**資料回應題**

1. 細閱以下資料，然後回答問題。

**資料 A 取材自聯合國大學及國際電信聯盟的報告**

**2016年及2020 年全球電子垃圾棄置量及被回收的電子垃圾量的分佈**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2016年 | 2020年 |
| 各大洲 | 非洲 | 美洲 | 亞洲 | 歐洲 | 大洋洲 | 非洲 | 美洲 | 亞洲 | 歐洲 | 大洋洲 |
| 電子垃圾棄置總量 (萬公噸) | 220 | 1,130 | 1,820 | 1,230 | 70 | 290 | 1310 | 2490 | 1200 | 70 |
| 被回收的電子垃圾總量 (萬公噸) | 0.4 | 190 | 270 | 430 | 4 | 3 | 120 | 290 | 510 | 6 |
| 回收率 ( %) | 0 | 17 | 15 | 35 | 6 | 0.9 | 9.4 | 11.7 | 42.5 | 8.8 |

**資料 B 取材至 2019 年 11 月 15 日報章評論**

|  |
| --- |
| 電子產品的研發成本和零售價格隨着技術成熟而日益調低，型號之間的更新及替換亦變得頻密，令不少人追逐潮流，習慣隨意更換最新的潮流電子產品。電子垃圾中含有大量鉛、鉻和水銀等有毒化學物質。國際社會雖然知悉電子垃圾的禍害，可是每天均有大量電子垃圾由已發展國家送往非法出口到西非加納的電子垃圾場。目前，國際間對控制電子垃圾或協調回收可再用的零件常有分歧，只有個別國家實施生產者責任延伸制，或透過私人的環保公司回收處理電子垃圾。 |

**資料 C 取材至 2019 年 12 月 9 日新聞報道**

|  |
| --- |
| 最近一間美加創辦的科技公司成立，這公司回收二手電腦後會用軟件測試剩餘壽命，再視乎情況換上新的零件。據公司統計，每個月大概翻新約 3 萬部二手電腦。公司希望透過推廣翻新電腦的環保概念，改變人們的生活習慣，從而幫助減少電子垃圾的數量。但另一家越南科技公司發現有非法處置的情況。不少工人隨意丟棄電子垃圾，導致大面積農田荒廢，對於殘留的金屬廢棄物，對環境造成了嚴重污染。有調查表明，電視機、電腦、手機等電子產品，含鉛、鎘、水銀、聚氯乙烯塑料等大量有毒有害物質，一旦進入土壤會污染附近水源。 |

(a) 描述資料A所示的 ***兩個*** 普遍趨勢　 (4分)

(b) 就資料 A 及 B，解釋國際社會處理電子垃圾問題時可能面對的 ***兩項*** 挑戰。 (6 分)

(c) 「科技公司將對減少全球電子垃圾帶來正面影響。」利用所提供的資料， 說明 ***一個***支持 及 ***一個*** 反對 這項聲稱的論據。 (8 分)

1. 細閱以下資料，然後回答問題。

**資料A**

|  |
| --- |
| 外國近年興起的「數碼遊牧民族」，正是一群一邊遙距工作，一邊以四海為家的受僱人士，他們只需要穩定網絡上網和一部手提電腦或智能手機。對企業而言，招聘部分員工也可以毋須再受地域限制，例如為了降低成本，招聘居住於生活水平較低地區又符合要求的人才。 |

**資料B 部分城市的工作生活平衡(work-life balance)指數比較 \***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 　 | 香港（中國） | 東京（日本） | 奧斯陸（挪威） |
| 工作生活平衡排名 (1-50) | 45 | 19 | 1 |
| 工作生活平衡指數 (0-100) | 57.8 | 78.9 | 100 |
| 衡量工作生活平衡的因素(節錄) | 工作壓力 | 每周平均工作和通勤時數 (小時) | 50.1 | 44.9 | 39.9 |
| 過勞人口比例 (%)# | 29.9 | 20.6 | 5 |
| 法定有薪年假 (日) | 7 | 10 | 25 |
| 社會保障 | 社會福利排名 (1-50) | 36 | 17 | 11 |
| 醫療系統排名 (1-50) | 40 | 6 | 1 |
| 精神健康政策排名 (1-50) | 34 | 35 | 1 |
| 城市宜居度 | 文娛活動及快樂程度排名 (1-50) | 49 | 39 | 6 |

