發佈：2022-02-16, 週三 15:34
點擊數：15349



為何需要探討新加坡高齡就業政策？

--同樣是亞洲國家，大多數為華人(2020年占74.2%)；

Phoca PDF

發佈：2022-02-16, 週三 15:34
點擊數：15349

--高齡化進程略晚於臺灣，但高齡就業專法早臺灣實施近9年，具較長的推動經驗；

--

高齡者就業率較臺灣地區高出許多，值此高齡化、少子女化同時衝擊與缺工之際，值得探討其背景成因。

新加坡、我國、經濟合作暨發展組織(OECD)相關資料比較表

項目	新加坡	中華民國	OECD
平均壽命	83.9	81.3	81.0
65歲以上人口占總人口比率%	16.0	16.7	23.4
工作年齡人口占總人口比率%	69.5	70.9	
扶老比	23.1	23.5	
65歲以上人口勞動力參與率%	30.1	8.8	15.3
55-64歲勞動力參與率%	70.5	48.9	63.7
65歲以上人口就業率%	28.5	8.3	
55-64歲就業率%	67.5	47.8	60.4
65歲以上人口失業率%	5.4	0.39	
55-64歲失業率%	4.6	2.2	
15-24歲失業率%	7.5	11.6	12.5
實際平均退休年齡(歲)	67.0	61.6	
婦女平均總生育率	1.10	0.99	
高齡化社會到達年	1999	1993	
高齡社會到達年	2019	2018	
超高齡社會到達年	2026	2025	
實施就業專法	2012.1.1.	2020.12.4.	

資料來源：郭振昌(2021)整理

Phoca PDF

發佈：2022-02-16, 週三 15:34
點擊數：15349

新加坡高齡者勞動市場特性

一、新加坡2020年中/高齡者全職占高比率%

--55-59歲占86

--60-64歲占81

--65-69歲占74

--70歲以上占62

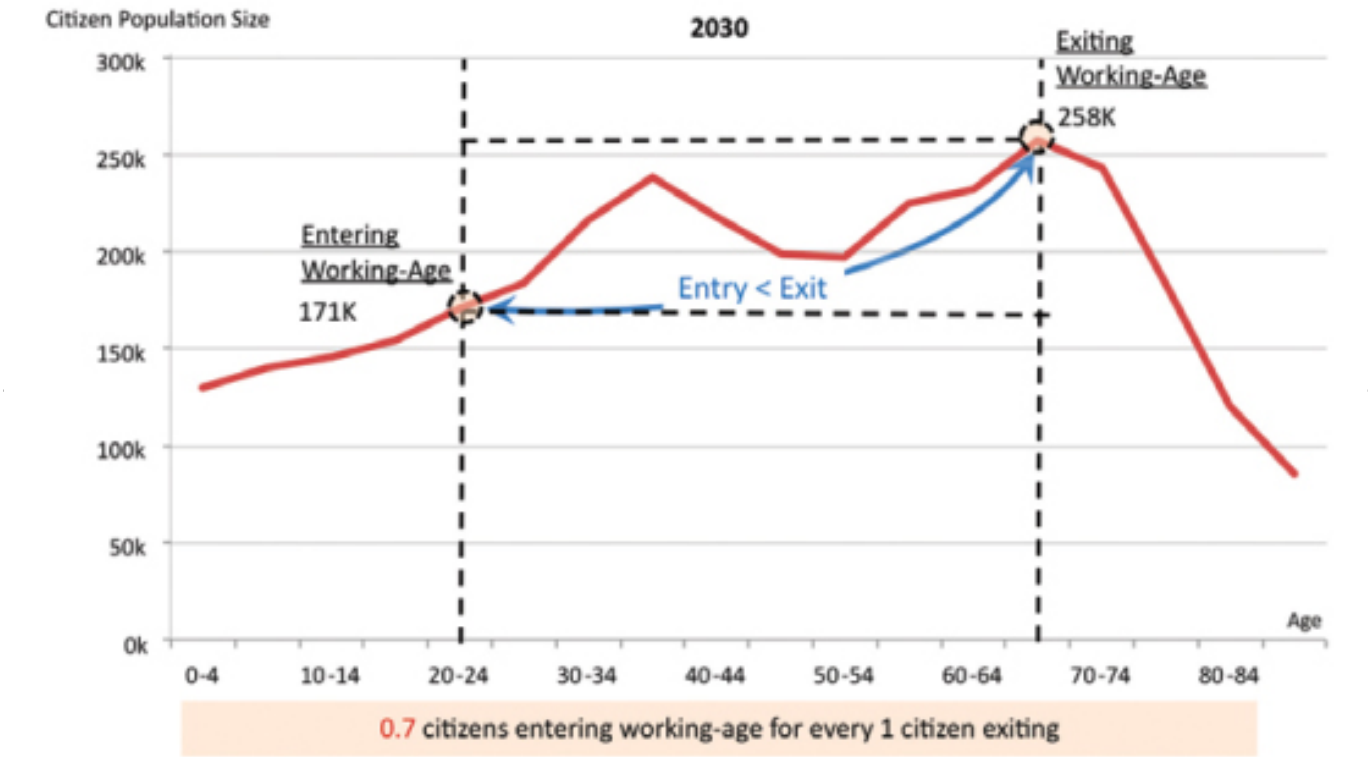
二、新加坡2020年高齡者從事低階工作居多，所得中位數(新幣，約為新台幣20.6倍)如下表：

