

Lingnan University

Digital Commons @ Lingnan University

CCRD Research Report

Centre for Cultural Research and Development

2023

影視業勞工狀況中期研究報告2023

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「青年貧窮與就業」研究團隊

鄧立賢

嶺南大學文化研究及發展中心

蔡美琦

嶺南大學政策研究院

See next page for additional authors

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



Part of the [Critical and Cultural Studies Commons](#), [Industrial Organization Commons](#), and the [Labor Economics Commons](#)

Recommended Citation

嶺南大學政策研究院、文化研究及發展中心、「青年貧窮與就業」研究團隊 (鄧立賢、蔡美琦、楊皓誠、梁仕池、潘毅) (2023)。《影視業勞工狀況中期研究報告2023》。香港：嶺南大學政策研究院、文化研究及發展中心。檢自：https://doi.org/10.14793/ccrd_report_05

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, 嶺南大學「青年貧窮與就業」研究團隊, 鄧立賢, 蔡美琦, 楊皓鍼, 梁仕池, and 潘毅

影視業勞工狀況中期研究報告 **2023**

嶺南大學政策研究院
嶺南大學文化研究及發展中心

作者

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「青年貧窮與就業」研究團隊

鄧立賢 嶺南大學文化研究及發展中心項目統籌

蔡美琦 嶺南大學政策研究院研究助理

楊皓鋮 香港大學社會科學學院研究助理

梁仕池 嶺南大學文化研究系研究助理教授

潘毅 嶺南大學文化研究系系主任兼講座教授

致謝

樂施會

特別鳴謝所有受訪者

行政摘要

文化及創意產業是近年香港政府重點發展的產業，銳意將香港打造成「中外文化藝術交流中心」。然而文化及創意產業行內的運作模式、勞動條件和文化卻鮮有被研究。近期，業內發生了幾宗轟動的工業意外，備受社會關注。此外，媒體不時報導從業員被「拖糧」、長時間超時工作、行業前景受限等，反映需要深入研究創意產業勞工的工作狀態。在眾多的創意產業行業中，影視業的從業員人數較多，每年亦有大量畢業生投入市場，因此本研究報告集中討論影視行業的狀況。我們在今年四月至八月透過訪談接觸了 30 位從業員，訪問他們的入行經歷、勞動狀態、待遇等問題。另外在六月至八月，我們利用問卷調查了 123 名從業員，主要收集他們的接案協議及酬勞、工時及勞動強度、職業安全等數據。

研究發現

外判制度導致影視業工作普遍零散化、延遲支付酬勞（即「拖糧」）情況常見。問卷顯示，有 42.3% 回覆者表示在現時或上一份工作，開工前僅前有口頭或訊息協議，14.6% 回覆者則在開工前沒有任何形式的協議。影視業的外判制度其來有自，經歷九十年代港產製作大幅萎縮，投資商須緊縮成本製作預算，改以承包及自由工作方式聘用勞工，導致從業員缺乏正式僱傭關係和相關勞工保障。零散化的勞動模式亦造成普遍的不合理待遇，包括「拖糧」、欠缺清晰的工作協議、內容修改和工時安排等。

影視業從業員的勞動強度普遍較高，過勞和工傷普遍，但甚少有適當處理。超過六成回覆者表示「頗多」或「經常」連續兩天工作 12 小時以上；76.4% 回覆者表示試過或目睹工傷，不過，只有 11.7% 回覆者表示有向勞工處呈報工傷。

政策倡議

訂立從業員基本待遇守則。影視業應制訂標準合約以保障從業員的基本權益，包括明確的酬勞支付方式、日期、付款分期，以及具體的休息時間規定。在盡量減低各持份者的行政成本下，標準合約讓自由工作者享有合理保障。行業亦應規範每組拍攝之間的最短休息時間及每週休息日。政府應負起帶頭責任，規定受資助團體或個人必須以不亞於行業標準合約的待遇聘請製作人員。

訂立工業安全指引。業界組織、勞工團體和勞工處應盡快共同制定工業安全指引。勞工處應研究拍攝場地的安全隱患，參考現行法例和工作守則，製作適用的宣傳材料和訓練課程。確立工作守則後，勞工處可研究不同執法的可行性，例如要求呈報拍攝現場、巡查、鼓勵舉報不安全的拍攝環境等。勞工處應審視勞工法例，研究同時保障僱員、日薪從業員、自由工作者的工傷補償。另外，勞工處應積極研究將中暑和過勞納入工傷保障範圍。

政府須完善對影視業的資助。政府應完善電影發展資助階梯，並鼓勵影視製作人擴展到不同平台，開拓市場。同時須增加畢業生支援，並聯同業界和學界，研究影視製作的區域分工及香港影視界的比較優勢，並按此推行相關的教育、人才培訓和資助計劃，使香港影視業能在區域分工中突圍而出。

目錄

導言	4
文獻回顧	
影視業的外判制度和零散勞動模式	5
影視業層級分明的制度	6
市場萎縮及區內競爭下從業員更形弱勢	7
研究方法	8
受訪者基本資料	
問卷	8
表一：問卷回覆者平均月入	9
訪談	9
表二：受訪者簡歷	10-12
研究發現	
問卷結果及詮釋	13
表三：從業員的協議模式	13
表四：不同合約條款的普及程度	14
表五：從業員確認協議條款後才開工的頻率	15
表六：從業員被拖糧的頻密程度	17
表七：從業員被拖糧的嚴重程度	17
表八：從業員會否追討拖糧	18
表九：從業員超時工作的頻率	19
表十：從業員曾經歷或目睹的工傷類型	20
表十一：僱主／資方處理工傷的方法	21
表十二：從業員跟同行討論待遇的頻率	22
表十三：從業員遭受不公平待遇的行動	22
表十四：從業員放棄追究的原因	23
表十五：從業員對協議形式的意見	24
表十六：從業員對合約應涵蓋條款的意見	24
訪談發現及分析	
人脈為重的階級文化	25
限米煮限飯，犧牲了休息和安全	27
層層外判下的拖糧問題	29
缺乏工會意識及制度	31
政策倡議	
從業員待遇基本待遇守則	34
工業及職業安全	36
政府資助影視業發展	38
結語	40
附錄	41

導言

文化及創意產業是近年香港政府重點發展的項目。在《2022年施政報告》中，行政長官李家超表示銳意培育文創業的專業人才，尤其著力推動電影、電視及串流平台三方面的製作和市場發展，將香港打造成「中外文化藝術交流中心」。而香港電影發展局於2007年成立，亦標誌政府摒棄上世紀對電影工業的「無為而治」，改為主動提供融資，亦推出不同比賽，以甄選方式支持電影創作（林錦波，2006）。

話雖如此，港府推動文化的策略一直都流於強調香港的「中西交匯優勢」和「國際性」，並側重產業發展及文化基建。在影視業方面，政府傾向循提供資金（如電影發展基金）、舉辦文化盛事（如香港國際影視展）及開拓市場（如放寬中港合拍片配額限制）的方向設定政策，《2022年施政報告》亦主張演藝學院興建新校舍。這些措施對創造機遇雖有重要作用，但往往忽略了從業員福祉，尤其中低層勞工的勞動條件。

影視業的勞工大部分是自由工作者，通常在製作獲得投資時才被聘用，形式主要為承包、自僱和散工，只有少數人受聘於穩定的僱傭關係。隨著港產片市場於九十年代開始萎縮、受眾觀影模式改變和門檻較低的網絡內容創作興起，電影製作不再是從業員的主要出路。基於生計所需，不少人轉向電視劇、廣告、串流平台劇集和網絡片等製作，或在不同製作類型之間流動。他們面對的勞動狀況和「行規」有類同之處，如工時長、職業安全保障不足、經常遇到「拖糧」，而且資歷越淺就越容易面臨剝削，對有志入行的年青一代並不友善。

根據創意香港辦公室的數據，由2013/14至2019/20的七個學年期間，修讀「廣告」及「電影及電視」課程的畢業生均超過2000人（創意香港，2020），穩佔整體創意產業課程範疇畢業生超過30%，佔全港總畢業生人數約4%。可見本港有穩定數量的年青人有意投身影視創作，是創意產業未來的中堅力量。要妥善培育這群新血，為影視業留住人才，必須營造健康和公道的行業生態，讓從業員追尋創作夢之餘也不失勞動尊嚴。這是政府和業界應有之志。

目前未見有針對影視業勞動狀況的系統性討論，本報告旨在彌補此空缺，透過深度訪談及問卷收集從業員的經驗和觀察，置於影視業的行業結構和生產模式理解他們的待遇，並聚焦年輕從業員的聲音。本報告將就研究結果提出政策倡議及行業守則建議，希望為影視業的改善出一分力。是次研究獲樂施會資助，由嶺南大學「青年貧窮與就業」研究團隊進行。本報告為團隊研究創意產業勞動狀況的中期報告，團隊將於2024年初發表更詳盡的終期報告。

文獻回顧——影視業的外判制度和零散勞動模式

電影業的外判制度並非自有永有，而是源於市場競爭發展。戰後，香港電影業蓬勃發展，由國際電影懋業及邵氏兄弟（香港）兩間龍頭電影公司主導市場，並採用「垂直整合」模式生產電影，即結合製作、發行和放映（蔡仲樑，2012）。在這種模式下，電影公司以自給自足的方式包辦電影製作，並持有多個院線，將電影銷售至本地和海外市場上映。因此，為了確保穩定且大量的片源，電影拍攝和製作集中在綜合型製片廠，以流水作業和規模經濟增加績效。這也促使電影公司以合約制聘用大量員工（博維爾，2003），包括創作、攝製及演員，大型片場及分班制的導演編劇，以及沖印、配音等後製崗位，乃至發行、宣傳及上映等人員。

自七十年代，嘉禾影業公司加入電影市場，改用「衛星制」及「發行者主導」模式（distributor-led production system），打破原有的「垂直整合」模式，開啟了電影產業的外判浪潮。此模式下，電影公司擔當出品人及投資者，而獨立的製片公司負責創作，一改以往的流水作業模式（趙衛防，2008）。顯然，發行者主導模式更具靈活彈性，得以節省片場營運和大量員工的成本，亦能在電影的創作題材及拍攝手法上有更多元選擇。電影公司通過將發行與製作分家，導致實際參與創作和製作的團隊，只為獨立製作公司的員工，與電影公司屬外判關係。影視業人員逐漸從片場的長期聘用模式，改為按項目工作的承包商。

隨著近年網絡及新媒體興起，大大擴闊影視創作的類型，使影視業的承包模式更加零散化。社交平台及網絡媒體減低影片製作的門檻，容許大量創作人以低成本製作影片，並透過在串流平台發佈，打破以往傳統媒介的傳播方式，得以接觸更廣的觀眾。由於行業新、門檻低，大量小規模的製作公司成立。廣告商亦因而從傳統媒體，如電視和報章，轉移到新媒體宣傳商品，並聘用製作公司製作網片。而網絡媒體亦因規模小、競爭大，選擇外判撰稿及影片製作工作。新媒體創作的聘用模式亦是以承包為主導，且越趨零散。

在 2021 年，電影及電視界別共有 4250 間機構單位，就業人數約 17400 人。機構數量為 2009 年的 1.7 倍，就業人數亦在 12 年間增加 1140 人（創意香港，2021）。製作公司數量按年上升，但就業人數的升幅未及趕上，說明影視業越趨零散，企業規模小。在 2016 年，中小型企業佔創意機構單位總數的 99.6%（立法會資訊科技及廣播事務委員會，2016），甚至有不少「一人企業」的現象，可見行業內的創作人多以個體戶的模式接案工作。由於不同類別的影片製作技術相通，這些製作公司大多不會集中單一平台工作，而是涉獵電影、電視、廣告、網片等，以增加收入來源。行業內的零散化，除了是從業員分佈在多間小型企業外，亦在多元的製作類型上得以反映。

