合相應的散熱措施及休息時間。

5.2.4 安排休息時間及地方

個案資料顯示，大部分受訪者並沒有一個固定的休息時間，如以下例子：

麗光：「（休息）要視乎我哋洗街個進度，通常洗完上午啲街呢，水車就會去入水，嗰時我哋未有得喇十五分鐘囉。如果（洗街）中途太熱嘅話，你都提出去廁所洗個面啦下嘅，不過就要全隊人等你架啦，所以我都唔會「笠

亂」做做吓嘢抖，阻人收工嘛。」

虹姐：「佢（僱主）會叫我休息，咁我熱或者劫就啱下。佢都驚我中暑嘅，但係我都係要做曬啲嘢先可以啱架，做唔曬啲嘢嘅話，啲業主會投訴，咁老細咪又會話我地囉。」

紹連：「做唔曬啲嘢邊到有得啱呀？」

從上述例子可見，有不少僱主沒有硬性規管受訪者得休息時間，容許他們就自身情況決定何時需要休息，這安排本應並無不合理之處，但是僱主在此之上設立了一個前提，就是最終需要僱主「完成所有工作」。休息意味著工作暫停甚至落後，而部分受訪者每天的工作量卻多得即使不休息也只能剛剛好在時限之內完成，可見因為工作量影響，最終引致「完成所有工作」與休息互相抵觸，導致為了不被僱主及老闆責備、或是拖慢同事工作進度，受訪者寧願繼續工作也不願休息。中暑很多時候都來得很急，由感到不適直至失去意識可以在短短幾分鐘內發生。若僱員因害怕影響工作進度而忽視身體所響起的警號，便有機會導致中暑的發生，影響僱員的健康甚至帶來生命危險。

另外，除了休息時間外，個案資料亦顯示部分受訪者的休息地方並不理想，例子如下：

虹姐：「（熱）多數咪坐樓梯休息下囉，但係樓梯都係冇窗，所以都係好熱好焗架。如果都仲係頂唔順就可以落去樓下大堂休息嘅，不過下面有保安，成日落去休息佢會見到，如果佢同老細講就會好麻煩囉。」

偉大哥：「公司話落雨或者天氣熱，可以入大廈做，可以掃走廊可以洗樓梯，根本無風扇或冷氣地方你休息既，邊有得休息呀？邊有人同你商量？」

以上例子可見他們休息的地方並非指引所列明涼爽的休息地方，而是極不通風且侷促的環境，雖然虹姐可以進一步選擇在有冷氣的大堂休息，但有機會引來保安及其他住客的投訴。事實上，僱員在炎熱天氣下的休息正處於兩難局面，正如美琪說：「大廈冇廁所，太熱會借尿遁去麥當勞涼 10 分鐘冷氣；老細當然唔比咁做，咁係擅離職守，但有咩辦法，真係太熱。」。一方面是工作地點的環境相當焗熱，長期工作會有室內中暑的風險；但若她運用「自己的方式」去休息，又可能被僱主發現及懲罰。要解決兩難困境，則需要加強指引的執行和僱主的配合，若僱主能夠跟隨指引建議，妥善休息環境，增加散熱及通風，同時調整僱員在炎熱天氣下的工作量，便能夠使僱員有一個真正合適的地方讓她可以在炎熱天氣下能無後顧之憂地休息，有效降低他們工作中暑的風險。

5.2.5 安排熱適應期

從個案資料顯示，所有受訪者均沒有聽過「熱適應期」一詞。例如美琪說：「咩嚟㗎？從未聽過呢樣野。」；麗光：「冇呢啲嘢架嗎，新入職啲員工一入嚟都係同我哋一樣做足全日。」反映出熱適應期並未得到受訪者的廣泛認知，也可能沒有被妥善安排及執行。當中的原因可能如悅姐說：「佢地點會咁益我哋吖，有利我哋啲嘢佢哋全部都唔會講架，咪就係剝削囉。」，因為熱適應期的存在減少了僱員的工作效率及產出量，導致僱主避免提出此安排。

偉大哥提及「公司話落雨或者天氣熱，可以入大廈做，可以掃走廊可以洗樓梯，邊有得休息呀？邊有人同你商量？」

5.2.6 工作暑熱警告生效時的休息或工作安排

個案資料中有一名受訪者為地盤雜工，根據指引對工種勞動力的定義，她至少屬於中等勞動或以上。同時她的工作性質、環境、以及僱主相對不充足的預防及控制措施，理論上她應該會在工作暑熱警告生效時獲得相應的休息時間。然而，據睿芯的說法，僱主並沒有通知過她相關安排。而當工作暑熱警告生效時，她也沒收到任何來自僱主的通知，只有地盤安全部的提醒，提醒她要時刻留意自己的情況，適時休息。但很多時候因為她身兼多職，需要在地盤不同地方遊走：「呢頭睇完倒水泥個頭又要「清大陣」，搬走啲爛板，佢哋都唔同老闆唔同工作，鬼知你有冇休息咩。總之佢要你你就要去幫手啦。」。這導致她很難獲得相應的休息時間。同時，她亦提及到其他工人（如扎鐵工人、搬運工人、釘板工人）會在工作暑熱警告生效時可以休息，而她就是在他們工作與休息的間隔中不停工作。這反映出即使在地盤典型的炎熱工作環境，亦有部分僱員沒有受指引所保障，顯示出指引有必要加強其執行力。

小結

就以上各個個案資料所顯示，《預防工作時中暑指引》中「預防及控制措施」部分的執行情況亦未如理想，有很多受訪者的工作環境炎熱且不通風，長時間工作有室內中暑的風險。另外，有超過七成的受訪者的休息環境也是炎熱且侷促，難以有效地降低他們的熱壓力。與此同時，雖然普遍受訪者能自行決定休息時間，但龐大的工作量令他們難以抽出時間休息。最後，大部分受訪者的僱主也沒有足夠的配套設施去舒緩他們的熱壓力，例如清涼飲用水、風扇、吹風機等，各種因素最後導致僱員在工作時中暑的風險增加。改善以上情況無疑是指引定立的原意，但從受訪者的回應顯示出指引未能有效地改善上述情況，反映出指引的執行力欠佳。

有關個案詳情，請參閱附錄。

6 總結及建議

1950 年成立世界氣象組織，世界氣象日主題後映天氣、氣候或水相關主題，2024 年 3 月 23 日世界氣象日主題是「走在氣候行動最前線」；在氣候變化加劇、極端天氣的頻生下，需要在惡劣天氣下工作的「必要人員」、及在炎熱天氣下工作的工人，所面對的挑戰無疑是愈來愈大。這亦是 2021 年 7 月訂立《颱風及暴雨情況下工作守則》與 2023 年 5 月訂立《預防工作時中暑指引》的原意。政府又在八號風球改為三號風球前加入考慮「極端情況」公佈，可惜的是，相關<守則>與<指引>在實際執行上，並未能體現到僱員能獲得與額外工作量及風險相符的薪津或休息補償，無論政府或私營外判公司，大都沒有遵守以上<守則>及<指引>!

香港社區組織協會(簡稱社協)，特別關注 2020 年香港扶貧報告提及全港 249,800 人為在職貧窮人口，又根據政府統計處(2023)的統計數字指出，全港有 213,200 名年齡 65 歲或以上的長者仍從事兼職或全職工作，佔總長者人口 13.3%⁷，而長者勞工當中有超過一半以上(54%)從事清潔工種；超過四分之一(26%)從事保安工種⁸，換算起來也有 170,560 位長者勞工是極端天氣下的「必要人員」，他/她們便是「走在氣候行動最前線」而得不到保障的勞工。社協於 2023 年 11 月至 2024 年 2 月，完成 13 位在惡劣天氣下「年長基層勞工保障」的質性研究：

勞工署制定《颱風及暴雨情況下工作守則》(簡稱<守則>)表示要保障僱員安全與機構運作順暢，僱主應在惡劣天氣下的主要內容框架<守則第 10、12 頁>：

- 僱主僱員應預先磋商及訂明在惡劣天氣下工作安排和應變措施；
- 在八號或更高信號、黑色暴雨警告信號生效或「極端情況」存在期間，如需要僱員返回工作地點當值(必要人員)，僱主有責任安排好員工：上班安排、提早下班安排、復工安排、必要人員特別安排；
- 僱主評估必要人員的需求時，應考慮有關僱員的安全，亦需安排好「必要人員」在惡劣天氣或「極端情況」下的工作時數、工資及津貼安排；

