

今日香港

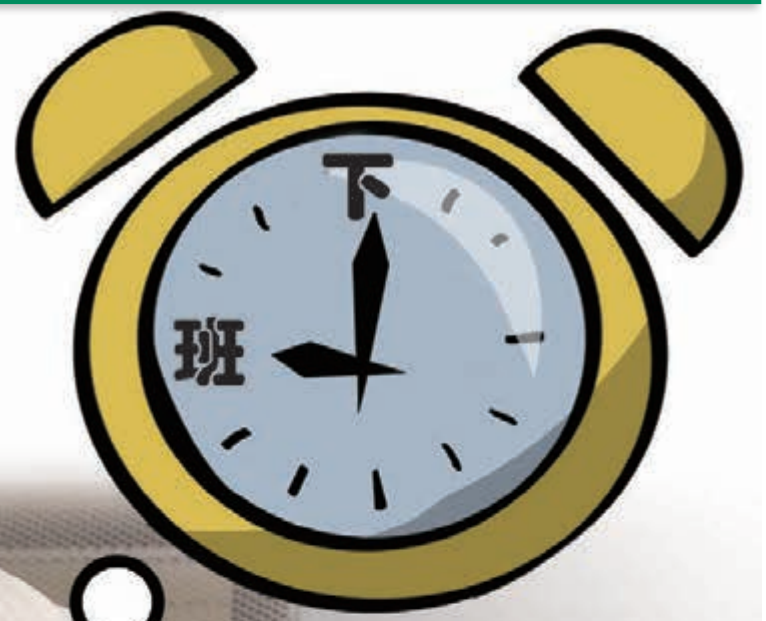
工時長 流動低 港青 港爸 壓力大

近年來，不少社會人士要求香港政府訂立標準工時制度，但社會對此議題仍然爭論不休。商界普遍認為制定標準工時會增加企業成本，減少商家的投資意慾。很多僱員卻認為，制定標準工時能讓他們有更多私人時間陪伴家人，改善家庭關係。另外，傳統家庭觀念「男主外，女主內」的男女分工模式也開始轉變，社會推動兩性平等，或許將有助年輕一代建立和諧的兩性關係。

■莊達成

作者簡介

莊達成曾任通識教育科專業發展學會會長。曾任教高補通識教育科，現任教高中和初中通識教育科。香港中文大學教育學院通識教育科課程發展與教學文學碩士。編著《如何做好通識教育科獨立專題探究》一書。



個人成長與人際關係+今日香港+現代中國+全球化

1. 細閱以下資料：

資料A：工時過長對僱員影響的調查摘錄

表一：工時過長對身心健康狀況的影響#

項目	沒有	有時	經常	不知道/難說
身體多處酸痛或肌肉繃緊	38.7%	33.5%	27.9%	/
胃痛(或腸胃不適)	70.1%	22.9%	6.8%	0.3%
睡眠困難	57.4%	28.2%	14.4%	/
睡醒仍覺得累	21.0%	42.2%	36.7%	0.1%
容易疲倦	33.5%	31.8%	34.5%	0.2%

#註：數據準確至一位小數，各百分比相加可能不等於100%

■資料來源：香港大學民意研究計劃《工作時數與工作壓力意見調查》

表二：工時過長對生活的影響#

項目	沒有	減少一點兒/有一點兒影響	減少了很多/有好大影響	不知道/難說
家庭生活	20.1%	46.7%	33.2%	/
社交生活	16.9%	45.3%	37.5%	0.4%

#註：數據準確至一位小數，各百分比相加可能不等於100%

■資料來源：香港大學民意研究計劃《工作時數與工作壓力意見調查》

資料B：

有機構公布一項父親壓力調查，訪問的978位爸爸中，73.6%表示生活有壓力，較去年輕微下跌6.6個百分點。雖然感到有壓力的爸爸數量稍微下跌，但工時過長的情況越來越嚴重，有24%受訪爸爸每天平均工時達11小時或以上，較去年上升4%。對於每天能與家人相處的時間，17.1%指根本沒有時間與家人溝通，較去年上升1.8個百分點。有逾40%受訪者認為自己不是好爸爸，並有超過70%認為，「能與子女溝通」和「有時間陪家人」是好爸爸應具備的條件。

