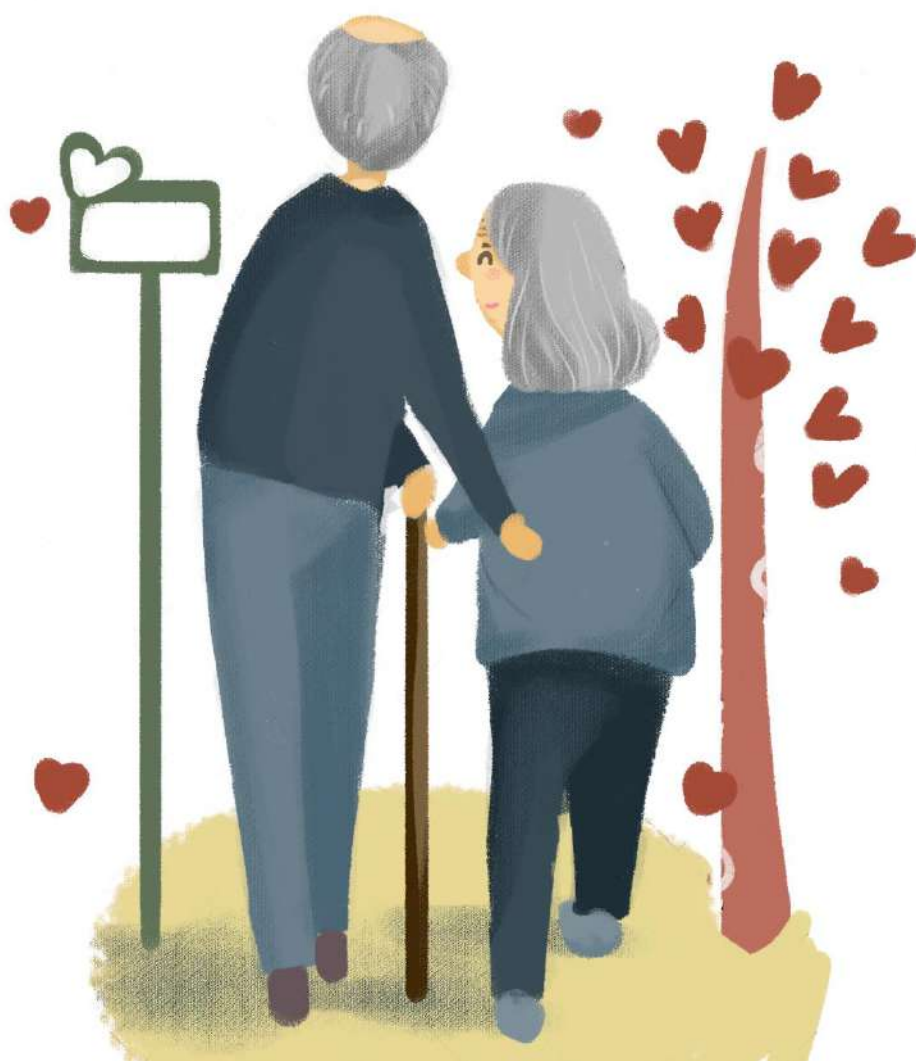


改善福利擴行業前景 吸人手保就業促經濟

——香港安老行業吸納基層勞工研究報告



目錄

1. 前 言	1
2. 改善福利待遇 吸基層勞工入行	10
2.1 盡快掌握安老行業人員實際缺口	10
2.2 失業率高企 安老業薪酬職位穩定成優勢	11
2.3 提升福利及政策傾斜 吸基層勞工	15
2.4 推進樂齡科技 改善工作環境	16
2.5 鼓勵在職進修 增發展階梯	17
2.6 投放公益廣告 消除社會偏見	18
2.7 擴闊職業前景 撐年輕人入行	19
3. 升級安老產業 創經濟新增長點	22
3.1 推進香港樂齡科技研發	23
3.2 育高端護理人才 對接大灣區市場	25

1. 前 言

新冠肺炎疫情對香港經濟造成持續打擊，零售、餐飲及酒店等基礎服務行業受嚴重影響，基層勞工失業率及就業不足情況持續惡化，如何保就業已是重中之重。除了提供資金補貼，更重要的是未雨綢繆，構思如何提供更多的就業職位。特區政府雖然將推出 3 萬個中短期職位，但畢竟屬臨時性質，而疫情對經濟、社會造成的困擾卻是長期的。

¹ 香港安老護理行業長期人手緊張，未來又需求巨大，不但職位充裕，且長期、穩定。特區政府應對安老服務行業加大投入，考慮多管齊下，從加強宣傳、提升待遇及社會福利政策傾斜、擴展職業前景等方面吸引基層勞工和年輕人進入安老行業，既可以緩解行業人手不足，也能創造更多就業機會。同時，應藉此機會升級香港安老服務產業，用人為本、經濟發展與社會發展相和諧的理念為經濟發展創造新增長點。

最新數據顯示，2020 年 2-4 月香港失業率已升至 5.2%，超過 10 年來最高水平；就業不足率升至 3.1%，為近 15 年來高位，總失業人數已增至 20.2 萬。² 包含大量基層工種的基礎服務行業受衝擊嚴重，

¹ 政府新聞網：保就業計劃助勞資雙方渡難關，2020 年 4 月 8 日，
https://www.news.gov.hk/chi/2020/04/20200408/20200408_194139_199.html

² 統計處：勞動人口、失業及就業不足統計數字。
https://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp200_tc.jsp?tableID=006&ID=0&productType=8

