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

本計劃由香港公益金資助
This project is supported by The Community Chest

222 期 二零二三年二月

職業健康

特稿

工健就勞工處《預防工作時中暑指引》諮詢之意見書

預防專題

從接連發生的多宗致命工業意外再看本港的職業健康安全管理漏洞

康復專題

（一）從 2022 年工傷意外反思工傷康復的重要
（二）重回職場的考量和關連 - 殘疾管理文化

編者的話

兔年快樂！今年的農曆新年較往常的要早來到，本刊出版的時候，相信各位讀者已經渡過了一個愉快的新年假期。不過正月尚未過，筆者還是把握機會向讀者拜個年，祝願大家兔年進步，身心健康！

中心近年積極關注熱疾病的問題，除了與工會合作進行前線僱員的熱疾病認知和預防措施應用狀況的調查外，我們也曾開發推廣暑熱指數應用程式，亦會在夏天增加熱疾病預防的教育和宣傳。過去，勞工處在預防中暑的推廣上一直未見積極，直至去年 12 月終於應施政報告的內容，制定出《預防工作時中暑指引》並進行諮詢，以收集持份者的意見。中心當然樂見勞工處推出這份新指引，惟指引內容尚有改善之處，中心亦提出了建議予當局參考。本期的職業健康刊登了中心就新指引提出的意見，希望也藉此與讀者分享中心的建議。

2022 年的嚴重職安健事故特別多，尤其在 12 月更接連數天發生工作間的死亡意外。本期的預防專題，中心嘗試以四宗的意外反思背後的安全管理，以及本港安全管理的執行狀況。我們固然不希望看到有職安健意外事故的發生，而每當有嚴重的工傷意外發生後，我們亦明白大眾的焦點會集中在追究責任、檢控、賠償等的相關討論。然而，中心作為一所關注職安健預防及工傷康復的機構，我們希望社會大眾也可以多些關注如何做好預防工作避免同類事件再次發生，和多關心工傷意外傷者的康復和往後重返工作上的支援需要。本期的康復專題，中心便分析了工傷工友在事故發生後的一些需要，以讓讀者了解工傷康復的重要。

目錄、編者的話		01
特稿：	工健就勞工處《預防工作時中暑指引》諮詢之意見書	02-05
預防專題：	從接連發生的多宗致命工業意外再看本港的職業健康安全管理漏洞 (此文章為職業健康教育服務指導委員會委員梁超明先生提供)	06-07
康復專題(一)：	從 2022 年工傷意外反思工傷康復的重要	07-09
康復專題(二)：	重回職場的僱主百態	10-12
工健動態		13
職安剪報 (2022 年 10 月 - 12 月)		14

職業健康 222 期通訊

出版　香港工人健康中心
專業顧問　余德新醫生
主編　尹晞雯
執行編輯　鄧敏儀、黃鵬飛

歡迎投稿意見交流

- 稿件體裁不限，字數不限，可輔以圖片
- 來稿請附姓名及聯絡方法
- 稿件可選用筆名
- 來稿一經刊登，可獲是期月刊及中心紀念品
- 來稿請寄九龍尖沙咀漆咸道南 87-105 號百利商業中心 1429-1437 室『香港工人健康中心』，信封註明『投稿』，電郵 info@hkwhc.org.hk 或傳真至 2728 6968 即可。

《職業健康》為香港工人健康中心出版之刊物。本刊所載資料為提供對職業健康問題的不同意見，以供業界及關心職業健康問題之社會人士參考討論。個別作者的意見未必代表香港工人健康中心之意見。因此，香港工人健康中心不會為任何因依賴本刊內任何資料而引致的任何損失或損害賠償負責。本刊資料可用作摘引，而任何方式之使用均必須附有確認聲明：資料來源於香港工人健康中心出版之《職業健康》。

香港工人健康中心 2023 版權所有

特稿

香港工人健康中心對即將推出《預防工作時中暑指引》中

就採用香港暑熱指數和其他相關防暑措施內容等安排所提出的意見

勞工處於去年 11 月 30 日對外公開表示有意就預防工作時中暑訂立《預防工作時中暑指引》（下稱《指引》）供僱主 / 負責人參考及執行，並向勞工團體及政府部門等相關持份者徵詢意見。為此，中心已在一月初就諮詢文件中的《指引》內容向當局提交意見書。以下為意見書的內容：

採用「香港暑熱指數」作為單一量化指標並未能全面反映實際情況

資料來源：香港天文台

- 在《指引》中，當局選擇由香港天文台和本港科研團隊所制定的「香港暑熱指數（Hong Kong Heat Index, HKHI）」作為其單一量化指標，以釐定暑熱壓力情況。雖然資料顯示在 HKHI 超過 30 時，入院率大幅上升，但此關聯亦不足以佐證 HKHI 能直接地反映香港戶外工作者於暑熱環境下工作的實際情況。正如勞工處和天文台的介紹中提到，HKHI 的研發本身只是為公眾而設，研究中所使用的入院數據並非只統計來自受暑熱壓力影響而導致中暑或受傷送院的前線僱員，而是全港經急診（意外受傷除外）進入公立醫院的市民，當中包括了不少沒有工作的老年人。一般市民在烈日高掛的暑熱天氣下都會儘量避免進行戶外活動，這與無法自行停工、必須在酷熱環境下工作的前線僱員在危害曝露風險上已大大不同。

