

侍產假家事假期 利僱員工作態度

24 June 2017

最近不同團體和智庫組織包括香港願景計劃、婦聯、社區組織協會等，都因不同理由要求加強家庭友善措施。究竟家庭友善措施是否真的對僱員的工作態度有正面影響呢？

員工滿意工作 對公司有感情

獲公共政策研究資助計劃撥款支持，筆者最近亦完成了一項關於家庭友善措施的研究。目的是了解家庭友善措施對僱員工作態度的影響。我們在 2016 年用面談方式訪問了 401 名員工，了解他們的僱主有沒有提供三種家庭友善措施和他們在過去一年有沒有使用這三種家庭友善措施：

（一）工作的可持續性（父親侍產假、額外有薪產假、家事假期、工作中的休假、及假期帳戶）；

（二）彈性工作時間（包括彈性上班時間、五天工作周、壓縮的上班時間、及彈性輪更制）；和

（三）彈性工作量（兼職僱用、工作共享、及計算超時工作的時數）。

我們假設員工使用家庭友善措施對他們工作態度的影響，會比僱主是否提供措施為大。

研究發現，僱主提供家庭友善措施對僱員工作態度都有正面作用。從下述附表可以看到，當僱主提供屬於工作可持續性的家庭友善措施時，僱員會更滿意自己的工作，對公司較有感情，希望繼續留任，對工作投入感較高，和感到自己較能控制自己的工作時間。

同樣屬於彈性工作時間的家庭友善措施，也能對僱員四方面的工作態度有好處：情感承諾、留任意願、工作投入和工作時間的控制。不過，這種家庭友善措施對工作滿意卻沒有影響。

另一方面，假如僱主能夠提供彈性工作量的家庭友善措施，也能對僱員三種工作態度有好處：情感承諾、工作投入和工作時間的控制。但這種家庭友善措施對工作滿意和留任意願都沒有作用。

家庭友善措施 僱主僱員雙贏

研究亦顯示，假如僱員使用僱主所提供的家庭友善措施，對他們的工作態度也有好處（見表）。結果和僱主是否提供家庭友善措施的正面作用差不多一樣，唯一例外的是使用彈性工作量的家庭友善措施對工作滿意程度並沒有影響。

總括來說，提供工作可持續性的家庭友善措施對員工的工作態度有較大及較廣泛正面影響。我們想不到的是：只要僱主能夠提供家庭友善措施，便對員工的工作態度有正面作用。原因可能僱員使用僱主所提供措施比例較高。希望僱主知道家庭友善措施對員工的好處後，能夠更加努力提供更多、更適切的家庭友善措施給他們的員工。

撰文:周基利 香港教育大學亞洲及政策研究學系社會政策講座教授