

新闻稿

2017年1月24日

## **雇员身兼不同角色 实行弹性雇佣措施 劳资双方皆可得益**

智经研究中心(智经)今日发表《工作与生活平衡：由推动弹性雇佣措施做起》研究报告，旨在提出建议协助雇员平衡工作与生活、巩固企业的人力资本，以及应付香港劳动人口逐渐萎缩的挑战。

智经一向重视开拓及巩固人力资源的课题，智经主席李国栋医生表示：「人才是社会其中一项最重要的资本。政府施政必须以人为本，才能令社会稳定发展。过去几年，智经发表了多份研究报告，2014年分别发表了名为《香港至2030年的人口及人力需求》及《激发原动力 开拓新思维 助青年 闯出一片天》研究报告，为香港长远竞争力和青年向上流动出谋献策，并于2015年发表《支持家长育儿及就业：全方位发展幼儿服务》研究报告，着眼释放女性劳动力，其中『推动家庭友善文化，营造体谅家庭需要的职场环境』是消除妇女就业障碍的重要策略之一。智经希望透过是次研究，进一步探讨如何将弹性雇佣措施推展至整个职场，为缔造友善的工作环境建立基础。」

### **满足不同角色的需要**

是次研究结果显示，香港「打工仔」普遍一人分饰多角，要兼顾家庭和个人发展，容易导致分身乏术，造成工作与生活失衡，这不但有损他们健康，还影响其家庭关系和工作表现。为了顾及不少在职人士身兼不同角色的需要，智经建议扩阔弹性雇佣措施的定位，由「家庭」涵盖至「个人」。

### **曾经结婚的在职女性和职场生力军较难平衡工作与生活**

是次研究发现，曾经结婚女性的劳动人口参与率(44.1%)远较曾经结婚男性的相应比率(69.5%)为低，这一定程度是因为香港照顾家人和料理家务的责任，大都由女性承担。若无法同时兼顾工作及照顾者的责任，她们最后只能转为兼职或退出劳动市场。

按数据分析，年轻人占整体转工人士比例最大(15至29岁转工人士，占整体转工人士31.1%，30至39岁和40至49岁的相应比率是25.8%和21.1%)，这可能是他们希望凭借转工以争

取较佳的薪酬和发展机会。除了转工外，他们还会进修增值，让自己在转工时有较好的议价能力。数据便显示，年轻人的进修意向较高（15至24岁为30.5%、25至34岁为22.9%，以及35至44岁为22%）。可是，在工余时间进修，把时间表排得密密麻麻，休息时间较少，对他们的身心亦构成不少压力。

## **工作生活要平衡 弹性雇佣措施要执行**

就着以上的研究发现，智经认为香港有需要进一步推广弹性雇佣措施。智经理事及是次研究召集人李金鸿先生表示：「大家不要误以为实行弹性雇佣措施，只有利于雇员。所谓『弹性』，是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，让雇员在『工作』和『生活』两个领域间具有『弹性』，以便他们灵活安排，从而达致工作与生活平衡。这不但可以降低雇员流失率和缺席率，亦可配合企业发展，对雇佣双方都有好处。」

尽管弹性雇佣措施有不少效益，可是这些措施在香港并不普及。研究发现雇主担心措施会被雇员滥用、难以监察及做到一视同仁。受访雇员则认为雇主期望他们把工作放在首位，并担心使用弹性雇佣措施，会失去晋升和工作机会等。

综合研究结果，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，并提出四项主要建议：

### **(一) 成立推展友善雇佣文化专责委员会**

智经建议在劳工及福利局下，成立推展友善雇佣文化专责委员会，结合各个相关的政策部门、法定机构、雇主和雇员代表等，推动官商劳三方合作，制定政策的推广方向、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。

### **(二) 扩阔定位——「家庭」和「个人」并重**

一直以来，政府单以「家庭」作定位来推广弹性雇佣措施，但不是所有在职人士可以受惠。智经认为弹性雇佣措施应顾及「个人」需要，企业可以在维持弹性的管理和保持稳定人手的原则下，便利雇员兼顾不同的角色和责任。例如，雇主可以实行弹性工时和设有进修假期，减轻进修雇员的压力，并为他们提供资助。这个安排对流失率高的行业，可以起挽留人才之用。

### (三) 预防胜于治疗 提升职安健的保障

研究发现一些行业如饮食、保安、护理和零售等从业员，很容易出现下肢劳损。一般情况下，下肢劳损不能纳入职业病保障范围。在长期劳损下，从业员饱受痛症和伤员困扰，迫不得已提早退休。正因为职安健的重要性被忽视，造成双输的局面：一、人力资源未能善用，雇员不但未有延长其退休年龄，反而令他们的职场生涯因伤员而提早结束；二、长期劳损患者的昂贵医疗开支，最终也可能转嫁到政府或纳税人身上，加重社会成本，实在值得关注。

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。这样有助降低职业病门坎，加强雇员健康的保障。李医生说：「健康的生活对市民和社会的发展非常重要。过度的工作压力会影响雇员身心健康，处理失当，会对他们的生活、工作、情绪构成负面影响。因此，我们必须致力提升保障雇员的工作安全和健康，并及早介入协助。」就此，智经建议整合各区的情绪和精神健康服务，以小区为本的形式，结合社福机构和家庭医生服务，建立「职业健康支持及协作清单」，充分发挥小区资源，让有需要人士及时得到治疗。

### (四) 善用科技及创新方式 令弹性措施更可行

弹性雇佣措施除了适用于办工时间外，也适用于工作地点。科技发达，大大提升了如在家工作的可能性。智经建议专责委员会设立「友善雇佣文化推展基金」，鼓励中小企以创新手法解决因人手不足而未能实施弹性雇佣措施的情况，长远促进社会效益，减轻因劳动力逐渐萎缩所带来的压力。

李金鸿先生总结说：「雇主和雇员并不是处于一个对立的位置，互信是有效推广弹性雇佣措施的关键。随着科技不断进步，全球经济环境急速转变，我们必须以更开明的态度、更弹性地去面对各种挑战，让雇主、雇员各取所需。政府亦应继续就人力资源的供应、加强人才培训和幼儿支持服务着手。我们深信这些建议将有助提升香港长远的竞争力，缔造雇主、雇员、社会三赢的局面。」

如欲了解更多信息，请浏览报告的[专题网页](#)。

###

#### 传媒联络

钟志杰先生

电话：3182 1134

电邮：[kiddchung@bauhinia.org](mailto:kiddchung@bauhinia.org)