文獻回顧——影視業層級分明的制度

影視業以自由工作為主要勞動模式，被指面對工資低、工時長、話語權低等問題（香港01，2017；香港編劇權益聯盟，2020）。電影製作時間短，工期急，自八十年代開始工時長達12至15小時，其後行業萎縮及資金減少，投資方為減低成本，更加無助改善長工時問題。

同時，影視業亦依賴人脈網絡入行及獲得工作，不利從業員爭取權益。在九十年代大專院校開辦影視業相關的課程之前，除了邵氏片廠和電視廣播有限公司（TVB）有為演員開設培訓課程，並有經由培訓班入行的途徑外，其餘崗位的從業員皆沒有正規入行和培訓途徑，而是跟從傳統的學徒制度，即以個人網絡方式，尋找並跟隨師傅入行（鄭政恆，2010）。其中一個原因是電影投資的製作周期短，需要極高效率，為方便默契和溝通，主創人員皆起用熟人為工作夥伴（博維爾，2003）。即使其後行業逐漸專業化，學院開辦更多影視課程培訓新人，但人際網絡依然是行業內求職的主要方式。長遠而言，業界的話語權集中在經驗豐富及人際網絡廣闊的資深人員，基層從業員礙於人際關係，難以提出待遇問題（Szeto & Chen，2013）。

而勞方亦欠缺能制衡資方權力的制度，行內未有成立工會，進一步加深從業員的零散及保障的問題。在電影業興盛時期，龍頭公司邵氏的邵逸夫曾說，「員工組織工會只會對他們不利，他們要加薪，最佳辦法是工作得更勤快」（博維爾，2003），導致電影界的風氣不歡迎工會。在興盛時期，業內工作機會多及工資較高，從業員尚且能維持生計及獲得晉升機會。但在九十年代，電影業急劇萎縮，加上行業改以外判制度聘用攝製團隊，從業員工作不穩定、工資低的問題開始浮現，不少人為維持生計，需要尋找影視業以外的零工。從業員面對飽和的市場及競爭激烈，投資方掌握巨大話語權，勞方爭取改善條件的空間極度有限，缺乏工會保障的弊端則更可見。

雖然現時業界存在專業團體，惟未見有制度性措施改善基層從業員的待遇情況。2002年，成龍帶頭成立香港電影工作者總會，由九個專業崗位的屬會聯合組成。然而，總會並非在職工會登記局註冊的工會，性質傾向專業組織，主力推廣電影、增加從業員的專業度，及鼓勵創作等。雖然總會設有抗疫基金及劇本比賽，協助基層和新人在業界發展，但整體而言，總會欠缺集體談判機制，代表從業員與資方商討工作待遇問題。相反，面對勞資糾紛，業界的文化傾向以家長主義處理，即由少數具聲望的資深前輩主持公道及調解紛爭，而非制度或工會角力下的結果（Szeto & Chen，2013）。

文獻回顧——市場萎縮及區內競爭下從業員更形弱勢

電影業發展在九十年代急劇下滑，電影的產量和票房跌至 20 年來新低。當時，大批台灣資金湧入，港產片以賣片花的方式取得製作經費，即出售未完成電影的播放權，大量電影得以開拍，市場嚴重超載。1993 年，台灣投資者與發行商組成同業聯盟，大減投資金額，最後更加從香港撤資，導致港產片數量劇跌（吳柏羲，2011）。在台灣資本泡沫爆破、荷里活進軍亞洲市場、戲院院線模式改變下，本來以發行為主導的市場秩序逐步瓦解，本地電影公司將業務重心從投資電影，轉移到購買外國電影的放映權（Chiu & Siu，2022），進一步收窄港產片製作和生存空間。

面對電影市場萎縮及主權移交後的政治經濟變動，香港政府一改積極不干預的態度，開始引入政策支援業界。2003 年，港府與內地簽訂《內地與香港關於建立更緊密經貿關係的安排》（CEPA），放寬香港電影進入內地市場的配額限制，鼓勵中港資本或製作合作的合拍片，從而開發港產片在內地的市場，以刺激本地電影業發展（Chan, Fung & Ng，2010）。此外，政府亦成立電影發展局、創意香港辦公室等部門，提供資金、融資計劃、培訓計劃等，致力推動電影業。

然而，市場擴張並不代表從業員的工作機會和待遇有所改善。內地電影市場對香港電影業的合作需求集中在融資市場和有名氣的演員和主創人員，業界的資深人員獲得大量工作機會，基層或經驗尚淺的從業員卻只能擔當助手角色，甚至未能參與合拍片製作（Szeto & Chen，2013）。加上，由於香港的攝制及工資成本高昂，很多中港合拍片都傾向在內地拍攝，聘用當地人力成本更低的團隊，後期製作則大多在泰國、台灣或韓國進行，使本地新入行的年輕從業員面對跨國界的激烈競爭，亦缺乏話語權爭取權益改善（彭麗君，2018）。

同時，本地市場趨向兩極化，影片模式集中在大卡士大製作及低成本小本製作，而中型製作則萎縮（彭麗君，2018），從業員不是未夠資歷參與大製作，就是在低成本電影接受較差待遇，對於維繫長遠工業發展並不健康。類似情況亦在廣告業有所體現，內地資本進入香港市場，面向內地蓬勃的媒體發展，市場競爭更為激烈，本地廣告業界有被邊緣化的危機（Tse，2022）。從業員惟有成為斜槓族，在不同平台的製作之間徘徊才能謀生。因此，開放跨境市場事實上是擴大廉價勞工供應，讓資本達到更高效的利益最大化，並將基層從業員放置在逐底競爭的局面，亦不利本地市場的可持續發展。

研究方法

本報告採用混合方法研究。在量化研究方面，我們在 2023 年六月至八月以問卷調查了 123 名影視業從業員，收集有關接案協議、酬勞、工時、職業安全和權益意識的數據。問卷共 26 條問題，主要以單選題和複選題提取從業員的待遇資訊，輔以少量開放題讓回覆者親述具體個案的情況。問卷採用滾雪球抽樣方法，先通過我們的個人網絡及社交媒體邀請從業員參與，再由他們轉發給其他同行。問卷副本請參見附錄。

在質性研究方面，我們在 2023 年四月至八月與 30 名影視業從業員進行了約兩小時長的半結構性訪談。在訪問中，我們先掌握受訪者初入行的經歷和職涯簡歷，然後接受訪者的個別經驗討論其就業形態、接案方式、人脈關係、行內階層及輩分、工作內容、勞動條件及待遇和議價能力，最後問及他們對行業的觀察和期望。訪談同樣採取滾雪球抽樣方法，先從研究員個人網絡聯絡首批受訪者，再由他們介紹其他從業員接受訪問，亦有部分受訪者在回答問卷後留下聯絡方法，應邀請接受訪問。

本研究關注年輕及新入行從業員的情況，但為了更完整地呈現影視行業的面貌，我們並沒有為問卷回覆者及訪談對象設定年齡限制。

受訪者基本資料

問卷

123 名問卷回覆者的年齡分佈為 18 至 45 歲，平均年齡為 28.9 歲，當中 62.6% 的回覆者年齡介乎 18 至 29 歲，符合扶貧委員會在《2020 年香港貧窮情況報告》中對「青年」的界定。逾半回覆者的年資不多於五年，12.2% 的回覆者年資不多於一年。

60% 的回覆者以自由工作者身份遊走業界，另外有 14.6% 的回覆者自資開設的獨立製作公司；直接受僱的員工則有 24.4%。這基本上符合學界對影視業「就業零散化」的形容。

問卷亦收集了從業員過去六個月的平均月入水平，羅列如下。紅線為政府統計處於 2023 年第二季的《綜合住戶統計調查按季統計報告》中列出的「每月就業收入中位數」，即近 70% 的回覆者月入水平低於香港的平均值。

表一：問卷回覆者平均月入

平均月入	百分比	累計
少於 \$5000	13.8	13.8
\$5001-\$7500	8.9	22.8
\$7501-\$10000	6.5	29.3
\$10001-\$12500	5.7	35.0
\$12501-\$15000	15.4	50.4
\$15001-\$17500	8.9	59.3
\$17501-\$20000	9.8	69.1
\$20001-\$22500	7.3	76.4
\$22501-\$25000	6.5	82.9
超過 \$25000	17.1	100.0

訪談

30 名受訪者的簡歷如下表。

「年齡」分作三個範圍：

1. **18-29 歲**符合扶貧委員會對「青年」的界定，主要為新人。
2. **29-35 歲**一般屬於中層從業員。
3. **35 歲**以上主要是較資深的從業員。

「就業形態」分三大種：

1. **自由工作**指
 - **接案**：即以個人名義承包製作，按項目內容及規模協定酬勞；
 - **月薪工**：即按期望月入及製作時長訂定酬勞者，一般適用於美術、服裝、導演、製片組，如組長、領班和指導；
 - **日薪工**：即按「組」計薪者，通常由拍攝日通知時間起計九小時為之一組，之後時數按超時工作計算。一般適用於拍攝現場的中低層人員，如機

工、服裝管理、場務、助導（PA）。部分電影日薪崗位有「公價」，由香港電影工作者總會與香港電影商協會磋商訂立，但無強制性；

自由工作的從業員不屬於正式的僱傭關係，他們在工作協議中的身分是獨立服務提供者——通常稱為「乙方」或「自僱者」——而非員工。不少從業員甚至未必會簽約，或在簽約前已開始工作。

2. **全職工作**指穩定的正式僱傭關係，通常由電視台、製作公司、發行商聘用。相對於自由工作，在行內較不普及。全職從業員受一系列勞工法例保障，包括工資支付保障、工傷保障、解僱補償等。
3. **製作公司**指從業員是以註冊公司而非個人名義接案，承包整個製作項目（如一系列短片）或某製作階段或崗位（如後期剪接、服裝），是影視業外判系統中重要一環。受訪者的公司規模介乎無僱員的獨資公司至聘請約十數人的合資公司。

「負責部門」指該名受訪者在製作過程中主要或經常擔任的崗位和負責的組別；「收入」指該名受訪者自行估算的平均收入範圍。

表二：受訪者簡歷

化名	年齡	年資	就業型態	製作類型	負責部門	收入
Justin	18-29	3-5年	全職工作	電影	攝影、剪接	\$20001- \$22500/月
CK	18-29	5-10年	自由工作 (接案、月薪)	紀錄片、 電影、電視	攝影、燈光	\$15001- \$20000/月
畢小姐	18-29	3-5年	自由工作 (接案)	電視、廣告、宣傳片	製片	\$15001- \$20000/月
R	29-35	5-10年	自由工作 (接案)	短片、廣告、社交媒體 內容	攝影	\$20001- \$22500/月
ZY	18-29	5-10年	自由工作*	網片	編劇、演員	\$10000/月
Bob	18-29	5-10年	全職工作	廣告、 社交媒體內容	編劇、 出品、發行	\$17501- \$20000/月
Stark	18-29	3-5年	自由工作 (日薪)、 製作公司	紀錄片、 電影、網片、廣告、短 片	導演、 攝影、燈光	\$20001- \$25000/月， 約\$3000/組
小玉	18-29	1-3年	自由工作 (接案)	電影	翻譯	\$5000- \$7500/月
Long	18-29	3-5年	全職工作	網片	主持	\$20001- \$22500/月
Nathan	18-29	5-10年	製作公司	廣告、電影、短片	攝影	>\$25000/月

