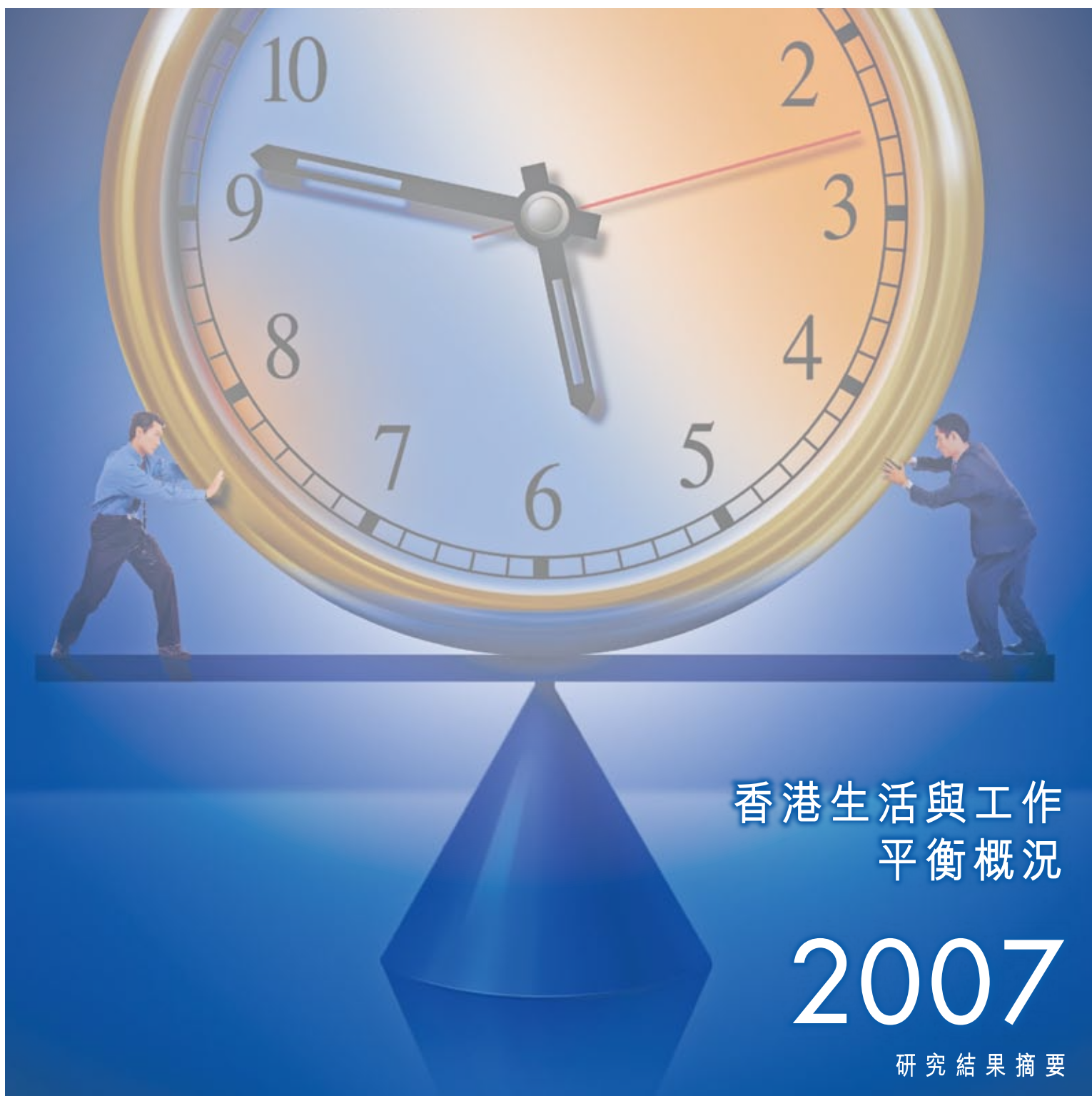




香港生活與工作 平衡概況

2007

研究結果摘要

贊助商



LEHMAN BROTHERS



馬夏邇及梁啟燕
2007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。

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，並且衷心感激荷蘭銀行、貝克·麥堅時律師事務所、思科、雷曼兄弟、英國保誠集團、渣打銀行、Time Technology、煤氣公司，以及華特迪士尼公司(香港)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。

同時感謝公益企業吳泳欣協助製作圖表和中文報告，並感謝Kate Vernon負責英文報告的編輯工作。

聯絡我們

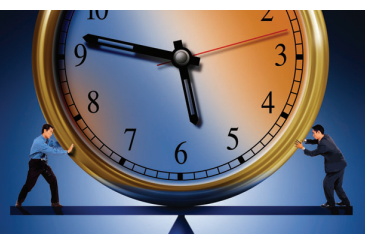
電郵：info@communitybusiness.org.hk

電話：+852 2152 1889

網址：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。



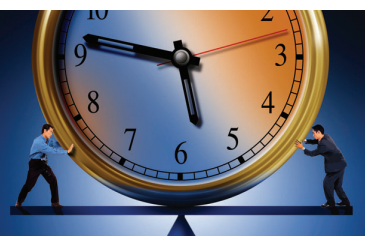
香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



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	43



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構

1. 行政摘要

第二次「香港生活與工作平衡調查」於2007年進行，所揭示的主要結果如下：

A. 工作與生活模式

1. 本港僱員須長時間工作，但相比2006年已有改善

- 2007年每週平均工時達49.2小時，2006年則為51.3小時。
- 這項數字較僱用合約所列明的工時長6%，並且超出國際勞工組織的建議工時（每週40小時）達23%以上。

2. 本港更多僱員經常超時工作，但主要原因為合約工時縮短

- 65.5%僱員每週均會超時工作，當中22.5%幾乎每天超時工作，相比2006年的比率分別為61.3%和22.4%。
- 更多僱員超時工作，部分原因是僱員的每週平均合約工時已由2006年的47.3小時，縮短至46.5小時。

3. 工作太多仍然是超時工作的最主要原因

- 經常超時工作的三大原因是工作太多、需要協助其他同事，以及上司要求，情況與2006年相同。

4. 僱主已減少有薪年假，而且超過35%僱員並非經常放取所有年假

- 僱員的平均有薪年假為13.9日，較去年的15.3日為少。
- 36.3%僱員並非經常放取所有年假。

5. 更多僱員未能享有最少7天的法定年假

- 9.3%僱員未能享有任何有薪年假，去年的數字為7.2%。
- 1.7%僱員並未獲得全數7天的有薪年假，去年的數字為0.9%。

6. 本港僱員仍然無暇顧及私人生活

- 一如2006年的情況，超過70%僱員每日只有少於兩小時進行個人或私人活動，更有8.5%僱員完全沒有私人活動的時間。

7. 僱員的生活與工作平衡輕微改善，但與他們理想且合乎現實的要求仍相距很遠

- 僱員的實際工作與生活比例為83:17，較去年84:16輕微改善。
- 僱員理想且合乎現實的工作與生活比例，由去年的61:39變為今年的60:40，反映出僱員渴望擁有更佳的工作與生活比例。

B. 對工作及生活的滿意程度

8. 更多僱員工作不愉快，主要原因仍然是與上司和同事的關係不佳

- 指出工作不愉快的僱員比率，由去年的75.6%上升至今年的89.2%。
- 工作不愉快的三大原因與去年相同，首先是與上司和同事的關係不佳，然後是工資和福利，以及工作量。

9. 更少僱員表示工作與私人生活達至平衡

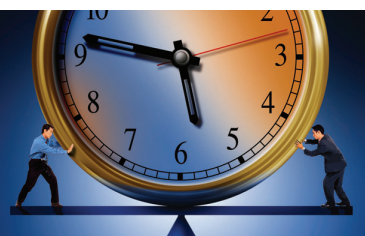
- 表示工作與生活取得平衡的僱員比率，由去年的44.1%下降至今年的41.9%；表示工作與生活不平衡的僱員比率，則由去年的28.3%上升至今年的29.1%，當中可能反映了員工對生活與工作平衡有更大期望。

10. 更多僱員相信他們的生活與工作平衡於過去12個月有所改善

- 相信其生活與工作平衡於過去12個月有改善的受訪者比率，由去年的22.4%上升至今年的24.6%。

11. 僱主仍須更努力推動生活與工作平衡

- 一如2006年的情況，以10分為滿分，僱員就僱主於改善生活與工作平衡付出的努力和投放的資源方面，給予4.7分。



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



C. 現時的生活與工作平衡問題和理想的解決方法

12. 本港僱員要實現理想的生活與工作平衡仍有長遠距離

- 以10分為滿分，僱員對實現理想的生活與工作平衡的程度給予5.6分，較去年5.7分略低。

13. 個人財務狀況已取代長時間工作，成為僱員達致生活與工作平衡的最大障礙

- 最多受訪者（18.6%）指出經濟需要和財富管理，是他們達致生活與工作平衡的最大障礙，相比2006年指出這問題的僱員比率為13.8%。
- 長時間工作是達致生活與工作平衡的第二大障礙，而照顧幼兒或家人則是第三大障礙。

14. 科技對生活與工作平衡有正面影響

- 61.5%僱員表示創新科技對生活與工作平衡有正面影響，只有12.3%僱員表示科技會帶來負面影響。

15. 生活與工作平衡欠佳，會損害僱員的生產力、健康和家庭生活

- 超過60%受訪者表示經常感到疲累和極度疲倦，與2006年的情況相同。
- 表示沒有私人時間進行閒餘活動或運動的僱員比率，由去年的28.2%上升至今年的35.6%，而表示沒有時間與伴侶和家人相聚的僱員比率，亦由去年的39.1%上升至今年的43.7%。
- 綜觀2006和2007年，均有約33%受訪者表示由於長時間工作，導致生產力和工作素質嚴重下降。

16. 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

- 26.8%僱員表示五天工作周最能協助他們改善生活與工作平衡，緊接其後是更多有薪年假（18.3%）。

17. 上司是生活與工作平衡的重要榜樣

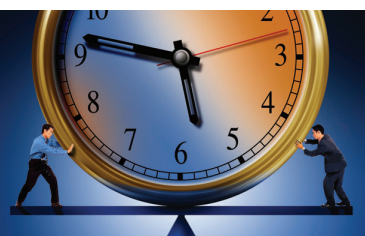
- 超過60%僱員表示若直屬上司或其他高級行政人員能以身作則，對他們達致生活與工作平衡很有或甚有幫助。

18. 更多僱主採納五天工作周，但超過半數僱員表示僱主不會予以考慮

- 35%僱員表示公司已實施五天工作周，較去年的28.1%有所上升，增幅於銀行與金融，以及政府與公共事務行業最為明顯。
- 表示公司不會採納或考慮採納五天工作周的僱員比率，由去年的60.7%減少至今年的55.6%。

19. 若其他地方能提供更佳的生活與工作平衡，本港或會流失27%僱員

- 26.9%僱員表示會考慮離開香港，以追尋更佳的生活與工作平衡，而72.1%僱員表示不會考慮。



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構

2. 觀察所得

本港企業推動生活與工作平衡有長足進步，尤其是在工時方面，實值得讚賞。本港僱員於2007的實際工時較2006年為短，而合約工時亦有所下降。然而，各界必須重視，本港僱員的實際和合約工時，仍然高於國際勞工組織所建議的每週40小時。此外，本港低收入僱員的工時傾向最長，而男性僱員的合約和實際工時亦較女性為長，這點同樣值得留意。

本港僱員超時工作的主因，是需要完成的工作太多。此外，超過25%僱員表示超時工作，是不想被視為第一個離開辦公室的人，或不能早於上司離開，情況與去年相若，令人擔憂。我們透過這次調查發現，生活與工作平衡欠佳會損害僱員的生產力，因為有超過33%僱員表示生活與工作不平衡，與生產力和工作素質下降有直接關係。調查結果亦顯示，超過22%僱員會因為工作繁重而經常生病，直接導致僱員曠工。

僱員於調查中表示，僱主可更積極推動生活與工作平衡，而最理想的方法是推行五天工作周。雖然已有更多公司實施五天工作周（2007年的比率為35%，相比2006年為28%），絕對應該讚賞，但仍有超過半數僱員表示僱主仍未採納，或無意採納五天工作周。這些企業或可考慮予以推行。

僱主改善僱員生活與工作平衡的另一方法，是於有薪年假方面著手，皆因僱員於過去一年可享有的有薪年假日數大幅減少。企業考慮削減有薪年假時，必須緊記僱員表示有助改善生活與工作平衡的第二個理想方法，是獲得更多有薪年假。在這方面，企業首先可大力鼓勵僱員全數放取合約中列明的有薪年假，因為目前約六成僱員表示經常會放取所有有薪年假。此外，僱主應留意香港特別行政區僱傭條例清楚列明，僱員只要連續受僱12個月，就可獲得最少7天有薪年假。企業若沒有向僱員提供最少7天假期，已屬違法。

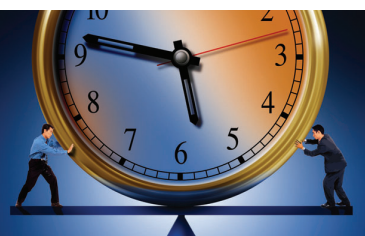
2007年的調查顯示經濟需要和財富管理，是僱員達致生活與工作平衡的最大障礙，相比2006年的最大障礙為長時間工作。兩者的差別，在於僱員現時更擔心資產價格和生活指數上升，因此傾向更努力和更長時間工作，低收入僱員尤其如此。理想的僱主應思考如何解決這方面的問題，並找尋方法加深僱員的理財知識。員工若對理財認識更多，應有助減低他們的經濟擔憂。

另外，科技對促進生活與工作平衡的角色往往備受質疑。我們的研究顯示，超過61%僱員認為科技對生活與工作平衡有正面影響，而認為科技只會造成負面影響的，則普遍屬於最高收入的一群，鑑於流動科技器材的進步，這點或許不會令人感到意外。因此，企業必須確保科技繼續為生活與工作平衡帶來正面影響。

企業領導層和高級行政人員，是僱員於生活與工作平衡方面的榜樣。若領導人員能以身作則，例如率先準時下班，僱員就會感到生活與工作平衡更佳。這樣可推動一些只為「面子」而超時工作的員工下班，並有助表明重視生活與工作平衡的企業更能取信於社會。

我們深入觀察調查的整體結果後，應該承認僱員普遍認為過去12個月的生活與工作平衡有所改善，但與此同時，僱員對生活與工作平衡亦有更高期望，因此我們發現僱員對生活與工作平衡的整體滿意程度似乎有所下降。企業必須明白，僱員的生活與工作平衡目標會不斷提升，若他們希望吸納和挽留最佳人才，必須繼續致力解決生活與工作平衡問題。

本港僱主最應注意的，是有27%僱員考慮離開香港，以追尋更佳的生活與工作平衡。對本港商界來說，這或許是生活與工作平衡欠佳可引致的最嚴重問題。由於世界各國均全力爭奪人才，僱員的生活與工作平衡已成為香港維持競爭優勢的關鍵之一。



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



3. 前言

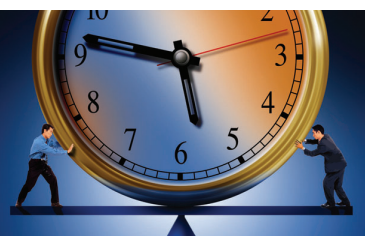
香港生活與工作平衡概況調查2007(或稱「2007年度調查」)已是第二次同類型調查。第一次調查於2006年7月進行，由公益企業領導團隊發起。公益企業領導團隊匯集了代表本港不同界別的商业領袖，所有成員均秉持對企業社會責任的承諾。

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
- 僱員要達至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2007年度調查的重要結果，並希望彰顯與2006年度調查結果的主要差異。

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會員公司、本報告贊助商或香港大學民意研究計劃的意見。



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



4. 調查方法

2007年度調查簡介

跟2006年一樣，本年度的調查亦是由公益企業委託香港大學民意研究計劃進行。由於所有受訪者均屬隨機抽樣，而且樣本數目龐大，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

2007年度調查合共訪問了1,014位人士（2006年度調查訪問了1,519位）。由於樣本數目顯著，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2007年7月17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

一如去年，2007年度調查包含20條問題，但特別設立的專門小組審閱2006年的問題後，決定更改其中4條問題。2007年度調查也包含8條有關統計背景資料的問題，問卷全文已載於附錄。

研究結果摘要

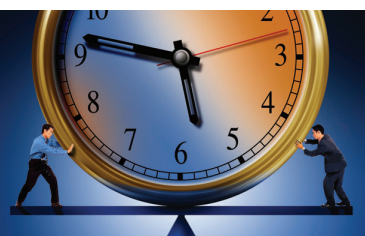
我們於本報告內圍繞2007年度調查所提出的20條問題，詳細分析受訪者的回應。我們會就每條問題，呈列2006和2007年度的平均回應，而分析2007年度的數據時，若性別 、不同行業  或收入水平  受訪者的回應出現統計上的顯著差別¹，我們亦會予以詳細闡述，並會就此與2006年度的調查結果比較，查看是否有顯著差別。

統計上的顯著差別，由香港大學民意研究計劃的研究員予以確定。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，雖然一般讀者可能會認為圖表的數據之間存在重大差別，但報告內容未有提述。讀者應跟隨內文，即可清晰了解甚麼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2006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2006和2007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不同。如欲查閱由香港大學民意研究計劃撰寫的2007年度調查報告全文，請瀏覽 www.communitybusiness.org.hk。

