



<基層長者零散工需要 及 勞工保障研究>

香港社區組織協會

2023年4月30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
香港中文大學社工系實習學生邱茗雪

目錄

1. 研究背景與動機
2. 研究目的
3. 文獻回顧
 - 3.1 長者貧窮人現況
 - 3.2 長者勞動人口現況
 - 3.3 長者散工現況及保障需要
 - 3.4 「連續性僱傭合約」的設立、發展與評價
4. 研究方法
 - 4.1 研究對象
 - 4.2 研究方式
 - 4.3 研究限制
5. 研究結果
6. 總結及分析
7. 政策建議
8. 附錄
 - 附錄一：個案詳細背景及訪問內容節錄
 - 附錄二：問卷結果社群面貌
 - 附錄三：訪問大綱及問卷

1. 研究背景與動機

本港人口持續高齡化，在2021年，香港有超過140萬名65歲及以上的長者¹，至2023年65歲或以上長者有160萬人<香港人口推算2020-2069>，較2011年增加超過70萬人，長者人口佔整體人口的比例由2011年的13.3%上升至2021年的19.6%²。而據統計處2021年數據顯示，本港男女平均預期壽命分別為82.9歲及88歲³。隨長者人口增加、香港人均壽命延長，長者的退休年齡亦有延後趨勢。過去11年，65歲或以上長者勞動人口⁴大幅增加220.9%，由2011年約6萬5千人增至2022年約21萬人⁵。

按社協觀察，不少基層長者因就業機會減少，而逼於無奈，只能從事零散化、低薪、低技術的工作，淪為勞動市場的最底層。與長工相比，散工不但工時短、保障低，更要面對較大機會遭僱主剝削權益的風險。

政府近年多管齊下，不斷推出政策鼓勵長者就業，包括推出「中高齡就業計劃」、
「20x50實習生計劃」等，並自2019年起，將領取長者綜援的合資格年齡由60歲提高至65歲，卻缺乏從長者角度出發，制定長者友善就業政策。據聯合國《世界人權宣言》第二十三條：「人人均有權工作，自由選擇職業，享受公正和合適的工作條件，並免於失業的保障。」

世界衛生組織(世衛)於2002年推出的《積極老年政策框架》⁶，鼓勵按長者意願及能力以不同方式參與社會。如何讓長者有充足保障及條件可自主選擇就業或退休。反觀本港長者現時普遍因經濟原因從事低收入低技術工作，失業保障，僱傭保障及退休保障制度是為能令長者老有所為，將成為社會需要共同思考的議題。

2. 研究目的

有見及此，本研究希望探討：

- (一) 基層長者從事零散工的原因及散工對其影響；
- (二) 基層長者零散工的社會保障及僱傭保障現況；以及
- (三) 基層長者散工的社會保障及退休保障。

本研究旨在為基層長者散工歸納出面對的生活挑戰及保障現況，從而提供改善建議，並促請社會及政府關注其需要及回應其訴求。

1 政府統計處《2021年人口普查主題性報告：長者》(2023) <https://www.census2021.gov.hk/doc/pub/21c-older-persons.pdf>

2 政府統計處《2021年人口普查主題性報告：長者》(2023) <https://www.census2021.gov.hk/doc/pub/21c-older-persons.pdf>

3 政府統計處(2021) https://www.censtatd.gov.hk/tc/page_235.html

4 勞動人口包括工作人口及失業人口。

5 政府統計處《2021綜合住戶統計調查按季統計報告：2022年第4季》Quarterly report on general household survey, Oct - Dec 2022

6 世界衛生組織.(2007). Active Ageing: A policy framework. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/1/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf

3. 文獻回顧

3.1 在職長者人口上升

根據政府統計處2023年2月出版的《2021人口普查主題性報告：長者》⁷，65歲及以上長者工作人口⁸在過去10年由2011年的63,791人增至2021年的202,057人，升幅超逾兩倍，當中65至74歲的工作人口由2011年的54,370人急升至2021年的188,822人，升幅為247.3%。根據政府統計處於2019年發表的《2027年人力資源推算報告》⁹指出，由於本地出生率下降及人口高齡化，介乎15至64歲工作年齡人口會從70%下降至2027年的63%，到2037年更會跌至58.7%水平。

立法會文件《60至64歲人士的最新就業和退休情況》¹⁰ (2021)數據亦顯示，年長人士（即60至64歲人士）的勞動人口佔市場總比亦有上升趨勢。年長人士的勞動人口由2010年的124,400人增加超過一倍（121.2%）至2020年的275,200人，遠超同期總勞動人口5.0%的升幅，其佔總勞動人口的比例亦由3.7%上升至7.7%。

3.2 長者受聘模式零散化

在2021年，長者工作人口的每周通常工作時數中位數為40小時，低於全港工作人口的45小時。16.5%（即333,39萬人）的長者工作人口，每周通常工作時數少於18小時，即未符合《僱傭條例》「4.18」連續性合約的規定，明顯高於全港工作人口的相應比例（6.9%）。¹¹

樂施會《年長人士及長者貧窮與就業問題研究》¹²訪問180名60歲或以上長者，在有工作的受訪者中，60至64歲年長人士從事半職的比例高達50%，全職則佔37.5%；而65歲或以上的長者亦有40.7%從事半職工作，全職則佔59.3%。該報告將65歲以上長者的兼職勞動人數與全港兼職人數¹³作比照，發現從事兼職的長者相應比率是全港的2.7倍。

3.3 在職長者多從事低技術、低薪工作，多有勞損痛症

在2021年，長者從事的工作性質主要為「非技術工人」（23.7%）及「服務及銷售人員」（23.3%）。長者工作人口中從事三類較高技術職業組別（即經理、專業人員以及輔助專業人員）的比例為26.8%，低於全港工作人口的39.9%。¹⁴

7 政府統計處《2021人口普查主題性報告：長者》（2023）<https://www.census2021.gov.hk/doc/pub/21c-older-persons.pdf>

8 工作人口指在人口普查前的7天內有從事工作。

9 《2027年人力資源推算報告》（2019）https://www.lwb.gov.hk/other_info/mp2027_tc.pdf

10 立法會福利事務委員會 銀齡咭相關事宜小組委員會：《60至64歲人士的最新就業和退休情況》（2021年4月13日）立法會CB(2)950/20-21(02)號文件。https://www.legco.gov.hk/yr20-21/chinese/panels/ws/ws_sac/papers/ws_sac20210413cb2-950-2-c.pdf

11 政府統計處《2021人口普查主題性報告：長者》（2023）<https://www.census2021.gov.hk/doc/pub/21c-older-persons.pdf>

12 樂施會《年長人士及長者貧窮與就業問題研究》（2022）https://www.oxfam.org.hk/oc/ff/news_and_publication/81346/Oxfam%20Hong%20Kong%20-%20Elderly%20Report%202022.pdf

13 全港從事兼職的勞動人數佔總勞動人口的14.9%《綜合住戶統計調查按季統計報告：2021年7月至9月》https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1050001/att/B10500012021QQ03B0100.pdf

14 政府統計處《2021人口普查主題性報告：長者》（2023）<https://www.census2021.gov.hk/doc/pub/21c-older-persons.pdf>

據政府經濟顧問於2019年編寫的《長者就業情況：本港最新發展及海外政策比較》¹⁵報告，其他發達國家的長者較多從事較高技術職業，而本港的在職年長人士從事低技術工種的比例（68.8%）仍高於整體就業人口的數字（56.3%）。2018年，本港逾四成（42.3%）在職長者從事低薪行業，遠高於整體就業人口的相應比例（27.8%）。最低工資委員會所識別的low薪行業包括：零售業；飲食業；物業管理、保安及清潔服務，以及其他低薪行業，包括安老院舍；洗滌及乾洗服務；理髮及其他個人服務；本地速遞服務；以及食品處理及生產。¹⁶而這些工種往往涉及高強度勞動(建造業)、需要重覆動作(飲食業及清潔)、長時間站立或行走（保安），導致長者較易身體有勞損痛症。

而低技術工作亦反映長者從事的工作收入傾向偏低。政府統計處數據¹⁷顯示，在2021年，長者工作人口的每月主要職業收入中位數為11,100元，為全港工作人口每月主要職業收入中位數18,000元的61.7%。政府統計處分析，長者工作人口的月入中位數較全港工作人口為低，可能與他們的教育程度較低，因而從事薪金水平較低的職業及行業，以及其工作時數較少有關。

3.4 長者繼續工作因有經濟需要

據《2020香港貧窮狀況報告》¹⁸顯示，在政策介入後，即包括傷殘津貼、高齡津貼、長者生活津貼及綜援後，65歲及以上長者的貧窮率仍有14.5%，即有187,500名長者活於貧窮線¹⁹以下，反映仍有長者未能受惠於扶貧政策。

樂施會《年長人士及長者貧窮與就業問題研究》²⁰發現，在所有受訪者當中，有32.7%仍在工作，而在60至64歲年長人士的受訪者當中，有工作的更佔一半(50.8%)，在65歲或以上的群組，有工作的佔23.1%。近八成半65歲或以上的長者表示繼續工作的原因是有經濟需要，而沒有工作並已退休的長者受訪者中，退休主要原因是「因病患/傷殘而無法工作」(33.8%)及「相信找不到做得來/合適的工作」(27.5%)。

明愛社區發展服務曾就長者的退休生活狀況作調查²¹，在17位65歲及以上仍然工作的受訪者中，有16位未退休的原因是為生活而做，有1位則是為打發時間。當中全職受訪者工資中位數\$8,760，兼職受訪者工資中位數\$4,500，全部均沒有領取綜援。近四成人估計退休時的退休金或強積金只有港幣10萬元以下，無強積金戶口的佔兩成，而受訪者積蓄中位數為8萬元。

¹⁵ 政府經濟顧問辦公室《長者就業情況：本港最新發展及海外政策比較》（2019）<https://www.hkeconomy.gov.hk/tc/pdf/el/el-2019-10c.pdf>

¹⁶ 政府經濟顧問辦公室《長者就業情況：本港最新發展及海外政策比較》（2019）<https://www.hkeconomy.gov.hk/tc/pdf/el/el-2019-10c.pdf>

¹⁷ 政府統計處《2021人口普查主題性報告：長者》（2023）<https://www.census2021.gov.hk/doc/pub/21c-older-persons.pdf>

¹⁸ 政府統計處《2020年香港貧窮情況報告》（2021）https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B9XX0005/att/B9XX0005C2020AN20C0100.pdf

¹⁹ 據統計處資料，2020年的貧窮線如下：1人住戶每月收入港幣\$4400以下；2人住戶\$9500以下；3人住戶\$16,000以下，4人住戶\$20,800以下；5人住戶20,000；6人住戶21,900。<https://www.censtatd.gov.hk/tc/scode461.html#section8>

²⁰ 樂施會《年長人士及長者貧窮與就業問題研究》（2022）https://www.oxfam.org.hk/tc/f/news_and_publication/81346/Oxfam%20Hong%20Kong%20-%20Elderly%20Report%202022.pdf

²¹ 明愛社區發展服務《基層市民的退休生活狀況及對政府退休保障方案意見調查報告》（2016）<https://cd.caritas.org.hk/report/20160621.pdf>

大部份基層長者繼續就業是因為有經濟需要，但從事的工作較多為低技術，收入偏低，令基層在職長者較易陷入惡性循環，出現在職貧窮的狀況。

3.5 「連續性僱傭合約」的設立與發展

根據本港《僱傭條例》，連續性合約受僱是指僱員連續受僱於同一僱主連續4星期或以上，而每星期最少工作18小時，其僱傭合約便屬「連續性合約」。如僱員是按連續性合約受僱，並符合條例訂明的相關條件，才可享有基本保障以外的僱傭福利，例如休息日、有薪法定假日、年假、有薪產假、疾病津貼、遣散費及長期服務金等。如不屬於連續性僱傭合約，即「零散工」或俗稱非「4.18」僱員，則無法享有基本保障以外的僱傭福利。

政府於1968年在《僱傭條例》中制定有關「連續性僱傭合約」的規定，目的是要求僱主為向有穩定的僱傭關係及經常提供一定比重服務的僱員，提供《僱傭條例》的有關僱傭福利。55年以來，除了曾就「連續性工作」的定義作出輕微修訂，並沒有就非「連續性合約」的僱傭權益，提出任何修訂及補充。自2005年以降，人力事務委員會、立法會及勞工顧問委員會（勞顧會）曾多次對「連續性合約」作討論，勞工處於2013年更把五個修訂方案交勞顧會討論，包括(1)保留現狀，不作更改；(2)取消連續性合約；(3)縮短工時（由「4.1.18」改至「4.16」）；(4)按比例計算；(5)改為每月工作不少於72小時（簡稱「4.72」）；惟礙於當時欠缺社會共識，所以未有取得任何進展。

政府及後分別於《2021年施政報告》及《2022年施政報告》提出檢討《僱傭條例》下「連續性合約」的規定，稱會審慎及全面地探討如何在僱員的利益與僱主的承擔能力之間取得合理平衡。於2022年11月，勞顧會指勞資雙方已就修改「4118」僱傭合約規定達成共識，接受由逐周計工時改為每四周計總工時，將連續性合約規定以四周為一個計算單位，只要僱員四周內達到一定總工時數便可享有僱傭福利。至於是否下調工時計算，勞工處則表示未有決定，仍需待審視經濟分析數據。

3.7 社會對「連續性僱傭合約」的評價

據統計處資料²²，在2019年10月至2020年1月調查期間，本港共有203,500名「短期／短工時」僱員，當中不知道或表示僱主沒有提及他們有否法定假日薪酬及年終酬金的分別有9,100人（4.5%）及8,600人（4.2%）。

樂施會《低收入零散工概況調查》發現²³，近八成(76.5%)受訪者表示沒有與僱主簽訂書面僱傭合約，部分受訪者表示不清楚聘用條件，難以追究及受到保障，更有超過八成僱員沒有病假、代通知金、法定假日薪酬、疾病津貼、有薪年假、長期服務金、遣散費及年終酬金等。同時，法例規定，就以兼職形式聘用的僱員而言，不論其實際工作日數或時數為多少，只要僱傭關係達60日或以上，僱主就必須安排該僱員參加強積金計劃，但儘管勞工實際上已連續服務滿足夠時間，只有二成四受訪者獲僱主提供強積金供款。

