



青年創研庫
Youth I.D.E.A.S.

「經濟與就業」專題研究系列

2018年6月



香港青年協會
the hongkong federation of youth groups

青年研究中心
Youth Research Centre



香港青年協會
the hongkong federation of youth groups

青年創研庫
Youth I.D.E.A.S



推動耆壯人士就業

Encouraging Young-Olds Employment



研究背景



研究方法



研究結果



主要建議



香港青年協會
the hongkong federation of youth groups

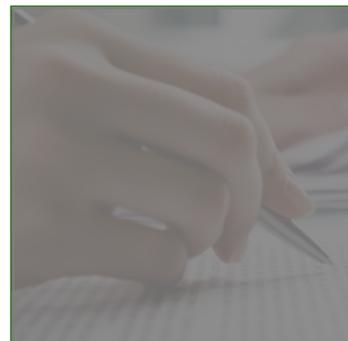
青年創研庫
Youth I.D.E.A.S



研究背景



研究方法



研究結果



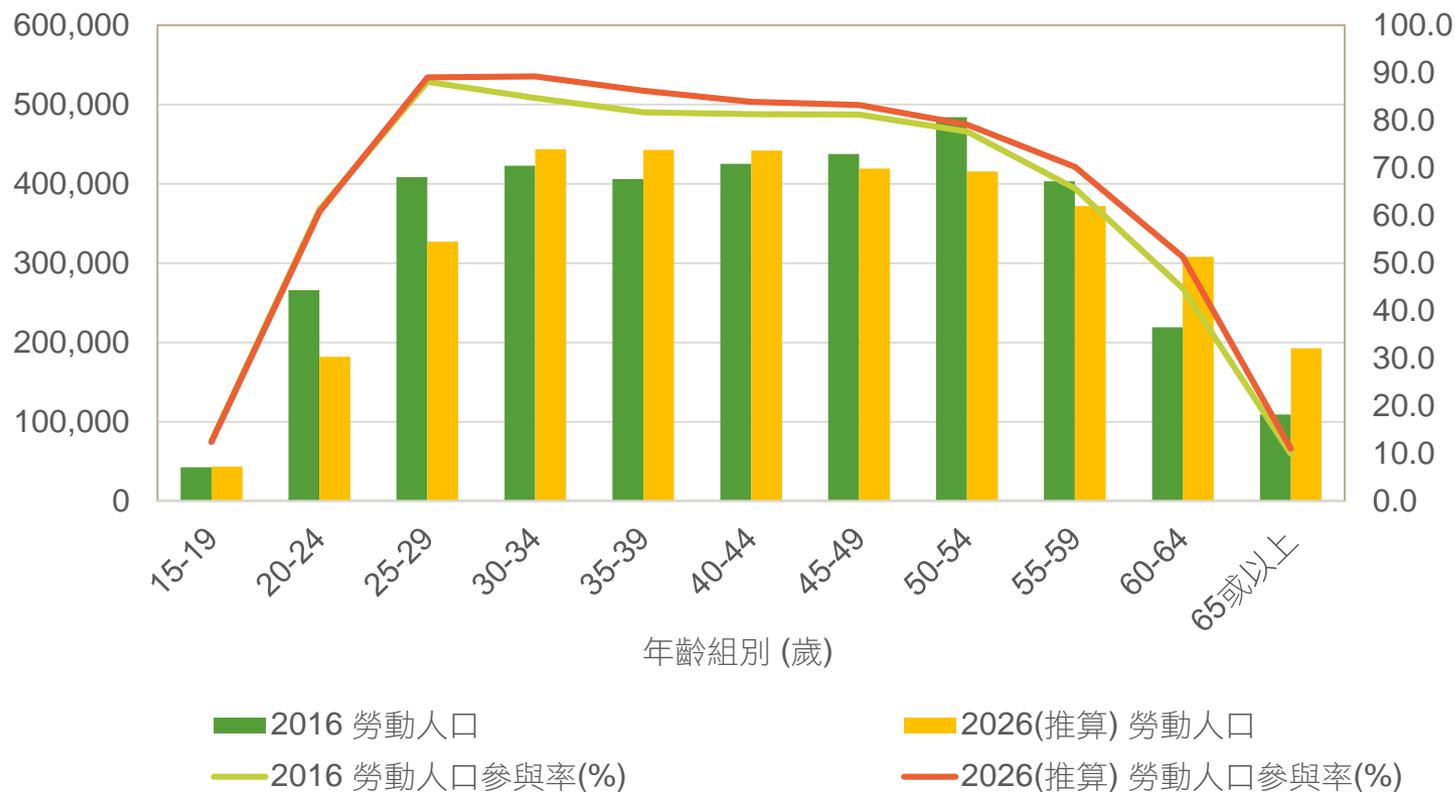
主要建議

2016年及2026年 香港勞動人口及勞動人口參與率

		2016	2026 (推算)	
整體	勞動人口	3,623,500	3,587,800	↓
	勞動人口參與率	59.2%	55.5%	↓
<=54歲	勞動人口	2,892,400	2,715,300	↓
	所佔勞動人口比例	79.8%	75.7%	↓
>=55歲	勞動人口	731,100	872,500	↑
	所佔勞動人口比例	20.2%	24.3%	↑

