

# 如廁要計時 67%員工「劈炮」

## 最憎經營手法不良 鬧爆老闆凌晨短訊追魂call

香港文匯報訊（記者 袁楚雙）工作環境中你遇上甚麼事情最無法忍受要「鬧爆」？有人力資源顧問公司於去年進行一項調查，研究僱員的工作心態。結果發現，僱員最討厭公司的經營手法不良及要求員工匯報如廁時間，分別有近八成人及近七成人指會因此考慮辭職。此外社交網絡工具如facebook、WhatsApp隨智能手機普及化，亦引起公事糾紛，有僱主凌晨向員工發訊息查詢工作進度，又規定他必須在半小時內回覆短訊，並禁止他關手機，終使僱員壓力爆煲「劈炮」。

基督教家庭服務中心轄下的盈力僱員服務顧問去年8月至9月期間委託香港浸會大學，向801名在職人士進行電話訪問，調查僱員的工作心態。顧問公司綜合15個常見的職場「鬧爆」處境，要求受訪者按討厭程度評分，以10分為最高分，「公司經營手法不良（誇大產品功效或提供劣質產品）」以7.84分位列榜首，同時有77.1%指會因此而辭職；第二位為「大/小便要匯報」（7.80分），有67.3%人會因而離職。第三位為「員工受到監視（如閉路電視監督、出入公司要搜身）」（7.16分），有62.3%人會因此辭職。

### 80後90後最討厭放工談公事

盈力僱員服務首席顧問孫立民分析，受訪者列舉的事例中可分為幾類，當中公司記錄僱員上廁所的時間及次數，方法有損個人尊嚴，他指僱主或怕員工偷懶，所以限制上廁所自由度，但認為做法不合理亦不值得鼓勵，更無助改善屬下工作表現，反而可能惹人反感，建議僱主應從員工表現衡量工作成效。

社交網絡工具盛行亦為打工仔帶來煩惱，排行榜有至少三項處境均與使用手機及上述工具相關，其中「上司於非工作時間找你談公事」亦隨着此潮流而變得更普遍。孫立民指出，上司容易透過WhatsApp等工具與員工聯絡，現代打工仔重視工作與生活平衡，尤以80後、90後特別抗拒非工作時間談公事，鬧爆指數同為6.42分，比其他年齡群組平均不超過6分為高。

### 短訊「已讀不回」遭上司質問

四十餘歲的Philip（化名）任職管理層，其部門



■孫立民（左）認為，社交網絡工具的確為勞資之間帶來衝突，他亦不鼓勵管理層依賴此等工具。

袁楚雙 攝

### 打工仔鬧爆公司調查

鬧爆排名	處境	指數	因而考慮辭職(%)
1	公司經營手法不良（誇大產品功效或提供劣質產品）	7.84	77.1%
2	大/小便要匯報	7.80	67.3%
3	員工受到監視（如閉路電視監督、出入公司要搜身）	7.16	62.3%
4	上司集體或當眾訓斥員工	6.93	57.6%
5	工作環境無冷氣	6.33	54.3%
6	要幫上司處理私事	6.07	31.7%
7	遲到一分鐘都要紀錄在案	6.03	28%
8	上司於非工作時間找你談公事	5.82	23.9%
9	工作時間手提電話不能跟身	5.72	31.0%
10	工作大部分時間要站立，不能坐	5.57	50.5%
11	對外形諸多限制（如規限髮型/髮色/指甲等）	5.42	34.9%
12	再麻煩的顧客亦要招呼，不可拒絕	5.30	30.4%
13	被差遣回內地工作	4.86	61.7%
14	不准用WhatsApp請病假	3.99	13.2%
15	工作期間不得使用社交網絡	3.88	14.6%

資料來源：盈力僱員服務顧問

製表：香港文匯報記者 袁楚雙

的新上司曾在他下班、放假時發短訊及致電查詢工作進度，有一次於凌晨二時WhatsApp收到上司短訊，吵醒家人以致無法入睡。Philip翌日被上司召見，指訊息有「雙藍剔」（指已閱讀短訊）及最後上線時間，質問他為何沒有立刻回覆，其後更規定他必須在半小時內回覆短訊，及禁止他關手機，加上上司態度惡劣及要求Philip調遷內地工作，令其