\* 研究通過評估工作壓力、社會保障、城市宜居度及新冠肺炎四方面，合共19項因素，總結出全球50個城市的工作生活平衡指數。表中只列出部分因素。

# 過勞人口是指每周工時超過48小時。

資料來源：KISI《2020年工作生活平衡（work-life balance）城市排行榜》

**資料C**

|  |
| --- |
| 有政府積極推廣彈性工作時間，鼓勵僱主在工資及總工作時數不變的前提下，允許僱員在指定的核心工作時段外，自主決定上班時間或選擇多個分段的上下班時間等。有別於傳統上每天固定和均等的工作時間安排，彈性工作時間可讓僱員自行調整最具工作效率的辦公時間。有學者認為，自由調整上下班時間可體恤僱員的家庭需要，並吸引婦女重投勞動市場。但有企業高層認為，實行彈性工作時間有困難，擔心僱員工作時間不一，或影響工作溝通效率及進度。 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 兩種彈性工作時間方案

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 方案一

|  |  |
| --- | --- |
| 08：30-10：00 | 自由上班時間範圍 |
| 10：00-17：00 | 核心工作時段 |
| 17：00-18：30 | 自由下班時間範圍 |

僱員須在核心時段回到工作崗位，但上下班時間可在特定範圍內選擇。 | 方案二

|  |  |
| --- | --- |
| 08：00-16：30 | 工作時段1 |
| 08：30-17：00 | 工作時段2 |
| 09：30-18：00 | 工作時段3 |

企業設分段上下班時間，讓僱員選定其中一個時段。 |

 |

1. 就資料A，描述其中的新興工作模式所體現的***兩項*** 全球化特徵。 (4分)

(b) 資料B顯示了香港、東京和奧斯陸的工作生活平衡程度。試比較三地在各個衡量因素上的表現。 (6分)

(c) 「採取彈性工作時間可提升香港市民的生活素質。」你在多大程度上同意這看法？參考所提供的資料及就你所知，解釋你的答案。 (8分)

1. 細閱以下資料

1. 描述資料A所示的兩個普遍趨勢　 (4分)

|  |  |
| --- | --- |
| **建議評改準則** | **分數** |
| ‧清楚描述資料 A 所示的兩個普遍趨勢 (例如：在 2016至 2020年期間全球電子垃圾總量日漸增加)； 對普遍趨勢有所認識；例如：─在2016至 2020年期間， 全球電子垃圾總量普遍增加，但歐洲中則例外。─在2016至 2020年期間， 被回收電子垃圾總量普遍增加，但美洲中則例外，但回收率則下跌。─在2016至 2020年期間，回收率增加百分比最高為歐洲，而跌幅最高為美洲等。─亞洲是五個地區中最多電子垃圾的地區，但歐洲回收率卻是最高。‧能適當地及全面地運用資料 | 4 |
| ‧嘗試就資料歸納兩個趨勢，但描述不甚清晰；又或只能清楚指出及描述一個趨勢‧能運用所提供的資料中部分相關的要點，但不全面 | 2-3 |
| ‧嘗試簡單描述數字，或未能概括整段時期的各個項目，例如只指出某一項目的轉變‧只能運用有限的資料，或有時並不恰當地運用資料 | 1 |
| ‧沒有嘗試作答‧所答的與題目毫不相干 | 0 |

(b) 就資料 A 及 B，解釋國際社會處理電子垃圾問題時可能面對的兩項挑戰。（6 分）

|  |  |
| --- | --- |
| **建議評改準則** | **分數** |
| ‧就資料 A 及 B， 清晰整合有關國際社會的狀況， 指出及清楚解釋國 際 社 會 在 處 理 電 子 垃 圾 時 可 能 面 對 的 兩 項 挑 戰 （ 須 面 對 的 困難、 限制、 阻礙等）， 並能充分理解及恰當地運用有關知識及概念（ 例如： 國際共識、 國際合作、 生活習慣等 ）：挑戰及其解釋可包括以下： * 各個國家對電子垃圾的態度均有不同，未有共識合作解決有關問題，成為國際社會在處理電子垃圾時面對的挑戰。
* 非洲於2020年的回收量大增至0.9%（資料 A） 部分國家或許認為回收電子垃圾會額外增加開支， 所以習慣將電子垃圾送往發展中國家處理，當中亦有個別國家 實 施 生 產 者 責 任 延 伸 制 回 收 處 理 電 子 垃 圾 以 減 少 棄 置 量 （資料 B）。所以國際社會自然更難協調各國需要， 難以統一地控制電子垃圾數字；
* 部分人養成浪費的生活模式， 難以在短時間內改變生活習慣， 成為國際社會在處理電子垃圾時面對的挑戰。電子產品的研發成本和零售價格隨着技術成熟而日益調低， 型號之間的更新及替換亦變得頻密， 令不少人習慣隨意更換電子產品， 無意中製造了大量電子垃圾（ 資料 B）。2020 年的電子垃圾總量增至5070 萬公噸，四年內共增加了 600 萬公噸， 升幅達 13.4%（資料 A）。這反映全球棄置電子產品情況普遍，所以難以一時三刻改變人們的生活習慣等

