

# 技能脫節乏信心 照顧者求職難

## 議員倡設專員協助重返職場

本港有不少市民長期全職擔任無償家庭照顧者，照顧父母、孩童、患病配偶或殘疾家人，當照顧者試圖重返職場時，往往面對技能脫節、信心不足、僱主不信任等困難。近年多個研究指出，本港照顧者逾百萬人，包括至少十多萬名沒有工作的無酬照顧者；近六成照顧者面臨財務困難，不少人因照顧壓力被迫減少工時乃至離開勞動市場。

8年前從內地來港定居的張英威，在2011年懷孕後便離開職場，全職照顧孩子十多年，情緒崩潰時只能以「你不做誰去做？」來鞭策自己，再次求職時連基本電腦軟件操作也要重新學習。有學者認為，照顧者重返職場的最大障礙並非能力，而是長期離開職場後失去自信心，有議員建議政府設置專員為照顧者就業個案提供協助。



照顧者困境

大公報記者 姚棠、伍軒沛

香港理工大學研究團隊去年5月發表一項研究結果，團隊分析324名、至少服務5年的家庭照顧者的生活質量，發現很多照顧者面臨心理健康耗竭、平衡日常職責受阻及財務困境等多重壓力，「困身」的照顧工作會導致照顧者的就業機會減少、面臨貧窮風險，並增加心理健康問題。

### 照顧者：職場友善措施不足

46%的受訪者表示在「日常活動」上遇到「一些困難（some problems）」，更有12.7%表示遇到「許多困難（a lot of problems）」；高達58.6%的受訪者表示面臨財務困難，包括18.8%有許多財務困難。此外，分別有20.4%和17.9%的受訪者認為，自己存在許多心理和身體健康問題。

嶺南大學亞太老年學研究中心今年3月發布質性研究報告指出，估算本港有超過112萬名照顧者，一些在職照顧者帶家人覆診或處理突發情況時，只能依靠年假和補假，甚至「扮病」請假；若請假次數多，便擔心被上司或同事標籤為「經常家中有事」、「不夠投入」，影響晉升與續約，多名受訪者因此選擇不在職場公開照顧者身份，寧願默默承受壓力，也不願被視為「麻煩員工」。

現時職場友善措施不足，令照顧者在家庭與工作之間進退兩難，不少人最後被迫減少工時或離開勞動市場，加重經濟壓力。任職醫護行業的淑慧（化名）表示，自己要照顧患有認知障礙的婆婆和媽媽，平日需輪班工作，帶母親接受檢查或評估只能安排在周一至五，但向上司申請調假時，對方曾經質疑為何不讓家傭處理，令她倍感壓力。

關注家居照顧服務大聯盟近月進行的問卷調查發現，126位照顧者中有約兩成人表示為了照顧任務，由全職、兼職或散工轉至無業狀態。現年45歲的張英威在2018年隨丈夫從廣東梅州來港定居，她在大學主修英語教育，婚後在深圳從事外貿工作。2011年懷孕後辭職，原以為休息幾年便可重返職場，未料迎來第二胎，來港不久後又遇上新冠疫情，與職場分離了十多年。



◀現時職場友善措施不足，令照顧者在家庭與工作之間進退兩難。 大公報AI製圖



▲8年前從內地來港定居的張英威，全職照顧孩子十多年，再次求職時連基本電腦軟件操作也要重新學習。 大公報記者攝

隨著孩子逐漸長大、家庭面對經濟壓力，張英威重新開始留意工作機會，但離開職場已久的她發現，自己曾經掌握的技能已與當下企業對人力資源的需求不匹配。「脫節了這麼長時間，其實Excel這些軟件也有更新，也要重新去適應。」2024年，她透過賽馬會「女」創新機計劃重新接觸職場，學會使用生成式AI、Canva等軟件，目前她在非政府組織從事兼職行政工作。

