

臺北市政府勞工局勞動檢查處委託研究案

職業災害之衝擊與勞安行為模式調整之研究

國立台灣科技大學
工業管理系

紀佳芬、陳文林
鄭弘緯、于小軒、周易徵

印製日期：中華民國 98 年 12 月 20 日

目 錄

Abstact	IV
壹、計畫摘要與緣由	1
貳、相關研究與文獻之檢討	4
一、意外事故的發生與預防	4
二、我國職業災害勞工政策	17
參、研究方法	23
一、臺北市 93 至 97 年重大職災個案分析	24
二、訪談內容設計	25
三、訪談程序	26
四、設計問卷探討勞工、家屬、雇主及事業單位對職業災害之影響	31
肆、計畫執行結果	38
一、臺北市 93 至 97 年重大職災個案資料分析	38
二、訪談職災勞工	44
三、訪談重大職災勞工家屬	46
四、訪談重大職災雇主	52
五、問卷訪談	54
伍、結論與建議	71
一、結論	71
二、建議	73
陸、參考資料	76
附錄一 職災勞工重建作業架構圖	78
附錄二 訪視案例報告	79
附錄三 研究問卷	169
附錄四 勞工保險傷病給付申請書及給付收據	172

表目錄

表 1 臺灣地區營造業墜落重大職災的工作經驗、災害類型與墜落原因	13
表 2 營造業感電重大職災的工作經驗、作業別、媒介物災害原因與類型	15
表 3 職災勞工的面訪題項.....	27
表 4 重大職災勞工家屬的面訪題項	29
表 5 重大職災雇主的訪題項	30
表 6 問卷抽樣個數及分佈.....	37
表 7 臺北市 93 至 97 年重大職災個案性別及災害類型統計分析表	39
表 8 臺北市 93 至 97 年重大職災個案行業別統計分析表	39
表 9 職災的發生原因(N=227).....	40
表 10 補償金額彙整表	42
表 11 保險給付彙整表.....	43
表 12 受訪職災勞工一覽表.....	45
表 13 受訪重大職災勞工家屬一覽表	46
表 14 受訪重大職災雇主一覽表	52
表 15 受訪者基本特性一覽表(222 人).....	55
表 16 受訪者基本特性一覽表-續(222 人)	56
表 17 職災勞工基本特性一覽表(39 位).....	57
表 18 職災勞工基本特性一覽表-續(39 位).....	58
表 19 職災勞工行業別分佈一覽表(39 位).....	58
表 21 性別 單因子 ANOVA 表	61
表 22 年齡 單因子 ANOVA 表	62
表 23 工作經驗 單因子 ANOVA 表	63
表 24 行業別 單因子 ANOVA 表	64
表 25 有無職災 單因子 ANOVA 表	65
表 26 各構面收斂校度彙整表	68
表 27 各構面信度彙整表.....	68
表 28 模型參數估計、假說驗證及相關配適度結果彙整表	69
表 29 變異數分析結果彙整表	69
表 30 敘述性統計資料彙整表.....	70

圖目錄

圖 1 安全管理分析圖 (Ramsey, 1985)	17
圖 2 研究流程圖	23
圖 3 研究架構圖(修正前).....	32
圖 4 研究架構圖(修正後).....	33
圖 5 SEM 研究概念示意圖	66

Abstract

The Labor Standard Inspection Office of Department of Labor of Taipei City Government had contributed to accident reporting, inspection, and prevention, and file employer liability claims for any illegal conduct to prevent reoccurrence of occupational accidents. However, little had been done to explore the experience and impact of workplace injury on workers and their families. Therefore, the current research analyzed 115 occupational fatalities, interviewed 10 injured workers, 10 family members of victim workers, and 10 employers involved in a work related fatality; and collect questionnaires from 222 workers regarding their perception of relevance of personal factors, family factors, and management factors for accident prevention.

From the analysis of 115 fatal accidents, majority of these fatalities were caused by unsafe behavior (56.3%) and unsafe equipment (29.0%). Improper use of personal protective equipment (PPE), poor work practice, not following standard operating procedures were the main causes for unsafe behavior.

The following conclusions were derived from interviewing with 10 injured workers and 10 family members of victim workers. Occupational injuries were caused by lack of appropriate training and poor work practice. The occupational injury could be deteriorated by a delay in seeking medical care. Without knowing any responsible government agency, injured workers and their family members experienced difficulty in medical care, taking any legal actions, and making an insurance claim. Very few workers can return to their pre-injury duties due to functional incapacity. Injured workers and family members worried about not having enough money to live on due to a significant reduction in income. The functional incapacity and disfigurement of the injured workers changed the interaction with their family members and friends. Both injured workers and their family members could experience depression after long period of time. Therefore, workers and their family members should be informed of the responsible government agency to provide assistance. On the contrary, the employers had difficulties dealing with workers who failed to follow the SOP or settling workers' compensation claims with the family members of a victim worker.

Lastly, the significant difference in the perception between injured workers and regular workers indicated that an occupational accident did change the perception and attitude of a worker. The results from the current study have many implications for policy regarding injured workers and for future prevention of occupational accidents.

壹、計畫摘要與緣由

為提醒雇主防止同類型重大職業災害的重複發生，臺北市政府行政主管機關相當重視預防職業災害有關之議題，從對雇主與勞工進行預防職災之宣導、輔導與檢查，到職災案件通報、職災檢查及課予雇主法定責任外，推出一系列的具體措施，較沒有深入的研究探索發生職業災害對罹災勞工、雇主與家屬的衝擊效應，以及後續之勞安行為模式之改變。在臺北市政府所推出一系列的防災措施中，若因未能充分應用重大職業災害的案例與慘痛經驗，而未能預防同類型的職災，殊為可惜。因此本計畫首先分析臺北市勞動檢查處所提供93年至97年五年期間臺北市發生之重大職災個案115件(非臺北市所有案例)，依勞工性別、年齡、行業別、災害類型及發生原因等資料進行編碼，並統計出每一個變項的次數分布。統計結果發現115件個案原因中有高達85.3%的原因屬於不安全行為(130, 56.3%)和不安全設備(67, 29.0%)，不安全行為中以未使用適當防護具與防護裝備(50, 21.7%)佔最多數，其次為不安全作業行為(32, 13.9%)及未按標準操作程序(25, 10.8%)。不安全設備中以缺乏安全裝置(55, 23.8%)居多，設備損壞及未使用符合安全標準之設備各佔了5次(2.2%)及7次(3.0%)。

接著透過實地走訪10位重大職災罹災死亡的勞工家屬、10個發生重大職災事業單位以及10位職災勞工，藉以探究發生重大職災案件對職災勞工、雇主與家屬的影響與衝擊。從面訪記錄可以歸納出職災的發生原因，與勞工缺乏安全教育訓練，因此慣用錯誤不安全的作業方式，或是與缺乏安全裝置以及使用損壞的機具有關。在職災發生後可能會面臨醫療處置不當的問題，由於勞工及其家屬不知有職業災害勞工保護專責單位以及相關的FAP(Family Assistance Programs)計畫，不清楚自身的權益資訊，職災勞工與家屬很難有效的處理職災發生後的醫療與賠償問題。大部分的勞工在發生職災後，因身心機能的損傷已無法適任原工作，造成重返原職場的比例偏低。勞工於發生職災後常沒有收入或收入大幅減少，擔心有一天會坐吃山空，經濟陷入困境。有些職災勞工的「傷殘」會對家庭成員或朋友產生疙瘩與負擔，因而改變家庭成員或朋友與職災勞工的互動情形。且事發當時可能還來不及悲傷，當事情告一個階段，會很容易陷入悲傷的情緒之中。因此必

須有機構能定期且持續對職災勞工與家屬提供心理支持與關懷，讓職災勞工與家屬能瞭解最新的補助政策與資訊。在賠償金部分由於缺乏明確合理一致的計算公式與標準，雇主與勞工常因缺乏共識，而各顯神通請出律師、民代、黑道，來向對方施壓，以獲取比較有利的談判結果。部分勞工家屬對保險沒有正確的觀念，從工地意外險或團體保險獲得合理賠償金後，會認為為雇主沒出多少錢，沒有負起太多理賠的責任。在訪談雇主部分，雇主會對缺乏安全意識的勞工有無力感，部分勞工不僅對安全衛生政策配合度不高，還會認為公司在阻擾員工的工作。還有就是發生事故後跟家屬的和解，雖然公司以最優的方式來提供撫恤，但家屬常因為職災賠償金大多來自於保險金，雇主實質付出不多，較難在一開始跟公司達成共識。

從分析93-97年度臺北市重大職災個案的賠償與補償金額可以得知，對每一個重大職災，雇主平均必須付出439.5萬。受訪的雇主表示，除了金錢損失外，職災發生後，勞檢單位會較頻繁來檢查，對公司的商譽有負面效應，且會影響公共工程的承攬。有些工地或職災現場還需停工，最長有停工到三個月以上，會影響完工時間或造成公司成本增加。且同一工作地點或公司其他員工的心情常會比較低落，甚至有勞工因而離職。有些雇主會因發生職災而比較警惕，公司內部會檢討改進，加強安全衛生宣導、做好員工教育訓練、落實工安等方案，希望藉此降低職災發生的機率。

研究計畫最後設計出一份問卷著重探討職災勞工、家屬、雇主及事業單位四大構面與職業災害間之關係，以藉此找出容易導致職業災害之重要因子，共發出237份，回收有效問卷共222份，含職災勞工有效問卷39份。模式中有三個主要的假設(1)相信良好的家庭生活及親屬關係有助於預防職災，較不會發生職災。(2)相信良好的個人行為與工作態度有助於預防職災，較不會發生職災。(3)相信良好的企業文化與安全策略有助於預防職災，較不會發生職災；雖然三個假設所涵蓋的題項其t值均大於臨界值1.96，達顯著水準，收斂效度均在可接受範圍內，但3個假說均未通過統計檢定未通過結構方程模式，後續還需仔細調整檢視各題項與三個假說。在「個人行為、工作態度」方面，大多數勞工認為抽菸引發職災事故可能性不高。在「家庭生活狀況」方面，大多數勞工不認為家屬和自己在同一職

場工作可以降低職災發生率，同時有無宗教信仰與職災發生率沒有顯著相關。在「企業文化與安全政策」方面，大多數勞工較重視企業的職場安全文化，認為只要企業提供一個安全的環境給勞工，就可以減低職災發生率。本計畫所得成果將可納入規劃與改進勞動檢查業務相關政策、策略、方案、與計畫之參酌，以預防重大職業災害之重複發生，落實保障勞工職場之安全。

貳、相關研究與文獻之檢討

一、意外事故的發生與預防

意外事故之發生，通常是由很多原因所造成，而非僅由單一因素所造成。有時甚至於很難釐清發生事故的真正原因，尤其是重大職災，因為發生意外事故的勞工已經死亡，僅能根據雇主以及共同作業的勞工敘述來找出致災因素。美國工業安全專家 Heinrich 曾對意外事故發生的前因後果作有系統的分析研究。他並提出有名的「骨牌理論」(domino theory) (Henrich, Petersen, & Roos, 1980)，認為意外事故的發生，主要由血統與社會環境、個人之缺失、不安全的行為與環境等危害、意外事故、傷害五個因素循序構成。任何一張骨牌倒下，就可能造成下一張骨牌之倒下，最後並導致傷害之發生。而影響職業意外事故的變項卻相當多且複雜，各變項間的交互影響增加了統計分析的困難度。

意外事故的情境分析常能提供預防對策重要的指標，因此必須重整收集到的職災資料，並排除不必要的資訊以架構出意外事故的過程。Drury 與 Brill(1983) 情境分析提到：情境必須包含傷害種類(例如：電擊、撕裂傷)、意外事故(例如：絆倒、產品故障)、人類行為(例如：拉腳踏車後滑溜板)等主要因素。情境中包含傷者、產品、環境及作業等因素。分析意外事故時可依傷害種類(例如：電擊、撕裂傷)、意外事故(例如：絆倒、產品故障)、人類行為(例如：在腳踏車後溜滑板)為基礎，稱之為傷害類型。接著以這些典型的傷害類型為情境，情境中包含演員(傷者)、道具(產品)、場景(環境)及情節(作業)等因素。而有用的災害類型或情境分析必須符合下列幾項條件：

- (1) 發生機率較大的六種情境需涵蓋 90%的意外事故。
- (2) 每個情境都可對應至一個以上可行的預防對策。
- (3) 每個情境間彼此都是互斥的。
- (4) 每一個情境均以人為因素作為主要的敘述。

根據上述的理論模式，意外事故影響因素不外乎人員(性別、年齡、工作經驗等)、作業(行業、作業類型等)、設備(媒介物)、環境、災害類型、災害原因等因

素。意外事故分析需要依照研究目的與事故報告所呈現的資料結合各種的理論來進行。

從我國過去重大職災的資料顯示，大多數的重大職災都屬於墜落及感電職災，分別約佔全部職業災害之 39.7%與 14.6% (Chi & Wu, 1997)。主持人曾深入探討營造業發生這兩類職災的勞工與情境特性。就營造業而言，從分析民國 88-89 年間臺灣地區重大職災死亡個案 784 個，顯示在 784 個重大職災個案中，有三成 (240, 30.6%) 的個案是屬於營造業墜落重大職災死亡 (Chi, Chang, & Hung, 2004)。Kartam, Flood & Koushki (2000) 探討分析科威特的營造業安全，發現了以下幾個主要問題：(1) 僱用臨時工；(2) 缺乏意外事故記錄系統；(3) 大規模的僱用外籍勞工以及層層轉包承攬；(4) 缺乏完整的安全規章及法令；(5) 缺乏安全經驗的累積；(6) 大多數的營造公司都是小公司；(7) 營造公司多但標案少，以致於削價競標以及(8) 夏天不良的氣候環境。因為營造業工作地點、作業機具與設施皆是臨時性的結構，且營造業的作業、技術、氣候、與工作環境多樣化且複雜，再加上營造公司經常僱用缺乏經驗與訓練的臨時工。上述作業、環境、人為等各種因素都有可能引發營造業的墜落與感電重大職災。

本計畫主持人從本研究分析臺灣地區民國 83-86 年間營造業墜落重大職災 621 個案發現 (Chi, Chang, & Ting, 2005)：大多數的罹災者工作經驗少於 1 年 (500, 80.5%) (表 1)。有接近 87% 的墜落職災是可以歸類為：從鷹架及臨時台架墜落 (189, 30.4%)、從地板開口墜落 (128, 20.6%)、從營建物橫樑或是鋼架墜落 (70, 11.3%)、從屋頂邊緣墜落 (65, 10.5%)、踏穿屋頂墜落 (44, 7.1%)、從梯子墜落 (26, 4.2%)、從樓梯或是階梯墜落 (11, 1.8%)、跳至較低的層面 (2, 0.3%)、從屋頂開口墜落 (2, 0.3%)。但是仍然有許多墜落事故無法明確的分類，包括從地板、平台及地面墜落等。

墜落原因的部分，超過 40% 的個案是屬於未依規定架設鷹架及施工架 (160, 25.8%) 以及開口部分不安全 (104, 16.7%)。未依規定架設鷹架及施工架又可細分為：未依規定架設施工架 (58)、未依規定架設鷹架 (55)、施工架未設置護欄 (47)。不當行為又可細分為不當攀爬 (32)、移動工作位置 (21) 以及不當倚靠 (10)。遭拉扯又可根據被物件、材料與工具拉扯細分為：遭重物拉扯 (21)、遭捲揚機拉扯 (9)、

遭手推車拉扯(6)遭原物料拉扯(2)及遭梯子拉扯(1)。不適當的防護設施又可細分為：沒有能有效固定的護蓋 (15)、開口護欄簡陋、強度不足(11)、安全帶斷裂脫落(6)、缺乏有效的安全網(2)以及鋼架缺乏可掛安全帶裝置(1)。不安全物質及環境可細分為：氣候影響(下雨、強風、地震) (13)、走道不平或作業空間限制(7)以及照明不足或通風不良(3)。防護設施暫除可細分為：開口暫除以吊運貨物(15)以及完成任務後解開安全帶(6)。以上各項原因包含所有發生墜落的可能原因，亦可以作為防止營造業發生墜落職災的檢核表。

其次，主持人也分析 255 件營造業工作場所感電重大職業災害（表 2），將所有感電案例分為 5 種危害類型(Chi, Yang & Chen, 2009)：(1)勞工直接接觸高壓電力線、(2)伸臂型車輛接觸高壓電力線、(3)傳導性物體接觸高壓電力線、(4)接觸帶電之設備、(5)接觸漏電或損壞之設備，辨識其災害原因（未完成斷電程序、未保持安全距離、未使用適當防護具、不安全作業行為、接觸帶電設備、損壞機具設備、缺乏安全裝置、不安全環境等），並依個別情境發展其預防措施（安全作業行為、絕緣、防護、接地及電氣保護裝置）。

文獻研究顯示高齡者（65 歲及以上）的身心能力會隨年齡增長而逐漸衰減(Charness, 1985)，文獻中有許多探討年齡與職災的相關性問題。年齡的增長，常導致感覺和神經肌肉功能降低，以及罹患疾病，經常是造成墜落死亡的因素(Sorock,1988)。特別是墜落的發生多為在某一高度之梯子、屋頂、施工架上執行作業，因此保持身體平衡的能力就顯得格外重要，而高齡勞工（50-60 歲）其控制姿勢穩定的能力有明顯退化（Sheldon,1963），心智運動較為緩慢，視覺反應的時間也較為延長（Meyers, 1987），這些都是造成墜落的危險因素，有多位學者也從死亡率的統計上發現，高齡勞工的墜落死亡率較其他年齡層高。Kisner 和 Fosbroke(1994)研究營造業中年齡和職災死亡的關係，發現以 65 歲以上的死亡率最高，且所有的致死原因中以墜落佔最大比例。Buck 和 Coleman (1985)則發現滑倒、絆倒、墜落等事故千人率和年齡幾乎成直線正相關（ $r = 0.97$ ），而因滑倒、絆倒、墜落而發生事故的比率也隨著年齡的增加而上升。Sniezek 和 Horiagon (1989)也認為隨著年齡的增加，死亡率有上升的趨勢，且男性在 65 歲以上有最高死亡率，女性則在 60~64 歲間。Agnew 和 Suruda(1993)曾探討工人的年齡和墜

落高度的關係，從 769 個墜落死亡的案例發現，工人年齡和墜落高度的減少之間有顯著的正相關($r=0.28$, $P<0.0001$)。在結果都是死亡的情況下，年齡愈高，平均墜落高度愈低，且墜落死亡的 10 萬人率愈高。除了營造業墜落職災，勞工死亡千人率也顯示 55 歲以上之勞工，不論男工或女工其罹難千人率均明顯高出其他年齡層(勞工安全衛生研究所；民 86)。在 Woolley(1989)的統計資料顯示高齡女性明顯比男性更容易跌倒，高出 1.5 至 5 倍之比例。比較特殊的是感電職災，紀佳芬與吳夢麟(1997)蒐集了 78、79、81 三年之職業災害實例專集共 1254 個重大職災案例，統計結果顯示 24 歲以下工作者在感電災害類型有較高的職災發生率，並且感電的發生率隨年齡增長有遞減的趨勢(Chi & Wu, 1997)。

Cohen 及 Compton (1982)從分析 3270 件滑倒及絆跌受傷的個案中發現有 13%跌倒受傷的勞工手提物品，證實了手提物品可能致災。Hertog、Blankendaal 及 Hag (2000)在分析荷蘭燒燙傷事故時，注意到有許多個案有他人在場。這些有他人在場的個案中有 41%敘述自己曾分心失去注意力。有部分案例指出注意力會受他人影響的情形，例如訪客進入房屋時(Hertog, et al., 2000)。Amell(2001)利用骨牌理論將職業災害的發生原因分為立即原因(Immediate causes)及根本原因(Root causes)，立即原因又可分為不合規定的作業方式、不合規定的作業情況，根本原因可分為個人因素、工作因素。

不同行業中，工作經驗對職災發生率有很大的影響(Salminen, 1993)。工作經驗比較長的勞工發生意外事故比率較高，這樣的職災事件較會發生累積工作經驗後，反而容易因大意而產生失誤(Cellier, Eyrolle & Bertrand, 1995)。美國一家大型公司所屬的二十個工廠中，曾有十一個締造零災害記錄，最主要原因乃是大力推動安全教育訓練(McCormick 和 Ilgen, 1980)。Krause 和 Hidley(1981)的研究發現，在對基層主管進行二十小時的安全教育訓練後，再透過基層主管的監督，整體員工的安全行為由 37%增加至 81%，可見安全教育訓練的實施確實可提高員工的危機意識，從而注意到執行工作行為的正確性。

Hertz 與 Emmett (1986)調查 124 個手部傷害案例指出重要的致災因素有 6 大項。我們可將 6 個致災因素分為不安全行為：(1)操作異常設備、(2)使用有瑕疵材料、(3)接觸危險源，不安全環境、(4)異常作業、(5)異常材料、(6)地面濕滑不平。

Ma 等人(1991)將木竹傢俱製造業因機械造成傷害的致災因素分為機械因素(缺乏安全裝置、沒有使用安全裝置、工具或工件滑動、機械故障)、操作因素(不正確的操作、不適當的訓練)、環境因素(照度不足、不適當的工作空間)，Amell 與 Kumar(2002)曾提出與機械有關的職業災害發生原因如下：

(一)基本原因

1. 不適當的設計
2. 過低的維修標準
3. 過低的工作標準
4. 缺乏知識或技巧
5. 不適當的動機
6. 正常使用而磨損
7. 過低的採購標準
8. 疏於檢查
9. 生理問題
10. 計畫不充分

(二)不安全的動作

1. 擅自操作機械
2. 竄改/私自移除
3. 不安全位置
4. 省時、偷懶
5. 在移動中或危險的設備進行作業
6. 疏忽警示
7. 不安全搬運
8. 疏於警覺工作危害
9. 違反程序

(三)不安全的條件

1. 不適當的防護
2. 不適當的通風
3. 侷限空間
4. 設備、材料、工具故障
5. 不適當的照明
6. 不當的內務管理
7. 不適當的警示系統

Peter Airdy 則指出意外事故的發生原因可分為：

(一)不安全行為(Unsafe acts)

1. 設備運轉中或沒有足夠操作空間
 - 1.1 擅自作業或沒有足夠間隙
 - 1.2 在作動中或高溫的零件或設備作業
 - 1.3 維修運轉或移動中的設備
 - 1.4 施作未斷電的設備或線路
2. 衣著不當
3. 疏忽安全或警示
 - 3.1 沒有上鎖、使用安全阻隔、緊閉(門、車輛、移動物、開關、閥、機械或工具、不預期的物料或設備動作)
 - 3.2 沒有關掉沒在使用的設備
 - 3.3 疏忽提供警示(標誌、信號、標籤)
 - 3.4 沒有適當警示鬆動或移動裝載物
 - 3.5 沒有適當警示啟動或停止機械設備
4. 不適當使用工具及設備
 - 4.1 不當使用物料、工具、設備
 - 4.2 超載(載具、支架、吊車、設備、壓力容器)

5. 不適當的動作
 - 5.1 沒有穩固握物
 - 5.2 錯誤方法持物
 - 5.3 用手代替工具
 - 5.4 用踢代替抬舉或推
6. 不安全或不適當的配置
 - 6.1 不注意造成妨礙通行
 - 6.2 樓梯、梯子的底座不穩
7. 短路安全裝置
 - 7.1 使安全裝置失效
 - 7.2 阻塞、捆綁、拆開或除去安全裝置
 - 7.3 取代安全裝置(使用短路線)
8. 不安全的速度
 - 8.1 用不安全的速度操作或作業
 - 8.2 送料、進料過於快速
 - 8.3 從高處跳下或其他不安全速度
 - 8.4 跑步取代走路
 - 8.5 丟擲物料或工具取代運送
9. 不安全位置或姿勢
 - 9.1 進入不安全位置或採取不安全姿勢
 - 9.2 未有適當監護或間隙進入管制區域
 - 9.3 用不安全姿勢搬運(搭乘平台、後擋板、堆高機叉子、吊車鉤子等)
 - 9.4 不必要的暴露於懸吊裝載、搖擺裝載物料或設備中
10. 操作錯誤
 - 10.1 違反操作規則、標準、與作業規範
 - 10.2 疏於使用安全裝置
 - 10.3 維修運轉中的設備

11. 不安全的操作動作

11.1 不當違反標準作業程序與指示(時機、次序和使用的材料)

11.2 在不安全的位置進行作業、裝載、卸載(物料、載具、移動物)

11.3 物料、工具、垃圾或其他物品放在不安全地點造成跌倒、碰撞、滑倒等危害

11.4 疏忽在適當時機(如：完成工作時)清理工作地點

12. 使用不安全或故障的設備

12.1 擅自修改

12.2 在已竄改的設備工作

12.3 使用有瑕疵的工具或設備(吊索、鋼索、可移動鷹架、梯子)

(二)不安全情況

1. 缺陷的工具及設備

1.1 有缺陷的工具、設備或其他不適合完成工作的輔具

1.2 設計和物料的品質不良

2. 設計不良

2.1 結構及建築物的設計未符合公司或法律規範或規格

2.2 建築物的結構設計不符合公司規範或規格

2.3 使用的材料或元件不符規定(以鐵取代非鐵、一般鋼鐵取代可伸展物質)

2.4 防護裝置的設計未能完全隔離作動物件或防止意外及私自進入及不安全使用

2.5 機械設備無法變成說明書的操作

3. 不安全工作空間

3.1 影響工作區域內所有人員的一般性危害

3.2 搬運物體周圍的空間及空隙不足

3.3 不適當的交通控制、動線和指令

3.4 不安全或不合適的出入口

3.5 工作環境內務清潔維護不當

- 3.6 不適當的照明(陰影、眩光)
- 3.7 不適當的通風
- 3.8 噪音
- 4. 不當的空間佈置與儲存
 - 4.1 物料、設備、工具放置於不安全位置
 - 4.2 不安全堆放
 - 4.3 倉儲缺乏安全性
 - 4.4 未考慮鄰近空間
 - 4.5 容器、箱子的破損或易於破損
- 5. 不安全防護措施
 - 5.1 沒有防護的機械或物理危害
 - 5.2 不適當防護措施
 - 5.3 不適當支撐
 - 5.4 沒有接地
 - 5.5 無絕緣、無隔熱
 - 5.6 沒有覆蓋的接線、開關、保險絲盒
 - 5.7 不適當的護罩

上述的這些參考文獻，有助於我們在設計第二階段問卷時，篩選出與訪談所得的敘述資料吻合的因素，以便設計出涵蓋所有致災因素的問卷選項。

表 1 臺灣地區營造業墜落重大職災的工作經驗、災害類型與墜落原因
(Chi, Chang, & Ting, 2005)

因素	因素類別	次數	%
工作經驗	1 年以下	500	80.5
	1-5 年	84	13.5
	5-10 年	18	2.9
	10-15 年	4	0.6
	超過 15 年	9	1.4
	不詳	6	1.0
災害類型	從鷹架或臨時台架墜落	189	30.4
	從樓板開口墜落	128	20.6
	從營造物橫樑跟鋼架墜落	70	11.3
	從屋頂邊緣墜落	65	10.5
	踏穿屋頂	44	7.1
	從梯子墜落	26	4.2
	從樓梯或階梯墜落	11	1.8
	跳至較低的樓面	2	0.3
	從屋頂開口墜落	2	0.3
	從地板、平台及地面墜落	51	8.2
	其他無法歸類	33	5.3

表 1 (續) 臺灣地區營造業墜落重大職災的工作經驗、災害類型與墜落原因
(Chi, Chang, & Ting, 2005)

