

第四章 國際基準及各工作環境權之比較分析

第一節 工作環境權法制之比較

一、國際勞動基準、各國工作環境權之實施情形

工作環境權之6大內容，分別為1. 參與安全衛生改善決策之權。2. 充分獲得資訊之權。3. 安全衛生代表在特殊危險狀況發生時之處置權。4. 個別勞工拒絕危險工作之權。5. 接受諮詢與訓練權。6. 安全衛生代表之保障。如前述之內文，工作環境權之重點是在「勞工參與」，故有關國際勞動基準及各國工作環境權之實行，可從上述各國有關工作環境權之相關法令、政策之規範中查知，茲分敘如下¹：

(一) 參與安全衛生改善決策之權：

1. 國際勞工組織 (ILO) 之規定

國際勞工組織 (ILO) 1981 年 6 月 22 日通過之第 155 號公約，又稱職業安全與衛生公約，於第 2 部分國家政策原則第 4 條規定，基於國情與慣例之原因，各會員國應與大多數雇主與勞工組織代表進協行協商，共同訂立、執行，及定期檢討對有關職業安全、職業衛生，及工作環境之國家策略。第 4 部分企業層級之行動第 19 條規定，企業中之勞工或其代表及其代表組織應依照國家法律與慣例就有關工作之安全與衛生問題進行查詢或向雇主提供意見，基於此一目的，按造雙方之協議，此一過程應有外界之顧問參與，以及 1981 年 6 月 22 日 164 號建議書中規定，在情況許可時，勞工安全代表應獲得有關安全與衛生問題資料，以便影響安全與衛生之因素，建議有關措施。

2. 歐洲聯盟 (European Union) 之規定

¹參閱國際勞工組織 <http://www.ilo.org>、歐洲聯盟 <http://www.europa.eu.int/>、英國 HSE <http://www.hse.gov.uk>、美國職業安全衛生署 <http://www.osha.gov>、日本 jicosh 國際安全生中心 <http://www.jicosh.gr.jp/Japanese/index.html>。

歐洲聯盟 (European Union)：1989 年 89/391 架構指令，藉由勞工及其代表之知悉權、協議權及適當的參與及訓練，透過預防之措施、資訊、知悉權、平衡訓練、勞工訓練及勞工代表之方式，使勞工於工作時有高度之安全保障，且勞工及代表有權提出其建議。

3. 英國之規定

英國於工作健康安全法規訂，雇主應有責任與勞工代表協商，且與勞工充分合作，以促進與推廣有效的措施保護勞工之安全與衛生，且勞工可透過安全衛生決策委員會參與事業單位內部之勞動檢查以提供雇主改善工作場所環境之意見。

4. 美國之規定

美國安全衛生委員會有審查雇主所提出之安全衛生計畫，規劃等情形，並提出建議，且勞工代表可要求召開公聽會，另勞工可透過美國安全衛生署所推行之勞動檢查中安全衛生策略夥伴計畫 (OSHA Strategic Partnership，OSPPs)，以提升安全衛生管理水準。另美國又推行企業內與人力資源管理之員工參與制度推行，透過員工的直接參與，以提升勞工之工作績效，而達到企業用序經營之目標。

5. 瑞典之規定

瑞典有關工作環境之決定應經由諮詢安全衛生委員會，以及職場共同決定法之實施，使勞工能參與安全衛生之改善，另勞工代表亦得兼顧事業單位為勞動檢查與勞動保護之事務。

6. 日本之相關規定

日本勞工是透過團體協約「勞使協議制度」參與安全衛生事項，也就是透過「工會」來與雇主溝通意見，形成決議，如勞工對於事業單位有違反勞工法令時，得像勞動檢查員申訴。

(二) 充分獲得資訊之權

1. 國際勞工組織 (ILO) 之規定

國際勞工組織 (ILO)：第 155 號公約中規定，雇主應為勞工代表提供有關職業安全與衛生措施資料，並要求勞工不可洩漏含有商業機密之資料。及 164 號建議書中規定，在情況許可時，勞工安全代表應獲得有關安全與衛生問題資料，以便影響安全與衛生之因素，建議有關措施。

2. 歐洲聯盟 (European Union) 之規定

歐洲聯盟 (European Union)：1989 年 89/391 架構指令規定雇主，應告知勞工與諮詢勞工，並且允許勞工參與所有有關安全衛生問題之討論，勞工應獲得所有有關安全衛生災害的必要資訊，及企業及組織內之一般保護預防措施與活動，以及每種型態之工作站或工作之相關安全衛生資訊。

3. 英國之規定

英國工作健康安全法第 2 條規定，在合理的範圍內，雇主應提供必要的資料、指導、訓練與監督，以確保勞工的職業安全與衛生。另雇主需就事業場所安全與健康有關事項，定期向安全代表或委員會諮詢，且勞工應獲得安全衛生相關資料，以了解工作中可能涉及的風險與危險，以降低或消除這些風險。

4. 美國之規定

美國職業安全衛生法第 9 條規定，事業單位勞動檢查之違規通知書，應於發生地點或顯著的地方張貼告知勞工。另，事業單位有關安全衛生標準例外或暫停使用之規定，亦必須告知勞工。當事業單位有違反安全衛生事項時，可要求勞動檢查員作勞動檢查，並且由勞工代表陪同檢查，且告知其檢查結果。

