

Greater China HR REPORT

Q4
2023年

Vol.08

- > 日企人力资源需求
- > 非日企人力资源需求
- > 人力资源相关新闻纵览
- > 2024年PERSOLKELLY中国
日企联合招聘会

> 总经理采访

北京蒲蒲兰文化发展有限公司

> 人事劳务专栏

《与本地化有关的管理风险和对策
(人力资源和劳动力章)》

▶ 日企人力资源需求	
中国大陆	3
中国香港	5
中国台湾	6
▶ 非日企人力资源需求	7
▶ 总经理采访：北京蒲蒲兰文化发展有限公司	9
▶ 人事劳务专栏：《与本地化有关的管理风险和对策(人力资源和劳动力章)》	12
▶ 人力资源相关新闻纵览	13
▶ 2024年 PERSOLKELLY中国日企联合招聘会	17
▶ PERSOLKELLY服务介绍	18

本报告书是由PERSOLKELLY China进行编写,每季度发行一次。
旨在概括在华企业的人事信息,重要的劳务新闻、知名企业采访等内容。

每季度发布的人力资源需求情况,是以PERSOLKELLY China每年超过1万件的人才中介数据而统计得出。

总经理采访,是以知名的在华企业为采访对象,通过实例向大家介绍人事组织的成长与变革。

PERSOLKELLY China作为一家综合性人才服务公司,秉持着“实现员工与企业共成长”的理念。
希望本报告书能对企业客户的员工与公司成长有所帮助。

PERSOLKELLY CHINA Co.,Ltd. All Rights Reserved.

このレポートに掲載している情報のコピーおよび無断転載を禁じます。

本文の知识产权归PERSOLKELLY China所有,未经许可,不得转载。

> 日企人力资源需求(中国大陆)



以下图片是各业界1年前同时期新招聘人数案件100为基准而变化的表现形式。

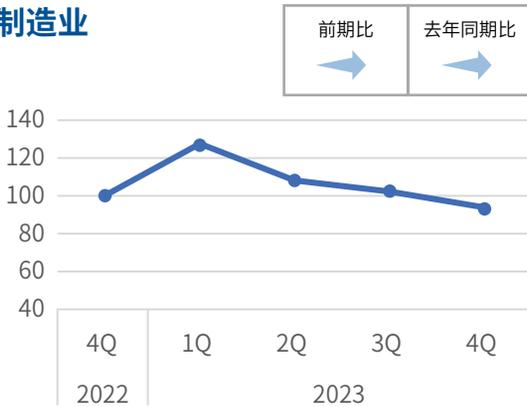
图片可看出全年每个季度变化的同时,各行业招聘案件的前一季度比和前一年同期比的数据也可供参考。

※以下数据分析最终解释权归PERSOLKELLY China所有。

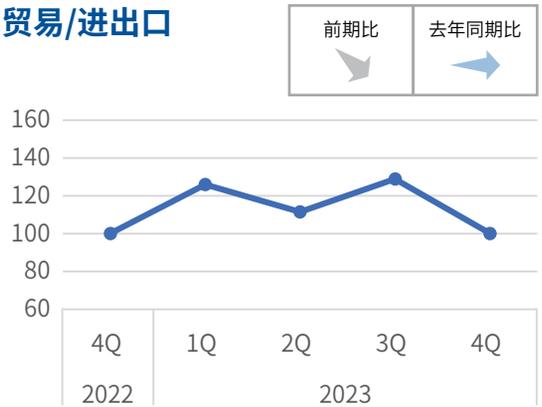
图例：去年同期比 快速上涨 平稳增长 基本持平 小幅下降 大幅下降

- 国家统计局1月17日公布数据显示,全年国内生产总值1,260,582亿元,按不变价格计算,比上年增长5.2%。其中,四季度国内生产总值同比增长5.2%。从环比看,四季度国内生产总值增长1.0%。
- 国民经济回升向好,就业形势总体稳定,城镇调查失业率下降。全年全国城镇调查失业率平均值为5.2%,比上年下降0.4个百分点。
- 2023年第四季度招聘需求有所下降,日企整体招聘需求与上一季度相比减少3%,去年同期相比增加10%
- 制造业招聘需求与上一季度相比有所下降,减少8%,与去年同期相比减少6%。
- 贸易/进出口行业的招聘量与上一季度相比减少22%,与去年同期相比基本持平。

制造业

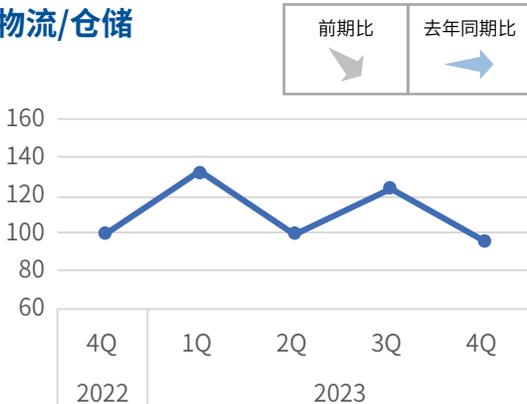


贸易/进出口



- 物流/仓储行业的招聘需求与上一季度相比减少19%,与去年同期相比减少1%。
- 房地产/建筑行业的招聘需求与上一季度相比大幅增加25%,与去年同期相比大幅增加36%。