因素	因素類別	子類別	次數	%
	不安全開口		104	16.7
	不當行為		62	10.0
	未按正常操作程序		44	7.1
	個人防護具使用不當		23	3.7
	遭外物擊中		22	3.5
	施力不當		16	2.6
	梯子或工具不安全		7	1.1
	注意力不集中		6	1.0
	體力不繼		5	0.8
	不當進入危險工作區域		5	0.8
	機具失控		3	0.5
墜落 原因	未依規定搭設鷹架	未設置踏板	58	9.3
		未依規定搭設鷹架施工架	55	8.9
		施工架未設置護欄	47	7.6
	遭拉扯	遭重物拉扯、鈎住	21	3.4
		遭捲揚機拉扯	9	1.4
		遭手推車拉扯	6	1.0
		遭原料拉扯	2	0.3
		遭合梯拉扯	1	0.2
		樓版護蓋不能有效固定	15	2.4
	不當防護設施	開口護欄簡陋、強度不足	11	1.8
		安全帶斷裂脫落	6	1.0
		安全網未能有效防護	2	0.3
		鋼架上沒有可掛安全帶之裝置	1	0.2
	不安全物質及環境	氣候影響	13	2.1
走道不安全		7	1.1	
通風照明		3	0.5	
防護設施暫除	開口暫除以吊運貨物	15	2.4	
	完成任務後解開安全帶	6	1.0	
其他		6	1.0	
不詳		40	6.4	

表 2 營造業感電重大職災的工作經驗、作業別、媒介物災害原因與類型
(Chi, Yang & Chen, 2009)

變數	變數內各水準	次數	%
工作經驗	不足 1 年	182	71.4
	1 年以上	68	26.7
	不詳	5	2.0
作業別	電氣作業	97	38.0
	架設、移動或維修電線或電桿	50	19.6
	電氣設備作業	14	5.5
	配線作業	11	4.3
	燈具作業	9	3.5
	機械設備配線作業	7	2.7
	架設有線電視線路	4	1.6
	其他電氣作業	2	0.8
	非電氣作業	153	60.0
	操作電動手工具	39	15.3
	電焊作業	21	8.2
	服務/維修作業	20	7.8
	車輛指揮與吊掛	20	7.8
	物料搬運	19	7.5
	例行性機械操作	12	4.7
	清潔整理作業	9	3.5
	操作車輛	8	3.1
	休息	2	0.8
	其他非電氣作業	3	1.2
	不詳	5	2.0
媒介物	車輛與機械設備	60	23.5
	電動手工具及器具	49	19.2
	帶電體(間接帶電)	44	17.3
	高壓電力線	41	16.1
	電氣設備	25	9.8
	燈具	16	6.3
	電線	15	5.9
	不詳	5	2.0
災害原因	損壞的機具設備	62	24.3
	未保持安全距離	61	23.9
	未使用適當防護具與防護裝備	59	23.1
	不安全的作業行為	53	20.8
	接觸帶電的設備	35	13.7
	不安全的環境	28	11.0
	未完成斷電程序	23	9.0
	缺乏安全裝置	22	8.6
	未完成接地	14	5.5

危害類型	接觸漏電或損壞之設備	101	39.6
	接觸帶電之設備	53	20.8
	勞工直接接觸高壓電力線	41	16.1
	伸臂型車輛接觸高壓電力線	36	14.1
	傳導性物體接觸高壓電力線	19	7.5
	其他	5	2.0
合計		255	100

上述文獻可供作為分析 115 個臺北市發生重大職災案例或是發展訪談與訪視問卷的重要參考基礎，一方面可以辨識重大職災之情境及高風險族群，還可藉此發展更為精準有效之預防策略。

其次在發展訪談問卷時，還可參考 Ramsey (1985) 所提出的意外事件發生次序模型(參考圖 1)，在意外事故發生前有幾個重要的前導事件：如暴露在危險情況、是否感覺危險、是否認知危險、是否決定避免危險、操作人員本身避災的能力以及安全的能力，最後再加上機會或運氣的因素，決定了意外事故是否會發生。影響這些前導事件發生與否的因素可被整理成感官能力(包括感覺技巧、感知技巧與警戒程度)、智力(包括心智能力與記憶力)、人體計測(包括生物力學、運動技巧、肌力與反應力等)基本資料，工作行為與態度等其他因素。

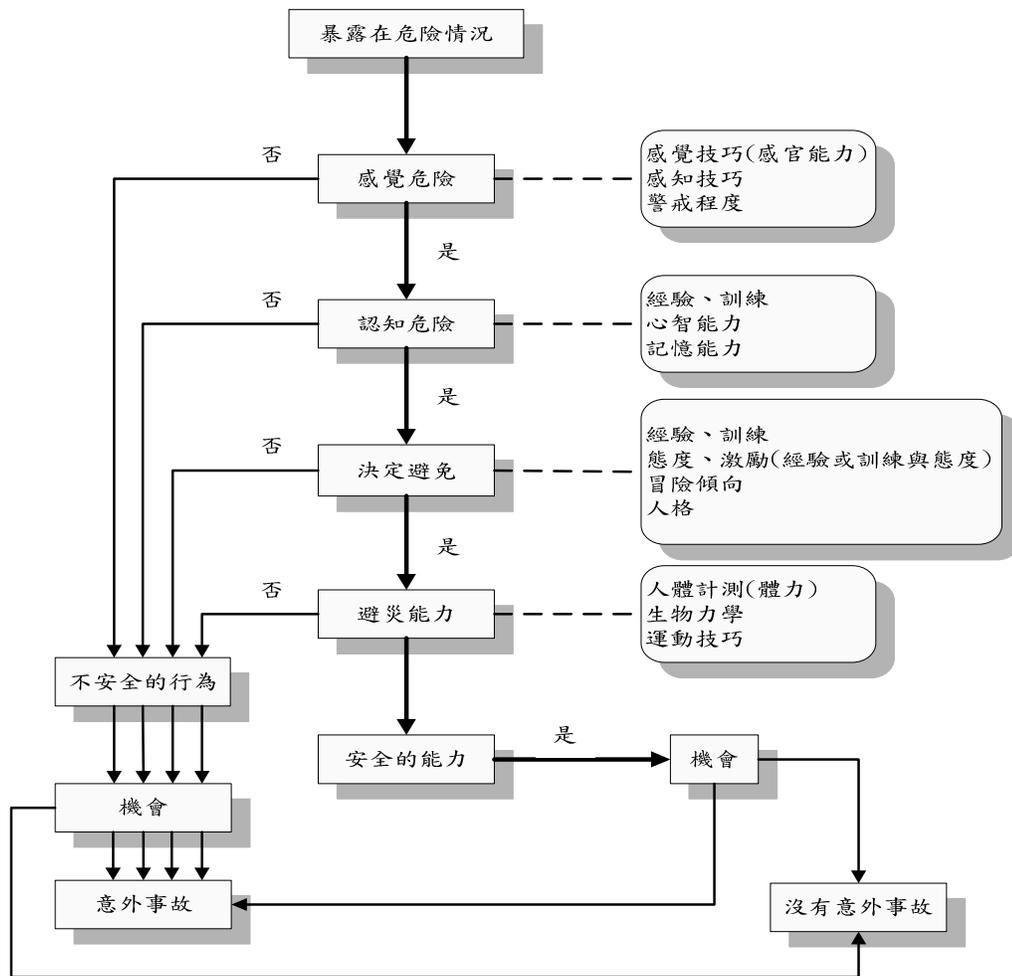


圖 1 安全管理分析圖 (Ramsey, 1985)

二、我國職業災害勞工政策

根據張彧、徐雅媛(2007)為行政院勞委會勞工安全衛生研究所所完成的「我國職業災害勞工政策之探討」報告所陳述，職業災害除了造成經濟上的損失外，也會造成職災勞工身體或/及心理健康問題，這些問題造成職災勞工的工作能力下降，甚至於導致失業問題，衍生出許多家庭經濟困難，以及職災勞工社會再適應的問題。「職業災害勞工重建」乃是一個「以醫療為導向 (medically driven)」的連續過程，但以「職災勞工」的醫療、心理、社會、經濟、家庭、身體、就業等為基礎進行的整合性模式，隨著傷病診斷及療程的不同，各種治療及重建會有不同的介入方式及切入點(Key,1995)。為了保障職災勞工之權益，加強職業災害之預防，符合國際重視職災後職業重建的趨勢，我國於 2001 年 10 月 31 日公佈

了「職業災害勞工保護法」規範職災補償與補助的內容、職災補償的責任、職災的預防、職業病的診斷及職災後的促進就業，因該法之通過，我國由「被動補償」發展至「主動保護及職業重建」。此法案在2002年4月28日正式實施，使得我國的職災補償制度更為完整，由「消極的現金補償」轉向「積極的促進就業」（張彧、徐雅媛，2007）。

自「職業災害勞工保護法」實施以來，勞委會職業訓練局依據目前國內職業災害勞工重建實施狀況於2003年繪製出「職業災害勞工重建作業架構圖」。先從職災的通報開始談起，我國的職業災害通報系統共計有「勞動檢查機構重大職業災害通報」、「勞工保險局職業災害給付系統」、雇主每月填報「勞委會職災統計申報填報系統」、「地方行政主管機關通報系統」、「各醫院職業疾病診治中心通報系統」以及如勞工、相關團體、社政單位可主動申報（張彧、徐雅媛，2007）。其中「勞動檢查機構重大職業災害通報」系統執行的比較徹底，主要是根據「勞工安全衛生法」第28條規定，事業單位工作場所發生死亡災害，罹災人數在三人以上或中央主管機關指定公告之災害，雇主應於24小時內報告檢查機構。

2009年「職業災害預防補助辦法」共補助九家「區域性職業傷病診治中心」，包括：北區勞工職業傷病診治中心（財團法人長庚紀念醫院林口分院、國立臺灣大學醫學院附設醫院、台北醫學大學附設醫院），中區勞工職業傷病診治中心（中國醫藥大學附設醫院、財團法人彰化基督教醫院、中山醫學大學附設醫院），南區勞工職業傷病診治中心（國立成功大學附設醫院、財團法人私立高雄醫學大學），東區勞工職業傷病診治中心（財團法人佛教慈濟綜合醫院）。這些「區域性職業傷病診治中心」的主要功能即是職業傷病勞工之個案監控、通報、諮詢與管理（張彧、徐雅媛，2007）。

張彧、徐雅媛(2007)年的「我國職業災害勞工政策之探討」，整理了勞工、雇主、政府各相關部門的權責；「勞工保險局」之主要任務為提供罹災勞工事後補償及救濟措施，負有醫療、工資、殘廢、死亡等補償責任。勞工保險局內設有給付處，對於參加勞工保險之罹災勞工所請領之各項給付進行審核作業，其下設有傷殘給付科、傷病給付小組、職災醫療給付科及死亡給付科，除職災醫療給付科

外，其餘各科同時辦理勞工保險職災事故及普通事故的審核案件。勞工保險局另設有「職災勞工保護室」，以執行「職業災害勞工保護法」相關業務。職災勞工保護室下設有生活津貼補助組和輔具設施補助組，以辦理職災勞工殘廢、死亡補助及職業疾病、職業訓練等生活津貼、器具輔助設施、職業災害預防、職業災害預防及職業災害勞工職業重建補助等相關事宜。

依「勞動基準法」第59條規定，職災發生後，雇主負有醫療、工資、殘廢、死亡等補償責任，但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。如職災發生的責任在雇主或其他人的話，職災勞工可依「民法」之侵權行為損害賠償與不完全給付損害賠償規定，向雇主或及肇事者提出賠償請求。

對於參加勞工保險的罹災勞工，依據「勞動基準法」及「勞工保險條例」將依職災勞工的傷病程度領取傷病給付、殘廢給付、死亡給付。對於未參加勞工保險的職災勞工而言，依據「職業災害勞工保護法」的規定，雇主如未依勞動基準法規定予以補助時，得比照勞工保險條例標準，按最低投保薪資申請職業災害殘廢及死亡補助。

另外，職災勞工身體遺存障礙時，可依「職業災害勞工保護法」及「職業災害勞工補助及核發辦法」之規定申請職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼、職業訓練生活津貼、看護補助、器具補助、勞工職業災害死亡家屬補助及退保後職業疾病生活津貼等各項補助（張彧、徐雅媛，2007）。

如職災勞工的醫療期間已經超過兩年或身體狀況達到醫療穩定期時，仍然無法重返原工作，可尋求下列民間團體的協助，包括：社團法人中華民國工作傷害受害人協會、財團法人桃園縣私立脊髓損傷潛能發展中心、財團法人天主教耶穌會台北新事社會服務中心。這些民間團體是由勞保局依「職業災害勞工職業重建補助辦法」予以補助，以協助職災勞工之心理適應、就業服務、法律諮詢等職業重建與社會復健。如果職災勞工領有身心障礙手冊的話，也可依「身心障礙者權益保障法」透過職訓局、各地之身心障礙者就業服務機構及職業輔導評量中心參與職業重建、找尋工作及參加職業訓練（張彧、徐雅媛，2007）。

職業災害勞工個案主動服務計畫(FAP, Family Assistance Programs)

勞委會勞工福利處依據建構弱勢勞工家庭支持服務安全網實施計畫在縣市政府設有「特殊勞工家庭支持方案」，以維護職災勞工家庭權益，度過危機困境。是由臺灣大學社會系林萬億教授推動的大溫暖計畫作延伸，前勞委會主委李應元提出針對特殊家庭推動『特殊勞工家庭支持服務方案』(簡稱FAP, Family Assistance Programs)。93年開始在台南縣、台南市、高雄市、台中市、花蓮縣及彰化縣六個縣市試辦，三年期間已服務一千多個家庭，96年度擴大至全台辦理。因就業服務站的服務對象已包含失業勞工，與特殊勞工家庭支持服務方案的對象重疊，為加強協助遭逢職災的勞工家庭，期能建構職災勞工支持服務安全網絡。97年度下半年更名為職業災害勞工個案主動服務計畫，強調輔導服務與津貼補助並重，整合政府與民間資源，協助職災勞工生活重建與職業重建。

依據職災勞工保護法第3條，勞委會勞工福利處於97年開始推行職業災害勞工個案主動服務計畫，由勞委會主辦，直轄市及縣市政府承辦。其主要目的是為了陪伴職災勞工走過工殤，及時提供勞工家庭保護與照顧服務，對於未能進入社會救助系統及未獲社政單位協助之弱勢勞工開闢服務窗口，針對遭遇職業災害危機的勞工，以個案管理服務方式，由社工人員進行電訪關懷、家庭訪視、個案評估及輔導服務，在短期內結合勞工福利、社會福利及民間團體等補助資源，以減輕案主家庭的經濟壓力，另提供勞工法令諮詢及勞資爭議調處轉介，以維護案家權益，並透過長期情感支持激發案家的正向思維以陪伴勞工家庭度過生活困境，排除就業障礙，促進生活重建及職業重建。

FAP(Family Assistance Programs)的計畫目標為(1)透過單一窗口的全程服務，提供職災勞工轉介及支持服務，預防個人及家庭陷入危機困境。(2)普及化職業災害勞工服務，提供完整的職災權益資訊，以維護職災勞工權益。(3)整合區域內的服務資源，建構完整的職業災害重建服務體系。(4)最後追蹤職災勞工的問題與需求以及處理結果，以便能有效回饋作為政府減災及預防政策之參考。

FAP(Family Assistance Programs)具體的策略有：

- 1、各縣市政府設立職業災害個案管理服務平台，配置個案管理員，主動發掘及聯繫勞保局職災傷病給付個案，結合縣市政府提供法律協助諮詢、勞資爭議協處、家屬服務及醫療、福利資源連結。
- 2、重大職災案件發生後，立即辦理職災個案慰問及後續協助，降低職災對個人及家庭可能產生的衝擊。
- 3、開辦 0800 專線，及時提供職災勞工正確而完整之服務諮詢及資源轉介。
- 4、編製職災勞工權益手冊，加強職業災害勞工權益宣導。
- 5、服務宣導：針對地方服務輸送系統進行方案宣導，建立機構間服務合作模式，如：地方政府社會福利、勞工保險、公立就業服務機構、地區職業傷病診治中心、工作能力強化中心、學校及民間福利團體進行合作及轉介，以提供連續性及完整性服務。

FAP(Family Assistance Programs)個案管理的服務內容：

個案管理的服務內容主要包括以下七項：

- 1、主動接觸及聯繫關懷勞保職災傷病給付個案
- 2、受理職災個案求助及權益諮詢
- 3、協助轉介醫療職能復健、勞資爭議協處、職業重建及福利資源機構
- 4、協助請領勞保相關給付或津貼
- 5、職災勞工心理支持及社會適應
- 6、家屬服務
- 7、後續追蹤

FAP(Family Assistance Programs)在資源連結上則包括：

- 1、職業傷病診治中心的醫療及職能復健服務
- 2、縣市政府法律諮詢及勞資爭議協處
- 3、職訓局復工及職業重建服務
- 4、社政、教育及相關民間單位的連結

FAP(Family Assistance Programs)主要的服務對象包括：

- 1、 勞工遭逢職災變故，不清楚職災法律上權益或未獲雇主依法補償，且非提供諮詢即可解決者。
- 2、 勞工因職災事件導致家庭面臨嚴重經濟危機或生活陷入困境，有就業服務或職業重建需求者。
- 3、 勞工及其家屬因經歷職災事件，急需心理適應或專業支持服務者。

除了要符合上述條件外，還需要具備兩項條件：家中有未成年子女或老年、身心障礙等須照顧的人口，且未獲社政單位開案協助者；勞工本人或家人有工作意願及工作潛力者。

臺北市「職業災害勞工個案主動服務計畫」(FAP Family Assistance Programs)在勞工局內共有三位社工員的編制。服務個案有以下幾個來源：(1)勞工局檢查處進行職業災害通報、(2)由勞工保險局提供職災傷病殘廢死亡名冊、(3)職災傷病診治中心轉介、(4)地方行政主管機關通報轉介、(5)各醫院職業災害通報轉介、(6)雇主通報、與(7)勞工主動求助，目前以北市勞工局勞動檢查處職業災害通報與勞工保險局提供職災傷病殘廢死亡名冊的個案最多。社工員在接到通報或個案服務需求後會主動聯繫個案，針對個案管理服務需求評估擬定服務計畫，常見的需求有：(1)醫療服務職能復健、(2)勞資爭議法律服務、(3)重返職場職業重建、(4)社會復健家屬服務、(5)社會救助福利服務、(6)居家關懷陪伴服務與(7)社區相關服務申請，依上述個案的需求而轉介至其相關單位來協助個案。

從上述可以得知我國職業災害勞工政策理論上從職災的通報、醫療、補償以及個案管理與就業輔導，政府已有相當完備的規劃。我們更可以從訪談職災勞工與家屬中瞭解每一個規劃業務的執行情況以及其是否符合職災勞工及家屬的需求。

參、研究方法

本研究流程如下圖，首先回顧過去有關職災之文獻，作為往後研究架構之基礎，並從臺北市勞檢處取得 93-97 年重大職災報告書，分析易發生職災之行業別與進行重大職災致災因素情境分析。之後由文獻與專家學者意見中歸納出面訪題項與內容，設計出訪談標準作業程序，以利於進行往後訪談。以上資訊確定後，即開始進行 30 位個案訪談(包含 10 位職災勞工、10 位重大職災勞工家屬以及 10 位重大職災雇主)，完成所有訪談後開始歸納訪談所得資訊，並藉由文獻探討與上述所獲得之訪談資訊設計發展出本研究問卷，並利用便利抽樣法進行問卷發放。問卷回收後隨即利用結構方程模式進行問卷分析，找出容易發生職災之因子，最後提出本研究之結論以作為往後勞安政策修訂之參考。

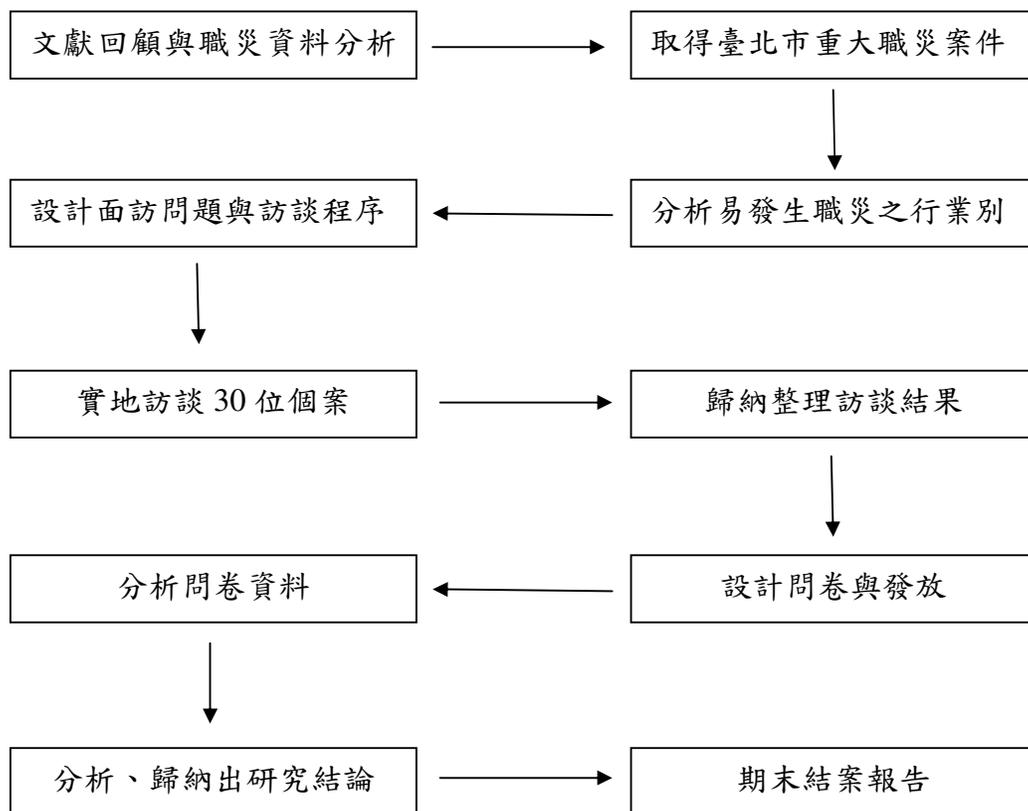


圖 2 研究流程圖

一、臺北市 93 至 97 年重大職災個案分析

本研究計畫採質化與量化研究方法探討「職業災害對職災勞工、職災勞工家屬與雇主的衝擊以及勞安行為模式調整之研究」，為能完整收集所有與職災事故以及職災勞工有關的資料進行分析，共透過以下三種方式來收集相關資料：

- (1) 對臺北市93至97年重大職災個案進行情境分析，了解115件職災事故(非臺北市所有案例)的行業別、災害類型、作業類型與發生原因。
- (2) 深度訪談：共訪談職災勞工、重大職災家屬與雇主各10位，瞭解發生職災事故對勞工、雇主與職災家屬的衝擊與改變，發生職災的原因或預防資訊及最需要政府協助的措施等。
- (3) 最後設計出一份問卷著重探討職業災害對職災勞工、家屬、雇主及事業單位三大構面的衝擊，從比較發生過職災的39位受訪勞工與沒有發生過職災的183位受訪勞工，藉此問卷瞭解勞安行為模式的調整問題，可以探討勞工個人特質與態度、家庭生活及對企業安全政策的認知對職業災害發生的影響。共回收有效問卷222份，含職災勞工有效問卷39份。

本研究計畫首先整理影響職災發生與否的人為因素、媒介物、與作業環境的文獻資料，接著分析 93-97 年間重大職災 115 件（93 年 11 件；94 年 28 件；95 年 32 件；96 年 24 件；97 年 20 件）重大職災個案報告，擷取性別、年齡、公司規模、工作年資、媒介物以及發生原因等因素進行編碼。再從這些重大職災個案中篩選適合的接受訪談的職災勞工、職災家屬與雇主。

編碼方式如下：

1. 性別：(1)男性，(2)女性。
2. 年齡：參考 Chi & Wu(1997)，分 5 組，為(1)15-24 歲、(2)25-34 歲、(3)35-44 歲、(4)45-54 歲、(5)55 歲以上。
3. 工作年資則是參考 Butani(1988)的研究分為以下六個等級：(1)0-1 年、(2)1-5 年、(3)5-10 年、(4)10-15 年、(5)15-20 年、(6)20 年以上，另外有部分資料工作年資欄為空白，故增設(9)資料不詳一組。
4. 公司規模根據中華民國行政院主計處的(1997)分類：分七組(1)僱用人數少於 5 人、(2)僱用人數介於 5-9 人、(3)僱用人數介於 10-29 人、(4)僱用人數介於 30-49

人、(5)僱用人數介於 50-99 人、(6)僱用人數介於 100-499 人、(7)僱用人數超過 500 人，另外有部分資料僱用人數欄為空白，故增設(9)資料不詳一組。

5. 發生原因：將職災原因分為(1)不安全行為、(2)不安全設備、(3)不安全環境三大類。第一大類不安全行為包含：(1)未按標準操作程序(2)不安全作業行為、(3)未使用適當防護具與防護裝備、(4)體力不濟或精神不集中以及(5)其他不安全行為。第二大類不安全設備包含：(1)設備損壞、(2)缺乏安全裝置、(3)未使用符合安全標準之設備。第三大類不安全環境包括：(1)氣候影響、(2)通風照明不良、(3)地面狹窄不平、走道不安全、(4)不良管理監督以及(5)其他不安全環境。

二、訪談內容設計

從整理前述 115 件重大職災資料庫所得的勞工特性、事故情境與參考文獻資料，來設計面訪以及 10 位職災勞工（參考表 3）、10 位重大職災勞工家屬（參考表 4）、10 位發生重大職災的雇主的問題（參考表 5）。先請多位專家與社工專業人員協助修正問卷題項，並送交委託單位臺北市政府勞動檢查處同意問卷訪視內容後，並召開專家會議討論完成問卷訪試題項的修訂。

- 在職災勞工部分，特別著重瞭解其發生職災時所從事的工作，發生職災的過程與主要原因，職災發生前後的身體狀況、復健情形、是否有領到身心障礙手冊、及對日常生活的改變；職災發生後獲得政府單位或雇主的協助與補償情形，朋友或親屬的協助情形；家庭成員結構與發生職災對家庭經濟情況的影響、職災發生後最需要的需求與服務；並就其經歷職災現身說法，說明在職場上該如何預防職災或注意安全與防護。
- 在重大職災勞工家屬部分，除了沿用訪談職災勞工的問題外，特別追蹤罹災勞工家庭的主要成員結構與主要家計負擔者，經歷變故的心路歷程，與家庭經濟情況的改變，以及最需要政府協助的措施（參考表 4）。
- 在發生重大職災雇主部分，先瞭解事業單位的聘用制度與員工訓練方式，維護員工安全衛生的負責部門與具體作法，近年來發生的職災事件，職災發生後，公司負責處理意外事故的部門與處理方式，對於罹災員工提供的協助。

其次，又瞭解有哪些政府部門協助介入職災事件的檢查、協調或理賠，以及對政府部門所提供協助是否恰當或符合需求。最後訪視找出發生重大職災事故的作業環境特性，以及雇主對安全衛生與防災的認知與瞭解(參考表 5)。

