



香港青年協會
the hongkong federation of youth groups

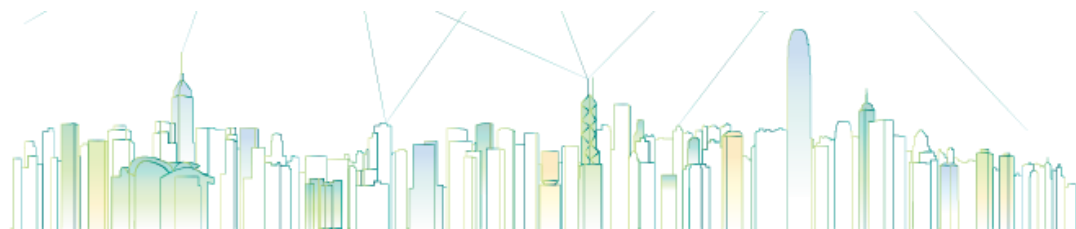
青年創研庫

青年創研庫
Youth I.D.E.A.S.



「民生」專題研究系列

2020年9月



優化彈性工作安排應對職場新常態



01

研究背景



02

研究問題及方法



03

研究結果



04

主要建議



研究背景

定義

「彈性工作安排」(Flexible Working Arrangements) , 是指讓僱員在完成規定的工作任務或固定工作時數的前提下, 可以靈活和自主安排工作的具體計劃、時間和/或地點, 例如彈性上下班時間、在家工作、壓縮工作周和轉為半職工作等。

