

天主教香港教區 教區勞工牧民中心 - 新界

# 僱員對工時政策的意見 調查報告

2016年7月22日

# 目錄

(一)	前言 .....	2
(二)	文獻回顧.....	4
1.	工時規管政策架構 .....	4
2.	香港現行的規管工時的政策.....	6
3.	本港標準工時立法討論.....	7
4.	國際間實施標準工時的情況.....	12
(三)	調查目的.....	14
(四)	調查方法.....	15
(五)	調查結果及分析.....	19
(六)	總結及訴求.....	31
	附件一(問卷樣本).....	33

## (一) 前言

立法規管工作時數是最早期的勞工問題之一。香港僱員受到競爭文化影響，加上本港的勞動力增長放緩，整體失業率持續低企，可謂是全民就業的狀態，資方在勞動力不足的情況下，令每個僱員的平均工作量增加，繼而拉長了個人的平均工時。<sup>1</sup>瑞銀《價格與收入》2015 年報告研究了全球 71 個城市的物價、薪金和僱員的購買力，結果指出香港人每年平均工作 2,606 個小時，即是平均每周工作 50.11 個小時，超越日本東京、南韓首爾、美國紐約等，成為全球之冠。與三年前（2012 年）的該份報告相比，港人平均工時增加近 6 小時，由全球第 4 位晉升至第 1 名。<sup>2</sup>

根據勞工處《標準工時政策研究報告》（2012 年），在 2011 年超過兩成的僱員曾經超時工作，當中接近一半沒有獲得超時工作補償。<sup>3</sup>另外，標準工時委員會在 2015 年公佈的《香港工時狀況調查報告》同樣顯示，接近三成的僱員平均每周工時高達 48 小時或以上，約四分一僱員過去七天曾經超時工作，而當中逾七成都沒有獲得超時工作補償。<sup>4</sup>可見香港僱員不但工時長，超時工作亦沒有獲得相應的補償。

由於本港僱員工作時間長以及其所帶來的問題在香港十分普遍，政府於 2013 年 4 月成立標準工時委員會（下簡稱委員會），負責促進公眾對標準工時的認識和對此作出深入的討論，以及向政府就本港工時政策提交意見。

---

<sup>1</sup> 洪寶瑩、沈怡：《經濟日報》，2016 年 5 月 26 日。

<http://topick.hket.com/article/1433029/%E6%B8%AF%E5%B7%A5%E6%99%82%E5%86%A0%E5%85%A8%E7%90%83%20%E6%AF%8F%E5%91%A8%E5%81%9A%E8%B6%B350%E5%B0%8F%E6%99%82>

<sup>2</sup> 瑞銀(2015 年)。瑞銀《價格與收入》2015 年報告。2015 年 9 月 22 日。頁 36。

<sup>3</sup> 勞工處(2012 年)。《標準工時政策研究報告》2012 年 11 月 26 日。頁 101。

<sup>4</sup> 標準工時委員會(2015 年)。《香港工時狀況調查報告》2015 年 8 月。頁 100 - 116。

標準工時委員會至今仍未能夠就立法標準工時達成「共識」，但提出另一方案「合約工時」，即是以立法的方式規定僱主必須和僱員簽訂僱傭合約，當中必須列明工作時數、超時工作安排以及補償方法（下簡稱「大框」），和進一步研究如何保障低薪酬及低技術的僱員（下簡稱「小框」）。

現在標準工時委員會正在進行第二階段的工時政策方向諮詢工作，天主教香港教區 教區勞工牧民中心 - 新界（下簡稱本中心）一直藉著調查研究和行動，關注勞工的工作及生活問題，並向政府反映工人的意見，以維護和改善勞工權益。標準工時委員會的任期將於第二階段的諮詢工作後結束，並向政府提交規管工時政策的報告。當下，本中心進行了僱員對工時政策的意見調查，針對了全港最貧窮的八個地區的全職僱員，收集他們對「合約工時」（大框）的瞭解情況和支持程度，以及他們對自身議價能力的意見，並分析他們對標準工時政策的意見。

首先，本報告會簡介一般工時規管政策架構和香港現行規管工時的政策，然後再回顧本港對標準工時立法的討論。其次，本報告會引述國際間實施標準工時的情況。在以上的文獻回顧後，本報告會介紹是次調查的目的、方法及性質，並根據調查所得的數據及資料，分析僱員對標準工時的政策意見和他們對自身議價能力的想法。最後，本報告會對已得的結果提出建議和訴求。本中心希望有關調查報告不但可以讓標準工時委員會作參考，更能夠讓政府了解全職基層僱員的想法，從而盡快立法有效地規管工作時數，以保障僱員的利益，讓僱員在工作與生活中取得平衡。

## (二) 文獻回顧

### 1. 工時規管政策架構

工時規管，一般是指國家／地區立定規管僱員在一定時期內的工作時間，一般而言是每周的工作時間，部分國家／地區稱之為「標準工時」、「最高工時」或「超時工作限制」等。工時規管由工時、超時工作上限、豁免安排、彈性安排、和休息時間安排等配套組成。<sup>5</sup>

工時可分為「標準工時限制」和「最高工時限制」。「標準工時限制」是指僱員在一定時期內的法定工作時數，多以每日或每周計算。如僱員工作多於該工作時數，僱主便須要支付超時工作的薪金作為超時工作補償，法例一般都會訂明超時工作補償的工資率。而「最高工時限制」是指僱員在一定時期內的法定最高工作時數上限，多以每日、每周計算，即是僱員的總工時達至該上限，不論超時工作是否能得到補償，都不能繼續工作。大多數地區都有立法規定超時工作時數的上限，「標準工時限制」與「超時工作上限」的時數相加，便是「最高工時」。<sup>6</sup>

「超時工作上限」是指按照固定時段去計算僱員超時工作的工時上限，多以一日或一周來計算。超時工作的薪金補償一般以額外工資率，例如 1.25 倍、1.5 倍、2 倍或正常工資率計算。除工資以外，僱主多會以補假或補償休息時間的方式作為超時工作補償，或者工資和補假兩者並用。<sup>7</sup>

工時規管政策都會包含豁免安排，豁免部分僱員不受到工時制度的規管。豁免的形式有許多種，例如可按照薪酬水平、職業或職責、行業或界別、公司規模

---

<sup>5</sup> 工時規管. (n.d.). Retrieved July 17, 2016, from <http://www.hksyu.edu/bepp/geftr/files/工時規管.pdf>

<sup>6</sup> 標準工時委員會(2016 年)。工時議題背景資訊 2016 年 7 月 13 日。

<sup>7</sup> 標準工時委員會(2016 年)。工時議題背景資訊 2016 年 7 月 13 日。

或公司營業額等。另外，工時規管政策都有彈性安排，容許僱員的工作時數有所變動，以符合各個行業的不同運作需要。同時，法例都會規定僱員有一定的休息時間，以保障僱員的安全及健康。<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> 標準工時委員會(2016年)。工時議題背景資訊 2016年7月13日。

