

長者就業情況：本港最新發展及海外政策比較

高級經濟師
陳大衛

經濟師
葉錦峰

2019年8月

摘要

香港長者的勞動人口參與率在過去十年間飆升。然而，有關數字在國際上仍相對較低，故或有進一步提升的空間。本文檢視香港和選定經濟體的相關趨勢，以及較近期為鼓勵有能力及有意就業的長者繼續工作而推出的政策。分析顯示，各地政府一般採取多管齊下的方法促進長者就業，包括增加工作誘因、減少僱主方面的障礙及提升長者的就業能力。

本文所載內容為作者的個人意見及分析，並不代表政府經濟顧問辦公室的意見。

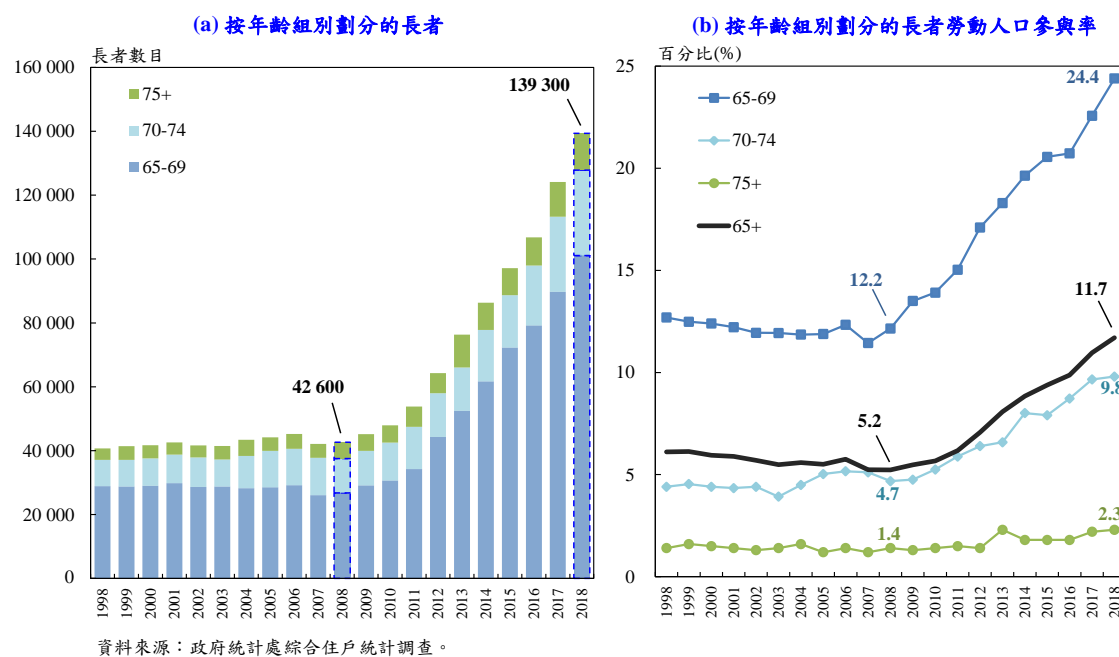
I. 前言

1. 本文探討香港 65 歲及以上長者的最新就業情況，並與海外經濟體作比較，亦扼要檢視選定經濟體近期為促進長者就業而推出的政策。

II. 香港長者的就業趨勢及國際比較

2. 在過去十年間（2008 至 2018 年），本港的長者勞動人口參與率隨長者教育水平及健康狀況¹持續改善而躍升，長者就業人數由 42 600 人大增至 139 300 人²—增長逾三倍（圖 1a）。具體而言，長者勞動人口參與率從 5.2% 上升逾倍至 11.7%，尤其是「少老」組群（即 65 至 74 歲），其增幅更為顯著（圖 1b）。

