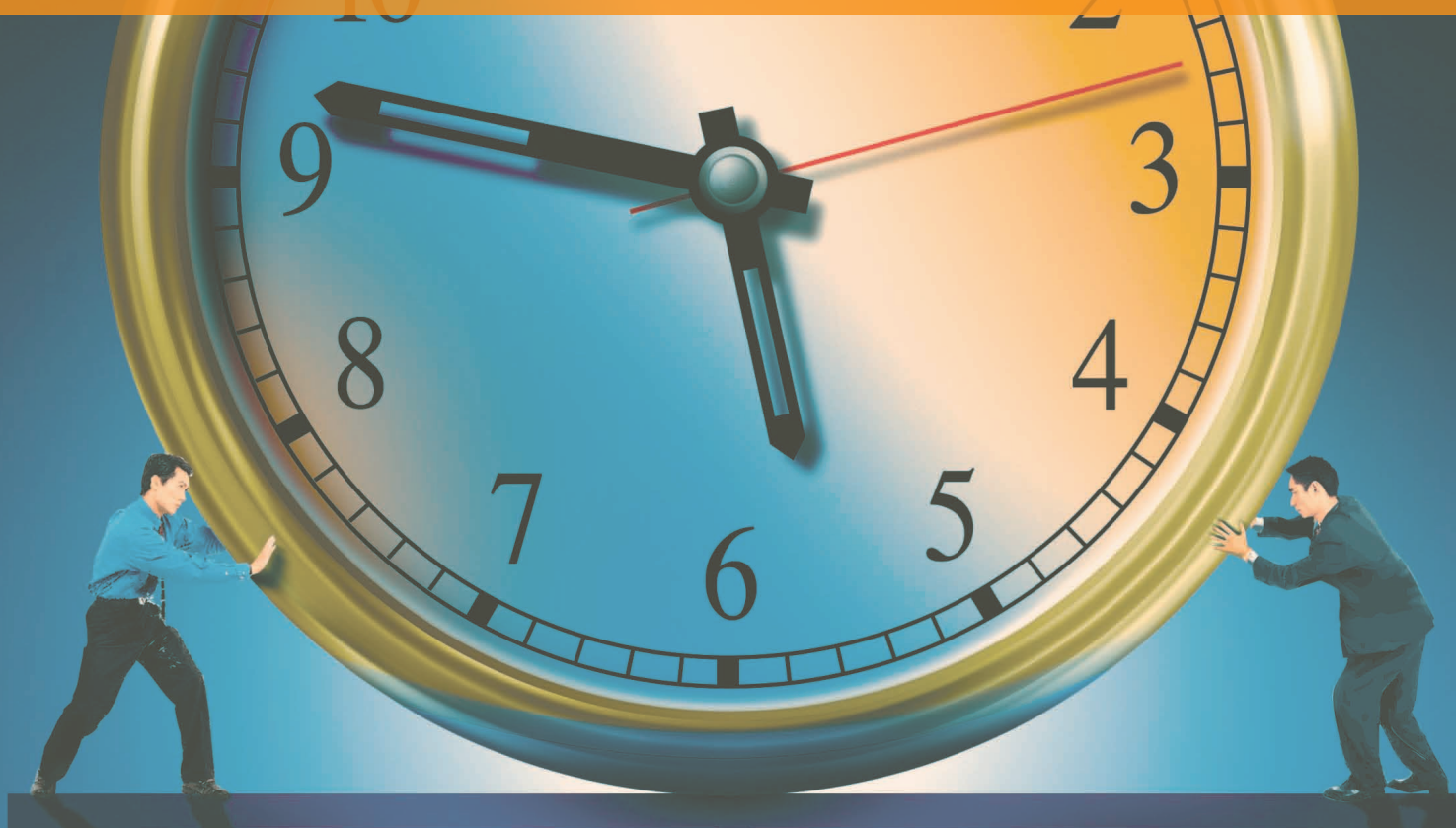


香港生活與工作平衡概況

五年回顧 • 彈性工作安排的需要 • 80後僱員的觀點



2010

研究結果摘要

贊助商



MALLESONS STEPHEN JAQUES



吳泳欣
2010年10月

社商賢匯簡介

社商賢匯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。社商賢匯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、工作間多元共融，以及生活與工作平衡。社商賢匯於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。

註：自2010年10月起，Community Business Limited的中文名由公益企業有限公司改名為社商賢匯有限公司。

鳴謝

社商賢匯感謝社商賢匯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，並且衷心感激拜耳材料科技有限公司、中華電力有限公司、香港上海滙豐銀行有限公司、畢馬威會計師事務所、萬盛國際律師事務所、馬莎百貨、港鐵公司、英國保誠保險有限公司、渣打銀行(香港)有限公司，為2010年度調查計劃提供財政贊助。

社商賢匯亦感謝香港大學民意研究計劃繼續擔任其研究夥伴，不但就調查方法和本年度新增的調查問題提供策略性建議，同時負責調查計劃的執行工作。

同時感謝社商賢匯的馬夏邇 (Shalini Mahtani) 和Kate Vernon負責英文報告的編輯工作，並感謝陳惠珊協助設計和製作本摘要報告。

聯絡我們

電郵：info@communitybusiness.org

電話：(852) 2152 1889

網址：www.communitybusiness.org

免責聲明

本文件所載資料只供一般參考，本意不作提供意見之用。社商賢匯保留權利，可隨時修改其任何文件的內容，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，事前必須獲得社商賢匯的董事會表明批准。本報告反映社商賢匯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，但並不一定代表社商賢匯的會員公司、社商賢匯領導團隊的會員公司，或本報告贊助商的意見。



