

勞工安全衛生概念及工作守則

黃小林 副教授
嘉南藥理科技大學職業安全衛生系

安全衛生概念

- 去除所謂的天然災害，勞工在作業場所中潛在的危害因素大抵可區分為：

(1)物為要因的不安全衛生狀態。

例如:作業場所空間的不夠;機具設備因設計不良或老化、疲勞形成本身的缺陷等不安全的狀態。

(2)人為要因的不安全衛生行為。

例如:勞工不遵守安全作業標準操作；不依規定穿戴適當的防護具等不安全的行為。

- 以上潛存的危害因素，若不適時適當的予以改善消除，終將造成勞工與企業的傷害。
- 職業安全衛生的研究，即在有系統、全面把握本質安全的防護與工作安全衛生的改善，使勞工於作業場所中，有效的防止任何事故的發生。

小 結

- 職業安全衛生的工作即在事故尚未發生前，預知環境、設備或勞工作業活動中，所造成的不安全衛生狀態與行為，再藉由政策、組織、制度、計畫、改善對策的實施，將以上不安全衛生的因素一一克服，使事故從根本不發生，自然對勞工不致造成任何的傷害及疾病。

- 為了保護勞工的安全與健康，避免職業災害發生的勞工安全衛生法已於民國六十三年公布施行。
- 然依據過去的重大職業災害統計顯示，每年因為職業災害死亡的人數仍有四、五百人之多。

- 自民國80年開始，勞工在工作場所因職業災害而傷病、殘廢、死亡的人數每年平均都在25,000人以上。
- 若以一年365天(含例假日、勞動節、及颱風假等)來除，可明確知道，工作一天，我們就得面對傷亡人數 每日平均約：死亡2人，殘廢13人，傷病55人，合計傷亡70人。

- 每一年度因職業災害造成的整個社會的成本平均在455億元左右。
- 同樣以365天來除，因職業災害造成的社會成本損失每日平均約 1.2億元左右。

災害類型

- 墜落、滾落、感電、物體倒塌、崩塌等為主。
- 其它尚包括了被夾、被捲、被撞、爆炸，物體飛落、火災、跌倒、衝撞、溺斃等。

- 勞工安全衛生的問題仍應加以重視，消除職業災害的原因，勞工才能安全的作業，不致有職業災害及傷害的發生。

推行勞工安全衛生的重要性

- 稍有不慎極易發生我們所不希望的職業災害及傷害，不但直接傷害作業勞工的生命與健康，更間接造成產業經濟的損失與社會問題的衍生。
- 現代企業經營的目的在提高生產力，降低成本，以期追求更高的利潤。
- 除可直接提高產業升級，促進國家經濟的繁榮，亦可間接創造國人就業的機會，因所得的增加而改善生活的品質。

如何提高生產力呢？

- 首在確保生產活動的順利進行。
- 企業有責任提供安全舒適的良好工作環境，勞工有義務遵循各類安全規範作業。
- 如此必能使生產效率提高、品質提升，增加企業在市場的競爭力，確保企業的永續經營。

如何降低成本呢？

- 首在避免生產過程中任何事故發生所造成的成本損失。
- 職業災害的影響除導致勞工因傷亡而發生的醫療、補償等直接損失外，更有因該次災變所造成的設備、物料毀損，生產停頓，延遲交貨違約罰款等間接損失。
- 以上各項損失造成生產成本相對的增加均足以影響企業整體營運。
- 再說，目前國內產業百分之九十以上均屬中、小型企業，實經不起一次重大職業災害所帶來的嚴重損失。

職業安全衛生危害

- 職業安全衛生危害：為任何存在工作場所能危害到人體者均屬之。
- 工作型態、設備、環境、程序不同，存在之健康或安全危害亦不同。

作業過程之危害因子

- 包括設備、製程、機械、器具、化學品、微生物、環境條件、作業程序、作業方法等。
- 工作場所的設計不當等亦可能會成為危害勞工之潛在危害因子。

- 不只是工廠或製造業相關之工作場所具有安全與健康之危害。
- 即使是醫療院所、洗衣店，汽車修理廠、實習工廠、實驗室等均有其特殊之危害因子存在。
- 疏忽均可能造成嚴重之後果。

危害因子的預防

- 過去人們重視的主要是會導致墜落、滾落、感電、物體倒塌、崩塌等職業災害者。
- 惟目前關節、肌肉、神經、動脈發炎等骨骼肌肉問題迭出不窮。

- 化學物質之灼傷、吸入性中毒。
- 生物因子危害。
- 物理性危害如輻射危害、噪音、振動、高能量如紅外線、紫外線等造成的問題也時有發生。
- 亦應重視人機間的和諧調合，減少疲勞，增進工作效率等亦是值得重視的問題

