

目錄



序言	2
摘要	5
一、 前言	6
二、 研究目的及方法簡介	7
三、 問卷調查結果概要	8-13
四、 問卷調查結果分析	14-15
五、 相關人員個案訪談	16-18
六、 討論	19-20
七、 建議及總結	21-22
八、 研究限制	23
參考資料	24



序言



內地來港人士常常投訴遭市民歧視，不同的調查和研究結果顯示本港存在歧視內地來港人士，特別是新移民的情況。很多內地來港人士自感被人歧視，又抱怨社會欠缺配套及就業援助，令他們未能獲平等對待，難以融入社會。

為瞭解內地來港人士的職業健康及支援情況，香港工人健康中心和新家園協會及國際社會服務處合作進行是項研究以瞭解他們在香港的工作情況及職業健康預防支援措施等。是次研究採用「參與式行動研究方法」，以問卷調查和相關人員個案訪談兩種方法進行。從自身的角度，讓社會大眾更深入地瞭解他們的職業健康情況。

研究結果顯示內地來港人士大多缺乏僱傭合約的保障，雇主對他們的職安健的重視程度也不足。另外，是次研究亦發現現時政府向內地來港人士提供的職業健康推廣的成效不足。

在公平對待內地來港人士創造平等就業機會的同時，我們應有效提升他們對職安健的意識，減少職業工傷意外。政府與職安健團體應提高內地來港人士對相關職業安全衛士法例的認知，並設立相關支援服務和措施等，完善職安健的推廣教育。共同保障內地來港人士的職業健康；提高他們對香港社會的認同和歸屬感，幫助他們融入社會是長遠有利於香港的未來發展。

香港工人健康中心董事
杜武俊先生

序言



新家園協會成立於2010年6月，服務覆蓋香港與內地，是一間致力於服務新來港、少數族裔人士及其他弱勢社群的慈善機構；協會以「平等、關愛、尊重、團結、卓越」的價值理念為導引，本著「四海一家、和諧共融、互助互惠」的精神，提供優質及專業的一站式社會服務，推動他們積極投入和參與香港的建設，促進社區參與、推動社會共融、創建平等關愛的社會。

新家園協會社會政策研究中心成立於2014年3月，積極關注和研究與新來港及少數族裔的相關社會政策議題，為特區政府制定政策建言獻策。

近年來，隨著新來港人士人數的不斷增加，他/她們的生活和就業狀況逐漸引起社會大眾和政府部門的關注。但基於社會文化及語言差異、教育水平偏低、職業技能缺乏、對本地勞動市場了解不足等原因，他/她們大多就職於低技術工作。2014年，新家園協會社會政策研究中心聯同香港電台普通話台和香港大學社會工作系梁祖彬教授進行的《新來港婦女投入勞動市場狀況調查》顯示，八成左右受訪新來港婦女皆因為家庭照顧需要而無法投入勞動市場，在曾工作和正在工作的受訪新來港婦女中，有近兩成曾在港遭遇諸如學歷得不到認可、工作時間太長、缺乏工作技巧、被人歧視等問題，超過一成不知道香港勞工法例。由上可見，新來港人士在港的職業生涯狀況需要迫切的關注。

新家園協會一直致力於新來港人士融入社會，以及推動其更好地為社會作貢獻，故2013年6月至8月，協會聯同香港工人健康中心和國際社會服務處攜手進行了「內地來港人士的職業健康支援需要」研究，希望通過本次研究，深入了解內地新來港人士的職業健康狀況和需要，以及從新來港人士的自身角度，引起社會大眾對新來港內地人士工作環境和職業健康狀況的關注，並透過研究結果向政府和社會有關持份者提供有關於改善職安健措施的基本指引，保障和改善內地新來港人士的職業健康。

最後，感謝香港工人健康中心和國際社會服務處的各位同仁對本次調查研究的辛勤付出與支持，以及感謝新家園協會相關部門同事的鼎力支持和配合。

新家園協會社會政策研究中心主任
汪國波先生

序言



「本是同根生，互敬互補給」。內地新來港人士到港定居，面對一定的適應挑戰，而本地居民或多或少擔心移民人士會增加競爭。事實，中港兩地交往頻繁，兩地人的互相關聯和影響已是不爭的事實，我們只有好好把握這狀態，互相尊重，互相盡力發揮潛能，為社會為家為己創造更好的未來。

喜見香港工人健康中心，為內地新來港人士的職業健康支援需要作出調查，深入了解他們的職業健康情況，為同業提供有用的參考資料，同時提醒新來港人士要對職業健康的關注。

本社自 1969 年開始為新來港人士提供服務，協助他們解決個人及家庭問題，使其盡快適應及融入香港。我們協助新來港人士就業亦不遺餘力，亦提高他們對僱傭條例的認識，以保障他們的權益和職業健康。期待政府和相關的服務機構更多關注新來港人士的職業健康，加添一份力量，共同創建一個安全、健康的職業環境。

香港國際社會服務社
內地新來港人士服務服務總監
廖金鳳女士

摘要



背景及目的

內地來港人士初到港工作時，大多只能從事如服務業及非技術職位等收入較低的基層工作，也難於迅速融入工作環境，並缺乏了解本地的勞工制度。所以，他們的職業健康也或會因以上種種情況而受到影響。為了解內地來港人士的職業健康及支援情況，香港工人健康中心特意誠邀新家園協會及國際社會服務處合作進行是項研究，從內地來港人士自身的角度，讓社會大眾更深入地了解他們的職業健康情況；並透過向僱主及政府提供有關於改善職安健措施的基本指引，共同保障內地來港人士的職業健康。

研究方法

是次研究採用「參與式行動研究方法」(Participatory Action Research)，以問卷調查和相關人員個案訪談兩種方法，了解內地來港人士的職業健康情況，主要內容包括日常工作情況及職業健康預防支援措施等。是次研究的對象為在職內地來港人士，即必須是從中國內地移居本港居住及工作，並為「自僱人士」或從事「全職」、「兼職」、「長期僱用」、「零散」工作的人士。

研究結果

綜合問卷調查及聚焦小組訪談的量化 (Quantitative) 和質性 (Qualitative) 研究結果，我們發現不少內地來港人士均缺乏書面僱傭合約的保障，而他們的僱主也對員工職安健的重視程度不足。

