



碼上看

寒冷天氣警告生效 18間臨時避寒中心開放



掃碼睇文

外交部：根本不存在所謂「離港潮」



掃碼睇文

兩分鐘遊香港故宮 港大博士講解《五家合繪》



掃碼睇文

五間機構的家庭友善僱傭措施

港鐵

- 半職制（一份工兩個人打）
- 員工及家屬免費坐港鐵。
- 家屬可以向互助社借錢。
- 家屬可以使用免費的情緒健康支援服務。

迪士尼

- 兼職或全職轉換時，年資計算不變。
- 調部門時，職級和福利不變。

國泰

- 彈性工作時間（Work your Way計劃），每周可遙距工作兩天。
- 性別中立，每種請假事由都顯示出性別平等。

富安集團

- 「護老者支援計劃」提供護老者假、護老者旅遊津貼和「員工父母感謝金」。
- 「戒煙獎」1000元。

利民會

- 員工及家屬免費接受臨床心理學家服務，情緒病醫療費減免。
- 每日有下午茶點。恩恤假擴展到岳父母、祖父母及外祖父母。

創造共融工作環境留住人才

友善僱傭 各施各法

在全港「搶人才」大趨勢下，無論大企業或中小企除了靠增加員工福利外，亦會加強「家庭友善僱傭措施」，希望吸引及挽留要照顧父母、子女等的員工。日前，平等機會委員會（平機會）舉辦「家庭友善僱傭措施」研討會，邀請到港鐵、迪士尼等5間企業來分享他們的相關措施。其中，港鐵半年前推出一份工兩個人打的「半職制」；迪士尼推出全職兼職調換、年資計算不變，來配合員工不同人生階段的需要；也有中小企推出「戒煙獎」、每日有下午茶點等。各間公司各出奇謀，希望令員工感受到溫暖和被關愛，從而挽留人才。 香港商報記者 李銘欣 實習記者 邱之璘

「部分香港僱主，對於需要照顧家庭的員工並不寬容。」平機會主席朱敏健表示。早前，平機會曾進行「香港工作間的家庭崗位歧視之研究」，成功訪問到1003名僱員，發現7.8%僱員表示曾在過往兩年遭受家庭崗位歧視，包括在招聘過程受不公平對待及在申領假期以照顧家庭成員時遇到阻力。研究亦向102名僱主進行調查，發現需要照顧年長父母的女性申請中層管理職位時，受聘成功率較其申請初級職位低24.5%。朱敏健指，創造共融的工作環境、令照顧者能夠平衡工作和家庭以及讓更多同事了解到友善僱傭的好處，是全香港公司應當做好的事情。

平機會政策、研究及培訓主管徐好婷表示，《家庭崗位歧視條例》雖然早於1997年訂立，但在推廣和應用上都未全面到位；隨着人口老化，越來越多在職人士需要同時照顧子女及年邁父母。除了法例保障，企業實施「家庭友善僱傭措施」可幫助員工兼顧家庭及工作，建立生活平衡，員工較少顧慮，自然會更投入工作，令企業的效能及競爭力提升。同時，員工亦會對公司更忠誠，減少離職，絕對有助「搶人才」「留人才」。

出席今次研討會的5間機構，既有大企業，如港鐵公司、香港迪士尼樂園、國泰航空；亦有中小企，如富安集團有限公司、利民會。它們各出奇謀，令員工感受到溫暖和被關愛，從而挽留住各類人才。

港鐵推「一份工兩人打」半職制

港鐵公司總經理（人力資源）蕭慧雯表示，港鐵現有1.7萬多員工，75%屬前線，安排好員工的家庭生活、為公司增添家庭友善的元素有助吸引及挽留人才。半年前，公司推出一份工兩個人打的「半職制」，涉及列車長、客服、接駁巴士車長、查票組等6個工種，現有100多名員工。「計劃非常成功，吸引很多須要接子女放學的家庭婦女入職，近期會開展第二期招募。」