香港概況

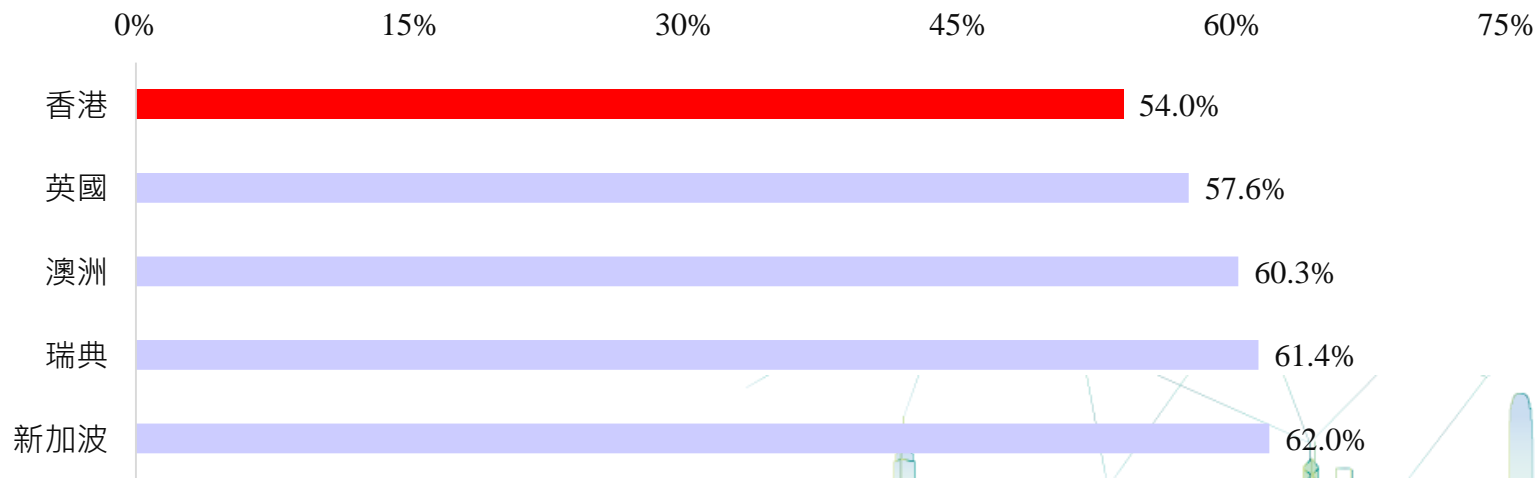
1. 疫情期間，「在家工作」成職場「新常態」



香港概況

2. 潛在的勞動力未盡發揮

2019年選定先進地方的女性勞動人口參與率

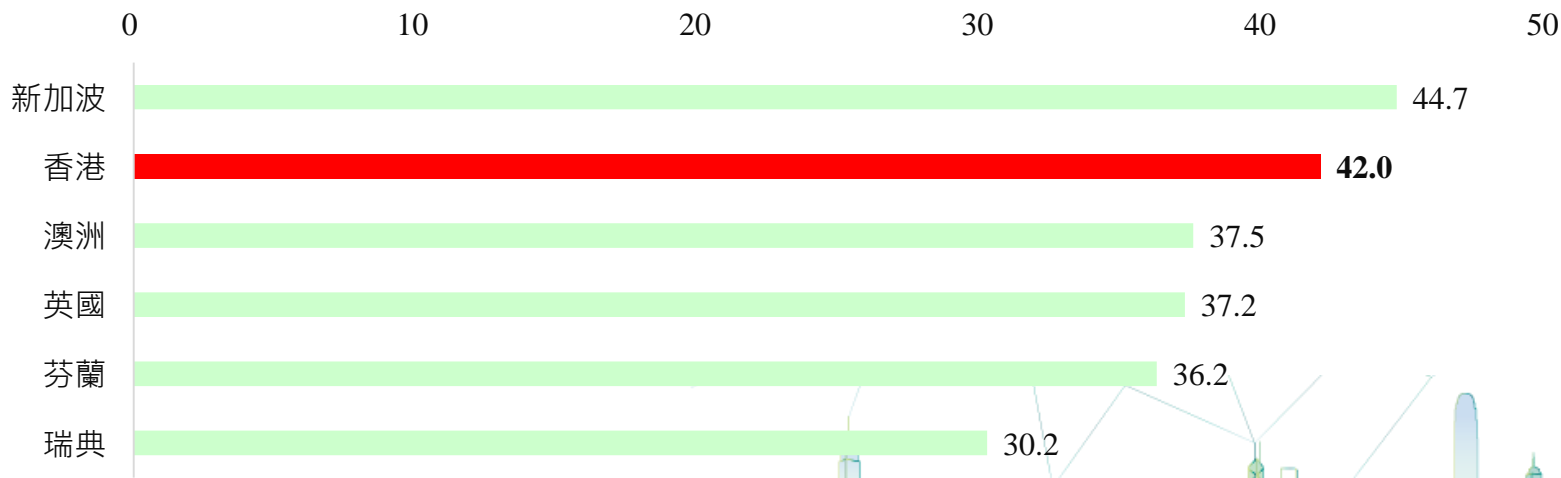


資料來源：World Bank

香港概況

3. 僱員工時過長問題嚴重

2019年選定先進地方的每周平均工時



資料來源：Organisation for Economic Co-operation and Development

香港概況

4. 彈性工作安排政策落後

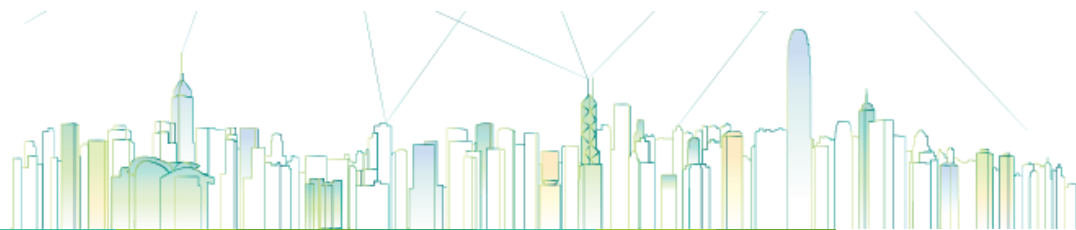
選定先進地方的彈性工作安排政策

	香港	星加坡	日本	英國	澳州	瑞典	芬蘭
立法	✗	✗	《彈性工時法》	《兒童和家庭法》	《公平工作法》	《工作時間法》	《工作時間法》
提供財政支援	✗	最多約 651,240 港元的資助	✗	約 1,397 萬港元的基金	✗	✗	✗
制訂評估指標	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✓
舉辦推廣活動或設獎項	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

