

Lingnan University

Digital Commons @ Lingnan University

CCRD Research Report

Centre for Cultural Research and Development

10-2022

工時有幾長？貧窮新一代的就業與貧窮報告

嶺南大學政策研究院

嶺南大學文化研究及發展中心

Ngai PUN

嶺南大學文化研究系

Shi Chi LEUNG

嶺南大學文化研究系

Peier CHEN

嶺南大學文化研究系

See next page for additional authors

Follow this and additional works at: https://commons.ln.edu.hk/ccrd_report



Part of the [Economics Commons](#)

Recommended Citation

嶺南大學政策研究院、文化研究及發展中心、研究計劃團隊 (潘毅、梁仕池、陳佩兒、楊皓鉞、徐文傑、黃雅文) (2022)。《工時有幾長？貧窮新一代的就業與貧窮報告》。香港：嶺南大學政策研究院、文化研究及發展中心。檢自：https://commons.ln.edu.hk/ccrd_report/3/

This Book is brought to you for free and open access by the Centre for Cultural Research and Development at Digital Commons @ Lingnan University. It has been accepted for inclusion in CCRD Research Report by an authorized administrator of Digital Commons @ Lingnan University.

Authors

嶺南大學政策研究院, 嶺南大學文化研究及發展中心, Ngai PUN (潘毅), Shi Chi LEUNG (梁仕池), Peier CHEN (陳佩兒), Haocheng YANG (楊皓鉞), Man Kit CHUI (徐文傑), and Nga Man WONG (黃雅文)

工時有幾長？ 貧窮新一代的就業與貧窮報告

2022年10月

致謝

特別鳴謝樂施會的支持和協助，令研究得以順利進行。

研究團隊

- 嶺南大學政策研究院
- 嶺南大學文化研究及發展中心
- 嶺南大學研究計劃團隊成員

潘毅 - 嶺南大學文化研究系系主任兼講座教授

梁仕池 - 嶺南大學文化研究系研究助理教授

陳佩兒 - 嶺南大學文化研究系博士研究生

楊皓鉞 - 香港大學社會學系碩士研究生

徐文傑 - 嶺南大學政策研究院高級研究助理

黃雅文 - 嶺南大學政策研究院研究助理

目錄

行政摘要	1-3
1. 導言	4-5
2. 香港僱員的工時狀態	6-9
3. 香港的工時政策	10-14
4. 研究方法	15
5. 研究發現	16-29
6. 政策倡議	30-31
7. 結語	32
參考資料	33-35

行政摘要

- 簡介

去年11月，香港政府發表《2020年香港貧窮情況報告》，當中提及本港的青年貧窮人口連升5年，達146,000人，並創下2009年以來的新高。報告亦指出三成介乎25至29歲的貧窮青年屬在職貧窮，當中逾半人更具專上學歷。為了深入了解貧窮青年的生活狀況及薪酬待遇，嶺南大學政策研究院、文化研究及發展中心聯同樂施會就香港青年就業現況進行研究，發現受訪者均面對高工時、低收入等的問題，使得他們汗水直流，薪水和生活水平卻未見機會上流。

本研究的中期報告聚焦香港青年的長工時問題。香港人的工時長期佔據世界高位，持續被形容為最過勞城市之一。然而自2018年政府擱置合約工時立法後，香港的工時政策停滯不前。本研究發現欠缺政策規管，青年長時間工作的情況普遍，由此衍生的生理、心裡和社交壓力對他們造成沉重負擔。另外，現時政府對工時長或對過勞的討論並未納入工傷或職業病內，既無相關教育或指引，僱主亦無關注，導致青年意識不足，令他們甚少關注長工時帶來的職業病和工傷，相關的保護意識不足。第三，青年超時工作或加班的情況普遍，但相關的加班補貼——不論是現金或補假——則不一定存在。本研究亦發現青年的就業不穩定性與他們的身心健康和其對未來的期待在統計學上都有顯著關係。

本調查反映在缺乏政府監管的情況下，香港青年的長工時和缺乏保障問題與整體勞動人口相似。適逢政府於2018年擱置「合約工時」立法時，只為11個指定行業制訂工時指引，並承諾於2023年評估推行成效；以及社會對青年政策的熱衷討論，本研究聚焦勞工範疇，透過研究和各地政策比較，倡議港府主動重啟標準工時立法程序，訂立明確標準工時及超時工作補償，訂立過勞定義並將過勞死納入補償範圍。



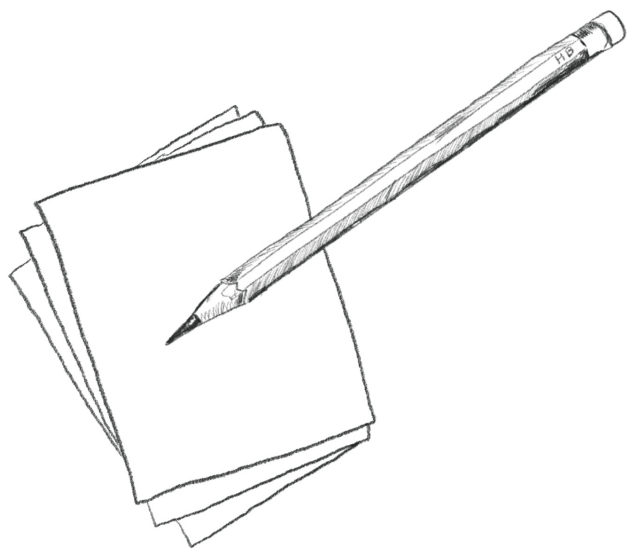
- 研究方法

為了了解香港青年的就業與貧窮狀態，本研究在今年5月至10月，利用深度訪談和問卷接觸18至29歲，有工作經驗的青年。透過滾雪球的方式，我們總共訪問了36位青年，透過方便抽樣的方式，問卷收到318個回覆，當中164為有效回覆。在訪談裡，我們集中探討青年的工作狀態、長工時對他們的身心影響，對於不穩定就業等問題。

- 研究發現

從訪談和問卷裡，我們有以下主要觀察：

1. 青年的不固定和長時間工作情況普遍。就問卷所得，受訪青年的平均每周工時為43.11小時。近6成受訪青年指僱主沒有提供任何超時工作補貼，約3成指僱主會提供津貼或補假。而在36個深入訪問中得知，受訪青年的平均每周工時為46.67小時。
2. 超時工作影響青年的生理、心理健康和社交健康。生理上青年較多出現肌肉酸痛、腰痛等身體受損情況；心理上，他們傾向覺得一直處於緊張狀態，並感到沮喪、不快樂；社交上，青年工作上的計劃不穩定性導致他們無法安排與家人和朋友相處的時間，影響他們的家庭關係及社交生活。
3. 青年對於長時間工作所帶來的職業病、工傷的認識和防範不足。長時間工作一段時間後的青年一般都感受到其帶來的身體勞損，當中只有少部分會自行求醫解決。在僱主欠缺誘因改善工作狀況，青年勞工保障不足，治標不治本。
4. 青年對於工時政策以及相關討論沒有深入認識，但對於實際訴求，例如超時工作補水比例、補假等有一定傾向。
5. 長期從事不穩定工作，例如slash、「炒散」、freelance的青年，他們甚少和僱主簽訂合約，更遑論訂明工作時間，加上不同行業的工作文化導致他們長期超時工作。然而缺乏政府監管，他們無法扭轉長時間超時工作的行業狀態。



- 政策倡議

1. 政府應重新主全面檢討工時政策及相關勞工政策，並以每日8小時、每週40小時為工時政策基礎，超時工資率為1.5倍，落場、飯鐘應納入工時。

a. 根據從事飲食業的受訪者，他們均有感要提飯鐘納入工時。

2. 為保障從事不穩定工作的勞工，政府應以標準工時為基礎，但在僱主和僱員代表同意下，容許個別行業或以項目制聘請的僱員彈性處理工時。

3. 政府應和不同行業配合，推廣防範職業病，鼓勵各行業推行休息措施。政府主導定義過勞死並納入勞工保障和賠償。



1. 導言

近年，社會出現有關年輕人「躺平」的討論，指年輕新一代不願找工作、不願勤奮加班、不規劃未來。教育局局長楊潤雄亦曾在網誌撰文表示憂慮，批評「躺平這種消極的人生心態，長遠會窒礙社會的進步」。

不過，根據香港政府統計處2021年收入及工時按年統計調查報告，2021年5月至6月，15至24歲及25至34歲受訪者每周的工作時數中位數分別為44.3及42小時¹，比亞洲其他國家要高；而2022年4至6月，20至24歲及25至29歲的勞動人口參與率分別為53.5%及87%，後者更是所有年齡組別中第二高（僅次於30至34歲年齡組別）²，反映年輕人並沒有不願意長時間工作和就業，與成年人無異。

另外，根據中大亞太研究所於本年四月進行的一項調查³，超過半數受訪者認為香港社會並沒有足夠機會與年輕一代向上流動，更有六成半受訪者認為，現時香港向上流動的機會比過去10年要少。

在是次研究中，發現有不少手持大學文憑的畢業生甫踏入社會，便從事三行、保安、飲食業等藍領工種，以體力勞動換取更高薪酬。文職的工作機會雖不算難找，但對於畢業生來說，待遇多不及前者；初入職場的年輕人便要忍受長工時以換取較可觀的薪金，更因長期體力勞動及工作環境惡劣，導致工傷或患上職業病，造成不可逆轉的傷害；選擇白領工作的年輕人則花空餘時間研究創業路向，望有天可擺脫低工資、長OT的工作常態。

年輕人是社會重要的群體，促進社會不同面向的發展和進步。勞工議題，正正就是影響年輕人最深遠的問題。不過，社會一般會把青年遇到的問題視為過渡性現象，隨著他們成長而消失。坊間少有深入討論，以致一般年輕人以為工作的沉重是理所當然，對自身的勞工權益鮮有認識。