表三 《颱風及暴雨情況下工作守則》實際執行情況

| | 《颱風及暴雨情況下工作守則》執行情況 | 失效實況 |
|-----------|--------------------|-------------------------|
| 僱員與僱主商討機會 | 欠缺預先(簽約前)全面商討過程； | 表一：只有 4.2%僱員有機會與僱主預先商討； |
| | 定期檢討惡劣天氣工作安排； | 表一：0%受訪者有機會與僱主定期商討； |
| 及早準備 | 承受額外工作與風險，卻沒有獲得相應當 | 表一：只有 36.3%八號 |

⁷ Quarterly report on general household survey quarter 4 2023, 29 Feb 2024

⁸ Census and Statistics Department (2023). Labour force and labour force participation rate by age and sex. https://www.censtatd.gov.hk/en/web_table.html?id=210-06201

| | | |
|------|------------------------------|---|
| | 值津貼補償； | 風球有當值津貼； 表一：只有 8.3%黑雨有當值津貼 |
| | 惡劣天氣欠缺交通津貼，被迫冒險上班； | 表一：只有 13.6%八號風球有交通津貼； 表一：只有 12.5%黑雨情況有交通津貼 |
| 復工安排 | 惡劣天氣回去工作時，遲到或請假均會被罰； | 表一：72.7%因完颱風遲到請假不被扣工資 |
| | 沒有追更津貼(因下更人員無法上班持續工作的額外津貼) ； | 表一：0%有追更津貼； |

《預防工作時中暑指引》— 預防及控制措施的實際執行情況：

- 工作及休息環境焗熱，無處可散熱，表二只有 25%受訪者有「增加散熱的安排」；
- 欠缺充足消暑散熱措施(如清涼飲用水、風扇、吹風機)，表二只有 16.7%受訪者有被「提供飲用清涼水」；
- 休息時間取決於工作完成度而非僱員實際散熱需要，表二只有 27.2%受訪者有「安排休息的時間或地方」；
- 僱員對「熱適應期」一無所知，表二 0%僱員知悉何謂「熱適應期」；

兩個<守則>和<指引>的執行成效純不理想，甚至違背指引，可被歸因於以下原因：

● 守則指引執行力薄弱，違反指引沒有相應的懲罰；

《颱風及暴雨情況下工作守則》及《預防工作時中暑指引》皆為指引性質以供僱主作參考，並非法例條款，所以即使僱主沒有跟從指引所示給予僱員相關福利與安排，也不會因違反指引而受懲罰。換言之，現階段政府沒有一個具足夠阻嚇力的機制去監管及防止僱主違反指引。

● 守則建議僱主僱員預先磋商，對基層勞工根本是天方夜談

基層勞工在簽約前如何與老板事先提出商討？以社協訪談的外判保安及清潔員工為例，他們的外判清潔或保安公司等，拿出是針對該公司所有基層勞工的合約，在本港整體未有「集體談判權」前提下，基層勞工如何能單獨提出修改/改善安排？而十多萬「年長基層勞工」更因競爭力弱而飽受不獲受聘的壓力；

- **現有勞工法例保障嚴重不足**

當僱主指出基層勞工是「八號風球/惡劣天氣下的必要人員」，所以基層勞工必需要開工，否則不開工便要扣錢時，基層勞工有何法例可保障自己？當政府外判工作明言沒有額外交通津貼、沒有額外津貼(八號風球/黑雨等)，基層勞工如何與僱主商討？

例如<守則>第 25 頁提及.....「若當時他(僱員)正在由工作地點返回居所途中，而八號信號正生效。在這種情況下，僱主便須負起《僱員補償條例》下的補償責任。」

若僱員以工傷情況起訴僱主，而如果受傷未扣成永久傷殘，而僱主在傷假後以其他理由提前解聘，則僱員也未必有法例保障；

- **政府部門沒有起帶頭作用**

據社協與個案溝通，發現政府/公營部門各自為政，例如康文署、產業署、醫管局有 8 號風球工半工資安排(當日出糧 150%)，為何房屋署沒有工半安排？另外政府宣傳力弱，儘管勞工署就兩個指引推出不同的資訊及廣告宣傳，例如宣傳單張(「熱帶氣旋、暴雨警告下及超強颱風後的「極端情況」工作安排知多點」、「酷熱天氣下工作預防中暑」海報)、電視宣傳短片(「風雨安排早協商 權益安全有保障」、「小心！熱暑人」、「最強消暑四式，一睇即刻學識」)、職業健康講座、《預防工作時中暑》專題網頁等等，但相關資訊也是較為簡短，甚少談及守則和指引中的一些保障僱員權益的細節條文，導致不少僱員只是聽聞過指引的存在，但不知道指引中的內容及自己所擁有的權益。

就以上成因，香港社區組織協會建議如下：

1. **勞工署應全面檢討《颱風及暴雨情況下工作守則》及《預防工作時中暑指引》的執行情況**

勞工署應設立委員會，全面且深入地檢討現時兩項<守則>和<指引>的執行力及成效，特別是對於需要在極端惡劣天氣下工作的「必要人員」，或是受《預防工作時中暑指引》保障的勞工，他們的僱主跟從指引的程度。與此同時，亦需要檢討現存促進兩項守則和指引執行的方法及成效，並探討改善方案使得相關守則和指引能夠更有效地被執行。

2. **政府起帶頭作用，修訂政府外判投標制度，設立加減分機制，鼓勵外判承辦商把相關守則於加入標書之中**

政府應起帶頭作用，要求承辦商在投標政府或受政府資助機構的外判服務時加入就僱員在惡劣天氣下對僱員的工作及薪津安排、以及預防僱員在工作時中暑的安排。如果承辦商有在標書中加入守則及指引所例明的安排，則該承辦商會加分，這有利於它們往後的投標；反之則減分，扣至一定程度的

分數會導致相應的懲罰，例如禁止他們參與政府或受政府資助機構的外判服務投標一段時間。同時，修訂業主立案法團的投標指引，要求法團在招標時需要考慮相關安排。

3. 加強公眾教育，增加僱員對守則及自身權益的認識；設立「氣候良心僱主運動」，設立稅務優惠，鼓勵私營僱主遵守<守則>

以上兩項建議能從機制上促使僱主跟隨指引的大方向，惟較仔細的條款仍需僱傭雙方作進一步協商。故此，在僱員方面，社協認為勞工署有必要進一步加強公眾對指引的認識，好讓僱員清楚知道自己所屬的工作性質、工作環境應該獲得何等的工作安排和薪津補償，以及遇到非合理待遇下的處理方法。而在僱主方面，勞工署可以設立「氣候良心僱主運動」，利用津貼或稅務優惠等策略鼓勵非政府公司及服務承辦商主動把守則及指引建議納入投標考慮當中，進一步提升守則及指引在私營機構的執行力。

4. 長遠立法規管，進一步加強保障僱員在極端天氣下工作的安全與權益

就長遠保障僱員權益而言，社協建議政府切實考慮訂立法例，加強規管僱主需要跟隨守則及指引向僱員提供相應的薪津、環境及工作安排，倘若僱主不遵從守則及指引，則可被檢控及承受相對的法律後果。勞工署亦可建立監察制度及投訴機制，僱員可就自己在惡劣天氣下不合理的工作或薪津安排向勞工署作出投訴及跟進。另外，勞工署亦可定期向不同的僱主或承辦商作出抽查，以檢視該僱主或承辦商有否就僱員在惡劣天氣及炎熱天氣下工作作出與指引相符的合適安排。

表一：《颱風及暴雨情況下工作守則》的的執行情況

| | | 美琪 | 悅姐 | 虹姐 | 林先生 | 笑鈺 | 杏遙 | 曉夏 | 繡蘭 | 麗光 | 紹連 | 睿芯 | 偉大哥 偉大嫂 | 指引跟隨 百分比 (%) |
|----------|--------------------|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|----|------------|--------------------|
| 及早 準備 | 當值津貼 (8 號颱風或以上) | X | X | X | ✓ | ✓ | | ✓ | X | — | X | — | X | 36.4% |
| | 交通津貼 (8 號颱風或以上) | ✗ | X | X | ✓ | X | | X | X | — | X | — | X | 13.6% |
| | 當值津貼 (黑色暴雨) | X | X | X | ✓ | X | | X | X | X | X | — | X | 8.3% |
| | 交通津貼 (黑色暴雨) | ✗ | X | X | ✓ | X | | X | X | X | X | — | X | 12.5% |
| | 預先商討 | X | X | X | X | X | | X | X | ✗ | X | — | X | 4.2% |
| | 缺勤不扣錢/扣假* | — | — | X | X | X | | — | — | X | — | — | X | 0% |
| 工作 安排 | 安全防護裝備 | X | X | X | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | — | X | 58.3% |
| | 工作量 | ↑ | ↑ | — | — | ↓ | | ↓ | — | ↓ | — | — | X | N/A |
| 復工 安排 | 允許遲到 | — | X | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | — | X | 72.7% |
| | 追更津貼 (除下風球後，因 | X | X | X | X | X | | X | X | X | X | — | X | 0% |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|
| | 下更人員無法上班而需持續工作的額外補貼) | | | | | | | | | | | | |
| | 極端天氣特別安排 | X | X | X | X | X | X | X | ✓ | X | — | X | 8.3% |
| | 定期檢討工作安排 | X | X | X | X | X | X | X | X | X | — | X | 0% |

