



贊助商:



BAKER & MCKENZIE

貝克·麥堅時律師事務所

LEHMAN BROTHERS



馬夏邇
公益企業行政總裁, 2006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)的大企業提供培訓、協助和建議，範圍集中在企業社會責任策略及政策、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，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，制訂這項生活與工作平衡計劃，並且衷心感激贊助機構提供資助和意見。

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所作出的貢獻。

同時亦感謝公益企業的 Kym Leo、Winnie Ng 及 Kate Vernon。

免責聲明

本文資料謹供一般參考，本意不作提供意見之用。公益企業保留權利，修改文件前毋須作出通知。複製和分發本文件時，不得修改原文，並且須註明本文件的所有權。如使用本文件(全文或部份)會帶來收益，則必須得到作者書面批准。本報告反映公益企業於生活與工作平衡方面的意見，內容乃根據本文件內提述的調查編寫，但並不代表會員公司、公益企業領導團隊的會員公司或報告贊助機構的意見。



行政總結

本研究由公益企業委托香港大學民意研究計劃進行，內容有關香港的生活與工作平衡現況，結果揭示了若干令人擔憂的事實。研究以隨機方式與 1,519 名本港僱員進行了電話訪問，並得出以下結果：

工作與生活模式

- **本港僱員的工時極長**
 - 平均每週工作時數達 51.3 小時，較僱用合約所列明的工時長 8%，並且超出國際勞工組織訂明的最高工時 25% 以上。
 - 月入港幣 10,000 元或以下的人士工作時間最長。
- **大部份僱員經常超時工作**
 - 61% 僱員每週均會超時工作，而當中有 22% 幾乎每天超時工作。
 - 經常超時工作的主要原因是工作太多，以及有需要協助其他同事。此外，超過 25% 僱員超時工作的原因是不想成為第一位離開公司的員工，或不可比上司更早離開公司。
- **部份僱員未能獲得至少七天的法定年假**
 - 7% 員工並不享有任何有薪假期，而 1% 不能享有全部七天的假期。
- **本港僱員無暇顧及私人生活**
 - 超過 70% 員工每天只有少於兩小時進行個人或私人活動，11% 甚至完全沒有時間進行有關活動。
- **僱員的實際生活與工作平衡與他們的要求相距甚遠**
 - 僱員的實際生活與工作比例為 15:85，相比他們理想且合乎現實的生活與工作比例為 40:60。

對工作及生活的滿意程度

- **大部份僱員工作不愉快**
 - 76% 僱員指出了令工作不愉快的原因，24% 表示工作愉快。
 - 導致工作不愉快的主要原因包括與上司及同事的關係 (20%)、工資及福利 (17%) 和工作量 (12%)。
- **絕大部份僱員認為生活與工作平衡重要**
 - 接近 84% 僱員認為生活與工作平衡對他們頗為或十分重要。
- **少於半數僱員表示他們的工作及私人生活取得平衡**
 - 44% 僱員表示他們的工作及私人生活取得平衡，28% 表示兩者並不平衡，而 27% 表示中立。
- **僱主須更努力促進僱員生活與工作平衡**
 - 以 10 分為滿分，僱員就僱主於促進生活與工作平衡的努力和資源方面，給予 4.7 分。



現時的生活與工作平衡問題及理想的解決辦法

- **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，僱員對達致生活與工作平衡的程度給予 5.7 分。
- **僱員可某程度控制生活與工作平衡，但控制程度不高**
 - 以 10 分為滿分，僱員就可控制生活與工作平衡的程度給予 6 分。
 - 月入港幣 10,000 元或以下的人士最不能控制生活與工作平衡。
- **工時長是達致生活與工作平衡的最大障礙**
 - 三大障礙分別為工作時間長 (16%)、財富管理 (14%) 及工作穩定性 (12%)。
- **現時的生活與工作平衡不利於僱員的健康及人際關係**
 - 超過 60% 僱員表示經常感到疲累及極度疲倦。
 - 41% 僱員表示由於工作壓力出現失眠及沒有胃口，並有 39% 稱沒有足夠時間與伴侶及朋友相聚。
- **僱員的生活與工作平衡欠佳，為企業帶來高昂成本**
 - 33% 僱員指出工時長會導致生產力及工作素質下降。
 - 31% 僱員表示由於工作量沉重，更容易並經常生病，我們相信這與員工告病假有直接關係。
- **僱主直接行動有助改善僱員的生活與工作平衡**
 - 32% 僱員指五天工作周最能幫助他們實現生活與工作平衡，22% 選擇彈性上班時間，14% 則屬意可選擇在家工作。
- **實行五天工作周的僱主不多**
 - 61% 僱主並無實施五天工作周，28% 有實行，另有 9% 正在考慮。

香港生活與工作平衡概況

前言

生活與工作平衡是香港目前廣泛討論的課題。政府最近宣佈實施公務員五天工作周，部份大企業亦跟隨推行，致令其他僱主開始考慮這個問題。他們提出的疑問包括：生活與工作平衡是否就等如五天工作周？相比其他企業，自己公司的生活與工作平衡狀況如何？他們應該做些什麼？此外，已推行五天工作周的優良僱主亦問，他們若要成為首選僱主，還有甚麼計劃應該推行？

企業開始著手解決生活與工作平衡的問題，因為這與企業的競爭優勢息息相關。公益企業不少會員公司均面對人才爭奪戰，因此若能訂立生活與工作平衡政策和新計劃，有助在芸芸僱主之中脫穎而出，當中尤其可以壓倒相同行業的其他公司。此外，瞭解僱員的需要，亦是履行企業社會責任(CSR)的根本和核心之一。

香港就生活與工作平衡的討論仍屬方興未艾，公眾對合理的生活和工作比例未有共識，而且對良好生活與工作平衡的看法見仁見智。因此，生活與工作平衡的討論本質較為主觀，讀者不一定同意公益企業在本報告中的結論。

「公益企業領導團隊」(CBLT)的會員包括香港各行各業公司的領導層，他們致力推行企業社會責任，並且積極提升機構內部及外界對企業社會責任的關注。CBLT的會員公司認同生活與工作平衡的重要性，並且認為有需要於機構內部解決這方面的問題。經過進行調查，他們發現雖然香港有關生活與工作平衡的討論不少，但這方面的研究卻意外地絕無僅有。因此，CBLT決定投資研究香港的生活與工作平衡狀況。

我們希望本報告可提高社會對生活與工作平衡的關注，並且拋磚引玉，引發更多有關討論。

調查方法

CBLT 成立了生活與工作平衡小組，旨在委托進行香港生活與工作平衡狀況的研究。小組決定委任民意研究計劃 (民研計劃) 的計劃主任鍾庭耀博士及其團隊進行是次研究，調查範圍由雙方共同界定。

這項調查於2006年7月17至8月9日進行，採用抽樣電話訪問的方式，訪問對象為15歲以上操廣東話、普通話或英語的全職人士。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。成功訪問個案合共1,519個。鑑於調查的隨機性質和樣本數目，我們有信心調查結果能反映香港勞動人口的狀況。

受訪者須提供性別、年齡或年齡組別、教育程度、屬白領或藍領人員、婚姻狀況、是否育有子女（如有，須提供子女數目），以及月薪等個人資料。

調查報告的全文由香港大學民意研究計劃所撰寫，可免費於 www.communitybusiness.org.hk 下載。

本報告旨在提供調查結果的概覽，以及公益企業現時對調查結果的看法。我們的首要目標是為企業提供所需資料，協助其訂定生活與工作平衡的政策及新計劃。

由於各行各業的性質不盡相同，本報告所載的調查結果主要按照受訪者所屬行業呈列，而行業的分類是根據政府統計處的分類為基礎。此外，由於公益企業不少會員公司致力締造多元化及沒有歧視的工作環境，本報告的重要調查結果均根據受訪者的性別資料呈列。若出現值得探討或與收入有關的重要差別，報告亦會加以討論。

最後，本報告反映公益企業於生活與工作平衡上的立場，但並不一定代表公益企業的會員公司、CBLT的會員公司或報告贊助機構的意見。



統計背景資料

圖 1 顯示回應訪問的員工來自本港經濟不同行業的分佈。「其他個人服務」一類是指由個別人士提供的個人時薪式服務，例如私人補習教師及自由工作者。本調查的對象並不包括家庭傭工。

