

主旨: Give Views

Name:
麥慶華

Comments:

延長工作年期

(我們可如何鼓勵商界更廣泛地實施彈性工作安排、選擇性或循序漸進的退休安排?)

把「退休安排」納入「家庭友善僱傭措施」範圍，再將措施升格為評級制，類似酒店評級的「5 星級企業評級」制度，如企業實施「家庭友善僱傭措施」，經有關政府部門證實，則應給予企業獎勵

(我們可如何協助年長的工作人士繼續留在職場?是就業配對服務?又或是培訓項目?有否其他措施?)

接近退休年齡的員工大都擔心被迫辭職，所以本人建議應修改歧視條例至包括長者被迫辭職範圍，可建議企業對在職年長人士保持現時薪金水平再轉為時薪制，再每年少時數同時加入彈性上班(例如安排非繁忙時間上下班及用膳)。這可助企業減省開支又能達到漸進式退休的要求。也可訓練有志培訓年輕員工的年長員工，因為他們有較多時間，只要改善和年輕人的溝通技巧足以勝。

(我們可如何減低對年青一代的職業前途可能造成的負面影響?)

其實年青一代間流傳住一種「失敗認同感」，認同同輩的一群都是失敗者，無力面對樓價高企、不被社會重視認同等等視為「理所當然」，所以特別是 90 後更普遍認為是社會環境做成他們一事無成最終形成反政府、反傳統體制的部分原因 -- 他們為了改變現狀尋找向上發展的機會。要減低這些負面影響，最佳方法係進一步提升最低工資、透過學校或青年團體收集更多年青人對未來的期望，及安排他們參與制定政策和實行改善措施等 -- 目的在於給予領導動力及機會令他們向上流發展，也讓更多人了解政策制定的難處。