上述所提及的年輕人工時長的狀況，窒礙他們在成長階段的探索，因長工時影響反心健康、無法進修、交結朋友、和家人相處及了解自我。工時長等問題在港是老生常談，卻是

¹政府統計處，2021年，《2021年收入及工時按年統計調查報告》

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

²政府統計處，2022年，《綜合住戶統計調查按季統計報告》

https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1050001/att/B10500012022QQ02B0100.pdf

³中大香港亞太研究所，2022年，《中大香港亞太研究所民調：半數市民認為青年向上流動機會不足 六成人表示現時上流機會不及十年前》：http://www.hkiaps.cuhk.edu.hk/wd/ni/20220517-095501_1.pdf

待解決的重要議題。香港人多年來一直受長工時的困擾，回顧香港的工時政策，卻未見突破。由勞顧會於2018年宣布推出「11個行業工時指引」，距今已4年，仍未見進展。更何況，指引的條文亦不適用於大部份長工時的打工仔女，例如只保障月薪不超過1.1萬元作為界定工資較低的基層僱員的工資線等規定。可見，像過往一樣，政府及商界等對標準工時並不持開放態度。

誠然，參考不同地區及國家的工時政策，香港則顯得相當落後。中國、日本、台灣、韓國及新加坡均有明確法例規管工時，如超時工作的補水機制、每天工作8小時作為標準工時等。如香港政策要推行工時相關的政策，大有參考例子。本報告亦整合及分析了上述地區的工時政策，有助了解其他地區的勞工法例。

是次研究探討了現行的工時政策下香港年輕僱員的工作現況。透過深入訪談及問卷調查，發現長工時與生理、心理、社交及家庭關係的影響，以及就研究結果提倡相應的政策改革，讓社會大眾及年輕人自身了解他們的勞動現況，剖析處境並提出有效的改善方針。

2. 香港僱員的工時狀態

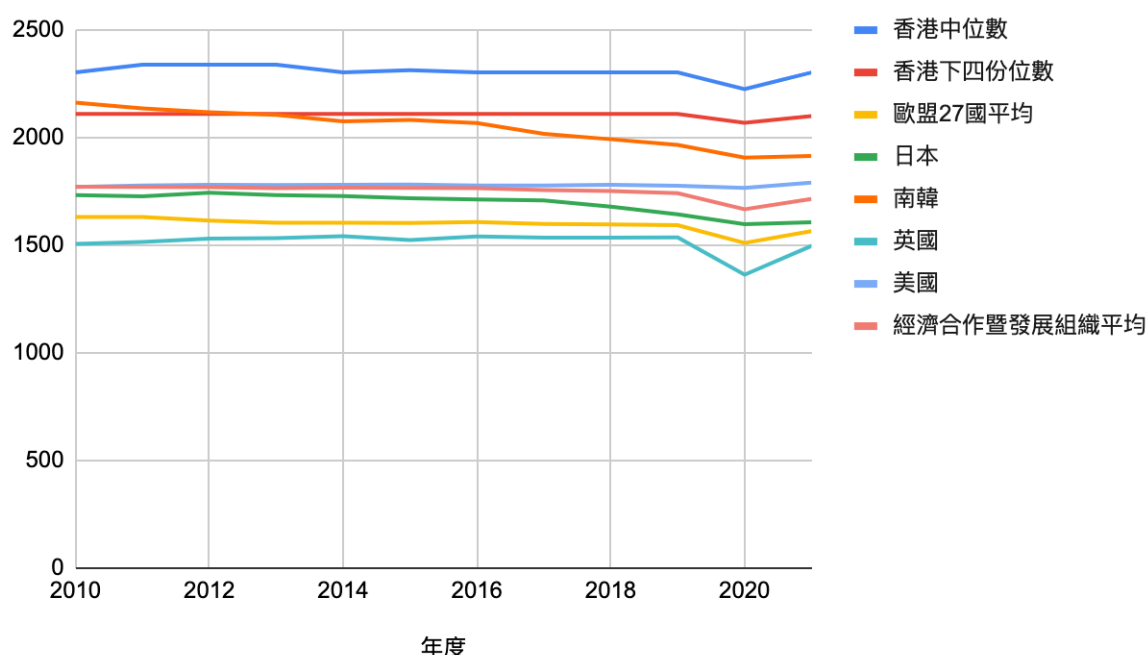
香港勞工的工時長期處於世界前列。據統計處最新數據，在 2021 年 5 月至 6 月，本港僱員的每周工作時數中位數為 43.2 小時。男性僱員的每周工作時數中位數為 44.3 小時，而女性僱員則為 42.0 小時。香港的工時數字比較全球各地區，均長期處於過勞狀態，例如美國調查公司 KISI 在 2022 年 6 月發表的《2022 年工作生活平衡城市排行榜》香港有全球第二多的過勞人口 (17.9%)。另外根據國際勞工組織的數據⁵，香港僱員在全球國家每周每平均工時以 43 小時排名 34 位，在已發展經濟地區間僅次於阿聯酋和新加坡。

比較香港和其他地區的工時，從 2010 年到 2021 年，香港僱員的每周工時中位數穩定在 42.8 小時至 45.0 小時徘徊。如圖一所示以香港僱員的工時中位數和下四份位數，乘以每年 52 周推算，本港絕大部分僱員的每年總工時明顯高於歐盟及經濟合作暨發展組織的成員國的平均值。此外，在 2010 年至 2021 年間，當其他地區的僱員工時普遍呈緩慢下降趨勢時，香港則維持較高水平不變。

⁴ KISI, 2022 年,《2022 年工作生活平衡城市排行榜》:<https://www.getkisi.com/work-life-balance-2022>

⁵ 國際勞工組織, 2022 年,《工時統計》:<https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/>

圖一. 香港和選定地區的僱員每年工時比較



備註：香港的每年總工時以每周工時中位數乘及下四份位數以一年52周推算，其他地區則為平均每年工時，且每個地區的計算方法略為不同。⁶

2.1 香港青年與工時

據政策統計處最新數據，2021年5月至6月，15至24歲及25至34歲受訪者每周的工作時數中位數分別為44.3及42小時。相對地，本研究收集的164份問卷顯示受訪青年的平均每周工時為43.11小時，而在36個深入訪問中得知，受訪青年的平均每周工時為46.67小時。

工時決定個人可以投入多少餘力在家庭生活、朋友交際、發展興趣等等，這些都是生活中不可或缺的重要部份。工作佔用生命的時間愈多，意味要其他生活部份將有所缺失。根據深入訪談，香港在職年輕人花不少時間在社交生活，包括疫情前和朋友外出旅遊、放假時和親朋出外吃飯。他們亦會和朋友參與不同興趣班；而工作兩年以上的受訪年輕人，均有進修的想法和計劃。

近年，有不少年輕人加入自由工作者的行列，他們沒有固定工作地點和上班時間。據本研究的問卷調查所得超三成的受訪青年有3-5年的工作經驗，一半以上有少於2年的工作經驗。作為僱員的受訪青年比例為83.48%，當中一半為全職僱員，33.48%為兼職僱員

⁶ 政府統計處，2022年，《收入及工時按年統計調查報告》； OECD data。

(表一.)。這些數據與統計處⁷的分析吻合，均反映越來越多青年選擇以非一份全職工作作為收入來源。

正如許多研究和報導指出，自由工作者不等於免於長工時的困境。據本研究的問卷和訪談所得，這些青年自由工作者雖然選擇目前的工作狀態，但工時長的問題仍然存在，因工作量不穩定，他們多數未有簽訂僱傭合約，常出現連續工作時間過長的情況，獨立工作和行業風氣亦使他們無法向僱主或承包商爭取權益。

表一. 樣本的社會人口特徵(%)

平均年齡（歲）	23.74	平均家庭月入（HK\$）	25,544
性別		行業	
男	47.51	製造業	0.40
女	51.16	進出口及零售業	7.69
其他	1.33	運輸倉儲業	5.26
出生地		餐飲住宿業	13.36
香港	77.74	通訊業	2.43
中國內地	20.60	金融保險業	3.24
其他地方	1.66	地產服務業	2.83
教育		公共行政、教育等活動	31.98
初中	0.66	社會及個人服務業	7.29
高中	0.97	建築業	2.43
文憑/證書	14.95	農林漁業	2.43