勞工安全衛生之範圍

- 因此如何避免勞工受到危害，即為勞工安全衛生的範圍，包括：
 - 認知危害
 - 評估危害
 - 控制危害

職業災害

- 職業災害包括：
 - (1)職業傷害
 - (2)職業疾病
- 勞工安全：職業傷害的預防
- 勞工衛生：職業疾病的預防

職業災害

- 職業災害只談到人，勞工安全不應只考量到人的安全，應考量到人、事(生產之不被干擾或中斷)、物(資材不因事故而損耗)的安全，即應考量事故的預防。
- 事故：為非所欲(unwanted)、非計畫性(unplanned)的事件

職業災害之損失及影響

- 一件職業災害之發生，可能造成罹災勞工的死亡，使家庭頓時支柱與倚靠，經濟陷入困境，失去對子女妥善照顧的能力，甚至造成社會問題。

- 職業災害中發生生產資財的損壞，停工期間造成延期交貨或無法交貨之損失。
- 重新僱用新進人員訓練及生產效率降低之損失。
- 員工信心崩潰，附近居民的抗爭等，均成為事業永續經營的阻礙。

- 保險費用的提高、罰金的支出等均可能使事業陷入困境。
- 事業形象、政府形象亦均可能受到影響。
- 社會成本的付出有時更無法估計。
- 如台中鉸光爆炸案、萬網煙火炸案、新竹工業區福國化工爆炸案等均是。

小 結

- 企業的经营，除了追求利潤的目標外，更應兼顧對社會的責任。
- 一件職業災害的發生，不單只是造成對罹災者生命、企業營運成本的損失，更可因罹災勞工的傷殘、死亡衍生出其家庭與社會問題。
- 如何使企業雇主重視、勞工願意配合，讓勞、雇雙方共同營造一個安全又衛生的作業環境，攜手推行並落實職業安全衛生工作，以確保勞工安全健康、企業營運成功、社會安祥和樂，實為現今企業經營的最重要課題。

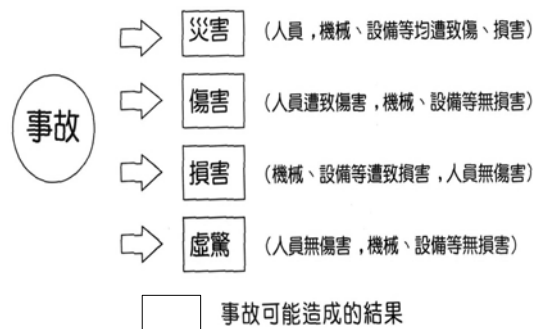
事故的認知

事故的認知

- 工業安全衛生的研究，其主要目的在確保作業勞工的安全與健康，以防止職業災害發生。
 - 而職業災害的發生，必然是因某種或某些事故所造成。
- 在探討職業災害前，我們宜先瞭解事故是甚麼？

事故定義

- 事故是一種非所意願，因工作環境的缺失或行為的不當，而引發作業活動受干擾，阻礙其正常進行甚或中止，使企業運作產生低效率的事件。
- 事故的發生，可能會造成以下幾個不同的結果：
 - 1、無人員傷害及產物損害。
 - 2、僅造成產物損害，人員無任何傷害。
 - 3、僅人員遭致傷害，產物無任何損害。
 - 4、造成人員傷害及產物損害。



- 以上四種結果，雖其對人、物各有不同的傷(損)害程度，但均不為我們所希望，即使是第一種無人員傷害及產物損害的虛驚事故。
- 因事故的發生，除多少已影響作業活動的順暢進行(效率)、作業者的正常心、生理反應(士氣)。
- 它更足以凸顯在作業環境和活動中已存在了某些問題，或許只是運氣較好，這次未造成傷(損)害，但並不代表下次仍可倖免。

- 事故的發生，雖然並不一定會帶來使人員遭致傷害或災害的結果；
- 但職業災害的發生，卻一定是經由事故而造成勞工的傷害。

- 職業災害的發生，雖有程度上影響的不同，但確已造成人員的傷害，為防止職業災害的發生：

(1)除必要性需由已造成的傷害結果上去探求事故原因、尋求防範的對策外，

(2)另對未構成人員產物傷損害的虛驚事故，或僅造成人員輕微擦、撞傷害，但並未嚴重影響作業活動，僅敷藥即可再上工的輕傷害事故，我們亦應追究其所以會發生的根源性原因，以防止同種或類似事故再發生時。

