

## 富經驗勞動人口助提升香港長遠競爭力

(2009年12月15日 香港)根據一項智經研究中心(“智經”)委託進行的研究，本港應鼓勵私營企業及非政府機構試行更多彈性退休計劃，藉以舒緩未來勞動人口老齡化對本港長遠競爭力帶來的影響。

聯合國一項研究指出，未來10至15年間，亞太區整體勞動人口將因人口老齡化而萎縮約10%，香港的情況亦將相若。彈性退休為僱主與僱員雙方的協定，讓僱員可選擇在已屆退休年齡後繼續工作，或在未達退休年齡時提早局部從工作中退下來。

智經今日發表一份題為「彈性退休·更佳選擇」的研究報告。智經理事伍穎梅小姐表示：「人力資源是知識型經濟最寶貴的資產。香港人口未來將急速老齡化，長遠會對競爭力構成不利影響。」

正如其他已發展經濟體系一樣，本港人口老齡化是可預見的趨勢，特點是長者撫養率高而出生率低，這最終會對個人和社會帶來沉重的財政壓力，並妨礙經濟發展。

2006年，本港人口65歲及以上的比例為12.4%，到2036年則預期攀升至26%。另外，2006年每1,000名15至64歲的工作人士撫養168名65歲及以上的長者；該數字到2036年將增至425名。

伍穎梅指出：「根據國際經驗，擁有富豐經驗和技能的退休員工，對受人口老齡化和勞動力萎縮困擾的經濟體系而言，是寶貴的人力資源。」

根據一項研究，美國嬰兒潮時代出生人士假如延遲退休，國內生產總值到2035年可增加12.9萬億美元。另一項有關加拿大的研究則估計，假如該國的退休年齡由2001年的61.2歲提高至65歲，實質人均國內生產總值長遠可增長12%。

世界各國已根據本身的人口和社會經濟狀況，推行各種彈性退休計劃，以應付人口改變的挑戰，當中包括歐盟、美國、英國、日本及新加坡。各彈性退休計劃可以立法或集體商議制訂。

現時香港並沒有法定退休年齡，但大部份公司員工及公務員均於 60 歲退休。是次研究訪問了會計、教育、護理、保險及公共衛生等界別的七名代表，了解他們對彈性退休計劃的意見，他們認為：

- 持續就業應根據能力而定，年齡並不是唯一考慮；
- 退休年齡後的就業，應是僱主與僱員之間的磋商及協議。
- 高級管理層成員年屆退休年齡便應退下來，讓新力軍有晉升機會，但仍可以兼職顧問形式繼續工作。

智經報告指出，對私營企業而言，彈性退休並非全新事物；重要的是鼓勵企業、非政府機構及大學推行更多彈性退休試驗計劃，並與有關持份者，包括工會和僱主磋商。

報告其他建議包括：

- 推動公眾教育，提升市民對退休選擇的認知；
- 展開研究，以了解中小企業對彈性退休的實際安排及看法，以便設立資料庫；及
- 考慮成立專責老人議題的專員辦事處，加強統籌及協調涉及勞工及強積金的相關政策。

伍穎梅補充說：「香港需要主動研究部署有關年長勞動人口及其工作模式的政策，彈性退休計劃是應付勞動人口老齡化的其中一個方案。」

她強調，實施彈性退休計劃必須循序漸進，而任何對現行政策或法例的改動，社會必須充份討論。彈性退休對社會福利、強積金、僱傭合約、員工晉升前景及勞工保險所構成的影響，亦需要深入探討。

智經研究亦指出，延遲退休長遠可舒緩勞工短缺，減少醫療和其他開支，並使員工在社會上保持活躍。此外，富有經驗和技能的員工可透過彈性退休計劃繼續工作，並指導較年輕的同事及傳授知識。

完