

「家庭友善的工作環境」 調查報告

香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心
專題研究報告第三號

陳錦華 香港理工大學應用社會科學系

陳沃聰 香港理工大學應用社會科學系

二〇〇二年五月

香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心
和諧之家・新家庭社區教育及資源中心

「家庭友善的工作環境」調查報告

香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心專題研究報告第三號

作者：陳錦華 香港理工大學應用社會科學系副教授

陳沃聰 香港理工大學應用社會科學系副教授

出版：香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心

和諧之家·新家庭社區教育及資源中心

技術編輯：文正華

版權：© 香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心

和諧之家·新家庭社區教育及資源中心

出版日期：2002年5月第一版第一次印刷

國際書號：962-367-348-5

Family-Friendly Workplace: A Research Report

Research Report Series No. 3, Centre for Social Policy Studies, Department of Applied Social Sciences,
The Hong Kong Polytechnic University

Authors: CHAN Kam-wah; CHAN Yuk-chung

Technical Editor: MAN Chin-wa, Miranda

Published by: Centre for Social Policy Studies, Department of Applied Social Sciences,
The Hong Kong Polytechnic University
Harmony House – Community Education & Resource Centre

Copyright © Centre for Social Policy Studies, Department of Applied Social Sciences,
The Hong Kong Polytechnic University
Harmony House – Community Education & Resource Centre

Date of first publish: May 2002

ISBN: 962-367-348-5

目錄

鳴謝.....	i
研究人員名單.....	i
摘要.....	iii
Abstract.....	v
1. 背景.....	1
2. 調查目的.....	2
3. 調查方法.....	3
4. 資料分析	
4.1 家庭事務對工作的影響.....	7
4.2 工作對家庭生活的影響.....	9
4.3 工作與家庭分隔的觀念.....	11
4.4 如何改善.....	15
5. 討論.....	19
6. 總結及建議.....	23
7. 參考書目.....	27
附件：問卷.....	29

鳴謝

研究經費及報告書由 The Body Shop、和諧之家、香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心資助，特此鳴謝。

研究人員名單：

陳錦華	香港理工大學應用社會科學系副教授
陳沃聰	香港理工大學應用社會科學系副教授
文正華	香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心項目助理
葉長秀	和諧之家·新家庭社區教育及資源中心協調主任
阮冠英	和諧之家·新家庭社區教育及資源中心社區教育工作員

List of Research Team Members:

Dr. CHAN Kam-wah	<i>Associate Professor</i>
<i>Department of Applied Social Sciences, The Hong Kong Polytechnic University</i>	
Dr. CHAN Yuk-chung	<i>Associate Professor</i>
<i>Department of Applied Social Sciences, The Hong Kong Polytechnic University</i>	
Ms. MAN Chin-wa, Miranda	<i>Project Assistant</i>
<i>Centre for Social Policy Studies,</i> <i>Department of Applied Social Sciences, The Hong Kong Polytechnic University</i>	
Ms. Ip Cheung-sau, Heidi	<i>Coordinator</i>
<i>Harmony House, Community Education and Resource Centre</i>	
Ms. YUEN Kwun-ying, Queenie	<i>Community Education Officer</i>
<i>Harmony House, Community Education and Resource Centre</i>	

摘要

近年香港面對經濟不景，失業率上升，僱員普遍工作壓力增加，進而影響了家庭生活，家庭問題更形惡化。要減低工作壓力，減少家庭問題，我們需要更深入了解市民如何面對工作與家庭之間的矛盾。

本研究由「和諧之家·新家庭社區教育及資源中心」及香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心合辦，目的主要為了解香港一般勞動人口，如何理解家庭與工作的關係，及如何處理兩者間的矛盾。研究以電話訪問形式進行，在全港電話用戶中進行隨機抽樣，訪問對象為十六歲或以上的勞動人口。訪問在二〇〇一年十一月底進行，成功訪問了 519 人。

調查顯示，很多被訪者在過去一年都曾因家庭事務而影響工作，例如遲到、早退、請假，有些甚至被上司責罵、懲罰、解僱，或要自行離職。另一方面大部份的被訪者都指出過去一年工作壓力有所增加，或大幅增加。很多被訪者表示要經常超時工作、放工後帶工作回家做、或放假仍要繼續工作。這些被訪者表示沉重的工作壓力對家庭關係有極大的影響，有些經常被家人投訴忽略了家庭。更甚者，有些被訪者承認在承受了工作壓力後，會向家人發洩，打罵家人。

調查亦顯示大部份被訪者都深受工作與家庭「分隔模式」的影響，認為工作與家庭事務應該分開。他們在遇到家庭困擾時很少會要求上司協助解決，當其他同事遇到家庭困擾時，很多被訪者都表示不會主動介入幫忙。很矛盾地，大部份被訪者都不滿於這個現狀，他們表示若僱主多一點體諒，多一點協助員工解決家庭問題，可有助提升工作表現。

大部份被訪者都贊成推行一些「家庭友善」(family-friendly)的政策，如在工作間設立托兒服務、設立男性侍產假、有體恤假期處理家庭事務，遇到家庭危機時，可容許員工自願調職、調更、調工作區域、減少工時、轉為兼職等以方便解決家庭危機。僱主亦可與社會服務機構合作，向面對家庭問題困擾的僱員提供協助。

面對日漸沉重的工作壓力，及日漸惡化的家庭問題，我們建議當局全面推行「家庭友善」的就業政策，包括透過具體的支持如資助、減稅優惠措施等去鼓勵私人及私營機構推行「家庭友善」政策，透過改善勞工法律以保障「家庭友善」政策得以順利推行。同時，社會服務機構應與僱主加強合作，協助僱員解決家庭問題及妥善地處理工作壓力。

Abstract

With the economic downturn and rising unemployment in Hong Kong in recent years, employees are experiencing increasing work pressure. This increasing pressure could lead to rising family problems. In order to reduce work pressure and prevent family problem from worsening, we need a better understanding of how Hong Kong citizens face the conflict between work and family.

This research is jointly conducted by the Harmony House – Community Education & Resources Centre and the Centre for Social Policy Studies, Department of Applied Social Sciences of the Hong Kong Polytechnic University. The aims of this research are to understand the view of the Hong Kong people on the relation between work and family, and how they deal with the conflict between work and family. Data are collected through a telephone survey, in which sample is selected randomly from all households with a residential telephone line in Hong Kong. The target of interview is the working population aged 16 or above. The survey was conducted at the end of November 2001. Totally, 519 interviews were completed successfully.

The survey finds that in the past year a significant proportion of the working population was affected by family affairs in their work. For example, they were late for or absent from work to take care of family affairs. Some were scolded or penalized by their boss, and some lost their jobs consequently. Most respondents pointed out that work pressure has increased in the past year. They had to work overtime, take their work home, and continue to work on their rest day or their vacation regularly. Some admitted that this has affected their family life substantially, for example, they were complained by their family members, and some of them abused their family members physically or verbally because of work pressure.

The survey respondents are deeply affected by the concept of “segregation model”; they think that work and family affairs should be separated as far as possible. Most people rarely requested for help from their boss as far as family affairs are concerned. Even if their colleagues faced family problems, most people would not take initiation to help. Contradictory to their beliefs, most people were unhappy about this situation. They think that if their employers are more compassionate or more supportive in helping them to solve family problems, it can improve their work performance.

Most respondents agreed or strongly agreed with implementing “family-friendly” policies, such as provision of child care service in the work setting, parental leave, casual leave for family affairs, and flexibility to change work location, working time, and work assignment when require.