另外，是次研究亦發現現時職業健康推廣的成效不足，未能有效提升內地來港人士對職安健的意識。而現時多以刊物及單張為主的宣傳模式也有所限制，直接或間接影響職安健推廣的成效。

建議及結論

僱傭條例和職安健推廣的成效不足，均會影響內地來港人士的職業健康狀況。因此，建議政府檢討並多加監管僱傭條例，亦提高內地來港人士對相關條文的認知；也建議與職安健團體多加合作，並針對內地來港人士的需要和情況，完善職安健的推廣教育。另外，建議僱主在現有的職安健管理制度上加添員工參與式元素，從根本保障內地來港人士的職業健康。

一、前言



「職業健康」指的是「職業和工作場所情況」與「員工健康」兩者關係的探討，如何能有效透過基層預防 (Primary Prevention) 來避免與員工工作有關的健康問題發生，這正正是近年世界各先進國家的共同目標。職業健康包括兩大範圍：職業安全和職業衛生。簡單來說，若工作場所不安全，就會導致職業意外的發生；而職業衛生除一般所認識的清潔衛生外，還涉及其他在工作環境及工作性質中有機會危害員工健康或引致不適的因素，甚至因而令員工患上職業病。(余德新，1991; WHO, 2011)。

隨著近年全球化的趨勢，全球移民數字不斷上升。根據聯合國 2003 年的統計，全球就有超過二億名國際移民；而在新居住地，新移民也或會投入當地勞動市場以獲取生計。(UN-DESA & OECD, 2013)。根據 2011 年本港統計處的數據，香港也有超過 85 萬人居港少於七年；而單單內地來港人士就已高達 17 萬，當中一半為勞動人口。(統計處，2011a；統計處，2011b)。

就著新移民的職業健康安全 (職安健) 狀況，多個歐美國家曾進行相關研究，而研究均顯示新移民工人有較大風險在工作時受到傷害。(Salminen, 2011; Schenker, 2010)。當中 Salminen 的研究指出，大部分新移民的新工作場所都沒有為他們安排職業健康及安全訓練，以致他們對工作場所內的危害因素並不了解；同時，由於他們對新居住地的職安健系統並不清楚，以及如語言障礙等其他問題，他們無法在培訓或海報單張上獲得有用的職安健資訊，也沒有獲得應有的勞工保險保障，耽誤了最佳尋求幫助及就醫的時機。(Salminen, 2011)。

另外，也有研究發現新移民人士往往會較多從事高危害性的基層工作，例如農業及建造業的職位；而由於基層工作的工資水平較低，為了賺取更多的薪金，新移民也會採取較為冒險進取的工作態度，並且較少會就著不安全的工作情況而作出反映投訴，進一步增加他們工作時受傷的風險。(Schenker, 2010)。

根據香港本地的研究，內地來港人士與外地新移民相似，他們或會因為文化和語言等差異，而未能迅速融入工作環境和了解本地的勞工制度。(香港社區組織協會，2002)。除此以外，研究指出即使有些內地來港人士在國內擁有工作經驗、學歷或專業技術，此等技能及經驗也不被香港社會所承認，故只能從事如服務業及非技術職位等較基層的工作。(香港社區組織協會，2014)。由此可見，內地來港人士的職業健康也或會因以上種種情況而受到影響。然而，本港過往大多只有就著內地來港人士的就業及生活情況而作出調查，卻鮮有針對他們的職業健康情況及支援而進行深入研究，以致相關的調查數據不足，未能讓社會大眾充分了解固中情況。

有見及此，香港工人健康中心 (下稱「中心」) 為了解內地來港人士的職業健康及支援情況，特意誠邀新家園協會及國際社會服務處合作進行是項研究，從內地來港人士自身的角度，讓社會大眾更深入地了解他們的職業健康情況。同時，作為本港少數針對內地來港人士職業健康情況的研究，是項調查旨在發揮先驅作用，向僱主及政府提供有關於改善職安健措施的基本指引，以共同保障內地來港人士的職業健康。

二、研究目的及方法簡介

研究目的

本研究旨在了解內地來港人士的職業健康情況，主要內容包括日常工作情況及職業健康預防支援措施等。是次調查透過獲得所需數據進行分析，以評估內地來港人士的工作處境及需要，並就分析結果提出改善建議，鼓勵有關機構改善內地來港人士的職業健康，減低他們因工作而受傷的機會。

研究對象

本研究的對象為在職內地來港人士，即必須是從中國內地移居本港居住及工作，並為「自僱人士」或從事「全職」、「兼職」、「長期僱用」、「零散」工作的人士。

研究方法

本研究採用以下兩種途徑，以了解內地來港人士的職業健康及支援情況：

1. 問卷調查

於 2013 年 6-8 月間，我們透過兩間合作機構新家園協會及香港國際社會服務社的協助，經他們機構的活動向合資格的會員派發問卷，以進行問卷調查。

研究問卷內共有 28 條選擇題，內容包括受訪者的個人背景資料、日常工作情況、與工作相關的職業健康預防支援措施，以及他們對相關預防資訊的看法等。

2. 相關人員個案訪談

透過合作機構的協助和聯絡，我們與 7 位內地來港人士進行了聚焦小組訪談。訪談的目的主要為深入詳細地了解他們對職業健康現況的訴求，以及對於在香港尋求有關職業健康安全支援的看法，並讓他們就相關問題提出改善建議。

問卷資料處理及分析

所有經覆核後為有效的問卷 (共 138 份) 由研究員以電腦軟件「IBM SPSS Statistic 21」進行輸入，數據由研究員進行整理和分析。

三、問卷調查結果概要



是次問卷調查通過合作研究的機構向 150 位內地來港人士發放研究問卷，其中成功收回了 138 份問卷，回收率為 92%。

1. 個人背景

在是次調查中，大部分受訪者為女性 (75.4%)，並介乎 21 至 50 歲 (92.0%) 及來港少於 7 年 (90.6%)。約一半受訪者來自廣東省 (52.2%)，其餘則來自福建省 (12.7%) 及其他不同省份或城市。在教育程度方面，近一半受訪者為高中畢業或以上 (48.6%)，但大部分受訪者卻不曾在香港接受常規教育 (83.7%)。另外，超過六成受訪者現時的每月平均收入低於港幣 10,000 元 (65.4%)。(見表 1)

