

推動耆壯人士就業

Encouraging Young-Olds
Employment

「經濟與就業」專題研究系列

青年創研庫
Youth I.D.E.A.S.



31

首席顧問	何永昌先生
顧問	馮丹媚女士
研究員	魏美梅女士 陳瑞貞女士 袁小敏女士 張靜雲女士 何新滿先生
出版	香港青年協會 青年研究中心 香港北角百福道 21 號 香港青年協會大廈 4 樓 電話：(852) 3755 7022 傳真：(852) 3755 7200 電子郵件：yr@hkfyg.org.hk 網址：hkfyg.org.hk m21.hk yrc.hkfyg.org.hk

出版日期：二零一八年六月

版權所有 © 2018 香港青年協會

Chief Adviser	Mr. Andy Ho
Adviser	Ms. Amy Fung, MH
Researchers	Ms. Angela Ngai Ms. Chan Shui-ching Ms. Amy Yuen Ms. Sharon Cheung Mr. Beji Ho
Published By	The Hong Kong Federation of Youth Groups Youth Research Centre 4/F., The Hong Kong Federation of Youth Groups Building 21 Pak Fuk Road North Point, Hong Kong Tel: (852) 3755 7022 Fax: (852) 3755 7200 E-mail: yr@hkfyg.org.hk Web: hkfyg.org.hk m21.hk yrc.hkfyg.org.hk

Publishing Date: June 2018

All rights reserved © 2018 The Hong Kong Federation of Youth Groups

本報告內容不一定代表香港青年協會之立場。

The views expressed in this publication do not necessarily reflect the views of The Hong Kong Federation of Youth Groups.

青年創研庫 「經濟與就業」組別

顧問導師：張子欣博士 黃元山先生

召集人：陳浩升

副召集人：梁偉基

成員：	石凱欣	趙倩婷
	周浩民	趙舜茹
	范中銘	劉漢耀
	梁懿豐	潘希橋
	許沛然	鄭其森
	黃信傑	禰彥勳
	黃炳建	簡昌恆
	楊人重	關文傑
	葉小東	

研究員：袁小敏

鳴謝

是項研究得以順利完成，實有賴下列人士的協助，並給予寶貴意見，使我們的資料和分析得以更為充實，謹此向他們致以衷心的感謝。

被訪人士（排名按姓氏筆劃序）：

朱靜華博士	退休長者協會有限公司創會主席、執業律師
林正財醫生, BBS, JP	安老事務委員會主席
胡令芳教授	香港中文大學賽馬會老年學研究所所長
麥建華博士, BBS, JP	香港耆康老人福利會主席
麥敏媚女士	銀杏館行政總裁
楊銘賢先生	樂活新中年創辦人

各位曾接受深入訪問的耆壯人士及實地意見調查的青年朋友

研究摘要

現時全球正面對人口老化與勞動力萎縮的問題。世界勞工組織指出，至 2050 年，全球將有 20 億人步入 60 歲或以上之齡，令勞工供應出現轉變，更多產業需要引入年長勞動力以應付需求。該組織提出，長遠應訂定政策，為年長人士提供退休後的工作機會，解決勞動力收縮問題¹。

香港人口老化趨勢亦愈來愈明顯。根據政府統計處資料²，在 2016 年，65 歲或以上人士有 1,163,153 人，佔全港人口 15.9%。與此同時，整體勞動人口參與率將由 2016 年的 59.2%，逐步下降至 2066 年的 49.6%³，反映隨著人口老化，香港勞動力亦逐漸收縮，影響整體經濟發展。

此外，人口老化亦令老年撫養比率由 1986 年的 109⁴，上升至 2016 年的 218，在 30 年間翻了一倍，令整體社會需面對愈來愈嚴峻的老年人口撫養課題。由於香港未有全面的養老制度，故大部分市民均依靠個人儲蓄、或家人支持其退休後的經濟需要；這對年輕一代造成一定經濟壓力。

不過，社會與醫療進步，現時部分年屆退休年齡的人士仍然身體健康，有能力繼續工作。統計處資料⁵顯示，本港 55-74 歲人口有 1,734,858 人，當中退休人士有 679,260 人，佔該年齡組別近四成（39.2%）。若這批耆壯人士健康狀況良好，又願意繼續留在職場貢獻社會，便既可為自己或家庭帶來收入，亦同時減輕年輕一代的經濟壓力，以至改善勞動力收縮的問題。

事實上，推動耆壯人士就業乃世界大勢所趨。如何創造條件，推動健康狀況良好又有工作意願的耆壯人士繼續就業，成了重要課題。有見及此，本研究將從外地政策經驗、耆壯人士就業的意願及障礙，以及青年對耆壯人士就業的取態三個層面，作出探討；藉此提出具體可行建議，

¹ International Labor Organization. (2011). "A changing world: Adapting to an ageing population in the workplace" in *World of Work*, 73, December 2011. Retrieved from http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_170533/lang--en/index.htm

² 政府統計處。2018。《2016 年中期人口統計主題性報告：長者》。

³ 政府統計處。2017。《2017 年至 2066 年香港勞動人口推算》。

⁴ 65 歲及以上人口數目相對每千名 15 歲至 64 歲人口的比率。

⁵ 政府統計處。2018。「2016 中期人口統計」網站，網址 https://www.bycensus2016.gov.hk/tc/bc-own_tbl.html，2018 年 4 月 10 日下載。

希望有助推動本港年齡介乎 55-74 歲、已退休的耆壯人士就業，改善整體勞動力收縮問題，令經濟持續發展。

是項研究在 2018 年 4 月至 5 月期間，透過三方面蒐集資料，包括實地青年意見調查，共訪問了 520 名 18-34 歲青年；耆壯人士個案訪問，共訪問了 20 名 55-74 歲人士；以及與 6 名專家、學者的面談訪問。

主要討論

- 1. 香港受人口老化及出生率下降影響，人力資源將出現供不應求，整體養老問題亦對年輕一代造成一定經濟壓力。雖然數據反映近年耆壯人士的勞動人口參與率有上升趨勢，但數字相對於亞洲其他經濟體系依然偏低。**

人口老化近年已成為世界不少地方需要面對的課題，當中所引伸的勞動力下降及養老問題，同樣備受關注。據《2022 年人力資源推算報告》⁶推算，至 2022 年，香港整體人力資源已出現供不應求的情況，整體人力短缺達 117,900 人。不過，近年本港 55-74 歲耆壯人士的勞動人口參與率，已逐漸上升，由 2006 年的 29.6%，上升至 2016 年的 44.1%⁷，反映部分年屆退休年齡的人士仍然身體健康，有能力繼續工作。數據亦顯示，耆壯人士的教育程度愈來愈高，有利於他們求職。不過，相對亞洲其他經濟體系如新加坡、日本及韓國，本港耆壯人士的勞動人口參與率依然偏低。

- 2. 青年受訪者普遍支持耆壯人士退休後繼續就業，而且並不太擔心此舉會減少青年人在職場的發展機會，反而傾向認同這能減輕青年的財政壓力。而受訪耆壯人士及專家亦普遍認為，耆壯就業對青年的影響要視乎機構性質和制度而定，不少耆壯人士為了投入社會和保持社交而工作，他們多願意退居二線，未見阻礙年輕一輩的發展。**

社會有意見指，擔心耆壯人士繼續留在職場，會窒礙年輕一代的就業和事業發展機會。但本研究發現，受訪青年未有反對，甚至表示支持。其中實地青年意見調查結果顯示，71.7%的受訪青年都支持退休人士繼續就業，而支持的最主要原因是「生活有寄託」（80.7%）；

⁶ 勞工及福利局。2015。《2022 年人力資源推算報告》。

⁷ 政府統計處。2018。「2016 中期人口統計」網站，網址

https://www.byccensus2016.gov.hk/tc/bc-own_tbl.html，2018 年 4 月 10 日下載。

其次是「可善用退休人士嘅經驗」（44.0%）。同時，在「有能力嘅中、高齡人士繼續工作，可以提升自己嘅尊嚴」及「退休人士仍然要繼續工作，係可悲嘅現象」兩項命題上，受訪者的同意平均分，分別為 6.84 分（0-10 分，10 分最高）及 4.40 分，反映他們對耆壯人士就業的態度頗為正面。受訪者又認為，退休人士繼續就業會「減輕青年人嘅供養壓力」的同意平均分為 6.06 分；而認為會「減少青年人嘅升職機會」及「減少青年人嘅就業機會」，同意度的平均分分別只是 4.66 分及 3.83 分，反映他們不太擔心此舉會減少青年人在職場的發展機會，反而傾向認同，退休人士繼續就業可減輕青年的財政壓力。

受訪耆壯個案及專家亦普遍認為，耆壯就業對青年的影響要視乎機構性質和制度而定，不少耆壯人士為了投入社會和保持社交而工作，他們多願意於退休後以另一種型式繼續就業，如退居二線或擔任免受壓力的崗位，又或只擔任兼職工作，並不會阻礙青年人的發展。

3. 研究文獻指，就業有助緩減年長人士的精神和身體衰退速度。受訪個案亦顯示，就業為耆壯人士帶來的最大好處來自經濟以外，包括提供生活目標、保持社交生活、協助投入社會等；反映耆壯就業不僅能紓緩整體勞動力下降問題，更能促進耆壯人士的健康和個人發展，對整體社會和個人皆有正面貢獻。

世界衛生組織一份有關全球健康與老年化的報告⁸認為，職場環境和相關社交因素有助減慢 55 歲以上就業者認知能力的退化，亦能減慢在職年長者的體能退化速度。此外，日本一項於 2015 年發布的實證研究⁹發現，若年長人士從擔任全職至完全退休之間，以兼職作過渡，精神健康和身體機能的惡化情況會減輕，亦反映了就業是年長者參與社會的有效途徑。英國醫學期刊 *British Journal of General Practice*¹⁰亦指，良好的工作有益於所有年齡群組的健康和福祉。

是項研究的大部分受訪耆壯個案，亦強調工作對身心健康的好處，包括尋求生活目標、精神寄託，以至社交生活和對社會的投入感。有受訪學者就指，耆壯人士就業的一個重要原因，在於退休後容易缺

⁸ World Health Organization. (2011). *Global health and aging*. WHO.

⁹ Minami, U., Nishi, M., Fukaya, T., Hasebe, M., Nonaka, K., Koike, T., et al. (2015). Effects of the change in working status on the health of older people in Japan. *PLoS ONE* 10(12): e0144069. Retrieved from <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0144069>

¹⁰ Nicholson, P., & Mayho, G. (2017). Ageing and employment: Are patients ever too old to work? Editorial. *British Journal of General Practice*, 67(654): 6-7. Retrieved from <https://doi.org/10.3399/bjgp17X688441>

乏社交生活，感到被邊緣化。他們希望重新投入社會，所以就業其實有助這些人士的健康。因此，耆壯就業不僅帶來經濟方面的好處，更能促進耆壯人士的個人健康和發展，對整體社會和個人皆有得益。

4. 耆壯人士在求職擇業上遇到的主要限制和問題：

- a. 耆壯人士普遍期望以兼職、短期工作或自由工作等模式彈性就業，但市場上適合耆壯人士的兼職職位比較有限。這種就業模式需求上的差異，對退休的耆壯人士重投勞動市場構成障礙。**

受訪耆壯個案的情況反映，除非他們有很大經濟壓力，否則都希望能以兼職、短期工作或自由工作等模式彈性就業。他們一方面認為自己未必能應付全職工作，另方面亦希望保留更多時間，給自己處理其他事務或享受生活。不過，他們彈性就業的意願，與市場的職位空缺需求有明顯出入。有受訪專家表示，市場上適合耆壯人士的兼職職位比較有限。這種就業模式需求上的差異，成為耆壯人士求職的一大障礙。

- b. 耆壯人士的學歷和電腦應用知識，未必能符合市場所需；體力和反應亦有限制。但他們的性格和工作態度較佳，其累積的經驗亦有助解決職場上出現的問題。**

過往專上教育普及率低，令已屆退休之齡的耆壯人士在再次求職時，變成「低學歷人士」，加上沒有專業知識，以及欠缺現代化的電腦應用技能，即使有多年工作經驗，仍難以再覓得工作。而在具體工作能力方面，耆壯人士無疑亦存在一些限制，包括體力、視力和反應等能力，均較年輕一輩遜色，因此在一些依賴這些能力的崗位上，未必能應付得來。

有受訪專家指出，有些耆壯人士願意學習新的知識和技能，當然最終能否掌握需視乎個人。此外，有受訪社企負責人表示，透過工作磨合和職業輔導，可改善耆壯人士的能力和工作習慣問題；工作崗位的安排亦可照顧體力上的考慮。此外，耆壯人士在性格和態度上較年輕者為佳，且經驗有助解決職場上出現的問題。

- c. 年長僱員的勞工保險手續繁複、費用較昂貴，減低僱主錄用他們的意欲。**

根據法例，所有僱主必須投購僱員補償保險（俗稱「勞工保險」或「勞保」），以承擔僱主的法律責任，否則不得僱用僱員從事任何工作，不論其合約期或工時長短、全職或兼職、長工或臨時工¹¹。然而，如僱員年長，保費有機會提高，而且手續繁複，需要僱主透過代理，額外申報資料和報價，故令不少僱主因此卻步，或乾脆放棄招聘年長僱員。現時，由保險業界成立的「僱員補償聯保計劃」¹²，可為未能在市場購買勞保的僱主，提供後援市場。不過，申請該計劃有一定門檻，在實際運作上，僱主有機會因怕麻煩而減少聘用耆壯人士。

- d. 部分僱主對耆壯人士存有負面的刻板形象，誤以為他們未能應付日常工作，減低他們獲僱用的機會。**

社會上對耆壯人士存有一些負面印象，亦對這些人士求職造成一定影響，例如年老力衰或體弱多病，需要吃藥、覆診等。有受訪的耆壯個案反映，他們尚未真正面試，即僱主仍未得悉他們的工作能力和健康狀況時，已被拒於門外。有受訪專家認為，這些刻板形象，導致招聘上的年齡歧視，令僱主誤以為耆壯人士沒有應付工作的能力；而耆壯人士能否應付，實際上應視乎個別人士的條件和情況。

建議

基於上述研究結果及討論要點，我們認為特區政府推動耆壯人士就業的措施應加強力度並更具針對性，且值得考慮下列建議：

- 1. 政府帶頭創造適合耆壯人士的職位，並開放予退休人士申請。**

政府既肯定耆壯人士就業的價值，應在轄下部門、公營及資助機構中，帶頭創造能配合耆壯人士能力和就業模式的彈性就業職位，將一些非長期需要、或人手短缺的崗位，轉化成兼職或短期職位，例如兼職導賞員、兼職長者導師、短期公眾活動助理、半職健康服務助理等，並提高申請者的年齡上限，開放予退休人士申請。此舉一方面可滿足服務上的需要，另一方面可向公眾展示耆壯人士的活力和

¹¹ 勞工處網頁。網址 www.labour.gov.hk，2018 年 4 月 3 日下載。

¹² 僱員補償聯保計劃管理局。2017。「僱員補償聯保計劃」網頁，網址 <http://www.ecirsb.com.hk/b5/>，2018 年 3 月 21 日下載。

工作能力。

2. 推行「工作無限耆」計劃，協助耆壯人士及早作職涯規劃，接受適當培訓及接觸就業市場資訊。

針對部分耆壯求職者技能與市場所需存在落差的問題，當局應推行「工作無限耆」計劃，協助有意延續就業生涯的耆壯人士，於退休前為人生第二事業作更佳準備，盡早作出職涯規劃，幫助他們按個人興趣、能力和專長，接受培訓並接觸就業市場資訊。

3. 協助勞動力短缺的行業重新設計工種，將全職職位轉化成彈性就業職位。

當局應檢視勞動力短缺行業的職位需求，協助行業重新設計工種，將一些全職職位轉化成彈性就業職位，配合僱主放寬求職者的年齡限制，以便有意求職的耆壯人士能填補這些空缺。可考慮的行業及工種包括：醫療護理、零售業、餐飲業、包裝職位等。

4. 提供稅務優惠，鼓勵企業聘用 **3%** 的耆壯僱員。

針對部分僱主不願意聘用耆壯人士的情況，政府應採取鼓勵性措施，提供稅務優惠予聘用若干比例耆壯僱員的企業，並建議以整體僱員的 **3%** 作標準。

5. 勞工處應制訂人力資源管理實務守則，並為如何管理彈性就業的耆壯員工，提供適當培訓。

勞工處應制訂人力資源管理實務守則，協助僱主為耆壯人士設計合適就業模式和環境的職位，並為如何管理彈性就業的耆壯員工，提供適當培訓，以改變人力資源管理的固有觀念和習慣。

6. 政府主動與保險業界溝通，鼓勵業界為 **75** 歲以下僱員的勞保保費釐定標準。

鑒於繁複的勞工保險手續，窒礙部分僱主聘用耆壯人士，政府應主動與保險業界溝通，鼓勵業界以最新健康數據，計算耆壯人士從事不同行業的風險，並釐定至 **75** 歲以下僱員的勞保保費標準，省卻僱主額外要求保險經紀報價的手續，為僱主提供更大的聘用誘因。

7. 當局向聘用 65 歲或以上僱員的僱主，補貼勞保保費差額。

針對耆壯僱員勞保保費較高昂而窒礙僱主聘用的問題，當局可向聘用 **65** 歲或以上僱員的僱主，補貼當中的保費差額，以鼓勵僱主聘用退休的耆壯人士。

目錄

研究摘要

第一章	引言	1
第二章	研究方法	3
第三章	人力需求與耆壯就業概況	7
第四章	耆壯就業的影響和具體問題	22
第五章	青年對耆壯人士就業的看法	53
第六章	討論及建議	60
	參考資料	68
附錄一	實地青年意見調查問卷	70
附錄二	耆壯人士訪問大綱	74

第一章 引言

現時全球正面對人口老化與勞動力萎縮的問題。世界勞工組織指出，至 2050 年，全球將有 20 億人步入 60 歲或以上之齡，令勞工供應出現轉變，更多產業需要引入年長勞動力以應付需求。該組織提出，長遠應訂定政策，為年長人士提供退休後的工作機會，解決勞動力收縮問題¹。

香港人口老化趨勢亦愈來愈明顯。根據政府統計處資料²，在 2016 年，65 歲或以上人士有 1,163,153 人，佔全港人口 15.9%。與此同時，整體勞動人口參與率將由 2016 年的 59.2%，逐步下降至 2066 年的 49.6%³，反映隨著人口老化，香港勞動力亦逐漸收縮，影響整體經濟發展。

此外，人口老化亦令老年撫養比率由 1986 年的 109⁴，上升至 2016 年的 218，在 30 年間翻了一倍，令整體社會需面對愈來愈嚴峻的老年人口撫養課題。由於香港未有全面的養老制度，故大部分市民均依靠個人儲蓄、或家人支持其退休後的經濟需要；這對年輕一代造成一定經濟壓力。

不過，社會與醫療進步，現時部分年屆退休年齡的人士仍然身體健康，有能力繼續工作。統計處資料⁵顯示，本港 55-74 歲人口有 1,734,858 人，當中退休人士有 679,260 人，佔該年齡組別近四成（39.2%）。若這批耆壯人士健康狀況良好，又願意繼續留在職場貢獻社會，便既可為自己或家庭帶來收入，亦同時減輕年輕一代的經濟壓力，以至改善勞動力收縮的問題。

事實上，推動耆壯人士就業乃世界大勢所趨。如何創造條件，推動健康狀況良好又有工作意願的耆壯人士繼續就業，成了重要課題。有見及此，本研究將從外地政策經驗、耆壯人士就業的意願及障礙，以及青年對耆壯人士就業的取態三個層面，作出探討；藉此提出具體可行建議，

¹ International Labor Organization. (2011). "A changing world: Adapting to an ageing population in the workplace" in *World of Work*, 73, December 2011. Retrieved from http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_170533/lang--en/index.htm

² 政府統計處。2018。《2016 年中期人口統計主題性報告：長者》。

³ 政府統計處。2017。《2017 年至 2066 年香港勞動人口推算》。

⁴ 65 歲及以上人口數目相對每千名 15 歲至 64 歲人口的比率。

⁵ 政府統計處。2018。「2016 中期人口統計」網站，網址 https://www.bycensus2016.gov.hk/tc/bc-own_tbl.html，2018 年 4 月 10 日下載。

希望有助推動本港年齡介乎 55-74 歲、已退休的耆壯人士就業，改善整體勞動力收縮問題，令經濟持續發展。

第二章 研究方法

2.1 研究目的

本研究旨在探討香港應如何推動年齡介乎 55-74 歲，已退休的耆壯人士就業，令有意及有能力就業者可以留在職場，為經濟發展作出貢獻，一方面增加其收入，另一方面紓緩整體勞動力收縮的問題。

2.2 定義

雖然香港並沒有法定退休年齡，但現時退休的公務員退休年齡一般為 60 歲，紀律部隊為 55-57 歲¹；另提取強積金累算權益的年齡則為 65 歲，可見不少人在 55-65 歲期間退休。而「老年」一詞亦無統一定義，一般理解為 65 歲或以上，65-74 歲則被視作「青老」(young-olds)。

本研究中的「耆壯人士」是指處於退休年齡至「青老」期間的中、高齡人士，即 55-74 歲人士。

2.3 研究問題

是項研究的重點問題是「香港應提供怎樣的條件，鼓勵有能力的耆壯人士繼續就業？」，並從下列三個方向作出探討：

- (1) 外地的退休及耆壯人士就業政策
- (2) 青年對耆壯人士就業的看法
- (3) 耆壯人士就業的意願及障礙

2.4 研究方法

是項報告就上述三個研究方向進行資料蒐集，綜合探討香港應如何推動有意及有能力的耆壯人士繼續就業。蒐集資料主要透過三方面：實地青年意見調查、耆壯人士個案訪問、專家及學者訪問。實地青年意見調查的目的，是了解青年對退休、耆壯人士就業的看法和支持度。耆壯人士個案訪問，是為了解耆壯人士的就業意願及就業困難。而專家及學者訪問，則是了解耆壯人士的整體就業狀況及就業困難。

¹ 特區政府已帶頭將 2015 年起入職公務員的退休年齡延長，文職職系由原來的 60 歲延至 65 歲，紀律部隊職系則由原來 55 或 57 歲一同延至 60 歲；同時，又建議讓 2000 年與 2015 年間入職政府的公務員選擇將退休年齡延長。唯現時已達退休年齡的公務員，退休年齡仍分別為 60 歲及 55-57 歲。