➤ 因時、空、人物的轉換，而造成不同的結果，尤其是我們不願見到的人員(產物)的重大傷(損)害。

事故的原因

- 事故的發生，一定有它所以發生的原因。根據專家的研究，所有事故發生的原因不外以下三種：

- 1、不安全的人為因素：佔 88%
- 2、不安全的物為因素：佔 10%
- 3、不可預測或抗拒的因素：佔 2%

不安全的人為因素

- 不安全的人為因素，係指作業人員不安全的作業行為或動作。

- 究其形成的原因主要在作業人員：

1、缺乏安全的意識與態度。

例如：將安全裝置拆除或使其無效，現場嬉戲等。

2、不具安全的知識與技能。

例如：不安全的堆置物料，不適當的操作機具設備等。

3、不遵守相關安全衛生的規定。

例如：不按規定使用防護具，不遵守安全作業標準程序操作等。

4、生、心理上的不適或異常。

例如：身體不適、疲勞，反應遲鈍，情緒不穩等。

5、其他。

小 結

- 事故發生的原因，在人為因素上所佔的比例高達88%。

• 因為人具有隨機意識，是一充分自由、自主的個體；又人的變數極大，其行為經常是不可預知的，或因其情緒的變化，或因其年齡的老化，均足以影響其在進行某一作業活動時，因生、心理的失常，而造成某些錯誤或失誤。

• 另一解釋，在大部份的不安全物因素也是因為人的設計、操作、放置...等等不當行為所造成，故88%人為因素遠較10%物為因素為高，其理由在此。

不安全的物為因素

- 不安全(衛生)的物為因素，係指作業環境與機械設備等的不安全(衛生)狀態。究其形成的原因可分類為以下五種：

1、作業環境本身設計、佈置的不當。

例如：通風排氣、採光、照明、溫濕控制的不良，作業空間、通道過於窄小等。

2、機具、設備本身的缺失。

例如：缺乏適當的防護裝置，搬運機具的不足等。

3、作業流(動)程規劃的不當。

例如:重覆性的動作太多，工作時間過久，或體力負荷過大等。

4、缺乏安全(衛生)作業規定。

例如:危險物、有害物無標示及警告或不當存放，未規定使用適當的防護具等。

5、其他。

小 結

- 事故發生的原因，在物為因素上所佔的比例為10%。其比例所以遠較人為因素的88%為低，除前節所述理由外。
- 主要在於廠房建築、設備及作業流程、方法、相關安全規定等在初始設計、規劃、佈置時，若能符合安全的要求，則因廠房建築體的耐久性，機械、設備的可信賴性，只要經常維修保養，應可保持其原有設計功能。

- 另作業流程、作業規定等均屬定型化的制度，制度的本身或有瑕疵，但可隨時視需要修正之，主要在如何促使該制度有效與可行。

➤所以，物為因素在事故原因上，除所佔比例遠低於人為因素外，另值得注意的是幾乎所有物為的缺失、不當，均係人為的管理(諸如政策、設計、規劃、制度等)疏失所造成。

不可預測或抗拒的因素

- 何謂不可預測或抗拒?乃指非我們所能預期或事先不能加以防範者，似乎只能聽天由命無法抗拒。
- 例如：所稱天災中的颱風與地震帶來之人員、產物傷損害似乎無從避免。

- 另如一般人經常掛在嘴上之「意外」，「意料之外」，似乎也只是給自己一個藉口:因為不可預測所以無法抗拒。

➤然在事故預防的正確認知上，需特別提醒的是任何事故的發生了定有其早已存在之原因，正所謂「事出必有因」，也因為原因早已存在，放在事故發生前即可發現防範。

➤而真正不可預測或抗拒的因素，在事故原因中所佔比例僅為2%。

事故的預防

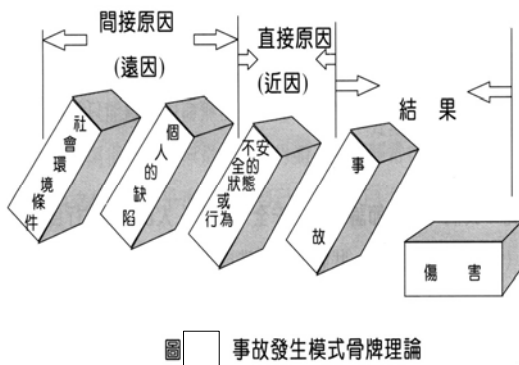
- 除了不可預測或抗拒的2%因素外，高達98%的人為、物為因素的事故原因，均可事先發掘予以防止的。

