



1. 引言

1.1 隨着本港人口趨向老化，社會日益關注如何促進 50 歲及以上年長人士¹ 就業的議題。由於勞動人口預期於 2022 年左右便會漸趨縮減²，社會普遍認為更多年長人士投身職場，不單有助維持本港經濟增長及幫補他們的生計，亦可減輕醫療和福利系統的負擔。本港年長人士的整體勞動人口參與率³ 雖在 2007 年至 2017 年期間，由 37% 顯著上升至 43%，但較年長人士若要重返職場，仍存有挑戰，尤以長者⁴ 為然，原因是部分僱主對他們的技術水平或生產力存有負面觀感。舉例來說，香港長者的勞動人口參與率於 2017 年只有 11.0%，較諸日本和新加坡分別為 23.5% 和 26.8% 的相應數字，比率未及兩地的一半。有意見認為，兩地政府在職場實行積極老齡化政策，故能有效推動較年長人士就業所致。

1.2 應黃國健議員的要求，資料研究組就選定地方促進年長人士(尤其是長者)就業的政策措施進行研究。⁵ 日本和新加坡獲選定為進一步研究的對象，因為(a)兩地是全球人口預期壽命最長的其中兩個地方⁶，因而面對沉重的人口老化壓力；以及(b)兩地政府均有推行多項措施促進年長人士就業。

¹ 為方便表述，"年長人士"在本文指為 50 歲及以上的人士。

² 根據最新的勞動人口推算(不包括外籍家庭傭工)，本地勞動人口將於 2021 年達至 368 萬人的高峰，然後長期持續趨跌。在隨後的 2021 年至 2041 年的未來 20 年間，本地勞動人口將遞減 204 000 人，減幅為 6%。詳見 Census and Statistics Department (2017)。

³ 勞動人口參與率指特定年齡組別投身勞動市場的人口比例，包括就業或失業但正在求職的人士。

⁴ "長者"在本文指為 65 歲及以上的人士。

⁵ 該項研究要求是根據一項試驗計劃而提出，在該計劃下推行的新服務旨在加強對第六屆立法會個別議員的研究支援。

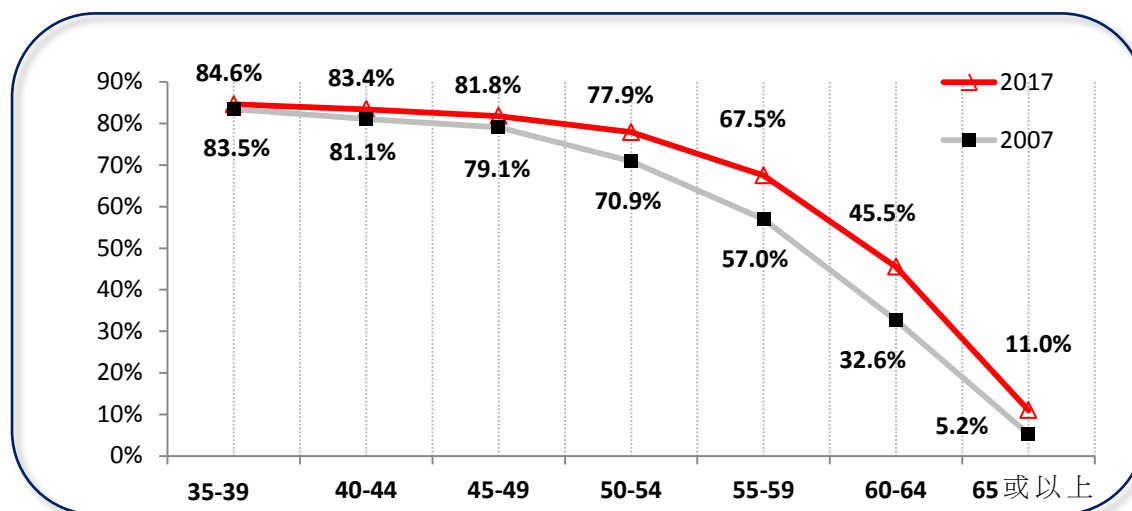
⁶ 根據世界衛生組織的資料，新加坡居民於 2016 年出生時的預期壽命為 84.2 歲，日本則為 82.9 歲，兩者皆位列全球首 6 位之內。在 2016 年，香港男性的預期壽命為 81.3 歲，女性則為 87.3 歲，但未有納入上述排名。

1.3 本資料摘要會先審視本港年長人士的就業趨勢，繼而論述他們在職場面對的挑戰，以及政府近年推行的相關支援措施。本文繼而重點載述日本和新加坡兩地推動年長人士就業的主要政策措施，並附以兩個列表綜述相關資料(附錄 I - II)。

2. 本港年長人士的近期就業趨勢

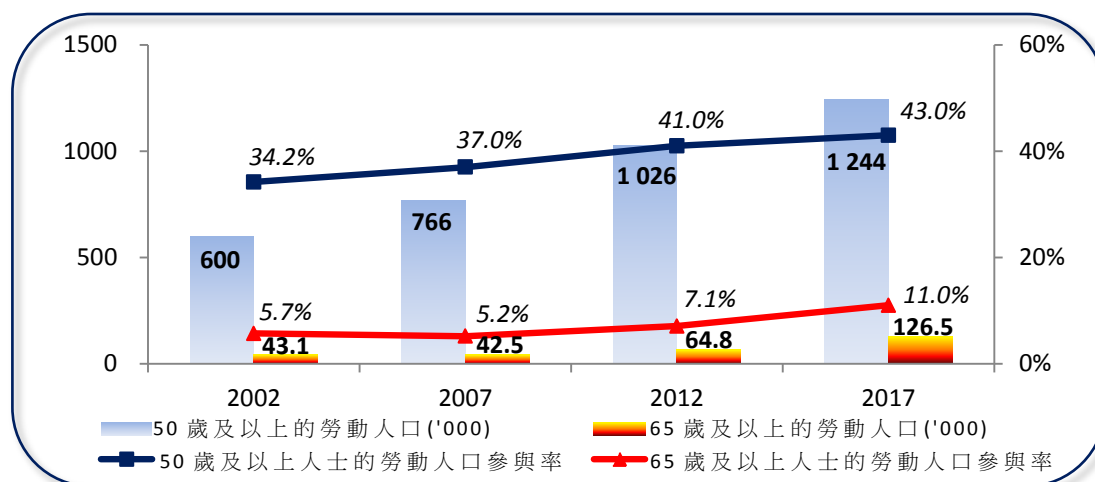
2.1 大體而言，本地僱員踏入 50 歲後，便會基於多項因素(將於下節討論)而面對就業壓力，更會隨着年齡日高而逐漸退出勞動市場。根據政府統計處資料顯示，勞動人口的年齡越高，勞動人口的參與率便越見下滑。在 2017 年，50 歲以下人士的勞動人口參與率高企於 80%，但在 50-54 歲的年齡組別則跌至 78%。在 55-59 歲的年齡組別中，勞動人口參與率更跌至 68%。在 60-64 歲的組別中，相關數字為 46%，而在 65 歲及以上的組別中，相關數字進一步下跌至 11%。換言之，中年人士及長者面對的職場挑戰性質大致相若，但所受的影響則隨年齡而增加(圖 1)。

圖 1 —— 2007 年至 2017 年間香港各主要年齡組別的勞動人口參與率



2.2 在勞動人口中，年長人士的人數在 10 年內飆升 62%至 2017 年的 124 萬人，主要因為這個年齡組別的人數隨人口老化而增加。由於整體勞動人口在 2007 年至 2017 年間的增幅顯著放緩至僅 7%，年長僱員的比例亦由 22%躍升至 34%。再者，這些僱員的勞動人口參與率在同期亦由 37%升至 43%，這反映年長人士就業對本地經濟日益重要(附錄 I 及圖 2)。