表 1. 個人背景

	百分比 (人數)
性別 (n=138)	
男性	24.6 (34)
女性	75.4 (104)
年齡 (n=137)	
20 歲或以下	2.2 (3)
21-35 歲	50.4 (69)
36-50 歲	41.6 (57)
51-65 歲	5.8 (8)
來自的省份或城市 (n=134)	
廣東	52.2 (70)
福建	12.7 (17)
其他	35.1 (47)
於香港的居住年期 (n=138)	
少於 1 年	10.1 (14)
1-2 年	15.9 (22)
2-3 年	16.7 (23)
3-4 年	13.8 (19)
4-5 年	12.3 (17)
5-6 年	8.0 (11)
6-7 年	13.8 (19)
7 年或以上	9.4 (13)

表 1. (續)

	百分比 (人數)
最高教育程度 (n=138)	
從未接受教育或小學程度以下	3.6 (5)
小學程度	10.9 (15)
初中程度	37.0 (51)
高中程度	26.8 (37)
大專程度或以上	21.7 (30)
曾否於香港接受常規教育 (n=135)	
有	16.3 (22)
沒有	83.7 (113)
每月平均收入 (n=136)	
\$0 - <\$5000	27.2 (37)
\$5000 - <\$10000	38.2 (52)
\$10000 - <\$15000	19.9 (27)
\$15000 - <\$20000	11.0 (15)
\$20000 - <\$25000	2.9 (4)
\$25000 或以上	0.7 (1)

在語言和文字的掌握能力方面，大部分受訪者表示擁有良好或純熟的廣東話聆聽能力 (75.9%) 及口語能力 (62.3%)，而表示有良好或純熟繁體字書寫及閱讀能力的受訪者也有 42.8%。相反，大部份受訪者表示不懂或略懂聆聽英語 (69.6%)、說英語 (70.4%) 和閱讀及書寫英語 (55.6%)。(見表 2)

表 2. 語言和文字的掌握能力

	語言和文字的掌握能力			總數
	不懂或略懂	普通	良好或純熟	
	百分比 (人數)			
廣東話：聆聽能力	8.0 (11)	16.1 (22)	75.9 (104)	100 (137)
廣東話：口語能力	13.8 (19)	23.9 (33)	62.3 (86)	100 (138)
繁體字：書寫及閱讀能力	27.5 (38)	29.7 (41)	42.8 (59)	100 (138)
英語：聆聽能力	69.6 (94)	15.6 (21)	14.8 (20)	100 (135)
英語：口語能力	70.4 (95)	15.6 (21)	14.1 (19)	100 (135)
英語：書寫及閱讀能力	55.6 (75)	14.8 (20)	14.8 (20)	100 (135)

2. 工作背景

有關於現時的工作，大部分受訪者均從事進出口貿易、批發及零售 (23.9%)、社會及個人服務業 (22.5%) 和住宿及膳食服務業 (18.8%) 此三個行業。而在工作職位方面，三分之一的受訪者現為服務及酒店銷售人員 (35.3%)。另外，約八成受訪者現時的工作年期少於三年，而在來港前，也有超過六成曾在內地工作 (65.4%)。(見表 3)

表 3. 工作背景

	百分比 (人數)
行業 (n=138)	
進出口貿易、批發及零售	23.9 (33)
社會及個人服務業	22.5 (31)
住宿及膳食服務業	18.8 (26)
建造業	13.8 (19)
金融及保險活動業	5.1 (7)
地產、專業及商用服務	5.1 (7)
運輸及速遞服務業	2.9 (4)
製造業	2.2 (3)
資訊及通訊服務業	1.4 (2)
其他	4.3 (6)
工作職位 (n=133)	
服務及酒店銷售人員	35.3 (47)
專業人員	16.5 (22)
非技術工人	15.0 (20)
文員	9.8 (13)
輔助專業人員	6.0 (8)
工藝及有關人員	6.8 (9)
機器操作員及裝配員	3.0 (4)
經理及行政人員	2.3 (3)
其他	5.3 (7)
現時的工作年期 (n=138)	
少於 1 年	42.8 (59)
1-3 年	40.6 (56)
3-5 年	10.9 (15)
5-7 年	2.9 (4)
7 年或以上	2.9 (4)
曾否在內地工作 (n=136)	
有	65.4 (89)
沒有	34.6 (47)

3. 僱主或上級對勞工及職安健的保障

約一半的受訪者以兼職或散工的形式受聘 (43.8%)，而除自僱人士外，超過三成的受訪者沒有簽訂書面僱傭合約 (32.6%)。在有簽訂書面僱傭合約的受訪者當中，約一成的合約沒有提供中文版本 (12.4%)，而表示不是十分了解合約內容細節的也有約四成 (40.9%)。(見表 4)

表 4. 僱主或上級對勞工及職安健的保障及相關情況

	百分比 (人數)
工作僱傭形式 (n=137)	
全職	54.0 (74)
兼職/散工	43.8 (60)
自僱人士	2.2 (3)
有否簽訂書面僱傭合約 (n=132)	
有	67.4 (89)
沒有	32.6 (43)
書面僱傭合約有否提供中文版本 (n=89)	
有	87.6 (78)
沒有	12.4 (11)
是否十分了解合約內容細節 (n=88)	
是	59.1 (52)
不是	40.9 (36)
僱主或上級是否重視員工工作健康及安全 (n=137)	
重視	27.0 (37)
一般	62.0 (85)
不重視	10.9 (15)
曾否有同事或自己因工作受傷而停工 (n=138)	
有	23.2 (32)
沒有	76.8 (106)

在書面僱傭合約沒有提供中文版本的受訪者中，同時表示並不十分了解合約細節的比率為七成，但即使合約有提供中文版本，亦有約四成 (37.2%) 受訪者表示不是十分了解當中細節。(見表 5)

表 5. 書面僱傭合約語言與對合約內容的了解

		是否十分了解合約內容細節		總數
		是	不是	
		百分比 (人數)		
書面僱傭合約有否提供中文版本 (n=88)	有	62.8 (49)	37.2 (29)	100 (78)
	沒有	30.0 (3)	70.0 (7)	100 (10)