表二：受訪者簡歷

化名	年齡	年資	就業型態	製作類型	負責部門	收入
阿雪	18-29	1-3 年	自由工作 (日薪)	網片、短片	演員	<\$5000/月， 約 \$800/組
Raccoon	>35	>10 年	自由工作 (接案)	電影、電視	編劇、導演、 副導、 美術、道具、 出品、發行	\$22501- \$25000/月
小 V	18-29	1-3 年	自由工作 (日薪)	電視、廣告	化妝	\$5000- \$7500/月
Ricky	18-29	1-3 年	自由工作 ^a	電影、 宣傳短片	導演、 編劇、 監製、製片	\$10000/月
梁小姐	18-29	1-3 年	自由工作 (月薪)	電影、電視	製片	\$17501- \$20000/月
謝小姐	18-29	5-10 年	全職員工	電視 ^b 、 串流平台 ^b	編劇	\$15001- \$17500/月
黃先生	>35	>10 年	自由工作 (接案)	電視 ^c 、 串流平台 ^c	編劇	\$10001- \$12500/月
阿 C	18-29	1-3 年	自由工作 (接案)	網片、 宣傳短片	剪接、聲效、 動畫特效	\$5000- \$7500/月
阿喆	29-35	1-3 年	自由工作 (接案)	紀錄片	副導演	\$10000/月
阿燊	18-29	5-10 年	自由工作 (接案)	電視	隱去，以保護 受訪者身份	\$20001- \$25000/月
K 先生	>35	>10 年	製作公司	廣告、短片、音樂錄像	導演、 攝影、剪接	>\$25000/月
Boom	>35	5-10 年	自由工作 (日薪、接案)	電影、電視、廣告、 串流平台	隱去，以保護 受訪者身份	\$22501- \$25000/月
阿爆	18-29	3-5 年	製作公司	廣告、 宣傳短片	導演、 攝影、燈光、 剪接	\$12501- \$15000/月
細佬	>35	>10 年	自由工作 (月薪)	電影	副導演	\$60000/月
阿凱	29-35	5-10 年	自由工作	電影、電視	美術指導	\$20001-

表二：受訪者簡歷

化名	年齡	年資	就業型態	製作類型	負責部門	收入
			(月薪)			\$22500/月
區小姐	18-29	5-10年	製作公司	廣告、設計	製片、剪接、 動畫特效	\$22501- \$25000/月
容小姐	29-35	>10年	自由工作 (月薪)	電影	助理製片	\$20001- \$22500/月
阿木	>35	>10年	自由工作 (月薪)	電影、電視	監製	\$30000- \$80000/月
阿正	29-35	5-10年	自由工作 (月薪)	電影	助理 服裝指導	\$28000- \$32000/月
YY	18-29	5-10年	全職工作、 自由工作 (接案)	廣告、 社交媒體內容	動畫特效	\$12501- \$15000/月

a: 自資製作獨立電影

b: 香港及內地製作均有參與

c: 香港及內地製作均有參與

d: 自資製作獨立電影

問卷結果及詮釋

接案協議及合約

如前述，影視業內主流的就業狀態為自由工作，零散化的情況普遍。為此，問卷以從業員現時或上一份的工作為準，調查協議合作的模式和習慣。

表三：從業員的協議模式

協議模式	百分比	描述
本身是合約員工	9.8	屬全職工作者，毋須按每項工作協定合約；如同普通打工人士，服務某公司、每月出糧。
開工前，經由口頭或訊息協議	42.3	從訪談中得知，這類協議相當簡陋，一般只有基本的工作描述或崗位、工作日期、工時和酬勞。經常沒有確認具體工作內容、規模及酬勞支付期。
開工前，簽妥「自僱／承包合約」	20.3	即「乙方」。條款較口頭和訊息協議詳細，酬勞通常分期支付。合約會表明從業員不可宣稱自己與「甲方」構成勞資關係。從業員沒有勞工保障。
開工前，簽妥「僱傭合約」	12.2	從訪談中得知，有從業員以為自己簽署的是僱傭合約，言談間才發現自己是「乙方」、毋須供強積金、無工傷保險。
沒有在開工前落實任何協議	14.6	從訪談中得知，有從業員會因為曾經和對方合作，覺得有信任基礎，為省卻麻煩，便在無協議之下開始工作。

從訪談中得知，有一定比例的從業員因為勞工權益意識不高，以為簽署的是「僱傭合約」，其實卻簽署了「自僱／承包合約」。上表中的百分比有可能低估了簽署「自僱／承包合約」者的份額，並高估了簽署「僱傭合約」者的份額。

合約內容方面，以現時或上一份的工作為準，絕大部分回覆者表示他們的工作協議涵蓋了薪金／酬勞和工作內容，惟其它條款則較少被包含：

表四：不同合約條款的普及程度

合約包含以下條款	百分比
薪金／酬勞	93.3
工作內容	81.9
工作日數	51.4
酬勞支付期	48.6
工時	38.1
工作成果交付要求 (如第幾稿或剪、時間)	36.2
著作權／署名	32.4
工傷安排及保險	24.8
假期日數	22.9
加班／超時工作	21.9
最多修改次數	11.4

我們調查了從業員 入行以來 有多經常會確認較為關鍵的條款才開工：

表五：從業員確認協議條款後才開工的頻率

條款	從未 (%)	甚少 (%)	有時 (%)	頗多 (%)	經常 (%)
薪金／酬勞	4.1	8.9	19.5	31.7	35.8
酬勞支付時間	19.5	33.3	24.4	11.4	11.4
著作權／署名	31.7	27.6	19.5	10.6	10.6
最多修改次數	指客人／資方的報價可容許他們向從業員提出多少次修改要求。				
	26.8	39.8	20.3	7.3	5.7
工傷安排	指資方有無替從業員購買勞工或意外保險。				
	75.6	13.8	8.1	1.6	0.8

總體而言，工作協議對於幾項重要條款的覆蓋率未如理想，即使是**薪金／酬勞**也只有少於七成的從業員會在大部分時間於開工前確認。在工傷安排方面，我們更發現須參與現場拍攝的人員大部分都沒有獲得合約上的保障。要知道片場是一個要操作機械，不時需要駁電、於高空工作甚至進行危險動作的地方，而劇組絕大部分情況下都沒有專責職業安全的人員監察製作。

我們亦詢問了從業員在磋商工作協議時，或在合約中，遇過哪些他們認為是無理的安排，可總結為以下幾類：

1. 有關加班／超時工作
 - 沒有訂明每週工作時數，或每週定時休息的安排
 - 超時工作沒有補水
 - 需要 24 小時候命，隨時會接到工作通告
2. 有關工作內容及工作交付
 - 沒有訂明最多修改次數
 - 訂明工作成品需要客人滿意才會結算，在此之前可以拖欠尾期
3. 有關酬勞及支付期
 - 沒有訂明支付期
 - 在大成本製作中，資方不願意支付訂金／前期

- 製作費的尾期要在交付完成品後才支付，意味著製作團隊需要以低於預算的資金完成製作，或被迫接受拖糧
 - 前期、中期製作人員的尾期酬勞，要待製作上映後才支付
4. 有關著作權
 - 若主創人員「作出影響票房行為」，會將其署名除名
 - 從業員享有著作權的條件是十年內不得在任何地方犯法或違紀
 - 若作品觸犯法例，要由編劇承擔
 5. 有關法律身份或關係
 - 資方對工作內容、程序、時間及方式有高度控制權，從業員形同普通僱員，但協議內包含聲明從業員為「自僱者」或「獨立服務提供者」的條款
 6. 有關終止合作
 - 從業員若辭職/終止合作關係，需要提早三個月通知或賠償三個月薪酬
 - 客人有權切換人員或隨時終止合約，而不須徵得從業員同意

這些安排的共通點是傾斜「甲方」的利益，為投資及經營製作的一方提供最大程度的方便，包括工時和資金調配上的彈性、對是否接受創作成品「使出彈弓手」、甚至名正言順地拖欠酬勞。方便資方的同時，部分與製作相關的商業和審查風險便轉移到勞方身上。從訪談中得知，在從業員眼中，這是不合理但必須接受的結果，因為爭取更好的條款意味著他們很可能會失去工作機會。

綜合以上發現，可見影視業的就業型態傾向零散和不穩定，從業員不時在未有簽妥協議便開始工作，即使有協議，內容亦相對簡陋或籠統，普遍缺乏明文條款或機制保障勞工權益。這大體上揭示了影視業從業員與資方之間的不平等，從業員的勞工權益及福利容易被剝削。

酬勞支付

從文獻及行內人口耳相傳，我們得知影視業的延遲支付酬勞（即「拖糧」）頗為常見。因此，我們調查了從業員 入行以來 被拖糧的頻密程度：

表六：從業員被拖糧的頻密程度

從未 (%)	甚少 (%)	有時 (%)	頗多 (%)	經常 (%)
9.8	26.0	36.6	18.7	8.9

上述回覆是基於從業員對自己經驗的印象和記憶，或有一定主觀性及變異。為提升對拖糧情況掌握的整體可靠度，我們進一步調查了從業員 在現時或上一份工作，被拖糧的實際程度，發現拖糧較多在 沒有協定支付期 的情況下出現：

表七：從業員被拖糧的嚴重程度

情況	百分比
沒有被拖糧	35.8
有被拖糧；細目如下	64.2
僱傭合約糧期的 7 日內仍未支付	3.3
自僱/承包合約協定支付期屆滿前仍未支付	8.1
沒有協定支付期，完工 7 日內仍未支付	4.1
沒有協定支付期，完工第 8 至第 30 日仍未支付	10.6
沒有協定支付期，完工第 1 至第 3 個月仍未支付	13.8
沒有協定支付期，完工第 4 至第 6 個月仍未支付	10.6
沒有協定支付期，完工 6 個月後仍未支付	13.8

我們亦詢問了從業員被拖糧和走數時，曾遇到資方以什麼理由解釋，可歸類為以下幾種：

1. 因為客人／電視台／投資者未支付尾期，公司無錢支付酬勞
2. 公司週轉不靈
3. 會計未完成入數和核對
4. 製作胎死腹中，因此不會支付
5. 待項目上映才支付
6. 不滿意已交付的工作

同時，我們調查了從業員曾否就客人拖糧或走數作出追討：

表八：從業員曾否追討拖糧

從未追討 (%)	有，追討成功 (%)	有，仍在追討 (%)	有，追討失敗 (%)
32.5	38.2	14.6	14.6

以上的發現揭示了三個問題。首先，從業員付出了創作和勞動，卻因為資方不滿意或成品未上映等理由而被拖糧，顯然是沒有訂立（或未能執行）仔細的工作協議，和沒有落實酬勞支付期的結果。我們收集到的樣本亦顯示這是行內的常態。

第二，上述的「拖糧理由」正好突顯出外判制度的問題。自從香港影視業脫離大型片廠制度，投資者（如院線、電影發行商和電視台）將製作分拆外判便成為行內最主要的生產模式。外判為投資者帶來靈活性，可以按每次製作的要求和預算獨立拼湊一隊符合成本效益的人馬，製作完成後各走各路，而無須長期聘請員工和營運片場，從而減省恆常開支。

無論這些理由是承包製作的公司如實解釋還是推搪，都無法迴避外判系統盛行造成的後果：行業環境變得更零散、承包者缺乏勞工保障，使得小型公司和中低層勞工要消化不少影視製作的商業和財政風險。明明工作形態與普通打工者無異，卻要因為「上游未出齊數」、「條片拍唔成」而要延誤收到酬勞，造成系統性的拖糧。

