

超越职总今年目标 六百余公司 重雇年长工友

@刘慧芬

在全国职工总会大力推动下，约1000家有工会组织的公司中，已有615家推行重新雇用年长工友制度，总共聘请4722名年长工友，超出职总原定在今年达到600家的目标。

职总今年初制定四个等级的评估分级框架，评估重雇年长工友的雇主的热忱。等级越高，显示公司重雇年长工友的态度更积极。

600多间重雇年长工友的公司中，有177间达到第三及第四级。第三级是指公司已制定正式的重雇年长工友的人力资源策略，而第四级则指公司积极地推出计划，确保它对重雇年长工友的努力持续不断。

负责人口老化课题的总理公署部长林文兴昨天为活跃乐龄嘉年华会开幕时说，这些工友以不同的形式重新受聘，有的从事相同工作，领取跟退休前同样的薪水；有的从事不同工作而领取不同薪水；有的则做同样的工，却领取不同的薪水，“可是，他们都想继续工作。”

他过后受访时说，他更关注无工会组织的公司在这方面的进度不尽理想，因此认为需要更积极展开宣导工作，让这些公司认真考虑重雇年长工友。

重新雇佣法订2012年生效。林文兴说：“雇主应该利用这段时间作好准

备，并了解重雇年长工友的好处。我想，很多公司都不会觉得有什么困难。”

他认为，雇主和雇员的心态最重要，例如，从雇主的观点出发，他们必须愿意聘请年长工友。而对获得重新受雇的雇员来说，他们必须能接受如果薪水减少20至30%的情况。

以63岁的陈清渊为例，过去35年来一直受聘于百龄麦有限公司，担任高级货仓人员。尽管到了退休年龄，他选择继续在百龄麦工作，虽然职衔与工作不变，但薪水却少了20%。

他说，陈清渊所以继续工作，主要是雇主不但把雇员当作是一家人，也提供机会给职员、尤其像他这样的年长工友继续工作，以过着有意义生活的机会。

百龄麦有251名员工，当中22%在55岁及以上。一般上，公司会挑选在精神及体力上能继续工作，以及过去两年工作表现不错的员工，并在他们退休前一年提供职业辅导。

如果工友愿意接受，公司在他退休前三个月发出重新雇用邀请，并以年约方式聘用。重新雇用的安排包括从事相同工作、改善现有工作模式、做另一份工作等。

获得重新雇用的工友享有一个月的常年工资补贴及一半的可变动花红，也有机会获颁常年服务奖。