

香港在職人士工作壓力 調查



工聯職安健協會

2017年3月

目 錄

報告摘要.....	5
調查簡介.....	6
第一部分：整體調查結果.....	8
受訪者的背景資料.....	9
受訪者對工作情況的看法.....	13
第二部分：專題調查結果.....	20
受訪者工作壓力情況.....	21
調查總結.....	37
政策建議.....	38
附件 1:是次受訪者的樣本背景(表列).....	43
附件 2:是次調查問卷樣本.....	51

圖 表

圖 1：	受訪者的性別分佈	9
圖 2：	受訪者的教育程度分佈	9
圖 3：	受訪者的年齡分佈	10
圖 4：	受訪者的從事行業分佈	10
圖 5：	受訪者的從事職位分佈	11
圖 6：	受訪者的每月平均收入分佈	11
圖 7：	受訪者的工作經驗分佈	11
圖 8：	受訪者每星期工作時數分佈	12
圖 9：	受訪者的每星期平均超時工作時數分佈	12
圖 10：	受訪者對「被要求盡可能趕快地完成工作」的看法	15
圖 11：	受訪者對「要超時工作」的看法	15
圖 12：	受訪者對「要應付大量工作」的看法	16
圖 13：	受訪者對缺乏「做什麼」或「怎樣做」的必要資訊的情況	17
圖 14：	受訪者對缺乏足夠人員支援的情況	17
圖 15：	受訪者面對缺乏設備或支援不足的情況	17
圖 16：	受訪者對「是否感到現時很大工作壓力？」的看法	21
圖 17：	「感受到很大工作壓力」vs.「感受不到很大工作壓力」	22
圖 18：	年齡組別與工作壓力的關係	23
圖 19：	教育程度與工作壓力的關係	24
圖 20：	行業與工作壓力的關係	25
圖 21：	行業與工作壓力的關係（從行業細分）	25
圖 22：	工作職位與工作壓力的關係	26
圖 23：	個人收入與工作壓力的關係	27
圖 24：	工作經驗與工作壓力的關係	28
圖 25：	每星期工作時數與工作壓力的關係	29
圖 26：	每星期超時工作與工作壓力的關係	30
圖 27：	「每星期超時工作」與「感受到工作壓力頻密程度」的關係	30
圖 28：	「長時間工作」情況（從行業分類）	36
表 1：	受訪者對工作不安全感看法	13
表 2：	受訪者對工作不安全感看法(2012 年與 2016 年比較)	13
表 3：	個別行業受訪者對「工作不是永久性的職業」的數字	14
表 4：	受訪者對人際衝突的看法(2012 年與 2016 年比較)	14
表 5：	受訪者對工作量的看法(2012 年與 2016 年比較)	15
表 6：	受訪者對組織約束的看法(2012 年與 2016 年比較)	16
表 7：	受訪者對工作態度的看法	18
表 8：	受訪者對工作態度的看法(2012 年與 2016 年比較)	18
表 9：	受訪者對抗逆力的看法	18

表 10：	受訪者對抗逆力的看法(2012 年與 2016 年比較).....	18
表 11：	受訪者在最近三個月的身體出現的徵狀	19
表 12：	個人收入與工作壓力(2012 年與 2016 年比較).....	27
表 13：	工作壓力的主要原因	31
表 14：	工作壓力對受訪者與工作伙伴、親友的關係變化.....	32
表 15：	工作壓力對受訪者工作態度的變化	32
表 16：	「感受到很大壓力」受訪者在最近三個月的身體徵狀	33
表 17：	受訪者在過去三個月的「過勞」情況	34
表 18：	有關受訪者「工時長」的情況	36

報告摘要

香港人講求工作效率，工作壓力已成為各行業在職人士面對最大的職業健康威脅之一。過大的工作壓力，對個人生理及心理健康，均帶來極大負面影響。工聯職安健協會（下稱為「職安協」）一直關注本港的職業安全健康問題。透過名為《香港在職人士工作壓力調查》的問卷調查，了解現時本港在職人士面對工作壓力的情況，包括現時工作壓力水平、工作各方面壓力來源、抗逆力、工作表現、身體狀況等。

透過本次研究，職安協發現到香港在職人士經常需要在短時間、及在「三無」（「無資訊」、「無人手」、「無設備」）的情況下，完成工作。同時，調查研究亦發現，構成在職人士有沉重工作壓力的主要原因，是來自公司的激烈「競爭上位」文化，「工時長」，及在「三無」情況下工作。另外，調查又發現，「長時間工作」與「工作壓力」亦已成為一個不可分割的關係。

職安協希望透過是次問卷調查，將有關研究數據向特區政府及相關部門，包括勞工及福利局、職業安全健康局等反映，要求當局推出有效勞工、福利及精神健康政策，改善在職人士精神健康狀況。

調查簡介

今時今日，香港社會普遍都以「勤力」、「搏殺」、「高效率」、「刻苦耐勞」，來形容在職人士的工作態度。隨著社會急速發展，生活節奏日益加快，時下在職人士的精神問題受到越來越多人關注。根據 2013 年一項研究結果顯示，逾九成半香港人出現「亞健康」徵狀，即身體狀況處於健康與患病之間，患者會易疲倦、痠痛、心情差、睡眠質素欠佳、食慾不振及情緒與血壓不穩等。¹ 數據反映香港都市人的身心負荷能力日漸「爆煲」，若不加以理會，冠心病、失眠、偏頭痛、高血脂及膽固醇等「都市疾病」隨之出現。長時間工作或處於緊張狀態，更會令腦功能下降，影響記憶力和推理能力，容易出現「斷片」等善忘情況。²

事實上，大部分「亞健康」問題是由於工作壓力增加所致，專業人員、行政 / 管理人員、文職人員、服務業從業員、技術人員等，由於過大的工作壓力和人際關係複雜，更容易引起苦悶壓抑的失調情緒，這是典型的「職場抑鬱」表現。工作壓力已經成為一種固有特徵，如果未能有效妥善管理，將會對個人身心構成負面影響，及亦間接影響與家人的關係。個人層面上，工作壓力會造成生理與心理失調。壓力可能會造成身體上的疾病：包括高血壓、高膽固醇、胃潰瘍。工作壓力亦間接地影響人體免疫系統的功能，免疫系統經過長年累月的損害，很容易導致癌症。

有見及此，工聯職安健協會在過去五年，透過《香港在職人士工作壓力調查》問卷調查，了解現時本港在職人士面對工作壓力的情況，包括現時的工作壓力水平、工作各方面的壓力來源、抗逆力、工作表現、身體狀況等。同時，職安協亦希望透過是次問卷調查，將有關研究數據向特區政府及相關部門，包括勞工及福

¹ 香港大學民意研究計劃，“港大最新調查：逾九成半港人出現「亞健康」徵狀 專襲壯年人”，2013 年 6 月 3 日，[香港大學民意研究計劃網站](https://www.hkupop.hku.hk/chinese/report/subhealth/content/resources/pr.pdf)，<https://www.hkupop.hku.hk/chinese/report/subhealth/content/resources/pr.pdf>。

² 香港大學民意研究計劃，“港人超時工作及腦功能下降調查”，2012 年 3 月 15 日，[香港大學民意網站](http://hkupop.hku.hk/chinese/report/greyBrain/index.html)，<http://hkupop.hku.hk/chinese/report/greyBrain/index.html>。

利局、職業安全健康局等反映。

本次調查主要有以下有個目的：

1. 探討全港在職人士的工作情況；
2. 分析他們的工作情況與工作壓力的關係；
3. 分析他們從事的行業與工作壓力的關係；
4. 分析他們的身體狀況與工作壓力的關係；以及
5. 了解他們在長時期處於「工時長」 / 「超時加班」情況下的身心狀況。

本次調查採用網上問卷形式，於 2016 年 9 月至 12 月期間，透過工聯會屬下的各大工會，訪問各行業的僱員，訪問對象為 18 歲或以上在職的香港居民。同時，職安協亦採用了電子郵件、社交網站（Facebook）方式，分發網上問卷至不同界別的在職人士。是次調查成功訪問 802 人，有效問卷共 773 份，有效問卷比率為 96.4%。

《香港在職人士工作壓力調查》報告主要分為三大部分：第一部分是綜述 2016 年調查的整體結果，包括受訪者的背景資料及對受訪者工作情況的看法；第二部分是專題研究，分析全港在職人士的工作壓力情況及成因；及了解受訪者長時間工作的情況；第三部分，職安協從以上調查結果及分析，從個人、企業及政府層面出發，提出可行建議，希望對症下藥，有效改善現時本港在職人士的工作壓力的苦況。

調查結果

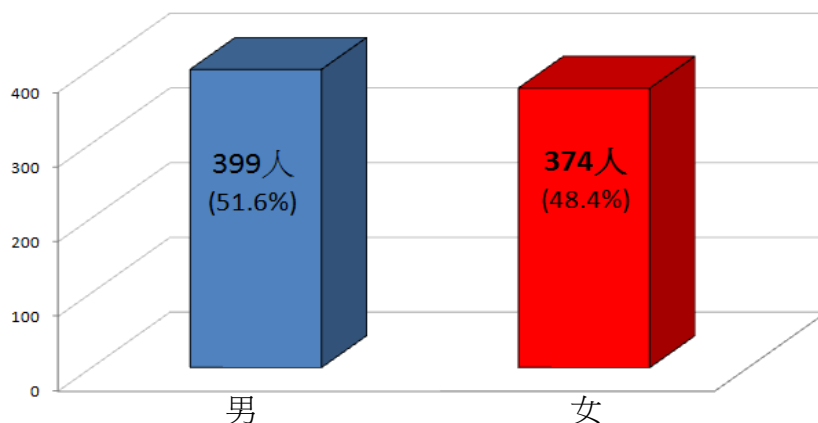
第一部分

整體調查結果

受訪者的背景資料

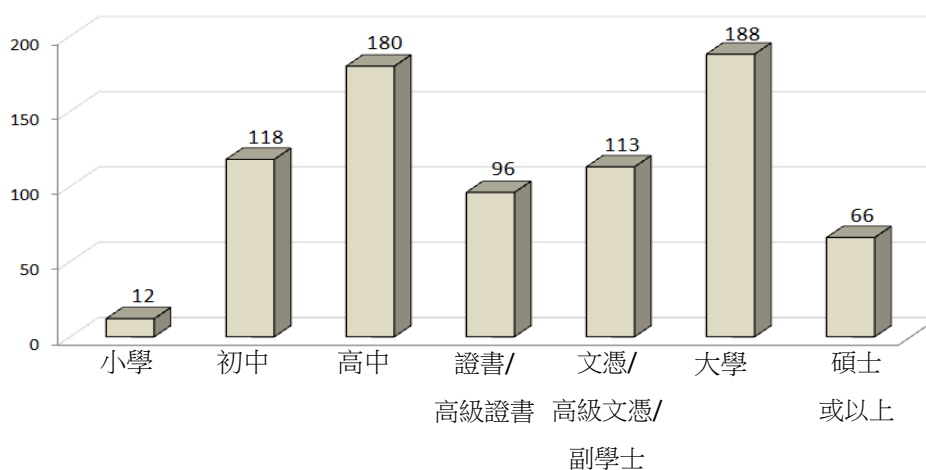
本次調查共訪問了 773 名在職人士，當中男、女受訪者分別為 51.62% (399 人) 及 48.38% (374 人) (圖 1)。

圖 1：受訪者的性別分佈 (N=773)



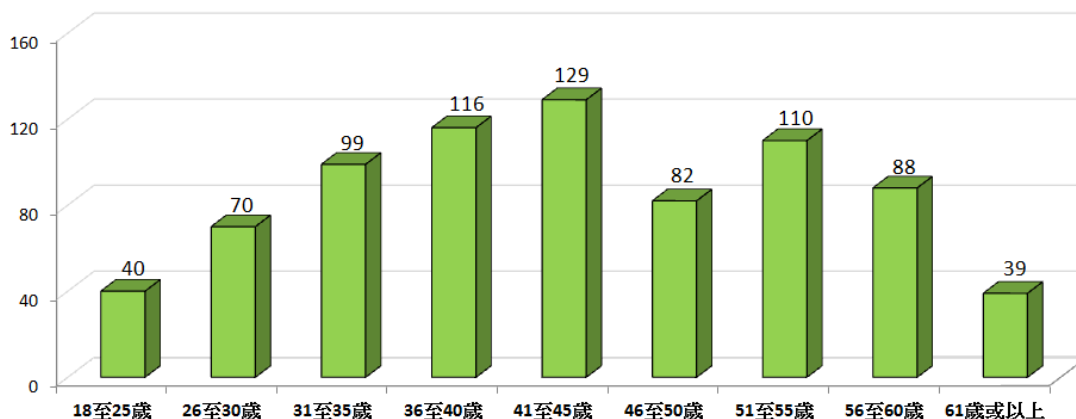
最多受訪者具有大學教育程度，有 188 人 (24.3%)，其次為具有高中程度的受訪者，有 180 人 (23.3%) (圖 2)。具有大專學歷教育程度或以上的受訪者，佔了本次調查的總人數接近一半 (367 人)。

圖 2：受訪者的教育程度分佈 (N=773)



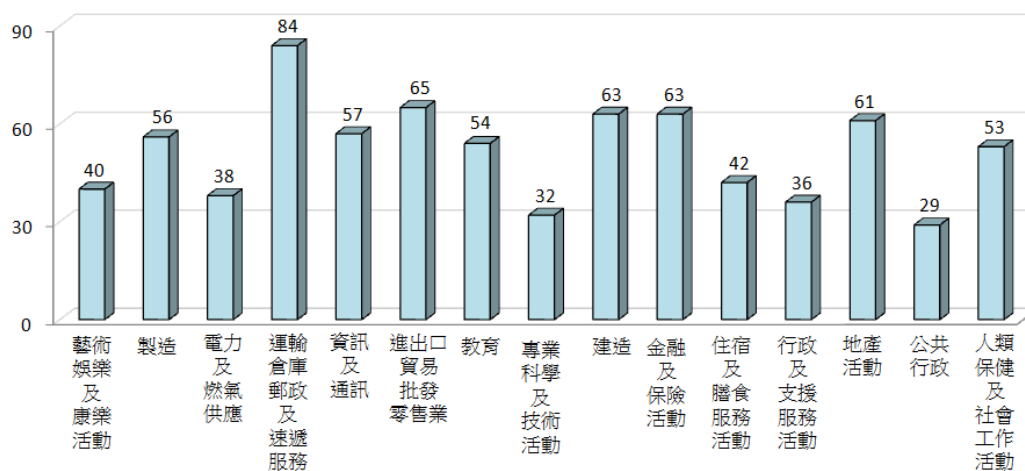
在「年齡分佈」方面，最多受訪者的年齡組別為「41 至 45 歲」，有 129 人 (17%)，其次年齡組別為「36 至 40 歲」，有 116 人 (15%) (圖 3)。

圖 3：受訪者的年齡分佈 (N=773)



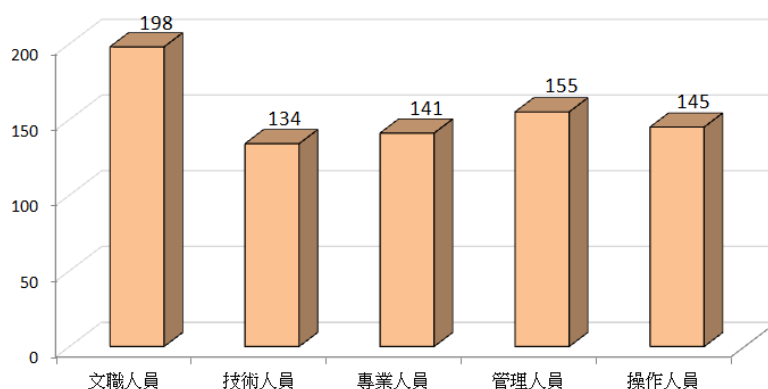
本次調查中，受訪者主要從事以下行業：「運輸、倉庫、郵政及速遞服務」(84人，10.9%)；「進出口貿易、批發、零售業」(65人，8.4%)；「建造」及「金融及保險活動」，(均有63人，8.2%)；及「地產活動」(61人，7.9%) (圖4)。