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

2016年及2026年 香港勞動人口及勞動人口參與率



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

何謂「耆壯人士」？

- 現時退休的公務員退休年齡：文職為60歲；紀律部隊為55-57歲
- 提取強積金累算權益的年齡：65歲
- 多數人在55-65歲期間退休
- 65-74歲則被視作「青老」(young-olds)
- 「耆壯人士」：處於退休年齡至「青老」期間的中、高齡人士，即55-74歲人士



55-74歲耆壯人口

	2006	2011	2016	
55-74歲耆壯人口	1,137,976	1,387,375	1,734,858	↑
55-74歲已退休的人口	592,298	623,489	679,260	↑
55-74歲已退休人口比率	52.0%	44.9%	39.2%	↓
55-74歲勞動人口	336,827	512,727	764,829	↑
55-74歲勞動人口參與率	29.6%	37.0%	44.1%	↑

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。

55-74歲耆壯人口的教育程度

	2006	2011	2016
未受教育／學前教育	15.5%	10.5%	7.5%
小學	39.4%	37.0%	31.6%
初中	18.1%	20.6%	22.3%
高中	16.9%	20.3%	24.6%
專上教育	10.1%	11.6%	14.1%
總計	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。

香港推動耆壯就業的措施

公務員延長退休年齡，並推行靈活退休及聘用措施

➤ 2015年後入職公務員：

退休年齡分別由60歲延至65歲，及由55-57歲延至60歲

➤ 2000-2015入職公務員：可選擇延長退休年齡（建議）

➤ 調整繼續受僱的機制，以應付特定的運作及繼任需要

➤ 新設「退休後服務合約計劃」，聘用退休公務員處理臨時職務

➤ 精簡公務員離職後從事外間工作的規管機制



香港推動耆壯就業的措施

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\$4,000元的在職培訓津貼，為期6至12個月

香港耆康老人福利會「傲齡動力 - 友待長者就業計劃」

- 一站式人力資源配對網絡平台作推廣
- 人力資源中心提供就業輔導、退休規劃等服務



香港推動耆壯就業的措施

香港職業發展服務處「長者就業支援計劃」

- 一站式就業輔導服務：就業輔導、就業選配、入職後跟進服務
- 提供以退休及生涯規劃為題的工作坊

社會企業長者人才配對服務

TALENT
MATCHING

- 如：百龍匯智、樂活新中年
- 提供人才配對的中介平台，
- 包括：工作前輔導、工作配對和合同跟進等服務

香港推動耆壯就業的措施

僱員補償聯保計劃

- 為未能在市場購買僱員補償保險（勞保）的僱主，提供後援市場
- 僱主需提供有關三家保險公司拒保之證明文件



2017年四地耆壯勞動人口參與率

	新加坡	日本	韓國	香港 2017年第四季
55-59歲	74.9%	83.0%	74.2%	67.8%
60-64歲	63.6%	68.1%	62.5%	45.8%
65歲或以上	26.8%	23.5%	31.5%	10.7%

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>; 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；OECD statistics. Retrieved from <https://stats.oecd.org/>; 政府統計處。2018。《綜合住戶統計調查按季統計報告》。香港：政府統計處。

新加坡推動年長人士就業的措施

- ◆ 《退休與再僱用法》 (Retirement and Re-employment Act, RRA):
 - 法定退休年齡為62歲的僱員
 - 僱主有法律義務為62歲僱員提供重新受僱的選擇，直到67歲
 - 若原企業無合適的崗位，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
- ◆ 政府為僱用55-67歲人士的僱主提供補助，金額由月薪3%-11%不等



日本推動年長人士就業的措施

- ◆ 「僱用開發助成金」：對僱用60-65歲耆壯人士的企業，給予每人每年40-60萬日元（約港幣\$28,400- \$42,600）的補貼
- ◆ 「促進65歲以上僱用助成金」：對僱用65歲以上人士的企業，給予每年40-145萬日元（約港幣\$28,400-\$102,950）的補貼
- ◆ 要求企業設立三種退休制度：
 - 將退休年齡由60歲上調到65歲
 - 不設退休年齡
 - 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
- ◆ 在全國普遍設立「銀色人才中心」，協助尋求就業機會



韓國推動年長人士就業的措施

- ◆ 規定僱主將退休年齡設定在60歲或以上
- ◆ 「薪資遞減制支援金」：
向延長退休年齡的僱員提供補助
- ◆ 「高齡者僱用延長支援金」：
獎勵持續僱用高齡者的企業
- ◆ 規定大企業必須僱用一定比率以上之高齡者



韓國推動年長人士就業的措施

- ◆ 「高齡者人才銀行」及「高級人力資訊中心」：
協助高齡者求職
- ◆ 職業訓練課程
- ◆ 選定適合高齡者的工種，要求政府及資助機構之適合工種必須優先僱用高齡者
- ◆ 為50歲或以上失業者提供企業實習機會