圖 2 —— 2002 年至 2017 年間香港年長人士的勞動人口及勞動人口參與率



2.3 至於**長者僱員**的具體情況，勞動人口中的長者人數在過去10年顯著飆升198%，至2017年的126 500人，而其勞動人口參與率亦在同期由5.2%倍增至11.0%。然而，長者於2017年在整體勞動人口的比例仍然偏低，約為3.5%。

2.4 **年長工作人口的主要社會經濟特徵**簡要綜述如下：

- (a) **教育程度較低**：在勞動人口中，年長人士的教育程度普遍較低。截至2017年，年長就業人士只有21%曾接受高等教育，只是整體勞動人口42%相應比例的一半。而長者的相關比例更低，僅為14%；
- (b) **受僱於較低技術行業**：在2017年，約56%年長工作人口和67%長者工作人口受僱於技術要求較低的職位（例如服務和銷售人員、工藝人員、機器操作員和非技術工人），高於整體工作人口的42%；
- (c) **工時較短**：在2017年，約23%年長工作人口和35%長者工作人口每周工作少於35小時，兩者皆高於整體工作人口的20%相應數字。這可部分歸因於長者屬意從事較具彈性、兼職或自由職業；

- (d) **就業收入較低**：在上述背景下，年長工作人口在 2017 年的每月就業收入中位數為 15,000 港元，較全港整體數字低 12%。而長者工作人口的每月收入更只得 10,200 港元；及
- (e) **失業率較低**：在 2017 年，年長人士的失業率為 2.7%，長者僱員則為 1.9%，兩者均明顯低於香港 3.4% 的整體失業率。這現象或可歸因於不少年長人士如在一段時間後仍未覓得工作，便乾脆離開勞動市場。

3. 本地促進年長人士就業的政策措施

3.1 年長僱員在就業市場的去留，受到多項社會及經濟因素影響。當中部分人士是自願離開，部份則與社會結構性因素或職場挑戰相關。下文為影響年長人士的勞動人口參與率的常見因素：

- (a) **職場的退休年齡**：有別於日本和新加坡，香港並無法定退休年齡。現時，公務員的退休年齡約為 55-65 歲，視乎入職政府的年份而定。由於不少私營企業亦把退休年齡界定於這個年齡範圍，勞動人口參與率自 55 歲起顯著下跌；⁷
- (b) **提早離開就業市場**：部分年長僱員或會基於健康欠佳、料理家務和照顧家人等原因，選擇在年屆退休之齡前離開勞工市場。提早退休的人數多寡，可間接反映於強制性公積金計劃管理局("積金局")的統計數字。在 2016-2017 年度，提早退休人士提取的強積金權益總額為 21 億港元，是年屆 65 歲正常退休年齡人士提取金額的五分之二；⁸

⁷ 2016 年的退休人士總數為 116 萬人，在非從事經濟活動人口中佔頗大比重。See Census and Statistics Department (2017c)。

⁸ 強積金制度容許年滿 60 歲的僱員提早退休並提取強積金儲蓄，較 65 歲的法定年齡早 5 年。在 2016-2017 年度，在正常年齡退休的人士提取合共 55 億港元的款項。

- (c) **技術過時**：不少健康的年長人士希望繼續從事經濟活動，但礙於技術錯配原因，部分或未能如願。此外，部分僱主認為年長僱員未能符合知識型經濟下的較高技術要求。根據平等機會委員會("平機會") 2016 年的一份研究報告，56%受訪僱主認為年長僱員"不願改變固有工作方式"，54%認為聘用年長僱員會令"生產力下降"；⁹
- (d) **職場被指有年齡歧視的情況**：另有意見聲稱部分僱主對年長僱員持有負面觀感，包括(i)年長僱員的薪酬相對其生產力處於偏高水平；及(ii)較年長僱員的僱員補償保險和醫療保險費用較為高昂。¹⁰ 根據上述平機會研究報告，67%的受訪者認為 50-59 歲的人士在職場較易受年齡歧視，而 60 歲及以上人士的相應數字更高達 78%；¹¹及
- (e) **欠缺彈性的職場工作安排**：不少年長人士(尤其是退休人士)希望透過更具彈性的工作安排(例如兼職或彈性工作時間)，重投就業市場。¹² 然而，現時並非很多僱主可作出相應工作安排。

3.2 政府在 2013 年公布的人口政策文件中，表明政策目標之一是鼓勵"更多市民工作和延長工作年期"。¹³ 大體而言，促進年長僱員就業可帶來多重社會及經濟效益。**首先**，本地勞動人口預期將於至 2041 年的未來 20 年間，減少約 20 萬人，因此，"釋放現有人口的潛力"對經濟持續增長，甚為重要。**第二**，香港不少退休人士仍健康良好，繼續在良好的職場環境中工作，可有助保持長者的身心健康。**第三**，退休人士可利用工作收入幫補生計，有鑑強積金計劃成員於 2017 年底的平均權益只有

⁹ 請參閱 Equal Opportunities Commission (2016)。

¹⁰ 僱主按《僱員補償條例》規定投購保險的保費，據報會隨僱員年齡變化。然而，相關保費水平的公開資料非常有限。

¹¹ 根據平機會的調查，對 50 歲或以上年長人士的年齡歧視可以不同形式出現，23%的受訪者表示他們失去升職機會、在相同職位得到較少報酬(24%)或被視為架構重組的裁員目標(20%)。請參閱 Equal Opportunities Commission (2016)。

¹² 在平機會的調查中，36%年長人士表示屬意從事兼職或自由職業。

¹³ 請參閱 Chief Secretary for Administration's Office (2013 及 2015)。

275,000 港元，這等金額不足以支持可能長逾 10 年的退休生活。¹⁴ **第四**，工作收入有助紓緩貧窮。以長者為例，2016 年的在職長者貧窮率只有 8.2%，遠低於非在職長者的 34.1% 貧窮率。¹⁵ **最後**，市民若從工作得到收入，有助減少申領綜合社會保障援助("綜援")的需要，從而紓緩政府整體福利開支的壓力。

3.3 政府表示已推行下述"多管齊下的策略"，促進年長人士就業：

- (a) **延長公務員退休年齡**：自 2015 年 6 月起，政府率先將公務員退休年齡由 55-60 歲延長至 60-65 歲，視乎職系和入職年份。¹⁶ 至今，約 23 000 名新入職公務員的退休年齡已相應延長，佔整體公務員人數約 15%。然而，鮮有私營企業僱主作出類似的延長退休年齡安排的報導；
- (b) **向聘用年長人士的僱主發放津貼**：勞工處在 2001 年推出"中年就業計劃"，透過向聘用合資格人士的僱主，每月發放培訓津貼，促進 40 歲及以上人士就業。由 2013 年起，僱主聘用每名僱員可獲發的津貼金額為 3,000 港元，為期最多 6 個月。¹⁷ 在 2013 年至 2017 年間，該計劃為 50 歲及以上人士作出的就業安排，每年平均達 1 420 次；¹⁸

在 2018-2019 年度財政預算案中，政府宣布優化"中年就業計劃"，對象是已離開職場或失業的 60 歲及以上人士。在優化計劃下，僱主聘用 60 歲及以上人士可

¹⁴ 有關數字為強積金計劃基金總淨資產值除以強積金計劃參與成員的數字。

¹⁵ 貧窮率已計及政府的恆常現金收益項目。請參閱 Commission on Poverty (2017)。

¹⁶ 自 2015 年 6 月起，新入職公務員的退休年齡已由 60 歲提高至 65 歲，紀律部隊人員則由 55 歲提高至 60 歲。在 2000 年 6 月至 2015 年 5 月期間入職的現職公務員及紀律部隊人員，可分別選擇於 65 歲及 60 歲退休。請參閱 Chief Secretary for Administration (2018)。

