

勞動檢查制度之演變與展望

林佳和 | 政治大學法學院 副教授



► 壹、我國勞動檢查之源起

1931年1月，甫統一全國未久，在開啟所謂國府黃金10年之際，南京國民政府正式通過工廠檢查法，為中華民國以公權力手段，保護工業部門勞動者權益、執行工廠檢查事務之開端。同年10月1日，在震驚全世界的918事件過後未滿兩週，工廠檢查法正式施行，不論國事如何維艱、內外何等交迫，仍屬值得一書之大事。90餘年前誕生的工廠檢查法，觀察所列舉之檢查事項（第4條參照），包括工人年齡、工作種類、工作時間、休息及休假、女工分娩假期等，似以勞動條件之檢查為主，雖亦加入所謂工廠安全及衛生

設備，但考量當時政府能量與條件，似力有未逮。

伴隨著工廠法之工廠檢查法，在國府統治中國大陸時期併行適用，一直到退守台灣，1974年4月的勞工安全衛生法，1984年7月的勞動基準法，「勞動保護標準」雙法之施行，都未動搖立基於工廠法的工廠檢查法，直至1993年2月，該法易名為勞動檢查法，清楚定義勞動檢查機構、代行檢查機構、勞動檢查員、代行檢查員，並將勞動檢查事項範圍，區分為本法規定應執行事項、勞動基準法令事項、勞工安全衛生法令事項、其他依勞動法令

應辦理事項，由原先工廠檢查法時代的20個條文，擴充為一倍的40個條文，隨後再歷經2000年6月、2002年5月、2015年1月、2020年5月多次修正，繼續維持此條文規模，作為我國勞動檢查制度之最重要法源基礎。

► 貳、我國勞動檢查組織的演變

勞動檢查機構，概念上作為勞動保護機關（Arbeitsschutzbehörden），係針對國家必須履行之「勞動保護法令之遵守與貫徹」任務，所創設之機關（構），在不同的國家實踐中，常冠以勞動保護機關、營業監督機關（作為營業監督業務的一種類型），或如我國法一般的勞動檢查機關；國際勞工組織通用之所謂工作位置場所之檢查（Inspection of Workplace），工作場所之檢查，執行該任務之國家機關，同此意義。以歐陸國家為例，一般認為之勞動檢查機關，應執行包括下列之任務¹：

- 一、監督勞動保護法令之是否遵循，相關權限如入場權、檢查權、請求提供資料與回覆權、評估鑑定權等。
- 二、於個案中發布處分，不論是命相對人作為、不作為或容忍之措施。
- 三、行政程序之進行，特別包括事實調查與認定、相對人之聽證（陳述意見）、



決定之作成等。透過如強制金、代執行或甚至強制管束等方法，實現其效果。

拉回本土，「多元的勞動檢查制度」是一個值得注意的觀察角度，向為我國特徵，與中央地方分權有著密切關係，簡單回顧發展過程，從國共內戰後政府遷台說起²。1950年，台灣省政府設立工礦檢查委員會，開啟國府遷台後的勞動檢查業務，但仍居「省」層級，換言之，僅為地方層級，主要辦理工廠、礦場檢查。40餘年後台灣民主化時代開始修憲，所謂再造精省，台灣省政府勞工處及所屬勞工檢查所等，自1999年7月1日起均歸併行政院勞工委員會，為中部辦公室及北中南區勞動檢查所，才正式結束「省」在勞動檢查組織發展的地位與意義，雖然，隨「中華民國僅剩台澎金馬」，實際上早已開啟這個質變過程。

1. Arbeitssicherheit.de -<https://www.arbeitssicherheit.de/service/lexikon/artikel/arbeitsschutzbehoerden.html>（點閱日期：2024年7月30日）。

2. 以下關於我國勞動檢查組織之演變，主要參考勞動部職業安全衛生署：112年度勞動檢查統計年報總說明，<https://www.osha.gov.tw/media/32zhbdt0/112年總說明.pdf>（下載日期：2024年7月30日）。

