



好僱主約章
GOOD EMPLOYER CHARTER
專輯

關愛
僱員

僱員
福利

工作與家庭/
個人生活
平衡

良好勞
資溝通



勞工處

Labour Department



目錄

勞工及福利局局長獻辭	P.2
勞工處處長序言	P.3
簡介	P.4 - P.5
陳記食品有限公司	P.6 - P.7
The Wave (HK) Corporation Limited	P.8 - P.9
迪瑪斯國際有限公司	P.10 - P.11
創業供應鏈管理有限公司	P.12 - P.13
九龍仔業主會	P.14 - P.15
維他天地服務有限公司	P.16 - P.17
珀薈酒店	P.18 - P.19
偉邦物業管理有限公司（恒基兆業地產集團成員公司）	P.20 - P.21
《好僱主約章》詳情	P.22 - P.23
下載流動應用程式 - 接收勞資協商訊息	P.24
勞資協商 - 人力資源經理會	P.25

好僱主約章

企業同心 力行良策

勞資攜手 共創雙贏



勞工及福利局局長

羅致光博士

序言



勞工處一直致力推動「以僱員為本」的良好人事管理文化，並於2017年12月推出了《好僱主約章》(下稱《約章》)，目的在推動各行各業及不同規模(包括中小型企業)的僱主，採納以僱員為本及與時並進的良好人事管理措施。《約章》為良好人事管理設立了一個清晰的框架，包括了四個良好僱傭措施的範疇：(i)關愛僱員、(ii)促進工作與家庭/個人生活平衡、(iii)優於法例的僱員福利和(iv)與僱員或其組織有良好的溝通。僱主可以按其行業特質、機構的規模及承擔能力，實踐合適的良好人事管理策略和措施。

首屆《約章》獲得主要商會及中小型企業組織的支持，成績令人鼓舞，共有超過540多間機構獲評審團確認符合簽署資格，當中包括不同規模及行業的公私營機構，專業團體工會、社會企業及教育機構等。為彰顯《約章》的精神，勞工處於2018年9月舉行了《約章》的嘉許禮，隨後於本地報章出版了一系列共八期的特刊，現將其輯錄成專輯，供各機構參閱借鏡，饒具意義。

承接首屆《約章》提倡的良好人事管理文化，今屆《好僱主約章》2020，以「『友』『家』好僱主」為主題，重點鼓勵僱主實施家庭友善僱傭措施。

誠願《約章》能為各業界起了承前啟後，繼往開來的作用，讓僱主與僱員憑著建基於良好人事管理的和諧勞資關係及互信，在不同的營商環境下也能達至雙贏。

勞工處處長
陳嘉信



簡介

良好的人事管理是促進勞資和諧及人力資源發展重要的一環。鑑於各行各業的運作情況不同，僱員的家庭狀況及個人意願亦各異，故良好人事管理涵蓋的範圍宜廣泛且需具彈性。勞工處一直致力透過不同層面和渠道，推廣良好人事管理措施及文化，鼓勵勞資雙方直接溝通，共同制訂最適合的僱傭措施，並透過適切和靈活的工作安排及支援，協助僱員應對人生不同階段的責任和需要，以符合機構和員工雙方的最佳利益。



推出《好僱主約章》（下稱《約章》）是勞工處近年其中一個重點推廣項目。首屆《約章》共有超過540間來自各行各業及不同規模的公私營機構簽署，其中超過九成為私營機構，當中逾半更是中小企，由此可見，良好人事管理的推行已日益普及，並得到廣泛的認同。為加深公眾對實踐良好人事管理措施的認識，及讓僱主可互相借鑑，勞工處夥拍一份本地報章以個案專訪形式，就《約章》的四個良好僱傭措施範疇（即關愛僱員、工作與家庭/個人生活平衡、僱員福利和良好勞資溝通），分別採訪了兩間簽署機構，分享他們各自按機構的行業特性、運作模式、承擔能力和僱員情況等，推行不同的良好僱傭措施。

就關愛僱員措施方面，有大企業推行了五天工作周、家庭關顧假及讓僱員於不同節日提早下班等；而相對規模較小的機構則彈性地為員工作出個別關懷措施，例如與管理處及相關政府部門協調，改善機構的周邊環境，以方

便行動不便的僱員上下班。在促進工作與家庭/個人生活平衡方面，有機構容許僱員選擇由全職轉為半職工作，以配合他們照顧年幼子女的需要；也有機構增建多用途會議室，讓員工或其子女於放學後作息，方便照顧。談到僱員福利，除了法例基本規定的項目外，不同機構增設的額外福利五花八門，例如婚假、親聚假、為僱員設立獎學金及甚至為他們正在攻讀大專課程的子女提供實習機會等；而當僱員不幸遇上事故而須放取長假休養時，有中小企體貼地延長僱員的全薪病假日數，和提供援助金以渡過難關。為促進良好勞資溝通，有大機構設立不同類型及職能的委員會，增加管方與僱員間的聯繫與了解；亦有小規模機構的管理層，除實行「門常開」的溝通原則外，每星期也會從不同部門邀請一名僱員共進午膳，在工作間以外的地方邊吃邊傾談，讓大家互相認識，以建立良好的合作關係。

以上林林總總的例子，充分顯示良好的僱傭措施並非具規模的大機構的「專利」。只要僱主多一份關愛，多一點心思，從僱員角度出發作考量，亦可制訂出具創意又切合僱員所需的措施。我們期望各行各業的僱主及人力資源管理人員，能夠從這些例子中得到啟發，並因應機構的情況，建立開明的企業文化、推行關愛僱員的僱傭措施、並讓僱員平衡工作與家庭或個人生活，同時與僱員或其組織建立良好的溝通，以達致和諧的勞資關係。

陳記食品有限公司

了解員工需要 推行家庭友善措施

和諧的勞資關係，是保持香港良好營商環境的重要因素之一。勞工處致力推廣良好人事管理措施，以促進和諧的僱傭關係。在第一屆《好僱主約章》中，陳記食品有限公司（下稱陳記食品）是中小企業參與機構的其一例子。陳記食品的管理層深信關愛僱員的措施對公司及員工均有利，因此致力以人性化角度了解員工的需要及推行不同的家庭友善措施，例如彈性工作時間、靈活編更制度、發放生日假和家庭關顧假等，適切地回應僱員需要。員工安心工作，僱主也得益。