行政摘要

「香港生活與工作平衡概況調查2010」(2010年度調查)繼續顯示，香港僱員於生活與工作平衡方面，仍然面對明顯困難，而且本年度的調查亦提出了具說服力的商業理由，闡述企業為何應致力解決內部有關生活與工作平衡的議題。社商賢匯自2006年開始，每年均舉行這項調查，我們會於本報告內，列出過去五年的主要趨勢，並且探討彈性工作安排於改善香港僱員的生活與工作平衡方面的角色，同時我們亦會剖析Y世代僱員的觀點，亦即香港社會普遍稱為「80後¹」的一代。

香港僱員須長時間工作，距離理想的生活與工作平衡仍然很遠

根據2010年度調查結果所示，香港僱員仍須長時間工作，每週平均工時為48.7小時，較國際勞工組織所建議的40小時高出22%。雖然僱員撥作私人活動的時間稍為增加(2010年的時數為每週11.4小時，相比2009年為每週11.2小時)，但僱員的實際生活與工作平衡，與其認為理想的水平仍然相距很遠(實際工作與生活比例為83:17；理想工作與生活比例則為61:39)。此外，僱員以10分為滿分，給予自己認為實現理想生活與工作平衡程度的評分，只有5.7分。

企業需要正視的商業理據：僱員生活與工作平衡欠佳的後果，以及人才流失的風險

超過四分之三僱員(77.7%)表示曾因為生活與工作平衡欠佳，而面對健康、家庭和工作生產力問題。調查結果亦顯示，考慮另覓工作的僱員數目增多，接近四成僱員(2010年的百分比為39.0%，高於2009年的30.1%)表示會考慮離開現職，以尋求更佳的生活與工作平衡。這項調查結果清楚顯示，僱主若不正視生活與工作平衡議題，則恐怕會流失大量人才。

僱員的生活與工作平衡自2006年以來輕微改善，不過僱員對生活與工作平衡的滿意程度維持不變

綜觀過往五年的僱員工時和僱員實際工作與生活比例(請參照第5頁圖1和圖2a)，僱員的生活與工作平衡於過去五年逐漸輕微改善，而且於2010年，提供五天工作周的僱主數目較2007年有所增加(45.7%)，高於當時的35.0%，這一點亦令人鼓舞。不過，雖然情況略為改善，但僱員給予自己認為實現理想生活與工作平衡程度的評分，仍屬偏低(以10分為滿分，只有5.7分)，反映他們對生活與工作平衡的整體滿意水平維持不變。這顯示僱員對生活與工作平衡有更大期望，而且自2008年以來，僱員希望擁有的私人時間亦有增加趨勢，進一步支持這論點(僱員的理想工作與生活比例：2008年為62.3:37.7；2009年為61.6:38.4；2010年為61.0:39.0)。

彈性工作安排是改善生活與工作平衡的良方

2010年度調查指出，超過一半僱員(57.3%)認為彈性工作安排是他們決定加入或留效一家機構時，所考慮的重要因素之一，當中尤以80後僱員特別重視這項因素(68.1%)。最受僱員歡迎的彈性工作安排是彈性工作時間(27.3%)，隨後為停薪留職、無薪/部份支薪假期或短暫休假(19.4%)，以及有時可選擇在家中或遙距工作(14.3%)。此外，壓縮工作周亦獲80後僱員視為理想的彈性工作安排(80後僱員中有20.1%選擇)。另一方面，雖然提供五天工作周的企業數目有所增加，但仍有37.6%僱員表示，其公司並無提供任何彈性工作安排。

80後僱員的期望

我們於本年度特別細閱80後年輕僱員的回應，以分析與其他世代相比是否有顯著差別。調查結果顯示，80後僱員對生活與工作平衡的期望非常不同，當中一些重點如下：

- 平均而言，80後僱員撥作私人活動的時間顯著較多(80後僱員時數：每週13.3小時；非80後僱員時數：每週10.4小時)。
- 80後世代之中，較多僱員表示曾因為生活與工作平衡欠佳而受到影響(80後僱員百分比：83.3%；非80後僱員百分比：75.9%)。
- 超過六成80後僱員表示會離職他投，以尋求更佳的生活與工作平衡(80後僱員百分比：61.5%；非80後僱員百分比：30.3%)。