圖 1. 回應者的行業分佈

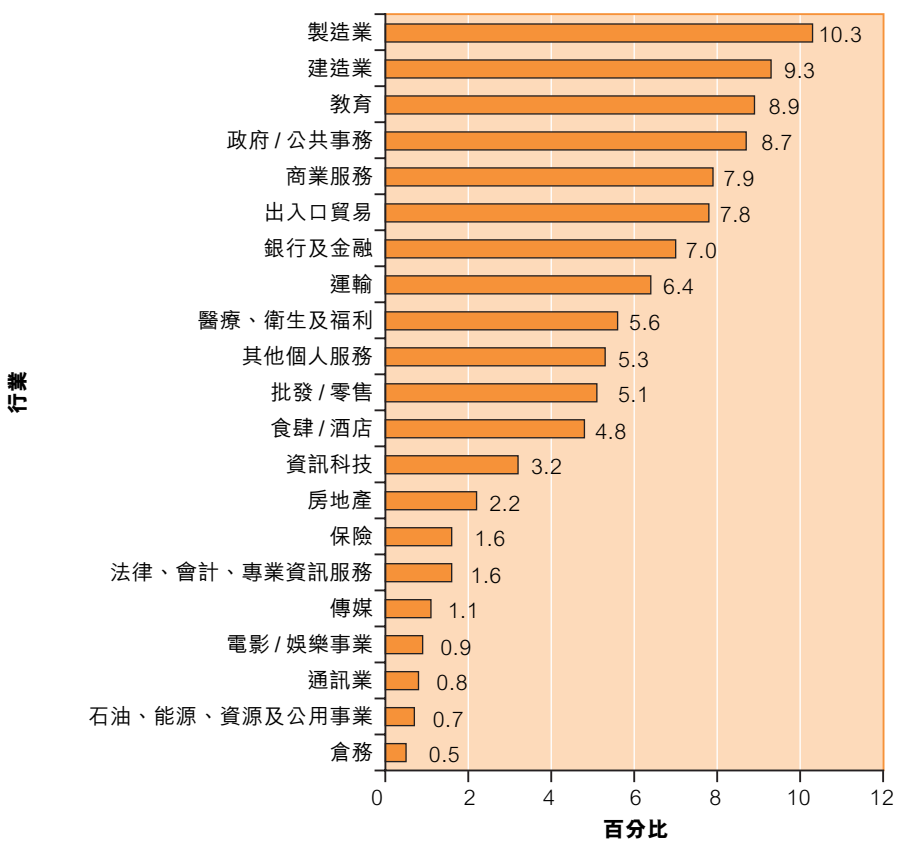


圖 2 列出男女回應者的比例，而圖 3 則列出回應者的收入分佈。

圖 2. 回應者的性別分佈

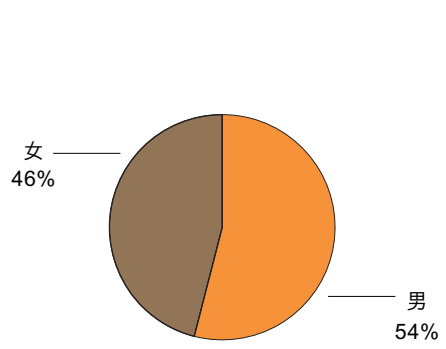
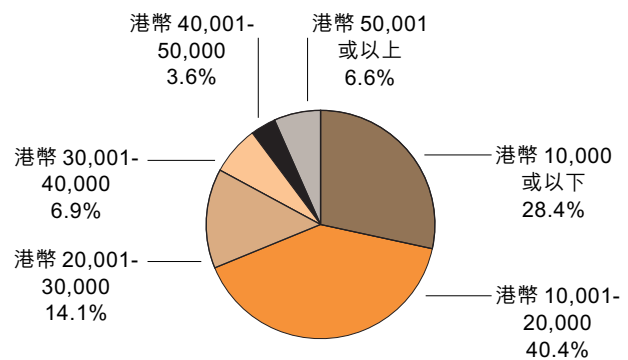


圖 3. 回應者的每月收入分佈



香港生活與工作平衡概況

調查結果

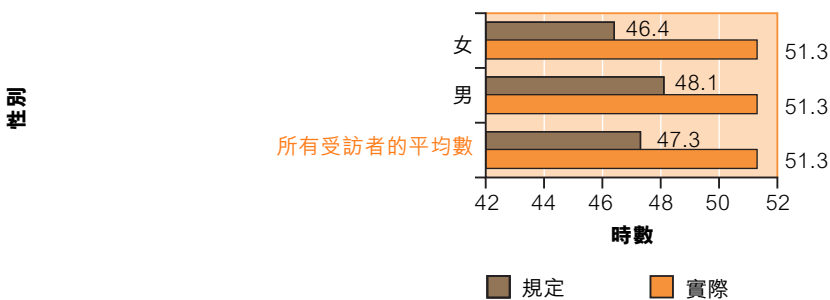
第 1 節：工作與生活模式

規定及實際的工作時數

僱員的規定工作時數取決於僱用合約。如圖4所示，我們的調查顯示男性的規定工作時數(每週48.1 小時)較女性(每週 46.4 小時) 高 4%，然而，男性及女性的實際工作時數相同，達到平均每週 51.3 小時。

圖 4 亦顯示全職僱員按合約每週平均需要工作 47.3 小時，但實際平均工作 51.3 小時，較合約訂明的時數多 8%。本港僱員的工作時數，較國際勞工組織所建議者為高。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。

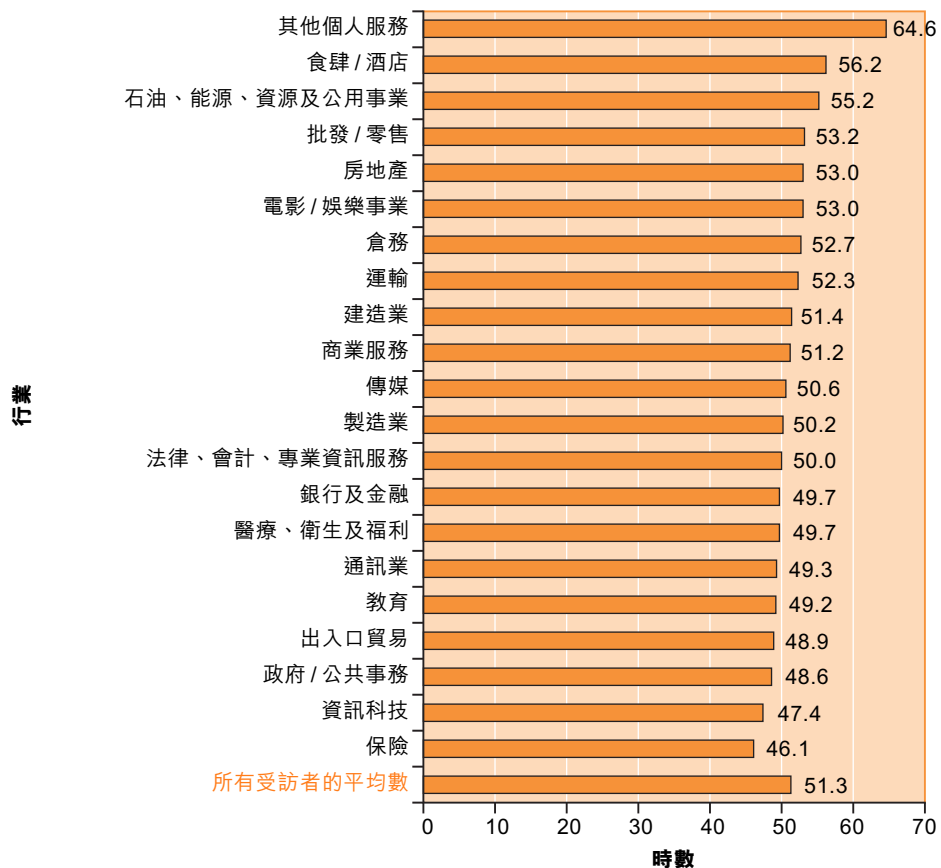
圖 4. 男女性的規定及實際平均工作時數



香港生活與工作平衡概況

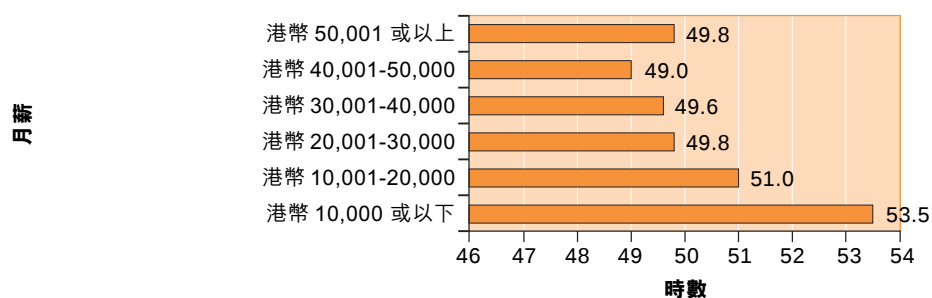
圖5顯示各行各業的實際平均工作時數，當中以其他個人服務高踞榜首(每週64.6小時)，其次是食肆/酒店(每週56.2小時)及石油、能源、資源和公用事業(每週55.2小時)，而政府/公共事務(每週48.6小時)、資訊科技(每週47.4小時)及保險(每週46.1小時)的工作時間則屬最短。

