

香港年長僱員的職業安全與健康狀況

顧問研究報告

首席研究員

黃 洪教授

(香港中文大學社會工作學系副教授)

研究員

余德新教授

李昺偉博士

陳根錦博士

職業安全健康局

2009 年

目錄

	頁
行政撮要	1
1. 前言	7
1.1 顧問研究的背景及目的	8
1.2 香港高齡化的情況及年長僱員職業安全與健康狀況研究	9
1.3 不同國家及地區有關年長僱員的狀況及其就業及職業安全健康的策略和實踐	13
1.4 「年長僱員」的定義	25
2. 研究方法	27
2.1 引言	28
2.2 問卷研究	28
2.2.1 問卷設計	28
2.2.2 調查人口及抽樣調查	28
2.2.3 量度結果及推測	30
2.2.4 道德認可	31
2.2.5 統計分析	31
2.2.6 本問卷研究之限制	32
2.3 個案分析	33
2.3.1 個案研究設計	33
2.3.2 研究對象	34
2.3.3 研究過程及方法	34
3. 研究結果	35
3.1 問卷研究	36
3.1.1 受訪年長僱員的特徵	36
3.1.2 年長僱員所認為的工作困難及危害	40
3.1.3 因工受傷或不適情況	48
3.1.4 職業安全健康計劃及措施	63

3.2	不同行業年長僱員職安健狀況的個案分析	64
3.2.1	引言	64
3.2.2	參與個案研究的企業	64
3.2.3	年長僱員的特性	64
3.2.4	不同行業的年長僱員所面對的職業安全健康問題	67
3.2.5	年長僱員常遇到的職業意外和疾病	73
3.2.6	職業意外和疾病成因(個人因素與環境因素)	76
3.2.7	僱主對預防年長僱員的職業意外和疾病的意識醒覺	78
3.2.8	僱主從環境和管理層面預防年長僱員的職業意外和疾病的策略和手法	78
3.2.9	小結	85
3.2.10	個案分享	86
4.	討論及建議	96
4.1	觀察及發現	97
4.2	改善建議	102
5.	總結	107
	參考文獻	110
	附件	
附件 1	年長僱員職業安全健康電話調查問卷	117
附件 2	企業管理階層深入訪問大綱	130
附件 3	年長僱員職業安全健康聚焦小組討論大綱	131
附件 4	促進年長僱員職業安全健康的政策、管理制度和策略	132

顧問研究報告行政撮要

「職業安全健康局」為協助僱主和管理階層與僱員共同攜手，建設年長僱員友善的、健康和安全的工作環境，以讓年長僱員發揮所長、貢獻自己，並提升機構和公司的生產力，遂於二零零七年委託香港中文大學社會工作學系進行香港年長僱員的職業安全健康的研究，並發展一套適合香港不同行業使用的，促進年長僱員職業安全健康的管理策略和工作方法。這也是香港第一次就年長僱員的職業安全健康狀況所進行的研究和顧問服務。現撮述整個顧問報告的內容如下：

1. 香港勞動人口高齡化及其影響

- (1) 香港正進入人口高齡化的階段，尤其在勞動人口方面。
- (2) 不少年長僱員以其健康狀態和工作能力，有繼續工作的意願和需要；年長僱員有較多的工作及人生經驗和熟練技術，而且通常都工作態度良好，肯學肯做，是企業的寶貴資產。
- (3) 現時香港 65 歲以上的僱員數目不斷下降，反映年長僱員重返或繼續留在僱員市場有一定困難。
- (4) 香港勞動人口高齡化的趨勢意味著越來越少年青人進入僱員市場。企業有需要制定年長友善的就業政策和措施，以招募和保留優質的年長僱員來發展企業的業務。

2. 年長僱員的職業安全健康狀況

- (1) 香港不同行業的企業均會聘請年長僱員，其中較多從事社區、社會及個人服務行業、批發、零售、出入口貿易、酒店及酒樓行業和建築業。從事不同行業和工種的年長僱員所面對的職業危害也有差異。
- (2) 年長僱員面對身體功能減退的影響而在工作上遇到主要的困難，包括視力減退、工作壓力、記憶力下降、關節活動和反應及靈敏度下降等。
- (3) 雖然年長僱員的身體功能和工作能力確實可能會隨着年齡增長而減弱，但這些影響因人而異且程度不一。不

少年長僱員年紀大了仍然保持良好的身體功能和工作能力，反映出年齡並非決定年長僱員的健康和工作能力的唯一因素。

- (4) 年長僱員面對著種種物理性、化學性、生物性和工效性的危害。本研究發現職業和行業乃危險環境的重要源頭。研究也發現有較多 55-64 歲的年長僱員在粉塵/煙霧的環境工作。而從事工藝及有關工作的年長在職人士多處於噪音、多塵的環境，並需進行手動操作的處理。也有較多機台及機器年長操作員與裝配員在高噪音的場所，進行重覆動作及連續姿勢與位置的工序。
- (5) 是次研究亦發現香港的年長僱員遇到受傷、肌肉骨骼不適和嚴重因工受傷/不適的問題，大多與職業有關，並與年齡並無顯著相關。非技術工人、服務工作及商店銷售人員有較高機會遇到職業性損傷、肌肉骨骼不適和嚴重因工受傷/不適。
- (6) 本研究發現年長僱員的職業安全健康狀況受(1)其個人健康狀況、(2)其職業安全健康意識的水平和(3)其身處的工作環境及條件三大因素所影響。在個人因素方面，主要是年長僱員身體機能退步及年青時並沒有接受職業安全健康的教育及未有正確的相關意識。在環境因素方面，年長僱員若從事體力勞動工作而工作環境並未配合其身體變化則較易出現職業安全健康問題。
- (7) 本研究發現有 14.2%及 12.9%的年長僱員分別需要輪班工作及通宵工作，這研究的結果亦與歐洲共同體所發表的有關年長僱員狀況接近。
- (8) 本研究發現女性年長僱員、兼職工作人士、輪班工作人士和通宵工作人士有較高因工受傷比率；而女性年長僱員和每週工時較長的年長僱員有較高患有肌肉骨骼不適的的風險。
- (9) 研究發現被訪的每 100 名年長僱員，在訪問的過去六個月內就有 43.4 人感到肌肉骨骼不適。此研究結果亦比歐洲共同體十五個國家的僱員面對更多的工效性環境風險。
- (10) 本研究的數據與外國的研究結果同樣發現，因工受傷或疾病並非隨年齡而上升。其中可能的原因是年長僱員的

經驗比較豐富及做事較為小心，所以發生職業意外的機會較年輕僱員為少。

- (11) 年長僱員由於面對身體功能減退的影響，令他們較易受到某些職業危害的傷害，如拉傷、扭傷或其他肌肉骨骼不適；若不幸受到職業性傷害，其程度也較嚴重，復原時間也較長。

3. 僱主對年長僱員的職業安全健康管理制度

- (1) 香港雖已實施職業安全健康條例和安全管理制，但其執行情況並不全面。整體而言，大型企業的職業安全健康管理制度和系統較完善，對年長僱員職業安全健康的關注和照顧也較全面；而中小型企業由於資源的限制，其職業安全健康管理制度和系統較簡單，對年長僱員這方面的關注和照顧也較少。
- (2) 在預防年長僱員的職業意外和疾病方面，香港僱主亦採取多樣積極的策略和方法。如改善工作安排；教育年長僱員有關職業安全健康意識；根據員工年齡安排合適的工作，合理減少年長僱員的勞動時間，有需要時要求其他同事協助年長僱員進行搬運等工作。其次，在員工教育方面，則提高及加強年長僱員的技巧訓練以補力氣不足，及鼓勵員工休息和保持良好的生活習慣等。在訓練方法上，則採取指導及示範的方法，令年長僱員「在工作中學習」，以便較易吸收有關知識和技巧。第三，在管理策略方面，一些僱主和管理階層會加強管理層與員工，以及員工與員工之間的溝通；設有定期聚會，加強員工對職業安全健康事務的參與；在出現問題後，可以進行個案檢討，跟進工作環境及員工方面的改善。最後，管理人員亦會尋求專業協助去改善職業安全健康的 management 策略和方法等等。
- (3) 在工傷復康方面，有些企業會為受傷的年長僱員提供輕工、彈性上班時間和工傷康復服務等，以協助工傷員工康復，並可以早日復工。

4. 改善香港年長僱員職業安全健康的建議

- (1) 年長僱員的個人健康狀態密切地影響其職業安全健康的狀況。健康的生活方式如適當運動、均衡營養、充足睡眠和作息定時等都能有效地保持年長僱員良好的健康和體質，令他們避免受到職業傷病的傷害。因此，特區政府、職業安全健康局和企業的管理階層除了提升年長僱員的職業安全健康意識外，更應積極鼓勵所有僱員特別是年長僱員保持健康的生活方式。
- (2) 針對香港整體人口和勞動人口持續高齡化的現象所帶來對經濟和社會的不良影響，特區政府有需要仿效歐美及亞洲已發展國家制訂積極老年的政策、策略、行動方案和程序；把年長僱員就業列入積極老年政策的框架之內，並制訂積極的人口、僱員和健康政策、策略、行動方案和程序，以保留及善用年長僱員這寶貴的人力資本，及讓年長僱員繼續工作以發揮所長。
- (3) 香港特區政府和安老事務委員會面對人口高齡化的問題也提出積極老年這個概念及方向。本顧問團隊建議年長僱員的職業安全及健康政策也成為積極老年框架和年長僱員就業策略的一部分。特區政府和職業安全健康局應積極推廣職業安全健康，推動香港企業為僱員提供一個健康和安全的工作環境。
- (4) 針對年長僱員面對勞動力市場和企業單位的排斥狀況，特區政府和職業安全健康局應透過公眾宣傳和教育，推動僱主和管理階層致力提升機構內對年長僱員價值的醒覺，藉此消除社會上對年長僱員的健康和工作能力的誤解，令社會及企業對年長僱員的優點有正確的認識，從而有助於為年長僱員建立健康、安全、友善和具支持性的社會及工作環境。
- (5) 基於年長僱員的職業安全健康狀況受其個人健康和工作環境及條件等因素的影響，所以企業應該針對影響年長僱員職業安全健康的因素來制定度身訂造的年長為本職業安全健康政策、管理制度和計劃，其中包括按年長僱員個別的狀態而相應地改善員工個人健康系統和工作環境系統。

- (6) 年長僱員對職業安全健康的要求與其他僱員並無分別。年長僱員與其他僱員同樣會面對不同行業和工種的職業安全健康的危害因素所影響。唯一需要特別注意的是有些職場危害可能會加重年長僱員的危險。因此，企業在促進年長僱員的職業安全健康的預防策略和手法應具針對性，避免或減少不同行業和工種的職業安全健康危害因素對年長僱員的健康和安全造成影響和傷害。
- (7) 年長僱員在工作上普遍面對視力不足的困擾，因而產生的視力問題可能會導致生產力下降、意外率上升、病假頻密，甚至不能再繼續工作等問題。因此，本顧問團隊建議企業應為年長僱員提供有效措施，以減低視力衰退對其工作表現的影響。
- (8) 鑑於本港的年長僱員普遍面對工作壓力，本顧問團隊建議進一步研究其產生原因及制訂有效減低年長僱員工作壓力的對應策略。
- (9) 建議在推動年長僱員的職業安全健康的過程中多關注女性、兼職、輪班工作、通宵工作和長工時的年長僱員的需要和問題。
- (10) 建議特區政府和職業安全健康組織和企業積極關注年長僱員的肌肉骨骼不適問題，並採取有效措施以減低對年長僱員在工作上遇到肌肉骨骼不適的風險。
- (11) 在宣傳教育方面，本顧問團隊建議職業安全健康組織和企業單位應改進健康和安全的宣傳、教育和培訓手法，如採取指導、示範、個案分享、循序漸進、同儕學習、實習、獎勵、家人支持及從工作中學習等方法。
- (12) 年長僱員有較佳的安全意識和願意協助企業推廣職業安全健康文化；又是前綫的員工，熟悉工作環境的有害因素和了解自身健康、安全和福祉的需要。因此，企業推動年長僱員參與促進職業安全健康都有助保障整體員工包括年長僱員的職業安全健康。
- (13) 年長僱員若不幸受到職業性傷害，其傷害也較嚴重且復元時間較長。為年長僱員提供足夠的工傷康復和支援能有效地協助他們重返工作崗位及繼續工作。因此，特區政府、醫院管理局、健康和復康機構及專業團體和學術界應積極推動為患有職業傷病的年長僱員提供工作復康和傷殘管理的服務。

- (14) 香港雖已實施《職業安全及健康條例》和安全管理制度；而大型企業相對於中小型企業的職業安全健康管理制度和系統則較為完善，對年長僱員職業安全健康的關注和照顧也較全面。因此，本顧問團隊建議特區政府和職業安全健康組織應積極協助本港企業特別是中小企關注年長僱員的職業安全健康的需要。
- (15) 香港對於年長僱員的職業安全健康的研究正處於開始階段，無論在政策、職業安全健康管理、預防、教育和疾病管理的研究和實踐都不多。因此，香港學術界應加強這方面的研究工作，以發展一套切合本地年長僱員需要的職業安全健康政策和管理系統。此外，進一步研究年長僱員與年青僱員的需要及其不同之處，更會對香港整體僱員的職安健情況有更全面且深入的了解。

1. 前言

1.1 顧問研究的背景及目的

1.1.1 隨著世界各地人口持續高齡化，許多國家和社會越來越重視年長僱員的職業安全及健康的狀況，並採取積極的行動來建立一個年長友善及健康和安全的工作環境，藉此保存一群寶貴而經驗豐富的年長僱員，令年長僱員及僱主共同得益，達致雙贏。

1.1.2 雖然香港一向忽視這課題，但公眾現已開始留意到年長僱員的職業安全健康問題可能會為受害者、企業和社會帶來重大的損失和高昂的代價。可是，對於現時香港的年長僱員職業安全健康狀況，我們所知有限，而且缺乏相應的預防策略、執行模式、培訓課程和資源投放。我們必須重視這些問題，才能夠維持及提升職業安全與健康的質素，推廣年長僱員的職業安全健康意識，促使僱主、行政人員、僱員、職業安全健康專業人員和社會人士致力保障年長僱員的身心健康。因此，職業安全健康局遂於二零零七年委託香港中文大學社會工作學系進行香港年長僱員的職業安全健康的研究，並發展一套適合香港不同行業使用的促進年長僱員職業安全健康的管理策略和工作方法，從而協助僱主和管理階層與僱員共同攜手，建設和諧的、年長僱員友善的、健康和安全的工作環境，讓年長僱員發揮所長、貢獻自己，並提升機構和公司的生產力。

1.1.3 是項顧問研究計劃有如下目的：

- (1) 進行一項具代表性的本港整區的研究，回顧及確定各行業的年長僱員所面對的職業安全健康問題，並根據研究所得的數據來分析年長僱員的職業安全健康需要及制定一套預期的政策和策略來滿足年長僱員的需要；
- (2) 基於上述的政策和策略來為年長僱員開發一套職業安全健康的管理方案政策；
- (3) 為至少十間被挑選的企業對推行職業安全健康的管理方案提供顧問服務；
- (4) 為僱主和僱員發展一套全面的訓練和宣傳計劃，以促進其對年長僱員的職業安全健康的認識和知識。

- 1.1.4 此顧問研究計劃共分為三個階段。
- (1) 問卷調查階段，共訪問了一千多名年長僱員，了解其一般及職業安全健康狀況及其成因。
 - (2) 個案研究階段，邀請十間企業機構進行深入的個案研究，以了解年長僱員職業安全健康的需要及這些企業促進年長僱員職業安全健康的管理和實踐經驗，並對推行職業安全健康管理方案的企業提供顧問服務。
 - (3) 總結研究所得，設計及發展一套既參考外國的經驗又結合本土實際情況的推動年長僱員職業安全健康的 management 策略。
- 1.1.5 此顧問報告共分為四個部分：
- (1) 文獻回顧，了解香港高齡化的情況及與年長僱員的職業安全健康相關的研究；
 - (2) 顧問研究的方法；
 - (3) 研究所得的數據和結果；
 - (4) 推動年長僱員職業安全健康的建議。

1.2 香港高齡化的情況及年長僱員職業安全與健康狀況研究

- 1.2.1 過去數十年，香港的醫療、保健及社會服務持續改善，加上香港的出生率下降，嬰兒潮出生的人士年紀漸長及整體人口的平均壽命上升，促使香港的人口傾向高齡化，與一些發展中國家人口高齡化的情況相似。在 2003 年，65 歲或以上的人口佔全港 11.7%，估計這數字將在 2033 年上升至 24%(香港人口推算 2004-2033，政府統計處，2004)。
- 1.2.2 香港年長勞動人口也不斷增加，年近 65 歲的勞動人口仍有足夠的健康、經驗和技術來應付工作上的要求；反而相對年青的勞動人口卻有減少的趨勢。面對人口高齡化，退休保障又不足以維持基本生活水平 (Hartley & Biddle, 2001)，使到年紀較大的年長僱員仍然投入勞動市場工作。一項由香港上海滙豐銀行贊助的研究顯示，70% 香港人有意在年長的時候仍肩負兼職或義務的工作，以過一個積極的晚年 (明報，22/9/2006)。

1.2.3 根據政府統計處的 2006 年中期人口統計(表一)，香港在 2006 年的勞動人口有 1,227,099 是介乎 45 歲及以上，佔總勞動人口的 34.4%。而在 1996 年，該等人口只有 798,427，佔 25.1%(Census and Statistics Department, 2007, p.51)。從 1996 年至 2006 年間，45 至 54 歲的勞動人口由 504,866 上升至 878,393；55 至 64 歲的則由 232,173 上升至 288,960；唯有 65 歲以上的勞動人口由 61,388 下降至 59,746。這顯示香港的 45 至 64 歲勞動人口有上升的趨勢。

表一：1996、2001 及 2006 年按性別及年齡組別劃分的經濟活躍人口

性別	年齡組別	1996		2001		2006	
		數目	百分比	數目	百分比	數目	百分比
男	15 - 24	242 099	12.6	220 011	11.3	208 441	10.8
	25 - 34	539 111	28.0	466 242	23.9	430 145	22.3
	35 - 44	571 833	29.7	612 471	31.4	517 271	26.8
	45 - 54	343 295	17.8	443 099	22.7	525 599	27.2
	55 - 64	180 621	9.4	163 546	8.4	203 277	10.5
	65+	48 136	2.5	43 607	2.2	45 598	2.4
	小計	1 925 095	100.0	1 948 976	100.0	1 930 331	100.0
女	15 - 24	220 786	17.6	224 233	15.1	225 305	13.7
	25 - 34	471 904	37.5	487 483	32.7	482 206	29.4
	35 - 44	338 337	26.9	453 549	30.5	481 917	29.3
	45 - 54	161 571	12.8	258 452	17.4	352 794	21.5
	55 - 64	51 552	4.1	54 916	3.7	85 683	5.2
	65+	13 252	1.1	10 383	0.7	14 148	0.9
	小計	1 257 402	100.0	1 489 016	100.0	1 642 053	100.0
男女 合計	15 - 24	462 885	14.5	444 244	12.9	433 746	12.1
	25 - 34	1 011 015	31.8	953 725	27.7	912 351	25.5
	35 - 44	910 170	28.6	1 066 020	31.0	999 188	28.0
	45 - 54	504 866	15.9	701 551	20.4	878 393	24.6
	55 - 64	232 173	7.3	218 462	6.4	288 960	8.1
	65+	61 388	1.9	53 990	1.6	59 746	1.7
	總計	3 182 497	100.0	3 437 992	100.0	3 572 384	100.0

(資料來源：政府統計處，2007，《2006 年中期人口統計簡要報告》，頁 51。)

表二：1996, 2001 及 2006 年按性別及年齡組別劃分的年長勞動人口

年份	性別	勞動人口比率(%)		
		年齡組別		
		45 – 54	55 – 64	65+
1996	男	93.7	66.1	17.0
	女	50.9	21.2	3.8
	總計	73.9	44.9	9.8
2001	男	90.4	60.7	12.6
	女	54.9	23.6	2.6
	總計	73.0	43.5	7.2
2006	男	89.3	59.3	11.4
	女	58.3	26.4	3.0
	總計	73.6	43.3	7.0

(資料來源：1996 及 2001 年的數字乃取自 2001 人口統計總表一中之表 6.5。2006 年的數字則取自政府統計處網頁的圖表下載區表 C109。)

1.2.4 雖然整體來說，45 至 64 歲年長人士參與勞動市場的數字正在上升，但當中男女的情況卻有所分別。按表二的數字顯示，在 2006 年，45 至 54 歲男性的勞動人口比率由 93.7% 跌至 89.3%，而在 55 至 64 歲組別中，則由 66.1% 下降至 59.3%。而女性在相同的年齡組別當中，卻有顯著的上升趨勢。45 至 54 歲的女性勞動人口比率由 1996 年的 50.9% 升至 2006 年的 58.3%，而 55 至 64 歲的比率則由 21.2% 升至 26.4%。至於 65 歲或以上的勞動人口當中，男性及女性的比率分別由 17.0% 下降至 11.4% 及由 3.8% 降至 3.0%。這個 65 歲或以上的年長男性勞動人口比率下降而同一年齡組別的年長女性勞動人口比率先降後回升的趨勢，與香港整體年長女性勞動人口在服務性行業的上升趨勢相同。

1.2.5 男性的年長勞動人口比率下降，是因為他們都選擇退休，或者因為健康或結構性因素而被迫退休 — 包括年齡歧視、市場對低技術人員的需求減少。一項香港的研究顯示，僱主都傾向聘請年青僱員多於年長僱員 (Ho & Wei, 1999)；更有多個研究發現，年齡歧視是普遍地存在於香港這個勞動力市場 (Wong & Fung, 1997; Chan & Wong, 1999;

HKCSS, 2003)。

- 1.2.6 其實年長僱員擁有很多優良質素，例如認知能力、勤奮、可信、忠心、熱誠、有工作道德操守、有豐富的知識、技術和經驗、良好社交技巧、勤到、穩定、重視安全等等 (Albrecht, 2001; Findley & Bennett, 2002; Siu, Phillips & Leung, 2002; Faculty of Occupational Medicine of the Royal College of Physicians, 2004)。因此，年長僱員其實是社會的寶貴人力資源，有助於香港的社會和經濟發展。而要保留這些人材，其中很重要的條件就是要保障他們的職業安全與健康，維持一個優良的工作環境。
- 1.2.7 國際近年逐漸關注年長僱員職業安全健康狀況，並進行多項深入的研究。Salminen (2004)研究過去 63 項因工受傷及 45 項因工身亡的個案之後得出總結，年青僱員較年長僱員容易發生因工意外，但一旦發生意外，年長僱員所受的損傷比年青僱員更嚴重，因為年青僱員較能夠抵禦損害。Salminen 的國際性研究指出，雖然某些身體機能(例如記憶力、視力、動作、體能、決斷力和反應)會隨著年齡而退化，但其他質素如經驗，卻能夠抵銷這些負面的影響(Haight, 2003)。其他研究亦指出，對安全意識有正面態度的年長僱員，在安全表現上也較佳(Reigenbach & Jacobs, 1995; Siu, Phillips & Leung, 2002)。
- 1.2.8 年長僱員因工受傷、患病或死亡，也受著其他環境因素影響，例如職業類別、體能及心理社會要求高、管理系統及工作環境欠缺效能、工效危險、工作時間不當等(Ilmarinen, 2001; Findley & Bennett, 2002; Haight, 2003; Sluiter, 2006)。
- 1.2.9 因此，年長僱員的職業性受傷、疾病和身亡對個人、僱主和社會都有著即時的影響。就個人而言，這些事件會導致生理、心理、社交、職業和經濟方面的損失和壓力。對僱主而言，生產停頓、工作日數減少、人力資源短縮、賠償費用、調整保障制度、影響公司形象、保費調高、僱員離職、僱員士氣下降等多方面都會有不同程度的損失。而在社會方面，職業傷亡亦會對醫療、社會服務和補償構成壓力。

1.2.10 由於年長僱員的需要與個人、工種、心理社會和環境各方面相連，職業安全健康措施應以多度向為原則，而有關的職業安全健康計劃項目可包括職前評估、管理系統、危險分析及控制、工作重設、職業安全健康設施及儀器的提供和保養、培訓、全人活動計劃、意外探查、受傷護理及跟進、復康系統等 (Findely & Bennett, 2002; Faculty of Occupational Medicine of the Royal College of Physicians, 2004; Kowalski-Trakofler, Steiner & Schwerha, 2005)。

1.2.11 西方國家就著年長僱員的職業安全健康問題的研究很豐富，相對地香港在這方面的關注較為缺乏，只有一項關於建築工人的安全工作態度和安全工作行為的研究 (Siu, Phillips & Leung, 2002)。因此，香港十分需要全面及深入地研究年長僱員的職業安全健康問題，而本顧問研究就是要填補這個缺口，協助為香港建立一套積極主動的職業安全健康政策、策略和計劃，以符合年長僱員的需要。這也是職業安全健康局委託香港中文大學社會工作學系進行本研究的原因。

1.3 不同國家及地區有關年長僱員的狀況及其就業及職業安全健康的策略和實踐

人口高齡化是世界的趨勢。歐美及亞洲許多已發展或發展中的國家也如香港般出現整體人口和勞動人口持續高齡化的現象，對國家經濟和社會帶來不良的影響。因此，這些高齡化的國家紛紛制訂積極的人口、在職人士和健康政策和計劃，推動積極的年長生活。根據國際衛生組織對積極老年的定義，積極老年是：一個為年長人士健康、參與和保障的優化機遇的過程，以促進年長人士的生活質素。 (“Active aging is the process of optimizing opportunities for health, participation and security in order to enhance quality of life as people age.”) (WHO, 2002)。換言之，年長人士有權利積極參與社會、經濟、文化、精神和公民等各方面的事務。歐盟於 1999 年已開始設計跨國的積極老年政策。其後於 2001 年和 2002 年的歐洲議會把年長僱員就業列入積極老年政策的框架之內 (Kasneci, 2007)。長者僱員的職業安全及健康政策也成為積極老年政策和年長僱員就業政策

的一部分。表三簡述歐美及亞洲一些已發展國家回應僱員高齡化的策略和實踐經驗。

表三：歐美及亞洲一些已發展國家回應僱員高齡化的策略和實踐經驗

國家	人口高齡化的狀況	年長僱員的勞動狀況	回應人口及僱員高齡化的政策	促進年長僱員就業及職業安全健康的策略和實踐
歐盟	預計歐洲 15 國家於 2025 年，50 至 64 歲較 25 歲以下僱員的數目多於一倍(35% 與 17% 之比) (Ilmarinen, 1999)。	根據 Eurostat 的統計資料顯示, 2000 年年長僱員較年輕僱員的職業意外死亡率為高；而 2001 年年長僱員較年輕僱員的職業病發病率也較高 (Leleu, 2005)。此外，2005 年發表的歐洲工作條件調查(European Working Conditions Survey) 顯示年長僱員較多面對體位、重覆動作或負荷過多的問題。在所有行業當中，工作於製造業、建築業和農業的年長僱員較多面對工作上的風險。而技工、機器操作員、農民和非技術勞工面對的職業風險較高 (Parent-Thirion, 2007)。	歐盟 2001 年訂立目標，至 2010-2013 年把歐洲平均僱用 55-64 歲僱員增至佔總勞動人口的 50%。歐洲議會訂立於 2010 年提高各會員國退休年齡 5 年的政策目標 (European Commission, 2004)。	歐盟在 2000 年訂立 Lisbon 行動策略，有需要為年長僱員提供職業安全健康、彈性工作安排和照顧服務良好的工作條件，以延長勞動人口的工作壽命。

國家	人口高齡化的狀況	年長僱員的勞動狀況	回應人口及僱員高齡化的政策	促進年長僱員就業及職業安全健康的策略和實踐
芬蘭	芬蘭人口急速高齡化。勞動人口約二百三十萬，其中超過 55.4% 的僱員年愈 40 歲。若該國平均於 59 歲退休年齡不變，則未來 15 年勞動人口數目會下降 40%，嚴重影響經濟發展(Gail Edmondson, 2005)。	一些研究顯示芬蘭年長僱員的工傷率較年輕僱員為低。雖然年長僱員的生理、心理和社行的改變也會影響他們的工作能力和健康，但年長僱員的個人健康的生活方式、心理和社會工作能力，加上工作環境、工序及專業技巧的改進和管理階層和工友的支持等因素，能令年長僱員維持良好的工作能力 (Salminen, 1993, 1999; Ilmarinen & Louhevaara, 2001)。	芬蘭早於 1998 年便訂立包括職業安全健康在內的年長僱員五年國家計劃 (National Programme for Ageing Workers)，重點關注 1/ 提早退休；2/ 年長僱員勞動參與率低；3/ 再就業率低；4/ 工作能力下降；5/ 低教育水平；6/ 社區無知和歧視等六個課題 (Leleu, 2005)。	芬蘭 The Finnish Institute of Occupational Health 發展一項名為 Maintenance of Working Abilities 的計劃，內容包括健體、健康的生活方式、職業安全、專業技能和工作環境管理，成功促進年長僱員的職業安全和健體的活動 (Myhrmann, 2000)。此外，該組織發展一項名為 Participatory Ergonomics Programme，鼓勵年長僱員與專業人士一起決策改善辦公室環境的人體功效學的因素。

國家	人口高齡化的狀況	年長僱員的勞動狀況	回應人口及僱員高齡化的政策	促進年長僱員就業及職業安全健康的策略和實踐
德國	德國人口和勞動力正面對高齡化的困擾。50歲以上的年長僱員由2005年的1,060萬增至2020年的1,420萬。歐盟推算至2020年，50歲以上的年長僱員將佔總勞動人口的34%。	研究顯示德國年長男性僱員的工傷率較年輕男性僱員低。而年長女性僱員與年輕女性僱員的工傷率沒甚差別(Hammer, 1994)。	德國政府於 2002 年制訂”New Quality of Work” (NeueQualität der Arbeit (INQA)的國家倡議 (National Initiative)及於 2006 年推出”50 plus”,採取一系列積極的措施，鼓勵年長僱員就業 (Leleu, 2005)。	德國Federal Ministry of Education and Research自2002年開始，推出”Demography-Initiative” 計劃，資助一些公司為年長僱員尋找合適的人事政策，包括跨年齡的工作團隊、工作輪替、職業健康、終身學習及職業生涯規劃等。 2003年，德國政府成立工作組促進年長僱員就業，包括建立由各參與推廣職業健康的行動者所組成的網絡，以促進健康推廣及給年長僱員喚起良好實務的意識。

國家	人口高齡化的狀況	年長僱員的勞動狀況	回應人口及僱員高齡化的政策	促進年長僱員就業及職業安全健康的策略和實踐
英國	英國人口不斷高齡化。該國 50 歲及以上的人口由 1951 年的 13,800,000，升至 2001 年 20,000,000。預計到了 2031 年，50 歲及以上的人口則會升至 27,200,000(Buckle, 2008)。	英國的年長僱員較年輕僱員的工傷率為低而死亡率則較高。此外，年長僱員較多發生跌倒、扭傷和工作壓力的職業傷病的問題。反之，年長僱員因工作而引起的肌肉骨骼不適的發生率有下降的趨勢 (Benjamin, 2005)。	英國政府於 1999 年，推出自願性的 Code of Practice on Age Diversity in Employment, 訂立去年齡歧視的僱用原則及提出良好實務的案例。2002 年發表綠皮書，肯定年長人士的智慧和經驗，並提倡多些彈性，讓更多的年長人士繼續工作。2005 年制定“年長機會” (Opportunity Age)的國家策略性文件，提倡確保更長的健康和能實現個人抱負的人生，其目標是達到 80% 的就業率，其中包括增加多一百萬年長僱員就業(DWP, 2005)。	英國政府於 2000 年出版一名為 “Winning the Generation Game” 的報告，提出要訂立年長僱員所需的職業安全健康服務的目標。於 2002 年舉行 “Age Positive” 的宣傳運動。2008 年，則宣佈全面檢討勞動人口的健康。英國僱主組織也成立 Employers’ Forum on Age，致力提升僱主保留年長僱員的意識。一些私人機構也採取行動，協助年長僱員就業，如英國電訊公司推出 Newstart 計劃，提出一系列彈性工作的選擇如兼職、降職減責任、減工時、工作分担、借調其他工作崗位、階段性休假等等，讓年長僱員可以繼續工作、逐步地退休或吸引年長僱員重新工作。

