



救世軍護老者服務

# 老五老

## 專題

# 疫境下的平等 反歧視條例給護老者的保障

朱敏健先生  
平等機會委員會 主席

自今年初新冠疫情第五波爆發以來，市民的生活受到重大衝擊，長者的健康更面對嚴重威脅。不少護老院舍相繼爆發，院友受到感染。另一方面，居家的長者和他們的照顧者亦面對不同挑戰，一方面擔心在社區受到感染，另一方面要應付長者們日常醫療和生活上的需要，加上不少護老及康復服務暫停，令長者坐困家中，照顧者可謂身心俱疲。

事實上，在這兩年多的漫長抗疫歲月，長者照顧者或「護老者」的精神和身體上所承受的壓力實在不容忽視。我們常說護老，但到底又有誰來照顧「護老者」呢？

### 本期摘要

<b>專題文章</b>	P.1-4
疫境下的平等 反歧視條例給護老者的保障	
<b>護老錦囊</b>	P.5
宅在家的自娛活動	
<b>健康人生三合一</b>	P.6-7
「疫下動腦」好輕鬆	
<b>資源智叻星</b>	P.8-9
《家庭崗位歧視條例》認清D	
<b>護老鬆一鬆</b>	P.10-11
「你」想照顧者友善職場	
<b>護老情報</b>	P.12-13
照顧者職場友善政策	
<b>護老心窗</b>	P.14-15
加油站	P.15



## 護老者大多為長者家人

現時全港約有145萬名65歲及以上的居民，佔總人口兩成。超過九成半的長者是居於家中，這源於大部分長者都希望「居家安老」，另外亦因為安老院舍床位及照顧人手長期短缺，故此只有約6萬名或4%的長者居於各類安老院舍。

不論是居家或於院舍的長者，不少有長期病患，需別人照顧。根據政府統計處於2021年12月發表的《第63號專題報告書》，2020年全港有近180萬人需要長期（即持續最少6個月的時間）接受藥物治療、覆診或打針服藥以治療某一種或多於一種的疾病，佔全港人口24%。這些長期病患者的年齡中位數為66歲，其中60至69歲人士佔近28%，70歲及以上人士更佔40%。報告亦顯示，70歲及以上人士的長期病患普遍率為78%。

現時本港並沒有關於照顧者的正式統計數字，根據《第63號專題報告書》，2020年居住在住戶內的殘疾人士，約有20萬人因其殘疾及長期病患而有別人照顧其日常生活，這數字尚未計算智障人士的照顧者。另外，約近25萬名長期病患者因其殘疾及長期病患而有別人照顧其日常生活。從以上數字可估計，全港至少有數十萬名照顧者。

大部分殘疾人士及長期病患者是與照顧者同住，以後者為例，83%是與照顧者同住。這些照顧者中，佔最大比例(32%)的是長期病患者的子女、女婿或媳婦，其次是他們的配偶(29%)和家庭傭工(25%)，還有他們的父母(8%)。

## 護老者因照顧感壓力

華人社會重視孝道，子女大多承擔照顧父母的責任。這些護老者中不少是「夾心照顧者」，即除了要照顧父母外，亦要看顧自己的孩子。此外，一些護老者本身也是長者，即「以老護老」。根據統計處的報告，照顧殘疾人士及長期病患者的每周照顧時數中位數分別為42及35小時，相當於一份全職工的每周時數。而無論是殘疾人士或長期病患者的照顧者，均有超過5成表示，在統計前一個月曾因照顧而感到有壓力。

這些照顧者的壓力除了來自體力和精神的損耗，亦可能源自僱主未能體恤，讓員工兼顧工作及家庭責任期間承受更大的壓力。事實上，不少在職照顧者因為工時太長、工作安排欠彈性而對照顧家中長者感到分身乏力，處於兩難之中；有些更索性辭掉工作變成全職無償照顧者，但卻因此陷入經濟困境。平機會過往便收到有僱員投訴，指因請假陪伴父母看病而遭僱主辭退。



現時本港有四條反歧視條例，分別為《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》。這些條例禁止基於性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳、殘疾、家庭崗位及種族的歧視；性騷擾和基於餵哺母乳的騷擾；以及基於殘疾和種族的騷擾和中傷。任何人士若認為自己受到法例下的歧視、騷擾或中傷，可向平等機會委員會（平機會）提出投訴，討回公道。

### 《家庭崗位歧視條例》的保障

就以上僱員因照顧患病父母而被辭退的情況，平機會是根據《家庭崗位歧視條例》處理有關投訴。《家庭崗位歧視條例》於1997年生效，保障市民不會因為其「家庭崗位」而遭到歧視，適用的範疇包括：僱傭；教育；貨品、設施或服務的提供；處所的處置或管理；諮詢團體的投票資格及被選入或委入該等團體的資格；會社的活動；以及政府的活動。

