

2013 年 5 月 28 日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

營造良好人事管理及家庭友善僱傭文化

目的

本文件簡介勞工處在鼓勵僱主採納以僱員為本和開明的人力資源管理措施，以及家庭友善僱傭措施方面的工作。

背景

2. 香港的經濟成功和社會穩定是有賴和諧的勞資關係。除了透過勞工法例賦予僱員保障及福利，以及勞工處提供調停服務以協助僱主及僱員解決勞資糾紛外，我們在推廣良好人事管理措施方面的工作，對促進政府以外機構的勞資和諧亦是重要的。

提倡良好的人事管理措施

3. 勞工處致力鼓勵僱主採納以僱員為本、開明和公正的人事管理措施。僱主與僱員有良好的夥伴關係，是有助構建積極和有效率的工作團隊，從而提升企業的生產力和競爭力。

4. 在我們推廣良好人事管理措施的工作之中，推動勞資雙方直接和坦誠的溝通，以商討僱傭條件及工作安排，是其中重要的一環。勞工處編製了各種各樣協助勞資雙方有效溝通及協商的材料，免費派發給公眾人士。我們亦不時為僱主、僱員及人力資源管理人員舉辦研討會和講座，推介以開明的態度進行勞資溝通的好處。

5. 在行業的層面，我們透過飲食、零售、物流、物業管理、酒店及旅遊、建造、水泥及混凝土、戲院和印刷這九個行業性三方小組，鼓勵僱主及僱員或其所屬組織進行自願協商。這些三方小組透過定期會面、講座和討論，提供有效的平台，讓僱主、僱員和政府代表不拘形式地商議業內共同關注的僱傭事宜，藉以鞏固僱主與僱員代表之間的夥伴關係，推動勞資協作。三方小組近期討論的事項，包括最低工資、侍產假、挽留人才，以及人力發展等議題。我們並且出版與行業相關的刊物，以推廣切合個別行業情況的開明僱傭措施。

6. 在企業的層面，我們推動僱主與僱員或其所屬工會保持有效溝通，並就僱傭事宜作出諮詢。我們亦透過 18 個涵蓋不同行業的人力資源經理會¹網絡，以及舉辦分享會和簡報會等活動，向本地企業提倡勞資雙向的溝通。我們並且獲得工業貿易署轄下的中小企業支援與諮詢中心和不少中小企組織的支持，向其會員分發與良好人事管理措施相關的刊物及特稿。

7. 為了向僱主與僱員灌輸開明管理的概念，我們於勞工處各分區辦事處、民政事務總署各諮詢服務中心、主要僱主組織及職工會，向市民免費派發不同主題的單張及小冊子。這些刊物亦上載至勞工處的網頁，方便市民瀏覽。此外，我們製作了多款指引，教育僱主僱員有關制定以僱員為本的僱傭措施，以及透過勞資溝通、諮詢及協作，公正地處理與僱傭相關事宜的重點，以協助他們將良好人事管理的基本原則轉化為實際可行的措施。

8. 與此同時，我們利用海報宣傳多項訊息，例如提醒僱主妥善備存僱傭紀錄、使用書面僱傭合約和預先制定在颱風及暴雨警告下的工作安排等。

9. 勞工處又於周末在全港不同地區的購物中心及屋邨舉辦巡迴展覽，向市民介紹一系列包括良好人事管理措施的課題，並即場派發相關的刊物和宣傳品及播放教育短片。在 2012 年 1 月至 2013 年 4 月期間，我們合共舉辦了九次巡迴展覽，吸引約 27 000 名市民參觀。

¹ 18 個人力資源經理會涵蓋銀行業、建造服務業、飲食業、建築業、電子業、製衣業、物流業、製造業、零售業、服務業、貿易業、社區及社會服務機構、教育機構、保健及個人服務業、酒店及旅遊業、資訊科技、物業管理及保安業，以及中小型企業。

10. 為收更大的宣傳效益，我們亦透過大眾傳媒向市民廣泛傳播相關訊息。就此，我們製作了不同的政府宣傳信息，並透過主要電視台及電台播放，以提醒僱主應依時支付工資、於聘用僱員前清楚說明合約條款，以及預先制定在颱風及暴雨警告下的工作安排。同時，我們透過勞工處網頁、報章特稿及公共交通工具廣告等渠道，推廣優良的僱傭措施。