第三，有回覆者指多次追討後，只得到對方答應會聘用他參與下一個製作，並提出以該製作的前期款項，抵償一直拖欠的尾期。訪談中，亦有受訪者表示曾獲對方提出若願意將拖欠的款項打折，從此結清，便可以立刻支付，他們也折衷接受。這印證了外判鏈底層的從業員議價能力之弱，即使努力追款也未必成功，甚至為了維繫工作關係，甘願放棄被拖欠的薪資。

勞動強度及職業安全

上文提及，多數從業員沒有在工作協議中訂明工時安排。有見及此，我們調查了從業員入行以來的實際工作強度：

表九：從業員超時工作的頻率

工時	從未 (%)	甚少 (%)	有時 (%)	頗多 (%)	經常 (%)
12 小時或以上					
連續兩日	2.4	9.8	27.6	25.2	35.0
連續三日	4.9	17.9	25.2	26.8	25.2
連續四日	13.8	29.3	18.7	17.1	21.1
連續五日	24.4	34.1	11.4	10.6	19.5
五日以上	34.1	25.2	14.6	13.0	13.0
24 小時或以上	14.6	32.5	36.6	8.1	8.1

現場拍攝的工時按「組」計算，每組的長度會視乎製作而偶有不同，通常由拍攝當日通知時間起計九小時為之一組，惟超過一組的工作時間是常態。若工時超出一組時間，資方便要支付加班補水。「日薪工」者，每小時補水的一般計法為日薪除七或八；「月薪工」者則一般只得每小時 40 港幣，僅達最低工資。

長工時、工作趕急不僅造成慣性加班，還會耗盡從業員的集中力，增加受傷的風險。為此，我們調查了有多少從業員入行以來曾親身經歷或目睹過以下類型的工傷：

表十：從業員曾經歷或目睹的工傷類型

工傷類型	百分比
從未遭遇或目睹工傷	23.6
以下工傷類型取自職業安全健康局的工業意外分析中的常用類別：	
提舉或搬運物件時受傷	49.6
被移動物件或與移動物件碰撞	30.9
滑倒、絆倒或在同一高度跌倒	27.6
進行特技動作時發生意外	18.7
遭墮下的物件撞擊	17.1
被現場特效弄傷	11.4
人體從高處墮下	7.3
觸電	7.3
以下工傷類型不獲官方承認：	
中暑	44.7
因過勞而須暫停工作	39.8
以下為回覆者自行填寫的「其它」受傷類型：	
猝死	1.6
燒傷	<1
被器材夾傷	<1
對道具過敏	<1
長時間工作，因宗教原因不能和其他製作人員進食，導致胃出血	<1

樣本顯示多數從業員曾遭遇或目擊工傷。同時，**中暑**和**過勞**都是影視業從業員經常面對的狀況，但《僱員補償條例》並不視這些情況為「因工意外受傷」或職業病，因此勞工不獲保障。在現行制度下，即使是中暑後死亡，勞工亦需要在法庭上證明死因與高溫直接相關而非「自身疾病」，才有望成功追討。對於過勞，官方亦沒有明確定義或判斷標準。可見從業員缺乏法制上的保護，沒有正式僱傭關係的從業員情況就更堪虞。

我們亦調查了從業員有否呈報工傷，以及工傷發生後僱主／資方的處理方法：

表十一：僱主／資方處理工傷的方法

有呈報 (%)	沒有呈報 (%)	不清楚 (%)
11.7	46.8	41.5

只有少量回覆者表示僱主／資方有向保險公司申報，處理醫藥費及賠償。若非嚴重受傷或不牽涉有名的藝人，僱主／資方一般會慰問從業員、讓其在現場休息、作消毒和包紮、及按情況送往或陪同至醫院。從訪談中得知，一般的劇組人員只獲團體意外保險保障。由於大部分從業員都是以「自僱」、「承包」或沒有明文合約的形式工作，不受勞工法例保障，這種處理並不出奇。

權益意識

影視業的光鮮和創造性讓許多香港人為了追夢而甘願付出時間和心力。但因為上述的種種系統性問題，他們可能還要犧牲自己的權益。為了解從業員是否看重權益被侵害，以及會採取什麼方法爭取權益、表達訴求和組織同業，我們調查了從業員會否跟同行討論待遇：

表十二：從業員跟同行討論待遇的頻率

討論項目	從未 (%)	甚少 (%)	有時 (%)	頗多 (%)	經常 (%)
薪金／酬勞	3.3	12.2	45.5	26.8	12.2
工時／工作強度	1.6	6.5	30.9	38.2	22.8
對資方的評價	2.4	6.5	24.4	33.3	33.3

我們亦調查了從業員若遇到不公平待遇或不愉快經歷，會採取什麼行動：

表十三：從業員遭受不公平待遇的行動

行動	會 (%)	不會 (%)
私下分享	97.6	2.4
公開傳播	28.5	71.5
與同行結成群組， 討論對於僱主／客人的評價	42.3	57.7
加入工會、從業員公會、 協會等組織	38.2	61.8
建立工會、從業員公會、 協會等組織	17.9	82.1
直接聯絡僱主／客人追討	66.7	33.3
向勞工處求助和／或立案追討	12.2	87.8

我們同時調查了從業員遇到不公平待遇或不愉快經歷而追究時，曾經因為哪些原因卻步：

表十四：從業員放棄追究的原因

原因	百分比
未曾放棄追究	9.8
擔心被「唱衰」，影響以後接工作	61.0
覺得沒有用	57.7
擔心追討過程漫長及手續繁複	43.1
上級／前輩給予壓力	30.1
擔心要面對法律後果	8.1
以下為回覆者自行填寫的「其它」原因：	
坊間沒有有效的追討或申訴渠道	1.6

可見從業員傾向私底下討論自己遇到的不合理和不公平待遇，並循個人聯絡的方式追討，而非採用對抗性或組織性較高的方法。就此，多名接受訪談的從業員均提到他們需要顧及自己留給其他行家的印象，生怕潛在合作對象和客人覺得他們「會咬人」。因此若情況不算嚴重或對方是自己希望合作的對象，他們傾向選擇私下提點對方，甚至寧願逆來順受，也會避免以較強硬的姿態維護自己的權益。

邁向改善

最後，我們循工作協議或合約的方向，詢問了從業員希望行業作出更公道的勞資關係實踐。我們發現絕大部分從業員同意接案前應該先訂立協議：

表十五：從業員對協議形式的意見

簽訂書面合約 (%)	口頭/訊息協議 (%)	沒有意見 (%)
66.7	31.7	1.6

同時，從業員理想中的協議或合約應該包含的條款，亦遠超他們 現時或上一份的工作 的實際協議所涵蓋的內容：

表十六：從業員對合約應涵蓋條款的意見

合約涵蓋以下條款	同意應該包含 (%)	實際涵蓋率 (%)
薪金/酬勞	99.2	93.3
工作內容	97.6	81.9
酬勞支付期	92.7	48.6
工作成果交付要求 (如第幾稿或剪、時間)	88.6	36.2
工傷安排及保險	83.7	24.8
最多修改次數	82.1	11.4
加班/超時工作	82.1	21.9
工作日數	82.1	51.4
工時	80.5	38.1
著作權/署名	77.2	32.4
假期日數	62.6	22.9

這些發現初步指向**制定標準合約**作為保障從業員基本待遇，改善他們處境的重要一步。

訪談發現及分析

我們從問卷結果獲得對影視勞動現況的概括性理解。顯然，就業零散、拖糧盛行、長工時、職安保障不足等問題並非獨例，而是行業裡的系統性問題。接下來，我們爬梳訪談所得，希望以從業員的經驗和觀察充實我們對影視業所有的圖像，解釋上述問題的前因後果，並整理他們提出的改變進路。

人脈為重的階級文化

據文獻所述，即使近年影視業的培訓邁向正規化，從業員依然倚賴人脈網絡入行及獲得工作。我們從訪問中得到類似的觀察，並具體地了解到中低層從業員的話語權如何受制於這種文化，導致他們難以爭取更公道的待遇。

不論製作類型或負責崗位，絕大部分受訪者均表示他們是透過相識的人提攜入行，例如師兄姐和導師、透過學院網絡物色實習生的製作人、或者在比賽中遇到賞識他們的前輩。有別於依賴公開聘請勞工，或具有正式系統招募畢業生加入公司實習，繼而逐步晉升的專業，影視業用人以用慣用熟和師徒制見稱。尤其對新入行的年青人來說，「識人」可謂最關鍵的資本，是賴以獲得工作和事業起步機會的門路。

此運作模式對中低層及新入行從業員的議價力及權益維護均有不良影響。**Stark** 談及對行內升遷的觀察時，表示如果按照傳統方法入行拍電影，即由低做起，隨組長學師，表現勤力的人三年內已經可以成為「大助」，前提是：

要睇佢醒唔醒目，你拍長片要「襟屌」，因為長片嘅風氣真係好差。例如我有次拍電影製作花絮時入咗鏡，攝影師發火屌我話：「你拍撚咗幾多日啊，仲未識睇機位！」。另一次拍攝就俾燈光老師俾你咁屌我動作慢，明明已經九秒九內擺器材畀佢。其實新人入劇組一定係咩都唔識，（要生存）你一定要捱得過呢啲嘢，同埋同啲人打好關係。

新人缺乏「市價」等行內資訊，使他們容易被客人佔便宜。從事廣告製作的**阿爆**認為，剛畢業的學生沒有客源，不可能靠自由接案維生，他們的選擇只有低薪的製作公司實習崗位或靠「人搭人」找工作。四年前，他正是靠導師推薦認識一位導演而入行。當時的他專注要「儲 portfolio」，並沒有多想待遇的事：

我嗰陣唔知價，\$7000 剪一條廣告片，包埋調色、聲音、特效，聽落覺得 ok 就接。做咗兩年，開始接其他公司嘅 job，先發現一路畀個導演壓榨。而家接同一份 job，我可能會開 \$18000。蝕底係唔甘心，但入行要搵機會就係咁，我當係入場券，希望之後會賺返，惟有咁樣安慰自己。

資深電影編導 **Raccoon** 憶述初入行時，曾被製片導師邀請擔任助導（PA）。期間他需要處理不少與該電影無關的工作，其後發現自己收一份月薪，卻在負責兩套電影的工作。他心知另一份薪水其實是被製片吞去，但他沒有追討到底，認為對方帶自己入行，「蝕畀佢當報恩」，往後不再合作便了事。

受訪者普遍都抱持這種必須打好關係的心態，甚至在遭遇剝削時，都會顧慮發聲或追討會否開罪對方，反導致自己「被唱衰」，因而喪失未來工作機會。屬「一人公司」的 Stark 提及他曾承包某 YouTube 頻道的短片製作，卻被對方藉詞壓價和偷橋：

我問對方有幾多 budget，諗住做幾大、請幾多人係睇餸食飯。佢只係覆「條『橋』掂嘅話，用幾多錢拍都得」，一直唔講實個數。其實佢嘅意思係製作開支可以盡出，但人工就有幾低壓幾低。仲話我開價好貴，話我用咗佢啲幕前拍嘢，應該畀返錢佢，好似施捨機會畀我咁。

之後佢用唔同原因將我度嘅「橋」畀咗其他導演拍，搞到好似我係佢員工咁，所有「橋」同生產力都歸於（頻道），可以免費擺去用。但明明佢同我只係客人同 pitcher 嘅關係。

他因為此事與網台起過爭執，但即使受氣不少，甚至曾經想過放棄合作，他卻說如果可以再選擇一次，寧可忍耐：

呢行講到尾都係講關係。就算遇到不公平待遇有幾撻都好，望住個大老細或者行內有影響力嘅人，你都唔會想「辣燬」佢，因為對自己有好處。喺呢行生存就要咁，唔使做到好出色嘅作品，都要保持良好關係，唔刷鞋至少都唔好搵爛塊面。