## 2. 香港現行的規管工時的政策

在本港，《僱傭條例》（第 57 章）是規管僱傭條件的主要法例。該條例目前為本港僱員提供全面的保障和福利，其中主要包括了工資保障、休息日、有薪假日和有薪年假等。但本港現時並沒有普遍適用的法例去規管僱員的工作時數，例如標準工時、最高工時、和超時工作薪酬等。<sup>9</sup>

然而在《僱傭條例》之下本港設有《僱用兒童規例》及《僱用青年（工業）規例》，分別規管兒童（15 歲以下人士）和受僱於工業界的青年（15 歲或以上但未滿 18 歲之人士）的工作時間。《僱用兒童規例》禁止僱主僱用 15 歲以下的兒童在所有工業經營內工作。而 13 歲及 14 歲的兒童可受僱於非工業機構內工作，未滿 13 歲的兒童則禁止受僱。《僱用青年（工業）規例》限制了工業界青年的工作時數和工作日數的上限至每天 8 小時和每周 48 小時。<sup>10</sup>

除了上述法例外，為保障僱員有足夠的休息時間和避免僱員工時過長，政府發佈了《休息時間段指引》，推廣為僱員提供足夠休息時間的重要性。目前保安行業和專營巴士及小巴行業的僱員的工作時間亦受到其他形式的規管。<sup>11</sup>但事實上有關指引只是在於行業發牌機制下的規管制度，純屬參考性質，並無法律約束力，因此其保障僱員的能力有限。

---

<sup>9</sup> 勞工處(2012 年)。《標準工時政策研究報告》2012 年 11 月 26 日。頁 1。

<sup>10</sup> 勞工處(2012 年)。勞工法例 2015 年 2 月 27 日。

<sup>11</sup> 勞工處(2012 年)。《標準工時政策研究報告》2012 年 11 月 26 日。頁 2。

### 3. 本港標準工時立法討論

香港社會一直關注勞工問題，隨着在 2010 年《最低工資條例》的實施，社會各界都開始促請政府盡快立法標準工時。根據政府紀錄，這項問題經已在 1997 年、2000 年、2004 年、2005 年和 2006 年最少提出過 5 次<sup>12</sup>。前任香港行政長官曾蔭權分別於 2010-11 及 2011-12 年的施政報告中承諾會展開標準工時的政策研究。於 2012 年 6 月，行政長官曾蔭權最終於其任期完結之前，發佈了《標準工時政策研究報告》，當中詳細分析了當時本港僱員的工時情況及其他地區推行標準工時及工時規管政策的經驗，但報告中並未有提本港立法標準工時的必要性和急切性。<sup>13</sup>

現任行政長官梁振英在 2012 年競選時曾經在其競選政綱中表示會「跟進曾蔭權政府的標準工時研究調查，並成立專責委員會研究推動標準工時立法的工作和涵蓋範圍，關注僱員超時工作的情況。」<sup>14</sup>為了實現選舉政綱中的承諾，跟進報告《標準工時政策研究報告》，政府於 2013 年 4 月成立標準工時委員會。標準工時委員會任期為三年，由梁智鴻醫生擔任主席，其他委員包括有 23 位來自勞工界、工商界、學術界、社會及政府的的人士。標準工時委員會主要負責促進公眾市民對工時規管的認識和深入討論，並向政府就處理本港工時問題提出意見。標準工時委員會的職責包括：<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> 立法會(2010)。立法會會議記錄。2010 年 6 月 25 日。頁 7005。

<sup>13</sup> 香港天主教勞工事務委員會(2016)。《工時對教友家庭及信仰生活影響調查報告》2016 年 4 月 23 日。頁 8。

<sup>14</sup> 香港天主教勞工事務委員會(2016)。《工時對教友家庭及信仰生活影響調查報告》2016 年 4 月 23 日。頁 8。

<sup>15</sup> 標準工時委員會(2016 年)。職責 2016 年 7 月 13 日。



- i. 跟進政府的標準工時政策研究，並按需要進一步深入探討研究所得的主要課題；
- ii. 促進公眾對標準工時及其他有關議題的認識，包括僱員超時工作的情況及安排；讓市民知情地參與有關議題的討論；和收集相關人士的意見；及
- iii. 向行政長官匯報及就處理本港工時情況提供意見，包括應否考慮制定法定標準工時制度或其他方案。

標準工時委員會自成立以來經已進行了多項的公眾教育、推廣資訊和舉行公眾參與活動。委員會於 2014 年 1 月 28 日至 7 月 31 日期間進行了第一階段的工時議題公眾參與和諮詢。透過諮詢和顧問，委員會從四個方面進行諮詢，第一方面是《標準工時政策研究報告》提及的六個較長工時行業；第二方面是指定職業／專業；第三方面是地區人士；最後第四方面是其他主要行業及團體。在上述第一階段的諮詢期間，委員會一共舉行及參與了 40 場的諮詢活動，包括座談會、諮詢會、個別團體會面，和社區及工作場地探訪等。除了舉辦諮詢活動外，委員會同時也收到約 4,800 份來自社會各界有關標準工時政策的意見書。此外，委員會亦向隨機抽選的商會和工會會員進行工時制度意見調查，以瞭解有關僱員對工時政策的意見。該調查於 2014 年 9 月底完成，一共收回 1,507 份意見書。<sup>16</sup>

根據在諮詢活動所收集得的資料顯示，大多數僱主和僱員均認同工時政策的主要目的是要保障僱員職業安全及健康，和達致工作與個人生活平衡。意見調查的結果顯示，首三個最多工會會員認為工時政策的主要目的是「使僱員達致更佳的工作與生活平衡」（30%）、「保障職業安全及健康」（23%）和「規定超時工作補償」（16%）；另一方面，首三個最多商會會員認為工時政策的主要目的是「使

---

<sup>16</sup> 標準工時委員會(2016 年)。公眾參與活動 2016 年 7 月 13 日。

僱員達致更佳的工作與生活平衡」(17%)、「保障職業安全及健康」(17%)和「維持香港的競爭力」(14%)。<sup>17</sup>

對於本港工時政策方向，普遍僱員表達了對立法規管工作時數的訴求，並且認為勞資雙方地位不平等，只有立法規管工時才是最有效能夠保障僱員的勞工權益。相反地，普遍僱主則強烈反對制定「一刀切」(全港性劃一)的工時法例。因為不同的行業、職業及技術水平等僱員的工時情況存在頗大差異，難以採用劃一的方式來規管工時。僱主認為透過清晰明確的僱傭合約，便能夠訂明勞資雙方階同意的工時安排。僱主傾向接受可按照不同行業的需求去訂立自願性質的工時指引。<sup>18</sup>

根據意見調查的結果，超過一半(55%)的受訪工會會員認為應該立法規定僱主和僱員須透過僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法；而超過六成(62%)受訪的商會會員則認為不需改變現行由僱主及僱員雙方協定的工時制度。相對於標準工時，受訪的工會會員和商會會員均對最高工時的支持度較低和反對度較高。<sup>19</sup>