改善福利 體貼又窩心

公司現約有100名員工，不少的年資在5至10年以上，更有員工服務長達20多年，足見他們對公司的歸屬感。銷售及市場經理陳文峯先生表示，公司多年來一直優化員工福利，例如辦公室已推行5天工作周、由放取法定假日改善為放取公眾假期，和讓員工於不同節日提早下班等。他又分享：「公司推出多項家庭關愛僱員措施，包括容許居住遠離公司的員工遲半小時上班；每天定時關閉辦公室以鼓勵員工準時下班，以及設定於星期天不接受訂單等。」另外，陳記食品貫徹關懷員工的理念，除發放優於法例規定的有薪年假外，更推出有薪生日假及全年自選一天的家庭關顧假，員工可按個人或家庭需要放假。

重視人才發展 支持員工進修

陳先生指：「公司視員工為重要資產，故一直重視人才發展，並支持員工持續進修。除了配合員工進修而推行彈性工作時間及發放有薪考試假外，公司亦會資助工作滿一年的員工進修。」高級市務主任張綺微分享：「我正在晚上進修，下班便要趕上課，多謝公司讓我提早下班，毋須匆忙地趕到學校。」員工感受到公司重視人才及切實地鼓勵他們增值，自然更願意做好工作。



新辦公室的茶水間備有食物及翻熱爐具，讓員工可以輕鬆一下。

採納意見 由員工出發

陳記食品為了優化工作環境，在裝修新購的辦公室時，以員工的需要為出發點，由設計、添置辦公室傢俬、器材及燈光等，均廣納員工的意見。「例如因應他們的要求更換較大的辦公桌，為冷氣吹風位員工增添冷氣風擋，避免太冷和頭痛等問題。」

其實，辦公室的環境有不少細節位作出了改善，例如優化空調系統以抽入室外新鮮空氣，定期進行去除甲醛工序以提升空氣質素、因應員工的工作及其需要調較室內的照明系統，以及購買人體工學椅子，減輕員工背部疲勞等等。此外，公司時會參考員工意見舉辦不同活動，例如球類活動、聘請



人體工學椅子可因應個人需要調較，減輕員工背部疲勞。



董事總經理

陳碧鑫先生

按摩師到辦公室為員工按摩肩頸，聘請瑜伽導師開辦瑜珈班，還有員工聚餐，歡迎家屬參與，亦有員工帶同傭人一起出席活動。

在一種開放、尊重、接納和關顧的團隊氣氛下工作，員工更有魄力，不但減低流失率，亦提高公司的生產力，促成陳記食品屢獲各項獎項，並成為《好僱主約章》的簽署機構。



公司致力優化家庭關愛僱員措施，多年屢獲獎項包括「香港名牌大獎」、「家庭友善僱主」、「商界展關懷」及《好僱主約章》等。



公司安排各項康體活動及義工活動，讓員工與家人一同參與，僱主亦透過活動認識他們的家屬。



打工仔心聲

蕭永成先生於陳記食品有限公司服務超過10年，作為一家之主的他，深深體會到公司關愛員工，對他照顧家庭有莫大的幫助。「公司見證我兩位孩子的成長，女兒的學校間中會提早放學，由於太太的工作比較困身，我曾煩惱如何安排接送孩子放學，幸好得到老闆的體諒，只需口頭滙報，便可讓我靈活安排工作時間，以便照顧孩子。當年兒子出生時，老闆娘更親自為孩子選購新衣作賀禮。另外，我曾經有一次腰痛，老闆在了解我的更表後隨即為我預約了醫生，讓我可於應診後才上班。這一切都顯示公司對員工的信任和關懷，令我們的歸屬感更強，工作更有幹勁。」



蕭永成先生

客務經理

The Wave (HK) Corporation Limited

關愛僱員 共建雙贏

採納以人為本的良好人事管理措施，當中包括因應不同僱員的潛能和需要作適當安排，以建立和諧的勞資關係，僱主及員工都能受惠，The Wave (HK) Corporation Limited（下稱The Wave）便是一個成功例子。作為勞工處《好僱主約章》的簽署機構，The Wave以「打造良好且多元化的社區環境，為社區注入活力和生態」作為公司的使命，並認同社會共融及支持殘疾人士就業。公司致力栽培新人，讓他們發揮所長，亦有助公司發展，共建雙贏。

成立了三年的The Wave，業務是透過活化工廈為初創企業提供共享工作空間、活動場地及服務式辦公室。公司現有20多名員工，以年輕人為主。員工對工作充滿熱誠和幹勁，與公司一同成長和奮鬥。

多觀察及溝通 珍視人才發展

The Wave執行副總裁湯喬予小姐表示：「我們理解年輕員工重視得到工作上的學習機會和挑戰，他們不喜歡重複而單調的工作，反而希望透過嘗試不同的工作提升技能及發揮所長。因此，我們盡量讓員工參與討論公司業務並提供意見。此外，公司提倡『Coaching Culture』，主管會細心指導員工日常的工作及保持溝通，不但使公司運作更暢順，我們亦更了解員工的需要及鼓勵他們提出意見。」湯小姐說：「年輕人樂於嘗試，我們會因應員工的興趣及能力安排他們擔任不同工作，讓他們一展所長。從事客戶服務的Vivian便是其中一個例子，我們觀察到她喜歡當活動主持，便在公司舉辦活動時，讓她擔任主持工作。透過這些工作安排，員工得到更多體驗及發展的機會。」

