

推廣家庭友善僱傭措施以促進作息平衡

目的

本文件載述家庭友善僱傭措施的原則、常見做法、目前在香港推行的情況，以及扼述有關各方推廣家庭友善僱傭概念的工作，並探討如何進一步推廣家庭友善僱傭措施。

何謂家庭友善僱傭措施

2. 香港市民的生活愈來愈忙碌。今時今日，僱員往往須要同時兼顧工作及其他個人責任，特別是家庭責任，例如照顧年幼的子女和年老的父母。能夠妥善兼顧工作和家庭的僱員，不但工作效率較高，對工作也會更投入。因此，機構如能與僱員一起研究，並推行讓僱員平衡工作與家庭的措施，可說是勞資雙贏。家庭友善僱傭措施一般指僱主在法定最低要求以外，向僱員提供其他正式和非正式的工作條款和條件。大體上，這是指僱主的自發措施，為僱員提供靈活多樣的工作安排和支援選擇，利便他們照顧家庭，以及應付人生不同階段的轉變和需要。

3. 家庭友善僱傭措施不勝枚舉，不能盡錄。僱主可靈活推行不同甚或創新的措施，以符合機構和僱員的最佳利益。一般而言，家庭友善僱傭措施涵蓋以下幾方面：

彈性工作安排

4. 彈性工作安排有別於傳統以工作間為中心、每天工時均等的安排。僱主採用這項安排有助僱員更妥善兼顧工作和家庭。彈性工作安排可包括：彈性工作時間、五天工作周、在家辦公(僱員在家中或在傳統辦公室以外一處更利便僱員的地方處理所有或部分工作)、職位共享(兩名僱員分擔一份全職工作)、壓縮工作周(以較少的工作天完成全職工時)等。

5. 在香港，較普遍的彈性工作安排是彈性工作時間。僱員可從指定的時段選擇上、下班時間。有些公司實行核心工作時間制，讓僱員以核心工作時間及前後時間湊合協定的工時總數。

6. 此外，愈來愈多公司實行五天工作周，讓僱員可以更靈活利用每星期兩天的休假處理私務及家事。這些僱員大多數是在星期一至五上班，在周末與家人享受兩天長假期。

照顧家庭假期

7. 僱主協助僱員同時兼顧工作和家庭的另一個方法，是為僱員提供非法定的家庭假期福利，例如額外的產假、侍产假、婚假、恩恤假或喪假、領養假、親職假等。這些假期可以是有薪假期或無薪假期，視乎僱傭合約的協議而定。

僱員支援計劃

8. 僱員支援計劃的例子包括：幼兒和託兒服務，僱員及其家屬的獎學金或教育津貼，有關情緒和壓力管理以至財務、法律或個人問題的輔導服務，家庭康樂活動等。僱主提供這些支援，是為着協助僱員妥善兼顧工作和家庭。除直接提供上述服務外，本港有些公司與非政府機構合作，提供切合僱員需要的支援計劃。

本港推行家庭友善僱傭措施的情況

9. 在香港，《僱傭條例》是規管僱傭條款及條件的主要法例。條例就各類假期，包括休息日、法定假日和年假，作出規定，讓僱員能夠享受假期，並應付不同的需要，包括家庭方面的需要。條例也訂明僱員可享有的分娩保障，包括產假和產假薪酬，以及禁止僱員在懷孕期間被指派擔任粗重、危險或有害的工作或被終止僱傭。另外，《家庭崗位歧視條例》規定，任何人或機構基於另一人的家庭崗位，在某些範疇(包括僱傭)歧視該人，即屬違法。

10. 在二零零六年年初，婦女事務委員會與平等機會委員會合作，委託嶺南大學進行一項研究，以檢視和探討香港對家庭友善僱傭措施的需要和認知、這些措施的普及程度，以及香港社會對家庭友善僱傭措施的期望和這些措施的好處。研究結果顯示，家庭友善僱傭措施對僱主和僱員都有好處。對僱主而言，好處包括提升公司的聲譽和形象，增加公司對優秀人才的吸引力，提高僱員士氣和挽留率，僱員減少生病和流失，從而令成本降低。與此同時，僱員也會受惠，例如僱員的士氣提高、更加快樂、與同事的工作關係改善、倦怠情況和工作壓力減少，以及增加對公司的歸屬感。不過，研究也發現當其時僱主並不大認識家庭友善僱傭措施，而這些措施也不普遍。

