

研究摘要

政府早於 2013 年發布的人口政策諮詢文件《集思港益》中指出，香港勞動人口將於 2018 年後逐漸萎縮，強調社會各界應著眼於締造有利的工作環境，並藉著多元的彈性僱傭安排，消除願意就業人士投身勞動市場的障礙。智經研究中心（智經）一向重視香港人力資源與長遠競爭力相關的課題，曾建議「推動家庭友善文化，營造體諒家庭需要的職場環境」作為消除婦女就業障礙的重要策略之一。

2. 鑑於本港將面對勞動力萎縮的挑戰，智經希望進一步探討如何將彈性僱傭措施推展至整個職場，從而提升在職人士的工作與生活滿足感、促進他們的身心健康，以及便利他們履行家庭和社會責任；協助企業挽留和吸引人才，鞏固人力資本，從而提升企業的競爭力；以及釋放潛在勞動力，紓緩勞動人口萎縮帶來的影響，達至有利僱主、僱員及社會的三贏局面。是次研究以二手資料分析和深度訪談及聚焦小組討論的方法，分別從僱主和僱員的角度探討彈性僱傭措施如何有助工作與生活平衡，而工作安全和健康與平衡工作、生活息息相關，故將其納入討論範圍。

研究目的

3. 是次研究，我們有以下目的：
- (一) 探討香港僱員的工作與生活平衡概況
 - (二) 剖析影響香港僱員工作與生活平衡的因素
 - (三) 檢視香港職場實施彈性僱傭措施的普及情況
 - (四) 分析彈性僱傭措施對僱主和僱員的效益和實施時的阻力
 - (五) 提出策略和建議，以推動彈性僱傭措施及其他有助改善工作與生活平衡的政策

何謂工作和生活平衡？何謂彈性僱傭措施？

4. 雖然學者們對工作與生活平衡有不同見解，但普遍同意達至平衡就是找到自己的生活節奏和能夠滿足各方面的責任。就著工作與生活之間的互相影響，早有學者歸納成不同的模式，而近年的邊界理論（Border Theory），以滲透（permeability）、彈性（flexibility）、融合（blending）及邊界強度（border strength）四個概念，進一步解釋工作與生活平衡相關的現象。

5. 協助僱員平衡工作與生活的措施，大致可以分為三類：(一)協助照顧，例如合適的託兒和安老服務；(二)彈性工作安排，包括工作時間（如彈性工作時間）、工作空間（如居家工作）和工作模式的彈性（如職位共享）；以及(三)個人和家庭相關的休假。有關第

一類措施，智經 2015 年發表的《支援家長育兒及就業：全方位發展幼兒服務》研究已有討論。是次研究將探討第二及第三類的彈性工作安排。另外，由於職業安全健康(職安健)對工作與生活平衡有一定程度的影響，故此亦會納入分析。

6. 簡而言之，工作與生活平衡指的是可以找到屬於自己的生活節奏，能夠滿足工作及其他生活層面責任的狀態。而彈性僱傭措施則是僱主在不影響工作效率前提下，以僱員為本和開明的人力資源管理政策，調整包括工作地點、時間和方式的安排，配合僱員不同角色的需要。為有效分析香港在職人士的工作與生活是怎樣互相影響，是次研究將受薪工時和其他與工作相關的活動也納入工作的定義中。至於生活的定義，亦由家庭層面伸延至個人層面，以合乎香港現時的社會狀況。

政府推廣彈性僱傭措施的策略及其他相關法例

「家庭」為定位的政策理念

7. 除了《僱傭條例》下的法定保障外，早在十年前，時任行政長官分別在《二零零五至零六年施政報告》和《二零零六至零七年施政報告》指出，香港社會經濟的變化改變了家庭結構，讓不少雙職家長面對工作與生活兩難兼顧的局面。此後，政府擔當推動者的角色，以「家庭」為本的理念，聯同家庭議會、婦女事務委員會和平等機會委員會等，呼籲各界共同營造一個家庭友善的工作環境，通過各種形式的宣傳和研究以推廣彈性工時、兼職崗位和在家上班等措施。政府亦自 2006 年起在內部逐步實施五天工作周，並鼓勵私營企業做法。

