



香港浸會大學
HONG KONG BAPTIST UNIVERSITY

人力資源策略及發展研究中心
Centre for Human Resources Strategy and Development

School of
BUSINESS
工商管理學院



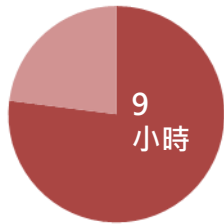
「如何解決香港工時過長」調查結果

“How to Resolve Long Working Hours in Hong Kong” Survey Results

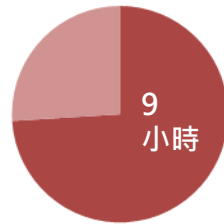
趙其琨教授



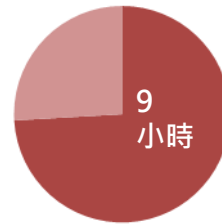
世界各國每天工時



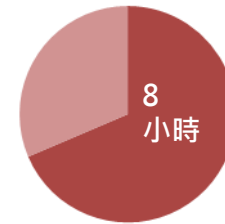
新加坡



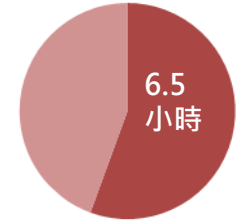
南韓



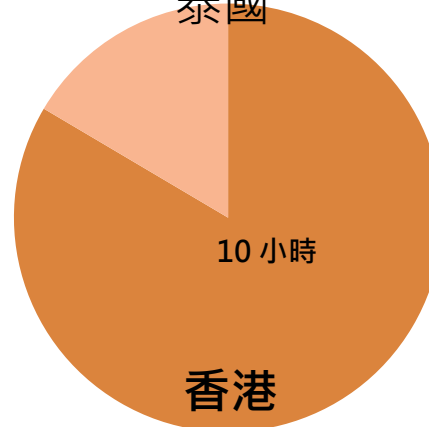
泰國



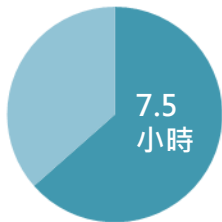
台灣



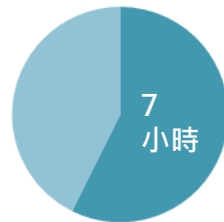
日本



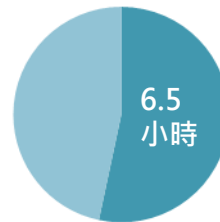
香港



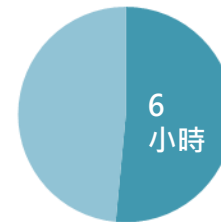
俄羅斯



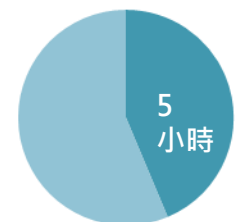
美國



澳洲



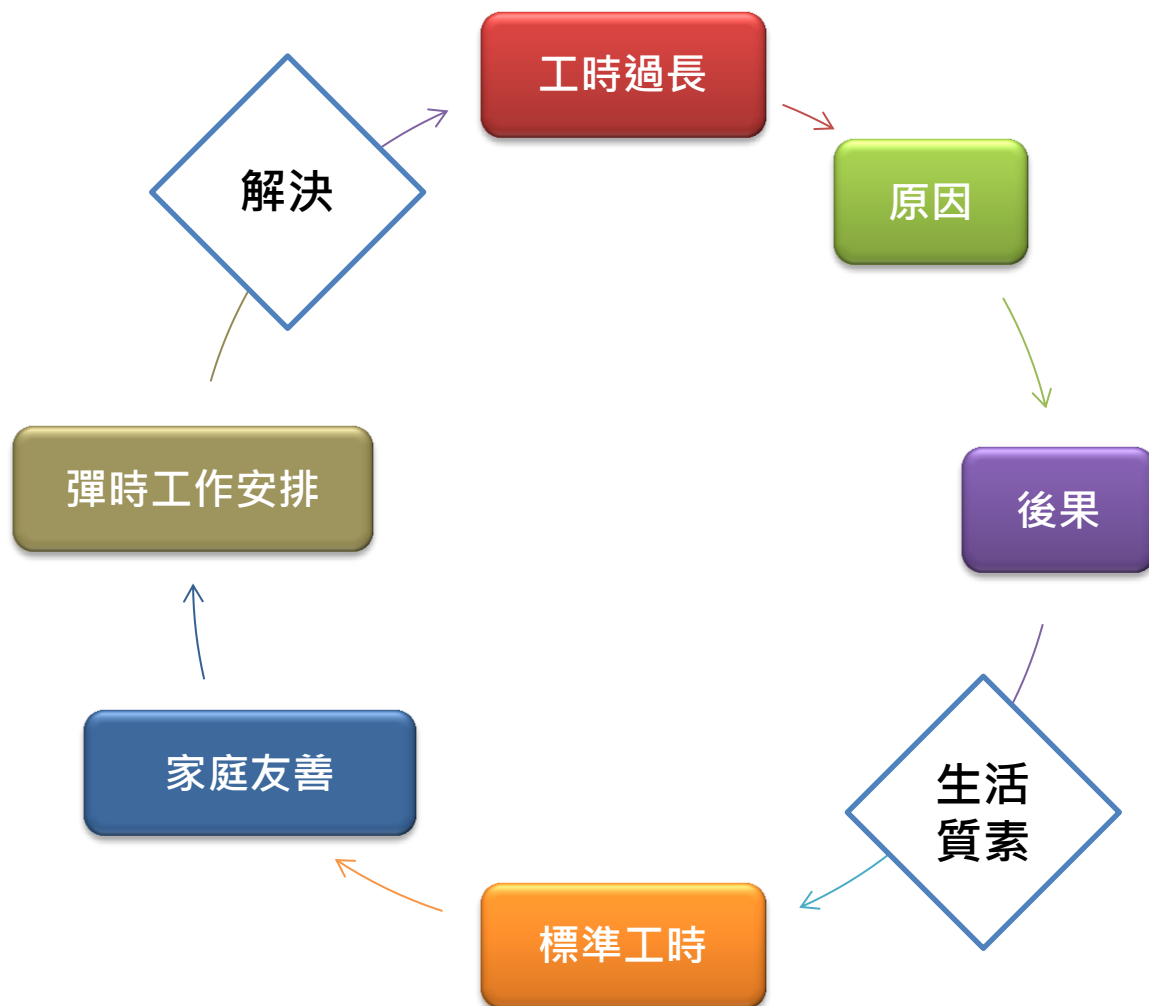
瑞典



德國

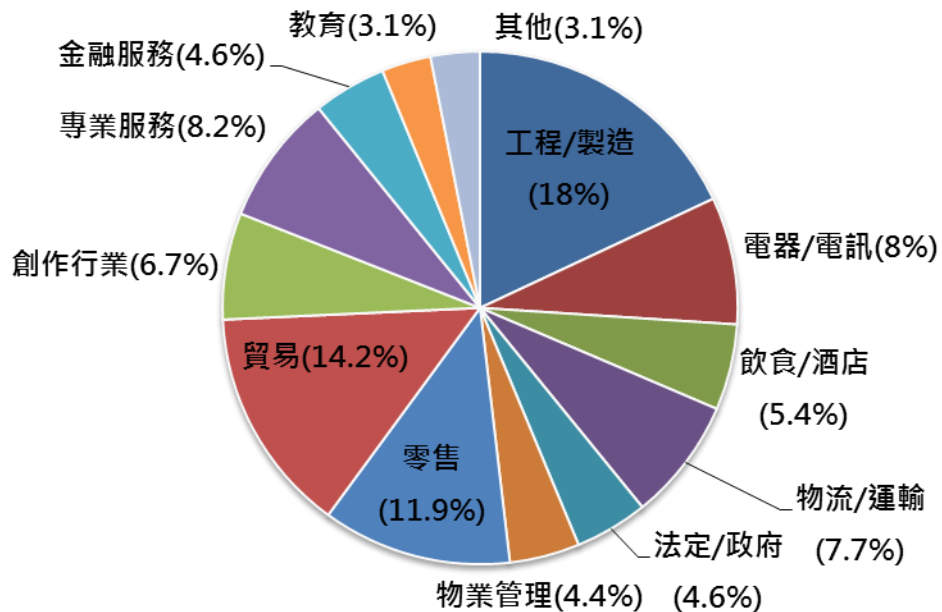


是次調查目的和理念

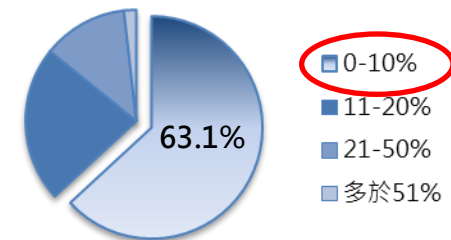


受訪僱主資料

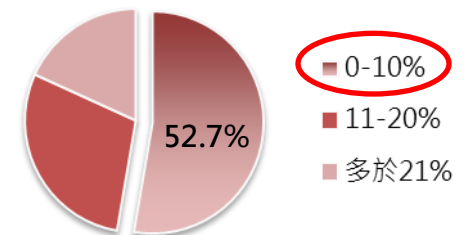
行業分佈 (僱主 N=388)



去年營利增加 (N=217)



去年營利減少 (N=110)

