

# 研究簡報

2014 – 2015 年度

第 1 期

## 人口老化 未雨綢繆

2014 年 11 月

由於近年生育率偏低和預期壽命延長，香港人口不斷老化。然而，人口老化所帶來的挑戰並非香港獨有。面對人口老化和勞動人口萎縮，其他地方已推行多項政策措施，以增加就業人口的數目和提升員工的生產力。該等地方一般透過聘請和留任年長工作人士、促進女性人口作息平衡，以及協助照顧者平衡工作與照顧責任等措施，以鼓勵更多市民工作。此外，這些地方亦大力投資人力資本和創新發展，以提升勞動人口的生產力。

人口政策的議題上次曾於2014年2月7日舉行的內務委員會會議上討論。

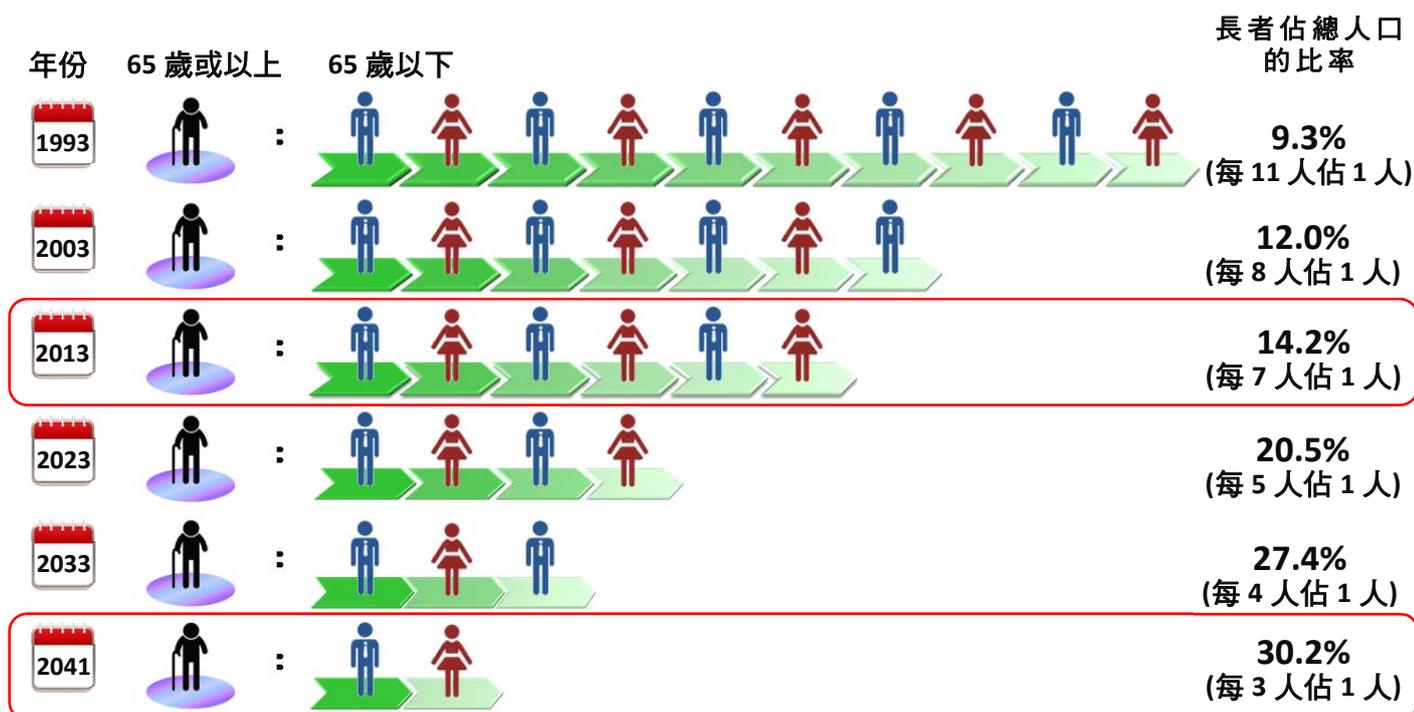


立法會秘書處  
資料研究組

### 1. 引言

1.1 世界人口整體不斷老化，而且老化的速度甚快，香港亦難獨善其身。根據政府統計處最新的人口推算，65歲及以上的人口將由2013年的102萬大幅增至2041年的256萬。換言之，到了2041年，大約每3人之中便有1人是長者，較2013年的每7人之中有1名長者的比例為高(圖1)。

圖 1 —— 長者佔總人口的比率



資料來源：Census and Statistics Department。

1.2 香港人口老化，是預期壽命延長加上生育率低一併發生的結果。在過去 30 年，本港男性和女性出生時的預期壽命大約增加了 8 歲，分別達 81.1 歲及 86.7 歲，但總和生育率卻由每名婦女生育 1.7 個嬰兒下跌至 1.1 個。根據香港家庭計劃指導會在 2012 年進行的一項調查，期望生育或再生育的婦女比率由 2007 年的 12.7% 上升至 2012 年的 20.2%，是自 1992 年以來的新高。<sup>1</sup> 因此，有意見認為政府須為有意為人父母的夫婦，營造有利生育環境，消除生育障礙。<sup>2</sup>

1.3 隨着人口老化，退休的人數將多於加入勞動人口的人數，令適齡工作人士減少<sup>3</sup>，在其他條件保持不變的情況下，本地生產總值的潛在增長率將被拖慢。<sup>4</sup> 透過在基建、人力資本和創新等方面的投資來提高生產力<sup>5</sup>，可有助保持本地生產總值的趨勢增長率。雖然香港的基建發展在國際上超越其他對手，但在高等教育／培訓和創新方面的國際排名則未見突出。<sup>6</sup>