1965年，經濟部分別在高雄、楠梓、台中成立加工出口區管理處暨分處，在此範圍內之工廠檢查業務，內政部授權予管理處辦理，管理處成立勞工科（1999年1月改為第四組並設勞動檢查科），開啟「特區自行辦理勞動檢查業務」源始。1980年，行政院國家科學委員會在新竹成立科學園區管理局，亦循相同模式，內政部直接將勞動檢查業務授權辦理。1997年設立台南科學工業園區籌備處，2003年再改制為南部科學工業園區，2002年9月在台中設立中部科學工業園區開發籌備處，2006年7月1日，園區工廠檢查業務由行政院勞工委員會授權辦理，2007年1月9日並改制為中部科學工業園區管理局，續行辦理，當循相同模式。在全球，共有超過70個國家總計逾250個實施免稅的經濟特區，還不含部分或附期限之免稅或租稅優惠之其他經濟特區，台灣也未脫離此發展趨勢，從加工出口區、科學園區、自由貿易港區，國內也出現不同形式特區。雖然不是完全「另立門戶」—自由貿易港區即未出現「勞動檢查的分梳化」，但在加工出口區（後復整合為經濟部所屬科技產業園區）與科學園區，自60年前開始，「於此特区内自行辦理勞動檢查業務」，即為我國制度上值得關注的走向，直至今日。

1967年，台北市改制為院轄市，相關工礦檢查業務，內政部授權其辦理，台北市府設置社會局工礦檢查所，作為「與

省同級之直轄市，經授權而自行辦理勞動檢查業務」的開端。1979年高雄市改制為院轄市，亦循相同作法，設置高雄市政府社會局工礦檢查所，1980年7月1日上路。2009年1月，高雄市政府為加強勞動檢查事權，將勞工局勞工檢查所再更名為「高雄市政府勞工局勞動檢查處」。2010年12月25日，高雄縣市、台南縣市、台中縣市合併，直轄市改制，帶來最大的變革。

這個問題背景，主要來自高雄縣市合併所造成的尷尬，且1980年伊始，高雄市已自行辦理勞動檢查，當時的高雄縣仍在中央職掌範圍下，走到縣市合併，便產生必然衝突。學者紀振清敏銳地觀察到³：「高雄市勞檢處只得對原高雄市部分執行勞動檢查，因而造成許多困擾，引起民意代表、輿論媒體紛表關切，並對一市兩制所造成的不便與資源浪費多所批判。在維護高雄市行政一體的考量下，高雄市政府於2012年3月22日公告同年4月28日起全面實施全市勞動檢查」。



3. 紀振清。勞動檢查法制與行政治理模式之接軌及實踐，科技部補助專題研究計畫成果報告，NSC 102-2410-H-390-018，103年10月29日，頁10。

2012年12月，行政院勞工委員會以「考量我國政經情勢發展、多個縣市已改制直轄市、中央與地方互動已產生變化、中央勞動檢查人力長期嚴重不足且無法合理增加、檢查經費未能隨業務調整、多數立法委員強烈要求等因素，經重新檢討直轄市政府勞動檢查授權模式，同意在不影響本會改制勞動部組織員額之前提下，直轄市政府自籌勞動檢查機構之組織員額及經費，得授權其辦理部分或全部勞動檢查」為由，統整了一直實施至今的制度⁴：

- 一、台北市政府及高雄市政府之勞動檢查，基於歷史因素，維持現行授權模式。
- 二、原高雄縣轄區部分，勞工委員會於2013年1月11日公告，自即日起授權高雄市政府執行所轄行政區域勞動檢查業務，以解決高雄市一市兩制之問題。
- 三、新北市、台中市、台南市直轄市政府，在人力及經費到位前，由中央與直轄市政府妥適分工，採分階段授權方式處理。勞工委員會並已於2013年1月及3月，分別公告授權新北市政府及台中市政府辦理部分勞動檢查業務。

當然，這個發展看似順理成章，但其實牽動一理論，暨各國制度碰到的難題：勞動檢查究竟應是中央集權、事權統一，抑或地方分權、各自獨立？只是程序問題，

還是無可避免地牽涉到實體標準的可能歧異問題？

回到中央層級、兼及地方的「因勢利導」：1986年7月1日，依行政院「加強工礦檢查機構功能、提高檢查效率方案」，捨棄原先「工礦」之名、改以「勞工」為號，「台灣省政府工礦檢查委員會」因此更名為「台灣省政府勞工檢查委員會」，台北市政府社會局工礦檢查所、高雄市政府社會局工礦檢查所，不僅改隸為勞工局，且同時更名為勞工局勞工檢查所，接受中央內政部之指揮監督，直至1987年之行政院勞工委員會成立，內政部業務移轉，除礦場安全檢查仍由台灣省政府建設廳礦務局辦理外，其他勞動檢查業務，均交由勞工委員會指揮監督各級勞動檢查機構辦理。