¹⁷ "中年就業計劃"的每月津貼由 2003 年的 1,500 港元逐步提高至 2013 年的 3,000 港元，涵蓋範圍亦於 2015 年 9 月由全職工作擴大至兼職工作。截至 2014-2015 年度的 4 個財政年度，在"中年就業計劃"下發放的津貼總額為 1,300 萬港元。

¹⁸ 請參閱 Labour and Welfare Bureau (2018)。

獲發的在職培訓津貼將增至每月 4,000 港元，而發放津貼的最長期限則由 6 個月延長至 12 個月；¹⁹

- (c) **年長僱員培訓計劃**：現時，僱員再培訓局為全港不同年齡的市民提供培訓課程，涵蓋 28 個行業類別。僱員再培訓局在 2016 年完成一項有關年長人士培訓需要的專題研究後，推出特別為年長僱員而設的課程，當中包括"職場再出發"課程，旨在協助學員(i)建立自信心；(ii)提升溝通技巧；及(iii)掌握電腦應用和職業英語知識，藉此為重投職場做好準備；²⁰
- (d) **年長僱員招聘會**：勞工處偶有為年長人士和長者舉辦招聘會。例如，在 2017 年 7 月的一個招聘會，為中年人士和長者提供多達 2 500 個主要屬於零售、飲食和物業管理行業的職位。約 58%的空缺為全職職位，其餘 42%為兼職職位。然而，政府未有公布有關成功獲聘的相關資料；²¹ 及
- (e) **年齡友善職場的公眾教育**：雖然有調查結果顯示，約 70%的受訪者支持香港制定反年齡歧視的法例，但政府仍認為無需要就此立法。²² 反之，當局一直採取自願遵行方式，鼓勵僱主參考良好做法。政府於 1997 年發布"僱傭實務指引—消除就業方面的年齡歧視"，以及於 2015 年發布"家庭友善及友待年長人士僱傭措施"，介紹選定機構的良好做法。

¹⁹ 由於政府仍未公布優化"中年就業計劃"的推行詳情，現時尚未清楚該津貼金額是否亦適用於 40 至 59 歲人士。

²⁰ 在 2008 年至 2017 年間，50 歲及以上人士的再培訓學員比例由 32%上升至 55%。而 65 歲及以上人士的相關比例則由 6%上升至 24%。請參閱 Employees Retraining Board (2018)。

²¹ 請參閱 GovHK (2017)。

²² 請參閱 Equal Opportunities Commission (2016)。

3.4 上述大部分措施，除了是適用於所有年齡人士的一般措施外，便是讓僱主自願遵行的指引。²³ "中年就業計劃"似乎是本港僅有專為年長人士而設的就業措施。儘管如此，該計劃在 2017 年只能促成 1 463 宗年長人士成功獲聘的個案。相對於同年勞動人口中多達 120 萬的年長人士，年長人士成功獲聘的比例甚低。

4. 日本促進年長僱員就業的措施

4.1 由於數十年來生育率持續下降，但人口越趨長壽，日本成為了全球人口最高齡的國家。日本人口老化問題嚴重，當地長者人口的比例，在 2017 年已升至 27.3%，遠高於經濟合作與發展組織("經合組織")全部 35 個成員國的平均 16.6%的水平。²⁴ 在 2000 年至 2016 年間，日本的勞動人口已減少約 93 萬人或 1.4%，這對宏觀經濟狀況帶來各種影響，包括(a)窒礙經濟增長；(b)老年撫養比率²⁵在 1990 年至 2016 年間上升近 2 倍，由 17.3 升至 45.3；及(c)稅基收窄，影響公共財政。²⁶ 根據社會保障制度改革國民會議(National Council on Social Security System Reform)的政策建議，讓國民延長工作生涯，是解決困境的最佳方法。²⁷

4.2 除此以外，日本視年長僱員就業為協助長者維持生計的政策方案。在 1990 年代之後的 20 年間，日本經濟增長停滯不前，在 1995 年至 2016 年間，日本固定受聘僱員的月均工作收入，更下跌 13%。此外，在 2016 年，日本退休人士的每月年金，只相等於退休前平均收入約 40%，遠低於經合組織平均為 63%的比例。由於年金收入不足，在 2014 年，日本長者貧窮率為 19%，遠高於經合組織 12.5%的平均數字。²⁸ 日本不少長者因而須繼續工作，賺取額外收入以幫補生計。

²³ 其他為合適年齡組別人士提供的就業援助計劃，包括由 2005 年起為提升求職人士就業競爭力而推出的工作試驗計劃。在該計劃下，求職人士不論年齡，如在選定機構接受為期 1 個月的培訓，可獲發 7,600 港元的一筆過津貼。

²⁴ 香港預期要到 2031 年才會達到相同的人口老化水平。請參閱 Census and Statistics Department (2017)。

²⁵ 老年撫養比率指 65 歲及以上人士的數目相對每 100 名 20 至 64 歲適齡工作人士的比率。請參閱 Organisation for Economic Co-operation and Development (2017)。

²⁶ 請參閱 Organisation for Economic Co-operation and Development (2004)。

²⁷ 請參閱 Matsuura (2009)。日本政府最近的政策目標是構建"無分年齡的社會"，讓市民不論年齡，均可按志向和能力工作。

²⁸ 請參閱 Organisation for Economic Co-operation and Development (2017)。

4.3 至於促進年長僱員就業的政策措施，日本政府早於 1970 年代，便已及早採取措施以協助年長僱員，但部分措施其後被取消，由其他積極老齡化的政策取代。²⁹ 下文概述日本在 1990 年代以後採取的較近期措施(附錄II)：

- (a) **提高法定最低退休年齡至 60 歲**：有別於香港，日本訂有法定退休年齡。自《高年齡者僱用安定法》("Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons")的修訂在 1998 年 4 月生效後，日本的最低退休年齡定為 60 歲，高於早年工商界慣常採用的 55-60 歲退休年齡。推遲退休年齡對延長較年長僱員的工作生涯，有直接影響；
- (b) **提高可領取年金的年齡至 65 歲**：在日本，受僱人士年滿 60 歲，可領取劃一金額的年金。為鼓勵較年長僱員繼續就業，可領取年金的年齡逐步提高，由 2004 年提高至 62 歲、2007 年至 63 歲、2010 年至 64 歲及 2013 年至 65 歲。領取老齡基礎年金的人士可選擇延遲至 70 歲或以上才領取款項，屆時每月領取的款額會較標準金額高出 42%；³⁰
- (c) **強制規定僱主為較年長僱員提供工作至 65 歲**：日本政府於 2004 年 6 月再次修訂《高年齡者僱用安定法》，規定由 2006 年 4 月起，僱主須採取以下 3 項措施的其中一項，讓年滿 60 歲最低退休年齡的僱員繼續工作。這 3 項措施包括(i)取消退休年齡；(ii)將退休年齡提高至最少 65 歲；或(iii)如退休年齡低於 65 歲，推行繼續聘用制度。

²⁹ 例如，日本政府在 1976 年規定企業須有 6%僱員為年齡介乎 60-65 歲的較年長人士，但此項沒有約束力的指標已在 1986 年取消。當地亦在 1990 年制定法例，如僱主在聘用的僱員有超過 4%年齡介乎 60-64 歲，可獲發資助，但此項資助計劃亦在 2007 年取消。

³⁰ 如領取年金人士選擇提早在 60 歲領取年金，每月領取的金額將較標準金額低 30%。

就上述最後一項措施選項，推行形式可以是在同一公司延長較年長僱員的聘用期，³¹ 或以雙方協定的薪金或福利等條款，重聘較年長僱員，³² 又或由聯營公司或附屬公司聘用較年長僱員。由於違例僱主須受罰，有關措施能確保大部分年齡介乎 60 至 65 歲且身體健康的僱員，可繼續留任工作；

