

**有關職業安全及健康的規例
小組委員會**

**各團體就擬議的《工廠及工業經營(身體檢查)規例》
第12條的建議修正案所提意見書的摘要**

<u>團體／文件編號</u>	<u>意見</u>
1. 建造業訓練局 [CB(2)1497/99-00(01)號文件]	—— <u>不反對</u> 增訂擬議的第12(3)條。
2. 香港職業及環境衛生學會 [CB(2)1497/99-00(02)號文件]	—— <u>提出</u> 把建議併入良好管理措施的指南，因為這項建議與僱傭條件有較大關係。
3. 職業性失聰補償管理局 [CB(2)1497/99-00(03)號文件]	—— <u>建議</u> 勞工處發出《工作守則》，就處理僱員在身體檢查後暫停受僱的事宜提供指導。管理局預計擬議的第12(3)條在實行方面會有實際和執法的困難。
4. 香港社會醫學學院 [CB(2)1497/99-00(04)號文件]	—— 鑑於實施一項立法規定(如擬議的第12(3)條)會有困難， <u>建議</u> 勞工處就調職安排制定指南；及 —— 由於消除工作地方的危害性物質才是解決的方法，調職安排只是其中一種選擇。
5. 香港工業總會 [CB(2)1497/99-00(05)號文件]	—— 對於就工人的調職安排制定法要求的做法是否可行及可取，持 <u>強烈的保留態度</u> ，因為此項規定會令勞資雙方在訂定另一個職位(即使有此職位)的條款時關係緊張。

6. 香港職業安全衛生協會 [CB(2)1497/99-00(06)號文件]	<p>—— 雖然擬議的第12(3)條所傳達的訊息是僱主須為工人安排轉職，但由於並無訂明罰則，建議所訂明的責任會難以施行；</p> <p>—— <u>建議修訂該規例第12(2)條，使東主須採取措施，改善工作環境、工序及安全設備；及</u></p> <p>—— <u>建議修訂擬議的第12(3)條，若東主認為情況並非切實可行，僱員不會被暫停從事其原有職業。</u></p>
7. 香港僱主聯合會 [CB(2)1497/99-00(07)號文件]	<p>—— 調職安排可能導致出現更多勞資糾紛，並會加重僱主的負擔；</p> <p>—— 調職安排只有在自願和勞資雙方互相同意的情況下才實際可行；及</p> <p>—— <u>建議勞工處把該項建議併入有關最佳管理措施的指南。</u></p>
8. 香港建造商會 [CB(2)1497/99-00(08)號文件]	<p>—— <u>不同意擬議的第12(3)條，理由是：</u></p> <p>—— 可能沒有供調職的空缺；</p> <p>—— 有關工人從事新職對他及其同事可能有更大風險；及</p> <p>—— 調職的條款會導致勞資雙方有更多衝突。</p>
9. 新邨西醫協會	<p>—— 無意見。</p>

10. 香港中華總商會	—— 無意見。
11. 職業安全健康局	—— 無意見。
12. 勞工顧問委員會 [CB(2)1591/99-00(01)號文件]	—— 較可取的做法，是把擬議的第 12(3)條的調職安排併入由勞工處製備和刊印的指南；及 —— <u>建議由勞工處負責監察有關的情況。</u>
13. 香港城市大學專業進修學院 職安健舊生會	—— 同意修訂擬議的精神； —— 關注倘僱主與員發生糾紛可能引致的訴訟。

立法會秘書處
2000年4月7日