

第一章 引言

隨著香港人口不斷老化，45歲或以上的中老年人士有上升的趨勢。根據1999年中人口估計，45歲人士佔總人口的31.9%，而預計到2001年數字會上升到33.1%，到2006年，2011年及2016年，數字更將會分別上升到37.9%，42.1%及44.0%。若只計算45歲至65歲的人口，數字從1999年至2016年亦有10%的升幅。45歲至65歲的人口比例在1999年，2001年，2006年，2011年及2016年分別為24.9%，25.8%，29.9%，33.9%及35.8%。由此可見，香港勞動人口老化將會跟隨整體人口老化而出現，而中老年就業人士在未來十五年將有一個大幅上升的趨勢。

然而，中老年人士的失業人數在近年正不斷上升。40至49歲失業人數從1996年的16,000人上升到99年的49,100人，而50至59歲失業人數亦從1996年的8,500人上升到99年的30,300人，當中40至49歲男性失業人數更從1996年的11,800人上升到99年的35,700人，而50至59歲男性失業人數亦從1996年的7,400人上升兩倍多到99年的24,400人。雖然40至59歲人士的失業率與整體失業率相約，但失業人數的大幅增加是藉得我們進一步留心關注。

另一方面，香港高齡人口的比率亦不斷的上升。雖然香港高齡人口的比率遠較某些工業發展國家為少，如日本65或以上人口佔總人口的比率在2025年已升至24%，而香港的比率估計到2036年才升至20%，但在退休保障計劃的作用並未完善發揮之下，促進年長人士就業對香港社會甚為重要。況且正如Moody(1988)所指，年長工人如果被給予再培訓及彈性的工作機會可以降低社會的財政負擔。不談香港整體社會的經濟負擔，中老年人士與其他年齡群組一樣，應該擁有相同的就業機會以發揮個人的智慧、技術及專長，這樣才能達到「老有所為」。

我們相信不同的中老年人士，特別是專業及管理人士與中下層人士所面對的處境有很大的分別，兩者的情況並不能一概而論。而本文章則會主要探討中下層的中老年人士的情況。

第二章 文獻參考

香港討論有關就業情況的文獻不多，只在 1997 年金融風暴後，探討關於香港的就業情況及失業人士狀況的文章才開始蓬勃起來，但當中針對中老年人就業情況的文章仍然甚為缺乏。這現象亦反映出香港社會對就業，特別是中老年人的就業情況並不關注。

Heywood, Ho 及 Wei (1999) 的研究指出香港大部分的機構只僱用年長工人，但不會聘請年長工人，而機構亦較願意投資在年輕工人的培訓。陳錦華及王志錚(1999) 的研究發現三成的被訪者在以往的工作經驗或見工時親身遇到年齡歧視，40 至 44 歲的被訪者當中約有三分之一遇到年齡歧視，45 至 49 歲當中的有四成有此遭遇，而 50 至 59 歲當中更有四成半以上有此遭遇。以上的文章都指出，中老年人就業方面較年輕人面對較多的問題，而社會上普遍存在年齡歧視的現象。

黃潔瑜及馮可立(1997) 的研究則是較為深入探討中老年人就業情況的一項研究。黃潔瑜及馮可立(1997) 的研究發現六成以上 50 至 54 歲人士的收入低於入息中位數，而六十歲以上的比率更高達八成。此外，他們的研究發現主要有三類中老年人面對就業的問題：1. 仍然是家庭經濟支柱的中年失業人士，因為經濟轉型行業式微被解僱而要面對失業；2. 要依靠工作入息來維持生活的單身年長人士；3. 希望繼續工作賺取更多收入以備不時之需的退休人士。黃潔瑜及馮可立(1997) 的研究亦同樣指出年齡因素是中老年人就業其中一個主要障礙，而不同年齡組別人士其工作能力會因年齡而被塑型及劃分級別，中老年人更會因此感到被貶低。

除了以上的文章提出了年齡歧視是中老年就業人士主要面對的一個問題外，中老年就業人士是受到其他客觀因素而影響他們就業的情況，這些因素是藉得探討的。為了彌補本地文獻的不足。本報告將會分開幾個部份，詳細的探討現時中老年人的就業情況，防礙及促使中老年人就業的因素，公共政策對於中老年人就業的影響以及促進中老年人就業的方法等幾個方面。

第三章 研究方法

本研究調查主要透過三種方法搜集資料：

- 透過深入訪問 17 位 40 至 67 歲的人士、一名勞工處代表、三名培訓機構職員及兩名負責處理就業問題的社工以瞭解中老年就業人士的狀況及所面對的困難。
- 透過電話訪問 412 位 40 歲以上的人士以瞭解現時年長人士的就業狀況。
- 透過各種文獻及網上資料以瞭解香港及外地的人口結構，就業人口的狀況及對中老年人士就業有影響的公共政策的詳情。

深入訪問的大綱主要包含幾個部份：

1. 中老年人士的工作生涯
2. 中老年人士尋找工作時面對的問題及困難
3. 失業對中老年人士造成的影響
4. 對勞工處就業服務的意見
5. 非政府組織及社會服務機構幫助中老年人士就業的情況
6. 對培訓或再培訓的意見
7. 對各種增加中老年人士就業方法的意見

電話調查是以隨機抽樣的方式，分別於二零零零年三月六日至三月三十一日及六月一至六月十五日期間進行電話訪問，從 2350 個電話樣本中，成功訪問了 412 名 40 至 65 歲的香港居民。總回應率為 17.5 %。調查所用的電話樣本是以隨機抽樣的方式從住戶電話簿中抽取出來。當訪問員成功接聽電話後，會進行戶中抽樣，選取住戶中 40 歲以上最近生日的一位作為訪問對象。

電話訪問的問卷內容除個人資料以外，問卷內總共有 23 題，內容包括：

1. 被訪者的就業狀況；
2. 被訪者遇到有關年齡歧視的經歷；
3. 比較被訪者四十歲前後工作的經驗及找尋工作時；
4. 被訪者接受再培訓、接受綜援，及獲得家人在經濟上支持的情況。

第四章 中老年人就業的情況

4.1 電話訪問調查結果

基本數據：

被訪者的年齡介乎 40 至 65 歲，而平均年齡約為 52.4 歲。

表格 1 被訪者年歲

| | |
|----------|-------------|
| 40-44 | 80 (19.4%) |
| 45-49 | 75 (18.2%) |
| 50-54 | 84 (20.4%) |
| 55-59 | 63 (15.3%) |
| 60 或以上 | 110 (26.7%) |
| 回答人數=412 | 平均年齡=52.4 |

被訪者中女性與男性的比例約各佔一半。

表格 2 被訪者性別

| | |
|----------|-------------|
| 男 | 203 (49.8%) |
| 女 | 205 (50.2%) |
| 回答人數=408 | |

接近五成的被訪者只有小學畢業或以下的教育程度，而只有約一成的被訪者教育程度達大專或以上。年歲愈大的被訪者顯著擁有較低的教育程度。40 至 44 歲的被訪者中少於兩成只有小學畢業或以下的教育程度，而 45-49 歲及 50 至 54 歲的被訪者當中有五成只有此程度，60 歲或以上的被訪者中更有六成半有此程度。相反，40 至 44 歲的被訪者中五成半達高中或以上的教育程度，而 50 至 54 歲及 60 歲以上的被訪者當中分別只有三成半及兩成多有此程度。

表格 3 被訪者的教育程度

| | 40-44 歲 | 45-49 歲 | 50-54 歲 | 55-59 歲 | 60 歲或以上 | 所有年齡 |
|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| 小學或以下 | 18 (23.4%) | 37 (49.3%) | 42 (50.6%) | 33 (52.4%) | 71 (65.7%) | 201 (49.5%) |
| 初中(中一至中三) | 16 (20.8%) | 17 (22.7%) | 12 (14.5%) | 15 (23.8%) | 12 (11.1%) | 72 (17.7%) |
| 高中及預科員(中四至中七) | 31 (40.3%) | 14 (18.7%) | 19 (22.9%) | 10 (15.9%) | 13 (12.0%) | 87 (21.4%) |
| 大專或以上 | 12 (15.6%) | 7 (9.3%) | 10 (12.0%) | 5 (7.9%) | 12 (11.1%) | 46 (11.3%) |
| 回答人數=406 | | 卡方測試：p.=0.001 | | | | |

就業狀況：

被訪者中約四成半在職，而一成半以上正失業，另外的約一成是退休或不適合工作，料理家務的則有兩成多。男性被訪者中五成半以上在職，而女性則只有三成半。退休的男性達兩成，而女性則只有 5%。相反，四成半的女性被訪者報稱料理家務，而男性則只有 1%。就業及退休的男性被訪者顯著較女性被訪者多，而料理家務的女性顯著較男性多。女性中表示退休的數目甚低，一方面由於她們較少投入勞動市場，因為沒曾工作所以不會宣稱退休，另一方面由於婦女在退休後仍要料理家務，甚少真正言休。

表格 4 被訪者的工作狀況

| | 男 | 女 | 所有被訪者 |
|----------|-------------|---------------|-------------|
| 工作 | 116 (57.1%) | 74 (36.1%) | 190 (46.6%) |
| 失業 | 45 (22.2%) | 27 (13.2%) | 72 (17.6%) |
| 料理家務 | 1 (0.5%) | 93 (45.4%) | 94 (23.0%) |
| 退休/不適合工作 | 41 (20.2%) | 11 (5.4%) | 52 (12.7%) |
| 回答人數=408 | | 卡方測試：p.=0.001 | |

此外，調查結果顯示被訪者年齡愈大愈多表示退休或不適合工作，相反愈少人表示正就業。多於七成 40 至 44 歲的被訪者在職，而 50 至 54 歲的群組中只有少於五成半的在職，到 60 歲或以上的群組，數字則急劇下降至兩成。至於退休或不適合工作的數字，則從 40 至 44 歲的 1.3%，上升到 50 至 54 歲的 6%，再大幅上升到 55 至 59 歲的 15.9% 及 60 歲或以上的 30.9%。

表格 5 被訪者的工作狀況與年齡

| | 40-44 歲 | 45-49 歲 | 50-54 歲 | 55-59 歲 | 60 歲或以上 |
|----------|------------|---------------|------------|------------|------------|
| 工作 | 58 (72.5%) | 49 (65.3%) | 44 (52.4%) | 19 (30.2%) | 22 (20.0%) |
| 失業 | 6 (7.5%) | 10 (13.3%) | 16 (19.0%) | 21 (33.3%) | 20 (18.2%) |
| 料理家務 | 15 (18.8%) | 14 (18.7%) | 19 (22.6%) | 13 (20.6%) | 34 (30.9%) |
| 退休/不適合工作 | 1 (1.3%) | 2 (2.7%) | 5 (6.0%) | 10 (15.9%) | 34 (30.9%) |
| 回答人數=412 | | 卡方測試：p.=0.001 | | | |

現時在職的被訪者中主要從事非技術工人(20.5%)及文員(17.9%)，其次是服務工作及商店銷售員及工藝及有關人員(15.3%)。

表格 6 就業被訪者的職業

| | |
|-------------|------------|
| 經理及行政人員 | 11 (5.8%) |
| 專業人員 | 14 (7.4%) |
| 輔助專業人員 | 12 (6.3%) |
| 文員 | 34 (17.9%) |
| 服務工作及商店銷售員 | 29 (15.3%) |
| 漁農業熟練工人 | 1 (0.5%) |
| 工藝及有關人員 | 29 (15.3%) |
| 機台及機器操作員及員工 | 20 (10.5%) |
| 非技術工人 | 39 (20.5%) |
| 公務員 | 1 (0.5%) |
| 回答人數=190 | |

八成半以上在職的被訪者是從事全職工作，只有一成半的從事兼職。

表格 7 工作性質 (一)

| | |
|----------|-------------|
| 兼職 | 27 (14.1%) |
| 全職 | 164 (85.9%) |
| 回答人數=191 | |

教育程度較低的被訪者較多從事兼職工作。達大專或以上程度及高中/預科程度的被訪者中分別有 9.7% 及 5.0% 從事兼職工作，而只達初中程度的被訪者中接近一成半任兼職工作，只有小學或以下程度的被訪者中更有兩成半從事兼職工作。

表格 8 工作性質 (一) 與教育程度

| | 小學或以下 | 初中 | 高中/預科 | 大專或以上 |
|----------|------------|---------------|------------|------------|
| 兼職 | 16 (24.6%) | 5 (14.7%) | 3 (5.0%) | 3 (9.7%) |
| 全職 | 49 (75.4%) | 29 (85.3%) | 57 (95.0%) | 28 (90.3%) |
| 回答人數=190 | | 卡方測試：p.=0.015 | | |

差不多八成在職的被訪者的工作是長工，而任職散工或長散工的則有 17%。

表格 9 工作性質 (二)

| | |
|----------|-------------|
| 長工 | 153 (79.7%) |
| 散工 | 29 (15.1%) |
| 長散工 | 5 (2.6%) |
| 合約職位 | 5 (2.6%) |
| 回答人數=192 | |

教育程度較低的被訪者顯著較多從事散工。達大專或以上程度及高中/預科程度的被訪者中只有約 3%從事散工，而只達初中程度的被訪者中接近一成半任職散工，只有小學或以下程度的被訪者中多達三成以上任職散工。

表格 10 工作性質 (二) 與教育程度

| | 小學或以下 | 初中 | 高中/預科 | 大專或以上 |
|----------|------------|---------------|------------|------------|
| 長工 | 43 (65.2%) | 26 (76.5%) | 53 (88.3%) | 30 (96.8%) |
| 散工 | 21 (31.8%) | 5 (14.7%) | 2 (3.3%) | 1 (3.2%) |
| 長散工 | 2 (3.0%) | 2 (5.9%) | 1 (1.7%) | |
| 合約職位 | | 1 (2.9%) | 4 (6.7%) | |
| 回答人數=191 | | 卡方測試：p.=0.001 | | |

至於在職人士的支薪方法方面，多至七成半是月薪的，另外有多於一成半是日薪的。相信由於約八成在職人士是任職長工及全職工作的關係，故此他們以月薪為主。

表格 11 支薪方法

| | |
|----------|-------------|
| 月薪 | 140 (73.7%) |
| 日薪 | 29 (15.3%) |
| 時薪 | 7 (3.7%) |
| 件工 | 4 (2.1%) |
| 佣金/底薪加佣金 | 7 (3.7%) |
| 僱主/自僱 | 3 (1.6%) |
| 回答人數=190 | |

教育程度較低的被訪者顯著較多從事非月薪工作。達大專或以上程度的被訪者中只有約 3%從事非月薪工作，高中/預科程度的被訪者中差不多一成半從事非月薪工作，而只達初中程度的被訪者中接近三成任職非月薪工作，只有小學或以下程度的被訪者中更多達四成以上任職非月薪工作。

表格 12 支薪方法與教育程度

| | 小學或以下 | 初中 | 高中/預科 | 大專或以上 |
|----------|---------------|------------|------------|------------|
| 月薪 | 38 (59.4%) | 24 (70.6%) | 49 (86.0%) | 28 (96.6%) |
| 非月薪 | 26 (40.6%) | 10 (29.4%) | 8 (14.0%) | 1 (3.4%) |
| 回答人數=184 | 卡方測試：p.=0.001 | | | |

超過八成半在職的被訪者是僱員，另外約一成的是自僱或僱主。

表格 13 受僱性質

| | |
|----------|-------------|
| 僱員 | 170 (88.5%) |
| 自僱 | 14 (7.3%) |
| 僱主 | 8 (4.2%) |
| 回答人數=192 | |

年齡愈高的被訪者，愈多是自僱或僱主。40至44歲及45至49歲的被訪者中分別只有3.4%及6.1%是自僱或僱主，但55至59歲的被訪者中多於兩成是自僱或僱主，而60歲或以上的被訪者中多達三成是自僱或僱主。

表格 14 受僱性質與教育程度

| | 40-44 歲 | 45-49 歲 | 50-54 歲 | 55-59 歲 | 60 歲或以上 |
|----------|--------------|------------|------------|------------|------------|
| 僱員 | 58 (96.6%) | 46 (93.9%) | 38 (86.4%) | 15 (78.9%) | 15 (68.2%) |
| 自僱 | 1 (1.7%) | 2 (4.1%) | 4 (9.1%) | 3 (15.8%) | 4 (18.2%) |
| 僱主 | 1 (1.7%) | 1 (2.0%) | 2 (4.5%) | 1 (5.3%) | 3 (13.6%) |
| 回答人數=192 | 卡方測試：p.=0.03 | | | | |

明顯有較多男性是自僱或僱主，被訪的男性當中多於一成半是自僱或僱主。

表格 15 受僱性質與性別

| | 男 | 女 |
|----------|---------------|------------|
| 僱員 | 95 (81.9%) | 73 (98.6%) |
| 自僱 | 13 (11.2%) | 1 (1.4%) |
| 僱主 | 8 (6.9%) | |
| 回答人數=190 | 卡方測試：p.=0.002 | |

三成多的被訪者表示於過去一年試過失業。

表格 16 於過去一年有否試過失業

| | |
|----------|-------------|
| 有 | 129 (31.9%) |
| 沒有 | 271 (67.1%) |
| 好難講 | 4 (1%) |
| 回答人數=404 | |

被訪者的年齡愈大愈易於失業，40 至 44 歲的被訪者中有兩成於過去一年試過失業，而 50 至 54 歲的被訪者中接近三成試過失業，而 55 至 59 歲的被訪者中更多至四成半試過失業。60 歲或以上人士的失業比率回落至三成半相信是由於部份人士已放棄工作而選擇退休所致。

表格 17 於過去一年有否試過失業與年齡

| | 40-44 歲 | 45-49 歲 | 50-54 歲 | 55-59 歲 | 60 歲或以上 |
|----------|------------|--------------|------------|------------|------------|
| 有 | 17 (21.5%) | 23 (31.9%) | 23 (28.4%) | 29 (47.5%) | 37 (34.6%) |
| 沒有 | 62 (78.5%) | 49 (68.1%) | 58 (71.6%) | 32 (52.5%) | 70 (65.4%) |
| 回答人數=400 | | 卡方測試：p.=0.02 | | | |

調查結果顯示被訪者學歷愈低愈易於失業。小學或以下程度的被訪者中超過四成半曾於過去一年試過失業，而初中程度的被訪者中約三成曾失業。

表格 18 於過去一年有否試過失業與教育程度

| | 小學或以下 | 初中 | 高中/預科 | 大專或以上 |
|----------|-------------|---------------|------------|------------|
| 有 | 83 (43.0%) | 22 (31.0%) | 13 (14.9%) | 9 (20.5%) |
| 沒有 | 110 (57.0%) | 49 (69.0%) | 74 (85.1%) | 35 (79.5%) |
| 回答人數=395 | | 卡方測試：p.=0.001 | | |