(d) **向讓較年長僱員留任的僱主提供資助：**日本政府向僱主提供多種補助金和資助，以促進較年長人士就業。**首先**，如僱主將退休年齡提高至 65 歲，可一筆過獲發補助金，款額介乎 10 萬日元(6,950 港元)至 150 萬日元(104,250 港元)。如將退休年齡進一步提高至 66 歲或以上，甚或取消退休年齡，最高補助金額會增加 7%。如僱主讓 66 歲及以上員工繼續留任，亦可一筆過獲發最高 100 萬日元(69,500 港元)的補助金。在 2017 年，日本政府預留 19 億日元(1.32 億港元)的撥款，用於發放以上補助金。

第二，僱主如改善較年長僱員的工作環境，將獲發一筆過款項，以支付因應較年長僱員所需而安裝或改善機動設備、工作方法和環境的開支，補助金額相等於開支的 45%至 60%，或就每名受僱逾 1 年的 60 歲或以上僱員獲發 285,000 日元(19,807 港元)，以較低金額為準。每間工商機構最高可獲發 1,000 萬日元(695,000 港元)的補助金。在 2017 年，相關的資助預算總額為 6.31 億日元(4,300 萬港元)。

第三，僱主如將 50 歲及以上僱員的聘用條款由固定年期改為永久聘用，將可獲發補助金，款額視乎僱員人數和合約條款的變動而定，但僱主可就每名合資格僱員獲發最高 48 萬日元(33,360 港元)的補助金；

³¹ 在法案通過前，某些公司或會重新聘用年屆退休年齡的僱員，但大部分僱員的薪金遠低於過往水平。

³² 根據僱傭保險法例，年滿 60 歲的僱員如繼續受聘但薪酬被削減 25%以上，可領取福利款項，金額相等於僱員 60 歲時所領薪酬的 0.44%至 15%。此外，為支持再就業政策，自 2017 年 1 月起，供款式僱傭保險的覆蓋範圍已擴大至 65 歲或以上的長者僱員。

- (e) **向新聘較年長僱員的僱主提供資助**：**首先**，由 40-59 歲人士和 60 歲及以上人成立的新企業，如聘用較年長僱員，³³ 將可分別獲發最高 150 萬日元(104,250 港元)和 200 萬日元(139,000 港元)的資助。**第二**，僱主透過職業介紹所聘請長者僱員擔任全職工作至少 1 年，可一筆過就每名合資格僱員獲發最高 70 萬日元(48,300 港元)的資助。³⁴ **第三**，僱主如聘用透過職業介紹所求職遇到困難的 60 至 64 歲人士，可另外一筆過獲發最高 60 萬日元(41,700 港元)的資助；
- (f) **由銀髮人力資源中心安排臨時工作**：銀髮人力資源中心(Silver Human Resources Centers)(簡稱"銀髮中心")由國家和地方政府資助，為 60 歲及以上的會員提供社區為本的就業機會。銀髮中心首先匯集各方(即政府、工商企業、非政府機構和個人)的外判工作，然後分派予銀髮中心會員。³⁵ 這些工作一般屬彈性和兼職性質(如大廈看更或辦公室接待)，並無保證收入。大致而言，每名銀髮中心會員於 2016 年每月平均可工作約 10 天(每周工作 20 小時或以下)，每月收入約 35,800 日元(2,470 港元)。銀髮中心現時在日本各地設有逾 1 300 個地方分部，共有 72 萬名會員，每年合約總額 3,130 億日元(22 億港元)；及
- (g) **反年齡歧視立法**：在 1990 年代日本泡沫經濟爆破後，不少中年人士和長者據稱因年齡歧視而未能覓得工作。³⁶ 為此，日本在 2001 年修訂《僱用對策法》(Employment Measures Act)，規定僱主除非有合理理據，否則必須"致力"避免設定招聘年齡限制。該法例在 2007 年再作修訂，訂明僱主負有法律責任在招聘方面提供平等機會。

³³ 僱主須聘用至少 1 名 60 歲及以上人士，或兩名 40-60 歲人士。

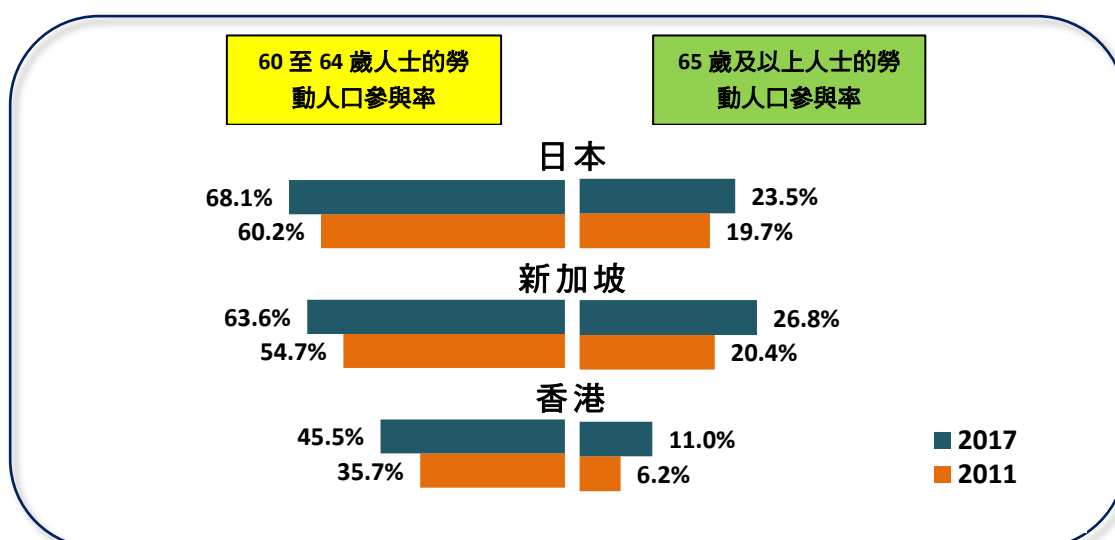
³⁴ 僱主聘用全職僱員(每周工作逾 30 小時)，可一筆過獲發最高 70 萬日元(48,300 港元)的補助金；如聘用僱員每周工作 20 至 30 小時，則可獲發最高 50 萬日元(34,500 港元)的補助金。

³⁵ 2016 年，銀髮中心男性會員的平均年齡為 72.4 歲，女性會員則為 71.8 歲，而 63%的會員為 65-74 歲。銀髮中心前身是 1974 年在東京推行的一項為較年長人士提供合約兼職工作的試驗計劃，該試驗計劃其後在 1980 年獲當時的勞動省認可，列為一項獲該政府部門支持的全國計劃。

³⁶ 請參閱 Taylor et.al (2008)。就業困難亦可能關乎日本一貫傾向聘用應屆畢業生，以及普遍不願意聘用 40 歲及以上的人士。

4.4 日本推行的上述各項政策措施，加上較年長人士在經濟上需賺取收入以維持生計，似乎有效促進當地年長人士就業。**首先**，60-64 歲人士的勞動人口參與率穩步增長，由 2006 年的 55% 升至 2011 年的 60%，並於 2017 年進一步升至 68%。某程度上，這可歸因於當地強制規定僱主須為較年長僱員提供工作至 65 歲，即使他們已屆 60 歲的最低退休年齡(圖 3)。**其次**，年長人士佔勞動人口的比例，由 2007 年的 38% 升至 2017 年的 40%。**第三**，工作收入佔日本長者人口收入約 40%，較經合組織約 20% 的水平高出一倍。然而，這亦意味日本的年金收入偏低。