三、訪談程序

關於訪談程序部分，本專案為提高受訪者意願，並使受訪者瞭解本計畫係臺北市勞動檢查處所委託，於聯繫受訪者或單位前 3 天，依照訪談作業程序寄發訪視公文，接著再用電話聯繫商訂訪談的時間。訪談的地點原先規劃在類似平價咖啡廳的公共場所，因為大部分的受訪職災勞工都與陪同訪視人員熟識，訪視人員至少都有兩人以上，因此受訪地點都安排在職災勞工的家中進行。願意接受訪談的職災勞工或其家屬，都是比較能夠坦然面對職災這個變故，是較能承受職災事件所帶來的後續影響的。有部分職災勞工的親屬，特別是上一代，會陪同職災勞工接受訪視。罹災勞工的家屬，特別是勞工的父母或子女，最難以承受自己家人在轉眼間已撒手人寰，不斷哽咽落淚。對於有人主動關懷瞭解職災家屬的感受與需求，感到相當安慰。部分受訪的親屬會備妥與該職災事故有關的報導、驗屍報告、檢察官起訴書，以佐證自己對職災事故經過的陳述。受訪的職災家屬通常已取得雇主所提供且認為合理的賠償，但對家屬而言，仍會對影響職災發生與否的雇主或當事人感到不諒解。

表 3 職災勞工的面訪題項

=====

訪談內容

- 1、發生職災時從事什麼工作？發生意外事故的經過與主要原因？職災發生前的身體狀況為何？職災受傷的部位及對身體的影響有哪些？復健情形？是否需要其他人的協助？對您的日常生活步調有哪些改變？是否領有身心障礙手冊？（若有，障礙類別與等級為何？）（建議從基本資料先就事故經過及原因做初步了解後，與個案確認並做深入討論）
- 2、職災發生後是否有任何政府單位或雇主的協助？（進一步了解由哪個單位提供哪些方面的協助（如提供慰問金、勞資爭議、法律訴訟、社會福利的補助...等）？協助後的結果如何？
- 3、有沒有獲得勞保局的職災補償？
 - ※若有，誰協助申請的？申請過程順利否？對此項補償有沒有什麼意見或建議？
 - ※若無，為什麼？對此項補償有沒有什麼意見或建議？
- 4、在發生職災後對家庭的經濟情況有何影響？您的家庭每個成員有哪些變化？（建議畫出家系圖）
- 5、職災發生後雇主的態度如何？有沒有回到原公司工作？
 - ※若有：①做原本的工作嗎？或者有調整工作內容？
 - ②工作時間、薪資等與受傷前有沒有變化？
 - ③現在還在原公司工作嗎？若無，為什麼？目前主要的經濟來源為何？
 - ※若無：①職災發生後到現在有沒有工作過？做什麼？做多久？
 - ②現在是否有工作？工作時間、行業別或內容為何？
 - ③目前主要的經濟來源為何？
- 6、職災發生後，遇到相關的問題或困難，您主要討論的對象是誰？您覺得誰對您的幫助最大（他/她幫助您什麼）？周遭的朋友或親屬有沒有提供協助？

- 7、請問您在職災發生後，對哪些需求或服務（如醫療、法律、社會福利、工作...等）最不滿意？為什麼？您的期待或建議為何？
- 8、就過來人的經驗而言，您會提醒從事類似工作的人在安全上要注意什麼？您建議雇主要加強或改善的事項為何，以避免員工發生意外？現在或未來在工作上您是否會更注意安全防護？
- 9、有無其他補充意見？

表 4 重大職災勞工家屬的面訪題項

=====

訪談內容

- 1、請您說明發生意外事故的經過與主要原因？(不安全環境或人為疏失所造成)。
- 2、請問您是否獲得任何職災補償或賠償？由誰負責補償或賠償？
- 3、職災發生後，雇主有無主動提供協助？若無？原因為何？
- 4、職災發生後，有無任何政府或民間團體提供協助？政府單位：例如職業傷病診治中心、各縣市政府勞工局或社會局；民間團體：例如工作傷害受害人協會、新事社會服務中心或慈濟等社福團體。
- 5、請問您是否已申請勞工保險理賠？申請程序有何不便或需要改善之處？
- 6、請問您的所有家庭成員包括哪些人？目前與您一起居住的有哪些家庭成員？
- 7、事故發生至今？您的家庭每個成員有哪些變化？例如家計負擔者改變等。
- 8、目前誰是家裡主要家計負擔者？
 - ※若有，薪資所得是否足夠日常生活開支所需？
 - ※若無，目前家裡的經濟來源為何？例如儲蓄、父母或親戚支援政府津貼補助或其他？
- 9、有無其他補充意見？

表 5 重大職災雇主的面訪題項

=====

訪談內容

- 一、請問貴公司的聘用制度與員工訓練方式為何？
- 二、請問貴公司針對員工的安全衛生維護有哪些具體作法？公司哪部門負責此業務？
- 三、請問貴公司若發生職災後如何處理？公司有哪些部門涉入處理意外事故的善後？有哪些政府部門提供協助介入、檢查、協調或理賠？
- 四、貴公司近年來有無發生職災事件？所遇問題為何？對於現行相關政府部門所提供之職災協助是否恰當？貴公司認為最迫切需要之協助為何？例如法律諮詢、勞保理賠。
- 五、貴公司近年來若有發生職災事件？該職災意外事故的經過、媒介、主要原因與事故結果（如是否有人受傷、如有受傷哪個部位、請假多久等）？（如有多次意外事故是否應該逐項詢問？）
- 六、若發生職災問題，貴公司對於罹災員工提供哪些協助？
- 七、職災對貴公司的衝擊？
- 八、有無其他補充事項。

四、設計問卷探討勞工、家屬、雇主及事業單位對職業災害之影響

依據本計畫之研究目的，先設計一份問卷著重探討職災勞工、家屬、雇主及事業單位四大構面與職業災害間之關係，以藉此找出容易導致職業災害之重要因子，作為往後政府規劃勞工安全政策之參考。

問卷之擬定與發展

為達成計畫目標，本研究參考 OSHA (2002) 文獻所述，認為大部分的職業災害是因不安全的行為、不安全的設備及不安全的環境所導致，因此將職災的原因區分為：不安全的行為(貪快走捷徑、手提物品攀爬、疏於警覺工作危害、未使用適當防護具、不安全作業行為、酗酒、不專心)、不安全的設備(機具設備損壞、防護設計不當、缺乏安全裝置)、不安全的環境(地面濕滑、狹小空間、強風、照度不足、不當通風)與雇主管理因素(企業文化、安全訓練)等。再根據第一階段訪談職災勞工、勞工家屬與雇主所獲得的資訊來發展建構出問卷的主要題項。

因此在問卷最初發展階段，研究團隊綜合國內外文獻與第一階段面訪結果，將變項分為兩大類別，第一類別為自變項(independent variable)，另一類別為依變項(dependant variable)。自變項主要包含計畫招標規範的四大主軸，並依據文獻內容將「職災勞工」與「不安全的行為」重新整合命名為「勞工態度與行為」；另將研究主軸「家屬」著眼於探討於勞工的家庭生活，並將其命名為「勞工家庭生活」；再者，不安全的設備、不安全的環境與事業單位有緊密關係，因此本研究將其統合為「事業單位設備」與「事業單位環境」等兩因子；最後將文獻中所提及之「雇主管理因素」一併放入自變項中探討。此外，在研究架構圖中，依變項的定義為「職業災害發生率」，完成所有變項的定義後，即可利用 SEM 探討此模式中職災勞工行為態度、家庭生活、事業單位環境、設備與雇主管理因素對職業災害發生率的影響，此階段研究架構如圖 3 所示。

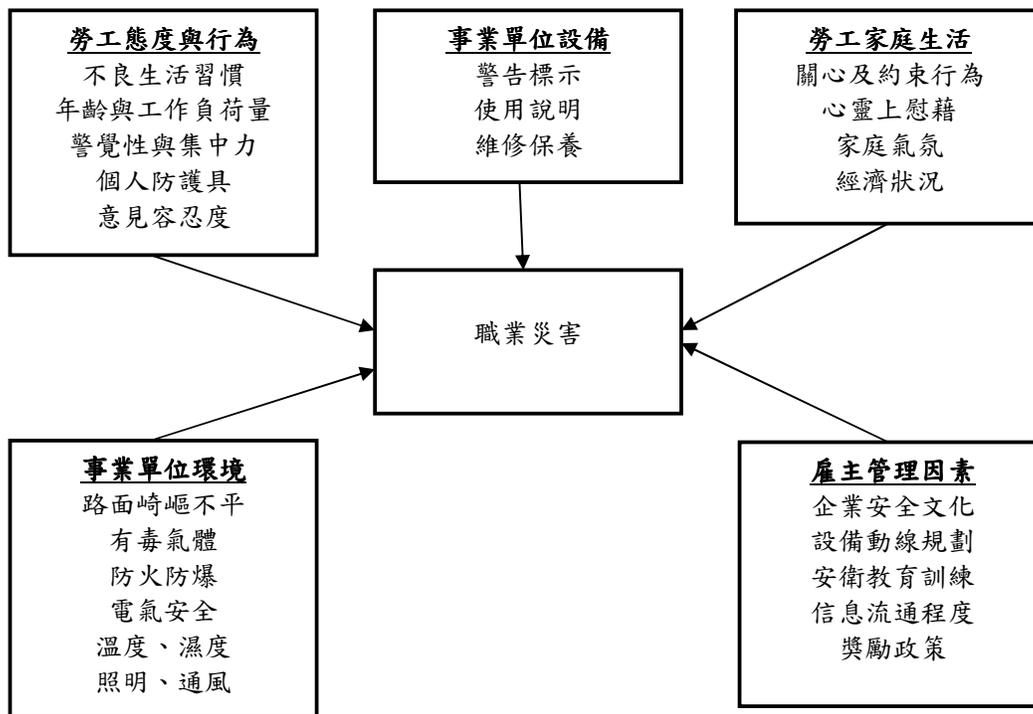


圖 3 研究架構圖(修正前)

依此理念設計出之問卷，經初步施測後，發現一些問題，有多位填答者在接受測試後表達以下意見：

1. 題目過多且太冗長，讓受試者無法耐心填答。
2. 部分題目敘述太過文言，對部分學識程度較低的勞工而言理解上有困難。
3. 原先從所有個案資料所整理出來隸屬於「事業單位設備」與「事業單位環境」兩部分的問題，以案例中出現過的不安全設備與不安全環境為主，因此，對於某些未經歷過該種工作環境或設備的勞工感覺十分陌生，回答的結果可信度不高。

經過多位專家學者與會討論後，認為問卷調查之主要目的是為收集分析人們不易由其他呈現或傳達的概念或想法，因此如果是職災案例上已清楚紀錄的致災原因（含人為因素、不安全設備與不安全環境），我們選擇直接從分析 93-97 年度重大職災個案的情境，來呈現各業別事業單位的致災因素，只在問卷上呈現一些比較具有共通性的態度、家庭生活、企業安全文化等。由於上述考量及簡化問卷題數，並參酌專家意見修改各項構面標題，得出如圖 4 所示的研究架構圖。

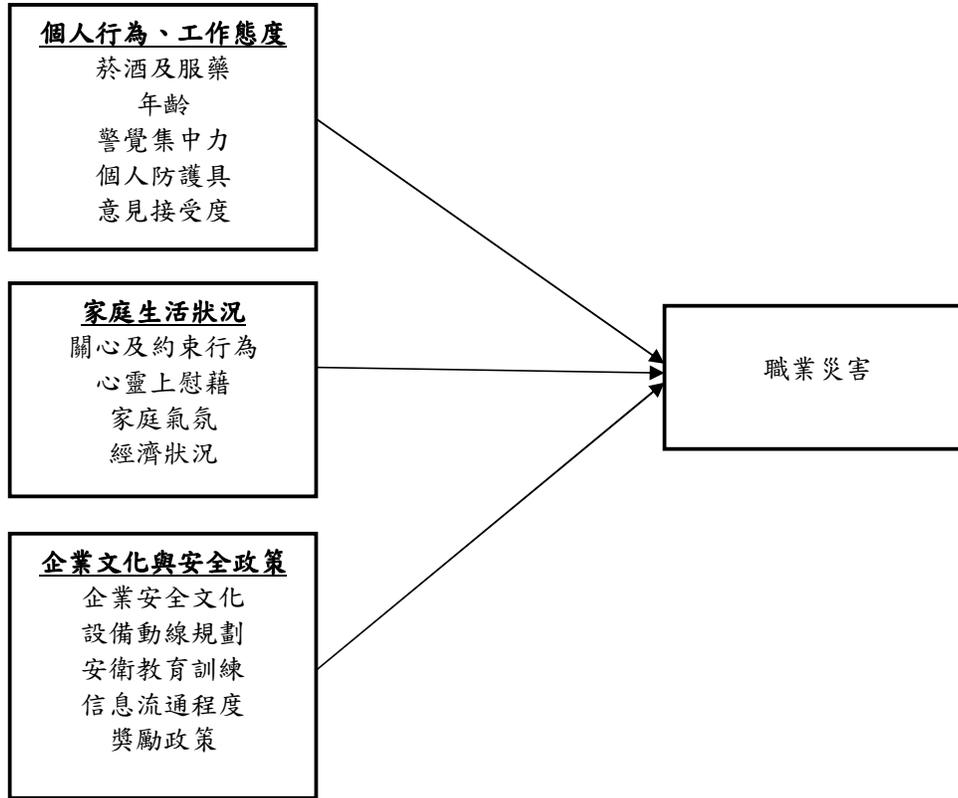


圖 4 研究架構圖(修正後)

因此本計畫之研究假說為：

H1：相信良好的家庭生活及親屬關係有助於預防職災，較不會發生職災。

H2：相信良好的個人行為與工作態度有助於預防職災，較不會發生職災。

H3：相信良好的企業文化與安全策略有助於預防職災，較不會發生職災。

問卷題項內容

依據上述問卷發展過程，研究問卷共分為四部分，其中第一部分為個人基本資料，第二部分為個人行為與工作態度，第三部分為家庭生活狀況，第四部分為企業文化與安全政策，研究問卷內容詳述如下，並請參考附錄三。

第一部分為勞工的個人基本資料，本部分題目包含：性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、宗教信仰、工作經驗、工作時數、行業別、是否接受安衛訓練、現場是否設置安衛人員、危害認知、安衛宣導方式成效、對現有安衛法令建議等，曾

遭遇職災勞工尚必須加填職業災害經驗等題項，以利於了解發生職災之原因。

第二部分為勞工個人行為與工作態度，本部分主要衡量勞工以下五種行為是否會造成職業災害之發生：(1)菸酒服藥習慣(2)年齡高低(3)警覺集中力(4)個人防護具(5)意見接受度等，將其詳述如下：

- (1) 菸酒服藥習慣：美國於 1988 年對全國 29,192 位成年人實施健康面訪調查，其中有 7.2% 的受訪者於前一年(1987 年)曾發生過職業災害，發生職災者有超過四分之一在過去一年有飲酒習慣，在校正年齡、性別、教育與職業後，職業災害風險會隨著飲酒量增加而上升(Dawson, 1994)：由德國的研究發現 304 位因職業災害而住院的病患中，其中有 15.1% 是由於飲酒所引起，職業災害與飲酒的頻率呈現正相關；西班牙的研究則指出 20%~22% 的職業災害原因與飲酒有直接或間接關聯，近期的飲酒與嚴重的職業災害有關聯(Trucco et al., 1998)。此外，醫學文獻亦指出長期服用安眠藥會導致注意力不集中、警覺性下降等後遺症，最終可能會造成勞工精神渙散而發生職災。而國家衛生研究院(NHRI)的研究結果指出臺灣成年男性吸菸者較容易發生意外事故，每天吸菸超過 1 包者，車禍死亡風險為不吸菸的 2 倍，吸菸造成職業災害的死亡風險高達不吸菸者的 3 倍，吸菸經常不慎造成公安意外，也危害健康。
- (2) 年齡高低：Laflamme 及 Menckel(1995)的研究表示，隨年齡增長而使得職災發生率呈現正相關或 U 型成長的行業別皆被定義為不利於高齡從事之行業，諸如營建業、製造業及運輸倉儲通信業等行業，這些行業對高齡工作者而言，可能因為本身反應不及或體能、肌力與調整姿勢的能力不足而造成傷害，因此應限制 45 歲以上高齡者從事這些相關行業，以免發生職業傷害。
- (3) 警覺集中力：根據過去許多醫學文獻顯示，有諸多原因會降低人類之警覺集中力，例如睡眠品質之好壞、飲酒習慣、服用鎮靜相關藥物及噪音等外在因素皆會降低勞工工作時之集中力，進而可能因此發生職災。
- (4) 個人防護具：本部分參考美國 ANSI (1995)之研究結果，對於意外事故的防止，莫過於事前的預防，但是事前的預防仍不能夠完全斷止事故的發生，所以個人的防護具則是用來作為事故發生時的最後安全的防護，平時可以作為勞工與作業環境上危害物質的隔離，在危害發生時更可以保障勞工的生命與

安全。

- (5) 意見接受度：本部分探究過去許多職災案例之發生原因，有諸多案例是因為勞工並不具工作相關之安全概念或貪求方便未攜帶個人防護具而發生職災。若這些勞工願意接受同事或主管對自身作業安全之要求及指正，即可避免因暴露於不安全環境而發生職災。

第三部分為家庭生活狀況，本部分主要探究勞工於家庭生活中所發生之各種狀況與家屬行為是否會影響勞工安全觀念，進而影響勞工職災發生率之關係，本部分包含四大因素如下：(1)關心及約束行為(2)心靈上慰藉(3)家庭氣氛(4)經濟狀況。由於過去與職災相關文獻中，家屬相關部分多與職災發生後之補償制度有相關，並無任何研究將其與職災發生率作連結，因此本部分在問卷架構中屬於一探索性研究(Exploratory Study)，主要問卷題項來源皆為第一階段訪談後歸納所得，並藉由問卷分析結果釐清家庭在職災發生率中所扮演之角色。

大多數訪談勞工皆表示，自己工作後已經十分疲累，因此返家後不會將工作情形告知家人，一方面是因為希望自己可以休息，不要再談論工作上之瑣事，一方面也是希望不要增加家人之困擾，久而久之家屬僅了解勞工從事的行業，對其性質與工作內容皆一無所知。受訪談的職災勞工都可詳細解說自己的工作內容與發生職災原因；而職災家屬部分卻僅能以「好像」、「大概」等字眼描述工作概況，尤有甚者，有些職災勞工家屬對於工作內容與職災經過幾乎只能以「不清楚」等字眼含糊交代，可見大部分家屬並不深入瞭解勞工的工作狀況。而某些勞工則表示，自己能大難中不死，則歸功於平時自己與家屬之宗教信仰。猜測可能是因為家屬平時即有利用自身宗教信仰為勞工祈福之習慣，可讓勞工有心靈上慰藉之故。也有勞工表示自己的家庭因有經濟壓力而常失和，造成自己必須藉由加班等方式來解決家庭經濟狀況，一方面可多賺取薪資以貼補家用，一方面可以減少待在家中時間，以免與家人發生更多衝突造成自己心中不愉快。

綜觀而言，這些勞工家庭因素皆為個案，因此期能透過問卷敘述方式瞭解這些家庭因素是否會顯著影響職災發生率，此亦為探索性研究之一重要目的與使命。

第四部分為企業文化與安全政策，本部分主要衡量企業的安全文化與政策是

否會影響勞工職業災害的發生率，本部分主要包含：(1)企業安全文化(2)設備動線規劃(3)安衛教育訓練(4)信息流通程度(5)獎勵政策等。

- (1) 企業安全文化：每年勞工因工傷害之勞保給付即高達 60 億，間接損失更高達 300 億元以上，造成勞工家庭及社會嚴重衝擊、企業營運中斷、形象損傷等損失(IOSH,2004)。因此如何減災、如何提升職場工安為現階段最重要課題，而國外研究亦顯示，要使職場安全衛生長期維持，除了需要軟體、硬體、雇主與勞工共同努力外，唯有事業單位本身建立安全文化才能徹底建構職場安全環境，確保企業永續經營。
- (2) 設備動線規劃：從第一階段訪談紀錄中顯示，許多勞工是因為設備動線上規劃不良而發生職災，例如有一位勞工因為貪圖方便，非法搭乘載貨用之電梯而發生墜落事故；也有一位勞工於工作時為求快速而直接跨越護欄，不慎跌倒撞擊頭部而死亡。從已分析的案例報告中也發現有勞工是在上廁所時發生墜落事故，因此勞工是否因如廁不方便而增加發生事故的危險性，(尤其女性勞工)，也是我們想要瞭解的題項之一
- (3) 安衛教育訓練：本研究分析臺灣近十年來的職業災害直接或間接造成的損失超過三十五億台幣，就諸多發生原因來看，有 88%是來自不安全的行為，10%是不安全的環境，而 2%是其他不可抗拒的因素。因此，90%以上的意外災害是可以預防的，唯有企業落實勞工安全與衛生管理，才能有效的維護工業安全，保障勞工的安全。在勞工安全衛生法中對安全衛生管理與檢查策略有具體之規定，對於違反規定者亦有罰則加以約束。當勞工進入一新的作業場所，對設備、環境、作業方法、作業程序、作業方法、危害因子等可能皆一無所知，因此雇主應施以必要之教育訓練，使其能勝任工作，維護作業安全並預防職災事故之發生。
- (4) 信息流通程度：探究過去世界上之重大職災發生原因，其中曾有許多案例與信息流通有關，例如 1988 年英國 Piper Alpha 石油鑽井平台爆炸事故即是因為設備維修訊息在工人間不流通而造成的嚴重事故。訪談案例中亦有一位勞工因為燙髮過程中機器的使用說明為日文，而周遭同事及直屬主管又未告知正確使用訊息，造成該名勞工手被機器捲入而截肢的事故。因此本研究認為，

工地所有人員皆有責任及義務告知任何新進人員操作設備上的安全信息，避免因勞工操作不當而發生職災。

- (5) 獎勵政策：訪談案例中有一位勞工為新進人員，而雇主非法未讓勞工配戴個人安全防護具進行工作，該名勞工欲向雇主反應，但周遭同事告知可能會因此讓其失去工作而打消念頭，最後該名即因為未佩戴安全帶而從高空墜落的職災事故。因此本研究認為，雇主若能提出獎勵制度，鼓勵勞工提出有助於改善安全的意見，而非刻意忽視或處罰解雇勞工，將有助於職災事故之預防。

研究對象

本研究受測者將根據是否曾遭受職業災害為基準來選取抽樣對象。職災勞工部分，抽樣對象為民國 93 年至民國 97 年期間，曾在臺北市發生過職業災害之勞工，但職災勞工的樣本十分不易取得，因此並未限定是否領取殘障手冊、是否目前有工作，也未限制其行業別分佈，本部份多數樣本主要委由工作傷害受害人協會舉辦之各種勞安活動中發放取得。

而一般勞工部分，根據計劃案的招標規範，需至少完成 200 份有效問卷，由於本研究整理民國 93 年至民國 97 年期間臺北市重大職災行業別分佈中發現，約有 75% 的職災集中於營造業，因此營造業之抽樣問卷數亦以 $70\% \pm 5\%$ 為基準，其餘樣本由上述職災勞工與其他業別勞工所組成，詳細問卷抽樣個數分佈情形如下表所示：

表 6 問卷抽樣個數及分佈

發放對象	問卷抽樣個數	問卷抽樣百分比
職災勞工(不分行業別)	39	17.57
一般勞工(營造業)	164	73.87
一般勞工(製造業)	4	1.80
一般勞工(資訊及通訊傳播業)	1	0.45
一般勞工(運輸及倉儲業)	14	6.31
總計	222	100.00

肆、計畫執行結果

一、臺北市 93 至 97 年重大職災個案資料分析

表 7 與表 8 呈現了 93 年至 97 年期間臺北市所發生 115 個重大職災個案(非所有案例)的罹災勞工性別、年齡、行業別、災害類型及媒介物的次數分佈情形，並整理每一個變項的次數分布情形如下所示。

就性別而言，男性計有 110 位(96%);女性計有 5 位(4%)。以災害類型可分類為墜落(含踏穿)60 件(52.2%)、感電 17 件(14.7%)、物體倒塌崩塌 10 件(8.7%)、被撞 9 件(7.8%)、被夾被捲 6 件(5.2%)、火災(含爆炸)6 件(5.2%)、溺斃 2 件(1.7%)、與有害物接觸 2 件(1.7%)、物體飛落 1 件(0.9%)、其他 2 件(1.7%)等，共計 11 類。就行業別統計個案百分比，分別為營造業 87 件(76%)、支援服務業 9 件(8%)、製造業 4 件(3%)、批發及零售業 3 件(3%)、運輸及倉儲業 3 件(3%)、專業、科學及技術服務 3 件(3%)、用水供應與汙染整治業 1 件(1%)、公共行政及國防;強制性社會安全 2 件(2%)、住宿及餐飲業 1 件(1%)、藝術、娛樂及休閒服務業 1 件(1%)、其他服務業 1 件(1%)，共計 11 項。

從表 7 與表 8 所呈現的重大職災件數可以發現 93 年為近年來最低，95 年最高。其次，有許多分佈情形比較特殊，例如 95 年以機電、通風及空調工程業，與高溫之接觸的災害類型的案例增加最多。以及 94 年的道路裝修工程業與 95 年的戶外廣告業，都是我們在篩選訪談案例時，會特別留意的。

表 7 臺北市 93 至 97 年重大職災個案性別及災害類型統計分析表

項目	類別	臺北市 93 至 97 年重大職災個案					
		93	94	95	96	97	合計
性別	男	11	26	32	22	19	110
	女		2		2	1	5
	小計	11	28	32	24	20	115
災害類型	墜落(含踏穿)	3	15	13	18	11	60(52.2%)
	感電	3	3	8	2	1	17(14.7%)
	物體倒塌、崩塌		5	2	1	2	10(8.7%)
	被撞	1	3	4		1	9(7.8%)
	被夾、被捲	3		2	1		6(5.2%)
	火災(含爆炸)	1	1	1	1	2	6(5.2%)
	溺斃		1		1		2(1.7%)
	與有害物接觸					2	2(1.7%)
	物體飛落			1			1(0.9%)
	其他			1		1	2(1.7%)
	小計	11	28	32	24	20	115

表 8 臺北市 93 至 97 年重大職災個案行業別統計分析表

項目	類別	臺北市 93 至 97 年重大職災					
		93	94	95	96	97	合計
行業別	營造業	5	22	27	18	15	87(76%)
	支援服務業	2	3	2	1	1	9(8%)
	製造業	1	1			2	4(3%)
	批發及零售業			1	1	1	3(3%)
	運輸及倉儲業	1	2				3(3%)
	專業、科學及技術服務業	1			2		3(3%)
	用水供應與污染整治業				1		1(1%)
	公共行政國防;強制性社會安全			1		1	2(2%)
	住宿及餐飲業				1		1(1%)
	藝術、娛樂及休閒服務業			1			1(1%)
	其他服務業	1					1(1%)
	水電天然氣業						
	農林漁牧業						
	不動產租賃業						
	礦業及土石採取業						
小計		11	28	34	22	20	115

本研究調查 115 件職災個案，將每件個案的發生原因進行最多三個原因的編碼，如表 9 所示，其中一個原因的個案有 28 件，二個原因的有 62 件，三個原因的有 25 件。115 件個案原因中有高達 86.8% 的原因屬於不安全行為(130, 57.3%) 和不安全設備(67, 29.5%)，不安全行為中以未使用適當防護具與防護裝備(50, 22.0%) 佔最多數，其次為不安全作業行為(32, 14.1%) 及未按標準操作程序(25, 11%)。不安全設備中以缺乏安全裝置(55, 24.2%) 居多，設備損壞及未使用符合安全標準之設備各佔了 5 次(2.2%) 及 7 次(3.1%)。

表 9 職災的發生原因(N=227)