1.4 為紓緩人口老化和勞動人口萎縮所帶來的影響，另一方法是鼓勵更多市民工作或延長勞動人口的工作年期，可行的途徑包括(a)吸引新血投入勞動市場，尤其是在家料理家務的婦女；(b)協助年長人士繼續留在職場或重返勞工市場；及／或(c)從外地輸入勞工和人才。

1.5 根據政府統計處，在 30 至 59 歲選擇不投身勞工市場的婦女中，在 2013 年約有 485 800 人 (或 81%) 是料理家務者。她們或因要肩負家庭責任，特別是照顧子女，以致難以投身勞工市場。在 2013 年，單計算 30 至 59 歲的在家料理家務婦女，她們已佔非從事經濟活動總人口的 20%。因此，這股有待開發的勞動力若得以釋放，將可成為香港額外勞動力的潛在來源。

---

<sup>1</sup> 請參閱 Family Planning Association of Hong Kong (2013)。

<sup>2</sup> 有關障礙包括生育所帶來的經濟負擔、對子女未來教育的擔憂，以及不利家庭生活的工作環境，可參閱 Yip (2012)。

<sup>3</sup> 根據政府統計處發表的勞動人口推算，香港的勞動人口 2018 年達到 371 萬頂峰後，便會下降至 2035 年的 351 萬人，然後才回復溫和的升幅。

<sup>4</sup> 過去二十多年，香港經濟平均每年錄得 4% 的實質增長，當中約有 1 個百分點源自勞動人口增長，餘下 3 個百分點則來自生產力的提高。請參閱 Steering Committee on Population Policy (2014)。

<sup>5</sup> 請參閱 Australian Treasury (2009)。

<sup>6</sup> 根據《2014-2015 年度全球競爭力報告》，香港在高等教育／培訓方面排名 22 位，創新方面排名 26 位，基建發展方面則位居首位。

1.6 除在家料理家務婦女外，年長人士亦可視為額外勞動力的另一潛在來源。勞動人口參與率過往隨着人們年紀漸長而明顯下降；以 50 至 54 歲、55 至 59 歲及 60 至 64 歲的年長人士為例，他們在 2013 年的勞動人口參與率分別達 76.8%、63.7%及 39.4%。時至今日，人們的健康狀況較佳，教育水平亦已提高，而且他們參與需要體力勞動的工作較少，預期越來越多年長人士會願意延長工作年期。<sup>7</sup> 此外，市民的預期壽命延長，他們為應付退休後生活所須的開支，或須延長工作年期。

1.7 至於輸入外地勞工及人才方面，香港多年來推行多項計劃，從外地引進低技術工人及專業人才。<sup>8</sup> 雖然輸入外勞計劃一般視為直接擴充現有人力資源的方法之一<sup>9</sup>，但作為處理人口老化問題的長遠方案，則有其局限。舉例來說，輸入過多外勞或會令本地公共服務及基建不勝負荷，亦可能壓低工人工資，以及減低企業提升工人技術和提高生產力的積極性。<sup>10</sup> 此外，可供輸入的外勞數目亦受制於多項外在因素，例如全球競逐技術工人的激烈程度，以及勞工輸出國的國內就業機會。

1.8 人口老化並非香港獨有的問題，其他地方亦同樣需要應對低生育率和預期壽命延長這些趨勢。對香港尤為相關的是這些地方為善用其現有人口及勞動力所採取的相應措施，包括吸引更多市民投入勞工市場，以及提升潛在和現有人力資源的生產力。下文各段重點介紹海外地方為應對人口老化的挑戰而實施的措施。

---

<sup>7</sup> 請參閱 Steering Committee on Population Policy (2014)。

<sup>8</sup> 低技術工人是根據補充勞工計劃按個別情況輸入，而大部分人才則透過一般就業政策、輸入內地人才計劃及優秀人才入境計劃來港工作。值得注意的是，單程證計劃並非勞工輸入計劃，其主要目的是讓內地居民有秩序地來港與家人團聚，而非從香港以外輸入人才。此外，單程證須由內地當局審批。請參閱 GovHK (2014)。