圖 3 —— 2011 年至 2017 年間日本、新加坡和香港較年長人士的勞動人口參與率



4.5 然而，日本有意見關注到，年長僱員的就業雖有增長，但受聘工作的質素卻未見同步改善。根據勞動政策研究及研修機構 (Japan Institute for Labour Policy and Training) 在 2007 年進行的調查，60 歲及以上的僱員中，有 83% 受聘於臨時或合約職位，全職固定受聘的僱員只有 12%。每月收入方面，該等僱員如在 60 歲後獲延任受聘，只有 42% 可賺取與過往相同的薪酬。至於在 60 歲後按合約條款獲重聘的僱員，他們則要面對幅度介乎 20% 至 50% 的減薪。³⁷

³⁷ 請參閱 Japan Institute for Labour Policy and Training (2017)。

5. 新加坡促進年長人士就業的措施

5.1 新加坡的居住人口同樣正急速老化，當地 65 歲及以上長者人口比例由 2007 年的 8.5% 顯著上升至 2017 年的 13%，並預期到 2030 年時上升近倍至 25%。撇除外來工人，新加坡本地居民的勞動人口預計自 2020 年以後漸見縮減。按照一項計量經濟研究的預測，勞工供應增長每下跌 1%，便會令本地生產總值增長每年下降至少 0.5 個百分點。³⁸

5.2 基於上述背景，新加坡政府積極善用較年長僱員。在 1993 年，新加坡政府制定《退休年齡法令》(Retirement Age Act)，將法定最低退休年齡定為 60 歲。自 1990 年代以來，新加坡政府倚靠三方委員會(Tripartite Committee)(包括政府、工會和僱主)的緊密合作，推出多項專為促進年長人士就業而設的政策和法例。³⁹

5.3 下文概述新加坡政府在過去約 20 年推行的主要政策措施：

- (a) **提高法定最低退休年齡至 62 歲**：在《退休年齡法令》制定 6 年後，新加坡政府在 1999 年修訂該法例，將最低退休年齡提高至 62 歲，並一直有效至今。該法例過往訂有一項條文，容許僱主將 60 歲及以上僱員的薪酬削減最多 10%，以減輕相關開支對僱主的影響，但有關規定已在 2017 年 7 月取消；
- (b) **限制僱員提早一筆過提取退休儲蓄**：新加坡居民過往年滿 55 歲後，即可全數提取在公積金制度(Central Provident Fund)下的累計退休儲蓄。為減少市民提早退休的意欲，新加坡於 1987 年在公積金制度下推出最低存款計劃(Minimum Sum Scheme)，規定成員帳戶須存有最低結餘，用於每月發放年金，為期約 20 年。自 2013 年起，當地頒布強制規定，在 1958 年後出生的公積金成員如在退休帳戶存有最低結餘，便須購買

³⁸ 請參閱 Strait Times (2017a)。

³⁹ 三方合作伙伴即人力部(Ministry of Manpower)、全國職工總會(National Trades Union Congress)及新加坡全國僱主聯合會(Singapore National Employers Federation)。例如，三方委員會在 1997 年提出將強制退休年齡提高至 62 歲。其後，較年長僱員就業能力三方委員會(Tripartite Committee on Employability of Older Workers)於 2005 年成立，提出制定重新僱用法例。

年金，在 65 歲起可領取終身年金。⁴⁰ 此外，如有成員把首次領取每月年金的年齡由 65 歲延遲至 70 歲，則每延後一年，年金款額即可增加 7%。所有這些安排均提供額外誘因，鼓勵較年長人士繼續就業；

- (c) **立法保障僱員重聘權利至 67 歲**：在 2012 年 1 月，帶著重要標誌性的《退休年齡法令》經大幅修訂，成為《退休與重新僱用法令》(Retirement and Re-employment Act)。新法例強制規定僱主在僱員達到 62 歲最低退休年齡後，以固定年期合約或每年可續合約的方式，重聘有關僱員至 65 歲，而其薪酬與福利按生產力、職務和職責等合理因素而釐定。

如僱主已嘗試所有方案後，仍無法重聘合資格的較年長僱員⁴¹，作為最後辦法，僱主須向受影響僱員一筆過支付相等於其 3.5 個月薪酬的僱傭援助金(Employment Assistance Payment)，金額下限為 5,500 新加坡元(31,020 港元)，上限則為 13,000 新加坡元(73,060 港元)。有關款項旨在協助僱員在覓得新工作前渡過難關。

由 2017 年 7 月起，強制重新僱用年齡由 65 歲提高至 67 歲，而僱主可將重聘責任轉移至其他僱主；

- (d) **向僱用 55 歲及以上年長僱員的僱主提供薪酬資助**：特別就業補貼(Special Employment Credit)計劃自 2011 年起推出，旨在提升較低技術僱員的就業能力。自 2017 年中開始，僱主如以最高 4,000 新加坡元(22,600 港元)月薪僱用合資格僱員，每月可獲發薪酬補貼，金額按年齡組別分級釐定，最高為月薪 11%，直至 2019 年底。⁴²

⁴⁰ 現時規定的退休帳戶最低結餘是 6 萬新加坡元(372,000 港元)。年金款額視乎成員所選的計劃而定，標準預設計劃的金額介乎 720 新加坡元(4,046 港元)至 2,060 新加坡元(11,577 港元)。

⁴¹ 僱員須有令人滿意的工作表現，並且健康良好。合資格僱員達到退休年齡前，須已受聘 6 個月，而重新僱用的條款須經僱傭雙方同意。人力部負責處理任何有關糾紛。

⁴² 自 2017 年 7 月 1 日起，僱用 55-59 歲僱員的補貼金額為薪酬 3%，60-64 歲僱員為 5%，65 歲及以上僱員則為 8%。如僱用 65 歲及以上僱員，可額外獲發 3%獎勵補貼。

至於僱用 40 歲及以上的較高技術僱員，例如專業人員、經理、行政人員和技術人員，僱主自 2015 年起可在職業支援計劃(Career Support Programme)下每月獲發資助。現時，在聘用僱員首 6 個月期間，僱主每月可獲發還相等於僱員薪金 50%的資助，其後 6 個月為 30%，第三個 6 個月期間則為 20%。資助為期 18 個月，總額上限為 42,000 新加坡元(236,040 港元)；

- (e) **減低僱用年長僱員的僱主公積金供款**：自 1988 年起，僱主的公積金供款比率會隨僱員年齡增加而減少，以提升較年長僱員的就業能力。這可歸因於在按年資釐定薪酬的架構下，年長僱員薪金一般較高。現時，僱主就 65 歲及以上長者僱員供款的比率為薪金總額 7.5%，低於 35 歲及以下年輕僱員 17%供款比率的一半；
- (f) **向因應較年長僱員所需而重新設計工作間和流程的僱主發放補助金**：新加坡在 2016 年 7 月推行經改善的優化職場計劃(WorkPro)，如企業因應 50 歲或以上較年長僱員的需要而推行以下措施，可獲發放一筆過財政資助：(i)重新設計工作間或工作流程；(ii)提供彈性工作安排；及(iii)為較年長僱員採取年齡管理措施。每名僱主可獲發最高 48 萬新加坡元(270 萬港元)的補助金；
- (g) **提供財政資助以鼓勵低收入僱員繼續就業**：就業補助計劃(Workfare Income Supplement Scheme)在 2007 年推出，提供誘因予 35 歲及以上、月薪低於 2,000 新加坡元(11,300 港元)的低收入和低技術僱員，繼續就業。為了向較年長僱員提供額外誘因，60 歲或以上僱員領取收入補助的全年金額上限定於 3,600 新加坡元(20,340 港元)，較 35-44 歲僱員的 1,500 新加坡元(8,430 港元)上限高出逾倍。40%的補助款項會以現金方式直接發放，其餘 60%則會撥入僱員的公積金帳戶；
- (h) **保障僱員免受年齡歧視**：新加坡並無針對年齡歧視的全面法例，但《退休與重新僱用法令》訂有條文，保障年齡未滿指明最低退休年齡的僱員，免於純粹因年齡而遭無理解僱。該法例亦就違法解僱和不合理拒絕重聘的情況，訂定補救方法。根據新加坡政府的資料，年齡