圖 1：1998 至 2018 年香港的長者就業人數及勞動人口參與率



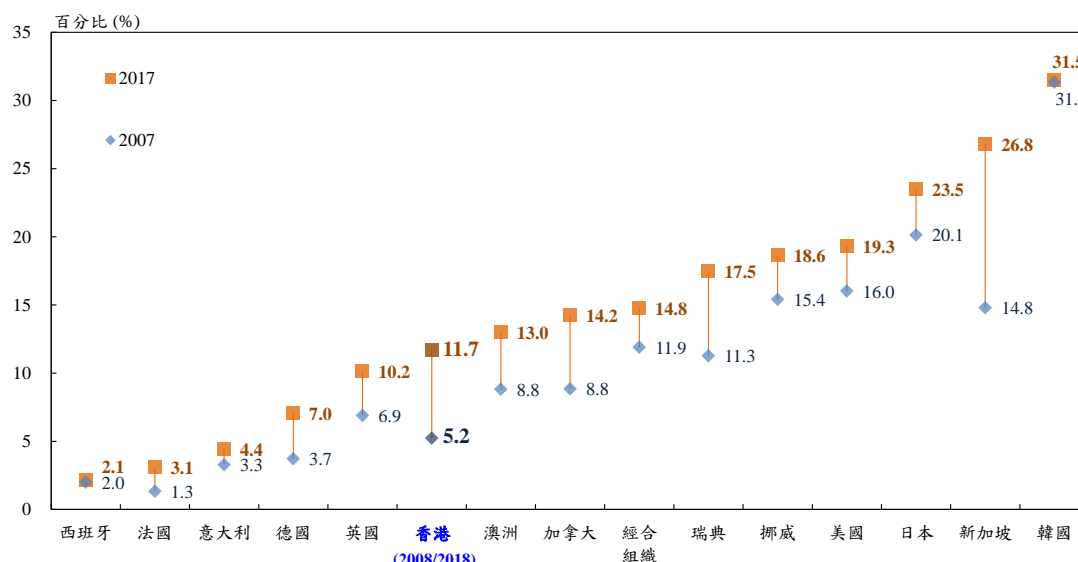
3. 與國際上其他經濟體相比，本港的長者勞動人口參與率（2018 年為 11.7%）略低於經濟合作及發展組織（經合組織）經濟體的平均值（2017 年為 14.8%），但與英國及澳洲相若，並高於德國、意大利及法國等許多主要歐元區經濟體。儘管如此，香港的數字明顯低於美國（19.3%）及多個亞洲經濟體，例如韓國（31.5%）、新加坡（26.8%）及日本（23.5%）（圖 2）。

¹ 衛生署進行的兩輪全港人口健康調查結果顯示，自我評估健康狀況為「極好」、「很好」或「好」的長者比例由 2003/04 年度的 35.6% 上升至 2014/15 年度的 46.1%。

² 除另有註明外，本文的香港勞工市場統計數字為陸上非住院人口的數字（不包括外籍家庭傭工）。

4. 在過去十年間，各地的長者勞動人口參與率普遍上升（圖 2）。雖然香港的最新數字仍然相對較低，但倍升的增幅確實顯著，在其他經濟體亦甚為鮮見。除香港外，新加坡的長者勞動人口參與率也大幅上升。另一方面，韓國的數字一直徘徊於高水平（略高於 30%）。

圖 2：2007 及 2017 年選定經濟體的長者勞動人口參與率



資料來源：經合組織：經合組織勞動人口參與率；新加坡：人力部勞動人口統計調查；香港：政府統計處綜合住戶統計調查。

5. 相關研究顯示，已發展經濟體中較年長在職人士的勞動參與率上升，可歸因於一系列社會、經濟和制度因素。除了健康狀況改善及教育水平得以提升外，對在職長者更加友善的職場文化、市場對體力勞動工作的需求減少，以及在職人士對退休金或退休儲蓄不足的擔憂，亦是相關因素³。以韓國為例，長期高企的長者勞動人口參與率部分反映其盛行的延遲退休文化、工人被迫提早退休然後重投勞工市場參與較低技術工作，以及家庭小型化導致社會安全網及家庭支援之間出現缺口。這些情況迫使部分長者除依靠工作來維持生計以外，別無他選⁴。

6. 從行業及職業的角度進行分析，有助我們了解香港與其他長者就業較普遍的選定經濟體（即韓國、新加坡、日本及美國）之間顯著的結構差異。按行業分析（表 1），日本和韓國有相對較高比例的長者從事第一產業（例如農業）及製造業，而在香港這些行業的規模較小。另外，美國的在職長者當中，有頗大比例受僱於公共行政、教育、人類保健及社會工作活動業。雖然香港及

³ OECD (2015), *Ageing: Debate the Issues*, OECD Insights, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264242654-en>.

⁴ OECD (2018c), *Working Better with Age: Korea*, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264208261-en>.