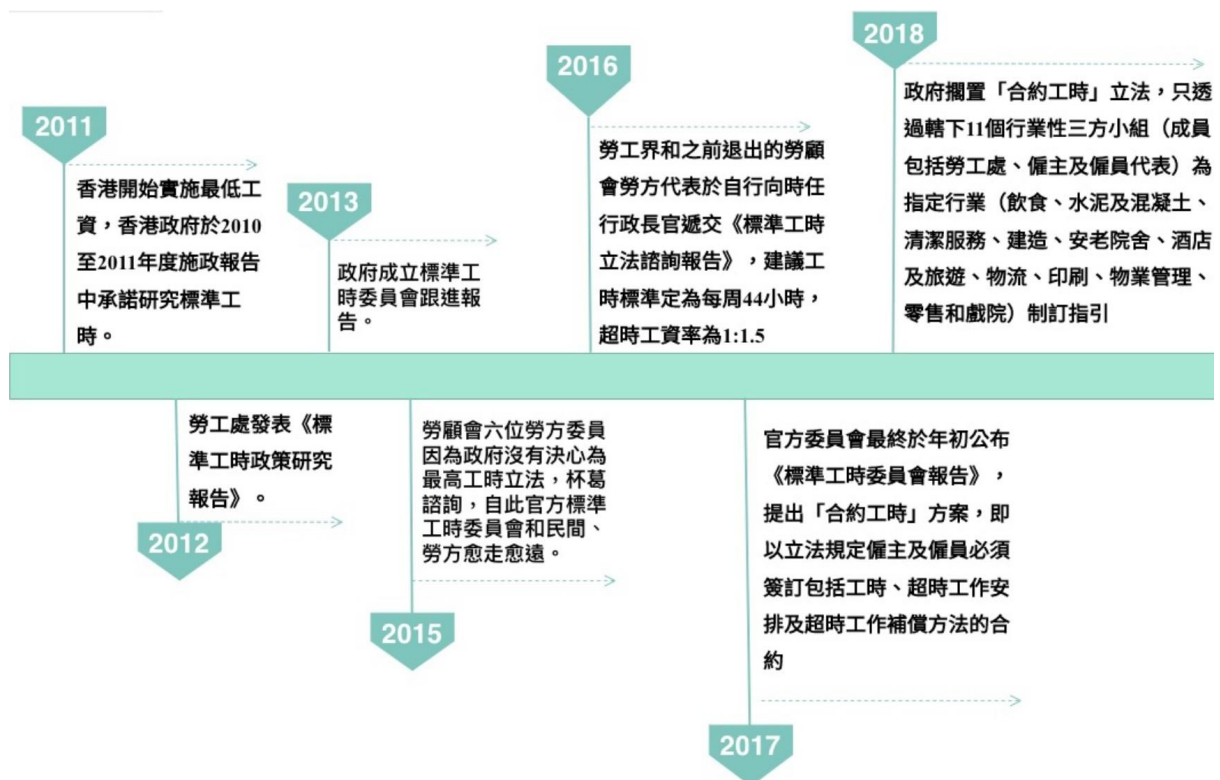
⁷ 香港統計月刊，2018年，《2007年至2017年全職及兼職就業分析》
https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/FA100278/att/B71809FA2018XXXXB0100.pdf

副學士課程	21.26	其他	20.65
學位課程	53.15	職業	
住屋類型		經理	2.95
公屋	37.87	專業人員	8.86
居屋	8.31	輔助專業人員	9.70
私人樓宇	39.20	文員	15.61
村屋	11.30	服務銷售人員	23.63
非住宅	0.33	工藝有關人員	3.80
臨時房屋	2.99	機台操作員	1.69
個人平均月入（ HK\$）	14,337	其他	33.76
工作年資		就業身份	
<1	23.79	全職僱員	50.00
1-2	22.98	兼職僱員	35.48
3-5	33.06	僱主	0.40
6-8	9.27	自僱人士	6.06
>8	10.89	失業	2.82
		其他	5.24

3. 香港的工時政策

香港政府現時沒有標準工時的相關立法，最接近一次為2013年到2017年間標準工時委員會進行的立法諮詢，然而最終因為勞資雙方分歧過大而失敗告終，其後官方委員會建議的「合約工時」亦被政府擱置立法，只成立了11個行業性三方小組為指定行業制訂工時指引。政府在2018年擱置「合約工時」立法會承諾如於2023年評估推行成效，新一屆政府應肩負責任重新推動工時法例。

3.1 香港工時政策發展時間線



2011年 香港開始實施最低工資，香港政府於2010至2011年度施政報告中承諾研究標準工時。

2012年 勞工處發表《標準工時政策研究報告》。

2013年 政府成立標準工時委員會跟進報告。

2015年 勞顧會六位勞方委員因為政府沒有決心為最高工時立法，杯葛諮詢，自此官方標準工時委員會和民間、勞方愈走愈遠。

2016年 勞工界和之前退出的勞顧會勞方代表於年底自行向時任行政長官梁振英遞交《標準工時立法諮詢報告》，建議工時標準定為每周44小時，超時工資率為1:1.5，撇除一定豁免外，保障所有行業。

2017年 官方委員會最終於年初公布《標準工時委員會報告》，提出「合約工時」方案，即以立法規定僱主及僱員必須簽訂包括工時、超時工作安排及超時工作補償方法的合約，即「大框」；另外進一步保障工資較低的僱員，立法訂明其超時工作可獲不少於協議工資率的超時工資或相應的補假，即「小框」。

2018年 政府擱置「合約工時」立法，只透過轄下11個行業性三方小組（成員包括勞工處、僱主及僱員代表）為指定行業（飲食、水泥及混凝土、清潔服務、建造、安老院舍、酒店及旅遊、物流、印刷、物業管理、零售和戲院）制訂指引，以提供建議的行業性工時安排、超時工作補償安排及良好的工時管理措施，供僱主及其僱員參考及採用，並於2023年評估推行成效。

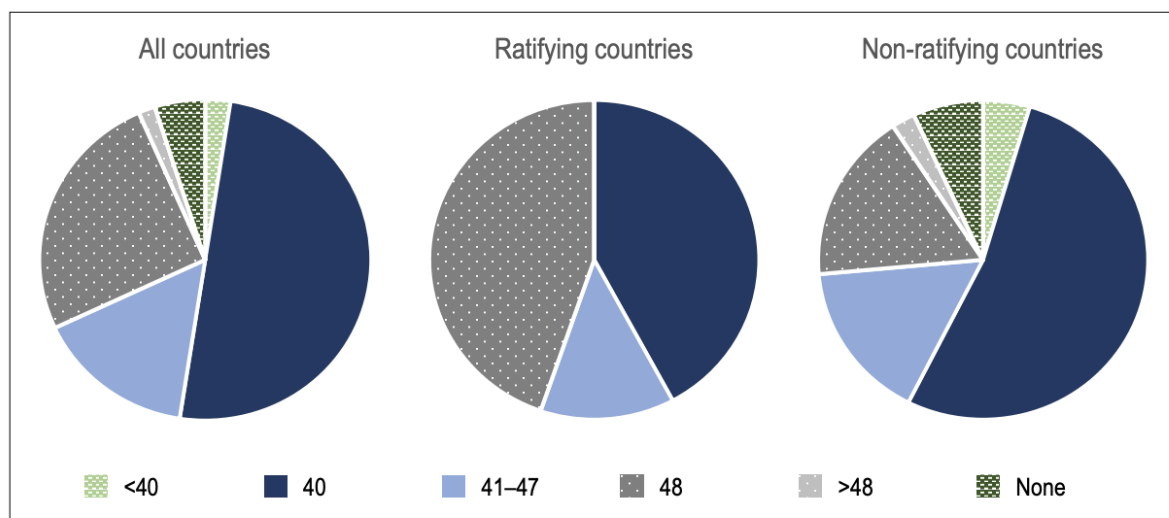
3.2選定地區工時政策比較

過往在工時政策諮詢期，包括政府等各方所撰寫的政策調查、研究報告或意見書都有參考和比較一些選定國家的工時法例。各種比較均認定一個事實，即工時法例是一世界普遍存在的法律，即使各國的實時情況不盡相同，且在推行後不時修訂，但無礙工時法例作為一個具社會共識的標準，且連帶超時工作必須補償，並有工時上限，是保障勞工健康、減低醫療負擔和保持社會經濟穩定的基礎。本部分以國際勞工組織和中國內地、台灣、新加坡、日本和韓國為例作基本討論。

根據國際勞工組織的調查⁸報告（圖三.及圖四.），大部分國家都有為標準工時立法，當中以每週標準工時為40小時為主流，只有相當少數的國家沒有工時法例。香港在醞釀多年後依然沒有工時法例，工時政策上落後世界主流地區，對僱員保障落後世界其他國家。

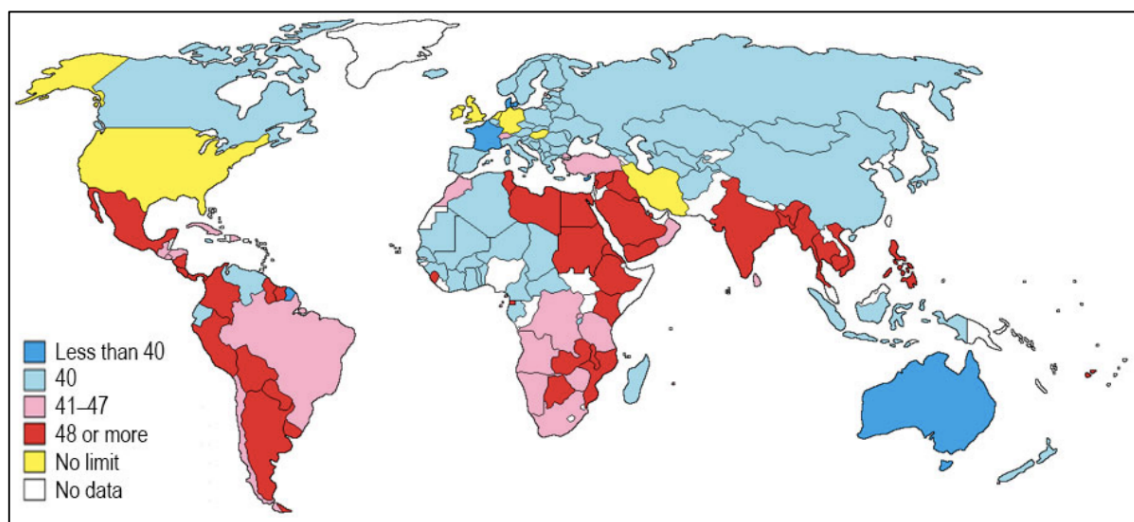
⁸ INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 2018, Ensuring decent working time for the future https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618485.pdf

圖二. 國際勞工組織所統計的各國法定每週正常工時



資料來源：國際勞工組織。

圖三. 各國法定每週正常工時(2017年)