In view of the increasing work pressure and deteriorating family problems, we suggest that the government should widely promote family-friendly policy by improving related labour legislation, and providing subsidies to employers who are ready to help their employees. The cooperation between social welfare agency and commercial sector should also be strengthened for relieving the stress of the employees.

1. 背景

近年香港面對經濟不景，失業率上升，僱員面對的工作壓力日漸增加。工作壓力可能進一步影響家庭關係，令家庭問題惡化，近年因失業、收入減少而衍生的家庭慘劇、虐妻、虐兒等家庭暴力事件時有所聞。據社會福利署資料顯示，家庭暴力個案持續上升，2001 年全年虐兒個案達 530 多宗比 2000 年上升 7%，虐待配偶有 2,340 多宗，比對上一年亦有微升，隨著經濟持續惡化及家庭觀念轉變，社會福利署署長亦表示社署將會面對更大挑戰(明報 2002 年 2 月 1 日, A15 版)。

根據和諧之家(1998-2000 年)的統計數字所得，每年因受家庭暴力影響而入住庇護中心的個案和其配偶當中：接近七成個案都屬於工作年齡(30-50 歲)，接近三分一的婦女案主及七成的其配偶正屬全職工作，超過三成的被虐婦女認為配偶施虐的原因是基於在工作環境經濟及失業中遭受壓力。而案主被配偶虐待的十四個主要原因之中，基於配偶在工作上遇到壓力，在過去統計中佔第七位，可見家庭暴力等社會問題跟工作壓力息息相關。

要解決或改善這些問題，我們必須了解工作如何影響家庭關係。在西方社會，工作與家庭之間的互動關係早已是一個重要的研究範圍(Kanter 1977; Goldsmith 1989; Hertz and Marshall 2001; Stebbins 2001)。對工作與家庭的研究大致上可分為兩個模式，「分隔模式」(segregation model)與「互動模式」(interactive model)(Fredriksen-Goldsen and Scharlach 2001)。「分隔模式」在早期工業社會裡極之盛行。這一派認為在工業社會裡，工作與家庭應該盡量分開，以增加生產效率。柏森斯(Parson 1970)的功能學派正正為這一派提供了理論基礎，柏森斯認為家庭與工作扮演著不同的功能，家庭專注情感的需要(expressive)，工作則是工具性的(instrumental)。時至今天，雖然現代社會與早期的工業社會已有很大分別，但「分隔模式」仍然深入民心，以致目前有很多人還認為家庭與工作應該互不相干。

不少論者反對「分隔模式」，並進而提出一個「互動模式」。他們認為工作與家庭是互為影響的，沒有可能分開處理(Kanter 1977 是其中一個經典的討論)。工作與家庭之間可能有正面或負面的影響，例如工作壓力增加可以影響家庭關係，這亦會反過來減低工作效率。反之，若工作間有適當的政策協助員工解決家庭問題，會有助穩定員工的情緒，增加工作投入感。更有女性主義者指出傳統經濟下的「分隔模式」會進一步分化性別角色，不利發展男女平等的社會(Bryson 1999; Humphries 1998)。概括而言，今天不少經濟發達國家的生產模式與傳統的工業社會相去甚遠，「分隔模式」未必能提高生產效率，反之，可能導致僱員工作壓力增

加，降低生產力，影響家庭關係，加劇男女不平等，若我們不去正視家庭與工作之間的矛盾，無論對員工或是對整個社會都並非好事。

近年，不少外國學者著力研究「家庭友善」的政策(family-friendly policy)，他們指出這些政策有助解決家庭與工作的衝突，提高員工工作效率，減少性別不平等，鼓勵男性參加家庭事務(Etherington 1998; Ferber and O'Farrell 1991; Galinsky 2001; Harker 1996)。其實，「家庭友善」政策並非如想像中涉及昂貴的開支，有研究指出這些政策涉及的開支比想像中少很多(Wilkinson 1997)，部份政策亦有助減低失業率，減輕政府在失業援助的開支。

香港很少學術研究探討工作與家庭兩者之間的相互關係(Chiu and Ng 1997 是少數的例子)。究竟香港人如何看工作與家庭的關係？如何處理兩者之間的矛盾？我們必須對這些問題有基本的了解，才可以減低僱員的工作壓力及避免家庭問題的惡化。

「和諧之家」一直以來都致力於推廣預防家庭暴力的社區教育及改善有關家庭問題，近年更著力與一些僱主合作，在工作間推展不同形式的教育，如兩性平等意識、處理衝突、介紹社會服務資源及安全的保障等，希望更有效地使家庭問題防患於未然。爲了更進一步了解香港市民對工作與家庭的矛盾的看法，「和諧之家」邀請了香港理工大學社會政策研究中心合作進行了一項「工作與家庭之間」意見調查。

2. 調查目的

本調查之目的是爲了解香港一般勞動人口，如何理解家庭與工作的關係，及如何處理兩者間的矛盾。具體目標是了解被訪者在以下四項的經驗或意見：

- 2.1 家庭問題對工作的影響；
- 2.2 工作對家庭關係、家庭生活的影響；
- 2.3 如何看待及處理工作與家庭之間的矛盾；
- 2.4 對改善有關問題的建議。

3. 調查方法

本調查以電話訪問形式進行，問卷內容乃環繞上述調查目的之四個範圍而設計（詳細內容請參考附件）。受訪對象是全港 16 歲或以上及「正在有工作做」或者「正在求職」的香港居民，有效個案計共 519 個，樣本誤差少於 $\pm 4.5\%$ 。數據以統計軟件 SPSS 進行分析。

整項調查是透過訪問員在香港理工大學電腦輔助調查室，利用電話向全港住宅電話用戶作為目標總體（即 **target population**）進行隨機性質的訪問。研究樣本是從最近出版的香港住宅電話簿（英文版）以隨機方法抽出若干電話號碼，去除最末兩個數位，補上從電腦產生的隨機數字，組合成不同的八位數字電話號碼，訪問員即據此接觸目標住戶，在每戶隨機抽出一位最終受訪者。調查於 2001 年 11 月 21 日至 23 日晚上六時至十時進行。

3.1 抽樣結果

撥出電話線數目共有 = 5,779 條線，分別為

1. 答應合作 = 519
2. 拒絕合作 = 518
3. 中途拒絕 = 33
4. 接通即拒絕（未驗明對方是否屬於目標群體） = 226
5. 電話有問題（長鳴、怪聲不能分辨） = 985
6. 非目標樣本（FAX、非住宅） = 992
7. 無人接聽（至少經過兩次不同時間嘗試） = 2,506
8. 合作訪問成功率 = $\frac{519}{519 + 518 + 33} \times 100\% = 48.5\%$ 。

3.2 樣本資料

調查成功以電話訪問了五百一十九名十六歲或以上的香港市民，其中 51.1% 為男性，48.9% 為女性。

表 3.2.1 受訪者性別

	人數	百份比
男	265	51.1
女	254	48.9
總計	519	100.0

婚姻狀況方面，未婚的受訪者佔 33.2%，已婚的佔 64.3%，分居或離婚的佔 2.5%。

表 3.2.2 婚姻狀況

	人數	百份比	有效百份比
未婚	172	33.1	33.2
已婚	333	64.2	64.3
分居／離婚	13	2.5	2.5
總計	518	99.8	100.0
拒絕回答	1	0.2	
總計	519	100.0	