5. 瑞典之規定

瑞典之工作環境權法規訂，雇主必須作適當的工作調適，以及有系統的規劃與監督工作環境，並且告知勞工，另勞工應獲得與本身工作狀況之設計，以及參與與影響本身工作的改變與發展機會。

6. 日本之規定

根據日本安全衛生委員會之功能，勞工應有權知悉安全委員會對於工作環境進行要查之調查結果，以及健康檢查之檢查結果與因應措施、以及安全衛生委員會所制訂之勞工健康計畫書、政府所規定有關勞工安全衛生之預防措施、命令以及指令或建議等，以及相關工作場所化學物之資料分析。

(三) 安全衛生代表在特殊危險狀況發生時之處置權

1. 國際勞工組織 (ILO) 之規定

國際勞工組織 (ILO) 第 155 號公約中規定，勞工應立即向雇主報告工作場所將產生危害生命與健康之情形，使雇主採取補救行動，如有需要，雇主不應要求勞工回到仍有危險之工作場所，且勞工如因此而逕自離開該場所，應給予必要之保護。

2. 歐洲聯盟 (European Union) 之規定

歐洲聯盟 (European Union)：1989 年 89/391 架構指令規定勞工代表於發現工作場所存在著嚴重與立即之危險時，應予以警告。

3. 英國之規訂

依據英國工作健康安全法之規定，安全委員或勞工代表或勞工發現勞工於工作場所遇有嚴重且即將發生之情事，得立即要求停工。

4. 美國之規定

美國依據職業安全衛生法規訂，任何勞工或勞工代表有權利以書面將事業單位存在之危險況告知勞工檢查機構，而勞動檢查員到場進行檢查時，勞工代表亦得陪同進行檢查。

5. 瑞典之規定

在瑞典，如勞工遇有立即性、嚴重性且將影響勞動者之生命安全之情形，或是雇主違反政府所發佈的命令，安全代表可及要求勞工停工。

6. 日本之規定

勞動部解釋說勞工在日本刑法第 35 條規定的緊急撤退下，能從立即危險中自己撤退。

(四) 個別勞工拒絕危險工作之權

1. 國際勞工組織 (ILO) 之規定

國際勞工組織 (ILO): 第 155 號公約第 3 部分全國之行動第 13 條:「勞工離開其有理由相信即將危害其生命或健康之工作,有關當局應依照其國情與慣例給予必要之保護,以免發生任何不當之後果²另依第 19 條規定,勞工應立即向雇主或雇主代理人報告其有理由相信即將危害其生命或健康之任何嚴重情況,直到雇主採取補救行動,如有需要,雇主不應要求勞工回到仍有危害其生命或健康之工作場所。另 1993 年 6 月通過之 174 號公約第 20 條中規定,當勞工基於訓練所得之經驗,而發現將發生有危害其生命健康之災害發生時,得在其工作範圍內採取適當的預防措施,必要時並得中斷工作,且不得遭受不利之待遇。

2. 歐洲聯盟 (European Union) 之規定

歐洲聯盟 (European Union): 1989 年 89/391 架構指令規定勞工於存在顯著危險以及有立即性危險之工作場所,得立即停止工作。

3. 英國之規定

而英國工作健康安全法之規定,安全委員或勞工代表或勞工發現勞工於工作場所遇有嚴重且即將發生之情事,得立即要求停工。

4. 美國之規定

美國依據職業安全衛生法規訂,任何勞工或勞工代表有權利以書面將事業單位存在之危險況告知勞工檢查機構,檢查前或檢查中,受雇於各工作場所之勞工或勞工代表,得先停工,以書面資料告知勞工部長或授權其負責實施檢查之人員,有關事業單位違反之安全衛生事項。

²參閱國際勞工組織 <http://www.ilo.org>。

5. 瑞典之規定

在瑞典，工作環境權法規定，勞工遇有立即性、嚴重性且將影響勞動者之生命安全之情形，及得立即停工。

6. 日本之規定

而日本雖然 JOSHIA 於職業安全衛生中未有明確規定勞工於面臨危險時，有拒絕工作之權利，但依照僱用契約的理論，勞工有權去拒絕危險工作，這是因為雇主有責任在此方面提供勞工舒適的安全與衛生之工作環境，另一方面，勞工有責任工作如果雇主違反此項規定，便等同於為反勞動契約，此時，勞工就不需再執行其工作，且勞工可因為雇主的毀約，而要求賠償（無法工作期間，勞工有權要求雇主繼續資付薪資），這是因為雇主的疏忽安全衛生工作環境的維護，使得勞工不得繼續工作。另，日本勞動部解釋說勞工在日本刑法第 35 條規定的緊急撤退下，能從立即危險中自己撤退。