Phoca PDF

發佈：2022-02-16, 週三 15:34
點擊數：15349

	全國	55-64歲	60歲以上	65歲以上
全職業	4,534	3,168	2,330	1,000-1,499 占最多數
工廠機械操作組裝	2,000	2,000	1,771	60-64歲從事此類居多
清潔、體力勞動者	1,535	1,535	1,417	65歲以上從事此類居多
資料來源：新加坡人力部統計處				

三、新加坡2030年進出工作年齡人口數預測如下圖，足見新進者僅是退出者66%，有缺工疑慮



Phoca PDF

發佈：2022-02-16, 週三 15:34
點擊數：15349

資料來源：Department of Statistics Singapore (2021)

四、新加坡的“銀色海嘯”

--到 2030 年，約有四分之一新加坡人年齡超過 65 歲。

--

引進移民以抵消人口規模下降和整體高齡化—一個已經引起社會緊張的政治問題—必須謹慎處理。

--

新加坡人口高齡化和極低的生育率相結合，“縮短了社會、經濟和公共政策趕上的時間，並增加了風險未滿足的需求和經濟無法充分調整”。

--隨著人口變灰，另一件必須改變的關鍵是雇主對待高齡員工的方式。讓 60 多歲的人保持生產力和工作更長時間—如果他們願意的話—將在一定程度上對抗不斷上升的老年撫養比。社會必須更加習慣高齡員工可以提高生產力的想法，雇主必須願意僱用高齡員工。制定不阻礙 65 歲後工作的政策將是關鍵，轉向一種不受年齡影響的更具活力、適應性更強的生活方式，將使社會能夠應對人口高齡化。

新加坡高齡者為何高就業率？

Phoca PDF

發佈：2022-02-16, 週三 15:34
點擊數：15349

可從新加坡高齡者個人與政府分別說明：

一、個人方面：

--新加坡仍有一些高齡者從事低工資、體力勞動或貧困。另超過 40

%

的年長者，因無法應付晚年生活所需的支出，只能一再延後退休年齡，或者「轉職」擔任商場清潔工、收銀員等種種勞力為主的工作。

--

由於壽命延長，人們擔心自己是否有足夠錢的繼續應付退休生活。老人有了收入，就能在財務上獨立，無需依賴子女。

--

老人就業、哪怕兼職，也能讓老人與社會進行互動，正是因為有這種互動，老年人就不會不被禁錮在家庭內，反而能夠享受相對豐富的老年生活。

二、政府方面：

--如果企業聘請超過65

歲的員工，政府也會津貼企業。這樣一來，企業覺得聘請年長員工其實很划算。同時，由於新加坡收緊外國員工的流入，導致勞動力市場緊 ，雇主也開始認真考慮聘請年長員工的課題。

