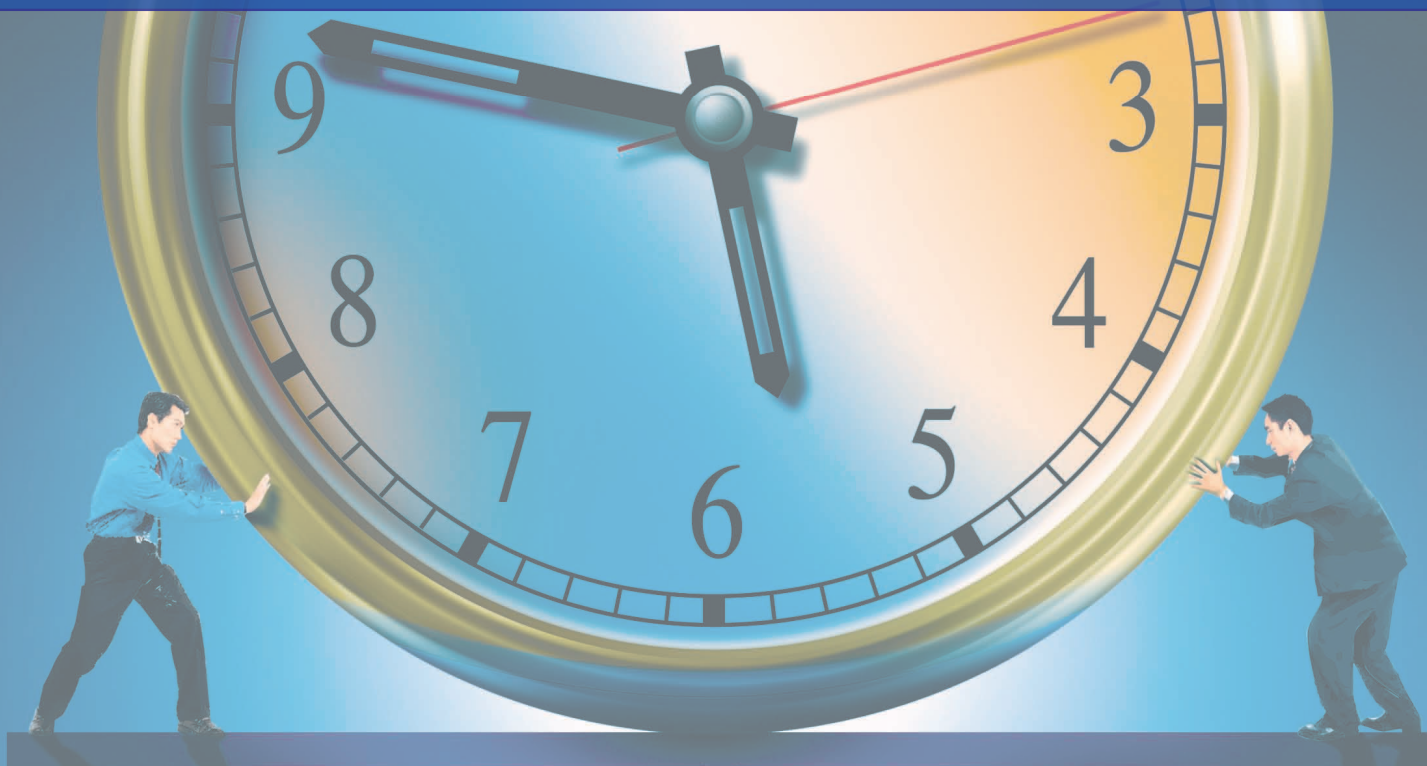


香港生活與工作平衡概況

評估經濟不景的影響



2009

研究結果摘要

贊助商



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、企業社區投資、員工多元化，以及生活與工作平衡。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。

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，繼續支持這項自2006年開始推行的一年一度調查計劃，並且衷心感激為2009年度調查計劃提供財政支持的香港贊助商：貝克•麥堅時律師事務所、思科、可口可樂、嘉栢集團、畢馬威會計師事務所、微軟香港有限公司、港鐵公司、英國保誠保險有限公司、渣打銀行（香港）有限公司、湯森路透及Time Technology。

公益企業亦感謝香港大學民意研究計劃繼續擔任其合作夥伴，不但就調查方法提供策略性建議（確保能貫徹調查方針，並反映不斷轉變的經濟環境），同時負責調查計劃的執行工作。

同時感謝公益企業陳惠珊協助設計和製作本摘要報告，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

電話：（852）2152 1889

網址：www.communitybusiness.org

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）會為獲授權使用者帶來收益，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	頁數
1. 行政摘要	2
2. 調查結果簡述	4
3. 調查背景	6
4. 調查方法	7
5. 受訪者的背景資料	8
6. 主要分析結果概覽	10
7. 附錄	22
• 附錄一：問卷	
• 附錄二：圖表 - 展示不同背景受訪者的回應	



1. 行政摘要

經濟不景的影響

目前經濟不景，「生活與工作平衡」這課題面對挑戰：企業掙扎求存，力求避免虧損，在這樣的環境下，生活與工作平衡是否仍具意義？職場上有其他問題需要優先解決，採取措施保障員工的福祉是否仍然重要？「香港生活與工作平衡概況調查2009」（「本調查」）就是要探討這些問題，透過訪問本港僱員，了解他們的生活與工作平衡觀念和經驗，有否受到經濟不景影響。

本年度的調查結果顯示，生活與工作平衡對本港僱員仍然極具意義。同時，調查結果向企業展示出具說服力的商業理由，要他們必須重視生活與工作平衡這個課題。大部分（67.7%）受訪的本港僱員在回應本調查的一項直接提問時表示，處於經濟危機中，僱主正視生活與工作平衡問題是重要的。此外，調查結果亦發現，僱員對生活與工作平衡的期望未有顯著轉變。舉例，本港僱員於2009年的理想生活與工作平衡比例維持於62:38，與2008年相同，顯示雖然目前經濟環境欠佳，但僱員並不願意犧牲私人時間去工作。另外，約三成受訪僱員表示會考慮離開現職，以尋求更佳的生活與工作平衡，說明了即使現時市場環境不明朗，生活與工作平衡仍然是僱員的優先考慮。這一看法尤其顯見於年紀較輕的僱員（15至29歲），比率達47.8%。

工時

一如過去四年的調查結果，本港僱員仍須長時間工作，私人生活時間極少。僱員於2009年的工時與去年相若（2009年的工時為每週48.4小時，而2008年的工時為每週48.8小時），比國際勞工組織建議的40小時超出21%。香港僱員面對工時長的問題，亦有其他研究予以證實。這些研究也指出本港僱員的工時多於亞洲大部分城市的員工，首爾除外¹。本港僱員每週長時間工作，極缺乏私人生活時間，大部分僱員每日只有少於兩小時進行私人活動。

工作與生活平衡比例和評分

本年度調查所揭示的僱員理想工作與生活平衡比例為62:38（與2008年一樣），而實際的工作與生活平衡比例則為83:17（2008年的比例為84:16）。其實，自2006年開始進行有關調查以來，這兩項比例並沒有多大變動，理想和實際生活與工作平衡比例之間的相距仍然很遠。同時，僱員為自己達致生活與工作平衡的程度評分（以10分為滿分），仍然只有5.7分，而他們給予僱主於推動生活與工作平衡的評分，亦只有4.7分。這些調查結果與過去數年的數據一致，很遺憾地顯示僱主於推動生活與工作平衡方面沒有多大進展，他們必須更努力去處理企業內生活與工作平衡欠佳的問題。

根據受訪者背景的觀察

我們每年均會根據性別、行業、收入等多個變數進行分析，指出當中顯著的差異。本年度我們將年齡納入分析之例，揭示更多值得留意的趨勢。

¹ Prices and Earnings — A comparison of purchasing power around the globe 2009年版（UBS 2009年8月）



香港生活與工作平衡概況 調查2009

公益企業 非牟利機構

年紀較輕的僱員，包括X和Y世代²，似乎比年長的僱員更關心生活與工作平衡。舉例，在15至29歲和30至39歲的受訪僱員中，分別有70.7%和74.3%認為在現時經濟不景的情況下，僱主正視生活與工作平衡問題是重要的，相比60歲或以上受訪僱員的比率，只有54.4%。至於工時方面，年紀較輕的僱員指出自己的每週工時，亦較40歲或以上的受訪僱員為短。此外，接近一半29歲或以下受訪者（47.8%）表示，會考慮離開現職，以尋求更佳的生活與工作平衡，比率遠高於所有僱員的平均數（30.1%）。

與過去數年的調查結果一致，收入較低的僱員於實現生活與工作平衡時，面對最大挑戰。每月賺取港幣10,000元或以下的僱員，不但工時最長（每週50.1小時），而且私人活動的時間顯著較少（每週只有9.1小時，相比賺取港幣50,001元或以上僱員，每週有11.8小時的私人活動時間）。因此，收入較低僱員就僱主推動生活與工作平衡方面給予最低評分，或許並不令人意外。

實現生活與工作平衡的障礙

約88%本港僱員於實現生活與工作平衡時面對障礙。本年度的調查顯示，財政穩定取代長時間工作，成為僱員達致生活與工作平衡的最大障礙，結果與2007年度相若。這項調查結果或許顯示僱員更重視經濟穩定，並且相信於目前嚴峻的經濟環境下，要經濟穩定就難以實現生活與工作平衡。長時間工作，以及公司精簡人手而導致工作量增加，分別成為本港僱員面對的第二和第三大障礙，緊隨其後的是上司的態度，而這障礙持續困擾本港僱員。

生活與工作平衡欠佳對僱員和企業的影響

生活與工作平衡欠佳，繼續直接和間接損害僱員和企業。四分之三僱員表示由於生活與工作平衡欠佳，而令健康和家庭出現問題。逾半受訪者（53.4%）表示經常感到疲累、渴睡和極度疲倦，40.8%表示沒有時間與伴侶和家人相聚，而另有31.0%則因工作壓力而失眠和食慾不振。值得注意的是，生活與工作平衡欠佳所導致的問題最常見於年紀最輕的僱員（15至29歲），接近83%此年齡組別的僱員表示遇到有關問題。在目前的經濟環境下，我們可預期會有更多僱員因工作量沉重，而令其工作生產力和素質受損。當然，若工作壓力和疲倦到達頗嚴重的水平，很可能會令僱員的工作表現轉差，以及缺勤率上升。企業應視這些資料為指標，了解僱員生活與工作平衡欠佳會如何損害公司的生產力。

僱主可推行有助改善生活與工作平衡的措施

僱員再次指出五天工作周和更多有薪年假，是最有助他們改善生活與工作平衡的兩項措施。這代表雖然目前的經濟環境不佳，僱員仍然會優先考慮擁有更多私人時間。此外，這亦顯示僱主只要推行五天工作周，就已向解決生活與工作平衡問題邁進了一大步。

彈性上班時間和可選擇在家工作於本年度的排名，壓倒了短暫休假 / 停薪留職 / 無薪假期。這可能由於僱員目前更擔心財政穩定和工作是否得到保障，因此認為短暫休假 / 停薪留職 / 無薪假期於現時並非務實的選擇。不同收入和年齡的受訪僱員，其取向亦有所不同。收入較高組別的僱員傾向選擇更多有薪年假和可選擇在家工作，而收入較低或中等組別的僱員，則傾向選擇五天工作周。

² X世代一般指由1960年代初至中期，直至1979年前出生的人士，而Y世代則一般指於1980年代至1990年代末期出生的人士。



結論

2009年度調查的結果繼續提出了有說服力的商業理由，說明企業為何應正視生活與工作平衡。即使現時經濟不景氣，企業也不應忽略這個課題。此外，僱員仍然重視生活與工作平衡，而企業亦應明白自身營運的成敗，最終亦取決於僱員，尤其是他們對工作的熱誠和承擔。企業專注解決員工的生活與工作平衡問題，確保僱員健康、富生產力和投入工作，顯然較過往更為重要。

最後，綜觀整體調查結果，並將之與往年的數據比較，我們觀察到自這項調查於2006年開展以來，多項主要的生活與工作平衡比例和數字均沒有多大變動，這點或會叫人沮喪，但也值得我們深思。隨著公益企業及其會員公司繼續提倡生活與工作平衡，我們呼籲香港整體商界能認識到生活與工作平衡欠佳會如何損害其員工和業務，並採取措施改善情況。

