工時對教友家庭及信仰生活影響調查報告

香港天主教勞工事務委員會

2016 年 4 月 23 日

摘要

行政長官梁振英曾在其選舉政綱提出「研究推動立法」，2013 年上任後即宣布成立標準工時委員會(下稱標時委員會)，跟進政府的標準工時政策研究，並責成其提供制定法定標準工時制度或其他方案的意見。但至今標準工時委員會仍未就標準工時立法達成「共識」。標準工時委員會宣佈本年四月底將展開為第二階段的諮詢工作。

香港天主教勞工事務委員會一直關注基層勞工的權益，**因此本會於 2015 年 12 月 12 日至 2016 年 1 月 31 日期間以方便抽樣方法，進行了「工時對教友家庭及信仰生活的影響調查」，成功訪問了 2697 名教友**，從而了解工時對教友的家庭生活、身心健康及信仰生活的影響，並分析天主教友對標準工時政策的意見。調查結果如下:

- 受訪者大多為中產高收入人士: **大部份受訪者年齡介乎 35-45 歲以下(31.3%)，逾六成六(66.5%)大專或大學或以上人士，近六成(57.9%)統計前一個月收入在 25001 元以上**，其中收入在 50001 元或以上者佔約兩成(20.1%)。

- 受訪者長工時情況嚴重: 逾六成六(66%)的受訪者在統計前七天的工時達 45 小時或以上，**工時平均數及中位數分別達 48.5 小時及 48 小時**。在全職受僱受訪者中，**逾四分一人每周工時達 52 小時或以上。**

- 受訪者超時工作嚴重: **逾六成(62.9%)受訪者在受訪前七天曾超時工作，當中近八成沒有補償。**

- 逾三份一受訪者認為工時太長: 超過三份一(36.8%)受訪者認為在統計一個月平均每周工作時數太長。

- 工時愈長對家庭生活負面影響越大: 分別 72.5%及 65%同意及非常同意「下班回家已經很累，很多本來想做的事情都沒法做」及「因為工作所必須投入的時間，我錯過出席子女的活動」。**整體受訪者認為工作對家庭生活影響平均數為 3.4 分，最高 5 分，平均數越高代表工作對家庭生活的影響越大。另外，調查發現總工時愈長，整體受訪者認為工作對家庭生活負面影響愈高。**

- 工時愈長受訪者認為睡眠時間不足情況愈高: 逾四成五(45.2%)受訪者認為過去一個月，睡眠時間不足夠及非常不足夠。調查發現，整體受訪者工時愈長，認為睡眠時間不足情況愈高。

- 部份受訪者認為工作影響身體及精神健康: 分別逾一成六(16.6%)及近兩成(19.6%)

認為過去一個月，個人身體健康及精神健康狀況幾差及非常差。

- **部份受訪者可能出現過勞情況:** 在整體受訪者，近逾三分一(34.3%)在過去六個月，曾因工作重複出現 4 項或以上過勞病徵。

- **工時愈長對信仰生活負面影響越大:** 較大比例的受訪者因工作而影響閱讀聖經的習慣(49%)、減少參與堂區善會或信仰團體的活動(42.8%)及培育課程(48%)。**整體受訪者的工作對信仰生活負面影響平均數為 3.01 分，最高 5 分，平均數越高代表工作對信仰的影響越大。調查發現總工時愈長，整體受訪者認為工作對信仰生活負面影響愈高。**

- **大部份受訪者同意標準工時立法:** **八成二(82%)同意工時應受到限制**。在同意工時應受到限制的受訪者中(2211 人)，**超過半數(51.6%)認為「使僱員達到更佳的工作與生活平衡(如照顧家庭、持續進修)」**是制定標準工時政策的主要目的。此外，**當中逾九成(91.1%)同意政府應立法標準工時。**

標準工時委員會曾提出在制定工時政策時應先保障一些工資較低及技術較低的基層僱員，以免他們議價能力較低，而被迫長時間工作。**社會有意見認為中產及專業人士收入偏高，即使他們要長工時間及超時工作，其高工資已彌補了因長工時帶來的損失及代價，因此他們並沒有無償工作，亦無限制他們工時的必要。**不過，**是次調查發現在不同收入分組中均有接近或超過九成受訪者贊同標準工時立法。這反映僱員不論收入高低都有休息及享受家庭生活需要，這都有助平衡家庭及工作生活。標準工時委員會以收入水平劃界的工時政策建議是漠視部份僱員長工時的情況。**

是次調查再次指出僱員長工時及超時工作情況已為他們的家庭生活、睡眠、身心健康及信仰生活帶來負面影響。工作與家庭生活平衡是衡量社會是否健全的一個重要準則。天主教社會訓導認為工作是形成家庭生活基礎，而**家庭生活是人與生俱來的權利和使命**。長工時已佔據了僱員大部份的時間，並犧牲了個人身心靈健康及與家人相聚的機會，我們肯定這不是一個整全的發展方向。我們認為立法標準工時及工時上限，能為僱員更自主的選擇時間分配，讓他們可以投入於家庭及閒暇生活，發展興趣，度一個建全的生活。

香港天主教勞工事務委員會促請政府承擔政治道德責任，以市民的福祉為依歸，主動提出標準工時立法及最高工時限制。本會建議每周工時訂於 44 小時及超時工作補償訂於時薪的 1.5 倍，以保障全港僱員的權益，讓其享有工作與生活平衡，提升家庭生活質素。

目錄

摘要 P.2

(一)前言 P.5

(二)文獻回顧 P.6

(甲) 香港政府的規管工時政策 P.6

(乙) 本港標準工時立法討論源起及最新發展 P.8

(丙) 國際實施標準工時的情況及實施經驗 P.14

(丁) 本港僱員長工時的情況及長工時對身心及家庭生活的影響.....P.17

(三) 調查目的.....P.20

(四) 調查方法.....P.21

(五) 調查結果及分析.....P.24

(六) 總結及訴求.....P.66

附件一 P.68

附件二 P.77

(一) 前言

在全球競爭之下，為了賺取利潤，各行業均以速度及效能為生存之道。不過，在這激烈的競爭之中，僱員往往要承受長工時工作的壓力。根據政府勞工處《標準工時政策研究報告》（2012 年），2011 年近四分一香港僱員要超時工作，而當中約半數僱員的超時工作並無額外補償。標準工時委員會於 2015 年公佈的香港工時狀況調查同樣發現，近三成(29.2%)僱員每周工時達 48 小時或以上，約四分一僱員表示過去七天曾超時工作，但當中逾七成(71.1%)表示所有超時工作都沒獲補償。

行政長官梁振英曾在其選舉政綱提出「研究推動立法」，並於 2013 年 4 月宣佈成立標準工時委員會(下稱標時委員會)，跟進政府的標準工時政策研究，並責成其匯報及提供制定法定標準工時制度或其他方案的意見。標準工時委員會雖然曾於 2014 年進行了公眾諮詢及工時統計調查，但至今委員會仍未能就立法標準工時達成「共識」，卻提出以立法形式要求僱主及僱員必須簽訂僱傭合約，當中要列明工作時數、超時工作安排及補償方法(下簡稱「合約工時」(大框))及研究進一步保障薪酬及技術較低的僱員(小框)。

刻下標準工時委員會將本年四月底展開為期三個多月的第二階段的諮詢工作，並會約見主要僱主組織及勞工團體，以及從事較長工時行業的人士，聽取社會的意見。香港天主教勞工事務委員會一直關注基層勞工的權益，過去亦積極向政府及標準工時委員會表達對標準工時立法及其施行的建議。標準工時委員會的任期即將於第二階段諮詢工作後結束，並須向政府提交規管工時政策報告。在這關鍵時刻，本會在天主教堂區進行了一次「工時對教友家庭及信仰生活的影響調查」，以反映天主教教友對標準工時政策的意見及長工時工作的影響。

首先，本文會簡介政府的規管工時政策及回顧本港標準工時立法討論起始及最新發展。其後，本文會簡述國際實施標準工時的情況及實施經驗。最後，本文會引述本地及國際的文獻，指出長工時工作對身心及家庭生活的影響。在上述的文獻回顧下，本文會進一步介紹是次調查的目的、方法及性質，並根據調查所得的數據及資料，分析工時對教友家庭、健康及信仰生活的影響及他們對立法標準工時的意見。

本會希望有關調查報告不但可以讓標準工時委員會作參考，更重要是讓政府了解長工時對僱員健康及家庭生活的影響，從而以市民的福祉為依歸，主動提出標準工時立法及工時限制建議，保障僱員的權益，讓其在工作與生活上得到平衡，提升家庭生活質素。

(二) 文獻回顧

(甲) 香港政府的規管工時政策

《僱傭條例》(第 57 章)是規管本港僱傭條件的主要法例，為僱員提供基本的僱傭保障和福利，當中包括工資保障、生育保障、休息日、法定假日、有薪年假、疾病津貼、遣散費及長期服務金等。**惟本港現時並無普遍適用的法定條文規管標準工時、最高工時、超時工作限制或超時工作薪酬。**勞資雙方是透過自由的協商訂僱員的聘用條款及條件，包括工作時間和超時工作補償安排。

雖然本港現時並無規管一般僱員工作時間的法例，然而，《僱傭條例》下設有《僱用兒童規例》及《僱用青年(工業)規例》，分別規管兒童(15 歲以下人士)和青年(15 歲或以上但未滿 18 歲人士)在工業經營的工作時間。 **除了上述法例外，目前保安行業及專營巴士及小巴行業僱主及僱員的工作時間受到其他形式的規管[1]。**

保安人員

《保安及護衛服務條例》(第 460 章)於 1995 年制定，以訂定發牌計劃監管本港的保安業。任何人在有報酬的情況下為他人擔任保安工作，均須申請由警務處處長發出的保安人員許可證。同樣地，任何公司供應人員在有報酬的情況下為他人擔任保安工作，亦須持由有保安及護衛管理委員會發出的保安公司牌照。為確保保安人員有足夠休息，保安及護衛管理委員會規定，由 1995 年 10 月起，保安人員許可證持證人每月不得工作超過 372 小時，在正常情況下每日工作不得超過 12 小時。保安人員許可證持證人如沒根據有關條件擔任保安工作，即屬違法，可被檢控。倘若保安公司違反牌照條件，要求保安人員在正常情況下每日工作超過 12 小時，警方可向有關公司採取行動，發出警告。如違反情況嚴重，警方可向保安及護衛管理委員申請撤銷有關公司的保安公司牌照。

《專營巴士車長和專線小巴司機工作時間指引》

運輸署自1983年向專營巴士發出《巴士車長工作、休息及用膳時間指引》。2010年運輸署修訂指引，進一步改善車長的工作及休息與用膳時間。[2] 現行指引詳情如下:

1. 車長工作6小時後最少應有30分鐘休息時間[3]; 在6小時的更次內應有合共20分鐘的小休，其中不少於12分鐘應安排在首4小時的工作時間內提供。車長在總站準備開出下一班巴士和監察乘客上車的時間，不應視為休息時間。

[1] 根據政府的《標準工時政策研究報告》，除《僱用兒童規例》及《僱用青年(工業)規例》，在一些特別的行業，包括保安人員及專營巴士車長和專線小巴司機須符合工時規定，其形式為法定通告，或透過由政府當局公布適用於特定職業的指引。

[2] 立法會(2012 年)。*立法會 CB(1)205/12-13(01)號文件*。立法會交通事務委員會。2012 年 11 月 27 日。

[3] 用膳時間亦視為休息時間。

2. **一個工作日內最長的工作時間，包括所有休息時間不應超過14小時;**
3. **一個工作日內的駕駛時間 (即最長工作時間減去所有每次最少30分鐘的休息時間) 不應超過11小時;**
4. 兩個相連工作日之間的休息時間不應少於10小時;
5. 車長於一個工作日內的工作時間不少於8小時便應獲提供用膳時間。巴士公司應在2011年第三季或之前提供不少於45分鐘的用膳時間，並於隨後一年進一步改善至不少於1小時。

運輸署亦與專線小巴業界制定專線小巴司機工作時間指引，規定司機每日最長當值時間，包括所有歇息時間，不應超過14小時; 及司機每日駕駛值班時間，即最長當值時間扣除所有15分鐘或以上的歇息時間後，不應超過11小時。不過，運輸署沒有對電車及非專營巴士司機作出工作時數規管。運輸署指出，由於該類司機，例如紅色小巴及的士司機主要是自僱人士，因此只會透過與業界會議，提醒司機注意工時及身體狀況。[4]

《休息時段指引》

《職業安全健康條例》(第509章)保障僱員在工業及非工業工作地點的安全及健康。該條列規定僱主須在合理切實及可行範圍內，確保僱員的工作安全及健康。**2000年政府制定了《休息時段指引》，建議僱主讓僱員在適當時候稍事休息，恢復體力。**

小結

除了適用於兒童及青年的工作保障法例外，政府只為保安員及專營巴士和小巴司機制定了工時保障指引，**但有關指引只是有關行業發牌機制下的監管制度，而且只屬參考性質，並無法例約束力，因此其效力有限。《休息時段指引》亦只屬建議性質，不具法定效力，根本未能為僱員提供工時保障。**

[4] 同註 2

(乙) 本港標準工時立法討論源起及最新發展

香港社會一直關注最低工資和標準工時立法情況，直至 2010 年，隨着《最低工資條例》的實施，時任香港行政長官曾蔭權分別於 2010-11 及 2011-12 年的施政報告中承諾展開標工時的政策研究。2012 年 6 月，行政長官曾蔭權最終於其任期完結前，發表了《標準工時政策研究報告》，當中詳細分析當時本港僱員工時情況及其他地方推行標準工時及工時限制政策經驗，惟報告未有定論本港是否需要進行標準工時立法。

2012年正值第二屆行政長官選舉。現任行政長官梁振英曾在其競選政綱[5]表示會「跟進(曾蔭權政府)現屆政府的標準工時的調查研究，成立專責委員會，包括政府、僱主和僱員代表、學者和社會人士，共同研究推動標準工時立法工作及涵蓋範圍，關注僱員超時工作的情況和安排。」行政長官梁振英於2013年《施政報告》責成勞工及福利局按照其選舉政綱，成立由政府、僱主和僱員代表，以及學者和社會人士組成的「標準工時專責委員會」，跟進《標準工時政策研究報告》。因此，標準工時委員會便於2013年4月成立。委員會任期為三年，由梁智鴻醫生出任主席，並有23位來自勞工界、工商界、學術界、社會及政府的委員，當中包括以當然成員身分參與的勞工顧問委員會全體委員，其職責包括[6]:

1. 跟進政府的標準工時政策研究，並按需要進一步深入探討研究所得的主要課題;
2. 促進公眾對標準工時及其他有關議題的認識，包括僱員超時工作的情況及安排；讓市民知情地參與有關議題的討論；和收集相關人士的意見；及
3. 向行政長官匯報及就處理本港工時情況提供意見，包括應否考慮制定法定標準工時制度或其他方案。

標準工時委員會自成立以來，已進行多項的公眾教育及推廣活動，並委託顧問公司於 2014 年 6 月至 8 月進行香港工時狀況大型住戶統計調查，訪問了 10 275 名就業人士，搜集他們對工時數據及對工時安排及工時政策的意見，同時選定 10 個工時相對較長或工時情況較特別的專業或職業團體會員，以隨機方法抽樣，收回 2277 份自填問卷，了解這些選定專業或職業僱員的工時情況。根據調查結果，分別逾七成五(75.8%)及逾六成七(67.1%)僱員贊成設定最高工時上限及設定標準工時。另外，分別逾四成二(42.6%)及逾五成六(56.1%)僱主贊成「設定最高工時上限」及「設定標準工時」。在選定專業/職業僱員方面[7]，有 44.8%至 75.7%贊成設定「設定最高工時上限」，有 44.2%至 67.9%贊成「設定標準工時」。[8]**這反映普遍有過半數僱員、僱主及選定專業/職業僱員贊成設立工時規管**。

除此以外，標準工時委員會於 2014 年 1 月 28 日至 7 月 31 日**進行第一階段諮詢**，邀

[5] 資料來源: http://www.ceo.gov.hk/chi/pdf/manifesto.pdf。梁振英行政長官競選政綱 「行之正道 穩中求變」。
[6] 資料來源: http://www.swhc.org.hk/tc/about_us/mission/index.html。標準工時委員會網頁。報告頁 97、116 及 265。
[7] 選定專業/職業僱員包括會計師、律師、工程師、醫生、教育專業人員、銀行業人員、資訊科技人員、新聞從業員、地產代理從業員、導遊/外遊領隊。
[8] 資料來源: 標準工時委員會(2015 年)。香港工時狀況統計調查報告。2015 年 8 月。頁 103，131-132，265。

請團體、較長工時行業、特定職業或專業人士及地區人士發表意見。期間，標準工時委員會向隨機抽樣的商會及工會會員進行工時制度意見調查。**調查結果顯示，僱員及僱主對立法規管工時的制度有不同意見。**[9]

在工時政策方向方面，**根據標準工時委員會諮詢顧問在諮詢活動期間收集的主要意見，僱員普遍表達了對立法規管工時的訴求，並認為勞資雙方地位不對等，基層僱員的議價能力不足，故要求立法規管工時，並認為只有立法才最有效保障僱員權益。**勞工團體普遍建議標準工時每周44小時，超時工作補償為基本工資率的1.5倍，及僱員有權選擇是否接受超時工作；亦有部分團體表示應訂定最高工時於每周50至72小時。

僱主則普遍強烈反對制定全港性劃一的工時法例，因不同行業、職業及技術水平等僱員的工時情況存在頗大差異，難以採用單一的工時規管模式。僱主認為透過清晰的僱傭合約，已能夠達致勞資雙方同意的工時安排。他們傾向接受可按行業需要訂立自願性質的工時指引。

儘管如此，標準工時委員會於 2015 年 3 月 18 日的會議中，參考了工時統計調查報告和第一階段諮詢所得的結果，就工時政策方向定下了以下的四個原則[10]。

(i) 以立法方式規管僱員工時的政策；
(ii) 提供一定彈性，故此「一刀切」立法方式並不合適；
(iii) 原則上同意探討以立法方式規定以書面僱傭合約訂明一般僱員的工時安排即委員會指的「大框」）；及
(iv) 在「大框」的基礎上，探討是否需要其他適當措施，進一步保障一些工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員（即委員會指的「小框」）。

勞工界對於標準工時委員會提出研究立法要求僱主及僱員簽訂僱傭合約時，清楚列明工時、午膳時間及有否超時工作補償等的建議(下稱合約工時(大框))，表達強烈的不滿。[11]他們認為，標準工時委員會有意藉合約工時(大框)來意誤導公眾，企圖以此取代標準工時立法。勞工團體指出，即使立法規定僱傭雙方要簽訂合約，列明工時及其他要求，但合約條款是由僱傭雙方協訂，基層僱員缺乏議價能力，僱主往往有制定合約條款的最終權力，僱員若不接受合約內的工時及其他要求，等於放棄受聘。因此如沒有法定的標準工時及最高工時標準，僱主可任意在合約中訂出一個不合理工時。這反令超時工作合法化，並變相縱容僱主剝削員工。同時，若沒有法定的補償規定，合約也可訂明超時工作不獲補償。倘若「合約」內有其