圖 5. 不同行業人士的每週實際工時



此外，圖6顯示入息最少的人士，即月薪港幣10,000元或以下的組別，其工作時間最長。

圖 6. 不同入息人士的每週實際工時



香港生活與工作平衡概況

超時工作的頻率及原因

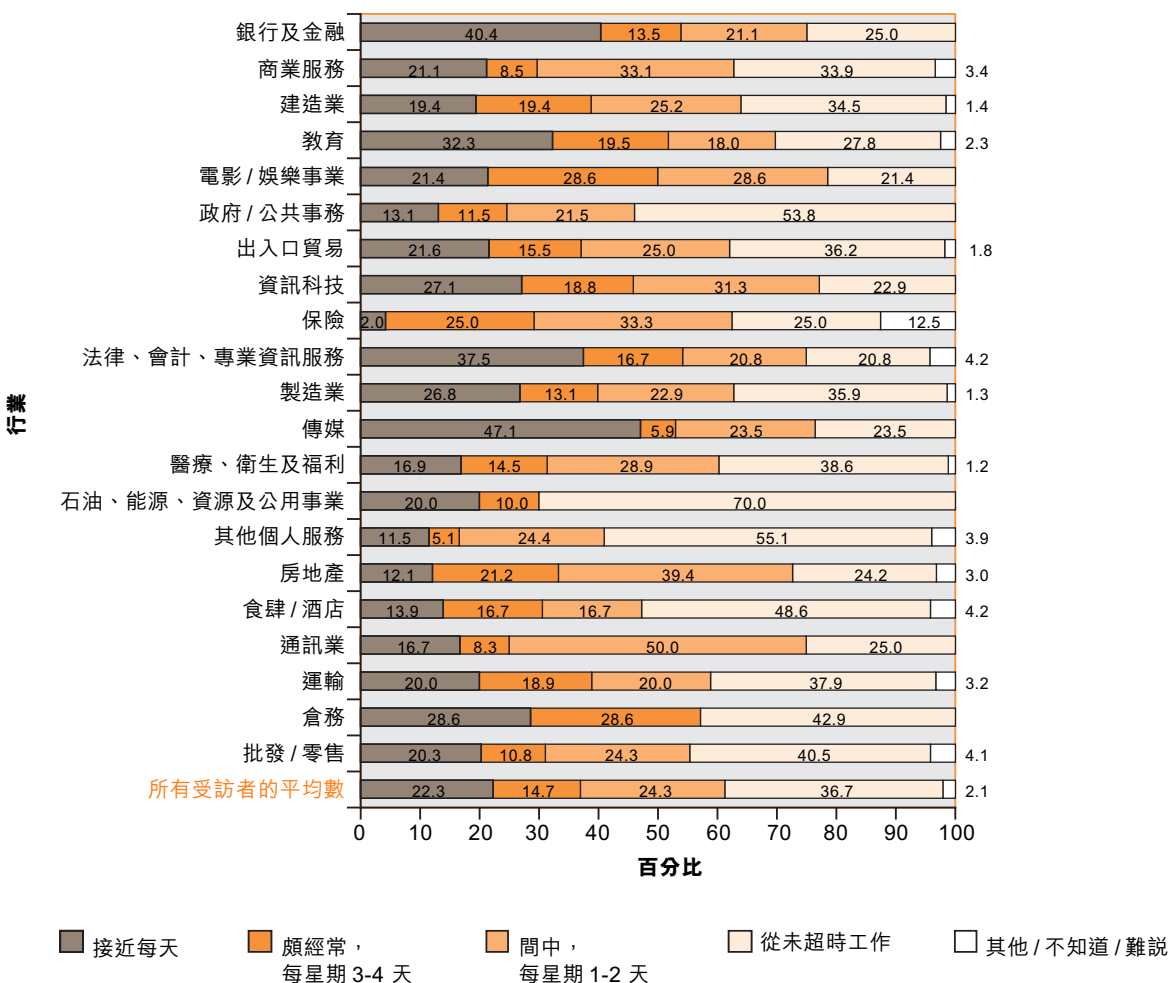
圖 7 顯示平均 61.3% 僱員每週均會超時工作，當中有 22.3% 差不多每天超時工作，14.7% 頗經常超時工作 (每週 3 至 4 天)，24.3% 間中超時工作 (每週 1 至 2 天)，而 36.7% 則從不超時工作。

根據結果進一步分析，可見不同行業的超時工作頻率截然不同。員工超時工作頻率最高的行業，分別為電影/娛樂事業(78.6%)、資訊科技 (77.2%)、銀行及金融 (75%)和房地產 (72.7%)，當中令人特別憂慮的，是 47.1% 傳媒業僱員及 40.4% 銀行及金融業僱員每天均需超時工作。

相比之下，調查結果顯示員工較少超時工作的行業，分別為石油、能源、資源及公用事業 (30%)、其他個人服務 (41%) 及政府 / 公共事務 (46.1%)。

部份行業的僱員表示工作時間長，但相對較少超時工作，例如從事石油、能源、資源及公用事業的僱員。他們指出每週平均工作55.2小時(見圖5)，但有70%僱員表示從不超時工作。原因可能是他們合約上列明的工時相對較長，即使長時間工作，亦不視之為超時工作。這亦可能是其他個人服務和食肆 / 酒店業僱員所遇到的情況。

圖 7. 不同行業人士的超時工作頻率

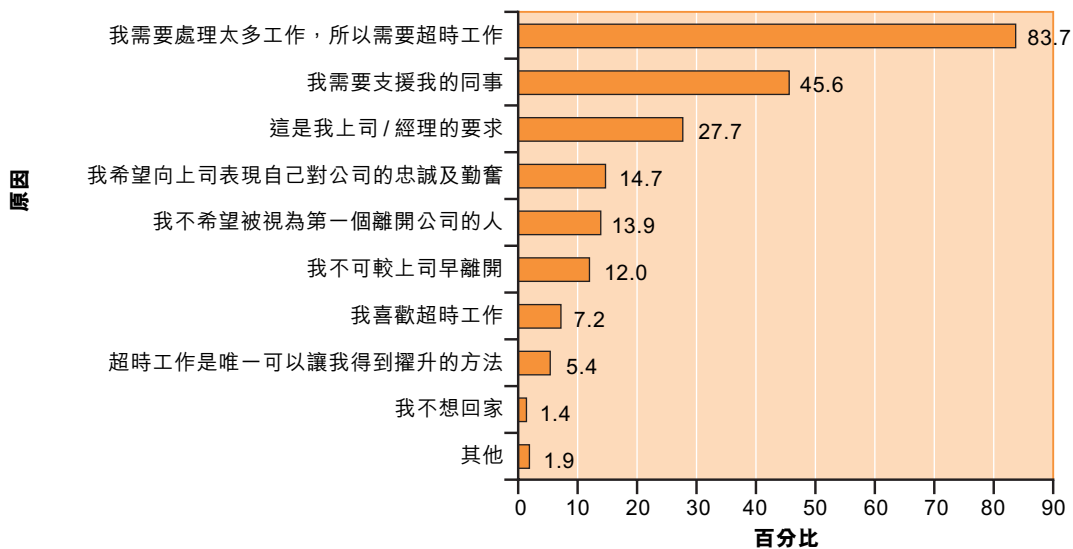


香港生活與工作平衡概況

受訪者須回答超時工作的原因，當中提供了多項選擇，他們亦可選出多於一個答案。80%以上超時工作的僱員表示由於工作太多，因此需要超時工作，而接近 50% 則表示他們需要支援同事，27.7% 指出超時工作是經理 / 上司的要求，另有超過 25% 表示因不想第一個下班離開公司，或不可比上司更早離開。