研究問題及方法

研究問題及方法

1. 在職青年對彈性工作安排有什麼取態？
2. 企業對推行彈性工作安排有什麼考慮？
3. 海外地方有何借鏡之處？



研究問題及方法

2020年6月至8月



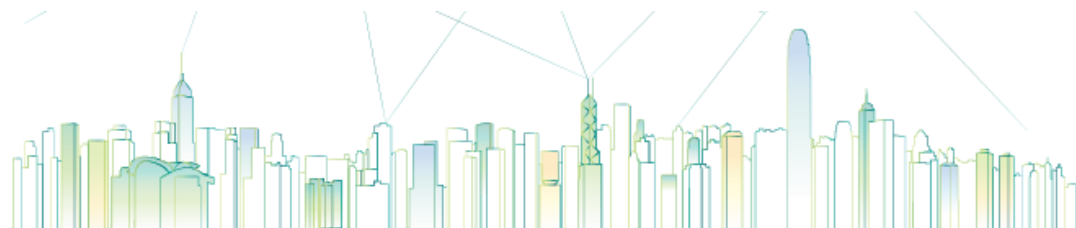
實地青年意見調查：共521名 20-39歲在職青年



專家和學者專訪：共4位



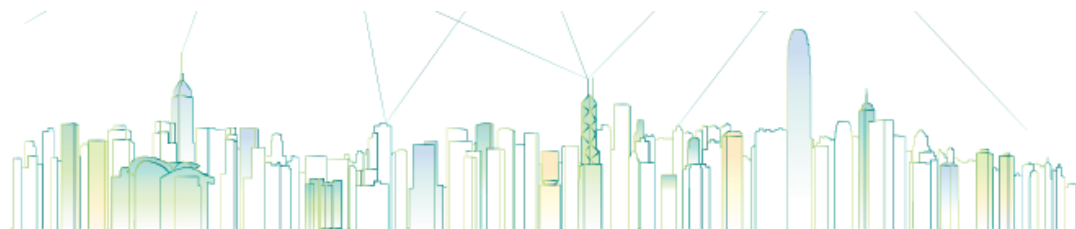
海外部分地方及本港相關資料參考



研究結果

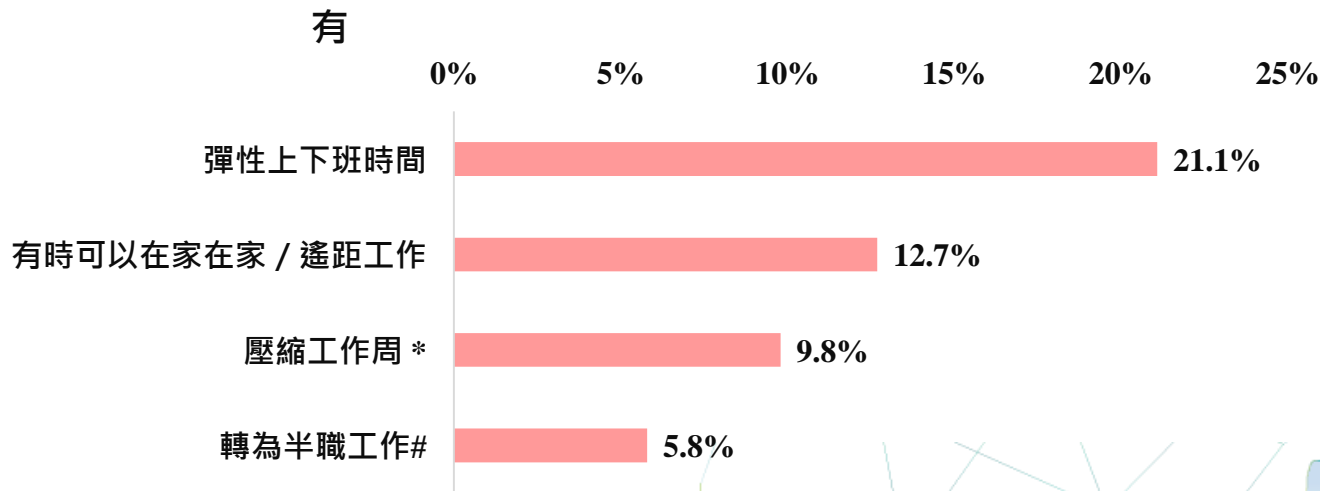
調查結果

1/在職青年對彈性工作安排的取態



在疫情之前，只有少數公司向受訪青年提供過任何彈性工作模式

喺疫情之前一年，你在職公司有冇向員工提供以下嘅彈性工作安排？

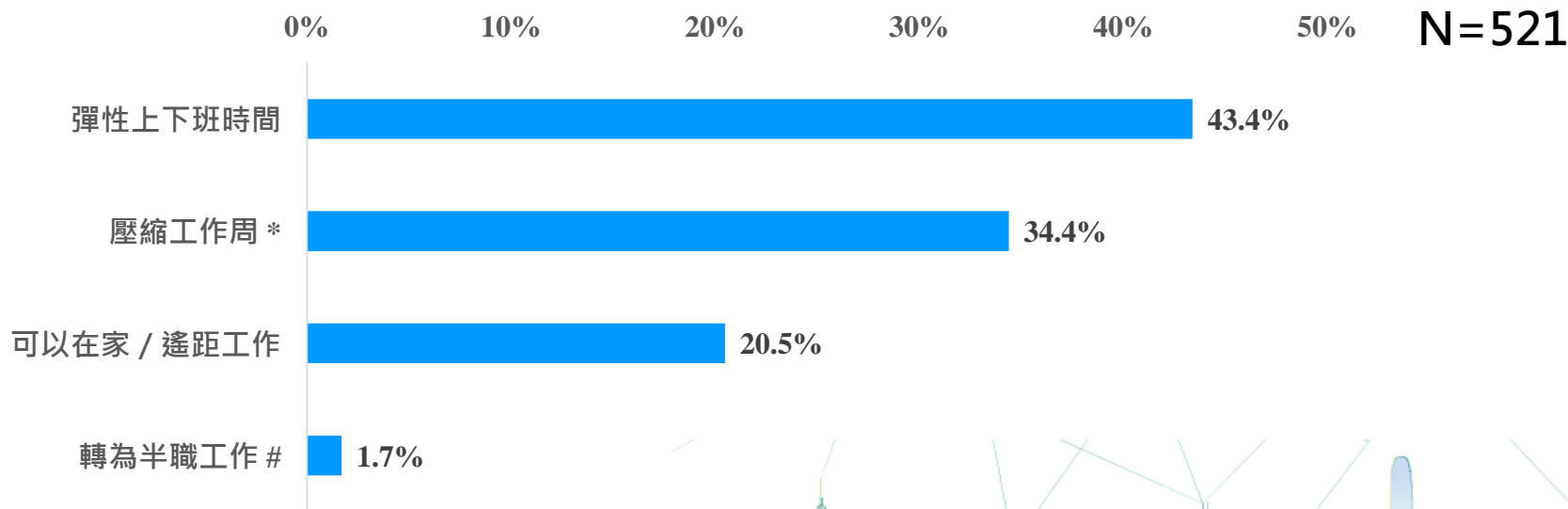


* 指公司可以容許員工每星期返少一天，而每天工作時間更長，補回相應工作時間。

指公司可以容許多請一個人分擔你一半工作，而你的工作時間和人工都會是原本的一半。

逾四成受訪者最希望在職公司可以為他們安排「彈性上下班時間」

你最希望在職公司可以為你提供邊項彈性工作安排？（只選一項）

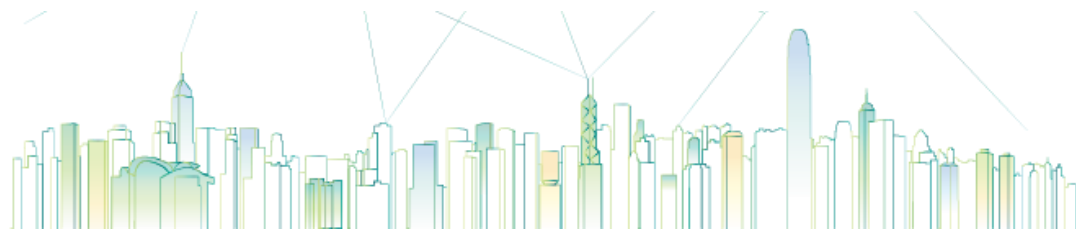