為挽留人才，港鐵亦常常優化更表。蕭慧雯說：「有

些員工須要進修，我們會編他們更早；有些須要照顧家庭的，亦會盡量調他們到住所附近的站頭或屋苑上班。」家庭需要方面，港鐵也有互助社，讓有需要的員工及家屬借錢，原因可能是結婚、買車，甚至是旅行。

迪士尼員工轉兼職福利不變

香港迪士尼樂園度假區招聘、薪酬及福利總監鄭家濂表示，香港迪士尼現有8000多名員工，多數屬前線，各部門都長期請人，「作為大企業，我們希望員工可以做到退休，但不同人生階段有不同需要，子女細時升職加薪並不是最重要，子女上中學後又可以出來再搏殺，年青員工可以捱更抵夜，但做了父母便有難度。所以，我們的員工可以轉兼職或全職，而年資、福利等人事計算卻不變。」

此外，國泰在制定員工措施時遵從性別中立，每種請假事由都顯示出性別平等的理念。例如，新生嬰兒需要照顧，公司僅根據照顧者投入精力的多寡而不是照顧者的性別來批准假期，主要照顧者除產假外另有14周假，次要照顧者除產假外另有5周假，領養者亦能申請照顧假。

國泰允員工每周遙距工作兩天

國泰航空員工體驗設計、見解與治理主管鄭蓋表示，為適應不同崗位員工的需要，國泰實行彈性工作政策和彈性工作時間（Work your Way計劃），允許員工每周可遙距工作兩天，或按個別員工需要安排工作日，並根據員工的反饋與建議不斷優化計劃，從而令員工享有更大的彈性工作空間。

此外，國泰在制定員工措施時遵從性別中立，每種請假事由都顯示出性別平等的理念。例如，新生嬰兒需要照顧，公司僅根據照顧者投入精力的多寡而不是照顧者的性別來批准假期，主要照顧者除產假外另有14周假，次要照顧者除產假外另有5周假，領養者亦能申請照顧假。



平機會舉辦「推廣家庭友善僱傭措施」研討會，邀請到港鐵、迪士尼等5間企業來分享他們的相關措施。 記者 崔俊良攝

中小企努力建設共融工作環境

至於中小企則無資源提供如此豐厚的員工福利。只有40名員工的富安集團企業持續發展總監劉駿楷表示，中小企佔全港企業逾九成，推動中小企實施家庭友善僱傭措施是建設全港共融工作環境的必要環節。富安推行「護老者支援計劃」，包括提供護老者假、護老者旅遊津貼和「員工父母感謝金」等，感謝金會直接匯入員工父母的銀行帳戶，令長輩感受到子女公司的溫暖關懷；每年有5天「護老者假」，親屬生日假，更特設「戒煙獎」，成功戒煙可獲1000元獎金，讓員工感受到被公司關愛與尊重，從而留住人才。

有近200名員工的社福機構「利民會」總幹事馮祥添表示，作為提供精神健康服務的機構，利民會員工及家屬均可免費獲得臨床心理學家服務，若有情緒病亦可獲醫療費減免。員工可享彈性工作時間，每天下午4時有免費茶點；恩恤假擴展到岳父母、祖父母及外祖父母。

公司為我 我為公司

兩位在職照顧者於「家庭友善僱傭措施」研討會上，一致認同公司的體諒包容是非常重要的，這是她們繼續留在公司工作的一大動力。

其中一位在職照顧者丁太，曾經在不同的工作階段，分別照顧過自己患病的兒子和丈夫。2008年金融危機時，任職金融公司的兒子受到極大衝擊，導致長期患情緒病，為了幫助兒子，丁太經常向公司申請提早下班照顧他的生活。丈夫退休後患上肺炎，丁太也要每天提前下班去醫院照顧丈夫起居，50多天後丈夫才完全痊癒。所幸丁太所在公司體諒照顧者的需求，不僅對丁太的處境表示理解與關懷，而且每次在她提出請假時都予以批准。