（五）接受諮詢與訓練權

1. 國際勞工組織（ILO）之規定

國際勞工組織（ILO）155 號公約第 19 條規定，企業中之勞工與其代表應有接受安全與衛生訓練之權利的機會。1981 年 6 月 22 日通過之 164 號建議書中規定，雇主應為各類勞工提供其所需之資訊與訓練，但顧及其職責與能力。另 1993 年 6 月通過之 174 號公約第 20 條中規定，為確保工作安全，應將有害物質，及各種危害極可能發生之各種後果之資訊適當告知勞工及其代表，且亦將主管機所做的各種命令、指示或建議書告知勞工與勞工代表，在準備有關安全衛生報告、職業災害報告、緊急應變方法之文件時，應與勞工及勞工代表諮商，勞工及勞工代表應經常被施以有關預防重大意外事件及可能導致各種重大意外事件之各種情形加以控制等訓練與指導，當勞工基於訓練所得之經驗，而發現將發生有危害其生命健康之災害發生時，得在其工作範圍內採取適當的預防措

施，並要時並得中斷工作，且不得遭受不利之待遇。勞工及勞工代表應就其所認為可能造成的危險與雇主討論，並有權向主管機關報告工作場所危險之所在。

2. 歐洲聯盟 (European Union) 之規定

歐洲聯盟：(European Union) 1989 年 89/391 架構指令規定雇主應確保勞工在職期間受到足夠之安全衛生訓練。

3. 英國之規定

英國健康及安全法律規定，雇主必須向勞工或勞工代表就勞工工作時的健康與事項徵求意見，而這些事項包含：任何可能嚴重影響到勞工工作時的健康及安全的改變，例如在程序、工具或工作方式方面的改變，有關健康與安全的測試以及新科技引進為健康及安全帶來影響，這些都是勞工應獲得的資料，以便了解工作可能涉及的風險及危險、及減低或消除這些危險措施。另，基於安全衛生委員會之功能，應作一些被認為是適當的準備工作，以完成研究工作，提供有關安全與衛生之訓練。

4 美國之規定

美國職業安全衛生法規訂，雇主應提供勞工健康檢查及有關安全衛生之教育訓練，另勞工檢查員對於事業單位實施安全衛生檢查時，有關檢查結果會談，相關之勞工或勞工代表得參加會談，使安全衛生檢查署得到更為平衡的安全衛生資訊。

5. 瑞典之規定

瑞典之安全衛生委員會其功能之一在於提供勞工安全衛生資訊與教育訓練，且雇主如未諮詢安全衛生委員會，不得做出有關工作環境之決議。

6. 日本之規定

日本職業安全衛生法第 10 條規定，事業單位應就法令之規定，依勞動省之規定選任安全衛生總管，並且提供勞工安全衛生之教育訓練、59 條規定，雇主僱用勞工時，對於勞工應依勞動省之規定施予該勞工從事

有關作業安全與衛生之教育；以及第 62 條規定，國家為達成事業單位實施勞工安全衛生教育之效果，應致力指導人員之訓練，提供指導之方法，另基於安全衛生委員會之功能，其應制定有關勞工安全衛生之教育計畫。

(六) 安全衛生代表之保障

1. 國際勞工組織 (ILO) 之規定

國際勞工組織 (ILO)，1971 年 6 月 23 日通過之 135 號公約規定，企業中勞工代表只要其行為符合現有法律、或團體協約、或共同同意安排之規定，就應享有有效保障，以免因其擔任勞工代表之地位或活動、或因工會會籍或參與工會活動而受到歧視。143 號建議書中規定，企業中如無可適用一般勞工之充分保護措施，則該企業應採取特別措施，保證勞工代表享有有效之保障³。164 號建議書中規定，勞工認為其雇主在職業安全衛生方面與工作環境方面以違反法律之規定，或是有不當之措施，而提出申訴，該名勞工應享有合理之保障。

2. 歐洲聯盟 (European Union) 之規定

歐洲聯盟 (European Union)：1989 年 89/391 架構指令規定，勞工代表不得因其任務而遭受不利的對待，這些代表應享有適當的帶薪休息時間，雇主應提供其必要之措施，以利其業務之執行。

3. 英國之規定

英國勞工代表之相關權利義務，係訂定於安全委員會章程中（1977 年制定），而雇主不得因勞工代表執行其職務，而予以解僱。

4. 美國之規定

美國職業安全衛生法規訂，勞工或勞工代表之代理人對於事業單位違法提出檢具時，雇主不得因此解僱該名勞工。

³參閱國際勞工組織 <http://www.ilo.org>。

5. 瑞典之規定

瑞典依工作環境權法規訂，安全代表不因其工作，而遭受雇主之解僱，或其他不利待遇之對待。

6. 日本之規定

日本於僱用契約以及勞動部依刑法第 35 條規定，勞工如遇立即之危險情形，可以緊急疏散，使自己脫離危險之狀況，但對於一切必要之措施，以及職務之保障權，未做權利之規範。

表 4-1 國際勞動基準及各國工作環境權實踐情形

	英 國	美 國	瑞 典	日 本	國際勞工組	歐 盟
1. 參與安全衛生改善決策之權	√ (工作健康安全法)	√ (企業員工參與制度、安全衛生委員會)	√ (職場共同決定法)	√ (勞使協議制度)	√ (155 號公約、164 號建議書)	√ (89/391EEC 指令)
2. 充分獲得資訊之權	√ (工作健康安全法)	√ (職業安全衛生法)	√ (工作環境權法)	√ (安全衛生委員會)	√ (155 號公約、164 號建議書)	√ (89/391EEC 指令)
3. 安全衛生代表在特殊危險狀況發生時之處置權	√ (工作健康安全法)	√ (職業安全衛生法)	√ (工作環境權法)	√ (日本刑法第 35 條)	√ (155 號公約)	√ (89/391EEC 指令)
4. 個別勞工拒絕危險工作之權	√ (工作健康安全法)	√ (職業安全衛生法)	√ (工作環境權法)	√ (刑法第 35 條、勞動契約)	√ (155、174 號建議書)	√ (89/391EEC 指令)
5. 接受諮詢與訓練權	√ (工作健康安全法)	√ (職業安全衛生法)	√ (工作環境權法)	√ (職業安全衛生法)	√ (155 號公約、174 公約及 164 號建議書)	√ (89/391EEC 指令)