政府及法定機構在保障職安健的角色

8. 在討論工作與生活平衡時，職場的安全和健康是不可忽略的一環。這方面的工作主要由勞工處和職業安全健康局(職安局)負責，勞工處轄下的職業安全及健康部負責促進和規管工作安全與健康，並設有兩所職業健康診所，為患有與工作有關疾病的僱員提供醫療及職業健康教育和輔導服務。職安局則負責改善工作環境，提高企業安全管理水平，確保僱員在安全及健康的環境下工作。

香港的職場環境與在職人士狀況

9. 有關職場環境和在職人士狀況的數據將以三部分呈現，第一部分按性別、婚姻狀況、年齡、學歷和就業狀況等變項，分析勞動人口的結構。第二部分主要探討在職人士的工作模式和健康狀況。最後一部分檢視彈性僱傭措施的普及程度和僱主與僱員對有關措施的觀點。

勞動人口結構方面

10. 從 2015 年勞動人口結構的數據發現曾經結婚女性的勞動人口參與率 (44.1%) 比男性相應比率 (69.5%) 為低。另外，按 2012 年政府統計處 (統計處) 的《第 61 號報告書 - 就業人士轉工情況》，發現年輕在職人士佔最大的轉工比例 (15 至 29 歲的轉工人士佔整體轉工人士 31.1%，30 至 39 歲和 40 至 49 歲的相應比率分別是 25.8% 和 21.1%)。除此之外，按統計處提供的 2013 年數據，年輕在職人士的進修意向亦較其他年齡群組高 (15 至 24 歲為 30.5%、25 至 34 歲為 22.9%，以及 35 至 44 歲為 22%)。

工作模式和健康狀況方面

11. 不同調查均指香港僱員普遍工時長，當中實際工時比合約所定的工時為高，超過七成沒有超時工作的補償。就這個現象，香港浸會大學 2015 年的調查指，最多僱主認為是業務需要 (87.6%)，而最多僱員認為的則是公司文化 (84.5%)。此外，職安局和全人教育基金在 2015 年發布的意見調查發現，不少在職人士感到相當大程度的工作壓力 (61.2%)，部分更出現抑鬱 (24.8%)、焦慮 (26.1%) 和亞健康狀況 (55.7%)。

12. 此外，明愛荔枝角職工中心 2015 年的調查則指出勞損和行業及工作存在一定關係，勞損亦很難完全康復，嚴重時更影響活動能力。不過，勞工工作者聯合陣線 2015 年的調查發現，74.2% 受訪者不知道勞工處設有職業健康診所，即使知道的也只有 24.1% 曾到診所求醫，反映現時投放在職業健康診所的資源未能有效運用。

彈性僱傭措施的普及程度方面

13. 按香港大學 2012 年的調查，雖然彈性工時有助紓緩長工時所帶來的影響，但香港教育學院 2014 年的一項調查卻發現，只有不足三成的企業有為僱員提供彈性工時，而最受僱員歡迎的五天工作周則不足五成。就著未有全面推行彈性僱傭措施，按香港浸會大學的調查，僱主認為最大的障礙是「政策 (恐防被) 濫用」(89.4%)、其次是「難以監察」(85.1%) 和「難一視同仁」(81.7%)。這些數據反映彈性僱傭措施和文化在香港並不普及，在職人士若具有多重角色便難以在這環境中平衡工作與生活。

「工作與生活平衡」和「彈性僱傭措施」的個案探討

14. 研究亦探討受訪僱員的「工作與生活平衡」狀況，包括他們在「工作」和「生活」的角色、責任、主要的壓力來源和生活上不同領域的相互影響，以及受訪僱主對「彈性僱傭措施」的觀點、推行與否的考量和當中涉及的效益。

