

# 香港生活與工作平衡概況



# 2008

研究結果摘要

贊助商

BAKER & MCKENZIE  
貝克·麥堅時律師事務所

CLP 中電

KPMG

MTR

Pinsent Masons

PRUDENTIAL  
英國保誠集團

RBS  
The Royal Bank of Scotland

Schroders

Standard Chartered  
渣打銀行

Time Technology  
Productivity through Technology

吳泳欣及馬夏邇  
2008年10月

### 公益企業簡介

公益企業是獨特的會籍制非牟利機構，其使命是領導、啟發、支持香港企業，不斷增加對人群和社區的正面影響。公益企業為全球多家最積極履行「企業社會責任」(CSR)的大企業提供訓練、協助和建議，範圍集中在企業社會責任策略和政策、企業社區投資及員工多元化。公益企業於2003年成立，在香港運作，目前與各式各樣致力推行企業社會責任的大型、中型、小型公司合作。詳情可瀏覽 [www.communitybusiness.org.hk](http://www.communitybusiness.org.hk)。

### 鳴謝

公益企業感謝公益企業領導團隊和其生活與工作平衡小組，發起和制訂這項調查計劃，並且衷心感激貝克•麥堅時律師事務所、中華電力有限公司、畢馬威會計師事務所、港鐵公司、Pinsent Masons、英國保誠集團、蘇格蘭皇家銀行、施羅德投資管理(香港)有限公司、渣打銀行、Time Technology等香港贊助商，為調查計劃提供財政支持。

公益企業亦感謝香港大學民意研究計劃對生活與工作平衡調查的貢獻。

同時感謝公益企業陳惠珊協助製作中文報告，並感謝Kate Vernon負責英文報告的校對工作。

### 聯絡我們

電郵：[info@communitybusiness.org.hk](mailto:info@communitybusiness.org.hk)

電話：+852 2152 1889

網址：[www.communitybusiness.org.hk](http://www.communitybusiness.org.hk)

### 免責聲明

本文資料只供一般參考，本意不作提供意見之用。公益企業保留權利，可隨時修改任何文件的內容，而事前毋須作出通知。複製和分發本文件時，不得修改原文，並須註明本文件的所有權。如使用本文件(全文或部分內容)會帶來收益，事前必須獲得公益企業的董事會表明批准。本報告反映公益企業於生活與工作平衡方面的意見，內容乃根據本文件所提述的調查結果編寫，但並不一定代表公益企業的會員公司、公益企業領導團隊的會員公司，或報告贊助商的意見。



## 目錄

---

|             |    |
|-------------|----|
| 1. 行政摘要     | 2  |
| 2. 觀察所得     | 4  |
| 3. 前言       | 5  |
| 4. 調查方法     | 6  |
| 5. 統計背景資料   | 7  |
| 6. 主要分析結果概覽 | 8  |
| 7. 附錄       | 29 |

## 1. 行政摘要

第三次「香港生活與工作平衡調查」於2008年進行，調查的主要結果如下：

### A. 工作與生活模式

1. 本港僱員仍須長時間工作，工時只較2007年略為縮短

- 每週平均工時為48.8小時，低於2007年的49.2小時，以及2006年的51.3小時，差別並不算顯著。
- 國際勞工組織的建議工時為每週不應多於40小時，間中參與的有薪超時工作，亦不應多於每週12小時，本港僱員實際工作時數比這建議仍然超出22%。

2. 本港僱員於2008年的私人生活時間有所減少

- 相比過往兩年，本港僱員於2008年撥作私人活動的時間有所減少。每週的平均私人活動時間由2007年的12.0小時，下降至2008年的10.4小時。
- 超過70%僱員每日只有少於兩小時個人或私人活動時間，比率與2007和2006年相若。當中，更有10%僱員完全沒有私人活動的時間。

3. 相比2007年，僱員的生活與工作平衡轉差，與他們理想且合乎現實的要求仍相距很遠

- 2008年的僱員工作與生活比例為84:16，而2007年的比例為83:17。
- 僱員的理想工作與生活比例，由去年的60:40變為今年的62:38，反映出僱員願意工作更長時間。

### B. 對工作及生活的滿意程度

4. 僱員就僱主於推動生活與工作平衡所付出的努力，給予的評分為歷年最低

- 以10分為滿分，僱員於2008年就僱主於推動生活與工作平衡所付出的努力和投放的資源，只給予4.6分，低於2007和2006年的4.7分。

### C. 現時的生活與工作平衡問題和理想的解決方法

5. 本港僱員要實現生活與工作平衡仍有相當距離，但相比2007年則輕微改善

- 以10分為滿分，僱員於2008年對實現生活與工作平衡的程度給予5.7分，較去年5.6分輕微上升。

6. 生活與工作平衡欠佳，對僱員生產力、家庭生活和健康的損害更趨嚴重

- 與過往兩年一樣，超過60%僱員表示由於生活與工作平衡欠佳，經常感到疲累和極度疲倦。
- 表示由於長時間工作，導致生產力和工作素質嚴重下降的員工比率大幅上升，由2007年的32.8%飆升至2008年的37.7%。這趨勢相信會是企業的一大憂慮。
- 表示沒有時間與伴侶和家人相聚的僱員比率，亦由2007年的43.7%跳升至2008年的49.3%。
- 自2006年開始，生活與工作平衡欠佳形成了多個負面趨勢，包括僱員與伴侶和家人相聚的時間不斷減少、僱員失眠和欠缺食慾的比率上升，以及與朋友關係轉差，情況令人擔憂。

**7. 長時間工作取代經濟穩定的需要，成為僱員本年達致生活與工作平衡的最大障礙**

- 最多受訪者於2008年指出達致生活與工作平衡的最大障礙，是長時間工作（2008年：17.5%；2007年：15.3%），而去年最大的障礙則是經濟穩定的需要（2008年：14.9%；2007年：18.6%）。
- 2008年達致生活與工作平衡的三大障礙，分別為長時間工作（17.5%）、經濟需要/財富管理（14.9%），以及上司的態度（13.3%）。
- 照顧幼兒於2008年不再成為三大障礙之一，有別於2007年的情況（2008年：5.1%；2007年：9.3%）。
- 綜觀過往三年，視上司的態度為達致生活與工作平衡三大障礙之一的僱員比率持續上升（2006年：8.0%；2007年：8.7%；2008年：13.3%）。
- 令人鼓舞的是，認為在達致生活與工作平衡時沒有遇到障礙的僱員比率，由2007年的4.9%，上升至2008年的8.0%。

**8. 僱員指出五天工作周和更多有薪年假，最能協助他們改善生活與工作平衡**

- 最多僱員（27.2%）認為五天工作周最能協助他們改善生活與工作平衡，調查結果與2006和2007年一致。
- 更多有薪年假（19.7%）和短暫休假/停薪留職（9.9%）分列第二和第三位。
- 彈性上班時間由2007年的第三位跌至本年的第四位，而短暫休假/停薪留職則由去年的第五位上升至本年的第三位。

**9. 本港接近三分之一僱員會考慮離開現職，以尋求更佳的生活與工作平衡**

- 2008年度調查首次提出這問題，多達三分之一受訪者（32.6%）表示會考慮離開現職，以尋求更佳的生活與工作平衡，情況值得關注。
- 仍有相當百分比的僱員（20.5%）表示會考慮離開香港，以尋求更佳的生活與工作平衡。雖然百分比相較去年（26.9%）有所下調，但仍屬高水平，進一步肯定生活與工作平衡是重要的業務問題，香港企業必須面對和解決。

## 2. 觀察所得

雖然工時略為縮短，但本港僱員表示於2008年的生活與工作平衡，相比2007年有所轉差，而且實際的工作與生活比例，亦由去年的83:17變為本年的84:16。僱員現時每週只有10小時的私人活動時間，而去年則為12小時以上。

與2007年的調查一樣，本年度的研究結果亦發現性別上的差異，女性僱員的工時較男性為短，但私人時間亦較少。雖然這調查報告並未探討背後的原因，但這可能因為男性和女性對私人時間的定義不同，而且女性可能需要於工餘時間照顧幼兒，因此不將這段時間視為私人時間。此外，女性的睡眠時間較男性為長，亦可能是原因之一。

收入水平較低的僱員，繼續成為生活與工作平衡欠佳下最受影響的一群。每月收入為港幣10,000元或以下的僱員，其工作與生活比例為88:12，而平均比例則為84:16。收入水平較低的僱員亦擁有最少私人時間，而且被問及達致理想生活與工作平衡的程度時，所給予的分數較其他收入組別為低。這項調查結果並不令人意外，因為收入最低的僱員一般較難控制自己的工作量，而且他們的工時往往由上司決定。

本港僱員仍然非常務實。鑑於環球金融狀況轉差，加上物品價格上升，他們已按此調整本身理想且合乎現實的工作與生活比例，由2007年的60:40轉變為本年的62:38，反映出他們於不景氣的市況下願意工作更長時間。僱員實現生活與工作平衡的最大障礙是長時間工作，而且本年表示上司的態度是達致生活與工作平衡的最大障礙的僱員比率顯著上升（13.3%），相比去年的百分比只為8.7%。

因此，本港僱員認為僱主可付出更大努力推動生活與工作平衡，而且僱員就僱主於推動生活與工作平衡的努力方面，所給予的評分亦低於去年，情況並不令人意外。自2006年開始，僱員不斷表示五天工作周最能協助他們改善生活與工作平衡，更多有薪年假和短暫休假/停薪留職則為緊隨其後的選擇。這三項最理想的方案顯示僱員希望擁有更多私人時間。彈性上班時間雖然不是僱員的三大理想方案之一，但仍屬重要，而且深為收入水平較高的僱員所渴求。

生活與工作平衡欠佳，已為企業帶來直接和間接的影響。超過六成僱員表示經常感到疲累和極度疲倦、四成多僱員表示與伴侶和家人的相處時間不足，另外亦有超過四成僱員受到失眠和欠缺食慾所困擾，情況與去年相若。此外，表示由於長時間工作，導致生產力和工作素質嚴重下降的員工比率，亦較過往兩年大幅上升。僱員亦相比過往兩年較少時間與自己的伴侶或家人相聚。

企業若擔心員工流失，應視生活與工作平衡為挽留員工的重要工具。我們的調查顯示接近三分之一僱員為了更佳的生活與工作平衡，會考慮離開現職，另外亦有超過兩成員工會考慮離開香港，以尋求更佳的生活與工作平衡。這結果顯示了公益企業的市場分析結果—生活與工作平衡無論對企業或香港整體的競爭優勢，都有舉足輕重的影響。

這份報告提出了推動生活與工作平衡的商業理由。企業若承諾為僱員提供更佳的生活與工作平衡，應開始將他們在這方面的表現，與行業內領先的公司比較，因為員工的生活與工作平衡越理想，願意留任的機會就越大。

### 3. 前言

香港生活與工作平衡概況調查2008（或稱「2008年度調查」）是公益企業領導團隊所發起的第三次生活與工作平衡研究。公益企業領導團隊匯集了代表本港不同界別的商業領袖，所有成員均致力推動香港的企業社會責任發展。2008年度調查以追縱調查的方式設計，採用與過往相同的調查方法和相若的樣本數目，但只抽取過往問卷調查的部分問題。

調查由香港大學民意研究計劃負責進行，旨在為商界提供所需資料，協助企業制訂生活與工作平衡政策和新計劃，同時喚起社會各界的關注，重視生活與工作平衡對企業和僱員的直接影響。

為評估本港的生活與工作平衡概況有否改善，調查每年均會採用相同方法，務求找出下列資料：

- 僱員的工作與生活模式；
- 僱員對工作和生活的滿意程度；及
- 僱員要達致健康的生活與工作平衡時所面對的問題，以及解決這些問題的理想方法。

本報告摘錄了2008年度調查的重要結果，並希望找出與2007年度調查結果的主要差異，同時透過綜合2006、2007、2008年度的調查結果，展示出一些有關生活與工作平衡的趨勢。