¹ 「80後」一詞有不同定義，就本報告而言，我們稱為「80後」的一群乃指於1980至1995年間出生的人，年齡介乎15至30歲。



香港生活與工作平衡概況 調查2010

社商賢匯 非牟利機構

結論

經過五年有關生活與工作平衡的研究，2010年度調查顯示雖然香港的生活與工作平衡狀況稍有改善，但僱主仍需採取一些措施，滿足僱員對此的需要。僱員的工時已逐步縮短，而且更多僱主為僱員提供較短的工作周。不過，僱主於提供彈性工作安排方面，有更大的進步空間，讓僱員可妥善兼顧其於工作和私人生活上的角色和責任。本調查結果有兩項重要理據指出企業為何應致力解決生活與工作平衡的議題以及此對企業的重要性：首先，有四成僱員表示會考慮離開現職，以尋求更佳的生活與工作平衡；第二，大部分僱員（77.7%）表示曾因生活與工作平衡欠佳，而直接受到影響，當中尤以80後僱員為甚（83.3%）。因此，若企業繼續漠視生活與工作平衡，不將之列為要務處理，只會面臨危機。社商賢匯促請企業深思本報告所闡述的調查結果，並與僱員交流，藉以加深了解他們在生活與工作平衡方面的難題，以及他們心目中的理想解決方法。



引言

調查背景

自2006年開始，社商賢匯與匯集香港商業領袖、致力推動各界關注企業社會責任的社商賢匯領導團隊，一直提倡生活與工作平衡為值得香港商界重視的議題。為此，社商賢匯領導團隊連續五年委託進行有關香港生活與工作平衡概況的研究。如今，這項一年一度的「香港生活與工作平衡概況調查」，已成為權威性的參考資料，協助有志的企業了解有關生活與工作平衡的議題，並且制訂合適的生活與工作平衡政策和策略，使其香港僱員得以受惠。

香港生活與工作平衡概況調查2010

2010年度調查和過往的調查一樣，是涵蓋香港所有工作人口的代表性調查，由香港大學民意研究計劃進行，透過電腦協助，完成了逾1,000個隨機電話訪問個案，對象為香港各級全職僱員。

本研究的目標

本調查旨在透過審視下列各項，評估香港的生活與工作平衡概況：

- 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。

是次2010年度調查亦致力剖析以下各項：

- 香港的生活與工作平衡概況於過去五年有何轉變？
- 彈性工作安排對僱員有多重要？最理想的彈性工作安排是甚麼？
- 80後與非80後僱員對生活與工作平衡的期望有否差別？如有，屬於怎樣的差別？

研究結果摘要

本摘要報告羅列了商界應感興趣了解的主要調查結果，並分為下列四大部分提出：

1. 調查結果概覽：2010年的生活與工作平衡概況
2. 五年回顧：2006至2010年的主要趨勢
3. 彈性工作安排的需要
4. 80後僱員的觀點

如需查詢有關2010年度調查的進一步詳情，包括調查方法、統計背景資料、調查問題，以及不同性別、行業、收入水平、年齡受訪者在調查結果上的顯著差別，請參照香港大學民意研究計劃所撰寫的全面報告，報告可於社商賢匯網站 www.communitybusiness.org 免費下載。



1. 調查結果概覽：2010年的生活與工作平衡概況

「香港生活與工作平衡概況調查2010」揭示了下列主要調查結果：

實際工時和私人時間

- 香港僱員須長時間工作，每週平均工時為48.7小時（2009年為每週48.4小時），較國際勞工組織所建議的40小時高出21.8%。（請參照第5頁圖1）
- 僱員平均每週撥作私人活動的時間為11.4小時（2009年為每週11.2小時）。雖然此數據顯示僱員進行私人活動的時間有所增加，但升幅在統計學上並不顯著。（請參照第5頁圖1）

實際和理想生活與工作平衡

- 僱員的生活與工作平衡，與其認為理想的水平相距很遠。他們於2010年的理想工作與生活比例為61:39，而實際工作與生活比例則為83:17。（請參照第5頁圖2a和2b）這顯示僱員的理想生活與工作平衡，與實際情況仍有重大差距。

實現理想生活與工作平衡的程度

- 僱員以10分為滿分，給予自己認為實現理想生活與工作平衡程度的評分，與2009年一樣為5.7分。（請參照第6頁圖3）

生活與工作平衡欠佳的影响

- 77.7% 僱員表示曾因為生活與工作平衡欠佳，而令自己受到影響。
- 僱員所提及的三大問題為：（請參照第11頁圖I）
 - 經常感到疲累、渴睡及極度疲倦（57.2%）
 - 沒有時間與伴侶和家人相聚（37.0%）
 - 因工作壓力而失眠和欠缺食慾（34.9%）
- 2010年度調查亦有詢問受訪者，有否因生活與工作平衡欠佳而涉足任何有害行為，例如吸煙、酗酒、依賴咖啡因和濫藥。12.2%受訪者表示有。

僱主推動生活與工作平衡的努力

- 就僱主為推動生活與工作平衡所付出的努力和資源而言，僱員所給予的評價以10分為滿分，平均分為4.8分，顯示僱主仍有加倍努力的空間。（2009年的分數為4.7分）
- 香港僱員最常獲提供的生活與工作平衡安排措施為：（請參照第8頁圖5）
 - 五天工作周（45.7%）
 - 停薪留職、無薪/部份支薪假期或短暫休假（35.4%）
 - 彈性工作時間（28.3%）
- 提供五天工作周的企業數目，相比2007年大幅增加，百分比由2007年的35.0%上升至今年的45.7%。
- 37.6% 僱員並未享有任何彈性工作安排。此外，接近五分之一（19.6%）僱員未獲僱主提供任何生活與工作平衡安排措施。

