



頭條大話題
HEADLINE

發揚職場 安全文化

保障職工衛生權益

建構安全職場、預防職業傷害、提升勞工健康一直以來為我國勞工政策最核心的重要使命，為使勞工的安全與健康獲得更優質的保障，勞委會於今（100）年提出《勞工安全衛生法》修正草案，擴大法規涵蓋範圍，以期達到「讓每一位勞動者都能獲得職業安全健康照護。」的願景。勞工安全與健康永遠是國家最重要的基礎建設，勞委會將持續推動，以維護社會正義，並促進勞動尊嚴，打造勞動新價值。



428工殞日
安全與健康系列活動

職場安全新紀元 專訪勞委會主委王如玄

文 陳恆星

已經二十年未曾修法的《勞工安全衛生法》，未來將更名為《職業安全衛生法》，目前該法案已通過行政院初審，適用範圍從原來指定者擴及所有工作者，也將對機械、設備、化學物質進行源頭管理，可說是我國職場安全的重要里程碑。

從去年以來14個月內，台塑雲林麥寮六輕發生八次大火、兩次氣爆；台中金典酒店整修鷹架倒塌，砸中路過機車騎士及民衆，共有12人輕重傷……，接二連三的工安事故，引起國人重大關切，讓職場安全的議題備受重視。加上配合聯合國「經濟社會文化權利公約」相關施行法之實施，無論是讓國內企業更加重視勞工安全，或落實該公約人人享有「安全衛生之工作環境」的理念，此次修法都是不可或缺，建立法源基礎的必要工作。

「以往的《勞工安全衛生法》僅規範營造、製造業者的工作環境，大約僅有670萬受僱勞工適用，卻有400萬的工作者沒有受到保障。」勞委會主委王如玄談到此次修法的重點時說：「但現在的產業結構不同，一般辦公上班族也會面臨過勞、精神壓力與職場暴力的健康危害，所以此次修法的第一重點就是擴大保障範圍，將現有保障人數由670萬人擴大至1,067萬人，並且建立機械、設備及化學品的『源頭管理機制』。」

建構源頭管理機制

以往機械設備之切割、夾、捲及因接觸危害性化學品所導致之職業傷害、失能、死亡及職業疾病件數佔傷病**50%**以上，但目前的《勞工安全衛生法》規定，僅於「使用末端」要求「雇主」不得設置不符中央主管機關所定防護標準之機械、器具，及僅要求雇主對作業場所危險物及有害物予以「標示並註明必要安全衛生注意事項」，而未如先進國家於源頭要求「製造、輸入、販賣者」，負起必要之安全衛生義務。

「源頭管理機制」，意味著未來職場所使用的各種機械設備或工具，都必須符合安全規章，對於管制性的化學物品，則不得製造、輸入、供應工作者使用。王主委語重心長的說：「例如割草機，以往因為缺乏機具本身安全措施，曾造成多起人員傷害跟死亡案例，修法後將要求須經安全檢驗合格才能使用，從源頭保障勞工的使用安全。」

在防止勞工過勞、精神壓力及肌肉骨骼相關疾病危害方面，則增訂雇主對於預防重複性作業引起的危害與輪班、夜班、長時間工作等異常工作負荷促發疾病、職場暴力，及職業災害傷病等其他為保護勞工身心健康之事項，應妥為規劃並採取必要措施。

健全職業病預防體系

王主委表示，為了強化勞工健康管理制度，此次修法明定未來勞工健康檢查應由指定的醫療機構醫師進行，醫療機構也

應將健康檢查指定項目異常者，通報中央主管機關備查。雇主則應依健康檢查結果採取健康管理措施，而僱用勞工人數**50**人以上之事業單位，須僱用或特約醫護人員辦理健康管理、健康促進及職業病預防等勞工健康保護事項。

至於此次修法的第**4**個重點，也就是被眾多新聞媒體稱為「六輕條款」的「強化高風險事業風險評估監督機制及提高違法事項罰則」，將以往未落實職場安全廠商的**3**到**15**萬元罰款，大幅增加到**30**到**3,000**萬元，最高罰款額度足足增加**200**倍！並要求危險工作場所之危害性化學品發生火災、爆炸、中毒，或營造工程發生倒塌、崩塌之災害者，雇主應**8**小時內通報勞動檢查機構。此外，也明定中央主管機關得以公布違規名單或發生重大職災之廠商名單，以期發揮全民監督力量，共同督促廠商改善。

除了罰款，此次修法更明訂了事業單位的刑法責任，對於從事石油裂解之石化工業及從事製造、處置或使用危害性化學品數量達中央主管機關規定量以上之工作場所，事業單位應定期實施風險評估，風險評估報告應報請勞動檢查機構審核。風險評估報告未於期限屆滿前經審核通過者，事業單位不得使工作者在該場所作業，違反者，依據罰則，最重可處**3**年以下有期徒刑。

最後的修法重點則是根據國際勞工組織（ILO）**2006**年「職業安全衛生架構公約」，王主委指出，職業安全衛生文化是職安衛生發展的重要策略工具，安全衛生需藉由資訊分享、諮商服務及教育訓練機



制，結合中央與地方及跨部會合作，才能有所成果。所以為了提升雇主及工作者的職業安全衛生知識，並促進職業安全衛生文化發展，此次修法也給予中央主管機關可以訂定獎勵或補助、實施績效評核等方法，以鼓勵事業單位、有關團體及相關部會積極推動。

降災減災十年有成

介紹完修法重點後，王主委針對實際工作面上如何防止重大工業災害發生表示，從民國90年起，勞委會便積極推動降災中程計畫及全國職場233減災方案，大幅降低職災發生率。根據勞保局職災給付資料統計，99年勞保職災死亡千人率已較89年下降62.3%；職災失能千人率下降57.6%；職災傷病千人率下降5.4%；整體職災千人率則下降13.1%，減災策略已有相當成效。

近3年（98至100年）勞委會更積極推動「職業安全衛生促進方案」，落實馬總統「將職災千人率降至千分之四」以下的政見目標，其中包含13項大策略及64項措施，除藉由部會合作方式，妥善運用政府有限資源共同防災外，更跳脫以檢查為主之工安思維，藉由「宣導、檢查、輔導」三合一之檢查策略，並配合安全伙伴合作計畫的推動，結合雇主、相關團體與政府的資源及組織力量，共同建構防災體系；另針對職場作業之第一線勞工，則藉由加強宣導及教育訓練，提升其防災知能。

例如在台中金典酒店整修鷹架倒塌事件後，勞委會便推動「全面取締危險鷹架實施計畫」（獵鷹計畫），並針對台塑麥寮工業園區頻頻發生火災，督促該園區所屬事業單位改善安全衛生設施及落實安全衛生自主管理，也立即推動執行「麥寮工業園區事業單位災害預防提升計畫」。

成立「職業安全衛生署」專責辦理

在組織上，為了加強落實職安工作，勞委會配合政府組織再造，改制為勞動部後，成立「職業安全衛生署」，將原屬不同單位承辦的職業災害預防、補償與重建三大業務整合，成立「職業安全衛生署」專責辦理，未來可集中事權，提升執行效率，使勞工能獲得更全面保障，防止職業災害。

而若不幸發生職災，在協助職災勞工，獲得應有權益保障方面，王主委表示，在完成修正的「職業災害勞工保護法」草案，已增訂全國職業傷病通報機制，將職業災害勞工重建工作納入法源，明定勞保保險人於核定職業傷病個案相關保險給付時，應通報中央主管機關；未加入勞保之勞工發生職業傷病者，其本人、雇主及就醫之醫療機構等亦得主動通報，中央主管機關於受理通報後，可依個案需要，提供後續相關補償或重建協助、轉介。

「目前勞委會已委託國內九家醫學中心辦理職業傷病防治中心，可以提供勞工職業傷病預防、工作因果關係診斷、復工

評估、重建轉介、健康諮詢及健康促進等職業健康照護服務。」王主委說：「防治中心很重要的意義在於評鑑機構的建立，像是新型態的職災「過勞」，並不在過去職災的認定範圍，我們以公權力啟動『疑似過勞調查機制』，就能透過防治中心的專科醫師評估，進行工作因果關係診斷是否為職業因素造成，目前已成功協助8位勞工獲取勞保職業病補償。」

若有職災勞工權益受損的情況，也可利用勞委會所成立的勞工權益基金推動的勞工訴訟扶助專案，協助勞工打官司，爭取應有之權利，尤其勞工安全及健康，主張雇主違反勞工安全衛生法推定其有故意或過失，將可主張刑罰，作為職災勞工的司法後盾。

提升勞工健康照護率

除了職災後勞工權益的救濟與補償外，積極提升全體職場的勞工身心健康，更不能忽視。在《勞工安全衛生法》修正草案中，明訂了雇主對勞工身心健康保護應採必要措施，例如注重工作環境的通風、採光、照明外，更要預防重複性作業等引起之危害，像是避免輪班、夜班、長時間工作等異常工作負荷的促發疾病，以及職場暴力預防、職災勞工的復工等其他事項。

對此，王主委表示，勞委會已參考世界衛生組織（WHO）「全球職業健康行動計畫（2008-2017）」，推動基本職業健康服務（Basic Occupational Health

Services，BOHS），規劃建構職業健康服務體系。除於民國100年1月21日修正「勞工健康保護規則」，明定勞工300人以上，或從事特別危害健康作業人數100人以上之事業單位，應僱用或特約從事勞工健康服務之醫護人員辦理臨廠健康服務，提供勞工健康諮詢、健康促進等服務，並應會同安全衛生及相關部門進行危害辨識及改善建議，協助雇主實施選工配工、健康風險評估及健康分級管理，以落實勞工健康保護工作外，亦於目前完成的《勞工安全衛生法》修正草案中，對於勞工50人以上、未滿300人之事業單位，分階段擴大適用健康保護對象，以逐步提升勞工健康照護率。

實施上則是整合衛生署資源，合作建構「以基層衛生照護體系」為基礎之小型、微型事業基本勞工健康服務制度，並共同培訓相關專業人力及發展健康照護產業、職業健康服務規範、標準與工具手冊等，並共同推動整合型「職場健康促進自主認證制度」，也就是將目前衛生署國民健康局推動之勞工個人生活之健康促進（營養指導、保健指導、壓力處理、休閒運動、菸害防制、愛滋防治、檳榔防治、母乳哺育），與勞委會關注的健康環境（安全環境、衛生環境、健康照護、適性配工、人因作業、健康工時、疲勞管理、視覺環境、防噪音環境、室內空氣品質）與友善職場（組織氣氛、就業平權、人性管理、適才適所、母乳哺育、休閒設施、工作力提升、職場零暴力、員工協助方案）共同整併。



「最重要的還是藉由這些計畫推動安全意識的培養。如果勞工朋友能切實瞭解安全的重要性，雇主、企業體能將職場安全文化落實，才能共同創造出安全、安心的工作環境。」王主委強調說：「一個文明社會絕對不能容許任何一位辛勤努力的勞工，為了謀求生活溫飽而犧牲身體健康、尊嚴，甚至是生命。」

全民參與安全衛生 塑建國家安全文化

為了培養全民的安全意識，勞委會正推動以下幾項措施與計畫：

一、工安週活動

推動「全國工安週系列活動」，每年5月第一週為「健康週」、7月第一週為「安全週」，除舉辦各項工安研討及經驗分享活動外，尚鼓勵地方政府、相關部會、機關學校及大型企業自行辦理，以型塑全民參與工安文化。

二、樹立學習標竿及鼓勵安全衛生績優單位、人員

1. 國家工安獎：為獎勵標竿企業、公共工程及個人推行工作環境之安全衛生，提昇國內工安水準之貢獻，辦理國家工安獎評選及頒獎活動，期藉標竿企業領航國內企業挑戰更高工安水準。
2. 安全衛生優良公共工程及人員獎：為提升公共工程之勞工安全衛生水準，激勵公共工程落實安全管理，提升工安文化，選拔勞工安全衛生優良之公共工程及人員。施工廠商自獲選之次年起一年

內，其得標公共工程應繳納之押標金、履約保證金或保固保證金金額得予減收50%。

3. 優良單位及人員獎：為公開表揚推行勞工安全衛生成效優良之事業單位及人員，以鼓勵持續改善工作環境，提升職場安全衛生水準，促進勞工安全與健康，持續辦理「推行勞工安全衛生優良單位及人員」選拔。
4. 無災害工時表揚：為推行零災害運動，提高勞雇雙方安全衛生意識，促進人人參與安全衛生，以消弭職業災害，就無災害工時累計級距表各選擇績優單位或取得連續發給五次無災害工時紀錄證明者，予以公開表揚，頒發無災害工時累計優良事業單位獎牌。

三、媒體宣導全民工安

為加強落實職場防災減災政策，委託製作3D動畫或宣傳廣告片，規劃電子媒體、報紙及網路等媒體通路，透過深入淺出之系列報導，全面提昇國人工安意識及職場防災概念。

四、工安金網路

與國內各公民營單位相關工安資訊網頁合作，成為工安專業入口網站，作為國人知識及相關活動資訊搜尋及交流平台，以推動工安數位學習，全面提昇國人安全衛生知識與技能，達成職場減災目標。

五、製作e-learning數位教學影片

持續製作線上學習課程，包括職業病防治、職業安全衛生管理系統、勞工安全衛生概論、職業災害調查處理、化學性

危害預防管理實務、物理性危害預防管理實務、緊急應變管理、健康管理與健康促進、化學品安全管理、採購管理、承攬管理及變更管理等。

科技研發引領安全產業改善勞動品質

王主委最後特別強調了科技研發對改善勞動品質的重要性：「勞委會自81年成立勞工安全衛生研究所（勞研所）以來，對化學性與物理性危害、機電、營造與化工安全預防、暴露調查與輔導改善、身心障礙者輔具……都不斷進行研究，並協助勞委會調查鑑定職災與職業病，提供法規修正參考，在改善職場安全方面，擔任了很重要的角色。」