2. 調查結果簡述

「香港生活與工作平衡概況調查2009」揭示的重要調查結果如下：

A. 工作與生活模式

1. 本港僱員仍須長時間工作

- 每週平均工時為48.4小時，只略低於2008年的48.8小時，於統計學上並無顯著差別。
- 我們的調查顯示，僱員工時自2006年開始呈現下跌趨勢，但按年比較，大部分年份的跌幅於統計學上均不屬顯著。
- 僱員的工時仍較國際勞工組織的建議超出21%。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。

2. 本港僱員每日的私人生活時間少於兩小時

- 於2009年，70.6%僱員每日的個人或私人活動時間不多於兩小時，情況與2007和2008年的調查結果相若。
- 7.8%僱員表示完全沒有私人活動的時間。

3. 雖然現時經濟不景，但僱員對生活與工作平衡的期望未有改變，而且現實與理想的生活與工作平衡差距仍然很遠

- 僱員的理想工作與生活比例為62:38，數字與去年相同，反映出僱員的生活與工作平衡期望未有因現時的經濟環境而改變。
- 僱員於2009年的實際工作與生活比例為83:17，而2008年的比例為84:16。



B. 對工作及生活的滿意程度

4. 僱員認為僱主自2006年以來，於推動生活與工作平衡方面並無進步

- 以10分為滿分，僱員於2009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，給予4.7分，與2006年和2007年相同。

5. 本港超過三分之二僱員認為在現時的經濟環境下，僱主正視生活與工作平衡問題是重要的

- 受訪者首次須回答於現時的經濟環境下，僱主正視生活與工作平衡問題是否重要，有67.7%受訪者認為重要。

C. 現時的生活與工作平衡問題與理想的解決方法

6. 綜觀過去四年，本港僱員於實現理想的生活與工作平衡方面並無進展

- 以10分為滿分，僱員於2009年對實現生活與工作平衡的程度給予5.7分，與去年和2006年的調查結果相同。

7. 生活與工作平衡欠佳，繼續損害僱員的生產力、家庭生活和健康

- 超過四分之三（76.1%）受訪僱員表示因生活與工作平衡欠佳而面對多項問題。
- 超過半數受訪者（53.4%）表示經常感到疲累、渴睡和極度疲倦。
- 僱員面對的第二和第三大問題，分別為沒有時間與伴侶和家人相聚（40.8%），以及因工作壓力而失眠和欠缺食慾（31.0%）。

8. 財政穩定的需要取代長時間工作，成為僱員本年達致生活與工作平衡的最大障礙

- 僱員表示達致生活與工作平衡的最大障礙，是確保財政穩定的需要（13.8%），而去年最大的障礙是長時間工作（12.1%），今年則成為第二大障礙。
- 公司精簡人手而導致工作量增加（本年新增的選擇），成為達致生活與工作平衡的第三大障礙（11.5%）。

9. 本港僱員繼續指出五天工作周和更多有薪年假，最有助他們改善生活與工作平衡

- 最多僱員（26.9%）認為五天工作周最能協助他們改善生活與工作平衡，緊隨其後的是更多有薪年假（18.8%），調查結果與過去三年一致。
- 彈性上班時間（10.8%）和可選擇在家工作（9.4%）則壓倒了短暫休假 / 停薪留職 / 無薪假期（8.9%），分別成為有助改善生活與工作平衡的第三及第四位理想安排。

10. 本港約三成僱員會考慮離開現職，以尋求更佳的生活與工作平衡

- 雖然目前經濟環境欠佳，但約有三成（30.1%）僱員仍表示會考慮離開現職，以尋求更佳的生活與工作平衡，比率只略低於去年的32.6%。



3. 調查背景

公益企業及其會員公司自2005年起於香港推動生活與工作平衡。這個一年一度對香港僱員的生活與工作平衡狀況的研究乃由公益企業領袖團隊發起。公益企業領袖團隊由一群來自香港不同界別的商界領袖組成，所有成員均致力於香港推動企業社會責任發展。香港生活與工作平衡概況調查於2006年首次展開，至今為第四次，這項調查已經成為香港僱員生活與工作平衡的主要參考資料。本年度的調查由香港大學民意研究計劃負責進行，調查以追縱調查的方式設計，並採納與2008年度調查相同的方法和相若的樣本數目，只是問卷調查的問題與2008年度的調查略有不同。

進行調查的主要目的，是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。此外，由於信貸崩潰，環球金融危機於2008年底爆發，令不少企業於2009年經營困難，所以本年度的調查也力求探討經濟不景如何影響僱員的生活與工作平衡狀況，以及他們對生活與工作平衡的看法。

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2009年度調查的重要結果，並希望找出與2008年度調查結果的主要差異，同時透過綜合2006至2009年度的調查結果，找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

2009年度調查由公益企業委託香港大學民意研究計劃進行，是一項根據2006和2007年度的全面調查所制訂的追縱調查。由於所有受訪者均屬隨機抽樣，而且樣本數目足夠，因此調查的回應可視為代表本港所有僱員，讓我們推斷香港僱員的整體狀況。

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。全職僱員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

2009年度調查合共成功訪問了1,013位人士（2006、2007和2008年度調查分別訪問了1,519、1,014和1,011位人士）。

電話訪問

調查以電腦隨機抽樣，協助進行電話訪問，並於2009年7月20至31日期間，錄得逾1,000個隨機電話訪問成功個案。

調查問卷

2009年度調查和去年的調查一樣，包含了10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生活與工作平衡調查專門小組，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，以確保能選取合適的問題，並可與往年的調查結果進行比較。專門小組由過往的調查中選取了9條問題，並於合適的情況下，將問題略作修改，以反映經濟不景如何影響僱員的生活與工作平衡狀況，以及他們對生活與工作平衡的態度。此外，本年度的調查亦新增了1條問題，並包含8條有關受訪者背景資料的問題，問卷全文已載於附錄一內。

研究結果摘要

本報告詳細分析了2009年度調查所有10條問題的受訪者回應。我們就每條問題列出了2009和2008年度的平均回應，並會綜合2006至2009年度的調查數據，找出任何有關的趨勢。而在分析2009年度的數據時，若不同性別 ♂♀、行業 🏢、收入水平 💰 或年齡 🗓️ 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2008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。此外，我們會列出自2006年度以來，持續觀察到的任何顯著差別。

香港大學民意研究計劃的研究員負責找出和確定調查數據在統計上的顯著差別。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。讀者亦應留意，我們使用「更多僱員」或「較少僱員」等字眼時，所指的是與2008年度調查的結果相比，僱員百分比有所增加或減少。

此外，讀者應注意，雖然2008和2009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2009年度調查報告全文，請瀏覽 www.communitybusiness.org。2006至2008年度調查報告全文，亦已載於上述網址。



5. 受訪者的背景資料

在2009年度調查中，受訪者須回答數條有關個人資料的問題，包括性別、年齡、收入、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，專注留意四項背景資料，分別為性別、行業、收入水平和年齡。由於社會日漸深入討論不同世代於職場上的要求和優先取向，尤其有興趣了解Y世代的特徵，我們特別加入年齡作為第四項分析要素，看看這項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的行業，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，2009年度調查的對象不包括家庭傭工。至於「其他」一類，則指保安工作、派發傳單和環境工作，但由於此類別只包括8位來自不同行業的受訪者，不能代表其所屬的單一行業，因此我們選擇不分析他們的回應。

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不多於30人。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。這些行業包括房地產、傳媒、保險、通訊、倉務、石油、能源、資源及公用事業、電影/娛樂，以及其他。

圖1. 受訪者的行業分佈 (2009年度)

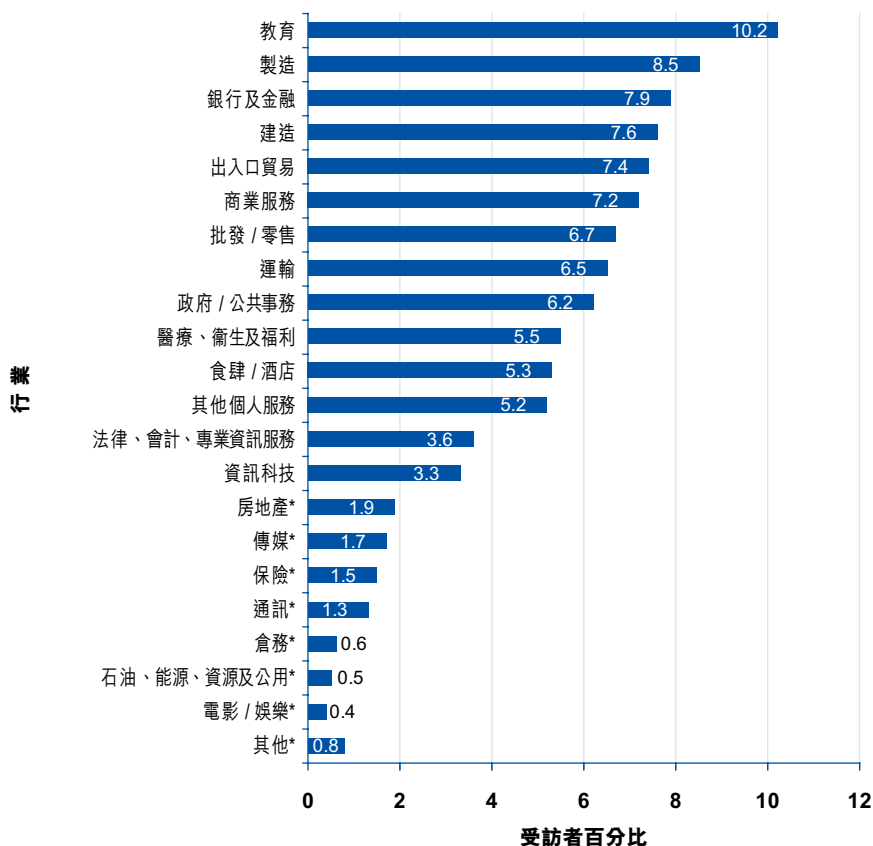


圖2、3及4顯示受訪者的性別、收入水平和年齡分佈。

圖2. 男女受訪者分佈 (2009年度)

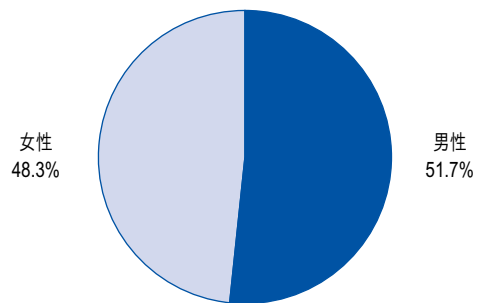


圖3. 受訪者的每月收入分佈 (包括花紅) (2009年度)

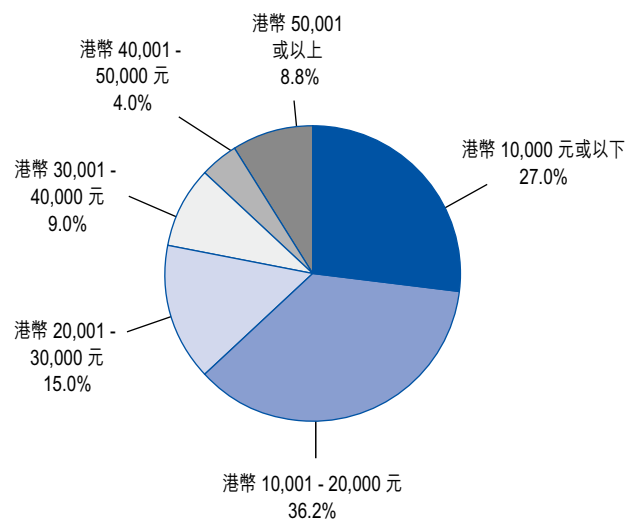
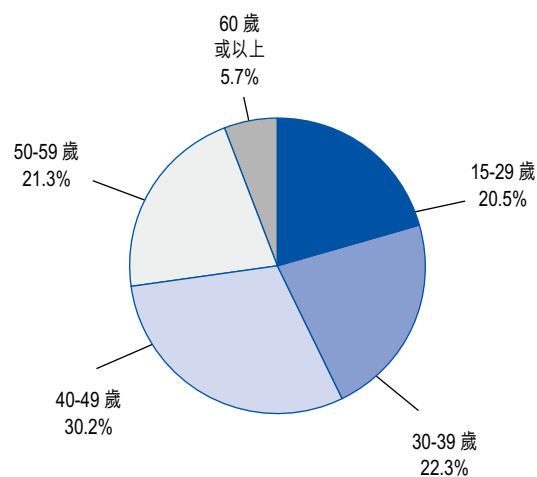


