

家庭友善措施較標準工時可取

李樹甘 吳祖堯 香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心

在勞工法例的基礎上，香港不少公司都會制定適合自己運作的「內部勞工政策」。在制定「內部勞工政策」的時候，公司需要考慮自己的業務性質、規模、成本等因素，故不同公司會採用不同的政策。即使政策的名稱相同，例如 A 公司與 B 公司同樣採用「彈性上班時間」，但在實行的層面上，仍可存在很大的分別，有些公司可讓員工在所有時段彈性上班，而另一些則可能規定只可於非繁忙時段彈性上班，這是因為每間公司都有其獨特性。

除了上述的考慮之外，公司在實行政策時還要面對不確定性。不同的措施都有利有弊，並非選定了一個政策就可一勞永逸，公司需要不斷觀察員工的情況及檢討政策的有效性，必要時要作出調整，甚至更改整套政策，而此過程需要一段時間。例如某公司讓員工「在家工作」，好處是員工可免受上下班塞車之苦、節省交通費用、更體貼需要在家照顧家人的員工；壞處是員工之間面對面的溝通減少，可能會增加傳達錯誤信息的風險，此外，在家工作比在公司工作更多引誘，會使員工分心或懶散。

若過了若干時期，該公司發現並在家工作實行情況不理想，便會取消，儘管在業務性質的角度出發，這措施是可行的。可是，局外人可能覺得明明這公司可以實施在家工作，但後來又取消，質疑公司改善員工工作安排的誠意，這只看到表面情況。

由此可見，因每間公司有其獨特性，實施「內部勞工政策」時需要和員工協商，以及不斷調整以找出一個平衡點。試想若我們硬性規定所有公司必須實施標準工時，公司失去調整政策的靈活性，未能將效率發揮到最大。現時不少行業正受到勞工短缺影響，若再加上標準工時限制勞力供應，行業將會受到重大傷害。當然，普遍員工工作時間長是無可厚非的，我們亦需站於員工角度出發，畢竟人的體力是有限的，人生除了工作以外，還有很多美好的東西等待著我們，例如家庭、愛情、友情等，總不能要求一個人不停工作。

工作安排宜由資方提出

就此，公司需要與員工協商一些家庭友善政策，自行找出一個勞資雙方均滿意的工作安排。建議不應是由勞方主動提出，反而應該是資方，因為員工未必有勇氣與老闆直接對話，或自覺議價能力不足而不願先提出建議。當員工累積一定的不滿時，可能會轉工或找外力介入解決問題。

在勞工短缺下，資方可能處於劣勢，因此，資方不但要主動與勞方協商，更要在問題未出現之前將它化解。否則勞方不滿情緒一旦爆發，即使最終資方讓步，勞資關係亦會受損，自此勞方可能傾向依賴外力或第三方介入，令勞資關係僵化。

在公司內部協商的過程中，相信員工也不會有過分的要求，不竟勞資同坐一船，只要多交換信息，互相了解對方的難處，無不可解決的問題，更不需依賴剛性的「外部勞工政策」，如標準工時。加強溝通亦可增進感情，將來即使遇上逆境，定可一同迎難而上，發揮出獅子山下的精神。