國家	人口高齡化的狀況	年長僱員的勞動狀況	回應人口及僱員高齡化的政策	促進年長僱員就業及職業安全健康的策略和實踐
荷蘭	荷蘭的人口不斷高齡化，預計 65 歲或以上的年長人士會由 2000 年至 2040 年躍升一倍。經荷蘭政府的努力，55 至 64 歲的年長僱員的就業率由 1995 年的 30% 增至 2002 年的 42% (cf. EUROSTAT, 2004)。	有研究顯示荷蘭的僱員對健康的投訴隨年齡增長而增加；其中藍領僱員的投訴較白領僱員多 (Broersen, 1996)。亦有研究顯示荷蘭建築業的年長僱員面對肌肉骨骼不適的困擾 (Zwart, Frings-Dresen & et. al., 1999)。	面對人口老化，荷蘭政府已訂下自 1999 年開始每年增加 0.75% 年長僱員的政策和目標。	2000 年，荷蘭政府成立 Older Workers Task Force 致力鼓勵改變僱主和僱員對年長僱員排拒的態度，及推行為期 5 年的良好實務獎勵計劃。不少荷蘭企業與僱員所制訂的集體協議內加入了為年長僱員提供訓練、改善工作條件、委派苛求較少的工作和預防職業安全健康的條款 (Reday-Mulvey & Velladics, 2005)。

國家	人口高齡化的狀況	年長僱員的勞動狀況	回應人口及僱員高齡化的政策	促進年長僱員就業及職業安全健康的策略和實踐
日本	<p>日本是一個高齡化的國家，估計到了2025年，1/4人口是65歲或以上；2050年人口中位年齡超過50歲。</p> <p>在2002年，65歲及以上人口的勞動參與率為20.7%，較歐美諸國為高 (Japan Ministry of Internal Affairs and Communication, 2005)。</p>	<p>研究顯示日本年長僱員與年青僱員的工傷率沒有分別 (Reich & Frumkin, 1988)。此外，日本年長僱員患上職業性壓力、憂慮和自殺的比率卻不斷上升 (Higashi, 2006)。</p>	<p>日本政府在上世紀 70 年代以來，已積極鼓勵該國僱主保留僱員至 65 歲及採取一系列措施鼓勵年長僱員再就業。勞動省(the Ministry of Labor)在 1997 年發表白皮書建議檢討退休金和薪酬給付制度、重新評估及檢討工作內容和環境 及考慮健康課題，以善用年長僱員 (Kumashiro, 2003)。</p>	<p>日本厚生省在 2000 年提出行動計劃以回應勞動省(the Ministry of Labor)在 1997 年發表白皮書的建議。2004，日本政府修改法令，要求企業提高退休年齡至 65 歲或採取有效措施如改善工作系統，以確保僱員能夠工作至 65 歲。</p>

國家	人口高齡化的狀況	年長僱員的勞動狀況	回應人口及僱員高齡化的政策	促進年長僱員就業及職業安全健康的策略和實踐
美國	<p>美國年長僱員的數目不斷增加。65 歲及以上的僱員在 1977 至 2007 年增加 101%(CPS, US Bureau of Labor Statistics, 2007)。</p>	<p>根據美國勞工部的統計數字，2007 年年長僱員較所有僱員的工業意外死亡率為高 (BLS, US Department of Labor, 2008)。在職業受傷和疾病方面，2006 年美國私人企業的非致命的職業受傷和疾病總數中，45 歲及以上年長僱員的非致命的職業受傷和疾病佔 35.8%。其中以教育及健康服務業、財經業及製造業所佔的百分比較多(BLS, US Department of Labor, 2006)。</p>	<p>美國早於上世紀 50 年代已關心年長僱員的問題，包括立法禁止年齡歧視及推行協助年長僱員就業的計劃。</p>	<p>聯邦政府資助弱勢年長僱員尋找工作而推出 Senior Community Services Employment Programme。而 The National Older Worker Career 在 1997 年成立，為 40 歲以上的僱員向公私營機構提供就業服務。美國政府也積極鼓勵彈性上班時間；而 US National Institute of Occupational Safety and Health 基於礦業工人急劇高齡化而聚焦於礦業工人的職業安全健康的問題。美國一些私人基金資助的計劃如 Operation ABLE (Ability on Long Experience)，協助年長人士找工和就業 (Encel, 2003)。此外，世界有名的美國年長人士的組織 American Association of Retired Persons 在 1955 年成</p>

國家	人口高齡化的狀況	年長僱員的勞動狀況	回應人口及僱員高齡化的政策	促進年長僱員就業及職業安全健康的策略和實踐
				<p>立，積極關注及研究年長僱員在勞動力市場所面對的問題 (Encel, 2003)。</p> <p>一些美國組織和機構如 National Resource Center for Safe Aging, Administration on Aging, Access America for Seniors, National Institute on Aging 積極推廣預防年長僱員因體能下降而受傷。</p>

國家	人口高齡化的狀況	年長僱員的勞動狀況	回應人口及僱員高齡化的政策	促進年長僱員就業及職業安全健康的策略和實踐
澳洲	<p>Australian Bureau of Statistics (ABS)之估計，到了 2021 年澳洲 65 歲以上的人口將超過總人口 18%，至 2051 年則會增至 25%。而該國 45-64 歲年長僱員的勞動參與率為 1983 年的 24% 增至 2003 年的 32%。</p>	<p>有研究發現 45 歲及以上年長僱員的非呈報疾病特別是肌肉骨骼和背痛的发生率極高 (Cant et al., 2001)。在 2001/2002 年，年長僱員較長青僱員因工死亡發生率高 7 倍。同年因職業傷病而索償的發生率亦隨年齡而增加。其中以建築業及健康和社區服務業及基層僱員的年長僱員的索償較多。年長僱員索償的理由多為骨折、失聰、墮下、跌倒和絆倒；而導致因職業傷病而索償的環境因素如溫度、燈光、通風、噪音和缺氧也隨僱員年齡而增多。</p>	<p>澳洲 The Commonwealth Department of Health and Aging 於 2002 年為老化的問題而制訂國家策略。</p>	<p>為了吸引年長人士工作及保存寶貴的人力資源，澳洲政府於 2003 年，澳洲政府推出”Implementing Organizational Renewal: Mature Aged Workers in the APS”的計劃，希望透過為年長僱員提供彈性的工作條件、逐漸的退休及減少苛求的工作而達到保留年長僱員和平衡年長僱員的工作與生活。澳洲政府於 2003 年宣佈推出 Australian Working Together 的計劃，透過培訓和就業服務，協助年長人士重返工作崗位。聯邦政府於 2004/2005 年宣佈年長僱用及工場策略 (Mature Age Employment and Workplace Strategy)，鼓勵各行業及僱主改善聘用及保留年長僱員的措施和指引。</p>

國家	人口高齡化的狀況	年長僱員的勞動狀況	回應人口及僱員高齡化的政策	促進年長僱員就業及職業安全健康的策略和實踐
				<p>為了減少年長僱員的職業安全健康問題，澳洲政府及各州份紛紛為年長僱員推出職業安全健康的計劃如 Victoria Work Cover 推出農業安全計劃；South Australia 於 2004 年推出南澳安全工作週；Queensland 在 2005 年為公共服務的年長僱員制訂策略和行動方案；Commonwealth 則出版“Productive and Safe Workplaces for an Aging Workforce”小冊子，協助僱主和機構制訂面對勞動人口高齡化的策略(Encel, 2003)。</p>

1.4 「年長僱員」的定義

- 1.4.1 不同國家對「年長僱員」有不同的定義。香港法例並沒有規定強制性退休年齡，各機構便各自訂立僱員退休年齡，而強制性公積金計劃，則准許供款僱員於 65 歲提取所累積之款項。
- 1.4.2 在社會保障政策方面，綜合社會保障援助計劃 (Comprehensive Social Security Assistance Scheme) 將長者界定為 60 歲，而普通高齡津貼和高額高齡津貼則以 65 歲和 70 歲定為最低合資格年齡。
- 1.4.3 在職業安全健康政策方面，國際趨勢是擴闊「年長僱員」所涵蓋的年齡層。根據西方先進國家的研究所得，與職業安全及健康有關的傷病比率從 45 歲開始顯著飆升，英國早在九十年代便已發現此情況 (Health & Safety Executive, 2002)；因此，國際間在研究及制定有關措施或政策時，將年齡層降至 45 歲，以宏觀及預防性的角度來處理年長僱員的職安健問題。芬蘭職業健康研究所 (Finnish Institute of Occupational Health) 有研究報告指出，年長僱員政策的關注層面應從 45 歲開始，因為從職安健的角度來看，這有助避免年長僱員面對因工受傷或患病的機會 (Ilmarinen, 2001)。芬蘭社會事務及健康部 (Ministry of Social Affairs and Health) 所制定的國家年長僱員計劃 (National Programme for Ageing Workers)，就以年滿 45 歲或以上的僱員為服務對象。其他國家如加拿大 (Alberta Human Resources and Employment, Government of Alberta, 2006)、澳洲 (Australian Bureau of Statistics, 2004) 都將年長僱員職安健課題的涵蓋面延伸至 45 歲。而世界衛生組織所出版的《全球戰略職業健康為全人類服務：健康的方式工作》更認為關注職安健活動及標準的高峰應放於 30-45 歲 (WHO, 1994)。
- 1.4.4 就本研究的目標而言，由於高齡化的跡象大多始於 40 來歲，加上多個國家亦對 45 歲的年長僱員群體開始進行特別關注及措施，而且這正是香港嬰兒潮時期出生的人士現在的年齡，我們便將年長年齡界線定於 45 歲。其好處不單使本研究更配合國際視野及標準，更能夠擴闊本研究所關注

的層面至 45 歲及以上的人士，且將研究對象人口從五十九萬多(65 歲及以上)增加至一百二十萬(參閱表一)。根據 2006 年的統計數字，45 歲或以上的人口可涵蓋以下三個組別的人士：

- (1) 中年年長僱員(45-54 歲)約有 878,000 人；
- (2) 少老年長僱員(55-64 歲)約有 289,000 人；
- (3) 老年年長僱員(65 歲或以上)約有 60,000 人。

而本研究所用的「僱員」定義較一般廣泛，為所有經濟活躍的人士，包括全職或兼職的僱員、管理行政人員及自僱人士。

2. 研究方法

2.1 引言

此顧問研究結合了訪問 1,126 位年長僱員的橫斷研究及對十個不同行業/企業的個案分析。橫斷研究能提供客觀的量化數據以供統計分析年長僱員的職業安全健康狀況及其影響的因素；而個案分析則能夠透過詳細的資訊來推量和探討管理階層和年長僱員如何面對年長僱員的工作和職業安全健康的困難、需要和實踐經驗。

2.2 問卷研究

2.2.1 問卷設計

在問卷研究方面，經過廣泛的文獻參考之後，顧問團在 2007 年 2 月設計了一套關於年長僱員的職業安全健康需要調查問卷，並於同年 3 月初進行先導測試。根據先導測試所取得的結果，顧問團進一步修訂問卷，於 3 月中旬完成此項研究的結構性問卷設計(附件 1：電話調查問卷)。

問卷內容包括以下五個範疇：

- (1) 個人及工作背景；
- (2) 工作特點(包括：工作性質、工作狀況、工時、工作場所特性)；
- (3) 健康狀況、因工作引致的疾病及損傷；
- (4) 機構的職業安全健康保障策略；
- (5) 職業性疾病和損傷所帶來的後果。

2.2.2 調查人口及抽樣調查

2.2.2.1 本研究於 2007 年 4 至 6 月期間，進行了一項橫斷性電話調查。為增加調查的代表性，調查以隨機抽樣方式，在住宅用戶電話指南(電訊盈科，2005)中抽出一組電話號碼。同時，以“加 1”的方法(Landon, et. al., 1977)，預備了另一組電話號碼，把未在電話指南內列出的號碼也包括其中。根據我們過往的電話調查經驗，電訊盈科住宅用戶電話指南並未包括所有家庭住戶的電話號碼，所以我們以「+1」的方法以得到未列入電訊盈科住宅用戶電話指南的有效住戶

電話號碼，藉以增加所調查人口的代表性。匯集兩套電話號碼之後，就以隨機方式排列次序，相同的號碼會被刪除。由於本研究的投標書列明本研究為一搜集事實的探索性研究而非假設測試研究，並要求樣本數目為大約一千人，而有關分析均是探索性的，所以並無設定對樣本數目的要求，目標是滿足投標書提出一千人作樣本的目標。而事實上，問卷共訪問了 1126 人，超過有關標書的要求。

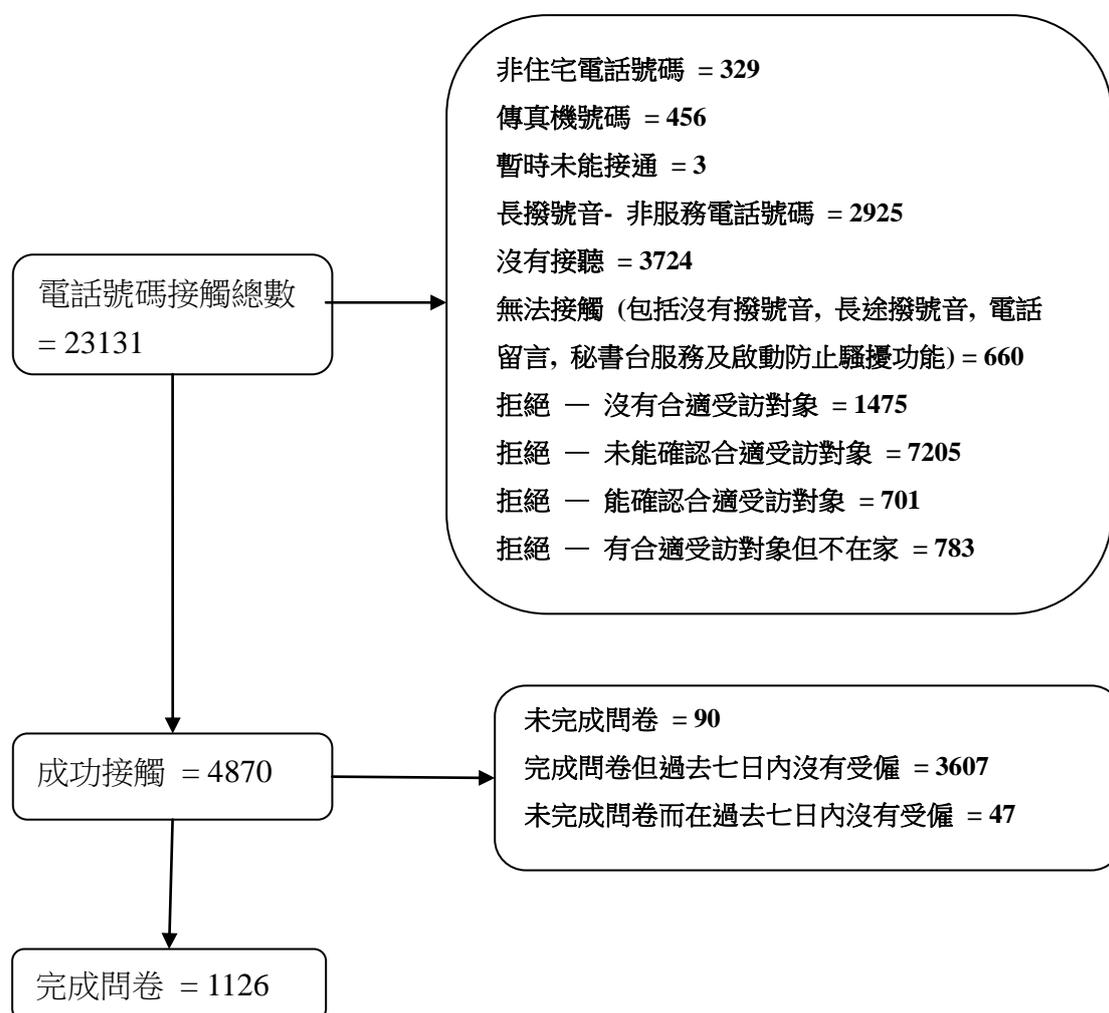
2.2.2.2 為增加電話訪問的成功率，所有訪問於辦公時間以外進行。每一位訪問員都獲派一份訪問指引，只有 45 歲或以上說廣東話的人士才被納為訪問的住戶對象，並邀請該住戶當中一位 45 歲或以上的成員接受訪問。每一個電話號碼在三個不同時段嘗試失敗後便會被取消，訪問員會將失敗的原因記錄下來，以作日後分析之用。

2.2.2.3 為確保訪問的質素及數據的可信性，訪問期間均有一位研究助理從旁監察，並協助訪問員解決即時的查詢或困難。由同一個訪問員成功訪問的個案會經過研究助理作出檢查，並會以跟進電話核實答案的準確性。有 250 個成功訪問的個案曾由研究助理作出跟進核實，方法是在不同的訪問員中作隨機抽樣，以保證資料的質量。

2.2.2.4 圖一闡明是項電話訪問所得的個案記錄。在 23,131 的電話號碼當中，成功進行了 4,870 個訪問。其中 3,654 個並未在受訪的過去七日之內有受僱工作，或是沒有完成整份問卷，因而被取消。因此，成功訪問率為 41.7%¹，共得 1,126 個個案作為分析之用(詳見圖一)。

¹ 成功訪問率 = 完成問卷數 [1126] / (完成問卷數 [1126] + 未完成問卷 = [90] + 對象符合條件但拒絕參加 [701] + 對象符合條件但訪問時不在家 [783])

圖一：電話調查回應的分佈



2.2.3 量度結果及推測

不同行業的年長僱員的健康狀況及職業安全健康問題，可分為以下幾個部份來分析(詳見附件 1：電話調查問卷)：

- (1) 個人及工作背景(第一部份)；
- (2) 工作特點(第一部份)，包括就業狀況(全職、兼職、自僱)、機構規模、每週工時、固定或輪班時間、通宵工作、在過去十二個月之內曾經轉工或失業；

- (3) 工作上的困難及危害(第二部份)，包括年長僱員所面對的工作困難，如視力減退、記憶力下降、工作壓力等，而工作場所裡的物理、化學、生物及工效學(ergonomic)方面的危害也有關注；
- (4) 過去六個月內曾經發生過的因工受傷或不適及其後果(第三部份)；受傷及不適的分類包括(一)輕度受傷及不適、(二)需接受醫療跟進、(三)需接受醫療跟進及病假、(四)需入院治療及病假，而其後果或賠償問題也屬此部份的關注範圍；
- (5) 機構的職業安全健康保障策略(第四部份)。

2.2.4 道德認可

本研究已獲香港中文大學「調查及行為研究道德委員會」(Survey and Behavioural Research Ethics Committee)批准進行，並取得受訪者的口頭答允才開始電話訪問。所有問卷及資料均在研究完成後銷毀。

2.2.5 統計分析

- 2.2.5.1 本研究的數據分作兩部份進行處理 — 描述性和分析性。描述性資料包括：背景、工作特性、工作上的困難及危害、因工受傷及不適等。分析性部份則從不同僱員的年齡、行業及職業的角度，去找出年長僱員對於工作困難的看法，並探討三項最常見的環境及生化危險。而工效學的風險因素也從年齡、行業及職業三方面去仔細考查。
- 2.2.5.2 此外，本研究嘗試識別出年長僱員在過去六個月內因工作而導致的(1)損傷；(2)肌肉骨骼不適；(3)嚴重受傷或不適。而對於年齡、行業、職業、受聘形式、每週工時和上班模式(固定/輪班/通宵)對僱員的影響亦進行探討。
- 2.2.5.3 凡屬無法分類或缺欠的數據(missing data)都作空白處理，變數的缺欠則在個別分析中處理。回應不一致或含大量缺欠數據的問卷都加以檢查，或被作廢。本研究的數據分析是採用 SPSS (15.0 版本)操作，所有數據檢測的概率顯著水平(probability level for significance)則定於 $p < 0.05$ 。

2.2.6 本問卷研究之限制

- 2.2.6.1 本調查所得的回應率是 41.7%，輕微低於職安局之前兩項調查，其中只有 2.9%的受訪者年齡在 65 歲或以上，因此年齡對他們的就業、職業安全及健康並未能作最廣泛的研究。不過，此回應率卻比過往一些外國研究所得的為高 (Australian Institute of Family Studies, 1966; AARP, 2003)。這也反映現時大多數僱員都在 60 歲退休，而只有少數仍然繼續全職或兼職工作。此外，由於多數的因工受傷或不適的僱員在受訪時已不算嚴重且不需求診，故所得的回應只靠記憶，在其數字、時間、性質及類別方面，可能存在偏差。
- 2.2.6.2 由於電話訪問多在黃昏及晚上進行，因而未能接觸一些需通宵工作或在該時段輪班工作的年長僱員，造成抽樣偏差，可能低估了因工受傷或不適所帶來的影響。

2.3 個案分析

為深入研究及了解管理階層和年長僱員如何面對年長僱員的工作和職業安全健康的困難、需要和實踐經驗，顧問團揀選、接觸和邀請十個不同行業/企業作個案分析。

2.3.1 個案研究設計

在個案分析方面，根據年長僱員的職業安全健康需要調查所得的數據和結果，顧問團為進一步了解香港企業管理階層及年長僱員面對的職業安全健康困難、需要、回應方法和實踐情況，遂分別為企業管理階層及年長僱員設計深入訪談和聚焦小組討論大綱（附件 2：深入訪談大綱及附件 3：聚焦小組討論大綱）。

2.3.1.1 企業管理階層深入訪談內容包括以下五個範疇：

- (1) 對年長僱員的特徵、印象和觀感；
- (2) 對年長僱員的工傷意外及職業病趨勢及成因的分析；
- (3) 機構對保障年長僱員職業安全健康的管理系統；
- (4) 機構對預防年長僱員職業傷病及協助年長僱員工傷復康的實踐和成效分析；
- (5) 對提升年長僱員的工作生活質素包括職業健康安全方面的期望和援助需要。對提升年長僱員的工作生活質素包括職業健康安全方面的期望和援助需要。

2.3.1.2 年長僱員職業安全健康聚焦小組內容包括以下四個範疇：

- (1) 對年長僱員的特徵、印象和觀感；
- (2) 年長僱員在工作上遇上的困難，解決的辦法和所得的援助；
- (3) 年長僱員的工傷意外及職業病趨勢及成因的分析；
- (4) 有效預防年長僱員職業傷病及協助年長僱員工傷復康的方法及其原因，機構對保障年長僱員職業安全健康的管理系統的實踐和成效分析。

2.3.2 研究對象

個案分析集中以下列兩組人士作為研究對象：

- (1) 與年長僱員職業安全健康有關的管理階層（深入訪談）
- (2) 年齡 45 歲或以上的年長僱員（聚焦小組）

2.3.3 研究過程及方法

2.3.3.1 研究員首先根據定量分析數據，找出有較多年長僱員從事的行業，亦留意有較多年長僱員職業安全健康問題的行業，訂出十個不同的行業/企業作為質性訪問的對象，顧問團嘗試透過不同的途徑邀請有關企業參與有關研究(有關被訪企業名單見 3.2.2 段)。

2.3.3.2 首先，我們與企業管理階層進行深入訪談，主要了解企業中有關年長僱員職業安全健康的情況，管理制度及水平和管理階層對此項目的關注和實踐情況(附件 2：深入訪談大綱)。其後顧問團與企業年長僱員進行聚焦小組訪談，了解其職業安全健康狀況及需要等。最後，本研究亦要求企業管理階層提供企業職業安全健康的管理制度和實踐的資料並安排環境視察，透過視察被訪機構的工作環境及所提供的資料，了解其潛在的職業危害及其職業安全健康的管理制度及水平，以便設計切合年長僱員需要的職業安全健康的改善方案。

3. 研究結果

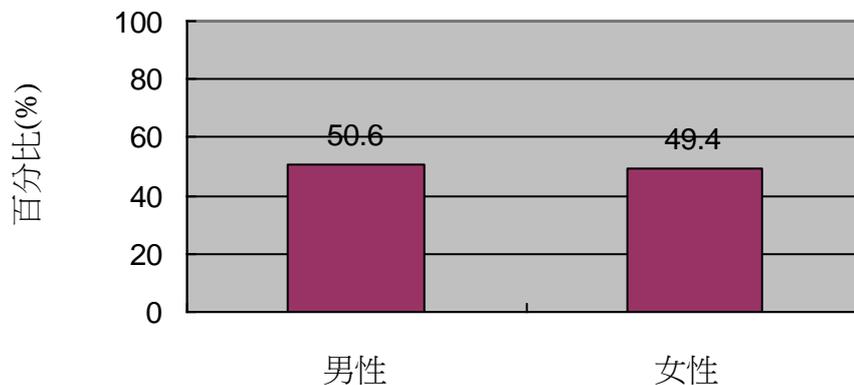
3.1 問卷研究

3.1.1 受訪年長僱員的特徵

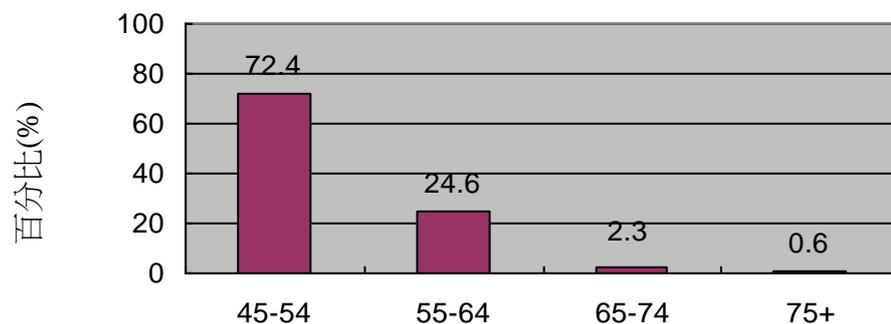
3.1.1.1 人口結構

本調查所得的數據的男女比例為 50.6 : 49.4(圖表一)。超過 70%的受訪者介乎 45 至 54 歲(中年年長)(圖表二)，跟 2006 年的人口統計數字(71.5%)相若。大部份(75.8%)受訪者的學歷在中學程度或以下(圖表三)。

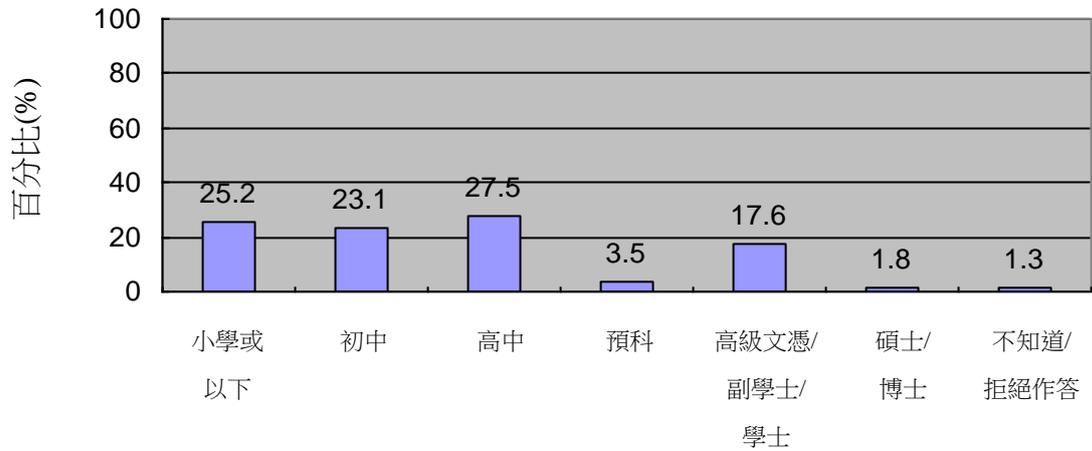
圖表一：受訪者的性別分佈(人數=1120)



圖表二：受訪者的年齡分佈(人數=1108)



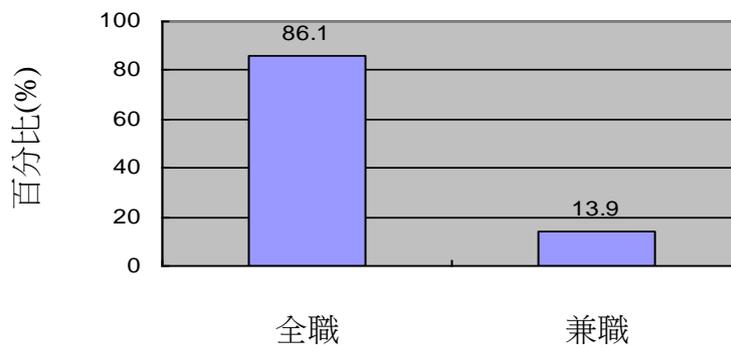
圖表三：受訪者的教育程度分佈(人數=1126)



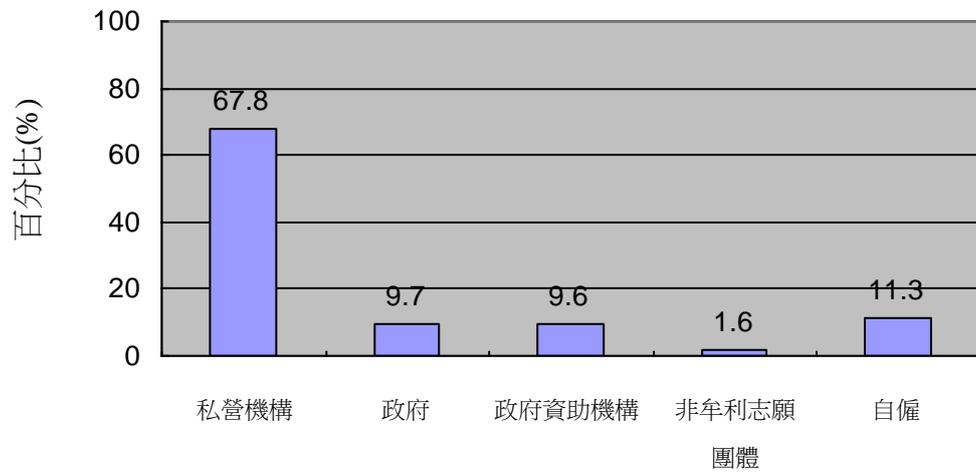
3.1.1.2 工作特性

大部份受訪者(86.1%)都屬全職工作(圖表四)，67.8%受僱於私營機構(圖表五)。有較多比例的受訪者的工作性質屬於非技術工人(25.2%)，其次是文員(18.0%)和機台及機器操作和裝配員(15.1%)(圖表六)。多數受訪者工作於社區、社會或個人服務業(37.6%)，另外有批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業(18.9%)(圖表七)。約有 20% 人士月入少於 \$6,000，25% 介乎 \$20,000 或以上(圖表八)。

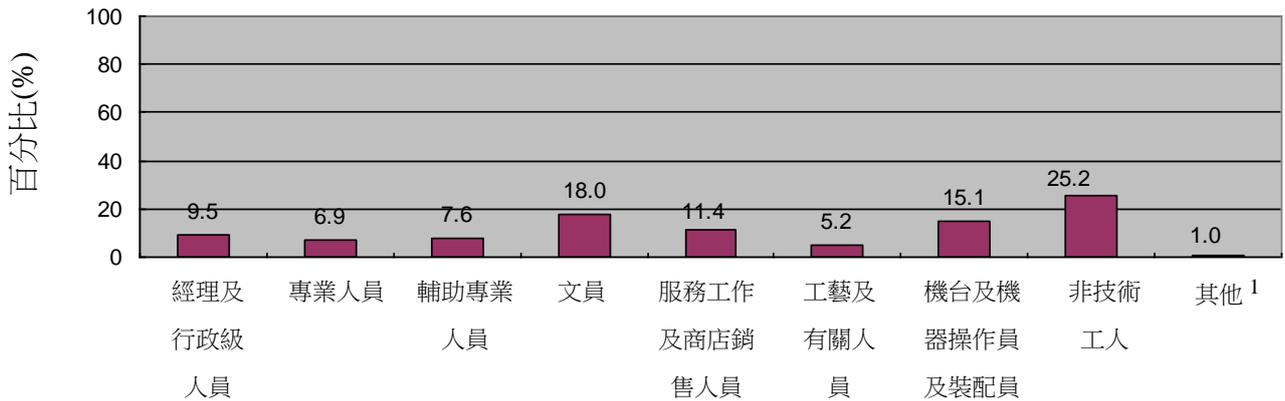
圖表四：受訪者的工作形式(人數=1126)



圖表五：受訪者的公司營業性質(人數=1126)

