



香港及中国内地  
经验总结报告2007

 香港工人健康中心  
Hong Kong Workers' Health Centre

普  
思

POHSI

参与式职业健康持续改善计划



香港工人健康中心  
Hong Kong Workers' Health Centre



# 序

博闻广视

集思广益

并肩改进



**大**约二十年前，香港工人健康中心（下称“中心”）已开始推动工人参与职业健康安全，搞了流动展览，派发单张及小册子，宣传工人参与安全委员会及作为安全代表的权益；之后，又为一些工会举办了健康安全代表的培训班。

约十年前，中心开始在香港引入员工参与的职业健康安全培训；2005年起，更将有关培训的工作拓展到内地的工厂。负责培训的专业队伍，透过经验的不断积累，慢慢地发展出一套适合香港及中国内地的培训模式，还加入了改进企业职业健康安全的元素，让前线员工更积极地参与改善职业健康安全。由于实际应用的培训方法和持续改进职业健康安全的手段，与源自日本国际工会联盟<sup>1</sup> POSITIVE (Participation Oriented Safety Improvements by Trade Union InitiatiVE) 培训有所不同，故中心便为在中港两地实践的培训另行命名。

普思是英文POHSI的音译，而后者则是Participatory Occupational Health and Safety Improvement的简称；当然普思这个中文名称，亦有它自己的涵义。这套方法，先利用不同工作场地收集到的职业健康安全良好范例，开拓参与员工之见闻，再让员工实际参与工作场地巡查，并进行小组讨论，集思广益，就企业内的职业健康安全作出实际可行的改善建议，最后透过前线员工与管理层的沟通合作，并肩改进企业之职业健康安全，达至双赢及持续的发展。

这个普及（大众化、适合前线员工）的思考（主动学习讨论）及行动模式，也许可为职业健康安全，带来廉价及透过适用科技的持续改进。

责任营造和谐环

余德新教授

香港中文大学社区及家庭医学系  
香港工人健康中心名誉医务顾问

<sup>1</sup> Japan International Labour Foundation (JILAF), 中文亦可称为“日本国际劳动财团”。



## 香港工人健康中心简介

香港工人健康中心于1984年成立，由专科医生、职业健康专家、人体功效学专家、康复治疗师及社会工作者组成，以致力保障工人健康为宗旨，于香港一直参与推动职业健康的发展，并努力协助职业伤病工人重返工作及社区生活。

由2003年开始，中心有系统地参与推广国内的职业健康发展，包括与广州工伤康复中心合作成立「粤港工伤预防及职业康复资源中心」（原：穗港职业健康及职业康复课题组），开展不同的职业健康及职业康复工作，中心更开始透过不同的网络，为内地的工厂提供职业健康培训，持续推动社会的职业健康发展。



# 目 录



1. 背景	P. 1
2. 普思参与式职业健康持续改善计划介绍	P. 2
2.1 POSITIVE 参与式职业健康培训简介	P. 3
2.2 从POSITIVE 培训模式到普思(POHSD)参与式职业健康持续改善计划	P. 4-5
2.3 普思参与式职业健康持续改善计划的特点	P. 6
3. 普思参与式职业健康培训经验分享	P. 7
3.1 2004-2007 年普思参与式职业健康培训进程概	P. 7-8
3.2 从普思参与式职业健康培训发掘不同工作场所的职业危害	P. 9-10
3.3 普思参与式职业健康培训的成效评估	P. 10
3.3.1 问卷调查统计结果	P. 11-15
3.3.2 培训后三个月机构内部采取的环境改善措施	P. 16-18
4. 普思参与式职业健康持续改善计划与劳资关系的互动	P. 19-20
5. 普思参与式职业健康持续改善计划面临的挑战	P. 21
5.1 「员工参与」的概念仍算陌生	P. 22
5.2 公司的生产进度与配合	P. 22
5.3 资源不足，难于全面推行	P. 22
5.4 中心仍在探索阶段	P. 22
6. 个案分享	
6.1 普思参与式职业健康培训个案分享	P. 23
6.2 职业健康安全委员会个案分享	P. 24
7. 结论	P. 25



# 背景

**在** 过去的二十多年里，随著内地经济开放改革政策的奏效，加上香港经济转型，香港的厂家纷纷将工厂移入内地进行生产；与此同时，全球经济急速发展，来自世界各地的商品订单亦络绎不绝地转向内地，令其成为世界的工厂。

基于以上的发展，香港工人健康中心(下称“中心”)意识到不少职业健康安全风险因而在内地急速增长；所以于2003年开始，中心一方面和广东省工伤康复中心合作，在广州市设立工伤预防及职业康复资源中心，推广职业健康安全教育；另一方面亦积极地透过不同的网络，进入广东省某些行业的工厂进行职业健康安全培训，并提供相关的跟进，开展中心预防教育工作的新里程。

传统上，改善职业健康安全的工作主要是依靠管理者及职业健康安全专业人员推行，当中往往忽略了前线员工参与的重要性与影响力。前线员工对生产工序熟悉，累积了丰富的工作经验与智慧，如能透过培训令员工积极参与工作环境改善，必定有助机构减低工作风险及建立良好的职业健康安全机制，减少工作间的职业健康安全风险。

其实，进行职业健康安全的改善工作，不只工人会有所得益，机构亦可以因为从中的改善，而大大减轻因员工的病假、聘请替工及其他往后的成本对机构造成的负担，达到提升生产力的目标，令投资者、工厂厂主、管理人员与工人共同受惠。

因此，由2004年中至2007年中，中心不断与各合作夥伴在香港及内地推广普思参与式职业健康培训，并著重培训后的持续改善，从中鼓励前线员工及管理層积极参与各方面的改善工作，增强劳资沟通，长远地提升机构的职业健康安全水平。时至今日，中心的预防教育专业团队仍然在两地积极推动职业健康安全的发展，致力保障工人健康。

本篇报告将总结及分享中心于2004至2007年在香港及内地推展普思参与式职业健康培训及持续改善计划所获得的经验与面对的挑战等，希望能为各相关团体提供参考及借镜之外，亦能吸引更多的机构与工厂使用著重员工参与的培训模式，并有计划地持续改善工作环境，令社会的职业健康安全文化得以长远发展。