甚麼是「家庭崗位」呢？根據《條例》，「家庭崗位」是指照顧直系家庭成員的責任，而某人的直系家庭成員則指因血緣、婚姻、領養或姻親而與此人有關的人。這定義涵蓋了獲法律承認的各種關係，例如父母親、兄弟姐妹、丈夫、妻子、兒子、女兒、祖父母或外祖父母、孫子女或外孫子女、姨母、姑母、叔伯、舅父、堂（表）兄弟姊妹、姪、姪女、甥及甥女、岳父或家翁、岳母或家姑、配偶的兄弟姐妹等等。

至於歧視，可分為直接和間接歧視。「直接歧視」是指在相同或無重大分別的情況下，一名人士給予具有家庭崗位或某家庭崗位的人的待遇，差於給予並無家庭崗位或並無相同家庭崗位的人的待遇。例如，僱主在進行內部晉升考核時，在兩名員工中挑選了不用照顧年老父母的僱員，認為該僱員能更專注於工作，即使這兩名員工的能力和表現均相若。這有可能構成基於家庭崗位的直接歧視，給予需要照顧雙親的員工較差待遇。

「間接歧視」則是指實施一律要求或條件，雖然表面上看似一視同仁，但實際上對具有家庭崗位或某家庭崗位的人有不公平的影響，而有關要求或條件是沒有合理理據支持的。舉例說，一名單親媽媽在某公司任職客戶服務主任已有八年，每天工作時間由早上8時至下午5時。一天公司通知她將被派任輪班工作，包括通宵班，公司的理由是一些較後入職的客戶服務主任需擔任輪班工作，公司需劃一所有相關員工的服務條件及條款。由於該名女士母兼父職，獨力照顧子女，有關輪班工作安排令她無法在晚上照顧子女，她曾要求調往一個毋須擔任輪班工作的職位但被公司拒絕，別無選擇下她只有辭掉工作。假若該公司沒有合理理由支持有關輪班的要求或條件，而有家庭崗位的人士因為無法達到有關要求或條件，致令他們受到不公平影響，那麼施加該項要求或條件便可能構成「間接歧視」。

### 家庭崗位歧視投訴個案

平機會過往處理過不少職場的家庭崗位歧視個案，例如一名僱員在加入某機構工作三個星期後，其父親於一個星期五入院。得到上司同意後，該名僱員於當天下午大約4時離開公司，其後又在緊隨的星期一請假，以便與父親的主診醫生會面，和照顧有長期病患兼行動不便的母親。該僱員指稱，人力資源部門一名職員於星期一下午通知她，由於她家人的健康問題，管理層認為長遠來說，她不適合在該機構工作，因而終止聘用她。

該名僱員向平機會投訴有關機構家庭崗位歧視。平機會接獲投訴後安排雙方進行提早調停，最後紛爭得以解決。有關機構澄清終止聘用投訴人與她的工作表現無關，並為投訴人提供一封推薦信。機構又承諾，有關解僱和投訴人向平機會提出的投訴，不會影響雙方日後工作上的合作。

在另一宗個案中，投訴人是某公司的人力資源部總監。她的母親確診患上乳癌。投訴人通知上司由於母親的病情，可能需要臨時請假照顧母親。其後兩個月她請了數天假。



該公司聲稱投訴人工作表現差，把她的一些職務派給另一名同事執行。公司又要求投訴人辭職，否則會被解僱。投訴人不同意她的工作表現差，拒絕辭職，最終被解僱。投訴人於是向平機會投訴該公司基於她的家庭責任而歧視她，最後該個案同樣透過提早調解得以解決。

## 家庭友善僱傭政策

從以上真實案例，可見職場上的家庭崗位歧視情況屢有發生。為了避免觸犯反歧視法例，僱主們在聘請、晉升、調職、培訓、解僱或裁員時應採用劃一甄選準則，切勿假設某項工作只適合有 / 沒有家庭崗位的人士擔任。

僱主亦宜推行家庭友善政策和措施，例如彈性上班時間和工作安排，協助員工平衡工作與家庭責任。這既可促進員工的身心健康，亦可避免人才流失，提升企業的人力資本和競爭力。平機會於2020年1月1日便推出了四分之一假期政策，這項創新家庭友善措施可讓員工可以更靈活放取假期，以便履行家庭責任及處理私人事務。

## 制定全面以照顧者為本的政策

香港人口正急速老化，根據政府推算，本港的長者人口將由2019年的132萬上升至2039年的252萬，佔了總人口三分之一，亦即每3人便有1位長者。隨著人口老化，可預見照顧者的數目將大幅增加，照顧者老齡化的趨勢亦將加劇，導致「以老護老」甚至「以殘護老」的現象更普及。

近年社會接連出現涉及照顧者的悲劇，照顧者因不堪壓力傷害自己甚至被照顧的家人，反映照顧者缺乏支援的處境。疫情下護老者更是面對前所未有的困難和壓力，我們必須儘早正視問題，找出解決辦法。