物流/仓储



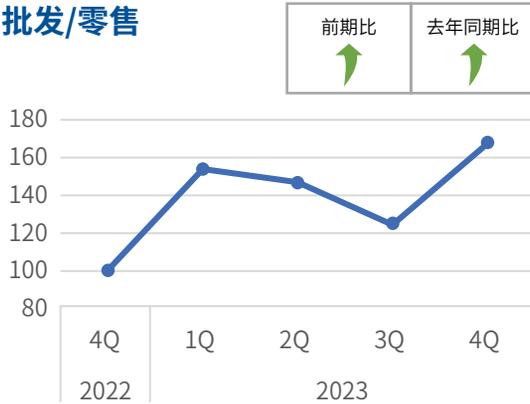
房地产/建筑



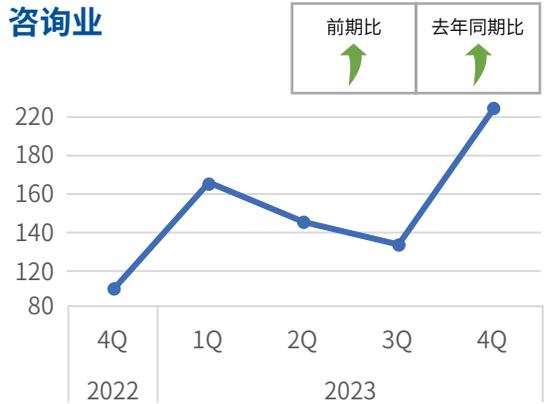


- 全年社会消费品零售总额471,495亿元,比上年增长7.2%。其中,实物商品网上零售额130,174亿元,增长8.4%,占社会消费品零售总额的比重为27.6%。
- 批发/零售行业的招聘需求与上一季度相比大幅增加38%,去年同期相比大幅增加69%。
- 咨询业的招聘需求与上一季度相比大幅增加67%,与去年同期相比大幅增加122%。

批发/零售



咨询业



- IT/通信行业的招聘需求与上一季相比减少11%,与去年同期相比增加13%。
- 金融/银行业的招聘需求与上一季度相比增加11%,与去年同期相比大幅增加46%。

IT/通信



金融/银行



图例:对比前一季度和前一年同期

- ↑ 快速上涨(超过120%)
- ↗ 平稳增长(106-120%)
- 基本持平(91-105%)
- ↘ 小幅下降(70-90%)
- ↓ 大幅下降(不到70%)

> 日企人力资源需求(中国香港)



以下图片是各业界1年前同时期新招聘人数案件100为基准而变化的表现形式。

图片可看出全年每个季度变化的同时,各行业招聘案件的前一季度比和前一年同期比的数据也可供参考。

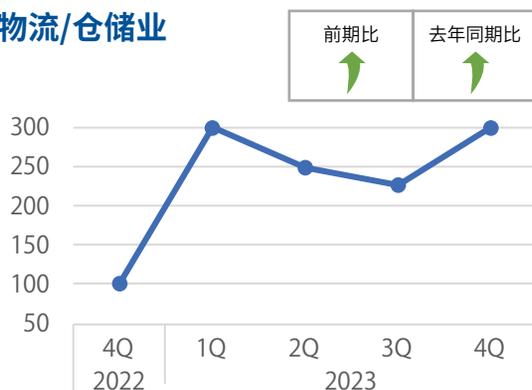
图例: 去年同期比 ↑ 快速上涨 ↗ 平稳增长 → 基本持平 ↓ 小幅下降 ↓ 大幅下降

- 2023年第四季度制造业(贸易)的招聘数量与去年同期和上一季度相比,呈下降趋势。与去年同期比下降约为5%。该行业继续受到中国大陆经济衰退的严重影响,未来前景并不明朗。因此,在许多情况下,只有在出现职位空缺时才会进行招聘,而招聘数量的下降是由于年底人力资源缺乏流动造成的。预计春节过后,招聘活动会增加,因为人员流动会更多。
- 虽然2023年第四季度的物流和仓储业与去年同期相比和与上一季度相比都呈上升趋势,但由于人口总数较少,因此实际上只是略有增长。与制造业一样,由于工厂受到经济衰退的影响,工厂产能利用率下降,导致物流需求持续下降。2023年,我们继续受到新冠病毒导致的一些限制的影响,但在2024年,我们预计人力资源流动将比2023年更多,因为这些限制自年初以来已完全取消。

制造业(贸易)