新加坡的長者就業結構相似，但後者顯然有較多長者受聘於住宿及膳食服務業，以及公共行政、教育、人類保健及社會工作活動業。

7. 在香港，在職長者中有顯著部分從事地產、專業及商業服務業（29.1%），幾乎是整體就業人口相應數字（14.8%）的兩倍⁵。另一方面，在職長者從事公共行政、教育、人類保健及社會工作活動業、金融及保險業，以及資訊及通訊業等行業的比例均低於整體數字。這些觀察結果亦普遍見於選定的經濟體中，唯日本和韓國長者從事第一產業的比例遠較為高，而美國在職長者和整體就業人口的行業特徵則更為相似。

表 1：2017 年按行業劃分的選定經濟體的在職長者比例

比例 (%)	日本	韓國 [^]	美國	新加坡 [#]	香港 (2018)
整體	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農業和漁業及其他第一產業	13.1 (3.9)	21.9 (5.9)	5.3 (3.0)	@	0.8 (0.7)
製造	11.4 (16.1)	7.9 (16.9)	7.1 (10.0)	7.6 (10.3)	3.9 (2.9)
建造	8.9 (7.6)	6.5 (7.5)	5.2 (7.0)	5.3 (4.6)	8.6 (9.9)
批發及零售	15.5 (16.5)	10.4 (14.1)	14.3 (13.2)	18.3 (16.4)	23.2 (21.9)
住宿及膳食服務	6.8 (6.0)	7.2 (8.5)	3.2 (7.1)	12.8 (6.2)	7.0 (8.4)
運輸、倉庫、郵政及速遞服務	4.6 (5.2)	7.1 (5.2)	4.4 (4.4)	11.4 (9.0)	11.5 (8.9)
資訊及通訊	0.6 (3.3)	0.4 (2.9)	1.5 (1.9)	1.0 (4.1)	0.9 (3.8)
金融及保險	1.0 (2.6)	0.9 (2.9)	4.2 (4.8)	3.8 (8.7)	2.4 (7.6)
地產、專業及商業服務	7.3 (5.4)	14.7 (11.1)	17.5 (14.4)	22.5 (15.9)	29.1 (14.8)
公共行政、教育、人類保健及社會工作活動	12.5 (20.8)	15.6 (18.4)	27.5 (27.1)	10.5 (19.2)	6.5 (15.7)
其他社會和個人服務及其他行業	18.3 (12.6)	7.4 (6.4)	9.7 (7.1)	6.8 (5.6)	5.9 (5.5)

註： (^) 只備有 60 歲及以上就業人士的統計數字。
 (#) 指由新加坡公民及永久居民組成的新加坡居民數字（不包括非居民）。
 () 括號內數字為按行業劃分的整體在職人士比例。
 (@) 沒有數字。
 由於進位關係，數字相加未必等於總和。
 資料來源： 政府統計處綜合住戶統計調查。其他經濟體：國家統計局。

⁵ 與此同時，2018 年本港逾四成（42.3%）在職長者從事低薪行業，遠高於整體就業人口的相應比例（27.8%）。最低工資委員會所識别的低薪行業包括：(i)零售業；(ii)飲食業；(iii)物業管理、保安及清潔服務；以及(iv)其他低薪行業，包括安老院舍；洗滌及乾洗服務；理髮及其他個人服務；本地速遞服務；以及食品處理及生產。

8. 按職業分析，日本及韓國的長者勞動人口參與率偏高，其特點是從事較低技術工作的長者比例很高（表 2a）。相比之下，在美國、新加坡及香港，許多長者從事較高技術職業⁶，尤其是美國較年長在職人士的技能相對較佳⁷。

9. 然而，香港在職長者從事較低技術工種的比例（68.8%）仍然高於整體就業人口的相應數字（56.3%），類似觀察亦見於日本、韓國和新加坡。按就業模式分析，雖然所有選定經濟體中長者從事兼職工作較整體就業人口更為常見，在職長者從事兼職工作的比例尤以日本、美國和韓國為高（2017 年從事兼職工作的比例分別為 45.0%、39.6% 及 35.4%，而 2018 年香港的數字則為 27.0%）（表 2b）。

⁶ 經理及行政級人員；專業人員；以及輔助專業人員。

⁷ OECD (2018a), *Ageing and Employment Policies: United States 2018: Working Better with Age and Fighting Unequal Ageing*, OECD Publishing, Paris.
<https://dx.doi.org/10.1787/9789264190115-en>.