因素類別	內容	次數	%
不安全行為		130	57.3
未按標準操作程序	手煞車未拉起(1)、車子未熄火(1)、未遵守起重升降機安全規則(1)、未確認升降機車廂位置(2)、操作前無安全確認(1)、未先關閉電源(4)、未固定捲揚機(1)、倒車時未確定後方是否有人(1)、吊掛箱樑時未確實固定導致掉落(3)、電路作業未斷電(8)、未使用樓梯上下(1)、未在安全距離外使用穩定索保持平穩(1)	25	11.0
不安全作業行為	太靠近月台邊緣(1)、未保持安全距離(3)、未站於安全護欄區域(3)、於吊掛物下方作業(1)、站於合梯單側(2)、坐於吊升中鋼樑作業(1)、於環片與鋼柱間作業(1)、站在預留鋼筋外側(1)、未依規畫路線行走(1)、身體靠著不穩固的欄杆安裝吊籠(1)、開口作業過度施力(1)、在不穩鋼架下施工(1)、於車子後方作業(1)、不正確使用合梯(1)、機器運作時從事清掃檢修(1)、吊舉物重量超過負荷(4)、不清楚吊舉物安定度(1)、使用綁鷹架之鐵絲開啟升降機(1)、高空工作車豎立角度超過 60 度(1)、以開挖機具(怪手)從事吊運作業(1)、穿拖鞋打赤膊作業(1)、於易引起火災及爆炸之場所使用火花及電弧成為發火源之器具(1)、於易引起火災及爆炸之場所使用非防爆型手持式攪拌機於啟動時產生電氣火花而引發爆炸起火(1)、搬移的木板重量過重(1)	32	14.1
未使用防護具與裝備	未確實使用安全帶和安全帽(8)、未確實使用安全帶(15)、未戴安全帽(15)、未使用絕緣防護具(6)、未將安全帶鉤掛於安全母索或穩定物上(3)、未戴呼吸防護具(1)、未使勞工確實使用防護設備(2)	50	22.0
體力不濟或精神不集中	超過正常工時(2)、身體健康狀況不佳(1)、勞工未通過體檢(1)	4	1.8

其他不安全行為	操作人員不具駕照(1)、非合格電氣技術人員(1)、未以鋼索將土壓計繫於支撐上(1)、未有效固定脫落螺栓(1)、於支撐鋼架上放重物(1)、未經申請自行用鑰匙打開電梯外門(1)、未考慮環片拆除時的水平晃動(1)、不當堆放物料(2)、對危險環境瞭解不足(罹災者下污水池欲搶救缺氧昏迷的員工，低下頭欲拉員工時，因缺氧而昏迷)(1)、未實施教育訓練(2)、未妥善規劃作業方式(2)、未訂定勞安計畫(2)、未配置監視人員(3)	19	8.4
不安全設備		67	29.5
設備損壞	工程車煞車能力不足(1)、支撐架鏽蝕嚴重(1)、護欄無法承受重力斷裂(1)、洩水管未能正常運作(1)、鐵鍊斷裂(1)	5	2.2
缺乏安全裝置	未有車輛防墜措施(1)、升降機連鎖裝置失效(2)、機械捲入點無適當安全防護(1)、機器未設有安全鈕(1)、未於鐵道工作場所兩側設置信號裝置(1)、未設置工作台(6)、雇主未提供安全帶及防墜器(3)、施工架未設護欄(4)、開口未設護欄、護蓋或安全網(16)、未提供安全帽及安全帶(2)、未裝設防止倒塌措施(4)、屋頂未設置踏板(3)、未對鋼筋尖端採取彎曲、加蓋或加裝護套等防護設施(2)、未於電路裝置絕緣用防護裝備(6)、臨時用電設備未經漏電斷路器(1)、燈具沒有絕緣漏電(1)、電氣設備裝置(插座)未防爆(1)。	55	24.2
未使用符合標準之設備	高空工作車不符合 CNS 標準(1)、合梯不符合安全規定(2)、施工架未確實連接(1)、安全網架設不良(3)	7	3.1
不安全環境		30	13.2
氣候影響	風力強勁(1)、天氣炎熱(3)、下大雨(3)	7	3.1
通風照明不良	夜間施工照明不足(2)、氧氣濃度過低(2)、未有適當之通風引發火災(2)	6	2.6
地面狹窄不平、走道不安全	工作場所濕滑(3)、走道堆放雜物(1)、上下樓板不固定(1)、作業空間狹小(6)、鋼筋結構表面未鋪木板作通道(1)	12	5.3
其他不安全環境	舊管線絕緣脫落且散落無整理(1)、緊急照明燈具之火線破皮(1)、施工架沒固定(1)、無警告標示(1)、電焊火花飛落(1)	5	2.2

由於重大職災的補償金對企業與勞工家屬有重大影響，因此統計 93-97 年 115 件重大職災事故的補償金，作為後續勞工家屬、雇主與勞工行政單位之參考與應用。雖然目前國內並未強制營造業者承攬工程時，應辦理工程保險之相關法律規定，但由於營造業發生事故的比率偏高，因此大部分的營造業雇主都會配合工程期間投保營造工程綜合保險，讓職災勞工可以獲得較為合理的補償。因此，本研究將行業別區分為營造業及非營造業，其中營造業重大職災死亡個案共有 80 件，沒有死亡的個案共有 7 件，營造業未達成和解個案數共 20 件(25.0%)，有達成和解的 72 案例，其平均補償金額為 428.30 萬；非營造業重大職災死亡個案共有 28 件，未達成和解的共有 11 件(39.3%)，有達成和解的 20 個案例，其平均補償金額 479.06 萬，所有業別有達成和解的 92 個案例其平均補償金額是 439.5 萬，可供雇主、勞工家屬與勞工單位參考。

深入分析營造業重大職災未達成和解的原因，補償金額未符合法令規定者有 1 件，已支付慰問金者 6 件，其餘 13 件並未在重大職災報告中清楚說明原因。非營造業未達成和解的原因，已支付慰問金者 2 件，其餘 9 件並未在重大職災報告中清楚說明原因。

表 10 補償金額彙整表

補償金額 (萬)	營造業		非營造業		總計	百分比
	小計	百分比	小計	百分比		
<100	2	2.5%	0	0.0%	2	1.9%
101-200	11	13.8%	2	7.1%	13	12.0%
201-300	6	7.5%	2	7.1%	8	7.4%
301-400	13	16.3%	4	14.3%	17	15.7%
401-500	8	10.0%	2	7.1%	10	9.3%
501-600	8	10.0%	3	10.7%	11	10.2%
601-700	5	6.3%	2	7.1%	7	6.5%
701-800	4	5.0%	1	3.6%	5	4.6%
801-900	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
901-1000	2	2.5%	1	3.6%	3	2.8%
>1000	1	1.3%	0	0.0%	1	0.9%
尚未和解	20	25.0%	11	39.3%	31	28.7%
總計	80	100.0%	28	100.0%	108	100.0%
平均	428.30 萬		479.06 萬		439.51 萬	

另外就已和解之個案整理其補償金額是否優於法規，及和解後是否仍有爭議，在營造業重大職災補償金額優於法規共 50 件，和解後仍有爭議者 2 件，其中一案因未提供職災補償證明資料且未達勞動基準法最低要求補償金，另一案因合解立書人未履行合約。非營造業重大職災其補償金額優於法規有 17 件，和解後仍有爭議者 1 件，訴訟原因是為調解聲請人非法定代理人，且未提供代理人委託書。

為瞭解各雇主在處理意外事故補償的具體內容，而深入分析報告書上善後處理的補償內容。其中營造業有說明補償細項的共有 8 例，佔營造業重大職災個案比例 10.0%，包括勞保死亡給付、含傷害險及營造綜合保險。非營造業有說明補償細項的也有 8 例，佔非營造業重大職災個案比例 28.6%，包括保險公司意外險及勞保死亡給付。

表 11 保險給付彙整表

營造業			非營造業		
內容 (含發生年度)	補償總 金額	是否優於 法規	內容 (含發生年度)	補償總 金額	是否優 於法規
94.含勞保死亡給付	672 萬	是	93.含勞保死亡給付	336 萬	是
94.未含勞保死亡給付	770 萬	是	93.不含勞保死亡給付	544 萬	是
94.未含勞保死亡給付	186 萬	否	93.含勞保	184 萬	是
94.未含勞保死亡給付	1160 萬	是	93.含勞保死亡給付	620 萬	是
95.含勞保死亡給付	616 萬	是	94.不含勞保死亡給付	1000 萬	是
96.含傷害險及營造綜合保險，但未含勞保	300 萬	是	95.含兩家保險公司意外險及勞保死亡給付	800 萬	是
97.含意外險	250 萬	是	96.含勞保死亡給付及意外險	500 萬	是
97.含勞保死亡給付及意外險	254 萬	是	97.含勞保死亡給付	655 萬	是

二、訪談職災勞工

受限於「民國 93-97 年重大職災名冊」中僅有一案（編號 6，參考表 12）的職災勞工沒有死亡可以接受訪談。因此 10 位受訪的職災勞工中有 5 位（編號 1, 2, 3, 4, 5），是由臺北市勞工局第三科電話詢問其就業輔導個案的受訪意願，並考量其受傷程度以及是否領有身心障礙手冊等因素後，由勞工局的就業服務推廣員利用週末假期時間陪同訪視。其餘還有 5 位職災勞工（編號 6, 7, 8, 9, 與 10），包含生還的重大職災勞工，都是經由「工作傷害受害人協會」聯絡並陪同訪視其現行輔導的罹災勞工。因有熟識的就業服務推廣員或工傷協會人員陪同訪視，職災勞工可以較沒有壓力的闡述自己發生職災與復原的歷程。陪同訪視的人員告知有某位受訪者的精神有些狀況，所以訪談時會注意受訪者的答覆情況，避免引發不必要的脫序情形。大多數勞工是在罹災勞工的家裡受訪，但有一位受訪者其同一部位重複受傷三次，受訪前一週工作時再次發生墜落事故，同一部位又受傷，再次住院動手術。本次訪談為配合剛完成手術且行動不便的受訪者，因此就地選擇台大醫院舊館的骨科病房內進行訪談。

表 12 受訪職災勞工一覽表

受訪者	受傷情形/障礙類別、程度	發生原因/發生時間(年.月.日 時間)	後續辦理情形	職災發生後之衝擊
1. 裝設玻璃工人	右腳腳踝及第一腰椎粉碎性骨折/輕度器障	未繫安全帶/96.09	雇主賠償 60 萬元	職災後沒有收入，女兒的學費及生活費都由父母負擔，自己必須靠積蓄度過餘生
2. 水泥工	手部蜂窩組織炎截肢/輕度肢障	未注意被鐵釘刺傷、受傷後未就醫僅服用消炎藥/約 94~95 年間	身障津貼 1000 元、北市政府食物券 5000 元	節制水、電用量，與兩名小孩一天只吃一餐，跟親戚借錢過活，與孩子感情疏離
3. 小山貓駕駛	右腿粉碎性骨折截肢/中度肢障	山貓機老舊/96.07.28	雇主負擔全額醫藥費及 6 個月全薪、賠償 320 萬元	與之前交往四年的女友分手
4. 臨時清潔工	手部輕度肢障/輕度肢障	值勤時被後方車輛追撞/97.09	雇主提供 1000 元慰問金及病假 3 週	起初返回原職場工作，後調至敬老院從事辦公室清潔
5. 熨燙工	右手食指、中指截肢/輕度肢障	未充足休息，值大夜班造成疲勞、機具使用說明為日文/93.11	雇主 1000 元慰問金及醫療復健期間 3 個月全薪補償、社會局每月 1000 元身障津貼	父親領有退伍軍人終身俸，尚可自給自足
6. 電匠師傅	體表 16% 的深二度至三度燒燙傷/無身障手冊	螺絲起子誤觸匯流排，導致連接盒發生短路產生強烈電弧、作業空間僅一坪大且堆滿雜物/95.08.12	雇主支付受傷到復工此段期間半薪	妻子失業，於是在家全心照護，完全頓失經濟來源
7. 建築工人	胸椎多節粉碎性骨折/重度肢障	維修公司移除電梯極限開關 IC 板造成電路故障、踏進電梯時未注意/93.04.03	雇主 1 萬元慰問金、市議員協調後獲賠 6 個月薪資	妻子負起經濟重擔、小孩拒絕同學來家中玩，不讓同學看見受傷的爸爸
8. 鋼骨結構師傅	右腳踝骨折/輕度肢障	身上安全帶不慎勾到鋼骨縫隙間之 C 型夾/97.04.26 15:50	原民會 3 萬元慰問金	大兒子在外為訴訟、賠償奔波，妻子在家全心照護
9. 防水抓漏師傅	左腳小腿骨折/無身障手冊	未更換損壞工作鋁梯，導致作業時重心不穩/96.07.16	後備軍人慰問金 3000 元	母親開始上班賺錢分擔家計，妻子全心在家照護
10. 洗窗工人	全身粉碎性骨折、腦震盪、複視、半身癱瘓、語障、憂鬱症/輕度肢障	未繫上安全帶/94.01.13	與雇主官司勝訴獲賠 150 萬元	妻子負起經濟重擔，女兒大學畢業後全心照護，無法外出工作

三、訪談重大職災勞工家屬

根據「民國 93-97 年重大職災名冊」中選取擬邀請受訪的重大職災勞工家屬，請新事社會服務中心與工作傷害受害人協會代為詢問受訪意願並陪同訪視。為提高受訪者意願，先告知受訪者瞭解本計畫係臺北市勞動檢查處所委託，於聯繫受訪者前 3 天，依照訪談作業程序寄發訪視公文及訪問題項。10 位受訪的罹災勞工家屬中，其中有兩位罹災勞工家屬皆屬同一個職災案例(97 年松竹園地下汗水處理)，罹災勞工之一為汗水池處理水電工；另一位是大樓保全人員。由於 10 位受訪職災勞工家屬的職災個案全部都是死亡重大職災，因此沒有呈現個別勞工的受傷部位與嚴重程度。訪視過程皆以錄音存檔，若家屬願意接受錄影則採錄影存檔。

表 13 受訪重大職災勞工家屬一覽表

受訪者	職災類型	發生原因/發生時間(年.月.日時間)	家庭現狀	協助或補償內容	需求或建議
1.女兒	接觸有害物	未將毒氣排出 /97.05.10 10:40	母親精神狀況不佳(自殘);妹妹準備考大學,不喜歡回家;母親於父親生前公司上班	雇主負擔喪葬費、小孩學費、聘用罹災勞工之妻	法律諮詢、心理輔導、輔助自立
2.父母	接觸有害物	知識不足 /97.05.10 10:40	罹災者母親需安眠藥入睡,弟弟皆就業,經濟無虞	勞工局慰問金、勞委會慰問金、雇主代為處理保險事宜(法定賠償及私人保險) 1,296,000 元	法律諮詢
3.父母	感電	個人習慣(工作時之穿著) /96.05.25 11:00	弟弟皆就業,經濟無虞	勞工局慰問金、勞工保險、雇主賠 150 萬	加辦工安講座
4.妻子	被撞	未繫防護腰帶、與同事默契不佳(臨時調班) /97.04.03 10:30	受訪者於罹災者生前公司上班;受訪者娘家偶爾協助帶小孩	聘用罹災勞工之妻、勞工保險、因公死亡慰問金 120 萬、濟助金 120 萬、急難救助金 3 萬、因公死亡撫卹金 184 萬 5,960 元、勞基法喪葬費 23 萬 745 元、喪亡互助金 8 萬、殮葬補助 165,900 元,加上勞保死亡給付 180 萬,共計 655 萬 2,600 元	心理輔導

5. 妻子	墜落	原因不明(無人現場) /97.06.29 07:45	大兒子待業中;小兒子唸研究所有輕微躁鬱;公公不諒解甚至暴力相向	勞工局慰問金、臺北市政府慰問金、新事服務中心、立法委員	無
6. 妻子	火災	工作場所無適當通風 /95.06.06 15:30	受訪者小兒子高中畢業為腦麻患者,正接受職訓,期待能接受輔導就業	勞工局急難補助金、工地意外險、雇主賠償 550 萬元	法律諮詢、就業輔導、相關事項協辦
7. 父親 姐姐	墜落	未確實使用安全防護具 /93.06.19 17:00	罹災者之子由父親(80歲)照顧;越南籍妻薪資一萬多,每年回國三次,入不敷出;父親領有老人年金,低收入戶申請沒過	團保意外險、勞保 10 萬元補助	協助申請低收入戶
8. 女兒	被夾、 被捲	機器未設有安全裝置(緊急停止) /95.12.25 07:00	罹災者多年在外地工作,與家人相處少,職災發生後家人盡量避免討論	里長協助調解、雇主賠償	心理輔導
9. 兒子 女兒	墜落	未做安全措施(安全帶) /97.09.25 17:30	父母離異,兄妹都有工作,生活無虞	勞工局慰問金、雇主慰問金、雇主賠償 470 萬元、社工電訪、工地意外險、罹災者長子公司法律顧問協助	協助聯絡雇主、主協調賠償事宜、對沒有幫勞工投保的雇主開罰
10 妻子 兒子	墜落	未做安全措施(安全帶) /98.09.14 07:40	父母離異多年,但同居,房貸由罹災者父親負責	意外險 280 萬、雇主慰問金、死亡補助金、勞委會協助計算賠償費用、法扶基金會、勞工局慰問金、勞工局協助洽談賠償、市議員、立法委員	心理輔導、法律諮詢

從職災勞工與重大職災勞工家屬訪談資料中，整理出以下幾個共通性的議題：

缺乏安全教育訓練：

許多小包商是在工會加入勞保，沒有管道或機會接受安全教育訓練，其次是外勞也應接受必要的安全教育訓練，例如透過工會辦理，或是在工地舉辦，應該讓每個人都能瞭解工作場所潛在的各項危險，如何主動注意自己的作業安全，可降低自己與同事發生職災的可能性。

誤以為熟悉的作業方式是安全的，或是怕麻煩抄捷徑：

因為缺乏教育訓練，導致勞工誤以為駕輕就熟的作業方式是安全的：例如某位受訪在工地裝設玻璃的職災勞工表示，職災發生當天上鷹架前，他試著用力搖晃一下鷹架，看牢不牢固，試後覺得應該安全，才決定上鷹架，卻在做最後一塊玻璃時鷹架突然斷裂，整個人摔下來，真是始料未及。另一個案例要處理排水孔的沼氣，要下去作業前要先把沼氣疏散掉，但因作業人員考量「一下下而已，沒有關係，只是要在排水孔外勾個東西，趴著勾不到，所以不再下去一點味道會聞不出來。」但是後來該名作業人員就直接被沼氣嗆昏昏倒掉下去。另一名從事土木建築行業已有多多年經驗的職災勞工表示：「我從不認為搭乘電梯是一件危險的事，因此事發當時未詳細查看，急急忙忙按下電梯開關，門打開後不加思索的往電梯裡面走，全然不知電梯的載具還停留在地下 4 樓，因此就直接墜落到地下 4 樓。」

缺乏安全裝置或使用損壞的機具：

某受訪勞工因駕駛老舊二手山貓，沒有安全桿而被鏟斗鋤傷，或是另一名勞工使用梯腳已經凹陷損壞許久的鋁梯，而從鋁梯上掉下來。這些雇主都是為了節省成本而沒有提供符合標準的設備，卻僅有少數案例的雇主受罰。例如某一受訪職災勞工家屬陳述他父親的死亡職業災害，因為違反勞工安全衛生法，「作業高度超過兩米，雇主沒有裝設安全網等防墜措施」，屬業務過失致人於死的公訴罪。所以家屬不用提起告訴，檢察官就主動移送法辦，等到家屬拿到賠償金後，才撤銷告訴改判緩刑。另一案例是因雇主未讓員工穿戴安全防護具明顯違反法令，因此在法扶基金會的協助下，法院訴訟官司勝訴獲賠 150 萬元。有些意外事故是可以藉由適當的工具設備來加以避免的，如清潔隊跟車隊員，在車子後方作業，垃圾車司機沒看到跟車隊員還在後面做事，就直接倒車撞倒跟車人員。若能裝設倒車影像雷達，將能避免類似職災，據聞日本已有相關法規規範倒車影像雷達的裝設。

醫療問題：

事故發生時間為假日（如星期六下午），因沒有病床及醫師可立即做開刀處理，或是因勞工缺乏相關醫療知識，受傷後未特別去醫院診治，造成感染截肢。也有勞工早上7點多發生職災造成骨折，但沒有家屬手術同意書，直到下午五點30分弟弟簽下手術同意書後才送進開刀房開刀。職災勞工認為如果醫院可以在送抵醫院就馬上進行處理，或許不會下半身終身癱瘓。

重返原職場的比例偏低：

在勞工發生職災後，大部分職災勞工因身心機能的損傷已無法勝任原工作。可以勝任者，也可能因過去的職災造成創傷後壓力症候群。例如某位職災勞工在發生多次意外後，常在半夜睡覺時失控大叫嚇到親人，因此必須看精神科醫生，每天早上吃情緒控制的藥，晚上吃安眠藥才能睡覺。醫生也診斷該勞工患有創傷後壓力症候群，只要爬高就會感覺心臟不舒服。在惡化的身心狀況情況下，更容易導致職災。

家庭經濟窘迫：

勞工於發生職災後常沒有收入或收入大幅減少，再加上沒有足夠的職災補償金，生活費與醫療費都靠自己的積蓄，職災勞工與家屬都會擔心有一天會坐吃山空，經濟陷入困境。如有些勞工必須跟親戚借錢過活，因而意志低沉，自認為在孩子面前抬不起頭，造成親子關係疏離。

職災發生後對家庭之衝擊：

職災發生後對勞工家庭經濟上的衝擊較為顯著，並未對原有家庭結構造成劇烈衝擊，但其中有3案例較為特殊。例如有一例職災發生前已離婚又育有一女，因此職災後在沒有收入情況下，僅能求助於父母親代為支付女兒生活費與教育費，自己只能自力更生解決生活上的所有不便。另有一名職災勞工，因為女方父母怕其繼續花錢與心力，照顧肢體障礙的罹災勞工而耽誤大好前程，因此勸其與案主分手，使案主失去已論及婚嫁的女友。另有一位職災勞工在發生職災前小孩

時常找同學來家中做報告或玩樂，但職災發生後，小孩拒絕讓同學前來，原因是不想讓同學看見父親受傷的模樣，怕在學校被取笑或指指點點。從以上幾個案例看出在職災前後對家庭結構未必有影響，但職災勞工的「傷殘」會對家庭成員或朋友產生疙瘩與負擔，因而改變家庭成員或朋友與職災勞工的互動情形。

職業災害勞工保護體系缺乏專責單位：

勞工不清楚自身的權益資訊，部分職災勞工與家屬紛紛表示整個職業災害勞工保護體系缺乏一個專門協助職災勞工處理各種需求的專責單位及人員，例如向勞保局請領職災補償，向雇主領取職災門診單，就醫時可免付自負額，或是協助身心障礙的鑑定並領取身障手冊，以及向社會局申請身障福利或是辦理低收入戶。若有這樣的專責單位則可協助職災勞工連結醫療、復健、職災補償、勞資協調、法律協助等事項。然而勞委會自 2007 年起在全台推動「職業災害勞工個案主動服務計畫」，因為宣導不足，僅部分通報體系發揮功能，大部分的職災勞工與勞工家屬都不瞭解政府已設有職災勞工的專責單位。

職災家屬的心理輔導：

有職災勞工表示事發當時可能還來不及悲傷，當事情告一個階段，獨處的時候，會很容易陷入悲傷的情緒之中。因此必須有機構能定期且持續對職災家屬提供心理支持與關懷，使職災勞工與家屬能瞭解最新的補助政策與資訊。

賠償金缺乏明確一致的計算公式與標準：

每一個發生職災受傷或死亡的個案，向雇主索討或實際獲得的理賠金額差距很大，因為缺乏明確一致的賠償金額計算公式，常因雇主與勞工缺乏共識，而各顯神通請出律師、民代、黑道，來向對方施壓，以獲取比較有利的談判結果。

勞工、家屬與雇主均需對保險有正確的觀念：

大多數有投保工地意外險或團體保險的雇主在勞工發生職災後，均可以付出較為合理的賠償金額，然而勞工家屬常因這些賠償金的來源為保險理賠，因而認

為公司沒有負起太多理賠的責任。其實不管是勞工保險或是意外險，雇主均需在平日就固定付出一筆投保金，這些長期固定的支出，是職災勞工與家屬無法感受到的，誤以為雇主沒出多少錢。也有雇主誤以為勞工已在另一個受雇機構加保，而沒有為勞工加保，造成發生職災賠償上的糾紛與困擾。

四、訪談重大職災雇主

首先以電話聯繫「民國 93-97 年重大職災名冊」的雇主，告知本計畫的研究目的，並詢問其受訪意願。為提高雇主受訪意願，並使雇主瞭解本計畫係臺北市勞動檢查處所委託，於聯繫雇主或事業單位前 3 天，依照訪談作業程序寄發訪視公文。大部分的「雇主」均拒絕受訪，分析拒絕受訪原因，有些是公司規模小只有兩三人，不適合受訪；有些是業務繁忙而拒絕；另有一部份表示不願意再說明已完成處理的職災相關問題而拒絕。10 位接受訪視的雇主，如表 14 所示。

表 14 受訪重大職災雇主一覽表

雇主	行業別	發生原因	發生時間(年.月.日 時間)
1.臺北市府 ○○局	政府機關	罹災者作業時行至車後，且駕駛未確認罹災者位置即倒車。	97.04.03 10:30
2.○○公司	遊樂園業	未依規劃路線（樓梯）行走。	95.09.18 13:00
3.○○營造公司	營造業	屋頂未設置踏板，且罹災者未戴安全帽與使用安全帶。	96.03.22 11:00
4.○○公司	其他環境衛生及污染防治服務業	未設置工作台或使用高空工作車，合梯所架設的地面傾斜，且罹災者安全帽未繫緊頤帶。	98.01.04 14.40
5.○○局台北 工務段	鐵路運輸業	未隨時注意到與列車保持安全距離。	94.05.27 09:30
6.○○公司	其他營造業	安全網未密合，且罹災者未確實使用安全帶。	94.05.19 17:20
7.○○公司	廢棄物清除	手煞車未完全拉起。	96.05.15 23:30
8.○○公司	營造業	未使用安全帶。	97.05.12 10:10
9.○○公司	營造業	排水管未能正常運作，致管內水壓過高。	96.05.11 16:52
10.臺北市府 ○○局	政府機關	非具駕駛執照人員發動車輛。	95.11.27 04:30

從訪談重大職災雇主資料中，整理出以下幾個共通性的議題：

制度化的教育訓練與保險制度：

大型公司會比較有制度的對每位新進員工做教育訓練，特別是雜工。在臺灣的法律雜工直接屬於公司僱用的，所以責任是在公司，而不是在原本聘用他

的廠商。雜工的勞保是掛在承攬商，但公司會為每位工地的作業人員投保工程意外險，讓每位工地作業人員有勞保與工程意外險的雙重保障。

勞工缺乏正確的安全意識造成雇主的無力感：

在執行工業安全衛生方面，事業單位目前遇到最主要的問題是作業勞工個人的安衛意識普遍不足，不僅配合度不高，還會認為公司在阻擾員工的工作。例如使用安全帶，公司有買安全帶，一條 1600 元，每個人都有，但大部分的人都背在身上不使用，必須要工地主管去催促才會使用，且工作經驗越資深的人越自負，所以還是要加強宣導及抽查。其次，像是工人常會飲用威士比之類含有酒精的飲料，公司也有針對違規飲用者罰款，每抓一次罰一次，但員工知道這個工地有罰，就會偷偷藏起來喝，因此很難杜絕。若是勞工確有飲用含酒精飲料之類的違反工作守則的事項，在工地發生意外事故，難道勞工個人都沒有責任嗎？有事業單位就建議勞工也應適度負起防災的責任。

事故處理流程：

大型公司雖然重視勞工安全衛生，但仍無法完全避免發生職災。因此，業者已有一套處理職業災害的標準流程。先通報警察局，再通知 119 來救援送醫治療，還有通報勞檢單位，接著通知家屬，請工傷假，申請薪資補助與慰問金，最後辦理後續補償事宜。有些比較體恤職災勞工的雇主會知道發生職災時，最重要的是醫療照顧，所以會在第一時間去醫院探望並交代醫院一定要用最好的藥物治療全力搶救，所有醫藥費用公司會全部負責到底，讓醫院可以放心的搶救職災員工。