<sup>9</sup> 請參閱 Steering Committee on Population Policy (2014)。

<sup>10</sup> 請參閱 Singapore National Population and Talent Division (2013)。

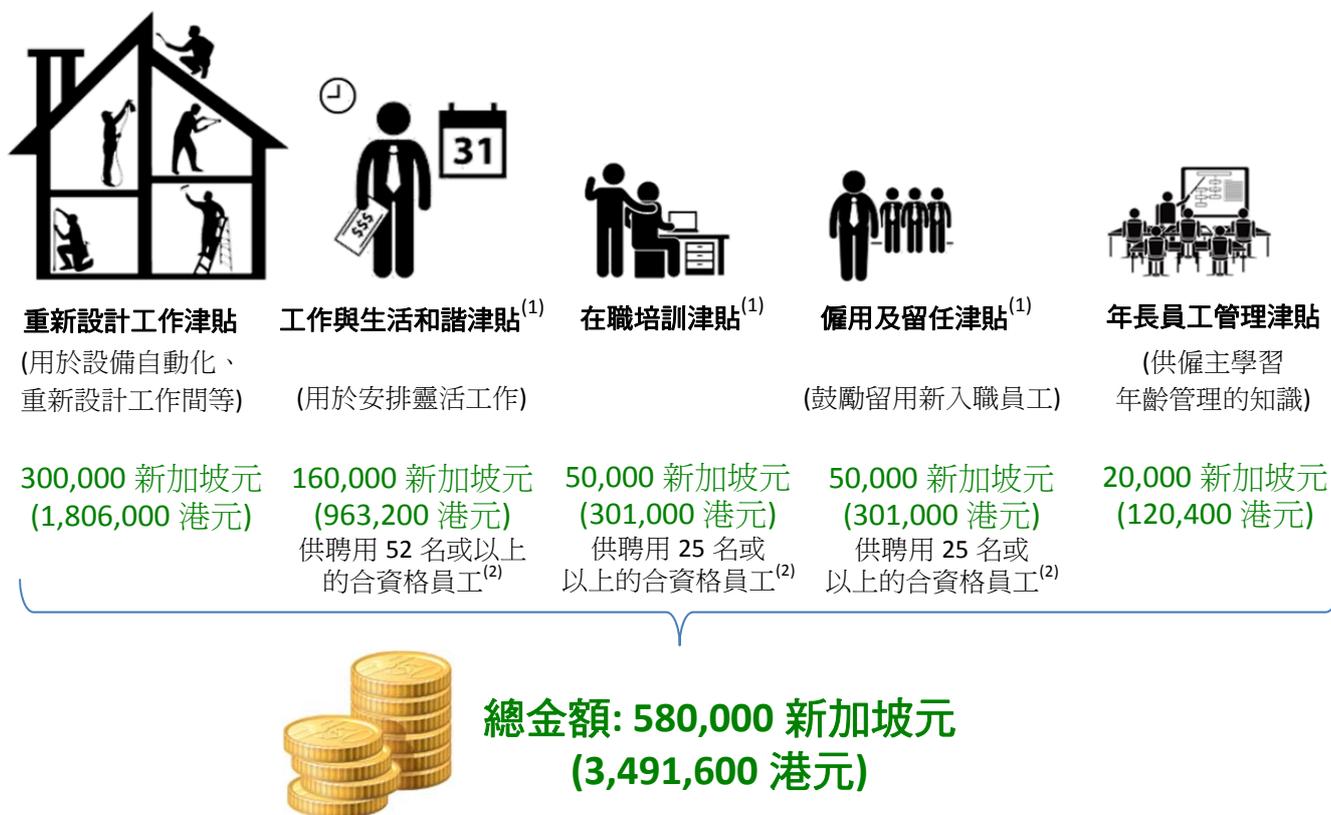
## 2. 釋放現有人口的潛力

### 聘用及留任年長工作人士

2.1 許多海外地方都訂定多項政策措施，支持及推動聘用及留任年長工作人士，藉此為他們提供機會，以及幫助減輕人口老化對公共財政及經濟增長所造成的壓力。在是次研究的海外地方中，新加坡的做法最為積極，政府牽頭提供可觀的金錢資助，協助企業應付因提供培訓、重新設計工作和採取其他支援措施所招致的開支。

2.2 新加坡政府於 2013 年 4 月推出一項為期 3 年的"優化職場計劃"(WorkPro)，以鼓勵企業聘用年長工作人士和重投勞工市場的本地員工。"優化職場計劃"所提供的各項資助載於圖 2，新加坡政府為計劃合共預留 1 億 7,000 萬新加坡元(10 億 2,300 萬港元)，中小型企業(下稱"中小企")預計約佔受惠企業的 70%。