15. 如前文的數據顯示，香港在職人士的工作與生活間的相互影響明顯。不同受訪個案亦反映，工作與生活平衡與否，很大程度取決於個人，如果在職人士較著重工作與生

活分割，他們期望尋找一份可以配合生活安排的工作，最理想的是其任職的企業，同樣重視僱員工作與生活平衡，並提供彈性僱傭措施。可是現今社會經濟結構轉變，這類的工作比較難求。在這情況下，彈性僱傭措施起了關鍵作用。當然，部分在職人士將工作與成就、機會、使命掛鉤，願意加倍努力追求工作帶來的滿足感。但按個案分析，彈性僱傭措施除了有助平衡工作與生活外，還可以讓工作或生活對另一個領域帶來正面影響（例如在職人士持續進修，對工作亦有幫助）。

16. 部分受訪僱主認為彈性僱傭措施表面上是展現僱主對僱員的關懷和體恤，保障僱員福利，但實際上措施的效用並不只於此。就資方而言，措施可減低僱員流失率和缺席率，亦有助僱主靈活管理和提升人力資源，配合企業發展。當中涉及一些因素需要考慮，例如成本的增加。但是，若社會各界能從多角度理解彈性僱傭措施，不難明白措施能讓人力資源得到充分發揮，甚至獲得意想不到的經濟效益。長遠而言，對僱員、僱主和社會均有所得益。

研究結果

17. 從數據和個案的分析，以下為是次研究結果的總結。

僱員工作、生活涇渭難分 時間調配靈活性低

（一）工作與生活互相牽扯和影響，對在職人士構成壓力

18. 香港的工作與生活邊界分割不明顯，當中曾經結婚的在職女性和年輕在職人士的情況特別值得關注。除了因工作與生活不平衡所構成的壓力外，在職人士分別在生活或工作領域遇到的問題，亦同樣構成壓力，並影響另一個領域。

（二）工時和壓力非唯一衡量工作與生活平衡的指標，視乎僱員擔當的不同角色

19. 每個人工作和生活平衡點都不同，最重要的一步是釐清工作與生活平衡這個抽象的概念，即須按在職人士所肩負的角色，了解是工作影響生活、生活影響工作，還是彼此互相影響，才能作出準確的分析。

彈性僱傭措施為良策 僱員調配時間添靈活

（三）僱員工作與生活難以分割，彈性僱傭措施發揮協調作用

20. 針對那些滲透度高的工作（例如需要長時間工作的設計從業員），彈性僱傭措施可以發揮很大的協調作用。但若要措施運作得好，需要配合績效管理，以提升僱傭雙方的互信。

(四) 僱主、僱員間心存疑慮，缺乏互信，窒礙彈性僱傭措施推行

21. 雖然彈性僱傭措施有著上述作用，但是次研究發現這些措施在香港並不普及，有僱主擔心措施會被僱員濫用、難以監察和做到一視同仁。根據深度訪談和聚焦小組討論的結果，受訪僱員不敢提出申請的原因，包括認為僱主期望他們把工作放在首位、與上司關係欠佳，以及擔心失去晉升和工作機會等。

(五) 科技進步乃雙刃刀，雖為工作增加靈活性，卻模糊工作與生活間的界線

22. 隨著科技進步，實施彈性僱傭措施的可能性大為提高，舉例來說，企業只要為僱員提供電腦及網絡配套，便可安排他們居家工作。不過，科技雖然提高實踐彈性僱傭措施的可能性，但另一方面亦容易讓在職人士下班後接觸到與工作相關的訊息，容易導致工作與生活界線模糊。

彈性僱傭措施以外 職場健康至重要

(六) 僱員勞損情況成隱憂，若忽視職安健，將增加社會成本

23. 身心健康對僱員的工作與生活平衡亦很重要，惟職安健在本港尚未被僱主和僱員所重視，特別是勞損情況普遍嚴重，各界若忽視職安健最終會增加社會成本。

政策建議

24. 香港在職人士的工作與生活，普遍存在相互影響的情況。是次研究肯定了彈性僱傭措施對平衡工作與生活的效用，但當中亦有其未能處理的問題，特別是職場中的身心健康對工作與生活平衡的影響。就著有關發現，智經建議從完善彈性僱傭措施的推廣策略及職場環境兩方面著手，從而提升在職人士的身心健康。

