

書面質詢

何潤生議員

長者就業

澳門正步入人口老齡化加速期，65歲以上人口預計在2036年突破兩成，這不僅是社會結構的深刻轉變，更是人力資源重新配置的重要契機。退休人士往往擁有豐富的工作經驗、專業閱歷及扎實技能，且不少人身心健康，仍有能力繼續貢獻社會。面對“超老齡社會”的來臨，透過系統化支援發掘長者蘊藏的豐富經驗與潛能，高效釋放這部分生產動力，不僅能填補人力資源供應缺口，更能提升長者的社會參與感、成就感及經濟保障，讓銀髮族成為推動社會發展的新動力，實現銀髮就業與社會需求的雙贏局面，助力澳門在人口結構轉型過程中穩步前行。

根據統計暨普查局資料顯示，2026年第一季就業居民為28.64萬人，其中55歲至64歲的就業居民有4.52萬人，而65歲或以上的就業居民有1.37萬人。儘管當局持續透過不同媒體宣傳長者就業能力，並在“一戶通”設“本地職位空缺”功能，為65歲以上求職者特設個人化就業支援服務及優先窗口，勞工事務局亦表示，2025年透過各項就業配對措施，一共協助了153人次長者就業，聘用企業反饋正面。

長者再就業的意義遠超經濟層面。工作有助保持身心健康、維持社會連結，其經驗傳承更能彌補青年勞動力不足，形成“長青共融”的良性互動。研究顯示，適度工作能延緩認知退化、提升生活滿意度。目前特區政府已推出若干措施，包括將65歲以上長者僱員職業稅免稅額提升至198,000澳門元，並舉辦“2026年優秀長者僱員暨聘僱‘耆才’僱主嘉許計劃”，以表揚長者在不同工作崗位上的卓越表現，並對聘用長者僱員的商戶、機構或單位作出公開嘉許，今年獲嘉許名額由10名增至20名，每名獲選的優秀長者僱員可獲得8,000澳門元獎金，而符合資格的僱主亦可獲公開嘉許。

然而，相較於香港自2011年起推行的“中高齡就業計劃”，向聘用60歲或以上失業求職人士的僱主發放每月最高5,000港元在職培訓津貼，並要求

僱主委派指導員提供在職培訓，培訓期一般6至12個月；同時設有專題網站、專責熱線及職位空缺資料冊，並向留任滿3個月的60歲以上僱員發放留任津貼（最多12,000港元），形成從職位配對、在職培訓到財政激勵的完整支援鏈。反觀澳門，目前主要依賴嘉許計劃及職業稅免稅額等間接措施，缺乏直接向僱主提供在職培訓津貼的財政激勵機制，亦未見專責熱線或專題網站等系統化支援平台，在財政激勵、培訓津貼及大規模配對平台方面仍有顯著提升空間。

此外，自2008年《勞動關係法》明確指出“非全職工作由特別法律規範”以來，《非全職工作制度》立法進度緩慢，未能為長者提供靈活就業的法制保障，希望特區政府加快推進有關立法工作，讓長者可按自身狀況選擇更彈性的工作模式。

為此，本人提出以下質詢：

一、澳門目前主要依賴嘉許計劃及職業稅免稅額等間接措施。請問有關當局會否研究參考香港模式，推出針對聘用60歲或以上長者的在職培訓津貼試行計劃，為僱主及長者求職者提供一站式支援服務？

二、香港勞工處及各社福機構定期舉辦專為長者及中高齡人士而設的職業博覽與招聘會，提供彈性工時及合適的職位空缺，協助他們重投職場。請問有關當局會否研究舉辦針對長者及中高齡人士的職業配對會，或在現有活動中增設長者專區，助力長者就業？

三、澳門作為世界旅遊休閒中心，擁有豐富的歷史文化資源及非物質文化遺產。長者群體中不乏熟悉本土歷史、傳統技藝及社區脈絡的寶貴人才。請問有關當局會否針對旅遊、餐飲等特色產業，開發導覽助理、非遺宣傳大使、“澳門故事”口述歷史講者等適配崗位，提供社區型短期或兼職配對服務，將長者經驗轉化為社區經濟動力？