丁太的公司亦成立了關愛組針對員工情緒問題，種種友善措施使得丁太十分感激公司，從而更加努力地為公司作出貢獻，勞工間的關係亦更加親密友善。丁太指，員工都偏好高福利、有休息時間的公司，所以推廣家庭友善僱傭措施是減少員工流失的有效方法。

另一位在職照顧者Jessie，其女兒出生時，公司曾經批准她放假5個月，令她有充足的時間去適應新手媽媽的身份。產假結束後，Jessie回到公司，依然時常需要不定時上下班照顧女兒，而公司內有相似背景的同事一致表示理解，許多女同事甚至主動同Jessie分享育



在職照顧者丁太（左）及Jessie（右）會上分享感受。 記者 崔俊良攝

兒經驗，這令Jessie不再感到有壓力，故她在公司時能全身心地投入到工作當中。

Jessie表示，其公司提供專門的心理諮詢服務和正念旅行等福利，也是她熱愛公司的重要原因。

實習記者 邱之璘

「金手指華仔」轉職平機會



近期大熱港產片《金手指》在內地和香港票房突破5億港元，電影依據真實案件改編，講述涉款60億的香港史上最大「貪污及詐騙案」。由梁朝偉飾演的「程一言」，原型是前佳寧集團主席陳松青；由劉德華飾演的廉署高級調查主任，原型正是現任平機會主席的朱敏健。坊間有指「華仔」在戲中表情太過平淡，本報記者趁採訪機會向「真身」查詢，朱敏健反而大讚「華仔」演活了廉署調查員的「仁者之風」，更用孔子《論語》中「剛毅木訥，近仁」的話來形容「華仔」演技精湛。

1980年代轟動全港的「佳寧案」，廉署調查時間長達17年，創下歷史紀錄。朱敏健曾參與此案逾4年，他從一箱現金出入數紙中，發掘到洗黑錢的蛛絲馬迹，亦因這次表現傑出獲晉升為總調查主任，至2019年退休前擔任廉署執行處處長（私營機構）。

坊間普遍指「華仔」在戲中表情太過平淡，朱敏健卻認為他的演繹方式符合現實，真正的廉署調查員要時刻保持清醒冷靜，不會有過多表情，也不會情緒化，當有人犯法時便要查找真相，再把事實呈現給法庭和社會。他說：「我對劉先生的演繹有好高的評價，他在情緒上的拿捏很合適。商業電影

為求效果加入了一些打鬥，家庭私生活元素也是合理，可以講是「假作真時真亦假」。

電影中有一幕是劉德華在英國勸姜皓文回港做污點證人，姜皓文拒絕時說：「我有人權架！」朱敏健則指：「當年西方國家會以香港人權狀況差為由，令疑犯可以申請人身保護而不用引渡回港受審，這是西方民主制度的缺點，讓罪犯可以輕易利用人權程序來逃避法律制裁。時至今日，西方社會仍對我們香港的人權狀況作出不公平的評論，增加了我們引渡的難度，這一點我很感觸。」

朱敏健又認為，廉署的經歷對他今天推動平等機會有很大幫助。他稱，當年為了搜證須經常到外國調查，最多是馬來西亞，每次逗留一兩個月，但必須與當地反貪局人員聯合辦案，由於大家的文化、宗教、語言背景都不同，開始合作時並不暢順。如朱敏健平素並不吃榴槤，但為了入鄉隨俗亦硬着頭皮，結果嘔吐大作，對方自此對他接納。

調查期間，大家亦曾就辦案方向意見分歧引發激烈辯論，馬來西亞調查員由開頭說英語，變成說母語（馬來語），講了一大段後才覺醒到對方聽不明白，知道自己無禮就大笑起來，結果大家一笑置之。朱敏健說：「這個經驗令我學懂與不同種族、文化的同事共事時，首先必須要共融，而尊重對方和入鄉隨俗是很重要的。」