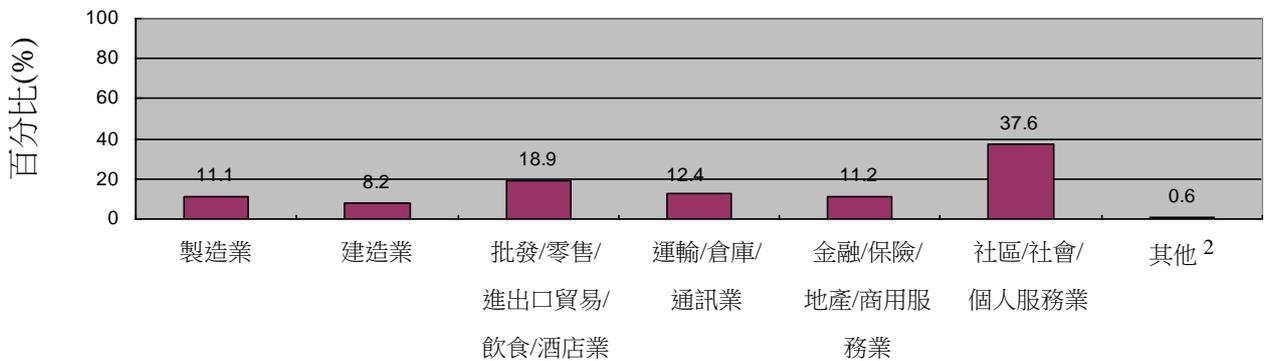


圖表六：受訪者的職業分佈(人數=1113)



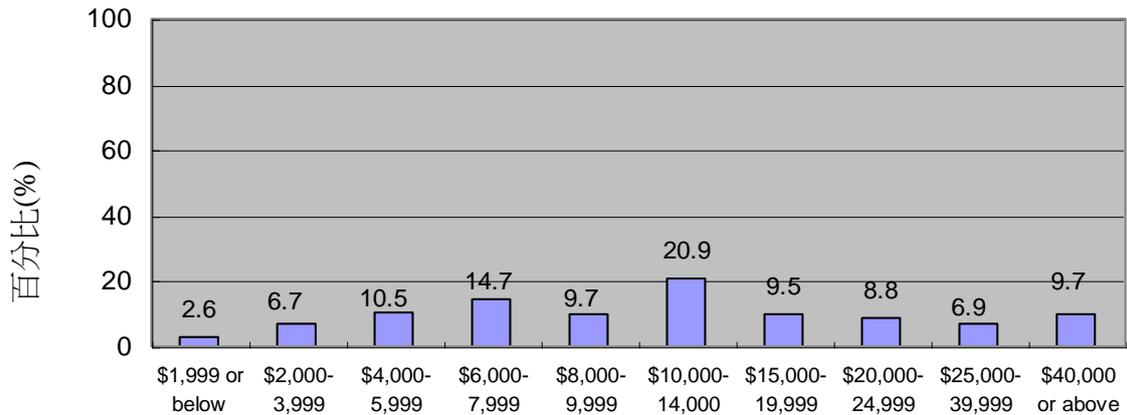
¹ 「其他」包括：農民、畜牧及漁民，以及其他未能分類的職業

圖表七：受訪者行業的分佈(人數=1115)



² 「其他」包括：漁農、礦業、水電煤，以及其他未能分類的行業

圖表八：受訪者的每月收入(人數=913)



大多數(72.9%)受訪者在中小企公司工作，每週平均工作時間為 45.6 小時(標準差(SD)=14.36)。73.9%有固定工作時間(表四)，14.2%需要輪班工作，12.9%則需通宵工作。通宵工作的受訪者當中，45.4%是屬於固定工作時間。在進行訪問的過去十二個月內，有 8.4%受訪者曾經失業，另有 7.0%曾經轉工。

表四：受訪者的工作特性

工作性質	總數	
	人數	%
固定工作時間	831	73.9
輪班工作	160	14.2
通宵工作	145	12.9
其中固定通宵工作	59	*45.4
過去 12 個月曾經轉工	79	7.0
過去 12 個月曾經失業	94	8.4

* 固定通宵工作佔通宵工作百分比

3.1.2 年長僱員所認為的工作困難及危害

工作困難

3.1.2.1 表五綜合了受訪年長僱員對工作困難的理解。普遍認為有遇到困難的都屬於生理方面，第一是視力減退(68.0%)，其次是工作壓力(62.0%)、記憶力下降(54.8%)和關節活動、反應及靈敏度下降(52.5%)。有超過 50%年長僱員認為受到生理上的困難多於心理社會上的問題，這可從其年齡組別、行業和職業三方面作更多的了解(表五 A – 五 C)。

表五：年長僱員所面對的工作困難

工作困難*	(%) (人數=1116-1125)*
視力減退 [^]	68.0
工作壓力 [#]	62.0
記憶力下降 [^]	54.8
關節活動、反應及靈敏度下降 [^]	52.5
工作持久度下降 [^]	41.4
擔心退休的安排 [#]	40.8
專注力不足 [^]	39.2
收入越來越少 [#]	39.0
聽力減退 [^]	29.9
力不從心，難以應付工作所需 [^]	26.8
沒有明確的工作目標/方向 [#]	20.2
工作制度等問題 [#]	19.4
學歷不足夠 [#]	19.1
技能/技術不足 [#]	15.3
年齡歧視 [#]	13.7
與同工關係欠佳 [#]	6.7
其他	0.6

*年長僱員表示有多過一項的工作困難

[^] 生理因素

[#] 心理社會性因素

3.1.2.2 本調查發現，最年長的在職人士(65 歲或以上)比其他年長僱員(45-54 歲)較少認為遇到工作壓力(表五 A)。雖然較多 45-64 歲的年長僱員認為有視力減退，但與其他年齡組別的分別並不顯著。

表五 A：不同年齡組別的年長僱員最普遍遇到的工作困難

工作困難	百分比 (%)				χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	45-54 歲 (人數=801)	55-64 歲 (人數=272)	65-74 歲 (人數=26)	≥75 歲 (人數=7)		
視力減退	67.5	70.3	57.7	57.1	2.40	0.493
工作壓力	63.9	60.8	30.8	14.3	18.96	<0.001
記憶力下降	53.7	58.6	42.3	57.1	3.64	0.303
關節活動、反應及靈敏 度下降	50.9	57.7	53.8	57.1	3.82	0.282

3.1.2.3 較多來自製造業(78.2%)及其他行業(85.7%)的年長僱員認為有視力減退並且影響他們的工作(表五 B);較多非技術工人(60.7%)、服務性及店舖銷售的在職人士(59.5%)出現關節活動、反應及靈敏度下降的情況(表五 C)。

表五 B：不同行業組別的年長僱員最普遍遇到的工作困難

工作困難	百分比(%)							χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	製造業 (人數=123-124)	建造業 (人數=91)	批發零售進出口貿易飲食酒店業 (人數=111)	運輸倉庫通訊業 (人數=138)	金融保險地產商用服務業 (人數=125)	社區社會個人服務業 (人數=118)	其他 (人數=1)		
視力減退	78.2	64.8	67.8	58.7	66.9	69.2	85.7	13.25	0.039
工作壓力	59.7	64.8	61.6	57.2	62.1	64.2	57.1	2.86	0.826
記憶力下降	55.6	49.5	56.4	50.0	53.2	57.0	71.4	4.34	0.631
關節活動、反應 及靈敏度下降	50.4	51.6	57.3	48.6	40.8	55.5	71.4	12.47	0.052

表五 C：不同職業組別的年長僱員最普遍遇到的工作困難

工作困難	百分比(%)									χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	經理及行政級人員 (人數=106)	專業人員 (人數=17)	輔助專業人員 (人數=25)	文員 (人數=200)	服務工作(商店銷售人員) (人數=127)	工藝及有關人員 (人數=52)	機台及機器操作及裝配員 (人數=168)	非技術工人 (人數=280)	其他 (人數=2)		
視力減退	65.1	62.3	69.4	67.0	68.5	65.5	64.9	72.1	81.8	5.80	0.669
工作壓力	68.9	62.3	71.8	61.5	65.4	46.6	60.1	58.9	81.8	15.28	0.054
記憶力下降	54.7	44.2	61.2	52.5	52.0	44.8	56.0	59.3	63.6	10.78	0.214
關節活動、反應及靈敏度下降	44.3	44.2	52.9	44.5	59.5	46.6	53.6	60.7	54.5	21.11	0.007

物理性、化學性及生物性危害

3.1.2.4 較多年長僱員在他們的工作環境裡遇到物理性的危害。約 15% 的受訪者經常處於噪音或太熱/太冷的工作環境之中(表六)，另有 10.2% 經常處於粉塵、煙霧的環境裡。這亦可從他們的年齡、行業和職業作進一步分析。

3.1.2.5 進一步的資料分析顯示，年齡介乎 45-54 及 65 歲或以上的受訪者當中，常處於粉塵/煙霧環境的不多(表六 A)，而較多來自建造業(36.3%)及製造業(24.2%)的受訪年長僱員常於噪音環境裡工作，而從事建造業(29.7%)及其他行業的受訪者也較多處於太熱/太冷的工作環境(表六 B)。此外，超過 30% 建造業的年長僱員經常在粉塵/煙霧的環境工作，但只有少數金融/保險/地產/商用服務業人士在類似的危害性地方辦公。

表六：年長僱員經常在危害性工作的情況

物理性	總數	
	人數	%
噪音	170	15.1
震動	72	6.5
太熱/太冷	167	14.9
輻射	43	3.9
化學性		
氣體/蒸汽	70	6.2
液體/溶劑	101	9.0
粉塵/煙霧	114	10.2
生物性		
微生物	29	2.6
動物/動物產品	21	1.9
人體血液/分泌	40	3.6

表六A：不同年齡組別年長僱員普遍遇到的危害性工作環境

危害	百分比(%)				χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	45-54 歲 (人數=801)	55-64 歲 (人數=273)	65-74 歲 (人數=26)	75+歲 (人數=7)		
噪音	14.2	18.7	3.8	14.3	5.78	0.123
太熱/太冷	14.3	17.1	11.5	14.3	1.51	0.679
粉塵/煙霧	8.8	14.8	7.7	0.0	8.97	0.030

表六B：不同行業組別年長僱員普遍遇到的危害性工作環境

危害	百分比(%)							χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	製造業 (人數=121-124)	建造業 (人數=91)	批發零售進出口貿易飲食酒店業 (人數=209-210)	運輸倉庫通訊業 (人數=137-138)	金融保險地產商用服務業 (人數=125)	社區社會個人服務業 (人數=418-419)	其他 (人數=7)		
噪音	24.2	36.3	13.3	20.3	1.6	11.7	0.0	65.42	<0.001
太熱/太冷	14.9	29.7	17.7	13.9	8.8	12.7	28.6	23.15	0.001
粉塵/煙霧	10.5	33.0	7.7	14.5	3.2	7.2	14.3	66.22	<0.001

3.1.2.6 較多工藝及有關人員(37.9%)和機台及機器操作及裝配員(29.8%)經常在噪音環境工作，另外較多其他職業(27.3%)和非技術工人(25.0%)常常處於太熱/太冷工作環境(表六C)。接近 30%受訪工藝及有關人員常在粉塵/煙霧地方工作，但只有少數文員處於類似危害性環境。

表六C：不同職業組別年長僱員普遍遇到的危害性工作環境

危害	百分比(%)									χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	經理及行政級人員 (人數=105-106)	專業人員 (人數=77)	輔助專業人員 (人數=85)	文員 (人數=199-200)	服務工作商店銷售人員 (人數=127)	工藝及有關人員 (人數=58)	機台及機器操作及裝配員 (人數=167-168)	非技術工人 (人數=279-281)	其他 (人數=10-11)		
噪音	7.5	7.8	7.1	4.0	16.5	37.9	29.8	16.7	10.0	83.72	<0.001
太熱/太冷	10.5	6.5	5.9	8.0	13.5	24.1	15.2	25.0	27.3	46.42	<0.001
粉塵/煙霧	6.7	3.9	5.9	0.5	7.1	29.3	16.8	15.1	9.1	66.46	<0.001

工效性危害

3.1.2.7 從表七的數據顯示，約 1.2-2.2%受訪年長僱員每天都需要進行推動、拉動、提舉或搬運一百磅或以上的重物，本調查亦將在職人士所需移動的重物定於十磅以上作進一步分析比較 — 推動(≥ 10 磅)、拉動(≥ 10 磅)、提舉(≥ 10 磅)及搬運(≥ 10 磅)。

3.1.2.8 結果發現，超過 70%的年長僱員需連續維持同一個姿勢來工作(表七 A)，大概有 40%需重覆做同一動作，另有 11-16%需在工作時推動、拉動、提舉或搬運十磅或以上的重物。這些工效性的風險因素都可從受訪者的年齡組別、行業和職業三方面再作分析。

表七：年長僱員在工作時所需的推動、拉動、提舉或搬運重物的情況

	百分比(%)			
	沒有	甚少	間中	經常
推動重物				
10 – 少於 20 磅 (人數=1098)	86.3	3.4	4.8	5.5
20 – 少於 50 磅 (人數=1067)	87.5	2.4	5.2	4.9
50 – 少於 100 磅 (人數=1068)	89.7	1.8	3.9	4.6
100 磅或以上 (人數=1062)	94.9	1.6	1.3	2.2
拉動重物				
10 – 少於 20 磅 (人數=1096)	87.9	3.1	4.3	4.7
20 – 少於 50 磅 (人數=1065)	88.4	2.2	4.8	4.7
50 – 少於 100 磅 (人數=1067)	90.4	1.6	3.7	4.3
100 磅或以上 (人數=1061)	95.3	1.6	1.1	2.0
提舉重物				
10 – 少於 20 磅 (人數=1097)	86.9	3.9	4.1	5.1
20 – 少於 50 磅 (人數=1064)	90.2	2.6	3.7	3.5
50 – 少於 100 磅 (人數=1063)	92.7	1.3	3.0	3.0
100 磅或以上 (人數=1060)	96.8	1.3	0.7	1.2
搬運重物				
10 – 少於 20 磅 (人數=1087)	80.6	5.7	6.5	7.2
20 – 少於 50 磅 (人數=1058)	83.7	3.8	6.9	5.6
50 – 少於 100 磅 (人數=1058)	89.7	2.2	4.1	4.1
100 磅或以上 (人數=1052)	94.6	2.1	1.2	2.1

表七 A：受訪者工作面對高人體工效危害

	總數	
	人數	%
連續工作姿勢及位置	831	73.9
重覆做同一動作	492	44.0
推動 (10 磅或以上)	140	13.0
拉動 (10 磅或以上)	134	12.4
提舉 (10 磅或以上)	120	11.2
搬運 (10 磅或以上)	171	16.0

3.1.2.9 本調查亦發現，較少 65-74 歲的年長僱員需要重覆做同一動作、拉動或搬運十磅或以上的重物，但其分別並不顯著 (表七 B)。

表七 B：不同年齡組別受訪者工作面對高人體工效危害

危害	百分比(%)				χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	45-54 歲 (人數 =760-801)	55-64 歲 (人數 =262-273)	65-74 歲 (人數=24-26)	75 歲或以上 (人數=7)		
連續工作姿勢及位置	75.2	72.9	61.5	42.9	6.37	0.095
重覆做同一動作	45.2	42.1	26.9	14.3	6.44	0.092
推動 (10 磅或以上)	12.4	15.1	12.5	0.0	2.32	0.508
拉動 (10 磅或以上)	12.3	13.6	8.3	0.0	1.73	0.631
提舉 (10 磅或以上)	11.1	10.3	12.0	14.3	0.24	0.971
搬運 (10 磅或以上)	15.1	16.8	12.5	28.6	1.48	0.687

3.1.2.10 表七 C 進一步顯示，有較高百分比的建造業受訪者 (20.0-27.0%) 在工作時經常需要進行推動、拉動、提舉或搬運十磅或以上的重物，但只有少數金融/保險/地產/商用服務業在職人士需要進行類似的工作。

表七 C：不同行業組別受訪者工作面對高人體工效危害

危害	百分比(%)							χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	製造業 (人數=117-124)	建造業 (人數=89-91)	批發零售進出口貿易飲食酒店業 (人數=199-211)	運輸/倉庫/通訊業 (人數=135-138)	金融/保險/地產/商用服務業 (人數=119-125)	社區/社會/個人服務業 (人數=393-418)	其他 (人數=67)		
連續工作姿勢及位置	70.2	69.2	77.7	77.5	74.4	72.7	57.1	5.78	0.448
重覆做同一動作	44.4	42.7	41.1	45.7	39.8	46.6	14.3	5.46	0.487
推動 (10 磅或以上)	12.8	23.3	12.9	15.4	1.7	13.1	33.3	25.04	<0.001
拉動 (10 磅或以上)	13.7	20.0	13.4	16.9	1.7	11.4	33.3	23.11	0.001
提舉 (10 磅或以上)	11.9	22.5	13.6	11.9	2.5	9.6	16.7	22.90	0.001
搬運 (10 磅或以上)	12.7	27.0	19.0	17.8	2.5	16.3	33.3	27.97	<0.001

3.1.2.11 同時，調查結果顯示，有較高百分比的機台及機器操作及裝配人員(83.3%)、輔助專業人員(79.8%)與文員(79.0%)須經常連續維持一個姿勢及位置 (表七 D)；超過一半機台及機器操作及裝配人員(53.3%)和文員(50.8%)在工作上需要重覆做同一動作。另外，較多工藝及有關人員(20.7-24.1%)需於工作時推動、拉動、提舉或搬運十磅或以上的重物。

表七 D：不同職業組別受訪者工作面對高人體工效危害

危害	百分比(%)									χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	經理及行政級人員 (人數=101-106)	專業人員 (人數=73-77)	輔助專業人員 (人數=83-84)	文員 (人數=190-200)	服務工作/商店銷售人員 (人數=119-127)	工藝及有關人員 (人數=52)	機台及機器操作及裝配員 (人數=161-168)	非技術工人 (人數=265-281)	其他 (人數=10-11)		
連續工作姿勢及位置	63.2	70.1	79.8	79.0	75.6	72.4	83.3	69.0	63.6	23.21	0.003
重覆做同一動作	28.8	37.7	42.9	50.8	41.9	43.1	53.3	42.9	45.5	20.90	0.007
推動 (10 磅或以上)	6.9	4.1	4.8	4.2	10.7	24.1	16.1	23.0	10.0	58.78	<0.001
拉動 (10 磅或以上)	7.8	4.1	2.4	3.7	12.4	20.7	14.9	22.0	20.0	55.49	<0.001
提舉 (10 磅或以上)	7.8	5.5	6.0	3.1	12.6	20.7	14.3	16.7	10.0	33.44	<0.001
搬運 (10 磅或以上)	6.9	5.5	9.8	4.8	17.6	22.4	18.6	27.8	30.0	64.42	<0.001

3.1.3 因工受傷或不適情況

3.1.3.1 因工受傷

有 162 名年長僱員在過去六個月內曾經因工受傷，平均比率為每 100 名在職人士就有 14.6 人受傷(人數=1113)²。因工受傷率及普遍受傷類別可再從年齡組別、行業及職業三方面分析如下。

3.1.3.1.1 因工受傷與年齡、行業及職業的關係

65-74 歲在職人士(每 100 名在職人士有 8.3 人)及金融/保險/地產/商用服務在職人士(每 100 名在職人士有 5.7 人)因工受傷的普遍性較低，但其分別在統計上並不顯著(表八及表八 A)。與此同時，有較高比率的職業性受損出現於非技術工人(每 100 名工人有 21.3 人)和服務工作和商店銷售人員

² 受傷率是以過去六個月的受傷人次計算

(每 100 名在職人士有 17.5 人)(表八 B)。

表八：不同年齡組別的因工受傷情況

	每 100 名在職人士的受傷人數				χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	45-54 歲 (人數=794)	55-64 歲 (人數=270)	65-74 歲 (人數=24)	75 歲或以上 (人數=7)		
因工受傷	14.6	15.9	8.3	14.3	1.09	0.779

表八A：不同行業組別的因工受傷情況

	每 100 名在職人士的受傷人數							χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	製造業 (人數=120-121)	建造業 (人數=91)	批發零售進出口貿易飲食酒店業 (人數=207)	運輸倉庫通訊業 (人數=36)	金融保險地產商用服務業 (人數=23)	社區社會個人服務業 (人數=118)	其他 (人數=)		
因工受傷	15.0	17.6	18.4	13.2	5.7	15.1	14.3	11.11	0.085

表八B：不同職業組別的因工受傷情況

	每 100 名在職人士的受傷人數									χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	經理及行政級人員 (人數=103)	專業人員 (人數=)	輔助專業人員 (人數=24)	文員 (人數=99)	服務工作商店銷售人員 (人數=126)	工藝及有關人員 (人數=58)	機台及機器操作及裝配員 (人數=165)	非技術工人 (人數=27)	其他 (人數=11)		
因工受傷	5.8	9.1	15.5	9.5	17.5	13.8	15.8	21.3	9.1	23.59	0.003

3.1.3.1.2 職業性受傷的性質和類別

職業性受傷的性質主要由於與物件或儀器碰撞(每 100 名在職人士有 7.6 人),其次是屬於肌肉骨骼不適³(如身體反應、用力過度)(每 100 名在職人士有 4.8 人)(表九),而這些損傷往往導致拉傷或扭傷(每 100 名在職人士有 5.5 人)、割傷或刺傷(每 100 名在職人士有 4.2 人)和瘀傷(每 100 名在職人士有 4.1 人)(表九 A)。當中最普遍的損傷可從不同年齡組別、行業及職業進行探討(表九 B – 表九 D)。

表九：年長僱員因工受傷的狀況

受傷性質*	每 100 名在職人士的受傷人數 (總人數=977-1058)
碰撞物件或儀器	7.6
滑倒或從高處墮下	1.9
身體反應及用力過度	4.8
接觸或暴露於有害物質或環境	0.7
交通意外	0.1
火警或爆炸	0.0
工作場所暴力事件	0.2
其他事件或接觸	1.2

* 年長僱員在過去六個月內可能經歷多過一項因工受傷事件

³ 根據美國勞工部勞工統計局有關職業受傷及疾病分類手冊,「身體反應」是指由那些非撞擊,由於身體的自由動作作出過度體力由於重覆動作而引起的受傷及疾病個案

表九A：年長僱員的非致命職業性受傷和疾病狀況

非致命的職業性受傷和疾病 [^]	每 100 名在職人士的受傷人數 (總人數=967-1041)	
	拉傷或扭傷	5.5
骨折	0.5	
割傷或刺傷	4.2	
瘀傷	4.1	
燒傷或燙傷	0.8	
化學性燒傷	0.0	
截肢	0.0	
腕管綜合症	0.1	
急性肌腱炎	0.4	
多重創傷性受傷及不適	0.4	
受傷引致腰背痛	1.2	
其他	1.1	

[^]年長僱員在過去六個月內可能經歷多過一項受傷或疾病狀況

表九 D 顯示，非技術工人(每 100 名在職人士有 12.4 人)、服務工作/商店銷售人員(每 100 名在職人士有 10.9 人)和工藝及有關人員(每 100 名在職人士有 10.7 人)有較高機會率遇到因碰撞物件或儀器而受傷。而年齡和行業類別與受傷性質則沒有顯著關係(表九 B 及表九 C)。

表九B：不同年齡組別的年長僱員受傷狀況

受傷性質	每 100 名在職人士的受傷人數				χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	45-54 歲 (人數=723-754)	55-64 歲 (人數=246-255)	65-74 歲 (人數=23-24)	75 歲或以上 (人數=6-7)		
碰撞物件或儀器	7.4	8.2	8.3	14.3	0.62	0.891
滑倒或從高處墮下	1.7	2.8	0.0	0.0	1.96	0.580
身體反應及用力過度	5.0	4.8	0.0	0.0	1.53	0.675

表九C：不同行業組別的年長僱員受傷狀況

受傷性質	每 100 名在職人士的受傷人數							χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	製造業 (人數=109-115)	建造業 (人數=79-86)	批發零售/進出口貿易/飲食/酒店業 (人數=182-195)	運輸/倉庫/通訊業 (人數=127-129)	金融/保險/地產/商用服務業 (人數=118-121)	社區/社會/個人服務業 (人數=381-396)	其他 (人數=67)		
碰撞物件或儀器	8.7	10.5	10.8	5.4	3.3	7.3	0.0	8.54	0.201
滑倒或從高處墮下	3.6	2.5	2.2	2.4	0.0	1.3	14.3	10.90	0.092
身體反應及用力過度	1.8	6.1	5.4	5.5	1.7	5.9	0.0	6.50	0.370

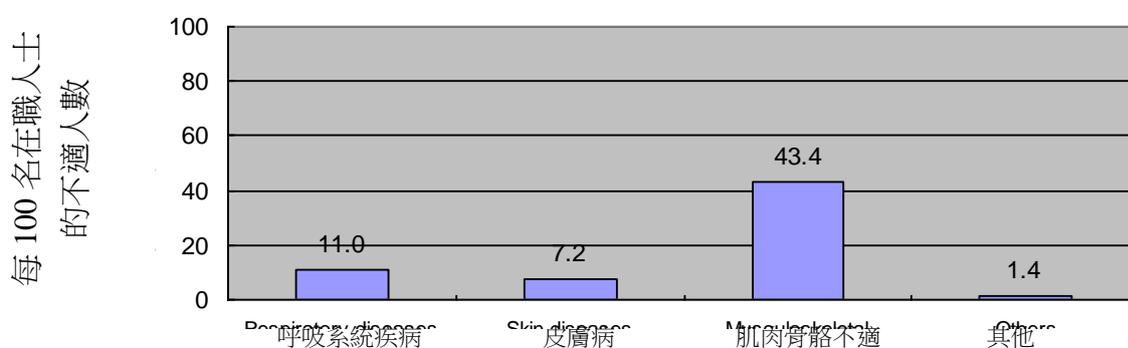
表九D：不同職業組別的年長僱員受傷狀況

受傷性質	每 100 名在職人士的受傷人數									χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	經理及行政級人員 (人數=100-102)	專業人員 (人數=72-74)	輔助專業人員 (人數=5-80)	文員 (人數=85-191)	服務工作/商店銷售人員 (人數=113-119)	工藝及有關人員 (人數=51-56)	機台及機器操作及裝配員 (人數=153-157)	非技術工人 (人數=24-259)	其他 (人數=0-11)		
碰撞物件或儀器	3.9	2.7	3.9	5.2	10.9	10.7	5.7	12.4	9.1	19.20	0.014
滑倒或從高處墮下	0.0	0.0	1.3	1.1	1.8	3.8	2.0	3.7	0.0	9.62	0.293
身體反應及用力過度	2.0	4.1	6.3	1.6	6.8	2.0	7.1	6.5	0.0	12.05	0.149

3.1.3.2 因工不適

因工作而引致的肌肉骨骼不適是年長僱員最常見的因工不適情況，在訪問的過去六個月內，每 100 名在職人士就有 43.4 人感到這種不適。其次是呼吸系統疾病(每 100 名在職人士有 11.0 人)和皮膚病(每 100 名在職人士有 7.2 人)(圖表九)。年長僱員的肌肉骨骼不適情況可再以其年齡組別、行業和職業組別再進行探討。

圖表九：受訪年長僱員在過去六個月內普遍的因工不適情況
(人數=1111-1116)



3.1.3.2.1 因工肌肉骨骼不適與年齡、行業和職業的關係

數據顯示，65-74 歲在職人士因工作而患上肌肉骨骼不適的普遍性不高，每 100 名在職人士有 29.2 人(表十)。但同時發現，批發/零售/進出口貿易/飲食/酒店業年長僱員因工作而感到這種不適的每 100 名就有 47.8 人，而從事運輸/倉庫/通訊業的，每 100 名年長僱員也有 47.1 人遇到這種情況(表十 A)。不過，肌肉骨骼不適與年齡和行業的關係並不顯著。

在此調查中，服務工作/店舖銷售人員(每 100 名在職人士有 55.2 人)、非技術工人(每 100 名在職人士有 49.3 人)和機台及機器操作及裝配員(每 100 名在職人士有 47.6 人)則比其他職業人士有較高的比率感到肌肉骨骼不適(表十 B)。

表十：肌肉骨骼不適與年齡組別的關係

	每 100 名在職人士的不適人數				χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	45-54 歲 (人數=797)	55-64 歲 (人數=270)	65-74 歲 (人數=24)	75 歲或以上 (人數=7)		
肌肉骨骼不適	43.3	44.4	29.2	42.9	2.10	0.553

表十A：肌肉骨骼不適與行業組別的關係

	每 100 名在職人士的不適人數							χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	製造業 (人數=121)	建造業 (人數=91)	批發零售進出口貿易飲食酒店業 (人數=209)	運輸倉庫通訊業 (人數=136)	金融保險地產商用服務業 (人數=124)	社區社會個人服務業 (人數=17)	其他 (人數=1)		
肌肉骨骼不適	39.7	41.8	47.8	47.1	38.7	43.4	28.6	4.94	0.552

表十B：肌肉骨骼不適與職業組別的關係

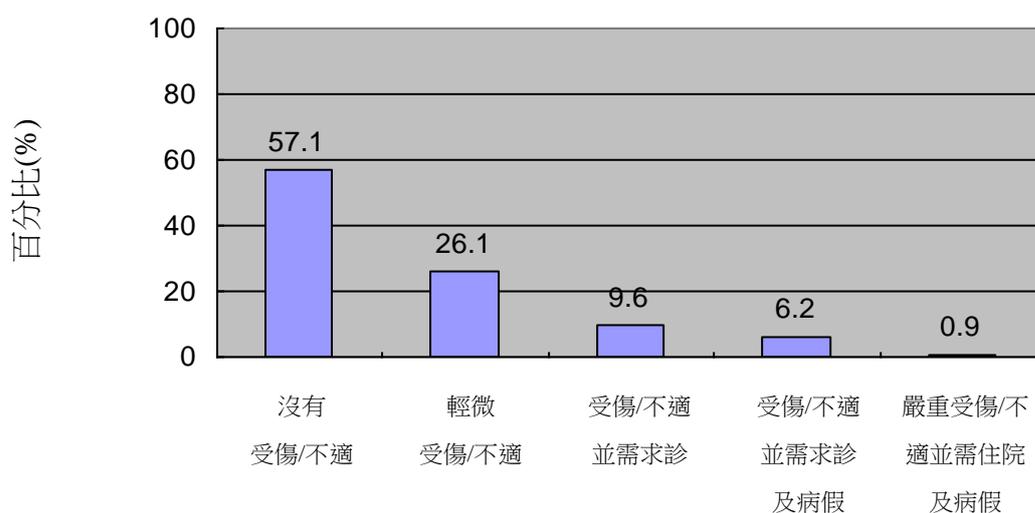
	每 100 名在職人士的不適人數									χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	經理及行政級人員 (人數=105)	專業人員 (人數=13)	輔助專業人員 (人數=26)	文員 (人數=100)	服務工作商店銷售人員 (人數=125)	工藝及有關人員 (人數=26)	機台及機器操作及裝配員 (人數=64)	非技術工人 (人數=278)	其他 (人數=1)		
肌肉骨骼不適	34.3	29.9	38.8	37.5	55.2	41.4	47.6	49.3	45.5	25.10	0.001

3.1.3.3 因工受傷或不適的嚴重程度

綜合受訪年長僱員(人數=1110)當中，有 57.1%在過去六個月內並沒有遇到受傷或不適，26.1%有輕微受傷/不適而不需要求醫，有 16.7%遇到受傷或不適而需要求診、病假或住院(圖表十)。此外，4.3%年長僱員在訪問的過去六個月內獲工傷假期、2.3%曾被評為永久傷殘而引致喪失工作能力並獲得賠償。

而在本調查當中，因工傷而求診或住院的都被列作「嚴重因工受傷或不適」，並進行年齡、行業及職業三方面的相關探討。

圖表十：受訪年長僱員在過去六個月內因工受傷或不適的情況
(人數=1110)



3.1.3.3.1 嚴重因工受傷或不適與年齡、行業和職業的關係

65-74 歲在職人士因工而嚴重受傷或不適的普遍性較低，每 100 名在職人士有 8.0 人(表十一)。而在批發/零售/進出口貿易/飲食/酒店業的年長僱員當中，則每 100 名就有 20.2 人，其普遍性較高(表十一 A)。不過，嚴重因工受傷或不適與年齡和行業的關係並不顯著。

從表十一 B 可以看見，服務工作/商店銷售人員(每 100 名在職人士有 22.8 人)、輔助專業人員(每 100 名在職人士有 21.4 人)和非技術工人(每 100 名在職人士有 20.2 人)都有嚴重因工受傷或不適的報告。

表十一：嚴重因工受傷或不適與年齡組別的關係

	每 100 名在職人士的受傷/不適人數				χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	45-54 歲 (人數=789)	55-64 歲 (人數=271)	65-74 歲 (人數=25)	75 歲或以上 (人數=7)		
嚴重因工受傷或不適	16.1	19.9	8.0	14.3	3.58	0.310