2.5 實地青年意見調查

調查委託社會政策研究有限公司，採用實地訪問形式，於 2018 年 4 月 27 日至 5 月 13 日進行。進行訪問的地點，是從全港合共逾 150 個港鐵站、輕鐵站和主要巴士總站等，透過隨機抽樣，選出當中 10 個地點，於上述期間派出已接受專業訓練的訪問員，前往指定地點並邀請合適受訪者進行面對面訪問。訪問員使用平板電腦或手機讀出問卷問題，再使用平板電腦或手機輸入答案至電腦輔助面訪調查系統（Computer Assisted Personal Interviewing），即時收集受訪者的意見。調查共訪問 520 名 18-34 歲操廣東話的香港青年。樣本標準誤低於 $\pm 2.2\%$ 。

有關問卷調查的受訪者基本資料，可參看表 2.1 及表 2.2。

問卷（詳見附錄一）內容共 28 題，主要包括四個範疇：（1）對退休年齡的看法；（2）對中、高齡人士就業的看法；（3）對退休生活開支的看法；及（4）個人資料。

表 2.1：實地青年意見調查受訪者的性別、年齡及教育程度分布

	人數	百分比
性別		
男	245	47.1%
女	275	52.9%
合計	520	100.0%
年齡(歲)		
18-19	60	11.5%
20-24	119	22.9%
25-29	161	31.0%
30-34	180	34.6%
合計	520	100.0%
平均年齡：26.6		
標準差(S.D.)：4.84		
教育程度		
小學或以下	--	--
初中	9	1.7%
高中	118	22.7%
專上非學位	102	19.6%
大學學位或以上	276	53.1%
唔知／難講	15	2.9%
合計	520	100.0%

表 2.2：實地青年意見調查受訪者的行業及職業分布

	人數	百分比
行業		
製造	10	1.9%
建造	18	3.5%
進出口貿易及批發	39	7.5%
零售、住宿及膳食服務	42	8.1%
運輸、倉庫、郵政及速遞服務、資訊及通訊	47	9.0%
金融、保險、地產、專業及商用服務	101	19.4%
公共行政、社會及個人服務	83	16.0%
學生	120	23.1%
料理家務者	14	2.7%
待業、失業，及其他非在職者	21	4.0%
唔知／難講	25	4.8%
合計	520	100.0%
職位		
經理及行政級人員	47	9.0%
專業人員	80	15.4%
輔助專業人員	47	9.0%
文書支援人員	73	14.0%
服務工作及銷售人員	65	12.5%
工藝及有關人員	6	1.2%
機台及機器操作員及裝配員	7	1.3%
非技術工人	9	1.7%
學生	120	23.1%
料理家務者	14	2.7%
待業、失業，及其他非在職者	21	4.0%
唔知／難講	31	6.0%
合計	520	100.0%

2.6 耆壯人士個案訪問

耆壯人士個案訪問於 2018 年 4 月 23 日至 5 月 17 日期間進行，透過長者團體、僱主及滾雪球方式，成功邀請 20 名 55 至 74 歲耆壯人士進行訪問。訪問地點主要在受訪者的工作地點內，或以電話方式進行。

受訪個案包括 10 名男性、10 名女性，當中 8 人退休後重新就業、6 人未退休、6 人退休後沒有就業。學歷方面，2 人程度屬小學、3 人初中、11 人高中、1 人專上非學位、3 人大學學位以上。（受訪者背景請參看表 2.3）。

訪問的內容（詳見附錄二）環繞就業狀況、耆壯人士就業對社會影響的看法，以及耆壯人士就業面對的問題等。

表 2.3：耆壯人士個案背景資料

個案	性別	年齡(歲)	現時職業	退休年齡	退休前職業
退休後重新就業					
3	男	64 歲	保安主管	50 歲	買手
8	女	60 歲	臨床助理	60 歲	健康服務助理
9	男	65 歲	保安員	60 歲	工人
12	女	62 歲	興趣班導師	58 歲	開設補習班
14	女	69 歲	知客	65 歲	保安編更
15	女	63 歲	汽車清潔	60 歲	製衣導師
17	女	59 歲	長者健康導師	53 歲	宿舍家長
20	男	61 歲	大專講師	59 歲	社工
未退休					
5	女	62 歲	保險代理	/	/
6	男	73 歲	地產代理	/	/
13	女	60 歲	廚房工	/	/
16	男	60 歲	公司董事	/	/
18	女	55 歲	秘書	/	/
19	女	56 歲	辦公室助理	/	/
退休後沒有就業					
1	男	68 歲	/	65 歲	圖書館助理
2	男	65 歲	/	62 歲	店東
4	男	57 歲	/	55 歲	警員
7	女	65 歲	/	63 歲	家務助理
10	男	61 歲	/	60 歲	活動幹事
11	男	58 歲	/	55 歲	紀律部隊管理層

2.7 專家及學者訪問

2018 年 4 月 23 日至 5 月 10 日期間，本研究透過邀請，共成功訪問了 6 名熟悉耆壯人士就業狀況的專家、學者及相關人士。該 6 名受訪人士分別為退休長者協會有限公司創會主席兼執業律師朱靜華博士、安老事務委員會主席林正財醫生、香港中文大學賽馬會老年學研究所所長胡令芳教授、香港耆康老人福利會主席麥建華博士、銀杏館行政總裁麥敏媚女士、樂活新中年創辦人楊銘賢先生。訪問內容環繞整體耆壯人士就業狀況、耆壯人士就業對社會的影響，以及耆壯人士就業面對的問題等。

第三章 人力需求與耆壯就業概況

3.1 人口老化致勞動力供不應求

香港因面對戰後嬰兒潮一代開始步入老年，以及受到近年出生率下降所影響，人口老化的趨勢愈來愈明顯。根據政府統計處資料¹，在 2016 年，65 歲或以上人士有 1,163,153 人，佔全港人口 15.9%。

與此同時，統計處亦推算²，長遠而言，整體勞動人口參與率將由 2016 年的 59.2%，逐步下降至 2066 年的 49.6%，反映隨著人口老化，勞動力逐漸收縮，對香港整體經濟發展帶來影響。

中期而言，整體勞動人口及勞動人口參與率亦將由 2016 年的 3,623,500 人及 59.2%，下降至 2026 年的 3,587,800 人及 55.5%。當中，年輕勞動人口將會減少，而年長勞動人口將會增加。

表 3.1 顯示，由 2016 年至 2026 年，54 歲或以下較年輕的人力供應會將由 2,892,400 人顯著減至 2,715,300 人，所佔勞動人口比例亦由 79.8%下降至 75.7%。相反，同期 55 歲或以上的人力供應將會明顯增加，由 731,100 人增至 872,500 人，所佔勞動人口比例亦由 20.2%上升至 24.3%，即接近四分之一之數。然而，年長勞動力的增幅未能填補年輕勞動力的減幅，整體勞動力因人口老化而下降。

¹ 政府統計處。2018。《2016 年中期人口統計主題性報告：長者》。

² 政府統計處。2017。《2017 年至 2066 年香港勞動人口推算》。

表 3.1：2016 年及 2026 年香港勞動人口及勞動人口參與率

年齡組別(歲)	2016 (實際)			2026 (推算)		
	勞動人口	所佔百分比 (%)	勞動人口參與率 (%)	勞動人口	所佔百分比 (%)	勞動人口參與率 (%)
15-19	42,700	1.2	12.6	43,300	1.2	12.4
20-24	266,000	7.3	61.3	182,000	5.1	60.8
25-29	408,200	11.3	88.1	327,000	9.1	89.0
30-34	422,600	11.7	84.7	443,600	12.4	89.2
35-39	406,100	11.2	81.7	442,800	12.3	86.2
40-44	425,200	11.7	81.3	441,800	12.3	83.9
45-49	437,600	12.1	81.2	419,100	11.7	83.2
50-54	484,000	13.4	77.6	415,700	11.6	79.1
55-59	403,300	11.1	65.7	371,800	10.4	70.2
60-64	218,900	6.0	44.7	307,900	8.6	51.3
65 或以上	108,900	3.0	9.9	192,800	5.4	11.0
15-54	2,892,400	79.8	N.A.	2,715,300	75.7	N.A.
55 或以上	731,100	20.2	N.A.	872,500	24.3	N.A.
總計	3,623,500	100.0	59.2	3,587,800	100.0	55.5

資料來源：政府統計處。2017。《2017 年至 2066 年香港勞動人口推算》。

在人力需求方面，根據《2022 年人力資源推算報告》³推算，由 2012 年至 2022 年，本港經濟的整體人力需求預計會以平均每年 0.9% 的幅度增長，但同期人力供應的年均增長率只為 0.4%。因此至 2022 年，香港整體人力資源已供不應求，整體人力短缺達 117,900 人。如何增加勞動力供應，以支持香港經濟持續發展，是刻不容緩的課題。

3.2 耆壯人士退休比率下降、勞動人口參與率上升，反映部分年屆退休者仍有能力繼續工作，為自己提供較穩定的收入，並減輕年輕一代的經濟壓力，以及紓緩勞動力不足問題。如何進一步推動耆壯人士繼續就業，成為重要議題。

除了帶來勞動力供不應求的問題外，人口老化亦令社會需面臨愈來愈大的老年人口撫養課題。老年撫養比率在 30 年間翻了一倍，由 1986 年的 109⁴，上升至 2016 年的 218。

由於香港的社會保障制度對年長人士只能提供最基本的安全網；而現行強積金制度能否提供足夠的退休生活保障，社會亦提出疑問。故此，大部分人只能靠個人儲蓄、或家人支持其退休後的經濟需要。個人儲蓄有限而又已離開工作崗位的年長人士，只能依靠年輕一代供養；這對年

³ 勞工及福利局。2015。《2022 年人力資源推算報告》。

⁴ 65 歲及以上人口數目相對每千名 15 歲至 64 歲人口的比率。

輕一代造成一定經濟壓力。

現時，香港並沒有法定退休年齡，公務員的退休年齡一般為 60 歲，紀律部隊為 55-57 歲⁵，而提取強積金累算權益的年齡則為 65 歲；可見不少人在 55-65 歲期間退休。而 65 歲或以上一般理解為「老年」或「長者」，現代社會亦將 65-74 歲人士視作「青老」(young-olds)，即雖然踏入老年，但仍是具有活力的相對「年輕」一群。

根據政府統計處資料⁶，2016 年本港 55-74 歲耆壯人口有 1,734,858 人。當中，退休人士有 679,260 人，佔該年齡組別 39.2%。表 3.2 顯示，退休人士所佔比率正逐漸下降。相反，表 3.3 顯示，55-74 歲的勞動人口參與率正逐漸上升，至 2016 年為 44.1%。數字反映，部分年屆退休年齡的人士仍然身體健康，有能力繼續工作。

表 3.2：2006-2016 年 55-74 歲已退休的耆壯人士及其佔整體耆壯人士的比率

	已退休的人口			已退休人口比率(%)		
	2006	2011	2016	2006	2011	2016
男	289,591	296,854	300,478	49.9	42.6	35.0
女	302,707	326,635	378,782	54.3	47.3	43.3
總計	592,298	623,489	679,260	52.0	44.9	39.2

資料來源：政府統計處。「2016 年中期人口統計」網頁，網址 <https://www.byccensus2016.gov.hk/tc/index.html>，2018 年 4 月 19 日下載。

表 3.3：2006-2016 年 55-74 歲耆壯人士勞動人口及勞動人口參與率

	勞動人口			勞動人口參與率(%)		
	2006	2011	2016	2006	2011	2016
55-59 歲	216,888	305,502	415,051	51.4	59.5	66.6
60-64 歲	72,072	150,758	232,582	29.3	36.8	47.0
65-74 歲	47,867	56,467	117,196	10.2	12.2	19.0
總計	336,827	512,727	764,829	29.6	37.0	44.1

資料來源：政府統計處。2007。《2006 年中期人口統計-主要統計表》；政府統計處。2018。《2016 年中期人口統計主題性報告：長者》；政府統計處。「2016 年中期人口統計」網頁，網址 <https://www.byccensus2016.gov.hk/tc/index.html>，2018 年 4 月 19 日下載。

⁵ 2015 年 6 月 1 日起入職的公務員，文職及紀律部隊人員的退休年齡已分別上調至 65 歲及 60 歲。

⁶ 政府統計處。2018。「2016 中期人口統計」網站，網址 https://www.byccensus2016.gov.hk/tc/bc-own_tbl.html，2018 年 4 月 10 日下載。

此外，表 3.4 的資料反映，55-74 歲人士的教育程度愈來愈高，2016 年擁大專學歷的佔 14.1%，有高中學歷的更佔 24.6%。教育程度上升，有助耆壯人士求職，亦有利於貢獻香港的知識型經濟社會。

表 3.4：2006-2016 年 55-74 歲耆壯人士的最高教育程度及比率

	人數			百分比(%)		
	2006	2011	2016	2006	2011	2016
未受教育/ 學前教育	175,890	145,568	129,442	15.5	10.5	7.5
小學	448,516	513,636	547,600	39.4	37.0	31.6
初中	205,904	285,765	386,144	18.1	20.6	22.3
高中	192,219	281,892	427,005	16.9	20.3	24.6
專上教育	115,447	160,514	244,667	10.1	11.6	14.1
總計	1,137,976	1,387,375	1,734,858	100.0	100.0	100.0

資料來源：政府統計處。「2016 年中期人口統計」網頁，網址 <https://www.byccensus2016.gov.hk/tc/index.html>，2018 年 4 月 19 日下載。

事實上，若耆壯人士健康狀況良好，又願意繼續留在勞動市場，便可為自己提供較穩定的收入，並減輕年輕一代的經濟壓力，以及紓緩社會勞動力不足的問題。特區政府於《人口政策諮詢文件》⁷中表示，相對亞洲其他經濟體系，本港 55-59 歲和 60-64 歲的人士的勞動人口參與率偏低。而現今長者健康情況較佳、學歷較高，而且參與需要體力勞動的工作較少，愈來愈多年長人士願意延長工作年期。文件亦提到，在提倡延長工作年期的同時，必須取得平衡，不致窒礙年輕一代的職業前途。

3.3 年齡本身並非決定工作能力的最重要因素；而且就業能緩減年長人士的衰退速度，有助年長人士保持活力。

對於耆壯人士就業，不少人關注年齡對個人健康和就業的影響，亦擔心就業會對耆壯人士的身體帶來負面影響。其實，健康狀況良好的耆壯人士固然有能力就業；不少資料及研究亦指出，就業同時能促進耆壯人士的身心健康。

世界衛生組織一份有關全球健康與老年化的報告⁸就指，沒有生理上的原因令年長者不能正式就業。因應收入上升和養老金制度，很多人都

⁷ 政務司司長辦公室人口政策督導委員會秘書處。2013。《人口政策諮詢文件》。

⁸ World Health Organization. (2011). *Global health and aging*. WHO.

基於年齡而非健康狀況而離開職場。但由於現時人均預期壽命愈來愈長，年長者花在退休的時間也愈來愈久。

報告又指，人們需要改變對年長者的一些誤解，雖然年長人士的認知能力會下降，特別在處理資料的速度上，但他們的學習和思維能力仍然良好。更有實證資料顯示，55 歲後仍就業者，職場環境和相關社交因素有助減慢認知能力的退化；而仍在職場的年長者，其體能退化速度亦較一般人所想像為慢。

報告認為，行動不便或有其他健康問題的年長者，或許需要彈性就業，或特別的工作環境安排。社會應重視年長者就業的價值，在工作或制度上採取新的方式，提升年長者就業的意願。

日本一項於 2015 年發布的實證研究⁹就顯示，就業有助保持年長人士的精神健康和身體機能。該研究追蹤了 1,768 名 65 歲或以上的年長人士，比較他們在 4 年間的就業轉變情況與健康關係。研究發現，退休令 65 歲或以上人士的精神健康急速惡化，亦令他們的身體機能逐漸惡化。但從全職就業轉為兼職就業的年長人士，他們的精神健康和身體機能便沒有惡化。相對於從全職就業退休的年長人士，從兼職就業退休的長者，在精神健康上的退化會較為緩慢，同時身體機能退化程度亦較輕微。

研究結果顯示，直接從全職就業退下來的年長人士，在精神健康和身體機能方面都會惡化，若他們以兼職作過渡，惡化情況會減輕，亦反映了就業是年長者參與社會的有效途徑。

有關年長人士是否仍然適宜工作的問題，英國醫學期刊 *British Journal of General Practice*¹⁰在 2017 年亦作了相關分析，指出年齡並不是決定健康與否的最重要因素，衰老並不一定會導致疾病。儘管長期病患的風險可能隨著年齡而提升，但許多年長就業者健康狀況良好，同時不少長期病患者或殘疾人士仍繼續工作。在大部分工作中，健康水平下降對工作表現沒有影響，很多工作和工作環境，都可以針對新出現的殘疾情況進行調整。

比起年齡，工作需求和社會心理因素對產生與工作相關的不健康風

⁹ Minami, U., Nishi, M., Fukaya, T., Hasebe, M., Nonaka, K., Koike, T., et al. (2015). Effects of the change in working status on the health of older people in Japan. *PLoS ONE* 10(12): e0144069. Retrieved from <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0144069>

¹⁰ Nicholson, P., & Mayho, G. (2017). Ageing and employment: Are patients ever too old to work? Editorial. *British Journal of General Practice*, 67(654): 6-7. Retrieved from <https://doi.org/10.3399/bjgp17X688441>

險有更大影響；因此，提供安全和健康的工作場所，才能確保良好健康。

此外，分析又指，有強而有力的證據反映，良好的工作有益於所有年齡群組的健康和福祉，而對於健康受損或身體機能下降的大多數人而言，幾乎沒有證據表示，年齡本身是決定工作能力的重要因素。總括而言，年齡、健康和就業能力之間的關係很薄弱。

分析結果強調，身體和智力活動增加，並及早實行健康生活，衰老的效應可得以緩減。

3.4 香港推動耆壯就業的措施

1. 公務員延長退休年齡，並推行靈活退休及聘用措施。

因應人口老化及勞動力萎縮，特區政府已於 2015 年帶頭將公務員的退休年齡延長¹¹，文職職系由原來的 60 歲延至 65 歲，紀律部隊職系則由原來 55 或 57 歲，一同延至 60 歲。政府亦同時推出另外 3 項靈活退休及聘用措施的方案，包括：

- a. 調整繼續受僱的機制，提供更大彈性挽留具經驗並達退休年齡的現職公務員，以應付特定的運作及繼任需要；
- b. 新設「退休後服務合約計劃」，以合約形式聘用退休公務員處理一些臨時職務；以及
- c. 精簡公務員離職後從事外間工作的規管機制，以便公務員在退休後可按其意願從事外間工作。

此外，特區政府又於 2018 年初發出諮詢文件¹²，讓 2000 年與 2015 年間入職政府的現職公務員，可於退休前選擇將退休年齡延長 5 年，文職職系由原來的 60 歲延至 65 歲，而紀律部隊職系則由原來 55 或 57 歲，不論職級一同延至 60 歲。現時，政府已完成諮詢，並向立法會提交建議立法的文件¹³。

¹¹ 公務員事務局局長。2015 年 1 月 14 日。〈延長公務員的服務年期〉，網址 https://www.csb.gov.hk/tc_chi/letter/2612.html，2018 年 3 月 27 日下載。

¹² 公務員事務局。2018。《延長在 2000 年 6 月 1 日至 2015 年 5 月 31 日之間入職的公務員的服務年期》諮詢文件。

¹³ 明報。2018 年 6 月 20 日。〈2000 至 15 年入職公僕 行會准自願延退休年齡〉。

2. 優化「中年就業計劃」

「中年就業計劃」由勞工處推出，旨在向僱主發放在職培訓津貼，鼓勵聘用年滿 40 歲或以上的失業求職人士，並為他們提供在職培訓，讓他們盡快適應新的工作環境，掌握工作所需的技能，從而獲得一份穩定的工作。於合資格僱員完成計劃下的在職培訓後，僱主可申請每名僱員每月最高\$3,000 的培訓津貼。津貼發放期為 3 至 6 個月。

2018 至 19 年度《財政預算案》宣布，勞工處會優化「中年就業計劃」，向聘用 60 歲或以上、已離開職場或失業的年長求職人士的僱主，發放每月達\$4,000¹⁴元的在職培訓津貼，為期 6 至 12 個月。有關措施計劃在 2018 年內推出。

3. 協助耆壯就業的計劃

a. 香港耆康老人福利會「傲齡動力 - 友待長者就業計劃」¹⁵

香港耆康老人福利會獲香港賽馬會慈善信託基金捐助，於 2014 年起推行「傲齡動力 - 友待長者就業計劃」。計劃目的是向政府、僱主、合作伙伴及中、高齡人士倡議「唯才是用」靈活的退休制度及活躍晚年概念。

該計劃透過一站式人力資源配對網絡平台，向僱主推廣善用中、高齡人士及其專業知識、技能與經驗傳承；並透過人力資源中心，為中高齡人士提供分享交流平台、就業輔導、退休規劃、投入義工行列等服務。

計劃的具體內容，包括：

- i. 建立資訊網頁及開發流動應用程式，內容包括發放職位、導師及義工崗位空缺和相關配套資訊，讓中高齡人士尋找合適空缺，並讓僱主或社會服務機構有效率地網羅人才；
- ii. 透過於人力資源中心舉辦講座、課程、研習班、交流分享及提供

¹⁴ 勞工處。2010。「勞工處互動就業服務」，網址 https://www.jobs.gov.hk/1/0/WebForm/information/tc/epm/info_epm.aspx，2018 年 6 月 2 日下載。

¹⁵ 香港耆康老人福利會。2011。「香港賽馬會社區資助計劃 - 『傲齡動力 - 友待長者就業計劃』」，網址 <http://www.sage.org.hk/Service/CreativeSrv/傲齡動力.aspx>，2018 年 5 月 2 日下載。

- 諮詢服務等，讓中、高齡人士掌握退休前後規劃和再就業裝備及鼓勵互助支持；及
- iii. 透過舉辦就業博覽及進行研究調查，作出倡議。

b. 香港職業發展服務處「長者就業支援計劃」¹⁶

香港職業發展服務處獲香港公益金資助，推行「長者就業支援計劃」，為 55 歲或以上有就業需要的人士提供就業輔導及在職支援服務。

該計劃推行一站式就業輔導服務，包括個人就業輔導、就業選配、小組工作及入職後跟進服務，並為長者團體提供以退休及生涯規劃為題的工作坊，協助較年長人士規劃未來。

c. 社會企業長者人才配對服務

現時部分社會企業，例如百龍匯智¹⁷及樂活新中年¹⁸等，為年長人士提供人才配對的中介平台，以協助他們就業。當中更包括如工作前輔導、工作配對和合同跟進等服務。

4. 僱員補償聯保計劃

「僱員補償聯保計劃」¹⁹旨在為未能在市場購買僱員補償保險（俗稱「勞工保險」或「勞保」）的僱主，特別是從事高風險行業的僱主，提供後援市場。該計劃由僱員補償聯保計劃管理局有限公司推出，該公司的理事會由 15 間僱員補償保險公司組成。

未能成功在市場上為年長僱員購買勞保的僱主，亦可向「僱員補償聯保計劃」提出申請。不過，申請有一定的門檻，僱主需提供有關保險公司拒保之證明文件。申請資格為：

¹⁶ 香港職業發展服務處。2007。「長者就業支援計劃」，網址 <http://hkeds.org/webpage.aspx?id=88>，2018 年 5 月 2 日下載。

¹⁷ 退休長者協會有限公司。2018。「百龍匯智」，網址 http://www.hkare.org/wisdom_about_c.php，2018 年 3 月 20 日下載。

¹⁸ 樂活新中年。2018。「樂活新中年」網頁，網址 <https://www.happy-retired.com/>，2018 年 3 月 20 日下載。

¹⁹ 僱員補償聯保計劃管理局。2017。「僱員補償聯保計劃」網頁，網址 <http://www.ecirsb.com.hk/b5/>，2018 年 3 月 21 日下載。

- 僱主曾被最少三家經營僱員補償的保險公司拒絕其投保申請；或
- 僱主雖獲有關保險公司接受承保，惟提供的保費費率報價，較是項計劃所訂的高風險行業的相關保費費率基準，超出 30%或以上。

5. 其他建議

香港耆康老人福利會委託香港大學於 2017 年進行研究²⁰，探討如何營造對年長人士友善的就業環境。研究報告建議，推行 4 項措施，為僱主提供誘因，以招聘及保留年長僱員，包括：改善年長者的負面形象、為企業提供經濟誘因、推廣良好做法及改善代際溝通。

此外，香港集思會亦於 2014 年進行研究²¹，探討如何繼續利用 55 至 74 歲「年輕長者」的知識、技能、經驗和歷鍊來建設社會、紓緩人力資源之不足，以及如何為他們提供適切的服務。研究報告建議，在就業方面，應推廣漸進式、具彈性的退休制度，鼓勵企業聘請合適的長者員工，並建立完善的長者人力資料庫、提供職業配對服務，促進有能力的長者重返勞動市場，讓他們繼續貢獻社會，將知識及經驗傳承、扶植後輩，同時賺取收入。

3.5 鄰近地區推動年長人士就業的措施

1. 新加坡

同樣面對人口老化的新加坡，近年積極推動耆壯人士就業，以善用人力資源去推動經濟發展。

表 3.5 顯示，新加坡的整體勞動人口參與率，由 2007 年的 65.0%，上升至 2017 年的 67.7%。當中，55-64 歲及 65 歲或以上組別的數字上升幅度尤為明顯，前者由 58.6% 上升至 69.5%，後者由 14.8% 上升至

²⁰ Lou, V., Leung, M., Cheng, C., Li, D., & Leung, Y. (2017). *Best practices of elderly employment: A qualitative enquiry of elder-friendly employment practice*. Hong Kong: Sau Po Centre on Ageing, HKU.

