摘要

「工作環境權」一詞，之於我國而言，既為熟悉，又為陌生；勞工熟悉的是，知道自身「工作環境」的重要性，但陌生的是，勞工常常忽略自己的「工作環境權」，且更是對於「工作環境權」一知半解，其實「工作環境權」並非是一個新穎的觀念，早在 19 世紀，瑞典便已提出「工作環境權」之觀念，且更進一步將該國的勞工保護法，修正為工作環境權法，將狹義的工作廠所之安全衛生觀念，延伸至勞工生理、心理的舒適感，使得所有的勞工能得到最高規格的安全衛生保護以及最舒適之心理環境，且亦重視人因工程之發展。

基此，世界各新進諸國，如英國、美國、日本等皆以此觀念加以修正該國之安全衛生法規，以及提倡「工作環境權」觀念之實踐，也紛紛復與勞工參與安全衛生之「勞工參與權」，而「勞工參與」之所以重要，乃係因勞工本身對於自身之工作環境最為了解與熟悉，經由勞工參與安全衛生事務之決策，可以使工作環境之改善更加徹底，也因為有勞工自身參與決策，使得工作環境可以達到讓勞工身心舒適之狀態，而「工作環境權」之內容變首重在於「勞工參與」，因此「勞工參與」變為整各勞工「工作環境權」實踐之核心。

世界先進諸國，如英國、美國、日本以及瑞典來看，對於「工作環境權」之實踐，已慢慢的從國家一手主導（法令之制定）轉而與勞資雙方進行「社會對話」之模式，而國際組織如國際勞工組織、歐洲聯盟也訂定出相之工作環境權「社會對話」模式，如國際勞工組織 155 號公約、歐盟的 89/391 架構指令；每一個國家、國際組織在「工作環境權」發展之模式不盡相同，且各有各的特色，但其共同目標皆為發展出工作環境權「社會對話」之實施，而此更為我國所長期缺乏之模式，我國之勞資關係係國家統合型態，勞資雙方之間之權利義務皆由國家加以立法規範，加上工會力量

功能長期不彰、力量薄弱，因此工作環境權之「社會對話」模式變難以實踐，基此「他山之石，可以攻錯」，國際組織，以及近諸國之相關規範、模式，是值得我國去效法，由於我國普遍「工作環境權」觀念薄弱，因此，在執行勞工「工作環境權」之實踐，需費工夫，故應由事業單位先實踐勞工「工作環境權」，使勞工參與安全衛生事務，再進一步進行勞資政三方之社會對話，真正的傾聽勞工內心的聲音，重視勞工於工作環境中的諸多壓力、不滿，方能使得勞工有一個屬於自己真正舒適的「工作環境」。