²² 香港特別行政區政府統計處：〈主題性住戶統計調查第72號報告書：受僱於短期或短工時的僱傭合約的僱員及聘請家庭傭工〉（2021）https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/C0000016/att/B11302722021XXXXB0100.pdf

²³ 香港樂施會：〈「低收入零散工概況調查」內容撮要及政策建議〉（2017）https://www.oxfam.org.hk/zh/what_we_do/1032/content_34010tc.pdf

多年來「連續性合約」被詬病保障不足，導致僱主可以鑽法律漏洞，規避僱員福利。例如，全職僱員連續工作3個星期，但到了第4個星期，僱主安排少於18小時的工作，刻意削減工時，甚至是不用工作，如此僱主便避免因符合「連續性合約」而向僱員提供《僱傭條例》中列明的勞工權益；或安排僱員每年重新簽約，以圖斷其年資，規避遣散費或長期服務金。在勞資糾紛中，有一宗經典的案例²⁴，僱主借口酒樓需每兩年裝修一次，要求僱員暫時停工，到重新啟市才與僱員簽訂新一份合約，故意斷開僱員的連續性年資，規避長期服務金或遣散費。在這宗案件中，僱主獲判勝訴，揭發現行《僱傭條例》的明顯缺陷，並曝露香港法院難以繼續擔當「勞工權利監護人」的角色，並助長僱主繼續借法律漏洞「合法」地規避福利。²⁵

除欠缺勞工福利保障外，據天主教勞工事務委員會資料²⁶顯示，零散工的困境還包括工作不穩定：非長期受僱，隨時需要另覓新工作。而工作時間及地點流動，沒有固定工作地點或工作時數，令零散工時常需要適應新的工作環境，增加工作壓力。普遍零散工獲較差的工作待遇，與符合「4.18」的長工相比，零散工工資較低、工時較短，而且缺乏議價能力。在僱傭關係方面，零散工沒有固定僱傭關係，或不構成僱傭關係，甚至有些被僱主欺騙為「假自僱」，但礙於零散工背景非同質化，工作時間不一，難以聚集同伴集體談判，並且欠缺工會爭取集體權益。

面對以上種種生活及工作困難，社會如何制定更適切長者工作以至退休的政策，將成為本研究的核心問題之一。

4. 研究方法

4.1 調查對象

本調查以55歲或以上的基層在職長者為主要調查對象，於過去一年內從事一份或多份零散工（即不受連續性合約）。受訪長者為香港居民，大部份居於九龍區。

4.2 研究方式

本研究於2022年10月至2023年3月進行，以混合方法（Mixed Methods）從量性和質性兩方面收集資料，以質性為主，量性為輔。

質性研究方面，以立意取樣形式(Purposive Sampling)挑選合適受訪者，並由受社會工作訓練的調查員以面談或電話方式進行一對一進行半結構(semi-structured)的深入訪談。訪談大綱載於附錄一，個案詳細背景及訪問內容節錄載於附錄二，以期較具體及完整地呈現受訪者獨特的職場經驗及難以用數字歸納的散工處境。本研究共深入訪問12位基層長者散工。

量性數據方面，本研究亦使用結構性問卷(structured questionnaire)(載於附錄三)，整份問卷分為四個部分，總共42題問題，主要內容如下：(1)受訪者的個人資料、(2)受

²⁴ Lui Lin Kam & Others v Nice Creation Development Limited t/a Fu On Seafood Restaurant, Court of Appeal, Civil Appeal No.205 of 2003

²⁵ Cheung, D. (2017). Can Employers Lawfully 'Opt Out' of Their Statutory Obligations? A Call for Reform of Fixed-Term Employment in Hong Kong. Hong Kong Law Journal, 47(2), 455-484.

²⁶ 天主教勞工事務委員會《零散工專題故事》（2022）<https://gigeconomy.hkcccl.org.hk>

訪者的工作狀況、(3)受訪者的工作與身體勞損，以及(4)受訪者的工作與情緒健康，以期獲得社群面貌。問卷以立意取樣形式(Purposive Sampling)進行調查，共訪問41位基層長者散工，取得40份有效問卷。數據以Microsoft Excel軟件處理並分析結果。

4.3 研究限制

是次研究的訪問對象局限於本會日常接觸的基層在職長者，未有進行系統化的抽樣調查，因此對象有地區性局限，未能反映居於其他地區的在職長者狀況，限制研究的概括性。再者，由於量性樣本較小，研究或缺乏代表性，僅能反映香港一定數量的基層在職長者的意見及狀況。

然而，研究以質性調查為主，期望藉深度訪談提供有關受訪者的經歷，發掘定量數據以外的模式和主題，透過立意取樣，受訪對象均為基層長者零散工，而且涵蓋不同行業及就業模式，故亦具有相關代表性。

5. 研究結果

5.1 社群面貌及受訪者基本特性

受訪者平均年齡為66.9歲，65歲及以上佔超過七成

量性數據顯示，受訪者平均年齡為66.9歲，年齡中位數為68歲，65歲及以上的佔七成。男性（45%）及女性（55%）的比例則分別各佔一半。逾五成（57.5%）受訪者已婚，其次為離婚，佔約三成（32.5%）。逾七成受訪者（72.5%）居於劏房，22.5%居住公屋，受訪者的每月租金平均為3302.5元。與配偶同住的受訪者有42.5%，35%受訪者為獨居，與子女同住的受訪者則有12.5%。六成受訪者為照顧者，需要照顧他人。逾四成受訪者（42.5%）的教育程度為小學，34.2%為初中，小學以下及高中分別各有一成（12.5%）。

5.2 受訪者工作狀況

名為散工，實為長工

從事行業方面，接近五成（47.6%）受訪者正從事清潔，其次為地盤、裝修及三行和保安，分別各佔約一成（14.3%），約各有一成人從事飲食業（11.9%）。

受聘模式方面，五成受訪者自稱從事散工，其次依次為臨時替假（22.5%）、兼職（15%）及長工（7.5%）。在工作時間方面，超過四成（42.5%）受訪者每星期工作40小時或以上，工時猶如長工；逾三成（32.5%）工作18至39小時，一成半受訪者每星期工作18小時或以下，有一成表示不知道自己的每周平均工時。在從事工作數量方面，七成半受訪者只從事一份工作，從事兩份工作的佔15%，各有一位受訪者分別表示正從事10份及25份散工。

七成受訪者與僱主沒有簽訂合約，逾兩成（22.5%）有與僱主簽訂書面合約，其餘7.5%為口頭合約。七成受訪者以現金支薪，兩成受訪者以支票支薪，一成以銀行過

數支薪。受訪者連續為同一僱主工作1個月至16年不等，逾一成（12.5%）受訪者在工作上有「過冷河」預約停工及復工。受訪者停工期各異，由1星期至2個月不等，亦有受訪者表示「過冷河」只是表面上簽署公司安排的自願離職協議書，實質仍然上班。

三成半受訪者每日接獲通知需要工作，另有三成是每月通知，其餘依次為固定工作時間（25%）及每周通知（10%），反映大多數受訪者的就業狀況並不穩定，也無法準確預測未來每個月以至每星期有多少工作和有否賺取收入的機會。

各種僱傭福利均欠奉

近九成（87.5%）受訪者沒有有薪病假，其次為逾八成（82.5%）沒有長期服務金，八成受訪者沒有有薪年假、解僱代通知金及遣散費，逾七成（77.5%）沒有有薪法定假日。

根據《僱員補償條例》第40條，不論合約期或工作時數長短、全職或兼職，所有僱主必須投購僱員補償保險，但八成受訪者表示沒有獲僱主提供工傷保障。積金局訂明，除獲豁免人士外，年滿18歲至64歲的僱員或自僱人士，只要持續受僱60日或以上，都必須按強積金條例參加強積金計劃。然而，在12名57歲或以上的受訪者中，全部均表示沒有獲僱主安排參加強積金計劃。

生活迫人，手停口停

五成受訪者表示從事散工的原因為年老就業困難，其餘依次為找不到全職工作（37.5%）、照顧家庭（30%）、學歷或技能所限（25%）及健康問題（22.5%）。

接近九成（87.5%）受訪者表示其主要收入來源為工作，近四成受訪者沒有領取任何津貼（37.5%）。各有約三成受訪者正分別領取長者生活津貼（32.5%）及在職家庭低收入津貼（30%），全部受訪者均沒有領取綜援及傷殘津貼。

受訪者沒有領取津貼的原因分別為未符合永久居民資格（15%）、不想倚賴津貼（12.5%）、散工難有書面證明申請（10%）以及入息超額（7.5%）。

五成半受訪者每月平均收入低於1萬元。近六成（57.5%）受訪者表示收入未能應付日常開支。當中約五成（47.5%）受訪者表示難以負擔住屋開支，其次為膳食（37.5%），分別各有25%及15%受訪者表示難以負擔醫療及交通費。

為保飯碗，無奈啞忍

當被問到如遇勞資糾紛會如何解決時，逾六成（62.5%）受訪者表示不解決，其餘依次為自行找勞工處幫助（20%）、找工會/社福機構幫助（12.5%）及自行找公司理論（5%）。而在選擇不解決的受訪者當中，最多受訪者（27.5%）表示害怕麻煩，其餘各有25%受訪者表示「不知道自己可享有此權利」、「避免遭僱主報復及解僱」、「僱員與僱主權力不對等」和「難以搜集證據，欠書面證明」。另各有一成半受訪者表示「即使追

討，賠償很少」和「沒有途徑」。近四成表示沒有途徑獲取勞工權益資訊，兩成人從親友獲得資訊，只有一成人表示從勞工處獲得資訊。

收入不穩，身心俱疲

逾七成(72.5%)受訪者表示身體有出現痛楚或繃緊，最多受訪者表示有腰痛(37.5%)，其餘依次為肩膀(32.5%)、手(包括手指、手腕、手肘、手臂)(25%)、腳(包括小腿、大腿、足踝)(22.5%)、頸部(17.5%)及背部(10%)。四成受訪者表示有長期病患或身體特殊狀況。

五成半受訪者認為身體勞損是源於工作性質多重複或過度使用某部位，分別各有三成受訪者認為是因為工作時間長及年老身體退化，另各有約一成受訪者認為勞損是因為欠工具及配套(17.5%)和工作環境欠佳(15%)。

當被問到從事散工對其生活的影響時，五成半受訪者表示工作欠保障，近五成(47.5%)表示收入不穩定，接近四成(37.5%)表示散工影響其睡眠質素及精神，更有22.5%表示從事散工影響其精神健康。

6. 總結及分析

<基層年長零散工需要及勞工保障研究2023> 五一勞動節前夕 <記者發佈會>

香港自1968年在《僱傭條例》中制定「連續性僱傭合約」規定（俗稱4-18規定），保障勞工享有各種保障，但社協發現僱主以各種方式規避條例下的法定保障，今年長零散工即使有不低的工時，亦未能得到基本勞工保障（包括各項有薪假期、強積金、勞工保險、遣散費等），導致在職貧窮，退休無望。

年長人士為職場弱勢，零散工問題尤其嚴重，過去11年，65歲或以上長者勞動人口²⁷，由2011年約6萬5千人增至2022年約21萬人²⁸。樂施會《年長人士及長者貧窮與就業問題研究》²⁹訪問180名60歲或以上長者，在有工作的受訪者中，60至64歲年長人士從事半職的比例高達50%，全職則佔37.5%；而65歲或以上的長者亦有40.7%從事半職工作，全職則佔59.3%。據統計處資料³⁰，在2019年10月至2020年1月調查期間，本港共有203,500名「短期／短工時」僱員，當中不知道或表示僱主沒有提及他們有否法定假日薪酬及年終酬金的分別有9,100人（4.5%）及8,600人（4.2%）。

基於以上數字，社協推算全港不少於5萬「年長人士的零散工」。因此，社協於2022年10月至2023年3月進行研究，以混合方法（Mixed Methods）從量性和質性兩方面完成「年長零散工需求及勞工保障研究」，完成12位質性研究及40位量性研究，反映年

²⁷ 勞動人口包括工作人口及失業人口。

²⁸ 政府統計處《2021綜合住戶統計調查按季統計報告：2022年第4季》Quarterly report on general household survey, Oct - Dec 2022

²⁹ 樂施會《年長人士及長者貧窮與就業問題研究》（2022）https://www.oxfam.org.hk/oc/f/news_and_publication/81346/Oxfam%20Hong%20Kong%20-%20Elderly%20Report%202022.pdf

³⁰ 香港特別行政區政府統計處：〈主題性住戶統計調查第72號報告書：受僱於短期或短工時的僱傭合約的僱員及聘請家庭傭工〉（2021）https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/C0000016/att/B11302722021XXXXB0100.pdf

長零散工現況，以此促請勞福局局長正視及儘快檢討418《僱傭條例》。記者會的詳情如下：

6.1 基層長者從事散工的原因

<原因一> 租金迫人，未敢言休

逾七成（72.5%）受訪者居於劏房，接近五成（47.5%）表示難以應付住屋開支，因此即使年老，亦未敢退休。

表示散工收入低，難應付生活開支	
受訪者背景	深入訪談內容節錄
阿娣（69歲）洗碗雜工 獨居唐樓劏房，月租4200元	人地叫我擺(綜援)，個個都叫我去擺咁老唔好做，唔得阿，邊到夠交屋租，同埋我三餐食咩呢？
阿蓮（69歲）清潔工 獨居唐樓劏房，月租約3200元	儲蓄，你唔使食阿？租金呢？我做到盡都係過一萬少少咋！
容姐（68歲）清潔工 獨居唐樓劏房，月租3000多元	如果擺綜援租金津貼得二千幾蚊，要搬去啲環境更差嘅地方，做得幾耐得幾耐啦，做唔到就唔到為止。
李女士（59歲）雜工 獨居板間房，月租2300元	自己驚無咗份工，個心跳起上嚟好似有心臟病咁，無工做好慘，無錢交租無錢食飯呀！

五成半受訪者每月平均收入低於1萬元，以受訪者平均租金3302.5計算，租金佔收入約三成。據《2020年香港貧窮情況報告》³¹，在不同的扶貧政策當中，公屋能令約10萬個住戶（約26.6萬人）脫離貧窮線，與綜援等恆常現金津貼相比，扶貧效果更加顯著。尤對基層長者而言，入住公屋後可省去大部份租金開支，在有盈餘儲蓄下，騰出空間選擇合適的工作或安排退休。