圖 4：受訪者的從事行業分佈 (N=773)



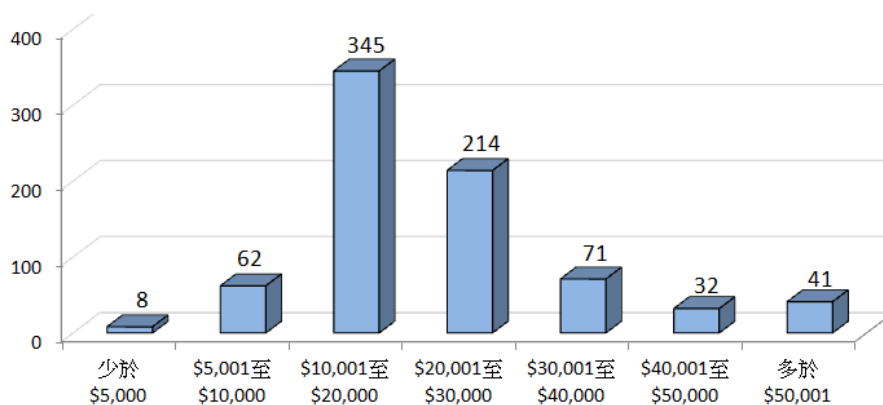
同時，受訪者主要從事的職位方面以「文職人員」為主，有198人(25.6%)，其次是「管理人員」，有155人(20%) (圖5)。

圖 5：受訪者的從事職位分佈 (N=773)



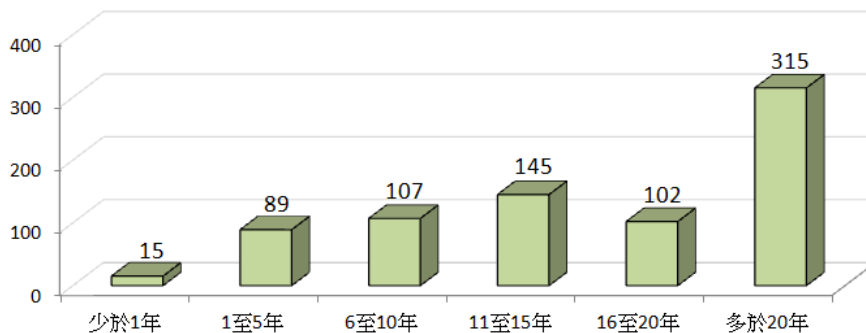
「每月平均個人收入」方面，主要集中於「\$10,001 至\$20,000」組別，有 345 人 (44.6%)；其次是「\$20,001 至\$30,000」組別，有 214 人 (27.7%) (圖 6)。

圖 6：受訪者的每月平均收入分佈 (N=773)



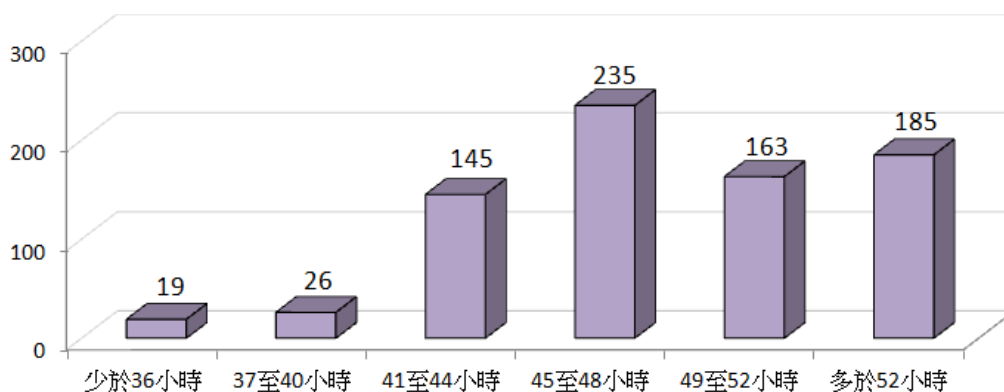
「工作經驗」方面，受訪者擁有 20 年或以上工作經驗有 315 人 (40.8%)；其次是 11 至 15 年的受訪者，有 145 人 (18.8%) (圖 7)。

圖 7：受訪者的工作經驗分佈 (N=773)



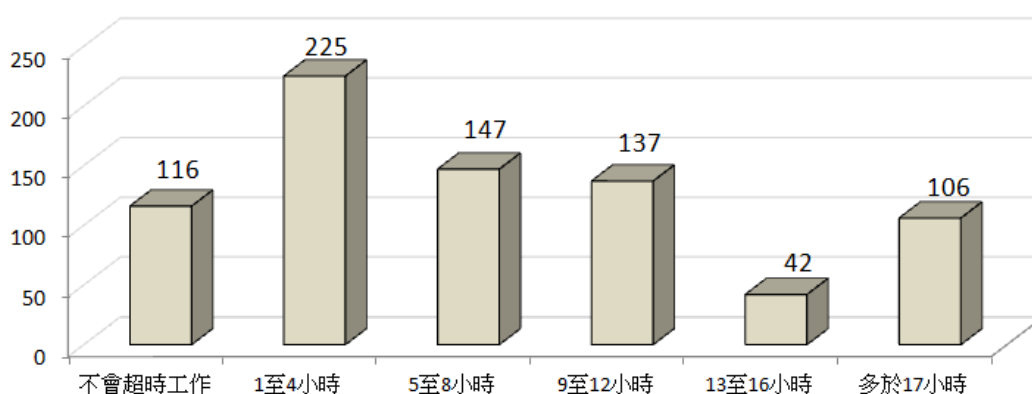
「平均每星期工作時數」方面，有 235 名受訪者每星期工作 45 至 48 小時 (30.4%)；其次，有 185 名受訪者每星期工作多於 52 小時 (23.9%)。同時，有 163 名受訪者每星期工作 49 至 52 小時 (21.1%)，情況令人憂慮 (圖 8)。

圖 8：受訪者每星期工作時數分佈 (N=773)



「平均每星期超時工作時數」方面，有 225 名受訪者每星期平均超時工作 1 至 4 小時 (29.1%)；其次，有 147 名受訪者超時工作 5 至 8 小時 (19%) (圖 9)。事實上，普遍受訪者都有超時工作的情況出現。每星期超時工作 5 小時或以上，佔了整體數字的一半 (432 名)。

圖 9：受訪者的每星期平均超時工作時數分佈 (N=773)



受訪者對工作情況的看法

對工作的不安全感

過去五年，由於香港經濟持續放緩，失業率雖處於全民就業水平（3.1%-3.5%），但內地經濟放緩、貿易相關的活動疲弱、訪港旅遊業大不如前；加上，香港社會前景不明朗，影響受訪者對自身工作的看法（表 1）。與五年前相比，有接近一半受訪者明顯對現時的工作表示擔憂（表 2）。同時，與 2012 年比較，有三成七受訪者（285 人）擔心失去現時工作，較四年前多了百分之八。

表 1：受訪者對工作不安全感的看法（N=773）（2016 年）

工作不安全感	從不 / 極少 / 偶爾	有時 / 經常 / 一直
擔心工作不是永久性的職業	49.3% (381 人)	50.7% (392 人)
擔心過去所犯的錯誤或所做的事情	49.9% (386 人)	50.1% (387 人)
懷疑自己的能力及判斷，自信變得愈來愈少	53.7% (415 人)	46.3% (358 人)
擔心被解僱的想法令你恐懼	71.5% (553 人)	28.5% (220 人)
擔心失去現時的工作	62.7% (485 人)	37.3% (285 人)

表 2：受訪者對工作不安全感的看法（2012 年與 2016 年比較）

工作不安全感（有時/經常/一直）	2012 年	2016 年	變化(%)
擔心工作不是永久性的職業	48.9%	50.7%	+1.8%
擔心過去所犯的錯誤或所做的事情	44.3%	50.1%	+5.8%
懷疑自己的能力及判斷，自信變得愈來愈少	42.2%	46.3%	+4.1%
擔心被解僱的想法令你恐懼	29.9%	28.5%	-1.4%
擔心失去現時的工作	29%	37.3%	+8.3%

但是，超過一半受訪者認為，在過去三個月曾經擔心自己現時的工作不是永久的職業（392 人，50.7%），尤以「進出口貿易、批發、零售業」、「人類保健及社會工作活動」及「行政及支援服務活動」行業界別的在職人士為甚（表 3）。主要原因是，在過去三至四年，本港進出口貿易、批發、零售業受惠於內地「自遊行」。但是，在過去兩年，香港出現令社會不安的事件，嚴重影響內地遊客赴港旅遊的意欲；加上，內地經濟放緩，對本地零售及出口貿易業，造成嚴重影響。本

港經濟下行，對零售、酒店業首當其衝，有些連鎖經營的公司已發出裁員訊息。³

表 3：個別行業受訪者對「工作不是永久性的職業」的數字（2016 年）

行業	被訪人數	有時/經常/頻頻
		擔心工作不是永久性的職業 (佔行業受訪者的百分比)
進出口貿易、批發、零售業	65 人	41 人 (63.1%)
人類保健及社會工作活動	53 人	31 人 (58.5%)
行政及支援服務活動	36 人	21 人 (58.3%)

人際關係

至於「人際衝突」方面，接近四成受訪者都遇到相關「工作間暴力」問題（表 4）。有 374 名受訪者（48.4%）曾經面對「工作中受到無禮對待」；有 293 名受訪者（37.9%）曾經面對「工作中出現人際衝突」；及有 278 名受訪者（36%）曾經面對「工作中與別人發生爭論」。事實上，現時在職人士工作人士遇到「人際衝突」問題，與四年前相比，較為嚴重。

表 4：受訪者對人際衝突的看法（2012 年與 2016 年比較）

人際衝突（有時/經常/一直）	2012 年	2016 年	變化
在工作中受到無禮對待	38.6%	48.4%	+9.8%
在工作中出現人際衝突	31.4%	37.9%	+6.5%
在工作中與別人發生爭論	27.1%	36%	+8.9%

工作量

根據調查結果顯示，有 512 名受訪者（66.2%）表示，被上司要求盡可能趕快地完成工作。同時，有 517 名受訪者（66.9%）表示需要超時工作，及有 583 名受訪者（75.4%）需要處理大量文件（表 5）。這種「追求高效率」、「表現刻苦耐勞」

³ 香港電台，“迪士尼裁員 僱主職會憂出現連鎖反應”，2016 年 4 月 15 日，<http://topick.hket.com/article/1409070/%E8%BF%AA%E5%A3%AB%E5%B0%BC%E8%A3%81%E5%93%A1%E3%80%80%E5%83%B1%E4%B8%BB%E8%81%AF%E6%9C%83%E6%86%82%E5%87%BA%E7%8F%BE%E9%80%A3%E9%8E%96%E5%8F%8D%E6%87%89>; 香港電台，“六福指若本港經營惡化或削減店舖 未有計劃裁員”，2015 年 6 月 25 日，http://rthk.hk/rthk/news/expressnews/20150625/news_20150625_55_1110651.htm。

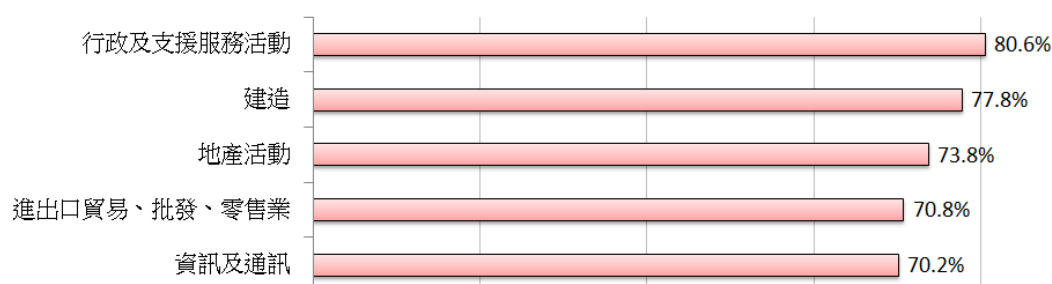
的職場文化，構成了普遍在職人士有沉重工作壓力的原因。事實上，與 2012 年比較，在職人士的工作量情況沒有太大改變。

表 5：受訪者對工作量的看法（2012 年與 2016 年比較）

工作量（有時/經常/一直）	2012	2016	變化
被要求盡可能趕快地完成工作	65.2%	66.2%	+1%
要超時工作	70.3%	66.9%	-3.4%
要應付大量的工作	74.1%	75.4%	+1.3%

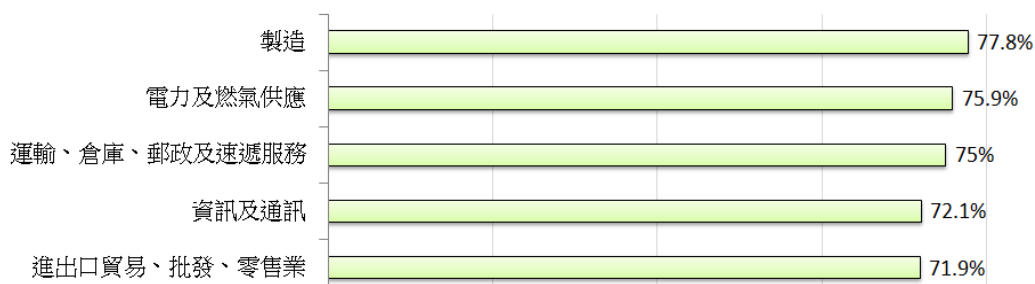
從行業角度分析來看，受訪者來自「行政及支援服務活動」、「建造」及「地產活動」，經常被要求盡可能趕快地完成工作，分別佔其整體數字（行業）的 80.6%、77.8%及 73.8%（圖 10）。