本報告提出了公益企業的觀點，但並不代表公益企業會員公司、公益企業領導團隊的成員、本報告贊助商或香港大學民意研究計劃的意見。

## 4. 調查方法

公益企業委託香港大學民意研究計劃進行2008年度調查，這項追縱調查是根據2006和2007年度調查而制訂的。由於所有受訪者均屬隨機抽樣，而且樣本數目足夠大，因此調查的回應可視為代表本港所有僱員。

### 調查對象

調查對象為15歲或以上操粵語、英語或國語的各級全職僱員。全職的定義為每星期最少工作5天，或一星期總工作時間不少於40小時。

### 樣本數目

2008年度調查合共訪問了1,011位人士（2006和2007年度調查分別訪問了1,519位和1,014位）。由於樣本數目足夠大，因此可用以推斷全港所有僱員的狀況。

### 電話訪問

調查以電腦協助進行電話訪問，並於2008年7月17至29日期間，錄得逾1,000個隨機電話訪問成功個案。

### 調查問卷

2008年度調查的內容摘取自過往2006和2007年度的研究，當中包含了10條問題（2006和2007年度調查均設有20條問題）。公益企業領導團隊的成員和公益企業的員工組成了專門小組，負責審閱和議定問題，同時向香港大學民意研究計劃尋求專業意見，以確保選取合適的問題，及可與往年的調查結果進行有效的比較。專門小組由過往的調查中選取9條問題，並為本年度的調查新增了1條問題。此外，2008年度調查亦包含8條有關統計背景資料的問題，問卷全文已載於附錄內。

### 研究結果摘要

本報告詳細分析了2008年度調查的受訪者回應。我們列出2008和2007年度的平均回應，並會綜合2006至2008年度的調查結果，找出有關的趨勢。而在分析2008年度的數據時，若不同性別 、行業  或收入水平  受訪者的回應在統計上出現顯著差別，我們亦會予以詳細闡述，並會就此與2007年度的調查結果比較，查看是否有顯著差別，同時若察覺到自2006年以來出現任何趨勢，亦會加以指出。

香港大學民意研究計劃的研究員找出並確定了統計上的顯著差別。所謂顯著差別，即數據之間的卡方值（p值）小於0.05和0.01。因此在一些情況下，一般讀者可能會認為圖表所列載的數據存在重大差別，但報告內容未有提述。讀者應跟隨內文，即可清晰了解哪些範疇出現統計上的顯著差別。

讀者應留意，我們使用「更多僱員」或「較少僱員」等字眼時，所指的是與2007年度調查的結果相比，僱員百分比有所增加或減少。

讀者亦應注意，雖然2007和2008年度的調查結果一般可互相比較，但比較時必須審慎，因為兩次調查的方法和問卷用字有所不同。如欲查閱由香港大學民意研究計劃撰寫的2008年度調查報告全文，請瀏覽 [www.communitybusiness.org.hk](http://www.communitybusiness.org.hk)。2007和2006年度調查報告全文，亦已載於上述網址。

## 5. 統計背景資料

受訪者須回答數條有關個人背景資料的問題，包括性別、年齡、教育程度、工作職位、所屬行業和居住地區。我們於本摘要報告中，專注留意三項背景因素，分別為性別、行業和收入水平，以分析這些因素會否為僱員的生活與工作平衡帶來統計上的顯著差別。

圖1顯示受訪者來自本港不同行業的分佈，當中「其他個人服務」類別，是指由個別人士提供的個人時薪式服務，例如私人補習教師和自由工作者。跟過往調查的做法一樣，2008年度調查的對象不包括家庭傭工。至於「其他」一類，則指保安、農業、勞務和環境工作，但由於此類別只包括6位來自不同行業的受訪者，不能代表其所屬的單一行業，因此我們選擇將之剔除於分析之外。

圖1中附有星號(\*)的行業類別，代表樣本數目不足，即來自有關行業的受訪者只有30人或更少。從統計學角度而言，樣本數目越少，抽樣誤差就越大，因此這些行業的調查結果只供參考。這些行業包括法律、會計、專業資訊服務、傳媒、通訊、保險、房地產、電影/娛樂、倉務、石油、能源、資源及公用事業，以及其他。

圖1. 受訪者的行業分佈 (2008年度)

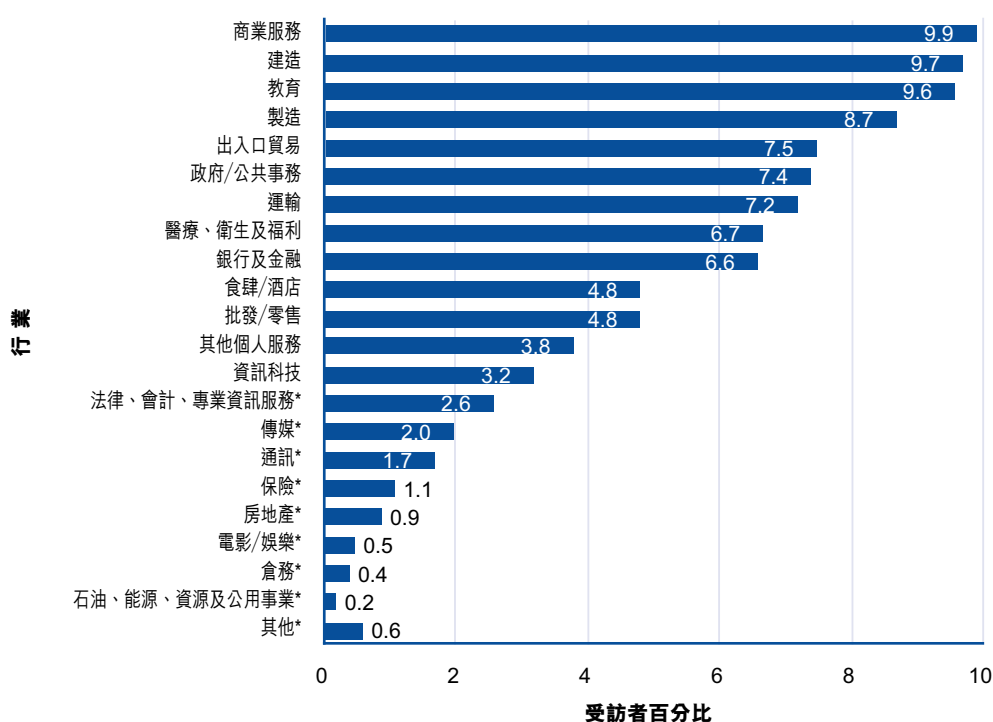


圖2 顯示男女受訪者的分佈，而圖3則列出受訪者的收入水平分佈。

圖2. 男女受訪者分佈 (2008年度)

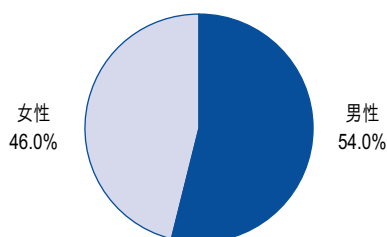
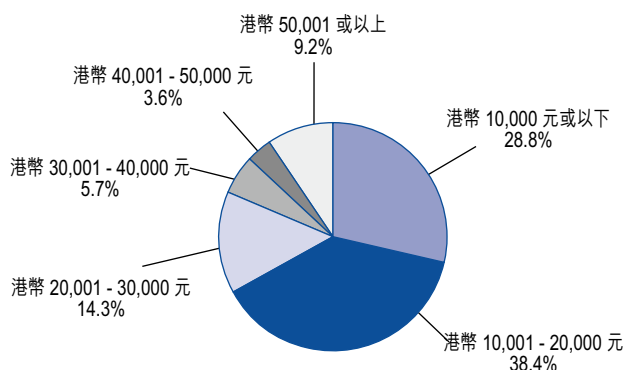


圖3. 受訪者的每月收入分佈 (包括花紅) (2008年度)



## 6. 主要分析結果概覽

我們審視2008年度的調查結果時，會就每條問題找出下列資料：

- 2008年度的整體平均回應，並在適用的情況下，與2007年度的調查結果作出比較，找出是否存在統計上的顯著差別。此外，若發現自2006年度以來出現上升或下降趨勢，亦會加以提出。
- 不同性別 、行業  或收入水平  的受訪者回應，是否存在統計上的顯著差別。若有的話，就會將之與2007年度的調查結果比較，再查看是否有顯著差別。此外，若發現自2006年度以來出現上升或下降趨勢，亦會加以提出。

分析結果分為下列三大類別：

- A. 工作與生活模式
- B. 對工作和生活的滿意程度
- C. 現時生活與工作平衡的問題和理想的解決方法

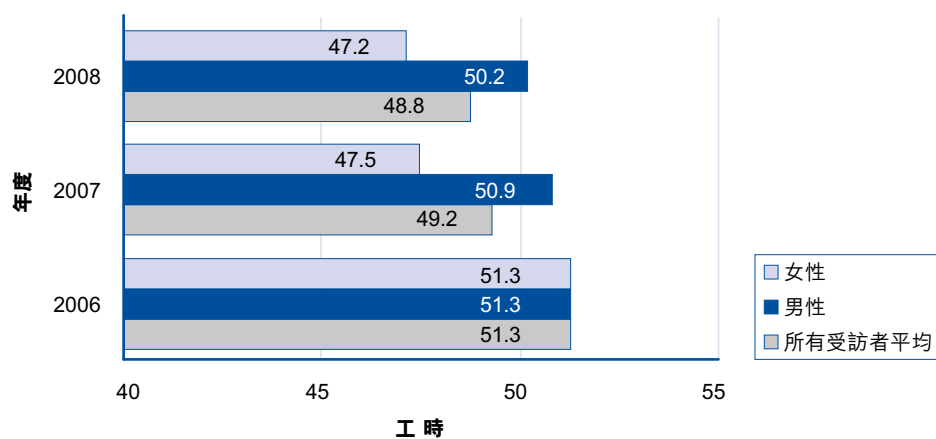
## 工作與生活模式

### 分析結果1：本港僱員仍須長時間工作，工時只較2007年略為縮短

根據圖4所示，受訪者於2008年的每週平均實際工時為48.8小時，低於2007年的49.2小時，以及2006年的51.3小時，差別並不算顯著。

雖然2008年的情況略有改善，但本港僱員的工時仍較國際勞工組織所制訂的標準為高。國際勞工組織建議僱員每週工作不應多於40小時，間中參與的有新超時工作，亦不應多於每週12小時，而且薪金應較正常時薪為高。

圖4. 男女性僱員的平均每週實際工時 (2006至2008年度)