11. 二零零六年八月，勞工處向轄下 18 個涵蓋不同行業的人力資源經理會的屬會進行問卷調查。調查結果雖然未必能夠完全反映勞工市場的整體情況¹，但也提供了有用的資料作為參考。調查顯示，最常見的家庭友善僱傭措施，是在特別的情況讓僱員放取額外的假期。在受訪機構當中，共 71% 在僱員的家人去世時給予恩恤假，69% 給予婚假，而 16% 給予侍產假。此外，部分機構實施彈性工作安排，以方便

¹ 這項調查的對象，是勞工處轄下人力資源經理會的 1 359 個屬會。交回問卷的機構共 326 個。由於受訪對象並非以隨機抽樣方式選出，調查結果未必能夠反映勞工市場的整體情況。

僱員處理家事。在受訪機構當中，37%實施五天工作周，17%設定最高工作時數，而10%採用彈性工作時間。不過，在家辦公或職位共享等工作安排，則並不普及，只有1%至2%受訪機構採用。

12. 雖然43%的受訪機構表示，從未聽聞家庭友善僱傭措施這個概念，但其中一些機構其實已實施了這些措施，只是尚未認識這個新名稱。此外，調查也顯示，機構的僱員人數與所採取的家庭友善僱傭措施數目，有正比關係。另外，受訪機構甚為接受這個概念，約32%表示日後會考慮採取更多家庭友善僱傭措施，這實在令人鼓舞。雖然家庭和睦以及健康家庭生活的重要性愈來愈受認同，但本港的企業，特別是中小型企業(中小企業)，在實行家庭友善僱傭措施方面仍有待改進。一些在世界其他地方頗為普遍的家庭友善僱傭措施，例如職位共享或在家辦公，在香港卻鮮見採用。

13. 政府致力提供家庭友善的工作環境，讓公務員可以兼顧工作和家庭。政府非常重視員工的作息平衡，由二零零六年七月起分階段實施五天工作周，以減輕員工的工作壓力，提高他們的家庭生活質素。在二零零七年七月，大部分政府服務已改行五天工作周，約共94 300名政府僱員(約65%)每周工作五天／五更。員工歡迎新的安排，認為在兩天的周末可以有更多時間陪伴家人、進修、進行康體活動等。

14. 此外，大部分公務員均享有22天至40.5天的全薪年假。年假的目的，是讓員工有時間休息，以紓緩工作壓力以及處理私務。為增加放取假期的靈活性，公務員的年假可累積至指定上限。大部分公務員均積存相當數目的年假，年內如有需要，例如照顧家人，可以申請放取假期。員工如有特別的家事須暫時離開工作崗位，但已賺取的假期不足，可以根據既定的機制申請放取預支假期或無薪假期。只要不影響辦公室運作，當局會盡量批准申請。

15. 為了鼓勵公務員認識和做到作息平衡，公務員培訓處(培訓處)不時舉辦專題工作坊及研討會，並通過公務員易學網提供網上資源及資料。一直以來，培訓處會應政府部門的要求，提供諮詢及顧問服務，以舉辦切合特定需要的計劃，又或協助部門推行自設的計劃。這類工作坊／研討會及服務深受參加者和部門管理層歡迎。除了培訓處的服務之外，約有 10 個政府部門提供輔導服務，專門協助員工應付來自工作或其他個人問題的壓力。此外，政府已委託一個非政府機構，為約 60 個內部沒有專設輔導服務的局／部門約共 85 000 名員工提供電話熱線輔導服務。

推行家庭友善僱傭措施的障礙

16. 在香港，估計超過 98% 的公司屬中小企業²，這些公司以高效率、高競爭力和靈活取勝。採納和推行家庭友善僱傭措施與否，成本和措施是否切實可行似乎是最主要的考慮因素。此外，這些公司在落實各種彈性工作安排或家庭假期福利制度時，也可能遇到人手限制和人手調配的困難。