資料來源：香港天文台

- 此外，由於加入了入院數據的考量，研發團隊在 HKHI 的計算公式上亦進行了調整，與國際間慣用標準「濕球黑球溫度指數（Wet-bulb Globe Temperature, WBGT Index）」有別，就是將其中的黑球溫度比重從 20% 大幅降至只有 5%，從而製作出這套指標，用以提醒公眾人士留意在炎熱天氣下的不良健康影響。但是，黑球溫度正好用來反映來自太陽照射下輻射熱對人體的影響，因此 HKHI 未能有效反映長期於戶外工作、受輻射熱影響的僱員的實際情況。

- 故此，就勞工處在《指引》中建議採用 HKHI、而非國際慣用標準 WBGT Index，本中心對此表示不解，也對其有限覆蓋面所衍生的缺漏感到擔憂。綜合以上觀察，本中心認為在職工作情況和職業危害風險評估過程中直接套用 HKHI 是錯誤應用文獻及科研結果，該指數不是為評估工人中暑的風險而開發的！相反，它是作為一種熱應激指數開發的，旨在就炎熱天氣（和炎熱時間）對健康的潛在總體不利影響向一般人群發出警告，因 HKHI 比僅使用一般空氣溫度要好。在尚未研發出更合適的指標前，我們建議勞工處應如其他國家和地區般（包括 ISO 7243:2017 和中國的 GBZ/T 189.7—2007）要求僱主 / 負責人使用合適測量儀器及以 WBGT Index 來計算戶外工作者的暑熱壓力風險水準，以更全面及準確地提供熱壓力資料予僱主 / 負責人及僱員作參考。

指引中提及的建議適用期為每年五月至九月未能涵蓋整個炎夏時間

- 勞工處在《指引》中指出，「僱主 / 負責人在每年五月至九月夏季期間，須在合理地切實可行的情況下，為在戶外或室內沒有空調的地點工作的僱員提供或採取防暑措施，以減低僱員工作時的熱壓力」。亦即是說，《指引》的適用期間只僅為每年五月至九月份。惟根據往年經驗，香港四月下旬及十月期間的天氣溫度也可以升至甚高水準，天文台更曾於 2022 年 4 月 29 日和 10 月 3 及 4 日數度發出酷熱天氣警告，顯示在五月至九月以外的日子亦會可能出現暑熱壓力情況；再者，暑熱壓力風險的本質在於僱員因工作（包括工作環境、體力勞動、所穿著服飾等）而面臨的核心體溫過高和失衡，與是否夏季並不一定直接關聯。

- 中心建議指引的適用期調整為四月至十月，或考慮改變《指引》的適用規範，列明一旦僱員的實際工作環境的暑熱壓力情況和指標達相關級別，《指引》便即時生效，以更全面地保障僱員。

暑熱水平的分級標準訂立過高

- 在《指引》的附錄中，當局以 HKHI 的高低劃分了三種暑熱水平組別，即「30 至 <32」、「32 至 <34」與及「>=34」，並以此來界定不同勞動量所要求的「工作 - 休息安排」。然而，本中心從天文台公佈的「京士柏日最高暑熱指數」2018-2022 年記錄中發現，HKHI 在「29 至 <30」和「30 至 <31」兩組佔最多，惟升至「31 至 <32」其登記日數便以數倍減少。因此，本中心認為這個分級數值標準訂立得過高，與現實情況不符，未能真正有效地切合僱員需要，故亟待檢視及修補漏洞。

- 本中心認為當局應為訂定的暑熱水平分級提供理據分析，否則應科學化地研究 HKHI 數值超過 30 後的變化趨勢與僱員因暑熱壓力而導致實際危害風險之間的統計學關聯，藉此重新釐定符合統計學意義及現實情況的分級數值，並提供更多合理理據讓僱主 / 負責人、前線僱員、勞工團體及其他關注組織瞭解該執行水平的背後科學原理，以釋疑慮。

防暑措施與休息的安排易引起誤解

- 同時，《指引》指出若果僱主 / 負責人為僱員提供 (a) 臨時上蓋或遮擋陽光遮蔽處，以及 (b) 加強空氣流動的設備或製冷物品，均可分別減少 15 分鐘的每小時休息時間。然而，參考外國權威機構的資料，可引致僱員出現中暑和其他熱疾病的暑熱壓力因素共有 13 個，而「陽光直射」和「不流動空氣」只是其中兩項，但當局在《指引》中未有引入解決其他高危因素的防暑措施，或會令僱主 / 負責人誤以為只實施 (a) 和 (b) 兩項便經已足夠，繼而忽視提供其他防暑措施的重要性及必要性。再者，實施該兩項措施後，僱主 / 負責人獲許可以扣減前線僱員的每小時休息時間，更令僱員難以恢復體力及舒緩不適，增加中暑的可能性。本中心建議當局需就所建議的防暑措施再作進一步探討，呼籲僱主 / 負責人從不同方面的提供相關的防暑措施，例如為過去曾患上熱疾病的或年齡較高的僱員提供更多針對性措施等，減低僱員所承受的暑熱壓力風險。

- 至於「新入職」員工「熱適應」的安排，現時《指引》在「一般防暑措施」和「戶外工作環境的休息安排」中有不同的要求，前者提及「每天不多於 20% 遞增工作量」，而後者只要求增加休息時間。由於每年由較清涼的春季進入夏季時，每個人都會經過一段熱適應期，所以都應該給所有員工「熱適應」的安排，而不需分「新入職」和那些員工屬於「重新入職 / 離開崗位」。

- 另外，有關「抵消 15 分鐘休息時間」的安排，由於當局在《指引》中建議採用的是 HKHI 而非國際上廣泛採用的 WBGT Index，前者在大幅下調黑球溫度的比重後是否也可與後者採取相同的機制來處理「勞動量 - 工作時間 - 休息安排」實在令人存疑。這項指引除了沒有提供理據支持，也未必能與國際上有採用「工作 - 休息安排」的國家和地區作直接比較。本中心建議當局在落實此安排前必須先仔細研究出各種可能情況，以免被有心人錯誤利用而令致適得其反。