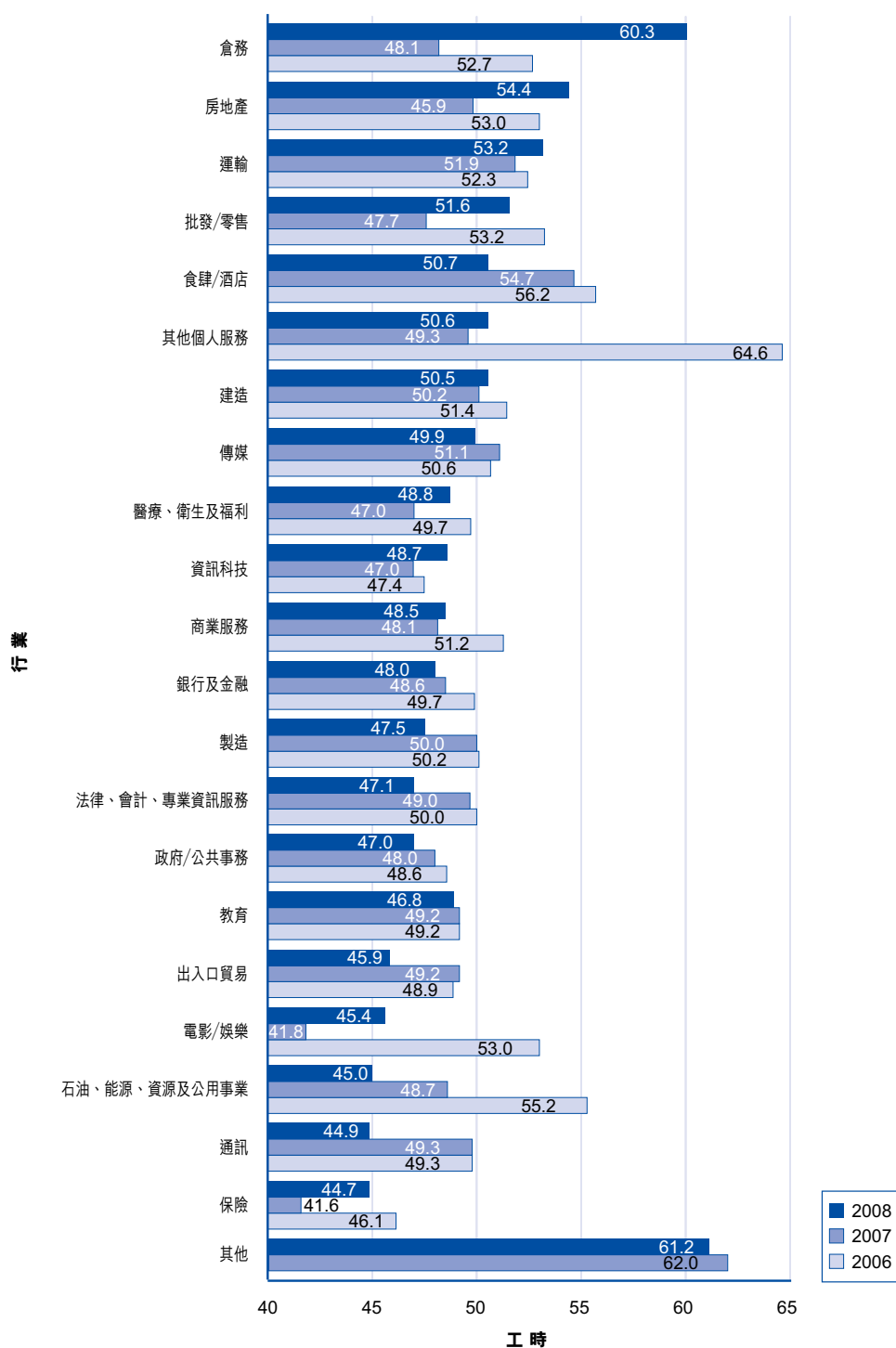


如圖4所示，男性僱員的實際工時（每週50.2小時）較女性僱員（每週47.2小時）為長，與2007的情況相若。



圖5顯示各行業僱員的平均工時均有所不同。2008年當中以倉務(60.3小時)和房地產(54.4小時)這兩個行業的僱員的工時最長，而工時最短的則是下列行業的僱員：保險(44.7小時)、通訊(44.9小時)，以及石油、能源、資源及公用事業(45.0小時)。

圖5. 各行各業僱員的每週實際工時 (2006至2008年度)



## 分析結果2：本港僱員於2008年的私人生活時間有所減少

僱員須回答撥作個人或私人活動的時數。如圖6所示，72.5%僱員表示每日只有少於兩小時參與個人或私人活動，百分比較2007年(70.2%)和2006年(70.5%)為高。而回答每日撥出少於1小時參與私人活動的僱員比率則為最高(34.8%)，情況與2007和2006年度的調查結果相若。此外，仍有相當比例的僱員(10.0%)每日完全沒有私人活動時間。

圖6. 每日撥作私人活動的時數 (2006至2008年度)

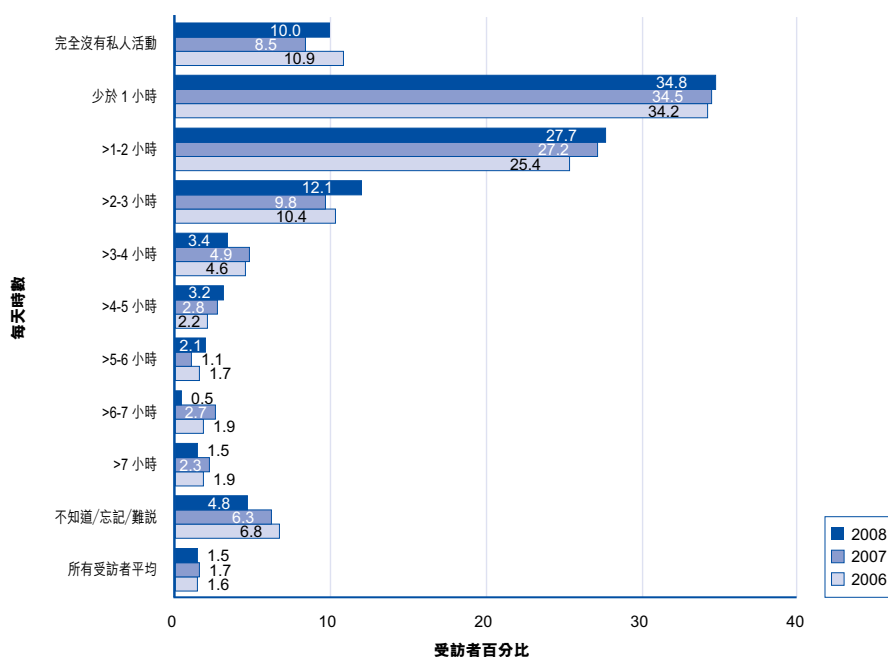
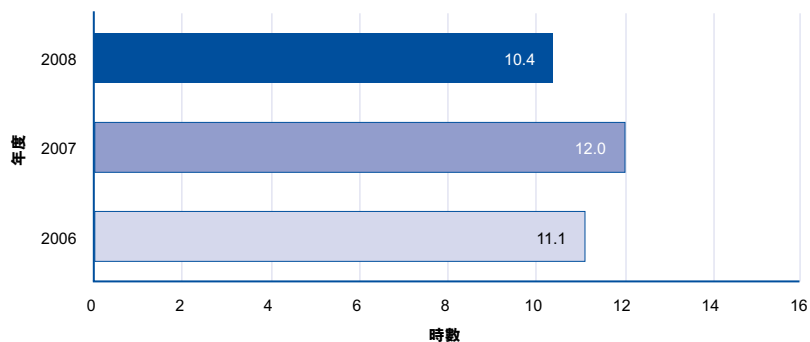


圖7顯示僱員每週的平均私人活動時間由2007年的12小時，下降至本年的10.4小時。

圖7. 每週撥作私人活動的時數 (2006至2008年度)

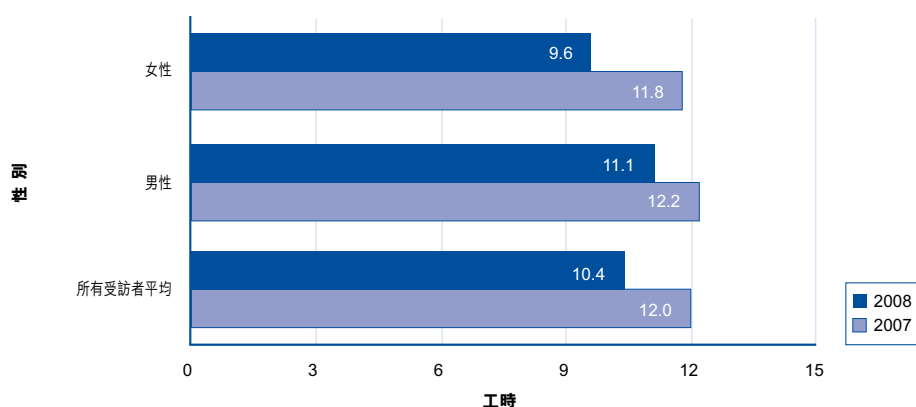




雖然如分析結果1所示，男性僱員的工時較女性長，但他們撥作私人活動的時間（11.1小時）亦較女性（9.6小時）為多，如圖8所示。這可能意味著男性一般的睡眠時間比女性少，亦可能代表男性和女性對個人活動的定義不同，加上女性可能需要花時間照顧幼兒，而且並不將照顧幼兒視為個人活動。

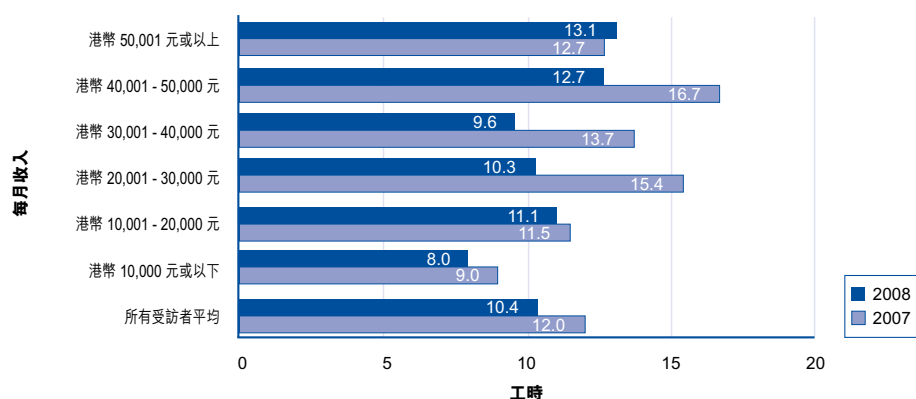
此外，圖8的數據亦顯示女性受訪者於本年撥作個人活動的時數大幅減少，只有9.6 小時，2007年則有11.8小時。

圖8. 男女性僱員每星期撥作私人活動的時數（2008和2007年度）



如圖9所示，相比收入較高的僱員組別，收入較低的僱員組別傾向撥出較少時間參與私人活動。若比較2008和2007年的數字，會發現收入屬於港幣20,001 - 30,000元，以及港幣30,001 - 40,000元組別的僱員，其撥作私人活動的時間顯著減少，分別由15.4小時下降至10.3小時，以及由13.7小時下降至9.6小時。

圖9. 不同收入僱員每星期撥作私人活動的時數（2008和2007年度）

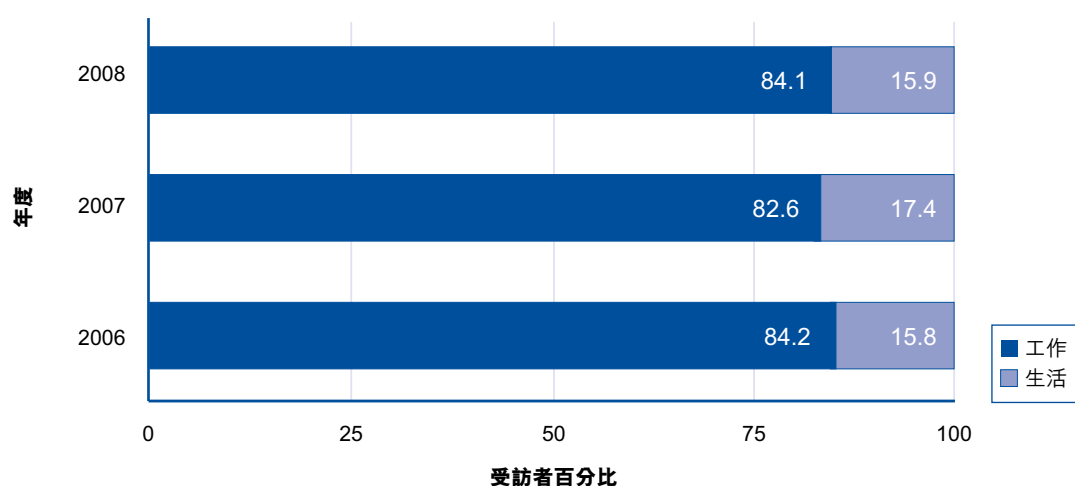


**分析結果3：相比2007年，僱員的生活與工作平衡轉差，與他們理想且合乎現實的要求仍相距很遠**

受訪者須回答他們心目中的最佳工作和私人生活時間分配，我們稱之為「理想」的工作與生活比例。2008年度的理想工作與生活比例為62:38，相比2007年為60:40，而2006年則為61:39，顯示僱員的期望較去年輕微改變，較過往願意撥出更多時間工作。