事故發生的模式

- 事故的發生，必有其因果間的關聯性。
- 在這方面的研究首推美國“工業安全專家海因列區(H. W. Heiarich)，在他1931年所著「事故的防止」一書中，提出為現今安全管理者常引用的骨牌理論，正可說明事故發生的基本模式。

骨牌理論

- 社會環境條件、個人的缺陷、不安全的狀態或行為、事故、傷害五個過程，構成連鎖型的排列，一環扣一環，就好比骨牌般，若前面的骨牌往後倒，則後面緊接著的各個骨牌將陸續倒下，這就是有名的事故發生模式骨牌理論 (Domino theory)。



如何預防事故發生？

- 排除不安全狀態或行為的直接原因。
- 藉助安全衛生管理的推行，以防止事故發生。
- 注意來自自我的危害因素，預知危險防止事故的發生。

小 結

- 換言之，如能將直接原因中的「不安全狀態」(物為因素)·或「不安全的行為」(人為因素)加以控制或改善，當然「事故」也就因此不會發生。
- 例如：消除與控制作業環境，機械設備等物為危害因素，使成安全的狀態。
- 例如：改善與排除員工作業的不良習性，使成安全的行為。

藉助安全管理的推行，以防止事故發生

- 事故的發生，不安全的人為、物為因素佔了98%，而這些所以造成事故的原因，皆可藉安全衛生管理的落實而將其消除。
- 例如：實施安全(衛生)教育訓練，養成作業人員良好的工作習慣及遵守安全工作規定等，當可消除不安全的人為因素。
- 例如：安全的廠房結構與佈置；安全作業標準及機械設備的提供等，當可消除不安全的物為因素。

- 美國杜邦公司在推行安全衛生工作的理念上，即明確指出：

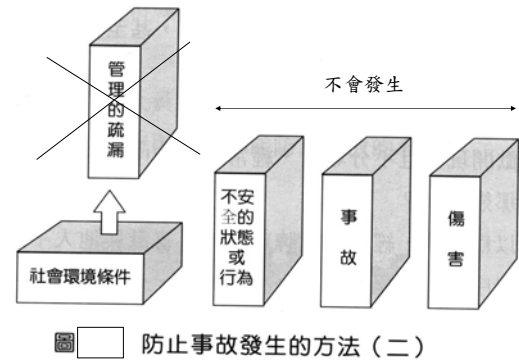
- 1、確信事故是可以防止的。
- 2、事故發生的防止，係管理者的責任。

- 所以，一個良好的安全(衛生)管理，必能去除不良人、物為因素的產生，自然也可防止事故的發生。
- 反之，管理上若出現了疏漏，即使再好的環境、機械設備，終因作業人員的不知(危險或安全操作方法)、不理(安全規定或防護裝置)、失檢(工作中嬉戲)等等行為，反而使上述環境、機械設備等安全條件失效，並形成不安全狀態或行為，促使事故的發生。

小 結

- 綜合上述，就事故發生模式骨牌理論，或許我們可用另外一種方式來表達：

- 1、將「個人的缺陷」骨牌，換為「管理的疏漏」骨牌。
- 2、「個人的缺陷」我們仍應列為需重視的間接原因，只是將其放入「不安全行為」中去探討。



注意來自自我的危害因素，預知危險防止事故的發生

- 事故發生後，我們經常會檢討：
 - 它為何會發生？
 - 如何發生？
 - 如果再次發生，應如何防範？
- 一般可能將重點放在後兩者，即使曾思考過「為何會發生？」，亦大多將其歸屬為「運氣不好」、「不湊巧」、「因為他人」，而往往忽略了所以造成這次事故的根本原因來自自己。

- 事故的原因中不安全(衛生)的行為佔88%，而不安全(衛生)的行為大多係因我們不良的習性所造成。

1、在生活上

例如:上班(課)、聚(餐)會、約會，經常遲到的人，是否都是固定的那幾個人？

例如:交通上經常開快車，搶黃(綠)燈，甚至闖紅燈的，是否都是那些人？

2、在工作上

例如:喜歡開玩笑且不分場所，經常在工作中隨隨便便的人，是否就是那幾個人?

例如:自以為聰明，經常不按牌理出牌，喜歡與他人不同，或擅改作業程序，或拒絕使用安全護具的人，是否我們都已知道是那些人?

