



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

香港非政府機構文職員工 使用顯示屏幕設備的職業健康 ——研究報告——



目錄

	頁數
序言	P. 2
摘要	P. 3
前言	P. 4
文獻回顧	P. 5
研究目的及方法簡介	P. 6-7
問卷調查結果概要	P. 8-13
1. 個人背景	
2. 工作背景	
3. 與顯示屏幕設備相關的工作間職業健康情況	
4. 因使用顯示屏幕設備工作而引起的身體不適情況	
統計學分析	P. 14-18
1. 性別與身體勞損不適出現情況	
2. 年齡與身體勞損不適出現情況	
3. 顯示屏幕設備的使用與身體勞損不適出現情況	
4. 職業健康知識實際施行情況	
5. 政府與非政府機構的比對	
相關人員個案訪談	P. 19-22
討論	P. 23-25
建議及總結	P. 26-28
研究限制	P. 29-30
參考資料	P. 31

香港非政府機構文職員工使用顯示屏幕設備的職業健康研究報告

序言

科技的一日千里發展，電腦或電子產品的應用日益增加。在上世紀九十年代香港已觀察到不同行業的僱員，會依賴電腦作為日常工作的主要工具與日俱增；繁重的電腦案頭工作會帶來筋骨勞損的職業健康問題。有見及此，大多數的社會人士都贊同立法規管及保障較高風險的僱員。因此，顯示屏幕設備規例於2002年通過，並在2003年面實施，至今也超過10年多。

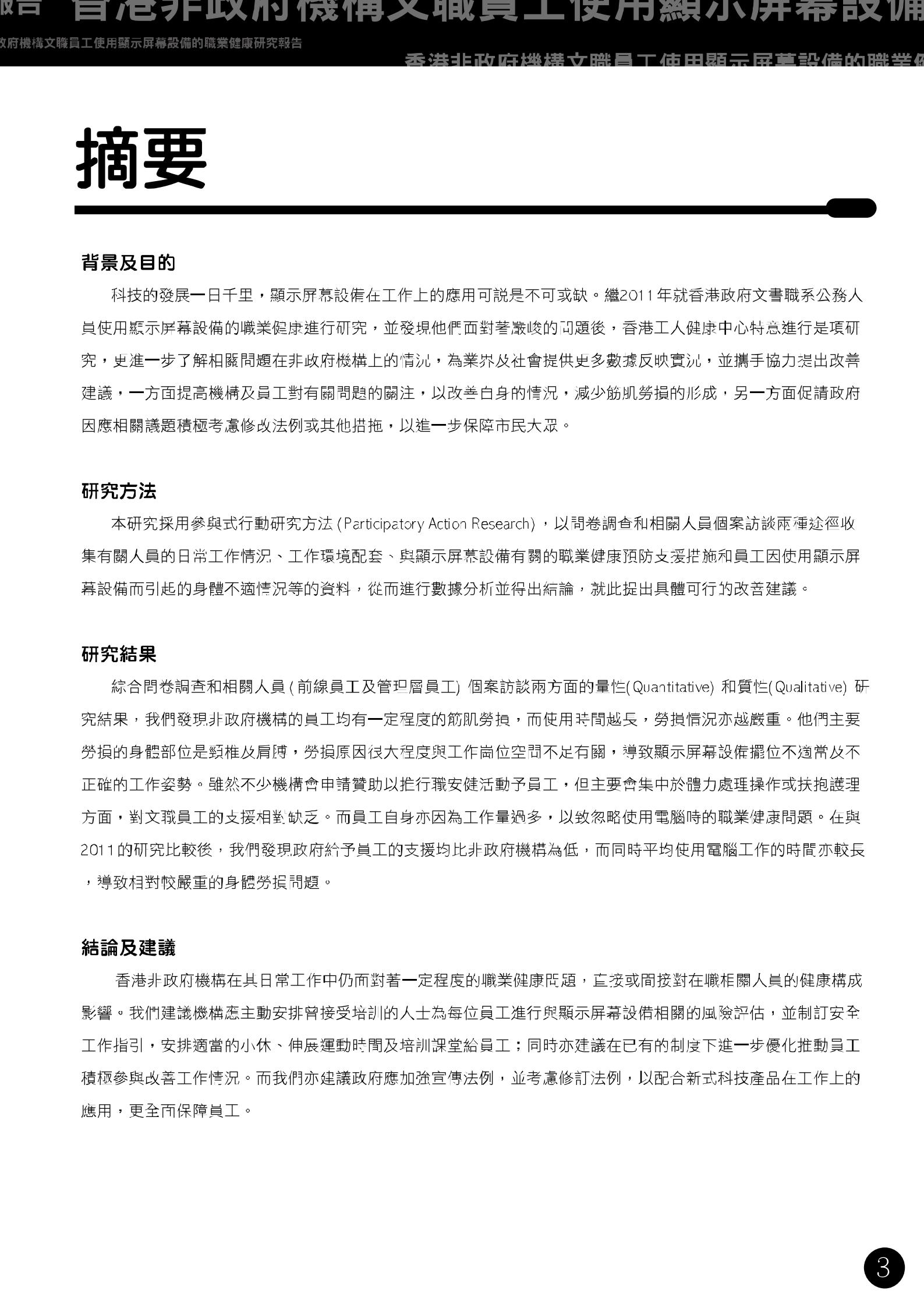
在此期間，香港工人健康中心對文職人員在使用電腦方面十分關注，進行了一連串的研究調查，發現員工使用配備顯示屏幕的電子產品時，有待改善的需要。以下的報告可見一斑。結論認為一般管理層，需採取積極主動態度，給予資源和支持，及以身作則教導員工，營造良好的職業安全健康文化。僱員要認識危害，採用適當措施或方法去減低健康風險。例如選擇並適當地調整設備來配合個人切身的需要，實行小休及伸展運動措施等，都有助減少身體疲勞的現象，避免造成累積性筋骨及肌肉創傷。

此外，在現行法例、工作守則和指引等方面，這個調查報告也提及了有檢討的需要。落實檢討是多方向性的；這包括法例內容的適用範圍(例如使用者的定義)、業界的適應程度、提供推廣專業知識和指導如何落實改善的措施。另外，科技的急速發展，電子產品類有顯示屏幕的設計改變很大，用途日漸廣泛，而工作地點也並不局限於傳統的工作間定義，所建議中風險評估的內容是否足夠或適當地反映可能違反了人體功效所引伸的健康問題。其中多項課題更有待進一步的研究分析。

錢棟華先生

香港工人健康中心

職業健康教育服務指導委員會委員



摘要

背景及目的

科技的發展一日千里，顯示屏幕設備在工作上的應用可說是不可或缺。繼2011年就香港政府文書職系公務人員使用顯示屏幕設備的職業健康進行研究，並發現他們面對著嚴峻的問題後，香港工人健康中心特意進行是項研究，更進一步了解相關問題在非政府機構上的情況，為業界及社會提供更多數據反映實況，並攜手協力提出改善建議，一方面提高機構及員工對有關問題的關注，以改善自身的情況，減少筋肌勞損的形成，另一方面促請政府因應相關議題積極考慮修改法例或其他措施，以進一步保障市民大眾。

研究方法

本研究採用參與式行動研究方法 (Participatory Action Research)，以問卷調查和相關人員個案訪談兩種途徑收集有關人員的日常工作情況、工作環境配套、與顯示屏幕設備有關的職業健康預防支援措施和員工因使用顯示屏幕設備而引起的身體不適情況等的資料，從而進行數據分析並得出結論，就此提出具體可行的改善建議。

研究結果

綜合問卷調查和相關人員 (前線員工及管理層員工) 個案訪談兩方面的量性(Quantitative) 和質性(Qualitative) 研究結果，我們發現非政府機構的員工均有一定程度的筋肌勞損，而使用時間越長，勞損情況亦越嚴重。他們主要勞損的身體部位是頸椎及肩膀，勞損原因很大程度與工作崗位空間不足有關，導致顯示屏幕設備擺位不適當及不正確的工作姿勢。雖然不少機構會申請贊助以推行職安健活動予員工，但主要會集中於體力處理操作或扶抱護理方面，對文職員工的支援相對缺乏。而員工自身亦因為工作量過多，以致忽略使用電腦時的職業健康問題。在與2011的研究比較後，我們發現政府給予員工的支援均比非政府機構為低，而同時平均使用電腦工作的時間亦較長，導致相對較嚴重的身體勞損問題。