## 普思参与式职业健康持续改善计划介绍

在2004至2007年期间，中心在香港及内地为不同机构提供普思参与式职业健康持续改善计划，当中主要包括普思参与式职业健康培训（简称“普思培训”）及其他准备与跟进工作，累积的培训参加人数已达255人。以下为普思参与式职业健康持续改善计划的简介及理念：

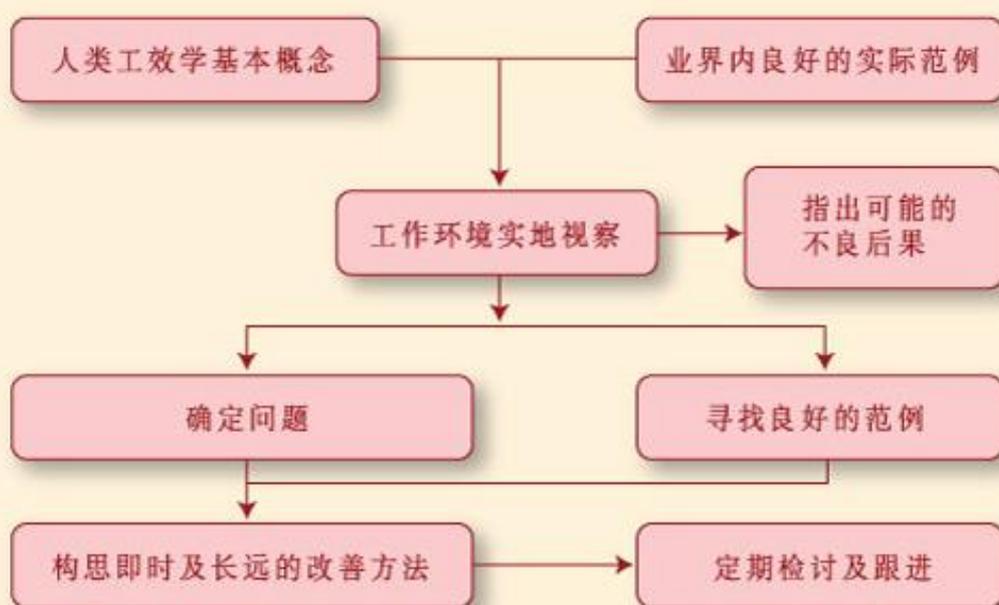


# POSITIVE参与式职业健康培训简介

**POSITIVE** (Participation Oriented Safety Improvements by Trade Union InitiatiVE)参与式职业健康培训(简称“POSITIVE培训”)是日本国际劳动财团(Japan International Labour Foundation, JILAF)与知名学者小木和孝医学博士(Dr. Kazutaka Kogi)以人体工效学(Ergonomics)角度所设计的职业健康培训模式,其理念为在鼓励前线员工参与职业健康改善的同时,亦注重培训效率及可实践性。小木和孝医学博士曾担任国际劳工组织(International Labour Organization)于日内瓦的职业安全健康分部总裁<sup>1</sup>,擅长于替中小型企业设计工作改善计划,故此,POSITIVE培训模式在1994年开始于发展中国家例如菲律宾被实践时,透过与工会的积极合作,推动当地社会的职业健康,取得相当不错的成效。

POSITIVE培训从职业健康的基本概念推广、工作环境实地视察至培训后的定期跟进与检讨等,皆有一定的程序,下图为POSITIVE参与式职业健康培训的流程图:

图1. POSITIVE参与式职业健康培训流程



<sup>1</sup> Chief, International Labour Organization Safety and Health Branch, Geneva, 1988 - 199

# 从POSITIVE 培训模式到普思(POHSI) 参与式职业健康持续改善计划

中心积极推广着重员工参与的职业健康安全培训，基于本港和内地的社会制度、经济发展阶段与及在文化上的各种差异，中心在POSITIVE培训的原有基础上发展了POHSI (Participatory Occupational Health & Safety Improvement) – 普思参与式职业健康持续改善计划 (见图2)，运用双向互动的模式，鼓励机构的前线员工及各阶层的管理人员积极参与培训与改善，并着重培训后的跟进工作，协助机构成立职业健康安全委员会，推动其内部的职业健康安全持续发展。

图2：普思参与式职业健康持续改善计划流程



**普**思参与式职业健康培训(见图3)为普思参与式职业健康持续改善计划的重要一环,而当员工透过培训获得职业健康安全知识后,职业健康安全委员会的成立则成为他们实践所学的平台,回馈企业,令机构与员工共同在过程中取得成长,形成双赢的局面。

图3: 普思参与式职业健康培训流程



## 普思参与式职业健康持续改善计划的特点

**普**思参与式职业健康持续改善计划适用于各行各业，中心会以下列的特点作为方向，因應机构的不同需要而制定适切的计划内容：

### 鼓励前线员工的参与及真实反馈

每天都在生产线上工作的工人是机构内最前线的员工，他们往往最清楚及能最快体会到他们工作环境的优劣之处，亦因如此，以提升机构内部职业健康安全为目标而向工人提供的培训课程，实在不能忽略前线员工参与的重要性。

在普思参与式职业健康持续改善计划的各个阶段包括工作环境视察、普思培训及成立职业健康安全委员会等的跟进工作中，中心皆会邀请前线员工或其代表共同进行，并在普思培训时以小组游戏，鼓励工人建立团队精神，增强他们之间的沟通与默契；透过工人在培训和小组讨论时的意见反馈，管理层可以明白到机构所存在或潜在的各种职业健康安全危害，并因此能对症下药进行改善，达到最佳的效果。

### 成为前线员工与管理层沟通的桥梁

在鼓励员工积极参与的前提下，前线工人与管理层一起接受此采用双向互动模式的职业健康安全培训，透过共同参与，加强彼此间的了解，建立良好的沟通渠道。当前线员工感到有管理层的支持，便会更开怀地表达意见和参与改善工作，有助提高工作士气及加强工人对机构的向心力，在留住人才及提高生产力方面发挥积极的影响。而管理层亦可在参与的过程之中，更为体谅员工的担忧及建议背后的原因，有助在日后制定改善措施时，更能以人为本，达致双赢局面。