<原因二> 議價力低，無工可揀

五成受訪者表示從事散工的原因是年老就業困難，五成半受訪者的教育程度只有小學及小學以下（42.5%+12.5%），接近五成（47.6%）受訪者正從事清潔。教育程度較低，加上缺乏專業知識和技能，導致基層長者難以在競爭激烈的現代職場下掙扎求生存。基層長者欠缺議價能力，難以向僱主提出條件，尋求心儀的工作，因此只能逼於無奈從事無人問津的低技術散工。

表示因技能所限、年老就業困難而任散工	
受訪者背景	深入訪談內容節錄
阿娣（69歲）洗碗雜工	無諗呢啲野，我無文化搵唔到其他工，我耕田都做到唔怕份工辛苦。啱啱來到香港咩都唔識，中間又沙士有得做都算好。

³¹ 2020年香港貧窮情況報告 https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B9XX0005/att/B9XX0005C2020AN20C0100.pdf

	五十幾六十歲邊有人請，我一隻眼又睇唔到，一邊望唔到後邊，成日撞到頭撞到牆，正式又老又殘。
珍姐（75歲）酒店雜工	咩都唔識，就係做呢行最簡單。
周太（73歲）洗碗工	年紀大，乜都唔識，一係做清潔一係做洗碗。
娟姐（69歲）侍應	佢嘅意思即係佢肯請你，一雞死，一雞鳴。你去第二度做啊，睇吓多數請唔請你？等電話啦，有位有空缺叫你啦。做個散工做個「畸呢啡」，即係佢肯請你，唉，是但啦，因為你喺屋企，又無錢收嘅。
李女士（59歲）雜工	因為做慣左，呢份工做左九年，自己又唔識人，所以見到有工做就做。

<原因三> 健康問題及照顧家庭，未能長時間工作

逾七成(72.5%)受訪者表示身體有出現痛楚或繃緊，四成受訪者表示有長期病患或身體特殊狀況，疾病及勞損直接影響長者的工作能力，未能肩負全職工作的工作量。而六成受訪者為照顧者，分別需要照顧配偶、子女、父母或孫兒。家庭照顧者肩負家庭工作加上散工，本身已是雙職，對年老的長者而言，已是極不容易。再加上照顧者不論在日間還是晚間均需花費大量時間和精力照顧家人，照顧病人的需要覆診，照顧子女的需要接送上學，因此無法長時間工作，只能任時間較靈活的散工。

因健康問題而任散工	
受訪者背景	深入訪談內容節錄
阿娣（69歲）洗碗雜工	4年前因急性青光眼而一目失明，難以求職。
阿偉（64歲）飲食業樓面	年輕時曾於律師樓任文職十多年，後因患鼻咽癌而進行三十多次電療，自此身體機能及記憶力大不如前。雖然有長工職位招手，但自問無力擔任，因工作不時支撐不住，需要請假休息。
容姐（68歲）清潔散工	長期搬運重垃圾袋，手指用力過度，導致雙手扭曲變形，經醫生證實為勞損，只能搽止痛藥膏及做物理治療紓緩，無法逆轉。因雙手疼痛難耐，而無法繼續清潔長工，轉為臨時替假。
伍叔（75歲）司機	本來從事專線小巴司機長工，已為同一僱主連續工作16年，4年前因輕微中風，主動提出轉為兼職。
因照顧家庭而任散工	
周太（73歲）洗碗工	來港與照顧患有腦退化症的丈夫，只能於晚上六時至十時做四小時，所以未能當長工。
仙姐（63歲）清潔工	來港照顧長期病患的丈夫及行動不便的岳母，尋找長工時，因一目失明，而處處碰壁，並因要定期到醫院檢查眼睛，而無法長時間工作，才當臨時替假。
羅女士（57歲）清潔工	作為單親媽媽，需要照顧就讀小學的女兒，在港無親友支援，只能在女兒上學時即九時至三時之間工作，所以當散工。

6.2 從事散工對基層長者的影響

<影響一> 處福利夾層，成在職「N無」長者

基層長者散工處於福利夾層，在工作上已被僱主規避一系列福利，在社會福利層面，對上申請綜援不足生活，對下又未達標申請職津，成沒有援助的「N無」長者。

對年長人士（60至64歲）而言，大部分長者福利政策（包括長者生活津貼、生果金、綜援）均需申請人達65歲才符合條件，因此只合資格申請在職家庭津貼（職津）以紓緩經濟困難。然而，礙於身體狀況或就業機會減少，較難符合申請職津的最低工時（144小時）要求。再加上，散工難以提供工時及入息證明，如出勤記錄、僱傭合約或僱主提供的工作時數證明書等。如屬臨時替假性質的散工，若一個月內服務數位僱主，事後一般亦難以追溯，向僱主取回書面證明。因此，年長人士散工既不受社會福利覆蓋，亦難以申請職津幫補。

除此，是次調查發現64歲以下的在職年長人士全部均沒有獲僱主安排參加強積金計劃。然而，強積金制度的設立是為就業人士的退休生活作儲蓄，作為本港退休保障制度的第二支柱，是香港退休保障制度中重要的部分，其儲蓄金額直接取決於長者退休前的供款能力。由於僱員及僱主的強積金供款各只有月薪的5%（月薪\$7,100或以上），如每月入息低於\$7,100，則僱員無須強質性供款。如此，低收入人士的強積金蓄款難以足夠保障退休後的生活。而香港在2000年才推行強積金計劃，大部分65歲或以上長者約於40多歲後才開始供款，因此亦未必有足夠金額保障基本生活。而逾八成(82.5%)受訪者沒有長期服務金，長期服務金為連續性合約受僱的僱員而設，如受僱不少於5年，在65歲或以上辭職，可獲長期服務金，最高款額為\$390,000。年長人士散工既無強積金，亦無長期服務金，退休保障全無，慘成「N無長者」。

對滿65歲或以上的長者而言，則處於福利夾層。若申請綜援的話，以單人標準金額4,060元（由2023年2月1日起生效）計算，此金額比不上工作收入，也不足應付劏房租金。若申請長者生活津貼的話，則容易超出每月入息限額\$10,580、夫婦\$16,080。綜援金額不足應付生活及租金，但一邊工作亦難合資格申請長生津，因此65歲或以上的基層散工掙扎無援，只能自食其力，繼續工作

<影響二> 降低長者生活質素及收入

調查所得，八成受訪者沒有獲僱主給予法定假日及有薪年假。對長者而言，充足的休息對身體及人際關係尤其重要，假期對長者的正面影響難以量化。但若要計算僱主虧欠長者多少的話，將假期換作銀碼，便可知僱主所規避的福利價值不容小覷。

據香港法例第57章《僱傭條例》，假日薪酬的每日款額相等於僱員在前12個月內所賺取的每日平均工資。由2022年1月1日起，每年一共有13日法定假日。有薪年假的日數按僱員受僱年資由7天遞增至最高14天。

假設長者散工時薪60元，每日工作8小時，每日工資480元，每月工作26日		
有薪年假 （假設服務年期兩年）	\$480 X 有薪年假7日	= \$3,360
法定假日 （假設服務年期兩年）	\$480 X 法定假日13日	= \$6,240

以受訪者伍叔為例，已符合「4.18」並連續為僱主工作16年，而僱主一直規避法定假日及有薪年假		
假設只享最少7日年假	\$480 X 有薪年假(7+7+8+9+10+11+12+13+14X8)	= \$90,720
2022年以前只有法定假日12日	\$480 X 法定假日(12日X14年+13日X2年)	= \$93,120
除去通帳及薪酬調整，簡單假設僱主已規避183,840元		

<影響三> 欠工傷病假，影響健康

逾七成(72.5%)受訪者表示身體有出現痛楚或繃緊，五成半受訪者認為身體勞損是源於工作性質多重複或過度使用某部位，四成受訪者表示有長期病患或身體特殊狀況，輕則有長新冠、腰痛、三高等，重則有癌症、子宮下垂、一眼失明。長者年老，多有出現長期疾病或身體退化，需要金錢與時間覆診，但礙於僱主常稱散工沒有病假、工傷保障，勞損、疾病等醫藥費往往要長者自付，而勞損亦不被接納為職業病，令長者沉重的經濟負擔雪上加霜。有受訪者更稱因為散工沒有病假而不敢生病，可見規避僱傭福利實質是對長者健康影響，而僱主違法規避。

表示從事低技術工作，多有勞損	
受訪者背景	深入訪談內容節錄
珍姐（75歲）酒店雜工	我個心想做，但而家係個身體唔比我做阿（指腰痛），累到唔想出聲唔想講野。 我都唔知可以做幾耐，幾年前開始覺得好累，唔同左啦同以前。
阿蓮（69歲）清潔工	十年既錢去左邊？去左隻腳都唔少啦！
容姐（68歲）清潔工	手痛睇私家醫生一次千幾蚊好少睇，公立醫生剩係開止痛藥冇乜用，醫唔好（變型），而且啲藥食得多好傷胃。
周太（73歲）洗碗工	做得幾耐得幾耐，做洗碗好辛苦，企喺廚房度洗八個鐘碗未停過，不停咁洗。

表示從事散工沒有疾病津貼，不敢請病假，不敢生病	
受訪者背景	深入訪談內容節錄
容姐（68歲）清潔工	人工唔多，整副假牙好貴，邊夠錢整？
李女士（59歲）飲食業雜工	試過有日自己發燒唔舒服，叫老闆頂住個位差不多半個鐘，用咗440蚊睇私家醫生，又唔敢攞病假，因為病假無錢呀！ 疫情嗰時，老闆見我唔係好舒服，叫我休息返屋企，我由14號休到24號，直到陰性一條線。陰性2日後先敢落街去返工，我唔敢出聲問老闆攞10日病假，明知問唔問都係無錢，以前試過過年返大陸7日(年廿九到年初五放假)，年初六開工，老闆都係無俾新年假既錢，總之乜都無！

<影響四> 從事散工屬邊緣弱勢，感覺低人一等

受訪者表示常遭僱主不友善對待，工時猶如長工，卻同工不同酬。而且工作性質較為不穩定，工作時間也較為不固定，有些更臨時即日才知道要開工，像被人「呼之則來，揮之則去」，屬勞工的邊緣弱勢群體，對長者散工造成無形的負面心理影響。

表示從事散工，低人一等，不被尊重	
受訪者背景	深入訪談內容節錄
阿娣（69歲）洗碗雜工	以前後生都對我好聲好氣，生意唔好日日呼呼喝喝，想我自己走。我隔壁個個咪係，扔低野自己走左。我無咁蠢阿，(老闆)成日叫我唔使返，或者得幾個鐘我點交租！
珍姐（75歲）酒店雜工	(作為非連續性受僱的員工) 第一個斬(解僱)就斬你，隨時唔要你！
阿蓮（69歲）清潔工	試過真係有人受傷咪炒咗佢，(經理話)你病咗咁耐，你個位有人頂咗啦，唔使返來。
阿偉（64歲）餐飲樓面	好似一個路人甲咁，因為你係一個散工。
娟姐（69歲）侍應	做個散工做個「畸呢啡」，即係佢肯請你，唉，是但啦。咁梗係維護啲長工嚟啦，鍾意就叫吓你返，唔鍾意就叫你唔返。長工唔係嗎，8個鐘9個鐘，肯定你鐘數好過我哋。你無得返，無人返先搵我哋，「畸呢啡」！ 我上星期因為唔肯擒高抹窗，老細話我駁嘴，即刻停工無解釋，拖住我又唔係炒我，就算炒我都係無錢賠！

6.3 僱主陰招規避僱傭福利 <表A>12位年長零散工質性研究撮要：均缺乏勞工保障

年長零散工即使符合4.18，仍不獲應得僱傭福利	
受訪者背景	深入訪談內容節錄
<個案一>阿娣（69歲）洗碗雜工 沒有福利原因： 僱主違法	65歲以前，無強積金。現無有薪年假及法定假期。近年在廚房跌倒，僱主只給500元醫藥費草草了事，沒有呈報工傷。
<個案二> 珍姐（75歲）酒店雜工 沒有福利原因：過冷河（化名）	於酒店任洗碗清潔多年，每間酒店都要求珍姐在第四星期停工，或只返一天，強行令珍姐不符合4.18條例。
<個案三> 阿蓮（69歲）清潔工 沒有福利原因： 僱主違法	過去十年一直從事清潔女工直至現在，每天早上八時工作至晚上九時，並不時「開足」每月工作三十天，但被稱為散工，無病假、有薪年假/法定假期，工傷不獲賠償。
<個案四> 阿偉（64歲）飲食業樓面 沒有福利原因： 僱主違法、過冷河	已在同一酒樓工作了十二年，亦只屬於「長幫」。在酒樓工作時，雖然達到4-18條例下的要求，卻從來沒有得到有薪年假及法定假期等福利。 在淡市時面臨開工不足，不時在酒店當散工，但每三星期便「過冷河」停工被迫休息，故在酒店工作也從未達到4-18連續受僱的門檻。
<個案五> 容姐（68歲）清潔散工 沒有福利原因： 僱主違法	私人屋苑當清潔工4年多 一星期工作6天，病假沒有工資，超過418工時，沒有得到有薪年假及法定假期等福利。工作至手指勞損變形。
<個案六> 周太（73歲）洗碗散工 沒有福利原因： 僱主違法	快餐店做洗碗散工近一年； 每星期工作六日，包晚飯 工作沒有病假及年假；
<個案七> 娟姐（69歲）侍應 沒有福利原因： 僱主違法	於連鎖飲食大集團旗下酒樓當侍應，已為同一僱主連續工作逾半年，平均每週工作35小時。僱主沒有提供工傷保障、法定假日、有薪病假。因與經理有磨擦而臨時被通知不用上班，一直拖沒有正式通知，也沒有解僱代通知金。
<個案十一> 李女士（59歲）飲食散工 沒有福利原因： 僱主違法	2012年開工至今11年，老板講是長散工，所以開工有錢不開工沒有錢， 所以沒有年假、沒有法定假期、沒有強積金 疫情中招，老闆由她休息由14號休到24號，她都沒有病假人工
僱主規避4.18條例 / 或工作日數太零散，不獲僱傭福利	
<個案八> 伍叔（75歲）小巴司機	任職同一僱主的專線小巴16年，每星期工作24小時 僱主每年第11個月重新簽約，以規避一年年假及長期服務金
<個案九> 華叔（65歲）保安 沒有福利原因： 僱主逼簽離職信，斷年資	每月三個星期，公司便安排簽署自願離職證明，斷其連續性工作條件。
<個案十> 仙姐（63歲）大廈清潔替工	每月工作10多日，以現金出糧，未必連續4星期有18小時工開 沒有簽任何合約，臨時替假清潔 故沒有任何有薪病假/工傷保障
<個案十二> 羅女士（57歲）地盆清潔雜工	地盆清潔雜工，每月工作10-15日， 開工日由判頭決定，有人通知才有工開； 4星期開工有72小時，但不是連續4個星期都有18小時； 沒有任何勞工保障；