圖4. 受訪者的年齡分佈 (2009年度)





6. 主要分析結果概覽

我們審視2009年度的調查結果時會找出：

- 2009年度的整體平均回應，並在適用的情況下，與2008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。
- 2009年度不同性別 ♂♀、行業 🏢、收入水平 💰 和年齡 👤 的受訪者回應，看看是否存在統計上的顯著差別。若有的話，就會將之與2008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，並會列出自2006年度以來，持續觀察到的任何顯著差別。

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

附錄二所列載的圖表展示出不同背景受訪者的回應，有關的主要分析結果會於本節闡述。

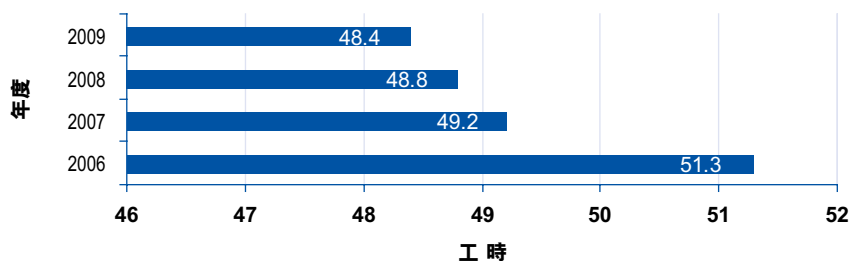
A. 工作與生活模式

分析結果1：本港僱員仍須長時間工作

僱員須回答每週的平均實際工時。根據圖5所示，受訪者於2009年的每週平均實際工時為48.4小時，略低於2008年的48.8小時。雖然自2006年開始，僱員的工時呈現下降趨勢，應屬良好現象，但從統計學的角度看，按年計算的跌幅並不顯著，只有2007年除外。

值得注意的是，本港僱員的工時仍較國際勞工組織所制訂的標準高出21%。國際勞工組織建議僱員每週工作不應多於40小時，間中參與的有薪超時工作，亦不應多於每週12小時，而且薪金應較正常時薪為高。

圖5. 本港僱員的平均每週實際工時（2006至2009年度）



不同背景受訪者的回應：表1

受訪者背景	主要分析結果	參考
	- 與2007和2008年的情況相若，男性僱員於2009年的工時（49.5小時）較女性僱員的工時（47.2小時）為長。 - 女性僱員的工時自2007年起一直維持於相若水平。	請參照圖1.1
	2009年以食肆/酒店（56.4小時）、房地產（52.2小時）和其他個人服務（51.8小時）這三個行業的工時最長。 - 工時最短的僱員則來自以下行業：保險（41.6 小時）、石油、能源、資源及公用事業（44.2小時）和教育（45.3小時）。 - 醫療、衛生及福利行業的實際工時顯著下降，由2008年的48.8小時減少至2009年的45.7小時。另一方面，食肆/酒店行業受訪者的工時則顯著上升，由2008年的50.7小時增加至2009年的56.4小時。 - 平均而言，保險業僱員過去四年的工時，均較調查所包含其他行業的工時為短。	請參照圖1.2
	最低收入組別（港幣10,000元或以下）的僱員工時最長（50.1小時），其他收入組別僱員的工時則由47至48小時不等。	請參照圖 1.3
	工時隨年齡增加，由15至29歲僱員的47.4小時，增加至60歲或以上僱員的50.5小時。	請參照圖 1.4

分析結果2：本港僱員每日的私人生活時間少於兩小時

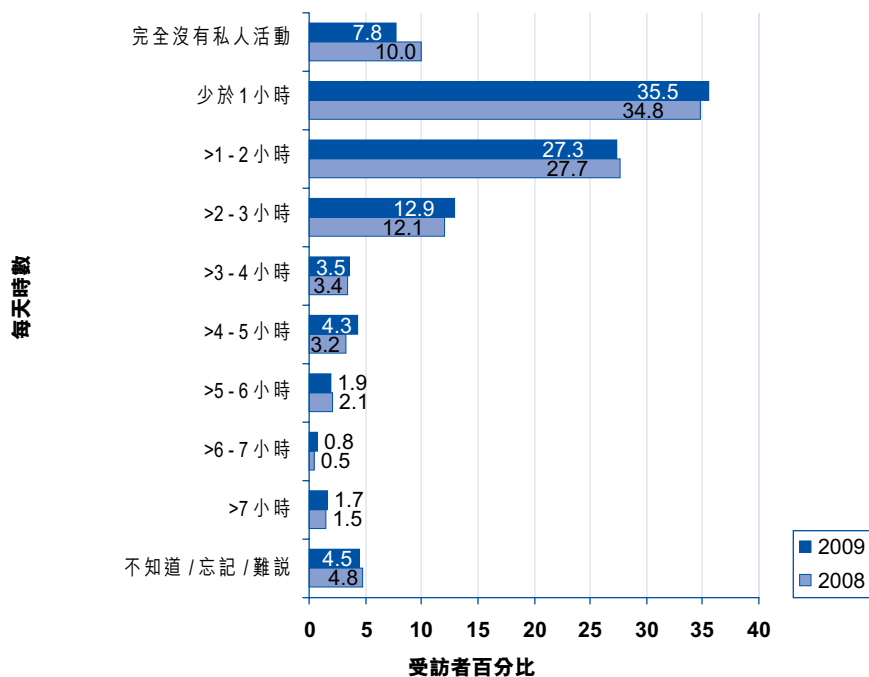
如圖6所示，2009年大部分僱員（70.6%）每日的私人生活時間少於兩小時，情況與過往數年相若。另一方面，表示每日完全沒有私人活動時間的僱員比例有所下降，由2008年的10.0%減少至2009年的7.8%，但這項轉變於統計學上不屬顯著。



香港生活與工作平衡概況 調查2009

公益企業 非牟利機構

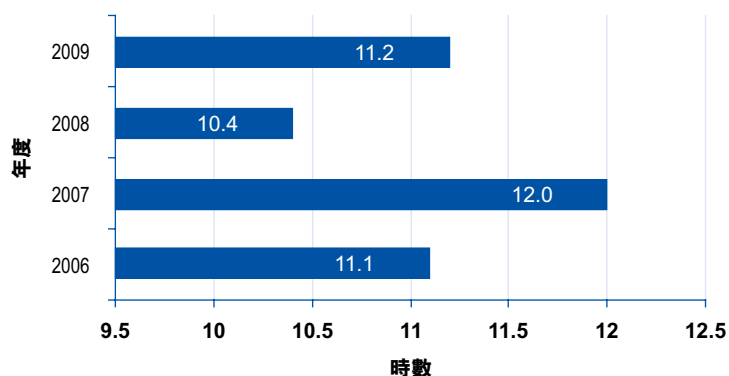
圖6. 每日撥作私人活動的時數 (2008 至 2009年度)



*2008年及2009年僱員每日平均撥作私人活動的時間分別為1.5小時及1.6小時。

根據2009年度調查的結果，僱員每週撥作個人和私人活動的時間較去年略為增加，但在統計學上不屬顯著上升。如圖7所示，僱員於2009年每週平均有11.2小時的個人和私人活動時間，而2008年則為10.4小時，這些數字與2006年相若。

圖7. 每週撥作私人活動的時數 (2006 至 2009年度)





不同背景受訪者的回應：表2

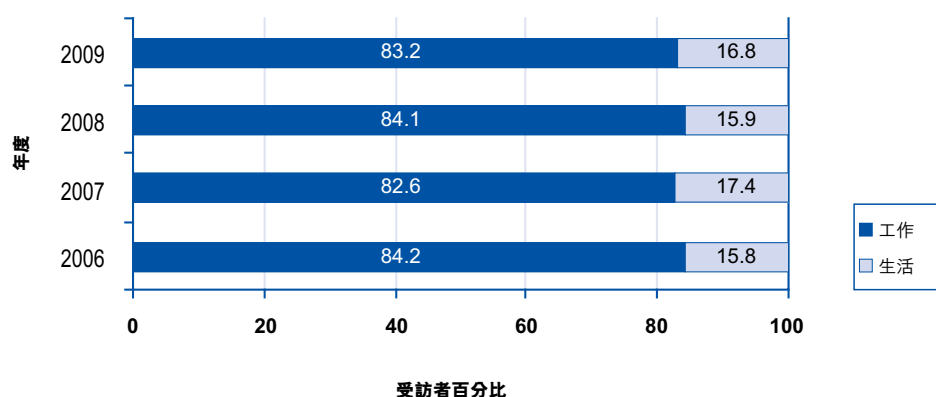
受訪者背景	主要分析結果	參考
	與分析結果1所闡述的調查結果一致，最低收入組別的受訪者撥作個人或私人活動的時間最少，每週只有9.1小時。	請參照圖 2.1
	最年輕的一代，即15至29歲的僱員，每星期撥作個人或私人活動的時間最多，達13.2小時。這情況於過去四年一直不變。	請參照圖 2.2

分析結果3：雖然現時經濟不景，但僱員對生活與工作平衡的期望未有改變，而且現實與理想的生活與工作平衡差距仍然很遠

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。2009年度的理想工作與生活比例為62:38，與2008年相同，代表僱員對生活與工作平衡的期望於過去一年沒有改變，未有受到金融海嘯影響。

圖8顯示，僱員於2009年的實際工作與生活比例為83:17，而2008年的比例為84:16，表示僱員的工作時間是私人時間約5倍。這比例自2006年開始大致不變，顯示僱員的實際工作與生活比例，與理想工作與生活比例仍然相距甚遠。

圖8. 實際工作與生活比例（2006 至 2009年度）



不同背景受訪者的回應：表3

受訪者背景	主要分析結果	參考
	2009年實際工作與生活比例較佳的僱員均於下列行業工作：政府/公共服務（79:21）、醫療、衛生及福利（79:21）和保險（80:20），但與理想的工作與生活比例62:38仍有很遠距離。另一方面，僱員實際工作與生活比例較差的行業則為電影/娛樂（94:6）、倉務（90:10）和食肆/酒店（89:11）。 - 與2008年比較，醫療、衛生及福利、運輸、批發/零售行業的實際工作與生活比例顯著改善，分別下降至79:21、82:18和84:16，但電影/娛樂行業的受訪僱員的實際工作與生活比例，則顯著轉差至94:6。	請參照圖3.1a和3.1b
	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2008年相若。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分別為79:21和81:19。雖然與理想的工作與生活比例仍然相距很遠，但這兩個收入組別的實際工作與生活比例，已顯著優於收入為港幣10,000元或以下的僱員（86:14）。	請參照圖3.2a和3.2b
	相比其他年齡組別，最年輕組別（15至29歲）僱員的工作與生活比例較為均衡（80:20）。另一方面，60歲或以上僱員的工作與生活比例顯著較差（88:12）。這些調查結果與過去四年的情況一致。	請參照圖3.3

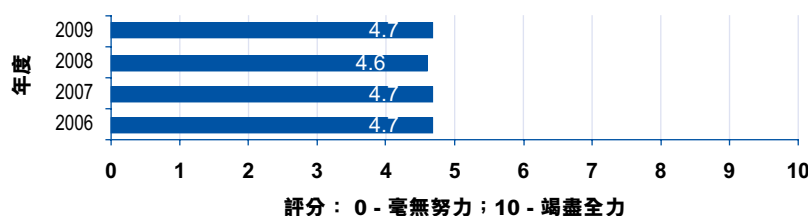
B. 對工作和生活的滿意程度

分析結果4：僱員認為僱主自2006年以來，於推動生活與工作平衡方面並無進步

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。

雖然圖9顯示2009年的評分為4.7分，略高於2008年的4.6分，但升幅在統計學不屬顯著，而且評分仍然低於5分的中性評分。更重要的是，評分與2006和2007年相比基本上維持不變，顯示僱員認為僱主於這方面並無進步。很明顯，企業必須更努力，方可說服僱員他們重視生活與工作平衡的議題。