教育程度方面，11.8%的受訪者接受過小學或以下的學歷，中學或預科程度的佔 65.1%，大專或以上的佔 23.1%。

表 3.2.3 教育程度

	人數	百份比	累積百份比
無受過正規教育	8	1.5	1.5
小學或幼稚園	53	10.2	11.8
初中程度（中一至中三）	96	18.5	30.3
高中程度（中四至中五）	201	38.7	69.0
預科程度（中六、七／IVE／ 其他職業訓練機構）	41	7.9	76.9
大專（非學士學位）	26	5.0	81.9
大專（學士學位或以上，包括 碩士／博士等）	94	18.1	100.0
總計	519	100.0	

工作狀況方面，75.3%的受訪者為受僱人仕，11.5%為自僱人士，1.9%為僱主。失業或待業的約佔受訪者的 11.3%。

表 3.2.4 工作狀況

	人數	百份比	有效百份比
僱主	10	1.9	1.9
僱員	387	74.6	75.3
自僱人士	59	11.4	11.5
失業／待業	58	11.2	11.3
總計	514	99.0	100.0
拒絕回答	5	1.0	
總計	519	100.0	

接近四成(39.2%)的受訪者每月個人收入少於港幣一萬元，每月個人收入介乎於港幣一萬元至少於二萬元的佔 44.5%，每月個人收入介乎於港幣二萬元至少於三萬元的佔 12.1%，少於一成半(14.2%)的受訪者每月收入超過三萬元。

表 3.2.5 過去一年個人每月平均收入

	人數	百份比	有效百份比	累積百份比
\$2,500 以下	6	1.2	1.3	1.3
\$2,500-\$4,999	25	4.8	5.5	6.9
\$5,000-\$7,499	55	10.6	12.2	19.0
\$7,500-\$9,999	91	17.5	20.1	39.2
\$10,000-\$14,999	96	18.5	21.2	60.4
\$15,000-\$19,999	60	11.6	13.3	73.7
\$20,000-\$24,999	40	7.7	8.8	82.5
\$25,000-\$29,999	15	2.9	3.3	85.8
\$30,000-\$34,999	24	4.6	5.3	91.2
\$35,000-\$39,999	10	1.9	2.2	93.4
\$40,000-\$44,999	8	1.5	1.8	95.1
\$45,000-\$49,999	5	1.0	1.1	96.2
\$50,000 或以上	17	3.3	3.8	100.0
總計	452	87.1	100.0	
唔記得／唔知道／唔定	31	6.0		
無收收／失業／待業	19	3.7		
拒絕回答	17	3.3		
合共	67	12.9		
總計	519	100.0		

4. 資料分析

4.1 家庭事務對工作的影響

4.1.1 28.5%的受訪者在過去一年內在工作上曾因家庭問題而感到困擾。經常在工作中因家庭問題而感到困擾的受訪者佔所有受訪者的 6%。

表 4.1.1 請問你係工作上有無因家庭問題而感到困擾呢？

	人數	百份比	累積百份比
經常	31	6.0	6.0
間中	64	12.3	18.3
很少	53	10.2	28.5
完全沒有	371	71.5	100.0
總計	519	100.0	

4.1.2 超過四分之一(25.8%)的受訪者曾因家庭事務而在工作上遲到早退。間中或經常因家庭問題而在工作中遲到早退的受訪者佔所有受訪者的 14.4%。

表 4.1.2 你有無因家庭事務而令到你係工作上有遲到早退嘅情況出現呢？

	人數	百份比	有效百份比	累積百份比
經常	9	1.7	1.7	1.7
間中	65	12.5	12.6	14.4
很少	59	11.4	11.5	25.8
完全沒有	382	73.6	74.2	100.0
總計	515	99.2	100.0	
拒絕回答	4	0.8		
總計	519	100.0		

4.1.3 47.1%的受訪者曾因家庭事務而在需要在工作上請假。間中或經常因家庭問題而需要在工作上請假的受訪者佔所有受訪者的 47.1%。

表 4.1.3 你有無因家庭事務而令到你係工作上要請假呢？

	人數	百份比	有效百份比	累積百份比
經常	7	1.3	1.4	1.4
間中	114	22.0	22.2	23.5
很少	121	23.3	23.4	47.1
完全沒有	272	52.4	52.9	100.0
總計	514	99.0	100.0	
拒絕回答	5	1.0		
總計	519	100.0		

4.1.4 6.5%的受訪者曾因家庭事務而在工作中遭上司責罵或懲罰。間中或經常因家庭問題而需要在工作上請假的受訪者佔所有受訪者的 2.8%。

表 4.1.4 你有無因家庭事務而令到你係工作上被上司懲罰，例如責罵、降職、減薪等？

	人數	百份比	有效百份比	累積百份比
經常	2	0.4	0.4	0.4
間中	12	2.3	2.4	2.8
很少	18	3.5	3.6	6.5
完全沒有	463	89.2	93.5	100.0
總計	495	95.4	100.0	
拒絕回答	24	4.6		
總計	519	100.0		

4.1.5 5.6%的受訪者曾因家庭事務而需要辭去工作或遭僱主解僱。過去一年中經常或間中因家庭問題而需要辭去工作或遭僱主解僱的受訪者佔所有受訪者的 3.2%。

表 4.1.5 你有無因家庭事務而令到你自已辭職或者俾公司解僱呢？

	人數	百份比	有效百份比	累積百份比
經常	3	0.6	0.6	0.6
間中	13	2.5	2.6	3.2
很少	12	2.3	2.4	5.6
完全沒有	472	90.0	94.4	100.0
總計	500	96.3	100.0	
拒絕回答	19	3.7		
總計	519	100.0		

4.2 工作對家庭生活的影響

4.2.1 超過六成(61%)的受訪者感到過去一年的工作壓力增加了。感到過去一年的工作壓力大幅增加了的受訪者佔所有受訪者的接近二成(19.4%)。

表 4.2.1 過去一年裡面，你嘅工作壓力係增加定係減少左呢？

	人數	百份比	有效百份比	累積百份比
大幅增加	100	19.3	19.5	19.5
略為增加	213	41.0	41.5	61.0
無變化	163	31.4	31.8	92.8
略為減少	28	5.4	5.5	98.2
大幅減少	9	1.7	1.8	100.0
總計	513	98.8	100.0	
拒絕回答	6	1.2		
總計	519	100.0		

4.2.2 73.1%的受訪者在過去一年內曾經試過超時工作。經常需要超時工後的受訪者佔所有受訪者的近三成(29.2%)。

表 4.2.2 你有無超時工作？

	人數	百份比	有效百份比	累積百份比
經常	149	28.7	29.2	29.2
間中	179	34.5	35.1	64.3
很少	45	8.7	8.8	73.1
完全沒有	137	26.4	26.9	100.0
總計	510	98.3	100.0	
拒絕回答	9	1.7		
總計	519	100.0		

4.2.3 33.4%的受訪者在過去一年內曾經試過放工後仍要帶工作回家做。經常需要放工後帶工作回家做的受訪者佔所有受訪者的近一成(9.4%)。

表 4.2.3 你有無放工後仍要帶工作返屋企做呢？

	人數	百份比	有效百份比	累積百份比
經常	48	9.2	9.4	9.4
間中	97	18.7	18.9	28.3
很少	26	5.0	5.1	33.4
完全沒有	341	65.7	66.6	100.0
總計	512	98.7	100.0	
拒絕回答	7	1.3		
總計	519	100.0		

4.2.4 接近一半 (48.5%) 的受訪者在過去一年內曾經試過在假期或休息日仍需工作。經常需要在假期或休息日工作的受訪者佔所有受訪者的近一成 (9.4%)。

表 4.2.4 你有無假期或休息日仍要返工呢？

	人數	百份比	有效百份比	累積百份比
經常	48	9.2	9.4	9.4
間中	143	27.6	28.0	37.4
很少	57	11.0	11.2	48.5
完全沒有	263	50.7	51.5	100.0
總計	511	98.5	100.0	
拒絕回答	8	1.5		
總計	519	100.0		