圖 2 —— 優化職場計劃下單一企業可向政府領取的最高資助金額



註：(1) 以每名僱員為基準發放，單一企業可獲的資助總金額以政府所定的上限為準。

(2) 合資格員工包括年長工作人士和重返職場的本地員工。

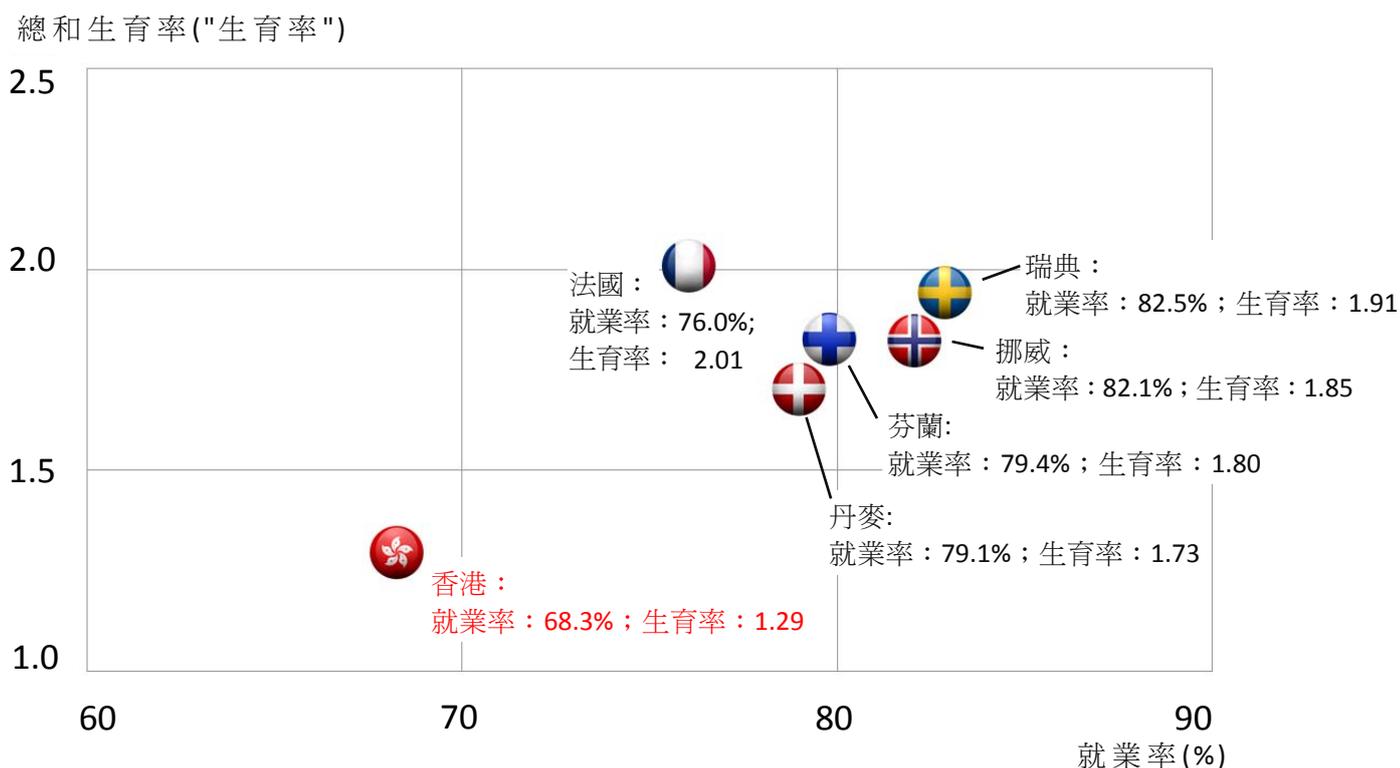
資料來源：Ministry of Manpower, Singapore。

2.3 新加坡政府亦在 2011 年推出"特別就業補貼"，作為當年財政預算案的新措施之一，以支持僱主聘請年長工作人士。僱主凡聘用年滿 50 歲及以上而月入不多於 4,000 新加坡元(24,080 港元)的員工，每月最多可獲發放相等於該員工月入的 8%的"特別就業補貼"。新加坡政府為加強年長勞動人口的就業能力所作出的努力，近年漸見成效，從 55 至 64 歲人士的就業率由 2004 年的 47%上升至 2013 年 6 月的 65%可見一斑。

### 促進女性人口作息平衡 (work-life balance)

2.4 近年的研究<sup>11</sup>指出，作息平衡日漸成為婦女決定生育的重要誘因之一<sup>12</sup>，這或由於作息平衡令婦女有能力兼顧工作及照顧家庭，而無須二擇其一。事實上，法國和一些北歐國家的婦女勞動人口參與率及生育率均頗高，因為當地政府實施計劃，讓婦女在工作與家庭生活之間取得平衡(圖 3)。

**圖 3 —— 女性就業率及生育率(2012 年)**



註：就業女性指介乎 25 至 54 歲的在職女性。

資料來源：Census and Statistics Department 及 Organisation for Economic Co-operation and Development。

<sup>11</sup> 請參閱 European Union (2014)及 Kreyenfeld & Andersson (2014)。

<sup>12</sup> 值得注意的是，在提高生育率方面，以直接資助方式鼓勵市民結婚生育，未必能如推廣作息平衡計劃般有效。新加坡的情況可供參考，當地政府一直以提供吸引的經濟誘因，來鼓勵國民結婚生育。在新加坡，一個育有兩名子女的中等入息家庭可以領取相關政府福利，直至最年幼子女年滿 13 歲為止，期間所得的福利金額估計合共約 166,000 新加坡元(100 萬港元)。然而，新加坡近年的總和生育率一直維持在 1.15 至 1.29 的低水平。

2.5 在法國，當局提供足夠的經濟誘因，例如現金補助及免稅額，幫助一般家庭減輕育兒的經濟負擔。家長亦可獲得額外支援，放取較長的法定育兒假期<sup>13</sup>在家照顧孩子，或可獲提供容易負擔的幼兒服務安心外出工作。法國當地的幼兒服務頗為充足，既可代為照顧極為年幼的孩童，也能配合家長的工作時間<sup>14</sup>。

2.6 法國訂有政策協助在職婦女平衡育兒與工作的需要，北歐國家則傾向協助她們適應為人母親和重返職場。舉例來說，在瑞典，政府提供為期甚長的有薪育兒假期，讓婦女在產後的一段期間在家照顧孩子，並可以維持家庭收入。當該名母親重投工作時，可獲政府提供容易負擔的幼兒服務及每月領取兒童津貼。此外，家長具有法律權利，可將其日常工作時間縮減最多 25% 以便照顧子女，直至子女年滿 8 歲為止。

2.7 在平衡工作與家庭責任方面，法國和瑞典居於歐盟最成功國家之列，這或與它們投放於家庭支援政策的較高公共開支有關。<sup>15</sup> 法國和瑞典婦女的就業率，排名居於歐盟前列國家之中，而且幾乎可與男性的就業率看齊。<sup>16</sup> 一項估算顯示，法國和瑞典的婦女在勞動市場的參與度若能與男性水平看齊，兩國的國內生產總值將分別增加 11%及 6%。<sup>17</sup>

## 協助照顧者平衡工作與照顧責任

2.8 隨着人口老化，需要照顧家中長者的人日增。他們或會因為難以平衡工作與照顧責任而提早退休。在英國，政府通過了《2014 年照顧法》(Care Act 2014)，以顯示對照顧者的支持，和對他們的付出予以認同。在《2014 年照顧法》下，地方政府首次負有法定責任須滿足照顧者的合理要求，包括獲取社區支援服務以便兼顧工作和照顧責任。

---

<sup>13</sup> 法國所有在職婦女生育首兩名子女時，均可享有按周計算的"前六後十"有薪產假；生育 3 名或以上子女時，他們更可享受"前八後十八"的有薪產假。在產假結束後，父親或母親可放取無薪育兒假期，直至子女年滿 3 歲為止，期間可向政府申請相關津助。在無薪育兒假期結束後，他們可以返回原有工作崗位或相若職位工作。