絕大部份過去一年曾失業的被訪者試過一次失業(78.3%)，而只有約兩成的被訪者試過失業多於一次。

表格 19 於過去一年內試過幾次失業

| | |
|----------|------------|
| 一次 | 90 (78.3%) |
| 多於一次 | 25 (21.7%) |
| 回答人數=115 | |

特別要注意的是，多於五成過去一年曾失業的被訪者是整年時間都在失業中。

表格 20 於過去一年內總共有幾多個月失業

| | |
|----------|------------|
| 一至三個月 | 19 (15.1%) |
| 四至六個月 | 25 (19.8%) |
| 七至十一個月 | 16 (12.7%) |
| 整年 | 66 (52.4%) |
| 回答人數=126 | |

受歧視的情況：

約四成的被訪者在四十歲之後找工試過因年齡關係而被僱主拒絕聘請，而當中多於一成半更經常因年齡關係而被僱主拒絕聘請。

表格 21 四十歲之後找工有沒有試過因年齡關係而被僱主拒絕聘請

| | |
|----------|-------------|
| 從來沒有 | 183 (60.4%) |
| 一兩次 | 23 (7.6%) |
| 間中有 | 47 (15.5%) |
| 經常有 | 50 (16.5%) |
| 回答人數=303 | |

教育程度較低的被訪者比教育程度較高的被訪者較多因年齡關係而被僱主拒絕聘請。調查結果顯示小學或以下程度的被訪者中超過兩成經常因年齡關係而被僱主拒絕聘請，達高中或預科水平的只有不足一成有相同經驗，大專或以上水平的只有少於半成有相同經驗。

表格 22 四十歲之後找工有沒有試過因年齡關係而被僱主拒絕聘請與教育程度

| | 小學或以下 | 初中 | 高中/預科 | 大專或以上 |
|----------|------------|---------------|------------|------------|
| 從來沒有 | 82 (52.6%) | 32 (59.3%) | 45 (77.6%) | 22 (68.8%) |
| 一兩次 | 12 (7.7%) | 5 (9.3%) | 5 (8.6%) | 1 (3.1%) |
| 間中有 | 28 (17.9%) | 7 (13.0%) | 4 (6.9%) | 8 (25.0%) |
| 經常有 | 34 (21.8%) | 10 (18.5%) | 4 (6.9%) | 1 (3.1%) |
| 回答人數=300 | | 卡方測試：p.=0.013 | | |

約三成半的被訪者在四十歲之後試過在工作方面曾經受到年齡歧視，而有 8.2% 的被訪者經常受到年齡歧視。

表格 23 四十歲之後有沒有試過在工作方面曾經受到年齡歧視

| | |
|----------|-------------|
| 從來沒有 | 227 (66.6%) |
| 一兩次 | 20 (5.9%) |
| 間中有 | 66 (19.4%) |
| 經常有 | 28 (8.2%) |
| 回答人數=341 | |

教育程度較低的被訪者比教育程度較高的被訪者較多表示曾經受到年齡歧視。大專或以上學歷及高中或預科學歷的被訪者中分別有兩成及兩成半曾經受到年齡歧視，而初中及小學或以下學歷的被訪者中則分別有四成半及四成曾經受到年齡歧視。

表格 24 四十歲之後有沒有試過在工作方面曾經受到年齡歧視與教育程度

| | 小學或以下 | 初中 | 高中/預科 | 大專或以上 |
|----------|------------|---------------|------------|------------|
| 從來沒有 | 97 (61.8%) | 33 (54.1%) | 59 (76.6%) | 36 (81.8%) |
| 一兩次 | 10 (6.4%) | 5 (8.2%) | 4 (5.2%) | 1 (2.3%) |
| 間中有 | 40 (25.5%) | 14 (23.0%) | 8 (10.4%) | 4 (9.1%) |
| 經常有 | 10 (6.4%) | 9 (14.8%) | 6 (7.8%) | 3 (6.8%) |
| 回答人數=339 | | 卡方測試：p.=0.023 | | |

約兩成半的被訪者在四十歲之後試過因年齡關係而被僱主壓低工資。

表格 25 四十歲之後有沒有試過因年齡關係而被僱主壓低工資

| | |
|----------|-------------|
| 從來沒有 | 249 (73.2%) |
| 一兩次 | 18 (5.3%) |
| 間中有 | 54 (15.9%) |
| 經常有 | 19 (5.6%) |
| 回答人數=340 | |

教育程度較低的被訪者比教育程度較高的被訪者較多表示曾經因年齡關係而被壓低工資。大專或以上學歷及高中或預科學歷的被訪者中只有約一成曾有此經驗，而達初中學歷的被訪者中有三成多有此經驗，小學或以下學歷的被訪者中更多至四成曾經因年齡關係而被壓低工資。

表格 26 四十歲之後有沒有試過因年齡關係而被僱主壓低工資與教育程度

| | 小學或以下 | 初中 | 高中/預科 | 大專或以上 |
|----------|---------------|------------|------------|------------|
| 從來沒有 | 97 (62.2%) | 42 (68.9%) | 68 (88.3%) | 40 (90.9%) |
| 一兩次 | 10 (6.4%) | 5 (8.2%) | 3 (3.9%) | |
| 間中有 | 37 (23.7%) | 12 (19.7%) | 2 (2.6%) | 3 (6.8%) |
| 經常有 | 12 (7.7%) | 2 (3.3%) | 4 (5.2%) | 1 (2.3%) |
| 回答人數=338 | 卡方測試：p.=0.001 | | | |

兩成的被訪者在四十歲之後試過因年齡關係而被解僱或裁員。

表格 27 四十歲之後有沒有試過因年齡關係而被解僱或裁員

| | |
|----------|-------------|
| 從來沒有 | 274 (80.1%) |
| 一兩次 | 40 (11.7%) |
| 間中有 | 20 (5.8%) |
| 經常有 | 8 (2.3%) |
| 回答人數=342 | |

教育程度較低的被訪者比教育程度較高的被訪者較多表示曾經因年齡關係而被解僱或裁員。大專或以上學歷及高中或預科學歷的被訪者中分別有 6.8%及 9.1% 曾經因年齡關係而被解僱或裁員，而初中及小學或以下學歷的被訪者中則分別有 37.9%及 35.9% 曾經因年齡關係而被解僱或裁員。

表格 28 四十歲之後有沒有試過因年齡關係而被解僱或裁員與教育程度

| | 小學或以下 | 初中 | 高中/預科 | 大專或以上 |
|----------|---------------|------------|------------|------------|
| 從來沒有 | 117 (74.1%) | 44 (72.1%) | 70 (90.9%) | 41 (93.2%) |
| 一兩次 | 23 (14.6%) | 11 (18.0%) | 4 (5.2%) | 2 (4.5%) |
| 間中有 | 13 (8.2%) | 4 (6.6%) | 2 (2.6%) | 1 (2.3%) |
| 經常有 | 5 (3.2%) | 2 (3.3%) | 1 (1.3%) | - |
| 回答人數=340 | 卡方測試：p.=0.046 | | | |

約三分之一的被訪者現時工作所得的收入少於四十歲前，超過一成更少於以前好多。

表格 29 現時工作所得的收入與四十歲前有沒有分別

| | |
|----------|-------------|
| 少 好多 | 28 (10.1%) |
| 少 | 66 (23.8%) |
| 有分別 | 137 (49.5%) |
| 多 | 37 (13.4%) |
| 多 好多 | 9 (3.2%) |
| 回答人數=277 | |

低學歷的被訪者比高學歷的被訪者較易於四十歲後減少工作收入。五成多小學或以下學歷的被訪者現時工作所得的收入少於四十歲前，初中學歷的被訪者中則有三分之一有此情況，而大專或以上學歷的被訪者中只有約一成半的有相同經驗。相反有三分之一大專或以上學歷的被訪者收入較四十歲前多。

表格 30 現時工作所得的收入與四十歲前有沒有分別與教育程度

| | 小學或以下 | 初中 | 高中/預科 | 大專或以上 |
|----------|---------------|------------|------------|------------|
| 少 好多 | 15 (13.4%) | 5 (10.2%) | 6 (8.3%) | 2 (4.8%) |
| 少 | 42 (37.5%) | 11 (22.4%) | 9 (12.5%) | 4 (9.5%) |
| 有分別 | 43 (38.4%) | 30 (61.2%) | 41 (56.9%) | 22 (52.4%) |
| 多 | 10 (8.9%) | 3 (6.1%) | 13 (18.1%) | 11 (26.2%) |
| 多 好多 | 2 (1.8%) | - | 3 (4.2%) | 3 (7.1%) |
| 回答人數=275 | 卡方測試：p.=0.001 | | | |

其他調查結果：

五成半以上的被訪者表示年齡歧視是他們找工時遇到的困難。其次有五成的被訪者表示學歷不足是他們的困難，人工低及找不到想找的工種亦是部份被訪者面對的困難之一。

表格 31 找工時遇到的困難

| | |
|------------|-------------|
| 年齡歧視 | 126 (56.0%) |
| 學歷不足 | 112 (49.8%) |
| 人工低 | 71 (31.6%) |
| 找不到想找的工種 | 66 (29.3%) |
| 沒有技能/技術/經驗 | 44 (19.6%) |

| | |
|--------------------|------------|
| 不懂見工 | 4 (1.8%) |
| 健康原因 | 4 (1.8%) |
| 時間問題 | 3 (1.3%) |
| 其他 (如：人際關係、文化背景不同) | 7 (3.1%) |
| 無困難 | 30 (13.4%) |
| 回答人數=225 | |

多於八成半的被訪者並沒有參加過再培訓課程。

表格 32 有沒有參加過再培訓課程

| | |
|----------|-------------|
| 有 | 53 (12.9%) |
| 沒有 | 358 (87.1%) |
| 回答人數=411 | |

分別約有九成小學或以下學歷及大專或以上學歷的被訪者沒有參加過再培訓課程。

表格 33 有沒有參加過再培訓課程與教育程度

| | 小學或以下 | 初中 | 高中/預科 | 大專或以上 |
|----------|-------------|---------------|------------|------------|
| 有 | 14 (7.0%) | 15 (20.8%) | 19 (21.8%) | 5 (10.9%) |
| 沒有 | 186 (93.0%) | 57 (79.2%) | 68 (78.2%) | 41 (89.1%) |
| 回答人數=405 | | 卡方測試：p.=0.001 | | |

50 至 54 歲的被訪者中九成以上沒有參加過再培訓課程，60 歲以上的被訪者中更多至九成半沒有參加過再培訓課程。

表格 34 有沒有參加過再培訓課程與年齡

| | 40-44 歲 | 45-49 歲 | 50-54 歲 | 55-59 歲 | 60 歲或以上 |
|----------|------------|---------------|------------|------------|-------------|
| 有 | 13 (16.3%) | 20 (26.7%) | 6 (7.1%) | 9 (14.5%) | 5 (4.5%) |
| 沒有 | 67 (83.8%) | 55 (73.3%) | 78 (92.9%) | 53 (85.5%) | 105 (95.5%) |
| 回答人數=411 | | 卡方測試：p.=0.001 | | | |

被訪者參加再培訓的原因主要是學東西，而希望提升職業技能、希望增強就業競爭力、增加受聘機會及志在可以幫到找工亦是部份被訪者參加培訓的原因。

表格 35 參加再培訓課程的原因

| | |
|-----------|------------|
| 學東西 | 36 (69.2%) |
| 希望加強自信心 | 7 (13.5%) |
| 希望提升職業技能 | 20 (38.5%) |
| 希望增強處事能力 | 4 (7.7%) |
| 希望增強就業競爭力 | 17 (32.7%) |
| 希望改善人際技巧 | 4 (7.7%) |

| | |
|----------|------------|
| 希望增加受聘機會 | 14 (26.9%) |
| 希望增強技巧 | 1 (1.9%) |
| 志在可以幫到找工 | 12 (23.1%) |
| 在職工作需要 | 4 (7.7%) |
| 領取証書 | 1 (1.9%) |
| 回答人數=52 | |

五成半被訪者是由於沒有需要所以沒有參加再培訓課程，其次有兩成人表示因為沒有時間。

表格 36 沒有參加再培訓課程的原因

| | |
|--------------------|-------------|
| 沒有需要去讀 | 197 (55.3%) |
| 沒有時間去讀 | 78 (21.9%) |
| 不知道有再培訓/不知道那裡舉辦培訓班 | 30 (8.4%) |
| 覺得沒有用處 | 47 (13.2%) |
| 覺得自己沒有能力讀培訓 | 23 (6.5%) |
| 提供培訓的地方太遠 | 3 (0.8%) |
| 年齡原因/超過培訓年齡 | 8 (2.2%) |
| 不知道讀什麼 | 3 (0.8%) |
| 身體不適 | 5 (1.4%) |
| 沒有適合的課程 | 3 (0.8%) |
| 其他 | 9 (2.5%) |
| 沒有原因 | 3 (0.8%) |
| 回答人數=356 | |

約三成多的被訪者表示在經濟上不可依靠他的家人。

表格 37 在經濟上可否依靠你的家人

| | |
|----------|-------------|
| 可以 | 265 (64.8%) |
| 不可以 | 130 (31.8%) |
| 不知道/好難講 | 14 (3.4%) |
| 回答人數=409 | |

年紀愈輕的被訪者愈多表示經濟上不可依靠其家人。40至44歲及45至49歲的被訪者中有四成多表示經濟上不可依靠其家人，至於55至59歲及60歲或以上的被訪者中只有兩成多表示經濟上不可依靠其家人。

表格 38 在經濟上可否依靠你的家人與年齡

| | 40-44 歲 | 45-49 歲 | 50-54 歲 | 55-59 歲 | 60 歲或以上 |
|----------|--------------|------------|------------|------------|------------|
| 可以 | 41 (55.4%) | 43 (58.9%) | 57 (68.7%) | 45 (76.3%) | 79 (74.5%) |
| 唔可以 | 33 (44.6%) | 30 (41.1%) | 26 (31.3%) | 14 (23.7%) | 27 (25.5%) |
| 回答人數=395 | 卡方測試：p.=0.02 | | | | |

多於一成半的女性被訪者表示經濟上不可依靠家人，但男性被訪者中則差不多有五成之多有相同的情況。

表格 39 經濟上可否依靠家人

| | 男 | 女 |
|----------|---------------|-------------|
| 可以 | 99 (50.8%) | 162 (82.7%) |
| 不可以 | 96 (49.2%) | 34 (17.3%) |
| 回答人數=391 | 卡方測試：p.=0.001 | |

七成半以上的被訪者表示如果失業不會考慮申請綜援。

表格 40 如果你失業會否考慮申請綜援

| | |
|----------|-------------|
| 會 | 54 (13.4%) |
| 不會 | 315 (78.2%) |
| 不知道/好難講 | 34 (8.4%) |
| 回答人數=403 | |

電話訪問的啓示

調查發現多於一成半(17.6%)的被訪者正失業，而男性被訪者當中更多於兩成失業(22.2%)，但女性被訪者當中只有少於一成半失業(13.2%)。雖然女性被訪者當中失業人數的比率較男性為少，但並不表示女性中老年人士的就業情況較男性皆，只是女性被訪者當中料理家務及退休或不適合工作人士遠多於男性而使到失業女性的比率較少而矣。換言之，中老年女性失業人數較少，只是由於中老年女性勞動人口較少所致。

統計處 1999 年住戶統計的數字顯示，50 至 59 歲人口的失業率是 7.2%，高出整體人口失業率 1%。而本研究的電話訪問結果則顯示 55 至 59 歲的年齡群組當中存在最多失業人士，多達三分之一(33.3%)；而 60 歲或以上的年齡群組中，只有少於兩成人士失業(18.2%)，該年齡群組的退休人士則多達三成(30.9%)。由此可見，高齡人士的失業情況頗為嚴重，雖然 60 歲或以上的年齡群組中失業的比率不足兩成，只是由於該群組退休或不適合工作人士多達三成。60 歲或以上的被

訪者較多表示退休，亦相信部份由於他們長期失業或感到就業機會不多而取消工作念頭所致。

而於過去一年內超過三成被訪者(31.9%)試過失業，特別是小學或以下學歷的被訪者中，試過失業的比率更高至四成半(43.0%)。另一方面，曾試過失業的被訪者中，超過五成人士(52.4%)是整年時間都處於失業。由此可見中老年人的就業問題是不容忽視的。

在職的被訪者中 7.3%是自僱，男性(11.2%)及年齡較大(18.2%)的較多自僱。年長人士當中較多自僱極可能由於他們難於找到受僱的工作從而轉向以自僱的方式維生。由此可見，年長的男性當中亦不乏有自我創業的傾向，政府可考慮進一步幫助他們創業。

調查結果發現約三分之一的被訪者(33.4%)表示工作上曾受到年齡歧視，數字與陳錦華及王志錚(1999)的發現相同。接近四成的被訪者(39.6%)試過因年齡關係而被僱主拒絕聘請，而小學或以下學歷的被訪者中更有多至四成半以上(47.4%)曾有此經歷。另外，兩成半以上的被訪者(26.8%)試過因年齡關係而被壓低工資，以及兩成的被訪者(19.9%)試過因年齡關係而被解僱或裁員。雖然以上詢問有關年齡歧視的問題只是被訪者的個人感受，並非所有情況都是可証實的，但三分之一的被訪者表示工作上曾受到年齡歧視的情況是不可忽略的，何況接近兩成人士表示試過因年齡關係而被解僱或裁員。

約三分之一的被訪者(33.9%)表示現時工作的收入比四十歲前少，小學或以下學歷的被訪者的比率更有五成多(50.9%)。這結果可能由於近年經濟環境不景所致，同時中老年低學歷人士更因為製造業的萎縮而使其生計受到影響。

只有接近一成多的被訪者曾參加再培訓的課程。大專或以上學歷的被訪者中只有約一成曾參加，可能由於現時以基本職業技能的再培訓的課程對他們的幫助不大，而他們亦較少面對就業的問題。但小學或以下學歷人士中只有 7%曾參加再培訓的現象是藉得注意的。低學歷人士的參與率低，一方面是由於部份的再培訓課程有最低的學歷要求，小學或以下學歷人士只能撰擇文職以外的課程種類，其次可能是低學歷人士對參與培訓的信心不足所致。

