



媒體報導

日期: 2016年10月14日(星期五)
資料來源: 文匯報 - 香港新聞 - A13
標題: 打工仔「待遇委屈」至憎被上司老屈
參考網址: [請按此](#)

打工仔「待遇委屈」至憎被上司老屈

香港文匯報訊(記者 文森)香港人出名工時長,如果上班忍着一肚氣,影響個人情緒,也會降低工作效率。有調查發現,逾80%受訪者在工作上受到「待遇委屈」,他們不滿薪金、假期及福利待遇。不過,最令員工感到氣憤的是「受上司委屈」,73.8%受訪者曾遭遇過。調查亦發現,25歲至34歲的年輕上班族自評委屈最多,「待遇委屈」及「懷才不遇委屈」指數分別高達7.43分及7.78分(10分最高),冠絕其他年齡組別。

基督教家庭服務中心的盈力僱員服務顧問聯同求職雜誌進行網上調查,於今年7月至8月以問卷訪問817名

打工仔,當中逾半為基層或前線員工。調查發現,83.4%受到「待遇委屈」;76.6%「受同事或下屬委屈」,如被同事卸膊及排斥;73.8%「受上司委屈」,如被老闆「鬧」及不體諒。若10分最氣憤程度計算,則以「受上司委屈」的指數最高,有7.85分。

72.3%人選「適應」後生仔啞忍或辭職

惟打工仔即使遇上委屈,72.3%受訪者會選擇「努力適應」、52.2%會啞忍、39.1%更會辭職以平復委屈感。不過按年齡組別分析,15歲至34歲的年輕員工較

傾向以啞忍或辭職解決,35歲以上受訪者則較多選擇向公司反映或申請調職。

盈力僱員服務顧問首席顧問孫立民昨日解釋,年輕人的轉工成本較低,但年長僱員再求職有一定難度,故他們離職時有包袱,懂得自我調節心態適應委屈,因此構成兩組人的態度差別。高級培訓顧問黃錦翔亦認為,年長僱員享有較多公司內部資源,如有人脈方便申請調職,也是今年長僱員多循「正途」解決的原因。

孫立民建議僱員遇上委屈事,應先積極面對問題,嘗試藉溝通解決,公司方面亦宜從制度入手檢討,若以上



香港人出名工時長,如果上班忍着一肚氣,影響個人情緒,也會降低工作效率。有調查發現,逾80%受訪者在工作上受到「待遇委屈」,他們不滿薪金、假期及福利待遇。不過,最令員工感到氣憤的是「受上司委屈」,73.8%受訪者曾遭遇過。調查亦發現,25歲至34歲的年輕上班族自評委屈最多,「待遇委屈」及「懷才不遇委屈」指數分別高達7.43分及7.78分(10分最高),冠絕其他年齡組別。基督教家庭服務中心的盈力僱員服務顧問聯同求職雜誌進行網上調查,於今年7月至8月以問卷訪問817名打工仔,當中逾半為基層或前線員工。調查發現,83.4%受到「待遇委屈」;76.6%「受同事或下屬委屈」,如被同事卸膊及排斥;73.8%「受上司委屈」,如被老闆「鬧」及不體諒。若10分最氣憤程度計算,則以「受上司委屈」的指數最高,有7.85分。

72.3%人選「適應」後生仔啞忍或辭職

惟打工仔即使遇上委屈,72.3%受訪者會選擇「努力適應」、52.2%會啞忍、39.1%更會辭職以平復委屈感。不過按年齡組別分析,15歲至34歲的年輕員工較傾向以啞忍或辭職解決,35歲以上受訪者則較多選擇向公司反映或申請調職。

盈力僱員服務顧問首席顧問孫立民昨日解釋,年輕人的轉工成本較低,但年長僱員再求職有一定難度,故他們離職時有包袱,懂得自我調節心態適應委屈,因此構成兩組人的態度差別。高級培訓顧問黃錦翔亦認為,年長僱員享有較多公司內部資源,如有人脈方便申請調職,也是今年長僱員多循「正途」解決的原因。

孫立民建議僱員遇上委屈事,應先積極面對問題,嘗試藉溝通解決,公司方面亦宜從制度入手檢討,若以上兩層方法皆無效,僱員才應考慮去留問題。他強調,不贊同啞忍惡劣情況,因為啞忍可能會帶來情緒問題,輕則失眠,重則或會招來抑鬱或焦慮。

- 完 -

