

## 護老業吸新血 中年更勝青年

踏入晚年，當然渴望有一個安穩的棲身之所，身邊有人照顧行動不便的自己。

香港集思會的研究發現，很多年輕長擔心日後可能「輪到死」，仍未獲安排政府資助的院舍床位，又未能負擔私營安老院的昂貴收費，結果無處容身。加上目前護理安老行業流失率高，難以吸引新血入行，人手不足下容易影響服務質素。

### 安老院杯水車薪 等到死

早前提到受訪的逾千名 55 至 74 歲市民表示，最滿意香港的「交通運輸」政策，至於被評為最不符合長者需要的設施，則首推「安老院舍」（表一）。

有受訪者直言：「政府的安老院輪候時間太長，能入住時都死了。」亦有受訪者表示，親眼見過部分私營安老院的環境惡劣，每個月的基本收費卻近萬元，他連連搖頭道：「間房好細，又有異味，很多時更要買東西給阿嫲同姑娘。」

事實上，本港的長者社區照顧、護理服務一直供不應求。截至 2014 年 5 月底，社會福利署的長期護理服務中央輪候冊上，共有近 3 萬名長者輪候入住各類型的資助安老院舍宿位（見表二）；當中針對中度及嚴重缺損長者的護理安老院及護養院，平均輪候時間分別為 21 個月及 31 個月，社福界人士批評等候時間過長，嚴重影響中下層長者的基本生活。

### 護理員流失 23% 缺近千人

本年度財政預算案建議增撥資源，改善現有的安老服務，當中包括增加資助院舍宿位供應。連同較早前已獲撥款增加的資助宿位，2012/13 年度至 2015/16 年度，共有 2,300 個新增資助宿位陸續投入服務。然而，除了硬體（如土地及宿位）不足，另一問題是人手嚴重短缺。社聯去年的一項調查發現，本港安老服務單位的個人照顧工作人員流失率高達 23.4%，空缺率亦有 12.4%，估計業內的基層護理職位短缺約一千人。

有受訪的津助安老院代表指出，行內最缺乏前線的護理員，年青一輩認為這是厭惡性工作，薪酬待遇不佳（一般新入職者月薪只得 9,000 多元），根本不願入行，導致行內「青黃不接」。以該安老院為例，護理員平均 40 歲以上，工作量極大，每人需照顧超過 30 名院友；至於私營院舍的情況更惡劣，員工需要連續工作 12 小時，人手比例卻更為緊張。

### 青年無心戀戰 中年解燃眉急

有見及此，政府早前推出了「青年安老服務啟航」先導計畫，希望透過「先聘用、後培訓」的概念，鼓勵年輕人加入安老服務行業。然而，新一代的就業選擇太多，自然無意從事護老業這類「辛苦工」，即使是參加了先導計畫的年輕人，大多視

之為「跳板」，期望在累積足夠資歷後轉職護士，或爭取晉升為管理人員，難以解決前線員工的短缺問題。

與其只以年輕人作物件，當局倒不如把計畫開放予其他人士。不少相對年輕、身體健康的受訪者就在訪問中表示，有興趣幫助其他年紀更大、需要別人照顧的長者。他們比年輕一輩更能理解年老長者的心境和需要，升職的意欲亦相對較低，只要為他們提供適切的訓練，加上合適的工作安排和院舍設施的輔助，減低有關的體力要求，他們絕對可成為護理行業寶貴的人力資源。

最後，在保障本地工人優先就業的前提下，政府可繼續透過「補充勞工計畫」，適度地輸入護理業外勞，以應付前線人手短缺的燃眉之急。為確保護理員的服務質素及保障長者安全，政府必須加強監管，並給予外勞適當的培訓。

當局亦可仿效新加坡的做法，規定外勞只可負責安老院舍的基層、非技術性工作，而管理職位則留給本地員工出任，避免造成惡性競爭。

表一：年輕長者眼中最不符合長者需要的三項政策／設施

各方面政策／設施	平均值	人數
安老院社（如長者宿舍、安老院、護理院、護養院）	4.99	760
長者社區支援（如日間暫托服務、日間活動中心、日間護理院）	5.50	726
外展服務（如上門探訪、家務助理服務）	5.60	692

注：問卷以 10 等級的李克特量表（Likert Scale）來量度受訪者認為政策／設施是否符合長者需要。等級 1 表示「非常不符合」，等級 10 表示「非常符合」。平均值（mean）由等級 1 至 10 計算出來（撇除「不知道」及拒絕作答者）。

資料來源：香港集思會《年輕長者的就業、經濟及生活狀況調查》

表二：輪候入住資助安老院舍宿位的長者人數及輪候時間（2014 年 5 月底）

資助安老院舍類型	輪候人數	平均輪候時間#
安老院	5	—
護理安老院	23,380	21 個月
護養院	6,231	33 個月
總數	29,616	—

資料來源：勞工處社會福利署

#以過去 3 個月的平均數計算

撰文：唐希文 香港集思會高級研究主任