患上焦慮症及輕度抑鬱，最終辭職。

孫立民認為，社交網絡工具的確為主僱之間帶來衝突，他亦不鼓勵管理層依賴此等工具，「不應因工具方便，而延長下屬的工作時間。」至於同事應如何回應，他表示員工收到上司短訊，如不便回覆可簡單交代，「現在不方便講、手上未有資料、或稍後再覆。」至少讓上司心裡有數。

# 紀律部隊最有型行業

## 打工仔最愛薪高福利好 最怕無良僱主

《飛虎2》、《On Call36小時》等劇集備受追捧，隨之警員等紀律部隊、醫護成為最酷行業，有調查顯示，港人認為紀律部隊、金融、航空等行業最有型，這些「人工高、福利好」的行業也成為港人最愛於社交網站「晒命」的項目，「黑店公司」及「去廁所都要管」的僱主則被港人「鬧爆」，七成人會因此辭職；基層前線員工最「鬧爆」放工還要「傾公事」。

大公報記者 彩雯

E時代上班族最愛網上發布工作間的種種處境，盈力僱員服務顧問由去年八至九月，以電話訪問801名僱員，了解他們工作中最不滿和最想炫耀的因素，當中有三成為十五至三十四歲的八、九十後員工。顧問要求受訪者，按15個常見「鬧爆」情景，以十分為滿分作評分。最高分為「公司經營手法不良」，評分7.84分，有77%會考慮辭職；第二位是「大小便要匯報」，為7.8分，因此考慮辭職比率為67.3%；員工受到監視為7.16分，辭職比率為62.3%。

### 九十後特別注重工作體驗

調查還設定十種處境，要求受訪者選擇最讚的三項，結果發現47.32%的受訪者會因為「人工高、福利好」而向朋友吹噓，工作的意義（31.2%）和成就感（26.6%）同樣被打工仔認為是能在社交網站賺「Like」的光環。調查還發現，不同年齡層員工，對工作重視的條件均不同，八、九十後員工，分別有五成多人認為「人工高、福利好」是他們炫耀的因素，晉升前景好佔逾三成，而九十後特別注重工作體驗，佔38.6%。

### 「大小便匯報」損員工尊嚴

「人工高、福利好」的行業也被打工仔視為最有型行業，調查發現，醫護人員、紀律部隊、法律界人士、金融銀行業及航空業等高薪厚職行業，成為港人追捧的最酷行業，盈力僱員服務首席顧問孫立民指，這些行業都是時下熱門電視電影，如《衝上雲霄》、《華爾街狼人》等的主要題材來源。

孫立民指，港人最常在社交網站「晒命」的僱主之中，香港政府依然高居榜首，其次是資訊科技界的「蘋果」和「谷歌」公司，首富旗下「長和集團」和銀行業「滙豐銀行」也榜上有名。他分析指，雖然近來本港政治經濟環境有改變，但鐵飯碗仍然讓港人趨之若鶩，其他財力雄厚的高名望企業，也令港人因躋身其中而感到自豪。

盈力僱員服務培訓顧問黃錦翔建議，管理層應該檢討「大小便要匯報」等可能損害尊嚴的政策或者安排，了解員工的工作環境，多向員工解說公司業務對社會及個人的貢獻和意義，以增加員工的成就感。



▲調查發現，紀律部隊成為港人追捧的行業之一

資料圖片

◀盈力僱員服務首席顧問孫立民（左）與培訓顧問黃錦翔，公布調查結果

本報記者彩雯攝

### 打工仔五大「鬧爆」處境

排名	鬧爆處境(評分*)
1	公司經營手法不良(7.84)
2	大小便要匯報(7.8)
3	員工受歧視,如出入公司要搜身(7.16)
4	被派返大陸做嘢(4.86)
5	上司或老闆會集體訓斥、當眾鬧人(6.93)

\*被訪者就每一處境評分,滿分10分

資料來源:盈力僱員服務顧問

### 打工仔五大「晒命」處境

排名	晒命處境(百分比#)
1	人工高,福利好(47.3)
2	有意義(31.2)
3	有成就感(26.6)
4	有嘢學(24.1)
5	前景好(23.6)