* 指公司可以容許員工每星期返少一天，而每天工作時間更長，補回相應工作時間。

指公司可以容許多請一個人分擔你一半工作，而你的工作時間和人工都會是原本的一半。

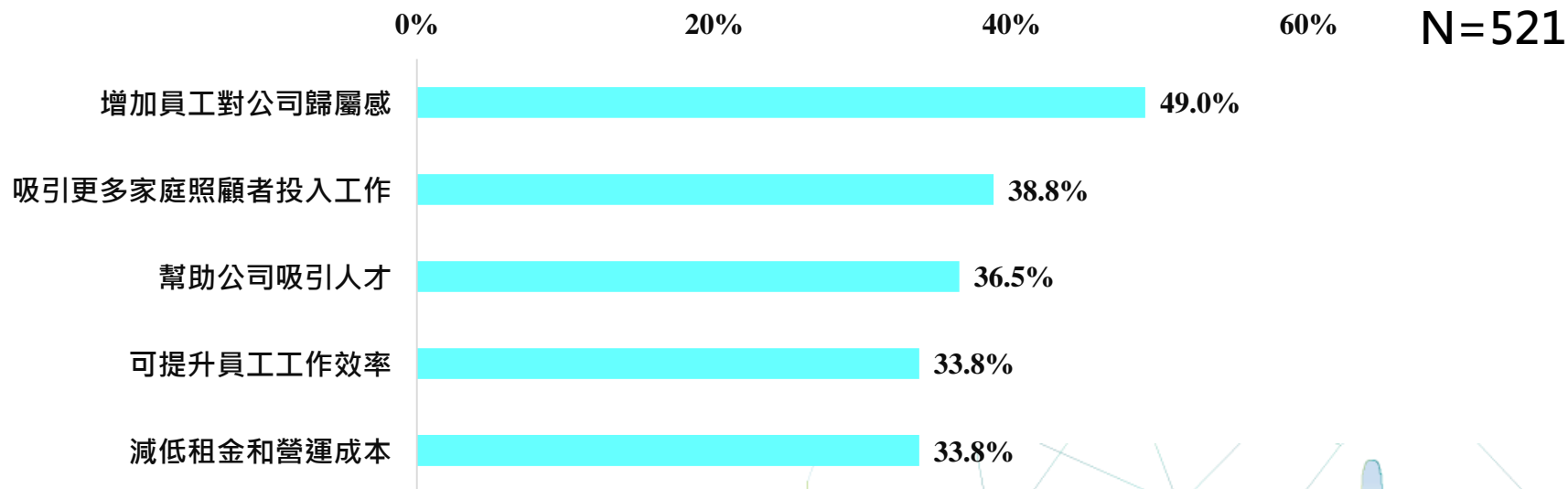
調查結果

2/在職青年對彈性工作安排的評價



近半受訪青年表示實施彈性工作安排可增加員工對公司歸屬感。

你覺得實施彈性工作安排會對公司有咩好處？（不讀選項，可選多項）

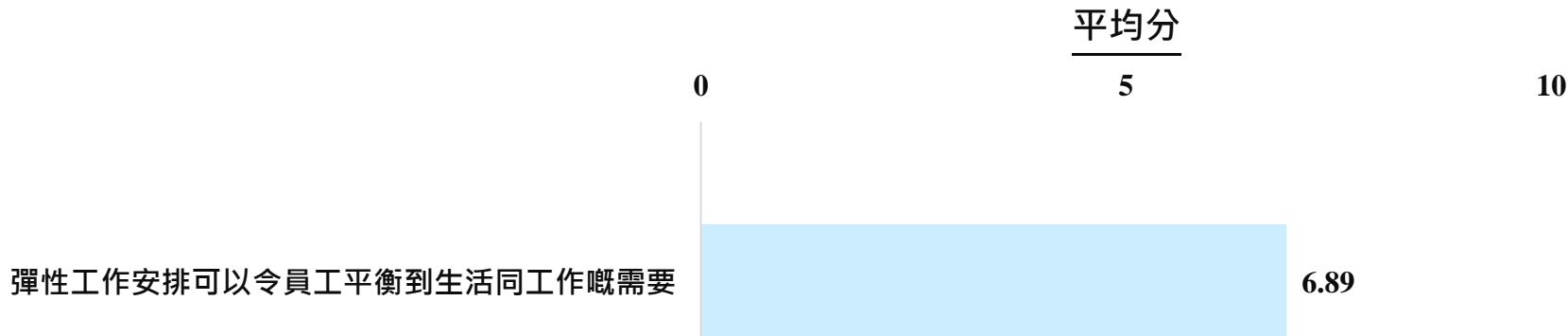


此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

受訪者傾向同意彈性工作安排可以令員工平衡到生活和工作的需要

你有幾同意以下有關彈性工作安排嘅講法？

N=521

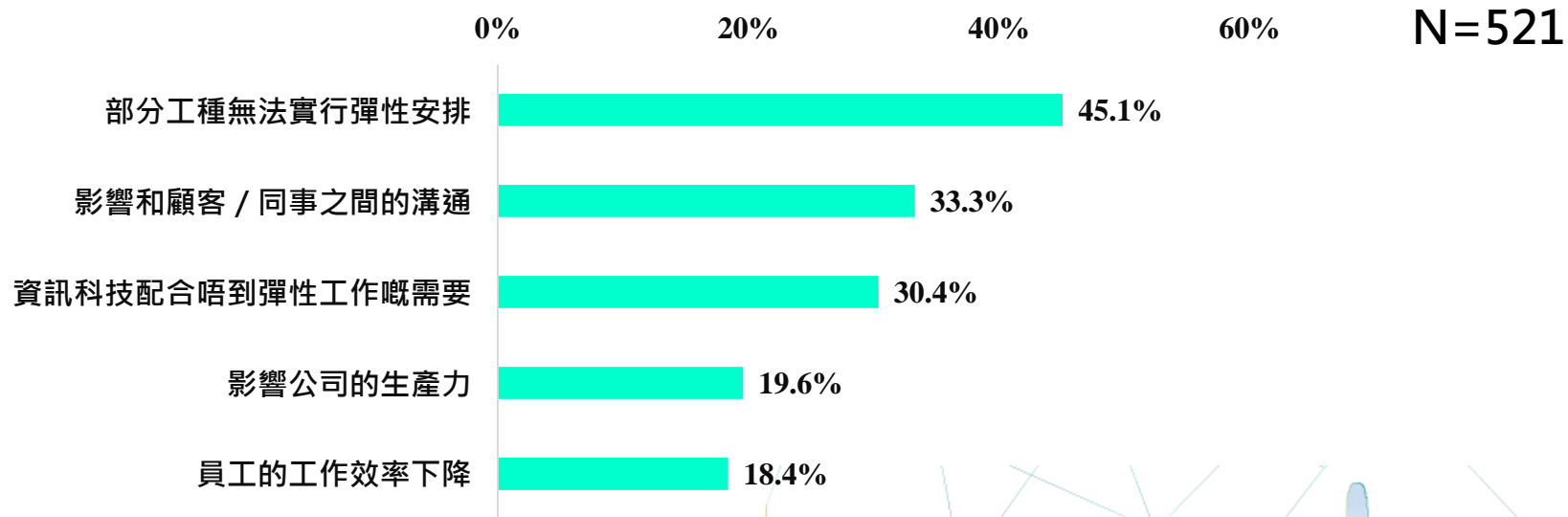


* 0分=非常唔同意，5分=一半半，10分=非常同意

數字不包括回答「唔知 / 難講」者

四成半受訪者認為「部分工種無法實行彈性安排」是公司推行彈性工作安排面對的困難。

你認為公司推行彈性工作安排會面對什麼困難？（不讀選項，可選多項）



此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