¹ 所有顯著差別，均由香港大學民意研究計劃提出。



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



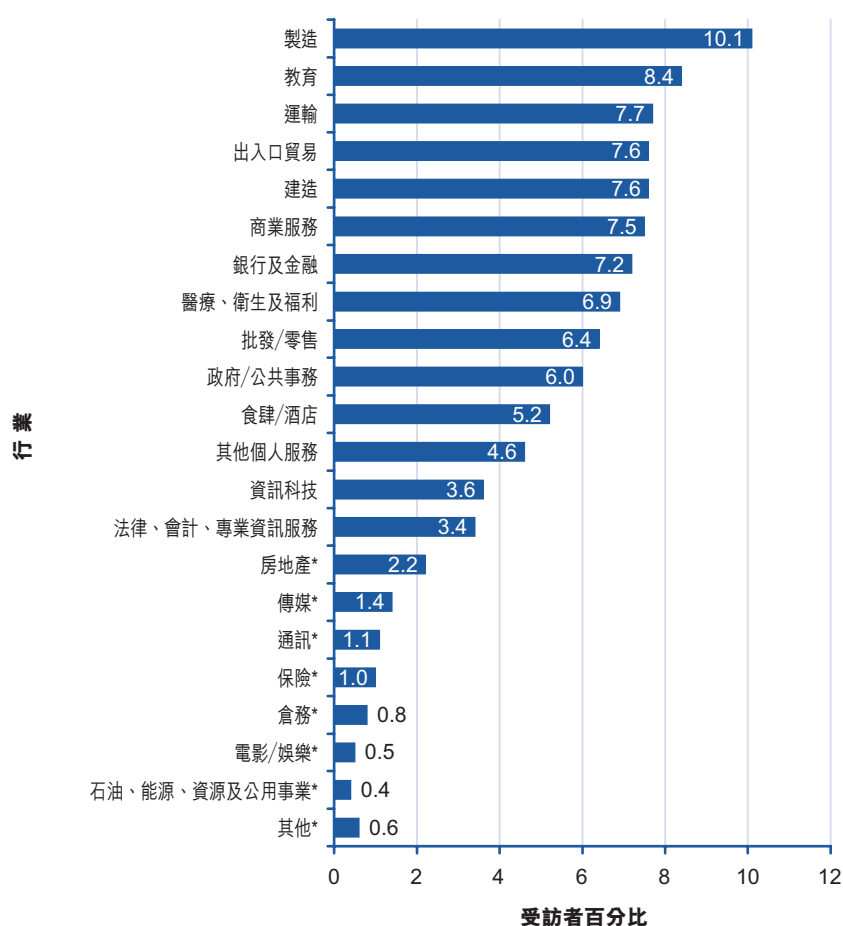
5. 統計背景資料

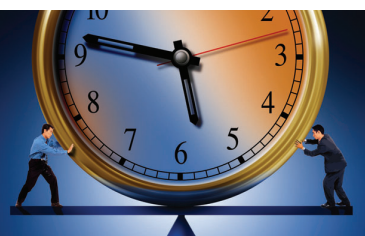
為了取得分組資料，受訪者須回答數條有關個人背景資料的問題，包括性別、年齡、教育程度、職位、行業、婚姻狀況、子女數目和居住地區。我們於本摘要報告中，只專注留意三項背景因素，分別為性別、行業和收入水平，以分析這些因素會否為僱員的生活與工作平衡帶來統計上的顯著差別。

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。2007年度調查秉承2006年度調查的做法，調查對象不包括家庭傭工。至於「其他」一類，則指工程、保安工作、旅遊、種植和裝修行業，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，誤差越大，因此這些行業的調查結果只供參考。有關的行業包括房地產、傳媒、通訊、保險、倉務、電影/娛樂、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 (2007年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



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 (2007年度)

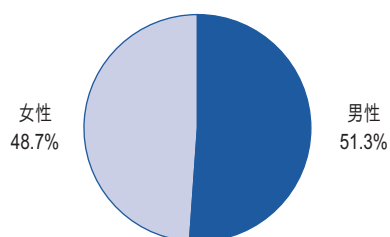
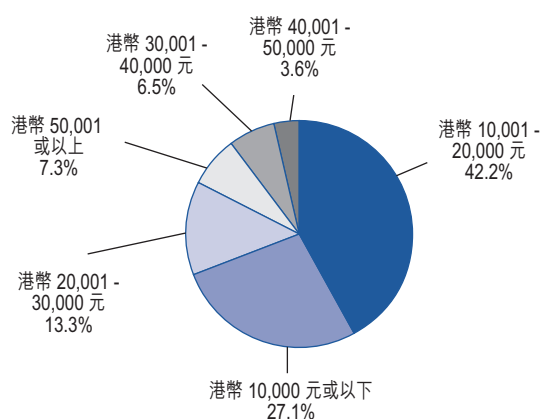


圖3. 受訪者的每月收入分佈 (2007年度)



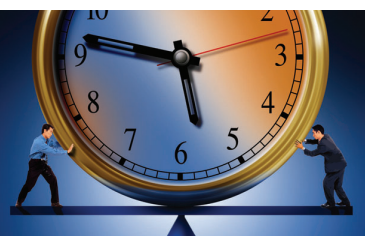
6. 主要分析結果概覽

我們審視2007年度的調查結果時，會就每條問題找出下列資料：

- 2007年度的整體平均回應，並在適用的情況下，與2006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。
- 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2006年度的調查結果比較，再查看是否有顯著差別。

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時的問題和理想的解決方法



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



A. 工作與生活模式

分析結果1：本港僱員仍須長時間工作，但相比2006年已有改善

實際和合約工時

根據受訪者的回應，僱員的平均每週實際工時已由2006年的51.3小時，減少至今年的49.2小時，如圖4a和4b所示。雖然情況略有改善，但本港全職僱員的實際工時仍然超越合約工時接近3個小時（2006年僱員的平均實際工時較合約工時長4個小時）。

本港僱員的工時仍較國際勞工組織所訂出的標準為高。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4a. 男女性的平均每週合約和實際工時（2007年度）

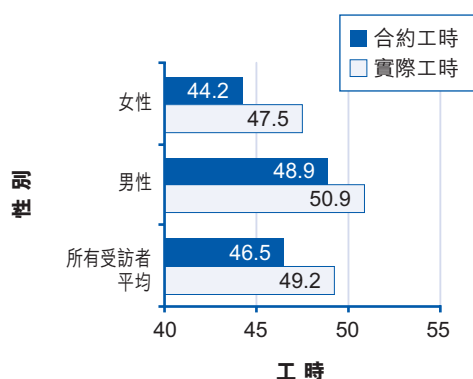
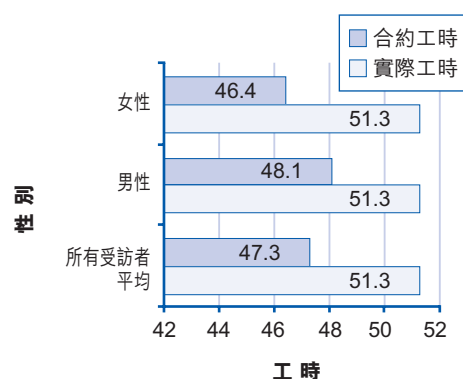


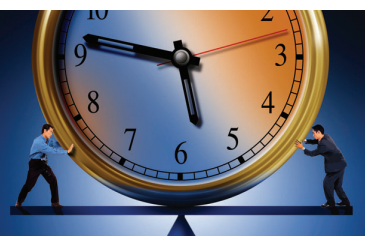
圖4b. 男女性的平均每週合約和實際工時（2006年度）



2007年度的調查結果顯示，本港僱員的整體合約工時亦有所改善。全職僱員的平均合約工時已由2006年的47.3小時，減少至今年的46.5小時，如圖4a和4b所示。



此外，圖4a顯示男性僱員的實際工時（每週50.9小時）較女性僱員（每週47.5小時）為長。女性僱員的每週實際工時已由去年的51.3小時，大幅縮短至今年的47.5小時。另一方面，男性僱員的合約工時（每週48.9小時）亦較女性僱員（每週44.2小時）長10%。女性僱員的每週合約工時已由去年的46.4小時，大幅縮短至44.2小時。



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



圖5a顯示各行各業的實際工時均有不同，當中以食肆/酒店行業的僱員工時最長（每週54.7小時），其次是運輸（每週51.9小時）和傳媒（每週51.1小時）。而工時最短的行業則為保險業（每週41.6小時），與2006年度調查的結果相同。

圖5a亦顯示，除傳媒及出入口貿易外，從事其他行業的僱員於2007年的實際工時均有所縮短。其他個人服務的工時減幅最大（15.3小時）。商業服務、醫療、衛生及福利、其他個人服務、房地產，以及批發/零售行業，實際工時均大幅減少。

圖5a. 各行各業的每週實際工時 (2007和2006年度)

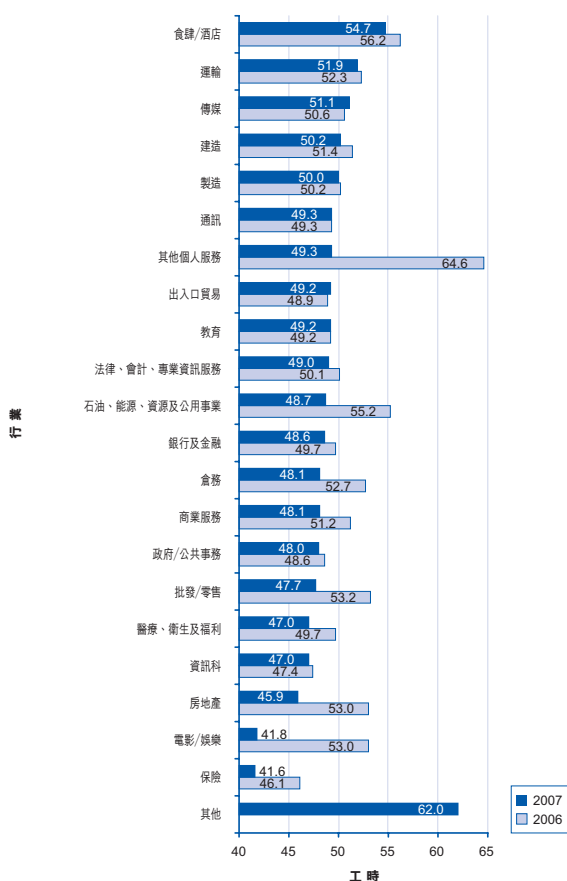
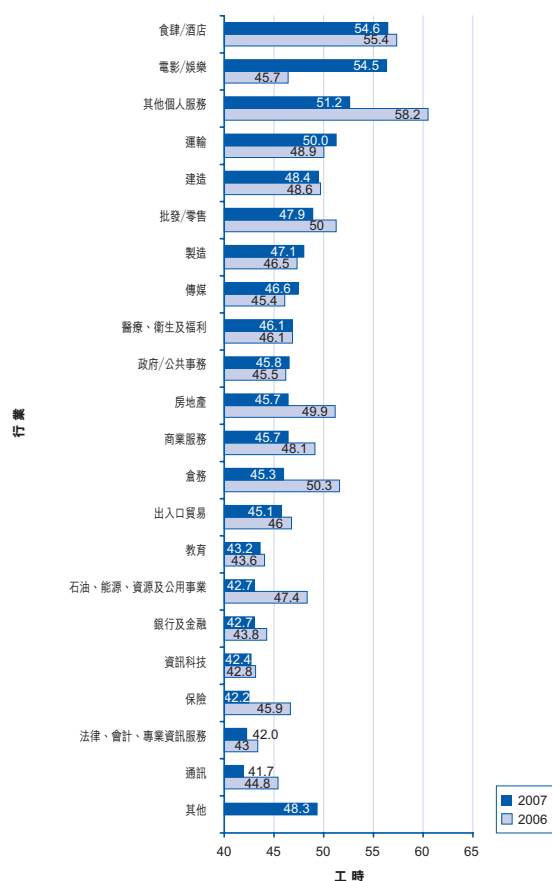
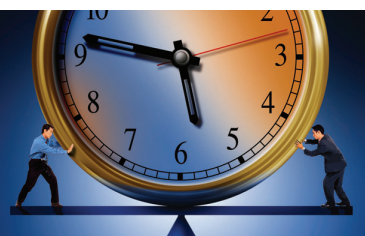


圖5b. 各行各業的每週合約工時 (2007和2006年度)



如圖5b所示，通訊業僱員的合約工時有所下降，由44.8小時大幅減少至41.7小時。



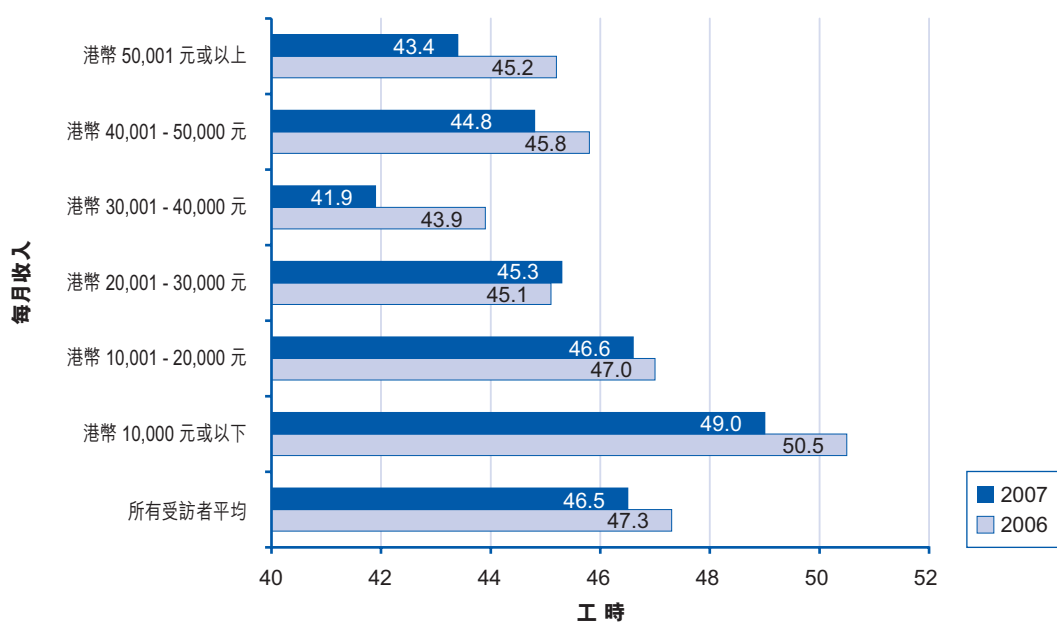
香港生活與工作平衡概況 調查 2007

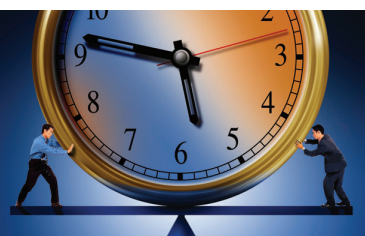
公益企業 非牟利機構



如圖6所示，2007年度的調查結果顯示，低收入僱員的規定工時，較高收入僱員組別長。收入為港幣10,000元或以下，以及港幣10,001 - 20,000元組別的僱員，其規定工時分別為每週49.0和46.6小時，相比高收入組別僱員的規定工時為：港幣30,001 - 40,000元（每週41.9小時）；港幣40,001 - 50,000元（每週44.8小時）；及港幣50,001或以上（每週43.4小時），可見低收入僱員的工時較長。

圖6. 不同收入組別僱員的每週合約工時（2007和2006年度）





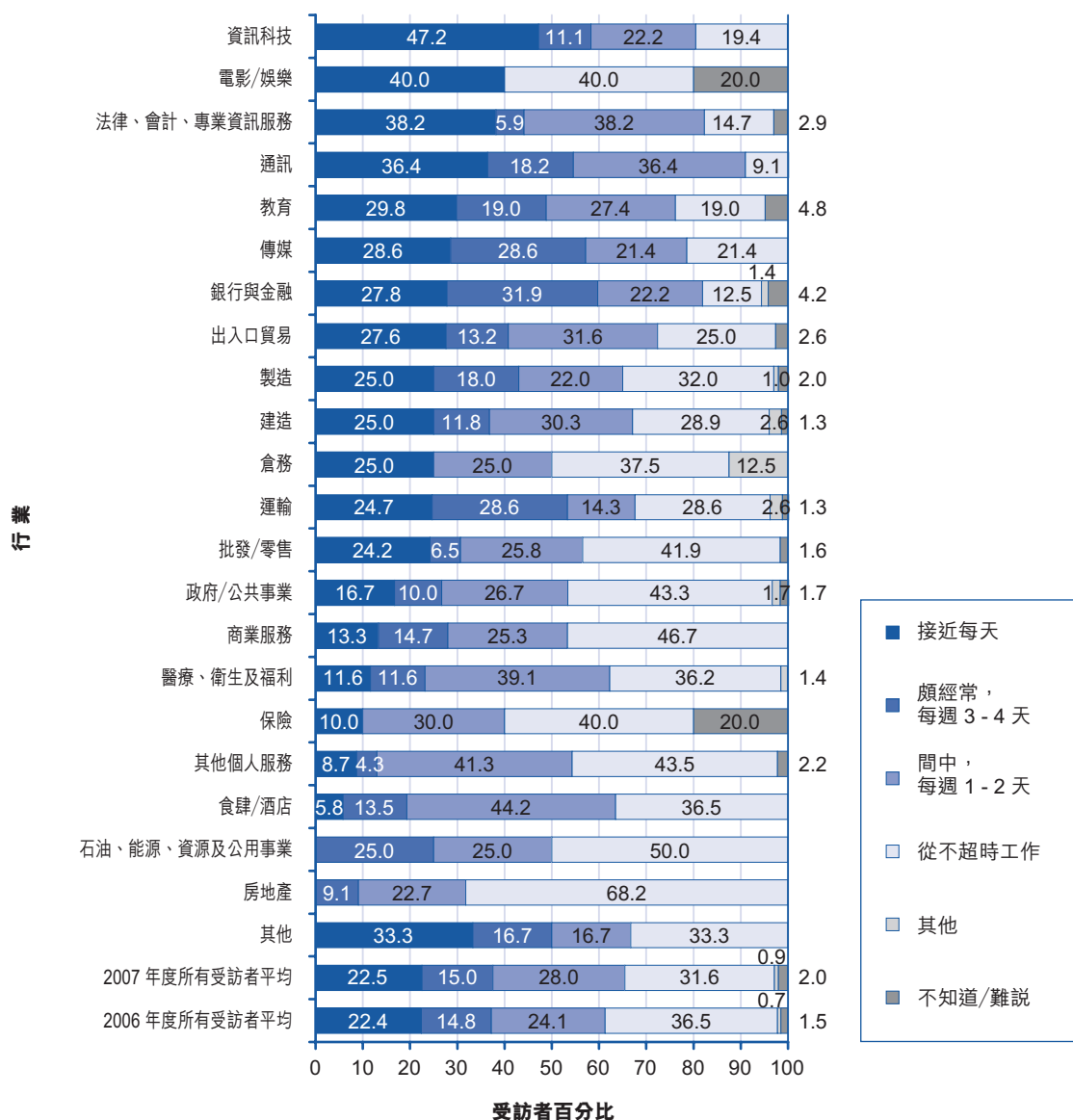
香港生活與工作平衡概況 調查 2007

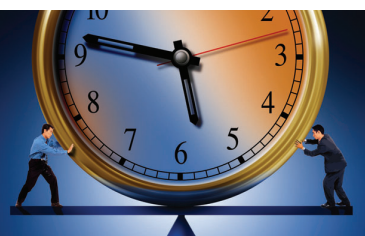
公益企業 非牟利機構

分析結果2：本港更多僱員經常超時工作，但主要原因為合約工時縮短

圖7顯示65.5%僱員會超時工作，包括每星期「接近每天」、「頗經常」或「間中」超時工作，相比2006年的比率為61.3%。我們審視這項數據時，必須考慮到本港的工時其實已縮短，因此僱員超時工作的部分原因，是由於合約工時已減少。