參考以上第一階段諮詢工作所得的結果，委員會歸納了以下四項的原則和建議：<sup>20</sup>

- i. 以立法方式規管僱員工時的政策；
- ii. 由於不同行業及職業的情況不同，故工時政策應提供一定彈性，「一刀切」的立法方式並不合適；

<sup>17</sup> 標準工時委員會(2015年)。標準工時委員會舉行第十一次會議。2015年3月18日。

<sup>18</sup> 標準工時委員會(2015年)。標準工時委員會舉行第十一次會議。2015年3月18日。

<sup>19</sup> 標準工時委員會(2015年)。標準工時委員會舉行第十一次會議。2015年3月18日。

<sup>20</sup> 標準工時委員會(2016年)。《工時政策方向諮詢(第二階段諮詢)文件》。2016年4月。頁i。

- iii. 原則上同意探討以立法方式規定以書面僱傭合約訂明一般僱員的工時安排（「大框」）；及
- iv. 在「大框」的基礎上，探討是否需要其他適當措施，進一步保障一些工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員（「小框」）。

基於以上的四項原則，委員會提出了「合約工時」的方案。根據委員會公佈的《工時政策方向諮詢（第二階段諮詢）文件》，「合約工時」中的「大框」的理念是「在《僱傭條例》的基礎上，以立法方式規定僱主和僱員必須簽訂書面僱傭合約，當中必須包括指定的工時僱傭條款，如超時工作補償安排。考慮到不同行業和職業的運作情況，僱主及僱員可就這些條款擬定雙方同意的內容。」「大框」是適用於廣泛的僱主和僱員。「大框」可以有助僱傭雙方釐清工時的安排，並保障僱傭雙方的合約權益，以及提高僱傭雙方檢查和協定工時安排的意識。同時，「大框」擬首次為本港的「協議工時」及「超時工作」引入法定定義，為建立本港工時管理制度提供基礎。<sup>21</sup>

在「大框」的基礎上，委員會同時亦探討是否需要實施其他適當措施，例如立法制定標準工時和超時工資率、行業協商等，去進一步保障低工資、低技術及議價能力較低的基層僱員（「小框」）。「小框」考慮了為基層僱員制定了在月薪 \$10,000、\$12,000、\$15,000 以下收入的僱員在不同工時（每周 44 小時、48 小時及 52 小時）及超時工資率（1:1、1:1.3 及 1:1.5）情景下，共 27 個參數組合，並分析其對僱員及企業的影響。「小框」沒有指定最高工時的規定，即僱員的總工作時數沒有上限。<sup>22</sup>

標準工時委員會提出以立法方式規定僱主必須和僱員以書面形式簽訂僱傭合約（「大框」），而合約內必須清楚列明一般僱員的工時安排，如工作時數、午

<sup>21</sup> 標準工時委員會(2016 年)·《工時政策方向諮詢(第二階段諮詢)文件》·2016 年 4 月·頁 30。

<sup>22</sup> 標準工時委員會(2016 年)·《工時政策方向諮詢(第二階段諮詢)文件》·2016 年 4 月·頁 39。

膳時間和超時工作能否獲得補償等，勞工界對於此表達了強烈的不滿。他們認為，標準工時委員會有意藉著「合約工時」（「大框」）來意誤導大眾，企圖以此來取代標準工時的立法。有勞工團體指出，即使實施了「大框」，但合約條款是由僱傭雙方協訂，基層僱員由於缺乏足夠的議價能力，僱主往往擁有制定合約條款的最終權力，如僱員不接受合約內的條款，就等同放棄受聘。因此，僱主可任意在僱傭合約中訂出不合理的條款，僱員要被迫無奈接受。「大框」的實施反而會令到超時工作合法化，變相縱容僱主剝削員工。同時，「大框」中沒有規定超時工作補償，僱主在僱傭合約中也可以訂明僱員超時工作不會獲補償。倘若僱傭合約中有其他條款，例如訂明僱員要超時工作兩小時或以上才能獲得超時工作補償，「合約工時」就等同於失去效力，根本無法保障僱員。<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> 香港天主教勞工事務委員會(2016)。「工時對教友家庭及信仰生活影響調查報告」。2016年4月23日。頁9-10。

#### 4. 國際間實施標準工時的情況

規管工時的歷史可追溯到工業革命時期，國際勞工組織早於 1919 年成立的時候，便已制定了首份關於工時的公約《(工業)工時公約》(第 1 號公約)。除某些特殊情況和彈性安排外，該公約將受僱於一般工業經營人士的工時限於每天 8 小時和每周 48 小時，而受僱於接續輪班進行連續作業人員的每周工時則定為 56 小時，超時工資率亦不得少於正常工資率的 1.25 倍。<sup>24</sup>

國際勞工組織的《2010 年工作條件法例報告：全球總覽》中顯示，在世界各地共 107 個受訪國家當中，有 101 個國家都立法規管工時，當中包括 58 個歐洲中部及東南部、中東、非洲及南美洲等國家，以及 32 個歐盟成員國及已發展經濟體系，和 11 個亞洲國家。在這 101 個受訪國家之中，有很多國家已經把法定工作時數由每周 48 小時縮減至每周 40 小時。國際勞工組織估計，全球每 5 名工人便有 1 人每周工作超過 48 小時。在亞太區，以每周 48 小時的工時限制最為普遍（46%），而歐盟國家及已發展經濟體系（67%）大多數採用每周 40 小時的工時限制。事實上，歐盟的《工作時間指令》經已把最高工時定為 48 小時，而標準工時則由各成員國自行制定。在超時工作補償薪酬方面，在受訪國家之中，71%的國家規定超時工資率至少為正常工資率的 1.25 倍。約一成五的受訪國家的超時工資率低於 1.25 倍，另有一成五的受訪國家完全沒有規管超時工作補償薪酬。<sup>25</sup>

在制定本港的工時政策時，國際上的工時情況極具有參考價值，本港在制定規管工時政策時也可參考外國例子。香港身為國際金融中心，在國際間享譽盛名，

---

<sup>24</sup> 勞工處(2012 年)。《標準工時政策研究報告》2012 年 11 月 26 日。頁 23。

<sup>25</sup> 勞工處(2012 年)。《標準工時政策研究報告》2012 年 11 月 26 日。頁 25。

除了在經濟發展上有顯著的成績，在政策實施上也要跟上國際的步伐，要盡快制定一套符合香港社會經濟環境的工時規管制度，以向世界接軌。但現時委員會所提出的「合約工時」並未能達到國際間的標準，勞工界也出現了強烈的反對聲音，因此在本港標準工時的立法是不可或缺的。

### (三) 調查目的

就着本港僱員工作時間長的問題，政府進行並公佈了《標準工時政策研究報告》。為了跟進該報告，故於 2013 年成立標準工時委員會，負責其提供制定法定標準工時制度或其他方案的意見。委員會雖曾在 2014 年進行了相關的公眾諮詢及工時統計調查，可是直至現在委員會仍然未能就標準工時立法達成「共識」，卻提出另一方案「合約工時」。