資料來源：國際勞工組織。

參考內地的工時相關法例，《中華人民共和國勞動法第四章工作時間和工作休假對標準工時、加班和加班補償有明確規定，例如：

⁹ 中華人民共和國，1995年，《中華人民共和國勞動法》
http://www.gov.cn/banshi/2005-05/25/content_905.htm

第36條 國家實行勞動者每日工作時間不超過八小時、平均每週工作時間不超過四十四小時的工時制度。

第41條 用人單位由於生產經營需要，經與工會和勞動者協商後可以延長工作時間，一般每日不得超過一小時；因特殊原因需要延長工作時間的，在保障勞動者身體健康的條件下延長工作時間每日不得超過三小時，但是每月不得超過三十六小時。

第43條 用人單位不得違反本法規定延長勞動者的工作時間。

第44條 有下列情形之一的，用人單位應當按照下列標準支付高於勞動者正常工作時間工資的工資報酬：（一）安排勞動者延長工作時間的，支付不低於工資的百分之一百五十的工資報酬；（二）休息日安排勞動者工作又不能安排補休的，支付不低於工資的百分之二百的工資報酬；（三）法定休假日安排勞動者工作的，支付不低於工資的百分之三百的工資報酬。

台灣的《勞動基準法》¹⁰規定正常工作時間為每日不超過8小時，每週不超過40小時。在僱員同意下加班連同正常工時每日不得超過12小時，每月延長工作時間總時數不得超過46小時，但如遇天災、事變或突發事件有例外規定。另外，經工會或僱員同意，延長工作時間得採3個月總量管控，但1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時。加班費方面，延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加1/3以上。再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加2/3以上。

新加坡的就業法例¹¹規定在普通工作安排下，每星期工作多於5日的僱員的合約工時最多為每日8小時或每周44小時。除非得到政府部門豁免，否則僱員每日不能工作多於12小時，每月不能超時工作多於72小時。而一般月薪僱員所得的超時工作補償為其基本時薪的1.5倍。

日本的勞工法例¹²第32條規定平均工時為每週40小時和每天8小時。在工會或工人代表同意下，這些限制可以在一定期限內放寬，彈性工作時間可能有多種形式，但受法令限制。第34和35條還規定僱主必須提供每周至少1天的休息時間以及工作時間內的休息時間，至少6個工作小時後的45分鐘和8個工作小時後的1小時。超時工作上限為一周15小

¹⁰ 臺北市政府勞動局，2022年，《勞動基準法權益簡介》
<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28168/28170/28989/>

¹¹ 新加坡人力部，2022年，公平雇佣守則
<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/hours-of-work-overtime-and-rest-days>

¹² Japan External Trade Organization, 2022, Legislation on working hours, breaks and days off:
https://www.jetro.go.jp/en/invest/setting_up/section4/page5.html

時;一個月45小時或1年360小時。第37條規定加班費必須在不低於每工作小時正常工資的25%至50%的範圍內支付。

韓國的勞工法例¹³第50條規定標準工時為每週40小時,每日8小時(不包括休息時間),第51條規定延長工時的上限為每週52小時或每天12小時,第56條則規定延長工時的工資為平時的1.5倍。

香港要推行標準工時,大可參考各國經驗。固然各國的經濟結構和勞動市場情況不盡相同,然而有幾點經驗可以總結:(1)絕大部份有為工時立法的國家都以一個明確的標準工時和最高加班工時為基礎,輔以對某些特定行業的豁免及容許勞資雙方協議彈性工時安排;(2)大部分國家的加班補償在原本每小時工時的1.25至1.5倍間。換句話說,保障勞動市場靈活性和標準工時立法之間沒有必然衝突。

¹³ Korea Legislation Research Institute, 2012, Labor Standards Act:
https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=25437&lang=ENG

4. 研究方法

為了解香港青年的就業與貧窮狀態，本研究從宏觀和微觀兩方面入手，在今年5月至9月利用深度訪談，並在9月至10月利用問卷接觸18至29歲，有工作經驗的青年。宏觀方面，透過方便抽樣的方式，問卷收到318個回覆，當中164為有效回覆；微觀方面透過滾雪球的方式，我們總共訪問了36位青年。

在問卷調查裏，我們主要收集青年的社會人口特徵、超時工作的經歷和影響工作時長的因素、工作時長所帶來的影響和理想工作時長等數據，並利用多元線性迴歸檢驗影響青年工作時長的因素、工作時長的影響及不穩定就業對青年的影響等。在深度訪談裡，我們利用半結構化的訪談方法，集中探討青年的就業選擇心態和工作狀態、長工時對他們的身心影響，對於就業穩定性和期望等問題。

5. 研究發現

5.1 長工時與職場剝削

根據深入訪談, 36名受訪者當中, 有17名青年人曾從事或正在忍受長工時工作, 每周工作45至高達60小時。他們的工種集中在建造、飲食、零售、美容、酒店服務、舞台製作及市場營銷行業。只有從事建造業的受訪者提及到獲公司以支薪方式彌補加班的勞動時數;其餘工種的受訪者均以補假、補鐘的方式補償加班時間。不過, 不論公司以支薪、補假或補鐘方式作補償, 受訪者曾經歷「補不夠假」、「被扣掉部份加班時數」的情況:

受訪者阿傑(日式餐廳):「平時一般就會補返假, 但係佢好搞笑, 個補假system係公司安排, 我哋無得揀放邊日。有好多時候都唔知佢補俾我嘅假係紅日嘅補假, 定係OT嘅補假, 每次數都數唔岩, 都係會少咗啲假。」

受訪者Mike(建造業):「不過我哋加得太過份, 有時都會補返鐘, 按時薪咁計返, 趕工嗰排會咁樣計, 因為一次可能加成3、4個鐘, 所以會計返俾我, 不過都應該好睇公司, 我就做開大公司, 大公司好好多, 唔係間間公司都咁樣做嘢。Main contractor又好pay好多呢, 所以大部份人都唔想做二判、三判公司。」

絕大部份受訪者沒有嘗試向僱主查詢, 甚至追討超時工作的補假或補薪安排。香港現行的《僱傭條例》並無規管超時工作的條文, 如有補假或補薪安排, 均屬公司內部決定。提到長工時的工作經驗, 有受訪者對工時長短沒有具體概念, 即使每周工作接近50小時, 他仍然認為同行的工作時間差不多;有受訪者則認為即使合約有列明上班時數, 但難以向僱主提出不想加班的意向, 擔心影響公司運作和生意額。

另外, 因行業的文化不同, 一些藍領工作, 如餐飲業、實行學徒制的理髮店、日式高級餐廳等, 受訪者會因職場文化、擔心上司不滿, 或害怕增加其他同事的工作量, 造成要留下加班的心理壓力。即使有感工作時間過長, 受訪者在壓力下, 均會默默接受上司的不合理安排:

受訪者Vincy(小型社交媒體編輯):「公司好細, 所以第二朝早可能返遲兩個鐘去補返咁, 都係約定嘅做法。但係其實咁樣唔算好嘅安排, 因為你知呢一行, 有好多突發野都需要人, 所以一定永遠唔會補得足。其實有時候想放下大假, 個內心都會有啲唔好意思, 所以我依家都未放過假去玩添。其實有呢個內疚感都真係幾病態, 但係有時有啲嘢你唔做就有人做, 其實最終都係要你做, 所以會唔好意思放假囉。」

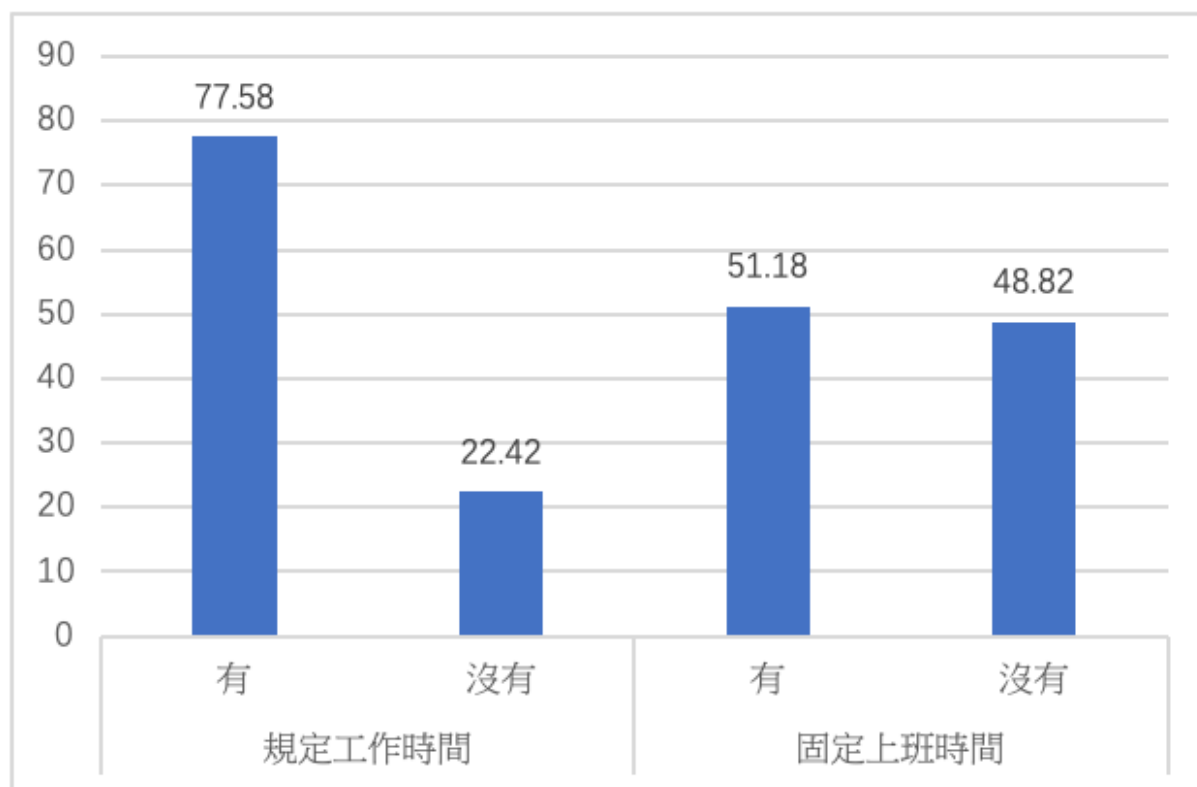
受訪者Mike(建造業):「下,咁叫長工時咩?都差唔多下嘛?我以為自己係正常時間!(每周49.5小時)行行都係咁喇唔係咩?」