像在職業安全衛生輔導成果方面，勞研所提出減災創意新撇步「安全衛生和節能整合性輔導暨企業工安投資模式」，使97到99年接受勞研所輔導的印刷電路板、食品業等18類行業、135家事業單位，共節省一億五千一百三十六萬元，且投入

五千三百八十五萬元改善安全衛生軟硬體設備，工安有效改善項目超過300個以上，更讓去年接受輔導的中小企業，顯著降低勞工職業殘廢45.5%及職業傷害36.9%，研究證明企業增加工安投資金額，確實能有效降低職業災害。

「在新技術研發方面，有對侷限空間勞工的紅外線技術監視與搶救漁民落海的GPS定位技術。」王主委說：「漁民落海的搜救作業往往因為不易尋找而花費許多時間，這套定位技術一旦推廣運用，就能節省許多時間。」

的確，世界不斷在進步，唯有不斷精益求精，有效運用科技力量才能更快速引領安全產業，改善職場環境與勞動品質。在訪談過程中，聽著律師出身、邏輯清晰的王主委娓娓道來職場安全的種種面向，讓人不禁對未來的職場安全有著更多的信賴。相信在《職業安全衛生法》施行後，我國的職場安全就會邁入一個新紀元，為全體勞動朋友，塑造更優質、安全的工作環境。☺

《職業安全衛生法》修法重點：

- (一) 擴大保障工作者安全及健康
- (二) 建構機械、設備及化學品源頭管理機制
- (三) 健全職業病預防體系，強化勞工身心健康保護
- (四) 強化高風險事業風險評估監督機制及提高違法事項罰則
- (五) 促進職場安全衛生文化及相關產業之發展



當前職業安全衛生政策 及具體作為

勞委會安衛處處長傅選然 科長林毓堂

前言

1981年國際勞工組織（ILO）C155職業安全衛生公約要求各國對所有產業之所有工作場所的所有勞動者適用職業安全衛生保護，而健康及於心理健康部分。2006年ILO C187職業安全衛生架構公約進一步揭示，國家應參考ILO公約，採取積極步驟，建構國家職業安全衛生體系（national system）、實施國家職業安全衛生方案計畫（national program），逐步實現更安全與衛生的工作環境。

我國現階段職業災害死亡率仍較英國、美國、日本等標竿國家為高，而整體職業災害率計入失能（殘廢）及傷病率後，降幅則趨於緩和。而就政策面而言，仍有約400萬名勞動者未納入勞工安全衛生法的保障範圍；就法規面而言，對機械、設備、個人防護具或化學物質之管理，仍就「末端」的雇主進行管控，而未對「源頭」的設計、製造、進口或供應者規範其產品安全義務，致不合格產品充斥勞動市場，嚴重危及勞工安全健康；再就國家職

業安全衛生制度而言，我國於職業健康服務、作業環境監測、職業傷病通報、職業病防治、職業安全衛生管理系統、勞工安全衛生教育訓練、安全衛生文化促進、中小事業協助、弱勢族群照護及職災保險的預防機制等諸多項目，與國際發展趨勢有相當落差。

為落實我國人權之保障，有必要參照ILO職業安全衛生相關公約及全球職業健康、化學品管理等國際行動計畫，就涉及職業安全衛生發展所必要的基礎建設加速規劃與推動，以迎頭趕上國際水準。

職業安全衛生政策及推動現況

一、降低職業災害率

我國自2001年以來陸續推動降災中程計畫及全國職場233減災方案等減災策略，以營造業、石化業、鋼鐵業等高風險事業重大職業災害控制為重點，有效促使全產業職災死亡百萬人率下降55%，職災失能百萬人率下降42%，但職業災害傷病率則未能顯現下降績效。

為能加速降低職業災害率，訂定跨部會推動的「職業安全衛生促進方案」，並於2009年2月報奉行政院同意實施，設定在3年內（2009年至2011年）降低勞工保險職業災害千人率至千分之四以下（第一年降低3%，第二年再降低3%，第三年再降低4%）。其主要策略為：

- （一）協調各機關合作促進職場防災。
- （二）有效運用檢查人力，強化防災效能。
- （三）推動職業安全衛生管理系統。
- （四）強化職場安全衛生輔導機制。
- （五）加強防災宣導行銷，建立全民工安意識。

經執行結果，2009年及2010年勞工保險職業災害千人率分別為4.270及4.313，較2007年4.439分別降低3.81%及2.84%。

二、確保人人享有安全衛生工作環境之權利

《勞工安全衛生法》（以下簡稱《勞安法》）自1974年4月公布施行，並於1991年5月第一次修正，迄今已歷20年餘。盱衡當前國內勞動環境實際需要及國際職業安全衛生發展趨勢，現行以適用於製造業、營造業為基礎制定之本法，顯然難以滿足產業結構改變及勞動環境的變革。

從國際發展而言，《國際勞工公約》第155號《職業安全衛生公約》建議使用「職業安全衛生」一詞，以適用於經濟活動各業（All branches）之所有工作者（All workers）。而美國、芬蘭、澳洲、加拿大、韓國及馬來西亞等國所立《職業安全衛生法（Occupational Safety and Health Act）》或英國所立《工作安全衛生法（Health and Safety at Work etc Act）》，除不使用「勞工」（labor）一詞作為法規或機關頭銜，對於勞工的保障，亦均適用於



所有於職場勞動者的安全與健康，不因行業不同而有所差別。

就國內發展環境而言，迄2010年底止，適用勞安法的勞工數達670萬餘人，占我國勞動人口總數1,061萬人之63%，此與總統簽署之聯合國「經濟、社會和文化權利國際公約」宣示「人人享有安全衛生工作環境」之人權並不相符，實有擴大本法適用範圍具有時程上的緊迫性。

為能將《勞安法》適用於所有工作者，勞委會已積極參照ILO職業安全衛生相關公約及國際發展趨勢，將《勞安法》名稱修正為《職業安全衛生法》，適用範圍並由現行「列舉適用行業」方式修正為「一體適用」、「特殊例外」，亦即修正擴大至所有行業，以保障所有職場工作者（含自營作業者）的工作安全與健康。所謂「特殊例外」係指因行業、事業規模、性質及風險等因素，中央主管機關得指定公告其適用本法之一部。截至100年7月為止，已召開公聽會3次、專家會議8次、部會會議6次、勞動檢查機構會議7次，並於2011年5月報行政院審查，預定同年9月前送立法院審議。

三、建構機械設備器具及個人防護具等產品的源頭安全管制

國際標準組織（ISO）於1992年起陸續推出ISO 12100、14121等機械類A、B、C類國際標準，檢驗規範趨於成熟。在ILO職業安全衛生公約、職業安全衛生促進

架構公約下，歐盟、美、日、韓、新加坡等國家為防止機械、設備、器具及個人防護具衍生之風險危害使用者，均立法源頭管制，規範未經驗證者，限制其製造、輸入、販售、展示或租賃。

我國近年來由於機械設備之切割、夾、捲等事故所導致的職業傷害、失能、死亡件數偏高。從政策面究其原因，我國僅於「使用末端」強制要求雇主不得設置不符中央主管機關所定防護標準的機械、器具，對於「產品源頭端」的製造商、輸入商則僅鼓勵其參與自願性之「型式檢定」，並未課予必要之安全衛生責任所致。此與國際發展趨勢不符，不利於勞工安全健康之保障與國際競爭力之提升，除積極修法外，為能逐步建構我國機械、設備、器具及個人防護具的強制驗證制度，近年來之具體作為如下：

（一）「動力衝剪機械」優先以商品檢驗法強制檢驗

為配合跨部會合作減災方案，經濟部標準檢驗局已於2007年1月同意就高肇災、高危險之動力衝剪機械產品優先納入應實施商品檢驗的品目，自2009年7月起正式施行，亦即未經商品檢驗法檢驗並貼有商品檢驗合格標章者，不得輸入或運出廠場。至此，我國動力衝剪機械安全由「自願性型式檢定」邁向「源頭強制檢驗」制度，並為其他機械設備的安全檢驗制度奠定了基礎。另考量此制度實施後，事業單位購置的成本增



加，為減少對中小企業的衝擊，特別訂定「補助中小企業新購衝剪機械及改善安全設施作業要點」，對中小企業新購驗證合格的衝剪機械予以補助，對於舊有衝剪機械，除免費提供必要技術輔導及諮詢協助改善外，對於加裝安全裝置者，亦提供部分經費補助，以利制度推動。

(二) 建構防爆電氣設備驗證制度及推動技術升級計畫

為確保防爆電氣設備的構造性能品質，防止火災爆炸的發生，2005年起就規範建置、檢定技術與制度、驗證技術與制度、現場應用技術等面向規劃建構防爆電氣設備認證制度，其目標為建構國家級防爆電氣驗證中心，實施產品驗證，迄2009年底12類防爆構造檢定技術與驗證系統全數籌劃完成。

此外，陸續修正「勞工安全衛生設施規則」、「機械器具安全防護標準」及「機械器具型式檢定實施辦法」，規定應

使用符合中央主管機關指定之國家標準、國際標準或團體標準規定，並經認可之機構實施型式認證合格的電氣、機械、器具合格品；明定氣體類防爆電氣設備之性能、構造、試驗、標示及危險區域劃分等，應符合國家標準、國際標準或同等之標準規定；另增訂防爆電氣設備檢定機構應具備的檢定用設備及必要之個人防護具。2010年正式公告防爆電氣檢定品目，實施自願性型式檢定，並將於取得法源依據後的適當時機實施強制性防爆電氣設備產品驗證。

(三) 推動呼吸防護具效能驗證制度規劃計畫

個人防護具往往是事業單位保護勞工之最後一道防線，目前我國呼吸防護具之相關法規，對於呼吸防護具的使用，僅描述「需使用適當呼吸防護具」，並未如歐盟、美國、日本等國明定使用「合格」或「通過驗證」字眼，使得呼吸防護具的使



用規範不明確，事業單位一旦使用不當產品，即可能傷害勞工身體健康。2009-2010年選擇國內勞工較常用的醫用、手術用口罩（平面式過濾面體）及工業用口罩（平面式過濾面體）；2011年則選擇半面罩防塵口罩（碗杯式、平面式過濾面體）及全面罩防塵面具（面體外加濾匣、濾罐）。未來將陸續選擇國內對勞工影響較重要之呼吸防護具，進行試行驗證，以逐步建立呼吸防護具效能驗證制度。

（四）高危害業別工業通風設施效能測試及驗證計畫

現行勞工安全衛生法規規定，為保護勞工健康及安全，對於就業場所之通風設備應「妥為規劃」，並採取必要之措施。

另對於從事有害物工作時，應依規定設置通風設備，並使其「有效運轉」，至於如何「妥為規劃」及「有效運轉」，我國尚無明確規範。而目前各國政府單位或具專業權威性之相關機構，例如美國國家標準（ANSI）、英國國家標準（BSI）、歐盟標準（EN）、美國冷凍空調工程學會（ASHRAE）及日本等國家標準，對於局部排氣設施的測試方法，均已明確訂定相關規範及技術指引。本計畫導入先進國家成功經驗，建立通風設施測試及驗證實驗室，藉由驗證制度的建置及運作，完成國家級通風設施檢測及驗證實驗室，並結合「安全設計的源頭管理」理念，規劃推動局部排氣設施驗證工程技術，建立局部排氣設施檢測規範及驗證制度，以及建置工業通風相關法規及國家標準規範。

四、建構化學品管理制度

據ILO估計，60%的職業疾病與化學物質危害有關，化學品管理包括化學品標示、通識、作業環境監測、化學災害預防及化學品登錄、評估與許可等機制。為確保勞工作業安全與健康，國際組織陸續推出具體行動措施，如ILO化學品公約（Chemical Convention：1990）、聯合國推動化學品全球標示調和制度（GHS：2002）、國際化學品管理策略方針（SAICM：2006）。此外，日本、韓國、美國、加拿大、歐盟、澳洲、菲律賓、中國等，均已建置運作其國家既有化學物質清單與新化學物質

申報評估等基礎建設，其中歐盟於2006年正式推動化學品登錄、評估、授權及管制法案（REACH），並已於2007年起啓動，我國進度相對落後。因此，為建構與國際接軌的國家化學品登錄管理制度，以減少化學品危害國人安全與健康，近年來重要推動方案包括：

（一）化學品全球調和制度（GHS）推動方案

為建構國際一致性之作法或系統，及因應聯合國及APEC決議，行政院核定「化學品全球調和制度（GHS）方案」，第1年（2006年）目標為制定GHS相關法規（修）及建置GHS資訊系統，第2年為教育宣導及試辦、建置完成標示系統，第3年全面檢討及改進、強制執行及取締。

勞委會於2007年發布「危險物與有害物標示及通識規則」，考量世界各國實施GHS制度進度不一，及參酌已實施國家作法，經跨部會協調會報決議採「分階段及限縮列舉危害物質」之實施策略，第一階段公告工作場所實施GHS制度之危險物及有害物計1062種，自2008年12月31日施行並於一年轉換過渡期內，允許廠商得新舊標示併行，直至2010年全數轉換完成，以減少業者之衝擊。

另為持續擴大化學物質適用GHS對象，依彙整之「國家既有化學物質清單」進行篩選（2010年底前廠商提報資料），於2011年1月公告第二階段適用GHS化學物質

名單計1089種（緩衝至2011年12月底），至第三階段及全面推動GHS的規劃，惟實施期程需同時兼顧國內現況實務及國際發展趨勢（如歐盟以其全面實施GHS之截止日期為2015年6月1日），並結合建置「國家既有化學物質清單」之期程，作全盤策略考量，預計2013年公告第三階段適用之化學物質，2016年則全面適用。