照顧不同員工需要 建立互信

公司於2017年參加了一個為殘疾人士提供為期六個月職場技巧訓練及在職體驗的計劃，並在計劃結束後聘請該實習學員為公司的全職員工(公司稱為



公司會因應興趣和能力，讓同事嘗試不同工作崗位。

「多元人才」)。湯小姐說：「公司聘用多元人才的時候，首先考慮的是他們上班的安全。例如公司發現有多元人才的輪椅被公司大廈外街道上的渠蓋卡住，加上路面凹凸不平，我為此與管理處及相關政府部門聯絡並請他們協助。經協調後，現時路面不平情況已大為改善，方便坐輪椅的同事上班。」

除了外圍環境，公司內部環境亦因應多元人才的需要作出改動。湯小姐解釋：「公司添置高度適中的辦公桌和暢通易達洗手間，以及用膠墊圍封一些容易碰撞的位置等，以便他們適應工作環境。此外，當遇上颱風或暴雨，他們上班時會比較困難，故公司容許他們於天氣不穩的日子在家工作。其他同事都樂意配合他們的需要，大家相處融洽，不但每天都一起午膳，並分享工作及生活上大小事，他們有時更會帶隊外出用膳呢！我們深信每位員工都有潛能，只要公司給予機會，必能發揮其長處。」



The Wave執行副總裁
湯喬予女士

重視團隊精神 促進員工關係

公司十分重視團隊精神，經常舉辦各類活動，包括聚餐及參與慈善活動等，讓員工可以聚首一堂來玩樂放鬆。湯小姐補充：「我們會邀請員工與家人一起參加公司的晚宴，讓家人更了解員工的工作。員工不但可藉此與家人增進感情，也會視公司為一個大家庭。」

「辦公室內設有英式足球機及鞦韆等康樂設施，讓員工可以輕鬆一下。他們亦可以隨意於公司任何地方工作，不限於在自己的寫字桌辦公。」湯小姐表示，這些安排均十分受員工歡迎。

公司亦以互讓互諒的態度，了解員工工作上的需要並作出配合。湯小姐舉例說：「曾有一位員工上班經常

遲到，公司了解到同事因個人身體狀況而未能在指定時間上班，便與他協商合適的工作時間，同事的遲到問題在更改工時後已得到解決，而且員工工作更有效率呢！我們相信勞資雙方在互讓互諒的基礎下，透過協商解決問題，既有利員工的表現，又能避免勞資糾紛，員工工作開心，自然更投入。」

「在2018年颱風『山竹』襲港後，有員工因交通阻塞而無法返回公司上班，當時有員工致電聯絡我解釋情況，我便立即同意員工可留在家裏遙距工作。管理層相信，體恤個別員工的需要和困難，彈性處理和提供適當的協助，他們知道公司關顧員工，自然會更投入團隊，努力工作，公司也得益。」



公司與大廈管理處及相關政府部門商討改善地面凹凸不平情況，以方便員工上班。



公司經常舉辦各類活動，包括燒烤及聚餐等，同事之間相處融洽。

打工仔心聲

Vivian於The Wave工作兩年，坦言最喜歡公司的工作安排夠彈性。「公司採用靈活及人性化的編更制度，會體恤同事的需要。記得有一次，我工作時突然感到牙痛，主管知道後，馬上為我調更叫我立即看醫生。另外，公司會視乎各同事的能力和興趣，給予機會讓同事擔任不同崗位。我早前便在一個活動中擔任主持，透過這些工作機會發掘自己不同的技能。還有，我們很喜歡公司發放有薪生日假，讓同事可與親友慶祝，有很多同事會在生日那天去海洋公園遊玩呢！」



Vivian
客戶助理

迪瑪斯國際有限公司

致力優化工作環境 推行家庭友善措施

勞工處推行的《好僱主約章》，目的是推動各行各業及不同規模（包括中小型企業）的僱主，採納以僱員為本及與時並進的良好人事管理，包括推行關愛僱員和工作與家庭 / 個人生活平衡等僱傭措施。迪瑪斯國際有限公司是《好僱主約章》其中一間獲嘉許的簽署機構。公司現僱有 9 名員工，負責生產工業用的清潔用品，包括去漬水、洗潔精等。總監邱金榮先生表示，由於化工業的工作環境不理想，往往被視為厭惡性行業，難以吸引年輕人入行。邱先生銳意改革並投放資源，聆聽和採納員工的建議，希望保留人才、吸引新人加入及提升公司的競爭優勢。



積極優化工作設備，添置一系列新的灌漿機器、水喉、容器等，改善工作流程。

以人為本 推陳出新

邱先生認為：「在公司推行良好人事管理措施，首要是從人性化角度了解和體諒員工的需要。」他指出，公司生產的工業用清潔用品都是液體產品，有一定的重量。員工經常需要提舉和搬運產品，可能會造成勞損。為顧及他們的職業健康，邱先生將產品容器的注滿量大幅調低四分之一，令員工搬運產品時較易應付，並減低勞損的風險。另外，迪瑪斯的工作環境不理想，地方比較濕滑，加上員工反映舊式設備的生產速度慢，生產流程不暢順。有見及此，邱先生為公司添置一系列的新設備，包括灌漿機器、水喉及容器等，使員工更能順暢地工作，也加快了工序。邱先生坦言，推出一系列的優化措施是考慮了員工提出的意見後決定，雖然增加營運成本，但也是值得的，因為優化措施不但改善了工序和提升生產力，而且令員工工作更得心應手，除了留住人心及提高公司的生意額外，亦有助推動行業的專業化，喜見多贏的成效。

人性化管理 為員工著想

邱先生深信僱主體諒員工的家庭需要，才能使他們更投入工作。「曾經有一位員工因為子女放學後沒有人照顧而決定離職，我覺得很可惜。」為了照顧員工的需要，公司容許員工於有需要時帶同子女上班，並特別裝修以增建多用途會議室，除開會外，亦可為員工提供地方作小休，或讓其子女於放學後作息。「員工是公司寶貴的資源，僱主行點方便，他們可以安心工作，何樂而不為。」另外，為平衡公司生產與員工的家庭及個人需要，