三成多的被訪者(22.1%)表示在經濟上不可依靠家人，而男性被訪者的比率更高達五成(49.2%)。此外，40至44歲及45至49歲的年齡群組中更有四成多表示經濟上不可依靠家人。由此可見，工作收入對中老年人仍甚為重要。特別是中年男性，相信當中不少仍是家中的經濟支柱。當問及失業時會否考慮申請綜援，

只有約一成半的被訪者(13.4%)表示會考慮，可見大部份的中老年人士即使失業仍會靠自己維持生活。

中老年人士當中較低學歷的一群，即只達到小學畢業或以下學歷程度的人士的情況是最值得我們留意。以上的電話調查結果發現小學畢業或以下學歷程度的人士過去一年曾失業的比率達到四成，現時任職散工的比率是三成，從事兼職工作的有兩成半，而現時工作是非月薪的亦有四成。另外，這群低學歷人士中有四成表示曾遭遇年齡歧視，接近五成表示曾因年齡關係而拒絕聘用，四成表示曾因年齡關係而被壓低工資，以及有兩成半表示因年齡關係而被解僱或裁員。

4.2 深入訪問的發現

至於深入訪問的被訪者主要是中下層的工人，當中大部份主要從事製造業的工作。跟據住戶統計 1999 年第三季的數據顯示五十歲或以上從事非技術工人及工藝及有關人員的人士分別達三成半以上，較其他年齡組別高出一成至兩成，另外從事機台及機器操作員及裝配員的也有一成半。可見中老年工人偏向集中於中下階層的工作。據了解，被訪者稱只可以選擇從事有限的工種，亦只能接納低技術及低收入的文職工作。中老年男性能夠找到的工作主要是基層文職工作、大廈管理及雜工；而女的主要是基層文職工作、家務助理及清潔等兼職工。

如潘女士只找到夜班的清潔工作，每天也因為深夜四時才下班，而要坐出租車回家，但她只有三千多元的薪金。

潘女士：份好早去，開七點、六點鐘就要起身喇，來回搭車要十五蚊，地鐵七個半銀錢，嘛，咁我自己中午食十蚊、廿蚊呢，即係為三千六、七蚊一個月。咁三千六、七蚊一個月，又早起身，後尾咪有做囉。

李女士更慨嘆自己連那些有限的工作種類也做不到。

李女士：我出路係咁上下啦，一係速遞、一係家務助理。以前年青時代我咁年紀係做亞姐，做清潔、沖茶呀咁，但係而家亞姐叫做辦公室助理，又要出埋 memo 又要識埋中文打字，洗埋所，咁就叫做辦公室助理。但係我地而家邊到做到佢地咁？我陣時都無中文打字啦。學歷程度又唔夠，要出份 memo 都唔得啦。咁哩樣又做唔到……

現時的勞動市場對家務助理員有很大的需求，這樣為中老年女士創造不少就業的機會。而再培訓局亦因應市場的需求開辦了有關的培訓班。然而家務助理的工作

絕大部份是兼職的形式。對於那些依賴工作為生的家庭經濟支柱，家務助理的兼職工作並不足夠為維持他們的生計。

嚴女士便因為收入有限而放棄選擇家務助理的工作。

嚴女士：我三月結束地產，自己都有去勞工處睇過，類似家務助理工，但係一個禮拜做兩日，而且做工作量多，價錢就二十蚊一個鐘，一日做五個鐘，做兩日，咁我覺得生活唔夠，其他工我做唔到，我辭，想第二份全職，一個禮拜得兩日，梗係唔得啦……

訪問員：你都係諗住全職，兼職你有冇考慮？譬如你頭先講，份家務助理做兩日，你遲會唔會考慮埋，唔係咁長時間，只係做幾日。

嚴女士：唔得呀，因為我要開支家庭嘛，我一定全職。

訪問員：你一定全職，唔會考慮兼職工作？

嚴女士：唔會呀，我支付唔到家庭開支，所以一定要全職囉，兼職我唔敢去做，如發信出去，你請你時候，你即刻要上工嘛，通常二級工人都係咁俾幾日，譬如廿幾號見你，一號要上工啦，咁有兼職係一個禮拜前通知辭職嘛，咁咪變頂住。

至於男性的中老年工人亦同樣只能選擇有限的工種。男性與女性不同，他們甚少會受其家庭崗位所影響，但男性甚少被聘請任職家務助理的工作。而物業管理的工作則有較多男性擔任。但某些物業管理的工作卻有年齡的限制。

黃先生：咁我都有想過做物業管理，但超過55歲呢就只可以做單幢式的樓，咁屋就唔得。所以呢想做物業管理都唔得了，個範圍窄。

Bass, Caro 及 Chen(1993)指出當五十五歲或以上的工人失業，他們將要面對較長時間的失業。如電話訪問的結果顯示失業人士當中超過六成是整年都處於失業的狀況。中老年人較易處於長期失業的狀態，當他們持續不能找到工作時便會作出提前‘退休’的決定。例如 Mirkin (1986)根據美國的數據顯示，某些年長工人因為不能找到工作而退出勞動市場以推前索取退休福利。雖然香港暫時沒有完善的退休福利，相信電話訪問中部份退休人士是長期失業而選擇退休。Mirkin(1987)更指出提前‘退休’的年長人士趨向是低技術的勞動工人，而專業及管理人士只是少數。另外，Henkens, Sprengers 及 Tazelaar(1996)的研究指出年長人士如果不能在失業的首年找到工作，他們便會有放棄找工的念頭，故此針對年長人士的就業服務，如再培訓及輔導的工作應盡早於他們放棄找工前介入。

第五章 公共政策對中老年就業的影響

西歐及北美等國家在八十年代提出提早退休(early retirement)的就業政策以解決高失業率的問題。例如，美國在七十年代提高社會保障的金額及提倡鼓勵提早退休計劃(Early Retirement Incentive Programs)，又例如英國及日本甚多機構實行的強制性退休制度(mandatory retirement)。以上的計劃或制度均導致年長人士的就業人數下降。但隨著人口老化，促進年長人士就業以減低公共開支的負擔反而成為發展國家的就業政策。香港不少的機構，包括政府部門，都有強制性退休制度，但同時政府並沒有推行促進年長人士就業的政策。

香港政府從來沒有一個全面的就業政策，更談不上中老年人士的就業政策。但政府的公共政策對中老年人士的就業狀況有一定程度的影響，例如政府的經濟及促進就業的政策對勞動市場有直接的影響；社會保障，長期服務金制度及強制性公積金計劃會影響中老年人士就業的決定；而有關年齡歧視的指引則會影響僱主聘請中老年人士的決定。

5.1 社會保障及長期服務金

社會保障及退休保障都是一些動力可能影響年長工人作出全面退休的決定。例如某些國家限制了退休人士在索取退休金之同時繼續工作。假若年長工人退休後繼續工作會便被降低其可索取的退休金額或當其完全退休後才會被發放金額。若果準退休人士計算過後，退休後工作所得的利益不能大於退休金所得時，便會放棄工作。然而，香港於強職金制度實行之前並沒有一個全民的退休保障制度，只有部份機構為其員工安排退休的保障。在私人退休保障下的人士退休後繼續工作會否受到制抓則要視乎個別機構的情況。

至於現時公共福利金計劃中的普通高齡津貼雖然有資產及每月入息的限制，但每月的津貼金額只有六百多元，相信這樣的金額並不足以使到年長勞工取消工作的念頭，亦不足夠支付非就業人士每月的生活開支。另一方面，現時的長期服務金制度之下，僱員在連續性合約受僱不少於5年在65歲或以上因年老而辭職便可獲得長期服務金。而所得的金額多少則視乎該僱員在公司內任職的年期。任職年期愈高所獲得的金額便愈高。但在此制度下根本不能保障低收入或在同一機構工作年資短的年長人士。若以一個薪金為七千元而工作滿十五年的員工來計，他所獲得的長期服務金只有七萬元。所獲得的金額相信並不足夠長遠維持退休人士的生計。況且長期服務金計劃並沒有限制僱員繼續工作。由此可見，與其他福利較

優厚的國家不同，不論香港的高齡津貼或長期服務金計劃均不會左右退休人士繼續工作或鼓勵中年人士提早退休的意願。換句話說，香港現時的福利制度並不能為非就業的中老年人士提供足夠的生活保障，中老年人即使已獲取長期服務金及高齡津貼大部分依然不能不繼續工作賺錢維持生計。

5.2 強制性公積金制度

香港的強制性公積金制度在 2000 年底才正式實行，在此之前很多的僱員並沒有退休金的保障，甚至沒有長期服務金的保障。有被訪者指出現時有些公司以合約形式聘用員工以減低長期服務金的負擔。雖然跟據法例的規定不論僱員是否長工或是合約員工，只要連續聘用多於五年便可獲取長期服務金，但只要僱主與僱員所訂立的合約少於五年，而當僱主為僱員所續的新合約並不接連舊合約終結的日期，便可逃避長期服務金的責任。另外，絕大部份的機構亦沒有為合約員工，甚至長工提供退休金保障。據政府的資料顯示，現時的就業人口中只有約三分之一有某程度的退休保障。

訪問員：有冇聽過一 退休金計劃？

劉先生：有，但係退休金形成 僱主增加合約制，即係退休金形同虛設。

訪問員：即係唔請長工。

劉先生：係，除非你係做開哩 人就有辦法，退休金計劃本身係好 。

訪問員：你公司有冇退休金？

劉先生：長工就有。

訪問員：即係短 ，好似你係 contract，就有。

劉先生：有，以前做開 就有，新請 ，除非公司好需要你，否則都是 contract 制。

強制性公積金制度的實行，理念上不單保障了長工的僱員，亦同時保障了合約的僱員，大大改善了年長工人在退休後的生計。強積金制度中並沒有規定退休人士在達到 65 歲的法定退休年齡時索取累算的權益後不能繼續工作，反而規定就業人士只能在最少達到 60 歲後才可索取權益。這種安排沒有打消年長工人繼續工作的意願，反而迫使年長人士在 60 歲或以後才考慮停止工作。

然而，強制性公積金制度相信要等待廿年後就業人士的供款期達到一定的時間才完全發生效用，在這期間不少的年長人士因為供款期的有限仍舊要面對生計問題。隨著香港人口繼續老化，政府應該為這過度期間作出適當的回應。

5.3 僱傭實務指引 – 消除就業方面的年齡歧視

訂立反就業年齡歧視條例的成效一直以來有極大的爭拗。Pearson(1993)指出美國制訂就業的年齡歧視法例明顯的保障年長人士的就業權益,但不能証實僱主對年長工人的態度有正面的改變。香港的平等機會法例裡面有反性別歧視條例、反家庭崗位歧視條例及反殘疾歧視條例,然而對於年齡歧視則沒有法律條例的約束。至於消除就業方面的年齡歧視方面,勞工處只是制定了一條關於消除就業方面的年齡歧視的僱傭實務指引,而沒有制訂任何法例。據勞工處的勞工主任所說,即使僱主有年齡歧視的行為,也沒有抵觸任何法例。就業方面的反年齡歧視指引只是一種勸籲,用以鼓勵僱主及職業介紹機構自發地依循,而沒有法律依據。由此可見,香港並沒有任何法例防止僱主因年齡理由而解僱員工。關於年齡歧視的問題我們將會在下一章再作討論。

5.4 促進就業政策

香港勞動人口從 1995 年的 300 萬不斷的上升,直至 1999 年達 340 萬以上,上升超過 15%。同時間,香港的人口正迅速的老化。現時 65 歲或以上的人口約佔總人口的 10%,但預計到 2016 年,將升至 13%;而到 2036 年,比率更高達 20%。雖然香港勞動人口開始老化,但相信在十年至廿年後香港才會像日本、南韓及西歐等國家要面對 65 歲以下就業人口供應急遽下降的問題使到社會的受養比例大幅上升。然而,中老年人士的就業並非純粹個人的問題,隨著人口老化將會加重香港社會的整體負擔。Gillin 及 Klassen (1995) 指出一個人口老化的社會將要面對兩個情況,其一是當地的年長工人必需繼續分擔社會的生產力繼續工作,或是社會的公共開支形成不能控制的龐大負擔。

香港勞動人口的老化現象已開始續漸的呈現,據香港政府公布的數據顯示 45 歲或以上勞動人口的比率從 1993 及 1994 年的 23.6%及 23.9%上升到 1998 及 1999 年的 26.3%及 27.1%。可見中老年人士佔整體勞動人口的比率有不斷上升的趨勢。香港政府應該擔當未雨綢繆的角色,在人口老化的問題發生之前制定有關的措施加以防範。前文提及的強制性公積金制度理論上雖然可以降低政府給予年長退休人士福利方面的負擔,但隨著年青人口的下降,整體的就業人口會相對下降,社會的受養比例依然會上升。強制性公積金制度只能紓緩就業人口承擔年長退休人口的壓力,而未能解決進入勞動市場前的年青人口及非就業人口所帶來的負擔。面對人口老化,香港政府應該盡早訂立鼓勵年長人士就業的政策。

香港政府一直以來並沒有明確的就業政策,直至 1998 年初因應亞洲金融風暴才制訂一些促進就業的政策。為紓緩失業問題而實行的措施包括增加再培訓的名

額、實行青年培訓計劃、加強就業服務及推行中小型企業信貸計劃等。這些措施當中較多是針對年青人士，提升他們的質素及就業技能；相反卻沒有為協助中老年人就業而特別制定任何措施，中老人士是較為被忽視的一群。

第六章 阻礙中老年人士就業的因素

前文提及香港公共政策並沒有防礙中老年人士參與勞動市場，但香港亦沒有任何有效的政府政策促進或協助中老年人士就業。然而，中老年勞工正受著其他的社會結構或個人因素影響其就業情況。

6.1 年齡歧視：

在經濟不景或地區上的經濟轉型的情況下，中老年就業人士往往是最易受到影響。年齡歧視是其中一個主要因素導致中老年人士的就業狀況受到影響。守舊、學習能力低、工作節奏緩慢、跟不上新知識與技術及不能與年青同事合作等都是常見用來定位中老年就業人士的社會塑型。以上的社會塑型都是一些不能証實的偏見。在強調成本效益及以利潤掛帥的社會意識下，僱主及管理人員或多或少受著這些社會塑型的影響而避免聘用中老年人士。

蔡先生的經驗指出管理人員及年青的員工對中老年人士的偏見為中老年人士就業造成障礙。蔡先生及其子女所感受的中老年職員不能與年青同事合作的觀念就是一個對中老年人士最常見的社會塑型。

訪問員：咁你搵工都面對過一 困難啦，咁你覺得長者搵工其實面對最大 困難 乜 呢？或者 問題 邊到？

蔡先生：問題都係年紀呀，因為佢請我呢知道做過幾十年啦，即係就算唔識多都識小，但一話到年紀呢，佢話我寫字樓好小請咁大年紀。好多都係咁講。除非 個僱主話特別請你 set 一 做一個部份 ，同唔同人牽連 ，即係無乜其他 職員同你一齊 ，咪 ok 囉，即係自己獨立做一個 department 呀，咁就 ok 囉。若果同太過後生 十幾二歲配合呢，佢地 後生 話，佢咁大年紀亞叔咁樣。

訪問員：咁你自己本身覺得咁樣同 後生仔合作有無問題？

蔡先生：我自己就無問題呀。都係做 。

訪問員：點解 僱主會覺得 年長 工友同後生 會唔夾？會唔會咁 原因唔請你或者其他長者？

蔡先生：係呀係呀。佢有 話二、三十歲 呢，就算我屋企人都係咁講，即係成班人二、三十歲放個六十歲 人呢可能呢夾唔到囉。我都唔知道 僱主， 僱主都唔係鐘意請 認真大 。好似 主任都係三、四十歲之嘛。工十幾歲做經理 好多。

訪問員：即係就算你有 個工作 經驗都可能驚你同 同事唔夾就唔請你？

蔡先生：係，好多都係咁。

訪問員：即係佢都有咁同你講？

蔡先生：佢就無，但係我屋企人講。我細路講。佢話亞爸你年紀大呢入一個 department 到做都係年青伙子呢都係會排斥你。

在這個研究裡面，我們並不會深入探討對中老年工人的社會塑型這個問題，但要更全面的瞭解中老年人士的就業狀況，這個課題便需要更深入的討論。而要解決中老年人士就業上的障礙，首先便要消除對中老年人士的社會塑型。

被訪者表示於反年齡歧視指引制定前遇到明顯的年齡歧視。例如，被訪者直接因為年齡的原因而不被提供面見，直接因為年齡原因而被拒絕聘用及因為年長而被壓低薪金等。另外，電話調查發現約三分一的被訪者表示自己曾遭遇就業上的年齡歧視，因年齡而被拒絕聘用、被壓低工資或被解僱是普遍存在的情況。

蔡先生在 97 年的面見時直接因為年齡問題而被拒絕聘用。

蔡先生：出面即係直接打電話去，一話超過幾多歲，就話對唔住請到五十歲咋，五十五歲咋。

訪問員：你經驗都試過？

蔡先生：試過好多，就算 in 你呢佢話我唔係唔想請係呀，即係我請你，我亞 head 會問我點解請個五十幾歲人返？係唔係出面搵唔到人呀？個 candidate 係唔係無人 apply？請你入呢，要個 application 到 recommend 話一定要請你先至也。咁出面咁多後生，可以請一個也啦。即係個空間大囉。

訪問員：佢直頭咁樣對你講？

蔡先生：係呀。佢話唔好意思呀，唔能夠錄用你呀。

杜太也試過直接即時被拒絕聘用。

訪問員：有冇見過工話你年紀大所以唔請？

杜太：我有打電話同佢傾過，有都會問幾多歲，試過去見工，一拎起身份証就話，我要求係四十歲，你好似超齡，試過一次之後，以後我打電話都會問，你介唔介意年齡幾多歲，佢陣時通常都講四十歲，咁無謂去見，廢事車錢和時間……