‧能適當及全面地運用資料 A 和 B‧答案結構嚴謹， 表達清楚且深入 | 5-6 |
| ‧嘗試就資料解釋兩個挑戰，但解釋不充分或欠清晰；或只能清楚指出及充分解釋一個挑戰；能運用有關知識及概念，但部分分析欠詳盡‧能運用所提供的資料中部分相關的要點，但不全面‧討論結構嚴謹，但也有欠清晰／詳盡的地方 | 3-4 |
| ‧指出一／兩個挑戰，並嘗試提出簡單的解釋（例如：國際共識、國際合作、生活習慣等），但指出的挑戰不大準確，或與資料不相關‧只能運用有限資料，或有時並不恰當運用資料，例如挑戰與資料內容不一致‧答案欠深度，結構鬆散／欠缺焦點，表達含糊 | 1-2 |
| ‧未能指出任何挑戰／沒有嘗試作答‧所答與題目毫不相干 | 0 |

(c) 「科技公司將對減少全球電子垃圾帶來正面影響。」利用所提供的資料，說明一個支持及一個反對這項聲稱的論據。（8 分）

|  |  |
| --- | --- |
| **建議評改準則** | **分 數** |
| ‧清楚及合乎邏輯地解釋及論證一個支持和一個反對這項聲稱的論據‧恰當地運用相關資料論證‧根據世界現時的情況，能充分理解及恰當地運用有關知識及概念（例如電子垃圾、源頭減廢、環保風氣、必要性、可行性等）；可採用部分下列或其他恰當的要點。例如：**支持論據可包括：**（科技公司會對減少全球電子垃圾帶來正面影響。）* 在逼切性方面，科技公司提供電腦翻新服務能針對電子垃圾問題，對減少電子垃圾帶來正面影響，故支持有關聲稱。2020年時，總量進一步增至5070萬公噸，所以四年內共增加了670萬公噸電子垃圾，升幅達16%（資料A）。同時美洲、亞洲和歐洲等地區均是電子垃圾的主要輸出地，可見電子垃圾已經變成全球問題（資料A）；
* 在根本性方面，科技公司會視乎需要更換電腦的內部零件和外觀，每個月大概翻新約3萬部二手電腦（資料C）。由於科技公司提供徹底的翻新服務，令二手電腦變得與新電腦無異，或有助吸引消費者選擇，從而推廣環保風氣，令人們反省過去浪費的生活習慣（資料B），對減少電子垃圾有一定的幫助等。

**反對論據可包括：**（科技公司不會對減少全球電子垃圾帶來正面影響。）* 在根本性方面，科技公司提供翻新服務難以解決龐大的電子垃圾數量，故無法對減少電子垃圾帶來正面影響，故反對有關聲稱。

科技公司每個月大概翻新約3萬部二手電腦（資料C），而電子垃圾數量龐大，2020年電子垃圾總量達到歷史新高的5070萬公噸(資料A)；並遍布全球，所以科技公司提供電腦翻新服務其實只是杯水車薪，難以顯著地減少電子垃圾，無助推廣環保風氣，未必能改變人們的生活習慣，為減少電子垃圾帶來正面影響；* 在環保成效方面，有科技公司工人隨意丟棄電子垃圾，導致大面積農田荒廢，對於殘留的金屬廢棄物，對環境造成了嚴重污染。有調查表明，電視機、電腦、手機等電子產品，含大量有毒有害物質，一旦進入土壤會污染附近水源（資料C）。但電子垃圾中含有大量鉛、鉻和水銀等有毒化學物質，每天運往發展中國家如西非，（資料B）科技公司不當處理，對環境造成了嚴重污染，衍生更多的生態問題，附近水源受到污染，影響人民的健康問題。

