

## 僱員為何少用家庭友善措施

今年《施政報告》講述人口政策督導委員會對本港人口政策的五大策略：

一、釋放本地勞動潛力；

二、培育本地人力；三、吸引外來人才；四、締造有利生育的環境；五、積極樂頤年。雖然家庭友善措施對釋放本地勞動潛力和締造有利生育的環境均有決定性影響，可惜的是，報告只提出增加託兒服務，令人失望。現時只靠鼓勵形式使僱主更廣泛地實施家庭友善措施，究竟成效如何呢？

香港教育學院（教院）亞洲及政策研究學系助理教授蓮娜·韋亞斯博士於 2014 年 7 月至 10 月期間，成功透過家訪以面談形式訪問 1005 名 25 歲或以上的在職人士。結果發現，只有近四成九僱員享有五天工作周，屬最普遍的家庭友善措施（【表 1】），僅三成或更少僱員能夠享用另外 12 項家庭友善措施；當中各項家庭友善措施的普遍程度相差甚大，例如大約只有 5% 員工享有照顧兒童的支援服務，與五天工作周相比，相差近九倍。

結果顯示，除了幾項家庭友善措施較為普遍外，其他大部分措施，僱員均無法享有，例如已立法通過、今年將實施的男士侍產假，大約只有兩成受訪者僱主提供這項措施。筆者希望政府能夠提供更多實質的誘因如稅務優惠等，使更多僱主願意提供各項家庭友善措施。假如這些方法成效不彰，立法規管似乎是直接有效的方法。

有外國研究早已發現就算僱主提供家庭友善措施，僱員都未必願意使用。本港情況如何？筆者分析，有最少大約三成受訪者享有六項家庭友善措施。結果發現，家庭友善措施的使用率偏低（【表 2】），只有六成半享有五天工作周的員工在過去一年曾使用這項措施，四成半使用彈性輪更制，僅三成或更少員工使用另外四項的措施。

他們究竟為何沒有使用僱主提供的家庭友善措施？他們是否認為這些措施未能令他們更容易兼顧工作和家庭？

今次的調查結果顯示，七成半以上受訪者認為家庭友善措施令他們更容易兼顧工作和家庭（【表 3】）；七半以上僱員同意這些措施能夠增加對公司的歸屬感（84.5%）、提高生產力（82.0%）、工作表現（81.5%）、減少曠工（73.1%）。這樣看來，大多數僱員都認為家庭友善措施有效。那麼為何他們不使用這些有效措施？

我們的研究發現有兩個主要原因：一、上司不體諒下屬在家庭肩負的責任，研究結果發現四成二上司從不或甚少了解下屬在家中的責任；二、企業文化對家庭並不友善。

兩成受訪者同意公司期望僱員經常把工作放在個人或家庭生活之上，也有一成七僱員同意使用家庭友善措施的僱員會較不使用者難晉升。這些因素都會令在職人士對使用有關

措施卻步。筆者認為，要令更多僱員使用他們享有的措施，政府有責任加強僱主對僱員家庭責任的了解和體恤，改善企業對家庭友善的文化，以及令僱主明白 家庭友善措施的好處。

作者為香港教育學院亞洲及政策研究學系系主任及教授

周基利