委員會在本年 4 月至 7 月期間展開了第二階段的工時政策方向諮詢工作，瞭解公眾及相關團體的意見。本中心隸屬於香港天主教勞工事務委員會，一直關注基層勞工的權益，過去曾發表調查報告探討零售業僱員、職業司機和教友的工時情況及其影響，並積極的向政府及標準工時委員會表達對標準工時立法及實施建議。<sup>26</sup>適逢標準工時委員會第二階段的諮詢即將完結，本中心進行了一次「僱員對工時政策的意見調查報告」，從而瞭解基層僱員對「合約工時」（「大框」）的瞭解情況和自身議價能力的意見，並分析僱員對標準工時政策的意見。

為此，是次的調查的內容主要包括受訪僱員的：

1. 工作狀況、包括就業情況、七天總工作時數、超時工作的情況和補償方式；
2. 合約工時的瞭解情況、支持程度和意見
3. 對自身議價能力的評價和立法規定標準工時的意見

委員會的諮詢工作展開已久，至今仍未出現使勞資雙方達成共識的方案，委員會現時更提出讓僱主及僱員之間就工作時數和超時工作安排作出協議（「大框」）。故此，本中心希望藉此報告再次喚起政府及標準工時委員會，以及僱員對「合約工時」（「大框」）的關注，並讓政策制定者瞭解僱員對合約工時的意見及其預期的成效，早日立法規定標準工時，保障僱員的權益。

---

<sup>26</sup> 香港天主教勞工事務委員會分別於 2012 年、2013 年及 2016 年發佈「零售業僱員工時及其影響調查」、「職業司機工時及其影響 調查」及「工時對教友家庭及信仰生活的影響調查」。有關報告詳見 [http://hkcccla.org.hk/index.asp?content=report\\_investigate](http://hkcccla.org.hk/index.asp?content=report_investigate)

## (四) 調查方法

### 甲、 抽樣方式

是次調查採用量化研究，抽樣方式分別用了便利抽樣及滾雪球抽樣方法。在全港住戶每月入息中位數最低的八區中<sup>27</sup>，分別選取人流較多的公共場所設置街站，以便利抽樣方法任意選擇途人進行調查。這八區分別是深水埗、觀塘、葵青、黃大仙、屯門、元朗、北區及油尖旺，其住戶每月入息中位數處於 1.9 萬元至 2.5 萬元之間。問卷以調查員詢問和填寫，受訪者作答的形式進行，完成後由調查員即場回收。根據《香港工時狀況統計調查報告》<sup>28</sup>，本港工作時數相對較長的行業是零售、保安、飲食、運輸、安老，以及清潔，7 天的總工作時數約 48 小時，比起本港的工時中位數足足多了 4 小時。為了瞭解上述行業僱員的意見，本中心亦以滾雪球抽樣方法隨機選擇一些從事上述主要工時較長行業的受訪者，對其進行調查並請他們提供另外一些均從事該行業的僱員作為調查對象。為了使調查所得數字更全面，除了上述行業外我們亦以滾雪球抽樣方法請從事其他行業的全職僱員進行調查。

在正式進行調查訪問前，所有調查員都需要瞭解是次調查的目的、問卷內容及其他注意事項，以便可即場回答受訪者的查詢。

除問卷收集到的數據外，是次調查報告會採集政府相關部門的統計數據及本地不同組織或團體的相關文獻、報章、刊物或等資料，以協助分析本港全職的基層僱員對標準工時政策的意見。

---

<sup>27</sup> 政府統計處於 2015 年發佈《2014 年按區議會分區劃分的人口及住戶統計資料》有關報告詳見 [http://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp150\\_tc.jsp?productCode=B1130301](http://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp150_tc.jsp?productCode=B1130301)

<sup>28</sup> 標準工時委員會於 2015 年發佈《香港工時狀況統計調查報告》有關報告詳見 <http://www.swhc.org.hk/tc/resources/>



## 乙、 調查日期及地點

問卷調查(便利抽樣方法)於 2016 年 6 月 23 日至 2016 年 7 月 8 日期間的星期三、星期四和星期五下午於全港住戶每月入息中位數最低的八區進行。

詳細地點和時間分配如下:

	13:00 - 14:30	16:30 - 18:00
2016 年 6 月 23 日 (四)	屯門新墟街市	
2016 年 6 月 24 日 (五)	上水港鐵站出口往 上水廣場天橋	粉嶺港鐵站出口天橋
2016 年 6 月 29 日 (三)	新蒲崗 Mikiki 商場往 工業貿易大樓天橋	觀塘港鐵站 B 出口往 觀塘廣場天橋
2016 年 6 月 30 日 (四)	屯門市中心	元朗西鐵站出口天橋
2016 年 7 月 7 日 (四)	深水埗橫跨基隆街連接 西九龍中心的行人天橋	青衣城巴士總站
2016 年 7 月 8 日 (三)	旺角新行人天橋網絡	

## 丙、 調查對象

是次調查對象為本港全職的基層僱員。

#### 丁、 樣本結果及數據分析

是次問卷調查共成功收集 299 份問卷，所屬地區（便利抽樣方法）和行業（滾雪球抽樣）分佈見下。問卷調查所得資料經整理後輸入電腦，並以電腦軟件 SPSS(Statistical Package for Social Sciences) Statistics 24 進行統計及分析。由於當中只有 273 名受訪者屬全職僱員，因此有效的問卷數量是 273 份。

受訪者是否屬於僱員

		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	是	273	91.3	91.3	91.3
	不是	26	8.7	8.7	100.0
	總計	299	100.0	100.0	

便利抽樣調查地點分佈

		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	深水埗	14	11.1	11.1	11.1
	葵青	15	11.9	11.9	23.0
	觀塘	18	14.3	14.3	37.3
	北區	29	23.0	23.0	60.3
	黃大仙	14	11.1	11.1	71.4
	油尖旺	14	11.1	11.1	82.5
	屯門	13	10.3	10.3	92.9
	元朗	9	7.1	7.1	100.0
	總計	126	100.0	100.0	

### 滾雪球抽樣行業分佈

		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	零售	29	19.7	19.7	19.7
	飲食	23	15.6	15.6	35.4
	物業管理及保安	10	6.8	6.8	42.2
	陸路運輸	1	.7	.7	42.9
	安老院舍、洗滌及乾洗服務	11	7.5	7.5	50.3
	製造	12	8.2	8.2	58.5
	建造	7	4.8	4.8	63.3
	批發及出口貿易	2	1.4	1.4	64.6
	其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	14	9.5	9.5	74.1
	金融、保險、地產	2	1.4	1.4	75.5
	專業及商用服務、科學及技術活動	2	1.4	1.4	76.9
	清潔服務	12	8.2	8.2	85.0
	政府及公共行政	1	.7	.7	85.7
	教育	8	5.4	5.4	91.2
	人類保健活動	5	3.4	3.4	94.6
	其他社區、社會及個人服務	1	.7	.7	95.2
	其他	4	2.7	2.7	98.0
	拒答	3	2.0	2.0	100.0
	總計	147	100.0	100.0	