‧能適當及全面地運用資料，清楚解釋論據‧答案結構嚴謹，表達清楚且深入 | 6-8 |
| ‧透過從資料取得的大部分相關證據，解釋一個支持這項陳述的論據及一個反對論據，但未能充分參考資料，而該論據的論證可能略為不足；只能就資料，清楚及詳盡地解釋其中一個論據（支持或反對）；或所提出的其中一個論據可能毫不相干‧能運用所提供的資料中部分的相關要點，但不全面‧討論結構嚴謹，但也有欠清晰／詳盡的地方 | 3-5 |
| ‧嘗試闡述一個論據（支持或反對），但解釋流於片面；或指出一個或兩個論據，但極少嘗試就資料加以解釋‧只能運用有限的資料，或有時並不恰當地運用資料，例如論據與資料內容不一致‧答案欠深度，結構鬆散／欠缺焦點，表達含糊 | 1-2 |
| ‧未能提出論據／沒有嘗試作答‧所答的與題目毫不相干 | 0 |

2. 細閱以下資料：

**參考答案**

1. 就資料A，描述其中的新興工作模式所體現的**兩項**全球化特徵。（4分）

資料A中的新興工作模式所體現了時空壓縮、資訊科技進步的全球化特徵。就資料A，外國近年興起的「數碼遊牧民族」，正是一群一邊遙距工作，一邊以四海為家的打工仔，他們只需要穩定網絡上網和一部手提電腦或智能手機。這反映，居家工作等新興工作模式體現了資訊全球化下，互聯網科技普及，縮短了工作距離。例如，不少斜槓職業與互聯網平台相關，如網約車、網上外語教學及產品營銷，增加了線上工作的工作機會。

其次，該模式體現跨企外判降成本的經濟全球化特徵。根據資料A，對企業而言，招聘部分員工也可以毋須再受地域限制，例如為了降低成本，招聘居住於生活水平較低又符合要求的人才。這反映，新興工作模式興起體現了經濟全球化下的勞動市場一體化，跨國企業靈活整合業務工序調控成本，造就更多線上工作的職位出現。例如，不少斜槓職業為外判及短期合約工作，如翻譯、設計、產品代理等，正是得益於企業外判工序以壓低成本的趨勢。

|  |  |
| --- | --- |
| **建議評改準則** | **分數** |
| * 根據資料A，能充分理解及恰當地運用有關知識及概念；可採用部分下列要點，例如︰
	+ 時空壓縮，資訊科技進步：居家工作等新興工作模式體現了資訊全球化下，互聯網科技普及，縮短了工作距離。例如，不少斜槓職業與互聯網平台相關，如網約車、網上外語教學及產品營銷，增加了線上工作的工作機會。

（資料A：外國近年興起的「數碼遊牧民族」，正是一群一邊遙距工作，一邊以四海為家的打工仔，他們只需要穩定網絡上網和一部手提電腦或智能手機。）* 經濟全球化，外判降成本：新興工作模式興起體現了經濟全球化下的勞動市場一體化，跨國企業靈活整合業務工序調控成本，造就更多線上工作的職位出現。例如，不少斜槓職業為外判及短期合約工作，如翻譯、設計、產品代理等，正是得益於企業外判工序以壓低成本的趨勢

（資料A：對企業而言，招聘部分員工也可以毋須再受地域限制，例如為了降低成本，招聘居住於生活水平較低又符合要求的人才。）* 能適當及全面地運用所提供的資料
* 答案結構嚴謹，表達清楚且深入
 | 3-4 |
| * 簡單描述，但有些描述不甚正確
* 只能運用有限資料，或有時並不恰當地運用資料；答案欠深度，結構鬆散／欠缺焦點，表達含糊
 | 1-2 |
| * 未能指出任何因素／沒有嘗試作答
* 所答的與題目毫不相干
 | 0 |

1. 資料B顯示了香港、東京和奧斯陸的工作生活平衡程度。試比較三地在各個衡量因素上的表現。(6分)

從資料B可見，2020年，挪威奧斯陸的工作生活平衡指數達到滿分100分，在全球50個城市中排名第一。至於香港，工作生活平衡指數為57.8，排名第45位，接近榜尾，亦遠低於同為亞洲大都會的東京。東京的工作生活平衡指數為78.9，排名第19位，比香港高二十多位。這反映本港的工作生活平衡程度低於大部分國際城市，本港市民在工作生活平衡方面的生活質素欠佳。

在「工作壓力」這個衡量因素方面，香港及東京的工作壓力較奧斯陸大，人們容易忙於工作而犧牲個人生活。根據資料B，香港及東京的僱員每周分別平均工作50.1小時及44.9小時，多於奧斯陸的39.9小時；如比較三地的過勞人口比例，差異更大，香港及東京各有兩至三成的人每周工作超過48小時，屬於過勞人口，但奧斯陸的過勞人口比例則只有5%。另一方面，香港及東京的法定有薪年假分別只有7及10日，遠少於奧斯陸的25日，僱員的休息和消閒時間可能不足。可見，香港是三個城市之中，工時最長、假期最少的地方，市民的工作壓力較大。