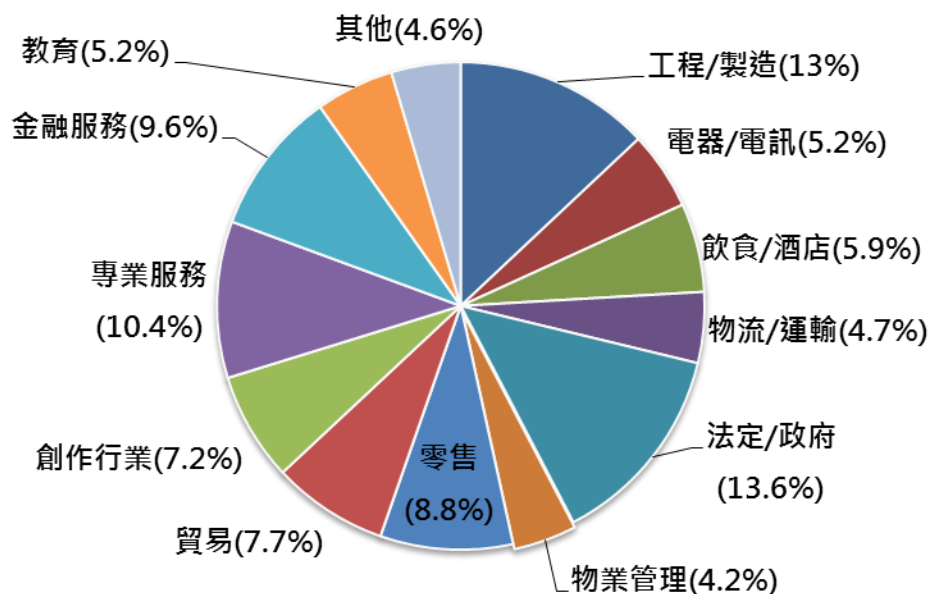




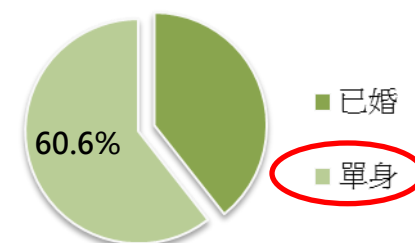
基本資料

受訪僱員資料

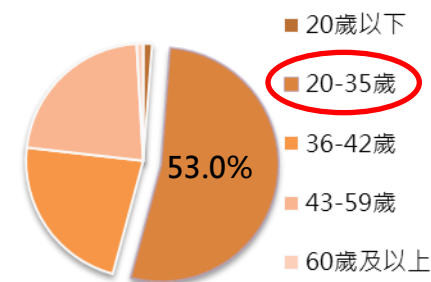
行業分佈 (僱員N=1643)



婚姻 (N=1643)



年齡 (N=1643)

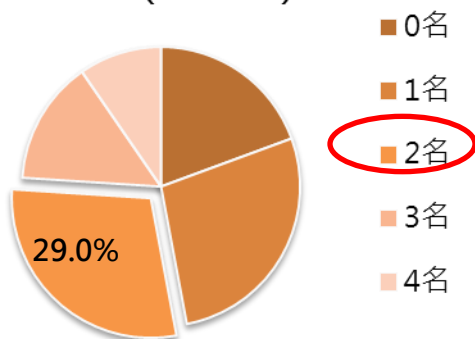




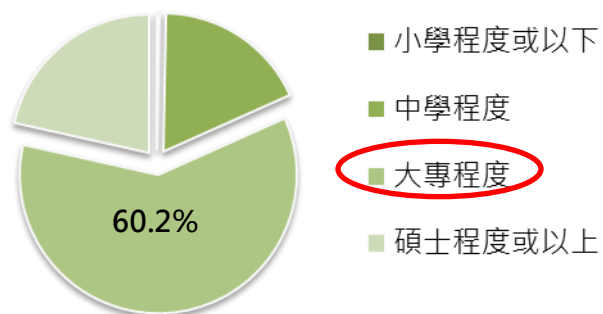
其他僱員資料

家庭人數(不包括自己)

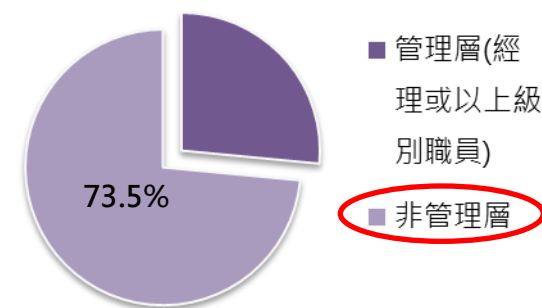
(N=1643)



教育程度 (N=1643)



擔任的職位 (N=1643)



離職計劃 (N=1643)



工時過長



香港浸會大學
HONG KONG BAPTIST UNIVERSITY
人力資源策略及發展研究中心
Centre for Human Resources Strategy and Development

僱主官方工作時數
(每週) (N=349)

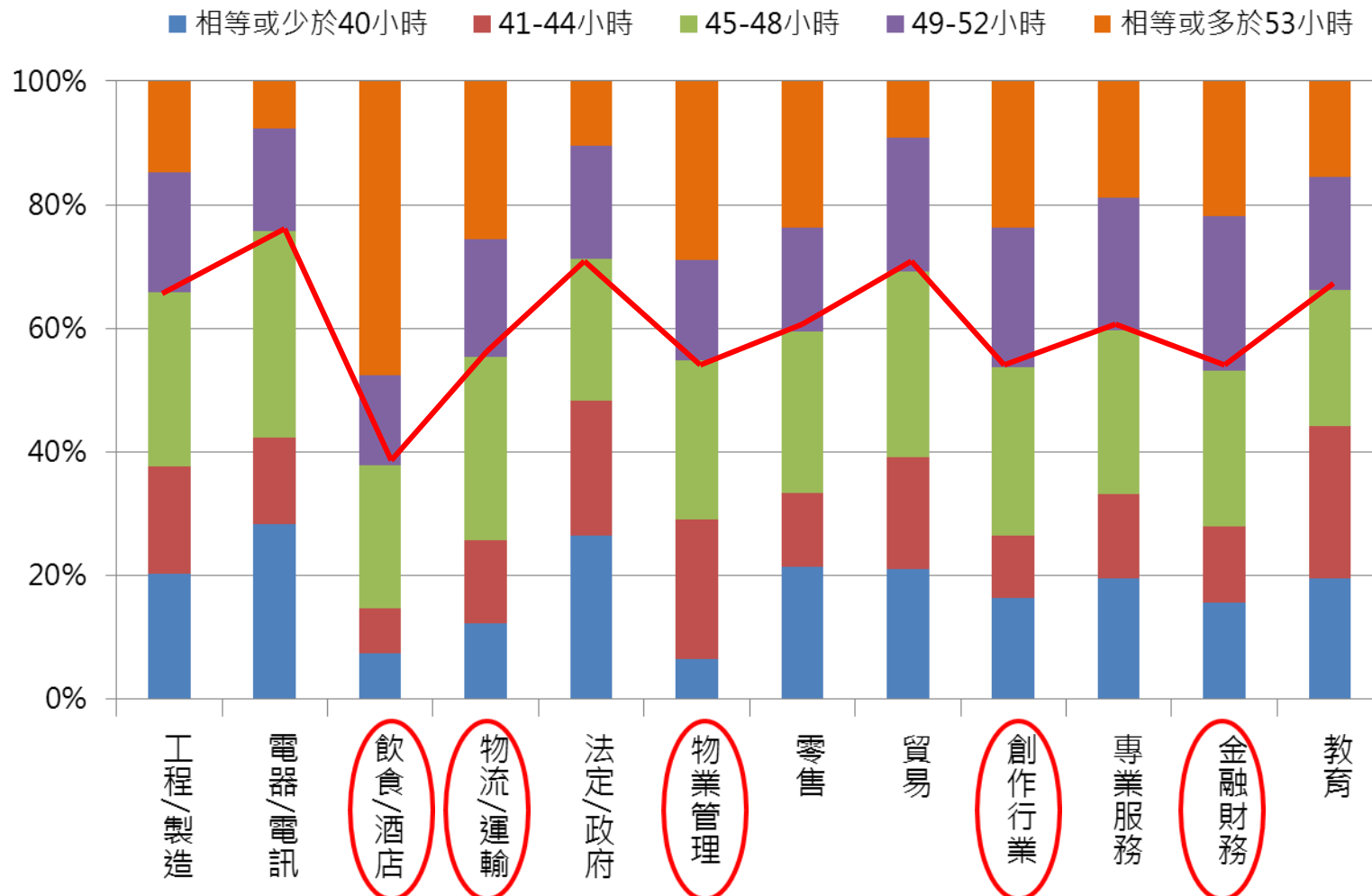


僱員提供工作時數
(每週) (N=1466)