²¹ 黎黃靄玲、唐希文、余婉華。2014。《年輕長者的就業、經濟及生活狀況調查》。香港：香港集思會。

26.8%。與表 3.1 的香港相關數據比較，2016 年香港 55-59 歲、60-64 歲及 65 歲或以上的勞動人口參與率，分別只有 65.7%、44.7%及 9.9%，顯示新加坡耆壯人士的勞動人口參與率，大幅高於香港的相關數字。

表 3.5：2010-2017 年新加坡勞動人口參與率（%）

年齡組別 (歲)	2007	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15-24	36.9	36.7	37.8	36.2	37.5	40.6	39.4	38.2
25-64	79.2	80.7	81.4	81.7	82.3	83.1	83.3	83.6
25-54	83.7	85.4	85.7	85.9	86.7	87.4	87.6	88.0
55-64	58.6	63.4	66.0	67.1	68.4	69.5	69.7	69.5
55-59	66.0	70.2	72.4	73.2	74.3	75.5	75.8	74.9
60-64	46.7	54.7	58.1	59.7	61.2	62.4	62.8	63.6
65 或以上	14.8	20.4	22.0	23.8	25.2	25.8	26.5	26.8
總計	65.0	66.1	66.6	66.7	67.0	68.3	68.0	67.7

資料來源：Singapore Ministry of Manpower. *Report: Labour force in Singapore 2017*. Retrieved from <http://stats.mom.gov.sg/Pages/Labour-Force-In-Singapore-2017.aspx>

其實，新加坡政府早已於 1988 年已鼓勵企業將退休年齡從法定的 55 歲延長至 60 歲，更在 1999 年將強制退休年齡延長至 62 歲。此外，於 2012 年實施《退休與再僱用法》（Retirement and Re-employment Act, RRA），規定年滿 62 歲的僱員，若有意願且符合其他條件下，僱主有義務提供為期 3 年的再僱用合約，並依據企業本身需求及高齡僱員的能力，安排工作直至其年滿 65 歲為止。若原企業無合適的工作可提供，僱主須提供就業輔助金（Employment Assistance Payment, EAP）給僱員，以協助他們尋找其他工作。

直至 2017 年，新加坡再通過《退休與再僱用（修訂）法》（Retirement and Re-employment (Amendment) Bill 2016），將再僱用年齡上限由 65 歲提高至 67 歲。凡年滿 62 歲的僱員，只要健康狀況和工作表現良好，僱主都有法律義務，為他們提供重新受僱的選擇，直到其 67 歲為止。新法案亦容許在原企業內無法提供適當職位的僱主，在該名高齡人士及另一位僱主的同意下，可將其再僱用的義務移轉給第二位僱主。否則，原僱主同樣須提供就業輔助金給僱員，以協助他們尋找其他工作²²。

²² Singapore Ministry of Manpower. (2018). "Responsible re-employment". Retrieve from <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/re-employment#eligibility>; 李慧筠。2017。〈「銀髮海嘯」來襲，新加坡鼓勵退休勞工再就業〉，《人才快訊電子報》，2017 年 9 月 12 日，網址 http://itriexpress.blogspot.com/2017/09/blog-post_41.html，2018 年 3 月 22 日下載。

此外，新加坡政府亦為僱用中、高齡人士的僱主提供補助。凡僱用 55-67 歲僱員的僱主，每月均可領取僱員月薪的 3%至 8%；若聘用 67 歲以上的僱員，政府更提供僱員月薪 11%的補助，以鼓勵他們聘用耆壯人士²³。

2. 日本

日本人口老化情況明顯，加上人均壽命長，耆壯人士就業成為重要課題。

表 3.6 顯示，日本的整體勞動人口參與率近年保持平穩，2007 年為 60.4%，2017 年為 60.5%。不過，55 歲或以上人士的體勞動人口參與率，卻連年上升。在 2007 年，55-59 歲、60-64 歲及 65 歲或以上的數字分別為 76.9%、57.8%及 20.1%；至 2017 年，上升至 83.0%、68.1%及 23.5%。顯示日本耆壯人士的勞動人口參與率較新加坡高，更大幅高於香港。

表 3.6：2010-2017 年日本勞動人口參與率（%）

年齡組別(歲)	2007	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
55-59	76.9	78.1	78.3	79.5	80.4	81.1	81.9	83.0
60-64	57.8	60.2	60.5	61.4	62.8	64.3	65.8	68.1
65 或以上	20.1	19.7	19.9	20.5	21.2	22.1	22.7	23.5
65-69	36.7	37.4	38.2	39.8	41.3	42.7	44.0	45.3
70 或以上	13.5	13.2	13.3	13.3	13.6	13.9	13.8	14.7
總計	60.4	59.3	59.1	59.3	59.4	59.6	60.0	60.5

資料來源：日本總務省統計局網頁，網址 <http://www.stat.go.jp/>，2018 年 3 月 29 日下載。

日本厚生勞動省根據法律，成立了「僱用開發助成金」，對僱用耆壯人士的企業給予各種補貼。對於僱用 60-65 歲人士為全職工的企業，政府按照每年每人 60 萬日元（約港幣\$42,600）的標準發送補貼。即使是半職工，企業也可以按照每人每年 40 萬日元（約港幣\$28,400）的標準領取補貼。

如果僱用 65 歲以上人士，企業還可以得到「促進 65 歲以上僱用助成金」。僱用 1 至 2 人的企業每年可以得到 40 萬日元（約港幣\$28,400）

²³ Singapore Ministry of Manpower. (2018). "Special employment credit". Retrieved from <https://www.sec.gov.sg/Pages/Home.aspx>

的補貼，僱用 3 至 9 人可獲 120 萬日元（約港幣\$85,200），僱傭 10 人以上可獲 145 萬日元（約港幣\$102,950）²⁴。

早於 1960-1970 年代，日本已積極鼓勵高齡人士再就業，以法律規定企業高齡員工的最低比重，要求政府和退休年齡設置較早的企業，根據年長人士就業意願和能力，提供合適的就業崗位，並對退休年齡設定晚於國家法定退休年齡的企業，給予一定補貼、減稅或提供額外貸款。

2004 年，日本又通過法例，要求企業改革退休制度，從以下三種中選擇：(a)將退休年齡由 60 歲上調到 65 歲；(b)不設退休年齡；(c)將 60 歲作為退休年齡，但給希望延遲退休的員工提供工作崗位。2012 年起，更禁止企業在(c)項中挑選未滿 65 歲員工，給予延遲退休的安排²⁵。

此外，日本在全國普遍設立「銀色人才中心，協助高齡人士尋求再就業機會²⁶。

3. 韓國

韓國在推動耆壯人士就業方面亦有不錯表現。表 3.7 顯示，韓國的整體勞動人口參與率近年有輕微上升，由 2007 年的 62.2%，上升至 2017 年的 63.2%。當中，55-59 歲及 60-64 歲的勞動人口參與率升幅比較明顯，分別由 66.6%及 56.1%，上升至 74.2%及 62.5%；至於 65 歲或以上的數字則保持平穩，2007 年為 31.3%，至 2017 年輕微上升至 31.5%。

²⁴ 日本厚生勞動省網頁，網址 <http://www.mhlw.go.jp>，2018 年 6 月 16 日下載；中國新聞網。2017 年 9 月 20 日。〈日本新華僑報：日本社會積極幫助老人《退而不休》〉，網址：<http://www.chinanews.com/m/hr/2017/09-20/8335870.shtml>，2018 年 3 月 29 日下載。

²⁵ Kodama, T. (2015). *Elderly employment in Japan: Policy for extending working life*. Daiwa Institute of Research.

²⁶ 學術堂。2017。〈老年再就業的國際經驗借鑒〉，網址 <http://www.lunwenstudy.com/hongguanjj/121378.html>，2018 年 3 月 29 日下載。

表 3.7：2010-2017 年韓國勞動人口參與率（%）

年齡組別(歲)	2007	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15-24	28.8	25.5	26.5	26.4	28.4	29.9	30.2	30.3
25-54	76.5	76.8	77.0	77.3	78.3	78.5	78.8	79.1
55-59	66.6	68.8	69.7	70.7	72.6	72.6	72.8	74.2
60-64	56.1	57.0	58.0	58.8	60.0	61.2	61.6	62.5
65 或以上	31.3	29.7	30.7	31.2	31.8	31.1	31.3	31.5
65-69	43.4	42.2	43.5	44.3	45.4	45.8	45.9	46.9
總計	62.2	61.3	61.6	61.7	62.7	62.8	62.9	63.2

資料來源：OECD statistics. Retrieved from <https://stats.oecd.org/>

韓國政府於 2004 年發表了「低出生率與高齡化因應對策」，奠定了未來高齡化政策之基礎方向，並分別於 2006 年及 2011 年提出「第一次高齡者就業促進基本計劃（2007-2011）」及「第二次高齡者就業促進基本計劃（2012-2016）」，分別為高齡化社會奠定政策基礎方向，以及確立高齡化社會僱用政策之基本方針。相關的具體措施有多項²⁷，包括：

a. 鼓勵延長退休

韓國人平均在 49 歲之齡就離開主要工作崗位。鑒於韓國人口老化迅速，韓國於 2013 年修訂《禁止年齡歧視與高齡者僱用促進法》，規定僱主將退休年齡設定在 60 歲或以上。同時，政府推出「薪資遞減制支援金」，以支持該法軟著陸。舉例而言，在設定退休年齡為 60 歲的企業中，若 55 歲或以上僱員的工資，較該僱員工資頂峰時遞減逾 10%，該僱員便可取得最高每年 10,800,000 韓元（約港幣\$76,700）的支援金。如 50 歲或以上僱員的工資因縮短工時而下降，該僱員便可獲因工時縮短的工資差額的一半作為支援，以不超過每年 10,800,000 韓元（約港幣\$76,700）為限，維持最多兩年；同時，僱主每月亦可獲 300,000 韓元（約港幣\$2,100），維持最多兩年，以彌補間接增加的勞工成本。

b. 提供「高齡者僱用延長支援金」

韓國政府提供僱用獎勵金，補助持續僱用或再僱用高齡勞工的企業。

²⁷ Ministry of Employment and Labor, Government of Korea. (2013). *2013 Employment and labor policy in Korea*. Korea: author; Ministry of Employment and Labor, Government of Korea. (2016). *2016 Employment and labor policy in Korea*. Korea: author; 蘇怡文。2017。〈韓國高齡人力資源政策(上)〉，《人才快訊電子報》2017 年 9 月 12 日，網址 http://itriexpress.blogspot.com/2017/09/blog-post_54.html，2018 年 3 月 22 日下載。

例如，未設定退休年齡的企業，若持續僱用 60 歲以上高齡者超過 1 年，超過標準之高齡者，企業可獲每人每季 180,000 韓元（約港幣\$1,300）。

c. 標準就業率制度

規定員工 300 人以上之企業，根據行業種類必須僱用一定比率以上之高齡者，例如製造業僱用高齡者的比率規定為 2%，運輸業、不動產與租賃業為 6%，其他業別則在 3%。

d. 就業中介支援

在全國各地設立的「高齡者人才銀行」，以及韓國經濟總會轄下的「高級人力資訊中心」，協助高齡者積極求職，並提供職業訓練和求職中介、求職諮詢和退休者再就業諮詢等服務。

e. 實施職業訓練

在韓國產業人力公社的主導之下，要求包括韓國老人福利會等在內的 126 個機構提供職業訓練課程；課程以高齡者適合的職業為主，實施與該職業有關的基本素養教育和職業安全等訓練，並且補助 40 歲以上勞工自費參加私立職業訓練機構推出之課程，每年以 100 萬韓元為上限。

f. 實施高齡者優先僱用職種選定與採用制度

政府選定適合高齡者的職種共有 160 種；其中，公營部門有 70 個，民間部門則有 90 個。其中要求中央及地方政府、政府出資機關之適合職種，必須優先僱用高齡新進人員，並且每年必須向勞動部提交僱用情況報告。

g. 改善高齡者就業環境貸款

由政府貸款予打算設立或提升設施，以支持僱用高齡者的企業。

h. 支援高齡者就業實習

政府推出「支援重聘具經驗人員計劃」，為 50 歲或以上失業者提供企業實習機會。若僱主僱用一名 50 歲或以上人士為實習生，便可在 4 個月的實習期內每月獲 50% 的工資資助，最高每月 800,000 韓元（約港幣 \$5,700）。若該名實習生能轉為正規僱用，企業便可額外再獲每月 650,000 韓元（約港幣 \$4,600）的資助，為期 6 個月。

第四章 耆壯就業的影響和具體問題

本章綜合受訪專家、學者對耆壯人士就業的看法，以及耆壯人士個案對就業的看法、經驗，以及他們所遇到的具體問題，當中包括就業狀況、就業對青年的影響、求職及工作的期望和問題，以及相關建議等。受訪者包括 6 位專家、學者，以及 20 位年齡介乎 55-74 歲的耆壯個案。結果闡述如下：

4.1 專家、學者對耆壯人士就業的看法

綜合受訪專家、學者的訪問，以下歸納他們對耆壯人士就業狀況、耆壯就業對青年的影響、耆壯就業面對的問題，以及有助推動耆壯人士就業的建議。

4.1.1 耆壯人士就業狀況

1. 近十年間，香港耆壯勞動人口參與率上升接近五成。受訪者認為主因是耆壯人士的健康和教育水平有所提高，而且服務業勞動力需求上升，亦造就了大量耆壯人士的就業機會。然而，耆壯勞動人口參與率本身數字偏低，未來仍有上升空間。

根據政府統計處資料，55-74 歲耆壯勞動人口，由 2006 年的 336,827 人，上升至 2016 年的 764,829 人。同期，該年齡段的勞動人口參與率，則由 29.6%，上升至 44.1%¹，比率升幅接近五成，而人數升幅更逾一倍。對於這種情況，受訪專家普遍認為屬世界性趨勢。有受訪者認為，由於過往香港耆壯人士的勞動人口參與率相對世界上很多地方偏低，故數字有上升空間，但其實今天香港社會仍未能好好利用耆壯人士的勞動力。

此外，現今人們無論在健康水平、教育水平，還是壽命方面，均較從前有所提高，在身體、精神，以至能力上，都適合繼續工作。同時，就業亦有助保持個人的身心健康，因此更多人到達耆壯之齡後，仍選擇繼續就業。

¹ 資料來源：政府統計處。2007。《2006 年中期人口統計：-主要統計表》；政府統計處。2018。《2016 年中期人口統計主題性報告：長者》；政府統計處。〈2016 年中期人口統計網〉網頁，網址 <https://www.byccensus2016.gov.hk>，2018 年 4 月 19 日下載。

「工作能夠保持個人的活躍性。有研究顯示，就業與人的健康有莫大關係，失業人士的身體狀況普遍較差，並造成不同的社會問題。在現時社會結構下，耆壯人士到某個年齡便需要退休。他們不習慣失去工作的日子，造成身心靈壓力。因此，最重要是幫助耆壯人士就業。」

耆壯人士勞動力參與率愈來愈高，最大的原因是市民的健康水平提高，平均壽命的延長。在人均壽命 80-90 歲的情況下，55-60 歲的人相對年輕，可以繼續工作。雖然數據顯示，耆壯人士勞動力參與率愈來愈高，但其實只是因為香港本身的基數低。香港社會尚未轉型，未能善用這批耆壯人士的新動力。」

(林正財醫生/安老事務委員會主席)

有關關注年長人士的受訪專家亦指出，香港社會正在進一步邁向老齡化，整體社會需要思考如何作出應對，以及作出適當規劃；這除了包括長者福利、照顧和醫療外，也包括就業等其他方面的需要。一方面，香港社會對耆壯勞動力有需求，另一方面，耆壯人士亦對就業有需求。

「戰後出生嬰兒漸邁入老年，他們教育水平高，與 40 年前的情況截然不同。加上現時的長者健康水平很好，所以現時的 60 歲人士是充滿活力，絕無老態。60 歲以上的組群增長特別快，反映了戰後嬰兒潮的效應。這種現象並不代表他們需要入住老人院、取福利，當中沒有必然性。」

現時，每一行業都出現青黃不接，很多行業長期有空缺，新一代也未具足夠的軟技能，60 歲以上人士是有必要繼續工作的。很多人退休後，過了一段悠閒日子後發現需要找寄託，在未來的 10 年估算有 90 萬人退休，這是一個龐大的資源寶庫；再者，香港由勞動力社會轉變成知識型社會，新一代年長人士具備學識、技能，他們絕對有條件繼續工作。」

(麥建華博士/香港耆康老人福利會主席)

有為耆壯人士提供就業機會的社企負責人認為，長者應有權選擇是否就業，不必硬性規定他們達到某個年紀就必須退休。而近年香港服務性行業的勞動力需求上升，這些工作相對較少體力勞動需求，也較適合耆壯人士，因此增加了就業機會。

「近5、6年是多了工作機會，服務性、接待的工作較多，也較適合他們。有長者想工作的話，我們應該要提供機會，將這份選擇權留給長者，不是大家去決定。由長者決定何時退休，他們做不到自然會退。」

其實我們將來始終都是要聘請長者的，因為始終現在的長者還很精靈。況且，現時長者服務是否能照顧到將來長者的需要呢？特別是那批知識分子，如何處理呢？就業就是其中一個出路了，應該好好利用這班長者，這樣對社會更好。」

(麥敏媚女士/銀杏館行政總裁)

2. 人均預期壽命愈來愈長，令耆壯人士希望延長工作，以增加收入應付將來所需。同時，就業亦有助耆壯人士保持社交、投入社會，維持身心健康。

社會需要耆壯勞動力，不少行業亦出現職位空缺，那耆壯人士是否願意就業？有意就業的人士希望就業的原因又是甚麼？有受訪專家引述調查表示，由於現時的人均預期壽命愈來愈長，令退休後較過往需要更多積蓄才能過活，因此人們更傾向在退休後再工作，增加收入。

「現今的耆壯人士較從前健康，人口壽命亦愈來愈長，加上退休積蓄不足，所以愈來愈多人工作。我們的調查顯示，多數人認為退休後需要 400-600 萬元才足夠過活，但他們又認為一般人退休時只有約 200 萬積蓄，因此愈來愈多耆壯人士退休後仍想就業。事實上，除了增加收入外，適量工作亦可令耆壯人士保持社交生活、融入社會，有助維持身心健康。當然，就業需按個人情況量力而為。」

(朱靜華博士/退休長者協會有限公司創會主席、執業律師)

不過，賺取收入並非耆壯人士希望就業的單一原因。有受訪學者指出，更重要的原因在於耆壯人士退休後容易缺乏社交生活，感到被邊緣化，他們希望重新投入社會。所以，就業其實有助耆壯人士的健康。

「耆壯人士有興趣繼續投入社會，因為他們感覺被邊緣化、被社會遺棄，故此再就業的主要原因不是因為錢的緣故，而是希望藉此改善被邊緣化的情況。美國有例子是耆壯人士到成績差的學校任教學助理，發現他們的腦功能、體能等指標都有改善；而學校

的整體成績也有進步。當然錢也是其中一個目標，亦有部分人士因為經濟原因而需要工作，但有意義的投入更是重要。

在現今的香港，政府提供很多津貼，但很多人仍繼續工作，因為他們都已習慣了這種模式。某程度上耆壯人士與其他人接觸，可算是一種練習，減輕腦退化。耆壯人士工作是享受其中的參與，甚至趁這個機會轉換工作環境。」

(胡令芳教授/香港中文大學賽馬會老年學研究所所長)

4.1.2 耆壯就業對青年的影響

1. 子女供養觀念逐漸消退，耆壯人士希望自食其力，在客觀上紓緩了青年的財政壓力。

傳統觀念認為，年長的父母應由子女負責供養，不應再工作並安享晚年。但這種觀念在香港逐漸消退，耆壯人士即使有子女正在工作，亦不一定期望或依靠子女供養自己。

有受訪者指出，現今不少耆壯人士希望就業，是因為想自食其力，這並不等於子女不孝。而且現今香港青年人收入可能有限但開支不少，未必有能力供養已退休的父母，加上香港整體社會未有完善的退休保障制度，部分耆壯人士希望以自己之力去應付生活開支。因此，耆壯就業在客觀上有紓緩青年財政壓力的效果。