（二）推動國家化學物質登錄管理與資訊應用機制方案

國際發展領先國家與我國主要貿易夥伴國，包括日本、歐盟、韓國、加拿大、中國大陸等國，均已於2000年初展開或完善其國家化物質登錄管理基礎建設。我國因為尚未建置類似機制，進口危害化學物質無所管制，任由化學物質隨意進出國門與工作場所，出口化學物質則受進口國管制，產生貿易不公平待遇與我國廠商國貿權益損失。再者，各主管單位無法掌握化學物質清單及其一致性資訊，可能發生重大化學災害、有害國人健康之高風險化學物質亦無從進行必要的管理、阻絕與預防。因此，為建構全國單一登錄機制與一致性資訊應用平台及國家化學物質測試技術能量提升，推動本跨部會方案，訂定各部會分年執行策略及重點工作項目，完整國家化學物質清單建置與運用、健全化學物質登錄管理制度、危害化學物質流佈資訊掌握、化學災害預防及化學物質安全風險評估管理等機制。



(三) 國家化學物質登錄管理計畫

為因應聯合國化學品管理策略方針（SAICM）與歐盟新化學品管理政策（REACH）等國際化學品管理新趨勢，為建立國家既有化學物質清單與未來新化學物質申報及源頭管理機制做好準備。

2009~2010年已陸續完成「國家既有化學物質清單」建置、化學物質危害辨識 / 評估資料庫建置；依事業單位提報之化學物質清單，審查及建置標示與物質安全資料表。2009年8月起試行受理既有化學物質申報，在2010年底前曾輸入或在國內製造、處置、使用、販售其所提報化學物質的國內外廠商，或受委託之代理廠商皆可自願性提報其在本土流通之化學物質，截至2010年12月底止，受理總數33萬筆，化學物質64,200種，其中具有GHS危害者1萬9,000種（總量大於1,000公噸 / 年者1,300種）；具生殖毒姓、致癌性等CMR物質2,200種（總量大於1公噸 / 年者1,200種）。

五、建構職業健康服務制度，提高職業健康照護率

我國產業型態轉為高科技及服務業為主，工作場所健康危害除傳統之職業衛生議題外，勞工普遍面臨績效壓力、工時過長、輪班、骨骼肌肉傷害、心理壓力。同時，我國面臨少子化、中高齡勞工就業及國際勞工移動等社會變遷趨勢之衝擊，如



何確保勞動市場「安全健康」的勞動力成為國家競爭力重要之一環。

但在職業健康服務制度方面，我國原僅規定300人以上大型事業或100人以上有害健康事業需依規模設置或委託設置醫療衛生單位並聘醫師、護士從事健康保健業務；惟因全民健保開辦後，醫療資源普及化，事業單位設置醫療衛生單位的意願降低，勞委會於2009年調查醫療衛生單位設置情形發現，依前述規定辦理的勞工覆蓋人數約為60萬人，僅為勞安法適用總數670萬人之9.0%，遠低於韓國之40%、芬蘭之90%。

勞工健康檢查管理及監視方面，健康檢查品質直接影響勞工健康權益及雇主健康管理之判斷，但我國勞工健康檢查缺乏後市場監控及管理機制，品質不一；對於勞工保險預防職業病健康檢查結果之監視

及資訊運用仍待加強。另我國職業病發現率偏低，除通報制度不健全因素外，尚與職業疾病診斷、認定過程缺乏無專業調查制度有關，勞工疑似職業疾病常因工作因果關係之佐證不足而喪失權益。

為能建構我國職業健康服務制度，勞委會預定於2010~2013年4年期間，將職業健康照護率由10%提高至50%（每年10%），並建構職業病預防基礎建設，加強職業傷病勞工照護。目前已推動之措施包括：

- (一) 辦理「推動勞工全面照護及產業醫師培訓計畫」，建立勞工全面照護制度之具體工作內涵與作業程序指引手冊、職業健康服務之內容、作業標準程序及規劃職業醫學專科醫師、事業單位健康服務醫師及健康檢查醫師之職責；另組織職業健康照護團隊，試行提供事業單位職業健康照護服務。
- (二) 辦理「事業單位服務醫師及事業單位護理人員培訓計畫」，計培訓醫師及護理人員。另修正「勞工健康保護規則」，將沿用36年，以「診療」業務為主之「事業單位醫療衛生單位」設置規定予以法規鬆綁，修正為聘任或特約職業醫學科專科醫師或經事業單位服務醫護人員訓練合格者從事「診療」業務以外之臨廠職業病預防、健康檢查、配工選工及健康促進等服務；職業護理人員應專任及有害作業事業

單位達一定規模者應聘任職業醫學科專科醫師臨廠服務等。

- (三) 委託北、中、南、東區之大型醫學中心成立職業傷病防治中心，並於2008年起建構職業傷病診治與健康服務網絡，以提升親近性之照護服務，迄2011年7月已成立9家職業傷病防治中心、54家網絡醫院，每週提供職業傷病勞工190診次親近性之診斷、治療、調查、鑑定及通報等服務，較過去提高近3倍，使全台灣的勞工在30公里內即可就近尋求職業傷病之服務；職業傷病勞工服務人次每年超過1萬人次，個案管理、復工及諮詢轉介人次每年亦超過5,000人次，2010年度甚至達8,432人次，較以往成長3倍以上。
- (四) 委託台灣大學附設醫院辦理「職業傷病管理服務中心計畫」建置「職業傷病通報系統」，並將9大職業傷病防治中心之醫療機構與網絡醫院納入通報範圍，以監控全國職業疾病分布情形，自2008年通報系統啓用以來，3年累計通報量達4,583件，2011年迄7月共754件；此外，為提昇職業傷病防治服務之品質，於2010年開發全國醫療機構職業傷病通報機制之工具、辦理特定職業病監控機制及完成規劃各區職業傷病防治中心特色之發展。



(五) 辦理「勞工作業環境測定資訊管理系統建置計畫」，提供作業環境測定機構及認可實驗室就勞工作業環境測定數據執行線上登錄、申報，掌握全國勞工作業環境測定結果之基礎數據及分析勞工危害因子暴露狀態，除供勞動檢查機構相關資訊查詢外，並可據以進行認可作業環境測定機構及實驗室之動態管理及統計分析與評估。

六、建構與國際接軌的職業安全衛生管理系統

1996年英國標準組織（British Standard Institute, BSI）公布「職業安全衛生管理指引（BS8800）」；1999年BSI等國際驗證機構，為了滿足企業職業安全衛生管理系統驗證的需求，共同制定OHSAS 18001驗證用規範。此外，2001年ILO公布ILO-OSH職業安全衛生管理系統指引，適用於國家、行業及企業三個層級，為目前可與ISO 9000（品管）、ISO14000（環保）等管理系統相容，並符合各國法律及檢查制度之唯一國際職業安全衛生模式（model），且被英國、日本、韓國、新加坡、澳洲、紐西蘭、瑞典等國家所接受並參採。

OHSAS 18001或ILO-OSH均具系統化管理特色，基本架構近乎一致，OHSAS 18001為一可供驗證之系統文件，而ILO-OSH則以指引方式提供具體可行之方法

和工具，協助國家或組織制定、實施與改善其職業安全衛生管理系統。系統化管理之特色在於建立包括安全衛生政策、組織、制度規劃與實施、評估及改善措施等要項，並融入企業經營體系的整體管理系統，亦即落實PDCA（Plan-Do-Check-Act）管理循環，以實現組織的安全衛生管理目標。

現階段我國欲促進安全衛生管理水準，創造安全舒適工作環境，進而提升國家競爭力，引進與國際接軌之職業安全衛生管理工具時機成熟。因此，為激勵及引導國內企業將安全衛生管理內化為企業營運管理之一環，逐步邁向系統化的職業安全衛生管理制度發展，勞委會已採取下列



措施：

- (一) 建立臺灣職業安全衛生管理系統 (TOSHMS)：勞委會依 ILO-OSH 2001 指引架構及內容，於 2007 年 8 月正式發布國家級的 TOSHMS 指引。
- (二) 建立 TOSHMS 驗證機制：整合 OHSAS 18001 及 ILO-OSH 成為符合需要的 TOSHMS 驗證規範及指導綱要，使國內的職業安全衛生管理系統的驗證方式能與國際驗證機制接軌，降低對事業單位所造成的衝擊。同時結合民間認證及驗證體系，建立相互認可機制，使通過 TOSHMS 驗證者，可視其需求一併取得 OHSAS 18001 驗證，藉以滿足事業單位國際貿易上的需求，並激勵其建立及推動自主管理機制。
- (三) 將 TOSHMS 指引納入法規：2008 年 1 月修正勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法，增列勞工安全衛生管理專章，針對顯著風險之大型事業單位，規定應參照中央主管機關所訂之指引 (TOSHMS)，建立包括政策、組織設計、規劃與實施、評估、改善措施等之職業安全衛生管理系統，並應保存執行紀錄 3 年。
- (四) 試行 TOSHMS 自願性驗證：2008 年 4 月發布「TOSHMS 驗證指導要點」，規範 TOSHMS 驗證機構及稽核員之資

格及管理、事業單位申請驗證及驗證稽核作業等之相關要求，並結合民間認證及驗證體系，與國際認證系統建立相互認可機制，滿足國內企業「獲取國際驗證」與「符合國內規範」的雙重需求。另陸續認可驗證機構計 11 家，迄 2011 年 6 月底通過驗證家數為 610 家，透過優質自主管理制度所照護的勞工數約 60 萬人，行業分布以科技、石化及電力事業為主。

- (五) 起草 TOSHMS 國家標準送經濟部標準檢驗局公布實施，預定 2012 年 TOSHMS 國家標準驗證正式實施，同步廢止試行階段所訂的「TOSHMS 驗證指導要點」，驗證管理改由經濟部主管的財團法人全國認證基金會 (TAF) 依國際認證規範辦理，TOSHMS 驗證正式實施。
- (六) 陸續發展 TOSHMS 特定行業指引：臺灣營造業職業安全衛生管理系統 (Taiwan COSHMS) 指引預定於 2011 年發布，其他行業指引將視需要推出。

七、勞工安全衛生訓練「考訓分離」，確保訓練品質

依據《勞安法》規定，雇主應使勞工接受安全衛生教育訓練，而授權訂定之勞工安全衛生教育訓練規則，為鼓勵社會各界參與，採取開放性態度，得辦理訓練單位的資格條件寬鬆，除依法設立之職業訓



練機構外，事業單位、非營利法人、雇主團體、勞工團體均得辦理，勞工安全衛生教育訓練單位因此蓬勃發展，目前全國認可的訓練單位以職業訓練機構（含分會）最大宗占114家，其次為非營利法人27家。

我國法定要求應接受安全衛生教育訓練的對象，包括勞工安全衛生業務主管、勞工安全衛生管理人員、勞工作業環境測定人員、高壓氣體作業主管、營造作業主管及有害作業主管、危險性機械或設備操作人員、特殊作業人員等達50餘種，造成開班的需求很高，參加安全衛生教育訓練總人數逐年遞增，2009年達16萬餘人，其中以特殊作業人員（如堆高機等）占最多，其次為危險性機械操作人員及安全衛生業務主管等。

我國於制度面或執行面有斟酌餘地，就開放性訓練制度而言，訓練機構除認可門檻低以外，尚得於報備後自行招生、訓練及測驗，因教材、師資及測驗水準參差不齊，訓練結訓證書的效力備受質疑。於執行面，復因主管機關人力不足或查核不積極，訓練單位普遍內控管理鬆散，例如偽造簽到紀錄、未依規定實習、訓練場所與核備地點不符、教材未更新、輔導員未依規定辦理、未依核定計畫實施等，顯示我國開放性訓練制度已面臨須認真檢討改進的關鍵時刻。以下謹臚列重要更革措施：

（一）修正「勞工安全衛生教育訓練規則」，增訂考訓分離、統一教材、評鑑及證書核發管理等規定

為從訓練成效與訓練過程雙管齊下進行訓練品質的管理，於訓練成效部分，增訂中央主管機關得就訓練單位辦理之訓練種類公告其測驗方式為技術士技能檢定；對於未公告為技術士技能檢定之教育訓練職類，中央主管機關亦得委託訓練單位或測驗機構辦理測驗之；另訓練單位辦理上述經公告之教育訓練職類者，其使用的場地、實習機具及設備，應經技術士技能檢定術科測試場地機具設備評鑑合格。至於訓練過程部分，則增訂教材應報中央主管機關備查及經中央主管機關指定或統一編製者，訓練單位應使用該教材，不得自行編製；中央主管機關對訓練單位得實施評鑑，評鑑結果，得分級公開之，以提升訓練單位自主管理能力。

（二）實施考訓分離

1. 公告使用之場地、實習機具及設備，應經技術士技能檢定術科測試場地機具設備評鑑合格之職類：自2009年3月起已陸續公告荷重1公噸以上堆高機操作人員、吊升荷重3公噸以上固定式及移動式起重機操作、鍋爐操作人員及第一種壓力容器操作人員等5種職類教育訓練。



2. 公告測驗方式為技能檢定之職類：自2009年8月已陸續公告荷重1公噸以上堆高機操作人員、吊升荷重3公噸以上固定式及移動式起重機操作人員等3種職類教育訓練。

3. 2010年起逐步規劃甲種勞安業務主管等管理類教育訓練結訓測驗改須經中央主管機關認可為「即測即評即發證」的測驗機構為之，以統一實施電腦測驗。

(三) 研發及編製安全衛生一元化教材

1. 委託編製營造類安全衛生系列教材，預定於2011年指定為統一教材。

2. 2011年起委託編製或指定勞工安全衛生管理類統一教材。

八、加強弱勢族群勞工安全健康照顧

我國中小企業家數占全產業98%，為台灣經濟主幹，惟近幾年來職業災害傷亡件數均達2萬件以上，高居全產業達50%以上，形成產業弱勢。目前勞委會以政府人力為主之勞動檢查或輔導直接介入率僅達10%，而發生重大職災之中小企業約有85%未曾檢查過，顯示勞動檢查人力長期不足，政府介入中小企業安全衛生檢查及輔導機制之欠缺，再者，歷年無一定雇主等弱勢勞工每年職業災害人數，並無減少之趨勢，顯示針對防災資源弱勢之中小事業及弱勢勞工族群部分之照顧，仍有努力

