

# 勞工工作者聯合陣線

## 僱員補償條例認知調查

工傷申索常碰釘 - 勞工保障保不了

二零一一年一月

## 1. 背景

勞工工作者聯合陣線主要由香港天主教勞工事務委員會、循道衛理觀塘社會服務處神愛關懷中心基層在職人士服務、自強協會及公教職工青年會等組成，一直關注工友的勞工權益，並致力宣傳勞工教育。為了解工傷工友在受傷後申索工傷賠償的過程及了解他們有否按僱員補償條例得到應有保障，我們進行一項「僱員補償條例之實質保障」調查。

## 2. 調查目的

- 本調查旨在了解僱員受工傷後申索工傷補償的情況。

## 3. 樣本資料

- **調查日期**

調查分於 2009 年 7 月至 2010 年 7 月期間進行。

- **調查對象**

是次調查對象為過去十年內在港曾經歷工傷的工友。

- **調查方法**

是次問卷調查以方便抽樣方法(Convenient Sampling) 主要向自強協會所接觸到的工傷的工友進行電話訪問，由訪問員讀出問卷題目及選擇，然後由被訪者選出答案。

- **樣本結果**

是次問題調查共收回 90 份有效問卷。

- **數據分析**

問卷調查所得的資料是以電腦軟件「SPSS 11.0 for Windows」進行分析。

## 4. 問卷調查結果

### A. 調查分析及結果

1. 教育程度分佈：在90名被訪者中，逾59.9%為初中以下學歷。

表一 教育程度

		頻率	百分比
有效樣本	未受過正式教育	2	2.2
	小學或以下	22	24.4
	初中(中一至中三)	30	33.3
	高中程度	29	32.2
	大專 / 大學以上	6	6.7
	其他	1	1.1
	合計	90	100.0

2. 行業狀況：在90多名受訪者中，在工傷時主要擔任建築業、運輸業及飲食業等工種，它們的百分比分別是34.4%、24.4%及22.2%。

表二 行業狀況

		頻數	百分比
有效樣本	文職	6	6.7
	運輸業	22	24.4
	建築業	31	34.4
	飲食業	20	22.2
	服務業	10	11.1
	其他	1	11.1
	合計	90	100.0

### 3. 不清楚呈報工傷做法

調查發現，有近八成(78.9%)受訪者表示，於發生工傷後不知道要向勞工處哪個部門呈報。同時，有近四成五(43.3%)的受訪者，不知道按法例規定發生工傷的14天內須向勞工處僱員補償科呈報。這反映大部份工傷工友不清楚呈報工傷的做法。若工友發生工傷後若遲緩呈報，有可能影響有關工傷事實及現場環境證據的取證工作，並容易生有關工傷事實爭拗。

此外，調查揭示，五成(50%)受訪者不知道工傷後可獲得按《僱員補償條例》下哪些賠償或補助金。但表示知道工傷可獲得哪類賠償保障的受訪中，他們其實也未能完全知道《僱員補償條例》下所有賠償項目。其中較為受訪者熟悉的保障是，工傷後可按《僱員補償條例》得到五分四工傷病假津貼賠償(84.4%)，但大部份的受訪者不知道工傷僱員可按《僱員補償條例》得到住院治療費(每天最高200元)(66.7%)、門診治療費(每天最高200元)(80%)、同日住院及門診治療費(每天最高280元)(93.3%)、購買人體器官或外科器具(最高33000元)(95.6%)、勞工保險賠償(喪失工作能力百份比賠償)(73.3%)及可申請法律援助進行工傷民事訴訟(疏忽賠償)(88.9%)。這反映受訪的工傷工友不清楚他們於《僱員補償條例》可獲得的工傷意外之基本保障，我們憂慮，若受傷僱員因對條例保障認識不足，將有機會因無知而失去《僱員補償條例》的應有權益。

表三 發生工傷後要向勞工那個部門呈報

		頻數	百分比
有效樣本	知道	19	21.1
	不知道	71	78.9
	合計	90	100

表四 發生工傷的14天內向勞工處呈報情的認知

		頻數	百分比
有效樣本	知道	51	56.7
	不知道	39	43.3
	合計	90	100

表五 是否知道工傷員可獲得哪些賠償或補助金

		頻數	百分比
有效樣本	知道	45	50.0
	不知道	45	50.0
	合計	90	100

表六 對能否獲得以賠償或補助金的認知

	認知頻數	有選擇百分比
工傷病假五分四賠償	38	84.4
住院治療(每天最高200元)	15	33.3
門診治療(每天最高200元)	9	20
同日住院及門診治療(每天最高280元)	3	6.7
購買人體器官或外科器官(最高33000元)	2	4.4
勞工保險賠償	12	26.7
申請法律援助進行工傷民事訴訟(疏忽賠償)	5	11.1