1996年，台北市政府再將勞動檢查單位升格，同時改稱勞動檢查處。「勞動檢查」，也從早期的「工礦」，逐漸走到指涉全體「勞工」的意涵，從特定的工廠礦場，逐步走到以保護對象、即勞工為主客體的想像，隨著中央勞工主管機關的獨立，亦即從內政的分離開來，走向獨立的勞工行政，勞動檢查亦不例外，也影響地方自治的同步發展。當然，2013年6月，作為勞動檢查最重要的實體法之一：「勞工安全衛生法」，亦易名為「職業安全衛生法」，從「勞工」再擴展至「職業」，不再限於從屬性勞動者，亦值注意。

4. 勞動部職業安全衛生署：112年度勞動檢查統計年報總說明，頁4。

► 參、設立職業安全衛生署與勞動檢查

關乎我國勞動檢查組織發展的關鍵里程碑，自然是職業安全衛生署之成立。2014年2月17日，行政院勞工委員會改制為勞動部，「基於強化勞動場所安全健康、維護勞動權益、完備職業災害勞工保護體系及提供安全健康勞動力之需要，原勞工委員會主管勞工安全衛生法規政策之勞工安全衛生處、執行勞動法令監督檢查之勞工檢查處與北區、中區、南區勞動檢查所，以及主管職災勞工補助與重建業務之勞工保險局職業災害勞工保護室，整併為職業安全衛生署（Occupational Safety and Health Administration, OSHA），並與勞動部同日成立」⁵。

在職安署的自我介紹中，提及其任務為：「規劃與執行職業安全衛生、職業災害勞工保護、勞動檢查及監督等相關業務」。願景為：「讓人人享有安全健康、尊嚴勞動之工作環境，及職業傷病診斷、補償與重建之服務，以確保安全健康勞動力，促進國家競爭力」。換言之，勞動檢查不僅作為其重要任務，更重要的，是與職業安全衛生、職業災害勞工保護等，作一有效的、體系性的思維與整合，兼及不

同階段，預防、檢查、重建，方得達成維護勞工安全健康之任務。

是以，在職安署之勞動檢查業務上，職安署指出：「勞動檢查業務概以中央專責安全衛生、地方政府專責勞動條件為原則」，其中「安全衛生檢查」涉及勞工作業安全、職場危害暴露管控及勞工身心健康保護等，主要由具電機、機械、化工、土木、工業安全管理及醫學等相關背景之檢查員執行；另「勞動條件檢查」則由嫻熟勞動法令及勞資關係等專業知能之檢查員執行，以順應實際需求，並發揮檢查實效⁶。換言之，「安全衛生健康保護」歸中央，「勞動條件」歸地方，成為當前我國勞動檢查的主要分工模式。

職安署進一步說明安全衛生及勞動條件在勞動檢查上的分工體制⁷：中央執行安全衛生檢查，由中央設置或授權經濟部產業園區管理局、國家科學及技術委員會各科學園區管理局及直轄市成立之勞動檢查機構，負責檢查轄內事業單位有關職業安全衛生法及其附屬法規之相關規定，並依轄內事業單位分布情形、產業特性及安全衛生現況，以「宣導、檢查、輔導」併進策略，強化督導管理成效，另針對高違規、高風險及高職災發生率之事業單位，列

-
5. 勞動部職業安全衛生署，發展沿革；<https://www.osha.gov.tw/48110/48111/48117/49557/post>（最後點閱日期：2024年7月30日）。
 6. 勞動部職業安全衛生署，勞動檢查簡介；<https://www.osha.gov.tw/48110/48331/48333/48335/50821/post>（點閱日期：2024年7月30日）。
 7. 同前註。

為優先檢查對象。地方政府執行勞動條件檢查：由各地方主管機關執行勞動條件檢查，檢查範圍包含勞動基準法及性別工作平等法等勞動條件相關法令，檢查重點對象包含常態性違規企業、違反勞動條件法令比例較高之行業及僱用弱勢族群（如青少年、派遣工等）較多之相關事業單位。

