

## 研究摘要

政府早于 2013 年发布的人口政策咨询文件《集思港益》中指出，香港劳动人口将于 2018 年后逐渐萎缩，强调社会各界应着眼于缔造有利的工作环境，并借着多元的弹性雇佣安排，消除愿意就业人士投身劳动市场的障碍。智经研究中心（智经）一向重视香港人力资源与长远竞争力相关的课题，曾建议「推动家庭友善文化，营造体谅家庭需要的职场环境」作为消除妇女就业障碍的重要策略之一。

2. 鉴于本港将面对劳动力萎缩的挑战，智经希望进一步探讨如何将弹性雇佣措施推展至整个职场，从而提升在职人士的工作与生活满足感、促进他们的身心健康，以及便利他们履行家庭和社会责任；协助企业挽留和吸引人才，巩固人力资本，从而提升企业的竞争力；以及释放潜在劳动力，纾缓劳动人口萎缩带来的影响，达至有利雇主、雇员及社会的三赢局面。是次研究以二手资料分析和深度访谈及聚焦小组讨论的方法，分别从雇主和雇员的角度探讨弹性雇佣措施如何有助工作与生活平衡，而工作安全和健康与平衡工作、生活息息相关，故将其纳入讨论范围。

### 研究目的

3. 是次研究，我们有以下目的：

- (一) 探讨香港雇员的工作与生活平衡概况
- (二) 剖析影响香港雇员工作与生活平衡的因素
- (三) 检视香港职场实施弹性雇佣措施的普及情况
- (四) 分析弹性雇佣措施对雇主和雇员的效益和实施时的阻力
- (五) 提出策略和建议，以推动弹性雇佣措施及其他有助改善工作与生活平衡的政策

### 何谓工作和生活平衡？何谓弹性雇佣措施？

4. 虽然学者们对工作与生活平衡有不同见解，但普遍同意达至平衡就是找到自己的生活节奏和能够满足各方面的责任。就着工作与生活之间的互相影响，早有学者归纳成不同的模式，而近年的边界理论（Border Theory），以渗透（permeability）、弹性（flexibility）、融合（blending）及边界强度（border strength）四个概念，进一步解释工作与生活平衡相关的现象。

5. 协助雇员平衡工作与生活的措施，大致可以分为三类：(一)协助照顾，例如合适的托儿和安老服务；(二)弹性工作安排，包括工作时间(如弹性工作时间)、工作空间(如居家工作)和工作模式的弹性(如职位共享)；以及(三)个人和家庭相关的休假。有关第一类措施，智经 2015 年发表的《支持家长育儿及就业：全方位发展幼儿服务》研究已有讨论。是次研究将探讨第二及第三类的弹性工作安排。另外，由于职业安全和健康(职安健)对工作与生活平衡有一定程度的影响，故此亦会纳入分析。

6. 简而言之，工作与生活平衡指的是可以找到属于自己的生活节奏，能够满足工作及其他生活层面责任的状态。而弹性雇佣措施则是雇主在不影响工作效率前提下，以雇员为本和开明的人力资源管理政策，调整包括工作地点、时间和方式的安排，配合雇员不同角色的需要。为有效分析香港在职人士的工作与生活是怎样互相影响，是次研究将受薪工时和其他与工作相关的活动也纳入工作的定义中。至于生活的定义，亦由家庭层面伸延至个人层面，以合乎香港现时的社会状况。

## **政府推广弹性雇佣措施的策略及其他相关法例**

### **「家庭」为定位的政策理念**

7. 除了《雇佣条例》下的法定保障外，早在十年前，时任行政长官分别在《二零零五至零六年施政报告》和《二零零六至零七年施政报告》指出，香港社会经济的变化改变了家庭结构，让不少双职家长面对工作与生活两难兼顾的局面。此后，政府担当推动者的角色，以「家庭」为本的理念，联同家庭议会、妇女事务委员会和平等机会委员会等，呼吁各界共同营造一个家庭友善的工作环境，通过各种形式的宣传和研究以推广弹性工时、兼职岗位和在家上班等措施。政府亦自 2006 年起在内部逐步实施五天工作周，并鼓励私营企业效法。