### 成本低、实践性强

普思参与式职业健康持续改善计划成本低而实践性强，透过在工作环境的实地视察及与前线员工的面谈，设计者可以因地制宜，度身订造更能符合工人及管理者所需要的培训内容；在培训过程中，导师更会以低成本及高实用性的方向，引导员工构想便宜及实际的改善措施，令工作更容易地在机构中推展，提高培训的实践性。



普思参与式职业健康培训经验分享 ——

## 2004至2007年普思参与式职业健康培 训进程概要

2004年至2007年期间，中心为不同的内地工厂与及香港机构进行共15次普思培训，积极鼓励员工及管理人员共同合作，进行职业健康安全改善工作。累积多年的经验，中心亦为普思培训不断加入新的元素：



## 加入具启发性的团队游戏，增强员工的参与性

2004年，中心替内地的制鞋及皮具工厂进行普思培训，厂方主要挑选来自车间的前线员工参与。培训前，中心专业团队对工厂进行资料搜集，明白到不论是工厂的管理人员或前线员工皆是首次接触采用双向互动模式的培训，故此中心团队成员在设计培训课程时，特别加入具启发性的团队游戏「传鸡蛋<sup>2</sup>」，透过轻松的手法让员工明白团结合作及有良好的沟通是进行职业健康安全改善的第一步。进行培训时，厂方十分鼓励员工的参与，而前线员工在完成团队游戏后亦变得更活跃和积极，投入地讨论工作环境的改善方法。

## 导师培训班(Train-The-Trainer)

2005年，中心在香港推广普思培训的导师班，为来自共21间中小学及幼稚园的教师、校工、实验室技术人员、维修人员、教务处文职人员与校车司机等进行培训，除为了提升参加者的职业健康安全知识外，中心亦希望透过模拟的工作环境视察练习，加强参加者的工作间风险评估技巧，让他们将普思培训的模式带到自己的学校，并成为导师，持续地改善自己机构的职业健康安全水准。

为各行业的公司订立合适的培训教材同在2005年，中心为内地的制鞋厂及饰品厂进行普思培训，除沿用双向教育的培训模式外，中心更因应所培训的不同行业而订立合适的教材，例如集中提升制鞋厂工人对使用有害化学品的认识，展示良好的抽风系统与设备范例，刺激工人的思考；对饰品厂的培训则针对防尘的概念及采取工程控制措施，并教导工人正确使用个人防护装备的方法，以配合工人所需。培训后，大部分的参加者在职业健康安全的认知、态度及行为上都有所提高。

## 着重培训后的跟进工作，奠定持续职业健康安全改善的基础

2006年至2007年，中心累积以往的经验，以有效及长远地推动机构内部的职业健康安全作为目标，在机构完成普思培训后更为着重往后的跟进及改善工作。以香港的一所机舱清洁服务公司为例，因为机舱的环境狭窄，加上清洁时间紧迫，工伤意外时有发生；中心为该公司进行普思培训后，公司接纳员工提出的意见，在三个月内添购新的个人防护装备，更找专人设计及制造符合员工需要的新式背包，令工人在携带及使用工具时更为安全。在内地，一间印刷厂于普思培训后重组其「安全健康委员会」，委员除了由管理层担任之外，亦加入了前线员工的代表，互相跟进培训时提出的改善建议及定期为各部门进行工作环境视察，一起解决厂内的职业健康安全问题，令工人的职业健康安全获得持续的改善。

## 从普思参与式职业健康培训发掘不同工作场所的职业危害

中心每次为不同的内地工厂进行普思培训之前，所负责的专业团队会先了解该厂房内的职业性危害及潜在风险；团队成员会透过工作环境的实地视察，找出生产线中工人所面对的危害及风险，从而深入剖析当时厂房的职业健康安全情况，为之后培训的内容作好准备。

跟据从厂房视察中所累积的经验，普遍厂房皆共同存在著某些职业性危害与潜在风险，其中包括：

1. 化学性危害
2. 使用机械及工具的危害
3. 人体工效相关的危害

### 化学性危害

很多工厂的生产线会使用大量各类型的胶水、颜料及除油剂等化学品，当中亦牵涉到各种有机溶剂，这些化学品可经由呼吸道、皮肤及黏膜被人体吸收，从而引起肝脏、肾脏及神经系统等的不同身体部位损坏；若长期处于化学品浓度高的环境中工作，更有机会令工人患上癌症。

以胶水为例，这种常用于工厂生产线作为部件组装的黏合剂中，含有有机化合物「苯」的成份，如工人长期吸收苯，可引致贫血及血癌，情况并会继续恶化，带来无法复原的影响。另一方面，很多工厂的生产线缺乏通风设备，而且空气对流不足，形成不佳的通风效果，令挥发性高的化学气体在工作环境中长期积聚，严重影响工人的身体健康。

因此，中心在为工厂进行培训时，会向工人讲授化学品对人体的影响、通风设备和其他预防及保护方法等相关内容，并与参加者共同在其工作环境中进行视察从而了解工厂的潜在风险，鼓励参加者构想有效保障工人健康的改善方法。

### 使用机械及工具的危害

几乎每间曾到访的工厂皆拥有不同功能的大小机械，较常见的有钻床、冲压床、注塑机、缝制衣车等，而工人使用各种工具亦因为不同行业所需而各异；然而，工厂中所发生的工伤意外情况却有很多的共同之处，比较常见的主要为手部或其他肢体的压伤或折断。

因此，中心为工厂进行培训时，除了会讲授使用机械及工具的安全要点外，亦会附以业界中的良好措施作范例，引导工人构想合适自己岗位的改善方法，例如在使用生产金属制品工场中的高压冲压床时，虽然冲床装有护罩，但工人亦同时可使用一枝前端附有磁石的木棒用作代替双手伸进机床内置取工件，从而减低双手被工模开合时引致压伤或撞伤的机会；这是除加装各式机械护罩之外，运用手工具的配合以增强对工人的保护而又不会减低生产力的良好例子。