歧視在當地並不普遍，當局在 2017 年只接獲 42 宗相關投訴；⁴³ 及

- (i) **為較年長僱員提供再培訓**：新加坡政府在 2016 年投入約 4 億新加坡元(23 億港元)，為僱員培訓課程提供資助，以提升僱員的技術。⁴⁴ 此外，政府亦撥款約 3,700 萬新加坡元(2.08 億港元)，為 25 歲及以上人士提供 500 新加坡元(2,810 港元)的再培訓補貼，至今有 12 萬人受惠，當中 63%為 40 歲及以上人士。然而，根據一項早前在 2009 年完成的研究，目前僅獲有限實質數據顯示再培訓課程對"較年長僱員的就業機會和持續就業帶來影響"。⁴⁵

5.4 值得注意的是，以上部分措施看來或對新加坡年長人士的就業情況，帶來一定影響。例如，《退休與重新僱用法令》在 2012 年制定後，當地年滿 62 歲而希望繼續工作的私營機構僱員，幾乎全部(99%)獲邀重新僱用。⁴⁶ 此外，約 98%獲重聘的僱員未有被削減薪酬。⁴⁷ 與此同時，政府透過特別就業補貼(Special Employment Credit)計劃向僱員發放逾 30 億新加坡元(169.5 億港元)的薪酬資助。2013 年，共有 445 000 名僱員及 100 000 名僱主受惠於該計劃，當中 65 歲及以上的僱員約有 120 000 人。在 2017 年，於該計劃的推行期延長至 2019 年後，分別有 350 000 名僱員及 93 000 名僱主受惠。此外，自 2007 年以來，在就業補助計劃(Workfare Income Supplement Scheme)下已有 830 000 名僱員獲發約 55 億新加坡元(310 億港元)的薪酬補助。⁴⁸

5.5 以上措施的政策成效亦反映於新加坡年長人士的就業趨勢。**首先**，在 2011 年至 2017 年間，50 歲及以上年長勞動人口總共增加 25%，而 65 歲及以上長者勞動人口則大增 92%。

⁴³ 請參閱 Ministry of Manpower (2018a)。

⁴⁴ 請參閱 Ministry of Education (2017)。

⁴⁵ 請參閱 The Sloan Centre of Aging and Work (2009)。

⁴⁶ 根據人力部經濟組(Economics Unit)的資料，僱員接受重新僱用邀請的比率在 2012 年為 98.1%。經濟組亦估計該法例每年平均令較年長人士的就業率增加 1.6%。然而，一項政府研究的結論認為，這項政策成效亦可歸因於其他因素，包括政策推行前的"勞動市場緊絀"及"外來工人的政策收緊"。請參閱 Ministry of Manpower (2017a)。

⁴⁷ 請參閱 Ministry of Manpower (2018b)。

⁴⁸ 請參閱 Ministry of Manpower (2018b)。

第二，在 2011 年至 2017 年間，55-64 歲年長人士的勞動人口參與率由 63.4% 升至 69.5%，長者組別的比率亦由 20.4% 升至 26.8%。**第三**，由於年長僱員人數迅速增加，他們佔整體勞動人口的比例在同期由 30.1% 升至 34.4%，長者組別則由 3.7% 幾乎倍增至 6.5%。**第四**，由於年長僱員的教育程度普遍較低，在 2017 年有 50% 的年長僱員從事低技術或藍領工作，而長者組別的比例更高達 68%。**最後**，長者的每月工作收入偏低。例如，60 歲及以上全職僱員於 2017 年的每月總收入中位數約為 2,000 新加坡元 (11,240 港元)，只是新加坡整體勞動人口相應數字的 47%。

6. 觀察所得

6.1 香港的長者勞動人口參與率，在 10 年內倍增至 2017 年的 11.0%，但相對於日本和新加坡的 23.5% 和 26.8% 相應數字，比率未及一半。除了適用於所有年齡組別的一般計劃外，透過“中年就業計劃”向僱主每月發放培訓津貼，似乎是本港僅有專為促進年長人士就業而設的措施。

6.2 相反，日本和新加坡兩地政府為促進年長人士就業而推行的措施，則較香港為多。具體而言，這些計劃包括 (a) 制定特定法例，強制規定僱主須重新僱用年長僱員；(b) 僱主如讓較年長僱員留任或聘請這類僱員，可獲發資助；(c) 向較年長僱員提供資助，鼓勵他們留任工作；(d) 支援政府資助機構，為長者安排彈性和短期工作；及 (e) 提供法定保障，使僱員在職場免受年齡歧視。

立法會秘書處
資訊服務部
資料研究組
張志輝
2018 年 7 月 13 日
電話：2871 2127

資料摘要為立法會議員及立法會轄下委員會而編製，它們並非法律或其他專業意見，亦不應以該等資料摘要作為上述意見。資料摘要的版權由立法會行政管理委員會(下稱“行政管理委員會”)所擁有。行政管理委員會准許任何人士複製資料摘要作非商業用途，惟有關複製必須準確及不會對立法會構成負面影響，並須註明出處為立法會秘書處資料研究組，而且須將一份複製文本送交立法會圖書館備存。本期資料摘要的文件編號為 IN13/17-18。

香港年長人士的勞動人口的社會經濟特徵

		年長人士勞動人口 (50 歲及以上)			長者勞動人口 (65 歲及以上)			整體勞動人口 (15 歲及以上)		
		2007	2012	2017	2007	2012	2017	2007	2012	2017
1.	人口數目	2 069 100	2 504 500	2 893 900	812 800	916 700	1 153 800	5 699 600	5 985 500	6 156 500
2.	勞動人口數目	766 100	1 025 900	1 243 600	425 000	64 800	126 500	3 405 800	3 516 300	3 639 800
3.	勞動人口參與率(%)	37.0%	41.0%	43.0%	5.2%	7.1%	11%	59.8%	58.7%	59.1%
4.	就業人口	733 400	997 500	1 209 600	42 100	64 300	124 100	3 260 500	3 392 000	3 516 400
5.	失業人口	327 000	284 000	341 000	5 000	5 000	2 400	145 300	124 300	123 400
6.	失業率 (%)	4.3%	2.8%	2.7%	1.1%	0.8%	1.9%	4.3%	3.5%	3.4%
7.	工作人口的教育水平(%比重)									
	-高中及以下	84.5%	81.8%	78.6%	81.8%	82.1%	86.1%	67.8%	63.4%	57.9%
	-高等教育及以上	15.5%	18.3%	21.4%	18.1%	17.9%	13.9%	32.2%	36.6%	42.2%
8.	行業(%比重)									
	-管理及專業僱員	30.6%	32.7%	34.6%	36.1%	36.9%	28.6%	38.7%	41.1%	43.3%
	-較低技術僱員 ⁴⁹	60.8%	58.8%	55.6%	56.8%	59%	66.8%	44.5%	43.9%	42.4%
9.	每周工作時間(%比重)									
	-少於 35 小時	14.8%	17.8%	22.7%	21.6%	27.8%	35.4%	12.8%	16.4%	20.3%
	-35 小時或以上	85.2%	82.2%	77.3%	78.4%	72.2%	64.6%	87.2%	83.6%	79.7%
10.	每月收入中位數(港元)	\$9,500	\$12,000	\$15,000	\$7,000	\$9,000	\$10,200	\$11,000	\$13,000	\$17,000

