

今日香港

近年不少調查顯示，很多僱員曾因為更理想的生活與工作的平衡而考慮辭職，由此可見，生活與工作的平衡會影響員工士氣和生產力，參考外國和本地部分成功企業，引入「家庭友善僱傭措施」不失為改善僱員工作條件的良策。

Henry Law 資深通識科教師



勞工及福利局局長張建宗呼籲僱主積極推動家庭友善僱傭措施，締造勞資雙贏。

相關概念

- 1. 僱傭條例 (Employment Ordinance)：特區政府規管勞資關係的主要法例，包括合約、工資、假期、津貼、終止合約等僱傭安排。企業必須遵守僱傭條例，否則需要負上相關刑責。
2. 企業社會責任 (Corporate social responsibility)：企業主要營運目標是牟利，以經濟學角度即「利潤最大化」。企業社會責任探討企業在牟利以外，是否有責任回饋社會，例如提供環境和社會友善措施。



議題探索

單元二：今日香港 (按教育局指引)

探討問題：香港維持或改善居民的生活素質的發展方向如何？

- 香港居民對不同層面的生活素質的優次有什麼不同看法？
哪些方面的生活素質被視為最重要？哪些被視為最急切的需要？什麼人可作出相關的決定？為什麼？
不同人士或機構能為維持或改善生活素質作出什麼貢獻？

彈性上班 侍產有假

「家庭友善僱傭措施」指僱主提供不同安排或福利，以便僱員可以兼顧家庭崗位和職任，達至工作和生活的平衡，一般從工作時間安排、工作內容協調、假期福利及支援計劃三方面實施。

工作安排包括調整每天上班時間和每周上班天數，以便不同員工能夠照顧家庭需要。上班時間具體實施即是「彈性工作時間」，例如從事電子貿易工作的公司實施彈性工作時間，容許員工按照自身需要，於特定時段上班和下班，有別於傳統指定時間前上班，使部分僱員可以先照顧子女上學，再返回公司工作，又或選擇提早放工，接送子女回家。簡而言之，彈性工作時間有利於僱員選擇生活方式。政府部門自2007年起實施的「五天工作制」，正是家庭友善政策的表表者，確保員工可以享受周末時光。

屋企返工利雙職父母

不同形式協調工作，能夠大大提高工作靈活性，從而達至家庭友善效果。「在家工作」在香港鮮有聽聞，然而，在一些跨國企業早已大行其道，例如國際品牌adidas給予有特別需要的員工在家工作的機會，透過網絡和定期會議交代工作進度；有公司更會提供在家工作的所需設備，提高員工工作效率。在家工作絕對有利於需要負責育兒工作的僱員，尤其本港很多家庭均為雙職父母，實施「在家工作」能夠令他們平衡工作和家庭。

設哺乳室方便女員工

假期福利及支援計劃方面，前者直接按僱員需要給予假期，後者則提供相應的培訓、活動和設施。參考政府建議文件，假期福利的例子包括婚姻假、家長假、恩恤假、特別事假和特長休假，本年2月起生效的3天男士侍產假亦屬於其中之一。

一些跨國企業甚至會提供全面的家庭支援計劃，以匯豐為例，公司甚至建立幼兒學校，無論工作地點或學校配套均令僱員更安心工作；在公司設立哺乳室也是另一項可以支援女性員工的措施。

以上例子僅為冰山一角，家庭友善僱傭措施是社會發展的趨勢，尤其香港屬於知識型經濟，早已告別傳統軍事化管理模式，更加着重人性化，藉此達至企業和員工之間的雙贏局面。

家庭友善 勞資雙贏

模擬試題

請先閱讀以下資料，然後回答問題：

資料A

表一：受訪者僱主提供各項家庭友善措施情況

Table with 4 columns: 措施 (Measure), 拒答 (No answer), 沒有提供 (Not provided), 有提供 (Provided). Rows include 五天工作周, 有薪超時工作, 額外有薪產假, 彈性輪更制, 彈性上班時間, 男士侍產假, 僱主舉辦的家庭活動, 彈性工作地點.

表二：受訪者對家庭友善措施成效評價

Table with 4 columns: 家庭友善措施的得益 (Benefit), 無從判斷 (No opinion), 不同意 (Disagree), 同意 (Agree). Rows include 提升士氣, 改善員工的工作關係, 增加對公司的歸屬感, 提高工作動機, 變得更快樂, 提高生產力, 提高工作表現.