空間。故為提供弱勢產業及弱勢勞工安全健康照護，短期除提供資源，協助弱勢產業降低職災率外，中長期則朝建構弱勢勞工安全健康照護體系發展。茲列舉近年推動重要計畫如下：

(一) 推動「辛苦特定製程產業工作環境改善專案計畫」

2006~2007年與經濟部工業局合組「辛苦產業工作環境輔導團」，針對製程較費勞力、較辛苦，所需人力難以機具替代，工作環境多存在高溫、高噪音及高污染等危害因素，本國勞工從事意願不高、缺工情形較為嚴重，如印染整理、橡膠、合成樹脂、鑄造、鍛造及熱處理等工作場所，採行「檢查、宣導、輔導」三合一策略，以公權力之要求提出改善計畫，並提供積極的安衛診斷、工程改善輔導及防災宣導等措施，促使引進外勞的廠商改善工作環境，以減少辛苦產業工作場所職業災害，擴大保障勞工安全與健康，為我國弱勢產業安全衛生輔導奠定了成功之經驗。



(二) 推動「安全衛生在地扎根計畫」(蒲公英計畫)

第一階段(2007~2009年)以「工安輔導到府」、「教育訓練、宣導到位」為減災策略,針對勞工50人以下的中小事業,由各縣市安全衛生志工臨廠關心訪視,分送、解說防災手冊,擴散防災資訊,安全衛生專責人員提供進階輔導服務,包括危害辨識、防災對策、諮詢及協助教育訓練、宣導規劃等,以落實勞工安全衛生在地扎根。經實際執行結果,已培訓500位縣市訪視輔導員,訪視36,250家,勞工覆蓋率約達80萬人,專業輔導9,640家,平均改善率達83%,2008年及2009年曾受訪視輔導之重大傷殘件數,分別較輔導前一年減少約49%及11%,且2010年再接受輔導的廠商減少更達19%。第二階段則自2010年起,志工訪視階段任務完成,新策略為「扎根」,除免費提供丙種勞工安全衛生業務主管訓練,俾於中小事業播下「蒲公英」種子外,另於各縣市籌組蒲公英家族,以「大廠帶小廠」方式從旁長期關心、協助與輔導;此外,連結職業健康服務計畫及舒適環境補助計畫提供必要之服務。

(三) 辦理中小事業安衛設施改善協助計畫

配合勞工安全衛生在地扎根計畫,鼓勵勞工人數100人以下之中小企業改善安全衛生設施或器具,訂定「中小企業改善安全衛生設施及器具補助作業要點」,就感

電、墜落、切割夾捲、衝撞、火災爆炸、缺氧中毒等危害類型訂定補助項目及金額,同一中小企業補助總金額每年以4萬元為上限。

(四) 試辦中小事業基本職業健康服務(Basic Occupational Health Service, BOHS)

BOHS是由WHO/ILO/ICOH(世界衛生組織/國際勞工組織/國際職業衛生學會)建立服務指引並聯手倡導,建議由政府或社會保險機構提供資金,訓練國民健康保健體系醫護人員,會同工業安全衛生專家,於基層社區展開友善、符合個案需要之職業健康照護服務,推動目標是讓所有工作場所的所有勞動者均能就近獲得職業健康照護服務。

為達成全國勞工皆能受到適當職業健康照護的目標,2009年起委託各區診治中心試辦「基本職業健康照護服務」,對象為300人以下製造業,迄2011年7月共服務244場次之臨廠健康服務。另舉辦BOHS國際研討會進行學術交流,邀請芬蘭、日本、韓國、新加坡等國際專家學者針對相關主題進行演講,引進BOHS相關策略,希冀透過試辦經驗規劃出適合我國的推展模式,以達職業病防治之目的。同時,規劃並試行中小事業臨廠健康服務模式,訂定作業程序指引手冊、申請職業健康照護之作業流程、規劃並培訓職業健康服務醫師,以擴大試行提供職業健康照護工作。



2010年起持續培訓事業單位健康服務醫師及事業單位護理人員投入職業健康照護團隊，研發一般性、鉛、噪音、過勞危害及醫療保健服務業的職業健康服務指引，並針對具有鉛、噪音或過勞危害之中小事業及各級醫療機構，依研發之服務指引提供100場次之臨廠職業健康照護服務，並評估改進之。

九、促進全民職災預防文化

2006年C187公約及其建議書進一步宣示，全國性職業災害預防文化促進可經由全國工安週活動、教育訓練之普及、學校教育與職業訓練之安全衛生通識、職災統計安衛資訊分享之親近性、勞工安全衛生委員會及代表之參與、自主性安全衛生管理之實施等多元途徑為之。實施計畫宜與國家衛生及經濟部門等其他政府機關合作。為促進全民工安文化之提升，勞委會近來已積極推動以下措施：

(一) 職場安全健康週活動

為彰顯政府對勞工生命安全與健康的重視與永續關懷，自2007年起推動「全國工安週系列活動」，每年5月第1週為「健康週」、7月第1週為「安全週」，勞委會

除舉辦各項工安研討及經驗分享活動外，尚鼓勵地方政府、相關部會、機關、學校、團體及大型企業自行辦理，以型塑全民參與工安文化。

(二) 樹立學習標竿及鼓勵安全衛生績優單位、人員

1. 國家工安獎：為獎勵標竿企業推行工作環境之安全衛生，提昇國內工安水準之貢獻，自2007年起辦理國家工安獎評選及頒獎活動，期以領航國內企業挑戰更高工安水準，獲獎者除由行政院長親自頒予獎座外，並安排晉見總統，以彰顯國家對工安最高榮譽之肯定。
2. 公共工程金安獎：為提升公共工程之勞工安全衛生水準，藉由選拔推動勞工安全衛生優良之公共工程及人員，以激勵公共工程落實安全管理，提升工安文化，建立完整標準作業程序，預防職業災害，2007年推動「公共工程金安獎」，2009年修正為「安全衛生優良公共工程及人員獎」，獲獎者給予個人及工程單位實質獎勵。



3. 優良單位及人員獎：為公開表揚推行勞工安全衛生成效優良之事業單位及人員，以鼓勵持續改善工作環境，提升職場安全衛生水準，持續辦理「推行勞工安全衛生優良單位及人員」選拔。對於連續三年榮獲優良單位者頒予五星獎；推動勞工安全衛生工作有顯著功績或具有重大貢獻者，分別頒予個人功績獎及技術獎。
4. 無災害工時表揚：為推行零災害運動，提高勞雇雙方安全衛生意識，促進人人參與安全衛生，以消弭職業災害，對於無災害工時累計級距表各選擇績優單位或取得連續發給五次無災害工時紀錄證明者，予以公開表揚。
5. 媒體宣導全民工安：為加強落實職場防災減災政策，委託製作30秒3D動畫或宣傳廣告片，規劃電子媒體、報紙及網路等媒體通路，透過深入淺出之系列報導。另製作e-learning數位線上學習課程，全面提升國人工安意識及職場防災概念。
6. 建置「工安金網路」資訊網站：與國內各相關單位工安資訊網頁合作，成為工安專業入口網站，作為國人知識及相關活動資訊搜尋及交流平台，全面提升國人安全衛生知識與概念。

十、促進安全衛生國際交流

緣於各國面對之職業安全衛生問題雷同，促成ILO、WHO、EU-OSHA、OECD等國際組織以「安全衛生無國界」概念，進行跨國安全衛生技術研究合作及資訊分享，並提供開發中國家解決問題必要的技術支援。我國多年來因國際現實未能參與相關國際組織，除安全衛生發展未能適時與國際接軌外，國際間亦無管道了解我國職業安全衛生發展現況，有必要務實地採取權宜措施突破現狀。為加強安全衛生國際交流，提升安全衛生國際能見度，主要推動措施包括：

（一）組團參加國際安全衛生研討會

參加第18屆世界職業安全衛生大會暨參訪韓國公法人職業安全衛生機構，參與成員包括勞委會、學界、非政府組織、業界、職業醫學界合計17人。大會同時辦理國際影片及多媒體節與國際安全衛生展，勞研所參展2片，其中「關鍵時刻」經大會評選為首獎。另2011年9月即將再組團參加於土耳其舉辦之第19屆世界職業安全衛生大會。

（二）辦理或補助辦理國際研討會於台舉辦

1. 補助台灣職業衛生學會辦理國際職業衛生學會第七屆學術研討會。
2. 補助台灣區高壓氣體同業公會辦理乙炔氣安全國際研討會；另委託台灣大學附設醫院職業病防治管理服



務中心舉辦基本職業健康服務國際研討會。

3. 配合第21屆（2010年）國際職業衛生流行病學學術研討會舉辦職業健康服務研討會；另補助台灣區高壓氣體同業公會舉辦電子特殊氣體安全國際研討會。
4. 2011年9月及11月分別辦理「高壓氣體使用安全國際研討會」及「台、日、韓三國勞災醫院運作研討會」。

（三）推動職業安全衛生資訊國際化（Taiwan-CIS）計畫

ILO全球職業安全衛生促進架構為運用社會網路媒體科技與國際區域網絡分享職業安全衛生資訊，亦即經由資訊、知識及經驗之分享，發展全球職業安全衛生預防之文化。勞委會於2010年參照ILO/CIS模式與架構，規劃台灣國際職業安全衛生資


訊平台（Taiwan-CIS），並草擬台灣職業安全衛生情勢概要（National Profile）網頁供國際人士搜尋。另派員參加歐洲地區舉辦職業安全衛生議題年度研討活動，並實地考察ILO-CIS整體架構，尋求加入國際職業安全衛生資訊網絡之可能性。

（四）為亞太經合會（APEC）作出貢獻

我國推動全球化學品全球調和制度（GHS）位居領先群，2009年於APEC化學對話會議（Chemical Dialogue）獲同意以APEC名義建置GHS標示技術元件網站（GHS clearing house website，<http://great.cla.gov.tw>），迄2011年7月已提供日本、俄羅斯、澳洲、菲律賓、馬來西亞、智利、韓國、泰國及我國等9國語言及23種歐盟語言的GHS標示技術元件資訊。

結語

為落實「人人享有安全衛生工作環境」的國際人權宣言，以及考量我國產業結構改變後，提供安全健康勞動力之施政願景，勞委會參考國際相關公約、策略及行動方案，規劃現階段職業安全衛生政策並據以推動相關方案計畫，期於法規面、執行面建構職業安全衛生長期發展之基礎建設，加速職業災害率降低與職業健康照護率之提升，迎頭趕上標竿國家的水準，進而達成「職業安全」、「身心健康」、「舒適環境」、「友善職場」之目標，落實人權之保障。☺



災難困境咱陪伴 · 找到希望找到愛 職業災害勞工個案主動服務 計畫現況與展望

勞委會勞工福利處視察 張壹鳳

邁向更積極的職業災害重建之路

台灣勞工是台灣社會最寶貴的資產，是為台灣經濟付出奉獻的無名英雄！勞委會向來視職災預防、職災補償與職災重建等工作為歷年重要核心政策，現有勞動法制在《勞動基準法》與《勞工保險條例》訂有各項職業災害各項保險給付及職災補償等規定，並在《勞工安全衛生法》與《勞動檢查法》訂有各種職業災害預防規定事項，為能更周延保障勞工福祉權益，在各界的期盼下，於90年10月31日制定公布《職業災害勞工保護法》，並於隔年4月28日正式實施，作為維護職業災害勞工

權益事項之特別法，除加強職業災害預防外，並補充勞工發生職災時的各項補償給付，以及相關勞動條件權益之規定。

依此法所制定的《職業災害勞工職業重建補助辦法》中，明列職災勞工重建服務為：心理輔導、工作能力評估及強化、職務再設計、職業輔導評量、職業訓練、就業服務等等。自此台灣對職災勞工的照顧，從過去強調職災預防、診斷、醫療與補償，向前邁入「建設性補償」之輔導，積極性地強化職災勞工的復工及重返職場，以保障職災勞工傷病後的生活。

職業災害勞工個案主動服務計畫源起

「很多事情，其實不是給了錢就能夠彌補的，但是直接面臨經濟上的困境是很現實的，所以很多勞工或家屬，表面上看起來爲了生活的維持，爲了替勞工爭一口氣，花了很多時間與雇主調解或法律爭訟，但是其實，我最心疼的，是看到他們面對自己身體殘缺的那份落寞與哀傷，那是需要靠一輩子來療癒與釋懷的生命功課」。

新北市 FAP 個管員 吳怡慧



職災意外的發生，往往突如其來的讓人措手不及，而這個身心經驗的劇變更將帶來一連串生活秩序的衝擊與混亂！為能及時保障職災發生後職災勞工及家屬的權益，穩定職災勞工家庭支持功能，勞委會自97年8月起開始推動「職災勞工個案主動服務計畫」（Family Assistance Program簡稱FAP），於19縣市政府的勞政單位設置40名的FAP個案管理員，作為職災重建服務跨專業團隊工作的資源整合平台，主動發掘及聯繫勞保局職災傷病給付個案，並結合在地政府與民間資源，支持陪伴職災勞工及其家庭。主要服務內容