是以，在看似繁複的我國勞動檢查組織與業務分工下，應可得出如下線索⁸：

- 一、第一類，由勞動部直接設立之檢查機關，如職安署所設北中南區職業安全衛生中心。
- 二、第二類，由勞動部授權地方政府所成立之檢查機關，如台北市勞動檢查處、高雄市政府勞工局勞動檢查處。
- 三、第三類，由勞動部授權其他中央機關所設立之勞動檢查機構，如經濟部產業園區管理局，國科會新竹、中部、南部科學園區管理局等。



四、第四類，依據檢查事項性質之不同，中央機關依個別法令分工辦理勞動檢查業務，如經濟部礦務局之礦場安全檢查，職安署所辦理之職業安全衛生及勞動條件檢查等。

► 肆、有組織與事權之最適選擇嗎？

觀察各國勞動檢查制度，學者分析，有三種不同設計：第一是所謂中央制，又再分為中央權力集中制、中央分權制，前者是指將全國勞動檢查事務，均集中於中央政府單一機關來辦理，日本為其適例，後者則依據勞動檢查性質之不同、再區分為不同機關辦理，如根據不同業別（工商礦農業）、不同項目（如安全衛生與勞動條件），英國、美國為此。第二則是地方分權制：顧名思義，勞動檢查不由中央來辦理，而是完全歸諸地方，採行國家不多，如阿根廷。第三係混合制，中央與地方雙軌並行，有各自獨立勞動檢查體系，彼此並無隸屬關係⁹。

論及勞動檢查組織與事權安排，很難避免與中央地方關係、特別是所謂地方自治傳統，做完全切割。理論上，如勞動檢查實體標準一致—不論是安全衛生或勞動條件，勞動檢查能量能力復相當，則並無任一模式屬功能最適之區別。當然，如

8. 類似觀察請見：林良榮，勞動檢查制度論—法理基礎與我國現行體制之檢討，高大法學論叢第8卷第2期，2013年3月，頁172。

9. 林良榮，前揭文，頁170。

憲法上有清楚的中央地方權限劃分，則不論透過法律或實踐，產生所謂混合行政（Mischverwaltung）的發展，確實有違憲之疑慮¹⁰，但制度上未必能如此清楚劃分，前提未必存在。

國內確實有不少行動者，基於對地方政府勞動條件之檢查實況不滿，如常見「勞基法放假」之譏，遂常有包括勞動條件在內之勞動檢查，應全部歸屬中央政府的倡議，亦每主張「理論上為最適選擇、其他國家多類似做法」，實則舉例多為日本。或許日本制度與實踐值得仿效與學習，但也有不少勞動檢查不差之國家，採取地方分權或至少混合制。換言之，個人以為，實體檢查標準，檢查能量與能力，應屬關鍵所在，至少在某單一模式，於條件未完全成熟前，既然難以落實，則以混合、組合模式作為中間階段選擇，似乎可以考慮。國內現行勞動檢查組織，確實相當多元複雜，以幅員領域來看，確不無過度切割之嫌。當然，這不是勞動檢查本身的問題，多因台灣整體國土規劃、中央地方制度所造成。在勞動檢查領域，能否更有效地精簡整併，應認真考量，不論是地或事的垂直水平範圍，中央—地方—特區—特定場域，四級平行劃分，再加上安全衛生與勞動條件之平行分流，實不無過度複雜之弊，可再加思索，但理由並非：只有中央獨攬的單一模式，才是惟一選擇。

◎ 伍、勞動保護演變對勞動檢查的意義

勞動檢查之目的，自在於實踐勞動保護。所謂勞動保護，從學理與實踐來看，係指為保護經納入雇主生產組織內之勞工，其身體與心理之不可侵犯性暨特定人格權，所採取之所有法律上、組織上、技術上、醫學上措施總稱，以勞工於就業勞動過程中之安全與健康保護作為目標的所有措施，相關之任何公法上的法規範，即一般所稱勞動保護法¹¹。勞動保護之目標，有古典、擴大的區分，如下表1所示：

