



頭條大話題

簡介勞委會的勞安
政策與主張



法規面面觀

現階段過勞認
定與防治策略



國際瞭望台

出席「金融危機後亞
洲勞工遷徙之趨勢
與展望會議」紀要

27
NO.

台灣勞工



TAIWAN LABOR QUARTERLY
中華民國100年9月 | SEPTEMBER 2011 |

季刊

發揚職場安全文化 保障職工衛生權益



行政院勞工委員會

COUNCIL OF LABOR AFFAIRS, EXECUTIVE YUAN, TAIWAN

職業安全衛生管理系統

—— 持續改善的最佳工具



規劃(**P**)：實施危害辨識及風險評估，訂定安衛政策及計畫。

執行(**D**)：實際運作及執行計畫。

查核(**C**)：量測執行計畫之績效。

行動(**A**)：檢討執行計畫並持續改善。

民國63年，《勞工安全衛生法》正式頒布實施，80年5月首次修正，迄今已二十多年。目前臺灣除了傳統勞工安全議題，因面臨國際勞工來台、生育率降低和中高齡勞工再就業不易等情況，加以產業結構變遷，許多科技業及服務業勞工長期曝露在高工時、高壓力、肩頸等部位肌肉傷害機率增加的環境中。如何因應種種衝擊，確保勞動市場的健全發展、兼顧勞工健康並宣揚職場安全文化，從根本提升國際競爭力，不僅是國人關注的焦點，也考驗著明年即將升格勞動部的勞委會全體同仁。

本期的「頭條大話題」，我們再次邀請到王如玄主委介紹勞委會的基本勞安政策與主張，讓所有勞工皆能對這份影響切身權益甚鉅的政策有一基本的認識；其後，我們也規劃專文探討現今法制推動的情況檢討與法案修正走向，期待藉由多面向的論述，替法案的修正紮下良好根基。

在勞工的心聲單元中，我們採訪了金融、科技、製造、運輸和餐飲五大行業的在職勞工，藉由受訪者平實的口語、職場生活的生動描繪，傳達出不同職業的甘苦與潛在隱憂，其真誠的內心告白，相信必能引起諸多讀者的共鳴。

律法的訂定，考量的不外乎情理法三者，而面對影響勞工安全的眾多因素，其權衡輕重該如何拿捏？「法規面面觀」單元裡，國立政治大學勞工研究所張其恆副教授便以上下班通勤為例，探討上下班交通事故發生時，職災認定標準的情理法面向。縝密的敘事和援引有據的立論，值得作為未來修法的參考。

繁忙職場生涯，是否影響了你的日常生活，乃至於最基本的睡眠品質呢？本期「活動搶先報」中，報導由勞委會勞工安全衛生研究所和國立自然科學博物館合作展出的《睡眠與工作安全特展》，透過解夢節目、勞動模擬駕駛機等互動展示，讓讀者了解相關知識，和睡眠如何影響工作表現與安全等問題，兼具知性與樂趣。

轉眼間，民國百年已漸漸步入尾聲，而今正是展望下個百年契機的關鍵點，面對接踵而至的挑戰和瞬息萬變的社會，勞委會也將秉持與勞工同陣線的精神，持續打造人性、平等、安全、尊嚴的勞動環境；伴隨明年政府組織改制，本刊編輯團隊也會更加用心製作出專業、精準並貼近讀者的優質刊物，期待讀者持續的支持與指教。



頭條大話題 HEADLINE

發揚職場安全文化 保障職工衛生權益

- 06 職場安全新紀元專訪勞委會主委王如玄
陳恆星
- 12 當前職業安全衛生政策及具體作為
傅還然、林毓堂
- 28 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
張壹鳳
- 34 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
黃建仁
- 42 勞工安全與職業災害保護統計
鄭雅慧、林雅雯



勞工的心聲 RESPONSE

- 58 金融——勞工權益再教育 職場新手不吃虧
- 60 科技——企業主應善盡員工照護，
補助中階勞工在職進修

- 62 製造——增加投保金額上限，
期許更美好的退休人生
- 64 運輸——安全與品質——
客運駕駛對民衆堅持的承諾
- 66 餐飲——從質與量的把關出發，
看見餐飲界新方向



法規面面觀 REGULATION

- 68 現階段過勞認定與防治策略
傅還然、彭鳳美
- 79 上下班交通事故應否視為職災情理法的探討
張其恆
- 84 勞基法第84-1條與國勞工時公約例外情形
規定的比較
陳正良
- 100 我國非典型就業概況
王雅雲



國際瞭望台 WORLDWIDE

- 112 出席「金融危機後亞洲勞工遷徙之趨勢
與展望會議」紀要
李仲辰



活動搶先看 NEWS

- 118 走一趟科博館 讓你夜夜安眠
張清瑋

封面故事

《勞工安全衛生法》自民國 63 年施行，80 年 5 月首次修正，至今已經過 20 餘載。然而伴隨國內產業轉型、國際勞工移入和少子化等社會變遷，新的工安問題也浮出檯面。因此，如何發揚職場安全文化，保障職工衛生權益，一直是勞委會持續努力的政策方向，同時也有值得肯定的具體作為。勞工是資方重要的資產，資方是勞工主要的依靠，在「人性、平等、安全、尊嚴」的目標下，勞資共同營造「安全衛生」的勞動環境，就能讓臺灣達到勞資雙贏的局面。



台灣勞工季刊 第27期

發行人	王如玄
總編輯	李來希
副總編輯	鐘琳惠
編輯	王厚偉 王素琴 張惠鈴 洪根強 葉美月 呂黎明 游逸駿 張履平 陳忠良 廖清輝 陳彥夫
執行編輯	李仲辰
發行所	行政院勞工委員會
地址	台北市大同區延平北路二段83號9樓
電話	02-8590-2862-4
網址	www.cla.gov.tw
美術編輯	左右設計股份有限公司
地址	台北市敦化南路一段247巷10號2F
電話	02-27810111
著作人	行政院勞工委員會
著作財產權人	行政院勞工委員會
展售處	國家書店 台北市松山區松江路209號1樓 TEL：02-25180207 五南文化廣場 台中市區中區中山路6號 TEL：04-22260330 三民書局 台北市重慶南路一段61號 TEL：02-23617511



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」,除免費提供三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，全面提昇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，全面提昇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，以利用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

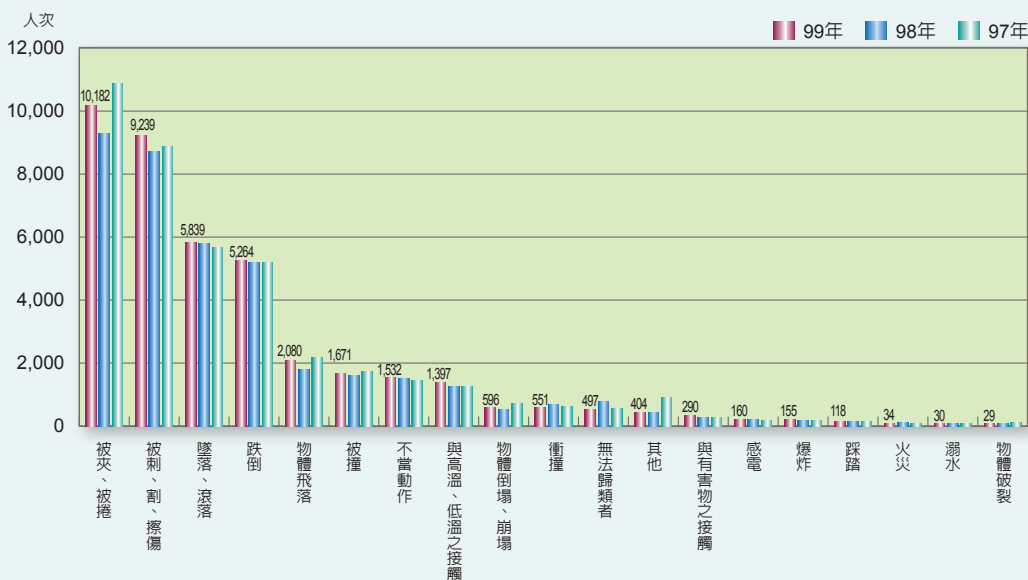
之，占14.57%，「跌倒」5,264人次，占13.14%，其他類型比重皆低於10%。

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%。

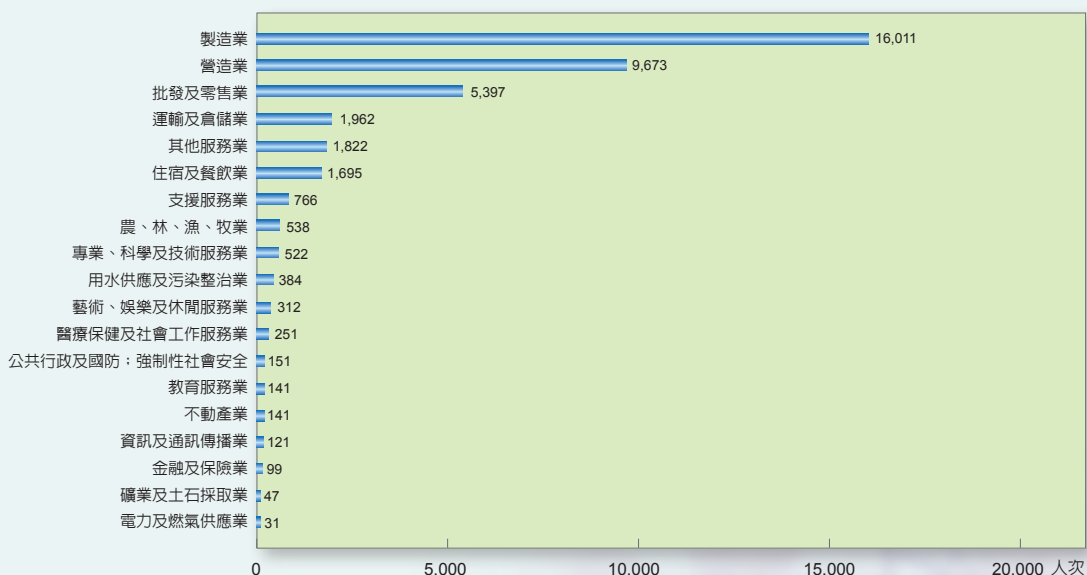
勞保職災給付人次—按災害類型分



資料來源：勞委會勞工保險局及勞工安全衛生研究所。

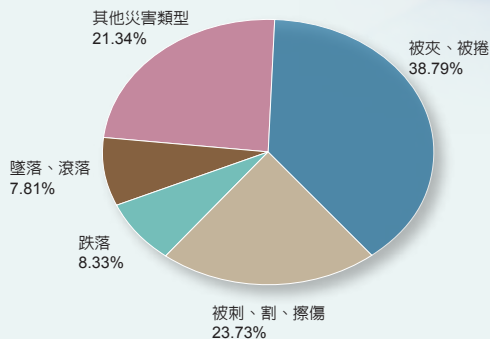


勞工保險職業災害保險給付人次——按行業分 99年給付 40,068 次

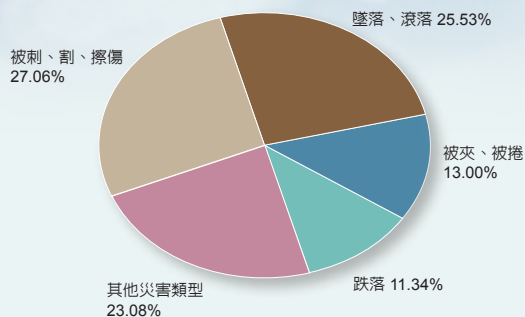


資料來源：勞委會勞工保險局及勞工安全衛生研究所。
說明：有 4 人次無法歸類行業。

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

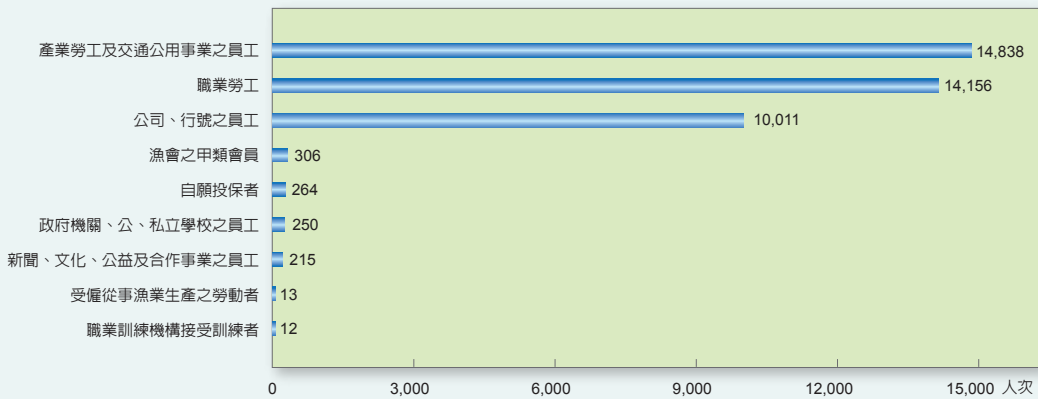
按投保類別分，99年以「產業勞工及交通公用事業之員工」職業災害保險給付14,838人次最多，占37.03%；「職

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。

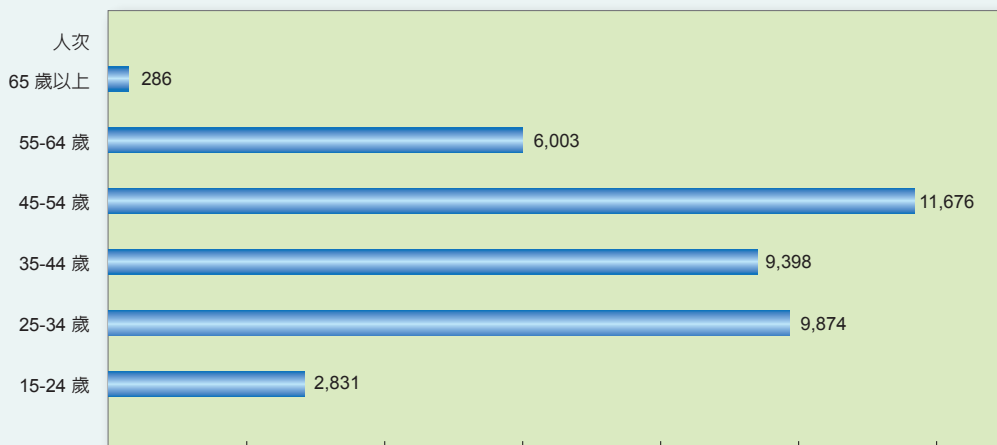
五、99年「45-54歲」者職業災害保險給付人次最多，「55-64歲」者職業災害給付千人率最高

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

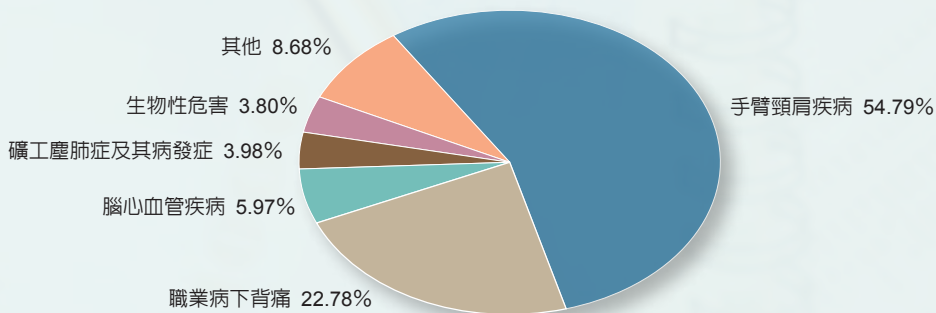
	總計	傷病給付	失能給付	死亡給付
88年	2,797	337	2,362	98
89年	1,335	226	1,064	45
90年	349	156	170	23
91年	322	147	138	37
92年	278	115	142	21
93年	328	178	121	29
94年	213	142	47	24
95年	267	205	35	27
96年	275	216	35	24
97年	387	326	37	24
98年	478	424	40	14
99年	553	495	44	14

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

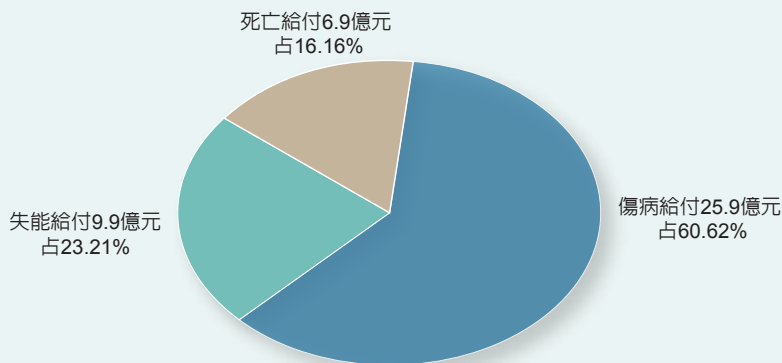
為加強勞工罹災之保障，勞保職災現金給付包含傷病、失能及死亡給付。勞工因執行職務傷病，其醫療期間無法工作者可請領傷病給付。若勞工遭遇職業傷病，經治療後，症狀固定，即便再治療也不能期待治療效果，經醫院診斷以永久失能，得請領失能給付；如經評估為「終身無工作能力」者，在98年勞保年金施行後，除職災失能補償費外，增加失能年金給付的選擇。勞工若因職災死亡，其遺屬可請領喪葬津貼與遺屬津貼（或遺屬年金），為死亡給付。99年勞工保險職業災害現金

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。



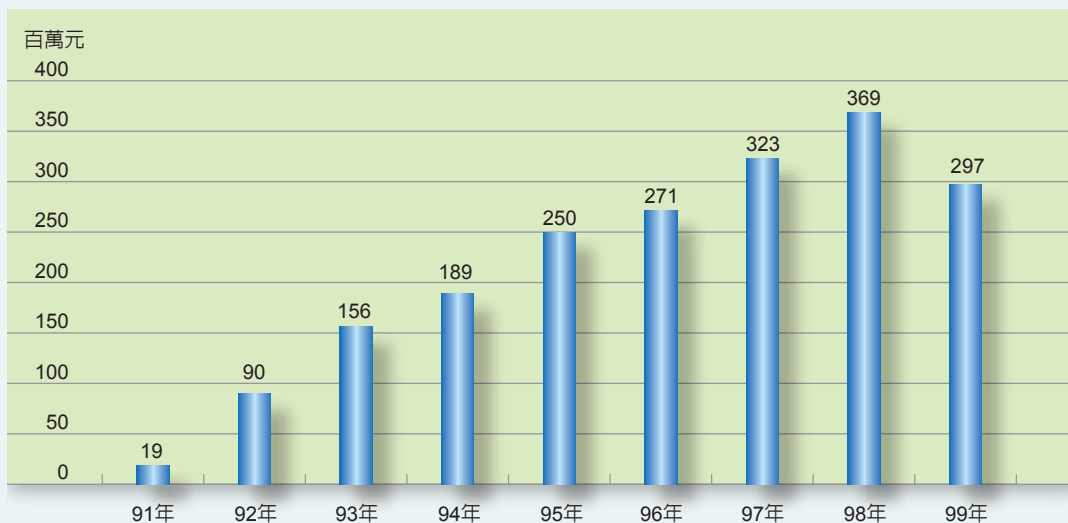
險人，檢查費用由勞保局支付，被保險人只需繳交掛號費。99年職業災害醫療給付177萬人次、給付金額31.3億元。其中住院給付計3.3萬人次、15億元，門診給付計141.2萬人次、13億元，預防職業病健檢給付計32.5萬人次、3.4億元。