表十一 A：嚴重因工受傷或不適與行業組別的關係

	每 100 名在職人士的受傷/不適人數							χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	製造業 (人數=121)	建造業 (人數=91)	批發零售進出口貿易飲食 酒店業 (人數=208)	運輸倉庫通訊業 (人數=134)	金融保險地產商用服務業 (人數=122)	社區社會個人服務業 (人數=416)	其他 (人數=11)		
嚴重因工受傷或不適	10.7	15.4	20.2	15.7	12.3	18.8	0.0	9.51	0.147

表十一 B：嚴重因工受傷或不適與職業組別的關係

嚴重因工 受傷或不適	每 100 名在職人士的受傷/不適人數									χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	經理及行政級人員 (人數=105)	專業人員 (人數=177)	輔助專業人員 (人數=284)	文員 (人數=95)	服務工作(商店銷售人員) (人數=127)	工藝及有關人員 (人數=58)	機台及機器操作及裝配員 (人數=163)	非技術工人 (人數=277)	其他 (人數=2)		
嚴重因工 受傷或不適	7.6	9.1	21.4	13.8	22.8	19.0	17.2	20.2	0.0	20.19	0.010

3.1.3.4 其他風險因素

除了年齡、行業和職業之外，其他可能相關因素還有性別、工作模式(全職/兼職；固定/非固定工作時間；輪班/非輪班及通宵/非通宵工作)和每週工時，都與(1)因工受傷；(2)肌肉骨骼不適；和(3)嚴重因工受傷或不適作進一步分析。

3.1.3.4.1 因工受傷與風險因素的關係

表十二至表十二 E 就著因工受傷與各項風險因素進行比較。女性年長僱員(每 100 名在職人士有 17.9 人)、兼職工作人士(每 100 名在職人士有 20 人)、輪班工作在職人士(每 100 名在職人士有 20.9 人)和通宵工作在職人士(每 100 名在職人士有 20.8 人)有較高因工受傷比率(表十二、表十二 A, B, C 及 D)。

表十二：因工受傷與性別的關係

因工受傷	每 100 名在職人士的受傷/不適人數		χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	男性 (人數=559)	女性 (人數=548)		
因工受傷	11.1	17.9	10.32	0.001

表十二 A：因工受傷與工作模式的關係

	每 100 名在職人士的受傷/不適人數		χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	全職 (人數=58)	兼職 (人數=55)		
因工受傷	13.7	20.0	4.29	0.038

表十二 B：因工受傷與固定/非固定工作時間的關係

	每 100 名在職人士的受傷/不適人數		χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	固定工作時間 (人數 n=821)	非固定工作時間 (人數=291)		
因工受傷	14.0	16.2	0.79	0.373

表十二 C：因工受傷與輪班/非輪班工作的關係

	每 100 名在職人士的受傷/不適人數		χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	非輪班工作 (人數=953)	輪班工作 (人數=158)		
因工受傷	13.5	20.9	5.88	0.015

表十二 D：因工受傷與通宵/非通宵工作的關係

	每 100 名在職人士的受傷/不適人數		χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	非通宵工作 (人數=964)	通宵工作 (人數=144-145)		
因工受傷	13.5	20.8	5.48	0.019

表十二 E：因工受傷與每週工時的關係

	每週工時 (標準差 SD)	t-值	P 值
因工受傷	47.33 (15.09)	-0.85	0.398
沒有因工受傷	46.23 (14.15)		

3.1.3.4.2 因工肌肉骨骼不適與其他風險因素的關係

表十三 A 至表十三 F 就著因工肌肉骨骼不適與各項風險因素進行比較。女性年長僱員(每 100 名在職人士有 49.6 人)有較高的風險(表十三 A)。總括來說，患有肌肉骨骼不適的年長僱員的每週工時較長(表十三 F)，而通宵工作在職人士患肌肉骨骼不適的普遍性並不高(表十三 E)。

表十三 A：因工肌肉骨骼不適與性別的關係

	每 100 名在職人士的不適人數		χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	男性 (人數=560)	女性 (n=550)		
肌肉骨骼不適	37.1	49.6	17.64	<0.001

表十三 B：因工肌肉骨骼不適與工作模式的關係

	每 100 名在職人士的不適人數		χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	全職 (人數=960)	兼職 (人數=156)		
肌肉骨骼不適	43.0	45.5	0.34	0.560

表十三 C：因工肌肉骨骼不適與固定/非固定工作時間的關係

	每 100 名在職人士的不適人數		χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	固定工作時間 (人數=822)	非固定工作時間 (人數=293)		
肌肉骨骼不適	43.9	41.6	0.46	0.499

表十三 D：因工肌肉骨骼不適與輪班/非輪班工作的關係

	每 100 名在職人士的不適人數		χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	非輪班工作 (人數=954)	輪班工作 (人數=160)		
肌肉骨骼不適	43.5	42.5	0.06	0.813

表十三 E：因工肌肉骨骼不適與通宵/非通宵工作的關係

	每 100 名在職人士的不適人數		χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	非通宵工作 (人數=961)	通宵工作 (人數=144)		
肌肉骨骼不適	44.5	35.2	4.48	0.034

表十三 F：因工肌肉骨骼不適與每週工時的關係

	每週工時 (標準差 SD)	t-值	P 值
肌肉骨骼不適	47.71 (14.70)	-2.49	0.013
沒有肌肉骨骼不適	45.46 (14.03)		

3.1.3.4.3 嚴重因工受傷/不適與其他風險因素的關係

表十四 A 至表十四 F 就嚴重因工受傷/不適與各項風險因素進行比較。有較多女性年長僱員(每 100 名在職人士有 21.5 人)比男性(每 100 名在職人士有 12.0 人) 因工受傷的情況(表十四 A)。同時，雖然統計學上分別並不明顯($p=0.051$)，需要輪班工作的年長僱員(每 100 名在職人士有 22.2 人)亦比非輪班工作的年長僱員(每 100 名在職人士有 15.9 人)出現較多因工受傷 (表十四 D)。

表十四 A：嚴重因工受傷/不適與性別的關係

	每 100 名在職人士的不適人數		χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	男性 (人數=559)	女性 (n=547)		
嚴重因工受傷/不適	12.0	21.5	18.09	<0.001

表十四 B：嚴重因工受傷/不適與工作模式的關係

	每 100 名在職人士的不適人數		χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	全職 (人數=957)	兼職 (人數=153)		
嚴重因工受傷/不適	16.7	17.0	0.01	0.933

表十四 C：嚴重因工受傷/不適與固定/非固定工作時間的關係

	每 100 名在職人士的不適人數		χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	固定工作時間 (人數=818)	非固定工作時間 (人數=291)		
嚴重因工受傷/不適	17.4	15.1	0.77	0.380

表十四 D：嚴重因工受傷/不適與輪班/非輪班工作的關係

	每 100 名在職人士的不適人數		χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	非輪班工作 (人數=950)	輪班工作 (人數=158)		
嚴重因工受傷/不適	15.9	22.2	3.80	0.051

表十四 E：嚴重因工受傷/不適與通宵/非通宵工作的關係

	每 100 名在職人士的不適人數		χ^2 值 (Chi-square value)	P 值
	非通宵工作 (人數=961)	通宵工作 (人數=144)		
嚴重因工受傷/不適	16.5	17.4	0.06	0.806

表十四 F：嚴重因工受傷/不適與每週工時的關係

	每週工時 (標準差 SD)	t-值	P 值
嚴重因工受傷/不適	47.45 (14.77)	-0.924	0.356
沒有嚴重因工受傷/不適	46.34 (14.08)		

3.1.4 職業安全健康計劃及措施

接近一半的受訪者(49.5%)表示他們工作的機構有設立職業安全健康政策、指引或措施(表十五)，20%的機構有為在職人士提供定期身體檢查。本調查亦嘗試比較在大型企業(大企業)⁴及中小型企業(中小企)⁵工作的年長僱員，發現較少中小企在職人士認為其機構有進行表十五裡面所列出的職業安全健康計劃或措施。

表十五：工作機構的職業安全健康計劃及措施

職業安全健康計劃或措施	中小企 (%)	大企業 (%)	χ^2 值 (Chi-square value)	P 值	整體 (%)
職業安全健康政策、指引或措施	43.2	65.4	43.38	<0.001	49.5
委任勞工 / 成立職業安全健康委員會跟進職業安全健康措施推行	25.8	51.0	62.71	<0.001	32.9
職業安全健康相關的講座或計劃	34.8	59.2	53.26	<0.001	41.7
使用安全防護裝備	47.3	58.0	10.09	0.001	50.2
急救服務及緊急事故應變方案	48.9	75.9	64.66	<0.001	56.4
為職業傷病工友提供康復計劃	26.2	43.8	30.99	<0.001	31.2
入職前身體檢查	32.0	56.9	56.69	<0.001	38.9
入職後定期身體檢查	17.6	26.2	10.06	0.002	20.2

⁴ 「大企業」在此指有超過 100 名勞工的製造業機構或有超過 50 名勞工的非製造業機構。

⁵ 「中小企」在此指有相等於或少於 100 名勞工的製造業機構或相等於或少於 50 名勞工的非製造業機構。

3.2 不同行業年長僱員職安健狀況的個案分析

3.2.1 引言

顧問團透過上述問卷調查的量化數據統計分析，對本港年長僱員的職業安全健康狀況及其影響的因素有了客觀和精確的瞭解和認識。為了進一步了解和探討本港管理階層和年長僱員如何面對年長僱員的工作和職業安全健康的困難、需要和總結其實踐經驗，顧問團物色十間本港的企業進行個案分析。個案研究的方法詳見 2.3。

3.2.2 參與個案研究的企業

1. 北角衛理堂幼稚園幼兒園（教育行業）
2. 青松觀護理安老院（社會及社區服務業）
3. 瑞安建築有限公司（建造業）
4. 保健通鬆一 ZONE 按摩專門店（個人服務業）
5. 紅雙囍餐廳（飲食業）
6. 香港神託會耀安綜合復康服務中心（社會及社區服務業）
7. 基督教家庭服務中心觀塘老人日間護理中心及藍田綜合家居照顧服務（社會及社區服務業）
8. 港深聯合物業有限公司（物業及保安行業）
9. 葉氏清潔服務有限公司（清潔行業）
10. 飛機工程維修公司（機械工程業）
11. 復生五金及塑膠回收廠*（回收業）

*有關回收廠後來因經營問題結業。

3.2.3 年長僱員的特性

3.2.3.1 體力及身體機能下降

大部份管理人員及年長僱員均認為年長僱員的體力及身體機能出現下降的情況。亦因此較多病痛，而需要請假看醫生。需要僱主及管理人員支持。而且面對繁忙的工作時，體力亦會出現不足。但亦有僱主表示 50 歲以上的員工因為較少消遣及生活壓力較少，所以比壯年更健康。

「年長僱員的身體機能及體力一定不如年輕的員工。」

— (機械工程：飛機維修-管理人員)

「年長僱員比較有經驗、但體能較差。」

— (清潔業-管理人員)

「他們因為有不同的身體狀況，所以會多些病痛，需要請假覆診。」

— (社會及社區服務-日間長者照顧中心-管理人員)

「年長僱員經驗多、但體力衰退，需要更多支持。」

— (社會及社區服務-長者院舍-管理人員)

「飲食業忙的時候根本沒法休息，年長僱員的體力在這些情況下便顯得有所不足。」

— (飲食業-管理人員)

「45-50 歲員工的健康其實普遍一般，50 或以上的反而較健康。較壯年的員工可能喜歡在假期時去玩去消遣、休息會較少，加上很多這個年紀的員工子女皆未出身，有經濟負擔，生活壓力就自然大一點。而 50 歲或以上的員工可能因為年紀大，睡少一點都沒有問題，亦少消遣娛樂，子女亦已出身，所以健康會比較好」

— (物業管理業-管理人員)

3.2.3.2 工作及人生經驗多，工作態度良好

雖然年長僱員的體力及身體機能出現下降，但有較多的工作及人生經驗，而且很多時工作態度良好，亦肯學肯做，所以部份僱主亦樂於僱用年長的員工。

「我認為年長的員工普遍較為謙虛、忠誠、主動、有責任心。他們的年資較長，經驗較為豐富。」

— (個人服務-按摩業-管理人員)

「年長僱員比較熱心，對工作亦認真投入，肯學肯做。」

— (社會及社區服務-保安業-管理人員)

「我們(年長僱員)在工作安排上會比較周到，而不同於年輕的只得衝勁」

— (飲食業-員工)

3.2.3.3 有豐富經驗及熟練技術

年長僱員不單有較多的工作及人生經驗，而且有豐富經驗及熟練技術，是企業的寶貴資產。

「在建造業中，我們認為 45 歲以上的才是有豐富經驗及熟練技術的員工，因此我們從不擔心他們的技能不足夠應付工作。」

— (建造業-管理人員)

3.2.3.4 對新事物的接受能力及速度較慢，較為執著及堅持己見

但亦有另一些管理人員認為年長僱員對新事物的接受能力及速度較慢，較抗拒新程序的推行。這可能對職業安全健康管理及程序的教育及推廣構成一些困難。但較為執著及堅持己見，對於某些行業亦可以是優點。

「他們跟足程序、但不太理解改變程序或制度背後的意義，因為有時這些改變是因為想加強對他們職業安全健康的保護，他們或會覺得麻煩。接受的程度不夠「闊」，不理解時代變化和社會變化。」

— (社會及社區服務-長者院舍-管理人員)

「不過他們比較囉唆，常常會把現在的工作與之前的比較，有時又會嫌麻煩。」

— (社會及社區服務-保安業-管理人員)

「年長僱員比較難接受和適應新事物。例如推行一

些新的程序，他們會比較抗拒，他們會認為保持現狀較好，怕改變。」

— (社會及社區服務-日間長者照顧中心-管理人員)

「年長僱員很有自己的一套，較為執著及堅持己見，但我認為在飲食業的出品方面，這種執著是有好處的，代表一種個人的風格」

— (飲食業-管理人員)

3.2.4 不同行業的年長僱員所面對的職業安全健康問題

3.2.4.1 根據是項研究發現，不同行業的年長僱員由於工作性質的差異，其所面對的職業安全健康的問題也有不同，而所需要運用的職業安全健康預防策略和手法應有針對性。現綜合年長僱員數目較多而職業安全健康問題較嚴重的行業，分析年長僱員所面對的職業安全健康問題。相關的行業包括：

- 1/ 健康照顧行業；
- 2/ 社會服務行業；
- 3/ 教育行業；
- 4/ 保安及物業管理行業；
- 5/ 清潔行業；
- 6/ 飲食業；
- 7/ 健康及美容行業；
- 8/ 建造裝修工程業

3.2.4.2 健康照顧行業

3.2.4.2.1 隨著香港人口高齡化、醫療衛生及生活水平的提升，弱能和長期病患者的數目不斷增加。社會上對健康照顧服務需求日增。根據香港中文大學的研究，有 37.6% 的年長僱員從事社區/社會/個人服務業，其中不少是從事健康照顧行業。

3.2.4.2.2 健康照顧行業有如下特性：

- 以人為本的工作理念；
- 需要照顧弱能人士的起居生活飲食；
- 提供護理、康復和關顧服務；
- 基層僱員多是較年長及女性的；
- 多牽涉體力處理操作的工序，例如位置轉移、長期彎腰工作等；
- 跨專業的工作團隊

3.2.4.2.3 健康照顧行業年長僱員可能會出現的職業傷病意外有：

- 提舉或搬運時受傷；
- 滑倒、絆倒、碰撞物件；
- 工作場所暴力事件中受傷；
- 手部或手腕活動頻繁、重複同類動作或涉及體力勞動而引致腱鞘炎；
- 使用化學品而受損；
- 傳染性疾病如肝炎

3.2.4.3 社會服務行業 - 綜合家居照顧

3.2.4.3.1 綜合家居照顧有如下的行業特性：

- 提供家居及社區照顧服務給體弱長者、殘疾人士及有特殊需要的弱勢家庭；
- 提供的家居及社區照顧服務是多樣的，包括家居照顧、護理、復康、支援及膳食服務；
- 提供的家居及社區照顧服務顧及弱勢社羣的生理、心理及社交的需要；
- 家居照顧員多為年長基層女性，工作勞動量大；
- 工作環境的多樣性；需在戶外、弱勢社羣家中及社區內提供服務。

3.2.4.3.2 年長僱員在提供綜合家居照顧服務的過程中要面對各式各樣的職業安全健康問題，包括：

- 因廚房工作、家居照顧或辦公室工作而可能需要長期

重複性動作，若加上工作環境與員工體位不配合或長期固定不良的姿勢，可引致頸痛、肩痛、背痛、扭傷和腱鞘炎；

- 因廚房工作及家居照顧而可能遭受到切傷、割傷、燙傷、滑倒、絆倒、扭傷、從高處墮下受傷及觸電等工傷；
- 若廚房的噪音和溫度過高，可令僱員有機會聽覺受損和中暑；
- 清潔家居時可因接觸過量的化學品如清潔劑和漂白劑而患上皮膚炎或中毒；
- 因接觸和照顧體弱多病的人士，較易受到不同類病毒、細菌、真菌及寄生蟲的感染。

3.2.4.4 教育行業

3.2.4.4.1 香港的教育行業有如下的行業特性：

- 知識傳遞和教化為重；
- 需要較多心力和腦力和較輕的體力勞動較；
- 需要很強的語言表達和解說能力；
- 專業要求較高，較多出現職業枯竭的問題；
- 工作上經常要接觸學生和家長；
- 工作量多和工作壓力高。

3.2.4.4.2 年長僱員在教育行業常見的職業安全健康問題可能會有以下各項：

- 年長教師可因身體機能退化、欠缺運動及在校園裏勤務的工作姿勢不正確而弄傷腰骨、滑倒、絆倒及扭傷，出現肌肉和韌帶的受傷和勞損和退化如膝痛、肩頸痛、背痛、脊椎骨痛、肘痛和手痛等；
- 在教學和訓導過程中不斷要發聲和站立可令聲帶受損和腿部患上靜脈曲張；
- 從事實驗室及美工教學的教師有機會因接觸過量的化學品而患上皮膚炎或中毒；
- 教師經常要接觸人羣如家長和學生，有機會感染病毒和細菌如流感和肺癆菌；
- 面對社會極高的期望、繁重的教學任務、長時間的崗

位工作、頻繁和急促的教育改革和不少中小學面臨倒閉危機等，都增加了教師的心理和工作壓力，甚至職業枯竭。

3.2.4.5 保安及物業管理行業

3.2.4.5.1 隨著香港地產業的蓬勃發展和社會對居住環境的要求越來越高，保安及物業管理行業在香港有長足的發展。年長僱員在此行業任職的數目也越來越多。此行業有如下特色：

- 為業主或租戶提供優質的保安及物業管理服務；
- 工作性質屬服務性行業；有一定勞動性和技術性的要求；
- 工作上需要面對不同的客戶如業主、租客、商戶、業主組織及政黨；
- 職員要有良好的溝通、協調及解決問題的能力；
- 較多聘用年長僱員；
- 保安員工作時間長，待遇普遍偏低；
- 需輪班、獨立和戶外工作；
- 工作環境隱藏了很多潛在的危險如火災、罪案、職場暴力及工業意外。

3.2.4.5.2 從事保安及物業管理行業年長僱員可能會出現如下的職業安全健康問題：

- 日常工作因要接待訪客、住客、業主、商戶及承包商，需要接受及處理投訴、調解糾紛、追收欠款和維持治安等，故可能會遇上受到他人辱罵、恐嚇、威脅或身體受到襲擊等的職場暴力；
- 需要輪班及長時間工作而可能引致心理、生理、社交生活及工作安全上的問題；
- 在工作時若要長時間站立或久坐，則較容易患上下肢靜脈曲張；
- 在工作時經常要巡邏、視察和維修保養大廈而可能滑倒、跌傷或被雜物絆倒及因觸電、火災和從高處墮下而受傷。

3.2.4.6 清潔行業

3.2.4.6.1 清潔業是聘用較多年長僱員的行業。此行業有如下的特色：

- 提供街道、商場、廁所、屋邨及街市等的清掃、收集垃圾及其他清潔工作；
- 多為聘用臨時工人外判合約工、僱員的流動性極高；
- 工作時間長及不固定，假期少，須輪班；
- 頗多體力勞動工作；
- 工作環境多樣多變，面對的職業危害種類也多。

3.2.4.6.2 工作於清潔業的年長僱員可能要面對以下的職業安全健康問題：

- 進行清潔工作時，容易發生割傷、滑倒、絆倒、扭傷及汽車撞倒等工傷意外；
- 由於要長期急速和不當地進行工作可導致筋肌勞損；
- 在工作中經常性地接觸細菌滋生的垃圾可患上皮膚病；
- 可因接觸過量化學清潔溶劑而引致皮膚炎。

3.2.4.7 飲食業

3.2.4.7.1 飲食業也是聘用年長僱員較多的行業。此行業有如下的特色：

- 需要照顧和服侍顧客；
- 多聘用臨時工人、僱員的流動性極高；
- 工作時間長和不固定，需輪班、夜班及非常規時間工作；
- 繁忙工作時段，員工充滿壓力；
- 工作環境存在多種職業危害因素，容易發生職業意外和疾病。

3.2.4.7.2 從事飲食業的年長僱員可能要面對以下的職業安全健康問題：

- 在廚房內滑倒、跌倒、絆倒和從高處墮下；

- 因使用刀具和切割機械而切傷；
- 因烹調食物而燙傷和灶燒傷；
- 因超荷或不當的人力提舉而令腰背受傷；
- 因長期不當的勞動而引致筋肌勞損如需要長期企立及傳菜而出現腿部靜脈曲張和手部勞損等；
- 在廚房接觸過量噪音而導致聽力受損；
- 在濕熱高溫的廚房環境下工作而中暑；
- 長期使用化學品清潔器皿可患上接觸性皮膚炎。

3.2.4.8 健康及美容行業

3.2.4.8.1 香港有不少年長僱員從事健康及美容行業。此行業有如下特點：

- 為顧客提供的健體及美容的服務如化妝、面部護理、按摩、修剪及塗指甲、腳甲或除去體毛等；
- 屬個人服務性行業；
- 女性從業員較多；
- 需要相當的體力勞動等；
- 與顧客有較親密的接觸；
- 很多是個體經營，獨立工作。

3.2.4.8.2 從事健康及美容行業的年長僱員較多面對以下的職業安全健康問題：

- 不當使用激光可損害視力；長期暴露於發出過量噪音的儀器可損害聽覺；
- 化學性危害：美容及健體時可能會使用及接觸各類的化妝品及化學品如溶劑、染料及顏料等而出現皮膚過敏或皮膚炎、影響中樞神經系統、刺激呼吸系統、眼睛及皮膚等；
- 為客戶進行面部護理或按摩時，手部、手腕、前臂及上肢經常須要用力及進行重覆性動作，若加上工作姿勢及環境設施欠佳如長期、固定、極端和重覆的不正確姿勢、工作間狹窄或工具及設備不良設計可患上筋肌勞損；
- 經常與顧客有緊密的接觸而可能感染血液、皮膚及呼吸道的傳染疾病如感冒、流感、肺癆、乙型肝炎、水

痘或癬疥等。

3.2.4.9 建造裝修工程業

3.2.4.9.1 香港有不少年長僱員從事建造裝修工程行業。此行業有如下特點：

- 承建商數量龐大；
- 專業經營者眾多；
- 判頭制盛行；
- 經常聘用短期僱員；
- 行業內部競爭極大，工程期限亦十分緊迫；
- 勞動强度高；
- 工作環境危害因素較多樣。

3.2.4.9.2 從事建造裝修工程行業的年長僱員可能會遇上以下的職業安全健康問題：

- 因從高空墮下、觸電及接觸開動機器而傷亡；
- 被物件碰撞、絆倒、滑倒而受傷；
- 過量及不當提舉或搬運物件而受傷；
- 長期接觸有害塵埃如矽塵或石棉塵而患塵肺病；
- 接觸有毒化學品而患上接觸性皮膚炎或中毒；
- 工作於高溫環境而中暑或冷病；
- 工作時需操作振動工具而患上腕管綜合症；
- 接觸過量噪音而患上職業性失聰。

3.2.4.10 從上述各行業的特性來看，不同行業的職業性危害因素均有所不同，而令從事不同行業的年長僱員面對不同的職業性危害。因此，企業在促進年長僱員職業安全健康的過程中要顧及所屬行業獨特職業性危害，從而設計一套切合年長僱員需要的職業安全健康政策、管理制度和程序。

3.2.5 年長僱員常遇到的職業意外和疾病

3.2.5.1 大部份行業的管理人員認為年長僱員經常遇到的職業意外和疾病與其他年青的僱員並沒有明顯的分別。他們認為年齡的差別並不影響職業意外和疾病的類型及嚴重性。這觀察與問卷調查研究發現職業和行業乃職業傷病的危害主要

因素而非年齡的結果相吻合。

「最常見的工傷意外就是扭傷腰部、跌倒、撞傷等。最常見的職業病就是腰痛、坐骨神經痛、網球肘、哥爾夫球肘，工傷及職業病的問題沒有因年齡而不同，年長僱員的都是差不多吧。」

— (機械工程-飛機維修-管理人員)

「最常見的工傷意外和職業病就是勞損，尤其是腰背痛，因為員工時常都要蹲下工作，有時亦有手痛的情況。」

— (社會及社區服務-清潔公司-管理人員)

「工傷意外或職業病與年齡應該沒有太大的關係。有時候年輕的工人因為欠缺技巧或經驗不足，反而更容易因工受傷，例如關節痛、紅腫及肌乏力等等。我認為從事何種職業以及該職業所需要工人付出的能力，是更大的因素。」

— (個人服務-按摩業-管理人員)

我認為機構常見的工傷意外與年長僱員會有的工傷意外一樣，都是以扭傷、撞倒為主。

— (社會及社區服務-庇護工場-管理人員)

在較基層的員工方面，最常見的工傷意外和職業病就是滑到和割傷手部。在辦公室的話，一般就是腰背痛吧。

— (社會及社區服務-保安業-管理人員)

3.2.5.2 不少管理人員認為年齡並不是造成職業意外的原因，反而是僱員的工種，尤其是較勞動密集的工種為甚。

「跌倒、夾傷、扭傷等是不是年長僱員沒有分別，以工種的分類較明顯。視乎工種，一些比較密集勞動的工序較多員工受傷；而且急性子的員工都似乎都較容易受傷，所以在我們中心，工傷和職業病跟年紀沒有什麼直接的關係。」

— (社會服務-長者院舍-管理人員)

「數字上兩者沒有什麼顯著的分別；我認為年長僱員的工傷紀錄較少。」

— (社會服務-日間長者照顧中心-管理人員)

「在飲食業，不同的部門可能有不同的意外發生，出品部(廚房)以滑倒及跌倒最為常見，亦有時候會扭傷手臂；相對而言，樓面工作則以勞損較常見，可能是因為需要長期企立及傳菜。問題與年齡無關與不同工種相關較大」

— (飲食業-管理人員)

3.2.5.3 有部份年長僱員更認為因為自己的經驗比較豐富，做事較為小心，所以發生職業意外的機會較其他年長僱員更少。

「有這麼多年的經驗，我們自己會好小心，好少有發生意外，最怕係旁邊的人不小心導致我有意外，那便無話可說了。」

— (飲食業-員工)

3.2.5.4 但亦有少部份管理人員認為年長僱員較容易出現工傷。而員工亦認為部份勞動過程需要長期企立或步行，亦會令年長僱員出現勞損的問題。

「年長僱員容易工傷，搬些少東西都容易扭親、屈親腳」

— (物業管理業-管理人員)

「不同的工作崗位企立時間不一樣，如果做看守門口或巡邏的崗位，企立及步行時間會較長，身體會感到辛苦；但我們同事之間會互相對調崗位，分擔一下。我們身體的問題都是腳部開始的，有時會痛或抽搐，自己會按摩一下，保安工作是這樣的了。如果要求年紀大的同事不斷守門口或巡邏，他們會特別辛苦」

— (物業管理業-員工)

3.2.6 職業意外和疾病成因(個人因素與環境因素)

大部份管理人員認為影響年長僱員出現職業意外和疾病，個人因素及環境因素同樣重要。個人因素及環境因素的互動加上時間上的累積，會導至職業傷病意外問題的出現。個人因素方面，主要是年長僱員身體機能退步、年青時沒有接受職業安全健康的教育及未有正確的職業安全健康意識。在環境因素方面，年長僱員若從事體力勞動工作而工作環境並未配合其身體變化則較易出現職業安全健康問題。而中小企因為規模較小，所以可以分擔工作的員工較少，員工的工作量較大，年長僱員也因而要較吃力地應付。但中小企的工作亦較為簡單，員工的工作壓力較小，這又令年長僱員較易適應。此外，若工作時間長、較為緊迫，亦較容易出現意外。

「就個人因素來說，我想是因為年長僱員以前對職業健康安全的意識不足夠，例如他們不知道搬運貨物的正確姿勢，所以容易弄傷。他們弄傷後都甚少就醫，並繼續工作，於是便多勞生病，引起很多長期勞損了。就環境因素來說，我想以前在工作上不會有太多的輔助工具，例如車、起重等，很多時候貨物都是靠人手搬運。而且以前的職業安全健康文化不高，員工根本不知道甚麼人體工效學呀，工作桌合適的高度呀，連公司也沒有提供這方面的資訊。在沒有環境配合的情況下，員工就自然勞損得更快。總括而言，年長僱員受工傷或患上職業病都是因為在年輕時注意不足。不過，現在的情況已改善多了。」

— (機械工程-飛機維修-管理人員)

「我認為在個人因素方面，年長僱員因為身體的機能退步，加上體力下降，因此在提舉、搬運的時候較年青時更易扭傷及勞損；

我亦認為年長僱員可能因為在年青的時候沒有得到正確的健康教育，又或在年青時或忽略注意健康，因此到了年長的時候較難改變不良的習慣，令他們更易出現勞損問題；在環境因素方面，我認為主要與工種有關。如果年長僱員的工種是文職，相

信一定會較經常需要勞動的員工較少發生工傷意外和患上職業病，所以這亦是體力處理方面的問題。」

— (社會服務-庇護工場-管理人員)

「年長僱員工傷及職業病的問題可能是與他們的生理變化有關，又或者他們在年輕就已經勞損了，因此他們會比較容易有工傷意外和職業病。在個人問題方面，休息時間不夠，加上這行業工時長，年長僱員容易發生工傷意外和患上職業病。工作環境亦有影響，例如工作上有很多不能避免的陷阱，這都會令他們容易受傷。」

— (社區服務-物業管理/保安業-管理人員)

「我在較小規模的餐廳工作，因為員工的數量少，所以工作量亦會相對地大，因為沒有其他人可分擔工作；但同時亦是因為餐廳的規模較小，較少會面對困難，以手板眼見功夫比較多。有時因為廚房太忙，急住出菜就有可能會弄傷自己」

— (飲食業-員工)

「(個人因素)年長僱員反應較慢是事實，但有時候個人的興趣亦有機會引致意外，例如因興趣及活動而令自己的休息時間減少，便是其中之一。(環境因素)如果工作是需要大量的體力勞動，或管理層沒有提供訓練，皆會令工人有意外或職業病」

— (飲食業-管理人員)

「在環境因素方面年長僱員較易受一些極端環境的影響，像早前天氣特別的熱，年長的員工便可能會感到特別的辛苦，需要更多的休息及去補充水分。而在個人因素方面年長僱員的復原能力較慢，我們發現，如果年長的員工受傷或患病，他們的復原能力會較年青的員工慢」

— (建造業-管理人員)

3.2.7 僱主對預防年長僱員的職業意外和疾病的意識醒覺

在年長僱員出現工傷後，大部份僱主均會有所警覺，留心是否工序或輔助工具出現問題，並檢討有關錯誤。若並非環境問題，而是員工個人疏忽則僱主可能認為主要原因是員工的個人因素，所以僱主多注重職業意外的環境因素，對於人的因素多以個人因素視之，較少留心個人因素中的共同問題及需要。亦有部份僱主對年長僱員預防職業意外和疾病有所覺醒，在分配及安排工作上會對年長的員工作特別的照顧，亦在培訓時留意其吸收能力較慢的特點。而回應多是加強訓練、提供設備及改良工具，但這些工作多是針對整體員工而非針對年長員工。

「視乎工傷原因而定，如果員工是因為工序上的問題又或者是缺乏輔助工具而受傷，管理層才會著手改善問題。如果是因為個人疏忽而引致受傷，那麼那位員工就有點麻煩了」

— (機械工程-飛機維修-管理人員)

「工傷及職業病的問題沒有因年齡而不同，因為我們已經按他們年齡或工作能力分配工作，例如我們會分配年紀較大的員工去做較輕便的工作，免得他們扭傷。...年長僱員所遇到的困難大概都是以上的不足之處。身為管理層會向他們提供指導、示範，或培訓。例如在指導他們不明白的工作時會多作幾次示範。」

— (社區服務-清潔公司-管理人員)

