

夏天周返四日半 新世界試推

其中一天居家工作 「關愛家庭假」6至8月增3天

新冠疫情改變不少公司的運作模式，在家工作變得普遍，更讓企業重新思考怎樣的工作模式，為員工帶來更好的工作與生活平衡。新世界集團昨日公布試行「夏日工作天」，即7月至9月期間實施每周4.5天工作制，其中一天在家工作的混合辦公模式，成為首間實施4.5天工作制的大企業。據悉，整個集團大約4,000名員工將受益。同時，集團的「關愛家庭假」過去每年僅1天，6月至8月期間增加3天假期，讓員工更有工作動力和效率，達至勞資雙方共贏。有人力資源公司向香港文匯報指出，僱主推行類似的工作安排有助避免人才流失，但在實際操作上，相信部分工種難以實現每周4.5天工作制（見另稿）。



▲新世界集團公布試行「夏日工作天」，為首間實施4.5天工作制大企業。圖為香港新世界大廈。資料圖片



▶香港打工仔工時長的問題存在已久。圖為市民下班時間於中環港鐵站出行。資料圖片

◆香港文匯報記者 顏倫樂

香港打工仔工時長的問題存在已久，如果一星期只需上班4.5天，打工仔覺得好嗎？從事飲食業的打工仔劉先生接受香港文匯報訪問時表示：「無減薪情況下，每周返少幾日當然好，但我擔心老闆蝕本，餐廳倒閉，到時想返工都無得返。」從事文職的譚小姐認為：「返少幾日工，無咁大壓力，工時短些，工作更加精神。」

返辦公室3.5天 4000員工受惠

每周返4.5天不再是夢，新世界集團是首間實施有關安排的大企業。集團解釋疫情為日常生活，以至職場環境帶來翻天覆地的變化，但企業可把握機遇，透過提供更具彈性的工作模式與嶄新科技，應對職場新常态。為了協助員工實現更良好的工作與生活平衡，促進身心健康，集團將優化家庭友善措施，包括試行「夏日工作天」。據悉，整個集團大約4,000名員工將受惠。

據了解，新世界集團將根據旗下各公司的業務性質與實際運作情況，並會在多個合適的業務單位，包括新世界發展、K11、新創建總辦事處等，實施「夏日工作天」。集團指出，有關同事在薪金維持不變的情況下，逢星期五可獲半天假期。除此之外，員工亦可每星期遙距辦公一天。換言之，員工每周實際返回辦公室的日子為3.5天。為確保員工在家也能維持高效率，集團會與員工保持密切溝通及盡量提供所需的技術和相關支援。

彈性安排助工作生活平衡

有關措施將於今年7月至9月在集團內多個業務單位試行，之後會再作檢討。若相關業務單位有個別同事因工作關係未能享有「夏日工作天」，集團會為他們作出其他合適的彈性安排，以助同事達到工作與生活平衡。

與此同時，該集團將擴充「關愛家庭假期」，由過去每年放1天，試行於夏季6月至8月期間給予3天額外假期，並提供員工教育津貼等，期望為同事締造理想的工作環境。集團指，將持續優化家庭友善措施，提升員工歸屬感和工作體驗，從而有助吸引及挽留優秀人才，維持企業競爭力。

有國際人力資源顧問早前發表僱主品牌調查報告，指逾六成本地受訪者認為最重要的價值是「工作與生活的平衡」。同時，高達六成受訪女性是在求職時會視「工作與生活的平衡」為首要因素。

近年，國際間不少大型企業也推出縮減工作日數或工時數的措施，上月英國約70間企業就試行4天工作制，涵蓋的公司包括軟件開發商、招聘公司、慈善機構至當地餐廳等，以維持員工身心健康，提高企業生產力。

家居辦公須看工種 餐飲零售難減工時

香港文匯報訊（記者 唐文）毅和顧問公司董事總經理周綺萍昨日向香港文匯報表示，實施每周4.5天工作制及家居辦公，對於員工來說當然是好事，所有員工都會歡迎，特別是注重私人時間的年輕一代，他們較看重工時少的優勢；該政策對女性職員也相對友善，育有子女或要照顧長者的僱員，較受惠於有關工作安排。不過她指出，並非每個行業、每間企業都有本錢為員工提供相若的工作福利。一般而言，盈利穩健的大企業會更願意提高員工福利，以挽留人才；電腦科技、設計創意等多由員工獨立完成工作的行業，亦相對有條件允許居家辦公，但餐飲、零售等必須依靠職員在場的行業則較難減少工時。

至於減少工時會否令生產力打折扣？周綺萍持觀望態

度。她說，部分文職工作的確可以憑藉良好的工作狀態，在短時間內完成更多工作量；但對於其他工種，在目前人手剛好的情況下，多放半天至一天半假，可能需要多聘請人手才能完成。「另外到了周五早晨，因為當日只返半天，可能員工心裏已經想着放假，整個上午都在放空，周一返來又是長假過後，難以立即進入狀態，這些負面影響也是有的。」

中小企僱主倍感壓力

中小企僱主亦倍感壓力，盛亨集團投資有限公司董事總經理何世杰經營一間有過百名員工的電話服務中心，他昨日接受香港文匯報訪問時表示，作為經營者，並非不想為員工減少工時，但實屬無法做到。「相對於新世

界，我們中小企無能力、無資源，疫情下我們一直是辛苦經營，想要保住每個員工的飯碗，沒有餘力去提供額外福利。」

他認為，香港人口老化情況日益加劇，活躍工作人口愈來愈少，面對大企業高福利的吸引，中小企很難挽留人才，不少行業都面臨「人手荒」，希望特區政府放寬輸入外勞政策，保障人力需求。「有人先有活力，高中低端的人才都應該多嚟香港。」