為了減低員工因搬運造成勞損的風險，將產品容器的注滿量大幅調低四分之一。



執行董事

邱金榮先生



為方便員工照顧子女，容許員工於有需要時帶同子女上班，並增建會議室給他們的孩子作息。

邱先生安排員工輪班工作及訂立彈性工作時間，容許員工可因應個別需要彈性安排其上下班時間。新措施實施後，員工對公司更有歸屬感，工作自然更起勁。

除了銳意改革，公司亦積極推動團結文化，包括定期舉辦員工活動，並邀請他們的家屬一同參與，建立團隊精神。



公司邀請所有員工及家屬一同參與慈善活動，建立團隊精神。

打工仔心聲

剛大學畢業的藍先生，輾轉加入了迪瑪斯擔任生產部主管。「很欣賞老闆喜歡幫助員工解決問題的性格。我新入行，缺乏相關的工作經驗，感激老闆給予我很多機會，遇上錯失時不會責怪，而是解決問題和輔導我們，避免再犯錯。老闆也因應我們的訴求添置新設施，新機器的功能大大理順工作流程，並提升生產速度。老闆尊重員工的意見和體諒我們的需要，大家好像一家人，我很喜歡這份工。」



藍先生
生產部主管

創業供應鏈管理有限公司

設身處地 助員工平衡工作與生活

僱員除了工作，亦要兼顧個人和家庭生活，如果能得到好僱主的體諒和提供支援，僱員工作稱心，表現自然更好，勞資關係亦更和諧。創業供應鏈管理有限公司（下稱 BELSCS）便是這樣的好僱主。總經理鍾繼榮先生表示，「公司非常重視與同事之間的溝通，關顧他們個人及家庭的需要，制定彈性工作時間、半職工作安排及調動同事至合適的工作崗位，讓他們發揮所長，同時達致工作與家庭生活之間的平衡。」

創業國際物流有限公司（下稱BEL）是香港一間著名的空中貨運公司，而BELSCS是BEL集團的子公司，現時僱用17名員工，提供物流管理及運輸服務，業務包括物流服務、倉儲、配送服務等。BELSCS亦是勞工處《好僱主約章》的中小企簽署機構之一。

重視員工意見 改善僱員福利

BELSCS總經理鍾繼榮先生表示：「自從我在2008年加入母公司BEL，直到2013年協助母公司成立BELSCS，至今已經11年。正因公司十分珍惜同事，大部分同事和我一樣，由公司開業起一直在這裏工作。為改善同事的福利，公司經常借鑑其他機構的良好人事管理措施，例如自2013年起制定男士有薪待產假及最近增設有薪生日假等。公司亦考慮及採納同事的意見，以改善工作環境和流程。」



公司各同事相處融洽，經常舉辦各類活動，包括燒烤及聚餐等。

因應僱員需要 彈性上班時間

打工仔要兼顧工作與個人及家庭責任，難免有一定壓力，有時甚至分身不暇。在職場和家庭身兼不同角色的鍾先生深明箇中道理：「這些年來，有不少同事自畢業後便加入公司一起工作和成長，自然明白各自需要兼顧人生不同階段的責任和面對的困難。」

「公司體諒在職父母的難處，會盡量作出協調及幫忙。例如副經理莫雯欣（Isabel）幾年前當了媽媽後，由於日間大部分時間在公司工作，每天能與子女共處的時間不多，所以她曾向我透露打算辭職，全心全意照顧家人。我和她詳談後，明白她既需照顧年幼子女，又想繼續工作，所以便安排她擔任半職工作，讓她可以按家庭需要選擇上午或下午上班，繼續為公司効力。我們亦購置了供兒童使用的桌子和玩具，讓同事有需要時可帶同子女上班。公司亦會容許半職同事在子女長大後，選擇轉回全職工作。」鍾先生認為相關措施既能幫助員工，也令員工感受到公司的關懷而更投入工作，有助公司業務發展。



公司備有兒童用的桌子和玩具，方便同事有需要時帶同子女上班。





總經理

鍾繼榮先生

用人唯才 提供發展空間

鍾先生表示：「我們會因應同事的能力安排他們擔任不同的工作，好像一位現職會計的同事，他在大學畢業後入職母公司時並非擔任會計。BELSCS成立時，我們知道他的背景和長處，便安排他到BELSCS擔任會計工作。各同事都有不同的才能，公司要做好人才管理，協助他們發揮所長，拓展更大的發展空間，才能留住優秀人才。另外，我們正計劃提供培訓及進修貸款計劃，讓具5年或以上年資的同事可以申請。」鍾先生深信，人才是公司賴以成功的資本，因此鼓勵員工終身學習，藉以推動公司的持續發展。

作為《好僱主約章》的簽署機構的管理層，鍾先生說：「相信僱主應該為員工着想，因為沒有員工的付出，公司便無法運作。我覺得提供多些福利和方便給員工，他們自然會更加努力工作，達到雙贏的局面。《好僱主約章》鼓勵僱主關愛僱員，為員工提供更好福利和工作環境，平衡工作與家庭和個人生活，以及保持良好勞資溝通，值得僱主參與和支持。」



總經理鍾先生十分親民，經常親自到倉庫，視察各同事實際工作需要，改善工作環境及配套措施。



公司一直關顧員工需要，推出多項良好人事管理措施，屢獲獎項包括《好僱主約章》、「家庭友善僱主」、「家庭友善創意獎」。

打工仔心聲

在BELSCS任職副經理的Isabel，2013年誕下首名女兒，2015年轉為半職在公司工作。「女兒出生後，我為了繼續工作，便把女兒交給保姆照顧，可是保姆照料不周，有一次女兒險被櫻桃核卡住咽喉，幸好沒有生命危險。那次意外後我便萌起當全職家庭主婦照顧女兒的想法。很感謝公司視同事為家人，關顧我們的需要。鍾先生了解我的情況後，安排我擔任半職工作，讓我可以有更多時間照顧子女和家人之餘，亦可以繼續工作。」