[9] 資料來源: 標準工時委員會(2015)。工時議題公眾與及諮詢報告。2015 年 8 月。
[10] 資料來源:標準工時委員會2015年3月18日第十一次會議記錄摘要。http://www.swhc.org.hk/tc/meeting/index.html。
[11] 資料來源: 蘋果日報(2015) *標時委員會建議　被轟令長工時合法化 OT 有否補水　由僱主決定。* 2015 年 3 月 19 日港聞 A10;
香港天主教勞工事務委員會(2015) *回應標準工時委員會提議立法規管「合約」訂明工時之意見。* http://hkccla.org.hk/download/news20150320.pdf
職工盟(2015) *合約列明工時無用 立法標準工時方可。* 2015 年 3 月 18 日 http://www.hkctu.org.hk/cms/article.jsp?article_id=1339&cat_id=8

他條款，如訂明僱員超時工作兩小時以上才可獲發超時補償，「合約工時」規管就等同失去效力，根本無法保障僱員。

在進一步保障一些工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員（即委員會指的「小框」）方面，標準工時委員會於去年七月提出了$10,000、$12, 000、$15,000元以下收入的僱員在不同工時(每周44小時、48小時及52小時)及超時工資率(1:1、1:1.3及1:1.5)情景下共27個參數組合，並分析其對僱員及企業的影響。標準工時委員會的有關建議亦不為勞工界接受。[12] 首先，**無論工資高低，僱員都有休息及陪伴家人的需要。以收入水平作為受惠分界，違反了標準工時立法的精神**。同時，若只保障月入$15, 000以下僱員，其保障範圍未免太小。現時香港**不少基層工種的月入都超過15,000元**，例如職業司機、廚師、售貨員等。在$15 000元以下劃界，**這等同基層僱員不受保障**。

以收入劃界的方式執行上亦十分困難。例如僱主只要輕微調整薪金至$15 001，就可使僱員無限超時工作，同時可逃避法例規管。因此僱主減少僱員工時的誘因極低。此外，現時大部份國家的標準工時立法均適用於所有僱員，只是針對不同行業在執行上實施不同彈性安排。**按國際經驗，收入水平只會用作豁免實施標準工時的標準，不會以此作為適用指標。**

即使社會對薪酬劃界訂定標準工時的建議(小框)有所質疑，標準工時委員會仍一意孤行，並在 2015 年 9 月 30 日發佈上述 27 個參數組合對僱員和企業，以及香港長遠經濟影響的評估結果。[13]

對涉及僱員的潛在影響

根據標準工時委員會的專題工時統計調查結果估算，在2014年，每月總工資金額不超過10,000、12,000或15,000元，以及每周工作時數超過44、48或52小時的僱員人數（不包括政府僱員及留宿家庭傭工）（即涉及僱員）介乎14萬至77萬，佔全港僱員（即297萬2 200人）4.7%至25.8%。初步的影響評估結果顯示，如果涉及僱員的總工時不變，並假設工時標準參數以上的工時會分別獲得1:1.0、1:1.3及1:1.5的超時工資作償，涉及僱員的潛在平均薪酬增幅分別介乎0.7%至1.2%、4.0%至6.2%及6.2%至9.5%。然而，如果涉及僱員的工時一律減至工時標準參數，即每周44、48或52小時，而工資率不變，涉及僱員的潛在平均薪酬減幅則介乎10.2%至15.8%。[14]

---

[12] 資料來源: 香港天主教勞工事務委員會 (2015) *向標準工時委員會提出訂定標準工時立法的意見。* 2015 年 11 月 23 日。
http://hkccla.org.hk/download/news20151123.pdf
職工盟(2015) *15,000 元收入以下才有標準工時？！*。2015 年 10 月 13 日。
http://www.hkctu.org.hk/cms/article.jsp?article_id=1445&cat_id=8
香港工會聯合會(2015 年) *數據分析要乎實際 標時據薪金劃線不可行*。2015 年 8 月 26 日。
http://www.ftu.org.hk/zh-hant/rights?id=90&nid=2370

[13] 資料來源: 立法會人力事務委員會研究標準工時相關事宜小組委員會標準工時委員會的工作進度。立法會 CB(2)770/15-16(01)號文件。2016 年 2 月 1 日。
http://www.legco.gov.hk/yr15-16/chinese/panels/mp/mp_swh/papers/mp_swh20160201cb2-770-1-c.pdf

[14] 資料來源: 標準工時委員會研究中的不同「小框」情景的初步影響的評估結果。2015 年 9 月 30 日。來自標準工時委員會第十五次會議新聞公報 http://www.swhc.org.hk/tc/whatsnew/news/20150930.html。

對企業的潛在影響

在採取任何應對成本增加的措施之前，企業即時要面對的每年薪酬成本增幅由1 億300萬元至103 億8 千萬元11不等，相當於每年整體薪酬成本0.02%至1.84%。假設涉及僱員的工時不變，如企業以盈利抵銷全數薪金開支的增幅，轉盈為虧的企業數目約有2 200至7 000間。如企業削減涉及僱員的工時至工時標準參數，並另聘人手，所需的等量全職工作數目約為17 100至194 500個，相當於2015年9月職位空缺數目（即約8萬3 200個）約兩成至2.3倍。[15]

對宏觀經濟的潛在影響

以僱員每月總工資金額不超過15,000元、工時標準參數44小時及超時工資率為1:1.5這參數組合為例，在經濟溫和增長2%的情景下，按計量經濟模型粗略估算，薪酬成本增幅會推高綜合消費物價指數約2個百分點，潛在的職位流失約為1 630 012個。

簡言而之，**標準工時委員會指出，儘管部分僱員可能受惠於標準工時及可能較高的超時工資率而薪酬獲得上升，但亦有部份僱員的工時或會因而減少，故要承受減薪的風險。**在企業方面，部份行業的薪酬成本增幅會集中於中小企，**因為薪酬成本上升而可能轉盈為虧**。在宏觀經濟方面，若僱員的工時被減至標準工時，僱主或需增聘人手，這會加劇現時勞動力不足的問題，並可能衍生出工資、通脹螺旋向上的效應。**標準工時委員會似乎在暗示標準工時會為僱員、企業及經濟帶來負面影響。**[16]

估算數字誇大影響

勞工團體紛紛指出，標準工時委員會的估算結果旨在誇大標準工時的負面影響。其中由勞工團體的組織爭取標準工時聯盟批評政府的估算是靜態分析，並無考慮企業的應對措施，所以這些估算參考性不高。以當年最低工資立法為例，當時政府經濟顧問就估計最低工資立法後，造成超過 40000 個職位流失，以及低薪行業如保安及飲食業的利潤大幅下降。但實際上，最低工資立法後，失業率不升反跌，而且未有中小企業因此而倒閉。

商界常推說現時勞工短缺，難以實行標準工時。但事實上，出現勞工短缺的行業，多是因為其工時太長，故沒有人願意出任。若比較 2010 年及 2015 年各行業的職位空缺率，就會發現，待遇條件較佳的行業，勞工短缺的問題不算嚴重。實施標準工時反助改善行業長工時情況，吸引新人入行。

立法會人力事務委員會屬下研究標準工時相關事宜小組委員會於 2016 年 2 月 1 日召開會議的文件_「標準工時委員會的工作進度」立法會 CB(2)770/15-16(01)號文件

[15] 同上

[16] 同上

長工時行業職位空缺率

長工時行業職位空缺率

	2010 年 3 月空缺率	2015 年 3 月空缺率
長工時行業		
餐飲服務	2.5%	5.6%
住宿護理服務	4.2%	8.2%
保安及偵查服務	2.6%	4.2%
零售	2%	3.1%
部份低空缺率行業		
批發及進出口貿易	1.2%	1.6%
資訊及通訊	2.6%	2.8%
金融及保險	2%	2.1%
整體	1.8%	2.8%

資料來源: 2010 年及 2015 年第一季就業及空缺按季統計報告

標時委員會漠視長工時對僱員身心的影響

標準工時聯盟批評標準工時委員會只著重討論標準工時對經濟及企業薪酬開支的負面影響，卻從來沒有評估長工時對僱員身心健康及社會所帶來的損害。政府及標準工時委員會必須知道長工時令父母無法照顧及陪伴子女成長的代價是無法彌補的，標準工時聯盟促請政府及標準工時委員會正視長工時對社會造成的禍害。

標準工時委員會全體勞方代表退出委員會

這邊廂勞工團體不滿標準工時委員會拒絕立法標準工時、以及反對合約工時(大框)和小框建議，另一邊廂標準工時委員會六名勞方代表同樣不滿標準工委員會的大框及小框建議偏離標準工時立法方向。雖然標準工時委員會曾擴大標準工時研究範圍至月薪二萬五千或以下(新增第 28 個參數組合)，期望換得勞方代表支持與認同，但勞方代表不為所動，而在去年 12 月起杯葛標準工時會議[17]，並於本年(2016 年)4 月 15 日決定全體退出標準工時委員會[18]。

較早前標準工時委員會在勞方代表缺席下，在2015年12月29日第十八次會議中提出第二輪公眾諮詢框架。不過，**標準工時委員會在第二階段的諮詢並不是按第一階段諮詢公眾的結果，進一步探討公眾對實施標準時立法的意見。如前述，標準工時委員會在第一輪諮詢中，已初步了解到普遍僱員、僱主及選定的專業或職業贊成設立工時規管。**理論上，**標準工時委員會應按上述調查結果於第二輪諮詢中，探討公眾對實施法定標準工時政策的執行建議。**然而，標準工時委員會卻在第二階段諮詢中，從下列四個方向諮詢公眾，包括：（i）只實行「大框」(合約工時)；（ii）只實行「小框」(保障收入較低僱員)；（iii）在建議推行「大框」

[17] 標準工時委員會六名勞方代表於標準工時委員會第十七次會議(2015 年 11 月 27 日)中途離開，以表達對委員會未能集中標準工時立法方向表示不滿。由此，標準工時六名勞方代表杯葛日後的標準工時會議。

[18] 資料來源: 大公報。*勞方代表退標時會梁智鴻：心痛*。2016 年 4 月 18 日 A14

的基礎上，同時推行「小框」；及（iv）不推行「大框」及「小框」，但建議推行其他有關工時的政策／措施（例如：按行業需要制定自願性指引）。可見，**標準工時委員會在是次諮詢中，完全沒有提及實行標準工時立法的選擇及實施建議，反之重提與工時政策無關「合約工時」建議及28參數組組合「小框」方案。前者不但偏離標準工時立法的原意，後者更可能令工時政策議題的討論變得複雜，更難凝聚社會共識。**

標準工時委員會的任期原於本年 4 月初便結束，因未及在任期前成第二輪諮詢工作，委員會任期須予延長[19]。2016 年 2 月 24 日標準工時委員會舉行第二十次會議[20]，主席梁智鴻會後指委員會在當日會議繼續討論及修訂第二階段的諮詢文件，「以期最早於四月展開諮詢，預計為期三個月」。同日，勞工界立法會議員及標準工時委員會勞方代表發出聯合聲明，重申立法落實標準工時是勞工界的訴求，亦是標準工時委員會於 3 月 18 日第十一次會議形成的「三一八共識」。**勞方代表指將全面杯葛政府的諮詢，呼籲所有工會及勞工界人士跟隨，並計劃籌辦勞工界大會，在政府框架以外收集意見。**[21]

與此同時，**政府對標準工時立法的態度由「積極」轉為「中立」。**特首梁振英在其選舉政綱中曾提出「研究推動(標準工時)立法」，並於 2013 年成立標準工時委員會。但 **2015 年，特首梁振英不再對標準工時立法表態**，其時的《施政報告》只指出「 標準工時委員會正推動社會對工時議題作知情及深入的討論，協助政府釐定工時政策的未來路向。」**特首梁振英在 2016 年《施政報告》中更隻字不提標準工時立法**，只輕描淡寫指出「『標準工時委員會』於 2014 年完成廣泛的公眾諮詢及深入的工時統計調查。參考這兩方面工作的結果，委員會即將進行第二輪諮詢，並盡快提交報告」。[22]**這充份顯示政府以標準工時委員會為「擋箭牌」，同時反映梁振英政府沒有立法標準工時的意志。**

---

[19] 根據標準工時委員會 2016 年 4 月 5 日新聞公告，政府已延長委員會的任期至二〇一六年十一月三十日；並同時再度委任其現任主席及所有委員，繼續履行委員會的職務。委員會的職權範圍維持不變。

[20] 資料來源: 標準工時委員會第二十次會議新聞公報 2016 年 2 月 24 日 http://www.swhc.org.hk/tc/whatsnew/news/20160224.html

[21] 資料來源: 星島日報 (2016 年)*標時次輪諮詢 四月展開 勞方指違共識 全面杯葛*。2016 年 2 月 25 日 A14 港聞
東方日報(2016 年) *標時次輪諮詢 勞方揚言杯葛*。2016 年 2 月 25 日 A25 港聞

[22] 資料來源: 2015 年《施政報告》http://www.policyaddress.gov.hk/2015/chi/p147.html
2016 年《施政報告》http://www.policyaddress.gov.hk/2016/chi/p180.html

(丙) 國際實施標準工時的情況及實施經驗

A. 國際實施工時政策的情況

國際勞工組織(ILO)早於1919年成立時，已制定了首份關於工時的《(工業)工時公約》(第1號公約) 。除某些例情況和彈性安排外，該公約將受僱於一般工業經營人士的工時限於每天8小時和每周48小時。[23]1930年，《(商業和辦事處所） 工時公約》把每天8小時和每周48小時，擴大至在商業和辦工室工作人士，並同時訂明若干例外情況和彈性安排，而每日最高工時不得超過10小時。[24]**1935年《40小時工作周公約》更進一步確立每周工作40小時的原則。**[25]

國際勞工組織估計，全球每五名工人便有一人每周工作超過48小時，即約6.142億名工人。根據《勞工處標準工時政策研究報告》的資料顯示，按《國際勞工組織2010年工作條件法例報告: 全球總覽》(下簡稱《總覽》)，**在世界各地共107個受訪國家當中，101個國家設有某種形式的法定工時限制，當中包括58個歐洲中部及東南部、中東、非洲及南美洲等國家，以及32個歐盟成員國及已發展經濟體系和11個亞洲國家。**

《總覽》亦指出，在受訪國家之中，**有很多國家在近數十年間已將法定每周正常工時由48小時減至40小時**，當中41%採納40小時工作周，另有22%的國家規定每周工作48小時。其餘受訪國家的每周工時定於40至48小時之間。**在亞太區國家中，以48小時的工作周最為普遍，而歐盟國家及已發展經濟體系則大多數採用40小時工作周。**根據歐盟的《工作時間指令》，最高工時定為48小時，而正常標準工時則由各成員國自行決定。

現時已有約五分四國家已就每周工時設定上限。設有工時上限的亞太區國家中，31%的國家將每周的最高工時定為60小時或以上。這些國家有柬埔寨(60小時)、新加坡(61小時)、馬來西亞(72小時)及泰國(84小時)。此外，在亞太區有約31%國家未有規管每周最高工時上限。

在超時工作報酬方面，有至少42%國家的超時工作報酬最少為正常工資的1.5倍。另外，約22%國家的超時工作報酬最少為正常工資的1.25至1.4倍。另外，只有12%國家沒有規管超時工薪酬。[26]

---

[23] 資料來源: International Labour Organization(ILO) C001 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No.1) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146
該公約同時規定，對接續輪班的進行連續作業人員，每周工時為56小時。即使一周內有日子是工作少於8小時，其每天工作也不得多於9小時。超時工資率不得少於正常工資率的1.25倍。

[24] 資料來源: International Labour Organization(ILO) C030 - Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312175:NO

[25] 資料來源: International Labour Organization(ILO) (C047 - Forty-Hour Week Convention, 1935 (No.47) 。 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO

[26] 資料來源: International Labour Organization(2014). A Global review: Working Conditions Laws 2012. United Kingdom, P13

B. 國際實施工時制度的經驗

根據政府《標準工時政策研究報告》，大部份國家實施的工時制度有幾個主要組成部份。

(1)標準工時限制

標準工時限制指僱員正常每周/每天法定的工作時數

(2) 超時工作薪酬

如僱員正常工作數超過標準工時，僱主須給予僱員超時工作薪酬;或可以補假或補償休息時間作補償

(3) 法定最高工時及超時工作上限

無論有否超時工作補償，如僱員總工時達至每日或每周的法定最高工時上限，便不得繼續工作。標準工時限制與超時工作上限時數相加，便是最高工時。

(4) **休息時間**

同一工作日內的休息時段; 每周休息日等。

此外，**大部份國家在實施工時制度時均設有不同程度的執行彈性，最常見的有豁免安排多適用於提供如醫療、消防和警務或涉及需要無間斷 24 小時的公共服務。**這些國家的豁免安排有時候亦適用於特別工作性質或職責，例如本質上屬於間歇性工作、監督工作或某些可由僱員自行決定其工作時數的專業工作。總括而言，不同國家豁免工作時間限制的安排，有以下幾種形式。（一）按職業或職責豁免; （二） 按薪酬水平豁免; （三）按行業或界別豁免; （四） 按公司規模或公司營業額豁免; （五）按其他特殊情況豁免。事實上，大部份國家都會採取多於上述一項準則作為組合實行豁免安排。例如，韓國工時制度的豁免安排是基於職責、行業或公司的規模。在大部份的制度中，工時條文亦適用於特殊情況，例如意外、不可抗拒的情況等。

除了豁免安排外，大部份國家普遍在工時制度加入若干執行彈性，如容許法定工時的限制在一段稱為參照期的期間內執行（如兩周、一個月或更長的期間等），讓僱員和僱主可以彈性安排每日和每周工時。在參照期內，即使在個別一日或一周工作超出標準工時限制，只要僱員的每日或每周平均工時沒有超過法定工時限制，僱主也可免支付超時工作薪酬。新加坡的法定每周工時上限為 44 小時，當地法例容許在為期兩周的參照期內平均計算工時。在日本，每周 40 小時的工時上限可在長達一年的參照期內平均計算。

容許在一段時間內彈性分配工時的參照期安排對工作量隨季節波動的行業十分重要。因為平均計算工時的措施，可讓僱主更容易應付顧客需求的增減及因應季節轉變調節僱員的工時。然而，由於採用參照期內平均計算工時的安排或會減少僱員超時工作薪酬，因此大部份實施參照期的國家在設計有關制度時會事先通知僱員或經過集體談判協議取得僱傭雙方同

意。

其他彈性措施還有專為特定行業或職業而設的工時制度，其中包括另訂工時上限或參照期。例如，台灣實施每兩周 84 小時的工時上限，但在指定企業的僱主如事先取得工會同意或經勞資會議同意，可將 8 周內的正常工作時數，即 336 小時，在 8 周內平均分配，但每日正常工時不得超過 8 小時，每周工時不得超過 48 小時。除固定的參照期，部份國家在某些行業實施特殊工時制度。如日本會因應常規僱員人數少於 30 名的零售商、酒店、餐廳和食肆實施按周計算可調整的特殊工時制度，容許僱主安排僱員每日工作最多 10 小時，而無須支付超時工作薪酬，但僱員每周工作時數不得超過 40 小時。此外，日本及韓國為無法確定實際工時的工作制定特別措施。例如: 在日本，如僱員全部或部分工作時間在工作場所以外地方工作、期間無須僱主的詳細指引及監督，並難以計算工時，則事先在合約協議的預定工時會被視為實際工時。

有些地方的工時制度則可以容許僱員選擇不受法定最高工時規限，讓僱員可按個人意願決定每天工作時間。歐盟的工時制度就容許成員國的僱員選擇不受每周 48 小時的最高工時限制，但如欲實施這項安排，必須符合以下條件: （一） 受影響勞工必須預先在自願和知情的情況下表示同意;（二）勞工不會因為選擇接受最高工時規限而受到任何不利影響;（三）僱主必須備存所有選擇不受最高工時規限勞工的最新記錄; （四） 僱主必須確保主管當局可獲得有關記錄，以便當局在有必要時，基於安全及健康理由，禁止或限制工時超過 48 小時; （五） 成員國如選擇申請不受最高工時的規限，必須通知歐盟委員會。英國便是首個歐盟成員國容許全國所有行業選擇不受最高工時規限。