17. 這些確然是值得顧慮的問題。不過，有些僱主對家庭友善僱傭措施存有一些誤解或臆測，以致可能妨礙家庭友善僱傭措施在香港更廣泛推行。以下是一些常見的誤解：

- 家庭友善僱傭措施成本高昂，屬大公司的奢侈品：事實上，實行家庭友善僱傭措施沒有“一式通用”的做法。任何規模的公司都可以採取措施，即使只是很少的措施，以在工作間建立家庭友善的文化。實施家庭友善僱傭措施不一定要花費大筆金錢，需要的往往只是一點心思、一份關懷，以及少許

² 根據工業貿易署，在香港，中小企業是指聘用少於 100 名員工的製造業公司和聘用少於 50 名員工的非製造業公司。截至二零零七年九月，香港約有 27 萬家中小企業，佔商業單位總數逾 98%。

想像力。即使是規模較小的公司，也有很多措施和行動可以採納。他們可按機構的業務性質和規模，決定哪類措施較為合適。

- 家庭友善僱傭措施是軟性人力資源措施，主要為婦女而設：在大多數情況，女性固然通常是家庭的主要照顧者，負責照顧家中小孩和長者、家人健康，以及料理家務。不過，愈來愈多人討論，男性負起家庭照顧者的責任也十分重要，特別是履行父職。
- 工作時數等同工作成果：在傳統的工作間，管理人員經常看到屬下員工，便認為他們都在工作，具有生產力。當僱員嘗試以其他方式工作，例如在家辦公，有些管理人員可能會懷疑僱員是否整天在工作。就此而言，管理人員與僱員之間建立互信，訂定明確的工作表現指標，以及定期溝通，是家庭友善僱傭措施能否成功推行的關鍵。
- 實施家庭友善僱傭措施，會令管理層無法監管員工：有些管理人員擔心，實施彈性工作的政策和措施，會令他們無法監管員工。
- 難以衡量措施對盈利的影響：有些僱主認為，推行家庭友善僱傭措施需要實際和即時的開支，但可帶來的好處卻是無形的，並要經過一段長時間才會見效，使到他們對家庭友善僱傭措施如何能夠提高盈利存疑。

18. 對個別僱員而言，工作時間長應是妨礙他們平衡工作與家庭的主要原因。出現這個情況，可能顯示公司工作文化和內部工作流程並不理想。此外，受資產價格上升和生活開支增加影響的僱員，工作時間往往會較長。

推廣家庭友善僱傭措施的計劃

19. 勞工處一直擔當推動者的角色，鼓勵僱主採納家庭友善僱傭措施，讓僱員保持作息平衡，並同時兼顧工作與家庭。該處在這方面的主要宣傳工作包括：

- 舉辦研討會／簡介會，推廣家庭友善僱傭措施：一個好的例子，是勞工處在二零零七年六月與婦女事務委員會、香港社會服務聯會、香港人力資源管理學會和香港人才管理協會合辦的大型研討會。研討會反應熱烈，吸引了超過 350 名僱主和人力資源管理人員參加。
- 通過勞工處轄下 18 個涵蓋不同行業的人力資源經理會以及九個行業的三方小組網絡，向人力資源管理人員和有關行業的僱主與僱員代表，推廣家庭友善僱傭措施：舉行會議，讓與會者分享有關家庭友善僱傭措施的最新資訊，以及交流實施這些措施的經驗。
- 在全港不同地點舉行巡迴展覽，廣泛宣傳家庭友善僱傭措施，並加深市民對這方面的認識。

20. 除上述持續進行的措施外，勞工處在二零零八至零九年度還會編製一系列的報章特刊和一本小冊子，以實例介紹良好的僱傭措施，包括家庭友善僱傭措施，藉此鼓勵企業在工作間更廣泛地實施家庭友善措施以及其他良好的人力管理措施。

21. 婦女事務委員會認為，要協助婦女改善經濟狀況，以及謀求個人福祉，並促進兩性平等，必須提供有利的環境，讓兩性共同承擔家庭責任，充分參與生活上的各種活動。因此，婦女事務委員會與其他相關團體合作，推廣家庭友善僱傭措施。在二零零七年六月，婦女事務