⁴⁹ 包括服務和銷售人員、工藝和有關人員、機台及機器操作員和裝配員，以及非技術工人，但不包括文員。

選定地方促進年長人士就業的主要措施

	香港	日本	新加坡
(A) 2017 年主要勞動人口統計數字			
(a) 50 歲及以上人士佔勞動人口的比例	• 34.1%。	• 39.9%。	• 34.4%。
(b) 55-64 歲人士的勞動人口參與率	• 64.2 (50 至 64 歲)。	• 75.3%。	• 69.5%。
(c) 65 歲及以上人士佔勞動人口的比例	• 3.5%。	• 12.2%。	• 6.5%。
(d) 65 歲或以上人士的勞動人口參與率	• 11.0%。	• 23.5%。	• 26.8%。
(B) 促進年長人士就業的主要措施			
(a) 法定最低退休年齡	• 無。	• 60 歲。	• 62 歲。
(b) 續聘或重聘較年長僱員的法例	• 無。	• 必須續聘或重聘有關僱員至 65 歲。 ⁵⁰	• 必須安排重聘有關僱員至 67 歲。 ⁵¹
(c) 向僱用較年長僱員的僱主提供資助	<ul style="list-style-type: none"> • 僱用 40 歲及以上人士，可獲資助 3,000 港元，為期 6 個月。 • 僱用 60 歲及以上人士，可獲資助 4,000 港元，為期 6 至 12 個月。 	• 提高退休年齡至 65 歲或以上，甚或取消退休年齡，可獲資助 10 萬日元 (6,950 港元) 至 160 萬日元 (111,200 港元)。	• 僱用 55 至 64 歲及人士，可獲 3%-5% 薪酬補貼，而僱用 65 歲及以上人士，可獲 11% 補貼。
(d) 重新設計工作間的資助	• 無。	• 開支的 60% (或就僱用每名 60 歲以上僱員獲發 285,000 日元 (19,807 港元)，以較低金額為準)，上限為 1,000 萬日元 (695,000 港元)。	• 就重新設計工作間獲發最高 30 萬新加坡元 (169 萬港元)。

⁵⁰ 根據《高年齡者僱用安定法》的規定。

⁵¹ 根據《退休與重新僱用法令》的規定。

選定地方促進年長人士就業的主要措施(續)

	香港	日本	新加坡
(e) 針對年齡歧視的法定保障	<ul style="list-style-type: none"> 無。 	<ul style="list-style-type: none"> 《僱用對策法》。⁵² 	<ul style="list-style-type: none"> 《退休與重新僱用法令》。⁵³
(f) 其他措施	<ul style="list-style-type: none"> 為年長人士舉辦招聘會； 為較年長人士舉辦再培訓課程。 	<ul style="list-style-type: none"> 分階段提高領取年金的年齡至 65 歲及獎勵延遲領取年金的人士； 由銀髮人力資源中心安排臨時工作； 向僱用較年長僱員的較年長企業東主提供資助。 	<ul style="list-style-type: none"> 限制提早提取公積金儲蓄； 減低僱主的公積金供款； 向 60 歲及以上低收入僱員提供資助，全年金額上限為 3,600 新加坡元 (20,340 港元)。

⁵² 日本雖未有單獨針對年齡歧視立法，但《僱用對策法》訂有提供平等機會的相關保障，包括關乎年齡的保障。

⁵³ 新加坡雖未有單獨針對年齡歧視立法，但《退休與重新僱用法令》保障僱員免因年齡而遭解僱。

參考資料

香港

1. Census and Statistics Department. (2013) *Thematic Household Survey Report No. 52*. Available from: https://www.ogcio.gov.hk/en/about_us/facts/doc/householdreport2013_52.pdf [Accessed July 2018].
2. Census and Statistics Department. (2017a) *Hong Kong Labour Force Projections for 2017 to 2066*. Available from: <https://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp200.jsp?productCode=FA100042> [Accessed July 2018].
3. Census and Statistics Department. (2017b) *Hong Kong Population Projections 2017-2066*. Available from: <https://www.statistics.gov.hk/pub/B1120015072017XXXXB0100.pdf> [Accessed July 2018].
4. Census and Statistics Department. (2017c) *Hong Kong 2016 Population By-census - Main Results*. Available from: <https://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp459.jsp?productCode=B1120098> [Accessed July 2018].
5. Chief Secretary for Administration's Office. (2013) *Public Engagement Exercise on Population Policy*. Available from: https://www.hkpopulation.gov.hk/public_engagement/pdf/PEEPP_eng_lowres.pdf [Accessed July 2018].
6. Chief Secretary for Administration's Office. (2015) *Population Policy Strategies and Initiatives*. Available from: https://www.hkpopulation.gov.hk/public_engagement/pdf/PPbooklet2015_ENG.pdf [Accessed July 2018].
7. Chief Secretary for Administration's Office. (2018) *Blog: Optimising human resources to propel economic development*. Available from: <https://www.cso.gov.hk/eng/blog/blog20180415.htm> [Accessed July 2018].

8. Commission on Poverty. (2017) *Hong Kong Poverty Situation Report 2016*. Available from: [https://www.povertyrelief.gov.hk/eng/pdf/Hong_Kong_Poverty_Situation_Report_2016\(2017.11.17\).pdf](https://www.povertyrelief.gov.hk/eng/pdf/Hong_Kong_Poverty_Situation_Report_2016(2017.11.17).pdf) [Accessed July 2018].
9. Employees Retraining Board. (2018) *Statistics* Available from: http://www.erb.org/corporate_information/corporate_communications/statistics/en/ [Accessed July 2018].
10. Equal Opportunities Commission. (2016) *Exploration Study on Age Discrimination in Employment*. Available from: <http://www.eoc.org.hk/eoc/upload/ResearchReport/2016161633111925251.pdf> [Accessed July 2018].
11. Government of the HKSAR. (2017a) *The Chief Executive's 2017 Policy Address*. Available from: <https://www.policyaddress.gov.hk/2017/eng/index.html> [Accessed July 2018].
12. Government of the HKSAR. (2017b) *2016 Economic Background and 2017 Prospects*. Available from: https://www.hkeconomy.gov.hk/en/pdf/er_16q4.pdf [Accessed July 2018].
13. GovHK.(2017) Press releases: *About 2 500 vacancies on offer at Job Fair for Middle-aged and Elderly Employment*. Available from: <http://www.info.gov.hk/gia/general/201707/26/P2017072600290.htm> [Accessed July 2018].
14. Labour Department. (2003) *Report on the Re-employment Pilot Programme for the Middle-aged*. LC Paper No. CB(2)2054/02-03(01). Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr02-03/english/panels/mp/papers/mp0328cb2-2054-1e.pdf> [Accessed July 2018].
15. Labour and Welfare Bureau. (2018) *Replies to initial written questions raised by Finance Committee Members in examining the Estimates of Expenditure 2018-19*. Available from: <https://www.lwb.gov.hk/eng/legco/lwb-l-e-2018.pdf> [Accessed July 2018].
16. Legislative Council Secretariat. (2015) *Panel on Manpower: Employment of the middle-aged and mature persons*. LC Paper No. CB(2)250/15-16(06). Available from: <https://www.legco.gov.hk/yr15-16/english/panels/mp/papers/mp20151117cb2-250-6-e.pdf> [Accessed July 2018].