結論及建議

香港非政府機構在其日常工作中仍面對著一定程度的職業健康問題，直接或間接對在職相關人員的健康構成影響。我們建議機構應主動安排曾接受培訓的人士為每位員工進行與顯示屏幕設備相關的風險評估，並制訂安全工作指引，安排適當的小休、伸展運動時間及培訓課堂給員工；同時亦建議在已有的制度下進一步優化推動員工積極參與改善工作情況。而我們亦建議政府應加強宣傳法例，並考慮修訂法例，以配合新式科技產品在工作上的應用，更全面保障員工。

香港非政府機構文職員工使用顯示屏幕設備的職業健康研究報告

前言

香港工人健康中心（下稱「中心」）自1981年在港成立，多年來為努力推動改善本港各行業的職業健康而努力，以專業、理性及中立的角度進行多項職安健行動研究項目，剖析當中各行業所潛在的職業健康危害，並提出可行的改善建議，以提升社會大眾對保障前線員工職業健康的關注。

「職業健康」指的就是「職業和工作場所情況」與「員工健康」兩者關係的探討，如何能有效透過基層預防（Primary Prevention）來避免與員工工作有關的健康問題發生，這正正是近年世界各先進國家的共同目標。職業健康包括兩大範圍：職業安全和職業衛生。簡單來說，若工作場所不安全，就會導致職業意外的發生；而職業衛生除一般所認識的清潔衛生外，還涉及其他在工作環境及工作性質中有機會危害員工健康或引致不適的因素，甚至因而令員工患上職業病。（余德新，1991；WHO, 2011）

隨著科技的急速發展，個人電腦等顯示屏幕設備的應用日益廣泛，香港大部分非政府機構均有文職員工，每天工作都離不開使用電腦。因此，中心在2011年進行了香港政府文書職系公務人員使用顯示屏幕設備的職業健康行動研究，反映政府內部無論在職業健康安全的資源、制度和意識上都有改善的空間。然而，在針對非政府機構使用顯示屏幕設備方面，本地或外國均缺乏相關的研究項目，即使職業安全健康局先後於1997和2007年進行《辦公室工作環境和電腦操作員之職業健康》研究，發現經過五年來的宣傳教育後，辦公室電腦使用者的工作安全健康意識有提升，但肌腱勞損問題依然存在。但由於對象僅限於大型商業機構的員工，至於需要依照由社會福利署所製訂的服務質素標準（標準）及準則進行服務和工作的非政府機構，則缺乏相關數據，以致業界和政府都未能具體掌握對當中的情況，或令有關宣傳及教育工作未能真正對症下藥。

有見及此，為進一步了解非政府機構文職員工使用顯示屏幕設備的工作現況和相關的職業健康問題，中心便嘗試進行此研究，期望藉此能提高非政府機構相關界別人士對職業健康的關注，特別是社會服務行業，並以正面態度鼓勵各機構提倡改善工作間的職業健康情況，共同履行社會責任。

科技日新月異，各非政府機構也趕上時代的步伐，紛紛使用大量的新科技產品，當然包括最為重要的電腦設備。在香港登記的非政府機構數以千計，當中有來自不同界別的，而電腦必定是他們工作中不可或缺的部分。頻繁地在工作間使用顯示屏幕設備衍生了形形色色的身體不適，其中一項影響比較深遠的則是「與工作有關的筋肌勞損問題」(Work-related Musculoskeletal Disorders, WMSDs)。

外國有一些關於護理行業在使用顯示屏幕設備的相關研究報告，其中Jackson和他的團隊(1997)為在北愛爾蘭一所醫院工作的顯示屏幕設備使用者進行研究，了解他們工作間的風險，研究結果顯示各類有關人體功效問題都是源於長時間使用屏幕設備時的不適當坐姿。另外，在設備方面，研究亦指接近一半使用者的坐椅存在問題並急切需要更換。由此可見，使用顯示屏幕設備衍生出來的身體問題亦同樣影響著這些行業，以至非政府機構。

香港工人健康中心於2011年已進行的同類研究報告，針對於政府文書職系公務人員正面對着有關使用顯示屏幕設備的職業健康問題；而香港職業安全健康局分別在1997年和2002年亦進行有關辦公室工作環境和電腦操作的研究，首中指出在不同行業中的辦公室電腦工作均與員工筋腱勞損有關。可想而知，文職人員實在有患上筋腱勞損問題的風險。

有見文職人員在使用電腦設備上面對的身體危害，各國相繼都訂定了相關法例，保障顯示屏幕設備使用者。以英國為例，他們早於1992年已成立有關法例，並在1997年進行了法例成效評估，以了解社會對法例的認知和應用情況，及執行法例相關內容所需的成本和效益。其後當局在2002年修訂法例，亦在2007年針對法例再作檢討。而在香港，《職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例》就於2003年4月24日正式生效，時至今日，已經踏進第十個年頭，然而有關《規例》的執行情況，以及大眾對《規例》的認識卻未有一些實際數據去反映現況，令大家都未能清楚了解《規例》的成效和實行情況。

透過是次研究，我們期望能了解非政府機構文職員工在使用電腦設備上的職安健情況，並將之結果與政府文職人員比較，了解箇中異同，也希望為相關情況作一個基礎數據，從而向各持份者作出建議，加強對文職員工的健康保障。

香港非政府機構文職員工使用顯示屏幕設備的職業健康研究報告

研究目的及方法簡介

研究目的

本研究旨在了解香港非政府機構(指獲稅務局免稅的慈善團體)文職員工在使用顯示屏幕設備時的職業健康情況，主要內容包括：其日常工作情況、工作環境配套、與顯示屏幕設備有關的職業健康預防支援措施及其因使用顯示屏幕設備而引起的身體不適情況，透過問卷調查得到所需數據進行分析，並就分析結果提出改善建議，以減低他們因工作時使用顯示屏幕設備而受傷的機會。另外，本研究亦期望能與之前香港政府文書職系公務人員的同類研究作結果比較，了解和分析雙方在使用顯示屏幕設備的職業健康上的異同，並就分析結果提出建議。

研究對象

本研究的對象為香港非政府機構文職人員及顯示屏幕使用者。

研究方法

本研究採用參與式行動研究方法(Participatory Action Research)，這方法的核心觀念是相信員工及僱主是最熟悉該行業的運作模式、工作環境及工作流程，他們的積極參與有助更全面地掌握引致顯示屏幕設備使用者職業健康受到威脅的各種因素，並就此共同提出具體且可行的改善建議。

本研究採用以下兩種途徑，以了解香港非政府機構中的全職顯示屏幕設備使用者正面對與使用顯示屏幕設備有關的職業健康情況：

1. 問卷調查

由於中心在2011至2014年度正進行一系列的使用顯示屏幕設備推廣計劃，當中包括為機構進行顯示屏幕設備評估，非政府機構為對象之一。因此，於2012年7月至9月期間，我們透過向進行顯示屏幕設備評估的非政府機構文職員工派發問卷，即時收回對方的意見。另外，由於從事文職工作的員工使用電腦設備的時間一般較長，故是次調查亦採用電子問卷的模式，將問卷內容的瀏覽網址以電子郵件的方式，發送到由香港社會服務聯會網站上載的220間獲稅務局免稅的慈善機構的電郵地址，由單位把郵件內容自行分發到其內部的文職員工，以進一步擴大問卷的收集數量，以及涵蓋更多不同服務範疇的非政府機構。

研究問卷內共有31條選擇題，主要問及受訪者的個人背景資料、日常工作背景、與顯示屏幕設備相關的工作間職業健康情況及因使用顯示屏幕設備工作而引起的身體不適情況等範疇。當中涉及與身體不適情況有關部份採用了經改良並翻譯成中文的肌肉骨骼勞損調查表(Nordic Musculoskeletal Questionnaire, NMQ)，以了解受訪者的筋肌勞損情況和治療方法等。

肌肉骨骼勞損調查表是一份由北歐部長理事會 (Nordic Council of Ministers) 的資助計劃所研發的一套標準化問卷，其內容旨在讓研究員針對頸部、肩膀、下背等身體部位的不適情況進行流行病學研究 (Crawford, 2007)。Kuorinka及其團隊認為這份問卷的設計能針對工作場所最常遇到的筋肌勞損徵狀提出可信的數據 (Kuorinka et al., 1987)。而根據Wiltavaara和其研究團隊所進行的比較，肌肉骨骼勞損調查表較其他用途相似的問卷更能問及有關如過去12個月和過去7天的身體不適患病率和痛症出現時間等長期時間性問題 (Wiltavaara et al., 2009)。