香港青年協會
the hongkong federation of youth groups

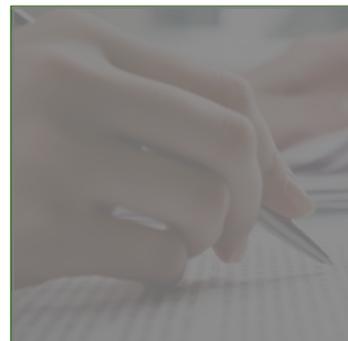
青年創研庫
Youth I.D.E.A.S



研究背景



研究方法



調查結果



主要建議

研究目的

- 探討香港應如何推動55-74歲耆壯人士就業
- 增加耆壯人士收入
- 紓緩整體勞動力收縮問題

研究問題

- 1 外地有何退休及耆壯人士就業政策？
- 2 青年對耆壯人士就業有何取態？
- 3 耆壯人士就業的意願及障礙是甚麼？

研究方法

2018年4 - 5月

1 實地青年意見調查：520名18-34歲青年



2 耆壯人士個案訪問：20名55-74歲人士



3 專家、學者訪問：6名



香港青年協會
the hongkong federation of youth groups

青年創研庫
Youth I.D.E.A.S



研究背景



研究方法



研究結果



主要建議



香港青年協會
the hongkong federation of youth groups

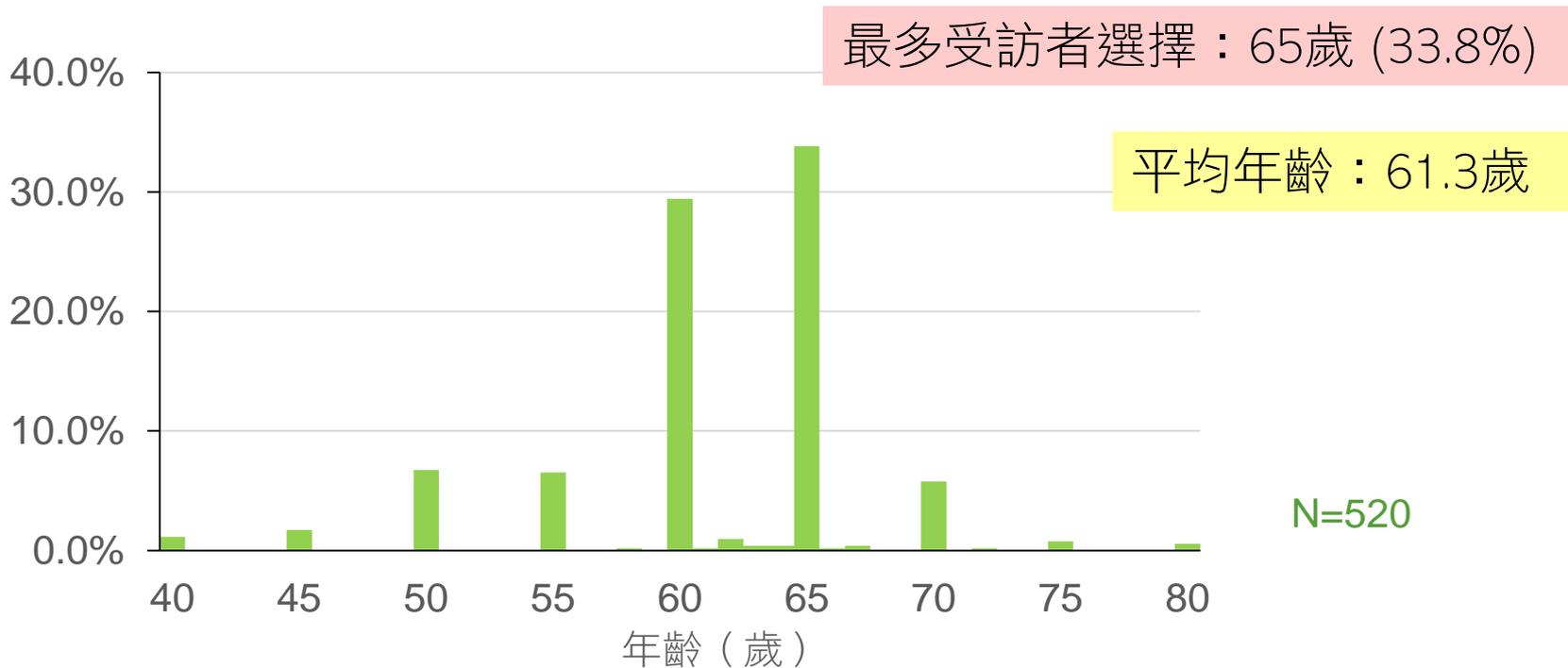
青年創研庫
Youth I.D.E.A.S



實地青年意見調查結果

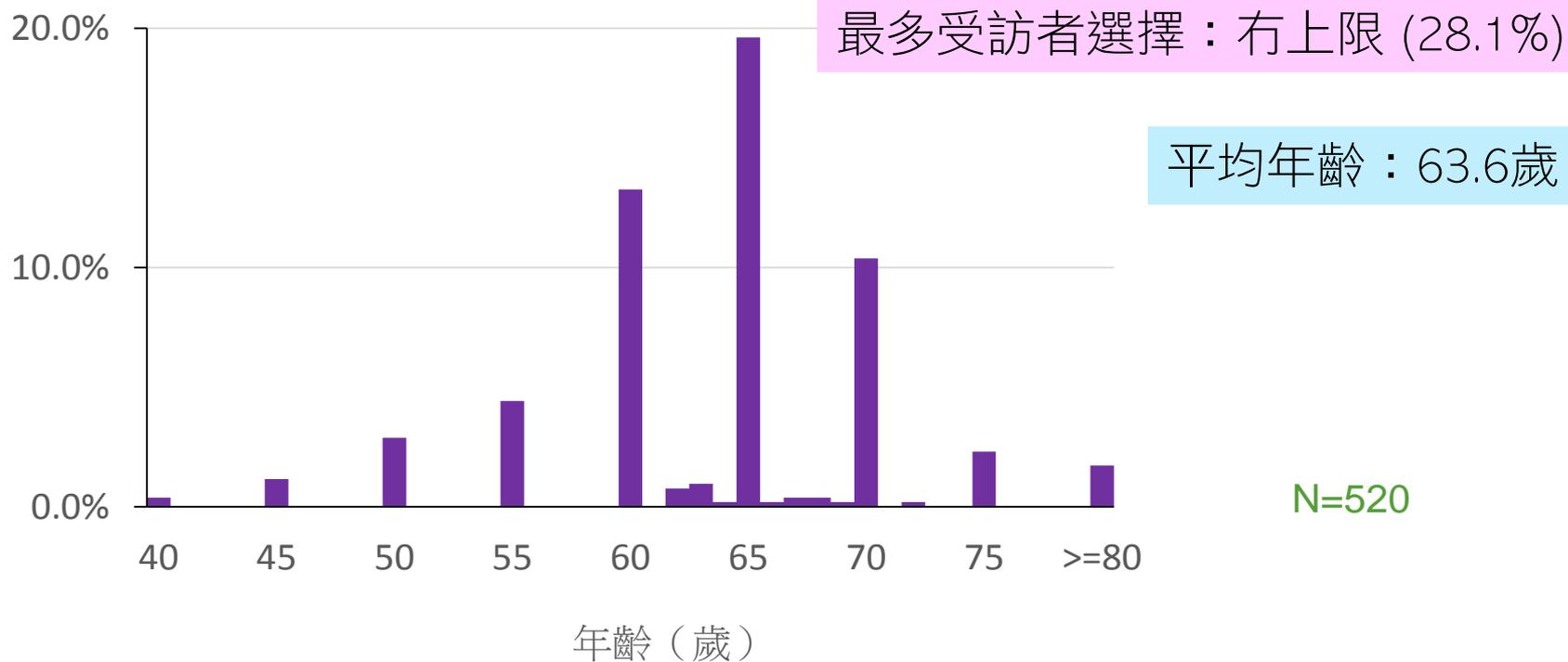
退休年齡

對一般人嚟講，你認為幾多歲係**合適嘅退休年齡**呢？



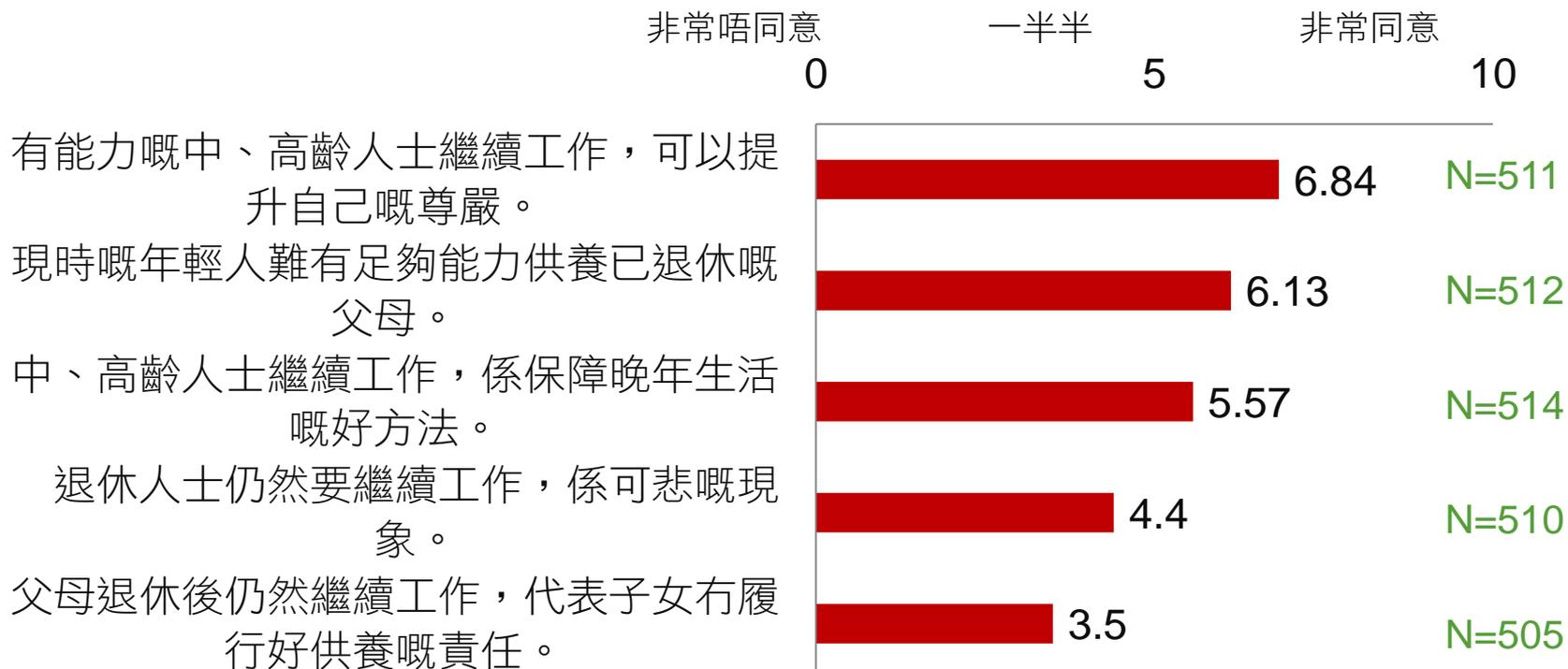
工作年齡

按一般人嘅工作能力，你認為一個人**可以工作到幾多歲**呢？