圖 10：受訪者對「被要求盡可能趕快地完成工作」的看法（首五個行業，%）



另外，受訪者來自「製造」、「電力及燃氣供應」及「運輸、倉庫、郵政及速遞服務」，經常面對「有開工，無收工」的情況（圖 11）。

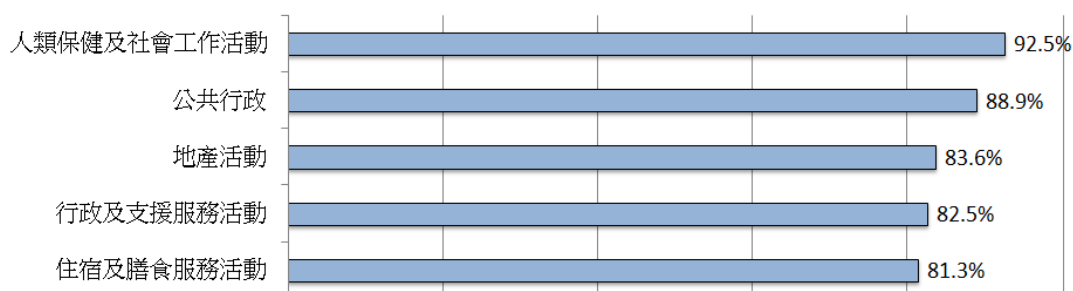
圖 11：受訪者對「要超時工作」的看法（首五個行業，%）



在本次調查發現，來自不同行業的受訪者都經常應付大量工作。其中「人類保健及社會工作活動」（92.5%）、「公共行政」（88.9%）及「地產活動」（83.6%）

情況較為嚴重。

圖 12：受訪者對「要應付大量工作」的看法（首五個行業，%）



組織約束

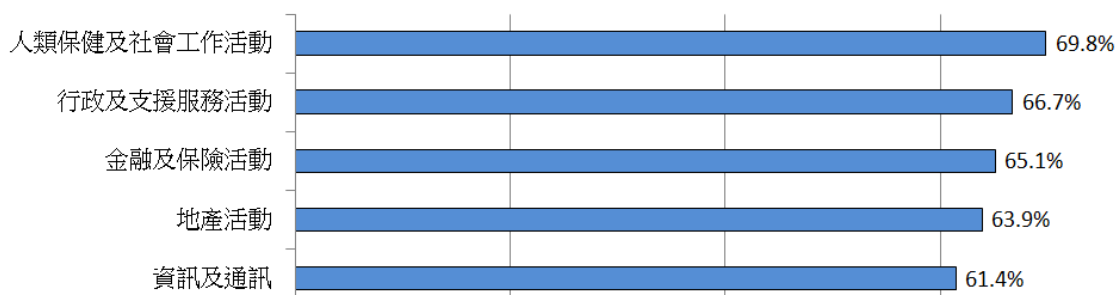
組織約束方面，有過半數的受訪者經常處於「三無」（即是「無資訊」、「無人手」、「無設備」）的情況下工作。有 448 名受訪者（58%）在缺乏「做什麼」或「怎樣做」的必要資訊情況下工作。另外，有超過六成的受訪者在「缺乏人手」（533 人，69%）及「缺乏設備」（529 人，68.4%）的情況下工作（表 6）。現時在職人士工作人士遇到「三無」情況，與五年前相比，較為嚴重。

表 6：受訪者對組織約束的看法（2012 年與 2016 年比較）

組織約束（有時/經常/一直）	2012	2016	變化
缺乏「做什麼」或「怎樣做」的必要資訊	54.8%	58%	+3.2%
缺乏足夠人員支援	63.9%	69%	+5.1%
設備或支援不足	63.5%	68.4%	+4.9%

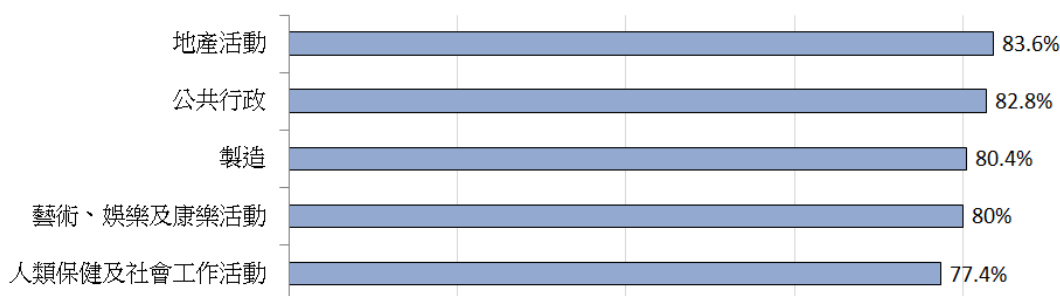
從行業角度分析來看，受訪者來自「人類保健及社會工作活動」、「行政及支援服務活動」及「金融及保險活動」行業，經常面對缺乏「做什麼」或「怎樣做」的必要資訊的情況。

圖 13：受訪者對缺乏「做什麼」或「怎樣做」的必要資訊的情況（首五個行業，%）



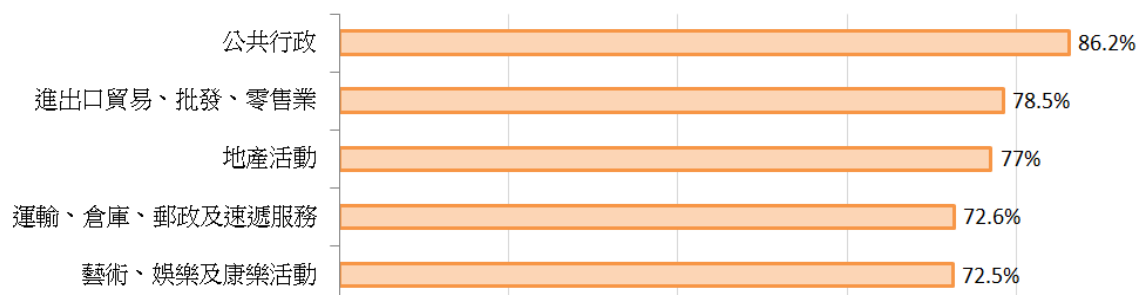
另外，「地產活動」、「公共行政」及「製造」經常在缺乏人手支援的情況下，應付大量工作，因而對受訪者構成工作壓力。

圖 14：受訪者對缺乏足夠人員支援的情況（首五個行業，%）



同時，「公共行政」、「進出口貿易、批發、零售業」、及「地產活動」最常出現缺乏設備或支援不足的情況。事實上，「地產活動」成為眾多行業中，經常需要面對「三無」情況，其次是「人類保健及社會工作活動」。

圖 15：受訪者面對缺乏設備或支援不足的情況（首五個行業，%）



工作態度、抗逆力及工作表現

受訪者雖然在上述所提及的「三無」的情況下工作，但他們仍然發揮「敬業樂業」的精神，超過半數受訪者仍然熱愛及滿意自己的工作（表 7）。與 2012 年比較，受訪者的工作態度大致一樣（表 8）。

表 7：受訪者對工作態度的看法（N=773）

	非常不喜歡/不喜歡 /有點不喜歡	有點喜歡/喜歡 /非常喜歡
一般來說，我喜歡在這裡工作。	302 人（39.1%）	471 人（60.9%）
一般來說，我對現時的工作感到滿意。	356 人（46.1%）	417 人（53.9%）

表 8：受訪者對工作態度的看法（2012 年與 2016 年比較）

工作態度（有點喜歡/喜歡/非常喜歡）	2012	2016	變化
一般來說，我喜歡在這裡工作。	60.7%	60.9%	+0.2%
一般來說，我對現時的工作感到滿意。	52.8%	53.9%	+1.1%

同時，有超過七成受訪者（567 人，73.4%）認為他們有信心克服目前或將來的困難，並能解決可能面對的困境或難題。有 545 名受訪者（70.5%）認為自己擁有較強的抗壓能力（表 9）。與 2012 年比較，受訪者的抗逆能力仍然維持高水平（表 10）。

表 9：受訪者對抗逆力的看法（N=773）

	完全不同意/不同意 /有點不同意	有點同意/同意 /完全同意
自己有信心克服目前或將來的困難，並能解決可能面對的困境或難題。	206 人（26.6%）	567 人（73.4%）
面對逆境的能力很高。	228 人（29.5%）	545 人（70.5%）

表 10：受訪者對抗逆力的看法（2012 年與 2016 年比較）

抗逆力（有點同意/同意/完全同意）	2012	2016	變化
自己有信心克服目前或將來的困難，並能解決可能面對的困境或難題。	69.9%	73.4%	+3.5%
面對逆境的能力很高。	68.4%	70.5%	+2.1%

受訪者的身體出現的徵狀

在過去三個月，普遍受訪者表示較常出現「肌肉緊張或疼痛」(454 人，58.7%)
「失眠」(316 人，40.9%) 及「頭痛」(315 人，40.8%) (表 11)。

表 11：受訪者在最近三個月的身體出現的徵狀 (N=773)

過去三個月，你是否曾經出現以下徵狀？	從不/極少/偶爾	有時/經常/一直
失眠	457 人 (59.1%)	316 人 (40.9%)
頭痛	458 人 (59.2%)	315 人 (40.8%)
肌肉緊張或疼痛	319 人 (41.3%)	454 人 (58.7%)
肌肉顫抖 (如眼皮跳)	512 人 (66.2%)	261 人 (33.8%)
呼吸急促或感到暈眩	539 人 (69.7%)	234 人 (30.3%)
比平常多吃、多喝或多吸煙	542 人 (70.1%)	231 人 (29.9%)

第二部分

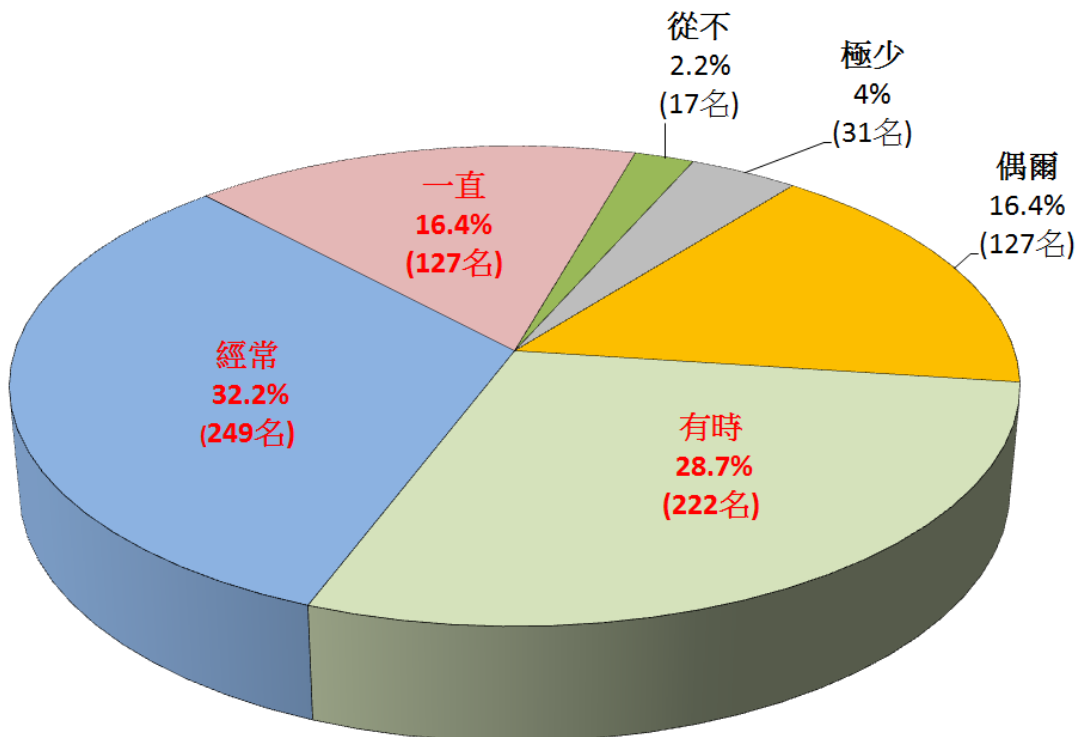
專題調查結果

受訪者工作壓力情況

受訪者對工作壓力的看法

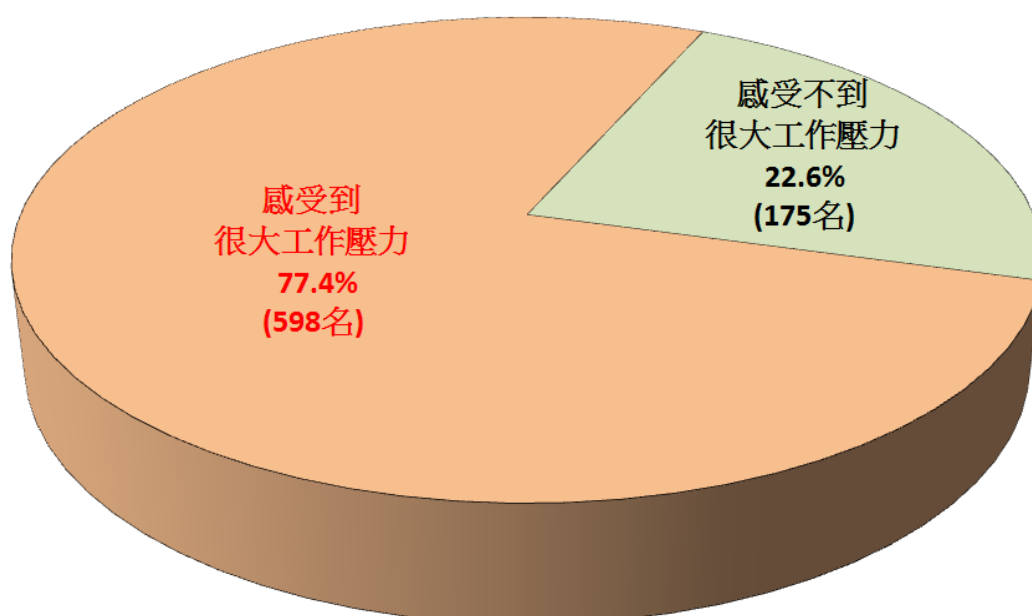
本次調查主要是了解香港在職人士對工作壓力的看法，所以受訪者被問及「是否感到現時很大工作壓力」時，分別有 127 名、249 名和 222 名的受訪者對感到現時很大工作壓力表示「一直」（16.4%）、「經常」（32.2%）和「有時」（28.7%）。相反，只有 127 名、31 名和 17 名的受訪者分別感到現時很大工作壓力表示「偶爾」（16.4%）、「極少」（4%）和「從不」（2.2%）（圖 16）。

圖 16：受訪者對「是否感到現時很大工作壓力？」的看法（N=773）



為了方便本次調查進行分析，故將受訪者分為「**感受到很大工作壓力**」和「**感受不到很大工作壓力**」兩組。我們根據該調查的結果，將「是否感到現時很大工作壓力」的選項中的「**一直**」、「**經常**」和「**有時**」，歸納為「**感受到很大工作壓力**」；同時，亦將「是否感到現時很大工作壓力」的選項中的「**偶爾**」、「**極少**」和「**從不**」，歸納為「**感受不到很大工作壓力**」（圖 17）。在數據歸納後，有接近八成的受訪者感受到很大工作壓力；相反，有兩成的受訪者則感受不到很大工作壓力。

圖 17：「**感受到很大工作壓力**」 vs. 「**感受不到很大工作壓力**」（N=773）



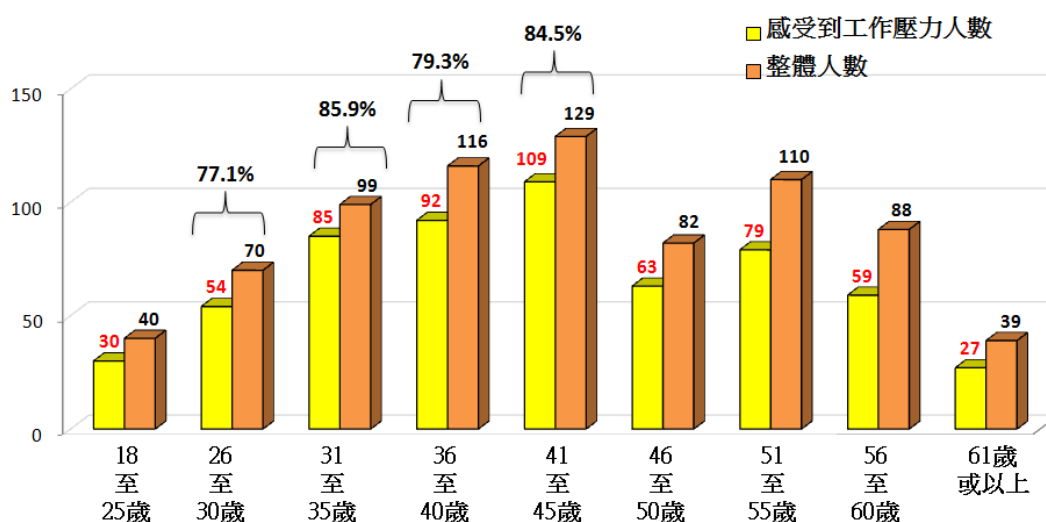
年齡組別與工作壓力的關係

年齡界乎「31-35 歲」及「41-45 歲」兩個年齡組別的受訪者，均感受到很大的工作壓力，分別佔其組別人數的 85.9%和 84.5%。「36-40 歲」年齡組別亦感受到很大工作壓力，佔其組別人數的 79.3%。事實上，年齡界乎 26 至 40 歲的年齡組別受訪者正值是「人生黃金期」，他們都在行業上打拼，往往承受巨大壓力。至於「46-50 歲」年齡組別的受訪者，亦感受到很大工作壓力，佔其組別的人數的 76.8%。這個組別的受訪者的工作壓力主要來自四面八方，對上需要完成主管給他們的任務，對下需要帶領下屬達到公司的目標，對同層需要取得同事的支持。若