除此以外，約兩成受訪者曾有同事或自己因工作受傷而停工 (23.2%)。雖然當中大部分受訪者均表示知道僱主或上級有主動呈報工傷意外 (55.2%)、主動提供有薪病假 (70.0%) 及有主動支持醫療費用 (41.1%)，但只有不足三成受訪者認為僱主或上級有重視員工的工作健康及安全 (27.0%)。(見表 4、6)

表 6. 發生工傷意外後，僱主或上級的行動				
	發生工傷意外後，僱主或上級有否作出有關行動			總數
	有	沒有	不知道	
	百分比 (人數)			
有否主動呈報工傷意外	55.2 (16)	13.8 (4)	31.0 (9)	100 (29)
有否主動提供有薪病假	70.0 (21)	10.0 (3)	20.0 (6)	100 (30)
有否主動提供醫療費用	41.4 (12)	17.2 (5)	41.4 (12)	100 (29)

4. 對職安健培訓及資訊的看法

只有兩成曾於內地工作的受訪者表示曾在內地接受過職安健培訓或接觸過有關資訊 (21.8%)，而當中大部分也認為內地職安健培訓對香港的工作只有一點幫助 (61.1%) 或甚至沒有幫助 (22.2%)，主要原因為文化差異 (64.3%) 及工作種類的不同 (35.7%)。(見表 7)

表 7. 對內地的職安健培訓及資訊的看法	
	百分比 (人數)
內地工作時曾否接受職安健培訓或接觸有關資訊 (n=87)	
有	21.8 (19)
沒有	78.2 (68)
內地的職安健培訓或有關資訊對香港的工作有否幫助 (n=18)	
很有幫助	16.7 (3)
有少許幫助	61.1 (11)
沒有幫助	22.2 (4)
內地職安健培訓或有關資訊不是很有幫助的原因 (可選多於一項) (n=14)	
文化差異	64.3 (9)
工作種類不同	35.7 (5)
語言差異	14.3 (2)

而就本港的職安健推廣，大部分受訪者表示職安健資訊不難獲得 (92.0%)，但從未主動獲取相關資訊的受訪者則有接近四成 (36.2%)。在提升職安健意識的方法方面，26.8% 受訪者認為職安健刊物或海報很有幫助，而認為健康安全檢查和訓練很有幫助的則有約一半 (46.9%)。另外，大部份受訪者也表示學習廣東話 (72.8%)、繁體字 (65.2%) 及英文 (46.3%) 對提升職安健意識十分有效。(見表 8、9)

表 8. 有關職安健資訊於香港的獲取

百分比 (人數)	
在香港是否容易獲得職安健知識和資訊 (n=138)	
容易	43.5 (60)
一般	49.3 (68)
不容易	7.2 (10)
曾否主動尋找職安健知識和資訊 (n=138)	
從未試過	36.2 (50)
很少	44.2 (61)
間中	15.9 (22)
經常	3.6 (5)

表 9. 受訪者認為能提升職安健認知的方法

	認為此方法能否幫助提升職安健意識			總數
	很有幫助	少許幫助	沒有幫助	
	百分比 (人數)			
培訓類形				
職安健刊物或海報	26.8 (34)	63.8 (81)	9.4 (12)	100 (127)
健康安全監察和培訓	46.9 (61)	45.4 (59)	7.7 (10)	100 (130)
語言及文字掌握能力				
廣東話	72.8 (99)	24.3 (33)	2.9 (4)	100 (136)
繁體字	65.2 (86)	28.8 (38)	6.1 (8)	100 (132)
英文	46.3 (57)	23.6 (29)	30.1 (37)	100 (123)

四、問卷調查結果分析

是次研究利用問卷調查的數據進行檢定分析，而用來進行假設檢定的統計學方法為費雪檢定測試 (Fisher's Exact Test)。

1. 工作的僱傭形式與書面僱傭合約的簽訂

就著工作僱傭形式與書面僱傭合約簽訂的關係，我們利用費雪檢定測試進行分析，發現此兩個因素有著顯著的關係 ($p < 0.001$)，表明兼職或散工工作的受訪者較少有簽訂書面僱傭合約的現象並非隨機變化。(見表 10)

		有否簽訂書面僱傭合約		總數	p- 值
		有	沒有		
		百分比 (人數)			
現時工作的僱傭形式 (n=131)	全職	86.1 (62)	13.9 (10)	100 (72)	<0.001
	兼職/散工	44.1 (26)	55.9 (33)	100 (59)	

2. 僱主或上司對員工職安健的重視情況

根據問卷調查的結果，大部分受訪者均認為上司沒有重視其職安健情況。根據費雪檢定測試分析，我們發現沒有簽訂僱傭合約的受訪者也較認為上司沒有關注其職安健情況 ($p = 0.021$)。(見表 11)

為進一步了解工作行業與僱主有否重視員工職安健的關係，我們利用費雪檢定測試為這兩個因素進行分析。根據 2013 年本港的職業傷亡數字和就業數字，傷亡率較高的行業為建造業、住宿及膳食服務業、運輸及速遞服務業和製造業。(勞工處，2014；統計處，2013)。若把這四個行業分類為「較高危害的行業」，我們發現在是次調查中，即使員工從事較高危害的行業，上司亦沒有因此而顯著的多加關注他們的職安健情況 ($p > 0.05$)。(見表 11)

我們續分析工作職位與僱主有否重視員工職安健的關係。參考本港政府的定義，我們把經理及行政人員、專業人員及輔助專業人員此三個工作職位歸類為「較高職業階層的職位」。(教育局，2006)。另外，因為在本調查中大部分受訪者均為服務及酒店銷售人員，我們把此職位定為一個獨立的職位類別「與銷售有關的職位」，而其餘職位就歸類為「較低職業階層的職位」。

利用是次調查結果進行費雪檢定測試，我們發現無論從事較高或較低的職業階層職位，受訪者都普遍認為僱主沒有重視其職業健康；而從事銷售工作的受訪者更顯著的表示上司沒有重視其工作健康及安全 ($p = 0.026$)。(見表 11)