圖7. 不同行業超時工作的頻率 (2007年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構

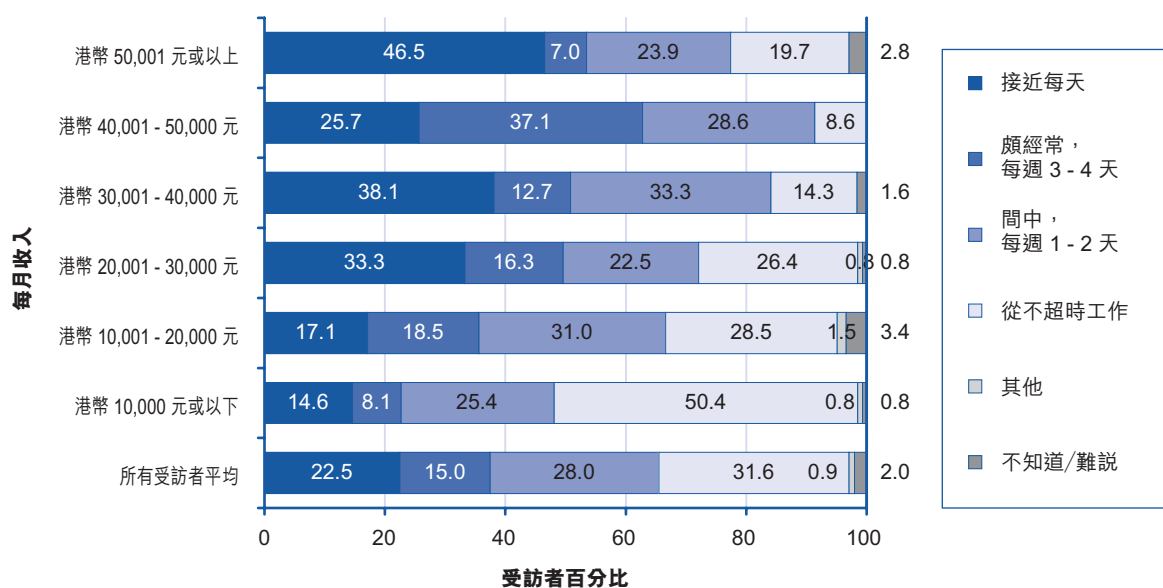


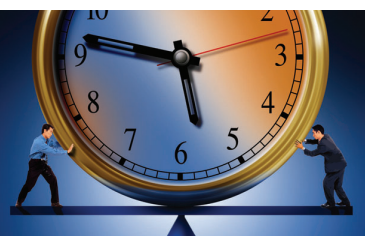
經常超時工作的情况，即「接近每天」的頻率，於一些行業較為明顯，包括資訊科技 (47.2%)、電影/娛樂 (40.0%)、法律、會計、專業資訊服務 (38.2%) 和通訊 (36.4%)。然而，下列行業卻有較大比例的僱員表示從不超時工作，包括房地產 (68.2%)、石油、能源、資源及公用事業 (50.0%) 和商業服務 (46.7%)。



調查結果顯示，隨著僱員的收入增加，他們接近每天超時工作的比率亦會上升，有如圖8所示。這可能反映僱員的責任和有關工作量增加。

圖8. 不同收入僱員的超時工作頻率 (2007年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

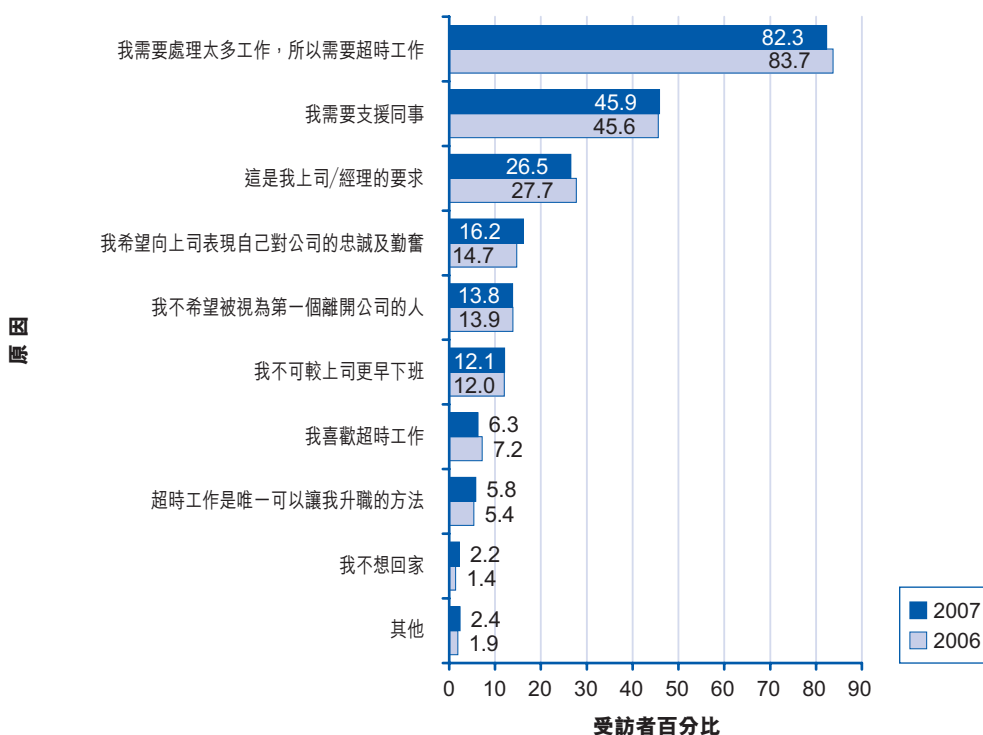
公益企業 非牟利機構

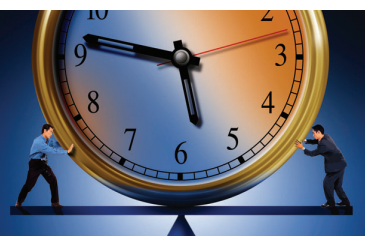
分析結果3：工作太多仍然是超時工作的最主要原因

受訪者須挑選超時工作的主要原因，而調查結果顯示，受訪者列舉的原因次序與2006年度的調查結果相同，有如圖9所示。超時工作的三大原因仍然是工作太多 (82.3%)、需要支援同事 (45.9%)，以及經理/上司要求 (26.5%)。

表示喜歡超時工作的僱員比率，由去年的7.2%下降至今年的6.3%。

圖9. 超時工作的原因 (2007和2006年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構

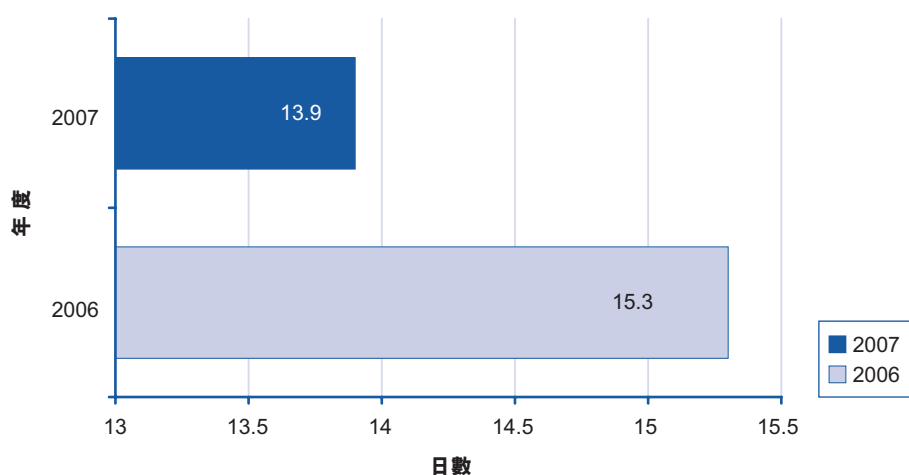


分析結果4：僱主已減少有薪年假，而且超過35%僱員並非經常放取所有年假

年假

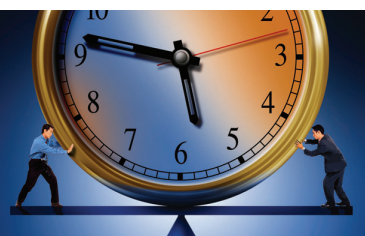
如圖10所示，本年度僱員可享有的平均有薪假期數目為13.9日，相比2006年的15.3日下跌了10%。

圖10. 僱員的平均有薪假期日數 (2007和2006年度)



如圖11所示，有些行業的僱員可獲得的年假數目較多，而僱員年假日數最多的行業分別為政府/公共事務 (25.2日)、傳媒 (23.6日) 和教育 (23.5日)。另一方面，僱員年假日數最少的行業則為其他個人服務 (7.9日)、保險 (8.5日) 和食肆/酒店 (8.7日)。

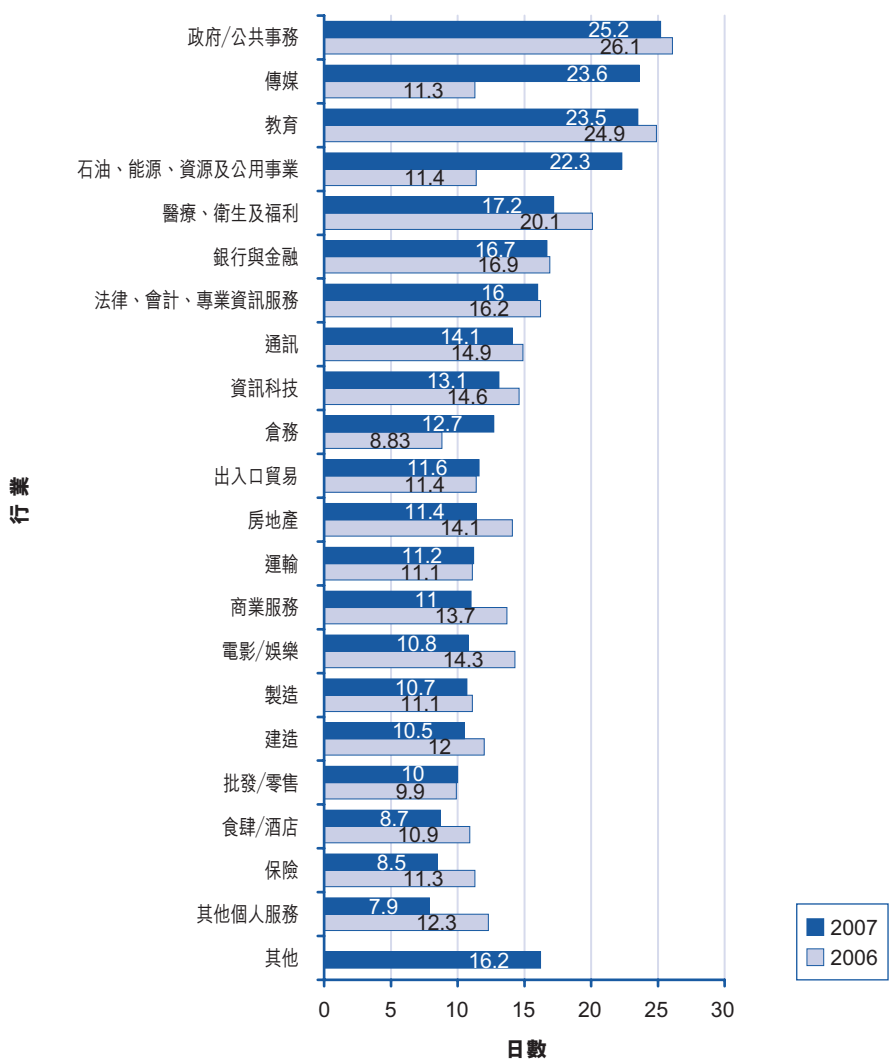
若比較2007和2006年度調查的行業數字，會發現商業服務和其他個人服務行業的僱員有薪假期數目大幅下跌，分別由13.7日減至11.0日，以及由12.3日減至7.9日。

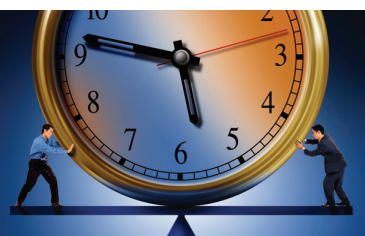


香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構

圖11. 各行各業的有薪年假日數 (2007和2006年度)





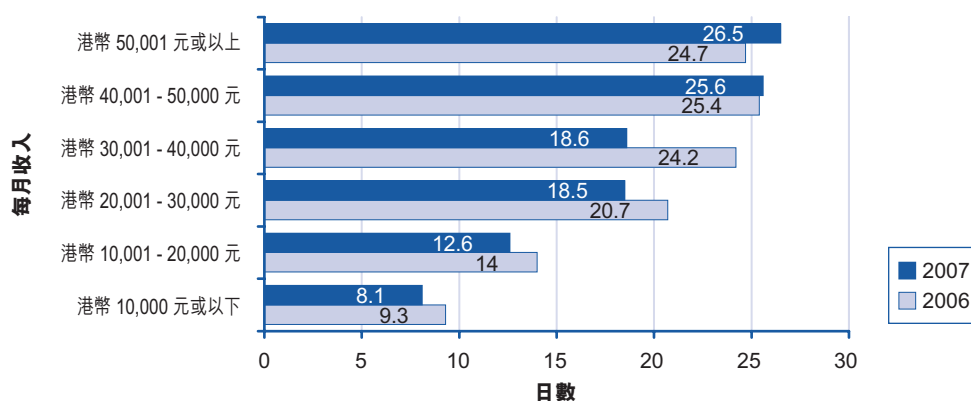
香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



如圖12所示，2007年度的調查結果顯示，高收入組別的有薪假期日數超越收入較低的組別，但收入為港幣30,001 - 40,000元的僱員於過去一年的年假日數似乎跌幅最大，由2006年的24.2日減少至今年的18.6日。

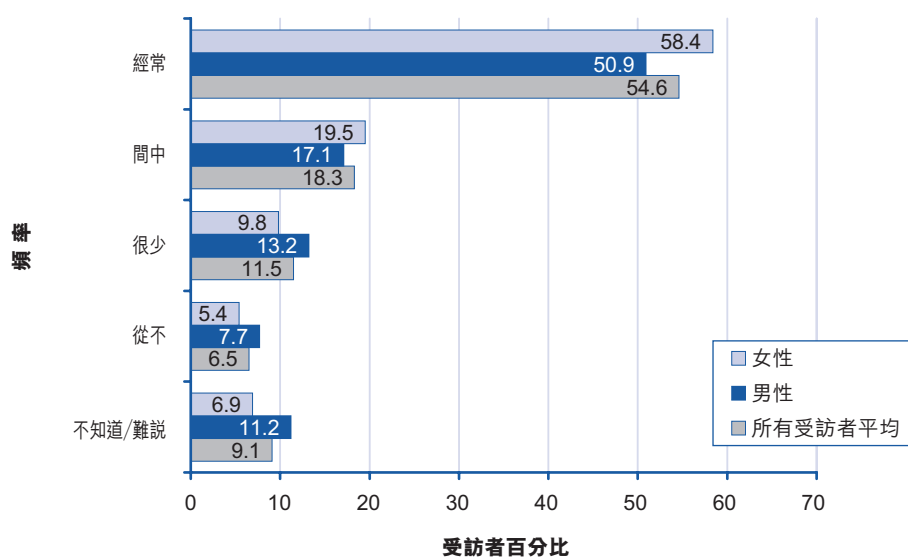
圖12. 不同收入組別僱員的有薪年假日數 (2007和2006年度)

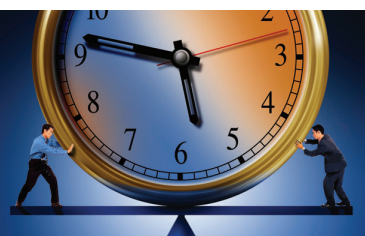


放取年假

今年的調查新增了一條問題，就是向受訪者查詢他們會否放取每年所享有的全部年假。圖13顯示只有54.6%僱員表示經常會放取每年所享有的全部年假。18.3%僱員表示間中會放取所有年假，而多達18.0%僱員則表示很少或從不放取所有年假。

圖13. 男女性僱員每年放取所有年假的頻率 (2007年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



