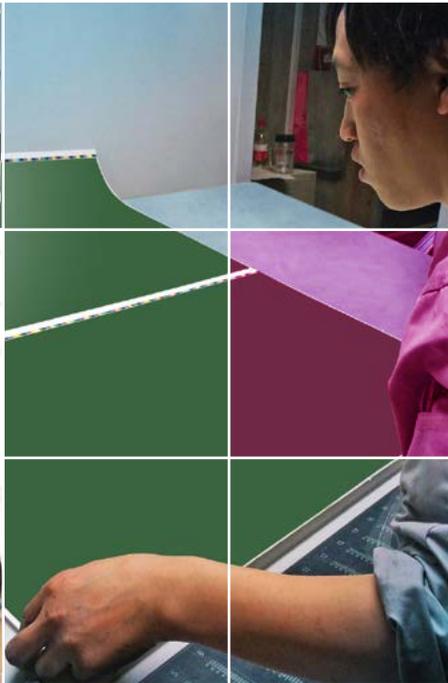
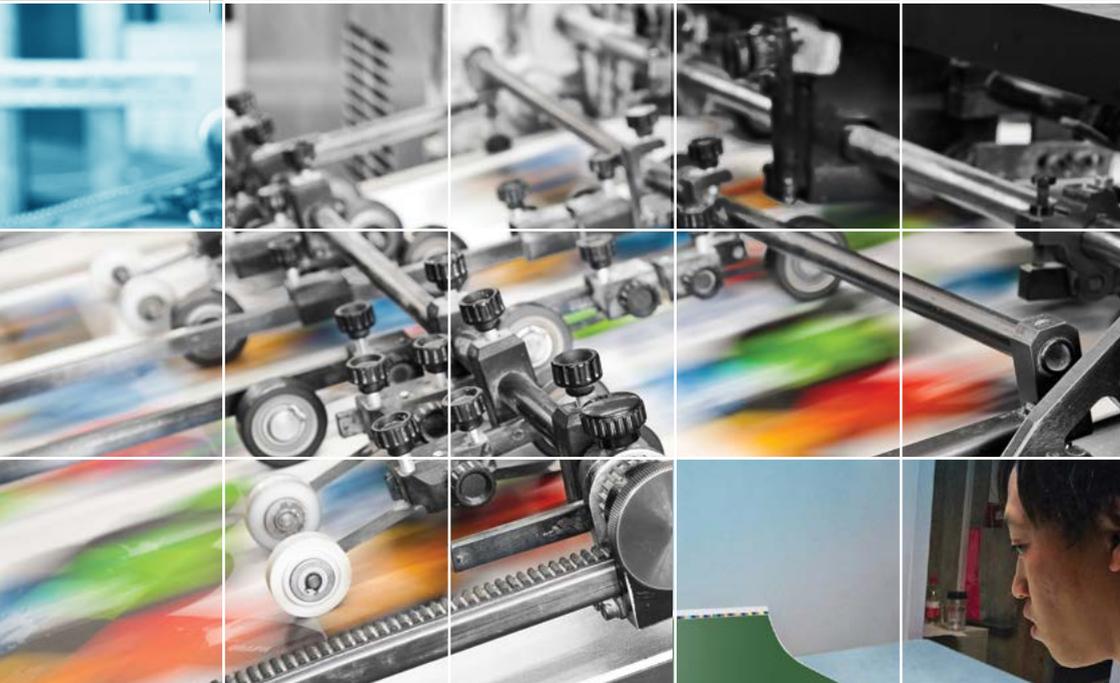


印刷業良好人事管理



目錄	頁
印刷業三方小組	1
印刷業良好人事管理	2
以僱員為本	3
符合法規	7
公平公正	9
總結	9

附錄：

1. 附錄一：	10
本地提供印刷科技訓練課程的機構及相關計劃的資料	
本地提供職業安全及健康訓練課程的機構	
2. 附錄二：相關的勞工法例	11
3. 附錄三：查詢	12

勞工處勞資協商促進科一直致力推廣勞工法例及良好人事管理措施，其中透過成立由商會、工會、僱主、學會及勞工處組成的印刷業三方小組，為僱主及僱員提供有效途徑，共同商議業內關注的課題和積極在行業層面推行良好人事管理措施。

為進一步推廣良好人事管理的訊息，印刷業三方小組年前製作了《印刷業良好人事管理選輯》。隨著時間的變遷，人力資源管理及勞工法例也有新的發展，故此印刷業三方小組得到成員的支持及提供意見，製作這本新的小冊子。印刷業三方小組成員名單如下（排名不分先後）：

