

「2013/14 年度家庭友善僱主獎勵計劃」專輯

第二屆家庭友善僱主獎勵計劃啓動

民政事務局常任秘書長楊立門主持獎勵計劃啓動禮時表示：「推動家庭友善僱傭政策的好處，既可締造良好的僱傭關係，提高工作團隊的士氣，從而提升競爭力，同時也可促進員工有快樂的家庭生活，達致勞資雙贏的局面。特區政府作為香港最大的僱主，一直致力促進家庭友善措施。除了分階段實施五天工作周外，由去年 4 月 1 日起，政府亦向合資格的僱員提供五天的全薪侍產假，首年內已批准接近 3,000 宗申請，安排獲得正面評價。」

由家庭議會舉辦的「2013/14 年度家庭友善僱主獎勵計劃」九月十八日正式展開，繼續鼓勵各界重視家庭友善精神，以及表揚推行家庭友善僱傭措施的僱主，從而提高社會對家庭核心價值重要性的認知，締造有利家庭的文化和環境。啓動禮當日有很多在 2011 年獲獎的公司代表出席，協成行及親子王國得獎代表更分享他們公司所推行的家庭友善措施。從他們身上看到員工對公司充滿歸屬感，工作得開心又安心，並轉化為效率和生產力，最終企業同樣得益。

首屆獎勵計劃成功吸引一千一百一十二家公司踴躍參加，更令人鼓舞的是有一千零六十家公司獲「家庭友善僱主」嘉許，當中更有七十五間公司榮獲「傑出家庭友善僱主」的榮譽，而另有十六家公司獲頒「家庭友善創意獎」。

由於首屆提名及報名的反應熱烈，今屆除設有企業組(僱用一百人或以上的公司)、中小企組(僱用少於一百人的公司)外，並新增了機構組(包括非政府組織、社會企業及非牟利機構)。

評審團將根據參選公司或機構的家庭友善僱傭政策及措施、對公司及僱員的好處，以及管理層的承諾等評審準則，選出「家庭友善僱主」、「傑出家庭友善僱主」，以及「家庭友善創意獎」，並新增「特別嘉許」獎項予連續兩屆獲獎者。

市民提名僱主參選及僱主報名參選的截止日期分別為二零一三年十二月十七日，及二零一四年一月十七日。參選結果將於明年第二季公布。

相片一

民政事務局常任秘書長楊立門(正中)、家庭議會主席石丹理教授(右八)及民政事務局副秘書長傅小慧(右四)，與家庭議會委員及獎勵計劃籌委會委員在啓動禮上大合照。

相片二

民政事務局常任秘書長楊立門致辭。

相片三

協成行及親子王國代表分享他們推行家庭友善措施的心得。

相片四

各嘉賓在台下欣賞家庭友善措施的短片。

家庭友善理念 社會各界認同

家庭議會今屆邀得人氣熱爆的影星張智霖擔任「家庭友善僱主獎勵計劃」大使，張智霖為獎勵計劃拍攝了一輯電視宣傳短片，並已在本地的電視台播放。

家庭議會主席石丹理教授說：「香港有許多良好僱主的典範，他們致力推行『家庭友善』政策及措施，令員工同時兼顧工作及家庭，盡顯人情味及關懷。」

石丹理教授在家庭議會舉辦的「2013/14 年度家庭友善僱主獎勵計劃」啓動禮上指出，2011 年首次舉辦這項獎勵計劃，獲得僱主熱烈支持，證明「家庭友善做得到，老闆伙計齊得益」的理念備受社會認同。

他表示，現時不少公司都實行五天工作週、侍產假，部分僱主更因應員工的情況提供更體貼的措施。有些措施可以是長期的企業政策，也可以是短期的臨時安排。但最關鍵的是僱主和僱員有充分的溝通，靈活變通，找出大家都滿意的安排，讓員工享受天倫之樂，充分體現「家庭友善僱主獎勵計劃」的精神。

他說，家庭議會有信心新一屆「家庭友善僱主獎勵計劃」，可延續上屆的成果，取得更可觀的成績，吸引更多公司及機構參與，共同締造家庭友善的工作環境。

相片一

家庭議會主席石丹理與獎勵計劃大使張智霖合照。

相片二

家庭議會主席石丹理教授致辭。

體恤員工家庭 配稱親子網站

一歲半的綺樂坐在爸爸的大腿上，對工作檯上的文儀用具、面前電腦屏幕的影像，都充滿好奇，她的爸爸忙於設計網頁，亦在百忙中逗綺樂開心。這一幕，在盧英杰的公司上演，而綺樂就是他的心肝寶貝。

若不是老闆體恤和照顧員工的家庭需要，這位爸爸真的不知如何是好！

盧英杰是親子王國的美術總監，今年七月家中的外傭突然不辭而別，一家三口頓感徬徨，太太因工作繁重而分身不下，「綺樂由誰照顧呢？」盧英杰十分苦惱之際，念頭一閃，膽粗粗問老闆可否帶女兒回公司，沒料到老闆一口答應。

他原意把綺樂安置在公司一個房間內，讓她獨自玩樂及休息，但綺樂不讓爸爸離開視線範圍，總要黏着他。盧英杰沒法子，惟有抱着她在案頭工作；老闆不僅沒有微言，還不時前來與他的女兒玩樂，他才放下心頭大石。