*不適用於兼職員工

-為不適用

表二：《預防工作時中暑指引》—「預防及控制措施」的執行情況

| | 美琪 | 悅姐 | 虹姐 | 林先生 | 笑鈺 | 杏遙 | 曉夏 | 繡蘭 | 麗光 | 紹連 | 睿芯 | 偉大哥大嫂 | 指引跟隨百分比 (%) | |
|-------------------|----|----|----|--------------|----|----|----|----|----|----|----|-------|-------------|-------|
| 提供飲用清涼水 | X | X | X | 工作地點有冷氣，故不適用 | X | | ✓ | X | ✗ | X | ✗ | X | 16.7% | |
| 減少熱力吸收 | — | — | — | | — | — | — | — | — | — | — | ✗ | X | N/A |
| 增加散熱 (空調/通風設備) | X | X | X | | ✗ | ✓ | X | ✓ | X | X | X | X | X | 25% |
| 減少體力勞動 | — | — | X | | ✓ | ✓ | — | X | X | X | X | X | X | 33.3% |
| 安排熱適應期 | — | X | X | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | 0% |
| 安排工作時段 | — | — | — | | ✓ | X | X | X | X | X | X | X | X | 22.2% |
| 安排休息時間與地方 | X | — | X | | ✓ | X | X | ✓ | ✓ | ✓ | X | X | X | 36.4% |

-為不適用

7 附錄

7.1 附錄一：個案詳細背景及訪問內容節錄

個案一：自己貼錢搭的士返工 暴雨下上天台通渠

美琪是一名七十九歲的獨居長者，現居於單人公屋。她是一名在油尖旺區屋苑工作的夜班保安，她一個月需要工作 12 天，日薪 600 元。這份職業是在 2023 年 10 入職。她對上一份做工作也是夜班保安，工作地點是在旺角區一棟舊樓，一個月工作 15 天，日薪 530 元，她做這份工作已經很多年，任職期間亦經歷過很多次的風雨。作為保安，她是一名「必要人員」，需要按僱主要求上班。然而，她沒有獲得任何當值津貼及交通津貼。例如有一次美琪說：「遮都擔唔到！成個人濕曬，嗰陣又有曬巴士地鐵，要佢住搭的士，搭咗超過 100 蚊，但老闆都有比返我。」。另外，她憶述自己在颱風及暴雨下的工作：「我巡樓嗰陣要上天台，睇下有冇吹到啲嘢跌曬，仲要睇下天台啲渠有冇塞到，塞咗就要負責通返佢。上到去好大風架，有時個人都企唔穩，落雨嘅話仲會成身濕晒。」。面對如此危險的工作，卻沒有額外的交通津貼，美琪沒有責罵顧主，只是輕描淡寫一句：「有咩公唔公平？條路自己簡！應承咗人就要負責。」。她所說的答應，就是明知僱主沒有提供相關津貼福利的時候，自己選擇去做，所以無論環境如何，後果都應該由自己負責，不能責備僱主。然而，美琪選擇這份沒有津貼的工作與僱主就颱風及暴雨提供津貼是兩回事。就沒有獲得津貼的情況，美琪的確需要為接受這份工作而負責，但僱主亦有提供津貼的責任。她講述自己在簽約時，僱主只是通知她「打風落雨」也要上班，但是沒有提及因上班所導致的一連串保障與權益（如交通津貼、額外工作津貼）。

另外，在極端酷熱天氣方面，美琪所任職的舊公司是沒有冷氣的，她這樣形容自己的工作環境：「夏天熱到死，又焗，有風扇都有用。」；「連水都要自己帶。」。為了令自己舒服一點，沒那麼熱，她急中生智，會借去廁所為由，乘機去附近的快餐店乘涼 10 分鐘。她明知這樣是擅離職守，但奈可實在太熱，所以不得不冒險。她補充說：「驚架，比老細發現會鬧死我。」。可見美琪在酷熱天氣下的休息正處於兩難局面。一是工作地點的環境相當焗熱，長期工作會有室內中暑的風險；但若她運用「自己的方式」去休息，又可能被僱主發現及懲罰。

綜合上述內容，美琪這個例子正正反映出，她在自己的權益上處於一個相當弱勢的局面，一方面是她的僱主全權決定颱風及暴雨天氣的安排，且相關安排並非妥善顧及美琪的權益。同時，她也知道「工作時意外中暑」是受到工傷保障。更重要的是，即使美琪需要休息，以防自己受到過多的熱壓力而中暑，她也會對「休息」這個舉動卻步，生怕僱主會追究。這反映出美琪對僱主的畏懼已潛移默化。

個案二：黑雨上班扭傷腳 不敢提告工傷現成舊患

悅姐是一個六十九歲，現居於劏房的長者。她是一名夜班保安，在旺角區工作。她一個月需要工作 20 日，每天工作 12 小時（晚上 7 時至翌日早上 7 時），時薪 42 元，每半年簽一次約。悅姐患有腰椎間盤突出及關節勞損，會影響她的日常步行。她現在工作的地點距離她的家約有 20 分鐘的步行距離，但因為她距離最近的巴士站也要步行一段時間才到達，所以她寧願靠步行上班。在八號風球以上、或黑色暴雨等極端情況生效時，她上班的情況百上加斤。她講述一次十號風球，當日她也需要上班，她在上班的中途因路況極度惡劣及路面水浸，最後在上班過程扭傷左邊腳跟。當天她也有繼續上班，不過因遲到，最後給僱主扣了一小時糧（42 元）。她憶述當時我情況：「嗰時死頂架咋！行到，巡到樓咪算好囉，唔係有咩辦法？」。對於這次受傷，她沒有向勞工署申報工傷，因為她害怕被僱主解僱，而這一次受傷卻成為她的舊患，現在她的腿時不時會出現劇痛，走路五至十分鐘就要站著或坐著休息，上班巡樓更是需要扶著樓梯一步步行，可說是舉步維艱。但她也要繼續工作，因為她仍然要負擔起昂貴的劏房租金，以及養活家中曾經中過風的丈夫。但是最近她的腳患加劇，令她連下床都有困難，她已有超過一個半月無法工作。如果當初她的僱主有向她提供交通津貼，她就可以選擇乘坐的士上班，避免了這個意外；或是如果當初僱主允許她遲到，好讓她能慢慢走向工作地點，她也未必會受傷。所以悅姐的情況反映出兩點她的僱主的不足，一是沒有根據守則去與她預先商討上班的安全性及製定應對措施（如交通津貼）；二是沒有跟隨指引中「不應輕易處分不能準時到達工作崗位的僱員」的原則。

此外，她講述了自己在黑雨及八號風球或以上的情況下的額外工作：「本身條腰同右腳都唔係幾得，做呢啲嘢（清積水）會「烏」低身，做嗰陣都會痛，但都有辦法，得我一個都係要做架啦。」。可見，悅姐在黑雨及八號風球或以上等極端情況下的工作受傷風險及工作量都會比平常大。然而，她卻沒有任何額外的工作津貼。她也提及到自己的感受：「咁就梗係唔公平啦！明明我地又係做嗰啲，佢地又係做嗰啲，有咩理由佢有津貼我地冇津貼？」。她認為在勞工保障及福利上應該「一視同仁」，最起碼要有額外津貼，及交通津貼以便她能在惡劣天氣情況下能更安全地上班工作。但是，她從不敢向僱主提出，怕僱主會解僱她；她也不敢貿然轉工，因為怕年紀太大而沒有僱主聘請。