#選擇人數比例

資料來源:盈力僱員服務顧問

## 資訊科技發達影響工作關係

【大公報訊】流動通訊科技突飛猛進，方便工作之餘，也令工作和生活的界限模糊，影響上司和員工間的關係。盈力僱員服務顧問的調查顯示，WhatsApp未覆被質問、放工時間發信息「傾工作」等都是上班族「鬧爆」的主要項目。盈力僱員服務培訓顧問黃錦翔建議，遇緊急情況以WhatsApp打攪員工私人生活可以體諒，但建議公司設固定回報工作的時間，減少影響員工家庭生活。

盈力僱員服務顧問的調查中，員工最「鬧爆」影響工餘生活的事件，其中就包括老闆每晚三、四點打電話或WhatsApp安排工作，而由於資訊科技的迅猛發展，WhatsApp等通訊軟件能讓老闆即時知道員工是否已讀訊息，如果已讀「雙藍別」又未及時回覆，就要被老闆大興問罪之師。尤其是八、九十後對放工後「傾公事」鬧爆評分最高，達到6.21分。

黃錦翔指，即時通訊軟件的普及，方便公司應對緊急情況，但如果每天都見到上司於WhatsApp指點工作，會嚴重影響員工家庭和社交生活，變相延長工作時間，令八九十後的基層員工尤為抗拒。

黃錦翔認為，以郵件處理工餘時間的工作，可以紓緩即時通訊帶給員工的困擾。同時他還指出，由於facebook等社交網站的盛行，令私人空間出現不少灰色地帶，不少員工會在facebook上討論工作間的人和事，被朋友分享流傳，就可能影響被討論的當事人。他還提醒，現時不少公司請人前都會看即將被聘用的員工facebook網頁，所以在網上同樣要對自己的言行負責。



▲流動通訊科技突飛猛進，方便工作之餘，也間接影響僱主和僱員之間的關係

資料圖片

## 野蠻上司搞到下屬抑鬱

【大公報訊】Philip是物流公司的中層員工，其上司常以尖酸刻薄的「獅吼功」辱罵下屬，曾經公開挑剔Philip如廁次數和時間，令Philip非常難堪；還曾在凌晨WhatsApp安排工作，因「雙藍別」未回覆，翌日被「獅吼」，讓Philip患上輕微抑鬱症，後因被安排與家人分隔，回內地工作，選擇辭職離開。

Philip表示，該上司因情緒控制欠佳而被同事戲稱「獅子王」，「獅子王」經常召集同事，當眾訓斥，不僅粗口橫飛，還言辭刻薄，曾經公開挑剔Philip如廁次數和時間，令他自尊受損，情緒低落。

「獅子王」還喜歡在員工下班、假期時發信息催問工作進度，Philip就曾凌晨2點收到「獅子王」WhatsApp信息，不僅影響自己和太太休息，還因為「雙藍別」沒能及時回覆，而被「獅子王」質問，之後更要求Philip必須三十分鐘內回覆信息，並禁止他關手機。

Philip因此而患上焦慮和輕微抑鬱症，經常失眠、緊張、害怕上班等，需要接受臨床心理學家治療，情況才稍有好轉，但最後Philip還是決定辭職，導火線是「獅子王」安排他回內地工作，每星期在內地留守三至四天，毫無溝通調整的餘地，最後Philip還是決定以家庭為重，離開公司。

如廁  
要匯報

## 顧問：僱主應多了解工作環境 6成員工「鬧爆」想辭職

職場環境及管理欠佳，會令員工反感。有機構調查發現，最易引起員工「鬧爆」的，包括公司經營手法不良、需匯報大小便時間和受到監察，例如檢查手袋等，逾六成人或因此辭職。人力顧問建議僱主多了解工作環境，僱傭之間要學處理衝突技巧。

記者：蕭穎妍

### 首5位「鬧爆」事項與應對方法

事項	應對
經營手法不良	如太具爭議或涉非法，應盡快離職
匯報大小便時間	如只作評估員工表現，應集合其他人向上司反映
員工受監視，如 需搜袋	公司應發指引，提醒檢查時 尊重私隱
集體訓斥/ 當眾罵人	若上司故意侮辱，員工應即 場表示反感
返內地工作	提出減少返內地次數或轉換 部門