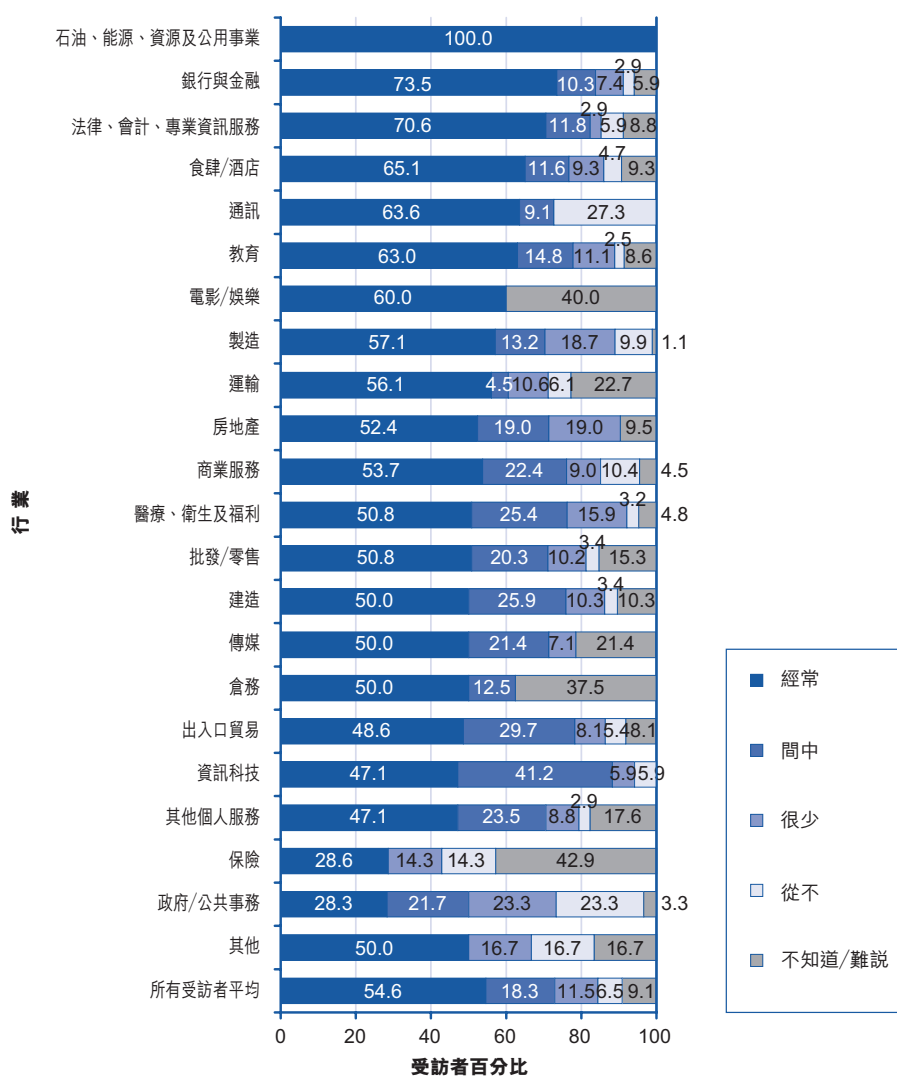
只要進一步分析，可發現女性僱員較男性更常放取年假，例如圖13顯示經常放取所有年假的女性(58.4%)較男性(50.9%)為多。

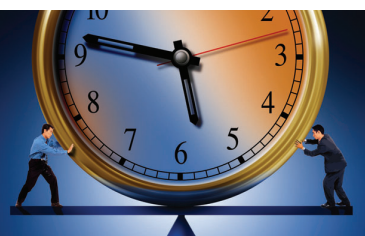


一些行業有絕大部分僱員表示經常會放取所有年假，排名居前三位的行業分別為石油、能源、資源及公用事業(100%)、銀行與金融(73.5%)，以及法律、會計和專業資訊服務(70.6%)，如圖14所示。

另一方面，最多僱員表示從不放取所有年假的三大行業分別為通訊(27.3%)、政府/公共事務(23.3%)和保險(14.3%)。

圖14. 各行各業僱員每年放取所有年假的頻率(2007年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



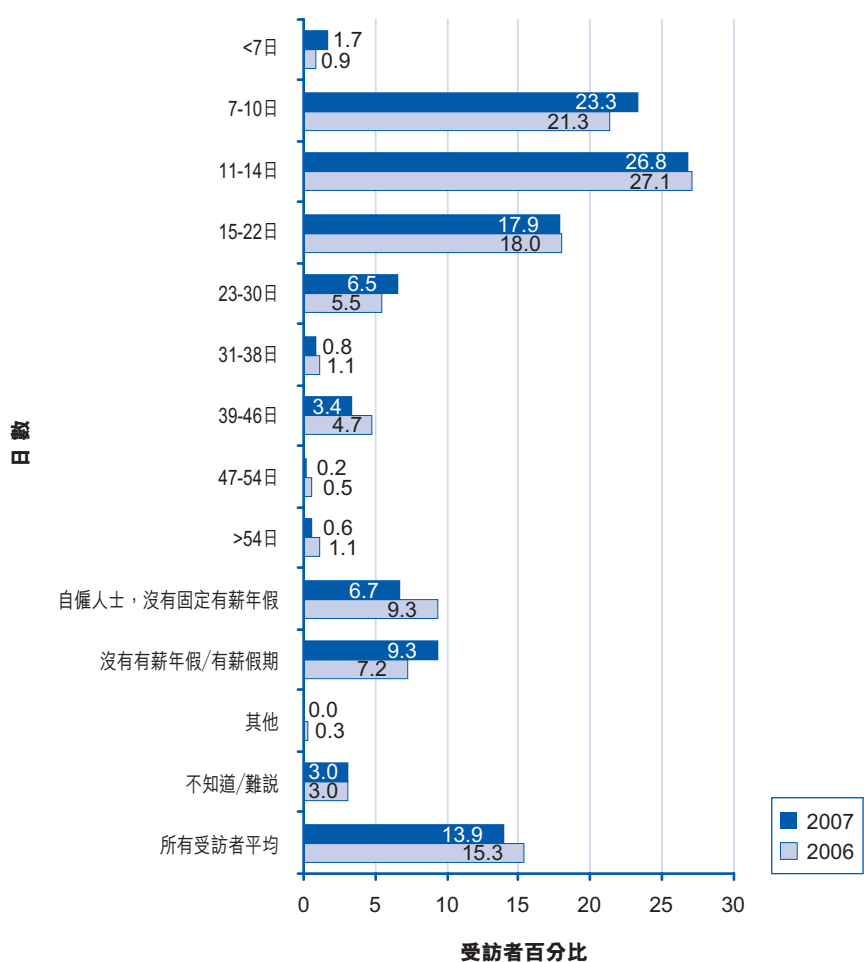
分析結果5：更多僱員未能享有最少七天的法定年假

香港特別行政區僱傭條例清楚列明，僱員只要根據合約連續受僱12個月，就可獲得最少7天有薪年假²。

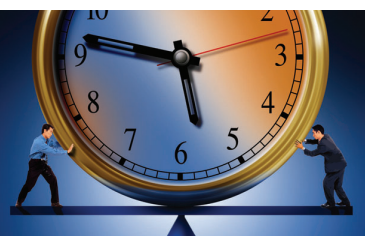
2007年度的調查結果顯示，更多僱員被剝奪最少7天的法定有薪年假。如圖15所示，未能全數獲得7天有薪年假的僱員由去年的0.9%，上升接近一倍至今年的1.7%。完全沒有任何假期的僱員比率，亦由去年的7.2%增至今年的9.3%。

2007年度的調查結果，未能顯示沒有年假的僱員是否已連續受僱最少12個月，但若他們已受僱12個月，僱主的行為可能已屬違法。

圖15. 有薪年假日數 (2007和2006年度)



² 轉載自馬夏蓮「香港2006年度生活與工作平衡概況」，公益企業，第9頁。



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

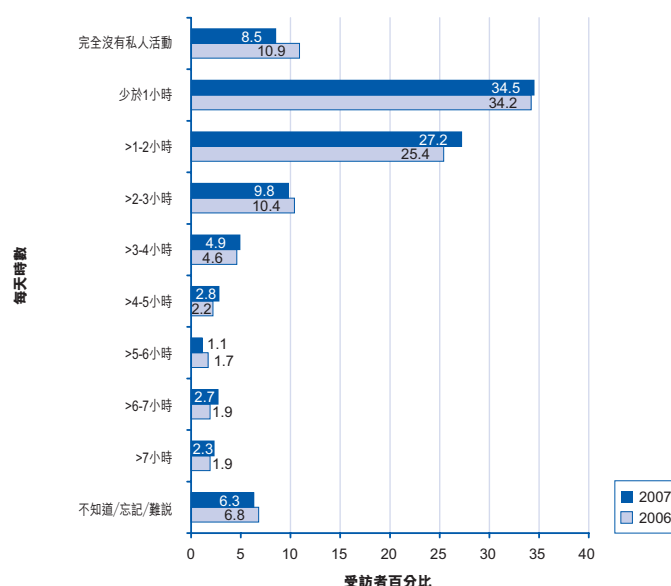
公益企業 非牟利機構

分析結果6：本港僱員仍然無暇顧及私人生活

僱員須回答撥作個人或私人活動的時間。如圖16所示，約70%僱員表示每日只有少於兩小時進行個人或私人活動。回答每日撥出少於1小時進行私人活動的僱員比率最高(34.5%)，情況與2006年度的調查結果相同。此外，本年度的調查指出有8.5%僱員完全沒有時間撥作私人活動，與去年10.9%相比，下跌了2.4%。

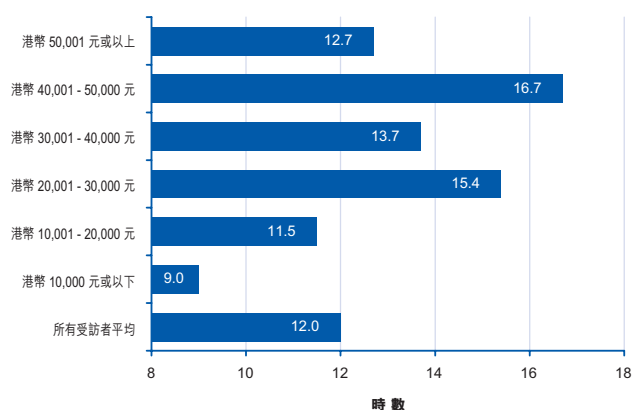
每位受訪者平均每日撥出1.7小時進行私人活動，去年則為1.6小時。

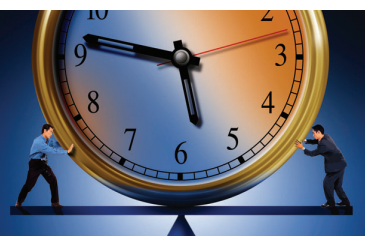
圖16. 每日撥作私人活動的時數 (2007和2006年度)



如圖17所示，相比高收入組別僱員，低收入組別的僱員傾向每星期撥出較少時間作私人活動。

圖17. 不同收入僱員每星期撥作私人活動的時數 (2007年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構

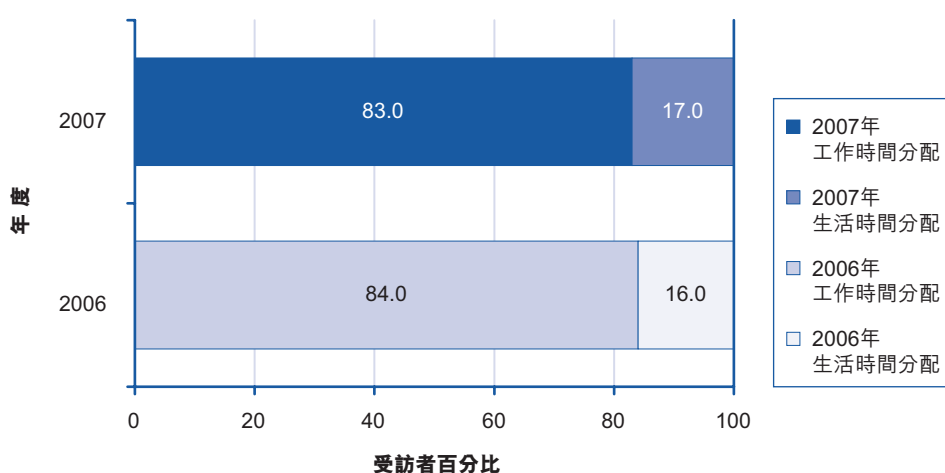


分析結果7：僱員的生活與工作平衡輕微改善，但與他們理想且合乎現實的要求仍相距很遠

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。2007年度的理想工作與生活比例為60:40，去年的比例為61:39，顯示僱員的期望較去年輕微改變，他們現時希望撥出較少時間工作。

此外，如圖18的資料所示，僱員於2007年的實際工作與生活比例為83:17，雖然已較去年84:16略有改善，但與僱員的「理想」工作與生活比例仍然相距很遠。

圖18. 實際工作與生活比例 (2007和2006年度)

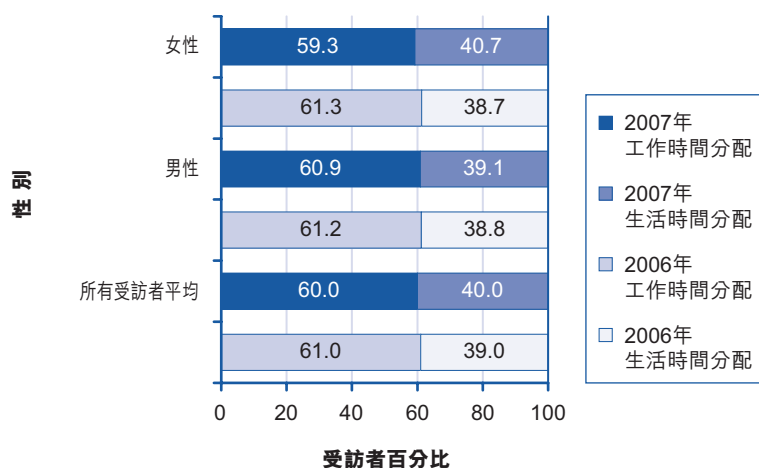


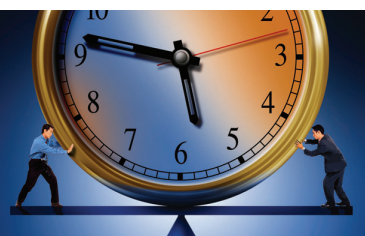
理想的生活與工作平衡



如圖19所示，女性僱員較希望擁有更均衡的工作生活比例 (59:41)，男性僱員的數字為61:39。此外，女性希望分配於工作的時間比例，亦由2006年的61.3%下跌至今年的59.3%。

圖19. 男女性僱員的理想工作與生活比例 (2007和2006年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

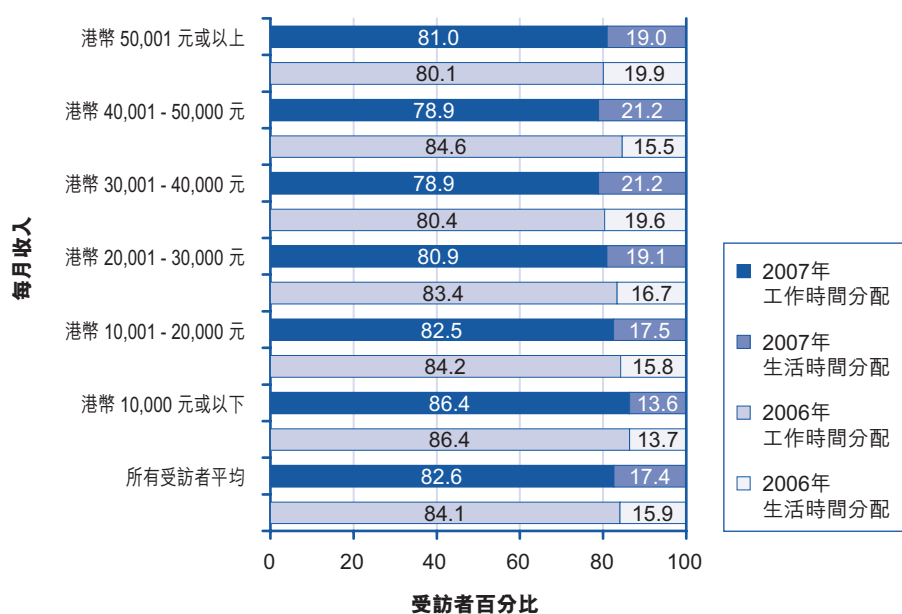
公益企業 非牟利機構

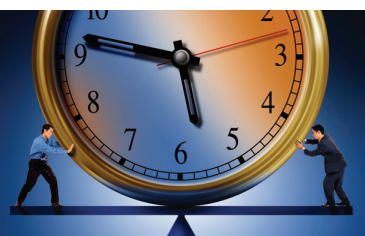


如圖20所示，相比低收入組別僱員，高收入組別僱員擁有更均衡的工作與生活比例。這並不令人意外，因為低收入僱員通常須按照上司規定的時間表和要求工作。

綜觀各收入組別，轉變最大的是收入為港幣40,001 - 50,000元的僱員，他們的工作與生活比例由2006年的85:15，大幅改善至今年的79:21。

圖20. 不同收入僱員的實際工作與生活比例 (2007和2006年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



B. 對工作和生活的滿意程度

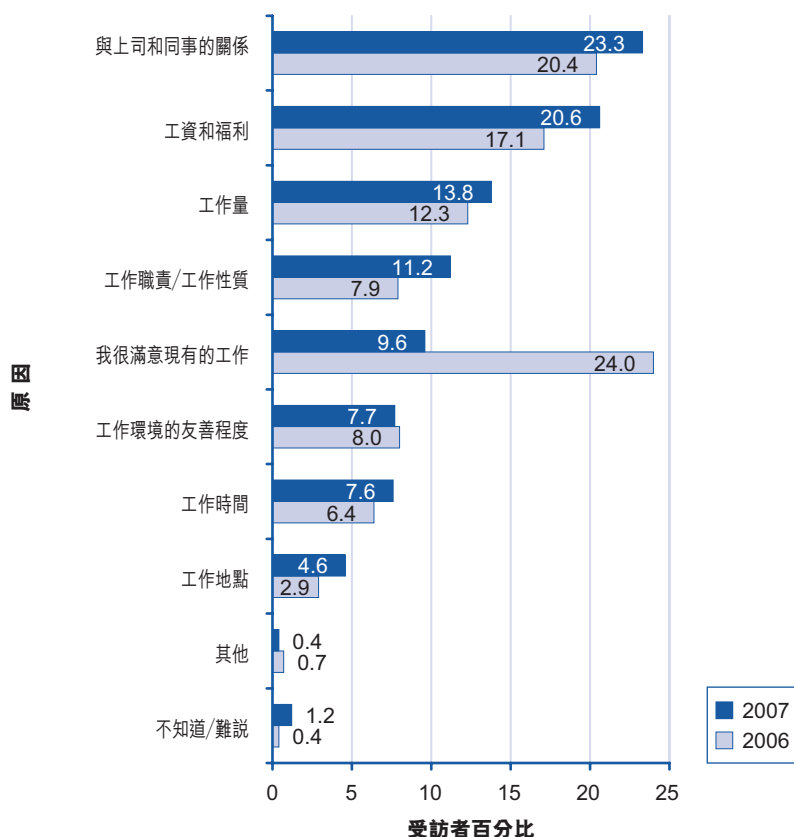
分析結果8：更多僱員工作不愉快，主要原因仍然是與上司和同事的關係不佳

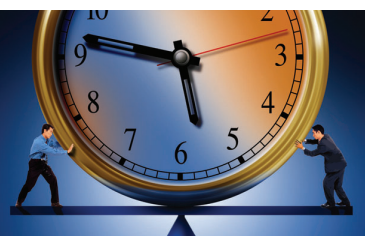
受訪者須挑選工作不愉快的最重要原因，並須從多個答案中挑選一個，可選擇的答案亦包括他們對工作感到高興及滿意。