- 香港印刷業商會
- 香港印刷業工會
- 香港印藝學會
- 香港瓦通紙業廠商會有限公司
- 永經堂有限公司
- 凸版印刷（香港）有限公司
- 中華商務聯合印刷（香港）有限公司
- 中華商務彩色印刷有限公司
- 高碧（香港）有限公司
- 艾利丹尼森（香港）有限公司
- 香港印鈔有限公司
- 勤達印刷有限公司
- 新昌印刷有限公司
- 新洲印刷有限公司



香港是全球主要印刷中心之一，要保持優勢，業界必須不斷提升技術、器材、創意及產品的質素。為配合印刷業的發展，業界同時要搜羅優秀的人才，才能收到相輔相成的效果。

推行良好的人事管理，能有效吸引及挽留人才，減少流失率。企業不但可減省人力成本，亦對提升競爭力有著正面作用。

良好人事管理的原則，是透過「以僱員為本」、「符合法規」及「公平公正」三方面，讓僱主和僱員建立良好關係，提高僱員的工作效率，從而增加企業的生產力和競爭力。本小冊子會因應印刷行業的需要，簡介良好人事管理的重點及列舉成功例子，印刷業僱主可因應其實際的情況，將有關策略加以靈活運用。

- 員工溝通
- 工作安全及健康
- 培訓
- 家庭友善僱傭措施

員工溝通

- 建立定期、有效和雙向的溝通渠道，增加勞資雙方的了解，建立上下一心的工作文化。
- 設立「導師計劃」，安排資歷較深的同事協助初入職的僱員適應新的工作環境，而直屬上司亦在試用期內定期與新僱員會面，了解他們的工作情況及予以協助。
- 利用績效評估的過程，與僱員面談，了解他們的工作目標和期望，為僱員提供適當的培訓以發揮所長。
- 如工作或僱傭事宜上有其他安排或更改時，應先與僱員或其組織溝通，了解彼此的需要和困難。
- 透過面談及滿意度調查收集僱員的意見。

培訓

印刷科技發展迅速，印前技術和印刷工序已進入數碼化、自動化及標準化的時代。要配合科技發展，僱主必須提升僱員相關的知識、技能和安全意識等，以達到高水準的生產力及質量和安全表現。因此，給僱員提供適當的培訓是十分重要的。

- 分析機構業務目前及將來所需的技能，訂立有系統的入職及在職培訓計劃，讓僱員獲得有關技能。
- 按未來職責所需的新技能、工作表現、技能和職業的發展，訂定培訓政策及計劃，向管理層傳遞培訓的重要，並鼓勵員工接受培訓。
- 向員工提供：
 - 適當的入職訓練，讓新僱員熟習公司的運作、工作環境、工作程序，並了解公司的政策和僱員本身的權利及責任；
 - 其他工作訓練以補足僱員以往教育、訓練及經驗不足之處；

- 工作安全及健康的訓練；及
- 最新的培訓資訊，並有效分配資源及在有需要時提供協助。
- 在人手或資源調配許可時，安排員工在工作時間內接受在職訓練。
- 資助及鼓勵員工在工餘時到合適的訓練機構上課及實習，令員工技術得以提升，使產品質素更臻完美。
- 與僱員保持溝通，了解僱員的培訓需要，並透過有效的勞資溝通向僱員傳遞終身學習及自我增值的訊息。
- 有關本地提供印刷科技訓練課程的機構及相關計劃的資料，和職業安全及健康訓練課程的機構，請參閱附錄一。

工作安全及健康

- 提供安全及不會危害健康的工作環境及予以保持，以確保僱員工作時的安全及健康。
- 制訂安全及健康的工作系統，包括進行風險評估，及採取必要的安全措施，保障僱員的安全及健康。
- 資源許可的情況下，增加休息時間和提供休息及活動空間，讓僱員能適當地紓緩壓力。

家庭友善僱傭措施

家庭友善僱傭措施是協助僱員兼顧工作和家庭責任的良好人事管理措施。僱主可以按個別企業的規模、資源和文化，及員工的家庭需要，實施不同形式的家庭友善僱傭措施，以符合企業和員工的最佳利益。

- 綜合不同企業的做法，這些措施的例子有：
 - 照顧員工家庭需要的特別假期：婚姻假、家長假、敬孝假、恩恤假及特別事假等。
 - 靈活的工作安排：五天工作周、彈性工作時間及容許員工在家工作等。