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。



安全的職場環境 與勞工的身心健康 兩者可說息息相關





本期的勞工內心話，我們訪問到五大行業的在職勞工：包括客運司機、餐廳老闆、銀行從業員、資深製造業職員和高科技產業主管，本單元將藉由他們現身說法，瞭解各行各業的職場生活和工作環境，發掘其中不為人知的成就與辛勞，並且進一步點出現行勞動政策中值得鼓勵與改善的地方，期盼此次受訪者直率、懇切的意見，能夠為台灣的勞工權益帶來向上提升的良性動力。





金融業心聲

勞工權益再教育 職場新手不吃虧

採訪撰文 朱培農




穩定環境，吸引新鮮人投入職場

陳小姐在公司安排下，被分配到鄰近住家的銀行擔任櫃員。做為第一線服務人員，她約莫花了數個月來熟悉流程，「主要是處理一般的存匯作業，但也有負責業務部分，包含信用卡、產險、壽險、基金和小額信貸等，總之銀行服務的內容我們幾乎都有包辦。」陳小姐一面解釋，一面就工作業務做更詳細的說明。她表示一般這類業績可以藉由對臨櫃顧客進行介紹或自行開發客戶等方式來達到目標，儘管負責項目看似龐雜，但實際執行起來並不困難。

平日，她會在9點營業前提早到公司作準備，在下午3點半銀行關門後開始清點帳目，確定帳平便算正式

大四時，經由學校舉辦的徵才博覽會踏進金融圈的陳小姐，在2011年夏季任職屆滿周年。褪去新鮮人的青澀，而今的她談起工作已多了幾份駕輕就熟；不過，如同多數社會資歷尚淺的上班族，儘管入行時公司曾就待遇進行說明，陳小姐目前仍對員工福利方面所知甚少。



結束工作。除了偶爾參加會議，平常不大需要加班，「若有加班情況，通常交由上級主管統一申報，但實際作業程序如何並不清楚。」

權益教育，讓勞資雙方平等共生

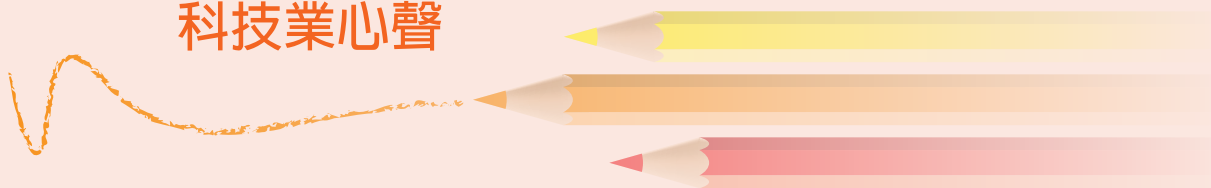
相較於從事體力活動的勞工，陳小姐對金融業環境較無顧慮，又因年紀尚輕，因此對辦公室不可避免的久坐，與長時間使用電腦造成的身體負擔也頗能接受，對此她認為：「這樣的工作型態對一般上班族來說非常普遍，各行業都大同小異。」不過，由於中午只能輪班用餐，因此陳小姐十分希望能和其他公司行號一樣擁有固定的午休時間，「雖然目前為止沒有實際影響到工作，不過偶爾身體會感到疲勞，這時就特別希望有固定休息時間。」陳小姐表示。

做為知名金融集團旗下的雇員，陳小姐的待遇與員工福利皆有詳細規範與一定的保障，這也是當初吸引她就職的原因之一，但談起相關細節時，陳小姐坦言：「剛進公司時有舉行過說明會，但因為內容繁雜又過於冗長，很難馬上消化。」她的一席話，點出對於社會新鮮人而言，勞工相關政策的宣導與再教育不僅是企業主的職責，相關單位更應加強宣導，也唯有藉著消弭雙方資訊量的落差，勞資兩造才有機會立足於相同的基準點，進而擁有開啓未來對話空間的可能。

儘管對自己身為勞工的權利仍有些許疑惑，但目前的陳小姐除了盼望公司減輕部分業績壓力和提供適當休息時間外，整體而言對金融工作還算滿意，相信在補強相關資訊後，假以時日必能成為一位擁有知識與保障的快樂工作人。☺



科技業心聲



企業主應善盡員工照護 補助中階勞工在職進修

採訪撰文 黃美華

身為一家中小型的軟體資訊公司的專案經理，Derek必須時常與美國和中國代表開會。Derek表示：「基於國際化市場與公司成本考量，我們公司主要是向美國接單，由專案經理負責掌控進度，技術人員則分布在台灣和中國。」他進一步說明，老闆把許多人力資源放在中國，在台灣的员工卻像是被老闆壓榨的一群苦役。中小型企業的市場競爭力是價格，因此企業主特別重視成本計算，像Derek的顧主因為不想花大錢購買正版軟體，就請員工找很多免費軟體撰寫，以降低程式開發的成本。

企業不應只重成本 漠視勞工在職教育

正因為公司的經營方向偏重成本考量，因而忽略了員工的在職教育與成長。Derek認為，目前政府給予技術性勞工許多補貼措施，或是提供失業者職業訓練，但相對地，中上階層勞工的教育進修補助卻因此忽略。其實這群中上階層勞工是台灣產業轉型的核心人力，政府應該考量如何協助這群勞工的職場教育，像是用類似消費券的方式，補助員工上課份費用等，以加強員工的在職訓練。



雖然工研院有開設技術講座課程，但是Derek認為費用過高，加上不是所有雇主都願意提供公假進修，因此只能造福少數勞工。台灣在面臨跨國競爭的情況下，勢必要多了解國際市場趨勢，或是引進新技術，這兩項概念都是本土中小企業勞工所缺乏的，如果政府能藉由教育訓練，協助中小企業跨足國際，將對勞資雙方有很大的裨益。

期待企業重視員工健康 盼望政府謀取勞工福祉

平時Derek的工作負擔很重，一人同時承辦5項專案的情形屢見不鮮。由於公司採責任制，經常工作超時長期使用滑鼠的他，手腕關節常常因此受傷發炎。雖然人力成本是公司的競爭力之一，但擁有健康身體的員工才是雇主最大的資本。Derek笑著表示，要是公司能在辦公室放些健身器材就好了，可以隨時健身強健體魄，甚至可以安排一定比例的時間，強制員工運動。

另外，退休金制度一直是勞工們關心的話題。Derek表示，許多勞工權益相關的法令政策時常無法全面布達，例如，雖然大多數人都知道勞工

退休金個人專戶的存在，實際上卻不知道如何查詢。針對這部分，其實政府可以透過村、里長宣傳，或請勞委會多提供相關資訊給一般大眾，如此才能收政策立意之效。

至於最近通過的資本薪資調漲，Derek認為此項政策對中上階層勞工影響並不大，政府應該從受薪階級的薪資停滯問題著手，才能根本解決；亦可以增加勞工福利，或是改革稅制，讓上層階級的人多一點稅率的負擔。☺



製造業心聲

增加投保金額上限 期許更美好的退休人生

採訪撰文 朱培儂



林小姐目前在親戚經營的黏著劑工廠擔任行政職務。這個僅有3名員工、由家族掌管的工廠位於新北市五股區，老闆全家就住在工廠樓上，正因彼此的血緣牽絆與合作無間，使她一踏入此行轉眼便度過數十載光陰。

經營者對安全的堅持，是員工安心工作的動力

憑藉累積而來的專業經驗，林小姐平日一手包辦所有行政相關事務，從接聽電話、與客戶聯繫、處理帳目、會計等皆由她負責，儘管工作繁瑣，林小姐卻始終維持固定的作息：上午8點至下午5點半上班，中午則有1個半小時空檔。由於幾乎不需加班，整體而言擁有相當充足的休息時間，晚上甚至能安排瑜珈課程，讓平日勞動的身、心靈有紓解的機會。



提到黏著劑製造廠，或許一般人都會馬上聯想到刺鼻的氣味、窄小的空間與潛藏的安全疑慮，對於這點，林小姐卻胸有成竹的表示：「一點都不擔心。」因為老闆的住家鄰近作業環境，因此對維護職場安全和員工健康比任何人都還要注重，像是工廠裡的燈具、機械設備和馬達等皆有裝設防爆裝置，攪拌黏著劑的機器也是密閉式，對人體的刺激降至最低，不會危害員工健康。現今有許多業主為降低經營成本，不願正視工作場所的管理維護，導致工安意外時有所聞，讓勞資兩方落得雙輸的局面。但老闆對員工健康安全高標準的堅持，博得林小姐與其他員工的信賴，證明只要有心，小工廠同樣能打造讓人安心、舒適的工作環境，無形中生產效率也獲得提升。

從中小企業角度出發 才能當勞工正港的靠山

提及現今的勞工政策，勞退金是林小姐感到最滿意的部分，但她認為勞保的投保薪資上限實在有待調整，「這攸關我們老年時的給付金額，也和退休後的生活品質息息相關。」林小姐如此說道，台灣目前的經濟體系是以中小企業為主，政府不能只重視公職人員薪資，卻忽略了廣大勞工的切身權益。

目前，林小姐除享有勞健保，勞退金也是由公司全額負擔。正因雇主對工作安全的重視與妥善照顧，她認為職場安全和退休後照護這兩部分是勞委會不應輕忽的施政重點，「以目前的景氣和經濟環境而言，大部分企業體仍缺乏給予勞工良好退休補助的能力，這部分必須仰賴政府相關部門來補貼。」林小姐補充解釋。儘管距離實際退休還有段時間，其表達的意見，顯示出她對一個完整保障勞工福利的未來仍是充滿期待。☺



運輸業心聲

安全與品質 客運駕駛對民衆堅持的承諾

採訪撰文 游姿穎



自軍校畢業後就任職於客運公司的蔡先生，駕駛長途客運已有多年經驗，個性靦腆的他，提起自己的工作卻是侃侃而談，足以看出他對這份工作的熱愛。

安全

是行車唯一的道路

蔡先生表示，客運司機最重要的工作就是秉持服務熱忱，盡力維護乘客的生命安全。以他們公司的職前訓練來說，會嚴格要求每位司機開車時要保持適當的車距、調整轉彎時的穩定度，以及基本禮儀要求等。他說因為是開國道長途客運，所以要比市區公車更注意行車的穩定性，讓客人舒適的乘坐，安全的到家，就是我們的使命。

談到舟車往返的辛苦，蔡先生微笑著說，其實我們的工作沒有外人想像的如此辛勞，雖然一天要上班12個鐘頭，但事實上中間會有3小時的休息時間恢復體力。這是因為客運司機被嚴格禁止疲勞駕駛，當然他們也絕不會有超時工作的情形。

他認為，每位司機必須要對自己的工作負責，因為擔負著每位乘客的性命安全，行車時就必須讓自己保持在最佳狀態。公司方面，也會針對每

位司機的身體狀況、精神狀況嚴格把關，出車前必須進行酒測、血壓測定等，因為維護司機的健康就是保護乘客的安全。

期待

讓民衆享有更便利的服務

面對客運業目前的經營困境，蔡先生語重心長地表示，因為政府對於客運路線的規劃仍多有限制，若想申請某路線的行車權，就必須徵求他家業者的同意。彼此競爭的結果導致許多路段無法連貫，乘客必須轉乘或改搭其他交通工具。他認為，若是能適度開放路權，減少民衆轉乘時間，國道的壅塞情形或許就可望得到紓解。因為若是大眾運輸工具能給予民衆最大的便利，他們自然就會想要搭乘，而隨著載客量的增加，客運司機的工作機會相對的也會跟著提高。

對於目前的工作，蔡先生還是抱持滿意的態度，因為服務人群對他來說十分有成就感。每當安全到站，乘客下車時流露出的感謝之意，就是對他的信任與肯定。他期待未來在工作上能有更好的表現，也希望政府能提供更完善的政策制度，實現安居樂業的美好生活。☺



餐飲業心聲

從質與量的把關出發 看見餐飲界新方向

採訪撰文 朱培儂

「男怕入錯行，女怕嫁錯郎。」

當謝先生回首自己踏入餐飲這行的過程，語帶幽默地說出這句話。18年過去了，當時那位在餐廳打工的大學生，如今已是一間專門提供創作料理的居酒屋老闆，能夠在競爭激烈的台北東區站穩腳步，顯見謝先生對餐飲業獨到的見解。

軟硬兼施 打造優質好環境

身為業主，謝先生毋須準時到店，而是將日常店務委任給幹部處理，自己則負責一手打點年度行政計畫、員工教育訓練、教材設計和指導

等事項。提及餐飲業的生活型態，謝先生同意，長時間工作導致的疲勞，可能會對員工安全帶來部分影響：例如因廚具使用不慎造成的刀傷，或內場地板潮濕、通道狹窄而發生的摔倒、碰撞意外等，針對這部分，他除了善盡業主職責投保團體保險、提供加班費與彈性補修外，也對員工進行自主管理教育，「如果身體不適，員工應視情況佩戴口罩或在家休息，准假規則皆依《勞基法》辦理。」謝先生的一番話，點出做為服務業，對自己健康狀態必須更有所警覺。



除了人力管理，餐廳也通過消防與公安檢測，足見謝先生對餐點、員工素質有所堅持外，也以高標準檢視內外場工作環境。他說：「我們廚房裝有靜電除油設備與污水節流系統，能減低對公共衛生和市容的影響，也是餐飲業者應展現的自制與負責態度。」目前店內約有30名正式員工和5名兼職人員，皆有一定的年資，有別於餐飲業人事更迭頻繁的印象，謝先生用嚴謹的職前訓練、福利制度和完善硬體設備，打造出穩定的職場環境。

治標治本 期許餐飲新風貌

再談到近日沸沸揚揚的基本工資調漲政策，謝先生以經營者的角度提出看法：「台灣的餐飲業發展正走向極端。由於消費者普遍偏好吃到飽一類的餐廳，使得低價餐飲蓬勃發展，中、高價位的餐廳卻缺乏生存空間，

後者又因整體經濟成長趨緩、外籍人士流失等理由，導致無法做進一步『質』的提升，連帶造成員工薪水停滯、年輕人投入意願愈見低落，形成惡性循環。」謝先生認為，政府若真想照顧餐飲業勞工，應從破壞市場平衡的源頭著手——限制餐飲業的經營許可。透過營業登記管制店鋪數量，並劃分經營區域，不僅能改善雜亂的市容，也能避免商圈內因店家同質性過高導致的削價競爭。

「政府不能只顧著端牛肉，卻忽略業者沒有條件跟進。」謝先生表示，光是片面調整薪資只會對經營者構成負擔，而實質勞動條件依舊無法獲得改善。唯有從根本對症下藥，配合適當的輔導監督機制來加強店家自主管理能力，餐飲業的勞工才可能看見更具前景的未來。☺



現階段過勞認定與防治策略

勞委會勞工安全衛生處 處長傅還然、技正彭鳳美

前言

近期科技業工程師、客運業駕駛、保全人員及醫療機構醫師等接連發生過勞猝死案件，經媒體大幅報導後引起社會對於『過勞死』之重視與關切。「過勞死」(karousi)一詞源自於日本，顧名思義係因過度疲勞而猝死。當勞工在壓力刺激下，其交感神經作用增加、呼吸心跳加快、腎上腺素與腎上腺皮質醇分泌上升，其作用在於增強身體備戰能力，但長期處在緊繃壓力狀況下，身心可能不勝負荷而耗弱，終至促發「過勞疾病」(burn-out syndromes)。故「過勞死」並非醫學診斷名稱，而係職業促發腦心血管疾病之俗稱。

日本鑑於腦血管及心臟疾病一直以來居高不下，於1961年整理歸納完成「異常事件」與腦血管及心臟疾病發作的關係結論並公告「中樞神經及循環系統疾病在職業上·外的認定基準」；之後彙整1961年以來26年間醫學知識的發展成果，於1987年整理歸納完成「短期間業務過重」與腦血管及心臟疾病發作的關係結論，並公告「有關腦血管疾病及缺血性心臟疾病等的認定基準」(1995年修訂)。但是不斷有爭議指出長時間的疲勞累積情形亦必須列入評估。因此日本厚生勞動省於2000年召集醫學專家等召開「腦血管及心臟疾病認定基準之相關專業研討會」，從醫學面



討論疲勞的累積。2001年12月依討論結果公告「腦心血管疾病的認定基準」。此基準強調1987年（1995年修訂）的認定基準並加入新的具體判斷要素，主要為考量長時間的工作過重所造成的疲勞累積。

我國於80年參考日本基準（1987年版）訂定「職業引起急性循環系統疾病診斷認定基準」，主要考量在於異常事件與短期間工作過重所引起腦血管及心臟疾病的急性發作者，「異常事件」大致是評估發病前24小時內的事件、「短期間業務過重」大致是評估1週內的業務內容。86年「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」增訂「作業中工作當場促發疾病與作業具有相當因果關係者，視為職業病」之規定；93年參考日本2001年版基準增訂長期蓄積疲勞促發腦血管及心臟疾病之認定內容，包括以發病前約6個月作為業務過重的評估期間、勞動時間的評估標準、列舉具體的業務負荷要因（勞動時間、不規則的工作、輪班職務、深夜值勤、工作環境、伴隨精神緊張的業務等），以及評估其程度的指引等。然因過勞疾病促發與工作因果關係認定之困難與爭議甚多，我國一直至95年方有8件過勞死、5件過勞失能（殘廢）之職業災害給付案例。

眾所皆知腦血管與心臟血管疾病，長期以來於十大死因中皆名列前茅，然

其卻鮮少被認為與職業有關，其原因除了醫界對認定基準之共識與認定經驗不足以外，多數勞工及家屬不知道其腦心血管疾病，可能為過重工作負荷所促發，因而未提出勞工保險職業災害給付申請有關。在新聞媒體對過勞死事件的大幅報導下，疑似過勞死家屬突然失去至親的悲痛，尤其是養育栽培一輩子，正值就業開展人生事業的年輕人的猝逝，悲憤、無助、不滿的電視畫面重播與佔滿報紙頭版之訊息，引爆國人對產業結構下各行各業普遍「長工時」的無奈，也猛然敲動社會的敏感神經—是否繼續包容連「睡眠」時間都要剝奪之血汗工廠？本文乃就過勞認定爭議、過勞防治問題及採行策略提出回應說明。

過勞死問題

一、過勞死是個人疾病？職業病？

「一位29歲男性科技業製程工程師，擔任該工作約4年多，某日凌晨猝死於家中之電腦前，經解剖其死因為心因性休克、肥厚性心肌病變、先天性二尖瓣異常，經調查其過世前1個月加班117小時；過世前2至6個月平均99小時，然該加班時數勞資雙方有歧見，另據家屬



表示該工程師無高血壓、糖尿病、高血脂、腦血管疾病之病史，經向勞保局申請職業病給付卻以非職業病核付，其審查醫師意見略以：肥厚性心肌病變是造成年輕人猝死的原因之一，及心因性休克猝死與個人體質有關……。」