另外，蔡先生曾在面見時因為年齡原因而被壓低工資。蔡先生的經歷只是冰山一角，相信不少中老年人士為求獲得聘用而被迫接受較低的工資及待遇。

訪問員：咁你而家對個收入滿唔滿意呀？以你做咁多年經驗？

蔡先生：經驗就唔滿意，年紀就無辦法。年紀要接受囉。小，你都唔係家庭主要收入啦，亞叔。

訪問員：佢咁同你講呀？

蔡先生係呀。佢話你都仔大女大，你要咁多錢 做咩呀！我話唔洗食呀。

訪問員：你會唔會覺得係年紀關係而壓低 個 呢？

蔡先生：有 。後生 八、九千蚊，我地就八千蚊。

雖然反年齡歧視指引制定後，部份僱主亦依循了指引的內容，使到部份中老年工友的就業情況表面上有所改善，例如，中老年工友被提供面見的機會多了，但他們實質的就業機會則未見有所增加。被訪者指出大部份僱主都不會聘用年長工友。他們指出，在電話查詢有關工作時，僱主在知道他們的年齡後，也會接見他們，但之後就沒有聘用他們。有被訪者更表示現時僱主明知不會聘用年長工人也接見他們，而不直接說明不聘用，使自己往見工的交通費也白花了。反歧視指引的制定並沒有真正改善中老年人士的就業情況，反而為中老年工人帶來不必要的麻煩。

即使日後制定反年齡歧視條例，僱主仍有機會逃避法律的責任。中老年工友最常見的情況就如黃先生的經驗一樣，僱主並不會即時因為年齡原因而拒絕聘請，只會請申請人回家等消息。當然，被訪者的經驗絕不能証實他們受到年齡的歧視，但也指出僱主在沒有直接表示因為年齡原因而不聘請申請者，即使實質暗地裡這是他們不聘請的原因，在日後反年齡歧視條例制定，僱主也可逃避法律的制裁。正如 Pearson(1993)指出禁止年齡歧視並不能防止聘請僱員時暗中的年齡限制，故此年齡歧視實際上仍然會發生。換言之，法例並不能真正完全保障中老年工人免受年齡歧視。

訪問員：咁你提到年齡係個幾大 問題啦，咁你都曾經去過好多地方見工啦，有無一 佢地話你年齡 問題所以唔請你 ？

黃先生：無 ，佢唔會咁樣講 。哩到有個平等機會 條例，佢唔會咁講 ，佢只係會叫你返去等消息 。

訪問員：佢無直接同你講 ？

黃先生：係。

盧先生：其實中間亦見 好多份工，有 好坦白對我講話搵 後生 ，因為我年紀大，有時亦會 電話問我幾多歲，但平等機會委員會亦有登過唔可以有年齡歧視，但咁仲衰，係咪都叫我見，連車錢都蝕埋，根本話我唔 年齡，佢當然會揀後生 ， 家咁多人可以選擇。

劉先生認為獲得的面見只是一種姿態，私人機構為了避免負上不必要的法律責任，故只是登記申請者的資料，並不是有誠意面見他們。

訪問員：你會唔會覺得年紀係一個幾大 問題？

劉先生：係幾大 關鍵，刻薄 講一句，哩個社會唔接受。

問：你 工 時，會唔會直接話你年紀大？

劉先生：當然唔會，如果咁樣講，我可以告佢歧視。

問：但佢會見你 。

劉先生：見，一定見，叫你寫低履歷，象徵式睇一睇，話會通知你，如有誠意，一定會問一問你，同你傾一傾。

李女士亦有相同的經驗，僱主接見中老年工人並非真正有誠意聘請他們。

被訪者：咁你覺得搵工最大 困難係咩 ？

李女士：年齡歧視囉。一睇個身份証就，有個朋友同我講。其實佢好叻 ，佢 退 休，中文電腦好多都掂。咁佢去應徵，咁 都攞掂晒以為得啦。但一睇佢個身份証就叫佢亞先生，你等通知啦。咁我話大佬呀，乜唔係睇 身份証至見 咩？佢話唔睇嘞， OK 晒先話等電話。咁即係無希望啦，即係玩 ，有人同機構就係咁。

對於年長工友的歧視不單只是存在於商業機構，即使非謀利的自願機構在聘請員工時也有年齡的偏好。在勞動市場有所選擇的情況下，不論那一個行業的僱主亦會偏好聘請較年青的人士為僱員。要推動平等的就業機會，應該鼓勵政府及社會福利機構帶頭聘請中老年工友，但這只是其中一個較消極的方法。畢竟政府及社會福利機構並不能完全吸納勞動市場上所有的中老年人士。

社工甲：我 接觸 女人，可能佢睇樣就唔似四十五歲以上，但係 佢張身分證 睇呢，想請佢做家務助理 政府機構、志願機構，其實係無一個年齡限制 ，佢唔會特別去睇一個年齡啦。好敏感 雖然無法例，但係社會講緊平等機會，但係都傾向 請 三十幾歲 。咁而哩四十幾歲 呢睇身分證就唔會請。咁其實 個要面對 問題就係呢，佢四十幾歲之後其實佢 勞動力都唔差 ，身體狀況係唔差 。咁但係太多人無 做 。三十幾歲又無 做呀，就算青少年都無 做呀。相比之下呢，我 informal 知道呢， 志願機構會請哩類，即係都係會請返 三十幾歲。即係個想法就係三十幾歲好過四十幾歲。

另外一個社工為中老年工友選配工作時亦面對相同的問題。社會福利機構都不願意聘請 45 歲以上的人士。

訪問員：社會福利機構有冇話到 邊一個年齡就唔請？

社工乙：佢 冇規定，因為法例唔容許有咁 規定，但係佢 有個偏向請到 45 歲到。

訪問員：佢話俾你聽？

社工乙：唔係，但試過介紹個好多過四十五歲以上，佢都唔考慮。

以經濟效益掛帥的商業社會，僱主會用盡所有方法剝削工人以減低其生產成本。某些法例雖然用意保障工人的權益，但僱主會利用其他方法逃避法律的責任，甚至為危害工人的權益。

要消除年齡歧視，第一步是先要立例保障中老年人免受年齡歧視，但單單是法例的保障並不足夠，因為僱主會利用多種方法以避開法例的約束。只要僱主歧視中老年工人的態度及對中老年工人的社會塑型不變，中老年工人仍會在勞動市場處於不利的位置。故此，利用公眾教育的方式使到勞動市場接受勞動人口老化的現象可能更為有效。政府亦應鼓勵機構實行積極的中老年僱員政策，而非排擠僱用中老年工人，因為中老年勞工將會逐漸成為勞動人口中一個極大的比率。各行業的機構都不能逃避其僱員老化的趨勢。

6.2 年代的問題：

Sandell (1988)指出中老年人面對的並不單只是年齡歧視的問題，還有與年齡無關的其他問題，如當地的高失業率，種族歧視，年長人士健康較差，學歷及訓練較低等。隨著八十年代高等及普及教育的發展，現時青少年的平均學歷水平一般較年長的為高。深入訪問的被訪者當中甚少達到中學畢業的水平。一方面由於訪問樣本的偏向，另一方面亦反映出絕大部份勞工階層的現況。而電話調查的結果顯示年齡愈大的被訪者顯著擁有較低的學歷。再者，電話調查發現接近五成的被訪者表示學歷不足是他們在找尋工作時遇到的其中一個困難。我們相信擁有高等教育水平的中老年人的就業狀況會有一個極不相同的景象，但相對絕大部份較低學歷水平的中老年工友來說，低學歷是造成他們找工的一個極大障礙。電話調查的發現亦指出低學歷的中老年人顯著比高學歷的有較差的就業情況。

暫且不說學歷，製造業在六七十年代的蓬勃發展訓練了一班擁有高技術及經驗的製造業人材。深入訪問的被訪者之中亦不乏這些製造業的技術人員，當中以製衣業的工人為主。這些經驗技工在當時的收入不俗，但隨著香港經濟結構的轉變，製造業北移，香港的勞動市場對製造業勞工的需求大幅度的下降。製造業工人擁有的技術及經驗逐漸不被勞動市場所需求，甚至被途汰。據統計處的數字顯示，在1999年便有73,100名失業人士之前是從事製造業的工作，數字較96年的29,400上升了接近兩倍半。誠然，製造業的中老年工人的技術及經驗在勞動市場變得沒有價值，他們從製造業的技術工人被迫轉變成為其他行業的非技術工人，競爭力因而大大降低。

中老年工人另一個常見的問題就是沿自他們找尋工作的習慣。以往勞動市場較封閉及資訊不流通，使到透過人事關係成爲中老年工人主要找尋工作的方法。然而這種跟不上時代的尋找工作的方法間接造成中老年長工人缺乏面見的技巧及經驗，而年青工人對勞動市場的認識及面見的經驗則較他們更加豐富，相比之下中老年工人的競爭力便較低。

6.3 中老年女性仍受到其家庭崗位的影響

中老年女性的就業情況除了受到年齡因素影響外，也受到其家庭崗位的影響而被局限了可選擇的工作類型。部份中老年女性仍會以其家庭崗位爲重，爲了照顧子女及處理家務而安排工作時間來配合家務工作的時間要求，甚至寧願放棄自己的前途來遷就。

嚴女士所工作的廠房搬上內地，而僱主繼續聘請她，但她因爲家庭崗位的影響而不願往內地工作，最後決定留在香港而放棄當時擔任廠房經理的高職位。

訪問員： 陣時 廠搬晒上去啦，咁佢有冇邀請你上去幫手？

嚴女士：有，當時我 細路仔細，最大 個都只係得 13、14 歲，細路仔最易壞時候，咁我當然唔去啦，咁就轉行做地產。

訪問員： 陣時你覺得照顧細路仔重要 ？

嚴女士：係呀，咁咪轉番其他製衣低 職位。

潘女士則因爲需要照顧還在讀小學的兒子，只會選擇半天的工作而不考慮全日的工作。

訪問員：你 兩個 度一齊做 ？

潘女士：佢係，我唔係。我要湊仔 嘛，個仔要返學。

訪問員：個仔要返學，所以就冇 做。

潘女士：想 幾個鐘 ，但係好難 ， 社工又同我 ，但係時間唔 囉。

除了較年輕的女性勞工需要照顧仍然年幼的子女外，較年長的女工也會避免有薪工作的時間會影響到家務工作的時間。電話調查亦發現表示自己料理家務的被訪女性多達四成半，可見由婦女主持家庭崗位的觀念依然根深蒂固，不少中老年婦女在不願或自願的情況下繼續擔起家務的工作。

6.4 健康問題：

雖然在電話調查中只有少數被訪者表示身體不適是他們找尋工作遇到的一個困難，但是相信中老年人的個人健康狀況亦會影響其工作的機會。從事多年體力勞動的製造業工人及部份年長工人在健康上比年青人較易出現問題，他們能夠任職的工作會由於健康及身體狀況理由而被限制。例如某些中老年人不能擔任體力勞動的工作及工作時間不能太長等，有些甚至被迫放棄原來的工作或被解僱。因為健康理由而造成的就業障礙是中老年工人面對的一個問題。

楊生因為健康狀況的理由而限制了找工的工種。

訪問員：你喺家出去搵工，會唔會話得幾類型既工會搵？

楊生：體力勞動唔得，我自己唔得，而且本身自己腳痛，變有工做唔，好似搬運係做唔，文件速遞，好多時都要識睇英文地址。

第七章 促使中老年人就業的原因

前一章所指出的都是一些防礙中老年人就業的社會結構或個人因素，以下將會將討論有關促使中老年人就業的因素。

7.1 為生計而工作

踏入中老年，只有部份年長人士可以一嘗“退休”的感受。正如 Bass, Caro 及 Chen(1993)指出從全職工作轉到完全空暇只是一個並不真實的退休塑型。香港在缺乏全民的退休制度之下，真正能夠退休的人士可能只是寥寥可數。很大部份的中年人士並未達到‘退休的年齡，仍然是家中的經濟支柱，而有些年長人士雖然子女已出外工作不再是家中唯一的經濟支柱，也需為自己的生活開支而工作。電話調查的結果顯示三成多的被訪者表示在經濟上並不能依靠其家人。

一些深入訪問的被訪者的子女雖然已出身，但他們的子女沒有真正為他們提出金錢上的支持，因此被訪者仍要應付自己的生活開支。子女照顧父母並不是理所當然的現象。汪女士的子女雖然出外工作後仍與她同住，但子女一直沒有為家庭提供金錢上的貢獻。

訪問員：你 仔女出 做 未呀？

汪女士：有 出 ，有 就好唔聽話 隻囉。

訪問員：咁出 做 有冇囉番錢番屋企 ？

汪女士：有。

訪問員：咁其實你 收入對個家庭會唔會都係幾重要？

汪女士：佢 出 做 咁耐 呀，又唔交租呀，乜 都唔交 隻囉。

嚴女士的子女雖然有給予家用，但後來又取回，最終並沒有為家庭提供實質經濟支持。

嚴女士：佢唔係話有俾錢 ，只不過佢俾完之後，佢又 番晒，所以我 政府

錢 度呢，佢問我 細路有冇俾錢我，我話真係有，佢 番 ，咁邊為之俾 ？

從成年到中年要為家庭生計而工作，步入老年仍要為自己的生活而工作是香港普遍中下階層勞工的寫照。這種現象正反映出香港經濟發展的同時對市民的社會保障並未足夠。

7.2 為自尊而工作

維持生計以外，中老年人士亦因為其他的原因而選擇繼續留在勞動市場。在金錢掛帥的香港社會，工作賺錢或多或少成為決定家中地位的一個指標。對於男性來說，暫停工作除了失去收入外，還失去了原來的家庭地位。黃先生已退休，亦獲得私人的退休保障，但因為尊嚴而不願依靠子女，所以希望再就業自力更生。

黃先生：唔係消磨時間，而係我真係需要冇 入息，我自己夠我自己 開支。我唔想自己仔女負擔我或者去 綜援。我希望可以供養到自己。唔好話喺家 60 幾歲，到 70 幾歲我都希望可以做到一個鐘就一個鐘。我有 入息 嘛。哩小小入息我可以做我自己喜歡做 嘛。

被訪者所為的自尊只是跟據金錢價值而釐定，工作最重要並非表達自己的工作能力，而是鞏固自己能賺取金錢的能力。

7.3 為自己的零錢而工作

另一些中老年人士繼續工作並非為生計，但為著自己有零錢可花，所以出外工作。

李女士：即係自己都有 錢駛下啦，咁喺家完全無 做咁變 要靠 細蚊仔俾錢我先有得洗囉。咁喺家搭車 哩到都要錢， 唔 呀？

訪問員：其實你 做 對家庭 收入係咪都幾重要呢？

潘女士：梗係啦，我 做 起碼自己有個錢，唔駛伸大手板 ，問佢(丈夫) ，一個個月 生活費呀、交租呀，都係伸大手板問佢 ，如果自己做到，有錢，咁就唔駛問佢 ，鍾意去邊度、買 ，自己都可以 出 嘛，唔駛伸大手板 喇嘛。我 真係好想去做 ，唔想坐 屋企，坐 屋企好悶。

問：咁你先生其實想唔想你出去做 ？

潘女士：梗係想啦，話我 坐 度冇 做，話我 淨係識 錢，自己唔識去錢 ？話伸手 錢，自己唔去 咁囉，梗係要問佢 錢啦，要駛 嘛， 工你都要搭車駛錢啦。

7.4 工作是一種精神上的寄託

以工作作為生活上的精神寄託也是中老年人士繼續工作的一種心態。中老年人士，特別是男性，已習慣了工作生活的節奏及規範，一旦失去工作，生活便沒有寄託。繼續工作並非單是為了金錢的回報，也是為了使生活更為充實。

杜太：精神寄託好重要，參加呢樣，參加 樣咁羅，其實我 個個都係咁既心態，有 做就最好啦，搵到錢，到時到候有假期， 到假又可以去旅行，好開心 嗎，自己有多餘錢，如果靠子女，佢 唔係唔俾你，你自己將心比心，佢 搵得多自然會俾，喺家搵食咁艱難，未必個個都俾得到你。

訪問員：喺家成日講話強制性公積金，如果有公積金 話你會唔會再考慮唔做 ？

盧先生：都唔係既，如果唔係老邁得咁緊要 話，都係有工作無論 精神上，心理上都有一定 寄託，有一定 充實，你喺家 屋企睇 碟，飲 茶，去圖書館睇 書、報紙，有時借書返屋企睇，間中上 網，講起上來都幾寫意 ， 畢竟都不及有一份正職去寄託十個八個鐘。

一方面，中老年的勞動人口因個人或家庭經濟因素，工作興趣及自尊而極力爭取進入勞動市場。可是另一方面，中老年人士本身的學歷、健康及女性的家庭崗位等因素卻防礙他們進入勞動市場。社會上的年齡歧視更將中老年人士排擠於勞動市場之外，加上製造業的萎縮收窄了容納中老年人士的就業空間。以上總總不利因素扣成了中老年人士進入勞動市場極大阻礙。

第八章 探討解決中老年就業問題的可行方案

8.1 培訓/再培訓

培訓或再培訓是其中一個極積推動中老年就業的方法。然而，中老年人士甚少參與培訓的課程，一來是由於中小型企業並不能負擔起在職培訓的支出，二來是正規的教育機構甚少提供學額給予 40 歲以上的學員。電話調查亦只發現約一成多的被訪者曾參與再培訓課程。香港的再培訓計劃最初是為被淘汰的製造業工人提供一些短期訓練課程使他們更易轉到其他行業中工作，而現時提供職業訓練或再培訓課程已是政府用以改善失業人士就業機會的其中一個方法。香港負責培訓的工作主要是由僱員再培訓局及職業訓練局所負責。在 2000 年，全港再培訓的名額總數達 95000 個，而全部課程全日制的比率將增至五成。

8.1.1 培訓的形式應在傳統的課堂學習以外增加工作的實習

現時的再培訓課程中的職業技術課程為期二至八個星期，但當中只有若干初級文員訓練及辦公室助理訓練達八個星期，亦只有部份的簿記/會計文員訓練，出入口實務訓練及電腦排版訓練達六個星期。雖然某些課程的長度達一個半月以上，但再培訓課程是以課堂形式進行為主，而非邊實習邊上課的形式。雖然個別的培訓機構已將課程的內容從傳統的教授方式轉變成活動教學方式。短時間的課堂訓練未必為能增加學員在有關方面的技能。即使學員略懂有關方面的技術，亦只是留於表面。

訪問員：啲家開 好多培訓課程，咁你會唔會覺得，有 課程應該加落去，俾人學多 咁？

嚴女士：七日替假應該加臨床經驗，變 知 唔知 囉，因為我讀 起居照顧員呢，有實踐 嘛， 某間醫院度實習，七日替假就有囉，其他 學員呢，好似得過講字，唔識做，亦都有示範，示範 ，唔係有，不過有一個實際 地方俾佢實習囉，我覺得七日替假 度加多一日，即係某間醫院呀，抑或老人院呀，實習班囉，一張床都有 嗎，

