

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.byccensus2016.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，另一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work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。