就醫學專業而言，腦血管及心臟疾病致病原因並不只一種，可能是由幾種病因所引起的。主要危險因子為原有疾病或宿因，促發因子經醫學研究所認知者包括：外傷、體質、飲食習慣、氣滯、吸菸、飲酒、藥物作用及工作負荷等。故職業並非直接形成腦血管及心臟疾病的要因，腦血管及心臟疾病只是所謂的「個人疾病惡化型」疾病。也就是說，即使在平常的日常生活中，病情惡化的危險性亦非常高，這與一般職業疾病相異，但是，如果職業是造成腦血管及心臟疾病等明顯惡化的原因時，則可認定為職業病，並作為職災給付對象。

依相關之醫學認知，長期之工作負荷或壓力的確會使腦心血管疾病之發生率增加或惡化，依據國際勞工組織（ILO）2005年推估職業原因於循環系統疾病之貢獻度為23%，歐盟相關研究推估職業原因於冠狀動脈心臟疾病之貢獻度為5%~10%，另丹麥2003年研究推估職業原因於缺血性心臟疾病之貢獻度男性為17%，女性為22%。



二、家屬舉證困難，不知如何申請給付

當勞工因執行職務而猝發腦心血管疾病之發生，可依《勞工保險條例》第34條向勞保局申請職業病補償，或依《職業災害勞工保護法》第11條規定，向直轄市、縣（市）主管機關申請認定，惟一般民衆並不清楚相關規定與程序，且於職業病認定時，須檢附職業疾病診斷書、作業內容、職業暴露資料（工時或作業環境測定等數據）、勞工體格及健康檢查紀錄、病歷等有關資料，但職業暴露資料多數掌握在資方手中，勞工於申請時常被拒絕或刁難，且醫師亦無入廠權可蒐集調查相關因果關係資料，而政府亦尚無主動介入之協助機制，致常因暴露證據之不足，影響認定之結果，並衍生後續之勞資爭議。

三、政府調查機制有改進空間

疑似過勞個案發生後，雇主常認為是個人因素引起，與公司無關，勞工家屬向公司申請上班資料也常遭拒絕或

刁難，但勞保局於受理職業病補償申請時，卻要求檢附相關事證。雖然勞保局各地辦事處人員仍會依程序以疑似過勞調查表訪查，惟公權力較弱，勞資有爭議時，事實之調查釐清即有困難；而向勞動檢查機構通報之廠場猝死個案，或直轄市、縣（市）主管機關或勞保局移請勞委會職業疾病鑑定委員會協助之鑑定案件，勞動檢查員以勞動檢查法實施調查，公權力強，但100年以前，係以一般「重大職業災害初步報告表」調查流程處理，未特別針對疑似過勞舉證所需之「過重工作負荷」調查，亦未經醫師認定，致與勞保局之認定結果會有差異。政府部門對於證據調查作業標準未統一，未於家屬徬徨無助的時刻，主動以公權力啟動調查機制釐清事實，爰有改進空間。

四、審查基準較嚴謹而保守，過勞疾病發現率低估

我國於80年參考日本基準（1987年版）訂定「職業引起急性循環系統疾病診斷認定基準」，主要考量在於異常事件與短期間工作過重所引起腦血管及心臟疾病的急性發作者，93年參考日本2001年版基準增訂長期蓄積疲勞促發腦血管及心臟疾病之認定內容，其中過勞認定之加班時數雖然與日本相同，但因日本正常工時為每週40小時，我國為2週84小時，致我國勞工必須多耐操8小時，方與日本認定基準相同，此外，腦

心血管疾病種類限制亦較日本為嚴（如心律不整被排除）。最大差異在於我國為避免申請浮濫，採取考量個人因子貢獻度之保守策略，特別訂定「工作場所促發的疾病之特殊壓力與其自身體質、危險因子相比，由質與量考量工作特殊壓力超過百分之五十機率者」，方能被認定為職業病，亦即個案有吸菸、飲酒、肥胖等個人因素者，縱使有符合基準之過勞要件，很可能不被認定為工作所促發。

依據台大健康政策與管理研究所鄭雅文副教授，針對日本、韓國、我國過勞疾病之比較研究，2009年韓國發現639例、日本293例、我國僅26例（韓國、日本及我國之勞動力人口分別為2,439萬人、6,617萬人及1,092萬人），我國過勞疾病之發現率顯有低估，其認為與認定指引較嚴格有關。再依據勞委會勞工安全衛生研究所統計，97年勞工十大主要死因第三位為心臟疾病共758人、第六位為腦血管疾病共549人，兩者合計1,307人，參考ILO 2005年職業原因貢獻度23%之推估模式，其中應約有300人之腦心血管疾病與職業原因有關，但依據勞保局95~99年職業傷病給付資料顯示，經提出申請並獲審查職業病給付者平均僅29件（95年13件、96年37件、97年34件、98年26件、99年33件，如圖1），我國之過勞認定參考指引，允有檢討之必要。



此外，過勞之認定涉及證據調查、流行病學研究文獻、健檢資料調閱等之蒐集，認定頗為耗時，依據過往之認定經驗，平均每一案件約需半年，甚至有達一年以上者，而在此認定期間，若勞工因病無法工作，或其為家中經濟支柱，頓時經濟生活陷入困境，受法規之限制，政府無法提供勞工或家屬即時之職災權益協助，個案或家屬所承受之內心煎熬，乃至後續社會問題，值得關切。

五、企業濫用責任制成為過勞之元兇

這十幾年來國內受僱者工作壓力越來越大，工時變長，薪資未成長，連派遣業都藉機興起，勞工就業保障受到很大挑戰。依「台灣社會變遷基本調查」於83、88、93與98年的調查資料，國內男性受僱者每週工作在60小時以上之比率分別為18.3%、21.4%、19.7%與17.7%，與日本趨勢相近。勞委會99年針對科技業實施勞動條件檢查，發現八成的業者違反《勞動基準法》工時的相關規定，30家受檢廠商中有13家違反勞動基準法最低勞動標準，讓勞工超時工作。雇主「上班打卡制，下班責任制」濫用責任制的違法行為儼然成為常態，導致勞工疲勞的因素很多，但工時變長，勞工長期睡眠不足，卻最傷勞工身心健康。

《勞動基準法》第84條之1授權「責任制專業人員」、「間歇性」、「監視性」等行業，工時上限不受一般工時限制，由勞雇另行約定、地方主管核備即可之規定，則被批評「爆肝」行業得以合法「加班不加價」。該規定係民國85年間為擴大《勞動基準法》之適用範圍，因應部分工作性質特殊工作者之需要所增訂，原意旨在給雇主與特定勞工合理協商工作時間的彈性，使擴大勞動基準法適用範圍之政策能「無縫接軌」。該規定雖允雇主與勞工就工作時間及假日等事項另為書面約定，惟必須報經地方勞工行政主管機關核備，始生效力。地方勞工行政主管機關於審核前開約定時，亦應審酌其工作特性及勞動密度，在參考《勞動基準法》所定之基準且不損及勞工之健康福祉之前提下，依權責審慎核處。惟法令善意遭到曲解，致部分保全業之保全人員等勞工長期處於超長工時之工作處境（每月總



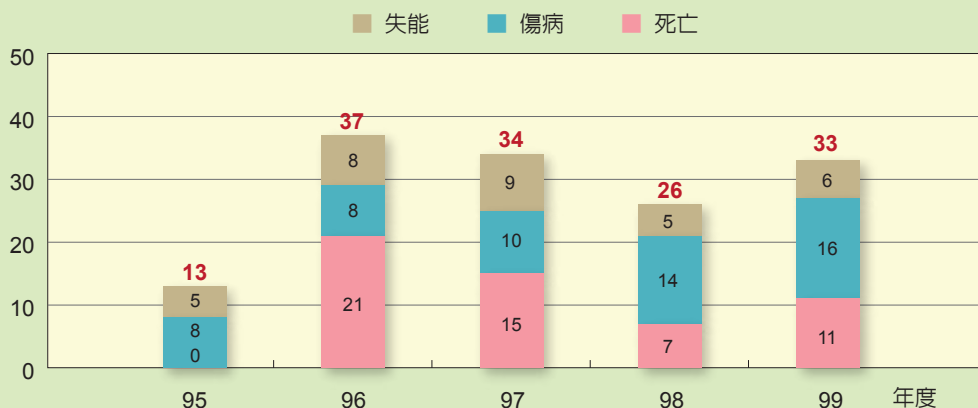


圖 1 95 年至 99 年過勞補償件數

工時達300小時以上），造成數起「過勞」憾事，勞工團體及立法委員紛紛要求改進。

六、勞動密度、勞動強度及異常事件引起之工作壓力成為過勞幫兇

企業打卡記錄往往低估勞工的真實工作投入時間，工作者的整體工作負荷也非僅長工時所能反應。不規律的工作、夜班輪班、經常出差、冷熱交替環境等工作型態以及伴隨緊張的高密度（如限時完成工作）、高強度（如高難度企劃案）工作或接近發病期伴隨之精神緊張工作（如職業災害、重大事故、工作嚴重失誤、被調職、重大糾紛）等工作壓力或遭受職場暴力（被攻擊、侮辱、騷擾、罷凌）之情緒勞動則是促發過勞疾病的幫兇，但是《勞動基準法》或《勞工安全衛生法》對於如何維護勞工心理健康，要求雇主採取「職場工作壓力」引起之危害則尚無著墨。

政府採行策略

一、修正過勞認定指引與審查準則-- 回應審查嚴格，過勞認定率低估

99年因某科技業工程師過勞死之認定，經媒體揭露後，勞工團體再度質疑我國過勞之認定指引過於嚴苛，損及職災勞工補償之權益。勞委會爰就相關案例及參考日本之認定基準，再次審視檢討指引之內容，並於99年12月17日放寬修正認定參考指引，且將指引名稱修正為「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」，修正之重點如次，對照表如表1。另亦於100年8月9日將「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第21條修正為「被保險人疾病之促發或惡化與作業有相當因果關係者，視為職業病」，刪除工作場所促發之限制，與增訂疾病之惡化，與作業有相當因果關係者，亦為職業病。



- (一) 修正長期工作過重之加班時數計算（總工時與日本基準一致：發病前 1 個月加班 100 小時修正為 92 小時；發病前 2 至 6 個月平均每月 80 小時修正為 72 小時）。
- (二) 刪除原指引「工作場所促發的疾病之特殊壓力與其自身體質、危險因子相比，由質與量考量工作特殊壓力超過百分之五十機率者」之敘述。亦即「50% 認定原則」改為「定型化原則」，只要符合指引之「目標疾病」及工作過重負荷要件，原則認為係工作原因促發疾病致超越自然惡化過程而予以認定，參考圖 2。
- (三) 將工作負荷評估之要件區分為異常事件、短期工作過重及長期工作過重三類別，其中異常事件又包括精神負荷、身體負荷及工作環境變化事件之評估，並增列伴隨精神緊張的工作負荷程度之評估表作為參考。
- (四) 腦心血管疾病因職業原因超越自然病程而明顯惡化，應以職業原因惡化或促發認定之，且不限「在工作場所發生」與否。
- (五) 認定之「目標疾病」增列狹心症、嚴重心律不整、心臟停止及心因性猝死；另針對其他非該指引所列舉目標疾病之腦心血管疾病猝死案件，增列「非目標疾病」如有解剖

報告及相關文獻支持，經綜合判斷工作負荷對惡化促發之貢獻大於 50% 者，亦得認定之。

- (六) 增列雇主舉證原則，避免勞資雙方工作負荷歧見之認定困難，先聽取勞方意見，再請資方舉證。

二、主動調查及調整作業標準---回應舉證困難及鑑定期程長

過勞之診斷，需由醫師視個人工作現場之環境及暴露情形等，評估腦心血管疾病與工作是否具因果關係，惟其關鍵在於暴露證據之完整與否，但因工作內容、工時、健檢紀錄及作業環境測定等資料掌握於資方，勞工取得困難，勞委會爰於 100 年 1 月啓動「疑似過勞調查及認定機制專案」，除統一各單位調查作業標準外，主動介入協助勞工蒐集暴露相關事證，且對於未有刷卡紀錄之勞工，亦先與個案或家屬訪談，再透過資方舉證比對，並就二者之說法再向同事求證，俾以客觀公正之立場，減少認定之爭議。自放寬修正過勞認定參考指引、統一作業標準及啓動主動調查機制後，勞保局 100 年截至 6 月止之過勞給付計 34 件，給付件數為前二年同期 2 倍以上（98 年 15 件、99 年 16 件），如附圖三，給付率為 26.77%，然與日本過勞認定率 40% 仍有差距。

勞委會另考量蒐集相關事證及鑑定程序時間過長，且部份職業病發生之潛

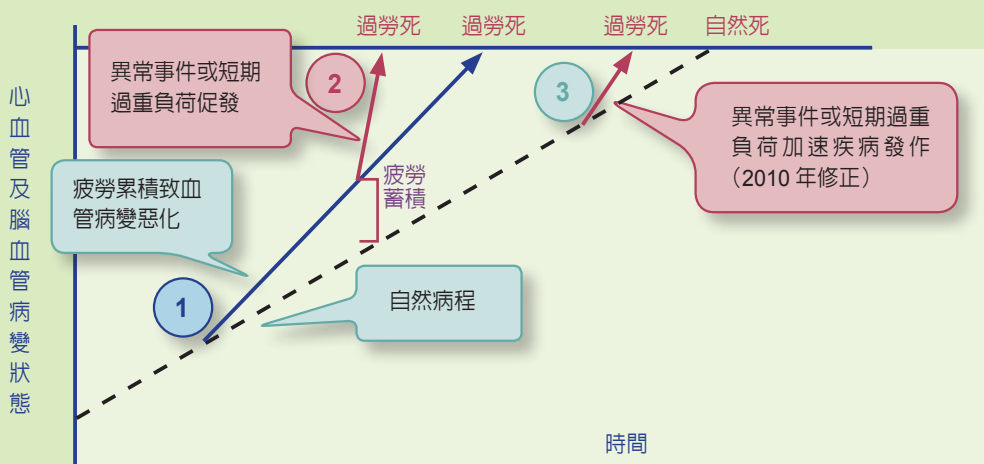


圖 2 過勞死定型化認定原則——符合工作負荷過重要件

伏期長，當罹病時可能已無法蒐集完整之暴露資料，爰於97年11月24日訂定「行政院勞工委員會辦理職業疾病鑑定作業程序處理要點」，明定鑑定期程以6個月為原則。此外，將職業疾病審查意見，增列「執行職務所致疾病」選項，即流行病學資料或職業疾病案例顯示該項工作可能造成或加重此疾病，個案暴露資料雖不完全，但其工作暴露屬高危險群，無法排除疾病與執行職務之因果關係者，視為「執行職務所致疾病」，疑似職業病勞工因此增加勞保職業災害給付的機會。此外，勞委會於100年分別完成修正《職業災害勞工保護法》及《勞工安全衛生法》草案，分送立法院及行政院審議中，主要係增訂職業病通報機制、修正鑑定程序，及建構全國特

別危害作業健康檢查資料庫，保障勞工之相關權益。

三、強化健康管理措施---回應以預防之觀點避免過勞之發生

預防勝於治療，與我國國情相近之日本與韓國，對於過勞之問題，除放寬認定標準外，亦藉由修法強化健康管理、促進及對高風險群實施醫師健康指導等預防措施。勞委會為強化勞工健康管理，已於100年1月21日公告修正「勞工健康保護規則」，增訂300人以上企業應聘或特約醫護人員辦理勞工健康風險評估及健康管理，並針對超時、三高（高血壓、高血脂、高血糖）及過負荷等高風險群，優先列為健康風險評估對象，及應依醫師建議，採取工時安排、人力配置及減少壓力之措施。另於100



年修正《勞工安全衛生法》草案，明定雇主對於預防職場暴力、夜班、輪班、超時等工作負荷過重等其他為保護勞工身心健康應妥為規劃，並採取必要之措施，強化勞工健康檢查制度，完備職業病預防體系。

此外，亦協調委託成立之九大職業傷病防治中心開設「過勞門診」，提供過勞高風險勞工健康風險評估及過勞預防建議，並建立疑似過勞通報機制，以加強過勞高風險事業單位之掌握，及提供過勞防治之宣導與輔導服務。

四、修正《勞動基準法》及實施勞動條件專案檢查——回應責任制之濫用

目前《勞動基準法》對於勞動條件已有相當規範，然實務面雇主多濫用法令規範或未依法實施；爰此，修正提高《勞動基準法》罰則，經立法院通過後於100年6月29日實施，雇主如違法使勞工超時工作，或未依法給付延時工資之罰則上限，由原新台幣6萬元提高為30萬元，主管機關並得公布事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；經限期令其改善屆期未改善者，可按次處罰。另勞委會亦已逐步就已核定適用《勞動基準法》第84條之1之工作者進行全面檢討，並已於100年5月13日頒布「保全業保全

人員工作時間審核參考指引」，俾供地方勞政機關及勞資雙方有資遵循。

另針對高風險行業，如電子製造業、保全業或運輸業等，勞委會每年規劃實施勞動條件專案檢查；另依勞委會100年「勞工工作與生活平衡調查」報告顯示，勞工有延長工時(加班)者占49.23%，而未領到加班費或補休情形者約占12.29%，爰於100年7月12日起啟動「掃A勞動條件專案檢查」，針對該報告中，違反勞動法令比例較高之行業，聯合地方勞工行政主管機關檢查1萬家次勞動條件專案檢查，檢查行業，包括：「金融保險業」、「資訊通訊傳播業」、「醫療保健及社會工作服務業」及「製造業」等，以督責事業單位確實遵守相關規定。

五、修正《勞工安全衛生法》，明定雇主對於過勞等疾病應採必要措施

為防止勞工過勞、精神壓力及肌肉骨骼相關疾病之危害，強化勞工生理及心理健康之保護，增訂雇主對於預防輪班、夜班、長時間工作等異常工作負荷促發疾病、職場暴力、職業災害傷病勞工之復工及重複性作業等引起之危害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。

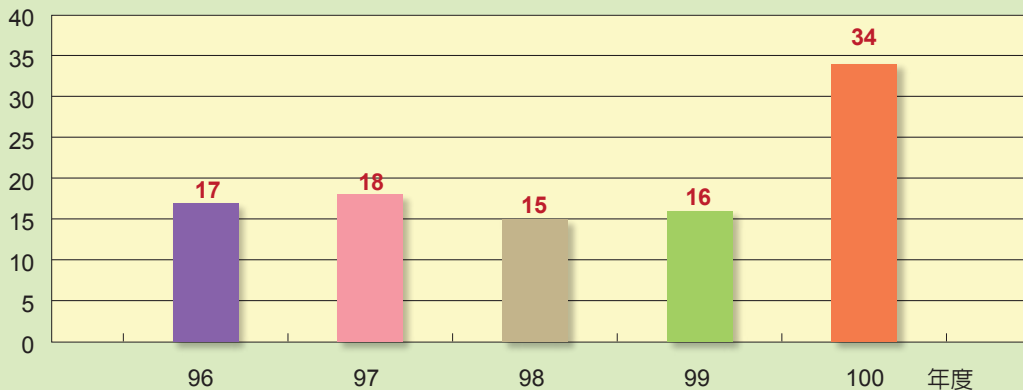


圖 3 放寬認定指引及主動介入調查機制前後比較

(96 ~ 100 年 1 至 6 月勞保過勞給付同期比較)

展望未來——建構職業災害防治一元化體系

過勞認定走向專業客觀之路仍待持續努力，我國宜投入更多研究能量，在各行業過勞工時、拘束工時、責任工時、備勤工時之本土標準或精神緊張之評量技術上進一步發展指引，而個案認定結果之適當公布亦有助於後續認定之參考；至於提高過勞發現率，勞工促發腦心血管疾病後之通報、主動介入調查、關心、認定、補償與預防之一元服務體系，則是另一項挑戰。