## **政府及法定机构在保障职安健的角色**

8. 在讨论工作与生活平衡时，职场的安全和健康是不可忽略的一环。这方面的工作主要由劳工处和职业安全健康局(职安局)负责，劳工处辖下的职业安全及健康部负责促进和规管工作安全与健康，并设有两所职业健康诊所，为患有与工作有关疾病的雇员提供医疗及职业健康教育和辅导服务。职安局则负责改善工作环境，提高企业安全管理水平，确保雇员在安全及健康的环境下工作。

## 香港的职场环境与在职人士状况

9. 有关职场环境和在职人士状况的数据将以三部分呈现，第一部分按性别、婚姻状况、年龄、学历和就业状况等变项，分析劳动人口的结构。第二部分主要探讨在职人士的工作模式和健康状况。最后一部分检视弹性雇佣措施的普及程度和雇主与雇员对有关措施的观点。

### *劳动人口结构方面*

10. 从 2015 年劳动人口结构的数据发现曾经结婚女性的劳动人口参与率 (44.1%) 比男性相应比率 (69.5%) 为低。另外，按 2012 年政府统计处 (统计处) 的《第 61 号报告书 - 就业人士转工情况》，发现年轻在职人士占最大的转工比例 (15 至 29 岁的转工人士占整体转工人士 31.1%，30 至 39 岁和 40 至 49 岁的相应比率分别是 25.8% 和 21.1%)。除此之外，按统计处提供的 2013 年数据，年轻在职人士的进修意向亦较其他年龄群组高 (15 至 24 岁为 30.5%、25 至 34 岁为 22.9%，以及 35 至 44 岁为 22%)。

### *工作模式和健康状况方面*

11. 不同调查均指香港雇员普遍工时长，当中实际工时比合约所定的工时为高，超过七成没有超时工作的补偿。就这个现象，香港浸会大学 2015 年的调查指，最多雇主认为是业务需要 (87.6%)，而最多雇员认为的则是公司文化 (84.5%)。此外，职安局和全人教育基金在 2015 年发布的意见调查发现，不少在职人士感到相当程度的工作压力 (61.2%)，部分更出现抑郁 (24.8%)、焦虑 (26.1%) 和亚健康状况 (55.7%)。

12. 此外，明爱荔枝角职工中心 2015 年的调查则指出劳损和行业及工作存在一定关系，劳损亦很难完全康复，严重时更影响活动能力。不过，劳工工作者联合阵线 2015 年的调查发现，74.2% 受访者不知道劳工处设有职业健康诊所，即使知道的也只有 24.1% 曾到诊所求医，反映现时投放在职业健康诊所的资源未能有效运用。

### *弹性雇佣措施的普及程度方面*

13. 按香港大学 2012 年的调查，虽然弹性工时有助纾缓长工时所带来的影响，但香港教育学院 2014 年的一项调查却发现，只有不足三成的企业有为雇员提供弹性工时，而最受雇员欢迎的五天工作周则不足五成。就着未有全面推行弹性雇佣措施，按香港浸会大学的调查，雇主认为最大的障碍是「政策 (恐防被) 滥用」(89.4%)、其次是「难以监察」(85.1%) 和「难一视同仁」(81.7%)。这些数据反映弹性雇佣措施和文化在香港并不普及，在职人士若具有多重角色便难以在这环境中平衡工作与生活。

## 「工作与生活平衡」和「弹性雇佣措施」的个案探讨

14. 研究亦探讨受访雇员的「工作与生活平衡」状况，包括他们在「工作」和「生活」的角色、责任、主要的压力来源和生活上不同领域的相互影响，以及受访雇主对「弹性雇佣措施」的观点、推行与否的考虑和当中涉及的效益。