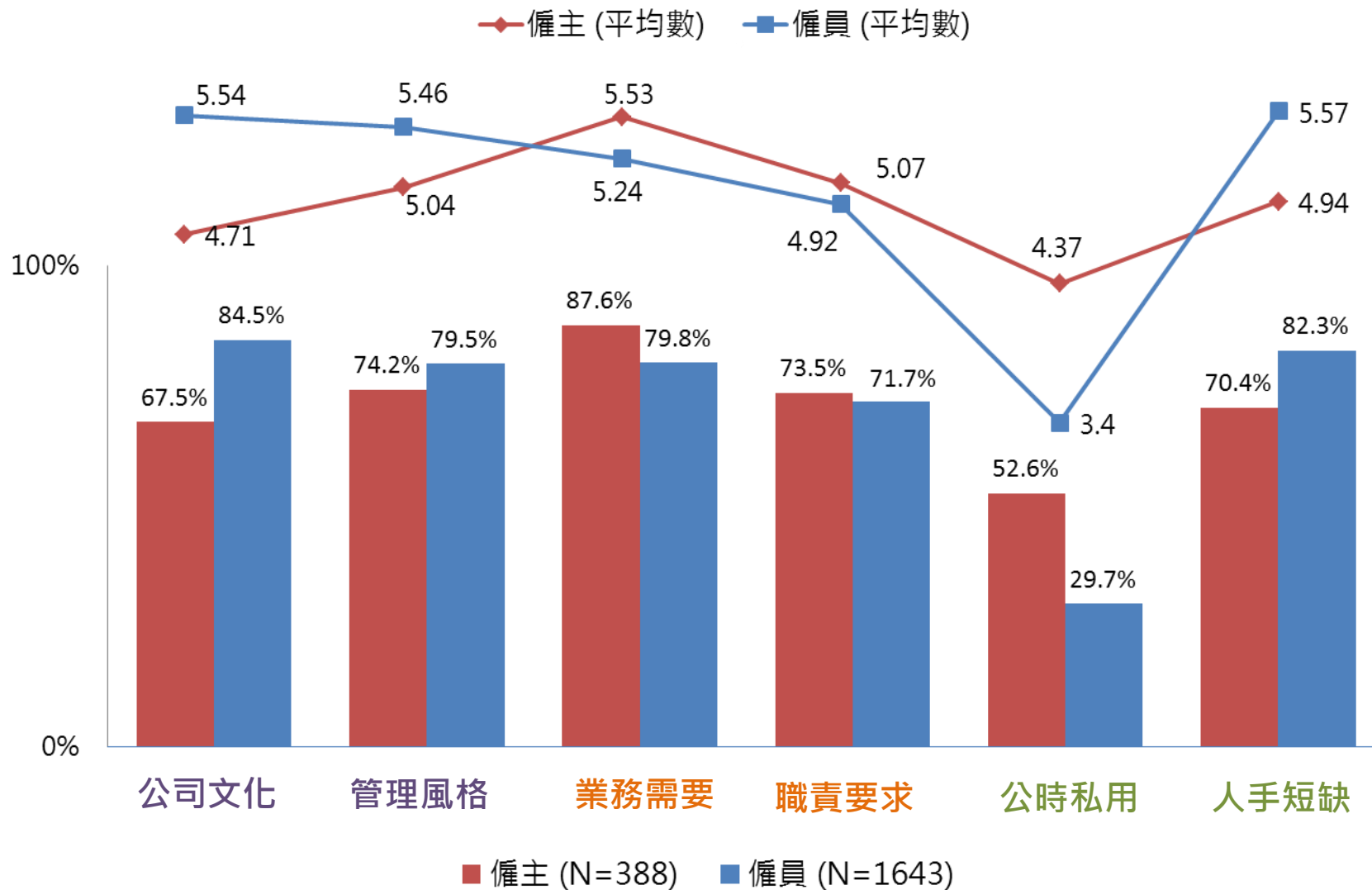
■ 相等或少於40小時 ■ 41-44小時 ■ 45-48小時 ■ 49-52小時 ■ 相等或多於53小時

每週的工作時數(行業分析) (N=1487)

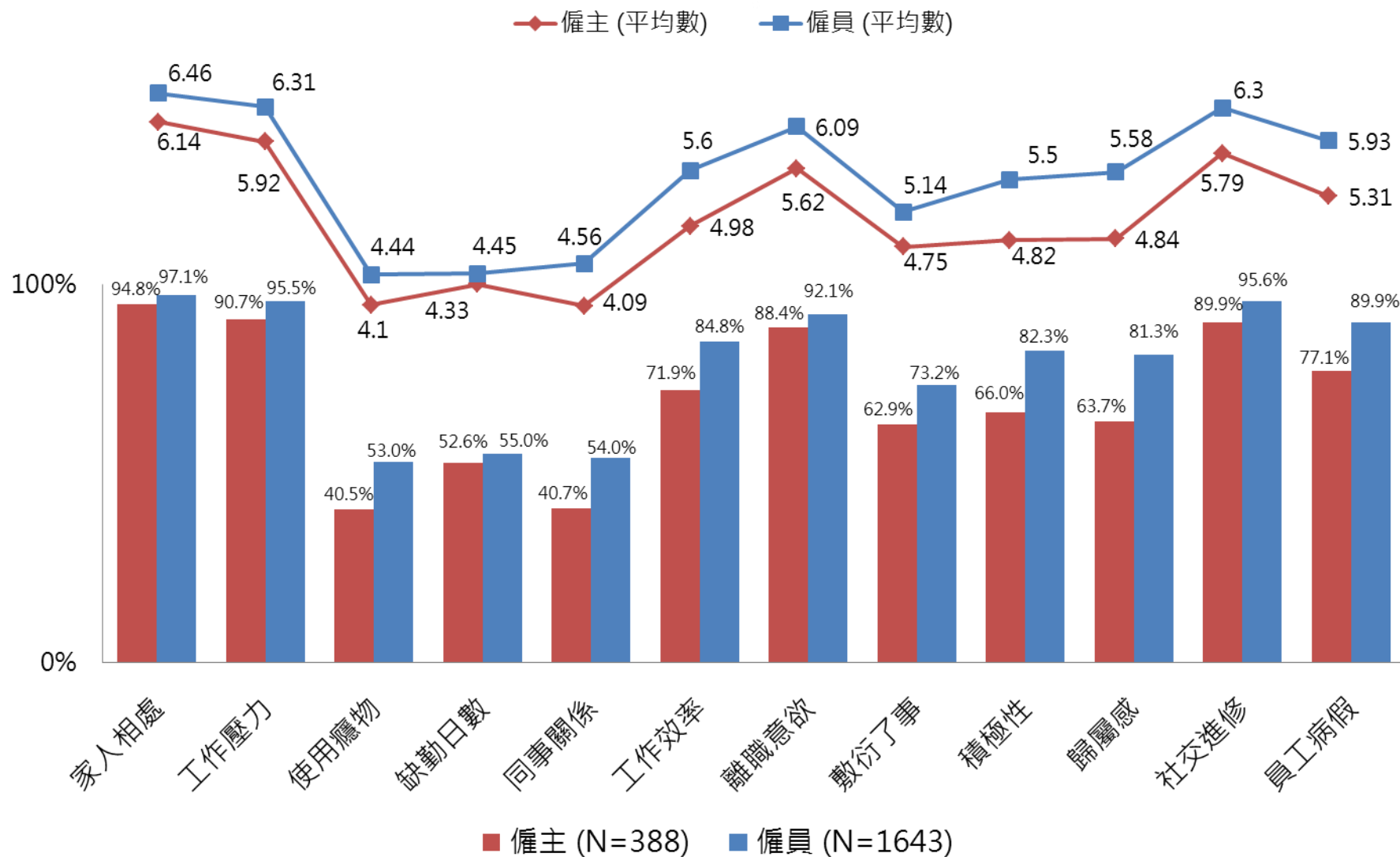




工時過長原因



工時過長後果

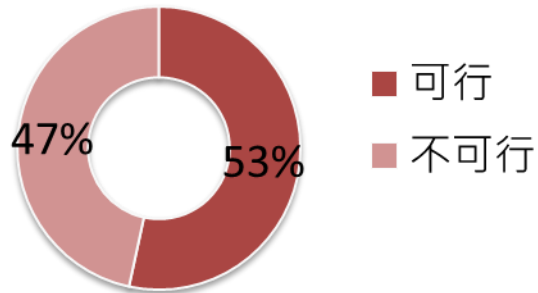


劃一標準工時

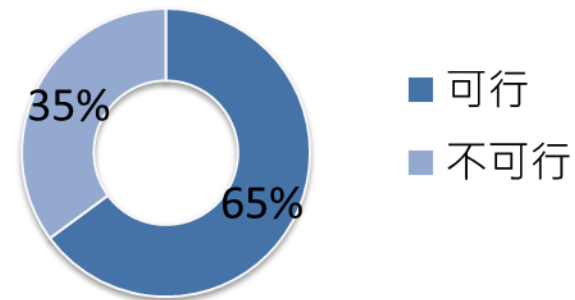


可行性

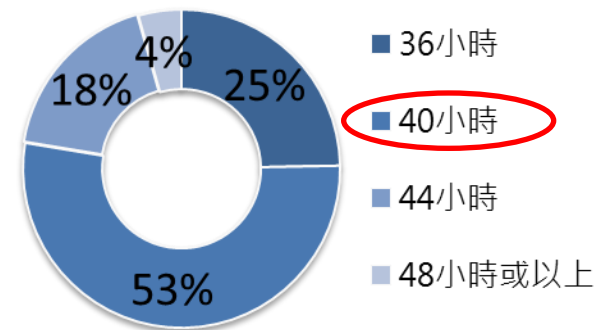
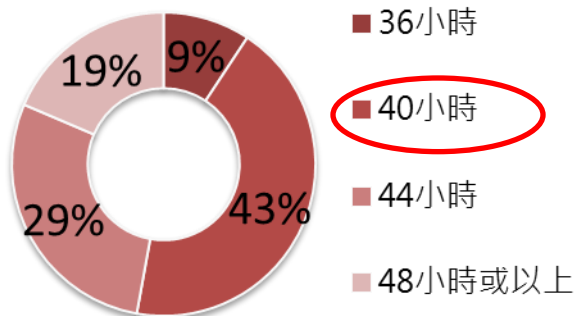
僱主 (N=388)