表 11. 與僱主或上司對員工職安健的重視程度有否關係之情況

		認為僱主或上司有否重視員工職安健		總數	p- 值
		有	沒有		
		百分比 (人數)			
有否簽訂僱傭合約 (n=131)	是	34.1 (30)	65.9 (58)	100 (88)	0.021
	不是	14.0 (6)	86.0 (37)	100 (43)	
是否從事較高危害行業 (n=137)	是	26.9 (14)	73.1 (38)	100 (52)	1.000
	不是	27.1 (23)	72.9 (62)	100 (85)	
是否從事較高職業階層的職位 (n=137)	是	37.5 (12)	62.5 (20)	100 (32)	0.171
	不是	23.8 (25)	76.2 (80)	100 (105)	
是否從事較低職業階層的職位 (n=137)	是	28.3 (13)	71.7 (33)	100 (46)	0.84
	不是	26.4 (24)	73.6 (67)	100 (91)	
是否從事與銷售有關的職位 (n=137)	是	14.9 (7)	85.1 (40)	100 (47)	0.026
	不是	33.3 (30)	66.6 (60)	100 (90)	

3. 僱員對自身職安健的關注

根據分析結果，認為不難獲取職安健資訊 ($p=0.005$) 或居港至少兩年 ($p=0.008$) 的受訪者都較會主動尋找相關知識和資訊，於統計學上也有呈現顯著的關係。(見表 12)

另外，雖然接受本港常規教育的經驗與尋找相關資訊的主動性於統計學上沒有顯著的關係，但其 p -值只稍微高於界定值 0.05，而且也能在比例上得知曾於本港接受常規教育的受訪者較沒有的受訪者會主動尋找職安健資訊。相反，受訪者的教育程度，以及內地的工作經驗和職安健培訓經驗卻與尋找職安健資訊的主動性沒有顯著關係 ($p>0.05$)。(見表 12)

表 12. 與尋找職安健資訊的主動性有否關係之情況

		曾否主動尋找職安健知識和資訊		總數	p- 值
		有	沒有		
		百分比 (人數)			
居港年期 (n=138)	少於兩年	44.4 (16)	55.6 (20)	100 (36)	0.008
	兩年或以上	70.6 (72)	29.4 (30)	100 (102)	
教育程度 (n=138)	高中程度以下	59.2 (42)	40.8 (29)	100 (71)	0.289
	高中程度或以上	68.7 (46)	31.3 (21)	100 (67)	
曾否於香港接受常規教育 (n=135)	有	81.8 (18)	18.2 (4)	100 (22)	0.055
	沒有	59.3 (67)	40.7 (46)	100 (113)	
認為在香港獲得職安健資訊的容易程度 (n=138)	不困難	67.2 (86)	32.8 (42)	100 (128)	0.005
	困難	20 (2)	80 (8)	100 (10)	
來港前曾否於內地工作 (n=136)	有	68.5 (61)	31.5 (28)	100 (89)	0.258
	沒有	57.4 (27)	42.6 (20)	100 (47)	
在內地工作期間有否接受過職安健培訓或接受過有關資訊 (n=87)	有	78.9 (15)	21.1 (4)	100 (19)	0.280
	沒有	64.7 (44)	35.3 (24)	100 (68)	

五、相關人員個案訪談

為更深入了解內地來港人士的職業健康情況，我們特意安排一次聚焦小組訪談。透過面談，訪談對象能以口述形式親身表白自己的職業健康情況及感受，亦能藉此表達對現行情況不足的訴求和提出一些實際可行的改善建議。

是次訪談共邀請了七位從內地來港定居人士分享他們現時或過去於職業健康上的感受。他們都曾在香港工作，亦有相關的工作經驗供我們參考。基於訪談時的過程和內容，我們把有關資料歸納為數個主題作討論分享；而為了能清晰表現每一個案的意見和感受，這部份將從個案的口述中直接摘要有關字句和措辭，務求能讓外界得悉內地來港人士的最真實情況。

以下為七位個案的背景和與工作有關的基本資料概要

個案	性別	來港年期	學歷	在港工作經驗	國內工作經驗
A 先生	男	1 年半	---	搬運送貨員	美髮
B 小姐	女	1 年	碩士	理財顧問	---
C 小姐	女	4 年	高中	手錶售貨員	地產經紀
D 小姐	女	3 年	高中	超市分流員	---
E 小姐	女	1 年半	高中	超市分流員	化妝助理
F 小姐	女	9 個月	---	壽司店侍應	賣鞋
G 先生	女	1 年	---	貨櫃碼頭吊機手	車廠工人

1. 僱傭合約的簽訂

在訪談中，有訪談對象表示上司只會大概講解一下僱傭合約的條例，並不會將全部條款逐一解釋。他們全都表示在簽訂合約時不會注意全部合約細節，只會留意如薪金及假期等基本權利，也沒有關注任何有關職安健的事項。另外，有部分人以散工形式工作，並甚至沒有簽訂任何合約作保障。

個案代號	訪談內容摘要
B 小姐	<ul style="list-style-type: none">• 「(老闆)有講解合約，但是他很後期才講，大概講一下。」• 「我自己沒有把合約全看，只看了幾個重點。」• 「職安健的條款、勞工保險等等都沒有注意到。反正更關注的就是 salary(薪金)。」• 「就是年假呀，你病了是不是給錢呢，這些都注意到。其他的…哈哈」
F 小姐	<ul style="list-style-type: none">• 「他們沒有怎解釋合約條款，我自己看一下就簽了。」• 「沒有留意到病假或者工傷的條款」
E 小姐	<ul style="list-style-type: none">• 「我們這邊因為是散工，所以沒有簽合約。」• 「如果生病要請假的話，那天就沒錢了。去看醫生的話，那個藥費是自己付的。」

2. 職業健康情況

有訪談對象認為相對於身體上的職業健康問題，工作壓力問題才更令人困擾。他們均表示語言是工作上最大的難關，為免直接與客戶以廣東話溝通，他們不敢接電話或面對客戶，形成工作上極大的精神壓力。除此之外，文化差異亦令他們缺乏同事間的相互支持和交流，令他們遲遲未能融入工作環境，增添工作人際關係上的壓力。

