

# 員工：彈性生活寧減薪 僱主：聚首提升創造力

## 居家辦公成習慣 上班掀勞資角力

在新冠疫情下，居家工作成為常態，現時隨着部分地區的疫情趨緩，應否返回工作場所上班，還是維持在家工作模式，引發不少爭議。許多僱主認為員工需面對面溝通，才有助交流及發揮創意，不過對許多僱員而言，這段期間已適應在家工作的彈性，甚至有員工接受僱主減薪要求，也要維持現有工作模式。

●香港文匯報記者 文致

科技企業是最先推行在家工作的行業之一，不過至今遲遲未能恢復員工重返辦公室工作，以美國大型科技企業為例，便要將員工重回辦公室的日子推遲至10月，蘋果公司、Google、facebook等公司更推遲至明年，企業軟件服務商Salesforce人力資源主管海德便慨嘆，原以為遙距工作會是他職業生涯中最艱難的1年半，但事實證明要重回原本工作模式更困難。

### 科企建豪華辦公室吸引員工

不過對不少科企而言，管理層一直相信員工應在實體空間聚頭，互相交換意見，才能激發創新思維，在家獨自工作便無法做到這點，甚至不少科企巨擘不惜斥資數億美元，打造更舒適、更大公共空間的新辦公室，希望吸引員工返回辦公地點。其中亞馬遜、蘋果等公司便已表明，期望員工每周有最少數日回到辦公室工作。

Adobe人力資源主任格洛里亞·陳(譯音)亦解釋，僱主期望提升員工士氣，並將工作與家居環境分開，是企業希望回復辦公室工作的最大因素，她形容員工在家工作不會完全取消，不過仍然堅持員工聚首工作、彼此交流互動的重要性。

有專家則不認同這些僱主的說法，如科企公關公司EZPR自2012年成立以來，一直以遙距工作模式運作，創辦人西特龍直指重回辦公室的唯一原因，是滿足高層可以見到員工聚集，「從而享受權力的感覺」；商用軟件公司Twilio的人力資源主任萊克同樣認為，透過聚集帶來創新的概念已經過時，甚至沒有數據支持此說法。

### 45%打工仔稱為留家不惜辭職

不少僱員在過往一年多的疫情期間，已適應在家工作模式，他們普遍認為在工作日可有較大彈性，毋須花費大量時間在上下班交通上，也有較多時間在家中照顧子女。美國市場研究公司GoodHire在8月份公布的研究便顯示，61%受訪者願意接受減薪，以維持在家工作，70%受訪者願意為此放棄醫療保障、有薪假期等福利，甚至有45%受訪者指如果被迫重回辦公室，便會馬上辭職或尋找下一份工作。

部分企業堅持員工需重返辦公室，例如Google便向僱員提出，如果選擇長期在家工作，將被減薪25%。雲端通訊企業Twilio等公司則採用混合模式，容許僱員自己選擇回到辦公室工作的頻率，三藩市「灣區委員會」表示，在新冠疫情爆發前訪問逾200間公司，當中70%要求員工須在辦公室工作，到了今年7月中的同類調查，近2/3企業預期員工每周返回辦公室工作2至3天。

哥倫比亞大學經濟學助理教授布德羅解釋稱，疫情持續愈久，僱主便愈難要求僱員重回辦公室，原因是僱員大多已習慣居家工作模式，尤其科企不少工作其實都可遙距進行，在社會不再將遙距工作視為暫時性的情況下，僱主和僱員有需要在工作條件方面尋求平衡，避免引發不必要的爭拗。



●公司管理層認為員工在實體空間聚頭，互相交換意見，才能激發創新思維。 網上圖片

## 申遙距辦公被拒 英婦告僱主獲賠195萬元

現時愈來愈多人希望有彈性工作時間，新冠疫情期間不少企業改為遙距辦公，也進一步證明在家工作的可行性。英國一名女子早前因僱主拒絕為她安排彈性工作，決定提訴，獲法院裁定勝訴。分析指出，該案例能為其他希望爭取彈性安排的員工提供法律參考，僱主日後拒絕員工相關要求時，可能面對更大挑戰。

36歲的湯普森在倫敦房地產公司Manors任職地產經紀，她在前年底放完產假後，向公司申請每周工作4天，並提前一小時於下午5時下班，讓她有足夠時間到託兒所接回女兒。湯普森表示，她原以為該安排合理，她能兼顧事業和家庭，但沒想到遭僱主拒絕。

### 調查指1/3人申請遭拒絕

湯普森選擇辭職和控告公司，勞資糾紛仲裁法庭上月裁定Manors拒絕湯普森的要求，屬間接性別歧視，湯普森因此獲賠償約18.5萬英鎊(約195萬港元)。

英國工會聯盟前年一項調查顯示，在員工向僱主提出彈性工作安排的申請中，有1/3遭到拒絕。政府上月宣布，員工可在開始新工作時，向僱主申請調整工作模式。律師事務所Winckworth Sherwood合夥人凱迪表示，湯普森的案件反映僱主不能只靠法律原因拒絕員工要求，還要考慮對在職母親等特定身份員工造成的影響。