Phoca PDF

發佈：2022-02-16, 週三 15:34
點擊數：15349

--

為了避免老年人在職場上受到歧視，新加

坡政府宣布從2018年7月1日起，取消允許雇主為年滿60

歲員工減薪的法律規定。該規定是新加坡政府在1999年將退休年齡從60歲提高至62

歲時提出的。在該規定

下，雇主可以在延長員工退休年限時為其減薪

最高10%。這一規定的取消為高齡者重入職場暢通了道路。

此外，延遲退休還都是民意所為，隨著人均壽命的逐漸提高，工運領袖最近多次提議，把重新受雇年齡上限提高至67歲，讓更多人盡量延長受雇，從一定意義上代表了現實民意。

新加坡針對高齡化勞動力的策略

新策略旨在：

--更新新加坡的退休和再就業措施

--加強高齡員工的退休保障

--促進重視高齡員工的包容和進步的工作場所

Phoca PDF

發佈：2022-02-16, 週三 15:34
點擊數：15349

--勞雇政三方工作組的主要建議包括逐步提高強制性退休和再就業年齡，以及提高 55

歲以上員工的公積金繳款率。

新加坡現行措施

一、2012年1月1日起實施退休與重新僱用法Retirement and Re-employment Act (RRA)：

65

歲為止。針對人口高齡化問題，新加坡也曾考慮延遲退休，但遭到民眾的普遍反對。為此，新加

坡取消了提高退休年齡的計畫，改為允許雇主僱用62歲的退休人員。

退休年齡將從2022年7月1日起提高至63歲。再就業年齡也將從67歲提高到68

歲。公共部門在2021年7月1日已經提前實施。到2030年，退休年齡提高到65

歲，再就業年齡提高到70歲。

#為什麼不提高退休年齡而允許再就業？

--再就業比提高退休年齡更靈活。它允許雇主和僱員制定互惠互利的安排。

Phoca PDF

發佈：2022-02-16, 週三 15:34
點擊數：15349

--雇主可以從經驗豐富的勞動力中受益。

--年長的員工可以受益於工作機會和重新談判更適合他們健康、能力或經驗的職位。

任何雇主違反以年齡為由解僱未滿 62

歲或規定的最低退休年齡的僱員即屬犯罪，一經定罪，可處以不超過 5,000 新幣的罰款或不超過

6 個月的監禁，或兩者兼施；如果再犯，可處以不超過 10,000

新幣的罰款或不超過12個月的監禁，或兩者兼施。

如果您符合以下條件，您就有資格重新就業：

--是新加坡公民或新加坡永久居民。

--在 62 歲之前為您當前的雇主服務至少 3 年。

--由雇主評估有令人滿意的工作表現，。

--身體健康，可以繼續工作。

如果您有資格重新就業，但您的雇主無法為您提供職位，那麼您的雇主必須：

--在您同意的情況下，將再就業義務轉移給另一位雇主，或

Phoca PDF

--為您提供一次性就業援助金 (Employment Assistance Payment , EAP)。

您的再就業合同應至少為 1 年，每年可續簽至 67 歲。第一份再就業合同應在您年滿 62 歲的同一天開始。

您的薪水可能會根據合理的因素進行調整，例如新的職責。當您敲定新合同時，您應該與您的雇主協商這些變更。

如果您的雇主無法重新僱用您，您的雇主可以在滿足以下兩個條件的情況下將重新僱用義務轉移給另一個雇主：

--新雇主必須同意從您現在的雇主那裡接管您當前的再就業義務，並且

--您必須同意新雇主的再就業提議。

您沒有義務接受新雇主的再就業提議，如果您選擇拒絕該提議，您將有權從現任雇主那裡獲得就業援助金 (EAP)。

如果您的雇主已經考慮了組織內所有可用的再就業選擇，但仍然無法為您找到合適的工作，公司可能會為您提供就業援助金 (EAP)。

就業援助金 EAP

Phoca PDF

是：作為最後的手段，只有在徹底審查後才提供，旨在幫助您渡過一段時間，而您正在尋找替代工作：

--一次性付款，相當於 3.5 個月的工資，最低為 5,500 新幣，最高為 13,000 新幣。(2022年7月分別提高至6,250/14,750新幣)

--對於自 62 歲起重新就業至少 30 個月的僱員，可以考慮較低的 EAP 金額，即 2 個月的工資，最低為 3,500 新幣，最高為 7,500 新幣。(2022年7月分別提高至4,000/8,500新幣)