簡言之，**工時制度除了基本因應工作時間限制而設定的標準工時及最高工時上限或超時工作上限的兩個主要部份外，工時制度下還設有豁免安排及彈性工時安排。彈性工時安排部份包括實施工時限制的參照期或按特定行業、職業或工作性質，訂定不同的每日或每周工時上限; 或為無法確定實際工作制定特別措施。**

(丁) 本港僱員長工時的情況及長工時對身心及家庭生活的影響

A. 本港僱員長工時的情況

根據勞工處從整合「綜合住戶統計調查」和「收入及工時按年統計調查」的分析數據，所得出的《標準工時政策研究報告》的資料顯示，2011年約九成一(91.1%)全職僱員每周工時超過40小時; 每周工作超過48小時的全職僱員亦約佔所有全職僱員的五成(50.6%)。**所有全職僱員每周總工時的平均數和中位數，估計為49和48小時。按每月工資組別進行工時分析顯示，較低收入工人一般工作時間較長。**[27]

2011年在**全港所有281萬名僱員中(不包括政府僱員及留宿家庭傭工)，估計有66萬名僱員(佔所有僱員的23.4%)曾經超時工作**，當中34萬名超時工作僱員(51.8%)曾獲補薪或補假作補償，但其餘的**32萬僱員(48.2%)屬無償加班**。勞工處的分析顯示，前者多屬非技術僱員，而後者則多為經理及行政人員、專業人員等的較高技術人士。**這反映僱員工時補償與其職業類別有顯著關係，其中較低收入組別的全職僱員通常有相當長的有償工時，而較高收入的全職僱員的超時工作則較多為無償。**[28]

有關本港「長工時」行業情況，**《標準工時政策研究報告》以全職僱員每周工時的上四分位數(即54小時)作參考，指出全港逾四分一(27.8%)全職僱員(725 400名)每周工作54小時或以上，他們大部份是年齡較大、學歷較低及技術水平較低的男性。**調查亦指出，按主要行業組別分析，有六個行業包括零售、物業管理及保安、飲食、陸路運輸、安老院舍及洗滌及乾洗服務的長工時僱員數目較多或其所佔比例較整體勞工市場為大，並且屬勞工密集的服務業，它們合共聘用近69萬全職僱員，其每周平均估計工時為54.6小時。[29]

此外，**根據標準工時委員會的《香港工時狀況統計調查報報告》的估算，全港所有僱員在統計前七天總工時[30]的平均數和中位數分別為 43.5 和 44.0 小時。約四分一(25.2%)僱員在統計前七天曾超時工作。**在所有僱員中，逾七成(73.1%)曾從事無償超時工作。此外，全職僱員在統計 7 天總工時的上四分位數為 51.1 小時，工時達 51.1 小時或以上的僱員在有報告中被視為長工時僱員，他們估計約有 728 100 名，佔所有僱員的 23.2%。按行就業情況分析，較長工時僱員多從事飲食業、零售、物業管理及保安等。

上述兩份調查報告的結果相若，均反映本港僱員長工時及超時工作情況嚴重，而且大部份僱員曾從事無償超時工作。

---

[27] 資料來源: 勞工處(2012 年)。標準工時政策研究報告。2012 年 6 月。頁 100-102。

[28] 資料來源: 同上。

[29] 資料來源: 勞工處(2012 年)。標準工時政策研究報告。2012 年 6 月。頁 106-108。

[30] 總工時包括合約工時、有償（補薪及／或補假作償）及無償（沒有獲得工資或補假作償）超時工作時數，有關數字指僱員在統計前七天的實際工作時數。

B. 長工時對身心及家庭生活的影響

香港僱員長工時工作已是不爭事實。**惟政府及標準工時委員會**在發表研究報告及「香港工時狀況調查」，深入分析本地僱員的工時狀況及工時政策意見後，**沒有進一步提出及落實標準工時立法，致使本港僱員長工時問題持續。**2015 年 7 月青馬大橋發生田螺車司機連續工作 23 小時後，疑因疲勞駕駛而導致一名乘客身亡的交通意外。這再次為長工時問題及其影響敲響警號。

過去已有研究指出**長工時工作會影響僱員的工作與生活平衡**。非牟利機構「社商賢匯」委託港大民意研究計劃訪問了逾 1,000 名本港全職僱員，並於 2015 年發布僱員工作與生活平衡調查，結果顯示本港僱員認為自己在實現理想生活與工作平衡的程度方面，若以 10 分為滿分，給予的平均分為 6.0，這與 10 年來徘徊於 5.7 至 6.2 分相比，意見相若，反映僱員工作與生活平衡沒多大改善。61.8%僱員亦認為香港的生活與工作平衡現況較 10 年前倒退。調查亦揭示 47.8%的香港公司仍未實施五天工作周。[31]

長時間工作除了影響工作與生活平衡外，亦影響僱員的身體狀況。最廣為人知是日本曾出現多宗僱員因持續長時間工作影響健康，以致死亡的個案。1969年當時一名在日本具模模的報紙公司工作二十九歲運輸部男僱員，在工作期間突然中風身亡。事件最初不為社會留意，直至1980年代日本經濟泡沫破滅，同公司幾位較高職位的行政人員在沒有明顯疾病的情況下猝死。當地傳媒針對事件報導，並把這種現象稱為「過勞死」。隨著「過勞死」現象受到社會廣泛關注，日本政府勞動省決定就因工作猝死的人數作統計，於1980年代在法律上確認為死因之一，並對「過勞死」的僱員家屬作出賠償。在日本，「過勞死」被定義為：「由於工作過度，導致高血壓等疾病惡化，進而引起腦血管或心血管疾病等急性循環器官障礙，甚至死亡。」

根據世界衛生組織調查統計，在美國、英國、日本、澳洲等地都有記錄「過勞死」個案。而「過勞死」一詞是近 15 年來才被醫學界正式命名。**國際上對「過勞死」定義為「長期慢性疲勞後誘發的猝死」，即「由於工作時間過長、勞動強度加重、心理壓力過大導致精疲力竭」的健康狀態。**[32] 美國疾病控制中心已正式將此病症命名為「慢性疲勞綜合症」。如患者連續 6 個月出現重複發作的嚴重疲勞，並出現下列 4 項或以上的情況， (一) 短暫記憶力衰退、難以集中精神; (二) 喉嚨痛; (三) 頸部或腋下疼痛或腫痛; (四) 肌肉酸痛; (五) 頭痛; (六) 身體多個關節疼痛; (七) 睡覺後仍難恢復精神; (八) 勞動後，極度疲累，便有患上慢性疲勞綜合症的風險。另外，長時間工作亦無可避免的令僱員日常睡眠時間減少。有研究就指出，長期睡眠不足或平均每天睡眼時間少於 5 小時，會導致休息時間不足，並會增加患上心絞痛的

[31] 資料來源: 香港經濟日報(2015 年) *62%僱員：生活工作平衡 遜 10 年前*。2015 年 10 月 29 日 A24 港聞
成報(2015 年) *六成打工仔稱現況不如十年前* 2015 年 10 月 29 日 A09 港聞

[32] 資料來源: 江林月嬌(2005 年) "你是過勞一族嗎?"
http://www.julia4christ.org/Healthy/JHKaroshi.html。2013 年 3 月 19 日

機會，並引發冠狀動脈心臟疾病，令到心臟病發或中風的風險增加一倍以上，嚴重的或導致死亡。[33]

事實上，**近年本港不少的調查發現長工時工作對身體健康、社交及家庭關係帶來負面影響。**2010 年香港中文大學社會工作學系家庭及小組實務研究中心與香港亞太研究所社會與政治發展研究中心合作的「香港全職人士工作與家庭平衡的調查」發現約四成受**訪者工時偏長。他們除工作外，大部分要兼顧家庭事務。超過半數休息時間緊絀或不足。調查亦發現，工時愈長，以及愈感到工作與家庭存在衝突，其主觀的精神健康狀況和家庭功能愈差。**[34]

明愛社區發展服務於 2013 年發佈的《工時對工人影響調查報告》，**發現在 104 名每天工作九小時以上的在職人士中，76%受訪者自覺長工時令精神健康受影響**。超過六成（65.8%）受訪者表示睡眠不足或容易感到疲倦，有 21.5%表示精神容易緊張；有 15.2%表示脾氣暴躁及容易發怒；有 8.9%出現頭痛、頭暈及胃痛，以及有 5.1%出現經常失眠等徵狀。另外，近三分二的受訪者（66.3%）表示長工時影響與家人的關，其中 69.6%感到跟家人關係疏遠，18.8%指與家人衝突增多，15.9%承認與家人的關係更趨惡化，14.5%自覺與家人溝通減少，更有 4.3%的家人已表達埋怨。67.3%表示長工時對社交生活有影響，包括無時間與親友相處(72.9%)及無時間認識新朋友(31.4%)等。[35]

港九勞工社團聯會 2012 年發佈的《長工時對在職父親的家庭角色及家庭和諧的影響》揭示，長工時導致在職父親與家庭成員交流的機會減少，高達 50%受訪者過去一周與家人同枱吃飯兩次或以下，有超過 40%受訪者與家人看電視少於兩次。另外，**調查發現長工時與精神健康狀態存在關係，而且「如果工作佔用受訪者本來想跟家人一起度過的時間，親子關係會越惡劣」。**

本地文獻有關工時對信仰影響的調查研究則較少，不過香港教區 2011 年發佈的《天主教香港教區 2010 教友信仰生活現況調查》[36]就發現過去一年內，**教友沒有經常讀聖經(每星期讀少過一次)、沒有經常祈禱(沒有每日祈禱)、沒有辦過告解、沒有參加堂區善會或天主教信仰團的原因都是因為太忙，抽不到時間。工作一般佔用個人大部份的時間，工時對教友信仰生活影響十分值得探討。**

---

[33] 資料來源: Sabanayagam, Charumathi & Shankar, Anoop (2005). "Sleep Duration and Cardiovascular Disease: Results from the National Health Interview Survey". Sleep. 2010 August 1; 33(8): 1037–1042

[34] 資料來源: 香港中文文學香港亞太研究中心(2010 年) 香港全職人士工作與家庭平衡調查調查結果摘要新聞稿。2010 年 3 月 25 日。
http://www.cpr.cuhk.edu.hk/tc/press_detail.php?id=999&t=%E9%A6%99%E6%B8%AF%E5%85%A8%E8%81%B7%E4%BA%BA%E5%A3%AB%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E8%88%87%E5%AE%B6%E5%BA%AD%E5%B9%B3%E8%A1%A1-%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E7%B5%90%E6%9E%9C%E6%91%98%E8%A6%81

[35] 資料來源: 明愛社區發展服務(2013 年) 工時長對工人的影響調查報告。2013 年 4 月 30 日。
http://cd.caritas.org.hk/report/201304.pdf

[36] 資料來源: 香港教區(2011 年) 天主教香港教區 2010 教友信仰生活現況調查。
http://vgoffice.catholic.org.hk/doc/laity/Catholic_Survey.pdf

(三) 調查目的

行政長官梁振英曾在其選舉政綱提出「研究推動立法」，2013 年上任後即宣布成立標準工時委員會(下稱標時委員會)，跟進政府的標準工時政策研究，並責成其提供制定法定標準工時制度或其他方案的意見。標準工時委員會雖然曾於 2014 年進行了公眾諮詢及工時統計調查，但至今委員會仍未能就標準工時立法達成「共識」，但出以立法形式要求僱主及僱員必須簽訂僱傭合約，當中要列明工作時數、超時工作安排及補償方法(下簡稱「合約工時」(大框))及研究進一步保障薪酬及技術較低的僱員(小框)。

標準工時委員會將於本年四月底展開為期三個多月的第二階段的諮詢工作。香港天主教勞工事務委員會一直關注基層勞工的權益，過去曾發表調查報告探討零售業及職業司機的工時情況及其影響，並積極的向政府及標準工時委員會表達對標準工時立法及實施建議[37]。在這關鍵時刻，**本會在天主教堂區進行了一次「工時對教友家庭及信仰生活的影響調查」，從而了解工時對教友的家庭生活、身心健康及信仰生活的影響，並分析天主教友對標準工時政策的意見。**

為此，是次的調查的內容主要包括受訪教友的：

1. 工作條件，包括就業情況、實際每周工作時數、超時工作和超時工作補償情況；
2. 工時對家庭生活的影響評價；
3. 工作對身體及精神健康狀況影響評價；
4. 工時對信仰生活影響評價；
5. 對立法規管工時及標準工時立法意見；

本會強調**工作與家庭生活平衡是衡量社會是否健全的一個重要準則。天主教社會訓導認為工作是形成家庭生活基礎，而家庭生活是人與生俱來的權利和使命**。香港僱員長工時工作，已令家庭生活質素每況愈下。本會希望藉此報告再次喚起政府及標準工時委員會，以及教友對工作和生活平衡及家庭凝聚力的關注，並讓政策制定者了解香港的工作情況及其引申的負面影響，早日制定標準工時立法，保障僱員的權益，讓其享有工作與生活平衡，提升家庭生活質素。

[37] 香港天主教勞工事務委員會分別於 2012 年及 2013 年發佈「零售業僱員工時及其影響調查」及「職業司機工時及其影響調查」。有關報告詳見 http://hkccla.org.hk/index.asp?content=report_investigate

(四) 調查方法

(甲) 調查日期及地點

問卷調查於 2015 年 12 月 12 日至 2016 年 1 月 31 日期間的星期六黃昏和星期日上午於港九新界多個天主教聖堂舉行中文彌撒前後進行。詳細地點和時間分配如下：

日期	堂區	中文彌撒時間
2015 年 12 月 12 日（六）	聖十字架堂(筲箕灣)	18:30
	聖保祿堂 (油麻地)	19:30
2015 年 12 月 13 日(日)	中華聖母堂 (大角咀)	7:30; 9:00; 10:30
	聖十字架堂 (筲箕灣)	8:00; 9:30; 11:00
	聖保祿堂 (油麻地)	8:30; 10:00
2015 年 12 月 19 日（六）	耶穌復活堂 (觀塘)	18:00
2015 年 12 月 20 日（日）	耶穌復活堂 (觀塘)	7:30; 9:00; 10:30
2016 年 1 月 2 日（六）	聖若翰堂 (觀塘)	20:00
2016 年 1 月 3 日（日）	聖若翰堂 (觀塘)	7:15; 8:45; 10:15; 11:45
	葛達二聖堂 (荃灣)	8:15; 9:30; 11:00
2016 年 1 月 9 日(六)	海星堂 (柴灣)	20:30
	聖方濟各堂 (深水埗)	20:00
2016 年 1 月 10 日(日)	海星堂 (柴灣)	7:30; 9:00; 10:30
	聖方濟各堂 (深水埗)	7:30; 9:00; 11:00
	聖歐爾發堂 (沙田)	7:30; 10:30
2016 年 1 月 16 日(六)	聖安德肋堂 (將軍澳)	18:00
	聖文德堂 (鑽石山)	19:00
	聖方濟堂 (馬鞍山)	18:00
2016 年 1 月 17 日(日)	聖安德肋堂 (將軍澳)	7:30; 9:00; 10:30; 12:00
	聖文德堂 (鑽石山)	7:30; 9:00; 10:15; 11:30
	聖方濟堂 (馬鞍山)	8:00; 9:30; 11:00
2016 年 1 月 23 日(六)	主教座堂 (中環堅道)	18:00
	聖多默宗徒堂 (青衣)	19:00
	聖母無玷之心堂 (大埔)	18:30
2016 年 1 月 24 日(日)	主教座堂 (中環堅道)	8:00; 11:00
	贖世主堂 (屯門)	8:00; 9:30; 11:00
	聖多默宗徒堂 (青衣)	8:00; 11:00
	聖母無玷之心堂 (大埔)	7:30, 10:00
2016 年 1 月 30 日(六)	聖本篤堂 (沙田)	6:30
2016 年 1 月 31 日(日)	聖本篤堂 (沙田)	7:30; 9:00; 10:30
	基督勞工堂 (牛頭角)	7:30; 9:00; 10:30
	聖葉理諾堂 (天水圍)	9:30; 11:00

(乙) 調查對象

是次調查對象為**天主教教友**。

(丙) 調查方法

是次調查採用量化研究及便利抽樣方法，在天主教聖堂向參與中文提前主日彌撒(星期六)或中文主日彌撒(星期日)的教友進行結構性問卷訪問。調查員會在彌撒舉行前後向受訪者發放問卷，並由受訪者自行填寫，完成後問卷由調查員即場回收。為提高調查的可靠性，在正式進行問卷調查前，研究員曾進行先導問卷測試，並按受訪者的回應及意見適度修改問卷。在正式進行調查訪問前，所有調查員都需要了解是次調查的目的、問卷內容及其他注意事項，以便可即場回答受訪者的查詢。

除問卷收集到的數據外，**是次調查報告會採集政府相關部門的統計數據、本地及外地不同組織或團體的相關文獻、報章、刊物等資料，以協助分析本港僱員工時情況和長工帶來的不同影響。**

(丁) 樣本結果及數據分析

是次問卷調查成功收回 2697 份問卷，所屬堂區分佈見下。問卷調查所得資料經整理後輸入電腦，並以電腦軟件 SPSS 19 (Statistical Package for Social Sciences）進行統計及分析。

調查地點分佈

		頻數	有效百分比
有效樣本	聖本篤堂(沙田)	145	5.4
	聖多默宗徒堂(青衣)	85	3.2
	東北聯席(大埔)	4	0.1
	聖文德堂(鑽石山)	170	6.3
	聖保祿堂(油麻地)	76	2.8
	中華聖母堂(大角咀)	105	3.9
	聖十字架(筲箕灣)	122	4.5
	聖安德肋堂(將軍澳)	612	22.7
	聖方濟各堂(深水埗)	86	3.2
	主教座堂(中環堅道)	119	4.4
	聖母無玷之心堂(大埔)	154	5.7
	贖世主堂(屯門)	31	1.1
	聖歐爾發堂(沙田)	63	2.3
	基督勞工堂(牛頭角)	52	1.9
	聖葉理諾堂(天水圍)	103	3.8
	海星堂(柴灣)	123	4.6
	聖方濟堂(馬鞍山)	130	4.8
	耶穌復活堂(觀塘)	196	7.3
	聖若翰堂(觀塘)	224	8.3
	葛達二堂(荃灣)	97	3.6
	總數	2697	100.0

(戊) 調查限制

慶祝主的日子和舉行彌撒是教會生活的中心，參與主日彌撒是信友的本份。因此我們相信在提前主日彌撒(星期六)及主日彌撒(星期日)中能接觸到大部份的天主教教友。不過值得注意的是，由於是次調查大部份受訪者都是參與提前主日彌撒(星期六)及主日彌撒(星期日)的教友，因此所得數字未能完全反映工作對教友參與主日彌撒意欲的影響。同樣地，我們也未能接觸到因工作或進修而沒有參與彌撒的教友，因此是次所得的數字只能反映大部份天主教教友的工時情況及對標準工時立法的意見。