Isabel
副經理

九龍仔業主會

體恤員工處境 採取靈活人事管理

良好的人事管理是促進勞資和諧及人力資源發展重要的一環。僱員的向心力提升，自然會事事為公司着想，對業務發展有正面的影響。九龍仔業主會（下稱業主會）是一間位於九龍塘，已成立 61 年的私人會所，主要為會員提供康樂設施及舉辦活動。業主會現有 50 多名員工，是勞工處《好僱主約章》其中一間簽署機構，亦屢獲多項人事管理獎項，包括《家庭友善僱主計劃》獎項及連續 5 年獲得《商界展關懷》計劃嘉許。多年來，業主會不單與員工保持共融的勞資關係，亦因應他們的需要推行靈活的人事管理措施，包括彈性工作時間、讓年長員工在退休後獲續聘、改善工作環境，以及關顧員工等。

彈性上班時間 續聘老友記

業主會員工年齡光譜廣闊，當中包括剛畢業的 20 多歲年青人至退休後獲續聘的 70 歲年長人士，部分員工年資達 5-10 年。

任職十多年的總經理林裕文先生（Martin）：「業主會的規模不大，為了吸引人才加入和留職，公司著重改善福利及推行關愛僱傭措施。同事開心，工作自然更投入。」有關措施包括推行全薪侍產假、設表現獎金、容許員工彈性上班以照顧子女和長輩、重新裝修辦公室以改善工作環境、舉辦培訓班讓員工增值、舉辦康樂活

公司安排多元化的康樂活動，如行山、網球班及聚餐等，當中最受不同年齡層的僱員及家屬歡迎的，非 BBQ 莫屬。



公司重視員工工作和家庭生活的平衡，一家大小參加月餅興趣班，親子之餘又促進同事間的關係。

動及興趣班，邀請家屬參加，以及在節日向員工贈送月餅、粽子及年糕等。

公司亦對年長人士推行友善的僱傭措施，Martin 表示：「例如有員工已達退休年齡，惟她有感憑藉這份工作養大了 3 名孩子，對公司有很深厚的感情，故想繼續留任，公司考慮了她的情況後決定續聘，現在已是第三份合約。」可見業主會重視年長員工的工作經驗和能力，亦關顧他們的需要作彈性安排。

重視員工意見 改善工作環境

公司一向重視與員工的關係，凡透過不同渠道收集到的意見，都會認真考慮。

人事部的郭嘉宜（Carol）對此十分欣賞：「部門主管每個月都會與同事舉行會議交流意見。公司平日會以書面通告、智能手提電話的群組等不同的方式與員工溝通，亦樂意採納我們的意見。例如，公司很少男同事，所以女同事都要負責搬運物件，實在較吃力。有見及此，公司安排外判商搬運較重的物件，亦開放了升降平台供同事使用，令工作更安全和輕鬆。」

公司樂意接納同事意見，員工可使用升降台搬運較重物件，為大家提供一個安全和舒適的工作環境。





總經理

林裕文先生

員工遇意外 公司顯關懷

2016年張樹仁（下稱仁哥）入職廚部約半年時間，在某天下班後自行回家途中，遭一架失控車輛衝上行人路撞倒以致腳部重創，經醫生診斷後需要放四個月病假。公司知道仁哥為家中經濟支柱，即使不是工傷個案及他累積的有薪病假日數不多，決定提供優於《僱傭條例》規定的待遇，將仁哥可享有的12天全薪病假延長至兩個月，並額外發放兩個月的援助金，亦協助他申請社會福利署的援助，可謂患難見真情。其他員工遇到問題也會主動和主管溝通，共同解決，好像一個大家庭。



Inez 喜歡公司開明的制度及用人唯才，發放表現獎金的獎賞制度能激發同事更努力和投入工作。



公司不時進行內部培訓，為員工增值。



◀九龍仔業主會多年屢獲獎項，包括《家庭友善僱主計劃》及連續5年獲得《商界展關懷》計劃的嘉許。

打工仔心聲

廚部員工仁哥憶起兩年前的車禍仍猶有餘悸「當時意外非常突然，我是家中經濟支柱，遇到車禍後，除了擔心傷患，也擔心收入減少，加上我女兒剛出生，家庭開支大增。總經理Martin和同事到醫院探望我時，即通知我公司會延長有薪病假及發放援助金，人事部的Carol亦教我申請社署援助，令我深感備受關懷，老闆實在幫了我和家人很多。自經歷了這事以後，我對公司的投入感比之前任何一份工更高。」



張樹仁先生
廚部員工

維他天地服務有限公司

多元福利獎賞 造就卓越團隊

僱主要吸納及挽留人才，除了透過薪酬及福利外，主動理解和體貼員工需要，並提供適切的支援是關鍵所在。自 1991 年成立的維他天地服務有限公司（下稱維他天地），是勞工處《好僱主約章》其中一間簽署機構，現聘有約 1 500 名員工，為全港 300 多間中、小學提供食物部的營運及管理服務。維他天地推行多項貼心的人事管理措施，例如靈活上班安排，提供全額進修資助，並為員工及家屬設立不同類型的獎勵和福利。此外，公司設有收集意見機制，讓員工自由提出意見，而公司會因應員工的建議作出合適的安排或調整。現時在維他天地的員工平均服務年資達到五年或以上，更有不少超過十年，可見公司的人事管理政策有效留住人才。



▲ 公司致力改善工作環境，設立時尚又寬敞的公共空間，促進員工之間的互動交流。

資助進修加獎勵 員工服務更專業

維他天地高級營運經理李志強表示，他們一向重視服務品質，並努力提高員工在食品生產上的專業水平，更是全港首家榮獲「食物安全重點控制」（HACCP）認證的食品零售機構。「我們定期舉辦員工經驗分享會，交流最新的食物衛生資訊，增加大家對食物安全的認知。為鼓勵同事提升與工作相關的知識和技能，公司設有進修資助計劃。如果同事有意進修與工作相關的課程，可向公司申請資助，只要經內部審核，並成功修畢相關課程便可獲得資助。一般而言，申請者都可獲得全額資助，過去曾有同事藉着進修資助取得學士學位。」

此外，公司亦設有不同獎項嘉許表現傑出的前線員工，例如最佳銷售獎、最佳店長獎，以及「全賴有你獎」。李志強指，設立這些獎項鼓勵員工精益求精，最終公司的營業額和業務發展亦同樣得益。