我國職業災害勞工保護不論《勞工保險條例》或《職業災害勞工保護法》，均以「補償」或「補助」為主要思維，惟每年3萬餘人罹災勞工之就醫、

診斷、復工、復建及心理與法律諮商等實質照護層面，勞工團體及工傷團體屢有建言應予強化，但目前係由勞委會勞保局、福利處、職業訓練局、勞工安全衛生處、勞資關係處等業務主管單位依權責各自發展，迄未由單一組織提出整體發展方向，相較於國際發展經驗，尚屬初級水準。在少子化、高齡化社會結構衝擊下，我國如於政策面考量安全健康勞動力支撐國家競爭力有其重要性，職業災害勞工保護政策宜突破「補償或補助」之思維，將職業災害保險單獨立法，加速推動「職災預防、補償及重建一元化體系」政策，以回應社會之期待。然而，罹患職業病而不自知或疑似罹患職業病卻求助無門之勞工，他們因



表 1 「職業促發腦血管及心臟疾病」認定參考指引修正摘要說明

項目	93 年指引內容	99 年修正後指引內容
名稱	職業引起急性循環系統疾病認定參考指引	職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引（不限急性）
目標疾病	原列 8 種疾病	刪除 1 種（腦中風），增列 4 種（狹心症、心律不整、心臟停止及心因性猝死），合計 11 種
認定原則	原指引「工作場所促發的疾病之特殊壓力與其自身體質、危險因子相比，由質與量考量工作特殊壓力超過百分之五十機率者」	1. 刪除 50% 判斷原則 2. 凡職業原因促發，致明顯惡化超越自然病程者均屬之
工作負荷	以超乎尋常工作壓力認定	1. 區分以「異常事件」、「短期工作過重」、「長期工作過重」三類別 2. 增列精神緊張的工作負荷程度之評估表
加班時數	發病前 1 個月加班 100 小時 發病前 2 至 6 個月平均每月 80 小時 發病前 1 至 6 個月平均加班超過 45 小時，關聯性增加	1. 發病前 1 個月加班 92 小時 2. 發病前 2 至 6 個月平均每月 72 小時 3. 發病前 1 至 6 個月平均加班超過 37 小時，關聯性增加
發病前 24 小時及前 1 週之工作負荷	死亡前 24 小時仍繼續不斷工作或死亡前一週每天工作超過 16 小時	1. 「異常事件」：發病前一天是否持續工作或遭遇嚴重異常事件，包括精神負荷、身體負荷及工作環境變化事件 2. 「短期工作過重」：評估發病前約 1 週內，勞工是否常態性長時間勞動及評估工時因子以外之負荷程度
非目標疾病	無	增列「非目標疾病」如有解剖報告及相關文獻支持，經綜合判斷為工作負荷惡化促發者，亦得認定
舉證原則	無	增列雇主舉證原則：工作負荷先聽取勞方意見，再請資方舉證，認定有困難時請權責機關調查

未獲職業病認定，無從享有法律扶助、家屬關心服務或勞工保險或雇主職業災害補償、補助、公傷假等權益之照顧，這些被淡忘的一群，存在社會的邊緣，亟待政府進一步的關懷。

結語

「唯有安全健康勞動力，方能確保企業競爭力」，但在全球企業競爭下，壓低人事成本成為許多企業之選項，對

於勞工而言，則意味著工作負荷的加重。我國屬工時偏高之國家，而部分行業勞工超時幾成為常態，除了強化勞動條件檢查，持續發展過勞認定指引外，亦宜將超時、夜班、輪班、工作壓力、職場暴力及健康管理等雇主應採取措施，納入勞工安全衛生法修正草案，方能回應社會對勞工身心健康之關注，確保勞動者之權益。☺

上下班交通事故應否視為職災

情理法的探討



國立政治大學勞工研究所副教授 張其恆

前言

勞工於上下班期間，以合理的路線及方法，往返於其住居與職場間之通勤途中，發生交通事故，而致傷害、疾病、殘廢或死亡等「通勤災害（commuting accident）」，視為「職業災害（work-related accident）」，為職業災害勞工補償制度（workers' compensation）補償之範圍，無論於情、於理或於法而言殆無疑義。通勤災害在我國勞工保險職業災害給付之適用上，依《勞工保險條例》第34條第2項授權訂定之《勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則》第4與18條之規定，亦相當明確。

然關於國內法制特殊的規範方式，即規定在《勞動基準法》第59條的雇主職業災害補償責任，於勞工保險職業災害給付

抵充後，尚餘不足部分仍有支付責任。如以工資補償責任為例，雇主在勞工保險職業傷病給付抵充後，仍須支付職災勞工工資的3到4成左右。

且近年來，通勤災害件數約占全體職業災害件數的兩成左右，雇主補償負荷不輕。從而，企業界或雇主團體便以補償之公平性作為訴求，反對視通勤災害為《勞動基準法》第59條之職業災害，而主張免除該項雇主補償責任。而在司法實務上或是學理探討上，衡諸雇主之主張，也相對地形成前後不一、主張各異的不穩定狀態。此種權利義務的不確定性，對於通勤災害勞工及其雇主的權益影響甚鉅，尤其對通勤災害勞工，因制度運作缺陷，而無法獲得充分的補償保護，更是情何以堪。



問題態樣

一、司法判決的前後不一

近年來，各級法院已就通勤災害職災認定案件做成多次判決，但對於通勤災害是否視為職業災害，見解並不一致而未統一。雖然，台灣高等法院暨所屬法院90年法律座談會，於民事類提案第19號審查意見，就通勤災害是否視為勞基法上之職業災害作成決議，認為「職業災害不以勞工於執行業務時所生之災害為限，亦應包括勞工準備提出勞務之際所受災害。是故上班途中遭遇車禍而傷亡，應可視為職業災害」。惟其決議僅供法官審判參考並非判例。

其後，有採肯定觀點的判決，如台灣高等法院93年勞上易字第10號判決、高等法院台中分院93年勞上易字第36號判決、台中地院91年勞訴字第123號判決、台中地院93年勞簡上字第14號判決、士林地院96年勞訴字第62號判決、最高法院99年台上字第178號判決。

亦有採否定觀點的判決，如台北地院92年重勞訴字第8號判決、台北地院93年勞訴字第130號判決、台北地院93年勞訴字第146號判決、台北地院96年勞訴字第41號判決。

否定觀點的判決，其判決理由雖略有不同，然仍可以之前的台灣高等法院86年勞上字第36號判決為代表。該項判

決認為：「上訴人所受之傷害，既非因就業場所之設備、或作業活動及職業上原因所引起之傷害，而係於業務執行完畢後，在返家途中因交通事故所導致，該交通事故之發生已脫離雇主即被上訴人有關勞務實施之危險控制範圍，自非所謂之職業災害」。

二、學理探討的主張各異

學術界在通勤災害職災認定之法理探討上，亦存在著相異的見解。持肯定見解者，認為通勤災害屬勞工安全衛生法第2條第4項：「……其他職業上原因引起……」之職業災害。亦有認為除《勞工安全衛生法》第2條第4項之規定外，《勞工保險條例》第34條第2項之職業傷病規定，亦得為通勤災害職災認定之依據，而為《勞基法第59條雇主職災補償責任之對象。

相對地，持否定見解者，則認為《勞基法》第59條職業災害之認定應具有「業務遂行性」及「業務起因性」。通勤災害發生於雇主掌握之外無法預防，與業務間之因果關係又極為薄弱，如仍需由雇主負擔補償責任，是否能符合前述要件，不無疑義也未盡公平。惟皆認為以勞工保險制度，分擔通勤災害之社會風險，發揮社會安全功能，提供保護應無不可。



日本《勞動基準法》中，以將「通勤災害」納入職災認定。

問題分析

一、通勤災害職災認定的進步性

首先，自歷史觀察，現代職業災害補償制度發軔於1884年德國的《職業災害保險法》，但現今仍作為職災認定要件，眾所熟知的「業務起因性（arise out of employment, AOE）」與「業務遂行性（in the course of employment, IOE）」，則是在英國1897年的《職災勞工補償法》確立。往後各國有關的立法與判例，甚至是在字面上幾乎一字不漏的援用。

至於其實質內涵，則是透過立法、行政、司法，甚或與勞僱間的互動而充實，並隨著時空環境的變遷而逐步成長，如工業化、都市化、職業結構、安衛工程技術、職業醫學等。真正的公平正義，正是在這種社會互動的調適過程中應孕而生，美國學者著名的職災補償專家Larson教授特別就此現象觀察指

出，從最初的兩項很單薄的原則出發，卻能夠發展到今天推積如山的解釋，制度的生成與進步莫過於此。

在方向上，則從最狹義的於工作地點發生之災害（an accident at the work place），到履行工作義務時所生之災害（an accident arising in the course of work），到廣義的包含上下班途中之災害（an accident to and from work）。在範圍上，則從高危險行業勞工到受僱勞工再到全體勞工，從職業災害到職業病再到通勤災害。

尤其要說明，在職業病納入保護方面，更早於通勤災害。早期職業病由於難以證明是否因職業原因所致，實際上並未納入保護。到第一次世界大戰前，西歐各國始陸續將特定的職業病，視同職業災害保護。通勤災害納入保護略晚，最早也要到第一次世界大戰後。



二、職災認定國際基準相當明確

國際勞工組織於1964年通過《職業傷病給付公約》（C121 Employment Injury Benefits Convention, 1964）與建議書（R121 Employment Injury Benefits Recommendation, 1964），目前乃為《社會安全（最低基準）公約》外，有關職業災害補償制度之國際勞動基準與政策指導。

《國勞第121號公約》第7條與建議書第5條明確將通勤災害納入保護，要求公約批准國將通勤災害納入職業災害定義之中。但也規定適用除外要件：如於職災補償外的其他社會安全制度中，已將「通勤災害」納入，支付至少等同於該公約之給付時，「職業災害」定義中方得不包括「通勤災害」。

三、整體理解日本職災認定法制

我國企業界常引據日本《勞動基準法》的例子，作為拒絕通勤災害視為職業災害的理由。然則按日本《勞動基準法》在1947年即已制訂，較諸國勞第121號公約早17年，尚無國際義務可言。直到1973年，日本遵循《國勞121號公約》的除外規定，將通勤災害納入《勞災保險法》第7條保護，成為通勤災害職災認定的準據法。《勞動基準法》的相關

判決與理論自此已成為過去，理解日本職災認定法制固不能忽視傳統，但其制度成長與整體性的側面亦應受到重視。

如果檢視相關文獻，日本企業界反對通勤災害的職災認定，主要是在1973年通勤災害納入《勞災保險法》保護前後，理由也是認為通勤災害並非由任何雇主的措置造成，因而擔負補償責任並不公平。而當時日本政府以「社會公正性」說帖辯駁，其背後隱含著「報償責任論」等更根本的公平原則。

相對地，我國的情形與近鄰日本略有不同。首先，我國於1984年制定的《勞動基準法》，較日本《勞基法》晚了37年，較日本的《勞災保險法》納入通勤災害保護晚了11年，較國《勞第121號公約》晚了20年，甚至較我國《勞工保險條例》提供通勤災害職災給付晚了10年左右。時間的滯後本無特別意義，但在職災補償制度的建置上，如果較新的制度卻採取較傳統的理論，則真是會讓人匪夷所思。但如以制度進步的正面方向設想，《勞動基準法》當時的立法者，似有可能隱含著藉由第59條的制定，以提高勞保職災給付水準的企圖。

其次，《勞動基準法》第59條的雇主職業災害補償責任，於勞工保險職業災害給付抵充後，尚餘不足部分仍有支付責任。如以工資補償責任為例，雇主在勞工保險職業傷病給付抵充後，仍須支付職災勞工工資的3到4成左右。日本的雇主則無此負擔，而能符合國《勞第121號公約》的除外規定。換言之，我國如排除通勤災害適用《勞基法》第59條，即有違反《國勞第121號公約》所定國際基準之可能。

綜合上述比較分析，衡諸職災補償制度成長進步方向、國際公約與先進國家實施經驗、勞僱雙方權利義務的公平性與確定性、判決學理論爭間之公約數，以及通勤災害職災認定的迫切性，僅有提高勞工保險通勤災害給付水準，似無他途。

調整建議

首先，建議調整通勤災害費率採單一固定費率分別計算。畢竟通勤災害風險來自不屬個別雇主可控的公共通勤環境，與實績費率脫鉤，成為雇主集體補償責任的一環。目前，職業災害保險費率自去（99）年1月1日起，分為行業別災害費率及上、下班災害費率2種，每3年調整1次，後者目前為0.05%單一固定費率，已邁出正確的一步。

其次，建議提高通勤災害給付水準。增列提高通勤災害職業傷害補償費，由現行按被保險人平均月投保薪資70%發給，提高為按被保險人平均月投保薪資發給。提高通勤災害給付水準，初期可由職災保險基金結餘款支應，之後應經精算後，調高通勤災害費率達成。當通勤災害給付貼近實際工資水準後，雇主因之可達分散風險的目的，也降低了職災勞工的不確定性。

最後，建議分別訂定職業災害投保薪資分級表調高級距。勞工保險的各種給付，經多年的成熟發展，已呈現各自的獨特性格，有者已脫離勞保擴大獨立，如醫療給付發展為全民健保制度，有者已性質丕變，如老年給付由一次性給付轉變為年金給付。職業災害的各項給付，未來將與職災預防、補償、重建結合自成體系，另訂職業災害投保薪資分級表，並適度的調高級距，將有助於達成此目的，包括通勤災害的補償。

此外，從雇主預防責任來看，與通勤災害職災認定性質接近者，如「新興（emerging）」職業病中的多重原因（multi-causality）與多重雇主（multi-employer）的職業病。個別雇主的措置對該疾病之促發，僅具邊際作用，於適用《勞基法》第59條時，極易滋生爭議，似亦可參照通勤災害職災認定建議調整。☺



《勞動基準法》 第 84-1 條與國勞工時公約例外 情形規定的比較

中國文化大學勞工關係學系助理教授 陳正良

前言

過度的長時間工作對勞動者的身心健康以及勞動者及其家屬的生活福祉將帶來危害，這是工作時間必須加以的規範理由，也是當代國際社會早已形成的共識，因此在1919年國際勞動組織成立的第一年，通過的第一個公約就是有關正常工時（normal hours of work）的公約－《1919年國勞第1號工時（工業）公約》。（ILO，

n.d.）但是，儘管正常工時是世人最早建立的國際勞動標準（international labor standards），卻並不意味著工時問題已經獲得解決。相反的，晚近由於普遍受到來自市場競爭、科技變革、經濟波動等各方面的交相衝擊，致使無論是私人或公共部門的組織型態、勞動分工、工作性質，乃至人們的態度、需求及生活型態隨之轉變，根源於工作時間的勞工問題也仍舊在

默默地侵蝕著許多勞動者的身心健康以及工作與生活的品質。

就台灣的勞動現象作觀察，如何能兼顧工作與生活兩者之間的需求並謀得適當的平衡發展，是人們普遍感到無能為力的議題。對於長工時，事業機構往往把它看待作人時數增加的有利因素，或者工作投入的具體表現。然而長工時對於勞動者本人的身心、家庭關係、子女撫育及教養等諸多社會層面，卻勢必帶來極為深遠而又不利的根本性影響。但是，長工時的危害是經年累月而形成的，具有不易覺察、難以客觀衡量及歸因的性質，因此勞動政策領域並未投注應有重視。

近日來，工時議題突然成為社會關注的焦點，這是因為今（2011）年二月有立法委員提案，建議把《勞動基準法》（Labor Standards Law）的正常工時縮短為一週40小時¹。但在另一方面更為廣受媒體報導的是在今年二月陸續發生九份地區勞工猝死、統聯司機在駕駛勤務中發生心臟

病案件，以及所引起勞委會啟動疑似「過勞」的調查事件；三月有勞委會勞保局職業疾病鑑定委員會把南亞科技公司徐工程師猝死案首次鑑定為「職業疾病」²；五月成大醫院林姓實習醫師猝死案³。這些浮現出來的猝死案件，或許只不過是台灣地區的長工時問題以及工作與生活之間失衡問題的冰山一角罷了。

如何回應當前的勞動者普遍長工時及過勞問題？讓人立即聯想到的便是《勞基法》的工時規定，尤其是為全面擴大《勞基法》適用而於1996年12月增訂的第84-1條，顯然應有徹底檢討改進的必要。對於成為眾矢之的的第84-1條，主管機關辯稱在過去施行15年來，僅有少數的36類所謂的責任制專業人員、監視性或間歇性工作者，准許不受有關工時基準的拘束，不應該是導致勞工普遍長時工作的主要原因；但另一方面，由於更多未經核准適用的事業單位任意援引比照，的確使得84-1條似成為業者實施長工時的「合法」掩護⁴。

1 在今年立法院第七屆第七會期第一次會議（2011年4月），立法委員陳杰提案修訂《勞動基準法》第30條，主張讓勞工和公務人員一樣的享有週休二日，亦即將現行的二週84小時的正常工時縮減至一週40小時。此一縮減正常工時至40小時水準的提案，實為呼應工會，如全國產業總工會，在較早時間業已提出並作串聯的政策訴求。（華視新聞網，2011-02-21）。

2 本南亞科技公司徐工程師去年1月猝死案，經勞保局送由勞委會職業疾病鑑定委員會依「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）認定參考指引」鑑定屬「職業疾病」。（勞委會官網，2011-03-14 發佈）

3 根據衛生署規定，實習醫生照顧病床數不能超過10床、1週工作不能超過80小時，值夜班不超過3天1班。（民視新聞網，2011/05/06）

4 依勞委會近日的說明，該條『規範之本意僅係給予雇主與特定工作勞工協商合理工作時間的空間，並非允恣意約定超長工時』。（勞委會新聞聯絡室，2011-02-17 發佈）勞委會再次強調，對於《勞動基準法》第84條之1勞動契約之核備，將要求地方勞工行政主管機關應善盡職責，嚴格審核。



由於作者主觀認為《勞基法》第84-1條是造成當前國內部分基層勞工面臨長工時、低工資惡劣勞動環境的法制面主因，並且認為《勞基法》第84-1條未盡符合其國勞標準（international labor standards）的國際法源基礎，即國勞第1號及第30號工時公約中有關正常工時例外情形（exceptions of normal hours）的規定。因此，本文首先分析國勞工時公約有關例外情形的規定；其次，藉此國勞標準和《勞基法》第84-1條有關規定作兩相比對。據此，本文結論認為制定正常工時例外情形的規定，對於增進工時立法的周延性，以及減少施行窒礙、促進正常工時標準的普遍適用確有必要，不可輕言廢除。本文發現《勞基法》84-1條的現行條文存在若干癥結問題，其改善含二部分：在法律條文部分，《勞基法》第84-1條宜限縮為僅准許適用對象在正常工時（含延長工時）的設計上獲得較大的調整彈性，而刪除正常工時以外之其他工時規定不受限制的彈性。在相關配套規定及措施部分，主管機關必須透過與勞雇團體的諮商，重新制訂配套規定，增訂各例外情形的工時上限，規範雇主的工時管理措施以及加強監督及勞動檢查。