室內工作環境安排的誤差

- 如上所述，HKHI 也是從 WBGT Index 的基礎上調整而成，而參照相關資料，WBGT 較適合反映戶外及有陽光照射時的暑熱壓力水平；若須計算室內或未有日照下的暑熱壓力，國際間均會採用「酷熱指數（Heat Index）」、或是室內版本的 WBGT 公式，即是沒有計算乾球溫度、並將其所佔的比重（10%）也添加到黑球溫度中。可見在兩種截然不同的工作環境下，我們應使用不同的公式作換算工作期間的暑熱壓力水平，而不能只用一個參數套用所有工作環境當中。反觀現時當局在《指引》中，建議在室內環境也同樣採用 HKHI 來計算暑熱壓力水平，而後者的黑球溫度比重更早已被天文台大幅調低，有機會令本身可能已存有誤差的指數更大程度地出現差距。

- 與此同時，《指引》中此段的描述為「沒有空調系統的室內工作環境」，而內容中也指「室內工作環境如有設置空調系統，僱員工作時的熱壓力風險都可得到適當控制」。本中心對有關說法大表質疑，是否能讓暑熱壓力風險得以控制取決於多項因素，「有提供空調系統」只是相關控制措施下的一籃子因素中的第一環，空調系統的實際功率、室內環境的體積、熱源位置和散發熱量、室內物品的多寡等才是令暑熱壓力風險是否能有效控制帶來決定性影響。再者，工作場所內有提供空調也不代表僱員因工作而所面臨的核心體溫過高和失衡情況已能得到有效改善。現時的內容描述和安排明顯未有考慮這些情況，將令身處這類工作場所的室內工作者缺乏任何保障，大大增加中暑和其他熱疾病風險。

- 為此，本中心建議當局在《指引》中也引入直接以溫度及濕度計算的「酷熱指數」、或是室內版本的 WBGT，供室內工作場地的僱主 / 負責人參考和使用，以讓他們就自身環境為前線僱員提供更合適、全面和具體地規劃及設計「工作 - 休息安排」，從根本保障員工的職業健康及安全。

工健歡迎當局是次提出的《預防工作時中暑指引》的推出及訂立建議，亦對大部份訂立內容表示認同，但同時亦希望當局在訂立及討論是次預防內容時，能多加研究及參考上述提出的建議，真正保障本港於不同暑熱環境下工作之工人的職業健康及安全，以不負當初設計並推出此指引的目的和價值。

從接連發生的多宗致命工業意外
再看本港的職業健康安全管理漏洞

香港政府早於 2022 年 5 月刊憲的職業安全及健康法例（雜項修訂）條例草案仍未能完成審議，但 2022 年 12 月已發生多宗工作間死亡意外。12 月 8 日在屯門一廢鐵回收場，一部使用中的貨車式起重機突然翻側，並撞向一堆存放於附近的廢鐵，52 歲男負責人被塌下的工字鐵擊中頭部死亡。12 月 13 日，一名 42 歲巴籍男搭棚工人在何文田一幢洋房進行搭棚工程時，從 3 米高失足墮下平台死亡。次日 12 月 14 日，一名 55 歲男工人在油塘一個建築地盤清拆工字鐵期間遭一條塌下的工字鐵壓斃。再次日，12 月 15 日，在葵涌貨櫃碼頭，一塊防衝板在充氣試漏期間突然爆破，一名 37 歲男工人遭爆炸衝力拋開十多米後墮地死亡。

這四宗意外的工作性質固然不同，出事的成因亦各異，但用簡單的 5M（人、機、物、法、環）意外成因模式（Man, Machine, Material, Method, Media）不難推演出意外的直接成因，可能是工友疏忽了佩戴合適的個人防護設備或對危害的認知不足（人的因素），可能是機器設備的保養維護不當（機的因素），可能是物料的構造或使用方面有缺失（物的因素），可能是作業方法不正確（法的因素），亦可能是作業環境導致工人和機器，物料的分隔不理想（環的因素），但不論是哪個或哪些直接成因，其背後的成因只有一個，便是安全管理失當。

要提昇安全管理的成效，必須重新檢視何謂「安全管理」，「管」需要權，要有權才可以管，「理」卻是責，權責不分的話便做不好安全管理，以建築工程為例，在地盤施工有絕對控制權的項目總監、經理等在安全方面有權無責，即使發生多宗死亡工業意外也無需問責，只要工程沒有逾時、超支或質量有問題而不能如期交付，年尾便照收花紅袍金，很自然地，以上的交貨標準便成為他們的工作績效指標（KPI）。

另一方面，安全從業員卻是有責無權，他們不能對施工方式和時間作出任何的最終決定，所以在角色上也只能是監察和勸喻。英國多年前已將安全主任（Safety Officer）改稱安全顧問（Safety Advisor），其實這一點已在工廠及工業經營（安全主任及安全督導員）規例第 15 條清楚地指出，安全主任的法定職責只是提供意見給工業經營的東主或承建商，藉此協助他們促進僱員的安全健康，第 15 條（K）更清晰地表明在安全管理制度方面，安全主任僅提供意見協助東主或承建商制定安全健康政策、內部安全規則、設立安全委員會、進行工作危險分析、促進安全，保健及個人防護計劃、舉辦安全及健康訓練等，換言之，這些都是東主的責任，安

