

【新聞稿】

四成三打工仔滿意現時工作 較美國低近四成

80 後重工作意義及認同 90 後重發揮空間及物質獎勵

五．一勞動節即將到來，香港研究協會就此於 4 月 18 至 25 日展開全港性隨機抽樣電話訪問，成功訪問了 1125 名十五歲或以上香港僱員，以了解香港在職僱員工作的滿意程度。

結果顯示：

1. 四成三打工仔滿意現時工作 較美國低近四成

合共四成三受訪僱員表示「非常滿意」及「頗滿意」現時的工作，表示「一般」的佔四成，而表示「非常不滿意」及「頗不滿意」的則合共佔一成七，反映有較多打工仔對其現時工作持正面評價，但相較於美國打工仔 81%¹的工作滿意度，有近四成的差距。

進一步交叉分析顯示，工作 2 年以下的受訪打工仔整體工作滿意度最低，相信與工作年期較短的打工仔處理職場發展問題的經驗較淺有關。此外，整體工作滿意度與個人入息高低沒有明顯的關係，但基層打工仔之滿意度則較中高層的為低，相信社會地位及工作成就感是影響其工作滿意度的最主要因素。

2. 打工仔最看重：福利及津貼、薪酬、晉升機會

至於打工仔最重視工作上哪些方面，最多受訪僱員表示「福利及津貼」對其評估工作滿意度「非常重要」及「頗重要」（合共佔 45%），其次是「薪酬」（41%）及「晉升機會」（40%），再次是「有發揮所長的機會」（39%）及「生活與工作平衡」（38%），反映優厚的薪酬福利及良好的晉升機會是吸引及挽留人才、鼓勵員工為機構發展作出貢獻的關鍵因素。另一方面，打工仔則認為「機構文化」（32%）、「機構提供的培訓」（31%）及「工作有意義」（30%）的重要性相對較低。

3. 打工仔理想工作的期許與實際出現明顯落差

分項滿意度方面（以滿意度淨值²高低排列），打工仔最滿意的是「與同事的關係」（+28%），其次是「與上司的關係」（+17%），再次是「工作穩定性」（+16%），顯示打工仔整體對人事關係及工作穩定程度有較高的評價。值得注意的是，打工仔普遍最重視的五大方面（福利及津貼、薪酬、晉升機會、有發揮所長的機會、生活與工作平衡）之滿意度皆不理想，當中晉升機會不足、缺乏發揮空間與福利及津貼不足的問題最為嚴重，反映打工仔對理想工作的期許與實際出現明顯的落差，難免會對機構挽留人才造成負面影響，情況令人憂慮。

4. 80 後重工作意義及認同 90 後重發揮空間及物質獎勵

進一步交叉分析顯示，不同世代打工仔對理想工作有不同的期許，同時亦面對不同的困難。60 後打工仔最重視，同時較滿意的是「上司對員工的認同」、「薪酬」及「工作自主度」，反映其工作現實與理想較為接近，相信與不少 60 後打工仔已晉身資深職位，具備相當薪酬及成就的基礎有關。

70 後打工仔則最重視「福利及津貼」、「上司對員工的認同」及「工作穩定性」，相信 70 後打工仔多為在職父母，希望得到穩定的工作環境及較多福利（如假期等）以照顧子女有關；同時 70 後打工仔多位處中層職位，與上司的關係亦是關注重點之一。值得關注的是，70 後打工仔對「福利和津貼」、「上司對員工的認同」及「工作穩定性」皆不太滿意，反映其工作現實與理想出現較大落差。

而 80 後打工仔最重視「上司對員工的認同」、「工作有意義」、「晉升機會」，相比於 60、70 後，80 後打工仔似乎更盼望在工作上得到尊重和肯定，期望獲得社會認同及發展空間，同時結果顯示 80 後打工仔對此大部分都感到滿意，其工作現實與理想較為接近。