<sup>14</sup> 舉例來說，照顧 3 歲以下幼童的日間託兒中心平日的開放時間為上午 7 時至晚上 7 時。

<sup>15</sup> 在 2012 年，投放於家庭福利的相關開支預算分別佔法國和瑞典國內生產總值的 3.1% 及 3.6%。

<sup>16</sup> 就 25 至 54 歲的人士而言，法國的 2012 年男性及女性就業率分別為 85.8% 及 76.0%；瑞典的相應就業率則分別達 87.8% 及 82.5%。

<sup>17</sup> 請參閱 Goldman Sachs (2009)。

2.9 英國政府亦利用輔助生活科技，例如遙距醫療<sup>18</sup> (telehealth)及遙距照顧<sup>19</sup> (telecare)科技，協助長者獨立地在家中安全生活，以減輕其家人所承受的壓力。例如，英國政府在 2012 年 1 月宣布推出"300 萬生命" (3 million lives) 計劃<sup>20</sup>，以加快推展遙距醫療及遙距照顧服務。<sup>21</sup> "300萬生命"計劃所提及的"300 萬"這數字，是指政府估計可受惠於該計劃的長期病患者及／或需要社區照顧的人數。

2.10 根據英國政府的估計，因照顧者可再次外出工作而帶來的額外經濟效益，每年可高達 53 億英鎊(657 億港元)，而照顧者重投勞工市場後所繳納的稅款，亦可為政府庫房額外進帳 10 億英鎊(124 億港元)。此外，政府因無須再向重返職場的照顧者發放照顧者津貼，可節省 3 億英鎊(37 億 2,000 萬港元)的公帑。

### 3. 提升生產力

3.1 當人口老化和勞動人口相應萎縮時，提高生產力以增加工人每工時的產值，應可幫助保持生產總值的趨勢增長率。除基建發展外，人力資本及創新發展可算是提高生產力的主要驅動力。

---

<sup>18</sup> 遙距醫療是指利用即時護理科技 (point-of-care technologies)，監察病人生理狀況及健康情況的服務。一般而言，遙距醫療利用電子感應器或設備，遙距監察居家或外出的病人各項重要的健康指標。有關讀數會自動傳送予經受訓練的醫護人員，由他們進行即時跟進，避免病人長途跋涉前往診所求診。

<sup>19</sup> 遙距照顧是協助長者獨立地在家中安全生活的服務。遙距照顧系統可透過裝設於家居各處的感應器，遠距離監察家居實時情況，時刻注意是否有緊急事故發生，例如火警、氣體洩漏或有人跌倒。如出現緊急事故，遙距照顧系統會透過連接感應器的電話通知指定人士 (例如照顧者)或熱線中心。

<sup>20</sup> "300 萬生命"計劃源於 2008 年 5 月為試驗遙距醫療及遙距照顧科技而展開的先導計劃。試驗結果顯示，急症入院個案減少 20%、急症室求診個案減少 15%，以及病床使用日數減少 14%。

<sup>21</sup> 事實上，全球各地日漸流行使用遙距醫療及遙距照顧科技，令病人更容易獲得醫護服務。以新加坡為例，在 2014 年 9 月首次引入遙距醫療服務，有醫院為心臟衰竭病人提供相關服務，病人只要戴上醫院提供的監察儀器，醫護人員便可遙距收集病人在家的健康數據。

## 人力資本投資

3.2 教育是人力資本的投資，可提升個人生產力。據觀察所得，在低年級打好基礎，對學生在下一階段的學習會有幫助，這或有需要按學生的學習能力將他們分為不同組別，然後為各組編配合適的班別或課程。新加坡是採取此做法的範例地方之一，其教育制度在《2014年IMD世界競爭力年報》中排名第二，麥肯錫公司2007年發表的研究報告亦指出，新加坡的教育制度是全球公認最好的教育制度之一。<sup>22</sup>

3.3 新加坡政府亦認為，在學校接受的教育現已不足以應付個人的終身職業需要。新加坡國民需不時溫故知新，增進其知識及專業技能，以應付多變的工作要求。因此，新加坡制訂"持續教育及培訓總藍圖"(Continuing Education and Training Masterplan)，其中包括由政府大幅資助培訓課程，以提升在職人士的技能。

3.4 舉例來說，"就業培訓計劃"(Workfare Training Support Scheme)由政府撥款資助在職人士修讀認可課程，低收入工作人士的資助金額可高達學費的95%，而專業人士、經理、行政人員及技術人員的資助幅度亦高達50%。在2010年7月至2013年3月期間，受惠於"就業培訓計劃"的在職人士達96 000人。此外，僱主可向政府申領"缺勤薪金補貼"(Absentee Payroll)，作為其准許員工在工作時間參加培訓的補償，最多可領取的金額相等於受訓員工底薪的95%。<sup>23</sup>

## 推動創新

3.5 創新是提升生產力的另一主要驅動力，有賴私營及公營機構在研發投資方面作出承擔。公營機構研發投資的多寡，可以從研發開支總額佔生產總值的比率顯示。在2012年，香港研發開支總額佔生產總值的比率為0.73%，落後於許多其他已發展經濟體(圖4)。反映研發投入力度的另一指標是研究人員比例，按研究人員(相當於全職人員的人數)佔每千名勞動人口的比例計算，香港2012年的研究人員比例為5.61，在已發展經濟體中屬比例最低的地方之一(圖4)。