(五) 調查結果及分析

(甲) 被訪者基本資料

(1) 受訪人數及就業情況

是次調查成功訪問了 2697 名教友，其中 1926 名(71.4%)受訪者為全職僱員[38]、146 名(5.4%)自僱人士、92 名(3.4%)為兼職受僱人士[39]、154 名(5.7%)為家庭主婦、270 名(10%)為退休人士、34 名(1.3%)待業人士、4 名(0.1%)僱主。(見表一)

表一　受訪者的就業情況

		頻數	有效百分比
有效樣本	全職僱員	**1926**	**71.4**
	自僱	**146**	**5.4**
	兼職受僱	92	3.4
	家庭主婦	154	5.7
	在學	70	2.6
	退休	270	10.0
	待業	34	1.3
	其他	1	0.0
	僱主	4	0.1
	總數	2697	100.0

(2) 受訪者的性別及年齡分佈

在 2697 名受訪者中，1675 名(62.6)為女性，1001 名(37.4%)為男性。(見表二)另外，**大部份受訪者年齡介乎 40-45 歲以下(15.9%)、其次為 35-40 歲以下(15.4%)。**以受訪者的就業身份分析，分別 79%全職受僱者及 89.6%的自僱人士年齡在 35 歲或以上。55.5%兼職受僱者年齡在 45 歲或以上。較多屬家庭主婦的受訪者(50.7%)之年齡在 50 歲或以上。在學受訪者多為 15-20 歲以下人士。退休受訪者則多為 60 歲或以上人士。(見表三及四)

表二　受訪者性別

		頻數	有效百分比
有效樣本	男	1001	37.4
	女	**1675**	**62.6**
	總計	2676	100.0
缺失資料		21	
總數		2697	

[38] 全職受僱指不能歸類為「兼職僱員」的僱員

[39] 兼職受僱定義若符合下述其中一項條件，有關僱員將被歸類為兼職僱員(i) 每周通常工作日數少於 5 天(適用於每周有固定工作日數的人士);或(ii) 每個工作天通常工作時數少於 6 小時(適用於每周有固定工作日數的人士);或(iii)每周通常工作時數少於 30 小時(適用於每周沒有固定工作日數的人士)。但通常每次值班工作時間 24 小時的人士，不論他們每周通常工作多少天，均不包括在內。

表三　年齡分佈

		頻數	有效百分比	累積百分比
有效樣本	**15-20歲以下**	45	1.7	1.7
	20-25歲以下	88	3.3	5.0
	25-30歲以下	137	5.1	10.1
	30-35歲以下	257	9.6	19.8
	35-40歲以下	410	15.4	35.1
	40-45歲以下	425	15.9	51.1
	45-50歲以下	268	10.1	61.1
	50-55歲以下	384	14.4	75.5
	55-60歲以下	311	11.7	87.2
	60歲或以上	341	12.8	100.0
	總計	2666	100.0	
缺失資料		31		
總數		2697		

表四　不同就業情況人士的年齡分佈 百分比(人數)

		全職	**自僱**	**兼職受僱**	**家庭主婦**	**在學**	**退休**	**待業**	**僱主**
年齡	**15-20歲以下**	0(0)	1.4(2)	2.2(2)	0.7(1)	**58.0(40)**	0(0)	0(0)	0(0)
	20-25歲以下	2.8(54)	1.4(2)	7.6(7)	0.7(1)	31.9(22)	0(0)	5.2(2)	0(0)
	25-30歲以下	6.6(126)	1.4(2)	1.1(1)	0.7(1)	5.8(4)	0(0)	8.8(3)	0(0)
	30-35歲以下	11.6(222)	6.3(9)	5.4(5)	10.0(15)	2.9(2)	0(0)	8.8(3)	25.0(1)
	35-40歲以下	**18.7(357)**	11.9(17)	15.2(14)	12.0(18)	0(0)	0.4(1)	5.9(2)	25.0(1)
	40-45歲以下	19.0(362)	**19.6(28)**	13.0(12)	12.0(18)	0(0)	0.4(1)	8.8(3)	25.0(1)
	45-50歲以下	11.2(214)	11.2(16)	12.0(11)	13.3(20)	0(0)	0.8(2)	11.8(4)	25.0(1)
	50-55歲以下	15.5(296)	17.5(25)	**16.3(15)**	16.0(24)	1.4(1)	5.3(14)	26.5(9)	0(0)
	55-60歲以下	11.2(213)	14.7(21)	10.9(10)	12.0(180)	0(0)	15.8(42)	20.6(7)	0(0)
	60歲或以上	3.4(64)	14.7(21)	16.3(15)	**22.7(34)**	0(0)	**77.4(205)**	**2.9(1)**	0(0)
	總計	100.0(1908)	100.0(143)	100.0(92)	100.0(150)	100.0(69)	100.0(265)	100.0(34)	100.0(4)
缺失資料		18	3	0	4	1	5	0	0
總數		1926	146	92	154	70	270	34	4

(3) 教育程度

在 2697 名受訪中，逾六成六(66.5%)為大專或大學或以上人士。另外，四分一(25%)的受訪者具有高中教育程度。**調查結果反映大部份受訪者的教育程度偏高。**(見表五)以受訪者就業身份分析，全職受訪者及自僱受訪者教育程度都是以大專、大學或以上為主。具大專、大學或以上程度的兼職受訪者(53.3%)比率則較全職受僱者(73%)為低。(見表六)

表五　教育程度

		頻數	有效百分比	累積百分比
有效樣本	小學程度	54	2.1	2.1
	初中	162	6.3	8.5
	高中	**639**	**25.0**	33.5
	大專或大學或以上	**1697**	**66.5**	100.0
	總計	2552	100.0	
缺失資料		145		
總數		2697		

表六　在職人士、自僱人士及兼職受僱者教育程度分佈 百分比(頻數)

		全職	自僱	兼職受僱
教育程度	小學程度	1.1(21)	0.7(1)	4.4(40)
	初中	4.7(86)	9.6(13)	8.9(8)
	高中	21.1(387)	25.7(35)	33.3(30)
	大專或大學或以上	**73.0(1337)**	**64.0(87)**	**53.3(48)**
	總計	1831	136	90
缺失資料		95	10	2
總數		1926	146	92

(4)　上一個月的工作收入情況

在 2072 名全職及自顧的受訪中，近六成(57.9%)的上一個月的工作收入在 25001 元以上，其中收入在 50001 元或以上者佔大多數(20.1%)，其次為 15001 至 20000 元收入人士，這反映大部份受訪者屬中產高收入人士。此外，全職受僱者的收入情況與整體受訪者收入情況相若，都是以 50001 元或以上者為主(20.6%)。自僱的收入則主要為 15001 至 20000 元(16.3%)，其次是 50001 元以上(13.2%)。(見表七)

表七　上一個月的工作收入情況　百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	**5000**元以下	0.4(7)	4.7(6)	0.7(13)	0.7
	5000元至**10000**元	4.8(85)	11.6(15)	5.2(100)	5.9
	10001至**15000**元	12.6(225)	8.5(11)	12.3(236)	18.2
	15001至**20000**元	**13.4(239)**	**16.3(21)**	**13.6(260)**	31.8
	20001至**25000**元	10.5(187)	9.3(12)	10.4(199)	42.2
	25001至**30000**元	11.5(205)	12.4(16)	11.5(221)	53.8
	30001至**35000**元	8.2(146)	10.9(14)	8.4(160)	62.1
	35001至**40000**元	7.2(129)	6.2(8)	7.2(137)	69.3
	40001至**45000**元	5.9(105)	3.1(4)	5.7(109)	75.0
	45001至**50000**元	5.0(90)	3.9(5)	5.0(95)	79.9
	50001元或以上	**20.6(367)**	13.2(17)	**20.1(384)**	100.0
	總計	100.0(1785)	100.0(129)	100.0(1914)	
缺失資料		141	17	**158**	
	系統缺失	0	0	**625**	
	總計	141	17	**783**	
總數		1926	146	**2697**	

(5)　受訪者從事行業及職業

在 2072 名全職及自顧的受訪中，較多受訪者從事教育(15.4%)、政府及公營機構(12.9%)和金融及保險業(11.3%)。(見表八) 他們的職位則以經理及行政人員(19.1%)、文書支援人員(17.3%)及教育專業人員(11.2%)為主。受訪全職僱員的同樣主要從事教育(15.8%)、政府及公營機構(13.8%)及金融及保險業(10.9%)，並職位同樣以經理及行政人員(19.6%)、文書支援人員(18.5%)及教育專業人員(10.9%)為主。(見表九)

表八　受訪者從事行業 百分比(頻數)

		全職	自僱	整體
有效樣本	批發零售業	6.5(124)	**17.9(26)**	7.3(150)
	飲食	1.2(23)	2.1(3)	1.3(26)
	物業管理	2.2(43)	1.4(2)	2.2(45)
	保安	1.1(21)	0(0)	1.0(21)
	地產	1.0(20)	2.8(4)	1.2(24)
	金融及保險	**10.9(210)**	**15.9(23)**	**11.3(233)**
	陸路運輸	1.6(31)	4.1(6)	1.8(37)
	倉庫及速遞	1.3(25)	0.7(1)	1.3(26)
	資訊及通訊	7.0(134)	5.5(8)	6.9(142)
	法律	1.5(28)	0.7(1)	1.4(29)
	會計業	5.9(113)	4.8(7)	5.8(120)
	政府及公營機構	**13.8(266)**	0(0)	**12.9(266)**
	教育	**15.8(303)**	**11.0(16)**	**15.4(319)**
	社會工作及服務	5.2(100)	2.1(3)	5.0(103)
	安老院舍	0.7(13)	0(0)	0.6(13)
	清潔服務	1.0(20)	1.4(2)	1.1(22)
	建造	5.3(102)	4.1(6)	5.2(108)
	製造業	1.8(34)	1.4(2)	1.7(36)
	醫療服務	1.7(33)	3.4(5)	1.8(38)
	教會服務	0.6(11)	0(0)	0.5(11)
	旅遊業	0.6(11)	2.1(3)	0.7(14)
	文化及出版	0.3(5)	0.7(1)	0.3(6)
	航空	0.5(9)	0(0)	0.4(9)
	進出口貿易	2.3(45)	3.4(5)	2.4(50)
	零售	0.5(9)	0(0)	0.4(9)
	傳媒	0.2(3)	0(0)	0.1(3)
	物流	0.8(15)	0(0)	0.7(15)
	娛樂	0.2(3)	0.7(1)	0.2(4)
	酒店	0.5(9)	0(0)	0.4(9)
	廣告及設計	0.5(9)	1.4(2)	0.5(11)
	電子	0.3(6)	0(0)	0.3(6)
	美容	0.3(6)	0.7(1)	0.3(6)
	紡織製衣	0.3(5)	0(0)	0.2(5)
	其他	7.0(134)	11.7(17)	7.3(151)
	總計	100.0(1922)	100.0(145)	100.0(2067)
缺失資料		4	1	5
	系統缺失	0	0	625
	總計	4	1	630
總數		1926	146	2697

表九　受訪者從事職業 百分比(頻數)

		全職	自僱	整體
有效樣本	律師	0.8(16)	0.7(1)	0.8(17)
	會計師	5.5(106)	3.5(5)	5.4(111)
	工程師	4.4(85)	3.5(5)	4.4(90)
	醫生	1.0(19)	2.1(3)	1.1(22)
	教育專業人員	**11.5(222)**	7.6(11)	**11.3(233)**
	新聞從業員	0.6(12)	0(0)	0.6(12)
	社工	2.6(50)	0(0)	2.4(50)
	資訊科技人員	5.6(108)	4.9(7)	5.6(115)
	地產從業員	0.2(3)	2.8(4)	0.3(7)
	經理及行政人員	**19.6(377)**	**12.5(18)**	**19.1(395)**
	文書支援人員	**18.5(355)**	2.1(3)	**17.3(358)**
	非技術人員	3.8(74)	4.9(7)	3.9(81)
	服務及銷售人員	**7.1(137)**	**24.3(35)**	**8.3(172)**
	領隊導遊	0.2(4)	0.7(1)	0.2(5)
	工藝人員	0.9(17)	4.9(7)	1.2(24)
	機台及機器操作員	0.5(10)	0.7(1)	0.5(11)
	輔助醫療人員	0.8(16)	0(0)	0.8(16)
	護士	2.2(43)	0(0)	2.1(43)
	社會福利工作員	0.2(3)	0(0)	0.1(3)
	消防員	0.2(3)	0(0)	0.1(3)
	建築師	0.1(2)	0(0)	0.1(2)
	保險從業員	0.1(1)	2.1(3)	0.2(4)
	物理治療師	0.1(1)	0(0)	0.0(1)
	測量師	0.4(7)	0(0)	0.3(7)
	紀律部隊人員	0.4(7)	0(0)	0.3(7)
	公務員	0.6(11)	0(0)	0.5(11)
	司機	0.2(3)	0(0)	0.1(3)
	地勤	0.2(1)	0(0)	0.0(1)
	空中服務員	0.1(2)	0(0)	0.1(2)
	設計師	0.8(15)	1.4(2)	0.8(17)
	技術人員	0.6(12)	0.7(1)	0.6(13)
	藝術工作者	0.1(1)	0.7(1)	0.1(2)
	藥劑師	0.2(3)	0(0)	0.1(3)
	公關	0.3(6)	0(0)	0.3(6)
	銀行及金融投資從業員	0.3(6)	0(0)	0.3(6)
	研究員	0.1(2)	0(0)	0.1(2)
	飲食從業員	0.1(2)	0(0)	0.1(2)
	牧民工作者	0.5(9)	0(0)	0.4(9)
	其他	8.9(172)	20.1(29)	9.7(201)
	總計	100.0(1923)	100.0(144)	100.0(2067)
缺失資料		3	2	5
	系統缺失	0	0	625
	總計	3	2	630
總數		1926	146	2697

(乙) 調查主要結果及分析

(1) 受訪者統計前七天的工作時數

在 **2072** 名全職受僱及自顧的受訪中，六成六**(66%)**受訪者在統計前去七天的工時達 **45** 小時或以上。工時平均數及中位數分別為 **48.5** 小時及 **48** 小時。另外，在 **1926** 名全職受僱受訪者中，近六成七(66.6%)統計前七天的工作時數在 45 小時或以上。(見表十)其工時平均數及中位數分別為 **48.9** 小時及 **48** 小時。

2012 年政府的「標準工時政策研究報告」粗略以全職僱員每周工時的上四分位數界定「較長工時僱員」。按是次所得的數據發現，全職僱員在統計前七天總工時的上四分位數為 **52** 小時。按「標準工時政策研究報告」的準則，是次調查在統計前七天總工時達 52 小時或以上可被視為「較長工時的僱員」，有關僱員達 **426** 人，佔整體 **1926** 名全職受僱受訪者的 **25.5%**。有關「較長工時的僱員」的統計結果與「標準工時政策研究報告」及標準工時委員會的「香港工時狀況統計調查」的所得數據相若。

2012 年的「標準工時政策研究報告」，全職僱員每周工時的上四分數為 **54** 小時。按此有 725 400 名僱員，即全職僱員的 27.8%每周工作 54 小時或以上。此外，按標準工時委員會的「香港工時狀況統計調查」[40]，全職僱員在統計前七天的工時上四分位數為 **51.5** 小時，估計人數約 728 100 人，佔所有僱員的 23.2%。

(2) 在統計前七天超時工作及其補償情況

在 2072 全職受僱及自僱的受訪者中，逾六成(62.9%)受訪者在統計前七天曾超時工作。他們當中有近八成(79.7%)在統計前七天超時工作後沒有補償。在 1926 名全職受僱人士當中，則有約六成五(64.7%)在統計前七天曾超時工作，他們當中同樣有八成在統計前七天超時工作後沒有補償。(見表十一及十二)

[40] 按標準工時委員會的「香港工時狀況統計調查」，自僱人士在統計前 1 個月平均每周工時的上四份位數為 56 小時，中位數為 42 小時，下四分位數為 30 小時。平均數為 42.4 小時。資料來源:標準工時委員會(2015)。香港工時狀況統計調查報告。2015 年 8 月。頁 148。

表十　在統計前七天受訪總工作時數 百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	**30**小時以下	0(0)	18.9(17)	1.0(17)	1.0
	30小時至**35**小時以下	0.4(7)	4.4(4)	0.6(11)	1.6
	35小時至**40**小時以下	3.5(59)	4.4(4)	3.6(63)	5.2
	40小時至**45**小時以下	**29.5(492)**	16.7(15)	**28.8(507)**	34.0
	45小時至**50**小時以下	**24.8(414)**	17.8(16)	**24.4(430)**	58.4
	50小時至**55**小時以下	20.4(340)	13.3(12)	20.0(352)	78.4
	55小時或以上	**21.4(358)**	**24.4(22)**	**21.6(380)**	100.0
	總計	100.0(1670)	100.0(90)	100.0(1760)	
缺失資料		256	56	312	
	系統缺失	0	0	625	
總數		**1926**	**146**	**2697**	
平均工時		**48.9**	**42.3**	**48.5**	
下四分位數		**44**	**35**	**44**	
工時中位數		**48**	**45**	**48**	
上四分位數		**52**	**54.3**	**52**	

表十一　受訪者在統計前七天超時工作情況　百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體
有效樣本	有	64.7(1247)	39.0(57)	62.9(1304)
	沒有	33.1(637)	37.7(55)	33.4(692)
	不適用/唔清楚	2.2(42)	23.3(34)	3.7(76)
	總計	100.0(1926)	100.0(146)	100.0(2072)
缺失資料		0	0	0
	系統缺失	0	0	625
	總計	0	0	625
總數		1926	146	2697

表十二　受訪超時工作補償情況　百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體
有效樣本	沒有補償	**80.0(998)**	**73.7(42)**	**79.7(1039)**
	有，補薪	9.1(114)	15.8(9)	9.4(123)
	有，補假	8.2(102)	0(0)	7.8(102)
	不適用/唔清楚	2.1(26)	10.5(6)	2.5(32)
	補薪或補假	0.6(7)	0(0)	0.6(8)
	總計	100.0(1247)	100.0(57)	100.0(1304)
缺失資料		0	0	0
	系統缺失	679	89	1393
	總計	679	89	1393
總數		1926	146	2697

(3) 對現時工時的意見及與其他活動的關係

在 2072 名全職受僱及自僱受訪者中，超過三分一(36.8%)認為在統計前一個月平均每周工時太長。**在所有全職受僱受訪者中，則近四成(38.6%)認為在統計前一個月平均每周工時太長，表示適中的有 52.8%。**(見表十三)

表十三　受訪者對現時工時的意見　百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體
有效樣本	太長	**38.6(744)**	**13.0(19)**	**36.8(763)**
	適中	**52.8(1016)**	**64.4(94)**	**53.6(1110)**
	太短	0.2(3)	2.1(3)	0.3(6)
	無意見/很難說	8.5(163)	20.5(30)	9.3(193)
	總計	100.0(1926)	100.0(146)	100.0(2072)
缺失資料		0	0	0
	系統缺失	0	0	625
	總計	0	0	625
總數		1926	146	2697

另外，**若工作時減少，受訪者希望可以安排多些時間進行的活動主要是家庭活動(75.9%)、閒暇休息(58.5%)及教會活動(56.9%)。**受訪的全職受僱者同樣選擇安排更多時間於家庭活動(76.8%)、閒暇休息(59.7%)及教會活動(57.3%)。(見表十四)