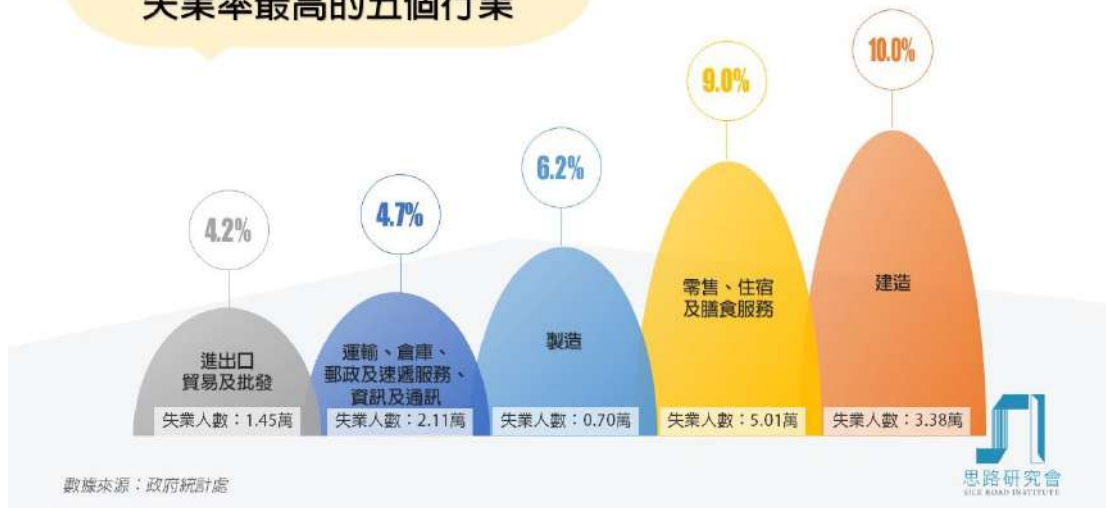
基層勞工失業率尤其高，比如「建造」業失業率達 10%，有約 3.38 萬人失業；「零售、住宿及膳食服務」業總失業率達 9%，有約 5.01 萬人失業，其中餐飲服務業最為嚴重，失業率達 12%，有約 2.66 萬人失業。³ 除此之外，不少人即使未失業也正在放無薪假或開工不足，行業從業者收入銳減。與此同時，因就業市場受衝擊，即將走入社會的年輕人及近期被裁員的各行業員工短期將很難找到工作。加上有關數據為 2-4 月數據，存在一定的滯後性，所以外界有不少看法認為，今年第三季、第四季失業率有可能達 6%。⁴



³ 統計處：2020 年 2-4 月勞動人口就業、失業及就業不足的詳細統計表，按以前從事的詳細行業及性別劃分的曾工作失業人數。

⁴ 文匯報：失業率 5.2% 逾 10 年來最差，A2，2020 年 5 月 20 日。

圖2：2020年2-4月
失業率最高的五個行業



香港社會服務聯會 2020 年 3 月進行的「疫情下弱勢社群的生活狀況調查」發現，近 87%受訪者因失業或開工不足而收入減少，當中逾半的家庭收入大減五成或以上。⁵ 同時，疫情對全球經濟造成影響，加上香港的社會、經濟情況與 2003 年「沙士」時已不可同日而語，零售、餐飲、酒店等行業在疫情結束後能否短時復甦情況並不樂觀。所以，如何創造更多的「就業機會」比提供保就業補貼更關鍵。特區政府雖然承諾，未來兩年會在公營及私營界別創造 30,000 個為期約 12 個月的臨時職位，但目前已公布的萬餘個職位中，並未見到與安老行業有關的職位。⁶