全主任基本上只是提供意見協助東主或承建商履行其法定之安全責任。可惜的是，絕大部份東主或承建商以為聘請了安全主任便將所有安全事宜（包括安全管理和責任）交給安全從業員處理，而各級的工程管理人員亦樂見其成，更不幸的就是一些規管安全的執法人員及業界的安全審核人員亦持這種態度，到工地視察或進行安全審核就要求安全主任提供所需資料。雖說法規上安全主任需要提供意見協助東主，但總不能喧賓奪主，自己成為東主的代表。更甚者是一些法官也是如此，在判決書中大肆批評安全從業員的不是。

落實施工管理人員的安全責任有賴政府和僱主雙管齊下，勞工處可以參考英國做法，加強及嚴格地執行工廠及工業經營條例第 14 條及職業安全健康條例第 33 條（此兩條取材自英國 Health and Safety at Work etc. Act 第 37 條，是完全相同的條文），在工作安全的疏漏上直接檢控各級管理人員。僱主方面則應該將作業安全訂為這些管理人員的績效指標之一，舉例若有一單死亡事故便全體的年終花紅減半，出現第二單再減半，如此類推，相信實行後，這些管理人員將會對安全加倍重視。

工健一直以來都關注前線僱員的安全健康，但處理安全健康問題必須從源頭出發才可以根治，若出現嚴重工業意外才來檢討糾正必定事倍功半，然則在一個權力不平衡的僱主僱員制度下，達到零意外便像以「清零」為目標一般的困難，到最後，「零意外」只會淪為永遠不能達標的空口號。

（此文章為職業健康教育服務指導委員會委員 梁超明先生提供）

想了解先導計劃
先導計劃服務熱線 **2293 7000**
先導計劃網站 **www.prp-wiro.gov.hk**

希望參加先導計劃
勞工處查詢電話 **2417 6594**

勞工處
Labour Department
工傷僱員復康先導計劃
PILOT REHABILITATION PROGRAMME
for Employees Injured at Work

從 2022 年工傷意外 反思工傷康復的重要

根據勞工處公佈的數字，2022 年上半年共有 123 宗職業死亡意外（即工作期間死亡）。而截至 12 月 20 日，勞工處共錄得 26 宗致命工業意外（受《工廠及工業經營條例》規管的工業行動），當中最多為建造業佔有 17 宗。

由 2022 年 7 月起至 12 月，發生嚴重工業意外的數字較為密集，當中不少是地盤天秤和其他大型的工業意外，引起社會關注及討論安全意識、發展商責任、對承建商的規管和其他法例賠償相關等問題。而最為轟動的是演唱會屏幕飛脱及舞蹈員嚴重受傷事件，相關影片和報道在網絡平台上的點擊率共高達過百萬，而意外發生經過和追究責任的短片觀看次數最多，也經多國報道和轉播。政府高度關注該事件並成立專責工作小組調查、公開調查報告、定期向公眾交代調查進度，以及重案組介入等，後期揭發屏幕虛報重量引起公眾迴響。

當每一次工傷意外發生，傳媒的報導內容主要是關於勞工處調查意外原因、陳述意外經過和結果。但是對於非死亡個案或未算太嚴重的工傷個案，他們的復康需要及重返工作的統籌和協調，傳媒甚少關注和報導。嚴重受傷舞蹈員的相關康復進展亦都是較後期才獲報道，至於其餘受傷出院的舞蹈員康復情況亦未有提及。傳媒的報導聚焦於舞蹈員是否自僱或受僱於某僱主，及所涉及的勞資問題，顯示傳媒多以爭議性大或具迴響的角度選材，內容關於賠償爭議居多。雖然為工傷工友爭取合理的賠償是人之常情，但賠償永遠不會彌補到失去的，如何能夠重回社會生活和工作才是實際的康復目標！

工傷工友的需要

上文所述是以一個宏觀的角度去探討香港社會普遍對工傷意外事故的看法。然而，如果以一個更微觀的角度去探討工傷意外事故，我們便會聯想到工傷工友在發生事故後的需要。當中，參照旗幟系統（Flag Model），可以歸納出工傷意外者共有五種的需要：醫療的需要、精神健康的需要、心理社交的需要、重返工作的需要及補償方面的需要。

當提及工傷意外傷者的需要時，最先想到的往往是醫療上的治療，也是傷者最迫切的需要。工傷工友在工作時不幸受傷，首要的事項當然是要尋求治療，及早妥善處理好自己的傷勢。而且在初步的治療及穩定了傷患後，便會進行相關的康復治療，得到職業治療師及物理治療師的協助，鍛鍊自己的身體，慢慢恢復工作能力。除此之外，提起工傷工友很多時也會令人聯想到工傷補償及民事訴訟方面的需要。在近期的新聞報導中，亦會見到不同的勞工團體或組織為工友爭取補償或要求完善相關的條例。例如在演唱會事件及天秤倒塌的工業意外中，公眾的焦點及討論大多都集中在補償、檢控及法制檢討之上。

然而，除了醫療及補償方面外，工傷工友亦有心理社交及重返工作上的需要。心理社交方面，有部份工傷工友在治療及康復期間，因為行動不便及慢性痛症等原因會減少外出及社交活動，以至長期待在家中，形成一個惡性循環。當中亦有工友因此出現焦慮或抑鬱等的情況。一個外國的研究顯示，工傷與抑鬱症之間有著一個關聯，例如工傷工友比起其他情況受傷的人士，更容易患上抑鬱症。另外，在重返工作方面，工友在康復後會面對著重返職場的挑戰及需要。因為工傷的原故，他們有機會需要重新調整自己工作的內容，甚至有需要轉換行業，重新適應新的工作崗位。