与此同时，中心亦会鼓励厂方替新人职工人提供机械安全操作训练，除此以外，对粗心大意的工人亦需要进行针对性或重覆性的培训，并制定合适的制度规范工人的行为，以减低意外的发生。因此，中心在为工厂进行培训时，会向工人讲授化学品对人体的影响、通风设备和其他预防及保护方法等相关内容，并与参加者共同在其工作环境中进行视察从而了解工厂的潜在风险，鼓励参加者构想有效保障工人健康的改善方法。

## 人体工效有关的危害

工人经常忽视与人体工效有关的危害，并常见于流水式生产线上，工人在工作时身体与周边的设备不配合而引致姿势不当。例如，工作岗位的座椅与工作枱高度不配合，令工人弯腰工作及需要自我调节颈肩以迎合；或工人坐在不能转动的座椅上但经常需要转动腰部及伸手到输送带上拿取部件进行组装；需要长时间紧握工具与工件、以指头紧按成品等情况亦很常见，这类长时间而且不断重覆的动作会容易令工人引起筋肌劳损的问题，若不及时进行治疗，受伤部位所引致的痛楚只会变得越来越严重，随著时间的累积最后甚至会失去工作能力，令工厂及工人共同蒙受损失。

事实上，很多工厂的工人每天面对著这种严峻的情况而不自知，所以中心为工人进行培训时，会讲授人体工效的有关概念及知识，例如正确的工作姿势、提举及使用辅助工具帮助等，增强工人的意识；中心更会鼓励工人以低成本及容易实践的方法解决问题，保障他们免受这类职业性危害困扰。

## 普思参与式职业健康培训的成效评估

香港工人健康中心在2004至2007年期间共举办15次的普思培训，参加人数达255人。为了让各界更明白普思培训的成果，中心进一步探讨培训对参加者及机构的成效评估方法，并从以下两个方面作出深入的探讨：

- ◎ 参加者在培训开始前及即日完成后的知识、态度和行为问卷调查
- ◎ 透过培训后与管理层的访谈与实地视察工作环境，了解工作环境上的改善措施

### 问卷调查统计结果

有关的问卷调查是用作分析参加者在培训前后对职业健康安全知识、态度和行为三方面的对比。因为中心在2004年开始推广普思培训，对于问卷的设计仍属探索阶段，过程中，问卷的内容曾作出一次修正，目的是为了对培训作出更有效的评估。直至2007年中，中心共收回255份问卷，当中207份为有效问卷，所有收集的问卷已利用电脑软件进行统计分析。以下为调查结果的概要：

#### 知识对比

问卷中有关职业健康安全知识的部份，内容覆盖职业健康安全、人力提举搬运、化学品处理、工作岗位、工作环境及伸展运动等概念，用于了解参加者在培训前后对职业健康安全知识的改进。问卷结果显示在培训后参加者增加了正确的职业健康安全知识（表1）。整体来说，在培训前有46.81%的参加者选对10题以上的正确答案，而在培训后选对了10题以上正确答案的百分比增加至61.70%（表2）。

表(1)参加者于培训前后对职业健康安全知识的对比(%)

职业健康安全知识题目	答案	正确答案百分比(%)	
		培训前	培训后
1. 化学品的危害因素只包括粉尘和液体(例如:除油溶剂)两种。	否	57.45	63.83
2. 「工作时间过长」是职业健康和安全的危害之一。	是	85.11	97.87
3. 工作时使用个人安全防护装备是最后一道保护工人的防线。	是	63.83	80.85
4. 职业病是可以预防的,但工伤意外却不能。	否	48.94	61.70
5. 适当的伸展运动可减低患上与工作有关的筋肌劳损问题的机会。	是	97.87	100
6. 伸展运动要有反弹动作及拉至有痛楚的感觉才有效果。	否	57.45	63.83
7. 风险评估是检查工作环境中潜在的问题和减少职业病及意外的发生。	是	95.74	95.74
8. 适当的工作程序(如人力提举的步骤)能减少职业病及意外的发生。	是	89.36	93.62

表(2)参加者于培训前后对职业健康安全知识正确题数的对比(%)

正确题数	正确答案百分比(%)	
	培训前	培训后
12条(全对)	6.38	14.89
11条	10.64	12.77
10条	29.79	34.04
9条	34.04	25.53
8条	8.51	10.64
7条	6.38	2.13
6条或以下	4.26	0
总数	100	100
(n)	(47)	(47)

### 态度对比

问卷中有关职业健康安全态度的部份共有5条问题，其内容覆盖职业健康、化学品处理、人力提举搬运及工作岗位等概念，用于了解参加者在培训前后对潜在危害的态度、警觉性及预防方法的态度转变。问卷结果显示在培训后参加者在接触化学品（表3）、使用手工具（表4）和人力提举（表5）方面的意识皆有所提升。

问卷的结果亦反映在培训前，参加者对化学品、手工具及人力体举的危害意识偏低；表示工作时接触的化学品（表3）、工作中使用的手工具（表4）及弯腰搬运重物（表5）不会损害身体或不清楚其危害性的参加者分别高达65.97%、59.91%及61.84%。透过培训和小组交流后，表示化学品接触、手工具存在的危害及搬运时不正确姿势不会损害身体的参加者下跌至28.33%、38.86%及30.43%。

表(3) 你(参加者)认为工作时接触的化学品会不会损害你的身体？(%)

	培训前	培训后
会	24.37	41.71
不会	34.78	28.33
不清楚	31.19	21.26
不适用	9.86	8.70
总数	100	100
(n)	(207)	(207)

表(4) 你(参加者)认为工作中使用手工具(如刀、剪、钳、扳手、螺丝刀)会不会损害你的身体？(%)

	培训前	培训后
会	22.22	38.92
不会	51.21	38.86
不清楚	8.70	5.80
不适用	17.87	16.43
总数	100	100
(n)	(207)	(207)

表(5) 你(参加者)认为弯著腰搬运重物会不会损害你的身体？(%)

