

逾 8 成在職護老者壓力極大 盼企業支援

坊間常說「支援雙職父母」，卻較少關注員工照顧年邁親人的需要。在職護老者，難道只有「安排長者住安老院」或是「辭職」兩條路？

為了解在職護老者的狀況及需要，社聯和香港大學秀圃老年研究中心去年獲嘉里集團支持，以問卷成功訪問 523 位在職護老者，高達 82% 受訪者表示壓力極大，53% 受訪者出現抑鬱徵狀，75% 受訪者的家庭功能受影響。44% 受訪者更同時出現上述三種狀況，屬於高危群組，他們正面對的困局，實在不容忽視。

逾 60% 受訪者曾因照顧長者，需要臨時請假、遲到或早退；惟超過 70% 受訪者表示「公司沒有」或「只可由主管酌情批出」有薪或無薪照顧者假期。26% 受訪者曾為照顧長者而請無薪假甚或被逼曠工，20% 受訪者更想過辭職以照顧年邁親人。

根據政府統計署報告，全港 69% 人口認為「個人健康情況良好」，對比是次調查訪問，僅 34% 認為「個人健康情況良好」。數字反映普遍在職照顧者身心疲累，久而久之影響其工作表現，甚或會離開職場。

隨著老年人口的增加，預期社會上將出現更多照顧者。為使照顧者有能力肩負照顧責任，社聯促請政府設立「照顧者為本」的政策及服務，包括增撥資源支援照顧者，為照顧者提供個案管理、專業輔導及熱線支援。

企業亦可參考家庭友善僱主計劃，推行「照顧者友善措施」。「照顧長輩」如同「照顧子女」一樣重要，也是大部份僱員要面對的家庭責任，社聯呼籲企業一同響應，建立照顧者友善的工作環境，以行動支持照顧者。

【企業實例】如何支援在職護老者？

富安集團有限公司的「護老者支援計劃」獲社聯「2018-2019 長者友善措施致意行動」嘉許，該公司企業持續發展經理劉駿楷分享公司政策及經驗，值得企業借鏡。

怎樣發現員工的需要？

劉 人口高齡化，我們亦有愈來愈多員工需擔起護老者的責任。我們留意到陪診、到日間照顧中心聽講座或學習照顧技巧是常見的請假原因，同事有時更會將情緒及壓力帶回公司，影響工作表現之餘，亦較易因小事增加同事間的磨擦。

更可惜的是，資深員工為著照顧年老父母，迫不得已下辭職。不只公司損失人才，該名員工亦要面對沉重財政壓力。

人口高齡化下，這是企業必須考慮的議題，好讓員工安心照顧長者的同時不必放棄工作，對企業和員工同樣得益。

公司怎樣支援在職護老者？

劉 政策推行後公司凝聚力及員工表現均有提升，目前主要有五項措施，包括：

1. 彈性上班地點及時間；
2. 四天有薪照顧者假期：希望員工有更大的彈性使用年假，亦讓員工可以更安心申請假期；
3. 與社福機構合作舉辦實用工作坊，按員工需要及社會趨勢決定題材及內容；
4. 內聯網特設護老者討論區，讓員工將沒機會或難於宣之於口的說話，於網上與同路人交流及分享；
5. 「護老者旅遊津貼」，每年一次並且不多於 3,000 元。我們明白作為護老者的壓力沉重，想要鼓勵有需要的員工適時放鬆。

「財務壓力」是公司所考慮的重要因素，你們是怎樣處理？

劉 每間中小企的狀況都不一樣，其他公司不一定需要依照我們的全套做法，最重要是因應公司的情況，與員工一起商討，了解他們的需要。例如我們內聯網的護老者討論區，正是年輕員工提出的建議。管理層可按員工建議，考慮財務如何配合，再作政策調整。📍



「大笑瑜珈」是富安集團為員工舉行的護老者減壓活動之一。