「一般來說都是加強訓練、提供合適的設備、改良現有的工具使用，但不會只針對年長僱員，是全個部門的員工一起培訓」

— (清潔業-管理人員)

3.2.8 僱主從環境和管理層面預防年長僱員的職業意外和疾病的策略和手法

在預防年長僱員的職業意外和疾病方面，僱主亦採取多樣積極的策略和手法。首先，在工作安排方面僱主會根據員

工年齡安排合適的工作，合理減少年長僱員的勞動時間，有需要時要求其他同事協助年長僱員進行搬運等等。其次，在員工教育方面，希望加強年長僱員的職業安全健康意識，要求他們在態度上能夠「量力而為」，加強年長僱員的技巧訓練以補力氣不足，及提供職業安全健康指引及知識，以及鼓勵員工休息及保持良好的生活習慣。而在訓練方法上，可採取提供指導及示範的方法，令員工可以「在工作中學習」，令年長僱員可以較易吸收有關知識及技巧。第三，在管理策略方面，加強管理層與員工，以及員工與員工之間的溝通；有定期的聚會，加強員工在職業安全健康事務的參與；並在出現問題後，可以進行個案檢討，跟進工作環境及員工的改善。最後，管理人員亦會尋求專業協助去改善職業安全健康的管理策略和手法。

3.2.8.1 根據年長僱員的體能，分配合適工作，加強技巧訓練

「在我們公司，我們都有不少中壯年員工，亦會聘請年紀再大一點（近六十歲）的員工，所以會按不同年齡安排合適的工作。一般來說，四十多五十歲的員工氣力仍然足夠讓他們搬運重一點的工具和操作較重的機械，例如洗地機。年紀再大的就會怕他們有傷，所以只會負責較輕的工夫，例如掃地、抹東西。...公司有定立職業安全健康的指引，亦有職安局的單張供員工參考，例如有關人體工效學那些知識，我們會建議他們以這些再參考。」

— (社區服務-清潔公司-管理人員)

「我們不會安排他們搬運重物。如果真的要搬的話，叫他們分開幾次搬或找人幫手。」

— (社會服務-庇護工場-管理人員)

「有一個成功個案，年長工傷員工原本在單棟式樓宇工作，在他工傷之後卻不能應付單棟式繁多的工作樣式。後來公司剛巧有一個在大型屋苑的空缺，因為大型屋苑人手多而分配合適的工作亦相對容易，我們便安排這位員工到那兒工作」

— (物業管理業-管理人員)

3.2.8.2 減少勞動時間，提供合適工具，要求其他員工協助

「我認為年長僱員一般都是在體力處理方面出現困難。管理層可以按工作的需要，減少年長僱員的勞動時間；而機構亦應該提供合適的工具，幫助員工提舉，又或考慮轉移年長僱員到較少體力處理工作的崗位。當然如有需要，其他同事應盡量協助年長僱員進行搬運。」

— (社會服務-庇護工場-員工)

「我們讓員工自己彈性地處理工作，有助減輕他們的壓力，例如餐廳沒有甚麼客人，我們會叫員工早些下班休息，有時候我們所有人星期天休息半日，亦是一些令員工放鬆的方法」

— (飲食業-管理人員)

量力而為

「至於其他同事，我們工作時有個原則，就是不要過分自信，在處理能力範圍以外的工作時一定會找同事幫忙，互相合作，千萬不要勉強。所以若然年長僱員在工作上遇到困難，我們也一定會幫助他。」

— (機械工程-飛機維修-管理人員)

3.2.8.3 加強技巧訓練，提供職業安全健康指引及知識

「我認為年長僱員因為身體的力量減弱，所以較難有年輕的員工一樣的工作速度。因此，管理層可以為年長僱員安排培訓，加強技巧訓練，讓年長僱員可以用技巧補力氣的不足。」

— (個人服務-按摩業-年長僱員)

「公司有定立職業安全健康的指引，亦有職安局的單張供員工參考，例如有關人體工效學那些知識，我們會建議他們以這些再參考。」

— (社區服務-清潔公司-管理人員)

3.2.8.4 鼓勵員工休息及保持良好的生活習慣

「我們希望可以待員工如家人一般，鼓勵他們保持良好的生活習慣及注意自己的身體變化，我們亦會告知員工職業安全健康的資訊，例如早前我在巴士廣告上得知勞工處有職業健康診所，亦有向員工介紹，提高他們的意識」

— (飲食業-管理人員)

3.2.8.5 進行指導及示範，在工作中學習，今年長僱員較易吸收

「身為管理層會向他們提供指導、示範，或培訓。例如在指導他們不明白的工作時會多作幾次示範。我認為其他同事應該互相合作和幫助，亦需要在有困難的地方互相指導。」

— (社區服務-清潔公司-管理人員)

「learning by doing, 對於更新的流程，跟他們講一次或叫他們自己熟讀程序 (e.g. 社署標準 SQS) 是不夠的，他們 pick-up 較慢；要不斷重複同一個流程和跟他們檢討才能讓他們熟習，他們學新野始終需要更多時間。」

— (社會服務-長者院舍-管理人員)

「在提高年職業健康安全意識的手法方面，我們會有現場個別崗位的培訓，在放工後半小時會教員工如何用一些工具，亦會因應員工的工作經驗及背景度身訂造培訓課程，求增加歸屬感」

— (物業管理業-管理人員)

3.2.8.6 加強管理層與員工及員工之間相互溝通

「我會多些注意員工的說話，例如他們有否在日常中表示不適或受傷，身體會否有不舒服的舉動等，如有的話，鼓勵他們盡早求醫」

— (飲食業-管理人員)

「要改善年長僱員的問題，與管理層及其他同事之間的溝通是至為重要的，這樣管理層及同事才知道怎樣去協助你。」

— (個人服務-按摩業-年長僱員)

「我們會多解釋一些程序上的改變的原因和好處，盡量聽員工回應，讓他們盡快適應新的制度。我們亦會指派一位年資長一點的同事帶一位新人做野。年資長的員工雖然不是全部都是 45 歲以上，但大部分都是。以這個模式去做，年長僱員知道的角色和位置，新人亦會較容易溶入團隊。」

— (社會服務-日間長者照顧中心-管理人員)

「公司的主管會親身到工作現場直接管理及指導下屬。若在工作期間發生任何事故，我們鼓勵伙記即時打電話給管理層諮詢有關安全的意見。我們會以“mother-care”的方式照顧員工，向每個員工親自教授安全知識，同時亦鼓勵員工主動與管理溝通」

— (物業管理業-管理人員)

3.2.8.7 加強員工參與，強化職業安全健康意識及知識

「中心每一季都有工友大會，特別強化工友的職業安全健康的知識。他們更可以直接反映給導師知道，如果他們做不來的話，他們都會出聲的。中心有一個 WEP 小組，每星期聚會兩次，邀請 50 歲以上的工友參加。現在小組有 15 人左右，每次聚會進行一些社交活動，例如：打麻雀和煮野食。由護士每一個月為他們進行簡單的身體檢查量血壓和血糖。」

— (社會服務-庇護工場-管理人員)

「組成了職業健康安全委員會之後，暫時並沒有工傷的紀錄。」

— (社會服務-長者院舍-管理人員)

3.2.8.8 進行個案檢討，跟進環境及員工的改善

「為免其他員工遇上同一個意外或職業病，公司會就工傷或職業病問題進行 case investigation, 檢視確定是否環境因素為主，再跟進加以改善。還會進行員工培訓，加強有關預防宣傳教育。安全主任會與受傷的員工傾，特別是年長的員工，研究受傷的 history, 了解是否工作安排的問題或是個人問題，一邊灌輸正確的職業安全健康知識和態度，預防他們再次受傷。」

— (清潔業-管理人員)

「每一次意外都會進行工傷事故調查，看看是否中心系統上的問題。如果是的話，會整隊人一起傾，用口多提醒員工。很少情況會出書面通知。如果是個人性格的問題，我們會個別去同員工傾，避免再有類似事件發生。」

— (社會服務-長者院舍-管理人員)

3.2.8.9 主動尋找專業協助

「自己打電話到勞工處查詢，又或者到職安局查問吧。公司每個部門其實有一個安全主任，他亦沒有受過特別的職業安全健康訓練，所以職業安全健康知識不會比員工的多。就算員工真的有查詢，安全主任可能也不會理會。要是這樣的話，自己查詢還更方便。」

— (機械工程-飛機維修-管理人員)

3.2.8.10 為員工作定期身體檢查，及早預防健康問題發生

中心每兩年送一次全身檢查給員工，希望他們有健康的體，有症狀的話及早預防，才可健康地為中心服務。

— (社會服務-日間長者照顧中心-管理人員)

3.2.8.11 一視同仁的策略

雖然很多企業均重視員工的職業安全健康需要及問題，但很多時對年長僱員的特別需要及問題的敏感度並不高，只視年長僱員為整體員工的一部份，採取「一視同仁」的策略，雖然這策略公平對待每一個員工，但未能敏感對待不同員工有特別的職業安全健康需要。

「一般來說都是加強訓練、提供合適的設備、改良現有的工具使用但不會只針對年長僱員，是全個部門的員工一起培訓。」

— (清潔業-管理人員)

3.2.8.12 建立全面的系統、儲備職業安全健康人才及進行研究

有部份企業的管理層投放時間及資源參與推動職業安全系統，有較長的職業安全管理經驗，並主動在軟件工作方面下功夫，一方面為職業安全健康的管理人員儲備人才，亦為職業安全健康進行特別的研究，令員工有更大的動力實踐安全行為。

「早十年前我們公司的安全系統以建立硬件為主，而近十年則開始向培訓以及一些創新的軟件工作下功夫，例如 BBS(安全行為)及向各分判商提供培訓等等。我們聽從人事部的建議，在公司內部培養安全人才(safety management trainee)，例如安全經理，一來負責安全的同事可以累積實際的工作經驗，二來同事在公司成長，能充分配合公司的文化與思維，在人才流失方面亦都較少。我們公司會根據不同的指引，例如職安局早年推廣的 BBS(安全行為)，主動進行研究了解影響員工安全行為的因素；我們發現工人的家人與背景等對他們的安全行為具有相當大的影響力，我們便在舉辦員工家庭同樂日時，在員工家人面前頒獎給他們，他們受到家人的嘉許，除了有效令工作安全得到家人的認同的意識慢慢植根外，我們亦發現得獎的員工會像安全大使般向其他員工傳遞安全訊息，漸漸地影響身邊的同事亦關注安全」

— (建造業-管理人員)

3.2.8.13 令職業傷病的年長僱員成功重返工作

有建造業的管理人員會主動與保險公司定期保持聯繫，了解員工的復康進度，並會要求保險公司增加資源，令員工可以早日復工。

「近年建造業人才短缺，為減少人才流失，協助工人在工傷後重返工作是十分重要的議題。我們公司每月定期與保險公司開會，了解受傷員工復康的進度，如有需要，我們會向保險公司要求增加資源協助員工復康，以便員工可以早日回復心情，重返工作崗位。」

— (建造業-管理人員)

3.2.9 小結

回顧企業的管理人員對年長僱員的看法，以及其常遇見的職業安全健康問題，及造成這些職業安全健康問題的個人及環境因素，大部份管理人員均認識年長僱員有特別的需要和優勢，亦能列舉及分析不同行業的年長僱員常遇見的職業安全健康問題，但在職業安全健康的管理策略方面只有少數管理人員會因應年長僱員的需要和特質作出特別的安排，大部份管理人員認為年長僱員的職業安全健康需要和問題與其他年輕的僱員相同，所以對年長僱員並沒有特殊的策略和安排。這值得我們在推行策略及教育時加以留意及作出對應。

3.2.10 個案分享

個案分享 1 - 護理安老院

隨着人口老化，護理安老院是香港主要的醫護服務行業。護理安老院人員的工作是照顧老人家起居生活及提供護理和康復服務，這個行業的僱員多是較年長的。他們有很多牽涉體力處理操作的工序，例如位置轉移、長期彎腰工作等，面對不少潛在的職業健康安全危害。所以認識及有效控制工作中的危害，對於預防工傷意外和職業病的發生，保護他們的安全和健康是十分重要。

亞萍從事護理安老院行業的起居照顧員這個行業已有七年，現在已經有五十多歲。她的工作經驗十分豐富，照顧老人家很有心得。每天她在護理安老院的工作就是協助老人家餵食、扶抱、洗澡等體力勞動的工作。起初入行時，她也很不習慣，姿勢不正確，經常腰酸背痛。幸好中心定期邀請物理治療師舉行扶抱技巧和位置轉移的工作坊給起居照顧員，每半年一次評估他們的技巧，亞萍漸漸也懂得保護自己。最近，中心發生了兩宗的工傷意外：一位照護員扶抱老人家從座椅站起時，意外扭傷腰背；另外有一位照護員在協助長者洗澡時扭傷肩膀。因為這兩位同事正在放病假，亞萍與其他同事一樣兼任他們的工作，所以亞萍的工作量大增，感到十分吃力。

為了預防有關工傷事故再次發生，中心成立了一個職業健康安全委員會，由中心管理層及前線員工組成。透過定期會議，檢討中心的職業健康安全，針對問題作出改善。亞萍工作年資較長，被同事推舉成為前線員工委員之一。亞萍起初十分抗拒，認為工作量一定會大增；而且只有上司在會議上發表意見，員工只是陪坐，認為這個委員會並沒有實際作用。她後來漸漸發覺，職業健康委員會其實是一個溝通的平台，管理層從中了解他們年長僱員的需要，從而改善工作環境或安排。會議時間安排在她的日常工作時間內，亞萍更不需要加班遷就。亞萍在會議上發表意見表示起居照顧員多為年長僱員，肌力也會續漸減退，長遠來說應替起居照顧員購買腰封，以便同事應付經常性的扶抱工作。她的意見被委員會接納，亞萍很高興。她認為參與中心的職業健康改善很有歸屬感，她除了提高了自己的安全意識之外，她更時常提醒身邊的同事注意安全，減少同事缺勤，工作才更有效率。

個案分享 2 – 物業管理公司

一直以來，保安行業都被市民大眾認為是一個休閒的職業。這個行業的僱員都是較年長的，工作性質既不是勞動性高，又不是屬於技術性，所以往往被忽略了他們的職業健康安全。然而，保安員工作時間長，經常獨立工作卻欠缺支援，其實隱藏了很多潛在危險。曾經有不少保安員工傷被報章報導出來，好像被賊人襲擊、在巡樓時滑倒失救等等，都是一些例子。

陳先生是一間物業管理公司的經理，他對近來有幾宗保安員發生工傷意外特別關注。僱員工傷後，醫療費用及工傷期間的薪金雖由保險公司負責，但聘請替假及保費上升等成本問題也是他最擔心的問題。為了預防工傷意外的發生，陳先生帶領下屬作出一連串的改善行動。首先，陳先生到發生過工傷意外的地點視察及進行調查：發現原來受傷的年長僱員需要獨力搬開近二百磅的大廈閘門。該受傷的僱員五十多歲，是當日替假的僱員，所以不知道原來閘門是那麼重，上次就是因為他提起閘門時失手，閘門壓在他的腳面上受傷，幸好並沒有大礙，閘門亦沒有倒下傷及途人，否則後果不堪設想。

此事故反映了公司提供給僱員的支援不足，尤其是他們這個行業的年長僱員，所以陳先生決定作出改善。首先，以工程預防着手，向大廈反映閘門太重難以提舉而容易發生意外的情況，要求大廈更換一道合適的閘門。其次，在行政預防方面，增設平安更制度，僱員除了返工時打電話通知公司總部外，每四小時都要打電話給鄰近同區工作的同事報平安，萬一發生意外，也有同事支援報警及通知公司總部。另外，就要提醒僱員將一些特別的事情和大廈環境潛在的危險記錄在更簿裡，例如地板鬆脫或惡狗出沒等，讓替更僱員就算不熟悉工作環境也可以作出提防。最後，再加強年長僱員的意識及認知，為新入職的僱員提供職業健康安全培訓和定期為在職的年長僱員進行職業健康安全重溫課程，例如體力處理操作、預防工作間暴力、及壓力管理等課題。

在實施改善行動三個多月後，公司的工傷數字明顯減少。陳先生很滿意改善後的結果。他亦認為年長的僱員擁有豐富的工作閱歷和經驗，應變和解決問題能力較佳，所以只要加強對他們的職業健康教育，讓他們明白其重要性，就提高他們的意識，配合工作環境上的改善，就能預防工傷意外的發生。

個案分享 3 – 餐廳

飲食業也是聘用年長僱員較多的行業。飲食業的年長僱員常見意外有滑倒、拿取放置於高處的物品而跌倒、被放置在地上的貨物絆倒、在廚房使用機械而受傷、被刀具切傷、被溢出的熱湯、熱咖啡等燙傷、被爐灶燒傷、因體力處理操作而引致受傷或勞損等。

一間小型的西式餐館僱用很多年長僱員，主要原因是他們耐性較好、工作穩定性高、較了解工作的程序，有熟練的技術及良好的工作經驗、思考上較全面和周到、處事有彈性及敏感度高。由於餐館的規模不大，故沒有特別的職業安全健康的管理系統。也正因為餐廳的規模小，員工和管理層的行政程序和工作關係簡單而融洽。員工可以直接向經理反映意見，而改善措施亦較大公司容易推展。餐館的管理階層針對年長僱員體力不足的情況，會給與年長僱員較多的彈性工作的自由度及休息機會，也會安排年輕僱員協助年長僱員做一些勞動力較高的工作，以減輕他們的工作壓力。此外，餐館的管理階層在日常工作中多關心年長僱員，令他們知道人才是公司的資產，也會鼓勵員工休息及保持良好的生活習慣，鼓勵他們保持良好的生活習慣及注意自己的身體變化和健康。

該餐館老板發現餐館傳菜員較多發生職業傷病和意外。傳菜員的工作要招待客人；其工作亦需要在客人離開後清理桌面，以及不時協助廚房收取各種貨品。餐館在午、晚飯時段與及周六日均十分繁忙，各職工皆需要長時間工作，而且很少時間休息。餐館在繁忙時段特別混亂，不時前來送貨的工人、找位置的客人與傳菜員一同在地方狹小的餐館中擾攘。傳菜員經常需要東奔西走，身心皆面對很大的壓力，前臂及雙腳感到疲勞及疼痛。有員工有一次便把剛煮好的菜肴送出樓面，在剛踏出廚房之際，即被放在走廊上的雜貨絆倒，因而扭傷腰部，看醫生後需要休息，幸無大礙。

在意外發生後，該餐館採取彈性的工作安排，讓受傷員工多點休息及安排她做較輕便的工作，並在繁忙時段加聘臨時工協助傳菜工作。針對餐館內雜物亂放的問題，餐館的管理階層加強貨物的管理和整理，令工作環境井井有條。在管理階層的協作下，該受傷員工的健康漸次康復，重返工作崗位。僱員被雜物絆倒的機會也少了。

個案分享 4 – 幼稚園

教育行業在香港的發展十分蓬勃，也聘用不少的年長僱員。此行業的年長僱員常患上筋肌勞損、聲帶受損、靜脈曲張及工作壓力的職業安全健康的問題

一所幼稚園有接近三成為 45 歲或以上的員工。校方頗為關心員工和學生的健康和安全的問題，數年前成立了組由校董、校長、主任、教師及家長代表所組成健康促進小組。該小組也關注員工的職業傷病的問題，曾舉辦腰背護理運動、幼稚園教師和清潔工友的職業健康、舒展情緒工作坊的教育推廣活動。該校注意到校內老師的教學工作量越來越重、家長對子女學習和成長進度越來越關切、同事之間的溝通越來越少；公餘亦要進修增值。自政府推行學券制以來，幼兒教育業務的競爭更趨激烈，令他們的工作壓力越來越大。最近，一些老師向學校反映不適情況的次數增加了，他們經常出現頸部酸痛及頭痛；有時對於工作感到倦怠，並沒有耐性與同事或家人相處，甚至情緒不穩。

為舒緩老師的情緒和工作壓力，校方舉辦了舒展情緒工作坊的教育推廣活動，讓他們認識工作壓力及掌握舒緩工作壓力的技巧。此外，校方亦舉辦了講座讓員工認識老化帶來的身體上及心理上的轉變與職業健康安全的關係。透過上述的教育推廣活動，年長的教師加深了老化對自身職業健康安全特別是工作壓力的認識。為了更有效地提高教師的職安健意識，校方正考慮成立職業安全健康委員會，讓僱員包括年長僱員的代表成為委員，協助推行職安健，更可成為管理層及前線員工的溝通橋樑。

個案分享 5 – 綜合家居照顧服務

隨著社會服務的發展，綜合家居照顧服務也發展得十分蓬勃，也聘用很多的年長僱員。此行業的年長僱員有機會患上筋肌勞損、受到切傷、割傷、燙傷、滑倒、絆倒、扭傷、從高處墮下受傷及觸電等工傷、化學品中毒和生物性的感染等職業安全健康的問題

一所綜合家居照顧服務工作隊約有 50 僱員，其中有超過四成員工為 45 歲或以上的員工，主要是家居照顧員、廚師和司機。由於工作隊的服務獲社會福利署資助，所以必須根據社會福利署制訂服務質素標準 SQS 9 而訂立安全管理系統。每年一次，由社工專責中心環境巡查，遇有問題，即時通知有關部門作出維修及改善。管理層表示十分關注員工的職業健康，尤其家居照顧員的勞損問題。家居照顧員主要工作是陪診、家居清潔、及替長者洗澡。該工作隊的管理階層發現家居照顧員的工作經常遇到一些人體工效學上的問題，如彎腰在狹窄環境下工作、過份伸展上肢、經常重複同一動作等，較容易引起筋肌勞損問題。另外，他們經常需要進行扶抱及使用輪椅，如果姿勢不正確或用力不當，很容易發生危險。

為了減少年長的家居照顧員患上筋肌勞損的問題，該工作隊的管理階層為家居照顧員安排一系列的教育推廣活動，包括人體工功效學（工作姿勢、人力提舉）及預防筋肌勞損的講座、老化帶來的身體上及心理上的轉變與筋肌勞損的關係。此外，工作隊在工間教導及推動員工進行輕鬆伸展運動，以增強員工的體質及減少受傷的機會。最後，該工作隊推動年長僱員巡查工作環境及評估工作環境的風險，並提出改善的建議。至於一些患筋肌勞損的工友，工作隊盡量提供彈性的工作安排如輕工和彈性上班時間，以協助他們康復和重返工作崗位。經過一連串的改善措施，該綜合家居照顧服務工作隊的筋肌勞損的得到有效的控制。

個案分享 6 – 建造業

香港有不少年長僱員從事建造裝修工程行業。此行業由於工種繁多、環境多變及職業危害多樣而面對較嚴重的職業傷病意外的問題

香港一大型建築公司的管理層一向重視工業安全，願意投放時間及資源推動，故有較長的安全管理經驗。早十年前該公司以建立安全系統和制度為主，營造一個安全健康的工作環境。近十年則開始向工業安全教育培訓方面下功夫，例如向僱員及各分判商提供工業安全培訓及培養機構內部的工業安全人才等等，以推動他們參與促進工地的安全健康。該公司鑑於近年來願意入行的年青人越來越少；而年長僱員雖然體力會較差，特別容易受一些極端環境的影響和復原能力較慢，但卻有技術、有責任心、有豐富的工作經驗及熟練的技術、較有安全意識，故很樂意聘請年長僱員。為提高年長僱員的職業健康安全意識，該公司主動研究影響員工安全行為的因素。當他們發現僱員的家人與背景等對他們的安全行為具有相當大的影響力時，便舉辦僱員家庭同樂日，在僱員家人面前嘉許安全工作的工人，以強化僱員的安全行為。此外，該公司也為直屬員工提供僱員支援計劃(Employee Assistance Programme)、舉辦健康週以及定期資助一些在安全上有好表現的員工(包括年長僱員)進行身體檢查，希望藉此提高他們的健康意識和狀況。

經過上述創新的嘗試，該建築公司的管理層發現僱員及各分判商越來越重視工業安全、年長僱員的健康意識也增強了及嚴重的職業傷病意外數字也大幅減少，成績驕人。

個案分享 7 – 健康及美容行業 – 按摩行業

隨著香港生活水平不斷提升，香港健康及美容業遂蓬勃發展，並有不少年長僱員從事健康及美容行業。此行業的年長僱員常因為客戶進行面部護理或按摩時，手部、手腕、前臂及上肢經常須要用力及進行重覆性動作，加上工作姿勢及環境設施欠佳如長期、固定、極端和重覆的不正確姿勢、工作間狹窄或工具及設備不良設計而患上筋肌勞損患上筋肌勞損；因經常與顧客有緊密的接觸，因此可能感染血液、皮膚及呼吸道的傳染疾病如感冒、流感、肺癆、乙型肝炎、水痘或癬疥等。

一所保健按摩推拿機構因年長的員工普遍較為謙虛、忠誠、主動、有責任心而樂意聘用他們。管理階層發覺年長僱員的工作能力基本上沒有問題，還比後生的一輩更有幹勁。雖然他們體力始終都差一點點，但他們有技巧和經驗能力去完成工作而令自己不致受傷。因此，管理階層和年長僱員均認工傷意外或職業病與年齡應該沒有太大的關係，而是與工作環境和員工個人因素較大。

該公司的管理階層因為年長僱員有較多勞損問題，所以就著他們的體力狀況及在工作比較忙碌的時段，經理會特別安排多一點人手，讓他們有長一點點的休息時間，以恢復體力和減少勞損的機會。並加強年長僱員的溝通和培訓。

遇員工工傷，管理階層會加以配合，例如安排時間他們做物理治療，再評估一下工傷員工的情況才讓他復工。再者，由於採用彈性僱用制度，工傷的年長僱員可以休息足夠後才復工是沒有問題的。

該公司的管理層認為上述的措施能夠有效避免和減少年長僱員患上筋肌勞損的問題。

個案分享 8 – 綜合復康服務中心

隨著社會服務的發展，綜合復康服務也蓬勃發展，亦聘用很多的年長僱員。此行業的年長僱員常患上筋肌勞損、工傷和生物性的感染等職業安全健康的問題

一所綜合復康服務中心約有 30 僱員，其中有超過九成員工為 45 歲或以上的員工，工作種類以導師與助理導師為主。該中心聘用年長僱員後，發現他們有以下優點：年長的員工一般都有較豐富的經驗，而且與其他同事相處的時間較長，彼此較了解對方的個性與工作模式，因此在與不同同事之間的合作上會較易作出配合。此外，管理層認為年長僱員與其他員工沒有特別不同之處；年長僱員機能較為退步是正常的，人年老了，身體自然沒有年青的好。

該中心發現機構常見的工傷意外與年長僱員會有的工傷意外一樣，都是以扭傷、撞倒為主。因而認為年長僱員的工傷成因由以下三種因素導致的：

1/ 個人因素方面，年長僱員因為身體的機能退步，加上體力下降，因此在提舉、搬運的時候較年青時更易扭傷及勞損；

2/ 年長僱員可能因為在年青的時候沒有得到正確的健康教育，又或在年青時或忽略注意健康，因此到了年長的時候較難改變不良的習慣，令他們更易出現勞損問題；

3/ 環境因素方面，認為主要與工種有關。如果年長僱員的工種是經常需要勞動，相信一定會較文職的員工容易發生工傷意外和患上職業病，所以這亦是體力處理方面的問題。

管理層表示十分關注員工的職業健康，機構曾派員參與勞工處舉辦的職業安全健康管理培訓活動，並由內部委員會每半年委派員工進行工作場地巡查，加入服務使用者參與，共同評估及改善工作環境；機構亦會定期進行火警演習，以及讓員工外出參與職業安全健康講座及工作坊。

針對年長僱員的職業健康和 safety，該中心推動年長僱員巡查工作環境及評估工作環境的風險，並提出改善的建議。並為年長僱員安排一系列的教育推廣活動，包括基本職業健康危害及預防方法介紹；人體工效學（工作姿勢、人力提舉）及預防筋肌勞損的講座、老化帶來的身體上及心理上的轉變與工業安全的關係。此外，中心安排護士每一個月為年長僱員進行簡單的身體檢查量血壓和血糖，

以提升他們對自身健康的關注。參與上述活動的年長僱員大多認為有助提升他們的職安健意識和改進工作間的安全狀況。

個案分享 9 – 清潔業

香港是一個高度發展的城市，清潔行業在維持市容、環境衛生扮演十分重要的角色。由於此行業屬勞動密集的工作，故聘用較多年長僱員的行業。

一清潔公司聘用約 400 員工，其中一半為年長僱員。聘用年長僱員的原因是他們工作態度較認真，較盡力，經驗較豐富。雖然如此，該公司認為年長僱員不足之處就是記性較差，接收和理解較慢。他們對新科技較不熟悉，尤其是在操作電腦和一些自動化的設備方面，都會較難掌握。他們不太容易接受新事物，亦喜歡按自己所好的方式工作。

該公司發現機構最常見的工傷意外和職業病沒有因年齡而不同，他們常患的就是勞損，尤其是腰背痛，因為員工時常都要蹲下工作，有時亦有手痛的情況。

針對年長僱員的特性和工作性質，該公司採取會按不同年齡和體力安排合適的工作。一般來說，四十多五十歲的員工氣力仍然足夠讓他們搬運重一點的工具和操作較重的機械，例如洗地機。年紀再大的就因會怕他們有傷，所以只會負責較輕的工夫，例如掃地、抹東西。此外，針對年長僱員的學習特性，該公司的管理層會向他們提供指導、示範，或培訓。例如在指導他們不明白的工作時會多作幾次示範，讓他們較易掌握正確的姿勢和技巧。至於一些工傷或勞損的工友，該公司不想員工的傷勢加劇，所以會分配一些較輕便的工作予工傷或患上職業病的員工，亦會建議他們做物理治療，因為全部員工都有買勞工保險的。整體來說，公司會選擇在工作上配合他們，以免加重傷勢。該公司發現採取上述的措施後，年長僱員的工傷和勞損的問題得到有效的控制。

個案分享 10 – 工程維修公司

雖然香港工業日趨萎縮，但不少交通運輸公司均會聘用維修工人。一飛機工程維修公司也有聘用不少年長僱員。而該公司對年長僱員的印象是他們經驗夠，工作能力不錯，而且效率高。

正如與許多的機構管理層看法相近，該公司認為工傷及職業病的問題沒有因年齡而不同，最常見的工傷意外就是扭傷腰部、跌倒、撞傷等。最常見的職業病就是腰痛、坐骨神經痛、網球肘、哥爾夫球肘。

該公司分析年長僱員工傷的成因包括個人因素和環境因素。個人因素是對職業健康安全的意識不足夠，例如他們不知道搬運貨物的正確姿勢，所以容易弄傷。他們弄傷後都甚少就醫，並繼續工作，於是便多勞生病，引起很多長期勞損。環境因素則包括在工作上不會有太多的輔助工具，例如車、起重等，很多時候貨物都是靠人手搬運。

針對年長僱員工傷及職業病的問題，該公司會因應員工的年齡及能力去安排合適的工作崗位，不會強他們所難。此外，該公司加強職安健特別是筋肌勞損的宣傳教育。在環境方面，該公司也會提供輔助搬運工具，以減少人手搬運。若年長僱員在工作上遇到困難，該公司也會幫助他，如增加人手，鼓勵同事互相合作和幫忙。

至於工傷及患職業病的年長僱員，該公司有提供物理治療予復康中的工人。視乎工傷性質而定，如果在復康後都不能回復以往的工作能力，那麼公司就會安排一些輕工給員工。在復康初期，公司也會讓員工循序漸進地投入工作，不會強迫他們做太辛苦的工作。

由於該公司採用了按員工能力安排工作，改善工作環境及提升員工的職安健介入策略，年長僱員在工作上都能夠應付，不會遇到特別的困難。至於工傷康復的安排，亦有助工傷員工重返工作崗位。

4. 討論及建議

4.1 觀察及發現

這是本港由職業安全健康局資助的第一個研究年長僱員的職業安全健康狀況的調查。在問卷調查方面，這是一個全港性電話調查，共有 1,126 位年齡介乎 45 歲或以上的年長僱員接受訪問，成功回應率為 41.7%。本研究涵蓋廣泛的年長僱員人口，關注到不同職業和行業(圖表六、圖表七)的年長僱員狀況，故能夠成為本港一項甚具代表性的研究，所得的年齡分佈，亦與政府統計處在 2007 年發表的情況相符(政府統計處，2007)。此外，此顧問研究亦為十間聘有年長僱員的企業進行個案分析，以深入了解年長僱員的職業安全健康狀況、需要和企業對促進年長僱員職業安全健康的實踐及其效果。總結整個項目，顧問團隊有如下的觀察、發現和總結：