彈性工作安排的需要

- 超過一半僱員（57.3%）認為彈性工作安排是他們決定加入或留效一家機構時，所考慮的重要因素之一。（請參照第7頁圖4）
- 僱員最渴望的三大彈性工作安排分別為：（請參照第8頁圖6）
 - 彈性工作時間（27.3%）
 - 停薪留職、無薪/部份支薪假期或短暫休假（19.4%）
 - 有時可選擇遙距或在家中工作（14.3%）
- 只有7.4%僱員表示不渴望獲得任何彈性工作安排

離開現職尋求更佳的生活與工作平衡

- 接近四成僱員（39.0%）表示會考慮離開現職，以尋求更佳的生活與工作平衡，百分比顯著高於去年的30.1%，這很可能是由於經濟環境有所改善。（請參照第11頁圖II）



2. 五年回顧：2006至2010年的主要趨勢

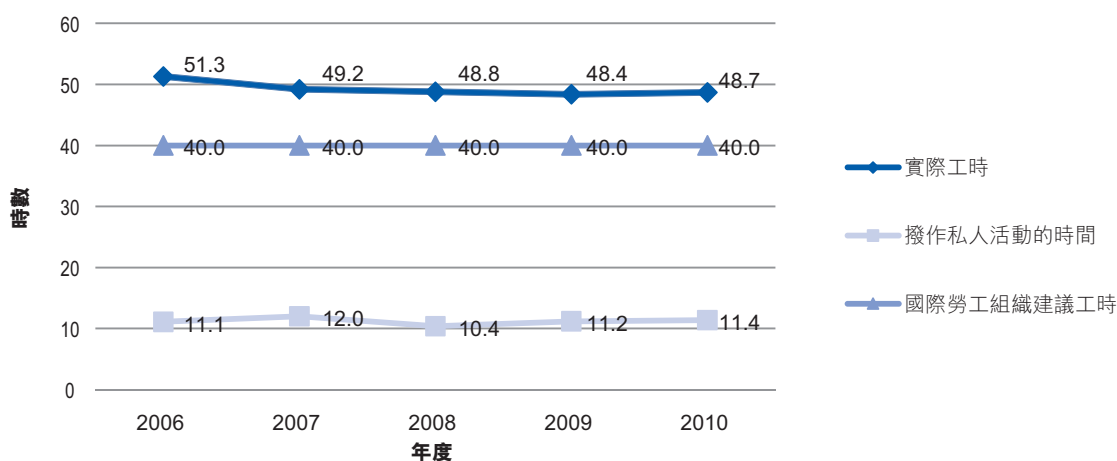
實際工時

圖一顯示自2006年以來，香港僱員的實際工時普遍趨向下降，只於2010年微升。不過，雖然工時輕微縮短，但每年的實際工時與國際勞工組織所制訂的標準（每週40小時）比較，均大幅超出20%。

私人活動時間

雖然有所波動，但過去五年僱員撥作私人活動的時間，整體趨向上升，尤其自2008年以來，僱員的私人活動時間呈現升勢，由2008年的10.4小時，增加至2010年的11.4小時。

圖1. 僱員平均每週實際工時及撥作私人活動的時間（2006至2010年度）



實際和理想生活與工作比例

同樣，自2008年以來，僱員的實際工作與生活比例亦有輕微改善，工作時間百分比由2008年的84.1%，下降至2010年的82.7%。

由2008年開始，僱員的理想工作與生活比例呈現上升趨勢，顯示僱員希望能撥出更多時間作私人活動。

圖2a. 實際工作與生活比例（2006至2010年度）

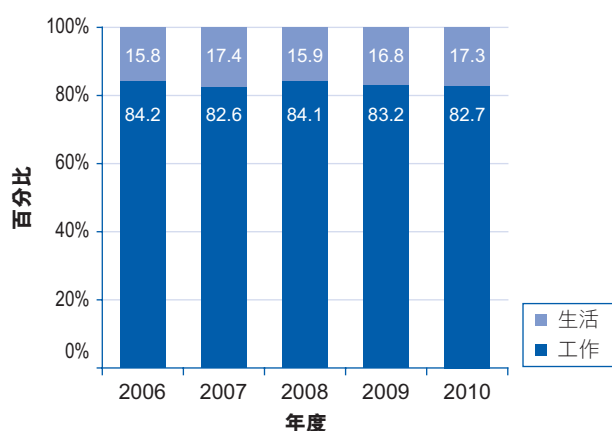
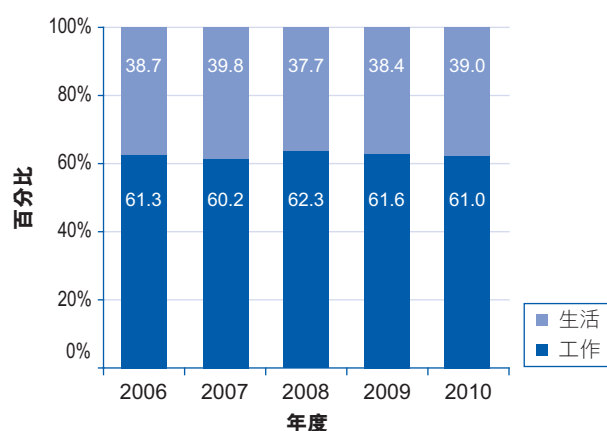