受訪者Kit Ling(中醫醫療助理):「其實唔會有喇,我合約夠寫我返8個半鐘喇,但多人都係要會遲放,但我又真係無計,仲未睇晒症,我都無理由走咗去。特別係逢星期一至四,點都會遲放一個鐘鬆啲。但嗰一個鐘,唔識得同佢計,一個鐘好難叫佢補假,可能補水會好啲。」

受訪者阿傑(日式餐廳):「放工之後會俾師傅留喺舖度,聽佢講經講到好夜,真係純講經,留晒啲細嘅啲度聽佢講,被迫OT。試過凌晨12點先走得,我住新界西,真係要跑去追巴士。唔通唔留咩,呢度嘅文化就係要同你稱兄道弟,你好難開口話要求乜乜物。」

微觀訪談所發現的錯綜複雜的長工時狀態與問卷所得吻合。如圖四.所示,問卷資料顯示,77.58%的受訪青年表示其工作有以「口頭」或「書面」方式規定每日的工作時間。但近一半的受訪者在後續的問題中表示自己的實際上班時間並不固定。總體而言,受訪青年的平均每週工作時長為43.11個小時,平均每天超時工作1.12個小時。

圖四. 受訪青年被規定的與實際的工作時間之比較(%)



5.2 長工時引起的健康問題:職業病、過勞情況

根據17位工時長於45小時的受訪者的訪談中得出,長工時導致健康狀態轉差的情況有三種,一是透過因長工時對身體部位直接做成負面反應;二是受訪者因工時太長而作出損害自己健康的行為,如吸煙、三餐不定時、運動少和睡眠不足等;第三種是因工作時間過長,缺乏休息下精神難以集中,增加工傷意外發生的機會。

因長期勞動,重複相同動作而導致身體機能耗損,發展成勞損、職業病及過勞狀況。17位長工時受訪者中,有13位曾因重複同一動作而出現痛症,當中有5位曾經求醫。絕大部份出現痛症的受訪者經休息後均有好轉。

長工時的受訪者一般都會出現過勞狀況,常常提不起勁或精疲力竭,對工作有倦怠感;他們多會在下班後的時間及假日嘗試補足睡眠,惟多數會因強迫自己休息而造成更大壓力,反而導致失眠:

受訪者Vincy(小型社交媒體編輯):「其實身體一定有,我係絕對懷疑自己有肩周炎,係對電腦太耐,又用手提電腦做嘢,結果就頸痛膊頭痛,痛到我要去睇西醫攞止痛藥,食完止痛藥同埋肌肉放鬆嘅藥,過咗半年又再嚟過。其實係沒完沒了,keep住肩頸膊痛,最近其實係有腰痛。我都已經開始改啲壞習慣,例如前排在家工作,其實真係好鍾意坐床用電腦,但係而家已經換晒電腦椅,亦都將張椅教返啱嘅位,令到我嘅視線同個電腦係水平線,隻手亦都有再吊住。最重要係要停一停,行一行,做一陣就要抖幾分鐘,咁樣就無咁硬綁綁(肌肉),長做落去會捱唔住。」

受訪者PP(調酒師):「呢年開始腰痛,我諗我個位已經算係舒服,調酒時其實係要行嚟行去,喺個吧枱度搵要用嘅酒,行出去同啲客吹下水,但其實多數都係要直落企足咁多個鐘。你靜止企喺度唔郁,啲肌肉係會噏住噏住咁樣痛。我一般就係兩點半要返到去,傾下一整日有啲乜嘢要做,交代下要入啲乜嘢貨,跟住三點開始就會有客人嚟啦,然後就要開始企喺bar枱,咁就直落嚟啦,其實好多人都係會喺三點、四點會過嚟,之後就係六點打後會過嚟。咁我就大概企到凌晨一點,兩點就正式收工,所以係要企至少10個鐘,講緊正常時期唔係疫情。疫情就企到12點,一點左右先走人,咁都企8個幾鐘。」

受訪者阿盈(麵包舖):「厭惡性行業囉。以前聽朋友做都覺得辛苦,做落真係好辛苦,返咗半年左右,手肘就痛,痛到我(隻手)都舉唔過膊頭。但當時我都無點睇跌打定西醫,覺得可能係肌肉痛,點知過咗好耐都係咁,所以先辭職嘛。啲托盤雖然係膠,但呢你十幾個咁拎,好重!但朝早咁多客,又好驚俾人催,就會咁樣拎嚟拎去。而家辭咗職

一個月，就無再痛。咁的確呢一行係好辛苦嘅，肉體上嘅辛苦，又要早起，又要體力先做得到。」

受訪者阿傑(日本餐廳):「返到屋企，成十二點半，好似失魂咁，成隻腳撞咗埋個櫃度，好彩人同櫃都無事，係痛咗一日囉。集中唔到精神，其實點瞓都補唔返，我驚個腦會變遲鈍。頭個三個月，因為以前未試過放咁晏，返到屋企都凌晨，但第二朝要返10點半，返到灣仔，即係9點要出門口。好大壓力，所以一放工返到屋企，就迫自己快啲要瞓，結果愈想瞓，就愈瞓唔到，結果瞓得三個鐘又要出門口返工。」

受訪者肥仔(酒店服務員):「返早個排，一上巴士就瞓個著，瞓到唔識落車。我敢講邊度我都瞓得著，一秒就可以恰著。個人好鬼劫，成日失神，搭巴士會唔識落車，掛住瞓。同埋有一排成日傷風感冒，變咗潺仔。可能都關關地事掛，唔夠瞓其實乜都調理唔到，生理亂晒，狀態都差。」

出現三餐不定時、吸煙等不健康行為主要為飲食業的受訪者，他們因早起而精神萎靡，在落場期間及空閒時吸煙提神解悶；另外，因從事飲食業的受訪者返早放晚，大多會跳過早晚餐不吃，而飲食餐的繁忙時間就是早、午、晚三餐，午餐時間甚至短至30分鐘，他們往往要延遲進食時間來應付工作。長工時帶來的疲累感亦導致受訪者降低做運動的意慾：

受訪者阿傑(日式餐廳):「其實我未入職之前，有減過一段時間肥，個陣fit好多。而家就重返好多。係飲食習慣同有無做運動。我好耐無做過運動。放假就一定唔會做，一個月得六日假左右，想約朋友，一係同屋企人去食嘢，你唔會想再做啲體力勞動嘅嘢，覺得會劫死。」

受訪者Fay(甜品店):「我多數返夜去到12點。基本上我放工都唔會食嘢，一心想衝返屋企瞓。放工，乜嘢餐廳都門晒，想食正常一餐都難。如果真係超級肚餓，咪去OK、Seven買炒麵王食，都好少會咁做。」

受訪者Sam(茶餐廳):「其實茶記呢佢係包嘢食嘅，但係我都唔想每一日食類似茶餐廳嘅嘢嘅，所以我都會搵可能兩日去食其他嘢啦，出街食。不過時間都唔係咁多嘅啫，最多30分鐘就要返嚟，因為下一個同事等緊你接更食飯。」

受訪者阿雯(美容):「一入行就手痛，痛到有睇過醫生。之後因為長時間做嘢，你幫人針清、按面，都望住佢塊面去做，結果我對眼都出咗啲問題，成日爆晒眼白啲啲血管，

對眼唔係好健康，要滴眼藥水去keep住佢夠潤。所以都無跳返舞，以前會去跳街舞。而家一放工、一放假就會『我就爛』，做個宅女。咁當然就開始有肚腩仔喇，哈哈。」

有部份受訪者有感長時間工作，過程中缺乏休息的機會，令人難以集中精神，在狹小的環境工作，更容易導致工傷意外。飲食業的受訪者常被燙傷和割傷；從事戶外工作的受訪者則易有扭傷、撞傷的情況出現。

受訪者Sam(茶餐廳)：「呢行好難無整親過喇，因為日日重複重複咁整差唔多嘅嘢，你做得咁長時間，總會有機會分咗下心，啲熱嘢一拎落去，一覺唔小心插咗隻手入去（剛煮好的食物），就紅晒喇！不過散得好快，試得多就唔痛，皮都粗咗。不過呢，呢個問題係要正視，有同事見過有啲老師傅自己一個唔小心，被滾油淋到，真係好傷，燒傷咁，休咗半年都有。咁有經驗都會發生。」

受訪者阿峰(保安主管)：「我而家就返8個鐘，岩岩入行試過唔識死，走去做12點嘅位，以為當夜更實有走棧位俾我瞓，點知原來唔係成日都有。夜晚都好多突發嘢，嘈音嘅投訴係最多最難搞，所以之前我就去做工廈、商廈，好做好多，除咗收少啲利是。第一份工返12個鐘直落，一覺唔留神，踩錯後樓梯，拗柴抖咗三日。」

從問卷所得，就受訪青年的身體受損狀況，我們主要關注其在過去一個星期內出現下列症狀，如「頭痛」、「胸痛」、「噁心或胃部不舒服」、「腰痛」、「肌肉痠痛」、「腳痛」和「頭暈或暈倒」的程度，量度標準從「從無」到「嚴重」。如表二所示，相比起其他身體疼痛，受訪青年遭受肌肉痠痛困擾的程度最為普遍。