與家屬的認知差異：

雇主遇到的另一個難題是發生事故後跟家屬的和解，因為在認知上有點不同，雖然公司以最優的方式來提供撫恤，但家屬常認為職災賠償金大多來自於保險理賠，雇主實質付出不多，而較難在一開始跟公司達成共識。

五、問卷訪談

(一)次數分佈

本研究根據臺北市勞工局勞動檢查處所提供之 93 至 97 年臺北市重大職災資料 115 件，依發生職災事件之行業比例進行抽樣，共發出 237 份問卷，剔除無效問卷後，回收有效問卷共 222 份，回收率為 93.7%。其中職災勞工部份共發出 45 份，回收後有效問卷 39 份，回收率 86.7%；一般勞工部份共發出 194 份，回收 183 份，回收率 94.3%。回收後問卷是否屬於有效問卷主要根據遺漏值多寡與回答品質而定，若一份問卷中遺漏值太多或某一部份連續勾選同一尺度，可明顯看出受訪者無心填答該份問卷，因此將其歸屬為無效問卷。

如表 15 所示，222 個受訪者中，年齡 24 歲以下僅 3 人(1.4%)，介於 25 至 34 歲有 50 人(22.5%)，介於 35 至 44 歲為最多有 109 人(49.1%)，介於 45 至 54 歲有 57 人(25.7%)，55 歲以上僅 3 人(1.4%)；男性有 183 人(82.4%)，女性有 39 人(17.6%)；教育程度以專科及大學佔最多數，分別為 79 人(35.7%)及 66 人(29.9%)；大多數受訪者已婚有 129 人(58.4%)，未婚的有 78 人(35.3%)；工作經驗有 100 人(45.7%)大於 15 年，而 1-5 年及 6-10 年則分別有 55 人(25.1%)及 40 人(18.3%)；受訪者每日平均工時為 8.4 小時；有 192 人(88.9%)沒有接受安衛訓練；有 184 位(86%)受訪者的工作現場有設置安衛人員；188 人(87.9%)認為勞動檢查是有效的；187 人(89.9%)的公司有自我稽核制度；受訪者中有 39 位(17.6%)曾經有過職災經驗；有 132 位(61.7%)認為工作職場有點危險，而認為非常危險的則有 65 人(30.4%)；對於安衛知識自評，有 130 人(61.6%)認為自己有點概念，而認為自己很充分瞭解安衛知識的則有 77 人(36.5%)；安衛宣導方式以上課講習 123 件(57.5%)及以職災案例方式 106 件(49.5%)為多數，建議採用安衛影片光碟或進行安衛活動宣導則分別有 84 件(39.3%)及 73 件(34.1%)。

表 15 受訪者基本特性一覽表(222 人)

項目	人數	百分比	
年齡	24 歲以下	3	1.4
	25-34 歲	50	22.5
	35-44 歲	109	49.1
	45-54 歲	57	25.7
	55 歲以上	3	1.4
性別	男	183	82.4
	女	39	17.6
教育程度	不識字	1	0.5
	小學	5	2.3
	國中	23	10.4
	高中職	42	19.0
	專科	79	35.7
	大學	66	29.9
	研究所以上	5	2.3
	遺漏值	1	----
婚姻狀況	未婚	78	35.3
	已婚	129	58.4
	分居	1	0.5
	離婚	12	5.4
	喪偶	1	0.5
	遺漏值	1	----
工作經驗	臨時工	2	0.9
	未滿 1 年	4	1.8
	1-5 年	55	25.1
	6-10 年	40	18.3
	11-15 年	18	8.2
	大於 15 年	100	45.7
	遺漏值	3	----

表 16 受訪者基本特性一覽表-續(222 人)

項目		人數	百分比
是否接受安衛訓練	是	192	88.9
	否	24	11.1
現場安衛人員設置	是	184	86.0
	否	24	11.2
	不知道	6	2.8
勞動檢查有效性	是	188	87.9
	否	14	6.5
	不知道	12	5.6
公司自我稽核制度	是	187	89.9
	否	21	10.1
	遺漏值	14	-----
職災經驗	是	39	17.6
	否	183	82.4
職場危險性	沒有危險	17	7.9
	有點危險	132	61.7
	非常危險	65	30.4
	遺漏值	8	-----
安衛知識自評	完全沒有	4	1.9
	有點概念	130	61.6
	很充分	77	36.5
	遺漏值	11	-----
安衛宣導方式(複選題)	上課講習	123	57.5
	電子報	42	19.6
	安衛影片光碟	84	39.3
	職災案例	106	49.5
	安衛宣導摺頁	31	14.5
	安衛活動宣導會	73	34.1
	座談會	28	13.1
	網路線上學習	29	13.5

職災勞工因樣本取得不易，因此在 222 位受訪者中僅有 39 位勞工曾發生過職災，此 39 位勞工大多數為工作傷害受害人協會之會員，因此研究問卷主要交由工傷協會代為發放。職災勞工年齡主要集中在 45-54 歲(28.2%)與 55 歲以上(33.3%)；男性勞工有 28 人(71.8%)，女性勞工有 11 人(28.2%)；工作經驗有 2 位為臨時工(5.1%)，15 年以上工作經驗者有 18 人(46.2%)；發生職災次數 1 次的有 38 人(97.4%)，2 次者 1 人(2.6%)；災害類型為墜落者有 9 件(22.5%)，被夾有 10 件最多(25%)；事故結果最多僅本人受傷者有 29 件(74.4%)，本人他人皆受傷者則

有 5 件(12.8%)；職災後領有身心障礙手冊者有 20 人(51.3%)；另僅 17 人(44.7%)於職災發生後有單位協助，其餘 22 人(55.3%)沒有任何單位協助；職災後對安全更重視者 31 人(88.6%)；而職災發生後大部分公司(68.8%)並未在安全衛生政策上做任何改善。

表 17 職災勞工基本特性一覽表(39 位)

項目		人數	百分比
年齡	24 歲以下	0	0
	25-34 歲	7	17.9
	35-44 歲	8	20.5
	45-54 歲	11	28.2
	55 歲以上	13	33.3
性別	男	28	71.8
	女	11	28.2
工作經驗	臨時工	2	5.1
	未滿 1 年	1	2.6
	1-5 年	4	10.3
	6-10 年	12	30.8
	11-15 年	2	5.1
	大於 15 年	18	46.2
發生次數	1 次	38	97.4
	2 次	1	2.6

表 18 職災勞工基本特性一覽表-續(39 位)

項目		人數	百分比
災害類型	墜落	9	22.5
	感電	4	10
	倒塌崩塌	5	12.5
	燒燙傷	1	2.5
	擦割傷	2	5
	被撞	8	20
	被夾	10	25
	有機溶劑污染	1	2.5
事故結果	未受傷	2	5.1
	本人受傷	29	74.4
	他人受傷	2	5.1
	本人他人皆受傷	5	12.8
	本人受傷他人死亡	1	2.6
是否領有殘障手冊	是	20	51.3
	否	19	48.7
是否有單位協助	是	17	44.7
	否	22	55.3
工作態度是否改變	是	31	88.6
	否	4	11.4
	遺漏值	4	-----
公司安衛政策改變	是	10	31.3
	否	22	68.8
	遺漏值	7	-----

職災勞工在發生職災時所從事的行業別分佈情形，服務業有 1 人(2.6%)，運輸及倉儲業有 9 人(23.1%)，電力及燃氣供應業有 3 人(7.7%)，製造業有 10 人(25.6%)，營造業有 13 人(33.3%)為最多，礦石及土石採取業有 3 人(7.7%)。

表 19 職災勞工行業別分佈一覽表(39 位)

行業別	人數	百分比
服務業	1	2.6
運輸及倉儲業	9	23.1
電力及燃氣供應業	3	7.7
製造業	10	25.6
營造業	13	33.3
礦業及土石採取業	3	7.7
總計	39	100

表 20 個人行為、工作態度、家庭生活、企業文化與安全政策次數分佈

		人數(%)					
		沒意見	有點可能	可能	非常可能	極度可能	平均值
個人行為、工作態度	1.工作前飲用含酒精飲料。	9(4)	15(7)	53(24)	58(26)	86(39)	3.89
	2.平時服用安眠藥。	18(8)	33(15)	75(34)	44(20)	49(22)	3.33
	3.平時有抽菸的習慣。	80(36)	49(22)	56(25)	22(10)	13(6)	2.27
	4.高齡從事需注意力或耗體力工作。	15(6)	27(12)	88(40)	60(27)	31(14)	3.29
	5.態度散漫，沒有保持警覺與專注力。	7(3)	21(9)	51(23)	73(33)	69(31)	3.8
	6.未確認現場是否安全無虞就上工。	4(2)	18(8)	53(24)	73(33)	73(33)	3.87
	7.為方便，未使用防護具就上工。	5(2)	14(6)	54(24)	61(27)	87(39)	3.95
	8.無人監督時就不遵守安全規則。	9(4)	16(7)	58(26)	68(31)	70(32)	3.79
	9.不聽從主管對不安全行為的指正。	9(4)	11(5)	68(31)	66(30)	67(30)	3.77
家庭生活狀況	1.家屬常關心叮嚀需注意安全。	12(5)	28(13)	53(24)	81(36)	46(21)	3.55
	2.家屬會約束抽菸或飲酒行為。	20(9)	29(13)	48(22)	78(35)	44(20)	3.44
	3.家屬與自己在同一場所工作。	47(21)	38(27)	65(29)	43(19)	26(12)	2.83
	4.家屬會拜拜或禱告替祈福。	63(28)	51(23)	60(27)	26(12)	20(9)	2.5
	5.成員相處融洽，保持愉快心情。	13(6)	25(11)	46(21)	83(37)	52(23)	3.62
	6.父母或家中成員身體健康。	17(8)	28(13)	59(27)	55(25)	60(27)	3.52
	7.家中收支正常，不需加班或兼差。	19(9)	22(10)	57(26)	65(29)	56(25)	3.53
企業文化與安全政策	1.重視工作環境的安全與衛生。	5(2)	3(1)	26(12)	104(47)	82(37)	4.16
	2.廁所數量、位置或動線良好。	13(6)	24(11)	50(23)	82(37)	50(23)	3.60
	3.明訂安全規範並要求遵守作業程序。	1(0.4)	11(5)	48(22)	89(40)	70(32)	3.99
	4.定期召開組織會議。	9(4)	26(12)	48(22)	78(35)	59(27)	3.69
	5.進行勤前訓練與作業前危害告知。	4(2)	11(5)	46(21)	74(33)	85(38)	4.02
	6.勞工會主動向主管反應設備問題。	2(1)	12(5)	38(17)	90(41)	77(35)	4.04
	7.勞工主動告知同事安全知識或訊息。	4(2)	14(6)	39(18)	87(39)	76(34)	3.99
	8.勞工主動提醒告知同事不安全行為。	3(1)	14(6)	31(14)	86(39)	85(38)	4.08
	9.主管會鼓勵勞工提出改善意見。	4(2)	12(5)	43(19)	85(38)	76(34)	3.99
	10.公開讚揚獎勵遵守紀律的勞工。	6(3)	15(7)	47(21)	76(34)	76(34)	3.91

從所有問卷題項的頻次分佈與平均值來看，雇主的企業文化與安全政策是個人、家庭與雇主三大構面中與預防職災相關程度最高的構面，在雇主的企業文化與安全政策構面中，除了廁所數量、位置與動線，定期召開組織會議是勞工認為預防職災可能性比較低的題項，其他所有企業文化與安全政策都有很高的重要性。然而，比較勞工個人與其家庭生活狀況兩大構面，勞工能很清楚地指出飲用含酒精飲料、態度散漫、未確認現場是否安全無虞就上工、未使用防護具、不遵

守安全規則、不聽從主管對不安全行為的指正，都是勞工認為有助於預防職災的個人構面題項。最後家庭生活狀況構面上，除了「家屬在同一職場工作」與「家屬會拜拜或禱告祈福」，其他選項都是勞工認為有助於預防職災的題目。

為瞭解勞工的性別、年齡、工作經驗，行業別與是否發生過職災對三大構面各題項是否有助於預防職災的認知差異，而進行一系列的變異數分析，如表 21-25 所示。男性勞工認為保持愉快心情以及家中收支正常、不需加班或兼差這兩個題項有助於預防職災的可能性與顯著高於女性勞工。

在年齡這個因素上，中高齡勞工認為高齡從事需注意力或耗費體力的工作，或是家屬會約束抽煙或飲酒行為，父母或家中成員身體健康以及雇主會公開讚揚獎勵遵守紀律的勞工可以預防職災的可能性顯著高於非中高齡勞工。

具有五年以上工作經驗的勞工認為勤前訓練與作業前危害告知有助於預防職災的可能性顯著高於工作經驗五年以下的勞工。

在行業別部分，將所有業別勞工區分為營造業與非營造業，營造業勞工對於工作前飲用含酒精飲料、平時服用安眠藥、未使用防護具就上工、家屬與自己在同一場所工作、家屬會拜拜或禱告祈福以及廁所數量、位置或動線良好、定期召開組織會議、或是勞工主動提醒告知同事不安全行為，認為其可預防的可能性顯著高於非營造業。

最後比較職災勞工與非職災勞工對各題項可預防職災可能性的差異。可發現除了企業文化與安全策略構面下「公司非常重視職場工作環境的安全與衛生」是非職災勞工回答的可能性較高外，其餘題項都是職災勞工回答具有較高的可能性。職災勞工與非職災勞工在大部分的選項上都有顯著差異，可見得發生職災確實會改變勞工的認知。

表 21 性別 單因子 ANOVA 表

(男：183 人；女：39 人)

構面	題項	F-value	年齡	
			平均數(標準差)	
			男	女
個人行為、工作態度【職災勞工】	P1 工作前飲用含酒精飲料。	0.19	3.9(0.08)	3.8(0.18)
	P2 平時服用安眠藥。	2.42	3.4(0.09)	3.1(0.19)
	P3 平時有抽菸的習慣。	0.04	2.3(0.09)	2.2(0.20)
	P4 高齡從事需注意力或耗體力工作。	0.47	3.3(0.08)	3.2(0.17)
	P5 態度散漫，沒有保持警覺與專注力。	1.38	3.8(0.08)	3.6(0.18)
	P6 未確認現場是否安全無虞就上工。	0.28	3.9(0.08)	3.8(0.17)
	P7 為方便，未使用防護具就上工。	0.13	4.0(0.08)	3.9(0.17)
	P8 無人監督時就不遵守安全規則。	0.13	3.8(0.08)	3.8(0.18)
	P9 不聽從主管對不安全行為的指正。	0.21	3.8(0.08)	3.8(0.17)
家庭狀況【家屬】	F1 家屬常關心叮嚀需注意安全。	1.52	3.6(0.08)	3.3(0.18)
	F2 家屬會約束抽菸或飲酒行為。	0.69	3.5(0.09)	3.3(0.20)
	F3 家屬與自己在同一場所工作。	0.42	2.9(0.10)	2.7(0.21)
	F4 家屬會拜拜或禱告替祈福。	0.18	2.5(0.09)	2.6(0.21)
	F5 成員相處融洽，保持愉快心情。	5.88*	3.7(0.08)	3.2(0.18)
	F6 父母或家中成員身體健康。	1.47	3.6(0.09)	3.3(0.20)
	F7 家中收支正常，不需加班或兼差。	4.31*	3.6(0.09)	3.2(0.20)
企業文化【雇主事業單位】	C1 重視工作環境的安全與衛生。	0.02	4.2(0.06)	4.1(0.14)
	C2 廁所數量、位置或動線良好。	0.53	3.6(0.08)	3.5(0.18)
	C3 明訂安全規範並要求遵守作業程序。	0.00	4.0(0.07)	4.0(0.14)
	C4 定期召開組織會議。	0.03	3.7(0.08)	3.7(0.18)
	C5 進行勤前訓練與作業前危害告知。	0.01	4.0(0.07)	4.0(0.16)
	C6 勞工會主動向主管反應設備問題。	0.00	4.0(0.07)	4.0(0.15)
	C7 勞工主動告知同事工作安全知識或訊息。	0.33	4.0(0.07)	3.9(0.16)
	C8 勞工主動提醒告知同事不安全行為。	0.40	4.1(0.07)	4.0(0.15)
	C9 主管會鼓勵勞工提出改善意見。	0.05	4.0(0.07)	3.9(0.16)
	C10 公開讚揚獎勵遵守紀律的勞工。	0.06	4.0(0.08)	3.9(0.17)

F-value*表示在顯著水準 $\alpha=0.05$ 下，男性與女性在該題目平均上有顯著差異。

表 22 年齡 單因子 ANOVA 表

(中高齡：60 人；非中高齡：162 人)

構面	題項	F-value	年齡		
			平均數(標準差)		
			非中高齡	中高齡	
個人行為、工作態度【職災勞工】	P1	工作前飲用含酒精飲料。	0.18	3.9(1.08)	3.9(1.16)
	P2	平時服用安眠藥。	0.00	3.3(1.24)	3.3(1.18)
	P3	平時有抽菸的習慣。	0.05	2.3(1.17)	2.3(1.25)
	P4	高齡從事需注意力或耗體力工作。	2.65*	3.2(1.09)	3.6(1.04)
	P5	態度散漫，沒有保持警覺與專注力。	0.53	3.7(1.10)	3.8(1.07)
	P6	未確認現場是否安全無虞就上工。	1.63	3.8(1.02)	4.0(1.02)
	P7	為方便，未使用防護具就上工。	0.14	3.9(1.04)	4.0(1.06)
	P8	無人監督時就不遵守安全規則。	0.24	3.7(1.06)	3.8(1.12)
	P9	不聽從主管對不安全行為的指正。	1.18	3.7(1.03)	3.8(1.08)
家庭生狀況【職災家屬】	F1	家屬常關心叮嚀需注意安全。	1.34	3.5(1.12)	3.6(1.11)
	F2	家屬會約束抽菸或飲酒行為。	3.91 *	3.3(1.17)	3.6(1.22)
	F3	家屬與自己在同一場所工作。	0.10	2.8(1.24)	2.9(1.33)
	F4	家屬會拜拜或禱告替祈福。	0.28	2.5(1.24)	2.5(1.29)
	F5	成員相處融洽，保持愉快心情。	3.41	3.5(1.15)	3.7(1.11)
	F6	父母或家中成員身體健康。	4.37 *	3.3(1.16)	3.7(1.27)
	F7	家中收支正常，不需加班或兼差。	1.43	3.4(1.16)	3.6(1.26)
企業文化【職災雇主單位】	C1	重視工作環境的安全與衛生。	0.43	4.1(0.83)	4.2(0.88)
	C2	廁所數量、位置或動線良好。	0.31	3.5(1.11)	3.6(1.14)
	C3	明訂安全規範並要求遵守作業程序。	0.41	3.9(0.88)	4.0(0.89)
	C4	定期召開組織會議。	1.15	3.6(1.06)	3.8(1.15)
	C5	進行勤前訓練與作業前危害告知。	0.04	4.0(0.91)	4.0(1.04)
	C6	勞工會主動向主管反應設備問題。	0.17	4.0(0.84)	4.1(0.97)
	C7	勞工主動告知同事工作安全知識或訊息。	1.81	3.9(0.96)	4.1(0.98)
	C8	勞工主動提醒告知同事不安全行為。	0.59	4.0(0.97)	4.1(0.94)
	C9	主管會鼓勵勞工提出改善意見。	2.70	3.9(0.93)	4.1(0.98)
	C10	公開讚揚獎勵遵守紀律的勞工。	7.20 *	3.7(1.02)	4.1(1.02)

F-value*表示在顯著水準 $\alpha=0.05$ 下，45 歲以下勞工與高於 45 歲勞工在該題目平均上有顯著差異。

註：年齡 45 歲以下為非中高齡勞工、年齡高於 45 歲者為中高齡勞工。

表 23 工作經驗 單因子 ANOVA 表

(五年以下：61 人；五年以上：161 人)

構面	題項	F-value	年齡		
			5 年以下	5 年以上	
個人行為、工作態度【職災勞工】	P1	工作前飲用含酒精飲料。	0.25	3.8(0.14)	3.9(0.09)
	P2	平時服用安眠藥。	1.24	3.2(0.15)	3.4(0.10)
	P3	平時有抽菸的習慣。	0.03	2.3(0.15)	2.3(0.10)
	P4	高齡從事需注意力或耗體力工作。	2.04	3.5(0.13)	3.2(0.08)
	P5	態度散漫，沒有保持警覺與專注力。	0.03	3.8(0.14)	3.8(0.09)
	P6	未確認現場是否安全無虞就上工。	0.60	4.0(0.13)	3.8(0.08)
	P7	為方便，未使用防護具就上工。	0.53	4.0(0.13)	3.9(0.08)
	P8	無人監督時就不遵守安全規則。	0.09	3.8(0.14)	3.8(0.09)
	P9	不聽從主管對不安全行為的指正。	0.14	3.8(0.13)	3.8(0.08)
家庭生活狀況【職災家屬】	F1	家屬常關心叮嚀需注意安全。	1.10	3.4(0.14)	3.6(0.09)
	F2	家屬會約束抽菸或飲酒行為。	1.51	3.3(0.15)	3.5(0.10)
	F3	家屬與自己在同一場所工作。	0.78	3.0(0.16)	2.8(0.10)
	F4	家屬會拜拜或禱告替祈福。	0.67	2.4(0.16)	2.5(0.10)
	F5	成員相處融洽，保持愉快心情。	2.15	3.4(0.14)	3.7(0.10)
	F6	父母或家中成員身體健康。	2.70	3.3(0.15)	3.6(0.10)
	F7	家中收支正常，不需加班或兼差。	1.41	3.4(0.15)	3.6(0.10)
企業文化【職災雇主單位】	C1	重視工作環境的安全與衛生。	2.18	4.0(0.11)	4.2(0.07)
	C2	廁所數量、位置或動線良好。	0.64	3.5(0.14)	3.6(0.09)
	C3	明訂安全規範並要求遵守作業程序。	1.48	3.9(0.11)	4.0(0.07)
	C4	定期召開組織會議。	0.83	3.6(0.14)	3.7(0.09)
	C5	進行勤前訓練與作業前危害告知。	5.13*	3.8(0.12)	4.1(0.08)
	C6	勞工會主動向主管反應設備問題。	0.00	4.0(0.11)	4.0(0.07)
	C7	勞工主動告知同事工作安全知識或訊息。	0.72	3.9(0.12)	4.0(0.08)
	C8	勞工主動提醒告知同事不安全行為。	0.39	4.0(0.12)	4.1(0.08)
	C9	主管會鼓勵勞工提出改善意見。	1.74	3.8(0.12)	4.0(0.08)
	C10	公開讚揚獎勵遵守紀律的勞工。	0.08	3.9(0.13)	3.9(0.08)

F-value*表示在顯著水準 $\alpha=0.05$ 下，5 年以下工作經驗與 5 年以上工作經驗在該題目平均上有顯著差異。

表 24 行業別 單因子 ANOVA 表

(營造業：180 人；非營造業：42 人)

構面	題項	F-value	行業別		
			平均數(標準差)		
			非營造業	營造業	
個人行為、工作態度【職災勞工】	P1	工作前飲用含酒精飲料。	12.15*	3.4(1.27)	4.0(1.05)
	P2	平時服用安眠藥。	6.58*	2.9(1.16)	3.4(1.20)
	P3	平時有抽菸的習慣。	1.82	2.0(1.10)	2.3(1.24)
	P4	高齡從事需注意力或耗體力工作。	0.28	3.2(1.16)	3.3(1.05)
	P5	態度散漫，沒有保持警覺與專注力。	2.68	3.5(1.21)	3.9(1.04)
	P6	未確認現場是否安全無虞就上工。	1.19	3.7(1.13)	3.9(1.00)
	P7	為方便，未使用防護具就上工。	11.11*	3.5(1.17)	4.1(0.99)
	P8	無人監督時就不遵守安全規則。	19.32	3.1(1.30)	3.2(0.98)
	P9	不聽從主管對不安全行為的指正。	9.09	3.3(1.24)	3.4(0.99)
家庭生活狀況【家屬】	F1	家屬常關心叮嚀需注意安全。	3.37	3.3(1.13)	3.6(1.11)
	F2	家屬會約束抽菸或飲酒行為。	1.78	3.2(1.22)	3.5(1.20)
	F3	家屬與自己在同一場所工作。	9.73*	2.3(1.20)	3.0(1.28)
	F4	家屬會拜拜或禱告替祈福。	13.09*	1.9(0.94)	2.6(1.29)
	F5	成員相處融洽，保持愉快心情。	2.17	3.4(1.13)	3.7(1.13)
	F6	父母或家中成員身體健康。	1.72	3.3(1.25)	3.6(1.22)
	F7	家中收支正常，不需加班或兼差。	2.06	3.3(1.25)	3.6(1.20)
企業文化【雇主事業】	C1	重視工作環境的安全與衛生。	0.30	4.2(0.72)	4.1(0.89)
	C2	廁所數量、位置或動線良好。	6.06*	3.2(1.24)	3.7(1.08)
	C3	明訂安全規範並要求遵守作業程序。	2.96	3.8(0.91)	4.0(0.88)
	C4	定期召開組織會議。	6.88*	3.3(1.15)	3.8(1.08)
	C5	進行勤前訓練與作業前危害告知。	1.75	3.8(1.08)	4.1(0.96)
	C6	勞工會主動向主管反應設備問題。	0.93	3.9(0.98)	4.1(0.90)
	C7	勞工主動告知同事工作安全知識或訊息。	2.03	3.8(1.00)	4.0(0.96)
	C8	勞工主動提醒告知同事不安全行為。	6.15*	3.7(1.06)	4.1(0.91)
	C9	主管會鼓勵勞工提出改善意見。	3.23	3.7(1.04)	4.0(0.94)
	C10	公開讚揚獎勵遵守紀律的勞工。	2.24	3.7(1.05)	4.0(1.03)

F-value*表示在顯著水準 $\alpha=0.05$ 下，非營造業勞工與營造業勞工在該題目平均上有顯著差異。

表 25 有無職災 單因子 ANOVA 表

(有職災：39 人；無職災：183 人)