有：（1）主動接觸及聯繫關懷勞保職災傷病給付個案；（2）受理職災個案求助及權益諮詢；（3）協助轉介醫療職能復健、勞資爭議協處、職業重建及福利資源機構；（4）協助請領勞保相關給付或津貼；（5）職災勞工心理支持及社會適應；（6）家屬服務及追蹤。

職災勞工個案管理員透過及時的關懷陪伴，評估職災勞工及其家庭因職災事件衝擊所發生的緊急需求及家庭系統功能的改變，以此訂定處遇服務計畫，進而整合各項資源協助，以達到維護職災勞工及家屬權益、支持職災勞工家庭度過危機，並



面對著職災勞工或家屬遭逢意外使生活失控的慌亂與不安，職災個管員首要的任務，是在第一時間給予職災勞工及其家屬充分的情緒支持。

協助職災勞工重返職場的目標。自97年8月以來，「職災勞工個案主動服務計畫」已服務了6,704件的職災勞工及家庭，連結了福利諮詢、法律協助、經濟補助、就業服務、勞資爭議協處、心理支持輔導、復工職業重建、身體職能復健等21萬人7千人次的服務資源，由勞委會所發放的慰問金額更是高達1億1,970萬元，陪伴了許多職災勞工度過生命的難關。

職災勞工個案服務是一個動態的服務過程，面對著職災勞工或家屬遭逢意外使生活失控的慌亂與不安，職災個管員首要的任務，是在第一時間給予職災勞工及其

家屬充分的情緒支持，並將後續職災勞工要面臨處理的各項事宜明確化與簡單化，減少不確定感帶來的恐懼與壓力，因此，職災個管員，除了須具有社會工作對於社會資源連結與心理支持陪伴等基础性專業知能外，更須熟悉與了解各項職災重建復原歷程中可能面臨的各項醫療復健、權益給付、經濟安全、安養照顧、法律訴訟、心理創傷、婚姻親子、職能復健、職業重建等的相關專業內涵與資源，以利在最適時機提供與連結最適服務資源，給予家庭穩定及支持的力量，使職災勞工及家庭能順利度過突發危機，進而邁向身心創傷的復原之路。

整合社會資源 協助職業災害勞工重返職場

「我們最終核心的目標，是希望能協助職災勞工能重返職場，因為陪伴這麼多職災勞工的過程裡，更深刻的明白到，『工作』的意義不僅是爲了餬口溫飽，更意味著生命的尊嚴與自我的肯定，但這條路非常的漫長，從急性醫療到能進入職能復健或職業重建的階段，往往都需要耗費個3、5年。」

高雄市 FAP 個管員 張秀金



職災重建可依著復原歷程分為：急性醫療、生活功能復建、社會功能重建、職能復健與職業重建等階段，但因著職災嚴重度與類型的不同，情節殊異的職災勞工在每個階段的復原時間長短以及相關需整合的專業資源也就大不同。特別是對於嚴重遭受職災意外衝擊的職災勞工與家庭來說，每一個階段，可能都要費盡心力的努力與陪伴，復原的時間可能動輒3、5年，甚至更長，若職災勞工本身或家庭在復原漫長的歷程，無法看見可預期的進步，很容易就可能在無止盡與無進展的復健裡自我放棄與失望。

職災個管員除了陪伴職災勞工及家庭順利度過短期危機外，其中最核心的目標，是協助職災勞工重新回到工作舞臺，不論是透過對心理創傷撫慰治療、進行職能復健的工作能力強化，以致到重新開發潛能興趣，面對與接受生理上的失能殘缺，重新學習新的工作技能，職災個管員最終仍以職災勞工重返職場為努力方向，進而使職災勞工能走出陰霾，接觸人群，繼續體認勞動的尊嚴與自信，肯定自我的價值與生命意義。



高雄市FAP個管員張秀金，在98年4月時服務一位從事清潔工作的單親媽媽，在工作時被推高機撞傷，造成了左腿骨折，比較嚴重的部分是左腳大拇指的組織因而壞死，最後截肢。原先這位單親媽媽在職災後受到主管相當不友善的對待，好在當時張秀金的及時介入，陪伴這位單親媽媽向公司說明及爭取應有的職災補償權益，讓案家在醫療期間不至於陷入經濟困境，並經由秀金的轉介，在醫療告一段落後，馬上連結了職能復健資源，進行工作強化評估及訓練，最後在秀金與雇主的協調下，很順利的回到原先的職場工作，穩定就業至今。

雖然這些過程看似很平順容易，但這位單親媽媽從發生職災事故到後來順利復工，也花了將近兩年的時間，而最後順利復工，對於職災勞工本身及FAP個管員來說都是一個正面的鼓舞！這不僅讓職災勞工重新找回生命奮鬥的目標外，也讓我們更肯定職災重建工作的意義與使命！因此，職災個管員更要定期關心訪視職災勞工的身心復原歷程，掌握服務系統的有效性，保持對各項服務系統品質的檢視與反省，定期評估服務進展成效，才能隨時以個案最佳利益為核心，協助勞工儘速重返職場，找回投入工作勞動時生命力展現的飛揚神采。



職災個管員要定期關心訪視職災勞工的身心復原歷程，定期評估服務進展成效，才能隨時以個案最佳利益為核心，協助勞工儘速重返職場。

建構完善職業災害勞工保護制度

《職業災害勞工保護法》自91年4月28日施行迄今，歷經勞動環境情勢改變，以及勞保年金和《身心障礙者權益保障法》之修正實施，政府為期以更主動積極之立場推動各項職災勞工保護工作，自97年9月開始著手研擬《職業災害保護法》修正草案，期間召開二十餘次會議，邀請各界代表與專家學者針對現行法提出建言指教與諮詢討論，並在歷經五次行政院審查會議後，行政院終於在100年6月2日審查通過《職業災害勞工保護法》修正草案，並已進入立法院審議協商程序，對於職災勞工權益的維護與促進，跨出了一大步！

本次《職業災害勞工保護法》修正草案內涵以職業災害預防、補償與重建等三大面向為主軸，研修重點為：加強職業災害預防、建立職業傷病通報機制、落實職災勞工重建工作、擴大職災勞工生活保障、強化雇主責任與提升職災專款運用效益等六大面向，希望透過政府主動規劃建構整體職業災害勞工保護制度，落實照顧職災勞工及其家屬福祉。

此次修法一大的突破進步，是將「職業災害重建」工作納入法源，這對於未來職災勞工重建工作的推動甚具意義，除了明確化職業災害重建之內涵為社會復健、職能重建及職業重建，並由中央主管機關整體規劃辦理重建服務，使各項重建工作

制度化及具體化，包括：個案管理服務機制、跨部門之專業合作、建立職災勞工重建專業人員制度等，使職災勞工及其家庭成員透過個案管理服務，得到跨專業團隊資源之支持，以協助職災勞工度過家庭危機，恢復社會功能。另為提升職災勞工重返職場機制，在修正草案內明定雇主應參與職災勞工之職能復健，協助其恢復原工作或調整職務，政府亦針對協助勞工重返職場之事業單位提供相關獎補助措施，以積極作為共同與雇主協力支持職災勞工重返職場。

勞委會從每一件職災事故的傷痛與淚水裡，檢視與改進當前職災預防的機制，強化勞工在職場工作的健康衛生與安全；更在每一位職災勞工及家屬的無助與悲傷裡，積極規劃職災重建的協助工作，未來的職業災害勞工個案主動服務工作，在完善地建置職災通報制度及專業知能標準下，職災個管員將擔任職災勞工從傷病到復工、重返職場之單一服務窗口，在最短的時間獲知職災勞工的訊息，並提供立即性關懷支持與處遇服務，並透過建立區域性職業災害勞工保護資源服務網絡，讓職災勞工能更親易與便利地獲得職災重建相關資源，化危機為轉機，看見生命的曙光，在人生困境與考驗中找到希望與重生的力量！☺



零災齊努力，勞資皆獲利

第四屆國家工安獎得主之一 力晶科技分享建立「零災害」 工作環境的寶貴經驗與心得

採訪撰文／攝影 黃建仁

採訪對象：力晶科技股份有限公司風險管理處處長 丁立文

相片提供：力晶科技股份有限公司

企業建立零災害工作環境的目的，除了符合相關法規之外，還能為企業帶來哪些優勢？去年榮獲「第四屆國家工安獎」的力晶科技公司經過十幾年的努力，已經讓「零災害」內化為公司文化的一部分，成為特色，也是榮耀。

力晶科技股份有限公司於 1994 年創立於新竹科學園區，業務範圍涵蓋記憶體製造及晶圓代工兩大類，是台灣第一家具備 FLASH 自主技術與產銷實力的廠商，同時也是日本爾必達（Elpida）及瑞薩科技（Renesas）的主要代工夥伴。

力晶科技風險管理處處長丁立文表示，力晶的經營理念是以精進技術、服務客戶、成為穩定獲利的世界級半導體公司為願景，其企業標誌藍綠色調的意涵就是藍天綠地，彰顯力晶在追求成長的同時，也致力保護環境、愛惜資源，善盡企業公民的責任。

為了提供所有工作夥伴更優質的工作環境，力晶秉持著安衛管理系統的精神及自我要求的決心，規劃並貫徹全方位安衛風險管理的理念，持續建立「全員工安」的企業文化，使員工、承攬商、供應商、外包商及客戶都能認同力晶全方位環安衛風險管理的理念，使管控措施更為落實。

人人皆工安，職災無處藏

力晶科技以「零災害」為工作環境重要目標，主要考量是因為半導體屬於資本密集、技術密集與人才密集的產業，因此無法允許任何災害發生。

丁立文指出，一家公司的工安工作推動，除了訂定公司的安全衛生策略外，更重要的是取得全體員工認同，才能落實執行！「必須讓員工從心態上、概念上把『工安』當成自己工作的一部份，這樣才不會排斥，或認為多了額外負擔；也才能真正發揮工安工作的效果！」

力晶科技的安衛策略是透過訂定整體安全衛生政策，整合獨有的環境安全衛生管理系統建構，推動全方位的風險管理業務，並以「全員工安」作為安全文化的核心，藉此達到「零災害」的工作環境目標；為員工、顧客、廠商、社會大眾等重要夥伴創造一個安全健康的環境和價值。

安全衛生政策所包含的範圍是決定一家公司針對安全衛生業務投入資源多寡的重要依據，無論是人力、設備、物料、工法和經費都取決於這項基本精神，當然也代表了企業對安全衛生的重視程度。力晶科技除了提供員工安全與健康的工作環境以外，並將保護環境、綠色生產、預防職業傷害與疾病視為公司經營管理的一環，「我們堅信，透過環安衛管理系統的貫徹實施，持續保持與員工、顧客、承攬商、供應商、外包商及社會大眾的溝通管道，一定能夠達



到成企業永續經營的最終目的。」丁立文說。

當然，要達到企業永續經營的目標並非僅是投入龐大資源即可，同時也必須有規劃完善的風險管理制度及全體員工的配合。因此，力晶科技將 TOSHMS、OHSAS18001（2007年版）及 ISO14001（2004年版）的條文要求整合成為適用於力晶科技之環安衛管理系統，並通過驗證公司的定期稽核與驗證要求，藉由統整安全、衛生、環保、消防、保全及保險的風險管理處負責執掌以及「人人皆工安」的公司文化，形成堅固的安全管理基礎，以維護企業永續經營的目標。

另外，為了提供員工更優質的工作環境，力晶科技規劃並貫徹全方位環安衛風險管理的理念，將安全、衛生、環保、消防、保全及保險等業務整合為完整的風險管理架構，除了應有之組織人力、經費及資源外，並以作業、設備、製程清查、事故資料、法令要求、利害團體意見及管理審查結論等資訊作為基線，執行詳盡、具體之風險鑑別、評估，將可接受風險列為日常例行監督檢討，反之則另行擬定風險控制措施，透過避免風險、轉移風險或降低嚴重性等方式來降低風險。透過持續的監督及檢討，除了確保風險持續降低以外，運用

多元化的溝通協調及訓練宣導，也可將結果回饋至風險鑑別、評估，使員工、承攬商、供應商、外包商及客戶皆能認同力晶全方位環安衛風險管理的理念，讓管控措施更為落實。

全方位控管，零災害得來不易

為了達到「零災害」的目標，丁立文說：「除了建構全員工安之企業文化外，考量到半導體廠房生命週期快速運轉且作業風險永遠存在的情形，我們體認到持續性及全方位的風險管理是相當重要的。」因此配合廠房在建廠、擴產、日常運轉、廠房轉移等不同階段，都具備完整的安全規範及防護系統以降低本質風險，而且也建置各項對應的電子系統，快速掌握各項變動資訊，擬定因應措施以降低作業風險。

力晶科技的全方位風險管理具備下列特色：

1. 完整清查所有作業風險，進行鑑別：無論是大宗供應作業、現場製程生產流程、維修保養例程序，甚至是餐廚供應、行政庶務或辦公室活動，都在同仁共同合作下，清查所有作業風險，並以半定量方式評估控制成效，更將高風險作業及潛在危害健康作業列入專案進行重點管理。



2. 建立力晶專屬的 **Safety Standard**：依據豐富的廠房建置經驗，為使正式運轉期的作業風險可在源頭即進行有效的削減與控管，因此將相關建廠經驗、管理制度及廠房機械設備等安全規範，彙集融合為力晶專用之「廠房機械設備 **Safety Standard**」，並依據此標準作為變更管理的硬體基本安全規格，使所有同仁可在規劃初期清楚了解各項安全衛生要求與基準。
3. 防災系統整合運用：本公司利用防災監控系統（**LMS**）使各項防災系統（**FA** 火警警報系統、**PA** 公共廣播系統、**CCTV** 數位錄影監視系統、**AC** 門禁刷卡系統、**VESDA** 極早期偵煙系統）功能整合，除了可以快速串聯訊息，發揮最大防護效果，也可在緊急狀況發生時，提供應變指揮官充分資訊進行情勢研判。
4. 多元化且豐富的教育訓練設計：由公司規劃年度共通性安全衛生教育訓練，使全體同仁符合基本訓練需求，再輔導各部門建置符合部門作業特性的訓練計劃，搭配實體授課與 **E-Learning** 課程交互使用，使不同班次同仁皆可持續接受訓練。另外也利用電子系統協助監督管理全公司受訓狀況，使教育訓練負責人可針對缺課人員進行重點輔導，發揮最高的資源運用。
5. 具體有效的承攬商管理：透過不同屬性協議組織的分區管理，並與承攬商電子化管理系統相互搭配，使每位進入力晶廠區作業的承攬人員皆能了解公司規定及廠區環境危害，輔以人員施作能力驗證及作業管制要求，使承攬商安全管理工作依不同階段相互回饋，達到層層把關的效果。