可惜的是，每逢在討論工傷意外時，香港社會多數把焦點放在補償及檢控之上，甚少會談及工傷康復。在制度的比較下，香港比其他國家及地區在工傷康復層面上亦較為落伍。在工傷康復制度上，香港所採取的是自願復康模式 - 僱主於私營的保險公司購買勞工保險，而保險公司會因應自己的準則選擇合適的個案作出跟進，政府及僱主的參與層面及角色較少。相比之下，澳洲昆士蘭則有法例強制僱主及僱員均須參與在康復服務之中，而日本雖然亦是自願參加，但法例亦規定需由指定的醫療機構及康復專家提供相關服務。

工傷康復如何協助工傷工友重回正軌

綜合上文可見，雖然香港社會在談論工傷意外時，焦點多集中在補償、檢控及法制的檢討，亦投放了大量資源於工傷相關的治療上，但對於協助工友在工傷康復及重返工作上的支援甚少著墨。然而，工傷工友在治療好自己身體傷患後，往往需要面對後續的康復之路及重返工作安排，例如他們需要適應新的工作環境及調整生活習慣的挑戰。有些工友在面對著這些挑戰時或會感到困難，加上社會的支援不足，難免會感到無助。特別是一些因為工傷意外而患上了長期痛症的工友，他們甚至會感到徬徨及焦慮，不知日後的安排應該何去何從。換句話說，香港在協助工傷工友的支援上，除了急切的醫療支援及補償之外，缺乏政策支援工傷工友於康復路上的需要，亦沒有協助他們應付重投社會及工作的需要！

工傷康復在香港的未來發展

一直以來，中心在僱員補償條例和工傷康復政策上都進行過不少的討論及提出改善的建議。欣喜的是勞工處在 2022 年 9 月推出為期三年，以建造業工傷僱員為對象的「工傷僱員復康先導計劃」。整項計劃是以個案管理模式，讓工傷工友以公營醫療的價錢接受私家門診復康治療，促進重投工作服務。這個計劃的推行無疑是一個重要的里程碑，然而對於工傷康復在香港的未來發展，除了是推行模式上的改善外，如何提昇社會人士對工傷康復的關注都是十分重要的！

社區教育

正如前文所說，社會人士較多關注工傷工友的賠償和權益問題。要有效地提高社會人士認識工傷個案適時康復和重返工作支援的重要，公眾社區教育的工作是必不可少的！透過教育的環節，讓公眾人士認識到工傷工友於醫療康復中需要接受的各種治療及其功用、康復路途上的心路歷程、如何克服及應對工傷所帶來的長期痛症的問題，以至在整個工傷康復的過程中，工傷工友與僱主保持溝通的重要性，重返工作前需要考慮的因素以及準備功夫等等。

政策制訂

持份者除對勞工處推出的「工傷僱員復康先導計劃」的成效感到關注外，三年後工傷康復的模式可如何再進一步推進，亦是另一個重要的議題。作為致力協助工傷工友復工的機構，中心當然希望把模式推展每一個行業的工人，讓每位受傷的員工都可以獲得適時的協助，從而早日重回工作崗位。中心明白到若作出如此重大的改變，政策上是需要重新制訂的。因此，中心會積極聯繫其他相關的團體，一同去討論及探索政策上的修訂，如成立中央補償機制等。

重回職場的考量和關連 - 殘疾管理文化

當考慮重返工作時，工傷工友面對着不同的挑戰：能否繼續於原來職位工作？僱主的態度是否支持？調整的崗位可否安排？工傷康復是一個動態過程，涉及多個階段並包含一系列的因素影響。康復計劃中，個案經理或其他康復專業人士會辨識工友在工傷後的工作能力與現時工作要求之間的差異，與工傷工友共同確立最合適的治療方案，以促使他們能夠適時重返工作崗位。然而，整個康復過程中會帶來不少的不確定性，亦存在不少決定因素影響工傷工友復工的決定。

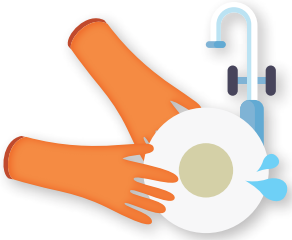
但一般是如何作出有系統的跟進和選擇，幫助工傷工友知道自己康復後的發展呢？根據重返工作的階級，個案經理可以檢視工傷工友重返職場先後次序。理想情況下，第一步是重返相同僱主的原來崗位、二是相同僱主但相似的工作、三是相同僱主但新類型的工作、四是受聘於新的僱主而相同的崗位、五是新僱主下的相似工作和六是新僱主和新工作內容。最後是再培訓課程和自僱。

Harder 和 Scott（2005）提及到並非所有工種都適用於需要復工的工友，只有在迫不得已的情況下，工友才會切斷僱傭關係。例如從事需體力勞動的工友所面對的困難是他們的學術水平不高，技能上亦未必對應新工種的要求，學習能力亦隨著年齡減慢。而有些工傷工友在其原來的行業已經站穩多年，要他們在陌生行業中重新開始，無論是心理上、還有生理上都要重新適應。所以情況容許的話，重回原來崗位是最先考慮的，僱員對於該工作項目最為熟悉和適應。而由相同僱主過渡至新僱主的決定，需要考慮的因素更加多，例如僱主的人手分配問題、有沒有足夠職位空缺可以調動、員工對於新崗位的工作性質和要求是否適應，對新的工作環境、知識、技術等增添了不少不確定性。這不確定性使工傷工友對復工決定和康復後重返工作產生更多疑慮和不安，他們覺得自己是相當被動的，沒有太多話語權，事實上又是否這樣？本文章將提及不同情況下的個案分享，在他們角度下，僱主是如何處理工傷後的復工安排，大家的溝通方式和期望上有什麼相近和落差。

