

新聞稿

2017 年 1 月 24 日

僱員身兼不同角色 實行彈性僱傭措施 勞資雙方皆可得益

智經研究中心 (智經) 今日發表《工作與生活平衡：由推動彈性僱傭措施做起》研究報告，旨在提出建議協助僱員平衡工作與生活、鞏固企業的人力資本，以及應付香港勞動人口逐漸萎縮的挑戰。

智經一向重視開拓及鞏固人力資源的課題，智經主席李國棟醫生表示：「人才是社會其中一項最重要的資本。政府施政必須以人為本，才能令社會穩定發展。過去幾年，智經發表了多份研究報告，2014 年分別發表了名為《香港至 2030 年的人口及人力需求》及《激發原動力 開拓新思維 助青年 闖出一片天》研究報告，為香港長遠競爭力和青年向上流動出謀獻策，並於 2015 年發表《支援家長育兒及就業：全方位發展幼兒服務》研究報告，著眼釋放女性勞動力，其中『推動家庭友善文化，營造體諒家庭需要的職場環境』是消除婦女就業障礙的重要策略之一。智經希望透過是次研究，進一步探討如何將彈性僱傭措施推展至整個職場，為締造友善的工作環境建立基礎。」

滿足不同角色的需要

是次研究結果顯示，香港「打工仔」普遍一人分飾多角，要兼顧家庭和個人發展，容易導致分身乏術，造成工作與生活失衡，這不但有損他們健康，還影響其家庭關係和工作表現。為了顧及不少在職人士身兼不同角色的需要，智經建議擴闊彈性僱傭措施的定位，由「家庭」涵蓋至「個人」。

曾經結婚的在職女性和職場生力軍較難平衡工作與生活

是次研究發現，曾經結婚女性的勞動人口參與率 (44.1%) 遠較曾經結婚男性的相應比率 (69.5%) 為低，這一定程度是因為香港照顧家人和料理家務的責任，大都由女性承擔。若無法同時兼顧工作及照顧者的責任，她們最後只能轉為兼職或退出勞動市場。

按數據分析，年輕人佔整體轉工人士比例最大 (15 至 29 歲轉工人士，佔整體轉工人士 31.1%，30 至 39 歲和 40 至 49 歲的相應比率是 25.8%和 21.1%)，這可能是他們希望憑藉轉工

以爭取較佳的薪酬和發展機會。除了轉工外，他們還會進修增值，讓自己在轉工時有較好的議價能力。數據便顯示，年輕人的進修意向較高（15至24歲為30.5%、25至34歲為22.9%，以及35至44歲為22%）。可是，在工餘時間進修，把時間表排得密密麻麻，休息時間較少，對他們的身心亦構成不少壓力。

工作生活要平衡 彈性僱傭措施要執行

就著以上的研究發現，智經認為香港有需要進一步推廣彈性僱傭措施。智經理事及是次研究召集人李金鴻先生表示：「大家不要誤以為實行彈性僱傭措施，只有利於僱員。所謂『彈性』，是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，讓僱員在『工作』和『生活』兩個領域間具有『彈性』，以便他們靈活安排，從而達致工作與生活平衡。這不但可以減低僱員流失率和缺席率，亦可配合企業發展，對僱傭雙方都有好處。」

儘管彈性僱傭措施有不少效益，可是這些措施在香港並不普及。研究發現僱主擔心措施會被僱員濫用、難以監察及做到一視同仁。受訪僱員則認為僱主期望他們把工作放在首位，並擔心使用彈性僱傭措施，會失去晉升和工作機會等。

綜合研究結果，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，並提出四項主要建議：

(一) 成立推展友善僱傭文化專責委員會

智經建議在勞工及福利局下，成立推展友善僱傭文化專責委員會，結合各個相關的政策部門、法定機構、僱主和僱員代表等，推動官商勞三方合作，制定政策的推廣方向、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。

(二) 擴闊定位——「家庭」和「個人」並重

一直以來，政府單以「家庭」作定位來推廣彈性僱傭措施，但不是所有在職人士可以受惠。智經認為彈性僱傭措施應顧及「個人」需要，企業可以在維持彈性的管理和保持穩定人手的原則下，便利僱員兼顧不同的角色和責任。例如，僱主可以實行彈性工時和設有進修假期，減輕進修僱員的壓力，並為他們提供資助。這個安排對流失率高的行業，可以起挽留人才之用。

(三) 預防勝於治療 提升職安健的保障

研究發現一些行業如飲食、保安、護理和零售等從業員，很容易出現下肢勞損。一般情況下，下肢勞損不能納入職業病保障範圍。在長期勞損下，從業員飽受痛症和傷患困擾，迫不得已提早退休。正因為職安健的重要性被忽視，造成雙輸的局面：一、人力資源未能善用、僱員不但未有延長其退休年齡，反而令他們的職場生涯因傷患而提早結束；二、長期勞損病患者的昂貴醫療開支，最終也可能轉嫁到政府或納稅人身上，加重社會成本，實在值得關注。

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。這樣有助降低職業病門檻，加強僱員健康的保障。李醫生說：「健康的生活對市民和社會的發展非常重要。過度的工作壓力會影響僱員身心健康，處理失當，會對他們的生活、工作、情緒構成負面影響。因此，我們必須致力提升保障僱員的工作安全和健康，並及早介入協助。」就此，智經建議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服務，建立「職業健康支援及協作清單」，充分發揮社區資源，讓有需要人士及時得到治療。

(四) 善用科技及創新方式 令彈性措施更可行

彈性僱傭措施除了適用於辦工時間外，也適用於工作地點。科技發達，大大提升了如在家工作的可能性。智經建議專責委員會設立「友善僱傭文化推展基金」，鼓勵中小企以創新手法解決因人手不足而未能實施彈性僱傭措施的情況，長遠促進社會效益，減輕因勞動力逐漸萎縮所帶來的壓力。

李金鴻先生總結說：「僱主和僱員並不是處於一個對立的位置，互信是有效推廣彈性僱傭措施的關鍵。隨著科技不斷進步，全球經濟環境急速轉變，我們必須以更開明的態度、更彈性地去面对各種挑戰，讓僱主、僱員各取所需。政府亦應繼續就人力資源的供應、加強人才培訓和幼兒支援服務著手。我們深信這些建議將有助提升香港長遠的競爭力，締造僱主、僱員、社會三贏的局面。」

如欲了解更多資訊，請瀏覽報告的[專題網頁](#)。

###

傳媒聯絡

鍾志傑先生

電話：3182 1134

電郵：kiddchung@bauhinia.org