另外，在極端酷熱天氣方面，悅姐的工作地點是沒有冷氣，她形容那裏是「又焗又熱，又唔通風」，在極端酷熱天氣下有一定的中暑風險。然而，她的僱主沒有給予她任何物質以抵抗酷熱工作環境，例如連風扇也是需要自己在垃圾站拾取、飲用水需要自備水煲，在保安室附近的水喉拿水加熱飲用。一般來說，她會預先煲水，再等水冷卻後才飲用，但她亦試過因忘記了煲水而焗住飲熱水，導致「熱上加熱」。對於上述情況，她這樣形容僱主：「係咁架啦！佢係咁孤寒。佢點會咁益我地吖，有利我地嗰啲佢咁全部都唔會講架，咪就係剝削囉。」

最後，悅姐提及到自己依然選擇在這裡工作的原因：「呢度做慣做熟，出面我怕自己對腳做唔嚟，呢度起碼自己做落都可以接受，最多慢慢做，出面唔知可唔可以咁（慢慢做）。」。反映出較年長的基層勞工需要一定時間才能適應新工作，以及體能所限導致工作選擇較少。最後導致他們在爭取自己的權益時會有更多的憂慮。反映出守則及指引應更重視由上而下地解決問題，讓僱主能主動地跟隨它。

個案三：在黑雨下步行一小時返工 受傷兼沒有補水

虹姐今年七十九歲，現居於劏房。是一名日班清潔工，她主要負責清潔九龍區一棟私人樓宇。她一個月需要工作 26 天，每天工作 10 小時（早上 7 時至晚上 5 時），月薪\$11,300（換算時薪為\$43.4）。她有一個 101 歲的母親，她每天也為她煮飯，並去她所住的公屋探訪她，回到家中通常已是晚上 9 時後。虹姐本身有一定年紀，所以無論是上班還是長達十小時的工作也會感到有點吃力，若在極端天氣下上班，她所面對的情況更為嚴峻。她的僱主要求她在黑色暴雨生效時上班（八號風球或以上則不用上班），她講述了一個在黑雨中上班而受傷的例子：「**我嗰日（黑雨）返工，地鐵去到石硤尾就停駛，之後咁我咪要行去九龍塘返工囉。我又未行過唔識路，咁就行錯咗路，最後行咗成個鐘就到。咁嗰日好大雨呀，嗰地全部都水浸囉。仲要橫風橫雨，大到遮都反曬，我要「跔」喺度避風雨呀！等風細咗先可以繼續行。然後條路嘅石又「翹」起曬，之後我行嗰陣就比嘅石「擻」到整傷咗個膝頭（指住右邊），而家時不時都會痛。**」。該事件發生於 9 月 8 日，亦是「五百年一遇大雨」的第二天早上，當天天文台發佈黑雨警告及特區政府發佈「極端情況」。在如此艱難的情況下上班，她也沒有任何額外的津貼：「**冇車真係只能夠行返去，如果我搭的士，老細唔會比返的士錢我架。係呀，冇架乜都有架，黑雨津貼又冇，黑雨同平日返工都係一樣價錢。**」。

在上班安排上，是虹姐的僱主全權安排，她是沒有任何選擇權，她說：「**佢（僱主）冇得比我簡架，佢叫我返未要返，好似黑雨咁，我都唔夠膽同老世講唔返，怕比人炒就冇工做。不過你比我簡得都唔會返。**」。反映出她與僱主之間的權力相當懸殊，導致她心中產生恐懼，不敢隨便提出自己的想法或權益。

另外，在極端酷熱天氣方面，虹姐雖然主要在室內工作，但主要工作地點相當侷促，長時間工作會感到頭暈。她提及到自己休息時會坐後樓梯，但是因為後樓梯沒有窗，所以通風極差。雖然她也提及如果後樓梯還是太熱可以到大堂休息，那裏較為通風，但是因為大堂有保安，她害怕如果在大堂休息會被保安及其他住戶見到，然後向她的僱主投訴，影響她的工作。這意味著，虹姐沒有一個合適的休息地方讓她可以在極端酷熱天氣下能無後顧之憂地休息。此外，她亦提及到如果自己未能按時完成工作，就會被僱主及住戶投訴，各種原因導致她「害怕休息」，所以唯有減少自己的休息時間去完成工作。

除了休息時間外，虹姐亦提及到公司沒有提供飲用清涼水，需要她自備水或步行五分鐘到垃圾站煲水飲用；沒有提供風扇作散熱；沒有提供毛巾供她抹汗等等。由此可見，她的僱主在預防工作時中暑的支援程度與《預防工作時中暑指引》中所提及的支援程度有一定落差。如果指引的執行力能夠被加強，讓僱主能夠更一步跟隨，便能為虹姐提供一個更合理的工作及休息環境，以降低她中暑的風險。

個案四：津貼不是來自僱主而是法團 唯一有齊津貼的個案

林先生是一名七十七歲的夜班保安，在灣仔區一棟大廈工作，一個月工作 26 天，每天 12 小時，日薪 480 元，換算時薪為最低工資（\$40/一小時）。他在八號風球或以上信號上班時會有當值津貼，且津貼額度也不低（\$30/一小時），津貼計算方法是按風球生效時間計算，每半小時為一個單位。若加上原有工資，林先生在八號風球或黑雨下上班的時薪有超過\$70/一小時，換算起來比原有工資多七成半的額外工作津貼（俗稱 1.75 工）。然而，這些津貼並不是由僱主所提供，而是由大廈的業主立案法團提供，林先生任職此職位已多年，見盡僱主與業主立案法團的互動，他解釋到法團在收取住戶管理費後，當中三成會分配給承辦商以購買它的服務，若承辦商需要有額外開支，如機器維修、交通津貼、當值津貼等等，便可以向法團作額外申請，並由法團提供額外撥款。由此可見，僱主向林先生發放額外工作津貼及交通津貼並不影響其公司的收入，甚至變相額外的收入，因為原先要提供給林先生作津貼的額外支出減免了，變相提高了僱主的淨收入。

另外，林先生並非一入職便知道這份工作有當值和交通津貼，而是直至有一次在颱風襲港時上班後觀看糧單才知道。他說在簽約時僱主只有說明僱員的一般責任，例如需要在八號或以上的颱風信號生效時上班、需要在黑色暴雨警告生效時上班等等。可見他的顧主在簽約時提及的僱傭責任較為片面，只提及僱員的責任而沒有提及僱主的責任。另外，雖然林先生知道承辦商與法團之間的操作，但他卻不知道原來發放津貼並非法例規定，他驚訝地說：「乜唔喺法例要求嚟架咩（發放津貼）？我以為人人都有架啲。」他認為在極端天氣下上班沒有津貼是不合理的待遇：「咁唔公平啲，你坐辦公室公務員嗰啲唔返工都有錢啦。唔比人（津貼）點得呀？咁唔啱啲！講唔通。冇理由會咁！」。事實上，他帶出了一個重點，就是在颱風及暴雨下上班的「必要人員」與留在家中的「非必要人員」一樣，都只是獲得基本工資，這件事並不合理，因為「必要人員」需要持續工作，且承受額外的風險，而「非必要人員」只需留在家中，有的甚至不用工作也能獲得薪金。這亦反映出發放當值津貼以補償「必要人員」在惡劣天氣下工作的合理性和必要性。

綜合林先生的情況，反映出兩點，一是僱主與林先生在黑雨、颱風及極端天氣情況下的工作詳情及薪津安排欠缺了商討過程（只有簡單例明要求林先生需要在惡劣天氣下上班，沒有提及薪津安排）；二是林先生對《颱風及暴雨工作守則》及其約束力的認知不高，這進一步反映出他（和大部分其他受訪者）處於資訊比較弱勢的情況，以至他對自身權益的敏感度和與僱主商討的權力下降。

個案五與六：政府外判公司沒有黑雨津貼及交通津貼

笑鈺和杏遙是任職於同一間政府外判保安公司，對上政府部門是產業署。笑鈺今年六十四歲；杏遙今年六十九歲。她們都是日班保安，她們是同事關係，於油尖旺區一棟政府大樓工作，主要負責巡樓及停車場登記。她們一天工作 8.5 小時，月薪\$10,850，她們已任職於此公司很多年。受聘於政府外判保安公司，在八號風球或以上颱風訊號生效時，她們會獲得原有工資五成的額外津貼(俗稱 1.5 工)，杏遙提及公司計算當值津貼的方法是以日計，最極端的例子是例如八號風球在她們下班前一小時才懸掛，她們也會獲得一整天的當值津貼。而就追更補償，笑鈺補充到若果下一更的同事因惡劣天氣影響而未能上班，而她們需要「頂更」繼續工作，她們會獲補鐘，但不會補錢，而補鐘亦是根據「頂更」的時數補償。換言之，她們的僱主只是補償她們「頂更」所付出的額外時間，並沒有就此作出額外得津貼補償。