• 個案分享

文章接下來會用三位工友的案例來分享一下工傷工友重返工作時常有的考量。第一位是娟姐，娟姐是一位園藝助理，她在工作時因為搬運盆栽而傷及腰部。經過一年半的康復治療，醫生認為其情況穩定，可以排期判傷。判傷後，她重返原有的工作崗位工作。在開初的階段，上司安排她由簡單的工作做起，例如摺疊膠袋及整備園藝工具，好讓她慢慢適應工作。即使上司作出安排，娟姐在上班後已漸覺自己力不從心，新的工作安排仍無法完成。而在整個復工過程中，雙方亦沒有再就工作安排上作出任何的檢視和討論。因此，娟姐在復工之後一直都預期僱主會在判傷結果出爐後把她解僱。遺憾是，娟姐最後真的在得悉判傷結果後被解僱！

另一位個案是利姐，利姐是一名洗碗工，她的手腕因工受傷。利姐在完成康復治療後，上司安排她重回原有工作的崗位。她工作的公司有兩種不同的洗碗崗位，一個負責清洗服務客人的餐廳碗碟，而另一個則是負責員工飯堂的碗碟。前者的碗碟的體積較大及重，而後者則多數是膠碗碟，比較輕。所有負責洗碗碟的同事需要在這兩個不同崗位進行輪調的。而上司因了解到利姐的情況，便特別安排她負責清洗員工飯堂的碗碟，減輕利姐手腕的壓力。然而，此舉並沒有增加利姐復工的信心，反而擔心自己會



因為工作能力損失被僱主解僱，故她不時會對僱主的安排作出猜測及悲觀的假設，例如：會否在成功聘請其他人後解僱她，或會否只是暫時安撫著她，在判傷後把她解僱，甚至會想如果這位上司調職後她又應該如何是好。種種的猜測都令利姐每天忐忑不安，鬱鬱不歡。最後，利姐在完成判傷程序後依然在新安排的工作崗位上，證明她是過慮了！

最後一位是強哥，強哥是一位辦公室員工，因為搬運文件時傷及腰部。在康復後，他重返原有的工作崗位。然而，由於腰部的傷患影響，他未能搬運文件箱等比較重的物件，所以上司作出了特別的安排，不用他搬運文件箱等重物。然而即使上司作出安排，工作內容明確，強哥亦能應付經調整後的工作，但他依然對重返工作有所擔心。強哥主要擔心的是同事對他的目光，例如他會擔心同事因為工作量及工作安排而對他閒言閒語，甚至不滿他為何會有如此「優待」。而這些眼光，如果僱主或上司可作出適當的介入，例如向同事說明原委，或多或少可以為強哥的重返工作打上一支強心針。

以上提及的重返職場百態只是一小部份例子！工傷工友能否成功重返原有工作，除了工傷工友個人因素和康復程度外，如何處理與僱主的溝通、公司內部的政策、員工之間的文化等都有着不同的影響。而這些正是殘疾管理中需要注重的地方！

殘疾管理（Disability Management）的概念在世界各地逐漸普及化，幫助受傷或傷殘人士及其家庭能夠自力更生，減少對社會保障制度的需求，為企業和工傷工友提供雙贏的空間。殘疾管理以重返工作崗位為中心，控制不必要的賠償和殘疾成本，並促進工傷工友的持續就業。殘疾管理的優點是較積極主動地減少因受傷、或疾病對個人能力影響所帶來的損害。

• 溝通和期望管理

在殘疾管理的概念上，僱主和主管發揮著積極的作用。僱主是職場上的中央決策者、計劃者和協調者。而主管則發揮著核心作用，與員工保持聯繫，以維持工傷工友與工作場所間的聯繫。安排工傷工友重返工作的過程不單重要且十分複雜，其中常見的是處理員工和僱主對重返工作的期望。殘疾管理概念明確地指出重返工作的目標是使工傷工友能夠重返其工作崗位，並且得到僱主、工會和同事的全力支持。而工傷工友必須儘自己的一份責任，與僱主一方保持良好的溝通。而僱主需要適時與員工保持溝通並全面地檢視工傷康復的情況。這樣便可以識別及發現潛在對重返工作的障礙，而僱主若能調整相關工作流程、工序或內容，可協助工傷員工適應及過渡，從而早日返回原有的工作崗位。而最理想的情況是相關的調整是在工傷員工和僱主互相協議和得到共識的。因此，僱主與工傷工友的聯繫和相互關係在整個過程中都很關鍵的，要讓工傷工友知道他們是一個有價值的員工，他們會被僱主協助下重返工作崗位，並且受僱主與其他員工歡迎。有些工傷友於復工前表理得緊張和憂慮，這些都是可以通過僱主對員工的關懷和期望管理來減低的。

• 管理層和公司文化

但現實是雙方的溝通並不容易建立！如果主管沒有太大實權，而需要聽從上級的指示，在討論工作安排時，工傷工友往往便因未能作跨級溝通，對自己工作缺乏自主控制能力，而出現焦慮和擔憂的情緒。因此，管理層有責任提供安全的工作環境，和員工密切合作，設計適合員工能力的重返工作方案。獲得其他同事正面和歡迎的回應，是工傷工友能夠成功重返工作崗位的重要元素之一（Wassel,

