

離岸風電勞動檢查挑戰及展望

李文進 | 勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心 主任

張智棋 | 勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心 檢查員

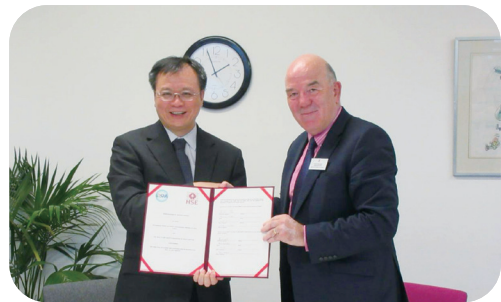


► 壹、前言

為達到2025年非核家園政策，規劃再生能源占台灣總發電量20%，因台灣位處風力資源豐富的亞洲風帶，具有良好的風能潛力，故離岸風力發電為最關鍵之發展項目，自2018年起台灣離岸風力發電風場如火如荼設置，迄2022年已有海洋、台電及海能等3座離岸風場完成安裝90架風機完工併聯發電，總裝置容量達596MW（千瓩），除了提供潔淨綠色能源，也帶動我國相關產業鏈發展，提供就業市場，培育優秀專業從業人員。

我國離岸風電產業初期發展階段，對於離岸風電勞動檢查缺乏執行經驗，故2019年由勞動部職業安全衛生署（以下簡

稱職安署）署長鄒子廉率隊組團前往考察英國離岸風電相關機構，並與英國安全衛生執行署（Health and Safety Executive, HSE）執行長Dr. David Snowball於HSE倫敦辦公室共同簽署職場安全及健康資訊交流與合作備忘錄（圖1），建立合作夥伴



▲ 圖1：職安署長鄒子廉與英國安全衛生執行署執行長 Dr. David Snowball 簽署職場安全及健康資訊交流與合作備忘錄

關係，分享離岸風場安全衛生資訊及辦理參訪、研討會等國際性活動，借鏡其離岸風電發展經驗，協助台灣縮短學習曲線，為我國離岸風電勞動檢查草創期奠定堅實基礎。

離岸風電作業有別於陸域作業，作業人員須在海上、高空及強風烈日等特殊環境下工作，工作內容涉及到高風險作業環境，作業人員須依全球風能組織（Global Wind Organization, GWO）規定，接受完整的基礎安全訓練課程（Basic Safety Training, BST），並通過離岸風電相關工作體檢（OGUK）條件下，才能進入離岸風場作業，有關我國離岸風電之勞動檢查人力培訓、檢查程序及風險評估、海上作業法令適用性等相關議題，應建立適用於我國離岸風電勞動檢查程序，來督促事業單位遵守法令，確保工作者職場安全。

◎ 貳、我國離岸風電勞動檢查現況

一、建立離岸風電作業安全及監督檢查規範：

離岸風電海域之生命週期階段（例如設計規劃、施工、試運轉、維修保養、除役等），均有不同作業項目及風險，國內事業單位缺乏相關經驗，而國外事業單位現行作法有我國法令適用性問題，故職安署參考國外作法並收集專家學者及各方相關意見，訂定「離岸風電海域作業安全指引」，提供事業單位離岸風電作業安全遵循

依據，另為建立我國離岸風場職業安全衛生監督制度，也訂定「離岸風電勞動監督檢查指引」，提供勞動檢查員實施離岸風電海域作業安全衛生監督檢查業務執行標準，以督促事業單位落實自主查核及風險評估，強化海域作業安全監督之技術與實務。

二、離岸風電勞動檢查：

（一）離岸風電勞動檢查員培訓：

為督促事業單位恪遵法令，職安署於2019年7月15日成立離岸風電監督小組，負責從事離岸風電監督檢查業務，依全球風能組織（GWO）規定須取得礎安全訓練課程（BST）證照始能從事離岸風電相關作業，該證照內容包括緊急救護、徒手搬運、火場應變、高空作業、海上求生等五大項目，兩年證書有效期過後需進行複訓，維持證書有效性，目前已有11名勞動檢查員完成訓練，另為更熟悉離岸風電專業領域技術，其中2位勞動檢查員也取得離岸風電基礎技術培訓（Basic Technical Training, BTT）證照。

（二）離岸風電監督檢查：

職安署對於已完工之海洋、台電、海能等3座風場，及目前尚在建造中的大彰化東南及大彰化西南、允能、CIP彰芳暨西島及中能等風場實施離岸風電監督檢查，監督檢查區域包涵風機水下基礎、上部結構、風機機艙與葉片組裝及運維作業等完整建造範圍，因位於海域作業區，檢查員須從港口搭乘人員運輸船（Crew Transfer Vessel, CTV）至離岸風場後（如