4.2.5 23.3%的受訪者曾在過去一年內遭家人投訴或埋怨因工作而忽略家庭。經常遭家人投訴或埋怨因工作而忽略家庭的受訪者佔所有受訪者的 3.5%。

表 4.2.5 你有無遭家人投訴／埋怨因工作而忽略家庭呢？

	人數	百份比	有效百份比	累積百份比
經常	18	3.5	3.5	3.5
間中	55	10.6	10.7	14.2
很少	47	9.1	9.1	23.3
完全沒有	395	76.1	76.7	100.0
總計	515	99.2	100.0	
拒絕回答	4	0.8		
總計	519	100.0		

4.2.6 17.6%的受訪者在工作上受到壓力後曾經試過打罵其他家庭成員。在工作上受到壓力後間中或經常打罵其他家庭成員的受訪者佔所有受訪者的近一成 (9.9%)。

表 4.2.6 你係工作上受到壓力之後，你有無試過打或者鬧其他嘅家庭成員呢？

	人數	百份比	有效百份比	累積百份比
經常	5	1.0	1.0	1.0
間中	48	8.9	8.9	9.9
很少	40	7.7	7.8	17.6
完全沒有	425	81.9	82.4	100.0
總計	516	99.4	100.0	
拒絕回答	3	0.6		
總計	519	100.0		

4.3 工作與家庭分隔的觀念

4.3.1 只有一成 (10.3%) 的受訪者希望上司知道困擾著他們的家庭問題，接近八成 (78.9%) 的受訪者不希望上司知道。

表 4.3.1 如果你遇到一啲令你困擾嘅家庭問題，你想唔想你嘅上司知道呢？

	人數	百份比	有效百份比	累積百份比
想	49	9.4	10.3	10.3
唔想	375	72.3	78.9	89.3
睇情況	51	9.8	10.7	100.0
總計	475	91.5	100.0	
拒絕回答	44	8.5		
總計	519	100.0		

4.3.2 希望上司知道困擾著他們的家庭問題者有 49 人，除了 1 名拒絕回答外，他們列出的原因依次為：希望得到機構的諒解和支持 (62.5%)，多一個人商量(35.4%)，上司有責任了解(29.2%)。

表 4.3.2 想講嘅最主要原因係(可選多項)？

	人數	百份比	有效百份比
多一個人商量	17	34.7	35.4
得到機構之諒解及支持	30	61.2	62.5
上司有責任了解	14	28.6	29.2
有回答人數	48	98.0	100.0
拒絕回答	1	2.0	
總人數	49	100.0	

4.3.3 不希望上司知道困擾著他們的家庭問題者共有 375 人，除了 21 人拒絕回答外，其餘 354 人列出的原因依次是：不希望上司介入私人問題 (89.8%)、恐防成為被解僱的藉口(13.6%)、和上司能力不足(11.9%)。

表 4.3.3 唔想講嘅最主要原因係(可選多項)？

	人數	百份比	有效百份比
上司能力不足	42	11.2	11.9
不希望上司介入私人問題	318	84.8	89.8
恐防成為被解僱的藉口	48	12.8	13.6
有回答人數	354	94.4	100.0
拒絕回答	21	5.6	
總人數	375	100.0	

4.3.4 知道同事有困擾他們的家庭問題，30.8%的受訪者表示會介入協助同事的家庭問題。35.2%的受訪者選擇鼓勵有關同事向社會服務機構求助。25.3%的受訪者表示不會介入協助同事的家庭問題。只有 4.2%的受訪者表示會鼓勵有關同事向上司傾談和尋求協助。

表 4.3.4 如果你嘅同事有困擾佢哋嘅家庭問題，你主要會採取以下那一項行動？

	人數	百份比	有效百份比
不介入	120	23.1	25.3
主動協助何解決問題	146	28.1	30.8
鼓勵佢同上司傾	20	3.9	4.2
鼓勵佢搵有關社會服務幫助	167	32.2	35.2
以上都唔係	21	4.0	4.4
總計	474	91.3	100.0
唔知道／唔清楚／睇情況	43	8.3	
拒絕回答	2	0.4	
合共	45	8.7	
總計	519	100.0	

4.3.5 接近九成 (89.1%) 的受訪者表示同意或非常同意「家庭事務和工作應該完全分開」的說法。只有少於一成 (7.1%) 的受訪者不同意或非常不同意。

表 4.3.5 你是否同意家庭事務與工作間嘅事務應完全分開，而唔應該互相影響？

	人數	百份比	有效百份比	累積百份比
非常同意	128	24.7	25.3	25.3
同意	322	62.0	63.8	89.1
無意見	19	3.7	3.8	92.9
唔同意	32	6.2	6.3	99.2
非常唔同意	4	0.8	0.8	100.0
總計	505	97.3	100.0	
唔知道／唔清楚／睇情況	14	2.7		
總計	519	100.0		

4.3.6 接近七成 (70.6%) 的受訪者表示同意或非常同意「家庭問題係個人問題，僱主無責任去協助員工處理」的說法。只有約二成半 (25.3%) 的受訪者不同意或非常不同意。

表 4.3.6 你是否同意家庭問題係個人嘅問題，僱主無責任去協助員工處理？

	人數	百份比	有效百份比	累積百份比
非常同意	59	11.4	12.7	12.7
同意	268	51.6	57.9	70.6
無意見	19	3.7	4.1	74.7
唔同意	112	21.6	24.2	98.9
非常唔同意	5	1.0	1.1	100.0
總計	463	89.2	100.0	
唔知道／唔清楚／睇情況	54	10.4		
拒絕回答	2	0.4		
合計	56	10.8		
總計	519	100.0		

4.3.7 接近七成(69.1%)的受訪者同意或非常同意「上司協助解決下屬的家庭問題有助提升後者的工作表現」的說法。只有二成多 (24.2%) 的受訪者持相反意見。

表 4.3.7 你是否同意若上司協助下屬解決家庭問題，係有助提升工作表現？

	人數	百份比	有效百份比	累積百份比
非常同意	62	11.9	12.9	12.9
同意	269	51.8	56.2	69.1
無意見	32	6.2	6.7	75.8
唔同意	101	19.5	21.1	96.9
非常唔同意	15	2.9	3.1	100.0
總計	479	92.3	100.0	
唔知道／唔清楚／睇情況	37	7.1		
拒絕回答	3	0.6		
合計	40	7.7		
總計	519	100.0		

4.3.8 六成半 (64.4%)的受訪者同意或非常同意「如果僱主或機構協助你(受訪者)解決家庭問題,係有助你改善你的家庭關係」的說法。接近三成 (28.3%)的受訪者持相反意見。

表 4.3.8 你是否同意如果僱主或機構協助你解決家庭問題,係有助你改善你的家庭關係?

