



「家庭友善的工作環境」 調查報告



政

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

聯合出版

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
二零零二年五月

「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

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.

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

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己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		