6. 安全衛生代表之保障	▽ (工作健康安全法)	▽ (職業安全衛生法)	▽ (安全衛生委員會)	X	▽ (135號公約及143、164號建議書)	▽ (89/391EEC指令)
--------------	----------------	----------------	----------------	---	---------------------------	--------------------

第二節 工作環境權運作之比較

推動勞工安全衛生工作不僅關係著勞工基本生存權及工作權，對於國家勞動人力資源的維護、社會安定及經濟之發展亦提供相當之保障，因此世界各國職業安全衛生立法的目的大多在保護受雇勞工之安全與衛生，並據以推動職業安全衛生工作，降低職業災害之發生，各國勞工安全衛生立法目的均闡明為「防止職業災害、保障勞工安全與健康」⁴。

一、工作環境權施政理念之比較

(一) 國際勞工組織：

如前文第2章第3節有關國際勞工組織（ILO）與歐盟勞工安全衛生政策比較，國際勞工組織（ILO）存在之目的便係為保護勞工，訂定一套可行之安全衛生標準提供會員國適用或參考，從一開始1919年的童工遭受白磷之傷害，意識到勞工安全之重要，到採取為突破性作法，制訂相關之國際計畫如改善工作條件與工作環境國際計畫、各項安全衛生相關公約及建議書、職業安全衛生標準「如職業安全衛生評估標準」 「(OSHAS) 18001」與「(OSHAS) 18002」，以及職業安全衛生管理指導原則」(ILO—OSH2001)、擴大安全衛生之保護對象（如自營作業者）、研究因工作型態之轉變所產生之新型態之職業災害、訂定國際工殤日，以及多次召開安全衛生會議，都顯示出了，國際勞工組織對於勞工「安全衛生」之重視，近年來的政策，除了積極的預防職業災害外，亦更積極的使「安全衛生」觀念內化為企業文化之一種，而達到「企業安全文

⁴ 蘇德勝，主要國家職業安全衛生立法分析比較，環保月刊第2卷第10期，頁64。

化」，至今仍不於遺力的進行更多相關之安全衛生推廣活動。

(二) 歐盟 (European Union):

歐盟有關安全衛生規範之訂定原是基於經濟與社會發展之考量，雖然如此，但在安全衛生規範上，亦有其貢獻，特別是 1989 年 89/391 架構指令，89/391 號指令是有關改善在勞工工作安全衛生方面的措施，及這方面的轉換與適用，也是歐盟制訂的第一個強調工作環境風險的指令，其藉著整合的預防方法及工作安全衛生條件之要件的持續改善，改變了勞工安全衛生方面保護的實施方法。而歐盟所制訂的另一個特別的指令，為其他組織與國家少有之自僱者工作安全與衛生規定 (2003/134/EC)，該指令之形成為因，是為促進自僱者工作安全衛生保護的最低標準，因為自僱者通常不適用 89/391/EEC 這個主要的指令。該指令是由 2003 年 2 月 18 日所做成的，而該令之形成原因乃係因自僱者常常受到安全衛生風險。再者，有很多的自僱主在某些「高風險」部門工作，故其應該受到保護。另外，在歐盟 2002 年所提出有關 2002~2006 年關於提高安全與衛生標準之策略中，亦準備，將立法、社會對話、公司負責人之責任與經濟獎勵以及政治等手段結合起來，為勞工在安全衛生的主導權上，建立夥伴關係。將社會對話運用在安全衛生管理上，不但可增進勞工參與權，更可降低職業災害發生率。

(三) 英國

英國安全衛生立法之主要原由係因「工業革命」所產生，英國最早採取災害預防政策，其時間遠在 1820 年代所公布的「學徒健康與道德法」(Health and Morals Apprenticeship)，這也是世界上最早的勞動政策。而英國政府推行安全衛生工作之依據，在早期首推 1937 年之工廠法，之後係是 1974 年的工作健康安全法 (Safety and Health at Work Act 1974)。該法賦予雇主對於勞工與公眾具有責任，同時也賦予勞工對自己本身具有責任與同事具有責任。而其立法之主要目的依據英國工作健康安

全法 (Safety and Health at Work Act 1974) 規訂，是為保障勞工安全、衛生與福利，為了保護其他人免於職業災害有關之安全或衛生的危害，為了管制、持有、使用、以及防止危險物質的非法取得、擁有和使用，以及為了防止某些洩漏物排放至大氣；為了制定有關僱用醫療諮詢服務的規⁵。英國由於有關安全衛生規定萌芽的早，故英國一直為世界各國安全衛生標準制訂之典範，其中有關職業安全衛生系統之制訂，更為世界各國所引進使用的一套標準，甚至國際勞工組織 (ILO) 也於 2001 年 6 月公布「職業安全衛生管理系統指導綱要 (OSHMS Guidelines)」後，更將職業安全衛生管理之觀念提升至國家位階，歐美企業甚至將製造商改善職場環境取得社會責任認證，作為其供應鏈條件之一。