	培训前	培训后
会	29.95	44.44
不会	40.10	30.43
不清楚	21.74	15.94
不适用	8.21	9.18
总数	100	100
(n)	(207)	(207)

根据表6及表7的结果显示，在培训前大部分的参加者(87.92%)认同「设置和保持安全的工作环境才最重要」，但却只有56.47%的参加者表示赞成「工作时使用个人防护装备只是一道最后防线」，显示参加者未能完全明白危害的根源和先使用工程及行政控制的职业健康预防概念。在培训后，超过九成的参加者(94.69%)认同「设置和保持安全的工作环境才最重要」，而明白「工作时使用个人防护装备只是一道最后防线」的参加者亦上升至八成。

表(6) 你(参加者)是否认同设置和保持安全的工作环境才最重要？(%)

	培训前	培训后
认同	87.92	94.69
不认同	10.14	1.93
不清楚	1.93	3.38
总数	100	100
(n)	(207)	(207)

表(7) 你(参加者)是否认同工作时使用个人安全保护装备只是一道最后防线？(%)

	培训前	培训后
认同	56.47	80.00
不认同	38.82	13.53
不清楚	4.71	6.47
总数	100	100
(n)	(207)	(207)

### 行为对比

问卷中有关职业健康安全行为的部份共有4条问题，其内容覆盖职业健康、机械安全、人力提举搬运及工作岗位等概念，用于了解参加者在培训前后的工作方式是否符合职业健康安全行为。在培训后，大部份的参加者在机械安全(表8)、手工具使用(表9)和人力提举(表10)方面均符合职业健康安全行为，而会协助公司宣传职业健康安全文化的参加者亦见增加(表11)。

在培训前，参加者对机械安全使用(表8)及正确存放手工具的好处(表9)已有一定程度的认识，分别有58.57%没有「因贪方便自行拆除机器护罩」及66.67%明白「使用完手工具后需即时放回固定位置」。但结果亦显示有36.23%的参加者会弯腰搬运重物(表10)。对比其他的危害，显然参加者在工作姿势和人力提举方面的认知较弱，特别是不了解弯腰工作的危害。在培训交流不正确姿势造成的负面影响个案后，没有弯腰工作的参加者上升至多于六成(61.35%)。

表(8)你(参加者)有没有因贪方便自行拆除机器护罩？(%)

	培训前	培训后
有	7.86	0.71
没有	58.57	67.86
不清楚	12.86	7.86
不适用	20.71	23.57
总数	100	100
(n)	(207)	(207)

表(9)你(参加者)使用完手工具有没有即时放回固定的摆放位置？(%)

	培训前	培训后
有	66.67	79.23
没有	9.66	2.42
不清楚	6.76	4.83
不适用	16.91	13.53
总数	100	100
(n)	(207)	(207)

表(10)你(参加者)有没有弯著腰搬运重物？(%)

	培训前	培训后
有	36.23	28.02
没有	46.38	61.35
不清楚	11.11	5.80
不适用	6.28	4.83
总数	100	100
(n)	(207)	(207)

表11的结果显示，培训前已有65.7%的参加者有向其他工友「宣传设置和保持安全工作环境的重要」，在培训后，百分比更达85.51%，反映普思培训采用的双向的教育模式有助员工之间的互相提醒，共同创造健康安全的工作环境。

表(11)你(参加者)有没有向工友宣传设置和保持安全工作环境的重要？(%)

	培训前	培训后
有	65.70	85.51
没有	28.99	10.14
不清楚	5.31	4.35
总数	100	100
(n)	(207)	(207)

### 问卷调查统计结果总结

普思培训的目的旨在透过职业危害的讲解、实地工作环境视察和接触，在互相讨论、经验交流、学习与反思的过程中加强参加者在职业健康安全方面的知识和态度，并改善其不安全的行为。整体来说，统计的结果显示培训后参加者在职业健康安全知识、态度和行为三方面都有一定的成效。表12显示出参加者对普思培训的意见，有多于九成的参加者(90.59%)肯定普思培训的模式能帮助他们对职业健康安全有进一步的认识和了解。

中心相信员工的价值观对机构推行职业健康安全的管理有极高的重要性，因此，中心希望透过加强参加者对职业健康的知识和概念，提升他们对各种危害的意识与警觉性，从而改善其不安全的行为，积极推动员工关注工作环境的危害，帮助减少工伤意外和职业病的发生。当员工持续加强对职业健康的认知，再配合机构管理人员所制定的一套完善和有效的职业健康安全管理系统，透过互相的沟通、商讨，必定能共同建立一个健康安全的工作环境。

表(12)你(参加者)认为参加是次普思参与式职业健康培训有没有帮助你更加了解职业安全和健康？(%)

	培训后
肯定有	90.59
有少少	5.10
有可能	2.35
很少有	1.96
完全没有	0
总数	100

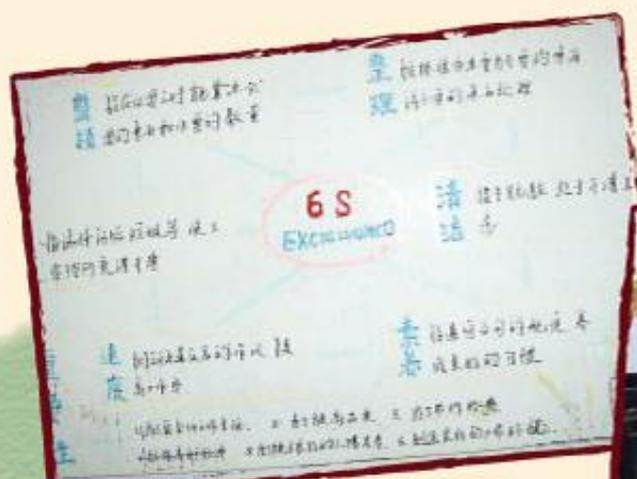
## 培训后三个月机构内部采取的环境改善措施

除问卷调查分析外，中心的专业团队会于普思培训后与该机构的管理人员召开跟进会议，了解参加者在培训中提出的相关改善措施是否具可行性及有效性，而机构及后会跟进在会议上所作出的决定而进行改善。