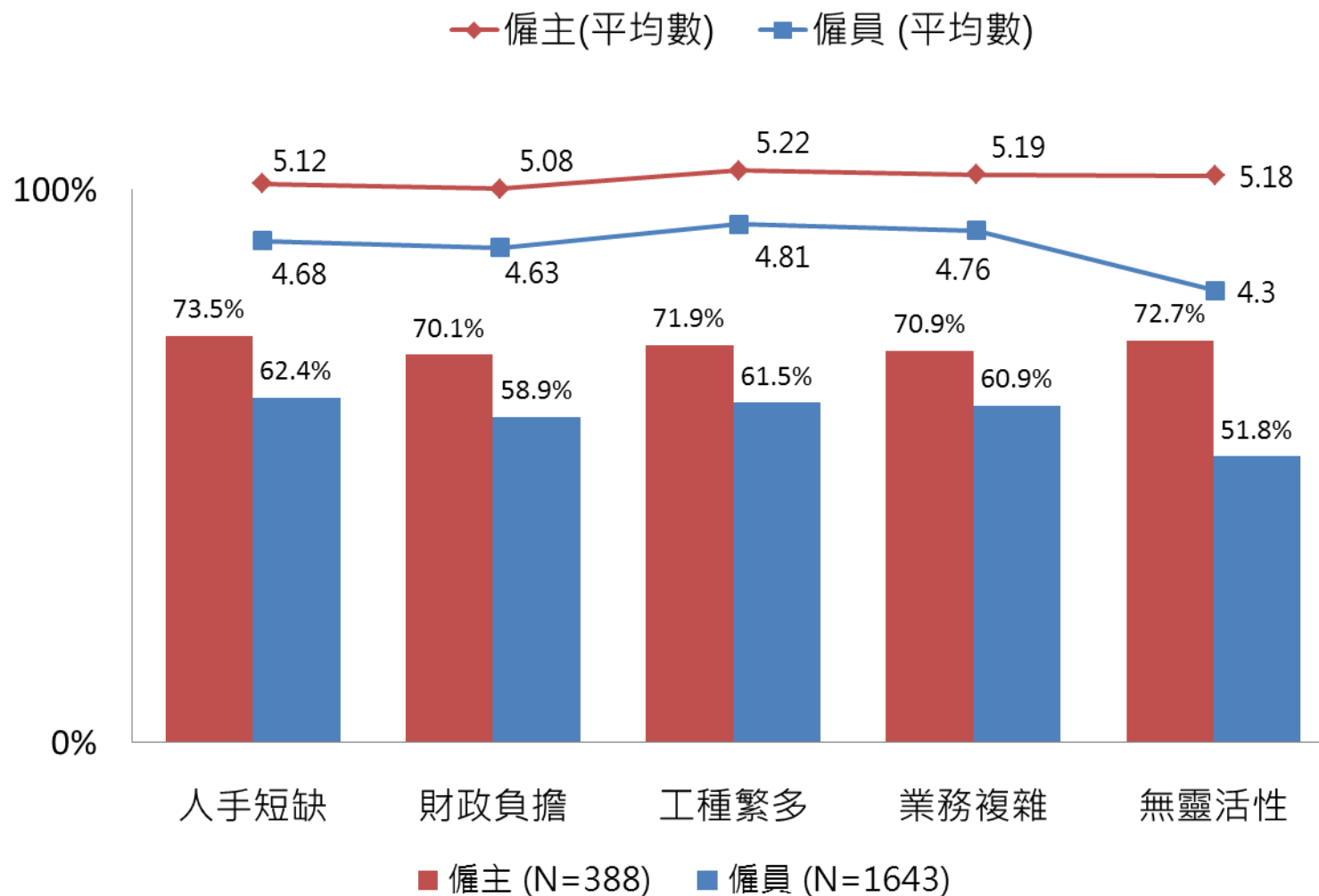
僱員 (N=1643)



合適工時



實施標準工時困難



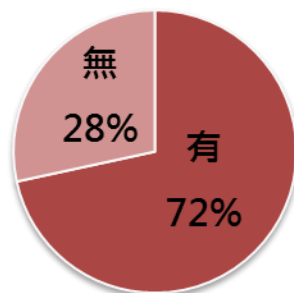


合約工時·超時補貼

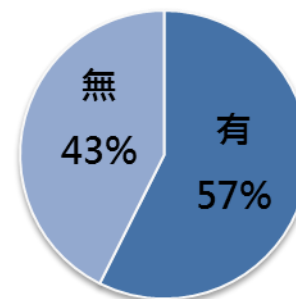
現時合約明確列出：

每天工作時數

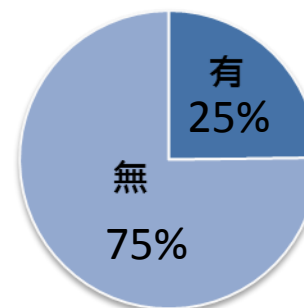
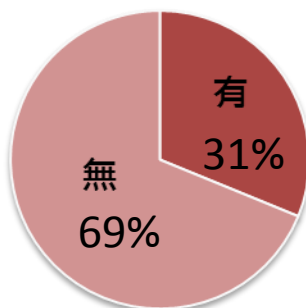
僱主 (N=388)



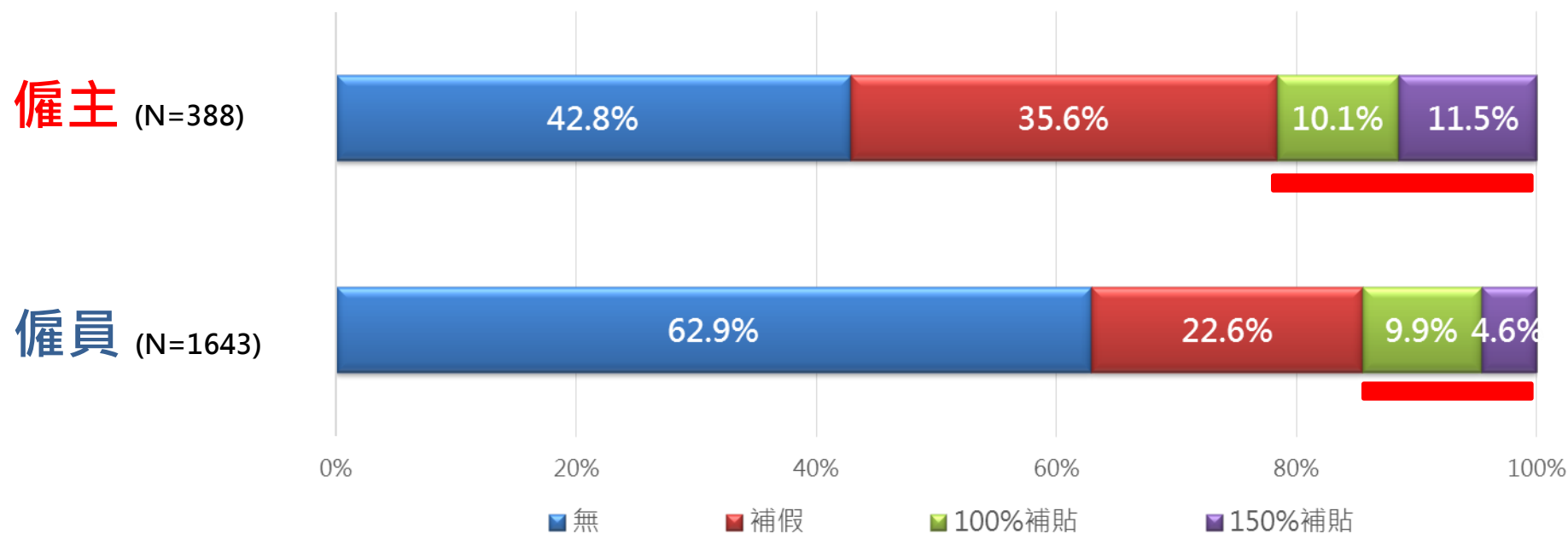
僱員 (N=1643)



