

2015 年 7 月 14 日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

推廣家庭友善僱傭措施

目的

本文件向委員闡述有關勞工處推廣家庭友善僱傭措施的工作。

背景

2. 勞工處一向致力推動勞資雙方透過直接和坦誠的溝通，商討僱傭條件及工作安排，並積極鼓勵僱主採納「以僱員為本」的良好人事管理方法，實施家庭友善僱傭措施，令僱員在工作與家庭生活之間取得更佳平衡。

3. 要成功締造家庭友善的工作環境，有賴整體社會的通力合作。自 2006 年起，勞工處作為其中一個推廣家庭友善僱傭措施的促進者，一直鼓勵僱主多採納這些措施，並向市民傳遞有關資訊，藉以推動家庭友善的僱傭文化。

家庭友善僱傭措施

4. 家庭友善僱傭措施是指僱主藉以協助僱員同時兼顧工作和家庭責任而採納的良好人事管理措施。勞工處經常提醒僱主必須遵守《僱傭條例》的規定，依時給予僱員各類法定假期福利包括休息日、法定假日、年假、產假及侍產假，讓僱員可藉假日得

到休息，及達致平衡的工作和家庭生活。處方更鼓勵僱主給予僱員優於法例的福利，以及提供靈活多樣的工作安排和支援，協助個別僱員應付人生不同階段的特別需要。

5. 勞工處近年重點推廣的家庭友善僱傭措施，包括鼓勵僱主按企業的個別情況實施彈性上班時間、五天工作周、居家辦公及提供兼職工作選擇等安排。除此以外，處方亦建議僱主給予僱員優於法例的家庭假期，例如容許僱員在有需要時放取特別事假、婚姻假、家長假和恩恤假等。僱主更可因應企業的負擔能力，為僱員提供醫療保障、托兒服務、壓力或情緒輔導服務、在辦公地點為在職母親設置哺乳室和舉辦家庭康樂活動等生活上的支援。

6. 推行家庭友善僱傭措施可為勞資雙方帶來雙贏。除可紓緩僱員的工作及生活壓力外，這些措施亦有助企業提升員工士氣，吸引及挽留人才，提高工作生產力，從而提升企業形象及競爭優勢。

勞工處的推廣工作

7. 勞工處一直採取三管齊下的宣傳策略，透過公眾教育、宣傳項目，以及因應特定行業的獨特經營環境及運作模式，推廣有效實行家庭友善僱傭措施的方法。相關的推廣工作如下。

公眾教育

8. 勞工處多年來先後舉辦了多場大型研討會，鼓勵僱主體恤員工的家庭需要，藉以採納開明的僱傭措施。每次研討會均吸引數以百計的僱主、商會代表和人力資源管理人員參加。此外，在介紹良好人事管理的講座中，處方亦不時向參加者推廣以人為本的措施。舉例來說，在 2015 年勞工處舉行的兩場合共有超過 770 名參加者的研討會中，除介紹《僱傭條例》的新僱傭福利外，亦向與會者介紹了良好僱傭措施及家庭友善措施。2015 年第三季，處

方將為人力資源經理及企業行政人員再度舉辦專題研討會，並邀請對人力資源策略及發展有深入研究的學者和已落實家庭友善政策的企業代表，向參加者分享實行家庭友善僱傭措施的心得。

9. 在大眾教育方面，勞工處已出版兩款單張分別介紹五天工作周及彈性上班時間；和一本闡述不同企業成功推行家庭友善僱傭措施的書刊，向僱主提供實施這些措施的參考資料及一般性實務指引。有關刊物亦有派發予僱主組織(包括中小企的商會)、職工會和各類型企業，並透過勞工處各分區辦事處、民政事務總署的各區諮詢服務中心，以及工業貿易署的中小企業支援與諮詢中心派發。這些刊物的電子版已上載至勞工處網頁，供市民瀏覽。處方亦不時於報章刊登專題特稿，例如分別於 2014 年 11 月及 2015 年 4 月在兩份免費報章，向公眾人士傳遞透過善用兼職及居家工作安排方便僱員照顧家庭，有助僱主吸引及挽留人才的訊息。

10. 為了加強這方面的宣傳工作，勞工處正夥拍「香港經濟日報」於 2015 年 6 月至 9 月期間推出報章專輯，報導多間實施家庭友善僱傭措施的企業的成功個案，以及有關措施對僱主和僱員所帶來的好處。這些報章專輯應有助將有關訊息傳遞至企業管理人員，推動他們將這些良好的措施融入企業的僱傭政策。這些報章專輯亦會結集成書，並計劃於 2015 年第四季廣泛派發給相關公司及人士，藉此啟發更多僱主採納家庭友善的措施。

宣傳活動

11. 為使有關訊息能廣泛滲入社區，勞工處迄今已在全港不同地區舉辦了 53 場巡迴展覽，展出有關家庭友善僱傭措施的資料及播放宣傳短片，合共吸引了超過 15 萬名市民參觀。此外，處方亦推出不同類型的宣傳品，透過巡迴展覽派發給市民，加強有關訊息。

12. 勞工處不時透過龐大的僱主網絡推廣，例如在主要商會及人力資源經理學會的期刊中，以觸目訊息的方式，宣傳家庭友善僱傭措施；亦會透過各主要職工會聯會刊物，呼籲企業內各成員互相配合和支援，在同儕間共同建立家庭友善工作間。

