

「家庭友善」措施與家庭和工作之間的平衡

去年 10 月人口政策督導委員會就本港人口政策作出了一些建議並進行諮詢。據報諮詢工作已經在今年 2 月底完成。特區政府亦已經委託了大學就收集回來的意見進行分析，預料現時工作大概已經完成，估計委員會將在下半年再制訂進一步措施。在名為「集思港益」的人口政策諮詢文件，委員會指出為了應付本港人口老化的問題，我們必須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。

究竟這些「家庭友善」措施是否能夠令在職人士兼顧家庭和工作之間的需要。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 1002 名年齡 15 歲或以上的全職人士。首先我們將受訪者分為三類：（1）僱主沒有提供至少一項「家庭友善」的措施（包括短暫休假、無薪假、半有薪假、停薪停職；工作分享；額外的有薪假；彈性工作時間；彈性工作地點；侍產假；較長的產假）；（2）僱主有提供至少一項「家庭友善」的措施但受訪者並沒有使用有關措施；和（3）僱主有提供至少一項「家庭友善」的措施而受訪者亦有使用有關措施。然後我們分析這 3 類在職人士在達到最理想生活及工作平衡方面的自我評價（0 分代表現時情況非常差，10 分代表已達到最理想階段）。結果顯示，假如僱主未能提供家庭友善措施，只有約三成員工能有較理想的生活及工作平衡（7 至 10 分），但如果僱主能夠提供家庭友善措施，而且員工亦能樂意使用，超過一半的員工可以在生活及工作之間有較理想的平衡（見表一）。

另一個重要發現是：雖然僱主有提供家庭友善措施，但僱員因某種原因而未使用這些措施的話，單單這些措施並未能有效提高員工在生活及工作上的平衡。如表一所示，只有三成七第二類員工（僱主有提供至少一項「家庭友善」的措施但受訪者並沒有使用有關措施）在生活及工作平衡上有理想表現，只略高於第一類員工。

在統計上亦沒有顯著分別。除了家庭友善措施外，假如僱員覺得受僱機構注重生活及工作之間的平衡，因此令他們在生活及工作平衡上亦有較好的表現。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」。如表二所示，當員工認為受僱機構非常注重生活及工作平衡，有七成員工能夠較理想的生活及工作平衡。但當僱員感到僱主不大注重生活及工作平衡，只有約三成可以在生活及工作之間有較理想的平衡。

確保員工使用家庭友善措施

要令僱員有平衡工作及家庭的生活，僱主不但要提供家庭友善措施，亦要確保員工使用這些措施。是次研究便發現：要家庭友善措施發揮應有的作用，首要條件便是僱員能夠使用這些措施。其次亦需要培養一個注重工作和生活平衡的機構文化。因此有關當局不但要鼓勵僱主提供家庭友善措施，亦要鼓勵員工使用這些措施。而且亦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系主任及教授