圖2)，再轉移至工作船、海上變電站及風機等區域實施監督檢查（如圖3~5），較遠風場搭乘時間單趟須花費2.5小時以上，且海域作業受天氣影響甚鉅，也曾因天氣不佳，安全考量下，出發前臨時取消出海行程。另搭乘運輸船期間因海浪過大，檢查員在船上發生暈船嘔吐已屬常態，到達風場後也因風浪過大，人員運輸船無法頂靠風機轉移段，致人員無法轉移，須等待風浪變小才能進行人員轉移，等待時間常超過1小時以上。轉移過程也可能造成人員被船夾傷或是落海風險，對勞動檢查員身心靈及體耐力都是極大考驗。



▲ 圖2：離岸風電監督小組勞動檢查員準備從台中港搭乘人員運輸船（CTV）至海外風場



▲ 圖3：勞動檢查員由運輸船（CTV）轉移至海上變電站，須攀登高度20公尺之垂直爬梯



▲ 圖4：勞動檢查員人員由人員運輸船轉移透過海上人員運輸專用運具轉移至工作船



▲ 圖5：勞動檢查員人員位於風機機艙與風機葉片處狹小悶熱環境下實施監督檢查

參、離岸風電勞動檢查挑戰及展望

離岸風電施工之水下基礎作業或上部風機吊裝作業，均屬連續性多日不分晝夜作業型態，整個作業完整性實施監督檢查，對勞動檢查人力及體能負荷均是極大挑戰，後續可朝向建立共通性網路平台，於作業前評估安全衛生查核停留點，請事業單位將相關照片及資料上傳供職安署檢視，可減輕勞動監督檢查人力負擔，並協助事業單位檢視作業前是否符合法令規定，提升監督檢查效



▲ 圖6: 科技減災監督檢查應用，職安署派訓無人機操作人員訓練並取得專業證照，後續可規劃於離岸監督檢查業務

能，達到職場零災害目標。另一大挑戰是勞動檢查員人員運輸問題，除了天氣影響外，由於施工作業連續性多日作業型態，作業期間人員無法進入或離開，大大降低勞動監督檢查機動性，職安署已培訓專業無人機操作人員，未來可規劃距海岸約2~6公里之海洋風場，採用無人機實施監督檢查，免除人員轉移風險，以科技執法方式提高執法效率及機動性(圖6)。

我國離岸風電產業正處於初萌階段，職安署也不斷與國際組織交流，來加速我國離岸風電安全衛生制度建立發展，職安署每年都會與英國安全衛生執行署共同舉辦「台英職業安全衛生高峰論壇」，相互分享職場安全與健康資訊及促進策略，借鏡國外實務做法與經驗，提升產業安全效能及競爭力。今(2023)年職安署也受邀以網路視訊參與全球離岸風電職業安全衛生組織(Global Offshore Wind Health and Safety Organisation, G+)於馬德里舉辦論

壇，線上分享我國離岸風電產業發展現況、職安衛願景、施政目標、推動國際交流合作成果等，除可行銷台灣職業安全衛生執行成果與績效外，更可瞭解國際在離岸風電產業之職業安全衛生政策走向，對於國內未來政策規劃與推動實有助益。

► 肆、結語

離岸風電勞動檢查辛苦艱難，且執行之檢查員需經充分的訓練及勇於任職的態度，雖尚無相關危險加給或津貼，但離岸風電是我國重大能源政策，是能源轉型重要里程碑，在國人享受乾淨能源，背後是勞工朋友辛苦付出所累積之成果，需守護著每個工作者職業安全健康，職安署除嘉勉認真盡職的離岸風電檢查員，並將持續努力提升台灣離岸風電職業安全衛生管理水準，創造產業發展與工作者安全健康雙贏。

國際勞工組織第 190 號《禁絕工作領域暴力與騷擾公約》之國際發展概況

曾薇 | 勞動部職業安全衛生署 科長



壹、前言

2019年6月21日，來自國際勞工組織（ILO）187個成員國的政府、勞工與雇主代表，以及各國際非政府組織觀察員，共約6,300名代表，參加國際勞工組織在日內瓦召開第108屆（慶祝百年）「國際勞工大會」（International Labour Conference, ILC），通過《關於勞動世界

的未來百年宣言》，表達對消除職場暴力及騷擾的明確承諾，並於同一天通過第190號《禁絕工作領域暴力與騷擾公約》（Elimination of Violence and Harassment in the World of Work Convention，簡稱「C190暴力與騷擾公約」）及其配套第206號建議書《暴力與騷擾建議書》（Violence and Harassment Recommendation）