訪問員：淨係佢示範俾你睇。

嚴女士：就咁示範咋嗎，咪變 實踐有咁理想。

嚴女士認為傳統課堂形式的培訓加上在工作間的實習才能使學員更易於掌握所教授的技術及知識，培訓課程應該一方面繼續發展活動教學的方式，另一方面加

強邊學習邊實習的形式，使到成效更為顯著。

8.1.2 培訓的內容應更多元化

再培訓課程的內容主要分為三個部份，分別是轉業錦囊課程；職業技術課程及基本技術課程。現時的再培訓課程已更趨多元化，職業技術課程中更包括保安/物業管理訓練，停車場助理訓練，家務助理訓練，起居照顧訓練，初級文員訓練，簿記/會計文員訓練，辦公室助理訓練，出入口實務訓練、裝修助理訓練，物業維修訓練，電力工程助理訓練，電腦排版訓練及旅遊助理訓練等多種行業的訓練。

政府應該跟據各行業的需求而開辦更多元化的職業技術課程。例如，有被訪者認為可以增加有關飲食業的培訓。

訪問員：其實你有冇諗過邊個行業你係好想去做呢？但係因為有方面經驗，會唔會覺得政府應該呢行業加課程，啲家課程都有局限，都唔係咁多，只有幾個類型。

嚴女士：都唔係，啲家政府度呢，我覺得係有酒樓方面培訓。

訪問員：即係樓面？

嚴女士：即係成個酒樓行業，我記得就有，應該加番個落去囉，對我方面起碼好。啲家酒樓工呢，佢話我香港人唔熟手，佢唔係唔請啲，佢請，請到咁上，就話唔請喇，去大陸方面請人，點解大陸方面培訓到，香港有呢？一樣得之嘛，我香港培訓局訓練出人，佢有藉口請外地勞工嘛，咁我機會咪多囉，我覺得啲家培訓局係“掙”呢樣。

然而，現時培訓機構開辦培訓課程是受著一定的限制，而未能更有彈性地改變課程的內容來配合市場環境的需要。受訪的培訓導師表示現時培訓機構最主要受著資助形式及規條的限制，而不能隨便改動課程內容。政府應該制定更具彈性的資助模式，使培訓機構更易於改動培訓內容配合市場需要。

此外，培訓機構亦受到其中心環境及設施的限制而不能提供所有行業的培訓。受訪的培訓導師認為培訓中心未必能掌握勞動市場最新的資訊，而未能提供合時的培訓課程。為更加掌握勞動市場中不同行業的人力需要的有關資訊，政府或需要定期作出有關的研究調查並向有關培訓機構公佈。

「其實開始都會有轉變，但係呢個彈性都係有個限制到，因為我上課程係好早之前咁繼續去 run，咁話可唔可以突然之間 cut 個課程呢？又未必，因為我始終都係一個資助式，咁可能都要做好多手續呀，又或者係你要開一個新班 tailor-made 返符合啲家個市場都有個困難到，始終都係要

時間。咁基本上都有個可行係到，但係就始終有時有 限制 到。另外補充小小啦，因為全日制係就業 ，咁所以一定要符合哩個市場要求啦。譬如早期有 豬呀，call 機呀，Giordano， 咁 情況。咁而家都轉 幾個咁樣，但係事實 講近期 物品代理又唔係咁合乎個市場需要，咁所以呢我 係想轉，咁但係就之前咁講啦就有幾個限制。好似我 係 班房 就唔可以做到班房以外 ，即係個運作啦。咁另外就係話當我 要知道個行業係唔係適應 時候呢，因為可能轉變得好快都唔定。咁變 講都未必可以得，咁所以都有個困難 ，咁我 點樣做個市場調查呢？哩個都係一個困難囉。我 當然係想每一班都符合到現實社會上 需求啦，但係事實上 運作就好困難囉。」培訓導師

再培訓局應該繼續開辦更多類型的職業訓練，以及改善培訓機構的硬件設施。以現時的培訓課程來看，內容仍主要環繞有關基本文職工作及服務行業為主。為配合香港未來的經濟發展，再培訓應該增加有關資訊科技及金融的課程以配合勞動市場的需求。

8.1.3 增加延續學習的機會及加強勞工處的職業選配/轉介服務

部份參與培訓的學員並非為加強本身的技能從而增加受聘的機會。增加學識是電話調查被訪者參加再培訓課程的主因，為增加本身的就業機會、競爭力及提升就業技能反而是其次。

深入訪問的被訪者中有些並非為找尋工作而參加培訓，而是純粹為充實自己。這些被訪者並非真正需要職業的培訓，而是需要充實知識或技能的機會。正如李女士及張太在參與培訓時並非為幫助自己找尋工作，而是利用培訓作為自己的一個學習途徑。

訪問員：咁你唔想做但又參加哩個家務助理課程？

李女士：老實講，家務助理 ，我唔想做但有課程嗎，即係有個點樣做法，我屋企做可唔可以做好 呀？就算問題就係假使間屋企有 急需連份零用錢都俾唔到我 ，咁我都讀過家務助理我去做 。咁個心係唔係都定 先？點樣入手點樣成都得 嘛，如果我揀份我完全未做過 未讀過 課程就去做就好似無從入手 ，但係如果我讀過哩個課程點做點做我有條理 呀，即係咁囉。

訪問員：咁譬如政府啲家成日都話要俾 資源去攞培訓，你覺得功用大唔大？

張太：我想都唔係好似咁大。因為呢以我自己 心態 講，我根本當初讀再培訓呢個意義就唔係搵工做。我係想學 打發時間。咁唔係話佢當初有津貼貪佢 津貼 個問題，主要 自己 意願當初係想讀英文 嘛。因為如果你返夜校補習班呢，即係覺得唔係咁好囉。

相反，另一方面，對於急於找尋工作的人士來說，在培訓課程中能否充實自己已不重要，更重要的反而是能否藉著參加培訓而獲得就業的機會。蔡先生任文職多年仍參加初級文員訓練，他的原因並非為充實自己的知識或加強自己的技能，只為得到培訓後的職業選配/轉介服務。

訪問員：咁你其實做 文職好耐啦，咁點解你會參加番辦公室 課程？咁你經驗都好充足 ？

蔡先生：其實希望佢介紹份 俾我做。老實講其實希望多個渠道俾佢介紹一份 俾我做。其實呢學 呢就認真皮毛 。希望佢可以 recommend 個僱主俾我搵到份工。

訪問員：但係你報 陣有無覺得你好奇怪呢？之前做 咁長 經驗，咁仲？

蔡先生：佢 都覺得奇怪，不過就直接講話志在搵工 。出面即係直接打電話去，一話超過幾多歲，就話對唔住請到五十歲咋，五十五歲咋。

假若蔡先生在其他的地方能夠獲得更多擇業上的支援，他便無須藉著參加培訓來獲取更多的幫助。

以上兩類人士都並非真正需要再培訓，而是現時他們未能在其他地方獲得類似的服務，而轉向籍著參與再培訓來滿足各自的需要。政府應該增加中老年人的學習機會，與及加強勞工處的就業服務，使到為了獲得就業服務或學習機會的人士可從再培訓機構以外獲得有關的服務，而使再培訓課程能更集中地吸納有需要培訓的失業人士。

8.1.4 加強對中老年失業人士的就業輔導及再培訓課程的宣傳

培訓課程雖然有助於增加學員的就業機會，但對於沒有參加培訓的失業人士便需要另外的一些幫助。電話訪問中除了那些被訪者因為沒需要或沒時間參與培訓課程外，部份中老年勞工因為不清楚舉辦再培訓的地方或對學習新技術沒有信心或不想耽誤找工的時間而沒有參加。

潘女士認為培訓需時，所以不想因為參加培訓而錯過面見或找工的機會。因此一直以來沒有參加培訓。

訪問員：咁你 有冇參加培訓 呀？

潘女士：我 唔係話唔去參加，即係今日望聽日 倒工，聽日就望後日 倒工，日日都希望 到工，但仲未 得到，驚培訓呢，人 打電話嗌你返工，你唔屋企，就驚冇得做。

另一些以往從事技工的中老年人士，因為自己的個人經驗所影響，而對學習新技術抱有悲觀的態度。這些中老年人有感於自己原有的專門技術因為經濟轉型而變成沒用處，所以認為再學新的技術最終也會被淘汰，因而不願花時間學習新的技術。

社工林先生指出：「男性我接觸過 係如果佢有技術 佢就有一技之長啦，咁其實佢唔係好願意放棄 自己 個工模師，你叫佢再學一門 技能，要花時間啦，或者 車都好點都好，你真係好有技能 呢，心理上唔係好接受到自己 師傅呢，同埋佢 個技術係唔係真係保證到佢將來唔會再被淘汰呢。份 certainty 似乎無 仲動力呀，三十幾歲有再開始另外一個事業，但係你四十幾歲講緊呢你唔知你有無能力開展另一個技術呀。咁同埋你哩門技術學完之後呢，又會有好多 uncertainty，又唔知係幾時又被淘汰呀。咁對佢 講個抗拒佢要學一門技藝 呢就唔係好接受到 。又覺得呢印象中係無用 ，學 咁又點呢？即係可能心理上係覺得無用 。」

中老年技工不願學習新技術，亦是由於自尊心的影響，因為面子問題不願再從最低層開始工作，而放棄先前「師傅」的地位。

亦有中老年人因為缺乏學習的信心，擔心自己學不來，而放棄參加培訓課程。

訪問員：譬如話佢有冇介紹你去一 再培訓，學 咁咋？

陳女士：我去麥理浩 度，學 家務助理，我去睇 都有 學，我驚又人 培訓我，我都想去學。

對於不願參加培訓的中老年人來說，再培訓並非對他們完全沒有幫助，只是個人的心理障礙而使他們沒有參加培訓。對於這些中老年人，他們可能需要接受就業輔導來消除他們對培訓課程的抗拒，同時再培訓局亦應增加宣傳課程成效及鼓勵中老年人參與再培訓。

8.1.5 現時培訓中心使用的篩選方法容易排擠那些年長，低學歷及低技術的人士。

由於報讀培訓的人士多於學位的供應，故此培訓中心普遍需要篩選報名人士入讀課程的優先次序。被訪的培訓中心導師指出因為學員的成功就業率是被作為評估課程質素及分配資源的一個指標，順理成章地學員能否成功就業便成為篩選的一個重要因素。若跟隨以上的原則進行篩選以達到學員成功就業的目標，除了報讀者的工作意慾以外，年齡及其他可影響個人就業機會的因素也可能成為另一種考

慮因素。為達指標，結果一些較低就業能力的人士，例如年紀大、學歷低，便很容易被排擠或延遲參與培訓。

「因為希望合乎個目標。所以就出現個篩選。其實我原則上行緊個制度呢就係有教無類，係我比較重要宗旨。個原因我一班同事都傾過就係如果我唔照顧一班低學歷人時候，呢一班人就好難個市場到搵工。所以我當然係照顧番低學歷。但係我要面對另一樣困難就係 placement 個問題。即係話呢就係我要交數俾培訓局，究竟我有幾多成人係搵到做。咁我哩到事實上係有小小矛盾到。但係啱家出現個篩選原因就係話要睇返佢搵工意慾。因為我其實兩部份講呢佢讀得多書定讀得小書呢我都唔應該歧視地。但係如果佢搵工意慾唔強話呢，就變同我地原意唔同囉。咁我地就會勸予佢，基本上就有兩個勸予：一個就係佢有無興趣讀半日制？另一個就係轉一個較為適合佢真係可以搵工課程。」培訓中心導師

此外，培訓課程的學歷要求亦排擠了低學歷的中老年人士。現時入讀部份課程有學歷的要求，某些課程入讀的學員必需達到中三或中五的學歷，因此部份教育水準較低的年長者只能選擇有限的培訓課程類別。政府應提供更多沒有學歷要求的課程或降低課程的學歷要求。

8.1.6 宜考慮放寬申請全日制課程的時間限制

根據現時的規定，學員每年只可參加兩次全日制的再培訓課程，參加了第一次的全日制培訓課程三個月後才可報讀另一次的全日制培訓課程。如果學員受訓後覺得該行業不適合自己便要再等一段時間才可再報讀另一次的課程。雖然現時只要學員得到培訓中心的推薦，便可在三個月內修讀另外的一個課程，但是修讀培訓課程的均是失業的人士，他們極需要在短時間內找到工作，而限制修讀課程的安排只會延遲失業人士尋找工作的時間。為了避免進一步拖延學員的失業狀況，這種規定值得進一步的放寬。

8.1.7 擴大再培訓課程的工種至低收入以外的工作

由於培訓課程只是行業的基本訓練，而並非專業的訓練，故此只能對學員找尋基層工作有所幫助。有被訪者則認為參與培訓所找到的工種只限於低收入的工作。政府應增加基層工作以外的培訓機會，而不只局限於低收入工作，以擴大學員能找尋的工種。

訪問員：你參加培訓，你覺得課程其實幫唔幫到你？

盧先生：有幫助，但唔好寄望太高，透過咁途徑搵到工，在兩年前，應該都是五六千蚊，你唔可以希望太高，如果希望太高，根本機會好微，或者可以講係有，但你說出面講寫字樓助理有九千蚊，你唔好諗，一把年紀，邊會有咁好。

總括來說，再培訓課程對學員的就業有顯著的幫助。然而，有三個方面是值得注意：第一是培訓內容能增加學員在有關方面的知識及技術，但實習的機會不足；其次是學員完成課程後找到的工作未必與所接受培訓的職業相同；第三，最重要的是再培訓並非解決社會的失業問題的長遠辦法，因為提供再培訓只能改善勞工的個人素質，而並未直接為勞工創造就業職位。在經濟環境佳，市場對勞動力的需求大時，再培訓便對中老年人士發揮很大的作用，但相反當經濟環境不理想時，再培訓便不能對整體中老年人士就業情況有明顯的幫助。

社會上某些行業會因應社會的變遷而式微，一如以往的製造業式微，明日某種行業亦將被途汰。政府應訂立長遠的教育及培訓制度，為社會各人士提供終身的學習及延續的培訓機會，並因應經濟環境的轉變而彈性地調整課程的內容及性質，使在職人士在其任職的行業未被途汰之前，已能不斷充實自己的知識及技術，以備不時之需。

另外，培訓課程並沒有為學員直接創造工作職位，只是增加學員的素質及競爭力。舉辦培訓課程無疑增加了受訓者的就業機會，但相反沒接受培訓人士的就業機會則被相應減低。某些有開辦培訓的工種變成先考慮聘用曾受訓人士，而拒絕聘用沒有受訓人士。例如被訪者表示老人院舍的起居照顧員現時要求申請者需接受過有關的培訓。接受培訓變成教育程度以外的另一種篩選員工的準則。假若勞動市場沒有增加對勞工的需求，失業的情況只是從相對條件較高的受訓者，轉駕到條件較差沒接受培訓的人士。結果接受培訓慢慢變成進入某種職業的最低要求。換句話說，在某種行業對勞工的需求沒有增加的情況下，只是行業對勞工的素質要求增加了。愈來愈多年長者被吸納接受培訓，但他們整體的就業情況依然沒有改變。

訪問員：你見過份工，其實係全職，抑或係兼職？

周女士：原先份唔係咁寫，二級工人，起薪點九千七百幾蚊。

訪問員：係全職。

周女士：係，咁有寫學歷，咁就去試啦，佢問我知唔知道二級工人做乜？我話做清潔囉，寫字樓囉，或者係寫字樓執頭執尾，佢話唔係嗰，原來係起居照顧員嗰，我話唔係嘛，起居照顧員，我又唔識護士，佢問我有冇去培訓局學過呢，我話冇，佢話唔好意思，我唔請，咁我就走。返去老人中心，有個姑娘問我，你想返呢咩？我話係呀想返學呀，佢就俾張單張我填。

訪問員：培訓有好多類型，譬如我頭先話停車場、物業管理，啲家都好多人請呢類型工，咁你有冇考慮？

嚴女士：有呀，但係我諗住一路，一路做，真係如果唔到，隔三個月，我都會報課程。呢工都要文憑，要有經驗先請。

8.2 對中老年人士的求職協助

在香港，勞工處的就業服務是政府對失業人士主要的求職協助。為了加強就業服務，勞工處於1995年開始實行就業選配計劃。據勞工處所提供的資料顯示，1995至1998年透過就業選配計劃而找到工作的人士達六成以上，比起普通的職位配對有更明顯的成效。

8.2.1 勞工處應加強宣傳其工作的成效，更積極地尋找更多元化的職位空缺，與及加強就業選配的服務以消除失業人士對其的成見

被訪者對於勞工處的就業服務有一定的成見，認為其作用不大。被訪者的成見一方面由於客觀的因素所致，因為勞工處只是一個中介人的角色將求職者介紹給僱主，聘用權主要還取決於僱主。有見於就業選配計劃的成效，勞工處應該加強這方面的服務，扮演更積極的角色，主動向僱主推介中老年求職者，並對服務使用者作多些跟進工作。

另一方面，研究顯示與Sandell (1988)發現美國政府就業服務中心一樣，中心所羅列的職位空缺通常是低收入，基層工作，這些工作並不適合於大部份年長工人的技能及興趣，特別是那些較高收入的人士。勞工處所羅列的工種絕大部分是低收入的工作，所以未能顧及所有求職者的需要。勞工處應搜尋更多元的職位空缺，包含更多低收入以外的工種。

訪問員：咁你有無去過勞工處搵工呀？

李女士：我真係無。去勞工處你知唔知呀我，有個情況就係勞工處搵工呢就唔係工根本。我，有個想法就係好都唔需要去登記啦，……有好工邊會登出去請人？梗係衰到唔衰工先登向勞工處到啦，搵唔到人先去勞工處啦。我，個心態就係咁。可能唔，不過我老一輩，心態就係咁。如果有份好工都會圍內見先啦。話你份工都無人介紹，係唔係有問題呀？即係我會咁諗。

蔡先生認為勞工處的幫助不大，僱主並不會考慮聘請年長的員工。

訪問員：你自己覺得其實勞工處對上年紀人搵工會唔會幫助無咁大呢？

蔡先生：都唔係好大呀相信。最緊要佢係有個 case refer 返俾個僱主。但係個僱主選擇權就好大囉。都唔能夠說服佢請個年紀大，反為僱主意思就係請最多係五十歲，做到五十五歲，即係五年服務到，好多都係咁。