表二. 受訪青年的身體受損狀況(1-5分)

	均值
頭痛 (1)	1.952
胸痛 (2)	1.538
噁心或胃部不舒服 (3)	1.899
腰痛 (4)	2.111
肌肉痠痛 (5)	2.409
腳痛 (6)	2.038
頭暈或暈倒 (7)	1.563

5.3 長工時導致睡眠不足、精神緊張

絕大部份受訪者自覺精神健康受影響。具體來說，他們均出現睡眠不足或容易感到疲倦的狀態，部份受訪者提及到精神容易緊張、易怒暴躁，有小部份人出現頭痛、胃痛或心悸等情況。

有部份受訪者及其同事會以賭博及消費來抒壓，這與行業性質相關。如有落場時間及男性居多的行業，均會出現賭博作為娛樂及減壓的途徑。小部份受訪者會因長工時引起的身體問題而感到憂慮。

受訪者Wai(舞台製作):「最長試過返成10個鐘，加埋交通時間，瞓得6個鐘，仲要真係瞓得著先得呢？唔夠瞓就一定好暴躁。劫，但瞓咗落床，個腦都停唔到，好多工作畫面，諗返有啲咩未做，個心好唔定。同埋會發好多夢，瞓完好似無瞓咁。成日都好緊張，有壓力就會感受到自己心跳嘅聲，好似跳得好大力咁。」

受訪者阿傑:「我啲同事都有賭馬、賭波，想減下壓咁？但我就無乜興趣，我進入到到個樂趣。但我就多咗購物慾，好想買好嘢，食好嘢，對自己好啲。放假會諗，聽日又要返工，今日要玩盡佢，食豪啲！同埋會多咗用物質去補償俾家人朋友。」

受訪者焯熙(酒店服務員):「成日喺更衣室偷喊，返工好大壓力，成日好驚要預鑊。我埋唔到堆，唔賭錢、唔嫖唔飲。無辦法放鬆到個人，日日都係咁樣返工，真係屈住屈

住。我覺得自己有抑鬱囉，無時間、無心機會做啲令人開心嘅嘢。每日都想轉工，但拖咗好耐都無take action。真係唔想做服務業，真係好辛苦。」

受訪者Vincy(小型社交媒體編輯):「唔舒服就一定會影響心情啦，因為好困擾，其實上次咁樣睇肩頸膊痛加埋都睇咗1500蚊，大概四次西醫。咁因為痛症，你又會開始諗死啦，西醫係咪有咩用呢？你又會去搵其他方法，睇下有冇得解決到呢個問題，會變咗做一個好似職業病咁斷唔到尾。但係其實你又好難同你嘅老細解釋係乜嘢一回事，因為佢都會質疑，其他同事都係咁樣做嘢都有事，其實係咪你唔捱得所以先會有呢啲呢？」

受訪者阿雯(美容):「會瘋狂購物，一到星期日約friend出街，就會行名牌舖頭。乜都買，想對自己好啲，獎勵下自己又捱過咗一個星期。」

在問卷方面，一般健康狀況主要指個人心理健康，由「從來沒有」(1分)到「經常如此」(4分)進行量度(見表三.)。在項目一、三、四、七、八和十二上，得分越高，表示受訪青年的心理健康狀況越好。在這些項目中，受訪青年在「覺得自己有決策能力」上得分最低，(平均分=2.673)。另外，在第二、五、六、九、十、十一項上，得分越高，則表示其心理健康狀況越差。受訪青年在「覺得沮喪、不快樂」上得分最高。經過項目分數的反向計算後，受訪青年的平均得分為2.70。可見在最近一個月內受訪青年的整體健康狀況並不樂觀。

表三. 受訪青年的一般健康狀況(1-4分)

	平均得分
能專心做事 (1)	3.216
因為過於憂心而睡得比較少 (2)	2.418
覺得自己在所做的事情上扮演著有用的角色 (3)	2.841
覺得自己有決策能力 (4)	2.673
一直處於緊張狀態 (5)	2.591
覺得自己難以克服遇到的困難 (6)	2.452
能夠喜愛每天的日常活動 (7)	2.688
能夠勇敢面對所遇到的難題 (8)	2.803
覺得沮喪、不快樂 (9)	2.519
對自己失去了信心 (10)	2.438
會認為自己是個沒有價值的人 (11)	2.192
覺得所有的事情都讓自己蠻高興的 (12)	2.678

5.4 長工時與家庭生活及社交的關係

絕大部份工時長的受訪者均有感工時過長損害他們的家庭關係和社交生活。他們均表示與親友相處溝通減少，關係疏遠；他們又指，因工作時間太長，無法規劃未來路向及進修；大部份受訪者感覺感覺生活死板、苦悶，無時間認識新朋友或結識另一半：

受訪者阿傑(日本餐廳):「大時大節一般我都無份，親戚朋友齊人嘅活動，基本上我都無乜可能就到時間出現。所以家姐生咗仔之後嘅百日宴、聚會，我全部miss晒。會買好多貴嘢請屋企人食，有次買咗一條六十幾蚊嘅番薯俾屋企人食，因為我無乜同佢哋同台食飯嘅機會，所以想買野彌補。」

受訪者阿雯(美容):「而家唔會想睇新聞，而家無喇，𢆏得滯，邊度會有心機睇呢？乜都唔知，無知市民一個，而家啲新聞都係啲客話我知。」

受訪者阿陳(新聞工作):「未做呢份工時,會去玩唔同嘅活動。而家都無時間去呢啲活動,返咗呢份工好叻,唔會想出街,根本無人際關係可言。」

受訪者PP(調酒師):「工時好長,搞到我都有拖拍,有拖拍都應該好快就會散,除非佢係同行。但係我都好似冇乜得揀(轉唔轉工)。冇呀,我呢個學歷其實唔高,我自己都無心機對住電腦。岩岩畢業試過去做地盤囉,仲有做啲地盤監工嘅助手啲啲,因為我之前都做過一兩日,但係真係辛苦嘅,唔係普通人可以應對到嘅工作你好。相對我而家呢份工,辛苦嘅住就係要企好多,同要捱夜。」

受訪者Vincy(小型媒體記者):「有時想考下ielts進修下啲英文,但自己放工太夜,要起碼七點半先收工,都無得去進修。放假我又唔定,唔一定會喺星期六,驚報咗課程又上唔到堂。」

5.5 受訪青年的不穩定就業

過往研究指出不穩定工作與身心健康和壓力指標等存在顯著的相關關係。基於Lewchuk et al. (2008)提出的不穩定就業/就業壓力的理論框架,我們將重點檢驗由不穩定就業帶來的就業壓力對青年的影響。「就業脆弱性」、「工資不確定性」、「計劃不確定性」和「維持工作的努力」構成了測量的核心概念。在表四.涵蓋「從不會」到「總是會」的5分量表中,受訪青年得分越高,表明其所承受的由不穩定就業所帶來的壓力越大。結果表明,受訪青年在「就業脆弱性」、「工資不確定性」和「計劃不確定性」均承受著一定的就業壓力,但三者之間的壓力差異並不大。

表四. 受訪青年的不穩定就業(1-5分)

	均值
就業脆弱性	2.29
工資不確定性	2.26
計劃不確定性	2.29
維持工作努力	1.80

根據線性迴歸用作檢驗工作時長與就業壓力間的相關性，其結果顯示當工作時間越長，受訪青年計劃的不確定性會越高，即其越難以對其工作、家庭生活和社交生活作出規劃（詳見表五.）。

表五. 受訪青年不穩定就業的線性迴歸

	就業脆弱性	工資不確定性	計劃不確定性	維持工作努力
工作時長	0.006	0.008	0.015*	0.002
	(0.005)	(0.004)	(0.006)	(0.004)

括號內的數字為標準誤。

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

另外，如表六，多變量相關性分析的結果所顯示，受訪青年的不穩定就業與其心理健康和身體健康呈高度相關。當就業越不穩定時，受訪青年的身心健康往往越差。甚至當受訪青年為了維持工作付出的努力越多，其對未來的期待則越低。

表六. 受訪青年不穩定就業與其他結果變量的關聯

	就業脆弱性	工資不確定性	計劃不確定性	維持工作 努力	心理健康	身體健康	對未來期待
就業脆弱性	1.0000						
工資不確定性	0.2728***	1.0000					
計劃不確定性	0.3238***	0.4099***	1.0000				
維持工作努力	0.3654***	0.4550***	0.4464***	1.0000			
精神健康	-0.1601*	-0.1727*	-0.3381***	-0.3543***	1.0000		
身體健康	-0.1917**	-0.2180**	-0.2937***	-0.3077***	0.3837***	1.0000	
對未來期待	-0.0582	-0.1031	-0.1178	-0.1457*	0.5211***	0.2199**	1.0000

*** p<.001, ** p<. 01, * p < .05

5.6 從事長工時的原因

在17名長工時工作的受訪者當中，有10位擁有學士學位的教育程度。基於長工時工種的整體月薪會比一般白領工作(非政府工作崗位)高出3000至5000元，故在畢業找第一份工作時，他們會傾向考慮長工時、月薪相對高的工作。某些學士學位的受訪者則對工作

的選擇沒有特別的喜好和規劃，他們認為現時的社會結構並沒有空間給年輕人向上流，故他們並不打算在同一所機構或公司固定地工作，反之，他們會以工資為優先考慮條件。另外，特別是從事文字、創作等行業的受訪者，他們則偏向以興趣為首要原因，而長期忍受長工時和低工資。

