

「2013/14年度家庭友善僱主獎勵計劃」專輯

家庭和睦 社會和諧 家庭議會主席石丹理教授

對很多人來說，家庭和工作是生活中的兩個主要範疇，兩者更是互為影響。工作開心愉快，下班後便可以全情投入與家人共享天倫；另一方面，家庭生活得到支持，無後顧之憂，人便會工作得更起勁，而工作成果亦會提高。有鑑於此，家庭議會與民政事務局攜手合作，積極推動家庭友善僱傭政策及措施。

「家庭友善僱主獎勵計劃」舉辦兩屆以來，看到有不少企業、中小企和機構均十分着重家庭友善的理念。更難得的是，很多僱主引入比較靈活的制度，或者構思創新的意念，以制訂適合自身行業的家庭友善措施。綜觀一些真實的個案，不難發現，公司和機構實施家庭友善措施後，不但對僱員的家庭生活帶來正面影響，而且有助提升員工士氣和提高工作效率，甚至增加僱員對公司的歸屬感。

第二屆「家庭友善僱主獎勵計劃」的參加公司／機構數目超過1,800間，較首屆增逾六成，顯示計劃受到更多僱主認同；而新增的機構組，透過社福界和社企的參與，更能廣泛地在社區宣揚和推動家庭友善僱傭措施。總括來說，計劃取得豐碩成果，實在有賴各界對家庭友善僱傭措施的支持。家庭議會衷心希望社會各界齊心並肩，共同締造有利家庭的文化和環境。

相片一 家庭議會主席石丹理教授

中華煤氣 將溫馨感覺帶回家

「我幫手打掃家中地方，而且還會煮即食麵、烘製Cup cake和豆沙餅。」穿上整齊童軍制服的十二歲婷恩，面對台下千名來賓，表現相當淡定，精伶地說出做家务的趣事和弄食物的本事。

坐在身旁的爸爸吳江海看見女兒乖巧，感到十分欣慰。當年他讓女兒參加女童軍，本來只是想她從群體生活中培養照顧自己的能力，沒料到連本來害羞的性格也改變過來。

吳江海是中華煤氣轄下易高加氣站主管，婷恩則是家中獨女，也是家族中年紀最小的一員，不僅得到父母疼愛，爺爺嫻嫻對她更是寵愛有加。他說：「婷恩自小受到百般呵護照顧，令她變得依賴和害羞，以前不可能要她在這麼多人面前說話，全靠參加了女童軍，讓她學懂自立和建立自信。」

婷恩五年前參加的女童軍隊伍，是中華煤氣特別為員工的女兒成立的，希望藉着群體生活讓女孩們學做領袖和服務社會，並透過舉辦多項活動和興趣班，訓練她們的自理能力，其中便有家務、烹飪、縫紉等。婷恩現成為家中的小幫手，全賴中華煤氣的家庭友善安排，這不但減輕了吳江海作為父母的負擔，同時幫助他們兩夫婦栽培女兒成長。

吳江海夫婦是雙職父母，吳太太不想家中有外人，所以一直沒有聘請外傭。兩夫婦可於下班後打理家頭細務，但女兒年幼總要有人全時間照顧，這個難題怎樣解決？

「我太太任職的機構周六周日例休，改不了。我在加氣站則是輪班工作，每周有兩至三天假期，我跟上司商量，問可否讓我平日放假，幸好公司的政策夠彈性，可以作出安排，於是我和太太每星期輪流照顧女兒五天，其餘兩天請婷恩爺爺嫻嫻幫忙。」吳江海說。

彈性安排配合員工需要

中華煤氣並非特別寬待吳江海，高級人力資源經理張子筠指出，中華煤氣一向着重跟員工的關係，致力建立溫馨的公司文化，希望同事能將溫馨的元素從工作間帶回家中。

她指出，員工平均年資二十年，很多員工由年輕到年長都在公司工作，公司希望營造出家庭友善的環境，令同事在人生不同階段均能享受不同的家庭友善措施。「當全職同事的家庭崗位有變，例如照顧長者或年幼子女，或因懷孕、患病，而需要較多私人時間，公司可以安排他