周女士則認為在勞工處只能找到極低薪的工作。

訪問員：有冇試過去勞工處搵工？

周女士：勞工處？有時我睇倒銀碼就唔係好想做，薪金太低。

訪問員：你有冇試過去勞工處見工，姑娘？

周女士：好似有乜人倒做。

訪問員：你都有去。

周女士：有，不過銀碼方面呢就...除車錢後，好似唔抵咁囉。

8.2.2 現時的就業服務未能對失業人士有一個全面的瞭解

現時勞工處就業輔導服務中並不包括任何的個人心理輔導，只是純粹為求職人士提供就業的選配。然而，就業選配中心是失業人士最主要的聚集地方，亦是最易碰上面對心理問題的失業人士的地點。若能瞭解失業人士的心理狀況及社會需要，相信是更易為失業人士作出就業的配對。雖然勞工處並沒有專業的人手處理心理輔導的問題，但可考慮增加心理輔導的員工，在就業選配中心內提供一站式服務，一次過為求職人士提供就業及心理的輔導。

8.2.3 應更快地更新職位空缺的資料

勞工其中一個被咎病的方面就是其職位空缺的資料並不更新。被訪者指出就業選配中心所張貼的資料不夠更新，很多時所列出的職位空缺已聘請了員工。勞工處應該加快跟進聘請資料的情況，以減低浪費職員及求職者的時間。同時勞工處應該除了透過招聘講座之外，更積極地搜羅更多僱主的資料及更多職位的空缺。

潘女士：我仍然住荃灣時候，我去好多次勞工處，但係都係冇工，勞工處同你都係冇，即係我寫幾份工啦，勞工處同你，都話請人，寫三份，三份都話請人，但仍然有個牌度。

訪問員：即係有個牌度，寫之後，見佢陣時就話請。

潘女士：勞工處同我去問，就話請人，份份都話請人，佢話唔好意思，份份都請囉。去年頭，日日都去灣仔勞工處睇，都有。

訪問員：你成日去勞工處，你覺得佢地幫唔幫到人搵工？

盧先生：我有份工是經勞工處搵既，我唔可以話幫唔到，但我覺得佢既資料唔係好 update，同理有些請 人的，佢有除牌，但原因不是全部都在勞工處，亦有可能是僱主有話比佢聽，求職既亦有話比佢聽，搵到邊份工做，但係勞工處係咪可以每兩個星期或者十日搵人 renew 一次，或者搵人問番個間公司請 人未，我最反對就係這樣。

8.3 協助中老人士組織合作社/互助社，直接創造職位

組織工人合作社是外地經驗裡面解決社會高失業問題的其中一個方法，但在香港成立合作社的經驗甚少，更缺乏合作社能夠成功長時間維持的例子。社會服務機構組織工人成立合作社既可以為合作社提供運作的場地，以減低合作社的運作成本，亦可以聯繫失業人士，協助他們解決家庭及心理上遇到的各種問題。被訪的社工及培訓導師亦贊成成立工人合作社。然而，他們及其他中老年被訪者對合作社的成效有所保留。

「你有一個合作社，有一班人或者組織一班人，咁你 又有自己 網絡，咁你可以發晒 信去唔同 機構到 不過就要你有好好 組織啦。有一 人肯願意。咁但係如果有一 同學係無收入 ，無工做 ，好得閒咁樣，其實可以考慮攞樣 囉。」培訓中心導師

「(你覺得哩個形式幫唔稍到 失業 人？會唔會話哩 係短期暫時做住先？始終係搵份工會比較著數 ？)我想都幫到，幫到 意思呢就係長期性都得，個問題就係要睇個市場點樣。因為我 自己都無咁 信心去做一個合作社，因為我想要搵生意係話咁容易 哩個咁高競爭 時候呢，我唔敢講會唔會長期啦，但係要搵生意或者係維修 啦，我 中心一路都有個 hesitation 到，都唔知點樣，我 都唔敢講某個定論，因為有 團體試緊。我想都係上代 香港 講都 好新 事物 ，攞合作社呀。(我知以往都係攞過，但係都係失敗 。就好難去維持落去 。咁而家有新 社會服務去試下，就攞類似合作社 ，有 都試緊，有 都幾好。)有 仲維持緊，有 就執 ，或者攞攞 人發覺好似即係蝕得一輪，雖然話唔駛交租，但係你連人工都賺唔返，咁就變人會走 。但係有 仲仍然維存在緊，但係我就唔知 生意，就唔敢落一個定義，因為自己未攞過。但係話完全無用又唔係囉，咁係可能維持到一段 時間囉。」社工

被訪者認為由於合作社/互助社依賴成員間緊密的合作，成員的流動性大及成員間出現爭執便使合作社難以維持。

訪問員：咁你有無聽過一 叫合作社、互助社 ？即係有 搵唔到工 ，咁呢佢 （機構）就幫 朋友走埋一齊，夾份做一 好似跳蚤市場咁？

黃先生：哩樣 呢就要睇個社會經濟環境，咁係， 低迷 時候都有佢 生存空間，但係小囉。咁你 集合，尤其是我 係中國人，我 做生意呢就係好難辦 事，我 過去中國人 性格就係一 就家族性 企業 管理，咁然後先生存得到 。如果你個個都係老板，一齊去做檔賣粒花生呢，就結果係自己食晒佢。因為你唔想我話事我又唔想你話事。你 說話唔係權威，咁樣囉，各懷鬼胎。一定個成功機會係好微。你話暫時上，名義上係叫做我地都有 攞咁，咁就另外一回事。但係當係一件長遠 事發展我睇唔係最好 辦法。

另一方面，畢竟工人合作社並非一個以成本掛勾的牟利機構，其利潤有限，甚至只能抵銷勞動的成本。參與成員亦只能透過獲取低微的收入來與市場競爭。在利潤不高的情況下，而當勞動市場有更好的待遇，合作社便失去成為長遠維生方法的意義。

「如果 合作社而大家又無 做互相幫助係無問題。但係另一樣 ，咁 環境係可以維持幾耐呢？最終 講個個都應該有一定 收入，一定 保證先可以繼續存在。咁但係如果係創業就困難些。不過佢 個型式都唔係一定要賺大錢。即係佢 合作社 型式就可能係話佢可以 cover 到佢基本 costs，搵到某一 收入呢其實佢都好開心 。即係以啲家 人 情況 睇，好過你坐 到。」
培訓中心導師

社會服務機構可以擔當統籌的角色協助中老年失業人士試辦合作社/互助社，因為社會服務機構可以更長時間地維繫合作社的運作，即使合作社的成員流動性大。然而，香港的經濟環境難於提供適合的發展空間，合作社/互助社只能作為失業人士暫時的收入來源，或用以維持失業與就業間過渡期的生計，而非長期改善失業情況的理想方法。

8.4 協助中老年人創業

發展非正式經濟領域在消除發展中國家的貧窮情況顯示出極大的成效，可見這是其中一個創造就業機會的有效方法。然而，香港政府一直沒有發展非正式經濟領域的有關政策，相反更打擊有關的發展。例如，對街頭小販擺買作出極嚴厲的制約。而香港政府所走的方向則只著重鼓吹市民在正式經濟領域內創業。香港政府於1998年8月推出中小型企業特別信貸計劃，計劃一方面推動中小型企業的發展，另一方面亦鼓勵失業人士創業減低社會失業的情況。中老年失業者當中亦不乏有創業傾向的人士。

深入訪問被訪的社工接觸的男性失業者當中，有不少有創業的念頭，但他們的意向亦偏向從事非正式的經濟活動，例如小販擺買等小本經營的生意。

「發覺佢有種傾向就係搵人傾小生意，做小販，賣魚蛋呀，發覺就好多哩類啦。即係開鋪頭仔咁。做小生意去創業囉。」社工

雖然相信有不少失業者有創業的傾向，但鑒於客觀環境因素影響，例如缺乏創業所需的資本，而只有少數人士能夠真正創業。而政府推行的信貸計劃或可幫助創業人士解決資金問題，但並非所有有意創業的人士有能力及創意提交創業計劃而獲得信貸幫助。況且若打算進行非正式的經濟活動，更沒有機會得到支持。

黃先生認為創業十分依靠個人的智慧及對市場認識，即使創業者獲得信貸亦並不同他的公司能夠繼續維持下去。

「因為陣時話會借一畢錢俾人幫人創業，可能係好細數目，自己去開公司或者其他，賺錢就要還番俾政府。好多二、三線銀行十多年前已經有哩貸款計劃。你想去創業呢，你個計劃審批過認為你可行就借俾你囉。實在佢行先政府好多。但係咁耐時間唔見有報導出，個問題邊到？資金故之然係一個問題，係一個創業問題。其實一個人創業係最緊要，比較有智慧。包括要對個市場有認識、同埋經濟變數，你能唔能夠掌握呢？其實已經經過銀行覆核你呢個計劃已經係多一層保障。因為佢借得俾你佢都認為個風險係好低先借俾你，但係你發唔發展得到唔係話你唔蝕就無事。最緊要係要發展嘛。哩樣佢係幫唔到你。」黃先生

而劉先生則表示除了缺乏資本之外，個人的學識亦限制了自我創業的能力。

訪問員：那時你沒有工作，有否想過與朋友合資做生意？

劉先生：沒有這樣的資本。

訪問員：早期政府說資助人去創業，你覺得這樣可行嗎？

劉先生：自己沒有這樣的能力，因為我學識太少，小學畢業，各方面也沒有這樣的能力。

政府為創業人士提供資金上的幫助外，還可以提供廉價的租用場地或辦公地點給創業人士。另一方面政府亦應支持發展非正式的經濟活動，這可能才是基層創業人士的最大需要。

除了硬件上的支持外，相信創業者亦需要軟件方面的支持，例如一些創業問題的諮詢服務。而現時的社會工作人員當中正缺乏就業輔導的經驗及創業的知識。

「咁當然我想我 社會服務面對問題呢我 自己 同事都，可能我 啱家搵
做好困難，我 對個勞工市場呢其實唔係好敏感 ， 商界裏面。我 好弱
哩方面。自己都未做過生意，咁就好騰雞 。仲話教人創業，咁你唯有搵
商界人士或者曾經創業 人做講座。但係當你一做職業輔導 陣時呢，就騰
晒雞」社工甲

協助中老年失業人士於正式經濟領域內創業，極可能只惠及當中少數中產或專業人士。大部分中老年人士在乏缺專業的知識或欠缺資金下根本無法自行創立中小型的企業。相反，開放非正式經濟領域對中老年人士的幫助更大，一來非正式經濟的活動所需的資金不大，而創業者又較少需要擁有專業的知識才可在非正式經濟領域中創業。

8.5 求職補助 – 在職培訓計劃

為了鼓勵僱主聘請再培訓的學員，香港政府在 1994 至 95 年度開始推行一個在職培訓計劃。計劃的內容主要是由政府對聘請再培訓學員的機構發放最多高達四千元補助金，為期三個月，以鼓勵僱主聘請學員。計劃後來因為計劃的質素及成效難以控制而沒有推廣。現時只有參與部分為僱主設計的度身訂做的課程的學員才可加入此計劃。

有被訪者是參加計劃後獲得僱主繼續聘請，被訪者指出，在職培訓期間可算是工作的實習，計劃使機構能給予新僱員短暫的實習機會，容許少許犯錯。然而，這被訪者的僱主並非因為這個計劃而聘用他。

訪問員：你覺得這些計劃能鼓勵僱主請你返工？

曾先生：會，肯定會，至少有機會可以試三個月，可以容忍你錯少少，學
學慢，即係三個月教佢做 囉，學得 ok 就請，唔 ok 就解散，呢個係好 。

另一些被訪者表示計劃易被濫用，某些僱主並不會真正在在職培訓期過後繼續聘請學員，而傾向聘請一批新的受補助的員工，來獲取政府的補助金。而這種濫用情況亦是計劃被擱置的其中一個重要的因素。

訪問員：你有冇參加過一 試工計劃，即係僱主請 一 人，由政府支付一部份
錢，而人工方面，一部份 錢係由政府支付，試三個月，如果適合，三個

月後，僱主會繼續請埋個人，政府就唔駛再俾錢。你有冇試過哩個計劃？

劉先生：就係社聯介紹俾我份。

訪問員：社聯份就係咁？

劉先生：係，僱主就係用好平人工請三個月，然後又三個月。

訪問員：時係點樣？請你三個月時係政府俾一半錢。

劉先生：到差唔多三個月時便諸多為難你，跟住走。

訪問員：你覺得咁樣可行嗎？

劉先生：有優點有缺點，你唔能夠話佢唔好。

訪問員：你會唔會覺得始終都學到一？

劉先生：以工作講，一定會學到，你未接觸過哩樣，你會完全唔知，當你接觸，你就會知，僱主知道有政府津貼，我唔知道政府津貼百份之幾。

...

訪問員：差唔多走時就留難。

劉先生：係。因為過三個月後，政府唔會再津貼，做哩種工作又唔需要冇技術，好似做辦公室雜務，又唔係咁困難。

被訪的培訓中心導師亦表示在職培訓計劃被僱主所濫用，同時亦壓低學員的工資。

「咁其實以前做過，咁以僱主立場佢緊係非常 happy 啦，即係搵我學員，唔係一定係四十幾歲，佢都會好積極咁去搵同學囉去返工。不過真係有一現象就係做到三個月就炒你又換第二個，即係知道有幾個僱主都係咁。即係到三個月就請第二個，因為個平。其實都我唔係咁贊成。有小小可能會被僱主濫用囉。其實係唔係真係幫到個人呢，可能都係好個別個 case。所以培訓局都唔會要有哩樣津貼，都無，以前有。咁同理就會有個現象，個工資總會低囉，有小小會令到個工資偏低。有個現象假設佢用個試工計劃啦，咁佢自己要決定囉，佢定錢都唔會定得好高。政府可能就俾頭幾個月三分之一咁，咁但係我見到個現象呢就係人工講呢，如果上過試工計劃同學工資係比較低。」培訓中心導師

被訪者建議計劃可改為無酬的短期實習，而實習期是一種短期的試工形式。僱主在試工期覺得適合便可正式聘用學員。然而，即使將計劃的實習改為無酬，亦不能避免被僱主濫用學員作廉價勞工。

「咁所以基本上我都有叫做試工，呀係叫做實習，但係就唔需要錢囉，個僱主有誠意，可以俾個同學去試囉。唔洗用錢仲更加好。(咁但係個僱主會唔會請返？)有，反而仲好呀，佢會覺得個同學做到，又可能佢做一至兩日咁都睇到個同學表現咁。某個程度上哩個係幾好。即係會幫到同學搵

到 做。同埋有一樣 好在就係自己見工呢，見工時都會 sell 一 sell 我 都有實習時間，咁如果可能你請，你想請人就不如考慮 我，咁我 都有個實習一至兩日，咁你咪睇下情況咁樣。咁佢 能夠成功搵工 機會呢，返工 機會啦係高 小小。因為有時見 你兩日呢見你咁 年紀咁 學歷可能都唔洗見你，但係真係未見過你個人係唔知 嘛。某程度上都幫到 同學好順利都搵到 做，個成功率經過實習之後都偏高。」培訓中心導師

「咁另外會叫佢地透過哩個見工機會 sell 下你 個實習 時間。佢 sell 時候都會有一、兩個僱主 ok。佢 緊係啦，免費勞工。咁跟住之後 同學出 都有幾好表現，有個同學都四十幾歲都係因為咁 原因請 佢。咁我 覺得我 哩方面 都叫做好，但係有 機構唔贊成覺得好似推 同學出去做 免費勞工咁，有 就唔係好鼓吹咁。咁我地睇返個學員啦，睇 佢自己願唔願意啦。我地會睇返個學員 意慾。即係如果個同學都唔想我 都唔會 push 佢 去做，」培訓中心導師

不論在職培訓計劃或是被訪者提出的試工計劃都不能避免被僱主濫用作聘請學員為廉價勞工，政府應考慮以其他方法鼓勵僱主聘用中老年工人。如以日本為例，當地政府以定額資助的方法鼓勵機構聘用年長工人，若大型機構的 60 至 64 歲年長員工佔整體員工高於 4%時，該機構便會獲得每名年長員工 200 美圓的資助，而在相同情況下中小型機構則會獲得 300 美圓的資助 (Rix,1996 及 Clark 及 Ogawa,1996)。香港政府可參考日本的經驗，詳細研究定額資助的方式是否可以套用於本地實行。

第九章 建議

香港政府一直以來並沒有制定明確而長遠的就業政策，亦沒有全民就業的原則，而經濟政策方面亦以不干預的自由市場原則為主導。顯然，有關的政策所著眼的祇在於經濟發展而非香港市民的就業狀況。雖然香港政府一直有注意人力資源的發展，但在未能配合經濟轉變的情況下，勞動市場各種勞動力的供應與需求未見取得平衡。隨著九七年亞洲金融風暴的爆發，香港社會開始對就業情況關注起來，但跟著時間的過去及失業率開始慢慢下降，社會上對就業問題的關注便逐漸減退。然而，香港 40 歲以上的中老年勞動人口不斷上升，同時這年齡群組的就業狀況最易受經濟環境的轉變所影響。因此要迎接人口老化的趨勢，香港社會必須更積極地面對中老年人的就業情況。

勞工需求方面

要正視中老年勞工的就業情況，首先香港政府要制定明確的中老年人就業政策，而該政策是與經濟政策相互補足。現時大部份中老年勞動人口最主要面對的是製造業萎縮而帶來的問題，由於七十年代製造業的蓬勃而吸了大群勞動人口進入該行業，到九十年代製造業萎縮而使到中老年的經驗技工的技術被淘汰而需轉到非技術的行業，而同時服務業亦只能吸納部份中老年勞動力。

若香港未來趨向純知識型經濟的發展而乏略勞動密集的工業，大部分低學歷的中老年人將面對已有技術進一步被淘汰及因服務業中僧多粥少下工作收入減少的問題。即使再培訓亦未能為大部份體力勞工轉變成知識勞工，畢竟並非所有中老年人願意或適合以知識為基礎的工作。香港發展高科技工業的同時，應該著重非單純的知識形經濟發展，保留製造工業的發展，例如電腦硬件的製造及環保研究及回收以外的環保工業，以維持勞動市場對不同性質的勞動力的需求。

總括來說，保障中老年工人就業在勞動需求方面可有三種方法。較為消極的做法是政府及社會福利界帶頭聘請中老年工人。這種做法主要希望由政府及社會福利界起帶動作用鼓勵僱主聘用中老年工人，實質政府及社會福利界只能吸納部分的中老年工人，若然勞動市場對中老年勞動力的需求不變，這方法的作用便不大。