令人擔憂的是，只有9.6%僱員表示對工作感到高興及滿意，如圖21所示。這項比率較2006年的24%大幅下挫，但百分比的下調可能是因為調查員於去年的調查中會讀出這個答案，但今年卻沒有讀出。挑選了工作不愉快原因的受訪者總數，由去年的75.6%上升至今年的89.2%。

圖21顯示僱員工作不愉快的三大原因，分別為與上司和同事的關係不佳 (23.3%)，工資和福利 (20.6%)，以及工作量(13.8%)。值得注意的是，挑選工資和福利為工作不愉快最重要原因的受訪者數目，由去年的17.1%上升至今年的20.6%，升幅屬於最高。

圖21. 工作不愉快的主因 (2007和2006年度)





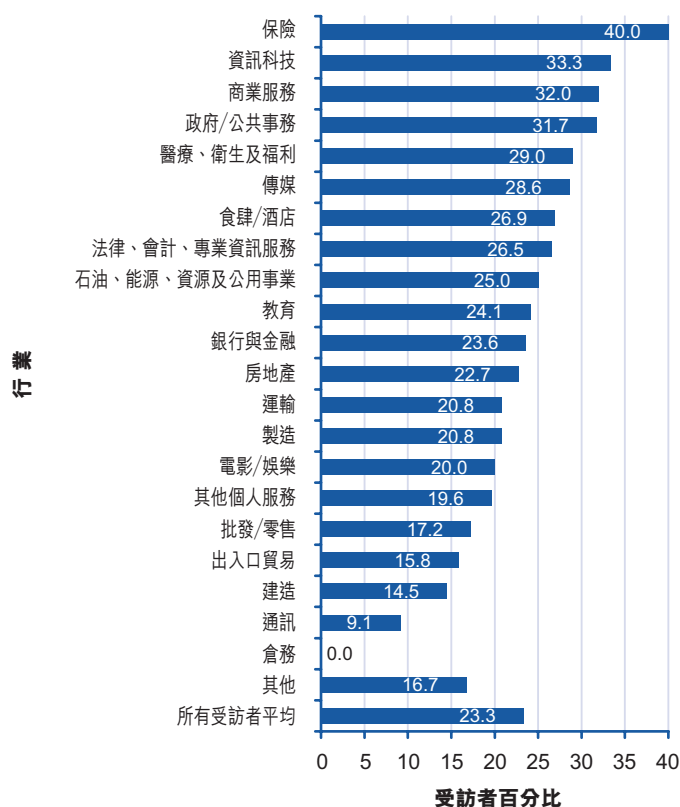
香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



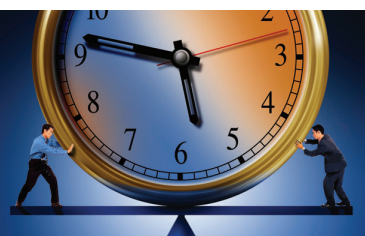
有些行業的僱員認為與上司和同事的關係是導致工作不愉快的主因，這方面最明顯的是保險業，其次是資訊科技、商業服務，以及政府/公共事務。如圖22所示，上述行業均有超過30%僱員指出與上司和同事的關係是工作不愉快的主因。

圖22. 各行各業認為與上司和同事的關係是工作不愉快主因的僱員比例 (2007年度)



至於其他僱員，則亦有表示工資和福利是令他們工作不愉快的主因，這些僱員主要來自的行業，可參照圖23所示。當中值得留意的，是食肆和酒店業有超過28%僱員指出工資和福利是導致工作不愉快的主因。

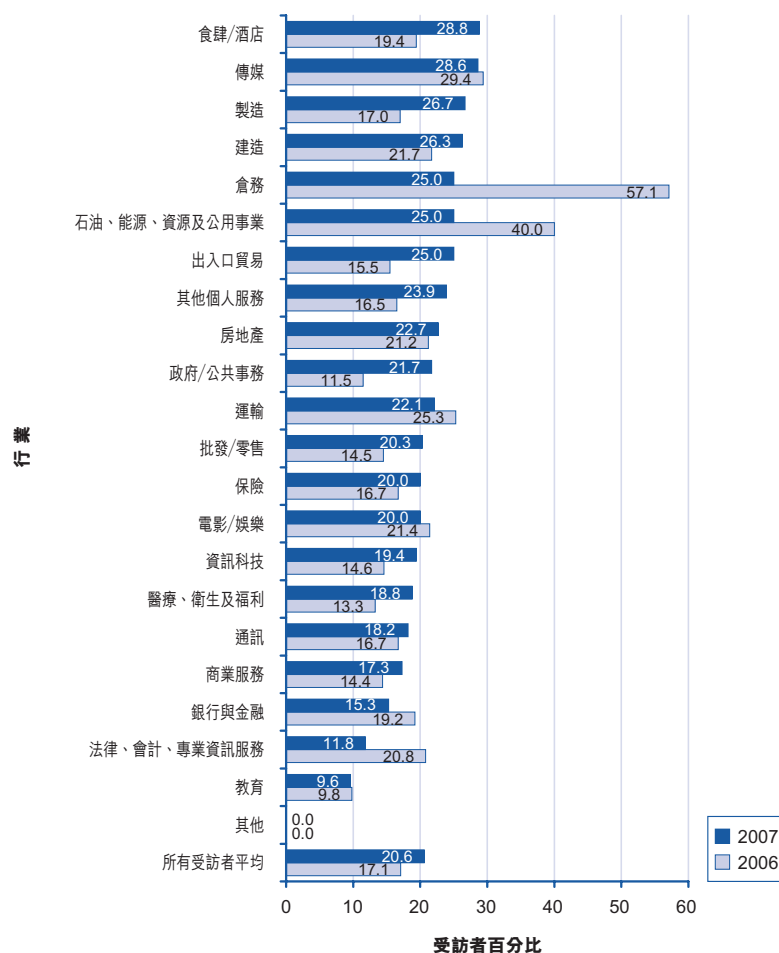
若比較2007和2006年的數字，會發現工資和福利對一些行業的重要性顯著提升，當中尤其是政府/公共事務和製造行業。



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

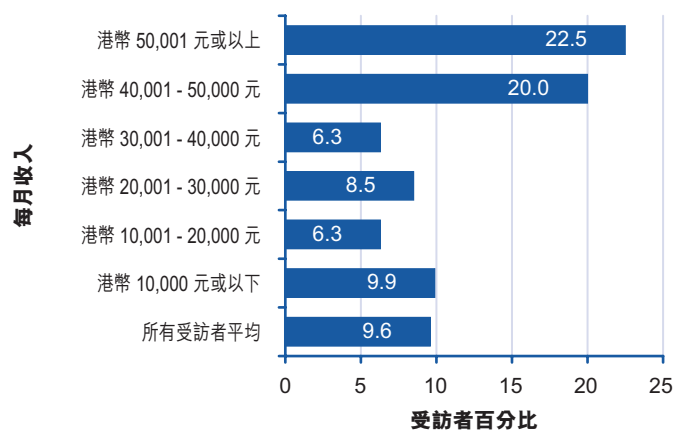
公益企業 非牟利機構

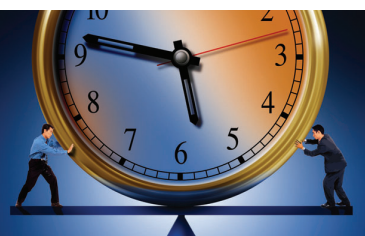
圖23. 各行各業認為工資和福利是工作不愉快主因的僱員比例 (2007年度)



高收入組別明顯有更多僱員對工作表示高興和滿意，如圖24所示。

圖24. 不同收入僱員對工作表示高興和滿意的比例 (2007年度)





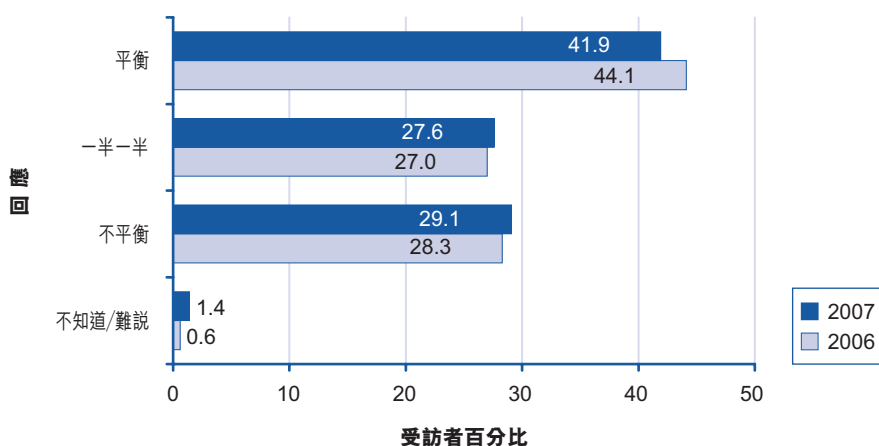
香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構

分析結果9：更少僱員表示工作與私人生活達至平衡

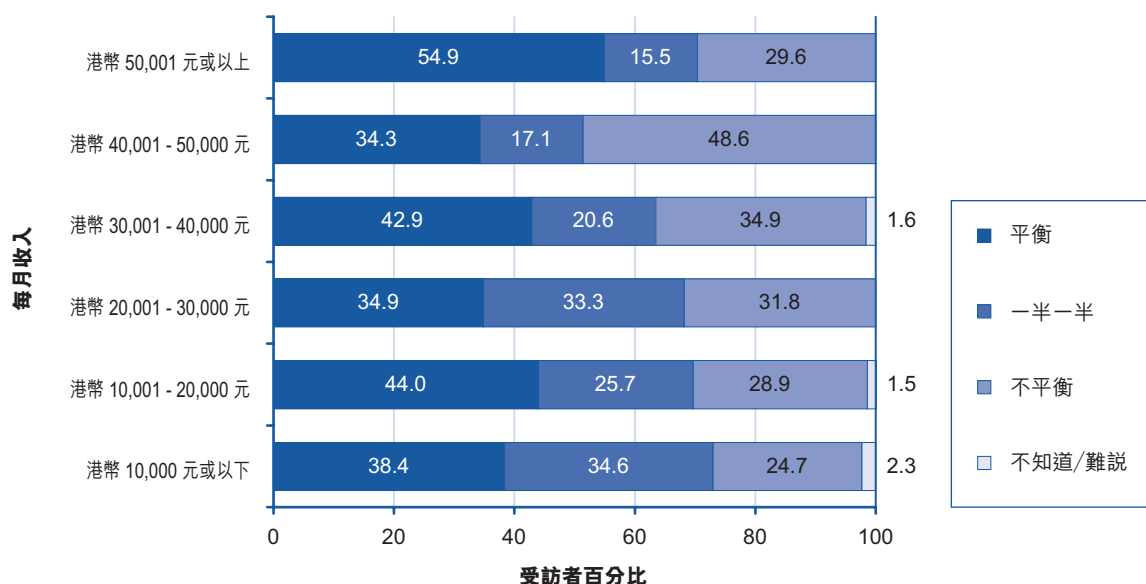
受訪者須回答他們認為自己的工作與生活是否平衡。圖25顯示認為工作與生活達至平衡的受訪者比率，由2006年的44.1%下降至今年的41.9%，而認為工作與生活不平衡的受訪者比率，則由28.3%上升至29.1%。這一點與分析結果7的見解一致，顯示過去一年僱員對生活與工作平衡的期望已提升，因此今年較少僱員認為自己的工作與生活已達至平衡。

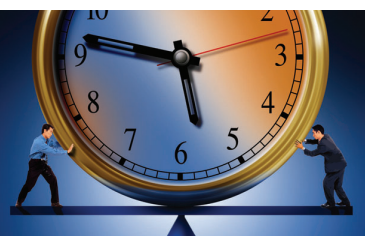
圖25. 認為工作與私人生活達至平衡的程度 (2007和2006年度)



如圖26所示，隨著收入水平提升，認為工作與私人生活不平衡的僱員所佔的百分比更高。這種情況涵蓋所有收入組別，但最高收入的組別（港幣50,001元或以上）則除外。

圖26. 不同收入僱員認為工作與私人生活達至平衡的程度 (2007年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

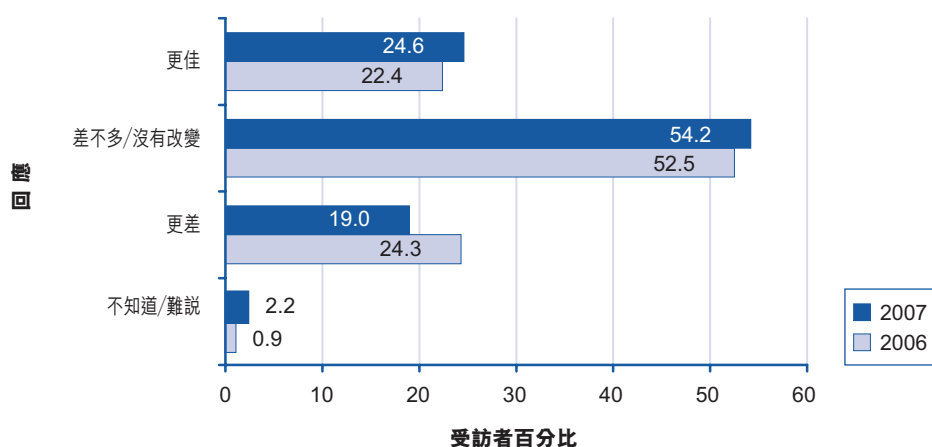
公益企業 非牟利機構



分析結果10：更多僱員相信他們的生活與工作平衡於過去12個月有所改善

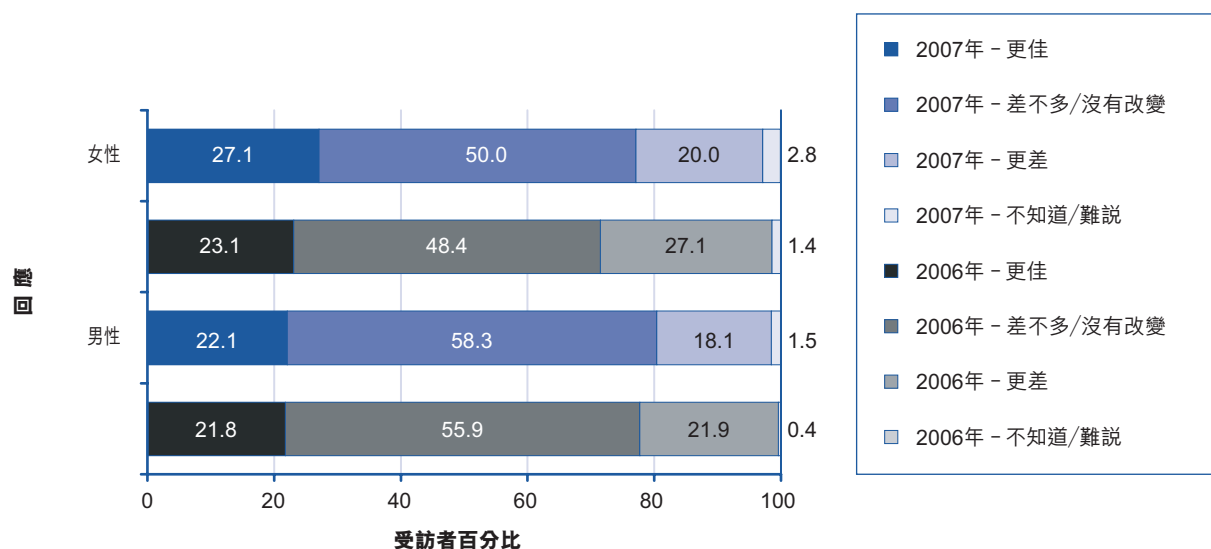
雖然分析結果9指出工作與私人生活達至平衡的僱員減少，但有更高百分比的僱員相信若與去年的生活與工作平衡比較，現時的情況已有所改善，如圖27所示。

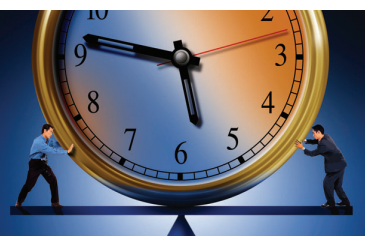
圖27. 今年與去年的生活與工作平衡比較 (2007和2006年度)



如圖28所示，相比男性僱員，更多女性認為生活與工作平衡有所改善，兩者的百分比分別為22.1%和27.1%。此外，綜觀兩年調查的結果，認為生活與工作平衡變差了的男性雖然有所減少(由2006年的21.9%下降至今年的18.1%)，但減幅卻顯著低於女性(由2006年的27.1%下降至今年的20.0%)。

圖28. 男女性僱員今年和去年的生活與工作平衡比較 (2007和2006年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

