



認識「新耆族」



耆職

銀髮族為勞工市場注入新動力 一覽長者就業懶人包

隨著越來越多嬰兒潮打工一族踏入退休年齡，80後、90後甚至00後成為職場中堅分子。人口老化是香港甚至全球的趨勢，不但影響福利和安老政策，就業及勞動情況也備受關注，於是社會近年推廣「銀髮族勞動人口」，創造另一番「耆職」。

10年內勞動人口減少7萬

香港就業市場將缺乏適齡工作的勞動人口，根據政府統計處於2019年發表的《2027年人力資源推算報告》推算，本地人力供應按推算會從2019年至2022年間約367萬至368萬人的高位水平，下降至2027年的357萬人，及至2066年，本地人力供應只有約313萬人。

根據政府統計處截至2020年9月發佈的資料顯示，預計長者勞動人口趨勢，與本地勞動人口相反，55歲或以上的勞動人口佔總勞動人口的百分比，會從2017年的21.3%（約77.5萬人），上升至2027年約25.5%（約91.9萬人）。

長者勞動人口上升 多投身地產、專業及商業服務業

如何填補勞動人口或職位空缺，以維持經濟增長及業務發展，長遠將成為政府以至許多僱主的頭號問題，而長者就業就成為其中一個探討的大方向。政府經濟顧問辦公室於2019年發表的經濟札記《長者就業情況：本港最新發展及海外政策比較》內容提到，在2008至2018年間，本港的長者勞動人口參與率隨長者教育水平及健康狀況持續改善而躍升，由5.2%上升逾倍至11.7%，長者就業人數則由42,600人大增至139,300人，增幅逾三倍。按年齡組別劃分，65至74歲「少老」的增幅更為顯著。

按行業分布的話，香港在職長者中，主要投身地產、專業及商業服務（29.1%）、其次為批發及零售（23.2%）及運輸、倉庫、郵政及速遞服務（11.5%）。雖然香港長者勞動人口有上升趨勢，與國際上其他經濟體相比，本港的長者勞動人口參與率（11.7%）遠低於美國（19.3%）及多個亞洲經濟體，例如韓國（31.5%）、新加坡（26.8%）及日本（23.5%），但高於德國（7%）、意大利（4.4%）及法國（3.1%）等主要歐元區經濟體。

各地的長者勞動人口參與率



各地政策不一 鼓勵長者就業靠甚麼？

要鼓勵長者再度投身職場或延長退休年齡，在美國及亞洲各地做法五花八門、各適其適。政府經濟顧問辦公室的經濟札記就為此進行了分析：

各國家/地區的鼓勵長者就業政策（部分）

美國



領取全額社會保障退休福利的正常退休年齡逐漸提高，在2018年為66歲零4個月，到2022年會上升至67歲。提前退休會令退休福利金額減少（每年-6.67%），相反延遲領取福利金（最高至70歲）可令相關金額增加（每年+8%）。



全國2,500多個美國就業中心所組成的網絡協助配對僱主與求職者，並為較年長就業人士提供綜合服務。

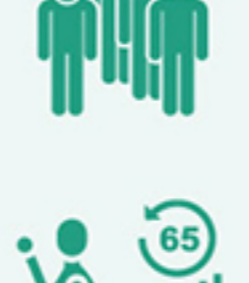


中高齡社區服務就業計劃為55歲或以上的低收入失業人士提供短期、兼職性質的社區服務就業機會，以預備他們重新進入勞工市場。

日本



逐步將國民退休金中固定退休金部分的領取年齡，從2007年的63歲提高至2013年的65歲，而延遲領取退休金可獲得的額外金額為每延一年增加8.4%。



於2007年訂立《就業措施法》，禁止企業在招聘及僱用員工方面的年齡歧視。



於2004年修訂《高年齡者僱用安定法》要求僱主將退休年齡提高至至少65歲，並透過引入持續就業制度，確保僱員就業至65歲，符合要求的僱主可獲多項資助及補貼。

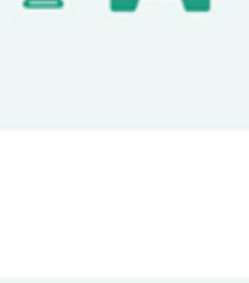
新加坡



從2013年開始，中央公積金終身年金計劃的65歲合資格成員，若延遲開始領取年金（最高至70歲），每延一年，每月年金額可增加高達7%；推出就業收入補助計劃，為35歲及以上的低收入在職人士提供工作誘因，而60歲及以上在職人士的最高補助金額亦較高。