調查結果與部份僱主所認為的「香港工作文化」背道而馳，因為部份僱主以為僱員喜歡長時間工作，但我們的調查顯示只有 7.2% 僱員享受超時工作。

圖 8. 超時工作的原因

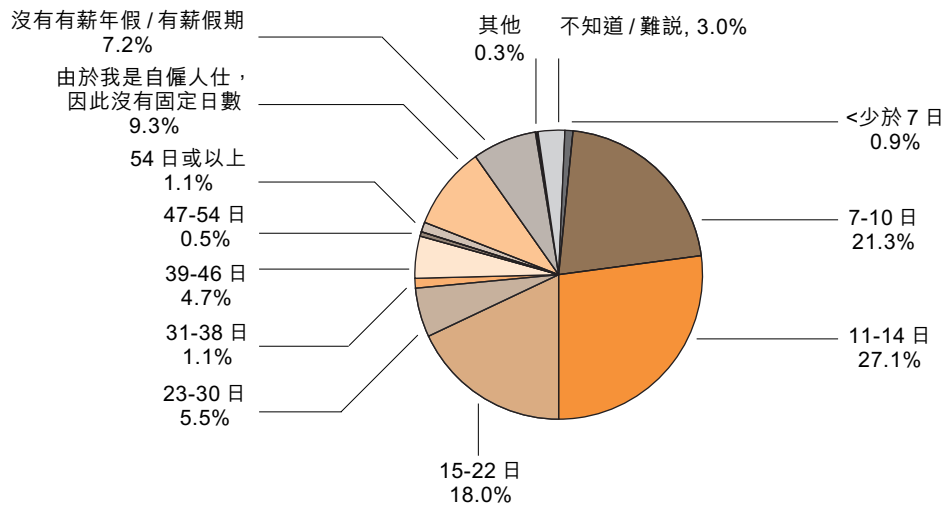


香港生活與工作平衡概況

年假

調查報告顯示僱員的平均有薪年假為15日。圖9反映了一令人非常憂慮的事實，有7.2%受訪僱員沒有任何有薪假期，另外0.9%僱員的有薪假期少於7日。香港特別行政區的僱傭條例清楚列明，若僱員連續受僱12個月，即可享有最少7天的有薪年假。我們無法得知那些表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，僱主的行為即屬違法。

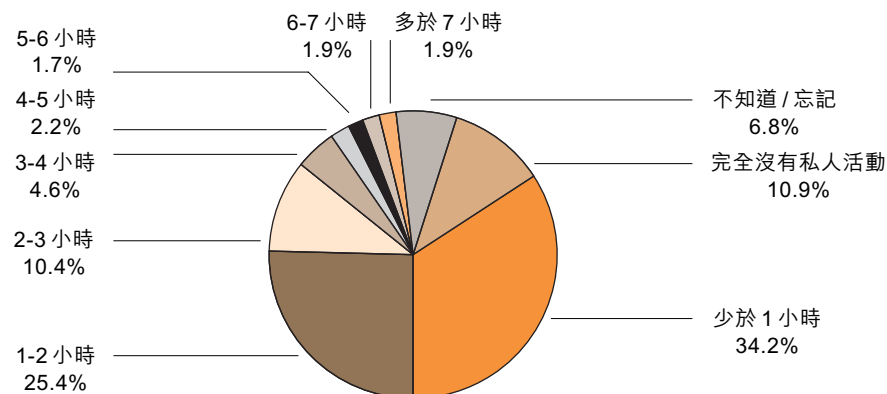
圖 9. 有薪年假日數



個人時間

受訪者須回答撥作個人及私人活動的時間，包括與朋友見面及參與運動、旅行等消閒活動。圖10顯示有顯著比例的僱員(10.9%)，每天並無時間參與私人或個人活動。至於有參與私人及個人活動的僱員方面，34.2% 每天撥出少於1小時、25.4% 每天撥出1至2小時、20.8% 撥出2至7小時，而1.9%則撥出7小時以上。