- 4.1.1 此研究發現較多的年長僱員從事社區、社會及個人服務行業 (37.6%)、批發、零售、出入口貿易及酒店及酒樓行業 (18.9%); 大多數的年長僱員(86.1%)是全職工作及從事非技術工人(25.2%)、文員(18%)、機器操作及裝配員 (15.1%)的工作。上述數據顯示年長僱員普遍存在於各行各業，且不少是基層僱員。
- 4.1.2 此研究發現年長僱員面對身體功能減退的影響而在工作上遇到困難，如視力減退、記憶力下降、關節活動和反應及靈敏度下降等。本問卷調查發現超過一半的年長僱員面對著視力減退(68.0%)、工作壓力(62.0%)、記憶力下降(54.8%)和關節活動、反應及靈敏度下降(52.5%)的情況。本個案研究亦發現僱員的體力及身體機能會因年齡而出現下降的情況，有些年長僱員會較多病痛，而需要請假看醫生。此研究結果引證了相關文獻所述，年老與身體的退化有密切關係，如心臟負荷、體能、肌肉力度、關節柔韌度、腦部機能運作等的看法 (Shephard, 1999; Salthouse and Hambrick, 1999; Commonwealth of Australia, 2003; Kowalski-Trakofler, Steiner and Schwerha, 2005)。
- 4.1.3 本企業個案研究發現雖然年長僱員的身體功能和工作能力確實可能會隨着年齡增長而減弱，但這些影響因人而異和程度不一。不少年長僱員年紀大了仍然保持良好的身體功

能和工作能力，反映出年齡並非決定年長僱員的健康和工作能力的唯一因素。這觀察與不少研究均發現年齡僅是影響年長僱員的健康和工作能力的其中一個因素而會受其他因素如教育程度、社會經濟水平、生活方式、運動、營養、健康照顧及壓力等所影響，從而影響他們的工作能力和表現的結論相吻合 (Frankish et al, 1998; Benjamin et. al, 2005)。

4.1.4 本企業個案研究亦發現雖然年長僱員的體力及身體機能出現下降，但他們有較多的工作及人生經驗，而且很多時工作態度良好，亦肯學肯做，有豐富經驗及熟練技術，所以部份僱主亦樂於僱用年長的員工，成為企業的寶貴資產。這觀察與外國文獻認為年長僱員在工作上有許多優點如盡忠職守、有責任心、可靠、有良好的工作操守、有豐富的人生閱歷及工作經驗、穩定，不輕易轉工、安全意識較佳、缺勤率較低、工作較慎重，有耐性、願意提携後進及教導年青僱員等的觀點相符 (Albrecht, 2001; Findley & Bennett, 2002; Siu, Phillips & Leung, 2002; Faculty of Occupational Medicine of the Royal College of Physicians, 2004)。若社會上能正面地看待年長僱員，則讓有工作能力和動機的年長僱員有更多空間和機會繼續工作、自我實踐和發揮所長，也能促進他們的健康、安全和福祉。

4.1.5 是次研究也發現年長僱員常常受著種種物理性、化學性、生物性和工效性的危害；這也成為他們工作能力減退的因素。問卷研究發現職業和行業乃危險環境的重要源頭，而非年齡。物理性、化學性、生物性和工效性的危害在某些行業和職業是十分顯著(表六 B、六 C、七 B、七 C)。本研究也發現有較多 55-64 歲的年長僱員在粉塵/煙霧的環境工作(表六 A)。而從事工藝及有關工作的在職人士多處於噪音、多塵的環境，並需進行手動操作的處理。也有較多機台及機器操作員與裝配員在高噪音的場所，進行重覆動作及連續姿勢與位置的工序(表六 C、七 D)。是次研究亦發現香港的年長僱員遇到受傷、肌肉骨骼不適和嚴重因工受傷/不適的問題，大多與職業有關，並非年齡。非技術工人、服務工作及商店銷售人員有較高機會遇到職業性損傷、肌肉骨骼不適和嚴重因工受傷/不適(表八 B、十 B、十一 B)。本企業個案研究也發現大部份行業的管理人員認為年長僱

員經常遇到的職業意外和疾病與其他年青的僱員並沒有明顯的分別，因認為年齡並不是造成職業意外的主要原因，反而是工種，尤其是較勞動密集的工種才是導致年長僱員患上職業意外和疾病的因素。

4.1.6 除了年長僱員因個人身體功能減退和工作環境因素而患上職業意外和疾病外，年長僱員欠缺職業安全健康意識也是其中一個因素。本企業個案研究發現大部份管理人員都認為年長僱員個人因素及工作環境因素均會影響年長僱員出現職業意外和疾病。在個人因素方面，主要是年長僱員身體機能退步及年青時並沒有接受職業安全健康的教育及未有正確的職業安全健康意識。在環境因素方面，年長僱員若從事體力勞動工作而工作環境並未配合其身體變化則較易出現職業安全健康問題。由此可見，年長僱員的職業安全健康狀況受其個人健康狀況、其職業安全健康意識的水平和其身處的工作環境及條件等因素所影響。

4.1.7 本問卷研究發現年長僱員在工作上所遇到的難題之中，最常見的就是視力減退，有六成的被訪者表示在工作上遇到視力減退的困擾。最基本而又最重要的視覺功能是要清楚分辨對比、形狀和細節(Green, 2002)，而年長人士的視覺問題通常出現於老花、光與色的轉變、物理對比和大小的辨別(Walton, 1999; Green, 2002)。老花是一個很自然的眼睛老化過程，通常在 40 歲之後便會出現，尤其在閱讀的時候出現障礙，因為老花令眼睛難以看清楚不同距離的物件。值得注意的是，視敏度是會隨著年齡衰退，亦會受不同的體質或老年疾病所影響，如白內障、青光眼和老年性黃斑點退化(Haight, 2003; Shinar and Schieber, 1991)。另外，超過 78%從事製造業的年長僱員有視力減退問題，這可能是因為此等工作需要操作機器、檢定貨品和使用微細工具的原因。

4.1.8 本問卷研究又發現本港年長僱員普遍面對工作壓力(62.0%)(表五、表五 A)，其中以中年年長僱員(45-54 歲)為較多感到工作壓力，這需要進一步深入研究箇中的因素。Munk(2002)認為，複雜的工作要求、緊迫的時間限制及不能控制的因素，都成為年長僱員的難題。壓力大的工作會增加因壓力而患上的疾病的風險(Gershon, Lin and Li,

2002)。年長是一種個人發展，會使人覺得自己不受重視或無用(Naumanen, 2006)。雖然資料處理的能力會隨著年齡漸漸增長而變得緩慢，但年長僱員的寶貴經驗、技巧和專門知識可以補其不足。他們在實際運作上的建議往往能夠增加企業的生產力。僱主需釐清工作要求與所需時間，並關注心理健康與實際工作能力的關係(Wegman, 1999)。對僱員來說，枯燥和缺乏挑戰性的工作環境會減低推動力，而且影響心理健康。因此，工作分配應考慮個人的實際情況而作出適切調整(Commonwealth of Australia, 2003)。

4.1.9 本問卷研究又發現有 14.2%及 12.9%(表四)的年長僱員分別需要輪班工作及通宵工作，這研究的結果亦與歐洲共同體所發表的有關年長僱員狀況接近(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003)。至於輪班工作和通宵工作所導致的問題可有兩方面：第一是影響人體正常的睡眠及飲食的生理系統；第二是致使生活及工作節奏失去平衡(Kowa.ski-Trakofler, Steiner and Schwerha, 2005)。

4.1.10 在肌肉骨骼不適的問題上，是次問卷研究發現被訪的每 100 名年長僱員，在訪問的過去六個月內就有 43.4 人(圖表九)感到這種不適。此研究結果亦比歐洲共同體十五個國家的年長僱員面對更多的工效性環境風險(Ilmarinen, 2002)，這可能與經濟結構及行業分佈比例有關，而且香港的年長僱員較多涉及手動性的操作。惡劣的工作環境設計也會增加因工受損的風險，很多研究都指出，體力要求高的工作多會引致肌肉骨骼不適、健康情況差，甚至有較高永久傷殘或其他損害的機會(Ilmarinen, Tuomi and Klockars, 1997; de Zwart, Broersen and Frings-Dresen, 1997)。

4.1.11 本問卷研究發現女性年長僱員、兼職工作人士、輪班工作在職人士和通宵工作在職人士有較高因工受傷比率(表十二、表十二 A – E)；而女性年長僱員和每週工時較長的年長僱員有較高患有肌肉骨骼不適的的風險(表十三、表十三 A – F)。

4.1.12 根據本調查，在職業性受損方面，年長僱員因工受傷的情況十分普遍。整體來說，在過去六個月裡，平均每一千位

45 歲及以上的在職人士就有 146 人受到職業性損傷，年齡介乎 45-54 歲的有 143.6 人，而 55-64 歲則有 152.9 人。而根據勞工處在 2006 年公佈的不同年齡組別的職業性損傷數目以及由統計處公佈的不同年齡組別的勞動人口人數，在十二個月之內年長僱員整體受傷率：15.99/1000 人；40-54 歲：16.38/1000 人；55 歲或以上：14.44/1000 人)。不過，兩組數字不應用作直接比較，因為兩者的個案定義和時間框架都不同。

4.1.13 本問卷研究的數據與外國的研究結果同樣發現，因工受傷或疾病並非隨年齡而上升 (Commonwealth of Australia, 2003; National Institute for Occupational Safety and Health, 2004)，其原因有很多。年長僱員多數較注重工作場所的健康與安全，且較少發生意外 (Laflamme and Menckel, 1995)。隨著年紀增長，僱員亦會有獨特的適應方法，包括速度、計劃和組織，這都讓他們能以減低受傷或疾病的機會 (Munk, 2002)。此外，他們會懂得離開高危的職業或行業，所以在訪問的過去六個月裡，只有 4.3% 年長僱員曾因工受傷而請有薪病假，2.3% 接受過工傷補償；7.1% 年長僱員因受傷/不適而接受治療、病假或住院。同時，基於「倖存效果」，很多受過傷的年長僱員可能已經退休或辭職，因此本研究未能接觸他們。此外，本企業個案研究發現大部份參加研究的管理人員和年長僱員均認為，因為年長僱員的經驗比較豐富及做事較為小心，所以發生職業意外的機會較年輕僱員為少。這觀察也顯示出本調查研究的數據與外國研究的結論相似，就是年長僱員發生職業意外的機會不多於年輕僱員，甚或更少(參考表八及表 11 不同年齡組別的趨勢)。

4.1.14 縱使如此，年長僱員面對或多或少身體功能減退的影響，令他們較易受到某些職業危害的傷害，如拉傷、扭傷或其他肌肉骨骼不適；若不幸受到職業性傷害，其程度也較嚴重，復原時間也較長。本企業個案研究發現，部分參加研究的管理人員和年長僱員都反映，若年長的員工受傷或患病，他們的復原能力會較年青的員工慢。因此，預防年長僱員避免患上職業傷病意外，為不幸患上職業傷病的年長僱員提供適當的康復服務，使其重返工作崗位，是很重要的策略和手法，以保存和善用寶貴年長僱員。

4.1.15 香港已實施適用於所有行業的職業安全健康條例和適用於特定工業經營的安全管理制度(Safety Management System)規例，但其執行情況並不全面。整體而言，大型企業的職業安全健康管理制度和系統較完善，對年長僱員職業安全健康的關注和照顧也較全面；而中小型企業由於資源的限制，其職業安全健康管理制度和系統較簡單，對年長僱員的職業安全健康關注和照顧也較少。在本問卷研究當中，接近半數受訪者表示他們的機構設有關於職業安全健康的政策、實踐或指引，但較少中小企僱員認為他們的僱主設有職業安全健康計劃或措施(表十五)。

4.1.16 縱使如此，本企業個案研究發現香港僱主採取多樣積極的策略和方法來促進年長僱員的職業安全健康。首先，在工作安排方面，僱主會根據員工年齡安排合適的工作，合理減少年長僱員的勞動時間，有需要時要求其他同事協助年長僱員進行搬運等工作。其次，在員工教育方面，則提高年長僱員的職業安全健康意識，加強年長僱員的技巧訓練以補力氣不足，及鼓勵員工休息及保持良好的生活習慣等。在訓練方法上，則採取指導及示範的方法，令年長僱員「在工作中學習」，以便較易吸收有關知識和技巧。第三，在管理策略方面，一些僱主和管理階層會加強管理層與員工，以及員工與員工之間的溝通；設有定期聚會，加強員工對職業安全健康事務的參與；在出現問題後，可以進行個案檢討，跟進工作環境及員工方面的改善。最後，管理人員亦會尋求專業協助去改善職業安全健康的策略和方法等等。在工傷復康方面，有些企業會為受傷的年長僱員提供輕工、彈性上班時間和工傷康復服務等，以協助工傷員工康復，並可以早日復工。

4.2 改善建議

綜合上述研究及顧問服務經驗所得，本顧問團隊對改善香港年長僱員職業安全健康的狀況有如下建議：

4.2.1 此研究發現年長僱員面對身體功能減退如視力減退、記憶力下降、關節活動和反應及靈敏度下降等而令他們在工作上遇到困難。而年長僱員的身體功能上的改變也令他們較

易受到特定職場危害的傷害。同時，本研究發現年長僱員的身體功能和工作能力雖然可能會隨着年齡增長而減弱，但年齡僅是其中一個影響因素而影響卻又因人而異和程度不一。其他因素如教育程度、社會經濟水平、生活方式、運動、營養、健康照顧及壓力等會影響年長僱員的身體功能和工作能力。事實上，不少研究均發現健康的生活方式均有助於維持年長人士的健康和減慢身體功能的速度，而且越早建立健康的生活方式的結果越佳。因此，本顧問團建議特區政府、職業安全健康團體及企業管理階層應積極鼓勵所有僱員特別是年長僱員保持健康的生活方式如適當運動、均衡營養、充足睡眠和作息定時等令他們有效地保持良好的健康和體質及工作狀態。

4.2.2 此研究發現年長僱員的身體功能和工作能力良好，且有良好的工作態度、能力和技巧，是香港整體和企業寶貴的人力資產。針對香港整體人口和勞動人口持續高齡化的現象所帶來對經濟和社會的不良影響，特區政府有需要制訂更全面的「積極老年」政策如上文 1.3 所述，歐美及亞洲許多已發展或發展中的高齡化國家，紛紛制訂積極的人口、在職人士和健康政策和計劃，推動積極的年長生活。其中年長僱員的職業安全及健康政策也成為積極老年政策和年長僱員就業政策的一部分。因此，本顧問團隊建議特區政府考慮，把年長僱員就業列入「積極老年」的推廣策略框架之內。再者，既然延長勞動人口的工作壽命和善用年長僱員的寶貴人力資源是維持香港企業的發展和競爭力的重要策略，特區政府和職業安全健康局應積極推廣僱員為本的職業安全健康，推動香港企業為僱員提供一個健康和安全的工作環境。

4.2.3 本研究也發現社會上對年長僱員的健康和工作能力的誤解及對其優點欠缺正確認識，不單令他們面對勞動力市場和企業單位的排斥，更不利營造年長友善的工作環境。因此，特區政府和職業安全健康局應透過公眾宣傳和教育，推動僱主和管理階層致力提升機構內對年長僱員價值的醒覺。若僱主和管理階層對年長僱員的價值、健康和工作能力持正面的態度，則有利於在企業內營造一個正面和積極接納年長僱員的氛圍，從而有助於為年長僱員建立健康、安全、友善和具支持性的工作環境。

- 4.2.4 本研究發現除了年長僱員因個人身體功能減退而患上職業意外和疾病外，工作環境有害因素如物理性、化學性、生物性和工效性的危害及年長僱員欠缺職業安全健康意識也是導致職業傷病意外的因素。換言之，年長僱員對職業安全健康的要求與其他僱員並無分別。年長僱員與其他僱員同樣會面對不同行業和工種的職業安全健康的危害因素所影響。唯一需要特別注意的是有些職場危害可能會加重年長僱員的危險。由於年長僱員的職業安全健康狀況受其個人健康和工作環境及條件等因素的影響，所以企業應該針對影響年長僱員職業安全健康的因素來制定度身訂造的年長為本職業安全健康政策、管理制度和計劃。因此，企業在促進年長僱員的職業安全健康的預防策略和手法應有針對性，避免或減少不同行業和工種的職業安全健康危害因素對年長僱員的健康和安全造成影響和傷害。而一套全面且整合而又按年長僱員個別化的狀態而相應地改善員工個人健康系統和工作環境系統的職業安全及健康政策和管理系統不僅能有助提升年長僱員的工作能力，減少工作上的危害和損傷/不適，也提高了企業整體的職業安全健康的水平，惠及所有在職人士。
- 4.2.5 本研究發現年長僱員在工作上普遍面對視力不足的困擾，因而產生的視力問題可能會導致生產力下降、意外率上升、病假頻密，甚至不能再繼續工作等問題。因此，本顧問團隊建議企業應為年長僱員採取有效措施，以改善視力衰退對其工作表現的影響；如適當的眼鏡能有助處理老花的問題，而足夠的光線、物件與背景的反差對他們亦十分重要，尤其在陰暗的環境。而印刷品、標籤、圖表或路標都應盡量減少藍色或綠色，因為年老會令視覺變黃而阻止藍光進入(Green, 2002)。此外，字體需要較大，避免使用全部大楷，應以線條簡單的正楷字款，不用斜字、草書或花巧的字體。為確保年長僱員能夠安全操作特定危險機器或駕駛重型或營業車輛，建議僱主為僱員提供定期身體檢查，及早發現問題或僱員需要，並給予適當的支援和調整。
- 4.2.6 本問卷研究發現本港年長僱員普遍面對工作壓力，其中中年年長僱員(45-54歲)較多感到工作壓力。造成年長僱員工作壓力的原因複雜，需要進一步研究。參考外國的經驗，

僱主需釐清工作要求與所需時間，並關注心理健康與實際工作能力的關係(Wegman, 1999)。對僱員來說，枯燥和缺乏挑戰性的工作環境會減低推動力，而且影響心理健康。因此，工作分配應考慮個人的實際情況而作出適切調整(Commonwealth of Australia, 2003)。

4.2.7 本問卷研究發現女性年長僱員、兼職工作人士、輪班工作在職人士和通宵工作在職人士有較高因工受傷比率；而女性年長僱員和每週工時較長的年長僱員有較高患有肌肉骨骼不適的的風險。因此，本顧問團隊建議在推動年長僱員的職業安全健康的過程中多關注女性、兼職、輪班工作、通宵工作和長工時的年長在職人士的職業安全健康需要。

4.2.8 是次問卷研究發現本港年長僱員較歐洲共同體十五個國家的僱員面對更多的工效性環境風險。因此，本顧問團隊建議特區政府和職業安全健康組織和企業積極關注年長僱員的肌肉骨骼不適問題。企業亦應該採取有效措施如入職前和定期評估僱員的體能並設計與其體能相適應的工作量；改善惡劣的工作環境和設計以減低對年長僱員工作姿勢和工作體能的要求；讓長期處於極端及固定工作姿勢的年長僱員做可轉換姿勢的工作、中段短而頻密的小休、運動和走動；提供符合人體工效的輔助工具及進行正確工作體位的職業安全健康訓練等，以保障年長僱員的建康。

4.2.9 本顧問研究發現職業安全健康教育和訓練是促進他們職業安全健康意識的重要手段。因此，本顧問團隊建議職業安全健康組織和企業單位應改進健康和安全的宣傳、教育和培訓手法，如採取指導、示範、個案分享、循序漸進、同儕學習、實習、獎勵、家人支持及從工作中學習等方法。一般來說，長者仍有良好的認知和學習能力，尤其是掌握概念和技巧方面。只要年長僱員能夠按自我學習速度學習、有較長的學習和練習時間及把學習的內容聯繫以往所認知的，他們一樣可以有效地學習新事物、知識和技巧。

4.2.10 本顧問研究發現年長僱員多擁有豐富的工作閱歷和經驗及較佳的應變和解決問題能力，而且有較佳的安全意識和願意協助企業推廣職業安全健康文化。再者，作為前綫的員工，年長僱員熟悉工作環境的有害因素和了解自身健康、

安全和福祉的需要。因此，本顧問團隊建議特區政府、職業安全健康組織和企業推動年長僱員參與促進職業安全健康，如擔任職業安全健康代表、參與工作間的安全及健康巡查、意外調查、提出改善意見和鼓勵其與其他僱員分享職業安全健康的經驗等，都有助保障整體員工包括年長僱員的職業安全健康。

4.2.11 是次研究亦發現雖然年長僱員的職業安全表現良好，但若不幸受到職業性傷害，其傷害也較嚴重和復元時間較長。為年長僱員提供足夠的工傷康復和支援能有效地協助他們重返工作崗位及繼續工作。因此，本顧問團隊建議特區政府、醫院管理局、健康和復康機構及專業團體及學術界應積極推動為患有職業傷病的年長僱員提供工作復康和傷殘管理的服務。

4.2.12 是次研究亦發現香港已實施適用於所有行業的職業安全健康條例和適用於特定工業經營的安全管理制度規例。而大型企業相對於中小型企業的職業安全健康管理制度和系統較完善，對年長僱員職業安全健康的關注和照顧也較全面。但普遍而言，企業特別是中小型企業對年長僱員的職業安全健康問題的關注仍處於初級階段。因此，本顧問團隊建議特區政府和職業安全健康組織應積極協助本港企業特別是中小企關注年長僱員的職業安全健康的需要。

4.2.13 最後，香港對於年長僱員的職業安全健康的研究正處於開始階段，無論在政策、職業安全健康管理、預防、教育和疾病管理的研究和實踐都不多。是次研究僅是探討年長僱員的職業安全健康問題的第一步。因此，本顧問團隊建議香港學術界應加強這方面的研究工作，以發展一套切合本地年長僱員需要的職業安全健康政策和管理系統。附件 4 提供有關促進年長僱員職業安全健康的政策、管理制度和策略的具體建議內容，可供各界有關組織、企業及人士參考。此外，進一步研究年長僱員與年青僱員的需要及其不同之處，更會對香港整體僱員的職安健情況有更全面且深入的了解。

5. 總結

- 5.1 隨著世界各地人口持續高齡化，多國國家越來越重視年長僱員的職業安全及健康的狀況，並採取積極的行動來建立一個年長友善及健康和安全的工作環境，藉此保存一群寶貴而經驗豐富的年長僱員，令年長僱員及僱主共同得益，達致雙贏。
- 5.2 香港人口老化及勞動人口的年齡漸長，如何有效地對保存那些經驗豐富和寶貴的年長僱員已是一個不可迴避的課題。可是，年長僱員無論年紀有多大，健康和工作能力是否良好，都或多或少面對社會上的年齡歧視、定見、標籤和偏見。社會上不少人都認為年長僱員能力退化、技術老化、反應遲緩、欠缺生產效率和難以應付工作的要求。上述的負面印象令年長僱員在勞動力市場並不吃香，不單影響他們的工作、晉升及學習的機會，也同時損害僱主和社的利益。反之，年長僱員有許多工作上的優點是我們可能會忽視的。
- 5.3 鑑於香港同樣面對高齡化的社會問題，職業安全健康局遂於二零零七年委託香港中文大學社會工作學系進行香港年長僱員的職業安全健康的研究，並發展一套適合香港不同行業使用的促進年長僱員職業安全健康的管理策略和工作方法，從而協助僱主和管理階層與僱員共同攜手，建設和諧的、年長僱員友善的、健康和安全的工作環境，讓年長僱員發揮所長、貢獻自己，並提升機構和公司的生產力。
- 5.4 是項研究計劃共分為三個階段。第一階段是問卷調查，共訪問了一千多名年長僱員，了解其一般及職業安全健康狀況及其成因。第二階段是邀請十間企業機構進行深入的個案研究，了解年長僱員職業安全健康的需要及這些企業促進年長僱員職業安全健康的管理和實踐經驗。第三階段則總結研究所得，設計一套既參考外國的經驗又結合本土實際情況的推動年長僱員職業安全健康的管理策略。
- 5.5 此研究發現年長僱員與其他僱員一樣同樣會面對職業安全健康的問題；年長僱員的身體功能減退、性別、職業、行業、工作環境和工作模式都會影響年長僱員的職業安全健康。換言之，年長僱員的職業安全健康狀況受其個人健康因素和工作環境及條件等因素的影響。因此，企業若要保

留及善用年長僱員這寶貴的人力資本來維持企業的競爭力，便應該針對影響年長僱員職業安全健康的因素來制定度身訂造的年長友善的職業安全健康政策、管理制度和計劃。

5.6 基於是次研究及文獻回顧所得，本顧問團按本地企業和年長僱員的職業安全健康的需要而歸納一套促進年長僱員職業安全健康的策略和介入手法。僱主和管理階層面對年長僱員常遇到的職業傷病危害因素時，可按年長僱員個別化的健康狀態和和工作環境系統特有的狀況而制訂和發展許多有效的職業安全健康策略和工作手法。

5.7 是項顧問研究計劃，是香港對於年長僱員的職業安全健康的先導研究，我們期望能夠發揮拋磚引玉之效，讓更多的專業團體、學術界、企業和勞工團體共同努力，以發展一套切合本地年長僱員需要的職業安全健康政策和管理系統。

參考文獻

AARP (2003). *Staying Ahead of the Curve 2003: The AARP Working in Retirement Study*.

http://assets.aarp.org/rgcenter/econ/multiwork_2003.pdf

Alberta, Human Resources & Employment (2006). *Safe and Healthy: A Guide to Managing an Aging Workforce*.

Alberta Human Resources & Employment, Government of Alberta. (2006). *Occupational Health & Safety, 29(3)*.

(http://employment.alberta.ca/documents/WHS/WHS-PUB_ohs_mag_0906.pdf)

Albrecht, D. G. (2001). Getting ready for older workers. *Workforce*, 56- 62.

Australian Bureau of Statistics. (2004). "Paid Work: Mature Age Workers". *Australian Social Trends*.

(<http://www.abs.gov.au/Ausstats/abs@.nsf/0/3c1b29bbc2c1d573ca256e9e00288ddf?OpenDocument#>).

Australian Government, Jobwise (2008) *Mature Age Employment Practical Guide – An Online Resource for Employers*.

<http://www.jobwise.gov.au/Jobwise/Employers/PracticalGuide/>

Australian Institute of Family Studies (1996). *Australian Family Life Course Study*.

<http://www.aifs.gov.au/institute/pubs/briefing4.pdf>

Benjamin, K. & et al. (2005). Facts and misconceptions about age, health status and employability. *Health and Safety Laboratory*, Report Number, HSL/2005/20.

Broersen JP; De Zwart BC; Van Dijk FJ; Meijman TF; Van Veldhoven M, (1996). Health complaints and working conditions experienced in relation to work and age. *Occupational and Environmental Medicine*, 53, 1, 51-7.

Buckle, P., Woods, V. & et. Al. (2008) *Workplace Design for the Older Worker*, SPARC <http://www.sparc.ac.uk>

Census and Statistics Department (2003). *Thematic Household Survey Report No. 12*. Hong Kong: Census and Statistics Department.

Census and Statistics Department (2007). *2006 Population By-census: Summary Results*. Hong Kong: Census and Statistics Department.

Chan, G., Tan, V. & Koh, D. (2000) Ageing and fitness to work. *Occupational Medicine*, 50: 483-491

Claudia, S & Moritz, (1999) *A Life Course Perspective of Maintaining Independence in Older Age*. Geneva: WHO.

Commonwealth of Australia (2003). *Productive and Safe Workplaces for an Ageing Workforce*. Australia: Australian Public Service Commission. <http://www.apsc.gov.au/publications03/maturecomcare.htm>

De Zwart, B., Broersen, J. and Frings-Dresen, M. (1997). Repeated surveys on changes in musculoskeletal complaints relative to age and work demands. *Occupational and Environmental Medicine*, 54, 793-799.

Department of Health (2005). *Population Health Survey 2003/2004*. Hong Kong: Department of Health and Department of Community Medicine, University of Hong Kong.

Department for Work and Pension (2005). *Opportunity Age: Meeting the Challenges of Ageing in the 21st Century*. UK: HM Government

Encl, S. (2003). *Age can Work: The Case for Older Australians Staying in the Workforce. A Report to the Australian Council of Trade Unions and the Business Council of Australia*. Australia: A Business Council of Australia.

European Commission. European Commission Communication (2004). *Increasing the Employment of Older Workers and Delaying the Exit from the Labour Market*. From the Commission, to the Council, The European Parliament, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels 03.03.2004, 146 Final.

- European foundation for the improvement of living and working conditions (2003). *Quality of Life in Europe: an illustrative report*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Faculty of Occupational Medicine (2004). *Position Paper on Age and Employment*. UK: Royal College of Physicians.
<http://www.facocmed.ac.uk/library/docs/ppageemp.pdf>
- Frankish, C. J; Milligan, C.M. & Reid, C. (1998). A review of relationships between active living and determinants of health. *Soc. Sci. Med.*, 47, 3, 287-301
- Gail Edmondson (2005). *Aging More Productively in Finland*, JANUARY 31, 2005.
http://www.businessweek.com/magazine/content/05_05/b3918029.htm
- Germain, C. B. & Gitterman, A. (1996) *The Life Model of Social Work Practice: Advances in Theory and Practice*. New York: Columbia University Press.
- Gershon, R.R., Lin, S. and Li, X. (2002). Work stress in aging police officers. *Occupational and Environmental Medicine*, 44, 2, 160-167.
- Green, M. (2002). Environmental Design for the older worker. *Occupational Safety & Health*, 71,1, 47-49.
- Haight, J. M., (2003). Human error & the challenges of an aging workforce: Considerations for improving workplace safety. *Professional Safety*, 12, 18-24.
- Health and Safety Executive (2002). *Occupational Ill Health Age Statistics: Information Sheet*. (<http://www.hse.gov.uk/statistics/2002/agefact.htm>).
- Higashi T. (2006). Study on a model for future occupational health: proposal for an occupational health service model in Japan. *Industrial Health*, 44, 4, 541-55.
- Ilmarinen, J. (1997). Ageing and work: problems and solutions for promoting work ability. *Proceedings to the triennial congress IEA, 13th Congress*, 5, 3-16.
- Ilmarinen, J. (1997a). Ageing and work – coping with strengths and weakness. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 23, 1, 3-5.

- Ilmarinen J. (1999). *Ageing Workers in the EU—Status and Promotion of Work Ability, Employability and Employment*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour.
- Ilmarinen, J. (2001). “Occupational and Environmental Medicine”. *Ageing Workers*, 58, 546.
- Ilmarinen, J. (2002). Physical requirements associated with the work of aging workers in the European Union. *Experimental Aging Research*, 28, 7-23.
- Ilmarinen J. (2006). The ageing workforce—challenges for occupational health. *Occupational Health*, 56, 6, 362-264.
- Ilmarinen, J. & Louhevaara, V. (2001). Finnage-respect for the aging: action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-1996. *Work and People Research Report 17*. Finnish Institute of Occupational Health.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K. and Klockars, M. (1997). Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 23, 1, 49-57.
- Japanese Initiatives on Aging and Work: *An Occupational Ergonomics Approach to Solving this Complex Problem*
- Kasnecki, D. (2007) Active aging: the EU policy response to the challenge of population ageing. *European Papers on the New Welfare Paper No. 8*. <http://eng.newwelfare.org>.
- Kowaski-Trakofler, K.M., Steiner, L. J. and Schwerha, D.J. (2005). Safety considerations for the aging workforce. *Safety Science*, 43, 779-793.
- Laflamme, L. and Menckel, E. (1995). Ageing and occupational accidents: a review of the literature of the past three decades. *Safety Science*, 21, 145–161.
- Leleu, I. (2005). Aging and occupational risks, *Forum News N. 23- 01/2005*. <http://www.europeanforum.org>.