香港僱主聯合會總裁龐維仁亦指，每周工作日減至4.5天會增加企業成本，若將其定為法定工時，更會影響諸多行業運作。「我們香港這麼多服務性行業，譬如金融、運輸等，其實很多不易做到，很難避免不影響經濟效益或不影響成本。」

勞界冀其他大機構仿效

香港文匯報訊（記者 唐文）對新世界實施每周4.5天工作制，勞工界立法會議員周小松歡迎新世界的做法，希望其他大機構都可以仿效，縮短工時，尤其仍然是5天半工作周的企業。「（5天工作制）推行了十多年，仍然有一部分公務員未能享有5天工作周，所以希望政府在這方面投入多些資源。許多研究機構都研究過，縮短工時之後，由於員工士氣提高，對公司歸屬感提高，所以反而生產力會變高。」

助提升整體勞工權益

工聯會權益委員會主任丘耀誠亦對新世界做法表示歡迎，認為有助香港提升整體勞工權益。「雖然目前本港大多實行銀行假的企業已普遍採取5天工作周，但基層打工仔6天工作周或長短周仍較為普遍，個別製造業企業在旺季時員工或會全個星期無休，最誇張的個案是，曾有工友一周工作90小時，即每天工作近13小時。」

他認為，針對類似的個案，即使員工是自願OT（超時工作），仍屬不健康的職場現象。「根本原因是員工正常工資過低，用搏命OT來提高收入，才能養家。」

丘耀誠表示，工會長期倡議標準工時，即每日標準工作8小時，額外加1小時午飯時間，超過8小時的工作，



◆勞工界歡迎新世界的做法，希望其他大機構都可以仿效，協助員工實現更良好的工作與生活平衡。圖為新世界集團員工在辦公室開會。新世界集團供圖

應以1.5倍時薪計算OT補水，每周總工時不超過48小時。「例如保安員，每更工作12小時，一周就不應該工作超過4天。」

不過，有僱員擔心，縮短工作日或導致員工將工作帶返家中處理，反而會增加員工工作壓力，亦擔心「效率變低」等。個別工種如時薪計工作、服務性行業等亦不適合減少工時，因為保持服務意味要增聘額外人手，變相增加成本。

金融界競爭大 銀行多招留才

特稿

向來被形容為「薪高糧準福利好」的銀行界，一直都是不少人夢寐以求加入的行業之一。金融界對人才的需求一直龐大，在面對同業競爭激烈下，不同銀行又有何「法寶」去挽留人才，在「實現更良好工作與生活平衡促進身心健康」又有何秘技？

滙豐香港發言人表示，該行一直以來積極營造家庭友善的工作環境，提供靈活工作模式，包括在家工作及彈性時間上班。同時，除了年假外，該行還提供以下假期安排，包括生日假、6天婚假、5天恩恤假、2天義工假、4天考試假、16周有薪產假，包括彈性復工安排及醫療保障，16周首次助養假、10天侍產假、每次接種新冠疫苗可獲一天假期，以及有3個月至6個月的休假（sabbatical leave）。

其實單就假期而言，銀行一般有薪假期天數較其他行業為多，年假普遍多於15天，初階職位的年假天數達17天至20天也是屢見不鮮的。在疫情的新常态下，部分銀行早已採用了混合模式工作，務求員工有良好的工作生活平衡。其次，銀行界員工尚有不少福利，亦令一眾打工仔相當羨慕，包括低息按揭、高息定存，以及醫療保障涵蓋範圍相對廣泛等。

◆香港文匯報記者 馬翠媚

私院曾試行 變相加班終失敗

香港文匯報訊（記者 文禮顯）不少僱主對每周4天半工作制感興趣，據了解有一間私家醫院早前曾小規模試行，但失敗告終。於該私院工作的前線醫護趙小姐向香港文匯報表示，院方見一些門診部門的醫護人手流失嚴重，為挽留人才，早前在相關部門試行每周工作4天半。「起初同事們拍爛手掌讚好，因為可以多些時間陪伴家人，怎料試行3個月後，部分同事頗有微言，因為返工的4天半，每天工時由朝8晚5，改

為朝8晚7，變相每天超時工作2小時，每周工時一樣咁長。」後來第五波疫情爆發，愈來愈多醫護確診或需隔離檢疫，導致人手嚴重不足，院方急急改回每周5天半工作。

人手不足 同事吃力 加速流失

趙小姐表示，試行每周4天半工作制時，同事起初普遍贊同，認為有更多休息時間，又認為每天減少上

班時間，同事之間傳播病毒的風險較低，但試行不久發現人手極度不足，病人候診時間愈拉愈長，影響服務質素，一些年資較深的同事向院方反映：「每周實行5天或5天半工作制時已經嚴重唔夠人，仲話行4天半工作制，即係做死人？」

趙小姐指出，採每周5天或5天半工作制，人手編排較均衡，每天都有年資較深或較淺的同事同時返工，若行4天半工作制，一旦當日較多資深同事放

假，值班的同事便會「做餐死」。

該院另一名醫護陳小姐向香港文匯報分析，每周4天半工作制不一定完全不適用，只是有其局限性，較適合固定上下班時間、文職等工種，「我們要面對病人，又不能遠程工作，而且仲要24小時當值，人力資源集中，4天半工作制反而攤薄人力資源，令當值的同事倍感吃力，反而加速流失，如果真係想挽留人才，不如直接加工資或提高加班津貼俾實等。」