(資料來源：孫立民)

盈力僱員服務顧問去年訪問801名僱員15個常見「鬧爆」情景。首位被鬧爆是公司經營手法不良，如誇大產品功效等，77%人或因此辭職；其次是匯報大小便時間，有67.3%人考慮為此辭職；第三位是受監視，如出入公司要搜身，62.3%人欲因此辭職。

### 下班要檢查手袋 員工難堪

從事物流業中層的Philip，因新上司常挑剔他如廁次數，更在凌晨二時WhatsApp他，因他未回覆而遭質問，其後更調派他到內地工作，影響家庭生活。他因此出現情緒病徵狀，最後辭職。90後

阿茵做化粧品零售，上司規定員工下班需互相檢查手袋，防止盜取公司資源，使她感難堪。盈力首席顧問孫立民指僱主應多了解工作環境，避免當眾斥責員工，及避免公餘時聯絡員工。



孫立民



### 人工高值得晒命

調查亦探討受訪者認為職場值得「晒命」因素，首三名分別是人工高、福利好(47.3%)、有意義(31.2%)和有成就感(26.6%)。

# 職場十大「鬧爆」處境

# 打工仔最厭惡不良經營



港人工作壓力大，一家顧問公司向各行業在職僱員發放問卷，歸納出「打工仔『鬧爆』處境排行榜」，情況包括公司經營手法不良、如廁要匯報、工作受監視等，近年流動通訊科技日益發達，員工不時在公餘時間收到上司的短訊，要求處理公事，同樣令員工深受困擾。逾六成人坦言，會因上述情況而考慮辭職。



■顧問公司向各行業僱員發放問卷，了解他們在工作中感到最難受及最自豪的因素。

盈力僱員服務顧問公司去年八月至九月期間，以電話隨機抽樣訪問八百零一名僱員，了解他們在工作中感到最難受及最自豪的因素。顧問公司預設十五項常見的「鬧爆」處境，要求受訪者進行評分，結果發現最高分的首三項分別是「公司經營手法不良」，其次是「大小便要匯報」及「受到監視」等（詳見表）。

## 討厭如廁要匯報

科技拉近人與人的距離，有不少上司會於公餘時間以WhatsApp要求下屬處理公事。顧問公司指出，上述做法嚴重影響員工的家庭生活，或成為他們辭職的導火線。已婚並育有子女的Philip，曾任職物流公司，

因上司經常當眾訓斥他，更不時在深夜時份透過WhatsApp與他商議公事，並質疑他為何閱讀訊息後沒有立即回覆，令他飽受困擾，出現失眠、害怕上班等徵狀，其後更被安排往內地工作，衡量家庭和工作的因素後，Philip最終決定離開公司。

盈力僱員服務顧問首席顧問孫立民表示，八、九十後及基層員工尤其抗拒公餘時間處理公事，建議管理人員應與員工訂立工作進度匯報時間，由員工主動向上司匯報，並盡量減少次數和縮短內容。

職場生涯，愛恨有時。調查亦發現多項讓員工感到自豪的因素，其中首三項分別為人工高及福利好、有意義和有成就感。

## 放工須查手袋 90後受困擬辭職

零售業工作時間長，部份不合理要求更令員工產生怨言。

九十後女生阿茵在化妝品零售店工作，公司規定員工任何時候必須端正站立並禁止使用手機，她形容每天工作如軍人站崗，雙腳疲憊不堪，令她產生不

滿，加上公司更要求員工在下班時互相檢查手袋，一次她曾被同事高調展示舊照而感到私隱被侵犯，因而產生負面情緒，猶豫是否離職。

阿茵其後向公司表達難處，終獲積極回應，願意增設休息

置及小休時間，讓員工稍作休息及使用手機，同時張貼通告提醒員工注意私隱，阿茵對安排感滿意，願意繼續留職。

顧問公司建議，管理層應多親身到員工的工作地點，員工的處境，提供適切的支援。

### 職場十大「鬧爆」處境

排名	鬧爆處境
1	公司經營手法不良
2	如廁須匯報
3	員工受到監視
4	上司當眾鬧人或集體訓斥員工
5	工作環境無冷氣
6	協助上司處理私事
7	遲到一分鐘要紀錄在案
8	上司公餘時間要求處理公事
9	工作時間手機不能隨身
10	工作時間長時間站立