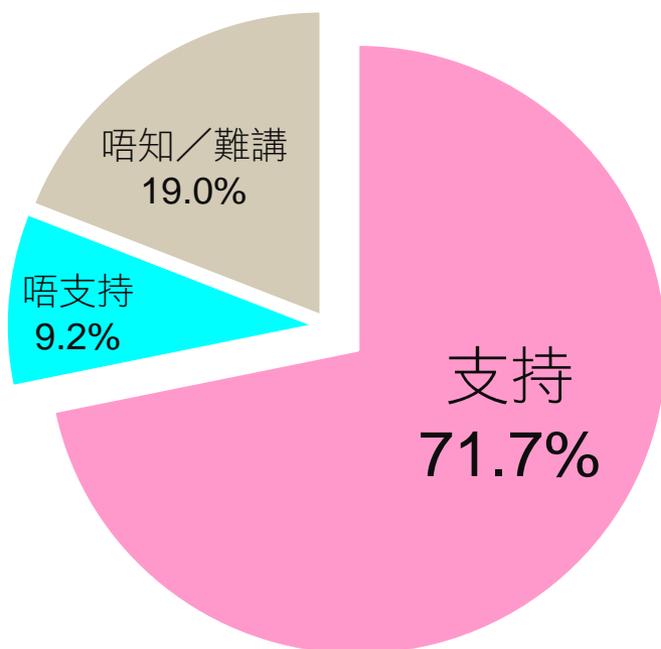
對耆壯人士就業的看法

你有幾同意以下嘅說話？（0-10分）



對耆壯人士就業的看法

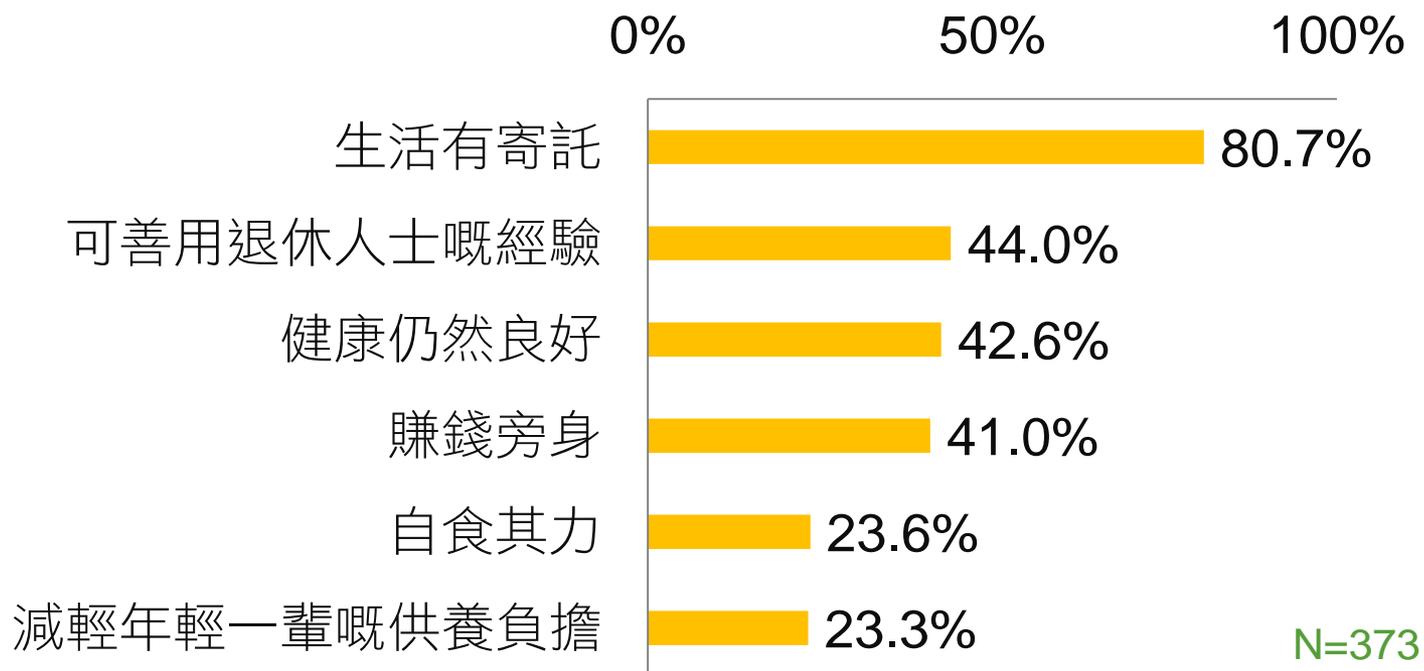
你支唔支持退休人士繼續就業？



N=520

對耆壯人士就業的看法

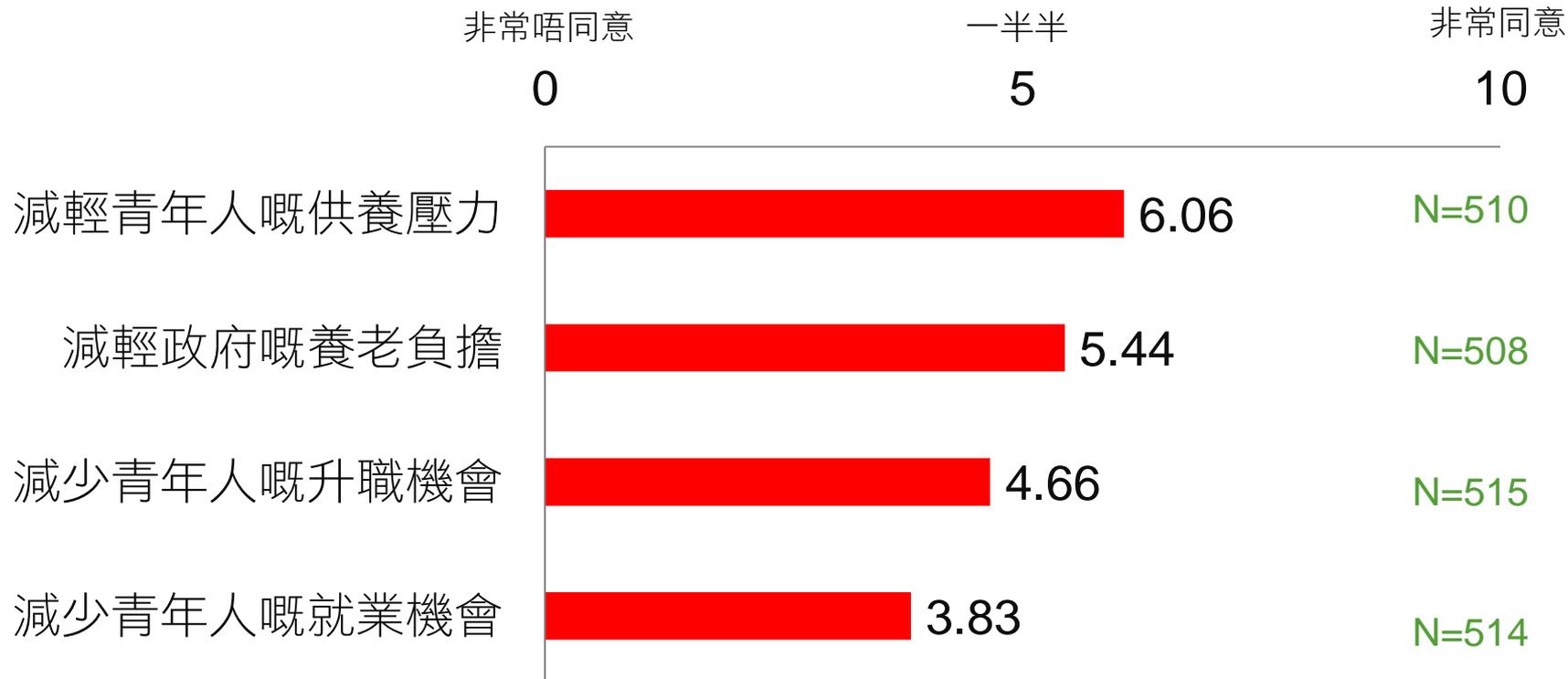
你支持嘅主要原因係咩呢？^ (最多選三項)