表十四　若工時減少，受訪者安排時間進行哪類活動　有選擇個案百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體
活動[a]	(1)家庭活動	**76.8(1479)**	**63.7(93)**	**75.9(1572)**
	(2)教會活動	**57.3(1104)**	**52.1(76)**	**56.9(1180)**
	(3)娛樂活動(如看電影、體育等)	38.1(733)	26.0(38)	37.2(771)
	(4)社交聯誼活動	32.7(630)	28.8(42)	32.4(672)
	(5)閒暇休息	**59.7(1150)**	**42.5(62)**	**58.5(1212)**
	(6)進修	37.9(729)	28.1(41)	37.2(770)
	(7)其他	0.9(18)	0.7(1)	0.9(18)
總數		303.4(4811)	241.9(353)	299.8(6196)

整體受訪者有2072有選擇個案、全職受僱者有1926有選擇個案、自僱者有146個有選擇個案

(4) 工作對家庭生活影響及與工時的關係

工作與家庭平衡是僱員理想的生活模式。與家人子女溝通、相處及參與家庭活動不但是家庭的健康指標，亦可以顯示工作與家庭生活的協調情況。調查詢問受訪者工作對家庭生活影響評價，包括「因為工作所必須投入的時間，我錯過出席子女的活動」、「下班後，我已精神疲憊至不能再和家人溝通」、「下班回到家已經很累，很多本來想做的事情都無法做」、「我的工作佔用了我本來想跟家人一起度過的時間」、「因為應付工作，我與家人的溝通減少」，「工作阻礙了我參與家庭活動」，**表示同意及非常常同意上述句子的受訪者分別為 65%、53.5%、72.5%、60.6%、54.4%及 52.8%。**可見，**工作對受訪者與家人子女溝通、相處及參與家庭活動的時間帶來負面影響。**(見表十五至二十)

表十五　因為工作所必須投入的時間，我錯過出席子女的活動 百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	非常不同意	0.4(5)	0.9(1)	0.4(6)	0.4
	不同意	12.2(163)	19.8(22)	12.8(185)	13.2
	普通	21.2(283)	27.9(31)	21.7(314)	34.9
	同意	**43.6(582)**	**36.9(41)**	**43.1(623)**	78.1
	非常同意	**22.6(301)**	**14.4(16)**	**21.9(317)**	100.0
	總計	100.0(1334)	100.0(111)	100.0(1445)	
缺失資料	不知道/很難說	30	9	39	
	不適用	562	26	588	
	系統缺失	0	0	625	
	總計	592	35	1252	
總數		1926	146	2697	

表十六　下班後，我已精神疲憊至不能和家人溝通 百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	非常不同意	1.7(33)	2.9(4)	1.8(37)	1.8
	不同意	15.7(297)	31.7(44)	16.7(341)	18.6
	普通	28.0(531)	27.3(38)	27.9(569)	46.5
	同意	**37.3(708)**	**29.5(41)**	**36.8(749)**	83.3
	非常同意	**17.3(328)**	**8.6(12)**	**16.7(340)**	100.0
	總計	100.0(1897)	100.0(139)	100.0(2036)	
缺失資料	不知道/很難說	29	7	36	
	系統缺失	0	0	625	
	總計	29	7	661	
總數		1926	146	2697	

表十七　下班回家後已經很累，很多本來想做的事情都無法做　百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	非常不同意	0.5(10)	0.7(1)	0.5(11)	0.5
	不同意	7.9(151)	23.2(33)	9.0(184)	9.5
	普通	17.1(327)	29.6(42)	18.0(369)	27.5
	同意	**47.6(910)**	**33.1(47)**	**46.6(957)**	74.1
	非常同意	**26.8(513)**	**13.4(19)**	**25.9(532)**	100.0
	總計	100.0(1911)	100.0(142)	100.0(2053)	
缺失資料	不知道/很難說	15	4	19	
	系統缺失	0	0	625	
	總計	15	4	644	
總數		1926	146	2697	

表十八　　我的工作佔用了我本來想跟家人一起度過的時間　百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	非常不同意	0.7(14)	2.2(3)	0.8(17)	0.8
	不同意	12.1(231)	25.4(35)	13.0(266)	13.9
	普通	25.4(484)	26.1(36)	25.5(520)	39.4
	同意	**43.1(820)**	**38.4(53)**	**42.8(873)**	82.2
	非常同意	**18.6(353)**	**8.0(11)**	**17.8(364)**	100.0
	總計	100.0(1902)	100.0(138)	100.0(2040)	
缺失資料	不知道/很難說	24	8	32	
	系統缺失	0	0	625	
	總計	24	8	657	
總數		1926	146	2697	

表十九　　因為應付工作，我與家人的溝通減少 百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	非常不同意	1.5(28)	3.5(5)	1.6(33)	1.6
	不同意	15.8(301)	31.2(44)	16.9(345)	18.5
	普通	27.3(520)	25.5(36)	27.2(556)	45.6
	同意	**40.3(769)**	**32.6(46)**	**39.8(815)**	85.4
	非常同意	**15.1(288)**	**7.1(10)**	**14.6(298)**	100.0
	總計	100.0(1906)	100.0(141)	100.0(2047)	
缺失資料	不知道/很難說	20	5	25	
	系統缺失	0	0	625	
	總計	20	5	650	
總數		1926	146	2697	

表二十　　工作阻礙了我參與家庭活動 百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	非常不同意	1.2(23)	2.9(4)	1.3(27)	1.3
	不同意	16.8(319)	33.6(47)	18.0(366)	19.3
	普通	28.2(535)	24.3(34)	27.9(569)	47.2
	同意	**37.7(716)**	**30.0(42)**	**37.2(758)**	84.4
	非常同意	**16.1(305)**	**9.3(13)**	**15.6(318)**	100.0
	總計	100.0(1898)	100.0(140)	100.0(2038)	
缺失資料	不知道/很難說	28	6	34	
	系統缺失	0	0	625	
	總計	28	6	659	
總數		1926	146	2697	

為了簡化資料，我們將上述表十五至二十的六個變項(句子)整合作為「工作對家庭生活負面影響」指標。根據表二十一的結果，若以 1 至 5 分來評估，**整體受訪者認為工作對家庭生活影響平均數為 3.4 分，即高於普通水平。**[41](見表二十一) **平均數值越高代表工作對家庭生活負面影響越大。**

另外，工時長短是工作對家庭生活影響的重要因素。我們以整體受訪者工時及工作對家庭生活影響指標檢視兩者的相關程度，**發現總工時愈長，整體受訪者認為工作對家庭生活負面影響愈高。(r =0.218 , p < 0.05)** 。(見表二十二) **這一步反映長工時正影響受訪者與家人溝通、相處及參與家庭活動的機會。**

若以全職受僱受訪者情況分析，工作對家庭生活影響的平均數為 3.43，同樣高於普通水平。調查同樣發現，總工時愈長，全職受僱受訪者認為工作對家庭生活負面影響愈高。(r =0.224, p < 0.05) (見表二十三)

[41] 此平均數來自表十五至二十有關工作對受訪者與家人溝通、相處及參與家庭活動的評價六項分數相加除以6，得出新量度(scale)，即平均數。平均數由1分至5分，平均數值越高代表工作對家庭生活負面影響越大。(非常同意代表5分，同意代表4分，如此類推，非常不同意代表1分，不知道/很難說及不適用代表0)。

表二十一　工作對家庭生活影響的平均值

		頻數	有效百分比	累積百分比
有效樣本	**0.17**	2	0.1	0.1
	0.33	1	0	0.1
	0.50	2	0.1	0.2
	0.67	1	0	0.3
	0.83	3	0.1	0.4
	1.00	4	0.2	0.6
	1.17	2	0.1	0.7
	1.33	3	0.1	0.9
	1.50	11	0.5	1.4
	1.67	37	1.8	3.2
	1.83	31	1.5	4.7
	2.00	79	3.8	8.5
	2.17	63	3.1	11.6
	2.33	76	3.7	15.3
	2.50	97	4.7	20.0
	2.67	94	4.6	24.5
	2.83	107	5.2	29.7
	3.00	125	6.1	35.8
	3.17	109	5.3	41.0
	3.33	177	8.6	49.6
	3.50	115	5.6	55.2
	3.67	119	5.8	60.9
	3.83	128	6.2	67.2
	4.00	**225**	**10.9**	78.1
	4.17	119	5.8	83.8
	4.33	63	3.1	86.9
	4.50	68	3.3	90.2
	4.67	47	2.3	92.4
	4.83	52	2.5	95.0
	5.00	104	5.0	100.0
	總計	2064	100.0	
缺失資料		8		
	系統缺失	625		
	總計	633		
總數		2697		
平均數		3.4		
中位數		3.5		

註: 此平均數來自表十五至二十有關工作對受訪者與家人溝通、相處及參與家庭活動的評價六項分數相加除以 6，得出新量度(scale)，即平均數。平均數由 1 分至 5 分，**平均數值越高代表工作對家庭生活負面影響越大**。(非常同意代表 5 分，同意代表 4 分，如此類推，非常不同意代表 1 分，不知道/很難說及不適用代表 0)表格中缺失資料的 8 個個案所得的平均數值是 0，即代表其於表十五及二十的題目中全部六題都選答不知道/很難說及不適用。為更準確的反映情況，他們在是次平均數計算中會被排除在外。

表二十二　整體受訪者總工時與家庭生活影響關係

		受訪前七天的總工時	工作對家庭生活影響
受訪前七天的總工時	Pearson 相關	1	0.218**
	顯著性 (雙尾)		0.000
	個數	1760	1754
工作對家庭生活影響	Pearson 相關	0.218**	1
	顯著性 (雙尾)	0.000	
	個數	1754	2064

註: ** 在顯著水準為 0.01 時(雙尾)，相關度顯著。此外，表中的相關系數(r, Correlation Coefficient)，數值為 0 至 1，數值越高代表相關性越大，而正負代表相關性的方向

表二十三　全職受僱受訪者的總工時與工作對家庭生活影響關係

		在統計前七天的總工時	工作對家庭生活影響
在統計前七天的總工時	Pearson 相關	1	**0.224****
	顯著性 (雙尾)		**0.000**
	個數	1670	1665
工作對家庭生活的影響	Pearson 相關	**0.224****	1
	顯著性 (雙尾)	**0.000**	
	個數	1665	1919

**. 在顯著水準為 0.01 時(雙尾)，相關顯著. 此外，表中的相關系數(r, Correlation Coefficient)，數值為 0 至 1，數值越高代表相關性越大，而正負代表相關性的方向。

(5) 受訪者對睡眠時間的評價及與工時的關係

在整體受訪者中，**逾四成五(45.2%)認為在過去一個月，睡眠時間不足夠及非常不足夠。**若我們將整體受訪者對過去一個月睡眠時間評價整合為平均值[42]，用 1 至 5 分來評估，**平均分 3.39，超過 3 分，即高於普通水平**，反映整體受訪者認為睡眠時間不足情況顯著。此外，**我們檢視整體受訪者總工時與睡眠時間自我評分[43]兩者的相關程度，發現整體受訪者總工時愈長，認為睡眠時間不足情況愈高。(r =0.259, p < 0.05)** (見表二十四及二十五)

若以全職受僱受訪者情況分析，調查結果相若，近四成七(46.6%)認為過去一個月睡眠時間不足夠及非常不足夠。**睡眠時間自我評價平均值為 3.42，同高於普通水平。調查同樣發現，總工時愈長，全職受僱受訪者認為睡眠時間愈不足。(r =0.224,p < 0.05)** (見表二十四及二十六)

[42] 將非常不足夠代表 5 分、不足夠代表 4 分、一般代表 3 分、足夠代表 2 分、非常足夠代表 1 分。平均值是將所有受訪者的分數相加再除以整體受訪者人數，平均數值越高代表受訪者認為睡眠時間不足情況愈高。為更準確的反映結果，

[43] 將非常不足夠代表 5 分、不足夠代表 4 分、一般代表 3 分、足夠代表 2 分、非常足夠代表 1 分。選答「不知道/很難說」者會被排除在是次相關分析統計外。

表二十四　受訪者對過去一個月睡眠時間的自我評價　百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	非常足夠	0.8(15)	1.4(2)	0.8(17)	0.8
	足夠	14.0(270)	35.6(52)	15.6(322)	16.4
	一般	38.6(742)	36.3(53)	38.4(795)	54.8
	不足夠	**35.1(674)**	**19.9(29)**	**34.0(703)**	88.8
	非常不足夠	**11.5(221)**	**6.8(10)**	**11.2(231)**	100.0
	總計	100.0(1922)	100.0(146)	100.0(2068)	
缺失資料	不知道/很難說	4	0	4	
	系統缺失	0	0	625	
	總計	4	0	629	
總數		1926	146	2697	
平均數		**3.42**	**2.29**	**3.39**	
中位數		**3**	**3**	**3**	

註: 此平均數是將所有受訪者的分數相加再除以整體受訪者人數，平均數值越高代表受訪者認為睡眠時間愈不足的評價越高。為更準確的反映結果，選答「不知道/很難說」者會被排除在是次平均值的統計外。(非常不足夠代表 5 分、不足夠代表 4 分、一般代表 3 分、足夠代表 2 分、非常足夠代表 1 分)

表二十五　整體受訪者總工時與睡眠時間自我評分數關係

		受訪者統計前七天總工時	睡眠時間自評價分數
受訪者統計前七天總工時	Pearson 相關	1	**0.259****
	顯著性 (雙尾)		**0.000**
	個數	1760	1756
睡眠時間自評分數	**Pearson 相關**	**0.259****	1
	顯著性 (雙尾)	**0.000**	
	個數	1756	2068

**. 在顯著水準為 0.01 時(雙尾)，相關顯著. 此外，表中的相關系數(r, Correlation Coefficient)，數值為 0 至 1，數值越高代表相關性越大，而正負代表相關性的方向。

表二十六　全職受僱受訪者總工時與睡眠時間自我評價分數的關係

		受訪者統計前七天總工時	睡眠時間自評分數
受訪者統計前七天總工時	Pearson 相關	1	**0.256****
	顯著性 (雙尾)		**0.000**
	個數	1670	1666
睡眠時間自評分數	**Pearson 相關**	**0.256****	1
	顯著性 (雙尾)	**0.000**	
	個數	1666	1922

**. 在顯著水準為 0.01 時(雙尾)，相關顯著. 此外，表中的相關系數(r, Correlation Coefficient)，數值為 0 至 1，數值越高代表相關性越大，而正負代表相關性的方向。

(5) 受訪者對身體健康狀況的評價及與工時的關係

在整體受訪者中，逾一成六(16.6%)認為過去一個月，個人身體健康狀況幾差及非常差。近六成(58.6%)認為身體健康狀況普通。我們將整體受訪者對過去一個月身體健康狀況評價整合為平均值[44]，用 1 至 5 分來評估，平均分 2.92，接近 3 分，達普通水平。**若我們檢視整體受訪者總工時與身體健康狀況自我評分[45]兩者的相關程度，發現整體受訪者總工時愈長，認為自己的身體健康狀況愈差。(r =0.158, p < 0.05)** (見表二十七及二十八)

若以全職受僱受訪者情況分析，調查結果相若，約一成七(17.2%)認為過去一個月，身體健康狀況幾差及非常差。近六成(59.2%)認為過去一個月身體健康狀況普通。**所有全職受僱受訪者身體健康自評平均值為 2.94，同樣接近普通水平。調查同時發現，總工時愈長，全職受僱受訪者認為身體健康狀況愈差。(r =0.154,p < 0.05)** (見表二十七及二十九)

表二十七　受訪者對過去一個月身體健康狀況的自我評價 百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	非常好	1.4(26)	3.4(5)	1.5(31)	1.5
	幾好	22.2(425)	36.6(53)	23.2(478)	24.7
	普通	59.2(1134)	51.0(74)	58.6(1208)	83.3
	幾差	**15.3(294)**	**8.3(12)**	**14.8(306)**	98.2
	非常差	**1.9(37)**	**0.7(1)**	**1.8(38)**	100.0
	總計	100.0(1916)	100.0(145)	100.0(2061)	
缺失資料	不知道/很難說	10	1	11	
	系統缺失	0	0	625	
	總計	10	0	636	
總數		1926	146	2697	
平均數		**2.94**	**2.66**	**2.92**	
中位數		**3**	**3**	**3**	

表二十八 整體受訪者總工時與身體健康狀況自我評分的關係

		受訪者統計前七天總工時	身體健康自評分數
受訪者統計前七天總工時	Pearson 相關	1	**0.158****
	顯著性 (雙尾)		**0.000**
	個數	1760	1752
身體健康狀況的自評分數	Pearson 相關	**0.158****	1
	顯著性 (雙尾)	**0.000**	
	個數	1752	2061

**. 在顯著水準為 0.01 時(雙尾)，相關顯著。此外，表中的相關系數(r, Correlation Coefficient)，數值為 0 至 1，數值越高代表相關性越大，而正負代表相關性的方向。

[44] 非常不足夠代表 5 分、不足夠代表 4 分、一般代表 3 分、足夠代表 2 分、非常足夠代表 1 分。平均值是將所有受訪者的分數相加再除以整體受訪者人數，平均數值越高代表受訪者認為身體健康狀況幾差情況越高。為更準確的反映結果，選答「不知道/很難說」者會被排除在是次平均值的統計外。

[45] 非常差代表 5 分、幾差代表 4 分、普通代表 3 分、幾好代表 2 分、非常好代表 1 分。答「不知道/很難說」者會被排除在是次相關分析統計外。

表二十九　全職受僱受訪者總工時與身體健康狀況自我評分數的關係

		受訪者統計前七天總工時	身體健康自評分數
受訪者統計前七天總工時	Pearson 相關	1	**0.154****
	顯著性 (雙尾)		**0.000**
	個數	1670	1662
身體健康狀況的自評分數	Pearson 相關	**0.154****	1
	顯著性 (雙尾)	**0.000**	
	個數	1662	1916

**. 在顯著水準為 0.01 時(雙尾)，相關顯著。此外，表中的相關系數(r, Correlation Coefficient)，數值為 0 至 1，數值越高代表相關性越大，而正負代表相關性的方向。

(6) 受訪者對精神健康狀況的評價及與工時的關係

在整體受訪者中，近兩成(19.6%)認為過去一個月，個人精神健康狀況幾差及非常差。近六成(55.5%)認為精神健康狀況普通。我們將整體受訪者對過去一個月精神健康狀況評價整合為平均值[46]，用 1 至 5 分來評估，平均分 2.96，接近 3 分，達普通水平。**若我們檢視整體受訪者總工時與精神健康狀況自我評分[47]兩者的相關程度，發現整體受訪者總工時愈長，認為自己的精神健康狀況愈差。(r =0.169, p < 0.05)** (見表三十及三十一)

若以全職受僱受訪者情況分析，調查結果相若，約兩成(20.3%)認為過去一個月，精神健康狀況幾差及非常差。約五成六(56.2%)認為過去一個月精神健康狀況普通。所有全職受僱受訪者精神健康**自評平均值為 2.98，達普通水平。調查同時發現，總工時愈長，全職受僱受訪者認為個人精神健康狀況愈差。(r =0.151,p < 0.05)** (見表三十及三十二)

表三十　受訪者對過去一個月精神健康狀況的自我評價 百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	非常好	1.6(30)	4.8(7)	1.8(37)	1.8
	幾好	22.0(422)	39.0(57)	23.2(479)	25.0
	普通	56.2(1077)	46.6(68)	55.5(1145)	80.5
	幾差	**17.3(331)**	**6.2(9)**	**16.5(340)**	96.9
	非常差	**3.0(58)**	**3.4(5)**	**3.1(63)**	100.0
	總計	100.0(1918)	100.0(146)	100.0(2064)	
缺失資料	不知道/很難說	8	0	8	
	系統缺失	0	0	625	
	總計	8	0	633	
總數		1926	146	2697	
平均數		**2.98**	**2.64**	**2.96**	
中位數		**3**	**3**	**3**	