2. 相關人員個案訪談

我們邀請了分別來自不同非政府機構的文職員工進行聚焦小組訪談。訪談的目的主要為深入詳細了解他們對工作崗位的職業健康現況的看法及訴求，並就相關問題提出一些他們的改善意見。

資料處理及分析

所有經覆核後為有效的問卷(共136份)由研究員以電腦軟件「IBM SPSS Statistic 20」進行輸入，數據由研究員進行整理和分析。

香港非政府機構文職員工使用顯示屏幕設備的職業健康研究報告

問卷調查結果概要

是次調查共收回了172位來自不少於40間非政府機構的文職員工填寫的問卷，其中有136份為有效問卷。整體有效率為79.1%。

第一部份 個人背景

是次調查中，受訪者的男女比例為22：114，女性明顯較男性多，比例約為1.5比8.5。而年齡方面則以21至50歲為主，佔超過九成，餘下的就是51至65歲，當中未有65歲或以上的受訪對象。至於教育程度方面，超過六成受訪者擁有大專或以上程度，其餘受訪者大部分亦擁有中五畢業的學歷。(見表1)

表1. 個人背景統計數據 n=136		
	人數	百分比 (%)
性別		
男	22	16.2
女	114	83.8
年齡		
21至35歲	61	45.5
36至50歲	60	44.8
51至65歲	13	9.7
(不詳)	2	*
教育程度		
中五或以下	2	1.5
中五畢業	46	33.8
預科畢業	6	4.4
大專程度	82	60.3
* 有關數字沒有計入百分比		

第二部份 工作背景

受訪者中任職文員及中層管理人員的分別佔44.4%和27.4%，其次是技術及專業人員，而任職高層管理人員的只有3人。另半數及近四成受訪者分別表示自己每星期上班5天及6天，而需工作5天半的亦有7人，同時亦有1人表示每星期上班少於5天。

接近全部受訪者，共133人表示差不多每星期有五天或以上需要使用顯示屏幕設備(包括電腦)，其中過半，即73位受訪者需每天連續使用顯示屏幕設備工作4小時或以上；而這73人當中共有60人每天需使用顯示屏幕設備工作6小時或以上，15.4%的受訪者更需使用至少8小時。勞工處的《使用顯示屏幕設備的工作守則》對「使用者」作出清楚具體的釋義，表示差不多每天連續使用顯示屏幕設備最少4小時或累積使用最少6小時的僱員便是「使用者」。而在136位受訪者當中共有92位均符合這「使用者」的釋義。(見表2)。

表2. 工作背景統計數據 n=136

	人數	百分比 (%)
職位		
高級管理人員	3	2.2
中層管理人員	37	27.4
文員	60	44.4
技術及專業人員	21	15.6
其他	14	10.4
(不詳)	1	*
每星期上班日數 (包括加班時間)		
少於5天	1	0.7
5天	47	34.6
5天半	20	14.7
6天	68	50
每星期使用顯示屏幕設備工作日數		
少於3天	2	1.5
4天	1	0.7
5天	66	48.5
5.5天	7	5.1
6天	55	40.4
7天	5	3.7
每天使用顯示屏幕設備工作時數		
少於2小時	2	1.5
2至4小時以下	25	18.4
4至6小時以下	28	20.6
6至8小時以下	60	44.1
8小時或以上	21	15.4
每天均連續使用顯示屏幕設備工作4小時或以上		
是	76	55.9
否	60	44.1
每天連續使用顯示屏幕設備最少4小時或每天累積使用最少6小時		
是	92	67.6
否	44	32.4
* 有關數字沒有計入百分比		

第三部份 與顯示屏幕設備相關的工作間職業健康情況

是次調查中，我們發現有近四份一的受訪者從沒有聽過《職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例》(下稱《規例》)，而有聽過的106人當中，只有50人指僱主或其上級曾向他們簡介《規例》的內容和注意事項。

由於《規例》指明僱主需要為「使用者」安排進行工作間危險評估，所以有關工作間危險評估的問題，我們只以92位「使用者」作分析。這92位「使用者」中只有21位受訪者表示在現時的工作地點曾接受過工作間危險

香港非政府機構文職員工使用顯示屏幕設備的職業健康研究報告

評估，而明確表示「沒有」的則有61人。這21位曾接受過工作間危險評估的「使用者」中，有8人指現時的工作地點每年都會進行一次評估，但亦有2人表示過去平均幾年才有一次；而他們當中有5人明確表示並非每次接受工作間危險評估後都有被告知有關結呆和改善建議（見表3）。

表3. 與《職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例》相關的工作間風險評估統計數據 n=136

	人數	百分比 (%)
有否聽過《職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例》及瞭解其內容及注意事項		
有	26	19.1
有，但不大瞭解	80	58.8
沒有	30	22.1
如何得知有關《職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例》的內容及注意事項的來源 (受訪者可選多於一項)		
僱主 / 上級	50	36.8
朋友 / 同事	25	18.4
網上	23	16.9
大眾傳媒	31	22.8
宣傳刊物	37	27.2
曾否於現時的工作崗位接受過有關顯示屏幕設備的工作間風險評估 (n=92)*		
有	21	23.9
沒有	61	69.3
不清楚	6	6.8
(不詳)	4	
*符合「使用者」釋義的受訪者數目		
與顯示屏幕設備有關的工作間風險評估的進行次數 (n=21)		
不清楚	4	19.0
只有一次	4	19.0
幾年一次	3	14.3
每年一次	8	38.1
每年多次	2	9.6
是否每次都會被告知有關風險評估的結果和對應改善措施 (n=21)		
是	15	71.4
不是	5	23.8
不清楚	1	4.8
其他	7	5.1

《規例》亦同時指明僱主需要為「使用者」安排進行相關的訓練，所以有關職安健資訊及培訓課堂的問題，我們亦會以92位「使用者」作調查。他們當中有21位明確表示上級從沒有向他們傳閱任何有關顯示屏幕設備的職安健資訊。至於職業健康培訓方面，有接近七成受訪者表示從沒有參加過由部門提供的有關顯示屏幕設備的職業健康培訓課程。（見表4）。

表4. 職安健資訊及培訓課程統計數據 n=92

	人數	百分比 (%)
現時的工作地點有否提供任何有關正確使用顯示屏幕設備的職安健資訊作參考		
有	37	40.6
沒有	21	23.1
不清楚	33	36.3
(不詳)	1	
現時的工作地點有否提供與正確使用顯示屏幕設備相關的培訓課堂		
有	27	31.6
沒有	65	68.4

透過是次調查，我們希望能從中反映現實中有關職業健康知識的實際施行情況。因部份受訪者表示從未在現時的工作地點獲得任何與顯示屏幕設備有關的職業健康資訊，包括有關法例、培訓課程和傳閱資料，以致他們未能提供有效數據，所以被界定為「未能有效反映有關方面的實際施行情況」。

而餘下有效反映有關方面的實際施行情況的109名受訪者中，共有41人(佔37.6%)表示學到的職業健康知識其實並未能在日常工作中有效實踐，主要原因包括：工作量大以致未能抽空處理(27人，67.5%)、周邊配套支援不足(24人，60.0%)、工作崗位空間不足(15人，37.5%)、未能掌握有關內容(13人，32.5%)。(見表5)。

表5. 職業健康知識實際施行情況n=76

	人數	百分比 (%)
有關的職業健康知識是否能在日常工作中有效實踐		
能有效實踐	68	62.4
未能有效實踐	41	37.6
未能有效實踐的原因 (n=40) (受訪者可選多於一項)		
工作量大，未能抽空處理	27	67.5
周邊配套不足	24	60.0
工作崗位空間不足	15	37.5
未能掌握有關內容	13	32.5
上級未能提供協助	7	17.5
內容空泛，不切合實際情況	5	12.5

全部共136位受訪者中，只有44位明確表示現在的工作地點有制定與使用顯示屏幕設備有關的安全工作指引或制度，而表示「沒有」或「不清楚」的卻分別達39和53人。

當面及上級與員工之間的支援方面，有21人表示過去曾主動向上級要求解決使用顯示屏幕設備時的職業健康問題。另一方面，共有114人表示上級從沒有主動提供過任何與使用顯示屏幕設備有關的協助，同時只有44位受訪者表示上級有主動協助他/她處理相關問題。(見表6)。