- 不妨自我反省檢視一下，您是否也有上述的習性?這些習性的養成，使我們對週遭的人、事、物早已習以為常，而忽略了一些潛存的危害因素，而這些因素，正是造成事故的原因。

1、在生活上

例如:正因為習慣上經常晚出門，怕又遲到而不得不開快車、搶道、闖(搶)燈號，以致交通上的險象環生。若經常如此，不出事也難。

2、在工作上

例如:

- 正因為平時大而化之隨便慣了，總認為這麼多年來，如此灑脫的不像別人那麼傻傻遵守這遵守那，還不是平平安安的過下來?
- 然而卻忽略了以前曾發生過的虛驚經驗，或輕傷害事故，正表示著環境中或行為上存在著某些危險，祇能說當時您運氣好。
- 如果我們仍然無法預知環境與行為上的危害因素，同種或類似事故必然還會再發生，您敢斷言好運還會一直跟隨著您嗎?

小 結

- 所以，若能由作業人員的不良習性去探討與改善，使其能預知並去除環境與行為上的危害因素，必能防止事故的發生。

實務探討

事故的發生原因早已存在

- 事故的發生，乃有其因果關係，究其根源性的遠因或直接造成事故的近因，可發現造成事故的原因是早已存在。
- 或許是因為我們習性早已養成，而無法預先警覺知道危害因素的存在;或許是即使已發現危害卻無法立時尋求改善，以致隨著時間的推進，終有一天造成遺憾的傷(損)害事故。

例如：

- 一個習慣性經常開車不與前車保持適當車距的駕駛者，或許早先他對自己開車反應、技術及愛車的性能充滿自信，但若若干年之後，隨年齡的增長，他的反應可能會漸趨遲鈍。
- 在技術上不要忘了，溺水的人都是自信會游泳的人;而車況性能更是有機件老化疲乏的時候，若他無法警覺到前述變化所可能帶來的危害，在開車的習性仍然不改下，終有發生追撞事故的一天。

例如：

- 任何一個事故，在事後檢討起來，其所以會發生的原因，通常我們都能如事後諸葛亮般的一一列舉，而且可能發覺到這些原因，我們在事故發生前，即已因某些跡象或經驗早就感覺到，只是由於某些因素未做妥善應對防範，以致事故不幸「終於」發生了。

結論一

- 所有事故的形成，絕非偶然。應重視事故發生的原因早已存在。
- 事故的發生，絕非意外(真正的意外，乃所謂的「意料之外」，或稱「不可預測」，或稱「非所預期」)。
- 我們應避談「意外事故」，而直接稱呼「事故」。(以避免藉口不可抗拒、不能制止，而不思原因的探究、防範的對策。)

結論二

- 事故原因比例數據上的差異並不重要，不容否認的事實是，人為因素的比例仍佔絕大多數。(故人的安全衛生行為管理仍應列為事故防止的重點。)
- 事故的發生一般均由多個原因所組合，在探究事故原因思考防範對策時，應針對每一可能早已存在的危害因素均持客觀審慎的分析評估，進而尋出關鍵原因並加以改善消弭，必能有效防止事故的發生。

事故是可以事前防止的

- 98%的人、物為不安全(衛生)因素，均可藉安全衛生管理的落實將其消除。
- 真正的意外事故僅係2%不可預測或抗拒的因素所造成，但即使是人類無法完全預測控制的天災，亦可事先預想防範。

例如：

藉助事前妥善的防颱措施，當可避免您住家淹水或遭致土石流的危害，當可避免您愛車泡水的損失。

例如：

地震是目前科技無法準確預測的天災，與其出國避災、空地搭帳篷，為何不熟悉各類防災避難方法，使其可能造成的傷(損)害減到最低。(以84年起即預測嘉南地區白河大地震會發生，但截至目前為止尚未發生，卻在88年中部地區發生921大地震及91年北部地區發生331大地震造成重大損失為例。)

結論三

- 所有的事務，只要落實做好各項預防管理工作，都是可以事前防止的。
- 即使是不可預測或抗拒的所謂天災意外，亦可事先防範或將事故損失減至最低。

結論四

- 職業安全衛生推行目的在防止職業災害亦或工安災害的發生，而職業災害一定是經由事故發生的結果，不論該事故結果係造成人員傷害或產物損害或兩者均有之。
- 職業安全衛生管理的積極作為應是防止一切事故發生所造成事業內、事業外之人員、產物傷損害。

結論五

- 職業災害的發生必然係經由事故對勞工產生傷害的結果，又勞工安全衛生法保護的主體為「勞工」，雖重點在防止勞工職業災害的發生，但必須提醒的是，職業安全衛生管理工作宜更積極的防止任何工安事故的發生。

職業傷害預防

- 三步驟：
一、認知危害、二、評估危害及三、控制危害。
- 首先應認知作業場所存在什麼危害因子，會造成什麼影響，是否有人暴露及是否已有妥善之安全設施，以保障勞工作業安全與健康。
- 暴露情況及控制措施之良莠，則應加以評估。
- 過度之暴露，可能造成危害或控制設施不足者均應進一步加以控制。