⁵ 明報：社聯弱勢社群調查：87%失業、工作減，2020 年 4 月 17 日。

⁶ 立法會：財務委員會討論文件，2020 年 4 月 17 日，附件 D2， FCR(2020-21) 2。



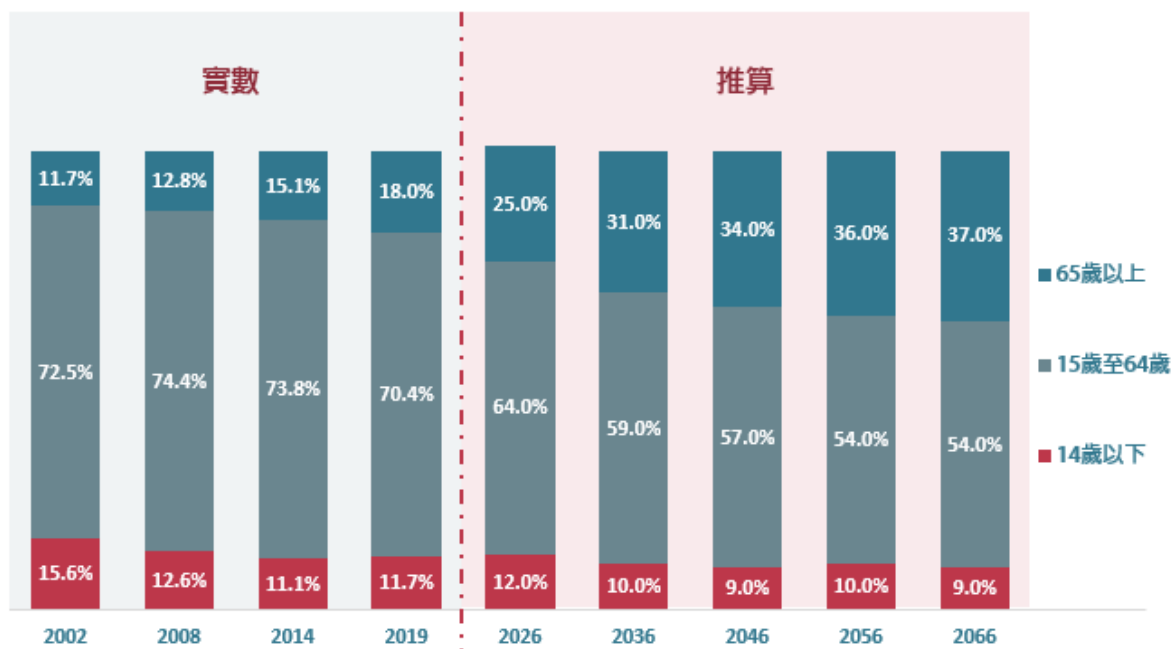
入職少流失率高 缺口持續惡化

作為全球最長壽地區之一，香港「老齡化」問題不斷加劇，目前香港 65 歲以上長者超過 130 萬，佔總人口達 18%；至 2043 年料將升至約 262 萬，約佔總人口的 32%。⁷ 特區政府發布的《安老服務計劃方案顯示》，預計資助長期護理服務的總需求將由 2016 年的 6 萬個服務名額上升至 2030 年的 7.8 萬個，並會於 2051 年達至頂峰 12.5 萬個。⁸

⁷ 統計處：香港人口推算 2017-2066，第 7 頁。

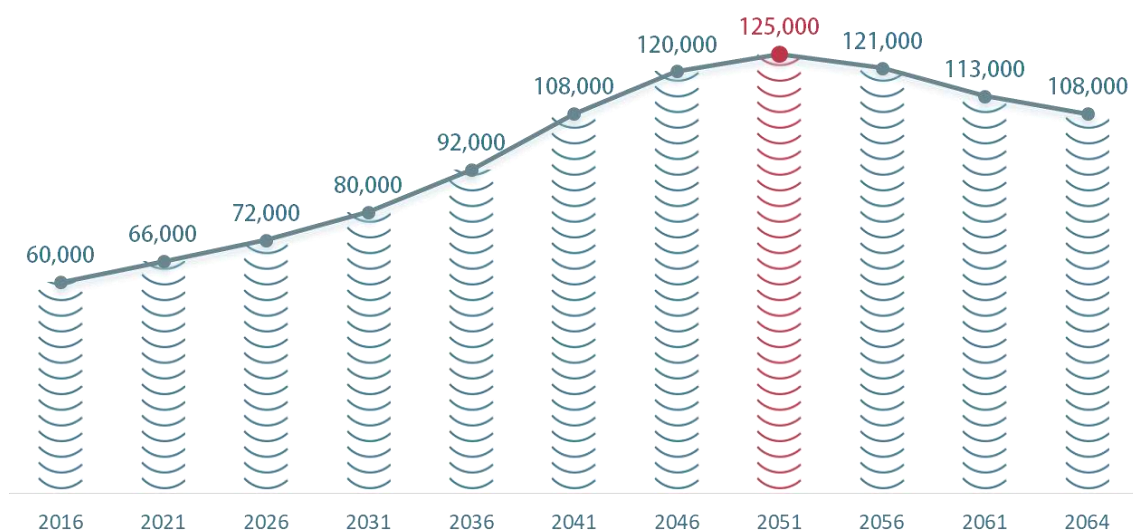
⁸ 安老事務委員會：安老服務計劃方案，第 9 頁。

圖 4：香港的人口結構



數據來源：政府統計處《2017年至2066年香港人口推算》

圖 5：長期護理服務的總需求（位）



數據來源：安老事務委員會《安老服務計劃方案，附錄 11》

安老護理行業屬於社會基礎服務，屬於最基本的社會保障之一，也直接關乎長者晚年的生活質量和幸福感。面對銀髮浪潮的挑戰，安老護理行業卻存在巨大缺口，不但宿位緊缺，人手也嚴重緊缺。最新數據顯示，安老行業各類護理人員平均空缺率 2013 年為 12.8%，2017 年為 17.5%，縱然 2018 年政府已增撥資源提升行業薪資水平，但 2019 年各類護理人員平均空缺率仍惡化至約 19.2%。⁹ 以每年第四季數據為標準，整理統計處近 10 年的數據可以發現，2009 年第四季，護養院和長者住宿照顧服務職位空缺數目總計為 700；到了 2019 年，有關職位空缺數目總計為 2,614，10 年間增加了至少 300%，這還僅僅是目前已有職位的空缺，尚未計算因應需求而需增設的職位。¹⁰