與此同時，行業靠關係分配工作亦代表從業員的待遇一定程度上取決於能否「遇到好人」。謝小姐在製作公司任職編劇，公司承包電視台和網劇平台的項目，外聘編審負責統籌創作，並由旗下直聘員工寫稿。他憶述數次險些被走數的經歷，「都係靠遇到有良心嘅編審，未 firm 個製作唔會叫下面開工住，或者幫我哋同投資商講，如果唔出下期錢就會叫下屬停工。」

從業員受制於這套倚靠人際網絡分配工作和「上位」機會的系統，似乎沒有太多空間自保。不時協助同行「追數」的阿桑表示體諒，然而他強調行家用自我剝削來換取工作機會，其實是「做爛市」：

呢行最大問題就係出聲就會有 job 做，加埋藝術家光環，令大家會硬食剝削。但遇到事都唔出聲或爭取其實好自私，會令到啲問題冇得改變。影視業嘅文化好封閉，有自己嘅規則同階級，勞工要調整自己去適應，從而內化咗錯誤嘅價值觀，好似有斯德哥爾摩症候群咁。

總括而言，從業員為維繫和建立人脈，需要在行內保持良好形象和口碑，並盡可能累積工作經驗，堆疊亮麗的履歷表。在高壓、急促、輩份分明的工作環境之中，這代表從業員需要表現出「肯捱」、願意「跟師傅學嘢」、甚至「任砌」等特質，即使遇到不公道待遇也要忍氣吞聲，避免被行家覺得麻煩、小器，導致不獲重用。這無疑是鞏固了行內論資排輩的制度，並製造了灰色地帶，讓掌握工作機會的人士和單位可以刻薄對待和剝削勞工，而毋須被問責。

限米煮限飯，犧牲了休息和安全

預算有限是另一個容易令勞工待遇受損的因素：它意味著製作周期的壓縮，令工作時長和強度增加，會提高發生意外的機會。

宏觀而言，香港電影一直未走出後九十年代的低潮，能否回本的顧慮較以前多，令投資者傾向保守。這既使大部份電影的預算縮減，小型製作頓成主流，亦減少整體電影產量，加劇從業員之間的競爭，削弱他們在待遇方面的議價力。監製阿木指出，即使投資商為了保持一定數量作品上畫而願意投資，但總預算「係得咁多，就算多啲待遇上嘅要求，老細都唔會畀多啲。」

電視製作的規模一般比電影低，預算亦自然更少。有受訪電視編劇表示，電視節目已不能靠收視回本，電視台需要透過捧紅幕前，利用明星效應帶動娛樂消費逐利；而某主要電視台控制成本的方法便是外判大部份製作，將每集的投資控制在約七十萬元。而香港影視業鄰近的內地和東南亞市場，勞工成本比香港低廉，隨時可以取締本地人才，亦降低了資方須投入的資本和開出的勞動條件。

微觀而言，製作期受預算限制，加上要遷就演員檔期，拍攝日程便會排得密麻麻，整個製作周期也不會有太多喘息空間。若拍攝出現改動或意外情況，為了追趕進度，避免增加拍攝日，從業員要加班甚至通宵工作亦不出奇。入行十年的機燈師 **CK** 批評：

開一日休一日，業內叫「天堂 crew」，我咁多年只係遇過一次。起碼都連續兩三日，開廿四亦試唔少。為咗就演員、就導演即興改嘢、慳場租同器材錢、慳組數、甚至慳返 crew 嘅狀態（即劇組新一日開工要重新入戲和磨合的時間），都會搞到我哋有更多嘢要喺一日內完成，搞到 **OT**。代價就係要我哋付出身體健康，不過身體健康都唔值錢嘅！

成本有限加上拍攝趕急，犧牲的不止於從業員的休息，還有片場的職業安全。資深副導演細佬感嘆出埠拍攝時，因為要遵守當地的規矩——如每週例休、每天工時有上限、通告之間有足夠時間休息——香港的劇組反而可以享有基本但平時沒法得到的休息。他認為本地從業員多屬沒有保障的自僱者，猶如被「任砌」，狀況不理想。：

行業對於作息時間應該要有制度，明文規定一定係好事，就算要保留彈性或者一定要遷就某啲期，咁踩太耐都要有補償。起碼月薪崗位（美術、服裝、製片、導演組）**OT** 錢唔應該只係得 \$40。休息時間唔足其實都會影響工業安全。唔應該淨係諗計數，而係要確保 crew 有足夠休息先可以發揮，咁樣應該係基本規定，唔可以犧牲。

片場的工傷與劇組準備不足和預算有限息息相關。演員阿雪憶述自己曾參與的小本製作，在廢棄的工廠拍攝至凌晨，在光度不足、身體疲憊之下拍攝武打鏡頭，意外被對手使用的道具刀刮傷手臂，但當時導演組只準備了急救箱，替他止血和噴膠布之後便了事，沒有後續跟進。機燈師 **CK** 在內地製作合拍片時，經常要在人手不足下搬運和架設攝影機吊臂、

路軌等重型器材，同伴更在獨力抬器材上樓梯時絆倒受傷，為製作壓低成本和節省時間負上代價。

再者，影視拍攝有時須在臨時搭建的佈景中或高空工作，「文戲」以外的製作類別更可能涉及打鬥動作、爆破、水中拍攝等危險情況。有多年動作電影經驗的編導 Raccoon 指出，片場搭景由道具組負責，而非合資格工程人員。大型製作中，動作指導會一直跟進，惟未必會安排救護員。只有明顯危險場景，才會安排救護車、持槍牌的指導、潛水員等合資格人員在場。

片場的危險程度可謂不亞於地盤。但有別於須遵守官方作業守則和受監督的建築業，影視拍攝並無安全指引或規定必須配備專責安全的人員，往往僅靠「師傅」把關，或由負責現場指揮的副導演充當急救員。受訪的製片容小姐認為，「師傅」雖具備親身經驗，但不代表能就每種情況作出最可靠判斷。他們可能抱著「老屎忽」的態度，恃著因為行業一直以來做法如是，或因為自己曾進行某種作業而沒有發生事故，便認定該作業屬安全，不應過慮。片場中亦無其他人有足夠的知識或「牙力」可以質疑其判斷，不過抱著僥倖心態拍攝。

多名受訪者提及他們曾目睹或聞說有人因為在炎熱天氣下工作，和因為長時間操作重型器材而猝死。就這些個案，我們未能獨立或從其他來源求證。但值得一提的是，《僱員補償條例》訂明僱員只有在受僱工作期間因工作 遭遇意外 引致受傷或死亡才獲工傷保障，而 **中暑** 和 **過勞死** 並不獲政府承認為工傷。

中暑在條例中不屬「意外」，因此不獲保障。就算中暑後死亡，亦需要醫療報告驗明死亡是全因高溫，而非其他器官衰竭和失能所致，勞工才可獲補償。直至今年勞工處推出《預防工作時中暑指引》及暑熱警報系統，方見政府處理這個存在已久的職安問題。但該指引沒有強制性，為人詬病。

針對工作過勞，勞工處從來沒有作出定義或肯定。一直以來，工人只能按《僱員補償條例》附表 2 所列的職業病類別作出追討，倘若工人積勞成疾，但其身體機能上的衰退不被法律肯定，他便不會獲得任何補償。而過勞死同樣不被官方認受：職安局（2021）的結論是這些非意外引致的心腦血管病「由多種風險因素引起」，不是由單一因素造成，因此不能歸因於工作。勞工處（2023）則認為「難以單憑某種職業或工作性質而籠統推定有關僱員的死亡為工作所致」。即使工作強度過高明顯是患病的風險因素之一，政府亦無立法保障。工人遺屬若要追討，必須對簿公堂，抵住隨訴訟而來的龐大壓力，並寄望遇到同情的法官，願意在法律條文內尋找詮釋空間，才有望獲得賠償。

總括而言，影視業從業員經常長工時以致過勞、片場缺乏專業安全監督、職安保障不足等問題實在是業內普遍認同的事實。近年發生的意外已敲響警號，需要業界和政府聯手研究改善從業員的職業安全保障。

層層外判下的拖糧問題

如問卷調查結果所示，影視業拖糧問題嚴重。在深度訪談中，曾被拖糧的從業員普遍指拖延時長約三至六個月，生活支出依靠數月前的工作收入維持。影視業的承包制為拖糧問題的主因，商業機構作為投資者，將攝製項目外判給製作公司或自由工作者後，並不會與攝製團隊不會直接溝通，反而相隔多層平台或中介，導致勞動關係模糊，從業員無從判斷拖糧問題的權責。同時在欠缺正式和完整的合約協定下，薪金支付方式模糊不清，追討欠薪尤其困難。

從事廣告界製片六年的區小姐描述，項目中投資方與製作單位的關係鏈為：投資者首先委托廣告或中介公司處理相關項目，再由中介公司尋找合適的製作公司接案，製作公司為節省成本，不會長期僱用大量員工，而是按項目內容與類型，聘請短期攝製人員。因此攝製人員大多都不會直接與投資方確立勞動關係，下游的製作公司才是負責協定工作條件和支薪的一方。

在這種情況下，由於攝製人員只是按項目聘請的服務提供者，而不是勞資關係，外判制度方便了投資方推卸責任。確實，多層外判下行政程序繁複，尤其大公司需要仔細審批單據文件，並牽涉多個部門溝通，增加時間成本，導致支付期限延長。**但拖糧亦非單純的效率問題，而是投資方對從業員權益問題上權責不清的結果。**例如拖糧個案存在中間拖延的情況，區小姐觀察到在投資者支付中介後，由於中介公司需要流動資金，遲遲沒有支付下游的製作公司或自由工作者。「邊個好恰就 hold 起邊嚟錢先，隨時拖年半」，**支付的次序只能取決於團隊的名氣和話語權。**從業員往往要三番四次向製作公司或中介追討欠薪，但實際的出資者不須負責與前線人員溝通，為外判制度層層剝削的結果。

而製作公司作為生產鏈的下游，同時企業規模亦以小型企業為主，流動資金有限，難以承擔不穩定的財政風險。一旦資方分期付款甚或延遲支付，製作公司則無可避免地拖欠外判員工的工資。

自 2020 年起營運製作公司的畢小姐，主力接案商業廣告。在追討資方付款長達數月下，為了準時支付項目期間聘用的臨時外判攝製人員，畢小姐會靠自己不拿取薪金或公司的盈餘墊資，或是另尋兼職幫補生計，她無奈表示：「我請人最多壓價，但唔會拖糧。」他作為夾在資方和攝製人員中間的小型製作公司，是拖欠自由工作者薪金的直屬老闆，同時也是延遲支付問題的受害者。在資金緊拙的情況下，他只能透過壓價的方式「彌補」支薪的不穩定。

然而，對於獨立自由工作者，缺乏合約保障令拖糧問題更加嚴重。由於行業大多以人脈關係獲得工作機會，製片與製作團隊大多「做慣做熟」，亦對團隊的技術質素有所掌握，雙方擁有信任基礎，因此在協訂工作條件的時候，為求效率和方便而不會嚴格制定合約。區小姐指，如果資方接洽的是自由工作者，通常只有訊息或口頭協議，不會簽訂合約，最多只有方便中介公司一方報稅的「自由工作者表格」或單據。即使自由工作者會簽訂承包合約，亦有不少條款傾向資方利益，讓從業員難以申訴權益。

