

第四課 支援長者就業的措施（海外經驗）

防止職場年齡歧視的情況

不少國家也透過法例解決職場年齡歧視的問題⁵，例如日本的《穩定年長人士就業法案》訂明僱主不可把強制退休年齡定於 60 歲以下；而英國根據《2010 年平等法案》，假如僱主及其他人基於年齡而歧視某人即屬違法。

長者求職支援

不同國家也有就業中介中心，為長者提供求職的配套服務，例如台灣的「銀髮人才就業資源中心⁶」、日本的「銀髮人力資源中心⁷」和韓國的「人生二次收成支援中心」等

增加僱主聘用年長人士的誘因

部份國家會透過向企業提供財政支援（如津貼和補助），以支持聘用年長員工。為鼓勵年長僱員重投勞動人口，例如新加坡的「WorkPro 優化職場計劃⁸」的工作再設計津貼(Job Redesign Grant)則為公司提供津貼以便改善工作環境，製造適合年長員工發揮的長者友善工作環境。另外，新加坡政府透過特別就業補貼計劃⁹（Special Employment Credit），為聘用年滿 55 及以上（月薪不超過 4000 新加坡元）員工的僱主補貼 3-8%的員工薪金。

⁵ 職場年齡歧視的探索性研究：

<http://www.eoc.org.hk/eoc/upload/ResearchReport/201616163452032905.pdf>

⁶ 銀髮人才就業資源中心：https://swd.wda.gov.tw/index_other.aspx?type=about

⁷ Japan's Silver Human Resources Centers: Undertaking an Increasingly Diverse Range of Work:
http://longevity.ilc-japan.org/f_issues/0702.html

⁸ Workforce Singapore: <http://www.wsg.gov.sg/programmes-and-initiatives/wsg-workpro-employers.html>

⁹ 聯合早報: <http://www.zaobao.com/finance/realtime/story20160324-596626>