物流/仓储业

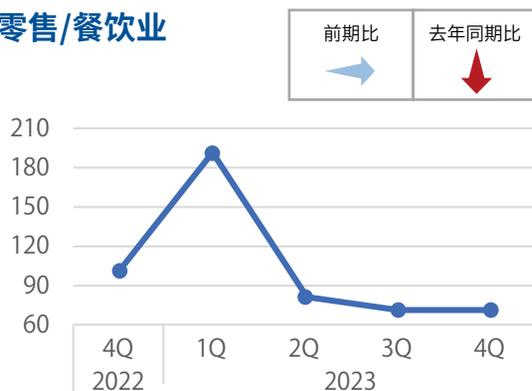


- 2023年第四季度的消费品市场止住了上一季度的下滑趋势,与去年同期和上一季度相比都有稳步增长。职位数量的增长尤为明显,与去年同期相比增长了约69%。职位空缺细分显示,销售和市场营销方面的职位呈上升趋势,招聘活动预计未来会有更多的业务活动。人力资源本地化正在取得进展,越来越多的公司在当地招聘日本人,而不是从日本派遣外籍人员。此外,由于预计年底和春节期间难以招聘到人员,一些公司提前开始了招聘活动。
- 2023年第四季度零售和餐饮服务业的业绩与去年同期相比呈下降趋势,仅为70%。这一比例与去年同期持平。尽管正值节假日,但零售和餐饮业总体平静,因为人们更倾向于到香港以外的地方旅游和消费,而不是像几年前那样在香港进行大规模消费。这意味着招聘活动仅限于出现职位空缺时的必要招聘。预计未来市场将更加活跃,因为即将到来的春节过后将会有更多的人员流动。

消费品



零售/餐饮业



> 日企人力资源需求(中国台湾)



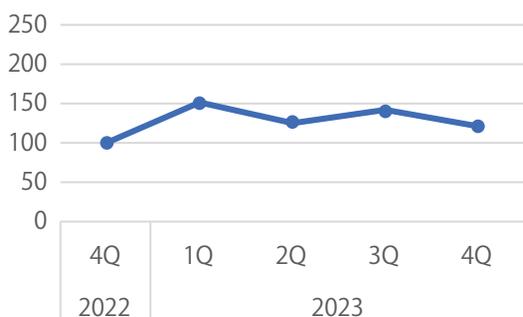
以下图片是各业界1年前同时期新招聘人数案件100为基准而变化的表现形式。

图片可看出全年每个季度变化的同时,各行业招聘案件的前一季度比和前一年同期比的数据也可供参考。

图例: 去年同期比 快速上涨 平稳增长 基本持平 小幅下降 大幅下降

- 台湾行政院主计总处数据显示,2023年11月失业率为3.37%(经季节调整后),与2023年8月的3.42%(经季节调整后)相比略有下降。根据敝司的统计数据,2023年第4季度日企整体的人才需求案件数与去年同期相比略为增长,为去年同期的102%。分行业来看,制造业为去年同期的124%,服务业/其他为去年同期的95%,贸易/商社为去年同期的89%,Web/IT/通讯为去年同期的73%。
- 此外,关于人才需求数,与台湾劳动部于2023年7月实施的《2023年第3次人力需求调查(2023年10月底)》的结果相比,10月底的需求人数增加了5.2万人。其中以制造业的人才需求最多,增加了1.7万人,其次为住宿及餐饮业,增加了0.8万人。
- 关于2024年第1季的人才需求趋势,依据2023年10月实施的《2023年第4次人力需求调查(1月底)》,1月底的人才需求数增加4.9万人,与上一季度相比增加人数减少约5.8%。其中人才需求仍以制造业为最多,增加1.3万人,与上一季相比,增加人数减少约23.5%。其次为住宿及餐饮业,增加0.7万人,与上一季度相比增加人数减少约12.5%。分行业来看,制造业、住宿和餐饮业、批发和零售业的人才需求增加的最大原因是“业务扩张或经营多样化”,分别占44.5%、43.8%和42.5%。其次原因是“退職补充”,分别占41%、28.2%和36.8%。其他各行业的人才需求增加的主要原因为“事业扩大或经营多元化”。

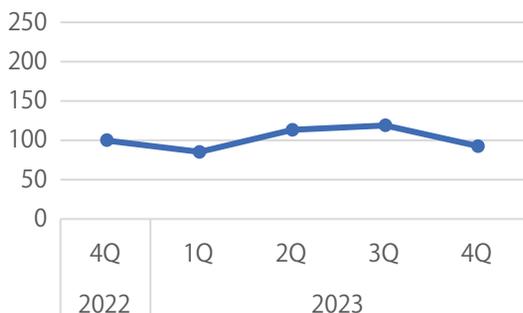
制造业



贸易/商社



服务/其他



Web/IT/通信



> 非日企人力资源需求



以下图片是各业界1年前同时期新招聘人数案件100为基准而变化的表现形式。

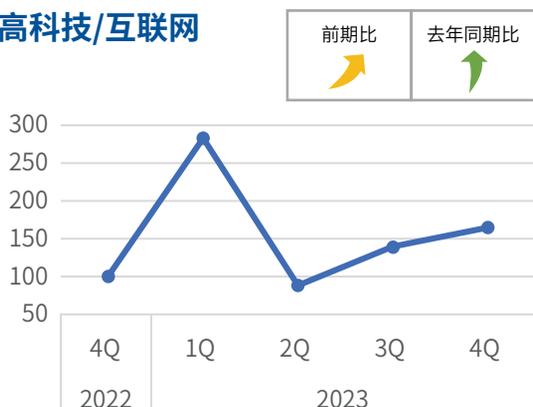
图片可看出全年每个季度变化的同时, 各行业招聘案件的前一季度比和前一年同期比的数据也可供参考。