香港非政府機構文職員工使用顯示屏幕設備的職業健康研究報告

表6. 上級與員工之間的職業健康支援情況 n=136

	人數	百分比 (%)
現時的工作地點有否制定有關使用顯示屏幕設備的安全工作指引或制度		
不清楚	53	29.4
有	44	32.4
沒有	39	28.7
曾否主動向上級要求處理 / 跟進使用顯示屏幕設備時的職安健問題		
有，超過一次	9	6.6
有，只有一個	12	8.8
沒有	114	84.4
(不詳)	1	*
上級曾否主動協助你處理 / 跟進使用顯示屏幕設備時的職安健問題		
有，超過一次	29	21.5
有，只有一個	15	11.1
沒有	91	67.4
(不詳)	1	*
* 有關數字沒有計入百分比		

第四部份 因使用顯示屏幕設備工作而引起的身體不適情況

是次調查中，我們發現共有89位受訪者表示在過去12個月裡身體曾出現與使用顯示屏幕設備工作有關的勞損不適徵狀(包括酸痛、麻痺及痛楚等)。他們大多表示較常出現不適的身體部位是肩膀、頸椎部位和手腕。(見表7)。

表7. 因工作而引起的身體不適情況統計數據 n=136

	人數	百分比 (%)
過去12個月的工作裡曾出現與使用屏幕設備有關的身體勞損不適徵狀 (包括酸痛、麻痺及痛楚等)		
有	89	65.4
沒有	47	34.6
與不適情況相對較嚴重的身體部位 (n=89) (受訪者可選多於一項)		
肩膀	80	89.9
頸椎部位	67	75.3
手腕	39	43.8
手肘	28	31.5
前臂	24	27.0
手指	23	25.8
手掌	16	18.0

對於勞損不適問題對工作或日常活動方面的影響，89位曾出現不適的受訪者中共有42位表示有一定影響，認為工作能力受到影響的有8人，認為閒餘活動受到影響的則有15人，而認為兩者皆受到一定程度影響的卻有19人。不過在這89位受訪者中，並非每位也曾尋求醫護人員診治，只有20人曾因有關的身體勞損不適問題找醫生或物理治療師等醫護人員治理。(見表8)。

表8. 因身體勞損不適而受影響情況統計數據 n=89

	人數	百分比 (%)
在過去12個月裡曾因勞損不適問題而令工作或日常活動受到影響		
只影響工作	8	9.1
只影響閒餘活動	15	17.0
兩者皆受影響	19	21.6
兩者皆沒有受影響	46	52.3
(不詳)	1	*
曾因勞損不適問題找醫生或物理治療師等醫護人員治理 (n=89)		
有	20	22.7
沒有	68	77.3
(不詳)	1	*
* 有關數字沒有計入百分比		

至於因使用顯示屏幕設備工作引起身體不適而導致的缺勤情況，曾試過因而請假的共有6人，當中全部受訪者表示最長一次也只請假1至3天(見表9)。

表9. 因身體勞損不適而導致的缺勤情況統計數據 n=88

	人數	百分比 (%)
曾因勞損不適問題而請假 (n=88)		
有，經常	1	1.1
有，間中	5	5.7
沒有	82	93.2

香港非政府機構文職員工使用顯示屏幕設備的職業健康研究報告

統計學分析

是次調查主要利用政府文書職系及非政府機構使用顯示屏幕設備的數據進行檢定分析，而用來進行假設檢定的常用統計學方法包括T-檢定測試 (T-Test)、ANOVA檢定、卡方檢定 (Chi-square Test) 或費雪檢定測試 (Fisher's Exact Test)。

性別與身體勞損不適出現情況

利用卡式檢定進行分析，我們發現男女受訪者的性別差異與他們在過去12個月有否出現身體勞損不適情況沒有顯著關係($p>0.05$)。(見表10)。

表10. 不同性別受訪者出現身體勞損不適的情況

		男性	女性
曾出現身體不適	人數(百份比)	11 (50.0)	78 (68.4)
沒有出現身體不適	人數(百份比)	11 (50.0)	36 (31.6)
總數		22	114
p-值		0.096	

當利用t-檢定測試來比較性別差異與曾出現不適的身體部位平均數時，我們發現性別對於身體出現不適情況的部位數目也不存在顯著的統計學差異($p>0.05$)。(見表11)。

表11. 不同性別受訪者在身體部位出現勞損不適的情況

	男性	女性
出現勞損不適情況的身體部位平均數	2.45	3.18
p-值	0.179	

年齡與身體勞損不適出現情況

利用卡式檢定進行分析，我們發現受訪者的年齡組別與他們有否出現身體勞損不適情況沒有顯著關係($p>0.05$)。(見表12)。

表12. 不同年齡組別受訪者出現身體勞損不適的情況

	21至35歲	36至50歲	51至65歲
曾出現身體不適	39	42	7
沒有出現身體不適	22	17	6
p-值	5.650		

同時，當利用ANOVA檢定測試來比較年齡差異與曾出現不適的身體部位平均數時，我們發現年齡對於身體出現不適情況的部位數目亦沒有明顯的統計學差異($p>0.05$)，但在數字上都會發現年齡越大的組別會有越多的身體部位出現不適的情況。(見表13)

表13. 不同年齡組別受訪者在身體部位出現勞損不適的情況

	21至35歲	36至50歲	51至65歲
出現勞損不適情況的身體部位平均數	2.82	3.17	4.14
p-值	0.144		

顯示屏幕設備的使用與身體勞損不適出現情況

利用T-檢定測試，我們發現「使用者」比「非使用者」有更多的身體部位出現勞損情況，跟文獻所指出的一樣：使用時間越長，勞損情況越嚴重。(見表14、15)

表14. 使用顯示屏幕設備時數與出現勞損不適情況的身體部位數目統計數據

	出現勞損不適情況的身體部位數目						
	1	2	3	4	5	6	7
非使用者	11	11	5	1	0	1	0
使用者	4	13	13	12	10	2	5

表15. 使用顯示屏幕設備時數對身體出現勞損不適的情況

	非使用者	使用者
出現勞損不適情況的身體部位平均數	2.00	3.63
p-值	0.001	

職業健康知識實際施行情況

利用T-檢定測試，我們發現提供職安健資訊(見表17)、培訓誅堂(見表18)及制定安全指引或制度(見表19)，都能降低勞損不適的身體部位數目，而提供職安健資訊和制定安全指引或制度更是在統計學上有顯著減幅的($p<0.05$)。唯獨是接受風險評估卻反而令勞損不適的身體部位數目上升。(見表16)

表16. 有沒有接受過風險評估與出現勞損不適的身體部位數量的情況

	有接受過風險評估	沒有接受過風險評估
出現勞損不適情況的身體部位平均數	3.23	3.07
p-值	0.717	

香港非政府機構文職員工使用顯示屏幕設備的職業健康研究報告

表17. 工作地點有否提供職安健資訊與出現勞損不適的身體部位數量的情況

	有提供職安健資訊	沒有提供職安健資訊
出現勞損不適情況的身體部位平均數	2.82	3.67
p-值	0.056	

表18. 工作地點有否提供培訓課堂與出現勞損不適的身體部位數量的情況

	有提供培訓課堂	沒有提供培訓課堂
出現勞損不適情況的身體部位平均數	2.92	3.16
p-值	0.549	

表19. 工作地點有否制定安全工作指引或制度與出現勞損不適的身體部位數量的情況

	有安全工作指引或制度	沒有安全工作指引或制度
出現勞損不適情況的身體部位平均數	2.25	3.57
p-值	0.008	

職級與接受職安健知識和培訓的情況

利用卡式檢定，我們發現在非政府機構的文職人員內，職級與其了解職安健法例（見表20）及接受風險評估（見表21）上並沒有存在顯著的關係。這反映出管理人員自身對職安健的了解尚且不足，更遑論將相關知識和經驗傳達予其他員工。

表20. 職級與有否聽過相關法例的情況

	員工	管理
聽過，十分瞭解	人數(百份比)	19(20.0)
聽過，但不太瞭解	人數(百份比)	52(54.7)
沒有聽過	人數(百份比)	24(25.3)
總數		95
p-值		0.331

表21. 職級與曾否接受風險評估情況

		員工	管理
有	人數(百份比)	18 (19.4)	13 (33.3)
沒有	人數(百份比)	63 (67.7)	25 (64.1)
不清楚	人數(百份比)	12 (12.9)	1 (2.6)
總數		93	39
p-值		0.061	

政府與非政府機構的比對

1. 身體勞損不適出現情況

利用費雪檢定測試進行分析，我們發現受訪者來自非政府機構及政府所出現的差異與他們於過去12個月有否出現身體勞損不適情況有高度顯著關係的 ($p<0.01$)。(見表22)。