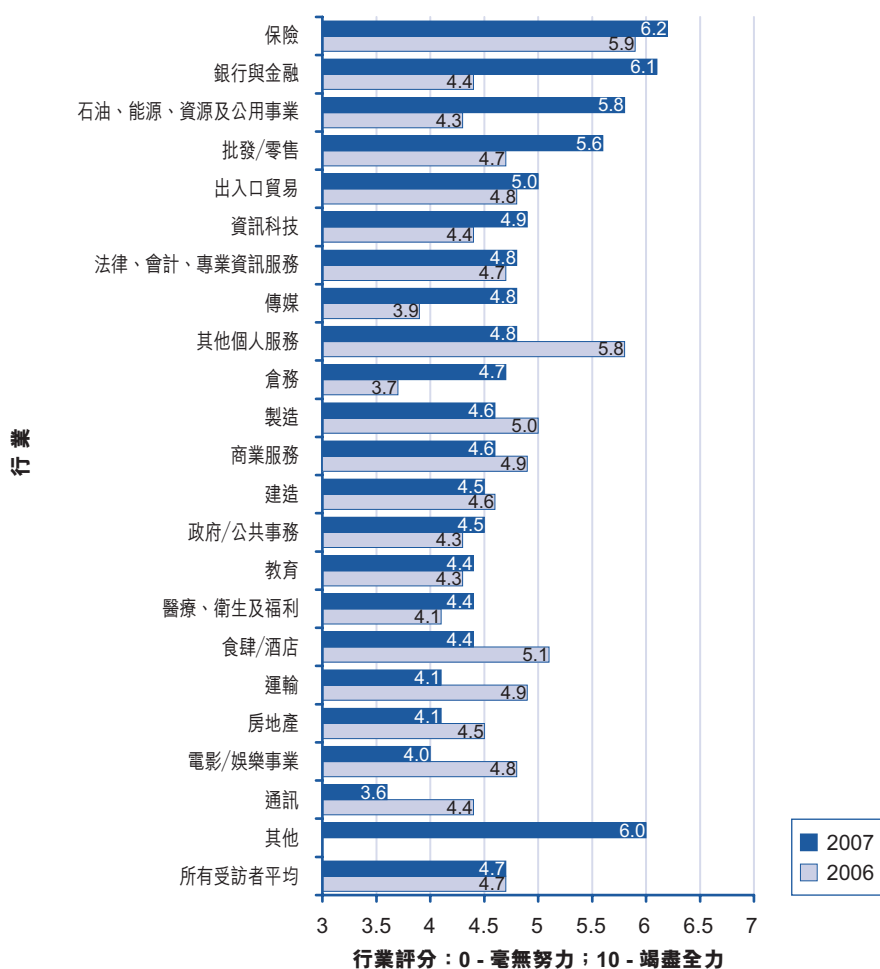
公益企業 非牟利機構

分析結果11：僱主必須更努力推動生活與工作平衡

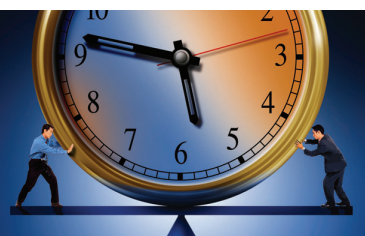
僱員須回答他們認為僱主就促進生活與工作平衡付出了多少資源和努力，評分為0至10分，0分代表完全沒有付出努力，10分代表已竭盡全力，而5分則代表一半半。

圖29顯示平均分仍然為4.7分，與去年相同，表示僱主必須更努力於工作間推動生活與工作平衡。

圖29. 各行各業僱員認為僱主促進生活與工作平衡付出的努力和資源 (2007和2006年度)



如圖29所示，僱員認為僱主付出最多努力的行業依次為保險 (6.2分)、銀行與金融 (6.1分)，以及石油、能源、資源及公用事業 (5.8分)。另一方面，僱員評分最低的行業則依次為通訊 (3.6分)、電影/娛樂 (4.0分)，以及房地產和運輸 (兩者均為4.1分)。



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



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12：本港僱員要實現理想的生活與工作平衡的距離仍遠

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，表示愈接近理想，而5分則是一半半。今年的受訪者平均分為5.6分，相比去年的平均分為5.7分。



如圖30所示，相比男性僱員，女性表示能做到更佳的生活與工作平衡。

圖30. 男女性僱員達至理想生活與工作平衡的程度 (2007年度)

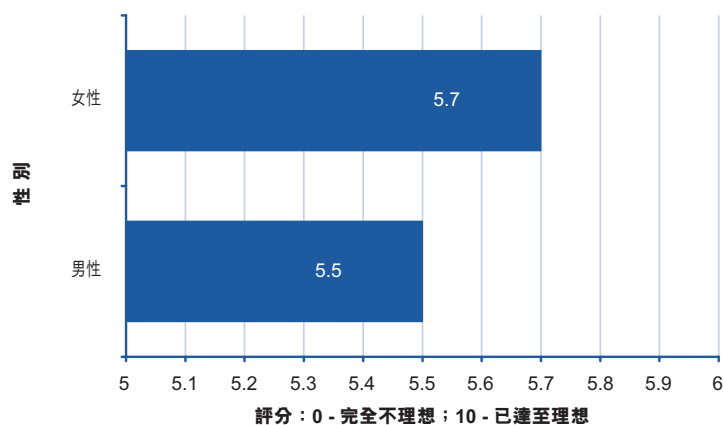
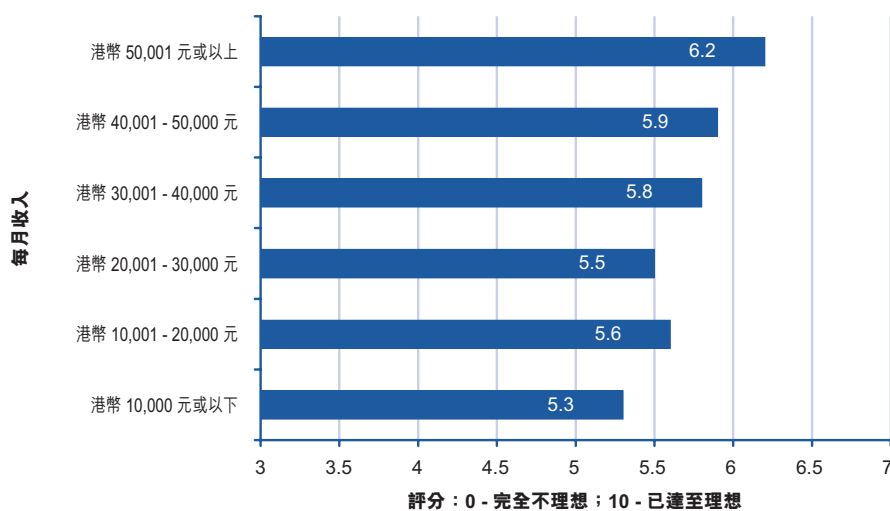
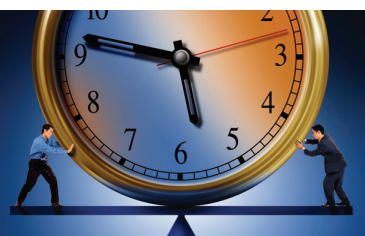


圖31顯示僱員收入越高，能達至生活與工作平衡的程度亦越高。

圖31. 不同收入僱員達至理想生活與工作平衡的程度 (2007年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構

分析結果13：個人財務狀況已取代長時間工作，成為僱員達致生活與工作平衡的最大障礙

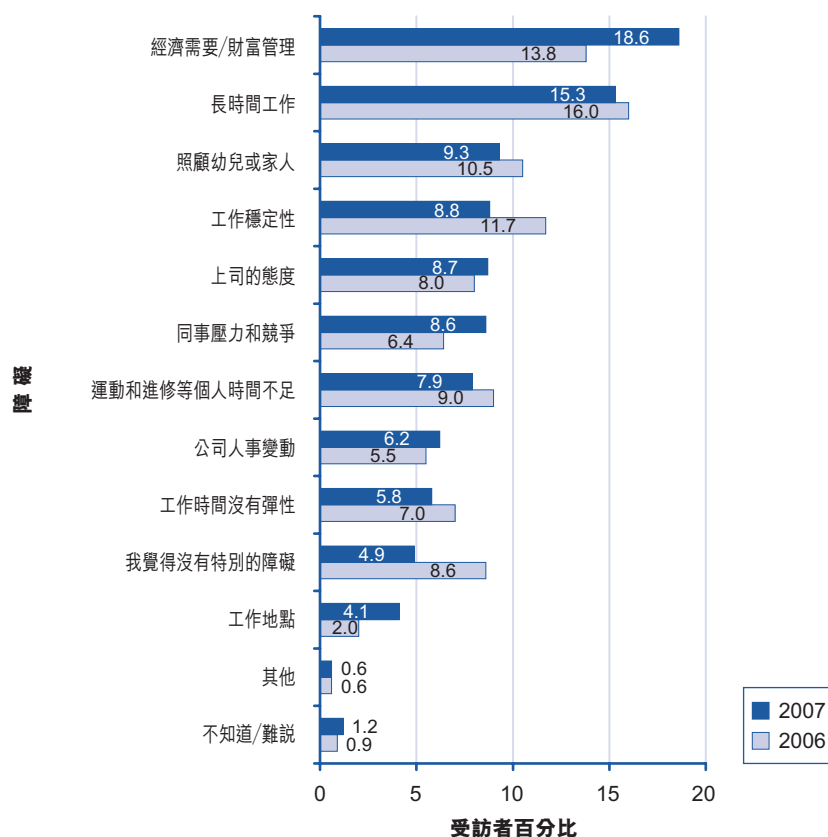
受訪者須回答要達至生活與工作平衡的最大障礙，並只可從眾多選擇之中，挑選一個答案。

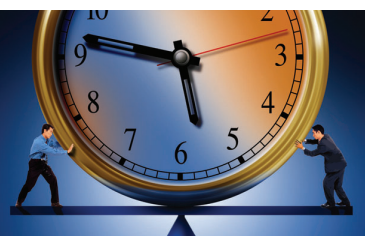
圖32顯示今年最多僱員（18.6%）指出經濟需要和財富管理，是他們達至生活與工作平衡的最大障礙。經濟需要指受訪者的財政狀況，而財富管理則指受訪者如何管理其財務資產。雖然經濟已有改善，但更多僱員擔憂他們的經濟需要。

此外，圖32亦顯示長時間工作（15.3%）由去年的第一大障礙滑落至本年度的第二位，而第三位則是照顧幼兒或家人（9.3%）。工作穩定性是去年的第三大障礙，而今年則下跌至第四位，挑選這項因素的受訪者比率由去年的11.7%，下降至今年的8.8%。

只有4.9%受訪者在達至生活與工作平衡上並沒遇到特別的障礙。

圖32. 達至生活與工作平衡的最大障礙（2007和2006年度）





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



收入較高的僱員傾向認為長時間工作是達至生活與工作平衡的最大障礙，而收入較低的僱員則認為經濟需要和財富管理是他們面對的最大障礙，如圖33和34所示。

圖34亦顯示，相比2006年，2007年度調查的結果顯示低收入組別的僱員認為經濟需要是最大障礙的百分比顯著上升。

圖33. 不同收入僱員認為長時間工作是達至生活與工作平衡最大障礙的比例 (2007年度)

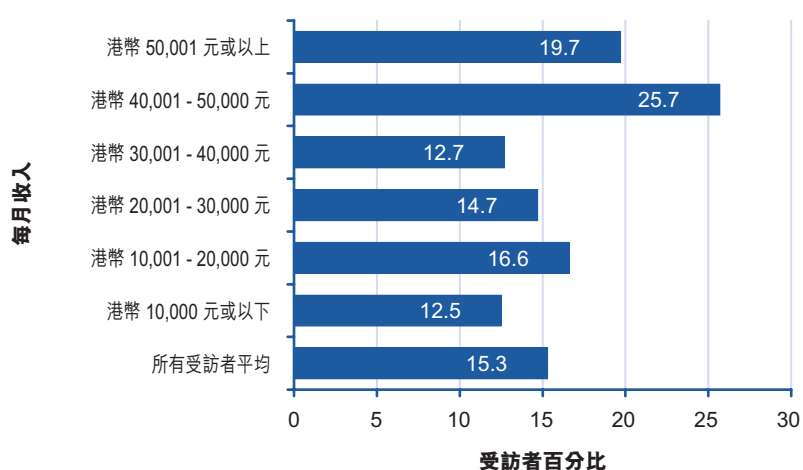
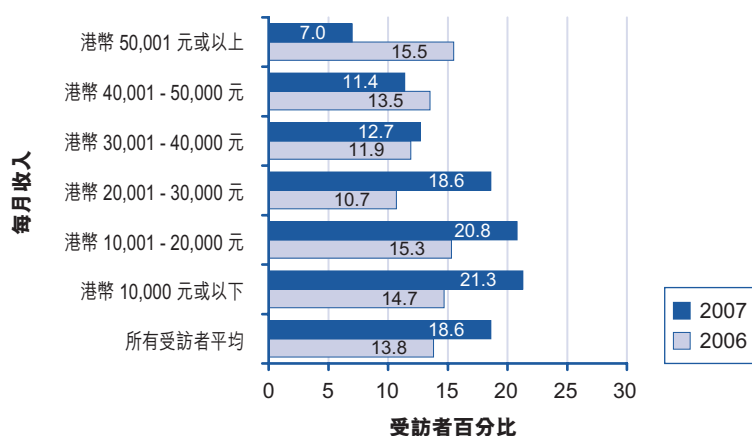
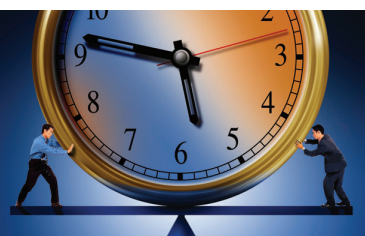


圖34. 不同收入僱員認為經濟需要是達至生活與工作平衡最大障礙的比例 (2007和2006年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



分析結果14：科技對生活與工作平衡有正面影響

2007年度調查新增的另一條問題，是僱員認為創新科技對他們的生活與工作平衡帶來正面還是負面的影響。如圖35所示，超過六成僱員認為科技會帶來正面影響，而只有12.3%僱員則認為會帶來負面影響。

圖35. 男女性僱員認為最新科技對生活與工作平衡的影響 (2007年度)

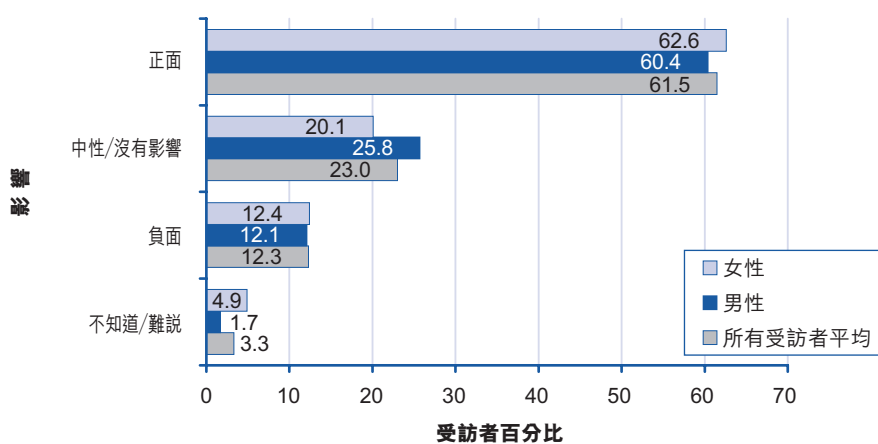
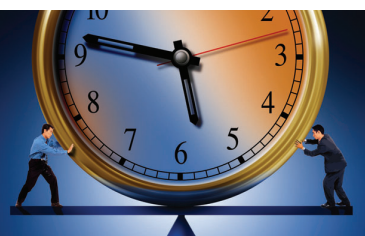


圖35顯示相比男性僱員，更多女性認為科技會帶來正面影響，兩者的百分比分別為60.4%和62.6%。另一方面，男性較女性傾向認為科技屬於中性或沒有影響，兩者的百分比分別為25.8%和20.1%。



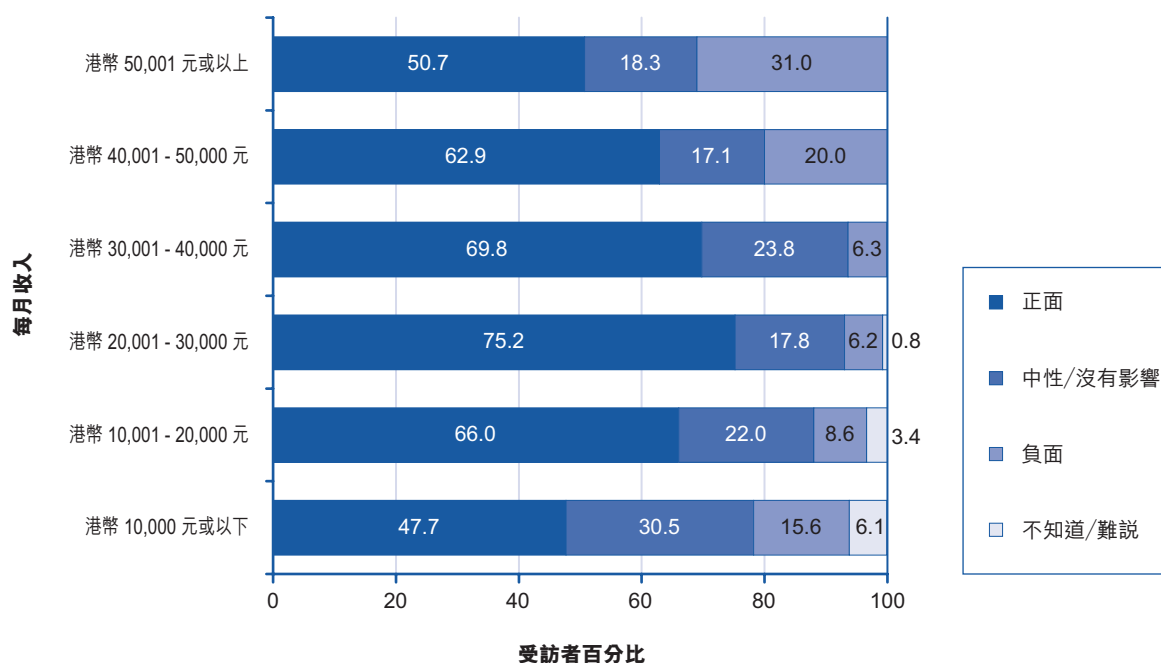
香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構

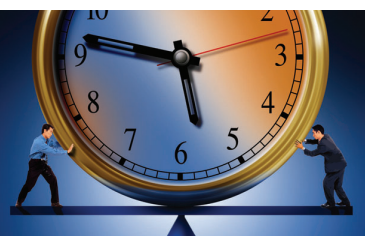


除了最低收入組別的僱員，其他組別的僱員均大致認為科技帶來正面影響，如圖36所示。

圖36. 不同收入僱員認為科技對生活與工作平衡影響的比例 (2007年度)