6.4 年長零散工申訴困難

<困難一> 欠權益意識，害怕追討

散工福利較長工少，但長者仍自願或逼於無奈選擇散工而不當長工，因為基層長者欠渠道獲取勞工權益資訊，不認識自己應得的權益與保障。有一成受訪者表示不知道僱主沒有提供甚麼福利，近四成表示沒有途徑獲取勞工權益資訊，兩成人從親友獲得資訊，只有一成人表示從勞工處獲得資訊。

除勞工資訊外，受訪者亦對自己的受聘模式不甚了解。五成受訪者自稱散工，但七成半(42.5%+32.5%)受訪者的工時每周平均18小時或以上，符合連續性合約的要求。受訪者只是自稱或被僱主稱為散工，但在《僱傭條例》的定義下實際應屬長工(連續性受僱)，可見區分「連續性」與「非連續性」的勞工教育並不普及，導致基層長者內化散工的身份，不敢追討權益。

表示自己是散工，沒有福利，但工時猶如長工	
受訪者背景	深入訪談內容節錄
珍姐（75歲）酒店雜工 旺市時每天工作14小時及開足30天	我地係最低級，後生既係長工，有啲係以前既人(長工)，退左休就一年一年簽，我地就係散工，咩都無既。 我無上報阿，病假散工無嚟要長工先有，十幾日無開工。
阿蓮（69歲）清潔工 每天早上8時工作至晚上9時，並不時「開足」每月工作30天	你地散工阿，做野要小心阿，跌咗落黎無得補㗎！ 合約佢話有，佢同你保管好，我無問過阿，(經理)佢地成日話：你地散工咋！ 點解做咗七年都係散工？係解釋唔到㗎，佢鍾意點講就點講
娟姐（69歲）侍應 平均每週工作35小時 為同一僱主連續工作逾半年	無嚟，乜都無嚟，你做一日就計一日錢呢，乜都無嚟㗎，無保障 嚟㗎，勞工啲啲無嚟㗎，咁你今日返工就返！ 都係算係散工，但係我哋乜都無，強積金乜都無，係照糧出糧… 咁啊糧就肯定畀你嘅。

而即使認識自己應得的權益，為求保住飯碗，受訪者亦不敢向僱主追討，寧願啞忍，繼續做沒有福利但工時如長工的工作。

當被問到如遇勞資糾紛會如何解決時，逾六成(62.5%)受訪者表示不解決。各有25%受訪者表示「不知道自己可享有此權利」、「避免遭僱主報復及解僱」、「僱員與僱主權力不對等」和「難以搜集證據，欠書面證明」。另各有一成半受訪者表示「即使追討，賠償很少」和「沒有途徑」。

表示明知遭僱主規避福利，但不敢追討	
受訪者背景	深入訪談內容節錄
阿娣（69歲）洗碗雜工	等我唔做一定去告佢，佢以為我大陸婆咩都唔識，迫得幾多得幾多。 而家我唔敢，你地千祈唔好去告阿！
阿蓮（69歲）清潔工	唔好理佢啦，我唔夠膽，搞起上黎好大獲㗎，唔好搞、唔好搞、千祈唔好搞，唔係我一個阿，佢咁多人。

阿偉（64歲）餐飲樓面	怕事，最驚就係無左份工，除非你之後唔打佢工。 你唔出聲就食你，你告咪比你囉，你一告完就即刻消失 每個月六七十個幫工，好多都唔敢告既，你諗下一年幾多百萬，佢唔會直接比你㗎。
娟姐（69歲）侍應	唔好啊支啊左囉。你點同人投訴啫？人哋有錢，人哋老細，你就後備「畸呢啡」，有乜可能有咁嘅事呢？投訴，投咩訴啊，佢意思話，我請得你，你就ok啦！執到喇，喊三聲添喇！

<困難二> 監管不足，法例阻嚇性低

僱員礙於生計而未敢舉報，而僱主亦扭盡六壬規避福利，有受訪者表示，僱主鑽法律漏洞的手法多年已積習難返，反映政府部門監管及巡查不足，沒有主動保障僱員，導致基層長者誤打誤撞當了散工，遭僱主剝削福利。據審計署《保障僱員根據勞工法例所享有的權益及福利》³²（2021），勞工處在2020年只視察了104,138次，較每年14萬次的服務表現目標少26%，反映勞工處主動巡查保障僱員不足。

法例阻嚇性低，未能遏止僱主剝削員工	
伍叔（75歲）司機	個法例管唔到佢啦，或者嚇唔到佢啦。逢親告過佢嘅，上過勞工處，同啲判頭講，呢個人入黑名單。……封殺，講咗㗎喇，呢個人告過我，擺過我嘅錢，以後不請。所以我哋有個避忌，除非你轉行唔做呢行，或者年紀大，以後都唔做。
阿偉（64歲）餐飲樓面	每次前前後後都有四至五十個幫工，有時六七十人都好常見，你自己諗下老細搵埋幾多錢，呢個係好大盤生意。 做三個星期，停一個星期，特登做成你斷纜，人地酒店有系統有制度。

現時沒有安排僱員登記參加強積金計劃的最高罰款為\$350,000及監禁三年。據積金局³³，在2021年4月1日至2022年3月31日期間，共向違例的僱主及有限公司董事／管理人員發出280張檢控傳票、向違例的強積金計劃成員發出121張檢控傳票及就900宗個案入稟法院提出民事申索。雖然沒有安排僱員參加強積金計劃屬刑事罪行，但至今甚少僱主因欠供強積金入獄，積金局較多向僱主罰款或發傳票，僱主因而較易卸責，只罰款了事。

如僱主規避法定假日、年假薪酬及疾病津貼，此三項分別最高只罰款5萬元。罰款較輕，甚至少於僱員被虧欠的款項，不能對違例僱主起阻嚇作用。即使僱員成功討回假期福利，但機會成本高，申訴過程需時，期間僱員可能會失去工作或無法獲得足夠的收入，並承受遭僱主解僱或報復的風險。

³² 審計署署長報告書，第6章，編號77，2021年11月，《保障僱員根據勞工法例所享有的權益及福利》https://www.aud.gov.hk/pdf_ca/c77ch06.pdf

³³ 積金局執法數字<https://www.mpfa.org.hk/enforcement/enforcement-statistics>

因此，基層長者較多從事「散工」只是假象，除個別因身體問題或照顧家庭外，在職長者的工時不亞於長工。只是囿於有法不依、執法不力，才導致名不副實的「散工」出現，而基層長者礙於議價能力低，加上生活及租金壓力大，才繼續啞忍從事僱主眼中的「散工」。以下將分析這種「散工」的工作模式為基層長者帶來的影響。

總結而言，經濟方面，散工令基層長者處於福利夾層，對下申請綜援則不足生活及應付租金，對上未能達標申請職津，成沒有援助的「N無」長者，令基層長者陷入在職貧窮困境。長遠來看，散工亦未能為基層長者提供足夠的退休保障福利，既無長期服務金，亦無強積金，令基層長者既難防貧，亦難脫貧。而僱主規避散工的假期福利亦不容忽視，不但影響長者休息及社交生活，假期的累計價值更直接導致長者收入減少。而規避僱傭福利亦令長者不敢生病，不敢請病假，勞損工傷等損失自負，令本身體弱多病的長者自付藥費、病假錢，令其生活更足襟見肘。

因此，社協就基層長者散工的需要作出以下政策建議。

7. 「香港社區組織協會」就勞工政策建議

7.1 改革418「連續性僱傭合約」定義，放寬工時限制

勞工福利方面，現時「連續性僱傭合約」定義自1968年至今未有改革(2013年曾作檢討)，令僱主能借漏洞規避福利，如利用「4.17」或安排僱員第4個星期休息來規避福利。建議當局更新連續性受僱定義，放寬現時4.18限制，至符合4.16（連續4星期每週16小時）或4.60（4星期內總工時逾60），令更多短工時的僱員被納入受保障範圍。

7.2 為「惡意解僱/規避連續性合約下僱員補償」立法

現時僱主各出奇謀規避福利，如要求僱員過冷河，每年重新簽約或簽自願離職信斷年資，更有甚者，即使僱員滿4.18工時，僱主仍不給僱傭福利。而僱員舉報成本高亦令僱員卻步，不敢求助。當僱員向勞工處求助時，或承受遭僱主報復或解僱的風險。此外，僱員即使追討，亦只能拿回原本的福利，但申訴過程需時，期間僱員可能會失去工作或無法獲得足夠的收入，可見僱員舉報的機會成本高。而且，有僱員稱僱主規避福利情況常見，但追討後，僱主仍用同一手法營運而無後果。現時僱主如規避年假、法定假日，只會被罰款了事，現時罰則如下，若僱主不支付年假薪酬給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款5萬元；僱主如無合理辯解而不讓僱員在法定假日、另定假日或代替假日放假，或不支付假日薪酬給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款5萬元。但罰款額比僱主規避僱員的福利款額少，對僱主未能起阻嚇作用。建議政府當局為「惡意解僱/規避連續性合約下僱員補償」立法，加強處理勞工投訴，訂立罰則，增加條例阻嚇力。

7.3 制定長者就業友善政策

長者就業方面，長者年老就業困難，就業機會減少，只能從事低薪、低技術工作。建議當局設立長者就業友善政策，消除年齡就業障礙，要求招聘職位時不可設有年齡規限；向聘用年長人士的僱主提供資助，以增添配套或改善工作環境，特別是清

潔工、洗碗工、建造業等高勞動行業，製造適合年長員工發揮的長者友善工作環境，減少勞損；鼓勵僱主再設計職務，設計能運用長者技術及經驗的工作項目，減輕長者體力勞動的負擔；設彈性工時及最高工時，讓長者在安全的環境下按能力選擇就業參與的模式。同時在社會保障方面，需降低長者生活津貼入息限制，鼓勵資產較少長者工作準備退休，以及放寬職津工時限制。

現時勞工處設立「中高齡就業計劃」，以鼓勵長者就業並促進僱主增加聘用長者僱員，然而，此計劃對僱主與僱員的補助不對等。僱主聘用每名60歲或以上失業或已離開職場的求職人士的在職培訓津貼金額，每月最高至5,000元，但每名合資格僱員在職培訓期申領每月最高只得1,000元的留任津貼，建議提高「中高齡就業計劃」中60歲或以上僱員的留任津貼與僱主相同(即各取3000元, 政府總開支不變)，以補助處於福利夾層的在職長者。

7.4 加強對僱主罰則 及 加強對僱員的教育

現時即使僱員在勞資法庭成功追討勞工假期或賠償, 不等於僱主會受到罰則, 勞資法庭若控告僱主需要僱員在辦公時間再次出庭, 此漏洞令僱主很大機會不會受控告, 而且僱員權益教育及勞工署巡查不足, 如何區別「連續性」與「非連續性」的教育並不普及, 導致僱主借「散工」、「長散」之名規避福利。即使符合4.18, 僱員亦誤以為自己是散工, 所以不敢討回應有僱傭福利。除僱傭福利(如病假外), 散工亦普遍沒有工傷保障及強積金。而勞工處在2020年卻只視察了104,138次(較每年14萬次的服務表現目標少26%), 影響勞工處保障僱員權益的成效。建議有關當局應加強對僱主及僱員的教育, 提醒僱員在找工作時應向僱主了解勞工保障細節。勞工處亦應加強巡查, 檢控沒有投購足夠工傷保險, 和為合資格僱員安排強積金的僱主。

7.5 全面檢討1953年《僱員補償條例》的覆蓋行業及定義

長者職業健康安全方面, 現時長者多從事低技術勞工多有勞損, 但不被納入為職業病。如清潔工倒垃圾致雙手變形, 洗碗工長期站立致腰背勞損、靜脈曲張等情況, 長者均需自行付藥費, 但勞損難斷尾, 只能紓緩, 長遠開支大。嚴重者只能返散工, 甚至停工休養。1953年制定的《僱員補償條例》附表二列明共有52種職業病可獲補償, 但只得6種跟肌肉及骨骼相關, 其餘是生物及化學所致的疾病, 而勞損亦因為未能證實完全由工作引起, 所以不獲補償。

除不獲補償外, 當局對勞損的治療與保障亦不足, 導致長者要自行求醫。現時全港只得2所職業健康診所, 分別在觀塘及粉嶺, 只能透過電話預約, 預約時間不透明。

建議當局將勞損納入職業病, 並於全港18區增設職業健康診所, 開放更多預約渠道, 讓60歲或以上僱員享診症優惠, 加強預防及治療勞損。

7.6 降低長者病假門檻

現時有薪病假津貼需不少於連續4天、累積足夠的有薪病假及有醫生證明書, 才獲發放每日平均工資的五分之四, 但長者多有長期病患或身體勞損, 難斷尾, 需要

常請假看病，現在的有薪病假門檻高，未能貼近長者需要。建議放寬病假要求，如長者生病1至2天，只要能出示醫生證明，均可獲有薪病假，減輕其醫療負擔。

7.7 放寬全額職津工時

長者因病患、勞損、或照顧家庭而未能長時間工作，而其工作時間少導致未能符合職津申請。考慮年長人士（60至64歲）的處境，大部分長者福利政策（包括長者生活津貼、生果金、綜援）均需申請人達65歲才符合條件，因此只符合申請在職家庭津貼（職津），建議全額職津工時要求由144小時下降至72小時，紓緩在職長者的困難。

7.8 以生活工資作為最低工資機制

從事低薪零散工的長者反映難應付租金及生活費，其收入的購買力低。雖然最低工資時隔4年，最終獲通過上調至\$40，加幅約6.7%，並於2023年5月1日實施。然而，以最新標準計算，2人家庭可以領取每月9,658元綜援，但最低工資以40元計，每月上班26日，每天8小時，月薪為8,320元，仍然比綜援金額低約14%。建議以生活工資作為最低工資機制，基本高於通脹、綜援、貧窮線水平，紓解在職貧窮問題。以本會建議的方程式，2023年每小時最低工資水平應為： $\text{工資中位數} \$20,000 \times 0.5 / 192 \times 1.025 = \53.4 ；