- 提供員工生活上的支援：員工及其家人醫療保障、托兒服務、壓力或情緒輔導服務、設立哺乳間及舉辦家庭同樂日等。
- 採納家庭友善僱傭措施的好處包括：
 - 相關措施能照顧僱員家屬的需要，僱員自可全心工作，生產力和工作表現當可提升。
 - 僱員照顧家庭的壓力得以紓緩下，因生病或發生職業意外的缺席率也會降低。
 - 受到僱主的重視和關懷，僱員有歸屬感，留任率增加，僱主可減低招聘和培訓方面的支出。
 - 實施相關措施更可助企業建立正面的形象，吸納不同人才，有助企業長遠發展。

成功締造家庭友善的工作環境，有賴管理層對相關理念的認同，並在資源及行動上積極支持。企業內每一位成員的配合及互相支援，亦是建立家庭友善工作間不可或缺的要素。

印刷企業的成功經驗

以下是一些印刷公司提供的成功經驗：

員工溝通

- 一間中型的印刷公司一向重視與員工的雙向溝通，新員工會獲派發資料，如他們對公司的制度和福利有疑問，可隨時以電話和電郵向人事行政部查詢。
- 公司會向新入職員工講解公司的制度、架構和綜合管理體系培訓等。
- 各部門定期召開會議，加強在工作上和其他事宜上的溝通。
- 主管會透過完成試用期及年度的績效評估員工，以了解他們的工作情況及與其討論工作目標。
- 另外有公司在工場實行「師徒制」，讓新的員工在適當的指導下，更快適應工作並能增加對公司的歸屬感。

培訓

- 公司會按年度培訓計劃安排新入職培訓、綜合管理體系培訓、職安健培訓和印刷技能培訓，並選派員工參與外間機構舉辦的印刷技能及管理課程。
- 員工如希望進修與工作相關的課程，可申請學費津貼。

工作安全及健康

- 公司推行綜合管理體系運作，定期測驗噪音、空氣及污水，並符合職安健工作環境的要求，讓員工安心工作，減少工傷事故。

家庭友善僱傭措施

- 公司積極引入靈活的工作安排，例如文職員工推行五天工作制，而部分工作如設計等，員工可按需要，實行居家工作。另外，兼職員工可實行彈性上班。
- 公司為員工提供醫療福利，包括安排西醫駐診服務及定期驗身，又定期舉辦員工旅遊及活動。
- 公司給予員工7天婚假及4至7天恩恤假。

重要性

- 符合法律規定是良好人事管理的其中一大特質。相關的勞工法例見附錄二。
- 僱主如能遵守《僱傭條例》等勞工法例的規定，不僅有助企業履行法定責任，亦有效避免勞資糾紛，進一步鞏固勞資和諧。

《僱傭條例》的基本保障

僱員在《僱傭條例》下可享有一系列的保障及福利。

- 所有僱員，不論他們被聘用的名稱為全職僱員、兼職僱員、散工或替工，及不論他們的工作時數，均可享有《僱傭條例》所賦予的基本保障及福利，包括：
 - 工資支付的保障；
 - 扣除工資的限制；
 - 法定假日的給予；
 - 生育保障（禁止指派粗重、危險或有害工作）；
 - 僱傭保障（不合理及不合法解僱）；
 - 職工會會員不受歧視的保障；
 - 僱主提供僱用條件資料的責任等。
- 僱員如連續受僱於同一僱主4星期或以上，而每星期最少工作18小時，他的僱傭合約便屬「連續性合約」。
- 僱員若根據「連續性合約」受僱，並且符合法例所規定的領取資格，便享有更多保障，例如：
 - 休息日；
 - 有薪法定假日；

- 有薪年假；
- 疾病津貼；
- 生育保障（產假、產假薪酬及懷孕僱員不受解僱的保障）；
- 侍產假及侍產假薪酬；
- 遣散費；
- 長期服務金；
- 僱傭保障等。

（有關詳情，可參閱勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》。）

《最低工資條例》的保障

法定最低工資適用於所有僱員，不論他們是月薪、日薪、時薪、長工、臨時工、全職、兼職或其他僱員，也不論他們是否按《僱傭條例》下的連續性合約受僱，但不適用於下列人士：

- 《僱傭條例》所不適用的人士；
- 留宿家庭傭工，不論該傭工的性別及種族；
- 實習學員及正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員。