17. Mandatory Provident Fund Schemes Authority. (2017) *Statistical Analysis of Accrued Benefits Held by Scheme Members of Mandatory Provident Fund Schemes*. Available from: http://www.mpfa.org.hk/eng/information_centre/statistics/MPF_Statistical_Report/files/Statistical_Analysis_of_Accrued_Benefits_Held_by_Scheme_Members_2017.pdf [Accessed July 2018].
18. Mandatory Provident Fund Schemes Authority. (2018) *Annual reports*. Available from: http://www.mpfa.org.hk/tch/information_centre/publications/annual_reports/index.jsp [Accessed July 2018].
19. Steering Committee on Population Policy. (2013) *Public Engagement Exercise on Population Policy*. Available from: https://www.hkpopulation.gov.hk/public_engagement/pdf/PEEPP_eng_lowres.pdf [Accessed July 2018].
20. Task Force on Population Policy. (2003) *Report of the Task Force on Population Policy*. Available from: <http://www.info.gov.hk/info/population/eng/index.htm> [Accessed July 2018].

日本

21. Bass, et al. (1996) *Public Policy and the Old Age Revolution in Japan*. New York, Haworth Press.
22. Daiwa Research Institute. (2015) *Elderly Employment in Japan*. Available from: https://www.dir.co.jp/english/research/report/others/20151021_010243.pdf [Accessed July 2018].
23. Fujimoto, M.(2008) *Employment of Older People after the Amendment of the Act Concerning Stabilization of Employment of Older Persons: Current State of Affairs and Challenges*. Available from: http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2008/JLR18_fujimoto.pdf [Accessed July 2018].
24. Japan Institute for Labour Policy and Training. (2016) *Labour Situation in Japan and its Analysis: General Overview 2015/2016*. Available from: <http://www.jil.go.jp/english/ljsj/general/2015-2016/2015-2016.pdf> [Accessed July 2018].

25. Japan Institute for Labour Policy and Training. (2017) *Japanese Working Life Profile 2016/2017 — Labor Statistics* Available from: <http://www.jil.go.jp/english/jwl/2016-2017/all.pdf> [Accessed July 2018].

26. Matsuura, T. (2009) *Current Status and Issues Regarding the Employment of Older Workers*. Available from: http://www.nli-research.co.jp/files/topics/51141_ext_18_en_0.pdf [Accessed July 2018].

27. Ministry of Labour, Health and Welfare. (2016) *2016 Edition of Annual Health, Labour and Welfare Report*. Available from: <http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw10/index.html> [Accessed July 2018].

28. Ministry of Labour, Health and Welfare. (2018) *Website*. Available from: <http://www.mhlw.go.jp/english/> [Accessed July 2018].

29. Oka, M. & Kimura, T. (2003) *Managing an Ageing Labour Force: The Interplay between Public Policies and the Firm's Logic of Action- The Case of Japan*. Available from: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1111%2F1468-0440.00248.pdf> [Accessed July 2018].

30. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2004) *Ageing and Employment Policies*. Paris, OECD Publications.

31. Organisation for Economic Co-operation and Development.(2012) *Thematic Follow-up Review of Policies to Improve Labour Market Prospect for Older Workers*. Available from: <https://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Japan-MOD.pdf> [Accessed July 2018].

32. Organisation for Economic Co-operation and Development.(2017) *Pensions at a Glance*. Available from: <http://www.oecd.org/japan/PAG2017-JPN.pdf> [Accessed July 2018].

33. Sakuraba, R. (2009) *The Amendment of the Employment Measure Act: Japanese Anti-Age Discrimination Law*. Available from: http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2009/JLR22_sakuraba.pdf [Accessed July 2018].

34. Statistics Bureau.(2017) *Statistical Handbook of Japan 2017*. Available from: <http://www.stat.go.jp/english/data/handbook/pdf/2017all.pdf> [Accessed July 2018].
35. Taylor et al. (2008) *Ageing Labour Forces – Promises and Prospects*. Cheltenham, Edward Elgar Publishing.

新加坡

36. Gov.sg. (2012) *How does the shrinking local workforce affect Singapore's economy*. Available from: <https://www.gov.sg/factually/content/how-does-the-shrinking-local-workforce-affect-singapores-economy> [Accessed July 2018].
37. Higgins and Vyas. (2017) The policies, practices and predicaments of senior employment in Hong Kong and Singapore, *Ageing and Society*, Cambridge University Press. Available from: <https://www.cambridge.org/core/journals/ageing-and-society/article/policies-practices-and-predicaments-of-senior-employment-in-hong-kong-and-singapore/103896092369BA8A677F979F07F932ED> [Accessed July 2018].
38. Ministry of Education. (2017) *Committee of Supply Debate Speech by Minister of Education (Higher Education and Skills) Ong Ye Kung*. Available from: <https://www.moe.gov.sg/news/speeches/moe-fy-2017-committee-of-supply-debate-speech-by-minister-of-education-higher-education-and-skills-ong-ye-kung> [Accessed July 2018].
39. Ministry of Health. (1984) *Report of the Committee on the Problems of the Aged*. Available from: <http://eresources.nlb.gov.sg/printheritage/detail/f0be2e9a-d4c8-4cea-ad3d-230e5cda4afe.aspx> [Accessed July 2018].
40. Ministry of Manpower. (2007a) *A Statistical Profile of Older Workers*. Available from: <http://stats.mom.gov.sg/Pages/Statistical-Profile-Older-Workers.aspx> [Accessed July 2018].

41. Ministry of Manpower. (2017a) *Feature Article. Impact of the Implementation of Retirement and Re-employment Act on Older Workers' Employment Outcomes*. Available from: https://www.mti.gov.sg/ResearchRoom/SiteAssets/Pages/Economic-Survey-of-Singapore-First-Quarter-2017/FA_1Q17.pdf [Accessed July 2018].
42. Ministry of Manpower. (2017b) *Labour Force in Singapore 2017*. Available from: <http://stats.mom.gov.sg/Pages/Home.aspx> [Accessed July 2018].
43. Ministry of Manpower. (2018a) *Action taken in cases of workplace discrimination*. Available from: <http://www.mom.gov.sg/newsroom/press-replies/2018/0312-action-taken-in-cases-of-workplace-discrimination>. [Accessed July 2018].
44. Ministry of Manpower. (2018b) *Speech by Mr Sam Tan, Minister of State for Manpower, at Committee of Supply 2018*. Available from: <http://www.mom.gov.sg/newsroom/speeches/2018/0305-speech-by-mr-sam-tan-minister-of-state-for-manpower-at-committee-of-supply-2018> [Accessed July 2018].
45. Ministry of Manpower. (2018c) *Written Answer by Mr Lim Swee Say, Minister for Manpower, to Parliamentary Question on employment of older workers*. Available from: <http://www.mom.gov.sg/newsroom/parliament-questions-and-replies/2018/0108-written-answer-by-mr-lim-swee-say-minister-for-manpower-to-parliamentary-question-on-employment-of-older-workers> [Accessed July 2018].
46. Strait Times. (2017a) *Singapore faces double whammy in labour supply: Study*. Available from: <https://www.straitstimes.com/business/economy/singapore-faces-double-whammy-in-labour-supply-study> [Accessed July 2018].
47. Strait Times. (2017b) *126,000 Singaporeans pick up new skills in first year of SkillsFuture Credit scheme*. Available from: <https://www.straitstimes.com/singapore/manpower/126000-singaporeans-pick-up-new-skills-in-first-year-of-skillsfuture-credit> [Accessed July 2018].

48. The Sloan Center on Aging and Work. (2009) *Global Policy Brief No.3 – Singapore Public Policy*. Available from: http://www.bc.edu/content/dam/files/research_sites/agingandwork/pdf/publications/GPB03_Singapore.pdf [Accessed July 2018].

其他

49. Community Business. (2012) *Ageing: Impact on Companies in Asia*. Available from: <https://www.tafep.sg/sites/default/files/Ageing%20Publication.pdf> [Accessed July 2018].

50. World Bank Group. (2015) *Live Long and Prosper: Ageing in East Asia and Pacific*. Available from: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23133/9781464804694.pdf> [Accessed July 2018].