另一方面，有機構發布一項「香港女性的幸福指數」問卷調查報告，當中共訪問520名年輕女性，結果發現，只有13%女性感到非常幸福；48%女性感到幸福；32%覺得一般；7%女性感到不幸福。婦女感到不幸福的原因主要是來自經濟壓力(22%)，其次是工時過長(18%)，工作壓力(17%)和缺乏休息時間(14%)。調查顯示，有51%受訪女性每天工作9小時或以上，42%每天睡眠只有6小時或以下，43%每天休閒時間2小時或以下。大部分受訪女性出現負面情緒，如疲憊、焦慮和煩躁等。近兩成女士認為逛街能有助宣洩不快樂情緒，其次是與朋友傾訴和去旅行。結果反映在職婦女不應該忽略個人需要，才能在工作 and 家庭取得平衡，享受現代女性多元化生活。

■資料來源：綜合各大大地報刊



a. 你怎樣解釋表一和表二所顯示的工時過長對身心健康狀況和生活的影響？

b. 你在多大程度上同意經濟壓力和工時過長是婦女感到不幸福的原因？參考資料，解釋你的答案。

個人成長與人際關係+今日香港+現代中國+全球化

2. 細閱以下資料：

資料A：有關「男女角色」的問卷調查

問卷內容	同意受訪者百分比
男性當「家庭主夫」很可憐，或看不起當「家庭主夫」的男性	26.1%
男人最好不要擔任傳統女性工作(護士、保姆等)，或看不起擔任傳統女性工作的男人	34.7%
男人應比妻子更有錢和成功	66.3%
男人的事業一定要很成功，或應該很成功	59.7%

■資料來源：香港明愛家庭服務、綜合各大大地報刊

資料C：

近年來高等教育普及、性別意識逐步提升，再加上女性在职場遇到的不友善環境改善，更樂意投入職場，使兩性都能更適切發揮自己所长，兩性職涯規劃相較過去已有轉變跡象，逐步打破「男主外、女主內」的家庭分工模式。調查顯示，相較於過去，近年來女性的確更加活躍於職場，女性受僱員工人數逐年攀升。

男女角色定型的傳統觀念，在中西方社會也不斷在變。男女生理上是大不同，但兩性角色和形象卻不一定要受固有框框所規限，誰說男孩一定要剛強、女孩子就要溫柔？放下根深蒂固的想法，未嘗不是好事。以前大家着重「男主外，女主內」，但如今不也對「家庭主夫」見怪不怪嗎？

■資料來源：綜合各大大地報刊

資料B：「香港的女性及男性對婦女在家庭、職場及社會的地位的看法」調查

問卷內容	同意受訪者百分比
女性該着重家庭多於工作	50.4%
男性的工作應是賺錢，女性的工作應是打理家居和照顧家庭	38.9%
員工一般而言比較不喜歡由女性經理或上司管理	33.4%

■資料來源：婦女事務委員會、綜合各大大地報刊



a. 你認為「男主內，女主外」與「男主外，女主內」的家庭分工模式，哪一種更適合於香港現代社會？參考資料，解釋你的答案。

b. 參考資料及就你所知，分析香港社會的性別定型所帶來的正面和負面影響。

個人成長與人際關係+今日香港+現代中國+全球化

3. 細閱以下資料：

資料A：

表一：影響社會流動的個人因素

家庭背景	家庭經濟狀況、財富世襲、父母對孩子的期望、投放在子女身上的教育
教育成就	工作性質與收入取決於教育程度，教育程度較高的人士，較多從事專業技術性工作，收入和社會地位亦相對較高
個人性格	性格包括天生或後天培養的獨特之處，如個人是否有創新冒險精神、雄心鬥志、長遠的目光、領袖才能等
其他	配偶的社會地位、個人專長和技能等