表 2：2017 年按職業及就業模式劃分的選定經濟體的在職長者比例

比例 (%)	日本	韓國 [^]	美國 [*]	新加坡 [#]	香港 (2018)
整體	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(a) 按職業劃分					
較高技術					
經理及行政級人員	5.3 (2.2)	1.1 (1.2)	13.8 (11.1)	11.3 (15.3)	15.4 (12.6)
專業人員及輔助專業人員	9.2 (17.3)	5.7 (20.3)	38.3 (36.3)	12.0 (40.8)	15.8 (31.0)
小計	14.5 (19.5)	6.8 (21.4)	52.1 (47.4)	23.3 (56.1)	31.2 (43.6)
較低技術					
文書支援人員	10.3 (20.1)	4.4 (17.3)	10.1 (9.6)	8.5 (11.2)	5.3 (14.0)
服務工作及銷售人員	25.5 (26.0)	19.3 (22.4)	17.2 (18.8)	17.8 (11.6)	10.2 (17.2)
工藝及有關人員	5.2 (4.7)	7.2 (8.8)	5.5 (8.8)	5.0 (3.5)	6.7 (6.9)
機台及機器操作員及裝配員	16.9 (17.2)	10.6 (11.8)	6.4 (5.5)	12.6 (7.1)	11.0 (4.8)
非技術工人	14.7 (9.1)	31.8 (13.4)	8.0 (9.3)	32.2 (7.4)	35.3 (13.4)
農業及漁業工人；及未能歸類職業	13.0 (3.4)	19.9 (4.8)	0.7 (0.7)	0.6 (3.2)	0.2 (0.1)
小計	85.5 (80.5)	93.2 (78.6)	47.9 (52.6)	76.7 (43.9)	68.8 (56.3)
(b) 按就業模式劃分					
全職工作	55.0 (77.6)	64.6 (88.6)	60.4 (80.3)	68.0 (89.4)	73.0 (89.7)
兼職工作	45.0 (22.4)	35.4 (11.4)	39.6 (19.7)	32.0 (10.6)	27.0 (10.3)

註： (^) 只備有 60 歲及以上就業人士的統計數字。

(*) 作者將以美國職業標準分類編碼編製的統計數字按國際職業標準分類編碼重新歸類，以提供大致的比較。

(#) 指由新加坡公民及永久居民組成的新加坡居民數字（不包括非居民）。

() 括號內數字為按職業及就業模式劃分的整體在職人士比例。

由於進位關係，數字相加未必等於總和。

資料來源： 政府統計處綜合住戶統計調查。其他經濟體：個別國家統計局。

III. 近期選定經濟體為促進較年長在職人士就業而推出的政策

10. 本節探討近期美國、日本、韓國及新加坡這些長者勞動人口參與率較高的地區，為促進較年長在職人士就業而推出的政策。經合組織就其關於高齡化政策的國際性大型檢討發布了《延長壽命，延緩退休》（Live Longer, Work Longer）分析報告⁸，提出了有助鼓勵較年長人士就業的三大政策範疇⁹，即 i) 增加繼續工作的經濟誘因；ii) 減少僱主在僱用較年長人士方面的障礙；以及 iii) 提高長者的就業能力¹⁰。以下將按照這一框架進行討論，以便有系統地檢視相關政策。

III.1. 增加繼續工作的經濟誘因

11. 較年長人士的勞動力供應，取決於退休收入或社會福利制度所提供的經濟誘因。因此，除了逐步提高法定領取退休金 / 退休年齡外，選定經濟體還推出了相關政策以減低提早退休的誘因（或增加超過正常領取退休金年齡後仍繼續工作的誘因）¹¹，包括對選擇延期領取退休金 / 社會福利的人士提供具吸引力的額外金額。

12. 自 2000 年起，美國將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¹²會上升至 67 歲。提前退休會令退

⁸ OECD (2006), *Live Longer, Work Longer, Ageing and Employment Policies*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264035881-en>.

