



媒體報導

日期：2013年8月7日(星期三)
資料來源：信報 - 港聞 - 獨眼香江-A14
標題：逾半受訪者遭工作欺凌八十後拒「做到隻狗」致人才荒
參考網址：[請按此](#)

A14 信報 www.hkej.com

獨眼香江

2013年8月7日 星期三



逾半受訪者遭工作欺凌 八十後拒「做到隻狗」致人才荒

■邵家臻認為公司高層應為員工提供一個合理的工作環境，以保人才。
(資料圖片)



樂隊 My Little Airport 有一首膾炙新一代人口的歌曲，名為《邊一個發明了返工》，道出現時年輕人的工作苦況。歌詞中有一句是「為了薪金一萬元，令每天都沒了沒完，一萬元一萬元一萬元，靈魂賣給了大財團」。然而，現時的員工不但為了薪金出賣靈魂，工作環境更令他們失去自我，失去應有的性格及創意。說的，就是工作間的欺凌。

基督教家庭服務中心轄下**壓力員工服務顧問**於今年5月，透過電話訪問了509名在職人士，探討香港工作間欺凌問題。超過一半受訪者表示曾在工作間遇到一種或以上的欺凌行為，即每兩個人中有一個會中招，揭示了欺凌問題的嚴重性。

有學者認為，這與過時的醬缸文化有關，把欺凌問題當作是鍛煉，而不正視問題，渾然不知新一代已拒絕再過「做到好似隻狗」(working like a dog)的生活。假若公司的高層不改變想法，以「playbour」的形式保留人才，只會令更多不只在乎錢的人才流失，面對愈來愈嚴重的人才荒。因為，他們不再是「上善若水」，而是一滴又一滴的漂白水。

「忍」的美德，「你無理由嚙住來忍，那些就叫做投訴；在忍的過程指出問題，叫搞事；你找同事支援你，叫結黨，搞小圈子」。這還是一個正常的工作生態，誰去改變它，破壞它，誰就是兇手，這些剝削的環境，卻有很多美麗的講法，「但明明就是欺凌」。

八十後不甘於醬缸文化

邵家臻又以醬缸文化來形容現時的情況。他表示，目前的職場就像一個數百年的醬缸，沒有人有膽量去改變這個醬缸，只會令自己成為醬缸的一部分。但是，現時的高層管理人員還是覺得員工們是一滴水，可以被醬缸內的醬醃為一體，「欺凌事件是同化過程中必然出現的陣痛」。但現在的問題是，新一代的年輕員工不再是一滴水，不會任由自己變成醬缸的一部分，「特別是八十後員工，他們是漂白水」，有很強的爆發性，他們要的不是錢這麼簡單，他們是挑戰醬缸文化，「而且這不是一滴，而是一代的漂白水」。

近年很多關於八十後員工的報道，都是指他們的工作態度有負面問題，然而邵家臻認為，這未必是八十後本身的問題，而是整個職場文化的問題。他解釋，有一些年輕人或者真的玩不起這個遊戲，有一些卻是不屑玩這個遊戲，「因為他們不喜歡那種 working like a dog 的生活」，導致很多年輕人很快轉工，公司的流失量極高，這些都與公司不能提供合理的工作環境與員工有關，與停滯的社會流動有關。

現時社會上出現了一個名詞，叫「playbour」，由「play」加「labour」組成，意指視工作為娛樂的員工。邵家臻指，特別是講求創性的公司，他們意識和明白到「玩」和「工作」是要混在一起，「他們現在知道員工玩住做到做到，並不是玩物喪志」。他們會營造一個很自由的氛圍，用以保留人才，「因為要hold呢班班友，錢不是大嘅，工作環境才是最重要」。就是因為這個原因，很多年輕員工都「做唔長」，雖然「大把人爭住做，但亦大把人爭住走」。邵家臻更認同老紀所言，「大把人爭住走」的人數及速度比「大把人爭住做」要多及要快，而不是「出入平安」。

因此，這些不懂得保留人才的公司就要自食其果，面對一次又一次的人才流失。換句話說，假如那些「醬缸」老闆繼續墨守成規，只會進一步與世界潮流脫軌。因為醬缸已不再吸引，更有被打破的可能。

全公司，被排擠於飯局之外。

可是，承認自己被欺凌不代表會宣之於口、勇敢面對。有42.2%的被訪者選擇隱忍，過半數人(52.2%)表示其他同事會置身事外。而管理層方面情況更甚，竟有54.8%表示上司知道欺凌事件的存在，卻仍有逾半數人(53.4%)指管理層不會理會，更遑論給予員工輔導。調查又以10為滿分，訪問受訪者的氣憤指數，結果發現近半數被欺凌者(46.7%)將它們的氣憤指數評級為高達8分或以上。換言之，大多受欺凌的員工工作時都帶著爆燈級數的憤怒情緒，無心工作，上司又視若無睹，分鐘問題加劇，成為惡性循環。