6. 公開透明的化學品危害與流佈管理：從化學品使用生命週期管理角度，分成引進、儲存、使用、廢棄等階段管制，並藉由化學品領用過程刷條碼作業，將各階段資訊納入電子系統中，有效管控化學品使用、儲存異動資訊與即時流佈狀況管理，確保符合相關法令規定，並維護同仁使用化學品之安全與健康，減少工作傷害機率，達到零工傷的目標。
7. 機動專業的緊急應變能力：除建置緊急應變專家系統整合各項災變資訊外，更長期培育專業的緊急應變人力，以提供指揮官及ERC幕僚於災害發生時，可依其災害類別與回饋資訊，研判須採取之應變作為；更不遺餘力推廣、宣導防災觀念與緊急應變事項，使內部與業界防災知識與技能可持續提昇。
8. 全方位的健康管理：以三段五級預防概念的延伸，規劃「初段預防——健康促進活動、特殊保護（高風險作業專案管理）」、「次段預防——早期篩檢和適當措施」、「三段預防——醫療協助、員工關懷」等措施，維護同仁的身心健康。

力晶公司每年 10 至 11 月時，會依據環安衛管理系統中評估鑑別出的作業風險，擬定次年度的勞工安全衛生管



理計劃、現場設施需求及擴/建廠勞安相關規劃（例如防災系統建置費用、電子系統硬體設備、防護具購買等），進行相關預算編列。並透過 ESHCA 系統（Environment/Safety/Health Cost Accounting）彙整該年度環安衛相關經費支出狀況，同步進行費用分析檢討，使相關支出的決定可切中關鍵、發揮最大的功效。

從上到下，一起來找碴

丁立文不斷強調，工安工作的其中一項重點，是讓每一位員工都將工安視為日常工作的一部份。如此一來，工安的監督才會真正落實，而且效力無遠弗屆。

為了培養這樣的企業安全文化，力晶主要是透過一系列的環安衛活動，例

如持續參與園區工安環保月活動、每年 10 月份辦理公司內部之工安環保月活動，除了工作相關的安全衛生訓練外，也延伸至同仁日常生活關心的議題，例如居家及人身安全防护器材展、汽車安全駕駛講習、休閒旅遊安全、享瘦人生 so easy 系列活動等，並設計全方位的健康管理，透過不同的健康促進活動、醫療協助、員工關懷等措施，使同仁保持在身、心、靈健全的狀態。另外加上年度個人績效考核制度，使公司的每顆小螺絲釘都變成主動找出問題的環境監督者，藉由鼓勵「大家來找碴！」的簡易口號，甚至連清潔阿嬤、巡邏保全發現走廊上的一攤水，都會立即通報風險

管理處人員，經過現場勘查及改善成效，列入問題發現者的績效考核並給予獎勵，透過暢通無阻的通報管道，才能將現場真實的問題呈現出來。

另外，為了使高階主管也清楚了解現場安全風險程度，各廠和公司每季都會辦理「零工傷暨環安衛委員會」，針對廠區的異常狀況進行統計分析，由總經理或廠區最高主管裁示管制措施。舉例來說，如果發生化學藥品噴濺情形，經開會及總經理決議，要求在數位學習系統中新增化學品安全使用課程，各作業部門員工一律強制參與受訓，經過電腦測驗以及不定期複測，確認人員認知及能力正確性；而且執行狀況還會影響年終考績評量。

此外，丁立文說：「在力晶，只要主動提案，公司就會發放新台幣一百元到五百元不等的獎金，並列入年度績效，因此員工也都樂於提出更有益於改善環境的各種方法。」而每季各廠區都會舉辦零工傷競賽，每年年初公司也會舉辦大型的部門績效競賽，由總經理公開表揚奪冠部門，頒發獎金、獎牌以及力晶獨家設計的「蛋蛋超人」和「工安ちゃん（工安將）」公仔獎座。

丁立文指出，由於風險是不斷變動的，因此透過 E 化系統集結過去經驗跟解決方式，所有的力晶員工不僅





只是 know-how，更要 know-why，因為唯有做到知其所以然，才能做到防患未然，並且可以應變環境，提出創新；力晶風險管理人員除了持續將過去安全、健康、消防甚至環保的異常事故處理經驗、管理方案等寶貴的「知識物件」進行整合，形成知識管理以維護力晶的安全文化，更讓員工將安全衛生內化為工作的一部分，也唯有如此，才能做到近乎全面性的風險管理進而建立「零災害」工作環境。

投資報酬列得失，高層相挺不打折

丁立文針對近幾個月來知名化工大廠發生的數次爆炸及火災事件表示，這些活生生的例子可以讓風險管理的同行獲得很有利的立場，說服企業主和公司同仁，讓大家認知到工安工作不只是遵守法規而已，更是企業有形無形利潤的強大後盾。

以事故災害損失費用冰山模型來說，每發生 1 元的災害醫療、賠償損失，同時也隱含了 5 至 50 元未投保財產損失，以及 1 至 3 元的其他未投保損失。而從近幾年的經驗得知，一件工安事故的發生，並不只是財物損失而已，嚴重者更會影響公司形象、造成公司停工及損失客戶信心等。因此，丁立文

說：「綜合考量上述的成本，我們可以發現，力晶在安全、衛生及環保投資的投資是非常值得的。」

有鑑於此，力晶科技的營運管理高層對於工安工作也是全力相挺，更具體表現在年度預算的編列上。丁立文表示，以 2005 至 2010 年度經費預算為例，力晶每年環安衛預算總額均約佔年度營收的 0.2~0.3%（每年 1 億 4 千萬新台幣），「重要的是，這筆預算不受景氣變化影響而犧牲員工安全健康的權益！」每位員工平均約可分配到 27,681 元的成本，支應維持安全、健康、舒適的工作環境。

榮獲國家工安獎，分享經驗並凝聚認同

去年，力晶公司在工安工作上的努力成果獲得了國家級的肯定，榮獲行政院勞工委員會頒發「第四屆國家工安獎」。

對此，丁立文謙虛地表示，這提供了一個平台，讓力晶科技能夠與其他企業分享他們的全方位風險管理及貫徹全員工安文化的經驗，給業界參考，如果能夠拋磚引玉，讓其他企業一起努力提升整體工安水準，那才是所有勞工與企業主之福。



「事實上，」丁立文說，「參加遴選就已經讓我們獲益良多！因為透過『國家工安獎評審委員』的豐富經驗與指教，協助我們找出自己在安全衛生管理上的盲點，更進一步降低廠內發生工安事故的風險。」

而對公司内部來說，因為獲獎，使得工安工作獲得內部更多認同，提昇同仁對工安文化的認同感和凝聚力。「我還記得，去年得知獲獎並不是我自己從媒體上看到，」丁立文回憶說，「而是公司同仁興奮地打電話告訴我：我們公司得獎了耶！他們覺

得與有榮焉，這對我們工安部門來說，是比獲獎更大的支持！」

未來，力晶科技仍將秉持持續改善的精神，推動全方位安全衛生管理，維護公司對員工及承攬商的承諾：「工作零病痛、生活有健康」。除了塑造員工、廠商等工作夥伴良好的工作環境以外，也將發揮敦親睦鄰、社會照顧的企業責任，以「自我超越、開創新氣象、挑戰大未來」為自我期許，真正達到企業永續發展的目的，並與全體員工一起追求『力求安全、晶采樂活』的願景。🌱



勞工安全與職業災害保護統計

勞委會統計處 科長鄭雅慧、科員林雅雯

勞工朋友為我國經濟發展的重要支柱與力量，對於勞工之工作安全維護及保障是政府重要的施政目標；因此勞委會每年均辦理各種安全衛生教育訓練及勞動檢查，並持續推動「貫徹防災檢查策略」、「增進職業災害保險權益」、「落實安全衛生自主管理」、「擴大職業傷病勞工照護率」、「強化過勞防治」與「擴大主動

服務職災勞工」等防災檢查策略，強化工作環境安全，降低職災及職業病之發生，創造勞雇雙益的就業環境。觀察近年勞工保險職業災害給付資料，職業災害保險給付千人率已由89年4.965降至99年4.333。以下謹就勞委會推動職業災害之預防、補償及重建各項措施情形分析如次：

勞工安全衛生教育訓練——按訓練種類分

單位：班、人、%

訓練種類	97年		98年		99年		99年較98年增減%	
	班次	人數	班次	人數	班次	人數	班次	人數
總計	5,057	163,380	4,435	131,439	4,598	131,714	3.68	0.21
特殊作業人員	1,448	46,670	1,137	35,188	1,102	31,200	-3.08	-11.33
危險性機械操作人員	809	24,595	689	19,331	741	20,634	7.55	6.74
勞工安全衛生業務主管	760	26,163	587	17,440	588	17,733	0.17	1.68
有害作業主管	611	18,166	529	13,957	593	16,053	12.10	15.02
急救人員	489	17,873	427	14,227	434	14,015	1.64	-1.49
勞工安全衛生管理人員	329	12,604	364	13,009	363	12,166	-0.27	-6.48
營造作業主管	273	7,894	305	7,694	278	6,983	-8.85	-9.24
危險性設備操作人員	290	8,205	236	5,749	274	6,511	16.10	13.25
營造業勞工安全衛生業務主管	-	-	100	3,128	163	4,782	63.00	52.88
高壓氣體作業主管	36	879	34	898	37	992	8.82	10.47
安全評估人員	12	331	25	764	25	645	0.00	-15.58
作業環境測定人員	-	-	2	54	-	-	-	-

資料來源：勞委會安全衛生處。

辦理各種安全衛生教育訓練，增進勞工及雇主防災知能

為預防職業災害，勞委會每年開辦各種安全衛生教育訓練，以保障勞工之安全與衛生。99年全年辦理勞工安全衛生教育訓練計4,598班，訓練人數計13萬2千人，分別較上年增加3.68%與0.21%，平均每班28.65人。

訓練種類班次以特殊作業人員安全衛生教育訓練1,102班最多，危險性機械操作人員之教育訓練為741班次之，有害作業主管訓練593班再次之；人數則以特殊作業人員安全衛生教育訓練31,200人最多，占

23.69%，危險性機械操作人員訓練20,634人次之，占15.67%，勞工安全衛生業務主管訓練17,733人再次之，占13.46%。

進行各項勞動檢查，提升職場安全衛生水準

為防範於未然，勞委會除制定及宣導各項勞動安全法規與政策外，並進行各項檢查，促使雇主確實遵守各項勞動法令規定，積極採取防災、減災作為，並進行提升勞工身心健康之措施。99年依據勞工安全衛生法之勞動檢查廠次計106,044次，違反件數10,858件，處分率10.24%。危險性



機械檢查35,899座次，較上年增加2,279座次，或增6.78%。危險性設備檢查69,467座次，亦增1,998座次，或增2.96%。特殊環境作業檢查2,962廠次，略減14廠次，或減0.47%。

此外，勞委會自97年6月起積極推動「臺灣職業安全衛生管理系統」(TOSHMS)，將安全衛生管理「制度化」、「系統化」，引導事業單位將TOSHMS內化為企業管理之一部分。截至100年5月底，已有602家事業單位自行建立職業安全衛生管理系統並通過驗證，其事業單位內的59萬勞工擁有工作安全之良好照護。

放寬職業災害保險給付認定標準，增進勞工權益

一、99年職災給付千人率4.333，較98年略增，失能及死亡給付千人率則均較98年下降

為讓勞工工作安全獲得更完善的保障，勞委會持續放寬職業災害保險給付之認定標準，99年勞工申請職業災害給付共計40,068人次（不含交通事故及職業病），較上（98）年增加1,862人次或增4.87%，按給付種類分，傷病給付37,110人次、占92.62%，失能給付2,677人次，占6.68%，死亡給付281人次，占0.70%。

職業災害保險給付人次及千人率

單位：人次，o/oo

年別	總計		傷病給付		失能給付		死亡給付	
	人次	千人率	人次	千人率	人次	千人率	人次	千人率
89年	38,862	4.965	33,053	4.223	5,207	0.665	602	0.077
90年	38,386	4.898	33,004	4.212	4,839	0.618	543	0.069
91年	36,326	4.650	31,363	4.015	4,456	0.570	507	0.065
92年	36,488	4.578	32,113	4.029	3,974	0.499	401	0.050
93年	38,155	4.629	34,094	4.136	3,695	0.448	366	0.044
94年	37,348	4.439	33,605	3.994	3,361	0.399	382	0.045
95年	38,984	4.526	35,338	4.103	3,321	0.386	325	0.038
96年	38,797	4.439	35,391	4.049	3,113	0.356	293	0.034
97年	40,658	4.606	37,346	4.231	2,992	0.339	320	0.036
98年	38,206	4.292	35,317	3.967	2,588	0.291	301	0.034
99年	40,068	4.333	37,110	4.014	2,677	0.290	281	0.030