# WhatsApp雙藍剔損勞資關係

【新報訊】社交媒體及通程序在職場上的應用愈趨普及，但勞資關係卻可能因而破壞。有僱員服務顧問反，有老闆不滿發送給員工WhatsApp信息已讀不回（雙剔），因而興師問罪，更禁止員工關手機，令其患上焦慮，亦有員工在facebook上鬧爆後被發現，結果引發衝突。

## 流動通訊摩擦多

在物流公司任職中層人的Philip有個異常惡頂的上，他不但經常當眾用粗口斥Philip，而且會在半夜三發信息予Philip詢問工作進。Philip曾試過在凌晨兩點收上司的WhatsApp信息，但未回覆，上司發現該信息顯示已讀不回的雙藍剔，馬上鬧Philip，又規定他必須在30分

鐘內回覆信息，更禁止他關手機，令他不堪煩擾，後來更患上焦慮症和輕微抑鬱症。

曾輔導Philip的盈利服務顧問黃錦翔指，僱主與員工之間的溝通模式，已由傳統的「面對面」或發送電子郵件，轉移至即時通訊平台，但雙方卻因而出現更多磨擦。

## fb罵老細易穿煲

有僱主會利用通訊程式要求僱員執行任務，亦有僱員透過通訊程式向僱主請假被拒。盈利首席顧問孫立民透露，愈來愈多僱員擅自簡化請假程序，只透過WhatsApp言簡意地通知上司，令僱主感到不被尊重，勞資關係可能因而受損；他建議，僱員可先以WhatsApp知會上司請假事宜，其後仍須再致電對方，按

程序辦事。

在勞資關係欠佳的情況下，有僱員為發洩情緒，會在社交媒體上大肆宣揚公司或上級的不是，結果被涉事者發現，雙方爭持不下。

理大管理及市場學系副

教授陳榮照就提醒各位打工仔，「這是非常不智的行為」，因為有不少老闆會透過瀏覽員工的facebook以增加對員工的了解，若員工的惡性言論令公司名譽受損，可能會令僱主不悅。



■員工在facebook上鬧爆老闆後被發現，容易引發衝突。

## 打工仔最憎受監視 不惜辭職

### 員工非奴

打工仔對工作又愛又恨，有人會炫耀自己的高薪厚，亦有人會因工作環境無冷而忿忿不平。

### 可能觸犯私隱條例

基督教家庭服務中心盈利

僱員服務顧問訪問801名在職人士，發現打工仔最不满意公司經營手法不良、去洗手間都要向上級匯報及員工受到監視等處境，有六七成的受訪者更表示會因而辭職。

香港理工大學管理及市場學系副教授陳榮照認為，僱主

若在毫無正當理由的情況下監視僱員的話，可能觸犯《私隱條例》，僱員可向個人資料私隱專員公署申訴。

### 公務員薪優形象差

他又指出，僱員若對公司政策感到不滿，可以向僱主提

出，僱主亦應顧及僱員的感受，並檢討有關措施。

另外，上述調查結果亦顯示，大部份受訪者都認為「政府」是最勁的公司，可是一旦加入政府部門的話，卻又不想以此炫耀；盈利首席顧問孫立民分析，政府工薪酬高、福利好，令不少打工仔趨之若鶩，但近年政府的形象每況愈下，令公務員臉上無光。

新報記者

# 逼匯報如廁次數 80%擬劈炮

## 經營手法不良打工仔最鬧爆

●本報訊 職場上遇到無良上司或無理要求，上班族愛在社交網站「鬧爆」宣洩怒火。一項調查發現，受訪打工仔認為「鬧爆」指數最高的事件是公司經營手法不良、其次是要員工匯報上廁所的次數及時間、員工受監視及上司當眾訓斥，約八成受訪者表明會因此考慮「劈炮」；相反有四成七會炫耀自己「人工高、福利好」，三成一會因工作有意義而「晒命」。調查機構建議企業改善公司政策及環境，增加員工的歸屬感。