圖10顯示，僱員於2008年的實際工作與生活比例為84:16，2007年和2006年的比例分別為83:17和84:16。雖然僱員於2008年願意撥出更多時間工作（他們的理想工作與生活比例中的工作比例有所增加），但他們的實際工作與生活比例，與理想工作與生活比例仍然相距很遠。

圖10. 實際工作與生活比例 (2006至2008年度)





如圖11a所示，僱員於2008年的實際工作與生活比例較佳的行業為銀行與金融(78:22)、通訊(80:20)，以及電影/娛樂(80:20)。另一方面，僱員的實際工作與生活比例較差的行業則為倉務(95:5)、石油、能源、資源及公用事業(91:9)，以及批發/零售(89:11)。根據圖11a和11b所示，若比較2008和2007年的數字，會發現批發/零售行業的實際工作與生活比例出現重大轉變，工作比例由2007年的81.6%，上升至2008年的89.4%。

圖11a. 各行各業僱員的實際工作與生活比例  
(2008年度)

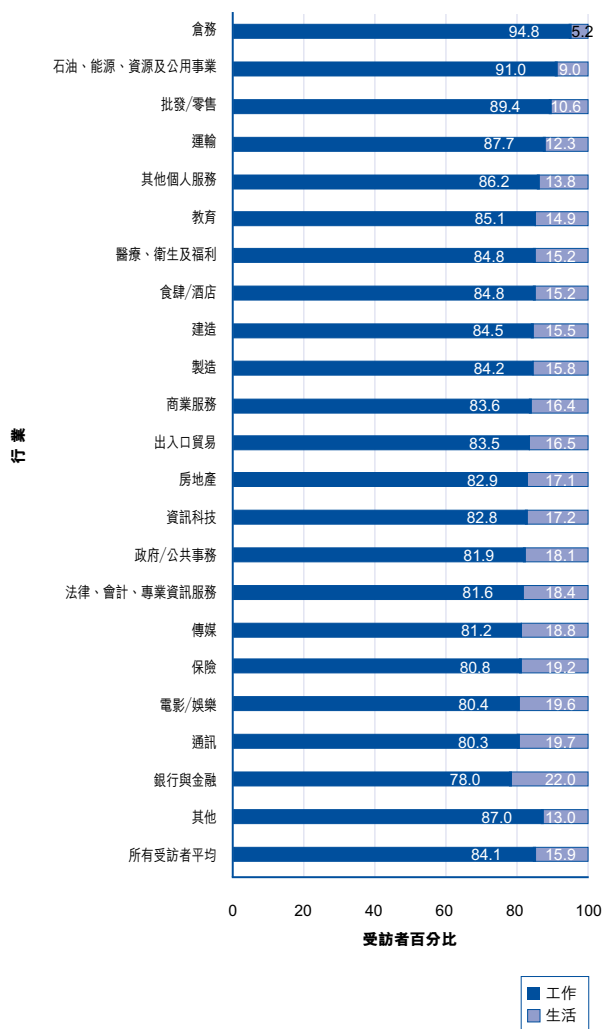
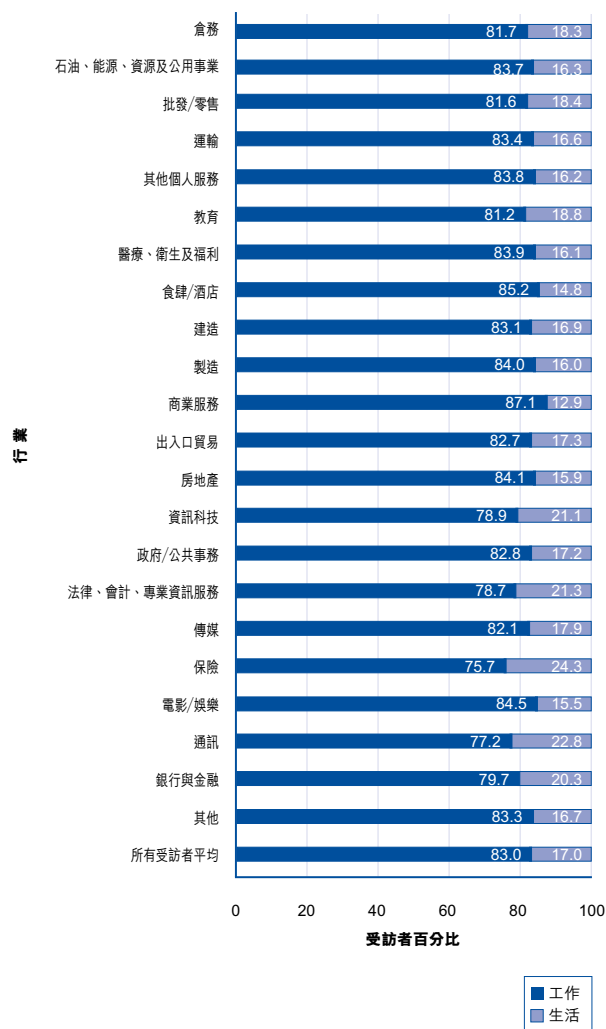


圖11b. 各行各業僱員的實際工作與生活比例  
(2007年度)





相比低收入組別僱員，高收入組別僱員擁有較均衡的工作與生活比例，情況與2007年相若。圖12a顯示出收入屬於港幣40,001 - 50,000元，以及港幣50,001元或以上組別的僱員，其實際工作與生活比例遠勝於賺取港幣10,000元或以下的僱員，後者的實際工作與生活比例是88:12。

這或許並不令人意外，因為收入較低組別的僱員一般較難控制自己的工作量，且傾向須按照上司規定的時間表工作。

若與2007年的調查結果比較，收入屬於港幣20,001 - 30,000元，以及港幣30,001 - 40,000元組別的僱員，其工作與生活比例於2008年顯著變差。

圖12a. 不同收入僱員的實際工作與生活比例 (2008年度)

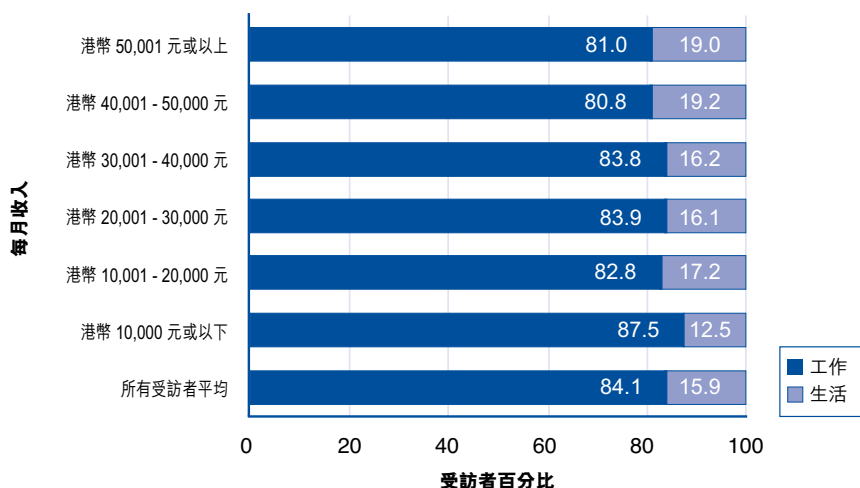
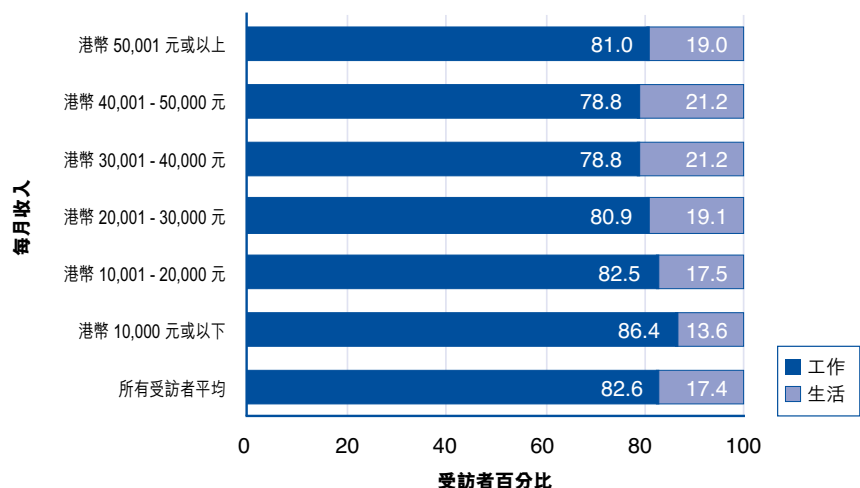


圖12b. 不同收入僱員的實際工作與生活比例 (2007年度)



## B. 對工作和生活的滿意程度

### 分析結果4：僱員就僱主於推動生活與工作平衡所付出的努力，給予的評分為歷年最低

僱員須回答他們認為僱主就提倡達致生活與工作平衡付出了多少努力和資源，評分為0至10分，0分代表完全沒有付出努力，10分代表已竭盡全力，而5分則代表中性立場。

圖13顯示，評分由2006和2007年的4.7分，下降至2008年的4.6分，表示僱主必須更努力向僱員推動生活與工作平衡。

圖13. 認為僱主提倡達致生活與工作平衡時付出的努力和資源 (2006至2008年度)

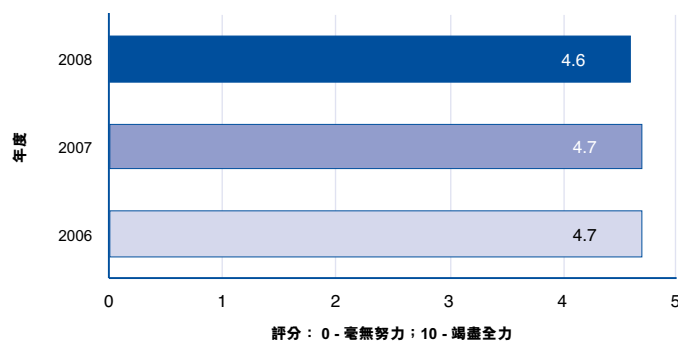
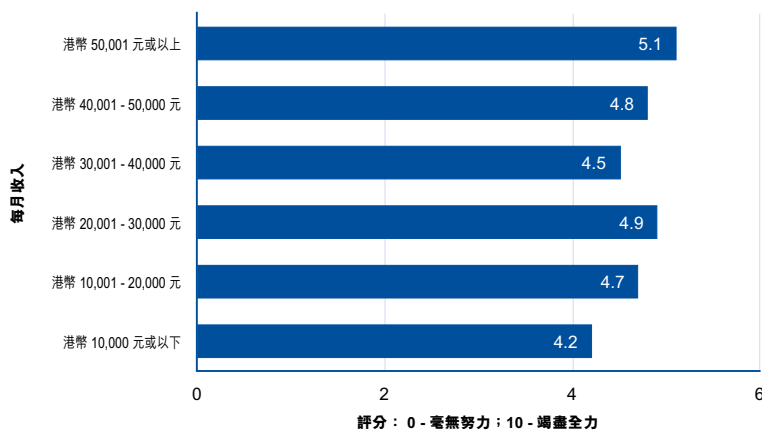