在「社會保障」及「城市宜居度」方面，香港在各項目的排名都頗落後，在50個城市當中排30位以下，且絕大部分排名低於奧斯陸及東京。例如在「社會保障」的範疇，本港的「醫療系統」排第40，與排第6的東京和第1的奧斯陸有頗大的距離，這反映香港與其他城市相比，社會保障如醫療、社會福利等配套可能有所不足，影響市民的生活素質和加重其生活負擔。在「城市宜居度」的範疇，本港的表現也比東京和奧斯陸差，其中「文娛活動及快樂程度」甚至分別排名尾二，這反映香港的宜居程度較不少大城市為低，存在文化娛樂發展不足等問題，窒礙市民在工餘時間參與休閑活動、享受生活、滿足精神文化需要等，難達到工作生活平衡。

由此可見，本港在工作壓力、社會保障、城市宜居度上均遜於奧斯陸及東京兩地，市民工作壓力沉重，亦缺乏時間及支援配套以紓解壓力和享受生活，工作與生活有所失衡。

|  |  |
| --- | --- |
| **建議評改準則** | **分數** |
| * 根據資料B，清楚及全面比較香港、東京和奧斯陸的工作生活平衡程度，並比較這三地在各個衡量因素上的表現；能充分理解及恰當地運用有關知識及概念；可採用部分下列要點，例如︰
	+ 從資料B可見，在全球50個城市中，挪威奧斯陸2020年工作生活平衡指數排名第一，東京排名第19位，而香港排名第45位，接近榜尾，這反映本港的工作生活平衡程度低於大部分國際城市。
	+ 在「工作壓力」方面，香港及東京的僱員每周分別平均工作50.1小時及44.9小時，各有兩至三人成屬過勞人口，皆高於奧斯陸；雖然香港及東京的法定有薪年假遠少於奧斯陸。可見香港及東京的工作壓力較奧斯陸大，而當中香港更是三地中工時最長、假期最少，人們容易忙於工作而犧牲個人生活。
	+ 在「社會保障」及「城市宜居度」方面，香港整體表現遜於奧斯陸及東京，各項目排名落後。如本港「醫療系統」排第40，遠低於第6的東京和第1的奧斯陸，反映香港社會保障或有不足，影響生活素質；另外本港「文娛活動及快樂程度」排名尾二，或窒礙市民在工餘時間參與休閑活動，影響工作生活平衡。
* 能適當及全面地運用所提供的資料
* 答案結構嚴謹，表達清楚且深入
 | 5-6 |
| * 就資料B所示的三地工作生活平衡程度作出簡略比較，但解釋不充分或欠清晰；或只能清楚指出及充分解釋部分衡量因素/其中兩地的表現，能運用有關知識及概念，但部分分析欠詳盡
* 討論結構嚴謹，但也有欠清晰／詳盡的地方
 | 3-4 |
| * 簡單描述其中一些數字，但有些描述不甚正確
* 只能運用有限資料，或有時並不恰當地運用資料；答案欠深度，結構鬆散／欠缺焦點，表達含糊
 | 1-2 |
| * 未能指出任何因素／沒有嘗試作答
* 所答的與題目毫不相干
 | 0 |

1. 「採取彈性工作時間可提升香港市民的生活素質」你在多大程度上同意這看法？參考所提供的資料及就你所知，解釋你的答案。(8分)