此外，她們講述公司沒有提供交通津貼，笑鈺說是因為公司把交通津貼包括在當值津貼當中。但當值津貼性質並非與交通津貼一致，所以發放當值津貼並非不發放交通津貼的理由。在上班安排上，僱主是允許她們因惡劣天氣而導致遲到，但是在缺勤方面，杏遙提及到如果未能在惡劣天氣下上班，就會被僱主扣糧或扣假，儘管她任職十七年來從未因惡劣天氣而缺勤過。然而，守則有列明「僱主不可減少僱員在《僱傭條例》下有權享有的年假、法定假日或休息日，以補償因發出八號或更高熱帶氣旋警告信號、黑色暴雨和其他惡劣天氣警告或「極端情況」公布而損失的工作時間」。這意味著她們公司若「扣假」，此舉可能已經觸犯法例。面對這個現象，她們對僱主表示無奈。同時在簽約過程中，笑鈺說：「佢(老闆)喺份約到寫到明架，你有得同佢拗架。」由此可見，雖然政府外判的保安公司在工作補償上比其他市場上的保安公司做法更符合指引的標準(即固定有颱風當值津貼，遲到酌情處理)，但在其他方面(例如交通津貼、缺勤扣假、商討機制等)仍有頗大的改善空間。

另外，她們亦提及，上述當值津貼只適用於八號風球或以上的颱風，並不適用於黑色暴雨警告。這意味住在黑雨下上班，她們是沒有任何津貼，她們覺得這是不合理。如杏遙說：「黑雨都應該要有津貼啦！有時落大雨浸曬，仲危險過打風。你諗下有時啲打八號風一啲風都有，仲好猛太陽，但係黑雨多數都係又大風又大雨，仲危險過打八號。」；笑鈺說：「同埋啲啲咩「極端情況」都應該要有吖！上次 500 年一遇大雨(返工)都有津貼架。呢啲都有危險性架嘛，點解冇？」。反映即使是政府外判的承辦商，也不是完全跟隨政府指引所示一般向僱員提供相應合適的安排。可見指引執行力有進一步加強的必要。

個案七：打風黑雨返工沒交通津貼 去到地鐵站已全身濕透

曉夏是一名獨居長者，69 歲，現居於一公屋邨的一人單位，屋租每月\$1,350。她有四個子女及五個孫，可說是兒孫滿堂，但所有的親人也是在內地居住及生活，雖然她每月會回內地探孫大約一星期，但其餘時間都是一個人在香港生活。有領取長者生活津貼（俗稱長生津），每月\$4,060。扣除屋租及固定開支（如水電費），她每日可使用的生活開支不足\$100。她曾領取過五個月的綜緩，但最後還是決定停止領取，於退休年齡後繼續工作，賺取更多的收入去提升自己的生活水平。

曉夏現時是一名清潔工人，於旺角區一商場工作，她每天工作六小時（晚上五時至十一時），每月工作約 25 天，沒有任何有薪假期等長工福利。她已在該公司任職超過 4 年，中途經歷過兩次被裁員。她分享說：「啲公司係咁架啦，話要炒人一定係炒散工先，唔洗比遣散費咁嘛。」。然而，每次她被公司裁員，隔一段時間後公司也會因為人手不足為由希望曉夏能「重出江湖」，繼續為公司工作。曉夏雖然對此感到無奈，但也因為自身經濟壓力而兩次答應公司的情求，重回她的工作崗位。她的工作內容主要是清潔商場及外圍，除了工作時間外，其餘時間會在位於後樓梯的休息室休息。

曉夏的公司對員工在極端天氣下工作的保障尚算充足。例如在八號風球生效時上班，她會獲得兩倍的工資（俗稱雙工），雙工準則為八號風球生效時計算（未發出八號信號前；或已取消八號信號後的時間則不會獲得雙工）。雖然當值津貼的發放並不適合於黑雨及「極端情況」，但「雙工安排」算是比較少見的情況。此外，她的顧主容許她在八號風球生效時請假不上班，這樣做的後果會當無薪假處理，但因為曉夏是一名兼職員工，本來放假也沒有工資，所以該「懲罰」並沒有直接傷害到她的利益。但是，若果她決定在颱風天氣下上班，她是沒有任何交通保障。她居住在深水埗區，她上班的過程就是乘港鐵由南昌站到旺角站。如果天文台發出了九號或十號風球，南昌站列車會因露天段而暫停行駛，她則需要在強烈的風雨下步行超過十五分鐘至長沙灣站乘搭港鐵。該段路程只有少數路段「有瓦遮頭」，光是由居所前往長沙灣站已足夠令她全身濕透。面對此情況，她的僱主會要求她提早前往公司以避免在強烈風雨下步行至長沙灣站。這個方法雖能保障曉夏上班的安全，但也不是十全十美，曉夏也曾試過到了南昌站才知道尾班車已經開出。倘若太早出門到達公司，她在晚上五時簽到前的時間又不會計算入工資當中，她只能白白等到自己的開工時間。幸好的是，曉夏公司調整了她在颱風及暴雨下的工作安排，例如不用清潔商場外圍露天的地方，這令她受傷的風險大減。

另外，在極端酷熱天氣方面，曉夏的工作範圍沒有太多需要戶外工作的地方，商場範圍戶外的清潔工作只佔了她每天大約半小時至一個半小時。但是，真正為她帶來熱壓力的地方卻是她休息的地方，「休息室」是位於通風欠佳且偏熱的

後樓梯，公司有配備一枱座枱風扇以及一個飲水機，每逢需要休息，曉夏都會坐在後樓梯底，然後打開後門令空氣流通一些。不過曉夏坦言：「寧願去商場入面，有冷氣，不過入商場就要做嘢啦。」。可見曉夏的休息環境有一定的改善空間。

個案八：十號風球下連續追更 36 小時 沒有任何補水的繡蘭

繡蘭是一名獨居長者，現居於月租\$5,000 的劏房，輪候了公屋已五年有多。雖然她每月有領取長者生活津貼（俗稱長生津），但連交租也不足夠。所以無奈地只能在退休年齡過後繼續工作，賺錢維持生活所需。因為一直以來也是從事勞動性行業，沒有什麼專業知識，年紀大的她也沒太多工種選擇，所以她選擇了很多基層長者勞工會選擇的工作—保安。她任職保安已超過八年，以前一直是長工，直至去年十月才轉為兼職（沒有任何長工福利，如有薪假期），每月工作日數視乎僱主安排，相當不穩定，例如過去的 12 月她有 26 天的工作，但 11 月只有十多天的工作。工資方面，她正領取最低工資（\$40/小時），每日工作 12 小時，日薪 \$480。工作內容方面，她任職的是大角咀一棟住宅式舊樓，日常主力負責日間巡樓、檢查公共設備有否損壞、收管理費等。

在八號風球或黑雨警告生效時，繡蘭身為「必要人員」，仍然需要按僱主要求上班。然而，她卻沒有任何當值津貼及交通津貼。她講述自己一次超時工作但沒有任何補貼的經歷，那次是發生於去年 9 月 1 日，天文台因超強颱風「蘇拉」襲港而發出八號烈風或暴風信號（八號風球），她當時需要上班當值。上班過程中「橫風橫雨」，在短短十分鐘的路程（由旺角前往大角咀）繡蘭已全身濕透，好不容易才回到當值地點工作。直至當天晚上，天文台改掛十號颶風信號，她收到僱主的通知，因為晚班當值的同事不能前往工作地點「接更」，頓時又找不到其他人「替工」，所以要求繡蘭「追更」至翌日早上，她唯有無奈地再工作 12 小時。直至 9 月 2 日早上，八號烈風或暴風信號仍然懸掛，而當日早上原本就是繡蘭的「更期」，但她已工作二十四小時，她便向僱主提出要求找其他人頂替她「早更」以讓她可以回家休息。可惜的是，僱主又回覆她找不到人去替她更，希望繡蘭可以「頂埋佢」。最後，繡蘭連續工作了一共三十六小時，根據她的說法，她在翌日早上已經累到可以「企喺到都訓得著」。然而，除了基本薪金之外，她只獲得了一百元的「夜班當值津貼」，而該津貼是日常夜班當值工作也會派發。換言之，在極端惡劣天氣下無間斷工作三十六小時的繡蘭沒有獲得過任何當值津貼以補償她額外的工作量。同時，也能看見繡蘭的僱主對員工在極端惡劣天氣下的上下班安排及應對員工突發情況的措施相當不足。