约三个月后，中心的团队成员会再次到访机构，从物料管理及摆放、机械安全、工作岗位、工作环境、化学品使用及处理和粉尘环境等各方面再次进行实地的工作环境视察，目的为跟进培训时员工的建议和意见，了解改善措施的情况、可行性及成效；中心亦会协助机构探讨未能作出相关改善的原因与提供相应办法，从中加强公司于培训后的持续改善能力。

在曾接受培训及跟进的公司当中，大部份皆有能落实执行改善措施，有效地减低工伤事故发生。例如一间曾接受培训的内地工厂进行跟进工作后开始采用「6S」的工场管理模式整顿工场，整齐地摆放各样物料，并在原有的机器上加装防护罩，避免员工夹伤上肢。虽然各个机构仍有进一步的改善空间，又或在实践上遇到一定的困难，但中心相信透过管理层和前线员工的共同努力与合作，必定能达致持续地改善机构职业健康情况的长远的目标。

以下的相片是部份机构于完成普思培训后，所推行的职业健康安全改善措施中的良好例子：



厂方采用「6S」的工场管理模式整顿工场，并将资料写于各层的壁报板上，让员工清楚地明白到当中的内容与重要性。





培训时员工建议在空调的人气口前加装护栏，防止因货物的堆积而阻碍空气流通；员工亦建议定期为空调系统作出检查。

培训时员工发现工作间有潜在危害，建议应标识磨刀区，并于刀具架外加装护栏，防止磨刀跌下。



厂方将正确的工作姿势图片及资料张贴于各层的壁报板上，时刻提醒员工注意。



在厂方资源未能即时配合下，员工想出方法，加上椅垫，使手肘水平达至工作面。长远地机构表示会考虑更换高度合适且有靠背的椅子。



在小组讨论中，员工指出光线不足的问题，并建议加装独立灯进行精细的工作。



厂方因员工的建议加设独立抽风系统，并定期检查及清洁抽风系统，有效将粉尘抽走。



有机溶剂独立存放，摆放整齐及完好盖上，并贴有适当的物料安全资料表(MSDS)。

工作间贴有使用中的有机溶剂的物料安全资料表(MSDS)，以供员工参阅。



在分配化学品时，员工利用泵管取出化学品，避免直接接触化学品及减少化学品暴露于空气的时间。



厂方特别为负责打磨的员工设计及制作备有独立抽风系统的工作间，有效减轻粉尘的排放。



## 普思参与式职业健康持续改善计划与劳资关系的互动

在不同的机构、企业或工厂之内，劳资双方之间的交流与讨论皆是双向发展的，良好的双向沟通亦建基在双方对同一事物有基本的认识之上。要达致令机构内部职业健康有持续改善的目标，除了需要管理层的承诺和投入外，亦有赖前线员工在其中积极地参与、支持和对改善提出建议，并互相作出交流。为了解普思参与式职业健康持续改善计划是否有助：

- ◎ 改善管理人员和前线工人在职业健康安全方面的沟通，令员工更容易执行提升内部职业健康安全情况的相关措施；及
- ◎ 参与培训的前线与中层员工在培训后主动地提出实际建议或行动，协助管理人员或内部职业健康安全管理部减低工作环境的风险，达致共同合作的目标；

中心选择一间曾进行普思参与式职业健康持续改善计划的大型印刷厂作试点，在培训的三个月后再次到访工厂，约见厂内共16位的员工(包括3位来自车间经理、2位内部职业安全经理、4位科长、3位助拉、2位组长及2位前线员工)，期望透过和不同对象的单独访谈，了解计划的成效：



### 管理人员认为员工在接受计划后能更主动地提出可实践的改善建议

80% 接受访谈的管理人员指出在接受普思培训过程之中，「模拟工厂设备及环境视察练习」最能提高前线员工对职业健康的认知水平。

工厂的管理人员发现，接受培训后的员工较未接受过培训的更积极地在职业健康安全委员会会议上提出自己的看法，有部分员工更懂得引用在培训上学到的知识，例如曾有在制品部工作的工人在会议上建议增设抽风系统及改善现行的座椅设计，这些建议皆得到管理层的支持。除此之外，工厂的管理人员亦表示较容易和接受过培训的员工就工厂内部的职业健康安全改善作出沟通。

### 前线员工更具信心去表达改善建议

不少前线员工即使观察到日常的工作环境存在职业健康风险，亦没有主动地向管理人员反映与提出意见，很多时候是因为工人没有信心在提出意见之后，会得到管理人员的支持和帮助，与此同时，员工亦未必了解管理人员对于机构内部的改善工作、机械设备等情况的取态。

透过普思培训，前线员工除了可学到基本的职业健康安全知识外，更可学会如何运用巡查表评估工作环境，以便提出改善建议，再加上和部份的中层管理人员共同参与练习，从中获得支持，有助前线员工建立信心，勇于表达心中所想。

有接受访谈的前线员工表示，他曾向其上司表示工作时的灯光不足，建议在工作间添加光管，并已得到实践；亦有接受过培训的员工在职业健康安全委员会上主动地向其它工人提出须要把用过的工具放好。由此可见，接受访谈的员工除了会更有信心地向上司反映意见之外，亦能透过在职业健康安全委员会上的参与，更积极地推动其他同事共同减低工作环境中的风险，对职业健康安全的长远发展尤其重要。

### 中层员工能更有把握地扮演沟通桥梁及较容易监管生产过程的安全

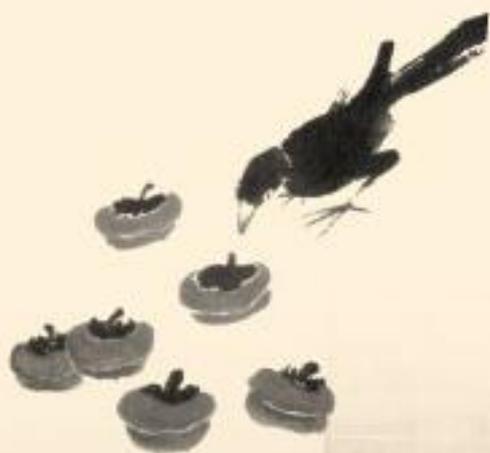
工厂生产线上的科长、拉长及组长在提升前都是最前线的员工，他们有较资深的工作经验，亦同时了解生产程序，扮演协助管理人员监管生产的重要角色，因此，获得中层管理人员的支持可大大提升机构内部职业健康改善的成效。