正常工時例外情形的意義

關於「正常工時例外情形」的意義與內涵，可藉由拆解其為下述兩部分而獲悉；「正常工時」係指依法律規定或經勞雇雙方在勞動契約或團體協約內所訂定的工作時間⁵，而「例外情形」，即不受既有正常工時法定標準所拘束的情況。由於正常工時例外情形並非我國的法定用詞，故基於以下考慮或理由做出操作性定義：

1. 工時制度設計的兩個構面。對於工時制度的規範需從工時制度設計的觀點作思考，其主要涉及二個構面：「工時的質性安排」及「工時的數量多寡」。
2. 國勞工時公約的例外規定。國勞組織對正常工時是以訂定「上限」的方式作出規範，藉以避免損害勞工健康的長工時現象；因此，國勞工時公約訂定出「固定的」一日及一週工時上限。但是，因為顧及到僱用事業的人力需求波動，以及生產程序、工作性質的本質，或意外事故等理由，仍有容許超出工時上限的必要，於是在公約中一併規定例外情形，因此就國勞工時公約的本身規定而言，只要是任何准許超出一日一週固定上限標準時數的規定，一律稱之為例外（規定）。

5 此處之正常工時的定義係依國勞「有關工時統計決議文」（ILO, 1962, ICLS Resolution on working time measurement）第4點規定。



3. 變形工時制只是正常工時的變化設計。變形工時制是針對「固定的」正常工時標準規範之下的變化設計。典型的變形工時制之工時設計概念，焦點在放寬一日或及一週的工時上限；其允許在一定「單位期間」內，就工時安排層面做出較為彈性的工時制度設計，至於在工時總量層面，改以計算在該單位期間內的平均一日及一週工時數作為衡量，只要該平均值不超過既定的工時上限標準即可。由於從變形工時的一日及一週工時數「平均」結果而言，此種典型的變形工時制仍算是在相當程度上符合工時上限標準，因此本文操作性的將此種「未超過工時標準上限」的變形工時制不列入「正常工時例外情形」；其如國勞第1號公約第2條（b）款規定的一週變形工時制、同條（c）款的三週變形工時制之例外規定。相對的，本文對於允許工時總量超出既定工時上限標準的變形設計視為「正常工時例外情形」的類型之一；其如國勞第1號公約第4條規定的無單位期間限制變形工時制（一週工時上限准許提高至56小時）。
4. 因工作壓力的例外狀況就是俗稱的加班。此種例如國勞第1號公約第6條第1項（b）款所規定准許因工作壓力而超過工時上限的准許臨時性例外狀況（exceptional cases of pressure of work），此種正常工時的例外規定和《勞基法》第32條的延長工時規定相

同，俗稱作加班（overtime）。由於此種超出工時上限標準的需要並無本質性的理由，而為事業機構回應人力需求臨時增加情況下的可選擇措施之一，因此本文不將此種情況列入「正常工時例外情形」。

5. 對正常工時例外情形的操作性定義。綜合前述觀點，本文將「正常工時例外情形」操作性界定為：基於生產程序、工作性質的本質，或意外事故等理由，法律對於工作時間的質性安排及數量多寡這兩重工時設計的構面上，均准許不受正常工時上限標準所束縛的規定情況，但仍不排除訂有額外工時上限規定。依此操作性定義，國勞第1號及第30號這兩個工業及服務業工時公約內，可歸納出三類的正常工時例外情形：超過工時上限標準的變形工時；準備性、補充性或間歇性工作；不可抗力。此外，對正常工時例外情形的法律規範內容，最重要焦點應在詳細明定准許例外的事由，其他的内容還包括：准許例外的幅度，如額外工時上限；例外的核准程序；以及不排除對於某些例外情形，如臨時性不可抗力例外情形，仍需給予勞工加成工資補償等。



國勞組織對有關工時國勞標準的制定

國勞組織所制定的正常工時標準，是針對工業部門所訂頒的《1919年國勞第1號工時（工業）公約》。其後，國勞組織才對商業及貿易事業與辦公室工作頒布了《1930年國勞第30號工時（商業及辦公室）公約》。這兩個公約不僅針對不同的行職業分別作規範，並且兩者相隔十餘年，此反映出當時各國普遍認為某些行職業無法適用「工廠模式」的工時標準。其後，在針對不同工時項目的工時標準規定上，仍繼續針對特定對象作規範，如《1939年國勞第67號工時及休息時間（鐵路交通業）公約》、《1977年國勞第149號醫護人員公約》、《1991年國勞第172號工作條件（旅館及餐廳業）公約》。不過，到了1970年間大多數的公約已改以全面性涵蓋所有的勞工作為制訂國勞標準的規範方法，如《1970年國勞第132號有給國定假日（修正）公約》、《1990年國勞第171號夜間工作公約》，惟此等公約內，仍准許各會員國得自行斟酌特定群體的性質制訂排除適用的規定。另一方面，在制訂國際工時標準的同時，國勞組織也逐漸擴大對於非典型及弱勢（non-standard and precarious）工作的工時規範，如《1932年國勞第33號最低年齡（非工業就業）公約》，以及《1927年國勞第24號疾病保險公約》將非為家屬工作的家內工作（domestic work）納入適用。另一方面，國

勞組織的工時標準並未粗糙的對公共及私人部門作出差別性的規定。（McCann and Murray, 2010, p.19-21）

由以上的國勞工時標準的制定歷程可知，國勞組織對工時國際標準的制定，在規範得方法上，相當重視不同行職業的特殊工時性質及需求。公約不但是本身訂有許多例外規定，同時還慮及各會員國在國內施行時可能遭遇的窒礙，而准許各國針對國內特殊狀況自訂適用範圍限制及例外規定。但總的來說，工時的國勞標準仍舊是以覆蓋所有的勞工作為目標。

國勞工時公約對正常工時的規定

國勞組織對於正常工時，迄今主要仍在延用《1919年國勞第1號工時（工業）公約》及《1930年國勞第30號工時（商業及辦公室）公約》這兩項勞國標準的規範工具，其設定之正常工時不得超過一日8小時、一週48小時。至於《1935年國勞第47號四十小時週公約》、《1962年國勞第116號縮減工時建議書》則為國勞組織確立40小時工作週的規範工具。其他還包括休息、例假、有給假日、夜間工作等相關的公約，但基於研究限制，本文僅針對涉及正常工時及其例外情形的最為重要國勞第1號公約為主，並以第30號的有關規定為輔，進行條文內容的討論如下述。

一、國勞公約對正常工時上限的原則性規定

國勞第1號工時（工業）公約第2條

規定，公共及私人部門工業事業之受雇者的正常工作時間不應超過（shall not exceed）一日8小時、一週48小時。至於國勞第30號工時（商業及辦公室）公約第3條也同樣地規定其適用對象不得超過一週48小時、一日8小時。

二、國勞公約一日8小時、一週48小時上限規定的適用範圍

國勞第1號工時（工業）公約第1條第1項規定，該公約以公共及私人部門工業事業（industrial undertaking）或其分支機構作為規範對象，但不適用國勞第1號公約之對象工時（工業）公約第1條第2項規定，從事海洋及內陸水道的交通運輸（transport by sea and on inland waterways）的工業事業。並且，第2條規定下列對象排除對於一日8小時、一週48小時工時上限之適用：

1. 受僱用者均為同一家庭成員的事業（an undertaking in which only members of the same family are employed）。（國勞第1號公約第2條）

2. 擁有監督或管理職位的個人（persons holding positions of supervision or management），以及受僱用擔任機要職位的個人（persons employed in a confidential capacity）。（國勞第1號公約第2條（a）款）

另一方面，國勞第30號工時（商業及辦公室）公約的適用範圍，依第1條第1項規定，該公約適用對象為不論公共或私人部門之商業或貿易之事業；僱用之勞工主要從事辦公室工作（office work）的事業或行政機構；非認定為工業之工商混合作業。但同條第2項排除對於下述對象的適用：治療或照顧疾病或身心不適者之事業；旅館及餐飲業；戲院及公共娛樂業。又，同條第3項規定，各國主管機關得對下述對象排除該公約之適用：所僱用均為雇主家屬之事業；僱用人員為從事有關政府行政之辦公處所；受僱用擔任機要職位的





個人；在事業外部執行工作的行銷人員及業務代表。

必須注意的，國勞第30號公約所規範的工時（**hours of work**）不只是如國勞第1號公約所強調的一日及一週正常工時上限；國勞第30號公約第2條將其所稱的工時，界定為除了工作中的休息（**rest**）之外，受雇主支配的（**at the disposal of the employer**）時間。至於工作中的休息時間之所以被排除在外，依同條規定的說明，因為該時間是屬於受雇者自行支配的時間。

三、國勞公約准許不超過工時上限標準的變形工時規定

1. 一般事業准許依法採行一週變形工時制。國勞第1號工時（工業）公約第2條（b）款規定，經法律規定，或經勞資團體協約，或無工會勞工由代表與雇主訂立集體協議之事業，只要在工作週內之一日或數日的工作時間少於8小時，其餘工作日得依法律或依協定超過8小時限制，但無論任何情況每日工時不

應超過上限1小時（即一日至多以9小時為上限）。顯然地，此類的例外規定，僅屬准許「工時安排」彈性的「變形工時制」。

分析本款公約內容，採行此類不超過工時上限標準的變形工時制，只能依循二類途徑：第一類途徑為國家須以法律明定，並要求施行前應經主管機關的依法核准程序（**by the sanction of the competent public authority**）；第二類途徑為（在法律許可範圍下）由勞雇雙方以集體協商方式訂立協定；此處的「勞雇集體協議」涵括兩種協商模式，其一為工會和雇主雙方協商簽訂的團體協約，其二為無工會之多位勞工，以共同名義和雇主協商並簽訂集體協議。另外，原條文中還訂有「習慣」一途；本文認為訴諸習慣的放寬途徑，因缺乏明確的規定可供判定而易生爭議，故建議將此「習慣」一途予以忽略。

2. 實施輪班工作的事業准許採行三週變形工時制。國勞第1號公約第2條（c）款規定，對於僱用勞工從事輪班工作的事業（**where persons are employed in shifts**），准予超過一日8小時、一週48小時上限，但在三週或較短期間的「單位期間」內，平均時數仍不得超過一及一週的正常工時上限。本款規定准許採輪班工作之事業實施三週變形工時制，准許的變形跨幅期間相較前款的一般事業多出二週，僅需在此變形期間內的平

均一日及一週工時數量不超過正常工時的上限標準即可。

此外，國勞第30號工時（商業及辦公室）公約第6條規定，當正常工時及一週變形工時（同公約第4條規定，一日最長得安排為10小時）仍無法符合例外情形的需要時，主管機關得規定較長週期的變形工時制，但一週仍不得超過48小時，一日不得超過10小時。

四、國勞公約准許基於處理業務壓力理由而超出正常工時上限

國勞第1號工時（工業）公約第6條第1項（b）款規定，主管機關得訂定行政規定以准許臨時性例外，以供事業單位處理業務壓力的例外情況。此種臨時性的例外，如《勞基法》已有的第32條延長工時規定。

國勞工時公約對正常工時例外情形的規定

依據本文的操作性定義，國勞第1號工時（工業）公約內文中可歸納出三類正

常工時例外情形：超過上限的變形工時；準備性、補充性或間歇性工作；不可抗力。又依公約規定，準備性、補充性或間歇性工作為經常性例外情形（**permanent exceptions**），至於超過上限的變形工時、不可抗力是否為臨時性例外情形（**temporary exceptions**），公約無明定⁶；本文認為其性質，前者以經常性為主，而後者應以臨時性為主。至於確認其經常或臨時性之差別，主要在於：若屬於臨時性例外，則該超出工時上限原則的部份將被視為「加班」，必須計入「延長工時」並且應給付「加工工資」。除了前述的經常性與臨時性二類例外情形之外，國勞第1號工時（工業）公約及第30號工時（商業及辦公室）公約第9條還規定有另一類特殊的例外情形：戰爭或其他危及國家安全（**other emergency endangering the national safety**）的緊急事件，遇此情況政府得下令中止原有的工時規定，並以命令做出其他工時規定。⁷

6 國勞公約及建議書應用專家委員會（Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations）報告，將例外情形區分為經常性及臨時性例外情形兩類。（ILO, 2005, para.122）。又該報告接續述及究竟為經常性或臨時性例外情形，應由主管機關經諮詢勞雇組織後以行政規定訂之，並加註 14 指出此說源自國勞第 1 號公約第 6 條第 1 項之規定。（Ibid, para. 124）但是，本文作者認為此一說法有誤，經確查條文可知其所稱之該條項之原文並無做出概括性分辨之文字陳述，而僅係指稱當條項第 (a) 及 (b) 兩款所規定之經常性的準備性、補充性以及間歇性工作之正常工時例外情形，以及臨時性的處理業務壓力之正常工時例外情形兩者，應由主管機關經諮詢勞雇組織後以行政規定訂之。

7 本文認為基於國家安全緊急事件之例外情形（ILO, 2005, p.54），此事由一般可歸入不可抗力之理由，但其與不可抗力之例外情形不同之處，在於國家安全緊急事件發生時，政府得中止既有工時規定並另訂命令暫代之。



一、准許超出工時上限的變形工時例外情形

1. 本質為連續性生產的事業准許採行無單位期間限制的變形工時制。國勞第1號公約第4條規定，對於因生產程序本質之理由而必須藉由接續的排班，以執行持續生產（*the nature of the process to be carried on continuously by a succession of shifts*）的事業，准許超出一日一週正常工時上限，但其平均週工時不得超過56小時，並且該工時規定不得影響此類工作勞工可從國家法律取得之作為彌補例假日（*the weekly rest day*）的任何休息日。

本款准許本質為連續性生產的事業採取「未限定期間的」變形工時制，其在「工時數量」上准許將一週48小時的工時上限提高到「平均一週工時不得超過56小時」，亦即給予8小時的額外工時數放寬，然而如以一日工作8小時而言，意味著勞工在一週七天裡每天均需工作。但是本款規定仍無意使勞工天天工作；依公約規定，准許此類事業採行正常工時例外安排的前提條件是不得影響勞工的例假日休息，其雖未要求每週一定排出例假日，卻

仍規定在變形期間內給予例假之日數應符合法律。⁸

由於一週高達56小時工作的工時數量放寬，事關勞工權益甚大，因此對於適用對象的認定必須從嚴。解析該款規定內容，適用對象必須符合三項要件：（1）需為持續性的生產程序；亦即一日24小時、一週7日不做間斷，至於持續多久期間未必需是一年365天，但一個作業週期至少應在一週以上，否則便無本條之適用。（2）需為連續性的輪班工作安排；亦即並非容許勞工持續長時工作，雇主需提供勞工之當班時工作及交班後休息的輪替設計。（3）生產程序的不容間斷必須是基於該生產程序的本質使然之理由（*required by reason of the nature of the process*）；關於何謂「生產程序本質的理由」，舉例而言，一經啟動便無法中途暫停的生產作業，如高爐冶煉、核能及火力發電便是，至於因投資成本龐大而採連續生產以求快速回收、超產能接單之趕工生產等，為雇主可裁量的營運決策，則非具有持續性生產程序本質之事業。

2. 其他准許較長工時數的變形工時制。

國勞第1號公約第5條第1項規定，當勞

8 國勞第1號公約第4條的末尾一句文字為：『Such regulation of the hours of work shall in no case affect any rest days which may be secured by the national law to the workers in such processes in compensation for the weekly rest day.』其中並未直接規定不得影響『例假日』，卻以『彌補例假日的任何休息日』替代。由此可推定，持續性生產作業的事業得挪移例假日，而只需在「變形期間」內的例假日給假總日數，不低於每七天給假一日的法定水準即可。

工與雇主的組織認識到本公約第2條所規定的正常工時上限無法適用的特殊情況，必須就確可依約貫徹的範圍內，協商議訂超過工時標準的每日工時上限（the daily limit）的協約，並且該協約應提交主管機關批准。同條第2項規定，前項約定的工時仍不得超過計算週期間內的平均每週工時48小時上限。

二、準備性、補充性或間歇性工作的正常工時例外情形

國勞第1號工時（工業）公約第6條第1項（a）款規定，對於準備性與補充性工作（preparatory or complementary work），或本質為間歇性的工作（intermittent work），主管機關得訂定行政規定，准許經常性例外。本款的公約內容存有兩個要點值得討論：

第一，在本款規定把「準備性與補充性工作」與「本質上間歇性工作」二者做出分別規定，其用意應在區別二者的性質不同。本款對前者定義作其係為了事業單位的整體運作（for the general working of an establishment）而必須在正常工時上限以外時間（outside the limits）所執行的準備性或補充性工作；如不符合此一定義，則不能認定作準備性與補充性工作。對於間歇性工作，該款未作定義，卻強調了必須是工作本質為間歇性（work is essentially intermittent）。又除了針對工作性質的強調外，該款還指涉到其



可予歸類的勞工群體（certain classes of workers），據此可認為本款有意表示：可藉由是否屬於某類特徵的勞工群體而逕予作出是否為間歇性工作之判定。此一概念涉及到藉由核定「同類工作群體」准許例外之後，是否仍需要個別個案再做認定的法規施行作業規範之必要性問題。

第二，本款將此二類例外情況定調為經常性的正常工時例外情形，於是可反推認為本款規定排除了兩類例外被視作「臨時性」例外的可能；換言之，准許「準備性與補充性工作」與「本質上間歇性工作」超出正常工時上限的部分，即不應被認定做《勞基法》上的「延長工時」，也無須給付加成工資。

再看國勞第30號工時（商業及辦公室）公約，其第7條第1項（a）款及（b）款規定，「準備性與補充性工作」與「本質上間歇性工作」得由主管機關規定為經常性的例外。



三、基於不可抗力理由的正常工時例外情形

國勞第1號工時（工業）公約第3條規定，因實際或有威脅之虞的意外事故情況（in case of accident, actual or threatened），或對機器或工廠必須完成的緊急工作情況（in case of urgent work to be done to machinery or plant），或「不可抗力」情況（in case of "force majeure"），但僅在可能有必要避免前述情況對事業單位正常運作（the ordinary working of the undertaking）造成嚴重干擾時，得超過本公約第2條所規定的正常工時上限。在此國勞第1號公約規定中並未述及此種不可抗力情況，係屬臨時性，抑或經常性的例外，探公約用意應在保留彈性，因為不可抗力情況可能涉及的處理期長短不一，而如一律視為臨時，則超出正常工時的部分將不免被認定為延長工時，需支給加班費，如此對於處理期偏長的例外狀況將形成損害雪上加霜，或延後復原時間的問題。此一觀點可從國勞第30號工時（商業及辦公室）公約第7條第3項得到映證，該項規定對不可抗力情況之臨時性

例外情形，主管機關仍應規定其一日額外工時的上限，同條第4項規定該情形需給付加成工資。

國勞工時公約對正常工時例外情形的行政配套要求

一、主管機關應對正常工時例外情形制定額外工時上限

國勞第1號工時（工業）公約第6條第2項規定⁹，主管機關針對「準備性、補充性或間歇性工作的正常工時例外情形」（同條第1項（a）款）訂定行政規定時，必須先行和有關之勞雇團體進行諮商，並且無論是經常性或臨時性，均應針對各種例外狀況明訂所准許的最高額外工時數（fix the maximum of additional hours in each instance）。

國勞工時公約在此處提出了極為重要的觀念，當會員國批准公約、且納為法律之後，也就是對於國勞標準如何在國內獲得落實方面，政府主管機關必須扮演積極的角色；必須針對法已明定的例外情形，從如何確保法律目的得以落實的觀點，訂定出配套規定，並且監督與貫徹施行，以