果未能取得主管、同事及下屬的支持，他們所感受到的工作壓力愈來愈大。

相反，由於 56 歲以上的年齡組別而到了工作上的「黃昏期」，他們能夠懂得處理工作安排，及有效地紓緩工作壓力，所以年齡界乎「56-60 歲」及「61 歲或以上」的組別，感到工作壓力會相對比較小（圖 18）。

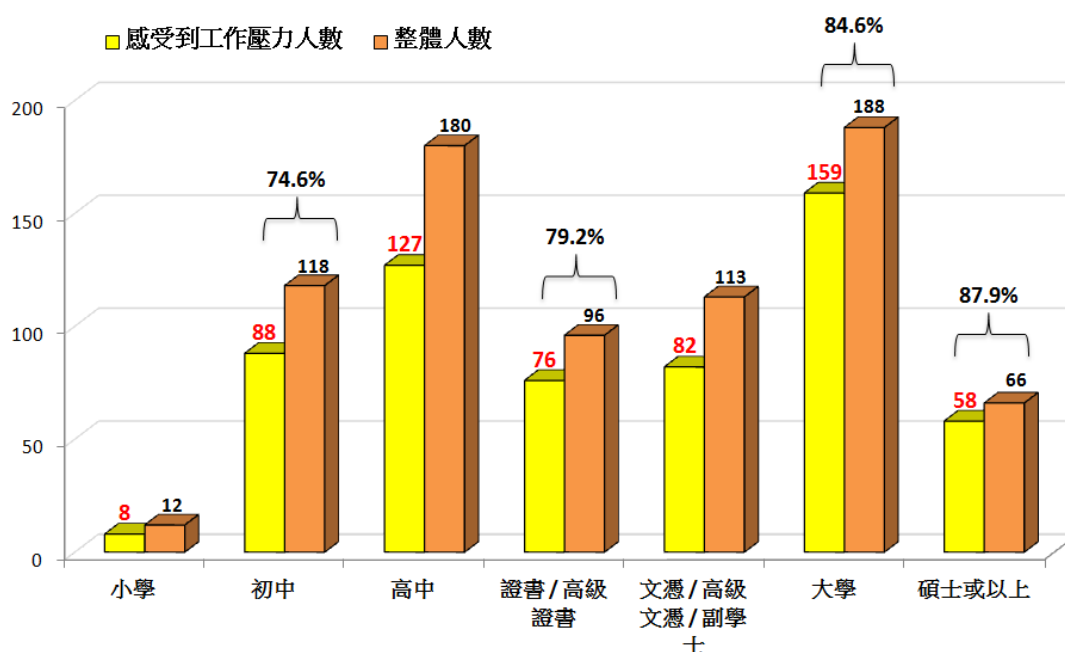
圖 18：年齡組別與工作壓力的關係 (N=598)



教育程度與工作壓力的關係

過往有調查提及教育程度與工作壓力的關係，當中有部分研究指出教育程度越高，工作壓力就越大。但是，在本次問卷調查的結果顯示，沒有發現有正面相連的。從統計數字反映出來，不論是高學歷，還是低學歷的受訪者，均面對工作壓力的困擾（圖 19）。事實上，高學歷受訪者經常性面對知識技能的定時更新、工作強度大、同事間的「競爭上位」，因而產生很大工作壓力。相反，低學歷受訪者通常地受到工資福利待遇差、擔心做不完工作、擔心不能勝任本職工作等因素而感受到壓力。

圖 19：教育程度與工作壓力的關係 (N=598)



行業與工作壓力的關係

從事「社區、社會及個人服務業」及「建造業」行業的受訪者，有超過八成均在過去三個月感受到工作壓力（圖 20）。從事「建造業」人員不論是前線工作人員，還是專業人士，面對近年立法會「拉布」、「流會」，工人面對有大量工程需在短時間內完成的困境；與此同時，工人亦面對立法會「拉布」所帶來的撥款「尚待審議中」情況，往往構成巨大工作壓力。

再從行業細分來分析，來自「社區、社會及個人服務業」的「公共行政」、「教育」及「人類保健及社會工作活動」的行業受訪者，感到沉重的工作壓力，主要來自經常超時工作，不單至他們面對「有開工，無收工」情況，同時亦面對沉重工作量。再者，有部份受訪者來自從事教育行業的教育工作者，壓力源頭來自對現時教育政策所帶來的變動，學校行政工作繁重，「備課」時間不足，學生家長對教師的期望等原因，往往做成教師承受很大的工作壓力。另外，有受訪者來自「行政及支援服務活動」及「人類保健及社會工作活動」行業，他們所承受的壓力主要來自前線設備／支援不足、工作時間長及在短時間內完成工作（圖 21）。

圖 20：行業與工作壓力的關係 (N=598)

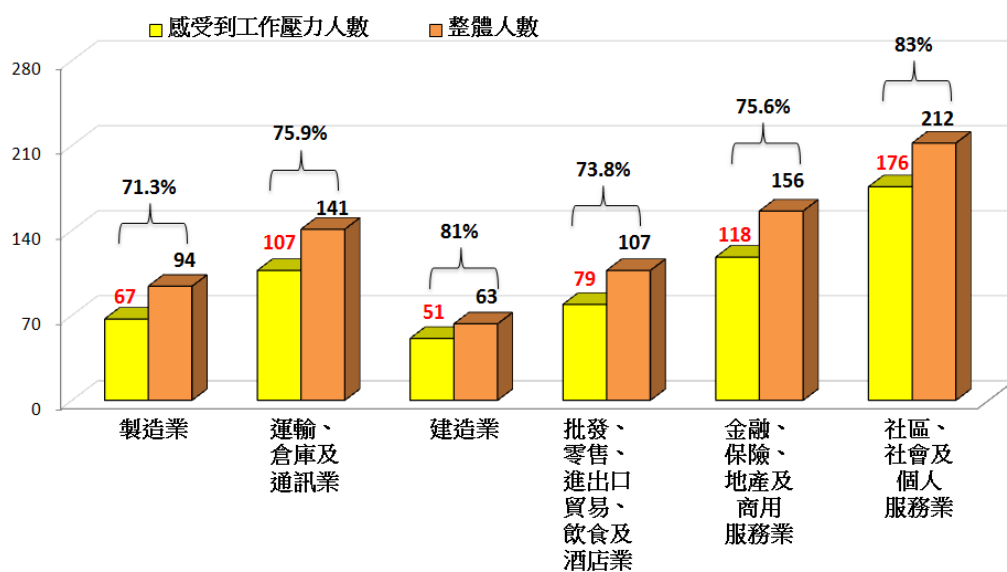
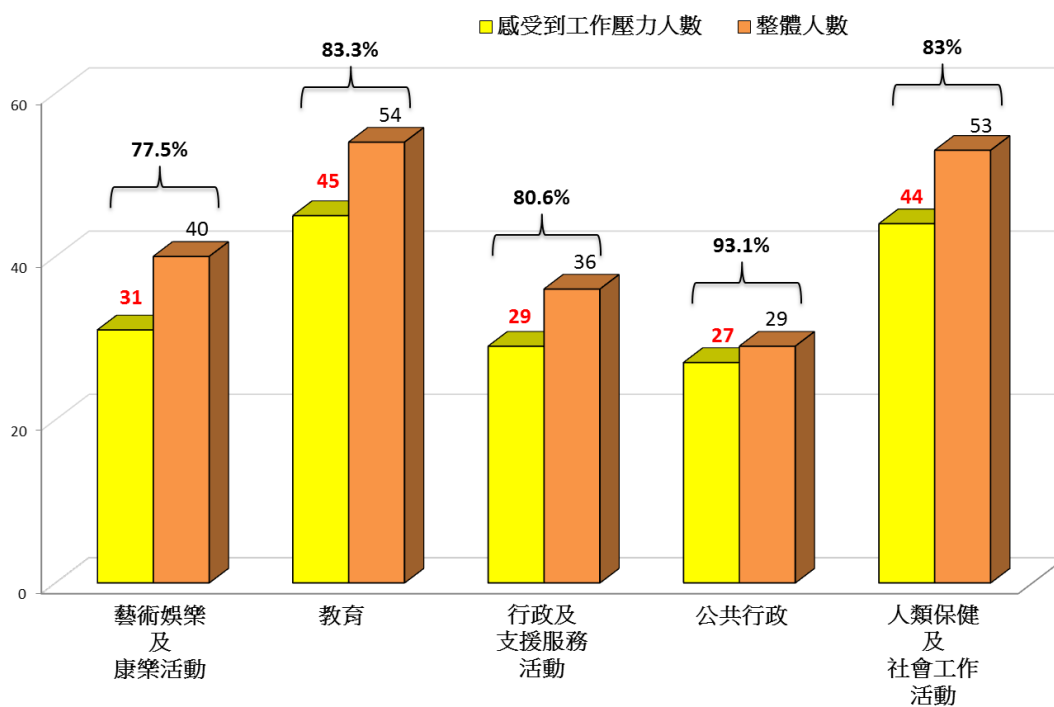


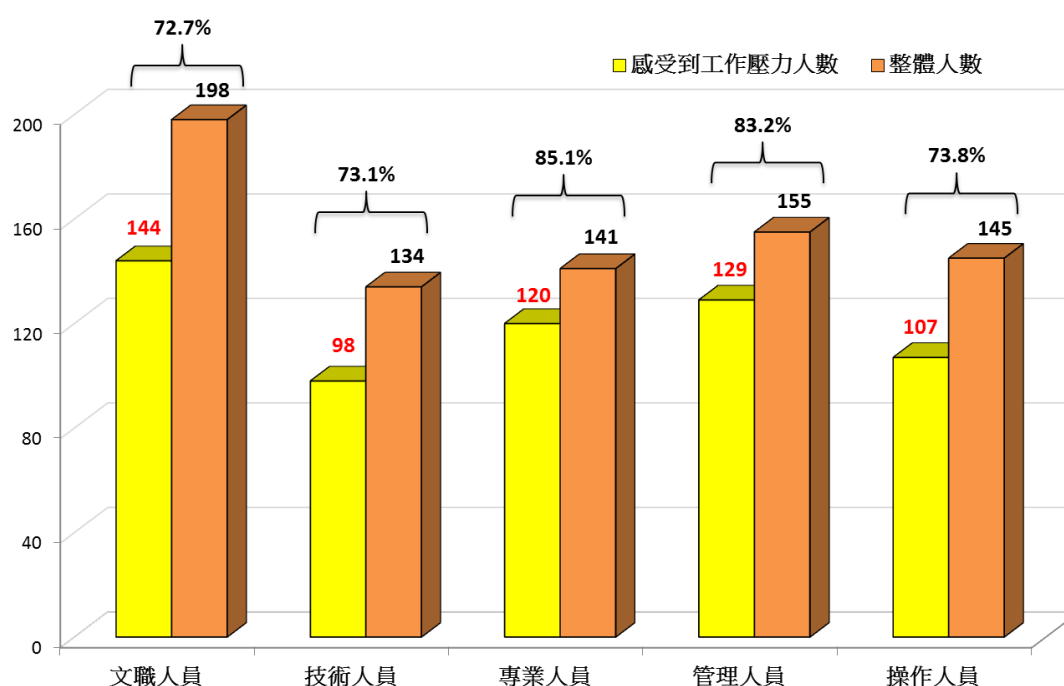
圖 21：行業與工作壓力的關係 (「社區、社會及個人服務業」行業細分)



工作職位與工作壓力的關係

整體來說，有 120 名從事專業工作的受訪者表示，過去三個月感受到很大工作壓力，佔其組別人數的 85.1%。其次是管理工作的受訪者，共有 129 名，佔其組別人數的 83.2%（圖 22）。從事專業及管理工作的受訪者有很大的工作壓力，主要原因是需要負責決策工作，及工作繁重；同時亦需要承擔較大的責任及風險，故無形中構成沉重的工作壓力。相反，其餘三組受訪者（即文職、技術及操作工作），需要經常性在短時間內處理大量文件，及面對前線人手及設備不足的情況。

圖 22：工作職位與工作壓力的關係 (N=598)



個人收入與工作壓力的關係

根據統計數字顯示，來自不同階層的受訪者，在近三個月都面對很大工作壓力。「多於\$50,001」組別的受訪者，在整體個人收入組別的比例為最高，佔其組別的人數的 90.2% (37 人)。另外，平均有八成的受訪者來自「\$20,001 至\$30,000」、「\$30,001 至\$40,000」和「\$40,001 至\$50,000」，在近三個月都面對大工作壓力（圖 23）。事實上，與 2012 年作比較，以個人收入為依據，「受壓最大」的群組由低收入組別（即「\$5,001 至\$10,000」和「\$10,001 至\$20,000」），慢慢轉移至中產階層（即

「\$30,001 至\$40,000」、「\$40,001 至\$50,000」和「\$50,001 或以上」(表 12)。最主要原因是特區政府所推行的經濟政策，例如：最低工資、不同類型的經濟支援（如「關愛基金」），得到成效，令到低收入人士有了經濟保障，有些工種更出現「求過於供」，令到老闆不再向低下層員工「出氣」，從而簡接地紓緩了工作壓力。相反，中產階層（即「\$40,001 至\$50,000」及「\$50,001 或以上」）雖收入比較高，但在公司亦是「夾心層」員工，一要面對上司的「做不到的指標」，又要「受下屬氣」，導致工作壓力趨勢漸漸由低下階層轉移至中產階層。

圖 23：個人收入與工作壓力的關係 (N=598)

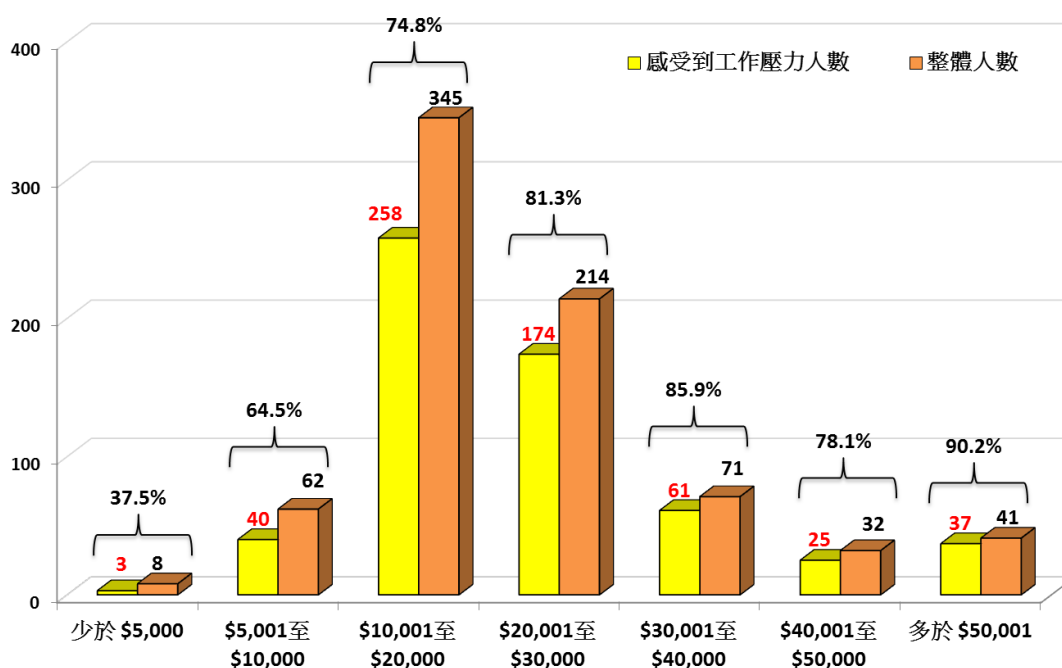


表 12：個人收入與工作壓力 (2012 年與 2016 年比較)

