

补贴雇主聘长者 善用银发族

部分年轻长者在职场饱受歧视，有雇主及人事部主管承认，尽管年长员工一般经验丰富、处事成熟，但聘请他们的考虑因素亦较多，例如其健康是否良好、与年轻同事的人际关系，以及相关的医疗及劳工保险供款等，实际上很难做到「一视同仁」。

健康人事问题 招聘有顾虑

从雇主的角度出发，聘请长者时确实有很多顾虑，主要担心他们的身体状况不理想，未必能胜任长时间、消耗体力的工作，而且对于计算机、技术等方面的学习会较缓慢。有从事饮食集团的人事部主管就表示：「如果一个 70 岁的人做洗碗、清洁等工作，跌一跌就好麻烦，一定宁愿请后生一点的。可能不会说出口，但最终都会把长者当成后备，所以说没有年龄歧视是假的！」

有任职培训及顾问工作的被访者指出，很多以年轻人为对象的行业，例如时装、美容等，均不倾向聘用年长的员工。而长者较常出任基层职位，例如派件员、清洁工、司机等，因为这些职位要招聘员工非常困难。相反，获聘出任中层职位的年长员工不多，她解释：「以会计工作为例，作为财务经理的上司可能只得 30 多岁，要他们管理年长下属可能很尴尬。」

长者劳保负担庞大 仅谬误

事实上，任职专业、辅助专业、文书支持、服务工作及销售等职级的长者比率，均较全港整体就业人口的数字为低。在 2011 年，超过 3 成的长者工作人口以「非技术工人」为职业，有关比例远高于全港工作人口中的相关比率。他们每月主要职业收入中位数为 8,500 元，较同期全港工作人口的 11,000 元为低，反映一般长者从事薪金水平较低的职业及行业。

另一个长者在劳动市场受聘的阻力，是有关的劳工保险金额惊人，而部分长者又较常看医生，庞大的医疗保险开支吓退了不少雇主。有被访学者就指出，目前 60 岁以上雇员的劳工保险的价钱，较一般人高出约 3 倍，对雇主构成一定的财政负担。

不过，有保险业界人员指出，尽管大部分团体劳工保险计划只适用于 65 岁以下雇员，但年龄并非厘定保费的唯一因素，亦不应是机构不聘用长者雇员的原因。一般而言，有关费用主要取决于总受保人数多于受保人的年龄，亦即当机构有一定数目的员工，就算年长的比例较多，也能减低每名雇员的平均劳工保险支出。

尽管聘用长者存在不少难题，受访的人事部主管、培训及顾问公司经理均一致认为，年长的员工阅历丰富、资历深厚，擅于应付突发情况，部分更拥有专门知识，对雇主来说是不可多得优点。更重要的是，他们大多工作态度良好，责任心亦相对较强，不会因为玩乐而旷工，流失率也较年轻员工为低，有助机构持续而稳定的发展。

为鼓励企业吸纳合适的长者员工，有部分国家会为聘用长者的机构提供资金补贴或税务扣减。新加坡于 2012 年推出「特别就业补贴」(Special Employment Credit)，机构聘请 50 岁以上、月薪不多于 4,000 新元的长者，每月可获得员工薪金 8% 的资金补贴，最高金额为 240 新元。澳洲政府亦于 2012 年起，向聘请年逾 50 岁的员工至少 3 个月的 1 万名雇主，提供 1,000 澳元津贴，计划为期 4 年。香港能否借镜和合适地采用有关措施，值得各界深思研究。

建人力数据库 便配对工作

而随着长者人口不断增加，「银发族」市场亦愈趋多元化，范畴涉及金融服务（如医疗保险、理财）、旅游、休闲娱乐、护理服务、健康食品、教育学习等各行业，坊间亦出现了不少专门为长者服务的平台。鉴于年轻长者熟悉年长人士的需要，亦较有耐性，相信适合从事这些行业者为数不少。

为了善用长者宝贵的人力资源，政府可建立完善的长者人力数据库，记录有意重投就业市场、从事有薪或无偿义务工作的长者的相关资料，例如学历、工作经验、工作兴趣等，与市场上合适的工作机会进行配对，一方面为退休长者提供紧贴市场的就业信息，另一方面转介他们予希望聘请长者的雇主（例如担任兼职课程导师、教练等），以及需要长者义工的社会服务团体，让他们的知识和经验得以传承。

撰文：唐希文 香港集思会高级研究主任