個案代號	訪談內容摘要
B 小姐	<ul style="list-style-type: none"> 「其實除了身體上的健康，我覺得心理上，精神上的壓力是最大的，反而不是體力上，包括跟人講你的工作理念的。就是如坐 Office(辦公室)的工作裡，在香港，人與人之間的人際關係很複雜，比大陸還要複雜，導致我不知道用甚方式跟他們相處。我用我的文化跟你的文化，完全是兩個回事。我是東北人，你們是南方人，完全是兩種人。像他們(其他訪談對象)可能是從廣州來的，文化可能會比較好(容易融入)。」 「從種種方面，還有從小我就是在大陸生活，跟香港生活又不一樣。我覺得精神上比體力上更重。我覺得在健康上對新移民來說精神是最主要，其次才是體力。」 「在 office 裡一有電話，我就好害怕自己聽不聽得懂。後來很經常有顧客說『唔該你講普通話吧』」
D 小姐	<ul style="list-style-type: none"> 「會很怕遇到(客人)。「呀呀…很怕，這個客人，我不會聽，完蛋了。這下子怎辦了？」就感覺很有壓力。」 「語言差異很大，肯定會比較累精神上，壓力比較大。」
A 先生	<ul style="list-style-type: none"> 「最大困難是跟同事聊天。有時我說一個字老是說不準」

3. 上級對內地來港人士於職業健康的支援

有訪談對象表示上司會分發職業健康安全的傳單給他們看，有些工作地點亦會在牆上貼上小冊子。可是，因為工作忙碌的關係，他們都沒有花太多時間用心去看。他們表示除非該些問題發生在自己身上，否則都對相關資訊不大關注。

另一些訪談對象則表示公司每年均會給他們安排培訓，讓他們學習一些職安健資訊，包括針對四肢勞損問題的預防方法等。他們覺得這種培訓課堂的形式對吸收資訊十分有效。不過，他們認為培訓的舉辦次數可以增加，並強迫性地要求新入職的同事參與。

個案代號	訪談內容摘要
D 小姐	<ul style="list-style-type: none"> 「我之前有上過公司的培訓，就是講搬東西呀，手呀腳呀之類。」 「公司的一些高級員工跟我們講解培訓，另外有貼在牆上的(小冊子)，但是很少去看，基本上不會去看，反而培訓的時候真的會聽。」
B 小姐	<ul style="list-style-type: none"> 「我們是沒有(職安健)培訓的。我們更多的是，因為做 office(辦公室)，學歷稍為高一點，大家都對於保健意識都有，或自己去上網查，但是正規的(職安健)培訓就是沒有。」 「在工地的地方或者是一些倉貯工業區看見過(職安健的資料)」 「感覺就是翻手冊就算。一般人都不會去看(這些資料)。往往是那種集體的培訓比較有效。因為誰會去看呀，又忙，又累。」
E 小姐	<ul style="list-style-type: none"> 「一年應該多幾次培訓，讓員工多了解一些，次數應該多一些。」
G 先生	<ul style="list-style-type: none"> 「同事或者是老板會有特別關照，(我)有甚麼不懂的話，就特別跟我多講一下。」

4. 政府及社會對內地來港人士於職業健康的支援

訪談對象表示在出入境管制站和辦領身份證的辦事處都有一些由社福機構運作的服務站，為內地來港人士提供不少如找尋工作、語言學習及技能培訓的資訊和支援。然而，此類服務站卻甚少提供關於職業健康的資訊。

當問及對政府職業健康推廣的看法，有訪談對象認為政府可多利用廣告作宣傳，從而更有效向內地來港人士推廣職安健的重要性及推動相關服務和政策。另外，有訪談對象建議政府與其他社福機構合作，並可考慮主動向內地來港人士提供職安健教育，以確保並不了解職安健的他們能夠獲取所需知識。

個案代號	訪談內容摘要
B 小姐	<ul style="list-style-type: none">• 「政府應該跟其他機構，如社福機構之類的合作，把資訊傳給我們」• 「(社福機構)把我們所有人聚在一起，每個月都有旅行，還有參加一些免費的英文班等等。大家聚在一起，就會了解，互相有個資訊」• 「(大公司的)模式比較好，不論是培訓之類的。小公司應該有一些政府強迫性的(培訓)，花兩個小時，就能救了一個人，解決了腰痛呀之類的。」• (香港)很少放一些我們叫做公義性廣告。我老公都沒有聽過(職安健的資訊)。我問他為甚沒有聽過，他說因為香港很少播放這類廣告。
C 小姐	<ul style="list-style-type: none">• 「在辦身份證或者是剛入境的時候，(社福機構)有服務站就直接給我們一些資料啦，提供甚教育啊，包括學廣東話你在哪裡學啊，有一些工作上的資料，然後有勞工處的電話……但職安健資料，就好像沒有喇」
E 小姐	<ul style="list-style-type: none">• 「就像法律規定 5 月 1 號是勞動節，對吧？你規定那一天是這樣(做培訓的)，例如下午兩點開始講，然後到四點，這段時間，(政府)派一個人去瞧一瞧嘛。」

六、討論



綜合對內地來港人士的問卷調查以及聚焦小組的訪談分別的量化 (Quantitative) 和質性 (Qualitative) 研究結果，我們發現不少內地來港人士的僱主和上司對員工職業健康安全的重視程度不足，而員工自身也甚少主動尋找職安健知識和資訊。因此，我們就著研究結果進行討論，以探討更多有關內地來港人士的職業健康狀況：

1. 內地來港人士的職業健康多不受書面僱傭合約所保障

僱傭合約的訂立除了可以保障員工的基本勞工權益，更可以確保員工的環境待遇、工作情況及職業健康安全。根據《僱傭條例》，無論是書面或口頭型式訂立的僱傭合約均屬有效。（勞工處，2013）。然而，書面形式簽訂的僱傭合約可以更清楚列明僱傭雙方的責任，進一步保障員工的健康和權益。

可是根據本研究結果，超過三成受訪者並沒有簽訂書面僱傭合約；同時，從事兼職或零散工作，也較為容易沒有簽訂書面合約。而即使有簽訂附有中文版本的僱傭合約，也有近四成受訪者並不十分了解合約細節。相似地，全部聚焦小組的受訪者也表示在簽訂合約時沒有關注任何有關職安健的事項，而上司亦只會大概講解一下僱傭合約的條例，並不會將全部條款逐一解釋。從以上情況可見，不少內地來港人士缺乏書面僱傭合約的全面保障，也並不清楚自身了解合約條款的重要性。

