

香港「家庭友善」僱用政策及 措施 (FEPPs) 研究

由平等機會委員會及婦女事務委員會委託進行

報告摘要

蕭愛鈴 教授
政治學及社會學系

傅大衛 教授
人文及社會科學學術事務長及
社會政策講座教授
政治學及社會學系

嶺南大學

二零零六年十一月

報告摘要

項目背景

近年來，同許多西方國家一樣，香港的工作和家庭結構發生了一些變化，如家庭規模越來越小，女性（有子女）越來越多地參與工作，工作時間延長，雙職業/收入家庭增多，照顧小孩和長者的負擔加重等。這些變化正在削弱家庭的凝聚力。

此外，更明顯的是，新科技的迅速發展對僱員的需求增加。例如，現在一些僱主希望一星期 7 天，每天 24 小時隨時都能找到僱員。類似於“24/7”的這些要求對僱員來說形成了一種威脅，他們不得不從家庭事務中抽身出來。由此可以推斷，僱員在工作上花費的時間越多，越有可能面臨工作和家庭生活之間的衝突。許多研究發現工作一家庭不平衡會導致健康受損、滿足感降低，同時還會導致個人、家庭和組織的績效降低。由於工作一家庭不平衡導致的身心健康問題對女性而言更為嚴重。

上述情況突顯出使用各種“家庭友善僱用政策及措施（FEPPs）”的需要和價值。西方國家如瑞典、加拿大、澳大利亞和英美等國的一些企業在家庭友善措施方面發展迅速，如彈性工作安排（FWAs），假期福利以及僱員協助計劃（EAP）等。鑒於此，2006 年 1 月，平等機會委員會與婦女事務委員會共同委託嶺南大學對 FEPPs 在香港的狀況進行研究，以探討本地社會對該政策的需求、關注、使用情況和收益等。

這次是香港相同規模的研究中首次同時涵蓋僱主及僱員兩個層面的研究。所有問卷調查在 2006 年 3 月到 5 月間進行。

文獻研究 - 主要結果

1. 不同國家對 FEPPs 的關注程度因不同的國家福利體制而不同。在歐盟的成員國如德國、奧地利以及一些南歐的國家，與美國和加拿大相比，僱主會相對頻繁的提供法定假期之外的假期和照顧小孩假期（OECD, 2001）。

2. 過往研究顯示工作—家庭平衡的安排在公營企業和大型組織中最普遍（OECD, 2001）。

3. 組織主要施行的是彈性工作安排（FWAs），例如彈性上班時間和兼職僱用。

4. 假期安排和照顧小孩支援比較少見(OECD, 2001)。

5. 香港和中國處於在工作間使用家庭友善概念的初始階段。

6. 使用 FEPPs 被認為有以下好處：

- 減少因病曠工情況
- 提升僱員保留率
- 降低成本
- 提高生產效率
- 增強企業吸引力
- 提升士氣和歸屬感

僱主調查 - 主要結果

1. 來自於十個不同企業/組織（包括公營企業和私營企業）的 10 個人力資源經理和負責人參與了焦點小組討論，以評估他們對 FEPPs 的理解和意見。問卷在正式使用前進行了有效性測試。

2. 調查問卷經電郵、傳真及郵寄傳送到 6,600 間不同規模及行業的企業進行調查。共收回 137 份有效的樣本。這些企業代表 12 個不同行業而他們總共僱用約 160, 000 僱員，約佔香港勞動人口的 4.4%。在這些有效樣本當中，14 間（10.2%）為公用事業或非牟利組織，109 間（79.6%）為私營企業，其餘性質不詳。按企業規模，其中 52 間（38.0%）為僱用 50 名僱員以下（如果從事製造業則為 100 名僱員以下）的中小型企業（SMEs）。80 間（58.4%）為僱用 50 名僱員以上（製造業則為 100 名僱員以上）的大型企業，5 間（3.6%）未能歸類。

3. 就回答對於在香港現正實行的 FEPPs 的關注程度，只有 51 間組織（37.2%）表示「知道」，但有 84 間（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 的關注程度比中小型企業為高。

4. FEPPs 在香港的使用程度也是處於低水平，在 137 個回答者中，只有 14 間企業（10.2%）有制定正式的有關 FEPPs 的政策或指引。

5. 在這些企業當中，最多使用的個別 FEPPs 的項目包括「照顧家庭假期(Family Care Leave)」(56.9%)即「恩恤假」(Beveavement Leave)和「婚假」(Marriage

Leave) 」，「彈性輪更制 (Flexible shift working) 」(27.0%) 和「僱員協助計劃 (Employee Assistance Programme) 」(24.8%) 如輔導服務。其中 43.8% 的企業已實行「五天工作周(Five-day working week) 」，27.7% 的企業已實行「企業舉辦的義工活動(Company-organized voluntary work) 」等 FEPPs 的項目 (圖 1)。

6. 回覆者提出施行 FEPPs 後對企業最顯著的 5 項好處是 (圖 2)：

- 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
- 改善僱員之間的工作關係
- 減少僱員流失情況

7. 回覆者提出未能使用多些 FEPPs 最主要的 5 項原因是 (圖 3)：

- 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企業帶頭施行
- 擔心使用之後難以撤銷

僱員調查 - 主要結果

1. 來自於不同企業/組織 (包括公營企業和私營企業) 的 10 個僱員參與了焦點小組討論，以評估他們對 FEPPs 的理解和看法。問卷在正式使用前進行了有效性測試。