們轉為半職或兼職工作。」

除此之外，公司還提供五天工作周、恩恤假、侍產假、婚假、緊急家事假、考試假、子女獎學金、煤氣老友記等家庭友善措施。婷恩參加的「煤氣人、女童軍」，則是讓員工子女走進父母的工作間。值得一提的是，中華煤氣除了為員工安排醫療保險外，更自設診所，讓員工和配偶及子女均可求診，而且診所亦會提供部分長期藥物。此外，公司亦會提供獨立的哺乳室以及周全的母乳貯存設施。

中華煤氣在推行家庭友善措施上表現突出，榮獲「企業組2013/14年度傑出家庭友善僱主」獎項。

相片一

中華煤氣致力營造溫馨的公司文化，着重員工關係。右起為常務董事陳永堅、高級人力資源經理張子筠、執行董事暨公用業務營運總裁黃維義。

相片二

易高加氣站主管吳江海利用彈性休假安排，與太太分工照顧女兒。

相片三

吳江海指女兒婷恩現在能站在台上講話，正是參與童軍群體生活的成果。

相片四

中華煤氣高級人力資源經理張子筠說，公司希望同事能將溫馨元素帶回家中。

相片五

吳江海因女兒幫手料理家務，壓力減輕不少。

相片六

吳江海認為家庭友善措施能讓他工作家庭兩兼顧。

一次不溫馨提示將人情味帶進循理會

「No kids fooling around in the office！」

馬麗華收到上司發出的便條很不開心，事關「不准小孩在辦公室搞搞震」的提示一點也不溫馨，明顯衝着她而來。

早一天她還是開開心心的媽咪，這天的心情卻被一張memo倒轉過來。當下她對自己說：「有朝一日我當上僱主，一定不會這樣對待員工。」

這件事發生在馬麗華初出茅廬工作之時，那時她剛誕下兒子不久，有一天帶嬰孩返辦公室，讓同事們分享她的喜悅，沒料到第二天便被上司下禁令。

她有很大的感觸：「第一次生BB，全無湊仔經驗，加上是在職媽咪，照顧嬰孩同時又要應付工作，感到很吃力，情緒上其實有困擾，本想得到家人、朋友、同事更多的支持……。」上司一盆冷水，反而令她有更深刻體會——僱主幫助員工兼顧家庭上的需要是何等重要！

現在，馬麗華是香港循理會社會服務部總幹事，屬下有六十多名員工。「很多人說放工回家不要談公事，上班之時不要理家事，但家庭和工作其實是息息相關的，不可能放下。」

在她主管之下，循理會社會服務部充滿人情味，男同事固然有侍產假，不管男女同事都可以隨時帶孩子回辦公室，循理會本來就有為社群提供託管服務，同事的孩子順理成章可交由託管部照顧。

她提到有一位同事因誕下孩子而辭職，但她知道這位同事在經濟上需要一份工作，只是既要照顧孩子，又要上班工作，根本分身不暇。馬麗華主動提議對方不必辭職，可以轉為半職，上班時間可作出彈性安排。她所說的彈性安排，「比彈性更彈性」，何時上班，何時下班，同事自己安排自己填表，只須每周按規定工作二十二小時，在彼此互信的基礎上把工作做好便可以。

無憂慮工作 兩全其美

中心服務主任鄧俊傑也是彈性工作時間的受惠者。事緣六年前，他妻子本來已因工作壓力情緒產生問題，誕下第一胎後情緒更低落。作為丈夫及新任爸爸，鄧俊傑很憂慮，變得沒有心機工作。馬麗華是一位關心員工的上司，看在眼裏，完全諒解他的處境，於是着他彈性安排上班，太太有事，可立即抽時間陪伴，孩子不適，也可撥時間照顧。

鄧俊傑坦言：「妻子出現情緒問題，我自己也非常困擾，多得上司給予支持。」妻子現在半職工作，情緒問題基本解決了，可說是雨過天晴。他們現有一對子女，並聘請了傭人幫忙家務，鄧俊傑感謝在艱難時刻，機構給予他家庭上的支持。

馬麗華表示：「工作不開心會影響家庭，家庭不開心會影響工作，唯有兩者皆能兼顧，才可以無憂慮的工作，才能兩全其美。」循理會的家庭友善窩心措施，贏得機構組「傑出家庭友善僱主」殊榮。

