基督教家庭服務中心
Christian Family Service Centre

香港九龍觀塘翠屏道3號
3 Tsui Ping Road, Kwun Tong, Kowloon, Hong Kong.
電話 Tel: (852) 2861 0283　電郵 E-mail: cfsc@cfsc.org.hk
傳真 Fax: (852) 2520 0438　網址 Website: www.cfsc.org.hk

媒體報導

日期：　2013 年 8 月 7 日 (星期三)
資料來源：　文匯報 – 香港新聞 – A18
標題:　逾半打工仔職場被欺 42%啞忍 最常見「出口傷人」
專家倡設 溝通投訴機制
參考網址:　請按此

A 18 香港新聞 ■責任編輯：鄧世聰 2013年8月7日(星期三) 香港文匯報WEN WEI PO

逾半打工仔職場被欺 42%啞忍

最常見「出口傷人」 專家倡設溝通投訴機制

香港文匯報訊（記者 羅繼盛）正所謂「職場如戰場」，「辦公室政治」更是打工仔茶餘飯後的話題。有輔導機構調查發現，逾半受訪的打工仔工作期間曾受欺凌，以「出口傷人」最為常見，但有42%只選擇沉默啞忍。有員工被上司孤立，又處處遭到針對，令她出現初期焦慮症症狀。機構建議管理層對員工異常行為提高敏感度，加強與前線員工溝通，並設立不具名投訴機制，及早處理員工情緒和不公平對待問題。

■調查發現，逾半打工仔工作期間曾受欺凌，以「出口傷人」最為常見。 羅繼盛 攝

基督教家庭服務中心轄下盈力僱員服務顧問(盈力)早前委託浸大，於今年5月訪問509名打工仔，發現高達53%受訪者曾在工作間遭受欺凌，當中以「出口傷人」最為常見，其次為「從事厭惡工作」、「被同事排擠」等。有42%曾被欺凌的受訪打工仔選擇沉默啞忍，只有11.9%會求助或向有關部門投訴。有52.2%受訪者稱其他同事會做「花生友」，即不介入或理會欺凌事件。雖有54.8%受訪者相信，上司知道有欺凌事件發生，但同時有53.4%稱上司會選擇不作理會。

調查結果又顯示，被欺凌者的特質多為性格懦弱、怕事和內向，社交技巧和表達能力較差，職位為基層或前線、年資短、樣貌不討好和工作表現差。而欺凌者多屬公司高層、性格較霸道囂張、年資長、人脈廣和有「後台」。

肥胖倉務初哥 被嘲「放毒氣」

20多歲阿郁剛在大型連鎖店任職倉務員約3個月，由於身形肥胖，加上有較大體味，被同事取笑為「豬腩郁」，又在面前說他「放毒氣」。雖然阿郁曾向經理反映情況，但經理卻與同事一同取笑他，又稱「同事只是開玩笑」，結果令阿郁的自我形象低落，抗拒工作，但為免失掉現有職位而一直啞忍，需接受情緒輔導以減輕壓力。

無「埋堆」遭針對 女文員患焦慮

工作間欺凌亦不限於私人公司和年輕員工。40多歲的June在公營機構擔任文員工作達20多年，因為未有與新上司「埋堆」，加上曾與上司爭辯而慘被上司針對，包括被排除在上司開設的WhatsApp同事群組外，過去關係良好的同事也對她變得避忌，又多次被上司在電郵公開指摘細微錯誤等。這種種遭遇維持達6個月，令她每次開電郵時都擔心上司批評而冒冷汗，一聽到高跟鞋走步聲時也會全身發抖。輔導員初步評估June有初期焦慮症症狀，需轉介至臨床心理學家作進一步治療。她其後亦勇於向管理層反映，獲部門調查跟進和處理她的調職申請。

去年接千宗求助 多涉人事

盈力過去一年接獲約千宗求助個案，當中有200多宗與工作間人事問題有關，近兩三年來，求助個案數目均錄得2%至3%的升幅。而早前屯門發生一宗員工巴士斬人案，意外亦疑涉及同事關係。盈力高級經理吳慧琪不願評論個別事件，但建議公司管理層或主管應對員工異常行為提高敏感度，例如工作熱誠低落、情緒波動、頻請病假和事假、同一主管的員工多人離職等；其他同事見到欺凌，切勿抱有「事不關己」的態度，應保持中立，幫助建立和諧的工作環境；被欺凌者亦要勇於發聲，情況惡劣時應向上司反映。

盈力首席顧問孫立民補充，公司管理層應加強與前線員工溝通，不定期約見不同同事，並接受不具名的投訴機制。他又認為，員工應學習處理情緒和衝突技巧，避免以不當方式表達意見。