	人數	百分比	有效百分比	累積百分比
非常同意	29	5.6	6.3	6.3
同意	270	52.0	58.2	64.4
無意見	34	6.6	7.3	71.8
唔同意	121	23.3	26.1	97.8
非常唔同意	10	1.9	2.2	100.0
總計	464	89.4	100.0	
唔知道/唔清楚/睇情況	50	9.6		
拒絕回答	5	1.0		
合計	55	10.6		
總計	519	100.0		

4.4 如何改善

4.4.1 86.7%的受訪者贊成工作地方提供托兒服務（非常贊成者佔 58%，贊成者佔 28.7%）。

表 4.4.1 你是否贊成工作地方提供托兒服務？

	人數	有效百分比	累積百分比
非常同意	301	58.0	58.0
同意	149	28.7	86.7
無意見	69	13.3	100.0
總計	519	100.0	

4.4.2 90.6%的受訪者贊成彈性上班時間（非常贊成者佔 78.4%，贊成者佔 12.1%）。

表 4.4.2 你是否贊成彈性上班時間？

	人數	有效百分比	累積百分比
非常同意	407	78.4	78.4
同意	63	12.1	90.6
無意見	48	9.2	99.8
唔同意	1	0.2	100.0
總計	519	100.0	

4.4.3 90.6%的受訪者贊成設立男性侍產假期（非常贊成者佔 72.3%，贊成者佔 18.3%）。

表 4.4.3 你是否贊成設立男性侍產假？

	人數	有效百分比	累積百分比
非常同意	375	72.3	72.3
同意	95	18.3	90.8
無意見	48	9.2	99.8
唔同意	1	0.2	100.0
總計	519	100.0	

4.4.4 91.3%的受訪者贊成有體恤假期用作處理家庭危機（非常贊成者佔 76.9%，贊成者佔 14.5%）。

表 4.4.4 你是否贊成有體恤假期用作處理家庭危機？

	人數	有效百分比	累積百分比
非常同意	399	76.9	76.9
同意	75	14.5	91.3
無意見	44	8.5	99.8
唔同意	1	0.2	100.0
總計	519	100.0	

4.4.5 84.8%的受訪者贊成「需要處理家庭事務嘅人可以自願安排停薪留職一段時間」的說法（非常贊成者佔 66.7%，贊成者佔 18.1%）。

表 4.4.5 你是否贊成需要處理家庭事務嘅人可以自願安排停薪留取一段長時間？

	人數	有效百分比	累積百分比
非常同意	346	66.7	66.7
同意	94	18.1	84.8
無意見	77	14.8	99.6
唔同意	2	0.4	100.0
總計	519	100.0	

4.4.6 87.3%的受訪者贊成機構容許員工自願調更、調職、調工作區域以方便處理家庭事務（非常贊成者佔 69%，贊成者佔 18.3%）。

表 4.4.6 你是否贊成機構容許員工自願調更、調職、調工作區域以方便處理家庭事務？

	人數	有效百分比	累積百分比
非常同意	358	69.0	69.0
同意	95	18.3	87.3
無意見	65	12.5	99.8
唔同意	1	0.2	100.0
總計	519	100.0	

4.4.7 82.3%的受訪者贊成機構容許員工自願減少工時以方便處理家庭事務（非常贊成者佔 48.2%，贊成者佔 34.1%）。

表 4.4.7 你是否贊成機構容許員工自願減少工時以方便處理家庭事務？

	人數	有效百分比	累積百分比
非常同意	250	48.2	48.2
同意	177	34.1	82.3
無意見	88	17.0	99.2
唔同意	4	0.8	100.0
總計	519	100.0	

4.4.8 90%的受訪者贊成機構為有需要的員工提供社會服務的轉介（非常贊成者佔 79.8%，贊成者佔 10.2%）。

表 4.4.8 你是否贊成機構能夠為有需要的員工提供社會服務轉介？

	人數	有效百分比	累積百分比
非常同意	414	79.8	79.8
同意	53	10.2	90.0
無意見	49	9.4	99.4
唔同意	3	0.6	100.0
總計	519	100.0	

5. 討論

5.1 家庭事務影響工作

其實一個人不可能將家庭生活和工作完全分割，兩者必定是互為影響的。雖然，在理念上絕大部份被訪者都認為工作與家庭生活要完全分開，但現實上，他們亦表示家庭事務對工作表現有一定影響。有 28.5% 被訪者表示在過去一年內或多或少在工作時亦有受到家庭問題的困擾，其中 6% 被訪者經常面對這個問題（表 4.1.1）。

除了降低工作效率外，25.8% 被訪者或多或少因家庭事務而要遲到早退（表 4.1.2），試過要請假者更佔 47.1%（表 4.1.3）。更嚴重的情況是有些員工（佔被訪 6.5%）被上司責罵或懲罰（表 4.1.4），有些員工（5.6%）甚至被解僱或要自行離職（表 4.1.5）。對這些僱員來說，情況可說是非常嚴重，因為家庭問題的困擾而喪失了工作的機會。

5.2 工作影響家庭生活

家庭問題的困擾會影響員工的工作效率，同時，工作的壓力亦會反過來影響家庭關係。近年香港面臨經濟不景，減薪、裁員事件時有所聞，在「資源增值」的壓力下，工作量不斷上升。工作量沉重、收入減少、工作缺乏保障等對員工構成很大壓力。本調查顯示，超過六成（61%）被訪者表示在過去一年工作壓力增加了，接近兩成（19.4%）更表示工作壓力大幅增加（表 4.2.1），情況可說甚為嚴重。

工作壓力的增加會直接影響家庭生活，很多被訪者都會犧牲了與家人相處的時間去完成工作方面的要求。例如，在過去一年內，有接近三成（29.2%）的被訪者要經常超時工作，有三成半（35.1%）間中要超時（表 4.2.2）。此外 33.4% 人需要放工後仍要帶工作回家做，9.4% 甚至需要經常這樣做（表 4.2.3）。接近一半人（48.5%）在休息日仍然繼續工作，9.4% 經常出現這個情況（表 4.2.4）。

不斷增加的工作量和工作壓力會令家庭關係惡化，家庭成員間的矛盾衝突亦會增加。23.3% 的被訪者表示過去一年內曾遭家人投訴因工作而忽略家庭，經常被投訴者佔 3.5%（表 4.2.5）。其實，一般家庭成員之間都存在著互相體諒及支持，發展到被投訴已反映出當事人可能是長期因工作而忽略家庭，這是導致家庭危機的主要成因之一。

更甚者，有些員工受到壓力後，不知如何舒解，轉而向家人發洩，打罵其他家庭成員，最終演變成家庭暴力事件。17.6%的被訪者承認會因為工作壓力而打罵其他家庭成員，間中或經常打罵家人的亦有 9.9%（表 4.2.6）。如果打罵的情況持續不變，令我們擔心這一群很可能逐漸演變成家庭暴力的施虐者，甚至其中有少部份受訪者可能已經成為經常的施虐者，嚴重破壞家庭成員間的和諧。

由此可見，工作壓力可影響家庭關係，家庭關係惡化亦會反過來影響員工的工作表現，從而進一步加重工作壓力。這個惡性循環可以令問題不斷惡化，直至不可收拾。我們必須正視這個問題，尋求一個妥善的解方法。

5.3 工作與家庭分隔

要突破這個惡性循環談何容易。絕大部份人(78.9%)遇到困擾他們的家庭問題時都不希望上司介入（表 4.3.1）。不希望僱主介入的原因包括：認為家庭問題是私人問題，不想上司干涉(89.8%)，恐怕上司以此為藉口，解僱或懲罰(13.6%)（表 4.3.3）。當被訪者知道同事面對家庭困擾時，極少數(4.2%)會鼓勵同事與上司商量，不介入、置身事外的亦有 25.3%。只有 30.8%被訪者表示會主動協助同事解決家庭問題（表 4.3.4）。長久以來，我們太過習慣將工作與家庭分割開來，工作間缺乏對遇到家庭問題的員工作支持及援助。更甚者，有些上司會以表現差為理由，懲罰甚至解僱面對家庭困擾的員工。這些都會對員工造成威脅，進一步打擊員工向僱主尋求幫助或諒解。