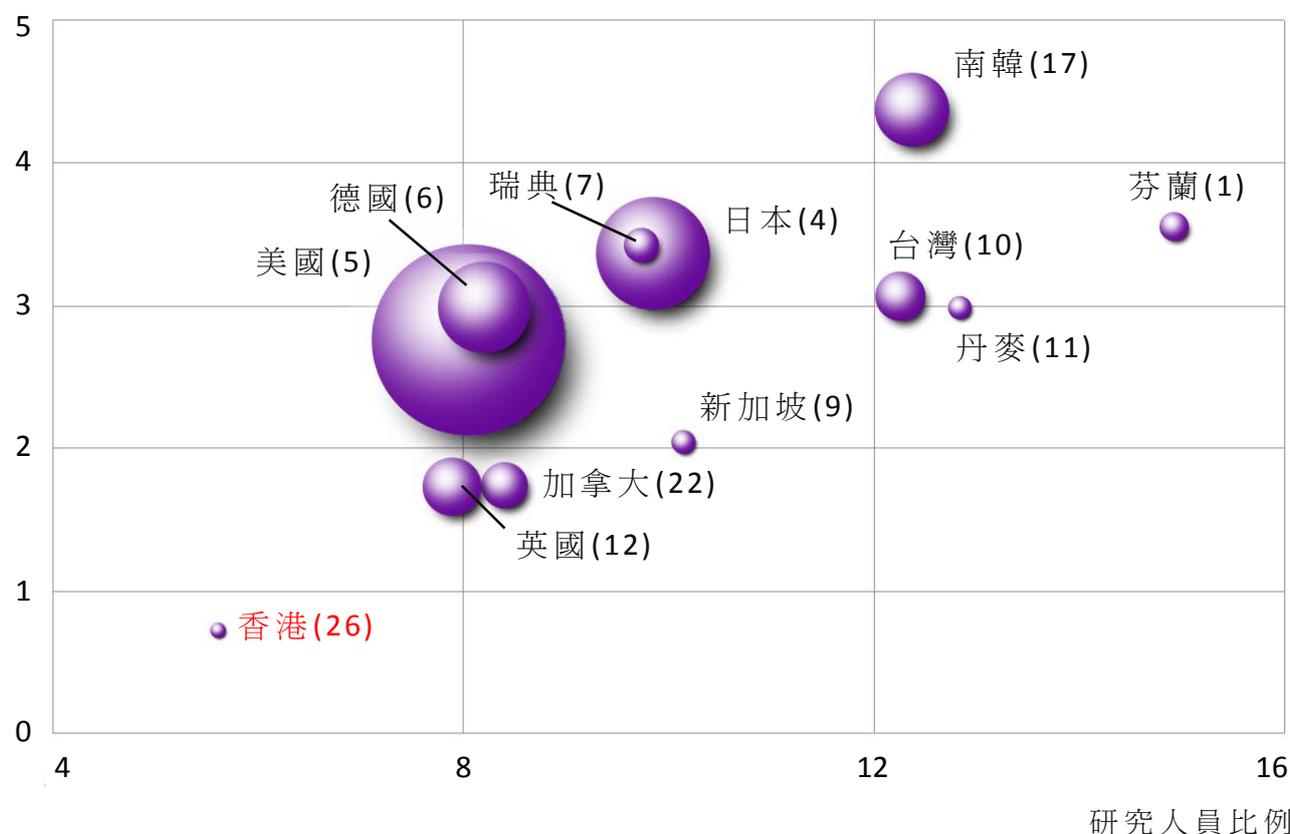
---

<sup>22</sup> 關於新加坡教育制度的詳細論述，請參閱資料研究組於2014年7月以"支援不同學習能力的學生"為題所發表的研究簡報。

<sup>23</sup> 以香港作為比較，香港於2002年6月設立持續進修基金，為成年人提供持續教育和培訓資助。每名申請人終身最多可獲10,000港元的資助。此外，僱員再培訓局於1992年成立，負責提供再培訓課程，以提高勞動人口(特別是低學歷人士)的質素。

**圖 4 —— 選定經濟體在 2012 年的研發投資及研究人員比例**

研發開支金額佔生產總值的比率(%)



註：(1) 括號內的數字是相關地方在《2014-2015 年度全球競爭力報告》所取得的國際創新指數的排名。

(2) 圖中圓形的大小顯示 2012 年的研發開支總金額。

資料來源：Census and Statistics Department、Organisation for Economic Co-operation and Development 及 World Economic Forum。

3.6 許多已發展經濟體已訂出國家策略路線圖，為增強創新能力和提高創新發展所帶來的經濟效應作出規劃。即使是近年盡量避免採取積極工業政策的經濟體，現時亦謀求方法改善當地的創新環境，從而提升生產力和刺激經濟增長。舉例來說，北愛爾蘭目前致力發展成為英國其中一個最具創新能力的地區。2012 年 3 月，北愛爾蘭曾進行調查，蒐集全球各地刺激創新發展的成功個案。調查指出值得借鏡的地方為芬蘭、新加坡、瑞典、新西蘭及愛沙尼亞等國家，以及荷蘭、德國和意大利的個別地區。

3.7 上述調查歸納刺激創新發展的最佳做法，可包括下列各點：(a) 投放大量資金支援創新發展；(b) 由高層次官員督導創新政策；(c) 致力發展協作研究；(d) 集中支援中小企的創新發展；(e) 發展成熟的創業資本市場；及(f) 為創新發展進行長遠投資。下表比較香港與採納最佳做法的選定經濟體在上述各方面的取向(圖 5)。