受訪者認知公司實行彈性工作安排會在行政工作上遇上一定挑戰

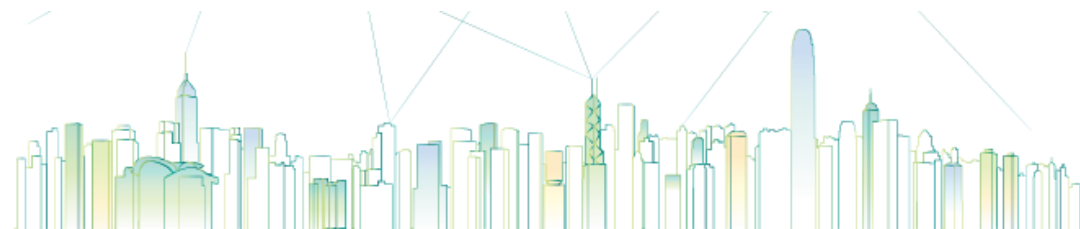
你有幾同意以下有關彈性工作安排嘅講法？

N=521



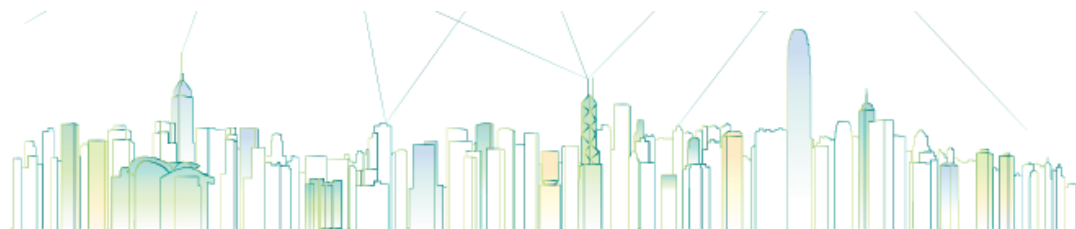
* 0分=非常唔同意，5分=一半半，10分=非常同意

數字不包括回答「唔知 / 難講」者



調查結果

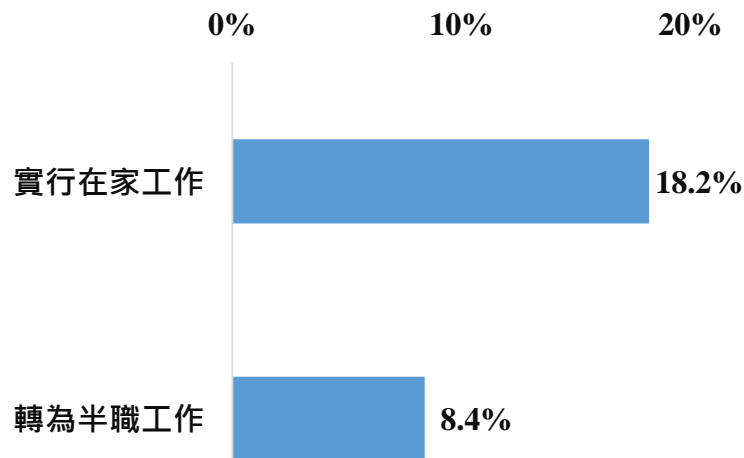
3/疫情期間的彈性工作安排



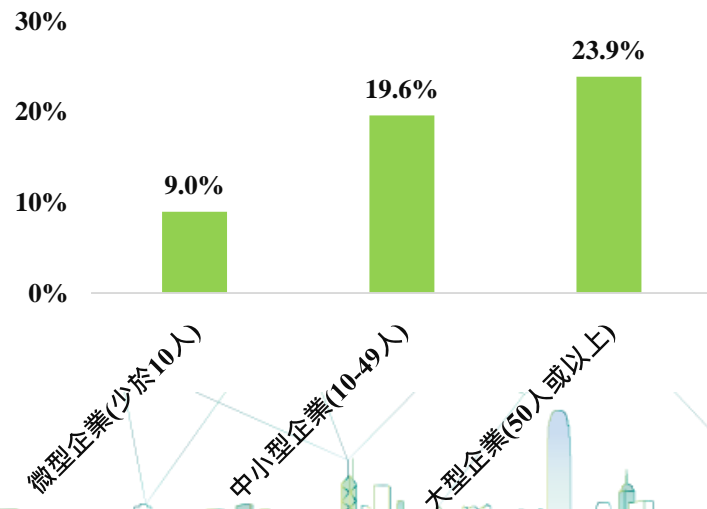
只有一成八受訪青年表示，疫情期間獲公司安排在家工作，主要為規模較大的企業

喺新型冠狀病毒疫情期間，你公司有冇以下特別工作
安排？（可選多項）

N=521



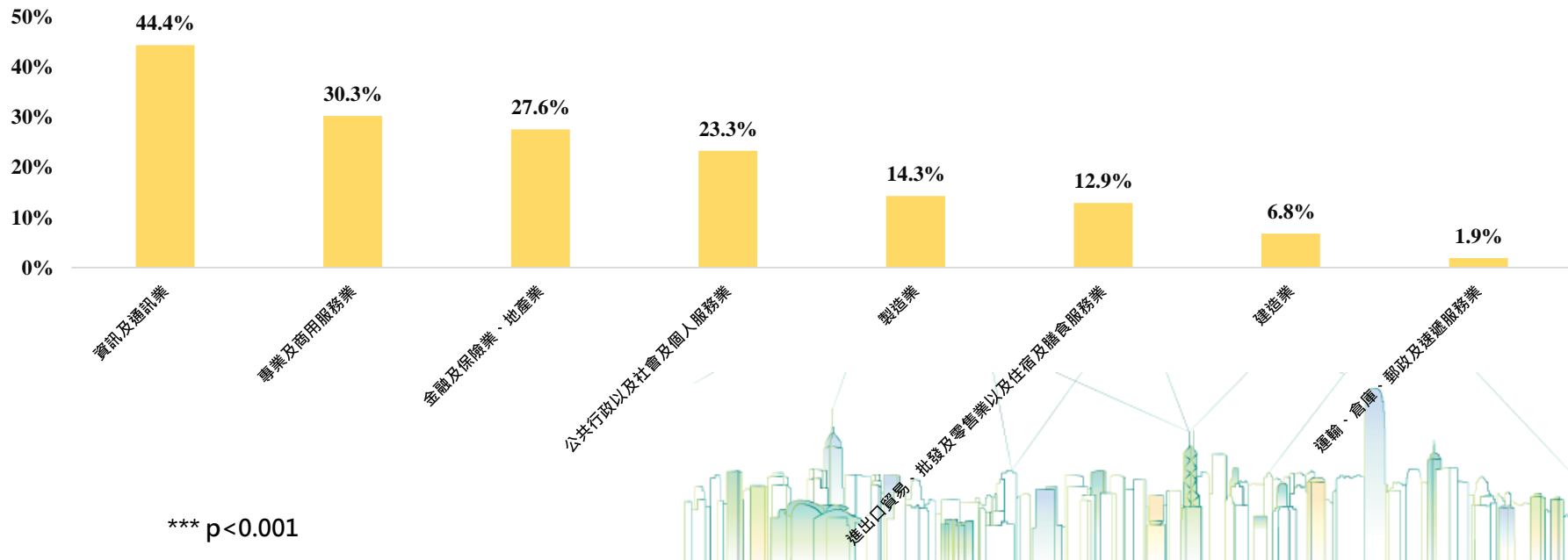
疫情期間，公司有『實行在家工作』的百分率與「企業類型」的關係



此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

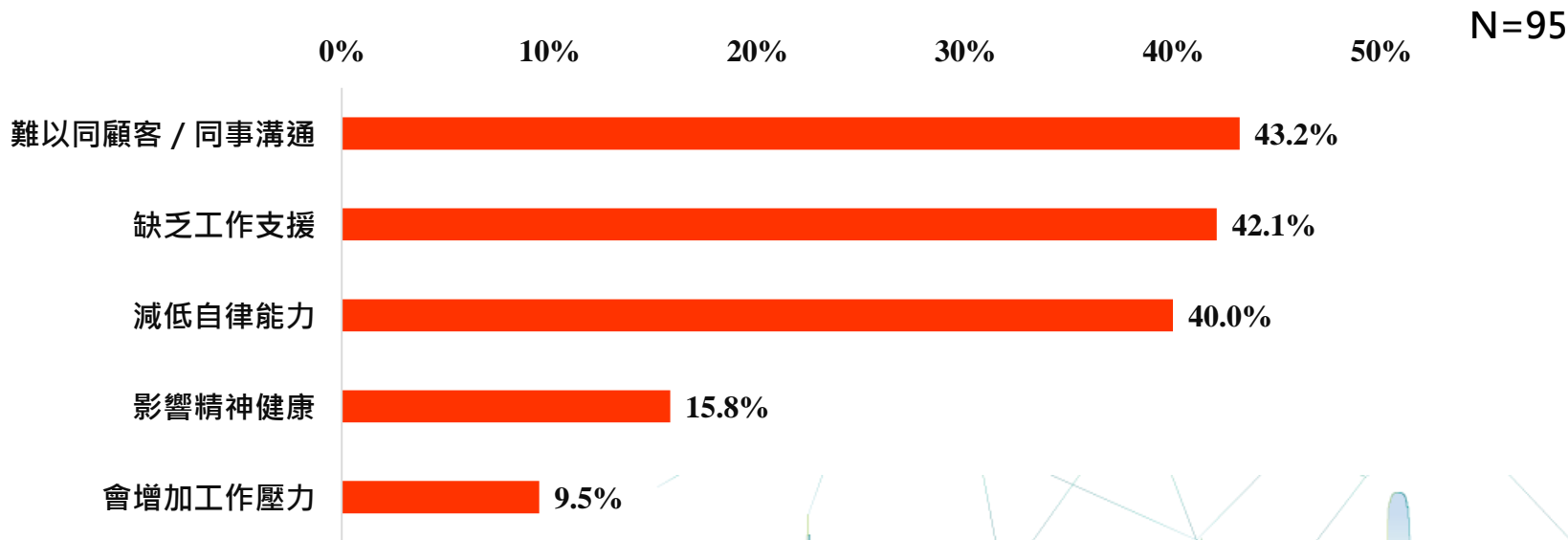
疫情期間安排在家工作的企業主要屬資訊及通訊業、專業及商用服務業

「喺新型冠狀病毒疫情期間，你公司有『實行在家工作』」的百分率與「行業」的關係