※以下数据分析最终解释权归PERSOLKELLY China所有。

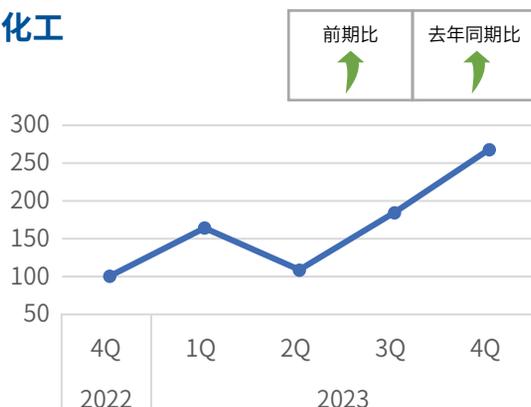
图例: 去年同期比 快速上涨 平稳增长 基本持平 小幅下降 大幅下降

- 高科技/互联网行业在Q4招聘数量与Q3相比上涨6%, 与去年同期相比增加58%。随着技术创新和应用的不断深入, 互联网企业对技术人才的需求将持续增长。使得招聘市场呈现回升向好, 高科技/互联网领域的专业人才将备受欢迎。
- 据化工行业标杆企业的Q4研报可知: 国内外对于化工产品的需求有望恢复增长, 化工行业整体景气度有望触底反弹, 但考虑到中游行业的较大规模的供给端资本性开支, 以及化工下游行业对于传统化工品的需求增速有所放缓, 因此化工中游细分行业供需矛盾突出, 利润水平仍然将处于历史较低水平。

高科技/互联网

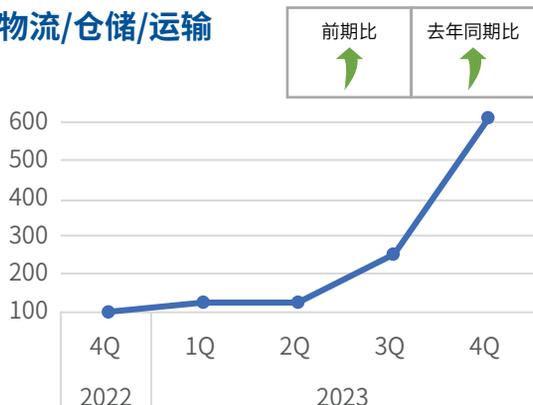


化工

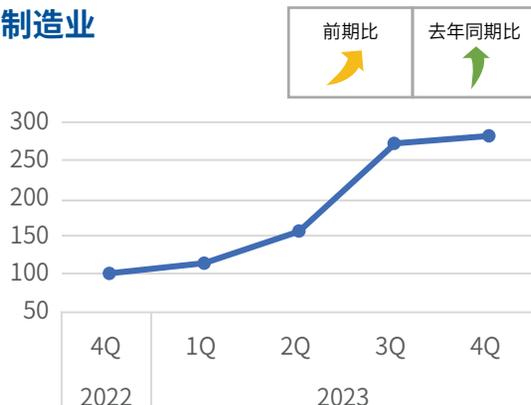


- 国家出台了《关于促进仓储物流业高质量发展的指导意见》, 为仓储物流业的高质量发展指明了方向。因此物流/仓储行业用人需求大幅度增加, 相比上一季度有所提升。
- 制造业供需走弱仍然是主要原因, 世界经济复苏步伐放缓、出口业务减少、海运紧张等影响国内企业预期, 2024年随着宏观经济复苏, 我们预计制造业需求有望底部反转。

物流/仓储/运输



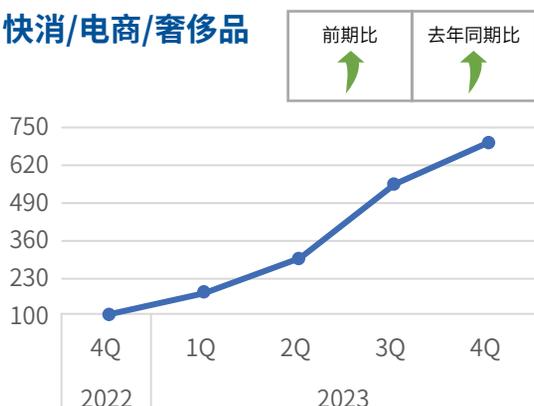
制造业



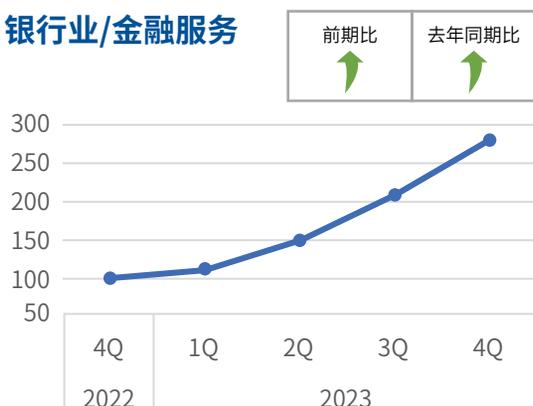


- 消费品牌的市场在经历了一段时间的蓄势之后,于2023年迎来了显著的增长。Q4比Q3和去年同一季度在市场部门的招聘需求大幅度增加。
- 根据中国银行研究院发布《2023年四季度经济金融展望报告》,回顾2023年前三季度全球和中国经济金融运行以及全球银行业运行情况,同时展望2023年四季度经济金融形势以及全球银行业发展趋势,并预计中国全年GDP增长5.2%左右。

