

附件

香港「家庭友善」僱用政策及措施調查

僱主調查 - 主要結果

1. 調查問卷經電郵、傳真及郵寄傳送到 6,600 間不同規模及界別的公司進行調查。總數收回 142 份問卷；當中 137 份為有效的樣本。這些公司代表 12 個不同行業而他們總共僱用約 160,000 員工，約佔香港勞動人口的 4.4%。
2. 在這些有效樣本當中，10.2% 為公用事業或非牟利機構，79.6% 為私人公司，其餘性質不詳。按公司規模，其中 38.0% 為僱用 50 名員工以下(或 100 名員工以下如果從事製造業)的中小企 (SMEs)。58.4% 為僱用 50 名員工以上(或 100 名員工以上如果從事製造業)的大型企業，3.6% 未能歸類。
3. 調查結果顯示現時香港的僱主對「家庭友善」僱用政策及措施(FEPPs)的認知程度普遍處於低水平。就回答對於在香港現正實行的「家庭友善」僱用政策及措施的認知，只有 37.2% 表示“知道”，但有 61.3% 回答“不知道”與及 1.5% 沒有回答。深入分析亦顯示大型企業對 FEPPs 的認知程度比中小型企業為高。
4. 此外，是次調查的低回覆率(在 6,600 份發放的問卷中只有 137 間公司回覆)，或可顯示香港社會對 FEPPs 普遍缺乏興趣或認知。
5. FEPPs 在香港的普及程度也是處於低水平，在 137 個答者中，只有 10.2% 的公司有制定正式有關 FEPPs 的政策或指引。
6. 在這些公司當中，最多實施的個別 FEPPs 的項目包括“恩恤假 (Compassionate Leave)” (56.9%)，“彈性輪更制 (Flexible shift working)” (27.0%) 和“員工協助計劃 (Employee Assistance Programme)” (24.8%) 例如輔導服務。當中 43.8% 的公司已實行“五天工作周(Five-day working week)”及 27.7% 的公司認為“公司舉辦的義工活動 (Company-organized voluntary work)” 是 FEPPs 的項目。

7. 回覆者提出採用 FEPPs 後對公司最顯著的 5 項好處是：
- 獲得「良好僱主」的聲譽；
 - 提升士氣；
 - 提升吸引有經驗及高效率僱員的能力；
 - 改善員工之間的工作關係；及
 - 減少員工流失情況。
8. 回覆者提出未能實施多些 FEPPs 最主要的 5 項原因是：
- 難以調配人手及安排工作；
 - 被有關的工作性質所限制；
 - 難以應付行政及管理工作；
 - 在同一行業沒有具領導地位的公司帶頭施行；及
 - 擔心實施之後難以撤銷。

僱員調查 - 主要結果

9. 合計 735 名僱員來自 17 個行業的 17 間公司被邀請進行問卷調查，收回的問卷共 680 份，其中 653 份為有效樣本。以下是回覆者的一般背景資料：

分類	人數	佔百分比
<u>性別</u>		
女性	386	59.1%
男性	242	37.1%
不詳	25	3.8%
<u>婚姻狀況</u>		
未婚	234	35.8%
已婚/同居	389	59.6%
離婚/喪偶	13	2.0%
不詳	17	2.6%
<u>職位</u>		
董事/總監及經理級別	146	22.4%
前線主管	105	16.1%
專業人員及行政人員	147	22.5%
服務工作人員及文員	190	29.1%
其他/不詳	65	10.0%

10. 在這些回覆者當中，29.7%認為他們公司的僱用政策及措施是“家庭友善”，然而 51.8%不認同，其餘表示無意見。總計有 76.3%支持他們的公司/機構實施更多的 FEPPs，而 0.8%表示不支持，其餘表示無意見。

11. 曾經使用 FEPPs 的回覆者認為最顯著的 5 項好處是：

- 增加對公司/機構的歸屬感；
- 提升士氣；
- 變得更快樂；
- 減少筋疲力竭 (Burn-out)；及
- 改善員工之間的工作關係。

12. 回覆者最想有的 5 個 FEPPs 是(除了給予剛為人父的僱員有薪產假外，統計上兩性對以下其他最想有的 FEPPs 沒有明顯的分別)：

- 彈性上班時間 (Flexi-time)；
- 壓縮工作週 (Compressed workweek)；
- 以家居為辦公地點 (Home-based work)；
- 照顧家庭假期 (Family care leave)；及
- 給予剛為人父的僱員有薪產假 (Paternity Leave)。

13. 5 項阻礙僱員使用 FEPPs 的主要原因：

- 難以調配人手及安排工作；
- 並未察覺使用 FEPPs 的好處；
- 被有關的工作性質所限制；
- 難以應付行政及管理工作；及
- 害怕被上司認為不全力以赴。

14. 女性與男性回覆者花在工作及照顧家庭的時間：

分類	女性	男性
每周		
- 工作*	45.0 小時	50.7 小時
- 照顧小孩*	9.2 小時	6.7 小時
- 處理家務*	7.4 小時	6.4 小時
- 照顧其他家庭成員	1.7 小時	2.5 小時

* 統計上有顯著的分別

15. 回覆者對工作壓力的自我評估：

	<u>完全同意</u>	<u>同意</u>	<u>有點同意</u>
- 被問到是否通常感到壓力很大	8.4%	25.4%	40.1%
- 被問到是否感到工作緊張程度很高	7.0%	27.0%	38.1%

16. 經深入分析去比較在本文第 10 項的兩組回覆者(指那些僱員認為他們公司的僱用政策及措施是“家庭友善”的組別相比持相反意見的組別)，結果顯示前者表現：

- 少些感到工作壓力；
- 多些工作滿足感；
- 少些身體/心理上的毛病；
- 少些工作與家庭的失衡；
- 多些工作與生活的平衡；
- 多些對家庭的滿足感；
- 少些辭職的意欲；及
- 少些曠工情況。

17. 結果亦特別顯示公司內有推廣 **FEPPs** 的文化及氣候，回覆者表現感到多些工作滿足感、多些工作與生活的平衡及少些辭職的意欲、少些工作與家庭的失衡。資料亦顯示上司支持員工的家庭需要亦有類似的效果，與此同時，亦可以感到少些工作壓力、少些身體/心理上的毛病及多些對家庭的滿足感。