圖9. 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2009年度）



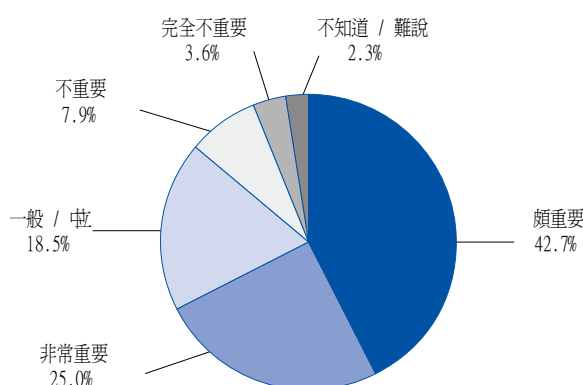
不同背景受訪者的回應：表4

受訪者背景	主要分析結果	參考
	相比高收入組別僱員，低收入組別僱員對僱主就提倡達致生活與工作平衡所付出的努力和資源評分較低。這顯示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（請參照分析結果1和2）。	請參照圖 4.1

分析結果5：本港超過三分之二僱員認為在現時的經濟環境下，僱主正視生活與工作平衡問題是重要的

鑑於現時經濟不景所帶來的挑戰，本年度的受訪者須回答於現時的經濟環境下，僱主或上司正視生活與工作平衡問題的重要程度。值得注意的是，超過三分之二（67.7%）僱員回答「非常重要」或「頗重要」，顯示僱員仍然很重視自己的生活與工作平衡（請參照圖10）。

圖10. 認為僱主重視工作與生活平衡的重要性（2009年度）



有人或許會假設於經濟衰退的時期，僱員會願意接受較難控制自己的生活與工作平衡，及/或較不重視實現生活與工作平衡。舉例，僱員可能會為了保住工作，並展示自己對機構的貢獻，而需要較過往數年更努力工作。誠然，僱員於本年度的調查中指出財政穩定的需要是達致生活與工作平衡的主要障礙（請參照分析結果8），但上述調查結果亦顯示，僱員仍然視生活與工作平衡為重要考慮，精明的僱主應該留意這一點。

不同背景受訪者的回應：表5

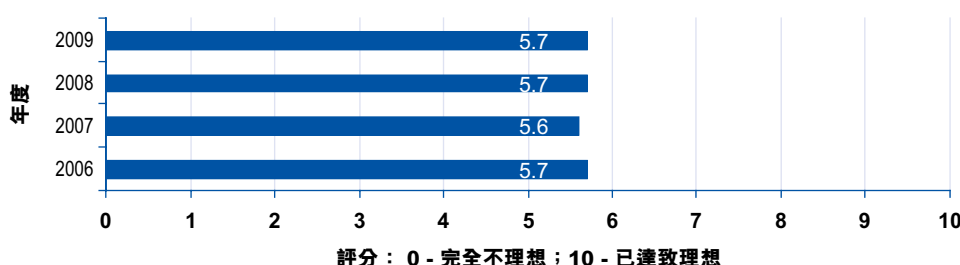
受訪者背景	主要分析結果	參考
	年紀較輕的僱員（15至39歲）認為僱主 / 上司應正視生活與工作平衡問題的百分比，較40歲或以上的僱員為高。	請參照圖 5.1

C. 現時生活與工作平衡的問題和理想的解決方法

分析結果6：綜觀過去四年，本港僱員於實現理想的生活與工作平衡方面並無進展

一如過往數年的調查，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。2009年的受訪者平均分為5.7分，與過去四年的分數相若，顯示自2006年來，本港僱員於實現理想的生活與工作平衡方面並無進展。

圖 11. 達致理想生活與工作平衡的程度（2006 至 2009年度）



不同背景受訪者的回應：表6

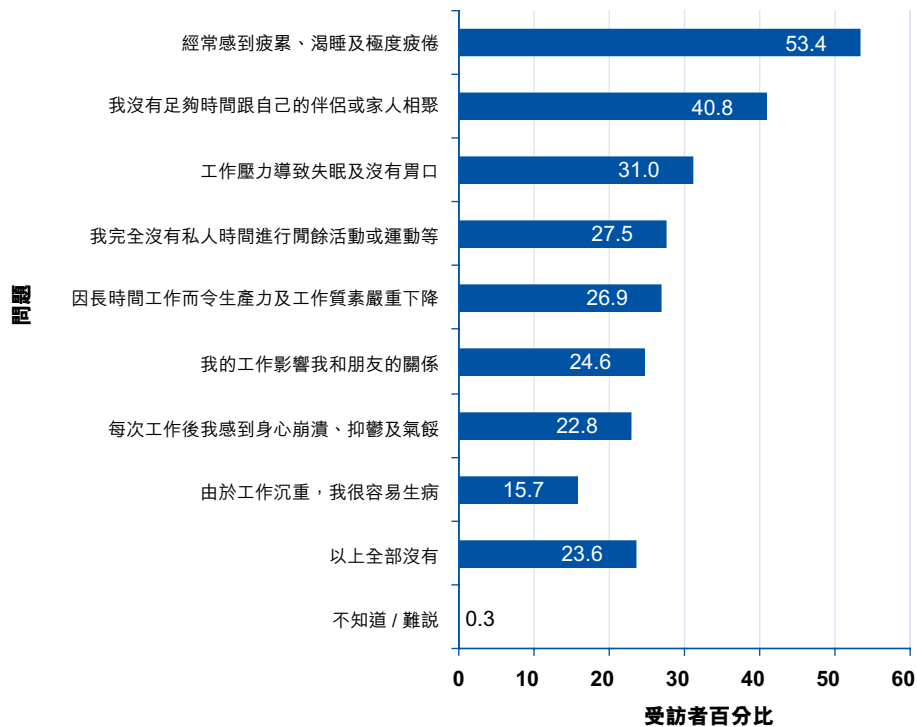
受訪者背景	主要分析結果	參考
	- 政府/公共服務行業的評分為6.5分；房地產行業的評分為6.1分；銀行與金融的評分亦為6.1分，分數均較其他行業為高，顯示這些行業的僱員較接近他們的理想生活與工作平衡。 - 評分最低的三個行業分別為電影/娛樂（4.0分）、倉務（5.2分）和食肆/酒店（5.2分）。 - 相比去年，通訊行業受訪者今年對實現理想生活與工作平衡的評分顯著較高，由2008年的4.8分上升至2009年的6.0分。相反，法律、會計、專業資訊服務行業的評分則顯著低於去年，由2008年的6.6分下降至2009年的5.5分。	請參照圖6.1a和6.1b
	- 一如過往的調查結果，收入較低組別的僱員與理想生活與工作平衡的距離，較收入較高組別的僱員更遠，尤其最低收入組別（港幣10,000元或以下）受訪者所給予的評分，於過去四年一直低於其他收入組別。 - 收入屬於港幣30,001 - 40,000元組別的僱員，本年度所給予的評分跌幅是眾多收入組別中最大的，由2008年的6.5分下降至2009年的5.6分。評分升幅最大的是收入屬於港幣40,001 - 50,000元組別的僱員，由2008年的5.5分上升至2009年的5.8分。	請參照圖6.2

分析結果7：生活與工作平衡欠佳，繼續損害僱員的生產力、家庭生活和健康

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12所列出的眾多選擇之中，挑選超過一個答案。

在本年度的調查中，我們將這條問題略作修改，以反映經濟衰退的影響。受訪者須明確回答過去十二個月所遇到的問題，而非如過往數年的調查，未有指定時期。

圖 12. 生活與工作平衡欠佳導致的問題（2009年度）



超過四分之三（76.1%）受訪者表示於過去十二個月，因為生活與工作平衡欠佳而遇到訪問中建議的一些問題。逾半受訪者（53.4%）稱經常感到疲累、渴睡及極度疲倦，而僱員面對的第二及第三大問題，則分別為沒有時間與伴侶和家人相聚（40.8%），以及因工作壓力而失眠和欠缺食慾（31.0%）。

由於本年度的調查更改了問題的用詞，因此不能與過去的調查結果比較。但是，值得注意的是於2008年度的調查中，僱員認為因生活與工作平衡欠佳而導致的首三項問題與今年的調查結果一致。

不同背景受訪者的回應：表7

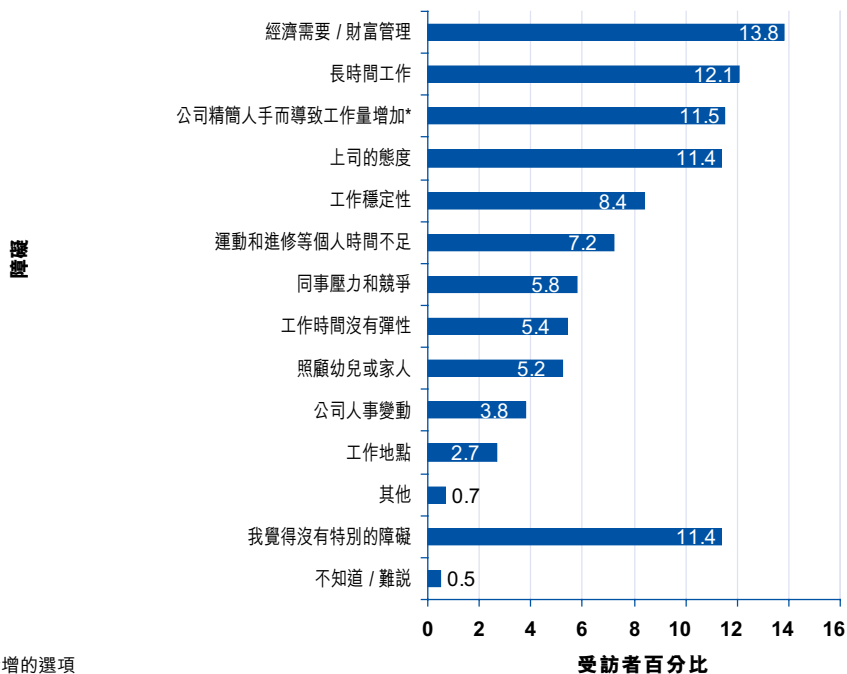
受訪者背景	主要分析結果	參考
	收入第二高組別（港幣40,001- 50,000元）和收入第二低組別（港幣10,001 - 20,000元）的僱員，最常因為生活與工作平衡欠佳而經常感到疲累、渴睡及極度疲倦，比率分別為64.9%和59.9%。	請參照圖7.1
	- 綜觀所有年齡組別，經常感到疲累、渴睡及極度疲倦是最常見的問題，尤其顯見於最年輕的兩個組別（15至29歲— 64.4%；30至39歲— 53.2%）。 - 較年輕的僱員因生活與工作平衡欠佳而遇到的問題，似乎比年長僱員為多。在15至29歲受訪者之中，只有17.1%表示沒有遇到任何問題，相比60歲或以上僱員沒有問題的比率達31.6%。	請參照圖7.2a和7.2b

分析結果8：財政穩定的需要取代長時間工作，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13所列出的眾多選擇之中，挑選一個答案。2009年度調查新增了一個選擇：企業精簡架構而導致工作量增加。由於過往數年的調查不設這個選擇，因此不能就這條問題比較2009年度和過往年度的調查結果。

圖13顯示有88.1%僱員於實現生活與工作平衡時遇到障礙。經濟需要/財富管理（13.8%）取代長時間工作（12.1%）成為最大障礙，而公司精簡人手而導致工作量增加（11.5%）則成為第三大障礙，比率略高於排在第四位的上司的態度（11.4%）。由於現時經濟不景，加上市場整體環境不明朗，出現上述結果並不令人意外。僱員很明顯會擔心自己的財政是否穩定，並且會因企業重組而須承擔額外工作量，而上司的態度於往年被列為首三大障礙之一，今年僅退至第四位，顯示上司的態度仍繼續被視為本港僱員實現生活與工作平衡時的障礙。

圖 13. 達致生活與工作平衡的最大障礙 (2009年度)