一、危害認識(認知危害)

存在一工作場所之危害常是不明顯的，危害的認識包括：

1. 確認工作場所存在之危害。
 2. 確認伴隨此危害可能衍生之不良影響。
 3. 判斷是否有人暴露或可能受到影響。
- 製程、設備或場所、環境、作業等的危害經確認後，應加以適當的評估。

二、危害之評估

- 就有暴露或可能暴露之勞工，確認其暴露之程度，是否符合規定，控制設備或管理措施是否達於要求。

例如：

- 危險性機械設備是否達必要之強度、厚度或須承受負荷、壓力之厚度。
- 開口部份及有墜落之虞場所是否有足以防止墜落或因作業而造成危害之強度。

∴
∴
∴

- 職業安全衛生危害可能造成工作場所之事故，事故可能造成人員的傷害或財物的損失，但有些事故可能僅屬虛驚事故 (near misses)。

- 造成虛驚事故之危害因子仍是應預防、應評估者。

危害確認

- 造成意外事故常是多因子同時存在的危害，因此應先確認，才能評估，作有效之控制。

危害確認可經由下列手段完成：

1. 工作場所的檢查紀錄。
2. 勞工申訴案的查察。
3. 物質安全資料表。

4. 事故及災害紀錄。
5. 職業災害補償申請紀錄。
6. 醫療衛生單位診治紀錄。
7. 勞工安全衛生組織、人員之報告。
8. 工作分析。
9. 作業程序、特別操作條件要求等。
10. 設備手冊及維修紀錄。

三、危害控制

- 危害之認識及評估主要目的在於作為危害控制或消除對策之準備。
- 依控制設備設置位置之不同加以控制：
 - (1) 從危害源控制
 - (2) 在危害源與暴露者間之路徑
 - (3) 勞工之位置

- 首先應考慮的是從發生源或危害源消除危害或從工作程序(work process)消除危害。
- ↓
- 其次是在危害到達勞工之前加以控制。
- ↓
- 最後，在勞工身上控制只有在危害不能消除或無法阻絕時使用。

勞工安全衛生工作守則

前言

- 根據職業災害調查及分析的結果，職業災害發生的直接原因是由於某種能量或接觸(或暴露)某些危害物而造成。
- 實際上，不外乎係由於「不安全動作(行為)」及「不安全狀態」所引起的(間接原因)，但兩者並非為職業災害發生的基本原因。

職災發生基本原因

- 基本原因為由於不良的管理。
- 也就是說這些不安全動作或不安全狀態多係由於事業單位未做好勞工安全衛生管理的結果所造成，這才是職業災害發生的基本原因。

- 因此，要想防止職業災害，保障勞工安全與健康，要落實勞工安全衛生管理，事業單位才能達零災害的目標。

職災狀況

- 除了2~3%為不明的原因外，約有97~98%的災害多是不安全動作及設備所引起，其是可以預防或避免的。
- 消除的方法為落實勞工安全衛生管理工作，因此應有每位勞工須遵守的安全衛生管理規章或工作守則，以資依循。

- 換言之，勞工安全衛生管理規章或工作守則是為了防止事故或勞工職業災害而訂定的一些規定、程序、準則、或規範。
 - 勞工安全衛生管理規章是否周密完備？
 - 勞工安全衛生工作守則是否「合理」、「正確」、「可行」？
- 二者關係著安全衛生管理的執行成效。

- 如果事業主能加重視，由其本身做起；各級主管就其職掌範圍負責並落實與其相關之勞工安全衛生管理規章或工作守則之施行，如此職業災害即能防止，勞工的安全衛生與健康也能獲得保障。

勞工安全衛生管理規章內容

- 依據勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第九條之規定：
- 事業單位僱用勞工人數在一百人以上者，雇主應訂定勞工安全衛生管理規章，要求其各級主管及管理、指揮、監督人員執行與其有關之下列勞工安全衛生事項：

勞工安全衛生管理規章內容

- (一)職業災害防止計畫事項。
- (二)安全衛生管理執行事項。
- (三)定期檢查、重點檢查、檢點及其他有關檢查督導事項。
- (四)定期或不定期實施巡視。
- (五)提供改善工作方法。
- (六)擬定安全作業標準。
- (七)教導及督導所屬依安全作業標準方法實施。
- (八)其他雇主交辦有關安全衛生管理事項。

- 僱用勞工人數未達一百人之事業單位雖法無明文規定，惟亦可訂定必要之勞工安全衛生管理規章來施行，或將相關規定納入安全衛生工作守則中。

- 事業單位訂定勞工安全衛生管理規章時，可參酌勞工安全衛生法第三章「安全管理」相關條文規定之精神及該單位的職業災害防止計畫來訂定，其內容可包括下列勞工安全衛生法規定相關事項：