(R206)，該公約前言中強調，每一個人都享有免於暴力和騷擾的工作領域之權利，並且正視職場中的暴力和騷擾（包括基於性別的暴力和騷擾）會損害一個人的心理、身體與性健康、尊嚴、家庭及社會環境，也會影響公共和私人服務的品質，對於工作組織、工作場所關係、勞工敬業、企業聲譽與生產力都會產生負面影響，國際勞工組織倡議各成員國應尊重、促進和實現「人人享有一個免於暴力和騷擾的工作領域」的權利，有責任促成「零容忍的整體環境」，且應透過制定法律、法規及集體協議，或採取其他符合國家實踐的具體措施，落實平等與工作尊嚴。

► 貳、C190 禁絕工作領域暴力與騷擾公約內容概要

C190 暴力與騷擾公約共有 8 個部分，20 條條文，分別為：定義、範圍、核心原則、保護與預防、執法與補救措施、指導、培訓與提升認知、應用方法及最後條款等，最後第 7、8 個部分，是對於會員國之通則性條款，不另贅述，僅就重要內容簡要說明如下：

一、定義（公約第 1 條）：指一系列不可接受的行為和作為，或採取這些行為

或作為的威脅，無論是單次發生還是重複發生，其目的、結果或可能的後果，會造成被害者的身體、心理、性方面或經濟之傷害，包括基於性別因素之暴力與騷擾行為在內。

二、適用範圍（公約第 2、3 條）：採取廣義界定，涵蓋了所有公私部門，以及占整體勞工 6 成以上的非典型經濟體，保障對象包括在工作領域之勞工及其他人員，含國家法律及措施所界定之受僱者、不論其勞動契約狀況之工作人員、接受訓練培訓之人員（實習生及學徒）、被終止僱用關係之勞工、義工、求職者與應徵工作者，以及代表雇主行使職權、義務及責任之個人。適用範圍則包含發生在工作過程（公共和私人領域均屬之），與工作相關，或工作起因所產生之暴力與騷擾，此外，與工作相關的行程、旅行、訓練、活動或社交活動期間、與工作相關之通訊、雇主提供的場域及上下班通勤期間等。

三、核心原則（公約第 4、5、6 條）：各成員國應根據國家法律和國情，並與有代表性的雇主組織和勞工組織協商，採取包容性、整合性和促進性別平等的方法，以禁止、預防和消除工作領域中的暴力和騷擾，訂定相關政策、採取全面策略落實暴力和騷擾防治措施、建構或強化執行和監控機制、確保受害者獲得補償及支持之管道、提供懲戒措施、發



展相關工具、指導、教育及訓練，及採取有效之檢查及調查暴力和騷擾案件（包括勞動檢查機構或其他權責主管機關）。

四、預防及保護（公約第7、8、9條）：對於各會員國義務部分，要求國家應訂定法律及行政規則，界定及禁止在工作領域之暴力與騷擾，並採取適當之措施預防職場之暴力與騷擾，且對於特別容易暴露在暴力與騷擾之情況下，採行有效措施保護此類人員；對於雇主責任部分，要求各會員國應透過法律及行政規則，要求雇主在合理可行的情況下，採取適當措施，預防工作領域之暴力與騷擾。

五、執法與補償（公約第10條）：會員國應監測及執行與工作領域暴力與騷擾相關之國家法律及行政規則、確保提供合宜之補償、建置安全公平與有效之通報、申訴、調查與事件處理機制與程序，保護申訴人、被害人、證人及舉發吹哨者之隱私與保密，不受到不利對待或被報復；對於申訴人及被害人提供法律、社會、醫療及行政支援扶助等措施，並在合理之情況下提供懲戒措施；對於肢體暴力與騷擾將會對勞工之生命、健康或安全構成立即而嚴重之危害時，確保勞工可行使退避權。此外，在法律規定得以上訴至司法或行政機關之情形下，確保相關權責單位，得以被授權處理有關工作領域之暴力

與騷擾，包括：採取有立即執行效力措施之命令，以及在對工作者之生命、健康或安全有立即危險情況時，執行停工命令等。

六、指導、培訓及提升認知（第11條）：各會員國應向雇主和勞工及其組織提供關於工作領域中的暴力和騷擾相關資源，包括基於性別的暴力和騷擾之指導、資源、培訓或其他工具等，並加以宣導以提升認知。

