

400 份

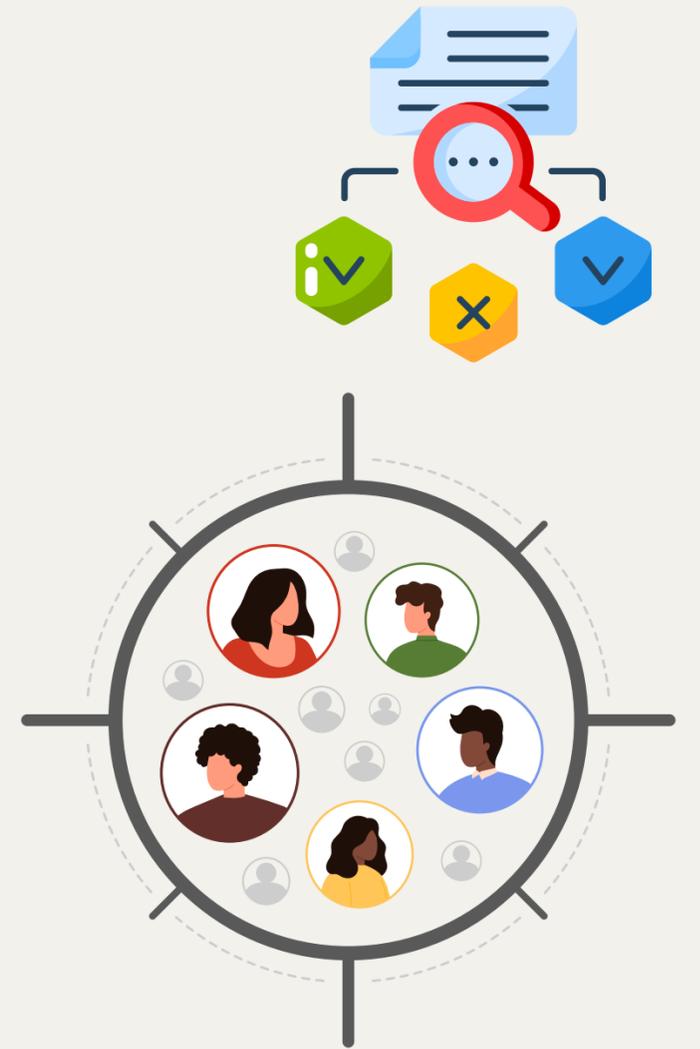


2 場

人力資源及行政人員



問卷調查



焦點小組討論  
(每場 5-7 人)

1,000 份



4 場

在職人士的同住家人 /  
主力照顧家人的在職人士



# 僱主如何處理僱員有薪年假不足，但因家事而希望請假？



8 成受訪HR人員表示  
所屬機構會讓僱員放無薪假

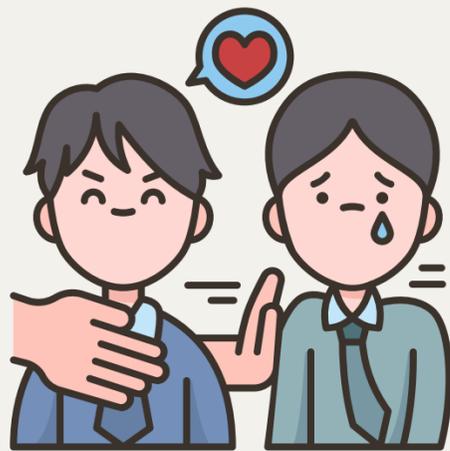


4% 受訪HR人員表示  
所屬機構會讓僱員考慮離任

(當中沒有任何一間機構  
訂立了家庭友善僱傭政策)



不足半成受訪HR表示所屬僱主會  
預支下年年假 (2.5%)、  
提供額外年假 (2%)，或  
讓僱員放取家庭友善假期 (不足 1%)



若僱主因僱員的家庭崗位而給予較差的待遇，包括解僱、不獲晉升、  
不獲調職或不獲聘用，僱主有機會違反《家庭崗位歧視條例》

# 僱主的現行僱傭措施能否協助僱員照顧家人

## 受訪HR人員有何看法？

當被問及所屬僱主現時有多大程度上協助了僱員照顧家人：  
(1至5分，5分為僱主非常大程度提供了協助)