11. 勞工處定期為不同的服務對象舉辦研討會，以擴闊他們對開明管理文化的視野。我們近年舉辦了多個主題研討會，推廣僱主與僱員的溝通和對話、勞資協作和可供借鏡的僱傭措施。此外，我們為政府服務承辦商和採購部門，定期舉行度身訂造的研討會，介紹勞工法例及良好人力資源管理措施，以鼓勵他們採納。

營造家庭友善的工作環境

12. 成功締造家庭友善的工作環境必須整體社會的通力合作。勞工處一直擔當促進者的角色，多年來透過不同的宣傳渠道及多元化的活動，並與其他相關政府部門及機構合作推廣家庭友善僱傭措施。

13. 家庭友善僱傭措施是指僱主自發地採納用以協助僱員同時兼顧工作和家庭責任，從而達致可以平衡工作和家庭生活的措施。雖然《僱傭條例》已訂立了各類假期，以配合僱員個人及家庭的需要，但我們亦鼓勵僱主給予僱員優於法例的福利。僱主可透過提供靈活多樣的工作安排和支援，協助僱員應付人生不同階段的需要。能妥善兼顧工作和家庭責任的僱員，其工作效率及對工作的投入程度會較高。因此，我們相信一個家庭友善的工作環境能夠同時惠及機構的有效運作和僱員的福祉，達致勞資雙贏。

14. 我們呼籲僱主按企業的規模、資源及文化，實施不同形式的家庭友善僱傭措施，以符合員工和企業的最佳利益。一般而言，家庭友善僱傭措施涵蓋以下幾方面：

- (i) 針對員工家庭需要給予特別假期：例如婚姻假、侍產假、家長假、孝敬假和恩恤假等；
- (ii) 訂立靈活的工作安排：例如五天工作周、彈性上下班時間和居家辦公等；及

- (iii) 提供生活上的支援：例如提供醫療保障、托兒服務、壓力或情緒輔導服務、設置哺乳室和舉辦家庭康樂活動等。

15. 自 2006 年起，我們已透過多種媒介宣傳家庭友善僱傭措施，包括小冊子、主題單張、大型研討會、專題展覽、教育光碟、報章專輯和特稿；我們與企業行政人員和人力資源從業員，也進行定期的會面和交流。

16. 勞工處不時向相關人士收集意見，以檢討宣傳工作的成效，並從中觀察到愈來愈多僱主認同家庭友善僱傭措施的重要性，而實施家庭友善措施的僱主亦有持續上升的趨勢。

17. 家庭友善僱傭措施日益受社會各界重視的情況，從 1 112 間公司踴躍參加家庭議會於 2011 年推出的「家庭友善僱主獎勵計劃」，可見一斑。由香港社會服務聯會主辦的「商界展關懷」計劃，在 2007-08 年度約有 1 200 間參與公司表示有為僱員提供家庭友善的措施；而在 2011-12 年度，表示有為僱員提供優於《僱傭條例》下的有薪假期，以及有為員工及其家人提供支援服務或資助有關服務的公司數目，已分別增至 2 181 間及 1 908 間。

18. 在 2013 年，我們會透過刊物、公共交通工具廣告及為僱主和僱員舉辦大型研討會，持續推動僱主更廣泛地採納家庭友善僱傭措施，以建構家庭友善的僱傭文化。

19. 現時《僱傭條例》已為婦女設有產假的規定。因應社會各界日益希望父親可以照顧生產前後的配偶及初生嬰兒，勞工處於去年就設立法定侍產假完成一項研究。經諮詢勞工顧問委員會及本委員會後，政府決定透過立法推行三天有薪侍產假。政府現正積極進行立法前期的工作。

工作時間

20. 因應社會對工時情況的關注，政府完成了標準工時的政策研究，並於 2012 年 11 月公布研究報告。為跟進該報告及工時課題，行政長官在 2013 年 4 月委任「標準工時委員會」，成員包括職工會及僱主組織代表、學者、社會人士和政府人員。

21. 在 2013 年 5 月 7 日舉行的首次會議上，委員會委員就未來工作方向交換意見，並認為應就工時課題進行廣泛諮詢，收集相關資料及探討進一步的統計調查，供委員會參考及討論未來路向。

22. 工時政策涉及複雜的工作文化、經濟和法律問題，影響的僱員層面亦很廣泛，不同行業的僱主和僱員也有不同的考慮。透過委員會這個平台，社會各界可積極表達意見，並通過客觀及全面的討論，共同為這議題探討最適合本港情況的方案。

勞工及福利局

勞工處

2013 年 5 月