

做好前端預防 從根本解決問題

中華民國工業安全衛生協會理事長 湯大同

採訪撰文/黃敏惠



理事長湯大同表示事前預防才能解決問題根源

過去因受限於勞保綜合保險體系，無法調整加保及給付規定因應勞工需求，且受限經費人力，預防重建措施無法讓更多勞工受惠。另外，就資方立場，保險給付與勞基法職災補償責任有其差距，且小企業資源有限，缺乏老闆參與重建的誘因。然而，勞工職業災害保險及保護法（下稱新法）即將於明（111）年5月正式上路，對於改善預防職災機制與勞工安全、勞工權益保障等，中

華民國工業安全衛生協會理事長湯大同表示新法實行必然有實質上的助益，畢竟資源較多可以施行更多的措施。他認為職災的問題要分為兩方面著手，一方面是事前預防，一方面是災害善後，善後包括補償與重建，補償原在勞動基準法與勞工保險法規中有相關規定，但重建部分並沒有明確的資源。新法主要包含增加職災預防的經費，以及增加職災勞工重建的資源，對於勞工必然會有所助

益。過去勞工罹災後，僅規定雇主要給予醫療支援，但並未明定醫療支持程度，且該名勞工未來是否能重返工作崗位，上述二者都是極為模糊的概念，而未來新法明確整合預防、補償以及重建服務，對於勞工保障是建立新的里程碑。

事前預防工作才是解決問題根源

理事長湯大同認為過去對於職災勞工的醫療可能改善有限，並沒有以「重返原有崗位」為目標，新法內容著重在災害已發生後重建與復健、保險給付，以勞工重返原有工作為主要目的，較符合目前先進國家之做法。而新法對於災害預防所著墨的比重較少，對於已發生職災的勞工照顧，相較於以往對罹災勞工的保障確實是有更多的協助，對於新法的期望，理事長湯大同希望能夠降低職災的發生，做好前端的預防工作（如下圖）才是從根本解決問題。

就臺灣現階段各產業職業安全衛生管理制度、安全衛生改善、高風險預防措施、新科技健康風險等，新法是否仍有不足或須加強改善之處，理事長湯大同表示：「其實高風險、新科技一詞本身是模糊的概念，何謂高風險？何謂新科技？在先進國家有許多化學物質造成之職業病，但在國內較少，風險因

素當然很多，但一部分是勞工、雇主、醫療人員對此不夠瞭解。」

工業 4.0 自動化的趨勢，會造成一些新型態的職業災害，新法訂定多元通報管道，應該可以從中發現較多的案例。但因為我國職業安全衛生觀念尚未深入生活，國內對傳統職業病的瞭解仍有不足，更遑論新型態的職業災害問題。新法的實施也許可以促使大家重視。理事長湯大同認為目前就新法看來對於事前預防著墨較少，主要原因是在預防方

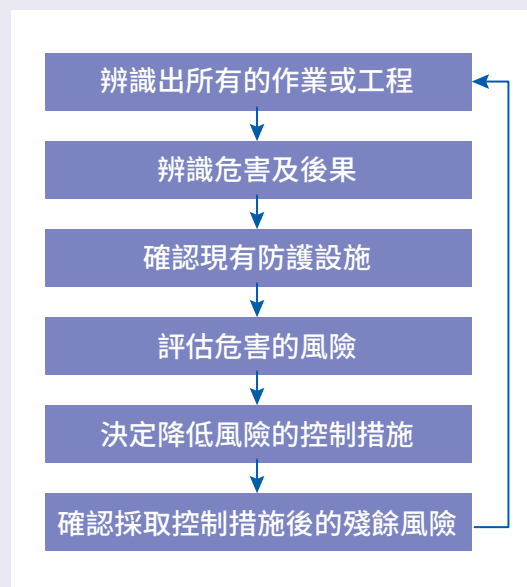


圖 風險管理之作業流程

資料來源：勞動部職業安全衛生署風險評估技術指引

面已經有職業安全衛生法規一系列之規定，而過去職災補償與災後重建則著墨較少，故予以加強。但無論如何，預防是重於善後，他認為最理想的狀況，就是將事前預防做好，就不會造成災害，沒有災害就不需要職災補償與災後重建，不過事實上，任何國家都做不到零災害的地步。