^只包括「支持」退休人士繼續就業的受訪者

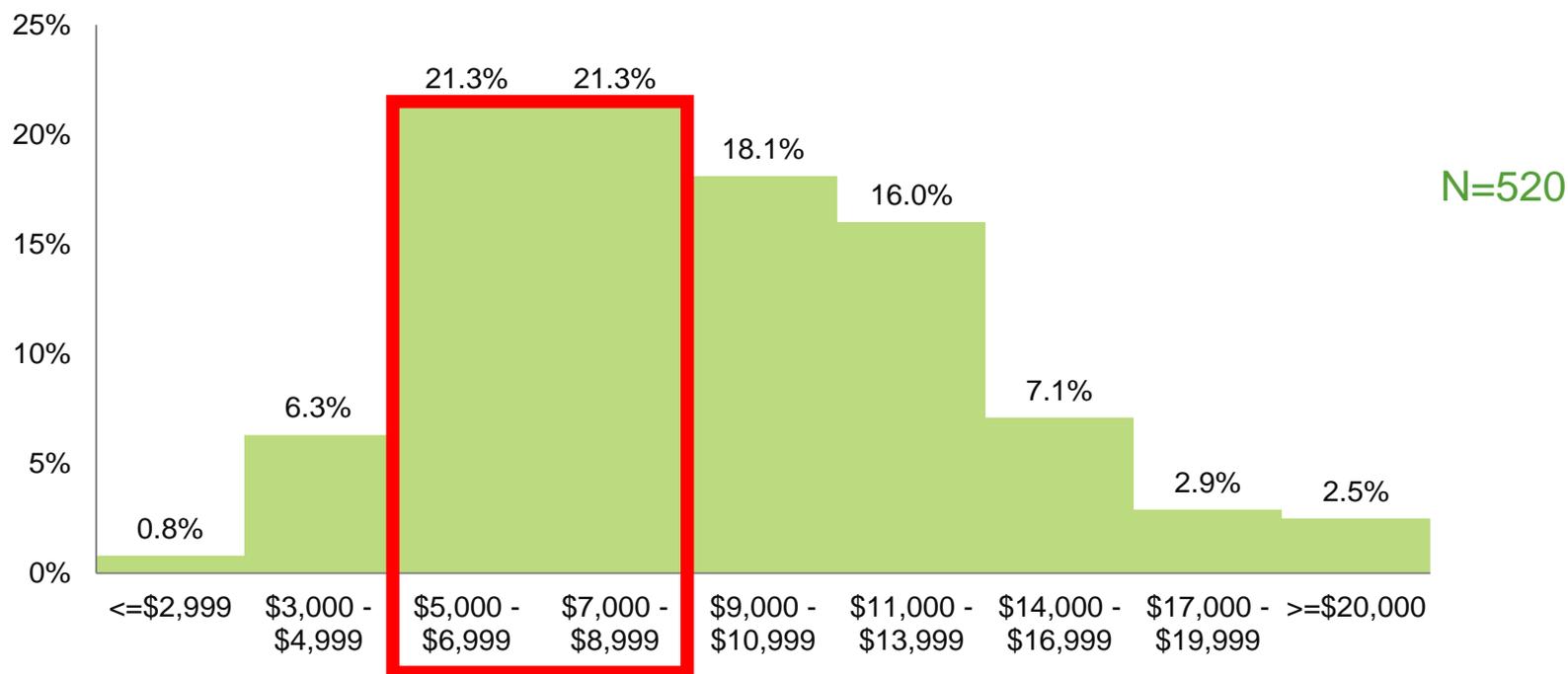
對耆壯人士就業的看法

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？（0-10分）



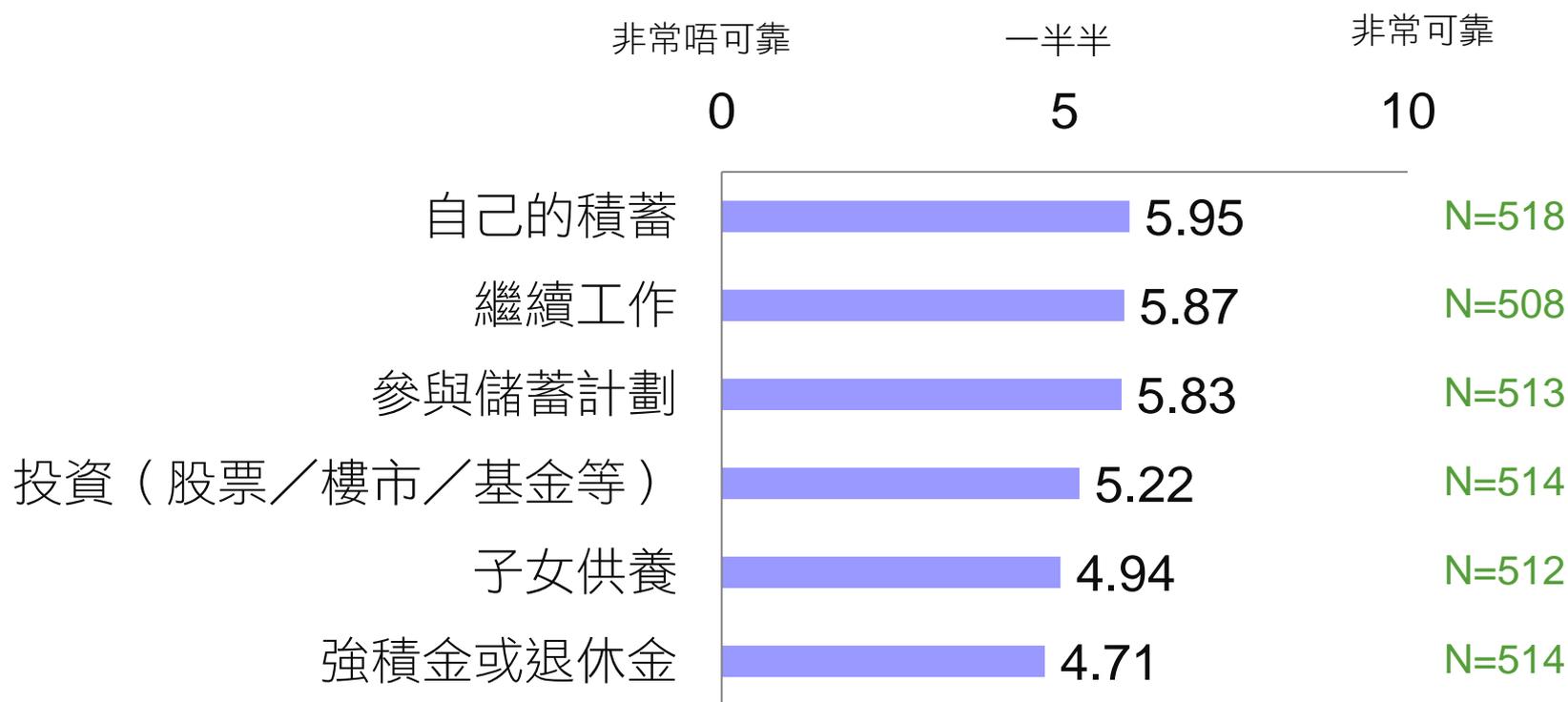
對退休生活開支的看法

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？



對退休生活開支的看法

用以下嘅方式去保障退休生活，你認為有幾可靠？（0-10分）





香港青年協會
the hongkong federation of youth groups

青年創研庫
Youth I.D.E.A.S



耆壯人士及專家學者的看法

就業能提供生活目標、保持社交



「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**。」

(個案12/女/62歲/開設補習班/興趣班導師)

「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**。」

(胡令芳教授/香港中文大學賽馬會老年學研究所所長)

觀念上接受耆壯人士繼續就業

「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。」

(個案6/男/73歲/-/地產代理)



「**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)

問題一

期望彈性就業，與市場需求有落差

「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)



「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)

問題二

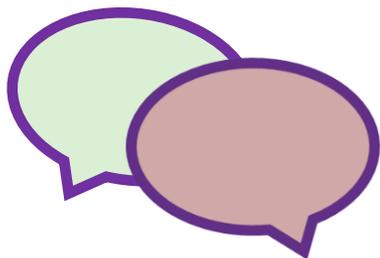
學歷和技能未符合市場所需

「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。」

(個案12/女/62歲/開設補習班/興趣班導師)

「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)



「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。」

(朱靜華博士/退休長者協會有限公司創會主席、執業律師)

問題三

勞工保險手續繁複、費用較貴

「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。」