很大程度上同意

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 本港在職人士面對很長的工時和沉重的工作壓力，彈性分配工作時間可促進市民工作生活平衡，有益身心，同時可提高工作效率，因此我在很大程度上同意「採取彈性工作時間可提升香港市民的生活素質」。現參考資料及就我所知，從人際關係、個人健康、工作和職業發展等方面分析如下： | ⇦ | 表達個人立場 |
|  |  |  |
| 首先，在人際關係方面，市民可善用彈性工作時間分擔家庭責任或參與閒暇活動，有助市民滿足家庭需要和豐富社交生活。從資料B可見，本港市民每周平均工作近50小時，已超國際組織的48小時工時標準，屬於工時過長。此外，資料B亦顯示本港的法定有薪假期較東京、奧斯陸等國際大城市少，反映了本港工時長、假期少，或令市民缺乏時間兼顧家庭及社交需要，導致人際關係疏離。若實施彈性工作時間，則讓僱員靈活安排工作時間，在無需額外請假下，亦能妥善處理個人生活事務和應付家庭需要。例如僱員可自行調節上下班時間，以便接送子女上、下課，增加親子相處機會，及分擔其他家庭成員的育兒壓力等。此外，僱員亦可以善用彈性工作時間參與社交活動，如與朋友相聚，以維持良好的人際關係。由此可見，採取彈性工作時間可協助市民兼顧家庭責任及個人社交，從而促進工作生活平衡，提升市民非物質層面的生活素質。 | ⇦ | 本港工時長、假期少↓市民缺乏時間兼顧家庭及社交需要，導致人際關係疏離↓市民自行調節上下班時間，可靈活應付家庭需要和參與社交活動↓促進工作生活平衡，提升非物質層面的生活素質 |
|  |  |  |
| 其次，在個人健康方面，彈性工作時間可減輕市民工作壓力，促進身心健康。根據世衛組織和國際勞工組織的報告指出，工時過長會增加人們患病或死亡風險，例如每周工時逾55小時的人與每周工作35至40小時的人相比，中風的風險高35%，死於缺血性心臟病的風險則提高17%，可見工時過長可能令身體過勞，有損健康。如果本港實施彈性工作時間，僱員就可以自行調整最具工作效率的辦公時間，盡快完成工作，避免加班和延長工時。例如僱員可按個人生活習慣和精神狀態等調節上、下班時間，令工作時更投入和專注，提升效率，從而減少加班，有助維持身體健康。 | ⇦ | 工時過長會增加患病或死亡風險↓實施彈性工作時間，讓市民自行調整最具工作效率的辦公時間↓可盡快完成工作，避免加班和工時過長，促進身心健康 |
|  |  |  |
| 最後，在工作和職業發展方面，採取彈性工作時間可提升工作效率，提高工作上的滿足感，亦可促進女性就業，增加家庭收入，有助改善生活素質。根據資料C，在彈性工作時間安排下，市民可因應個人需要及工作習慣，在指定範圍內彈性選擇其上下班時間。如習慣早起的僱員可選擇較早的辦公時段，部分跨區工作的市民亦可避開塞車、交通繁忙時間，改善遲到、缺席問題。可見，彈性工作時間讓市民自由地按照個人工作方式和節奏選擇工作時間，讓員工保持較佳的工作狀態，比傳統「朝九晚五」的固定工作時間更能提高員工的工作效率，提高工作上的滿足感。同時，就資料C，部分職業女性生育後或難以同時兼顧工作和家庭，影響工作表現或晉升機會，甚至或被迫放棄工作，留家照顧孩子，阻礙個人發展。但若推行彈性工作時間，推廣家庭友善文化，則可令已婚或有子女的員工較易兼顧工作和家庭崗位。例如員工既能較自由地安排時間照顧子女，同時又能安心工作，在職場發揮所長。因此，彈性工作時間可釋放更多女性勞動力，不僅有助女性在職場上的發展，實現其自我目標，更可增加家庭收入，改善經濟及精神層面的生活素質。此外，採取彈性工作時間可鼓勵僱員靈活調動時間進修增值，提升與工作相關的知識和技能，從而改善工作表現和增加晉升機會。可見，採取彈性工作時間可提高市民的工作效率和協助市民發展職業，有助改善經濟層面的生活素質。 | ⇦ | ①市民可按照個人工作方式和節奏選擇工作時間↓可保持較佳工作狀態，提高工作效率+鼓勵進修增值，改善工作表現和增加晉升機會②職業女性結婚或生育後難以同時兼顧工作和家庭，部分或被迫放棄工作↓實施彈性工作時間協助婦女兼顧家庭責任，消除就業障礙，有助個人發展及實現自我目標+增加家庭收入，改善經濟層面的生活素質 |
|  |  |  |
| 有人認為，僱員的工作時間不一，或會引致企業內部不協調，影響員工之間的溝通和減低工作效率，對員工和企業都不利。事實上，員工的上下班時間雖然稍有不同，但只要企業設核心工作時間，規定所有員工在指定時間内必須留守崗位，協調好時間管理及工作安排，即使採取彈性工作時間亦不會影響企業的正常運作，不會對企業的生產力、員工的工作和收入帶來負面影響，亦不會損害經濟層面的生活素質。 | ⇦ | 有人認為，僱員工作時間不一，或影響溝通質素，減低工作效率，損害經濟層面的生活素質↓只要企業設核心工作時間，協調好時間管理及工作安排，即使採取彈性工作時間亦不會影響企業正常運作及員工工作表現 |
|  |  |  |
| 總括而言，採取彈性工作時間可讓市民有更充裕時間照顧家庭、發展興趣和自我增值等，同時亦能提升工作效率，有助平衡工作及個人生活，紓解壓力和促進健康，因此我在很大程度上同意「採取彈性工作時間可提升香港市民的生活素質」。 | ⇦ | 總結論點，重申立場 |