圖 5 —— 香港與採納最佳做法的選定經濟體在創新政策方面的比較

政策方向



註：(1) 在2014年10月29日，立法會通過決議成立創新及科技局。新設的政策局將由創新及科技局局長領導，並會代替商務及經濟發展局督導創新科技署的運作。  
 (2) Tekes是指芬蘭國家技術創新局(Finnish Funding Agency for Innovation)，VINNOVA則是瑞典負責創新政策的政府機關。  
 (3) SHOKs是指科技和創新戰略卓越中心(Strategic Centres for Science, Technology and Innovations)。  
 資料來源：Au & White (2010)、Savantas Policy Institute (2009) 及 Department for Enterprise, Trade and Investment (2014)。

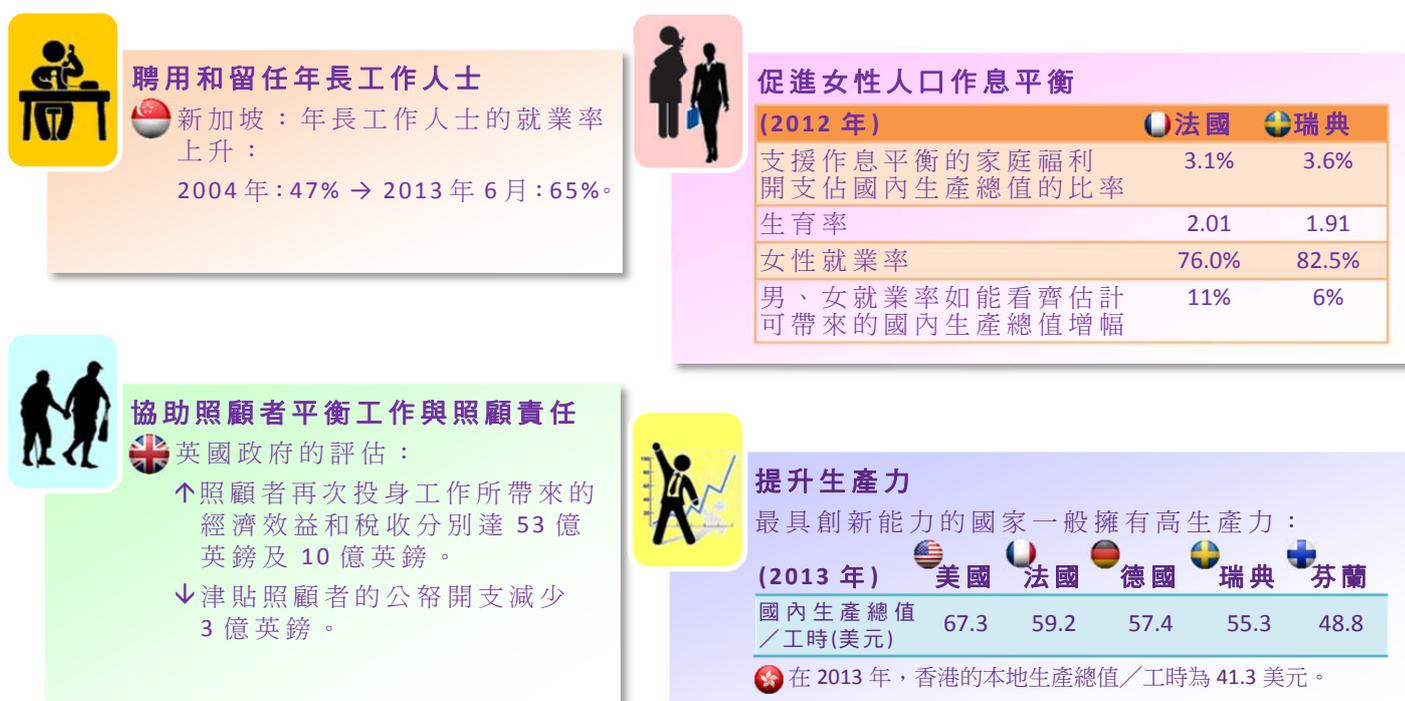
## 4. 觀察所得

4.1 人口老化所帶來的挑戰並非香港獨有。面對勞動人口萎縮的情況，其他地方已着手為善用現有人口而推行多項措施，鼓勵更多市民工作，以及提升潛在和現有的勞動人口的生產力，當中的措施有多項尤其值得注意：

- (a) 聘用和留任年長工作人士——新加坡的勞工政策顯示在提升年長勞動人口的就業能力方面，政府可以擔當牽頭的角色。在新加坡，若僱主為聘用和留任年長工作人士而重新設計工作、改善工作間環境、提升員工技能及引進其他支援措施，政府會就所涉及的開支向該僱主提供補助；
- (b) 促進女性人口作息平衡——瑞典和法國的鼓勵生育計劃均能維持當地的高生育率，而這些計劃的共通點在於能讓婦女於工作與育兒之間取得平衡。在瑞典和法國，在職婦女既可獲得金錢補助，以減輕因育兒而帶來的經濟負擔，亦可獲得提供容易負擔的幼兒服務作為額外支援。當地的幼兒服務不但協助她們照顧極為年幼的子女，亦配合其工作時間；
- (c) 協助照顧者平衡工作與照顧責任——英國的《2014年照顧法》對地方政府施加法定責任，規定它們須滿足照顧者的合理要求，包括解決兼顧工作和照顧責任的需要。除訂立法律框架外，英國政府亦推出"300萬生命"計劃，以加快推展遙距醫療及遙距照顧服務，幫助長者獨立地在家中安全生活，減少他們入院的機會，從而減輕其照顧者的壓力；
- (d) 投資人力資本，以提升個人生產力——新加坡教育制度的一大特色，是設有多元升學途徑，供天資和能力各異的學生選擇。另一特點是政府注重終身學習，以職業技能培訓作為提升生產力的主要驅動力之一。此外，政府亦資助培訓計劃，並提供"缺勤薪金補貼"，向准許員工在工作時間接受培訓的僱主提供補償；