受訪者阿傑(日式餐廳):「大學畢業一入職，都俾我同事笑我搞乜嚟呢度做。全間餐廳大家英文都唔識多隻，問我點解唔返office。除咗自己鍾意日式料理之外，其實最簡單，一定關人工事。唔係咁多office工都可以去到18000至19000蚊一個月。網上面睇嘅都係14500蚊左右，我上一份工就15000蚊。講緊都多成4000蚊。」

受訪者Mike(建造業):「我細佬讀完社會科學，就入咗行，同我做咗同行。我之前讀asso，同工程相關，所以一入職幾好pay，係要捱日曬，戶外做嘢唔係個個都得，唔關大唔大隻事，體質關事啲。咁佢又諗唔到做乜，乜一樣做建築囉，而家都做咗就嚟一年，都有萬九、兩萬蚊喇佢，咪做住先囉。」

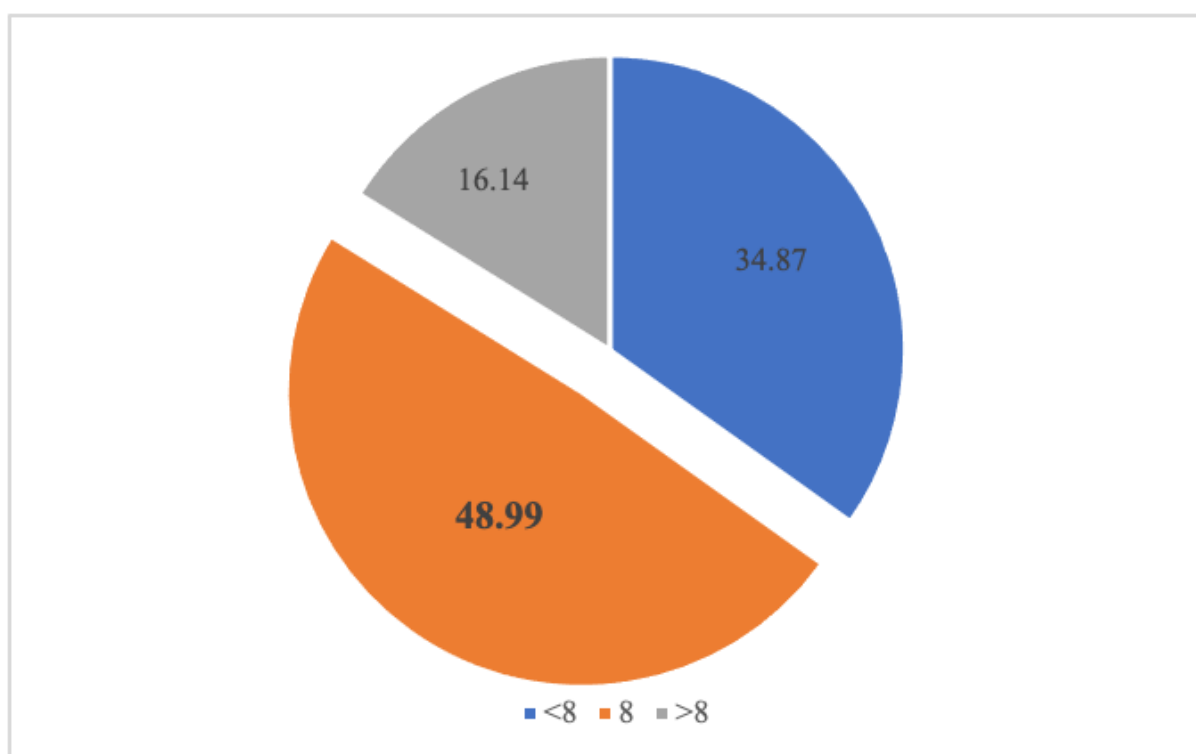
受訪者Vincy(小型社交媒體編輯):「鍾意其實係鍾意嘅，特別係我自己鍾意文學嘅嘢，其實呢份工係帶咗我去一個更加廣闊嘅地帶。接觸好多詩人、作家、攝影師。但係我諗其實我有可能維持得多過五年，因為個狀態其實係冇咗自己。因為太忙又低人工，同埋我唔知大家有冇呢個理解，有時你寫嘢其實係要有吸收先可以寫到嘢。但係我而家個狀態就係我吸收啲方面係少咗好多，不斷輸出係冇吸收到任何新嘅知識其實係好辛苦嘅事，又或者唔算係冇吸收到新嘅知識，而係我消化唔切我新學嘅知識，但係就要趕稿咁樣寫咗好多嘢出嚟，其實有好多出嘅文章我都唔滿意啦，咁可以點呢？其實我諗多一年都要俾一個break自己，因為咁樣做法，幾有興趣都會想走。」

為賺取較高月薪而從事長工時工作，17位長工時受訪者中，其中12個受訪者持續計劃轉工，惟他們傾向不作實際行動。當中有一半受訪者會設定一個辭職的期間，期望自己能堅持至某個年期，再計劃轉行。另外，教育程度達至高中畢業及副學士的受訪者則認為自己即使轉換工作，都只能選擇偏長工時的工種，故他們以轉換工作來解決長工時問題的傾向較小。

5.7 青年對未來及政策的期望

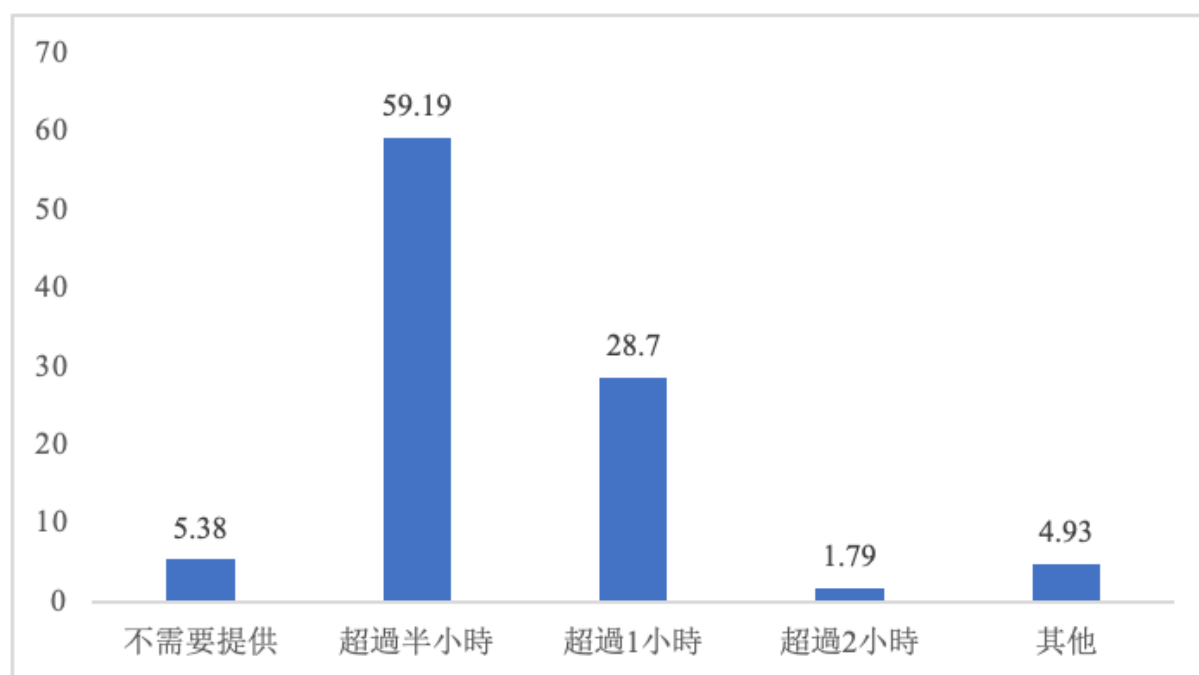
從問卷中，我們搜集青年對於未來和工時政策的期望。結果如圖五.顯示，接近一半的受訪青年認為每日標準工時應該為8小時。

圖五. 受訪青年所認為的每日標準工時(%)



在平均每天超時工作1.12個小時的情況下，近九成受訪青年認為公司需要為員工提供超時補貼（見圖六.）。具體而言，近6成受訪青年認為加班超過半小時後，公司就應該提供相應的超時補貼，亦有近3成受訪青年認為公司應該在員工加班工作超過1小時後提供超時補貼。

圖六. 青年受訪者對超時的判斷(%)



最後，若超時工作以時薪方式進行補償時(見圖七.)，選擇超時的工作報酬應為正常工作報酬1.5倍的受訪青年最多，佔比達31.84%；緊隨其後的選擇是1倍的超時補薪(29.6%)。另外，亦有16.59%和17.49%的受訪青年分別認為補償應為1.25倍或2倍。

6. 政策倡議

基於以上發現，本研究有以下倡議：

- 重啟標準工時立法

參考鄰近地區的工時政策，以及受訪青年的訴求，建議立刻重啟工時法例的立法諮詢工作。政府應該更積極推動勞資雙方向世界各國的工時法例看齊，包括每天工作時數、每周工作時數、每周工作天數。我們建議，每天標準工作時數為8小時，每周標準工作時數不多於40小時，每周5天工作。

- 超時補水1.5倍，工資包括「飯鐘錢」

若該周工時超過40小時，則加班的工資應為正常工資的1.5倍；立法制定有薪用膳時間。

- 連續工作時數的上限

現時，連續工作時數的上限只適用於《僱用青年(工業)規例》中，規定僱主在僱用年滿15歲但未滿18歲青年僱員工作滿5小時，僱主須提供不少於半小時的用膳或休息時間。建議政府擴大上述政策至所有僱員，增加受法例保障的勞動人口。