(四) 美國

在 1960 以前，美國勞工安全衛生法規係由各州政府自行訂定，至 1970 年國會通過職業安全衛生法 (Occupational Safety and Healthy Act of 1970)，而該法於 1971 年 4 月 28 日生效，該法之旨在於「確保各業男女勞工，在國家所規定之安全衛生環境中工作，以維護國家人力資源」，而該法之適用範圍包含所有各行各業所僱用之勞工，但並未包含政府之員工⁶。其立法源由係因美國國會發現由於勞工工作環境的不良，導致勞工傷害疾病，造成生產損失、工資損失、醫藥浪費與失能賠償等問題，使得各州貿易上產生困難，其立法目的 (美國職業安全衛生法第 2 條) 由國會經由其權利之任用，規範各州與外國間之貿易，提供一般福利，確保國內男女作業勞工安全衛生之工作環境與維護國家人力資源等一切可能措施⁷。另美國職業安全衛生署 (OSHA) 為協助事業單位發展有效職業安全衛生管理計畫，以保護勞工之安全與健康，推出一連串有關企業之安全衛

⁵ 參閱英國安全衛生署 <http://www.open.gov.uk/hse/hsehome.htm>。

⁶ 我國勞工安全衛生法規實施成效及探討調查研究報告，行政院經濟建設人力規劃處編印，民國 74 年 12 月，頁 22。

⁷ 參閱美國職業安全衛生署參閱 <http://www.osha.gov>。

生計畫，如自護制度(Voluntary Protection Programs , vpp)及1999年推動安全衛生策略夥伴計畫 (OSHA Strategic Partnership , OSPPs)。

(五) 瑞典

1960年代末期，不斷出現多種形勢的職業災害，且政治亦出現輪替，加上由於1969年發生許多野貓式的罷工，罷工是發生在瑞典北部，Kiruna礦場，是世界最大的礦場，罷工的震撼與礦工的痛苦抱怨工作環境品質，引起政府與大眾的注意，於是工作環境委員會於1970年被指派檢討現行勞工保護法，工作環境委員會於1976年發表一份決定性的報告和一項新的工作環境法建議，而新的工作環境法亦於1978年7月1日開始實施⁸。瑞典有關工作場所條件的法令，由狹義的衛生與安全沿伸至受雇者生理、心裡福祉的整個工作環境⁹，瑞典之現行「工作環境權法」及「工作環境條例」，均係於1978年經國會通過，並於1979年7月1日公佈施行¹⁰。該法提供一個架構，及一組目標，以達成最高的安全生理標準與舒適的心理環境，並符合婦女、青少年、殘障人士等需求。故其立法目的為使勞工於工作環境中除了受到安全衛生之保護外，還要使勞工於工作時能得到心裡的舒適、愉悅感，保護勞工整個工作系統、心理社會層次。

(六) 日本

日本職業安全衛生法 JOSH A 源自於德國類似的礦業管制種類之立法之後。該法規定雇主在礦業檢察署的檢查之下，負有責任照顧礦業勞工的生命、健康，1911年工廠法公布，其內容主要為女工童工之勞動保護，工廠法施行13年後，於1929年發佈工廠危害預防及衛生規則，規定雇主有設

⁸ S. Kelman, *Regulating America, Regulating Sweden: A Comparative study of occupational Safety and Health Policy* 1981年3月, p4。

⁹ 1997年歐洲僱用勞動條件，行政院勞工委員會編印，民國87年1月，頁138。

¹⁰ 勞工安全衛生之國際比較研究：工作環境權展望之探討，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，中華勞資關係研究所編印，民國82年6月，頁93、94。

置安全衛生裝置、衛生急救設備等義務¹¹。第二次世界大戰後，1947年11月1日施行勞工安全衛生規則，此後幾十年因僱傭關係日漸複雜化，對於職業災害及職業病防止等綜合性法律產生迫切需要，因勞動者期待一舒適之環境，1958年日本又制訂了國家工業事故預防計畫，以及在1972年公布「勞動安全衛生法」，其主要目的在於規定雇主應設置衛生管理人員，致力於工作場所之作業環境改善。大致而言，日本勞動安全衛生法實施之主要目的為確立防止勞動災害之基準，建立責任體制，促進自主活動之措施及應採取之對策，以保護勞工之安全與健康，同實建立舒適作業環境。