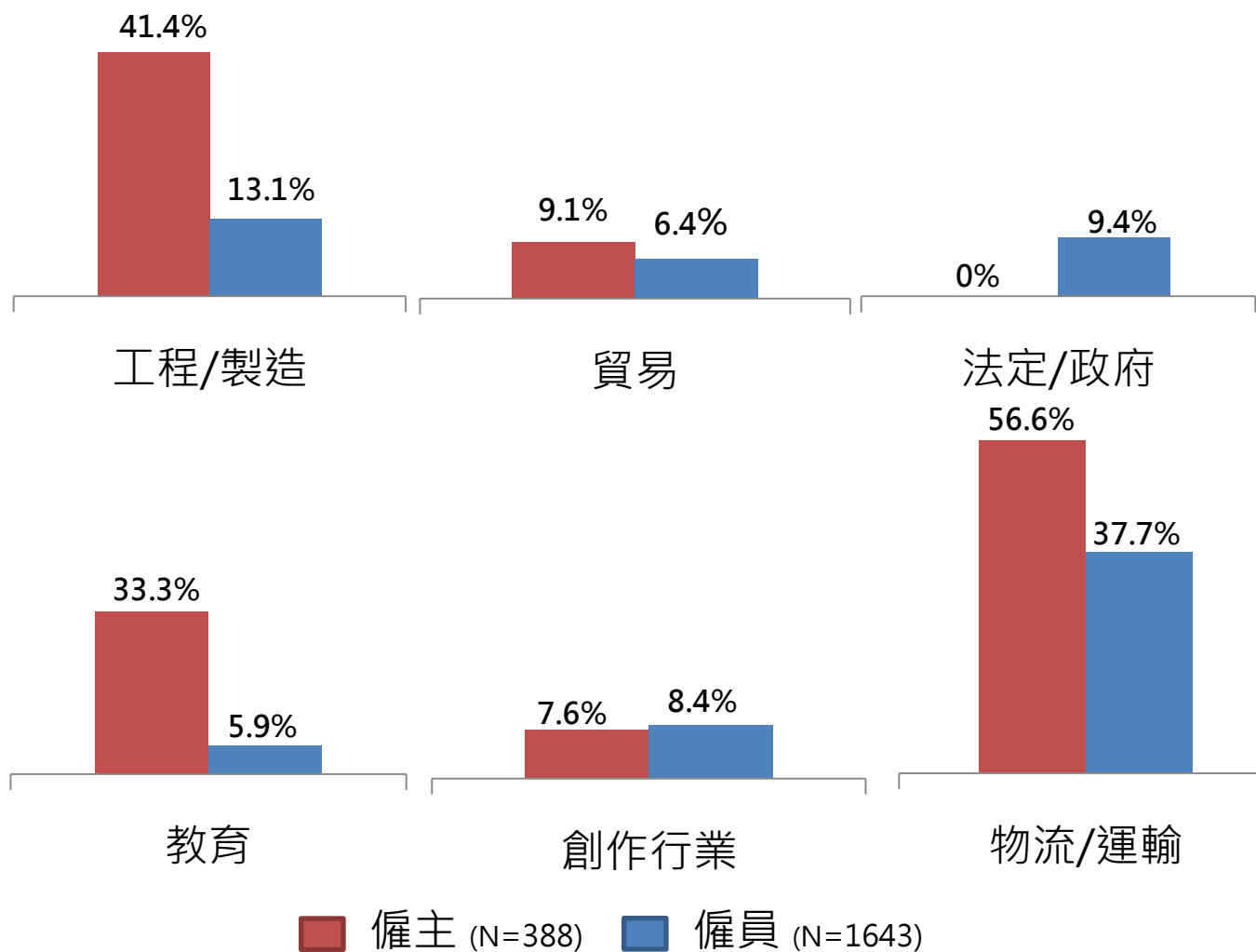
加班費的計算方式



超時補貼措施

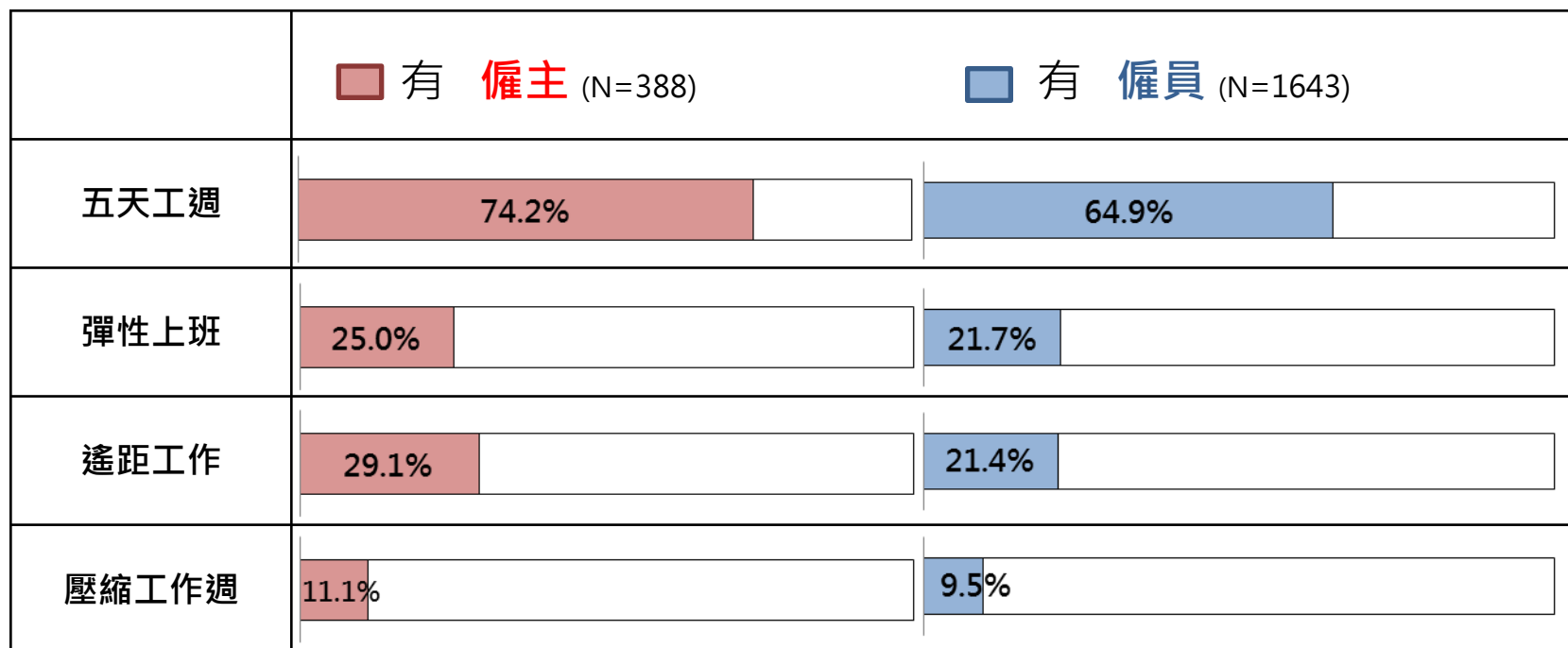


現採取超時補貼措施-行業分析

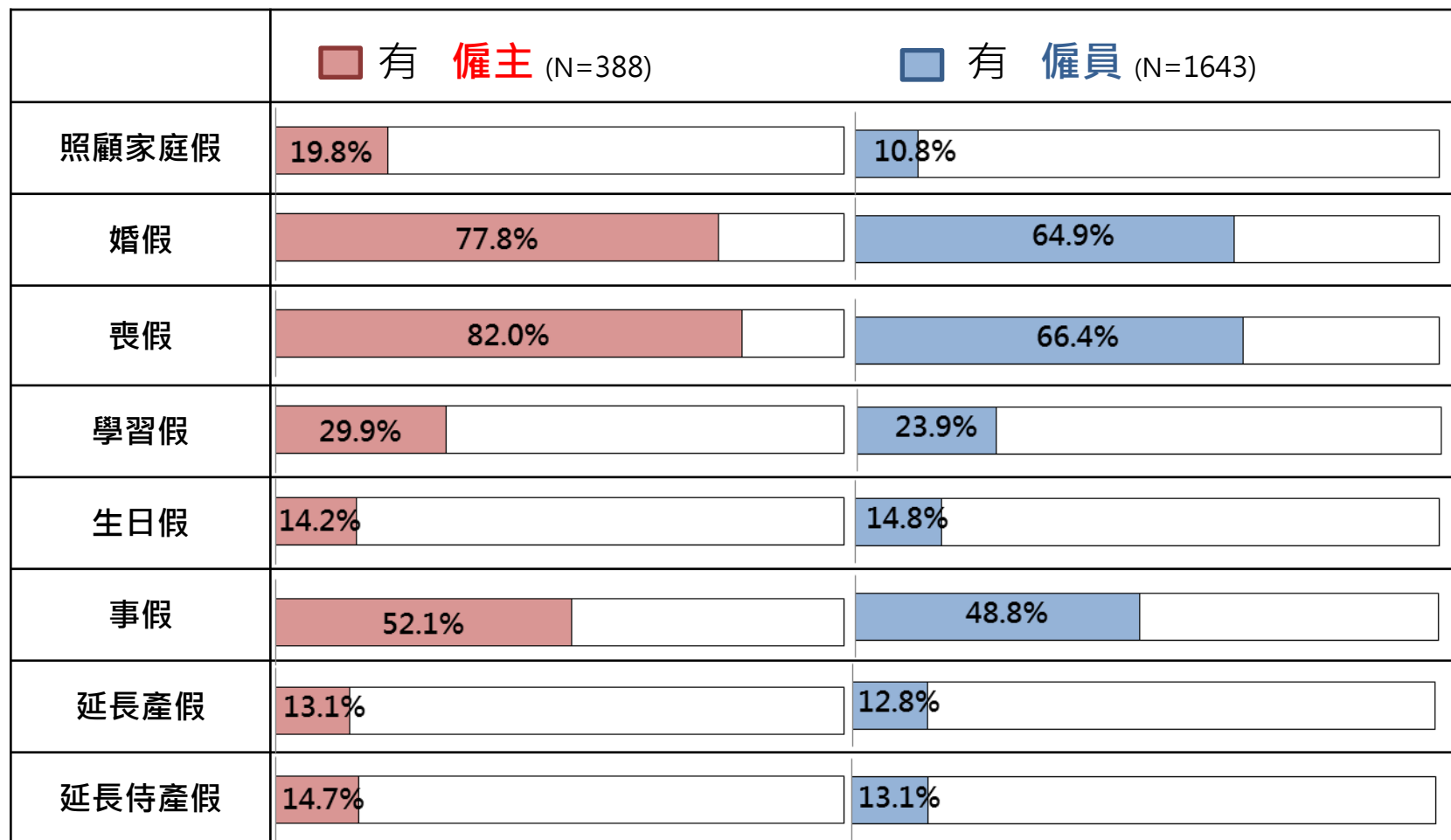


家庭友善僱傭措施

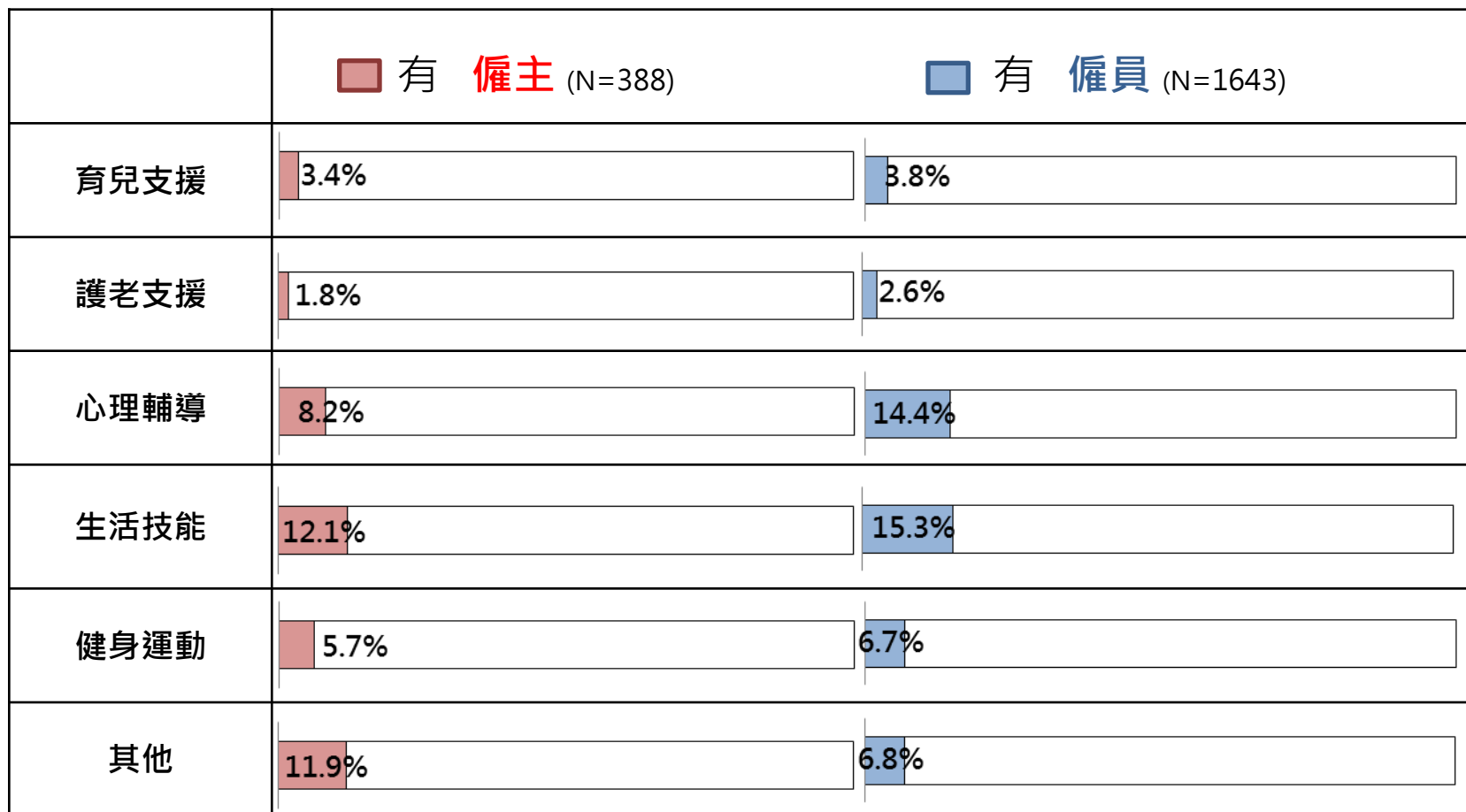
常見現行措施



常見現行措施



常見現行措施



最多受訪者投選的家庭友善僱傭措施

	僱主 (N=388)	僱員 (N=1643)
1 五天工週	280	1104
2 彈性上班	172	951
3 遙距工作	109	498
4 壓縮工作週	88	399
5 照顧家庭假	68	269

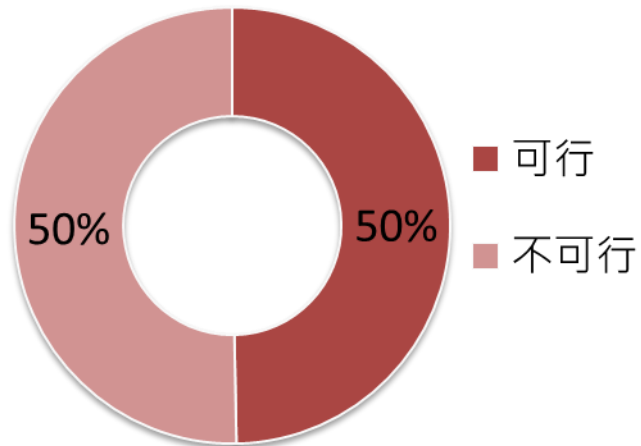