⁹ 此政策議程建基於在 2003 至 2005 年進行的 21 國檢討中所得出的主要觀察；這些觀察亦已由經合組織（2006）發表。

¹⁰ 經合組織提出有關高齡化與就業的政策例子：

政策範疇	政策例子
I. 增加繼續工作的經濟誘因	加強持續就業的誘因；消滅提早退休的誘因；確保失業、殘疾及其他福利支援，不會成為用作提早離開勞工市場的替代途徑；並提供更佳選項以分階段退休。
II. 減少僱主在僱用較年長人士方面的障礙	監察反歧視法例的成效；取消強制退休；檢視根據年齡或服務年期訂定薪酬的做法；協助保障就業機會；並鼓勵社會持分者推廣最佳工作常規。
III. 提高較年長就業人士的就業能力	提供合適的培訓機會；協助私營和公營職業介紹所為較年長求職者提供更完善的支援；並改善工作環境。

¹¹ OECD (2011), *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en.

¹² 最早可開始領取社會保障退休金的年齡為 62 歲。根據 1983 年社會保障修正案，就於 2000 至 2022 年間達到 62 歲的人士而言，正常退休年齡在這 22 年間由 65 歲逐漸增加至 67 歲。

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%）。

13. 同樣，日本政府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 歲提高到 2013 年的 65 歲，而延遲領取退休金可獲得的額外金額為每延期一年增加 8.4%。新加坡的情況亦相若，從 2013 年開始，中央公積金終身年金計劃（Central Provident Fund Lifelong Income For The Elderly Scheme）的 65 歲合資格成員，若延遲開始領取年金（最高至 70 歲），每延期一年，每月年金金額可增加高達 7%。

14. 此外，為了加強工作的經濟誘因，韓國政府在 2013 年擴大其收入稅務補貼（Earned Income Tax Credit）（2008 年首次推出時僅聚焦支援不論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¹³。新加坡的相類似的計劃—就業收入補助計劃（Workfare Income Supplement Scheme），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。

III.2. 減少僱主在僱用較年長人士方面的障礙

15. 選定的經濟體都會鼓勵僱主在支援較年長在職人士就業方面，發揮其重要角色。美國的勞工市場一般被認為較具彈性，當地強調企業應僱用並留任較年長在職人士，以確保長者能夠有機會擔任和留任優質工作，而政府亦著重推行反年齡歧視政策（OECD，2018a）。自 1967 年生效以來，《就業年齡歧視法》（Age Discrimination in Employment Act）一直保障 40 歲及以上人士，而平等就業機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission）負責相關的推廣工作，旨在使企業及個人遵守法例、提高守法意識，以及理解法例內容。

16. 同樣，日本政府於 2007 年訂立《就業措施法》（Employment Measure Act），禁止企業在招聘及僱用員工方面的年齡歧視¹⁴。此外，《高年齡者僱用安定法》（Law Concerning Stabilisation of Employment of Older Persons）於 2004 年修訂，要求僱主採取以下三項措施之一：（i）取消退休年齡；（ii）將

¹³ 收入稅務補貼於 2008 年首次推出，最初僅聚焦支援有兒童在職住戶（不論年齡），其後擴展至涵蓋沒有兒童的夫婦（不論年齡）和 60 歲及以上沒有配偶及兒童的一人在職住戶。

¹⁴ OECD (2018b), *Working Better with Age: Japan, Ageing and Employment Policies*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264201996-en>.

退休年齡提高至最少 65 歲；或 (iii) 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。

17. 韓國沒有法定退休年齡，但企業一般設有很低的退休年齡限制。當地政府已採取措施，要求企業將退休年齡限制延長至不低於 60 歲¹⁵。在 2005 年，政府採取工資頂峰制度 (“wage peak” system) 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下調工資，政府則提供補貼以補償僱員。其後，僱用 50 歲或以上而每週工作不多於 32 小時員工的企業，可獲提供削減工時補貼，以期讓更多較年長在職人士留在其主要職位繼續工作。為了進一步促進較年長人士延長就業年期，政府向符合以下條件的僱主提供補貼：(i) 僱用因強制退休年齡而退休的人士，(ii) 提高退休年齡至 60 歲以上，或 (iii) 取消強制退休年齡。

18. 在新加坡，《退休與重新僱用法》(Retirement and Re-employment Act) 訂定法定最低退休年齡為 62 歲，並規定僱主須重新僱用合資格而年屆 62 歲的僱員¹⁶直至 67 歲。除了立法之外，新加坡政府亦向重新僱用較年長人士的僱主提供特別就業補貼 (Special Employment Credit)：按員工的年齡劃分，55 至 64 歲員工的每月工資抵銷補貼為 3% 至 5%，而 65 歲及以上員工則達 8% 至 11%¹⁷。

