

「青年創研庫」公布「優化彈性工作安排應對職場新常態」研究報告

逾四成受訪青年希望實行彈性上下班時間 不足兩成於疫情期間可以在家辦公 受訪專家指僱主面對工種差異、管理困難等問題 報告建議當局再優化「遙距營商計劃」並檢視相關勞工法例

香港青年協會青年研究中心成立的「青年創研庫」，今天（27日）公布有關「優化彈性工作安排應對職場新常態」研究報告。結果顯示，在受訪的521名本港青年中，逾四成受訪青年希望僱主安排「彈性上下班時間」（43.4%）、「壓縮工作周」（34.4%）和「在家／遙距工作」（20.5%）【表2】；整體傾向同意「彈性工作安排可以令員工平衡到生活和工作的需要」，平均分為6.89分（0至10分計算，10為非常同意）【表3】；亦認為此舉可以更靈活地運用時間（69.4%）【表4】。

上述研究以實地意見調查方式，於今年6月14日至22日期間，訪問521名20至39歲本港全職工作青年。結果發現，一些受訪青年的僱主於疫情爆發前，已實行「彈性上下班時間」（21.1%）、「在家／遙距工作」（12.7%）、「壓縮工作周」（9.8%）和「轉為半職工作」（5.8%）等【表5】；而在疫情期間，亦只有一成八（18.2%）受訪青年可以在家辦公【表6】。

不過，受訪青年理解「部分工種無法實行彈性安排」（45.1%），其次為「影響和顧客同事之間的溝通」（33.3%）和「資訊科技配合不了彈性工作的需要」（30.4%），令公司難以推行相關措施【表7】。他們亦認同彈性工作安排會增加公司的行政負擔，平均分為5.79分，略高於一半【表8】。

研究亦參考海外多個地方的相關經驗，並深入訪問本地多位專家，包括工商管理學者、立法會議員和企業代表等。他們均反映工種性質、管理困難等障礙，會令推行彈性工作安排出現困難，他們亦擔心網上溝通會影響服務質素、新同事的入職培訓和同事之間的協作，亦會直接加重企業的行政工作。

受訪專家普遍對本港立法推行彈性工作安排存有顧慮，認為現時受疫情打擊，社會經濟低迷，中小企面臨經營困難，短時間內難以投放額外資源推行彈性工作安排。有受訪僱主和商會代表亦指出，若企業缺乏充足的人力和財政資源去提升其配套，相關安排亦難以實行。

不過，受訪專家亦期望優化彈性工作安排，平衡僱主和僱員的需求，達至雙贏。有受訪商會表示，過去數個月，不少企業因應疫情實施了彈性工作安排，過程中探索了新運作模式的可行性；另就管理工作，如量度僱員的表現、確保僱員的生產力，以及如何制定彈性等，亦增加實踐經驗，有望就完善彈性就業安排提供參考。

青年創研庫民生組召集人陳昌堅引述研究報告指，本港大部分僱主一直未有為彈性工作安排做好準備，而在疫情的非常時期，能夠在家工作的受訪青年只佔少數，反映香港職場相對仍欠缺彈性。報告因此認為政府應進一步優化「遙距營商計劃」，支援中小企業在疫情下可繼續營運和提供服務，亦為推行彈性工作安排增添多一點空間和動力。

該組成員副召集人廖美欣則建議當局檢視相關的勞工法例，進一步保障彈性工作安排下勞資雙方的權益。政府亦可分享各部門於疫情下帶頭推行彈性工作安排的經驗，並持續進行相關資料蒐集。該組成員司徒卓庭指出，政府應參考外地經驗，增設「僱員為本」的彈性工作安排衡量指標，增加政府推動相關政策的透明度。

該組成員潘芷荃及蔡朗賢認為，本港職場環境過去出現不少變化，尤其是經歷疫情的洗禮，家庭議會的角色和定位已經不合時宜，應予重新檢視。長遠而言，應擴大家庭友善僱傭措施涵蓋範圍，惠及年輕僱員。另外，政府亦可以在「家庭友善僱主獎勵計劃」中，為獲獎的機構提供津貼或稅務優惠，持續推動職場彈性工作文化，營造有利僱傭雙方的工作氛圍。