內地來港人士簽訂書面僱傭合約的情況也有於早前一份本地研究中被討論。該研究發現不少內地新來港的婦女為打理家務及照顧家中的年幼子女而無法投入全職工作；而即使知道一些零散工作缺乏書面合約保障，她們也會為獲得工作機會以選擇此等工作。（香港社區組織協會，2014）。另外，不少內地新來港人士對本港勞工法例認識不深，有僱主更利用《僱傭條例》的法律漏洞，以短期合約的形式長期聘用內地新來港人士作臨時工及合約工，令他們不符合《僱傭條例》有關「連續性合約」的定義¹，以節省連續性合約所列明需要提供的員工福利。（香港社區組織協會，2014）。

2. 僱主對內地來港人士的職業健康關注不足

公司對職安健的態度能夠直接影響員工的工作環境及健康情況。因此，推行職安健政策及提供健康安全的工作環境予員工是僱主及上級不容忽視的責任。

雖然多於一半受訪者表示僱主有就員工工傷個案作出呈報及提供有薪病假，但只有不足三成的受訪者認為僱主或上級有重視員工的工作健康及安全。由此可見，大部分僱主只關注到意外發生後的勞工賠償，而忽略了其他健康及安全問題的預防工作。除此之外，公司對內地來港人士職安健情況的關注程度於不同行業中同樣偏低，反映相關問題於本港非常普遍。

註 1: 「連續性合約」是指僱員連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時。

3. 現時職業健康推廣的成效不足

提高內地來港人士對職安健的意識，令他們在工作中更主動關注職安健事宜，是持續有效地改善其職業健康的重要元素。

是次焦點小組中，有受訪者表示透過在本港認識的朋友或公司提供的職安健培訓，他們對職安健的了解有所提升。然而，訪談中的受訪者均表示沒有主動注意僱傭合約中有關職安健的條款；而在問卷調查中，雖然大部分受訪者都表示並不難於香港獲得職安健資訊，但從未主動尋找相關資訊的受訪者也卻有高達約四成。

此反映現時的職業健康推廣成效有所不足，並未能有效提升內地來港人士對職安健的意識。即使他們有接觸過相關資訊，或知道獲取相關資訊的渠道，也甚少會主動關注職安健事宜。

4. 現時職業健康推廣的宣傳模式有所限制

職業健康推廣的宣傳模式與其成效有密切關係。就著職安健推廣和支援的形式，我們發現了現時宣傳模式上的限制。

是次問卷調查中，大部分受訪者均認為職安健刊物及單張對提升職安健意識的幫助不大。焦點小組的訪談對象亦表示因為自己本身缺乏動力去了解職安健資訊，故他們都甚少會透過翻閱職相關刊物以了解職安健資訊。

相反，在問卷調查中，較多的受訪者認為健康安全檢查及訓練對提升職安健意識較為有效。焦點小組的訪談對象亦認為，由公司提供強制性的職安健及職業技能培訓課堂令他們更有動力去獲取職安健的資訊。由此可見，現時以刊物及單張為主要宣傳模式的職業健康推廣並未能有效提升員工的職安健意識。此類刊物及單張只能夠作出輔助，讓本已經有動力去獲取相關資訊的員工加深了解。相反，健康安全檢查及訓練才較為有效提升員工對職安健的意識，並鼓勵他們去主動深入了解相關資訊。

除此之外，相關推廣所使用的語言亦需要受到關注。雖然是次調查中大部分受訪者均來自中國廣東地區及表示能夠使用廣東話和繁體字，他們亦認為廣東話、繁體字及英語的掌握能力對職安健意識的提升都有很大的幫助。由此可見，現時大部分職安健資訊及推廣均很少有使用簡體字或以普通話進行，故特別是對於來自非廣東地區的內地來港人士而言，現時的職安健培訓或資訊或未能就著他們的語言能力而設定，減低相關推廣對他們的效用。

七、建議及結論



1. 檢討和多加監管僱傭條例，並提高內地來港人士對相關條文的認知

如上文所述，不少內地來港人士，特別是從事兼職或零散工作的員工，都缺乏書面僱傭合約的保障；而即使有簽訂，自己也並不了解勞工法例和僱傭合約的細節，未能全面保障自己的權益及職業健康。

故此，就著僱傭條例的成效，我們建議政府加強監管條例的執行和跟進情況，以免條例如同虛設。同時，政府亦應檢討現有的僱傭條例，研究口頭合約的成效和執行上的可行性，以全面確保條例能有效地保障員工的勞工權益及職業健康。除此之外，僱主亦應就著僱傭合約的條例逐一向員工解釋，此不但能讓員工了解其工作情況，也可重申勞資雙方均應負的責任。

另外，政府亦應提高內地來港人士對僱傭條例和自身權益的認知。除了現有的基本就業及招聘服務外，我們建議政府為內地新來港人士提供針對性的職安健教育，讓他們多加了解本港的勞工制度，亦提高他們對職業健康安全的意識。同時，政府亦宜設立負責熱線電話，提供渠道讓內地來港人士查詢有關勞工及職安健的問題。

2. 政府宜與職安健團體多加合作，完善職安健的推廣教育

其實不少協助內地來港人士的非政府機構已經在社區建立了一定的人際網絡，勞工處及職安局宜善用這些資源，與相關機構合辦更多職業技能培訓、健康安全檢查及訓練的課堂，並在各社會服務單位內擺放更多有關職安健的宣傳單張，以吸引更多的地區對象參與及接觸得到職安健資訊。

另一方面，非政府組織亦礙於缺乏職安健或勞工權益相關的專業人士，令他們無法針對內地來港人士的需要提供合適的服務予他們。因此，我們也建議非政府組織與勞工處、職安局或職安健團體合作舉辦職安健課程，由職安健的專業人士為內地來港人士講解職安健及勞工權益等知識，提升他們對職安健的認知水平。

3. 職安健推廣應針對內地來港人士的需要和情況

現時香港大部分的職安健推廣均是以行業或危害來作分類，例如政府勞工處及法定機構職業安全健康局此兩個較大型及廣為人知提供職安健資訊的機構，他們所提供的職安健資訊主要以行業劃分（如建造業、清潔業、飲食業等），或是以職業性危害劃分（如化學品使用、體力處理操作、預防中暑等）。可是，礙於自身的語言、文化和教育程度等背景，此廣泛的分類制度或未能有效提高內地來港人士對職安健的關注

