

政府總部
勞工及福利局
香港添馬添美道
政府總部



LABOUR AND WELFARE BUREAU
GOVERNMENT SECRETARIAT

Central Government Offices
Tim Mei Avenue
Tamar, Hong Kong

本函檔號 Our Ref.: LWB/M/9-2/4/1 Pt.20

電話號碼 Tel No.: 2810 3291

來函檔號 Your Ref.:

傳真號碼 Fax No.: 2801 6314

中環立法會道 1 號
立法會綜合大樓
立法會人力事務委員會秘書
馬淑霞小姐

馬小姐：

人力事務委員會
促進年長人士就業的措施

在 2015 年 11 月 17 日的人力事務委員會("委員會")會議上，政府當局告知委員會僱員再培訓局 ("再培訓局")進行了一項年長人士培訓需要的市場研究，探討年長人士對再培訓局課程和服務的需求，以及收集僱主對聘用年長人士的意見("市場研究")。委員會要求政府當局提供市場研究的報告。

2. 有關研究已於本年較早時完成。隨本函夾附的附件，總結了研究的結果和調查機構的觀察，及再培訓局的跟進工作，謹供委員參考。

勞工及福利局局長

(方兆偉



代行)

2016 年 4 月 27 日

副本呈：

僱員再培訓局 (經辦人：吳家光先生)

勞工處處長 (經辦人：楊麗珊女士)

「較年長人士培訓需要研究」調查結果

背景

近年本港人口結構步向老齡化。政府正積極鼓勵包括較年長人士等潛在勞動力投入就業市場，以緩解人口老化及勞動人口萎縮的負面影響。

2. 為探討較年長人士對僱員再培訓局(下稱「再培訓局」)課程和服務的需求，及僱主對較年長人士就業的看法和取態，再培訓局委託了香港理工大學活齡學院(下稱「調查機構」)進行「較年長人士培訓需要研究」(下稱「調查」)，並就以下範疇作出觀察及建議：
 - (a) 較年長人士對培訓課程的需要和期望；以及
 - (b) 較年長人士求職時面對的困難，及僱主聘用較年長人士的考慮因素。

調查方法

3. 調查機構透過聚焦小組(共 4 組)及電話訪問(共 304 個)的形式，向 50 歲或以上，具副學位或以下學歷程度，並在未來 12 個月有求職意向或在受訪時正就業的 343 名較年長人士收集意見。另一方面，調查機構透過深度訪談(共 34 個)的形式，向 34 名會聘請副學位或以下學歷程度的較年長人士的僱主收集意見。

主要調查結果

4. 在培訓需要和期望方面，調查顯示較年長人士普遍希望：
 - (a) 報讀電腦、陪月、保安及護理相關的課程；
 - (b) 以半日制模式上課(上午或晚間時段較佳)；以及
 - (c) 於星期一至五上課，每星期上課 3 天或以下。
5. 至於較年長人士求職時面對的困難，及僱主聘用較年長人士的考慮因素方面，調查的觀察包括：

(a) 體能及記憶力：較年長人士的體能、學習能力及記憶力下降，適應新工作時或會感到壓力，僱主亦關注較年長人士容易面對職業勞損的風險。

(b) 電腦及溝通技巧：不少較年長人士未能掌握電腦科技應用及英語運用技巧，而缺乏相關工作經驗令他們較難投身有興趣的行業。僱主則重視員工的服務態度、英語和溝通技巧，並期望他們在入職前已掌握基本電腦技能。

(c) 調整心態：較年長人士往往因求職時遇到挫折而打擊信心，或在工作上受到責備感到尊嚴受損，僱主亦普遍認為較年長人士需要別人尊重及較著重面子，從事服務性行業時會較難調整心態。

(d) 工作與需要或期望配合：較年長人士擔心學歷背景及家庭崗位會令工作選擇減少，並希望從事切合自己能力和專長的工作。僱主則普遍認為工作態度及與職位匹配的經驗和技能比學歷重要，部份行業會考慮以兼職形式聘用較年長人士。

(e) 社會主觀感覺：不少較年長人士認為年齡因素是他們受聘的主要障礙，並擔心僱主認為他們不願意學習新事物和電腦科技，及較堅持己見等。僱主則表示不同年齡人士受聘機會平等，而較年長人士的優勢包括成熟穩重、對工作待遇有合理期望等，但他們往往習慣既定的工作模式，較難適應變化。

(f) 經濟效益：較年長人士的勞工保險費用偏高，削弱了僱主聘用的動機；而距離退休時間較短亦可能令僱主缺乏誘因為他們提供在職培訓。較年長人士認為，實施最低工資令部份員工需要擔當額外職務，增加對員工體力和適應力的要求。僱主則表示中小企因資源考慮，缺乏經驗的較年長人士難以投身技術含量高的工作，故往往獲聘任勞力密集及技術要求較低的基層崗位。

(g) 求職及招聘渠道：較年長人士主要從報章、街招等傳統媒介接收求職資訊，而近年除基層工種外，大部份空缺會透過互聯網招聘，個別人士或會因而未能取得有關資訊。僱主亦因此較少接

獲較年長人士求職，故缺乏資料評估他們的背景和工作期望，難以為他們配對工作。

與培訓課程有關的建議

6. 就為較年長人士而設的培訓課程發展方面，調查機構建議：
 - (a) 提供職安健的培訓；
 - (b) 引進職業規劃及職志測試；
 - (c) 提供電腦科技應用、職業語文、求職技巧、人際關係和溝通技巧等課程；以及
 - (d) 加強職前及在職輔導。

7. 就為較年長人士而設的培訓課程設計方面，調查機構建議：
 - (a) 以小班教學並根據年齡和學歷程度分班；
 - (b) 靈活安排課堂設施及課室環境；
 - (c) 兼顧理論與實務，以互動方式教學；
 - (d) 考核以筆試和實務技能兩方面進行；
 - (e) 導師需具備帶領學員的技巧，並可考慮聘請具經驗的較年長導師；
 - (f) 提供較大字體的課堂筆記；以及
 - (g) 按入息水平，資助較年長人士報讀學費較高的課程。

跟進工作

8. 因應調查機構的建議，再培訓局會在培訓服務方面作出以下跟進工作：
 - (a) 開發為較年長人士專設的「職場再出發基礎證書」系列，內容涵蓋職場認知、心態調適，以及就業技能訓練；
 - (b) 與持份者探討較年長人士專設課程的設計，包括班別人數、上課時間、教學設施及活動、評核模式等；
 - (c) 與僱主為較年長人士合辦「度身訂造課程」；以及
 - (d) 在現有課程提供較大字體的課堂筆記。

9. 在支援及配套服務方面的跟進工作則包括：
- (a) 舉辦「職場再出發」實戰系列活動，讓較年長人士認識入職要求和發展機會，並親身體會工作環境和職責；
 - (b) 舉辦「認識較年長人士工作坊」，讓有意聘用較年長人士的僱主了解他們的特性及掌握與他們溝通的技巧；
 - (c) 舉辦「僱主招聘交流會」，向企業推廣聘用修讀再培訓局課程的較年長人士；
 - (d) 就企業聘用及培訓較年長人士的情況進行調查；以及
 - (e) 為較年長人士籌辦地區推廣活動，如招聘會及講座等。

僱員再培訓局

2016年4月