委員會印製了“家庭友善好措施 攜手起步齊開始”的宣傳單張，廣發予不同界別。此外，婦女事務委員會也積極參與各項活動，發表演說，向不同的僱主團體推廣家庭友善僱傭措施。

22. 二零零八年，婦女事務委員會計劃進一步協助推廣工作，向商界(尤其是中小企業)宣傳家庭友善僱傭措施。委員會會搜集推行良好家庭友善僱傭措施的實例，輯錄成小冊子／單張，向公眾派發。

23. 此外，非政府機構也擔當重要而積極的角色，在本港推廣家庭友善僱傭措施。舉例說，香港社會服務聯會自二零零二年起推行“商界展關懷”計劃，表揚那些樹立良好企業公民典範的公司。根據這項計劃，公司如符合六項指定準則其中兩項，便可獲頒“商界展關懷”標誌。六項準則之一是，“為員工提供友善的工作環境，明白不同性別員工的需要，並關心員工的家庭生活”。在二零零七至零八年度，共有 1 200 家獲頒“商界展關懷”標誌的公司報告已推行家庭友善措施，包括讓員工放取特別假期以處理緊急的私務或家事，為現職或退休員工提供支援服務，以及讓員工及其家屬參與社區活動等。

24. 至於尚未納入五天工作周計劃的政府員工，政府會鼓勵有關部門在諮詢員工後，研究可否制訂新的安排及／或修訂現行的輪值制度，讓這些員工按“每周工作五天、休假兩天”的值班模式上班，但有關安排必須恪守五天工作周的基本原則，並且不會影響公共服務。政府會繼續幫助員工處理工作壓力，並加深他們對作息平衡的認識。公務員培訓處會繼續向公務員推廣作息平衡的生活，包括舉辦專題工作坊／研討會，推行特別計劃，以及提供這個課題的網上資源及資料。

進一步推廣家庭友善僱傭措施的策略

25. 經濟合作及發展組織的一項研究顯示，工作與家庭生活得到適當的平衡，會帶來許多好處，例如子女更健康地成長，以及社會更和諧

團結。以下是一些可進一步推廣家庭友善僱傭措施的策略：

在社會上培養家庭友善的文化

26. 雖然家庭友善僱傭措施在一些國家(特別是歐洲各國)推行已久，但在香港，這仍是一個新的概念。社會對家庭友善環境的認識以及大眾在這方面的觀念，仍有待培養。社會整體上更重視家庭，將有助推動僱主更願意自發推行各類不同的家庭友善僱傭措施，但也須進行更多的宣傳工作，以提高公眾對家庭友善僱傭概念的認識。

向僱主推廣家庭友善僱傭措施

27. 僱主和各級管理人員對在工作間建立家庭友善的文化均十分重要。他們可為屬下員工提供有利這種文化的工作環境；制訂切合業務程序和僱員需要的家庭友善僱傭措施；設立機制讓所有僱員得知以及可使用這些措施；推行一套健全的工作表現評核制度，根據工作成果及成效而不是工時及出勤情況，評核和獎勵僱員。僱主和各級管理人員最好能夠以身作則，向僱員示範如何平衡工作與家庭。

28. 要在工作間採取並成功推行家庭友善僱傭措施，關鍵在於管方是否積極投入。因此，特別向僱主推廣這些措施的好處、介紹推行這些措施的商業個案，以及消除他們的誤解，有助建立重視家庭的觀念。此外，僱主、管理人員、人力資源管理人員一同討論在工作間推行家庭友善僱傭措施的個案，以及分享經驗，對推廣這個概念也有助益。

政府、非政府機構、商界的合作

29. 政府一直擔當推動者的角色，鼓勵僱主實行家庭友善僱傭措施。但除此之外，非政府機構、慈善團體、商業機構和商會也可發揮重要作用，宣揚家庭友善的工作文化，增加社會對家庭友善僱傭措施的認

識，從而促進作息平衡。有關各方如能通力合作，互相協調，可產生協同效應，有助計劃未來的推廣工作。

徵詢意見

30. 請委員就進一步推廣家庭友善僱傭措施以促進作息平衡的策略和計劃提意見。

勞工及福利局

勞工處

二零零八年五月