很小程度上同意

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 採取彈性工作時間無助解決本港工時過長的根本問題，甚至會影響工作效率，加上適用彈性工作時間的行業、職位有限，因此我很小程度上同意「採取彈性工作時間可提升香港市民的生活素質」，現參考資料及就我所知，從針對性、實際成效及受眾範圍等方面分析如下： | ⇦ | 表達個人立場 |
|  |  |  |
| 首先，在針對性方面，採取彈性工作時間實際上沒有減少市民的工時和工作量，未能針對性地改善本港僱員工時過長和工作過勞的問題，無助提高生活素質。從資料B可見，本港僱員每周平均工作長達50.1小時，更有近三成市民工作過勞，市民或因此而出現健康問題，例如中風或罹患缺血性心臟病等，影響個人健康和構成公共衛生風險。但根據資料C，採取彈性工作時間的企業雖然會讓員工選擇上下班時間或分段工作時間，但大致上不會減少原有的工作總時數，例如僱員在彈性工作時間措施下，可推遲上班時間來送子女上學或陪伴長者覆診，但及後仍需要趕回公司辦公，補回工作時數和追趕工作進度，實際上或會因工作趕忙而缺乏休息，影響健康。由此可見，除非香港採納世衛建議，為每周工時「封頂」，即規定工時上限，否則在總工時不變下，彈性工作時間的安排或未能舒緩市民的工作壓力，難以改善本港工作生活失衡問題，未必能提升生活素質。 | ⇦ | 採取彈性工作時間實際上沒有減少市民的工時和工作量↓推遲上班時間後，仍然需要補回工作時數和追趕工作進度↓無助舒緩工時過長和工作過勞等問題，未必能改善市民身心健康 |
|  |  |  |
| 其次，在實際成效方面，工作時間不一或會影響團隊工作效率，反而延長了工作時數及增加工作量，無助改善市民的生活素質。資料C提及，有企業擔心僱員的工作時間不一，會影響工作上的溝通，例如開會時間要諸多遷就，減低工作效率及影響工作進度，增添行政管理負擔。事實上，如企業的業務涉及對外合作，有關問題會更嚴重，因為實施彈性工作時間的企業與合作伙伴的辦公時間不同，很可能影響雙方的溝通，拖慢工作進度；一旦遇上突發、緊急的工作時，原本彈性時間工作的員工可能要在非上班時間内處理公事，並及時回應同事或合作伙伴的要求，變相額外增加工時及工作量。由此可見，彈性工作時間有可能令市民的工作和生活界線變得模糊，影響工作效率，增加市民的身心壓力，無助提升生活素質。 | ⇦ | 彈性工作時間或影響公司内部及對外溝通質素，影響工作效率↓例如由於辦公時間不一，員工或需在非辦公時間内與同事、客戶處理突發、緊急的工作↓變相額外增加工時及工作量，增加市民的身心壓力 |
|  |  |  |
| 最後，在受眾範圍方面，彈性工作時間只適用於個別行業或崗位，故難以促進全港市民的生活素質。彈性工作時間安排較適合一些可預測工作量、能由個別員工獨立完成工作、不必「對人」的工種，例如一些負責非緊急或後勤工作的辦公室白領；相反，一些講求效率、依賴團隊合作、以服務顧客為先的工種，例如服務業，以及運輸、建築等勞動工作，就很難推行彈性工作時間安排。由此可見，由於行業的特性、企業的營運方式、不同職位的工作等差別，大大影響彈性工作時間的可行性，事實上很多行業或工種都無法推行，能受惠的僱員不多，對提升整體市民生活素質的成效相當有限。 | ⇦ | 彈性工作時間安排只適用於個別行業或崗位，↓部分講求效率、團隊合作及服務性的行業或崗位，較難推行彈性工作時間↓受眾範圍有限，難以提升整體市民生活素質 |
|  |  |  |
| 有人認為，市民可善用彈性工作時間的安排，撥出時間分擔家庭責任或參與閒暇活動，紓解工作壓力。但根據資料B，工作時間只是影響市民工作生活平衡的眾多因素之一，本港文娛發展不足等環境和社會問題也會令工作生活失衡。因此，若有關問題未能改善，即使採取彈性工作時間安排，僱員也欠缺良好的環境和足夠的社區配套以放鬆身心，紓解工作壓力，實際上難以提升本港市民的生活素質。 | ⇦ | 有人認為市民可善用彈性工作時間，分擔家庭責任或參與閒暇活動，紓解工作壓力↓工作時間只是工作生活平衡的影響因素之一，若欠缺良好的生活環境和足夠的社區配套，單是實行彈性工作時間，人們亦難以放鬆身心，紓解工作壓力 |
|  |  |  |
| 總括而言，採取彈性工作時間的安排，無助改善本港工時過長的問題，實際成效有限。而且受惠行業有限，更可能影響工作效率，反而增加市民壓力。因此我在很小程度上同意「採取彈性工作時間可提升香港市民的生活素質」。 | ⇦ | 總結論點，重申立場 |