另外，在極端酷熱天氣方面，繡蘭工作的地方時沒有冷氣且空氣不流通，她形容在夏天時，該工作環境是「好焗」，而且大廈對出就是街市，經常會有濃烈的草青味和肉腥味傳入大廈內，惡劣程度可想而知。此外，她需要自己拾風扇來使用，她也要自己購買毛巾並帶去公司使用。飲用水方面繡蘭則在水喉取水，然後煲水飲用。

繡蘭這個例子正正反映出，身為需要在極端天氣下工作的「必要人員」，她有責任去盡力配合僱主，以維持基本服務。但是她因為僱主對颱風及暴雨下工作的員

工的工作應對安排不足，導致她無奈地要超時工作。更重要的是，面對因極端天氣所導致的額外工作，僱主並沒有就此提供任何當值津貼向繡蘭作出補償。此情況亦正顯示出《颱風及暴雨情況下工作守則》對補償員工在極端天氣下工作的漏洞。

個案九：洗街洗到工友中暑 街涼人不涼

麗光是一名獨居長者，現居於月租\$3,000的劏房，原來她在五年前已經排到公屋，但因當時資產剛剛她超額而被房署取消了她的「上樓」資格，之後她唯有重新排隊申請，新申請至今已輪候五年，兩次申請到目前為止已有11年。她是一名食環處外判的街頭清潔長工，一星期工作六天，每天工作八小時，月薪\$14,012。她的工作內容主要是在深水埗區洗街，由早上7時半至下午4時半合共需要清洗十條街道。麗光一開始就向工作員講述在極端酷熱的情況下上班的辛酸。她每天七時半上班，換好衣服後與數名洗街同事及水車司機一起出發洗街。普遍由八時開始洗，直至十時或十一時（視乎工作完成度而定），之後水車便會去入水，她在這時才會有數分鐘的時間休息。在炎炎夏日（特別是工作暑熱警告生效時），她也會汗流浹背，往往工作約一小時便想休息，但因為工作所限（如果她想要休息，就要全部人一同休息，因為他們要跟著水車工作）。為了不拖慢整體工作進度，麗光往往會繼續工作至水車入水時才休息。因為工作緊密繁多，往往連去廁所和斟水的時間也沒有。雖然公司有張貼工作暑熱指引，但在她身上的執行情況卻未如理想，她形容休息的大原則是「要先完成手頭上的工作」，若一天的工作未完成則要透支自己的休息時間去完成，這導致她有時會處於想休息但不休息的處境，提高了中暑風險。慶幸的是，在午膳或休息時間，麗光可以坐在水車中涼一涼冷氣「降溫」，不過能否在車中休息都要視乎水車司機批准與否，如何水車司機不批准，麗光及其他清潔工友只能在休息站休息與食飯。午飯過後，麗光便要繼續跟隨水車洗街，一般而言就是由下午一時直接洗到四時半。由於下午的平均溫度會比上午更高，麗光工作的「熱壓力」會更大，中暑風險亦會更大。雖然她從未中過暑，但她分享到自己的工友曾經中過暑暈倒在街上，要立刻叫救護車去醫院治理。她也會怕太熱不休息而導致身體出現毛病，但為了不「阻人收工」，麗光都不敢隨便提出要休息。

作為清潔工，工作環境往往也與天氣狀況掛鉤，酷熱如是，颱風及暴雨如是。在極端惡劣天氣下，麗光會冒著大風雨步行15分鐘上班，她沒有任何當值或交通津貼。她從未在颱風及暴雨時況時缺勤過，因為她知道缺勤的後果就是少了一日寶貴的休息假（她每星期只有一天休息），如果貿貿然動用了這假期，有機會使她需要連續工作超過六天以上。此外，麗光亦指出在極端惡劣天氣的工作很取決於當時的風雨狀況，若太大風雨一般也只是待命，等待風雨過後才開始工作，相對極端酷熱天氣下工作沒那麼辛苦。最後麗光提出了一個特別的上班安排，就是她的老闆不是直接通知她在極端惡劣天氣需要上班與否，而是透過水車司機通知她，這導致她曾在打風期間特意早點上班，以免遲到，最後回到公司才知道原來當日是特別情況，員工不用上班，但水車司機很遲才在群組作通知，導致麗光「白行一趟」，又要冒著風雨回家。

因為長者的年紀及健康狀態，他們多數是從事兼職，這會為他們提供較彈性的

上班安排以滿足其健康需要，而麗光則是基層長者勞工這一群體中比較少見的長工。鑑於長工的工作時數比兼職多、工作更加辛苦，所以守則更應該加強保障長工的權益，例如因惡劣天氣而缺勤時不被輕易扣假或扣糧等安排。

個案十：地盤工作兩度接近中暑暈倒 口渴要靠飲水喉水

睿芯現年60歲，現與兩個就讀小學與中學的孫女居住在公屋。她從事地盤雜工已有很多年，現時她每星期工作六天，每天工作九小時。她的工作內容囊括多類地盤工作，例如搬運物料、清理廢料雜物、監察施工位置及進行臨時工作等等。睿芯講述自己在地盤炎熱環境下工作的辛酸。她曾兩次試過在工作期間感到暈眩，差點中暑不省人事，其中一次是她正在協助其他工人看倒水泥的位置時發生，因為倒水泥是一項需要一氣呵成、不能中途停止的工序，而當時正正是夏季的中午十二時左右，當天萬里無雲，強烈的太陽直接照射在地盤上。她工作一會之後，她突然感到發冷發熱以及頭暈，她知道自己即將會中暑暈倒，所以立刻搖搖擺擺地坐在一個相對陰暗的位置，並立刻拿水喉淋灑全身降溫休息。她形容那次經歷是十分驚險，若果遲了一點休息降溫，可能就會不省人事。

另外她也提及到地盤雜工，沒有所謂休息時間，對比起其他專門工種（例如紮鐵工人搬運工人）他們會完成一個工序後都可以休息一會又或是在工作暑熱警告生效時獲得相應的休息時間。然而，身為雜工的她是需要在不同崗位上遊走，協助不同的工人，例如十二點至一點她幫水泥工人看位置，一點時水泥工人就可以休息，但搬運工人在一點可能需要雜工幫手搬運物品，她便要立刻前往搬運工人的地方幫忙。可見身為雜工的她，需要在不同工人工作與休息的間隔中工作，導致她自身的休息時間極少。她提及到自己經常沒有休息，唯一比較規定的休息時間就是下午茶時段，那是下午3:15至3:45，而往往最熱的時間卻是中午十二時至下午兩時，她提及到這段時間的地盤溫度高達35至40度，在這段時間工作，即使是站在太陽下不活動也會熱暈，她眼見其他工人可以休息，但是她卻不能。

此外，補充水份是在地盤工作極重要的一環，但是她提及到，有某些地盤是沒有提供足夠的飲用水，或是放置飲用水的地點距離相當遠。有一次她把隨身攜帶的飲用水飲光，想去最近的水站拿水飲用，走到過去才發現水站的水已被拿光，但她卻沒有時間再行去更遠的水站拿水，因為另一班工人正在等待她幫手看位置，無奈之下她唯有去廁所直接打開水喉飲用自來水。她說這個情況經常發生，亦是在炎熱工作下的無奈之舉。另外在散熱方面，我們能從新聞上經常見到地盤工人會配備隨身攜帶的風扇或是附近有大風扇散熱，但在她的例子上，她提及到僱主沒有供應那些風扇給她，需要自費購買，而對於大風扇，她講述到大風扇會經常被其他工人直接搬走：「呢頭（大風扇）喺度，個頭就比人成個搬走左去用。」。

本來在地盤工作已經是一個十分高危且相當容易導致中暑的工作，再加上她以地盤工人的平均年齡來說已是相對年長，在長時間的高壓炎熱環境下工作對她的健康風險有着極大的隱憂。這反映出《預防工作時中暑指引》需要更進一步加強指引的執行力，保障各種工人免受中暑的風險。

個案十一及十二：倒樓梯倒到中暑 無薪病假兼即炒

偉大哥（71歲）及偉大嫂（68歲），分別是2012年及2016持單程證來港，兩位來港一直都任職清潔工作，又做倒樓梯又做掃馬路；偉大哥來港首份工是長沙灣公屋倒樓梯，第一份工做了4年8個月，之後因為外判公司投標未能成功，偉大哥第一份工作不足5年，所以領不到長期服務金，而之後的街道掃街工作、深水埗及石硤尾白田公屋倒樓工作，甚至垃圾房工作，每份工均因外判沒有機會做滿2年，所以過去12年清潔工作均沒有領到長期服務金。