接受访问的中层员工皆对普思参与式职业健康持续改善计划表示支持，他们特别表扬普思培训，认为导师能够把他们日常关注的事项以较灵活的方式传递予前线员工，有助提高工人在日常工作时的自我保护意识；他们亦同时赞扬成立职业健康安全委员会，认为参与委员会的会议与工作可以令前线员工更能在日常的工作中主动配合管理人员的安全工作，帮助减少生产线的意外发生及提升生产力，令工作事半功倍。

**总** 结上述各点，普思参与式职业健康持续改善计划获得前线员工及管理层的共同支持，有效改进劳资关系，增进彼此的沟通与交流，对机构的长远发展影响深远，值得推展。

## 普思参与式职业健康持续改善计划 面临的挑战

中心致力推广普思参与式职业健康持续改善计划，鼓励前线员工与机构管理人员共同参与职业健康安全改善工作，持续提升公司的职业健康水平。过往因接受培训的机构在其规模、工作环境及工作性质上均存在差异，中心亦从提供计划的过程中吸收到宝贵的经验，几经琢磨后不断改善培训的设计、内容及手法；而在推行整个计划的过程中，中心亦曾面对一定程度的挑战：



### 「员工参与」的概念仍算陌生

「员工参与式培训」为国际劳工组织 (International Labour Organization) 所推广，在外国被广泛使用，但在香港及内地而言，这个概念仍然相对新鲜。香港及内地的管理人员大多使用由上而下的单向培训模式，对于着重员工参与的双向培训，以至于共同视察工作环境与成立职业健康安全委员会等的工作，皆需要较长的时间摸索及接受，这亦成为中心推行普思参与式职业健康持续改善计划的一大阻力。

### 公司的生产进度与配合

在进行普思参与式职业健康持续改善计划时，可能会因机构的工作高峰期与生产进度而影响，未能如计划中实行所有计划，令不同机构的培训及跟进工作情况不一。因此，在整个计划之中，机构与中心有良好的沟通及配合，并得到公司管理层的支持，皆是达致计划成功的重要关键因素。

### 资源不足，难于全面推行

中心相信普思参与式职业健康持续改善计划有助使公司的职业健康水平得以持续改善，惟中心及各个合作伙伴的时间及资源有限，加上计划过程中十分需要机构管理人员的承诺与支持，因此，中心希望透过联系更多的合作伙伴和企业机构，共同推展普思参与式职业健康持续改善计划予不同团体，促进职业健康的持续改善。

### 中心仍在探索阶段

中心自2004年开始进行普思参与式职业健康持续改善计划，在过程中不断进行改善，务求能让参加者更为明白及掌握其中的核心意义，提高他们的职业健康安全意识。为进一步了解普思培训的成效，中心亦不断探索客观的评估方法；在这15次的普思培训中，有关职业健康知识、态度和行为的问卷仍只作初探，日后中心将会根据过往的经验，设计一份更全面的培训问卷，以专题划分问卷内容，包括物料摆放及管理、工作岗位、机械安全、化学品处理及使用、工作环境和粉尘环境，清楚分类各部份的知识、态度及行为，让中心能更清楚地了解参加者在培训前后各方面的转变，以因应个别情况，加强所需部份的教育。



## 个案分享 ——

# 普思参与式职业健康培训个案分享

2005至2006年期间，中心为一间香港的清洁服务公司提供普思参与式职业健康持续改善计划。在整段计划之中，该公司一直努力地在职业健康安全上进行改善，并且成立职业健康安全委员会，惟其中一个清洁服务部门仍不时有工伤事故发生，更发现有部分员工出现肌肉劳损的症状；有见及此，中心集中为该清洁服务部门提供计划，进行共三次各半天的普思参与式职业健康培训，希望加强员工的职业健康安全意识。培训的参加者包括公司的清洁员工、仓务员、司机及主任等职工。

培训内容包括上半天的理论课程，讲授职业健康危害、人力提举、常见的劳损性职业病和工作压力管理四个部份，中心的导师亦带领参加者进行轻松的伸展运动，预防肌肉劳损；在工作压力管理的环节中，导师亦教授员工运用肌肉松弛法，舒缓工人在日常工作中累积的压力；经过理论课程，员工对职业健康安全都已有基本的认识及概念，因此在培训的下半时段，导师将参加者分成数个小组，利用相片及影带进行模拟的工作环境评估练习，引导参加者在进行视察时应注意那些地方。于讨论环节，导师鼓励参加者将意见与其他组员分享，并希望经讨论后会得出既低成本又实际可行的方法，以改善现时的问题。

各组员工皆踊跃提出现时部门在职业健康安全上的优点及可以再改善的地方，他们亦勇于提出低成本而有效的建议，并在最后作出经验分享及讨论。例如，有参加者表示很满意公司有派发足够的防护装备给员工，例如口罩、手套及安全鞋等，但基于狭窄的工作环境关系，参加者认为公司所提供用以携带工具的手挽式水桶在工作时会引起意外发生，经分组讨论后建议将其改良为背包，令员工可以腾空双手扶著楼梯上落，有效地预防滑倒意外。透过培训中的各种训练，员工明白到向公司反映意见其实并不困难，而且可以正面地获得回应。

培训后，中心总结参加者的意见及约见公司的管理人员进行跟进。管理人员在初步了解员工的意见后，因应公司的资源为各项问题分出缓急先后，并续步落实改善方案，例如接受员工的意见，重新设计一个多用途而合适背包，管理人员更考虑到工作场所高度和狭窄的通道，认为如使用坚硬及轻便物料制造背包，可供员工在清洁较高的地方时充当脚踏，避免身体在工作时过度伸展。在中心建议下，公司将有关问题的改善进度以表列方式公开张贴，让员工知道公司回应并重视他们的意见，并有适时作出改善。