承包合約傾斜資方利益的情況更是無助從業員申訴權益。即使是製作公司，畢小姐表示與資方簽訂的合約中，不會包括支付日期，意味項目完成後才會付款，橫跨數月的工作皆是無薪進行，需要依賴個人積蓄或兼職生活。又如自由工作者 **Stark** 在兩年前為劇場演出擔當拍攝和後製剪接，至今仍未收取尾期製作費。**Stark** 透過老師介紹接案，與客戶以訊息協議，並在拍攝完畢後才簽訂承包合約。但是，項目的實際工作內容不但超出訊息所協議，如被要求負責舞台影像，客戶亦每隔多月，多次要求修改剪接的內容。由於合約列明在交付短片成品後才會支付尾期製作費，在不斷的往來拉鋸下，**Stark** 一直追討無果，亦擔心在交片後對方會走數。因此，即使勞資雙方曾制定合約，也會出現支付日期不明的情況，助長拖糧問題。

總括而言，在影視業的外判制度下，出資者與前線攝製人員相隔多層機構，從業員時常須追討欠薪，下游的小型製作公司也要蒙受財政風險。同時，因缺乏標準化的合約協議，未有列明項目支付日期，導致拖欠問題更為嚴重。

缺乏工會意識及制度

香港的電影及電視製作由上世紀中葉開始蓬勃發展，但勞工沒有把握行業起飛和步入盛世之際組織起來，提出待遇改善或建立勞資協商制度。及至近年行業衰退及影視製作科技進步，令製作機會和工作空缺減少、競爭加劇，勞工就更缺乏條件凝聚力量，與資方角力。有文獻將上世紀勞工不熱衷於集體維權的態度歸因於**搵食至上**——即使勞動條件不佳，只要有足夠工作機會糊口、「一單接一單」仍可接受（Szeto & Chen, 2013），和**專業精神**——為了成就作品，認為犧牲自己是接受甚至必要（博維爾, 2003）。

我們從訪談中得到相似的說法。有受訪者提及被拖糧已成習慣，若程度不太誇張，只要他們一直找到工作便會有「穩定的延遲收入」，即穩定地收回幾個月前的欠款，足夠生活已可接受。有受訪者則指會透過提高自己的開價，去彌補工時過長、加班補水不足、製作預算沒有包含零用錢等問題。有受訪者直言，若行業有工會組織會考慮加入，有事可以求助或與同行分享資訊，但自己的志向是創作，不希望「搞對抗」，不會主動參與工會活動。顯然，從業員傾向從個人層面應對不良待遇，而非思考如何尋求更闊的改變。

香港電影工作者總會於 2002 年成立，初時由九個屬會聯合組成（現已增至 14 個）。雖然大部分屬會都將「維護權益」、「爭取福利」等字眼寫入宗旨，但實際上，它們更傾向是促進業內人士交流和提升專業水平的協會。對於總會及其屬會，不少受訪者的評價都是「九大簋？唔關我事喇喎」，原因是加入屬會有一定門檻——例如要達到一定職階，或須參與過幾部符合金像獎要求、已上映的電影製作——而且各屬會均屬電影界，不能代表活躍於其他製作類型的從業員。電視製作方面則只有香港演藝人協會及電視製作及廣播業職工會，惟前者只代表幕前明星，後者會員人數則只得十人，對前線、基層攝製人員來說實在缺乏代表性。

總會的屬會的執委都是已有一定資歷的從業員，與中低層人員和新人的狀況和訴求或會脫節。阿桑曾與一些希望推動權益的年輕同行接觸某屬會（為保護受訪者，不透露該屬會名稱），提議屬會為新人提供法律顧問支援，幫助遭拖糧和剽竊創作的從業員，並考慮降低入會門檻讓電視業從業員也可以參與，但只被對方敷衍，暗示新人不應「搞事」，屬會自會「主持公道」。他形容這種組織文化正好反映了由老一輩靠自身影響力維繫行業的整體生態：

喺會嘅執委大部分都係「老細級」或「判頭級」，佢哋冇勞工意識，唔會以行動爭取保障、要求行業要有規矩或制度。個會似係畀大家聯誼同互相認受嘅同鄉會多過似工會，係一個畀面派對。呢行嘅文化就係如果你遇到問題，就搵個「有面」嘅人幫你出面解決。

從事專業崗位的 **Boom** 亦曾主動籌組工會，期望爭取更好權益和增加從業員的話語權。雖然該工種人數少，從業員互相熟悉，在開過一次會後，卻因長工時和工會的行政事務繁複，遲遲不能成事。

我相信有工會先草擬到保障我哋嘅 **timeline** 去做野，但可能搞得嚟我都退休，依樣野十年前已經有人講過，我自己都聽過。

阿正認為觀乎現時的影視工業形勢及鄰近地區勞工之間的競爭，從業員沒有很多空間可以爭取最佳的待遇。從個人層面看，他開出更高的月薪要求或許會被答應，但代價卻是所屬組別「請少個人，或者要請平啲嘅新人」，變相增加工作。當整體預算不變，爭取改善可能只是造成不同支出項目之間此消彼長。細佬則歡迎屬會朝工會方向發展，為行家爭取權益改善，但對勞方的力量不感樂觀，亦對投資者的顧慮表示一定的體諒。

訂到規則當然係好事，譬如講明每日最多拍幾多個鐘，可以保障到大家休息，但一定會拉長拍攝、令成本上升。當港片嘅市場越來越細，呢啲嘢就會好難爭取。當然唔係 **assume** 對方唔肯，就索性唔提出，但如果佢哋反對，我哋可以做啲咩？

我哋唔可以好似美國嗰啲工會罷工。香港冇工會制度，我哋業界未團結到可以講「你唔畀呢啲嘢我，我哋就全部都唔做」。荷李活做到呢樣嘢，係因為工會真係保障緊大家。而家喺香港業界要吹雞罷工，我無信心做到。

美國編劇工會（**Writers' Guild of America**）今年 5 月開始罷工，抗議串流時代下重播費分成過低、人工智能的使用等問題（**New York Times**, 2023）。近五個月的工業行動成功逼使商會進行談判，工會大部分訴求獲接納。工會之所以有如此影響力，除了因為其會員數有近一萬二千人，亦因為工會與電影和電視製片人聯盟（**Alliance of Motion Picture and Television Producers**）有正式的集體談判制度，每三年便要重新協商集體談判合約，制度受《全國勞資關係法》保障。其「最低基本協議」更保障所有受聘於簽署了集體談判合約的製作商（**Guild signatory company**），即使從業員未成為工會會員亦不受影響（**Writers' Guild of America**, 2017）。

反觀香港，集體談判權只曾曇花一現，在主權移交後 16 日，《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》便被臨時立法會凍結，其後被廢除（臨時立法會，1997），直至今日香港仍沒有集體談判權保障。這無疑是削弱了香港各行業的從業員組織維權和爭取更好待遇的能力。

對於行業文化有所批判的從業員，感受到指望建立制度改變行業難如登天，只能依賴個人行動爭取權益。偶爾會有從業員主動對抗不合理情況，如 **Boom** 見到劇組為節省成本，建議以低價聘請學生，**Boom** 主動批評，「如果你有錢就唔好搵人幫手，唔好令下一個

generation 嘅人覺得依個工作咁差」；Boom 亦曾介入性侵犯未遂的情況，劇組聘請臨時演員拍攝性愛場面，但未有事先知會演員相關內容，導演與監製涉藉機企圖性侵犯演員，Boom 立刻阻止事件及確保演員安全。然而，Boom 是從事重技術的專業工種，亦擁有一定年資，在未來工作中被杯葛的風險較低，才能較容易提出異議及批評。對於缺乏話語權的新人而言，面對階級分明的文化，若不想得罪前輩，往往只有忍氣吞聲。

總括而言，香港影視業並無主力爭取改善待遇和行業生態的組織可言。缺乏維權意識和凝聚力，從業員即使清楚自己的勞動條件大有改善空間，普遍也會避免直接對抗不公待遇，導致他們無法抗衡行內陋習、平衡勞資之間不對等的議價力。

政策倡議

從業員待遇基本待遇守則

影視行業應訂立從業員基本待遇守則，並鼓勵以合約方式保障從業員的基本權益，包括明確的支付酬勞方式和日期，部分工種應該有適切的分期支付方式，以及具體的休息時間規定。

我們的初步研究發現，影視業從業員普遍面對拖糧、支付酬勞制度含糊、長工時下休息時間不足等基本待遇問題，而問題的癥結在於影視業本身的獨特運作模式及衍生的僱傭條件。簡單來說，影視業，尤其是外判生產，相對彈性的運作模式，並不鼓勵資方和勞方締結穩定的僱傭關係。加上製作成本愈來愈緊絀，從業員的工作待遇自然更不被保障，使拖糧、走數等問題更容易出現及成為慣例。根據《僱傭條例》，拖欠工資乃刑事罪行，然而因為不少從業員並沒有締結僱傭合約，而難以追討欠款。我們建議從幾個層面著手解決這些問題。

首先，行業組織應制定標準合約，在盡量減低各持份者的行政成本下，讓自僱／承包者有一定保障。

回顧問卷，大部分的從業員贊同接案前應該簽訂書面合同。另外在合約內容方面，除了「薪金／酬勞」和「工作內容」，絕大部分人認為需要包括「付款時間及方法」、「工作成果交付要求」、「加班安排」及「工作日數」。由此可見，大部分從業員都認為需要一份書面合約來保障雙方。同時，連有簽妥合約才開工的少數從業員，他們的合約都甚少有上述條款，不難理解從業員有如此清晰的訴求。因此我們建議行業組織應制定一份標準合約，清楚列明酬勞的支付方式，包括分期方式，付款的日期或／及相應的工作要求，確保雙方討論和確認該合作關係的酬勞支付方式，讓有爭拗時有據可依，並增加拖欠酬勞的阻嚇力。

再者，標準合約亦可確保外判者和服務提供者必須討論且明文規定細緻的工作安排，例如超時工作有沒有補水、最多修改次數、著作權、終止合作條款等，避免上述問題因為在沒有清晰規定下而出現的灰色地帶或不合理待遇。另外，一些特定的工種應該有按需要的酬勞支付方式，例如業界醞釀多時的編劇「開筆費」已經有不少實際運行經驗，亦應該加入標準合約，成為業界的基本待遇守則之一。

這個建議考慮到並不是所有持份者都希望締結僱傭關係，包括部份從業員，同時在確保從業員的基本待遇受更多保障下減少對現行行業運作的影響。

其次，行業應確立每組拍攝之間最短休息時間及每週休息日。

勞動強度，包括工時和休息時間，與工業意外和工傷有密切關係。我們的研究發現影視業從業員的工時普遍較長，特別是密集的电影或電視劇拍攝期間，所以導致過

勞，甚至職業意外頻繁。雖然目前有部分製作有定期休息日，但操作通常存在灰色地帶，而且未能保障整體從業員，所以需要業界勞資雙方商討訂立守則。

我們建議行業改善做法，**規定每七天工作起碼有一天的休息日**，與《僱傭條例》一致。另外，每組拍攝之間休息時間在不同地區的影視業亦已經落實執行，**例如 12 小時休息時間**，即上一天拍攝完成時間相距翌日通告開始時間起碼 12 小時，以確保從業員有足夠的休息、放鬆和家庭社交生活時間。我們建議業界亦應積極考慮類似的措施，並加入基本待遇守則，鼓勵更多製作團隊跟從。