其次，香港政府可以利用強制的方法，實行就業方面的反年齡歧視條例以避免僱主因年齡原因而拒絕聘請中老年工人。此外，香港政府亦應立例推行彈性退休制度，取消強制性的退休制度，以促進年長人士繼續就業。然而，強制的立例方法一來直接干擾勞動市場的自由運作，二來僱主依舊可利用法例的漏洞以種種方式

逃避法律的責任，就如 Pearson (1993)所指積極鼓勵措施較之強制措施的成效更為顯著。

在鼓勵僱主聘請中老年勞工方面，香港政府應該提倡及鼓勵機構實行積極的中老年僱傭政策。考慮為聘用中老年勞工的機構提供退稅優惠，甚至如日本一樣對聘請年長工人的機構每年提供定額的經濟資助。另一方面，政府應進一步利用公眾教育消除年齡歧視。

勞工供應方面

除了介入勞動市場的需求方面，政府亦應改善現時的再培訓工作，透過再培訓增加中老年勞工的技能。對於改善現時的再培訓制度，政府應制定更有彈性的資助模式，及定期對勞動市場的需求作出研究，並將有關消息發放給再培訓機構，使有關機構能開辦更多緊貼勞動市場需要的課程，例如開辦更多配合科技及金融發展的培訓課程。此外，政府應鼓勵培訓機構使用活動教學的方式及增加培訓中工作實習的機會，以加強課程的成效。一方面培訓機構應提供更多基礎培訓以外的課程，另一方面亦應為低學歷人士提供更多的培訓課程。再培訓局或需與成人教育配合提升低學歷勞工的知識及技能。

誠然，再培訓能夠成功改善中老年勞工的就業情況，只當勞動市場出現技術錯配。即是在勞動市場上某些行業對技術工人的需求多於供應時，便可透過再培訓來增加該種行業的技術工人的供應。若然勞動市場並沒有出現技術錯配，再培訓便不能對整體就業情況有太大幫助。香港的勞動市場是否因為技術錯配的發生而需要為中老年勞工提供再培訓，便需要進一步的仔細分析研究。無論如何，香港亦應培養終身學習的文化，推動終身培訓及再培訓制度，增加延續學習的機會及保障勞工在職訓練的機會以面對未來迅速變動的經濟環境。

再培訓之外，勞工處亦應加強職業選配/轉介服務，更積極地尋找更多元化的職位空缺以及更快捷地更新資料，使到勞動市場的資料更為流通。而各類的就業服務應盡早介入，避免中老年失業者因長期失業而放棄工作。而社會服務機構可擔當統籌的角色協助中老年人開辦合作社或互助社，暫時解決失業人士的生計問題。另外，政府亦應鼓勵發展非正式經濟領域，為中老年勞工創造更多工作及維生機會。

最後，不論中老年勞工的就業情況能否改善，香港政府應為他們的生活提供一定的保障。雖然強制性公積金制度預計能在日後保障中老年人的生活，但在該計劃過渡期的時間，香港政府應制定有關措施協助未能獲得計劃保障的中老年人安享晚年。香港政府更應研究新科技及未來經濟發展對中老年勞動力的影響。

參考書目

- Clark, R. L. and N. Ogawa. 1996. "Human Resource Policies and Older Workers in Japan", in *The Gerontologist* V.36 (Oct. '96) p.627-p.36.
- Dorsry, S. and J. A. Turner. 1996. "Social Security , Pensions, Disability, and Retirement: An International Perspective", in p.110-p.127 *Hanbook on Employment and the Elderly*, edited by W. H. Crown. London: Greenwood Press.
- Gillin, C. T. and T. R. Klaseen. 1995. Age Discrimination and Early Retirement Policies: a Comparison of Labor Market Regulation in Canada and the United States, in *Peer-reviewed Journal SSI* v.7 mo. 1 (1995) p. 85-102.
- Government of the Hong Kong Special Administrative Region. 1999. *Hong Kong in Figures 1999* Edition.
- Government of the Hong Kong Special Administrative Region. 2000. *Hong Kong in Figures 2000* Edition.
- Henkens, K., M. Sprengers and F. Tazelaar. 1996. Unemployment and the Older Worker in the Netherlands: Re-entry into the Labour Force or Resignation, in *Aging and Society*, 16, 1996, 561-578.
- Heywood, J. S., L. S. Ho and X. D. Wei. 1999. The Determinants of Hiring Older Workers: Evidence from Hong Kong, in *Industrial and Labor Relations Reviews*, v.52. no. 3 (April 1999) p.444-459.
- Humple, C. S. and M. Lyons. 1984. *Managment and the Older Workerforce*. American Management Associations.
- International Labour Office. 1979. *Older Workers: Work and Retirement*. Geneva: International Labour Office.

Meier, E. L. 1988. "Managing an Older Work Force", in p.167-190, *The Older Worker*, edited by Borus, M., H. S. Parnes, S. H. Sandell and B. Seidman. Madison: Industrial Relations Research Association.

Moody, H. R. 1988. *Abundance of Life*. New York: Columbia University Press.

Pearson, M. 1995. *Experience, Skill and Competitiveness*. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Quinn, J. F. and R. V. Burkhauser. 1993. "Labor Market Obstacles to Aging Productively", p.43-p60 in *Achieving A Productive Aging Society*, edited by Bass, S. A, F. G. Caro and Y.P. Chen. London: Auburn House.

Rix, S. E. 1996. "The Challenge of an Aging Work Force: Keeping Older Workers Employed and Employable", in *Journal of Aging and Social Policy* V. 8 no. 2-3 (1996) p.79-96.

Robert, M. and F. G. Caro 1995. *The Young-old, Productive Aging, and Public Policy*, in *Generations* v.19 (Fall '95) p.32-37.

Trachtman, Lester 1988. "Organized Labor and the Retired Worker", p.191-206, *The Older Worker*, edited by Borus, M., H. S. Parnes, S. H. Sandell and B. Seidman. Madison: Industrial Relations Research Association.

United Nations Statistics Division – Indicators on youth and elderly populations

<http://www.un.org/Depts/unsd/social/youth.htm>

中小型企業特別信貸計劃 http://www.sme.gcn.gov.hk/chinese/spec_b_c.htm

社會福利署 社會保障 <http://www.info.gov.hk/swd/chinese/security/content.htm>

強制性公積金計劃管理局 強積金制度簡介

<http://mpfahk.org/cwww/mpf/intro/content.com>

教育統籌局 教育統籌局政策 <http://info.gov.hk/emb/policy/>

陳錦華及王志錚 1999. *失業研究 (一) 之高失業年代的受害者*. 香港：香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心

黃潔瑜及馮可立 1997. 中老年工人轉業問題:關於就業年齡障礙的定質研究. 香港: 香港中文大學社會工作系。

僱員再培訓局 簡介 <http://www.erb.org/chinese/content.htm>

附錄一：深入訪問受訪對象資料

勞工處職員一名

培訓機構職員三名

就業輔導社工兩名

17名中老年人：

| 被訪者 | 年齡 | 性別 | 被訪時就業狀況 | 失業前職業 | 學歷 | 其他 |
|--------|----|----|---------------|-----------|--------|-------|
| 被訪者 1 | 67 | 男 | 失業 | 銀行管理人員 | 中學畢業 | |
| 被訪者 2 | 55 | 女 | 失業 | 製衣、物理治療姑娘 | 初中畢業 | |
| 被訪者 3 | 60 | 女 | 兼職(文職) | 家庭主婦 | | |
| 被訪者 4 | 59 | 男 | 文職 | 文職 | 中五畢業 | |
| 被訪者 5 | 51 | 男 | 冷氣工程雜工 | 製造業 | 小學畢業 | 家庭支柱 |
| 被訪者 6 | 50 | 男 | 文職 | 紀律部隊 | | 家庭支柱 |
| 被訪者 7 | 48 | 女 | 兼職(家務助理及文件交收) | 製衣 | 小學未畢業 | |
| 被訪者 8 | 50 | 女 | 失業 | 製造業 | 沒有受教育 | 單親、綜援 |
| 被訪者 9 | 46 | 女 | 失業 | 清潔、侍應 | 小學程度 | 單親、綜援 |
| 被訪者 10 | 46 | 女 | 失業 | 製衣、地產 | 中一 | 綜援 |
| 被訪者 11 | 49 | 女 | 失業 | 飲食業 | | 新來港 |
| 被訪者 12 | 44 | 女 | 失業 | 清潔 | | 新來港 |
| 被訪者 13 | 59 | 男 | 失業 | 製造業管理 | 大專文憑 | |
| 被訪者 14 | 46 | 男 | 失業 | 首飾裝技工 | 小學畢業 | 綜援 |
| 被訪者 15 | 51 | 女 | 失業 | 製衣、老人院 | | 單親 |
| 被訪者 16 | 45 | 女 | 失業 | 五金 | 小學二三年班 | 單親 |
| 被訪者 17 | 40 | 男 | 雜工 | 電器技工 | 小學未畢業 | 家庭支柱 |

註：因為保密理由，本報告內所有列出的被訪者姓名全屬虛構。

附錄二：電話訪問問卷

中老年就業研究問卷調查

你好！我 香港社會服務聯會 職員，我姓 _____，我 喺家進行緊一項有關中老年人就業 研究，想阻你幾分鐘時間進行訪問。
請問你屋企有冇 40 歲以上至 65 歲 人士居住，麻煩你叫 40 歲以上至 65 歲當中最近生日 位 聽電話。

如被訪人士是另一個人，請重新讀出引言。

1. 請問你喺家幾多歲： _____

2. 請問你喺家 工作狀況

- 1 做緊
- 2 失業， 緊 做 → 答完後請跳至第 9 題
- 3 等上新工
- 4 料理家務/主婦 → 答完後請跳至第 8 題
- 5 退休 → 答完後請跳至第 8 題
- 6 長期患病/傷殘 → 答完後請跳至第 11 題
- 7 其他（請註明）： _____ 答完後請跳至第 8 題

3. 請問你喺家做緊乜 工：

- 1 經理及行政人員：僱主、董事(小型店舖東主入 5)
- 2 專業人員：醫生、工程師、中學教師、律師、會計師、系統分析/程式設計
- 3 輔助專業人員：社工、護士、小學/幼稚園教師、產品設計、地產保險經紀、繪圖/設計員、法律文員、消防/警察督察
- 4 文員：一般文員、會計文員、秘書、打字員、郵差、接待員、出納、接線生、售票員、銀行櫃員
- 5 服務工作及商店銷售員：侍應、警察、消防員、售貨員、廚師、家居福利員、導遊、個人補習
- 6 漁農業熟練工人：漁民、農夫、養家禽
- 7 工藝及有關人員：建築/三行/裝修技工、管工、珠寶製造、維修/機械技工、紡織工人、木工
- 8 機台及機器操作員及員工：金屬裝配、司機、的士司機、海員
- 9 非技術工人：雜工、散工、小販、信差、保安、看更、賣點心、辦公室雜務 OA、搬貨/跟車)
- 10 公務員（請追問：清潔 9、工人 7、普通文員 4、高級文員 3、行政人員 1
- 98 其他(請註明)： _____
- 99 拒答

11. 請問你 四十歲以後 工 時候有冇試過因為年齡關係而被僱主拒絕聘請
1. 從來沒有 2. 一兩次 3. 間中有
4. 經常有 5. 四十歲以後從來冇 過工
12. 請問你 四十歲以後有冇做過
1. 有
2. 冇 → 答完後請跳至第 18 題
13. 請問你 四十歲以後有冇試過 做 方面曾經受到年齡歧視
1. 從來沒有 2. 一兩次 3. 間中有 4. 經常有
14. 請問你 四十歲以後有冇試過因為年齡關係而被僱主壓低工資
1. 從來沒有 2. 一兩次 3. 間中有 4. 經常有
15. 請問你 四十歲以後有冇試過因為年齡關係而被解僱或者裁員
1. 從來沒有 2. 一兩次 3. 間中有 4. 經常有
16. 請問你現時 做 得到 收入同四十歲之前有冇分別
1. 少 好多 2. 少 3. 冇分別
4. 多 5. 多 好多 4. 不適用
17. 請問你四十歲前 做 乜 工：(可答多項)
- 1 經理及行政人員：僱主、董事(小型店舖東主入 5)
- 2 專業人員：醫生、工程師、中學教師、律師、會計師、系統分析/程式設計
- 3 輔助專業人員：社工、護士、小學/幼稚園教師、產品設計、地產保險經紀、繪圖/設計員、法律文員、消防/警察督察
- 4 文員：一般文員、會計文員、秘書、打字員、郵差、接待員、出納、接線生、售票員、銀行櫃員
- 5 服務工作及商店銷售員：侍應、警察、消防員、售貨員、廚師、家居福利員、導遊、個人補習
- 6 漁農業熟練工人：漁民、農夫、養家禽
- 7 工藝及有關人員：建築/三行/裝修技工、管工、珠寶製造、維修/機械技工、紡織工人、木工
- 8 機台及機器操作員及員工：金屬裝配、司機、的士司機、海員
- 9 非技術工人：雜工、散工、小販、信差、保安、看更、賣點心、辦公室雜務 OA、搬貨/跟車)
- 10 公務員 (請追問：清潔 9、工人 7、普通文員 4、高級文員 3、行政人員 1)
- 98 其他(請註明)：-----
- 99 拒答

18. 請問你 工 時候遇到 乜 困難？仲有冇？（可答多項）

- 1 年齡歧視
- 2 學歷唔夠
- 3 人工低
- 4 唔到想 工種
- 5 冇技能/技術
- 6 唔識見工
- 7 其他（請註明）：_____
- 8 冇 過工
- 9 唔知道/好難講
- 10 拒答

19. 請問你有冇參加過一 再培訓 課程

- 1 冇
- 2. 有——→答完後請跳至第 21 題

20. 請問你係因為乜 原因而去參加？仲有冇（可答多項）

- 1. 學
- 2. 希望加強自信心
- 3. 希望提升職業技能
- 4. 希望增強處事 能力
- 5. 希望增強就業 競爭力
- 6. 希望能改善人際技巧
- 7. 希望能增加受聘 機會
- 8. 希望增強見工 技巧
- 9. 志在可以幫到 工
- 10. 陪朋友參加
- 11. 與其 屋企冇 做，所以 做
- 12. 家人我去參加
- 13. 社工/勞工處叫我去參加
- 14. 識朋友
- 15. 其他（請註明）_____

答完此題後後請跳至第 22 題

21. 點解冇去參加？仲有冇其他原因（可答多項）

1. 有需要去讀 2. 冇時間去讀
3. 唔知道邊度有培訓班 4. 覺得冇用處
5. 認為自己冇能力讀培訓 6. 培訓 地方太遠
7. 唔想因為讀培訓而阻 自己 工
8. 其他（請註明）_____

22. 請問你 經濟上可唔可以依靠你 家人

1. 可以 2. 唔可以 8 唔知道/好難講 9 拒答

23. 如果你失業，你會否考慮申請綜援

1. 會 2. 唔會 8 唔知道/好難講 9 拒答

24. 請問你讀書讀到邊個程度呢？

- 01 小學以下/未受過教育 07 中五
02 小一至小六 08 中六
03 中一 09 中七
04 中二 10 專上學院(例如師範學院、工業學院等)
05 中三 11 大學或以上
06 中四 12 其他（請註明）_____

25. 你屋企啲家有冇領取綜援

1. 有 2. 冇 8 唔知道/好難講 9 拒答

26. 請問你啲家屋企每月 平均收入有幾多

- 1 HK\$1,999 或以下 2 HK\$2,000 至 HK\$3,999
3 HK\$4,000 至 HK\$5,999 4 HK\$6,000 至 HK\$7,999
5 HK\$8,000 至 HK\$9,999 6 HK\$10,000 至 HK\$11,999
7 HK\$12,000 至 HK\$13,999 8 HK\$14,000 至 HK\$15,999
9 HK\$16,000 至 HK\$19,999 10 HK\$20,000 至 HK\$24,999
11 HK\$25,000 或以上 12 不清楚/好難講
13 拒答