表1 歷史發展下之古典與擴大之勞動保護任務

| | |
|-----------|---|
| 古典之勞動保護任務 | 防止勞動過程中之職業災害與意外。 |
| | 預防勞動所引起之健康危害（特別是職業病的預防）。 |
| | 預防過早過度消耗體力之勞動力的維繫（特別是工作時間的限制）。 |
| 擴大之勞動保護任務 | 保障勞工宗教、文化與家庭生活之自由空間 |
| | <p>勞動之符合人性的形成（勞動世界的人性化）</p> <p>健康相關之目標：考量勞動科技、人類工程學、勞動心理學與勞動醫學上之發展狀況，以符合勞工心理生理特質與能力之方式，去重塑勞動過程。</p> <p>人格相關之目標：以促進勞工個人自由、人格之不受侵犯與生活品質之目標，去重塑勞動過程。</p> |

經常為人所批評的，是擴大之勞動保護任務的第二種類型：人格相關之目標，恐過於浮濫，而多有「只有在第一種類型

10. BVerfG vom 07.10.2014 – 2 BvR 164/11.

11. MünchArbR/Wlotzke, Bd. 2, 2 Aufl., München 2000, § 206 Rn. 1, 9; Wlotzke, BarbBl., 1978, 147, zitiert nach Kittner/Pieper, Arbeitsschutzrecht, 3 Aufl., Ffm. 2006, Einleitung Rn. 9.

健康相關目標下之勞動世界的人性化，方得聯繫至古典的、以健康保護為目標之勞動保護任務，也才有真正之勞動保護」的說法¹²；換言之，仍堅持應以安全與健康保護作為勞動保護之核心目標，而不欲藉勞動世界人性化之新興趨勢，將勞動保護範疇任意地蔓延與擴大，也只有在維繫健康保護之主軸下，第二種類型之擴大，所謂「人格相關之目標」，方有意義。學者 Kittner/Pieper 對勞動保護雙重目標的闡釋，亦可清楚看出整體思維¹³；氏認，勞動保護應含兩個不同目標：

- 一、防禦性的目標：防止危害、損害、侵擾之發生，處理可避免之勞動負荷。
- 二、形成性的目標：建立盡可能符合人性之工作位置、勞動過程與勞動環境。

在此雙重目標下，勞動保護通往核心目的：「維繫並促進安全與健康保護之最佳化與改善」。Kittner/Pieper 強調，符合時宜之勞動保護，應是勞動環境的改善（Verbesserung der Arbeitsumwelt），不再侷限於昔日病理式作法，不再自限於以關注健康危害為核心，以發展不同負荷需求下之預防策略為主軸，而是改採「個別的健康形構」（Individuelle Konstitution von Gesundheit）策略，首重創造有利於健康的勞動條件，藉著勞動保護之資源導

向，以促進健康之措施為重心，一改過去單以危害防止為主之政策觀。

依循 Kittner/Pieper 的當代勞動保護任務與目標，可發現一勞動保護法制典範的轉移：學理稱之「預防導向之計畫與行為必要性原則（Grundsatz der Notwendigkeit eines präventionsorientierten Planes und Handelns）」¹⁴。在此，預防係指「所有勞動條件預防性形成措施、手段與方法」，包括防止因勞動所引發之健康危害，除了傳統理解外，亦包括促進勞工身體上、精神上與心靈上之幸福感，在最新趨勢中，尚擴及新興的所謂「關係的預防（Verhältnisprävention）」，保障安全與符合健康的勞動條件，以創造勞工得為符合安全衛生要求之行為的事實上基礎 所謂的行為的預防（Verhaltensprävention）。相互補充之「關係的預防」與「行為的預防」，即為新的勞動保護制度之發展趨勢¹⁵。

◎ 陸、勞動檢查的改革：國際勞工組織觀點

2010 年 6 月，國際勞工組織國際勞工局執委會通過將「勞工行政及勞動檢查」列入 2011 年第 100 屆國際勞工大會議程，並責由國際勞工局進行研究，提出討論方案，在 2010 年 11 月完稿，從國際勞工組

12. Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, § 29 IV.

13. Kittner/Pieper, Arbeitsschutzrecht, Einleitung Rn. 10.

14. Cernavin/Wilken-Cernavin/Wilken, Dienstleistung Prävention, S. 70ff., zitiert nach Kittner/Pieper, ebenda, Einleitung Rn. 11.