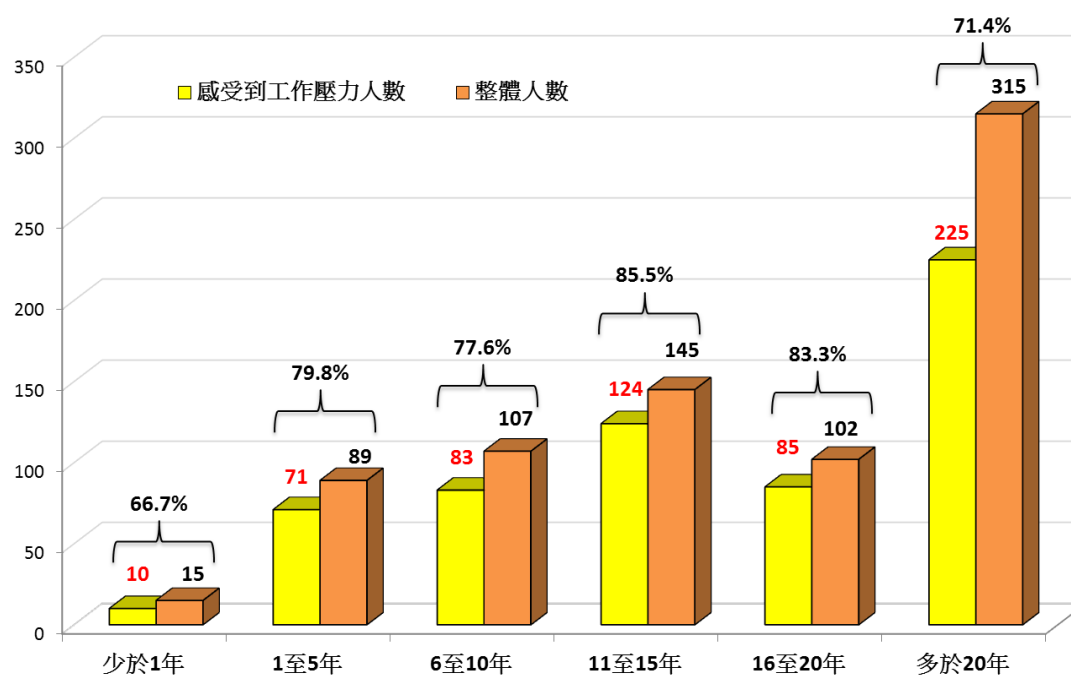
選項	2012 年	2016 年	變化
少於 \$5,000	87.5%	37.5%	-50%
\$5,001 至 \$10,000	71.9%	64.5%	-7.4%
\$10,001 至 \$20,000	80%	74.8%	-5.2%
\$20,001 至 \$30,000	87.1%	81.3%	-5.8%
\$30,001 至 \$40,000	90.5%	85.9%	-4.6%
\$40,001 至 \$50,000	56.5%	78.1%	21.6%
多於 \$50,001	76.2%	90.2%	14%

工作經驗與工作壓力的關係

從工作經驗角度來的看，擁有「11 至 15 年」工作經驗的受訪者，明顯地受到很大的工作壓力，共有 124 人，佔其組別的人數的 85.5%。其次是擁有「16 至 20 年」工作經驗的受訪者，佔其組別人數有 83.3%（102 人）。

事實上，年資豐富的受訪者組別（分別為「11 至 15 年」、「16 至 20 年」及「20 年或以上」）均感受到很大工作壓力，雖然他們擁有豐富工作經驗，但常常擔心被後輩迎頭趕上；同時，他們亦因工資高、年資深，因而被公司分配更多工作，做成一定的工作壓力。年資比較淺的受訪者組別（「1 至 5 年」及「6 至 10 年」）也遇到工作壓力大的情況，原因是他們亦受到其他同事的「競爭上位」挑戰、經常需要持續進修所帶來的影響（圖 24）。

圖 24 工作經驗與工作壓力的關係 (N=598)

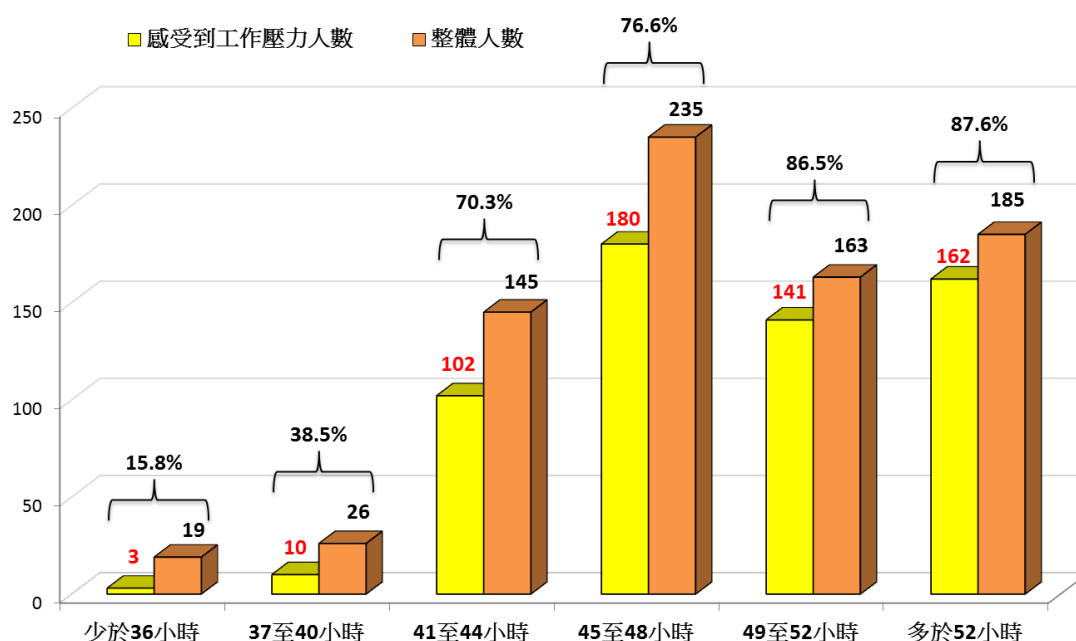


每星期工作時數與工作壓力的關係

調查結果顯示，工作時數與工作壓力有明顯的相關影響。事實上，162 名受訪者（佔其組別人數的 87.6%）每星期工作多於 52 小時，在最近三個月感到很大

工作壓力（圖 25）。數據反映出，受訪者工時越長，受壓情況越嚴重。除了每日工作時數以外，在職人士亦需要預備時間作為上、下班乘車時間，所以上班所用的真實時間，已經佔去每日的 12 至 13 小時，扣除睡眠時間與進餐時間，就只有 4 至 5 小時用作與家人 / 朋友團聚或持續進修。在職人士在長期處於睡眠不足、工作壓力大的情況下，會對其身體及心理上都有負面影響。

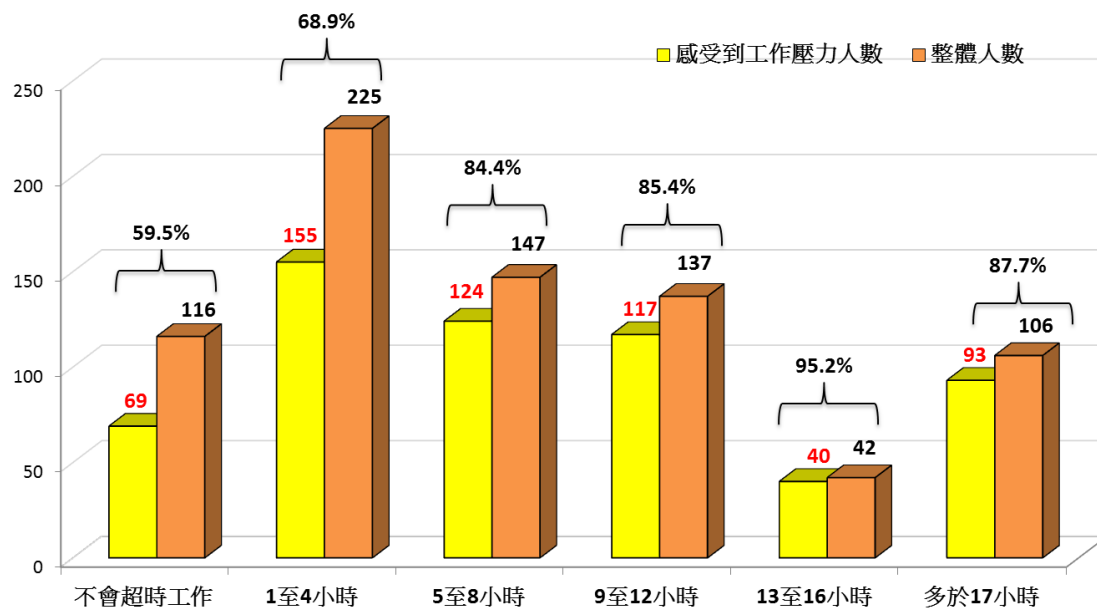
圖 25：每星期工作時數與工作壓力的關係（N=598）



超時工作時數與工作壓力的關係

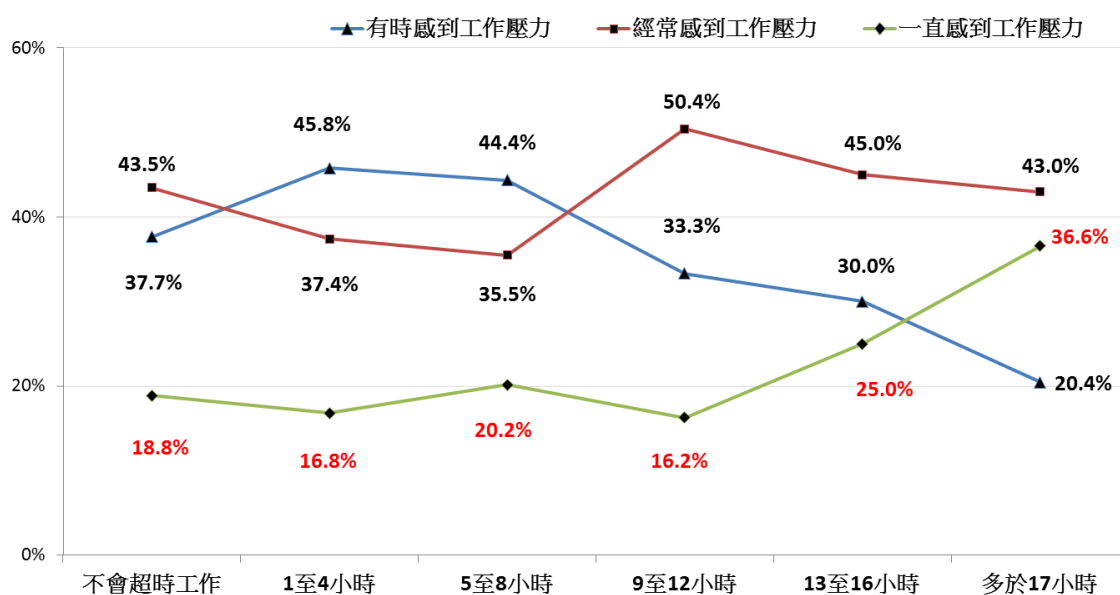
從圖 26 來看，受訪者超時工作時數越長，所受到工作壓力的情況越嚴重。當受訪者在每星期超時工作 13 小時或以上（當中包括了「13-16 小時」（40 人）及「17 小時或以上」（93 人）組別），按以組別的百分比來看，分別有超過及接近九成受訪者都會感到很大工作壓力。其次，有接近八成半受訪者（117 人）在每星期超時工作 9 至 12 小時，會感到很大工作壓力。另外，受訪者當在每星期超時工作 5 至 8 小時，（124 人），按以組別的百分比來看，有八成半受訪者都會感到很大工作壓力。事實上，當受訪者每星期不會超時工作，只有六成的受訪者感到很大的工作壓力。

圖 26：每星期超時工作與工作壓力的關係 (N=598)



另外，圖 27 可以反映出「超時工作」與「感受工作壓力頻密程度」兩者的關係。當受訪者每星期超時工作少於 1 小時，以組別的百分比，只有 18.8%受訪者選擇「一直」的頻密程度。當每星期超時工作 17 小時或以上，選擇「有時」的受訪者以組別的百分比只有 20.4%；相反，選擇「一直」有 36.6%，從上述統計反映到，超時工作時數越長，受訪者越經常面對工作壓力。

圖 27：「每星期超時工作」與「感受到工作壓力頻密程度」的關係 (N=598)



工作壓力的成因

在本次調查中，職安協亦歸納了辦公室慣常遇到的情況，向受訪者提供了 15 項構成工作壓力的成因。調查當中發現，首五項構成工作壓力的原因，分別為(1)「必須長時間的工作」(147 人)；(2)「公司的士氣與組織氣氛」(81 人)；(3)「在工作中，必須要作出決策上的風險／工作上的危險」(74 人)；(4)「常常被要求做本份以外的事情」(70 人)；及(5)「因自己的錯誤所造成的後果」(62 人)(表 13)。當中可見，排在首位的構成工作壓力的原因 — 必須長時間的工作，受訪者因長時間在外工作，沒有工餘時間用作家庭生活。有部份受訪者除了每天工作 9 小時外，他們亦要在工餘時間，甚至是休息日，利用手提電話、平板電腦收發電郵，做到「7·24」(「1 星期·7 天·24 小時」) 情況。再者，受訪者在「無資訊」、「無人手」、「無設備」的情況下工作，難以滿足上司的要求，做成工作壓力。同時，部份受訪者亦受到公司的競爭文化所影響，而構成沉重的工作壓力。他們經常需要與同級同事「爭上位」、「搶 quota」，抱持「兩敗俱傷」的心態辦事；公司內部士氣、層級之間的組織氣氛，普遍呈現緊張。有受訪者經常擔心因自己的犯錯而影響日後升職機會，甚至是失去現時的工作。

表 13：工作壓力的主要原因 (N=773)

排名	工作壓力來源	人數及百分比
1.	必須長時間的工作	19% (147 人)
2.	公司的士氣與組織氣氛	10.5% (81 人)
3.	在工作中，必須要作出決策上的風險／工作上的危險	9.6% (74 人)
4.	常常被要求做本份以外的事情	9.1% (70 人)
5.	因自己的錯誤所造成的後果	8% (62 人)
6.	犧牲家庭生活去追求事業	6.6% (51 人)
7.	工作任務和上級的要求有衝突	6% (46 人)
8.	個人發展的機會	5.6% (43 人)
9.	必須將工作帶回家	5.3% (41 人)
10.	缺乏與同事諮詢、溝通、支持	5.2% (40 人)
11.	管理或督導下屬	4% (31 人)
12.	被要求改變工作方式	3.9% (30 人)
13.	缺乏上司的鼓勵	3% (23 人)
14.	出席會議	2.6% (20 人)
15.	工作影響到我與家人的關係	1.8% (14 人)