建議一：成立「推展友善僱傭文化專責委員會」 統籌彈性僱傭政策

25. 智經建議在勞工及福利局下成立專責委員會，作為一個政策整合平台，推動官商勞三方合作，制訂政策的推廣方向、審批基金、為企業提供諮詢服務，並定期檢視彈性僱傭措施的普及程度和政策推廣的成效。

建議二：擴闊彈性僱傭措施定位 「家庭」和「個人」並重

26. 現時不少在職人士「一人分飾多角」。除了工作外，在工餘時間還會進修或參加義務工作，這些活動對個人發展甚至整體社會均有莫大裨益。因此，智經建議將彈性僱傭措施的定位由「家庭」涵蓋至「個人發展」。

建議三：制訂評估指標 定期檢討彈性僱傭措施的推展

27. 政府可以藉統計處的「經濟活動按年統計調查」，在問卷加入相關問題，以便掌

握彈性僱傭措施的普及程度。其次，政府亦應該定期進行大型的調查，作出綜合分析並提出相關策略協助企業應對。建議一的專責委員會亦應為推廣措施定下目標和時間表，以及識別措施所涉及的政策範疇，以便跟進政策協調的工作。

建議四：善用科技及創新方式 提高實行彈性僱傭措施的可能性

28. 智經亦建議在專責委員會下設立「友善僱傭文化推展基金」，讓中小企申請資助，以配合企業實施彈性僱傭措施的安排。除此之外，專責委員會亦可與業界分享成功的個案，促進企業間的交流和學習。

建議五：預防勝於治療 提升職安健的保障

29. 預防是減低職業病影響的最重要一環，智經建議政府按行業及工種進行有關職業病的調查，並就職業病的定義展開檢討，加強保障僱員健康。

建議六：及早介入協助 紓緩勞損和情緒困擾

30. 智經認為現時職業健康診所的輪候時間並不理想，建議政府整合各區的情緒和精神健康服務，以社區為本的形式，結合社福機構和家庭醫生，建立「職業健康支援及協作清單」網絡，讓有需要人士及早得到協助。

建議七：資助企業加強對職安健關注 建立重視職安健文化

31. 智經建議在新成立的專責委員會下設立基金和顧問團隊，擴充現時的資助範圍和提供更廣泛的諮詢服務，以資助模式鼓勵企業改善工作環境的安全和健康。政府亦應鼓勵企業將職安健指引納入職員手冊之中，並指派僱員擔任職安健主任一職，定期檢討職員手冊的規定；同時在企業內進行問卷調查，讓僱主和僱員雙方就職安健建立溝通基礎。

建議八：推動績效管理文化 釐清工作界線

32. 智經認為推動職場重視績效的管理文化，有助釐清僱傭雙方的合理期望。這亦方便僱傭雙方討論工作安排，從而提升工作效率，減省非必要的超時工作。一方面讓僱主更了解僱員的工作進度，另一方面亦有助僱員平衡工作與生活的時間安排。

結語

33. 智經確信僱主和僱員並不是處於一個對立的位置，期望當局進一步推動彈性僱傭措施，讓僱主和僱員可以各取所需。智經認為實施彈性僱傭措施並不需要大量額外資源，但得到的回報不但可觀而且正面，僱主只需視乎企業的情況，從心出發和付出多一點關懷，便可以「大有大做、小有小做」去推動彈性僱傭措施。當然，若要全面推動彈性職場文化，仍需政府多方面的配合，一如智經過往就加強人才培訓和幼兒支援服務的建議，通過增加人力資源的供應，讓更多企業不會因人手短缺而未能實行有關措施。