

「2013/14 年度家庭友善僱主獎勵計劃」專輯

規章不外乎人情 幫得幾多幫幾多

根哥去年驗出患上肺癌，接受了四次化療後逐漸康復，本來可以上班，但上司要他休息多一段時間。由於獲全薪病假，令他無後顧之憂，安心養病，五個月後重返工作崗位，連主診醫生都說這家公司待他真好。

在煤氣公司擔任保安工作十二年的根哥，高大健壯，不煙不酒，差不多天天都回家吃飯，生活規律正常，所以知道自己患上肺癌的一刻，簡直晴天霹靂，驚到渾身冒汗。他既擔心自己的生命，更憂心家庭、子女日後的問題：太太和十六歲的兒子怎麼辦？

病癒至今只不過三個多月，現在回想起來，根哥依然有些忐忑：「男人一定有這些顧慮，幸好公司的同事、上司都很關心我，不僅打電話來慰問，上司還親自來家探望，並且囑咐我安心治病，公司會全力支援。」他說每一次化療都很辛苦，身體出現很多反應，心情很低落，幸好延長了的全薪病假令家庭經濟不致受影響，但他認為更重要是他和家人都感受到公司上下的窩心關懷，使他振作起來戰勝病魔。

煤氣公司企業行政總監司徒世健說，對根哥並非特殊優待，家庭友善措施是一視同仁的。他說：「公司本來是一個大家庭，每一位同事都是家庭的一份子，若有同事患大病，上司規定要帶果籃探望，並且看看員工家庭上有甚麼需要，作出配合和支援。」

規章不外乎人情，上司和人力資源部還會設法為有關同事「計到盡」，務求他們全數病假都獲全薪，並且當員工復工初期，工作上作出適當調度，以根哥為例，病癒上班，便被調往壓力沒那麼大的崗位，不必輪班通宵當值，讓他有更多時間休息。

「管理需要有人情味，公司的確須有規章，但當同事有急需時，總應該盡量有些『鬆動』，這方面由我們管理層來想辦法好了。」司徒世健說，關心同事的同時，是確保他們的家庭經濟沒有困難。他說，煤氣公司有人情味的例子不少，譬如遇有「白事」，公司除了發放一萬元撫恤金之外，亦會因應有關同事的家庭環境，在內部做募捐，表達同事的心意，亦希望「幫得幾多就幫幾多」。

煤氣公司還推行很多其他家庭友善措施，包括辦公大樓內有自設的診所，員工和配偶及子女可來求診；一間有獨立門鎖和相關設備的哺乳室，方便有初生嬰兒的女同事使用；子女學校若有家長教師活動，作為家長的員工可參與完學校的活動才上班；另員工升讀大學的子女，有機會獲公司全數資助整個大學階段的學費，每年有兩個名額。難怪煤氣公司員工的流失僅得百分之三至四，平均年資約二十二年。煤氣公司亦因此獲得首屆「傑出家庭友善僱主」殊榮。

相片一

司徒世健認為管理須有人情味，公司有如大家庭，員工有事，應盡量支援。

相片二

偌大的「馨 Zone」區，給員工休閒的空間。

相片三

煤氣公司自設診所，駐診醫生為員工和配偶及子女服務。

相片四

獨立哺乳室方便為人母的女同事。

家庭友善 中小企更有彈性

「三號風球啦，怎麼辦？」又不是八號風球，一般人很難想像Karen為甚麼急如熱鍋上的螞蟻，因為三號風球掛起，家長必須將幼稚園的小寶寶帶回家。Karen正在上班，家中亦無人可調動，幸好老闆讓她帶兒子回公司安頓，才為她解窘。

Karen是泰美科技的業務總監，這家專門為客人建立網站的中小企，早幾年開始涉足益智玩具業務，公司內剛巧有一批貨辦，兒子來到猶如入了兒童樂園，開心到不得了。他也許不知道，這家公司對他亦有「哺育之恩」。

原來Karen誕下兒子後，堅持餵人奶，但放完產假就須上班，須知餵人奶是不能時餵時停的，否則奶量會愈來愈少，可是中小型公司很少有空置的獨立空間讓女員工哺乳，她曾考慮過用會議室，但會議室使用率甚高，往往不能騰出來供她獨用，女上司知道她的難處，索性讓出自己的房間，放下窗簾鎖上門，讓她安心把奶泵出來冷藏備用。

不僅如此，兩年前她年老患病的母親彌留，她很想陪伴母親度過最後的日子，上司請其他同事分擔工作，讓她全時間在病榻前相伴，直至母親離世，並且辦好身後事，心情平伏後才再上班，前後放了三個星期假。她非常感激公司的安排，對她和家庭帶來莫大的支持。

泰美科技營運總監周靄儀表示，中小企推行家庭友善措施其實更有彈性，同事之間互相幫忙，公司上下通融，便能方便同事照顧家庭的需要。公司十分關心同事的家庭生活，她說：「公司有一句口號：『做快啲，做多啲，做好啲，不過唔好開OT！』目的就是希望同事能準時下班，享受家庭生活。」

周靄儀指出，他們每個月第三個星期六舉辦「班會」活動，彼此視為同班同學，藉活動一同充實人生，公司鼓勵同事帶同家人一齊參與。她指出，在活動中可以讓家人認識員工在這家公司的工作情況，而公司亦有機會了解每位同事的家庭狀況，從而在政策和工作安排上作出調整，讓員工工作得更順利。泰美科技致力推動家庭友善措施，獲得首屆「傑出家庭友善僱主」嘉許。

相片一

Karen(左)感激公司的寬容，對她兼顧家庭給予很大的支持。

相片二

周靄儀(左)指出，透過活動了解同事的家庭狀況，能讓公司調整政策方便員工。

工作與家庭生活須平衡

「2013/14年度家庭友善僱主獎勵計劃」擴展至非商界組織，包括非政府機構及社會企業，將重視家庭及推廣家庭核心價值的觀念，推廣至社會更廣闊的層面。

香港小童群益會總幹事羅淑君、香港社會服務聯會業務總監（公眾參與及伙伴）蔡劍華、保良局行政總監陳欽勉、東華三院區域主任婁振陽、婦女基金會副總監程沛玉、仁濟醫院主席梁昌明、仁愛堂主席陳鄭玉而、香港基督教青年會總幹事梁耀源，齊聲呼籲各行業僱主，留意員工在工作與家庭生活之間須取得平衡，勿讓工作壓力使僱員吃不消，也須讓僱員有足夠的時間和精神享受家庭生活。

推行家庭友善僱傭措施，既體現重視家庭觀念的精神，僱員的生產力亦會提升，員工的歸屬感增加，令員工、僱主、社會齊得益。

相片一

陳鄭玉而

相片二

梁昌明

相片三

程沛玉

相片四
婁振陽

相片五
陳欽勉

相片六
蔡劍華

相片七
羅淑君

相片八
梁耀源