圖 10. 每天撥作私人活動上的時間



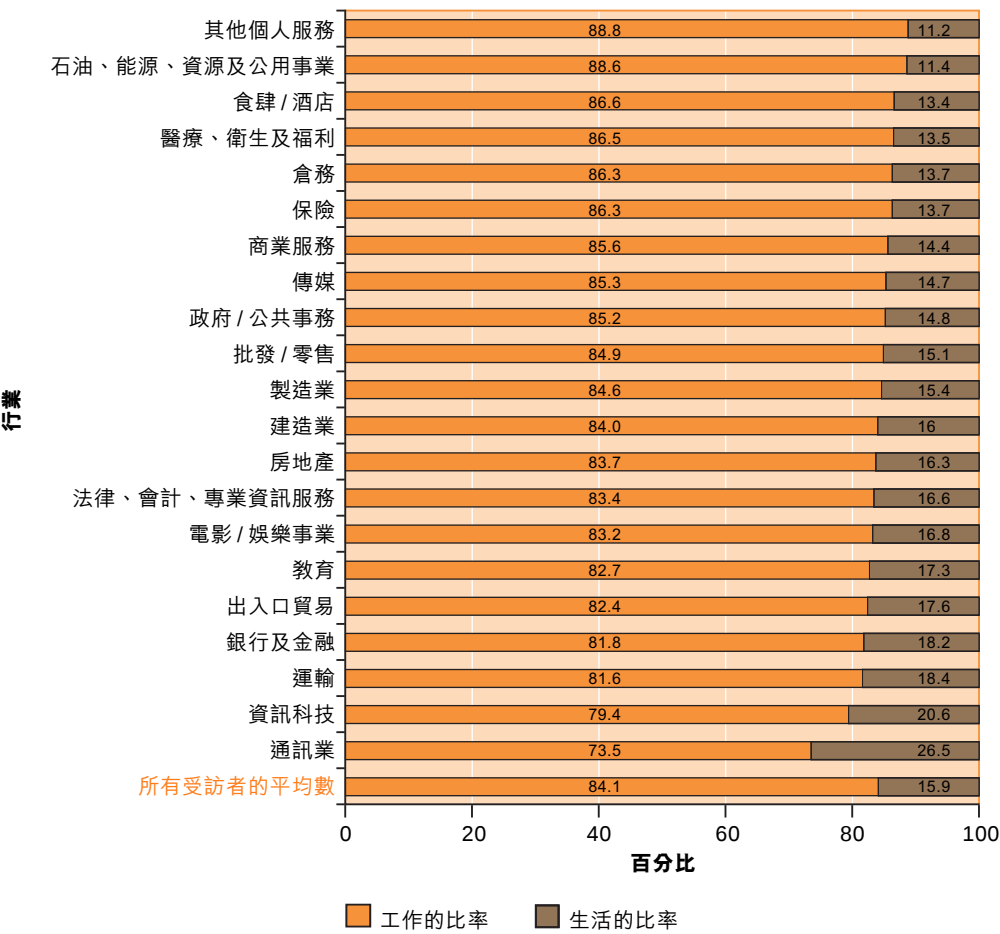


理想與實際的生活與工作比例

受訪者須回答理想的工作與私人生活時間分配比例，即我們所說「既理想且合乎現實的生活與工作比例」。這理想的生活與工作比例是 40:60。

如圖11所示，這與實際的生活與工作比例16:84截然不同，實際比例的計算方法，是將受訪者的實際工時除以消閒時間。

圖 11. 各行各業的實際工作與生活比例



香港生活與工作平衡概況

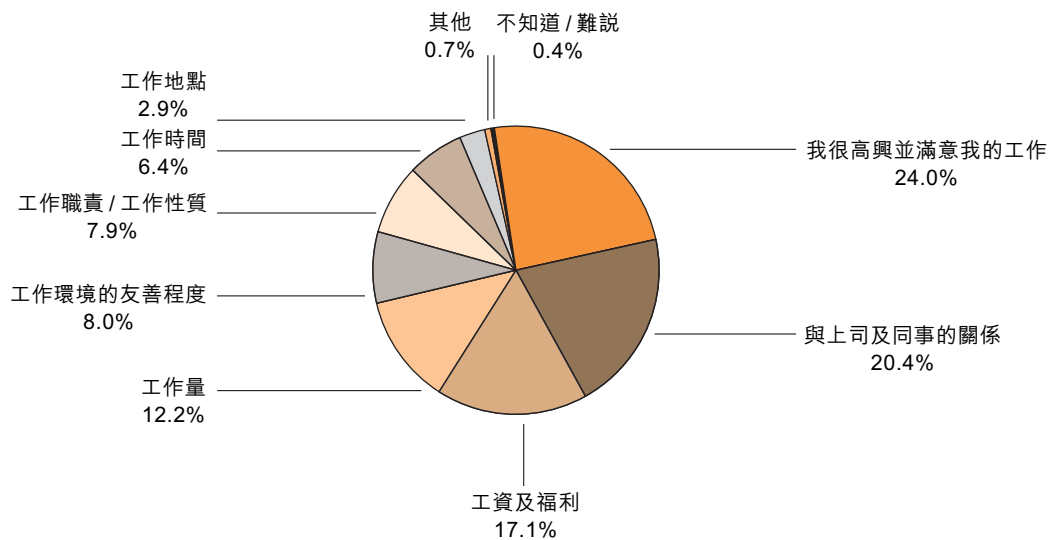
第 2 節：對工作及生活的滿意程度

對工作不滿的主要原因

受訪者須按要求選出導致工作不滿的最重要原因，並須在多個選擇中選出一個答案，可選擇的答案亦包括他們對工作表示高興及滿意。

圖 12 指出只有 24% 受訪僱員表示滿意現有的工作，即代表有 76% 受訪僱員對工作感到不滿，不滿的主因是與上司及同事的關係 (20.4%)，其次是工資及福利 (17.1%) 和工作量 (12.2%)。值得注意的是只有 6.4% 認為工時長是他們對工作感到不滿的主因。

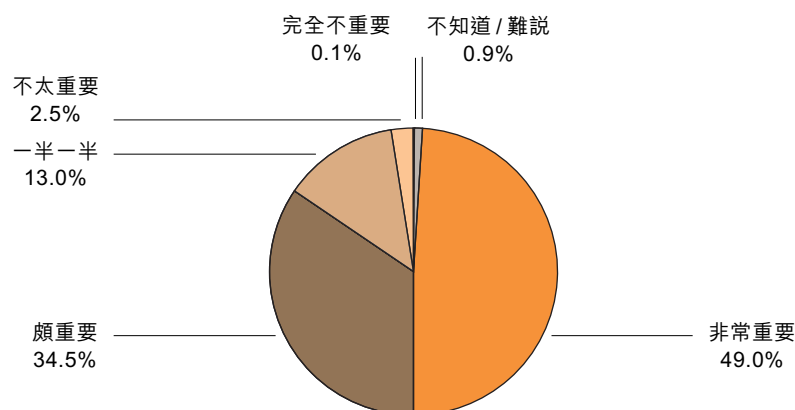
圖 12. 對工作不滿的原因



生活與工作平衡的重要性

圖 13 顯示 83.5% 僱員認為生活與工作平衡重要，13% 態度中立，只有 2.6% 認為並不重要。

圖 13. 生活與工作平衡的重要性



香港生活與工作平衡概況

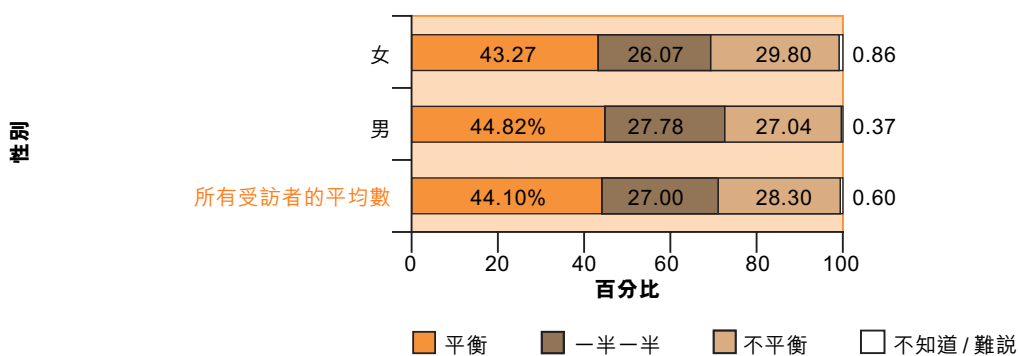
僱員對生活與工作是否平衡的看法

從圖 14 可見，44.1% 受訪者認為自己的工作和私人生活屬於平衡，只有 28.3% 認為兩者不平衡，另有 27% 表示中立。

鑑於受訪者的理想和實際生活與工作平衡比例有所差距，加上須長時間工作，而且撥作個人和私人活動的時間相對較少，出現上述結果令人意外。可能的解釋是由於港人比較實際，即使希望生活與工作得到更好的平衡，但仍普遍滿意目前的狀況。

調查開展之初，我們認為香港女性仍然擔當「傳統」的角色，負責照顧家庭，同時以為由於女性須身兼多職（工作、照顧家庭、撫育孩子），因此對生活與工作平衡的滿意度會較男性為低。然而，圖 14 指出男女性對生活與工作平衡的滿意度沒有多大差別，其中一個原因可能是聘用家庭傭工可在某程度上協助事業女性處理部份照顧家庭及孩子的工作。

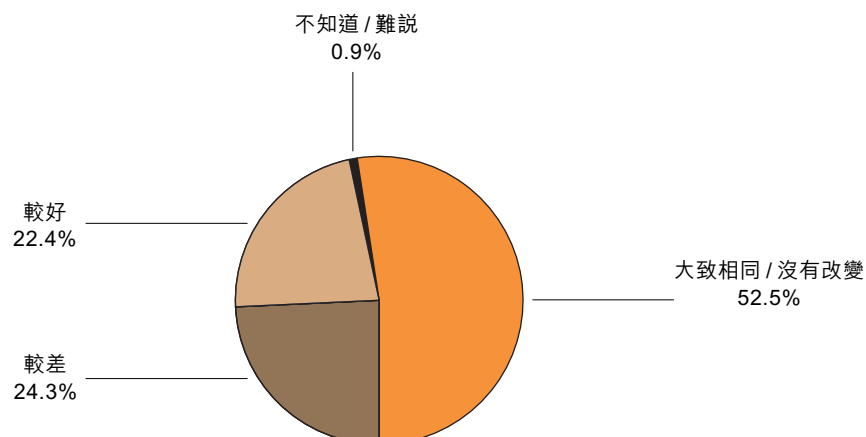
圖 14. 男女性認為現時工作與私人生活的平衡程度



今年與去年的生活與工作平衡比較

圖 15 顯示僱員於過去兩年的生活與工作平衡沒有太大改變。52.5% 僱員表示生活與工作平衡程度與去年大致相若，22.4% 表示較去年好，而 24.3% 則表示較去年差。