圖 6：近 7 年各類護理人員平均空缺率變化圖



數據來源：香港社會服務聯會

⁹ 勞工及福利局：安老服務人手，局長網誌，2019 年 11 月 3 日。

https://www.lwb.gov.hk/tc/blog/post_03112019.html

¹⁰ 統計處：就業及空缺按季統計報告（2009 年第 4 季-2019 年第 4 季）。

圖 7：安老業近 10 年職位空缺數目*（個）



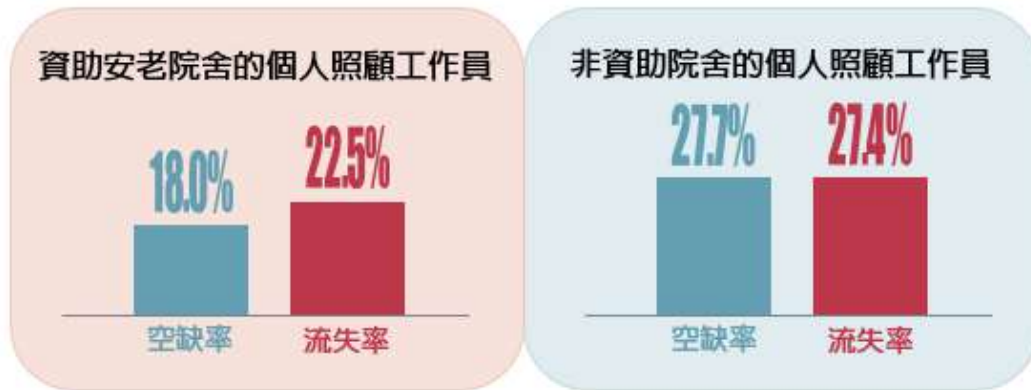
註：* 採用每年第四季度《就業及空缺按季統計報告》中護養院和長者住宿照顧服務行業的職位空缺數目合計數字

數據來源：政府統計處

安老行業長期人手緊缺，主要體現在行業人員流失率高及投身行業的人數少兩大方面。造成這種情況的主要原因是，安老護理工作工時長、體力要求高；社會存在偏見，認為護理工作「低端」、「3D」¹¹帶有「厭惡性」，再加上薪資待遇不高，導致行業人員流失率高及很多基層勞工不願進入該行業。此外，由於行業缺乏晉升階梯和發展前景，年輕人也不願投身其中。

¹¹ 3D: Dirty Difficult Danger.

圖 8：個人照顧工作員之空缺率及流失率情況



數據來源：社署及社聯調查報告

香港社會服務聯會曾有報告顯示，個人照顧工作員及個人照顧助理員的流失率一度分別達 18.2%及 35.3%；而經社署及社聯調查發現，資助安老院舍的個人照顧工作員之空缺率及流失率分別達 18%和 22.5%，非資助院舍更高達逾 27.7%及 27.4%。¹² 至於安老行業實際護理人員需求，目前特區政府尚未有明確統計。¹³ 不過可以肯定的是，隨著安老服務需求不斷加大，行業人手需求有增無減，存在大量就業機會需要填補，如果能夠與市場釋出的大量基層勞動力相配合，便能達至雙贏。首先需要做的就是改善從業員待遇、擴闊職業前景，進而提升行業吸引力，對此本報告有如下建議：

- 盡快準確計算出安老服務業人員缺口及未來需求。

¹² 香港社會服務聯會：2018 福利議題及優次建議書。第 3 頁。

¹³ 香港特區政府新聞公報：立法會八題：安老服務業的人力情況。

<https://www.info.gov.hk/gia/general/201904/03/P2019040300660.htm>

- 繼續增加資源劃撥，提升從業人員薪酬待遇。
- 加速支援樂齡科技發展，改善安老護理行業工作環境。
- 加強社會宣傳，改變社會偏見。
- 延伸職業階梯，擴闊年輕人晉升空間。
- 升級安老服務產業，創經濟新增長點。

2. 改善福利待遇 吸基層勞工入行

2.1 盡快掌握安老行業人員實際缺口

從政策層面促進勞動力進入安老行業，首先需要對安老行業實際的人手情況有清晰的了解，比如安老行業目前有多少僱員，實際缺口有多大，計算未來人手需求缺口有多大，以及對護理人員工作時長、薪酬待遇情況有全盤的準確把握。以便可以有針對性的制定政策或制定有關預算。

然而據資料顯示，2017 年年底，勞工及福利局局長羅致光博士在立法會答問時指出，社會福利署沒有備存全港安老服務業的本地僱員按年齡組別、性別、教育程度、是否全職或職業組別劃分的人數、每周工時中位數或每月工資中位數。¹⁴ 2019 年 4 月羅致光在立法會，就「是否知悉目前全港的（i）津助安老院舍及（ii）私營安老院舍分別僱用了多少名護理員及保健員」這一問題的回答是，「社會福利署沒有就所需的資料進行系統性統計，故未能提供有關資料。」¹⁵