下圖為國際基準各國安全衛生之立法沿革與目的歸納表

表 4-2 國際基準各國安全衛生之立法沿革與目的歸納表

	立法沿革及目的
國際工組 織 ILO	(1) 立法沿革：白磷造成童工職業傷害。 (2) 目的：預防職業災害、職業病 → 企業內部之「安全文化」觀念養成。
歐盟	(1) 立法沿革：基於經濟與社會發展上之考量，1951年煤鋼共同體條約規定應提升企業內部工之工作環境水準。1957年所成立之原子能共同體，規定該機構必須建立統一的安全標準以保護勞工及維護勞工之健康。 (2) 目的：預防勞工職業災害之產生。
英國	(1) 立法沿革：工業革命之興起、童工女工之僱用。 (2) 目的：保障勞工安全、衛生與福利，為了保護其他人免授與職業災害有關之安全或衛生的危害，為了管制、持有、使用、以及防止危險物質的非法取得、擁有和使用，以及為了防止某些洩漏物排放至大氣；為了制定有關僱用醫療諮詢服務的規。
美國	(1) 立法沿革：勞工工作環境的不良，導致勞工傷害疾病，造成生產損失、工資損失、醫藥浪費與失能賠償等問題，使得各州貿易上產生困難。 (2) 目的：確保國內男女作業勞工安全衛生之工作環境與維護國家人力資源等一切可能措施。
瑞典	(1) 立法沿革：礦業罷工。 (2) 目的：使勞工於工作時能得到心裡的舒適、愉悅感，保

¹¹ 曾傳銘，職業安全衛生管理，2004年4月，頁50。

	護勞工整各工作系統、心理社會層次。
日本	(1) 立法沿革：基於女工童工之勞動保護、僱傭關係日漸複雜化。 (2) 目的：確立防止勞動災害之基準，建立責任體制，促進自主活動之措施及應採取之對策，以保護勞工之安全與健康，同實建立舒適作業環境。

二、勞工參與工作環境權模式之比較

(一) 安全衛生委員會之設置

英國規定僱用 10 人以上之事業單位只要有兩位以上的安全委員向公司的管理階層要求時，公司就必須於三個月內設置安全委員會且應設置安全衛生委員會，勞工代表應佔一半以上，而安全衛生委員會之主席由勞資雙方各輪值一年。美國職業安全衛生署基本上對於事業單位之安全衛生委員會制度在法令上並無特別要求，所以各州有各州之規定，按其事業特性來設置安全衛生委員會。瑞典規定勞工人數達 50 人以上之工作場所應設置安全衛生委員會，由雇主與勞工代表組成、規劃與督導工作場所之安全衛生管理，安全委員會每 3 個月開會一次，雇主成立安全委員會時應以書面向勞工檢查機構報備。日本職業安全衛生法第 18 條規定僱用超過 50 人以上之雇主，都必須成立職業安全衛生委員會，相同的業種及規模事業場，皆必須設置安全委員會，且至少應該一個月舉行安全委員會、衛生委員會、及安全衛生委員會一次。。

(二) 各國勞工代表之產生

英國之勞工代表必須要有在公司服務兩年以上的年資，或是具有兩年工會經驗，勞工代表係由工會所任命的。美國因為職業安全衛生署對於事業單位之安全衛生委員會制度並無法令上之特別要求，各州有各州的規定，僅於職業安全衛生法中明訂應設置巡視代表，而巡視代表可分為雇主代表及員工代表兩種。瑞典之勞工代表係由工會團體之受雇者間選舉產生的，任期 3 年。日本勞工代表必須佔委員會的一半，由工會選舉之，另一

半則是由雇主組成；但是主席則由雇主指定的委員產生。雇主必須在被代表工廠場中多數勞工所推薦給雇主的建議名單中去認命。

(三) 各國勞工參與之模式

英國勞工參與之模式是從最基本的獲取資訊權，到諮詢雇主相關安全衛生政策，最後參與安全衛生制訂，如勞動契約之訂定，在英國在勞工訂定勞動契約時，要求雇主需承諾的事項便包含提供安全之工作環境、雇主必須採取合理的措施保護勞工之安全，如勞工於工作場所中發生災害，雇主應與補償、確保勞工之工作能力。美國勞工參與係以 1935 年通過全國勞工關係法 (National Labor Relation Act, 又稱華格納法 [Wanger Act])，賦予勞工組織工會之權利，因此美國勞工可經由組織工會、選舉代表與雇主進行勞動條件協商，另企業內部另外發展出一系列與人力資源管理有關的企業員工參與 (employee involvement, EI) 或是工作生活品質圈 (quality work life, QWL) 制度。瑞典之勞工參與模式，主要系透過「工會」與「團體協約」，另 1977 年的職場共同決定法，規訂雇主於重大措施變更前應徵詢工會的意見。日本勞工參與之模式有團體協商制外，另設置有「勞使協議制度」。

(四) 綜合分析

1. 法令依據及分析

各國規定事業單位設置安全衛生委員會均有其法令依據，英國係依據「職業安全衛生法」及「安全代表及安全委員會設置規則」，美國為依據「職業安全衛生法」，瑞典則係依據「工作環境法」，日本為依據「職業安全衛生法」。另從國際勞工組織、歐洲聯盟、英國、美國、瑞典及日本之工作環境權立法或政策，可發現各國，以及國際勞工組織、歐洲聯盟其在工作環境權相關規範相同之相同處，而這些相同之處可歸類為下列幾項：

(1) 安全文化之實施：如國際勞工組織於 2003 年工作安全衛生會議中發表有關未來安全衛生工作首要執行目標為促進安全文化之發展，另英

國所發起之「重振衛生與安全」政策之一為實踐企業內部之職業安全衛生文化、美國 2003—2008 年之戰略計畫，其中一項之具體措施為發展企業內安全衛生夥伴關係、日本國家工業安全事故預防 5 年計畫之目標之一為發展企業之安全衛生文化，以及瑞典之職場共同決定法，都將安全文化之觀念引入企業中。

