

就《預防工作時中暑指引》及工作暑熱警告的檢視和修訂所提出的聯署信

自勞工處於 2023 年 5 月 15 日正式推行《預防工作時中暑指引》(下稱「《指引》」) 以來已接近一年，本會一直關注其為社會帶來的影響。這段期間內香港各行各業的僱主及僱員都在實施《指引》要求的過程中面對不同的困難，可見《指引》仍有不少改進空間方能夠真正保障前線工作者的健康及安全。故此，我們認為當局應就 2023 年的經驗盡快作出檢討以及調整，香港天主教勞工事務委員會聯同綠色和平、香港工人健康中心及港九勞工社團聯會四個團體並就以下五個範疇於本年三月中聯合向勞工處提出要求改善《指引》的意見：

1. 整合天文台的三級酷熱天氣警告與三級工作暑熱警告

業界反映，勞工處新制定的「黃、紅、黑」工作暑熱警告與天文台使用良久的酷熱天氣警告系統（包括「炎熱天氣特別提示」、「酷熱天氣警告」及「極端酷熱天氣特別提示」）都同樣分為三個等級，令人感覺很相似。但實際上兩套系統的生效機制卻又有所不同，容易造成混淆，令人無所適從。

工作暑熱警告只有在香港暑熱指數(Hong Kong Heat Index, HKHI)達到或高於 30.0 時發出，類似於「即時性」的警告；而相反，天文台在決定是否發出酷熱天氣警告時，除了直接參考當時的氣溫、濕度、風速以至 HKHI 等客觀數字外，亦會透過分析未來數小時香港境外的天氣情況發展作出預測，所以該三級酷熱天氣警告本身亦已具備預報功能，公眾可在天文台發出酷熱天氣警告時便能立即為之後的活動提早作出防暑安排。

相反，工作暑熱警告系統不但未能及時預警，卻只在 HKHI 達到門檻後才即時發出，屆時僱員或許經已在難以忍受的炎熱天氣下工作了一段時間，而僱主也無法提早得知工作暑熱警告的生效時間並及時為僱員提供防暑措施，結果警告發出便令業界手忙腳亂。

我們四個關注團體均一致認為，兩套系統機制相似但又並非完全相同，是引起外界混淆的原因之一。因此，我們建議當局將現時的三級工作暑熱警告與天文台的三級酷熱天氣警告系統作出整合：透過調整現時工作暑熱警告的生效機制，使黃色工作暑熱警告與「炎熱天氣特別提示」、紅色工作暑熱警告與「酷熱天氣警告」、黑色工作暑熱警告與「極端酷熱天氣特別提示」相一致。這樣便能以統一的資訊讓公眾、前線員工及僱主知悉警告的生效，並透過及早預測短期天氣變化去穩妥落實有效的防暑措施。

2. 協調持份者根據其行業各自的特性制定《行業指引》

香港行業千百種，各行各業難以直接根據《指引》的同一標準採取相應防暑措施，強行實施便可能帶來不同的反彈效果。同樣是為了預防暑熱壓力，但不同行業、乃至不同的工作地點面臨的熱壓力來源卻不盡相同，我們明白單是一份《指引》實在難以囊括全港所有行業的實際情況。及此，我們強烈建議當局主動協調持份者，如勞工顧問委員會、專業學會、乃至相關行業的商會、工會代表等，共同研討及制定符合該行業實務操作的《行業指引》(如建造業界在較早前透過內部協調推出的行業指引)，使指引內容皆能配合行業的情況有效地推行。

3. 就《指引》未能釋除公眾疑慮的內容提供科學性理據

從 2022 年末的諮詢期起，我們四個關注團體一直都有就《指引》及工作暑熱警告引起公眾疑慮的內容向勞工處諮詢其背後的科學原理。惟至今，雖然勞工處曾在公開場合中表示有參照國際標準和科研數據來制定指引的內容，但卻沒有對外正式公開有關的科學理據。當中最大爭議部分包括：

(一)《指引》的 5.5 段「綜合計算需增加或減少的休息時間」的內文提及，若僱主已為僱員提供不同的防暑措施，便可以相應地減少員工的休息時間。譬如《指引》提到「於室內環境工作，或已設置遮蔭設施(例如上蓋／遮擋陽光的遮蔽處)」便能扣減 15 分鐘休息時間，亦即是身處室內工作的工人即使面對著其他的環境熱源，相較於戶外露天工作的工人，他們已「先天性」的減少了 15 分鐘的休息權利。可是，沒有任何國際標準或科學證據顯示相關措施具有能夠大幅降低員工的新陳代謝熱、從而可達致直接抵消指定休息時間的效能。

(二)現時工作暑熱警告「黃、紅、黑」三級分別對應京士柏監測點錄得的 HKHI 位於「30 至<32」、「32 至<34」與及「>=34」，但當時負責研發 HKHI 的陳英凝教授及時任天文台台長岑智明教授均曾表示工作暑熱警告的三級門檻訂得太高，亦不符合工作者的實際需要，無法保障前線工作者的暑熱壓力風險。

