

安老服務業陷「以老護老」危機

李樹甘 歐陽家騏 香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心

香港人口逐漸老化。根據政府統計處推算，於 2041 年 65 歲或以下長者將佔整體人口的 32%，遠高於 2011 年年中的 14%；平均年齡亦會由 42.4 歲上升至 51.8 歲（並不包括外籍家庭傭工）。隨著老年人口增加，安老服務需求亦日益上升。入住安老院舍的老人家大多年老，有些是 80 歲甚至是 90 歲，部分院友更是長期病患者，需要長時間照顧。但是，安老服務業面對嚴重的人手短缺及老齡化問題，導致服務質素下降，住宿者危險上升。

安老服務業中最短缺的工種是護理員。護理員需要貼身照顧長者，如清潔和餵食等，少不免需要處理排泄物及嘔吐物等，較其他工種具厭惡性。面對如此情況，甚少人願意入行，現職護理員只有負責更多工作，工作變得更加厭惡及辛勞，造成惡性循環。護理員沒有新人入行，只有人退休，平均年齡由 2 年前的 53 歲上升至 55 歲，近年更出現「以老護老」的情況。在嚴重缺人下，私營護老院為了符合社署「改善買位計劃」下對院舍的人手規定，惟有支付大量薪金聘請生產力較低的員工充數。這反映安老服務業實際空缺問題可能比統計數字所反映的更為嚴重。人手不足降低服務質素，甚至令事故有較大機會發生，事故發生時亦欠缺人手處理，對入住者及員工均有巨大影響。

安老服務業內其他職務也存在人手不足的問題。在護理員不足的時候，理應是負責技術性工作，為住客提供健康護理的保健員亦需要擔當護理員部分工作，保健服務的質素必受影響。此外，護士人手長期不足，即使各大專院校及機構已加強培訓，但給待遇及晉升機會較佳的公營醫院吸納，私營護老院難以招聘護士。在物理治療師及職能治療師方面，雖然政府有作出培訓，但專業人員人數仍未能符合需求。

最低工資減低行業吸引力

安老服務業人手短缺的主要原因在於行業的厭惡性。安老服務業不單工時長，還需長時間照顧長者及處理排泄物及嘔吐物等。高厭惡性令年輕人，甚至完成護理員培訓課程的中年人都不願入行，只有人退休，長期短缺造成惡性循環，使工作變得更厭惡、辛苦，更少人入行填補空缺。

此外，公營機構及私營醫院能以較佳條件去招聘員工。由於安老服務業的經費主要是透過收取宿費而來，但現時收取的宿費已經訂於綜援水平，很多領取綜援的老人家除了其小量積蓄外沒有其他金錢來源，沒有提價空間，私營院舍難以

透過增加宿費去募集資金增聘人手，故較難聘請員工。

再者，最低工資為勞工市場帶來洗牌效應。由於薪金差距減低，護理行業吸引力下降，僱員傾向選擇較舒適及不厭惡性的工作，如酒店及保安。最低工資令行內人才流失，再加上入行者寡，人手短缺問題更加劇。

有安老服務業持份者認為，政府可以在業內推行資歷架構，讓年輕人注意到在安老服務業工作有晉升機會。建議資歷架構可包括護理員及保健員上流的框架，例如政府及有關培訓機構把該兩個職位的工作經驗視為取代入讀護士課程條件或作為考慮因素之用。

此外，亦有持份者指出政府可以考慮在買位院舍的非買位部分允許安老院舍輸入勞工以解決當前人手嚴重不足的問題。他認為現時已有大量老人家需要照顧，尤其在人口老化的社會，對於安老服務的需求只會有增無減，人手卻不見增長，解決人手短缺問題不能耽擱。持份者指出隨著經濟發展，社會上愈來愈少市民願意考慮在低下階層，甚至是具厭惡性的職務上工作。從經濟較不發達地區，如菲律賓等地區輸入外勞，甚至是在來源地持有護理資格或學位的人士能滿足社會對本地人不願從事的工作的需求，提高行業專業性，改善服務質素及行業形象。