安全衛生工作守則

- 今日，事業單位皆為一群體性之組織，許多勞工在同一工作場所或作業場所中共同作業，其中有本性上、技術上、資歷上...等等之差異，因此必須建立一套共同之安全衛生作業標準以供遵守。
- 而安全衛生工作守則之訂定，即在提供員工依據已設定的安全動作來執行，並使之養成習慣，以期減少事故的發生。

訂定安全衛生工作守則目的

- 建立與維持共同之安全、衛生規範
- 促使勞工注意遵循安全之作業方法
- 避免勞工自己受到傷害或使他人遭受傷害，而造成生產中斷、機具損害，確保勞工的安全與健康及維護事業之利益

- 勞工安全衛生工作守則之建立，乃在於建立一套操作規範，提供員工依據已設定之工作安全與衛生標準來執行，藉以防止不安全的行為出現，而將職業災害降至最低程度。
- ▶ 其最終之目的即在排除人為因素所造成之災害。

安全衛生工作守則之意義

(一)安全衛生工作守則之制訂係為防止職業災害

- 保障勞工安全與健康，而由國家課雇主應作為之義務。

(二)勞工為安全衛生工作守則之規範對象

- 為防範因一個人不安全的動作或不明瞭安全的操作方法而致發生災害，造成損失，故由雇主會同勞工代表共同訂立一共同的作業標準以供遵循。

(三)關於勞工安全衛生工作守則之備查

- 依勞工安全衛生法中明定為專業單位之職責，是將其製訂安全衛生工作守則之內容報予主管機關，俾利其督導。

(四)安全衛生工作守則由雇主會同勞工代表制定其意義主要有二：

1. 安全衛生工作守則一旦成立，則勞雇雙方在安全衛生規範上之權利義務關係亦告確立，影響勞工之利害關係至鉅。

2. 勞工對於自己的工作環境最為熟悉，故由法令賦予勞工在安全衛生工作守則上之共同制訂權利。

- 勞工除可藉此訂立適當之守則，且可表達勞方對安全衛生事項之看法，進而爭取設備、環境之改善；方可由此顯示尊重勞工、落實勞工參與、工業民主之表徵。

(五)安全衛生工作守則訂立之依據為勞工安全衛生法

- 其內容則應與事業性質一致。
- 不同之業別，工作場所，其作業活動亦有所不同，因此必須依工作性質及規模，訂立適合其實際需要之守則，以供員工之遵守。

(六)經檢查機構同意備查之安全衛生工作守則

- 尚須由雇主予以公告實施，俾使事業單位內全體勞工周知，便能有效施行。

安全衛生工作守則訂定之依據

- 一、依據勞工安全衛生法第二十五條之規定，雇主應依本法及有關規定會同勞代表訂定適合其需要之安全衛生工作守則，報經檢查機構備查後，公告實施之。
 - 勞工對於前項安全衛生工作守則，應切實遵行。

有關規定

- 此所稱之有關規定係泛指與安全衛生事項有關之法令，皆得引為訂立之依據，
- 例如：工廠法、勞動基準法及其附屬法規等等。

二、勞工安全衛生法施行細則第二十七條亦規定安全衛生工作守則之內容可參酌下列事項訂定之：

- (一)事業之勞工安全衛生管理及各級主管之權責。
- (二)設備之維護與檢查。
- (三)工作安全與衛生標準。

- (四)教育與訓練。
- (五)急救與搶救。
- (六)防護設備之準備、維持與使用。
- (七)事故通報與報告。
- (八)其他有關安全衛生事項。

三、勞工安全衛生法施行細則第二十八條

- 第二十七條之安全衛生工作守則得依事業單位之實際需要，訂定適合於全部或一部分事業，且得依工作性質、規模分別訂定，報經檢查機構備查。
- 事業單位所訂定安全衛生工作守則，其適用區域跨越二以上檢查機構轄區時，應報經中央主管機關指定之檢查機構備查。

四、勞工安全衛生法施行細則第廿九條

- 本法第二十五條第一項之勞工代表，事業單位設有工會者，由工會推舉之。
- 無工會者，由雇主召集全體勞工直接選舉，或由勞工共同推舉之。

小 結

- 總之，在此必須特別強調的是安全衛生工作守則訂定後，必須配合法令之進展適時修正，各檢查機構應儘速輔導完成。
- 由此可知，安全衛生工作守則不僅訂立而已，且須伴隨法令進展而適時地加以修正；亦即訂立依據有所更動時，安全衛生工作守則之內容亦應隨之修正或變更。