資料來源：勞委會勞工保險局及勞工安全衛生研究所。

說明：1. 本表不含交通事故之職業傷害及職業病。

2. 職業災害千人率 = 勞工保險職業災害給付人數 / 勞工保險平均投保人數 * 1,000。

99年職災給付千人率為4.333，雖較上年增加0.041個千分點，惟除傷病給付千人率4.014，較上年增加0.047個千分點外，傷害較嚴重之失能給付千人率0.290、死亡給付千人率0.030，則分較上年減少0.001個千分點、0.004個千分點。觀察近10年職災給付資料，失能及死亡給付千人率均大幅降低56.39%及61.04%。

二、99年職災發生類型以「被夾、被捲」最高

按災害類型分，99年以「被夾、被捲」10,182人次居首，占25.41%，其次是「被刺、割、擦傷」9,239人次，占23.06%，「墜落、滾落」5,839人次再次

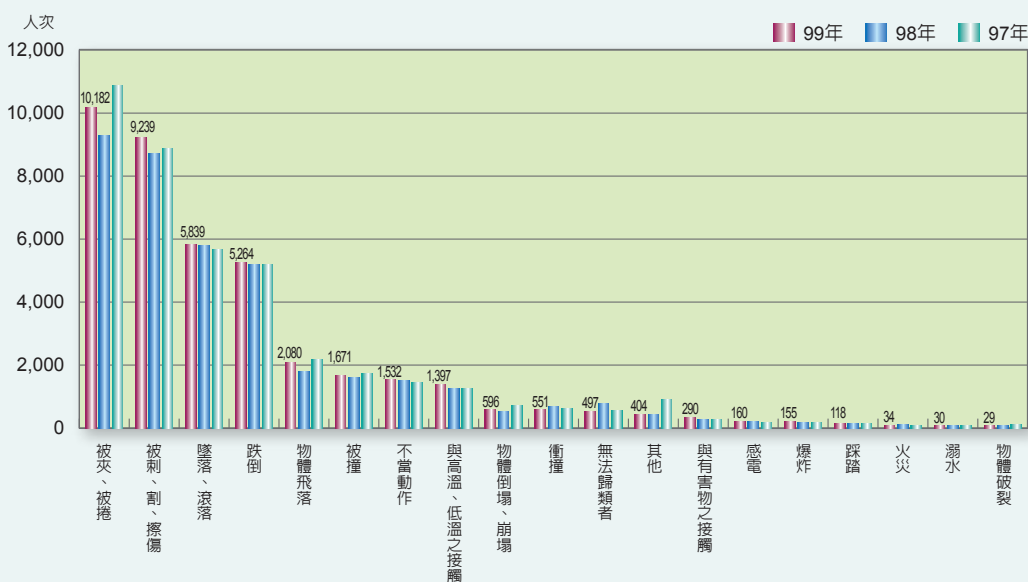
之，占14.57%，「跌倒」5,264人次，占13.14%，其他類型比重皆低於10%。

三、99年製造業之職業災害保險給付人次最多，營造業職災千人率最高

按行業觀察，99年以製造業職業災害保險給付16,011人次，占39.96%居首，營造業9,673人次，占24.14%居次，批發及零售業5,397人次，占13.47%再次之。

製造業主要災害類型為「被夾、被捲」與「被刺、割、擦傷」，所占比率分別為38.79%與23.73%。營造業發生災害類型主要為「被刺、割、擦傷」占27.06%，「墜落、滾落」居次，占25.53%，「被夾、被捲」第三，占13.00%。

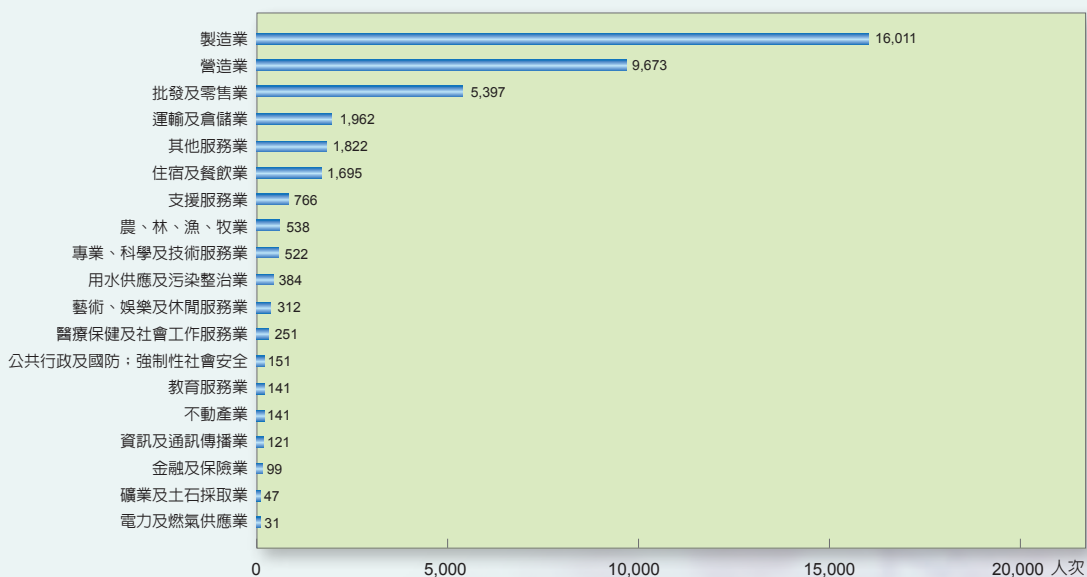
勞保職災給付人次—按災害類型分



資料來源：勞委會勞工保險局及勞工安全衛生研究所。

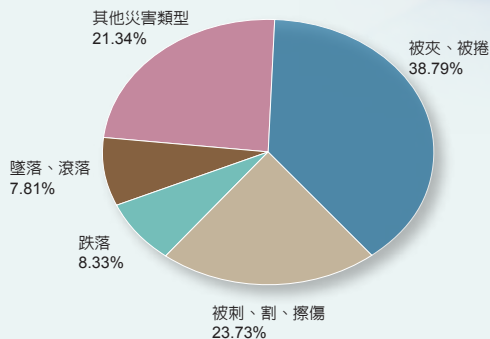


勞工保險職業災害保險給付人次——按行業分 99年給付 40,068 次

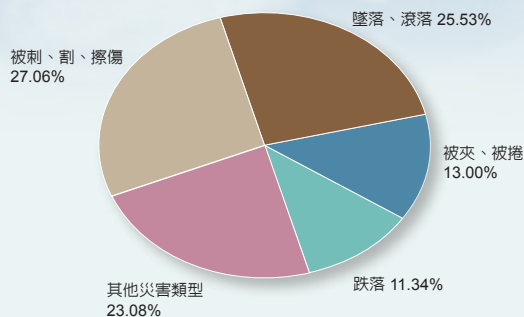


資料來源：勞委會勞工保險局及勞工安全衛生研究所。
說明：有 4 人次無法歸類行業。

99年製造業 主要職業災害類型



99年營造業 主要職業災害類型



資料來源：勞委會勞工保險局及勞工安全衛生研究所。

99年職業災害保險給付千人率——按行業分

單位：o/oo

行業別	總計	傷病給付	失能給付	死亡給付
總計	4.333	4.014	0.290	0.030
農、林、漁、牧業	1.432	1.219	0.138	0.075
礦業及土石採取業	10.159	9.078	0.648	0.432
製造業	5.626	5.087	0.509	0.029
電力及燃氣供應業	1.261	0.976	0.163	0.122
用水供應及污染整治業	6.923	6.021	0.649	0.252
營造業	13.559	12.862	0.600	0.097
批發及零售業	3.549	3.326	0.208	0.015
運輸及倉儲業	4.473	4.147	0.269	0.057
住宿及餐飲業	4.403	4.299	0.088	0.016
資訊及通訊傳播業	0.574	0.526	0.038	0.009
金融及保險業	0.277	0.252	0.025	—
不動產業	1.251	1.189	0.062	—
專業、科學及技術服務業	1.645	1.576	0.066	0.003
支援服務業	2.461	2.326	0.112	0.022
公共行政及國防；強制性社會安全	1.008	0.888	0.093	0.027
教育服務業	0.650	0.599	0.046	0.005
醫療保健及社會工作服務業	0.692	0.665	0.025	0.003
藝術、娛樂及休閒服務業	3.550	3.414	0.125	0.011
其他服務業	2.413	2.251	0.147	0.015

資料來源：勞委會勞工保險局及勞工安全衛生研究所。

職災給付千人率以營造業13.559最高，礦業及土石採取業10.159次之，用水供應及污染整治業6.923再次之，製造業5.626第四。

四、99年「產業勞工及交通公用事業之員工」職業災害保險給付人次最多，「受僱從事漁業生產之勞動者」職災給付千人率最高

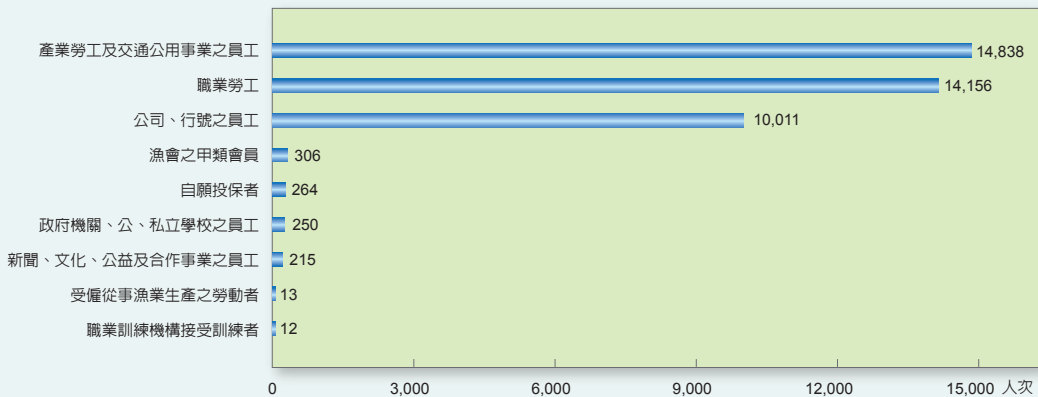
按投保類別分，99年以「產業勞工及交通公用事業之員工」職業災害保險給付14,838人次最多，占37.03%；「職

業勞工」14,156人次居次，占35.33%；「公司、行號之員工」10,011人次，占24.99%。

99年職災給付千人率以「受僱從事漁業生產之勞動者」7.362最高且其死亡與失能給付千人率為1.699與3.398，均為各投保類別之首。另「產業勞工及交通公用事業之員工」與「職業勞工」之職災給付千人率亦高於平均之4.333，分別為5.727與5.630。



職業災害保險給付人次——按投保類別分 99年給付 40,068 人次



資料來源：勞委會勞工保險局及勞工安全衛生研究所。
說明：有 3 人次無法歸類投保類別。

99年職業災害保險給付千人率——按投保類別分

單位：o/oo

投保類別	總計	傷病給付	失能給付	死亡給付
總計	4.333	4.014	0.290	0.030
產業勞工及交通公用事業之員工	5.727	5.153	0.532	0.041
公司、行號之員工	3.502	3.284	0.195	0.023
新聞、文化、公益及合作事業之員工	0.847	0.800	0.039	0.008
政府機關、公、私立學校之員工	0.667	0.579	0.075	0.013
受僱從事漁業生產之勞動者	7.362	2.265	3.398	1.699
職業訓練機構接受訓練者	0.913	0.685	0.228	0.000
職業勞工	5.630	5.355	0.246	0.029
漁會之甲類會員	1.039	0.866	0.098	0.075
自願投保者	0.767	0.631	0.128	0.009

資料來源：勞委會勞工保險局及勞工安全衛生研究所。

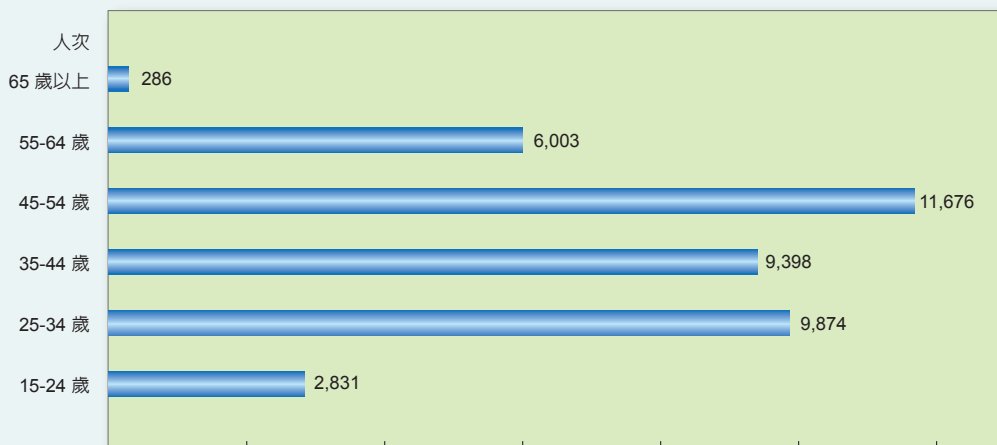
五、99年「45-54歲」者職業災害保險給付人次最多，「55-64歲」者職業災害給付千人率最高

按年齡觀察，職業災害保險給付人次較多者亦為勞工保險之主要投保族群，其中以「45-54歲」11,676人次最多，占

29.14%，「25-34歲」9,874人次居次，占24.64%，「35-44歲」9,398人次再次之，占23.46%。

99年職災給付千人率以「55-64歲」5.950最高，「65歲以上」5.121次之，「45-54歲」5.041居三。

職業災害保險給付人次——按年齡分
99年給付 40,068 人次



資料來源：勞委會勞工保險局及勞工安全衛生研究所。

99年職業災害保險給付千人率——按年齡分

單位：o/oo

年齡	總計	傷病給付	失能給付	死亡給付
總計	4.333	4.014	0.290	0.030
15-24歲	3.992	3.738	0.234	0.020
25-34歲	3.569	3.328	0.223	0.019
35-44歲	3.933	3.634	0.276	0.023
45-54歲	5.041	4.649	0.353	0.039
55-64歲	5.950	5.491	0.398	0.061
65歲以上	5.121	4.691	0.304	0.125