青協青年研究中心自2015年起成立「青年創研庫」，是本港一個屬於青年的智庫。第三屆(2020-2022年度)創研庫成員由超過80位本地青年專業人士與大專學生組成，平均年齡為27歲。透過以研究實證為基礎的討論、交流，創研庫成員提出政策建議，期望能為社會建言獻策。青年創研庫四項專題研究系列包括：「經濟」、「管治」、「教育」，以及「民生」。8位專家、學者應邀擔任創研庫的顧問導師，包括張子欣博士、黃元山先生、陳弘毅教授、陳維安先生、黃錦輝教授、朱子穎先生、葉兆輝教授，以及倪以理先生。

附件：「優化彈性工作安排應對職場新常態」調查結果

香港青年協會 hkfyg.org.hk | m21.hk

香港青年協會（簡稱青協）於1960年成立，是香港最具規模的青年服務機構。隨著社會不斷轉變，青年所面對的機遇和挑戰時有不同，而青協一直不離不棄，關愛青年並陪伴他們一同成長。本著以青年為本的精神，我們透過專業服務和多元化活動，培育年青一代發揮潛能，為社會貢獻所長。至今每年使用我們服務的人次達600萬。在社會各界支持下，我們全港設有80多個服務單位，全面支援青年人的需要，並提供學習、交流和發揮創意的平台。此外，青協登記會員人數已達45萬；而為推動青年發揮互助精神、實踐公民責任的青年義工網絡，亦有逾23萬登記義工。在「青協·有您需要」的信念下，我們致力拓展12項核心服務，全面回應青年的需要，並為他們提供適切服務，包括：青年空間、M21 媒體服務、就業支援、邊青服務、輔導服務、家長服務、領袖培訓、義工服務、教育服務、創意交流、文康體藝及研究出版。

facebook page: www.facebook.com/hkfyg

網上捐款平台: giving.hkfyg.org.hk

青協 App
立即下載



香港青年協會 青年研究中心
青年創研庫
「民生組」專題研究系列

「優化彈性工作安排應對職場新常態」調查

調查對象：20-39 歲在職青年

樣本數目：521 個

調查方法：實地意見調查

調查日期：2020 年 6 月 14 日至 22 日

表 1：受訪者的背景分布

| | 人數 | 百分比 |
|----------------|-----|--------|
| 性別 | | |
| 男 | 284 | 54.5% |
| 女 | 237 | 45.5% |
| 合計 | 521 | 100.0% |
| 年齡 (歲) | | |
| 20-24 | 89 | 17.1% |
| 25-29 | 158 | 30.3% |
| 30-34 | 150 | 28.8% |
| 35-39 | 124 | 23.8% |
| 合計 | 521 | 100.0% |
| 工作年資 | | |
| 0-4 | 123 | 26.5% |
| 5-9 | 165 | 35.6% |
| 10-14 | 147 | 31.7% |
| 15 或以上 | 86 | 16.5% |
| 合計 | 521 | 100.0% |
| 教育程度 | | |
| 小學或以下 | -- | -- |
| 初中 | 3 | 0.6% |
| 高中 | 273 | 52.4% |
| 專上非學位 | 125 | 24.0% |
| 大學學位 | 100 | 19.2% |
| 碩士學位或以上 | 20 | 3.8% |
| 合計 | 521 | 100.0% |
| 公司屬於以下邊一類型企業 | | |
| 微型企業(少於 10 人) | 122 | 23.4% |
| 中小型企業(10-49 人) | 265 | 50.9% |
| 大型企業(50 人或以上) | 134 | 25.7% |
| 合計 | 521 | 100.0% |