最受不同年齡組別歡迎的家庭友善僱傭措施

35歲或以下 (N=890)	36-42歲 (N=372)	43-59歲 (N=366)	60歲或以上 (N=15)
1五天工週	1五天工週	1五天工週	1五天工週
2彈性上班	2彈性上班	2彈性上班	2彈性上班
3遙距工作	3遙距工作	3遙距工作	3生活技能
4壓縮工作週	4壓縮工作週	4壓縮工作週	4壓縮工作週/事假
5事假	5育兒支援	5照顧家庭假	5遙距工作/延長產假/ 學習假

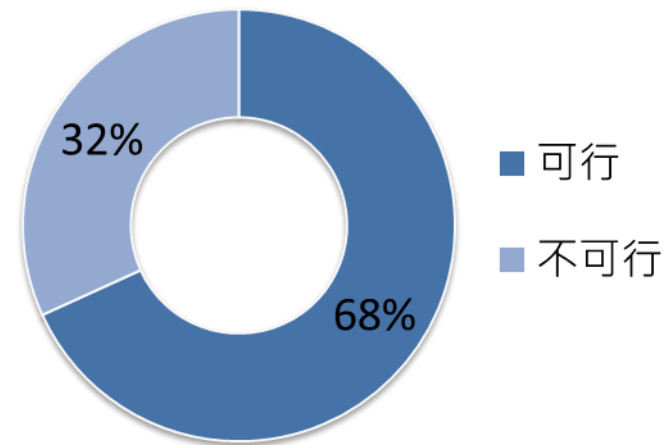
(五天工週、彈性上班、遙距工作、壓縮工作週、照顧家庭假)

可行性

僱主 (N=388)

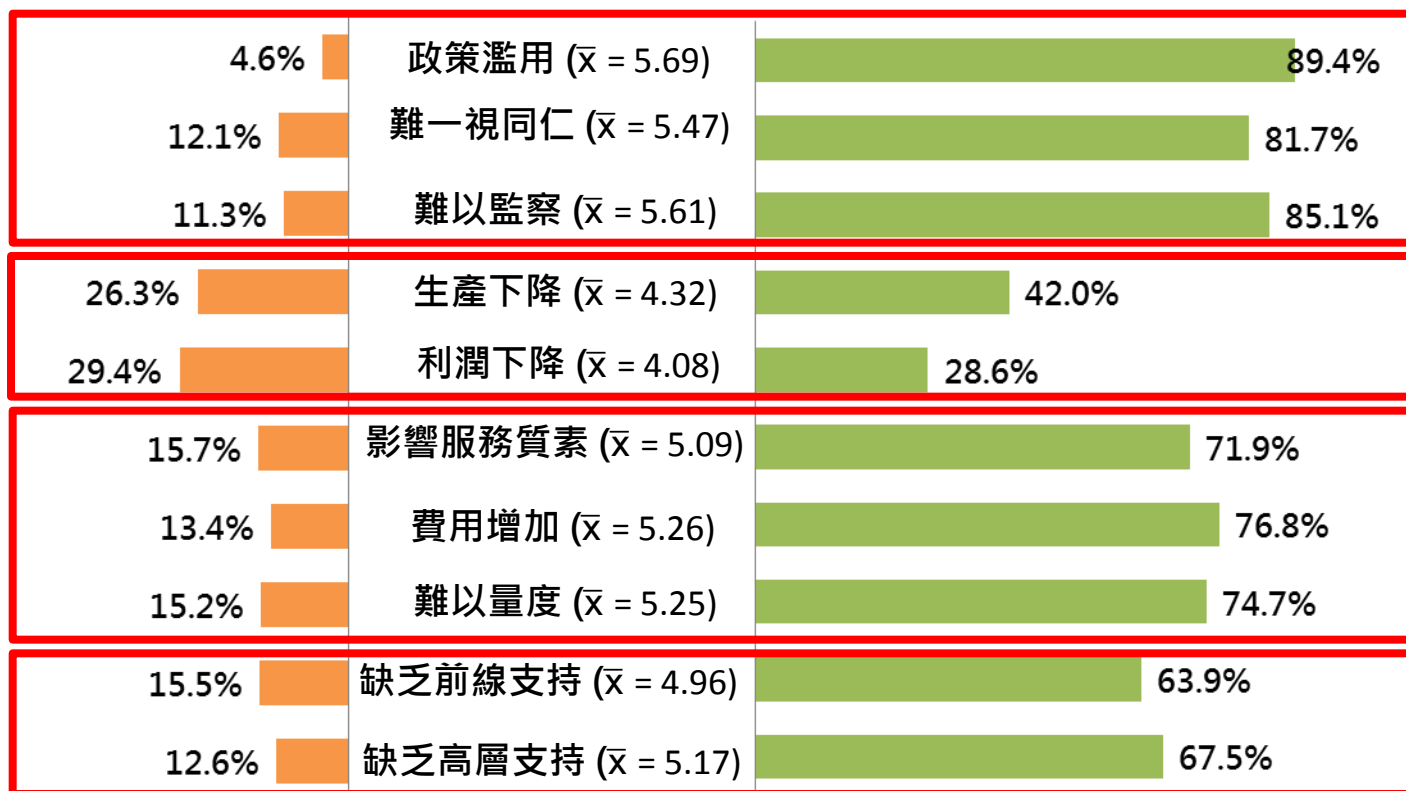


僱員 (N=1643)



實施彈性工作安排障礙 (N=388)