7.9 設立全民退休保障

據《2020年香港貧窮情況報告》，2020年，全港有583600 萬名65歲或以上的貧窮長者，在政策介入前，長者貧窮率為45%，反映現有四大養老保障支柱³⁴對緩解人口老齡化的貧困問題並不足夠。受訪者中，與配偶同住的有42.5%，離婚的佔逾三成（32.5%），35%為獨居人士，反映子女同住率下降和低生育率導致家庭供養的可靠性降低，以致基層長者年老勞損，仍要自食其力，即使面對待遇差的散工，仍無奈照做，未知何時能退休。為達致老有所依，老有所養，保障長者在退休後獲得足夠的經濟收入來維持基本生活需求，建議設立官、商、民三方供款的全民退休保障，協助長者長遠規劃退休，以致長者不用活到老，捱到老，而是有尊嚴地選擇工作或合適自己的退休生活。

³⁴ 世界銀行倡議的五條支柱的退休保障制度，香港目前提供四大養老保障支柱，包括：公共管理和非繳費型社會保障體系（零支柱）、強制性職業或個人的退休保障計劃（第二支柱）、自願性的儲蓄制度（第三支柱）和非正式的支援(如家人支援)及其他非財務的支援（第四支柱）。香港的零支柱社會保障包括長者生活津貼、高齡津貼、綜援、傷殘津貼；而第二支柱則為強積金。

附錄一：個案詳細背景及訪問內容節錄

個案一：阿娣 年齡：69歲(女)

工作狀況：任職區內食肆洗碗雜工 居住狀況：獨居於深水埗區唐樓劏房

身體狀況：單目失明，膝蓋及肩膀長期痛症

家庭狀況：離婚，曾育有一子於數年前去世

阿娣1994年與兒子來港與與丈夫團聚，因丈夫家暴，攜同兒子搬至深水埗唐樓劏房相依為命。阿娣早年於茶餐廳洗碗，年輕時為「長工」，餐廳結業後在大牌檔重操故業，不經不覺已任洗碗工近30年。阿娣年輕時為單親新移民媽媽，為生活疏於教育，兒子誤入歧途，先後入獄並於5年前去世，遺下一筆財務公司債務。

阿娣居於唐樓劏房多年，租金現為每月4200元，另外每月償還兒子財務公司近3000元欠款，生活壓力沉重，幸好工作的餐廳包兩餐伙食，勉強支撐至今。因多年工作勞損，阿娣膝蓋及肩膀飽受痛症困擾，回家上樓的唐樓樓梯愈見吃力，4年前阿娣更因急性青光眼一目失明。多年來，阿娣因未與前夫離婚沒有申請公屋，近年在社工協助下得悉丈夫已單方面離婚，婚姻狀況明朗後，阿娣於2019年申請公屋。

職場經歷及工作狀況

阿娣早年任職茶餐廳時是有年假及勞工假期的正式僱員，惟任職6年後餐廳結業，當時時薪20元，並有遣散費。阿娣轉至同區另一餐廳洗碗，僱主稱其為「長散工」，人工為每小時18元，沒有任何僱傭福利，在2006年阿娣轉至現職的大牌檔，並一直持續工作至今。阿娣任職沒有任何保障的散工20多年，從來沒有考慮另尋高就或轉為「長工」。

「無諗呢啲野，我無文化搵唔到其他工，我耕田都做到唔怕份工辛苦。啱啱來到香港咩都唔識，中間又沙士有得做都算好」

「五十幾六十歲邊有人請，我一隻眼又睇唔到，一邊望唔到後邊，成日撞到頭撞到牆，正式又老又殘」

在大牌檔期間，阿娣經常每月30天無休工作，以時薪結帳現金支薪，旺市時每天工作10至12小時，在疫情或淡市時開工不足，或只有3至5小時工時，日常交租還款陷入困境。即使符合僱傭條例下連續受僱的定義，阿娣亦從來未有強積金、有薪假期、病假等等權益。

「以前後生都對我好聲好氣，生意唔好日日呼呼喝喝，想我自己走。我隔壁個個咪係，扔低野自己走左。我無咁蠢阿，(老闆)成日叫我唔使返，或者得幾個鐘我點交租」

「過年時(老闆)有比利是，有年生意好收過2000蚊利息，其他無啦一日計一日錢」

「係廚房跌倒，成個人撻落地去左急症室，好在無斷到，休左個幾星期，老闆比過500蚊我話醫藥費」

未來展望

年近70，阿娣無可避免要為退休生活打算，現時阿娣因收入超過長生津限制(約一萬元)，無法享有長者福利，同時，因僱主拒絕為阿娣提供工時證明，阿娣亦沒有銀行出糧記錄及強積金記錄，無法申領在職家庭津貼等低收入福利，在欠缺強制退休儲蓄及社會保障下，阿娣可說是手停口停。

「而家還個仔既錢，十蚊有八蚊都係利息，就算過兩年(還完錢)都重要做阿」

「人地叫我擺(綜援)，個個都叫我去擺咁老唔好做，唔得阿邊到夠交屋租，同埋我三餐食咩呢？」

至於過去多年被僱主以「長散工」為名規避的僱傭福利，阿娣從沒有想過追討，因為擔心因此被解僱得不償失。如果僱主一次性補回阿娣十多年累積的有薪假期，應有十多萬之數，本來可以輕易還清債務，可惜現時法例規定只能追回最多六年的僱傭福利。

「等我唔做一定去告佢，佢以為我大陸婆咩都唔識，追得幾多得幾多」

「而家我唔敢，你地千祈唔好去告阿」

儘管如此，現時阿娣最希望依然是在同一間餐廳「做得幾耐得幾耐」，轉工或退休絕對是遙不可及。

個案二：珍姐(化名) 年齡：75歲(女) 工作狀況：任職數間酒店雜工
居住狀況：獨居於深水埗區唐樓劏房 身體狀況：腰背及肩膀長期痛症
家庭狀況：喪夫，育有兩子在內地

珍姐二十年前來港與丈夫團聚，丈夫身體欠佳早已退休，甫來香港便任職廚房雜工，支撐夫婦二人生活費及劏房租金，珍姐早年為「長工」，於茶餐廳朝九晚六固定工作，六十多歲時經朋友介紹，轉為於酒店廚房工作至今。珍姐子女於內地均各有工作及家庭，未有考慮來港照顧，約五年前丈夫離世，珍姐變成形單隻影，掛在門旁的日曆密密麻麻都是九龍區各大酒店的更期。

珍姐早年曾申請公屋，惟因地區不合適放棄接受，二十年代中段公屋輪候時間不長，自己仍年輕故亦無太大遺憾。轉到酒店工作後，因工作勤奮長期每月工作三十天，收入超出公屋入息而未有申請，近年因疫情及年老收入減少才重新申請。珍姐工作二十年，收入全用於照顧丈夫及租金，未有任何儲蓄仍是「手停口停」，惟一願望是於八十歲生日前一嘗上樓，告別現時三千二百多的租金。

職場經歷及工作狀況

珍姐來港時任職茶餐廳洗碗工，當時每天工作九小時，固定月薪七千元，當時仍有各種僱員福利如假期及強積金。放工後晚上七時，珍姐獲朋友介紹到酒店兼職酒席，至晚上十二時收工，每月散工收入約三千元。後來到達退休年齡，茶餐廳因珍姐年紀大解僱她，珍姐便全職於各大酒店散工，至今曾於十數間酒店兼職。

「咩都唔識，就係做呢行最簡單，我真係好做得，以前身體好好唔識得累」

「我地係最低級，後生既係長工、有啲係以前既人(長工)，退左休就一年一年簽，我地就係散工，咩都無既」

珍姐於酒店任洗碗清潔多年，旺市時每天工作十四小時及開足三十天，多年來一早同時最少於三間酒店工作，原因是工作三星期後，每間酒店都要求珍姐在第四星期停工，或只返一天，強行令珍姐不符合4-18(4星期每星期工作18小時)的連續受僱定義，規避僱傭福利，故珍姐在停工時只好於另一酒店工作。

「(每四星期停工)叫做休漁期，個個都係咁唔係我一個，做得呢行都識，個個都做幾間」

「就算一年一年簽既(職員)都有停，叫做過冷河，個個都年紀大，無人會問點解」

「(作為非連續性受僱的員工)第一個斬(解僱)就斬你，隨時唔要你」

未來展望

染疫後，珍姐身體明顯差了，自言少了很多「駁更」(超時工作)，同時腰背及肩頭的勞損也愈來愈嚴重，珍姐曾到向醫生及物理治療師求醫，又想到脊醫診所治療，但負擔不起費用。一年前珍姐在廚房滑倒，請了三天病假，跌倒後腰痛的次數更多了。疫情期間酒店生意不佳，珍姐開工不足收入大大減少，偶爾有工作時不幸自己也感染新冠。

「我無上報阿，病假散工無嚟要長工先有，十幾日無開工」

「我個心想做，但而家係個身體唔比我做阿(指腰痛)，累到唔想出聲唔想講野」

「我都唔知可以做幾耐，幾年前開始覺得好累，唔同左啦同以前」

工作二十年珍姐沒有強積金，儲蓄也多用在痛症治療，如果退休的話可能支撐一兩年便需申領綜援，屆時綜援的租金津貼將不足夠支撐現時租金，可能要由唐樓劏房搬到更差的床位，故珍姐未敢言休。

個案三：阿蓮 年齡：69歲(女) 工作狀況：任職物業清潔工
居住狀況：與友人共住深水埗區劏房 身體狀況：患骨質疏鬆及長期腳痛
家庭狀況：離婚，與前夫育有子女在國外

阿蓮十年前來港與丈夫團聚，因與丈夫子女衝突而離婚，獨居於深水埗板間房自力更生，過去十年一直從事清潔女工直至現在，因欠缺學歷及專門技能，阿蓮只有將勤補拙，每天早上八時工作至晚上九時，並不時「開足」每月工作三十天。由於工作勞損及長期站立，阿蓮小腿及關節不時隱隱作痛，單位內滿是藥油氣味及止痛藥貼。

職場經歷及工作狀況

初來甫到，阿蓮原先在板房旁的麵檔洗碗，後經同鄉介紹到半山區的屋苑任職清潔工，一共四十二層的大廈公共地方都由阿蓮負責清潔，日薪300元，由早上八時工作至晚上五時。阿蓮每天專程到港島工作，為了多賺一點，都會要求加班夜更工作，由晚上六時工作至九時，多賺每天120元。

雖然阿蓮每月工作達三百小時以上，亦不間斷工作了數年，但卻從來沒有任何強積金、勞工假期、年假等等福利，阿蓮也慢慢知道自己的人工與外間相比特別低，因為中間經過大判二判的兩層剝削，管理公司開出的工資，到達阿蓮袋裡時已是所剩無幾。同時，因清潔工作經常要爬高，一旦不慎跌倒受傷，更有機會失去工作。

「你地散工阿，做野要小心阿，跌咗落黎無得補㗎」

「試過真係有人受傷咪炒咗佢，(經理話)你病咗咁耐，你個位有人頂咗啦，唔使返來」

「點解做咗七年都係散工？係解釋唔到㗎，佢鍾意點講就點講」

持續工作了四年後，阿蓮工作的屋苑轉了管理公司，阿蓮曾多次要求加薪，最終新公司在半年後終於同意加人工至350元一天，夜更則加至150元，但阿蓮的身份仍舊是散工，並沒有假期及各種勞工保障。總共工作了七年後，近年阿蓮轉到位於金鐘的另一屋苑工作，由於崗位太辛苦長期缺人，管理公司終同意以日薪550元聘用阿蓮，並享有年假及大假等法定權益。

近年阿蓮透過社區組織認識到自己應有的權益，並得悉可以追討過去六年所欠的福利，由於早已轉工並沒有失去工作的顧慮，社工也積極鼓勵阿蓮追討，但阿蓮卻有種種擔憂，最終還是決定放棄權益。

「合約佢話有，佢同你保管好，我無問過阿，(經理)佢地成日話：你地散工咋」

「唔好理佢啦，我唔夠膽，搞起上黎好大獲㗎，唔好搞、唔好搞、千祈唔好搞，唔係我一個阿，佢咁多人」

未來展望

「儲蓄，你唔使食阿？租金呢？我做到盡都係過一萬少少咋」

「十年既錢去左邊？去左隻腳都唔少啦」

過去十年，阿蓮雖努力工作，人工卻只稍高於一萬元，並多花費在租金。另外面對腳痛，花費的針灸、藥貼更是多不勝數，阿蓮兩年前在社福機構檢查患上骨質疏鬆，輪候三年多現時仍未獲醫管局治療，更長期自費購藥。

儲蓄不多，阿蓮現時希望是活到老做到老。雖然在國外的子女都勸阿蓮盡早退休，但阿蓮並不想接受社會福利。幸好阿蓮最近終於獲配市區公共房屋，很快租金及居住環境都將大有改善，阿蓮終於開始作退休打算。

個案四：阿偉 年齡：64歲(男) 工作狀況：任職飲食業樓面 居住狀況：深水埗區天台屋

身體狀況：鼻咽癌康復者，電療後體力及記憶力受損 家庭狀況：已婚育有一子

阿偉原於寫字樓任文職，曾在律師樓工作十年，但不幸四十多歲時患上鼻咽癌，進行三十多次電療，需要離職休息數年及用中藥調理，身體才慢慢恢復再次投入職場，更認識了現時太太建立家庭。人到中年加上大病初癒，記憶力等「轉數」大不如前，只有轉職任飲食業樓面，至今已任職十多年茶樓及餐廳散工。

阿偉婚後租住深水埗區天台屋，不懼唐九樓的樓梯，也接受打風落雨時四面滴水，只求租金便宜，以及小朋友可有走動的空間。妻子曾於子女升上高小，照顧壓力漸輕時投身職場，可惜因工傷被迫休息，現時妻子正忙於兒子升中，希望之後可以重投工作幫補。