(續) 表 1：個人資料

| | 人數 | 百分比 |
|------------------------|-----|--------|
| 現時職位 | | |
| 經理及行政級人員 | 32 | 6.1% |
| 專業人員 | 32 | 6.1% |
| 輔助專業人員 | 64 | 12.3% |
| 文書支援人員 | 138 | 26.5% |
| 服務工作及銷售人員 | 155 | 29.8% |
| 工藝及有關人員 | 37 | 7.1% |
| 機台及機器操作員及裝配員 | 45 | 8.6% |
| 非技術工人 | 18 | 3.5% |
| 合計 | 521 | 100.0% |
| 屬於邊一個行業 | | |
| 金融及保險業、地產業 | 58 | 11.1% |
| 專業及商用服務業 | 66 | 12.7% |
| 進出口貿易、批發及零售業以及住宿及膳食服務業 | 178 | 34.2% |
| 公共行政以及社會及個人服務業 | 73 | 14.0% |
| 運輸、倉庫、郵政及速遞服務業 | 54 | 10.4% |
| 資訊及通訊業 | 27 | 5.2% |
| 建造業 | 44 | 8.4% |
| 製造業 | 21 | 4.0% |
| 合計 | 521 | 100.0% |

2. 在職青年對彈性工作安排的取態

表 2：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）

| | 人數 | 百分比 |
|-----------|-----|--------|
| 彈性上下班時間 | 226 | 43.4% |
| 壓縮工作周* | 179 | 34.4% |
| 可以在家／遙距工作 | 107 | 20.5% |
| 轉為半職工作# | 9 | 1.7% |
| 合計 | 521 | 100.0% |

* 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。

表 3：你有幾同意以下有關彈性工作安排嘅講法？

請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意

| | 平均分 | 標準差 (S.D.) | N |
|------------------------|------|---------------|-----|
| 彈性工作安排可以令員工平衡到生活同工作嘅需要 | 6.89 | 1.743 | 521 |

表 4：你覺得實施彈性工作安排會對員工有咩好處？（不讀選項，可選多項）

N=521

| | 人次 | 百分比■ |
|-----------------|-----|-------|
| 可以更靈活地運用時間 | 361 | 69.4% |
| 可避開繁忙時間上下班 | 207 | 39.8% |
| 可平衡工作與生活嘅需要 | 202 | 38.8% |
| 有時間發展個人興趣／增值／進修 | 191 | 36.7% |
| 方便照顧家庭 | 177 | 34.0% |
| 可提升工作效率 | 108 | 20.8% |
| 增加對公司歸屬感 | 100 | 19.2% |

■ 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

表 5：睇疫情之前一年，你在職公司有冇向員工提供以下嘅彈性工作安排？

| | 有 | 沒有 | 合計 |
|---------------|--------------|--------------|---------------|
| 彈性上下班時間 | 110 21.1% | 411 78.9% | 521 100.0% |
| 有時可以在家在家／遙距工作 | 66 12.7% | 455 87.3% | 521 100.0% |
| 壓縮工作周 | 51 9.8% | 470 90.2% | 521 100.0% |
| 轉為半職工作 | 30 5.8% | 491 94.2% | 521 100.0% |

3. 疫情期間的彈性工作安排 - 在家工作

表 6：睇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

| | 人次 | 百分比■ |
|----------|-----|-------|
| 放無薪假 | 246 | 47.2% |
| 清假/被迫放大假 | 240 | 46.1% |
| 減薪 | 134 | 25.7% |
| 裁員 | 134 | 25.7% |
| 實行在家工作 | 95 | 18.2% |
| 轉為半職工作 | 44 | 8.4% |
| 沒有以上安排 | 73 | 14.0% |

■ 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

4. 在職青年對彈性工作安排的取態

表 7：你認為公司推行提供彈性工作安排會面對什麼困難？

（不讀選項，可選多項）

N=521

| | 人次 | 百分比■ |
|-----------------|-----|-------|
| 部分工種無法實行彈性安排 | 230 | 45.1% |
| 影響和顧客/同事之間的溝通 | 170 | 33.3% |
| 資訊科技配合唔到彈性工作嘅需要 | 155 | 30.4% |
| 影響團體精神 | 125 | 24.5% |
| 增加公司行政開支 | 110 | 21.6% |
| 影響公司的生產力 | 100 | 19.6% |
| 公司規模無法安排彈性工作 | 98 | 19.2% |
| 員工的工作效率下降 | 94 | 18.4% |

■ 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

表 8：你有幾同意以下有關彈性工作安排嘅講法？

請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意

| | 平均分 | 標準差 (S.D.) | N |
|------------------|------|---------------|-----|
| 彈性工作安排會增加公司嘅行政工作 | 5.79 | 1.720 | 521 |

-完-