



媒體報導

日期: 2020年6月26日(星期五)
資料來源: Recruit — Focus — P.6
標題: 網上調查: 企業防疫措施 員工滿意度低
參考網址: [請按此](#)



Recruit x 盈力僱員服務顧問 網上調查
企業防疫措施 員工滿意度低

文: 甄麗儀

新冠肺炎疫情年初爆發至今近半年，企業為保障員工及維持營運各出奇謀，推出不同的「抗疫」措施。不過，Recruit 與基督教家庭服務中心之「盈力僱員服務顧問」早前進行的網上調查發現，不少企業推出措施原意雖好，但執行欠佳卻令僱員不太「受落」。此外，由於經營環境嚴峻，逾4成受訪者的企業有特別人事或經營安排，當中過半數要放「無薪假」。逾9成半的僱員更因疫情出現負面情緒，情緒健康問題值得關注。



甄麗儀，盈力僱員服務顧問，負責對企業進行「盈力僱員服務顧問」及「盈力僱員服務顧問」。

Recruit 與「盈力僱員服務顧問」於今年5月至6月期間，進行網上問卷調查，成功訪問627名打工仔，發現他們公司推出不少「抗疫」措施支援員工。調查羅列13種保障員工的措施，結果顯示，公司最常採用的3項防疫措施，分別為「提供防疫物資予員工」（83.1%）、「管理外來訪客」（70.3%）及「避免員工聚集」（64.8%）。13項保障措施中，總共有7項有過半數公司採用（表1）。由此可見，企業致力作出平衡僱員健康與公司營運的安排。

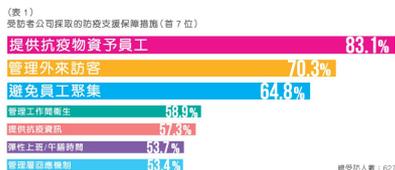
「確政」不太受歡迎
不過，雖然企業推出不少支援員工的措施，但員工對這些「確政」的反響卻不如預期。調查發現，受訪者只對「彈性上班/午膳時間」（43%）及「在家工作」（42.6%）兩項傾向「感滿意」，其餘11項防疫措施則傾向向「一般」。可見單靠打工仔對公司的支援政策沒有太大感覺，似是未能感受公司的保障和關懷。

公司防疫高措施(受訪者認可)

提供防疫物資予員工	83.1%
管理外來訪客	70.3%
避免員工聚集	64.8%
管理工作環境衛生	58.9%
提供防疫資訊	57.4%
彈性上班/午膳時間	53.7%
管理層回應協助	53.4%

調查亦邀請受訪者對公司的整體防疫指數評分(0分代表極度不滿意，5分代表極度滿意)。而受訪者的整體平均分為2.42，屬「一般」水平。不少受訪者在調查中提供了公司的真實例子，反映他們對有關防疫政策之負面意見。例如他們認為公司提供的防疫物資的質素欠佳，不滿推行新政策太過嚴苛或太過寬鬆，執行有欠公平等。當中更有甚者令員工「海洋」的政策，包括「在家工作期間9晚6開Zoom，整星期開cam 睇到，全天候監察」。或力僱員服務顧問高層將計劃與僱員定期溝通，「工作不單是為公司提供防疫服務，亦期望政策能妥善、公平、適切地執行。」否則員工未能感受企業之熱，更可能令員工對公司的防疫指數感憤懣、不解、甚或憤怒。

然而，另一方面，亦有部分受訪者對公司的政策感到正面，表示公司有獨特、具創意的措施支援員工。例如向員工提供保潔湯水、防疫午餐餐盒、防疫香薰等；有公司安排了專家，以網絡形式向員工講解有關口罩等、消毒物品資訊。「這些關愛措施具誠實之心之餘，更不至斷崖，令受訪者感受到公司同心抗疫樂業文化。」

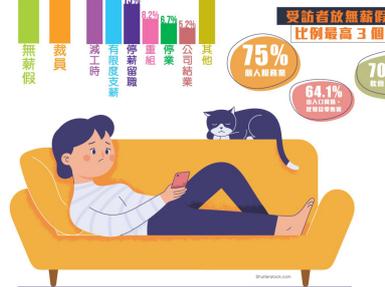


(表2)
受訪者公司的特別人事/經營類別排名(可選多項)