快消/电商/奢侈品



银行业/金融服务



- 医疗行业对技术类、多学科以及具备管理经验的人才有着更高的需求,同时不断学习和发展将是求职者在医疗行业中保持竞争力的关键。
- 目前房地产市场处于转型期的调整中,随着经济持续恢复和用工需求扩大,未来房地产市场和就业形势有望继续保持总体稳定。

医疗保健/生命科学



设计/房地产



图例:对比前一季度和前一年同期 (*图表数据来源于企业内部数据库,不代表整体行业调查趋势。)

- 快速上涨 (超过120%)
- 平稳增长 (106-120%)
- 基本持平 (91-105%)
- 小幅下降 (70-90%)
- 大幅下降 (不到70%)



白杨社通过绘本和儿童读物为孩子们提供书籍带来的快乐。

在这次采访中,我们向自幼在书香中长大并在出版业拥有丰富经验的松原先生请教了有关中国市场和经营战略的问题。



北京蒲蒲兰文化发展有限公司
北京白杨万叶文化发展有限公司

副总经理/执行董事: **松原智德**



① 松原先生,您能介绍一下您的背景吗?

大学毕业后,我先后在一家出版公司和一家策划编辑公司工作,2017年加入现公司。我曾负责学校用书、书店用书和海外业务,2021年被调到北京工作。*从小就在书的包围中长大,所以在找工作的时候,我就想“我要和书打交道”,所以决定在出版公司工作。

*小时候家里有大约 5000 本书。

② 是什么原因促使您被派往国外工作?

公司内部申请。加入公司时我就知道白杨社在海外开展业务。有机会的话,我也想去海外工作,应聘时我就抱着这样的想法。当时的公司领导对我说:“我认为你适合在国外工作”,这也促使我做出了决定。现在回想起来,我认为自己具有较高的灵活性的特点非常适合在中国工

作。中国出版业的变化非常快,所以我认为灵活应变非常重要。我认为,在中国,在实践中思考非常重要。



③ 能否再向我们介绍一下贵公司在中国的业务?

首先是图书编辑和销售。其次是IP(知识产权)产品的授权业务,即将日本总公司白杨社的权利销售给中国现地公司的业务。在图书编辑和销售业务中,有两类工作:一是将国外的图书翻译成汉语并进行销售,二是创作并销售中国作者的原创绘本。目前,我们的主要业务是图书编辑和销售。就图书种类而言,最多的是日本的绘本。至于原创作品,我们以前制作了大量原创作品,现在我们把重点放在提高质量上。我认为,高质量的图书才是孩子们选择的图书,是家长和绘本馆希望提供给孩子们阅读的图书,也是能够长期畅销的图书,我们希望开发更多这样类型的图书。



④ 日本和中国的儿童在选择图书方面是否存在差异?

差异不大。在日本广为接受的《屁屁侦探》和《怪杰佐罗力》,在中国也有很多孩子在阅读。可能是因为这些作品的价值观具有普遍性。另一方面,有时我会觉得日本和中国的家长对图书的看法存在差异。在中国,即便是绘本,也往往被要求包含教育和培养孩子能力的功能。绘本在日本,更主要的是孩子们是否喜欢,以及作为父母和孩子之间的沟通工具,中国这一点并不是很明显。就我个人而言,我认为无论触发点是什么,只要孩子能接触到书,书中的轻松和乐趣就一定会传达出来,因此我其实并不是那么在意家长的想法。

⑤ 您能谈谈贵公司未来的发展吗？

首先是专注于图书编辑和销售业务。过去，除了图书编辑和销售，我们还有其他业务，但现在我们决定再次专注于图书的制作和销售。在编辑和销售业务方面，我们正在努力扩大读者群。为了实现这一目标，我们打算扩大图书的种类，不仅包括绘本，还包括儿童读物。经过努力，我们在扩大儿童读物方面取得了良好的进展，目前绘本和儿童读物的新书出版比例大约各占一半。包括《屁屁侦探》和《怪杰佐罗力》这样的儿童读物。我们计划今后继续扩大图书种类，并将知识产权授权业务视为未来市场的重要增长点。



⑥ 在组织架构方面，您有哪些认识？

在中国，我们的组织运作强调团队合作。一般来说，编辑公司倾向于单打独斗，但我们非常重视团队合作。我们经常问员工：“你能做些什么来帮助我们走得更远？”在招聘时，我们会考虑“想成为这个人的队友吗？”。在面试时也会考虑这一点。我们还认为，为了团队合作，组织应该简单。我们最近改变了组织结构，使其更加简洁，以促进各部门之间的沟通与合作。我们还改变了办公室的布局，以方便相互沟通，从而使组织更好地发挥作用。今后将继续制定各种团队合作的计划。