職場經歷及工作狀況

阿偉在患癌後心力大不如前，不時支撐不住便需要請假休息，雖然年紀不算太大，尚有不少長工職位招手，但自問無力擔任，故長期在酒樓作樓面，雖在同一酒樓工作了十二年，亦只屬於「長幫」，在淡市時面臨開工不足，阿偉也不時在酒店當散工。在酒樓工作時，雖然達到4-18條例下的要求，卻從來沒有得到年假及勞工假等等福利，與此同時，在酒店工作時每三星期便「過冷河」停工被迫休息，故在酒店工作也從未達到4-18連續受僱的門檻。

「每次前前後後都有四至五十個幫工，有時六七十人都好常見，你自己諗下老細搵埋幾多錢，呢個係好大盤生意」

「做到(每星期工時)超晒磅就一定既，但係好多人唔同心態(沒有爭取法定權益)。怕事，最驚就係無左份工，除非你之後唔打佢工」

「做三個星期，停一個星期，特登做成你斷纜，人地酒店有系統有制度」

阿偉都曾經嘗試在離職時追回應有的假期，通常面對有理有節的員工，僱主都願意補發薪金，阿偉曾兩次追討過去六年散工的權益，各獲賠償數萬元，但按阿偉觀察，數十名以至近百名散工中只有一部份會著力爭取，主要都是怕失去工作，有部份僱主看準散工怕事，避免鬧上勞工處，更會提出八折以至五折發放補償。

「八折，要唔要？唔好多事，好來好去」

「你唔出聲就食你，你告咪比你囉，你一告完就即刻消失」

「每個月六七十個幫工，好多都唔敢告既，你諗下一年幾多百萬，佢唔會直接比你㗎」

未來展望

近年阿偉因害怕自己為癌症康復者，難以預計新冠疫苗副作用，曾猶豫是否接種，更因此辭職，當時正值疫情飲食業被嚴重打擊，阿偉急需生活費養妻活兒，便向前僱主討回過去六年的假期。在各個食肆散工工作十五年以上，阿偉數次要向僱主提告，方取回應有權益，只有恨自己身體不濟，無法支撐長工。

「好似一個路人甲咁，因為你係一個散工」

「到老婆出返來(工作)，可能我唔做了，重有到上樓啦，到時再算」

面向未來，阿偉希望兒子升中及妻子康復後，重投職場幫輕經濟壓力，同時早日上樓，不用擔心租金及漏水。

個案五：容姐 年齡：68歲（女）
工作狀況：清潔散工 居住狀況：唐樓劏房
身體狀況：手指勞損變形、膊頭、腰及腳部麻痺痛 家庭狀況：離婚獨居

容姐來港五年，2022年與前夫離婚，在大角咀的私人屋苑做清潔散工四年多，每星期工作六天，沒有年假及病假，一星期工作六天，休息日没有人工，放病假也没有人工，工作時數超過418，僱主也沒有供強積金，除了每日的工資之外，沒有任何津貼及附帶的福利。容姐之所以選擇散工而不做長工，是希望有更自由的上班時間，可以分配時間照顧家庭。

容姐：「乜嘢福利都有，做散工俾做長工少二千蚊一個月，梗係有咁好啦！」

容姐因長期搬運重垃圾袋，雙手手指弄至變型扭曲，做散工没有病假，容姐最近因手指痛被迫辭去長散工作，停工稍為休息後，轉了做幾份清潔散工，那處需要替工便去幫手，人工約五百元一天。容姐現居於大角咀一個樓齡超過五十年，的唐樓劏房，月租三千多元，加上水電、交通和食物開支，所剩不多。劏房有數十平方呎，與其他住客共用廁所及廚房，房間夏天落雨經常漏水。

容姐：「如果攞綜租金津貼得二千幾蚊，要搬去啲環境更差嘅地方，做得幾耐得幾耐啦，做唔到就唔到為止。」

容姐原本下顎有兩棵真牙連假牙，半年前有兩棵真牙脫下之後，下顎的假牙便不適合配戴，半年來吃東西困難，咀嚼時下顎牙肉非常痛，只可食稀粥，收入不多，容姐連整假牙的錢也欠缺。最近經社工轉介免費整了下顎的假牙，但吃東西時牙肉也感覺很痛，到牙科診所調整了六七次，情況也未能改善，長期牙肉腫痛難以用吃東西，令容姐非常困擾。

容姐：「人工唔多，整副假牙好貴，邊夠錢整？」

容姐因長期搬運重垃圾袋，雙手手指弄至變型扭曲，膊頭、腰及腳部麻痺痛，曾看過私家西醫，但千多元的醫生費太貴只看過一兩次，工資負擔不起，轉看公立醫院，但醫生只開止痛藥，未能根治手指變型。手腳麻痺看中醫，每次三四百元，只能稍為舒緩，很難康復，因公司沒有病假，兩者每次都是用自己的假期或抽空去看醫生，而昂貴的醫藥費也難以負擔，公立醫院的治療也不見有太大成效，現在手指痛、手腳麻痺也繼續工作，退休對容姐來說似乎遙不可及。

容姐：「手痛睇私家醫生一次千幾蚊好少睇，公立醫生剩係開止痛藥冇乜用醫唔好(變型)，而且啲藥食得多好傷胃。」

個案六：周太 年齡：73歲（女）
工作狀況：洗碗散工 居住狀況：唐樓劏房
身體狀況：肩頸勞損 家庭狀況：已婚，丈夫73歲

周太：「年紀大，乜都唔識，一係做清潔一係做洗碗。」

周太一年多前2021年尾來港，與丈夫同住，當時丈夫沒有工作及沒有領政府綜援，周太平日要照顧行動不便的丈夫，未能全職工作，周太在餐廳做洗碗散工工作，晚上六時至十時做四小時，每小六十五元，每日有二百多元收入幫補生活，做了幾個月後，2022年2月新冠疫情大爆發後沒有工作，生活困難，丈夫當其時申請了綜援，幫補生活，而後來丈夫身體日漸轉差，安排了入住一安老院，周太便多了時間轉做全日的散工，在深水埗的私人快餐店做洗碗散工，時薪有六十五元，有時最多會工作八至十小時(工作時數超過418)，晚上快餐店包一餐晚餐，每周通常工作六天，每月出糧一次，薪金每月有一萬元多少少，工作完全沒有有薪病假和年假。

周太：「做得幾耐得幾耐，做洗碗好辛苦，企喺廚房度洗八個鐘碗未停過，不停咁洗。」

周太居於深水埗的五十年以上樓齡唐樓的劏房，月租五千二百元，加水電費約六千元一個月，每月薪金交租後所餘無幾。周太當初做散工，是這份工作返工的日數和時數可自選已擇，希望有較自由的時間可照顧年邁、有腦退化的丈夫。周太覺得做洗碗好辛苦，但又沒有其他技能而轉不到其他工作，周太沒有取綜援，因她覺得取綜援金不能工作，而綜援金也未能應付每月的租金及生活費周。

周太：「屋租好貴，如果有津貼就好啲，不過要等三年（輪候公屋）才有租屋需求津貼。」

個案七：娟姐 年齡：69歲（女）

工作狀況：侍應散工 居住狀況：中途宿舍

身體狀況：高血壓、手部勞損 家庭狀況：離婚、居住中途宿舍

娟姐現居於社福機構提供的中途宿舍，離婚後沒有配偶及子女供養，其生活費及租金倚靠工作收入及長者生活津貼支付。娟姐現於餐廳擔任兼職侍應，平均每週工作35小時，時薪48元，其工作時間及收入不穩定，屬替假性質，負責頂替臨時請假的長工，難以為每月的工作時間及收入作打算。雖然案主已為同一僱主連續工作逾半年，但僱主並未與案主簽訂書面合約，並稱其為散工，工作一天獲一天日薪，沒有提供一般僱傭保障，包括工傷保障、法定假日、有薪年假、有薪病假及解僱代通知金。

「無嘍，乜都無嘍，你做一日就計一日錢呢，乜都無嘍嘞，無保障嘍嘞，勞工嗰啲無嘍嘞，咁你今日返工就返。」

職場經歷及工作狀況

娟姐在任職餐廳散工前，從事飲食業，65歲退休後，曾做過幾年義工。然而，後來因生活費及租金需要，重返職場工作，卻遭僱主歧視年老，尋找多份長工不果。娟姐表示，僱主曾威脅指，如不滿工作條件，大可尋找其他工作，因僱主斷言案主年紀大，肯定沒有市場價值，娟姐直言感到難堪，感覺像被視為「畸呢啡」（即毫不重要）。

「佢嘅意思即係佢肯請你，一雞死，一雞鳴。你去第二度做啊，睇吓多數請唔請你？等電話啦，有位有空缺叫你啦。做個散工做個『畸呢啡』，即係佢肯請你，唉，是但啦，因為你喺屋企，又無錢收嘅。」

娟姐離婚後，重新排隊輪候公屋，因此暫住社福機構提供的中途宿舍。娟姐有感中途宿舍的環境及鄰舍關係不佳，影響其睡眠質素，然而，娟姐稱市面上的單人劏房租金動輒索價三千至五千元不等，以其現時的工資，未有能力負擔；加上娟姐欠缺親友支援，擔心未來醫療開支及生活費，未敢計劃退休，只能做得一日得一日。

「點會同你搬？唔同你搬嘍，乜保險都唔會同你玩嘍，你做得到就做囉。」

健康方面，娟姐患有高血壓，亦因從事侍應需長期搬運碗碟而有手臂、手肘、手腕勞損，她認為其勞損是由工作過度使用身體部位及身體退化所引致。娟姐指僱主明言不包工傷保障，對其勞損不聞不問，她亦擔心沒有保險，而避免在工作上搬搬抬抬。

未來展望

在整個訪問過程中，娟姐不時透露在職場上遭僱主白眼，以及與僱主權力關係之間有差距，而未敢爭取應得的權益，現但求自己身體健康，對改善散工權益及工作狀況感到無望。

「唔好啊支啊左囉。你點同人投訴啫？人哋有錢，人哋老細，你就後備「畸呢啡」，有乜可能有咁嘅事呢？」

個案八：伍叔 年齡：75歲（男）
工作狀況：替假司機 居住狀況：公屋
身體狀況：曾經微中風 家庭狀況：已婚，配偶及兒子同住

伍叔現居於公屋，與配偶及兒子同住，任職專線小巴司機。他受僱於同一僱主已16年，起初任職長工，惟4年前因輕微中風而住院一個月，康復後，考慮其身體狀況，主動向僱主提出轉為兼職，一直工作至今。

職場經歷及工作狀況

伍叔現時平均每週工作24小時，與僱主有簽訂書面合約，但被僱主視為散工。案主指在其僱主的定義下，只有每週工作滿4天、每天8小時才算是長工，才可享有按連續性合約受僱的福利。

「我而家我都…我都唔會話同佢爭取，即係佢求其畀返多少，即係我就唔想話嘈到法院啦，即係佢憑良心啦，我都做咗10幾年喇，喺佢個度，15、6年都有嚟喇，實在無10萬都8萬個隻。即係咁啦，睇吓佢憑良心點樣畀法啦，即係咁。」

伍叔以兼職身份受僱滿4年，可享有的有薪年假日數遞增至9日，但案主稱僱主只「象徵性」給予4日有薪年假，即僱主剝削了其一半數目的有薪年假。《僱傭條例》列明所有僱員，不論服務年資的長短，均可享有法定假日，包括元旦日、農曆年初一至三等，然而，案主在假日頂更時，僱主沒有安排另定假日給他，只「酌情」多加「半工」，即在薪酬多加當日的一半工資，當作補償。

此外，伍叔已為同一僱主連續服務16年，但每年年初，僱主均會與他重新簽一份新合約，而每年第11個月則要求他簽署自願離職聲明書，切斷其受僱的連續性，剝奪其領取長期服務金的資格。

除有薪年假及長期服務金外，伍叔的僱主亦沒有為其提供有薪病假。他憶述4年前仍在任職長工時，因輕微中風而入院，雖然當時已獲醫生簽發證明書，但僱主沒有發放每日平均工資五分之四的疾病津貼。整整一個月的停工休養，伍叔需獨力應付生活開支。

未來展望

「個法例管唔到佢啦，或者嚇唔到佢啦。逢親告過佢嘅，上過勞工處，同啲判頭講，呢個人入黑名單。……封殺，講咗嚟喇，呢個人告過我，擺過我嘅錢，以後不請。所以我哋有個避忌，除非你轉行唔做呢行，或者年紀大，以後都唔做。」

伍叔坦言僱主剝削其勞工福利對其經濟狀況雖不大影響，但始終心有不甘，因其失去的勞工福利本應由僱主按合約主動提供，而不應該由「打工仔」特地去勞工處投訴，「又嚟又篩」才可取回。

伍叔認為申訴程序對僱員十分煎熬，過程不但耗時，還需歷經搜証與繁複的法律程序，更令僱員擔心的是，僱主財雄勢大，業務範圍甚廣，一旦得罪僱主，恐遭全行封殺，以後難以從事同一行業。

個案九：華叔 年齡：65歲（男）
工作狀況：保安 居住狀況：獨居於劏房
家庭狀況：離婚後沒有家人支援

職場經歷及工作狀況

華叔獨居於劏房，任職保安，每星期平均工作逾40小時，已連續為同一僱主服務2年，然而除了每月工資外，僱主沒有向其提供強積金、法定假日、有薪年假、有薪病假及遣散費。

「無福利㗎，因為我哋啲係散工㗎，人工就比較高少少，所以就無醫療保障，咁同埋呢就，就乜都無㗎喇，係囉。如果有返工就有錢，無返工就無錢㗎喇，咁樣囉。」

華叔稱散工沒有福利的狀況十分普遍，據他所知，公司同事十多名保安皆屬散工性質，以現金出糧，每三個星期，公司便安排簽署自願離職證明，然而，實際上，案主及其同事仍在上班，沒有離職。如有人不滿此安排，大可辭職，而為求繼續工作，僱員亦甘願配合，因此，僱主一直沒有遭人揭發或投訴。

未來展望

華叔因早年離婚，沒有子女供養，生活開支全由自己負責。他直言未敢退休，而即使知道公司沒有提供其應得的僱傭福利，亦甘願啞忍，因華叔認為自己年紀大，多一事不如少一事，如果向勞工處投訴的話，未必能找到像現在合意的工作。

「對經濟都有影響，靠自己慳囉，即係可以，希望係儲返畢錢嚟，如果有咩事嘅，都可以用啊咁樣。咁唔可以靠公司，靠自己囉。」

華叔除沒有家人供養外，亦沒有領取社會福利津貼，因公司不願意承認與案主的僱傭關係，一直拒絕提供工作證明，令他未能申請在職家庭津貼及長者生活津貼，更影響案主的公屋申請。華叔每月要應付生活費、交通費及4000元租金，退休計劃可說是遙遙無期。