工作壓力對受訪者與工作伙伴、親友的關係

本次問卷調查中，當受訪者被問及在近三個月是否對工作伙伴（如上司、同事、下屬）和親友的關係變化時，有 268 名受訪者（83.8%）感到對同事的關係變得惡劣。另外，有 269 名受訪者（83.5%）及 369 名受訪者（82.7%），分別感到對伴侶及上司的關係變得惡劣（表 14）。整體數字反映，受壓的受訪者在近三個月人際關係變得惡劣。

表 14：工作壓力對受訪者與工作伙伴、親友的關係變化（N=598）

工作壓力對以下方面所產生影響（有點惡劣/惡劣/更加惡劣）	「感受到很大壓力」受訪者	佔整體受訪者人數	佔整體受訪者百分比
上司	369 人	446 人	82.7%
同事	268 人	320 人	83.8%
下屬	246 人	305 人	80.7%
伴侶（夫妻、男/女朋友）	269 人	322 人	83.5%
家人	248 人	301 人	82.4%
朋友	221 人	268 人	82.5%

工作壓力對受訪者的工作態度的關係

超過八成半的受訪者因工作壓力，而對自己的工作態度及逆境能力，較為負面（表 15）。從統計數字來看，長時間工作或「競爭上位」文化，減少受訪者對公司缺乏歸屬感，公司缺乏有效提升員工凝聚力，長遠來說，對公司業務發展及盈利增長有負面影響。

表 15：工作壓力對受訪者工作態度的變化（N=598）

	「感受到很大壓力」受訪者	佔整體受訪者人數	佔整體受訪者百分比
喜歡現時工作			
非常不喜歡/不喜歡/有點不喜歡	261 人	302 人	86.4%
對工作的滿意度			
非常不滿意/不滿意/有點不滿意	311 人	356 人	87.4%
克服困難的信心度			
非常不同意/不同意/有點不同意	183 人	206 人	88.8%
同意是否有很高面對逆境能力			
非常不同意/不同意/有點不同意	194 人	228 人	85.1%

在報告的第一部份提及，普遍受訪者曾經出現「肌肉緊張或疼痛」、「失眠」或「頭痛」的身體徵狀。經進一步分析，在整體受訪者中，對相關身體徵狀，表示「有時」、「經常」及「一直」的情況，絕大部份是來自「感受到很大壓力」的受訪者（表 16）。

表 16：「感受到很大壓力」受訪者在最近三個月的身體徵狀

	有時/經常/一直		
	「感受到很大壓力」 受訪者	佔整體受訪者 人數	佔整體受訪者 百分比
失眠	276 人	316 人	87.3%
頭痛	281 人	315 人	89.2%
肌肉緊張或疼痛	396 人	454 人	87.2%
肌肉顫抖(如眼皮跳)	232 人	261 人	88.9%
呼吸急促或感到暈眩	216 人	234 人	92.3%
比平常多吃、多喝或 多吸煙	206 人	231 人	89.2%

受訪者的「過勞」情況

近年有關「過勞死」報導屢見不鮮，醫院管理局現時沒有界定診斷病人是否操勞過度或因操勞過度而猝死的準則，亦沒有備存僱員因操勞過度而須入院治療的資料，以及僱員在工作期間或上下班期間猝死的個案數目。與此同時，香港現時沒有法例監管在職人士每星期工作時數的上限，及沒有任何勞工法例，保障在職人士因「過勞死」而得到賠償。有及見此，本次問卷調查，新增有關受訪者的「過勞」情況。⁴ 第 1 至 5 情況是與個人相關的「過勞」情況；第 6 至 12 情況是與工作相關的「過勞」情況（表 17）。

從個人相關的「過勞」情況，共有 106 名受訪者處於嚴重程度，他們經常感到疲勞、體力透支、精疲力竭、體虛力弱。⁵ 我們更以「感受到工作壓力程度」中的「一直」、「經常」及「有時」進行篩選，發現有 102 名受訪者在過去三個月

⁴ 本次問卷調查，參照多份學術文章，總括了十二種狀況、變化，足以檢測受訪者「過勞」程度。

⁵ 將表 17 的首五種狀況、變化，剔除「從不」、「極少」、「偶爾」及「有時」的受訪者。

受到工作壓力的同時，亦出現「過勞」情況，特別是中，以低下階層、工時長的受訪者。⁶ 再者，從工作相關的「過勞」情況，共有 20 名受訪者處於嚴重程度，他們已經快被工作弄到心力交瘁，感覺挫折，而且上班時都很難熬。此外他們可能缺少休閒時間，沒有時間陪伴家人朋友。本次調查再次以上述方法進行篩選，受訪者樣本過於分散，未能進一步分析。

表 17：受訪者在過去三個月的「過勞」情況 (N=773)

過去三個月，你是否曾經出現以下狀況、變化？	從不/極少/偶爾	有時/經常/一直
1.您常覺得疲勞嗎？	182 人 (23.5%)	591 人 (76.5%)
2.您常覺得體力透支嗎？	239 人 (30.9%)	534 人 (69.1%)
3.您常覺得心力交瘁嗎？	322 人 (41.7%)	451 人 (58.3%)
4.您常覺得「我快要撐不下去了」嗎？	427 人 (55.2%)	346 人 (44.8%)
5.您常覺得虛弱，好像快要生病了嗎？	390 人 (50.5%)	383 人 (49.5%)
6.您的工作令人情緒上心力交瘁嗎？	385 人 (49.8%)	388 人 (50.2%)
7.您的工作會讓您覺得快要累垮了嗎？	396 人 (51.2%)	377 人 (48.8%)
8.您的工作會讓您覺得挫折嗎？	404 人 (52.3%)	369 人 (47.7%)
9.工作一整天之後，您覺得精疲力竭嗎？	281 人 (36.4%)	492 人 (63.6%)
10.上班之前只要想到又要工作一整天，您就覺得沒精打采嗎？	400 人 (51.7%)	373 人 (48.3%)
11.上班時您會覺得每一刻都很難熬嗎？	476 人 (61.6%)	297 人 (38.4%)
12.不工作的時候，您有足夠的精神陪朋友或家人嗎？	308 人 (39.8%)	465 人 (60.2%)

⁶ 個人收入：「\$5,001 至\$10,000」組別有 5 名；「\$10,001 至 20,000」組別有 50 名；「\$15,001 至\$20,000」組別有 27 名；「\$30,001 至\$35,000」組別有 17 名；及「\$40,001 至\$50,000」組別有 3 名。

每星期工作時數：「少於 36 小時」組別有 2 名；「37 至 40 小時」組別有 3 名；「41 至 44 小時」組別有 7 名；「45 至 48 小時」組別有 25 名；「49 至 52 小時」組別有 30 名；及「多於 52 小時」組別有 35 名。

每星期超時工作時數：「不會超時工作」組別有 10 名；「1 至 4 小時」組別有 29 名；「5 至 8 小時」組別有 21 名；「9 至 12 小時」組別有 14 名；「13 至 16 小時」組別有 3 名；及「多於 17 小時」組別有 25 名。

受訪者長時間工作的情況

香港無償加班問題嚴重，而長工時文化令僱員身心受壓，用作與家人朋友團聚或持續進修的時間少之又少，工作壓力令僱員身體及心理上造成負面影響，工聯會一直努力爭取訂立標準工時，以保障僱員權利。在本次調查，除了探討本港在職人士的工作壓力的情況和成因之外，我們亦希望進一步了解受訪者因長時間工作，以導致沉重的工作壓力。勞工處在 2012 年公佈《標準工時政策研究報告》，目的是提供客觀的基礎，推動社會各界就「標準工時」議題，作出深入的討論。雖然該研究報告對香港各行業的工作時數有詳細分析。但是，研究報告以現時香港「長工作時間」（「長工時」）的行業，包括零售、物業管理、保安、飲食、陸路運輸、安老院舍、以及洗滌及乾洗服務，粗略地以 54 小時為「長工時」。⁷ 我們認為，勞工處在研究報告中所提出的「長工時」時數，根本反應不到現時在職人士的苦況，嚴重低估他們因工作時間長，而導致對身體、心理及社交上所產生的負面影響。因此，工聯會倡議訂立標準工時 44 小時，於是，我們在本次調查中，對於「長工時」，有以下定義：

凡指每星期工作 45 小時或以上，同時每星期在公司規定的正常工作時間之外，亦需要超時工作 5 小時或以上，每星期工作時間合共為 50 小時或以上

根據以上定義，本次調查有 417 名受訪者面對「長工時」的情況，佔了整體人數的一半，情況令人憂慮；其中有 165 名受訪者（21.3%）每星期工作 52 小時或以上。⁸ 更甚的是，在這班「長工時一族」中，其中有 70 名受訪者每星期工作 52 小時或以上，並需要超時工作 17 小時或以上（表 18），情況非常嚴重，其中從事運輸、倉庫、郵政及速遞服務行業的受訪者已佔了 14 名。⁹ 從行業角度分析來

⁷ 勞工處，*標準工時政策研究報告*，2012，第 113 至 114 頁。

⁸ 受訪者每星期工作 52 小時，不論他們是否仍有超時工作，都已經超越了我們「長工時」定義下的總工作時數。

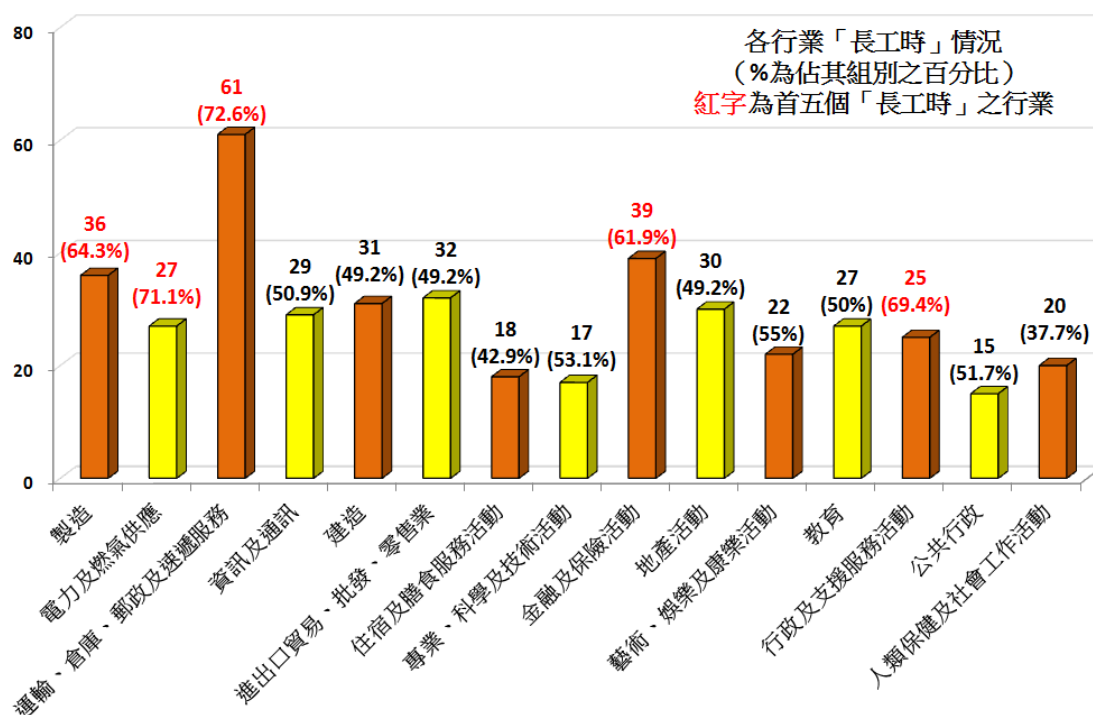
⁹ 除了「運輸、倉庫、郵政及速遞服務」（14 名）之外，其他行業來自「進出口貿易、批發、零售業」（8 名）、「電力及燃氣供應」（8 名）、「人類保健及社會工作活動」（7 名）、「建造」（7 名）、「地產活動」（6 名）、「金融及保險活動」（5 名）、「教育」（4 名）、「製造」（4 名）、「藝術、娛樂及康樂活動」（3 名）、「資訊及通訊」（1 名）、「住宿及膳食服務活動」（1 名）、「行政及支援

看，「運輸、倉庫、郵政及速遞服務」、「金融及保險活動」、「及「製造」三個主要行業，受訪者常常要處於「有開工，無收工」的情況（圖 28）。

表 18：有關受訪者「工時長」的情況

超時工作時數 (每星期)	基本工作時數 (每星期)					
	少於 36 小時	37 至 40 小時	41 至 44 小時	45 至 48 小時	49 至 52 小時	52 小時 或以上
不會超時工作	12	16	42	19	7	20
1-4 小時	5	9	64	84	37	26
5-8 小時	2	0	25	51	48	21
9-12 小時	0	1	8	50	44	34
13-16 小時	0	0	3	14	11	14
17 小時或以上	0	0	3	17	16	70
「工時長」總受訪者人數	0	0	14	132	156	165
「工時長」受訪者人數佔 整體受訪者的百分比	0%	0%	1.8%	17.1%	20.2%	21.3%

圖 28：「長時間工作」情況 (從行業分類)



服務活動」(1名)及「專業、科學及技術活動」(1名)。

調查總結

有臨床心理家指出，適宜的工作壓力可以激發個人發展良好的工作潛能。相反，過量的工作壓力則對在職人士容易產生負面的影響。工作壓力除了影響在職人士心理健康外，亦會造成身體上的疾病，如高血壓。同時，工作壓力亦影響人體免疫系統的功能，免疫系統經過長年累月的損害，很容易導致癌症。

我們透過本次調查，發現到香港在職人士經常需要在短時間、及在「三無」（「無資訊」、「無人手」、「無設備」）的情況下，完成工作。比較其他亞洲地區，香港在職人士雖擁有較高的抗壓能力，但情況若無改善及持續下去，對其身體、心理產生長遠的負面影響。如果他們不加以妥善管理工作壓力，容易出現「職場抑鬱」的風險。調查發現，構成沉重工作壓力的主要原因，是來自公司的激烈「競爭上位」文化，「工時長」，及在「三無」情況下工作。

調查又發現，受訪者工時越長，受壓情況越嚴重。「長時間工作」與「工作壓力」亦已成為一個不可分割的關係。有超過一半受訪者（417 名）每星期工作 50 小時或以上。他們每日平均花在上下班乘車時間接近 2 小時，用在上班時間每日已接近 11 小時（此數字仍未計算需要超時工作）。有部份受訪者更每天工作 11 小時或以上之外，仍要每星期加班 17 小時或以上，令到他們沒有充裕的休息時間，造成經常處於睡眠不足的狀態，對其身體及心理上都有負面影響。有部份在職人士甚至把工作上所受到的怨氣，帶回家中，影響夫婦、子女彼此間的溝通，令到與家人關係變得疏離，做成更多的家庭問題。

最後，在職人士長期處於受壓情況下工作，缺乏充裕時間減壓，精神往往處於緊張狀態，當遇到一些不如意的事情，在缺乏時間或耐性去解決時，就會訴諸暴力，以期速戰速決，往往出現「工作間暴力」。

政策建議

「工作壓力」這個名詞，已經不再是歐美或亞洲等地區的「專有名詞」。工作壓力已經發生在各行業（金融業 vs. 運輸業）、各個層級（前線員工 vs. 企業管理層）、各個年齡層（剛出來工作 vs. 臨近退休）等。從正向思維角度來看，適量的工作壓力能夠激發在職人士的潛能，這種叫做「優質壓力」。相反，如果工作壓力過大，員工未能控制、駕馭，就會變成「劣質壓力」。由於在職人士長期「受壓」，未能好好控制及處理，容易做成情緒病。有學術機構在 2015 年進行的精神健康的調查發現，在職人士中有四分之一受訪者有不同程度的抑鬱和情緒症狀，接近五分一受訪者處於精神心理疾患狀態，情況十分嚴重。¹⁰

過去四十多年，不論是港英政府，還是特區政府，在處理因工作壓力所帶來問題，包括情緒病、家庭和諧等，都只是「治標不治本」，未能了解工作壓力過大的真正成因。特區政府雖在 2013 年成立「精神健康檢討委員會」，檢討現有的精神健康服務，提出增撥資源發展精神健康服務，包括：設立以「地區為本」的精神健康綜合社區中心、增加精神科醫護人員及資源、及與醫院管理局合作的「個案管理計劃」，目的是加強對精神復康服務。但是，由於欠缺中央統籌及政府各部門的有效溝通，政府所提出的政府只能流於政策倡議而已，未能真正地貫徹執行。

再者，行政長官梁振英先生在近年宣讀的施政報告中，強調勾劃長遠的藍圖和目標，亦用了「以人為本」來導出人力資源的重要性。但在報告中落實的具體工作上，用了大量資源投入在短期建設而已，沒有提出長遠而有效的人力資源政策，包括檢討現時在職人士「工時長」的問題。事實上，我們認為，政府現時沒有一套長遠而有效的精神健康政策及相關配套設施，只顧「頭痛醫頭，腳痛醫腳」，沒有妥善做好宣傳及預防、早期介入等前期工作。我們亦要求政府正視現時精神健康政策的漏洞，明白及了解全港各區實際需要，切實地推行長遠而有效的人力

¹⁰ 全人教育基金和職業安全健康局，“「身心健康 工作卓越」工作壓力與精神健康調查”，2015 年 10 月 5 日，全人教育基金官方網站，https://www.wpedu.org/pdf/Press_release_20151005_zh.pdf.