圖14顯示，受訪者的收入越高，對僱主就倡議達致生活與工作平衡所付出的努力和投放的資源評分越高。企業為推動生活與工作平衡所付出的努力和資源，與僱員的實際生活與工作平衡有直接關係。上文的分析結果2和3清楚顯示出，高收入的受訪者較低收入的受訪者享有更佳的生活與工作平衡。

圖14. 不同收入僱員認為僱主提倡達致生活與工作平衡時付出的努力和資源 (2008年度)



## C. 現時的生活與工作平衡問題和理想的解決方法

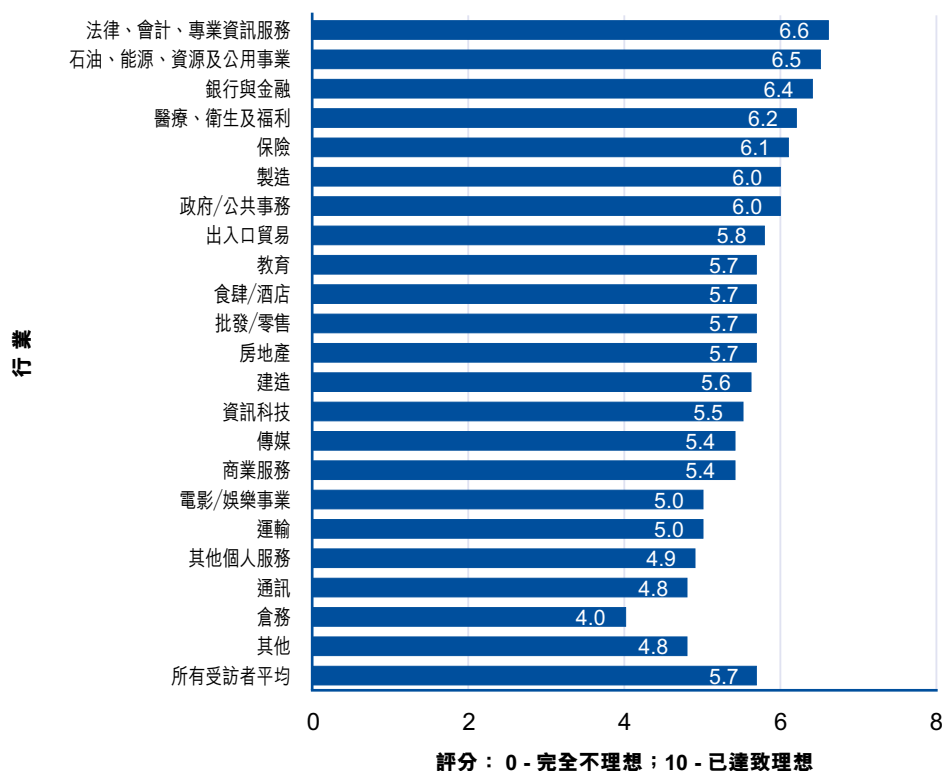
### 分析結果5：本港僱員要實現生活與工作平衡仍有相當距離，但相比2007年則輕微改善

受訪者須以0-10分評價自己達致理想生活與工作平衡的程度。分數越高，表示越接近理想，而5分則是中性分數。今年的受訪者平均分為5.7分，稍高於去年的5.6分，但與2006年的5.7分相同。



圖15顯示，各行各業的不同分數。法律、會計、專業資訊服務的評分為6.6分；石油、能源、資源和公用事業的評分為6.5分；銀行與金融的評分為6.4分，分數均較其他行業為高，顯示這些行業的僱員較接近他們的理想生活與工作平衡。另一方面，評分最低的兩個行業分別為倉務（4.0分）和通訊（4.8分）。

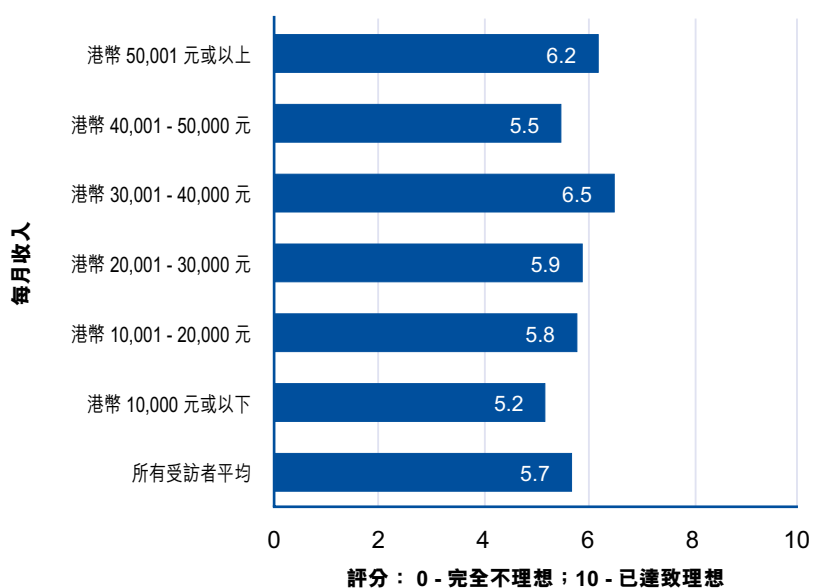
圖15. 各行各業僱員認為達致理想生活與工作平衡的程度 (2008年度)





如圖16所示，收入較高組別的僱員，比收入較低組別的僱員更接近理想的生活與工作平衡。

圖16. 不同收入僱員認為達致理想生活與工作平衡的程度 (2008年度)



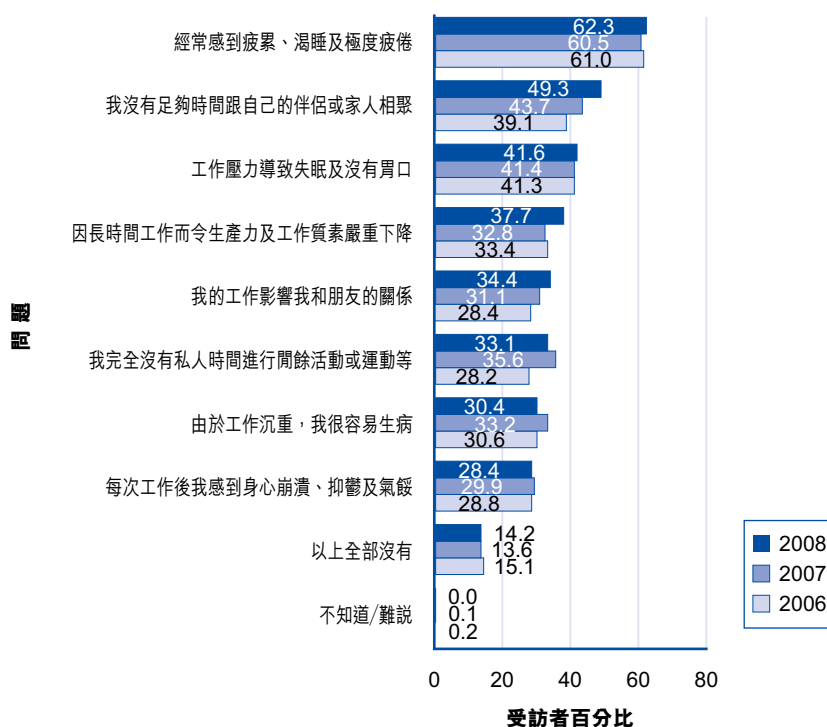
### 分析結果6：生活與工作平衡欠佳，對僱員生產力、家庭生活和健康的損害更趨嚴重

受訪者須回答因為生活與工作平衡欠佳而遇到的問題，並可從圖17所列出的眾多選擇之中，挑選超過一個答案。如圖17所示，大部分僱員 (62.3%) 稱經常感到疲累、渴睡及極度疲倦，比率與2007年 (60.5%) 相近。

值得企業憂慮的，是有更高百分比的僱員表示由於長時間工作，導致生產力和工作素質下降 (比率由2007年的32.8%上升至2008年的37.7%)。

圖17亦顯示由2006至2008年，表示沒有時間與伴侶和家人相聚、受到失眠困擾、欠缺食慾，以及因工作而與朋友關係轉差的僱員百分比不斷上升，情況令人擔憂。這趨勢不但會損害本港企業，對香港的社會結構和整體人口健康亦同樣不利。

圖17. 生活與工作平衡欠佳導致的問題 (2006至2008年度)



### 分析結果7：長時間工作取代經濟穩定的需要，成為僱員本年達致生活與工作平衡的最大障礙

受訪者須回答要達致生活與工作平衡的最大障礙，並只可從圖18所列出的眾多選擇中，挑選一個答案。

圖18顯示，僱員達致生活與工作平衡的最大障礙，是長時間工作（17.5%）、經濟需要/財富管理（14.9%），以及上司的態度（13.3%）。

挑選經濟需要/財富管理、照顧幼兒或家人，以及公司人事變動為生活與工作平衡最大障礙的受訪者百分比顯著下降。經濟需要/財富管理的百分比由2007年的18.6%下跌至2008年的14.9%；照顧幼兒或家人的百分比由2007年的9.3%下跌至2008年的5.1%，而公司人事變動的百分比則由2007年的6.2%下跌至2008年的4.1%。

企業應該重視的，是指出上司的態度為生活與工作平衡最大障礙的受訪者百分比不斷上升，由2006年的8.0%，增加至2007年的8.7%以及2008年的13.3%，現已成為本港僱員達致生活與工作平衡的第三大障礙。

此外，表示照顧幼兒或家人是生活與工作平衡最大障礙的受訪者百分比持續下降，由2006年的10.5%，減少至2007年的9.3%以及2008年的5.1%，值得留意。

令人鼓舞的是，認為要達致生活與工作平衡時沒有遇到障礙的受訪者比率，由2007年的4.9%，大幅上升至2008年的8.0%。

圖18. 達致生活與工作平衡的最大障礙 (2006至2008年度)

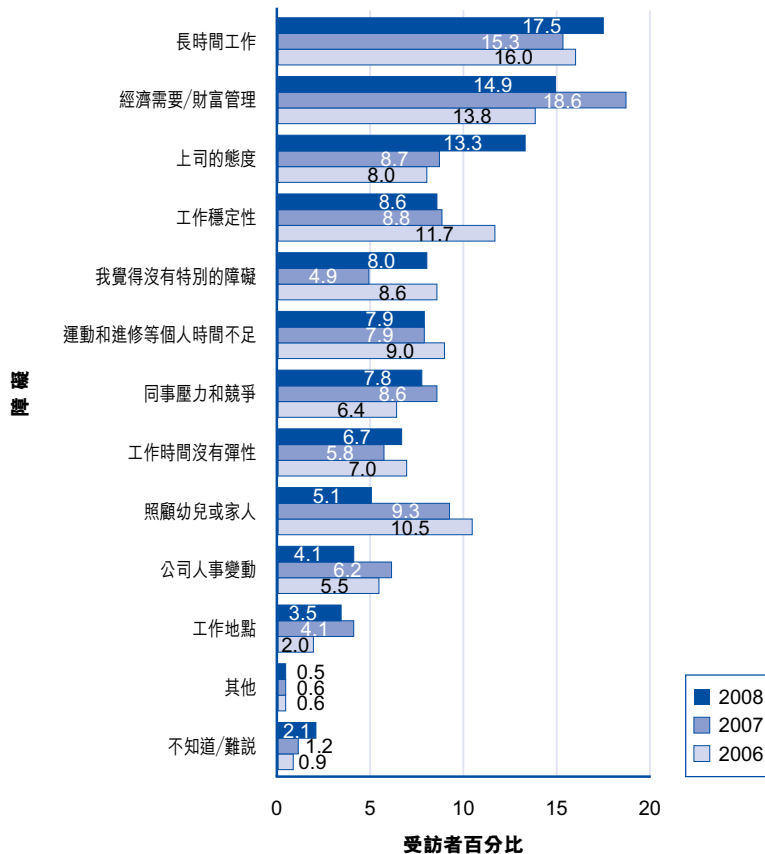




圖19a顯示，男性僱員除了工時較女性長，亦較女性更視經濟需要/財富管理為生活與工作平衡的最大障礙。另一方面，較多女性（14.4%）視上司的態度為生活與工作平衡的最大障礙，而男性於這方面的比率只有12.3%。