共45個有選擇個案

#### 4. 申索過程不順利，時有與僱主爭拗

調查發現逾七成(71%)受訪者表示曾經在工傷索償 / 呈報上與公司(僱主)發生爭拗，當中較常見的爭拗是與僱主爭論當時的人工薪酬、被拖欠工資、工傷意外發生經過、工傷責任。這顯示，當僱員工傷後，僱主及僱員都會就工傷發生的事實作出質疑及澄清，我們相信過程中會為工傷僱員帶來情緒上的壓力，並會破壞工傷僱員及僱主之間的關係，會為工傷索償的過程添上麻煩。

表七 是否工傷索償 / 呈報上與公司發生爭拗

		頻數	百分比
有效樣本	有	64	71.1
	沒有	26	28.9
	合計	90	100

表八 與僱主發生爭拗的內容

	頻數	有選擇百分比
呈報工人薪金有差別	5	19.2
被拖欠工資的金額	9	34.6
工傷意外發生的經過	4	15.4
不承認工傷	7	26.9
其他	10	38.5

共64個有選擇個案

事實上，四成受訪者(40%)表示在工傷申報到索償的整個過程是不順利(23.3%)及十分不順利(16.7%)，這顯示受訪工傷僱員在申索過程處處碰壁。在表示申索過程不順利及十分不順利的受訪者中，他們當中遇到的問題包括僱主沒有在法定的14天內呈報工傷、勞工處沒有主動落口供、沒有主動提供申報賠償方法及主動提供工傷賠償項目及主動提供循民事訴訟追討疏忽賠償資料及方法。這顯示，受訪工傷僱員在申索期間遇有不順利的地方多涉及勞工處部份，這反映勞工處未能做好幫助工傷僱員申索工傷補償的角色，及向僱員提供清晰的工傷索償程序指引。

表九 申索過是否順利

有效樣本		頻數	百分比
	十分順利	10	11.1
	順利	44	48.9
	不順利	21	23.3
	十分不順利	15	16.7
	合計	90	100

表十 遇有不順利及十分順利的地方

	頻數	有選擇百分比
僱主沒有在法定的14天內呈報工傷	7	19.4
勞工處沒有主動落口供	4	11.1
勞工處沒有主動提供申報賠償方法	3	8.3
勞工處沒有主動提供工傷賠償項目	2	5.6
勞工處沒有主動提供民事訴訟追討疏忽賠償的方法	2	5.6
其他原因	29	80.6

共36個有選擇個案

## 5. 受訪者對改善工傷索償過程的建議

是次訪問結果顯示，超過八成(82.2%)受訪者不知道僱主為其呈報工傷的內容及細節。根據法例，呈報工傷最重要步驟是由僱主填寫由勞工處發出的表格2（僱主呈報僱員死亡或引致僱員死亡或喪失工作能力的意外通知書），而填寫內容包括僱主資料、受僱資料、僱員意外的敘述、保險的細節、僱員收入細節、意外地點、損傷性質、意外類別、在意外發生時僱員所進行的工作類別、涉及機器及建築地盤意外之附加資料等等。上述表格所申報資料將有助勞工處釐定僱員工傷狀況，這會直接影響日後僱員進行勞工保險補償或長遠的疏忽民事索償。

表十一 知不知道僱主呈報工傷時其申報內容

		頻數	百分比
有效樣本	知道	13	14.4
	不知道	74	82.2
	缺失資料	3	3.3
	合計	90	100

是次調查發現，超過七成(71%)的受訪者表示就工傷索償／呈報工傷事宜上與公司發生爭吵，當中爭拗點包括僱員薪金、拖欠工資、呈報工傷意外發生經過及不承認工傷等等。由此可見，僱員往往對僱主申請工傷內容毫不知情，待勞工處以書面通知僱員其僱主申報工傷通知時，才知道僱主向勞工處呈報工傷的內容，而往往僱主都是簡略陳述工傷日期、受僱時的工資金額及基本的個人資料，以此簡單資料陳述不足以核實僱主所申報的資料與僱員實質發生工傷時的狀況是否一致。因此，一旦日後勞資雙方就工傷事宜採取法律訴訟時，僱員就往往處於不利位置，不能準確取得僱主所呈報的工傷內容，有可能地增加訴訟期的時間，為當日呈報內容出現很多法律上的爭辯，同時浪費公幣，增加勞資雙方的角力，削弱勞動市場的生產力。