圖 15. 今年與去年的生活與工作平衡比較



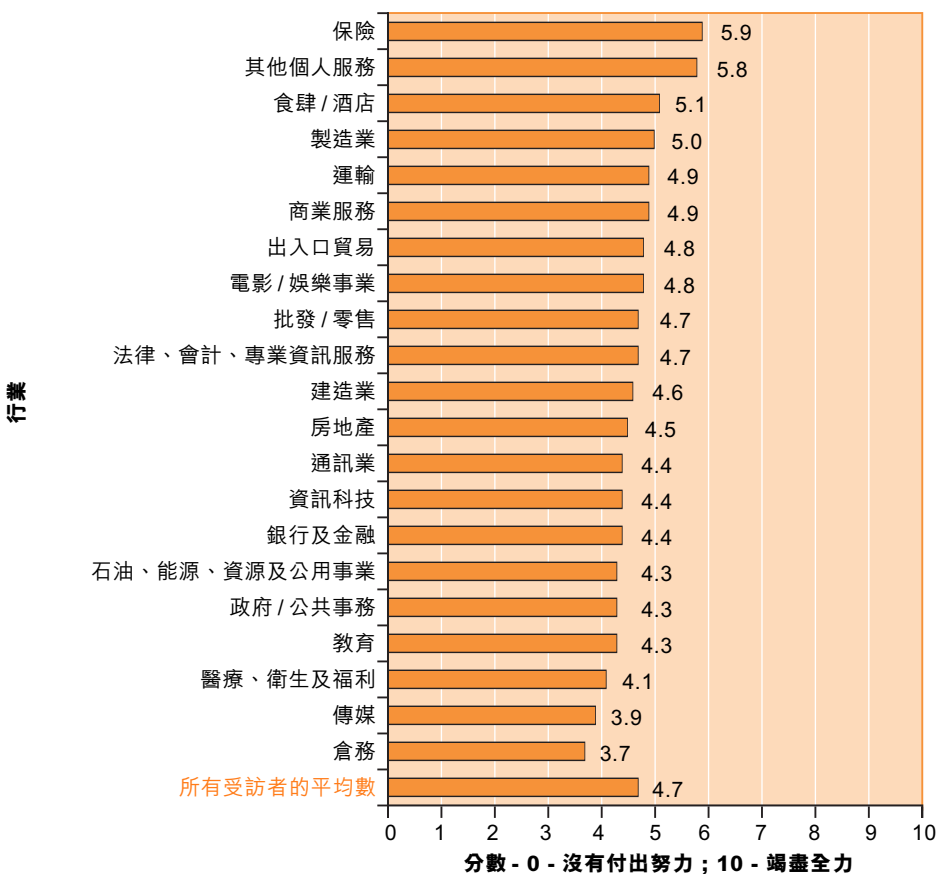
香港生活與工作平衡概況

僱主促進生活與工作平衡的努力

受訪者須回答僱主就促進生活與工作平衡付出了多少努力，評分為 0 至 10 分，0 分代表完全沒有付出努力，10 分則代表已竭盡全力。圖 16 顯示平均分為 4.7 分，較中性分數 5 分為低，表示僱主仍有大量改善空間。

綜觀各行各業，為促進生活與工作平衡付出最多努力和資源的行業為保險 (5.9 分)、其他個人服務 (5.8 分) 及食肆 / 酒店業 (5.1 分)。另一方面，倉務 (3.7 分)、傳媒 (3.9 分) 及醫療、衛生及福利業 (4.1 分) 的得分則屬最低。

圖 16. 不同行業為促進生活與工作平衡所付出的努力及資源



香港生活與工作平衡概況

第3節：現時的生活與工作平衡問題及理想的解決辦法

僱員達致理想生活與工作平衡的程度

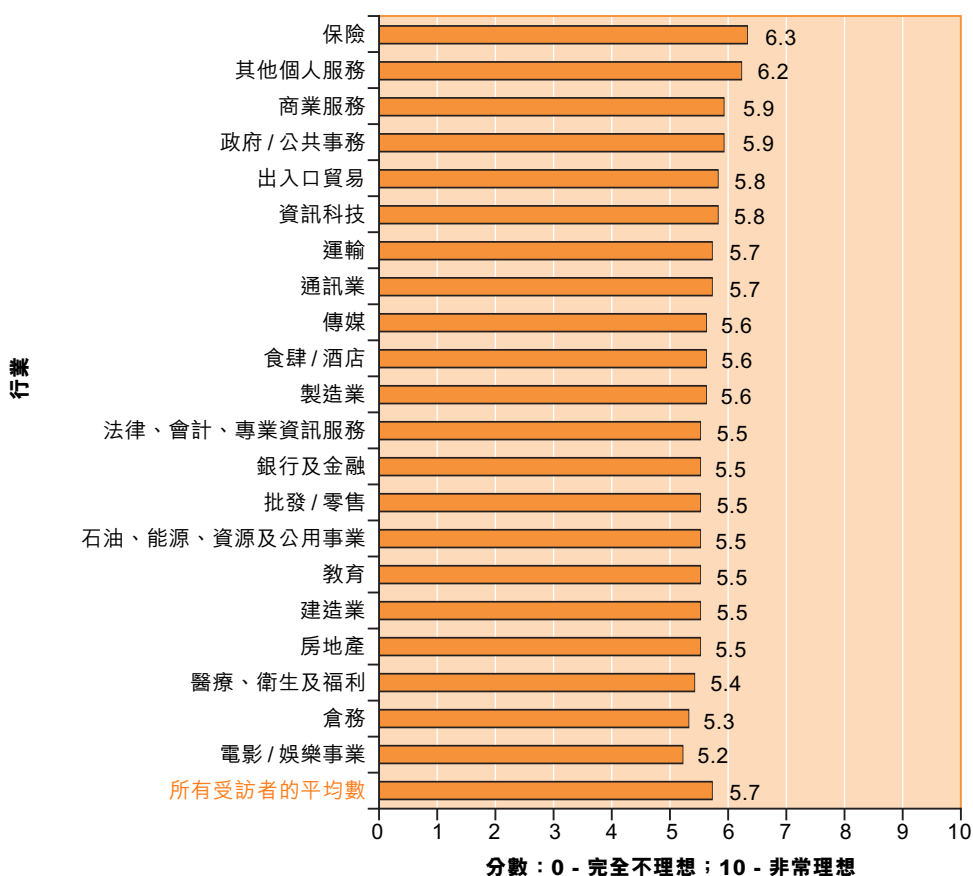
受訪者須以0-10分評價自己達致理想生活與工作平衡的程度。分數愈高，表示愈接近理想，而5分則是中性分數。圖17顯示平均分為5.7分，各行各業的分數相對差距不大。保險及其他個人服務類別再次獲得最高分。

這個結果或許並不令人意外，因為不少保險業僱員均為保險經紀，他們的工作時間較具彈性，而且入息以按佣金計算，而非固定薪酬。

同樣，其他個人服務類別的僱員，例如私人補習教師和自由工作者，一般以自僱形式工作，時間較有彈性。這兩個行業為生活與工作平衡付出的努力較多 (如圖16所示)，因此從事這些行業的僱員較為接近理想的生活與工作平衡，亦屬合理。

有一點值得留意，就是雖然保險業的僱員工時最短 (每週46.1小時，見圖5)，而從事其他個人服務的僱員則工時最長 (64.6小時)。由此可見，生活與工作平衡似乎未必與工時長短有關，而是關乎生活與工作平衡的控制權。下一節會就此詳細討論。

圖 17. 不同行業人士達致理想生活與工作平衡的程度



香港生活與工作平衡概況

生活及工作平衡的控制

受訪者須回答可控制自己生活與工作平衡的程度，評分為0至10分，0分代表完全不能控制，10分則表示自己能完全控制生活與工作平衡。

圖18顯示平均分為6分，較中性分數略高，得分最高的行業為保險(7.4分)、傳媒(6.8分)及其他個人服務(6.7分)。保險及其他個人服務在之前多個環節均曾獲得高分，因此再次高踞前列位置並非意料之外。而傳媒業方面，由於不少記者亦能控制自己的時間，因此得分較高亦屬意料之中。

圖 18. 不同行業人士能控制生活與工作平衡的程度

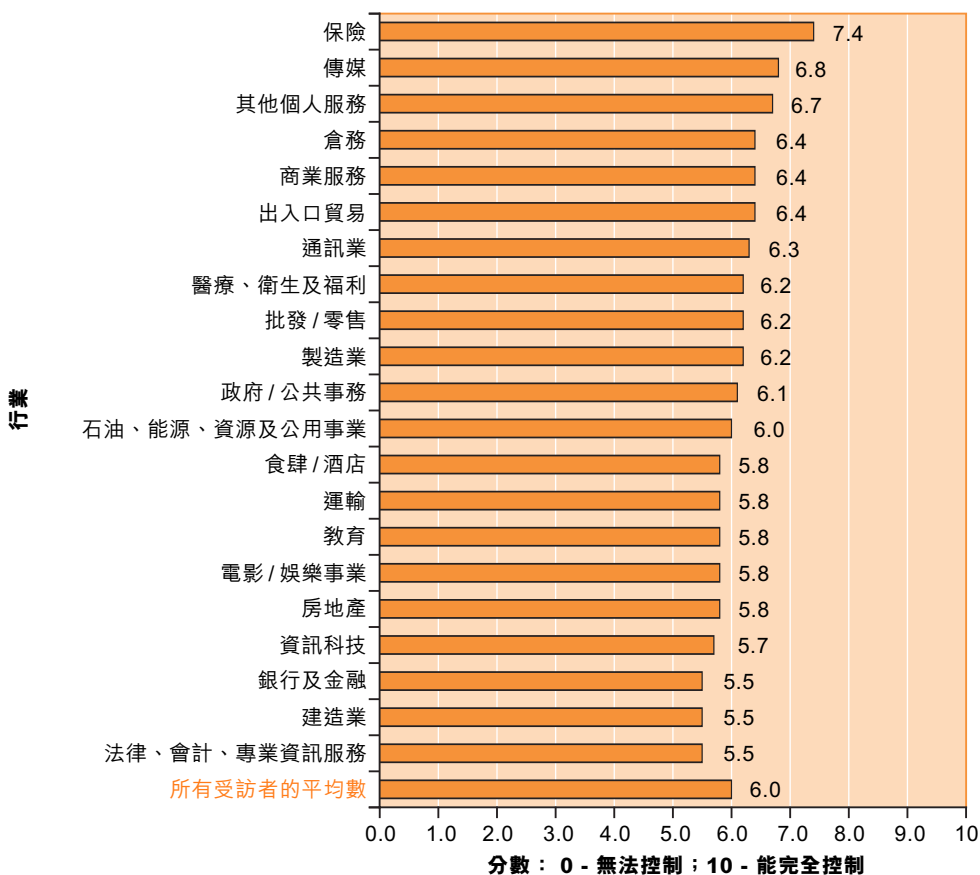
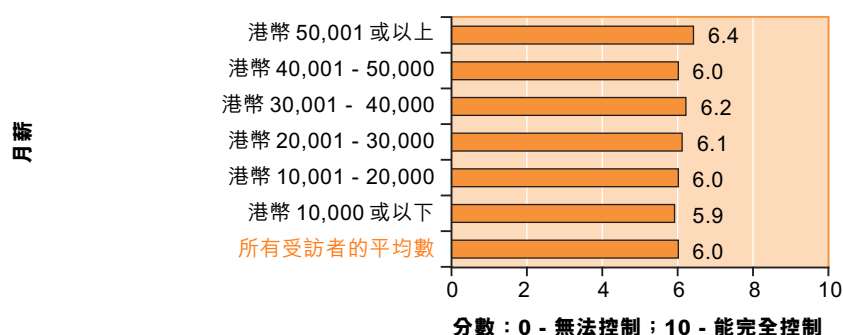