逾4成企業「有動作」 無薪假及裁員最普遍
除了考慮僱員受感染的風險，「疫市」求生亦是企業一大難題。受訪僱員當中，有42.9%表示在疫市下，公司已「有特別人事或經營安排」，包括「無薪假」、「減工時」、「裁員」、「停薪留職」等。令受訪者本人或同事的薪金或工時有影響。這項受訪者中，有過半數(53.9%)表示公司尚員工進行「無薪假」，超過3成(32.3%)更表示公司已經有「裁員」行動(表2)。

若按行業分類計，企業作出特別人事或經營安排，以個人服務業(如美容、美髮等)(70.6%)、飲食及酒店業(84.6%)情況最為普遍，大大高於整體平均值的42.9%。至於受影響最少的兩個行業，則有「醫療、衛生及保健活動」(20%)及「社區及社會服務」(11.8%)。另外，相較整體影響行業有53.9%出現「無薪假」，在個人服務業更達75%。飲食及酒店業有70.5%，數字亦非行業之首，可見該兩行業面對較嚴峻環境。



無得去旅行慘過減工人

此外，最近調查羅列與疫情、工作、生活方面共廿種負面情緒，結果發現，超過9成半(95.9%)的受訪者出現過1項或以上的負面情緒，平均每位受訪者達6項以上(6.12)。

最多受訪者出現的負面情緒是「擔心自己、家庭成員受感染」(55.1%)，而排名第二及第三分別是「擔心防疫物資短缺/質素欠佳」(如口罩、消毒用品等)(49.8%)及「擔心外出」(44.1%)。另外，「憂慮經濟前景」排第四，有44.1%受訪者對此有負面情緒。

在疫市期間，有否出現負面情緒？



而「社交生活受影響」(41.1%)及「不能旅行/行程受阻」(40.4%)百分比都超過4成，這兩項生活層面的事項，雖然比「收入減少或將會減少」(37.9%)的排名還高，看來不少打工仔無旅行、社交、多過抽「減工人」。

黃錦輝指出，疫情下，管理層與員工應保持緊密溝通，如有員工受影響的「特別安排」，切勿對同事隱瞞，應儘早、清楚地公布，並多作安排及解釋經營困難。假若員工行動最終不能避免，公司亦應向僱員提供再就業、情緒方面的協助。至於制定防疫措施方面，除了要公平，有足夠的支援外，執行時應避免太嚴苛或太寬鬆。政策亦不應「一刀切」，應提供彈性照顧有特別需要的同事，例如懷孕或長期病患同事。防疫方法亦不妨加點創意，如拍攝和播放打氣短片、安排專家網上防疫講座等，都是受感染措施。

新冠肺炎疫情年初爆發至今近半年，企業為保障員工及維持營運各出奇謀，推出不同的「抗疫」措施。不過，Recruit 與基督教家庭服務中心之「盈力僱員服務顧問」早前進行的網上調查發現，不少企業推出措施原意雖好，但執行欠佳卻令僱員不太「受落」。此外，由於經營環境嚴峻，逾4成受訪者的企業有特別人事或經營安排，當中過半數要放「無薪假」。逾9成半的僱員更因疫情出現負面情緒，情緒健康問題值得關注。

Recruit 與「盈力僱員服務顧問」於今年5月至6月期間，進行網上問卷調查，成功訪問627名打工仔，發現他們公司推出不少「抗疫」措施支援員工。調查羅列13種保障員工的措施，結果顯示，公司最常採用的3項防疫措施，分別為「提供防疫物資予員工」（83.1%）、「管理外來訪客」（70.3%）及「避免員工聚集」（64.8%）。13項保障措施中，總共有7項有過半數公司採



用。由此可見，企業致力作出平衡僱員健康風險及公司營運的安排。

「德政」不太受歡迎

不過，雖然企業推出不少支援員工的措施，但員工對這些「德政」的反應卻不如預期。調查請受訪者以「感滿意」、「一般」和「不滿意」評價支援措施。結果發現，受訪者只對「彈性上班/午膳時間」（43%）及「在家工作」（42.6%）兩項傾向「感滿意」，其餘11項防疫措施則傾向覺得「一般」。可見普遍打工仔對公司的支援政策沒有太大感覺，似是未能感受公司的保障和關愛。