資料來源：勞委會勞工保險局及勞工安全衛生研究所。



六、99年職業病給付553人次，職業病成因以「手臂肩頸疾病」占最多

97至99年勞委會修正勞工保險職業病種類項目表，共增列67項職業病種類項目，以保障勞保被保險人之給付權益並減少勞資雙方爭議。99年勞工罹患職業病申請現金給付者增為553人次，較上年增加75人次或增15.69%。各項給付以傷病給

付495人次居首，占89.51%，其次是失能給付44人次，占7.96%，死亡給付14人居三，占2.53%。

按職業病成因分析，99年因「手臂肩頸疾病」者有303人次，占54.79%居首，其次是「職業性下背痛」者有126人次，占22.78%，「腦心血管疾病」33人次，占5.97%居第三。

職業病給付人次——按給付種類分

單位：人次

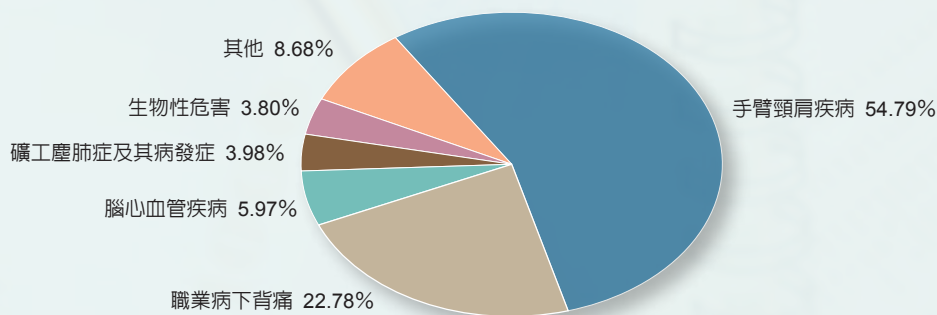
	總計	傷病給付	失能給付	死亡給付
88年	2,797	337	2,362	98
89年	1,335	226	1,064	45
90年	349	156	170	23
91年	322	147	138	37
92年	278	115	142	21
93年	328	178	121	29
94年	213	142	47	24
95年	267	205	35	27
96年	275	216	35	24
97年	387	326	37	24
98年	478	424	40	14
99年	553	495	44	14

資料來源：勞委會勞工保險局及勞工安全衛生研究所。

說明：失能給付不含離職退保後診斷職業病。

職業病給付人次——按成因分

99年給付553人次



資料來源：勞委會勞工保險局及勞工安全衛生研究所。

勞工保險條例與職業災害保護法提供罹災勞工基本保障

一、勞工保險職業災害現金給付提供罹災勞工及家屬各項保障

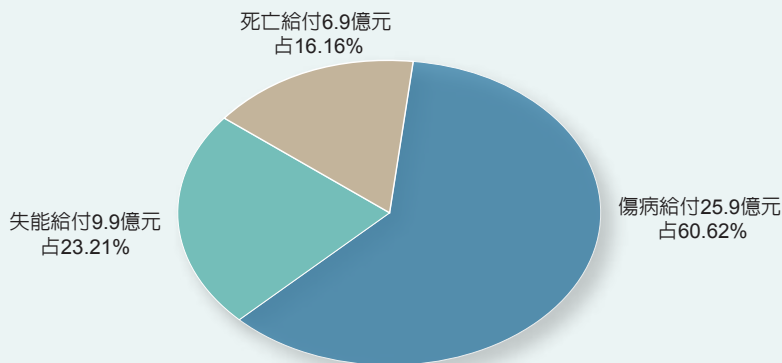
為加強勞工罹災之保障，勞保職災現金給付包含傷病、失能及死亡給付。勞工因執行職務傷病，其醫療期間無法工作者可請領傷病給付。若勞工遭遇職業傷病，經治療後，症狀固定，即便再治療也不能期待治療效果，經醫院診斷以永久失能，得請領失能給付；如經評估為「終身無工作能力」者，在98年勞保年金施行後，除職災失能補償費外，增加失能年金給付的選擇。勞工若因職災死亡，其遺屬可請領喪葬津貼與遺屬津貼（或遺屬年金），為死亡給付。99年勞工保險職業災害現金

給付計42.7億元，較上年增加2.6億元，或增6.52%，其中傷病給付25.9億元、占60.62%，失能給付9.9億元、占23.21%，死亡給付6.9億元、占16.16%。

二、勞工保險職業災害醫療給付讓勞工以「勞保」身分就醫，享醫療費用減免

除職災傷病、失能、死亡給付之補償金外，勞工保險另有職業災害醫療給付保障勞工一旦在工作場所發生職業災害，可以「勞保」身分就醫，無論門診或住院，皆享有免繳健保規定應部分負擔醫療費用，及住院30天內膳食費用減半之優惠。另為維護勞工健康，並辦理預防職業病健檢，檢查對象為實際從事「勞工健康保護規則」所列25類特別危害健康作業之被保

勞工保險職業災害現金給付——按給付種類分
99年給付 42.7 億元



資料來源：勞委會勞工保險局。



勞工保險職業災害醫療給付

單位：件、億元

	總計		住院給付		門診給付		預防職業病健檢給付	
	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額
89年	131,372	61.52	22,062	9.45	-	51.19	109,310	0.88
90年	70,660	4.67	10,018	4.19	-	0.02	60,642	0.47
91年	849,339	18.70	29,128	11.43	696,297	6.26	123,914	1.02
92年	657,372	17.83	29,031	12.03	475,632	4.50	152,709	1.29
93年	936,027	18.28	22,620	9.61	702,706	6.87	210,701	1.80
94年	759,896	19.15	26,707	12.09	510,761	5.14	222,428	1.91
95年	726,073	18.81	28,082	11.99	468,876	4.76	229,115	2.05
96年	1,348,511	32.40	46,216	19.73	889,800	8.84	412,495	3.83
97年	1,459,712	20.07	14,877	6.33	1,143,375	10.74	301,460	3.00
98年	901,051	29.00	51,819	20.87	514,606	4.82	334,626	3.32
99年	1,770,435	31.35	33,326	15.00	1,412,401	12.97	324,708	3.37

資料來源：勞委會勞工保險局。



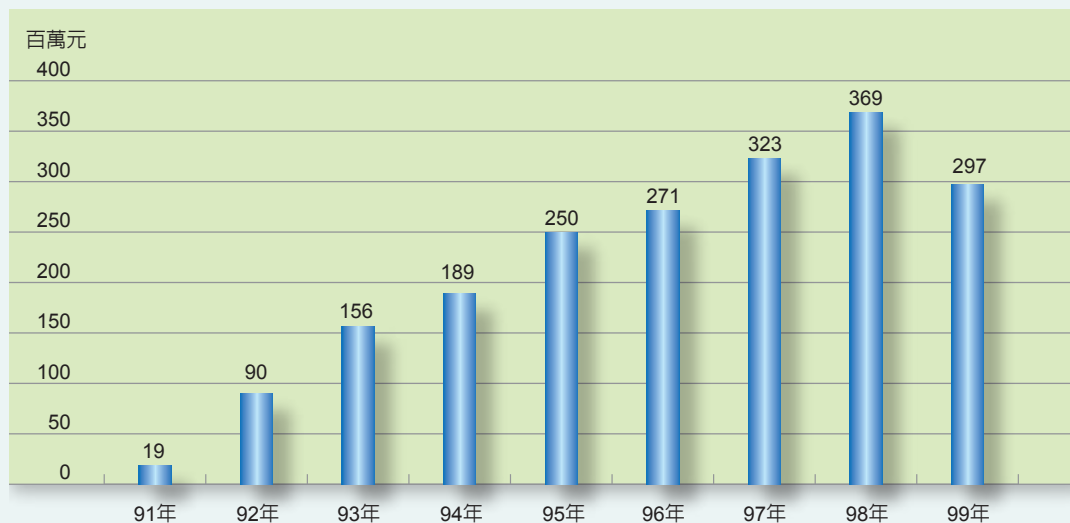
險人，檢查費用由勞保局支付，被保險人只需繳交掛號費。99年職業災害醫療給付177萬人次、給付金額31.3億元。其中住院給付計3.3萬人次、15億元，門診給付計141.2萬人次、13億元，預防職業病健檢給付計32.5萬人次、3.4億元。

三、截至99年底「職業災害勞工保護法」累計補助金額達19.6億元

為加強辦理職業災害預防及補助遭遇職業災害之勞工，91年起施行「職業災害勞工保護法」，補助對象擴大至未參加勞工保險者。截至99年底，累計補助金額達19.6億元。補助種類分：1.針對職業災害勞工（包括已加入勞工保險者及未加入勞工保險者）之各項補助；2.職業災害預防及職業災害勞工重建補助。

99年補助件數3,679件，補助金額為3億元，其中補助未投勞工保險之職業災害勞工317件，補助金額0.5億元，補助已投保者3,310件，補助金額計2.1億元，職業災害預防及職業災害勞工重建補助計0.3億元。

職業災害勞工保護法補助金額



資料來源：勞委會勞工保險局。

99年職業災害勞工保護法補助概況

單位：件、千元

補助種類	總計		參加勞工保險者		未參加勞工保險者	
	件數	金額	件數	金額	件數	金額
總計	3,679	296,671	3,310	214,794	317	49,461
職業災害勞工各項補助	3,627	264,256	3,310	214,794	317	49,461
按月補助	2,059	175,716	1,920	164,520	139	11,196
職業疾病生活津貼	70	3,526	69	3,433	1	93
身體障害生活津貼	1,597	110,971	1,491	103,628	106	7,343
職業訓練生活津貼	4	126	4	126	—	—
看護補助	388	46,430	356	42,670	32	3,760
退保後職業疾病生活津貼	—	—	—	—	—	—
勞工保險續保保費補助	—	14,663	—	14,663	—	—
一次補助	1,568	88,540	1,390	50,275	178	38,265
器具補助	971	8,048	967	8,025	4	23
勞工死亡家屬補助	542	54,150	423	42,250	119	11,900
殘廢補助	31	12,208	—	—	31	12,208
死亡補助	24	14,135	—	—	24	14,135
職業災害預防及職業災害勞工重建補助	52	32,415	—	—	—	—

資料來源：勞委會勞工保險局。



主動式服務之「職業災害勞工個案主動服務計畫」與「職災勞工慰助服務」讓職業災害保護網更加完整

依據職業災害勞工保護法第三條，勞委會於各縣市政府設置職災勞工服務窗口，推動「職業災害勞工個案主動服務計畫」，並配置職災個案管理員。此計畫採

主動服務方式，當個案管理員接獲職災通報後，主動聯繫並關懷職災勞工，依照勞工及其家庭之需求，提供個案管理服務，服務內容有：提供職災勞工及家屬相關醫療復健、勞保權益、法律訴訟、社會福利、心理輔導等各項服務諮詢與資源連結、支持職災勞工家庭度過危機、協助職災勞工重返職場。當發生重大職災案件，立即辦理職災個案慰問及後續協助，降低職災對個人及家庭可能產生的衝擊。

自97年8月至100年6月底止，經職災通報後，縣市政府之個案管理員主動聯繫瞭解並開案，提供個案管理服務有4,222件，短期服務2,482件。另服務職災勞工及家屬，提供福利諮詢、法律協助、經濟補助、就業服務、勞資爭議協處、心理支持輔導、復工職業重建、身體職能復健等各項服務諮詢與資源連結，累計服務達217,357人次。

為照顧重大特殊職業災害¹罹災勞工家屬之生活，紓解其困境，並協助其自立，勞委會辦理重大特殊職業災害罹災勞工家屬慰助及服務，並主動發放慰問金。97年至100年7月止，已發放1,200件，其中已參加勞工保險者728件，未參加勞工保險者472件，累計慰問金發放金額達1億1,970萬元。

職災勞工個案主動服務概況

	開案數 (案件)	短期服務 (案件)	服務項目 總計 (人次)	工作方式 總計 (人次)
97 年 (8-12 月)	783	—	12,948	20,120
98 年	1,825	—	66,945	81,524
99 年	1,081	1,749	93,153	80,759
100 年 (1-6 月)	533	733	44,311	41,919

資料來源：勞委會勞工福利處。

說明：1. 服務項目包含：福利諮詢、法律協助、經濟補助、就業服務、勞資爭議協處、心理支持輔導、復工職業重建、身體職能復健等。

2. 工作方式包含：電話關懷、家庭訪視、機構晤談、機構拜會、聯繫會報、教育訓練、問卷關懷、督導等。

歷年慰問金發放概況

	總計發放件數 (件)	總計發放件數 (件)		總計金額 (元)
		已參加勞工保險者	未參加勞工保險者	
97 年度	345	177	168	34,500,000
98 年度	323	191	132	32,300,000
99 年度	329	208	121	32,600,000
100 年 1-7 月	203	152	51	20,300,000

資料來源：勞委會勞工福利處。

說明：每件死亡者慰問金 10 萬元。99 年未參加勞工保險者中，有 3 件發放 3 萬，1 件發放 1 萬。

綜上而論，勞委會為貫徹政府保障勞工「工作安全」之施政理念，採行宣導、檢查、輔導之作法，提升職場安全衛生水

準，並加強職災勞工與其家庭之照護。近年來在政府努力及勞雇雙方共識下，防災策略已漸具成效。☺

1 「重大特殊職業災害」係指勞工在工作場所中，因作業活動及其他職業上原因致死亡或其他經本會認定為特殊職業災害案件。