參、C190 禁絕工作領域暴力與騷擾公約各國批准生效情形

C190 暴力與騷擾公約在國際勞工大會通過之後2年，於2021年6月25日首次生效，迄今計有35個國家批准第190號公約，其中已有20個國家生效中，其餘15個國家將陸續於2024年底前生效，其中先進國家包含英國、德國、法國、澳洲、比利時、加拿大及義大利等國。

肆、我國職場不法侵害預防之立法沿革

綜觀發生於職場中數種觸法行為均可能構成職場不法侵害，我國早在10年前即已關注到此種新興危害，現行「職業安全衛生法」（以下簡稱職安法）的前身是「勞工安全衛生法」，於2013年7月3日修正公布，並更名為「職業安全衛生法」，該次修法將「職場不法侵害」規範於第6

條第2項第3款，明定雇主對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防責任，另「職業安全衛生設施規則」第324條第3項明定雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取暴力預防措施，包括：辨識及評估危害、適當配置作業場所、依工作適性適當調整人力、建構行為規範、辦理危害預防及溝通技巧訓練、建立事件之處理程序、執行成效之評估及改善等責任，事業單位勞工人數達100人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行；於勞工人數未達100人者，得以執行紀錄或文件代替。

職安法於2014年7月正式實施後，為使企業落實職場不法侵害預防有所依循，於同年9月公告「執行職務遭受不法侵害預防指引」提供企業參考，促使事業單位訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，隨著時間推移推動迄今，因應社會環境變遷，該指引已滾動修正過2次，並已

融入C190暴力與騷擾公約之內涵及精神。由於職場不法侵害行為，尚涉及不同法規及主管機關之權責，例如職場中發生之言語暴力及肢體暴力，涉及刑法及民法等相關規範；禁止就業歧視，已明訂於「就業服務法」；職場性騷擾防治則已明訂於「性別平等工作法」，該法於今(2023)年7月31日立法院三讀通過部分條文修正案，修正重點包括：擴大適用範圍、設通知機制與外部申訴、行政申訴和裁處時效延長、權勢性騷擾加重處罰，及加強被害人保護機制等精進措施，將於明(2024)年3月8日正式施行。綜上所述，我國對於職場不法侵害之相關法制已趨近完備。

◎ 伍、結語

隨著社會環境變遷，各國關注及重視職場霸凌對於尊嚴勞動及職場不法侵害對於勞工身心健康及企業生產力所產生之負面影響，部分國家以修法來因應法制之不足，例如日本及韓國近年透過修法，將職場霸凌（職權騷擾）納入勞動相關法



規，揆諸各國政府在立法與執法層面，均以審慎衡酌工作者的勞動權益與雇主的自主監督管理權之間的衡平界線為要，部分國家將雇主基於經營管理之合理行為，列舉「非屬職場霸凌」之行為態樣，雖有助於勞資雙方進一步了解職場霸凌之範疇，惟職場霸凌樣態多元、事件發生過程可能同時出現多種違法行為態樣，行為尺度難以量化定義，行為標準不易有一致性的判斷準則，加以不同行為涉及不同法規及權責機關等因素，更增加了立法與執法的複雜度與困難度，我國除借鏡國際間各國的推動經驗，持續滾動修正相關採行措施，及督促企業落實預防職場不法侵害之責任外，未來仍將透過職場宣導、教育訓練提升認知，並透過勞資政三方對話，廣納各



界意見，以公私協力合作模式，共同研討精進職場霸凌防治相關措施，以務實、貼近民情及社會期待的方式推動防治工作，建構尊嚴勞動及健康安全之職場環境，確保工作者之勞動權益，促進勞資關係和諧雙贏，並與國際主流價值接軌。

參考文獻

1. 國際勞工組織 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C190. (last visited October 25, 2023). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810. (last visited October 25, 2023).
2. 鄭津津，職場霸凌問題之理論與實務，月旦法學雜誌第338期，第94-109頁，2023年7月。
3. 焦興鎧，國際勞工組織及歐洲聯盟對抗職場霸凌問題之努力，台灣勞工季刊，第61期，32-41頁，2020年3月。
4. 焦興鎧，美國處理職場霸凌問題之法制與經驗，台大法學論叢，第49卷第3期，985-1061頁，2020年9月。
5. 焦興鎧，對國際勞工組織第190號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之評析，政大法學評論，第164期，207-269頁，2021年3月。
6. 焦興鎧，「歐洲聯盟對抗工作場所霸凌問題之努力：回顧與前瞻」，歐美研究，51(1)，159-209，2021年。
7. 成之約、范淑婷、黃敏惠，我國企業與勞工因應職場霸凌的現況檢討及作法，台灣勞工季刊，第61期，24-31頁，2020年3月。