



前言

随著社会日益重视工作与家庭生活的平衡，愈来愈多雇主采纳形形色色的家庭友善雇佣措施，以协助雇员兼顾工作和家庭的责任。

家庭友善雇佣措施大致可归纳为三大类：家庭假期、灵活工作安排及家庭支援。雇主可按个别机构的规模、资源及文化，弹性地实施不同形式的家庭友善雇佣措施，以符合机构的负担能力和员工的需要。

本单张介绍其中一种属于灵活工作安排的家庭友善雇佣措施——**五天工作周**，让雇主和雇员了解有关措施的实用性、好处及具体安排。

什么是五天工作周？

五天工作周是指在雇主安排雇员以**每周工作五天及休假两天**的模式工作。



五天工作周适用于不同的营运模式？

一般来说，企业可以根据其营运模式而实施五天工作周，常见的模式有：

- **于周一至周五办公及于周末休假的企业**
员工获安排固定于周六及周日连续两天休假。
- **需每天办公/营业的企业**
对于周六及周日需营业或向客户维持服务的企业，可透过以下安排实行五天工作周：
 - 编排员工在每周的固定日子休假两天；或
 - 采用轮值表安排员工以「每周轮值五天、休假两天」的模式工作。

在日常运作及人手编排的配合下，雇主如能安排员工连续放取每周两天的休假，或配合员工的家庭需要作其他的编排，更能发挥五天工作周的效用。

应用于服务行业的个案

本地有连锁式经营的零售店，需每周七天营业，该零售店已全面实行五天工作周多年。该店管理层除了为前线销售人员编定每周五天工作的值勤表外，更为他们安排每月享有一个周日及一个周六的休假，以及每月享有一次连续两天的假期。推行以来，无论员工士气或公司业绩均有所提升。

推行五天工作周有什么好处？

对雇员的好处

- 雇员透过每周两天的休假可获得更充分的休息，工作时更精神饱满及投入。
- 增加雇员照顾家人的时间和与他们相处的机会。员工有更多时间照顾家庭的需要，纾缓他们兼顾工作与家庭责任的压力。
- 减省雇员耗用于往返工作地点的时间及开支。
- 对于家庭责任较轻的雇员，他们可把握休假时间进修或发展个人兴趣。



对雇主的好处

- **提高企业效能**：雇员在休假期间照顾家庭的需要，工作时自然可以更投入，其工作表现及效率有所提升时，企业的效能和顾客的满意度亦可得以提高。
- **降低缺席率**：经过充分的休息后，雇员返回岗位时更见精神抖擞，因生病或发生职业意外的缺席率也有机会降低。
- **增强企业竞争力**：容许员工享有进修或发展个人兴趣的空间，有助提升员工的质素，增强企业的竞争力。
- **有助挽留人才**：五天工作周能培养雇员对企业的归属感，有助挽留优秀的雇员，降低员工流失率，减低雇主耗用于招聘和培训的时间和资源。
- **提升企业形象**：这措施可提升企业作为良好雇主的形象，为吸引优秀人才创造明显的优势。



如何推行五天工作周？

管理层的积极支持、周详的计划和充足的准备是成功推行五天工作周的关键。雇主在拟订相关安排时，可参考以下的真实例子作参考：

拟定政策及目标 一 供应商业用品公司的管理层发现员工流失率有上升的趋势，即著手研究改善有关问题，以挽留富经验的雇员。

充分沟通与咨询 公司管理层通过不同沟通渠道，包括与部门经理面谈、邀请员工参与小组讨论和进行员工意见问卷调查等，以收集员工的意见、找寻问题的症结及解决办法，从而得知员工普遍希望享有更多休息时间以照顾家庭的需要。经审视企业营运状况，再主动向员工作出咨询后，管理层决定分阶段推行五天工作周。





试行计划与检讨 公司首先于后勤部门及生产部试行五天工作周的先导计划。这些部门的员工除了如常于周日休息外，亦可于周六休假。半年后，公司就有关措施作出检讨，发现员工流失率及工作效率均有所改善，措施亦没有影响到对客户的服务。

妥善执行及配套 公司确定有关措施获得员工及客户的支持后，将连续周六及周日休假的安排推展至客户服务部。至于运输部员工则以轮值模式放取每周两天的休假，公司亦引入相关电脑系统作辅助，以妥善编排轮值表，确保公司能维持周六与客户交收货品的服务。

员工培训与反馈 为确保各部门主管了解及配合执行细节，公司特别向他们作简报，并鼓励他们就有关措施提供反馈及意见。此外，公司更透过电邮及公司网页广泛发出通告，让所有员工及客户知悉公司全面推行五天工作周的理念和安排。

实务建议

- 雇主在考虑引入五天工作周时，应先检视企业的运作模式，以及雇佣合约订明的聘用条款，并在无需增加员工每周规定工作时数的前提下，妥善地将每周的工作时数分配于五个工作日内。此外，雇主应安排合理的工时，以免影响员工的职业安全和健康。
- 实行有关措施可能涉及更改员工的工作时间，例如延长员工每天的工作时数以减少每周工作日数。故此，雇主必须充分咨询员工的意见，并在征得雇员同意后作出改动。在符合法例的情况下，雇主应预先与员工协商及订定休假日子与其他假期重迭或遇紧急事故需要员工上班时的安排。相关的协定亦应适当地反映在雇佣合约及员工手册内。
- 由于实施五天工作周会减少员工每周的工作日数，对于每周营业超过五天的企业，雇主应检视其服务及实际人手需要。雇主可能需要增加财政预算，以增聘人手及添置配套设施辅助编排轮值表，或考虑在繁忙时段聘用兼职员工，确保有足够人手维持原有的服务。



其他安排

- ✓ 如碍于营运模式未能推行五天工作周，雇主仍可考虑由每周六天工作缩减至每周五天半工作，或以「长/短周」形式安排员工分批于周六上班。此外，亦有公司以轮值形式让员工每月多享一至三天的休假，或于淡季实行五天工作周。
- ✓ 实施五天工作周以外，雇主亦可考虑引入其他家庭友善雇佣措施，方便雇员兼顾工作与家庭责任，例如提供家庭假期（如婚姻假、待产假、家长假、敬孝假、恩恤假和特别事假等）、实行弹性工作时间、居家工作及压缩工作周等。

结语

推行五天工作周不只适用于无需在周末办公或营业的企业。雇主在资源配合下，只要多花心思作出相应的安排，便可让员工利用每周两天的休假，好好休息及照顾家人，建立健康和谐的家庭，而企业亦可建立正面的形象，创造雇主雇员双赢的局面。

查询

劳工处劳资协商促进科
电话：2121 8690
劳工处网页：www.labour.gov.hk

(2/2013)