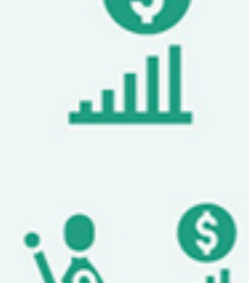


未來技能中途職業加強津貼為40歲及以上的合資格公民提供高強度課程學費90%的補貼，以鼓勵他們提升技能及學習新技能。



推出改良優化職場計劃，由企業提供年長員工管理津貼、重新設計工作津貼及工作與生活平衡津貼。

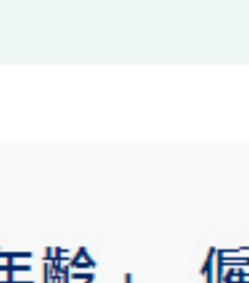
韓國



在2013年擴大其收入稅務補貼（2008年首次推出時僅限於支持不諳年齡的有兒童在職住戶）的覆蓋範圍，以涵蓋至60歲及以上一人在職住戶。



採取工資頂峰制度以應對提早退休的做法，容許僱主繼續僱用長者就業人士以換取工資，政府則提供補貼以補償僱員。



向提高退休年齡至60歲以上的僱主提供補貼。

香港沒有設立「法定退休年齡」 僱用長者無難度

在香港，要推高長者就業比例，需從多方面著手。坊間對僱用長者有很多謬誤，其實僱主只需要在招聘長者前留意以下幾點便可以，包括長者僱員退休年齡安排、長者僱員保險、退休保障等事項。

常見謬誤一：65歲是法定退休年齡？

現時本港並沒有設立法定退休年齡，但打工人士一般會視65歲為退休年齡，因在65歲可提取強積金作為退休金。

根據《強制性公積金計劃條例》的規定，僱主必須安排年滿18歲至未滿65歲的僱員參加強積金計劃，並定期作出「強制性供款」。當僱員年滿65歲後仍然受僱，雖然僱主及僱員均已無須再按規定作「強制性供款」，但雙方仍可選擇作「自願性供款」，以增加僱員的退休保障。

僱主應先審視相關職位或行業對從業員的年齡是否有法律上的規限，並審視與僱員訂立的僱傭合約中有否訂明員工的退休年齡。當僱主擬引入或延長僱員的退休年齡，可能需要與僱員協商，更改僱傭合約的相關條款。

常見謬誤二：聘用長者的勞工保險會較昂貴？

僱用長者的話，當然必須根據《僱員補償條例》為其僱員投購工傷補償保險，以承擔僱主在該條例及普通法方面的法律責任。有部份僱主會擔憂長者僱員的保費高，其實保費水平主要取決於工種風險，所以不能一概而論。「僱員補償保險計劃」亦為未能購買工傷補償保險的僱主提供後援市場，確保各行各業的僱主能為僱員投保，讓其權益得到保障。

招聘計劃助長者就業

僱主有意招聘長者，又可以從何入手？在香港，現時政府、不同志願機構、私人機構或社會企業均推出不同措施及計劃，協助長者就業、再培訓或參與義務工作：

計劃/服務	機構	主要內容
中高齡就業計劃		鼓勵僱主聘用40歲或以上的失業求職人士，並提供在職培訓。當僱員完成計劃下的在職培訓後，聘用40歲至59歲失業求職人士的僱主，可就每名僱員申請為期3至6個月的在職培訓津貼；聘用60歲或以上失業年長求職人士的僱主，則可就每名僱員申請為期6至12個月的在職培訓津貼。
後50·實習生計劃		招聘對象為「後50」50歲或以上人士、副學位或以下教育程度，以及具備個別實習空缺要求的條件。計劃提供逾90個文職實習空缺，涵蓋約20個行業，包括公共事業、金融財務、會計、社會服務、物業管理及保安、製造等。
賽馬會躍動啟航計劃 - 樂職一族 360		為有意重投職場的新中年，提供工作履歷認證和擴大發展工作配對服務，並為他們提供全面的資訊、訓練，包括退休後就業心態培訓、重投職場技能準備，及成為「樂職顧問」，為年青人提供職涯諮詢。
賽馬會50+創豐盛計劃		為50歲以上人士提供創業機會的平台，提供創業支援、基金資助、培訓、開放式辦公室。
長者就業、培訓		為退休人士提供職業轉介及再培訓計劃。
做齡動力 — 友待長者就業計劃		設「做齡動力」長者求職網站，專門協助長者就業。
長者義工		為市民包括長者義工轉介服務。
長者義工		市民包括長者可以按照個人喜好，搜尋由非牟利機構發佈並適合自己的義工工作。