平機會一直倡議政府加強對照顧者的支援，掌握準確數據、擬定全面的照顧者政策。平機會於2020年9月便向立法會福利事務委員會提交意見書，倡議多項措施，以加強支援照顧者。例如我們建議當局放寬「為低收入殘疾人士照顧者提供生活津貼試驗計劃」及「為低收入家庭護老者提供生活津貼試驗計劃」的申領資格，容許領取傷殘津貼和長者生活津貼的人士申領，肯定年長及殘疾照顧者的能力和貢獻，並紓解她 / 他們的經濟困境。另一方面，我們亦鼓勵當局參考外國經驗，例如給予合資格的照顧者享有若干日數的暫顧服務，同時增加日間護理中心及院舍的服務，讓照顧者有喘息的空間。

長者是社會的重要一份子，他們辛勤工作數十載，為社會作出貢獻，我們必須善待和珍惜他們。要保障長者的福祉，我們亦應保障護老者的福祉，讓照顧者得到充足的支援，具備應有的技能和資源去照顧家中長者。只有這樣，我們的長者才能達到居家安老，樂享頤年的願望。





# 宅在家的自娛活動

護老工作不易為，有不少護老者工作時間長，下班後需要照顧長者，甚至導致未能享受假期。他們長期累積的疲累，再加上近年受疫情的影響，很容易壓力爆煲。護老者需要有喘息空間，甚至有護老者認為自己選擇休息的同時，心裡會產生不安及罪疚感。雖然未必每位護老者均可以偷空外出，但留在家中也可以有不同的自娛活動，讓自己做喜歡的事，放鬆心情，讓自己在照顧路上得力。

以下分享不同宅在家中的自娛活動，期望護老者可以好好輕鬆一下：



## 1. 睡覺補眠

很多護老者休息睡眠時間不足，以致日復日拖著疲倦身軀。護老者可以趁長者午睡時也一同睡覺補眠，給自己多一點休息的機會，別再每天累壞了。

## 2. 整理家居

好好的來整理或打掃下家居，包括自己的房間，甚至可以改變家具位置的擺放，讓環境與自己煥然一新。

## 3. 做料理

趁宅在家中可專研料理，研發自己喜歡的食譜，享受烹調帶來的快樂。

## 4. 運動健身

讓自己運動一下，參考以運動為主題的視頻分享，不妨利用這個時間為自己的健康著想，也可考慮購買兼具娛樂又可輔助運動的小工具，例如現在很流行的健身環，來運動吧！

## 5. 閱讀書籍

相信很多繁忙的現代人已經很久沒有拿起書本來看，可以趁這機會把看到一半的書，或一些想讀卻還沒時間讀的書給看完，在家的這段時間讓你更多時間可以專心看書，甚至可以慢慢地培養自己閱讀的習慣，充實自己。如果照顧工作太繁忙，亦可預先透過網路書店去挑選一本自己喜歡的書吧！

## 6. 唱歌

唱歌可以令人好好放鬆心情，陶醉於自己的快樂世界。

## 7. 看電視劇

可以選擇一套喜歡的劇集，無論是韓劇、台劇、美劇等，或者未能一天看完，但每天抽出時間欣賞，可以令人放鬆心情。

## 8. 繪畫

可以嘗試繪畫，透過畫畫發揮創意、更可運用不同色彩，抒發心情。

## 9. 園藝

雖然香港地方淺窄，但可嘗試在家放小盆栽，悉心栽培，慢慢見證茁壯成長，潤澤心靈。

## 10. 手工藝

可以挑選一項自己有興趣的手工去做，趁這機會提升自己的專注力，發展另一個興趣，完成時也會令人很有成就感。如果你不想花費時間去專研，純粹想打發時間而已，市面上亦有很多的DIY材料包，讓你嘗試去做。

## 9. 線上聚會

疫情影響了和外地的家人、朋友或另一半的實體接獲，多了思念，可以利用線上視訊APP與朋友相聚。

## 10. 網絡購物

少了在外逛街「血拼」的機會，還是可以網購起來。除了衣服以外，還可添購了廚具、遊戲、保養品、各種冷凍食品等。

## 11. 線上課程

待在家的這段時間絕對是可以好好增進自己的機會，利用這時間來參與一些線上課程，不浪費時間，更會讓有所收穫。

當然還不只這些在家自娛活動，只要好好想想真的會有很多事情可以做呢！要趁這段時間好好充電自己、靜下心來面對自己，讓自己休息一下，才可以走更長遠的路。





# 「疫下動腦」 好輕鬆

潘文傑先生  
救世軍輔助醫療服務 職業治療師



第五波疫情來襲以來，為避免受到感染，大多照顧者也希望長者減少外出，以保障安全。但疫情不斷，許多居於家中的長者長時間未能外出，而在長者中心或長者日間護理中心接受的專業訓練服務也要暫停。加上要保持社交距離，長者或許只能在家休息、看電視等，缺少腦部活動，有機會令長者的認知能力衰退，長遠而言，影響長者的自我照顧能力，更會增加照顧者的壓力。面對如此困境，照顧者在家中可嘗試化身訓練員，協助長者在家進行腦筋訓練，維持其認知能力而防止退化。