調查亦邀請受訪者為公司的整體防疫措施評分（0分代表極度不滿意，5分代表極度滿意），而受訪僱員的整體平均值為2.42，屬「一般」水平。不少受訪者在調查中提供了公司的真實例子，反映他們對有關抗疫政策之負面意見，例如他們認為公司提供的抗疫物資的質素欠佳、不滿推行新政時太過嚴苛或太過寬鬆、執行有欠公平等。當中更有些令員工「滴汗」的政策，包括「在家工作要朝9晚6開住Zoom，整點要開cam報到，全天候監察」。盈力僱員服務顧問高級培訓顧問黃錦翔指出，打工仔不單認為公司要推出防疫措施，亦期望政策能妥善、公平、適切地執行。

「否則員工未能受惠之餘，更可能令員工對公司的防疫措施感煩厭、不解，甚或憤怒。」然而，另一方面，亦有部分受訪者對公司的政策感到正面，表示公司有獨特、具創意的措施支持員工，例如向員工提供保健湯水、抗疫午餐優惠、防疫香薰等；有公司安排了專家，以網絡形式向員工講解有關口罩等級、消毒物品資訊。「這些關愛措施真誠窩心之餘，更不乏創意，令受訪者感受到公司同心抗疫關愛文化。」

逾4成企業「有動作」 無薪假及裁員最普遍

除了考慮僱員受感染的風險，「疫市」求生亦是企業一大難題。受訪僱員當中，有42.9%表示在疫情下，公司已有「特別人事或經營安排」，包括「無薪假」、「減工時」、「裁員」、「停薪留職」等，令受訪者本人或同事的薪金或工時有影響。這群受訪者中，有過半數（53.9%）表示公司向員工推行「無薪假」，超過3成（32.3%）更表示公司已經有「裁員」行動（表2）。若按行業分類計，企業作出特別人事或經營安排，以個人服務業（如美容、美髮等）（70.6%）、飲食及酒店業（84.6%）情況最為普遍，大大高於整體平均值的42.9%，至於受影響最少的兩個行業，則有「醫療、衛生及保健活動」（20%）及「社區及社會服務」（11.8%）。另外，相較整體受影響行業有53.9%出現「無薪假」，在個人服務業更達75%，飲食及酒店業有70.5%，數字亦是行業之首，可見該兩行業面對嚴峻經營環境。

無得去旅行慘過減人工



此外，是次調查羅列與疫情、工作、生活方面共廿種負面情緒處境，結果發現，超過9成半（95.9%）的受訪者出現過1項或以上的負面情緒，平均每位受訪者達6項以上（6.12）。

最多受訪者出現的負面情緒是「擔心自己、家庭成員受感染」（55.1%）。而排名第二及第三位分別是「擔心抗疫物資短缺/質素欠佳」（如口罩、消毒用品等）（49.8%）及「擔心外出」（44.1%）。另外，「憂慮經濟前景」排第四，有44.1%受訪者對此有負面情緒。

而「社交生活受影響」（41.1%）及「不能旅行/行程受阻」（40.4%）百分比都超過4成，這兩項生活層面的事項，竟然比「收入減少或將會減少」（37.9%）的排名還要高，看來不少打工仔怕無旅行、怕無社交，多過怕被「減人工」。

黃錦翔指出，疫情下，管理層與員工應保持緊密溝通，如有令員工受影響的「特別安排」，切勿對同事隱瞞，應儘早、清晰地公布，並要多作安撫及解釋經營困難。假若裁員行動最終不能避免，公司亦盡量向離職員工提供再就業、情緒方面的協助。至於制定防疫措施方面，除了要公平、有足夠的支援外，執行時應避免太嚴苛或太寬鬆。政策亦不應「一刀切」，要提供彈性和照顧予有特別需要的同事，例如懷孕或長期病患同事。抗疫方法亦不妨加點創意，如拍攝和播放打氣短片、安排專家網上抗疫講座等，都是受歡迎措施。

公司抗疫窩心措施（受訪者提供）

1. 老闆上鏡拍抗疫短片，唱歌為同事打氣，並承諾唔會裁員
2. 公司安排「抗疫專員」，為同事搜羅口罩、消毒物品的資訊。為員工工作團購之餘，並鼓勵中高層員工向基層員工捐助抗疫物資
3. 為鼓勵員工減少聚餐，公司有抗疫外賣特價午餐，價錢平到有同事買埋夜晚啲餐……

- 完 -