* 2009年度調查新增的選項

不同背景受訪者的回應：表8

受訪者背景	主要分析結果	參考
	- 有些行業的僱員特別視財政需要/財富管理為達致生活與工作平衡的最大障礙，這些行業包括倉務（33.3%）、保險（26.7%）和出入口貿易（21.9%）。 - 另外，亦有一些行業的僱員視長時間工作為達致生活與工作平衡的最大障礙，這些行業包括電影/娛樂（25.0%）、資訊科技（25.0%）、食肆/酒店（17.3%）及教育（17.0%）。	請參照圖8.1

分析結果9：本港僱員繼續指出五天工作周和更多有薪年假，最有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平衡，並且可於多個選擇中挑選答案。

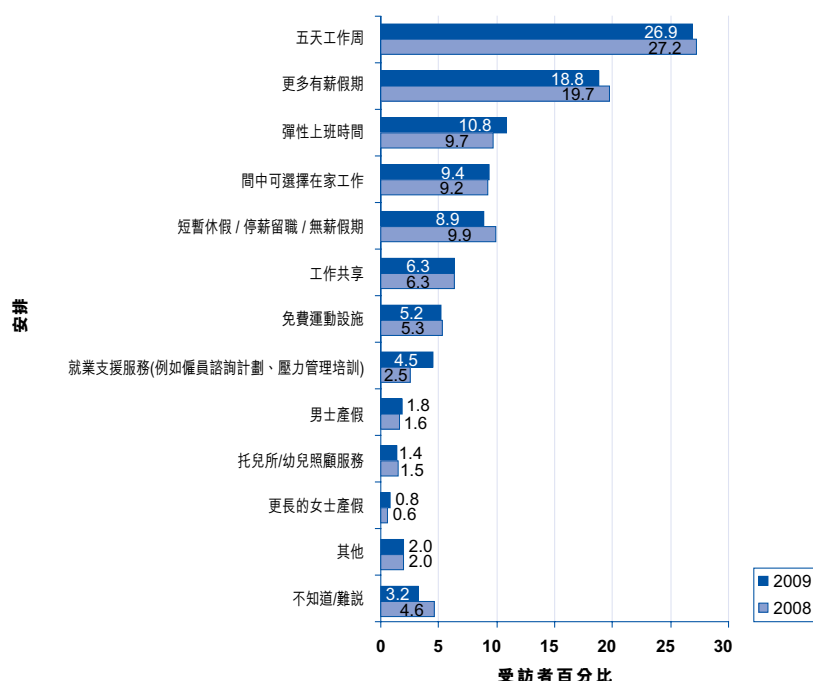
如圖14所示，最多僱員（26.9%）認為五天工作周是最理想的安排，緊隨其後的是更多有薪假期（18.8%）和彈性上班時間（10.8%）。於2009年，彈性上班時間和間中可選擇在家工作（9.4%）取代了短暫休假 / 停薪留職 / 無薪假期（8.9%），成為最理想安排的第三和第四位。這一點可反映出僱員認為短暫休假 / 停薪留職 / 無薪假期於現時的經濟環境下並不是一個實際的選擇，尤其是他們正憂心於經濟需要及工作穩定。



香港生活與工作平衡概況 調查2009

公益企業 非牟利機構

圖 14. 由僱主提供而又最能使僱員達致生活與工作平衡的安排（2008 至 2009年度）



不同背景受訪者的回應：表9

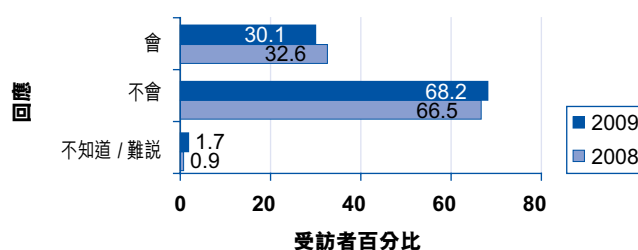
受訪者背景	主要分析結果	參考
	- 所有收入低於港幣40,000元的受訪者都選擇五天工作周為有助實現生活與工作平衡的最理想安排。另一方面，收入較高的受訪者，則傾向選擇更多有薪假期（收入屬於港幣40,001 - 50,000元組別：29.7%）和間中可選擇在家工作（收入屬於港幣50,001元或以上組別：22.2%）為最理想安排。 - 自2007年開始，調查結果一直顯示五天工作周為收入較低僱員心目中的最理想選擇。 - 調查亦指出在收入較低組別的僱員之中，只有少數視間中可選擇在家工作為最理想的工作安排（港幣10,000元或以下組別：4.0%；港幣10,001 - 20,000元組別：7.1%）。	請參照圖9.1
	- 綜觀所有年齡組別，五天工作周繼續成為最理想的工作安排，情況與過去數年一致。 15至29歲組別受訪者選擇更多有薪假期的比率，顯著高於其他年齡組別。 50歲以下僱員較50歲或以上僱員視間中可選擇在家工作為最理想安排，50歲或以上僱員則認為彈性上班時間較為重要。	請參照圖9.2a, 9.2b和9.2c



分析結果10：本港約三成僱員會考慮離開現職，以尋求更佳的生活與工作平衡

自2008年開始，受訪者須回答會否考慮離開現職，以尋求更佳的生活與工作平衡。如圖15所示，2009年考慮會離開現職，以尋求更佳生活與工作平衡的受訪者數目略為下降，比率由2008年的32.6%，下降至本年的30.1%。不過，值得注意的是，即使目前的經濟環境不明朗，仍約有三成僱員考慮離開現職，以尋求更佳的生活與工作平衡。

圖15. 僱員會否考慮離開現職以尋找更佳的生活與工作平衡（2008至2009年度）



不同背景受訪者的回應：表10

受訪者背景	主要分析結果	參考
	年紀較輕的僱員考慮離開現職，以尋求更佳生活與工作平衡的比率，較年長的僱員為高，情況與去年相若。誠然，15-29歲組別的僱員之中，2009年有接近一半（47.8%）會考慮離開現職，以尋求更佳的生活與工作平衡，但年紀愈大的僱員，愈不會有這種想法。	請參照圖 10.1a和 10.1b



7. 附錄

附錄一：問卷

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，以及扣除睡覺時間。（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 於過去的十二個月，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，渴望及極度疲倦

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崩潰、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



香港生活與工作平衡概況 調查2009

公益企業 非牟利機構

Q6 在現今經濟環境下，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
- 公司精簡人手而導致工作量增加
- 我覺得沒有特別的障礙
- 其他（請註明）
- 不知道 / 難說
- 拒答

Q7 在現今經濟環境下，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 / 無薪假期
- 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 在現今經濟環境下，你認為僱主重視工作與生活平衡對你有多重要？

- 非常重要
- 頗重要
- 一般 / 中立
- 不重要
- 完全不重要
- 不知道 / 難說



香港生活與工作平衡概況 調查2009

公益企業 非牟利機構



Q10 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

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



香港生活與工作平衡概況 調查2009

公益企業 非牟利機構



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 / 喪偶
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



香港生活與工作平衡概況 調查2009

公益企業 非牟利機構



附錄二：圖表 - 展示不同背景受訪者的回應

圖 1.1 男女性僱員的平均每週實際工時（2006 至 2009 年度）

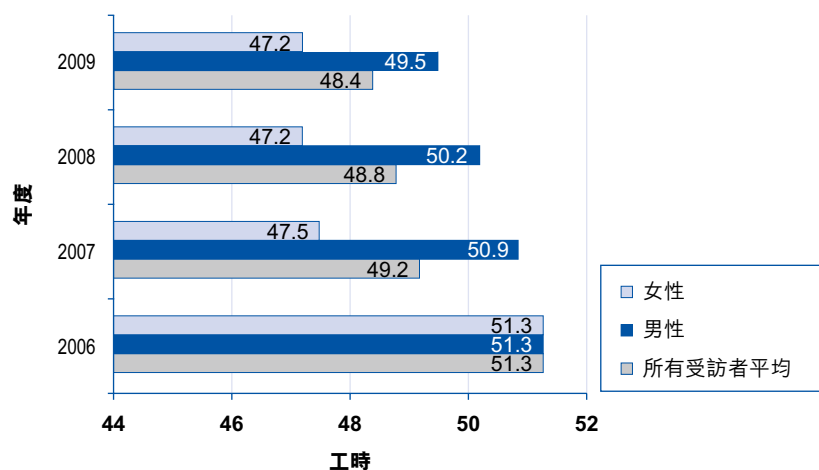


圖 1.2 各行各業僱員的每週年度實際工時（2008 至 2009 年度）

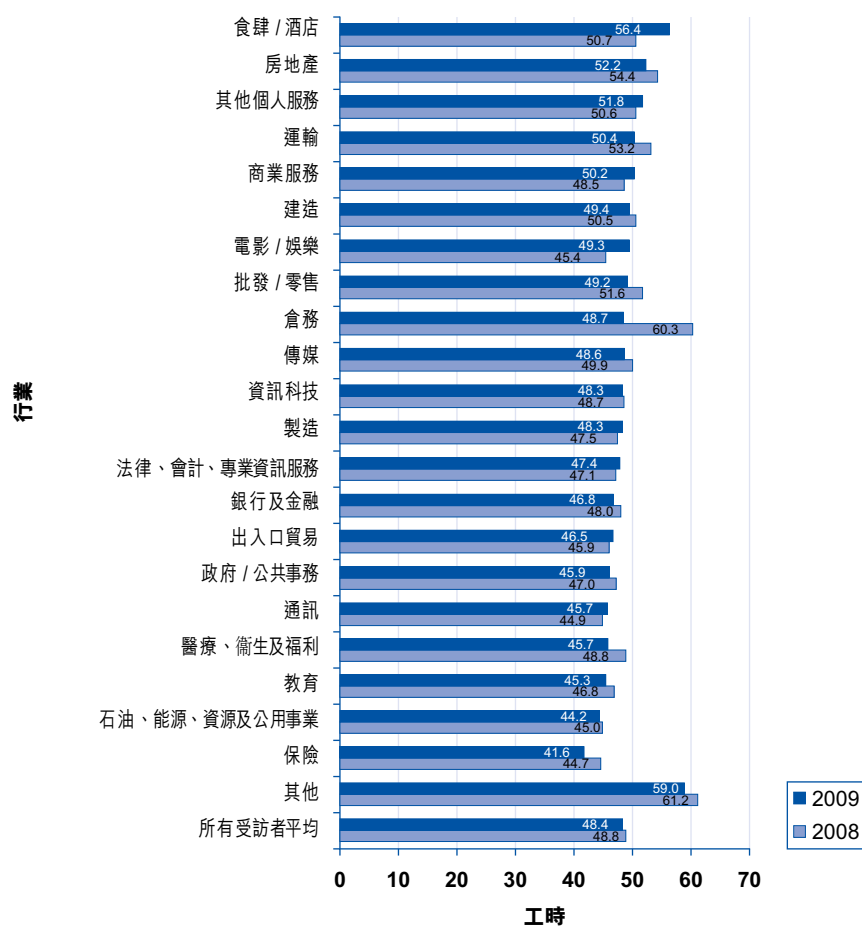




圖 1.3 不同收入僱員的每週實際工時（2009年度）

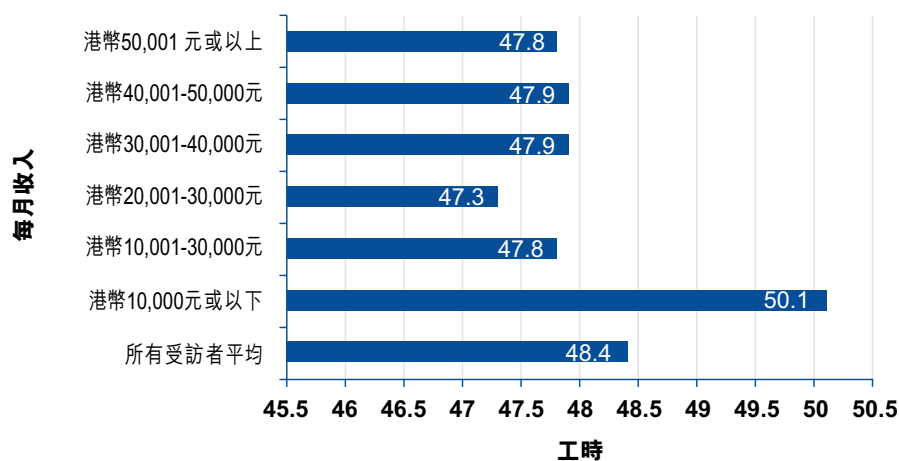
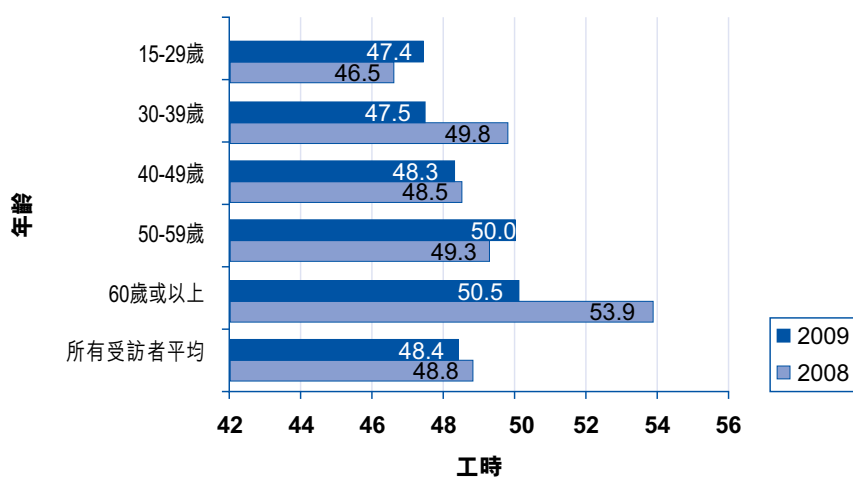