III.3. 提高較年長就業人士的就業能力

19. 為提高較年長在職人士的就業能力，選定的經濟體一般會提升他們的技能或安排在職培訓、提供便利的就業服務，以及建構友善對待長者的工作環境。在美國，全國 2 500 多個美國就業中心 (American Job Centres) 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¹⁸。中高齡社區服務就業計劃 (Senior Community Service Employment Programme) 為 55 歲

¹⁵ 《禁止就業年齡歧視及促進長者就業法》(The Prohibition of Age Discrimination in Employment and Aged Employment Promotion Act) 在 2008 年訂立，要求僱主將退休年齡定為 60 歲或以上。

¹⁶ 合資格僱員指為僱主工作至少三年、工作表現令人滿意，以及健康狀況適合繼續工作的新加坡公民 / 永久居民。

¹⁷ 根據適用於 2017 年 7 月至 2019 年 12 月按年齡劃分的特別就業補貼，55 至 59 歲、60 至 64 歲，以及 65 歲及以上員工的抵銷率，分別達 3%、5%，以及 8% 至 11%。

¹⁸ 包括相關工具、資源和求職及就業支援；職涯發展及晉升支援服務；職場資訊；職涯指導及規劃；對個別求職者的知識、技能和能力評估，以及培訓支援。

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。

20. 韓國的在職長者較多從事較低技術工作，就業收入不太理想，故政府推出不同具針對性的就業支援計劃，以提升他們的就業能力。在 2012 年，韓國政府推出了一個專為處於職場生涯中段的專業人員而設的重啟計劃—50 歲以上職場新人適應支援計劃（New Workplace Adaptation Support for Workers Aged 50+），提供職涯諮詢服務及再就業策略培訓。除了政府營運的職業及就業支援中心外，就業希望中心（Job Hope Centres）於 2013 年成立，為在職中年人士及長者提供再就業服務。

21. 為了提供在職培訓機會予較年長就業人士，日本政府為以固定試用形式聘用中高齡就業人士的企業提供工作試驗誘因。此外，全國各地還設立了約 1 300 個銀髮人力資源中心（Silver Human Resources Centres），為長者提供短期工作機會。縣級的主要「Hello Work」求職中心（日本公營就業服務）設有長者專用服務，提供職業諮詢、求職指導、職位轉介及安排就業服務。另外，僱主可獲得補助金，以支付優化在職長者工作環境的部分費用¹⁹。

22. 在新加坡，未來技能中途職業加強津貼（SkillsFuture Mid-Career Enhanced Subsidy）為 40 歲及以上的合資格公民提供高達選定課程學費 90% 的補貼，以鼓勵他們提升技能及學習新技能。政府亦於 2016 年 7 月推出改良版優化職場（WorkPro）計劃，以進一步鼓勵僱主建構友善對待長者的工作場所，包括向企業提供三項津貼：（i）年長員工管理津貼（Age Management Grant），用於提高對管理年長員工措施的認識；（ii）重新設計工作津貼（Job Redesign Grant），旨在為 50 歲及以上的長者就業人士提供更節省勞力、更安全、更具智能的工作；及（iii）工作與生活平衡津貼（Work-Life Grant），以實施及維持靈活彈性的工作安排。

¹⁹ 涵蓋的費用包括安裝機械設備、改善工作方法和 / 或工作環境，以及檢視 / 實施就業管理系統（例如人力資源發展、能力評估及工時）。

香港的相關政策

23. 香港政府亦一直致力促進長者就業。雖然本港沒有法定退休年齡，但為回應人口高齡化帶來的人口挑戰，政府作為本地最大僱主，自 2015 年 6 月起將新入職公務員的退休年齡由文職職系人員原來的 60 歲提高至 65 歲，及由紀律部隊職系人員原來的 55 歲 / 57 歲提高至 60 歲，在 2000 年 6 月至 2015 年 5 月間加入政府的現職公務員，可自願選擇退休年齡為 65 歲（文職職系人員）或 60 歲（紀律部隊職系人員）。