15. 如前文的数据显示，香港在职人士的工作与生活间的相互影响明显。不同受访个案亦反映，工作与生活平衡与否，很大程度取决于个人，如果在职人士较着重工作与生活分割，他们期望寻找一份可以配合生活安排的工作，最理想的是其任职的企业，同样重视雇员工作与生活平衡，并提供弹性雇佣措施。可是现今社会经济结构转变，这类型的工作比较难求。在这情况下，弹性雇佣措施起了关键作用。当然，部分在职人士将工作与成就、机会、使命挂钩，愿意加倍努力追求工作带来的满足感。但按个案分析，弹性雇佣措施除了有助平衡工作与生活外，还可以让工作或生活对另一个领域带来正面影响（例如在职人士持续进修，对工作亦有帮助）。

16. 部分受访雇主认为弹性雇佣措施表面上是展现雇主对雇员的关怀和体恤，保障雇员福利，但实际上措施的效用并不只于此。就资方而言，措施可减低雇员流失率和缺席率，亦有助雇主灵活管理和提升人力资源，配合企业发展。当中涉及一些因素需要考虑，例如成本的增加。但是，若社会各界能从多角度理解弹性雇佣措施，不难明白措施能让人力资源得到充分发挥，甚至获得意想不到的经济效益。长远而言，对雇员、雇主和社会均有所得益。

## 研究结果

17. 从数据和个案的分析，以下为是次研究结果的总结。

### 雇员工作、生活泾渭难分 时间调配灵活性低

#### *（一）工作与生活互相牵扯和影响，对在职人士构成压力*

18. 香港的工作与生活边界分割不明显，当中曾经结婚的在职女性和年轻在职人士的情况特别值得关注。除了因工作与生活不平衡所构成的压力外，在职人士分别在生活或工作领域遇到的问题，亦同样构成压力，并影响另一个领域。

#### *（二）工时和压力非唯一衡量工作与生活平衡的指标，视乎雇员担当的不同角色*

19. 每个人工作和生活平衡点都不同，最重要的一步是厘清工作与生活平衡这个抽象的概念，即须按在职人士所肩负的角色，了解是工作影响生活、生活影响工作，还是彼

此互相影响，才能作出准确的分析。

### **弹性雇佣措施为良策 雇员调配时间添灵活**

#### *(三) 雇员工作与生活难以分割，弹性雇佣措施发挥协调作用*

20. 针对那些渗透度高的工作（例如需要长时间工作的设计从业员），弹性雇佣措施可以发挥很大的协调作用。但若要措施运作得好，需要配合绩效管理，以提升雇佣双方的互信。

#### *(四) 雇主、雇员间心存疑虑，缺乏互信，窒碍弹性雇佣措施推行*

21. 虽然弹性雇佣措施有着上述作用，但是次研究发现这些措施在香港并不普及，有雇主担心措施会被雇员滥用、难以监察和做到一视同仁。根据深度访谈和聚焦小组讨论的结果，受访雇员不敢提出申请的原因，包括认为雇主期望他们把工作放在首位、与上司关系欠佳，以及担心失去晋升和工作机会等。

#### *(五) 科技进步乃双刃刀，虽为工作增加灵活性，却模糊工作与生活间的界线*

22. 随着科技进步，实施弹性雇佣措施的可能性大为提高，举例来说，企业只要为雇员提供计算机及网络配套，便可安排他们居家工作。不过，科技虽然提高实践弹性雇佣措施的可能性，但另一方面亦容易让在职人士下班后接触到与工作相关的讯息，容易导致工作与生活界线模糊。

### **弹性雇佣措施以外 职场健康至重要**

#### *(六) 雇员劳损情况成隐忧，若忽视职安健，将增加社会成本*

23. 身心健康对雇员的工作与生活平衡亦很重要，惟职安健在本港尚未被雇主和雇员所重视，特别是劳损情况普遍严重，各界若忽视职安健最终会增加社会成本。

### **政策建议**

24. 香港在职人士的工作与生活，普遍存在相互影响的情况。是次研究肯定了弹性雇佣措施对平衡工作与生活的效用，但当中亦有其未能处理的问题，特别是职场中的身心健康对工作与生活平衡的影响。就着有关发现，智经建议从完善弹性雇佣措施的推广策略及职场环境两方面着手，从而提升在职人士的身心健康。