2. 合計 735 名來自 17 個行業的 17 間企業的僱員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。這些企業代表了香港主要的服務行業，包括銀行業與金融業、飲食業、電訊業、寶石業、建築業、教育業、保險業、物流業、物業管理、房地產業、零售業、運輸業、旅遊業和公共事業。其中女性佔 59.1%，男性佔 37.1%，3.8% 未注明。已婚/同居者佔 59.6%，未婚者佔 35.8%。此外，22.4% 的回復者是董事/總監及經理級別，16.1% 的回復者為前線主管。

3. 在回覆者當中，194 人（29.7%）認為他們企業的僱用政策及措施是「家庭友善」的，然而 338 人（51.8%）不認同，其餘表示無意見。總計有 498 人（76.3%）支持他們所在的企業/組織使用更多的 FEPPs，而 5 人（0.8%）表示不支持，其餘表示無意見。

4. 曾經使用 FEPPs 的回覆者認為最顯著的 5 項好處是（圖 4、表 1）：

- 增加對企業/組織的歸屬感
- 提升士氣
- 變得更快樂
- 改善僱員之間的工作關係
- 減少倦怠 (Burn-out)

5. 回覆者最想有的 5 項 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 沒有明顯差異）（表 2）：

- 彈性上班時間
- 壓縮工作週

- 以家居為辦公地點
- 照顧家庭假期
- 給予剛為人父的僱員有薪產假（女性則為給予剛為人母的僱員額外有薪產假）

6. 5項阻礙僱員使用 FEPPs 的主要原因（圖 5）：

- 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
- 害怕被上司認為不全力以赴

7. 兩性在使用 FEPPs 上有顯著分別，男性僱員比女性僱員使用更多（圖 6）：

- 兼職工作
- 彈性上班時間
- 以家居為辦公地點
- 彈性輪更制
- 剛為人父的僱員的有薪產假
- 五天工作周

8. 兩性在工作和家庭承諾方面存在顯著差異，女性回覆者花在工作及照顧小孩和做家務的時間更多。

9. 大約三分之一（34%）的回覆者同意或非常同意他們經常感到很大壓力或工作緊張程度很高。若包括「有些同意者」達 72%-73%。

10. 結果顯示工作時間越長，回覆者感到的工作壓力越大，會出現多些身體/心理上的毛病，多些辭職的意欲和

多些工作—家庭的不平衡；同時少些對家庭的滿足感和少些工作—家庭的平衡。這種相關關係在女性僱員中更明顯。

11. 工作量和結果變量的關係也是這樣，即工作量越大，感覺到的工作壓力越大，多些身體/心理上的毛病，多些辭職的意欲和多些工作家庭的不平衡；同時少些對家庭的滿足感和少些工作—家庭的平衡。

12. 經深入分析去比較上述第三項的兩組回覆者（指那些僱員認為他們企業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（圖 7、表 3）：

- 少些工作壓力
- 多些工作滿足感
- 少些身體/心理的毛病
- 少些工作—家庭不平衡
- 多些工作—生活平衡
- 多些對家庭的滿足感
- 少些辭職的意欲
- 少些曠工情況

13. 結果亦特別顯示，組織文化如企業對 FEPPs 的支援，上司的支持、溝通渠道，企業認識到以及希望推動 FEPPs 等，會使回覆者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、少些工作與家庭的不平衡。資料亦顯示上司支持僱員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/心理的問題及多些對家庭的滿足感。

14. 有抗逆性格的僱員感到少些工作壓力，少些身體/心理的毛病，少些辭職的意欲，多些對工作的滿足感，多些工作—生活平衡，多些對家庭的滿足感和更好的工作表現。

15. 有抗逆性格的女性僱員，往往少些工作壓力，少些工作與家庭的不平衡。這一現象比男性僱員表現得更為明顯。

16. 能以積極適應的方法減壓的僱員往往少些工作壓力，少些工作—家庭不平衡。

研究結論

上世紀九十年代以來，工作與非工作職責之間的平衡已經成爲一個全球關注的問題。在香港，工作時間延長是一個普遍現象。許多僱員由於工作時間延長而感受到工作壓力，這對工作—家庭平衡是有害的。工作壓力和過載的家庭體驗導致壓力和倦怠水平提高，並轉而導致家庭出現嚴重問題。工作—家庭衝突的增加更加突現出 FEPPs 的需求和價值。

研究結果顯示現時香港的僱主對 FEPPs 的關注和使用程度較低。但另一方面，僱員的回應很清楚地反映他們對更廣泛使用 FEPPs 十分支持，及瞭解使用 FEPPs 可以為企業和僱員帶來的一系列好處。

更爲清晰的是，調查發現缺乏推動 FEPPs 的工作文化是阻礙香港使用 FEPPs 的主要障礙。

本研究以及在其他國家進行的研究顯示，FEPPs 帶來了有形的和無形的積極效果，無論是僱員（工作滿足感，身體和心理的健康）還是企業（工作表現，降低僱員流失率，降低曠工率）都可以受益。

本研究分析了家庭需求和 FEPPs 使用情況的性別差異。結果顯示，女性僱員在家庭事務上花費多些時間，卻比男性僱員享用少些 FEPPs。

香港現行 FEPPs 的模式是：

甲、彈性工作安排

兼職僱用

彈性上班時間

彈性輪更制

壓縮工作週

工作共分

乙、家庭假期福利

給予剛為人母的僱員額外有薪產假

給予剛為人父的僱員有薪產假

照顧家庭假期

假期賬戶

丙、其他支援計劃

僱員協助計劃

危機支援計劃

丁、其他

五天工作周

企業舉辦的義工活動