--除 EAP 外，鼓勵雇主提供再就業援助，以幫助員工找到替代工作。

#爭議和補救措施

未滿法定退休年齡的僱員認為自己因年齡被非法解僱的，可以在終止僱傭後的一個月內向人力部部長提出書面申述，對終止僱傭關係提出異議。如果部長認為僱員因年齡原因被非法解僱，部長可以命令雇主：

--恢復僱員的職務，並支付他們如果沒有被解僱本應獲得的工資；或者

--向僱員支付公正和公平的報酬。

僱員亦可將爭議通知勞工處處長（專員），以“無正當理由或藉口”為由，質疑雇主拒絕重新僱用

Phoca PDF

或在達到法定退休年齡後，終止其重新僱用不遲於他們受僱的最後一天后的一個月。然後，專員將促進調解。如果調解失敗，僱員必須在調解結束後的一個月內向部長提出陳述。部長有權命令雇主：

--重新僱用僱員；或者

--向僱員支付公正和公平的報酬。

僱員也可以在不遲於僱傭最後一天后的六個月內以書面形式通知專員，質疑重新僱傭提議或 EAP 的合理性。然後，專員將促進調解。如果調解失敗，僱員可以向就業索賠審裁處提出索賠。

新加坡人力部也表示，年長員工在嚴格的工齡工資制度下缺乏薪資上的競爭力。政府、雇主和工會三方一直致力於推動增加靈活的績效工資制度。員工的薪資將取決於其工作價值，而與年齡無關。

二、專業最大化Professional-Max (“P-Max”) 計畫

一項技能未來SkillsFuture 計畫，旨在將專業人士、經理、高管和技術人員 (“PMET”)

與中小型企業 (“SME”員工人數不超過 200人或年銷售額不超過 1 億新幣) 的合適職位相匹配。

該計畫適用於尋找“中小企業”

“PMET”

Phoca PDF

職業的新加坡人或新加坡永久居民，以及希望僱用他們的本地“中小企業”。參與「中小企業」的「PMET

」、「中小企業」培訓工作坊及年齡管理工作坊（只適用於50歲以上年長員工），可獲高達 90% 的課程費用資助，而合資格的「中小企業」新聘用的 PMET 必須在公司工作至少 6 個月，並且提供的薪水必須至少為 2,500 新幣，將獲得計畫完成後一次性10,000 新幣援助補助金（僅適用於高齡員工）。

三、2021年度新加坡高齡員工支援配套更新

支持雇主實施委員會提出的主要建議，高齡員工三方工作組，政府此前宣布2020年度單位預算中的高齡員工支援配套包括：

--1.高齡者就業補助Senior Employment Credit [自 2021 年 1 月 1 日起]：為僱用 55 歲及以上月薪4,000 新幣以下新加坡勞工、每月提供工資補償由3%提高至8% 。

--2.中央公積金CPF移轉補助CPF Transition Offset [自 2022 年 1 月 1 日起]：除非出現不可預見的情況，提高55 到 70歲高齡員工的CPF提撥率，將從 2022 年 1 月 1 日開始。CPF 移轉抵消計畫提供具有移轉性工資補償的雇主，相當於高齡員工雇主增加額度的一半。

--3.高齡員工提早採用者補助金Senior Worker Early Adopter Grant [自 2020 年 7 月 1 日起]

Phoca PDF

：提早提高僱用年齡的補助金。

--4.兼職再就業津貼Part-time Re-employment Grant [2020 年 7 月 1

日起]：雇主有意願提供兼職高齡員工就業機會的補助。

公司每名高齡員工最多可獲得 5,000 新幣的補助金支持，如果他們：

(a) 將他們的內部退休年齡和再就業年齡分別提高到 65 歲和 70 歲;

(b) 承諾為合資格員工應他們的要求提供兼職再就業機會；

(c) 採用勞雇政三方年齡友善職場實務標準the Tripartite Standard on Age-friendly Workplace

Practices.。

#勞雇政三方年齡友善職場實務標準--關愛高齡員工工作場所的做法：

--年齡不是選擇求職者的標準。

--有高級管理人員被任命為支持高齡員工友善工作場所做法。

--年長員工經過培訓，可以有效地完成他們的工作。

Phoca PDF

--實施針對高齡員工的工作場所健康計畫。

--工作和工作場所的設計適合高齡員工。

--如果其他員工獲得年度加薪，則未達到其工資範圍的最大值且工作表現令人滿意的年長員工將獲得年度加薪

--僱員在達到 62 歲退休年齡前至少 6 個月參與再就業協商，以及再就業合同的任何後續延期。僱員在被重新僱用前至少 3 個月獲得重新僱用合同，期限至少為 1 年。

