

6C. 生活與工作平衡

生活與工作平衡指有充足時間工作，亦有充裕時間享受生活，這個概念包括適當排列「工作」（事業及志向）與「生活方式」（健康、喜好、消閒、家庭、精神與心靈發展）的先後次序。隨著通訊技術不斷進步，這個概念亦逐漸受到重視。新科技日益普遍，僱員可以在下班過後甚至週末回覆電郵或留言，這些工作顯然並非在工作時間以內處理，導致僱員需要在傳統工作日及工作場所以外的時間及地點，花更多時間處理工作。工作界限越模糊，僱員的工作時間便越長，留給自己的時間亦越少，面對生活與工作衝突的機會亦更大。

a. 生活與工作失衡的代價：

- ✦ 因患病、壓力過大、抑鬱甚至心理問題而缺勤或表現欠佳
- ✦ 人際及家庭關係緊張
- ✦ 增加失誤或犯錯的機會，令員工欠缺主動

b. 生活與工作平衡的益處：

對僱員：

- ✦ 提升對整體工作的滿意程度，繼而降低員工流失率，增強僱員對機構的自豪感，願意推薦身邊的人加入機構
- ✦ 覺得工作壓力有所減輕，改善出勤率及工作表現

對僱主：

- ✦ 員工流失率降低，有助節省保健、招聘新員工及培訓方面的成本
- ✦ 員工士氣高昂，可以提升工作效率
- ✦ 贏得「最佳僱主」的美譽

c. 常見的生活與工作平衡方案：

- ✦ 彈性工作時間的安排或兼職工作
- ✦ 設立不同形式的假期，例如生日假、進修假、無薪假
- ✦ 在家工作
- ✦ 員工福祉及健康與家庭支援

d. 制訂成功的生活與工作策略及安排，關乎作出轉變的過程以及改變本身。實踐計劃應包括以下元素：

- ✦ 認清業務需要一向業務夥伴證明，生活與工作平衡將會令業務至員工整體受惠

- ✦ 調整政策以配合營運需要—探討員工關注同時顧及首要業務的推行，並考慮對客戶的影響、填補空缺的後備安排及培訓需要等環節。切勿盲目抄襲其他僱主的做法
- ✦ 納入以成效及成果為本的表現衡量指標，而非純粹計算出勤率
- ✦ 制訂清晰的指引—作為平等待遇的基礎，並推行生活與工作平衡政策，鼓勵直屬管理人員參與以爭取他們的認同
- ✦ 高層以身作則—找出最能夠發揮生活與工作平衡益處的高級管理層為榜樣，帶領員工參與此項計劃
- ✦ 運用不同方式向員工宣傳有關計劃並鼓勵他們積極參與
- ✦ 監督有關的進展並從經驗中汲取教訓—必要時可在某部門先試行有關安排

假如僱主能夠為員工健康及福祉投入資源，確保管理人員具備人才管理技能，並讓僱員有機會維持生活與工作平衡，及早協助健康有問題的員工重返工作崗位，藉以增強僱員的投入程度，降低缺勤率及減少人才流失，最終將會受益不淺。

6C.1 家庭友善僱傭措施

近年來，家庭友善僱傭措施受到廣大僱主青睞。推行家庭友善僱傭措施旨在協助員工同時履行工作及家庭責任，從而保持工作與家庭生活平衡。這些措施有助機構建立正面的企業形象，能夠促進企業長遠發展及廣納人才。

家庭友善僱傭措施範圍廣泛，可歸納為以下類別：

類別	例子
滿足員工家庭需要的特別假期	婚姻假、待產假、恩恤假、家長假、特別事假
靈活的工作安排	彈性工作週、彈性工作時間、在家工作、分擔工作
生活支援	子女託管服務、員工及其家人壓力或情緒輔導服務、醫療保障、舉辦家庭同樂的活動

家庭友善僱傭措施並非單適用於大型企業，即使中小企僱主亦可透過多一點關懷體諒及多一分想像力來實施。當然，管理層必須支持及認同家庭友善僱傭措施的理念，明白家庭友善的企業文化有助公司蓬勃發展。於每項措施的計劃過程及實施前，僱主必須充分與員工溝通，了解他們的真正需要。

更多家庭友善僱傭措施及香港公司分享案例的資料，請瀏覽以下連結：
<http://www.labour.gov.hk/tc/public/wcp/FamilyCasebook.pdf>
<http://www.gov.hk/tc/residents/employment/recruitment/familyfriendly.htm>