⑦ 最后您想对读者说些什么呢？

制作和销售绘本，这是我们的出发点。特别是与中国的作者合作推出原创绘本是我们品牌的核心。另一方面，市场变化之快、之大也是一个现实。任天堂是一家了不起的公司，我有时会向我们的员工谈起任天堂（当我以任天堂为例时，他们会认真倾听）。任天堂是一家100多年前就开始生产和销售花牌和扑克牌的公司。目前在重视提供软件的同时，仍在继续制造和销售花牌和扑克牌。我们希望向他们学习。

此外，我们一直在寻找新的团队成员。今后我们还会采取各种措施，继续增加有意愿的应聘者。我们的员工子女、居住在北京的日本儿童、以及很多读者的子女经常来访我们的办公室。当然，我们欢迎孩子们，也欢迎成年人的来访。我们用我们众多的图书欢迎大家的到来！

~~采访的最后~~

“提供给孩子们愿意阅读的书”，我感受到他对图书有强烈的感情。“卖得好的书不一定是好书。”我也认同他的这种想法。我期待着松原先生的想法在中国绘本和儿童读物市场能更为广泛的传播。

—— PERSOLKELLY China 董事总经理 喜岛孝广

人事劳务专栏

《与本地化有关的管理风险和对策(人力资源和劳动力章)》

日益增长的本地化需求和收到的咨询

在“后疫情时代”，有关本公司推进本地化的咨询再次增多。在工作中，我有很多机会与中国各地区日资企业的相关人员进行交流，我的印象是，因新冠病毒事件而停止的人员流动已经恢复，在华日资企业从各种背景出发，越来越觉得有必要重新加快本地化进程。在我的专栏中，我希望从人力资源和劳动力的角度，指出推进本地化时需要注意的管理风险，并提出对大家有用的见解。

在推进本地化时需要考虑的管理风险中，欺诈可能仍占大多数。一般社团法人日本欺诈检察官协会发布的“新型冠状病毒对欺诈的影响基准报告(评估报告)”(2020年进行)显示，许多日本公司管理者担心，由于新型冠状病毒导致的旅行限制等因素，海外子公司的欺诈风险正在增加，需要立即采取反欺诈措施。

作为咨询合作伙伴，我们已与600多家在华的日企有合作，其中约20%的咨询与员工欺诈有关。其中大部分属于(1)欺诈性支出(如招待费/与购买个人物品等有关的欺诈性支出等)。(2)归类为考勤管理。在欺诈对策中始终需要采取对症下药措施，但我们建议首先要了解我们考虑的以下欺诈预防要点。

防欺诈提示

防欺诈教育不仅要从理念层面来谈，还要与员工个人利益相结合。在日本，“欺诈是不对的(不允许)”的理念足以在一定程度上遏制欺诈行为，但在中国，仅有这一点是不够的。只有将其与员工个人利益结合起来，才能具体理解“欺诈为什么是错误的”这一问题。在中国，光有“不欺诈”的概念是不够的。在我负责的反欺诈教育中，仔细解释了以下因果关系。(1)发生欺诈>(2)公司蒙受损失>(3)进行欺诈调查>(4)查明并惩处欺诈者>(5)纪律处分辞退并可能赔偿损失。和员工说了此后果不仅会涉及到他个人，也会涉及到他家庭时，他觉得终于让员工也认可了这一点。

在本文中，我们通过举例说明了如何应对本地化带来的副作用--欺诈。我们希望这对所有的公司有关人员在推进本地化过程中有所帮助。在接下来的文章中，我们将讨论在本地化过程中至关重要的权力转移概念。

—以上—



本多清志 Kiyoshi Honda
英创安众企业管理咨询(上海)有限公司
Director

经过PERSOL东京总社，2014年担任新加坡法人，2016年就任中国香港法人。负责多家包括香港深圳在内的华南日系电机、机械制造商的跨境案件。针对在港日资企业迁往华南区时发生的转籍、解雇等雇佣问题，实现了基于中国及香港劳动法规的咨询。此外，还将建立人事制度，提供面向派驻人员的研修。2021年起赴上海赴任，负责华北、华东地区。



中国大陆

国家互联网信息办公室发布《规范和促进数据跨境流动规定(征求意见稿)》

9月28日,国家互联网信息办公室发布《规范和促进数据跨境流动规定(征求意见稿)》。《征求意见稿》中,对《数据出境安全评估办法》、《个人信息出境标准合同办法》等数据出境规定的施行,主要规定了不需要申报数据出境安全评估、订立个人信息出境标准合同、通过个人信息保护认证的情形包括但不限于:

- 1.国际贸易、学术合作、跨国生产制造和市场营销等活动中产生的数据出境,不包含个人信息或者重要数据的;
- 2.不是在境内收集产生的个人信息向境外提供;
- 3.为订立、履行个人作为一方当事人的合同所必需,如跨境购物、跨境汇款、机票酒店预订、签证办理等,必须向境外提供个人信息的;
- 4.按照依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同实施人力资源管理,必须向境外提供内部员工个人信息的;
- 5.紧急情况下为保护自然人的生命健康和财产安全等,必须向境外提供个人信息的;
- 6.预计一年内向境外提供不满1万人个人信息的(但是,基于个人同意向境外提供个人信息的,应当取得个人信息主体同意)。

