

推廣家庭友善僱傭措施 Promoting family-friendly employment practices

立法會人力事務委員會
Legislative Council Panel on Manpower
14 .7.2015

家庭友善僱傭措施 Family-friendly employment practices

2



- 以僱員為本 Employee-oriented
- 讓僱員平衡工作與家庭生活 Help employees balance their work and family life



維繫良好勞資關係

Harmonious labour relations

3

□ 家庭友善僱傭措施

Family-friendly employment practices (FFEP)



家庭友善僱傭措施

Family-friendly employment practices

4

靈活工作安排 Flexible Work Arrangements	彈性上班時間、五天工作周、居家辦公及兼職工作 Flexitime, five-day work week, work from home and part-time jobs
家庭假期 Family Leave	特別事假、婚姻假、家長假及恩恤假 Special casual leave, marriage leave, parental leave and compassionate leave
提供生活支援 Provide living support	醫療保障、托兒服務、情緒輔導服務、設置哺乳室和家庭康樂活動 Medical protection, child care services, counselling services, nursery room and recreational activities

好處 Benefits

5

- ✓ 紓緩僱員工作及生活壓力
Relieve work stress for employees
- ✓ 提升工作效率 Enhance productivity
- ✓ 強化團隊精神 Strengthen team spirit
- ✓ 吸引及挽留人才 Attract and retain talents
- ✓ 提升企業形象及競爭優勢
Build up corporate image and competitiveness

三管齊下的宣傳策略

Three-pronged promotional strategy

6

公眾教育
Public education

宣傳活動
Publicity measures

行業性推廣
Industry-based promotion

公眾教育 Public education

研討會 Seminars

8



研討會 Seminars

9

友善僱傭挽良才 溝通參與締雙贏 研討會

Seminar on
Good People Management and
Family-Friendly Employment Practices

11.9.2013



Happy Workplace

- 彈性上班
- 健康工作環境
- 自學閱讀計劃
- 員工運動日
- 員工故事及經驗分享
- 心靈關懷 (員工輔助計劃)
- 辦公室母乳餵哺母乳指南及設施
- 傑出貢獻嘉許
- 生日假 義工假
- 與管理層對話

研討會 Seminars

10



單張 Leaflets

11



五天工作周

前言

隨著社會日益重視工作與家庭生活的平衡，愈來愈多僱主採納多姿多采的家庭友善措施，以協助僱員兼顧工作和家庭責任。

家庭友善措施大致可歸納為三大類：家庭假期、彈性工作安排及家庭支援。僱主可以依個別機構的情況、資源及文化，靈活實施不同形式的家庭友善措施，以符合機構的負擔能力及員工的需要。

本單張介紹其中一種屬於靈活工作安排的「五天工作周」——五天工作周，讓僱主和僱員了解有關措施的使用性、好處及具體安排。

什麼是五天工作周？

五天工作周是指在主要安排僱員以每週工作五天為標準的工作模式。

五天工作周適用於不同的營運模式？

一般來說，企業可以根據其營運模式而實施五天工作周，常見的模式有：

- 於週一至週五辦公及於週六及週日休假的企業
- 員工每週固定於週六及週日輪值兩天休假的企業
- 每週六辦公/營業的企業

對於週六及週日營業或向客戶提供服務的企业，可透過以下安排實行五天工作周：

- 僱員員工在每週的固定日子休兩天，或
- 採用輪值表安排員工以「每週輪值五天、休兩天」休模式工作。

在日常運作及人手編排的配合下，僱主如安排員工連續放取每週兩天的假期，或配合員工的家庭需要作其他的編排，更能發揮五天工作周的效果。

適用於服務行業的企業

本港有連鎖式經營的零售店，常採用七天營業，該等店已全面實行五天工作周多年。這些店通常除了為新僱員提供每月有兩個週日及一個週六的假期外，更為他們安排每月享有一個週日及一個週六的假期，以及每月享有一次連續兩天的假期。實行以來，無論員工或公司業績均有所提升。