[46] 非常不足夠代表 5 分、不足夠代表 4 分、一般代表 3 分、足夠代表 2 分、非常足夠代表 1 分。平均值是將所有受訪者的分數相加再除以整體受訪者人數，平均數值越高代表受訪者認為精神健康狀況幾差情況越高。為更準確的反映結果，選答「不知道/很難說」者會被排除在是次平均值的統計外。

[47] 非常差代表 5 分、幾差代表 4 分、普通代表 3 分、幾好代表 2 分、非常好代表 1 分。答「不知道/很難說」者會被排除在是次相關分析統計外。

表三十一　整體受訪者總工時與精神健康狀況自評分數的關係

		受訪者統計前七天總工時	精神健康自評分數
受訪者統計前七天總工時	Pearson 相關	1	**0.169****
	顯著性 (雙尾)		**0.000**
	個數	1760	1753
精神健康狀況的自評分數	Pearson 相關	**0.169****	1
	顯著性 (雙尾)	**0.000**	
	個數	1753	2064

**. 在顯著水準為 0.01 時(雙尾)，相關顯著。此外，表中的相關系數(r, Correlation Coefficient)，數值為 0 至 1，數值越高代表相關性越大，而正負代表相關性的方向。

表三十二　全職受僱受訪者的總工時與精神健康自評分數的關係

		受訪者統計前七天總工時	精神健康自評分數
受訪者統計前七天總工時	Pearson 相關	1	**0.151****
	顯著性 (雙尾)		**0.000**
	個數	1670	1663
精神健康狀況的自評分數	Pearson 相關	**0.151****	1
	顯著性 (雙尾)	**0.000**	
	個數	1663	1918

**. 在顯著水準為 0.01 時(雙尾)，相關顯著。此外，表中的相關系數(r, Correlation Coefficient)，數值為 0 至 1，數值越高代表相關性越大，而正負代表相關性的方向。

(7) 受訪者患上慢性疲勞綜合症的風險

在整體受訪者中，有逾五成(51%)表示過去六個月，曾因工作感到肌肉酸痛、其次為收工後極度疲累(48.1%)、睡覺後仍難恢復精神(43.7%)。全職受僱受訪者情況與整體受訪者相若，大多數感到肌肉酸痛(52.3%)、收工後極度疲累(50.2%)及睡覺後仍難以恢復精神。(見表三十三)

表三十三　受訪者過去六個月，曾否因工作出現以下情況 百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體
過去六個月曾出現的情況	短暫記憶力衰退、難以集中精神	39(751)	32.9(48)	38.6(799)
	喉嚨痛	24.4(469)	18.5(27)	23.9(496)
	頸部或腋下疼痛或腫痛	29.1(561)	13.0(19)	28.0(580)
	肌肉酸痛	**52.3(1007)**	34.2(50)	**51.0(1057)**
	頭痛	31.3(602)	14.4(21)	30.1(623)
	身體多個關節疼痛	26.0(500)	15.1(22)	25.2(522)
	睡覺後仍難恢復精神	**44.9(865)**	26.7(39)	**43.7(904)**
	收工後極度疲累	**50.2(966)**	21.2(31)	**48.1(997)**
	以上皆沒有	8.1(156)	20.5(30)	9.0(186)
總數		305.3(5877)	196.6(287)	297.6(6164)

整體受訪者有2072有選擇個案、全職受僱者有1926有選擇個案、自僱者有146有選擇個案

表三十四　　受訪者患有慢性疲勞綜合症病徵數目

		全職受僱	自僱	整體
有效樣本	沒有病徵	8.0(156)	20.5(30)	9.0(186)
	1項	17.0(327)	38.4(56)	18.5(383)
	2項	20.4(392)	16.4(24)	20.1(416)
	3項	18.8(362)	8.9(13)	18.1(375)
	4項	**14.9(287)**	**8.2(12)**	**14.4(288)**
	5項	**9.4(181)**	**3.4(5)**	**9.0(186)**
	6項	**5.8(111)**	**2.1(3)**	**5.5(114)**
	7項	**3.5(67)**	**0.7(1)**	**3.3(68)**
	8項	**2.2(42)**	**1.4(2)**	**2.1(44)**
	總計	100(1926)	100.0(146)	100.0(2072)
系統缺失		0	0	625
總數		1926	146	2697
四項病徵或以上		**35.8(688)**	**15.8(23)**	**34.3(700)**

另外，**調查發現，在整體受訪者，近逾三分一(34.3%)在過去六個月，曾因工作重複出現 4 項或以上病徵。在全職受僱受訪者中，同樣有逾三分一(35.8%)表示在過去六個月，曾因工作重複出現 4 項或以上病徵。**(見表三十四) 根據美國疾病控制中心資料，在過去六個月，如出現 4 項或以上以下的身體情況，包括 (一) 短暫記憶力衰退、難以集中精神; (二) 喉嚨痛; (三) 頸部或腋下疼痛或腫痛; (四) 肌肉酸痛; (五) 頭痛; (六) 身體多個關節疼痛; (七) 睡覺後仍難恢復精神; (八) 勞動後，極度疲累，便有患上慢性疲勞綜合症的風險。**調查結果顯示部份受訪已出現過度疲勞情況，情況值得關注。**

(8) 工作對信仰生活影響及與工時的關係

祈禱、讀經、參與主日彌撒和信仰團體，以及信仰培育等教會活動都是實踐信仰生活的重要部份。調查詢問受訪者工作對信仰生活的影響，包括「因為應付工作所投入的時間，我會減少祈禱的次數」、「因為應付工作所投入的時間，使我難以養成閱讀聖經的習慣」、「因為應付工作，我會缺席參與主日彌撒」、「因為應付工作投入的時間，我會減少參與堂區善會或天主教信仰團體的活動」、「因為應付工作投入的時間，我會減少參與信仰培育課程」，「工作阻礙了參與教會活動」，**表示同意及非常同意上述句子的受訪者分別為 37.7%、49%、22.1%、42.8%、48%及 37.3%。調查顯示，較大比例的受訪者因工作而影響閱讀聖經的習慣(49%)、減少參與堂區善會或信仰團體的活動(42.8%)及培育課程(48%)。**(表三十五至四十)

為了簡化資料，我們將上述表三十五至四十的六個變項(句子)整合作為「工作對信仰生活負面影響」指標。根據表四十一的結果，若以 1 至 5 分來評估，**整體受訪者的工作對信仰生活影響平均數為 3.01 分，達普通水平。**[48](見表四十一) **平均數值越高代表工作對信仰生活的**

[48] 此平均數來自表三十五至四十有關工作對受訪者祈禱、讀經、參與主日彌撒及信仰團體，以及信仰培育等教會活動的影響評價之六項分數相加除以6，得出新量度(scale)，即平均數。平均數由1分至5分，平均數值越高代表工作對信仰生活負面影響越大。(非常同意代表5分，同意代表4分，如此類推，非常不同意代表1分，不知道/很難說及不適用代表0)。

負面影響越大。

另外，工時長短是工作對信仰生活可能產生影響。我們以整體受訪者工時及工作對信仰生活影響指標檢視兩者的相關程度，發現總工時愈長，整體受訪者認為工作對信仰生活負面影響愈高。**(r =0.2 , p < 0.05)** 。(見表四十二) 這進一步反映長工時正影響受訪者參與教會活動及信仰生活的機會。

若以全職受僱受訪者情況分析，工作對信仰生活影響的平均數為 **3.03**，稍高於普通水平。調查同樣發現，總工時愈長，全職受僱受訪者認為工作對信仰生活負面影響愈高。**(r =0.193 p < 0.05)** (見表四十三)

表三十五　因為應付工作所投入的時間，我會減少祈禱的次數　百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	非常不同意	2.3(44)	3.5(5)	2.4(49)	2.4
	不同意	32.2(609)	48.6(69)	33.3(678)	35.7
	普通	27.1(513)	20.4(29)	26.6(542)	62.4
	同意	**32.7(619)**	**24.6(35)**	**32.2(654)**	94.5
	非常同意	**5.7(107)**	**2.8(4)**	**5.5(111)**	100.0
	總計	100.0(1892)	100.0(142)	100.0(2034)	
缺失資料	不知道/很難說	34	4	38	
	系統缺失	0	0	625	
	總計	34	4	663	
總數		1926	146	2697	

表三十六　因為應付工作所投入的時間，使我難以養成閱讀聖經的習慣 百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	非常不同意	1.8(34)	4.9(7)	2.0(41)	2.0
	不同意	22.8(429)	38.0(54)	23.9(483)	25.9
	普通	25.5(479)	19.0(27)	25.0(506)	50.9
	同意	**39.6(745)**	**32.4(46)**	**39.1(791)**	90.1
	非常同意	**10.3(193)**	**5.6(8)**	**9.9(201)**	100.0
	總計	100.0(1880)	100.0(142)	100.0(2022)	
缺失資料	不知道/很難說	46	4	50	
	系統缺失	0	0	625	
	總計	46	4	675	
總數		1926	146	2697	

表三十七　因為應付工作，我會缺席參與主日彌撒 百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	非常不同意	12.6(237)	14.3(20)	12.7(257)	12.7
	不同意	47.9(903)	49.3(69)	48.0(972)	60.7
	普通	17.5(329)	12.9(18)	17.1(347)	77.8
	同意	**17.3(326)**	**20.7(29)**	**17.5(355)**	95.4
	非常同意	**4.8(90)**	**2.9(4)**	**4.6(94)**	100.0
	總計	100.0(1885)	100.0(140)	100.0(2025)	
缺失資料	不知道/很難說	41	6	47	
	系統缺失	0	0	625	
	總計	41	6	672	
總數		1926	146	2697	

三十八　因為應付工作投入的時間，我會減少參與堂區善會或天主教信仰團體的活動百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	非常不同意	2.8(53)	6.4(9)	3.1(62)	3.1
	不同意	25.1(470)	28.6(40)	25.3(510)	28.4
	普通	29.0(543)	25.7(36)	28.7(579)	57.1
	同意	**35.9(673)**	**36.4(51)**	**35.9(724)**	93.1
	非常同意	**7.3(136)**	**2.9(4)**	**6.9(140)**	100.0
	總計	100.0(1875)	100.0(140)	100.0(2015)	
缺失資料	不知道/很難說	51	6	57	
	系統缺失	0	0	625	
	總計	51	6	682	
總數		1926	146	2697	

表三十九　因為應付工作投入的時間，我會減少參信仰培育課程 百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	非常不同意	1.8(34)	4.9(7)	2.0(41)	2.0
	不同意	22.4(418)	31.0(44)	23.0(462)	25.0
	普通	26.9(503)	27.5(39)	27.0(542)	52.0
	同意	**40.1(748)**	**33.1(47)**	**39.6(795)**	91.6
	非常同意	**8.8(164)**	**3.5(5)**	**8.4(169)**	100.0
	總計	100.0(1867)	100.0(142)	100.0(2009)	
缺失資料	不知道/很難說	59	4	63	
	系統缺失	0	0	625	
	總計	59	4	688	
總數		1926	146	2697	

表四十　工作阻礙了參與教會活動　百分比(頻數)

		全職受僱	自僱	整體	整體累積百分比
有效樣本	非常不同意	3.0(56)	7.6(11)	3.3(67)	3.3
	不同意	28.3(533)	34.0(49)	28.7(582)	32.0
	普通	30.6(577)	31.3(45)	30.7(622)	62.6
	同意	**32.1(605)**	**24.3(35)**	**31.5(640)**	94.2
	非常同意	**6.0(114)**	**2.8(4)**	**5.8(118)**	100.0
	總計	100.0(1885)	100.0(144)	100.0(2029)	
缺失資料	不知道/很難說	41	2	43	
	系統缺失	0	0	625	
	總計	41	2	668	
總數		1926	146	2697	

表四十一　工作對信仰生活影響的平均值

		頻數	有效百分比	累積百分比
有效樣本	**0.33**	1	0	0
	0.50	3	0.1	0.2
	0.67	2	0.1	0.3
	0.83	4	0.2	0.5
	1.00	21	1.0	1.5
	1.17	3	0.1	1.6
	1.33	22	1.1	2.7
	1.50	16	0.8	3.5
	1.67	31	1.5	5.0
	1.83	32	1.6	6.6
	2.00	**217**	**10.5**	**17.1**
	2.17	77	3.7	20.8
	2.33	118	5.7	26.5
	2.50	111	5.4	31.9
	2.67	123	6.0	37.9
	2.83	123	6.0	43.9
	3.00	178	8.6	52.5
	3.17	139	6.7	59.2
	3.33	150	7.3	66.5
	3.50	114	5.5	72.1
	3.67	131	6.4	78.4
	3.83	111	5.4	83.8
	4.00	182	8.8	92.6
	4.17	44	2.1	94.8
	4.33	31	1.5	96.3
	4.50	18	0.9	97.1
	4.67	20	1.0	98.1
	4.83	7	0.3	98.4
	5.00	32	1.6	100.0
	總計	2061	100.0	
缺失資料		11		
	系統缺失	625		
	總計	636		
總數		2697		
平均數		**3.01**		
中位數		**3.0**		

註: 此平均數來自表三十五至四十有關工作對受訪者祈禱、讀經、參與主日彌撒及信仰團體，以及信仰培育等教會活動之影響評價六項分數相加除以 6，得出新量度(scale)，即平均數。平均數由 1 分至 5 分，**平均數值越高代表工作對信仰生活負面影響越大**。(非常同意代表 5 分，同意代表 4 分，如此類推，非常不同意代表 1 分，不知道/很難說及不適用代表 0)。表格中缺失資料的 11 個個案所得的平均數值是 0，即代表其於表三十五及四十的題目中全部六題都選答不知道/很難說及不適用。為更準確的反映情況，他們在是次平均數計算中會被排除在外。

表四十二　受訪者總工時與工作對信仰生活影響關係

		受訪者統計前七天總工時	工作對信仰生活影響
受訪者統計前七天總工時	Pearson 相關	1	**0.200****
	顯著性 (雙尾)		**0.000**
	個數	1760	1750
工作對信仰生活影響	Pearson 相關	**0.200****	1
	顯著性 (雙尾)	**0.000**	
	個數	1750	2061

**. 在顯著水準為0.01時(雙尾)，相關顯著。此外，表中的相關系數(r, Correlation Coefficient)，數值為0至1，數值越高代表相關性越大，而正負代表相關性的方向。

表四十三　全職受僱受訪者總工時對信仰生活影響關係

		受訪者統計前七天總工時	工作對信仰生活影響
受訪者統計前七天總工時	Pearson 相關	1	**0.193****
	顯著性 (雙尾)		**0.000**
	個數	1670	1661
工作對信仰生活影響	Pearson 相關	**0.193****	1
	顯著性 (雙尾)	**0.000**	
	個數	1661	1916

**. 在顯著水準為0.01時(雙尾)，相關顯著。此外，表中的相關系數(r, Correlation Coefficient)，數值為0至1，數值越高代表相關性越大，而正負代表相關性的方向。

(9) 對工時政策的意見

在 2697 名受訪者中，**八成二(82%)同意工時應受到限制**(見表四十四)。**在同意工時應受到限制的受訪者中(2211 人)，超過半數(51.7%)認為「使僱員達到更佳的工作與生活平衡(如照顧家庭、持續進修)」是制定標準工時政策的主要目的**，其次為「保障職業安全及建康」(23.4%)及「公平地補償超時工作」(21.7%)。(見表四十五) 。**他們當中逾九成(91.9%)同意政府用立法來制定標準工時政策，並逾八成(83.8%)認為標準工時立法應按不同行業情況實施彈性安排，包括延長參照期[49]及為指定行業或職業等設定特別工時上限、參照期及實施豁免等。**(見表四十六及四十七)

[49]**容許法定工時的限制在一段稱為參照期的期間內執行（如兩周、一個月或更長的期間等），讓僱員和僱主可以彈性安排每日和每周工時。**在參照期內，即使在個別一日或一周工作超出標準工時限制，只要僱員的每日或每周平均工時沒有超過法定工時限制，僱主也可免支付超時工作薪酬。

表四十四　受訪者對限制工時的意見

		全職受僱	自僱	兼職	主理家務	在學	退休	待業	僱主	整體
有效樣本	同意	**82.2(1583)**	**64.4(94)**	**81.5(75)**	**81.2(125)**	**82.9(58)**	**88.9(240)**	**94.1(32)**	**75.0(3)**	**82.0(2211)**
	不同意	7.3(140)	16.4(24)	9.8(9)	9.1(14)	12.9(9)	6.3(17)	2.9(1)	0(0)	7.9(214)
	無意見	10.5(203)	19.2(28)	8.7(8)	9.7(15)	4.3(3)	4.8(13)	2.9(1)	25.0(1)	10.1(272)
	總計	100.0(1926)	100.0(146)	100.0(92)	100.0(154)	100.0(70)	100.0(270)	100.0(34)	100.0(4)	100.0(2697)
缺失資料		0	0	0	0	0	0	0	0	0
	系統缺失	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總計	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總數		1926	146	92	154	70	270	34	4	2697

表四十五　受訪者認為制定工時政策的主要目的

		全職受僱	自僱	兼職	主理家務	在學	退休	待業	僱主	整體
有效樣本	保障職業安全及建康	21.4(267)	**28.6(22)**	**36.4(24)**	**30.1(34)**	26.9(14)	**25.4(55)**	17.2(5)	0(0)	**23.4(422)**
	公平地補償超時工作	**22.7(283)**	23.4(18)	13.7(9)	14.2(16)	**30.8(16)**	19.8 (43)	17.2(5)	50. 0(1)	**21.7(391)**
	創造及共用職位	2.5(31)	5.2(4)	3.0(2)	0.9(1)	0(0)	0.5(1)	3.5(1)	0(0)	2.2(40)
	使僱員達到更佳的工作與生活平衡(如照顧家庭、持續進修)	**52.7(658)**	**41.6(32)**	**47.0(31)**	**52.2(59)**	**40.4(21)**	**52.1(113)**	**62.1(18)**	**50.0 (1)**	**51.7(933)**
	鼓勵更多人士投入就業市場	0.7(9)	1.3(1)	0(0)	2.7(3)	1.9(1)	2.3(5)	0(0)	0(0)	1.1(19)
	其他	0.1(1)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0.1(1)
	總計	100.0(1249)	100.0(77)	100.0(66)	100.0(113)	100.0(52)	100.0(217)	100.0(29)	100.0(2)	100.0(1806)
缺失資料		334	17	9	12	6	23	3	1	405
	系統缺失	343	94	17	29	12	30	2	1	486
	總計	677	111	26	41	18	53	5	2	891
總數		1926	188	92	154	70	270	34	4	2697

表四十六　受訪者對標準工時立法的意見

		全職受僱	自僱	兼職	主理家務	在學	退休	待業	僱主	整體
有效樣本	同意	**92.2(1460)**	**84.0(79)**	**97.3(73)**	**92.0(115)**	**93.1(54)**	**90.8(218)**	**93.8(30)**	**100.0(3)**	**91.9(2033)**
	不同意	2.3(37)	9.6(9)	2.7(2)	4.0(5)	5.2(3)	2.5(6)	3.1(1)	0(0)	2.8(63)
	很難說/無意見	5.4(86)	6.4(6)	0(0)	4.0(5)	1.7(1)	6.7(16)	3.1(1)	0(0)	5.2(115)
	總計	100.0(1583)	100.0(94)	100.0(75)	100.0(125)	100.0(58)	100.0(240)	100.0(32)	100(3)	100.0(2211)
缺失資料		0	0	0	0	0	0	0	0	0
	系統缺失	343	52	17	29	12	30	2	1	486
	總計	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總數		1926	146	92	154	70	270	34	4	2697