不認同
認同

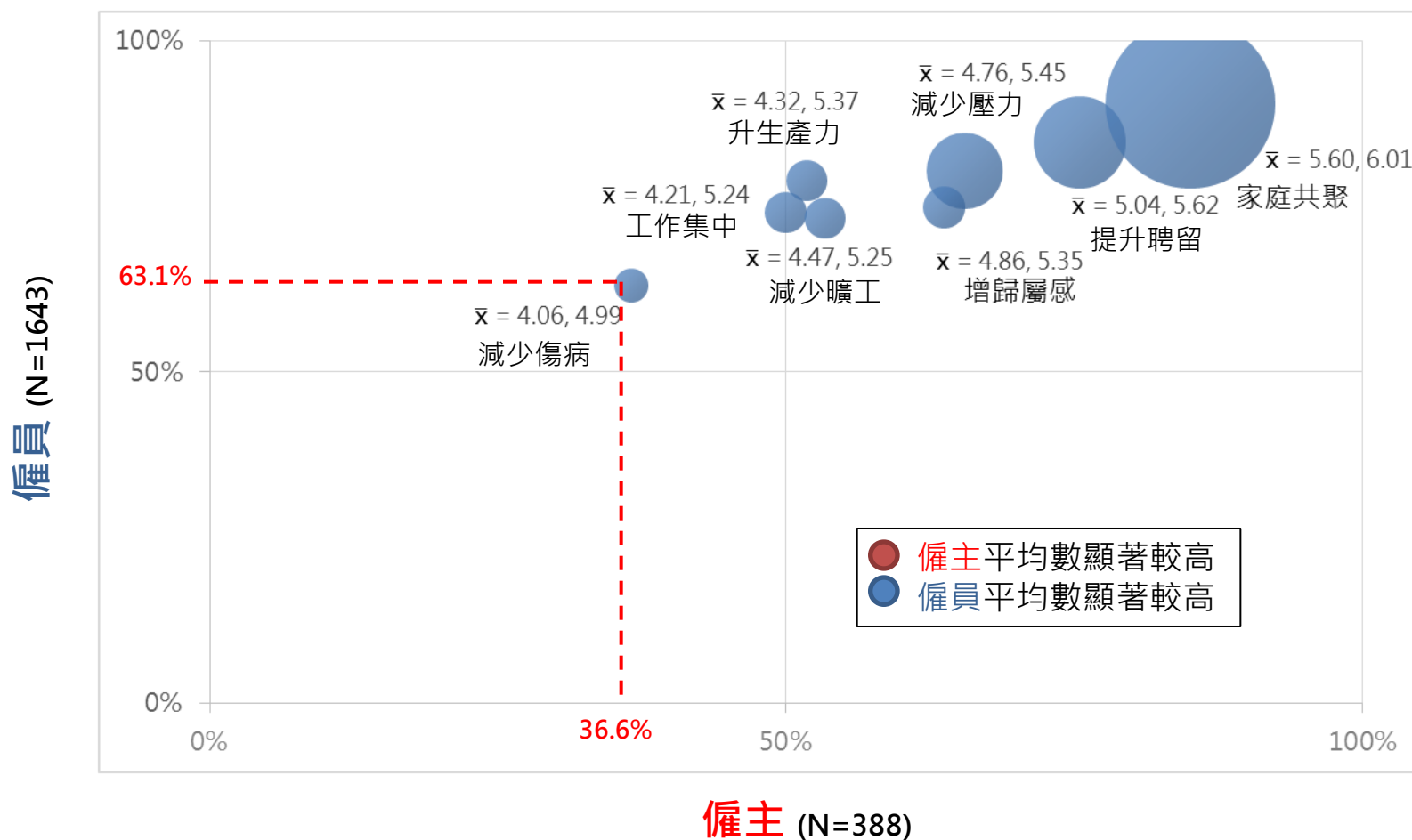




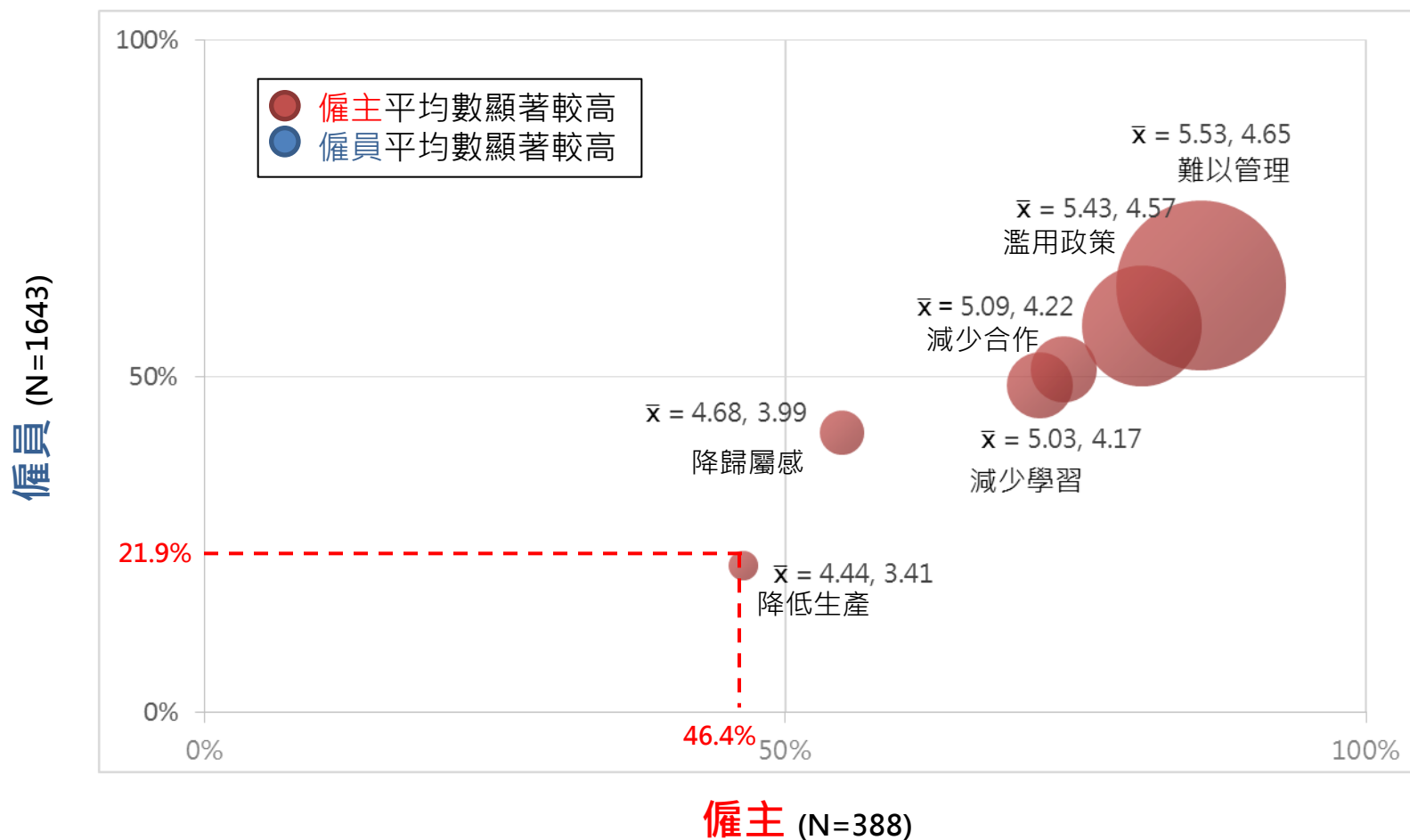
實施彈性工作安排的障礙

	CAWF (2007)	CHRS (2015)
擔心政策被濫用	42%	89%
影響客戶服務質素	41%	72%
難以監察員工表現	41%	85%
擔心生產力會下降	40%	75%
難以對所有員工一視同仁	40%	82%