15. Kittner/Pieper, ebenda.

織之觀點，探討相關問題¹⁶。這是近年來較重要的，從國際勞工組織角度，談各國勞動檢查制度之革新，以下為其重要內容。

首先，紮實的勞工行政和勞動檢查體系對於勞動市場的良好調控、均衡的經濟發展和國際勞工標準的有效貫徹，至關重要。近年來，由於經濟、社會和技術的發展，這些機構開展活動的環境發生根本變化，導致各國政府必須全面審視與檢討勞工行政與勞動檢查之組織、任務和功能模式。經濟危機帶來重新確認勞動檢查之任務與工作方法的新契機；「危機應如何反應？」，勞工行政與勞動檢查機構，無疑成為重要的反應機制¹⁷。

近來一常見趨勢，許多國家的勞動部會將傳統專屬的任務，移交給其他的部會。是以，如在更重要的經濟辯論中，勞動部會應繼續扮演重要角色，則國內勞動政策之不同相關要素，應如何調和？勞動部會的角色就必須強化，而這取決於一些

條件：例如改善勞動部會人事、制度上的能量，方能有效地運用有限資源，適切地監督其結果，全面提升自身的能力，也包括勞動部會如何跟雇主與勞工團體，建立更有意義與功能之社會對話¹⁸。

勞動檢查是勞工行政體系的核心之一，執行最根本的任務，貫徹勞動法令，促使雇主遵守規範，維繫勞動現場的安全與公平，有助於永續的企業經營與經濟成長。勞動檢查機關，特別在開發中國家，不論在建置或有效體系的維繫上，都面臨諸多挑戰，包括：如何將現行法令，適用在變遷中、越形複雜的勞動環境，如非正式的地下經濟、勞動關係形式的改變、經濟危機。是以，勞動檢查也必須轉變，否則無以為繼。不少國家做了一些改變，其勞動部會跟其他的公共委員會、勞資社會夥伴，開發出不少革新手段與策略，試圖結合傳統的、新興的勞動檢查方法。面對供應鏈、工業化過程、新誕生之綠色工作



16. Internationales Arbeitsamt: Verwaltungsrat, Dritter Punkt der Tagesordnung: Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht- Herausforderungen und Perspektiven, 309. Tagung, Genf, November 2010.

17. S. 3f.

18. S. 6f.

的越形複雜，勞動部會需要新的檢查能力與策略。可觀察到的趨勢如：擴大勞動檢查員的權限，擴展到與勞動關係相關之問題，在強化雇主社會責任的範疇內，建立起社會資訊自我揭露、私人檢查之體系¹⁹。

在遵循勞動法令的改善上，雇主團體與勞工團體是勞動檢查機關的重要戰略夥伴，透過建設性對話，共同形成勞動檢查的內容與優先順序。與其他公部門、其他機關的合作，亦能提高整體勞動檢查的效能，但務必使勞動檢查體系之核心任務，仍得以保存²⁰。

提升勞動檢查的整體效能，必須改善勞動檢查體系的行政與法律手段，包括在持續且定期的資料蒐集基礎上，做好例行性計畫、紀錄與報告工作，透過適當的合法強制與協助手段，增強勞動檢查的貫徹能量²¹。

新科技的運用，特別是資訊與溝通科技，能進一步改善勞工行政與勞動檢查業務推行，減少耗費成本，例如透過資訊的蒐集與交換，提高行政透明性，落實報告義務，改善勞雇雙方對於勞動檢查業務的可近用性²²。

促進符合人性尊嚴的勞動，落實工作場所的勞動規範，有效運行的勞工行政與勞動檢查體系，無疑是關鍵。政府部門需要更有效的、更適當的策略與工具，方得有效提高勞工行政與勞動檢查機關之處理能量²³。

◎ 柒、結語

勞動者的安全、健康、人格尊嚴，必須依靠完善的勞動保護，以及有效能的勞動檢查，在體系化的預防、檢查、重建等不同階段之整合下，發揮其制度功能。台灣勞動檢查組織，經過數十年的演變，形成一別具本土特色的多元面貌，在面對新時代的科技、生產組織、勞動形式的挑戰，如何兼顧當代勞動保護理念與內容的新興發展，不論在實體的勞動檢查標準，建構與執行之過程，乃至於勞動檢查機構與人員之能量等各方面，應投射更多的關注，國際勞工組織的一些政策提醒，應加以認真對待，不論政策思考，或具體行動。

19. S. 9-11, 13.

20. S. 9.

21. S. 15f.

22. S. 16.

23. S. 17.