表四十七　受訪者對按不同行業實施標準工彈性安排的意見

		全職受僱	自僱	兼職	主理家務	在學	退休	待業	僱主	整體
有效樣本	同意	**83.3(1216)**	**86.1(68)**	**83.6(61)**	**85.2(98)**	**83.3(45)**	**85.3(186)**	**86.7(26)**	**66.7(2)**	**83.8(1703)**
	不同意	7.3(106)	3.8(3)	4.1(3)	4.3(5)	3.7(2)	6.4(14)	6.7(2)	0(0)	6.6(135)
	很難說/無意見	9.5(138)	10.1(8)	12.3(9)	10.4(12)	13.0(7)	8.3(18)	6.7(2)	33.3(1)	9.6(195)
	總計	100.0(1460)	100.0(79)	100.0(73)	100.0(115)	100.0(54)	100.0(218)	100.0(30)	100(3)	100.0(2033)
缺失資料		0	0	0	0	0	0	0	0	0
	系統缺失	466	67	19	39	16	52	4	1	664
	總計	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總數		1926	146	92	154	70	270	34	4	2697

標準工時委員會曾提出在制定工時政策時應先保障一些工資較低及技術能較低的基層僱員，以免他們議價能力較低，而被迫長時間工作。社會普遍亦認為中產及專業人士收入偏高，即使他們要長工時間及超時工作，其高工資已彌補了因長工時帶來的損失及代價，因此他們並沒有無償工作，亦無限制他們工時的必要。然而若按整體受訪者的收入分析，調查發現在不同收入分組中均有接近或超過九成受訪者贊同標準工時立法。(見表四十八)這反映僱員不論收入高低都有休息及享受家庭生活需要，這都有助平衡家庭及工作生活。標準工時委員會以收入水平劃界的工時政策建議是漠視部份僱員長工時的情況。

表四十八　按受訪者收入劃分對政府立法標準工時的意見

			贊同政府立法標準工時			總數
			同意	不同意	很難說/無意見	
上一個月收入	**5000** 元以下	頻數	9	0	0	9
		百分比	**100.0%**	.0%	.0%	100.0%
	5000 元至 **10000** 元	頻數	71	1	8	80
		百分比	**88.8%**	1.3%	10.0%	100.0%
	10001 至 **15000** 元	頻數	184	4	10	198
		百分比	**92.9%**	2.0%	5.1%	100.0%
	15001 至 **20000** 元	頻數	196	4	9	209
		百分比	**93.8%**	1.9%	4.3%	100.0%
	20001 至 **25000** 元	頻數	156	1	10	167
		百分比	**93.4%**	.6%	6.0%	100.0%
	25001 至 **30000** 元	頻數	169	3	8	180
		百分比	**93.9%**	1.7%	4.4%	100.0%
	30001 至 **35000** 元	頻數	118	6	8	132
		百分比	**89.4%**	4.5%	6.1%	100.0%
	35001 至 **40000** 元	頻數	107	3	5	115
		百分比	**93.0%**	2.6%	4.3%	100.0%
	40001 至 **45000** 元	頻數	92	4	5	101
		百分比	**91.1%**	4.0%	5.0%	100.0%
	45001 至 **50000** 元	頻數	70	4	2	76
		百分比	**92.1%**	5.3%	2.6%	100.0%
	50001 元以上	頻數	272	14	18	304
		百分比	**89.5%**	4.6%	5.9%	100.0%
總數		頻數	1444	44	83	1571
		百分比	91.9%	2.8%	5.3%	100.0%

(10)　選定行業分析

為進一步了解受訪者所屬行業工時對家庭及信仰的影響，以及他們對工時政策的意見，我們抽取較多人從事的行業作分析，包括資訊及通訊業(142 人，佔整體受訪者 6.9%)、批發零售業(150 人，佔整體受訪者 7.3%)、金融及保險業(233 人，佔整體受訪者 11.3%)、政府及公營機構(266 人，12.9%)、教育行業(319 人，15.4%)。**(選定行業分析圖表見附件一)**

資訊及通訊業

性別及年齡

在 142 名從事資訊及通訊業的受訪者中，64.1%為男性，35.9%為女性。**該行業受訪者男性比例較整體 2697 名受訪者的為高(37.4%)，反映較多男性從事資訊及通訊業。**

21.8%年齡介乎 35-40 歲以下，24.6%年齡介乎 40-45 歲以下，其次為 45-50 歲(11.3%)及 50-55 歲(11.3%)。

就業情況、教育程度及收入情況

94.4%(134 人)為全職受僱，5.6%受訪者自僱人士(8 人)。85%擁有大專或大學或以上程度，15%為初中至高中程度。**受訪者佔大專或大學或以上程度的比例較整體的(66.5%)為高**

19.5%受訪者收入在 50001 元或以上，其次為 15001 至 20000 元(15.6%)、20001 至 25000 元(13.3%)。

統計前七天總工時、平均數及中位數

31.5%工時介乎 45 小時-50 小時以下，27.4%介乎 40-45 小時以下，22.6%介乎 50 小時-55 小時以下。工時平均數 47.4 小時，中位數 45 小時。

統計前七天有否超時工作及補償

69%表示在統計前七天曾超時工作，當中 86.7%沒有補償。**有關百分比均較整體有超時工作(62.9%)及沒有補償(79.7%)的比例為高。**

對現時工時的意見

59.9%認為適中，33.8%認為太長，6.3%無意見/很難說。另外，若減少工時，74.6%選擇安排多些時間進行家庭活動、其次為閒暇休息(52.8%)、教會活動(51.4%)及進修(45.8%)。

工作對家庭生活、身體及精神健康負面影響平均值

為簡化分析，我們將上文表十五至二十的六個變項整合為從事資訊及通訊業受訪者對「工作對家庭生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對家庭生活負面影響平均數為 3.4 分，即高於普通水平。有關平均數與整體受訪者的分數相同，同為 3.4 分。分數越高代表負面影響越大。

若將受訪者對過去一個月睡眠時間、身體及精神健康評價整合為平均值，用 1 至 5 分來評估，**睡眠時間評價平均分 3.54，較整體受訪者的 3.39 為高**。身體健康評價 2.97 分，與整體受訪者的相約(2.92 分)。**精神健康評價 3.15 分，較整體的為高(2.96 分)**。**平均數超高代表工作對睡眠時間、身體及精神健康的負面影響越大。資訊及通訊行業分秒必爭，並通常要在短時間回應市場變化及訴求，因此可能要經常保持緊張的工作狀態，這或會影響受訪者的睡眠時間及精神健康。**

患有慢性疲勞綜合症的傾向

在 142 名受訪者中，37.3%表示過去六個月，曾因工作重複出現 4 項或以上的病徵。**有關情況較整體受訪者的比例(34.3%)為高。**

工作對信仰生活的影響

為簡化分析，我們將上文表三十五至四十的六個變項整合為從事資訊及通訊業受訪者對「工作對信仰生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對信仰生活負面影響平均分為 3.04，達普通水平。有關平均數與整體受訪者的分數(3.01 分)相若。分數越高代表負面影響越大。

對工時政策的意見

77.5%表示工時應受限制。38.2%認為制定工時政策的主要目的為「使僱員達到更佳的工作與生活平衡」，其次為「公平地補償超時工作」(24.5%)及「保障職業安全及健康」(15.5%)。

在同意工時應受限制的受訪者中，93.6%同意政府立法標準工時，83.5%同意標準工時立法，應按不同行業情況實施彈性。

批發及零售業

性別及年齡

在 150 名從批發及零業的受訪者中，37.2%為男性，62.8%為女性。**該行業受訪者女性比**

例較多，反映較多女性從事批發及零售行業。

22.7%年齡介乎 40-45 歲以下，其次為 50-55 歲以下(16%)及 55-60 歲以下(16%)。

就業情況、教育程度及收入情況

82.7%(124 人)為全職受僱，17.3%受訪者自僱人士(26 人)。60.3%擁有大專或大學或以上程度，其次為高中程度(30.5%)。**受訪者佔大專或大學或以上程度的比例較整體的(66.5%)為低**

22.9%受訪者介乎 15001 至 20000 元，14.3%為 25001 至 30000 元，12.9%為 10001 至 15000 元。

統計前七天總工時、平均數及中位數

28.8%的工時介乎 40-45 小時以下，24.8%介乎 50 小時-55 小時以下，55 小時或以上達 23.2%。工時平均數 48.7 小時，中位數 49 小時。**其工時中位數較整體受訪者的(48 小時)為高**

統計前七天有否超時工作及補償

58.7%表示在統計前七天曾超時工作，當中 85.2%沒有補償。受訪者**有超時工作的百分比較整體的(62.9%)為低，惟沒有補償的情況則較整體(79.7%)的比例為高。**

對現時工時的意見

51.3%認為適中，37.3%認為太長，11.3%無意見/很難說。另外，若減少工時，**70%選擇安排多些時間進行家庭活動、其次為教會活動(52.7%)、閒暇休息(50.7%)及進修(40.7%)。**

工作對家庭生活、身體及精神健康負面影響平均值

為簡化分析，我們將上文表十五至二十的六個變項整合為從事資訊及通訊業受訪者對「工作對家庭生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對家庭生活負面影響平均數為 3.46 分，即高於普通水平。有關平均數與整體受訪者的分數相若，同為 3.4 分。分數越高代表負面影響越大。

若將受訪者對過去一個月睡眠時間、身體及精神健康評價整合為平均值，用 1 至 5 分來評估，**睡眠時間評價平均分 3.39，與整體受訪者分數相同**。身體健康評價 2.85 分，與整體受訪者的相約(2.92 分)。**精神健康評價 2.92 分，與整體的相若(2.96 分)**。**平均數越高代表工作對睡眠時間、身體及精神健康的負面影響越大。**

患有慢性疲勞綜合症的傾向

在 142 名受訪者中，29.4%表示過去六個月，曾因工作重複出現 4 項或以上的病徵。**有關情況較整體受訪者的比例(34.3%)為低。**

工作對信仰生活的影響

為簡化分析，我們將上文表三十五至四十的六個變項整合為從事資訊及通訊業受訪者對「工作對信仰生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對信仰生活負面影響平均分為 3.05，稍高於普通水平。有關平均數與整體受訪者的分數(3.01 分)相若。分數越高代表負面影響越大。

對工時政策的意見

79.3%表示工時應受限制。35.3%認為制定工時政策的主要目的為「使僱員達到更佳的工作與生活平衡」，其次為「公平地補償超時工作」(17.6%)及「保障職業安全及健康」(12.6%)。

在同意工時應受限制的受訪者中，89.1%同意政府立法標準工時，92.5%同意標準工時立法，應按不同行業情況實施彈性。

金融及保險業

性別及年齡

在 233 名從金融及保險業的受訪者中，42.4%為男性，57.6%為女性。**該行業受訪者男女比例較整體 2697 名受訪者的平均(男 37.4%，女 62.6%)。**

22.5%年齡介乎 40-45 歲以下，19.5%年齡介乎 35-40 歲以下，其次為 50-55 歲以下(16%)。

就業情況、教育程度及收入情況

90.9%(210 人)為全職受僱，9.9%受訪者自僱人士(23 人)。82.5%擁有大專或大學或以上程度，16.6%為高中程度。**受訪者佔大專或大學或以上程度的比例較整體的(66.5%)為高**

31.5.%受訪者收入在 50001 元或以上，其次為 15001 至 20000 元(14.4%)、20001 至 25000 元(9.7%)及 25001 至 30000 元(9.73%)。**受訪者收入在 50001 元或以上的比例較整體(20.1%)的高**。

統計前七天總工時、平均數及中位數

25.5%工時介乎 45 小時-50 小時以下，23%介乎 40-45 小時以下，23%介乎 50 小時-55 小時以下。工時平均數 48.2 小時，中位數 47.5 小時。

統計前七天有否超時工作及補償

74.2%表示在統計前七天曾超時工作，當中 83.2%沒有補償。**有關百分比均較整體有超時工作(62.9%)及沒有補償(79.7%)的比例為高。**

對現時工時的意見

49.4%認為適中，43.3%認為太長，7.3%無意見/很難說。**受訪者認為工時太長的比例較整體的(36.8%)高。**另外，若減少工時，81.1%選擇安排多些時間進行家庭活動、其次為閒暇休息(59.7%)、教會活動(57.1%)及娛樂活動(34.8%)。**選擇安排多些時間進行家庭活動的受訪者比例較整體的(75.9%)為高**

工作對家庭生活、身體及精神健康負面影響平均值

為簡化分析，我們將上文表十五至二十的六個變項整合為從金融及保險業受訪者對「工作對家庭生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對家庭生活負面影響平均數為 3.41 分，即高於普通水平。有關平均數與整體受訪者的分數相若(3.4 分)。分數越高代表負面影響越大。

若將受訪者對過去一個月睡眠時間、身體及精神健康評價整合為平均值，用 1 至 5 分來評估，**睡眠時間評價平均分 3.54，較整體受訪者的 3.39 為高**。身體健康評價 2.97 分，與整體受訪者的相約(2.92 分)。**精神健康評價 2.98 分，亦與整體相若(2.96 分)。平均數超高代表工作對睡眠時間、身體及精神健康的負面影響越大。**

患有慢性疲勞綜合症的傾向

在 233 名受訪者中，33.9%表示過去六個月，曾因工作重複出現 4 項或以上的病徵。**有關比例與整體受訪者相若(34.3%)。**

工作對信仰生活的影響

為簡化分析，我們將上文表三十五至四十的六個變項整合為從事資訊及通訊業受訪者對「工作對信仰生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對信仰生活負面影響平均分為 2.98，達普通水平。有關平均數與整體受訪者的分數(3.01 分)相若。分數越高代表負面影

響越大。

對工時政策的意見

78.1%表示工時應受限制。48.9%認為制定工時政策的主要目的為「使僱員達到更佳的工作與生活平衡」，其次為「公平地補償超時工作」(17%)及「保障職業安全及健康」(13.2%)。

在同意工時應受限制的受訪者中，90.1%同意政府立法標準工時，85.4%同意標準工時立法，應按不同行業情況實施彈性。

政府及公營機構

性別及年齡

在 266 名從事教育行業的受訪者中，46.8%為男性，53.2%為女性。**該行業受訪者男女比例較整體比例平均(男 37.4%，女 62.6%)。**

21.7%年齡介乎 35-40 歲以下、20.25%年齡介乎 50-55 歲以下，其次為 55-66 歲以下(14.4%)。

就業情況、教育程度及收入情況

100%(266 人)為全職受僱。79.4%擁有大專或大學或以上程度，其次為高中程度(18.7%)。**受訪者佔大專或大學或以上程度的比例較整體的(66.5%)為高**

31.1%收入介乎 50001 元或以上，其次為 25001 至 30000 元(14.7%)及 30001 至 35000 元(9.2%)。

統計前七天總工時、平均數及中位數

42.6%介乎 40-45 小時以下、21.5%工時介乎 45-50 小時以下，18.2%介乎 50 小時-55 小時以下。工時平均數 46.9 小時，中位數 45 小時。**其工時平均數(48.5 小時)及中位數(48 小時)都較整體受訪者為低。調查結果顯示，從事政府及公營機構受訪者的工時狀況較整體受訪者理想。**

統計前七天有否超時工作及補償

55.3%表示在統計前七天曾超時工作，當中 76.2%沒有補償。受訪者**有超時工作比例(62.9%)及沒有補償(79.7%)的比例都較整體的為低。**

對現時工時的意見

62.8%認為適中、30.1%認為太長、7.1%無意見/很難說。**受訪者認為工時適中的比例較整體的(53.6%)為高**。另外，若減少工時，**78.6%選擇安排多些時間進行家庭活動、其次為教會活動(64.7%)、閒暇休息(56.8%)及娛樂活動(40.6%)。**

工作對家庭生活、身體及精神健康負面影響平均值

為簡化分析，我們將上文表十五至二十的六個變項整合為從事政府及公營機構者對「工作對家庭生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對家庭生活負面影響平均數為 3.28 分，雖高於普通水平，但有關平均數較整體受訪者的(3.4 分)數為低。分數越高代表負面影響越大。

若將受訪者對過去一個月睡眠時間、身體及精神健康評價整合為平均值，用 1 至 5 分來評估，**睡眠時間評價平均分 3.32，較整體受訪者分數略低(3.39 分)**。身體健康評價 2.91 分，同樣較整體受訪者略低(2.92 分)。**精神健康評價 2.97 分，亦較整體的略低(2.96 分)**。**平均數超高代表工作對睡眠時間、身體及精神健康的負面影響越大**。調查結果顯示，從事政府及公營機構受訪者工時較理想，工作對他們的家庭生活、睡眠時間、身心健康方面都產生負面影響較少。

患有慢性疲勞綜合症的傾向

在 266 名受訪者中，33.9%表示過去六個月，曾因工作重複出現 4 項或以上的病徵。**有關情況較整體受訪者的比例(34.3%)略低。**

工作對信仰生活的影響

為簡化分析，我們將上文表三十五至四十的六個變項整合為從事政府及公營機構受訪者對「工作對信仰生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對信仰生活負面影響平均分為 3.04，稍高於普通水平，同時有關平均數較整體受訪者分數(3.01 分)略高。分數越高代表負面影響越大。

對工時政策的意見

87.6%表示工時應受限制。41.6.%認為制定工時政策的主要目的為「使僱員達到更佳的工作與生活平衡」，其次為「保障職業安全及健康」(19.7%)及「公平地補償超時工作」(16.3%)。

在同意工時應受限制的受訪者中，88.8%同意政府立法標準工時，80.7%同意標準工時立法，應按不同行業情況實施彈性。

教育行業

性別及年齡

在 319 名從事教育行業的受訪者中，27.9%為男性，72.1%為女性。**該行業受訪者女性比較多，反映較多女性從事教育行業。**

22.2%年齡介乎 35-40 歲以下、17.5%年齡介乎 40-45 歲以下，其次為 30-35 歲以下(14.9%)。

就業情況、教育程度及收入情況

95%(303 人)為全職受僱，5%受訪者自僱人士(16 人)。87.8%擁有大專或大學或以上程度，其次為高中程度(11.2%)。**受訪者佔大專或大學或以上程度的比例較整體的(66.5%)為高**

22.7%收入介乎 50001 元或以上，其次為 25001 至 30000 元(14.6%)及 35001 至 40000 元(11.7%)。

統計前七天總工時、平均數及中位數

33%工時在 55 小時或以上，24.1%介乎 50 小時-55 小時以下，21.1%介乎 40-45 小時以下。工時平均數 50.8 小時，中位數 50 小時。**其工時平均數及中位數都較整體受訪者(平均數 48.5 小時及中位數 48 小時)為高**

統計前七天有否超時工作及補償

69.9%表示在統計前七天曾超時工作，當中 87.4%沒有補償。受訪者**有超時工作比例較整體的(62.9%)為高，惟沒有補償的情況則較整體(79.7%)比例為高。**

對現時工時的意見

53%認為太長、37.3%認為適中，9.4%無意見/很難說。**受訪者認為工時太長的比例較整體的(36.8%)為高**。另外，若減少工時，**70%選擇安排多些時間進行家庭活動、其次為教會活動(52.7%)、閒暇休息(50.7%)及進修(40.7%)。**

工作對家庭生活、身體及精神健康負面影響平均值

為簡化分析，我們將上文表十五至二十的六個變項整合為從事教育行業受訪者對「工作對家庭生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對家庭生活負面影響平均數為 3.54 分，即高於普通水平。有關平均數較整體受訪者的分數為高(3.4 分)。分數越高代表負面影響