圖 1.4 不同年齡僱員的每週實際工時（2008 至 2009年度）





香港生活與工作平衡概況 調查2009

公益企業 非牟利機構

圖 2.1 不同收入僱員每星期撥作私人活動的時間（2006 至 2009年度）

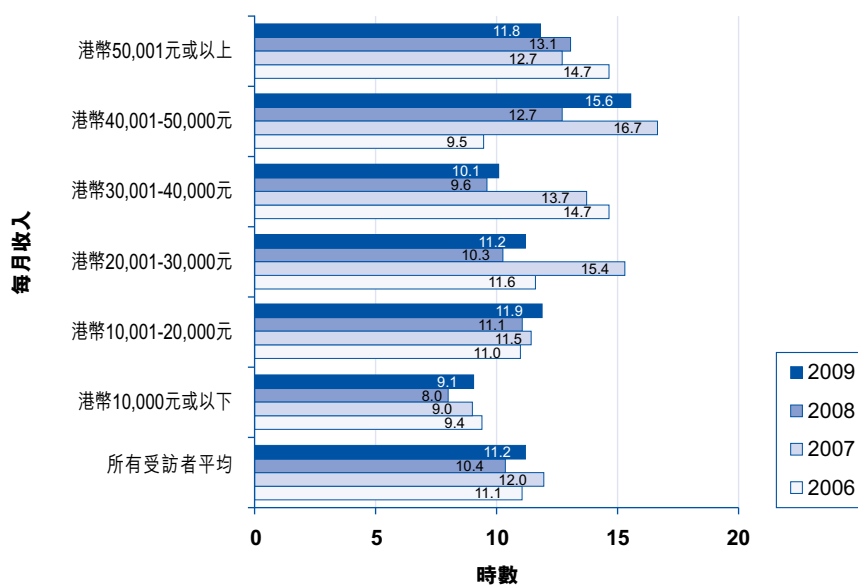
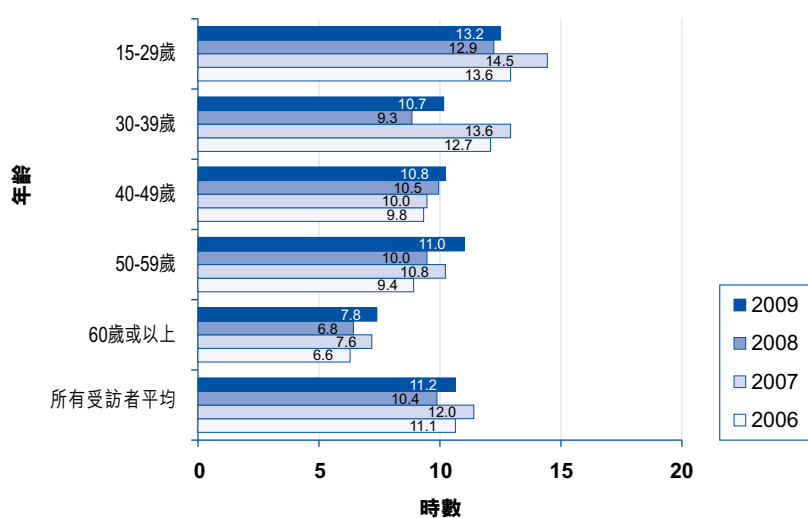


圖 2.2 不同年齡僱員每星期撥作私人活動的時間（2006 至 2009年度）





香港生活與工作平衡概況 調查2009

公益企業 非牟利機構

圖 3.1a 各行各業僱員的實際工作與生活比例
(2009年度)

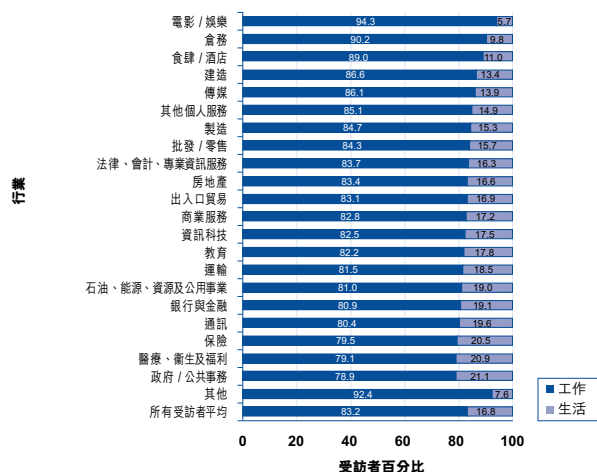


圖 3.1b 各行各業僱員的實際工作與生活比例
(2008年度)

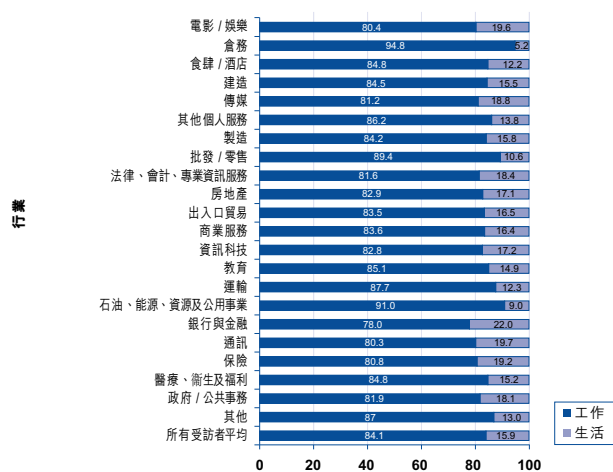
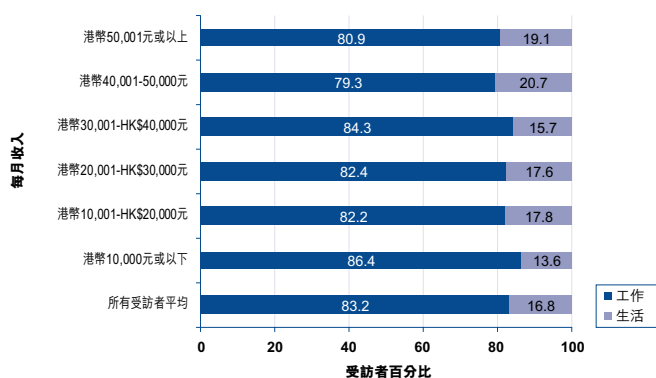


圖 3.2a 不同收入僱員的實際工作與生活比例
(2009年度)