(2) 實工作環境權之社會對話：國際勞工組織對於社會對話之定義，為勞、資、政任何兩方或三方就其共同利益的經濟及社會問題，進行各種形式的協商、諮詢或交換，而社會對話之形式包含資訊分享、諮詢、兩方或三方的協約締結，以及團體協商之四種，在社會對話中，國家不是直接介入的角色，但國家必須建立一定的法律架構，使勞資雙方在架構下進行協商。基此，國際勞工組織落實工作環境權之社會對話，可從 155 號公約中看出，公約第 4 條規定，基於國情與慣例，各會員國應與雇主及勞工代表進協商，共同訂定、執行，及定期檢討有關職業安全衛生以及工作環境之國家政策。另歐洲聯盟，所提之 2002 年至 2006 年提高安全與衛生標準策略中提及，將立法、社會對話、公司負責人之責任與經濟獎懲以及政治等手段結合起來，為勞工在安全衛生主導權上，建立社會夥伴之關係。而英國係以勞動契約之訂定，要求雇主承諾提供安全之工作環境來實施勞工工作環境權之社會對話；而美國則有華格納法案、企業員工參與之方式實施；瑞典以「職場共同決定法」之方式實行；日本則有「勞使協議」方式實行勞工工作環境權之社會對話。

(3) 職業安全衛生系統之實施：從英國於 1994 年 4 月公佈 BS8800 職業安全衛生系統指南後，即引起各工業國家之重視，國際勞工組織也於 2001 年正式制定「職業安全衛生管理指導原則」，而美國、日本也紛紛仿效訂定相關的職業安全衛生系統，雖然該系統並未以法令強制實施，但從該系統之內容中可知，其主要重點在於勞資共同制定安全衛

生政策，認為唯有事業單位內每一位勞工皆參與安全衛生事項，才能有效改善企業組織內之安全衛生，故此套性統無疑是以「工作環境權」觀念為導向發展出的，也為勞工工作環境權實踐之最佳模式。

2. 安全衛生委員會設置要件

從以上各國之有關安全衛生委員會組成、勞工代表之產生以及勞工參與之模式可知，各國之勞工所能掌握、瞭解安全衛生事務之多寡，在安全衛生委員會組成方面，其組成成員皆大同小異，均係由雇主、勞工及其他相關人員組成，英國規定之事業單位人數最為嚴謹，僅 10 人時，雇主即需設置安全衛生委員會，美國則是依各州政府之規定而設置，人數尚未有一定之限制，而瑞典與日本則規定超過 50 人以上之雇主，都必須成立職業安全衛生委員會。

3. 勞工代表人數

而在勞工代表部分，皆由工會遴選，安全衛生委員會之人數，瑞典工會依照特殊條件，決定任一工作場所所需要的代表數，較大的廠場會區分為多個安全代表區，故每一區擁有自己的安全代表，並未規定委員會人數，僅說明必要時委員中應有經理級人員一名，當地勞工組織代表一人及一位或以上之勞工代表參與，至於日本、美國及英國則有勞工代表人數應比雇主代表人數多或是相當之規定，而英國安全委員會是由具有代表權的產業工會或聯合工會自員工裡選派出任，委員會的人數並沒有明確的規定，勞工代表之人數需超過委員人數一半以上，並且要有二年以上現場工作經驗方可。

4. 勞工參與模式

至於勞工參與之模式大多是透過工會、團體協商之形式來參與安全衛生事務，而美國之勞工參與之特別處在於，其除了一般以工會形式外，企業內部另外發展出一系列與人力資源管理有關的企業員工參與 (employee involvement, EI) 或是工作生活品質圈 (quality work life, QWL) 制度。

5. 委員會之任務

- (1) 英國安全衛生委員會主要之任務包含協助雇主開發有利於工作安全的系統、分析與通報職業病，以及事故之發生原因、審查安全調查報告、有效率的監測維護安全與健康的訓練活動、在工作場所內宣導安全與衛生觀念，以及注意安全通報系統。
- (2) 美國安全衛生委員會之任務為建立安全責任區，並實施每月檢查建立安全責任區，並實施每月檢查、建立委員會所提的建議或研議事項之處理程序。對委員會之委員施以安全常識和急救訓練、宣導安全衛生政策之重要性、調查意外事故之真相，或防止其發生、對勞工提供安全衛生工作實務上的資訊、建議或改進安全設備、發展或修訂安全衛生標準、協助勞工之安全衛生教育訓練、建立委員會所提的建議或研議事項之處理程序、對委員會之委員施以安全常識和急救訓練、宣導安全衛生政策之重要性、調查意外事故之真相，或防止其發生、對勞工提供安全衛生工作實務上的資訊、建議或改進安全設備、發展或修訂安全衛生標準及協助勞工之安全衛生教育訓練。美國因職業安全衛生署對於事業單位之安全衛生委員會制度並無法令上之特別要求，各州有各州的規定，委員會有審查雇主所提出之安全衛生計畫與訓練，規劃、調查的情形、對勞工提供安全衛生工作實務上的資訊，以及提出勸導性的建議。
- (3) 瑞典安全衛生委員會為監督工作場所內工作環境之主要中央機構，雇主如未經諮詢安全衛生委員會之意見，並不得任意做出任何有關工作環境之安全、衛生等相關規定，相對的，勞工代表如未經諮詢安全衛生委員會，亦不得擅自做出有關工作環境之安全衛生決定，而其主要任務為醫療衛生服務、工作場所設施之規劃、工作製程與方法之設計、會引起健康危害與傷害之有害物質之控管及安全衛生之教育訓練與資訊提供。

