

# 乏情緒支援 員工易流失

**勞資關係** 五一勞動節上街遊行人數創新高，加上「長命」碼頭罷工潮，香港僱傭關係似乎愈趨緊張。有調查顯示，員工普遍認為僱主欠缺情緒支援，談判機制及壓力管理亦不合格。專家指，僱主忽略員工身心健康，易有勞資衝突及增加流失率。

飲用水設備代理商富安集團五年前已實行五天工作制，並每日為員工提供水果及生日假，如有子女者，更可申請教育津貼。其行政總裁劉富成表示，員工開心，工作時才會賣力，稱上述福利已換來25%的生意升幅。「可能公司規模較少（30人），所以員工提出建議後，措施最快兩日後就能夠落實。」劉說。

## 中小企重福利 生意升25%

富士施樂（香港）有限公司亦十分重視員工，凡公司計劃向非政府組織捐款時，均會諮詢員工意見，由他們決定所捐的機構；另外定期舉辦電影會、攝影會或工作坊等，員工可攜家人參與。

福利好，員工當然開心。但香港基督教服務處去年八月至今年二月，訪問500多位來自50多間機構的員工，評價受僱機構的表現。結果顯示，受訪者普遍認為僱主忽視員工支援，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。



富士施樂（香港）人力資源總監伍雪芬（左）強調，重視與員工的溝通有助提升效率，旁為張麗珠。（車耀開攝）

服務處總經理張錦紅表示，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，倘遇上突發事故，會因缺乏談判機制，導致勞資衝突升級。

## 宜多溝通 勿等出事才補救

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，香港機構近年面對上海及新加坡等地競爭，被迫以「務實」態度發展，「97回歸前，機構都願意提供培訓計劃，但現時講求『即食』，要上班就即刻工作。」周說，機構缺乏人情味，會令流失率上升。

## 晴報科

同一調查中，受訪者認為受僱機構評價最佳的首三個項目，依次為平等機會、市場目標及開發新市場。