

共建銀齡友善職場

友善對待年長人士僱傭措施



給予年長僱員培訓及再培訓的機會



提供彈性工作安排、合適的工作裝備及休息時間



重視年長僱員的知識、經驗和技能

知識

經驗

人脈

傳承

支持年長人士就業

前言

隨着人口老化，為了充分釋放潛在勞動力，促進年長人士就業是其中一個切實可行的方向。

統計資料顯示，在50歲至64歲的較早退休人士組群當中，有一定比例的調查受訪者表示如有合適的工作機會，會願意重投勞工市場。事實上，這個年齡群的人士，大部分仍精力充沛。

透過採納友善對待年長人士僱傭措施，僱主可營造一個有利年長人士就業的工作環境，以吸引他們繼續或重新就業。

年屆退休年齡的人士仍有工作能力嗎？

部分人對年長人士的能力存有誤解，誤以為年長人士的健康、活力及教育程度稍遜，會影響工作表現及生產力。然而，現代人的人均壽命延長、健康改善、教育水平提高；而社會上要求高體力的工作亦較前減少。這些因素為年長人士繼續留在職場工作創造更多可能性。況且，年長人士所擁有的寶貴經驗和生活智慧，值得我們珍惜和重視。



友善對待年長人士僱傭措施

友善對待年長人士僱傭措施是僱主為配合年長人士的就業需要而採納的良好人事管理措施。

僱主可以採取什麼具體措施以吸引年長人士繼續工作？

僱主可以按企業的個別情況，透過不同模式僱用年長人士就業，例如延長員工的工作年齡，讓年長員工可繼續受僱。僱主亦可以靈活的聘用模式僱用年長人士，藉此營造合適的工作條件及環境，以吸引他們繼續工作或重投勞工市場。



友善對待年長人士僱傭措施

支援年長人士就業

要讓年長人士在職場盡展所長，僱主首先要因應年長人士的能力、專長和身體狀況，編排合適的職務及工作流程。這些措施很多，其中包括：

提供 彈性工作安排或靈活的工作模式，例如彈性上班時間、職位共享，讓年長僱員在工作與個人生活之間能取得平衡。

重視 年長僱員的知識、經驗和技能，包括提供合理的薪酬待遇，給予他們發揮的機會和讓他們感到在工作上受尊重。

給予 培訓及再培訓的機會，讓年長僱員能學習新知識以配合社會、科技及行業的發展。

了解 年長僱員的體能狀況，在作息時間與工作裝備方面作出適當配合，包括因應僱員的需要在工作時間內提供休息時段、提供輔助工具及設備，例如改善燈光、增設活動放大鏡和可轉換字體大小的電腦顯示屏等。

支持年長人士就業對僱主有什麼得益？

年長僱員的優點：

擁有豐富的工作
經驗和知識

具備良好職業
道德、工作態
度積極

可協助培訓新人，
減低企業的培训成
本，提升知識管理
效益

忠誠可靠，流失
率低，有助解決
人手短缺問題

處理人際關係方面
有其心得，與客戶
和工作夥伴已建立
起一定的聯繫

待人處事成熟，較
易取得年長顧客的
信任，有利企業開
發銀髮市場

年長人士就業對僱員和社會大眾有什麼好處？

透過就業，年長人士可以保持活力及與社會的聯繫，並可維持收入保障。年長人士繼續就業，可帶來生產力，對整體社會亦帶來裨益。



僱主計劃聘用年長人士，或延長僱員退休年齡時要注意什麼？

延長僱員退休年齡

- 審視相關職位或行業對從業員的年齡是否有法律上的規限。
- 審視與僱員訂立的僱傭合約中有否訂明員工的退休年齡。當僱主擬引入或延長僱員的退休年齡，可能需要與僱員協商，更改僱傭合約的相關條款。
- 為避免因僱主單方面更改僱傭合約條款而引起爭拗和糾紛，僱主應就有關計劃先諮詢所有受影響的僱員，並在徵得員工的同意後，才進行修訂。
- 僱主應以清楚明確的方法告知僱員該項變更。
- 如僱傭條件以書面形式作出任何修訂，僱主須在該等修訂列出後或有關生效程序完成後，盡快向僱員提供該等書面修訂副本一份。
- 如僱傭合約的修訂並非以書面作出，而僱主接獲僱員的書面要求，則僱主須將一份載有變更條款的通知書交給僱員。



如欲了解《僱傭條例》詳情，可致電查詢熱線：

 2717 1771 (由「1823」接聽)

工傷補償保險

僱主必須根據《僱員補償條例》為其僱員投購工傷補償保險，以承擔僱主在該條例及普通法方面的法律責任。有關僱主在這方面須注意的事項，可參閱《工傷補償保險須知》單張。該單張可透過以下勞工處網頁下載：

<http://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/ece/geci.pdf>

此外，「僱員補償聯保計劃」亦為未能購買工傷補償保險的僱主提供後援市場，確保各行各業的僱主投保有門，僱員權益得到保障。如欲了解計劃詳情，可參閱有關單張或致電2591 9316查詢。該單張可透過以下超連結下載：

<http://www.ecirsb.com.hk/pdf/Pamphlet.pdf>

強積金

按《強制性公積金計劃條例》的規定，僱主必須安排年滿18歲至未滿65歲的僱員參加強積金計劃，並定期作出「強制性供款」。

當僱員年滿65歲後仍然受僱，雖然僱主及僱員均已無須再按規定作「強制性供款」，但雙方仍可選擇作「自願性供款」，以增加僱員的退休保障。

「自願性供款」的安排，例如供款額及提取資格等乃根據個別強積金計劃的管限規則所規定，法例並無設任何限制。僱主可向其所屬受託人查詢詳情。

另外，僱主亦應提醒年長僱員選擇基金時要考慮風險承受能力，並應定期檢討基金組合。

如欲查詢更多關於強積金的詳情，可與強制性公積金計劃管理局聯絡：

 2918 0102

 www.mpfa.org.hk

僱員是企業最寶貴的資產。積極聘用年長僱員的企業有以下的體會：

大型主題樂園

在招聘員工時，主要因應企業的業務發展、人手需要、個人能力及工作態度等作考慮。年長人士亦能夠將過去的豐富經驗有效應用在現時的工作上。

零售銀行

管理層對聘任年長僱員的承擔與支持尤其重要。但這些『老友記』是一群十分可靠及充滿正能量的員工，絕對值得企業長遠投資！

公共事業機構

把握資深僱員留任期間的時間和機會，將知識和經驗傳承下來，這對講求專業知識和實戰經驗的行業來說尤為重要。

食品製作及包裝企業

他們解決問題的能力極高，擁有『獅子山下』的精神，敬業樂業。只要企業花心思培訓和配合，對年長人士的生活和身體有正面幫助。

查詢

如對此小冊子有任何查詢，請聯絡勞工處勞資協商促進科

 2121 8690

 www.labour.gov.hk

 勞工處

12/2015