可見社會福利署目前尚未就有關數據進行準確的統計或存有準確的資料，所以社會福利署應盡快推進此項工作，盡快全面準確地掌

¹⁴ 同註 11

¹⁵ 香港特區政府新聞公報：立法會十題：安老服務業的人力情況。

<https://www.info.gov.hk/gia/general/201904/03/P2019040300660.htm>

握安老行業人員及福利待遇的實際情況。

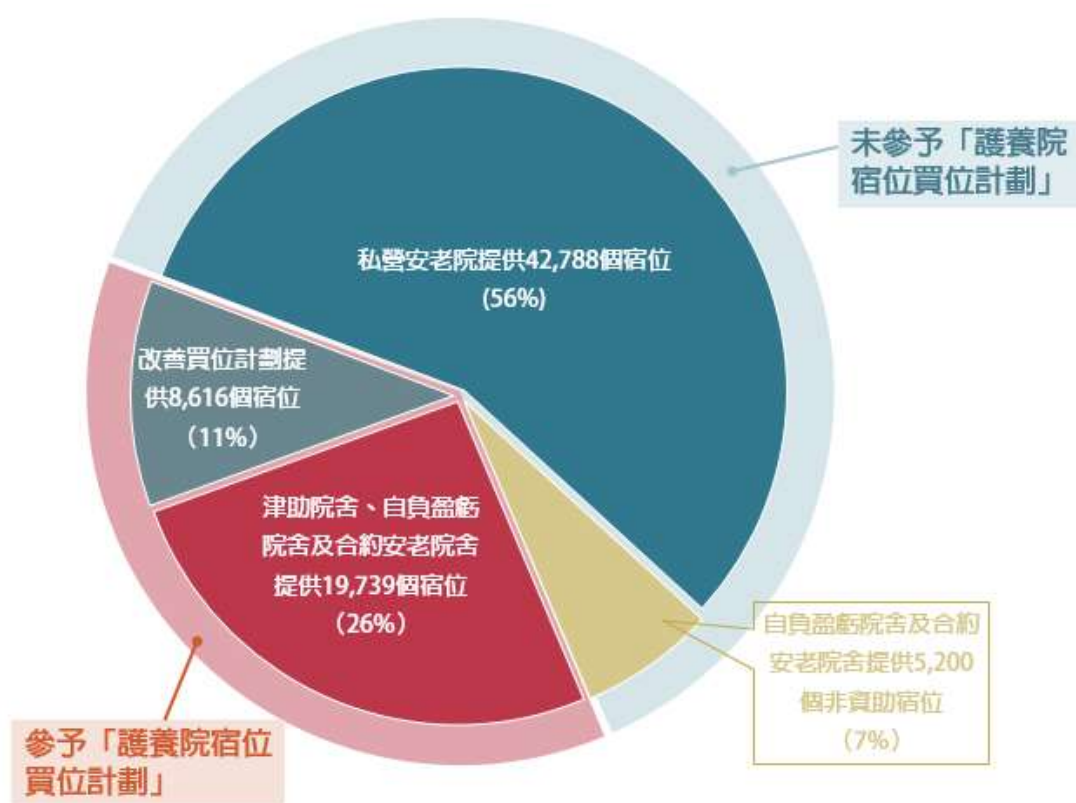
2.2 失業率高企 安老業薪酬職位穩定成優勢

由於護理工作存在上述問題，在近乎全民就業、勞工市場緊俏時期，安老護理工作的確不受青睞。但是目前，基層勞工大量失業或就業不足，安老服務業的薪資水平顯示出了優勢。此外，香港安老行業當前人手緊張、未來需求大，加上其具有社會基本保障的剛需特性，有關職位和薪酬不易受經濟波動影響，所以其工作的穩定性亦具備一定優勢。比如目前遭遇如此嚴重的疫情衝擊，安老行業幾乎未有出現裁員或放無薪假的情況。

安老服務業屬於基礎服務業，並且帶有社會保障性質，並非高利潤行業，更不是一門單純的生意。所以提升院舍環境、改善從業員待遇，最終提升服務質素很大程度上仍要靠政府投入。香港的資助安老院包括由政府資助、非政府機構營運的「津助安老院」，以及由政府興建、非政府/私營機構競投營運的「合約安老院」，還包括參與政府「改善買位計劃」的私營院舍。非資助安老院主要包含由非牟利機構營運的「自負盈虧院舍」，以及未參與買位計劃的私營院舍。截至 2020 年 3 月，未參與買位的私院佔全部安老宿位的 56%，當中不乏基層長

者靠綜援金入住的「蚊型私院」，若再加上護理人手不足的問題，長者的生活質量可想而知。¹⁶ 可是院舍需要自負盈虧，長者手中又僅有綜援金，服務質素也很難不與收費水平直接相關。

圖 9：香港安老院舍照顧服務提供宿位概覽（截至 31.3.2020）



數據來源：社會福利署

鼓勵基層勞工進入安老行業，首先需要改善的無外是薪資待遇問題。社會福利署非政府機構的薪級表顯示，個人照顧護理員的起薪點 14,780 元（港幣，下同）、中點薪級 17,855 元、頂點 21,585 元。¹⁷

¹⁶ 社會福利署：安老院舍照顧服務概覽（資助與非資助宿位之比率）。

¹⁷ 社會福利署：非政府機構一般職位之薪級以二零一八年四月一日之薪級表計算。

特區政府早在 2018 年已增撥資源提升行業薪資水平，稱將護理員的月薪中位數提升至接近 1.9 萬元。¹⁸ 然而在整筆撥款制度下，院舍有條件彈性調整薪酬，加上還有很多私營院舍未參與「買位」、也未領取政府津貼，故能達到上述標準的院舍不多。最新數據顯示，安老服務行業月薪中位數為 1.45 萬元，事實上還有安老院舍以月薪 1.2 萬元招聘護理員；同一時期，零售業月薪中位數 1.4 萬元，餐飲服務業月薪中位數 1.38 萬元，住宿服務業月薪中位數為 1.62 萬元。¹⁹ 而 2019 年，全港僱員入息中位數為 1.8 萬餘元。²⁰ 可見，安老行業在主要幾個基層工種中，薪資水平並不明顯佔優。但是工作難度、時長及辛苦程度等，相比其他基層工種，卻只高不低。