資料來源：香港教育學院研究調查。註：\* 訪問1,005名25歲或以上的在職者

資料B

香港的侍產假仍落後於其他國家或地區，例如英國長達14天，瑞典也有10天；內地早已進行立法，一般來說由3天至兩星期不等；台灣「行政院」於去年10月通過將陪產假增至5天；新加坡有一星期有薪侍產假。

綜合本地各大報章

資料C

立法會內勞資對待產假意見不一。有僱主擔心男士侍產假將為企業帶來額外營運負擔，飲食界擔心有薪侍產假令人手短缺惡化，增加經營成本，期望特區政府不要一刀切立法。

綜合本地各大報章

想一想

- a. 試描述表一顯示的現象，並且指出對於港人生活素質造成的一項影響。(6分)
b. 參考資料並就你所知，你認為家庭友善政策推行可如何達至勞資雙贏局面？解釋你的答案。(8分)



在公司設立哺乳室是其中一項可以支援女性員工的措施。圖為中大在校園設立哺乳室，為餵母乳的員工提供舒適又衛生的私人空間。

題目拆解

題a拆解：題目包括兩部分，第一部分要求分析表一顯示的現象，學生可以先將數據分類歸納，例如以措施類型分類或以實施普遍程度歸納，答題時引述具體數據，概念化回應題目。

第二部分要求指出現象對生活素質造成的影響，由於受訪者主要是僱員，所以學生可以從員工物質層面和非物質層面的生活素質分析。

題b拆解：題目關鍵詞是雙贏，因此學生必須指出不同類型的家庭友善政策如何「同時」令勞方和資方得益，特別留意資料運用方法，因為表二屬於勞方意見，故此直接引述只是單方面想法，必須由此延伸至如何令到資方同樣得益，另外資料C屬於資方顧慮，所以應該運用逆向思維，解釋家庭友善政策如何可以解決資方顧慮。

延伸閱讀

題a參考答案

- 現象：家庭友善僱傭政策在香港並不普遍
● 最多僱主提供的五天工作制也不足一半(48.5%)。
● 相關假期福利、工作協調和支援都嚴重不足(少於三成提供)。
影響：主要影響僱員非物質層面的生活素質
● 影響人際關係，例如五天以上工作制，令僱員缺乏家庭相處時間，短期可能導致親子之間缺乏溝通機會，長期可能令到親子形成隔膜，嚴重或產生親子衝突。

題b參考答案

- 穩定性
勞方：穩定收入。勞方減少因為家庭問題的離職機會，可以獲得穩定的收入及前景。
資方：降低成本。資方可以減少員工因為家庭問題帶來的流失情況，節省培訓和招聘成本。
積極性
勞方：生產動力。勞方因而獲得更佳待遇，提高對於公司的歸屬感，產生心理層面滿足感。
資方：生產成果。由於政策可以提高員工生產動力，從而刺激企業生產力，達到更高利潤。
員工士氣
勞方：提高員工士氣。企業關顧員工需要，人性化管理模式令員工更容易實踐自我需求。
資方：企業形象。措施等同於資方實踐企業社會責任，有利品牌推廣，建立良好口碑。

尖子必殺技

「家庭友善政策」的措施有很多不同的建議，例如：五天工作制、設立託管服務、彈性工作時間、彈性「輪更」制、停薪留職等。這些措施在商界其實並沒有強制推行，屬自願性質。
今次我們集中討論「在家工作」這一項，意思是：僱員擁有彈性的上班和下班時間，並且容許僱員在家辦公。因此，員工可以彈性調配工作時間，並且可以兼顧家庭。其好處還包括以下數點：
一、提升員工的士氣，感覺到公司對員工的重視和體諒。公司福利改善，能增加

減人才流失 服務業難推

員工對公司的歸屬感。
二、避免人才流失，人力資源的有效運用。很多高學歷的女性員工為照顧剛出生的小孩要毅然辭職，使人才流失。「在家工作」將是一個很大的誘因，讓女性員工選擇同時兼顧家庭和工作，不需要在家庭主婦和職業型女性中二擇其一。
三、社會勞動力增加。
四、促進家庭和諧，父母可投入更多時間照顧小朋友，避免過分依賴外籍傭工、與子女關係疏離等情況出現。
不過，在實際推行時，將面對不少的困難。很多工種並不適宜推行，尤其服務行業。即使是文職工作，也有不少資料為公司機密或客人私隱，不宜隨便帶回家處理。

彈性工時可代「在家工作」
「在家工作」有機會拖慢工作效率，增加成本。畢竟，很多工作均需要各部門的協調，辦公室中面對面溝通更有效率，遇突發事件時也更易即時處理。
公司難以監察員工的工作情況和時數。辦公室中營造出專心工作的氛圍，反之在

家工作可以被很多因素所打擾。員工的工作態度又難有監管。
有很多方法可以取代「在家工作」，例如：彈性工時制度、以逐個計劃的方式去計算工資而不使用時薪計算等。
總括而言，「家庭友善政策」的很多措施還要一段時間的討論才能考慮落實。標準工時的議題已討論多年，何況是「彈性工作時間」等措施。能否推行，視乎行業、公司政策等因素影響。
劉穎珊 文憑試通識科5\*狀元 中文大學中國語言及文學系四年級生

延伸閱讀

- 1. 《教院研究：提供家庭友善措施並不等於會使用》，香港教育學院網站，2015年1月13日，http://www.ied.edu.hk/web/news.php?glang=tc&id=20150113
2. 《良好人事管理及家庭友善僱傭措施》，勞工署網站，http://www.labour.gov.hk/tc/public/wcp/FamilyCasebook.pdf
3. 《飲食業推家庭友善僱傭留人》，香港《文匯報》，2015年10月10日，http://paper.wenweipo.com/2015/10/10/HK1510100053.htm
香港文匯報記者 戚鈺峰