偉大嫂倒樓是石硤尾公屋其中11層樓，上樓坐電梯落樓要行樓梯，每層樓有53個單位的垃圾，而清潔工可以坐電梯上到最高，因為等不到有足夠空間的電梯，所以每次均要把重甸甸的垃圾拖下11層樓梯，每層樓53間單位的垃圾疊加在一起，偉大嫂做到右腳貼上止痛膏藥，均不敢請病假，偉大哥提及：「無開工無錢、無人俾錢你、病假無錢、腳痛都要做、做足26日.....」，偉大哥大嫂做到腰痛腳痛，搬運的重量不單包括倒日常垃圾、普遍廚餘，也包括走廊棉被/木床/衣櫃廚櫃/傢俱電器等大件雜物，「阿頭叫你做就做，都拒絕唔到，一係你唔好做.....」；

偉大哥表示倒樓梯工作不只是倒樓梯，都會叫你做其他事，沒有停下來休息的機會：「倒完樓要上垃圾、上完垃圾要拉垃圾桶去裝垃圾車、裝完垃圾車要清洗所有垃圾桶、洗完垃圾桶要去掃樓梯、拖地掃走廊、有時要爭街道上的執狗糞鳥糞甚至人糞，每月都要洗全部樓梯.....根本每日不會有休息時間，所以惡劣天氣會休息十分鐘？十五分鐘？根本未聽過，同你商量休息下？你就想啦」；

2023年6月及7月，偉大嫂中暑2次（2023年3月1日入職），當時在公屋樓內洗樓梯，洗樓梯要洗足一天，早上是7時至上11時，然後下午1時至5時，「洗樓梯有得休息？仲話天氣熱休息15分鐘？你就想啦」.....「洗樓梯要5至6個人一齊做、一人泵水、一人拉水喉、三個人吸水、一個人落漂白水、根本唔停得」.....「因為著水鞋，全身都流汁，全件衫濕晒、你想停下來飲水？大家都不停做，根本無時間呀」，偉大嫂在23年6月中暑暈倒，公司判頭幫手叫白車，無人陪你去醫院，結果叫了兒子去急症室陪了4小時才見到醫生，4小時後情況可以了便回家，2023年7月27日偉大嫂洗樓又中暑又暈，也是公司阿頭叫白車，沒有人陪去醫院，也叫偉大嫂兒子去醫院陪4小時，醫生開了2日病假，7月29日偉大哥大嫂照常去同一公屋做清潔工，當日下午4時許，公司老闆兒子（判頭）通知偉大哥「你地成日病、你地走啦、唔洗開工了」，偉大哥問「你叫我走，要賠我7日錢呀、假期錢呀」，判頭只是分別叫偉大哥及大嫂兩人走，在8月份每人只賠了1天工資，當時沒有支付偉大嫂2日病假/7日代通知支金/社協協助計算的2.9日年假，偉大哥也沒有得到7日代通知金及2.9年假；

2023年偉大哥兩人先上勞資關係組申訴，追討2人拖欠年假及代通知金，預約外判公司老闆沒有出現在勞工署，至2024年1月23日及2024年3月5日，偉

大哥大嫂共浪費了 4 個工作天（沒有工資），至本年 3 月 5 日法官判決是雙方的證明不足（未能有書面證明是老板炒人，也沒有書面證明是員工炒老闆），所以偉大哥大嫂無奈，每人只取到 3.5 日代通知金及 1 日年假（之前已付了 1 天）

偉大哥所得（366 元 X3.5 日年假+366 元 X1 日大假）= 1647 元

偉大嫂所得（366 元 X3.5 日年假+366 元 X1 日大假+366 元 X0.8X2 日病假+366X1 日加班費）= 2598.6 元

社協認為，兩老經歷了近 8 個月，動用自己 4 個工作天時，只追回三分之二的應得賠償，而房署外判公司完全沒有任何懲罰，偉大哥提及「公司話落雨或者天氣熱，可以入大廈做，可以掃走廊可以洗樓梯，根本無風扇或冷氣地方你休息既邊有得休息呀？邊有人同你商量」？惡劣天氣繼續工作到病倒，換來的是無情被解僱，足以見到「極端天氣下工人無保障」，即使是政府外判清潔工，《預防工作時中暑指引》等同廢紙，事主已告到勞資法庭，仍被無理解僱，可見勞工署指引，未能保障事主不被無理解僱！

附錄二：個案訪問大綱

「極端天氣（颱風、暴雨及酷熱）下基層勞工的工作情況及現有保障研究」

問題

目的：

1. 了解受訪者在極端天氣下的工作安排及其公司的相應制度；
2. 了解受訪者對相關勞工權益保障指引（預防工作時中暑指引及颱風及暴雨情況下工作守則）的情況及意見；
3. 了解上述指引現時的執行情況。

基本資料：

稱呼：

年齡：

性別：

職業：

居住狀況：

身體狀況：

家庭狀況：

（一）就業狀況

1. 請問你現時從事什麼工作？是長工還是兼職？
2. 你上班的工時符合「4.18」連續性合約的條件嗎？
3. 你平均一週工作多少小時？
4. 你的薪金是如何計算？時薪/日薪/月薪

「颱風及暴雨等極端天氣部分」

（二）勞工權益保障（颱風及暴雨）

（極端天氣下的工作）

1. 你需要在惡劣天氣（如 8 號風球以上；黑雨）時上班嗎？
2. 你需要在「極端天氣」生效時上班嗎？（如「500 年一遇大雨」）

（如需要，去(i)；如不用，去(3)。）

- i. 請描述一下你在「極端天氣」下上班工作的情況（及對你的影響）。

- ii. 你在「極端天氣」下上班會有什麼困難？
 - 有沒有試過情況不許可的情況下僱主仍要求你上班？（如有，請詳述）

（指引的執行情況）

3. 你有沒有聽過《颱風及暴雨情況下工作守則》？這是什麼？（如額外工資、交通津貼、不能扣假/薪金）
4. 引導受訪者講述指引在他/她身上的執行情況。（如額外工資、交通津貼、扣假期/薪金等）
 - i. 你的僱主有沒有就「極端天氣」下工作向你提供額外薪金津貼？（如有，是多少？）（如沒有，為何？）
5. 你是如何知道即時天氣狀況？
6. 你在極端天氣下上班的時是使用什麼交通工具？
 - i. （如非公共交通工具）你的僱主有沒有向你提供相應的交通津貼？（如有，是多少？）（如沒有，為何？）
 - ii. 你是如何知道交通工具行駛狀況？有沒有試過去到車站或月台才發現沒有車？（如遲到會否扣人工？）
- ii. 如果僱主沒有向你提供以上相關津貼，對你有什麼影響？
7. 你的僱主有沒有為你提供安全用具（如雨衣、防水安全靴）？

（三）勞工資訊及僱傭糾紛

1. 僱主簽約時是如何向你講述「極端天氣」下的工作安排？
 - i. 有沒有與你「協商」相關的工作安排及補貼？（你對安排是否完全知情？），有冇得簡？感覺返唔到會唔會唔請？
 - ii. 你原本對上述工作安排有什麼期望？為什麼會有這些期望？（因朋友/同事？）
2. 如僱主沒有向你提供相關津貼，你會如何處理？
 - i. 為何選擇使用此方法處理？
3. 你認為現時《颱風或暴雨警告下的工作守則》對僱員（你）的保障如何？（足夠/不足夠？）

(四) 建議、感覺及期望

1. 你想得到什麼更多的保障，使你能在「極端惡劣天氣」下工作？
2. 你覺得政府可以怎樣幫助你？或對《颱風或暴雨警告下的工作守則》有何意見？
3. 就你現在的處境，你有什麼感覺？

「極端酷熱天氣部分」

(二) 勞工權益保障（工作暑熱）

（極端天氣下的工作）

1. 你需要在戶外/炎熱環境（沒有空調的室內）下工作嗎？（如要，一日有多少小時）（如不需要，去（三））
2. 請講述你在酷熱天氣下工作的情況/困難。
3. 你是如何應對上述的情況？

（指引的執行情況）

1. 你有沒有聽過《預防工作時中暑指引》？這是什麼？（如自身工作的勞動程度、不同暑熱警告的工作與休息時間等）
2. 引導受訪者講述指引在他/她身上的執行情況。
 - 甲、供應清涼飲用水
 - 乙、減少吸收熱力（遮光/去陰暗處）
 - 丙、增加散熱（通風/衣著）（*有沒有風扇/便攜風扇？）
 - 丁、減少體力勞動
 - 戊、安排熱適應期
 - 己、安排工作時段（編更）
 - 庚、安排休息的時間及地方