構面	題項	F-value	年齡	
			平均數(標準差)	
			無職災	有職災
個人行為、工作態度【職災勞工】	P1 工作前飲用含酒精飲料。	9.88*	3.4(1.29)	4.0(1.06)
	P2 平時服用安眠藥。	6.99*	2.9(0.19)	3.4(0.09)
	P3 平時有抽菸的習慣。	10.36*	1.7(0.19)	2.4(0.09)
	P4 高齡從事需注意力或耗體力工作。	10.74*	2.8(0.17)	3.4(0.08)
	P5 態度散漫，沒有保持警覺與專注力。	12.23 *	3.3(0.17)	3.9(0.08)
	P6 未確認現場是否安全無虞就上工。	2.94	3.6(0.16)	3.9(0.08)
	P7 為方便，未使用防護具就上工。	2.35	3.7(0.17)	4.0(0.08)
	P8 無人監督時就不遵守安全規則。	5.65*	3.4(0.17)	3.9(0.08)
	P9 不聽從主管對不安全行為的指正。	6.39 *	3.4(0.17)	3.9(0.08)
家庭生活狀況【家屬】	F1 家屬常關心叮嚀需注意安全。	7.67*	3.1(0.18)	3.6(0.08)
	F2 家屬會約束抽菸或飲酒行為。	7.17*	3.0(0.19)	3.5(0.09)
	F3 家屬與自己在同一場所工作。	5.20*	2.4(0.20)	2.9(0.09)
	F4 家屬會拜拜或禱告替祈福。	6.83*	2.0(0.20)	2.6(0.09)
	F5 成員相處融洽，保持愉快心情。	7.97*	3.2(0.18)	3.7(0.08)
	F6 父母或家中成員身體健康。	6.74*	3.1(0.19)	3.6(0.09)
	F7 家中收支正常，不需加班或兼差。	9.26 *	3.0(0.19)	3.6(0.09)
企業文化【職災雇主單位】	C1 重視工作環境的安全與衛生。	0.75	4.3(0.14)	4.1(0.06)
	C2 廁所數量、位置或動線良好。	4.34*	3.3(0.18)	3.7(0.08)
	C3 明訂安全規範並要求遵守作業程序。	1.92	3.8(0.14)	4.0(0.07)
	C4 定期召開組織會議。	2.92	3.4(0.18)	3.7(0.08)
	C5 進行勤前訓練與作業前危害告知。	0.21	3.9(0.16)	4.0(0.07)
	C6 勞工會主動向主管反應設備問題。	3.83	3.8(0.15)	4.1(0.07)
	C7 勞工主動告知同事工作安全知識或訊息。	6.73*	3.6(0.15)	4.1(0.07)
	C8 勞工主動提醒告知同事不安全行為。	7.35*	3.7(0.15)	4.1(0.07)
	C9 主管會鼓勵勞工提出改善意見。	2.22	3.8(0.15)	4.0(0.07)
	C10 公開讚揚獎勵遵守紀律的勞工。	4.46*	3.6(0.16)	4.0(0.08)

F-value*表示在顯著水準 $\alpha=0.05$ 下，無職災勞工與有職災勞工在該題目平均上有顯著差異。

(二)問卷資料結構方程式模式(Structural Equation Model, SEM)

本研究以便利抽樣法進行抽樣，共回收有效問卷222份，並採用「結構方程式模式」(structural equation model, SEM)分析法，先針對研究所發展之測量模型，進行模型單構面之信度(reliability)、收斂效度(convergent validity)、以及組合信度(composite reliability)之檢驗，以確保每個構念的測量模式符合信度及效度之要求，再以假說所建構之結構化模型，進行各構念之間因果關係的分析，本研究使用 LISREL 軟體來進行結構方程式模式分析。

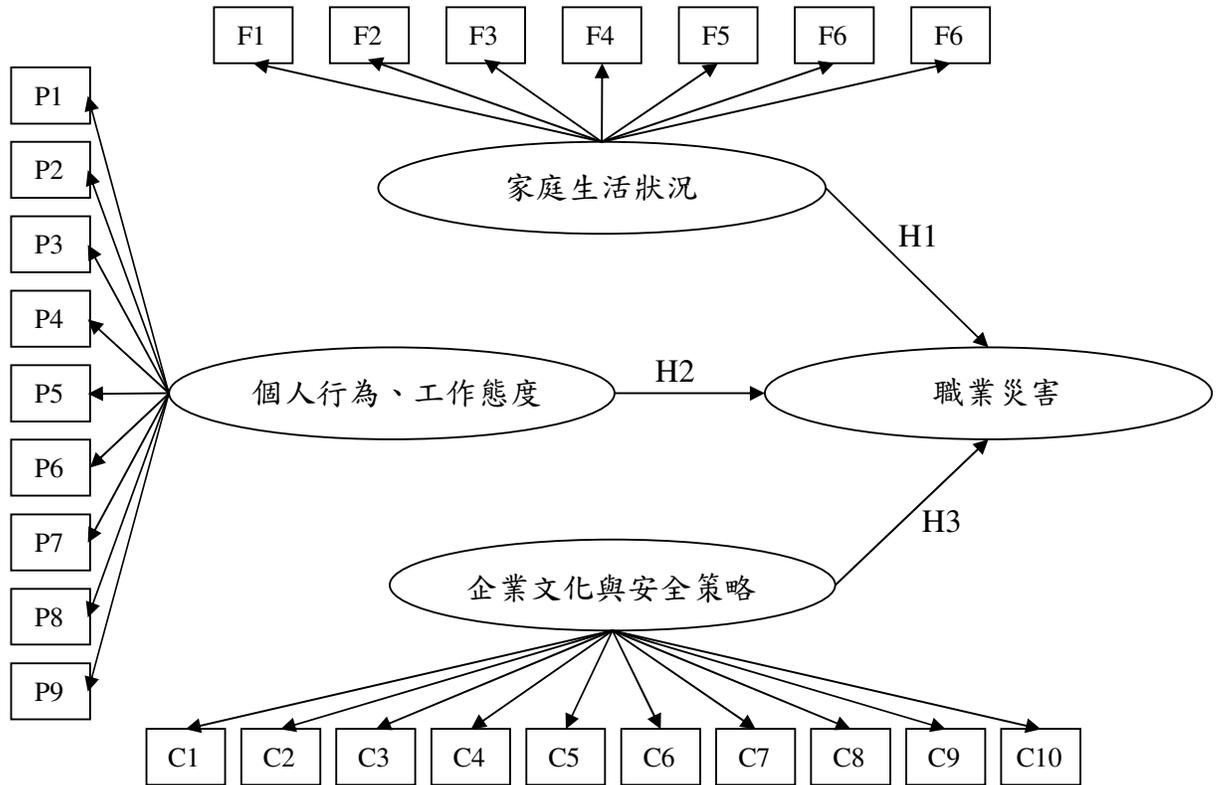


圖 5 SEM 研究概念示意圖

(三)模型驗證與配適度指標

就結構方程式的研究驗證上，首先需針對模型整體配適度進行 χ^2 (卡方) 檢定，其判定標準係在特定自由度下，若 χ^2 (卡方) 檢定值顯著時，代表觀察(獲得)矩陣與理論估計矩陣的適配不良；反之，若觀察(獲得)的數值與模式是適配的， χ^2 (卡方) 檢定值必須為不顯著。

另依配適度類別，主要區分為絕對及相對性配適度指標，在絕對性配適度指標部分，本研究採用 χ^2 卡方統計、GFI及AGFI等；在相對配適度指標部分，採用 χ^2/df 、CFI、NFI及NNFI等，分別比較觀察(獲得)的數值與模式間配適度的強弱。然而 χ^2 統計量在應用時必須小心的解釋(Jöreskog and Sörbom, 1993)，因為其對於「樣本大小」及「偏離多變量常態」有較高的敏感度。就「絕對性配適度」而言，通常以 χ^2 檢定作為判定之指標。然而許多學者研究發現，在大樣本下， χ^2 檢定會

產生過強統計力的問題(Hair et al., 1992)。因此，可以採用相對配適度指標來檢定模式的配適度。其中，CFI、NFI與CFI大於0.9 即表示模式與資料契合，而 χ^2 / df 是用來衡量不同模式之間配適度的相對效率，研究人員建議 χ^2 / df 在2.0 到5.0之間表示模式具有合理的配適度。

(四)信度與效度檢測

經統計分析結果顯示在收斂效度部分，透過因素分析，如表26所示可知全部題項的t值均大於臨界值1.96，達顯著水準，收斂效度均在可接受範圍內。整體構面及各構面之Cronbach α 係數達0.9以上、標準化後之 α 係數亦達0.9，均大於可接受之判定標準（Cronbach $\alpha > 0.7$ 以上），各構面及整體構面之 α 係數整理如表27。

(五)模型配適度與假說檢定

本研究模型通過信度與效度的檢驗之後，進一步對模型的整體配適度進行 χ^2 (卡方)驗證，並就各研究假說進行檢定。經過LISREL分析之後，相關參數估計、假說驗證及各項配適度指標，包含整體模型配適度、絕對性配適度及相對配適度整理如表28所示。

從表 28 中可以得知，本研究所提出的 3 個假說均未通過統計檢定， $\chi^2=1171.21$ ， $df=319$ ， $p=0.00$ 已達統計顯著水準，代表本模型配適度不佳，在其他配適度指標上，亦僅CFI、NFI及NNFI等指標通過驗證。有關本模型配適度不佳原因，可能本研究係以實地訪談資料為問卷題目來源，尚無法進行廣泛、大量蒐集。惟在本次專案進行過程中，也蒐集了訪視對象的個人基本資料，包含性別、年齡、教育程度、工作年資、公司規模與是否發生過職災等。針對前項資料，本研究進一步使用單因子變異數分析(One way ANOVA)方法，分別探討個人基本資料對本研究「家庭生活狀況」、「個人行為、工作態度」及「企業文化與安全策略」等三構面之影響。

表 26 各構面收斂校度彙整表

構面	題項	因素 負荷量	標準誤	t 值
個人行為、 工作態度 【職災勞工】	P1 工作前飲用含酒精飲料。	1	-----	-----
	P2 平時服用安眠藥。	0.90	0.11	8.06
	P3 平時有抽菸的習慣。	0.72	0.11	6.51
	P4 高齡從事需集中力或耗體力工作。	0.88	0.10	8.85
	P5 態度散漫，沒有保持警覺與專注力。	1.09	0.10	10.75
	P6 未確認現場是否安全無虞就上工。	1.11	0.10	11.49
	P7 為方便，未使用防護具就上工。	1.20	0.10	12.07
	P8 無人監督時就不遵守安全規則。	1.22	0.10	11.75
	P9 不聽從主管對不安全行為的指正。	1.19	0.10	11.84
家庭生活 狀況 【職災家屬】	F1 家屬常關心叮嚀需注意安全。	1	-----	-----
	F2 家屬會約束抽菸或飲酒行為。	1.10	0.08	13.55
	F3 家屬與自己在同一場所工作。	1.20	0.09	13.70
	F4 家屬會拜拜或禱告替祈福。	1.17	0.09	13.61
	F5 成員相處融洽，保持愉快心情。	1.03	0.08	13.49
	F6 父母或家中成員身體健康。	1.14	0.08	13.68
	F7 家中收支正常，不需加班或兼差。	1.10	0.08	13.47
企業文化與 安全策略 【職災雇主 及事業單位】	C1 重視工作環境的安全與衛生。	1	-----	-----
	C2 廁所數量、位置或動線良好。	1.38	0.10	14.44
	C3 明訂安全規範並要求遵守作業程序。	1.07	0.08	14.17
	C4 定期召開組織會議。	1.38	0.09	14.68
	C5 進行勤前訓練與作業前危害告知。	1.19	0.08	14.22
	C6 勞工會主動向主管反應設備問題。	1.09	0.08	14.10
	C7 勞工主動告知同事工作安全知識或訊息。	1.19	0.08	14.41
	C8 勞工主動提醒告知同事不安全行為。	1.15	0.08	14.20
	C9 主管會鼓勵勞工提出改善意見。	1.17	0.08	14.36
	C10 公開讚揚獎勵遵守紀律的勞工。	1.27	0.09	14.40

表 27 各構面信度彙整表

構面	信度係數 (α 係數)	標準化後信度係數 (α 係數)	判定標準 (Cronbach $\alpha > 0.7$)
個人行為、工作態度	0.911	0.914	通過
家庭生活狀況	0.900	0.902	通過
企業文化與安全策略	0.940	0.942	通過
全部	0.950	0.952	通過

表 28 模型參數估計、假說驗證及相關配適度結果彙整表

研究假說	路徑係數	標準誤	t-值	p-值
H1: 相信良好的家庭生活及親屬關係良好有助於預防職災，較不會發生職災。	-0.10	0.05	-1.94	0.053
H2: 相信良好的個人行為與工作態度有助於預防職災，較不會發生職災。	-0.05	0.04	-1.26	0.209
H3: 相信良好的企業文化與安全策略有助於預防職災，較不會發生職災。	0.05	0.06	0.78	0.436

配適度指標	參數估計	Df	p-值	判定結果 通過與否
絕對配適度				
Chi-Square (χ^2)	1171.21	319	0.000	否
Goodness of fit index (GFI)	0.72			否
Adjusted goodness of fit index (AGFI)	0.67			否
相對配適度				
Normed Chi-Square (χ^2/df)	3.7			否
Comparative Fit Index (CFI)	0.95			是
Normed fit index (NFI)	0.93			是
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.95			是

(六)單因子變異數分析(One way ANOVA)

表29與表30得變異數分析結果顯示，年齡對個人行為、工作態度有顯著影響，30-39歲年齡層人員，相信良好的個人行為與工作態度有助於預防職災的比率顯著低於其他年齡層。就教育程度而言，「不識字」的受訪者較國小以上教育程度人員，相信良好的個人行為與工作態度以及家庭生活及親屬關係有助於預防職災，發生職災的比率較低；惟經分析發現「不識字」之受訪者僅1位(口述完成問卷填答)，因此，此論述並不具有代表性。另在有無職災經驗部分，無職災經驗人員，相信良好的個人行為與工作態度以及家庭生活及親屬關係有助於預防職災。

表 29 變異數分析結果彙整表

變異項目	自由 度	家庭生活狀況			個人行為、工作態度			企業文化與安全策略		
		均方值	F 值	P 值	均方值	F 值	P 值	均方值	F 值	P 值
性別	1	32.3	0.85	0.36	1.9	0.034	0.85	0.90	0.01	0.91
年齡	4	68.47	1.58	0.18	238.1	4.631	0.00	66.60	1.07	0.37
教育程度	6	111.67	2.68	0.02	196.44	3.8676	0.00	104.10	1.70	0.12
工作年資	5	48.24	1.11	0.36	52.17	0.9472	0.45	74.73	1.20	0.31
公司規模	5	22.72	0.51	0.77	76.6	1.407	0.22	32.10	0.51	0.77
有無職災經驗	1	423.93	10.12	0.00	529.7	10.050	0.00	217.20	3.51	0.06

表 30 敘述性統計資料彙整表

因子 / 水準	家庭生活狀況		個人行為、工作態度		企業文化與安全策略	
	平均值 (標準差)	MRT	平均值 (標準差)	MRT	平均值 (標準差)	MRT
年齡	30-39 歲	21.5(6.65)		24.5(2.27)	A	37.1(6.67)
	40-49 歲	22.7(7.07)		32.4(1.25)	B	39.9(8.16)
	50-59 歲	23.1(5.87)		32.1(0.83)	B	39.3(7.55)
	60-69 歲	22.4(7.13)		32.0(0.89)	B	38.4(7.78)
	70-79 歲	25.9(6.34)		35.9(1.41)	B	41.8(9.22)
教育程度	不識字	30.0(0.00)	A	45.0(7.13)	A	50.0(0.00)
	國小	20.7(7.77)	B	24.3(4.11)	B	38.3(11.72)
	國中	18.2(8.64)	B	28.1(1.52)	B	35.0(10.34)
	高中職	23.3(7.41)	B	31.5(1.16)	B	39.2(8.37)
	專科	23.8(5.30)	B	32.8(0.82)	B	40.1(6.98)
	大學	23.8(6.27)	B	33.9(0.90)	B	40.0(7.30)
	研究所以上	24.2(5.40)	B	25.6(3.19)	B	37.0(7.97)
職災經驗	有無					
	無	23.8(6.24)	A	32.9(0.56)	A	39.8(7.62)
	有	20.0(7.47)	B	28.8(1.19)	B	37.1(8.92)

*標有相同之英文字母者表示 Duncan 多重檢定無顯著差異 ($\alpha=0.05$)

伍、結論與建議

一、結論

本研究計畫採質化與量化方法探討「職業災害對職災勞工、職災勞工家屬與雇主的衝擊以及勞安行為模式之調整」，為能完整收集所有與職災事故以及職災勞工有關的資料進行分析，共透過以下三種方式來收集相關資料：

- (1) 對臺北市93至97年重大職災個案進行情境分析，了解115件職災事故(非臺北市所有案例)的行業別、災害類型、作業類型與發生原因。
- (2) 深度訪談：共訪談職災勞工、重大職災家屬與雇主各10位，瞭解發生職災事故對勞工、雇主與職災家屬的衝擊與改變，發生職災的原因或預防資訊及最需要政府協助的措施等。
- (3) 最後設計出一份問卷著重探討職業災害對職災勞工、家屬、雇主及事業單位三大構面的衝擊，從比較發生過職災的39位受訪勞工與沒有發生過職災的183位受訪勞工在各題項的填答情形，可瞭解發生職災對勞工在個人特質與態度、家庭生活及企業安全政策三大構面可預防職災的認知改變。
- (4) 從重大職災案例的統計結果發現115件重大職災個案的原因中有高達87.0%的原因屬於不安全行為(132, 57.1%)和不安全設備(69, 29.9%)。不安全行為中又以未使用適當防護具與防護裝備(49, 21.2%)佔最多數，其次為不安全作業行為(33, 14.3%)及未按標準操作程序(24, 10.4%)。不安全設備中以缺乏安全裝置(56, 24.2%)居多，設備損壞及未使用符合安全標準之設備各佔了6次(2.6%)及7次(3.0%)。

從個案訪談職災勞工與重大職災家屬可以歸納出職災的發生原因與勞工缺乏教育訓練，因此慣用錯誤不安全的作業方式，或是與缺乏安全裝置以及使用損壞的機具有關。在職災發生後可能會面臨醫療處置不當的問題。勞工不知有職業災害勞工保護專責單位，不清楚自身的權益資訊，很難有效的處理醫療與賠償問題，大部分的勞工在發生職災後，因身心機能的損傷職災而無法適任原工作，造成重返原職場的比例偏低。勞工於發生職災後常沒有收入或收入大幅減少，常擔心有一天會坐吃山空，經濟陷入困境；有些職災勞工的「傷殘」會對家庭成員或

朋友產生疙瘩與負擔，因而改變家庭成員或朋友與職災勞工的互動情形，且事發當時勞工或家屬可能還來不及悲傷，當事情告一個階段，會很容易陷入悲傷的情緒之中。因此必須有機構能定期且持續對職災勞工與家屬提供心理支持與關懷，讓職災勞工與家屬能瞭解最新的補助政策與資訊。在賠償金部分由於缺乏明確合理一致的計算公式與標準，常因雇主與勞工缺乏共識，而各顯神通請出律師、民代、黑道，來向對方施壓，以獲取比較有利的談判結果。

從分析93-97年度臺北市重大職災個案的補償金額可以得知，對每一個重大職災，雇主平均必須付出439.5萬。受訪的雇主表示，除了金錢損失外，職災發生後，勞檢單位會較頻繁來檢查，對公司的商譽有負面效應，且會影響公共工程的承攬。有些工地或職災現場還需停工，最長有停工到三個月以上，會影響完工時間或造成公司成本增加。且同一工作地點或公司其他員工的心情常會比較低落，甚至有勞工因而離職。有些雇主會因發生職災而比較警惕，公司內部會檢討改進，加強安全衛生宣導、做好員工教育訓練、落實工安等方案，希望藉此降低職災發生的機率。

部分勞工家屬對保險沒有正確的觀念，從工地意外險或團體保險獲得合理賠償金後，會認為為雇主沒出多少錢，沒有負起太多理賠的責任。其實不管是勞工保險或是意外險，雇主均需在平日就固定付出一筆投保金。在訪談雇主部分，雇主會對缺乏正確安全意識的勞工有無力感，部分勞工不僅對安全衛政策配合度不高，還會認為公司在阻擾員工的工作。還有就是發生事故後跟家屬的和解，雖然公司以最優的方式來提供撫恤，但家屬常認為職災賠償金大多來自於保險金，雇主實質付出不多，較難在一開始跟公司達成共識。

要探討發生職災對勞工、職災勞工家屬與雇主的衝擊，可從 222 位勞工所填寫的問卷資料來分析，結果發現雇主的企業文化與安全政策是個人、家庭與雇主三大構面中與預防職災相關程度最高的構面，在雇主的企業文化與安全政策構面中，除了廁所數量、位置與動線，定期召開組織會議是勞工認為預防職災可能性比較低的題項，其他所有企業文化與安全政策都有很高的重要性。然而，比較勞工個人與其家庭生活狀況兩大構面，勞工能很清楚地指出飲用含酒精飲料、態度散漫、未確認現場是否安全無虞就上工、未使用防護具、不遵守安全規則、不聽

從主管對不安全行為的指正，都是勞工認為有助於預防職災的個人構面題項。最後家庭生活狀況構面上，除了「家屬在同一職場工作」與「家屬會拜拜或禱告祈福」，其他選項都是勞工認為有助於預防職災的題目。深入分析勞工的性別、年齡、工作經驗，行業別與是否發生過職災對三大構面各題項是否有助於預防職災的認知差異，可發現男性勞工認為保持愉快心情以及家中收支正常、不需加班或兼差有助於預防職災的可能性與顯著高於女性勞工。中高齡勞工認為高齡從事需注意力或耗費體力的工作，或是家屬會約束抽煙或飲酒行為，父母或家中成員身體健康以及雇主會公開讚揚獎勵遵守紀律的勞工可以預防職災的可能性顯著高於非中高齡勞工。具有五年以上工作經驗的勞工認為勤前訓練與作業前危害告知有助於預防職災的可能性顯著高於工作經驗五年以下的勞工。營造業勞工對於工作前飲用含酒精飲料、平時服用安眠藥、未使用防護具就上工、家屬與自己在同一場所工作、家屬會拜拜或禱告祈福以及廁所數量、位置或動線良好、定期召開組織會議、或是勞工主動提醒告知同事不安全行為，認為其可預防的可能性顯著高於非營造業。職災勞工對大部分的選項可預防職災的可能性都顯著高於非職災勞工，可見得發生職災確實會改變勞工的認知。

根據本計畫提出以下幾點建議供後續規劃與改進勞動檢查業務相關政策、策略、方案、與計畫之參酌，以預防重大職業災害之重複發生，落實保障勞工職場之安全。

二、建議

(1) 運用得來不易的個案資料：

本研究計畫重點之一是以個案訪談的方式瞭解發生職業災害對職災勞工、職災勞工家屬與雇主的衝擊。由與職災勞工與家屬均相當弱勢，過去缺乏深入的研究瞭解發生職災後，勞工與家屬的心路歷程。這些案例訪談資料如能經仔細過濾，取得當事人同意後公布在網頁，供勞工、雇主、勞工行政單位與一般大眾參考，讓勞工瞭解一時的輕忽、求快，可能造成自己與家庭終身的遺憾，讓雇主瞭解不重視安全教育訓練或是沒有提供安全的器具與作業環境，不僅會對勞工與其家庭造成衝擊，企業也必須付出可能的代價。更

重要的是這些案例可讓勞工行政單位更瞭解職災勞工與其家庭在發生職災後各階段的具體需求，以提供實質有用的協助措施，也讓雇主能將提供教育訓練與安全衛生的器具與環境視為第一要務。

(2) 讓職災勞工現身說法，從事安全教育訓練：

許多高危險工作的從業人員沒有正確認知工作環境中潛藏的危險，例如高架作業、在鋁梯與木梯上作業、缺氧作業等，直到發生意外事故後，才深感懊悔。從問卷三大構面的變異數分析發現，職災勞工認為各構面的題項可以預防職災的可能性顯高於非職災勞工，可見得發生職災會改變勞工對工作環境潛在危險與職災預防的認知。因此，如能透過職災勞工以過來人用實際案例現身說法的方式來進行教育訓練，應較能達到防災效果。

(3) 職災勞工的通報系統：

大多數職災勞工與家屬並不瞭解政府在職災勞工的業務上是否有專責單位，如果臺北市政府的FAP (Family Assistance Programs)職災勞工個案主動服務計畫是專責單位，則必須有良好的宣導計畫、更徹底的通報系統、以及持續的追蹤與協助，讓所有勞工與家屬都能熟悉這個保護網，以免在緊急情況下，沒有管道得到適切的協助。

(4) 建議勞檢單位發展職災事故資料庫系統，並加強檢查員的訓練：

從分析檢查處所提供的重大職災案例中可以發現，報告的內容差異很大，部分報告內容有些簡略，因此建議發展職災事故資料庫系統，結合職災事故的報告與分析系統，在檢查員填寫報告時，能一併勾選職災事故的行業別、媒介物、發生原因等，可及時彙整呈現或通報提醒雇主注意預防，或是讓檢查單位加強稽查。再者，檢查員也需要接受職災事故報告與職災統計分析的訓練，讓事故的報告能發揮最大的防災功效。

(5) 對新興業別制訂勞工安全衛生法令與職災勞工保護措施：

從分析職災死亡勞工個案獲得理賠的情形可以發現，大部分有投保意外險或職災險的公司，都能對職災勞工提出較為合理的賠償。有部分新興行業別，例如保全與大廈管理，沒有明確的雇主與強制性的意外事故險，一旦勞工發生事故，所能獲得的保障很少，容易讓職災勞工家庭陷入困境。因此，應該針對這些新興業別制訂適合的勞工安全衛生法令與職災勞工保護措施。

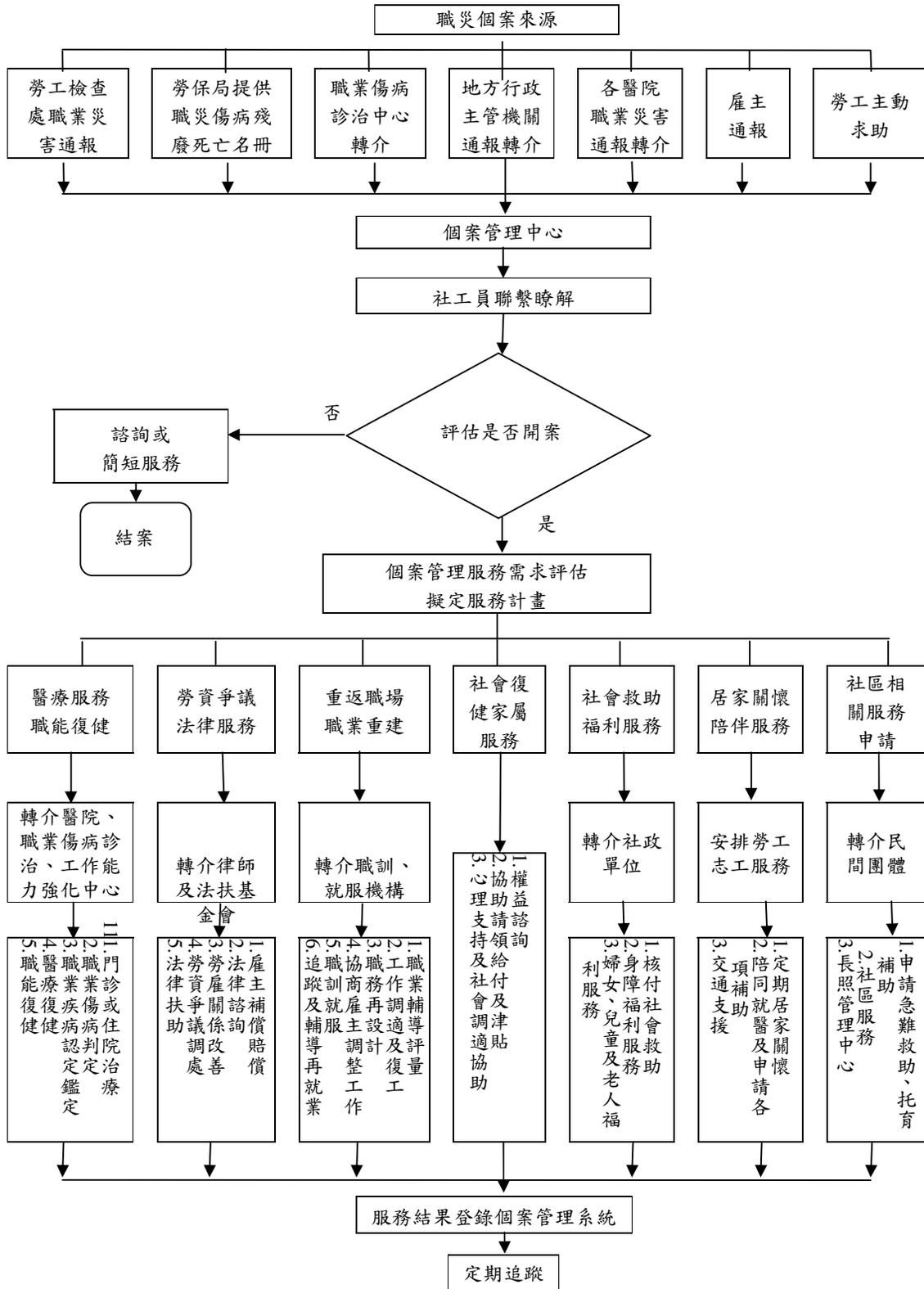
陸、參考資料

1. 行政院勞委會勞工安全衛生研究所，營造工程墜落防止技術手冊，民國 90 年。
2. 張彧、徐雅媛 (2007) 「我國職業災害勞工政策之探討」，行政院勞委會勞工安全衛生研究所。
3. 勞工保險局全球資訊網：職業災害適用行業別及費率表。
4. 行政院勞委會：職業災害統計網路填報系統。
5. Amell, T.K. and Kumar, S. (2002), Ergonomics, loss management, and occupational injury and illness surveillance. Part 2: injury and illness incident profile. Sample data., *International Journal of Industrial Ergonomics*, Volume29, Issue 4, Pages 199-210.
6. Amell, T.K. and Kumar, S. (2001), Ergonomics, loss management, and occupational injury and illness surveillance. Part 1: elements of loss management and surveillance. A review, *International Journal of Industrial Ergonomics*, Volume28, Issue 2, Pages 69-84.
7. American National Standards Institute (ANSI) (1995) American National Standards For Information Management For Occupational Safety and Health, National Safety Council. ANSI 16.2-1995, New York
8. Bobick, T. G. Stanevich, R. L. Pizatella, T. J., Keane, P. R. and Smith D. L. (1994) Preventing falls through skylights and roof openings. *Professional Safety*, 39, 33-37
9. Charness, N. (1985) *Aging and Human Performance*, John Wiley & Sons
10. Chi, C. F., Chang, T. C. and Hung, K. H. (2004) Significant industry-source of injury-accident type for occupational fatalities in Taiwan, *International Journal of Industrial Ergonomics*, 34, 77-91.
11. Chi, C. F., Chong-Cheng Yang and Zheng-Lun Chen (2009) In-Depth Accident Analysis of Electrical Fatalities in the Construction Industry. *International Journal of Industrial Ergonomics*,. (39) 635–644.
12. Chi, Chia-Fen and Wu, Meng-Lin (1997) Effects of age and occupation on occupational fatality rates, *Safety Science*. 27, 1-17.
13. Chi, Chia-Fen, Chang, Tin-Chang and Hsin-I Ting (2005) Accident Patterns and Prevention Measures for Fatal Occupational Falls in the Construction Industry, *Applied Ergonomics*.36, 391-400.
14. Cohen, H. H. and Compton, D. M. J. (1982, June) Fall accident patterns: characterization of most frequent work surface-related injuries. *Professional Safety*, 16-22.
15. Drury, C. G. and Brill, M. (1983) Human Factors in Consumer Product Accident Investigation. *Human Factors*. 25(3), 329-342.
16. Helander, M. (1984) A review of research on human factors and safety in building/construction. Proceeding of the 1984 International Conference on Occupational Ergonomics, pp 95-104.
17. Henrich, H. W., Petersen, D. and Roos, N. (1980) *Industrial Accident Prevention*. McGraw-Hill, New York, pp 57-58.