《指引》推出已接近一年，我們仍聽到不同行業表示難以理解及落實的聲音。故此，我們呼籲當局若是手握具公信力的科研測試實證數據，更應全面對外公開，向公眾清楚解釋其背後的科學理據，以釋公眾疑慮。

同時，當局也應為《指引》列舉的多項紓緩措施訂立具體的標準：一方面是提供不同場景下的工程控制措施之參數（如：吹風機 / 風扇的尺寸 / 風量、上蓋 / 太陽傘的覆蓋面積、防曬用品的防曬指數）供僱主參考，令他們知悉留意哪些參數能夠有效降低僱員暑熱壓力；另一方面也要多加闡述實施措施後的成效量度方法，譬如對降溫幅度的要求等，以確保僱主能夠有具體方法知曉所採取的措施成效是否足夠，而並非只停留在「有提供」的層面。當僱主為每名有暑熱風險的員工提供措施及物品時，便可透過這些量化標準以時刻確保這些紓緩措施能夠合適及有效地保障僱員的職安健。

4. 在《指引》中明確 WBGT 監測儀器的提供及要求

勞工處在《指引》的第 3.2.1 和 3.2.2 段中有提到，濕球黑球溫度 (Wet Bulb Globe Temperature, WBGT) 指數是「內地和海外多個機構認可」的指標，而當局建議公眾採用 HKHI 而非 WBGT 作為指標的原因卻是因為 HKHI 「較簡易便利」。

在參考海外不同國家和地區的法例法規、或是國際標準時，我們發現外界的文件都強調在可行的情況下應當先採用現場監測所得的數據來計算工作環境的暑熱壓力風險水平，這樣才能作出準確的判斷。然而，勞工處界定是否發佈工作暑熱警告僅只取決於京士柏監測點所錄得的 HKHI，並不能反映身處不同地區工作的工人面對的實際暑熱狀況。與此同時，大家亦發現在第 3.2.3 段中，勞工處也只提及三級暑熱警告與 HKHI 的關係，但卻沒有進一步提及使用 WBGT 計算出的指數又該如何套用到該三級警告之中，令人有一種「當局也不希望大家用 WBGT」之感！

從另一角度來看，要僱主和管理層去自行測量工作地點的 WBGT 又是否真的不可行？市面上早已有產自不同國家及符合國際認可標準的 WBGT 測量儀器可供購買，售價折合港元亦只是數千元！這些儀器體積不大，可便利地測量實地 WBGT；亦有部份型號能讓工人隨身佩戴，即時監測日照、風速等會對 WBGT 造成影響的因素，更有效及時去評估不同行業、工種及環境下工作的工人所承受暑熱壓力風險水平的變化。

所以，我們促請當局應在《指引》中更進一步明確僱主採用 WBGT 來監測工作場所實際暑熱壓力的要求，甚至可參考現時的《體力處理操作風險評估》設立兩階段評估機制，如在工作場所的初步評估中發現工作時環境溫度已超出或可能超出指定警戒數值，僱主和管理層便須安排合適人士定時、甚至持續地測量實時 WBGT 數值，同時採取合適的防暑措

施，以確保身在該處的工人的健康和​​安全。為此，當局亦應在《指引》中清楚列明所購置和使用的 WBGT 測量儀器，或是儀器的校準過程都必須符合國際認可標準(如 ISO 7226)，抑或國家級別的認可標準 (如中國 GB、美國 ASTM 或日本 JIS 等) 以確保儀器能夠準確無誤地反映工作場所實際的、乃至個人承受的暑熱壓力。而當局也要公開獲處長認可的 WBGT 測量儀器產品列表，以供參考。

與此同時，如同密閉空間的要求般，我們也認為當局須界定能獲委任進行暑熱壓力評估的「合資格人士」的角色、責任、與及訓練資格，確保每名評估員都能夠正確地使用 WBGT 測量儀器和完成評估。除了人才培訓，勞工處也可以和職業安全健康局磋商，資助中小型企業購買這些測量儀器，讓本港各行業面對著暑熱壓力危害的僱主都可以更容易地進行實地暑熱壓力評估，再根據每個工作者的實際情況及時地採取防​​暑措施，降低熱疾病的風險。

5. 政府部門及外判項目應當帶頭落實《指引》要求

眾所周知，香港政府作為本港最大僱主，同時亦坐擁許多外判服務和工務工程。但單是 2023 年期間，我們四個關注團體已分別在不同範疇的政府外判服務和工程 (包括清潔、環境衛生和建造工地等)中，發現政府外判商亦沒有全面遵守《指引》的要求，令其聘用的工友蒙受中暑危險。

我們四個關注團體一同促請香港特別行政區政府、與及轄下各部門，以更嚴謹方式和實際行動去監察、監督和落實《指引》在部門內及其外判服務中的執行，妥善做好其僱主角色和職安健責任，藉此向外界樹立楷模，以保護三百多萬就業人口的健康和​​安全。