越大。

若將受訪者對過去一個月睡眠時間、身體及精神健康評價整合為平均值，用 1 至 5 分來評估，**睡眠時間評價平均分 3.52，較整體受訪者分數高(3.39 分)**。身體健康評價 3.04 分，同樣較整體受訪者高(2.92 分)。**精神健康評價 3.06 分，較整體的為高(2.96 分)**。**平均數超高代表工作對睡眠時間、身體及精神健康的負面影響越大**。調查結果顯示，從事教育行業的受訪者工時較長，工作對他們的家庭生活、睡眠時間、身心健康方面都產生較大的負面影響。

患有慢性疲勞綜合症的傾向

在 319 名受訪者中，47%表示過去六個月，曾因工作重複出現 4 項或以上的病徵。**有關情況較整體受訪者的比例(34.3%)為高。調查結果顯示，**從事教育行業的受訪者有出現**過勞情況。**

工作對信仰生活的影響

為簡化分析，我們將上文表三十五至四十的六個變項整合為從事資訊及通訊業受訪者對「工作對信仰生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對信仰生活負面影響平均分為 3.14，高於普通水平。同時，有關平均數較整體受訪者分數(3.01 分)為高。分數越高代表負面影響越大。

對工時政策的意見

84%表示工時應受限制。46.6.%認為制定工時政策的主要目的為「使僱員達到更佳的工作與生活平衡」，其次為「公平地補償超時工作」(16.8%)及「保障職業安全及健康」(16.8%)。

在同意工時應受限制的受訪者中，94%同意政府立法標準工時，82.1%同意標準工時立法，應按不同行業情況實施彈性。

(9) 選定職業分析

為進一步了解受訪者所屬職業工時對家庭及信仰的影響，以及他們對工時政策的意見，我們抽取較多人從事的行業作分析，包括服務及銷售人員(172 人，佔整體受訪者 8.3%)、教育專業人員(232 人，佔整體受訪者 11.2%)、文書及支援人員(358 人，佔整體受訪者 17.3%)、經理及行政人員(395 人，佔整體受訪者 19.1%)。**(選定職業分析圖表見附件二)**

服務及銷售人員

性別及年齡

在 172 名從事教育行業的受訪者中，45.9%為男性，54.1%為女性。**該行業受訪者男女比例差距較整體平均(男 37.4%，女 62.6%)。**

21.6%年齡介乎 40-45 歲以下，19.9%年齡介乎 35-40 歲以下，其次為 50-55 歲以下(19.3%)。

就業情況、教育程度及收入情況

79.7%(137 人)為全職受僱，20.3%受訪者自僱人士(35 人)。51.2%擁有大專或大學或以上程度，其次為高中程度(37%)。**受訪者佔大專或大學或以上程度的比例較整體的(66.5%)為低**

19.4%收入介乎 15001-20000 元，其次為 10001 至 15000 元(16.4%)及 20001 至 25000 元(13.9%)。

統計前七天總工時、平均數及中位數

28.2%介乎 45 小時-50 小時以下，25.2%工時在 55 小時或以上，21.4%介乎 40-45 小時以下。工時平均數 49 小時，中位數 48 小時。**其工時平均數較整體(48.5 小時)為高。**

統計前七天有否超時工作及補償

52.9%表示在統計前七天曾超時工作，當中 75.8%沒有補償。受訪者**有超時工作及沒有補償的比例較整體的(有超時工作 62.9%及沒有補償 79.7%)比例為低。**

對現時工時的意見

58.7%認為適中，28.5%認為太長，12.8%無意見/很難說。**受訪者認為工時太長的比例較整體的(36.8%)為低**。另外，若減少工時，**71.5%選擇安排多些時間進行家庭活動、其次為教會活動(55.2%)、閒暇休息(47.7%)及進修(36%)。**

工作對家庭生活、身體及精神健康負面影響平均值

為簡化分析，我們將上文表十五至二十的六個變項整合為從事服務及銷售人員受訪者對「工作對家庭生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對家庭生活負面影響平均數為 3.44 分，即高於普通水平。有關平均數較整體受訪者的分數為略高(3.4 分)。分數越高代表負面影響越大。

若將受訪者對過去一個月睡眠時間、身體及精神健康評價整合為平均值，用 1 至 5 分來評估，**睡眠時間評價平均分 3.31，較整體受訪者分數略低(3.39 分)**。身體健康評價 2.9 分，與整體受訪者相若(2.92 分)。**精神健康評價 2.83 分，較整體的為低(2.96 分)**。**平均數越高代表工作對睡眠時間、身體及精神健康的負面影響越大**。

患有慢性疲勞綜合症的傾向

在 172 名受訪者中，29%表示過去六個月，曾因工作重複出現 4 項或以上的病徵。**有關情況較整體受訪者的比例(34.3%)為低。調查結果顯示，**現職零售及銷售事人員受訪者有出現**過勞的情況未算嚴重。**

工作對信仰生活的影響

為簡化分析，我們將上文表三十五至四十的六個變項整合為零售及銷售事人員受訪者對「工作對信仰生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對信仰生活負面影響平均分為 3.11，高於普通水平。同時，有關平均數較整體受訪者分數(3.01 分)為高。分數越高代表負面影響越大。

對工時政策的意見

76.2%表示工時應受限制。41.2.%認為制定工時政策的主要目的為「使僱員達到更佳的工作與生活平衡」，其次為「保障職業安全及健康」(22.9%)及「公平地補償超時工作」(11.5%)。

在同意工時應受限制的受訪者中，90.1%同意政府立法標準工時，83.1%同意標準工時立法，應按不同行業情況實施彈性。

教育專業人員

性別及年齡

在 233 名從事教育行業的受訪者中，30.4%為男性，69.6%為女性。**該行業受訪者女性比例較高，反映較多女性擔任教育專業人員。**

23.6%年齡介乎 35-40 歲以下，其次為 18.3%年齡介乎 40-45 歲以下，再次為 30-35 歲以下(13.5%)。

就業情況、教育程度及收入情況

95.3%(221 人)為全職受僱，4.7%受訪者自僱人士(11 人)。95.6%擁有大專或大學或以上程

度，其次為高中程度(4.4%)。**受訪者佔大專或大學或以上程度的比例較整體的(66.5%)為高**

29.9%收入在 50001 元或以上，其次為介乎 35001-40000 元(14.7%)，再次為 25001 至 30000 元(11.6%)。

統計前七天總工時、平均數及中位數

40.9%的工時在 55 小時或以上，25.8%介乎 50 小時-55 小時以下，15.6%工時介乎 45-50 小時以下。工時平均數 52.8 小時，中位數 50 小時。**其工時平均數及中位數都較整體(平均數 48.5 小時及中位數 48 小時)為高**

統計前七天有否超時工作及補償

72%表示在統計前七天曾超時工作，當中 92.8%沒有補償。受訪者**有超時工作及沒有補償的比例較整體的(有超時工作 62.9%及沒有補償 79.7%)比例為高。**

對現時工時的意見

60.3%認為太長，28.9%認為適中，0.4%表示無意見/很難說。**受訪者認為工時太長的比例較整體的(36.8%)多出近倍**。另外，若減少工時，**84.1%選擇安排多些時間進行家庭活動、其次為閒暇休息(72%)、教會活動(63.4%)及娛樂活動(49.1%)。**

工作對家庭生活、身體及精神健康負面影響平均值

為簡化分析，我們將上文表十五至二十的六個變項整合為從事教育專業人員受訪者對「工作對家庭生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對家庭生活負面影響平均數為 3.6 分，即高於普通水平。有關平均數較整體受訪者的分數為高(3.4 分)。分數越高代表負面影響越大。

若將受訪者對過去一個月睡眠時間、身體及精神健康評價整合為平均值，用 1 至 5 分來評估，**睡眠時間評價平均分 3.58，較整體受訪者分數為高(3.39 分)**。身體健康評價 3.04 分，亦較整體受訪者高(2.92 分)。**精神健康評價 3.1 分，同較整體的為高(2.96 分)**。**平均數超高代表工作對睡眠時間、身體及精神健康的負面影響越大**。調查結果顯示，從事教育專業人員的受訪者長工時情況嚴重，並對家庭生活、睡眠時間及身心健康帶來負面影響。

患有慢性疲勞綜合症的傾向

在 233 名受訪者中，51%表示過去六個月，曾因工作重複出現 4 項或以上的病徵。**有關情**

況較整體受訪者的比例(34.3%)為高。調查結果顯示，現職教育專業人員的受訪者有出現**過勞的情況十分嚴重。**

工作對信仰生活的影響

為簡化分析，我們將上文表三十五至四十的六個變項整合為零售及銷售事人員受訪者對「工作對信仰生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對信仰生活負面影響平均分為 3.17，高於普通水平。同時，有關平均數較整體受訪者分數(3.01 分)為高。分數越高代表負面影響越大。

對工時政策的意見

85.3%表示工時應受限制。47.5%認為制定工時政策的主要目的為「使僱員達到更佳的工作與生活平衡」，其次為「保障職業安全及健康」(17.2%)及「公平地補償超時工作」(13.1%)。

在同意工時應受限制的受訪者中，93.9%同意政府立法標準工時，81.7%同意標準工時立法，應按不同行業情況實施彈性。

文書支援人員

性別及年齡

在 358 名從事文書支援人員受訪者中，14.8%為男性，85.2%為女性。**該行業受訪者女性比例較整體的為高(62.6%)，反映較多女性從事文書工作。**

分別 17.1%年齡介乎 35-40 歲以下及介乎 40-45 歲以下，其次 50-55 歲以下(16.2%)。

就業情況、教育程度及收入情況

99.2%(355 人)為全職受僱，0.8%受訪者自僱人士(3 人)。95.6%擁有大專或大學或以上程度，其次為高中程度(4.4%)。**受訪者佔大專或大學或以上程度的比例較整體的(66.5%)為高**

29.9%收入在 50001 元或以上，其次為介乎 35001-40000 元(14.7%)，再次為 25001 至 30000 元(11.6%)。

統計前七天總工時、平均數及中位數

37.8%的工時在 40 至 45 小時以下，26.6%工時介乎 45 至 50 小時以下，17%介乎 50 小時至 55 小時以下。工時平均數 47.2 小時，中位數 45 小時。**其工時平均數及中位數都較整體(平**

均數 **48.5** 小時及中位數 **48** 小時**)**為低

統計前七天有否超時工作及補償

54.2%表示在統計前七天曾超時工作，當中 74.2%沒有補償。受訪者**有超時工作及沒有補償的比例較整體的(有超時工作 62.9%及沒有補償 79.7%)比例為低。**

對現時工時的意見

64.8%認為適中，27.4%認為太長，7.8%表示無意見/很難說。**受訪者認為工時太長的比例較整體的(36.8%)低**。另外，若減少工時，**72.1%選擇安排多些時間進行家庭活動、其次為閒暇休息(62%)、教會活動(57%)及進修(42.7%)。**

工作對家庭生活、身體及精神健康負面影響平均值

為簡化分析，我們將上文表十五至二十的六個變項整合為從事文書支援人員受訪者對「工作對家庭生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對家庭生活負面影響平均數為 3.3 分，即高於普通水平，但有關平均數較整體受訪者的分數為低(3.4 分)。分數越高代表負面影響越大。

若將受訪者對過去一個月睡眠時間、身體及精神健康評價整合為平均值，用 1 至 5 分來評估，受訪者對**睡眠時間評價平均分 3.37，與整體受訪者分數相若(3.39 分)**。對身體健康評價為 2.96 分，亦與整體受訪者相若(2.92 分)。**精神健康評價 3.01 分，略高於整體水平(2.96 分)**。**平均數越高代表工作對睡眠時間、身體及精神健康的負面影響越大**。

患有慢性疲勞綜合症的傾向

在 358 名受訪者中，38.2%表示過去六個月，曾因工作重複出現 4 項或以上的病徵。**有關情況較整體受訪者的比例(34.3%)略高。**

工作對信仰生活的影響

為簡化分析，我們將上文表三十五至四十的六個變項整合為文書支援人員受訪者對「工作對信仰生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對信仰生活負面影響平均分為 2.97，低於普通水平。有關平均數較整體受訪者分數(3.01 分)為低。分數越高代表負面影響越大。

對工時政策的意見

81.8%表示工時應受限制。41%認為制定工時政策的主要目的為「使僱員達到更佳的工作與生活平衡」，其次為「公平地補償超時工作」(21.8%)及「保障職業安全及健康」(13.3%)。

在同意工時應受限制的受訪者中，91.1%同意政府立法標準工時，85.4%同意標準工時立法，應按不同行業情況實施彈性。

經理及行政人員

性別及年齡

在 395 名從事經理及行政人員受訪者中，47.3%為男性，52.7%為女性。**該行業受訪者男女性比例相若。** 21.1%工時介乎 40-45 歲以下，其次 50-55 歲以下(17.5%)，16.8%年齡介乎 35-40 歲以下。

就業情況、教育程度及收入情況

95.4%(377 人)為全職受僱，4.6%受訪者自僱人士(18 人)。82.7%擁有大專或大學或以上程度，其次為高中程度(15.7%)。**受訪者佔大專或大學或以上程度的比例較整體的(66.5%)為高**

28.1%收入在 50001 元或以上，其次為 25001 至 30000 元(14.8%)，再次的介乎 20001-25000 元(11.5%)。

統計前七天總工時、平均數及中位數

27.2%工時介乎 50 小時至 55 小時以下，25.4%的工時在 40 至 45 小時以下，24.3%工時介乎 45 至 50 小時以下。工時平均數 48.7 小時，中位數 48 小時。**其工時平均數較整體(平均數 48.5 小時)略高。**

統計前七天有否超時工作及補償

76.2%表示在統計前七天曾超時工作，當中 87.4%沒有補償。受訪者**有超時工作及沒有補償的比例較整體的(有超時工作 62.9%及沒有補償 79.7%)比例為高。**

對現時工時的意見

48.9%認為適中，40.3%認為太長，10.9%表示無意見/很難說。**受訪者認為工時太長的比例較整體的(36.8%)高**。另外，若減少工時，**78.1%選擇安排多些時間進行家庭活動、其次為**

閒暇休息(57.5%)、教會活動(57.2%)及娛樂活動(37.2%)。

工作對家庭生活、身體及精神健康負面影響平均值

為簡化分析，我們將上文表十五至二十的六個變項整合為從經理及行政人員受訪者對「工作對家庭生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對家庭生活負面影響平均數為 3.39 分，即高於普通水平，但有關平均數較整體受訪者的分數為低(3.4 分)。分數越高代表負面影響越大。

若將受訪者對過去一個月睡眠時間、身體及精神健康評價整合為平均值，用 1 至 5 分來評估，受訪者對**睡眠時間評價平均分 3.42，較整體受訪者分數略高(3.39 分)**。對身體健康評價為 2.92 分，與整體受訪者相同(2.92 分)。精神健康評價 2.96 分，亦與整體的相同(2.96 分)。**平均數越高代表工作對睡眠時間、身體及精神健康的負面影響越大**。

患有慢性疲勞綜合症的傾向

在 395 名受訪者中，32.9%表示過去六個月，曾因工作重複出現 4 項或以上的病徵。**有關情況較整體受訪者的比例(34.3%)略低。**

工作對信仰生活的影響

為簡化分析，我們將上文表三十五至四十的六個變項整合為經理及行政人員受訪者對「工作對信仰生活影響」指標，以 1 至 5 分評估，受訪者認為工作對信仰生活負面影響平均分為 2.92，低於普通水平。有關平均數較整體受訪者分數(3.01 分)為低。分數越高代表負面影響越大。

對工時政策的意見

81.5%表示工時應受限制。47.5%認為制定工時政策的主要目的為「使僱員達到更佳的工作與生活平衡」，其次為「公平地補償超時工作」(18.3%)及「保障職業安全及健康」(10.6%)。

在同意工時應受限制的受訪者中，91.9%同意政府立法標準工時，87.8%同意標準工時立法，應按不同行業情況實施彈性。

(六) 總結及訴求

工作與家庭生活平衡是衡量社會是否健全的一個重要準則。天主教社會訓導認為工作是形成家庭生活基礎，而家庭生活是人與生俱來的權利和使命。

不過，**是次調查反映受訪教友長工時及超時工作情況嚴重，逾三份一受訪者認為工時太長，逾四成五(45.2%)認為睡眠時間十分不足。**在整體受訪者，近逾三分一(34.3%)在過去六個月，曾因工作重複出現 4 項或以上過勞病徵。同時，**調查反映，工時愈長，受訪者認為工作對家庭生活、個人的身心健康及信仰生活的負面影響越大。大部份受訪教友都同意工時應受到限制，同時政府應以立法制定標準工時政策，使僱員能達到工作與生活平衡，以及保障職業安全及健康。**

標準工時委員會曾提出在制定工時政策時應先保障一些工資較低及技術較低的基層僱員，以免他們議價能力較低，而被迫長時間工作。社會有意見認為中產及專業人士收入偏高，即使他們要長工時間及超時工作，其高工資已彌補了因長工時帶來的損失，因此他們並沒有無償工作，亦無限制他們工時的必要。然而，**是次調查發現在不同收入分組中均有接近或超過九成受訪者贊同標準工時立法。這反映僱員不論收入高低都有休息及享受家庭生活需要，這都有助平衡家庭及工作生活。標準工時委員會以收入水平劃界的工時政策建議是漠視部份僱員長工時的情況。**

行政長官梁振英曾在其選舉政綱提出「研究推動立法」，2013 年上任後即宣布成立標準工時委員會，並責成其提出制定法定標準工時的意見。但至今標準工時委員會未就標準工時立法作出決定。標準工時委員會宣佈本年四月底將展開為第二階段的諮詢工作。本會認為這無助達致立法標準工時的「共識」。商界一直視標準工時立法為洪水猛獸，時刻吹噓標準工時影響營商環境，增加生產成本，造成削減工時工資，無非是想阻撓立法。「合約工時」形同虛設，社會亦難以接受。觀乎形勢，標準工時委員會最終會以勞資雙方在工時政策上未達「共識」作結，相信政府亦樂見其成。

是次調查再次指出僱員長工時及超時工作情況已為他們的家庭生活、睡眠、身心健康及信仰生活帶來負面影響。工作與家庭生活平衡是衡量社會是否健全的一個重要準則。**天主教社會訓導認為工作是形成家庭生活基礎，而家庭生活是人與生俱來的權利和使命。長工時已佔據了僱員大部份的時間，並犧牲了個人身心靈健康及與家人相聚的機會，我們肯定這不是一個整全的發展方向。我們認為立法標準工時及工時上限，能為僱員更自主的選擇時間分配，讓他們可以投入於家庭及閒暇生活，發展興趣，度一個建全的生活。**

香港天主教勞工事務委員會促請政府承擔責任，以市民的福祉為依歸，主動提出標準工時立法及工時限制建議，保障僱員的權益，讓其享有工作與生活平衡，提升家庭生活質素。**香港天主教勞工事務委會建議:**

1. 反對「合約工時」政策
2. 政府主動提出立法訂定標準工時;
3. 為全港僱員訂定每周 44 小時的標準工時;
4. 超時工作補償訂為 1.5 倍，以尊重僱員的額外付出;
5. 設立最高工時，但可有限度因應不同行業需要及協議而有所調整，或設立若干執行彈性，例如豁免及參考期等;
6. 實施有關彈性的同時，超時工作必須屬自願性質，僱主不可單方面要求僱員加班。