「隨著社會及經濟結構的改變，『養兒防老』早已不合時宜。子女是否供養父母未必與孝道有關，而是與經濟條件有關。再者，長者若有能力自食其力，也算不錯。」

(朱靜華博士/退休長者協會有限公司創會主席、執業律師)

「長者不一定要等子女供養，有些人想工作，要有工作才會開心。話實話，有時子女都未必賺得多，他們也會想出來工作，又可能退休保障不完善，這些都是長者需要就業的原因。」

(麥敏媚女士/銀杏館行政總裁)

2. 由於不少耆壯人士都選擇以另一種模式繼續就業，如退居二線或擔任免受壓力的崗位，未見阻礙年輕一輩的發展；但若他們延長退休年齡，則有可能對青年的晉升機會構成負面影響。

當然，並非每個選擇工作的耆壯人士都為應付生活開支的。如前所述，很多還為了投入社會、保持社交生活。因此，不少願意在退休後轉換工作崗位，退居二線擔任輔助角色；或不希望承受壓力而願意收取較低工資，只做基本工作；又或希望只擔任兼職工作。有受訪者認為，在這種情況下，耆壯人士與年輕就業者可有角色互補的關係，能支援年輕一輩在機構的工作，並不會阻礙青年人的發展。不過，若耆壯人士繼續延任，或延長退休年齡，那便有可能對青年的晉升機會構成負面影響。

「對於不為地位、金錢而繼續工作的耆壯人士而言，他們會尋找比較悠閒的工作，不會阻礙青年人上流。」

(胡令芳教授/香港中文大學賽馬會老年學研究所所長)

「如果延長退休年齡，即加長全職時期，那肯定對青年人的晉升機會構成負面影響，但就業機會則不會受大影響，除非香港經濟嚴重逆轉而職位數量大幅下降。不過，若耆壯人士選擇逐步退休，即由全職轉為兼職、由主要崗位轉任輔助崗位，那不但不會對年輕就業者構成威脅或負面影響，反而有助企業過渡，應對退休潮。」

(朱靜華博士/退休長者協會有限公司創會主席、執業律師)

「青年人和長者的優勢是不同的，前者具拼勁，後者經驗多，所以長者擔任顧問的角色會較為適合，因為他們不想面對太大壓力，這樣就不會阻礙青年人上流。從公司角度而言，聘請長者的成本一定高於青年人，覺得青年人辦不妥，又或者該職位流失率高，就會考慮請新中年，所以兩者未必有矛盾，所謂『阻礙晉升』只是將問題簡單化。」

(楊銘賢先生/樂活新中年創辦人)

「有擔心認為長者工作會影響青年晉升機會，這牽涉到有公司採取論資排輩的制度，所以歸根究柢問題並非在於年長者而是在於制度。另外，有公司亦面臨青黃不接，部分即將退休者是成功及

具經驗的，難以取替，公司會擔心承傳，並非單靠提拔年輕一代就可以。這是一個機構重新規劃，以達至有足夠人力及維持競爭力與表現，這視乎管理層如何處理問題。」

(麥建華博士/香港耆康老人福利會主席)

4.1.3 耆壯就業面對的問題

1. 耆壯人士在體力、電腦科技和新技能應用方面的能力較年輕一輩遜色，且他們自尊心較強，工作習慣又未必能配合年輕同事，對他們就業構成障礙。不過，他們在性格和態度上較佳，且人生經驗亦有助解決職場問題，可以令工作更加順暢。

在具體的工作能力上，耆壯人士確實有一些限制。由於身體機能逐漸退化，體力、視力和反應等能力，會較年輕一輩遜色，因此在一些依賴上述能力的崗位，例如勞動力工作或要求細緻視力的工作，則未必能應付得來。此外，一些辦公室工作亦需現代化的電腦應用知識，或一些新的技能，而耆壯人士亦可能欠奉。

有受訪專家指出，雖然有些耆壯人士願意學習新的知識，但最終能否掌握亦視乎個人。另有社企負責人表示，耆壯人士的記憶力較差、自尊心較強、工作習慣未必能配合年輕同事，容易對他們再次投入職場構成障礙。不過，這些問題可透過工作磨合和職業輔導作出改善，而體力上的問題，亦可以工作崗位去遷就和配合。

「耆壯人士可能有技能過時的問題，例如在電腦應用、銷售方式上追不上時代發展。在工作習慣方面與年輕一輩可能難以配合，例如他們較守時和做事較穩陣，而青年人則較敢於創新和願意冒險。雙方的不融合往往源於彼此都抱着『我對你錯』的態度，未能理解其實只是工作習慣上的不同。」

(朱靜華博士/退休長者協會有限公司創會主席、執業律師)

「電腦的應用對白領人士來說是必須的，也是令中、高齡人士成為弱勢的原因之一。有些長者會去學，但有時不是想學就學得來。」

(楊銘賢先生/樂活新中年創辦人)

「長者的限制在於無記性和自尊心強，所以對工作磨合和團隊方面要多做工夫，了解他們的工作能力做配對，他們的情緒又要照顧，所以在職業輔導上也要多花心思。此外，始終體力、視力都會有障礙，所以要用工作崗位配合，總有工作是他們可以做到的。」

(麥敏媚女士/銀杏館行政總裁)

另一方面，耆壯人士亦有某些方面優於年輕就業者，令他們表現得更佳。不少受訪專家指，耆壯人士在性格和態度上較認真、有耐性、具責任感，亦較懂得與同齡人溝通，並更具解決問題的能力，部分人的英語能力亦較佳。因此，年紀大並非必然對工作構成障礙，反而人生經驗豐富，有時會令工作更為順暢。

「耆壯人士其實也有很多優勢，例如有耐性、懂得與年長者溝通、具同理心。部分耆壯人士原本是專業人士，退休後希望發揮自己的長處，應用自己的專業知識。」

(胡令芳教授/香港中文大學賽馬會老年學研究所所長)

「有僱主滿意中高齡人士的英語、談吐，態度等，只是他們較難掌握 SaaS (Software as a Service，即需即用軟體) 的應用。」

(楊銘賢先生/樂活新中年創辦人)

「長者員工的好處在於他們很有責任感，做事認真，工作經驗豐富，即使他們未必完全對該行業有很多經驗，但人生經驗豐富，帶動他們會有經驗去解決問題，紀律很好。」

(麥敏媚女士/銀杏館行政總裁)

2. 耆壯人士的工種選擇視乎學歷、能力和工作經驗而定；但不少求職者都希望彈性就業，不想全職工作，而市場上相應的職位空缺又少，成為耆壯人士求職的一大障礙。

在耆壯求職者的工種選擇方面，主要視乎學歷、能力和工作經驗而定；若本身沒有市場所需的專長或技能，選擇將十分有限。有受訪者認為，若求職者的條件理想，可以選擇一些顧問或管理工作，而所獲的待遇，亦與工種需求較相關，年紀大並非必然被壓低工資。

不過，由於不少耆壯人士都只希望從事兼職工而非全職工，或以其

他模式如承包項目等方式就業，希望從事彈性職位；但他們的期望有機會與市場的職位空缺需求有出入。有受訪者表示，市場上適合耆壯人士的兼職職位比較有限。以文職工作來說，通常資源充足的大企業都不傾向提供兼職職位，只有小規模的企業才會聘用兼職員工。這種就業模式需求上的差異，成為耆壯人士求職的一大障礙。

「耆壯人士的工種選擇視乎學歷及實用經驗。如條件欠佳，當然選擇較少，以清潔及保安等出賣勞力的工作為主。假如學歷高、實用經驗充足、人脈廣，則選擇較多，如顧問或執行管理工作。我們有些求職的個案，最終找到企業顧問工作、工程監督、零售管理工作等。求職者的工資水平與工種需求有關，與年齡未必相關。60歲以下人士以尋找全職工作為主，60歲以上則以尋找兼職或短期工作為主。」

(朱靜華博士/退休長者協會有限公司創會主席、執業律師)

「新中年最想做兼職，一個星期返幾日，或是每日返數小時。但對公司來說會想要全職，這視乎公司性質，有些公司可能想要兼職，但如果長者只希望返兼職，會限制了他們的選擇，況且本來選擇已經不多了。這對僱主亦有難處。有時我們會建議僱主將工作拆細，分兩個人做，但當僱主增添了行政成本，覺得麻煩，就不太願意了。通常是小公司才有，例如是司機、簿記等的兼職職位，大公司就會希望有全職員工，所以又會少了一些機會。」

(楊銘賢先生/樂活新中年創辦人)

不過，有受訪社企負責人認為，情況並非不可以改善。只要僱主願意與員工互相遷就，按耆壯人士的需要和能力做好配對，靈活安排編更，在滿足到勞動力需求之餘，也可令工作團隊更穩定，達致雙贏。

「大部份長者是靈活時間，想兼職工作，想固定得來又合乎他們的靈活時間，例如有長者想返夜，想遷就平日的家庭生活，再上班。長者都會想工作上帶給自己規律，有生活寄託，所以想固定，我們都會盡量度身定做去配合。如果可以配合到，會令工作團隊穩定，這都是互相遷就，其實有時也配合到我們業務的需要，站在僱主和員工的角度都是一件好事。」

(麥敏媚女士/銀杏館行政總裁)

3. 有僱主會因勞工保險問題而減少聘用耆壯人士，不過勞工權益如強積金及假期等問題，則未對耆壯人士的就業意願造成太大影響。

至於保險與勞工權益問題，會否屬阻礙耆壯就業的因素？根據現行的《強制性公積金計劃條例》，僱主及僱員雙方均須就僱員所賺取的入息作出強積金供款，但在僱員年滿 65 歲之後，雙方均無須作出強制性供款²。因此，年滿 65 歲的耆壯就業人士，一般不會獲得僱主的強積金供款。此外，根據《僱傭條例》，僱員須滿足「連續性僱傭合約」³的條件，才可享有休息日、有薪年假、疾病津貼、遣散費及長期服務金等權益⁴。惟如前所述，耆壯人士希望從事彈性職位，因此很多時都未能滿足「連續性僱傭合約」的條件，故未能享有相關勞工權益。

根據受訪專家、學者的意見，耆壯就業者不太著意勞工權益，有否勞工權益並不影響他們求職的意願，因為他們希望就業的最主要原因是投入社會和保持社交生活。另有意見認為，有關強積金問題需平衡僱主與僱員之間的利益，尤其不應影響僱主聘用耆壯人士的意欲，因而需作出更深入的研究。

相對勞工權益而言，勞工保險是更值得改善的問題。在香港，僱主必須為所有僱主購買勞工保險。而受訪專家、學者普遍認同，現時僱主為 65 歲以上僱主購買保險會遇到一定阻力，或整體保費會被拉高。理論上，如僱主在投購勞保時遇到困難，保險業界成立的僱員補償聯保計劃可作為後援市場，提供聯保保單。但在實際操作上，僱主有機會因怕麻煩而減少聘用耆壯人士。但有受訪者認為，只要做好培訓工作避免工傷，購買勞保的問題不大。

「新中年並不是最關心勞工福利；要是冇份適合的兼職，他們願意沒有那些福利。他們找工作很大原因是找回自己的價值，社交生活等，特別是中高層的男性，他們會覺得很浪費，會覺得不做工是一種無奈。」

僱主替年長人士購買勞保一定會貴了，甚至不受保，因為一到 65 歲就會拉高保費。其實強積金和勞保這些不是僱主最高考慮之

² 資料來源：強制性公積金管理局網頁，網址 <http://www.mpfa.org.hk>，2018 年 5 月 2 日下載。

³ 僱員如連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時，他的僱傭合約便屬「連續性合約」。

⁴ 資料來源：勞工處網頁，網址 <http://www.labour.gov.hk>，2018 年 5 月 2 日下載。

列，反而是視乎那個員工是否可以勝任工作；要是人才適合，公司不介意去支付強積金。」

(楊銘賢先生/樂活新中年創辦人)

「有關是否應為 65 歲以上僱員繼續供強積金的問題，我認為需要平衡僱主與僱員的利益。因為任何增加耆壯僱員福利，但增加僱主負擔的法規，只會令僱員與僱主的關係愈走愈遠，減低僱主聘用耆壯人士的意欲，對耆壯就業幫倒忙。相反，為僱主提供誘因，才有助增加耆壯人士的就業機會。」

至於勞工保險問題，現時若僱主新聘 65 歲以上員工，確實遇上困難。因為保險公司需要僱主提供額外資料以供個別考慮，有些保險經紀或僱主會嫌麻煩而不願處理，令僱主放棄聘用耆壯人士。」

(朱靜華博士/退休長者協會有限公司創會主席、執業律師)

「勞工保險是一定會買到，但過了 75 歲是較難買，要列明個人資料，只是成本高了一點，但這班員工其實是沒甚麼工傷，他們很有經驗，只要培訓做得好，就會避免工傷。有僱主怕麻煩，但其實不是貴很多，而且職安健做好一點，那就自然沒甚麼工傷，保險公司都會願意提供，所以重點在於職安健和管理上都要做得好。」

(麥敏媚女士/銀杏館行政總裁)

4. 社會對耆壯人士的負面刻板形象，令僱主誤以為他們未能應付日常工作而不願意聘用。

社會上對耆壯人士的刻板形象，亦對耆壯人士求職造成一定影響，例如年老力衰、體弱多病、沒有知識等。受訪專家、學者認為，這些刻板形象導致招聘上的年齡歧視，令僱主誤以為耆壯人士沒有應付工作的能力；而耆壯人士能否應付，實際上在乎個別人士的條件和情況。而另一方面，耆壯人士對某些工作環境存在誤解，亦影響他們求職的意欲，例如誤以為飲食業的工作環境必定惡劣。

「有部分僱主仍未接受年長者工作，我認為這類近是歧視的。現時香港媒體把年長者的形象塑造得過於刻板，老人院或老人中心

都是經常出現的關鍵詞，但事實上不足 10% 人是這樣的，而且大多是缺乏知識及女性。很多香港的研究都是貪方便，而到上述一些地方取樣，但所得的結果會偏頗。」

(胡令芳教授/香港中文大學賽馬會老年學研究所所長)

「社會存在年齡歧視，別提 60 歲，連 55 歲的人士就業亦十分困難，社會普遍標籤 55 歲人士已經年老力衰。」

(林正財醫生/安老事務委員會主席)

「有別於以往，現時的職業有提供座位、冷氣、彈性上班等，長者可以在舒適的環境下工作，但他們未必知道。僱主聘請長者工作會有數個階段，一開始當然會有誤解，以為長者動作慢、難教；接着慢慢有僱主也認為長者的老練、認真等性格其實是可取的；之後會有老闆開始接受長者工作，甚至需要吸引他們入行。」

(麥建華博士/香港耆康老人福利會主席)

4.1.4 受訪專家、學者的建議

針對上述阻礙耆壯人士就業的情況，受訪專家、學者提出下列建議，以推動耆壯人士就業：

1. 訂立支援就業政策

有受訪者認為，當局應對整體人口老齡化訂立更全面和具前瞻性的政策，包括支援就業的政策。當中，如何鼓勵設計合適的工作環境、增加培訓，以至在大企業中規定耆壯員工的比例，都應在考慮之列。而對有意就業的耆壯人士，就應設立一站式的支援中心，便利他們求職。

「政府應該走多步作改善。首先須有具體的政策，例如宣傳勞保、優化聯保計劃。另外可藉非牟利組織協助中小企，不一定只靠立法，政府甚至可考慮整合範本，讓大眾了解如何吸引年長者工作，例如彈性上班時數、地點等。香港長者現時有醫療、乘車津貼，我認為可以整合政策，僱主的困難自然迎刃而解。」

新加坡和南韓的措施值得香港參考。新加坡有部門統籌、有統一的政策，包括重新設計適合長者的工作，亦會不斷培訓長者及改善工作環境。南韓也有類似政策，當地機構若達到一定規模，便

需要有僱用年長人士的比率，也有一站式的支援中心，為長者提供創業支援，和退休規劃等課程，考取各類證書再設身工作。」

(麥建華博士/香港耆康老人福利會主席)

「要提供誘因給僱主，例如稅務優惠、津貼等。要是有規定、有固定百分比給長者就業就好了。」

(麥敏媚女士/銀杏館行政總裁)

2. 針對耆壯人士設計培訓技能和職場知識的課程，並鼓勵計劃退休後就業者及早學習新技能。

在培訓方面，受訪專家認為，耆壯人士一方面需在退休前便開始不斷學習新技能，以便退休後能順利求職，同時亦要抱持開放態度，面對年輕一輩的做事作風。此外，亦有受訪者認為，當局應舉辦專為耆壯人士而設的培訓課程，除了知識和技能外，亦需包括職場錦囊和其他就業資訊等。

「如耆壯人士打算在退休後繼續就業，應該要在退休前，即中年時開始不斷學習新事物和新技能，以免被淘汰。同時，他們也應觀察、理解，並包容青年人的做事作風，自我調節期望。」

(朱靜華博士/退休長者協會有限公司創會主席、執業律師)

「培訓是重要的，因為有些人並非知識分子，他們沒有資源，不懂得上網，所以要提供方法，讓他們走出勞動市場、掌握更多資源去就業，有些再培訓課程要專為他們而設。」

(麥敏媚女士/銀杏館行政總裁)

3. 提供配套推動耆壯彈性就業，並建立配對平台，讓耆壯人士找到合適的就業機會。

鑒於耆壯人士對彈性就業及兼職職位有需求，而一般對人力有需求的企業，又未能提供相關職位。有受訪者建議，社會應推動僱主提供更多彈性工作職位，而當局亦應在相關方面提供配套，例如整合資料讓僱主了解如何推行彈性就業、在人力資源管理上提供更多管理兼職員工的培訓等。另外，亦可建立配對平台，讓耆壯人士利用自己的專長，找到合適的就業機會。

「我們可以考慮推動更多的兼職工作。無奈，香港的人事僱用風氣比較守舊，而且貪圖方便，因為聘請兩個兼職比請一個全職人士花多一倍的時間及精力。但往往一個人較長時間工作 8 小時，在精神及體力上未必能夠全程專注。相反，兩個兼職員工分別只需工作 4 小時，時間較短，較能專注投入工作，更具生產效益。我覺得相對政府，人力資源管理擔任更重要的角色，他們應該接受更多培訓，以了解對兼職員工及工作的管理。」

(林正財醫生/安老事務委員會主席)

「我認為可以設立平台，撮合有需要使用服務者與服務提供者，讓老年人的生產力不致浪費。」

(胡令芳教授/香港中文大學賽馬會老年學研究所所長)

4. 當局與保險公司商討，下調耆壯人士的勞工保險費用，並考慮由僱員補償聯保計劃直接承保耆壯人士的保單。

有關勞工保險的問題，雖然當局曾表示，僱員補償聯保計劃能協助僱主為耆壯人士購買勞保⁵，但在實際操作上，不少僱主仍傾向避免繁複手續而不願聘用耆壯人士。受訪者均認為，在購買勞工保險方面有改善空間。首先，當局應與保險公司商討。由於現時耆壯人士的身體狀況比過往佳，保費應有下調空間。其次，在購買保險的操作上，可考慮由僱員補償聯保計劃直接承保某個年齡以上的人士，以節省僱主的時間和手續。

「多年前設退休年齡是因為預期壽命的緣故，但現時已今非昔比，保險公司應該保障健康的年長者，其中的工作風險也不如退休前那麼高。更甚者，若公司以外的個別人士打算聘用年長者（如家務助理），更有可能因無法為他們購買勞工保險而放棄聘用。政府應該牽頭，提供不同數據並與保險公司討價還價，促使它們改變制度。」

(胡令芳教授/香港中文大學賽馬會老年學研究所所長)

「我建議優化僱員補償聯保計劃，由該計劃直接承保 65 歲以上僱員，而不用再由僱主取得文件，證明被 3 間保險公司拒保後才可申請由該計劃承保。這樣可令僱主更容易為 65 歲以上僱員購

⁵ 資料來源：立法會秘書處。2015 年 1 月 20 日。〈人力事務委員會政策簡報會及會議紀要〉，立法會 CB(2)1005/14-15 號文件。

買勞保，有助爭取年長人士的就業機會。」

(朱靜華博士/退休長者協會有限公司創會主席、執業律師)

5. 推行公眾教育，改善年齡歧視。

因應社會對耆壯人士有負面的刻板形象，導致僱主不願聘用，有受訪者認為公眾教育十分重要。當局應向保險公司及潛在僱主，推廣耆壯人士能夠繼續工作的訊息，加上耆壯人士自身努力學習新技能和投入職場，相信有助改善這方面的年齡歧視。

「我們需要帶出一個訊息：長者可以繼續工作。所以未來的方向應該針對保險公司及潛在僱主作出推廣。」

(胡令芳教授/香港中文大學賽馬會老年學研究所所長)

「坊間存在針對年長人士就業的不公平假設，例如常請病假、不願學習新事物等。我們應該進行公眾教育，消除這些不公平的假設或歧視。此外，耆壯人士亦需靠自身努力，去證明自己的工作能力。」

(朱靜華博士/退休長者協會有限公司創會主席、執業律師)

6. 為僱主提供誘因，將工作分拆，提供兼職職位。

為鼓勵僱主聘用耆壯人士，2018-19 年度《財政預算案》已宣布，將優化「中年就業計劃」，向聘用 60 歲或以上已離開職場或失業求職者的僱主，發放每月\$4,000 的在職培訓津貼，為期 6-12 個月。不過，有受訪者認為，\$4,000 的培訓對僱主來說並不特別吸引，因為耆壯人士希望從事兼職工，但僱主未能提供相關職位。他建議當局應為僱主提供誘因，將工作拆細。

「政府要是冇津貼給僱主請退休人士，就會較好，但現在限制很多，不太吸引。現在是有限制的培訓津貼，只有\$4,000，難以帶動僱主試請退休人士。政府也可以提供誘因，讓僱主將工作拆散成兼職工作，要有足夠誘因。」

(楊銘賢先生/樂活新中年創辦人)

7. 將退休年齡延至 65 歲，同時於 60 歲後退居次職。

此外，有受訪專家認為，可從退休年齡上作出考慮，推動大、小機構將退休年齡由 60 歲延至 65 歲，以便耆壯人士可以於原本任職的機構繼續就業。不過，受訪者認為，實行此措施的同時，可讓 60 歲以上者退居次職，以避免對年輕一輩的晉升機會構成負面影響。