逾七成五(75.6%)受訪者均贊成收到僱主為其呈報工傷表格2的副本乙份，原因是可準確知道有關呈報內容是否屬實。另外，有些從事建築行業的僱員根本不知道其總承建商誰屬，或者因為工傷事出突然，故對發生工傷過程全不知情。因此，表格內容可增加僱員的受保權益，為自己在工傷事件上討回公道，爭取合理補償。

表十二 是否贊成可以收到工傷呈報表格2(Form II)的副本

		頻數	百分比
有效樣本	贊成	68	75.6
	不贊成	2	2.2
	缺失資料	1	1.1
	合計	90	100

最後當問及受訪者勞工處部門是否能夠幫助他們處理有關工傷問題，結果是近六成(58.9%)受訪者表示從不向勞工處作出求助。當中表示曾從勞工處僱員補償科求助的受訪者中，有60%受訪者認為即使求助，覺得勞工處不能夠幫助自己。

**表十三 有否就工傷事項向勞工處僱員補償科作出求助**

		頻數	百分比
有效樣本	曾有	37	41.1
	從不	53	58.9
	合計	90	100

**表十四 求助，能否幫到你**

		頻數	百分比
有效樣本	不能夠	21	60.0
	能夠	14	40.0
	合計	35	100
	缺失資料	2	
	總計	37	

## 總結及建議

### 1. 增加有關法例的公眾教育

上述結果反映工傷僱員對遇到因工受傷時的處理方法及自身應有賠償的知識不足夠，此情況往往會令他們在索取應得的工傷賠償時出現阻礙，可以想像，由於工友對追討程序及應有權利認識不足，他們在申索過程會感到無助，既要浪費不少時間四處查詢，同時亦引起不必要的精神壓力。因此，建議勞工處應增加有關法例的公眾教育，以增加公眾對工傷處理的知識。

### 2. 完善申報工傷程序

#### 建議一：在表格內加上僱員簽署欄目

勞工處應在收妥僱主呈報工傷表格 2 格式後，同時給予給予僱員有關副本乙份，此舉可讓僱員知道僱主有否為其呈報工傷，以便在一定時間內沒有收到表格 2 時，能主動查詣。同時這可令僱員得悉僱主呈報工傷資料內容，減少勞資雙方的爭拗，勞工處亦可

儘早協助僱傭雙方澄清失實及可疑之處，並讓僱員及早知道工傷上的個人及僱主可能造成疏忽，以便採取其他法律途徑追討補償。事實上，根據調查，逾七成五(75.6%)受訪者均贊成收到僱主為其呈報工傷表格 2 的副本乙份原因是可準確知道有關呈報內容是否屬實。

### **建議二：提供相關證明文件**

勞工處（僱員補償科）在處理工傷申報上應採取更主動角色，監察及核實呈報工傷內容是否屬實，例如促請僱主就工傷資料提供具體證明文件副本，如糧單或僱傭合約，以此證明所填報資料是雙方同意下的聘用條件，並可建議僱主在工傷意外發生現場或造成意外時所操作的機械物件拍下照片，在呈交表格 2 時一併隨件附上相片作為供處方參考及有需要時作出實地查察。

### **建議三：提供個案經理專責負責特殊的工傷個案**

呈報工傷是僱主的責任，此情況適用於僱主承認僱員受傷是因工引起，但對一些無法明確界定工傷的個案就必然存在很多勞資衝突，如僱主堅持受傷時間非工作時間，或受傷時僱員沒有即時申報及不存在目擊証人等等，因此很多工傷個案因為各種不明原因而無法進行法定補償。而另一類是嚴重工傷案件，因為工傷導致當事人昏迷／不能言語／無法憶述案情等等，此類個案主要依賴僱主呈報，僱員常處於被動狀態，對於任何補償項目毫不知情，因此部門應安排個案經理專責處理上述特殊個案，包括界定工傷定義、嚴重工傷個案，為這班工傷人士提供個別跟進。