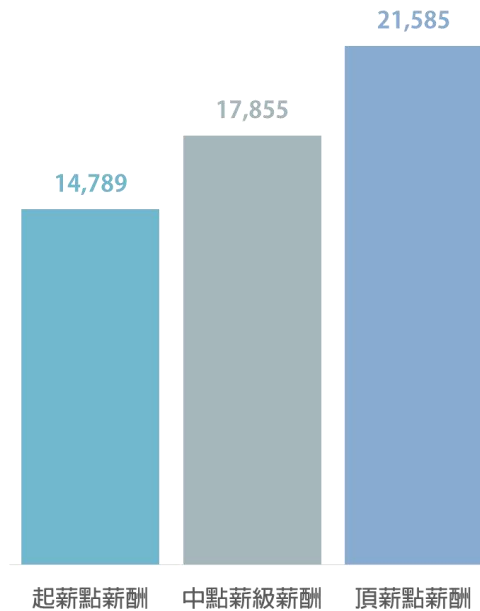


¹⁸ 香港特區政府新聞公報：勞工及福利局局長就安老服務人手、吸引人才及公共福利金申請資格與傳媒談話內容，2018 年 9 月 9 日。<https://www.info.gov.hk/gia/general/201809/09/P2018090900617.htm>

¹⁹ 統計處：2019 年收入及工時按年統計調查報告，第 44 頁。

²⁰ 統計處：2019 年收入及工時按年統計調查報告，第 5 頁。

圖 10：個人照顧護理員的薪級結構（港元）



數據來源：社會福利署

圖 11：同期安老院舍與主要基層工種月薪中位數對比



數據來源：政府統計處

2.3 提升福利及政策傾斜 吸基層勞工

所以接下來，特區政府首先應督促安老院舍將增撥的資源重點用於增加前線護理人員的薪酬，同時也應繼續增撥資源著力提升安老行業薪資水平。基層勞工收入微薄，提升薪酬是增強吸引力的關鍵。²¹事實上，在歐美等安老行業較發達的國家，美國、英國、荷蘭、比利時、日本等國均普遍將提升薪酬作為重點。²²

此外還應在社會福利方面給予包括護理人員在內的主要基層工種更多的傾斜和優惠。比如從業員家中老人、病患或殘障人士，甚至其本人退休後，可優先輪候資助護理服務及相關費用享受優惠。子女就學、托兒、醫療等基礎服務，都可考慮費用優惠或優先使用等，這些都是對基層勞工最有吸引力的政策。

安老行業亟需解決的另一問題就是工作時間過長。護理工作本身體力需求大，而目前安老院舍護理人員普遍每日工作 10 小時，每周工作 6 天，部分院舍甚至要求每日工作 12 小時。由於人手不足，日工作時間短期內很難縮短，這就更凸顯出提高薪酬的重要性。

²¹ OECD: Long-Term Care Workers: Needed but Often Undervalued, page 170-173.

²² Smith, K. and R. Baughman: "Caring for America's Aging Population: A Profile of the Direct Care Workforce", Monthly Labor Review, September, 2007, page 20-26.

2.4 推進樂齡科技 改善工作環境

此外，樂齡科技可協助護理人員提供護理、提升效率、降低錯誤率，能夠令護理人員的整體服務質素有所提升。除此之外，持續推進在安老院舍引入更多的樂齡科技，直接有助於緩解安老護理工作體力需求過大的問題，同時也能夠減少護理員的工作壓力，並在一定程度上降低護理工作的「厭惡性」，有助減少基層勞動力對該行業的抵觸心理。

特區政府於 2018 年 12 月推出了總計 10 億元的「樂齡及康復創科應用基金」，資助合資格安老及康復服務單位試用和購置/租借科技產品，以改善服務使用者的生活，並減輕護理人員及照顧者的負擔和壓力。於 2019 年 2 月截止的第一批次創科應用基金的申請，一共批出了 3,700 多萬元，資助超過 210 個安老及康復服務單位購置或租用合共約 870 個創科產品。第二批次申請亦於 2019 年 9 月 24 日截止。基金秘書處共收到超過 650 服務單位合共約 2,300 個項目的申請。當中，較多服務單位申請的產品種類，包括特別餵食用具、樓梯機、醫療護理超低床、職業治療/物理治療/言語治療設備及評估工具等。²³

²³ 勞工及福利局：樂齡科技的發展，局長網誌，2019 年 11 月 17 日。
https://www.news.gov.hk/chi/2019/11/20191117/20191117_092301_585.html

目前第二批次首輪已經批出超過 550 個服務單位購置或租用合共約 975 個創科產品。²⁴ 而第三批次申請已於 2020 年 4 月截止。

不過，正如勞工及福利局局長羅之光博士形容，應用科技於安老服務，發展總是「慢」長，²⁵ 所以特區政府未來加強支援力度，推進樂齡科技在安老服務中的應用。

2.5 鼓勵在職進修 增發展階梯

安老護理人員需經過培訓掌握照顧技巧，政府應增加開設相關培訓課程，令準備投身該行業的基層勞工可以盡快入職，同時允許邊工作邊培訓。中短期來看，應多開設與安老服務有關的比如急救在內的在職專業資格課程，鼓勵從業員積極參與在職學習，提升自我價值。事實上，社會福利署已於 2019 年第一季起分階段推出一個為期五年的計劃，全數資助全港所有安老院和殘疾人士院舍的主管、保健員和護理員修讀在資歷架構下認可的訓練課程，整項計劃可惠及超過 1,000 間安老院及殘疾人士院舍的員工。此外，社會福利署亦向院舍提供培訓津貼，讓院舍在其保健員及護理員修讀課程期間，作出適當

²⁴ 勞工及福利局：樂齡及康復創科應用基金獲批申請（二零一九年六月至二零一九年九月第二批次首輪）。

²⁵ 同註解 17

的人手安排以維持院舍的運作。思路研究會認為，該計劃有助於從業員在職期間自我提升，亦有助擴闊從業員職業前景。但同時也呼籲，在計劃推行的五年內，政府應定時檢視計劃進行的成效，並據此及時作出調整。