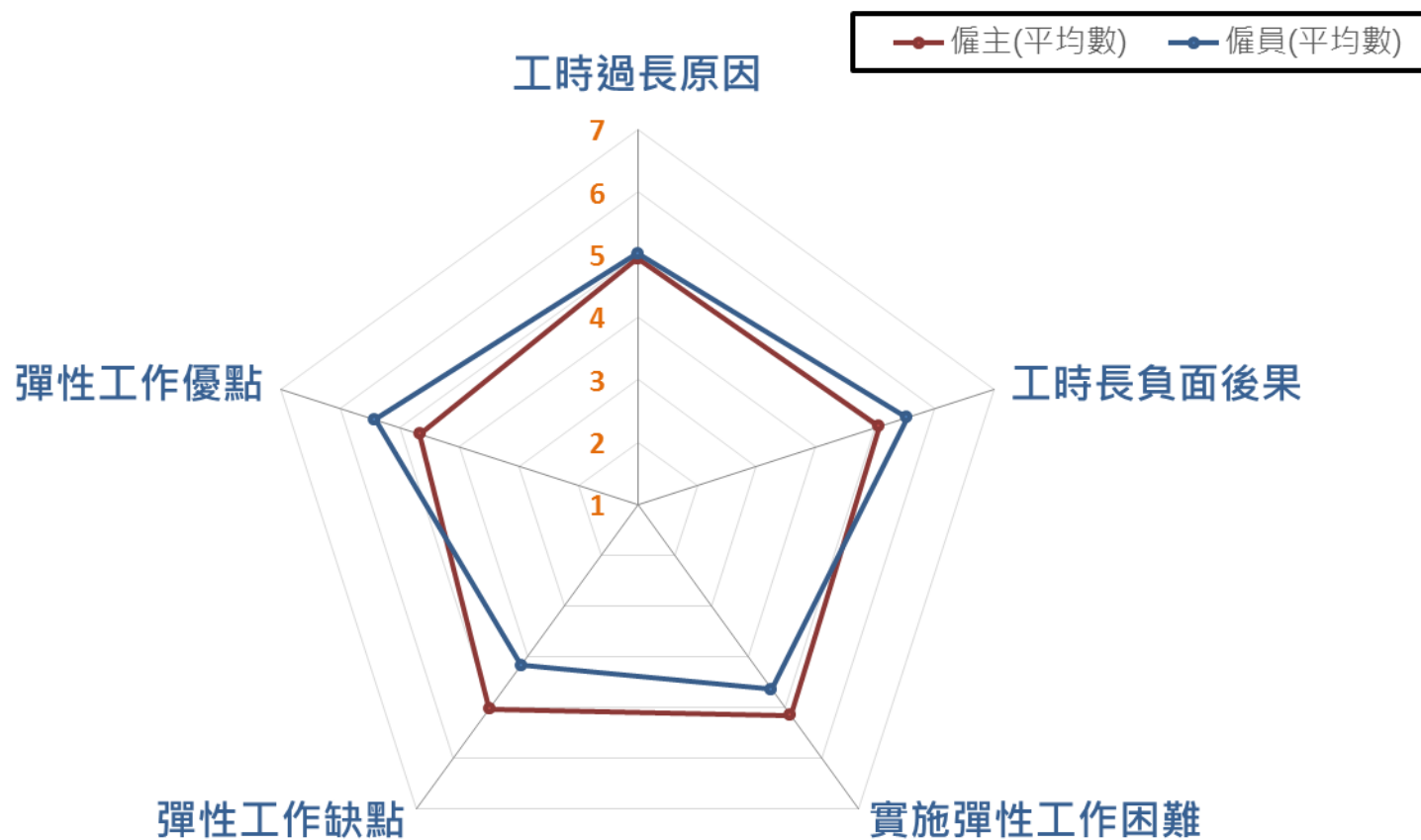
彈性工作安排優點



彈性工作安排缺點



僱主僱員數據比較分析



公司現行彈性工作情況-行業分析



香港浸會大學
HONG KONG BAPTIST UNIVERSITY
人力資源策略及發展研究中心
Centre for Human Resources Strategy and Development

		五天工週	彈性上班	遙距工作	壓縮工週
	N = 388	百分比	百分比	百分比	百分比
工程/製造	70	58.6%	24.3%	31.4%	11.4%
電器/電訊	31	90.3%	25.8%	41.9%	9.7%
飲食/酒店	21	57.1%	14.3%	4.8%	4.8%
物流/運輸	30	80.0%	26.7%	26.7%	10.0%
法定/政府	18	72.2%	38.9%	50.0%	11.1%
物業管理	17	64.7%	5.9%	23.5%	0.0%
零售	46	78.3%	21.7%	23.9%	10.9%
貿易	55	76.4%	27.3%	29.1%	16.4%
創作行業	26	92.3%	34.6%	42.3%	15.4%
專業服務	32	62.5%	28.1%	46.9%	12.5%
金融財務	18	94.4%	16.7%	0.0%	5.6%
教育	12	83.3%	50.0%	8.3%	16.7%

僱主的顧慮-行業分析



香港浸會大學
HONG KONG BAPTIST UNIVERSITY

人力資源策略及發展研究中心
Centre for Human Resources Strategy and Development

		標準工時		彈性工作安排	
		可劃一應用	採用困難	彈性顧聘模式的缺點	實施障礙
	N=388	平均數	平均數	平均數	平均數
工程/製造	70	4.21	5.17	4.88	5.04
電器/電訊	31	4.32	5.24	5.05	5.15
飲食/酒店	21	3.71	5.55	5.12	5.35
物流/運輸	30	4.17	5.09	4.87	4.98
法定/政府	18	5.44	4.73	5.1	4.89
物業管理	17	3.53	5.59	5.01	5.19
零售	46	4.17	5.18	4.75	4.94
貿易	55	4.51	4.99	5.04	5.05
創作行業	26	3.81	5.19	5.64	5.43
專業服務	32	3.62	5.25	5.13	5.01
金融財務	18	4.00	5.38	5.06	5.24
教育	12	4.00	4.62	5.02	4.80

其他觀察



- ◆ 大專畢業的受訪者更注重彈性工作安排的優點
- ◆ 大專畢業的受訪者離職意欲更強
- ◆ 中學畢業的受訪者更同意長工時會增加使用成癮物

- 會在一年內轉工的受訪者：
 - 少於35歲 (42.4%)
 - 36-42歲 (38.7%)
- 會長時間逗留公司的受訪者：
 - 43-59歲 (45.6%)
 - 多於60歲 (73.3%)

- 單身的受訪者更注重彈性工作安排的優點
- 單身的受訪者更關注長工時的不良後果

- ✓ 83.3%教育界僱主建議標準工時應在44小時或以上
- ✓ 絕大部份各行業僱員提議在40小時

總結（一）



- ✓ 65%受訪者會於一年內轉工，大部分年齡在50歲以下，反映現今香港員工大多對公司欠缺歸屬感；
- ✓ 僱員認為工時長主要因為「辦公室文化」、「管理人員的要求/風格」及「公司長期人手短缺」。前兩者可能與現今的「露面文化」有關；
- ✓ 工時長的香港員工(即每週工作49小時或以上)，比比皆是，且絕不限於月薪\$15,000以下的員工；
- ✓ 工時長所衍生的問題，不只是跟低技術/知識員工有關，它亦影響其他香港的上班一族，不論其職位/薪酬高低；
- ✓ 以現時數據而言，若要以合約工時取替標準工時，應先要多教育僱主僱員，尤其在雙方低互信的情況下；
- ✓ 一刀切工時法例不能解決香港勞資對立和人才生活質素失衡的問題；

總結 (二)



- ✓ 長遠而言，鼓勵僱主推行家庭友善僱傭政策和彈性僱聘模式會是更佳的方法；
- ✓ 僱主僱員一致認為「生產力下降」和「利潤下降」，並不是實施彈性工作的障礙，與公司業績並沒有直接關係；
- ✓ 部分僱主對家庭友善僱傭政策和彈性僱聘模式的認知薄弱，更不懂如何有效地推行這類型的措施；
- ✓ 擔心「政策被濫用」、「難以監察員工」和「難以對所有員工一視同仁」等問題，跟與員工平時或實施彈性工作時的溝通和相處，以及勞資雙方互信程度有密切的關係。再加上過往大部分的人力資源資訊系統未有支援較複雜的上班編排模式；
- ✓ 透過增加上下溝通的渠道和平台，教育管理層以人為本的管理風格，使用更先進的人力資本資訊系統及不同的數據分析工具；
- ✓ 鼓勵僱主採用切合時宜的僱聘管理模式(Time and Place Management)。



香港浸會大學

HONG KONG BAPTIST UNIVERSITY

人力資源策略及發展研究中心

Centre for Human Resources Strategy and Development

完

註解



頁6註:

- 大概有26.1%的受訪僱員計劃在三個月內離職；
- 大專畢業的受訪者離職意欲更強；
- 少於35歲的受訪者有42.4%會在一年內轉工；
- 36-42歲的有38.7%會在一年內轉工；
- 43-59歲和以上的受訪者則會長時間逗留公司。

頁9註:

- 整體而言，雙方皆認同工時過長的原因；
- 僱員多歸究於「辦公室文化」、「管理人員的要求/風格」和「公司長期人手短缺」，前兩者可能反映現今的「露面文化」；
- 僱主則歸究於「業務需要」和「職責要求」等客觀的原因；
- 在「員工在辦公時間處理私事」上，僱主僱員的看法有明顯的差距。

頁10註:

- 整體而言，雙方皆同意所有長工時的負面後果；
- 但僱員更認為負面後果嚴重，尤其是「降低工作效率」、「減少員工工作上的積極性和歸屬感」和「影響員工的健康/增加病假」；
- 超過90%受訪員工認同長工時會「減少與家人的相處時間」、「增加員工工作壓力」、「增加員工離職意欲」和「影響員工的社交生活或學習進修」。



頁12註:

- 在實施標準工時的困難上，雙方注意到和同意各種的關鍵問題，但僱主的顧慮明顯比較大；
- 在標準工時可否於自己公司/行業的職位實施而言，僱主僱員的平均數有明顯但不大的差距。

頁14註:

- 絕大部分的受訪員工沒有超時補貼；
- 只有15-20%員工有現金超時補貼。

頁15註:

- 物流/運輸界給予員工的超時補貼最合理，而創作行業則相反。超時補貼與業務運作特性有密切關係。

頁16-18註:

- 五天工作週、婚假和喪假是最常見的家庭友善措施；
- 彈性僱聘模式(包括:五天工作週、彈性上班、在辦公室以外地方(遙距)工作、壓縮工作週和額外休假讓員工照顧家庭)並不普遍。



頁22註:

- 「政策被濫用」、「難以監察員工」和「難以對所有員工一視同仁」的百分比相當高；
- 跟與員工平時或實施彈性工作時的溝通和相處有密切的關係；
- 僱主認為「生產力下降」和「利潤下降」並不是實施彈性工作的障礙；
- 從僱主而言，「生產力下降」不是實施彈性工作的缺點。

頁24註:

- 僱主僱員一致認為彈性工作安排是有其優點；
- 只有在「提升生產力」、「讓員工工作更集中」、「減少工業意外」、「減少曠工」等四項有較大的差距；
- 分別有75.5%和85.1%的僱主認為彈性工作安排，能夠提升人才招聘和留才效果及增加員工與家人共聚的時間；同樣，有84.7%和90.5%的僱員讚成此兩點。

頁25註:

- 僱主僱員一致認為彈性工作安排亦有其缺點，但兩者的分數和同意比率均相差頗大；
- 最大的差距是「生產力下降」的可能性，僱主比僱員有更多顧慮。

頁26註:

- 僱主僱員雙方均認同工時過長原因，但在彈性工作安排的優點和缺點、工時過長的負面後果和實施標準工時的困難上，則完全相反。