圖2b. 理想工作與生活比例（2006至2010年度）

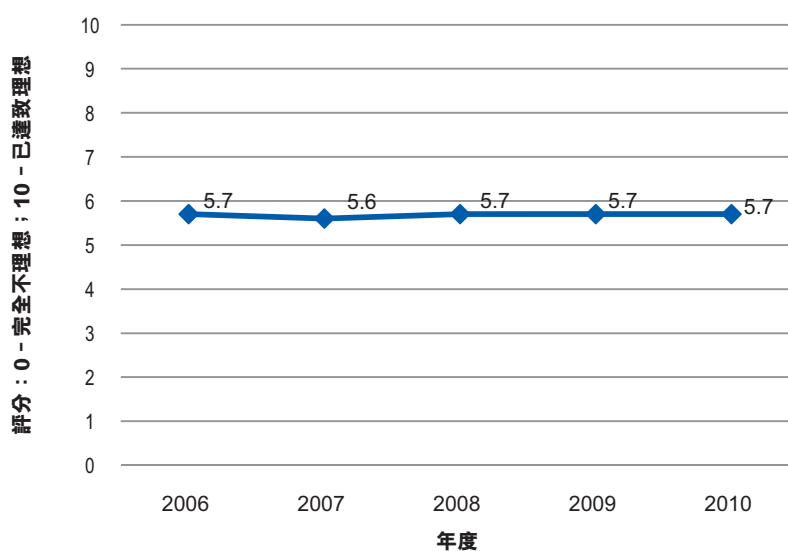




僱員對工作和生活的滿意程度

誠如圖3所示，僱員於過去五年以10分為滿分，評價自己實現理想生活與工作平衡程度的評分，一直頗為穩定地處於5.7分。這一點非常值得深思，因為雖然調查結果顯示僱員的工時已減少，而且撥作私人活動的時間有所增加，但他們對生活與工作平衡的滿意程度未有改善。這顯示香港僱員對生活與工作平衡的期望正在提升，而且誠如上文所述，自2008年以來，僱員希望擁有的私人時間亦有增加趨勢，進一步支持此論點。

圖3. 達致理想生活與工作平衡的程度 (2006至2010年度)





3. 彈性工作安排的需要

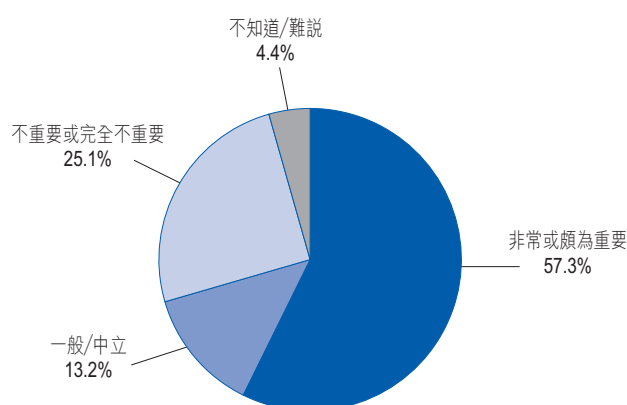
彈性工作安排須由僱員與僱主共同商討，就僱員的工作時間、地點和方式作出改變，務求更貼近僱員和業務所需。所謂彈性工作安排，可包括彈性工作時間、半職工作、壓縮工時、遙距/在家工作、職位共享等方式²。僱主若有意尋找方法，支持員工實現更佳的生活與工作平衡，應嘗試理解彈性工作安排的重要性，以及香港僱員認為最有助他們實現更佳生活與工作平衡的彈性工作安排形式。

我們會於這部分，列出調查中有關彈性工作安排的主要發現。若不同性別 ♂♀、行業 🏢、收入水平 💰、年齡 🗓️ 受訪者的回應，出現企業應有興趣了解的重大差別，我們亦會在此特別說明。

彈性工作安排的重要性

受訪者被問到他們考慮加入或留效一家機構時，彈性工作安排的重要程度。誠如圖4所示，超過一半受訪者（57.3%）認為彈性工作安排非常或頗為重要。

圖4. 彈性工作安排的重要程度 (2010年度)



統計背景因素	主要調查結果
💰	相比收入水平較高的組別，收入水平較低的組別有更多受訪者認為，彈性工作安排是他們決定加入或留效一家機構時，所考慮的重要因素之一。(收入為港幣10,000元或以下組別：60.1%；收入為10,001至20,000元組別：60.1%；收入為港幣20,001至30,000元組別：53.2%；收入為港幣30,001至40,000元組別：58.9%；收入為港幣40,001元或以上組別：50.0%)
🗓️	越年輕的受訪者，越重視彈性工作安排為決定加入或留效一家機構時，所考慮的重要因素。(15至30歲：68.1%；31至40歲：59.0%；41至50歲：53.5%；51歲或以上：46.2%)

² 請參照：“What is Workplace Flexibility? - Workplace Flexibility”，網址為http://www.workplaceflexibility.com.au/what_is_workplace_flexibility.html。