至於 90 後打工仔，其最重視的是「福利及津貼」、「有發揮所長的機會」、「晉升機會」、「薪酬」，相比於 60、70 及 80 後，90 後在職場發展更期望同時得到發揮空間及物質獎勵；然而，其工作現實與期望出現較大落差，對以上最重視的四方面皆未感滿意，反映相當一部分職場新人正面對薪酬福利不足、發揮機會少、職場上流慢等問題，職場發展並不如意。

¹ 《2012 Employee Job Satisfaction and Engagement》。美國人力資源管理協會（Society for Human Resource Management）。

² 滿意度淨值 = (非常滿意+頗滿意) - (非常不滿意+頗不滿意)

5. 男性遠較女性滿意職場發揮所長的機會

與性別的交叉分析顯示，女性明顯較男性滿意「上司對員工的認同」及「與同事的關係」，反映女性員工較男性擅長於人事關係的處理。相反，男性則明顯較女性滿意「有發揮所長的機會」及「機構文化」，前者反映性別差異對職場發展造成一定影響，而後者則反映男性較能理解及適應不同機構的文化。

6. 逾六成加班族需無償加班 逾七成表示影響家庭生活

有鑑於社會對工時的關注，調查亦問及一系列僱員加班工作的情況。合共六成二打工仔需要加班，每周需加班 1 至 2 天的共有三成，3 至 4 天的共有一成七，5 至 7 天的共有一成半；加班族中，最多表示每次加班約需「1 小時」(35%)，其次是「2 小時」(29%)，再次是「3 小時」(13%)，而表示 4 小時或以上的則共有一成半。綜合以上結果顯示，三成二打工仔每周最少加班 3 天，有一成半最少加班 5 天，亦有一成半加班族每次加班最少 4 小時，反映港人超時工作問題嚴重。

進一步交叉分析顯示，分別有逾七成「金融及保險業」(76%)和「地產、專業及商用服務業」(73%)的從業員表示需要加班工作，亦分別有逾六成「管理及行政人員」(69%)和「專業及輔助專業人員」(65%)表示需要加班工作，反映「金融及保險業」、「地產、專業及商用服務業」、「管理及行政人員」及「專業及輔助專業人員」是超時工作的重災區。

有三成二加班族表示機構「有」為其加班作出補償，而表示「沒有」的則佔六成三，顯示港人無償加班的現象甚為普遍。此外，七成二加班族認為加班對其家庭生活造成影響，更有七成八表示曾因加班而放棄私人活動，反映超時工作令不少打工仔無法平衡工作與生活。

對於標準工時立法，五成六受訪僱員表示「贊成」，而表示「不贊成」的則佔兩成八，反映現階段標準工時立法得到大部分打工仔的支持。

7. 結語

香港研究協會負責人指出，鑒於調查結果顯示本港僱員整體工作滿意度僅有美國的一半，顯示僱員的工作條件及環境皆存在較大的改善空間，尤其是超時工作的問題，若情況未能得到改善，長遠影響身心及家庭生活健康，減低工作效率，形成惡性循環，最終難免阻礙機構的生產力，情況不容忽視。

香港研究協會負責人促請政府、政團及僱主，藉着五一勞動節之際，積極就打工仔普遍重視的福利及津貼、薪酬、晉升機會等方面作出檢討，改善員工待遇，增強員工的歸屬感，締造更和諧的勞資關係；同時，針對一眾經驗較淺的 90 後打工仔，就其正面對薪酬福利不足、發揮機會少、職場上流慢的難題，提供更多的協助及在職培訓，釋放年輕一代的潛能，為機構建立人才階梯作出籌謀，推動機構可持續發展。

附件：調查結果分析圖表（共六頁）

發稿機構：香港研究協會

電話：3119 8883

傳真：2137 3839

電郵：info@rahk.org

網址：www.rahk.org

發稿日期：2013 年 4 月 29 日

聯絡人：麥燕薇小姐