■資料來源：智經研究中心

表二：影響社會流動的社會因素

社會資源分配	社會資源(如教育、房屋和醫療資源)是否公平地分配到各階層
人口變動	人口流動(如內地人透過單程證來港、港人移居海外)和人口高齡化對產業多元化和經濟競爭力的影響
經濟結構和發展	經濟的蓬勃發展帶動職業結構的轉變，增加更多中層/專業職位，向上流動的機會自然較多；發展的行業不夠多元化，則只有部分人能受惠
公共政策	特區政府的各項措施有重新分配收入和縮窄收入差距的作用，但這些政策可能會增加或會減低社會成員上進的動力

■資料來源：智經研究中心

資料B：

海外和內地來港專才是本地青年的競爭對手。單在2006年中至2011年中，透過幾項專才計劃入境的人士高達17萬人；2011年有超過27,000名居於內地人士經常跨境到港上班，青年感到理想的職位不足，向上流動的路徑受阻。面對全球資訊科技的急速發展，互聯網上刊登的一份工作，世界各地人士都可應徵。站在僱主角度，聘請員工以「用人唯才」原則是理所當然，而不少內地和外國的專才願意接受本港的待遇水平到香港工作。對本地青年來說，就業的競爭對手不單是香港人，而是來自各方的人才。

全球化及兩地融合為本港青年帶來機會，但機會只會留給有準備的人。準備了並不一定能派上用場，但機會來到，有備者才能好好把握。兩地交流密切，特區政府多番鼓勵青年考慮北上尋找機會和發展個人事業。無可否認，內地不單在地理上與香港接近，具備經濟發展潛質，是本港最重要的合作夥伴之一，但幾項青年到內地發展的研究顯示，本地青年(包括專業人士)對於北上有不少擔憂，包括擔心內地的政治和法制；不熟悉內地的的工作模式和文化，且欠人脈；未能適應生活上的差異；擔心內地專才很快追上香港專才的技術、知識，甚至薪金水平；在內地遇到問題時難以找到協助。各方須協助青年透過進修增值自己、了解世界發展的趨勢、離開個人的「舒適區」、不斷激勵自己，才可把全球化和兩地融合的挑戰化作機遇。

■資料來源：智經研究中心



a. 有觀點認為提升青年人的社會流動機會是政府的責任。你是否同意這一觀點？試加以解釋。

b. 參考資料，試討論全球化和兩地融合對香港青年個人發展的影響。

結語

在香港，年輕一代普遍受過高等教育，理應可藉知識改變命運，前途一片光明，但有專家認為，學歷上升但收入下跌是大勢所趨。大專生增加，高等學歷貶值。這種情景令香港年輕人有時感到沮喪，深感向上流動困難。針對這種情況，有人建議香港年輕人積極北上發展，但有人卻對此抗拒。青年是社會未來的棟樑，有不少青年認為自己收入低、未能累積財富，更遑論置居所。所以，香港特區政府應該推行政策和措施協助他們向上游，這不但有助社會穩定團結，更能使香港可持續發展，維持長遠競爭力。



社會流動 (social mobility)：指一個社會成員或社會群體從一個社會階級或階層轉到另一個社會階級或階層，從一種社會地位向另一種社會地位，從一種職業向另一種職業的轉變的過程。它是社會結構自我調節的機制之一。
■資料來源：MBA智庫百科



- 《收工用手機工作 44%人難頂「隱性加班」》，香港文匯報，2015年4月30日，<http://paper.wenweipo.com/2015/04/30/HK1504300055.htm>
- 《激發原動力 開拓新思維 助青年闖出一片天》，智經研究中心，2014年11月25日，http://www.bahunia.org/research_content.php?id=63
- 《男主外，女主內？》香港電台通識網，http://www.liberalstudies.hk/relationships/ls_relationships_43.php