就著不同人士的教育背景以及對職安健的理解，提供職安健教育的機構應調整單張及課程的內容，讓內地來港人士更容易吸收職安健的知識，滿足實際需要。另外，本研究中不少內地來港人士也認為健康安全檢查及訓練等職安健課程較刊物及單張更能有效增加他們對職安健的理解。故此，我們建議相關機構調整現時的職安健推廣模式，向員工提供更為持續有效的職安健培訓。

另外，相關機構亦宜針對內地來港人士的語言及文字需要，多向內地來工人士提供設計簡體字的推廣單張以及普通話的職安健講座及課程，讓暫未能掌握廣東話聆聽能力及繁體字閱讀能力的人士更容易理解相關內容。同時，僱主亦應多與內地來港的員工溝通，了解他們的個別需要和所需要面對的工作危害，更有效地針對其需要作出改善。

4. 在現有的職安健管理制度上加添員工持續參與式元素

透過是此研究，我們發現內地來港人士或需要面對較多的職業健康安全問題，但他們卻甚少主動尋求職安健資訊以尋求改善。當中的原因除了其對職安健的意識不足外，亦可能因為員工對自身工作的自主性不足，認為現況甚難獲得改善。在研究中我們發現其實受訪員工對於職安健的推廣亦有一些想法和建議，唯未有渠道讓他們反映。

我們建議僱主在現有的職安健管理制度上加添「員工參與模式」這種國際推崇的職安健持續改善計劃元素，讓各前線員工在政策制定的前期過程和實際施行過程中，透過開放的渠道向職安健政策制定者分享他們的感受和提供一些低成本、高效益的建議。這不但可讓員工感到被受重視和舒緩人際關係上的工作壓力，大大增加前線員工的投入度和歸屬感，更可減少因政策施行後出現問題或偏差而引致需要重新規劃的資源和時間損失，直接提升各服務單位的工作效率。

另外，亦建議機構為員工提供深化職業健康教育課程，培訓員工成為職安健導師。長遠而言，他們可以定期為機構舉辦職安健教育和培訓，也可協助評估工作環境內的危害，持續改善機構內的職業健康情況。

八、研究限制



此研究採用參與式行動研究方法，除了能在問卷調查方面得到量化數據外，亦可透過與內地來港人士進行的個案訪談，得知其工作實況資料和他們對自身崗位的職業健康改善建議和期盼。這些結果將有助政府相關部門及非政府組織對內地來港人士的職業健康支援政策提供參考。

然而，以下為是次行動研究歸納出的研究限制：

1. 抽樣誤差

為平衡各方面資源，是次研究主要透過香港國際社會服務社以及新家園協會兩間為內地來港人士提供服務的機構發放問卷及進行聚焦小組訪談。未能對整個內地來港人士的樣本群組進行隨機抽樣 (Random Sampling)，或會導致「選擇偏差」(Selection Bias) 等情況出現。

另外在性別分佈方面，根據本港 2011 年的人口普查，內地來港人士的男女比例約為 1:2，男性較多；然而在是次問卷調查中女性比例較高，受訪者男女比例約為 1:3。(統計處，2011a)。此性別分佈的差異影響了工作職位的分佈：非技術工作等體力勞動較大的職位多由男性擔當，而女性則大多從事如文員和銷售人員等的文職及服務性工作。事實上根據 2011 年的人口普查，近三成內地來港人士為非技術工人，約兩成為文職人員；但相反在是次調查中，任非技術員工的受訪者只有一成半，而任文職工作的則有超過三成。(統計處，2011a)。故此，此性別及職位分佈的差異或會限制了是次研究的全面代表性。

雖然如此，本研究中大部分受訪者均為 21-50 歲，與人口普查中內地來港人士的活躍經濟人口比率相約，能夠確保受訪者皆為主要的活躍勞動人口。(統計處，2011a)。同時，本研究大部分受訪者的每月收入低於港幣一萬元，低於人口普查中全港人口的平均收入，與普查中內地來港人士收入同樣低於全港人口收入的情況相約。(統計處，2011a)。

2. 問卷安排未有問及一切必須資料

考慮到獲邀合資格研究對象或會因調查問卷過長而拒絕作答或出現部份作答的情況，是次研究問卷只利用一般市民較容易理解的問題，並只涉及一些較基本和容易得到的資料。另外，為縮減程序及降低受訪者因而混淆的可能，是次研究亦把部份問題的答案合併而令選擇減少。基於上述的限制，是次研究未能問及更多相關資訊，令研究的範圍不足以全面反映實況。

3. 樣本數量小及未有考慮潛在的交絡因素

是次問卷調查只訪問到約 150 位內地來港人士，樣本數量較少，或會影響研究分析的結果。另外，在研究不同因素的關聯時，因著未有問及一切必須資料，是次研究也未有考慮到所有潛在的交絡因素 (confounder)，限制了是次研究的全面代表性。

可是，作為較少有針對內地來港人士職業健康情況的研究項目，是次行動研究能為日後其他同類型研究提供一定的基本數據資料，並能起到先驅的作用，讓社會各界更了解內地來港人士的職安健情況。

參考資料



余德新 (1991)。職業健康：職業病及職業意外。香港：中文大學出版社。

勞工處 (2013)。勞工處疑問解答。取自 http://www.labour.gov.hk/tc/faq/cap57b_whole.htm#Q3

勞工處 (2014)。職業安全及健康統計數字 2013。

香港社會服務聯會 (2002)。新來港人士就業情況研究報告。

香港社區組織協會 (2014)。在職新來港婦女工作情況研究報告。

教育局 (2006)。二零零六年經濟概況及二零零七年展望。

統計處 (2011a)。二零一一年人口普查主題性報告：內地來港定居未足七年人士。

統計處 (2011b)。二零一一年人口普查主要報告：第一冊。

統計處 (2013)。就業及空缺按季統計報告。

Salminen S. (2011). Are Immigrants at Increased Risk of Occupational Injury? A Literature Review. *The Ergonomics Open Journal* 2011, 4, 125-130

Schenker, M.B. (2010). A Global Perspective of Migration and Occupational Health, *American Journal of Industrial Medicine*, 53, 329-337

Szczepura, A., Gumber, A., Diane, C. (2004). Review of the occupational health and safety of Britain's ethnic minorities. London: Health and Safety Executive.

United Nations Department of Economic and Social Affairs (UN-DESA) & The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2013). *World Migration in Figures*.

World Health Organization (WHO). Occupational Health. Available from: http://www.who.int/topics/occupational_health/en/