

# 共建银龄友善职场

## 友善对待年长人士雇佣措施

### 支持年长人士就业

#### 前言

随着人口老化，为了充分释放潜在劳动力，促进年长人士就业是其中一个切实可行的方向。

统计资料显示，在 50 岁至 64 岁的较早退休人士组群当中，有一定比例的调查受访者表示如有合适的工作机会，会愿意重投劳工市场。事实上，这个年龄群的人士，大部分仍精力充沛。

透过采纳友善对待年长人士雇佣措施，雇主可营造一个有利年长人士就业的工作环境，以吸引他们继续或重新就业。

#### 年届退休年龄的人士仍有工作能力吗？

部分人对年长人士的能力存有误解，误以为年长人士的健康、活力及教育程度稍逊，会影响工作表现及生产力。然而，现代人的人均寿命延长、健康改善、教育水平提高；而社会上要求高体力的工作亦较前减少。这些因素为年长人士继续留在职场工作创造更多可能性。况且，年长人士所拥有的宝贵经验和生活智慧，值得我们珍惜和重视。

### 友善对待年长人士雇佣措施

友善对待年长人士雇佣措施是雇主为配合年长人士的就业需要而采纳的良好人事管理措施。

#### 雇主可以采取什么具体措施以吸引年长人士继续工作？

雇主可以按企业的个别情况，透过不同模式雇用年长人士就业，例如延长员工的工作年龄，让年长员工可继续受雇。雇主亦可以灵活的聘用模式雇用年长人士，藉此营造合适的工作条件及环境，以吸引他们继续工作或重投劳工市场。

## 支援年长人士就业

要让年长人士在职场尽展所长，雇主首先要因应年长人士的能力、专长和身体状况，编排合适的职务及工作流程。这些措施很多，其中包括：

- 提供弹性工作安排或灵活的工作模式，例如弹性上班时间、职位共享，让年长雇员在工作与个人生活之间能取得平衡。
- 重视年长雇员的知识、经验和技能，包括提供合理的薪酬待遇，给予他们发挥的机会和让他们感到在工作上受尊重。
- 给予培训及再培训的机会，让年长雇员能学习新知识以配合社会、科技及行业的发展。
- 了解年长雇员的体能状况，在作息时间与工作装备方面作出适当配合，包括因应雇员的需要在工作时间内提供休息时段、提供辅助工具及设备，例如改善灯光、增设活动放大镜和可转换字体大小的电脑显示屏等。

## 支持年长人士就业对雇主有什么得益？

### 年长雇员的优点：

- 拥有丰富的工作经验和知识
- 具备良好职业道德、工作态度积极
- 可协助培训新人，减低企业的培训成本，提升知识管理效益
- 忠诚可靠，流失率低，有助解决人手短缺问题
- 处理人际关系方面有其心得，与客户和工作伙伴已建立起一定的联系
- 待人处事成熟，较易取得年长顾客的信任，有利企业开发银发市场

### 年长人士就业对雇员和社会大众有什么好处？

透过就业，年长人士可以保持活力及与社会的联系，并可维持收入保障。年长人士继续就业，可带来生产力，对整体社会亦带来裨益。

## 雇主计划聘用年长人士，或延长雇员退休年龄时要注意什么？

### 延长雇员退休年龄

- 审视相关职位或行业对从业员的年龄是否有法律上的规限。
- 审视与雇员订立的雇佣合约中有否订明员工的退休年龄。当雇主拟引入或延长雇员的退休年龄，可能需要与雇员协商，更改雇佣合约的相关条款。
- 为避免因雇主单方面更改雇佣合约条款而引起争拗和纠纷，雇主应就有关计划先咨询所有受影响的雇员，并在征得员工的同意后，才进行修订。
- 雇主应以清楚明确的方法告知雇员该项变更。
- 如雇佣条件以书面形式作出任何修订，雇主须在该等修订列出后或有关生效程序完成后，尽快向雇员提供该等书面修订副本一份。
- 如雇佣合约的修订并非以书面作出，而雇主接获雇员的书面要求，则雇主须将一份载有变更条款的通知书交给雇员。

如欲了解《雇佣条例》详情，可致电查询热线：2717 1771 (由「1823」接听)

### 工伤补偿保险

雇主必须根据《雇员补偿条例》为其雇员投购工伤补偿保险，以承担雇主在该条例及普通法方面的法律责任。有关雇主在这方面须注意的事项，可参阅《工伤补偿保险须知》单张。该单张可透过以下劳工处网页下载：<http://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/e cd/geci.pdf>。

此外，「雇员补偿联保计划」亦为未能购买工伤补偿保险的雇主提供后援市场，确保各行各业的雇主投保有门，雇员权益得到保障。如欲了解计划详情，可参阅有关单张或致电 2591 9316 查询。该单张可透过以下超连结下载：<http://www.ecirsb.com.hk/pdf/Pamphlet.pdf>。

### 强积金

按《强制性公积金计划条例》的规定，雇主必须安排年满 18 岁至未满 65 岁的雇员参加强积金计划，并定期作出「强制性供款」。

当雇员年满 65 岁后仍然受雇，虽然雇主及雇员均已无须再按规定作「强制性供款」，但双方仍可选择作「自愿性供款」，以增加雇员的退休保障。

「自愿性供款」的安排，例如供款额及提取资格等乃根据个别强积金计划的管限规则所规定，法例并无设任何限制。雇主可向其所属受托人查询详情。

另外，雇主亦应提醒年长雇员选择基金时要考虑风险承受能力，并应定期检讨基金组合。

如欲查询更多关于强积金的详情，可与强制性公积金计划管理局联络：

电话：2918 0102

网页：[www.mpfa.org.hk](http://www.mpfa.org.hk)

## 企业分享

雇员是企业最宝贵的资产。积极聘用年长雇员的企业有以下的体会：

“在招聘员工时，主要因应企业的业务发展、人手需要、个人能力及工作态度等作考虑。年长人士亦能够将过去的丰富经验有效应用在现时的工作上。” — **大型主题乐园**

“管理层对聘任年长雇员的承担与支持尤其重要。但这些『老友记』是一群十分可靠及充满正能量的员工，绝对值得企业长远投资！” — **零售银行**

“把握资深雇员留任期间的时间和机会，将知识和经验传承下来，这对讲求专业知识和实战经验的行业来说尤为重要。” — **公共事业机构**

“他们解决问题的能力极高，拥有『狮子山下』的精神，敬业乐业。只要企业花心思培训和配合，对年长人士的生活和身体有正面帮助。” — **食品制作及包装企业**

## 查询

如对此小册子有任何查询，请联络劳工处劳资协商促进科

电话：2121 8690

网页：[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)



劳工处

(12/2015)