- Masaharu Kumashiro (2003). *Aging & Work*, iii.. New York : Taylor & Francis.
- Millanvoye, M (1998). Ageing of the organism before sixty years of age. In Marquie, J., Cau-Bareille, D. and Volkoff, S. (editors), *Working with age*. London: Taylor and Francis. pp. 133–161.
- Munk, K (2002). The older worker – everyone’s future. Paper presented to the Visions Conference. Australia: Twin Waters Resort, Sunshine Coast.
- Myhrmann, R. (2000). *Follow-up Report on the Programme for Ageing Workers 2000*. Finland: Ministry of Social Affairs and Health.
- National Institute for Occupational Safety and Health (2004). *Worker Health Chartbook, 2004*. Department of Health and Human Services: Centers for Disease Control and Prevention.
- Naumanen, P (2006). The health promotion of aging workers from the perspective of occupational health professionals. *Public Health Nursing*, 12, 1, 37-45.
- New Jersey Department of Health & Senior Services (2003). *Occupational Health and Safety Issues for the Older Worker*. US: New Jersey Department of Health & Senior Services.
- Parent-Thirion. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey Third European Working Conditions Survey 2005*. Luxemburg: European foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Office for official publications of the European Communities. Retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/ewcs2005/results.htm>
- Rantanen, J, Fedotov, I (1998). Standards, principles and approaches in occupational health services. In: *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety (Fourth edition)*. Volume I, 16.2–16.18. Geneva: International Labour Office.
- Reda-Mulvery, G. & Velladics, K. (2005) Employment of Older Workers in the Netherlands: Recent reforms..*European Papers on the New Welfare, Paper No.1*. Retrieved from <http://eng.newwelfare.org>

- Reich, M. R. & Frumkin, H. (1988). An overview of Japanese occupational health. *American Journal of Public Health*, 78, 7, 809-816.
- Salminen, S. (1993). The specific accident factor of older employees. *Accident Analysis and Prevention*, 25, 1, 99-102.
- Salthouse, T. and Hambrick, D. (1999). Predictors of crossword puzzle proficiency and moderators of age-cognition relations. *Journal of Experimental Psychology*, 128, 21, 131-164.
- Sara E. (2005). *Rethinking the Role of Older Workers: Promoting Older Worker Employment in Europe and Japan*, IB Number 77, AARP Public Policy Institute,
- Sargeant-Matthews, P. (2005) Workplace safety is ageless- protecting older workers. *Workers' Comp Quarterly*. Ohio: Ohio Bureau of Workers' Compensation
- Seitsamo, J. and Ilmarinen, J. (1997). Life-style, ageing and work ability among active Finnish workers in 1981-1992. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 23, 1, 20-26.
- Shephard, R.J. (1999). Age and physical work capacity. *Experimental Ageing Research*, 25, 331-343.
- Shinar, D. and Schieber, F. (1991). Visual requirements for safety and mobility of older drivers. *Human Factors: Journal of the Human Factors and Ergonomic Society*, 33, 507-519.
- Siu, O. L. Phillips, D. R. & Leung T. W. (2002). Age difference in safety attitudes and safety performance in Hong Kong construction workers. *Journal of Safety Research*, 34: 199-205
- Splittergerber, B. (2008) Changing attitudes towards an ageing workforce –coping strategies in German business, *Hessisches Sozialministerium*. Retrieved from http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/SLIC2008/B.Splittergerber_EN.pdf

Tuomi K, Huuhtanen P, Nykyri E, Ilmarinen J. (2001) . Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Occupational Medicine*, 51, 5, 318-324.

Walton, M. (1999). Graying, not falling. *Occupational Safety & Health*, 68,4, 85-87, 92.

Warnes, T & John, A. (2005) *Facts and Misunderstandings about Demography and the Workforce*. UK: DWP.
www.agepositive.gov.hk/agepartnershipgroup

Wegman, D.H.(1999). Older workers. *Occupational. Medicine*. 14, 537–557.

WHO. (1994). Global strategy on occupational health for all: The way to health at work.
(http://www.who.int/occupational_health/publications/globstrategy/en/index.html).

World Health Organization (2002). *Active Ageing: A Policy Framework*. Geneva: World Health Organization.

Zwart, B., Frings-Dresen & Duivenbooden (1999). Senior workers in the Dutch construction industry: A search for age-related work and health issues. *Experimental Aging Research*, 25, 4, 385-391.

香港社會服務聯會 (2000)。香港中老年人士就業狀況研究。

陳錦華及王志錚 (1999)。失業研究 (一) 之高失業年代的受害者。香港：香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心。

黃潔瑜及馮可立 (1997)。中老年工人轉業問題：關於就業年齡障礙的定質研究。
香港：香港中文大學社會工作系。

附件 1: 年長僱員職業安全健康電話調查問卷

第一部份 自我介紹

[Q1] 受訪者電話 #

[Q2] 訪問員編號 #

你好，我地係香港中文大學醫學院及社會工作學系既訪問員打黎，我地現正進行關於「就業人士職業安全健康」既電話問卷調查，你所提供既資料對日後改善本港工人安全健康有好大既幫助。我地只會阻你五、六分鐘時間，而你所提供既資料係會絕對保密。

第二部份 選出受訪者

[Q3] 由於我地訪問既對象係四十五歲或以上既市民，請問你夠四十五歲未？

1. 夠
2. 唔夠

【如果接聽電話者不足 45 歲，則請講：「請問你而家屋企有冇夠四十五歲既人係度，可唔可以叫最近生辰日期既一位聽電話。」如果不可以或府中沒有成年人，訪問告終；多謝合作，收線。】

[Q4] 在過去七天內，請問你的主要身分是

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1. 全職工作者 (跳答到 Q12) | 5. 料理家務者 |
| 2. 兼職工作者 (跳答到 Q12) | 6. 退休人士 |
| 3. 自僱人士 (跳答到 Q12) | 7. 不知道 / 拒答 (= 99) |
| 4. 待業人士 | |

(For respondents who are NOT currently work for FT or PT job)

[Q5] 在四十五歲之前，請問你的主要身分是

- | | |
|----------|--------------------|
| 1. 全職工作者 | 5. 料理家務者 (跳答到 Q9) |
| 2. 兼職工作者 | 6. 退休人士 (跳答到 Q9) |
| 3. 自僱人士 | 7. 不知道 / 拒答 (= 99) |
| 4. 待業人士 | |

[Q6] 請問你當時從事哪個職業? _____

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 經理及行政級人員 | 5. 服務工作及商店銷售人員 |
| 2. 專業人員 | 6. 機台及機器操作員及裝配員 |
| 3. 輔助專業人員 | 7. 非技術工人 |
| 4. 文員 | |

[Q7] 請問你當時從事哪個行業? _____

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| 1. 製造業 | 4. 運輸、倉庫及通訊業 |
| 2. 建造業 | 5. 金融、保險、地產及商用服務業 |
| 3. 批發、零售、進出口貿易、
飲食及酒店業 | 6. 社區、社會及個人服務業 |

[Q8] 請問你當時從事的公司營業性質主要是

- | | |
|--------------------------------|------------|
| 1. 私營機構 | 4. 非牟利志願團體 |
| 2. 政府 | 5. 自僱人士 |
| 3. 政府資助機構 (如：醫院管
理局、學校、大學等) | |

[Q9] 你的性別是

- 0. 男
- 1. 女

[Q10] 你的年齡是

- | | |
|------------|-------------------|
| 1. 45-49 歲 | 6. 70-74 歲 |
| 2. 50-54 歲 | 7. 75-79 歲 |
| 3. 55-59 歲 | 8. 80-84 歲 |
| 4. 60-64 歲 | 9. 85 歲或以上 |
| 5. 65-69 歲 | 10. 不知道/拒答 (= 99) |

[Q11] 你的教育程度是

- | | |
|----------|-------------------|
| 1. 小學或以下 | 5. 專上教育(學位 / 非學位) |
| 2. 初中 | 6. 碩士 / 博士 |
| 3. 高中 | 7. 不知道/拒答 (= 99) |
| 4. 預科 | |

《訪問完成，多謝合作》

第三部份 作分析用的個人資料

以下有幾條問題係關於你既個人資料，方便分析調查結果，希望你能夠提供。

[Q12] 請問你現在從事哪個職業? _____

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 經理及行政級人員 | 5. 服務工作及商店銷售人員 |
| 2. 專業人員 | 6. 機台及機器操作員及裝配員 |
| 3. 輔助專業人員 | 7. 非技術工人 |
| 4. 文員 | 8. 工藝及有關人員 |
| | 9. 其他 |

[Q13] 請問你現在從事哪個行業? _____

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| 1. 製造業 | 4. 運輸、倉庫及通訊業 |
| 2. 建造業 | 5. 金融、保險、地產及商用服務業 |
| 3. 批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業 | 6. 社區、社會及個人服務業 |

[Q14] 請問你從事的公司營業性質主要是

- | | |
|----------------------------|------------|
| 1. 私營機構 | 4. 非牟利志願團體 |
| 2. 政府 | 5. 自僱人士 |
| 3. 政府資助機構 (如：醫院管理局、學校、大學等) | |

[Q15] 請問你在同一工作地點一起共事的同工及公司的勞工人數大約是多少？

與你在同一地點工作 _____ (數字，不知道/
拒答 = 99999)

公司的勞工人數 _____ (數字，不知道/
拒答 = 99999)

[Q16] 請問你的性別是

0. 男
1. 女

[Q17] 請問你的年齡是

- | | |
|------------|-------------------|
| 1. 45-49 歲 | 6. 70-74 歲 |
| 2. 50-54 歲 | 7. 75-79 歲 |
| 3. 55-59 歲 | 8. 80-84 歲 |
| 4. 60-64 歲 | 9. 85 歲或以上 |
| 5. 65-69 歲 | 10. 不知道/拒答 (= 99) |

[Q18] 請問你的教育程度是

- | | |
|----------|-------------------|
| 1. 小學或以下 | 5. 專上教育(學位 / 非學位) |
| 2. 初中 | 6. 碩士 / 博士 |
| 3. 高中 | 7. 不知道/拒答 (= 99) |
| 4. 預科 | |

[Q19] 請問你的每月個人收入

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1. 1,000 以下 | 8. 10,000 – 14,999 |
| 2. 1,000 – 1,999 | 9. 15,000 – 19,999 |
| 3. 2,000 – 2,999 | 10. 20,000 – 24,999 |
| 4. 3,000 – 3,999 | 11. 25,000 – 39,999 |
| 5. 4,000 – 5,999 | 12. 40,000 或以上 |
| 6. 6,000 – 7,999 | 13. 不知道/拒答 |
| 7. 8,000 – 9,999 | |

[Q20] 你平均每星期工作多少天?

- 數字
不知道/拒答 (= 9)

[Q21] 你平均每天的工作時間為：

- 數字
不知道/拒答 (= 99)

[Q22] 你工作時間通常是：

0. 固定 1. 沒有固定

[Q23] 你工作是否需要輪班工作？

0. 需要 1. 不需要

[Q24] 你工作是否需要通宵工作？

0. 需要 1. 不需要 (跳答到 Q26)

[Q25] 你通宵工作時間通常是：

0. 固定 1. 沒有固定

[Q26] 請問你過去十二個月內曾否試過轉工？

0. 有 1. 沒有

[Q27] 請問你過去十二個月內曾否試過失業？

0. 有 1. 沒有

[Q28] 請問你是否患有需要長期覆診的疾病？

0. 有 1. 沒有 (跳答到 Q30)

[Q29] 如有的話，是那些長期覆診的疾病？(可選多項)

	否	是
(1) 心臟或循環系統疾病	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 內分泌及新陳代謝疾病	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 骨骼肌肉疾病	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 耳/鼻/喉疾病	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 肺病	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) 眼病	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) 腸胃病	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(8) 精神病	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9) 神經系統疾病	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10) 皮膚病	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11) 癌病	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12) 血病或血科疾病	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13) 腎病	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14) 舊患後遺症	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(15) 其他(請註明) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Q30] 請問你的身高和體重是多少？ (不清楚 / 拒答 =999)

身高	體重
_____ 厘米 或 _____ 呎 _____ 吋	_____ 千克 或 _____ 磅

[Q31] 請問你有沒有吸煙習慣？

從不吸煙	已完全戒煙	間中吸煙 (少於每日一枝煙)	每日吸煙
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Q32] 請問你有沒有飲酒習慣？

沒有飲酒	少過每星期 有一日	每星期 有一至三日	每星期 有四至六日	每日
<input type="checkbox"/>				

[Q33] 請問你有沒有定期服用止痛藥、安眠藥、鎮靜劑等藥物的習慣？

沒有	甚少	間中	經常
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部份 問卷部份

[Q34] 請問你現時工作曾否遇到以下困難？(可選多項)

	否	是
(1) 年齡歧視	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 學歷唔夠	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 技能 / 技術不足	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 收入越來越少	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 沒有明確的工作目標 / 方向	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) 工作壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) 擔心退休的安排	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) 專注力不足	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9) 記憶力下降	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10) 視力減退 (如：老花)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11) 聽力減退	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12) 關節活動、反應及靈敏度下降	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13) 工作持久度下降	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14) 力不從心，難以應付工作所需	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(15) 與同工關係欠佳	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(16) 工作制度等問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(17) 其他(請註明)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

你的工作性質會否經常面對以下危害因素？

	沒有	甚少	間中	經常
[Q35] 物理性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
噪音	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
震動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
太熱 / 太冷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
輻射	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
[Q36] 化學性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
氣體 / 蒸汽	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
液體 / 溶劑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
粉塵、煙霧	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
[Q37] 生物性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
微生物	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
動物 / 動物產品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
人體血液 / 分泌	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

你每天的工作需唔需要做以下動作？

	沒 有	有	如有的話， <u>每天</u> 通常的情況是連續(平均)	
[Q38] 工作姿勢及位置 <u>每天</u> <u>經常要連續</u> 坐 / 站立 / 蹲 下 / 彎腰 / 舉手過頭工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	坐 _____ 小時 站立 _____ 小時 蹲下(痞) _____ 小時 彎腰 _____ 小時 舉手過頭工作 _____ 小時	
[Q39] 需重覆做同一動作 (例如：釘裝工作，打蓋印)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	每分鐘最密要重覆 _____ 次 最長要連續重覆動作 _____ 分鐘 每天整體做重覆動作 _____ 小時	

[Q40] 當你連續工作 2 小時或以上，你會否感到辛苦？ (請圈出數字)

0	0.5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
沒有	非常、 非常之容 易		非常 之容 易		容易		少許 辛苦		辛苦		非常 辛苦

你每天的工作需唔需要

參考資料：

10 - 少於 20 磅	4.5kg - 少於 9kg	甚少	每天少於 1/10 時間
20 - 少於 50 磅	9kg - 少於 22.7kg	間中	每天少於 1/3 時間
50 - 少於 100 磅	22.7kg - 少於 45.4kg	大部分時間	每天 1/3 - 少於 2/3 時間
100 磅或以上	45.4kg 或以上	經常	超過 2/3 時間

	沒有	甚少	間中	經常
[Q41] <u>推動重物</u>				
10 - 少於 20 磅	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 - 少於 50 磅	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50 - 少於 100 磅	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
100 磅或以上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
[Q42] <u>拉動重物</u>				
10 - 少於 20 磅	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 - 少於 50 磅	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50 - 少於 100 磅	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
100 磅或以上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
[Q43] <u>提舉重物</u>				
10 - 少於 20 磅	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20 - 少於 50 磅	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50 - 少於 100 磅	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
100 磅或以上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
[Q44] 搬運重物				
10 - 少於 20 磅	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 - 少於 50 磅	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50 - 少於 100 磅	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
100 磅或以上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Q45] 在過去6個月內，你有沒有在工作間曾因意外受傷（如滑倒、割傷、觸電、扭傷等）？

(0) 沒有 (跳答到 Q47)

(1) 曾因以下意外受傷 (可選多項)

	沒有	有	次數
a. 碰撞物件或儀器受傷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
b. 滑倒或從高處墮下	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
c. 肌肉骨骼不適(如身體反應、用力過度、重複動作) (如：打字等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
d. 接觸或暴露於有害物質或環境 (如：漂白水等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
e. 交通意外	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
f. 火警或爆炸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
g. 工作場所暴力事件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
h. 其他 (請註明)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

[Q46] 上述你與工作相關的受傷的類別是 (可選多項)

	沒有	有	次數
a. 拉傷或扭傷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
b. 骨折	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
c. 割傷或刺傷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
d. 擦傷或瘀傷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
e. 燒傷或燙傷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
f. 化學性燒傷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
g. 截肢	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
h. 腕管綜合症	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

- i. 急性肌腱炎 (如：頸痛等) _____
- j. 多重創傷性受傷及不適 _____
- k. 受傷引致腰背痛 _____
- l. 其他 (請註明) _____

[Q47] 在過去6個月內，你有沒有因工作感到以下不適？

- | | 沒有 | 有 |
|-------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. 呼吸系統疾病 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. 皮膚病 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. 肌肉骨骼不適 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. 其他 (請註明) _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

[Q48] 上述你與工作相關的受傷或不適最嚴重的情況是 (只可以選擇其中以下一項)：

- (0) 過去6個月內沒有任何受傷或不適。
- (1) 輕微受傷 / 不適，不需要看醫生。
- (2) 受傷 / 不適後需要醫生治療，但不需要請病假。
- (3) 受傷 / 不適比較嚴重，需要醫生治療及請病假。
- (4) 受傷 / 不適嚴重，需要入院留醫及請病假。

你曾否因上述與工作相關的受傷或不適需要放工傷假期或判傷？

- | | 沒有 | 有 |
|------------|--------------------------|--------------------------|
| [Q49] 工傷假期 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| [Q50] 判傷 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

請問你在過去六個月內服務的機構有沒有推行以下職業安全健康計劃 / 措施？

	沒有	有
[Q51] 訂立職業安全健康政策、指引或措施 (如：操作機器的步驟、使用安全鋁梯、正確搬運重物方法等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
[Q52] 委任勞工 / 成立職業安全健康委員會跟進職業安全健康措施推行	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
[Q53] 職業安全健康相關的講座或計劃 (如：急救、運動或體重控制計劃)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
[Q55] 使用安全防護裝備 (如：口罩等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
[Q56] 急救服務及緊急事故應變方案	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
[Q57] 為職業傷病工友提供康復計劃	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
[Q58] 入職前身體檢查	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Q59] 入職後定期身體檢查 (入職後)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
[Q60] 其他 (請註明) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

在過去一星期內，你有多少天曾參與以下運動？

	0天	1天	2天	3天	4天	5天	6天	7天
[Q61] 劇烈運動(令你流汗及氣促)至少 20分鐘 (例如：籃球、足球、跑步、游泳、跳舞、跳繩)	<input type="checkbox"/>							
[Q62] 休閒運動(沒有令你流汗及氣促) 至少30分鐘 (例如：散步、踢毬、太極)	<input type="checkbox"/>							
[Q63] 鍛鍊肌肉運動 (例如：掌上壓、仰臥起坐、舉啞鈴)	<input type="checkbox"/>							
[Q64] 伸展肌肉運動 (例如：重覆手指收緊及伸直、收起提腿踏步)	<input type="checkbox"/>							

[Q65] 總括來說，您認為您的健康狀況是：

- 極好 很好 好 一般 差
- 1 2 3 4 5

[Q66] 下列問題是關於您日常生活中可能進行的活動。以您目前的健康狀況，您在進行這些活動時，有沒有受到限制？如果有的話，程度如何？

- | | 有很大
限制 | 有一點
限制 | 沒有任何
限制 |
|--------------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a. 中等強度的活動，比如搬桌子，使用吸塵器清潔地面，玩保齡球或打太極拳 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| b. 上幾層樓梯 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |

[Q67] 在過去四個星期裏，您在工作或其它日常活動中，有多少時間會因為身體健康的原因而遇到下列的問題？

- | | 常常
如此 | 大部分
時間 | 有時 | 偶爾 | 從來
沒有 |
|-------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a. 實際做完的比想做的要少 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| b. 工作或其它活動的種類受到限制 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

[Q68] 在過去的四個星期裏，您在工作或其它日常活動中，有多少時間由於情緒方面的原因（比如感到沮喪或焦慮）遇到下列的問題？

- | | 常常
如此 | 大部分
時間 | 有時 | 偶爾 | 從來
沒有 |
|-----------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a. 實際做完的比想做的要少 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| b. 工作時或從事其它活動時不如往常細心了 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

[Q69] 在過去四個星期裏，您身體上的疼痛對您的日常工作（包括上班和家務）有多大影響？

- | 毫無
影響 | 有很少
影響 | 有一些
影響 | 有較大
影響 | 有極大
影響 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

[Q70] 下列問題是有關您在過去四個星期裏您覺得怎樣和您其它的情況。針對每一個問題，請選擇一個最接近您的感覺的答案。在過去四個星期裏有多少時間：

- | | 常常
如此 | 大部分時
間 | 有時 | 偶爾 | 從來
沒有 |
|------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a. 您感到心平氣和？ | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| b. 您感到精力充足？ | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| c. 您覺得心情不好，悶悶不樂？ | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

[Q71] 在過去四個星期裏，有多少時間由於您的身體健康或情緒問題妨礙了您的社交活動（比如探親、訪友等）？

- | 常常
有妨礙 | 大部分時間
有妨礙 | 有時
有妨礙 | 偶爾
有妨礙 | 從來沒
有妨礙 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

附件 2: 企業管理階層深入訪問大綱

1. 你認為年長僱員有什麼特徵？你認為你公司的年長僱員怎樣？
2. 你對年長僱員的形象、健康情況、工作能力及其他方面有何觀感？
3. 你認為年長僱員與其他員工在發生工傷意外及職業病方面有何趨勢？
4. 你認為導致年長僱員發生工傷意外和患上職業病的原因是什麼？有什麼個人因素？請說明一下。有什麼因素與環境及管理有關？亦請說明一下。
5. 請敘述一下貴公司的職業健康安全系統。於什麼程度上這個現行的系統為公司內的年長僱員提供職業健康安全上保障？
6. 就預防職業損傷及疾病，特別是在年長僱員方面，貴公司有何成功的經驗？請說明一下。你使用了何種的介入措施引致成功？當中有何原因？而有什麼因素為成功提供貢獻？當中又有何原因？
7. 你對提高年長僱員的職業健康安全意識有何經驗？你使用過什麼方法？這些工作的結果怎樣？有什麼因素會影響這些工作的預期效果？當中有何原因？
8. 你與曾發生工傷意外和患上職業病的年長僱員共同工作有何經驗？請說明一下。你使用了何種的介入措施令受傷後的年長僱員成功重返工作？當中有何原因？在協助受傷後的年長僱員重返工作時，你遇到什麼障礙？請說明一下。
9. 在職業健康安全以外，貴公司使用了何種的介入措施去提高年長僱員的工作生活質素？
10. 請敘述年長僱員與其他員工的工作關係。請說明一下。其他的員工對年長僱員的形象、健康情況、工作能力及其他方面有何觀感？亦請說明一下。
11. 你對提升年長僱員的工作生活質素，包括職業健康安全方面有何期望？請說明一下。你的公司需要怎樣的協助？你期望其他人在什麼方面提供協助？

附件 3：年長僱員職業安全健康聚焦小組討論大綱

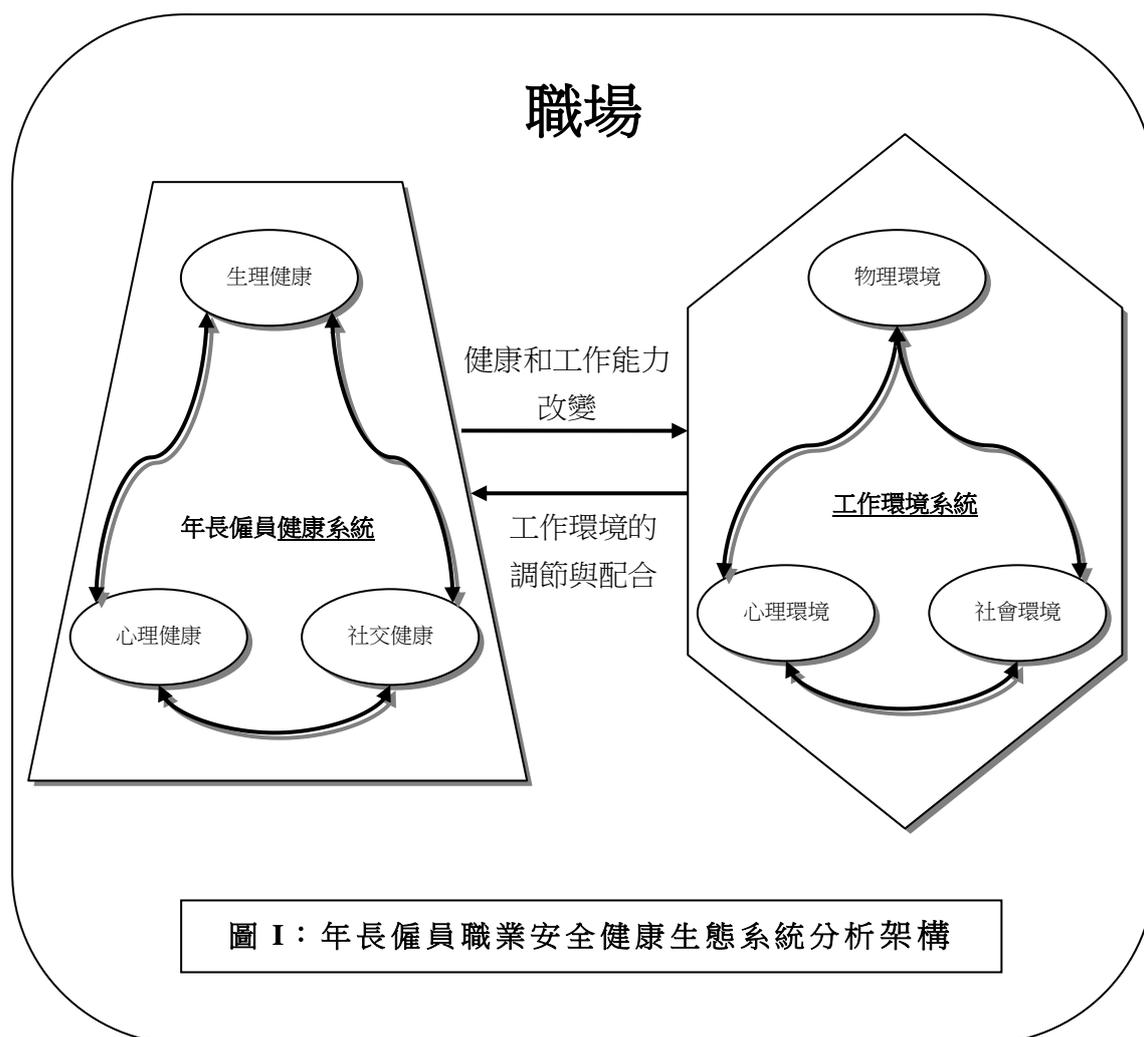
1. 你認為年長僱員有什麼特徵？你認為你公司的年長僱員有什麼特徵？
2. 你對年長僱員有何印象？你認為年長僱員的工作能力有什麼優點和不足之處？請說明一下。
3. 你在工作時會遇上什麼困難？請說明一下。你如何解決這些困難？你認為管理層應該怎樣幫助年長僱員增強能力去應付工作的要求？你認為其他同事應該怎樣幫助年長的僱員，令他們有足夠能力來應付工作的需要求？
4. 你認為年長僱員與其他員工在發生工傷意外及職業病方面有何趨勢？
5. 你認為導致年長僱員發生工傷意外和患上職業病的原因是什麼？有什麼個人因素？有什麼環境因素？請說明一下。
6. 如果員工遇到職業安全健康問題或查詢，有什麼方法可幫助他們，尤其是年長僱員？從你的經驗和知識來看，這些方法可以怎樣幫助年長僱員？有什麼其他因素會增加或減低這些方法的成效？
7. 如果員工不幸遇上工傷意外或患上職業病，有什麼方法可幫助他們，尤其是年長僱員？以你的經驗和知識，這些方法怎樣幫助年長僱員？有什麼其他因素增加或減低這些方法的成效？
8. 如果員工需要工傷復康，有什麼方法可幫助他們，尤其是年長僱員？以你的經驗和知識所得，這些方法怎樣幫助年長僱員？有什麼其他因素會增加或減低這些方法的成效？

附件 4：促進年長僱員職業安全健康的政策、管理制度和策略

從本顧問研究及文獻回顧所得，要維持年長僱員的工作能力，改善工作環境、工作性質、專業技術、上司和其他僱員的態度等都非常重要 (Ilmarinen, 1999; Ilmarinen and Louhevaara, 2001; Tuomi, Huuhtanen, Nykyri and Ilmarinen, 2001)。企業若要保留及善用年長僱員這寶貴的人力資本來維持企業的競爭力，便應該針對影響年長僱員職業安全健康的因素來制定度身訂造的年長友善的職業安全健康政策、管理制度和計劃。一套全面且整合的年長僱員職業安全及健康政策能有助提升工作能力，減少工作上的危害和損傷/不適。舉例來說，體能要求較低的工作和低風險的環境，可大大減低年長僱員所承受的傷害和損失 (Seitsamo and Ilmarinen, 1997)。因此，即使僱員年紀漸長，只要上司能夠給予適切支援，他們的工作表現和健康亦會自然提昇 (Ilmarinen, 1997a)。以下是促進不同行業的年長僱員的職業安全健康的分析架構和切合年長僱員需要的職業安全健康政策、管理制度和程序。

1. 年長僱員職業安全健康生態系統分析架構

1.1 要有效促進年長僱員的職業安全健康，先要了解導致年長僱員職業傷病危害因素。從前文的個案及訪問資料綜合所得，僱員的職業安全健康受著很多因素影響，包括個人的生理健康狀況、情緒和心理狀態(如壓力的影響)、家人的支持等，而更顯著的影響則來自工作環境裡各項工種的可能性危害、企業制度和措施，以至同事甚至僱主的扶助、社會人士的觀念等，各種因素的互為影響和調適可以從生態系統的理論來解釋。職業健康系統由員工個人健康系統和工作環境系統組成。而員工個人健康系統由生理、心理和社交子系統所組成；工作環境系統則由物理、心理和社交環境子系統所組成。若員工個人健康系統和工作環境系統及其子系統能夠保持在一個互相配合和調適的狀態，便可保障員工的健康和福祉。反之，若員工個人健康系統和工作環境系統及其子系統不能相適應、協調和配合，則會導致職業事故、傷病意外和死亡 (圖 I)。



- 1.2 從生命歷程 (Life Course)⁶的角度來看，隨著年歲漸長，年長僱員的部分健康系統可能會出現衰退而需要工作環境系統作出一些改動，讓年長僱員能適應工作上的要求。而年長僱員的其他健康系統仍然保持良好的狀態，企業的工作環境系統亦應作出配合，讓年長僱員發揮所長。
- 1.3 是次研究發現年長僱員的健康系統受眾多因素所影響，同齡年長僱員的健康狀態差異極大；而不同企業的工作環境系統的差異性亦然，故企業為長者建立健康和安全的 workplace 時具體分析其所聘用年長僱員的健康系統和企業的工作環境系統及兩者的調適狀況，並採取相應的介行動，

⁶生命歷程源自生態觀點 (ecological perspective)，關注個別社會成員的個體與環境之互動過程。對年長人士而言，他們的健康包括職業健康受其現時及以往生命歷程的環境遭遇及個人行動等因素綜合互動而成，亦對未來健康產生影響。(Germain & Gitterman, 1996, Stein & Morits, 1999)

使年長僱員的健康系統和企業的工作環境系統達至相適 (person & environment fit) 的狀況。外國研究指出年長僱員的功能能力 (functional capacity) 與工作要求 (Work demands) 是否相配是決定他們工作適能 (fitness to work) 和職業安全健康狀態的主要因素 (Chan, Tan & Kon, 2000)。

2. 職業傷病意外及死亡的成因分析

2.1 從職業健康的角度來說，職業傷病的成因包括環境危害因素和個人危害因素兩部分。是次研究的問卷調查和個案資料都發現，不健康和安全工作環境如不安全的工作環境、工作制度及工作文化等和個人欠缺健康和安全的意識如知識、觀念和行為均會為僱員帶來物理性、生物性、化學性、生物機械性和心理性的危害，從而導致職業傷病意外和死亡 (圖 II)。是次研究發現年長僱員與其他僱員一樣，面對同樣的職業傷病的風險因素。所不同的是，歲月增長一方面增強年長僱員工作和解決問題的能力，另一方面他們的健康狀態或多或少會減弱。因此，若僱主和管理階層能夠按年長僱員個別化的狀態而相應改進員工個人健康系統和工作環境系統，則能夠既促進年長僱員的健康和福祉，更能保存一批穩定、經驗豐富、工作態度良好及具生產能力的年長僱員，有助機構業務發展。