優於法例假期福利 靈活上班安排

維他天地提供不同的福利及彈性上班安排，以配合員工的實際需要。為了讓員工有更多時間陪伴家人，共享天倫之樂，公司提供優於法例要求的假期安排。其中包括直系親屬喪假、婚假及親聚假等。有別於一般飲食業機構的制度，維他天地的前線員工可享有公眾假期。李志強說：「如果碰巧公眾假期的日子需要營業，前線員工可享有補假。此外，由於他們主要在學校內提供服務，每逢周末或考試期間下午較少師生留校時，相關同事也可申請休息半天。如遇上颱風及暴雨等惡劣天氣情況，員工因為交通問題或家庭需要而未能按時上班，只需向上司說明難處，便不需勉強起程上班，上司會盡量安排其他員工暫代其工作。」

李志強表示，管理層一向關心員工的需要。例如公司為員工提供優惠膳食，員工可以低廉的價錢購買午餐，當中包括一個主菜，餐湯，以及生果或甜品，這項福利深受員工歡迎。另外，公司設有零食售賣機，以成本價出售小食。他指出，公司重視員工有關福利措施的意見，故每兩年會舉行員工意見調查，以



高級營運經理

李志強先生

問卷形式收集員工的建議。他舉例說：「公司一直有提供免費廠車接送員工上班及下班。因應最近收集的意見，我們把接載員工的廠車路線增至九條。公司也在總部增設了共享空間和健身室，供所有同事使用。」



▲電影放映會吸引不少員工子女參與。

設立員工福利會 平衡工作與家庭

維他天地設立員工福利會，為員工爭取外間機構各種消費折扣，並舉辦不同的興趣班和員工活動，例如暢遊本地或內地不同的主題公園、電影放映會等，這些活動歡迎員工和家屬一同參與。此外，每位員工於生日及入職日均會獲贈產品包，如果前線員工因工作未能出席公司聖誕派對，將特別獲贈禮品包。新婚的員工享有六天婚假之外，還會獲贈賀金。公司更設有兩天親聚假，讓員工享有額外假期陪伴子女。同時又為員工子女設立不同的學業獎項，贈予獎學金和參考書，且不限名額；亦邀請員工子女參觀公司總部，甚至為員工正在攻讀大專課程的子女，提供實習機會；多年來受惠人數眾多，大大提升員工對公司的歸屬感。

打工仔心聲

郭蓮香女士（Wendy）在維他天地服務了19年，她認為公司給予員工很全面和充足的支援。「有一次店內的煮食爐壞了，我很擔心不能按時供應600份午餐給學生，幸好公司迅速安排廠房同事幫忙，結果問題得以順利解決。」Wendy又感激管理層主動關心前線員工。「剛入職時我不懂如何與校方和家長溝通，多得區域經理向我提供意見及協助，令我逐漸掌握了溝通技巧，過程中自己也成熟了不少。」Wendy十分欣賞公司安排的家庭同樂日、興趣班及小禮物，認為公司能做到關心員工，與員工互相溝通，是良好及友善僱主的好例子。



Wendy
店長

珀薈酒店

保持坦誠溝通 用心對待員工

良好的勞資溝通，能促進僱主及僱員之間的了解和建立互信，有助構建積極和有效率的工作團隊。尤其服務業的工作以「人」為本，要推動員工用心地接待顧客，僱主亦應用心對待員工，設身處地了解及關懷他們的需要，才有感染力。珀薈酒店 (Popway Hotel) 是勞工處《好僱主約章》的簽署機構之一，酒店管理層明白與員工保持良好溝通的重要，設立了不同的溝通渠道；又為員工提供一系列福利措施，例如按摩服務、有薪生日假及進修資助等。管理層以開放的思維營造一個包容及和諧的工作環境。

聘用20多名員工的珀薈酒店於2015年開業，服務對象主要是年輕旅客及商務旅客。總經理劉嘉偉先生(David)介紹：「酒店英文名字中『POPWAY』的意思是Passion of Poppets Will Amaze You，當中『Poppets』指可親的人，酒店內所有同事也是Poppets。」他認為以此稱呼同事比用「員工」、「伙記」更能表達公司視同事為自己人的概念。

不分階級 鼓勵員工發言

為促進管理層及員工之間的溝通，David的辦公室奉行「門常開」原則，員工可隨時找他商討工作上的事情。他又擺放了「總經理意見箱」，讓員工可直接向他表達意見。除此之外，他亦主動與員工溝通，David說：「我們每星期都舉辦Poppet Chat，各部門會抽出一位同事參與，為免同事感覺被『召見』，我們會離開工作間，到區內不同餐廳一邊用膳，一邊傾談。談話內容不限於工作，同事可以暢談個人興趣、旅行甚至生活潮流等。起初同事們對Poppet Chat抱有戒心，後來漸漸認同是傾談性質，大家變



獎項是對前線員工用心工作的一種肯定。



酒店希望員工能真正受惠於各項福利措施，故推出後會作定期檢討。

得暢所欲言。Poppet Chat可以讓同事們互相了解及增進他們的關係，令日後合作時更方便。同時，當同事熟習定期與管理層溝通，便會更願意向我們提出意見。」

平等溝通是珀薈酒店的企業文化，也適用於處理投訴。「酒店曾收到一位顧客投訴，她要求安排地點讓她為嬰兒換片，但卻認為員工安排的地方不恰當，令她感覺不被尊重。收到投訴後我們向同事了解並作坦誠的討論，發覺問題不在於同事，而在於酒店沒有育嬰室設備，其實同事已盡力提供可行的協助。因此我們不但沒有責怪同事，反而採納了他們的提議在酒店內加建育嬰室。」David補充：「與同事保持平等和坦誠的溝通，不但有助解決工作上的問題，更可推動和改善酒店的服務。」