若將本年的調查結果，與圖19b所示的2007年度調查結果比較，會發現視上司的態度為生活與工作平衡最大障礙的男女受訪者均顯著增加。

此外，視照顧幼兒或家人、經濟需要/財富管理和公司人事變動為最大障礙的男女受訪者比率均顯著下降。

不分男女，認為在達致生活與工作平衡時沒有遇上障礙的受訪者比率均大幅增加，男性由2007年的5.2%上升至2008年的7.7%，而女性則由2007年的4.7%上升至2008年的8.4%。

圖19a. 男女性僱員認為達致生活與工作平衡的最大障礙  
(2008年度)

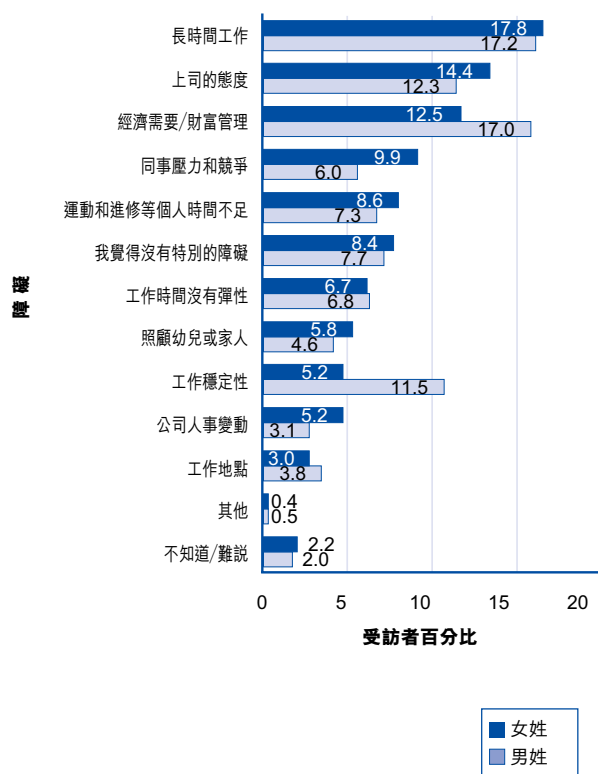
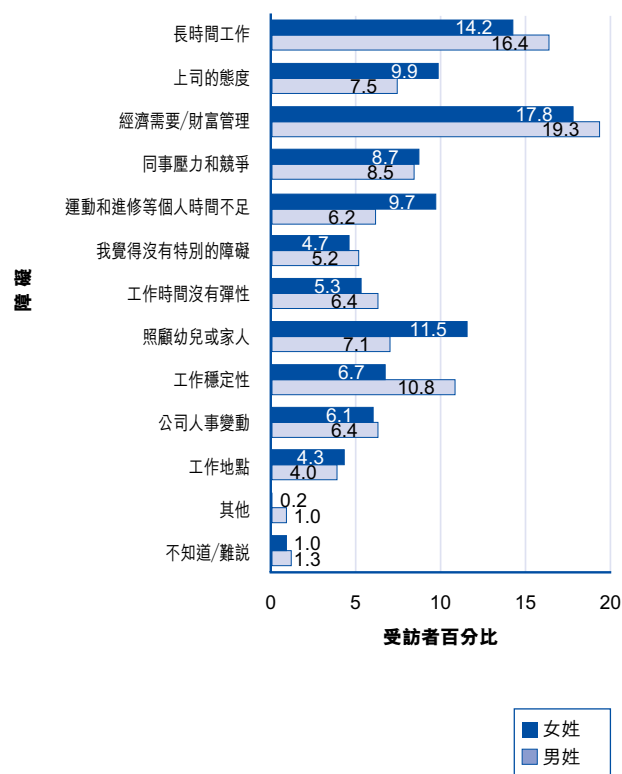


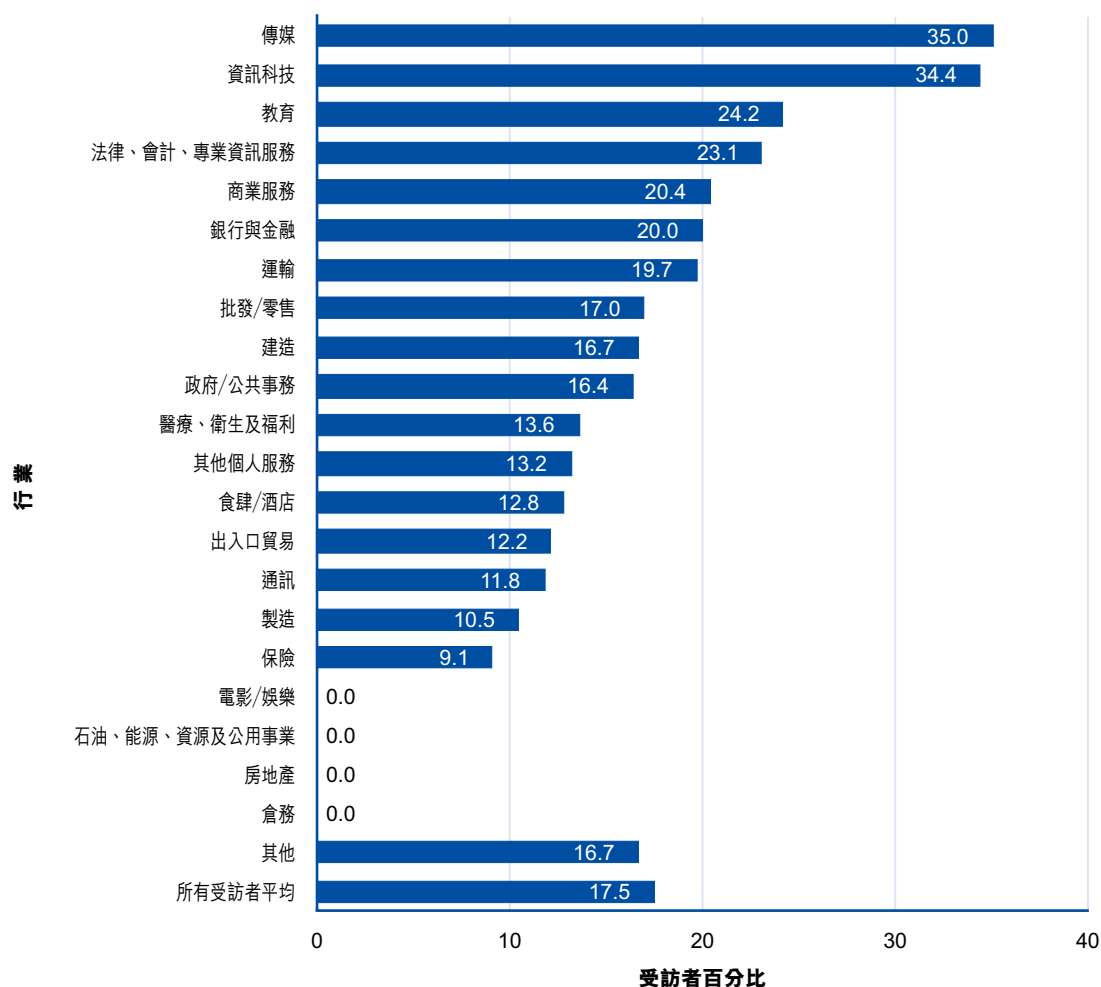
圖19b. 男女性僱員認為達致生活與工作平衡的最大障礙  
(2007年度)





某些行業的僱員以長時間工作為生活與工作平衡的最大障礙，當中尤其是傳媒 (35.0%)、資訊科技 (34.4%)、教育 (24.2%)、法律、會計、專業資訊服務 (23.1%)、銀行與金融 (20.0%)、運輸 (19.7%) 和批發/零售 (17.0%)，如圖20所示。

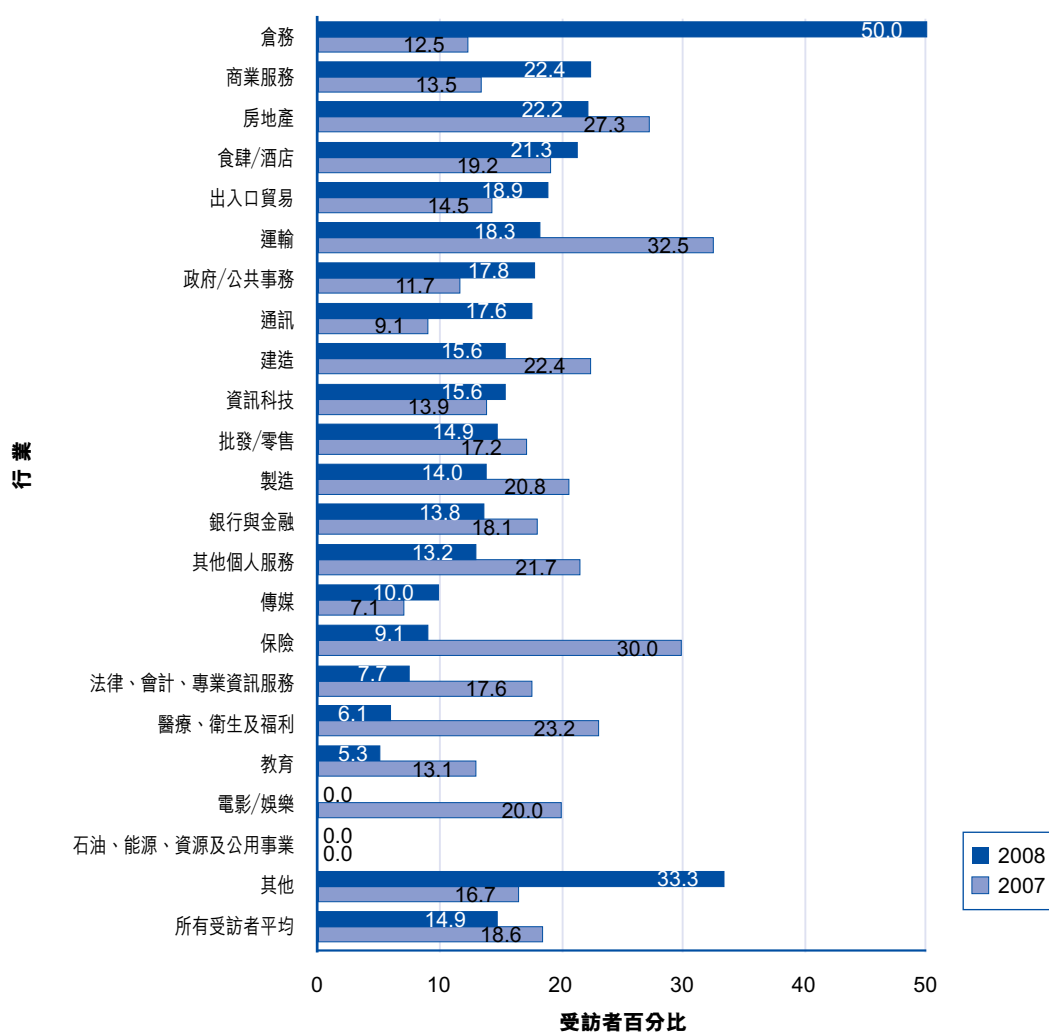
圖20. 各行各業僱員認為長時間工作是達致生活與工作平衡最大障礙 (2008年度)