鼓勵公司通過以下方式努力實現包容性：

--讓員工參與結構化的職涯規劃會議

--將工作從特定任務重新設計為組織範圍內的轉變

--透過人力資源政策和工作合同提供兼職選擇

--重組雇主提供的醫療福利

--實施適當的工作場所健康計畫

Phoca PDF

發佈：2022-02-16, 週三 15:34
點擊數：15349

四、中央公積金(Central Provident Fund,CPF)的改革

月收入超過750新幣的公民和PR都要強制性繳CPF。雇員（55

歲以下）每月要拿出薪水的20%存入CPF

戶頭，雇主須上繳雇員薪水的17%給CPF（這部分不計入員工薪水中）。

CPF

為強制儲蓄，主要提

供包括醫療、教育、養老、住房等綜合性的保障服務。CPF一般分為3個賬戶：

--①普通賬戶可用來購房、購買CPF保險、投資和子女教育；占64%

--②特別賬戶用於養老及購買相關金融產品；占18%

--③保健賬戶則用於支付醫療費用占18%。

而一旦會員

達到退休年齡，政府則

會為其設立一個新的退休金賬戶，符合要求者

可在65

歲後按月領取退休金，退

休後賬戶要求有最低存款額，達到要求的，在65歲後，每月便可以領取1,200新幣的退休金。

Phoca PDF

發佈：2022-02-16, 週三 15:34
點擊數：15349

根據規定，新加坡年長員工的公積

金繳存比例也顯著提高。從2022年1月1

日起，不同年齡層的年長員工公積金繳交率會

上調0.5個或1個百分點，一直調整到2030年。具體繳交辦法為，56歲至60

歲員工的公積金繳交率從26%增至37%，61歲至65

歲的員工的公積金繳交率從16.5%增至26%，66歲至70

歲的員工的公積金繳交率從12.5%增至16.5%。

新加坡根據各種協會要求，規定低收入階層和從事艱苦工作的退休者可以享受一種津貼，對月收

入不超過300新幣者每月補助100

元。個人也要繳納一定的費用，大約相當於CPF計畫中個人繳費額的60%。

新加坡近年來推出的CPF LIFE（Lifelong Income For The

Elderly公積金終身入息計畫），要求等65

歲退休以後，按照條件，每個月領取一部分生活費用，一直領到身故。

在CPF

LIFE下，如果是年滿55歲、擁有房產的CPF會員，可選擇保留88,000新幣的基本存款（Basic

Retirement

Sum），在65歲後每月能領取730-790

新幣養老金。以國民平均年收入計算，新加坡

人從22歲工作到55歲大概能賺到176萬新幣，其中17.6

Phoca PDF

萬計入養老金。如果名下沒有房產或者有多餘存款，則可選擇保留176,000新幣的全額存款（Full Retirement

Sum），65歲後每月領取1,350新幣-1,450

新幣的錢。自己先貼補一部分錢，擁有最多264,000新幣的超額存款（Enhanced Retirement Sum）的人，可以每月最高領取2,110新幣養老金，已經相當於一份不錯的「工作」薪水了！

五、年齡管理Age Management

公平和進步就業實踐三方聯盟 (The Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices,TAFEP) 由三方合作夥伴（人力部、全國工會大會和新加坡全國雇主聯合會）於 2006 年成立，旨在促進採用公平、負責任和進步的就業實踐。

年齡管理是一種多方面的方法，可以為組織中的成熟員工創造包容性文化。我們鼓勵組織在招聘、管理和聘用成熟員工時採用年齡管理做法，以便更好地招聘和留住他們。這些做法包括公平的招聘和選拔政策、工作重新設計、靈活的工作安排、多世代勞動力管理、績效管理和福利計畫。

創建一個年齡友善的工作場所（雇主）--
如何創建一個適合年齡的工作場所，以有意義地僱用、管理和吸引員工。提高您的就業能力（員工）--作為一名成熟的員工，了解如何在勞動力中保持競爭力。