社福界立法會議員陳文宜表示，許多照顧者因長期全職照顧，出現數年甚至十數年的履歷空窗期。現時不少僱主常將「照顧經驗」等同於「技能脫節」或「體力下降」，令照顧者在求職首關已屢屢碰壁，一些較具規模的企業才有建立照顧者友善政策，如提供彈性工時或特別事假，但市場上並未普及。她建議政府安排勞工處與社福機構合作設立「照顧者就業個案經理」，提供包含情緒輔導、職涯規劃及個人化配對的一站式服務。

### 加強託兒支援 減後顧之憂

香港中文大學社會工作學系客座副教授黃洪博士表示，無酬照顧者重返職場困難並非完全在於缺乏工作機會，餐飲和安老服務等行業僱主其實願意聘用，但長期脫離勞動市場加上社交網絡薄弱，對照顧者造成心理影響，不少人缺乏重返職場的信心。

### 無酬家庭照顧者重返職場錦囊

- 釐清家庭分工：**與家人共同分擔照顧工作，騰出空間發展職涯
- 調整家庭期望：**重返職場前與家人建立共識，減少生活模式改變帶來的潛在衝突
- 善用社區資源：**善用託管、暫託等替代照顧服務，減輕壓力且隨時應對突發狀況
- 規劃家庭財務：**評估能否承擔收費照顧服務支出，考慮社交、職涯發展等「無形價值」
- 碎片時間學習：**參與線上學習或短期培訓，與市場保持連結，建立信心與專業能力
- 肯定自我權利：**照顧者只是眾多身份之一，尋求職涯發展絕非罪惡
- 參與義工服務：**建構與社會連結的過渡橋樑，鍛煉職場軟實力

資料來源：香港婦女中心協會

「兼職收入普遍偏低，對照顧者而言，工作的意義更多在於重拾自我價值和社會參與。」他指出，觀察到許多照顧者有工作意欲，但看顧子女等照顧責任令她們卻步，建議政府加強託兒配套支援，例如延長校內託管時間，否則照顧者要真正重返職場仍面臨極大困難。

社會工作學系副教授黃洪表示，近年新來港婦女學歷水平明顯上升，部分更持有碩士學位。她指出，照顧者積累的照料經驗和同理心進行系統化資歷認證，補充基礎技能訓練，優先對接安老護老、長者輔導、評估及應急處理等社會服務崗位，將照料經歷視為寶貴的人力資源。

大公報記者 伍軒沛、姚棠



▲合適的院舍可大大減輕照顧者的壓力。 資料圖片

困難重重

新來港照顧者適應新環境不容易，同時更面對語言隔閡、社交斷裂和求職資訊不足等困難。有受訪者表示，來港初期完全聽不懂廣東話，擔心面試時無法溝通，曾投遞多份簡歷但未獲錄用。賽馬會「女」創新機計劃統籌、註冊社工胡加沂向《大公報》指出，近年新來港婦女學歷水平明顯上升，以往有約四分之一的計劃參加者擁有大專或以上學歷，部分更持有碩士學位，但因語言障礙等原因，難以在港找到與學歷匹配的工作，融入社會困難重重。

### 搜尋兼職遇騙局

來自黑龍江的徐麗麗今年42歲，大學主修土木工程，此前在深圳從事建築行業18年。2024年帶著兩名子女隨丈夫來港定居，脫離工作約一年半。她坦言，來港初期非常迷茫，在小紅書上搜尋兼職時懷疑遇到騙局，對方要求她投遞簡歷後，隨即透過WhatsApp發送可疑連結，要求輸入個人資料及電話號碼接收驗證碼，她及時察覺未有造成損失。

徐麗麗表示，在來港初期，語言是最大的障礙，「當時完全聽不懂粵語（廣東話）」她坦言，這種焦慮令她對求職卻步，「我在想，如果我去面試，被人問會不會講粵語，那可能就會受到阻礙，因此一直做了很長時間的心理鬥爭。」

胡加沂表示，本港有不少來港婦女擔當照顧者角色，長期脫離社會後社交網絡大幅收窄，親戚和以前的朋友全部不在香港。她指出，這些婦女的困境往往不僅局限於個人就業層面，更牽涉家庭結構，因此除了協助婦女就業，亦要介入子女需要，涵蓋社區資源認識、理財教育和親子溝通等範疇。