<u>被照顧者</u>	<u>表示「很難說」或「不清楚」的受訪者比例</u>	<u>平均分</u> (已排除表示「不清楚」或「很難說」的受訪者)
孕婦或餵哺母乳的婦女	31.5%	2.89分
學前幼童	24.0%	2.50分
單親家庭子女	30.3%	2.32分
有精神健康需要的家人	45.0%	2.23分
有特殊教育需要的子女	36.0%	2.21分



- 四分一至接近半數的受訪HR無法肯定僱主協助僱員照顧家人的成效
- HR普遍不認為現行僱傭措施能夠協助僱員照顧家人 (受訪HR平均給予低於中立點3分的分數)

# 有關哪些家庭友善僱傭措施有助僱員平衡工作與家庭責任

## 受訪HR人員看法

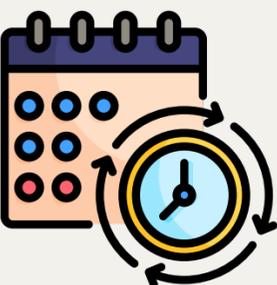


### 哪些家庭友善僱傭措施有助僱員平衡工作與家庭責任？

(1至5分，5分為非常大程度認同)

彈性上下班時間 3.58分

五天工作周 3.44分



為僱員家人提供醫療福利 3.00分

容許僱員將假期分拆成少於半天的請假單位 2.94分

在家工作／遙距工作 2.88分

## 受訪HR所屬僱主最常採納的家庭友善措施

(扣除年假、法例要求的產假和侍產假)

### 實施有關措施的僱主比率

彈性上下班時間

65.8%

五天工作周

47.3%

5 DAYS TO GO



將年假分拆成較小的請假單位 (例如一小時)

24.0%

在家工作／遙距工作

13.3%

## 受訪在職人士同住家人看法

### 認為對在職家人履行家庭責任最有正面影響的三項工作安排

彈性工時

五天工作周

在家工作／遙距工作

### 認為對在職家人履行家庭責任有負面影響的工作安排

- 下班後工作、回覆電話或候命
- 通宵工作
- 不固定的輪班工作
- 在周末工作

# 僱主如何更有效支援僱員照顧家人

## 僱員的家人有何看法？

家庭友善僱傭措施是否有效減輕在職家人的照顧責任，以及有否必要提供有關措施？(1至5分，5分為非常同意)

為僱員家屬  
購買醫療保險



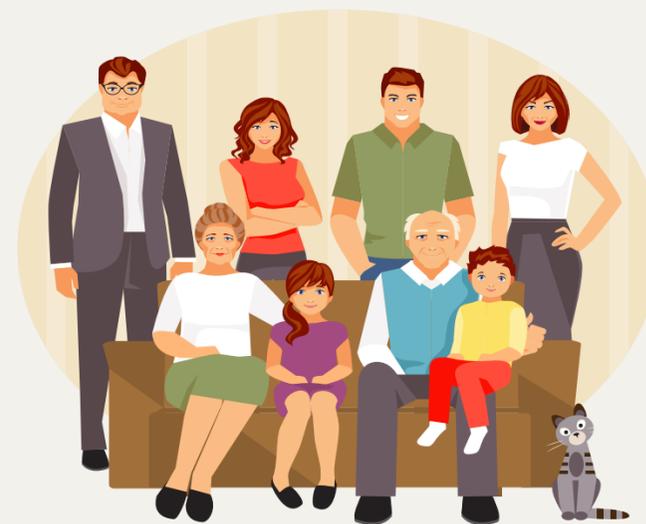
1

彈性工作安排 3.76

4.07

5

- 受訪者傾向支持家人工作以賺取收入 (1至5分，5分為非常認同，平均分：3.82)
- 但即使有其他人(例如非同住家人、家庭傭工等)協助減輕照顧負擔，**仍普遍感覺在職的家人忽略參與照顧家庭**



全體受訪者平均



16.0%受訪者

每周無償履行  
照顧責任的時間

約26.5小時

達40小時以上



# 僱員和家人心裏話：對僱主的期望

## 僱員的家人希望僱主能提供工作彈性予僱員

「我先生做嘢長期都要OT，啲嘢做唔晒返屋企都要做，佢係夜晚都聽緊電話，冇收過工咁滯。即係基本上我自己一個對住兩個小朋友，咁哥哥溫書嘅時候，照顧唔到細個個㗎嘛。如果可以喺一啲peak season嘅時候，先生有一啲假或者彈性啲嘅上班時間會好啲。」