表22. 受訪者出現身體勞損不適的情況

		非政府機構文職人員	政府文職人員
曾出現身體不適	人數(百份比)	89 (65.4)	217 (87.9)
沒有出現身體不適	人數(百份比)	47 (34.6)	30 (12.1)
總數		136	247
p-值		0.000	

當利用T-檢定測試來比較來自非政府機構及政府的差異與曾出現不適的身體部位平均數時，我們發現兩者對於身體出現不適情況的部位數目存有高度明顯的統計學差異($p<0.01$)。(見表23)。

表23. 受訪者出現勞損不適的情況

		非政府機構文職人員	政府文職人員
出現勞損不適情況的身體部位平均數		3.09	4.42
p-值		0.000	

我們同樣利用了費雪檢定測試來看看勞損的影響情況和來自非政府機構或政府的關係，並得出一個高度顯著的關係 ($p<0.01$)。(見表24)。

表24. 因工作引起的身體不適對生活的影響情況

		非政府機構文職人員	政府文職人員
勞損對生活有影響	人數(百份比)	42 (47.7)	141 (65.3)
勞損對生活沒有影響	人數(百份比)	46 (52.3)	75 (34.7)
總數		88	216
p-值		0.006	

香港非政府機構文職員工使用顯示屏幕設備的職業健康研究報告

2. 職業健康安全措施實行情況

利用費雪檢定測試繼續進行分析並比較政府與非政府機構後，我們發現分別來自非政府機構及政府在施行職安健有關的措施上存有高度顯著的關係 ($p < 0.01$)，其中結果顯示更多的非政府機構文職人員聽過相關法例（見表25）及其工作地點有提供相應的培訓課堂（見表26）。

表25. 曾否聽過<<職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例>>

		非政府機構文職人員	政府文職人員
有聽過	人數(百份比)	106 (77.9)	135 (56.4)
沒有	人數(百份比)	30 (22.1)	105 (43.6)
總數		136	241
p-值		0.000	

表26. 工作地點有否提供與正確使用顯示屏幕設備相關的培訓課堂

		非政府機構文職人員	政府文職人員
有	人數(百份比)	43 (31.6)	44 (18.2)
沒有	人數(百份比)	93 (68.4)	198 (81.8)
總數		136	242
p-值		0.003	

*以上測試中「不清楚」的選項已經刪去

3. 與上級就有關使用顯示屏幕設備上遇到職安健問題的情況

就上級對下屬有關使用顯示屏幕設備時職安健問題上的支援情況，我們利用了t-檢定測試，並發現無論在下屬主動向上級求助（見表27），抑或是上級主動協助下屬（見表28），來自非政府機構或政府是沒有顯著的統計學差異。但從次數上，無論政府或非政府機構，上級與下屬對使用顯示屏幕設備的職安健都有欠主動。

表27. 主動向上級求助相關問題的情況

		非政府機構文職人員	政府文職人員
曾主動向上級要求的次數 (0=沒有, 1=一次, 2=超過一次)		0.24	0.25
p-值		0.908	

表28. 上級主動協助處理相關問題的情況

		非政府機構文職人員	政府文職人員
上級曾主動協助處理的次數 (0=沒有, 1=一次, 2=超過一次)		0.37	0.27
p-值		0.329	

相關人員個案訪談

為更深入了解非政府機構文職員工的職業健康情況，尤其針對與使用顯示屏幕設備有關的工作實況和因而引起的筋肌勞損問題，我們特意在三月下旬安排一次聚焦小組訪談，透過與相關人員面談，讓他們能以口述形式親身表白對工作崗位的職業健康情況和對自身勞損不適問題的感受，亦讓受訪員工能藉此表達出對現行不足的訴求和提出一些實際可行的改善建議。

是次訪談共邀請了5位相關人員一同分享他 / 她們現時及或過去的經驗和感受。他 / 她們均來自不同的非政府機構，能反映不同服務類型的機構的內部情況。我們基於訪談時的過程和內容把有關資料歸納為數個主題作討論分享，而為了能清晰表現每一個案的意見和感受，這部份將從個案的口述中直接摘要有關字句和措辭，務求能讓外界得悉行業中的最真實情況。

以下為5位個案的背景和與工作有關的基本資料概要：

個案代號	年齡	入職年齡	受社署資助	曾推行或管理職安健項目	每天於工作期間累積使用電腦的時數
M小姐	26-30歲	1/2年	否	否	3-4小時
H小姐	45-50歲	22年	是	是	5-6小時
L先生	51-55歲	30年	是	是	2小時
K先生	31-35歲	2年半	是	是	8小時
J小姐	26-30歲	3年	是	是	8小時

工作環境、周遭配套及風險評估

從他 / 她們的會談中，我們了解到非政府機構在顯示屏幕設備的配套上其實是足夠的，然而問題多是出自用法上，例如滑鼠和鍵盤的擺放等。可是，在工作環境上就面對較多限制，特別是空間上的不足，他 / 她們甚至認為設備的使用不當是由於空間不足所致。至於在風險評估方面，部份個案表示機構每年均有進行巡察，並要求員工自行填寫風險評估表單，然而員工主動改善的意慾卻不是太大，而且機構內部亦未有一套有系統的制度去評核和改善職安健問題。

個案代號	訪談內容摘要
L先生	「其實依家政府同lottery fund(樂透基金) 基本上要買野俾同事既問題唔係人大困難既。」 「呢個亦係令到就算有電腦有硬件，電腦使用唔係淨係講有配套，而空間都好緊要。」 「keyboard(鍵盤) 同mouse(滑鼠) 既問題多啲。」

香港非政府機構文職員工使用顯示屏幕設備的職業健康研究報告

II小姐	<p>「我地黎講，夠就夠(配套)，但似乎唔係好具職安既成份。」</p> <p>「我地係乜都有齊，mon(屏幕)呀，其他，但問題一係擺位唔好，一係電腦檯下面啲層架頂住隻腳。錯配囉，資源係有，但買啲唔係好合職安既資源。」</p>
M小姐	<p>「我都唔覺得有個咩問題。譬如我係背住陽光，即係有反光啦，長時間咁睇，對我既眼睛都會有問題，會有散光，但我淨係自己調較個mon(屏幕)囉，點樣可以唔好咁散光呢，淨係自己幫自己，又唔會話同老細提出個問題，或者安排去第二個位。我認都係個地方有限，你唔坐呢度又可以坐邊呢？所以就唔會點同老細講拉，自己處理左先。」</p>

非政府機構資源的來源及購買配套的方法和程序

在訪談中我們問及有關非政府機構資源的來源，他 / 她們表示個別機構自己有撥出部份內部資金作職安健推廣計劃，亦會申請職安局的資助計劃。而在購買硬件的程序方面，他 / 她們表示雖然沒有一個恆常的資源用來增添設備，但如有需要購買，向管理層申請的過程亦不算複雜。

個案代號	訪談內容摘要
M先生	<p>「即係會係同事自己想買hardware(硬件設備) 柏凳就上傢私鋪自己睇，拎quotation(報價)，睇下邊一啲係平既就會訂購。」</p>
H小姐	<p>「機構可能想推職安，好似我也有個三年既計劃既，係職安呢個主題既，所以機構撥左筆錢出黎係專門推動職安既」</p> <p>「另外亦試過申請職安局既funding(基金)，撥款去搞培訓……職安局就唔難既，填張表格架姐。」</p>
J小姐	<p>「未必有funding(基金)架(作為職安健計劃的資源)。」</p>

管理層的態度

在管理層對於職安健問題的態度上，他 / 她們都一致認為管理層對於職安健的意識偏低，往往忽略良好的職安健系統所帶來的經濟裨益，職安健問題對他們來說並非屬優先考慮。加上，文職員工所面對的筋肌勞損問題並非一個急性的疾病，以致時常被忽略。所以，在非政府機構中，管理層往往只會處理當前員工提出的問題，未能及早預防。然而，在個別服務中的職安健重視程度也有不同，如在復康及安老服務上，因為工傷所帶來的影響較大，所以管理層亦相對地較重視職安健情況。