- (e) 推動創新作為提升生產力的另一驅動力——根據一項有關全球刺激創新發展的最佳做法的調查，良好的創新政策須具備多項重要元素，包括：(i) 投放大量資金支持創新；(ii) 由高層次官員督導創新政策；(iii) 致力發展協作研究；(iv) 集中支援中小企的創新發展；(v) 發展成熟的創業資本市場；和(vi) 為創新發展進行長遠投資；及
- (f) 雖然上述措施難免需要納稅人及僱主額外的財政承擔，但這些措施能令整體經濟受益，這從有關的統計數據及評估可見一斑(圖 6)。

圖 6 —— 為緩解人口老化和勞動人口萎縮的影響所採取的措施的效益



## 參考資料

1. Au, Kevin. & White, Steven. (2010) *Hong Kong's Venture Capital System and the Commercialization of New Technology*. Available from: <http://www.savantas.org/wp-content/uploads/2014/06/5-Au-White.pdf> [Accessed November 2014].
2. Australian Treasury. (2009) *Raising the level of productivity growth in the Australian economy*. Available from: [http://archive.treasury.gov.au/documents/1633/RTF/4\\_Productivity\\_Growth\\_Submission.rtf](http://archive.treasury.gov.au/documents/1633/RTF/4_Productivity_Growth_Submission.rtf) [Accessed November 2014].
3. Department for Enterprise, Trade and Investment, the United Kingdom. (2014) *Global Innovation Best Practice*. Available from: [http://www.detini.gov.uk/dt1\\_13\\_0159956\\_\\_global\\_innovation\\_best\\_practice\\_-\\_evidence\\_pack\\_-\\_final.pdf](http://www.detini.gov.uk/dt1_13_0159956__global_innovation_best_practice_-_evidence_pack_-_final.pdf) [Accessed November 2014].
4. European Union. (2014) *Sweden: Successful reconciliation of work and family life*. Available from: [http://europa.eu/epic/countries/sweden/index\\_en.htm](http://europa.eu/epic/countries/sweden/index_en.htm) [Accessed November 2014].
5. Family Planning Association of Hong Kong. (2013) *Family Planning Knowledge, Attitude and Practice in Hong Kong Survey 2012*. Available from: <http://www.famplan.org.hk/fpahk/zh/press/press/20130521-press-chi.pptx> [Accessed November 2014].
6. Goldman Sachs. (2009) *Research Report – Australia's Hidden Resource: The Economic Case For Increasing Female Participation*. Available from: [http://www.asx.com.au/documents/about/gsjbw\\_economic\\_case\\_for\\_increasing\\_female\\_participation.pdf](http://www.asx.com.au/documents/about/gsjbw_economic_case_for_increasing_female_participation.pdf) [Accessed November 2014].
7. Kreyenfeld, M & Andersson, G. (2014) *Socioeconomic differences in the unemployment and fertility nexus: Evidence from Denmark and Germany*. Available from: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1040260814000082> [Accessed November 2014].
8. *Ministry of Manpower*. (2014) Available from: <http://www.mom.gov.sg/> [Accessed November 2014].
9. National Archives of the United Kingdom. (2014) *Care Act 2014*. Available from: [http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/23/pdfs/ukpga\\_20140023\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/23/pdfs/ukpga_20140023_en.pdf) [Accessed November 2014].

10. GovHK. (2014) *Press release: LCQ4: One-way Permit Scheme*. Available from: <http://www.info.gov.hk/gia/general/201401/22/P201401220520.htm> [Accessed November 2014].
11. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2014) *OECD Family Database*. Available from: <http://www.oecd.org/social/soc/oecdfamilydatabase.htm> [Accessed November 2014].
12. Savantas Policy Institute. (2009) *Reinvigorating Hong Kong's Innovation System: An Overview of Hong Kong Innovation Project*. Available from: <http://www.savantas.org/wp-content/uploads/2014/06/overview.pdf> [Accessed November 2014].
13. Singapore National Population and Talent Division. (2013) *Population White Paper – A Sustainable Population for a Dynamic Singapore*. Available from: <http://population.sg/whitepaper/resource-files/population-white-paper.pdf> [Accessed November 2014].
14. Steering Committee on Population Policy. (2014) *Consultation Document: Thoughts for Hong Kong*. Available from: [http://www.hkpopulation.gov.hk/public\\_engagement/en/doc.html](http://www.hkpopulation.gov.hk/public_engagement/en/doc.html) [Accessed November 2014].
15. The Conference Board. (2014) *Total Economy Database*. Available from: [https://www.conference-board.org/retrievefile.cfm?filename=SummaryTables\\_Jan20141.pdf&type=subsite](https://www.conference-board.org/retrievefile.cfm?filename=SummaryTables_Jan20141.pdf&type=subsite) [Accessed November 2014].
16. World Economic Forum. (2014) *The Global Competitiveness Report 2014-2015*. Available from: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2014-15.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf) [Accessed November 2014].
17. Yip, P. (2012) Hong Kong can do more to arrest declining birth rates. *SCMP*. 27 April. Available from: [http://www.thewomensfoundationhk.org/upload/27Apr2012\\_HKCanDoMoreToArrestDecliningBirthRates\\_PaulYip.pdf](http://www.thewomensfoundationhk.org/upload/27Apr2012_HKCanDoMoreToArrestDecliningBirthRates_PaulYip.pdf) [Accessed November 2014].

---

立法會秘書處  
資訊服務部  
資料研究組  
2014年11月13日  
電話：2871 2110

---

研究簡報是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，亦不應以該等研究簡報作為上述意見。研究簡報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研究簡報作非商業用途，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。本期研究簡報的文件編號為 RB01/14-15。