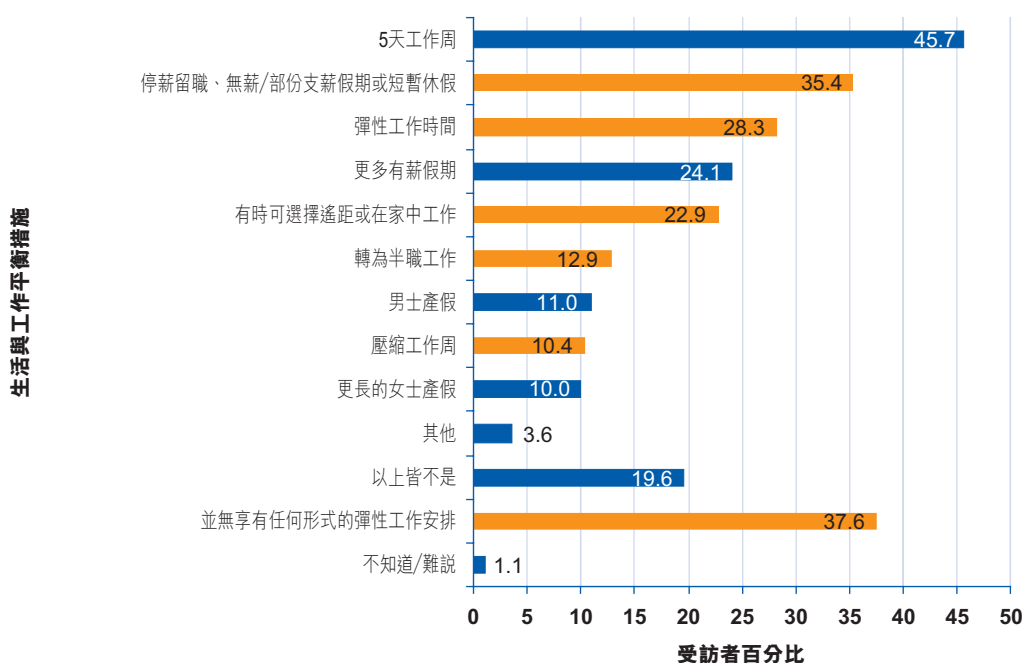
香港生活與工作平衡概況 調查2010

社商賢匯 非牟利機構

獲得提供各種形式的彈性工作安排的機會

受訪者須回答其服務的機構，現時提供了甚麼形式的生活與工作平衡措施，當中包括彈性工作安排。圖5以橙色列出了僱主現時提供的主要彈性工作安排。61.3%受訪者表示其僱主現時有提供彈性工作安排，當中最普遍者為停薪留職、無薪/部份支薪假期或短暫休假 (35.4%)，隨後為彈性工作時間 (28.3%)，以及有時可選擇遙距或在家中工作 (22.9%)。37.6%僱員表示並無享有任何形式的彈性工作安排。

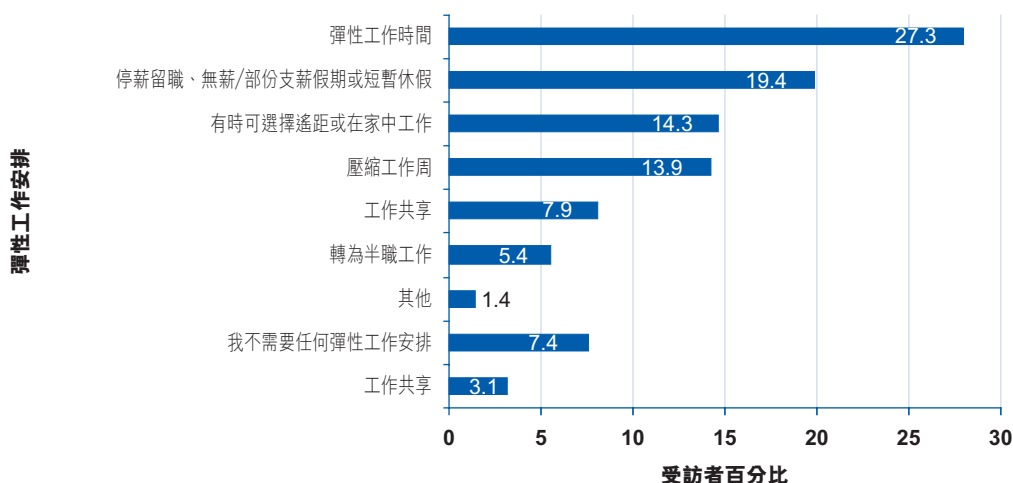
圖5. 僱主現時提供的主要彈性工作安排 (2010年度)



僱員渴望的彈性工作安排

受訪者須回答為達到更佳的生活與工作平衡，他們最渴望甚麼形式的彈性工作安排，答案有多個可供選擇。誠如圖6所示，大致上僱員認為最理想的彈性工作安排為彈性工作時間 (27.3%)，隨後為停薪留職、無薪/部份支薪假期或短暫休假 (19.4%)，以及有時可選擇遙距或在家中工作 (14.3%)。

圖6. 僱員最理想的彈性工作安排 (2010年度)