然而，圖36顯示在最低收入組別，以及兩個最高收入組別，均有較多僱員認為創新科技帶來負面影響，比率高於其他收入組別。高收入組別的僱員或許認為高科技器材（例如流動電話和個人數碼助理）令他們難以劃分工作和私人時間，而最低收入組別的僱員則可能由於對科技認識不深，因此不能安心運用科技。



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

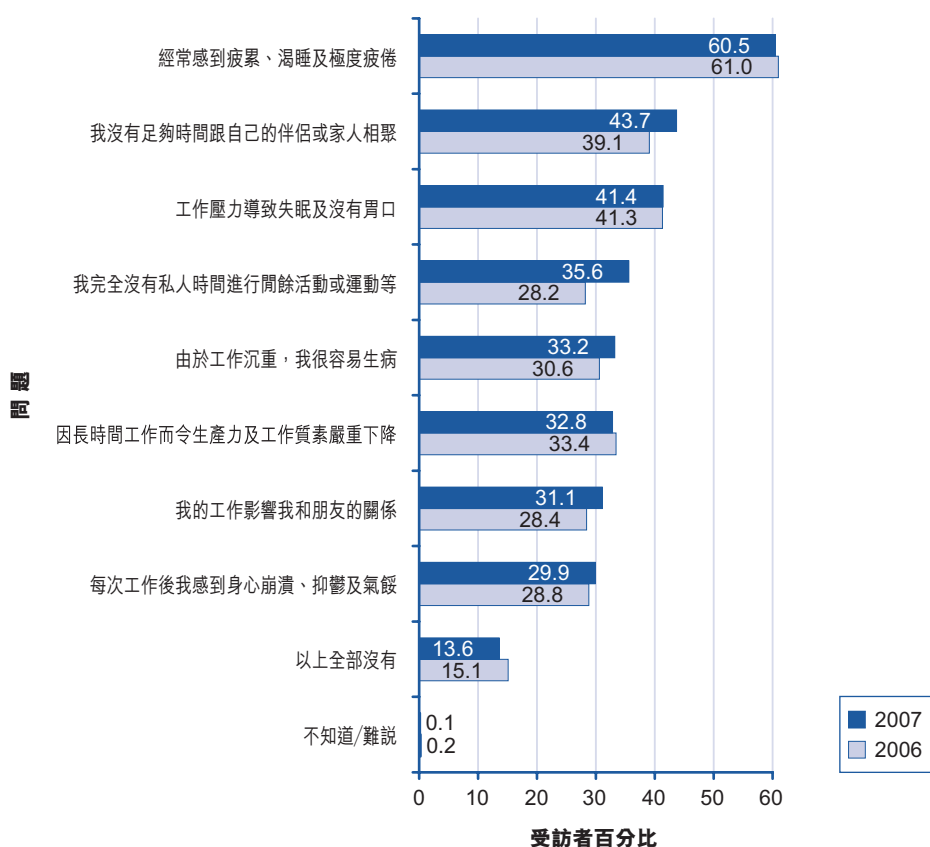
公益企業 非牟利機構

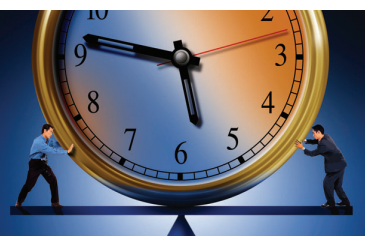
分析結果15：生活與工作平衡欠佳，會損害僱員的生產力、健康和家庭生活

受訪者須回答有否因為生活與工作平衡欠佳而遇到問題，並可從眾多選擇之中，挑選超過一個答案。如圖37所示，大部分僱員 (60.5%) 稱經常感到疲累、渴睡及極度疲倦，比率與去年 (61.0%) 相近。

表示沒有足夠時間跟伴侶或家人相聚的僱員比率，由2006年的39.1%上升至今年的43.7%，而表示沒有足夠時間進行閒餘活動或運動的僱員比率，亦由去年的28.2%上升至今年的35.6%。這樣的狀況可能會導致僱員的家庭和健康問題增加，令香港社會須承擔高昂的成本。

圖37. 生活與工作平衡欠佳導致的問題 (2007和2006年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

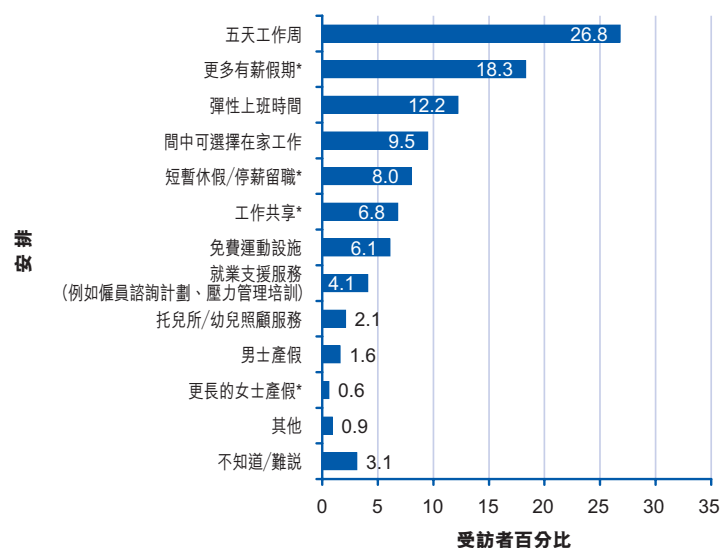
公益企業 非牟利機構

分析結果16：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哪些工作安排或方法，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。本年度的問卷新增了4個答案供受訪者選擇，分別為更多有薪年假、短暫休假/停薪留職、工作共享和更長的女士產假。因此，今年的調查結果並不適合與去年比較，而兩年的調查結果分別載於圖38a和38b。

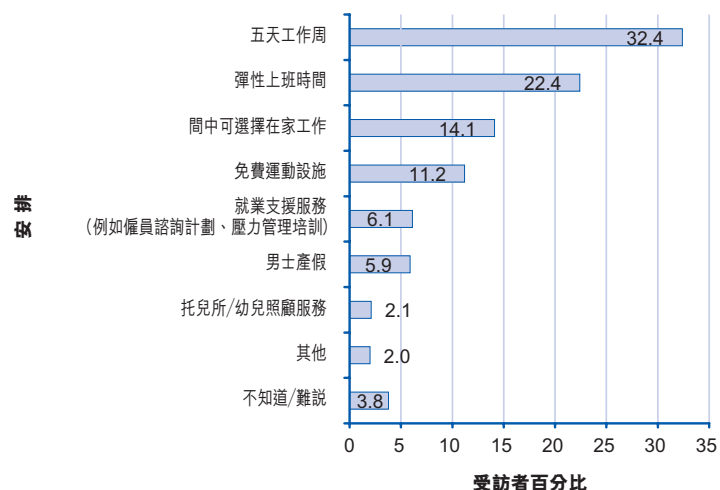
2007年度的調查結果顯示，最多僱員（26.8%）認為五天工作周是最理想的安排，而調查最重要的發現，是僱員視新增的選擇——更多有薪年假（18.3%）為第二最理想的安排。排名第三的是彈性上班時間（12.2%），隨後是間中可在家工作（9.5%）。

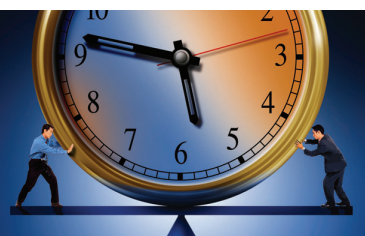
圖38a. 由僱主提供而最能促進僱員生活與工作平衡的安排（2007年度）



* 2007年度調查新增的選項

圖38b. 由僱主提供而最能促進僱員生活與工作平衡的安排（2006年度）





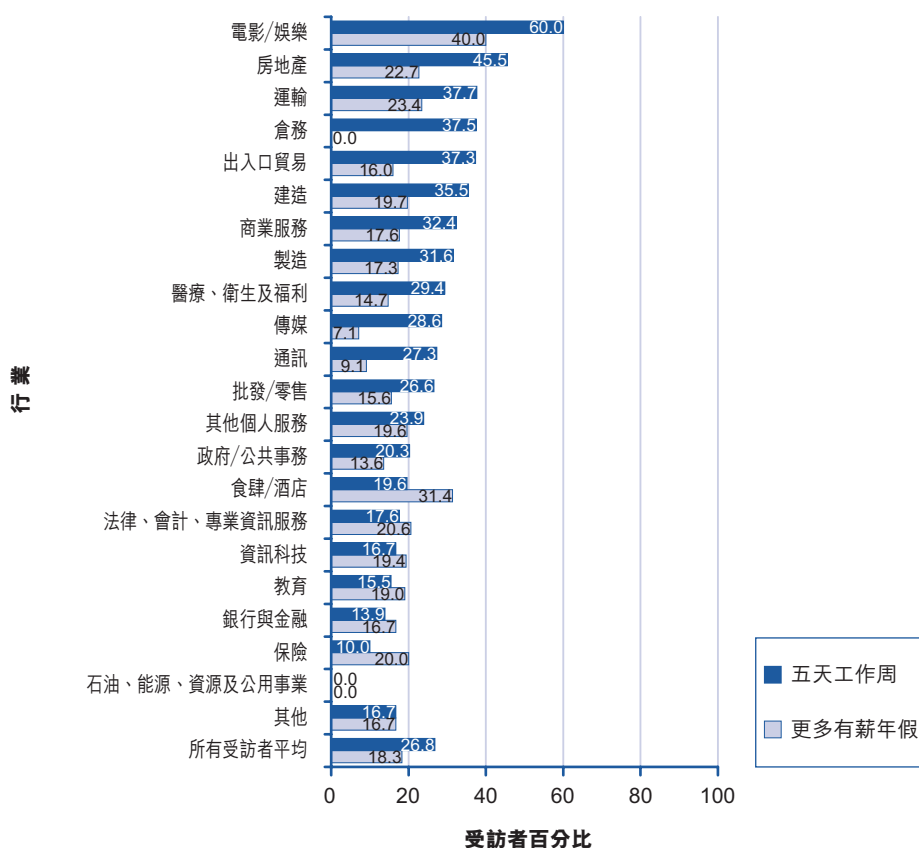
香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



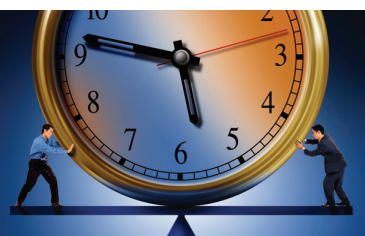
圖39列出不同行業認為五天工作周和更多年假有助改善生活與工作平衡的僱員比率。

圖39. 各行各業認為五天工作周和更多年假有助改善僱員的生活與工作平衡的比例 (2007年度)



有些行業的僱員傾向認為五天工作周最能協助他們改善生活與工作平衡，例如電影/娛樂 (60%)、房地產 (45.5%) 和運輸 (37.7%) 行業。

另外一些行業的僱員則渴望享有更多有薪年假，這些行業包括食肆/酒店 (31.4%)、法律、會計和專業資訊服務 (20.6%)、保險 (20.0%)、資訊科技 (19.4%)、教育 (19.0%) 和銀行與金融 (16.7%)。



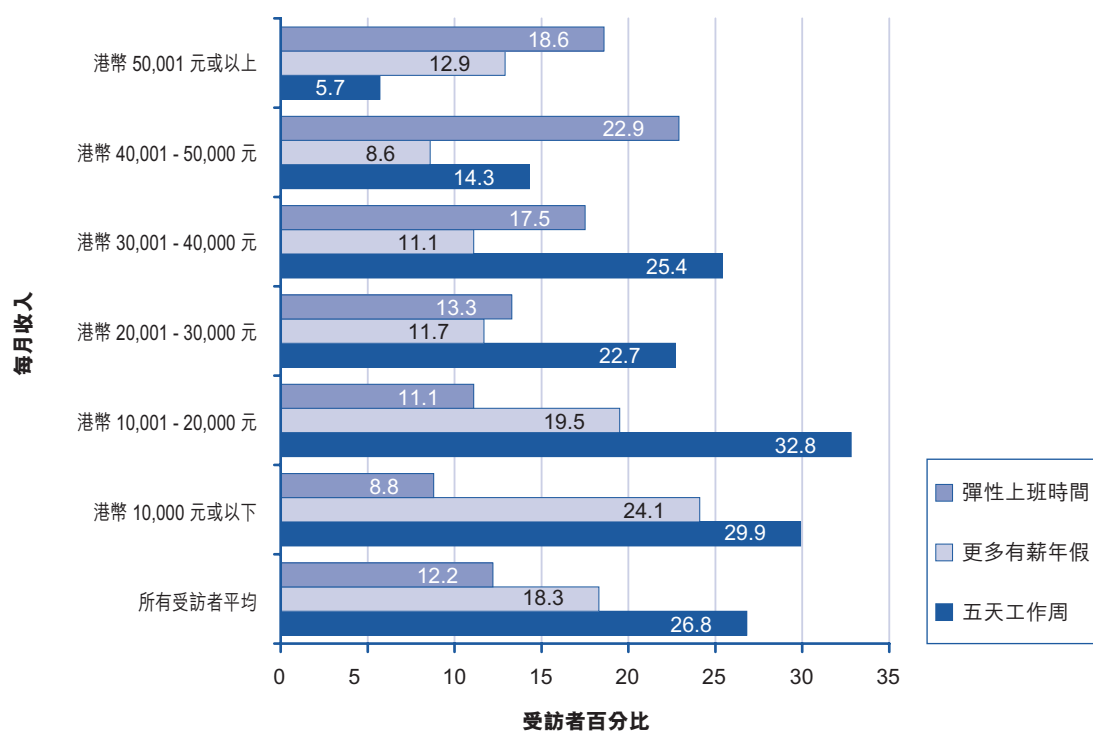
香港生活與工作平衡概況 調查 2007

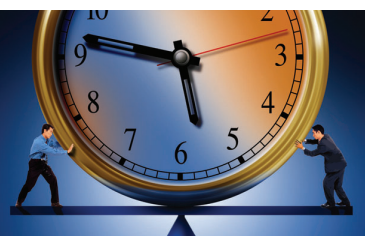
公益企業 非牟利機構



圖40顯示每月收入港幣40,000元或以下僱員，傾向挑選五天工作周為改善生活與工作平衡的最理想安排，而每月收入為港幣40,001元或以上的僱員，則認為彈性上班時間是最理想的安排。

圖40. 不同收入僱員認為僱主提供最有助生活與工作平衡的安排 (2007年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構

分析結果17：上司是生活與工作平衡的重要榜樣

本年度新增另一條問題，詢問受訪者若直屬上司及其他高級行政人員以身作則，例如每日準時下班和每年放取年假，對受訪者生活與工作平衡的幫助程度。

圖41顯示超過60%僱員稱會有幫助，當中28.7%表示很有幫助，另外31.9%表示甚有幫助。7.8%僱員對此持中性態度，但只有16.2%僱員表示不太有幫助，另有11.5%僱員表示毫無幫助。因此，有確實證據支持管理層須以身作則，示範良好的生活與工作平衡。

圖41. 上司及高級行政人員以身作則的幫助程度 (2007年度)

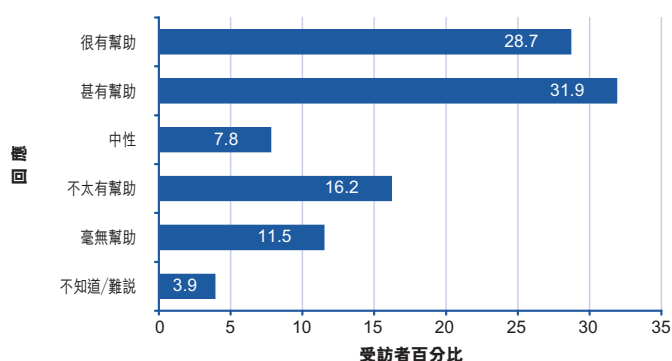
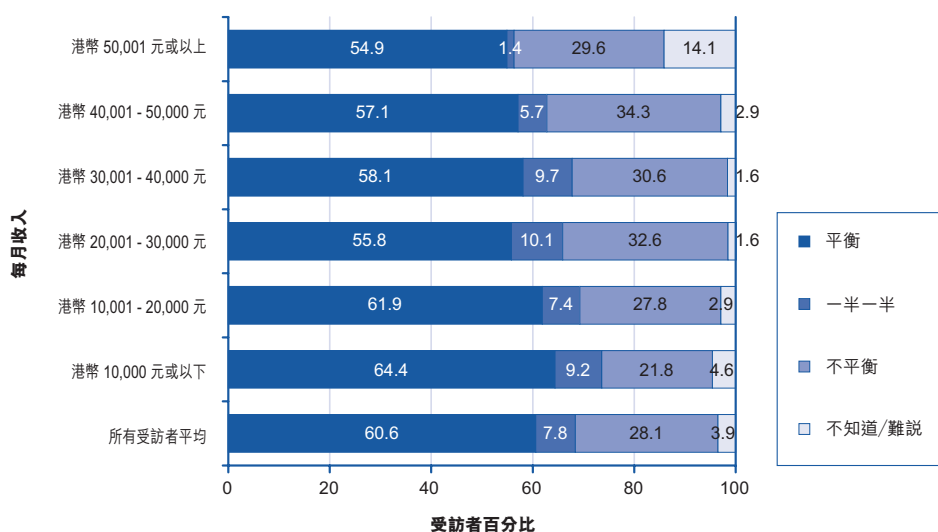
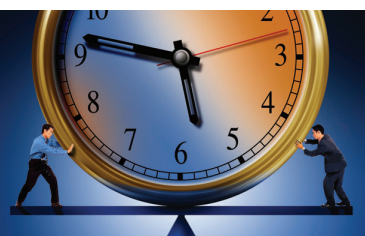


圖42顯示僱員收入越低，上司以身作則的幫助程度越大，這項趨勢或許不令人意外。

圖42. 不同收入僱員認為上司和高級行政人員以身作則的幫助程度 (2007年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