「最簡單的方法是把退休年齡由 60 歲延長至 65 歲，能夠增加年長人士就業。愈多年長人士就業，整個工作環境便會遷就他們，管理層也會慢慢認識怎樣去善用他們的經驗及工作能力。以醫生行業為例，40 歲開始他們很多時間都不是應診，而是作為管理層。我覺得可以在他們退休後，重新聘請他們為顧問醫生，而非管理層，以免妨礙職級流動性。法例制度及人力管理上應該更加靈活。」

(林正財醫生/安老事務委員會主席)

「政府也把新入職公務員退休年齡延長至 65 歲，但遠水不能救近火，尚有進步空間。其實政府必需帶頭推動老年就業，因為政府是全港最大僱主，甚至間接資助的公營機構等佔市場百分比達三分一，政府政策是十分重要的。」

(麥建華博士/香港耆康老人福利會主席)

4.2 耆壯人士對就業的看法

綜合受訪耆壯人士個案的訪問，以下歸納他們對就業狀況和耆壯就業對青年影響方面的看法，以及他們在就業上所遇到的具體問題和改善建議。

4.2.1 耆壯人士就業狀況

1. 耆壯人士就業有助促進身心健康。希望繼續就業的受訪者多指，工作令他們有精神寄託，並帶來社交生活，部分人即使並非有經濟需要，仍希望全職或兼職就業。

在受訪耆壯人士中，部分希望繼續就業，或已經在退休後重新就業。當中，部分是基於經濟需要，但大部分個案都強調工作對身心健康的好處。因此，即使沒有經濟需要，部分個案表示，他們仍然會工作，但他們

並非為錢而工作，而是為尋求生活目標與精神寄託，以至工作帶來的社交生活和對社會的投入感。部分人會選擇全職，亦有部分只需要兼職。

舉例說，個案 03 原本早於 50 歲時已從買手的職位提早退休，亦沒有進一步的經濟需要。退休初期感覺興奮，到處遊歷，後來時間久了便感覺苦悶，因而再在保安公司任職。現在又過了十多年，仍然希望繼續工作，直到規定的保安員退休年齡為止。

個案 12 的情況剛好相反。她過往因照顧家庭而選擇在家中開設補習班，並無外出就業。到子女長大後，頓然感到生活失去目標，因此四出尋求就業機會。最終以自己本身對穴位治療的知識，加上參加導師培訓課程學習教學技巧，成為穴位治療班的導師。雖然已找到這份工作，但她仍期望多找一份飲食業的工作，以充實社交生活。

「退休的時候沒有想過再重投社會，亦安排了陪老婆玩樂。但兩年後我覺得實在太悶，希望再工作以消磨時間，所以便投身保安工作，因為好像比較悠閒。我的上班時數為 12 小時，時間頗長，但可能因上了軌道，工作上開始得心應手，壓力不算太大。話雖如此，一天上班 12 小時也是吃力，我希望能夠減少至大約 10 小時。」

(個案 3/男/64 歲/買手/保安主管)⁶

「退休前在家中開設補習班。退休後再就業，最主要是因為感覺很悶，起床後不知該去哪裡，有一段時間在商場流連。如果我有 80 歲命，還有 20 年都要這樣子，這樣好失落。當年在家辦補習班是方便照顧兒女，現在兒女都不需要我，所以想走出家門看看外面的環境。兒女反對我做飲食業，怕工作有危險，我又不想做保安，怕行樓梯，還可以做甚麼呢？售貨，我怕工時太長，所以找一些簡單的工作。」

我有上堂學教學技巧，又可以延續我以往教書的特點，加上我的手藝，能找到教穴位班的工作。之前有試過在平安鐘全職聽電話，但接電話令我很緊張，就沒有做這部門，我現在都有在平安鐘做兼職，一個月工作一天。」

(個案 12/女/62 歲/開設補習班/興趣班導師)

⁶ 括號內載該引述談話的受訪者資料，依次為個案編號/性別/年齡/退休前職業/現時職業。

此外，個案 17 就表示，原本打算退休後寄情義工及活動，但後來生活失去規律，因此便再找工作，給自己規律。至於個案 16 則是一間跨國企業的管理層，雖然已沒有經濟需要，但他仍然期望 5 年後退休時能轉任其他機構，繼續就業生涯。當中最主要的原因，是希望保持活躍，並繼續貢獻社會。

「我之前做了多年宿舍家長，沒有晉升空間，貼身照顧智障人士亦令身體勞損，後來有毛病便辭職休養。我不想將全部生活放在工作上，應該及時行樂。我讀完專為退休人士提供的再就業課程後，成為長者教練。現時我在日間長者中心任兼職，負責與認知障礙的長者玩遊戲、談話、做懷緬治療等。工作原本要求上班 5 天，每天 2 小時，但我活動多，所以經常請假，實際上只有 3 天工作。退休後再就業，最主要是三個原因：有點寄託；也想看看自己有沒有工作能力；而且退休後沒有包袱，作息時間亂，便想靠打工來規範自己，至少逼自己早起身。」

(個案 17/女/59 歲/宿舍家長/長者健康導師)

「我打算退休後再就業，最主要是因為：一可用知識貢獻社會，二可活動腦筋，三可繼續和社會不同崗位的人交流，健康又開心。經濟不是考慮。我打算找董事或顧問工作，與財務或行政管理相關，全職或兼職皆可。我最近加入了董事學會，擴大人脈，我亦會考慮 project based 的短期顧問工作。健康尚可應付全職，所以要多做運動，維持良好的體魄去實現目標。到了 70 歲身體明顯退化，便會真正退休。」

(個案 16/男/60 歲/-/公司董事)

2. 受訪個案認為自己的就業生涯未完結，其中一些有經濟需要者，認為如身體狀況許可，並遇有合適崗位，會繼續全職就業。

不少 55-74 歲耆壯人士仍然身體健康，尤其未滿 70 歲人士。部分受訪者一方面認為，自己的精神和體力狀態仍佳，雖然已屆退休之齡，但認為自己未需要退休，同時實際上亦有經濟需要，因而主動尋找全職工作，繼續就業生涯。

以個案 09 為例，他原本任職基層公務員，至 60 歲退休，但身體狀況仍佳，而且需要收入，故退休後在政府部門找一些合約制職位，其後再在公開市場找保安員工作。他認為，自己只是被迫退休。而個案 06 已

經 73 歲，之前曾在數個職位退下來，但始終仍選擇繼續全職就業，一方面認為有適合的崗位便可以繼續工作，二來因為子女事業未發展成熟，故以繼續就業去維生。

「我退休前任職政府工人，60 歲退休，之後都有繼續以合約形式在政府任職，至 63 歲左右再難以尋找相關政府工作，所以便在私人市場尋找工作，因為坊間保安員是 70 歲退休的。退休後再就業，主要因為花費太大，退休後時間太多，以致不斷參加活動和運動。縱使現時每月有\$3,000 長俸，但不算太多，也有領取每月\$2,600 的長者生活津貼。數年後可能我要真正退休，但生活沒有大問題，唯有節省一點。退休後仍繼續工作，令人比較活躍、精神，亦有寄託。」

(個案 9/男/65 歲/工人/保安員)

「做地產這行業有挑戰性，又是自己興趣，而且覺得 70 幾歲可以做到這個成績都很開心。我 60、70 歲的時候有想過退休，但想兒子專心讀書，我有這樣的能力又有興趣，又得到行家支持，同事又好像家人，所以想繼續就業。兒子未有實質收入，我都要出來工作啦，還有一個女兒未結婚，自己儲錢防老買屋，所以都不會要她家用，喜歡就交雜費或請我飲茶。始終都是靠自己。自己又做得開心又滿足，人又不會老化，工作都是開心享受。」

(個案 6/男/73 歲/-/地產代理)

至於個案 05 及個案 13 是未退休人士，她們的工作也沒設規定的退休年齡，兩人現時均未有退休的打算。前者表示，會繼續擔任全職，直至感到體力衰退始考慮轉變；後者亦表示，因經濟壓力仍會擔任全職，直至體力不能應付為止。

「我估計大約 65 歲會退休，主要考慮體力問題，其次會考慮會否有親戚好友能夠接手我的工作。如果體力許可及經濟壓力較大的情況下，我相信會繼續工作，又或減少工作量，可能安排一星期只工作 2-3 天。」

(個案 5/女/62 歲/-/保險代理)

「我在這餐館做執碼、炒食物。現在繼續做是因為無錢，我還有個兒子在內地，他要照顧妻兒都吃力，需要錢，我做得還是繼續做吧。我未打算退休，現在還可以做，到起碼超過 65 歲之後，

才會考慮不做吧。現在很難講，可能遲下身體不好，都做不下去了，或許做少一點。」

(個案 13/女/60 歲/-/廚房工)

3. 部分受訪者期望退休後展開新的事業，以滿足自己興趣和延長就業生涯。

除了滿足精神健康和經濟所需外，亦有耆壯人士希望在仍有體力的時候，以自己的興趣開展新事業，一方面為滿足自己的興趣，另一方面亦可延長就業生涯。

個案 18 的公司規定 65 歲才退休，但她計劃 60 歲前便會自行離職退休，轉行售賣小食如「雞蛋仔」。她認為在 60 歲左右開展新事業，可以保持魄力去應付，同時這種工作亦沒有規限退休年齡，可以延長就業生涯。

至於個案 20，他原本是社工，於 60 歲機構規定的年齡退休。其後再透過進修轉行，雖然轉行後收入較從前大減，亦低於不少退休社工任職的實習導師職位，但他仍希望以興趣優先，開展另一種事業。

「公司規定 65 歲退休，但 65 歲才離開公司太遲，可能 60 歲前離職，轉到一個可讓我繼續發展的崗位。早日適應新行業，即使日後腦筋和體力衰退，也累積了一定經驗，不用到太老才應付新挑戰。我想賣雞蛋仔，一是賺錢，二是興趣。我們為謀生而工作了數十年，所以 60 歲後希望選擇一份自己喜歡的工作，我又喜歡食雞蛋仔。三是賣雞蛋仔對我是可持續的工作。由於 60 歲後身體退化，會偏向輕鬆、不緊張、毋須太多勞力的工作，讓我可以做到 70 歲。」

(個案 18/女/55 歲/-/秘書)

「教書這工作不是一早有計劃，是我退休後讀了旅遊碩士課程，讀完再看自己可以做甚麼工作，其中一條出路是教書。讀書主要是為興趣，我退休前有 4 年的工作性質都與旅遊相關。我本身是註冊社工，很多退休社工都會做實習導師，人人這樣做我又不想跟著這樣做；我自己又真是很喜歡旅遊，興趣佔很大因素。『退休』是前一份工作暫停的意思，繼續都有自己想做的東西，興趣或是覺得需要有些收入，都不會這麼早就退休，可能轉一份工作

或轉一種生活方式。」

(個案 20/男/61 歲/社工/大專講師)

4. 部分受訪耆壯人士沒有就業的打算，他們一般沒有經濟壓力，亦有投入其他事務，且有生活目標。

當然，並非所有耆壯人士皆希望退休後繼續就業，不少人希望休息、做義工、參與活動、發展興趣或陪伴家人。此類個案通常本身經濟情況穩定，沒有財政壓力，同時亦有其他能提供精神寄託的事務。

舉例說，個案 04 現時只有 57 歲，他是退休警員，每月領取長俸，並沒有經濟壓力，而且每天均有做運動和其他活動，生活有規律，故此他表示沒有需要工作。至於個案 01，他於 3 年前退休，也沒有經濟壓力，現時主要做義工，認為生活有意義，沒有再就業的打算。

「我退休前是一名警員。因為工作的時候會面對很多壓力，而且需要有規律地生活，現在希望可以自由一點，加上沒有經濟壓力，不用再為錢而奔波。據我所知，退休後再投身工作其實是困難的，除非是保安等缺人行業，因為坊間工作大部分都需要專業資格或文憑，工資也不算高。我不想工作，喜歡飲茶、買菜、跑步等等，也有去旅行，退休生活理想。現時每月都有長俸，雖然不多但也足夠。」

(個案 4/男/57 歲/警員/-)

「退休後主要從事義工工作，沒有任何收入。有些義工會每年舉辦午宴、給予獎狀證書等作鼓勵成員繼續參與義工。我沒有嘗試退休後再次工作，生活尚算安穩，雖然不是大富大貴，但能維持生活，因為我有相當儲蓄，子女又會提供經濟補助，更重要的是有一個穩定的居所，所以退休生活尚算理想。」

(個案 1/男/68 歲/圖書館助理/-)

4.2.2 耆壯人士就業的影響

在經濟層面，耆壯人士就業固然有助社會增加勞動力，緩解現時勞動力短缺的問題。但耆壯人士在觀念上又是否接受以自己繼續工作去維生？對年輕一輩而言，耆壯人士就業對他們的事業發展又有何影響？

1. 受訪個案認為，年長者有能力工作不屬悲哀，是身體健康的表現。

傳統觀念認為，年長者辛勤一生，理應安享晚年。但本研究發現，受訪者沒有抱持這種觀念。他們普遍認為，年長人士必須有足夠精神和體力才能工作，故繼續工作是身體健康和有活力的表現。此外，就業能帶來收入，而且對社會有貢獻，所以受訪者普遍對就業持正面看法。

「長者繼續工作不是悲哀，要視乎退休者的精神及體力，如果仍有工作能力和退休安排妥善，工作應以輕鬆為主，每日做 5 至 6 小時，或是每星期返數天就好，除非仍有財政壓力。」

(個案 2/男/65 歲/店東/-)

「以前 60、65 歲健康已經很差，但現在新時代，60、70 歲都很有活力，如果有行業接受耆壯人士投入市場，對社會都有貢獻，主要看能力，採取開放態度，不一定要退休與否，除非身體問題。就算政府給我\$2,000-\$3,000 生活，每天可花百多元，每天發呆都是沒意思，不要浪費上天賦予的能力。」

(個案 6/男/73 歲/-/地產代理)

2. 受訪者普遍認為，若年長高層退休後轉任輔助角色，對年輕一輩的晉升機會不會構成負面影響。至於耆壯人士出任基層職位，由於青年一般不願出任，因而不會影響青年的就業機會。

耆壯人士就業對年輕一輩的影響方面，受訪者認為，要視乎機構性質、升遷制度和職級而定。有受訪者指出，如果耆壯人士屬於機構高層，並於退休後繼續以全職形式延任原職，那對年輕一輩的晉升機會肯定有負面影響。不過，他們亦同意，耆壯人士的工作經驗和人生閱歷可以幫助年輕一代處理工作上的挑戰。因此，最佳安排是年長的高層人員到達退休年齡後，退居二線，轉任顧問等輔助角色，或以兼職崗位繼續職業生涯，這樣不單不會影響年輕一輩的晉升機會，更有助機構順利交接。

至於基層職位方面，受訪個案普遍認為，青年人一般不願意穩定地任職基層職位，例如保安員、辦公室助理及茶餐廳侍應等，況且現時基層勞動力不足，耆壯人士繼續出任這些職位，不會影響青年的就業或發展機會。他們又認為，年輕人薪金較低，若一名耆壯人士在學歷和經驗

上與一名青年相若，僱主會傾向先聘用該名青年。

整體而言，如機構安排妥善，耆壯就業對青年來說是利多於弊。

「高層應該早日退休。長者應該退居二線。科技日新月異，長者未必能適應，而他們的經驗比較豐富，可以轉作後台支持或顧問等形式，對於顧客心理，談吐技巧方面都有一定優勢。」

(個案 1/男/68 歲/圖書館助理/-)

「我做的工種沒有上位這回事，我做的行業很少青年人入職，40 幾歲後才會穩定。」

(個案 8/女/60 歲/健康服務助理/臨床助理)

「僱主會傾向聘用較年輕及高學歷人士，始終青年有他們優勝的地方，體力、魄力、憧憬等可取的地方，因此耆壯人士的就業不會影響青年。在管理層方面，耆壯人士雖然有較多人生經驗，對人與事會比較老練，青年人值得學習。但一間公司不能夠所有管理層都是耆壯人士，那社會是不會進步的，同事亦缺乏朝氣，難以改變革新。」

(個案 11/男/58 歲/紀律部隊管理層/-)

3. 受訪者多認為子女必須供養父母的觀念已過時，且子女負擔大，未必有能力全數供養。他們比較希望靠自己工作或積蓄養活自己。

對於年長者是否應由子女供養的問題，受訪者普遍認為，子女供養父母的觀念已經過時。一方面，現實上現時年輕人的入息水平未必高，供養父母可能會力不從心；另一方面，父母若能就業謀生，就不一定需依靠子女供養。因此，受訪者普遍表示，不會完全依靠子女，在有能力的情況下，寧願以積蓄或工作去養活自己。

「年紀大由子女供養在以前的社會比較容易實現，我當然希望子女能反哺父母。不過我又同時理解到社會變化很大，現在自己的子女的經濟壓力都很大，但仍有給予自己經濟支援。」

(個案 1/男/68 歲/圖書館助理/-)

「如果自己賺到錢，就毋須靠人供養。我沒有特別的經濟需要，又不算揮霍，打散工已經足夠。即使每月只賺千多元，但本身有積蓄，可以投資增加收入。」

(個案 15/女/63 歲/製衣導師/汽車清潔)

「我從來沒想過誰養誰，沒想過養兒防老，兒子結婚後都有自己的家庭，樓價又貴要租樓，一家三口都花費大，未必可以養我，都是靠自己。雖然說是想 60 歲退休，但如果到時候身體狀況許可，都可以繼續做多幾年，都會怕不夠積蓄防老。我又不想申請綜援，我有工作能力都想靠自己。」

(個案 19/女/56 歲/-/辦公室助理)

4. 耆壯人士是否就業需視乎個人健康狀況和意願，政府必須照顧未能就業者的需要。

雖然耆壯人士就業能為他們增加收入，但受訪者強調，是否就業需視乎個人健康狀況和意願。無論就業與否，政府都有責任照顧年長者的福利需要，尤其對於一些沒有能力就業的人士而言。因此，在推動耆壯就業的同時，他們認為必須照顧未能就業者的需要。

「我不希望政府鼓勵長者就業而減少政府對長者福利的承擔。因為長者就業都要有一定的體力，如果沒有體力就不能符合就業要求。」

(個案 1/男/68 歲/圖書館助理/-)

「鼓勵就業和長者福利皆有必要。一旦大部分人都沒有能力工作，就要靠政府保障。」

(個案 18/女/55 歲/-/秘書)

4.2.3 耆壯人士就業的限制和問題

1. 耆壯人士就業以兼職、短期工作或自由工作等彈性模式為首選，並要求輕鬆和壓力小的工種。

受訪的耆壯個案對就業要求有一個特點，就是除非有很大經濟壓力，否則都是要求兼職、短期工作或自由工作等彈性模式。他們一方面認為自己的精神和體力開始下降，未必能應付全職工作，另一方面亦希望預留更多時間給自己處理其他事務或享受生活。

個案 08 的情況是剛於醫院退任臨床助理，並即將重新獲聘為工作性質相同的合約健康服務助理。她指，完成合約後，可能選擇在外判公司以日薪形式擔任相同工作。雖然整體收入會大減，但她希望留多些時間給自己參加活動，因此希望彈性上班。

而個案 09 則是每星期工作 4 天的保安員。他希望生活可以更悠閒，因而想減少工作日數或時間，但因公司安排工作少於每星期 4 天的保安員，需到不同工作地點上班，而這樣會令他難以適應。因此，他唯有繼續 4 天工作。至於個案 15，更乾脆選擇了抹車的自由工作，用流動應用程式，選擇適合自己時間和地點的工作。

個案 02 在退休後沒有就業，他指原本有人招攬他工作，但因該工作可能會引起很大壓力，結果放棄了。綜合而言，受訪耆壯人士最期望彈性就業，同時要求不需承受工作上太大壓力。

「現在是兩年簽約一次，到時再考慮會否全職退休，又或者到時找一些兼職，或做短期工作，兩年後可以再看看自己的體力。退休後這兩個月沒有工作比較舒服，有甚麼活動都可以隨時可以去，可以玩跳舞。我希望工作時間有彈性，因為玩跳舞比較多活動，想有多點自己時間，又可以有收入。現在有些外判工作，工作性質相同，但以日薪計算，可能之後都登記做。」

(個案 8/女/60 歲/健康服務助理/臨床助理)

「我現時一星期工作 4 日，這是公司規定的，因為一個月內做滿 16 日可享勞工假期。但我希望每星期減少至 2 或 3 日，希望可以輕鬆一點過日子。其實有散工可以符合我的要求，而且人工比較高，但散工要去不同的地區工作。我不喜歡四圍走。」

(個案 9/男/65 歲/工人/保安員)

「現在做抹車，屬於自由工作。平日太空閒，既然自由工作可以選擇時間地點，不妨賺點錢。長工太困身，還是散工夠自由，太遠或太熱可以不接。我想有更多時間做喜歡的事，例如逛街、做義工、上興趣班，彌補以前打工錯失的機會。我覺得工時較短、可以選擇時間地點的工種，會吸引耆壯人士，但我不知道有甚麼自由工。」

(個案 15/女/63 歲/製衣導師/汽車清潔)

「雖然有人提出招攬，但條件不合，工作壓力也很大，因我無特別經濟需要，故不想承受龐大的壓力而拒絕招攬。」

(個案 2/男/65 歲/店東/-)

2. 不熟悉電腦、學歷低、沒有專業知識、體力不足，是耆壯人士求職常見的障礙；但有個案顯示，學歷和專業上的限制，可透過進修突破。

過往專上教育普及率低，未有專上學歷的耆壯人士在早年能找到收入不錯的文職工作。隨著專上教育愈來愈普及，這批已屆退休之齡的耆壯人士再次求職時，變成了「低學歷人士」，加上沒有專業知識，即使有多年工作經驗，仍難以再尋找工作。這亦是未有專上學歷和專業知識的耆壯人士，求職時普遍遇到的困難。

個案 10 和個案 12 就是典型的例子。個案 10 的學歷是中五，退休前任文職，雖然現時只有 61 歲，但他認為現今社會已不需要文員職位，而且因為他相信自己學歷低而難以找到工作，所以放棄求職。個案 12 同樣因為只有高中學歷，而且沒有專業知識，加上不熟識電腦和反應下降，她認為自己只能找到基層工作如清潔、保安和飲食業工種。

「未退休前曾考慮退休後再尋找工作，但審視自己的學歷後，發現很難再尋找工作。我只有中五學歷，所以能任職慈善機構已十分幸運。我是希望原職繼續工作的，只是機構規定需要退休。我長遠也不會找工作，主要是因為學歷低，缺乏信心並渴望自由。學歷高的人相對上容易找到工作，而我沒有其他資歷，只曾任職文員，而現時的世代也不會再聘請文員。」

(個案 10/男/61 歲/活動幹事/-)