對多世代員工進行適當的管理，可以得到下面的好處

Phoca PDF

發佈：2022-02-16, 週三 15:34
點擊數：15349

--提高雇主品牌

--提高客戶滿意度：麥當勞實例：客戶滿意度提高20%

--增加創新，生產力和效率

--提高企業的應變能力

--提高員工的積極性和工作滿意度

--提高吸引和留住人才

--提高人才選拔

#2021年10月人力部長向國會報告高齡就業執行績效：

2020年度推出的這項高齡員工支持配套，以支持雇主重新僱用高齡員工，包括以下四個計畫：

--高齡就業補助，為雇主僱用 55 歲及以上的高齡員工提供高達 8%

的工資補償，以支持雇主重新僱用高齡員工。自 2021 年 1 月 1 日啟動以來，已向 86,000

名雇主支付了近 1.5 億新幣，迄今已使 482,000 名高齡員工受益。

Phoca PDF

發佈：2022-02-16, 週三 15:34
點擊數：15349

--2020 年 7 月 1 日至 2021 年 8 月 31

日期間，高齡員工早期採用者補助金鼓勵雇主實施高於法定最低年齡的內部退休年齡和再就業年齡，使在 28,000 家公司工作的 21,000 名高齡員工受益。

--兼職再就業補助金，支持符合條件的高齡員工要求時承諾採用兼職再就業政策的雇主。從 2020 年 7 月 1 日到 2021 年 8 月 31 日，在近 2,000 家公司工作的 19,000

多名高齡員工從該補助金中受益。憑藉如此健康的錄取率，政府已於 2021 年 2

月為高齡員工領養者補助金和兼職再就業補助金增加了超過 2 億新幣。

就業增長激勵計畫 (Jobs Growth Incentive scheme,JGI)

為僱用新本地求職者的符合條件的公司提供工資支持，並為 40

歲及以上的本地新員工提供更高的支持，包括高齡員工。還宣布延長六個月至 2022 年 3

月，以支持雇主繼續擴大本地招聘。在 2021 年 10 月至 2022 年 3

月期間聘用成熟的本地員工的符合 JGI 條件的公司，每次聘用最高可獲得 36,000 新幣。

人力部長指出，儘管 COVID-19 疫情，但 55-64 歲人群的就業率穩定在 67% 以上，而 65

歲及以上人群的就業率已從 2019 年的 27.6% 增加到 2020 年的

28.5%。希望繼續工作的符合條件的私營部門居民僱員的再就業率也仍然很高，到 2020

年“遠遠超過”90%。

六、新加坡的發展特色：

Phoca PDF

發佈：2022-02-16, 週三 15:34
點擊數：15349

--不提高退休年齡而允許退休後再就業

--

勞資政三方全面性的跨世代人力資源管理與發展，充實年齡管理網站資訊，包括職務再設計、倡議改善工作-生活平衡、靈活的工作安排補助(
包括彈性時間、場所、部分時間工作等)
、跨世代人力資源管理專長培訓、新進用年長員工留任不同期間獎勵金、資深員工帶領新進員工導師津貼等制度

臺灣可參採思考者

一、法令規範方面

--我國中高齡者及高齡者就業促進法第1條立法宗旨，提升中高齡者勞動參與
宜修；因從新加坡經驗高勞參率可能高失業率，宜代之以提升就業為宜；

--

延長或廢除退休年齡？或是不提高退休年齡而允許再就業？或適合參採新加坡的就業援助金制度嗎？宜與勞工、雇主團體研議。

二、措施作為方面

Phoca PDF

發佈：2022-02-16, 週三 15:34
點擊數：15349

--行政院主計總處/勞動部統計處宜建立年齡別就業率指標

--建立世代合作/職場年齡管理專屬網站

--

勞雇政三方委員會制定年齡友善職場具體判準，政府先行；並且編訂政府與企業作業手冊，包括政府跨部會合作與企業實作與案例

--專業與一般高齡者就業促進需分流實施

--績效本位取代年資本位薪資制度？也宜與勞工、雇主團體研議

Phoca PDF

發佈：2022-02-16, 週三 15:34
點擊數：15349

作者 郭振昌 為 台北海洋科技大學退休副教授

Phoca PDF