18. Hertog, P. C., Blankendaal, F. A. C. M. & Hag, S. M. (2000) Burn Injuries in the Netherlands. *Accident Analysis and Prevention*. 32, 355-364
19. Hertz R.P. and Emmett E.A.(1986), Risk factors for occupational hand injury, *Journal of occupational medicine*, vol. 28, no1, pp. 36-41.
20. Janicak, J. A.(1998) Fall-related deaths in the construction industry, *Journal of Safety Research*, 29, 35-42.
21. Kartam, N.A., Flood, I. and Koushki, P. (2000) Construction safety in Kuwait: issues, procedures, problems, and recommendations. *Safety Science* 36, 163-184.
22. Key, G. L. (1995). *Industry Therapy*. Mosby
23. King, P.M., King, P.M. (1998) *Sourcebook of Occupational Rehabilitation*. Springer
24. Ma W-SA, Wang M-JJ, Chou, FS.(1991), Evaluating the mechanical injury problem in the wood-bamboo furniture manufacturing industry, *International Journal of Industrial Ergonomics*, Volume 7, Issue 4, Pages 347-355.
25. Manitoba Labour and Immigration Division (2003), *Fall Protection Guidelines*. <http://www.oshforeveryone.org/wsib/default.html>
26. Occupational Safety and Health Administration, 2002. Controlling Electrical Hazards. US Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration.
27. Ramsey, J. (1985) Ergonomic factors in task analysis for consumer product safety. *Journal of Occupational Accidents*, 7 113-123.
28. Reason, J. (1990) *Human Error*, Cambridge University Press. Cambridge.
29. Salminen, S. (1993) ,The effect of company size on serious occupational accidents. In R. Nielsen & K. Jorgensen (Eds.), *Advances in Industrial Ergonomics and Safty V*. (507-514), Taylor & Francis.
30. The Division of Building Safety in Cooperation with the Idaho Industrial Commission (2004) 074 fall protection. http://www2.state.id.us/dbs/safety_code.
31. Tuominen, E. and Saari, J. (1982) A model for the analysis of accidents and its application, *Journal of Occupational Accidents*, 4, 263-273.
32. Woolley, S. M. (1989) *An Assessment of Falls in the Elderly*. Unpublished PhD.

附錄一 職災勞工重建作業架構圖

職業災害勞工個案管理服務流程圖



附錄二 訪視案例報告

【職災勞工案例一】

受訪人：高○○先生

訪談日期：2009.06.07

訪談內容

一、我長年的工作大多是在工地裝設玻璃，這樣的工作對我來說早就駕輕就熟，職災當時是在幫建設公司的樣品屋裝設玻璃，正在裝設最後一塊玻璃時，鷹架突然斷裂，因沒有繫上安全帶，我從三層樓高的外牆直接摔落地面，由於是下半身先著地，左腳有點彎，沒有骨折，右腳腳踝及第一腰椎粉碎性骨折(打了3根鋼釘，尚未取出)、右腳股骨扭斷，膀胱受損無法自行解尿，每隔20~30分鐘需要進行人工導尿，因膀胱受損而領有身心障礙手冊，障礙類別及等級為輕度重要器官失去功能。上鷹架前，我曾試試用力搖晃一下鷹架，看牢不牢固，試後覺得應該安全，才決定上鷹架，卻在做最後一塊玻璃時鷹架突然斷裂，整個人摔下來，真是始料未及。

職災發生前我的體力非常好，可以一手搬50~60公斤的重物且來回走動的時間再久都沒問題；發生職災後雙腳不能走太久，走路又一跛一跛的，走個20分鐘就需要休息，重物頂多能搬20~30公斤，走個2~3趟身體就受不了了，台大復健科醫師說目前腳恢復情況已經是最好的狀態，復健不需要再做，現在還要回門診拿利尿劑。

職災初期住在醫院，朋友當我的看護，在醫院24小時照顧我，出院後媽媽是我的主要照顧者，除照顧我之外，還要幫我照顧女兒，雖然現在身體已經復原到一定程度，但身體的行動限制，以前的工作不適合做。我有大貨車駕照，可以當貨車司機，但這樣的工作時常需要幫忙客戶搬重物，也不是很適合，因此，很難找到工作。我以前住在淡水，戶口遷入臺北市不到3年，也不能申請身心障礙津貼，現在什麼收入都沒有，這些種種的不便，跟以前相比整個生活步調真的差很多。

二、我現在有接受臺北市政府勞工局委託愛加倍社會福利關懷協會之社區化就業服務，有就業服務員在幫我找工作。沒有任何單位給我慰問金，雇主只給了60萬的賠償金。

三、因為雇主沒有幫我加入勞保，無法申請勞保局職災補助，自己也沒有投意外險及醫療等保險，所有醫療費用都是家裡幫忙負擔，在無任何給付的情況下，希望政府可以多給一些補助。

※補充說明：參考 91 年 4 月 28 日施行的「職業災害勞工保護法」第 6 條及第 34 條之規定。

第 6 條：

第 1 項：未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依勞動基準法規定予以補償時，得比照勞工保險條例之標準，按最低投保薪資申請職業災害殘廢、死亡補助。

第 2 項：前項補助，應扣除雇主已支付之補償金額。

第 3 項：依第 1 項申請殘廢補助者，其身體遺存障害須適合勞工保險殘廢給付標準表第 1 等級至第 10 等級規定之項目及給付標準。

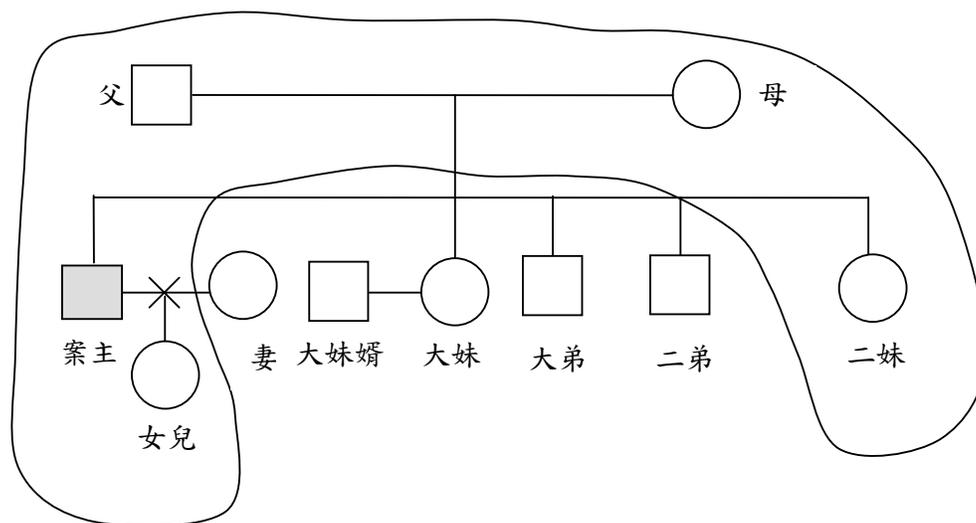
第 4 項：雇主依勞動基準法規定給予職業災害補助時，第 1 項之補助得予抵充。所以若雇主不補償的話，就由勞保局來補助，勞保局會向雇主流償則是依照第 34 條之規定。

第 34 條：

第 1 項：依法應為所屬勞工辦理加入勞工保險而未辦理之雇主，其勞工發生職業災害事故者，按僱用之日起至事故發生之日應負擔之保險費金額，處以四倍至十倍罰鍰，不適用勞工保險條例第 72 條第 1 項有關罰鍰之規定。（因為一事不二罰）。「但勞工因職業災害致死亡或身體遺存障害適合勞工保險給付標準表第 1 等級至第 10 等級規定之項目者，處以第 6 條補助金額之相同額度之罰鍰。」

四、職災後沒有收入，女兒的學費及生活費都由父母負擔，爸爸是不給我生活費的，我現在都是靠自己的積蓄，擔心有一天會坐吃山空，經濟陷入困境。

- 五、職災發生後到現在沒有工作過，現在的花費是靠自己以前的積蓄，雇主只給賠償金就沒有後續了。
- 六、職災初期最不方便的時候，朋友願意當便宜的看護工，照顧24小時，每天只拿800元/天，父母是最大的支持者，媽媽會幫忙照顧小孩及我出院後的生活。
- 七、因為我爸爸的財產超過650萬，影響我辦低收入戶的資格，我需要政府提供一些生活上的金錢補助，都沒有相關政府單位給我這樣的協助，我希望政府能給我小額借貸大概10~30萬元，讓我有創業資金，以後若我在外租屋，可以有房租補助、社會福利等。
- 八、以當事人的經驗來說，提醒從事此類工作的人若已經感到有危險要發生，就要趕快避免，不要讓悲劇發生。並建議雇主要有一定的財力再來開公司，因為我的雇主財力不夠，賠償金才這麼少，而且一定要注意員工安全，必要的保險一定要保。
- 九、高先生已離婚並育有一女，因此目前同住者有雙親、女兒與小妹，另高先生有兩個弟弟與兩個妹妹，除大妹已婚外，其餘皆未婚嫁，發生職災前後家庭結構未產生改變。



【職災勞工案例二】

受訪人：林○○先生

訪談日期：2009.06.12

訪談內容

- 一、林先生發生職災時，是從事水泥工的工作(打零工)。當天晚上工作時，欲搬運裝有破碎磚頭、舊建材、廢棄物的布袋，左手指不小心被某尖銳物品刺到。由於林先生在施工休息時，有喝酒的習慣，當天受傷前中午休息時有飲用含酒精飲料，因此當時沒有特別感覺，認為只是小傷口。另由於缺乏相關醫療知識，認為僅需持木板拍打受傷部位擠出污血，日後患部會自行痊癒，因此並未特別去醫院醫治，回家小酌後就直接上床睡覺。隔天早上起來後，患部疑似感染呈現黑色，並出現疼痛現象，林先生才緊急赴醫治療。經手術切除左手掌，醫囑指示需要復健，以防止左手持續萎縮。但林先生因無錢支付持續復健醫療費，故未進行復健。後續經醫院提出身障資格鑑定，並於民國94年8月22日領有肢體障礙輕度手冊。目前障礙情形：左手掌截肢，左手下臂呈現萎縮狀態，右手小指向上彎曲，下肢正常無礙，行動自如，具備吃飯、如廁、盥洗、外出購物等生活自理能力。
- 二、當時林先生並不清楚相關資訊，等到去醫院接受治療後，醫院社工告知可向社會局提出申請身障福利。那時才經鑑定而領有身障手冊，領取身障津貼1000元。此後亦經由區公所里幹事協助申請低收入戶相關補助。但因父母擁有房產的公告價值高過500萬門檻，故未能通過低收入戶資格，今年領到北市政府發放的食物券5000元，可持券至全家便利商店購買相關產品。
- 三、林先生當時不清楚勞保局職災補償相關資源，故未提出相關申請程序，以獲得補償，如當初知道此項資源，則會申請補助，以協助改善家中經濟。
- 四、林先生發生職災後，家計來源頓時失去著落，無法維持日常基本生活機能，也無錢繳納平時生活開銷、小孩教育費、營養午餐費等，家庭經濟窘迫，只好在水、電用量方面加以節制，與2名小孩1天只吃一頓飯，平常跟親戚借錢過活，也因為如此無法提供孩子良好求學環境及條件(如：上補習班)，自覺愧對孩子，自述當時整個人都處在意志低沉狀態，說話不超過3句，與孩子間感情疏離，且自認為在孩子面前抬不起頭。

五、1.林先生發生職災後，雇主無到院探視，且無給予任何實質慰問，待林先生出院後，因手部障礙並未回到原職工作。

2.從職災發生後，林先生經朋友介紹在○○社區擔任停車場管理員，時薪95元，早上7點至晚上7點，共12小時。初期從大夜班開始，後期才變為早晚輪班制，為期8~9個月，其後學校教師因小孩教育問題多次打電話到我工作的地方，造成不便而自行離職。例如有一次公司正在開會，會議進行中公司電話鈴聲響起，同事接起電話時，對方就說要找我，由於個人私事造成會議中斷，造成雇主對我有負面印象。

3.民國96年10月經臺北市政府勞工局社區化就業服務委辦單位-腦性麻痺協會推薦至○○加油站擔任洗車作業前端人員，時薪95元，下午3點至晚上10點，共7小時，工作內容包含登記車號、收找錢等，後因私人因素請辭（林先生不願透露詳細原因）。

4.林先生於3月11日經由臺北市政府勞工局社區化就業服務委辦單位-中華視障經穴按摩推協會推介至○○國中擔任警衛一職，月薪17280元，早上8點至晚上8點，共12小時，工作4天即休息2天(2天早班、2天大夜班)，工作內容包含門禁管控、郵件收發、遲到學生登記、訪客登記、開關學校鐵門及角落燈、校園巡邏與其他臨時交辦事件等。

5.目前家庭經濟來源皆由此份工作支應，林先生感到薪水少，期待找薪水更高工作，有轉職意願。

六、林先生對於此問題無正面回應，僅表示在職災期間，除了靠父母支持外，曾向親戚朋友借錢過活，後來也因次數太頻繁，常吃閉門羹。

七、案主並未針對哪部分有不滿意之處，只表示遭受職災後，建議政府能提供以下幾點：

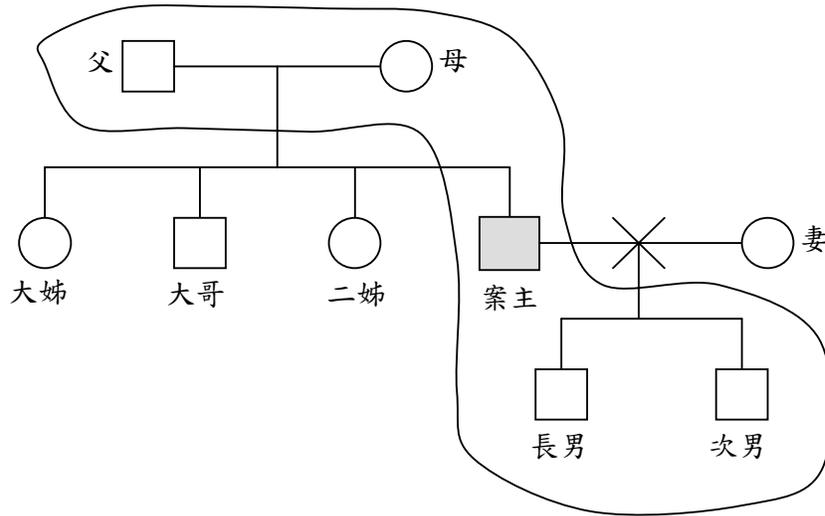
1.立即性-政府相關單位能立即趕到，提供多元化協助，並定期給予關心，情緒支持。

2.主動性-政府應主動告知職災勞工各項可運用的資源，以解決問題。

3.培才-針對職災勞工應開設相關專班訓練，培養專業知能，符合現今就業市場。

八、林先生建議從事水泥工的工人要有良好工作安全環境及相關安全器材。在現在○○國中警衛一職，林先生認為現在的工作項目、內容比之前簡單許多，發生職災機會應不高，當然還是會注意自身安全。

九、林先生家系圖如下：



【職災勞工案例三】

受訪人：王○○先生

訪談日期：2009.06.14

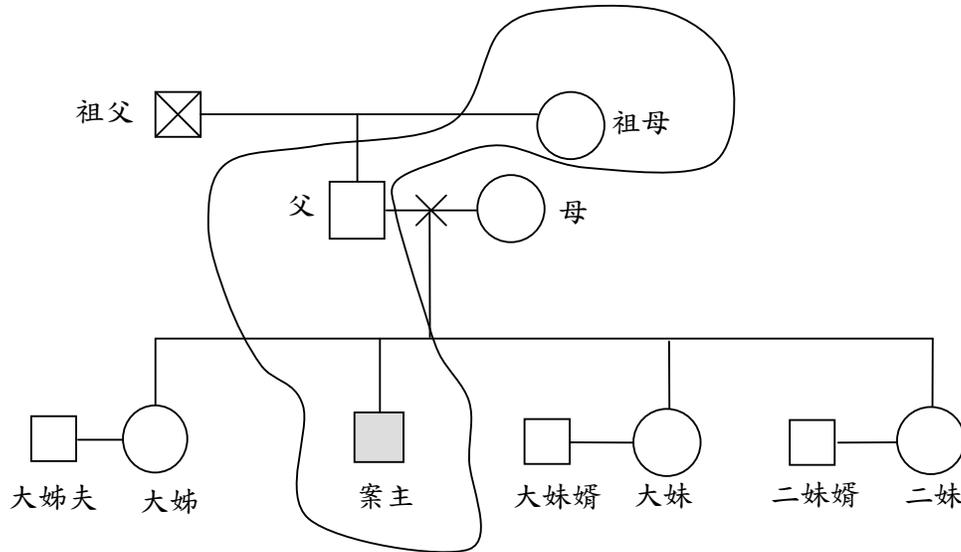
訪談內容

一、發生職災時於工程公司擔任小型鏟土機(俗稱山貓)駕駛。事故發生經過: 96年7月28日準備將廢土裝載到卡車時，可能路面有些崎嶇不平，加上機械突然出現不穩的情形，造成人差點彈出駕駛座，為防止自己掉出鏟土機，右腳去抵住前方橫桿，但腳滑出去了，鏟斗因此掉下砸在右腳上，造成右腿被夾在鏟斗與機體間。

主要原因除了路面較崎嶇、機械較老舊是較大因素外，原本駕駛的山貓是新型的，人若離開駕駛座，所有的機械動作會被鎖定，鏟斗是不會掉下來的，但這台新型山貓被偷後，雇主買了機齡二十幾年的二手山貓，而這台沒有安全桿的安全措施，以致發生事故。

受傷部位在右腿，膝上約5-10公分處被截肢。受傷當時為粉碎性骨折，且夾斷動脈，事故發生旁為消防隊，故立即被送至○○醫院，但當天為星期六下午，沒有病床及醫師可立即做開刀處理，經過一段時間後才被轉送○○醫院開刀，並經一星期的觀察及三次開刀後做人工血管，血液回流情形不佳，為避免敗血症危及性命因而做截肢處理，之後便做了義肢。96年11月開始復健，但這兩年間傷口不斷發炎開刀導致無法穿戴義肢，因認為○○醫院未處理好，所以今年(98年3月)轉院，四月初出院，近期則會再回診試穿向義肢公司訂做的義肢。只要傷口不再發炎，即可回義肢公司做動作訓練課程，練習穿義肢走路。在職災發生前身體很健康，很少有病痛，並未有需要定期就醫的疾病。事故後能力減損很多，很多事只要用到肢體都不能做而需要他人協助，行動上也受限，將來穿上義肢後應該可以改善一些，但在工作種類上則無法回復到以前，需要做轉型。三餐料理需要家人協助，拿東西較不方便，尤其是較重的，其餘洗澡如廁等都可自己來。

因職災造成傷害，有領到肢體障礙中度，但其實在11年前出車禍時即因傷到左手臂神經叢而領有輕度肢體障礙手冊，但此部分不影響日常生活太多，此次職災後則重新鑑定為肢體障礙中度。



目前同住者有奶奶及父親，父母十幾年前即離婚，另外王先生有一姊姊及兩個妹妹，皆已婚。發生職災前後家庭結構未產生改變，唯一改變的是與之前交往四年的女友分手，職災醫療復健期間前女友花很多時間照顧，但因女方家人反對他們繼續交往，因而於去年(97)分手，目前仍保持聯繫，但僅止於朋友關係。

二、雇主於醫療期間提供醫藥費及約半年(96年8月至97年1月)的工資補償，月領四萬元(實際原領工資)，曾表示請王先生先去復健，待復健結束後可視情況調整回原公司工作，但王先生第二次回公司時，公司表示因近期經營不善，故無法再僱用或做職務調整。而在醫療住院期間雇主沒有慰問或訪視，所有水果都是朋友送的，且醫療期間的勞健保仍由王先生自己負擔。

1.97年3月針對雇主停止發給工資補償情形申請勞工局處理勞資爭議，4月則請求第二次勞資爭議調解，經第二次勞資爭議後雇主即發給半年的工資補償，但兩次調解未果而尋求法律訴訟。但此兩次是由王先生本人聯繫北市勞工局，而不是由勞工局主動追蹤此職災案件的發展。

2.因勞工局介入兩次和解不成，經由工傷協會介紹法律扶助基金會協助其法律訴訟，98年6月9日達成和解，資方賠償320萬元。

三、職災補償是由王先生本人及其前女友提出申請的，資方完全未協助，反而在蓋章部分托拖拉拉的。但在向勞保局申請時，申請程序進行得很順利，勞保局的服務很好。

四、在發生職災後，對自己的經濟狀況影響較大，職災後很明顯的能力減損而經濟能力也下降，整個家庭的經濟影響較小，因父親一直有工作，且自己種菜，故某種程度上仍可自給自足。

五、職災發生後，覺得雇主沒有誠意解決，且有隱瞞實情之情況，雇主強調是王先生自己的問題導致職災。而在向公司申請「勞工保險傷病給付申請書及給付收據」時，公司則提出質疑及藉口而不太願意蓋章，最後依然有蓋章，但整個過程讓人覺得不舒服。

之後勞委會委託晨曦資訊職業災害勞工在家值機服務的職業災害諮詢服務專線，接受有關勞工安全及職災法規的諮詢，工作時間為每星期一至五，早上8:30至下午17:30，時薪130元

六、前女友、家人與朋友提供情緒及心理的支持，而工作人傷害協會提供較專業的協助，例如法律、勞資爭議等。

而朋友與家人給予很大的支持，朋友積極鼓勵參與活動，而家人也不會因為其截肢而限制其活動，發生職災前為汽車家族的成員，受傷後這些車友依然保持聯繫並提供各種協助。

七、在職災發生後，自己覺得：

1.雇主的態度最令人不滿以及賠償金額比預期少很多。

2.有關職災通報的規定覺得不合理，目前是有一人死亡或三人以上受傷才有強制通報的規定，王先生建議應該是只要有職災發生即要做強制通報，不論此職災大小，否則處理的時效性容易被耽誤。

3.因考量山貓機沒有明確的法令規定，所以勞檢處無法針對山貓機這類機械的相關安全規定做回應。另外整個職業災害勞工保護體系缺乏一個專門協助職災勞工處理各種需求的專責單位及人員，若有這樣的專責單位則可協助職災勞工連結醫療、復健、職災補償、勞資協調、法律協助等事項，否則家屬所知也有限。

八、建議公司和在工作的人機械定期檢修及保養，該戴護具，例如安全帽以及辦理安全講習。

九、1.王先生於職災前後皆無抽菸、喝酒或嚼檳榔之習慣，並於97年考上計程車執照，將來有機會也考慮自行創業，可能會往餐飲業的方向。

2.建議政府對於各種大小型的機械器具訂定法規、執照之建立、舉辦安全講習，並確實做到定期督促雇主做到安全檢查。

3.建議職災通報規定要修改，只要有職災就要通報。

4.由於工傷協會志工通常在接到由醫院社工通報的職災個案時會做訪視，當初在○○住院時並未接觸到工傷協會的人員，故建議各醫院設立職災通報的系統，讓各相關人員可以及早介入處理。

※補充說明：個案非屬機械器具防護標準適用範圍，適用法條為勞工安全衛生設施規則第6條及114條

第6條 本規則所稱車輛機械，係指能以動力驅動且自行活動於非特定場所之車輛、車輛系營建機械、堆高機等。前項所稱車輛系營建機械，係指推土機、平土機、鏟土機、碎物積裝機、刮運機、鏟刮機等地面搬運、裝卸用營建機械及動力鏟、牽引鏟、拖斗挖泥機、挖土斗、斗式掘削機、挖溝機等掘削用營建機械及打樁機、拔樁機、鑽土機、轉鑽機、鑽孔機、地鑽、夯實機、混凝土泵送車等基礎工程用營建機械。雇主對於車輛機械之煞車裝置、控制盤、排氣系統、傳動裝置、燈光液壓等各項裝置，應依交通有關法規之規定辦理。