香港生活與工作平衡概況 調查2009

公益企業 非牟利機構

圖 3.3 不同年齡僱員的實際工作與生活比例（2009年度）

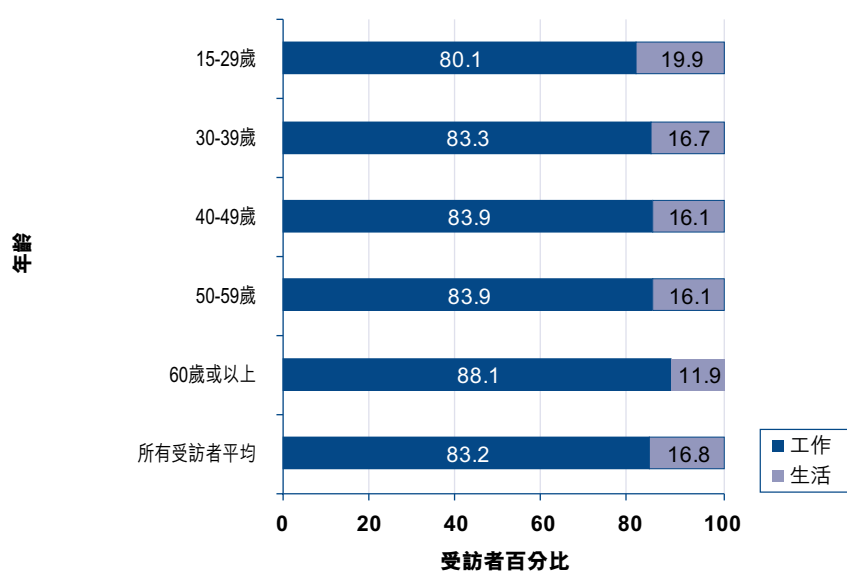


圖 4.1 不同收入僱員認為僱主提倡達致生活與工作平衡時付出的努力和資源（2009年度）

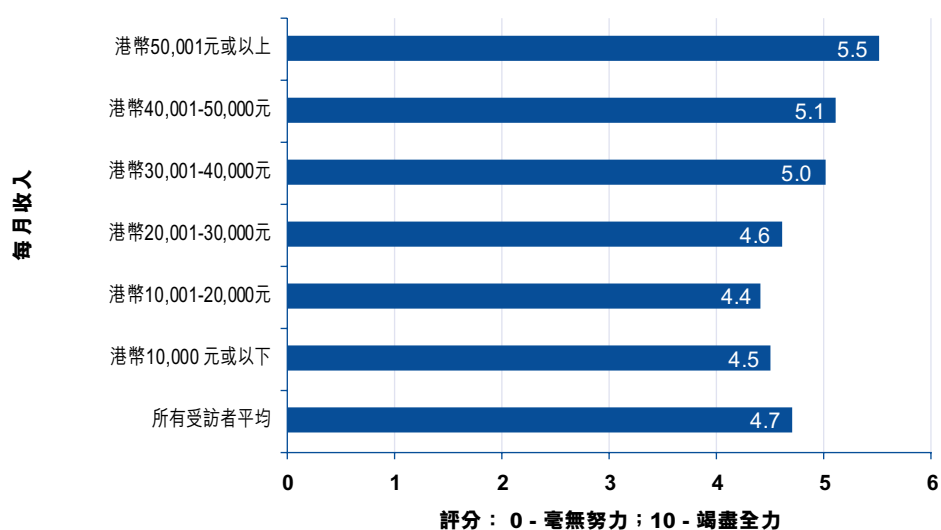


圖 5.1 不同年齡僱員認為僱主重視工作與生活平衡的重要性（2009年度）

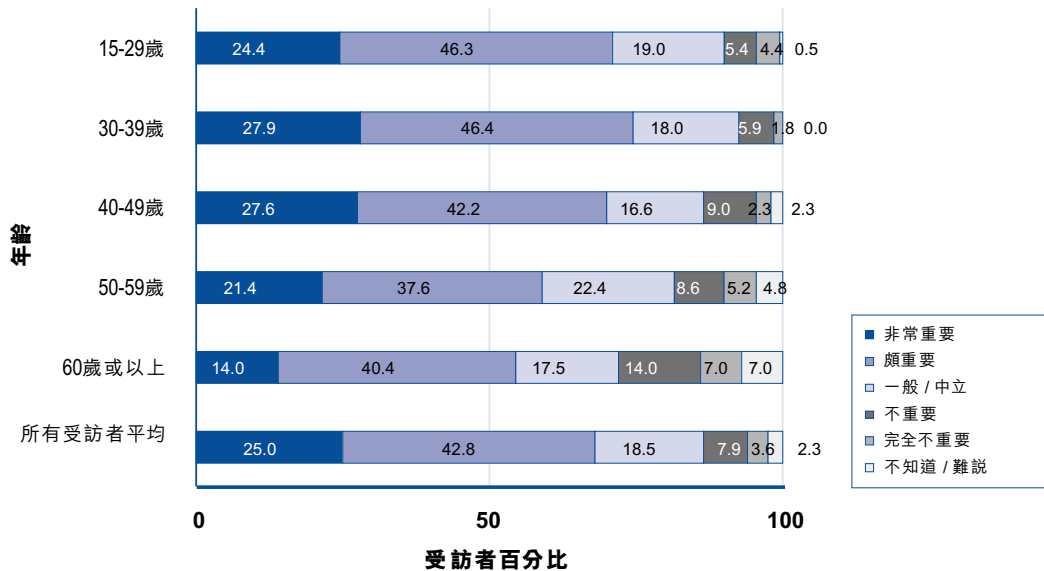


圖 6.1a 各行各業僱員認為僱主提倡達致生活與工作平衡時付出的努力和資源（2009年度）

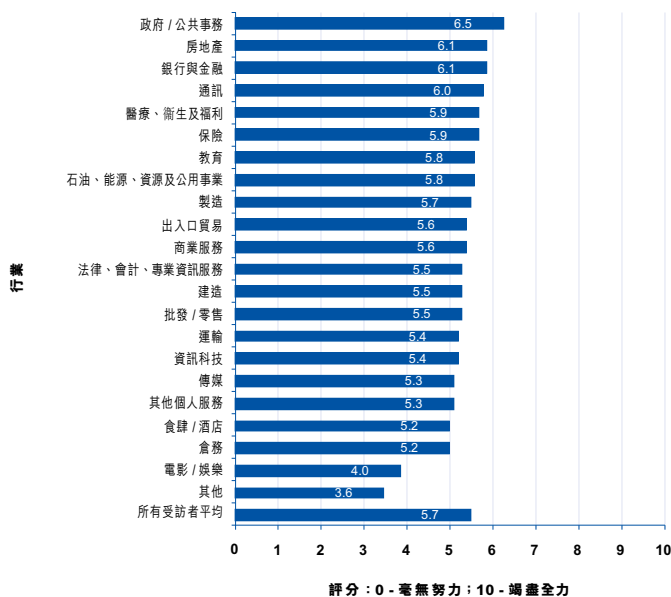
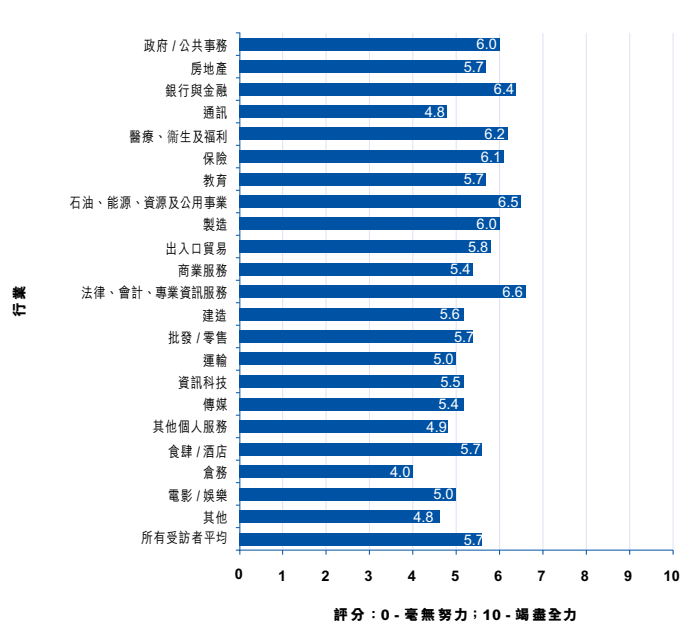


圖 6.1b 各行各業僱員認為僱主提倡達致生活與工作平衡時付出的努力和資源（2008年度）





香港生活與工作平衡概況 調查2009

公益企業 非牟利機構

圖 6.2 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（2006 至 2009 年度）

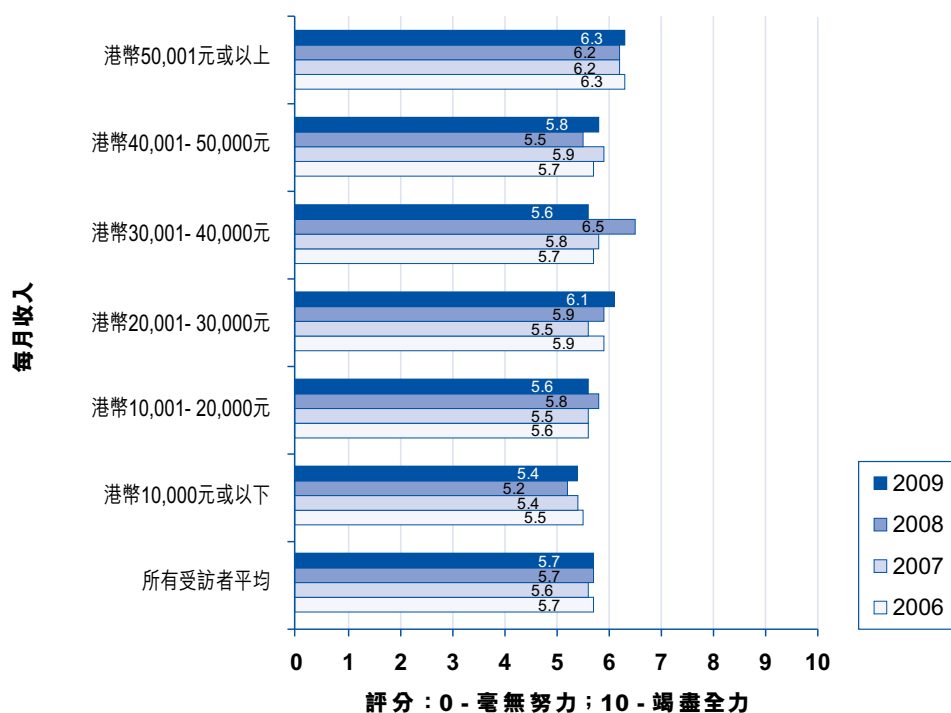
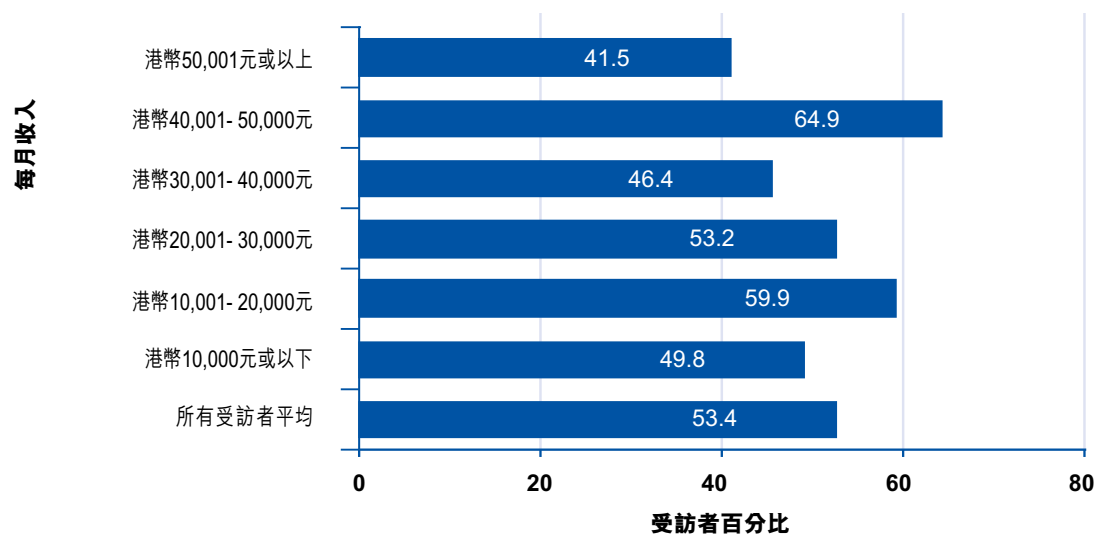


圖 7.1 不同收入僱員生活與工作平衡欠佳所導致經常感到疲累、渴睡及極度疲倦（2009 年度）





香港生活與工作平衡概況 調查2009

公益企業 非牟利機構

圖 7.2a 不同年齡僱員生活與工作平衡欠佳所導致經常感到疲累、渴睡及極度疲倦（2009年度）

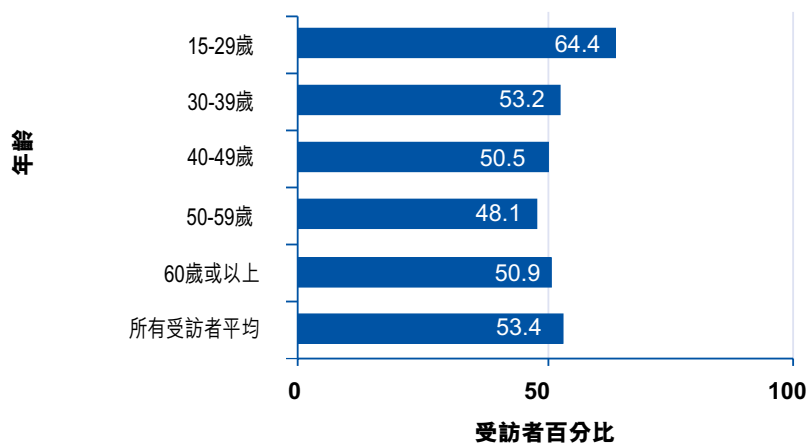
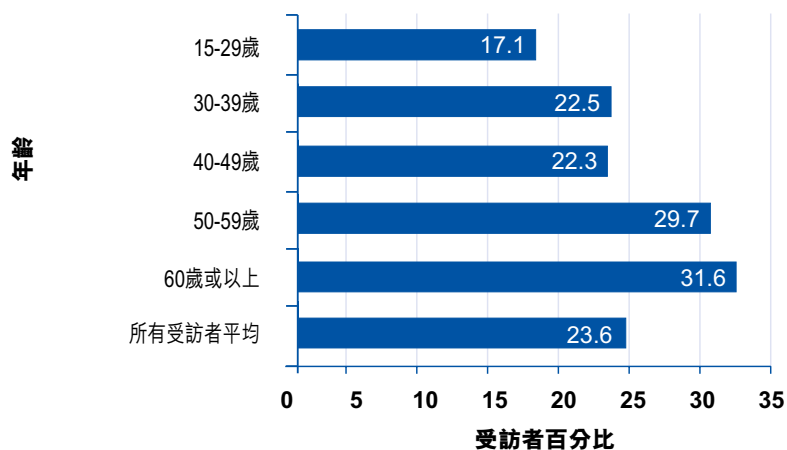