在替長者進行訓練前，照顧者需先了解現時長者大概的認知障礙程度，以助「對症下藥」。而一般認知障礙會分為三個階段，各個階段會有不同的病徵：

階段	病徵
早期	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 短期記憶減退</li> <li>· 在社區環境中迷路</li> <li>· 家居多小意外：忘記關水喉、關火、鎖門</li> <li>· 判斷力下降，無法處理熟悉的日常事務，工作技巧減退</li> <li>· 興趣收窄、情緒易低落或焦慮</li> <li>· 言語表達能力下降</li> </ul>
中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 失去時間觀念，日夜顛倒</li> <li>· 沒有方向感、在熟悉的環境迷路</li> <li>· 自理開始需要協助，如洗澡、穿衣</li> <li>· 反應緩慢、變得比較被動</li> <li>· 情緒變得不穩，容易暴躁、疑心重、妄想被迫害</li> <li>· 言語表達困難</li> </ul>
晚期	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 完全喪失自理能力，如吃飯、洗澡，大小便失禁</li> <li>· 行動障礙，需長期坐卧</li> <li>· 無法辨認親人</li> <li>· 不能了解語言意思，只能發出無意義的聲音，甚至無語</li> <li>· 呆滯、嗜睡</li> <li>· 吞嚥困難</li> </ul>

照顧者可透過觀察及日常照顧發現以上徵狀。同時，亦留意長者是否有其他身體不適如痛症、精神問題等，並定時量度血壓、脈搏、體溫、血糖指數（適用於糖尿病患者）等生命體徵及情緒，以確保當日長者的狀態是否適合訓練。



以下是對應各階段認知障礙症的在家訓練例子，照顧者可以使用家中的物品來協助進行訓練：

階段	建議之訓練
早期	<p><b>飲食神算子</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>訓練目的：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 專注力、運算能力</li> </ul> </li> <li>· <b>準備物資：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 酒樓點心紙、白紙、筆</li> </ul> </li> <li>· <b>訓練方法：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 向長者表示想要其中三樣食物/飲品，然後計出總額</li> </ul> </li> <li>· <b>難度調整：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 減少難度： <ul style="list-style-type: none"> <li>· 減少要計算食物/飲品的數量</li> <li>· 以個位數值運算</li> </ul> </li> <li>▪ 增加難度： <ul style="list-style-type: none"> <li>· 增加要計算食物/飲品的數量</li> <li>· 以兩位數值或以上運算</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>· <b>訓練變化：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 可把訓練轉為減數，例如當完成計算某幾樣食品/飲品的總額後，給予大於總額數值的紙幣，然後請長者找續</li> <li>▪ 點心紙可按長者的喜好或習慣而更換，例如超市傳單、茶餐廳菜單等</li> </ul> </li> </ul>
中期	<p><b>雙雙對對</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>訓練目的：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 視覺記憶、專注力、生活技能</li> </ul> </li> <li>· <b>準備物資：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 十對不同顏色的衣夾</li> </ul> </li> <li>· <b>訓練方法：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 給予一定時間，請長者於限時內按顏色配對衣夾</li> </ul> </li> <li>· <b>難度調整：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 減少難度： <ul style="list-style-type: none"> <li>· 減少衣夾的數量</li> <li>· 增加配對時間</li> </ul> </li> <li>▪ 增加難度： <ul style="list-style-type: none"> <li>· 增加衣夾的數量</li> <li>· 減少配對時間</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>· <b>訓練變化：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 衣夾可按長者的喜好或習慣而更換，例如配對黑白豆、筷子等常見的物件</li> </ul> </li> </ul>
晚期	<p><b>五味人生</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>訓練目的：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 口部肌肉、味覺及嗅覺刺激</li> </ul> </li> <li>· <b>準備物資：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 蘋果汁、檸檬汁、苦瓜汁、薑汁、鹽水</li> </ul> </li> <li>· <b>訓練方法：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 請於進食正餐前進行訓練，以增加長者進行訓練的意欲</li> <li>▪ 把不同的汁液或水液給予長者聞一聞，待長者想想後再沾在長者嘴唇的上、下、左、右位置，然後指示長者用舌頭舔走汁液合唇品嚐</li> <li>▪ 讓長者猜出汁液的名稱、味道、相對的顏色</li> </ul> </li> <li>· <b>注意事項：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 訓練前必須了解長者有否吞嚥困難及要否加入凝固粉以助吞嚥液體</li> <li>▪ 訓練前長者及照顧者的雙手必須妥善清潔</li> <li>▪ 注意各汁液的衛生及存放</li> </ul> </li> </ul>