此外,《征求意见稿》还规定:预计一年内向境外提供1万人以上、不满100万人个人信息,与境外接收方订立个人信息出境标准合同并向省级网信部门备案或者通过个人信息保护认证的,可以不申报数据出境安全评估;向境外提供100万人以上个人信息的,应当申报数据出境安全评估(但是,基于个人同意向境外提供个人信息的,应当取得个人信息主体同意)。

上海市人社局发布《关于规范本市劳务派遣用工若干问题的意见》

12月6日,上海市人社局发布《关于规范本市劳务派遣用工若干问题的意见》(以下简称:《意见》),就行政许可被撤销、吊销、未延续的处理、落实同工同酬、辅助性岗位、派遣员工发生工伤、跨地区劳务派遣的招工用工备案和社会保险、欠薪保障金垫付、以及派遣用工转为人力资源服务外包等七个方面的问题提出了实施意见。

《意见》自2024年1月1日起施行,有效期至2028年12月31日。



浙江省人社局发布《浙江省人力资源社会保障领域行政处罚裁量基准(2023版)》

12月18日,浙江省人社局发布《浙江省人力资源社会保障领域行政处罚裁量基准(2023版)》(以下简称《裁量基准》),自2024年1月16日起施行。

《裁量基准》规定了属于较轻违法行为及严重违法行为的情形,同时对需要进行处罚裁量的97项违法行为,明确了违法行为情形、处罚依据、处罚种类和幅度、裁量阶次和具体标准等内容。

天津市人社局发布关于做好一次性吸纳就业补贴政策有关工作的通知

2023年11月8日,天津市人力资源和社会保障局和天津市财政局共同发布《关于做好一次性吸纳就业补贴政策有关工作的通知》(津人社办发(2023)56号),主要内容如下:

1. 补贴对象

招用2023届及离校两年内未就业普通高校毕业生、登记失业的16至24岁青年、登记失业半年以上人员,签订1年以上劳动合同,并为其缴纳社会保险费1个月以上的本市参保企业。

2. 补贴标准

一次性吸纳就业补贴:1000元/人。

*针对同一对象的一次性吸纳就业补贴与一次性扩岗补助不重复享受。



中国台湾

2023年9月8日,基本工资检讨委员会决定自2024年1月1日起,将每月基本工资由新台币26,400元上调新台币1,070元(4.05%)至新台币27,470元,预计惠及劳动者约179万人。此外,每小时基本工资将依每月基本工资调整率由新台币176元上调新台币7元至新台币183元,预计受惠约60万职工。

此外,立法院将于2023年12月12日通过《最低工资法》,将原为行政命令的《基本工资审议办法》升级为法律。除了将理事会从每年第三季度的会议作为“原则”改为每年第三季度的“例行”会议外,规定“消费者物价指数的年增长率”是一个需要考虑的指标,成立一个跨学科的研究小组来评估最低工资,提出研究报告和建议,并提交理事会审议,保障工人获得最低工资的权利并规定处罚。雇主可对违法者处以新台币20,000元至新台币1,000,000元不等的罚款。地方当局可根据项目规模、违规人数及违规情况,处以最高150万新台币的重罚。希望这项法律能使最低工资朝“合理、透明和稳定”的方向发展。

依据行政院主计总处的薪资与生产力的统计月报,2023年10月工业及服务业受雇员工每人每月经经常性薪资平均为45,564元,比上月增加0.13%,比上年同月增加2.31%。其中工业部门每人每月经经常性薪资平均为43,292元,比上月增加0.19%,比上年同月增加2.08%。服务业部门每人每月经经常性薪资平均为47,170元,比上月增加0.09%,比上年同月增加2.39%。

中国香港

降低工作场所歧视或骚扰母乳喂养的风险,雇主应采取哪些行动?

自2021年6月19日起,香港的《性别歧视条例》(SDO)的修订使女性雇员在哺乳和育儿期间受到的歧视受到法律保护。与哺乳有关的歧视(直接歧视/间接歧视)和骚扰(指责、蔑视或恐吓哺乳期妇女,或制造敌意或恐吓性环境)均属违法行为。

经修改后的《性别歧视条例》是否会要求雇主提供方便母乳喂养的设施?

