

對《工廠及工業經營（身體檢查）規例》  
的意見  
香港工人健康中心

政府終於將《工廠及工業經營（身體檢查）規例》提交立法會討論。全港僱員多年爭取政府立法，通過入職前和其後定期身體檢查，以保障僱員職業健康，終於前進了一步。

要保障僱員的職業健康，根本的方法是改善工作條件。從工作環境的設置；工作設備、原材物料的使用；工作程序的設計等方面，消除危險的職業因素，使工作者能在安全衛生的條件下工作，才能根本地保障職業健康。

然而，由於各種原因，本港各不同行業現時的工作環境、工作條件，仍不能避免地存在各種不同的有害職業因素，不同行業的工作者均面對各種不同的職業傷害。因而工傷職業病仍然高企。

面對如此現狀，我們只得不斷要求政府通過立法和執法，去提請和監督僱主為僱員設置一個安全衛生的工作環境，消除各種有害的職業因素。政府、僱主、僱員共同努力，共同建立理想的安全文化，最終達致職業安全和健康。

身體檢查，是上述條件未如理想之前，保障僱員職業健康的一個重要手段。

工作者要具備一定的身體條件，才能面對一些危險和傷害較大的有害職業因素，而有較好的應變能力和較強的耐受力。例如在輻射環境下工作的放射工作人員；在高壓下工作的潛水員和在含水層開挖隧道或豎井的工人；礦場、石場工人等，入職前的身體檢查非常重要。

不同身體條件的人，對不同工作的適應程度會不同。入職前的身體檢查，對委派合適的工作有很大幫助。

了解入職時的身體狀況，又是監測任職期間身體變化的一個基準。

接觸各種有害職業因素，身體自然會有變化。任職期間定期的身體檢查，可以在這些身體變化出現而幸未成病時及早發現，可以及時採取必要措施，使勞動者免受進一步傷害而成病；或在疾病早期及時發現，以達早期診斷、早期治療、提高和加速治療的效果。

入職前和及後定期的身體檢查，對工作者本人的保障顯然易見。

如果從為僱員分派合適工作提高勞動效率、減低工傷病假成本、提高僱員士氣等方面考察，對僱主同樣有利。

而從宏觀論，通過入職前和在職期間身體檢查資料的整理分析，對全港不同行業的職業健康情況將能進一步了解。只要統籌和計劃恰當，將會取得有價值的資料，提供給立法、設計、管理作有用的參考。

為此，政府終於決定立例，我們自然叫好。

然而，《規例》有不足之處，有違我們多年來要求立例保護僱員身體健康的原意。

一· 從《規例》規定的職業範圍看，《規例》只保護全港百分之三僱員。

眾所週知，本港現時勞動人口三百一十萬，而《規例》只要求 17 個職業的工人接受身體檢查，按勞工處估計只涵蓋十一萬名工人，即只佔全港僱員的百分之三，顯然極不足夠。

如果說《規例》首先保障「直接暴露在危險工序情況下的」僱員，《規例》亦不應只適用於工廠及工業經營。因為非工業僱員亦有「直接暴露在危險工序情況下」者。例如有毒化學品、致癌化學品、輻射、激光、噪音等，絕非只有工廠暨工業行業僱員才有接觸。如果說，立例程序先由高危工序開始，亦不應只界定工業行業，而應將所有行業的高危工序界定出來。

二．《規例》不但沒有追究僱主疏忽職業安全健康的責任，反而要僱員加倍承擔了僱主疏忽的惡果。

《規例》規定：「如一名工人接受身體檢查後，被發現不適宜從事某項特定的工作，他便須根據情況暫時或永久地終止該項工作。」《規例》又規定：「東主可以視乎情況，把在體格上不適合擔任某項特定工作的工人重行分配到其他工作崗位。如雙方不能就重行調配的安排達成協議，東主可以根據《僱傭條例》的條文和僱傭合約的條款，終止雙方的僱傭關係。」也就是說，僱員在定期身體檢查中，發現因有害的職業因素而引致健康出現問題，《規例》賦予僱主開除這一受害員工的權利，卻毫不追究僱主忽視職業安全健康，沒有設定安全健康工作環境引致僱員身體受害的責任。非常不合理地，受害者除了要承受因僱主疏忽而帶來肉體之痛苦外，還要為僱主的錯誤而失業。

三．對在工作中受有害職業因素傷害的僱員保障不足。

受害僱員面臨開除外，能得到甚麼補償？《規例》定明：「如他因有關的職業病／工傷而暫時或永久失去謀生能力，而他的工作性質是屬於在《僱員補償條例》、《肺塵埃沉著病（補償）條例》或《職業性失聰（補償）條例》下訂明的職業，他在符合現行準則的情況下，可以尋求補償。」

香港現時列入例須償的職業病只有區區四十七種，而按勞工處公佈每年統計的職業病不外 500 例左右，即根據現行三條補償條例，可以獲補償的職業病每年不過 500 人左右。沒有列明只有可獲賠償的職業病才可「終止雙方的僱傭關係」。可以預料，《規例》實行後，將有不少入職時身體檢查無問題，因定期身體檢查發現身體有問題，而被「終止雙方的僱傭關係」的僱員得不到補償，獲得補償者每年仍不外 500 人左右（假設以往診斷和統計正確）。

四．《規例》沒有擴闊對香港僱員的保障範圍，只增加對僱主的保障。

據上分析，如果以往本港對職業病的統計正確的話，每年可以獲得職業病補償而又可能面臨「終止雙方的僱傭關係」的僱員，在《規例》實行前每年約 500 左右。由於例須賠償職業病沒有增加，《規例》實行後可以獲得補償而又面臨「終止雙方的僱傭關係」的僱員也只能是每年 500 左右。《規例》實行前後對

本港僱員保障範圍並無擴大。而對僱主的保障就明顯了。首先是可以按規例選取身強力壯者聘用，然後是通過定期身體檢查，找出身體開始變壞者，及早「終止雙方的僱傭關係」，而不需承擔傷害員工身體健康的責任。

當然，理論上的保障是有的。《規例》就列明：「透過定期身體檢查，便可盡早發現職業病，因而可以及時進行治療和採取預防措施，以免對這些工人造成永久的健康損害。」當然，這些工人就要面對「終止雙方的僱傭關係」，有可能是永遠失業的危險。

我們認為：

一・《規例》應列為職業安全及健康條例之附例，所有行業的僱員均應接受入職前和在職期間定期的身體檢查，以保障全港僱員的職業健康。如果考慮《規例》先保障高危工序，則應從所有行業界定「直接暴露在危險下的工序」。

二・對入職前身體檢查發現身體有問題的人士，政府應建立有效機制，慎重考察其身體問題是否因以往工作造成影響，追究前僱主責任，並為該人士安排合適的工作，保證該人士免受歧視。

三・通過定期身體檢查，發現身體因在工作中接受有害職業因素影響而受損害之僱員，均應得到應有的補償。

四・應立例規定僱主不能開除，因有害的職業因素影響出現身體問題，根據現行法例暫時不可能獲得補償的僱員。如檢查鑑定該僱員仍能工作，僱主應在企業內安排合適的工作，直至受害者達退休年齡。

五・通過僱員定期身體檢查，發現僱員身體因有害職業因素傷害而出現身體問題的企業，應根據「職業安全及健康條例」追究僱主妄顧職業安全健康，對僱員疏於照顧的責任。

一九九九年七月