

## 政府對香港衛聽聯會所提意見作出的回應

### 總體回應

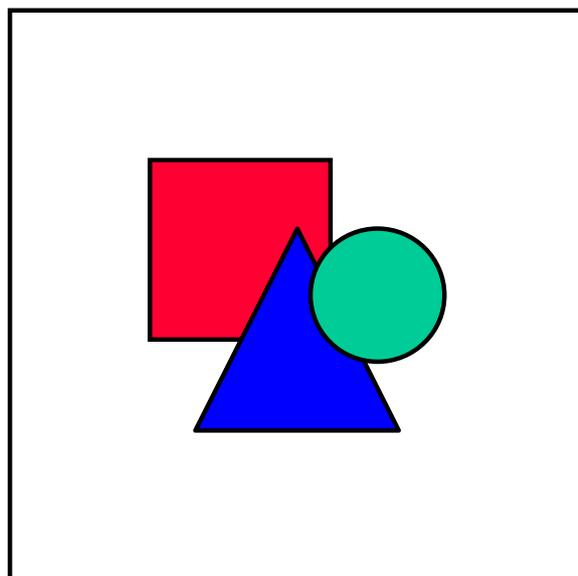
擬議的《工廠及工業經營(身體檢查)規例》旨在盡早查出工人身體吸入危害性物質或患上法例所列明的其他職業病，特別是潛伏期較長的職業病。有關工人一旦知悉本身的健康問題是與工作有關，應立即接受治療，直至他們適合再度工作，而其後亦須採取適當的措施，例如使用個人防護設備，預防疾病復發。此舉可預防疾病進一步惡化至影響工人的就業能力。

在驗出職業病後，指定醫生須根據現行法例通知勞工處處長；處長會就事件進行調查、向有關東主提供關於預防和控制措施的意見，以及在適當時採取執法行動。

聯會擔心東主可能會以身體檢查的結果為藉口，對那些被斷定在體格上不適宜工作或只適宜在有限制的情況下工作的工人，提出減薪或解僱。這項意見備悉。不過，就職業性失聰而言，定期進行身體檢查的目的，是盡早查出工人聽覺受損的情況，從而加強預防和管制措施，以免他們的聽覺進一步受損。單憑工人患上職業性失聰這個理由，不大可能在醫學上判定患者永久不宜擔任涉及高噪音工序的工作。如患者為年青工人，有適當地使用聽覺保護器，但其聽力仍在短時間內明顯受損，或許可列作例外情況處理。不過，東主如以工人聽覺受損為理由，把那些仍有十足能力擔任有關工作的工人解僱，可能會觸犯《殘疾歧視條例》的規定。

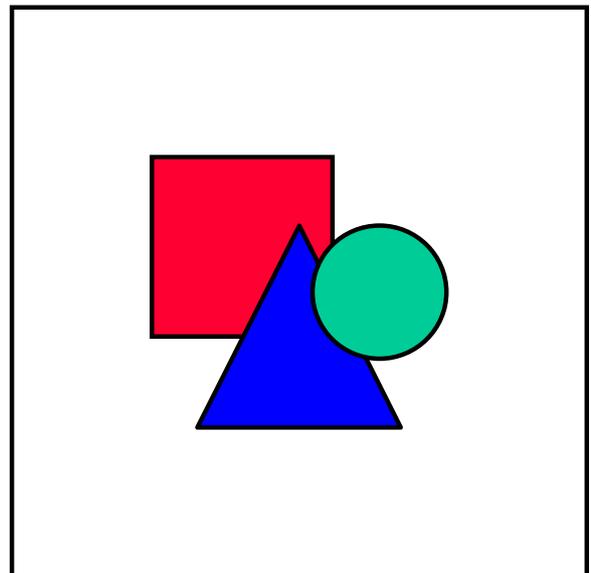
### 對有關建議的回應

1. 上訴委員會的職責，是覆檢指定醫生所提出的建議。由於需要考慮的事項純屬醫學性質，與僱傭問題無關，因此我們認



為，擬議的成員人數(即只有三名醫生)是恰當的。至於與僱傭或殘疾歧視有關的問題，可分別轉介法庭或平等機會委員會處理。

2. 勞工處在接獲職業性失聰個案的通知後，會着手展開調查，並就噪音消減措施向有關東主提供意見，以及視乎情況需要，根據《工廠及工業(工作噪音)規例》採取執法行動。至於把保費率與個別僱主在職安方面的表現掛鈎的建議，則屬保險業的定價策略，須由保險業自行考慮。
3. 倘若一名工人被斷定在體格上不適宜受僱於某種特定職業，可獲重行調派至另一個工作崗位。這種調職安排可能會引致工資調整，但這並不是必然的，須視乎工人的經驗和技能以及有沒有合適的工作而定。關於這方面，從勞資關係的角度而言，工人和僱主雙方就調職安排達成協議是極其重要的。當局會推廣良好的管理手法，建議僱主盡可能作出調職安排，而關懷員工的僱主亦大多會這樣做。工人如因未能獲安排調職以致陷入經濟困境，可向社會福利署申請社會保障援助。
4. 勞工處會向東主建議採取哪些噪音消減措施預防職業性失聰。至於有建議設立一項特別的基金，以協助小型機構的東主改善工作環境，據我們了解，職業安全健康局正準備參照日本和韓國的模式，推行一項試驗計劃，透過提供某種形式的財務優惠，協助中小型機構落實改善工作場地的安全和健康的措施。
5. 《工廠及工業經營(工作噪音)規例》第 3(2)條訂明，倘若工作有顯著改變，或東主有理由相信先前進行的噪音評估不再足以達致原來的目的，則東主須確保再次作出噪音評估。身體



檢查的結果當然亦是再次作出噪音評估的考慮因素之一。關於這方面，政府認為現行規例已納入擬議的機制，即載明噪音評估的需要和次數須視乎身體檢查的結果而定。因此，該項條文無須作出修訂。