對一些行業的僱員來說，經濟需要/財富管理為生活與工作平衡的最大障礙。如圖21所示，這些行業包括倉務 (50.0%)、商業服務 (22.4%)、房地產 (22.2%)、食肆/酒店 (21.3%)、出入口貿易 (18.9%) 和政府/公共事務 (17.8%)。

圖21指出教育行業內視經濟需要為生活與工作平衡最大障礙的受訪者百分比顯著下降，由2007年的13.1%減少至2008年的5.3%。

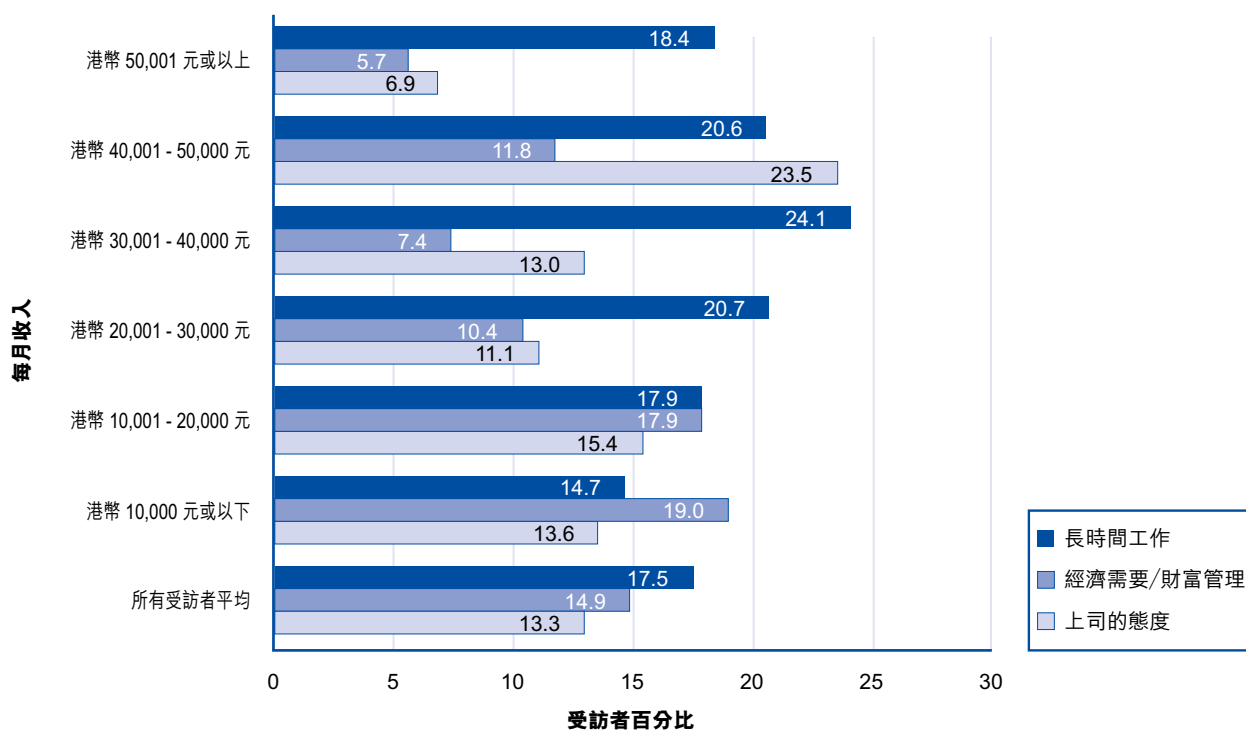
圖21. 各行各業僱員認為經濟需要/財富管理是達致生活與工作平衡的最大障礙 (2008和2007年度)





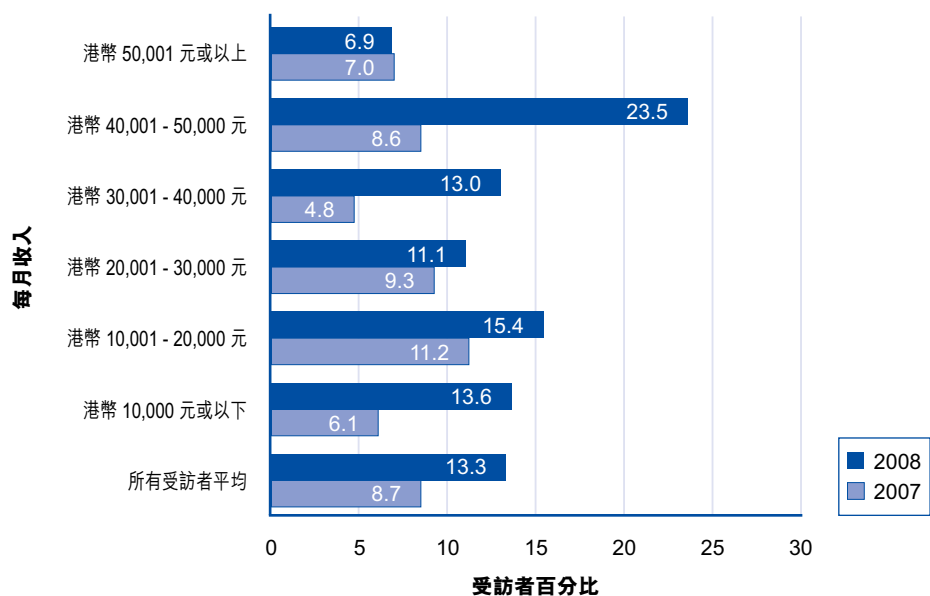
如圖22所示，收入較低組別的受訪者傾向視經濟需要/財富管理為生活與工作平衡的最大障礙，而收入屬於中等組別的僱員就以長時間工作為最大障礙。至於收入較高組別的受訪者，則傾向最關心上司的態度和長時間工作。

圖22. 不同收入僱員認為達致生活與工作平衡的三大障礙 (2008年度)



若將2008年度調查的結果與2007年比較，會發現收入屬於港幣10,000元或以下組別的僱員，視上司的態度為生活與工作平衡最大障礙的比率顯著上升，由2007年的6.1%上升至2008年的13.6%，如圖23所示。

圖23. 不同收入僱員認為上司的態度是達致生活與工作平衡的最大障礙 (2008和2007年度)



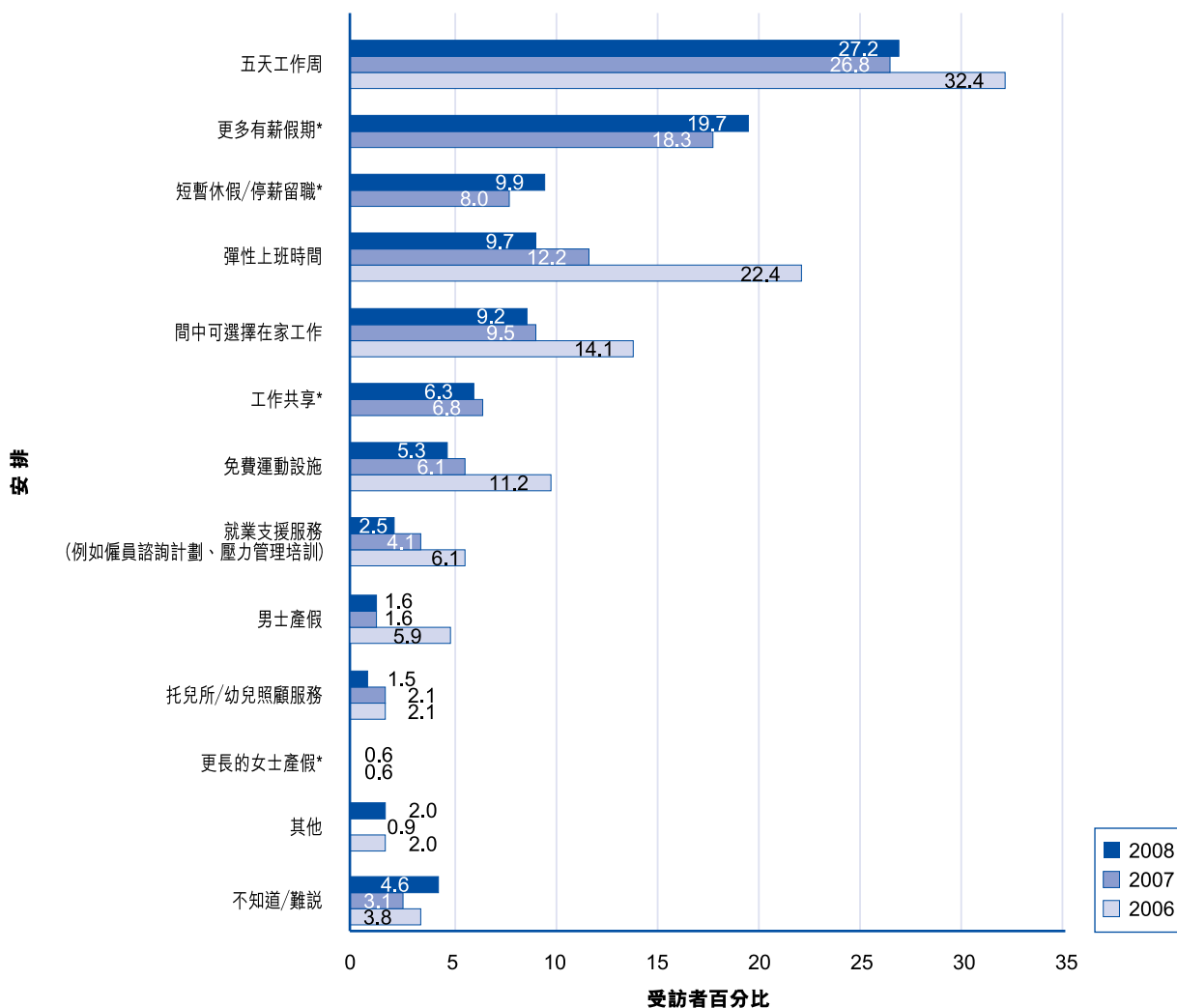
### 分析結果8：僱員指出五天工作周和更多有薪年假，最能協助他們改善生活與工作平衡

受訪者須回答他們認為甚麼工作安排或方法，最能協助他們的生活與工作得到更佳的平衡，並且只可於多個選擇中挑選出一個答案。

如圖24所示，最多僱員（27.2%）認為五天工作周是最理想的安排，緊隨其後的是更多有薪年假（19.7%）和短暫休假/停薪留職（9.9%）。值得注意的是，短暫休假/停薪留職由2007年作為最理想安排的第五位，跳升至本年度的第三位。另外，僱員指出最有助生活與工作達致平衡的首三項最理想安排，表面上均與減少工作時間有關。

此外，圖24亦顯示有些工作安排的受歡迎程度持續下降，例如選擇彈性上班時間的比率由2006年的22.4%，下跌至2007年的12.2%以及2008年的9.7%；選擇間中可在家工作的比率由2006年的14.1%，下跌至2007年的9.5%以及2008年的9.2%；選擇免費運動設施的比率由2006年的11.2%和2007年的6.1%下跌至2008年的5.3%；以及選擇就業支援服務的比率，由2006年的6.1%，下跌至2007年的4.1%以及2008年的2.5%。