#### 戊、 調查限制

在問卷調查（便利抽樣方法）中，我們選取的都是基層勞工的集中地。雖然這些人流較多，地點亦可讓我們抽選適合的調查對象，但是所抽中的大多為基層勞工，所得的調查數據佔大部分源自他們的意見。本報告所得的數據較少來自收入較高的僱員，因此所得數字未能完全反映全港僱員對「合約工時」（「大框」）的看法。同樣地，我們也未能接觸到因各種原因而沒有參與調查的僱員，故此是次調查所得的數字只能反映大部份本港全職的基層僱員的工作狀況及對標準工時政策方向的意見。

## (五) 調查結果及分析

### 甲、 受訪者基本資料

#### (1) 受訪者的性別及年齡分佈

在 273 名受訪者中，144 名(52.7%)為男性，129 名(47.3%)為女性。另外大部份受訪者年齡介乎 25-34 歲(31.1%)、其次為 45-54 歲以下(23%)。

(見表一及二)

受訪者性別

		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	男	144	52.7	52.7	52.7
	女	129	47.3	47.3	100.0
	總計	273	100.0	100.0	

表一

受訪者年齡分佈

		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	15歲-24歲	39	14.3	14.4	14.4
	25歲-34歲	84	30.8	31.1	45.6
	35歲-44歲	49	17.9	18.1	63.7
	45歲-54歲	62	22.7	23.0	86.7
	55歲-64歲	33	12.1	12.2	98.9
	65歲或以上	3	1.1	1.1	100.0
	總計	270	98.9	100.0	
遺漏	拒答/無答案	3	1.1		
總計		273	100.0		

表二

#### (2) 教育程度

在 273 名受訪中，逾三成五(35.2%)為大專或大學或以上人士。另外，近三成(31.1%)及(29.6%)的受訪者具有初中及高中教育程度。調查結果反映問卷涵蓋了大部份不同學歷的僱員。(見表三)

### 受訪者教育程度

		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	小學或以下	11	4.0	4.1	4.1
	初中	83	30.4	31.1	35.2
	高中	79	28.9	29.6	64.8
	大專或以上	94	34.4	35.2	100.0
	總計	267	97.8	100.0	
遺漏	拒答/無答案	6	2.2		
總計		273	100.0		

表三

#### (4)每月的平均收入情況

在 273 名受訪中，近五成(48.2%)人的平均每月工作收入介乎在 \$10,001-\$15,000，其次為至\$15,001-\$20,000 收入人士(23.7%)，這反映大部份受訪者屬於受標準工時委員會的「小框」所保障的人士<sup>29</sup>。(見表四)

### 受訪者平均每月收入

		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	<\$10,000	20	7.3	7.8	7.8
	\$10,001-\$15,000	124	45.4	48.2	56.0
	\$15,001-\$20,000	61	22.3	23.7	79.8
	\$20,001-\$25,000	25	9.2	9.7	89.5
	\$25,001-\$30,000	8	2.9	3.1	92.6
	\$30,001-\$35,000	4	1.5	1.6	94.2
	\$35,001-\$40,000	2	.7	.8	94.9
	>\$40,001	13	4.8	5.1	100.0
	總計	257	94.1	100.0	
遺漏	拒答/無答案	16	5.9		
總計		273	100.0		

表四

<sup>29</sup> 根據標準工時委員會工時政策方向諮詢，首 27 個研究的參數組合是以僱員每月總工資金額不超過\$10,000、\$12,000、\$15,000，及第 28 個參數組合為僱員每月總工資金額不超過\$25,000。

### (5)受訪者從事行業

在 273 名受訪中，較多受訪者從事零售(13.8%)、飲食(11.5%)和教育(8.2%)行業。(見表五)

表五

受訪者從事行業

		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	零售	37	13.6	13.8	13.8
	飲食	31	11.4	11.5	25.3
	物業管理及保安	20	7.3	7.4	32.7
	陸路運輸	17	6.2	6.3	39.0
	安老院舍、洗滌及乾洗服務	13	4.8	4.8	43.9
	製造	15	5.5	5.6	49.4
	建造	19	7.0	7.1	56.5
	批發及進出口貿易	10	3.7	3.7	60.2
	酒店	1	.4	.4	60.6
	其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	7	2.6	2.6	63.2
	資訊及通訊	7	2.6	2.6	65.8
	金融、保險、地產	11	4.0	4.1	69.9
	專業及商用服務、科學及技術活動	5	1.8	1.9	71.7
	清潔服務	20	7.3	7.4	79.2
	政府及公共行政	9	3.3	3.3	82.5
	教育	22	8.1	8.2	90.7
	人類保健活動	3	1.1	1.1	91.8
	其他社區、社會及個人服務	8	2.9	3.0	94.8
	其他	14	5.1	5.2	100.0
	總計		269	98.5	100.0
遺漏	拒答/無答案	4	1.5		
總計		273	100.0		

## 乙、 調查主要結果及分析

### (1) 受訪者在統計前七天的工作時數

受訪者在統計前七天的總工作時數		
N	有效	244
	遺漏	29
平均數		51.08
中位數		48.00

表六

在 273 名受訪中，工時平均數及中位數分別為 51 小時及 48 小時。(見表六) 根據瑞銀《價格與收入》2015 年報告研究了全球 71 個城市的物價、薪金和僱員的購買力，結果指出香港人每年平均每周工作 50.11 個小時，是次研究結果顯示僱員每周平均工作 51 小時，所得數據與瑞銀《價格與收入》報告相若。

### (2) 在統計前七天超時工作及其補償情況

在 273 名受訪者中，逾五成五(55%)的受訪者在統計前七天曾超時工作，這比勞工處《標準工時政策委員會》(2012 年)及標準工時政策委員會在 2015 年公佈的《香港工時狀況調查報告》指超過兩成僱員過去七天曾超時工作的情況更嚴重。而他們當中有近五成(49%)在統計前七天超時工作後沒有獲得任何補償，這與勞工處《標準工時政策委員會》(2012 年)公佈有近一半僱員沒有獲得超時工作補償之情況相若。而獲得超時工作補償的五成一人(51%)中，逾六成二人是以金錢作為補償方式的(61.5%)。(見表七、八及九)

受訪者在統計前七天超時工作情況

		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	有	149	54.6	55.0	55.0
	沒有	122	44.7	45.0	100.0
	總計	271	99.3	100.0	
遺漏	不適用	2	.7		
總計		273	100.0		

表七

受訪者超時工作補償情況

		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	有	76	27.8	51.0	51.0
	沒有	73	26.7	49.0	100.0
	總計	149	54.6	100.0	
遺漏	不適用	124	45.4		
總計		273	100.0		

表八

受訪者超時工作的補償方式

		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	金錢	48	17.6	61.5	61.5
	補假	26	9.5	33.3	94.9
	部份金錢，部份補假	3	1.1	3.8	98.7
	其他	1	.4	1.3	100.0
	總計	78	28.6	100.0	
遺漏	不適用	195	71.4		
總計		273	100.0		