提供方便母乳喂养的设施并不是一项积极的法定义务。然而,在提供使用设施方面的答复或拒绝提供使用设施,可能会导致歧视。因此,雇主应考虑为正在哺乳的女员工提供设施或替代地点,提供一个尊重隐私的卫生环境,并可用于挤奶和储存母乳,这不失为一种良好做法。

有关工作场所母乳喂养设施的更多信息,请参阅下文:

<https://www.fhs.gov.hk/english/breastfeeding/30031.pdf>



雇主应采取哪些预防措施来应对与母乳喂养有关的歧视/骚扰指控？

雇主可能要为其雇员在受雇期间实施的歧视或骚扰行为承担雇主责任(替代责任)。除非雇主能够证明其采取了合理可行的措施来处理违法行为,无论雇主是否知晓该行为,否则都要追究雇主的责任。因此,建议雇主采取以下措施来防范法律风险。

• 母乳喂养政策

审查和更新人事规章制度,确保其充分说明构成对哺乳期女员工的歧视和骚扰的规定,以及适用的纪律措施。同样重要的是,在可能的情况下,建立可用于母乳喂养的设施、申请使用这些设施的程序和使用规则,并明确如何对待主管、哺乳期女员工及其同事。

• 培训

除了解释母乳喂养政策外,建议雇主通过培训教育员工,确保他们了解《性别歧视条例》中禁止的行为、法律后果以及对受害者的损害性影响。这将确保员工知道“我不知道我的行为是法律禁止的”或“我不是故意要伤害你”等借口是不可接受的。

• 举报

为了防止女性雇员在哺乳和育儿期间受到骚扰的风险,雇主应告知有关雇员合法的内部程序,使她们可以在严格保密的情况下举报或投诉骚扰行为。

修订后的《性别歧视条例》明确规定,在哺乳和育儿期间对女性雇员的歧视也受法律保护。因此,建议雇主制定适当的举报政策,说明不会容忍对举报人的冷漠或不公平待遇,并将对举报人采取纪律处分。

平等机会委员会(EOC)已就如何公平对待哺乳期女性员工向雇主发布了指导原则。

想要了解更多信息,请参阅这里:

https://www.eoc.org.hk/eoc/Upload/UserFiles/File/FactSheet/GuidanceOnBreastfeedingInEmploymentAndRelatedSectors_e.pdf

主办方: PERSOLKELLY 中国

日企联合招聘会

企 业 火 热 招 募 中

参加英创人才招聘会的优势



与应聘者直接面对面交流



优秀应聘者数量质量高



提高招聘效率且降低成本



提高参会企业品牌知名度

继多年在全国各地以及日本举办多场广受好评的日企联合招聘会经验, 到场应聘者均来自国内
外知名高校, 涵盖文理科应届生、留学生以及国内外日企经验者。

全国招聘会明细(上半年)

虚位以待, 静候卿来

上海



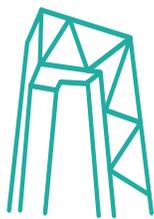
2024
03/30
周六
13:30-17:30

地点: 上海扬子江丽笙精选酒店(延安西路2099号)

电话: 021-23526150 (Ms.金)

邮件: info_cn@persolkelly.com

北京



2024
04/13
周六
9:00-15:00

地点: 北京市海淀区(具体地址待定)

电话: 010-85172300-141 (Ms.马)

邮件: qingyuan_Ma@persolkelly.com



作为一家综合性人才服务公司 “实现员工与企业共成长”

- 中国的市场环境变化非常快。在经济持续高速发展的环境下，企业的发展壮大与“人”息息相关。
- PERSOLKELLY中国在为求职者提供工作岗位与成长机会的同时，为支援企业客户的发展提供多种服务。

ABOUT US



劳动关系 | 人事考评 | 组织战略 | 人才中介 | 人才开发 | 薪酬福利

 拥有 **近30年** 的丰富经验

 超过 **500名** 经验丰富的顾问

 人才库总量超过 **140万人**

 为超过 **15000家** 企业提供人才招聘服务



PERSOLKELLY



PERSOLKELLY Consulting

扫描二维码关注我们,了解更多最新信息!

官网: <http://www.yingchuang.com/>





PERSOLKELLY

中国上海

英创人才服务(上海)有限公司

上海市徐汇区淮海中路999号 上海环贸广场 二期 12楼 1201室
Tel: 021-2352-6000
Email: client@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOLKELLY

中国苏州

英创人才服务(上海)有限公司苏州分公司

苏州市工业园区苏州大道西9号 中海财富中心西塔 31楼 3103室
Tel: 0512-6958-0058
Email: suzhou@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOLKELLY

中国北京

英创人才服务(上海)有限公司北京分公司

北京市朝阳区建国路108号 横琴人寿大厦 9楼 V810
Tel: 010-8517-2300
Email: beijing@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOLKELLY

中国广州

英创人才服务(上海)有限公司广州分公司

广州市天河区天河路230号 万菱国际中心 40楼 4002-4004室
Tel: 020-3835-0377
Email: guangzhou@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOLKELLY

中国深圳

英创人力资源服务(深圳)有限公司

深圳市福田区深南大道和金田路交汇处金地中心 15楼 C10-C11室
Tel: 0755-2221-8481
Email: shenzhen@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOL HONG KONG

中国香港

PERSOLKELLY Hong Kong Limited

香港九龙尖沙咀 广东道25号 港威大厦2座6楼/F
Tel: (852) 2281 0000 Fax: (852) 2281 0099
Email: info_hk@persolkelly.com
URL: persolkelly.com.hk

PERSOL TAIWAN

中国台湾

台湾英创管理顾问股份有限公司

105406 台北市松山区敦化北路167号7楼 D区
Tel: +886 8978 9596 Fax: +886 2731 2500
Email: info@persoltw.com
URL: persolkelly.com.tw