而就長遠來看，應鼓勵安老院舍在現有資歷階梯所對應的薪資標準中，給予擁有額外與安老行業有關的專業資歷的護理人員更高的薪酬。

2.6 投放公益廣告 消除社會偏見

與此同時，利用地鐵、巴士、廣播、網絡、戶外廣告牌等媒介，投放公益廣告，加強宣傳也是當前鼓勵基層勞工加入安老行業必不可少的環節。一方面，能夠讓更多基層勞工知悉安老行業人手緊缺，有大量職位空缺，也可幫助基層勞工對安老行業增加了解和認識。另一方面，就是要通過宣傳改變社會偏見，讓有意從業者放下心理包袱。安老護理人員為社會服務，付出了辛勞，拿著中低水平的薪酬，處理一般人看來具有「厭惡性」的工作，是值得尊敬的，安老護理並非「低端工作」。

2.7 擴闊職業前景 撐年輕人入行

安老行業不但需要人手，更需要年輕人。目前業內基層護理人員約半數已達 50 至 59 歲，²⁶ 平均年齡約 55 歲，年紀最大的護理員一度達 73 歲，²⁷ 可見「以老護老」的挑戰已不容小覷，這也必然會影響服務質素。²⁸ 另外，站在現實的角度上來看，如同上文所述，由於就業市場受衝擊，剛剛被裁員或即將走入社會的年輕人，亦將很難找到工作，可以考慮進一步吸納這些年輕人進入安老行業。有機構於今年 4 月份進行的調查顯示，受訪的 18 至 40 歲的青年，過半數受訪者表示因疫情減薪、凍薪、無薪或失業；須面對減薪的受訪者中，47.3% 減薪幅度逾 25%。有應屆畢業生稱今年求職廣告寥寥可數，盼政府盡快公布「防疫抗疫基金」中新增臨時職位。調查還發現，逾 35% 受訪者認為要面對的生活困難會持續 4 至 6 個月，超過 80% 的人選擇減少開支，超過 20% 選擇求職，亦有近 20% 稱沒任何特別應對方法，態度較為消極。²⁹

特區政府早前推出了「青年護理服務啟航計劃」吸引年輕人進入

²⁶ 香港社會服務聯會：2018 福利議題及優次建議書，第 3 頁。

²⁷ 香港安老服務協會：就立法會討論安老院舍人手情況的意見書，第 2 頁。

²⁸ 香港特區政府新聞公報：立法會八題：安老服務業的人力情況。

<https://www.info.gov.hk/gia/general/201904/03/P2019040300660.htm>

²⁹ 工聯會：【工聯抗疫連線】青年前路茫 保障不可缺，<http://www.ftu.org.hk/m/zh-hant/news?nid=3988>

安老行業，兩年時間內可以邊工作邊修讀與行業有關的兼讀製課程並接受職業培訓，還享有全職薪資。然而成效不彰，不但學員流失率非常高，有時甚至連預定名額都招不滿。有調查顯示，截至 2018 年 12 月底，「青年護理服務啟航計劃」共招收 1,018 名學員，但 417 人已離開計劃，流失率高達四成，而成功畢業的只有 314 人，即僅三成人成功畢業。³⁰

年輕人不願進入安老行業，除了認為行業低端之外，缺乏發展前景、晉升階梯不明顯也是主要原因。「安老院舍照顧服務『職業資歷階梯』進階路線圖」顯示，相關職業資歷僅有「照顧員」、「保健員」、「院舍主管」三級，即使到了院舍主管一級，薪酬也並不理想；除此之外，另一條相對比較有前景的方向就是繼續進修，爭取成為註冊護士。³¹ 改善行業福利待遇的同時，能夠規劃更好的職業前景，是吸引年輕人進入安老行業最重要的因素。

建議未來應該多為業內年輕人提供在職進修的機會，針對安老行業的工作時間和作息規律，專門開設進修課程，或設計更靈活、彈性的工作安排，同時給予一定的進修資助，為在職進修職業治療師、物

³⁰ 香港社會服務聯會：2019 福利議題及優次建議書，第 6 頁。

³¹ 資歷架構：安老服務業推行資歷架構。

理治療師、語言治療師、營養師等有關職業資格提供更多的便利；³² 也可以考慮改進有關職業資格審核標準，讓具備安老護理工作經驗成為優勢或獲得加分。此外，「青年護理服務啟航計劃」也可以考慮改善，加入如學員承諾將在安老行業工作滿一定年限，政府便可以部分資助在職修讀與安老護理有關專業的兼讀制學位課程等計劃。這樣既能為年輕人規劃廣闊的發展前景，也有助於提高從業員整體專業素養。

³² 食物及衛生局：物理治療師主要數據，第 8 頁。

3. 升級安老產業 創經濟新增長點

事實上，疫情已經改變了全球經濟格局，疫情下一步會如何發展也充滿變數，所以會對全球經濟產生持續困擾。可以肯定，作為外向型經濟體，香港難以依靠以往的模式重振經濟，必須要找到新增長點。

香港近年深層次矛盾逐漸爆發，社會怨氣積聚，主要原因之一正是經濟發展與社會發展不相協調，經濟雖然有所進步，市民的生活卻未有改善，反而要承受經濟發展帶來的問題，貧富差距、貧窮率甚至有所上升。這也提醒政府，疫情受控之後，在尋找經濟新增長點的同時，必須重視經濟發展要與社會發展相和諧。