香港生活與工作平衡概況 調查2010

社商賢匯 非牟利機構

統計背景因素	主要調查結果				
	• 於彈性工作安排方面，不同行業的僱員有不同取向。下表列出了不同行業的僱員最渴望的安排。 <table border="1"> <tr> <td> 彈性工作時間 - 銀行及金融 - 商業服務 - 建造 - 教育 - 電影/娛樂* - 政府/公共事務 - 出入口貿易 </td><td> - 法律、會計、專業資訊服務 - 製造 - 醫療、衛生及福利 - 石油、能源、資源及公共事業* - 其他個人服務 - 通訊* </td></tr> <tr> <td> 停薪留職、無薪/部份支薪假期或短暫休假 - 醫療、衛生及福利 - 食肆/酒店 - 運輸 - 倉務* - 批發/零售 </td><td></td></tr> </table> * 附有 (*) 號的行業代表樣本數目不足，意思是來自有關行業的受訪者數目少於30個。就統計學而言，樣本數目越少，抽樣誤差就越大。因此，有關這些行業的調查結果只供參考。	彈性工作時間 - 銀行及金融 - 商業服務 - 建造 - 教育 - 電影/娛樂* - 政府/公共事務 - 出入口貿易	- 法律、會計、專業資訊服務 - 製造 - 醫療、衛生及福利 - 石油、能源、資源及公共事業* - 其他個人服務 - 通訊*	停薪留職、無薪/部份支薪假期或短暫休假 - 醫療、衛生及福利 - 食肆/酒店 - 運輸 - 倉務* - 批發/零售	
彈性工作時間 - 銀行及金融 - 商業服務 - 建造 - 教育 - 電影/娛樂* - 政府/公共事務 - 出入口貿易	- 法律、會計、專業資訊服務 - 製造 - 醫療、衛生及福利 - 石油、能源、資源及公共事業* - 其他個人服務 - 通訊*				
停薪留職、無薪/部份支薪假期或短暫休假 - 醫療、衛生及福利 - 食肆/酒店 - 運輸 - 倉務* - 批發/零售					
	• 綜觀所有收入組別，彈性工作時間均屬僱員為達至更佳生活與工作平衡，最渴望的彈性工作安排。 • 來自收入水平較低組別的僱員，亦希望獲得停薪留職、無薪/部份支薪假期或短暫休假，而收入水平較高組別方面，希望有時可選擇遙距或在家中工作的僱員數目顯著較多。				
	• 綜觀所有年齡組別，彈性工作時間均為僱員最渴望的彈性工作安排。不過，壓縮工作周明顯受到較為年輕的僱員歡迎，當中尤其是80後僱員，選擇壓縮工作周的百分比為20.1%，高於非80後僱員的11.4%。				



4. 80後僱員的觀點

香港稱為「80後」的一群，相等於常用的「Y世代」一詞，意指1980年代或以後出生的人士³。80後世代一般比父母一代於更繁榮穩定的環境中成長。整體來說，他們較常接觸外面全球化的世界，而且對科技和數碼傳訊更為熟悉。因此，他們對生活和工作的態度，相比過往的世代可能截然不同。有見及此，細心觀察80後僱員於生活與工作平衡方面的觀點，並將之與其他世代的僱員比較，就顯得別具意義。

下表呈列了80後和非80後受訪者的回應摘要，兩者出現顯著差別的項目以橙色顯示：

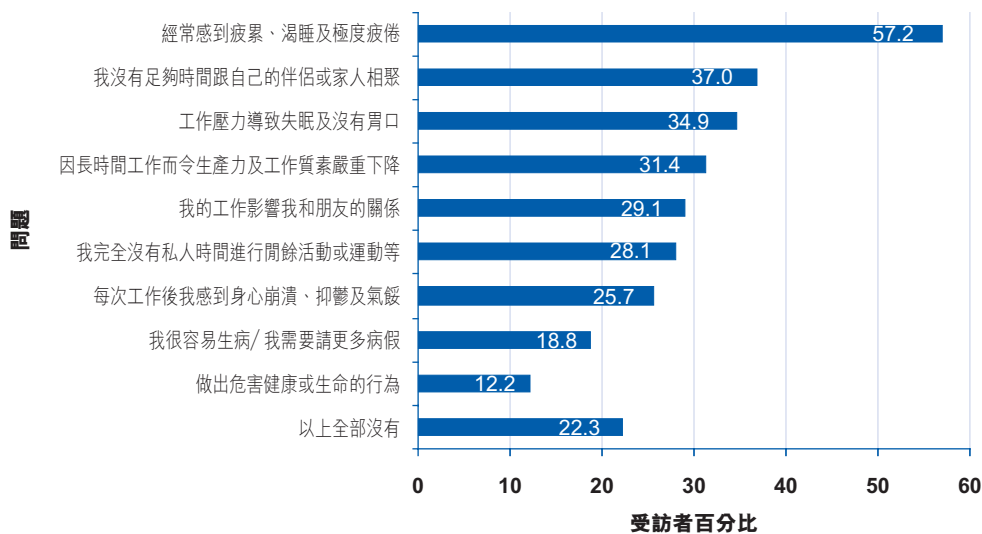
生活與工作平衡評估項目	80後僱員	非80後僱員
實際工時	每週48.7小時	每週48.8小時
撥作私人活動的時間	每週13.3小時	每週10.4小時
實際工作與生活比例	80:20	84:16
理想工作與生活比例	60:40	62:38
達致理想生活與工作平衡的程度	5.6	5.7
曾因生活與工作平衡欠佳而受到影響的受訪者百分比	83.3%	75.9%
給予僱主推動生活與工作平衡的評分	4.7	4.8
重視彈性工作安排的受訪者百分比	68.1%	53.2%
最渴望的三大彈性工作安排	1. 彈性工作時間 (29.5%) 2. 停薪留職、無薪/部份支薪假期或短暫休假 (23.3%) 3. 壓縮工作周 (20.1%)	1. 彈性工作時間 (26.8%) 2. 停薪留職、無薪/部份支薪假期或短暫休假 (17.8%) 2. 有時可選擇遙距或在家中工作 (13.9%)
不渴望任何彈性工作安排的受訪者百分比	3.1%	9.0%
考慮離開現職以尋求更佳生活與工作平衡的受訪者百分比	61.5%	30.3%