表九

#### (4)對「合約工時」的了解程度

在 273 名受訪者中，逾六成一(61.2%)有聽過標準工時委員會所提出的「合約工時」，但對於其瞭解程度，我們以 1 至 5 分<sup>30</sup>讓受訪者評估自己對合約工時的理想、適用範圍和特色的瞭解程度，結果顯示平均分為 2.5 分左右(2.51、2.51、2.25 分)，而中位數分別是 3、3、2 分，可見受訪者即使有聽過合約工時，但對其內容不瞭解，當對於合約工時的特色最為不瞭解。(見表十及十一)

<sup>30</sup> 將 1 分代表為非常不了解，至 5 分代表為非常了解。



有沒有聽過標準工時委員所提出的「合約工時」

		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	有聽過	167	61.2	61.2	61.2
	沒聽過	106	38.8	38.8	100.0
	總計	273	100.0	100.0	

表十

統計量

		對合約工時的 理念的了解程 度	對合約工時的 適用圍的了解 程度	對合約工時的 特色的了解程 度
N	有效	167	167	167
	遺漏	106	106	106
平均數		2.51	2.51	2.25
中位數		3.00	3.00	2.00

表十一

(5)受訪者對「合約工時」的支持程度

同樣地，以 1 至 5 分<sup>31</sup>表達對合約工時的支持程度，受訪者的平均支持分數是 3 分(3.07 分)，若以次數分配表分析，選擇 3 分的受訪者逾四成一(26.3%)，其次是 2 分(22.2%)，可見大部份受訪者對合約工時未有明確的立場，這可推斷因受訪者對於合約工時不瞭解，所以只能給予中立的立場。(見表十三及十三)

統計量

對標準工時委員所提出的合約工時的支持程度

N	有效	167
	遺漏	106
平均數		3.07
中位數		3.00

表十二

<sup>31</sup> 將 1 分代表為非常不支持，至 5 分代表為非常支持，3 分為中立。

對標準工時委員所提出的合約工時的支持程度

		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	1	23	8.4	13.8	13.8
	2	37	13.6	22.2	35.9
	3	44	16.1	26.3	62.3
	4	31	11.4	18.6	80.8
	5	32	11.7	19.2	100.0
	總計	167	61.2	100.0	
遺漏	不適用	106	38.8		
	總計	273	100.0		

表十三

(6) 「合約工時」的支持程度與教育程度的關係

我們檢視受訪者對合約工時的支持程度與教育程度兩者的相關性，發現受訪者教育程度愈高，支持程度愈高；亦即是教育程度愈低的僱員，對合約工時愈不支持。(r=0.17, p < 0.05) (見表十四)

表十四

相關性

		受訪者教育程度	對標準工時委員所提出的合約工時的支持程度
受訪者教育程度	皮爾森 (Pearson) 相關性	1	.170 <sup>*</sup>
	顯著性 (雙尾)		.031
	N	267	161
對標準工時委員所提出的合約工時的支持程度	皮爾森 (Pearson) 相關性	.170 <sup>*</sup>	1
	顯著性 (雙尾)	.031	
	N	161	167

\*. 相關性在 0.05 層級上顯著 (雙尾)。

### (7) 受訪者的議價能力

在 273 名受訪者中，逾五成(53.8%)僱員不同意自己能夠與僱主協議工作時數、逾四成僱員(40.7%)不同意自己能夠與僱主協議是否從事超時工作、逾五成(53.6%)僱員不同意自己能夠與僱主協議超時工作的補償方式。若以 1 至 4 分表示議價能力<sup>32</sup>，將僱員對能否與僱主協議工作時數、超時工作及其補償方式的情況守為分數且相加，平均分及中位數分別是 2.4 及 2.3 分，顯示僱員大多不同意自己具有議價能力。

我能與僱主協議工作時數

		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	非常不同意	35	12.8	13.3	13.3
	不同意	107	39.2	40.5	53.8
	同意	95	34.8	36.0	89.8
	非常同意	27	9.9	10.2	100.0
	總計	264	96.7	100.0	
遺漏	不知道/很難說	9	3.3		
總計		273	100.0		

表十五

我能夠與僱主協議是否從事超時工作

		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	非常不同意	30	11.0	11.3	11.3
	不同意	78	28.6	29.4	40.8
	同意	139	50.9	52.5	93.2
	非常同意	18	6.6	6.8	100.0
	總計	265	97.1	100.0	
遺漏	不知道/很難說	8	2.9		
總計		273	100.0		

表十六

<sup>32</sup> 1 分代表非常不同意、2 分代表不同意、3 分代表同意、4 分代表非常同意。

### 我能夠與僱主協議超時工作的補償方式

		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	非常不同意	44	16.1	16.6	16.6
	不同意	98	35.9	37.0	53.6
	同意	107	39.2	40.4	94.0
	非常同意	16	5.9	6.0	100.0
	總計	265	97.1	100.0	
遺漏	不知道/很難說	8	2.9		
總計		273	100.0		

表十七

### 統計量

受訪者的議價能力

N	有效	257
	遺漏	16
平均數		2.4410
中位數		2.3333

表十八

### (8) 「合約工時」的支持程度與議價能力的關係

在 273 名受訪者中，受訪者的議價能力與對標準工時委員會所提出的合約工時的支持程度的關係，呈正關係，即是僱員認為自身的議價能力愈高，愈支持合約工時，反之亦然。(r =0.181, p < 0.05) (見表十九)

表十九

### 相關性

		受訪者的議價能力	對標準工時委員會所提出的合約工時的支持程度
受訪者的議價能力	皮爾森 (Pearson) 相關性	1	.181 <sup>*</sup>
	顯著性 (雙尾)		.022
	N	257	159
對標準工時委員會所提出的合約工時的支持程度	皮爾森 (Pearson) 相關性	.181 <sup>*</sup>	1
	顯著性 (雙尾)	.022	
	N	159	167

\*. 相關性在 0.05 層級上顯著 (雙尾)。

### (9)對標準工時的意見

在 273 名受訪者中，逾九成(90.5%)同意以立法方式規定標準工時，並逾八成四(84.1%)贊成立法制定標準工時比現時提倡的合約工時更能夠保障僱員。(見表二十、二十一)

若以受訪者的教育程度來分析，不論任何教育程度的受訪者中，贊成立法制定標準工時比現時提倡的合約工時更能夠保障僱員的數據均比不贊成的多出四倍。(見表二十二)

若以受訪人數最多的基層僱員，即每月平均收入介乎\$10,001-\$15,000 的僱員來分析，贊成的人比不贊成的人多七倍。(見表二十三)

若從職業分佈來分析，不同的職業同樣一致贊成標準工時是較好的，當中以工時較長的行業：保安、安老行業的結果最為明顯，沒有受訪者是選擇不贊成的。(見表二十四)