|  |  |
| --- | --- |
| **建議評改準則** | **分數** |
| * 清楚表明立場，立場前後一致；
* 根據香港現況，清楚及合乎邏輯地解釋及論證他／她在多大程度同意該陳述；恰當地運用資料佐證及就他／她所知，利用恰當概念(例如﹕工作生活平衡、人際關係、職業發展、實際困難、受眾範圍等)；提供全面及具批判性的論證；運用相關、合理的例子及資料中的相關要點，清楚及詳細地解釋其論據；可採部分下列或其他恰當的要點建立論據，例如：

*很大程度上同意的論點︰(採取彈性工作時間可提升香港市民的生活素質)** 改善人際關係：實施彈性工作時間可讓僱員靈活安排工作時間，在無需額外請假下，亦能參與社交活動和增加親子相處機會，促進工作生活平衡，提升非物質層面的生活素質；
* 促進身心健康：工時過長可能令身體過勞，增加人們患病或死亡風險，實施彈性工作時間讓僱員可按個人生活習慣和精神狀態等調節上、下班時間，提升效率，從而減少加班，促進身心健康；
* 有利工作和職業發展：彈性工作時間讓市民自由地按照個人工作方式和節奏選擇工作時間，避開交通繁忙時段，讓員工保持較佳的工作狀態，及靈活調動時間進修增值，從而改善工作表現和增加晉升機會。此外採取彈性工作時間可令已婚或有子女的女性員工較易兼顧工作和家庭崗位，實現其自我目標，增加家庭收入，改善經濟及精神層面的生活素質。

*很小程度上同意的論點︰(採取彈性工作時間不可提升香港市民的生活素質)** 欠針對性：雖然採取彈性工作時間容許僱員自行調節上下班時間，但實際上沒有減少市民的工時和工作量，未能針對本港工時過長和工作過勞的根本問題，無助舒緩工作壓力；
* 實際成效不足：工作時間不一或會影響團隊工作溝通和效率，一旦遇上突發、緊急的工作時，甚至額外增加工時及工作量，加重市民身心壓力，無助提升生活素質；
* 受眾範圍有限：彈性工作時間只適用於個別行業或崗位，如可預測工作量、負責非緊急工作的辦公室白領等，但講求效率、依賴團隊合作的服務業、運輸業、建築業等則無法受惠，可見推行彈性工作時間難以促進全港市民的生活素質。
* 結構嚴謹，又深入討論，展示高水平的批判分析
 | 7-8 |
| * 表明立場，立場前後一致
* 就所提供的資料和他／她所知，論證他／她是否同意該陳述，但未能充分運用有關資料和知識以支持論點，就該議題作出的討論可能略為不足；嘗試運用部分以上或其他恰當的要點建立論據
* 討論結構嚴謹，展示一些批判分析，但也有欠詳盡的地方
 | 5-6 |
| * 表明立場，但可能不夠清晰
* 嘗試就部分資料和他／她所知，論證他／她的立場，但論點欠清晰／一致性，部分佐證可能毫不相干或使用不恰當；傾向從某角度（例如經濟角度）籠統地解釋採取彈性工作時間的影響，且深度不足及欠詳盡，對該議題只有片面的認識，或只能簡單應用相關的知識和概念，嘗試運用部分以上或其他恰當的要點建立論據，但解釋欠深入
* 討論深度不足，結構未夠嚴謹，表達或有時未夠清楚
 | 3-4 |
| * 未能明確表達立場，並可能提出前後矛盾的理據
* 嘗試解釋本港採取彈性工作時間的利和／或弊，但沒解釋對香港市民的生活素質的影響；嘗試展示其立場，但有限度／不恰當運用資料及其所知；或沒有嘗試利用資料解釋；內容含糊及流於片面，也可能誤解概念；運用不相關／不恰當的例子／資料作闡述
* 答案欠深度，結構鬆散／欠缺焦點，表達含糊
 | 1-2 |
| * 沒有嘗試作答
* 所答的與題目毫不相干
 | 0 |