分析結果18：更多僱主採納五天工作周，但超過半數僱員表示僱主不會予以考慮

受訪者須回答僱主是否已實施或正考慮實施五天工作周。圖43顯示35%僱員指出公司已採納五天工作周，高於去年28.1%的比率。

表示公司未有採納或只屬考慮當中的僱員比率，亦由去年的69.9%下降至今年的62.6%。

圖43. 實施五天工作周的狀況 (2007和2006年度)

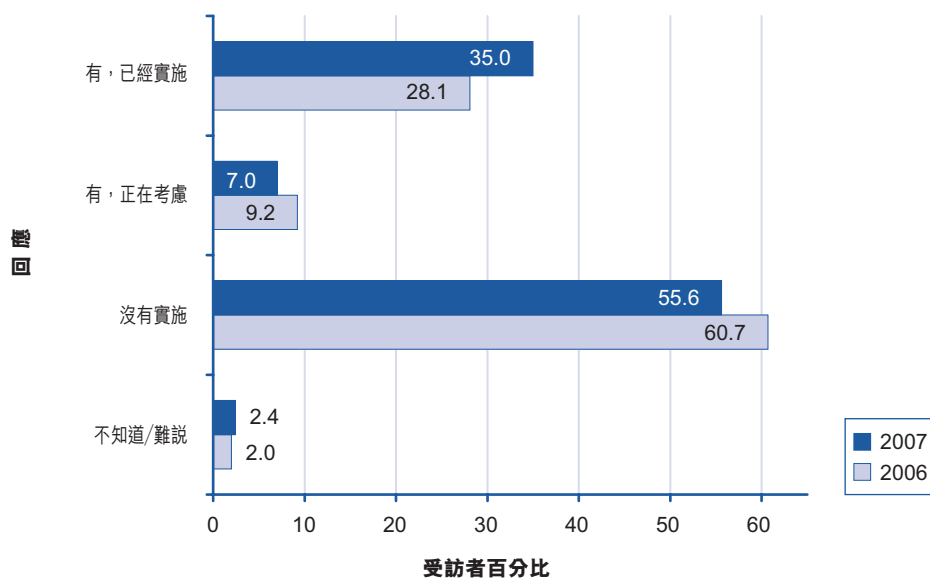
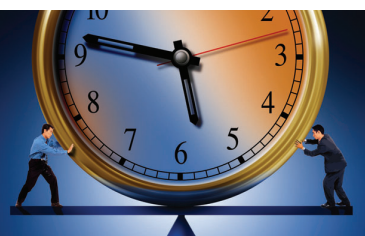


圖44顯示有些行業已享有五天工作周的僱員比率顯著較高，包括銀行與金融、石油、能源、資源及公用事業，以及政府/公共事務。相比2006年，銀行與金融和政府/公共事務行業之中享有五天工作周的僱員比率大幅提高，分別由51.9%升至76.4%，以及由46.9%升至73.3%。

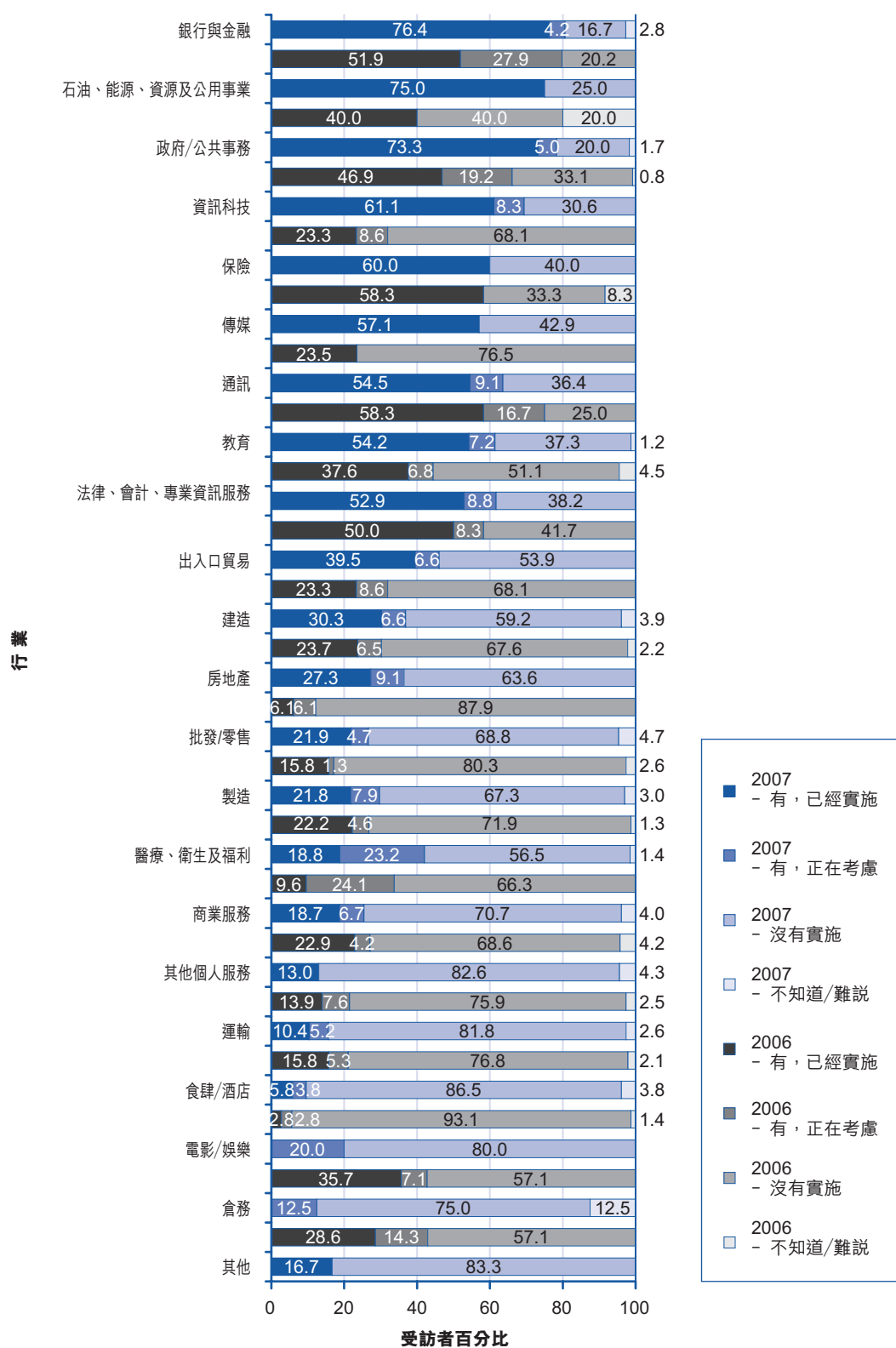
另一方面，食肆/酒店、其他個人服務，以及運輸行業的僱員享有五天工作周的比率最低。

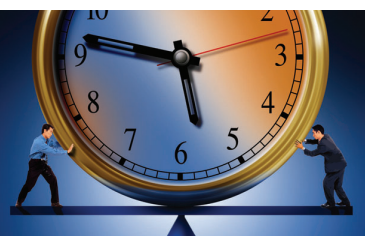


香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構

圖44. 各行各業實施五天工作周的狀況 (2007和2006年度)





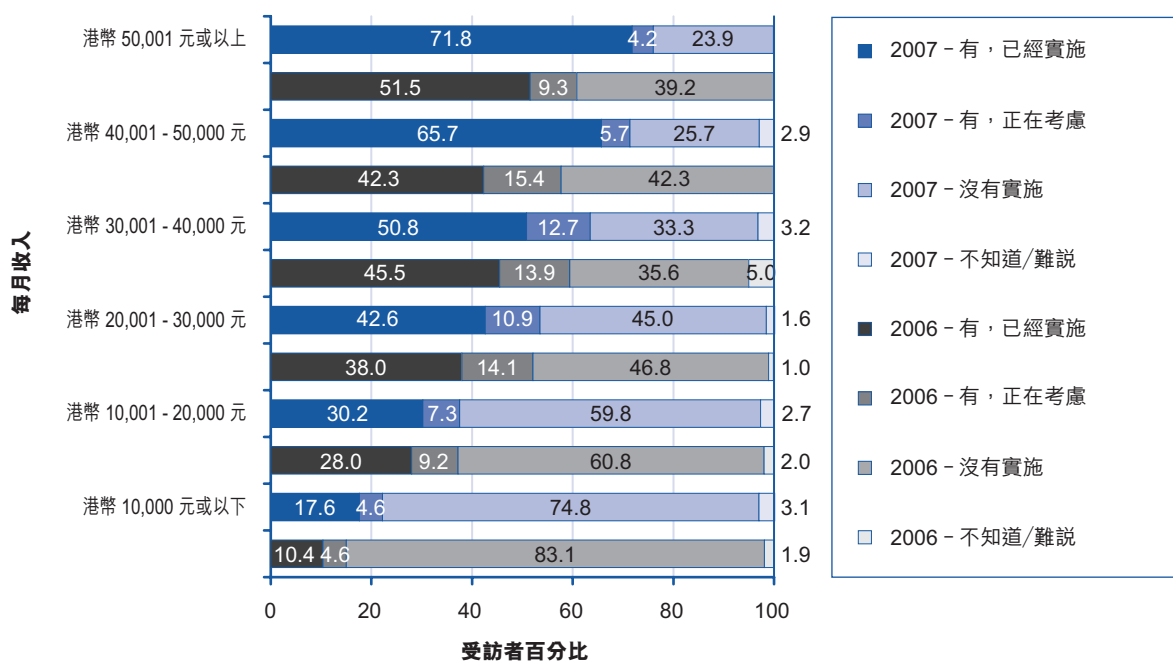
香港生活與工作平衡概況 調查 2007

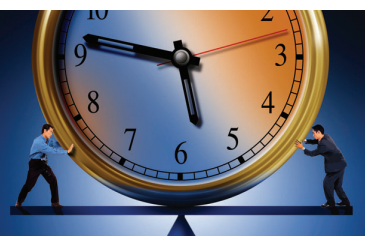
公益企業 非牟利機構



如圖45所示，僱員收入越高，享有五天工作周的比率亦越高。此外，與去年相比，「港幣10,000元或以下」和「港幣50,001元或以上」組別均有較高百分比的僱員享有五天工作周，前者的比率由去年10.4%增至今年17.6%，而後者的比率由去年51.5%增至今年71.8%。

圖45. 不同收入僱員享有五天工作周的狀況 (2007和2006年度)





香港生活與工作平衡概況 調查 2007

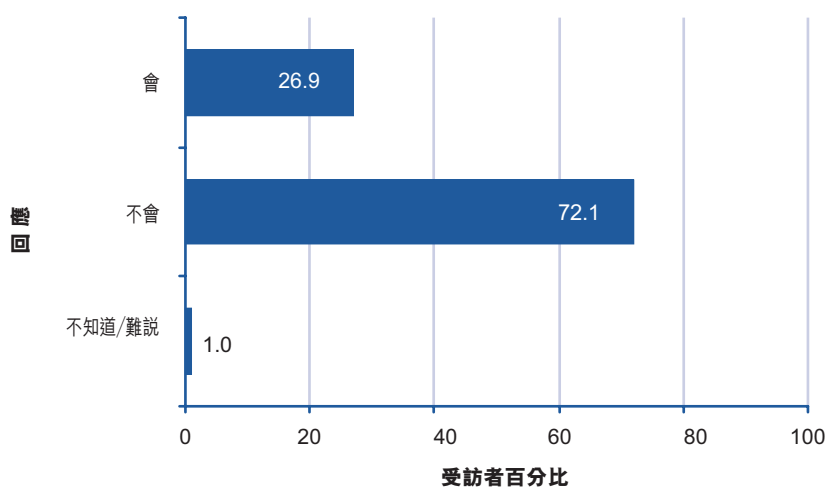
公益企業 非牟利機構



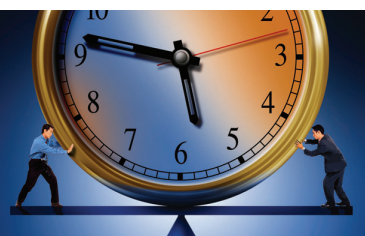
分析結果19：若其他地方能提供更佳的生活與工作平衡，本港或會流失27%僱員

香港可能會因生活與工作平衡問題而流失約27%僱員，情況如圖46所示。受訪者被問及會否考慮離開香港，往外地尋找更佳的生活與工作平衡時，有26.9%表示會考慮、72.1%表示不會考慮，另有1.0%表示難以決定。

圖46. 僱員會否考慮離開香港以尋找更佳的生活與工作平衡 (2007年度)



隨著香港的勞工市場日趨緊張，加上世界各地均致力爭奪人才，僱主必須更認真考慮改善其僱員的生活與工作平衡。



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



7. 附錄

A. 生活及工作模式

Q1 根據你的全職聘用合約或僱用協議，你每個星期必須工作多少小時？

_____ 小時 (入實數)

自僱人士：沒有特定工時

不知道/不記得

拒答

Q2 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 (入實數)

不知道/難說

拒答

Q3 同樣以你上個月的全職工作為例，你多經常須超時工作？

接近每天

頗經常，每週 3-4 天

間中，每週 1-2 天

從不超時工作 (跳至Q5)

其他 (請註明)

不知道/難說 (跳至Q5)

拒答 (跳至Q5)

Q4 為何你要超時工作？(可選多項)

我喜歡超時工作

我不想回家

這是我上司/經理的要求

我不希望被視為第一個離開公司的人

我不可較上司更早下班

我需要處理太多工作，所以我需要超時工作

超時工作是唯一可以讓我升職的方法

我需要支援我的同事

我希望在上司面前表現自己對公司的忠誠及勤奮

其他 (請註明)

拒答

Q5 以你的全職工作計算，你每年可享有多少天有薪假期？

_____ 日 (入實數)

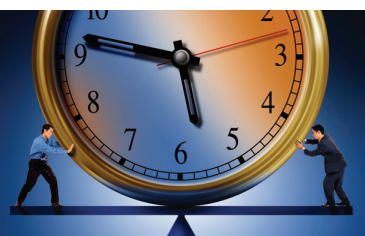
自僱人士：不定

沒有有薪假期

其他 (請註明)

不知道/難說

拒答



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



Q6 你有多經常放取每年你所享有的有薪假期？

- 經常
- 間中
- 很少
- 從不
- 不知道/難說
- 拒答

Q7 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 (入實數)

- 不知道/難說
- 拒答

Q8 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

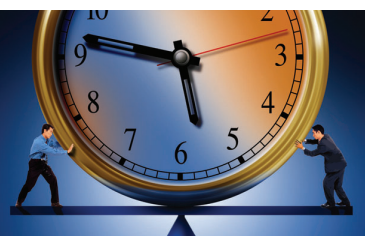
B. 對生活及工作的滿意程度

Q9 以下哪一項會導致你對工作不滿意的最重要因素？(只選一項)

- 工作時間
- 工作量
- 與上司及同事的關係
- 工資和福利
- 工作職責/工作性質
- 工作地點
- 工作環境的友善程度
- 我很滿意現有的工作
- 其他 (請註明)
- 不知道/難說
- 拒答

Q10 你覺得你現時的全職工作同私人生活有多平衡？

- 非常平衡
- 頗平衡
- 一半一半
- 不是太平衡
- 十分不平衡
- 不知道/難說
- 拒答



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



Q11 你認為你現時的生活及工作平衡較上年來說，屬於更佳、更差、或是差不多/沒有改變？

- 更佳
- 更差
- 差不多/沒有改變
- 不知道/難說
- 拒答

Q12 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

C. 生活及工作平衡所面對的問題及理想解決方法

Q13 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。

_____ (入實數)

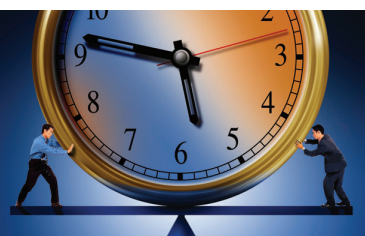
- 不知道/難說
- 拒答

Q14 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

Q15 你認為創新科技對你的生活及工作平衡帶來正面或負面影響？

- 正面
- 負面
- 中性/沒有影響
- 不知道/難說
- 拒答



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



Q16 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瀕潰、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

Q17 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)

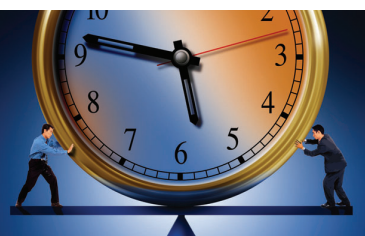
- 彈性上班時間
- 5天工作周
- 間中可選擇在家工作
- 免費運動設施
- 托兒所/幼兒照顧服務
- 就業支援服務(如情緒輔導計劃，壓力管理訓練)
- 男士產假
- 更長的女士產假
- 工作共享
- 短暫休假/停薪留職
- 更多有薪假期
- 其他(請註明)
- 不知道/難說
- 拒答

Q18 如果你的直屬上司及其他高級行政人員做好榜樣，例如每天準時下班、每年放了所有有薪假期等，你認為這樣對你的生活及工作平衡有沒有幫助呢？(訪員追問程度)

- 很有幫助
- 甚有幫助
- 中性
- 不太有幫助
- 毫無幫助
- 不知道/難說
- 拒答

Q19 你的公司是不是已實施或正考慮實施5天工作週？

- 是 - 已實施
- 是 - 正在考慮
- 不是
- 不知道/難說
- 拒答



香港生活與工作平衡概況 調查 2007

公益企業 非牟利機構



Q20 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

Q21 性別

- 男
- 女

Q22 年齡

- _____ (準確數字)
- 不肯透露

Q23 【只問不肯透露準確年齡被訪者】年齡（範圍）【訪問員可讀出範圍】

- 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

Q24 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

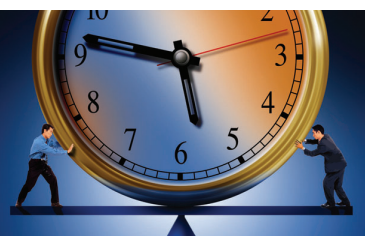
Q25 職位

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 2007

公益企業 非牟利機構



Q26 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

Q27 你的婚姻狀況是……？(單選)

未婚(跳至【DM8】)
已婚
離婚/寡
拒答

Q28 請問你有沒有子女？如果有，子女數目：

有，_____個子女
沒有
拒答

Q29 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

網頁: www.communitybusiness.org.hk