個案代號	訪談內容摘要
M先生	「(管理層)對於職安健既意識都低既，好少會咗優先去考慮」
H小姐	「我認為管理層既係中立既，但地又唔係负面既，但又唔係會主動去提出，但當然有意外出現時，有同事跌傷左係佢活動既過程時，但地就會有呢個意識會安排人黎講座同職安健眇野囉。」
I小姐	「因為我地都係非牟利既，因為呢啲引起既損失，個生意影響好多或者盈利少左好多，唔會好顯眼，會唔會多少少影響左個機構既阿頭對職安既重視。冇咁明顯俾上司見到個影響性」 「我地係中央主動要求同事要去跟一啲野(職安健)既。如頭先講屏幕呀怡呀電腦，每年我地都會有巡察，今年職安巡察其中一項都係電腦屏幕使用」
L先生	「基於有兩個原因，第一真係想員工減少受傷既機會，第二個原因就係依家越黎越多人玩索賞……呢方面(推行職安健活動)我地有啲記錄都好重要既」
K先生	「其實管理層都會在意職安方面係咪做得好。如剛裝修完，我地就蠢左，啲位全部背向個後，咁就反光啦，即刻搵人加窗簾加百葉簾。」

提升職安健計劃成效的方法

在會談中，訪談對象提議以研究讓管理層了解實行職安健計劃的好處和方法，亦有其他訪談對象建議宣傳應多從管理層入手，直接將職安健概念向他們推廣，因為管理層對員工在職安健上的改善動力影響最大。

個案代號	訪談內容摘要
H小姐	「其實可唔可以做多啲的研究係真係有推行職安既機構佢係推行前後既效果呢？……咁有個比較，又可以將呢啲研究俾僱主睇到……咁可能個僱主會多啲動機投放資源落職安。」 「同埋仲地清楚推動職安係咪一定會花錢呢，可能唔係架喎。有時仲地知道唔係投放好多錢去改變已經可以預防勞損，咁佢就可能會覺得不妨試下職安啦。」

香港非政府機構文職員工使用顯示屏幕設備的職業健康研究報告

L先生	<p>「我諗個宣傳係點樣有機會係上層個邊開始做多啲宣傳，甚至係將職安呢個概念話俾佢地知。」</p> <p>「最有效果係做評估。即係唔好只係俾指引佢地睇，佢睇完就有意思。有啲覺得未必有好大影響，或者問題未出現。」</p>
K先生	<p>「有研究固之係好，但如果可以加埋一啲工傷數字入去就更有說服力喇。」</p>
J小姐	<p>「或者資助同事去上職安健既工作坊。咁然後同事上完返機構分享，我諗都好難令NGO(非政府機構)裡面每一個同事都去睇，當然咁係最理想。」</p>

推行職安健的困難

根據訪談對象的經驗，推行職安健主要面對兩大阻力。第一，辦公室的風氣。訪談對象表示即使明確指出進行伸展運動是管理層的指示，亦有員工因為團隊間並不積極而未有進行；第二，資源考慮。不單是資金，還有空間不足的問題。訪談對象多次提到除了金錢，工作場所空間上的不足，包括辦公室大小，檯面空間及檯底空間的不足，容易形成不良姿勢，直接導致職安健準則難以達到有效保障員工的水平。他們期望政府在撥款開拓機構服務的同時，也能為機構提供更多的地方，讓員工有充足的工作空間。

個案代號	訪談內容摘要
J小姐	<p>「冇(對轉發職安健資訊的反應)呀。佢冇冇睇我都唔知。」</p> <p>「所以就算總辦事處既同事唔係對住啲服務對象，有啲同事起初都有做，但待兩個自己做，另一啲同事又繼續埋頭苦幹，佢地兩個做做下就意興闌珊喇，所以就越黎越少人做。能夠堅持做既係因為個上司都不斷帶領同事去做，但如果唔係就好快放棄。」</p> <p>「所以上次你地同我地做都有九十幾位同事，你諗如果九十幾個同事都要換張凳既話，𠵼筆錢會好龐大，所以一定會有影響(改善)。」</p>
L先生	<p>「...反而重喺既係地方.....(政府)會有俾錢你，但問題個地方就有加俾你。」</p> <p>「佢地話都做到唔記得時間呀，點抖呀.....因為啲野實在太趕啦，做極都做唔完牙。」</p> <p>「我哋當然都睇過嗰張有個人坐喺度望住部電腦嗰張圖啦，但係點樣做，嗰個標準係點樣，咁個個唔同嘛，可能初初做嗰時係好標準嘅，做做下個人就會坐到烏前晒嫁啦，而且真係傷神嗰度真係好重要。」</p>
K先生	<p>「難就係錢啦。因為NGO(非政府機構)都係呢個問題架啦。其實文職同事既空間都唔太大既，寫字枱都細既，永遠都好多野擺咗係個位度。有時會你係要大執你個位，擴闊張寫字檯，咁呢啲其實就唔係員工表達就改善得到。」</p>

討論

作為2011年香港文書職系公務員使用顯示屏幕設備的職業健康行動研究的延續，是次內容除了探討另一對象—非政府機構在使用顯示屏幕設備的職業健康情況外，還會就政府和非政府機構的情況作些比較，以了解雙方在推行職業健康措施上的成效和面對的困難。

綜合問卷調查和個案訪談兩方面的量和質性研究結果，我們發現非政府機構的文職員工因著不同的原因和限制，導致面對一定程度的職業健康問題。

性別和年齡

2011年人口普查顯示在「人類醫療保健及社工活動」中的工作的男女比例約3:7。在問卷調查中，受訪者的男女分佈更不平均，比例大約是1.5:8.5。雖然調查結果顯示性別差異與勞損情況沒有顯著的關係（見表10、11），但數字上的確是較多女性曾出現身體勞損不適情況，如文獻所指女性會較男性容易受到筋肌勞損問題影響。我們估計是因為是次研究未能邀請得足夠數量的男性受訪者，以致未能得到一個有效的統計學關係。

是次研究的受訪者主要年齡分佈在21至35歲及36至50歲，甚少51歲以上的受訪者（見表1）。這比例跟2011年人口普查所得到的數字亦是相若，表示研究在這方面能反映香港真實情況。

顯示屏幕設備工作間情況

從問卷調查所見，接近全部受訪者都需要使用電腦工作。香港法例第509B章對「使用者」的釋義，差不多每天連續使用顯示屏幕設備最少4小時或累積使用最少6小時，而在136位受訪者當中有92位（67.6%）可界定為「顯示屏幕設備使用者」。在深入分析後，我們發現「使用者」比起「非使用者」較容易面對筋肌勞損問題（見表14、15），即是說，使用時間越長就會較容易面對越多身體部位出現勞損不適問題，這都與文獻和之前的研究結果相符。

表示有身體勞損出現的受訪者主要出現勞損的部位為頸椎及肩膊部位。我們認為箇中原因與訪談對象所提到的「空間有限」有一定程度的關係。多位訪談對象都有提及到員工的鍵盤滑鼠經常擺放不當，如鍵盤托的空間不足以將鍵盤和滑鼠並排擺放操作（俗稱「高低手」），最後引致肩膊勞損。這些問題均是源於空間不足，導致未能正確擺放硬件設備，以方便自己舒適地操作。而從訪談中，他們普遍認為唯有依靠政府在撥款的同時，也安排更大的空間作辦公用途，以解決空間不足的問題。

另外，在個案訪談中，我們都了解到個別員工會有不同的工作量和工作安排，以致即使是上級主動安排進行的小休和伸展運動時間，他們也寧可犧牲休息時間，期望盡快完成工作，反映出工作量之沉重令他們身心俱無暇放鬆。員工應有適當的小休時間及不同類型的工作，以減少固定或重覆性動作。未能得到充份的休息，以致肌肉未能放鬆都會增加他們患上筋肌勞損問題的風險。

香港非政府機構文職員工使用顯示屏幕設備的職業健康研究報告

職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例

從表3所見，在136位受訪對象中，僅得不足兩成對《職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例》(下稱《規例》)內容及注意事項表示瞭解；甚至有兩成多的受訪者完全未聽過《規例》。而在92位「顯示屏幕設備使用者」當中，亦僅得不足四成表示有接受過《規例》第4條中指的工作間風險評估；同時，即使是有接受風險評估的受訪者，也不是每位都有被告知改善建議。根據《規例》第8條，僱主亦應為僱員提供使用工作間的安全及健康方面的訓練，形式可以課堂講授或派發資料單張等。然而，在問卷調查中，有52位「使用者」從未接受過任何職安健資訊及培訓課堂。以上資料反映出《規例》的內容並非所有機構都有跟從，反映其執行性僅屬一般，僱主未有因此而更積極為僱員提供相關職安健服務。不少非政府機構都未能履行責任，為僱員提供合適的評估和訓練。同時政府在宣傳《規例》上有不足的地方，未能好好利用傳媒及網上等平台將《規例》廣泛推廣，以致僱主或管理層不了解應負的責任，而僱員亦不了解自身應得的保障。