2002）因此，主管需要確保其他同事了解工傷員工的情況，彼此的分工和責任，從而鼓勵復工同事積極地過渡到完整的工作崗位職責。

管理層對於圍繞其業務營運和人力資源的政策需要作出多角度的考量，創造良好的工作環境和文化。管理層營造重視員工康復的問題、建立具支持性的公司文化，對復工的安排作出彈性的調整，這些都有助增加員工的歸屬感，間接提升員工工作的表現。相反，如果管理層以往對於工傷工友的態度是較為冷淡或者傾向負面的話，員工其實很容易會注意和察覺得到，而流言和誤會便很容易在同事間流傳了。

Kirsh（1996）指出信任是穩固的工作關係中最重要的因素之一，僱主和公司給予一致性的支持反應和決定，員工會得到較多安全感。

• 預防及提早辨識

長城築成非一日之功！工作文化需要預防性計劃，帶起教育性作用。

預防性計劃包括：從員工內部的健康推廣到有針對性的健康和安全計劃，再到外部員工援助計劃。而最終確立預防計劃的最佳方法是查看員工的需求、殘疾數據、藥物使用數據等。

及早識別需要幫助的員工是非常重要！它可以防止員工出現醫療狀況和任何危機發生之前得到正確的護理和職安健知識。簡單如員工每天長期使用電腦，而其座椅高度、螢幕距離均不正確。面對這些不利的工作環境、支撐及承托的問題等，

若員工不作聲，沒有就他的工作環境要求進行符合人體工程學的調整，或者如果他不尋求任何醫療保健治療等，他的疼痛問題將日漸嚴重，更會引起肌肉勞損或者工傷的可能性。在沒有干預的情況下，疼痛持續時間越長，治療和康復就越困難。

僱主除了職安健的推廣，員工之間都需要了解工傷復工相關的知識，建立共融合作的工作間。提高員工對工作安全的意識、關懷支持受傷的員工和了解輕工的可能性等，避免員工之間的誤會。

• 結語

工傷員工能否成功復工，除了工友自身的準備之外，公司文化和僱主的參與都佔有重要的角色！

References

Ahlstrom, L., Hagberg, M., & Dellve, L. (2013). Workplace rehabilitation and supportive conditions at work: A prospective study. *Journal of Occupational Rehabilitation, 23*(2), 248-260. doi:10.1007/s10926-012-9391-z

Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 46*, 398-412.

Harder, H. G., & Scott, L. R. (2005). *Comprehensive Disability Management.* Elsevier Churchill Livingstone.

Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work—But out of it. *Harvard Business Review, 82,* 49-58.

Kirsh, B. (1996). Influences on the process of work integration: The consumer perspective. *Canadian Journal of Community Mental Health, 5,* 21-37.

Larsson, A., & Gard, G. (2003). How can rehabilitation planning process at the workplace be improved? A qualitative study from employers' perspective. *Journal of Occupational Rehabilitation, 13*(3), 169-181.

Loisel, P. (2009). Developing a New Paradigm: Work Disability Prevention. *ICOH Special Issue,* 56-60.

Wassel, M. L. (2002). Improving return to work outcomes. Formalizing the process. *American Association of Occupational Health Nurses Journal, 50*(6), 275-285.

Young, A. E. (2010). Employment maintenance and the factors that impact it after vocational rehabilitation and return to work. *Disability Rehabilitation, 30*(20), 1621-1632. doi:10.3109/09638281003611029

預防肺塵埃沉着病全方位推廣計劃

建造業向來都是香港經濟的重要支柱，也是本港最多人從事的行業之一。隨著近年本港多個大型運輸及基建項目、與及地區舊式樓宇的清拆重建和維修活化計劃的廣泛開展，令全港各區的工程數目大幅增加。但是，如果工程施工時未有採取適當的預防措施及方法，職安健政策及法例未有被確切實行及遵守，前線建造業工人便因此有機會面對職業健康的危害，導致工傷意外及職業病的出現。

為更有效提升前線建造業工友、社區和各界人士對包括矽肺病和石棉沉着病等肺塵埃沉着病及其他職業健康危害的意識，在肺塵埃沉着病補償基金委員會的全力支持下，香港工人健康中心連同香港建造業總工會，於建築地盤和舊式樓宇維修工程進行的重點地區推行廣泛的預防宣傳教育工作，以深化前線工人、業戶和其他人士對這些危害的認識，從而保障他們的健康。

計劃期限：

2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日

目標對象：

- 受僱於建築地盤、樓宇裝修維修及拆卸工程的前線建造業工人，包括現職工人和新入行學徒
- 計劃安排或正在進行樓宇維修、拆卸等工程的舊式樓宇業主和住戶，與及提供相關工程的建造業工人及承建商

計劃活動：

- 「預防社區及職業性肺塵埃沉着病推廣大使」培訓
- 預防肺塵埃沉着病專題講座
- 建造業工人註冊處和建築工地巡迴展覽
- 肺塵埃沉着病或其他相關病症個案轉介服務

主辦機構：

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

香港建造業總工會 HKCIEGU

贊助機構：

肺塵埃沉着病補償基金委員會 PNEUMOCONIOSIS COMPENSATION FUND BOARD

工健動態

勞工處到訪中心進行交流

11 月 23 日，勞工處副處長馮浩賢先生聯同數位勞工處同事到訪中心進行交流會議。中心由主席余德新醫生、副主席梁國輝先生及董事鄭樹基教授代表出席。席間，彼此討論的議題非常廣泛，包括：勞工處推出的工傷僱員復康先導計劃的跟進與後續發展、改善香港的職業健康安全表現的策略意見、香港的職業病釐定機制與職業病附表的修訂，以及進一步合作的可能性等。