理事長湯大同認為新法對於職業災害預防的實質作為（內容包括職業安全衛生管理制度、安全衛生改善、高風險預防措施、新科技健康風險等）在法條上僅有第 62 條提到，就法條比例上相當微小，但由於「勞工職業災害保險及保護法」已是單獨立法，儘管法條中沒有過多的條文來要求職業安全工作的執行績效，但是若能將職業災害預防的各項工作績效，透過主動績效指標連結至保險的實質費率，對於職業災害的預防應該也會有不小的影響。

在先進國家的做法，保險公司常以風險評估帶動安全衛生之要求，企業應自我評估風險，保險公司則對於企業風險加以評估再收取相對保費。我國無論是新科技或是高風險，甚至任何企業，在未來都應以自我評估風險的角度來推動安全衛生之措施。同時也期待未來保險制度，不僅只是勞工保險，如果各種保險能更與風險觀念緊密結合，以收取不同費率之保費方式應可促使企業改善安全衛生。

非典型勞動者的勞動權益與保護作為

外送員是物流產業重要的一環，綜觀各國不論實施嚴格或寬鬆性封城，都視外送員為「關鍵工作人員」，然而，臺灣自主封城，外送員是撐起「三級警戒，居家辦公」的前線關鍵，針對非典型勞動者之職災預防與保障，包括職業傷病的調查、預防補償與重建機制未來應如何連結。理事長湯大同表示以外送員一詞查詢網路的話，分為兩部分來看，一是物流業的遞送人員，一般可能偏向傳統的勞雇關係較多，另一種是食物外送人員。此種身份常有歸於勞雇關係或是承攬關係的爭議，但此爭議不在此討論，要由勞動部予以判定。

但以職災預防的角度而言，理事長湯大同認為外送人員可能遭遇的災害種類，以肌肉骨骼傷害（搬運重物）與交通事故居多。如以前兩項主要災害類型而言，其實調查相對來說較不重要，因為原因大致都知道，只是個案差異應如何確認，此部分很難有一致的標準。但要確定是職災，才會得到補償與重建，所以確認是否職災與確認原因是重要關鍵。但在確認職災之前，必須要先確認是否為勞雇關係，如有勞雇關係，那雇主就要負職災預防的責任，但如視為承攬，工作者自身就要承擔相關責任。但無論屬於勞雇關係或是承攬關係，以災害預防之角度而言差別並沒那麼大。以交通事故而言，應該要學習防衛駕駛，要加強遵守交通規則的習慣。以預防肌肉骨骼傷害而言，要教育工作者搬重物或是重複動作應有的工作方式。但整體而

言，事前預防更重於治療。

外送員屬於非典型勞動者，長期以來一直都存在風險，就風險性而言，亦多屬於高風險族群，但因部分為無固定雇主之勞工，所以過去較少出現在職業安全衛生法保護的主要對象中，因此長期被嚴重忽略，特別是因高風險致災後的保障，也多未被重視，直到

近期興起的外送員，因為與一般大眾生活息息相關，因此才會成為話題而被廣為討論。針對非典型勞動者的職災預防與保障，理事長湯大同認為最大的問題點，還是在於如何掌握這些非典型勞動者的勞動責任歸屬權，若是可以釐清並列入管理，依據現有的法令保護與照顧，包括風險評估、風險控制與管理，再輔以完善的教育訓練等，即可與典型勞動者享有同等的待遇與照顧。但是非典型工作者是否願意成為被雇用之勞工也仍有商榷，因為成為受僱者也會有相對受到限制的情形，也許無法同時服務多個企業的狀況。

最後，理事長湯大同表示：「雇主如果聘用非典型勞動者，應該如何規範照顧與保護作為，在職業安全衛生法的範疇內，未來應建立何種實務管理機制，是值得大家集思廣益加以思考的方向。」