圖19顯示較低收入僱員可控制生活與工作平衡的程度，不及較高收入僱員。較低收入人士可能從事基層的工作，須服從上司指令，因此較難控制工作時間。

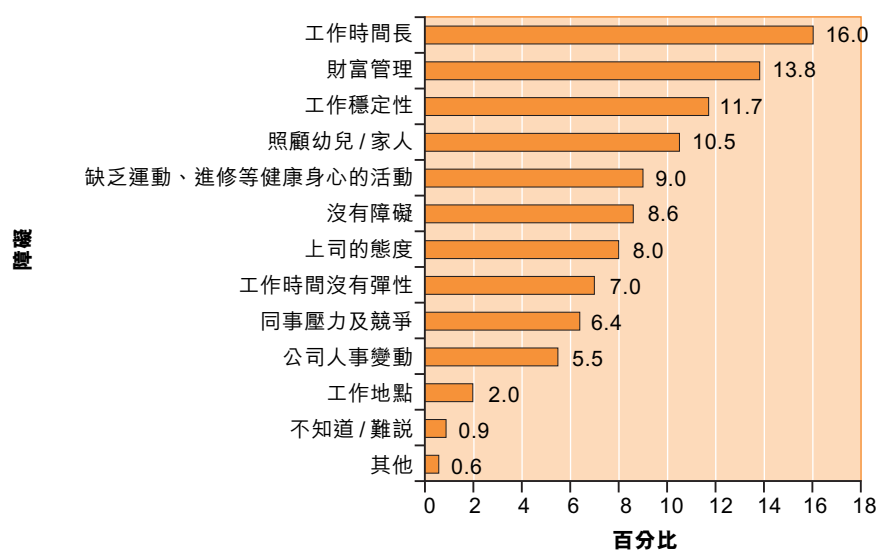
圖 19. 不同入息人士能控制生活與工作平衡的程度



達致生活與工作平衡的障礙

受訪者須回答要達致生活與工作平衡的最大障礙，並只可選擇一個答案。圖 20 顯示最多僱員認為長時間工作 (16%) 是最大障礙，隨後是財富管理 (13.8%) 及工作穩定性 (11.7%)。其他障礙包括照顧兒童 / 家人 (10.5%)、缺乏運動、進修等健康身心的活動 (9.0%)、上司的態度 (8.0%)、工作時間沒有彈性 (7.0%)、同事壓力及競爭 (6.4%)、公司人事變動 (5.5%)，以及工作地點 (2.0%)。然而，8.6% 僱員認為生活與工作平衡並無障礙。

圖 20. 達致生活與工作平衡的障礙



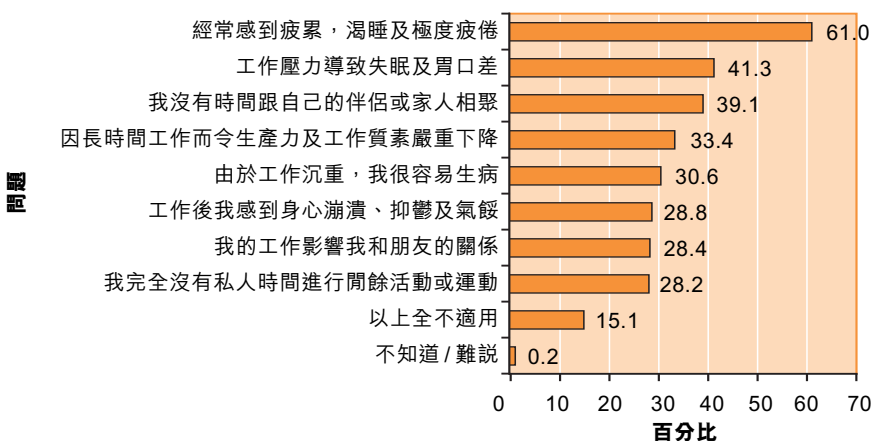
香港生活與工作平衡概況

生活與工作平衡欠佳產生的問題

受訪者須回答有否因為生活與工作平衡欠佳而遇到問題。圖21顯示大多數受訪者(61%)稱經常感到疲累及極度疲倦，隨後是失眠及沒有胃口(41.3%)，以及沒有足夠時間與伴侶及家人相處 (39.1%)。其他有顯著比例受訪者遇到的問題則包括生產力及工作素質下降 (33.4%)，由於工作沉重而容易生病 (30.6%)、身心崩潰及抑鬱 (28.8%)、與朋友的關係受到影響 (28.4%)，以及沒有私人時間進行消閒活動及運動 (28.2%)。只有 15.1% 受訪者表示沒有遇到任何問題。

這些調查結果明顯與公司的財務表現有直接關係，因此正好向企業發出警告，員工的生活與工作失衡不利於公司業務，尤其是當員工的工作素質及生產力受到影響，以及員工須請病假來抵償沉重的工作量。企業現時日益提倡企業社會責任的重要性，但面對如此的調查結果，實在有迫切需要採取實際行動，達到言行一致。企業社會責任的最終意義，就是企業與所有相關利益者的關係，而僱員就是一群受到忽視但舉足輕重的相關利益者。

圖 21. 生活與工作平衡欠佳所帶來的問題



香港生活與工作平衡概況

改善生活與工作平衡的方法

受訪者須回答如何令生活與工作得到更佳的平衡，並且只可於多個選擇中選出一個答案，結果如圖 22 所示，5 天工作週 (32.4%) 較彈性上班時間 (22.4%) 獲得更多僱員支持。這可能是由於僱員的工作性質要求他們於固定地點上班。加上由於傳媒現時大量報道 5 天工作週，因此僱員可能亦對 5 天工作週更為關注和瞭解。

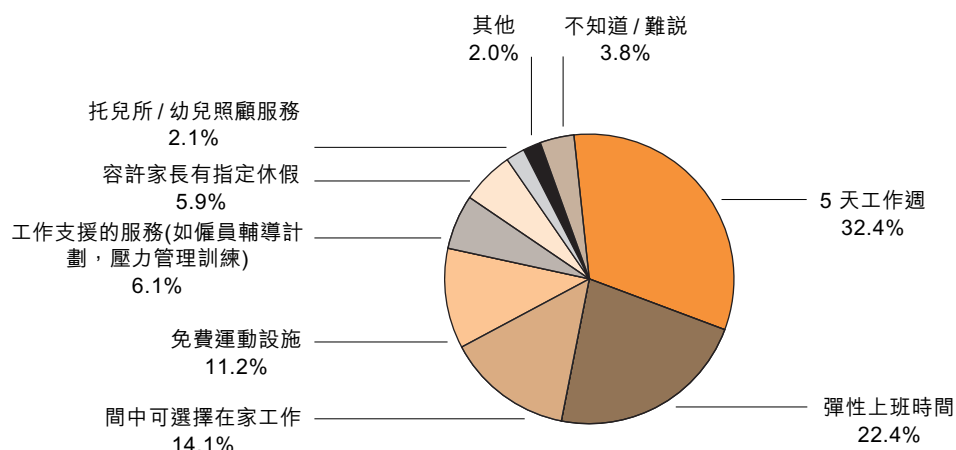
14.1% 受訪者表示間中可選擇在家工作，有助他們實現生活與工作平衡。這再一次表明僱員希望工作有彈性。考慮到現時科技發展迅速，特別是互聯網的普及，對那些毋須於固定地點上班的僱員來說，這不失為可行的方案。