對於以立法方式規定標準工時的意見

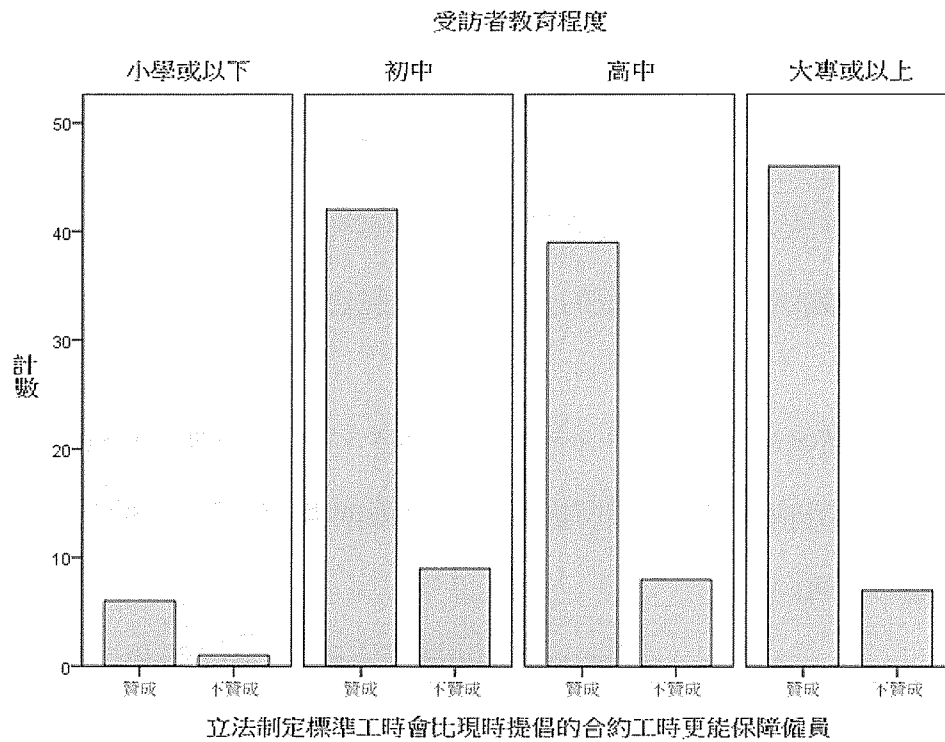
		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	同意	218	79.9	90.5	90.5
	不同意	23	8.4	9.5	100.0
	總計	241	88.3	100.0	
遺漏	無意見/不知道	32	11.7		
總計		273	100.0		

表二十

立法制定標準工時會比現時提倡的合約工時更能保障僱員

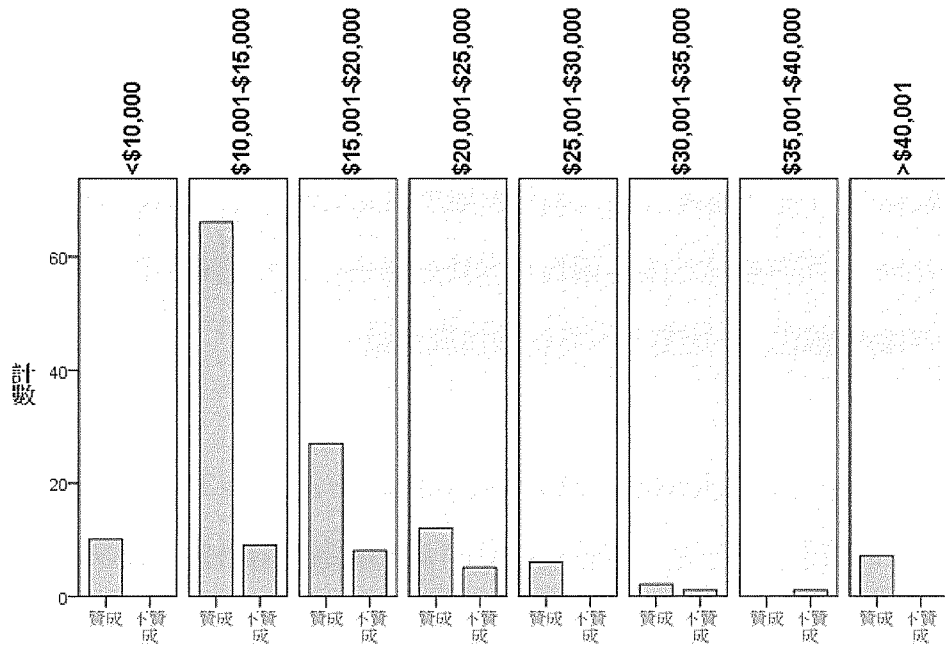
		次數分配表	百分比	有效百分比	累積百分比
有效	贊成	138	50.5	84.1	84.1
	不贊成	26	9.5	15.9	100.0
	總計	164	60.1	100.0	
遺漏	不適用	109	39.9		
總計		273	100.0		

表二十一



表二十二

受訪者平均每月收入

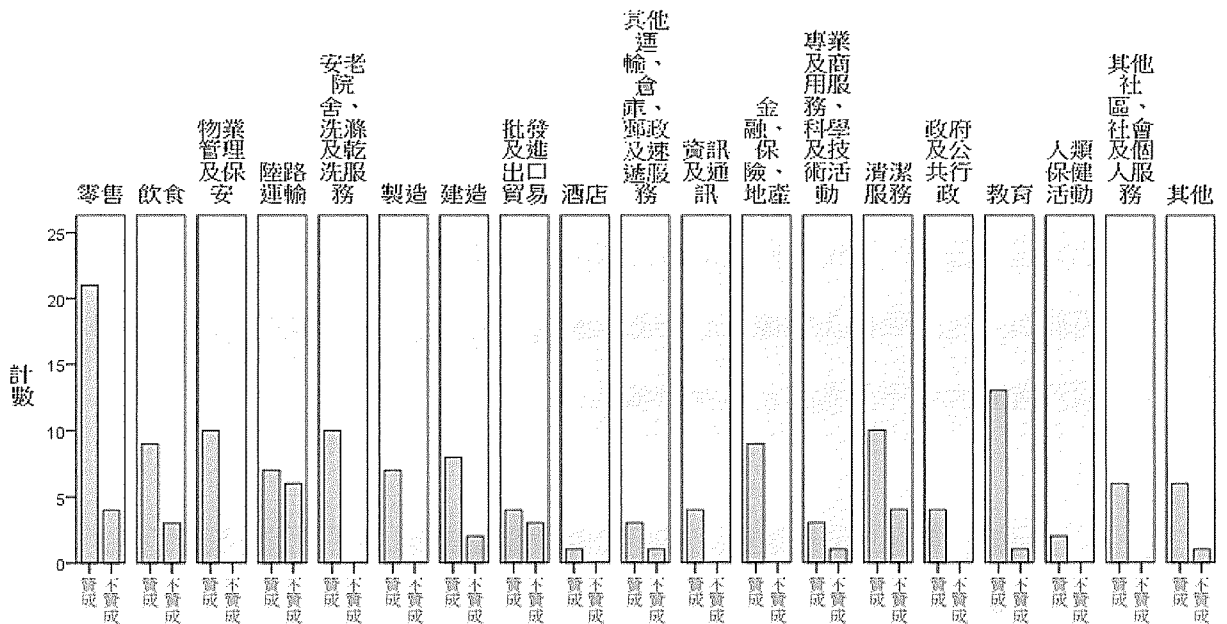


立法制定標準工時會比現時提倡的合約工時更能保障僱員

表二十三

表二十四

受訪者從事行業



立法制定標準工時會比現時提倡的合約工時更能保障僱員

## (六) 總結及訴求

香港是全球工時最長之地，是次報告反映受訪者在受訪前過去七天平均工作時數逾 51 小時，遠超於亞太區和歐盟所制定的每周工時標準(分別為 48 小時及 40 小時)。而有超過五成的僱員在受訪前過去七天曾超時工作，當中只有逾五成人有獲得超時工作補償，可見剝削情況嚴重。

