

热点新闻 Hot News



报道 ■ 许淑美



摄影 ■ 李欣赏

# 四天工作制 本地行不通？

在速递与物流公司客户服务中心担任夜班经理的王福水，早在1991年就向上司建议实行四天工作制。16年后的今天，仍在同一家公司的他，发现跟他一样值四天制的其他三名同组同事，因为有足够休息，人变得开心，而且从没拿过病假。

为展示推广平衡工作与家庭生活政策的决心，国防部长张志贤上个月底宣布，政府已经决定在政府部门带头做起，除了安排高官负责倡导，还要聘请专人全职负责协调机构内的亲家庭措施。

亲家庭措施不禁让人联想到四天工作制。如果要在讲究效率的新加坡普遍实施四天工作制，可行吗？本地除了王福水以外，还有其他人从事四天制的工作吗？哪些行业适合四天制？《我报》向招聘公司、人力资源专家、雇主及雇员了解情况。

## in brief.....

THE nightshift manager at DHL Express' customer service centre, Mr Ong Hock Chwee, has been on a four-day working week schedule for the last 16 years.

He noted that his three colleagues who work the same schedule as he does are happier people, and has never called in sick because they get enough rest.

However, human resources experts and recruitment companies here said that the four-day working week is nearly unheard of in Singapore.

Managing director Annie Yap of recruitment firm The GMP Group said that the four-day working week does not fit all types of work and will be difficult to implement widely here.

She also pointed out that companies may need to hire more staff in a four-day working week arrangement, which increases the cost of doing business in Singapore and makes us less attractive to investors.

She said that the "four-days working week", which commonly sees workers putting in four 12-hours days and resting for three days, is usually adopted by companies or departments in a company that operate on shifts.

The executive director at the Singapore Human Resources Institute, Mr David Ang, said that a four-day working week may enhance work-life balance in certain situations. However, he suggested that companies should strive to be more flexible in their staff's working arrangements and try to give employees more choices, instead of trying to implement the four-day working week.



经济周期 jīng jī zhōu qī : economic cycle  
 枢纽 shū niǔ : hub  
 营运成本 yíng yùn chéng běn : operating cost  
 投资回报 tóu zī huí bào : returns of investment  
 鞭策 biān cè : to discipline  
 滥用 làn yòng : to abuse



## 新加坡四天工作制情况

招聘公司和新加坡人力资源学院 (SHRI) 透露，四天工作制在本地并不常见，甚至几乎毫无所闻。

招聘公司杰引集团 (The GMP Group) 总裁叶慧莲受访时指出，四天制并不适合每一种工作性质、要在新加坡所有公司实施4天工作制，目前似乎不可行。

“很多跨国企业 (MNC) 把区域总部 (regional headquarter) 设在新加坡。区域总部如果实行四天制，它在亚太区的公司仍执行五天制，这不符合经济效益。”

**会提高营运成本**

凯利服务 (Kelly Services Singapore) 高级营运经理Jagjit Gill则表示，新加坡以生产力高、工作态度优良及精通科技的劳动队伍受到高度肯定。在这个区域竞争激烈和经济周期不稳定的时代，公司需要几乎每周7天、每天24小时运作，以维持竞争力和新加坡作为亚洲枢纽的吸引力。

“四天制需要高纪律的劳动队伍。如果这个制度在执行上不够妥善，将影响公司的生产力和竞争力。”

叶慧莲也指出，若要实施四天制，公

司必须大幅度重新设定工作，如按照新的工作流程、雇员的工作范围等方面，调整公司的组织结构和基础设施。

她说：“并不是所有工作都能在4天内完成。公司可能需要聘请更多雇员，这将增加营运成本。这是新加坡公司不应采取的做法，因为本地经商的成本一旦提高，投资者就会把目标转移到其他国家。”

**只适合特定部门**

本地一些领域的员工采取12小时轮班性质，每工作约四天，就会获得三天的休息。这是最接近四天制的是“工作四天，休息三天”工作模式。

叶慧莲透露，这类工作模式一般只在公司内的特定部门实施，如制造公司的操作部门。

Jagjit说，一些涉及生产或装配的制造业公司、石油与煤气、交通和物流公司都有这类工作模式。

“工作四天，休息三天”的制度主要是基于工作的本质，即需要长时间或不固定时间来执行特定的任务。

这些公司通常投资庞大资金、或购买昂贵的机器，因此需要充分利用资源，如让机器24小时运作，以获取投资回报。

## 四天制适合哪些行业？

如果真要实行四天工作制，叶慧莲认为，除了一些目前已实行压缩工作周 (compressed work-week) 的制造公司，任何能以12小时轮班性质运作的生意都适合。

“例如旅游与酒店业以及零售业，这些行业都是轮班性质的，而且 (对外) 不需要特定的联络人。以酒店的前台人员为例，无论顾客找哪一位员工，都能获得他想要的服务。”

提到四天制的益处，叶慧莲表示，它可提供人手短缺的公司一个暂时性的解决办法，同时吸引并鼓励退休者和家庭主妇重返职场。

当然，四天制可使雇员有更多时间与亲人相处。“这可以帮助公司塑造一个亲家庭、重视平衡工作与生活的良好形象，进而吸引人才加入。”

