

補貼僱主聘長者 善用銀髮族

部分年輕長者在職場飽受歧視，有僱主及人事部主管承認，盡管年長員工一般經驗豐富、處事成熟，但聘請他們的考慮因素亦較多，例如其健康是否良好、與年輕同事的人際關係，以及相關的醫療及勞工保險供款等，實際上很難做到「一視同仁」。

健康人事問題 招聘有顧慮

從僱主的角度出發，聘請長者時確實有很多顧慮，主要擔心他們的身體狀況不理想，未必能勝任長時間、消耗體力的工作，而且對於電腦、技術等方面的學習會較緩慢。有從事飲食集團的人事部主管就表示：「如果一個 70 歲的人做洗碗、清潔等工作，跌一跌就好麻煩，一定寧願請後生一點的。可能不會說出口，但最終都會把長者當成後備，所以說沒有年齡歧視是假的！」

有任職培訓及顧問工作的被訪者指出，很多以年輕人為對象的行業，例如時裝、美容等，均不傾向聘用年長的員工。而長者較常出任基層職位，例如派件員、清潔工、司機等，因為這些職位要招聘員工非常困難。相反，獲聘出任中層職位的年長員工不多，她解釋：「以會計工作為例，作為財務經理的上司可能只得 30 多歲，要他們管理年長下屬可能很尷尬。」

長者勞保負擔龐大 僅謬誤

事實上，任職專業、輔助專業、文書支援、服務工作及銷售等職級的長者比率，均較全港整體就業人口的數字為低。在 2011 年，超過 3 成的長者工作人口以「非技術工人」為職業，有關比例遠高於全港工作人口中的相關比率。他們每月主要職業收入中位數為 8,500 元，較同期全港工作人口的 11,000 元為低，反映一般長者從事薪金水平較低的職業及行業。

另一個長者在勞動市場受聘的阻力，是有關的勞工保險金額驚人，而部分長者又較常看醫生，龐大的醫療保險開支嚇退了不少僱主。有被訪學者就指出，目前 60 歲以上僱員的勞工保險的價錢，較一般人高出約 3 倍，對僱主構成一定的財政負擔。

不過，有保險業界人員指出，盡管大部分團體勞工保險計劃只適用於 65 歲以下僱員，但年齡並非釐定保費的唯一因素，亦不應是機構不聘用長者僱員的原因。一般而言，有關費用主要取決於總受保人數多於受保人的年齡，亦即當機構有一定數目的員工，就算年長的比例較多，也能減低每名僱員的平均勞工保險支出。

盡管聘用長者存在不少難題，受訪的人事部主管、培訓及顧問公司經理均一致認為，年長的員工閱歷豐富、資歷深厚，擅於應付突發情況，部分更擁有專門知識，對僱主來說是不可多得優點。更重要的是，他們大多工作態度良好，責任心亦相對較強，不會因為玩樂而曠工，流失率也較年輕員工為低，有助機構持續而穩定的發展。

為鼓勵企業吸納合適的長者員工，有部分國家會為聘用長者的機構提供資金補貼或稅務扣減。新加坡於 2012 年推出「特別就業補貼」(Special Employment Credit)，機構聘請 50 歲以上、月薪不多於 4,000 新元的長者，每月可獲得員工薪金 8% 的資金補貼，最高金額為 240 新元。澳洲政府亦於 2012 年起，向聘請年逾 50 歲的員工至少 3 個月的 1 萬名僱主，提供 1,000 澳元津貼，計劃為期 4 年。香港能否借鏡和合適地採用有關措施，值得各界深思研究。

建人力資料庫 便配對工作

而隨着長者人口不斷增加，「銀髮族」市場亦愈趨多元化，範疇涉及金融服務（如醫療保險、理財）、旅遊、休閒娛樂、護理服務、健康食品、教育學習等各行業，坊間亦出現了不少專門為長者服務的平台。鑑於年輕長者熟悉年長人士的需要，亦較有耐性，相信適合從事這些行業者為數不少。

為了善用長者寶貴的人力資源，政府可建立完善的長者人力資料庫，記錄有意重投就業市場、從事有薪或無償義務工作的長者的相關資料，例如學歷、工作經驗、工作興趣等，與市場上合適的工作機會進行配對，一方面為退休長者提供緊貼市場的就業資訊，另一方面轉介他們予希望聘請長者的僱主（例如擔任兼職課程導師、教練等），以及需要長者義工的社會服務團體，讓他們的知識和經驗得以傳承。

撰文：唐希文 香港集思會高級研究主任