政府應負起帶頭責任，規定受資助團體或個人必須以行業標準合約聘請製作人員。

過去政府推出的各項融資計劃和比賽為行業新血和中小型製作提供不少機會，一直是影視界發展的重要推手。然而本研究發現，目前單純依靠資助的模式忽略保障從業員的待遇，亦不利行業專業化發展和與周邊地區競爭。我們建議政府應帶頭，規定受資助團體或個人，包括首部劇情電影計劃、電影製作融資計劃等，必須以上述行業標準合約聘請製作人員，透過政府資助的製作逐步擴展到整個業界。同時，電影發展局在評核資助時，可以參考應同時考慮申請人過往有否違反標準合約的紀錄。

工業及職業安全

影視業界組織、勞工團體和勞工處應盡快共同制定具體及適切的工業安全指引。

我們的研究發現，影視業普遍存在不少職業安全隱患，同時職安指引和教育都甚為不足，實在迫切需要各界共同處理。據我們的研究，行內最普遍的工業意外為「提舉／搬重物時受傷」、「中暑」和「過勞」，而絕大部分從業員表示不清楚公司如何處理或沒有上報勞工處。我們認為影視業界組織、勞工團體、勞工處及職業安全健康局應該盡快按本地情況，並參考外國經驗，制定具體及適切的工業安全指引，並提供有系統的教育和培訓工作。具體而言，我們認為有幾方面值得優先考慮：

首先，勞工處應研究拍攝場地的安全隱患，並在現行法例和工作守則的規定下，製作相關的宣傳工作和訓練課程。

我們的研究發現，不同拍攝現場所存在的普遍安全隱患，應該在兩個層面處理。對於所有從業員而言，拍攝現場最常見的提舉／搬重物時受傷及中暑，及高空、密閉空間工作（拍攝）等，勞工處及職安局本身已有足夠研究和安全推廣經驗，可與業界組織和勞工團體合作推廣。

此外，在拍攝現場管理及所需的特定技能層面上，勞工處及職安局應與業界組織和勞工團體研究如何進一步規管拍攝場地的安全。具體的研究方向可以包括專業化拍攝場地的安全工作，例如參考建築業，設立拍攝場地安全主任；類似「平安卡」的強制性安全訓練課程；規定劇組須有一人持有特別職安牌照等。

在確立工作守則後，勞工處應研究執法方式，包括要求呈報拍攝現場、巡查、並鼓勵舉報不安全的拍攝環境等。

勞工處的職業安全及健康部透過巡查與執法、教育與培訓，以及宣傳與推廣的三管齊下策略促進和規管工作安全與健康。然而以往處方的巡查多數集中在建築業工地，其他工業場所的安全情況不得而知，包括影視界。我們建議勞工處研究針對拍攝安全的執法方式，方向包括參考目前工場及建築工程的呈報方式，規定一定人數或牽涉特定危險程度的拍攝現場須向勞工處呈報，以便勞工處掌握拍攝資訊和提供支援，也保障小型製作的靈活性。勞工處亦可研究不時巡查拍攝場地，例如片廠及透過電影發展局電影發展統籌科租用場地的外景拍攝場地等，並研究不同程度違反工業安全指引的作業的相應罰則。同時，勞工處應向從業員宣傳網上職安健投訴平台，鼓勵他們舉報不安全的工作環境，以便勞工處迅速跟進。

勞工處應審視相關勞工法例，研究同時保障僱員和日薪從業員、自由工作者的工傷補償。另外，勞工處應積極研究將中暑和過勞入保障範圍。

影視業不少從業員並沒有與資方簽訂合約（即使有簽，亦未必是僱傭合約），主要以自由工作者及承包方式工作，導致他們無法受《僱員補償條例》保障，政府亦難

以透過《職業安全及健康條例》向僱主追討意外責任，情況與近年興起的「平台勞工」類似。影視行業的零散勞工市場固然有其歷史脈絡，但這些零散從業員的工傷保障過去一直被忽視，加上製作規模越來越小、成本越來越低、外判制愈加普遍的趨勢下，影視業只會有更多零散勞工，工傷補償缺位的問題只會越加嚴重。我們認為政府應該盡快檢討主要勞工法例，研究如何使跨行業的自由工作者和零散工都享有最基本的工傷保障和補償，包括研究對將僱員身分的判別與基本勞工保障分拆，推出保障零散行業或工種，例如影視業日薪從業員的特別保障制度或保險。

政府資助影視業發展

政府應完善電影發展資助階梯，讓不同經驗的製作人可持續發展。

目前政府透過電影發展局的資助計劃讓提供機會給新晉製作人，繼而確保不同崗位的從業員有一定工作機會。然而我們從訪談得知，不少有意參與遴選的人士都認為資助計劃僧多粥少，加上即使有幸完成第一套商業片，亦未必再有機會參與下一部電影製作，可見在目前的資助計劃之下，微型和中型製作均存在更多需要。我們建議政府可以透過電影發展局，整合現有的資助計劃，制定一個完善的電影發展資助階梯，按制作規模和資助額分級成微製作、小型製作、中型製作，階梯式地資助不同經驗的製作人拍攝不同規模的作品，使他們能夠持續累積經驗，作品更多元化，亦使其他從業員亦有更多工作機會。

政府應鼓勵影視製作人擴展到不同平台，開拓更大市場。

近年來影視作品的發行平台愈趨多元化，電影發展基金亦推出「串流平台內容開發計劃」，促進電影行業進入新的發行市場。我們認為前、中、後期的影視製作技能在不同平台和發行形式均能應用，例如 YouTube 短片、愛奇藝網劇等。因此拓展不同平台的市場，有助從業員、畢業生和製作公司探索新的工作機會和商業模式。我們建議政府透過電影發展局，以比賽、基金配對等不同形式，鼓勵業界吸引更多渠道的資金，資助不同平台的影視製作，讓從業員有更多製作機會。

增加畢業生支援，連結新晉人才和業界。

在過去六年，香港各高等院校每名平均有 2243 人入讀電影及電視相關課程，並平均有 1830 人畢業，可見香港每年培訓一定的高學歷影視界新人。然而我們發現，目前業內招聘或新人入行的過程相當非正式，求職和待遇等資訊亦不流通。我們建議電影發展局可以定期推行影視界新畢業生支援計劃，利用電影服務統籌科所整理的行業製作通訊錄，連結業界和高等院校相關課程，讓畢業生和業界不同範疇的製作公司能夠有更大型和公開的機會接觸。具體而言，可以參考目前在創意香港辦公室旗下的數碼廣告業新畢業生支援計劃，設計適合影視業的形式，包括為新畢業生提供就業和求職支援，例如行業專家講座、作品展、招聘會等。此舉同時讓製作公司接觸更多新人，減低招聘成本；電影發展局亦能透過研究招標會的反應把握當下業界的發展狀況和趨勢。

政府應聯同業界和學界，研究影視製作的區域分工及香港影視界的比較優勢，並按此推行相關的教育、人才培訓和資助計劃，使香港影視業能在區域分工中突圍而出。

高質量的產業發展需要認清市場需要，並對區域分工和自身優勢有明確分析。然而在我們和業界領袖和從業員的訪談裏，絕大部分受訪者都認同香港影視業在面對區域激烈競爭下掙扎求存，急需研究本港業界在當下和未來的比較優勢，繼而在人才培育和資助方面有更明確的目標。具體而言，在本地市場不足以支撐影視業發展的

前提下，即使有 **CEPA**，合拍片在國內市場的優勢已不明顯，需要找出香港業界的內容和技術優勢何在，並研究如何發展香港類型片，並推銷到不同海外市場。

結語

本中期報告透過對香港影視業研究的文獻回顧、問卷調查及深度訪談，發現影視業從業員在長期不穩定的就業結構下，普遍面對獨特的待遇和職業安全保障問題。這些問題包括：缺乏合約保障、長工時、拍攝場地職安保障不足等，並在不同崗位、勞工身份的從業員身上會有不同程度的體現。就著這些問題，我們提出待遇、工業及職業安全、及政府資助發展三大方面的倡議：一) 推動以合約方式保障從業員的基本權益、二) 盡快共同制定具體及適切的工業安全指引、三) 完善電影發展資助階梯、擴展發行平台、畢業生支援、及研究影視業的比較優勢。我們認為這些政策能夠增加行業的專業性，吸引和留住更多影視業人才，長遠有助行業提升競爭力。未來本研究團隊會繼續深入研究，包括比較其他地區的相關政策，發掘更多適切的政策選項。

國家《十四五規劃綱要》明確支持香港發展成爲中外藝術文化交流中心，香港政府亦已經成立文化體育及旅遊局促進文化藝術創意產業化的發展。我們希望社會各界繼續關心本港影視界的發展，並提出意見，共同打造文化藝術創意產業的高質量發展。

附錄一：參考資料

中文書目

大衛·博維爾（2003）。**香港電影王國——娛樂的藝術**（何慧玲譯）。香港：香港電影評論學會。

立法會人力事務委員會（2021）。**工作間死亡個案與工作情況關係的研究**。文件編號：CB(2)1166/20-21(05)號。取自：<https://www.legco.gov.hk/yr20-21/chinese/panels/mp/papers/mp20210615cb2-1166-5-c.pdf>

立法會資訊科技及廣播事務委員會（2016）。**創意產業的人力概況**。文件編號：CB(4)246/16-17(03)。取自：<https://www.legco.gov.hk/yr16-17/chinese/panels/itb/papers/itb20161212cb4-246-3-c.pdf>。

行政長官（2022）。**施政報告**。取自：<https://www.policyaddress.gov.hk/2022/tc/policy.html>。

吳柏義（2011）。**與中國市場緊密結合下的香港電影：產業、文本與文化的變遷**（碩士論文）。國立交通大學。取自：<https://ir.nctu.edu.tw/bitstream/11536/45703/1/151801.pdf>

林錦波（2006）電影發展局成立的前因初探——從香港電影工業結構談起。**2006 香港電影回顧**。香港：香港電影評論學會。取自：<https://www.filmcritics.org.hk/film-review/node/2020/08/21/%E9%9B%BB%E5%BD%B1%E7%99%BC%E5%B1%95%E5%B1%80%E6%88%90%E7%AB%8B%E7%9A%84%E5%89%8D%E5%9B%A0%E5%88%9D%E6%8E%A2-%E2%94%80%E2%94%80-%E5%BE%9E%E9%A6%99%E6%B8%AF%E9%9B%BB%E5%BD%B1%E5%B7%A5%E6%A5%AD%E7%B5%90%E6%A7%8B%E8%AB%87%E8%B5%B7>。

信報（2017年7月19日）。**電影製片薪金少過最低工資 新鮮人轉行賣畫重拾創作自由**。取自：https://www.hk01.com/article/107732?utm_source=01articlecopy&utm_medium=referral。

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

政府統計處（2023）。**綜合住戶統計調查按季統計報告 (2023 年第 2 季)**。取自：<https://www.censtatd.gov.hk/tc/wbr.html?ecode=B10500012023QQ02&score=200>。

赵卫防（2008）。**香港电影产业流变**。北京：中国电影出版社。

香港 01（2017年7月27日）。**電影製片薪金少過最低工資 新鮮人轉行賣畫重拾創作自由**。取自：https://www.hk01.com/article/107732?utm_source=01articlecopy&utm_medium=referral。

香港特別行政區政府新聞公報（2023）。**立法會五題：僱員因工作過勞而受傷或猝死**。取自：<https://www.info.gov.hk/gia/general/202307/05/P2023070500209.htm>

香港編劇權益聯盟（2020年2月12日）。**香港影視編劇薪酬現況調查**。取自：<https://www.facebook.com/media/set/?set=a.1051724291860824&type=3>。

創意香港（2020）。**本地全日制副學位及學士學位程度創意產業相關課程的畢業生人數**。取自：https://www.createhk.gov.hk/tc/statistics/CI_Grad_1920_TC.pdf。

創意香港（2023）。香港創意產業的統計數字。取自：
https://www.createhk.gov.hk/tc/statistics/CHK_CI_ES_tc_2021.pdf。

彭麗君（2018）。黃昏未晚：後九七香港電影。香港：香港中文大學出版社。

蔡仲樑（2012）。香港電影。文化研究@嶺南，29。取自：
https://www.ln.edu.hk/mcsln/archive/29th_issue/key_concept_01.shtml。

鄭政恆（2010）同門·師徒·大宗師——香港導演的關係圖譜初探。香港電影評論學會季刊 *HKinema*（10）。香港：香港電影評論學會。取自：
<https://www.filmcritics.org.hk/film-review/node/2020/08/21/%E9%9B%BB%E5%BD%B1%E7%99%BC%E5%B1%95%E5%B1%80%E6%88%90%E7%AB%8B%E7%9A%84%E5%89%8D%E5%9B%A0%E5%88%9D%E6%8E%A2-%E2%94%80%E2%94%80-%E5%BE%9E%E9%A6%99%E6%B8%AF%E9%9B%BB%E5%BD%B1%E5%B7%A5%E6%A5%AD%E7%B5%90%E6%A7%8B%E8%AB%87%E8%B5%B7>。

臨時立法會（1997）。會議過程正式紀錄。取自：
<https://www.legco.gov.hk/yr97-98/chinese/counmtg/floor/971029cd.doc>

英文書目

Chan, J. M., Fung, Y. H., & Ng, C. H. (2010). *Policies for the sustainable development of the Hong Kong film industry*. Hong Kong: Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies, Chinese University of Hong Kong.

