

## 提供「家庭友善」措施並不等於會使用

去年 10 月人口政策督導委員會發表了名為「集思港益」的人口政策諮詢文件，諮詢工作已經在今年 2 月底結束。特區政府現正就收集的意見作分析，預料第二季完成，據報當局將在下半年再制訂進一步措施。諮詢文件指出為了應付本港人口老化的問題，我們需要增加勞動人口以保持生產力。文件提出的其中一個解決方法是鼓勵料理家務者投入勞動市場。為了鼓勵女性料理家務者就業，文件指出其中一個方法是鼓勵商界更廣泛地實施家庭友善措施。

不過，就算僱主提供「家庭友善」措施，並不代表僱員一定會使用有關措施。外國的研究便發現，機構文化對僱員是否使用「家庭友善」措施有顯著影響。究竟香港的情況怎樣呢？香港大學民意調查計劃受社商賢匯委託在 2012 年進行了一項電話調查，成功訪問了 1002 名年齡 15 歲或以上的全職人士。研究結果顯示只有約三分之二（66%）受訪者（661 名）的僱主提供最少一項的「家庭友善」措施。超過三分一（35.5%）有短暫休假 / 無薪假 / 半有薪假 / 停薪停職、29.6%有工作分享、27.2%有額外的有薪假、25%有彈性工作時間、18.9%有彈性工作地點、14.4%有侍產假，以及約一成（9.2%）有較長的產假。不過在這 661 名受訪者中，只有六成（399 名）現在正使用僱主有提供的「家庭友善」措施。即有四成受訪者沒有使用他們僱主所提供的措施。

原因何在呢？筆者找出了兩個主要原因。

第一，假如受僱的機構有注重工作和生活平衡的文化，僱員便有較大機會使用僱主所提供「家庭友善」措施（附表）。這些文化包括「公司管理層認識到工作以外，僱員的生活亦同樣重要，他們亦樂意提供支援」、「僱員不會覺得如果要晉升，便不可以對平衡工作和生活方面提出要求」、「機構內部會就平衡工作和生活作出討論」，以及「工作具彈性，足夠使員工能平衡自己的工作和生活」。

### 機構文化和措施的有效性

第二，員工是否認為僱主所提供的家庭友善措施有助他們提高生活及工作上的平衡。如附表所示，在有使用家庭友善政策的僱員當中，有六成認為至少有一項措施能夠提高他們在生活及工作的平衡。這結果亦和先前問受訪者為何沒有使用僱主所提供的家庭友善措施的答案相吻合。有約三分之一沒有使用家庭友善政策的僱員認為，公司所提供的措施對平衡工作和生活沒有幫助。

要令家庭友善措施發揮應有的作用，首要條件便是僱員願意使用這些措施。是次研究便發現，機構的文化和措施的有效性確實影響僱員是否使用有關措施。因此有關當局不但要鼓

勵僱主提供家庭友善措施，而且要令機構有注重工作和生活平衡的文化，並確保所提供的措施是有效平衡工作和生活的。

作者是香港教育學院亞洲及政策研究學系主任及教授