24. 部分公營機構及私人市場上的公司亦有效法政府在這方面的做法。例如，管理香港所有公立醫院的醫院管理局，在 2015 年 6 月將新入職人員的退休年齡由 60 歲提高至 65 歲。此外，自 2015 年 12 月起，乙類保安人員許可證的年齡上限由 65 歲放寬至 70 歲，為體健的長者提供就業機會，並有助紓緩業界的招聘困難。

25. 為鼓勵長者重投勞工市場，勞工處推出了「中高齡就業計劃」：聘用 60 歲或以上失業年長求職人士的僱主，可就每名僱員獲取每月最高達 4,000 元的在職培訓津貼，為期 6 至 12 個月。此外，政府積極透過各種宣傳活動，鼓勵僱主採納友善對待長者的僱傭措施，並延長員工的工作生涯。

26. 在提高長者就業能力方面，勞工處已推行多項措施，協助長者取得最新就業資訊並尋找合適的職位空缺，包括舉辦各類招聘會²⁰、在「互動就業服務」網站設立專題網頁，以及在其就業中心設立特別櫃台。此外，較年長人士可按其個人期望、興趣及培訓需要²¹，報讀僱員再培訓局的相關課程。除此之外，僱員再培訓局於 2018 年 9 月推出「度身訂造課程（兼職工）」試點計劃，以配合不同背景僱員（包括較年長人士）的就業需要，並推動僱主聘用合適學員。

²⁰ 例如大型專題就業招聘會及地區性兼職工作招聘會，以及為求職長者而設的就業講座。

²¹ 僱員再培訓局提供約 700 項涵蓋近 30 個行業的培訓課程，開辦切合較年長人士就業需要的培訓課程，為完成就業掛鉤課程的學員（包括較年長人士）提供就業跟進服務，以及舉辦「職場再出發」實戰系列活動及「工作體驗日」等支援服務，以協助他們投入勞動市場。

27. 在 2018 年經優化的「在職家庭津貼」亦可供在職長者申領，鼓勵通過就業自力更生，與部分經濟體提供工作支援津貼的做法一致²²。政府也提供不同的交通費補貼，有助提高較年長人士就業的地區流動性。

IV. 結語

28. 香港最新的長者勞動人口參與率雖然在過去十年間迅速上升，但與部分海外經濟體相比，仍處於相對較低的水平，或有進一步提升的空間。以上分析扼要地檢視較近期選定經濟體促進長者就業而推出的政策，顯示海外政府採取的政策是多管齊下的，而有關政策亦因應較年長就業人士的最新勞工市場狀況而持續加強並調整，主要政策範疇包括增加誘因、減少僱主方面的障礙，以及提高長者的就業能力。

29. 由此可見，鼓勵有能力及有意就業的長者留在或重投勞工市場或以多管齊下的方法最為適宜，從而有助紓緩人口高齡化所引致的勞動力萎縮問題、保留珍貴的人力資源、有利防貧²³，以及在個人層面上幫助長者保持與社會聯繫，這亦可能對其心理健康有益²⁴。

²² 此外，由 2019 年 2 月起，政府為年齡介乎 60 至 64 歲的健全受助人於綜合社會保障援助計劃下設立新的「就業支援補助金」（每人每月 1,060 元的定額補助金），以鼓勵他們投入勞動市場並持續就業。

²³ 見香港政府發表的《2017 年香港貧窮情況報告》專題 2.3。
[https://www.povertyrelief.gov.hk/chi/pdf/Hong_Kong_Poverty_Situation_Report_2017\(2018.11.19\).pdf](https://www.povertyrelief.gov.hk/chi/pdf/Hong_Kong_Poverty_Situation_Report_2017(2018.11.19).pdf)。

²⁴ 根據 Schwingel A. 等人的研究（2009），與沒有從事志願工作的退休人士相比，較年長在職人士及從事志願工作的退休人士的認知表現分數明顯較高，出現較少抑鬱症狀，心理健康和生活滿意度較高（Schwingel, A., Niti, M., Tang, C., and Ng, T.P. (2009), “Continued work employment and volunteerism and mental well-being of older adults: Singapore longitudinal ageing studies.” *Age and Ageing*, 38(5), pp. 531–537. <https://doi.org/10.1093/ageing/afp089>）。Minami U. 等人（2015）發現部分長者退休後的心理健康狀況惡化，但從全職工作轉為兼職工作的長者的心理狀態則沒有明顯變化（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. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0144069>）。