約分別逾四成受訪者表示在家工作難以同顧客 / 同事溝通、缺乏工作支援和減低自律能力

你覺得在家工作對你有咩影響？（不讀選項，可選多項）



此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

專家和學者專訪

推行彈性工作安排的障礙

前線工作難以推行彈性工作安排

「本港有很多要親力親為的工作和前線服務。。。。。員工在家工作會影響銷售、市場推廣、送貨所服務的顧客，是不能通過網上會議解決的。」

(麥建華博士 / 勞工顧問委員會 香港僱主聯合會代表)

缺乏基建設備的企業難以保障資訊安全

「一般員工若在家工作，其實是需要登入公司的系統。。。。。然而，現時仍有很多公司是使用on-site server的，在疫情之前，很多公司沒有預想到需要支援大概70%的員工同時使用VPN登入公司的伺服器，網絡穩定成了大問題。」。。。。

(林翠華女士 / 香港總商會人力委員會主席)

專家和學者專訪

推行彈性工作安排的障礙

管理上遇到挑戰

「如果是一位新同事，從入職開始就在家工作。。。。。長期實行容易因溝通問題而導致漏招。」

(麥建華博士 / 勞工顧問委員會 香港僱主聯合會代表)

「彈性工作會加重行政工作，開會時間亦難以遷就，公司亦難以作迅速的決定。」

(鄭泳舜議員 / 立法會人力事務委員會主席)