與顯示屏幕設備相關的職業健康安全措施實行情況

非政府機構會就著自己的服務性質，推行有不同的職安健計劃去保障自己員工的職業健康。訪談對象H小姐都有提及過所屬機構有個為期三年的職安計劃，當中包括安排培訓及進行風險評估等，部分活動更是針對文職員工的筋肌勞損問題而設的。

風險評估

在文獻中有提及過，風險評估是有效預防身體勞損不適問題出現的。然而，在調查的量性分析中，風險評估並未對減少身體勞損不適有正面的幫助(見表16)。訪談對象I先生和K先生先後都表示在他們的機構內曾經進行風險評估，形式主要是由員工自行評估自己使用顯示設備的情況，並填寫風險評估表。可是，自行進行風險評估並不能確保評估質素，部份員工並未有接受過相關培訓，不瞭解使用指引，以致評估效果欠佳。訪談對象K先生更指出部分員工會因為害怕提出問題後需要他們自行再作跟進而隨便填寫評估表。相反，訪談對象H小姐的機構則邀請專業評估員為每位文職員工進行評估，指出問題並講解改善方法。她表示這種評估模式令員工更積極去改善不合適的擺位和姿勢，亦指員工的勞損情況得以改善。自此可見，即使有進行風險評估，但評估形式的差異亦會對其成效造成一定的影響。

其實進行工作間的風險評估能有助找出該工作崗位的危害因素、衡量危害的風險程度和對周遭員工的影響，而告知該員工有關的危害問題和對應的跟進改善行動則有助強化該員工的職業健康知識，讓他／她更留意自身的不足和缺點，以達到持續改善的效果。

資訊傳閱和培訓

從問卷調查我們可以得知傳閱職安健資訊或安排培訓課堂在非政府機構中並不常見(見表4)，以致未能讓員工主動透過這些直接的方法增加自身對職安健的知識。在統計學分析後，我們發現只要工作地點有提供資訊傳閱(見表17)或安排培訓(見表18)，都能夠有效減少身體勞損不適部位數量。除了管理層的主動性以外，利用這兩個途徑推行職安健文化其實還有另一些阻力。問卷調查的受訪者跟訪談對像的意見幾乎一致，認為工作量大，導致他們根本無暇傳閱資訊及處理職安健問題。一般在非政府機構工作的文職員工除了要應付文書工作，如撰寫活動報告等以外，還要接見服務對象以及和他們進行小組活動等等。

沉重的工作量往往令他們忽略了使用電腦時的職業健康問題，忽略了工作姿態及安排合適的休息時間，更無暇翻閱職安健資訊，只能關心工作的進度和結果。相反，訪談對象認為強制性培訓反能達到更好效果。由機構為他們在工作時間安排培訓，強迫員工必定要參與，讓他們能夠藉着培訓間的互動，提高他們對職安健的意識和理解職安健的資訊，並鼓勵員工將相關知識用於日常工作中。

與使用顯示屏幕設備有關的安全工作指引

在這問卷調查中，我們發現不是每個非政府機構都有為工作間使用電腦的員工制訂相關的安全工作指引，反映機構內部並未有一套完善的制度讓員工跟從，令員工各自各用自己的方式工作，漠視了正確而又安全的工作方法。

非政府機構與政府的情況比對

在2011年我們已經進行過一個針對政府文書職系人員的職業健康行動研究，內容上與針對非政府機構的大致相若，所以我們將會比較一下雙方在保障員工職業健康安全上的措施和成效，以此作為一個參考改善標準，制訂更有效的方法保障員工職業健康。

綜合來說，政府文書職系人員所面對職業健康問題較非政府機構的為嚴峻，面對著更嚴重的筋肌勞損(見表23)及更缺乏相關支援的問題，包括對《規例》的認知和培訓課堂等(見表25和26)。

首先，政府文職員工需要使用電腦工作的時數較長，達6.45小時，比非政府機構文職員工多出接近30分鐘。文獻中有提及過越長時間使用電腦工作就會增加患上筋肌勞損的機會。加上政府文職員工的工作性質一般較單調，沒有非政府機構提供社區服務般的多樣化工作，這種工作模式令勞損情況更加惡化。

另外，作為香港最大的僱主，政府提供給其文職員工的職業健康資訊反而較非政府機構為少。無論是對相關法例的資訊，風險評估，職安健資訊，還是職安健培訓課堂，各項指標政府都比非政府機構做得少，導致員工在接收不足夠的資訊下長時間工作，增加工作風險。

第三，不少非政府機構都受社會福利署或其他基金會資助，只要清楚交代和紀錄資源使用情況，申請上一般都不會有太大問題，如訪談對象所指一般小設備的申請程序都不會太繁複。但政府文職員工則有截然不同的待遇了。他們申請設備的程序過於繁複，少則數個月，長則不了了之，大大減低員工申請的意欲，令工作環境一直得不到重視和改善。

香港非政府機構文職員工使用顯示屏幕設備的職業健康研究報告

建議及總結

1. 機構主動安排曾接受培訓的人士為員工作風險評估

根據《職業安全及健康（顯示屏幕設備）規例》的法定要求，「工作地點的負責人須於在工作地點內的任何工作間首次供使用者使用前，對該工作間作出危險評估」（第4條），而該負責人亦須「向該工作間的使用者提供該項評估的結果的紀錄及他在作出該項評估後已採取的行動的紀錄」（第6條），所以提供風險評估及告知結果和改善方法乃是法定要求的。

因此，我們建議所有機構應該邀請曾接受培訓的員工為合乎評估資格的文職員工進行評估、紀錄、即時告知員工結果及改善方法，讓管理層和員工都有了解到工作間的職業健康安全情況，避免因在不良的工作環境、姿勢及設備下進行工作而產生負面影響。

2. 為員工定下安全工作指引，包括小休、伸展運動時間及安排強制性培訓課堂

在是次調查中，我們得知大部份受訪者都有出現不同程度的筋肌勞損問題，他 / 她們部份亦表示面對的筋肌勞損問題會引致工作能力或閒餘活動受到影響。如參考文獻所述，小休對減少筋肌勞損的出現和降低嚴重程度有一定幫助，因此我們建議非政府機構安排部門主管或上司帶領各文職員工，甚至其他工程的員工，在他 / 她們的工作地點安排小休時間。綜合訪談個案的意見，其實每天上下午各安排一次十至十五分鐘的小休已足夠讓他 / 她們放鬆一下，這不僅是身體的緩緩，更可藉此釋放持續工作帶來的精神壓力。而部門亦可藉着這段時間鼓勵在職相關員工一同進行伸展運動操，透過一系列的活動紓緩身體機構的不適徵狀，降低在職相關員工患上筋肌勞損的機會。當然機構可針對不同地點的工作要求制定彈性的小休時間，如輪休、完成手上工作後才休息等，但應確保這些在職相關員工仍能得到充分休息。除了小休和伸展運動外，我們亦建議機構安排更多的強制性培訓課堂讓員工能在課堂中加深對工作間安全及健康的認識和了解，而非單單透過資料單張等文字的方式把訊息傳遞。訪談個案都認為宣傳單張的成效不大，往往遭員工忽略，反而強制性的培訓課堂更能讓他們專心認識職安健資訊。因此，我們建議應該把強制性的培訓納入為工作時間，讓員工知道維持良好的職安健情況既是為他們的健康設想，亦是工作責任的一部分，促使他們盡量在課堂上吸收，並鼓勵他們活學活用，將知識技巧應用在工作之內。

3. 設立架構，優化機構監察職業健康的情況，推動員工參與改善模式

現時部分機構，尤以小型機構普遍，都會傾向委派人事部的員工跟進僱員使用顯示屏幕設備的情況，但較理想的做法應為成立職業安全健康工作小組甚或委員會，而該機構的主要職責是負責研究機構的職業健康事宜，並討論如何在管治層面推行至前線員工的措施，以及各部門所能採取的行動，好讓機構可在有系統的框架下將機構的職安健議題設為常規的討論項目，長遠為機構在這方面的可持續發展帶起正面的

作用。在問卷調查中反映出工作制度有效減低員工出現筋肌勞損的情況，這架構就正正是協助機構內部建立好一個有效的工作制度，切合員工的真正需要。

除促進有關架構的成立外，亦需確保每個委員會都能有效地發揮作用，以持續改善有關地點的職業健康情況。委員會的委員由不同職級的在職相關員工代表透過定期委任輪流擔當，透過部門安排職業健康培訓予各委員從而強化他 / 她們的相關知識，協助部門為各崗位員工進行與顯示屏幕設備相關的危險評估，降低工作崗位的危害因素和風險程度。不同職級的委員亦需在自身的工作部門中收集同事的意見，協助將前線員工的關注帶進委員會，達至員工參與改善模式。