³ Y世代一般指於1980年至1990年代初出生的人士，請參照www.businessdictionary.com/definition/Generation-Y.html

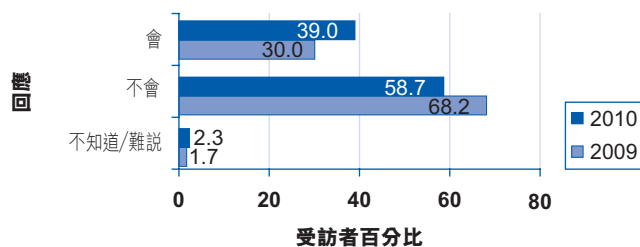


附錄：補充圖表

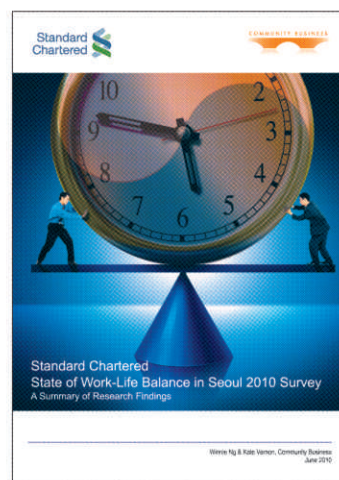
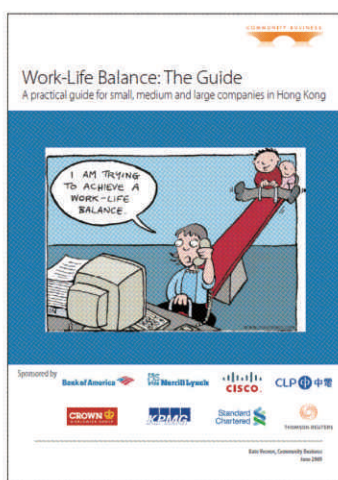
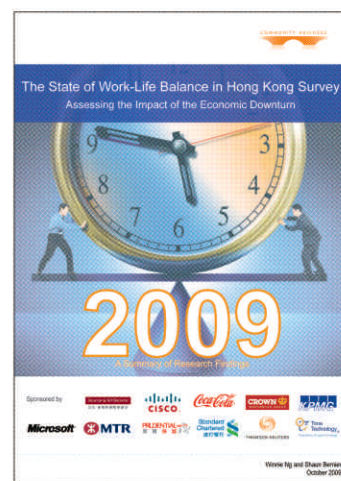
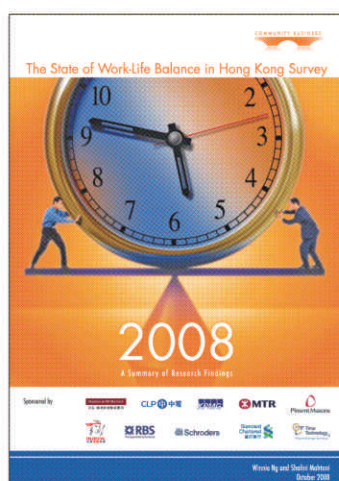
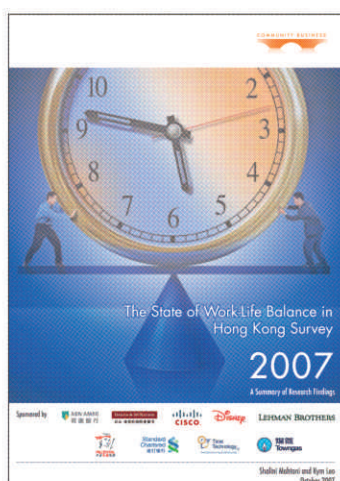
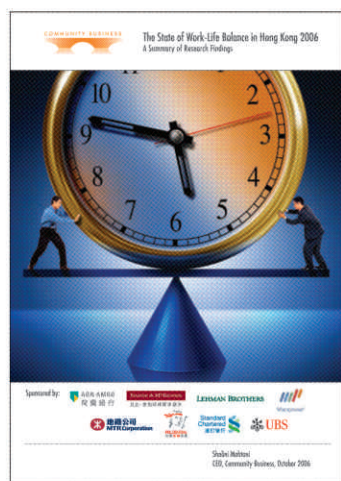
圖I. 生活與工作平衡欠佳導致的問題 (2010年度)



圖II. 僱員會否考慮離開現職以尋找更佳的生活與工作平衡 (2009至2010年度)



備忘



如欲查詢其他社商賢滙所編製有關生活與工作平衡及多元共融的資料，
請瀏覽我們的網站www.communitybusiness.org

社商賢匯 非牟利機構



社商賢匯

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