⁹ 國勞第1號工時（工業）公約第6條第2項規定一併述及「處理業務壓力」，因本文將其認定作延長工時而非「正常工時例外情形」，故本項規定之討論將其捨棄。另值得一提的，本項規定未區辨兩類例外情形之經常或臨時性質，但經前文討論已知，「準備性、補充性或間歇性工作的正常工時例外情形」為經常性例外，而「處理業務壓力」屬臨時性，故本項有關計入延長工時並給付不應低於經常工資率125%的工資之規定，應專指臨時性例外的「處理業務壓力」而言。



確保法律的有效施行。在制訂此種配套規定的決策程序中，還應運用社會夥伴關係的助力，向有關的勞雇團體進行諮商，以求掌握產業及職場的實際狀況以及勞雇雙方的態度及需求，並將其納入到配套規定之中。此外，國勞工時公約特別強調在配套規定中，必須明訂各種狀況下所准許的「最高額外工時數」。由此可知，國勞工時公約的准予例外，絕非容許「無工時限制」。

至於國勞第30號工時（商業及辦公室）公約，其第7條第1項對經常性例外並未如第1號公約般的要求明訂「最高額外工時數」，但同條第3項對於不可抗力的臨時性例外，要求主管機關應對一日准許額外工作的時數作出規定。至於諮詢勞雇團體意見等，在同公約第8條有類似規定，另特別提及主管機關應注意勞資間既有的有關協議。

二、主管機關應對採行正常工時例外情形的雇主要求實施工時管理

國勞第1號工時（工業）公約第8條規定，採行正常工時例外情形的雇主應進行下列的工時管理：

1. 必需公告或以其他是當方式作公開揭示工作的起迄時間，若為輪班工作，則含每班工作的起迄時間，以確保固定的工作期間限制不致超出；工作期間的中間休息亦應公告，休息時間不計入工作時間。
2. 任何使勞工在公告的工作起迄時間以外，或固定的工作期間限制以外的時間工作，應屬違法。
3. 經公佈的工作時間，除非依公告規定或經主管機關批准，否則不得變更。
4. 對於不可抗逆的正常工時例外情形（國勞第1號公約第3條）以及處理業務壓力的正常工時例外情形（國勞第1號公約第6條）的所有額外工作時間，應遵照各國法令保存紀錄。

國勞第30號工時（商業及辦公室）公約第11條第2項也有類似上開要求雇主做工時管理的規定。

三、主管機關應對採行例外情形的雇主加強監督檢查及違法處罰

國勞第30號工時（商業及辦公室）公約第11條第1項規定，為使本公約規定的有效貫徹，主管機關應採取必要的措施以確保適當的勞動檢查（to ensure adequate



inspection)；第30號公約第1條更進一步規定會員國應採取違法處法形式的必要措施，以確保該公約所訂標準的貫徹施行。

參照國勞工時公約規定對《勞基法》第84-1條提出檢討與建議

我國雖非聯合國及國勞組織的會員國，但作為國際社會一員，必須能遵守落實國際勞動標準，更何況國勞第1號工時（工業）公約內容早經「國民政府」落實於1931年施行的《工廠法》，而於1984年施行的《勞動基準法》亦作一脈的承襲。因此，對於《勞基法》第84-1條立法基礎的檢討，可回歸到前述的《1919年國勞第1號工時（工業）公約》及《1930年國勞第30號工時（商業及辦公室）公約》這兩項勞國規範工具，就其中有關於正常工時例外情形的規定進行兩相比比對，並找出

差異或未盡符合國勞標準之處並據以探求改善之道。

一、檢討《勞基法》第84-1條與國勞第1號及第30號公約之間的差異

1. 第84-1條准許例外的工時性質超出國勞第1號及第30號公約的正常工時例外應有範疇。國勞第1號及第30號工時公約所作例外規定的衡量主軸為一日及一週正常工時上限，但《勞基法》第84-1條第1項所規定的不受限制事項，除了未涉及休息時間、請假之外，幾乎是對《勞基法》所有工時規定全面地解除限制，含括《勞基法》第30條正常工時、第32條延長工時、第36條例假、第37條休假、第49條女性勞工夜間工作。

何以國勞第1號及第30號工時公約對於工時標準的例外，僅限於准許超出一日及一週的正常工時上限，而非如《勞基法》



第84-1條那般的作出幾乎是各種工時規定的一律准許免除限制？以夜間工作為例，《1990年國勞第171號夜間工作公約》第3條要求雇主對夜間工作勞工應提供體檢、身體不適者轉調工作等保護，以及針對夜間工作勞工漸進地採取維護健康、協助滿足家庭及社會責任、提供職業發展機會、適當給予補償等措施。試想這些針對夜間工作的勞動保護及照顧要求是否可涵蓋在正常工時的概念之下？顯然不能！可見夜間工作有其不同於正常工時及其他工時標準的特殊意義，也因此才有夜間工作公約的訂頒。

不僅如此，由於各項工時標準的意義不同，於是國勞其他工時標準的規範內容，便未必如正常工時公約的訂有准許例外規定。例如夜間工作影響勞工健康及生活的程度比正常工時為大，並且對於夜間工作的勞動保護要求相對於正常工時比較不受工作及產品性質、經濟及市場波動等因素的影響，因此國勞第171號公約並無例外規定，除少數行業如農業、畜牧、漁撈、航海及內河航行不予納入規範外，要求各業全面適用（同公約第2條第1項）；同時，即便准許會員國在對國內施行時得另增訂排除對象，該公約仍規定各國必須依國勞憲章的會員義務，每年向國勞組織提出公約適用情形報告，說明排除的對象類別、排除理由，以及如何逐步擴大適用所採取的措施（同條第3項）。

2. 第84-1條對例外情形未規定「最高額外工時數」或其他實質性的工時限制規範，不符合國勞第1號及第30號工時公約對例外情形的有限度放寬規定。《勞基法》第84-1條第2項規定，勞雇雙方的約定『應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉』，但長工時對勞工健康及福祉的損害不易衡量，勞雇雙方如何有可能對此達成共識，同時必須考慮到在個別勞動契約的約定過程，越是需要勞動法保護的基層及弱勢勞工，越有可能處於任由雇主單方決定的劣勢地位。有鑑於此，當知道即使在《勞基法》母法內無法詳訂各例外情況的工時上限，至少也應授權主管機關另訂之，或主管機關應主動依據前述第2項的宣示性規定，在施行細則中作出放寬後的限制規定。

但是，整部《勞基法》及其附屬法規中並未對第84-1條的例外情形作出任何國勞工時公約所要求的「固定最高額外工時數」。在第84-1條第2項規定的實質性內容僅在要求訂立書面契約。至於書面契約，同法施行細則第50-2條也僅規定須報請當地主機關核備，同樣的在全無工時束縛的前提下，核備也難產生實質監督的意義。因此，84-1條的施行情形等於是：一旦核准適用本條規定之後，雇主便不再受到《勞基法》第30條正常工時、第32條延長工時、第36條



例假、第37條休假、第49條女性勞工夜間工作等規定的任何限制，進而使核准適用第84-1條的勞工處於「工作時間全無《勞基法》保護」的狀態，同時也成為雇主壓迫弱勢勞動者長工時，進而壓低單位小時工資的合法依據。

3. 第84-1條的核准程序不符合國勞第1號及第30號公約對主管機關的配套要求。

《勞基法》第84-1條除了未規定額外工時上限的作法，和國勞工時公約對正常工時例外仍要求固定最高上限的規範模式大異其趣之外，也未依循公約對如何謀得國勞標準在國內有效施行，所要求主管機關的制定配套規定與採取貫徹施行措施，其在程序及方法上有三個關鍵部分：透過勞雇社會夥伴的運作以掌握社會事實、諮詢勞雇雙方有關訂定配套規定的意見，以及主管機關的行政把關及檢查監督。值得注意的，從該公約對於政府作為的要求可知，國勞標準的規範方法論，相當仰仗各國政府主管機關運用行政命令、干預措施，在法律的落實施行過程扮演積極的角色，而絕非逃避當責。

二、結論與建議

歸納前述討論，依據對於國勞第1號及第30號公約的理解，本文認為國勞工時公約對正常工時例外情形的規定，對於增進工時立法的周延性，以及減少施行窒礙、促進正常工時標準的普遍適用等方面，確

有必要而不可輕言廢除。在檢討《勞基法》第84-1條和國勞工時公約有關正常工時例外規定的差異及缺失方面，本文認為比照國勞工時公約的規範方法，《勞基法》第84-1條的立法目的，應該僅是消除特定對象在正常工時上限規定適用上的窒礙；就此衡量，《勞基法》第84-1條的根本問題在於該條全面性排除了無關於工時設計的其他工時有關規定的限制，亦即一併刪除了適用對象其他的工時有關勞動保護，使得第84-1條從「工時的例外規定」變成「工時不受《勞基法》保護」。另一方面，正因為《勞基法》第84-1條的適用對象的工時全無《勞基法》保護，進而《勞基法》及其施行細則的有關規定均缺乏具實質性的配套規定，使主管機關的監督角色全無著力點。

本文總結認為現行《勞基法》84-1條的條文規定及其監督施行上的確存在若干問題，建議的改善作法可有兩方面：在法條修正方面，《勞基法》第84-1條第1項對適用對象不受有關工時規定之限制的規定範疇，應予限縮至僅對正常工時的工時安排及工時總量二方面給予較大的調整彈性，亦即刪除第84-1條第1項對於第32條延長工時、第36條例假、第37條休假、第49條女性勞工夜間工作之不受限制的規定。其他工時項目不受限制的規定。在相關配套規定及主關機關措施方面，建議主管機關在重新制訂配套規定時，必須參



照社會夥伴關係模式，透過與勞雇團體的諮商，規定含各種例外情況的額外工時上限、對雇主的工時管理要求等具實質內容的配套規定，以及加強監督及勞動檢查的行政作為。

最後，本文僅為初探性質，對《勞基法》84-1條的探討存有若干不足之處，包括諸如本文主觀認為《勞基法》第84-1條為造成部分基層勞工長工時的主要法制面因素，卻未能就適用對象的實際勞動狀況進行探究，未進瞭解及確認其長工時與勞動環境的實際問題情況，尤其長工時與低工資之間的關係及當事勞工期待的落差；本文經瞭解國勞工時公約後主張

《勞基法》第84-1條不應一併排除對第36條例假、第37條休假、第49條女性勞工夜間工作的適用，所持理由為不同的工時規範，有其不同的勞動保護目的，但未就如《1920年國勞第14號例假（工業）公約》《1970年國勞第132號有給假日（修正）公約》、《1990年國勞第171號夜間工作公約》進行探討；本文僅依據國勞工時公約的規定，即建議未來重新建構《勞基法》第84-1條時，主管機關必須扮演積極角色及強化配套規定，但對細部作法卻無具體掌握；凡此，猶待未來的接續研究。☺



我國非典型就業概況

勞委會統計處科員 王雅雲

近年來全球經濟環境急遽變動，產業結構亦隨之重整，各國勞動市場結構及工作型態也不斷地在改變，企業基於降低僱用成本及追求彈性用才等考量，傾向僱用非典型勞工，來取代現有的全職勞工，非典型就業的浪潮也隨之興起。非典型工作型態大致分為部分時間工作者、定期契約工（或短期契約工）¹及人力派遣工作者，因係分別按工作時間、契約種類及僱用型態區分，同一就業者可能同時符合三種型態。本文依行政院主計處99年5月人力運用調查，簡要分析國內非典型就業者特徵及其工資、工時，並與主要國家進行比較，供為各界參考。

我國非典型就業狀況

一、99年我國非典型工作者72.3萬人；以女性、青少年及國中及以下從事非典型就業比率較高

99年5月我國就業人數1,045.9萬人中，從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者（非典型就業者）計72.3萬人，占全體就業者之6.9%，較去（98）年增加3.6萬人或0.2個百分點。其中部分時間工作者38.4萬人，臨時性或人力派遣工作者53.9萬人，各占全體就業者之3.7%與5.2%，較去（98）年分別增加1.6、2.2萬人或0.1、0.2個百分點（詳表1）。

1 OECD 統計各國部分時間工作者為主要工作週工時未滿 30 小時者；我國定期契約工指與雇主訂立定期契約，僱用期間不滿 6 個月，各國為不滿 1 年。

依性別觀察，99年5月女性從事非典型工作者占全體就業者比率7.9%，高於男性之6.2%。

依教育程度分，國中及以下的比率最高，占10.2%，其次為高中（職）者占6.4%，大專及以下者占5.6%最低。

依年齡分，以15～24歲青少年最多，占24.8%，係受教育普及就學年限延長與青少年希望及早吸取工作經驗影響所致，進一步觀察，從事非典型青少年就業者有近6成5是屬於利用課餘或假期工作者；若扣除利用課餘或假期工作者，則青少年非典型就業比率為8.8%，仍高於全體之6.9%，主要為工作經驗不足，處於求職摸索階段，短時間較不容易尋得正職。25～29歲者則因大部分學生都已畢業，利用課餘或假期工作情形減少，致非典型就業者占該年齡組就業者比率更是大幅降為5.4%（詳表2、3）。

依職業別分，非典型工作者占全體就業者比率以生產有關工人、機械設備操作工及體力工占10.2%最多、其次為服務工作人員及售貨員占8.9%。

依行業別分，非典型工作者占全體就業者比率以支援服務業占19.2%最高，其次為營造業占15.9%、用水供應及污染整治業占14.1%（詳表2）。

表 1 就業者——按就業型態分

單位：千人、%

項目別	就業者	非典型工作者			
		部分時間工作者	臨時性或人力派遣工作者		
97年	人數	10,413	650	311	498
	占就業者之比率	(100.0)	(6.2)	(3.0)	(4.8)
98年	人數	10,241	687	368	517
	占就業者之比率	(100.0)	(6.7)	(3.6)	(5.0)
99年	人數	10,459	723	384	539
	占就業者之比率	(100.0)	(6.9)	(3.7)	(5.2)

資料來源：行政院主計處「人力運用調查」。

說明：1.「非典型工作者」包含「部分時間工作者」及「臨時性或人力派遣工作者」。

2.「部分時間工作者」可能亦是「臨時性或人力派遣工作者」，故二者人數及占全體就業者人數比率高於整體「非典型工作者」。



表 2 我國非典型就業工作者之特性

中華民國 99 年 5 月

單位：千人、%

項目別	非典型工作者					
			部分時間工作者		臨時性或人力派遣工作者	
	人數	占就業者之比率	人數	占就業者之比率	人數	占就業者之比率
總計	723	6.9	384	3.7	539	5.2
性別						
男	363	6.2	164	2.8	290	4.9
女	361	7.9	220	4.8	249	5.4
教育程度別						
國中及以下	243	10.2	96	4.1	193	8.1
高中（職）	229	6.4	108	3.0	175	4.9
大專及以上	251	5.6	180	4.0	172	3.8
年齡別						
15-24 歲	186	24.8	142	19.0	139	18.5
25-44 歲	276	4.6	105	1.8	225	3.8
45-64 歲	241	6.8	121	3.4	170	4.8
65 歲以上	21	10.5	16	7.9	6	3.0
職業別						
民意代表、企業主管及經理人員	2	0.4	2	0.4	-	-
專業人員	24	2.7	12	1.3	15	1.6
技術員及助理專業人員	83	3.8	68	3.1	41	1.9
事務工作人員	75	6.3	36	3.0	62	5.2
服務工作人員及售貨員	176	8.9	135	6.8	118	6.0
農林漁牧工作人員	39	7.3	21	4.0	23	4.2
生產有關工人、機械設備操作工及體力工	325	10.2	110	3.4	281	8.8
行業別						
農林漁牧業	44	7.9	22	4.0	27	4.9
工業	239	6.3	79	2.1	202	5.4
礦業及土石採取業	0	0.0	-	-	0	0.0
製造業	99	3.5	44	1.5	73	2.6
電力及燃氣供應業	0	0.0	-	-	0	0.0
用水供應及污染整治業	11	14.1	2	2.6	11	14.1
營造業	127	15.9	32	4.0	118	14.8

(接下頁)

表 2 我國非典型就業工作者之特性 (續)

中華民國 99 年 5 月

單位：千人、%

項目別	非典型工作者					
			部分時間工作者		臨時性或人力派遣工作者	
	人數	占就業者之比率	人數	占就業者之比率	人數	占就業者之比率
服務業	441	7.2	283	4.6	311	5.1
批發及零售業	119	6.8	93	5.3	75	4.3
運輸及倉儲業	19	4.7	7	1.7	16	4.0
住宿及餐飲業	63	8.7	49	6.8	45	6.2
資訊及通訊傳播業	7	3.4	6	2.9	2	1.0
金融及保險業	19	4.5	18	4.3	7	1.7
不動產業	4	5.7	1	1.4	4	5.7
專業、科學及技術服務業	11	3.4	8	2.5	6	1.9
支援服務業	46	19.2	17	7.1	43	18.0
公共行政及國防：強制性社會安全	27	6.9	2	0.5	25	6.4
教育服務業	57	9.3	38	6.2	43	7.0
醫療保健及社會工作服務業	18	4.7	13	3.4	10	2.6
藝術、娛樂及休閒服務業	9	9.3	6	6.2	7	7.2
其他服務業	41	7.8	26	4.9	27	5.1

資料來源：同表 1。

表 3 我國青年非典型就業者利用課暇工作情形

中華民國 99 年 5 月

單位：千人、%

項目別	非典型工作者					
			部分時間工作者		臨時性或人力派遣工作者	
	人數	占就業者之比率	人數	占就業者之比率	人數	占就業者之比率
15 ~ 24 歲	186	24.8	142	19.0	139	18.5
利用課餘或假期工作	120	16.0	116	15.5	80	10.7
其他就業者	66	8.8	26	3.5	59	7.8
25 ~ 29 歲	81	5.4	32	2.1	67	4.5
利用課餘或假期工作	12	0.8	12	0.8	7	0.4
其他就業者	68	4.6	20	1.4	60	4.1

資料來源：同表 1。



二、99年非典型受僱就業者平均每月主要工作收入18,551元，較去年增加1,035元或5.9%

99年我國非典型受僱就業者平均每月主要工作收入為18,551元，較98年之17,516元，增加1,035元或5.9%，並占正式工作者35,862元之51.7%；其中部分時間受僱就業者因工作時間不到全日時間工作者的一半，致其收入亦較少為13,879元，占全日時間工作者35,329元之39.3%，臨時性或人力派遣工作者為19,079元占非臨時性或人力派遣工作者35,500元之53.7%。

99年我國非典型受僱就業者平均每週工時30.8小時，較98年之30.4小時，增加0.4小時或1.3%，並占正式工作者43.3小時之71.1%，其中部分時間受僱就業者平均週工時20.4小時占全日時間工作者43.2小時之47.2%；臨時性或人力派遣工作者為33.3小時占非臨時性或人力派遣工作者42.9小時之77.6%。