賽馬會「女」創新機計劃是由香港婦女中心協會開展的充權計劃，協助來港未滿七年的家庭女性照顧者提升照顧和就職技能。胡加沂指出，計劃三年來有約400名婦女完成課程，約一半人在完班後實現超過三個月連續就業，未來將加入AI工具應用和在港註冊、營運公司等進階培訓，回應高學歷婦女的就業需求。

大公報記者 姚棠



▲在大學主修土木工程、在深圳從事建築行業18年的徐麗麗表示，來港後欲重返職場，但語言是最大的障礙。 大公報記者攝

易陷困境

照顧責任長期落在女性家庭成員身上，令她們在家庭經濟中處於被動位置。香港中文大學社會工作學系客座副教授黃洪指出，無工作的照顧者缺乏獨立收入來源，經濟完全依賴配偶，一旦配偶失業或收入減少，整個家庭便可能陷入困境，而且照顧者往往將有限資源優先給予子女和配偶，最後才輪到自己，令她們比其他家庭成員面臨更多困難。

黃洪表示，無論照顧兒童還是長者，均以女性照顧者為主，這一現象和中國傳統乃至全球文化將照顧任務視為女性責任有關。婦女之間建立「姊妹情誼」十分重要，她們能夠從中發現自己的處境並非個別問題，並共同面對困難，不少新來港婦女之間互相支援的氛圍，甚至比本地婦女更強。

臻善評估中心參與香港婦女中心協會一項調查，訪問186名參與「就業充權計劃」新來港女性照顧者，發現學員在加入計劃時，65.6%報稱零個人收入，逾九成家庭月入低於3萬元。黃洪表示，全職照顧者完全依賴配偶收入，若丈夫屬低收入人士，家庭容易入不敷支。他觀察到照顧者往往「將有限的資源優先給予子女，其次到丈夫，最後才輪到自己」，一旦丈夫面臨失業，整個家庭便可能陷入困境。

大公報記者 姚棠



▲合適的院舍可大大減輕照顧者的壓力。 資料圖片

銜接配套

照顧者重返職場本已困難，近年「以老護老」情況不少見，更有照顧者本身亦有殘疾等障礙。有立法會議員指出，政府現有支援集中在照料困難階段，當照料責任結束後，就業銜接配套長期缺失，建議政府對照顧者積累的照料經驗進行資歷認證，並設立「免費試用期」等機制，降低僱主聘用殘疾照顧者的顧慮。

### 政府可作中介 助殘疾者求職

關注家居照顧服務大聯盟近月一項問卷調查發現，126位受訪照顧者之中，33.9%屬於退休人士。行政長官李家超在新一份施政報告提出，將強化對照顧者的支援，提高低收入家庭護老者和低收入殘疾人士照顧者的津貼至每月3300元，預計惠及逾萬個家庭；精準扶貧有需要照顧者，尤其是「以老護老」、「以老護殘」和照顧有特殊需要兒童的人士。

## 認可照料他人經驗 議員倡設資歷認證

香港婦女中心協會引述一宗「以老護老」照顧者個案，一名58歲長者長期照顧90歲患有認知障礙的母親，三年前意外受傷後需坐輪椅，從此未能再返回職場。對於本身為殘疾人士的照顧者而言，重返職場的障礙更多一重。

立法會議員鄧家彪指出，政府現有支援包括照顧者津貼、183183熱線和暫託服務等，但當照料責任結束後，就業銜接配套缺失，早年業界已有相關改進設想，但長期沒有落地。殘疾人士整體就業依舊困難，僱傭雙方難以建立互信，僱主往往擔憂聘請殘疾人士後，若覺得不合適而需要調崗或辭退，會觸犯《殘疾歧視條例》面臨法律風險，「即便僱主有心招人也會卻步」。

鄧家彪建議，政府設立中介橋樑角色，在殘疾人士自願前提下搭建僱主與求職者之間的溝通渠道，釐清工作能力和問題，並推行帶緩衝機制的短期試工計劃，磨合順利後再轉為長期僱傭關係，卸下僱主的法律和管理包袱。他亦建議，對