個案十：仙姐
工作狀況：臨時替假清潔工
家庭狀況：已婚，丈夫及岳母於劏房同住

年齡：63歲（女）
居住狀況：唐樓劏房
身體狀況：一眼無法測光

仙姐4年前來港與家人團聚，現與丈夫及岳母於劏房同住，租金5000元。早在仙姐來港前，其丈夫及岳母已申請排公屋，並先後三次獲特快編配，但每次均未輪到揀樓。而仙姐到港後，家人遂在公屋申請表加上仙姐，但三人家庭的輪候時間反而變長，以致仙姐一家排公屋17年仍未上樓，需捱貴租，租住有升降機的唐樓，方便體弱行動不便的岳母。

面對租金及生活開支，家中卻僅得仙姐一人工作，因其丈夫及岳母分別有長期病患及年老體弱而無法工作，只能靠領取長者生活津貼維生。

職場經歷及工作狀況

獨力擔起家庭重擔，仙姐現時從事清潔，因年輕時在內地務農，沒特別技能及學歷，只能多勞多得，從事體力勞動工作。現時任5份臨時替假散工，每日接獲介紹人通知工作詳情，主要頂替大廈清潔臨時請假的員工，其工作地點遍佈港九新界，平均每月工作10多日，每日工作8小時，時薪50元，每月收入約4000元。她形容工作狀況不穩定，有時亦難以管理每月收入，難以安排生活。

當被問到為何從事散工、曾否尋找長工時，仙姐回答因其左眼無法測光，視力有限，僱主一般不願僱用，擔心需要特別照顧，妨礙工作效率，亦因此仙姐一直拒絕申請《殘疾人士登記證》，怕遭僱主歧視，影響求職。仙姐因多次尋找長工不果，無奈下決定任職散工，由介紹人接洽，無須經過僱主審核，憑自己努力返一日工，賺一日錢。

此外，仙姐因眼睛無法測光需定期到醫院檢查，並且要照料年長體弱的岳母及患長期病患的丈夫，因此，她亦無法長時間工作，認為現在散工的形式亦有其靈活性能配合自己的生活。

由於仙姐任臨時替假，以現金出糧，所有工作均沒有與僱主簽訂合約，有些甚至乎由介紹人安排，僱主由此至終不知道有此段僱傭關係，更遑論提供僱傭福利。仙姐因此沒有強積金、工傷保障、有薪年假、有薪法定假日及有薪病假等保障，更遑論遣散費或長期服務金。

未來展望

仙姐形容任臨時替假猶如「望天打卦」、「今日唔知聽日事」，每天起床便要查看手機，看看是否需要開工，每天存著很多未知數，靜候介紹人差遣。三人家庭連津貼約有1萬2千元收入，支付租金及醫藥費後，還需攤分生活費，所剩無幾，未有閒錢儲蓄，只能做得一日得一日，未敢奢望退休。

個案十一：李女士
工作狀況：飲食業散工
家庭狀況：丈夫去世

年齡：59歲（女）
居住狀況：板間房

早年李女士的丈夫患有癌症，李女士便申請單程證來港照顧結婚4年多的夫婿。然而，來港不久，丈夫便因病去世。雖然其時丈夫已獲市區公屋，但丈夫患病之際來不及把李女士加入公屋戶籍，而丈夫過身後，李女士的夫家不接納李女士，令她頓失安居之所，被逼搬去深水埗租板間房，月租2300元，水電費100元。房間狹小無冷氣，有時夏天炎熱，還要睡在地板上降溫。

職場經歷及工作狀況

沒有家人的支援，李女士只能靠自己，來港12年，便一直不間斷地工作。學歷只有小學五年級程度的李女士，礙於欠缺求職渠道、學歷及技能，一路以來，只能從事低技術散工，分別做過洗碗工、賣魚蛋、賣涼茶、賣燒味等，不同老闆均只給予最低工資。即使李女士勤力密密做，年中無休，開工工時猶如長工，朝八晚六，老闆卻沒有提供僱傭福利如強積金、有薪病假、有薪年假、法定假日、遣散費等，令李女士有病亦不敢言休，寧願自己辛苦一點，因為知道問了老闆，也不會得到合理回報。

「疫情嗰時，老闆見我唔係好舒服，叫我休息返屋企，我由14號休到24號，直到陰性一條線。陰性2日後先敢落街去返工，我唔敢出聲問老闆攞10日病假，明知問唔問都係無錢，以前試過過年返大陸7日(年廿九到年初五放假)，年初六開工，老闆都係無俾新年假既錢，總之乜都無……」

「試過有日自己發燒唔舒服，叫老闆頂住個位差不多半個鐘，用咗440蚊睇私家醫生，又唔敢攞病假，因為病假無錢呀！」

李女士面對僱主敢怒不敢言，除了對自己應得的勞工權益不熟悉外，更多是源於求職困難，卑微的「打工仔」與僱主權力不對等，擔心得罪老闆後難再有工作機會。

「因為做慣左，呢份工做左九年，自己又唔識人，所以見到有工做就做，黎到鋪頭聽到收音機，話出面啲人有一星期例假，啲客又話紅色假期有錢，我答啲客剩係知道有工開先有錢，無工開無錢，老闆又話要納稅好慘，所以我唔敢問佢點解我無假期，驚問咗，老闆叫我放假。」

僱主給員工福利(年夜飯) 竟成了扣人工理由

「老闆係孤寒嘅，有一次年廿六，老闆話請食年夜飯，於是同啲同事提早半小時，收工去食年夜飯，結果第日老闆扣起左半小時人工，咁我以後都唔敢再去食公司年夜飯啦……」

自覺卑微 打工仔向老闆討回權益 談何容易

「我唔覺得辛苦，因為賺得幾多得幾多啦，容易過要老闆加人工…曾經有一年5月1日，同老闆拗起上嚟要加2蚊，結果老闆5月份都只係有20日加番2蚊，仲欠我10日每小時2蚊呀，邊有咁既人㗎？」

「端午節、中秋節、造冬、年三十晚，呢4個大節，老闆會俾返250蚊過節，但係佢俾另一個店舖係300蚊，社工同我講其實你應該收441蚊呀，鬼叫佢係老闆你係打工仔呀，死做爛做，又唔敢去搵第2份工，又唔識人，自己驚無咗份工，個心跳起上嚟好似有心臟病咁，無工做好慘，無錢交租無錢食飯呀…」

未來展望

沒有計劃何時退休 有得做就繼續做

「唔知呀，最緊要自己身體好，身體好就做住先，無諗得咁長遠，好似我地既年紀，又唔上又唔落，重既野又做唔到，掃街又驚被雨淋，洗碗可能捱唔住，起碼室內工作唔洗風吹雨淋先，少啲錢都無辦法，至緊要身體健康。」

後記

晚上11時半社工致電李女士，李女士又去了長沙灣賣生果地方執紙皮，由10點到11點幾，由長沙灣執到紙皮放回舖頭，有時執足整晚，也只得寥寥幾蚊。辛勞一整天後，步行至深水埗住所，亦要花上半小時。現時李女士家中的雪櫃及電飯煲，都是二手，都是別人送的，衣櫃及床都是二手，自己拾回來的，只為慳得一蚊得一蚊。步入花甲之年，何時能退下來，安享勞碌成果，仍是未知之數。

個案十二：羅女士
工作狀況：建築清潔雜工
家庭狀況：單親家庭，女兒9歲

年齡：57歲(女)
居住狀況：與女兒居於深水埗區唐9樓天台屋
身體狀況：抑鬱症

羅女士於2013年攜同女兒來港與男朋友團聚，其同居男友承諾供養她們二人，並提供住所及生活費，讓羅女士專心照顧家庭。直至2018年，其男友因年長被家人接回家，並遭家人阻礙未能與羅女士聯絡，自此再沒有向母女二人供給生活費。羅女士雖然可以免租金繼續住在前男友提供的天台屋，但母女二人頓失經濟支柱，需要尋找工作以維持生活。

職場經歷及工作狀況

鑑於其時女兒年幼，羅女士每天需接送女兒上學及照顧女兒起居飲食，再加上她希望自力更生，不欲在這年紀申請綜援，所以她寧願去做兼職工，於2018年至2021年6月到北河街垃圾站做清潔工作。每日由下午4時工作至晚上10時，月入約6000元，勉強維持母女二人的飲食開支、交通費、水電費及其他家庭開支，然而，自女兒開學後，加上書簿費雜費，更捉襟見肘。

羅女士提及女兒上小學後開支大增，因自己不懂英文，女兒要上補習班，每月需要1500元，另外校服費及書簿費分別1200元及2000元，以上兩項費用均需申請津助補貼，否則只靠羅女士任清潔兼職的微薄收入，實在入不敷支。至2021年，羅女士工作的清潔工作換了外判公司，令她的工時由原本6小時增加到8小時，但因羅女士仍需長時間照顧女兒，而託兒及補習費高昂，為節衣縮食，羅女士惟有親自照顧女兒，無奈放棄工作。

辭去清潔工後，羅女士從事多份替假散工，有人通知便有工開，工作並不穩定。其中一份散工是地盤雜工，圖地盤早收工，可早點回家照顧女兒。每日工作6小時，日薪600元，一個月平均工作約10至15日，月入大概6000至9000元，收入尚夠母女二人糊口。然而，散工的工作日數未能符合「4.18條例」，即連續4星期開工的要求，因為開工的日數及開工的日子均由地盤判頭決定。所以，即使羅女士該月工作總共超過72小時(6小時X 15日)，都不會得到4.18條例下的保障，因為通常散工並沒有連續4星期都有18小時工作。

未符合資格受「連續性合約」下的僱傭福利保障，令羅女士在醫療上重擔增加，因散工沒有疾病津貼及有薪病假。在2022年3月中，因工作需要，羅女士接種疫苗第3針，結果她感到心臟不適，便前往私人中醫診所求診，診費連藥費550元，後又去了急症室兩次，共花費360元。以上種種因工作而衍生的醫療費用，僱主均沒有津助補貼，亦沒有提供有薪病假，令手停口停的羅女士背上醫療費用，雪上加霜。

未來展望

羅女士現時期望靠自己撫養好女兒，所以她計劃只能每日工作約6小時，更指定在女兒上學的時間，因此，她會繼續尋找散工或兼職工作，可惜她近2年找到的工作均是沒有勞工保障，工作日數未能符合「4.18」條例。未來或繼續承受工作不穩的煎熬。

附錄二：問卷結果社群面貌

受訪者人數		N=40
年齡：中位數（範圍）		68（55－75）
平均		66.9
64歲及以下		11人（27.5%）
65歲及以上		29人（72.5%）
項目	人數	百分比（%）
性別		
女	22	55
男	18	45
婚姻狀況		
未婚	0	0
已婚	23	57.5
離婚	13	32.5
喪偶	4	10
居所		
公屋	9	22.5
劏房	29	72.5
自置單位	2	5
租金：平均（範圍）		3302.5（0－6800）
居住狀況		
獨居	14	35
配偶同住	17	42.5
子女同住	5	12.5
配偶子女同住	2	5
其他	2	5
你需要照顧他人嗎		
需要	24	60
不需要	16	40
照顧子女	5	12.5
照顧父母	5	12.5
照顧配偶	15	37.5
其他	1	2.5

項目	人數	百分比（%）
教育程度		
小學以下	5	12.5
小學	17	42.5
初中	13	32.5
高中	5	12.5
從事行業	有受訪者選多於一項	以樣本人數為基數的百分比
保安	6	14.3
地盤、三行、裝修	6	14.3
清潔	20	47.6
運輸	3	7.1
酒店	1	2.4
飲食	5	11.9
零售	1	2.4

項目	人數	百分比（%）
現時的就業狀況		
兼職	6	15
合約工	2	20
散工	20	50
臨時替假	9	22.5
長工	3	7.5
每周平均工作時數		
少於18小時	6	15
18至39小時	13	32.5
40小時以上	17	42.5
不知道	4	10

項目	人數	百分比(%)
現正從事多少份工作		
1份	30	75
2份	6	15
4份	2	5
10份	1	2.5
25份	1	2.5
你與僱主有合約關係嗎		
口頭合約	3	7.5
書面合約	9	22.5
沒有合約	28	70
你的支薪方式		
支票	8	20
現金	28	70
銀行過數	4	10
是否有過冷河		
否	35	87.5
是	5	12.5
甚麼時候才獲通知要工作		
固定工作時間	10	25
每日通知	14	35
每周通知	4	10
每月通知	12	30
僱主沒有為你提供什麼福利		
強積金（適用於18至64歲） 11名受訪者為64歲以下	11	100 (以回應總數為基數的百分比)
工傷保障	32	80
有薪病假	35	87.5
有薪法定假日	31	77.5
有薪年假	32	80
解僱代通知金	32	80
遣散費	32	80
長期服務金	33	82.5
有薪產假／侍產假	13	32.5
不知道	4	10
只獲發一半數目假期	1	2.5

從事散工的原因	受訪者選多於一項	以樣本人數為基數的百分比
健康問題	9	22.5
照顧家庭	12	30
學歷或技能所限	10	25
年老就業困難	20	50
找不到全職工作	15	37.5
非自願，被僱主扣減工時	2	5
新移民不懂求職	2	5
行業習慣所需	1	2.5
為免超入息，申請津貼	1	2.5
散工時間自由靈活	1	2.5
破產不能從事全職	1	2.5
求職時，你曾尋找長工嗎		
有	24	60
沒有	16	40

項目	人數	百分比
如遇勞資糾紛，會如何處理		
不解決	25	62.5
找工會/社福機構幫助	5	12.5
自行找勞工處幫助	8	20
自行找公司理論	2	5
如不解決原因為何	受訪者選多於一項	以樣本人數為基數的百分比
避免遭僱主報復及解僱	10	25
不知道自己可享有此權利	10	25
僱員與僱主權力不對等	10	25
即使追討，得到的賠償很少	6	15
難以搜集證據，欠書面證明	10	25
沒有途徑	6	15
害怕麻煩	11	27.5

