弹性上班时间

勞工處

前言

家庭友善雇佣措施，是雇主为协助员工兼顾工作和家庭责任而采纳的良好人事管理措施。这些措施大致可归纳为三个类别，包括家庭假期、灵活的工作安排及家庭支援。

本单张介绍其中一种灵活的工作安排——弹性上班时间，藉此加深雇主和雇员对有关措施的了解，并为雇主在制订及实施相关措施时提供实务性的参考资料。

什么是弹性上班时间？

- 弹性上班时间涵盖多种灵活的上下班安排，常见的做法包括雇主允许雇员在一定时间范围内，自由调整上下班时间；亦有企业采用分段上下班时间（又称交错工作时间制度）这种弹性安排。
- 在工作总时数不变的前提下，雇主一般会订立一段雇员必须在工作岗位当值的核心工作时间。在核心工作时间以外，雇主则采纳不同的弹性上下班安排。较为普遍采纳的模式举例如下：

◆ **在一定时间范围内，让雇员自行选择每天的上班时间**

有公司采纳弹性上班时间，规定核心工作时间为上午10时至下午5时，所有员工必须在核心工作时间留守岗位。在每天工作总时数不变的原则下，原定于上午9时上班及5时半下班的员工，可因应个别需要，选择在上午8时半至10时之间上班，及在下午5时至6时半之间下班。在执行弹性上班时间后，部门之间的联络及会议安排就会在核心时段进行。

- **采用分段上下班时间，由雇主定出多个上下班时间，供员工选择**

  有企业让员工在上午9时至下午5时半常规的工时以外，可从下列3种工作时间中选择其中一种作为其上下班时间：
  - 上午8时至下午4 时半；
  - 上午8时半至下午5 时；或
  - 上午9时半至下午6 时。

- 除了上述例子外，雇主可因应雇员的家庭需要，本着「以雇员为本」的良好人事管理原则，透过与雇员坦诚沟通，商讨其他合适的弹性上班时间模式，从而作出既能配合企业营运需要，亦可照顾员工需求的工作安排。

推行弹性上班时间有什么好处？

对雇员的好处

- 雇员在协定的范围内能自主地决定其上下班时间，从而自行安排在最有效率的时间内工作，更有效地兼顾工作和家庭的责任。
- 肩负家庭岗位责任的雇员能于上班前或后腾出更多时间处理家庭事务及照料家人，有助纾缓雇员照顾家庭的压力，与家人建立更和谐的关系。
- 育有年幼子女的在职父母能更方便地使用托儿服务及相关设施。
- 避免雇员集中于繁忙时间上下班，得以减轻因交通拥挤而导致的紧张和压力。
- 家庭责任较轻的雇员可利用弹性上班时间所带来的便利，在余暇进修、参与社交聚会或发展个人兴趣，促进身心健康。

对雇主的好处

- 让雇员在工作上有一定程度的自主性，能加强他们对企业的归属感，以及对工作的投入和参与程度。此举实有利于提升雇员的工作表现及效率，企业的效能和顾客的满意度亦可得以提高。
- 雇员能更灵活地运用时间以妥善处理家庭事务，有助改善迟到和缺勤的情况。
- 雇员感受到雇主给予的重视、尊重及信任时，对工作的满足感及忠诚度自然有所提升，有助企业减少员工流失，以达致吸引和挽留人才之效。
- 弹性上班时间能方便家庭照顾者及生育后有意就业的妇女重新投入工作，释放更多人力资源，扩阔雇主招聘员工的人才库。
- 采纳关顾员工的措施，能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。

如何推行弹性上班时间？

草拟政策

- 雇主及管理层的积极支持及对员工的信任，是成功推行弹性上班时间的关键。
- 订立政策及方案前，雇主应与员工坦诚沟通，以了解他们的需要，这样将有助企业制订合适的措施。
- 雇主亦宜咨询各部门主管，让他们了解推行有关措施的理念，并请他们协助评估推行弹性上班时间对运作的影响，从而订出具体方案。
- 如有需要，雇主亦可考虑分阶段试行计划，以确保运作畅顺。

制订措施

- 在制订弹性上班时间的安排时，雇主应详细订出有关内容，包括：
  - 雇员必须上班的核心工作时间；
  - 核心工作时间以外弹性上下班的具体规定；及
  - 如基于营运情况而未能安排所有雇员实行弹性上班时间，雇主应清楚订明有关措施所适用的岗位。
- 由于引入有关措施涉及更改员工的上下班时间，故此，雇主必须充分咨询员工的意见，并在徵得雇员同意后方作出改动。相关的协定亦应适当地列明在雇佣合约及员工手册内。

推行措施

- 措施制定后，雇主应以通告或其他有效的方式通知雇员，向将会实行弹性上班时间的员工讲解有关措施的安排，并向未能受惠的雇员解释相关决定。
- 雇主应向部门主管详细讲解执行有关措施的细节，并鼓励他们提供意见，以解决执行上可能遇到的困难。
- 雇主可考虑是否需要引入或调整现有的出勤系统，以清楚记录员工的上下班时间及每天的工作时数，以避免争拗。
- 雇主应定期检讨，以完善及优化相关安排。

其他安排

- 如碍于营运模式未能全面推行弹性上班时间，雇主仍可考虑以灵活的方式推行有关措施。例如，有企业容许所有员工每周两次或按需要让个别员工以弹性时间上下班。此外，企业亦可考虑于淡季实施弹性上班时间。
- 为协助雇员纾缓工作及照顾家庭的生活压力，雇主可考虑其他灵活的工作安排，例如：五天工作周、压缩工作周或每星期安排一天让员工提早下班、居家办公及职位共享等。

结语

家庭友善雇佣措施并非大企业的专利。事实上，推行弹性上班时间需要投放的资源有限。雇主只要在员工的上下班时间安排上花点心思，便能达致劳资双赢。

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