

家庭友善雇佣措施

饮食业良好人事管理指引（简明版）

知 – 知悉现时行业面对的挑战和强势弱点

明 – 明白良好的人事管理措施的好处

喜 – 业内人士喜见的良好人事管理措施

行 – 如何以良好人事管理措施缔造家庭友善的工作环境

惯 – 把良好措施内化成行业的文化和传统

知 – 知悉现时行业面对的挑战和强势弱点

近年各行业都面对人手短缺的问题，饮食业若要在人力市场与其他行业竞争，就得清楚行业本身的优势和弱势。

饮食业的工作条件一向予人较次等的印象，以致求职者对投身饮食业有一定程度的抗拒。但其实饮食业亦有其吸纳人才的优胜之处。例如某些技术要求不高的工种，就有着吸引缺乏相关工作经验求职者入行的优势，把握优势再配合其他较佳的工作条件，饮食业现时人手短缺的问题，定可望得到改善。

明 – 明白良好的人事管理措施的好处

作为精明的雇主，应要明白如何利用良好的人事管理措施，改善雇员的工作条件，以吸引及挽留人才。

良好的人事管理，是从招聘至合约终止整个雇佣关系的过程中，体现「符合法律」，「公正公平」和「以人为本」的精神。其中，能协助雇员兼顾工作和家庭责任的家庭

友善雇佣措施，在现今注重家庭生活与工作平衡的趋势下，成为良好人事管理措施中不可或缺的一环。这类措施大致可归纳为以下三类：

- 灵活的工作安排
- 配合员工家庭需要的特别假期
- 提供员工生活上的支援

喜 – 业内人士喜见的良好人事管理措施

所谓「投其所好，取易行」，如雇主能先实施员工最希望享有，而自己又在资源和运作上最可行的措施，定会事半功倍。

香港树仁大学商业、经济及公共政策研究中心李树甘博士率领其团队，综合了就本港不同类型的食肆透过问卷和访问所得的结果，以及劳工处饮食业三方小组下所成立的工作小组的意见，总结出以下几项，饮食业雇主认为最可行而员工亦最希望雇主实施的措施：

- 推行弹性工作时间
- 提供持续晋升阶梯，以配合员工在不同的人生阶段的发展
- 推行家庭友善雇佣措施的同时，公平地编配工作安排
- 灵活安排能配合员工照顾家庭的特别假期

行 – 如何以良好人事管理措施缔造家庭友善的工作环境

雇主可以从以下几方面，衡量能力，考量措施在食肆内是否切实可行：

- 符合法规：实施有关措施是否需要紧密地配合《雇佣条例》及其他劳工法例的规定，而雇主对法例的要求是否有充份掌握
- 企业规模：企业规模是否配合措施的实行
- 财政资源：措施对财政资源的要求
- 人力资源：措施会否带来额外的人力要求
- 企业政策弹性：措施是否需要企业政策的弹性配合

不同的良好人事管理措施对于上述各项考虑因素的要求程度各异。以下是几个例子：

- **推行弹性工作时间**

	高	中	低
企业政策弹性	✓		
符合法规	✓		
企业规模			✓
财政资源			✓
人力资源		✓	

- **提供持续晋升阶梯，以配合员工在不同人生阶段的发展**

	高	中	低
企业政策弹性		✓	
符合法规		✓	
企业规模	✓		
财政资源			✓
人力资源		✓	

- **推行家庭友善雇佣措施的同时，公平地编配工作安排**

	高	中	低
企业政策弹性			✓
符合法规			✓
企业规模		✓	
财政资源			✓
人力资源		✓	

灵活安排能配合员工照顾家庭的特别假期

	高	中	低
企业政策弹性	✓		
符合法规		✓	
企业规模			✓
财政资源			✓
人力资源		✓	

惯 - 把良好措施内化成行业的文化和传统

我们期盼本港饮食业能同心协力，多留意员工在家庭方面的需要，逐步加强有利平衡工作与家庭生活的措施，使这以人为本的管理模式，内化成为本港饮食业的管理文化和传统。

常用查询

劳工法例

查询热线：2717 1771（由「1823」接听）

劳工处网页

<http://www.labour.gov.hk>

劳工处劳资协商促进科

电话：2121 8690

索取「家庭友善雇佣措施 - 饮食业良好人事管理指引」（详细版）

如你希望索取「家庭友善雇佣措施 - 饮食业良好人事管理指引」的详细版本，请填妥以下资料，再传真本页表格至劳工处劳资协商促进科（传真号码：2782 0530），我们会邮寄一份给你，谢谢！

1. 读者身份：	☐ 雇主 ☐ 商会人员 ☐ 工会人员 ☐ 其他
2. 所属企业类型：（雇主适用）	☐ 中或港式餐饮 - 大企业（≥51 人） ☐ 中或港式餐饮 - 中小企（≤51 人） ☐ 非中或港式餐饮 - 大企业（≥51 人） ☐ 非中或港式餐饮 - 中小企（≤51 人）
机构名称：	
通讯地址及电话：	
联络人姓名 （可选择性填写）	

注：所提供的个人资料，会用作安排邮寄「家庭友善雇佣措施 - 饮食业良好人事管理指引」（详细版）的用途。