「在勞工處網頁看到的都是一些專業的工作，例如：電腦。我很久沒有碰電腦，如果是坐辦公室做文職，我電腦不行，電腦方面不熟悉讓工作機會少很多。我是機器盲，不想這段時間讓眼睛勞累，我這年紀眼睛退化很快，不想在這方面落力。」

(個案 12/女/62 歲/開設補習班/興趣班導師)

雖然能夠符合基層工種的入職條件，但此類工種多對體能有一定要求，例如需要經常走動或站立等，如耆壯人士身體健康走下坡，也未必能勝任此類工種。個案 07 本身曾任職餐廳和家務助理，但因為現時有風濕和痛症，已不能再任職此類工作。

「我都想繼續工作，朋友都有叫我去。太古城都有很多熟客，不過因為自己腳痛，就將本來的工作轉介給其他朋友幫忙。現在手都好像有點發炎，腳又痛。如果手腳不痛都覺得做家務助理會好點，因為不會在家無所事事太悶。年紀大少不免會有風濕和痛症，想工作都有心無力。」

我們低學歷都不知道可以做甚麼工作，唯有家務助理，快又方便，時間又彈性。我有高中學歷，懂打字，子女的倉頡都是我教的，電腦我都懂。但其他人覺得我是大陸人，甚麼都不懂。去年年尾有人叫我去超市推廣日本米，只是我腳痛。如果有些工作是腳痛都可以做，我會考慮！就算要長時間一點都會考慮。」

(個案 7/女/65 歲/家務助理/-)

學歷和知識上的限制，其實並非沒有機會突破。以個案 20 為例，雖然他在退休前持有學位，但他原本的學位專業，對他轉行並無太大幫助。結果他花了兩年時間進修另一專業，在做好準備的情況下，他認為再求職並不太困難。

「重新開始，如果有人介紹有職位空缺，或剛好有這個機會，我覺得只要自己做足準備功夫不太難。我準備得自己很好，準備新的學歷，提升學歷，有個人的技巧，做了獨特的成果，別人會覺得你可以，把新知識結合原有經驗是一個優勢。」

(個案 20/男/61 歲/社工/大專講師)

3. 勞工保險費用較高昂，且需更多手續，導致部分僱主怕麻煩而寧願放棄聘用耆壯人士。

另一個影響耆壯人士就業的因素是勞工保險（僱員補償保險）的問題。根據法例，所有僱主必須投購勞保，以承擔僱主的法律責任，否則不得僱用僱員從事任何工作，不論其合約期或工時長短、全職或兼職、長工或臨時工⁷。然而，如僱員年長，保費有機會提高，而且手續繁複，需要僱主透過代理額外申報資料和報價，故令不少僱主卻步，或乾脆放棄招聘年長僱員。

因曾經求職不果，訪問中多個個案反映，僱主為年齡達到 60 歲或 65 歲的僱員購買勞保，會收取較昂貴保費，因而令他們不願聘用耆壯人士，更有個案認為年長僱員會不受保。個案 05 剛巧是保險代理。她表示，僱用耆壯人士的保費較年輕者貴好幾倍，而且手續麻煩，她的經驗反映，情況會令僱主卻步。

「為過了 65 歲的退休人士購買的勞工保險較昂貴，比未退休人士（65 歲以下）貴上好幾倍。而且要另外再報價，購買手續程序比較麻煩，因而令僱主卻步，寧願聘請自僱人士。僱主聘請退休人士會考慮勞工保險及保費。」

（個案 5/女/62 歲/-/保險代理）

「僱主聘用耆壯人士會考慮他可以再工作多少年，亦會考慮他的保費問題。」

（個案 10/男/61 歲/活動幹事/-）

4. 受訪者認為僱主對年長人士存有偏見，對僱用耆壯人士反應冷淡。

對於年齡超過 60 歲以至 65 歲的耆壯人士，不少僱主都不願意僱用。不少受訪者反映，他們只是登記應徵但未真正面試，已被拒於門外，當時僱主仍未得悉他們的工作能力和健康狀況。個案 06 更指，曾有僱主決定僱用他，但得悉他的年齡後，便嫌他年紀大放棄僱用。情況反映，不少僱主單憑年齡而決定不予錄用。

不少受訪者認為，僱主多對年長人士存有偏見，覺得年長人士多患

⁷ 資料來源：勞工處網頁，網址 <http://www.labour.gov.hk>，2018 年 4 月 3 日下載。

長期病，需要吃藥覆診，未能應付工作之餘，卻會經常身體不適或請病假，導致有意求職的耆壯人士因失望而放棄尋找工作。

「我試過見其他公司賣雜貨，老闆初時願意聘請我，後來看見我身分證話我都 50、60 歲，當時有強積金要求，說很難替我辦，辦到後可能都夠歲數要走，沒有下文了。我 70 幾歲了，別人不會給我機會，相信除了地產行業都很難找到工作。

僱主會考慮年紀大行動慢、長期病患、要食藥要覆診、工作反應慢。後生入來做，又平又靚又正，都會請後生，請大學或是碩士畢業。在僱主立場可能是一個拖累，有甚麼問題都要照顧你，過一兩年如果走又要賠錢給你。」

(個案 6/男/73 歲/-/地產代理)

「找工作不容易的，我曾到九龍的勞工處辦事處登記但沒有回音，當時我沒有甚麼要求的，曾聽聞僱主表示保險不負責，態度比較冷淡。我亦曾到招聘會求職，主要是飲食、清潔等行業，都沒有回音。僱主有選擇下會聘請較年輕的，亦擔心我們可能做不來。」

(個案 14/女/69 歲/保安編更/知客)

「我有申請兼職文員和月台助理，全部沒有回音，不明白為甚麼沒有人請，可能跟年紀有關。有朋友到餅店見工，因為過了 65 歲而被拒絕，原因不明，似乎僱主按年齡劃界線，而不是按能力。僱主不願請年紀大的人，減低我的求職意欲。」

(個案 15/女/63 歲/製衣導師/汽車清潔)

4.2.4 受訪耆壯人士的建議

1. 企業將工作拆細，提供更多彈性就業機會，可鼓勵更多耆壯人士求職。

綜合受訪個案的意見，耆壯人士在擇業上的首個要求是壓力小和彈性就業。不過，市場上彈性就業工種不多，間接減少耆壯人士的選擇。

不少受訪者建議，僱主可採用短工時職位、兼職或自由工作的方式錄用耆壯人士；或將原來的職位拆開，以不同時段輪班方式招聘人手，

一方面更容易聘得所需人力，另方面亦可鼓勵耆壯人士就業。但有受訪者就提醒，雖然彈性就業較適合耆壯人士，但最終仍要視乎工種是否合適。

「彈性上班時間及相對上的短工時數如一星期工作 3-4 天，每天工時 5-6 小時，或一星期工作 5 個半天的工作，不要太大的工作壓力給予無財政壓力的耆壯人士。或者有專業學識的人士可以兼職或 **freelance** 的形式接受工作。」

(個案 2/男/65 歲/店東/-)

「要符合長者體力，或可以請輪班，長者一路適應自己的體力衰退，工作可以拆開不同時段，適合長者。」

(個案 12/女/62 歲/開設補習班/興趣班導師)

「其實都要視乎工種，體力勞動的就會感到力不從心。如果要鼓勵老人去工作，都要看是甚麼工種，最重要是自由。」

(個案 7/女/65 歲/家務助理/-)

2. 解決勞保保費貴和手續繁複的問題，可鼓勵僱主聘用耆壯人士。

不少受訪者認為必須解決勞工保險的問題，才得以推動耆壯就業；此舉除了鼓勵僱主僱用耆壯人士外，亦能為耆壯僱員提供合理的保障。如前所述，保費昂貴和手續繁複，是障礙僱主聘用耆壯人士的原因之一。

「聽說保險到某一個年紀不受保，僱主會大負擔，但是僱員又不僅問有沒有買員工保險。如果鼓勵長者工作，其中一樣是想辦法解決保險問題。」

(個案 12/女/62 歲/開設補習班/興趣班導師)

「看看政府會否立法，勞工保險保到 70 歲可能多點人出來做，如要接受 70 歲，僱主可以保障他。」

(個案 6/男/73 歲/-/地產代理)

3. 政府帶頭創造適合耆壯人士的職位，展示他們的工作能力和活力，以改善僱主對耆壯人士的偏見。

受訪者認為，有需要改善僱主對耆壯人士的偏見，其中一個方法是讓公眾看到耆壯人士的工作能力和有活力的一面。有受訪者建議，政府可帶頭創造職位，而這些職位的工作是經常與公眾人士接觸的，例如社區導賞員、櫃檯諮詢員、分享員等。透過宣傳和更多接觸，有關觀念可以慢慢改變。

「香港有人口老化，政府需要支持他們的生活或是有一個制度；要資源。另一選擇是長者透過工作，有自食其力的能力；如果未有打算退休，政府可鼓勵僱主繼續請他們。要推動社會或僱主接受中高齡，在觀念上的改變，可能政府需要創造職位，不是必須的工作或重要工種，例如機場指示人排隊會找銀髮族，提供幫助，更加友善，給人感覺很有活力。歐美加拿大機場我都有看過，或做服務性行業，是一個社會觀念。」

(個案 20/男/61 歲/社工/大專講師)

「政府可以擔任更主動的角色，以政策制定，配合資源方面進行考慮及配合，讓剛退休人士及長者有所發揮。例如幫助退休人士加入以長者為受惠對象的慈善機構，他們可以和長者聊天。而且政府亦可以創造更多適合的職位，如導賞員、分享員等。」

(個案 11/男/58 歲/紀律部隊管理層/-)

4.3 小結

綜合上述專家、學者，以及耆壯人士個案訪問的結果，可見隨著香港人口老化，人均預期壽命愈來愈長，耆壯就業成為愈來愈重要的趨勢之一。他們對已退休的耆壯人士就業，取態均十分正面。

耆壯就業能紓緩各行各業勞動力不足的問題，同時能為耆壯人士增加收入，對整體及個人經濟均帶來益處，更在客觀上紓緩年輕一代的財政壓力。此外，就業亦為耆壯人士帶來經濟以外的好處，包括提供生活目標、保持社交生活、協助投入社會等。

訪問結果顯示，在觀念上，受訪者均接受身體健康和有能力的耆壯人士繼續就業；而完全由子女供養父母的觀念已逐漸消退，不少人希望

自食其力。不少受訪者認為，原本身居要職的耆壯人士，可在達到退休年齡後轉任輔助角色，此舉不單止不會影響年輕一輩的晉升機會，更有助機構順利過渡。不過，耆壯人士是否就業，應尊重其個人意願。

耆壯人士在求職擇業上遇到一定的限制和問題。首先，絕大部分受訪者均認為，如非有經濟壓力，工作應以輕鬆和壓力小為原則；因此，他們會以兼職、短期工作或自由工作等彈性就業模式為首選。這種擇業條件對他們求職造成一定限制，因為市場上不少職位為全職。

其次，他們的學歷、技能和專業知識未必能符合市場所需，尤其在電腦和科技的應用上。

此外，年長僱員的勞工保險手續繁複、費用較貴，減低了僱主錄用他們的意欲。而僱主一般對年長者存有負面的刻板形象，誤以為他們未能應付日常工作，亦減低耆壯人士獲取錄的機會。

針對上述問題，受訪專家認為，應訂立全面的耆壯人士就業支援政策，在工作環境、工種設計、就業模式、培訓等方面作出針對性的設計，例如鼓勵僱主提供更多彈性就業機會，以推動耆壯就業。同時，應建立相關就業配對平台，便利僱主和求職者。在勞保問題上，政府應與保險公司商討，運用最新數據，重新計算耆壯人士的就業風險，並簡化僱主為耆壯僱員購買勞保的手續。此外，政府亦應推行公眾教育，改善社會對耆壯人士的偏見，甚至帶頭創造適合的職位，以展示耆壯人士的工作能力和活力。

第五章 青年對耆壯人士就業的看法

是次研究進行了一項實地青年意見調查，以了解青年人對耆壯人士就業及退休生活開支的看法。調查共成功訪問 520 名 18 至 34 歲的香港青年。本章主要分析調查結果，並闡述如下：

5.1 退休年齡與工作年齡

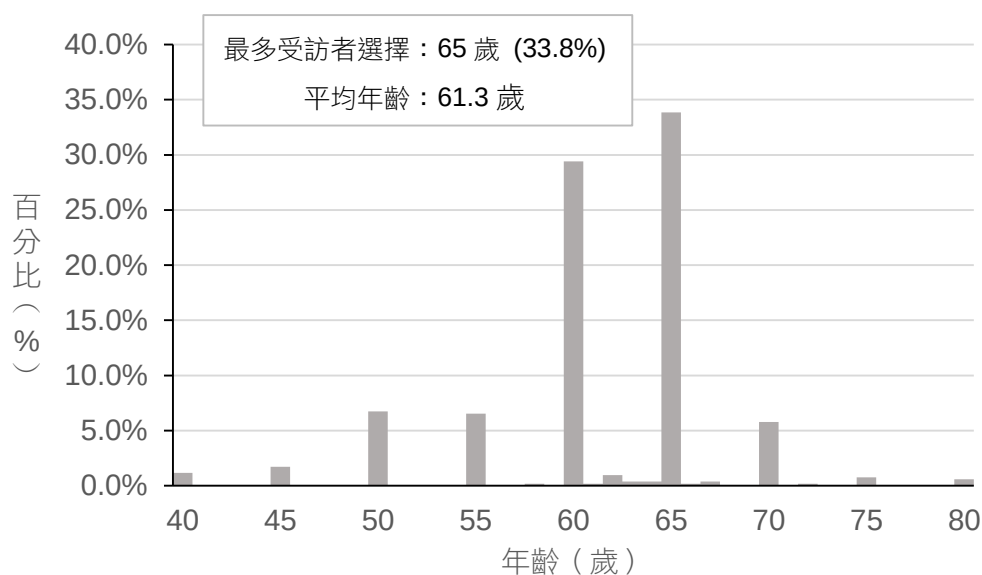
5.1.1 受訪青年心目中的合適退休年齡平均為 **61.3** 歲，有能力繼續工作的年齡平均為 **63.6** 歲，數字較現時一般大企業的退休年齡為高。另亦反映一個人到達退休年齡，並不代表需完全停止工作。

表 5.1 及圖 5.1 顯示，受訪青年認為，對一般人而言，合適的退休年齡平均為 61.3 歲，最多受訪者認為 65 歲為合適的退休年齡，佔 33.8%；其次是 60 歲，佔 29.4%。

表 5.1：對一般人嚟講，你認為幾多歲係合適嘅退休年齡？

	人數	百分比
55 歲以下	50	9.6%
55 歲	34	6.5%
56-59 歲	1	0.2%
60 歲	153	29.4%
61-64 歲	10	1.9%
65 歲	176	33.8%
66-69 歲	3	0.6%
70 歲	30	5.8%
70 歲以上	8	1.5%
唔知／難講	55	10.6%
合計	520	100.0%
平均年齡： 61.3		
標準差(S.D.)： 6.22		

圖 5.1：對一般人嚟講，你認為幾多歲係合適嘅退休年齡？

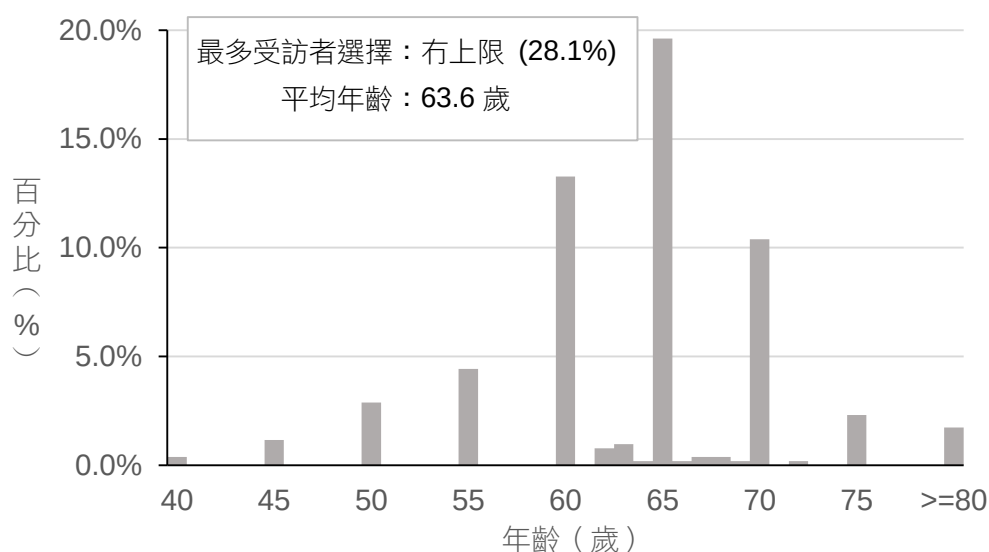


撇開退休年齡，究竟一個人可以工作到幾多歲呢？表 5.2 及圖 5.2 顯示，受訪青年認為，若考慮一般人的工作能力，最多受訪者認為工作年齡沒有上限，佔 28.1%；其次是 65 歲，佔 19.6%；平均而言一個人可以工作到 63.6 歲。

表 5.2：按一般人嘅工作能力，你認為一個人可以工作到幾多歲？

	人數	百分比
55 歲以下	23	4.4%
55 歲	23	4.4%
56-59 歲	--	--
60 歲	69	13.3%
61-64 歲	10	1.9%
65 歲	102	19.6%
66-69 歲	6	1.2%
70 歲	54	10.4%
70 歲以上	22	4.2%
冇上限	146	28.1%
唔知／難講	65	12.5%
合計	520	100.0%
平均年齡：63.6		
標準差(S.D.)：7.2		

圖 5.2：按一般人嘅工作能力，你認為一個人可以工作到幾多歲？



5.2 青年對耆壯人士就業的看法

雖然現時一般大企業的退休年齡為 60 歲，但在受訪者心目中，合適的退休年齡及有能力繼續工作的年齡，平均都分別超過 60 歲，其中以 65 歲為最多受訪者的選擇。即使已超過退休年齡，但並不代表一個人需要完全停止工作。受訪者認為，一個人可以工作的平均年齡，較平均的合適退休年齡為高。

5.2.1 受訪青年對耆壯人士繼續工作取態正面；他們也認為，現在的年輕人未必有能力供養上一代。

就對耆壯人士就業的看法方面，表 5.3 顯示，在「有能力嘅中、高齡人士繼續工作，可以提升自己嘅尊嚴」及「退休人士仍然要繼續工作，係可悲嘅現象」兩項命題的同意平均分，分別為 6.84 分 (0-10 分) 及 4.40 分，反映受訪青年對耆壯人士就業的態度頗為正面，認為可提升尊嚴且並不可悲。同時，對於「中、高齡人士繼續工作，係保障晚年生活嘅好方法」的同意平均分，則為 5.57 分，在一定程度上認同以繼續就業去保障收入。

他們又認為，父母需要繼續工作，未必是因為子女不願意供養。在「父母退休後仍然繼續工作，代表子女冇履行好供養嘅責任」一項上，同意平均分只有 3.50 分。不過，受訪青年亦頗認同年輕人未必有足夠能力供養已退休的父母，在「現時嘅年輕人難有足夠能力供養已退休嘅父母」一項上，同意平均分有 6.13 分。

表 5.3：你有幾同意以下嘅說話？

請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意

	平均分	標準差 (S.D.)	N
有能力嘅中、高齡人士繼續工作，可以提升自己嘅尊嚴。	6.84	2.109	511
現時嘅年輕人難有足夠能力供養已退休嘅父母。	6.13	2.329	512
中、高齡人士繼續工作，係保障晚年生活嘅好方法。	5.57	2.278	514
退休人士仍然要繼續工作，係可悲嘅現象。	4.40	2.688	510
父母退休後仍然繼續工作，代表子女冇履行好供養嘅責任。	3.50	2.326	505

數字反映，受訪青年對耆壯人士繼續工作持正面看法，同時，他們也認為現在的年輕人未必有能力供養上一代。

5.2.2 受訪青年普遍支持耆壯人士退休後繼續就業，認為此舉對精神健康及職場皆有好處；他們並不擔心這會影響青年的發展機會，反而認為能減輕年輕一代的財政壓力。

退休後繼續就業，會否得到青年人的支持？表 5.4 顯示，71.7%的受訪青年都支持退休人士繼續就業，只有 9.2%表示不支持。而支持的最主要原因（表 5.5），是「生活有寄託」，佔 80.7%；其次是「可善用退休人士嘅經驗」，佔 44.0%；他們亦認為現今的退休人士「健康仍然良好」（42.6%），可以繼續工作。

至於不支持的原因（表 5.6），最主要是認為「退休人士應安享晚年」，佔 70.8%；其次是「健康開始轉差」（60.4%），不適合繼續工作；亦有部分受訪者認為「應由政府提供生活保障」（37.5%），而不是應該由退休人士繼續工作去賺取生活費用。

表 5.4：你支唔支持退休人士繼續就業？

	人數	百分比
支持	373	71.7%
唔支持	48	9.2%
唔知／難講	99	19.0%
合計	520	100.0%

表 5.5：你支持嘅主要原因係咩呢？（最多三項）

N=373

	人數 [^]	百分比
生活有寄託	301	80.7%
可善用退休人士嘅經驗	164	44.0%
健康仍然良好	159	42.6%
賺錢旁身	153	41.0%
自食其力	88	23.6%
減輕年輕一輩嘅供養負擔	87	23.3%
可紓緩勞動力不足問題	64	17.2%
其他	3	0.8%
唔知／難講	--	--

[^]數字只包括「支持」退休人士繼續就業的受訪者

表 5.6：你唔支持嘅主要原因係咩呢？（最多三項）

N=48

	人數 [^]	百分比
退休人士應安享晚年	34	70.8%
健康開始轉差	29	60.4%
應由政府提供生活保障	18	37.5%
影響年輕一輩嘅發展機會	12	25.0%
應由子女供養	10	20.8%
年紀大，工種選擇少	8	16.7%
年紀大，工資低	7	14.6%
其他	--	--
唔知／難講	1	2.1%

[^]數字只包括「唔支持」退休人士繼續就業的受訪者

至於退休後繼續就業的影響方面，表 5.7 顯示，認為退休人士繼續就業會「減輕青年人嘅供養壓力」的同意平均分為 6.06 分；而認為會「減少青年人嘅升職機會」及「減少青年人嘅就業機會」，同意平均分分別只是 4.66 分及 3.83 分。此外，認為退休人士繼續就業會「減輕政府嘅養老負擔」的同意平均分為 5.44 分。

表 5.7：你有幾同意中、高齡人士退休後繼續就業，會造成以下嘅影響？

請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意

	平均分	標準差(S.D.)	N
減輕青年人嘅供養壓力	6.06	1.977	510
減輕政府嘅養老負擔	5.44	2.408	508
減少青年人嘅升職機會	4.66	2.466	515
減少青年人嘅就業機會	3.83	2.578	514