### **建议一：成立「推展友善雇佣文化专责委员会」 统筹弹性雇佣政策**

25. 智经建议在劳工及福利局下成立专责委员会，作为一个政策整合平台，推动官商

劳三方合作，制订政策的推广方向、审批基金、为企业提供咨询服务，并定期检视弹性雇佣措施的普及程度和政策推广的成效。

### **建议二：扩阔弹性雇佣措施定位 「家庭」和「个人」并重**

26. 现时不少在职人士「一人分饰多角」。除了工作外，在工余时间还会进修或参加义务工作，这些活动对个人发展甚至整体社会均有莫大裨益。因此，智经建议将弹性雇佣措施的定位由「家庭」涵盖至「个人发展」。

### **建议三：制订评估指标 定期检讨弹性雇佣措施的推展**

27. 政府可以藉统计处的「经济活动按年统计调查」，在问卷加入相关问题，以便掌握弹性雇佣措施的普及程度。其次，政府亦应该定期进行大型的调查，作出综合分析并提出相关策略协助企业应对。建议一的专责委员会亦应为推广措施定下目标和时间表，以及识别措施所涉及的政策范畴，以便跟进政策协调的工作。

### **建议四：善用科技及创新方式 提高实行弹性雇佣措施的可能性**

28. 智经亦建议在专责委员会下设立「友善雇佣文化推展基金」，让中小企申请资助，以配合企业实施弹性雇佣措施的安排。除此之外，专责委员会亦可与业界分享成功的个案，促进企业间的交流和学习。

### **建议五：预防胜于治疗 提升职安健的保障**

29. 预防是减低职业病影响的最重要一环，智经建议政府按行业及工种进行有关职业病的调查，并就职业病的定义展开检讨，加强保障雇员健康。

### **建议六：及早介入协助 纾缓劳损和情绪困扰**

30. 智经认为现时职业健康诊所的轮候时间并不理想，建议政府整合各区的情绪和精神健康服务，以社区为本的形式，结合社福机构和家庭医生，建立「职业健康支持及协作清单」网络，让有需要人士及早得到协助。

### **建议七：资助企业加强对职安健关注 建立重视职安健文化**

31. 智经建议在新成立的专责委员会下设立基金和顾问团队，扩充现时的资助范围和提供更广泛的咨询服务，以资助模式鼓励企业改善工作环境的安全和健康。政府亦应鼓励企业将职安健指引纳入职员手册之中，并指派雇员担任职安健主任一职，定期检讨职员手册的规定；同时在企业内进行问卷调查，让雇主和雇员双方就职安健建立沟通基础。

## **建议八：推动绩效管理文化 厘清工作界线**

32. 智经认为推动职场重视绩效的管理文化，有助厘清雇佣双方的合理期望。这亦方便雇佣双方讨论工作安排，从而提升工作效率，减省非必要的超时工作。一方面让雇主更了解雇员的工作进度，另一方面亦有助雇员平衡工作与生活的时间安排。

## **结语**

33. 智经确信雇主和雇员并不是处于一个对立的位置，期望当局进一步推动弹性雇佣措施，让雇主和雇员可以各取所需。智经认为实施弹性雇佣措施并不需要大量额外资源，但得到的回报不但可观而且正面，雇主只需视乎企业的情况，从心出发和付出多一点关怀，便可以「大有大做、小有小做」去推动弹性雇佣措施。当然，若要全面推动弹性职场文化，仍需政府多方面的配合，一如智经过往就加强人才培训和幼儿支持服务的建议，通过增加人力资源的供应，让更多企业不会因人手短缺而未能实行有关措施。