職場欺凌種類排名

排名	種類	個案例子
1	出口傷人	被惡意批評或挑剔、被人開做「狗」。
2	「惡寢」工作	被迫加班、被安排做厭惡或根本「不懂」的工作。
3	人際戰場	被放暗箭、被排擠飯局外。
4	惡劣工作處境	被安排於洗手間附近工作。
5	剝削福利	請假被多番刁難、申請進修津貼被拒。

資料來源：盈力僱員服務顧問　製表：羅繼盛

正所謂「職場如戰場」,「辦公室政治」更是打工仔茶餘飯後的話題。有輔導機構調查發現，逾半受訪的打工仔工作期間曾受欺凌，以「出口傷人」最為常見，但有 42%只選擇沉默啞忍。有員工被上司孤立，又處處遭到針對，令她出現初期焦慮症症狀。機構建議管理層對員工異常行為提高敏感度，加強與前線員工溝通，並設立不具名投訴機制，及早處理員工情緒和不公平對待問題。

基督教家庭服務中心轄下盈力僱員服務顧問(盈力)早前委託浸大，於今年 5 月訪問 509 名打工仔，發現高達 53%受訪者曾在工作間遭受欺凌，當中以「出口傷人」最為常見，其次為「從事厭惡工作」、「被同事排擠」等。有 42%曾被欺凌的受訪打工仔選擇沉默啞忍，只有 11.9%會求助或向有關部門投訴。有 52.2%受訪者稱其他同事會做「花生友」，即不介入或理會欺凌事件。雖有 54.8%受訪者相信，上司知道有欺凌事件發生，但同時有 53.4%稱上司會選擇不作理會。

香港九龍觀塘翠屏道3號
3 Tsui Ping Road, Kwun Tong, Kowloon, Hong Kong.
電話 Tel: (852) 2861 0283 電郵 E-mail: cfsc@cfsc.org.hk
傳真 Fax: (852) 2520 0438 網址 Website: www.cfsc.org.hk

調查結果又顯示，被欺凌者的特質多為性格懦弱、怕事和內向，社交技巧和表達能力較差，職位為基層或前線、年資短、樣貌不討好和工作表現差。而欺凌者多屬公司高層、性格較霸道囂張、年資長、人脈廣和有「後台」。

肥胖倉務初哥 被嘲「放毒氣」

20 多歲阿郁剛在大型連鎖店任職倉務員約 3 個月，由於身形肥胖，加上有較大體味，被同事取笑為「豬腩郁」，又在面前說他「放毒氣」。雖然阿郁曾向經理反映情況，但經理卻與同事一同取笑他，又稱「同事只是開玩笑」，結果令阿郁的自我形象低落，抗拒工作，但為免失掉現有職位而一直啞忍，需接受情緒輔導以減輕壓力。

無「埋堆」遭針對 女文員患焦慮

工作間欺凌亦不限於私人公司和年輕員工。40 多歲的 June 在公營機構擔任文員工作達 20 多年，因為未有與新上司「埋堆」，加上曾與上司爭辯而慘被上司針對，包括被排除在上司開設的 WhatsApp 同事群組外，過去關係良好的同事也對她變得避忌，又多次被上司在電郵公開指摘細微錯誤等。這種種遭遇維持達 6 個月，令她每次開電郵時都擔心上司批評而冒冷汗，一聽到高跟鞋走步聲時也會全身發抖。輔導員初步評估 June 有初期焦慮症症狀，需轉介至臨床心理學家作進一步治療。她其後亦勇於向管理層反映，獲部門調查跟進和處理她的調職申請。

去年接千宗求助 多涉人事

盈力過去一年接獲約千宗求助個案，當中有 200 多宗與工作間人事問題有關，近兩三年來，求助個案數目均錄得 2%至 3%的升幅。而早前屯門發生一宗員工巴士斬人案，意外亦疑涉及同事關係。盈力高級經理吳慧琪不願評論個別事件，但建議公司管理層或主管應對員工異常行為提高敏感度，例如工作熱誠低落、情緒波動、頻請病假和事假、同一主管的員工多人離職等；其他同事見到欺凌，切勿抱有「事不關己」的態度，應保持中立，幫助建立和諧的工作環境；被欺凌者亦要勇於發聲，情況惡劣時應向上司反映。

盈力首席顧問孫立民補充，公司管理層應加強與前線員工溝通，不定期約見不同同事，並接受不具名的投訴機制。他又認為，員工應學習處理情緒和衝突技巧，避免以不當方式表達意見。

基督教家庭服務中心
Christian Family Service Centre

香港九龍觀塘翠屏道3號
3 Tsui Ping Road, Kwun Tong, Kowloon, Hong Kong.
電話 Tel: (852) 2861 0283　電郵 E-mail: cfsc@cfsc.org.hk
傳真 Fax: (852) 2520 0438　網址 Website: www.cfsc.org.hk

調查發現，逾半打工仔工作期間曾受欺凌，以「出口傷人」最為常見。

- 完 -