上述數據反映，青年受訪者普遍支持中、高齡人士退休後繼續就業。大部分受訪者考慮到工作有助維持退休人士的精神健康，而且退休人士在經驗和能力上，亦有條件繼續貢獻社會，認為他們工作對自身和職場兩方面都有正面影響。而且，他們亦不太擔心此舉減少青年人在職場的發展機會，反而傾向認同退休人士繼續就業有減輕青年財政壓力的作用。

5.3 退休生活開支

5.3.1 最多受訪青年認為，退休人士每個月約需\$5,000至\$9,000去應付基本生活開支；而應付的最可靠方法，是靠自己儲蓄及工作，而非靠子女供養及退休金。

部分退休人士繼續工作，的確是考慮到生活開支的問題。表 5.8 顯示，在受訪青年心目中，最多人認為除了租金以外，退休人士每月大約需要\$5,000-\$6,999及\$7,000至\$8,999去應付基本生活開支，分別均佔21.3%；其次是\$9,000-\$10,999，佔18.1%。

至於如何保障退休生活方面，表 5.9 顯示，受訪青年認為，在眾多方法中，最可靠的是「自己的積蓄」，可靠度平均分有5.95分(0-10分)，其次是「繼續工作」(5.87分)，然後是「參與儲蓄計劃」(5.83分)和「投資」(5.22分)。至於「子女供養」(4.94分)及「強積金或退休金」(4.71分)，可靠度則不足5分。

表 5.8：以現時物價計算，除咗租金之外，你認為退休人士每月大約需要幾多錢，先可以應付基本生活開支？

	人數	百分比
\$2,999 或以下	4	0.8%
\$3,000 - \$4,999	33	6.3%
\$5,000 - \$6,999	111	21.3%
\$7,000 - \$8,999	111	21.3%
\$9,000 - \$10,999	94	18.1%
\$11,000 - \$13,999	83	16.0%
\$14,000 - \$16,999	37	7.1%
\$17,000 - \$19,999	15	2.9%
\$20,000 或以上	13	2.5%
唔知／難講	19	3.7%
合計	520	100.0%

表 5.9：用以下嘅方式去保障退休生活，你認為有幾可靠？

請以 0-10 分表示：0 分=非常唔可靠，5 分=一半半，10 分=非常可靠

	平均分	標準差(S.D.)	N
自己的積蓄	5.95	2.303	518
繼續工作	5.87	2.073	508
參與儲蓄計劃	5.83	2.059	513
投資（股票／樓市／基金等）	5.22	2.302	514
子女供養	4.94	2.248	512
強積金或退休金	4.71	2.238	514

結果反映，受訪青年認為，一個人退休後要應付每個月數千至一萬港元的生活開支；最可靠的方法是靠自己儲蓄及工作，而非靠子女供養及退休金。

5.4 小結

綜合上述青年意見調查結果，可見雖然現時一般大企業的退休年齡為 60 歲，但受訪青年心目中的合適退休年齡，平均為 61.3 歲，有能力繼續工作的年齡，平均更為 63.6 歲。換句話說，在他們心目中，60 歲的退休年齡實際上偏低，而即使已退休，也並不代表一個人需完全停止工作。

他們對耆壯人士繼續工作看法正面，認為此舉可提升尊嚴，且並不可悲。在現實環境下，他們認為現在的年輕人未必有能力供養上一代，耆壯人士在退休後就業，在一定程度上可保障收入。此外，最多受訪青年認為，退休人士每個月約需\$5,000 至\$9,000 去應付基本生活開支，而自己儲蓄及工作，是應付生活開支的最可靠方法。

受訪青年又普遍支持耆壯人士退休後繼續就業，認為此舉對精神健康及職場皆有好處。他們並不擔心因此會影響青年在職場上的發展機會，反而認為能減輕年輕一代的財政壓力。

第六章 討論及建議

研究綜合上述章節的結果，歸納值得討論的要點，闡述如下。

討 論

- 1. 香港受人口老化及出生率下降影響，人力資源將出現供不應求，整體養老問題亦對年輕一代造成一定經濟壓力。雖然數據反映近年耆壯人士的勞動人口參與率有上升趨勢，但數字相對於亞洲其他經濟體系依然偏低。**

人口老化近年已成為世界不少地方需要面對的課題，當中所引伸的勞動力下降及養老問題，同樣備受關注。

在香港，受人口老化及出生率下降所影響，政府統計處推算，長遠而言，整體勞動人口參與率將由 2016 年的 59.2%，逐步下降至 2066 年的 49.6%¹，反映勞動力逐漸收縮，長遠將影響香港整體經濟發展。而根據《2022 年人力資源推算報告》²推算，至 2022 年，香港整體人力資源已出現供不應求的情況，整體人力短缺達 117,900 人。

此外，人口老化亦令社會面臨愈來愈大的老年人口撫養問題。老年撫養比率在 30 年間翻了一倍，由 1986 年的 109³，上升至 2016 年的 218。惟現時香港的社會保障制度，對年長人士只能提供最基本的安全網，至於強積金制度能否提供足夠的退休生活保障，社會亦提出疑問；故大部分市民只能靠個人儲蓄、或家人支持其退休後的經濟需要。而個人儲蓄有限的退休人士，只能依靠年輕一代供養，對年輕一代帶來一定經濟壓力。

其實，近年本港 55-74 歲耆壯人士的勞動人口參與率，已逐漸上升，由 2006 年的 29.6%，上升至 2016 年的 44.1%⁴，反映部分年屆退休年齡的人士仍然身體健康，有能力繼續工作。數據亦顯示，耆壯人士的教育程度愈來愈高，有利於他們求職。不過，相對亞洲其他經濟體系如新加坡、日本及韓國，本港耆壯人士的勞動人口參與率依然偏低。

¹ 政府統計處。2017。《2017 年至 2066 年香港勞動人口推算》。

² 勞工及福利局。2015。《2022 年人力資源推算報告》。

³ 65 歲及以上人口數目相對每千名 15 歲至 64 歲人口的比率

⁴ 政府統計處。2018。「2016 中期人口統計」網站，網址

https://www.byccensus2016.gov.hk/tc/bc-own_tbl.html，2018 年 4 月 10 日下載。

事實上，若耆壯人士健康狀況良好，又願意繼續留在職場，便可為自己提供較穩定的收入，並減輕年輕一代的經濟壓力，以及紓緩社會勞動力不足的問題。

2. 青年受訪者普遍支持耆壯人士退休後繼續就業，而且並不太擔心此舉會減少青年人在職場的發展機會，反而傾向認同這能減輕青年的財政壓力。而受訪耆壯人士及專家亦普遍認為，耆壯就業對青年的影響要視乎機構性質和制度而定，不少耆壯人士為了投入社會和保持社交而工作，他們多願意退居二線，未見阻礙年輕一輩的發展。

社會有意見指，擔心耆壯人士繼續留在職場，會窒礙年輕一代的就業和事業發展機會。

對此，本研究發展，受訪青年未有反對，甚至表示支持。其中實地青年意見調查結果顯示，**71.7%**的受訪青年都支持退休人士繼續就業，只有**9.2%**表示不支持。支持的最主要原因是「生活有寄託」，佔**80.7%**；其次是「可善用退休人士嘅經驗」，佔**44.0%**。同時，在「有能力嘅中、高齡人士繼續工作，可以提升自己嘅尊嚴」及「退休人士仍然要繼續工作，係可悲嘅現象」兩項命題上，受訪者的同意平均分，分別為**6.84**分（**0-10**分，**10**分最高）及**4.40**分，反映他們對耆壯人士就業的態度頗為正面，認為可提升尊嚴，且並不可悲。

在影響方面，認為退休人士繼續就業會「減輕青年人嘅供養壓力」的同意平均分為**6.06**分；而認為會「減少青年人嘅升職機會」及「減少青年人嘅就業機會」，同意度的平均分分別只是**4.66**分及**3.83**分。數據反映，青年受訪者普遍支持耆壯人士退休後繼續就業，而且不太擔心此舉會減少青年人在職場的發展機會，反而傾向認同，退休人士繼續就業可減輕青年的財政壓力。

受訪耆壯個案普遍認為，耆壯就業對年輕一輩的影響要視乎機構性質、升遷制度和職級而定。若年長高層退休後轉任輔助角色，對年輕一輩的晉升機會不會構成負面影響，反而其工作經驗和人生閱歷，有助年輕一代處理工作上的挑戰。至於耆壯人士出任基層職位方面，由於青年一般不願出任，因而不影響青年的就業機會。

受訪專家亦普遍認同這個觀點。因為並非每個耆壯人士都為應付生

活開支而工作的，很多人工作是為了投入社會、保持社交生活。在沒有很強經濟壓力的情況下，他們願意於退休後以另一種型式繼續就業，如退居二線或擔任免受壓力的崗位，又或只擔任兼職工作。這樣，耆壯人士與年輕就業者更可有角色互補的關係，能支援年輕一輩在機構的工作，並不會阻礙青年人的發展。

3. 研究文獻指，就業有助緩減年長人士的精神和身體衰退速度。受訪個案亦顯示，就業為耆壯人士帶來的最大好處來自經濟以外，包括提供生活目標、保持社交生活、協助投入社會等；反映耆壯就業不僅能紓緩整體勞動力下降問題，更能促進耆壯人士的健康和個人發展，對整體社會和個人皆有正面貢獻。

不少人擔心就業會對耆壯人士的身體造成負面影響，但眾多資料及研究指出，就業能促進耆壯人士的身心健康。

世界衛生組織一份有關全球健康與老年化的報告⁵認為，雖然年長人士的認知能力會下降，特別在處理資料的速度上，但他們的學習和思維能力仍然良好；而 55 歲後仍就業者，職場環境和相關社交因素有助減慢認知能力的退化；而在職年長者的體能退化速度，亦較一般人所想像為慢。

日本一項於 2015 年發布的實證研究⁶，曾追蹤 1,768 名 65 歲或以上的年長人士，發現直接從全職就業退下來的年長人士在精神健康和身體機能方面都會惡化；若他們以兼職作過渡，惡化情況會減輕，亦反映了就業是年長者參與社會的有效途徑。

英國醫學期刊 *British Journal of General Practice*⁷在 2017 年亦分析指出，良好的工作有益於所有年齡群組的健康和福祉，並強調身體和智力活動增加，並及早實行健康生活，可以緩減衰老的效應。

在是項研究中，大部分受訪耆壯個案亦強調工作對身心健康的好處。即使沒有經濟需要，部分個案表示仍會工作，他們的主要目的是尋求生

⁵ World Health Organization. (2011). *Global health and aging*. WHO.

⁶ Minami, U., Nishi, M., Fukaya, T., Hasebe, M., Nonaka, K., Koike, T., et al. (2015). Effects of the change in working status on the health of older people in Japan. *PLoS ONE* 10(12): e0144069. Retrieved from <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0144069>

⁷ Nicholson, P., & Mayho, G. (2017). Ageing and employment: Are patients ever too old to work? Editorial. *British Journal of General Practice*, 67(654): 6-7. Retrieved from <https://doi.org/10.3399/bjgp17X688441>

活目標與精神寄託，以至工作帶來的社交生活和對社會的投入感。

有受訪個案表示，自己早於 50 歲時已從買手的職位提早退休，亦沒有進一步的經濟需要，但當到處遊歷過後，便感覺苦悶，因而再在保安公司任職，直至現在已過了十多年，仍然希望繼續工作。另一個案亦表示，從前為方便照顧子女而在家中開設補習班，現時子女長大，頓然感到生活失去目標，因此四出尋求就業機會。雖然她現已成為穴位治療班的導師，但仍期望多找一份飲食業的兼職，以充實社交生活。

有受訪學者指出，賺取收入並非耆壯人士就業的唯一原因，更重要的原因，在於耆壯人士退休後容易缺乏社交生活，感到被邊緣化。他們希望重新投入社會，所以就業其實有助這些耆壯人士的健康。

耆壯人士就業不僅能紓緩社會整體勞動力下降的問題，帶來經濟方面的得益；更大好處還在於促進個人健康和發展，對整體社會和個人皆有得益。當然，耆壯人士就業與否，最重要是依據當事人的意願而定。

4. 耆壯人士在求職擇業上遇到的主要限制和問題，有待克服。

雖然耆壯就業能為社會及個人帶來不少好處，但香港在推動耆壯就業方面仍處於起步階段，耆壯人士在求職擇業上，仍遇到一定限制和問題。這些包括：

- a. 耆壯人士普遍期望以兼職、短期工作或自由工作等模式彈性就業，但市場上適合耆壯人士的兼職職位比較有限。這種就業模式需求上的差異，對退休的耆壯人士重投勞動市場構成障礙。**

受訪耆壯個案的情況反映，除非他們有很大經濟壓力，否則都希望能以兼職、短期工作或自由工作等模式彈性就業。他們一方面認為自己未必能應付全職工作，另方面亦希望保留更多時間，給自己處理其他事務或享受生活。

舉例說，一名受訪個案剛於醫院退任臨床助理，並即將重新獲聘為工作性質相同的合約健康服務助理。但她表示，完成合約後可能選擇在外判公司以日薪形式擔任相同工作，因為她希望保留多些時間給自己參加活動。另一個案更乾脆選擇了抹車的自由工作，用流動應用程式選擇適合自己時間和地點的工作。

不過，耆壯人士期望彈性就業的意願，與市場的職位空缺需求有明顯出入。有受訪者專家表示，市場上適合耆壯人士的兼職職位比較有限。以文職工作為例，通常資源充足的大型商企，都不傾向提供兼職職位，只有小規模的企業才會聘用兼職員工。這種就業模式需求上的差異，成為耆壯人士求職的一大障礙。

b. 耆壯人士的學歷和電腦應用知識，未必能符合市場所需；體力和反應亦有限制。但他們的性格和工作態度較佳，其累積的經驗亦有助解決職場上出現的問題。

過往專上教育普及率低，令已屆退休之齡的耆壯人士在再次求職時，變成了「低學歷人士」，加上沒有專業知識，即使有多年工作經驗，仍難以再覓得工作。

是項研究中，有一名受訪個案的學歷是中五，退休前任文職，雖然現時只有 61 歲，但他認為現今社會已不需要文職，並相信自己學歷低而難以找到工作，因而放棄求職。另一名曾任補習班導師的個案，同樣只有高中學歷，而且沒有專業知識，加上不熟識電腦和反應下降，她認為自己選擇不多，只能找到基層工作如清潔、保安和飲食業工種。

事實上，在具體工作能力方面，耆壯人士無疑存在一些限制，包括體力、視力和反應等能力，均較年輕一輩遜色，因此在一些依賴這些能力的崗位上，未必能應付得來。他們亦可能欠缺現代化的電腦應用技能。

有受訪專家指出，有些耆壯人士願意學習新的知識和技能，當然最終能否掌握需視乎個人。例如，研究中一名受訪個案，在退休前持有學位，但這對他轉行並無太大幫助；後來他花了兩年時間，進修另一個專業，結果成功轉職任講師。

此外，有受訪社企負責人表示，耆壯人士的能力和 work 習慣問題，可以透過工作磨合和職業輔導加以改善；工作崗位的安排亦可照顧體力上的考慮。同時，耆壯人士亦有某些方面優於年輕就業者，包括他們在性格和態度上較佳，且人生經驗有助解決職場上出現的問題。

c. 年長僱員的勞工保險手續繁複、費用較昂貴，減低僱主錄用他們的意欲。

根據法例，所有僱主必須投購僱員補償保險（俗稱「勞工保險」或「勞保」），以承擔僱主的法律責任，否則不得僱用僱員從事任何工作，不論其合約期或工時長短、全職或兼職、長工或臨時工⁸。然而，如僱員年長，保費有機會提高，而且手續繁複，需要僱主透過代理，額外申報資料和報價，故令不少僱主因此卻步，或乾脆放棄招聘年長僱員。

本研究的多個個案亦認為，僱主因為年長僱員的勞保收費較昂貴和手續繁複，因此不願僱用他們。受訪專家、學者普遍認同，現時僱主為65歲以上僱主購買勞保會遇到一定阻力，或整體保費會被拉高。

現時，由保險業界成立的「僱員補償聯保計劃」⁹，可為未能在市場購買勞保的僱主，提供後援市場。不過，申請該計劃有一定門檻，僱主需提供最少三家保險公司拒保之證明文件，或相關保費費率報價較基準超出30%的證明文件。但在實際運作上，僱主有機會因怕麻煩而減少聘用耆壯人士。

d. 部分僱主對耆壯人士存有負面的刻板形象，誤以為他們未能應付日常工作，減低他們獲僱用的機會。

社會上對耆壯人士存有一些負面印象，亦對這些耆壯人士求職造成一定影響，例如年老力衰或體弱多病，需要吃藥、覆診等。有受訪的耆壯個案反映，他們尚未真正面試，即僱主仍未得悉他們的工作能力和健康狀況時，已被拒於門外。有個案更指，曾有僱主決定僱用他，但得悉他的年齡後，便嫌他年紀大而放棄僱用。

有受訪專家認為，這些刻板形象，導致招聘上的年齡歧視，令僱主誤以為耆壯人士沒有應付工作的能力；而耆壯人士能否應付，實際上應視乎個別人土的條件和情況。

⁸ 勞工處網頁。網址 <http://www.labour.gov.hk>，2018年4月3日下載。

⁹ 僱員補償聯保計劃管理局。2017。「僱員補償聯保計劃」網頁，網址 <http://www.ecirsb.com.hk/b5/>，2018年3月21日下載。

建 議

基於上述研究結果及討論要點，我們認為特區政府推動耆壯人士就業的措施應加強力度並更具針對性，且值得考慮下列建議：

1. 政府帶頭創造適合耆壯人士的職位，並開放予退休人士申請。

政府既肯定耆壯人士就業的價值，應在轄下部門、公營及資助機構中，帶頭創造能配合耆壯人士能力和就業模式的彈性就業職位，將一些非長期需要、或人手短缺的崗位，轉化成兼職或短期職位，例如兼職導賞員、兼職長者導師、短期公眾活動助理、半職健康服務助理等，並提高申請者的年齡上限，開放予退休人士申請。此舉一方面可滿足服務上的需要，另方面可向公眾展示耆壯人士的活力和工作能力。

2. 推行「工作無限耆」計劃，協助耆壯人士及早作職涯規劃，接受適當培訓及接觸就業市場資訊。

針對部分耆壯求職者技能與市場所需存在落差的問題，當局應推行「工作無限耆」計劃，協助有意延續就業生涯的耆壯人士，於退休前為人生第二事業作更佳準備，盡早作出職涯規劃，幫助他們按個人興趣、能力和專長，接受培訓並接觸就業市場資訊。

3. 協助勞動力短缺的行業重新設計工種，將全職職位轉化成彈性就業職位。

當局應檢視勞動力短缺行業的職位需求，協助行業重新設計工種，將一些全職職位轉化成彈性就業職位，配合僱主放寬求職者的年齡限制，以便有意求職的耆壯人士能填補這些空缺。可考慮的行業及工種包括：醫療護理、零售業、餐飲業、包裝職位等。

4. 提供稅務優惠，鼓勵企業聘用 **3%**的耆壯僱員。

針對部分僱主不願意聘用耆壯人士的情況，政府應採取鼓勵性措施，提供稅務優惠予聘用若干比例耆壯僱員的企業，並建議以整體僱員的 **3%**作標準。

5. 勞工處應制訂人力資源管理實務守則，並為如何管理彈性就業的耆壯員工，提供適當培訓。

勞工處應制訂人力資源管理實務守則，協助僱主為耆壯人士設計合適就業模式和環境的職位，並為如何管理彈性就業的耆壯員工，提供適當培訓，以改變人力資源管理的固有觀念和習慣。

6. 政府主動與保險業界溝通，鼓勵業界為 **75** 歲以下僱員的勞保保費釐定標準。

鑒於繁複的勞工保險手續，窒礙部分僱主聘用耆壯人士，政府應主動與保險業界溝通，鼓勵業界以最新健康數據，計算耆壯人士從事不同行業的風險，並釐定至 **75** 歲以下僱員的勞保保費標準，省卻僱主額外要求保險經紀報價的手續，為僱主提供更大的聘用誘因。

7. 當局向聘用 **65** 歲或以上僱員的僱主，補貼勞保保費差額。

針對耆壯僱員勞保保費較高而窒礙僱主聘用的問題，當局可向聘用 **65** 歲或以上僱員的僱主，補貼當中的保費差額，以鼓勵僱主聘用退休的耆壯人士。

參考資料

- 中國新聞網。2017 年 9 月 20 日。〈日本新華僑報：日本社會積極幫助老人《退而不休》〉，網址：<http://www.chinanews.com/m/hr/2017/09-20/8335870.shtml>，2018 年 3 月 29 日下載。
- 公務員事務局。2018。《延長在 2000 年 6 月 1 日至 2015 年 5 月 31 日之間入職的公務員的服務年期》諮詢文件。
- 公務員事務局局長。2015 年 1 月 14 日。〈延長公務員的服務年期〉，網址 https://www.csb.gov.hk/tc_chi/letter/2612.html，2018 年 3 月 27 日下載。
- 日本厚生勞動省網頁，網址 <http://www.mhlw.go.jp>，2018 年 6 月 16 日下載。
- 立法會秘書處。2015 年 1 月 20 日。〈人力事務委員會政策簡報會及會議紀要〉，立法會 CB(2)1005/14-15 號文件。
- 李慧筠。2017。〈「銀髮海嘯」來襲，新加坡鼓勵退休勞工再就業〉，《人才快訊電子報》，2017 年 9 月 12 日，網址 http://itriexpress.blogspot.com/2017/09/blog-post_41.html，2018 年 3 月 22 日下載。
- 明報。2018 年 6 月 20 日。〈2000 至 15 年入職公僕 行會准自願延退休年齡〉。
- 政府統計處。2007。《2006 年中期人口統計：主要統計表》。
- 政府統計處。2017。《2017 年至 2066 年香港勞動人口推算》。
- 政府統計處。2018。《2016 年中期人口統計主題性報告：長者》。
- 政府統計處。2018。「2016 中期人口統計」網站，網址 https://www.byccensus2016.gov.hk/tc/bc-own_tbl.html
- 政務司司長辦公室人口政策督導委員會秘書處。2013。《人口政策諮詢文件》。
- 香港耆康老人福利會。2011。「香港賽馬會社區資助計劃 - 『傲齡動力 - 友待長者就業計劃』」，網址 <http://www.sage.org.hk/Service/CreativeSrv/傲齡動力.aspx>，2018 年 5 月 2 日下載。
- 香港職業發展服務處。2007。「長者就業支援計劃」，網址 <http://hkeds.org/webpage.aspx?id=88>，2018 年 5 月 2 日下載。
- 退休長者協會有限公司。2018。「百龍匯智」，網址 http://www.hkare.org/wisdom_about_c.php，2018 年 3 月 20 日下載。
- 強制性公積金管理局網頁，網址 <http://www.mpfa.org.hk>，2018 年 5 月 2 日下載。
- 勞工及福利局。2015。《2022 年人力資源推算報告》。
- 勞工處。2010。「勞工處互動就業服務」，網址 https://www.jobs.gov.hk/1/0/WebForm/information/tc/epm/info_epm.aspx，

2018 年 6 月 2 日下載。

勞工處網頁，網址 <http://www.labour.gov.hk>

僱員補償聯保計劃管理局。2017。「僱員補償聯保計劃」網頁，網址 <http://www.ecirsb.com.hk/b5/>，2018 年 3 月 21 日下載。

樂活新中年。2018。「樂活新中年」網頁，網址 <https://www.happy-retired.com/>，2018 年 3 月 20 日下載。

黎黃靄玲、唐希文、余婉華。2014。《年輕長者的就業、經濟及生活狀況調查》。香港：香港集思會。

學術堂。2017。〈老年再就業的國際經驗借鑒〉，網址 <http://www.lunwenstudy.com/hongguanji/121378.html>，2018 年 3 月 29 日下載。

蘇怡文。2017。〈韓國高齡人力資源政策(上)〉，《人才快訊電子報》2017 年 9 月 12 日，網址 http://itriexpress.blogspot.com/2017/09/blog-post_54.html，2018 年 3 月 22 日下載。

International Labor Organization. (2011). "A changing world: Adapting to an ageing population in the workplace" in *World of Work*, 73, December 2011. Retrieved from http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_170533/lang--en/index.htm

Kodama, T. (2015). *Elderly employment in Japan: Policy for extending working life*. Daiwa Institute of Research.

