

2017年3月21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推廣良好人事管理及家庭友善僱傭措施方面的工作。

背景

2. 人力資源是企業其中一項重要的資產，僱主採納「以僱員為本」的良好人事管理方法，包括實施家庭友善僱傭措施，可有助提升員工士氣及吸引人才，從而提高生產力及競爭力。
3. 在推動良好人事管理文化，包括採納家庭友善僱傭措施方面，勞工處積極透過不同渠道和多元化的推廣工作，鼓勵僱主因應行業及個別企業的獨特經營環境及運作模式，採納切實可行的良好人事管理及家庭友善僱傭措施，並持續向市民大眾傳遞有關資訊，藉以營造良好人事管理及家庭友善僱傭文化。

良好人事管理措施

4. 僱主與僱員有良好的夥伴關係，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。現今社會越趨重視工作和家庭生活平衡，家庭友善僱傭措施更是在「以僱員為本」的管理中，不可或缺的一環。
5. 家庭友善僱傭措施是僱主協助僱員兼顧工作和家庭責任而採用的良好人事管理措施，亦是可同時惠及企業和僱員而達致勞資雙贏的企業管理策略。僱主可因應企業個別情況及僱員的意願，透過合適的工作安排和支援，例如訂立靈活的工作安排、配

合員工家庭需要給予特別假期和提供生活上的支援，協助僱員應付人生不同階段的責任和需要，以符合機構和員工的最佳利益。

良好人事管理措施的推廣

6. 勞工處一直透過公眾、企業及行業三個層面積極推動良好人事管理，包括家庭友善僱傭措施。

公眾層面

7. 勞工處定期舉辦《僱傭條例》研討會，介紹勞工法例及良好人事管理措施。勞工處亦利用不同的途徑，提醒僱主必須遵守《僱傭條例》的規定，妥善備存僱傭紀錄：與及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的好處等，以避免不必要的爭拗及維持良好的勞資關係。而除了編制有關《僱傭條例》的刊物以推廣勞工法例的主要條文及僱員的法定權益和保障，勞工處亦不時出版並廣泛派發主題單張，介紹五天工作周及彈性上班時間等家庭友善僱傭措施。

8. 勞工處亦不時夥拍報章向公眾宣傳相關信息。在 2015 年 6 月至 9 月以及 2016 年 11 月至 2017 年 1 月期間，勞工處推出報章專輯，報導多間企業以不同形式實踐良好人事管理的實際經驗，分享他們的成功實例，以及有關僱傭措施為僱主和僱員所帶來的好處。這些報章專輯亦已結集成書，廣泛派發給僱主及人力資源管理人員，以鼓勵更多僱主按照企業的承擔能力和僱員的需要，嘗試和落實推行各項良好人事管理措施。

9. 除了在部門網頁宣傳外，勞工處也在全港不同地區舉辦巡迴展覽，展出《僱傭條例》的主要條文、良好人事管理以及家庭友善僱傭措施的資料，並於場內播放宣傳短片、派發刊物及宣傳品，廣泛推廣有關信息。勞工處亦利用公共交通網絡刊登廣告，及在主要電視及電台播放政府宣傳信息，呼籲企業內各成員互相配合和支持，共同建構家庭友善的工作文化。近期，勞工處亦在 2016 年 11 月以及 2017 年 1 月於電台播出有關《僱傭條例》及良好人事管理的宣傳信息，以輕鬆手法向市民傳遞相關資訊。

企業層面

10. 為提高僱主及企業管理人員對良好人事管理及家庭友善僱傭措施的認識，勞工處持續透過與 18 個涵蓋不同行業的人力資源經理會¹的定期會面和交流，介紹「以僱員為本」的良好僱傭措施。勞工處亦經常為不同企業的人力資源經理及行政人員舉辦講座，推廣各項家庭假期福利、彈性工作安排及僱員支援計劃等家庭友善僱傭措施。例如於 2016 年 7 月為中小企僱主舉辦了一個關於良好人事管理的研討會，研討會邀請了專長於人事資源管理的學者，分享良好人事管理發展趨勢及中小企推行相關措施上的獨有優勢；已實踐良好人事管理措施的中小企機構僱主亦獲邀分享推行相關措施的好處及挑戰。

11. 勞工處經常通過主要商會的期刊，向僱主推廣《僱傭條例》主要條文、良好人事管理以及家庭友善僱傭措施；亦透過各主要職工會聯會的刊物，呼籲企業內各成員互相配合和支持，在工作場所共同達成家庭友善的目標；勞工處亦推出不同類型的宣傳品，向僱主、主要的商會及職工會等分發。勞工處亦藉著向超過 2 000 間不同行業的會員機構分發的人力資源經理會會訊，推廣勞資和諧及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。

12. 民政事務局與家庭議會一直致力與社會各界締造有利家庭的文化與環境。自 2011 年起，民政事務局與家庭議會每兩年舉辦一屆「家庭友善僱主獎勵計劃」（獎勵計劃），目的便是表揚和鼓勵更多僱主推行多元化的家庭友善措施，好讓僱員平衡工作與家庭責任。三屆獎勵計劃均得到各界熱烈支持，在剛結束的 2015/16 年度獎勵計劃中，參加公司和機構數目創新高達 2 700 間，顯示愈來愈多僱主認同家庭友善的概念並身體力行，他們當中不少正實施優於法例要求的僱傭措施，以協助僱員照料家庭。一直以來，勞工處亦向其網絡的僱主推廣並鼓勵他們參與該獎勵計劃。

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。

行業層面

13. 針對行業的獨特經營環境及運作模式，勞工處一直緊密地與九個行業性三方小組²合作，與僱主組織及工會成員討論和分享如何有效推行各類型的良好人事管理及家庭友善僱傭措施，並為不同行業編制各類參考資料，協助他們履行法定責任，及採納良好人事管理措施。在撰寫有關資料時，勞工處與三方小組的僱主組織及工會成員，會收集及討論他們在實際運作上的意見。近年，勞工處先後為飲食業及印刷業制訂良好人事管理指引，供業內僱主參考，協助締造和諧勞資關係及家庭友善的工作環境。而為協助物業管理業的僱主推行良好人事管理措施，勞工處現正與該行業的三方小組成員合作制訂參考小冊子，除了相關的法例規定及實施良好人事管理的要點外，亦會輯錄業內常見的良好僱傭措施，以及企業如何推行各項措施的分享，讓其他同業效法。

結語

14. 僱員是公司寶貴的資產，而家庭亦是僱員的重要支柱。營造良好人事管理及家庭友善僱傭文化不但能增加僱員對公司的歸屬感、加強雙方合作和支持，更有助企業挽留人才和於現時人力資源競爭激烈的市場中招賢納士，為勞資雙方帶來雙贏的效果。勞工處會繼續積極推廣良好人事管理及家庭友善僱傭文化，鼓勵僱主及人力資源管理人員將有關措施付諸實行，並冀望藉此讓勞資雙方共享香港經濟發展的成果。

勞工及福利局

勞工處

2017年3月

² 為推廣行業層面的三方對話及合作以促進勞資和諧，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事宜。