



前言

隨著社會日益重視工作與家庭生活的平衡，愈來愈多僱主採納形形色色的家庭友善僱傭措施，以協助僱員兼顧工作和家庭的責任。

家庭友善僱傭措施大致可歸納為三大類：家庭假期、靈活工作安排及家庭支援。僱主可以按個別機構的規模、資源及文化，彈性地實施不同形式的家庭友善僱傭措施，以符合機構的負擔能力和員工的需要。

本單張介紹其中一種屬於靈活工作安排的家庭友善僱傭措施——**五天工作周**，讓僱主和僱員了解有關措施的實用性、好處及具體安排。

什麼是五天工作周？

五天工作周是指在僱主安排僱員以**每周工作五天及休假兩天**的模式工作。



五天工作周適用於不同的營運模式？

一般來說，企業可以根據其營運模式而實施五天工作周，常見的模式有：

- **於周一至周五辦公及於周末休假的企業**
員工獲安排固定於周六及周日連續兩天休假。
- **需每天辦公/營業的企業**
對於周六及周日需營業或向客戶維持服務的企業，可透過以下安排實行五天工作周：
 - 編排員工在每周的固定日子休假兩天；或
 - 採用輪值表安排員工以「每周輪值五天、休假兩天」的模式工作。

在日常運作及人手編排的配合下，僱主如能安排員工連續放取每周兩天的休假，或配合員工的家庭需要作其他的編排，更能發揮五天工作周的效用。

應用於服務行業的個案

本地有連鎖式經營的零售店，需每周七天營業，該零售店已全面實行五天工作周多年。該店管理層除了為前線銷售人員編定每周五天工作的值勤表外，更為他們安排每月享有一個周日及一個周六的休假，以及每月享有一次連續兩天的假期。推行以來，無論員工士氣或公司業績均有所提升。



推行五天工作周有什麼好處？

對僱員的好處

- 僱員透過每周兩天的休假可獲得更充分的休息，工作時更精神飽滿及投入。
- 增加僱員照顧家人的時間和與他們相處的機會。員工有更多時間照顧家庭的需要，紓緩他們兼顧工作與家庭責任的壓力。
- 減省僱員耗用於往返工作地點的時間及開支。
- 對於家庭責任較輕的僱員，他們可把握休假時間進修或發展個人興趣。



對僱主的好處

- **提高企業效能**：僱員在休假期間照顧家庭的需要，工作時自然可以更投入，其工作表現及效率有所提升時，企業的效能和顧客的滿意度亦可得以提高。
- **降低缺席率**：經過充分的休息後，僱員返回崗位時更見精神抖擻，因生病或發生職業意外的缺席率也有機會降低。
- **增強企業競爭力**：容許員工享有進修或發展個人興趣的空間，有助提升員工的質素，增強企業的競爭力。
- **有助挽留人才**：五天工作周能培養僱員對企業的歸屬感，有助挽留優秀的僱員，降低員工流失率，減低僱主耗用於招聘和培訓的時間和資源。
- **提升企業形象**：這措施可提升企業作為良好僱主的形象，為吸引優秀人才創造明顯的優勢。



如何推行五天工作周？

管理層的積極支持、周詳的計劃和充足的準備是成功推行五天工作周的關鍵。僱主在擬訂相關安排時，可參考以下的真實例子作參考：

擬定政策及目標 一 供應商業用品公司的管理層發現員工流失率有上升的趨勢，即著手研究改善有關問題，以挽留富經驗的僱員。

充分溝通與諮詢 公司管理層通過不同溝通渠道，包括與部門經理面談、邀請員工參與小組討論和進行員工意見問卷調查等，以收集員工的意見、找尋問題的癥結及解決辦法，從而得知員工普遍希望享有更多休息時間以照顧家庭的需要。經審視企業營運狀況，再主動向員工作出諮詢後，管理層決定分階段推行五天工作周。



試行計劃與檢討 公司首先於後勤部門及生產部試行五天工作周的先導計劃。這些部門的員工除了如常於周日休息外，亦可於周六休假。半年後，公司就有關措施作出檢討，發現員工流失率及工作效率均有所改善，措施亦沒有影響到對客戶的服務。

妥善執行及配套 公司確定有關措施獲得員工及客戶的支持後，將連續周六及周日休假的安排推展至客戶服務部。至於運輸部員工則以輪值模式放取每周兩天的休假，公司亦引入相關電腦系統作輔助，以妥善編排輪值表，確保公司能維持周六與客戶交收貨品的服務。

員工培訓與反饋 為確保各部門主管了解及配合執行細節，公司特別向他們作簡報，並鼓勵他們就有關措施提供反饋及意見。此外，公司更透過電郵及公司網頁廣泛發出通告，讓所有員工及客戶知悉公司全面推行五天工作周的理念和安排。

實務建議

- 僱主在考慮引入五天工作周時，應先檢視企業的運作模式，以及僱傭合約訂明的聘用條款，並在無需增加員工每周規定工作時數的前提下，妥善地將每周的工作時數分配於五個工作天內。此外，僱主應安排合理的工時，以免影響員工的職業安全和健康。
- 實行有關措施可能涉及更改員工的工作時間，例如延長員工每天的工作時數以減少每周工作日數。故此，僱主必須充分諮詢員工的意見，並在徵得僱員同意後方作出改動。在符合法例的情況下，僱主應預先與員工協商及訂定休假日子與其他假期重疊或遇緊急事故需要員工上班時的安排。相關的協定亦應適當地反映在僱傭合約及員工手冊內。
- 由於實施五天工作周會減少員工每周的工作日數，對於每周營業超過五天的企業，僱主應檢視其服務及實際人手需要。僱主可能需要增加財政預算，以增聘人手及添置配套設施輔助編排輪值表，或考慮在繁忙時段聘用兼職員工，確保有足夠人手維持原有的服務。

其他安排

- 如礙於營運模式未能推行五天工作周，僱主仍可考慮由每周六天工作縮減至每周五天半工作，或以「長/短周」形式安排員工分批於周六上班。此外，亦有公司以輪值形式讓員工每月多享一至三天的休假，或於淡季實行五天工作周。
- 實施五天工作周以外，僱主亦可考慮引入其他家庭友善僱傭措施，方便僱員兼顧工作與家庭責任，例如提供家庭假期（如婚姻假、待產假、家長假、敬孝假、恩恤假和特別事假等）、實行彈性工作時間、居家工作及壓縮工作周等。

結語

推行五天工作周不只適用於無需在周末辦公或營業的企業。僱主在資源配合下，只要多花心思作出相應的安排，便可讓員工利用每周兩天的休假，好好休息及照顧家人，建立健康和諧的家庭，而企業亦可建立正面的形象，創造僱主僱員雙贏的局面。



查詢

勞工處勞資協商促進科

電話：2121 8690

勞工處網頁：www.labour.gov.hk



勞工處

(2/2013)