除了以上不同階段建議的訓練外，照顧者可以利用家中的日曆、時鐘、報紙等與長者交談，令長者重拾對時間、地點、人物、時事等資訊的認識，以改善混亂及善忘等問題，增加長者對環境的適應。亦可以邀請長者一同協助進行些小家務如摘菜、抹枱等，不但可訓練長者的大小肌肉，完成家務也可以增強長者對自我照顧能力的信心。希望以上資訊能為長者於疫情下得到相應訓練，保持「精精靈靈」，防止腦部退化。如有任何關於認知障礙症或訓練上的問題，請向職業治療師或相關醫護人員查詢。

**參考資料：**

- 1) 醫院管理局。《智友站 - 認知障礙症》。擷取自：<https://www21.ha.org.hk/smartpatient/Dementia/zh-HK/Symptoms/>
- 2) 律敦治及鄧肇堅醫院。《認知障礙症照顧者手冊》。擷取自<https://www.healthyhkec.org/healthcare/geriatrics/01.pdf>
- 3) 衛生署長者健康服務網站。《疫境同行》。擷取自[https://www.elderly.gov.hk/tc\\_chi/fightvirus/index.html](https://www.elderly.gov.hk/tc_chi/fightvirus/index.html)



# 《家庭崗位歧視條例》 認清D



## 《家庭崗位歧視條例》的作用是什麼？

《家庭崗位歧視條例》(條例)於一九九七年六月二十六日制定。根據條例的規定，任何人如歧視具有家庭崗位的人，便屬違法。有關人士可以就指定活動範疇內的家庭崗位歧視提出投訴，投訴範圍並包括直接歧視和間接歧視。

任何人因另一人曾經或打算根據條例作出投訴，而給予該人較差的待遇，也屬違法。這項規定也適用於為投訴作證的人。



## 什麼是家庭崗位？

「家庭崗位」指負有照顧直系家庭成員的責任之崗位。「直系家庭成員」，就任何人而言，指因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關的任何人。

## 甚麼是直接歧視？

直接歧視是指在相同或無重大分別的情況下，任何人給予具有家庭崗位或某家庭崗位的人的待遇，差於他給予並無家庭崗位或相同家庭崗位的人的待遇。僱主歧視須照顧年老父母的求職者，就是「直接歧視」的例子。

## 甚麼是間接歧視？

當某項要求或條件表面上看似不帶歧視，而事實上對具有家庭崗位或某家庭崗位的人有不公平的影響時，便屬於間接歧視。舉例來說，如果一家公司只聘用可以不定時工作的職員，則很多負有照顧幼兒責任的人很可能未能符合這項工作要求。如果沒有合理的理由支持有關要求或條件，該項要求或條件便可能構成「間接歧視」。





## 條例涵蓋那幾個活動範疇？

條例訂明，任何人如果在指定的活動範疇內歧視另一人，即屬違法。有關範疇包括：

- 僱傭；
- 教育；
- 貨品、設施或服務的提供；
- 處所的處置或管理；
- 諮詢團體的投票資格及被選入或委入該等團體的資格；
- 會社的活動；
- 政府的活動。

## 聯絡方法

### 平等機會委員會

地址：香港黃竹坑香葉道41號16樓

電話：2511 8211

傳真：2511 8142

網上查詢及投訴表格：請按此

電郵：eoc@eoc.org.hk

[請留意，此電郵地址不適用於與反歧視條例有關的查詢及投訴。]

## 其他團體

團體	網址
1. 家庭社區法網	<a href="https://familyclic.hk/zh/">https://familyclic.hk/zh/</a>
2. 社區法網	<a href="https://clic.org.hk/zh">https://clic.org.hk/zh</a>
3. 青年社區法網	<a href="https://s100.hk/tc/">https://s100.hk/tc/</a>
4. 長者社區法網	<a href="https://youthclic.hk/tc/">https://youthclic.hk/tc/</a>

## 生效日期

《家庭崗位歧視條例》  
已於一九九七年十一月  
二十一日全面生效。



## 資料來源

1) 平等機會委員會<https://www.eoc.org.hk/zh-hk>

2) 政制及內地事務局<https://www.cmab.gov.hk/tc/issues/fsdo.htm>

3) 香港婦女中心協會-平權先鋒3 《家庭崗位歧視條例》



# 「你」想照顧者友善職場

作為一位護老者，你是否曾因為需要照顧長者而面對離開職場或轉換工作的情況呢？你的公司有否實行任何措施，協助員工平衡照顧工作和事業？

以下是一些護老者心目中理想的<照顧者友善職場>，其中也有你的心聲嗎？

## 周全醫療保障



當所照顧的長者患有長期病患或遭逢身體情況突變時，醫療費用可能是一筆難以預計的龐大開支。加上公營醫療服務的輪候時間相對較長，有些照顧者亦難於負擔私營醫療的昂貴費用。雖然，部分福利較優厚的僱主或會將醫療保障伸延至惠及家屬，例如配偶及子女，但甚少會包括父母。護老者期望僱主可以提供周全的僱員醫療保障，涵蓋年長的父母。醫療保障包括一般中西醫診療、專科門診、住院服務及年度體檢等。