職員退修活動 2022

11 月 5 日，中心舉行一年一度的職員退修活動，希望藉此加強團隊間的溝通和合作。今年，中心安排全體同事參與《西城計》的遊戲，這個遊戲結合AR手機互動、議題認識、實境解謎、團隊合作等六大元素，同事們全程一起遊走西營盤區一帶進行實體解謎的活動。當日大家都玩得十分投入，面對每一關不同種類形式的題目都努力思考及留意身邊的細節。經過同事們的一番努力，最後順利過關！

經過一輪刺激的活動後，同事們更一起享用豐富的自助餐！

同事一邊享用美食，一邊暢談早上的刺激遊戲，最後本年度的退修活動在充滿著笑聲及喧鬧聲中渡過， 大家都盡興而歸。

職安剪報

2022 年 10 月

日期	新聞	報章名稱
1/10	恐怖工傷 攪拌機夾手 廚工斷 3 指	東方
9/10	九龍灣男工疑踏空墮下受傷　清醒送院	明報
10/10	7 米高平台墮地 啟德地盤工斷腳	東方
11/10	沙田山邊工地工人受傷 清醒送院	明報
17/10	男工人油麻地疑遭吊運磚頭砸斃	明報
22/10	薄扶林地盤工人困挖泥機 腳部骨折送院	明報
26/10	上水工人由貨櫃墮地昏迷送院	明報
27/10	機場三跑兩工人被工字鐵壓傷送院	明報

2022 年 11 月

日期	新聞	報章名稱
6/11	深井女工機器夾手　清醒送院	明報
7/11	中區地盤工人墮樓清醒送院	明報
8/11	大埔林村壓路機壓中工人頭部亡	明報
10/11	尖沙嘴地盤鋼筋壓斃工人　總承建商：有工人觸動鋼筋肇禍	明報
10/11	白石角工人半天吊後墮下雙腳骨折　地盤事發五小時後始報案	明報
17/11	茶果嶺兩保安遭「洗石水」灼傷	明報
17/11	油麻地避風塘躉船工人遭電線軟纜壓傷	明報

2022 年 12 月

日期	新聞	報章名稱
3/12	安達臣道地盤男工被鐵架中　輕傷送院	明報
8/12	屯門廢鐵回收場吊臂車翻側起火 負責人遭工字鐵擊斃	明報
13/12	嘉道理道搭棚工墮樓　昏迷送院不治	明報
14/12	何文田巴裔棚工離地 12 呎高墮斃	東方
15/12	油塘燒焊男工遭工字鐵擊斃	東方
15/12	葵涌貨櫃碼頭疑發生氣體爆炸　男工飛彈 10 多米墮地後不治	明報
17/12	精進建築地盤意外連生 工會促監管	東方
18/12	接連發生致命工業意外勞工處 3 日巡查 13 個精進建築地盤作 21 宗檢控	明報
19/12	港島香格里拉酒店男工人踏破天花墮下受傷	明報
24/12	新地地盤 University Hill 天秤吊勾鬆脱　一工人被擊中需截肢	明報
29/12	天秤意外爆不停 地盤開工搵命博 吊臂突下墜壓棚架 運載物料墮平台	東方

工傷康復交流及諮詢

自 1994 年，香港工人健康中心（本中心）以先導者的角色，於社區中推動以「跨專業」服務模式提供工傷康復的項目。協助工友重返工作方面，致力推行再培訓課程、就業支援及選配，技能培訓及職位轉介等服務。透過提供社交心理支援服務，給機會予工傷工友融入社會，提昇自信心及個人自我效能感，支援工傷工友渡過及克服工傷康復過程中所面對的困難。

除提供前線服務外，中心作為一個跨專業的交流平台，亦曾多次舉辦研討會及交流會等，讓各持份者一同參與及推動工傷康復的發展。累積起多年的專業工傷康復經驗，本中心樂意與不同的持份者交流經驗及提供具體協助。內容包括：

1. 工傷康復教育講座（個案管理，重返工作統籌等）
2. 協助重返工作，工傷康復流程安排提供諮詢服務
3. 為個別團體或機構提供工傷個案管理服務。

如對服務有興趣或進一步討論合作模式，歡迎致電 2725 3996 與本中心康復團隊聯絡

香港工人健康中心
〈募捐表格〉

請填寫此表格並傳真至 (852) 2728 6968，並連同支票或存款收據寄回本中心會址。

本人 / 機構願意捐助 ☐ HK $100 ☐ HK $500 ☐ HK $1,000 ☐ HK $3,000
☐ HK $5,000 ☐ HK$ _____

個人資料

你的個人資料只限用作發出收據、通訊及收集捐款者意見之用。有關本中心之個人資料收集聲明，請參閱本中心網頁：http://www.hkwhc.org.hk

先生 / 女士 / 機構 _____

日間聯絡電話 _____ 電郵 _____ 傳真 _____

地址 _____

捐款方法

☐ 一次過捐款 Lump Sum Donation

☐ 劃線支票 Crossed Cheque
抬頭「香港工人健康中心有限公司」
(Payable to "Hong Kong Workers' Health Centre Ltd")

☐ 按月捐款 Monthly Donation

☐ 自動轉帳 Auto Pay :
渣打銀行 413 - 0 - 0358472

☐ 轉數快 (FPS) : 100193408

◆捐款將用於相關工作開支。詳情請參閱香港工人健康中心網頁：http://www.hkwhc.org.hk

◆本中心為香港認可註冊慈善團體，捐款滿港幣一百元以上，可憑收據向稅局申請減免稅。