推行五天工作周對僱員的好處

- 僱員透過每週兩天的工作時間能滿足及
- 增加僱員照顧家人工作有更多時間照顧與家庭責任的壓力。
- 減少僱員用於往返工作地點的時間及開支。
- 對於家庭責任較輕的僱員，他們可把額外時間騰出或發展個人興趣。

Labour Department

單張 Leaflets

12



如何推行五天工作周？

管理層的積極支持、周詳的計劃及充足的準備是成功推行五天工作周的关键。僱主在擬訂相關安排時，可參考以下的真實例子作參考：

穩定就業及目標 一供應商業用品公司的管理層發現員工流失率有上升的趨勢，即着手研究改善有關問題，以改善高經驗的僱員。

充分溝通與諮詢 公司管理層透過不同溝通渠道，包括內部網絡、會議、僱員參與小組討論和進行員工意見調查等，從僱員中尋求意見，找尋問題的癥結及解決辦法，從而得知員工普遍希望享有更多休息時間以照顧家庭的需要，經管理層考慮後，再主動向員工作出諮詢後，管理層決定分階段推行五天工作周。

對僱主的好處

- 提高企業效能：僱員在休假期間照顧家庭的需要，工作時自然可以投入，其工作表現及效率亦得以提高。企業的效能和顧客的滿意度亦可得以提高。
- 降低缺勤率：經過充分的休息後，僱員返回崗位時更見精神振奮，因生病或發生職業意外的缺勤率也有機會降低。
- 增強企業競爭力：容許員工享有連帶發展個人興趣的空間，有助提升員工的質素，增強企業的競爭力。
- 有助挽留人才：五天工作周能培養僱員對企業歸屬感，有助挽留優秀的僱員，降低員工流失率，減低僱主用於招聘和培訓的時間和資源。
- 提升企業形象：這將可提升企業作為良好僱主的形象，為吸引優秀人才創造明顯的優勢。

實施建議

- 僱主在考慮引入五天工作周時，應先檢視企業的運作模式，以及僱員的工作時間、並在無增加員工每週總工作時間的前提下，妥善地將每週的工作時間分配於五個工作天內。此外，僱主應安排合理的員工，以影響僱員的工作安全及健康。
- 實行有關措施前應先徵詢僱員的意見，例如延長員工每天的工作時間以減少每週工作天數。故此，僱主必須充分諮詢僱員的意見，並在獲得僱員同意後作出改善。在符合法例的情況下，僱主應先向僱員解釋及安排假期日子與其他假期或補假等安排與員工上崗時的安排，相關的協定亦應清楚地反映在僱員合約及員工手冊內。
- 由於實施五天工作周會減少員工每週的工作日數，對於高產量及週六天的企業，僱主應將所減產量及業務人手需求，僱主可考慮透過增加培訓，以增派人手處理緊急及較複雜的任務。或考慮在繁忙時段增加僱員人手，確保有足夠人手維持原有的服務。

執行計劃與檢討 公司應先的後勤部門及生產部試行五天工作周的先導計劃。這些部門的員工除了如常週日休息外，亦可如週六休息。半年後，公司就應進行檢討，發現員工流失率及工作效率的有所改善，則指示沒有影響到對客戶的服務。

妥善執行與配合 公司應有策略地獲得員工及客戶的支持後，將週六及週日休假的安排讓與客戶服務部。至於運輸部門則以輪值模式放取每週兩天的假期。公司亦引入相關電腦輔助，以妥善編排輪值表，確保公司能維持向客戶交付優質的服務。

員工培訓與宣傳 為確保各部門主管了解及配合執行計劃，公司特別向他們作簡報，並鼓勵他們設有聯絡線提供意見及意見。此外，公司透過電郵及公司網頁廣泛發出通告，讓所有員工及客戶知悉公司全面推行五天工作周的理念和安排。