總經理

劉嘉偉先生

福利措施 體貼員工需要

珀薈酒店的管理層深明「人」是服務業的核心，故公司一向重視和不斷優化員工福利，希望增加他們的歸屬感。David說：「管理層理解和體恤同事們需長時間站立，故聘請運動按摩師提供按摩服務及教授拉筋技巧，使同事工作之餘身心也得到舒緩。另外，我們會定期與同事聚餐、安排生日及聖誕聯歡會、發放有薪生日假、派發生果及時令食品如月餅、讓同事及家屬以成本價入住酒店等等。公司亦設有進修資助，鼓勵同事們增值；這些福利都是希望以行動表示對同事的鼓勵和關懷。」



酒店會定期嘉許表現傑出的員工，並於電子通訊及實體通訊板上作表揚。

David補充：「對同事要講心又講金，為獎勵同事的努力，除年終花紅外，公司亦設每月分紅；如果同事於社交平台或網上留言獲讚賞，及被同事選為每個季度的『珀薈之星』，除可獲得現金獎，亦會在

公司的電子通訊及實體通訊板上公開表揚。」

酒店的福利措施不但惠及員工，更可以惠澤社會以達到三贏局面。「因應業務需要，我們會定期更新酒店物資，例如餐具，但部分舊物資仍然可用。因此，我們會舉行公司內部慈善義賣，一來可以為舊物資找到新主人，符合環保原則；二來同事們及家屬又可以超低價購入心頭好；三來善款會全數捐贈予慈善機構以幫助有需要人士，各方面也有得著。」

亦師亦友 與員工結伴同行

珀薈酒店致力投放資源在員工之上，為何公司會如此費盡心力？「服務業以態度為先，既然我們想同事用心對待顧客，自然就要先用心對待同事。」David表示「我一直視自己與同事為『師友』，除了亦師亦友外，大家都是公司內的朋友，我明白同事間未必會成為知己，但起碼大家是公司的朋友，有著共同的目標並一同打造和諧的工作環境。」

打工仔心聲

年紀輕輕的Connie入職珀薈酒店不到兩年，但憑著工作熱誠及卓越表現，已由餐廳領班晉升為餐廳主管，她坦言是管理層願意大膽給予機會。「起初自己也有猶豫，怕經驗不足難以勝任，反而是David鼓勵我勇於嘗試，遇到問題會從旁協助，一起商討解決辦法。」Connie表示最欣賞酒店的工作氣氛融洽，無論是管理層、中層主管、甚至各級員工也可以有平等的發言機會，尤其是參與Poppet Chat可以增加對員工及老闆的認識，拉近大家的距離，而且透過溝通了解到老闆重視及關懷員工，同事們自然更願意為公司打拼。



Connie Cheng
餐飲部主管

偉邦物業管理有限公司 (恒基兆業地產集團成員公司) 善用不同溝通平台 共建良好勞資關係

和諧勞資關係是保持良好營商環境的其中一個重要因素，直接和坦誠的溝通能讓公司了解員工的需要與訴求，有助建立關係和互信。偉邦物業管理有限公司（下稱偉邦）是勞工處《好僱主約章》其中一間簽署機構，公司管理層深諳人力素質的重要性，故特別用心聆聽員工的需要，從而推行適切的僱傭措施。高級助理總經理葉偉傑先生表示：「我們致力發掘員工的潛能、鼓勵進修、聆聽他們的需要，關顧他們工作與生活間的平衡，亦推行優於法例的福利，以提升員工的技能和歸屬感，建立一支齊心的優秀團隊。」

設立專責委員會 促進溝通與交流

偉邦成立至今22年，僱用約1 400名員工，為集團發展的豪宅物業和大型屋苑提供管理服務。在發展業務的同時，公司亦不忘關顧員工的身心健康和個人發展，為此特別成立了8個不同職能的委員會，包括企業社會責任、綠色、義工、職安健、資訊科技及知識管理、體育康樂暨會所服務推動、創新及流程改善和人力資源發展委員會。高級助理總經理王子亮先生介紹：「每個委員會由一名管理層擔任策導員，並邀請員工加入，藉此帶領各屋苑及部門主管制定不同的活動及培訓，亦為他們提供了互相交流的平台，促進勞資和諧和互信。」



▲員工、業戶及合作夥伴成立之「恒愛義工隊」，早前參與「愛・女孩」起跑！活動。

積極培訓人才 提供進修津貼

為提升員工的專業知識及技能，公司致力提供全面的進修和培訓機會。內部課程涵蓋範疇廣泛，包括客戶服務、消防安全及屋苑維修等。「公司亦設有可觀的進修津貼，鼓勵及資助員工自選報讀培訓課程，這些政策提升了員工的服務水平及對公司的歸屬感，有助挽留人才和業務發展。」

優化僱員福利

為貫徹「以僱員為本」的理念，公司向僱員提供優於法例的福利，葉先生舉例說：「延長產假至14周、向員工發放添丁賀金、育嬰奶粉津貼，5天全薪待產假、長期服務獎賞遊、生日假、送生日卡和慶生蛋糕券、於節日讓員工提早下班，共敘天倫。」僱主關顧員工平衡工作和家庭／個人生活，有助建立積極和有效率的工作團隊。

恒基兆業地產集團物業管理部與香港理工大學活齡學院合辦的「第三齡體驗大學課程」第五期的畢業禮。





高級助理總經理

王子亮先生

高級助理總經理

葉偉傑先生

多方面溝通 推進發展

公司深信勞資溝通的重要，故委派人力資源部的同事擔任關懷大使，定期到訪各屋苑與員工交流，讓他們自由發表意見；公司亦會主動聯絡新入職的同事了解他們的工作情況及作出指導。如有僱員離職，人力資源部同事亦會與其會面以了解原因。王先生覆述：「曾有一位同事因工作地點偏遠而辭職，經人力資源部同事了解後，安排他在居所附近的地點上班，於是他決定留職，公司亦得益。」



內部課程涵蓋範疇廣闊，包括客戶服務、消防安全、急救及屋苑維修等。

此外，公司連續10年委託大學進行不記名及獨立的「員工意見調查」，讓同事可暢所欲言地就工作環境、管理政策及措施等提供意見。管理層亦會參考報告內容檢視各政策及制度的成效。於「2017年度員工意見調查報告」中，「整體滿意度」和「員工默契」等項目的分數均有明顯增長，而「家庭與工作平衡」一項更每年維持高水平的分數。除了著重勞資溝通外，公司更設立不同獎勵計劃，推動員工積極進言獻策。今年以《革新年》作主題，只要員工就工作流程及公司運作等提供意見，便可獲發獎金，名額不設上限。