老紀講過浸會大學社會工作系講師邵家臻，他直言這種職場文化非常嚴重。原因很簡單，就是因為社會一直保護着這種欺凌及不理想的工作文化，例如，小學到大學的職場講座，都會教學生認識工作世界是殘酷。而且有一種論述指，你做你喜歡的事，叫興趣，你要做一些你不喜歡做的工作，叫做工作。員工是不可以改變工作環境，惟有改變員工自己。

上司認為欺凌是鍛煉

在老闆的眼中，忍是一種美德，是一種工作倫理，員工要去適應。邵家臻指，如果用英文來形容，就是要員工「adjust」一下自己，「adapt」一下個環境。而且他們會認為公司是一個少林寺木人巷，「欺凌」只是一種鍛煉。他們亦喜歡以自己「細個那時都無人幫手」的過來人身份為由，明知有欺凌，明知同事被過分派工作，都不會理會，「高層就是揀嘢做，低層就是別人揀嘢給你做，鬼叫你是junior，鬼叫你是新入職，新來新豬肉，小小屎使唔使呀」？

而且，老闆們會認為，在鍛煉的過程中，員工必須要經過「忍」這個過程，而「忍」就是

被訪者曾遇到的欺凌行為種類(可選超過一項)

排名	欺凌種類	受訪者	百分比
1	出口傷人類 (例如被惡意批評/挑剔、被人罵做狗)	173	64%
2	惡罵工作類 (例如「做埋上頭份」，被迫OT，做一些惡意或根本「唔識做」的工作)	136	50.3%
3	人際戰場類 (例如被放暗箭，某同事的錯誤被電郵給全公司，被排擠於飯局之外)	122	45.1%
4	惡劣工作處理類 (例如放工前才被分派繁重工作，故意被安排坐於洗手間附近，要幫老闆買飯)	108	40%
5	剝削福利類 (例如請假被多番刁難查問，申請維修津貼被拒)	70	25.9%

資料來源：壓力員工服務顧問

信報

該項調查以十種常見辦公室劣行，詢問被訪者有否被欺凌。劣行包括員工被同事或上司透過網絡、電郵或言語等中傷；被人言語侮辱或責罵；被人滋擾，被刻意指派在惡劣環境下工作及被人排擠、杯葛等。調查的對象以基層、前線人員至中層的人數最多，共佔91.9%，而21至40歲的受訪者佔45.2%。

調查結果顯示，過半數(53%)，即270人，表示曾在工作間遇到一種或以上的欺凌行為。換言之，每兩個人就有一個中招，其中以出口傷人類佔最多【表】。例如被惡意批評或挑剔，有64%。其次是惡罵工作類(50.3%)，即被迫OT，做一些惡意或根本「唔識做」的工作，以及人際戰場類(45.1%)，即被放暗箭，某同事的錯誤被電郵給

樂隊 My Little Airport 有一首膾炙新一代人口的歌曲，名為《邊一個發明了返工》，道出現時年輕人的工作苦況。

歌詞中有一句是「為了薪金一萬元，令每天都沒了沒完，一萬元一萬元一萬元，靈魂賣給了大財團」。然而，現時的員工不但為了薪金出賣靈魂，工作環境更令他們失去自我，失去應有的性格及創意。說的，就是工作間的欺凌。





基督教家庭服務中心轄下**盈力僱員服務顧問**於今年5月，透過電話訪問了509名在職人士，探討香港工作間欺凌問題。超過一半受訪者表示曾在工作間遇到一種或以上的欺凌行為，即每兩個人中有一個會中箭，揭示了欺凌問題的嚴重性。

有學者認為，這與過時的醬缸文化有關，把欺凌問題當作是鍛煉，而不正視問題，渾然不知新一代已拒絕再過「做到好似隻狗」(working like a dog)的生活。假若公司的高層不改變想法，以「playbour」的形式保留人才，只會令更多不只在乎錢的人才流失，面對愈來愈嚴重的人才荒。因為，他們不再是「上善若水」，而是一滴又一滴的漂白水，用以對抗醬缸文化。

該項調查以十種常見辦公室劣行，詢問被訪者有否被欺凌。劣行包括員工被同事或上司透過網絡、電郵或言語等中傷；被人言語侮辱或責罵；被人滋擾；被刻意指派在惡劣環境下工作及被人排擠、杯葛等。調查的對象以基層、前線人員至中層的人數最多，共佔91.9%，而21至40歲的受訪者佔45.2%。

調查結果顯示，過半數(53%)，即270人，表示曾在工作間遇到一種或以上的欺凌行為。換言之，每兩個人就有一個中招，其中以出口傷人類佔最多【表】。例如被惡意批評或挑剔，有64%。