## 彈性工作制度



在不大影響工作的情況下，公司可因應個別員工的需要推行彈性工作，讓員工可同時兼顧工作及照顧長者，例如：

- **彈性上班時間：**在不影響業務運作及工作時數不變的前提下，讓員工在指定的時段內，調節上下班時間，或能從僱主所提供不同時段的上下班時間中作出選擇。
- **彈性上班地點：**視乎業務性質，如不受地點限制，可考慮容許僱員於特定日子除外，在家工作，並向僱主報告工作進度。又或可讓僱員選擇於就近區域的分店上班，以節省交通時間。
- **彈性工作模式：**因應個別僱員情況，可讓僱員申請短暫或長期轉為半職工作，如減少每星期上班日數或每天只有半天工作等。

## 特別事假



- **設立特別事假：**若僱員家中發生突發或緊急事情，可讓僱員申請即時放取事假，處理家中緊急事務。例如家中長者突然病倒，護老者可能需要一段過渡期去緊急應對及規劃長者的照顧，妥善安排後可重返工作崗位。
- **彈性使用假期：**若在职護老者需要在工作期間協助長者處理一些重要的私人事務，僱主可考慮容許員工申請以小時為單位請假，員工便可善用假期，不必動用太多假期，減少對業務及工作進度的影響。

## 職場文化

若推行家庭友善措施時，均需要僱主和僱員互相的配合和理解方可實行。假若上司不理解僱員的處境或員工之間不願意配合，這些措施便如同虛設。故此，在措施的訂立及推行上，必須要僱主及僱員有充分的溝通和信任，共識方案。

雖然有不少企業已開始關注及推行家庭友善政策，但本港這方面的發展仍屬起步階段。企業在推行家庭友善政策時，可能會增加部分營運成本，但就長遠發展而言，落實這些措施有助僱員照顧家庭的需要，不單能提升僱員對公司的歸屬感，以減低流失率及節省招聘和培訓成本。另一方面，亦可提高員工的工作效率，維持穩定的生產力，更有利企業賺取更高利潤，締造雙贏局面。期望政府及社會各界能於相關範疇上持續推動，實踐「家庭友善」企業文化及工作環境。



# 照顧者

## 職場友善政策

**就** 如何訂立政策，協助在職照顧者在擔當工作及照顧崗位上取得平衡，我們嘗試參考不同國家為在職照顧者訂定之政策及支援，包括假期方面，思考如何能更有效支援本地的在職照顧者。

以下比較澳洲、加拿大、英國、日本及台灣等國家地區。他們透過由僱主提供的有薪假期、津貼、靈活工作安排等，支援在職照顧者不需要在放棄工作的情況下照顧家人。

### 加拿大



家庭照顧者福利 (Family Caregiver Benefit for Adults) 為在職照顧者提供長達15週的無薪假期，以照顧患嚴重疾病家人。另外，有長達26週的無薪照顧病危親屬假 (Compassionate Care Leave)，照顧病危家人。雖然照顧假期間不獲發薪金，因照顧病危家屬而停工的人士，可透過就業保險 (Employment Insurance) 獲得津助，補償達一半的收入或不多於每週\$595加幣。照顧者不需要與被照顧者同住，但需要被視為被照顧者的家庭成員。

### 各國為保障在職照顧者制定的政策比較

	澳洲	加拿大	英國	日本	台灣
照顧者假期	10天	26週	/	93天	7天
照顧者假期薪金	由僱主提供	可補償獲得達一半的收入或不多於每週595加幣	/	可享有67%薪金補助，來自社會保險	依據工作的事假規定安排，如有薪金的話，由僱主提供。
靈活工作安排	/	/	可向僱主申請靈活工作安排或無薪假期	可向僱主申請減少工作時數及豁免超時工作	/





台灣

《性別工作平等法》給予每年7天的家庭照顧假，讓僱員可親自照顧需接種疫苗、患有嚴重疾病或其他事故的家庭成員。請假日數列入事假規定，而薪金計算亦以工作的事假規定辦理，僱主亦不得拒絕員工申請家庭照顧假。

日本



照顧者可有長達93天的照顧假，補助67%請假期間的薪金，薪金經費來自社會保險。照顧假可分三次申請，照顧者亦可在三年內，最多申請兩次減少工作時數，以及豁免超時工作，方便照顧有需要家人。

英國



英國未有設定法定照顧者假期，然而根據《平等法案2010》（The Equality Act 2010），在職照顧者可向僱主要求無薪假期或彈性上班工作安排，例如在家工作、改為兼職工作、壓縮工時等，以照顧有緊急需要照顧的家人。僱主除非有業務上的正當理由，不能拒絕員工的申請。