4. 政府應定期巡察執法，以確保機構遵守法例

政府未有嚴謹地執行法例，令社會大眾疏忽於工作地點上的職業健康管理安排，亦令管理層未有為新入職或曾調動崗位的員工安排評估及跟進改善建議；故建議政府相關部門應增加定期及突擊的巡查次數，好讓管理層提高危機意識，主動積極面對及處理員工使用顯示屏幕設備的危害因素，不會再讓法例形同虛設。

5. 政府應加強宣傳法例，檢討法例成效，考慮有否修訂的需要

《職業安全及健康（顯示屏幕設備）規例》在2003年生效至今已經第10個年頭，但一直以來都未有就《規例》的推廣及成效作評估或跟進。但從問卷調查可見，能清楚瞭解這法例的人僅屬少數，故此建議政府在法例宣傳上可以加大力度，進行更多公眾展覽推廣，讓顯示屏幕設備使用者知道自身的權利；亦應針對電腦使用率較高的行業派發更多的宣傳單張和推廣活動，確保僱主或管理層得知法例的內容及他們的責任。唯有宣傳才能讓顯示屏幕設備使用者及其僱主或工作地點負責人瞭解法例，並就法例要求作出行動，達致立法的目的。

另外，隨時時代的變遷，科技產品日新月異，文職員工長時間所用的不單是桌上電腦，還有手提電腦，甚至平板電腦等。然而，勞工處卻未有就相關設備制定一些工作守則，讓使用者作參考。在英國成立相關法例後第5年，即1997年，當局已針對法例作出評估；並於第10個年頭，即2002年，再度修訂法例。因此，政府應該參考外國的做法，重新檢討現有法例是否足夠保障僱員，及積極考慮應否修訂《規例》，以配合科技的急速發展。

作為2011年政府文書職系人員的職業健康行動研究的延伸，以下亦有一些針對改善政府文書職系的公務人員職業健康的建議。除了安排風險評估予員工、在安全工作指引中加設小休及伸展運動時間、安排培訓課堂外，還可以優化職業健康管理制。在是次研究比對後，我們發現政府在回應員工的需求和意見上，比非政府機構做得較少。因此，我們建議在現有管理制度上加添更多的「員工參與」元素，讓

香港非政府機構文職員工使用顯示屏幕設備的職業健康研究報告

員工有一個完善的平台向管理層表達，並會得到適當的回應和逐漸的改善，達致提升員工的生產力和工作效率。

總結

在研究前，我們以為在非政府機構中，資金會是推行職安健的最大阻力。然而，在研究過後，結果卻非全然如此，她們會利用不同的贊助以推行職安健活動。特別是在有提供護理服務的非政府機構，他們十分重視職安健，只是對於使用電腦的員工危害意識不足，以致管理層未有針對為文職員工設想更多。無論是政府或非政府機構，在員工使用顯示屏幕設備上，都有做得不足的地方。作為僱主或管理層，他們應該更積極主動，保障員工在工作時的職業健康，以讓他們能在自己工作崗位上發揮最大功能。而政府，作為制定和執行政策的身份，亦應該採取一個積極主動的態度，推動僱主營造良好職安健文化。

從調查結果比較後，我們發現政府文書職系員工正面對更嚴峻的職業健康問題。我們希望再一次為政府提供數據，以制定相應的政策，促進改善政府內部相關員工的職業健康，為其他非政府及私營機構樹立榜樣，以及發出更多的資源改善非政府機構現有的不足。香港政府作為全港最大的僱主，擁有充裕的資源，應可大大改善在職相關員工的工作環境及健康。

研究限制

作為較少有的針對非政府機構文職員工的職業健康情況研究項目，是次行動研究為日後其他同類型研究提供一定的基本數據資料，亦能起到一個先驅的作用，讓社會對長時間使用電腦工作的員工的職業健康情況達至一定程度的了解。

因些採用參與式行動研究方法，我們除了能在問卷調查方面得到量化數據外，亦可透過與從事文職工作的非政府機構的人員進行個案訪談中所得的口述實況資料和他 / 她們對自身崗位的職業健康改善建議和期盼。這些結果將有助本港的非政府機構為未來的職業健康改善政策提供參考，亦相信能藉此與受聘於香港政府文書職系人員的情況作比對，最終期望作為本港最大的僱主能了解到僱員在整個職業健康持續改善進程的角色和重要性。

以下為是次行動研究歸納出的研究限制：

1. 只有部份合資格研究對象獲得邀請

為平衡各方面資源，是次研究主要透過受接本中心顯示屏幕風險評估機構的合資格研究對象及香港社會服務聯會會員名單發出電郵邀請，當中未能覆蓋整個非政府機構的每一名員工，可能導致出現「選樣偏差」(Selection Bias) 等情況。

2. 問卷回收率低

考慮到減少對合資格研究對象的妨礙和讓他 / 她們容易交回問卷，是次研究的問卷調查除採用「即派即收」的紙張形式外，亦嘗試以電子郵件的方式收集數據。但從結果顯示電子形式或會導致出現「寄多收少」的情況，這可能與受邀的合資格研究對象對自身職業健康問題的認知和關注不足而導致他 / 她們對是次研究主題不感興趣有關，直接對問卷回收率帶來影響。

另外，是次調查因未有針對拒絕作答人士得悉其具體拒絕原因，故未能為日後相似研究提供有效解決建議。

3. 受訪者分佈不均

如上文提及過，是次接受問卷調查的男女比例比起政府的2011年人口普查反映的「人類醫療保健及社工活動」有所不同，男性比例更低，或會導致是次研究問卷調查部份的受訪對象以女性為主，未能平均男女雙方就有關題目所反映的情況。

香港非政府機構文職員工使用顯示屏幕設備的職業健康研究報告

4. 問卷安排未有問及一切必須資料：

考慮到獲邀合資格研究對象可能會因調查問卷過長而拒絕作答或部份作答的情況，是次研究問卷只利用一般市民較容易理解的問題，以及一些較基本和容易得到的資料，加上為縮減程序亦把部份問題的答案合併令選擇減少，降低受訪者因而混淆的可能；但與此同時亦為數據分析構成限制，可能導致部份問題受訪者提供的答案分佈不均，影響分析結果。

參考資料

1. 余德新，1991。《職業健康：職業病及職業意外》。香港：中文大學出版社。
2. World Health Organization. Occupational Health. Available from:
http://www.who.int/topics/occupational_health/en/
3. 勞工處。《二零一零年上半年職業安全及健康統計數字摘要》。香港：勞工處。
4. 香港法例第509B章第2條《職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例》，2003。
釋義。香港：律政司雙語法例資料系統。
5. Crawford JO. The Nordic Musculoskeletal Questionnaire. *Occupational Medicine* 2007;57:300-301.
DOI: 10.1093/occmed/kqm036
6. Jackson, A.J., Barnett, E.S., Stevens, A.B., McClure, M., Patterson, C., & McReynolds, M.J. (1997).
Vision screening, eye examination and risk assessment of display screen users in a large regional
teaching hospital. *Ophthalmic & Physiological Optics*, 17, 187-195.
7. 職業安全健康局，1997。《辦公室工作環境和電腦操作員之職業健康》。
職業安全健康局網頁：
http://www.oshc.org.hk/download/research/29/0/c_office_env.doc
8. 職業安全健康局，2002。《與電腦操作相關的職業健康問題之跟進調查》。
職業安全健康局網頁：
http://www.oshc.org.hk/download/research/11/0/c_officesurvey2001.doc
9. Health and Safety Executive. Evaluation of the Display Screen Equipment Regulations 1992

出版資料

余德新教授 楊世模教授 周永信醫生 盧俊恩醫生 葉富強醫生
專業指導：陳根錦博士 錢棣華先生 杜武俊先生 謝立亞教授 何森宏先生
黎建斌先生 蘇子樺先生 (排名不分先後)

研究委員：盧許如玲 孫同祥 尹晞雯 梁善欣 吳家豐

報告撰寫：梁善欣、吳家豐

總編輯：盧許如玲

鳴謝：所有被訪者

出版日期：2013年12月

國際書號 (ISBN)：978-988-16675-5-7

版權所有：(2013)香港工人健康中心

地址：香港九龍尖沙咀漆咸道南87-105號百利商業中心1429-1437室

電話：(852) 2725 3996

傳真：(852) 2728 6968

網址：www.hkwhc.org.hk

電郵：info@hkwhc.org.hk