(三) 勞工資訊及僱傭糾紛

1. 僱主簽約時是如何向你講述「工作暑熱生效」時的工作安排？

- i. (如有，如何講述？；如沒有，為何？)(你對安排是否完全知情？)
 - ii. 你原本對上述工作安排有什麼期望？為什麼會有這些期望？
(因朋友/同事？)
2. 你的顧主有就工作暑熱警告生效時提醒你嗎？(如有，如何提醒？；如沒有，你是如何知道即時天氣狀況？)
 3. 如果你需要在工作暑熱警告生效時工作，指引如何幫助到你獲得相應的休息時間？(如不能，你是如何製定休息時間？)
 4. 如果在工作暑熱警告生效時，你沒有獲得相對應的休息時間，會對你有什么影響？

(僱傭商討)

1. 僱主簽約時有沒有與你進行及解釋「熱壓力風險評估」？
2. 如僱主沒有跟隨指引，你會如何處理？
3. 你認為現時《預防工作時中暑指引》對僱員(你)的保障如何？

(四) 建議、感覺及期望

1. 你想得到什麼更多的保障，使你能在「極端酷熱天氣」下工作？
2. 你覺得政府可以怎樣幫助你？或對《預防工作時中暑指引》有何意見？
3. 就你現在的處境，你有什么感覺？

完

附錄三：節錄《颱風及暴雨情況下工作守則》中提及工作與薪津安排

當值津貼

當值津貼

- 就八號或更高信號下返回工作地點當值的必要人員，僱主應另外發放當值颱風津貼；

例如：在上述警告生效期間返回工作地點當值，除正常工資外，每小時可獲 _____ 港元或 _____ % 正常工資的津貼。

- 僱主亦應另外發放當值津貼予在暴雨警告期間須返回工作地點工作的僱員；
- 如接班的僱員因實際困難未能返回工作地點上班，而僱主因機構運作需要，希望上一班的僱員繼續當值協助，應確保僱員自願及其身體狀況許可，並為他們安排適當的休息時間。就自願繼續協助的僱員，應向他們發放優於正常工資的津貼，以補償他們的額外服務；

例如：僱員就延長的工作時間，每小時可獲發多於正常工資 _____ 港元或 _____ % 正常工資的津貼，以補償額外服務。

交通津貼

交通津貼

- 僱員如須在八號或更高信號下返回工作崗位，而僱主沒有提供接送服務，僱主應另外發放交通津貼；

例如： _____ 港元或實際的交通費，以較高者計算。

- 僱主亦應另外發放交通津貼予在暴雨警告期間往返工作地點的僱員。

(註：在八號或更高信號，如僱主安排的接送服務受到影響及沒有其他可行的公共交通服務，僱主應以僱員安全為先，不應要求必要人員即時前往工作地點。)

《僱傭條例》

年假、法定假日及休息日

- 僱主不可減少僱員在《僱傭條例》下有權享有的年假、法定假日或休息日，以補償因發出八號或更高熱帶氣旋警告信號、黑色暴雨和其他惡劣天氣警告或「極端情況」公布而損失的工作時間；
- 《僱傭條例》中關於僱主發放年假、法定假日或休息日，皆各有明確的規定。僱主發放這些假期時，須恪守有關規定；
- 僱主如無合理辯解而不遵守有關規定，即屬違法。

僱員不能上班或準時到達工作崗位

- 如僱員在惡劣天氣下或「極端情況」結束後，不能上班或準時到達工作崗位，僱主應了解事件的成因，仔細考慮個別僱員的情況，不應輕易處分或解僱有關僱員；
- 即時解僱屬嚴重的紀律處分，通常只適用於僱員犯了非常嚴重的過失或經過多次警告仍不改善的情況。

附錄四：節錄《預防工作時中暑指引》中提及預防及控制措施

4.1 供應清涼飲用水

- 4.1.1 在炎熱環境下工作，身體會增加排汗以調節體溫，因此身體水分會迅速流失。若不能及時補充身體流失的水分，便會增加員工中暑的風險。根據《職業安全及健康規例》（第509A章）第16(1)條，工作地點的負責人必須確保該工作地點有提供足夠的可供飲用的水，以供受僱在該工作地點工作的僱員飲用。因此，負責人必須安排在任何工作時間，都有充足的飲用水供應。

4.3 增加散熱

空氣調節或通風設備

- 4.3.1 空氣調節系統可以降低環境的溫度和濕度，有助員工散熱降溫，減低熱壓力。如因工作地點的特別情況或限制不能提供空氣調節，可設置吹風機或噴霧風扇⁴，加強空氣流動，增加散熱。如果設置吹風機亦有困難（例如工作地點沒有電源或適當空間設置有關設施）或僱員需往來不同的地點工作，僱主亦應向僱員提供便攜式的風扇（腰間扇為較佳選擇）來幫助身體散熱降溫，以減低員工的熱壓力。

4.4 減少體力勞動

- 4.4.1 進行體力勞動的工作會加速新陳代謝和產生熱能，增加熱壓力。僱主 / 負責人應提供合適的機械輔助工具（例如手推車、托盤車、起重裝置等）給員工使用，或指導員工採取其他合適的措施（例如二人 / 多人合力搬運等）減少體力勞動，以減低熱壓力。如員工需長時間或急速地從事重勞動量的工作，應安排或由不同員工輪替工作，以減低員工工作的勞動量及速率。

4.5 安排熱適應期

- 4.5.1 在酷熱的環境下工作，員工身體會因熱壓力而出現不同的生理反應，令體溫和心率上升。熱適應期是讓員工在一段時間內逐漸適應酷熱的工作環境和身體的反應，並作出相應的生理調節。
- 4.5.2 若僱員從未曾或者已經超過一個月沒有在酷熱環境工作，僱主應安排最少5天的熱適應期，讓員工可以完全地適應在酷熱環境中工作。員工首天在酷熱環境中工作不應超過正常工作時間的20%，之後每天再增加正常工作時間的20%，直至員工完全適應並如常在酷熱環境工作。
- 4.5.3 若員工已有兩星期至一個月的時間沒有在酷熱環境中工作，當他們復工時，僱主亦應安排最少4天的熱適應期，讓他們可以重新適應在酷熱環境中的工作。在復工的首天，員工在酷熱環境工作的時間不應超過正常工作時間的50%；之後每天可再增加正常工作時間的20%，逐步回復到正常在酷熱環境工作的時間。

4.6 安排工作時段

- 4.6.1 在夏季炎熱的日子，僱主應在合理地切實可行的情況下將戶外及高勞動量的工作儘量編排至日間較涼的時段（如在上午10時前或在下午4時後）進行，或透過編更或其他方式，安排僱員交替在較熱和較清涼的環境下工作，以避免讓員工因長時間在炎熱高溫的環境工作而增加中暑風險，同時亦可減少對工作流程和進度的影響。

4.7 安排休息的時間及地方

- 4.7.1 如上文所述，體力勞動會產生熱能，增加熱壓力。為減低僱員工作時的熱壓力，僱主應在合理地切實可行的情況下，讓員工有休息時間，可稍作歇息、喝水，並讓身體降溫。例如安排輕至中等勞動的員工，每工作2小時至少有10分鐘休息；而重至極重勞動的員工，每工作2小時至少有15分鐘休息（若在工作暑熱警告生效時，則應按本指引第5.5段建議安排更多休息時間）。若員工未適應 / 需重新適應在酷熱天氣下或高溫環境中工作，需為有關員工安排額外的休息時間。除了考慮工作時的熱壓力外，僱主亦應基於其他風險因素（例如員工身體疲勞等），為員工安排合適休息時間。
- 4.7.2 僱主應以風險為本的原則，因應天氣的酷熱情況增加相關員工的休息時間。僱主可按工作情況將所需的休息時間分為較短但較頻密的休息時段。
- 4.7.3 除了休息時間，休息位置也很重要。如果員工能在涼爽的地方休息，熱壓力會更快得到舒緩。僱主 / 負責人應為從事戶外露天工作的員工，設置或安排有上蓋或可遮蔭的地方，讓員工可以坐下休息。如未能安排有遮蔽的休息地方，員工需給予更長的休息時間舒緩熱壓力。在偏遠及沒有電力供應的工作地點，僱主 / 負責人可考慮安裝流動清涼休息站供相關員工使用。休息的地方應有良好的通風，若有空氣調節則更理想。