澳洲



根據《全國就業標準》（National Employment Standards），當員工有直系親屬生病或遇其他緊急情況，可以申請有薪病假或照顧者假（Sick & Carer's Leave）。全職員工每年享有不少於10天的有薪照顧者假。

資料來源：

- 1) International Alliance of Carer Organizations. ( 2021 ). "Global State of Caring" .  
<https://internationalcarers.org/wp-content/uploads/2021/07/IACO-Global-State-of-Caring-July-13.pdf>
- 2) 立法會秘書處資料研究組。《選定地方的照顧者支援政策》。  
<https://www.legco.gov.hk/research-publications/chinese/1920rt07-policy-support-to-carers-in-selected-places-20200309-c.pdf>
- 3) 伊佳奇。《仿效日本「介護休業」的長照安排假，能解決家庭照顧者的困境嗎？》

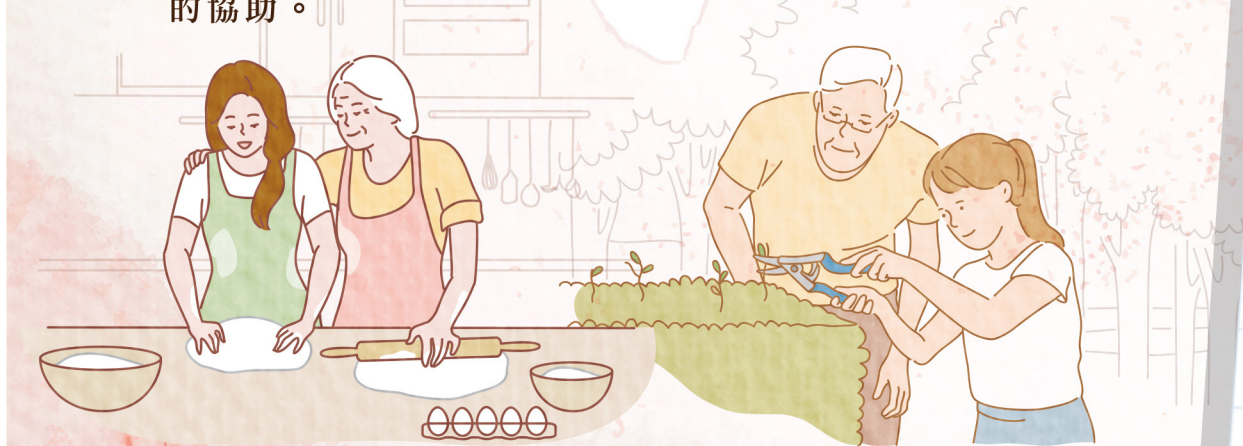


**隨**著人口老化嚴重，現時香港約有145萬名65歲或以上的長者。根據香港政府統計處發布的《香港人口推算2020 - 2069》，到2039年，65歲或以上的長者會佔人口的33%，及至2069年，更會佔38%，預示未來將有更多「新手護老者」投身於照顧工作。

為了照顧家中的長者，不少人同時兼顧工作和照顧責任，猶如「打兩份工」。另一方面，由於本港工時長，對「在職護老者」來說，照顧家人的時間限制非常明顯，往往面臨照顧與工作間的蠟燭兩頭燒，令護老者承受著巨大的壓力。當中更有護老者為了全心照顧家人最後選擇離開工作崗位，放棄發展個人成就。

根據過去政府統計處的一項主題性住戶統計調查結果顯示，照顧家庭是在職人士離開職場的其中一個主要原因。其中護老者表示就業的主要考慮是「上下班時間」(72.6%)，其次是「薪酬」(61.7%)。至於工作時間(例如：不需要超時工作)」(59.0%)及「工作地點(例如：可以在家工作)」(54.9%)也是考慮的主要因素。

綜觀上述數據，能否兼顧照顧工作，是「在職護老者」考慮是否留在職場的主因之一。然而，香港企業僱主可如何為護老者打造友善職場環境，對護老者亦扮演重要角色。以下是一位前「在職護老者」分享過去在照顧歷程中如何得到僱主的協助。





## 遇上貴人，「同路人」僱主

羅女士是一位前「在職護老者」，她於1999年任職一間小型公司，從事文職工作，自2003年羅女士首次擔任照顧者角色，她負責照顧體弱的父親。當時她的上司和同事們得知她需要照顧家中父親，非常體諒，當她有電話響起，知道父親有需要被照顧時，就會叫她趕緊回家照顧父親。當有需要請假陪父親覆診，僱主亦會體恤她，提供彈性上下班時間和批准假期申請。僱主相信她能夠完成工作便可，並不會諸多掣肘。羅女士感恩遇到了「貴人」- 一位自身亦是照顧者的「同路人」僱主，這份「同理心」令她能夠繼續維持工作。