圖24. 由僱主提供而最能使僱員達致生活與工作平衡的安排（2006至2008年度）

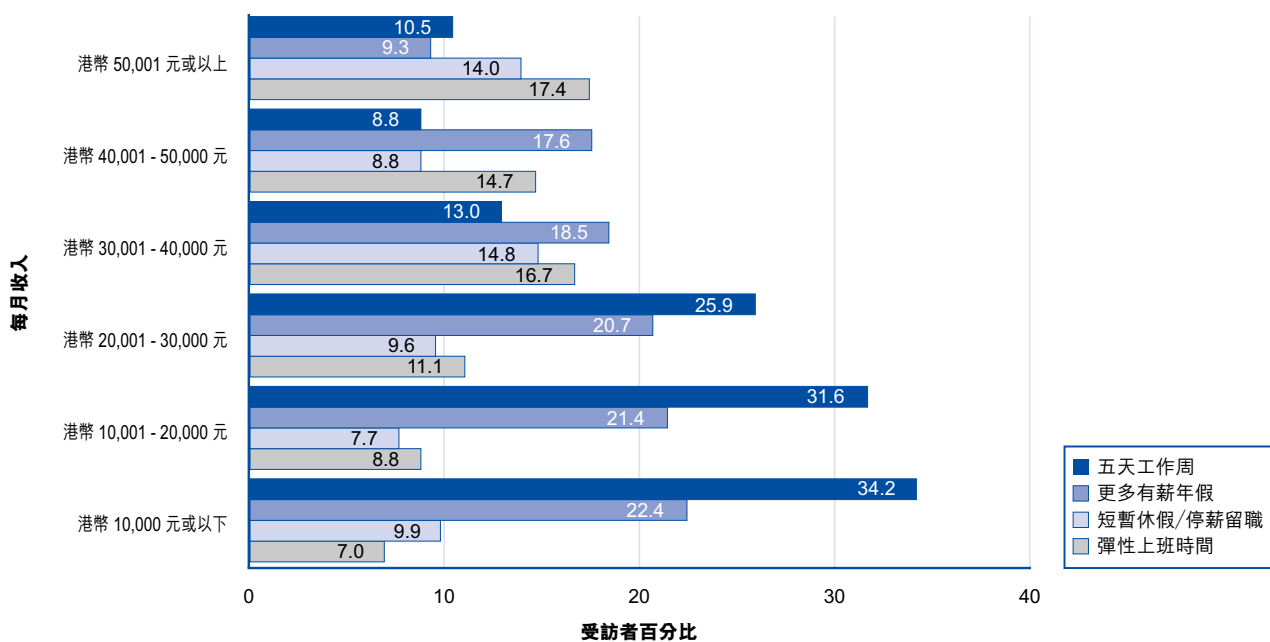


\*2007 年度調查新增的選項



圖25顯示，對收入較低的僱員來說，五天工作周是最有助生活與工作平衡的安排。相反，對收入介乎港幣30,001元至50,000元的受訪者來說，更多有薪年假是最理想的安排，而收入達港幣50,001元或以上的僱員，則傾向選擇彈性上班時間。

圖25. 不同收入僱員由僱主提供而最能使僱員達致生活與工作平衡的安排 (2008年度)

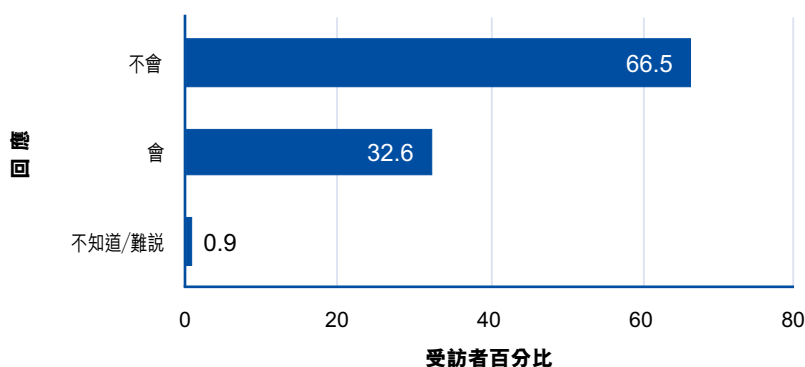


**分析結果9：本港接近三分之一僱員會考慮離開現職，以尋求更佳的生活與工作平衡**

2008年度調查首次問及受訪者會否考慮離開現職，以尋求更佳的生活與工作平衡，結果如圖26所示，接近三分之一受訪者(32.6%)表示為了更佳的生活與工作平衡，會考慮離開現職，情況令人憂慮。

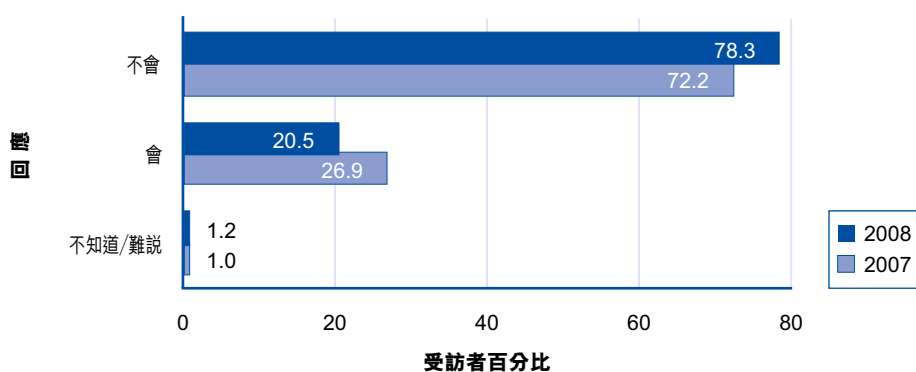
僱主經常表示本港僱員的流失率偏高，若他們希望控制僱員流失，必須明白生活與工作平衡是重要的因素，會影響員工會否離開現職，另覓更理想的工作。

圖26. 僱員會否考慮離開現職以尋找更佳的生活與工作平衡 (2008年度)



此外，本年度的調查再次詢問受訪者會否考慮離開香港，以尋求更佳的生活與工作平衡，結果表示會離開香港尋求更佳生活與工作平衡的受訪者數目大幅減少，由2007年的26.9%下降至2008年的20.5%。雖然百分比下降是正面訊息，但僱主不應自滿，而應該繼續推動生活與工作平衡，以保持香港的競爭優勢。即使本年度的調查加入了新問題，查詢僱員會否考慮離開現職，以尋求更佳的生活與工作平衡，這項選擇相比離開香港應屬較為溫和，但仍有超過20%僱員表示會考慮離開香港，務求於其他地方尋找更佳的生活與工作平衡。

圖27. 僱員會否考慮離開香港以尋找更佳的生活與工作平衡 (2008和2007年度)



## 7. 附錄

**Q1** 就以你上個月的全職工作為例，你平均每個星期實際工作了多少小時？

\_\_\_\_\_ 小時

不知道/難說

拒答

**Q2** 就以上個月為例，你每個星期實際有多少小時參與個人或私人活動，好像與朋友聚會或參加一些閒餘活動，例如運動以及旅行？

\_\_\_\_\_ 小時

不知道/難說

拒答

**Q3** 對你來說，你覺得最理想但合乎現實的工作和私人活動的時間分配比例應該是怎樣？時間分配必須是一個合乎現實既比例，以及扣除瞓覺時間。(比例相加必須等如100%)

\_\_\_\_\_ % 工作及 \_\_\_\_\_ % 私人活動

不知道/難說

拒答

**Q4** 請再用0-10分評價一下你自己，達到最理想生活及工作平衡方面的哪個階段？0分代表現時情況十分差，10分代表已達到非常理想階段、5分代表一半半。

\_\_\_\_\_

不知道/難說

拒答

**Q5** 你有沒有試過因為生活及工作失去平衡而遇到以下既問題？(可選多項)

因長時間工作而令生產力及工作質素嚴重下降

經常感到疲累，渴睡及極度疲倦

由於工作沉重，我很容易生病

我完全沒有私人時間進行閒餘活動或運動等

我的工作影響我和朋友的關係

我沒有足夠時間跟自己的伴侶或家人相聚

每次工作後我感到身心瀕瀕、抑鬱及氣餒

工作壓力導致失眠及沒有胃口

以上全部沒有

不知道/難說

拒答

**Q6 你認為以下哪一項是對你達到生活及工作平衡的最大障礙呢？(只選一項)**

- 工作的穩定性
- 長時間的工作
- 工作時間沒有彈性
- 工作地點
- 上司的態度
- 同事壓力及競爭
- 公司人事變動
- 照顧幼兒或家人
- 運動和進修時間不足
- 經濟需要/財富管理
- 我覺得沒有特別的障礙
- 其他(請註明)
- 不知道/難說
- 拒答

**Q7 為了達到一個較佳的生活及工作平衡，你最希望得到以下哪一項工作的安排或者設施？(只選一項)**

- 彈性上班時間
- 5天工作周
- 間中可選擇在家工作
- 免費運動設施
- 托兒所/幼兒照顧服務
- 就業支援服務(如情緒輔導計劃，壓力管理訓練)
- 男士產假
- 更長的女士產假
- 工作共享
- 短暫休假/停薪留職
- 更多有薪假期
- 其他(請註明)
- 不知道/難說
- 拒答

**Q8 以你公司/上司所付出的資源來說，你覺得他們有多努力去提昇公司員工的生活及工作平衡？請用0-10分評價，0分代表完全沒有付出任何努力、10分代表付出很多努力、5分代表一半半。**

\_\_\_\_\_ (入實數)

- 不知道/難說
- 拒答

**Q9 你會不會考慮辭職或轉工以嘗試達到更好既生活及工作平衡？**

- 會
- 不會
- 不知道/難說
- 拒答

**Q10 你會不會考慮離開香港以嘗試達到更好既生活及工作平衡？**

- 會
- 不會
- 不知道/難說
- 拒答

**個人資料**

**Q11 性別**

- 男
- 女

**Q12 年齡**

\_\_\_\_\_ (準確數字)

不肯透露

**Q12a【只問不肯透露準確年齡被訪者】年齡（範圍）**

- 15-19
- 20-24
- 25-29
- 30-34
- 35-39
- 40-44
- 45-49
- 50-54
- 55-59
- 60或以上
- 不肯透露

**Q13 教育程度**

- 小學或以下
- 中學
- 預科
- 專上非學位
- 專上學位
- 碩士學位
- 博士學位
- 拒答

**Q14 職位**

**白領：**

- 專業人士/經理/行政人員
- 商人/東主
- 辦工室：技術白領人士
- 辦工室：非技術白領人士

**藍領：**

- 工廠/舖位/戶外：技術藍領人士
- 工廠/舖位/戶外：非技術藍領人士
- 拒答



**Q15 行業**

銀行及金融  
商業服務  
建造業  
教育  
電影/娛樂事業  
政府/公共事務  
出入口貿易  
資訊科技  
保險  
法律、會計、專業資訊服務  
製造業  
傳媒  
醫療、衛生及福利  
石油及能源  
其他個人服務  
房地產  
食肆/酒店  
通訊業  
運輸  
倉務  
批發/零售  
其他(請註明)  
拒答

**Q16 婚姻狀況**

未婚  
已婚  
離婚/寡  
拒答

**Q17 請問你有沒有子女？如果有，子女數目：**

有，\_\_\_\_\_ 個子女  
沒有  
拒答

**Q18 請問你的個人每個月的平均收入大約是 \_\_\_\_\_ (包括花紅)**

HK\$ 10,000或以下  
HK\$ 10,001 - 20,000  
HK\$ 20,001 - 30,000  
HK\$ 30,001 - 40,000  
HK\$ 40,001 - 50,000  
HK\$ 50,001或以上  
拒答

---

公益企業 非牟利機構

公益企業

香港上環永樂街1-3號世瑛大廈7樓701室

電話: (852) 2152 1889 傳真: (852) 2540 9520

電郵: [info@communitybusiness.org.hk](mailto:info@communitybusiness.org.hk)

網頁: [www.communitybusiness.org.hk](http://www.communitybusiness.org.hk)