常見的安全衛生管理規章

- 以下為對事業單位常見的安全衛生管理規章，可供參考：
 - (一)事業單位安全衛生政策與各級主管勞工安全衛生管理權責分工。
 - (二)勞工安全衛生自動檢查計畫實施要點。
 - (三)勞工安全衛生教育訓練計畫實施要點。

- (四)承攬作業管理實施要點。
- (五)勞工健康保護計畫實施要點。
- (六)危害通識計畫實施要點。
- (七)職業災害緊急處理程序。
- (八)零災害預知危險活動推行計畫。
- (九)動火管制實施要點。
- (十)勞工安全衛生激勵宣導實施要點。

安全衛生工作守則的製作程序

- 應確實落實勞工安全衛生管理事項，除了訂定各項規章規範外，亦可將勞工、各級員工為維持作業的安全與衛生事項，應作為或不得作為的事項納入安全衛生工作守則中規定，要求各階層遵行。

工作守則製作須考慮事項

- (一)資料來源：
 - 1. 應遵守之相關安全衛生法規規定。
 - 2. 現場各種機械設備使用說明書及安全衛生注意事項。
 - 3. 由工作安全分析及安全觀察發掘之問題。
 - 4. 實施職業災害調查及統計分析之相關資料。

(二)製作程序注意事項：

1. 須有勞工代表(一人以上)會同訂定。
2. 訂定後要報經檢查機構備查。
3. 經備查後要公告勞工週知後實施。
4. 安全衛生工作守則規定之事項，勞工有遵行之義務，違者得依勞工安全衛生法第三十五條之規定移送當地勞工主管機關處以新台幣三千元以下罰鍰。

5. 屬於雇主之責任者，不得訂於安全衛生工作守則中轉嫁給勞工。
6. 應將安全衛生工作守則(勞工安全衛生管理規章亦同)印行發給每位勞工人手一冊。
7. 主管人員須以身作則，更有助於安全衛生管理工作之推展。

三、製作完後之修訂

- 不論勞工安全衛生管理規章或安全衛生工作守則：
- 於製作完成(PLAN)後公告實施。
- 在執行(DO)的過程一定會發現一些在訂定過程中所未發現的問題或困難存在，因此勞工安全衛生管理單位要與執行部門說明、協調、溝通。

- 而如何使管理工作能夠落實執行，則除了查核(CHECK)外，矯正行動(ACT)更不可少。
- 窒礙難行時，可循行政體系訂定補救或修訂相關規章或守則內容，惟仍以不違背法令規定或安全衛生規範為基本原則。

小 結

- 安全衛生工作守則之擬定，雖然只是安全衛生工作中的一小道環節，唯若經由審慎地規劃與擬訂，足以發展為勞工安全與衛生作業標準。
- 配合安全衛生教育訓練，以使全體員工明瞭安全衛生工作守則之作用，同時可促使員工明瞭各項防護措施之意義。
- 不但避免自己遭受傷害，同時防止因自己成其他勞工不安全動作所引起之事故，造成生命、健康、財產之損害。

思 考

- 工作守則內容可以說已經包含了一切安全衛生事項，尤其是勞工安全衛生法施行細則第三十五條第八款：「其他有關安全衛生事項」之規定，亦即將所有的安全衛生事項都包括在內，以經足夠充當完整之安全衛生管理之準據。
- 為什麼勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第十條又規定：「事業單位僱用勞工人數在一百人以上者，雇主應訂定勞工安全衛生管理規章，要求其.....」？

為什麼？

- 這是因為雇用勞工人數在100人以上之較大規模事業，其管理層級較多，大小主管較多，機械設備種類較多，作業方式亦較多。
- 當安全衛生守則訂定後，可能變動較大，需要一些新的或特殊規定始能因應，如果想修訂安全衛生工作守則，因修訂程序較為繁複，不如另定各種管理規章，只要提請勞工安全衛生委員會研議通過後，報請事業單位經營負責人核定後即可實施。

法律位階？

- 安全衛生工作守則之法律位階較高，他是在勞工安全衛生法中規定的。
- 再者其規定勞工應切實遵行，如不遵行，依該法第35條規定可處新台幣三千元以下罰鍰。

- 安全衛生管理規章係在勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法中規定，而且無勞工應切實遵行及罰則之規定。
- 因此為防止未來發生糾紛，訂定安全衛生管理規章時，最好也按照訂定安全衛生工作守則之程序，將安全衛生管理規章視同安全衛生工作守則之附件，會同勞工代表訂定報經檢查機構備查後，公告實施。

敬請指教