

政府對審議與職業安全及健康有關的規例的小組委員會
在一九九九年七月二十七日會議上
就《工廠及工業經營(身體檢查)規例》所提問題
作出的回應

- (a) 為何擬議規例沒有訂明在工人被發現身體狀況不適宜擔任目前職位時，其僱主有責任把該名工人重行調派至其他職位？

倘一名工人被發現身體狀況不適宜受聘於某種指定職業，僱主可把他重行調派至有關危害並不存在的另一個工作崗位。這種調職安排可能會導致工資和工作條件有所改變，並須視乎工人的經驗和技能，以及有沒有合適的工作而定。在這情況下，有關的工人和僱主必須就調職安排達成共同協議，一如所有其他涉及轉職的情況。不過，就法律而言，規定僱主須為其僱員安排工作，是不合理的，因為這類條文將難以強制執行。舉例來說，要確定是否有合適的工作，將會十分困難。此外，僱員對該份工作是否滿意，也會帶來不少問題。基於上述理由，政府認為，相比於為有關工人提供額外僱傭保障來說，倘在擬議規例內訂明僱主有責任把有關工人重行調派至其他職位，對僱傭雙方所帶來的問題，可能會更多。儘管如此，勞工處將會發出一份指引，指導僱主在遇有這類情況時應如何處理，以符合良好管理常規。

- (b) 將患有某程度或某類殘疾的工人暫停或終止受僱，是否違反《殘疾歧視條例》？

政府制訂擬議規例的首要考慮因素，是保障僱員的健康與安全。為了把強制身體檢查的範圍擴展至包括大約 195 000 名工作上須接觸危害性物質及物理介質的工人，以保障他們的安全與健康，政府認為擬議規例是一項必需的法例規定。根據擬議規例第 10 條，負責身體檢查的指定醫生只有在“認為為該僱員的健康及安全着想而有需要”的情況下，才可按照(a)、(b)、(c)或(d)款，就任何條件及限制或暫停受僱提出建議。

另一方面，《殘疾歧視條例》第 57(1)條為該條例第 III 及第 V 部的禁止條款訂立例外情況，使任何因遵守保護殘疾人士的法例規定而作出的作為，不受規限。因此，政府認為，按擬議規例所訂明的情況暫停或終止僱用殘疾人士，將不會違反《殘疾歧視條例》。

- (c) 有關規例可否就調解、復職和補償方面訂定與《殘疾歧視條例》相若的條文？

擬議規例第 13 條已詳細闡述有關的上訴程序，即向由兩名醫生和職業健康人員組成的上訴委員會提出上訴的途徑。有關工人如按上述程序提出上訴後仍感到受屈，他可以根據《殘疾歧視條例》第 VIII 部(特別是第 79 至 81 條)尋求協助，包括要求提供資料，以及要求有關方面作出調解或以其他方式提供協助。儘管《殘疾歧視條例》第 57(1)條已訂立例外情況，但該條例第 VIII 部仍然適用。因此，我們認為，擬議的規例毋須就調解、復職和補償方面訂定與《殘疾歧視條例》相若的條文。

- (d) 有關其他場所(例如西餐廳和卡拉 OK)的噪音水平的最新統計數據，以及有關規例為何沒有對這些場所作出規管？

勞工處最近就 20 間西式餐廳的廚房噪音水平進行調查，結果顯示廚房工人的每日個人噪音暴露量在 67 分貝(A)至 83 分貝(A)之間。在進行上述評估時，該處已考慮到廚房在繁忙和非繁忙時間的噪音水平，以及廚房工人的作業方式。由於調查結果顯示，廚房噪音水平是在 85 分貝(A)以下，這樣的噪音水平不大可能會對廚房工人的聽覺造成任何嚴重損害。

儘管如此，《工廠及工業經營條例》的保障範圍已包括廚房工作。任何西式餐廳的廚房工人如暴露於過量噪音，即每日個人噪音暴露量達 85 分貝(A)或以上，便須根據擬議規例接受身體檢查。不過，一般來說，鑑於以西式方法準備或烹調食品時所發出的噪音不會過高，因此，這類工人不大可能需要接受上述身體檢查。

另一方面，卡拉 OK 場所並非《工廠及工業經營條例》所界定的工業經營。因此，這類場所的工人不會受到擬議規例保障。值得一提的是，卡拉 OK 內各個房間的噪音水平不盡相同，並且是可以調節的。

- (e) 有關建築工人接受身體檢查，以及簽發、出示和補領身體檢查證明書的行政安排

在諮詢過各有關方面後，建造業訓練局(建訓局)正着手為建築工人擬定接受身體檢查的行政安排，但最終的安排仍須視乎擬

議規例的最後文本而定。初步的建議是建訓局進行招標後，會訂定服務提供者的名單，而這些服務提供者會僱用指定醫生，提供規定的身體檢查服務。東主在轉介建築工人接受身體檢查時，必須先由總承建商確認該名工人的僱傭身分，在要求進行身體檢查表格上註明工人的職銜，並參照勞工處公布的指引，建議工人所需接受的身體檢查類別。指定醫生為該名工人進行身體檢查和了解其受僱的背景時，會核實所要求進行的身體檢查。在檢查完畢後，指定醫生除向東主提交一份身體檢查報告外，亦會向該名工人和建訓局各提供一份副本。工人毋須繳付檢查身體的費用，指定醫生會按照一套收費率，向建訓局收取該筆費用。

身體檢查報告的形式會由勞工處處長指定。如擬補領指定醫生簽發的身體檢查報告副本，可向該醫生、有關東主或建訓局提出。

(f) 政府應考慮把下列事項納入擬議規例內：

i) 載於身體檢查報告的建議的涵蓋範圍

指定醫生在身體檢查報告所提出的建議的涵蓋範圍，已受到擬議規例第 10 條的規限。指定醫生可建議有關工人：a) 繼續受僱於目前從事的職業，但須受指明的條件及限制所規限；或 b) 在一段指明的期間內，又或在再次證明體格合適之前，暫停受僱於該項職業；或 c) 永久停止受僱於該項職業。我們預期，最後一類建議的個案應不會太多。該項建議意味着，有關工人所患的職業病已進入末期，又或者雖然已有足夠的保護，但其健康受損的情況正迅速惡化(特別是就年輕工人而言)。聽覺受損的工人一般毋須永久停止受僱於目前從事的職業，但指定醫生會建議有關工人在工作時戴上護耳罩或耳塞。

至於條件或限制，則主要針對有關工人的個人問題，例如個人防護設備的使用、個人衛生、個人作業方式，以及進一步的化驗，而非特定的環境改善措施。勞工處稍後會印發指南，向指定醫生提供這方面的指引。

ii) 為東主擬訂指引，讓他們可按照有關建議行事

勞工處會就擬議規例製備指引，協助所有承擔職責的人士（包括承建商、東主和工人）履行責任。

iii) 僱主的上訴權利

我們會修訂擬議規例，訂明東主如因指定醫生就其僱員所作的建議而感到受屈，他亦可以向勞工處處長委任的上訴委員會提出上訴。不過，我們必須強調一點，就是上訴委員會所考慮者應只是涉及有關建議的事宜，而非其他勞資關係問題。