

# 5日工生日假 小企生意升25%

## 機構調查指僱主 多忽視員工支援

五一勞動節上街遊行人數創新高，加上碼頭工潮，香港僱傭關係日趨緊張。一項調查指，員工普遍認為僱主欠情緒支援，而有關於談判機制及壓力管理方面亦不理想。

與此同時，社會仍有好老闆存在，有中小企就實行5天工作制，提供生日假，以至教育津貼，令生意增25%。

■本報記者 譚敏聰

飲用水設備代理商富安集團早於5年前實行5天工作制，並每日為員工提供水果，員工可享受有生日假，如有子女者，更可申請教育津貼。

### 「員工開心 工作才會賣力」

行政總裁劉富成表示，員工開心，工作時才會賣力，他稱福利已換來25%的生意升幅，認為對員工好，符合公司效益。「可能公司規模較小（30人），所以員工提建議後，措施最快兩日後就能夠落實。」劉說。

富士施樂（香港）有限公司亦十分重視員工，公司會定期舉辦電影會、攝影會或工作坊等，員工可攜家人一齊參與。

福利好，員工當然開心。但香港基督教服務處在去年8月至今年2月，訪問了500多位來自50多間機構的員工，讓他們評價受僱機構的表現。結果顯



香港基督教服務處僱員發展服務總經理張錦紅（右）指，本港僱主傾向投入資源發展市場和硬件，卻忽略僱員身心健康。（車耀攝）

示，受訪者普遍認為僱主忽視對員工的支援，以100分為滿分，情緒支援評分只有57分；另危機處理和談判機制兩者亦僅獲55分。

### 缺談判機制 勞資衝突升級

服務處總經理張錦紅指本港僱主傾向投入資源發展市場和硬件，卻忽略僱員身心健康，倘遇上事故，會因缺乏談判機制導致勞資衝突升級。

對於近日爆發的碼頭工潮，張指和黃集團員工未有參與今次調查，故拒絕評論。惟她指不少公司會主動與員工商討薪酬調整，以及解釋公司營運狀況，值得其他機構借鏡；她又指僱主與員工之間的溝通，不應等到發生問題後才進行。

中原人力資源顧問有限公司董事總經理周綺萍指出，機構缺乏人情味，會影響員工忠誠，令流失率上升。✎