## 照顧不離職

直至2008年父親離世後，母親便診斷患有抑鬱症，羅女士為了讓母親轉換新環境，便由九龍城搬去將軍澳。母親因不熟悉新的家居環境而跌斷髌骨。那時起，羅女士需要經常陪診，幸好繼續得到僱主和同事的體諒。羅女士分享由於她在公司工作多年，上司和同事很熟悉她的為人和工作能力，並建立了信任關係。在後期由於公司生意艱難，人事面臨變動，上司則安排羅女士負責內地主要生產線的接線工作，回應客戶問題，因此可改為在家工作，讓她做到「照顧不離職」，達至僱主與僱員雙贏的局面。

參考資料：

1) 政府統計處。《香港人口推算2020-2069》。

<https://www.statistics.gov.hk/pub/B1120015082020XXXXB0100.pdf>

2) 政府統計處。《主題性住戶統計調查第56號報告書》。

[https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat\\_report/product/B1130201/att/B11302562015XXXXB0100.pdf](https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1130201/att/B11302562015XXXXB0100.pdf)

## 如何打造友善職場環境?

羅女士認為「信任」是打造友善職場環境其中的要素。站在企業僱主角色，固然需要考慮公司的成本效益；站在護老者角度，期望僱主多一份「同理心」，體諒「在職護老者」的照顧壓力，為他們提供一些在「友善照顧職場」上的支援，如提供彈性上下班時間和批准假期申請等，已是有力的支持，好讓他們去平衡家庭照顧與工作。

總括而言，香港企業僱主推動護老者友善職場環境政策和參與對護老者的生活是十分重要。正所謂「個人一小步，人類一大步！」，盼企業能一步一步地推動「照顧者友善職場」讓「在職護老者」和有需要被照顧的長者生活質素均有所提升，共同締造和諧社會。

「愛別人，也被別人愛，這就是一切，這就是宇宙的法則。為了愛，我們才存在。有愛慰籍的人，無懼於任何事物，任何人。」

- 法彭沙爾

「一個人的力量是很難應付生活中無邊的苦難的。所以，自己需要別人幫助，自己也要幫助別人。」

- 茨威格

加油站



右列捐贈者於二零二二年四至六月份，  
捐贈物品或款項予本服務作福利服務之用。  
在此，謹向各位熱心捐贈人士，致萬分  
之謝意。名單如有錯漏，祈為指正。

## 救世軍護老者服務

輔導 / 轉介服務

訓練課程 / 講座

護老者互助小組

前護老者小組

護老刊物 (免費贈閱)

護老者資源中心

教育性活動

日託 / 暫託服務轉介

護老者熱線電話

復康用具借用

二手復康用具市場

義工招募及培訓

義工親善慰問服務

護老者會員優惠服務

康樂活動

查詢：2782-2229或2782-0929與關嘉慧姑娘、李曉怡姑娘或方曉玲姑娘聯絡 傳真：2771-6464  
電郵：cp.sc@hkm.salvationarmy.org 網址：www.salvationarmy.org.hk

愛要及時・我們都是護老者  
@LoveInTime.WeAreAllCarers

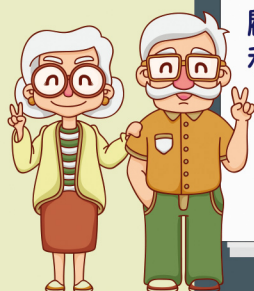
f 愛要及時・我們都是護老者



THE SALVATION ARMY 救世軍 救世軍護老者服務

### 問卷研究需要您！

對偶研究：  
直接和間接護老者的照  
顧模式，及他們的合作  
和應對



救世軍護老者服務現正舉行有關**護老者的照顧與合作  
方向的研究**，希望收集護老者**照顧的模式、分工與合  
作的狀況，及影響因素**。同時藉研究可為本港護老者  
服務發展，帶來更多啟迪，積極推動社區人士對護老  
工作的認識及肯定。

誠邀各位護老者一同參與，問卷分為護老者與長者的  
部分，歡迎合資格人士掃描以下二維碼 (QR Code)。  
完成後可憑輸入的電話號碼最尾4個數字，自**7月4日  
起**，到附近的救世軍長者服務中心領取紀念品一份。  
感謝大家的參與和支持，謝謝！

護老者：  
(現職護老者 / 前護老者)



有家人照顧的長者：



完成問卷後，可到救世軍長者服務中心  
領取紀念品一份



## 救世軍「老吾老」編委會

督印：邱綺雯長者服務總經理

主編：邱文俊先生

編輯：余家傑、關嘉慧、方曉玲、

李曉怡、何嘉萍、關曼紅、

許敏鳳

地址：救世軍油麻地長者社區服務中心

九龍油麻地永星里十一號三樓

電話：2332-0005



本計劃由香港公益金資助

This project is supported by The Community Chest

版權所有 不得翻印 2022年6月編印 / 4000份