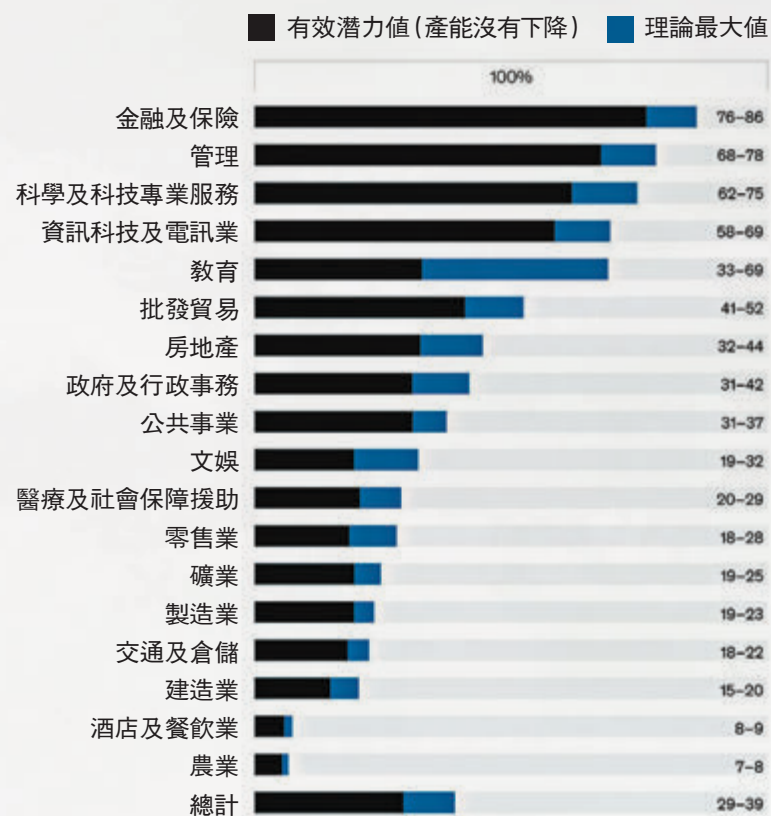
●湯普森因僱主拒絕為她安排彈性工作決定提訴，最終勝訴。 網上圖片



●僱員在疫情期間已適應在家工作模式，認為生活安排有彈性，也有較多時間在家中照顧子女。 網上圖片

### 美國各行業估計可居家辦公的時間佔比

金融、管理、專業服務及資訊業居家辦公的可行性最大 美國各行業可居家辦公時間佔總辦公時間比例



備註：理論最大值考慮所有毋須親身上班的工作；有效潛力值僅考慮毋須親身上班亦不會影響產能的工作。涵蓋超過800個職業的逾2,000種工作。 資料來源：麥肯錫全球研究所

### 居家辦公利弊

好處	弊處
<b>節省時間</b> 可節省許多通勤及出差時間，用於完成更多工作、陪伴家人、做運動或休息	<b>難增互信</b> 在大多數情況下，面對面交流更有助雙方互相了解、增加信任，透過視頻通話則難以做到
<b>提高效率</b> 許多員工可更專注工作，不會被辦公室內其他事情導致分心	<b>影響合作</b> 多利用科技處理工作，無法與同事在辦公室合作完成任務
<b>彈性安排</b> 不少員工的時間安排更具彈性，既可出席預定會議，也可完成個人工作。由於出席視像會議須安排行程，有助提升會議出席率	<b>工作動態不詳</b> 部分企業管理層常通過非正式互動，例如在辦公期間巡視辦公室以了解工作動態，不過這方式難以在居家辦公期間做到
<b>減少開支</b> 僱主居家辦公可減少出差成本，員工則可節省交通費，公司亦毋須斥巨資租用辦公室	<b>顧客信心不足</b> 無法在工作場所親身與顧客對話，難以增加顧客的信心及彼此建立關係
<b>平衡工作家庭</b> 在家既可工作，也同時可陪伴家人，有助平衡家庭與工作	

## 「混合模式」成未來趨勢

新冠疫情肆虐全球，令不少企業紛紛實施居家辦公。美國麥肯錫全球研究所去年底於全球9個主要國家收集數據，覆蓋逾800個行業的超過2,000個工種，分析居家辦公長遠前景。研究發現，在發達國家的高薪行業，居家辦公的可行性較大，返回辦公室工作配合居家辦公的「混合模式」，也是許多行業的未來主要發展趨勢。

研究指出，能否採取居家辦公模式，並非完全取決於職位本身，工作性質亦是關鍵因素。採用居家辦公模式潛力較高的職位，通常需要認知思維和解決問題能力，負責數據分析或管理等事務。這些職位多集中在金融、管理、商務及資訊科技等相對高薪的行業。至於教育等行業，部分工作雖能短期以居家形式完成，但效率與正常上班仍有距離。

### 牽動運輸業汽車銷量

在金融及服務業為主的發達國家，更多在職人士有機會居家辦公。例如英國各行業總工時中，便有1/3可採用居家辦公形式。不過在擁有不少高科技及金融企業，但民眾多以務農或零售業維生的印度，能於不影響產能下可居家辦公的時間，佔總工時比例僅12%。

研究還分析稱，部分工作可以混合模式完成，例如花藝師可居家接訂單或安排送貨，但需親身前往花店，才能用新鮮素材完成花藝作品。若要讓花藝師有更多時間居家辦公，便要拆解工作內容，將更多需親身處理的職務，分配給其他員工。

截至去年底，發達國家只有約5%至7%員工長期居家辦公。若居家辦公的僱員比例上升，將對經濟構成一定影響，例如上下班人數減少便會影響運輸業、汽油和汽車銷量亦會下降，影響還會遍及餐飲、零售及房地產等行業。美國穆迪分析指出，受疫情影響，美國辦公室空置率已從前年的16.8%，增至去年的19.4%。



●分析指辦公室工作配合居家辦公的「混合模式」，是許多行業的未來發展趨勢。 網上圖片