- 制訂「過勞死」的法律定義，並把過勞死定為僱主須按《僱員補償條例》(第282章)作出補償的事故

勞工處曾委託職安局就猝死及僱員因心血管疾命的個案作出統計及調查，報告指出，觀察到大多數個案有多種可增加引致心腦血管病機會的風險因素，與工作有關的風險因素包括長工作時間、工作壓力、輪值／夜間工作和體力負荷。不過，職安局指，會有不少工作以外的因素導致心血管疾病，故只向市民推廣如何防預心血管疾病。事實上，日本、台灣早將「過勞死」納入工傷賠償範圍。建議參考日本的法例，對「過勞死」的判定以加班時數為準則，如僱員病發前一個月加班時間超過100小時，或發病前兩到半年月平均加班時間超過80小時，便屬過勞死。

除了重啟工時法例立法外，其他勞工法例亦應該有相應調整：

- 最低工資

疫情下，法定最低工資凍薪4年，消息指最低工資委員會最新建議由現時37.5元上調至40元，若獲行政會議通過，將於明年5月起實施。惟受惠勞動人口於2019年就只有21,000人，顯示原因是最低工

資過低，僱主要以略高於最低工資的薪酬才能聘請員工。由此可見，政府須更主動檢視最低工資過低的現況。而現行法例僅列明最少兩年一檢，政府可更積極地把「兩年一檢」改為「一年一檢」。

在訪談當中，受訪者均表示，現時的最低工資無法應付到一個正常午飯的物價水平，建議把最低工資調整至生活工資水平時薪57.1元。

7. 結語

本研究從香港青年的自身工作和生活經驗出發，找出青年貧窮和就業問題的實況並加以分析，最後倡議改革相關勞工政策來處理青年面對的問題。誠然，本研究在採樣和統計上存在一定局限，但作為對香港青年和勞工政策的初步研究，我們希望推動社會對相關議題的關注。要解決青年貧窮和就業問題，無法單純依賴工時政策，需要其他勞工和青年政策配合。勞工政策方面，現行的最低工資應該盡快改革為一年一檢。

青年政策方面，以往社會均集中關注他們的住屋需求、教育、就業和創業機遇等方面，忽略了絕大部分青年作為勞工這一身份所需要的基本保障，這一點和各年齡層的勞工同出一轍。此外，鑑於越來越多青年投身靈活就業，包括slash、freelance等，政府應推動他們組成僱員代表團體，例如工會、關注組等，以便他們有足夠的集體議價能力，改善行業內過勞、欠薪的文化，在工時法例的基礎上提供更行業主導和適切的保障。

事實上，就本研究的問卷調查發現，受訪青年整體而言對未來的期望處於中等偏上水平，對於他們的人生機會、代際流動均顯示有一定信心。然而從訪談內容分析，他們被實際的工作經驗和狀態打擊，信心被疲勞、孤單和失望蓋過。因此我們倡議加強對他們的關注相關問題，並持續推進政策改革，讓他們重拾對未來的信心。

參考資料

- Au-Yeung, Tat Chor, and Ka Ki Chan. (2020). Crafting the Financial-Subject: A Qualitative Study of Young Workers' Experiences in Financialised Pension Investment in Hong Kong. *Journal of Social Policy*, 49(2), 323-341.
- Ayllón, Sara. (2015). Youth poverty, employment, and leaving the parental home in Europe. *Review of Income and Wealth*, 61(4), 651-676.
- Barford, A., Coutts, A., & Sahai, G. (2021). Youth employment in times of COVID: a global review of COVID-19 policy responses to tackle (un) employment and disadvantage among young people. ILO Report.
- Bernardi, Fabrizio. (2003). Returns to educational performance at entry into the Italian labour market. *European sociological review*, 19(1), 25-40.
- Brady, David. (2019). Theories of the Causes of Poverty. *Annual Review of Sociology*, 45, 155- 175.
- Cheung, Kelvin Chi-Kin., Wai-sum Chan, and Kee-Lee Chou. (2019). Material deprivation and working poor in Hong Kong. *Social Indicators Research*, 145(1), 39-66.
- Chiu, Stephen WK, Kong-Chong Ho, and Tai-Lok Lui. *City-states in the global economy: Industrial restructuring in Hong Kong and Singapore*. Routledge, 2019.
- Chiu, Stephen WK, and Kaxton YK Siu. "Hong Kong as a Land of Opportunity? Social Mobility and Inequality in a Divided Society." *Hong Kong Society*. Palgrave Macmillan, Singapore, 2022. 207-239.
- Chiu, Stephen WK, Alvin Y. So, and May Yeuk-mui Tam. "Flexible employment in Hong Kong: Trends and patterns in comparative perspective." *Asian Survey* 48.4 (2008): 673-702.
- Chow, N. (1981). Measuring poverty in an affluent city: The case of Hong Kong. *Asian Journal of Public Administration*, 8(2), 177-94.
- Goodstadt, L. F. (2013). *Poverty in the midst of affluence: How Hong Kong mismanaged its prosperity*. Hong Kong University Press.
- Greve, Bent. (Ed.). (2017). *Technology and the future of work: The impact on labour markets and welfare states*. Edward Elgar Publishing.
- Halleröd, Björn, Hans Ekbrand, and Mattias Bengtsson. (2015). In-work poverty and labour market trajectories: Poverty risks among the working population in 22 European countries. *Journal of European Social Policy*, 25(5), 473-488.

- Hick, Rod, and Alba Lanau. (2018). Moving in and out of in-work poverty in the UK: An analysis of transitions, trajectories and trigger events. *Journal of Social Policy*, 47(4), 661-682.
- Hick, Rod, and Alba Lanau. (2019). Tax credits and in-work poverty in the UK: An analysis of income packages and anti-poverty performance. *Social Policy and Society*, 18(2), 219-236.
- Hick, Rod. (2015). Three perspectives on the mismatch between measures of material poverty. *The British journal of sociology*, 66(1), 163-172.
- Jin, S.H, Nie, T., Pun, N., & Xu, D. (2021). Spatial Mismatch, Different Labor Markets and Precarious Employment: The Case of Hong Kong. *Social Indicators Research*, <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02819-z>
- Kalleberg, Arne L, and Mouw Ted. (2018). Occupations, organizations, and intragenerational career mobility. *Annual Review of Sociology*, 44, 283-303.
- Lewchuk, W., Clarke, M., & De Wolff, A. (2008). Working without commitments: precarious employment and health. *Work, employment and society*, 22(3), 387-406.
- Lee, Kim Ming, and Hung Wong. (2004). Marginalized workers in postindustrial Hong Kong. *The Journal of Comparative Asian Development*, 3(2), 249-280.
- Mýtna Kureková, Lucia, Miroslav Beblavý, Corina Haita, and Anna-Elisabeth Thum. (2016). Employers' skill preferences across Europe: between cognitive and non-cognitive skills. *Journal of Education and Work*, 29(6), 662-87.
- Pun, Ngai, and Duoduo Xu. (2021). *A Broken Social Ladder in Hong Kong—Youth Employment, Mobility and Poverty*. Hong Kong: Oxfam Hong Kong.
- Pun, Ngai., Chen, Peier., & Jin, Shuheng. (2022). Reconceptualising youth poverty through the lens of precarious employment during the pandemic: the case of creative industry. *Social Policy and Society*, 1-16. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1474746421000932>
- Pun, Ngai., Jin, Shuheng and Yang, Haocheng. (2021) 'A city of exceptional risks? A critical policy analysis of Hong Kong unemployment insurance', *Journal of Asian Public Policy*, DOI: <https://doi.org/10.1080/17516234.2021.1976983>
- Saunders, Peter, and Hung Wong. (2019). Poverty and social disadvantage in Hong Kong. *Social Policy & Administration*, 53(6), 817-819.
- Saunders, Peter, Hung Wong, and Wo Ping Wong. (2014). Deprivation and poverty in Hong Kong. *Social Policy & Administration*, 48(5), 556-575.
- Siu, Kaxton, and Shuheng Jin. "Hong Kong's Precarious Young Workers and Contradictions of Capital." *Critical Sociology* (2022): 08969205221097907.

- Tse, Tommy. "Work faster, harder, cheaper? Global, local and sectoral co-configurations of job insecurities among Hong Kong creative workers." *Critical Sociology* (2022): 08969205221087345.
- Vives, Alejandra, Marcelo Amable, Montserrat Ferrer, Salvador Moncada, Clara Llorens, Carles Muntaner, Fernando G. Benavides, and Joan Benach. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and environmental medicine*, 67(8), 548-555.
- Wong, Hung, and Kim Ming Lee. (2001). *Dilemma, Exclusion and Exit: Qualitative Study of Marginal Workers in Hong Kong*. Hong Kong: Oxfam Hong Kong.
- Wong, Hung. (2007). *Employed but poor: Poverty among employed people in Hong Kong*. Oxfam Briefing Paper. Hong Kong: Oxfam Hong Kong.
- Wong, Hung. (2011). Quality of life of poor people living in remote areas in Hong Kong. *Social Indicators Research*, 100(3), 435-450.
- Wong, Victor, and Tat Chor Au-Yeung. (2019). Expediting youth's entry into employment whilst overlooking precariousness: Flexi-employability and disciplinary activation in Hong Kong. *Social Policy & Administration*, 53(5), 793-809.
- Wong, Victor, and Winnie Ying. (2006). Social withdrawal of young people in Hong Kong: a social exclusion perspective. *Hong Kong Journal of Social Work*, 40(1/2), 61–92.
- Xu, Duoduo and Wu, Xiaogang. (2010). *Hong Kong's Post 80s Generation: Profiles and Predicaments*. Centre for Applied Social and Economic Research, Hong Kong University of Science and Technology, Central Policy Unit, 40.
- Vere, J., & Yip, P. (2013, September 27). Hong Kong's poor need a lift - and not only on paper. *South China Morning Post*.