Chiu, W. K. & Siu, K. Y. (2022). *Hong Kong Society: High-Definition Stories Beyond the Spectacle of East-Meets-West*. Singapore: Palgrave Macmillan.

New York Times (10 May 2023). *Hollywood's Latest Cliffhanger, Explained*. Retrieved from:
<https://www.nytimes.com/2023/05/10/insider/wga-writers-strike-explained.html>.

Szeto, M. M & Chen, Y. C. (2013). To work or not to work: the dilemma of Hong Kong film labor in the age of mainlandization. *A Review of Contemporary Media*, 55.
<http://ejumpcut.org/archive/jc55.2013/SzetoChenHongKong/index.html>.

Tse, T. (2022). Work Faster, Harder, Cheaper? Global, Local and Sectoral Co-Configurations of Job Insecurities Among Hong Kong Creative Workers. *Critical Sociology*, 48(7-8), 1141–1167.
<https://doi.org/10.1177/08969205221087345>.

Writers' Guild of America (2017). *What Every Writer Needs to Know*. Retrieved from:
https://www.wga.org/uploadedfiles/know_your_rights/creative_rights/WhatEveryWriterNeedstoKnow.pdf.

附錄二：問卷範本

【嶺南大學——香港影視業勞動保障研究】

嶺南大學政策研究院及文化研究及發展中心正進行一項關於香港創意產業從業員的勞工保障研究。

回答以下問題時，若問題沒有註明「入行以來的情況」，請以你現時的工作為參考。若你現時沒有工作，請以上一份工作為參考。若你現時有多於一份工作，請以佔用時間較多的那份工作為參考。

此問卷將會匿名收集意見，所得的資料只作研究用途。

基本資料

1. 你現時的年紀是？（短答）
2. 請問你入行多久？（MC）
 - a. 少於半年
 - b. 半年至 1 年
 - c. 1 年至 3 年
 - d. 3 年至 5 年
 - e. 5 年至 10 年
 - f. 多於 10 年
3. 請問你在影視業內的工作形態為：（以現時/上一份工作為準）（MC）
 - a. 全職員工
 - b. 兼職員工
 - c. 自由業者（Freelancer）
 - d. 自行開設獨立製作公司
 - e. 其它：（短答）
4. 請問你負責的工作屬於：（以現時/上一份工作為準）（checkbox）
 - a. 製片
 - b. 編劇
 - c. 導演
 - d. 副導、場記
 - e. 演員
 - f. 特技、動作/武術指導
 - g. 攝影
 - h. 燈光、電工
 - i. 收音
 - j. 美術、道具、佈景
 - k. 梳化服
 - l. 剪接
 - m. 動畫特效
 - n. 聲效
 - o. 音樂
 - p. 出品、發行、宣傳
 - q. 其它：（短答）
5. 請問你參與的製作類型為：（以現時/上一份工作為準）（checkbox）
 - a. 電影

- b. 電視節目
 - c. 社交媒體內容製作
 - d. MV
 - e. 廣告
 - f. 遊戲
 - g. 其它：（短答）
6. 請問你過去六個月的平均月入是：（MC）
- a. < \$5000
 - b. \$5001-\$7500
 - c. \$7501-\$10000
 - d. \$10001-\$12500
 - e. \$12501-\$15000
 - f. \$15001-\$17500
 - g. \$17501-\$20000
 - h. \$20001-\$22500
 - i. \$22501-\$25000
 - j. > \$25000

接 job、洽談協議

1. 請問你接現時（或上一份）的工作前，有否先傾實合同或協議內容？（MC）
 - a. 我是本身已有合約的員工
 - b. 有，並且有簽僱傭合約
 - c. 有，並且有簽委託/承包合約
 - d. 有，靠口頭或訊息協議
 - e. 其它：（短答）
 - f. 沒有
2. 請問你現時（或上一份）的工作協議，涵蓋了以下那些條款？（checkbox）
 - a. 工作內容
 - b. 工作成果交付要求（如：第幾稿或 cut 的完整度、deadline）
 - c. 最多修改次數
 - d. 薪金/酬勞
 - e. 付款時間及方法
 - f. 著作權/署名（credit）
 - g. 工時
 - h. 加班安排
 - i. 工作日數
 - j. 假期日數
 - k. 工傷安排及保險
3. 入行以來，你多常會傾實以下項目才開工？：（checkbox grid；經常/頗多/有時/甚少/從沒）
 - a. 薪金/酬勞
 - b. 最多修改次數
 - c. 糧期/支付酬勞時間
 - d. 著作權/署名（credit）
 - e. 工傷安排
4. 入行以來，你的合約/工作協議可曾含有不合理條款？如有，請說明是哪些條款及其不合理之處：（短答）

拖糧、走數

1. 請問你在上一份工作，有否被拖糧或走數？（MC）
 - a. 有：有訂立僱傭合約，僱主在協定的糧期的 7天內 仍未支付
 - b. 有：有訂立委託/承包合約，客人在協定的 支付期屆滿前 仍未支付
 - c. 有：沒有協定支付期，但客人在你完成工作的 7日內 仍未支付
 - d. 有：沒有協定支付期，但客人在你完成工作的 第8至第30日 仍未支付
 - e. 有：沒有協定支付期，但客人在你完成工作的 第1至第3個月 仍未支付
 - f. 有：沒有協定支付期，但客人在你完成工作的 第4至第6個月 仍未支付
 - g. 有：沒有協定支付期，但客人在你完成工作的 6個月後 仍未支付
 - h. 沒有
2. 入行以來，請問你被拖糧或走數的情況有多頻密？（MC）
 - a. 經常
 - b. 頗多
 - c. 有時
 - d. 甚少
 - e. 從沒
3. 入行以來，請問你遇過及曾聽說過哪些拖糧的藉口？（短答）
4. 入行以來，請問你有沒有試過就拖糧或走數作出追討？（MC）
 - a. 有，追討成功
 - b. 有，仍在追討
 - c. 有，追討失敗
 - d. 沒有試過

工時、勞動強度

1. 入行以來，請問你多常連續多日工作 12 小時或以上？（MC grid；經常/頗多/有時/甚少/從沒）
 - a. 連開兩日
 - b. 連開三日
 - c. 連開四日
 - d. 連開五日
 - e. 連開更多日數
2. 入行以來，請問你有否試過連續工作廿四小時或以上？（MC）
 - a. 經常
 - b. 頗多
 - c. 有時
 - d. 甚少
 - e. 從沒
3. 入行以來，請問你有否試過，或目睹同工，遭受以下類型的工傷？（checkbox）
 - a. 因過勞而須暫停工作
 - b. 進行特技動作時發生意外
 - c. 被現場特效弄傷
 - d. 中暑
 - e. 提舉或搬運物件時受傷
 - f. 被移動物件或與移動物件碰撞
 - g. 遭墮下的物件撞擊
 - h. 滑倒、絆倒或在同一高度跌倒
 - i. 人體從高處墮下

- j. 觸電
 - k. 其它：（短答）
 - l. 沒有試過或目睹過工傷
4. 你或你的同工有否向勞工處呈報工傷？（MC）
- a. 有
 - b. 沒有
 - c. 不記得/不清楚
5. 你的僱主/客人如何處理你遭受或目睹的工傷？（短答）

權益意識、團結度

1. 你會否與同行討論各自的待遇？（MC grid；經常/頗多/有時/甚少/從沒）
- a. 薪金/酬勞
 - b. 工時/工作強度
 - c. 對僱主/客人的評價
2. 遇到不公平待遇/不愉快經驗，你放棄追究的原因是什麼？（checkbox）
- a. 未曾放棄追究
 - b. 覺得沒有用
 - c. 上級/前輩給予壓力
 - d. 擔心被「唱衰」，影響以後接工作
 - e. 擔心要面對法律後果
 - f. 擔心追討過程漫長及手續繁複
 - g. 其它：（短答）
3. 遇到或聽聞行內不公平待遇/不愉快經歷，你會否：（MC grid；會/不會）
- a. 私下分享
 - b. 公開傳播
 - c. 與同行結成群組，討論對於僱主/客人的評價
 - d. 加入工會、從業員公會/協會等組織
 - e. 建立工會、從業員公會/協會等組織
 - f. 直接聯絡僱主/客人追討
 - g. 向勞工處求助和/或立案追討

行規、倡議

1. 請問你是否贊同接案前應先訂立協議或合同才開展工作？（MC）
- a. 贊同，應該簽訂書面合約
 - b. 贊同，應該先有口頭/訊息協議
 - c. 不贊同
 - d. 沒有意見
2. 請問你認為接案協議或合同應該包括下列哪些內容？（checkbox）
- a. 工作內容
 - b. 工作成果交付要求（如：第幾稿或 cut 的完整度、deadline）
 - c. 最多修改次數
 - d. 薪金/酬勞
 - e. 付款時間及方法
 - f. 著作權/署名（credit）
 - g. 工時

- h. 加班安排
- i. 工作日數
- j. 假期日數
- k. 工傷安排及保險

附錄三：訪談大綱

背景資料

- 你的年齡、學歷、入行年份？
- 你現時工作崗位及形態是什麼？
- 你平均月入約多少？

入行

- 你為何投身這行業？
- 你怎樣找到第一個工作機會？
- 你初入行時的待遇如何？

工作

- 請形容你典型的工作項目和內容。
- 你有沒有權益侵害的經驗？
- 你平時如何接案？如何發展客戶網絡？
- 你如何叫價？有沒有依據？有無試過被壓價？
- 你會否開工前確認協議條款？
- 協議的形式是什麼？
- 按你觀察，行業有無「做爛市」的情況？
- 你有否遇過或目睹工傷？

行業和政策期望

- 你和同行需要或缺乏什麼資源？
- 你期望政府和業界有什麼勞工政策、行業發展資源可以支援你和同行？
- 你希望行內需要有什麼制度性改善？你預期推動改革會有什麼困難？
- 你認為你的行業或崗位應該專業化嗎？為何？