過去，我們相信在工商業的社會裡，工作與家庭生活應該盡量分開，這樣可保證一個人在工作時可全心投入，增加效率。另一方面，在放工後亦可完全忘記工作壓力，回家充份休息。當我們問及家庭與工作間的事務應否完全分開時，接近九成(89.1%)被訪者同意這個說法（表 4.3.5），同時接近七成(70.6%)被訪者認為家庭問題是個人問題，僱主無責任協助員工處理（表 4.3.6）。由此可見這個工作與家庭的「分隔模式」已深入人心。

但現今我們亦發現被訪者的心情頗為矛盾和複雜，一方面他們對這個「分隔模式」深信不移。但另一方面，大部份人(69.1%)亦同意若僱主動協助員工解決家庭問題，會有助提升員工的工作表現（表 4.3.7），同時亦有六成半人(64.4%)認為這樣有助改善員工的家庭關係（表 4.3.8）。這裡可見他們雖然深受「分隔模式」的影響，但他們亦知道突破這個模式可以有助改善工作表現及家庭關係。

要突破這個「分隔模式」，我們不能單靠員工主動與同事及上司分享家庭問題的困擾。更重要的是整個社會要建立一個家庭與工作和諧共存的模式，透過改善管理制度、勞資關係、社會服務、勞工法例、社會教育等，建立這個「和諧模式」。

5.4 如何改善？

家庭及工作完全分隔並非一個理想的模式，亦非唯一的選擇。其實無論本地及外地，都有一些公司或機構推行一些政策，協助員工處理家庭事務，嘗試找出一個更可以平衡工作與家庭的做法。在本調查中，不少被訪者提出了很多寶貴的意見，例如 86.7%的人贊成在工作的地方提供托兒服務（表 4.4.1），90.6%贊成彈性上班時間（表 4.4.2），90.6%贊成設立男性侍產假期（表 4.4.3），91.3%贊成有體恤假期用作處理家庭危機（表 4.4.4），84.8%贊成需要處理家庭事務的員工可以在自願的情況下安排停薪留職一段時間（表 4.4.5），87.3%贊成機構容許員工自願調更、調職、調工作區域以方便處理家庭事務（表 4.4.6），82.3%贊成機構容許員工自願減少工時以方便處理家庭事務（表 4.4.7），90%贊成機構為有需要的員工提供社會服務轉介（表 4.4.8）。

由此觀之，其實有很多不同的政策及措施可協助員工平衡工作與家庭生活的衝突，並需要各公司或機構可按各自的條件發展出一套適合的模式。

6. 總結及建議

本調查發現絕大部份受訪者對家庭與工作應完全分隔的信念仍深信不移。在大多數情況下，他們在面對家庭問題時都不會主動要求上司協助解決問題。當僱員被家庭問題困擾時，大部份人都不會主動協助解決。很多被訪者的心情是矛盾的，他們一方面認為工作與家庭應該分開，但另一方面他們亦認為若上司能多體諒及協助他們解決家庭問題時，不單可改善家庭生活，亦可提高工作效率。

在現實生活裡，工作與家庭的「分隔模式」並不能幫助提高員工的工作效率及生產力。不少被訪者都指出走過去一年裡曾或多或少因家庭事務困擾而影響工作表現，此外亦有不少被訪者指出，曾因工作而影響家庭關係。有些被訪者甚至承認因在工作上承受了壓力，而向家人發洩，或打罵家人。這樣或多或少會令家庭問題惡化、家庭暴力事件增多，影響員工的工作情緒，降低工作效率。

隨著經濟日漸惡化、失業率上升，香港人面對的工作壓力愈來愈大，傳統的工作與家庭「分隔模式」不利於我們面對新時代、新挑戰。在全球化的趨勢下，競爭愈來愈激烈，香港不能靠廉價勞動力競爭，我們必須以高質素服務及產品作招徠。在這個形勢下，我們應發展出一套能融合工作與家庭的「和諧模式」，有效地去處理工作與家庭間的矛盾及其衍生的壓力，從而改善工作與家庭生活的質素。

如何改善現時的情況？家庭與工作的「分隔模式」並非最好或是唯一的方式，很多經濟發達的國家，都察覺到「分隔模式」對僱員的工作及其家庭生活構成極大的影響，紛紛推出一些「家庭友善」(family-friendly)的政策。在本調查中，大部份被訪者都贊成推行這些政策，認為這些政策有助他們減低工作與家庭壓力，更甚者，可以締造和諧家庭，減少家庭暴力的發生。

從本研究中，我們可以引申出以下幾點具體建議：

6.1 推行公眾教育、鼓吹「家庭友善」概念

工作與家庭的「分隔模式」深入民心已久，我們需要大規模的社會教育來建立新的思維。政府應帶頭推動社會教育，鼓勵各政府部門、公營機構、大小企業等發展出一套適合個別機構的「家庭友善」工作模式。政府在制定勞工政策及有關社會政策時，能仔細考慮對家庭的影響，以免使家庭問題惡化。

6.2 鼓吹男性參與家庭事務

打破家庭與工作分隔其中一個方向就是鼓吹男性參與家庭事務。家庭與工作分隔的其中一個後遺症是男女角色被定型，女性被視為家庭照顧者，男性被視為家庭經濟支柱。在角色高度分割之下，男女雙方很難互相合作、互相諒解，尤其是在丈夫完全操縱家庭經濟的情況下，更難理解妻子在照顧家庭的壓力。政府應透過家庭生活教育等活動，推廣男性參與家庭事務的概念，從而減少家庭問題，減低男女不平等。

6.3 推行「家庭友善」政策，預防家庭危機影響工作表現

各機構或公司可按各自情況，推行不同的「家庭友善」政策，例如在工作間附近提供低廉的托兒服務、推行彈性上班時間、設立男性侍產假、容許員工申請較長的無薪假期照顧初生子女、設立體恤假期方便員工處理家庭危機或事務。在員工面對家庭危機時，僱主可與員工商討，在自願的情況下調動工作，以配合員工的需要，例如容許員工調更、調職、調工作區域，容許員工自願減少工時或轉為半職。

6.4 對推行「家庭友善」政策的公司提供優惠

要鼓勵公司或企業推行「家庭友善」政策，政府必須提供適當的支持，例如，推行「家庭友善」政策的公司可獲稅務優惠，或提供托兒服務的公司可獲租金津貼，或獲較低廉的撥地等。

6.5 適當的勞工法例配合

「家庭友善」政策的推行，意味著一些工作模式的轉變，例如有些員工會轉為半職、停薪留職一段長時間、彈性工時等。為了避免更多人淪為「雜散工人」(casual worker)，政府應修訂勞工法例，將勞工法律的保障範圍，由現時主要保障有連續性合約的員工，引申至同時保護兼職工及雜散工，確保僱員不會因自願地停薪留職，調動工作時間、地點等，而喪失應有的職業保障與福利。

6.6 加強僱主與社會服務機構合作

受工作與家庭的「分隔模式」影響，一直以來無論公營或私營機構都很少與社會服務團體合作，協助員工解決家庭問題。按現今社會的需求，工作與家庭關係應予重新定位，工作單位與社會服務機構應有更緊密的合作，例如工作單位應提供「轉介」服務，將面對家庭困擾的員工轉介往電話熱線服務、家庭服務或心理輔導服務。社會服務機構亦應該更積極擴展與工作單位的合作計劃，提供僱員服務。這亦意味著社會福利署要考慮提供額外資助，協助社會服務機構發展有關的服務。