單張 Leaflets

13



前言

家庭友善措施，是僱主為協助員工兼顧工作和家庭責任而採納的良好人事管理措施。這些措施大致可歸納為三個類別，包括家庭假期、靈活的工作安排及家庭支援。

本單張介紹其中一種靈活的工作安排——彈性上班時間，藉此加深僱主和僱員對有關措施的了解，並為僱主在制訂及實施相關措施時提供實務性的參考資料。

什麼是彈性上班時間？

- 彈性上班時間涵蓋多種靈活的上下班安排，常見的做法包括僱主允許僱員在一定時間範圍內，自由調整上下班時間，亦稱企業採用分段上下班時間（又稱交替工作時間制度）這種彈性安排。
- 在工作總時數不變的前提下，僱主一般會訂立一段僱員必須在工作崗位當值的核心工作時間。在核心工作時間以外，僱主則訂制不同的彈性上下班安排，較為普遍採納的模式舉例如下：
 - 在一定時間範圍內，讓僱員自行選擇每天的工作時間

有公司採納彈性上班時間，規定核心工作時間為上午10時至下午6時，所有員工必須在核心工作時間留守崗位。在每天工作總時數不變的原則下，原定於上午9時上班及5時半下班的員工，可因應個別需要，選擇在上午8時半至10時之間上班，及在下午3時至6時半之間下班。在執行彈性上班時間後，部門之間的聯絡及會議安排就會在核心時段進行。

推行分段上下班時間，供僱員選擇

- 採用分段上下班時間，供僱員有企業員工工作以外，可一併作為早上
 - 上午6時至7
 - 上午8時至9
 - 上午9時至10

除了上述例子外，本單張「以僱員為本」的良好人事管理原則，透過與僱員組織溝通，與對其他合適的彈性上班時間模式，從而作出既能配合企業營運需要，亦可照顧員工需求的工作安排。

推行彈性上班時間有什麼好處？

對僱員的好處

- 僱員在協定的範圍內可自主地決定其上下班時間，從而自行安排在最有效率的時間內工作，更有效地兼顧工作和家庭的責任。
- 適合家庭崗位責任的僱員能於上班前或後騰出更多時間處理家庭事務及照顧家人，有助舒緩僱員照顧家庭的壓力，與家人建立更和諧的關係。
- 育有年幼子女的在職父母能更方便地使用托兒服務及相關設施。

單張 Leaflets

14

• 避免僱員集中於繁忙時間上下班，得以減輕因交通擠擁而導致的緊張和壓力。

• 家庭責任較重的僱員可利用彈性上班時間所帶來的便利，在餘暇維修、參與社交聚會或發展個人興趣、促進身心健康。

對僱主的好處

- 讓僱員在工作上有一定程度的自主性，能加強他們對企業的歸屬感，以及對工作的投入和參與程度。此舉實有利於提升僱員的工作表現及效率，企業的效能和顧客的滿意度亦可得以提高。
- 僱員能更靈活地運用時間以妥善處理家庭事務，有助改善離職和缺勤的情況。
- 僱員感受到僱主給予的重視、尊重及信任時，對工作的滿足感及忠誠度自然有所提升，有助企業減少員工流失，以達吸引和挽留人才之效。
- 彈性上班時間能方便家庭照顧者及生育後有意就業的婦女重新投入工作，釋放更多人力資源，讓僱主招聘員工的人才庫。
- 採納照顧員工的措施，能提升企業作為良好僱主的形象，為吸引優秀人才創造明顯的優勢。

如何推行彈性上班時間？

草擬政策

- 僱主及管理層的積極支持及對員工的信任，是成功推行彈性上班時間的關鍵。
- 訂立政策及方案時，僱主應與員工坦誠溝通，以了解他們的需要，這樣將有助企業制訂合適的措施。
- 僱主亦宜諮詢各部門主管，讓他們了解推行有關措施的理念，並請他們協助評估推行彈性上班時間對運作的影响，從而訂出具體方案。
- 如有需要，僱主亦可考慮分段試行計劃，以確保運作順暢。



制訂措施

- 在制訂彈性上班時間的安排時，僱主應詳細訂出有關內容，包括：
 - 僱員必須遵守的核心工作時間；
 - 核心工作時間以外彈性上班的具體規定；及
 - 如基於營運情況未能安排所有僱員實行彈性上班時間，僱主應清楚訂明有關措施所適用的崗位。
- 由於引入有關措施涉及更改員工的上下班時間，故此，僱主必須充分諮詢員工的意見，並在徵得僱員同意後方作出改動。相關的協定亦應清楚地列明在僱傭合約及員工手冊內。