資源政策，對各方面進行針對性的資源調配，提高資源運用效率，做好防範工作，如教育市民如何處理壓力，鼓勵有病時向社會福利、醫護團體尋求協助，透過社區精神健康服務及早識別有精神問題人士，並作出轉介治療等。

另外，現今社會女性雖在職場上已扮演重要角色，但香港對推動「家庭友善」概念及其政策，只停留在「喊口號」階段，具體政策內容未能真正到位。近年，特區政府雖常提到要如何釋放婦女勞動力，但相應的勞工政策及配套措施嚴重不足。從女性角度來看，在職時懷孕，對事主帶來壓力多於喜悅，因為現時女性僱員的產假只有平均工資的五分四；加上，女性僱員在產後復工後，她隨時可被僱主即時解僱，缺乏產後保障。另外，現今女性除了日間工作，她們回到家中，家庭崗位責任繁重，如要兩者取得平衡，須要面對很大壓力。雖然香港有《家庭崗位歧視條例》，但是，現時仍未能保障在職女性可以照顧家庭外，亦可兼顧工作。

有見及此，針對現時特區政府的施政，我們主要分為三大方向：特區政府推行的政策、商界企業及個人自身，目的是真正解決過大的工作壓力所帶來的精神健康問題。

首先，我們促請食物及衛生局訂立長遠而可行的精神健康政策，增加對精神復康服務的撥款，現時政府制訂在精神健康服務的財政預算，只佔本港 GDP 不多於 0.4%，與先進國家的 0.8 至 1% 水平，仍有很大差距。我們希望政府不要流於政策倡議，而需要落實推行實質而具體的措施。由於現時到政府醫院精神科門診求診病人，往往需要排期 2 至 3 年；相反，診症時間則只有 5 至 10 分鐘，現時政府所提供的精神科門診服務，大大地落後現時的實際需要。食物及衛生局局長高永文醫生在 2016 年亦承認，現時有大量情緒病患者，在精神科專科診所內，輪候時間較長。因此，我們促請社會福利署、衛生署及其他相關部門盡快改善精神科門診服務，增聘更多精神科醫生、護士、醫務社工及其他專業人員（如心理學家、職業治療師等），從而解決「門診輪候過長，診症時間過短」的問題。同時，我們

建議社會福利署、衛生署延長精神科門診服務時間，有部份門診服務並開設假期看症服務，方便在職人士在工餘時間求診。

加上，我們要求政府增撥更多資源在推行以「地區為本」的精神健康綜合社區中心的政策措施，讓懷疑因工作壓力而導致有精神困擾的人士盡早得到適當治療及支援服務。我們亦要求政府增撥出更多資源在社區教育工作，推廣公眾人士（特別是在職人士）對精神健康的重要性，讓大眾明白「病向淺中醫」的道理，若果真的受到精神困擾的情況，及早尋找協助。

根據瑞銀在 2015 年公布調查，顯示香港為全球工時最長的地方，每周平均工作超過 50 小時，較全球平均工時超出 38%，再次反映香港長工時問題的嚴重情況，標準工時立法不能再拖。政府必須正視有關行業普遍存在工時過長、無償加班等情況，由於現時有部份行業僱主企圖正規化「長工時、無償加班」問題，如交通運輸業、零售業等採用預設工作指標、佣金制等工資計算方式來模糊工時制度，由於底薪偏低，工友只能通過「長工時」來維持基本收入，令僱員默認「長工時文化」。我們要求政府盡快立法制訂「標準工時」，好讓在職人士能夠在合理的工時下工作。同時，我們要求政府立法規定超時工作後有合理的補薪／補假，堵塞「無償工作」的漏洞。我們認為政府只要規管工時制定法例得宜，就可促進「工作生活平衡」，同時有助提升僱員工作效率，改善以加班時數來評估工作表現的職場文化，開創勞資雙贏局面，提升本港的長遠競爭力。另外，根據現時勞工法例，在職人士每七天工作可享有一天休息日。但是，有某些企業經常以威迫手段，強制員工在休息日／法定假日上班。我們要求政府及相關部門，嚴格執行現行休息日、法定假日及有薪年假規定，阻止無良企業繼續剝削工人權益。

再者，我們認為婦女生育是天職，是社會的職能，對於現時社會人口老化問題，出生率偏低情況下，特區政府應積極鼓勵市民生育。有見及此，我們認為特區政府對現時生育政策應進行改革。我們認為必須消除一切與歧視婦女懷孕的政

策，來保障她們的勞工權益。特區政府必須盡快落實「全薪產假」，目的是讓在職婦女在十星期的產假可享有全薪。另外，我們亦倡議設立「產後工作保障期」，目的是讓剛分娩的全職女性避免隨時被僱主即時解僱。特區政府可效法歐盟國家，如企業實施一些保障員工的勞工權益政策，包括彈性上班時間、設立集乳時間、托兒服務、設立產後工作保障期等措施，可以令到在職女性可以在工作時間能夠兼顧家庭事務，達至「家庭友善」，建議這些企業可減免部份利得稅。

政府所推行的政策固然重要，但企業亦需要視員工為「公司的重要資源」，老闆不要再抱住「賺得最多」、「付出最少」的心態來營運公司，這樣做法只會令到公司流失更多員工，公司需要付出額外資源，重新培訓新人，增加了營運成本，因而減少利潤。老闆需要履行更多社會責任，在推行相關職業安全健康政策時，要以人本效益為依據，改變目前公司傳統成本效益觀念，要視員工為公司最大的資產，老闆要多加關心員工的精神健康狀況，給予正面的鼓勵，事事照顧員工的需要，從而增加員工對公司的歸屬感，這樣就可以提高員工對公司的正面效能。我們已從不同公開場合表態，要求各大小企業，與在職人士共同制定標準工時和劃一補償機制，超時工作需要合理的補薪／補假，加強工人超時工作的保障。

作為國際金融中心，香港形成了獨有的企業文化，每位在職人士都有一份「拼搏精神」，往往都是工作時間很長，並且要帶工作回家做，令工作和生活分不開，遂產生很大的工作壓力。我們建議，各大小企業應加入「家庭友善」元素在公司政策內，讓在職人士能更好地兼顧工作和家庭，在工作與家庭生活中取得平衡。我們希望企業能夠推行「家庭友善」政策，如提供子女託管服務、增加男性侍產假日數，若僱員遇到家庭危機時，如直系家屬成員病重／離世，可容許他們自願調職、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。事實上，我們建議本港企業可效法歐美國家，與相關的社福機構合作，主動向面對家庭問題困擾的僱員或經常加班、受壓的員工，提供心理輔導服務，及早知悉自己狀況和治療，所有僱員會面資料必須保密，保障他們的私隱。

從個人工作態度方面，有些在職人士抱持「加班」等於「勤力」、「搏殺」的態度，但是，往往「見事就做」，沒有一套時間管理系統去妥善處理文件的先後次序，往往到了「死線」(deadline)前，就要不斷「加班」趕工作，導致身心俱疲，工作的效率和成效也大打折扣，即使能完成工作，也往往是「遲起貨」、「交『行貨』」。我們建議在職人士應該建立有系統的工作模式，按部就班，做好時間管理，提高個人的工作效率，力求重質重量地準時完成，從而可以享受工作及生活帶來的滿足感。同時，有些人不明白每份工作背後的真正意義，只抱持「為做而做」的心態，往往把注意力放在事情的困難上，所以經常「不情願」地工作。我們建議在職人士應該放在完成事件後的成功感上，在開展每件事情時，花少少時間去明白這件事情所帶來的好處或效益，令到工作時都充滿意義。同時，亦可以在完成事情後，獎勵一下自己，這也能夠有效減壓。當在職人士處事情的時候，要明白團體的能力比個人的能力高，要培養團體合作精神，練習與人一起處事情的能力。再者，我們面對困難的時候，或因工作壓力而影響情緒，要懂得找朋友或一位好的聆聽者，把面對的困難和壓力講出來。聆聽者雖然未必能夠真正提供協助，但如果有人能夠細心聆聽，情緒可以得到舒緩，多餘的壓力也自己會被釋放出來。我們建議在職人士有充足的睡眠，可讓身體自我調節及修復，睡眠可以給予我們的機會，用作整理日間記憶及思維活動。加上，每天做半小時帶氧運動或伸展運動，可以有效令壓力減輕，心情放鬆。

最後，我們希望各位打工仔女能夠培養正向思考，以積極面對的態度來解決問題，進而能提振士氣、輕鬆應戰；與此同時，正向思考也讓我們帶著正向、快樂的眼光看待周圍的人、事、物，隨時記得欣賞、讚美他人，真心欣賞他人，降低人際關係的繃緊壓力，提升人際關係的品質。

附件 1：是次受訪者的樣本背景（表列）

1. 性別

性別	人數	%
男	399 人	51.6
女	374 人	48.4
		100

2. 年齡分佈

年齡	人數	%
18-25 歲	40 人	5.2
26-30 歲	70 人	9.1
31-35 歲	99 人	12.8
36-40 歲	116 人	15
41-45 歲	129 人	16.7
46-50 歲	82 人	10.6
51-55 歲	110 人	14.2
56-60 歲	88 人	11.4
60 歲或以上	39 人	5.1
		100

3. 教育程度

教育程度	人數	%
小學	12 人	1.6
初中	118 人	15.3
高中	180 人	23.3
證書/高級證書	96 人	12.4
文憑/高級文憑/副學士	113 人	14.6
大學	188 人	24.3
碩士或以上	66 人	8.5
		100

4. 職位種類

職位種類	人數	%
專業人員	198 人	25.6
管理人員	134 人	17.3
技術人員	141 人	18.2
操作人員	155 人	20.1
文職人員	145 人	18.8
		100

5. 從事行業

各大行業	選項	人數	%
製造業	製造	56 人	7.2
運輸、倉庫及通訊業	運輸、倉庫、郵政及速遞服務	84 人	10.9
	資訊及通訊	57 人	7.4
建造業	建造	63 人	8.2
批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業	進出口貿易、批發、零售業	65 人	8.4
	住宿及膳食服務活動	42 人	5.4
金融、保險、地產及商用服務業	專業、科學及技術活動	32 人	4.1
	金融及保險活動	63 人	8.2
	地產活動	61 人	7.9
社區、社會及個人服務業	藝術、娛樂及康樂活動	40 人	5.2
	教育	54 人	7.0
	行政及支援服務活動	36 人	4.7
	公共行政	29 人	3.8
	人類保健及社會工作活動	53 人	6.9
其他	電力及燃氣供應	38 人	4.9
			100

6. 平均每月個人收入

平均每月個人收入	人數	%
少於\$5,000	8 人	1
\$5,001-\$10,000	62 人	8
\$10,001-\$20,000	345 人	44.6
\$20,001-\$30,000	214 人	27.7
\$30,001-\$40,000	71 人	9.2
\$40,001-\$50,000	32 人	4.1
\$50,001 或以上	41 人	5.3
		100

7. 工作經驗

工作經驗	人數	%
少於 1 年	15 人	1.9
1 至 5 年	89 人	11.5
6 至 10 年	107 人	13.8
11 至 15 年	145 人	18.8
16 至 20 年	102 人	13.2
20 年或以上	315 人	40.8
		100

8. 平均每星期工作時數

平均每日工作時數	人數	%
少於 36 小時	19 人	2.5
37 至 40 小時	26 人	3.4
41 至 44 小時	145 人	18.8
45 至 48 小時	235 人	30.4
49 至 52 小時	163 人	21.1
多於 52 小時	185 人	23.9
		100

9. 平均每星期超時工作時數

平均每日工作時數	人數	%
不會超時工作	116 人	15
1 至 4 小時	225 人	29.1
5 至 8 小時	147 人	19
9 至 12 小時	137 人	17.7
13 至 16 小時	42 人	5.4
17 小時以上	106 人	13.7
		100

10. 工作不安全感

	從不	極少	偶爾	有時	經常	一直	總數
a. 您是否會擔心過去所犯的錯或所做的事情？							
頻數	70	154	162	200	146	41	773
%	9.1	19.9	21	25.9	18.9	5.3	100
b. 您是否懷疑自己的能力及判斷，自信變得愈來愈少？							
頻數	58	163	194	235	98	25	773
%	7.5	21.1	25.1	30.4	12.7	3.2	100
c. 您是否有被解僱的想法而令您恐懼？							
頻數	190	215	148	120	76	24	773
%	24.6	27.8	19.2	15.5	9.8	3.1	100
d. 您是否擔心失去現時工作？							
頻數	171	193	121	163	91	34	773
%	22.1	25	15.7	21.1	11.8	4.4	100
e. 您是否認為現時工作不是永久性的職業？							
頻數	108	152	121	123	141	128	773
%	14	20	15.7	15.9	18.2	16.6	100

11. 人際衝突

	從不	極少	偶爾	有時	經常	一直	總數
a. 您是否會在工作中與別人發生爭論？							
頻數	37	258	200	198	72	8	773
%	4.8	33.4	25.9	25.6	9.3	1	100
b. 您是否會在工作中受到無禮對待？							
頻數	20	180	199	225	115	34	773
%	2.6	23.3	25.7	29.1	14.9	4.4	100
c. 您是否會在工作中出現人際衝突？							
頻數	35	235	210	202	73	18	773
%	4.5	30.4	27.2	26.1	9.4	2.3	100