由此例子可见，普思参与式职业健康培训有效令管理层及前线员工了解职业健康安全的重要性，并共同努力改善问题。参加者在过程中所提出实际又创新的改善措施，亦为可行及具有参考价值的方法。只要机构具有持续的改善及跟进计划，往后对于各种新的问题或各方提出的建议，不论是在应用或实践上遇到的困难，经过管理人员与前线员工的协力及定期监察，必定可以令问题获得有效的解决方法，进一步提高公司内的职业健康安全水平。

## 职业健康安全委员会个案分享

在2006至2007年期间，中心为一间位于广东省的工厂提供普思参与式职业健康持续改善计划，当中最能影响厂内推广职业健康安全持续发展的措施分别是「重组职业健康安全委员会」和「成立部门健康安全委员会」两个项目。中心在完成普思培训后主要以顾问的角色帮助工厂建立正规的安全制度，以及管理职业健康安全措施的实行，让该批措施成为厂内的常规工作，定期地检查与评估工厂内部的职业健康安全管理标准。

中心认为，职业健康安全委员会的组成可因应个别机构的情况或需求而稍作调整，但当中须要具备四个主要的角色，包括主席、秘书长、部门经理及员工代表。主席在委员会中负责政策的整体实施及确保员工能履行政策中的责任，而秘书长则可以是工厂的安全主任，负责确保会议的运作畅顺及政策的实施更具效率；部门经理的职责为负责其所属部门的安全事宜及属下员工的健康，而员工代表则必须留意与基层工作有关的职业健康安全事项，并在委员会会议上发表。为保障各阶层的员工，所有委员在执行职务时所需的时间，例如出席会议、举行职业健康安全宣传活动、工作环境视察或审核等，都须视为日常有薪工作时间的一部分。而至于会议的内容，每一次会议必需预备机构过去一季之工伤数字、意外事故调查报告、上一次会议的跟进事项及下一步在厂内推行的职业健康计划及培训。透过以上各点，委员会便可以发挥不断检讨及跟进机构内部职业健康安全事项的重要功能，持续地增进机构的职业健康安全水平。

有关工厂原有的「职业健康安全委员会」成员全由管理人员担任，有见及此，中心首先协助工厂重组委员会，在过程中建议工厂沿

用普思的双向参与模式，加入曾经接受培训的前线员工成为职业健康安全委员会的成员，让员工代表有直接的渠道向管理层反映意见，并将工厂的职业健康安全问题在会议上与代表不同部门的委员讨论，集思广益，共同寻求实际可行的改善办法。中心亦强化委员会的功能，建议安排员工代表坐于部门经理旁边，鼓励员工代表在会议上报告所属部门的工伤意外情况及改善建议，如有遗漏，才由部门经理补充；长远地，员工代表可代替部门经理出席会议，只要双方有共识及准备，而员工代表在会议后向部门经理报告及跟进，让员工代表充分发挥作为委员的功能。

对于一些员工人数较多的部门，成立「部门健康安全委员会」更能有效地反映员工的意见，增加职业健康安全委员会的透明度，并方便部门内部执行职业健康安全改善的措施。「部门健康安全委员会」的架构与职业健康安全委员会相似，主席由部门经理担任，并由职业健康安全委员会的员工代表担任秘书长；其他委员由部门旗下的各分部代表担任，人数可以不限。「部门健康安全委员会」会议应安排在职业健康安全委员会会议之前的日子举行，让部门先行讨论个别情况，经总结后再在职业健康安全委员会上提出及讨论。

经过委员会的架构重组及功能强化后，工厂的管理人员在职业健康安全委员会的会议上获得更多不同的意见，而前线员工的参与亦令他们更主动地留意工作间的潜在危害，并积极向上反映。由此例子可见，成立著重员工参与的职业健康安全委员会有助劳资双方共同投入改善厂内职业健康安全水平，提升工人的职业健康安全意识，有效进一步预防工伤意外及职业病的发生。因此，建立一套完善的管理机制，实是令机构的职业健康安全水平可持续增长的重要起步点。

# 结论

在香港及中国内地，职业健康安全的风险仍然存在，而工伤及职业病的产生亦时有发生。工人在工伤或患上职业病后，除了身体的损伤及病患有机会引致暂时或永久性的残疾外，有关问题亦会让其家人受到影响，以致企业及社会均需要为此而付出沉重的代价。故此，如何保障工人的职业健康安全，减少工伤及职业病的产生，一直是香港工人健康中心的使命。

在引入参与式的职业健康安全培训时，我们初步制定了有关普思参与式职业健康持续改善计划。有关计划的目的是透过员工的主动参与及投入，评估有关工作环境的职业健康风险，从而提出良好的范例及需要改善的地方，并透过有关计划的推行，进一步加强劳资的讨论及合作，并以建立员工参与的职业健康安全委员会及深化教育工作坊，从而达到企业内持续改善职业健康安全改善。

透过过去两年中心在香港及中国内地的实践，有关计划已取得了正面的成效，员工及企业代表在参与计划后的主动回应，亦令人鼓励。但因著中心的资源限制，我们期望未来能透过与香港及内地不同的机构结成合作伙伴，加强推行有关计划，提升工人积极投入参与职业健康安全改善，以便最终能达到保障工人健康的长远目标。

## 出版资料：

项目指导：余德新教授

编辑：卢许如玲、李阿娜、孙同祥、  
吴剑青、曾艺珠、黄维扬

出版：香港工人健康中心

国际标准书号 (ISBN)：978-988-99056-7-51

版权所有 未经同意 不得翻印

© 香港工人健康中心 2008

## 联络资料：



香港工人健康中心  
Hong Kong Workers' Health Centre

香港工人健康中心

地址：香港九龙尖沙咀漆咸道南87-105号百利商业中心1429-1437室

电话：(852) 2725 - 3996

传真：(852) 2728 - 6968

网址：[www.hkwhc.org.hk](http://www.hkwhc.org.hk)

电邮：[info@hkwhc.org.hk](mailto:info@hkwhc.org.hk)



ISBN 978-988-99056-7-51



9 789889 905675