推行措施

- 措施制定後，僱主應以適當或其他有效的方式通知僱員，向僱員實行彈性上班時間的員工講解有關措施的安排，並向未能受惠的僱員解釋相關決定。
- 僱主應向部門主管詳細講解執行有關措施的細節，並鼓勵他們提供意見，以解決執行上可能遇到的困難。
- 僱主可考慮是否需引入或調整現有的出勤系統，以清楚記錄員工的上下班時間及每天的工作時數，以減少爭論。
- 僱主應定期檢討，以完善及優化相關安排。

書刊 Booklet

15



報章特稿 Newspaper feature articles

16



宣傳活動 Publicity measures

巡迴展覽 Roving exhibitions

20



廣告宣傳 Advertisements

23

採納彈性上班時間 締造家庭友善工作間
Adopt Flexitime Create a Family-friendly Workplace

彈性上班時間能協助員工平衡工作和家庭責任，同時為僱主建立一支積極投入的工作團隊，有助提升企業競爭力。
Adopt flexitime can assist employees in balancing their work and family responsibilities. It also helps build up a devoted team and enhance the competitiveness of the enterprises.

同事間互相支援 締造家庭友善工作間
Colleagues Support Each Other Create a Family-friendly Workplace

企業內每一位成員上下一心，互相配合及支援，是成功締造家庭友善工作間的關鍵。

公共交通網絡宣傳 Promotion through public transport networks

24

採納家庭友善! 協助僱員平衡工作及家庭生活 有利僱主吸納及挽留優秀人才
Adopt family-friendly! Assist employees in balancing work and family life, beneficial for employers to attract and retain top talent.

行業性宣傳 Industry-based promotion

行業性三方小組 Industry-based Tripartite Committees

26

- 與不同行業僱主、商會及工會代表定期會面
Regular meetings with representatives of employers, employers' associations and trade unions



人力資源經理會 Human Resources Managers' Clubs (HRMCs)

27

- 人力資源經理會會議及會訊
Meetings and Newsletters of HRMCs



勞資協商
人力資源經理會會訊
7月
2014

勞資協商
人力資源經理會會訊
1月
2015

前言

零售業是香港經濟之重要一環，為香港人提供工作機會，並為社會作出貢獻。然而，零售業亦面臨著人力短缺的問題，這不僅影響了零售業的發展，也影響了零售業員工的福利和權益。本會一直關注零售業的發展，並致力於改善零售業員工的福利和權益。在零售業人力短缺的情況下，本會將繼續關注零售業的發展，並致力於改善零售業員工的福利和權益。

探討零售業的勞工短缺問題

零售業人力短缺問題日益嚴重，本會將繼續關注零售業的發展，並致力於改善零售業員工的福利和權益。本會將繼續關注零售業的發展，並致力於改善零售業員工的福利和權益。

向零售業僱主推廣家庭友善僱傭措施 Promoting FFEP to employers in retail trade

28

- 零售業專題分享會
Sharing session for retail trade



飲食業實務指引

Practical guidelines for catering industry

29

- 與飲食界勞資雙方合作，為飲食業制訂實施家庭友善僱傭措施的實務指引

Collaborate with employers and employees in the catering industry to devise practical guidelines on FFEP for the industry



支援其他機構的推廣工作

Support to other parties

30



家庭議會及民政事務局「家庭友善僱主獎勵計劃」
"Family-Friendly Employers Award" by
the Family Council and the Home Affairs Bureau

2011	共有1 112 間公司參加 1 112 companies participated in the Award Scheme.
2013/14	超過1 800 家企業/機構參加較上屆增逾六成較第一屆增逾六成 over 1 800 companies/organisations enrolled, an increase of more than 60% from the first Award Scheme

家庭友善僱傭措施

Family-friendly employment practices

31

- 勞工處會繼續推廣工作，締造家庭友善僱傭文化
LD will continue the promotional work to cultivate a family-friendly employment culture



32

謝謝
Thank you