13. 自 2014 年開始，勞工處亦利用公共交通網絡刊登宣傳訊息，廣泛宣傳不同的家庭友善僱傭措施。近期，相關的計劃包括分別於 2015 年 2 月至 3 月在巴士候車亭及於 2015 年 6 月至 7 月在電車車身刊登廣告，推廣彈性上班時間、五天工作周、居家工作及提供兼職工作選擇等措施。

推廣切合個別行業特性的家庭友善僱傭措施

14. 針對行業的獨特經營環境及運作模式，勞工處持續透過九個行業性三方小組¹及 18 個涵蓋不同行業的人力資源經理會²的定期會面，分享有效推行各類型的家庭友善僱傭措施。勞工處亦定期透過人力資源經理會會訊，讓約 2 000 間不同行業的會員機構明白家庭友善的工作環境能同時惠及企業和僱員，達致勞資雙贏的訊息。

15. 由於某些服務行業於工時或假期方面的特性，在安排家庭友善僱傭措施上或會面對較大困難。勞工處在 2014 年 8 月邀請了對商業、經濟及公共政策有專門研究的學者，與零售業的三方小組成員及人力資源經理會會員，共同探討應付零售業正面對的困難與挑戰，包括業內人手短缺的問題，從而協助參加者制訂合適的良好人事管理政策及家庭友善僱傭措施。在過程中，企業管理人員普遍認同企業實施家庭友善措施雖然會增加成本，但卻能有

¹ 為推廣行業層面的三方對話及合作，勞工處成立了九個由僱主、僱員和政府代表組成的三方小組，涵蓋飲食、建造、戲院、物流、物業管理、印刷、酒店及旅遊、水泥及混凝土及零售行業，提供有效的平台讓成員討論業內共同關注的僱傭事宜。

² 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。

效提升員工的忠誠度，減少企業招聘及培訓開支，長遠回報比成本高，故值得企業推行這些措施。

16. 勞工處亦與飲食業界的勞資雙方合作。在 2014 年中，勞工處為飲食業成立了一個特別工作小組，成員來自商會、僱主、工會、學術界及政府代表。工作小組通過問卷調查、焦點小組會議及深度探訪收集業內人士的意見及資料，整理當中的觀察及參考業內值得倣效的良好人事管理策略，從而共同為飲食業制訂切實可行的家庭友善僱傭措施，並製作實務指引。指引會供業內僱主參考，以締造家庭友善的工作環境。預期該飲食業實務指引將於 2015 年第四季推出，並會邀請業內人士出席推介該實務指引的啟動禮，藉此呼籲飲食業僱主支持相關措施。

支援其他機構的推廣工作

17. 勞工處亦十分支持其他機構在推廣家庭友善僱傭措施方面的工作。在民政事務局的支持下，家庭議會一直致力鼓勵僱主採納家庭友善的僱傭措施，以締造和支援有利家庭的環境。自 2011 年起，家庭議會及民政事務局每兩年舉辦「家庭友善僱主獎勵計劃」(獎勵計劃)，以表揚重視家庭友善精神的企業和機構；同時亦鼓勵更多僱主推行多元化的家庭友善僱傭措施，幫助僱員平衡家庭和工作的需要。2013/14 年度的獎勵計劃成功吸引超過 1 800 家企業/機構參加，較第一屆³增逾六成，顯示更多企業/機構理解推行家庭友善僱傭措施的重要性。得獎僱主實施的家庭友善僱傭措施包括五天工作周、彈性工作地點及時間、在工作間提供哺乳設施、為員工子女提供獎學金，以及提供特別假期如「家長日假期」及「敬孝假」等。透過不同機構分享經驗，該獎勵計劃亦提升社會大眾對家庭友善僱傭措施的重視，並鼓勵更多僱主推行有關措施。

³ 「2011 年度家庭友善僱主獎勵計劃」共有 1 112 間公司參加。

18. 承接首兩屆計劃的成功，家庭議會及民政事務局將於今年12月舉辦新一屆的獎勵計劃，並會透過一連串的宣傳教育工作，鼓勵更多企業和非政府組織參與及繼續在各行各業推廣家庭友善僱傭措施。除原有的「家庭友善僱主」及「傑出家庭友善僱主」獎項外，來屆並會增設「支持母乳餵哺獎」，嘉許支持員工於工作間餵哺母乳的公司及機構。家庭議會及民政事務局將會繼續善用獎勵計劃這個平台，致力在社區宣揚及推廣家庭友善文化；亦會與各行各業的僱主分享得獎僱主實施的家庭友善僱傭措施。

結語

19. 在工作場所推動家庭友善文化，需要多方面的配合。僱員是一間公司最寶貴的資產，而家庭亦是僱員的最重要支柱。如前文所言，推動家庭友善僱傭措施，可以提升員工士氣，改善勞資關係，對僱主來說亦可提升生產力和競爭力，是一個雙贏的局面。建構家庭友善的僱傭文化和工作環境十分重要，經過各方的努力，愈來愈多僱主認同營造家庭友善工作間的重要性，而實施家庭友善措施的僱主亦有持續上升的趨勢。勞工處會聯同不同持份者繼續透過多元化的宣傳渠道及推廣活動，持續推廣家庭友善僱傭措施。

勞工及福利局

勞工處

2015年7月