相片一

馬麗華當年一次不愉快的經驗，引發她對家庭友善理念有深刻體會。

相片二

馬麗華喜歡雕塑藝術，與鄧俊傑（左）探視駐場藝術導師張永誠（右）。

相片三

馬麗華與鄧俊傑在工作上時常交流意見，私底下兩家人也是好朋友。

相片四

中心服務主任鄧俊傑獲彈性工時安排，每當妻子情緒出現問題，他均能陪伴在側。

76歲有份「筍工」 泉昌講人情味

七十六歲的黃乃宗，每天都在公司位於柴灣的貨倉上班，但粗重的倉

務工作卻不必操勞，他只需「睇頭睇尾」，每個月則領足工資。

黃乃宗是代理北京著名中成藥的泉昌貿易公司前倉務主管，七十多歲高齡理應退休回家享清福，但精神旺健的他，現在依然毫不言倦的天天上班去。三年前，他其實應該退休了。

「三年前意外摔了一交，整條腿腫得很厲害，行動不便，醫了足足四個月。」他說治療和休養一段時間後，腳傷稍為好轉，可以走路，但怕影響工作，於是提請退休。其實公司早已為他的崗位安排了接班人，在他提出退休之前一直「帶住」接班人熟習，因此交接工作應該沒問題。

有誰知道，勤勤懇懇工作了大半生，突然間停下來歇在家裏，原來非常不自在，簡直悶得發慌。他說：「在家沒工作，人會更老！」在他以為要就此「終老」的時候，卻沒想到老闆理解他的心情，竟然出言挽留。「我很想返公司幫手，老闆真的讓我回去，雖然我的腿患好轉，但他非常體貼，讓我交下主管職務，但不需要做體力勞動的工作，只負責一些瑣碎事情。」

黃乃宗在泉昌工作了三十五年，他口中的老闆是年僅三十九歲的黃楚恆，黃乃宗說：「我看着他長大，他為人很好，一直沒有變。」

黃楚恆是泉昌第四代掌舵人，其實家族上下幾代對員工都很好。黃乃宗七十年代末從內地來港工作，棲身木屋區，不幸木屋區大火，全部家當化為灰燼。老闆見他一無所有，即時送他三千元應付生活，當年三千元對他來說可不是小數目；黃乃宗銘記於心，但從沒想過如今七十多歲，這一代老闆依然照顧他，沒讓他悶死。

耳濡目染 善待員工

「我相信爸爸知道宗叔的情況，都會像我一樣讓他回來打點一下。」現在是泉昌董事副總經理的黃楚恆，在加拿大修讀經濟，也曾在彼邦工作，是接受新一代管理理論的後生一輩，但他坦言現在的管理手法是承傳自爸爸以至祖父輩的經驗。

他親眼目睹的例子多不勝數，其中一宗是早年有一位女工，年晚之時在街上不知何故丟失了剛發的雙糧，返到公司哭成淚人。黃楚恆說：「爸爸知道年晚流流，低下階層很需要那份雙糧應付家庭所需，二話不說便自掏腰包，把等額的錢塞給女工。」他說，外國讀書學的一套跟爸爸所秉持的理念不一樣，「我們中國人很着重人情味！」

人情味之外，他亦注重員工的家庭需要。「如果員工家中有事，整天憂心忡忡，工作效率反而降低；倒不如讓他們先把家事解決和處理好，無後顧之憂，回到公司工作肯定會更加起勁。」他說。

黃楚恆「顧家」的想法，多少由於他已是四個子女的父親，故能將心比己推行家庭友善措施，難怪泉昌連續兩屆獲得中小企組「傑出家庭友善僱主」殊榮。

相片一

黃乃宗本應退休，但賦閒在家悶至發慌，現在可以天天上班，非常開心。

相片二

泉昌第四代掌舵人黃楚恆（右）了解黃乃宗的心情，讓他返貨倉繼續工作。

相片三

在外國留學的黃楚恆，承傳上幾代的管理觀念，十分注重人情味。

相片四

黃乃宗得到老闆照顧，現在上班只需「睇頭睇尾」，毋須體力勞動。