圖 7.2b 不同年齡僱員認為生活與工作平衡沒有導致任何問題（2009年度）





香港生活與工作平衡概況 調查2009

公益企業 非牟利機構

圖 8.1 各行各業僱員認為達致生活與工作平衡的兩大障礙（2009年度）

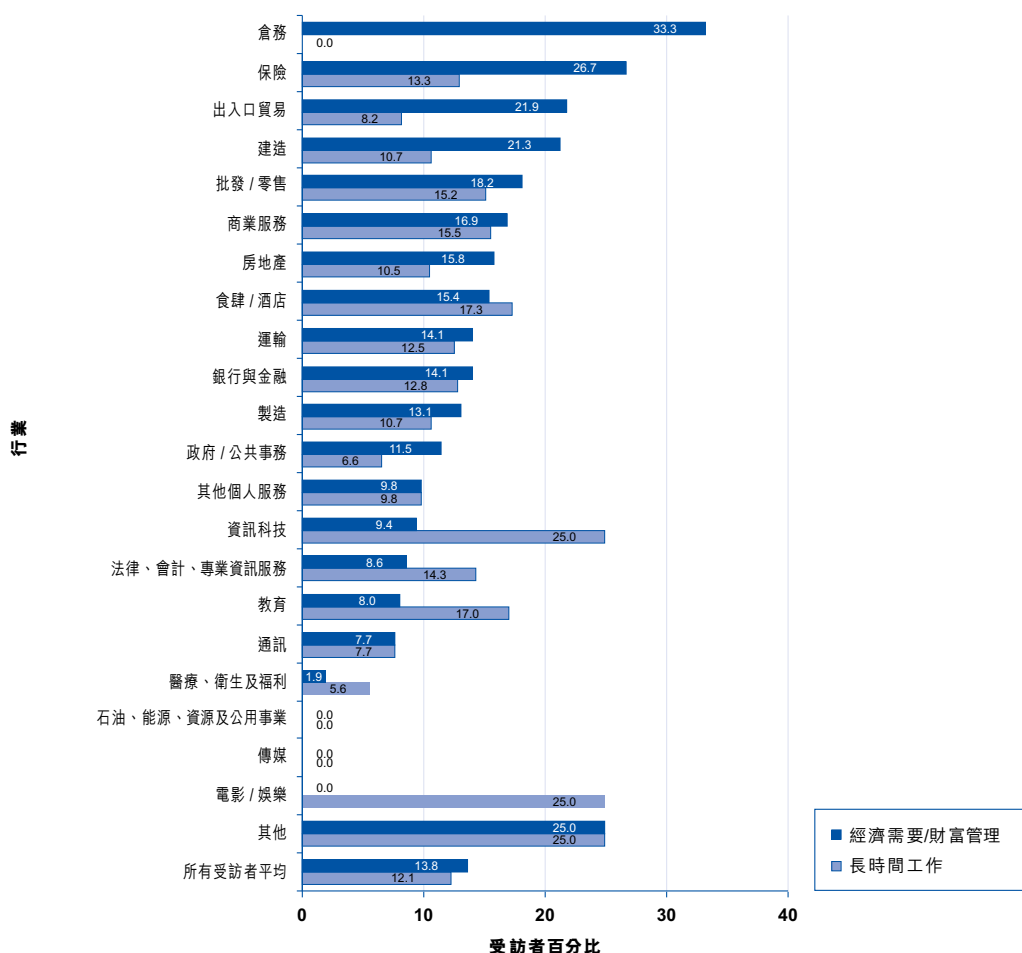
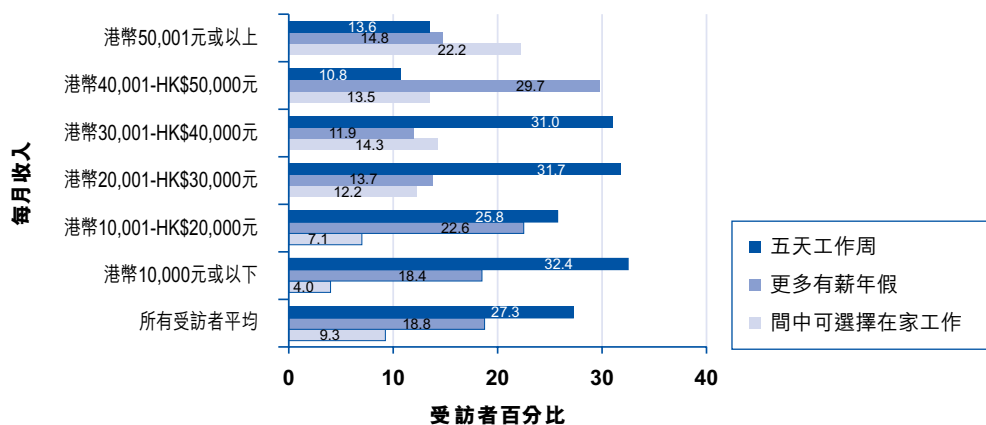


圖 9.1 由僱主提供而又最能使僱員達致生活與工作平衡的安排（2009年度按收入劃分）





香港生活與工作平衡概況 調查2009

公益企業 非牟利機構

圖 9.2a 由僱主提供且最能使僱員達致生活與工作平衡的安排（2009年度按年齡劃分）

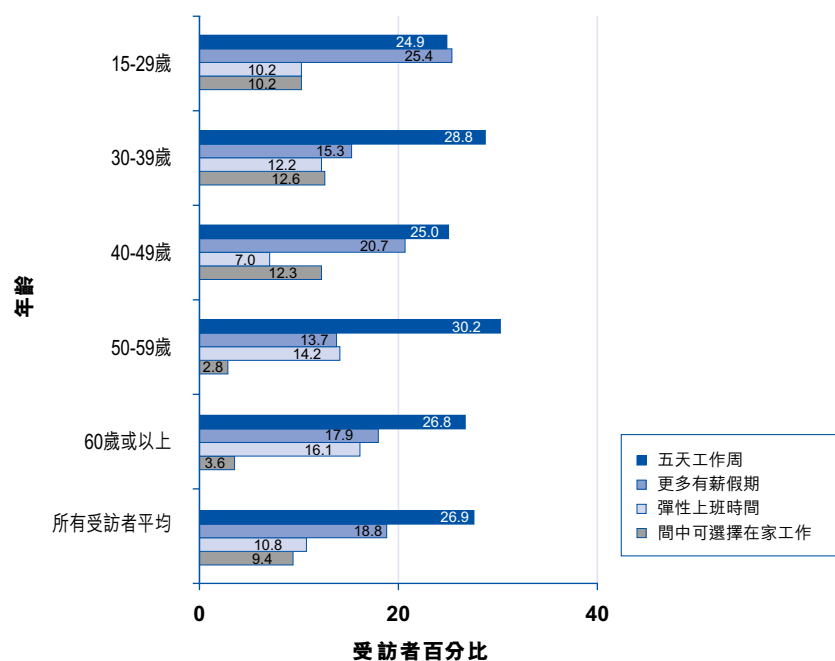
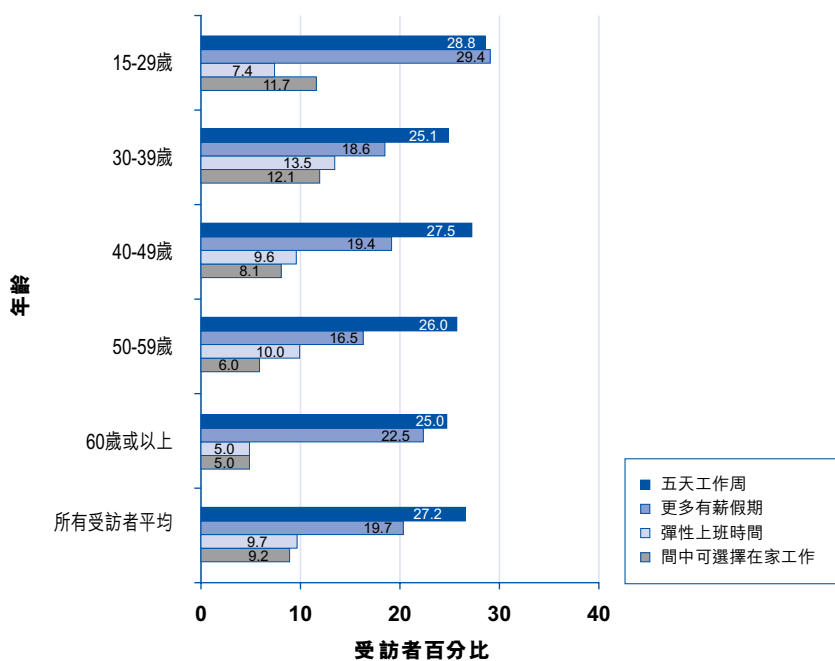


圖 9.2b 由僱主提供且最能使僱員達致生活與工作平衡的安排（2008年度按年齡劃分）





香港生活與工作平衡概況 調查2009

公益企業 非牟利機構

圖 9.2c 由僱主提供且最能使僱員達致生活與工作平衡的安排（2007年度按年齡劃分）

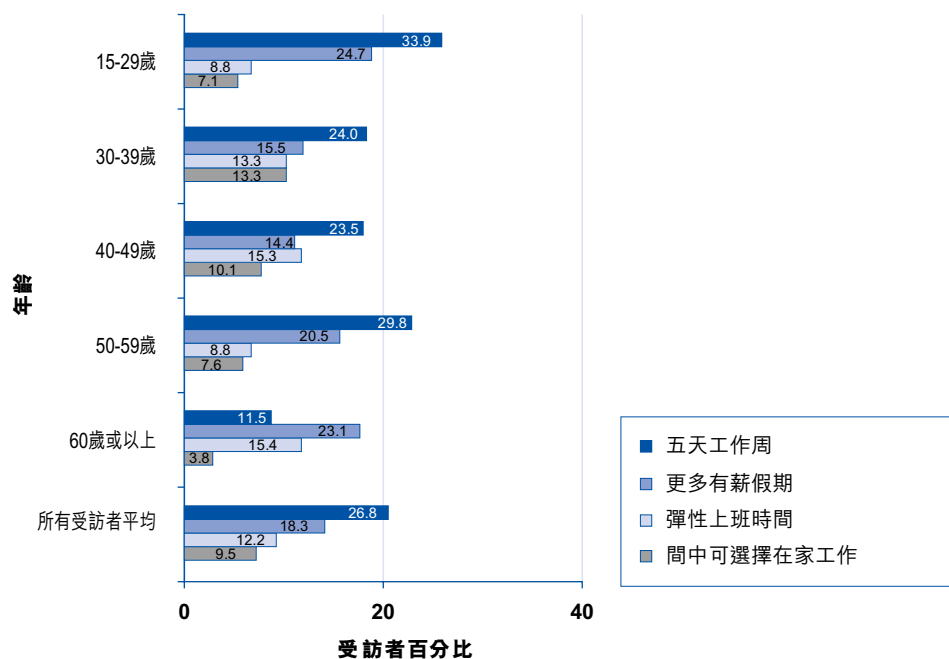


圖 10.1a 僱員會否考慮離開現職以尋找更佳的生活與工作平衡（2009年度按年齡劃分）

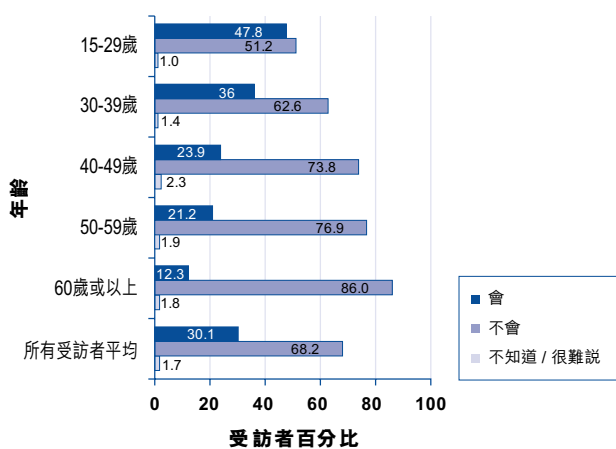
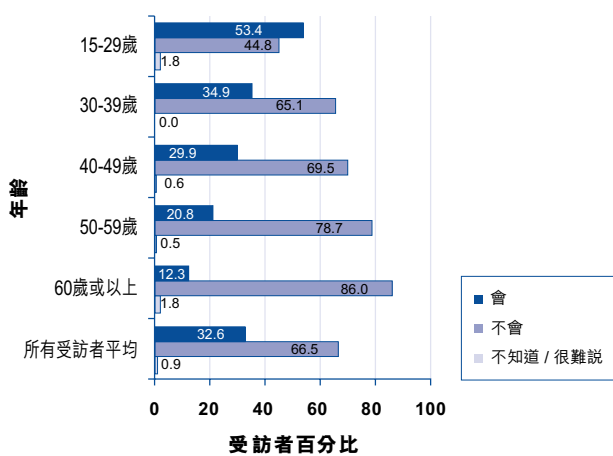


圖10.1b 僱員會否考慮離開現職以尋找更佳的生活與工作平衡（2008年度按年齡劃分）



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

網頁: www.communitybusiness.org