值得注意的是有 11.2% 受訪者希望得到免費運動設施。這可能由於健身室會籍等運動設並不便宜，如僱主可以提供，可令僱員顯著受惠。這亦表明有相當比例的僱員關心自己的健康。

只有 6.1% 僱員希望得到支援服務，例如僱員輔導服務及壓力管理訓練。5.9% 僱員希望家長有指定假期，當中可能包括產假和陪產假，以及其他家長指定假期。產假方面，僱主現時應已提供，因為香港僱傭條例訂明，懷孕僱員若已連續受僱 40 星期，可以享有 10 星期的有薪產假。至於陪產假，則香港法例目前未有規定。然而，一些優良企業已推行有關措施，如主要照顧嬰兒的是父親，部份公司已讓他們享有和產假日數相同的陪產假。此外，部份優良企業亦會提供其他家長假期，例如讓僱員可於孩子考試期間休假。

相對只有少數受訪者 (2.1%) 要求托兒所設施及幼兒照顧服務，這可能由於在香港不難以合理價錢聘請可靠的家庭傭工照顧幼兒。

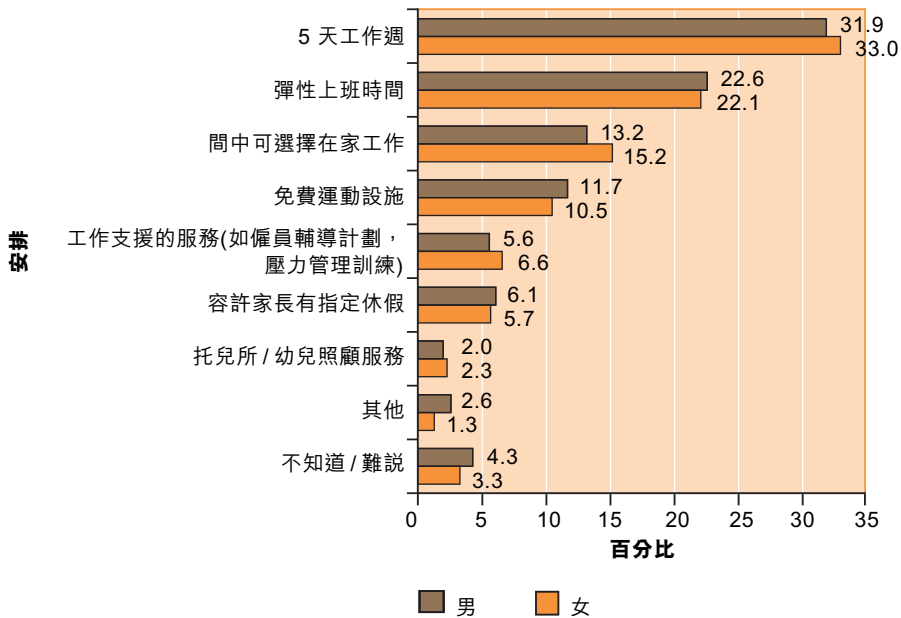
圖 22. 由僱主提供而最能幫助僱員達致生活與工作平衡的安排



香港生活與工作平衡概況

圖 23 顯示男女性希望得到的協助均大同小異。

圖 23. 男女性分別最希望獲得的安排

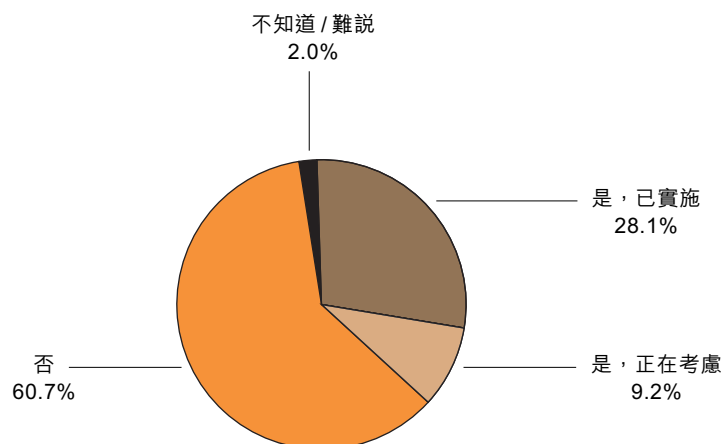


實施 5 天工作周

受訪者須明確回答他們的僱主是否已實施 5 天工作周。圖 24 顯示 60.7% 僱主未有採取有關措施，只有 28.1% 已推行 5 天工作周，另有 9.2% 正在考慮。

從圖 22 可見，32.4% 僱員表示 5 天工作周最能幫助他們達致生活與工作平衡，因此於推行 5 天工作周方面，仍有極大的改善空間。

圖 24. 實施 5 天工作周





結論

這次調查揭示了香港的生活與工作平衡狀況，部份實情令人憂慮。僱員不單工作時間長，而且經常超時工作，但卻有 25% 以上僱員超時工作，是因為不想被視為第一個離開公司的職員，以及不能較上司更早離開。這樣的工作文化不但屬於倒退，而且可能反過來令僱主受損，特別是在勞工緊張的市場。此外，部份僱主似乎完全沒有為僱員提供年假，有可能違反了勞工權益和香港僱傭條例。

根據我們的調查結果，本港僱員的工作量太高，是導致超時工作的主因。這項結果可反映出一種榨取僱員的文化，並且表示公司內部的工作流程欠佳。無論是什麼原因，我們的調查顯示工時長是達致生活與工作平衡的最大障礙。

香港的生活與工作平衡欠佳，實際比例只有 15:85，遠遠不及僱員理想而合乎現實的比例 40:60，這反映僱員相對只有較少時間撥於個人生活。企業必須留意，生活與工作平衡欠佳，會對公司盈利有直接影響。調查結果顯示，生活與工作失衡會影響僱員的生產力和工作素質，並會導致僱員生病，因而或須申請病假。此外，僱主若真心關注僱員健康，必須留意大多數僱員由於生活與工作失衡，因此經常感到疲累、失眠及極度疲倦。

本港僱員似乎普遍認為5天工作周最能幫助他們達致生活與工作平衡，但只有28.1%僱主實行此措施，當中明顯有改善空間。僱主若有意在全球招聘人才來港，就必須留意5天工作周在不少其他經濟體系已成為普遍安排。香港特區政府作為全港最大僱主，最近已公佈公務員施行5天工作周，且看私人機構會否仿效推行。

此外，亦有相當百分比的僱員認為彈性的工作時間，以及間中可選擇在家工作，有助他們達致生活與工作平衡。雖然有些優良企業在僱員的工作性質許可之下，已為僱員提供這些安排，但仍有不少本港僱主忽略這些措施，因為他們重視「面對面」的時間。僱主必須承認其他同類調查亦指出，容許僱員彈性時間上班及間中可選擇在家中工作，可令公司業務顯著受惠，包括可減低租金成本，以及提升員工的忠誠度和生產力。

企業若致力履行企業社會責任，必須注重僱員的生活與工作平衡。僱員是一群重要的相關利益者，公司有責任確保他們得到公平對待，並且受到尊重。生活與工作平衡欠佳的負面影響顯而易見：工作過度及備受壓力令員工不滿、生產力低下，並且對公司的盈利造成負面影響。根據我們的調查結果，生活與工作平衡顯然對僱員重要，有84%受訪者認同這一點。公司所面對的挑戰，是要引入政策和措施，一方面讓員工盡展所長，另一方面了解他們的個人需要，令他們可以在事業與個人生活之間達致適當的平衡。這樣可為企業帶來明顯的裨益，包括健康而具生產力的僱員，以及令公司於爭奪最優秀人才時，能脫穎而出成為首選僱主。



香港上環永樂街1-3號世瑛大廈701室
電話: (852) 2152 1889 傳真: (852) 2540 9520
電郵: info@communitybusiness.org.hk
網址: www.communitybusiness.org.hk