6.7 正視員工打罵等減壓模式影響工作間的表現及安全

調查發現有接近兩成受訪者曾因工作壓力而打罵家人，若不正視這種涉及言語與身體的暴力行爲，我們擔心這會進而衍生至嚴重的暴力事件，影響家人或工作間人士安全。另一方面，家庭暴力的問題亦會影響在工作間中受虐者與施虐者的工作表現與考勤，僱主也必須正視家庭暴力這社會問題，並作出預防及支援措施。

6.8 進一步研究建議

其實家庭壓力與工作壓力對不同性別、不同教育、不同社會背景的人士可能有不同影響，值得進一步研究。除了透過量性研究(qualitative study)，探討不同社會背景人士面對的家庭與工作壓力，亦可透過質性研究(qualitative study)更深入了解壓力形成的過程，及爲什麼這麼多人不能突破這個家庭與工作的分隔模式。另外，那些「家庭友善」政策適合在香港推行，如何有效地推行這些政策等，都是頗值得進一步探討的問題。

概括而言，工作與家庭分隔的模式是舊式工業社會衍生出來的模式。時至今天，這個模式已顯得過時，不但不能促進工作效率，反而增加了員工的工作壓力及令家庭問題日漸惡化。但現代人受這個觀念影響深遠，很多個人的處事方式、社會習慣，以至政府政策都是建基於這個思維。我們需要重新反思，建立一套較合理的「和諧模式」，締造和諧的社會及家庭。

7. 參考書目

Bryson, Valerie (1999) "The family and paid employment" chapter 6 in *Feminist Debates: Issues of Theory and Political Practice*, New York: New York University Press.

Chiu, Chi-Kwan Warren and Ng, Catherine W. (1999) "Women-friendly HRM and organizational commitment: a study among women and men of organizations in Hong Kong" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol.72 no.4, pp.485-502.

Etherington, David (1998) "From Welfare to Work in Denmark: an alternative to free market policies?" *Policy & Politics*, vol.26 no.2.

Ferber, Marianne A. and O'Farrell, Brigid; with Allen, La Rue (ed.) (1991) *Work and Family: Policies for a Changing Work Force*, Washington D.C.: National Academy Press.

Fredriksen-Goldsen, Karen I. And Scharlach, Andrew E. (2001) *Families and Work: New Directions in Twenty-First Century*, New York and Oxford: Oxford University Press

Galinsky, Ellen (2001) "Toward a New View of Work and Family Life", chapter 8 in Hertz, Rosanna and Marshall, Nancy L. (ed.) *Working Families: The Transformation of the American Home*, Berkeley, Los Angeles and London: University of California Press.

Goldsmith, Elizabeth B. (ed.) (1989) *Work and Family: Theory, Research, and Applications*, Newbury Park, London, and New Delhi: Sage Publications.

Hertz, Rosanna and Marshall, Nancy L. (ed.) (2001) *Working Families: The Transformation of the American Home*, Berkeley, Los Angeles and London: University of California Press.

Humphries, Jane (1998) "Towards a family-friendly economics" *New Political Economy*, vol.3 issue 2, pp.223-240.

Kanter, Rosabeth Moss (1977) *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*, New York: Russell Sage Foundation.

Harker, Lisa (1996) "The Family-Friendly Employer in Europe" chapter 4 in Lewis, Suzan and Lewis, Jeremy (ed.) *The Work-Family Challenge: Rethinking Employment*, London, Thousand Oaks and New Delhi: SAGE Publications.

Parson, T. (1970) *Social Structure and Personality*, New York: Free Press.

Stebbins, Leslie F. (2001) *Work and Family in America: a reference handbook*, Santa Barbara, Denver and Oxford: ABC-CLIO Inc.

Wilkinson, H. (1997) *Time Out: The Costs and Benefits of Paid Parental Leave*, London: Demos.

附件：問卷

「工作與家庭之間」 意見調查問卷

~~~~~

**程序 A:自我介紹**

「喂，你好，請問哩度既電話係唔係 xxxx xxxx 呢？（如果唔係，訪問員請講『對唔住，打錯，拜拜！』，然後請再重試。）我地係香港理工大學社會政策研究中心打黎既，我地得到和諧之家既委託，進行一個有關<家庭與工作>既意見調查，目的係了解一下閣下係過去一年嘅工作同埋家庭兩者之間所遇到既問題同困境。希望花閣下幾分鐘時間，回答一 D 簡單既問題，閣下所提供既意見除左作學術用途之外，我地係會絕對保密既，請您放心。」

住戶反應：(記錄)

- 1.  答應合作 \_\_\_\_\_ ➔ [ 開始程序 B ]
- 2.  接通即拒絕/拒絕合作/中途拒絕 \_\_\_\_\_ ➔ [ 結束 ]
- 3.  電話有問題:(長鳴、怪聲不能分辨) \_\_\_\_\_ ➔ [ 結束 ]
- 4.  非目標樣本(沒有受訪對象、FAX、非住宅) \_\_\_\_\_ ➔ [ 結束 ]
- 5.  無人接聽/電話留言機/暫時唔得閒/線路正在使用 \_\_\_\_\_ ➔ [ 須重試 ]

(重試記錄： 1  2  3  4  5  6  )

~~~~~

【抽樣方法：Kish Grid 方法。訪問員請首先記錄符合資格之家庭成員總人數，然後由大到小排列各成員之年齡，最後根據隨機抽樣表選出合適既受訪者，如受訪者外出或暫時唔方便接受訪問，請預約。】

1.1 呢個調查既訪問對象係 16 歲或以上，同埋佢『而家有工作做』或者『正在求職』既香港居民，請問府上有幾多位呢類家庭成員呢？（失業同埋岩岩畢業既求職人士都算）

【訪問員請直接鍵入符合資格之成員人數。如一個都無，請輸入「0」，但必須確認才可結束結束訪問。如受訪者唔知道，請鍵入「88」，而拒絕回答則鍵入「99」。】

符合資格之家庭成員人數：_____

1.2 **【訪問員請用 Random Generator 抽出最終接受訪問者】**

根據抽樣結果，按年齡排列由大到小，唔該請年齡第____位大既家庭成員黎聽電話。

【訪問員請根據隨機抽樣表選出合適之受訪者。】

- 1 我係 ➔ **【開始問卷 - 程序 C】**
- 2 佢唔係度 ➔ 預約時間: _____

1. **【由訪問員自行填寫】**受訪者性別:

1 男

2 女

【以下稱受訪者為「先生」或「小姐」。

2. 請問(先生/小姐)你既工作狀況係:

1 僱主

2 僱員

3 自僱人士

4 失業/待業

5 剛畢業而待業中

6 拒絕回答

3. 以下所有問題都係問(先生/小姐)你過去一年所發生既事, 請問(先生/小姐)你係工作上有無因為家庭問題而感到困擾呢?

【如果被訪者為失業/待業人士, 不論是否失業/待業超過一年, 請把問題改為: 請問(先生/小姐)你係對上一份工作上有無因為家庭問題而感到困擾呢?】

【訪問員請追問程度】

1 經常

2 間中

3 很少

4 完全沒有

5 拒絕回答

4a. 請問(先生/小姐)你有無因為家庭事務而令到你係工作上有以下情況出現呢?