「量度員工表現方面也有一定的困難，管理層長時間沒有接觸其下屬，除了少數的可量度的報告類工作，佔多數的服務型工作的量度表現標準仍然模糊。」

(麥建華博士 / 勞工顧問委員會 香港僱主聯合會代表)



專家和學者專訪

推行彈性工作安排的障礙

中小企人手不足

「中小企本身在市場上掙扎生存已不容易，在現時疫情環境下，根本沒有多餘的資金投資在發展網上生意方面，轉型也是有心無力，只能等經濟環境好轉後再慢慢建立了。」

(麥建華博士 / 勞工顧問委員會 香港僱主聯合會代表)

僱員的居住環境不適合

「在香港，大多數人家裡並不寬敞，而且家裡可能沒有足夠的設備支援在家工作，譬如電腦、WIFI等。」

(麥建華博士 / 勞工顧問委員會 香港僱主聯合會代表)

專家和學者專訪

外國的做法是否適用於香港

北歐的壓縮工時未必適用於香港

「香港由外來輸入勞工並不容易，業界嚴重欠缺人手，更遑論要壓縮工時。。。。。。。香港如何能確保高競爭力呢？若僱員的收入按比例隨工作的壓縮而調整，我相信香港絕大部分的僱員都不會接受的。」

(林翠華女士/香港總商會人力委員會主席)

英國/澳洲的立法規管不宜應用於香港

「香港牽涉太多差異及變數，每個人都有不同合適的工作或工作模式，難以強制立法推行，所以不應該一概而論，反而不立法比立法更好，應提供更多宣傳及鼓勵。」

(林昊輝博士/香港樹仁大學工商管理學系助理教授)