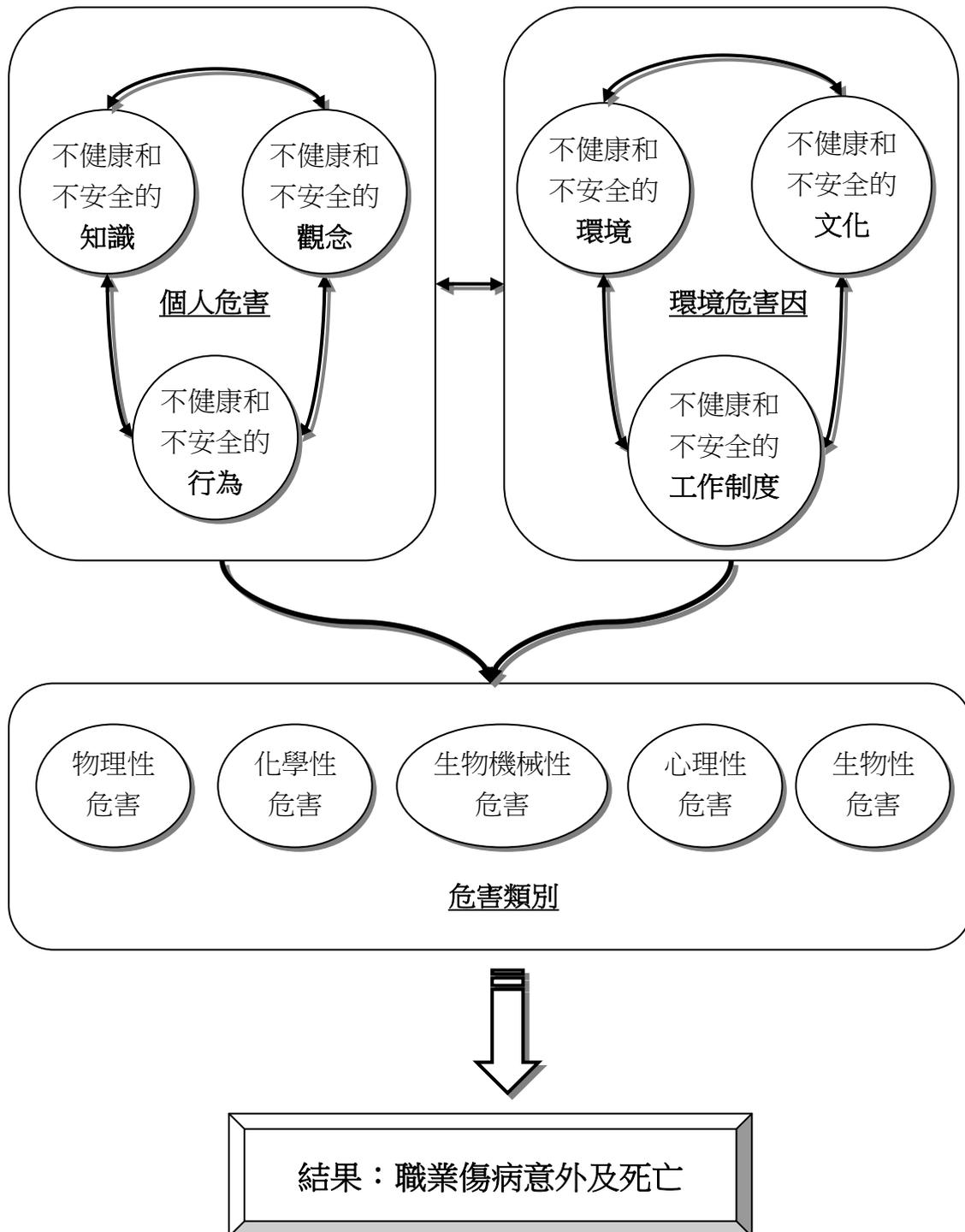


圖 II：職業傷病意外及死亡的成因分析

3. 促進年長僱員職業安全健康的政策、管理制度和策略

3.1 綜合外國及本地的實踐經驗，本顧問團歸納一套促進年長僱員職業安全健康的政策、管理制度和策略，以滿足年長僱員健康和安全的各種需要（圖 III）。該促進年長僱員職業安全健康的政策、管理制度和策略的具體內容如下：

- 1/ 訂立僱員為本的職業安全健康政策
- 2/ 建立以僱員為本職業安全健康管理制
- 3/ 從改善工作環境因素入手
 - i/ 改善工作環境和條件
 - ii/ 提升對年長僱員的醒覺
- 4/ 從改善年長僱員個人因素入手
 - i/ 職業安全健康訓練和教育
 - ii/ 健康推廣
 - iii/ 推動年長僱員參與促進職業安全健康

(Rantanen and Fedotov, 1998; Commonwealth of Australia, 2003; Faculty of Occupational Medicine, 2004; Kowaski-Trakofler et al, 2005 ; Alberta, Human Resources & Employment , 2006 ; Australian Government, Jobwise , 2008; Wong, 2009)

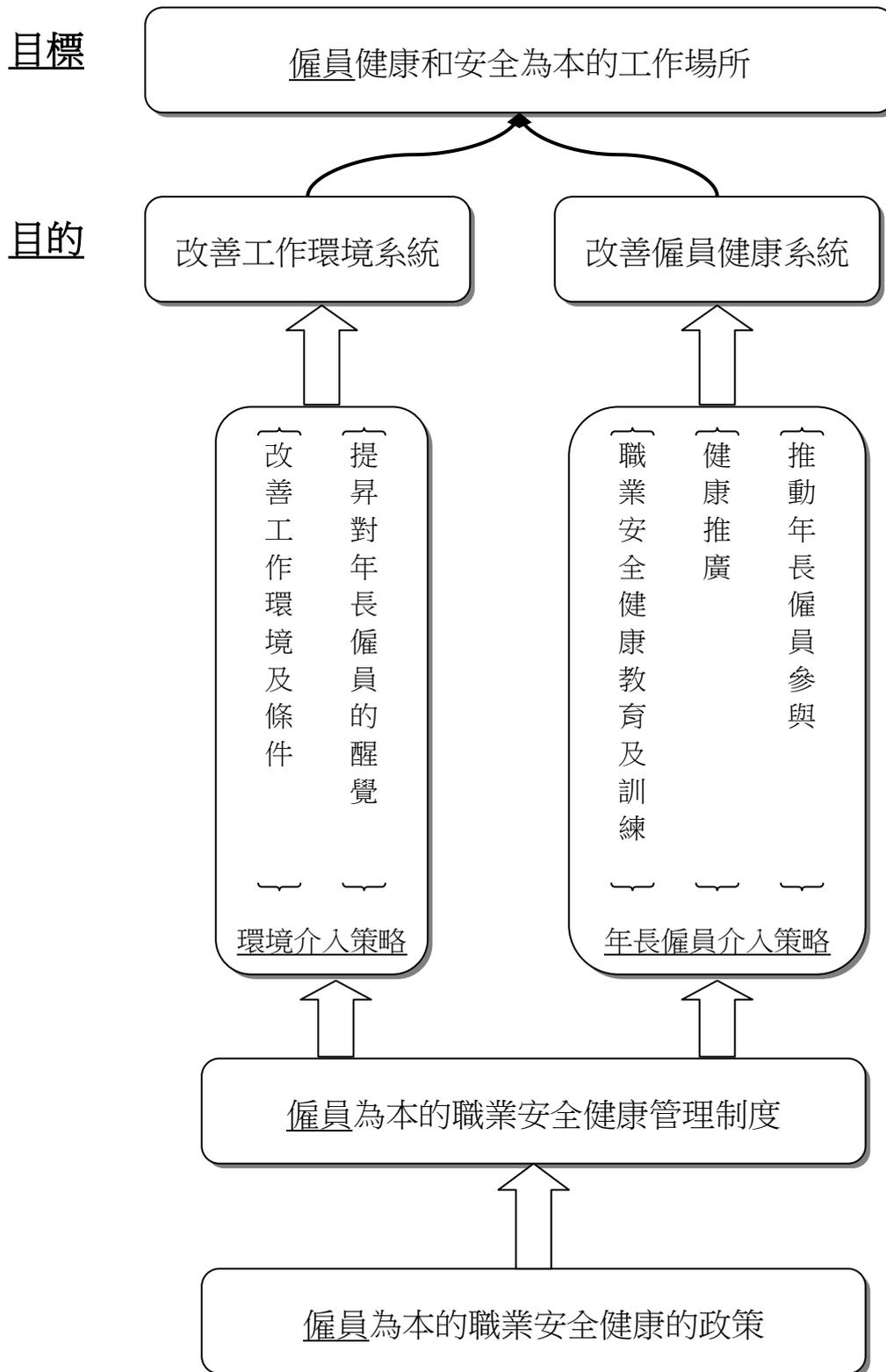


圖 III：促進年長僱員職業安全健康的政策、管理制度和策略

3.2 事實上，僱主和管理階層面對年長僱員常遇到的職業傷病危害因素時，可按年長僱員個別化的健康狀態和工作環境系統特有的狀況而制訂和發展許多有效的職業安全健康策略和工作手法。

3.2.1 訂立僱員為本的職業安全健康政策

一個機構若要訂立良好的以僱員為本的職業安全健康政策，應該要符合香港職業安全健康法規的規範。

根據香港職業安全健康法例的規定，僱主和僱員都要履行一般性的職業安全健康責任

僱主的責任：在合理可行的情況下，確保僱員在工作時的安全及健康，包括：

- i/ 提供及維持安全的作業裝置及工作系統
- ii/ 妥善使用、處理、貯存及運載有關的作業裝置或物質
- iii/ 提供充足的資料、指導、訓練及監督予員工，以達至職業安全健康的要求
- iv/ 提供及維持安全進出工作地點的途徑
- v/ 提供及維持安全及健康的工作環境

如僱主沒有遵守《職業安全及健康條例》的一般性責任即屬違法，一經定罪，最高可被判罰港幣二十萬元及監禁十二個月。

此外，僱員也要遵守僱員的一般責任，包括在合理可行範圍內，

- i/ 照顧自己及其他人的安全和健康及
- ii/ 與僱主合作，協助僱主遵守有關的安全規則。

僱員若蓄意違反一般性責任，最高可被判罰港幣五萬元及監禁六個月。

由於年長僱員擁有僱員身份，所以僱主和年長僱員均需履行《職業安全及健康條例》的一般性責任。

此外，香港社會和企業應從積極老年 (Active Aging) 及人

力資源發展 (Human Capital Development) 的角度來發展以僱員為本的職業安全健康政策，藉以肯定和善用年長僱員的優點和能力，使其成為企業機構寶貴的人力資源，為企業的發展作出貢獻。

因此，無論從法律的角度、積極老年、職業安全健康，還是生產效率的角度，香港的企業都應該制訂切合機構和僱員，特別是年長僱員需要的職業安全健康政策。

僱員為本的職業安全健康政策應強調年長僱員對企業的重要性；企業特別是管理階層對支持年長僱員繼續工作的承諾和行動。

總的來說，企業的管理高層若能主動制訂年長僱員友善的職業安全健康政策，則有助動員整間機構各階層的員工關注及採取積極的行動，來建立以僱員為本的職業安全健康的工作環境和氛圍。

3.2.2 建立以僱員為本的職業安全健康管理制度

僱主若要改善職業安全健康，首先要建立以僱員為本的職業安全健康管理制度。如前所述，職場危害是不分年齡的，均會影響所有僱員的安全和健康。因此，年長僱員對職業安全健康的要求和其他僱員並無分別。唯一需要特別注意的有些職場危害可能會加重年長僱員的危險，而年長僱員的身體功能上的改變也令他們較易受到特定職場危害的傷害。

因此，一個有效的以僱員為本的職業安全健康管理制度應該在通用職業安全健康管理制度內特別留意去除和消滅那些會較易和加重年長僱員受傷或致病的職場危害和增強年長僱員保障自身職業安全健康的意識和能力，從而把年長僱員與工作環境保持在良好的互動和調適狀態。

一般而言，僱員為本的職業安全健康管理制度應包括以下 14 個元素⁷：

⁷根據 1999 年通過和 2002 年實施的工廠及工業經營（安全管理）規例，規定有關的工業經營承建商或東主須實施一個包含 14 個指定元素的安全管理制度。而這 14 個元素是一套安全管理制度的基本要素，亦適用於其他企業東主。所以僱員為本的職業安全健康管理制度也應包括這 14 個元素在內。

編號	職業安全健康管理制度的元素
a.	訂立明確的僱員為本的職業安全健康政策，承諾企業東主會致力推動工作時的安全及健康，特別是年長僱員的職業安全及健康。
b.	設立實踐上述承諾的組織架構。
c.	提供安全訓練予僱員，特別是年長僱員，使他們具備安全工作的知識。
d.	設立內部安全規則，指示如何達致安全管理目標。
e.	建立視察計劃，藉以找出危險情況，並定期或在適當時間對上述危險情況作出補救。
f.	設立計劃，藉以找出僱員，特別是年長僱員可能遇到的危險及確定該等危險對他們的危害。該計劃亦應提供適合的個人防護裝備，作為在工程控制的方法不可行的情況下的最終解決辦法。
g.	調查意外或事故的成因，並發展即時應變安排，防止意外或事故再次發生。
h.	作出緊急情況的應變準備，發展、傳達和執行應變計劃，藉此有效管理緊急情況。
i.	評核、挑選及管控次承建商，以確保次承建商完全知悉其安全責任並實際履行該等責任。
j.	成立有年長僱員參與的職業安全健康委員會，藉探討、建議和檢討有關年長僱員職安健的措施，達至改善工作時的安全及健康。
k.	評核與工作有關或潛在的危險，並發展安全程序。
l.	提高、發展和維持在工作場所內的安全和健康意識。
m.	在僱員，特別是年長僱員面對任何惡劣工作環境之前，建立控制意外及消除危害的計劃。
n.	設立健康保障計劃，使僱員特別是年長僱員無須遭受職業健康方面的危害。

3.2.3 從改善工作環境因素入手

為了有效促進僱員特別是年長僱員的健康和安全，最有效的是去除工作環境的有害因素和改善工作中健康和環境的因素。其中包括：

- i/ 改善工作環境和條件；
- ii/ 提升對年長僱員的醒覺。

i/ 改善工作環境和條件

從職業安全健康的角度來看，改善工作環境和條件是最有效預防職業傷病意外的方法。一般來說，所有的職業危險均可以預防的。而預防工作危險的一般原則與方法包括：危險識別、危害消除和控制⁸。

因此，企業在改善工作環境和條件以保障僱員的健康和安全的過程中，應遵守上述預防工作危險的一般原則與方法。對於年長僱員而言，管理階層若能改變以下的工作環境和條件，則能更有效地保障他們的健康和安全。其中包括：

a.	提供職業健康服務	識別危害、評估能力和需要、制訂介入策略及提供預防、治療及康復服務
b.	改善工作的實質環境	確保良好的燈光照明及減少刺眼的強光及提供清晰可見與工作相關的資訊
		減低工作噪音量
		杜絕引致滑倒、絆倒和跌倒的危害
		減少於極端溫度下工作
c.	改進事工的設計	減低對體能的負荷和工作姿勢的要求
		增加年長僱員在工作生產過程的自主度
		避免過度的工作速度、生產目標和工作量

⁸ 一般而言，預防工作危險的一般原則影響其方法。預防工作危險的一般原則包括危險識別、危害消除和控制。識別危害的一般方法包括 1/提供定期的環境監察；2/為員工提供入職前和在職期間的醫療監測；3/職業安全健康的環境檢查和視察；4/職業意外事故及傷病死亡個案的調查及 5/僱員的參與和舉報。而消除和控制危害的一般原則包括 1. 工程控制，其一般方法有 1/徹底消除危害；2/改變危險工序；3/改用較安全的替代物；4/隔離職業危害；及 5/良好的通風系統；2. 行政控制，其一般方法有 1/使用較安全的工序；2/容許工作間歇小休；3/使用工作輪調以減接觸危險工序的時間；4/ 改變工作模式；5/提供合適的工具；6/定期維修保養器具；7/提供充足的訓練；8/緊急應變措施；3. 個人防護工具，其一般方法有 1/提供質量好的個人防護工具；2/ 採取有效措施如提供訓練，確保僱員正確使用、貯存和保養個人防護工具；3/為個人防護工具提供足夠貯存和保養的地方和條件。

d.	改善工作組織和設計	改善工作時間表和安排，盡量避免通宵、輪班及長時間工作和容許彈性休息時間
		給與足夠的時間、空間和支持來適應工作的變動
		提供彈性工作的條件和任聘安排
e.	提供個人保護或適應性輔助工具	提供、貯存、保養、維修和正確使用個人保護或適應性輔助工具

a/ 提供職業健康服務

要確保年長僱員與工作環境保持在良好的互動和調適狀態，專業的職業健康服務不能缺少。一般來說，職業健康服務能夠透過以下工作來保障年長僱員的健康和安全：

- 為從事特定職業的年長僱員提供入職和在職定期職業健康檢查和醫療監察；
- 工作場所的環境監測和風險評估；
- 為年長僱員提供工作能力檢討、工作分析、職業技能評估、工作指導、工作配對及安置；
- 提供健康包括職業安全健康教育推廣；
- 提供藥物治療、護理及復康服務；
- 職安健輔導與教育；
- 為受傷僱員進行的適當工作安置前評估及有效檢測系統；
- 發展跨專業職安健服務隊以提供持續支援與跟進(尤其在中小企)。

b/ 改善工作的實質環境 (Physical Environment)

針對年長僱員生理健康可能出現的衰退，企業可以透過改善工作的實質環境，保持工作場所的環境於良好狀態，從而保障他們的職業安全健康及保持工作效率。以下是一些針對年長僱員的健康狀況而需要改善工作實質環境的建議：

- 確保良好的燈光照明及減少刺眼的强光及提供清晰可見與工作相關的資訊：-

年長僱員的視力會隨著年齡而減弱，造成工作上尤其對於精細、文書和電腦工作的困難。一般及與工作相關的照明必需良好以促進視覺適應如提供按工作需要可調較的燈光；提供足夠和充足的廠房和工作燈光照明等。此外，年長僱員很易受刺眼强光的影響。有效防止刺眼强光影響視力的措施包括設置有效的護罩，減少光源直接照射眼睛；調較反光物件表面的位置，以減少光綫的反射；增加一般光綫的亮度；安裝不同的光源以減少强光；提供間接的燈光以避免強烈反差的光度等。

此外，管理階層有需要改進工作環境內與工作相關的資訊，如使用較大的海報、告示、標籤、圖表、路標、熒幕和字體及背景顏色有清晰的對比和反差，讓年長僱員清楚閱讀，以減少犯錯和發生意外的機會。

- 減低工作噪音量：-

年齡增長會令年長僱員的聽力下降。身處於高噪音環境下工作的年長僱員更受聽力下降之苦。因此，減低工作環境的噪音很重要。有效的辦法包括改用較寧靜的機器、設置隔音罩、增加吸音物料及經常維修機器等。

- 杜絕引致滑倒、絆倒和跌倒的危害：-

年長僱員因肌能和關節活動之改變而較易滑倒、絆倒和跌倒而受損。在工作環境中增加防滑地面；平整不平地面；適當地建設及標識臺階、層級和地表；提供安全爬梯及臺階；安裝防墮阻擋物；良好的工場管理、安排妥善設備及工具的存放和減少雜物亂放及在主要通道加強燈光照明都是有效杜絕年長僱員滑倒、絆倒和跌倒受傷的方法。

- 減少於極端溫度環境下工作：-

年長僱員較難適應在極端溫度環境下特別是在酷熱和烈日下工作。因此，容許在暴曬和高溫下工作的年長僱員有足夠的小休、飲水、防曬淺色寬鬆通爽衣物和遮蔭物等，編排工作於日間較清涼的時間或較清涼的地方，和借助機械進行工作以減少體力勞動等皆能有效避免暴曬和高溫下工作的年長僱員中暑和受傷。

對於寒冷的工作環境，管理階層可透過調節溫度、提供禦寒衣物、和減少暴露低溫環境工作的時間及提供足夠休息的方法避免年長僱員凍傷和受寒。

- c/ 改進事工的設計

雖然年長僱員的健康和工作能力因人而異，但是負荷量大、對工作體位極端要求、資訊難辨、自主度低和工作速度高的事工設計不僅讓年長僱員難以適應，也使他們易受職業傷病的傷害。因此，改進事工的設計有助促進他們的職業健康和保持工作表現。以下是一些改進事工的設計的可行方法：

- 減低對體能的負荷和工作姿勢的要求：-

隨著年齡增長，年長僱員的身體負荷能力便會減弱。因此，從事高負荷量的年長僱員要相應減低體能工作的負荷量，直至身體的負荷能力能夠應付為止，才可避免工作受傷的機會。以下是一些有效的辦法：

- ⊕ 入職前和定期評估年長僱員的體能並設計與其體能相適應的工作量；
- ⊕ 減低要提舉貨物的體積和重量；
- ⊕ 使用較小的容器載物；
- ⊕ 提供機械、動力起重及搬運工具，以協助提舉和搬運貨物；
- ⊕ 安排足夠的員工搬運，以避免員工獨力搬運重物而受傷；

- ⊕ 改善物件擺放位置，如重物放在層架低層或較少容器盛物，以減搬重物之機會；
- ⊕ 安排輪替作業，減少超負荷量而受傷。

此外，年長僱員由於肌能和關節活動之改變，所以在工作時若長期處於極端的工作姿勢和體位，便會很容易疲勞、受傷及影響工作表現。以下是一些改進事工的設計以減低對年長僱員工作姿勢的要求常用的策略：

- ⊕ 入職前和定期評估年長僱員的工作姿勢和體位，並設計適合的工作要求及改進訓練；
 - ⊕ 定期檢討及改善工作系統和程序設計，如將工序簡化或重組，盡可能避免或減少長時間重複而急速使用手腕的動作；
 - ⊕ 設計符合人體工效的工作站、工具及器材如提供易於抓緊物件的手套及容易轉動及開啓的閥和容器的蓋子；提供長柄工具以減少彎曲工作之機會；
 - ⊕ 減少需要年長僱員處於極端、固定及靜止體位和姿勢的工作和工序如限制過肩和過頭的工作及避免震動的工作；
 - ⊕ 在維修、更新和更換儀器時考慮年長僱員的需要；
 - ⊕ 需要長期站立工作的年長僱員提供站坐皆宜的凳子，讓其小憩休息；
 - ⊕ 需要長期坐著的年長僱員提供可調較體位及支撐背部的工作檯椅；
 - ⊕ 讓長期處於極端及固定工作姿勢的年長僱員做可轉換姿勢的工作、中段短而頻密的小休、運動和走動；
 - ⊕ 安排年長僱員輪流進行不同類型的工作和崗位，減少勞損的機會；
 - ⊕ 安排醫療、復康及其他支援性的服務給患上職業性勞損的僱員，並根據醫生的建議配合安排輕工或縮短員工返工時間。
- 增加年長僱員在工作生產過程的自主度：-

如前文所述，年長僱員的健康狀態和工作能力是個別

化的。加上年長僱員隨著人生和工作閱歷增長而強化了自身工作和解決問題的能力，他們有需要和能力去參與和決定工作的生產過程、方式和目標，以應付因年齡漸長而產生工作速度減慢的問題及適應工作量的要求、增加員工的工作滿足感及減少因工受傷患病的風險。

管理階層可用以下方法增加年長僱員在工作生產過程的自主度：

- ⊕ 與年長僱員共同設計工作目標、完成和評估方式；
- ⊕ 設定一些工作空間和範圍，讓年長僱員自主地策劃、進行和完成工作及解決工作上所遇到的困難；
- ⊕ 容許年長僱員可以參與檢討和改進工作生產的方式和過程；
- ⊕ 容許年長僱員可以按照自我的步伐完成工作；
- ⊕ 容許年長僱員可以自主地調節工作節奏和工作小休等方式以應付工作量的要求；
- ⊕ 容許年長僱員可以選擇彈性的任聘方式以應付工作量的要求。

- 避免過度的工作速度、生產目標和工作量：-

長時間持續高速的工作速率、過度的工作量和高生產指標會令僱員特別心血管功能減弱的年長僱員處於極度緊張的工作狀態，容易身心過勞、工作壓力增加及受傷。不過，年長僱員的工作質量勝於年輕僱員，能夠補償工作速率的不足。縱是如此，管理階層有必要考慮年長僱員認知及體能上的限制，如腦部機能、專注力、記憶力、操作靈敏度和反應等因素而為年長僱員訂立合理的工作速度，並適當調整工作量、工作速度和生產指標及容許年長僱員在工作期間彈性地小休，使之切合年長僱員的身心狀態。

d/ 改善工作的設計

- 改善工作時間表和安排，避免通宵、輪班及長時間

工作和容許彈性休息時間：-

年長僱員由於體力下降，因而較難適應通宵、輪班及長時間工作。不少研究顯示輪班及長時間工作可以引致心理、生理、社交生活及安全上的問題如生理節奏紊亂、易患上心血管、消化及腸胃等毛病；社交生活被干擾；工作疲勞而減低工作效率及警覺性減弱而增加發生工業意外的機會。由於年長僱員大腦的生理性老化而影響睡眠和較難適應輪班工作，故應盡量避免或減少強制的通宵或輪班工作。如要通宵或輪班工作，則應採取一些措施如減少輪班時間的長度、提供彈性和較短的工作時間和避免夜班輪更的年長僱員單獨工作，以減少對年長僱員睡眠規律的影響。

因此，工作上避免長時間工作及設立彈性休息時間，讓年長僱員可按實際身體需要來恢復體力和應付工作的要求，是對勞資雙方均有利的安排。

● 給與足夠的時間、空間和支持來適應工作的變動:-

一般來說，年長僱員對工作上的改變如新工作知識、新技術、新工種、新工作程序及新器材和工具的學習和操作，都需要較多的時間來適應。管理階層可透過以下的方法協助年長僱員適應工作上的變動：

- ⊕ 清楚解釋工作變動的原因、內容和影響；
- ⊕ 強調工作變動對企業和僱員特別是年長僱員的好處和價值；
- ⊕ 清楚解釋工作變動後，年長僱員需要掌握的知識和技巧；
- ⊕ 給予足夠、具體和清晰的指導如何適應改變；
- ⊕ 給與年長僱員足夠的時間和支援去適應新工作的要求；
- ⊕ 採用循序漸進的方式，按年長僱員的體能增加工作量和適應新工作的要求；
- ⊕ 聆聽年長僱員對工作變動的意見和要求，適當地調節變動之步伐、方向、內容和要求。

- 提供彈性的工作條件和任聘安排：-

年長僱員的健康狀態因人而異。傳統固定和僵化的上班模式如每天八小時工作及長工制並不符合年長僱員的能力、需要和期望。反之，彈性的工作條件和任聘安排如彈性上班時間、兼職工作、延長假期及與人分担工作等能夠讓年長僱員應付工作要求、平衡工作和個人生活及減低年長僱員受傷的機會。提供彈性的工作條件和任聘安排對從事高勞動量工作的年長僱員的健康和工作表現尤其有幫助。

e/ 提供個人保護及或適應性輔助工具

針對工作環境的有害因素及年長僱員健康和工作能力可能出現的衰退，為年長僱員提供個人保護或適應性輔助工具，如防滑鞋及放大鏡等，有助於減少他們因工受傷或不適的風險。可是，要讓個人保護或適應性輔助工具能夠發揮真正的效果，管理階層必需要做到以下各點：

- 評估工作環境的有害狀況及年長僱員健康和工作能力不足之處，按其實際需要來揀選、設計及配對適當個人保護或適應性輔助工具；
- 提供足夠和質量良好的個人防護工具或適應性輔助工具；
- 定時維修及保養個人防護工具或適應性輔助工具，使其保持良好的狀態；
- 為個人防護工具或適應性輔助工具提供足夠貯存的空間；
- 採取有效措施，確保年長僱員正確使用個人防護工具或適應性輔助工具；及
- 訓練僱員正確使用、貯存和保養個人防護工具或適應性輔助工具。

ii/ 提升企業各階層對年長僱員價值的醒覺

為了營造年長友善的工作環境和減少在工作環境中的年齡

歧視，僱主和管理階層應該致力提升機構內對年長僱員價值的醒覺。若僱主和管理階層對年長僱員的價值、健康和工作能力持正面的態度，則有利於在企業內營造一個正面和積極接納年長僱員的氛圍。以下是一些值得嘗試的方法：

- 向企業內各階層宣傳年長僱員的能力、優點和價值；
- 安排公司的主管參加僱員高齡化的健康和工作能力有關的課程；
- 向所有員工發放老化及積極老年的資訊；
- 向員工宣傳聘用和保留年長僱員的價值；
- 安排年長僱員擔任良師益友如把技術轉移給年青僱員，以顯示年長僱員的工作能力及提高年長僱員的士氣及專長；
- 舉辦社交活動如跨代的活動，鼓勵年長僱員和其他僱員的共融；
- 與僱員溝通和討論年長僱員所遇到的職業安全健康的問題；
- 與員工分享促進年長僱員的職業安全健康的成功經驗；
- 鼓勵員工對如何改進年長僱員的工作環境和條件提出建議，如建立最佳實踐標準；
- 建立及維繫同工間互相支援的系統。

3.2.4 從改善年長僱員個人因素入手

除了改善年長僱員的工作環境外，企業也可透過年長僱員個人因素入手來確保他們的職業安全健康。以下是一些介入的方法：

- i/ 職業安全健康訓練和教育；
- ii/ 健康推廣；
- iii/ 推動年長僱員參與促進職業安全健康。

i/ 職業安全健康訓練和教育

年長僱員的健康和安全培訓工作目標是提升年長僱員的職業安全健康意識，即增加年長僱員的職業安全健康正面的知識、觀念和行為及減少其不安全和健康的知識、觀念和

行為，從而令他們有效地應付工作所需及減少因工受傷。針對年長僱員的學習能力和模式，為他們進行職業安全健康訓練和教育時可考慮以下的方法和技巧：

應注意以下各項如上文所述年長僱員的需要。當他們學習到新的工作程序和技巧，便會好好地實踐，故犯錯的機會較少。由於許多年長僱員是成年人，學習模式與年青人並不相同；加上，年長僱員很久沒有上課受訓，所以訓練他們時應該要有一定的技巧：

- (a) 清楚解釋參加理由，以獲得他們的認同；
- (b) 職業安全健康訓練和教育的方法要簡潔和清晰；
- (c) 避免同一時間提供過多的職業安全健康的資訊，以便吸收；
- (d) 給與多些時間去學習、吸收、練習和實踐所學的職業安全健康的知識和技巧；
- (e) 容許年長僱員按步就班和按自己步伐的學習方式吸收職業安全健康的知識和技巧；
- (f) 職業安全健康教材的設計要適應年長僱員的視力；
- (g) 提供友善、支持性和經驗性的學習環境如以小組形式、角色扮演、個案研習和連繫過往的經驗於學習內容之中；
- (h) 與職業安全健康相關的工作程序、練習和指引不要經常改變，讓年長僱員容易掌握和跟從；
- (i) 對年長僱員的職業安全健康學習和實踐表現多加回饋和稱讚；
- (j) 考慮由年齡相若的同工教育、指導和示範職業安全健康的實踐，以加強說服力和年長僱員的學習動機。

ii/ 健康推廣

健康的年長僱員，不僅令他們保持良好的工作狀態，更令他們較難患上職業傷病。健康的生活方式如適當運動、均衡營養、充足睡眠和作息定時等都能有效地保持年長僱員良好的健康和體質。因此，管理階層應積極鼓勵所有僱員特別是年長僱員保持健康的生活方式，計劃專題包括：

- (a) 定期舉辦健康推廣活動；

- (b) 鼓勵員工參加健體活動
- (c) 安排定期的健康檢查；
- (d) 給予戒煙的援助；
- (e) 提供流感疫苗注射；
- (f) 平衡和健康的生活模式；
- (g) 壓力管理；
- (h) 健康的日常飲食；
- (i) 防止吸煙、飲酒與毒品；
- (j) 舉辦有益心理社交的活動如減壓工作坊及聯誼活動。

iii/ 推動年長僱員參與促進職業安全健康

由於年長僱員最了解自身健康、安全和福祉的需要，所以年長僱員的參與促進職業安全健康是不可少的。事實上，年長僱員參與推動職業安全健康的好處很多，包括：

- (a) 令管理階層對年長僱員的心態和行為更為瞭解；
- (b) 消除或減輕年長僱員的對職業安全及健康的抗拒心理；
- (c) 共同制定的職業安全及健康政策及措施等較易獲得年長僱員的認同及合作；
- (d) 集思廣益，制訂更切實際的改善職業安全及健康的方案。

年長僱員參與推動職業安全健康的方法有很多，如

- (a) 容許年長僱員擔任職業安全健康代表；
- (b) 選舉年長僱員參加工間的職業安全及健康委員會；
- (c) 鼓勵年長僱員參與工間的安全及健康巡查、意外調查，並提出改善意見；
- (d) 鼓勵年長僱員與其他僱員分享職業安全健康的經驗。

3.3 總括而言，本顧問團所倡議的一套促進年長僱員職業安全健康的政策、管理制度和策略，是建基於是次顧問研究過程中發現年長僱員的健康系統和企業的工作環境系統這兩個系統在互動過程中所產生的職業性危害因素是導致年長僱員職業傷病意外的主要因素。因此，企業為年長僱員制

訂的職業安全健康的政策和管理制度和策略應該針對年長僱員的個人健康系統和企業的工作環境系統，包括強化這兩個系統中有利促進成年長僱員的職業安全健康的條件和因素，及去除有碍成年長僱員的職業安全健康的不利條件和因素，使年長僱員的健康系統和企業的工作環境系統均處於良好及相適的狀態。