安老行業直接服務本地市民，直接服務本地社會所需，真正讓市民能夠共享香港經濟發展成果，直接有助改善長者生活質素，增強幸福感，正是經濟與社會和諧發展的體現。香港安老行業目前以安老院舍提供基礎護理服務為主，未來應在保證安老行業基本服務質素的基礎上，將安老產業向高端發展，或提高行業附加值，讓該行業創造更高的產值。這不但有望令安老行業擴寬發展前景，逐步向產業發展，也有助持續吸引人才。

3.1 推進香港樂齡科技研發

對長者來說，樂齡科技可以改善他們晚年生活。政府統計處的數據顯示，96.4%長者都沒有打算入住安老院，³³ 當中更有 81.4%的長者表示，即使日後身體狀況變差，仍然希望留在家中而不用入住安老院。³⁴ 可見，長者普遍希望在熟悉的家中和社區中安度晚年。事實上，具備高度輔助性和便利性的樂齡科技產品，的確有助於做到這一點，比如「智能輪椅」、「自動沖涼機」等，讓長者可獨立完成原本需要三至四人合作的工作，幫助長者相對獨立地留在熟悉的社區中更自由、更舒適、更安全地生活，更好地實現居家安老，降低了對安老院舍、對護理人員的依賴，一定程度上也緩解了安老護理行業人手緊張的問題。

然而香港市場過小，不足以支撐新興產業的發展，所以需要將目光跳出香港，聚焦國際市場。聯合國《人類發展報告 2019》顯示，香港平均預計壽命為 84.7 歲，全球最高，而該數據顯示全球排名最高的十個國家及地區中，五個位於亞洲，其餘四個分別是日本、新加坡、澳大利亞和韓國。³⁵ 另據德勤發布的報告顯示，亞洲 65 歲以上人口

³³ 統計處(2009 年)：主題性住戶統計調查第四十號報告書：長者的社會與人口狀況、健康狀況及自我照顧能力，第 52 頁。

³⁴ 統計處(2009 年)：主題性住戶統計調查第四十號報告書：長者的社會與人口狀況、健康狀況及自我照顧能力，第 53 頁。

³⁵ United Nations Development Programme: Human Development Report, page 300.

將成為世界最大且增長最快的市場，由此產生一個目標豐富、充滿業務機會的市場環境。2017 年亞洲 65 歲以上人口為 3.65 億，到 2027 年將增長至超過 5.2 億；2030 年，全球 65 歲以上人口亞洲佔六成；至 2042 年，亞洲 65 歲以上人口總數將超過歐元區和北美洲的人口總和。³⁶

研究報告 "Asia Pacific Silver Economy Business Opportunities Report" 中，「Ageing Asia 銀髮商機指數」(Ageing Asia Silver Economy Index) 顯示，根據老年人口及供養他們的子女的消費能力（包括家庭儲蓄及人均 GDP），評選香港為亞太地區第二名。報告另外預測，到 2020 年，亞太地區老齡市場預計將達到 3.3 萬億美元。³⁷

香港各界普遍對創新科技產業成為疫情受控後香港經濟新增長點寄予厚望。很多專家指出，香港未來應向研發型城市轉型。上述數據顯示，樂齡科技未來有廣泛的市場前景。然而，香港樂齡科技至今發展較緩慢，現在屬於醫療產品中較邊緣的一類，與創新科技產業的連接也非常薄弱。未來應該加大資助和政策上的支援，同時促進政府、

³⁶ 德勤：亞洲之聲，第三期，2017 年 9 月，第 22 頁。

³⁷ Globalagingtimes: Asia Pacific's Ageing Market Potential to Reach US\$3.3 Trillion by 2020. <http://www.globalagingtimes.com/aging/asia-pacifics-ageing-market-potential-to-reach-us3-3-trillion-by-2020/18772>

高校、業界加強合作，加強樂齡科技產品的研發和推廣；此外還可以與香港創科產業結合，發展樂齡科技產業，打造具有香港特點的樂齡產業。

3.2 育高端護理人才 對接大灣區市場

對於安老護理行業來說，技術再先進的產品也無法取代護理人員的精心護理。高端安老護理產業在歐洲、日本、美國、加拿大等發達國家和地區早已蓬勃發展。香港雖然市場規模有限，但根據預測，2014年至2050年間，內地老年人口消費潛力將從4萬億人民幣增長到約106萬億人民幣，GDP佔比有望從8%增至約33%。³⁸

圖 12：內地老年人口消費潛力



數據來源：中國老齡產業發展報告 2014

³⁸ 吳玉韶、黨俊武等：中國老齡產業發展報告 2014，第 33 頁。

如此巨大的市場中，不乏中高端護理需求，更意味著對於高端護理人才需求巨大，歐美高端護理品牌早已聚焦這一市場。所以作為長遠規劃，香港可以藉國際化優勢，借鑒歐美日等發達國家和地區經驗，開展高端護理人才培訓，以及高端護理人才職業資格認證產業，既可以培養香港本地高端護理人才，也可開設相應課程吸引內地或東南亞從業員來港接受培訓、考取職業資格。該產業未來還可與粵港澳大灣區蓬勃發展的中高端養老產業對接，為大灣區乃至整個內地輸送國際化、專業化的高端護理人才。

思路研究會
SILK ROAD INSTITUTE

香港上環文咸西街 22-28 號南北行大廈三字樓
2020 年 5 月

關注思路研究會



 思路研究會 Silk Road Institute