項目	人數	百分比(%)
你的主要收入來源		
工作	35	87.5
退休金	1	2.5
積蓄	1	2.5
長者生活津貼	2	5
從事散工的每月平均收入		
2000至2999	2	5
4000至5999	5	12.5
6000至7999	9	22.5
8000至9999	6	15
10,000至11,999	8	20
12,000至15,000元	8	20
18,000或以上	2	5
工作收入是否足夠負擔生活開支		
不能夠	23	57.5
能夠	17	42.5
若不能夠，難以負擔哪類型開支	受訪者選多於一項	以樣本人數為基數的百分比
住屋	19	47.5
膳食	15	37.5
醫療	10	25
交通	6	15
娛樂消遣	4	10
子女教育	2	5
社交生活	2	5
衣履	1	2.5
項目	人數	百分比(%)
有領取以下津貼嗎		
在職家庭低收入津貼	12	30
長者生活津貼	13	32.5
高齡津貼	1	2.5
沒有	15	37.5
如沒有申請津貼，原因為何		
不想倚賴津貼	5	12.5
入息超額	3	7.5
散工難有書面證明申請津貼	4	10
工時不足	1	2.5
未符合永久居民資格	6	15
資產超額	1	2.5
不知道有津貼	1	2.5

項目	人數	百分比(%)
最常從甚麼途徑獲取勞工權益知識		
勞工處	4	10
大眾媒體	7	17.5
沒有途徑	15	37.5
社區講座	2	5
社工	3	7.5
親友	8	20
自己	1	2.5
身體出現痛楚或繃緊的部位	受訪者選多於一項	以樣本人數為基數的百分比
頸部	7	17.5
肩膀	13	32.5
腰部	15	37.5
膝蓋	8	20
手(手指、手腕、手肘、手臂)	10	25
腳(小腿、大腿、足踝)	9	22.5
背部	4	10
臀部	3	7.5
沒有	11	27.5
你認為以下哪項原因導致你身體勞損	受訪者選多於一項	以樣本人數為基數的百分比
因年老因身體退化	12	30
工作時間長	12	30
工作性質多重複或過度使用某部位	22	55
工作環境欠佳	6	15
欠工具及配套	7	17.5
曾否試過因肌腱勞損而求醫	受訪者選多於一項	以樣本人數為基數的百分比
公立醫院、診所	17	42.5
私營診所	8	20
沒有	18	45
從事散工對你的生活有什麼影響	受訪者選多於一項	以樣本人數為基數的百分比
加重醫療開支	3	7.5
收入不穩定	19	47.5
工作欠保障	22	55
導致疲倦，沒有精神，影響睡眠	15	37.5
需要經常轉換工作地點	2	5
影響家人關係及社交生活	2	5
影響精神健康	9	22.5
你有沒有長期病患		
有	16	40
沒有	24	60

附錄三：訪問大綱及問卷

接受訪談同意書

計劃名稱：基層長者非「連續性合約」零散勞工需要及身心狀況調查

執行單位：香港社區組織協會

一、研究目的：

透過個別深入訪談，更深入地探討零散工的工作模式對長者就業的影響，從而幫助從事零散勞工的長者在勞工保障及身心需要上獲得更合適的支援，對《僱傭條例》及勞工保障作出建議，建立更完善的勞工保障制度。

二、研究方法及流程：

受試者與工作人員進行半結構式深入訪談，訪談內容分為四個項目：（一）就業狀況；（二）勞工權益保障；（三）勞工資訊及僱傭糾紛及（四）其他問題。訪談方式採用面對面訪問，或電話採訪來回答問題，由工作人員速記，並全程錄音，訪談約需時一小時。

錄音的資料將會被謄寫為逐字稿並進行分析，訪談所得內容除本研究團隊及工作人員外，不會提供第三方使用。

研究資料成果僅供學術研究之用，會發表於研究報告，但受試者姓名及隱私將予以保密。為有助讀者瞭解研究結果，部份個人資料（如年齡、性別、工作性質）將被揭露，但其他足以辨認出個人身分的資料（如姓名）將被隱匿或變造。

另外，在研究結果的呈現上，為了支持研究結果為真實，部份對話將被引用。

所得資料將在完成研究報告五年後予以銷毀。

三、受試者權益及隱私權：

受試者可自由決定是否參與本訪談，不一定需要參加。受試者無須提出任何理由便可拒絕回答，且有權利決定是否回答問題與回答的深度，且不會引起任何不愉快或不良影響。

受試者將重新檢視情感的健康情況，訪談當中有些回憶或觸景，可能造成心理的一些感傷或不舒適的感覺。受試者或需透露現時的工作狀況與財政狀況。

本研究計劃已由工作人員完整的向受試者解釋上述內容及個人權益，若受訪者已閱畢並同意參與受試，請在下方「同意受試者簽名」處簽名。

同意受試者簽名：_____

日期：_____

基層長者非「連續性合約」零散勞工需要及身心狀況調查
質性研究調查
個案訪談大綱

目的：

1. 了解受訪者年老時從事散工的狀況及身心需要；
2. 了解受訪者勞工權益保障的情況及意見；及
3. 了解受訪者在獲取勞工資訊、僱傭糾紛的支援情況及意見。

(一) 就業狀況

1. 請問你現時從事多少份散工？
2. 你上班的工時符合「4.18」連續性合約的條件嗎？
3. 你平均每週工作多少小時？
4. 你為甚麼從事散工？
5. 從事散工前，你曾嘗試尋求長工嗎？
6. (承上題) 如有，你尋找長工時遇到甚麼困難？
7. 你有甚麼求職途徑？
8. 從事散工對你有甚麼影響？(如身體、情緒及社交、經濟、退休、家庭方面)
9. 你認為政府應如何改善長者就業服務以配合你的需要？

(二) 勞工權益保障

1. 你的僱主有向你提供僱傭福利嗎？(如工傷保障、有薪病假、有薪法定假日、有薪年假等)
2. (承上題) 如沒有，你的僱主為何有／沒有向你提供僱傭福利？
3. 如僱主沒有向你提供僱傭福利，對你有什麼影響？(如身體、情緒及社交、經濟、退休、家庭方面)

(三) 勞工資訊及僱傭糾紛

1. 如僱主沒有向你提供僱傭福利，你會如何處理？
2. (承上題)，為何選擇用此方法處理？
3. 你認為現時《僱傭條例》對僱員的保障足夠嗎？
4. (承上題) 如何足夠／如何不足夠？
5. 如遇涉嫌違例的僱主，你會向勞工處求助嗎？
6. (承上題) 有什麼因素影響你求助？
7. 你有什麼途徑獲取勞工資訊？
8. 你認為現時勞工資訊的教育足夠嗎？

(四) 其他問題

1. 對現時的工作狀況與權益保障，你有何意見？

香港社區組織協會

基層長者非「連續性合約」零散勞工需要及身心狀況調查

本調查以55歲或以上並在過去12個月從事非「連續性合約」零散工作的基層長者為主要對象，對他們的就業狀況、工作需要及身心健康狀況進行研究，並收集他們對現時勞工福利保障的意見和建議。

*根據《僱傭條例》，本地僱員若為同一僱主工作至少4周及每周工作至少18小時(「418僱員」)，在法律上屬連續性僱傭合約。

受訪者姓名：_____ 聯絡電話：_____

第一部份：基本資料

1. 年齡_____歲
2. 性別 男 女
3. 婚姻狀況 未婚 已婚 離婚 分居 喪偶
4. 家人同住狀況 獨居 配偶同住 子女同住 配偶及子女同住
 其他_____
5. 同住住戶共多少人？(連受訪者在內)_____人
6. 你需要照顧他人嗎？
 需要，照顧 配偶 父母 子女 兄弟姊妹 其他_____ 不需要
7. 居住地區 深水埗區 油尖旺區 中西區 東區 南區 灣仔區
 九龍城區 觀塘區 黃大仙區 葵青區 北區 西貢區
 沙田區 大埔區 荃灣區 屯門區
8. 住所類型 公屋 劏房 板房 天台屋 社會房屋
 私人獨立單位 自置單位
9. 如租住單位，每月租金為\$_____
10. 教育程度 小學以下 小學 初中 高中 大專或以上
11. 目前工作行業(可選多項)
 地盤、三行、裝修 飲食 清潔 保安 零售 運輸
 文員 美容、按摩 教育及社會服務 家務助理
 倉務 工廠工人 地產、保險、金融
 醫療 旅遊 製造 娛樂服務 康樂服務 其他_____

第二部份：工作狀況

12. 你現時的就業狀況屬以下哪一項？
 臨時替假
 散工 (聘用期短於4星期)
 兼職 (請圈選以下工作時數)
(每星期工作少於18小時 / 每星期工作18至39小時 / 每星期工作40小時或以上)
每星期工作多少小時？_____小時
 合約工 (聘用期限4星期或以上)
 長工 (無限定聘用期)
 自僱工
 不知道

13. 你現正從事多少份非「連續性合約」（工時少於4.18）的零散工工作？
_____份

14. 你從事零散工的原因為何？
 照顧家庭 健康問題 年老就業困難 找不到全職工作
 非自願，被僱主刻意削減工作時數
 學歷或技能限制
 其他_____

15. 求職時，你曾尋找長工嗎？
 有 沒有

16. 尋找長工時，曾遇到甚麼困難？
 沒有困難 被年齡歧視 學歷或技能不足 工時過長 工作地點遙遠
 其他，請註明：_____

17. 你與僱主有合約關係嗎？
 書面合約 口頭合約 沒有合約 其他_____

18. 你的工作計薪方式（可算多項）
 時薪 日薪 月薪 計件 / 工作量 其他_____

19. 你的支薪（出糧）方式？
 現金 銀行過數 支票 其他_____

20. 你的主要收入來源是？
 工作 在職家庭津貼 長者生活津貼 綜援 高齡津貼
 傷殘津貼（生果金） 贍養費 退休金 積蓄
 無收入 家人供養 借貸 其他_____

21. 你有領取以下福利津貼嗎？（如有申請，跳至第21題）
 在職家庭津貼 綜援 傷殘津貼 長者生活津貼 高齡津貼（生果金）
 沒有

22. 沒有申請津貼（職津 / 長生津）的原因：
 入息超額 資產超額 不需要 不想倚賴津貼 不知道有津貼

23. 你從事「零散工」的每月工作收入平均為多少？
 少於1000元 1000至1999元 2000至2999元 3000至3999元
 4000至5999元 6000至7999元 8000至9999元
 10,000至11,999元 12,000至15,000元 15,000至18,700元 18,700元以上

24. 你從事「零散工」的收入足夠負擔你的生活開支嗎？
 能夠 (跳至第24題) 不能夠

25. 若不能夠，難以負擔什麼類型的生活開支？（可選多項）
 膳食 住屋 交通 醫療 子女教育 娛樂消遣 社交生活
 衣履 其他_____

26. 你連續為同一僱主服務了多少年期？（如常打斷再續，應合計總年期）
_____月_____年

27. 是否有過冷河(預約停工及復工)？ 是 否

28. 過冷河多久才重回同一份工作？ _____星期 _____月 _____年

29. 你甚麼時候才獲通知要工作？

每日通知 每星期通知 每兩星期通知 每月通知

聘用時已有時間表 固定工作時間 其他_____

30. 僱主沒有為你提供以下哪些福利？

強積金 工傷保障 有薪病假 解僱代通知金

有薪法定假日 有薪年假 遣散費 長期服務金

有薪產假 / 有薪侍產假

不知道

31. 曾否遇過勞資糾紛？

有 沒有（跳至第33題）

32. 如有，是哪項勞資糾紛？

拖糧 無賠工傷 無供強積金 扣糧 扣假 其他 _____

33. 如遇違反勞工條例的僱主，你會如何處理？

自行找公司理論 自行找勞工處幫助 找工會 / 社福機構幫助（跳至第35題）

不解決 其他 _____

34. 如果選擇不解決，原因為何？

避免遭僱主報復及解僱 難以搜集證據，欠書面證明

沒有途徑 曾經投訴，但沒有效果

不知道自己可享有這些權利 即使追討，得到的賠償很少

僱員與僱主權力不對等 害怕麻煩

其他 _____

35. 你最常從甚麼途徑學習勞工權益知識？

沒有途徑 親友分享 網上視頻/資訊 大眾媒體

勞工處 社區講座 其他，請註明： _____

36. 你認為非連續性合約與連續性合約的僱員應否享有同等的法定僱傭福利？

應該 不應該

法定僱傭福利	「長工」 連續性合約僱員	「零散工」 非連續性合約僱員
有薪法定假日（紅日假）	每年13天	沒有
有薪年假(大假)	每年7天至14天	沒有

有薪病假（病假）	有	沒有
有薪產假	14周	沒有
有薪侍產假	5天	沒有
遣散費 / 長期服務金	遣散費：有，根據連續性合約受僱不少於24個月 長期服務金：有，根據連續性合約受僱不少於5年	沒有

37. 你最希望修改哪項的法定僱傭福利？（可多選）

- 有薪法定假日 有薪年假 有薪病假 有薪產假 有薪侍產假
 遣散費 長期服務金 其他_____

第三部份：工作與身體勞損部份

38. 就以下的身體部位，你有沒有出現痛楚或繃緊情況？

	有	沒有	情況持續時間(多少個月)
頸部			
肩膀（左肩 / 右肩）			
上背部			
下背部			
手肘（左肘 / 右肘）			
手腕（左腕 / 右腕）			
手指（左手指 / 右手指）			
腰			
臀部			
大腿			
膝蓋（左膝 / 右膝）			
足踝（左腿 / 右腿）			
小腿（左腿 / 右腿）			

39. 你認為以下哪項是導致你身體勞損的主要原因？（可多選）

- 工作時間長 工作環境欠佳 欠工作工具、配套
 工作性質多重複或過度運用某些身體部位
 因工作需要而長企站立 個人習慣 因年老而身體退化

病歷及家族病史 其他_____

40. 你曾否試過因肌腱勞損而求醫？（可多選）

有 公立醫院 (骨科/物理治療) 私營診所 跌打/針灸

其他：_____

沒有，你曾用什麼方法去減輕痛楚_____

41. 你有沒有長期病患 或 身體特殊狀況？

沒有

有，請註明：_____

第四部份：工作與情緒健康

42. 從事「零散工」對你的生活有什麼影響？（可多選）

導致疲倦/沒有精神 影響睡眠/導致失眠

加重醫療開支 收入不穩定

工作欠保障 需要經常轉換工作

影響家人關係

影響社交生活

影響工作表現

影響精神健康及情緒

無影響

其他_____

問卷完