### 喜炫耀人工高有成就感

基督教家庭服務中心轄下盈力僱員服務顧問，早前訪問八百零一名在職人士，發現職場犯眾憎的處境可分為幾大類，最令人不滿的是「損害尊嚴、個人原則」，包括公司要求誇大產品功效，其餘依次為「影響公餘生活」、「不合理要求」及「惡劣工作環境」，亦有人不滿被要求到內地工作。有受訪者表示上司曾在凌晨致電要求工作，有人則被公開上廁所的次數及時間，甚至在戶外工作不獲准用雨傘。

調查又發現，除薪酬福利水平，打工仔亦會向朋友吹噓自己的工作有成就感、「有嘢學」或有前景。受訪者認為最有型的職業是醫護人員、紀律部隊、法律人員、金融及航空界從業員；受訪者亦會因「公司勁」感到自豪，排榜首的是香港政府，其次是蘋果公司、谷歌、長和集團及滙豐銀行。



●調查發現最令上班族不滿的是上司損害尊嚴及影響公餘生活。



# 惡劣職場環境 員工怎麼辦？

## 員工應對方法

「鬧爆」工作環境	應對方法
1. 經營手法不良	如太具爭議或涉非法行為，應盡快離職
2. 滙報大小便	如只作評估員工表現，應集合其他同事向上司反映不滿
3. 員工受到監視，如需搜袋	如需搜袋，公司應發指引提醒檢查時需尊重私隱
4. 集體訓斥/當眾罵人	集合其他同事向人事部反映，若上司故意言語侮辱，員工應即場表示反感
5. 返內地工作	向上司提出，減少返內地次數或轉換部門

資料來源：盈力僱員服務首席顧問孫立民

【本報訊】職場環境不良令員工反感。有調查發現，員工最討厭公司經營手法不良、其次是滙報大小便時間、以及受到監視例如檢查手袋等，逾6成人指或會因而辭職。

### 集合其他同事作反映

人力資源顧問建議，若上司要求無理，如滙報大小便等，應集合其他

同事向上司及人事部反映；若工作涉非法行為，應盡快離職（見另表）。

盈力僱員服務顧問於去年8月，以電話訪問801名僱員，並按15個常見「鬧爆」情景作評分，結果發現，公司經營手法不良最惹員工不滿，例如要求員工誇大產品功效、提供劣質產品等；其次是需滙報大小便時間；第三位是受到監視，例如出入公司要搜

身。

現年40多歲、從事物流業中層的Philip，其新上司經常厲聲喝斥員工，亦挑剔他如廁次數，更在凌晨2時WhatsApp他，若未回覆便加以質問，其後更調派他到內地工作，影響家庭生活。Philip其後出現情緒病徵狀，終而辭職。

90後阿茵任職化粧品零售店，

但上司要求每天站立10小時，不可坐下，更規定員工下班時，要互相檢查手袋，防止盜取公司資源，使她感非常難堪。

盈力首席顧問孫立民指出，僱主應多了解工作環境，避免當眾斥責，並設定滙報工作進度時間，避免在公餘時間聯絡員工；此外，僱主和員工應學習處理情緒和衝突技巧。

# 港人抗拒回內地工作 六成寧辭職

## 工仔考慮辭職排名

鬧爆處境	會因而考慮辭職	處境的鬧爆指數*
不良經營手法 (誇大產品功效/提供劣質產品)	77.10%	7.84(1)
大/小便要匯報	67.30%	7.80(2)
員工受到監視(例如在辦公室安裝閉路電視/出入公司要搜身)	62.30%	7.16(3)
要被派到內地工作	61.70%	4.86(13)
上司或老闆會集體訓斥/ 當眾鬧人	57.60%	6.93(4)

來源：基督教家庭服務中心轄下盈力僱員服務顧問所委託的調查  
\*鬧爆指數以10分為滿分

【本報訊】有研究顯示，員工最愛「晒命」的處境依次是人工高、有意義、成就感，而最「鬧爆」的處境依次為公司經營手法不良、去洗手間要匯報、員工受監視等。這些鬧爆處境亦是頭三位最多受訪者認為會因而考慮要辭職的處境，但排第四位的因素「要被派返大陸做嘢」，鬧爆排名僅十三位。調查機構認為，或反映僱員對被派往內地