遲到早退:

1 經常

2 間中

3 很少

4 完全沒有

5 拒絕回答

4b 請假:

1 經常

2 間中

3 很少

4 完全沒有

5 拒絕回答

4c 被上司懲罰，例如責罵、降職或者減薪：

- 1 經常
- 2 間中
- 3 很少
- 4 完全沒有
- 5 拒絕回答

4d 自己辭職或者俾公司解僱：

- 1 經常
- 2 間中
- 3 很少
- 4 完全沒有
- 5 拒絕回答

5a. 係你既工作方面，請問（先生／小姐）你有無：

超時工作

- 1 經常
- 2 間中
- 3 很少
- 4 完全沒有
- 5 拒絕回答

5b. 放工後仍然要帶工作返屋企做

- 1 經常
- 2 間中
- 3 很少
- 4 完全沒有
- 5 拒絕回答

5c. 假期或休息日仍然要返工

- 1 經常
- 2 間中
- 3 很少
- 4 完全沒有
- 5 拒絕回答

5d. 遭家人投訴／埋怨因工作而忽略家庭

- 1 經常
- 2 間中
- 3 很少
- 4 完全沒有
- 5 拒絕回答

6. 請問(先生/小姐)你係過去一年裡面,你既工作壓力係增加定你減少左呢?
【訪問請追問程度】
- 1 大幅增加
 - 2 略為增加
 - 3 無變化
 - 4 略為減少
 - 5 大幅減少
 - 6 拒絕回答
7. 請問(先生/小姐)你係工作上受到壓力之後,你有無試過打或者鬧其他既家庭成員呢?
【被訪者可以是獨居或與其他家庭成員同住】
- 1 經常
 - 2 間中
 - 3 很少
 - 4 從來沒有
 - 5 拒絕回答
8. 你知唔知你既同事之中,有無試過打或者鬧佢地既家庭成員呢?
- 1 知道同事有遇到
 - 2 知道同事無遇到
 - 3 唔清楚同事有無遇到
 - 4 拒絕回答
9. 請問(先生/小姐)如果你遇到一D令你困擾既家庭問題,你想唔想你既上司知道呢?
- 1 想 → 跳答 9a
 - 2 唔想 → 跳答 9b
 - 3 睇情況
 - 4 拒絕回答
- 9a. 想講嘅最主要原因:
- 1 多一個人商量
 - 2 得到機構之諒解及支持
 - 3 上司有責任了解
- 9b. 唔想講嘅最主要原因:
- 1 上司能力不足
 - 2 不希望上司介入私人問題
 - 3 恐防成為被解僱的藉口

10. 請問（先生／小姐）如果你既同事有困擾佢哋既家庭問題，你主要會採取以下那一項行動呢？

【訪問員請讀出選項 1-4，受訪者只可選一項。】

- 1 不介入
- 2 主動協助佢解決問題
- 3 鼓勵佢同上司傾
- 4 鼓勵佢搵有關社會服務幫助
- 5 以上皆不是
- 6 唔知道/唔清楚/睇情況
- 7 拒絕回答

11a. 請問（先生／小姐）你是否同意以下各項？

家庭事務與工作間既事務應該完全分開，而唔應該互相影響：

- 1 非常同意
- 2 同意
- 3 無意見
- 4 唔同意
- 5 非常唔同意
- 6 唔知道/唔清楚/睇情況
- 7 拒絕回答

11b. 家庭問題係個人既問題，僱主無責任去協助員工處理：

- 1 非常同意
- 2 同意
- 3 無意見
- 4 唔同意
- 5 非常唔同意
- 6 唔知道/唔清楚/睇情況
- 7 拒絕回答

11c. 若果上司協助下屬解決佢既家庭問題，係有助提升工作表現既：

- 1 非常同意
- 2 同意
- 3 無意見
- 4 唔同意
- 5 非常唔同意
- 6 唔知道/唔清楚/睇情況
- 7 拒絕回答

11d. 如果僱主或機構協助你解決家庭問題，係唔係都有助你改善你的家庭關係？

- 1 非常同意
- 2 同意
- 3 無意見
- 4 唔同意
- 5 非常唔同意
- 6 唔知道/唔清楚/睇情況
- 7 拒絕回答

12a. 請問（先生／小姐）你是否贊成以下各項？

工作地方提供托兒服務：

- 1 贊成
- 2 唔贊成
- 3 唔清楚/無意見/睇情況
- 4 拒絕回答

12b. 彈性上班時間：

- 1 贊成
- 2 唔贊成
- 3 唔清楚/無意見/睇情況
- 4 拒絕回答

12c. 設立男性侍產假：

- 1 贊成
- 2 唔贊成
- 3 唔清楚/無意見/睇情況
- 4 拒絕回答

12d. 有體恤假期*用作處理家庭危機問題 [*體恤假期指有薪事假]

- 1 贊成
- 2 唔贊成
- 3 唔清楚/無意見/睇情況
- 4 拒絕回答

12e. 需要處理家庭事務既人可以自願安排停薪留職一段長既時間：

- 1 贊成
- 2 唔贊成
- 3 唔清楚/無意見/睇情況
- 4 拒絕回答

- 12f. 機構容許員工自願調更、調職、調工作區域以方便處理家庭事務：
- 1 贊成
 - 2 唔贊成
 - 3 唔清楚/無意見/睇情況
 - 4 拒絕回答
- 12g. 機構容許員工自願減少工時以方便處理家庭事務：
- 1 贊成
 - 2 唔贊成
 - 3 唔清楚/無意見/睇情況
 - 4 拒絕回答
- 12h. 機構能夠為有需要的員工提供社會服務的轉介
- 1 贊成
 - 2 唔贊成
 - 3 唔清楚/無意見/睇情況
 - 4 拒絕回答
13. 請問（先生／小姐）你既教育程度去到邊度呢？
- 1 無受過正規教育
 - 2 小學或幼稚園
 - 3 初中程度(中一至中三)
 - 4 高中程度(中四至中五)
 - 5 預科程度(中六至中七／(IVE)香港專業教育學院／其他職業訓練機構)
 - 6 大專：非學士學位
 - 7 大專：學士學位或以上(包括碩士／博士等)
 - 8 拒絕回答
14. 請問（先生／小姐）你既婚姻狀況係乜呢？
- 1 未婚
 - 2 已婚
 - 3 分居／離婚
 - 4 配偶逝世
 - 5 同居
 - 6 拒絕回答
15. 請問（先生／小姐）你有無同家人同住呢？
- 1 有
 - 2 無
 - 3 拒絕回答

16. 請問（先生／小姐）你既職位係乜呢？
- 1 經理及行政人員
 - 2 專業人員
 - 3 輔助專業人員
 - 4 文員
 - 5 服務工作及商店銷售人員
 - 6 漁農業熟練工人
 - 7 工藝及有關人員
 - 8 機台及機器操作員及裝配員
 - 9 非技術工人
 - 10 公務員（必須追問，再重新按 1 至 9 分類）
 - 11 其他
 - 12 拒絕回答
17. 請問（先生／小姐）你係全職定兼職呢？
- 1 全職
 - 2 兼職
18. 請問（先生／小姐）你既工作係：
- 1 長工
 - 2 散工
 - 3 長散工
 - 4 不適用（包括僱主或自僱人士）
19. 請問（先生／小姐）你過去一年內個人每月既平均收入大概有幾多呢？
- 【訪問員不必讀出答案】**
- 1 2,500 元以下
 - 2 2,500-4,999 元
 - 3 5,000-7,499 元
 - 4 7,500-9,999 元
 - 5 10,000-14,999 元
 - 6 15,000-19,999 元
 - 7 20,000-24,999 元
 - 8 25,000-29,999 元
 - 9 30,000-34,999 元
 - 10 35,000-39,999 元
 - 11 40,000-44,999 元
 - 12 45,000-49,999 元
 - 13 50,000 或以上
 - 14 唔記得／唔知道／唔定
 - 15 無收入／失業／待業
 - 16 拒絕回答

* 我既訪問已經做完，多謝合作！ *