不論收入或工時，99年非典型受僱就業者占正式工作者的比率均較98年提高（詳表4）。

表 4 受僱就業者平均每月主要工作收入及每週工時

單位：人、元、小時、%

	項目別	人數	平均每月主要工作收入		平均每週工時	
				%		%
98年	正式工作者	7,231,945	35,162	100.0	43.2	100.0
	非典型工作者	632,203	17,516	49.8	30.4	70.4
	全日時間工作者	7,545,792	34,623	100.0	43.1	100.0
	部分時間工作者	318,356	12,886	37.2	19.9	46.2
	非臨時性或派遣工作者	7,355,965	34,839	100.0	42.8	100.0
	臨時性或派遣工作者	508,183	17,889	51.4	32.5	75.9
99年	正式工作者	7,399,033	35,862	100.0	43.3	100.0
	非典型工作者	666,575	18,551	51.7	30.8	71.1
	全日時間工作者	7,728,194	35,329	100.0	43.2	100.0
	部分時間工作者	337,414	13,879	39.3	20.4	47.2
	非臨時性或派遣工作者	7,540,549	35,500	100.0	42.9	100.0
	臨時性或派遣工作者	525,059	19,079	53.7	33.3	77.6

資料來源：同表 1。

三、99年非典型就業者7成5沒有轉業或增加工作的打算

近7成5非典型就業者目前並無轉業或增加工作之打算，想要換另一個工作（10.7萬人）或增加額外工作者（7.4萬人），兩者相加計18.1萬人，僅占非典型就業者25.0%，較上（98）年21.5萬人或占31.3%，分別減少3.4萬人或6.3個百分點。

部分時間工作者目前並無轉業或增加工作之打算的比率為77.5%，高於臨時性或人力派遣工作者之73.2%（詳表5）。

顯示，由於非典型就業工作型態上的特殊性，對於需要彈性工作時間或較短工時者正好提供另一種選擇。

表 5 非典型就業者想換（增）工作情形

單位：千人、%

項目別	非典型工作者					
			部分時間工作者		臨時性或人力派遣工作者	
	98年	99年	98年	99年	98年	99年
總計	687	723	368	384	517	539
想換另一個工作	119	107	52	44	100	91
想增加額外工作	96	74	57	43	76	54
都不想	472	542	260	298	341	395
	各類就業者想換（增）工作比率					
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
想換另一個工作	17.3	14.8	14.0	11.3	19.3	16.9
想增加額外工作	14.0	10.2	15.4	11.1	14.7	9.9
都不想	68.7	74.9	70.6	77.5	66.1	73.2

資料來源：同表1。

四、99年非典型就業者轉職後持續為非典型之比率較98年降低

98年受到金融海嘯危機，勞動市場就業機會大幅減少，非典型就業者轉業後，仍持續為非典型者占60.3%，99年景氣好轉則降至49.8%，兩者相差10.5個百分點。

按年齡別觀察，25～44歲非典型就業者轉業後，仍持續為非典型之比率，由98年51.6%降至99年之41.5%，45～64歲者亦由75.4%減為64.1%，減幅較大。各教育程度別中，大專及以上者從60.4%減為33.2%下降最多。顯示25歲至64歲、高教育程度者轉職至正職、典型工作的比率越高，低教育程度者則不易轉至正職、典型工作（詳表6）。



表 6 非典型就業者轉職情形

單位：人、%

項目別	轉職前為 非典型就業者		轉職後持續為 非典型就業者		非典型就業者轉職後 仍為非典型之比率	
	98 年	99 年	98 年	99 年	98 年	99 年
總計	88,700	113,439	53,464	56,527	60.3	49.8
年齡別						
15-24 歲	16,714	19,297	9,861	10,647	59.0	55.2
25-44 歲	46,207	63,639	23,860	26,413	51.6	41.5
45-64 歲	24,570	30,105	18,534	19,294	75.4	64.1
65 歲以上
教育程度別
國中及以下	26,918	29,517	18,051	18,172	67.1	61.6
高中（職）	36,234	41,987	19,978	24,439	55.1	58.2
大專及以上	25,548	41,935	15,435	13,916	60.4	33.2

資料來源：行政院主計處「人力運用調查」。

說明：「…」代表樣本數少於 5 人。

我國與主要國家非典型就業狀況比較

一、我國非典型就業比率較各國低

依據OECD統計，部分時間工作者為按主要工作週工時未滿30小時者進行統計，我國則以主要工作經常性週工時未滿30小時者進行統計，99年部分時間工作者占就業者比率為3.2%，低於亞洲各國，新加坡為9.0%、韓國10.7%及日本20.3%，且遠低於歐美各國，美國為13.5%、法國13.6%、德國21.7%、英國24.6%及荷蘭37.1%（詳表7）。

依據行政院主計處薪資與生產力統計²，99年國內臨時性工作者占受僱者比率為2.7%，遠低於亞洲及歐洲各國，英國為6.1%、新加坡6.7%、加拿大13.4%、日本13.8%、德國14.7%、法國15.1%、荷蘭18.5%及韓國19.2%。99年國內從事人力派遣業的勞工占受僱者比率為1.5%，略高於韓國0.4%（98年）、美國1.3%（98年），但較

2 為利國際比較，本節以行政院主計處薪資與生產力資料統計計算臨時性工作者占受僱者人數比率及人力派遣工作者占就業者之比率。

德國1.6%（98年）、法國1.7%（98年）、日本1.7%（98年）、荷蘭2.5%（98年）及英國3.6%（98年）為低（詳表8、9）。

表 7 部分時間工作者占就業者之比率

單位：%

年別	中華民國	新加坡	韓國	日本	美國	加拿大	法國	德國	英國	荷蘭
94年	-	-	9.0	18.3	12.8	18.4	13.2	21.5	23.0	35.6
95年	2.1	6.3	8.8	18.0	12.6	18.2	13.2	21.8	23.2	35.4
96年	2.3	6.3	8.9	18.9	12.6	18.3	13.3	22.0	22.9	35.9
97年	2.6	6.8	9.3	19.6	12.8	18.5	12.9	21.8	23.0	36.1
98年	3.2	8.4	9.9	20.3	14.1	19.3	13.3	21.9	23.9	36.7
99年	3.2	9.0	10.7	20.3	13.5	19.4	13.6	21.7	24.6	37.1

資料來源：我國為行政院主計處「人力運用調查」，新加坡——Labour Force Survey，其餘為 OECD database。

說明：依據 OECD 統計各國部分時間工作者為主要工作週工時未滿 30 小時；我國按 OECD 定義主要工作經常性週工時未滿 30 小時統計；韓國按實際工時未滿 30 小時者；美國僅就受僱者統計；新加坡在 97 年以前為正常週工時未滿 30 小時，98 年以後為正常週工時未滿 35 小時。

表 8 臨時性工作者占受僱者人數比率

單位：%

年別	中華民國	新加坡	韓國	日本	美國	加拿大	法國	德國	英國	荷蘭
94年	-	-	24.2	14.0	4.2	13.2	14.1	14.2	5.8	15.5
95年	-	-	23.6	14.0	-	13.1	14.9	14.5	5.8	16.6
96年	3.0	-	22.3	13.9	-	13.0	15.2	14.6	5.9	18.1
97年	3.3	6.3	20.4	13.6	-	12.3	15.0	14.7	5.4	18.2
98年	2.7	6.8	21.3	13.7	-	12.5	14.5	14.5	5.7	18.3
99年	2.7	6.7	19.2	13.8	-	13.4	15.1	14.7	6.1	18.5

資料來源：中華民國——行政院主計處薪資與生產力統計年報，新加坡——Labour Force Survey。其他——OECD database。

說明：1. 指與雇主訂立定期契約（口頭或書面），我國指僱用期間不滿 6 個月之員工，其它為不滿 1 年。
2. 工業及服務業部門涵蓋範圍自 98 年 1 月起新增「教育服務業（僅含短期補習班及汽車駕駛訓練班）」與「社會工作服務業（僅含兒童及嬰兒托育機構）」。



表 9 人力派遣工作者占就業者之比率

單位：%

年別	中華民國	韓國	日本	美國	法國	德國	英國	荷蘭
94年	-	0.2	1.6	1.9	2.4	1.0	4.3	2.2
95年	1.7	0.3	1.8	1.9	2.4	1.3	4.5	2.5
96年	-	0.3	2.1	2.0	2.5	1.6	4.8	2.8
97年	-	0.3	2.2	1.7	2.3	2.0	4.1	2.9
98年	1.4	0.4	1.7	1.3	1.7	1.6	3.6	2.5
99年	1.5	-	-	-	-	-	-	-

資料來源：中華民國—95年為行政院主計處工商及服務業普查資料。98年以後為行政院主計處薪資及生產力統計資料。

其它——日本國際勞動比較（CIETT（2011）Agency Work Key Indicators）。

說明：我國指受僱人力派遣工作者占總受僱者之比率，其它各國為人力派遣工作者占總就業者之比率。

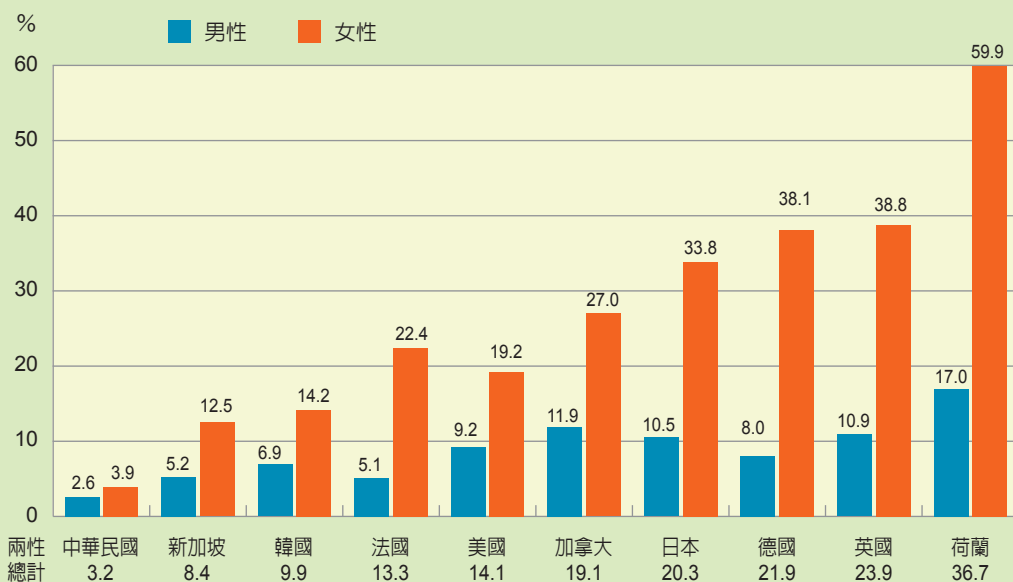
二、各國部分時間工作者以女性居多，其中荷蘭近6成女性從事部分時間工作

進一步按性別分析各國部分工時就業情形，各國女性部分時間工作占就業者比率均高於男性，其中以荷蘭最高，98年為59.9%，居各國之首，其次英國及德國占3成8、日本為3成4，而亞洲國家，如韓國及新加坡分占1成4、1成3，我國女性部分工時就業者比率為3.9%。

荷蘭部分時間工作者占該國全體就業者比率為各國之首，主因為1980年代荷蘭面臨石油危機所導致高失業率及經濟衰退，促使工會、雇主代表及政府三方共同協商，試圖以薪資凍結搭配工時縮減策略，企圖達到提高就業的目的，但在雇主追求利潤優先之考量下，為降低僱用勞工之成本，工時縮減策略反而造成部分時間工作型態之盛行，且婦女在部分時間工作中獲得兼顧家庭與工作的滿足，免於久離職場之生疏感及工作技能之消退³，均促使荷蘭女性部分時間就業者占總就業者之比率，接近6成。

3 資料來源：陳湘芬，〈荷蘭如何運用彈性化勞動政策提升國家競爭力〉，《97年度公務人員出國專題研究》。

圖 1 98 年主要國家部分時間就業者占總就業者之比率



資料來源：同表 7。

三、我國部分時間工作者每單位工時薪資占全日時間工作者之比率較各國高

99年我國部分時間受僱就業者平均週工時為全日時間工作者之47.2%，高於新加坡之43.9%、德國43.5%（98年）、加拿大43.3%、英國42.0%，但低於韓國之65.6%、法國56.2%（98年）、日本50.6%、荷蘭48.0%（98年）（詳表10）。

99年我國部分時間受僱就業者每月主要工作收入為全日時間工作者之39.3%，高於德國37.0%（98年）、荷蘭35.6%（98年）、加拿大29.9%、日本28.0%、新加坡22.1%，但低於英國之63.5%、韓國62.8%、美國53.8%（98年）、法國48.7%（97年）（詳表11）。

部分時間工作者因受工時影響所以薪資較低，若扣除工時因素，則99年我國部分時間工作者平均每一單位工時之薪資占全日時間工作者之比率為83.3%，較加拿大69.1%、英國63.5%、韓國62.8%、日本55.3%、美國53.8%（98年）及新加坡50.3%均為高（詳表12）。



表 10 部分時間工作者平均工時占全日時間工作者之比率

單位：%

年別	中華民國	新加坡	韓國	日本	加拿大	法國	德國	英國	荷蘭
計算資料之統計單位	週	週	月	月	週	週	週	週	週
94 年	-	-	-	52.1	43.3	56.8	41.9	42.2	46.7
95 年	-	-	66.0	50.6	43.7	56.6	42.8	42.0	46.9
96 年	-	-	67.4	51.2	43.4	57.1	42.9	41.8	47.2
97 年	48.1	40.0	65.9	49.7	43.3	57.1	42.9	42.0	47.8
98 年	46.2	44.1	65.8	49.3	43.5	56.2	43.5	42.0	48.0
99 年	47.2	43.9	65.6	50.6	43.3	-	-	42.0	-

資料來源：詳各國官方網站。

說明：部分時間工作者平均工時占全日時間工作者之比率 = 部分時間工作者平均工時 ÷ 全日時間工作者平均工時。

表 11 部分時間工作者平均薪資占全日時間工作者之比率

單位：%

年別	中華民國	新加坡	韓國	日本	美國	加拿大	法國	德國	英國	荷蘭
計算資料之統計單位	月 (新台幣)	月 (新加坡幣)	小時 (韓圓)	月 (日圓)	小時 (美元)	週 (加幣)	年 (歐元)	年 (歐元)	小時 (英鎊)	年 (歐元)
94 年	-	-	-	27.5	-	29.6	-	-	62.4	-
95 年	-	-	60.7	26.8	-	29.8	-	35.7	62.9	-
96 年	-	-	60.7	27.7	53.8	29.4	-	35.5	63.3	-
97 年	41.4	20.2	59.6	27.0	53.7	29.4	48.7	35.5	62.6	35.6
98 年	37.2	22.2	60.6	27.3	53.8	30.1	-	37.0	63.1	35.6
99 年	39.3	22.1	62.8	28.0	-	29.9	-	-	63.5	-

資料來源：詳各國官方網站。

說明：部分時間工作者平均薪資占全日時間工作者之比率 = 部分時間工作者平均薪資 ÷ 全日時間工作者平均薪資。

表 12 部分時間工作者平均每一單位工時之薪資占全日時間工作者之比率

單位：%

年別	中華民國	新加坡	韓國	日本	美國	加拿大	英國
94 年	-	-	-	52.8	-	68.4	62.4
95 年	-	-	60.7	53.0	-	68.2	62.9
96 年	-	-	60.7	54.1	53.8	67.7	63.3
97 年	86.1	50.5	59.6	54.3	53.7	67.9	62.6
98 年	80.5	50.3	60.6	55.4	53.8	69.2	63.1
99 年	83.3	50.3	62.8	55.3	-	69.1	63.5

資料來源：同表 10、表 11。

說明：韓國、美國、英國——部分時間工作者平均每一單位工時之薪資占全日時間工作者之比率 = 每小時部分時間工作者平均薪資占全日時間工作者之比率。

法國、德國、荷蘭——因工時和薪資之資料來源不同，故不予同時比較。

其餘各國——部分時間工作者平均每一單位工時之薪資占全日時間工作者之比率 = 部分時間工作者平均薪資占全日時間工作者之比率 ÷ 部分時間工作者平均工時占全日時間工作者之比率。

我國非典型工作者人數逐年增加，但其占我國全體就業者之比率仍遠低於亞洲及歐洲各國，且從事非典型工作者多為女性、青少年，非典型工作除了提供女性再進入職場或兼顧家庭照顧責任之工作機會，也是青少年汲取工作經驗之管道。在勞動條件方面，國內部分時間工作者每一單位工時之薪資占全日時間工作者之比率較新加坡、韓國及日本高，且近7成5非典型就業者目前沒有轉業或增加工作的打算，部分也顯示出非典型就業者的薪資和工作內容、環境尚符合就業者目前所需。為讓非典型就業者的勞動條件與全職勞工相差不遠，未來政府仍持續加強建立起適合非典型工作者之相關法律措施，來提升其薪資條件、工作環境及社會福利等。☺



出席「金融危機後亞洲勞工遷徙之趨勢與展望會議」紀要

勞委會綜合規劃處科長 李仲辰

會議目的

本研討會係亞洲開發銀行研究所（Asian Development Bank Institute, ADBI）與經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）共同辦理之圓桌性質會議，目的係為討論全球金融危機後，亞洲經濟復甦國家如何吸引更多外籍勞工，以因應當地勞動市場需求之作法，因此邀請各國專家及組織代表就「金融危機後亞洲勞工遷徙之趨勢與展望」為主軸，並以其所代表國家或組織為例，與出席代表分享其經驗與策略，以延續亞洲地區未來之經濟成長與創新。

會議研討內容

一、會議主軸

本研討會於今（100）年1月18至1月20日，假日本東京市召開，會議主辦單位所設定之主軸為「金融危機後亞洲勞工遷徙之趨勢與展望，Labor Migration in Asia: Recent Trends and Prospects in the Postcrisis Context」，並由各參與國家及組織代表分別就「2011至2012年亞洲地區勞工遷徙之趨勢與展望」、「金融危機後之勞工遷徙政策」、「亞洲外籍勞工匯款移轉趨勢」、「高教育勞工之遷徙與全球化」、「亞洲地區醫護勞工的國際遷徙」及「輿論與移民」等六大子題題綱，依序進行報告與討論。

二、重要報告摘要

(一) 2011 至 2012 年亞洲地區勞工遷徙之趨勢與展望

主辦單位之一的OECD就業、勞工與社會事務處代表，現任國際移工部門主管的Mr. Jean-Christophe Dumont在報告中指出，依據OECD的統計資料顯示，OECD大多數會員國在1990~2008年間，境內勞工遷徙有逐漸增加的現象，其中又以德國增加最多。至於勞工遷徙的性質則可分別從需求面與供給面說明：需求面以歐洲、美國、日本與南韓為代表，主要為勞工短缺行業的就業取向，勞工名額因行業性質而異；供給面則以澳洲、加拿大與紐西蘭為代表，主要為移民性質取向並有名額的限制。雖然基本上OECD的勞工遷徙有供給面與需求面之差異，但Mr. Dumont亦指出近來性質已有逐漸混合的現象，且朝向提供高技術勞工長期居留、低技術勞工短期停留的趨勢，其中短期性遷徙勞工的人數為長期性勞工的3倍。在如何處理勞工遷徙議題上，Mr. Dumont也點出四項重要考量，分別為人口統計與遷徙的關係、低技術勞工與非經常性勞工的管理、高技術勞工的管理及學生的國際流動性。

國際勞工組織（ILO）亞太地區官員Mr. Kee Beom Kim 則在報告中指出，雖然許多外勞輸入國的經濟已有強勁的復甦表現，但其中仍有許多國家的國內勞動市場未能比照同步復甦，並已對孟加拉、印尼、菲律賓等外勞輸出國的就業情形及外匯數額造成影響。展望未來，ILO評估短期內勞工遷徙能否恢復仍然是個未知數，