工作感到無奈，以辭職逃避。基督教家庭服務中心轄下盈力僱員服務顧問委託浸大就市民對工作的愛與恨進行研究，希望協助優化企業管治和提升員工工作熱誠，於2014年8月至9月以電話訪問801名在職人士及要求他們就處境提供事例。機構將晒命事件歸納為四類：物質報酬(如花紅比人高很多)、日標與音差(如有份買地起樓)、職

業發展(如為高官親手預備盛宴)，及虛榮感(如有人認得自己)，人工高是受訪者最愛的晒命處境。

### 較着重工作生活平衡

機構亦將鬧爆事例分成四類：損害尊嚴或個人原則(如記錄去廁所的時間及次數)、影響公餘生活(如上司凌晨3、4時來電安排工作)、嚴格或不合理要求(如上司發理員

工Whatsapp訊息已讀責難其不回覆)及惡劣工作環境(如公司沒有廁所要到公廁解決)。

研究發現80、90後最抗拒放工後仍要和老闆談公事，鬧爆評分為6.42及6.21，較其他年齡組別的5.71至5.31為高。另外前線員工亦對此項及返大陸工作給予較高鬧爆評分，機構認為，說明他們較着重工作生活平衡。 ■記者張煒煒



# 職場「鬧爆」調查 「損害尊嚴」列榜首

【本報訊】職場上遇到無良上司或無理要求，上班族愛在社交網站「鬧爆」宣洩怒火。一項調查發現，受訪打工仔認為「鬧爆」指數最高的事件是「損害尊嚴、個人原則」，其次是要員工匯報上廁所的次數及時間、員工受監視及上司當眾訓斥，約八成受訪者表明會因此考慮「劈炮」；相反有四成七會炫耀自己「人工高、福利好」，三成一會因工作有意義而「晒命」。調查機構建議企業改善公司政策及環境，增加員工的歸屬感。

基督教家庭服務中心轄下盈力僱員服務顧問早前訪問八百零一名在職人士，發現職場犯眾憎的處境可分為幾大類，最令人不滿的是「損害尊嚴、個人原則」，包括公司要求誇大產品功效，其餘依次為「影響工餘生活」、「不合理要求」及「惡劣工作環境」，亦有人不滿被要求到內地工作。有受訪者表示上司曾在凌晨致電要求工作，有人則被公開上廁所的次數及時間，甚至在戶外工作不獲准用雨傘。

## 45%受訪者OT無補水

另外，國際人力資源機構Hays公布最新亞洲薪酬指南，指過去一年有近三分之一企業超時工作的情況較前嚴重，四成半受訪者超時工作無補水，四成半每星期超時工作五小時，兩成每星期更超時工作逾十小時。Hays建議企業在繁忙季節增聘臨時工，長遠應檢討整體人手編制。

# Bully bosses making life miserable in workplace

If there's one thing that gets employees peeved off it's having to seek permission from superiors to go to the toilet.

They also feel uncomfortable in workplaces where CCTV cameras are installed, according to a survey commissioned by human resources firm Vital Employee Service Consultancy and conducted by Baptist University.

The pollsters interviewed 800 employees to find what they hated most in their workplaces and what they would like to show off to their peers.

Interviewees were given 15 choices of hated things at work and asked to rate them in order of hate with business malpractice topping the list followed by the need to report to superiors when answering calls of nature, and having CCTVs installed in workplaces.

Also high on the list were being scolded by their bosses in front of colleagues and being sent to the mainland on business trips.

Some 77 percent said they would consider quitting their jobs if they had

to endure one or more of the top five hates. They also said they hated being asked to help their bosses handle private matters.

Tommy Wong Kam-cheung, a training consultant at Vital, said in one case a middle-aged man, Philip, had worked for a logistics company for several years and was a mid-level employee.

He was recently placed under a new superior who liked scolding employees loudly in public. The boss embarrassed Philip by blasting him for going to the toilet too often.

Philip said that as a result of the superior's behavior, employee morale was at an all-time low.

He also sent Philip to work in the mainland three to four days a week, seriously affecting his family life. He decided to put his family first and quit.

Wong said it is a loss to the company when an employee with vast experience is forced to leave because a superior lacks emotional control.