Lou, V., Leung, M., Cheng, C., Li, D., & Leung, Y. (2017). *Best practices of elderly employment: A qualitative enquiry of elder-friendly employment practice*. Hong Kong: Sau Po Centre on Ageing, HKU.

Minami, U., Nishi, M., Fukaya, T., Hasebe, M., Nonaka, K., Koike, T., et al. (2015). Effects of the change in working status on the health of older people in Japan. *PLoS ONE* 10(12): e0144069. Retrieved from <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0144069>

Ministry of Employment and Labor, Korea. (2013). *2013 Employment and labor policy in Korea*. Korea: author.

Ministry of Employment and Labor, Korea. (2016). *2016 Employment and labor policy in Korea*. Korea: author.

Ministry of Manpower, Singapore. (2018). "Responsible re-employment". Retrieve from <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/re-employment#eligibility>

Ministry of Manpower, Singapore. (2018). "Special employment credit". Retrieved from <https://www.sec.gov.sg/Pages/Home.aspx>

Nicholson, P., & Mayho, G. (2017). Ageing and employment: Are patients ever too old to work? Editorial. *British Journal of General Practice*, 67(654): 6-7. Retrieved from <https://doi.org/10.3399/bjgp17X688441>

World Health Organization. (2011). *Global health and aging*. WHO.

**香港青年協會 青年研究中心
青年創研庫
「經濟與就業」專題研究系列
「推動耆壯人士就業」調查**

調查對象：18-34 歲青年

樣本數目：520 人（標準誤差 < ±2.2%）

調查方法：實地青年意見調查

調查期間：2018 年 4 月 25 日 - 5 月 10 日

題目範疇：

範疇	題目
1. 對退休年齡的看法	[V03] - [V04]
2. 對中、高齡人士就業的看法	[V05] - [V16]
3. 對退休生活開支的看法	[V17] - [V23]
4. 個人資料	[V24] - [V28]

簡介

香港青年協會正搜集青年人對中、高齡人士就業的意見。現誠意邀請你協助填答本問卷。問卷只需約 5 分鐘完成。你提供的資料會絕對保密，只供研究分析用途。

如有任何問題，請聯絡香港青年協會青年研究中心：3755 7022 / yr@hkfyg.org.hk

第 1 部份 選出被訪者（[V01] - [V02]）

[V01] 請問你係唔係 18-34 歲人士？
（18-34 歲 → 跳至 [V03]）
（非 18-34 歲 → [V02]）

第 2 部份 非合適被訪者

[V02] 謝謝。你唔屬於本次研究的訪問對象。我們期望日後有機會再邀請你填答問卷。
（跳至 [完結]）

第 3 部份 問卷內容

3.1 對退休年齡的看法（[V03] - [V04]）

[V03] 對一般人嚟講，你認為幾多歲係合適嘅退休年齡？

_____ 歲（實數）
999 唔知／難講

[V04] 按一般人嘅工作能力，你認為一個人可以工作到幾多歲？

_____ 歲（實數）
888 右上限
999 唔知／難講

3.2 對中、高齡人士就業的看法（[V05] - [V16]）

以下嘅問題所提及嘅「中、高齡人士」，係指「55-74 歲人士」。

你有幾同意以下嘅說話？

請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意

	0 分	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分	6 分	7 分	8 分	9 分	10 分	99 唔 知 ／ 難 講
[V05] 有能力嘅中、高 齡人士繼續工 作，可以提升自 己嘅尊嚴。												
[V06] 退休人士仍然 要繼續工作，係 可悲嘅現象。												
[V07] 父母退休後仍 然繼續工作，代 表子女冇履行 好供養嘅責任。												
[V08] 中、高齡人士繼 續工作，係保障 晚年生活嘅好 方法。												
[V09] 現時嘅年輕人 難有足夠能力 供養已退休嘅 父母。												

[V10] 你支唔支持退休人士繼續就業？

- 1 支持
- 2 唔支持（跳至[V12]）
- 9 唔知／難講（跳至[V13]）

[V11] 你支持嘅主要原因係咩呢？（1-8 最多三項）（跳至[V13]）

- | | |
|---------------|----------------|
| 1 賺錢旁身 | 6 可紓緩勞動力不足問題 |
| 2 自食其力 | 7 可善用退休人士嘅經驗 |
| 3 生活有寄託 | 8 其他，請註明：_____ |
| 4 減輕年輕一輩嘅供養負擔 | 99 唔知／難講 |
| 5 健康仍然良好 | |

[V12] 你唔支持嘅主要原因係咩呢？（1-8 最多三項）

- | | |
|---------------|----------------|
| 1 退休人士應安享晚年 | 6 年紀大，工種選擇少 |
| 2 健康開始轉差 | 7 年紀大，工資低 |
| 3 影響年輕一輩嘅發展機會 | 8 其他，請註明：_____ |
| 4 應由政府提供生活保障 | 99 唔知／難講 |
| 5 應由子女供養 | |

你有幾同意中、高齡人士退休後繼續就業，會造成以下嘅影響？
請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意

[illegible]

3.3 對退休生活開支的看法 ([V17] - [V23])

[V17] 以現時物價計算，除咗租金之外，你認為退休人士每月大約需要幾多錢，先可以應付基本生活開支？

- | | | | |
|---|--------------------|----|---------------------|
| 1 | \$2,999 或以下 | 6 | \$11,000 - \$13,999 |
| 2 | \$3,000 - \$4,999 | 7 | \$14,000 - \$16,999 |
| 3 | \$5,000 - \$6,999 | 8 | \$17,000 - \$19,999 |
| 4 | \$7,000 - \$8,999 | 9 | \$20,000 或以上 |
| 5 | \$9,000 - \$10,999 | 99 | 唔知／難講 |

用以下嘅方式去保障退休生活，你認為有幾可靠？

請以 0-10 分表示：0 分=非常唔可靠，5 分=一半半，10 分=非常可靠

[illegible]

3.3 個人資料 ([V24] - [V28])

[V24] 性別：

- 1 男
- 2 女

[V25] 年齡：_____歲（實數）

[V26] 最高教育程度：

- | | |
|------------------|-----------|
| 1 小學或以下 | 4 專上非學位 |
| 2 初中（中一至中三） | 5 大學學位或以上 |
| 3 高中（中四至中七，包括毅進） | 99 唔知／難講 |

[V27] 現時行業：

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1 製造 | 8 學生 |
| 2 建造 | 9 料理家務者 |
| 3 進出口貿易及批發 | 10 待業、失業，及其他非在職者 |
| 4 零售、住宿及膳食服務 | 11 其他，請註明：_____ |
| 5 運輸、倉庫、郵政及速遞服務、資訊及通訊 | 99 唔知／難講 |
| 6 金融、保險、地產、專業及商用服務 | |
| 7 公共行政、社會及個人服務 | |

[V28] 現時職位：

- | | |
|----------------|------------------|
| 1 經理及行政級人員 | 8 非技術工人 |
| 2 專業人員 | 9 學生 |
| 3 輔助專業人員 | 10 料理家務者 |
| 4 文書支援人員 | 11 待業、失業，及其他非在職者 |
| 5 服務工作及銷售人員 | 12 其他，請註明：_____ |
| 6 工藝及有關人員 | 99 唔知／難講 |
| 7 機台及機器操作員及裝配員 | |

[完結] 問卷已完成。非常感謝您嘅參與。

— 問卷完 —

退休後繼續就業的情況

- 你是否已退休？退休多久了？退休前從事甚麼工作？
- 請詳細介紹一下你現時工作的狀態，例如職業、負責的事項、工作的模式等。
- 你退休後再就業，最主要是甚麼原因？將來又有甚麼打算？
- 你找工作時有沒有遇到困難？
- 現時的工作安排，你認為是否理想？為甚麼？
- 你的家人對你退休後再就業有甚麼看法？

未退休人士的情況

- 正式來說，你何時到達退休年齡？
- 你打算退休後會否再就業，最主要是甚麼原因？
- 如果再就業，你打算找怎樣的工作？例如職業、負責的事項、工作的模式等。
- 如果退休後再就業，你認為會不會遇到困難？
- 你的家人對你退休後再就業有甚麼看法？

退休後沒有就業的情況

- 你退休後沒有再就業，最主要是甚麼原因？
- 你有沒有嘗試於退休後找工作？當時有沒有遇到困難？
- 現時的退休生活，你認為是否理想？為甚麼？
- 你的家人對你全面退休有甚麼看法？
- 你如何維持你的生活開支？

耆壯人士就業對社會的影響

- 有觀點認為，長者應由子女供養並安享晚年，需要繼續工作是可悲的現象，你認為如何？
- 另有觀點認為，鼓勵耆壯就業是變相減輕政府對長者福利的承擔，你認為如何？
- 你認為鼓勵耆壯人士就業對青年有甚麼影響？是減輕青年的供養壓力，還是影響青年的就業和晉升機會？
- 你支持耆壯人士繼續就業嗎？

耆壯人士就業面對的問題

- 退休後再就業，你認為自己的優勢和困難是甚麼？
- 你認為僱主聘用耆壯人士，有沒有甚麼考慮？
- 對於耆壯人士選擇彈性就業，可能不能達到 4.18 的連續性僱傭合約要求，加上服務年期未必長，因而未能獲取勞工福利如有薪假期、長期服務金、遣散費等，你有甚麼看法？
- 僱員滿 65 歲後，僱主便免供強積金，你認為這是否公平？
- 你認為怎樣可以鼓勵更多耆壯人士就業？

香港青年協會

The Hong Kong Federation of Youth Groups

香港青年協會 hkfyg.org.hk | m21.hk

香港青年協會(簡稱青協)於 1960 年成立，是香港最具規模的青年服務機構。隨著社會不斷轉變，青年所面對的機遇和挑戰時有不同，而青協一直不離不棄，關愛青年並陪伴他們一同成長。本著以青年為本的精神，我們透過專業服務和多元化活動，培育年青一代發揮潛能，為社會貢獻所長。至今每年使用我們服務的人次近 600 萬。在社會各界支持下，我們全港設有 70 多個服務單位，全面支援青年人的需要，並提供學習、交流和發揮創意的平台。此外，青協登記會員人數已達 46 萬；而為推動青年發揮互助精神、實踐公民責任的青年義工網絡，亦有逾 20 萬登記義工。在「青協·有您需要」的信念下，我們致力拓展 12 項核心服務，全面回應青年的需要，並為他們提供適切服務，包括：青年空間、M21 媒體服務、就業支援、邊青服務、輔導服務、家長服務、領袖培訓、義工服務、教育服務、創意交流、文康體藝及研究出版。

青年研究中心

Youth Research Centre

yrc.hkfyg.org.hk

資訊科技發展一日千里，新思維和新事物不斷湧現。在知識型經濟社會下，實證和數據分析尤其重要，研究工作亦需以此為根基。青協青年研究中心一直不遺餘力，以期在急速轉變的社會中，加深認識青年的處境和需要。

青協青年研究中心於 1993 年成立，過去 20 多年間，持續進行有系統和科學性的青年研究，至今已完成超過 350 項研究報告，為香港制定青年政策和策劃青年服務，提供重要參考。現時主要研究工作亦包括《青年研究學報》和《香港青年趨勢分析》系列等。

為進一步強化研究領域和青年參與，中心於 2015 年特別成立青年創研庫，以青年角度分析社會問題、表達意見，冀為香港未來發展建言獻策。2015-2017 年間，創研庫共完成 24 項研究報告。

青年領袖發展中心

Leadership 21

leadership21.hkfyg.org.hk

青年領袖發展中心於 2000 年成立，致力培養高質素的領袖人才，至今已為接近 15 萬名學生領袖提供有系統及專業訓練。其中《香港 200》領袖計劃，每年選拔具領導潛質的青年學生，培養他們願意為香港貢獻的心志。而「香港青年服務大獎」旨在表揚持續身體力行，以服務香港為己任的青年，期望他們為香港未來添上精彩一筆。中心與國際知名的「薩爾斯堡全球論壇」合作，在港舉辦培訓活動，讓本地青年開拓更廣闊的國際視野。青協已參與活化前粉嶺裁判法院，成立全港首間香港青年協會領袖學院，下設五個院校，重點培訓領袖技巧、傳意溝通、中國和全球視野以及社會參與。

青年創研庫

Youth I.D.E.A.S.

青協青年研究中心於 2015 年成立青年創研庫，是本港一個屬於青年的智庫。

新一屆(2017-2019 年度) 青年創研庫由 75 位專業才俊、青年創業家與大專學生組成。他們大部份均曾參與青協領袖發展中心的訓練課程。此外，八位專家、學者亦應邀擔任成員的顧問導師，就各項研究提供寶貴意見。

青年創研庫是年輕人一個獨特的意見交流平台。他們就著青年關心和有助香港持續發展的社會議題或政策，探討解決對策和可行方案。

青年創研庫持續與青年研究中心攜手，定期發表研究報告。四項專題研究系列包括：（一）經濟與就業；（二）管治與政制；（三）教育與創新；及（四）社會與民生。

研究報告一覽

系列 Serial No.	主題 Titles
YI001	人盡其才——如何開拓青年就業出路 The Opportunities of Vocational Training for Youth Employment
YI002	年輕一代可以為高齡社會做什麼？ What can the Younger Generation Do for an Aged Society?
YI003	誰願意參與公共事務？ Who is Willing to Take up Positions in Public Affairs?
YI004	促進青年參與創新科技的障礙與對策 Encouraging Young People to Participate in Innovation and Technology Development
YI005	如何促進科技創業的發展條件 Enhancing the Conditions for Technology Start-ups
YI006	輸入人才的機遇及影響 Attracting Talents to Hong Kong: Impact and Opportunities
YI007	青年看公眾諮詢的不足與障礙 Young People's Perception on Public Consultations
YI008	「翻轉教室」有助提升香港學生自主學習？ Do "Flipped Classrooms" Motivate Students to Learn?
YI009	香港擔任「超級聯繫人」的挑戰與機遇 Challenges and Opportunities: Hong Kong's Role as a Super-Connector
YI010	年輕一代為何出現悲觀情緒 What Makes Young People Feel Negative
YI011	青年看立法會的職能與運作 Young People's Views on the Roles and Functions of the Legislative Council
YI012	青年對持續進修的取態 Young People's Views on Continuous Learning
YI013	多元發展香港旅遊業 Diversifying Hong Kong's Attractions to Boost Tourism
YI014	少數族裔人士在港生活的困境 Challenges Faced by Ethnic Minorities in Hong Kong
YI015	青年對公務員及其所面對挑戰的意見 Young People's Views on Civil Servant Challenges
YI016	中學生對體育教育的意見和取態 Attitude of Secondary Students on Physical Education
YI017	新生代的彈性就業模式 Flexible Employment of Today's Youth
YI018	青年對香港城市規劃的願景 Young people's Views on "Hong Kong 2030+"
YI019	青年對政治委任官員的期望 Young People's Views on the Performance of Political Appointments
YI020	小學創科教育的狀況與啟示 STEM Education in Primary Schools
YI021	香港創意工藝產業化的發展挑戰與機遇 Challenges and Opportunities Facing the Development of Creative Craftsmanship in Hong Kong
YI022	青少年如何處理壓力 How Young People Cope with Stress
YI023	香港青年看社會團結 Young People's Views on Togetherness
YI024	高中學生對「休學年」的取態 Views of Senior Secondary Students on Taking a Gap in Their Studies

系列 Serial No.	主題 Titles
YI025	如何建立公眾對政府的信任 Building Public Trust in the Government
YI026	改善中學 STEM 教育的資源運用 STEM Education in Secondary Schools: Improving Resource Utilization
YI027	電競業在香港的發展機遇 e-Sports in Hong Kong
YI028	提升香港器官捐贈率 Promoting Organ Donation in Hong Kong
YI029	促進特區政府電子服務 Enhancing e-Government in the HKSAR
YI030	改善高中通識科的教學與評核 Improving Liberal Studies in Senior Secondary Education
YI031	推動耆壯人士就業 Encouraging Young-Olds Employment



香港青年協會
the hongkong federation of youth groups

e-Giving



giving.hkfyg.org.hk

Donation / Sponsorship Form 捐款表格

Please tick (✓) boxes as appropriate 請於合適選項格內，加上“✓”：

I am / My organization is interested in donating 本人/本機構 願意捐助

☐ HK\$10,000 ☐ HK\$5,000 ☐ HK\$2,000 ☐ HK\$1,000 ☐ HK\$800 ☐ HK\$500 ☐ HK\$200 ☐ Other 其他 HK\$ _____

Receipts will be issued for all donations over HK\$100 and are tax-deductible. 所有港幣 100 元或以上捐款，將獲發收據作申請扣稅之用。

Donation Method 捐款方式

Cheque 支票

☐ Cheque No. 支票號碼 _____ Crossed cheques should be made payable to: **The Hong Kong Federation of Youth Groups**
劃線支票抬頭祈付：**香港青年協會**

Direct Transfer 銀行轉賬

☐ Direct transfer to the **Hang Seng Bank, account no.** ☐ Internet Banking “Bill Payment” or
存款予本會恒生銀行賬戶：**773-027743-001** “Charity Donation” Services
本地銀行網上理財「繳費」或「慈善捐款」

Date of Payment 轉賬日期: _____ Please use your contact number as the bill account number (if applicable). If you need a receipt, please send us the bank's receipt / transaction record together with this form. 請以您的電話號碼作為賬單/賬戶號碼(如適用)。請將銀行存款證明/交易紀錄連同捐款表格交回。

☐ 銀行戶口每月自動轉賬 (表格將另函寄上。)
Monthly direct debit (We will send you the Authorization Form.)

PPS Payment 繳費靈

☐ PPS Payment (The merchant code for The Hong Kong Federation of Youth Groups is **9345**. Please use your contact number as the bill account number.)
繳費靈 (本會登記商戶編號：**9345**；請以您的電話號碼作為賬單/賬戶號碼)
Date of Payment 轉賬日期 _____

Credit Card 信用卡

☐ ☐ VISA ☐ MasterCard
☐ One-off Donation 單次捐款 ☐ Regular Monthly Donation 每月捐款

Card Number 信用卡號碼	Expiry Date / 有效期至 (MM 月 / YY 年)	Signature of Card Holder 持卡人簽署
Name of Card Holder 持卡人姓名	HK 港幣 \$	

Donor Information 捐款者資料

Name of Donor 捐款人姓名 _____

Name of Sponsoring Organization 贊助機構名稱	Name of Contact Person 聯絡人
Tel Number 聯絡電話	Fax Number 傳真號碼
Do you need a receipt? 是否需要捐款收據?	Name for Receipt 收據抬頭
☐ Yes 是 ☐ No 否	

The Hong Kong Federation of Youth Groups (the Federation) respects the privacy of individuals. We do our best to ensure the collection, use, storage, transfer and disclosure of your personal data comply with the Personal Data (Privacy) Ordinance. You have the right to access and correct your personal data and request a copy of the said data. You can make your request to personaldata@hkfyg.org.hk. Your request will be answered in 40 days. A fee may be charged for processing a data access request.

Your personal data may be used for purposes related to participation in various programmes and activities, issuing of receipts, collection of user feedback, conduct of analysis, and any other initiatives related to the aims and objectives of the Federation. Please indicate below if you agree to being contacted for these purposes. Should you wish to stop receiving news and information from the Federation and its service units, please contact us at unsubscribe@hkfyg.org.hk.

香港青年協會 (青協) 非常重視個人私隱，並確保轄下之服務於任何情況下收集、使用、儲存、轉移及查閱個人資料之程序均符合香港的《個人資料(私隱)條例》的要求。您有權要求查閱和改正所提供的個人資料及索取有關資料的複本。

如需查詢或改正個人資料，可電郵至 personaldata@hkfyg.org.hk。在收到您提出的要求後，本會將在 40 天內給予回覆，並將可能就此收取合理的費用。

您提供之個人資料將用作參與活動的相關用途、簽發收據、收集意見、資料分析，及其他配合本會宗旨及使命的事項。請在下面的方格上填上劃號，表示您是否願意收到本會通訊。如需取消接獲青協及有關單位的資訊，請電郵至 unsubscribe@hkfyg.org.hk 與青協職員聯絡。

I / We do not wish to receive communication through the channels below *:

本人 / 本機構 不希望從以下渠道接收通訊 *:

☐ Email 電郵 ☐ Mail 郵寄 ☐ Phone 電話

Please send this form with your crossed cheque / the bank's receipt to :
捐款表格、劃線支票/銀行存款證明，敬請寄回：

Partnership and Resource Development Office
The Hong Kong Federation of Youth Groups
21/F, The Hong Kong Federation of Youth Groups Building
21 Pak Fuk Road, North Point, Hong Kong

香港北角百福道 21 號
香港青年協會大廈 21 樓
香港青年協會「伙伴及資源拓展組」

Tel 電話: 3755 7103
Fax 傳真: 3755 7155
Email 電郵: partnership@hkfyg.org.hk
Donation Website 捐款網站: giving.hkfyg.org.hk