為了解決長工時問題，標準工時委員會在 2015 年 3 月提出「合約工時」(大框) 以保障僱員。但是次調查反映受訪全職的基層僱員對於標準工時委員會提出的合約工時並不瞭解，甚至未曾得悉過有關的資訊。在整體受訪者中，近四成(38.8%)從來未曾聽過何謂合約工時、而在曾聽過合約工時的六成(61.2%)受訪者中，其對合約工時的理念、適用範圍及特色平均不足 3 分(分別是 2.51、2.51 及 2.25 分)，亦即是他們對合約工時是不瞭解的。標準工時委員會提出合約工時方案已一年有，亦進行了多項的公眾教育及推廣資訊和舉行公眾參與活動，但大眾對於其內容仍然不甚瞭解，其宣傳成效嚴重不足。

標準工時委員會曾提出在制定工時政策時應先保障一些工資較低及技術較低的基層僱員，以免他們議價能力較低，而被迫長時間工作。然而，是次調查發現僱員對能否與僱主協議工作時數、超時工作及其補償方式的平均分數為 2.4 分，顯示僱員大多不同意自己具有議價能力。

另外，支持立法規定標準工時的僱員逾九成(90.5%)，而不同教育程度的受訪者贊成標準工時比合約工時更能保障僱員比不贊成的多出四倍。而不同職業均有超過五成贊成標準工時更能保障僱員，當中工時較長的保安和安老院舍行業更是一致贊同。此外，即使屬於「小框」保障範圍的僱員，均超過七成贊成標準工時



是較好，反映他們受「小框」保障，但也不認同合約工時能夠完全保障他們。這顯示僱員不論學歷高低、職業都認為需要有劃一且有阻嚇性的標準工時方案才能有效保障僱員，以及合約工時的效用亦受到僱員所質疑。

標準工時委員會至今仍未能未就標準工時立法作出決定，更提出如同虛設的「合約工時」，是次報告反映學歷愈低的受訪者愈不支持合約工時，而且認為自己議價能力低的受訪者亦愈不支持合約工時，由此可見合約工時只會進一步剝削員工，漠視打工仔的意見。香港作為具競爭力的國際城市，標時政策豈能落後，本中心促請政府承擔責任，以市民的福祉為依歸，主動提出確切有效保障基層僱員的方案，保障僱員的權益。

本中心重申：

1. 反對「合約工時」政策
2. 政府主動提出立法訂定標準工時
3. 為全港僱員訂定每周 44 小時的標準工時

## 附件一(問卷樣本)

訪問日期：\_\_\_\_\_ 地點：\_\_\_\_\_ 負責人：\_\_\_\_\_ 編號：\_\_\_\_\_

### 僱員對工時政策的意見 問卷調查

天主教香港教區 教區勞工牧民中心（新界），現正進行一項有關標準工時政策的問卷調查。有關調查結果將有助我們更深入了解僱員的意見，並有助我們策劃標準工時的倡議工作。請您花數分鐘回答以下問卷。一切所得資料絕對保密，資料經分析後會予以銷毀。謝謝！請在適當位置填上「✓」。

1. 您現時是否屬於全職僱員？  
1. 是                      2. 不是（問卷結束，謝謝！）
2. 您過去 7 天的總工作時數是？  
1. \_\_\_\_\_ 小時      2. 不清楚/很難說
3. 您在過去 7 天曾否超時工作？  
**【超時工作指每天/每周的總工作時數超過您與僱主協定的工時(包括書面合約或口頭協議)】**  
1. 有                      2. 沒有(跳至題 6)      3. 不適用(跳至題 6)
4. 您有否獲得超時工作補償？  
1. 有                      2. 沒有(跳至題 6)
5. 如有，是以甚麼方式作補償？  
1. 金錢                      2. 補假                      3. 部份金錢，部份補假                      4. 其他：\_\_\_\_\_
6. 您聽過標準工時委員所提出的「合約工時」嗎？  
1. 聽過                      2. 沒聽過(跳至題 10)
7. 請圈出對以下分數表示您對「合約工時」中「大框」的了解程度。  
(1 分代表完全不了解；5 分代表完全了解)

「大框」的理念	①	②	③	④	⑤
「大框」的適用範圍	①	②	③	④	⑤
「大框」的特色	①	②	③	④	⑤

8. 請圈出對以下分數表示您對標準工時委員所提出的合約工時的支持程度。  
(1 分代表非常不支持；5 分代表非常支持)  
①                      ②                      ③                      ④                      ⑤
9. 您贊成立法制定標準工時比現時提倡的合約工時更能保障僱員嗎？  
1. 贊成                      2. 不贊成
10. 請以「✓」表示您對下列句子的同意程度

	非常不同意	不同意	同意	非常同意	不知道/ 很難說
10.1 我能與僱主協議工作時數					
10.2 我能夠與僱主協議是否從事超時工作					
10.3 我能夠與僱主協議超時工作的補償方式					

11. 您是否同意以立法方式規定標準工時?

**【「標準工時」指由政府訂明一個工時水平，例如每周 44 小時，超過標準工時，僱主就要支付超時工作補償】**

1.  同意      2.  不同意      3.  無意見

**個人資料**

12. 性別

1.  男      2.  女

13. 年齡

1.  15 歲至 24 歲      2.  25 歲-34 歲      3.  35 歲-44 歲      4.  45 歲-54 歲  
5.  55 歲-64 歲      6.  65 歲或以上      7.  拒答/無答案

14. 教育程度

1.  小學或以下      2.  初中      3.  高中      4.  大專或以上      5.  拒答/無答案

15. 平均每月收入

1.  <\$10,000      2.  \$10,001-\$15,000      3.  \$15,001-\$20,000  
4.  \$20,001-\$25,000      5.  \$25,001-\$30,000      6.  \$30,001-\$35,000      7.  \$35,001-\$40,000  
8.  >\$40,001      9.  拒答/無答案

16. 行業

1.  零售      2.  飲食      3.  物業管理及保安      4.  陸路運輸  
5.  安老院舍、洗滌及乾洗服務      6.  製造      7.  建造      8.  批發及進出口貿易  
9.  酒店      10.  其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務      11.  資訊及通訊  
12.  金融、保險、地產      13.  專業及商用服務、科學及技術活動      14.  清潔服務  
15.  政府及公共行政      16.  教育      17.  人類保健活動      18.  其他社區、社會及個人服務  
19.  其他（請註明\_\_\_\_\_）      20.  拒答

\*\*\*問卷完，謝謝!\*\*\*