（有關詳情，可參閱勞工處出版的《法定最低工資簡明指南》。）



公平公正

- 採取客觀及既定的甄選準則，確保僱員獲公平考慮給予培訓機會。
- 對年長或學歷不高的僱員，採取平等的對待，給予一視同仁的培訓機會；及
- 以公平合理的原則訂立僱傭政策及制定合約條款，例如雙方皆可接受的終止合約的通知期。公平和合理的條款，既可兼顧個別職位的不同需要，亦有助僱主挽留富經驗及優秀的人才。
- 訂定公平清晰及劃一的僱用及晉升準則。僱員不會因性別、殘疾、年齡、國籍、種族、宗教、婚姻狀況、懷孕或性傾向等而遭受歧視。



印刷企業的成功經驗

以下是一些印刷公司提供的成功經驗：

- 公司奉行公平公正的人事政策，求職者不論性別、年齡和國籍，只要合乎條件及工作需要就會聘用。員工的考核制度是公平公正及透明的，文職和非文職的員工都會被評核其工作表現、個人能力和職業道德等範疇。現時公司部份經理或主任都是由基層晉升。此外，公司每年會頒發突出員工獎，而且不論職級均有機會獲獎。
- 另有公司聘用多名聽障人士從事印刷工作，認為他們工作表現穩定、有耐性及細心。
- 公司也聘用一名70多歲員工擔任管理工作，他在公司工作多年，敬業樂業，是公司的「活字典」及重要的成員。



總結

印刷業的勞資關係一向融洽，勞資雙方大都本着互諒互讓之精神去協商解決業內關注的勞資問題。要傳承這種精神，印刷業界應繼續以僱員為本，推廣良好人事管理及實行家庭友善僱傭措施，這不單令僱員工作稱心，更可提升企業發展。

本地提供印刷科技訓練課程的機構及相關計劃的資料

職業訓練局 卓越培訓發展中心	電話：2750 6818 網址： http://www.proact.edu.hk/
職業訓練局 匯縱專業發展中心	電話：2751 5825 網址： http://ivdc.vtc.edu.hk/
印刷科技研究中心(APTEC)	電話：3928 2545 網址： http://www.aptec.hkprinters.org/
香港印藝學會	電話：2856 9760 網址： http://www.gaahk.org.hk
香港印藝學會 印刷物料測試及分析中心	電話：2389 4481 網址： http://www.pmtac.org/
香港印刷業工會	電話：2381 4257 網址： http://www.hkpiwu.org.hk
僱員再培訓局 新技能提升計劃	電話：182 182 網址： http://www.erb.org/
持續進修基金	電話：3142 2277 網址： http://www.sfaa.gov.hk/cef/index.htm

本地提供職業安全及健康訓練課程的機構

職業安全健康局	電話：2739 9377 網址： http://www.oshc.org.hk
---------	---

相關的勞工法例

僱主須履行有關法例的規定，例如：

- 《僱傭條例》(第 57 章)；
- 《僱員補償條例》(第 282 章)；
- 《最低工資條例》(第 608 章)；
- 《職業安全及健康條例》(第 509 章)；
- 《工廠及工業經營條例》(第 59 章)；
- 《鍋爐及壓力容器條例》(第 56 章)；
- 《性別歧視條例》(第 480 章)；
- 《殘疾歧視條例》(第 487 章)；
- 《家庭崗位歧視條例》(第 527 章)；
- 《種族歧視條例》(第 602 章)；
- 《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)；
- 《個人資料(私隱)條例》(第 486 章)。

(對法例的詮釋，應以有關條例原文為依歸。詳情請瀏覽律政司網頁的電子版香港法例，網址為 <http://www.elegislation.gov.hk> 如對條例有任何查詢，可使用下述的查詢服務。)

查詢

查詢熱線：2717 1771 (此熱線由「1823」接聽)

勞工處網頁：<http://www.labour.gov.hk>

親臨勞資關係科各分區辦事處：

<http://www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm>

有關促進勞資合作的查詢 —

勞工處勞資協商促進科

電話：2121 8690

傳真：2121 8695

有關職業安全及健康的查詢 —

勞工處職業安全及健康部

電話：2559 2297

諮詢電話服務

傳真：2915 1410

有關僱員個人資料的查詢 —

個人資料私隱專員公署

電話：2827 2827

傳真：2877 7026

有關平等機會的查詢 —

平等機會委員會

電話：2511 8211

傳真：2511 8142

有關僱員退休福利的查詢 —

強制性公積金計劃管理局

電話：2918 0102

傳真：2259 8806



2015年5月