性別： 1. 男 2. 女

問卷已經完成，多謝你接受我 訪問。

目錄

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| 第一章 引言 | 1 |
| 第二章 文獻參考 | 2 |
| 第三章 研究方法 | 3 |
| 第四章 中老年人就業的情況 | 4 |
| 4.1 電話訪問調查結果..... | 4 |
| 4.2 深入訪問的發現..... | 18 |
| 第五章 公共政策對中老年就業的影響 | 20 |
| 5.1 社會保障及長期服務金..... | 20 |
| 5.2 強制性公積金制度..... | 21 |
| 5.3 僱傭實務指引 – 消除就業方面的年齡歧視 | 22 |
| 5.4 促進就業政策..... | 22 |
| 第六章 阻礙中老年人就業的因素 | 24 |
| 6.1 年齡歧視：..... | 24 |
| 6.2 年代的問題：..... | 28 |
| 6.3 中老年女性仍受到其家庭崗位的影響..... | 29 |
| 6.4 健康問題：..... | 30 |
| 第七章 促使中老年人就業的原因 | 31 |
| 7.1 為生計而工作..... | 31 |
| 7.2 為自尊而工作..... | 32 |
| 7.3 為自己的零錢而工作..... | 32 |
| 7.4 工作是一種精神上的寄託..... | 32 |
| 第八章 探討解決中老年就業問題的可行方案 | 34 |
| 8.1 培訓/再培訓..... | 34 |
| 8.2 對中老年人的求職協助..... | 41 |
| 8.3 協助中老人士組織合作社/互助社，直接創造職位..... | 43 |
| 8.4 協助中老年人創業..... | 44 |
| 8.5 求職補助 – 在職培訓計劃 | 46 |
| 第九章 建議 | 49 |
| 參考書目 | 51 |

| | | |
|-------|-------------------------------------|----|
| 表格 1 | 被訪者年歲..... | 4 |
| 表格 2 | 被訪者性別..... | 4 |
| 表格 3 | 被訪者的教育程度..... | 5 |
| 表格 4 | 被訪者的工作狀況..... | 5 |
| 表格 5 | 被訪者的工作狀況與年齡..... | 6 |
| 表格 6 | 就業被訪者的職業..... | 6 |
| 表格 7 | 工作性質 (一)..... | 6 |
| 表格 8 | 工作性質 (一) 與教育程度..... | 6 |
| 表格 9 | 工作性質 (二)..... | 7 |
| 表格 10 | 工作性質 (二) 與教育程度..... | 7 |
| 表格 11 | 支薪方法..... | 7 |
| 表格 12 | 支薪方法與教育程度..... | 8 |
| 表格 13 | 受僱性質..... | 8 |
| 表格 14 | 受僱性質與教育程度..... | 8 |
| 表格 15 | 受僱性質與性別..... | 8 |
| 表格 16 | 於過去一年有否試過失業..... | 9 |
| 表格 17 | 於過去一年有否試過失業與年齡..... | 9 |
| 表格 18 | 於過去一年有否試過失業與教育程度..... | 9 |
| 表格 19 | 於過去一年內試過幾多次失業..... | 9 |
| 表格 20 | 於過去一年內總共有幾多個月失業..... | 10 |
| 表格 21 | 四十歲之後找工有沒有試過因年齡關係而被僱主拒絕聘請..... | 10 |
| 表格 22 | 四十歲之後找工有沒有試過因年齡關係而被僱主拒絕聘請與教育程度..... | 10 |
| 表格 23 | 四十歲之後有沒有試過在工作方面曾經受到年齡歧視..... | 11 |
| 表格 24 | 四十歲之後有沒有試過在工作方面曾經受到年齡歧視與教育程度..... | 11 |
| 表格 25 | 四十歲之後有沒有試過因年齡關係而被僱主壓低工資..... | 11 |
| 表格 26 | 四十歲之後有沒有試過因年齡關係而被僱主壓低工資與教育程度..... | 12 |
| 表格 27 | 四十歲之後有沒有試過因年齡關係而被解僱或裁員..... | 12 |
| 表格 28 | 四十歲之後有沒有試過因年齡關係而被解僱或裁員與教育程度..... | 12 |
| 表格 29 | 現時工作所得的收入與四十歲前有沒有分別..... | 13 |
| 表格 30 | 現時工作所得的收入與四十歲前有沒有分別與教育程度..... | 13 |
| 表格 31 | 找工時遇到的困難..... | 13 |
| 表格 32 | 有沒有參加過再培訓課程..... | 14 |
| 表格 33 | 有沒有參加過再培訓課程與教育程度..... | 14 |
| 表格 34 | 有沒有參加過再培訓課程與年齡..... | 14 |

| | |
|----------------------------|----|
| 表格 35 參加再培訓課程的原因..... | 14 |
| 表格 36 沒有參加再培訓課程的原因..... | 15 |
| 表格 37 在經濟上可否依靠你的家人..... | 15 |
| 表格 38 在經濟上可否依靠你的家人與年齡..... | 16 |
| 表格 39 經濟上可否依靠家人..... | 16 |
| 表格 40 如果你失業會否考慮申請綜援..... | 16 |

前言

香港社會服務聯會研究部除了進行與社會服務有關的研究工作之外，我們一直還致力研究香港的各種社會問題及民生事項。近年我們專注探討香港的社會發展及就業的現象。以往我們已先後對香港整體的失業狀況，殘疾人士的就業情況，及青少年的就業問題作出初步的探究。有見於坊間缺乏討論有關中年及年長人士就業情況的文獻，我們因此在 1999 年開始進行這項中老年人的就業研究。

香港勞動市場的結構性問題為中年及年長勞工帶來極大的震撼，再加上近年各商業機構推動裁員減薪，可謂對他們雪上加霜。本研究除了分析本地及外地各種文獻資料之外，還進行了隨機抽樣的電話訪問及多次的深入訪問，務求探取一個客觀而深入的研究結果。

冀望藉著本研究的發現，各社會服務界的同工及其他社會人士能對中年及年長人士的就業情況有更深入的瞭解，並在倡導協助青年就業的同時，沒有忘記曾為香港經濟付出極大貢獻的一群年長人士。

是次研究得以順利進行，有賴各被訪人士提供寶貴的意見。藉著這個機會，本人謹代表社聯，向他們致以衷心的謝意。

許賢發
總幹事

撮要

香港人口不斷老化，預計 45 歲或以上的中老年人口的比率到 2006 年將會上升至 30%。雖然香港人口老化的現象仍未如日本及歐洲等國家般嚴重，但隨著近年香港的中老年人士的失業人數愈來愈多，因此我們不得不注視中老年人士的就業狀況。本研究調查主要透過深入訪問，電話訪問及參考各種文獻及網上資料詳細的探討中老年人士的就業狀況及面對的就業困難。而影響中老年人士就業的社會結構性因素及解決中老年人士失業情況的方法亦會加以分析。

本研究發現於過去一年內三成的被訪者曾經失業，而小學或以下學歷的被訪者的失業比率更高達四成半。曾經失業的被訪者當中超過五成是整年時間都處於失業。此外，55 至 59 歲的年齡群組當中存在最多失業人士。

香港政府的公共政策並沒有防礙中老年人士就業，亦沒有鼓勵年長工人提早退休，但不干預的同時對中老年人士的保障顯然不足。香港在 2000 年尾實行強制性公積金之前，只有少數機構為其僱員提供退休保障，而長期服務金制度及公共福利金計劃亦不能為年長工人退休後提供足夠的生活保障。況且，強積金計劃從實行到真正發揮作用之間存在著十數年的真空期。再者，香港亦並沒有明確的就業政策，至於近年推動的促進就業政策亦主要針對青少年人。

研究發現香港的消除年齡歧視的僱傭實務指引實施以來，只能在表面上增加中老年人士的見工機會，並不能有效的保障中老年工人。故此，中老年人士於就業上所受的年齡歧視依然值得我們留意。電話調查發現三成半的被訪者表示工作上曾受到年齡歧視，另外接近四成被訪者試過因年齡關係而被僱主拒絕聘請。除此之外，深入訪問發現年齡歧視的情況亦普遍出現於社會福利機構。

年齡因素以外，中老年人士較低的學歷，身體狀況較易出現問題，擁有的技術及經驗被社會所淘汰以及缺乏對求職市場的認識等都影響著他們的就業情況。此外，中老年女性更受其家庭崗位所影響。

雖然受著各種因素的阻擾，中老年人士由於各種原因而會選擇繼續工作。電話調查發現多於三成的被訪者表示在經濟上不可依靠家人。深入訪問發現中年人士仍是家中的經濟支柱而需要工作賺錢，而年長工人亦需為自己的生活開支而工作。亦有年長人士為自尊，為賺取零錢，以及為獲得精神上的寄託而工作。

此外，電話調查發現只有約 13% 的被訪者曾參加再培訓的課程，小學或以下學歷曾參加的被訪者更低至 7%。相信由於部份培訓課程有最低學歷的要求，所以較低學歷的中老年人士較少參與培訓。

本研究亦發現培訓課程的內容及形式有待進一步的改善。現時的再培訓課程雖然有些長達八個星期，但課程的形式仍以課堂為主而沒有推行邊實習邊上課的方式，因此學員未必能夠掌握工作上的技能。再培訓的職業技術課程又以基礎文職工作及服務行業訓練為主，卻沒有如資訊科技及金融業等較高薪金的行業培訓課程。培訓中心亦受到其環境設施及資助模式的限制而未能更快捷的配合勞動市場的需求將課程作出改變。

研究發現某些培訓學員並非為裝備自己的就業技能而參加培訓，他們實質需要就業的服務或增進知識的學習機會。相反，部份中老年人因為對學習新技術沒有信心或不想耽誤找尋工作而沒有參加再培訓的課程。

另外，勞工處的就業服務亦有可改善的空間。被訪者對於勞工處的就業服務有一定的成見，認為其作用不大。被訪者的成見一方面由於勞工處只作為中介人的角色將求職者介紹給僱主，而聘用權主要還取決於僱主。另一方面，就業中心所羅列的職位空缺通常是低收入及基層工作，但這些工作並不適合於大部份年長工人的技能及興趣。此外，就業輔導服務只純粹為求職人士提供就業的選配，而沒有更全面的瞭解求職者，特別在心理上的需要。再者，被訪者更表示就業中心職位空缺的資料不夠更新。

雖然被訪的社工及培訓導師贊成成立工人合作社，但他們對合作社的成效有所質疑。被訪者認為由於合作社或互助社依賴成員間緊密的合作，但成員的流動性大及成員間易出爭執都使合作社的運作難以維持。另一方面，為了增加合作社在市場的競爭力，參與的成員亦只能透過獲取低微的收入來降低運作成本。在利潤不高的情況下，而當勞動市場有更好的待遇，合作社便失去作為參與者長遠維生方法的意義。

研究發現有不少中老年失業人士有創業的傾向，但鑒於缺乏創業所需的資本等客觀環境因素所影響，當中只有少數人士能夠真正創業。加上他們亦會傾向進行非正式的經濟活動，例如從事小販擺賣。因此，政府推行的信貸計劃對他們的幫助不大，何況政府更嚴厲的制約街頭小販擺賣。

鼓勵僱主聘請中老年人的就業補助需要進一步的變更。香港政府曾推行在職培訓計劃，但被訪者表示該計劃易被濫用。某些僱主在試用期後放棄聘請參與者，而不斷重覆聘請新學員來獲取政府的補助金，而計劃亦因這種濫用情況而被擱置。

綜觀研究各方面的發現，香港缺乏一個全面的中老年人的就業政策，而該政策必須與經濟政策互相配合。政策當中應該包括以下各點：

1. 香港發展高科技工業的同時，應該保留製造工業的發展，以維持勞動市場對不同性質的勞動力的需求；
2. 政府及社會福利界應帶頭聘請中老年工人；
3. 實行就業方面的反年齡歧視條例以避免僱主因年齡原因而拒絕聘請中老年工人；並且立例推行彈性退休制度及取消強制性的退休制度，以促進年長人士繼續就業；
4. 提倡及鼓勵機構實行積極的中老年僱傭政策，並考慮為聘用中老年勞工的機構提供退稅優惠，甚至提供定額的經濟資助。另一方面，進一步利用公眾教育消除年齡歧視；
5. 宜再三研究香港的勞動市場是否因為技術錯配的發生而需要為中老年勞工提供再培訓，並推動終身培訓及再培訓制度，增加延續學習的機會及保障勞工在職訓練的機會以面對香港未來迅速變動的經濟環境；
6. 對於改善現時的再培訓制度，應制定更具彈性的資助模式，及定期研究勞動市場的需求情況，並將有關消息發放給再培訓機構，使有關機構能開辦更多緊貼勞動市場需要的課程。此外，培訓機構應提供更多基礎培訓以外的課程，及為低學歷人士提供更多的培訓課程；
7. 鼓勵培訓機構使用活動教學的方式授課及增加培訓中工作實習的機會，以加強課程的成效。再培訓或需配合成人教育的課程以提升低學歷勞工的知識及技能；
8. 勞工處應加強職業選配/轉介的服務，更積極地尋找更多元化的職位空缺以及更快捷地更新資料，使到勞動市場的資料更為流通；
9. 社會服務機構應擔當統籌的角色協助中老年人開辦合作社或互助社，以暫時解決失業人士的生計問題；
10. 鼓勵發展非正式經濟領域，為中老年勞工創造更多工作及維生機會；
11. 以保障中老年勞工的生活為原則，制定有關措施協助未能獲得強積金計劃保障的中老年人安享晚年；
12. 研究新科技及未來經濟發展對中老年勞動力的影響。

Executive Summary

The aging population is increasing in Hong Kong. The proportion of people who aged 45 or above will increase to 30% of the total population in Hong Kong. Although the rate of aging in Hong Kong is not growing as fast as Japan or other European countries, the recent number of unemployed middle and old aged persons is increasing dramatically, hence their employment situation is a concern. By conducting in-depth interviews, telephone interviews and scrutinizing related documentaries, this research aimed at understanding more about employment situation, difficulties, the impact of socio-structural factor on employment and solutions for tackling unemployment of the middle and old aged persons.

This research revealed that 30% of the respondents had been unemployed last year. 45% of those who had primary educational attainment or below was unemployed, and more than 50% of the interviewees who had been unemployed for a whole year. Besides, the unemployment rate of those aged between 55 and 59 was the highest among all interviewees.

The social policy in Hong Kong neither discourage the middle and old aged persons to work, nor encourage older persons to retire early. However, behind such non-interventionist policy, there was no sufficient protection for the middle and old aged persons. Mandatory Provident Fund will be implemented in late 2000 in Hong Kong but only few companies provide retirement protection for their employees, also, the Long Service Payment and Social Security Allowance could not provide sufficient protection for older persons after retirement before the implementation. Moreover, the benefit from Mandatory Provident Fund would only be effective till the next decade. Ultimately, the Hong Kong Government is lacking of a clear employment policy. The existing measures tackling unemployment also merely focused on young persons.

This research discovered that since the practical guide on preventing age discrimination was published, the opportunities for job interviews for middle and old aged persons were increased superficially, while the middle and old aged persons were not protected effectively from discrimination. From the telephone interviews, 30% of the respondents had experience of discrimination in their workplace, and 40% were being unemployed because of their old age. Besides, the in-depth interviews revealed that age discrimination occurred among social welfare agencies as well.

Other than the factor of age, the educational attainment was lower among middle and old aged persons, the health condition was unstable, the job skills and experience were outdated, and the understanding of the current labour market was insufficient. All of the above reasons negatively influence the employment opportunity of the middle and old age persons. Besides, middle and old aged female were also bounded by their role of carer in the family.

Although being affected by the above unfavourable situations, the middle and old aged persons desired to have a job because of various reasons. From the telephone interviews, it was revealed that 30% of respondents were the breadwinner of the family. Some of older persons needed to work for living, maintaining self-identity, earning some allowance and gaining psychological achievements.

Besides, the findings in telephone interviews stated that only 13% of the interviewees participated in the employee-retraining-programme (ERP). Only 7% of those with primary educational attainment or below had joined the ERP. In fact, some of the middle and old aged person who had lower educational attainment are not eligible for studying ERP due to the minimum academic requirement.

This research also revealed that the content and format of ERP need to have further improvement. Although the duration of some courses of ERP lasted for eight weeks, the job skills was only taught in formal lessons without practice training in the work place. Moreover, most of the ERP courses only focus on skills training in the fundamental clerical work and service industry, no training was provided for the information technology and financial fields. Furthermore, insufficient facilities and subvention guidelines restricted the development of retraining centre. Therefore, the course design could not meet the needs of current labour market.

The result of this research showed that some of the retrainees joined ERP not because they wanted to improve themselves by learning new job skills but needed the job referral service or an opportunity to gain new knowledge. On the other hand, some of the retrainees are lacked of confidence to learn new knowledge or want to get a job earlier without any deferral, so they did not join ERP.

Services of labour department also had rooms for improvement. Most of the respondents perceived that the effectiveness of employment service of labour department was low. Because the labour department only serve as a middleman, it

only refers suitable applicants to employers, while the decision of hiring will be made by employers. On the other hand, the nature of job vacancies in the job centre are usually low income and low status; meanwhile, these jobs do not fit the interest and skill of most of the older workers. Furthermore, the employment service merely provided job matching, which was unable to provide total care to the job seekers, especially their psychological needs. Besides, respondents stated that the information of job vacancies in the job centre was usually out-dated.

Although both interviewed social workers and retraining programme trainers agreed to set up worker's cooperative, they questioned its effectiveness. The respondents stated that the cooperative depended upon close cooperation among its members but the member mobility and conflict will lead the cooperative difficult to sustain. On the other hand, participants could only receive very low income earning because of maintaining competitiveness of the cooperative in the market. In the sound of low profit margin, a cooperative is no longer meaningful to the participant to make money while the labour market could provide better prospects.

The research also found that a number of middle and old aged person wanted to start their own business. However, only a small number of them could actually start due to the objective factors such as lacking of capital. Moreover, they tended to carry out activities in the informal economy such as street vending. Therefore, the financial scheme implemented by the government did not help them, and even the government severely restrain street vending.

The employment assistance which is aimed to encourage employer to employ middle and old aged workers should be further improved. Hong Kong Government had implemented an on-the-job training scheme but the respondents stated that the employer was easily abusing this scheme. It was also found that some employers stopped to employ the participants after the training period and continued to absorb new participants. As a result, this scheme had been shelved due to this abuse situation.

To sum up the findings of this research, Hong Kong lacks of a comprehensive employment policy which can coincide with the economic policy for the middle and old aged persons. The employment policy should include the suggestions as follows:-

1. In order to maintain the demand for different kinds of labour in the labour market, Hong Kong should sustain the development of manufactory industry while developing advance technological industries.
2. Hong Kong Government and Social Welfare Sector should employ middle and old aged workers as a leading role.
3. To prevent employer declines to employ middle and old aged workers, an anti-age discrimination ordinance should be implemented. Moreover, policies should be set up to promote flexible retirement system and abolish mandatory retirement system as ways to promote continue employment of the aged.
4. Hong Kong government should promote and encourage institutions to set up aggressive employment policy for middle and old aged workers, by considering to provide tax rebate and lump sum financial subsidy for those institutions which employed middle and old aged workers. Meanwhile, public education can be used to eliminate age discrimination.
5. To re-study whether there is a need to retrain the middle and old aged workers because of the skill mismatch in the labour market in Hong Kong. Promoting life-long training and retraining system, increasing continued educational opportunities and protecting on-the-job training opportunities for workers to deal with the speedy transition of the future economic environment in Hong Kong.
6. In order to improve the existing retraining system, a more flexible subvention mode for the retraining body should be implemented. Government should also study the demand for labour regularly. Findings of the study should be deliver to all retraining institutions that allow them to set up more training programme which are closed to the needs of the labour market. Besides, the retraining institutes should provide more programmes for those who have lower educational attainment and more programmes apart from foundational training.
7. In order to enhance the effectiveness of training courses, re-training institutions should be encouraged to use activity-approach on teaching and increase the opportunity of practice in the workplace for trainees. The Employees Retraining Board (ERB) can consider coordinate with adult education to strengthen skills and knowledge of lower educated workers.

8. In order to increase the mobility of labour market information, the Labour Department should enhance job placement and referral services, search various kinds of job vacancy more aggressively and update the information more rapidly
9. Social Service Agencies should take up the coordinating role to assist middle and old aged workers in setting up worker's cooperative in order to temporarily solve their living problems.
10. Hong Kong government should encourage the development of informal economy and creates more jobs and opportunities to earn a living for the middle and old aged workers.
11. Base on the objective to protect the living of middle and old aged workers, Hong Kong government should implement related measures to assist those who would not be benefit from the MPF to maintain their living.
12. Hong Kong government should study the impact of new technologies and future economic development on middle and old aged workers.

香港社會服務聯會
研究部

香港中老年人
就業狀況研究

2000年6月