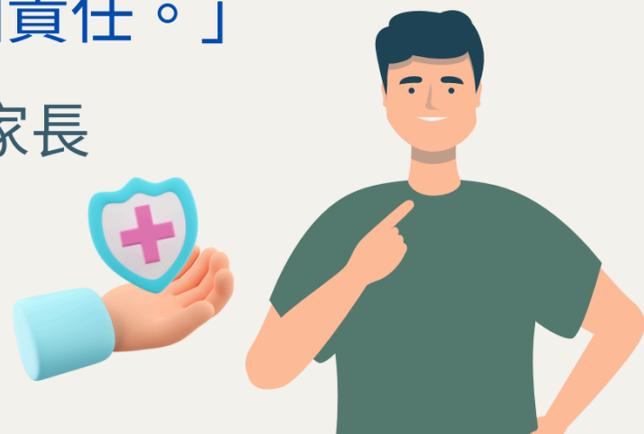
一名照顧小朋友和老人家的照顧者，全職主婦，30至34歲



## 僱員希望僱主給予的醫療福利能保障家人

「如果公司係有個彈性，譬如當我嗰個保障額包埋小朋友嘅，係同僱員一樣嘅，咁到底我嗰個保障額ceiling係用咗喺我屋企個小朋友，還是用咗喺屋企人，其實對僱主而言無大分別.....冇加大咗僱主要承擔個責任。」

一名照顧小朋友和老人家的家長  
在職人士，40至44歲



## 僱員希望獲僱主諒解自己照顧家庭的責任

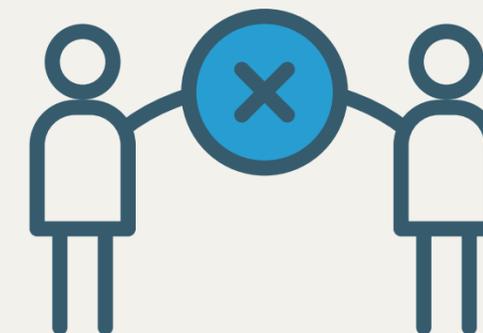
「喺未有外傭之前，我都有試過公司不批准work from home，可能小朋友突然間唔舒服啦，老人家突然間病啦，咁呢啲你就要請假㗎嘛.....Manager都會問返點解你要放嗰幾日嘅呢？其實有時都會覺得有啲為難嘅。」

一名照顧小朋友和老人家的單親家長  
在職人士，40至44歲



# 家庭友善僱傭措施的實踐：海外案例

<h2>彈性工作安排</h2>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <u>加拿大</u>、<u>澳洲</u>、<u>英國</u>和<u>新加坡</u>：保障僱員<b>要求僱主提供彈性工作安排的權利</b>（例如規定僱主需要考慮及在時限內給予書面回覆）</li><li>• <u>澳洲</u>、<u>英國</u>和<u>新加坡</u>政府也制定指引，供僱主參考</li></ul>
<h2>提供各類家事假</h2>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 各地有<b>不同家庭有關的假期</b>：照顧危疾家人的假期（<u>加拿大</u>）、照顧者假（<u>澳洲</u>）、初生嬰兒護理假（<u>英國</u>）、無薪育兒假（<u>新加坡</u>）、讓僱員參與就讀初小子女的學校活動的假期（<u>日本</u>）、照顧傷病家人而缺勤的病假（<u>新西蘭</u>）</li><li>• <u>英國</u>和<u>新加坡</u>設有關於「<b>共享親職假</b>」的法律規定</li></ul>
<h2>下班後離線</h2>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <u>澳洲</u>立法保障僱員下班後的離線權利，<b>除非僱主有合理原因</b>，否則不能要求或期望下了班的僱員回應</li></ul>



# 政策建議



政府

- 應透過循序漸進的行政措施及修例，牽頭設立更多類型的家事假
- 應檢討惡劣天氣下的工作安排指引
- 日後應研究及討論是否需逐步修訂相關法例



僱主



- 加強對僱主及HR人員有關家庭崗位歧視的公眾教育
- 採取措施消除基於家庭崗位的騷擾



- 應制定有關家庭友善僱傭措施的書面政策
- 應制定惡劣天氣下的彈性工作安排
- 為僱員的家人提供醫療保險



全社會

- 推廣在辦公時間以外完全脫離工作模式的文化