12. 工作量

	從不	極少	偶爾	有時	經常	一直	總數
a. 您是否經常被要求盡快完成工作？							
頻數	13	73	175	213	233	66	773
%	1.7	9.4	22.6	27.6	30.1	8.5	100
b. 您是否經常要超時工作？							
頻數	17	111	128	153	242	122	773
%	2.2	14.4	16.6	19.8	31.3	15.8	100
c. 您是否經常要應付大量工作？							
頻數	7	42	141	188	275	120	773
%	0.9	5.4	18.2	24.3	35.6	15.5	100

13. 組織約束

	從不	極少	偶爾	有時	經常	一直	總數
a. 您是否在工作中感到缺乏「做什麼」或「怎樣做」的必要資訊？							
頻數	22	127	176	262	144	42	773
%	2.9	16.4	22.8	33.9	18.6	5.4	100
b. 您是否在工作中感到沒有足夠人員支援？							
頻數	14	64	162	219	208	106	773
%	1.8	8.3	21	28.3	26.9	13.7	100
c. 您是否感到在工作中設備或支援不足？							
頻數	15	80	149	235	210	84	773
%	1.9	10.4	19.3	30.4	27.2	10.9	100

14. 工作壓力

	從不	極少	偶爾	有時	經常	一直	總數
a. 您是否感到很大工作壓力？							
頻數	17	31	127	222	249	127	773
%	2.2	4	16.4	28.7	32.2	16.4	100
b. 您是否因工作而感到緊張？							
頻數	18	59	126	246	205	119	773
%	2.3	7.6	16.3	31.8	26.5	15.4	100

15. 您覺得以下哪項是最大工作壓力來源？（最多選擇一項）

選項	數值	百分比
工作任務和上級的要求有衝突	46 人	6
工作影響到我與家人的關係	14 人	1.8
公司的士氣與組織氣氛	81 人	10.5
出席會議	20 人	2.6
必須長時間的工作	147 人	19
必須將工作帶回家	41 人	5.3
因自己的錯誤所造成的後果	62 人	8
在工作中，必須要作出決策上的風險 / 工作上的危險	74 人	9.6
個人發展的機會	43 人	5.6
缺乏上司的鼓勵	23 人	3
缺乏與同事諮詢、溝通、支持	40 人	5.2
常常被要求做本份以外的事情	70 人	9.1
被要求改變工作方式	30 人	3.9
管理或督導下屬	31 人	4
犧牲家庭生活去追求事業	51 人	6.6
		100

16. 您覺得工作壓力造成您與以下人物/團體之間關係變得

	更加 惡劣	惡劣	有點 惡劣	有點 融洽	融洽	更加 融洽	總數
a. 上司							
頻數	39	76	331	186	99	42	773
%	5.1	9.8	42.8	24.1	12.8	5.4	100
b. 同事							
頻數	28	51	241	209	207	37	773
%	3.6	6.6	31.2	27	26.8	4.8	100
c. 下屬							
頻數	14	49	242	220	208	40	773
%	1.8	6.3	31.3	28.5	26.9	5.2	100
d. 伴侶（夫妻，男/女朋友）							
頻數	28	42	252	211	205	35	773
%	3.6	5.4	32.6	27.3	26.5	4.5	100
e. 家人							
頻數	28	44	229	221	217	34	773
%	3.6	5.7	29.6	28.6	28.1	4.4	100
f. 朋友							
頻數	22	39	207	238	239	28	773
%	2.9	5.1	26.8	30.8	30.9	3.6	100

17. 工作態度

	非常 不喜歡	不喜歡	有點 不喜歡	有點 喜歡	喜歡	非常 喜歡	總數
a. 一般來說，您喜歡現時公司工作嗎？							
頻數	39	54	209	203	237	31	773
%	5.1	7	27	26.3	30.7	4	100
b. 一般來說，您對現時的工作感到滿意嗎？							
	非常 不滿意	不滿意	有點 不滿意	有點 滿意	滿意	非常 滿意	總數
頻數	38	73	245	186	204	27	773
%	4.9	9.4	31.7	24.1	26.4	3.5	100

18. 抗逆力

	完全 不同意	不同意	有點 不同意	有點 同意	同意	完全 同意	總數
a. 您同意自己有信心克服目前或將來的困難，並能解決可能面對的困境或難題？							
頻數	19	51	136	261	279	27	773
%	2.5	6.6	17.6	33.8	36.1	3.5	100
b. 您同意現時面對逆境的能力很高？							
頻數	30	50	148	289	221	35	773
%	3.9	6.5	19.2	37.4	28.6	4.5	100

19. 身心徵狀

在過去三個月內，你是否曾經出現以下徵狀、行為變化？							
	從不	極少	偶爾	有時	經常	一直	總數
a. 失眠							
頻數	48	193	216	164	137	15	773
%	6.2	25	27.9	21.2	17.27	1.94	100
b. 頭痛							
頻數	43	194	221	204	95	16	773
%	5.6	25.1	28.6	26.4	12.3	2.1	100
c. 肌肉緊張或疼痛							
頻數	24	107	188	183	218	53	773
%	3.1	13.8	24.3	23.7	28.2	6.9	100
d. 肌肉顫抖（如眼皮跳）							
頻數	60	232	220	164	88	9	773
%	7.8	30	28.5	21.2	11.4	1.2	100
e. 呼吸急促或感到暈眩							
頻數	100	268	171	168	56	10	773
%	12.9	34.7	22.1	21.7	7.2	1.3	100
f. 比平常多吃、多喝或多吸煙							
頻數	168	207	167	143	73	15	773
%	21.7	26.8	21.6	18.5	9.4	1.9	100

20. 過勞情況

在過去三個月內，你是否曾經出現以下徵狀、行為變化？							
	從不	極少	偶爾	有時	經常	一直	總數
a. 您常覺得疲勞嗎？							
頻數	8	30	144	205	259	127	773
%	1	3.9	18.6	26.5	33.5	16.4	100
b. 您常覺得體力透支嗎？							
頻數	16	84	139	251	193	90	773
%	2.1	10.9	18	32.5	25	11.6	100
c. 您常覺得心力交瘁嗎？							
頻數	49	133	140	213	143	95	773
%	6.3	17.2	18.1	27.6	18.5	12.3	100
d. 您常覺得「我快要撐不下去了」嗎？							
頻數	72	189	166	171	120	55	773
%	9.3	24.5	21.5	22.1	15.5	7.1	100
e. 您常覺得虛弱，好像快要生病了嗎？							
頻數	44	163	183	205	142	36	773
%	5.7	21.1	23.7	26.5	18.4	4.7	100
f. 您的工作令人情緒上心力交瘁嗎？							
頻數	57	166	162	187	138	63	773
%	7.4	21.5	21	24.2	17.9	8.2	100
g. 您的工作會讓您覺得快要累垮了嗎？							
頻數	62	161	173	200	110	67	773
%	8	20.8	22.4	25.9	14.2	8.7	100
h. 您的工作會讓您覺得挫折嗎？							
頻數	53	174	177	223	113	33	773
%	6.9	22.5	22.9	28.9	14.6	4.3	100
i. 工作一整天之後，您覺得精疲力竭嗎？							
頻數	13	79	189	208	189	95	773
%	1.7	10.2	24.5	26.9	24.5	12.3	100
j. 上班之前只要想到又要工作一整天，您就覺得沒精打采嗎？							
頻數	56	153	191	180	142	51	773
%	7.2	19.8	24.7	23.3	18.4	6.6	100
k. 上班時您會覺得每一刻都很難熬嗎？							
頻數	71	193	212	166	93	38	773
%	9.2	25	27.4	21.5	12	4.9	100
l. 不工作的時候，您有足夠的精神陪朋友或家人嗎？							
頻數	30	101	177	298	146	21	773
%	3.9	13.1	22.9	38.6	18.9	2.7	100

工聯職安健協會
《香港在職人士工作壓力》問卷調查（2016）

透過本次問卷調查，了解現時本港在職人士面對工作壓力的情況。此問卷以不記名形式進行，調查對象為全港在職人士，所有數據只會用作綜合分析之用，而您的個人資料亦會絕對保密。請依據過去三個月中的情況作答。請☑最能夠反映您的真實情況。

1. 您是否會擔心過去所犯的錯或所做的事情？

從不 極少 偶爾 有時 經常 一直

2. 您是否懷疑自己的能力及判斷，自信變得愈來愈少？

從不 極少 偶爾 有時 經常 一直

3. 您是否有被解僱的想法而令您恐懼？

從不 極少 偶爾 有時 經常 一直

4. 您是否擔心失去現時工作？

從不 極少 偶爾 有時 經常 一直

5. 您是否認為現時工作不是永久性的職業？

從不 極少 偶爾 有時 經常 一直

6. 您是否會在工作中與別人發生爭論？

從不 極少 偶爾 有時 經常 一直

7. 您是否會在工作中受到無禮對待？

從不 極少 偶爾 有時 經常 一直

8. 您是否會在工作中出現人際衝突？

從不 極少 偶爾 有時 經常 一直

9. 您是否經常被要求盡快完成工作？

從不 極少 偶爾 有時 經常 一直

10. 您是否經常要超時工作？

從不 極少 偶爾 有時 經常 一直

11. 您是否經常要應付大量工作？

從不 極少 偶爾 有時 經常 一直

12. 您是否在工作中感到缺乏「做什麼」或「怎樣做」的必要資訊？

從不 極少 偶爾 有時 經常 一直

13. 您是否在工作中感到沒有足夠人員支援？

- 從不 極少 偶爾 有時 經常 一直

14. 您是否感到在工作中設備或支援不足？

- 從不 極少 偶爾 有時 經常 一直

15. 您是否感到很大工作壓力？

- 從不 極少 偶爾 有時 經常 一直

16. 您是否因工作而感到緊張？

- 從不 極少 偶爾 有時 經常 一直

17. 您覺得以下哪項是最大工作壓力來源？（最多選擇一項）

- | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 常常被要求做本份以外的事情 | <input type="checkbox"/> 必須將工作帶回家 | <input type="checkbox"/> 出席會議 |
| <input type="checkbox"/> 犧牲家庭生活去追求事業 | <input type="checkbox"/> 被要求改變工作方式 | <input type="checkbox"/> 缺乏上司的鼓勵 |
| <input type="checkbox"/> 必須長時間的工作 | <input type="checkbox"/> 管理或督導下屬 | <input type="checkbox"/> 公司的士氣與組織氣氛 |
| <input type="checkbox"/> 工作任務和上級的要求有衝突 | <input type="checkbox"/> 工作影響到我與家人的關係 | <input type="checkbox"/> 個人發展的機會 |
| <input type="checkbox"/> 缺乏與同事諮詢、溝通、支持 | <input type="checkbox"/> 因自己的錯誤所造成的後果 | |
| <input type="checkbox"/> 在工作中，必須要作出決策上的風險 / 工作上的危險 | | |

18. 您覺得工作壓力造成您與_____之間關係變得

更加融洽 融洽 有點融洽 有點惡劣 惡劣 更加惡劣

- | | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 18.1 上司 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18.2 同事 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18.3 下屬 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18.4 伴侶（夫妻、男 / 女朋友） | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18.5 家人 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18.6 朋友 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

19. 一般來說，您喜歡現時公司工作嗎？

- 非常不喜歡 不喜歡 有點不喜歡 有點喜歡 喜歡 非常喜歡

20. 一般來說，您對現時的工作感到滿意嗎？

- 非常不滿意 不滿意 有點不滿意 有點滿意 滿意 非常滿意

21. 您同意自己有信心克服目前或將來的困難，並能解決可能面對的困境或難題？

- 非常不同意 不同意 有點不同意 有點同意 同意 非常同意

22. 您同意現時面對逆境的能力很高？

- 非常不同意 不同意 有點不同意 有點同意 同意 非常同意

23. 在過去三個月內，您曾經出現以下徵狀、行為變化嗎？

	從不	極少	偶爾	有時	經常	一直
23.1 失眠	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.2 頭痛	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.3 肌肉緊張或疼痛	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.4 肌肉顫抖（如眼眉跳）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.5 呼吸急促或感到暈眩	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.6 比平常多吃、多喝酒、多吸煙	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. 在過去三個月內，您曾經出現以下狀況、變化？

	從不	極少	偶爾	有時	經常	一直
24.1 您常覺得疲勞嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.2 您常覺得體力透支嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.3 您常覺得心力交瘁嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.4 您常覺得「我快要撐不下去了」嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.5 您常覺得虛弱，好像快要生病了嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.6 您的工作令人情緒上心力交瘁嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.7 您的工作會讓您覺得快要累垮了嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.8 您的工作會讓您覺得挫折嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.9 工作一整天之後，您覺得精疲力竭嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.10 上班之前只要想到又要工作一整天， 您就覺得沒精打采嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.11 上班時您會覺得每一刻都很難熬嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.12 不工作的時候，您有足夠的精神陪朋友 或家人嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. 您認為公司最有效協助員工減壓的方法？（只可選擇一項）

- | | | |
|---|---------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 增加人手 / 設備 / 支援 | <input type="checkbox"/> 減少工作時數 | <input type="checkbox"/> 提供在職培訓 |
| <input type="checkbox"/> 增加員工福利 | <input type="checkbox"/> 提供心理輔導 | <input type="checkbox"/> 減少開會時間 |
| <input type="checkbox"/> 提供工作上的相關資訊 | <input type="checkbox"/> 提供晉升機會 | <input type="checkbox"/> 增加工資 |
| <input type="checkbox"/> 其他 | | |

個人資料 (此部份「個人資料」只用作綜合分析)

26. 性別

- 男 女

27. 年齡

- 18 至 25 歲 26 至 30 歲 31 至 35 歲 36 至 40 歲 41 至 45 歲
 46 至 50 歲 51 至 55 歲 56 至 60 歲 61 歲或以上

28. 學歷

- 小學 初中 高中 證書 / 高級證書 文憑 / 高級文憑 / 副學士
 大學 碩士或以上

29. 現時從事甚麼職位？

- 專業人員 管理人員 技術人員 操作人員 文職人員 其他

30. 現時擔任甚麼行業？

- 進出口貿易、批發、零售業 資訊及通訊 教育
 電力及燃氣供應 金融及保險活動 建造
 住宿及膳食服務活動 地產活動 製造
 運輸、倉庫、郵政及速遞服務 公共行政 行政及支援服務活動
 專業、科學及技術活動 藝術、娛樂及康樂活動 人類保健及社會工作活動
 自來水供應；污水處理、廢棄物管理及污染防治活動 其他

31. 平均每月個人收入

- 少於 \$5,000 \$5,001 至 \$10,000 \$10,001 至 \$20,000 \$20,001 至 \$30,000
 \$30,001 至 \$40,000 \$40,001 至 \$50,000 多於 \$50,001

32. 工作經驗

- 少於 1 年 1 至 5 年 6 至 10 年 11 至 15 年 16 至 20 年 多於 20 年

33. 平均每星期工作時數

- 少於 36 小時 37 至 40 小時 41 至 44 小時 45 至 48 小時
 49 至 52 小時 多於 52 小時

34. 平均每星期超時工作時數

- 不會超時工作 1 至 4 小時 5 至 8 小時 9 至 12 小時
 13 至 16 小時 多於 17 小時

~~問卷已經完成~~

非常多謝閣下抽空完成問卷！

如對問卷調查有任何查詢或意見，歡迎致電工聯職安健協會 3652 5935 與潘先生聯絡，謝謝！

《香港在職人士工作壓力調查》

主 編：工聯職安健協會
出 版：工聯職安健協會
地 址：香港 九龍土瓜灣馬坑涌道 12 號 1 樓
電 話：3652-5935
傳 真：2624-4000
網 址：www.ftu.org.hk
電 郵：osha@ftu.org.hk

版權所有，翻印必究
2017 年 3 月 非賣品