打工仔心聲

「我已經50多歲，曾在不同公司工作，我覺得偉邦是當中最好的一個僱主，尤其是僱員福利及資訊流通方面。雖然我只在偉邦工作了1年，公司已給予我很多學習機會，例如我剛在今年1月完成了集團與香港理工大學活齡學院舉辦的「第三齡體驗大學課程」。公司不單鼓勵員工善用餘暇，終身學習，更資助學費，讓我能戴上四方帽，一圓當大學生的夢想。而我亦藉此成為子女的榜樣，鼓勵他們努力讀書。另外，公司發放生日假及送上生日卡和慶生蛋糕券等，都令我們覺得很窩心。」



鄭亞玉女士
物業助理

主辦機構 Organiser



勞工處

Labour Department

工作與家庭 / 個人生活平衡 Work-family / life Balance

關愛僱員 Caring for Employees



好僱主約章 2020

Good Employer Charter 2020

良好勞資溝通 Good Communication

僱員福利 Employee Benefits

主題 Theme

「友」「家」好僱主

Family-friendly Good Employer



www.gec.labour.gov.hk

報名期 Enrolment Period

2019年12月1日至2020年3月31日

1 December 2019 – 31 March 2020

支持機構 Supporting Organisations



《好僱主約章》2020

以僱員為本，是良好人事管理措施的基本方針，當中包括：

- 建立開明的企業文化；
- 推行關愛僱員的僱傭措施，並讓僱員平衡工作與家庭/個人生活；及
- 與僱員或其組織建立良好的溝通，以達致和諧的勞資關係。

在現今講求工作和家庭生活平衡的趨勢下，採納家庭友善僱傭措施是良好人事管理重要的一環。承接上屆《好僱主約章》提倡的良好人事管理文化及繼續推動企業採納良好人事管理，今屆的《好僱主約章》2020，以「『友』『家』好僱主」為主題，重點鼓勵僱主實施家庭友善僱傭措施，設身處地考慮僱員需擔任的家庭崗位，讓僱員能兼顧工作及履行家庭責任。實施家庭友善僱傭措施除可讓僱員全心工作，提升他們的工作表現及生產力，更可增加僱員對公司的歸屬感，協助公司建立正面形象，達致勞資雙贏。

目的

《好僱主約章》2020旨在持續推動各行各業及不同規模(包括中小型企業)的僱主，採納以僱員為本及與時並進的良好人事管理措施，並因應僱員的不同家庭責任而訂立合適的家庭友善僱傭政策，協助僱員同時兼顧工作與家庭，共同締造家庭友善的和諧工作間。

參與資格

凡本港私營機構、公營機構（不包括政府政策局及部門）、僱主商會/工會/專業團體、及非政府機構/社會企業/教育機構均可參與。參與機構須提供相關證明文件副本（如商業登記證、公司註冊證或其他證明），以供核實身份。

如欲成為《好僱主約章》2020簽署機構，參與機構須提交所需的全部資料、積極推行良好人事管理措施、致力維持良好勞資關係，及遵守相關的勞工法例（例如《僱傭條例》及《職業安全及健康條例》等）。此外，如參與機構欲使用新增的「『友』『家』好僱主」標誌，亦需提交實施家庭友善僱傭措施的詳情及成效的相關資料。

主辦機構有權決定有關機構的參加資格。

接收勞資協商訊息 下載流動應用程式

公眾人士現可透過「香港政府通知你」流動應用程式接收經由勞工處發放的《僱傭條例》及良好人事管理資訊。



- ☒ 《僱傭條例》修訂
- ☒ 參加《僱傭條例》研討會
- ☒ 《好僱主約章》訊息
- ☒ 良好人事管理訊息

你可透過Google Play、App Store或以下二維碼下載該流動應用程式：



iPhone / iPad 版



Android 版

有意接收相關訊息的用戶，可在該應用程式功能表的「訊息類別」中，選擇「勞資協商相關資訊」。每當勞工處透過該應用程式發出訊息時，有關用戶便會收到通知。

如果你在使用程式時遇到問題，請參閱應用程式功能表內「說明」—「常見問題」。

「勞資協商相關資訊」查詢熱線：**2717 1771**
(此熱線由「1823」接聽)

勞資協商 人力資源經理會



勞工處勞資協商促進科成立人力資源經理會之目的，是透過為會員舉辦各類型的活動、研討會及講座等，以推廣良好人事管理措施和加深人力資源從業員對《僱傭條例》的認識，參加費用全免。人力資源經理會共分18個類別，本處會根據所屬機構的業務性質，安排參加者參與以下其中一個人力資源經理會：銀行業、酒店及旅遊業、零售業、飲食業、服務業、保健及個人服務業、建築業、建造服務業、物業管理及保安業、中小型企業(僱用人數100或以下)、社區及社會服務機構、教育機構、物流業、貿易業、電子業、資訊科技、製造業，以及製衣業。現正從事人力資源管理並有意成為人力資源經理會會員的人士，歡迎致電3165 1604與本處職員聯絡。

鳴謝：

陳記食品有限公司
The Wave (HK) Corporation Limited
迪瑪斯國際有限公司
創業供應鏈管理有限公司
九龍仔業主會
維他天地服務有限公司
珀薈酒店
偉邦物業管理有限公司（恒基兆業地產集團成員公司）

出版：勞工處
編寫及製作：香港經濟日報有限公司（晴報）
採訪及撰文：施力達 廖潤楷
出版日期：2019年11月
版權所有 不得翻印

編輯及出版人已力求所刊載的資料及數據正確無誤，惟資料及數據只供參考用途。對於任何資料或數據錯誤或由此而引起的損失，編輯及出版人均不會承擔任何責任。



勞工處

Labour Department

網頁: www.labour.gov.hk