其次是惡哽工作類(50.3%)，即被迫OT、做一些厭惡或根本「唔識做」的工作，以及人際戰場類(45.1%)，即被放暗箭、某同事的錯誤被電郵給全公司、被排擠於飯局之外。

可是，承認自己被欺凌不代表會宣之於口、勇敢面對。有42.2%的被訪者選擇啞忍，過半數人(52.2%)表示其他同事會置身事外。而管理層方面情況更甚，雖有54.8%表示上司知道欺凌事件的存在，卻仍有逾半數人(53.4%)指管理層不會理會，更遑論給予員工輔導。調查又以10為滿分，訪問受訪者的氣憤指數，結果發現近半數被欺凌者(46.7%)將它們的氣憤指數評級為高達8分或以上。換言之，大多受欺凌的員工工作時都帶着爆燈級數的憤怒情緒，無心工作，上司又視若無睹，分分鐘令問題加劇，成為惡性循環。

老紀請教過浸會大學社工系講師邵家臻，他直言這種職場文化非常嚴重。原因很簡單，就是因為社會一直保護着這種欺凌及不理想的工作文化，例如，小學到大學的職場講座，都會教學生認識工作世界是殘酷。而且有一種論述指，你做你喜歡的事，叫興趣，你要做一些你不喜歡做的事，叫做工作。員工是不可以改變工作環境，惟有改變員工自己。

上司認為欺凌是鍛煉

在老闆的眼中，啞忍是一種美德，是一種工作倫理，員工要去適應。邵家臻指，如果用英文來形容，就是要員工「adjust」一下自己、「adapt」一下個環境。而且他們會認為公司是一個少林寺木人巷，「欺凌」只是一種鍛煉。他們亦喜歡以自己「細個那時都無人幫手」的過來人身份為由，明知有欺





凌，明知同事被過分分派工作，都不會理會，「高層就是揀嘢做，低層就是別人揀嘢給你做，鬼叫你是 junior，鬼叫你是新入職，新來新豬肉，小小屎使唔使死呀」？

而且，老闆們會認為，在鍛煉的過程中，員工必須要經過「忍」這個過程，而「啞」就是「忍」的美德，「你無理由嘈住來忍，那些就叫做投訴；在忍的過程指出問題，叫搞事；你找同事支援你，叫結黨、搞小圈子」。這個是一個正常的工作生態，誰去改變它、破壞它，誰就是兇手，這些剝削的環境，卻有很多美麗的講法，「但明明就是欺凌」。

八十後不甘於醬缸文化

邵家臻又以醬缸文化來形容現時的情況。他表示，目前的職場就像一個數百年的醬缸，沒有人有膽量去改變這個醬缸，只會令自己成為醬缸的一部分。但是，現時的高層管理人員還是覺得員工們是一滴水，可以被醬缸內的醬融為一體，「欺凌事件是同化過程中必然出現的陣痛」。但現在的問題是，新一代的年輕員工不再是一滴水，不會任由自己變成醬缸的一部分，「特別是八十後員工，他們是漂白水」，有很強的揮發性，他們要的不是錢這麼簡單，他們是挑戰醬缸文化，「而且這不是一滴，而是一代的漂白水」。

近年很多關於八十後員工的報道，都是指他們的工作態度等負面問題，然而邵家臻認為，這未必是八十後本身的問題，而是整個職場文化的問題。他解釋，有一些年輕人或者真的玩不起這個遊戲，有一些卻是不屑玩這個遊戲，「因為他們不喜歡那種 **working like a dog** 的生活」，導致很多年輕人很快轉工，公司的流失量極高，這些都與公司不能提供合理的工作環境予員工有關，與停滯的社會流動有關。現時社會上出現了一個名詞，叫「**playbour**」，由「**play**」加「**labour**」組成，意指視工作為娛樂的員工。邵家臻指，特別是講求創作性的公司，他們意識和明白到「玩」和「工作」是要混在一起，「他們現在知道員工玩住做才做到嘢，並不是玩物喪志」。他們會營造一個很自由的氛圍，用以保留人才，「因為要 **hold** 呢班友，錢不是大晒，工作環境才是最重要」。就是因為這個原因，很多年輕員工都「做唔長」，雖然「大把入爭住做，但亦大把入爭住走」。邵家臻更認同老紀所言，「大把入爭住走」的人數及速度比「大把入爭住做」要多及要快，而不是「出入平安」。

因此，這些不懂得保留人才的公司就要自食其果，面對一次又一次的人才流失。換句話說，假如那些「醬缸」老闆繼續墨守成規，只會進一步與世界潮流脫軌，因為醬缸已不再吸引，更有被打破的可能。

- 完 -