但是，叶慧莲提醒说：“雇主如果强行把五天工作挤进四天，不但使雇员无法获得足够休息，还会为他们带来额外压力。如果雇员需要定期在休息日回去工作，四天制就变得没有意义。”

## SHRI：雇主应该给予员工更多灵活性和选择

SHRI执行董事洪济深指出，四天制在一些情况下有助于提升工作与生活平衡，如需兼顾事业和家庭的职业妇女。在他看来，四天制或可去除雇员的压力和焦虑，让他更好的规划人生。

他说：“四天制适合对学习、旅游、园艺等特定嗜好有热忱的人。但换句话说，除非你有东西做，否则可以忍受多久？你不可能每天到电影院 (看戏) 或打高尔夫球，或是每个星期六到博物馆去。”

洪济深认为，与其谈论四天工作制，公司更应该注重提供员工更多灵活性 (flexibility) 和选择 (choices)，如灵活工作时间，以作为保留人才和解决目前人才短缺的策略。

他说，工作时长不一定提高生产力，很多员工习惯在办公室呆上更长的时间，让老板“看”，但他可能并不在工作。

“我们在提倡人们维持工作与生活平衡的当儿，劳动人口却有如此不健康的想法。我们应该改善这个情况，而不是谈什么四天制。”

## 国外的情况

在欧洲国家中，法国的每周工作35个小时法令 (“Aubry law”) 最为人知。法国驻新加坡大使馆受访时表示，为了制造更多工作，并让人民有更多休闲时间，法国在2000年立法规定拥有超过20名员工的公司实行35个小时工作制，其他公司则从2002年起须遵守这项法令。

法令生效后曾经过几次调整，以让条款更具灵活性。在来临的10月1日，法国将在现有的“Aubry law”之上实施新法令，让员工无需为超时工作所领取的薪金和社会福利缴付所得税，以鼓励人民工作更长时间。

叶慧莲和Jagjit都说，一些欧洲国家的公司确实推行四天制，但这个工作模式其实并不普遍，欧洲绝大部分公司实行的还是五天制。

另一方面，菲律宾也曾于2005年4月4日至5月31日，在多数政府部门实行每天工作10小时的4天制，以节省能源。

## 雇员怎么说

### 实际例子：四天制 能充足休息 上班心情变好

王福水 (58岁) 是敦豪速递 (DHL Express) 客户服务联络中心的夜班经理。16年前当管理层决定把客户服务转为24小时运作时，身为主管的他发现员工不太满意轮班时间，导致该组人员的流动率相当高。

“为了挽留雇员，我向老板提议实行12小时四天制轮班，并获得她的支持。”

王福水的夜班客户服务联络组共有4名员工，工作时间是9pm到隔天8am。除了他已任职16年，其他同事都在公司工作了7到12年不等。

他说，实行四天制后，他和同事有更多休息时间，能更好规划生活，大家每天都带着愉快心情上班，不会 “drag ourselves to work”。

王福水每个星期五到星期一工作。单身的他在休息日会处理生活琐事 (如到银行去)、约朋友或亲戚吃饭，以及在家看书、休息。他告诉记者，有小孩或年长父母的同事，四天夜班制让他们能在白天照顾孩子和陪伴父母。

但他强调：“从事四天夜班制需要鞭策自己，把社交活动局限在休息日，而不要在轮班日的白天出去，好让自己上班前有充足的休息。”



王福水觉得四天工作制让他有更多时间休息，能更好地规划生活，人也变得开朗。

## “工作性质不允许”

在广告公司担任高级客户经理的李琦雯 (27岁) 受访时表示，虽然四天制能给她更多时间与亲友相处和参与休闲活动，但她坦言，以她的行业和工作性质来说，四天制并不可行。

“如果我的工作为四天制，这肯定能提升生活素质。我可以在休息日上法语课、潜水，并腾出时间写硕士论文。但是周日我常加班，有时候周末和公共假日也需要工作，不大可能只工作4天。”

## 雇主怎么说

### 四天制更亲家庭 员工会更忠于公司

公关公司Text 100总经理巫振伟认为，四天制能使雇员因为生活与工作取得更多平衡而感到更开心，工作表现也会更好。他指出：“考虑到替代和训练新雇员比保留员工的成本多三四倍，长远而言，公司为员工提供更灵活工作安排所付出的一点投资，其实能给公司带来更高效益。”

TANDBERG亚太区总裁Lars Ronning受访时表示：“四天制能让员工有更多时间与亲友相处，增进身心健康，也能让他们在工作上有更多满足感，提升整体生产力。”

“员工在公司觉得开心，通常会更忠于公司，这有助于减低雇员的流动率。但是公司在推行四天制时如果策划得不妥当，可能会被滥用。”

Lars说，虽然公司目前实行五天制，但在特定情况下，雇员如果无法到办公室上班，公司允许他们利用视频会议系统 (video conferencing solutions) 在家里工作。