還記得女兒出世時，公司剛推行五天侍產假的家庭友善措施，他是第一位受惠的僱員。他說：「女兒剛出世，我初為人父，很多事要學。雖然聘用了陪月員，但晚上照顧 BB 的責任落在我身上。說實

話，給誕下 BB 的太太精神上支持，比幫手湊 BB 更重要。五天侍產假，令我有更多時間陪太太。」

他能兼顧工作與家庭，與公司的家庭友善理念有莫大關係。親子王國其中一位老闆、營運總監薛嘉龍說：「我們是一個親子網站，最適合推行家庭友善措施；如果連我們都不做，愧稱親子網站！」話雖如此，制度之外，還要老闆出力出心，難怪親子王國獲得「2011 年度傑出家庭友善僱主」獎項。

員工關係非錢銀交易

薛嘉龍本身是一位隨和的上司，一向與同事相處融洽。公司積極推動家庭友善措施，他毫不諱言這是留住人才的好方法。他認為給予多幾天假期，附加多些福利，方便同事照顧家庭，種種措施對公司的負擔其實很低，但幫他們解決家庭的顧慮，工作會特別上心。「我不會隱藏這些想法；做生意應該是這樣，出發點是令公司和同事建立好的關係，增加同事持久的歸屬感。」薛嘉龍說。

他的用心有數據支持：過去多年，公司四十名員工，每年流失率低於百分之十，即是平均不多過四人。須知道科網行業流動性大，這個比率相對於其他科網公司來說，是持續處於低水平；而且近兩年流失的原因，都不涉及歸屬感和對公司抱怨的因素，當中有些是轉行，有些是想嘗試新工種，而那些工種是親子王國沒有提供的。

他深信，公司與同事之間的關係並不是純粹錢銀交易；尤其是中小企，薪酬開支預算並不多，更需要有好一點的工作環境、好一點的前途，才可以吸引到人才。

相片一

親子王國營運總監薛嘉龍(左)與美術總監盧英杰和他的女兒綺樂。

相片二

盧英杰抱着女兒綺樂在案頭工作。

相片三

薛嘉龍認為方便同事照顧家庭，可增加同事持久的歸屬感。

鼓勵不 OT 有錢賺

「快手快腳把工作做好，放工就即刻『閃』。」楊雅媛放工就「閃」回家湊仔煮飯，最近還可以抽空進修為個人增值。

很多打工仔不敢拒絕 OT，生怕飯碗不保，但她從不擔心公司迫她加班；兒子生日，她甚至可以早走兩小時親自接兒子放學，給兒子一份驚喜。

她任職的協成行，放工之後不久，辦公室已烏燈黑火，連電話也沒有人應接，因為這家公司極少人會加班，幾乎所有員工都可以準時回家。

開業六十五年的協成行，根本不鼓勵同事加班工作，九成半的員工在放工時間二十分鐘內便已離開辦公室。集團董事總經理方文雄笑說，同事準時放工，年終省回大筆電費，而且又環保，省回的電費，一半回饋做員工福利。當然，省電費和環保，只是不開 OT 的邊際利益。

從前的管理概念是，開工時間愈長，生產愈多，也代表賺錢愈多，但現代經營的模式和打工仔的心態已大不相同。方文雄修讀管理，深明現代管理之道須與時並進，二十年前參與集團管理時力推準時放工的政策，他承認遇到一定阻力。

方文雄回想當時的挑戰時說：「如果因為我不讓員工加班而令業績受很大影響，這措施肯定推行不來，但事實證明業績沒有倒退。」他進一步舉例強化他的理據：就像一個小朋友讀書做功課，如果不讓他休息，他的腦袋只會愈讀愈實，理解書本的能力和做功課的效率只會愈來愈低。他認為一個人做了八小時工作，應該停下來休息，應該讓他和家人有更多時間相處，過更好的家庭生活。

無形關愛 向心力強

「每個人都有自己的家庭，有子女的更需多些時間來照顧。太少的相伴時間，會令彼此的關係疏遠，不容易感受那份關愛，所以時間對家庭生活十分重要。」他指美好的家庭生活可賦予員工更大的動力，「推動家庭友善措施，與員工建立良好的關係，他們工作起來也會特別起勁，會願意為老闆付出多一點、行多一步。或者讓他們

早走幾小時對公司好像有所損失，但他們可能會多動腦筋，提出一個好的生意方案，到時甚麼都賺回來了。」

他形容像他們這樣的中型企業，吸引人才的條件比大集團遜色，所以對員工的關愛顯得更加重要。雖然這些都是無形的，但員工一定感受到，做得開心的話，向心力便更強。

例如集團建築技術及可持續發展部助理技術主任楊雅媛，在協成行工作了五年，受惠於公司不加班的政策，能輕鬆兼顧工作與家庭的角色，她坦言對公司很有感情。

其實協成行不僅推行不加班和子女生日假的政策，更設立員工子女獎學金，又為年長同事開辦「facebook 工作坊」，促進他們與子女的溝通，積極推行多項家庭友善措施，令集團贏得「2011 年度傑出家庭友善僱主」獎項。

相片一

協成行集團董事總經理方文雄(右)鼓勵不開 OT，楊雅媛是其中一位受惠者，令她能兼顧工作與家庭。

相片二

方文雄。

相片三

楊雅媛。