但受到技術勞工及人力供給同時短缺的影響，預期中期亞洲已開發國家對外勞的需求將會快速回升，另對高教育勞工及技術勞工需求的比重也將超過對製造業勞工的需求。至於未來勞工遷徙政策部份，Mr. Kim提出要有精準的勞工市場資訊、完善的管理制度及更好的多元對話機制等三項建議，供亞洲外勞輸出國做參考。

(二) 金融危機後之勞工遷徙政策

澳洲Adelaide大學Graeme Hugo教授從研究的角度出發，並參考其它學者的看法，將第二次世界大戰後至今之亞洲國際遷徙趨勢分成四個時期：首先為1945~70時期，遷徙特點為人口從殖民地返回母國及部份難民的遷移。其次為1970~90時期，遷徙特點為穩定增加的低技術勞工遷徙（特別是移往中東地區）、南北地區相互移動的遷移、難民的遷移及前往特定亞洲國家的遷徙。第三為1990~2001時期，遷徙特點為遷徙數量的快速成長、中國大陸與印度的勞工遷徙巨量成長、亞洲地區內的遷徙情形增加、區內所有國家多少都受到人口遷徙的影響、強烈的反移民情結及少量的區域內國際合作。2001年至今的遷徙特點則顯現勞工遷徙情形仍在增加及對移民的態度已開始有所轉變。另近年來亞太地區人口遷徙有以下特性：將入籍成為遷徙考量有增加的趨勢、遷徙的強度與規模增加、遷徙態樣趨於複雜化、全面性的遷徙參與、個人網絡的延伸以及勞動市場的延伸。

Hugo教授認為政府的政策大都忽視遷徙勞工的實際面，並極度受到利益團體、



仲介或偏見等之影響，以致造成下列後果，包括：各種非法遷徙管道的興起、採用本地勞工替代外籍勞工不實際政策或方案、過度的限制入境政策滋長非法勞工及邊際勞工、外籍勞工權利受限以及造成移工多有犯罪及衛生問題。但Hugo教授也觀察到亞洲地區對勞工遷徙議題的看法已有轉變的現象，並做出相關結論如下：1. 勞工遷徙的發展能同時帶來正反兩面的影響，完全取決於當時的環境背景及遷徙的種類；2. 管理與利益影響最大化有重要關聯；3. 從政策模式轉變為管理模式；4. 遷徙勞工權益的保障；5. 提供遷移勞工適當、安全與良好的管理管道；6. 永久居留與短期停留應混合運用；7. 外勞輸出國與輸入國共同合作的重；要性；8. 勞工遷徙應同意注意對社會與發展層面的影響。

(三) 亞洲外籍勞工匯款移轉趨勢

世界銀行代表Dilip Ratha以統計數據說明遷徙勞工及他們所賺取外匯的現狀。全球共有3%或2.15億的人口屬國際遷徙勞工，其中93%屬經濟型移工並在未來有增加的趨勢。若以地理區位而言，南方與南方地理間的遷移數額大於南方與北方間的遷移。亞洲國家中則有5,900萬名國際遷徙勞工，其中有1/3的外籍勞工來自發展中國家。依據官方資料顯示，2010年流進亞洲的勞工匯款估計有1,800億美元，占全球流入發展中國家勞工匯款的55%。匯款在發展的應用上，個體部分多使用在消費、教育、健康

與小企業的投資用途，總體部份則多使用在信用貸款或貸款的延期償還方面。

亞洲開發銀行代表Guntur Sugiyarto指出亞洲勞工遷徙的主要趨勢有：1. 目的國的改變—從中東地區轉向亞洲國家間相互流動，最新外勞目的國為日本、南韓、馬來西亞、新加坡、泰國、香港、中國大陸與台灣；2. 短期性契約—大多數為定期契約工，少部份為永久居留性質（澳洲、紐西蘭與加拿大）；3. 多為半技術或非技術勞工，例如建築工與女性家事服務工；4. 非法勞工；5. 女性勞工，低工資職業女性勞工持續增加；6. 商業化；7. 勞工遷徙議題未來將更重要。Sugiyarto並指出移工所賺取的外匯之可為輸出國帶來地方需求增加、鼓勵企業活動、改善勞動生產力及刺激投資的正面效益，但該國同時也會有貿易競爭力延緩、通貨膨脹上升、受益人工作意願降低及製造社會問題等負面影響。

(四) 高教育勞工之遷徙與全球化

日本上智大學（Sophia University）教授Nana Oishi在以該國為例的報告中，首先彙整有關遷徙高教育勞工人員在簽證分類上的13種廣義定義，分別為：人道與國際服務專業人員、工程師、跨國企業內調動之員工、投資或經理人、教授、研究人員、教師、技術勞工、新聞從業人員、法律或會計服務人員、宗教人士、藝術工作者、醫療服務人員。另外三種較狹義的分類則為人道與國際服務專業人員、工程師及跨國企業內調動之員工。日本2010



移工所賺取的外匯之可為輸出國帶來地方需求增加、鼓勵企業活動等正面效益，但該國同時也會有貿易競爭力延緩、通貨膨脹上升等負面影響。

年共有220萬名外籍人口，占該國人口的1.7%，其中屬狹義性質高教育勞工有19萬8千人，占總外籍人口的9%或全日本科技勞動人口的1%，是OECD會員國中引進高教育外籍勞工最少的國家。其中前三大來源國為中國大陸、南韓及美國，類別則以人道與國際服務專業人員、工程師及技術勞工為前三大宗。Oishi教授表示日本過去20多年來，引進外籍人士的政策由於受到人口老化、高教育外籍勞工已成經濟發展關鍵因素及全球競逐知識人員等三大因素影響，已逐漸採取開放的態度，但似乎未能達到預期的目標。

為了解日本為何無法吸引外籍高教育移工問題，Oishi教授以東京都會區外籍高技術移工進行深度的訪視分析發現，在生涯發展方面：外匯匯出不方便、不易升遷或缺乏透明化、轉換工作或職位不易及無法適應日本傳統商業習性是主要原因。在工作場所障礙方面：溝通不易、孤立或邊緣化、缺乏任務模式及工作與生活缺乏平衡是主要原因。在社會整合方面：子女的社會與教育問題、配偶社區關係孤立或就

業機會有限及家庭成員不易隨同入境則是主因。在制度性的障礙方面：社會安全制度、稅制及外籍移工有限的社會安全國際協議係主要影響因素。Oishi教授認為日本勞動市場、企業和制度環境的全球化、如何吸引外籍學生及如何留住高技術移工將是日本未來面臨的挑戰。

(五) 亞洲地區醫護勞工的國際遷徙

菲律賓海外勞工福利署官員Josefino I. Torres在報告中指出，該國護士外流始於1950年代，當時主要目的是希望能在國外獲得較好的醫事訓練，以提升菲國內的醫療水準。1960年代許多出國進修的醫護學生，因可獲得公民權或長期居留權而前往中東與北美國家。1990年代開始，由於美國提供長期居留權，更對菲國的護理人員造成強大的需求拉力。Torres進一步說明，菲國赴海外工作的護士組成多為20歲左右受過大學教育的年輕單身女性，在她們赴海外工作前多已有1~10年的護理工作經驗。至於願意出國工作原因經分析有兩個層面，就內部推動因素而言，包括：國內薪資較低、沒有加班費與危險加給、低



健康保險、工作過量、升遷慢、就業機會有限、醫療預算減少及菲國社會與政經情勢不穩定等因素。就外部需求因素而言，包括：國外薪資較高、福利制度好、醫病人員比低、工作時間彈性化、職能提升機會多、家屬隨同入境容易與社會及政經穩定等因素。雖然菲律賓籍護士赴海外工作歷史悠久及人數眾多，但也在該國內部衍生三項問題，分別為：1.如何留住本國護士人員、城鄉如何適當分配護士資源2.如何保障赴海外就業護士的權益與福利以及3.如何解決日益降低的護士品質問題。

(六) 輿論與移民

OECD就業、勞工與社會事務處國際遷徙部門官員Jean-Christophe Dumont依據調查資料顯示，各國社會輿論及政府部門對如何看待移民議題有不同的考量，輿論界多認為對移民應有更多的設限，政府部門則對高技術移民以外的勞工移動採取保留的態度。歐洲國家認為移工有助當地經濟看法的比例已有增加的趨勢，美國人民對接受移民態度則與當時的失業率有極大的關聯性。

心得與建議

人類在地球的遷徙活動歷史上有各種不同的因素，但為逃避戰亂或追求更好的生活環境，而向安全或進步發展的國家或區域遷移應是最主要的原因，惟近幾世紀來，不論是全球性或地區性的移動，經濟因素已成為國際人口遷徙的重要因

素，特別是亞洲地區更是如此。雖然前兩年發生的金融風暴，讓這股趨勢受到暫時性減緩的影響，但隨著亞洲地區經濟的再度復甦，許多國家為配合國內勞動市場之需求，已再度開始考慮是否引進更多的外籍勞工，以維持該國的長期經濟成長與創新。

鑑於國際人口的遷徙活動日趨頻繁與重要，更涉及兩國間因外勞所引發的政治、經濟、社會及文化等許多複雜因素，再加上亞洲同時為世界主要外勞輸出國及輸入國的地區，因此本次會議特別以「金融危機後亞洲勞工遷徙之趨勢與展望」為主軸，由OECD及亞洲開發銀行研究所邀請各國及組織代表就各子題提供實務經驗與案例進行討論，有關本次會議的心得與建議事項如下：

一、受到交通運輸科技發達、貿易自由化及時空背景演變等因素的影響，世界各國都已無法避免其境內有勞工遷徙



的情形存在，因此無論是跨國性或跨洲性勞工遷徙的議題，其直接或間接影響各國政府經濟政策的趨勢更是日益明顯。另民衆及輿論對外籍勞工的看法，不論是原先持有的正面或反面意見，也都已經開始有調整的現象，因此本次會議各組織或國家代表發言的氣氛非常熱烈，從首日的討論開始到所有會議結束為止，每項議題都超出大會排定的時間甚多，是個人參加國際會議多年經驗中所未有的情形。我國是以「台灣的外籍勞工」為題，從人力資源運用的角度切入，並引用實際數據方式向與會代表介紹台灣引進外籍勞工的背景、現況及相關規定，最後再以面臨人口高齡化社會說明產業外勞與社福外勞的變化趨勢，讓與我國有相同人口資源問題的日本官方及學界代表先後發言詢問我國社福外勞相關引進規定與管理作法。

二、外籍勞工輸出國代表在討論時，除強調對海外勞工的權益保護外，也開始有要求外界尊重外籍勞工所從事工作的聲音出現，即類似國際勞工組織（ILO）所提出尊嚴勞動（Decent Work）的意涵。例如有代表特別針對與會者提到外籍勞工從事的工作多為3D（Difficult、Danger、Dirty，辛苦、危險、骯髒）性質工作發言表示，該字眼有貶低從事該性質勞工的含意，呼籲各界停止引用該等字眼以尊重勞工。經過會議期間的討論與分析，我們仍可區別出亞洲國家與歐美

國家對境內外籍勞工議題之差異性，歐美國家關心的是外籍勞工所帶來的移民、政治及社會問題，亞洲國家關心的是勞工權益的保護、勞工外流對本國勞動市場之影響、外匯如何匯入的技術性問題及外匯對母國的社經影響（資源分享）。另除已經在國際會議成為常態性討論議題的勞工權益保護及非法移民等問題外，因為各界對高教育國際勞工能為該國經濟發展帶來正面影響皆持相同的看法，因此如何留住外籍人才議題，是本次不分外勞輸出國或輸入國皆同時表示關心的議題。

三、綜合而言，勞工遷徙雖成為全球性的議題，但究其內容與本質仍有已開發國家與未開發國家、政治性與經濟性、輸出國與輸入國之別。展望未來，台灣將與世界其它外勞引進國家面臨同樣的挑戰，一是如何提供足夠的誘因，吸引高教育水準勞工來台長期工作以提升我國國際競爭力；另一是如何在引進長照體系及產業所需短期勞工下，同時維持外籍勞工在台人數的平衡性。由於事涉國家整體人力資源與經濟發展政策之層次，建議應由跨部會層級整合相關部會資源，先確立國家未來中長期人口政策發展方向，再由各部會據以檢視現有或訂定未來相關施政目標與計畫，才能達到我國整體人力資源運用與經社平衡發展之最終目標。🌀



走一趟科博館 讓你夜夜安眠

撰文 張清瑋

忙碌於工作而沒日沒夜加班的你，有多久沒有安穩的睡個好覺？由於現代人普遍感受到壓力沉重，這壓力源源於生活、工作、人際關係等，有時候壓力擾亂了生活秩序，干擾睡眠影響生活品質，隨之而來的是疲倦、焦躁、憂鬱和慢性疾病，此後，健康消失了，也無所謂生活可言。為了讓民衆了解睡眠的重要性，國立自然科學博物館特別推出符合現代人需求的《睡眠與工作安全特展》，從工作安全來解構睡眠的奧妙。

健康的根源來自睡眠品質

自從工業革命以來，人類的生產模式產生很大的改變，看似機器的使用可

以紓解人類的工作量，但不可避免的是工廠因為集中式大量生產，或資方為了更有效率地生產以減少成本，採以24小時無休地運轉著機器，勞動人口的生活作息也隨著機器不停運轉而調整。但人無法像機器一樣不休息，卻為了要配合機器的運轉，而改變原本的生活型態，甚至日班、夜班輪值調配的工作時間表，打亂了一個人的生理時鐘。

面對今日的社會，由於生存方式更加不易，每個人都感受到生活所帶來的經濟壓力，職場所遭受的工作壓力，過於緊繃的精神狀態使得許多人都無法獲得適度的休息，而根據科學上的研究，睡眠會幫助身體組織的修復以及大腦的



學習與記憶，並且對體力及精神的恢復也有很大的好處，因此一個人的身體是否能夠完全得到休息，睡眠品質是重要的關鍵因素。

而睡眠品質的好壞不僅關乎個人的身心健康和生活品質，甚至會影響到工作表現和工作安全，他們的健康問題將會是整個社會的重大挑戰。

過勞與否與工作安全密不可分

以最近日本福島核能電廠在大地震後發生爆炸引發輻射外洩危機為例，這次的意外災害喚醒了世人對1986年蘇聯車諾比爾核電廠意外的記憶。造成蘇聯車諾比爾核電廠事故的原因，不僅是核子反應爐原有設計的缺失所導致的，為了進一步防止核災擴大，工作人員不眠不休地進行監控與搶救工作，在極大的環境與精神壓力下，搶救人員無法獲得適度的休息，更多的意外疏失卻是因為

輪班的工作人員過度疲勞產生一連串操作疏失而導致蒸汽爆炸摧毀了反應爐頂蓋，導致核電廠災變成為地球上發生過最大的慘劇之一。

蘇聯境內的污染區遠遠超過離電廠30公里的範圍，嚴重污染的地區遠達300公里範圍，甚至到達莫斯科。被污染的土地散布在現在的白俄羅斯、烏克蘭、和俄羅斯三個國家，1995年聯合國的資料指出，被污染土地面積超過16萬平方公里，被疏散的居民超過40萬人。而在日本福島核能電廠爆炸的意外中，也陸續傳出固守崗位的工作人員紛紛過勞而有體力不支送醫或死亡的消息傳出，不僅對公共安全產生危害，也對救災毫無益助。

以上的案例不難察覺，工作負荷大、工作不順利、上班下班的時間問題、工作環境不良、精神負擔或壓力都會產生長期疲勞或過勞的現象，而在作業環境中疲勞的測量以及作業環境中，導致疲勞原因的控制，是工業安全衛生重要的一環。

睡眠不足也會誘發慢性疾病

當然，疲勞獲得最好紓解的方式之一就是要有充分的睡眠時間，以及良好的睡眠品質，事實上，人的一生大約有三分之一的時間用於睡眠，但對於睡眠是怎麼一回事，卻渾然不知。大多人都只是以為睡眠不足的結果是換取一天的精神渙散而已，但積欠睡眠不只讓人精



神不濟，還會讓人變胖、變笨，反應遲鈍、記憶力衰退、判斷力變差，甚至影響心理健康，出現情緒不穩定、易怒、憂鬱和焦慮等症狀，研究也發現長期睡眠不足和肥胖、糖尿病、高血壓和心血管等慢性病有高度關連。

古人說的好，「嬰仔暈，一暈大一寸」，又說「天天睡得好，年年不覺老」，可見睡眠對人的影響至深且大。然而，人要睡多久才夠？人的生理時鐘如何調控？睡眠和工作效率有什麼關聯性？和睡眠相關的障礙和疾病有哪些？忙碌緊張的現代人如何享受一夜好眠呢？

國立自然科學博物館從4月29日推出《睡眠與工作安全特展》，幫助民衆深入了解「睡眠」與「工作安全」之間的關聯性。首先，館方在展場入口利用高度約4.5米與長度約12米的睡眠者頭像凸顯特展的主題意象；展場中則介紹各種和睡眠相關的知識，並藉由睡眠引起的重大工安事件節目、輪班工作展牆的展現方式呈現主題內容。

《睡眠與工作安全特展》 opening

而為了加深民衆的認知與深刻度，科博館進一步引用體驗式的展覽方式，在特展中，參觀者可以透過睡眠之床、解夢節目和疲勞模擬駕駛機等互動展示器的幫忙，了解睡眠與身心健康、工作

睡眠
與
工作安全
特展



安全、工作表現和交通安全之間的密切關係，館方希望將正確的睡眠觀念介紹給大眾，民衆也可以藉此學習如何從日常飲食和生活習慣中排除睡眠障礙，享受夜夜好眠的樂活人生。

科博館展示組楊中信主任表示，這項展覽將深入淺出地為觀眾解析睡眠的科學和迷思，除了探討睡眠對工作效率、工作品質和工作安全的影響之外，也將介紹歷史上因為勞動者的睡眠問題所引起的重大安全意外事件，例如1986年美國挑戰者號太空梭爆炸失事、蘇聯車諾比爾核電廠意外、美國密西根火車相撞事故和國內曾在2009年發生的國道客運連環車禍等，令人驚駭的意外事故。

看展後可發現，睡眠除了影響一個人的生理、心理、工作和社交生活外，還會導致工作意外，危及個人與他人的生命安全，民衆透過展覽不僅可以獲得安全衛生的相關知識，吸收知識後，若能落實生活實踐將有助於減少意外發生的機會。

《睡眠與工作安全特展》目前在臺中國立自然科學博物館立體劇場前廳展區展出中，展期至10月26日為止，歡迎民衆踴躍前往參觀。📍



中華民國精彩一百

挺台灣 現在進行式

別因過勞

讓身體洩了氣!



身體打足氣
疾病就拜拜



如何防範過勞引發疾病？醫生叮嚀三要點：

1. 適度調節工作壓力，加班應節制。
2. 平日注意飲食營養均衡，要有充足睡眠及適度運動。
3. 定期進行健康檢查。



行政院勞工委員會

堅持和你站這陣



挺台灣 現在進行式

職場安全百分百 健康幸福跟著來!!

重視就業環境安全，
讓您身心健康有保障！



中華民國精彩一百

勞工安全 勞動部主辦

平等·人性



安全·尊嚴

行政院勞工委員會

Council of Labor Affairs, Executive Yuan
Taiwan

ISSN 1991158-0



9 177199 1158001

定價 NT \$ 180 元