(個案5/女/62歲/-/保險代理)

「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)



問題四

負面的刻板形象

「我有申請兼職文員和月台助理，全部沒有回音，不明白因為甚麼沒有人請，可能跟年紀有關。」

(個案15/女/63歲/製衣導師/汽車清潔)



「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)



香港青年協會
the hongkong federation of youth groups

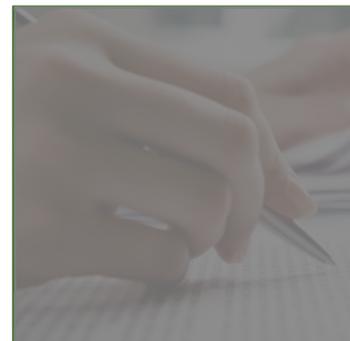
青年創研庫
Youth I.D.E.A.S



研究背景



研究方法



調查結果



主要建議

研究建議

- 1 政府帶頭創造適合耆壯人士的職位
- 2 推行「工作無限耆」計劃
- 3 協助勞動力短缺行業重新設計彈性就業工種
- 4 向企業提供稅務優惠
- 5 制訂人力資源管理實務守則
- 6 為75歲以下僱員釐定勞保保費標準
- 7 補貼勞保保費差額

建議一

政府帶頭創造適合耆壯人士的職位

將非長期需要的崗位，或人手短缺的職位，化成兼職或短期職位

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



建議二

推行「工作無限耆」計劃



1. 幫助耆壯人士按自己興趣、能力和專長接受培訓
2. 提供相關平台，讓耆壯人士接觸就業市場資訊

建議三

協助勞動力短缺行業重新設計彈性就業工種

- 檢視勞動力短缺行業的職位需求，協助行業重新設計彈性就業工種
- 僱主放寬求職者的年齡限制



建議三

協助勞動力短缺行業重新設計彈性就業工種

例如：

醫療護理行業

零售業

餐飲業

包裝職位



建議四

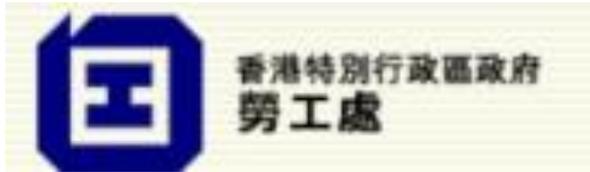
向企業提供稅務優惠

鼓勵性措施, 鼓勵企業聘用 3%的耆壯僱員



建議五

制訂人力資源管理實務守則



建議六

為75歲以下僱員釐定勞保保費標準

- 政府鼓勵保險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、加快投保程序



建議七

補貼勞保保費差額

- 補貼耆壯僱員與65歲以下僱員之間的勞保保費差額
- 讓僱主循恆常開放的渠道申請補助





香港青年協會
the hongkong federation of youth groups

青年創研庫
Youth I.D.E.A.S



香港青年協會 青年研究中心

yrc.hkfyg.org.hk



facebook.com/HKFYGYouthResearchCentre



謝謝！