

2020 年 6 月 21 日

邱智恆

自去年年底開始，新型冠狀病毒開始於武漢肆虐，此病毒傳播力驚人。面對這種高傳播力的病毒，居家工作（Work From Home，簡稱 WFH）都成為世界各地政府的主要防疫措施，目的是減少社會上人與人的接觸，防止病毒大規模傳播，香港政府早已於二月上旬帶頭向公務員實施在家工作的措施，希望不同行業的僱主盡可能仿效。

可是，在沒有法例規管之下，私人公司實際上的做法不一，不少僱主仍未能接受這種「新」的工作模式，拒絕安排員工在家工作，其實 WFH 這種所謂新興工作模式早已於二千年復隨著資訊及通訊科技的迅速發展慢慢興起，在特定行業和工種 WFH 對工作效能及工作與生活平衡確實對員工身心和企業發展也是大有益處，故此僱主絕對值得持開放的態度，藉是吹疫情下的契機，重新調整其人事管理策略，以迎接這個新時代的工作模式，作出新嘗試。

國際勞工組織(International Labour Organization)及歐洲改善生活暨工作條件基金（European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)於二〇一七年發表了一份關注運用資訊及通訊科技進距工作(Telework and Information and Communication Technology Mobile Work，簡稱 T/ICT Mobile work)的調查報告，結果指出歐洲及部分亞洲國家遙距工作近年明顯的上升趨勢，主要的種類是透過運用資訊與通訊科技居家工作，程度由每周數小時至全時間居家工作不等。

報告雖然指出運用資訊及通訊科技進距工作慢慢成為新興工作模式，但現實上並非所有行業和工種均適合採用，同時亦有其利弊。綜合多國的經驗，這工作模式多適用於高技術知識型工種，例如專業人士、管理人員等，他們較容易運用資訊及通訊科技將工作帶回家中處理。這種工作模式較多人提及的好處是令員工工作時間上有較大的彈性和自由度，促進其工作與生活的平衡，報告指出整體地僱員個人及企業整體的效能均是提高了，同時若果僱主與員工關係良好、工作量合理的情況下，員工的工作壓力亦大大減少，快樂指數有所提昇，對其職業健康情況亦有改善。但是，報告亦有指出促進工作與生活的平衡並非必然的結果，原因是調查結果反映員工的整體工時增加，而員工亦容易將個人生活與工作的界線變得模糊，結果令員工的工作壓力大增，其私人生活亦受到影響。

無可否認，對企業管理層來說，採用這種新興工作模式並非一種手到拿來的事，而是富有挑戰性的改變，企業必須投放資源去發展內部資訊及通訊科技系統，重新調整其管理模式及表現監測和控制的策略，以達致提昇工作效能及員工的工作生活平衡。故此，筆者認為在是吹疫情下，本地僱主亦可視為一個契機去嘗試新的工作模式，長遠而言可能是個意想不到的突破。

教區勞工牧民中心－新界 供稿