專家和學者專訪

外國的做法是否適用於香港

新加坡的政府津貼方案值得香港參考

「下一步政府應考慮提供更多的津貼，資助中小企的公司改善設備和基建。政府可考慮提供一些公共平台和基建給中小企使用。。。。。若基建不足，即使香港政府立法了，中小企也無法支援。」

(林翠華女士/香港總商會人力委員會主席)

「香港有很多自由工作者，例如。。。。他們是勞工市場上一股重要的補充力量，所以政府可考慮提供津貼鼓勵他們成為彈性工作安排的一員。」

(林昊輝博士/香港樹仁大學工商管理學系助理教授)



主要建議

研究建議

1. 進一步優化「遙距營商計劃」

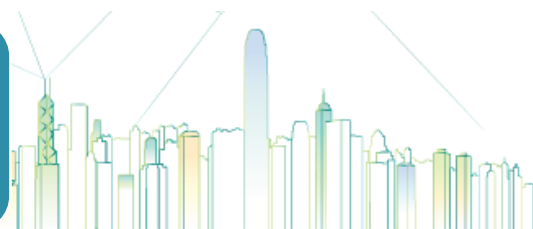
2. 檢視現時的勞工法例

優化彈性
工作安排

3. 檢視家庭議會的角色和定位

5. 增設彈性工作安排的衡量指標

4. 優化「家庭友善僱主獎勵計劃」



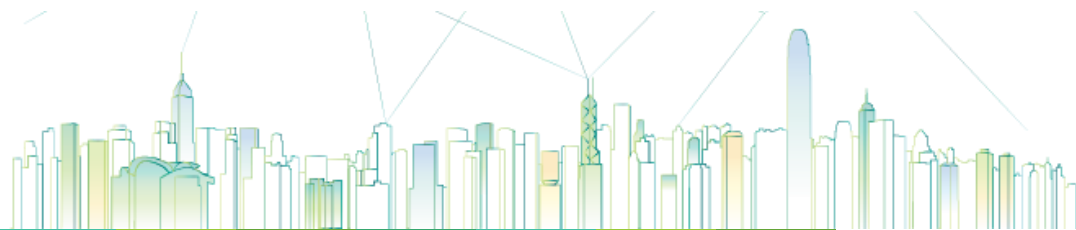
主要建議

1

進一步優化「遙距營商計劃」，支援中小企業在疫情期間繼續營運和提供服務。

1.1

增加每間企業可獲的總資助額、加快審批流程、加強審批透明度，以及提供審批準則和指引等，讓僱主更有動力推行彈性工作安排。



主要建議

2 檢視現時的勞工法例，進一步保障彈性工作安排下的僱員的權益。

2.1 研究是否需要更新現時的勞工法例，例如：

- 1) 在家工作時的意外保障；
- 2) 推行安排後遣散僱員時的員工權益和工時計算；
- 3) 半職僱員的勞工保障

2.2 參考芬蘭於 2019 年 3 月最新通過的《工作時間法》，保障了在家工作的法定權利

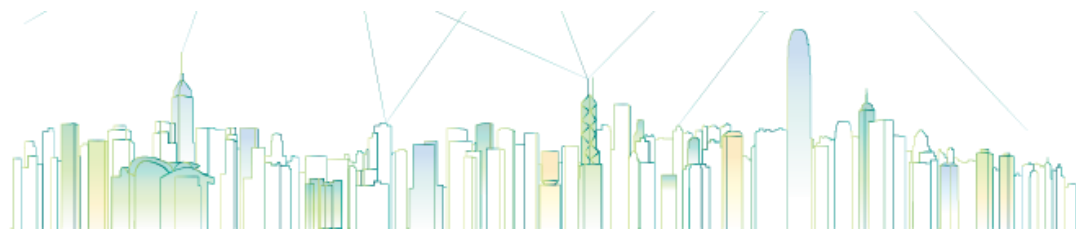


主要建議

3 檢視家庭議會的角色和定位，探索擴大家庭友善僱傭措施涵蓋範圍的可行性，提升家庭議會的功能。

3.1 檢視家庭議會的角色和定位，包括審視家庭議會在監察政府部門和鼓勵僱主推行家庭友善的僱傭措施等方面的成效，從而作出應對改革。

3.2 擴大「家庭友善僱傭措施」的涵蓋範圍，照顧青年僱員有關方面的需要。



主要建議

4 優化「家庭友善僱主獎勵計劃」，持續推動職場彈性工作文化。

- 4.1 加入為青年僱員安排彈性工作的獎項或指標，考慮列入機構的企業社會責任報告內
- 4.2 可為獲獎機構提供津貼或稅務優惠，資助企業減低因安排彈性工作而額外增加的配套與人力開支
- 4.3 參考新加坡「工作與生活卓越獎項」、「工作與生活和諧津貼」的例子



主要建議

5

增設僱員為本的彈性工作安排衡量指標；政府部門帶頭分享推行彈性工作安排的經驗，並持續進行相關資料蒐集。

5.1 增設僱員為本的彈性工作安排衡量指標，當中包括三個範疇：
(a) 接受程度；(b) 完成率；及(c) 僱員滿意度

5.2 參考英國《兒童和家庭法》中引入的法定《工作守則》和新加坡做法，

5.3 政府部門帶頭分享推行彈性工作安排的經驗，並持續進行相關資料蒐集。

5.2 參考英國做法，向獲基金資助的企業收集數據



香港青年協會 青年研究中心

yrc.hkfyg.org.hk

facebook.com/hkfygyrc



接收「青年創研庫」e-news 登記

shorturl.at/iDEL1

謝謝！