(4) 日本安全衛生委員會分為衛生委員會及安全委員會這兩種形式，而此兩種委員會之主要任務在於制訂安全與衛生之相關政策，工作場所之有毒化學物質有害性的調查，安排安全教育事項以及職業災害預防。安全衛生委員會之勞方代表可以參與工作場所之有害物質調查，且勞工代表亦可獲知有關事業單位所引進之新式機器、工具、和其他的裝置或是機器所是否可能造成的職災，危害勞工之身心安全與健康。

表 4-3 各國勞工參與安全衛生之情形

	安全衛生委員會之設置	勞工代表之產生	勞工參與之模式
英國	10 人以上之事業單位應設置安全衛生委員會，勞工代表應佔一半以上，由合資雙各輪值一年。	要有在公司服務兩年以上的年資，或是具有兩年工會經驗，勞工代表係由工會所任命的。	勞工有獲取資訊權、諮詢雇主相關安全衛生政策、參與安全衛生制訂之權。
美國	職業安全衛生署並無特別之要求，係由各州政府自行規定。	職業安全衛生法中明訂應設置巡視代表，其中包含雇主代表及員工代表兩種。	工會、企業員工參與制度
瑞典	50 人以上之工作場所應設置安全衛生委員會，由雇主與勞工代表組成。	由工會團體之受雇者間選舉產生的，任期 3 年	工會與、體協約、職場共同決定法。
日本	超過 50 人以上之雇主，都必須成立職業安全衛生委員會。	日本勞工代表必須佔委員會的一半，由工會選舉之。	團體協商制、使協議制度。

第三節 小結

從上述有關國際勞動基準以及各國工作環境權之制度、法制之比較，

不難發現，不論是國際勞工組織、歐洲聯盟等國際組織，或是英國、美國、瑞典以及日本等先進諸國，其對於勞工安全衛生之保護，皆是以「工作環境權」之觀念實踐，如國際勞工組織是透過 155 號公約及 164 號建議書實踐工作環境權之觀念，歐洲聯盟則係以 1989 年 89/391 架構指令規定實踐之，至於先進諸國皆以各國所規定之職業安全衛生法來做規範，在勞工參與安全衛生事務部分，勞工皆有 1. 參與安全衛生改善決策之權、2. 充分獲得資訊之權、3. 安全衛生代表在特殊危險狀況發生時之處置權、4. 個別勞工拒絕危險工作之權、5. 接受諮詢與訓練權、6. 安全衛生代表之保障，這六項工作環境權，惟日本有關個別勞工拒絕危險工作之權部分，在日本的職業安全衛生法中未有明確的賦予勞工或是勞工代表此項利，而係以勞動契約之約定來約束雇主，而對於安全衛生代表之保障，也係以勞動契約約定，來約束雇主，未有明確之規定，雖為美中不足之處，但在保護勞工安全衛生方面，藉由勞資雙方之勞動契約訂定，亦為勞工在拒絕危險工作權，提供保障。另，從各國之最新安全衛生策略中可發現，目前安全衛生政策，各國皆已從以國家為主體的導向，轉為社會對話與建立設或夥伴之形式，以勞工為主體，執行其權利要求工作環境權之實踐。

除了工作環境權內容之實踐外，有關受雇者心理層面之安全與健康，亦為工作環境權之一環，如前文所述，瑞典是第一個將狹義的衛生與安全沿伸至受雇者生理、心裡福祉的整個工作環境之國家，第一個重視勞工人因工程之設計，且也是第一個使用「工作環境權」這個概念來代替「安全衛生」一詞，故其對於「安全衛生」觀念之促進與觀念發展是功不可沒，1991 年時，瑞典修正了「工作環境權法」，更加的強調雇主的責任，而工作環境也更廣義的被定義，擴大至整個工作系統、心理社會問題，以及勞工因為工作，可能導致得疾病或事故之精神緊張，目前此項規定，除了瑞典外，國際勞工組織早在 1959 年第 43 屆大會通過有關就業場所職業健康服務設置第 112 號建議書中規定，所稱「職業健康服務設置」是指 1. 就勞

工於工作進行時所可能發生之危害而加以保護者。2. 有助於勞工身心調節，適應其工作 3. 建立與維持勞工身心幸福至最高境界。於就業場所內或其鄰近之地區所設置的一項服務。另在 164 號建議中有關「健康」之定義為沒有疾病，且也包含工作時安全與衛生想健康之身心因素¹²。而日本 JOSHA 在 1993 年時亦增訂雇主應盡其最大的努力提供勞工舒適的工作環境之條約。可知要達到完善的安全衛生管理，除了要實踐工作環境權之六項內容外，對於工作環境權之意義也就是有關勞工心靈層次之照顧，更為重要與不可獲缺。

¹²參閱國際勞工組織 <http://www.ilo.org>。