【職災勞工案例四】

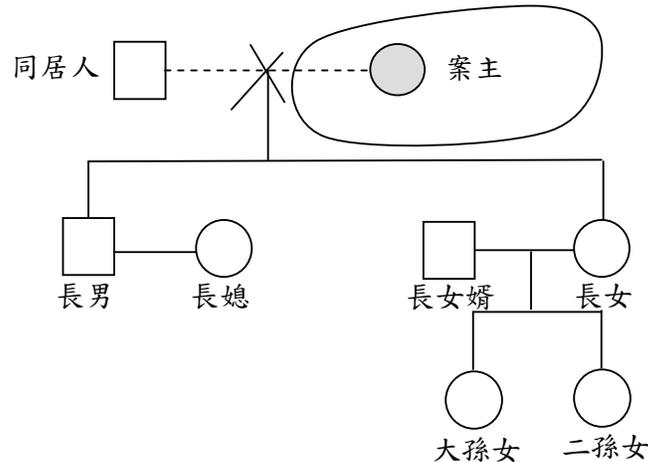
受訪人：林○○女士

訪談日期：2009.06.23

訪談內容

一、案主基本資訊：民國 39 年 7 月 8 日生

1. 家系圖



案主與同居男友相處10年共生下1子1女，於案女出生後不久即因故分手；案子（58年次）在國小6年級時離開案主身邊即失聯至今，日前因辦理低收入戶查得案子已除戶；案女（68年次）從事電子工廠助理（月薪2萬），案女婿從事水土類之臨時工作，於去年為止曾因椎間盤脫出開刀3次及痔瘡開刀1次，另2孫女（93年次、96年次），其於三重住處仍有房貸需支應，故案女經濟較為吃緊無法支援案主，也因需照顧自己家庭成員，故對案主只能偶以電話關懷。

2. 案主早期即多獨居，並利用關係長年從事多元就業及以工代賑等方案，因其同時從事地攤零售皮包，多次被警察查緝販售仿冒品，故被原廠求償導致欠下債務上百萬，目前已清償剩約幾拾萬。每月房租約6000元，並有互助會需支付，案主自陳會換工作從事清潔隊工作，是因為薪水除了以工代賑1萬5000元外，清潔隊工作可另外收入6000元，以支付案主目前生活所需，因此將待債務清償一定程度後，可能轉至較輕鬆之職場工作。

3. 致殘病史/健康史為：

(1)案主於民國 62 年即被診斷有僵直性脊椎炎，持續因疼痛皆長年於診所自費注射類固醇（天氣變冷或過度疲累較為好發）止痛，直至民國 89 年經友人勸說取得身心障礙者手冊（肢體障礙類）。

(2)案主在清潔隊工作前曾至士林阿材煎餃店應徵，當時站一天包煎餃即腳腫，經就醫後發現案主腳骨有線性裂開，但未特別持續就醫。

二、案主在清潔隊從事清潔（以工代賑之臨時工）發生職災，發生時已工作 2~3 個月後，1 個下著大雨的下午，案主要使用自己機車載運清掃之垃圾（已啟動但尚未行進），被路過之機車把手自後面掃到案主右手（慣用手），發生當時因案主考量自己駕照被吊扣，故未有報案之行為或讓肇事者留下電話即離開。但過約 10 分鐘後，旋即發現有手腕疼痛，經就醫診斷為橈骨線性骨折，當時西醫即在手部打石膏，但不耐悶熱，故約 9 週石膏取下後，改為自費中醫就診（持續敷藥），中醫曾要求案主手部工作需中斷休息 3 個月，惟案主因經濟考量未執行，故目前自覺受傷部分較為無力，被觸碰時會有刺痛感。

三、職災發生後，僅雇主協助申請勞保局給付並提供慰問金 1000 元，及病假 3 週，其他皆無。

四、案主沒有獲得勞保局的職災補償，雇方之人事室雖有協助申請，申請過程並不順利，且因案主未報案，故僅有因病無法工作休假之補助（案主表示此部分為雇主提出為因公受傷證明才取得補助），醫療給付部分則無。針對此部分，案主覺得極不合理，應以事實而非設定報案為必要條件。

五、原工作即以日計薪，故經濟較為吃緊，但因職場支持度佳，故在休假後仍包容案主持續工作，小主管並協調其他同事協助工作分攤，所有工作條件與受傷前一致，故在收入部分僅因休假期間勞保局補助較少，但尚可接受。案主目前仍於原職場工作，但因清潔隊工作較為疲累，故已透過關係期望轉換以工代賑之職場，返回○○敬老院從事辦公室清潔。

六、因案主多年獨居、外食，或假日參與之教會活動，故職災後僅以自己獨力處理。

七、案主建議對於受傷後相關法律及補助程序、規定期望能有清楚的管道說明或提示，且身心障礙者工作量應被合理要求並酌量少於一般人。

【職災勞工案例五】

受訪人：劉○○女士

訪談日期：2009.07.12

訪談內容

一、我於洗衣工廠從事被單及床單平燙工作。事故發生經過是 93 年七、八月時某天凌晨 3 點左右欲將床單送進機器平燙時，發現床單一角較靠近前端處摺起來了，用右手欲將之平整，一時失神結果右手與床單一起被夾進機器，機器停止運轉，但電源仍未被關掉，案姊去求救(案姊與之同操作一台機器)，機械維修技術人員從家裡趕至工廠，其手夾在機器約已經一小時左右，機械維修技術人員才將機器電源關掉並將其手移出。事故發生主要因為當時精神不濟，因為從事大夜班，事故發生前有 2-3 天白天都未充分休息，才會出現晃神狀態，以致發生事故。另外，機器上所有的標示皆為日文，公司也未進行工作前之教育訓練，事故發生時一方面因為驚嚇過度而忘記要關緊急按鈕，一方面也是因為皆為日文標示，看不懂這些標示。職災發生前我很健康，很少有病痛，並未有需要定期就醫的疾病。

我的受傷部位在右手，包括右手掌及手指。受傷後被送至○○醫院，食指及中指被截肢前半段，無名指皮膚經兩次植皮，左側手腕植入約 15 公分鋼釘。對身體的影響為事務的操作變得較不靈活，因為原本即為右撇子，需要重新練習截肢後的手指操作。住院約一個月，出院後先拿筆練習寫自己名字約 2 個月，較能掌控後則以復健球復健 1 個月，並於當時定期回門診追蹤，也回復健科追蹤復建情形。職災發生後拿東西較不方便，尤其是較重的，案姊協助其拿重物，其餘如洗澡如廁等，則可自己來，因此有領取到輕度肢障身心障礙手冊。

二、住院期間廠長有至醫院訪視，之後總經理亦有訪視。

1.廠長訪視時的態度並不好，並認為是劉小姐自己的疏失導致事故發生，總經理訪視時有給予 1000 元慰問金。劉小姐住院醫療期間的醫藥費由劉小姐父親支付，雇主則給付醫療復健期間薪資共 3 個月(共領有 25000 元 x3 個月=75000 元)。

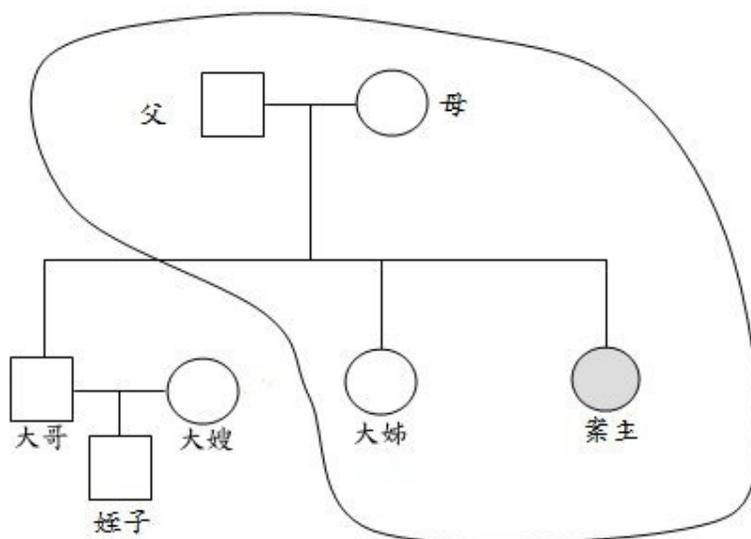
2. 勞動檢查處有至工廠勘查，由於此時雇主已將原來日文標示改成中文標示，故未開罰雇主。

3. 臺北市政府勞工局提供其就業方面協助為其尋找到榮民總醫院清潔員工作。

4. 臺北市政府社會局提供每月 1000 元之身心障礙津貼。

三、有，是爸爸幫我申請的，申請過程十分順利。

四、對自己的經濟狀況影響較大，職災後很明顯有能力減損而使經濟能力下降，整個家庭的經濟影響較小，因父親為退伍軍人，領有終身俸，故某種程度上仍可自給自足。目前同住者有父親、母親及姊姊，另有一哥哥，已婚，育有一子，現居新竹，發生職災前後家庭結構未產生改變。



五、覺得雇主沒有誠意想解決事情，尤其是廠長，且有隱瞞實情之情況發生，其立即將機器日文標示改成中文標示，刻意強調是劉小姐自己的問題導致職災。公司願意讓其回去工作，也願意調整職務，但因公司於事故發生後遷廠至平鎮，薪資較少(約 17000 元)，且未提供住宿，因此放棄，目前在台北某醫院擔任清潔員的工作，月薪 21000 元。

六、我常和父親及姊姊談心，姊姊除了提供日常生活的協助，尤以情緒及心理的支持最大，姊姊持續鼓勵劉小姐不要在意他人眼光，藉此縮短其調適期，讓自己能夠盡快走出陰霾。

七、雇主的態度最令人不滿，其解決問題的誠意不夠。

八、因為是操作機器，故建議要養足精神，且盡量不要上大夜班。另機械的標示建議以中文標示，並辦理安全講習及員工教育訓練，職災過後因目前工作為清潔工，所以會更注意地面是否有濕滑現象。

【職災勞工案例六】

受訪人：丁○○先生

訪談日期：2009.07.23

訪談內容

一、我長年於工程公司擔任水電師傅，並且具有甲級電匠執照。95年8月12日於電腦機房進行接電作業時，因需鬆脫匯流排上螺絲，因此手持螺絲起子進行作業。而當鬆開該螺絲後，我想要轉身拿插入式無熔絲開關盒準備進行安裝，但是手未放開螺絲起子，加上當時作業空間約只有一坪大，因此螺絲起子誤觸了匯流排，導致匯流排連接盒發生短路產生強烈電弧，對在機房內及門口作業的我及其他4位同事造成不同程度的燒燙傷。

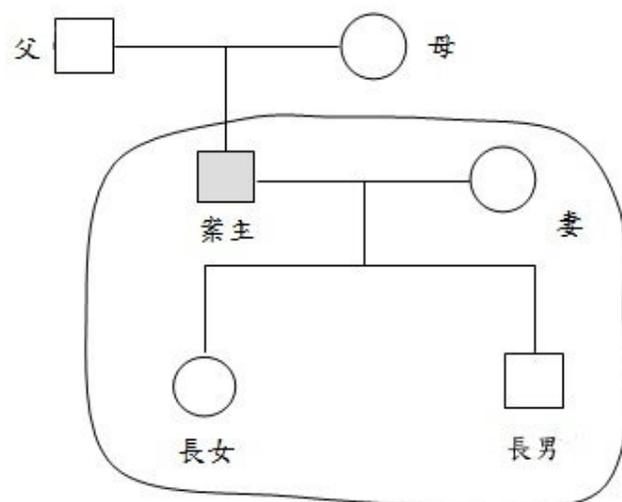
職災發生前我的身體非常健康，並未有任何需定期就醫或服藥的疾病；職災發生後，因高熱的電弧造成我身體、臉部、頸部及四肢約16%的深二度至三度燒燙傷，而經過3次的植皮手術後，至今雙臂仍需長時間穿戴壓力衣。最嚴重的是左手手指及手掌因嚴重燒燙傷而萎縮，因此無法正常伸縮及彎曲，住院時醫生告知需要每天以壓力棒及壓力球讓手掌活動以幫助復建，不過至今左手手指仍無法正常彎曲及運動。

職災發生後，我在台北○○醫院的加護病房住了將近一個月，後來轉到普通病房一星期後辦理出院，出院後在家中靜養約一個月。在家裡靜養的這段歷程中，因大多數傷口仍未癒合而時常滲出組織液，為避免感染需要每天由妻子負責換藥，加上每週需回診3次，因此這段期間的生活起居需要家人全天候負責照顧，個人行動十分不便，生活步調和未受傷前差異極大。我並未領取到身心障礙手冊，在診斷證明書上醫生僅註明我是「排汗功能喪失」而已，並未達到領取身心障礙手冊標準。

二、從發生職災到現在，政府單位只有勞檢處來詢問過我發生職災過程，其他政府單位皆未提供協助；而有關雇主協助方面，除了在我受傷住院探視時有提供慰問金外，另外就是事後有請領到公司團保意外險的理賠金。至於工資補償方面，雇主僅支付我受傷到復工這段期間的半薪(從受傷後至隔年2月)，其他諸如住院時的醫藥費等雇主皆未提供任何協助，反倒是同事間發起募款活動，捐出一筆錢提供給這次一起罹災的五位勞工一些補助。

三、我有申請勞保局的職災補償，是由太太協助申請的，並且有一個鄰居在勞保局上班，也提供我們相關諮詢，因此申請過程滿順利的。

四、我們是一家四口的小家庭，我和妻子及兩個小孩同住，家庭結構未發生任何改變。職災後的這兩三年收入很不穩定，加上妻子去年失業的關係，因此收入比起職災發生前短少約一大半。再加上小孩兩人都還在就學(長女就讀大學、長子就讀私立高職)以及房貸，因此目前都是用過去積蓄在填補家庭開銷，非常擔心有一天積蓄花光家庭情況會陷入困境。



五、職災發生後隔年3月，雇主要求我回到工地現場繼續擔任領班，雖不需回到第一線進行現場實作，但是卻停止支付我半薪，對我來說十分困擾。因為我仍需時常回到醫院進行復健，在復工之前每日可領原日薪的一半(約\$1250元)，但是復工後只要我當日需做復健，就必須向雇主請假，對於領日薪的我來說十分吃虧，而當年7月我再次停止工作進行最後一次植皮手術後，雇主開始用盡各種理由減少讓我上工的日子，在經濟壓力下，我決定辭去該份工作，進入另外一家工程公司繼續擔任水電師傅，目前的日薪和發生職災前是一樣的(\$2500元)。

六、當我從醫院返家休養後，最主要靠妻子照顧我的生活起居；之後有任何問題會和弟弟以及幾個知心好友相互討論，他們提供我一些生活、工作上的建議以及聽我訴說心事及感受，對當時的我幫助非常大。

- 七、職災發生後，我對於醫療方面較不滿意，因為健保可以給付的項目有限。記得當時我的傷口不再流出組織液有比較好轉後，我聽朋友說台北有一家中藥行的燒燙傷藥膏非常有效，因此我常前往該處敷藥，但是健保並未給付這家中藥行，而且去一次要花好幾百元，因此希望健保可以擴大藥品給付範圍。
- 八、以當事人的經驗來說，我建議有以下兩點：(1)公司一定要幫勞工團保意外險(2)希望可以減少活線作業以保護工人安全。如果當時雇主沒有幫我加保團體意外險，相信罹災當時我全家的生活一定會立刻陷入困境；而雖然我知道區域性施工斷電這件事是非常繁雜且須慎重考慮的事，但是可以給施工人員多一層生命的保障，希望往後施工單位能更慎重看待「斷電」這件事，以免造成更多遺憾。
- 九、補充：(1)本案屬 93 至 97 年臺北市重大職災案件。
(2)附上職災時現場照片三張(摘自勞檢處報告書)。



照片說明：職災現場



照片說明：職災現場



照片說明：職災時誤觸匯流排之螺絲起子

【職災勞工案例七】

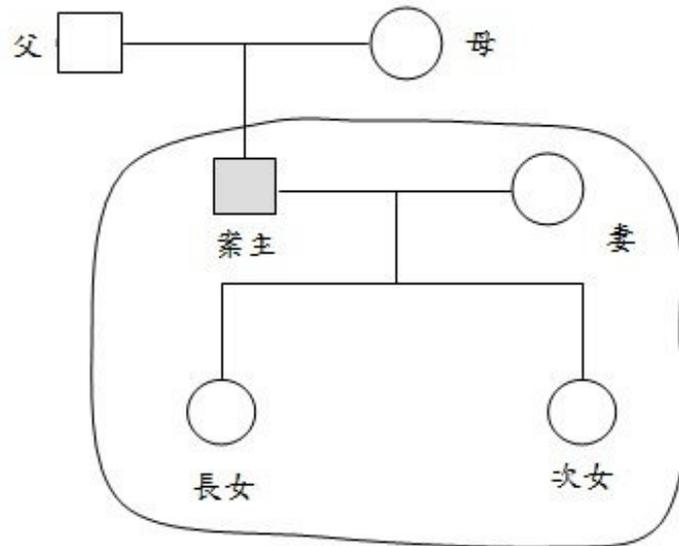
受訪人：陳○○先生

訪談日期：2009.07.29

訪談內容

- 一、我是一位建築工地的工人，從事土木建築行業已有多多年經驗，93年4月3日清晨7點多時因電梯墜落而罹災。由於我是該工地的負責人，因此在工人上工前必須到工地各處巡視，了解當天工程要進行的部分。當天早上我要搭乘載車用電梯到地下4樓巡視，因當時外面下著大雨，光線昏暗不明，而且工地又在趕工，所以急急忙忙按下電梯開關，當門打開後不加思索的往電梯裡面走，全然不知電梯的載具還停留在地下4樓，因此就直接墜落到地下4樓，當場昏迷，醒來時已被送到○○醫院。意外發生後，藉由工傷協會的協助到勞檢處調閱勞檢報告後發現，因該電梯的上極限開關IC板被電梯維修公司移除，造成電路故障，也是造成這次墜落意外的主因。職災發生前我的身體十分硬朗，完全沒有任何慢性疾病；職災發生後，因高速墜落之故，造成我的胸椎第10、11、12節及腰椎第2節粉碎性骨折，現在下半身仍然沒有任何知覺，大小便也十分不方便，在家時必須要乘坐輪椅，出外則必須搭乘電動車。因為不想讓家人擔心操煩，因此大小便都自行靠導尿管及以塑膠袋挖摳等方式解決。至於復健方面，從職災發生後到現在每週都會有1到2次到醫院做復健，但是成效不彰，和剛發生職災時沒有差別，下半身至今完全癱瘓，除非依靠助行器，否則無法自行站立行走，因此我有領取到身心障礙手冊，是屬於重度肢障等級。
- 二、從職災發生至今，完全沒有任何政府單位協助；雇主方面也只有當天下午到醫院探視所給的1萬元慰問金，之後完全沒有提供任何協助及賠償，包含醫療費用及住院費用等。因為家人對此感到非常心寒及擔憂，決定向外求援，最後找到工傷協會尋求法律上的協助，最後在協會及議員召開記者會後獲得住院期間6個月的薪資補償及醫療費用補償。而在刑事訴訟部分，最後勝訴獲賠1000萬，但最後因公司倒閉而跳票，因此最後並未領取到賠款。
- 三、無，因為我現在仍然必須每週到醫院做復健，因此為利用職災門診單看診及請領勞保退休金，至今並未「認殘」，所以沒有辦法獲得勞保局的職災補償。

四、我與太太及兩個女兒同住，職災發生後，因為我至今仍無法工作，僅靠太太擔任公務人員每月3萬多餘的薪水過活，兩個女兒現在皆就讀於○○法律系，家庭結構與職災發生前後比較，並無任何改變。



五、職災發生後雇主僅給我1萬元的慰問金，之後便對我的事件不理不睬，家屬要找他談判也都避不見面。職災發生後因無法自行站立，到現在為止都沒有工作，經濟來源完全靠太太的薪水及之前的積蓄過活，害怕總有一天會坐吃山空。

六、因為不想帶給家人更多困擾，因此我不太主動和家人及朋友討論相關問題，但是我太太非常辛苦，在我發生職災後家庭重擔她都一肩扛起，也幫我找到工傷協會做往後的法律協助，對我的幫助非常大，也非常謝謝她。

七、我對於醫療方面較不滿意，因為我是當天早上7點多發生職災，10分鐘左右就被送抵附近的○○醫院，但醫院僅對我的外傷進行處理，對於骨折部分因沒有家屬手術同意書而無法開刀，直到下午5:30分弟弟簽下手術同意書後才送進開刀房。如果醫院當時可以在早上就馬上幫我動手術，或許今天我不會下半身終身癱瘓，醫院應該視當時病人情況加以處理，而不只是遵照死板的標準作業程序。

八、以過來人的經驗，我會建議工人提高警覺，就算平時覺得很熟悉、很安全，每天都會使用的機具或設備也要格外小心。我從不認為搭乘電梯是一件危

險的事，因此當天並未詳細查看即直接進入電梯，造成一身無法彌補的遺憾，因此若工人能在工作時隨時保持警覺心，相信就不會發生像我一樣的事件。

【職災勞工案例八】

受訪人：向○先生

訪談日期：2009.07.31

訪談內容

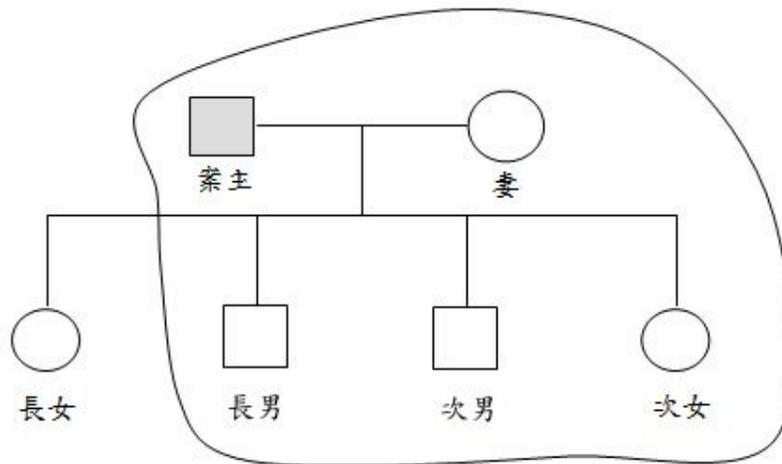
一、我是一位建築工程的鋼骨師傅，事故發生時在從事交通部○○局○○專案○○車站的2樓鋼骨封板工程。97年4月26日下午3點50分左右完成該天進度後，收拾所有工具提在手上，當穿越兩棟建築物時，因身上的安全帶不慎勾到兩個懸臂樑間的C型夾，因此人與工具皆從2樓摔落到1樓。在摔落的過程中，由於墜下地點正下方恰巧有許多直立式鋼筋，當時為了保命就用手推擠牆壁，試圖將自己身體推移直立式鋼筋區塊，因此最後僅跌落到1樓，並未被直立式鋼筋貫穿造成更嚴重的傷害。跌落至1樓後，因當時此區塊的工人皆已下班，因此並無目擊證人。當時由於右腳踝疼痛不已，只好自己爬出找尋救援，爬出工地後終於遇到認識的同事。我先請求他到附近的便利商店購買冰塊讓我冰敷，經過一個多小時後，發現患部似乎並未好轉反而愈來愈腫，因此最後決定呼叫救護車將我送到台北榮總進行急診(註：因向先生對麻醉劑過敏，過去曾有休克症狀，因此並未送到最近的醫院，而是送到有病歷資料的台北榮總)。

在醫院照過X光後，醫生指出我右腳踝嚴重骨折，必須開刀或者是打上石膏，因考量跌落時並未有目擊證人，老闆可能不會承認這是職災，以及本身對麻醉劑過敏的關係，決定僅打上石膏後便自行回家。因右腳踝骨折的緣故，行動變得十分不方便，生活起居皆須子女及太太照顧。從職災發生到現在已經一年多了，也持續在做復健，雖然現在復原的差不多，但走起路來還是一跛一跛的。我有領到身心障礙手冊，屬於輕度肢障等級，但一年需鑑定一次，照我現在的復原狀況來看，今年應該是無法再通過鑑定了。

二、因本身是原住民，因此職災發生後有通報原民會，兩個月後即獲得3萬元的慰問金補助。雇主非常惡劣，因為職災發生當時並未有目擊證人，因此連最基本的職災門診單也被一拖再拖，最後由工傷協會介入協調，雇主終於同意簽署職災門診單，因此最後有獲得勞保的傷病給付，但其他部分皆無任何表示。

三、如上所述，因為雇主不承認我在工地發生職災而受傷，最後在工傷協會的調解協助下終於可以獲得職災補償，真的非常謝謝協會的幫助。

四、我是在孤兒院出生的，因此沒有父母親及兄弟姊妹，目前家中有太太、長女(大二)、長子(高三)、次子(國三)、次女(國二)等 6 人，但大女兒在外租屋並未與家人同住。職災發生後家庭未產生任何變化。但在我發生職災後，大女兒剛好考上醫學院，大兒子又剛好要考大學，需要非常多的補習費，因此家庭經濟頓時陷入困境，僅靠我所獲得的職災補助及太太一個月 2 萬多餘的薪水過活。



五、職災發生後，因當時同事都下班了，無人可證明我是在工地發生職災的，因此雇主完全不承認這件事情，也從未到醫院探視我，更不用說是提供慰問金了。因為受傷後無法自由行動，所以截至目前為止都沒有工作，家中經濟來源完全靠太太的薪水過活，小孩則採取助學貸款及半工半讀的方式完成學業。

六、當我從醫院返家休養後，最主要靠太太照顧我的生活起居，而與工傷協會、勞工局接洽的事情則全委託大兒子代為執行。太太照顧我十分勞累，非常謝謝她的不辭辛勞，也因為有大兒子在外奔波代勞，自己才得以在家好好靜養。

七、我認為勞工局的權限不足，讓我十分不滿意。依現行體制而言，勞工局的職責是調解勞資糾紛以及保護勞工權益；而勞動檢查處是勞工局轄下的機關，因此有檢查員與稽查制度。我希望這兩個機構能夠整合，讓勞工局的權力能更大，不要如同現行制度一般，需要勞工局發文到勞動檢查處，勞動檢查處

同意才能進行勞動檢查，這中間耽誤的時程以及時間，會造成許多勞工的權益受損。

※勞檢處按：職災通報之來源有臺北市政府消防局、罹災者雇主、罹災受傷勞工、臺北市政府勞工局及行政院勞工委員會等多層管道，惟勞動檢查處接獲職災訊息後，即立刻派員前往檢查處理，無須待勞工局發文才進行檢查處理。

八、以職災當事人的經驗，我只能建議勞工朋友們自己要小心，一旦發生職災，雖然有許多的法律宣稱可以保護勞工的權利，但是雇主背後的法律勢力絕對非比尋常。在職災發生後又頓失經濟來源的同時，若要和雇主官司纏訟，對勞工想必更加不利，因此到最後許多勞工因為金錢上的困難只好自認倒楣，勞工一開始的起跑點就相對不利，因此只能希望自己做好所有的防護措施避免發生職災，如此才能有效捍衛自己的權利。

【職災勞工案例九】

受訪人：張○○先生

訪談日期：2009.07.31

訪談內容

一、本身從事抓漏防水工程，那時是第二次發生職災了，事故時間為 96 年 7 月 16 日，發生時正在從事水塔(大約有 6 米 4 的高度)外牆的工作，當天公司派我和另一個同事去工作，因為有限定當天一定要完成，因此只好一人負責一項，同事當時負責屋頂那區域，而我則是負責防水的那塊，我們都是負責水塔的工作，只是一個在東一個在西。而在做牆面時依多年的經驗判斷要做防水的動作之前，要先把牆壁刷乾淨，因為牆上有很多青苔和灰塵，而且牆壁上面有很多管子(透氣管之類的)，所以在刷牆壁時必須要用一隻手扳開，再用另一隻手拿鐵刷去刷，就在當下這個動作就發生事故了。由於公司的鋁梯梯腳已經凹陷許久，而我雙手又沒有任何支撐物，因此我就從鋁梯上掉下去，因重心在左腳，所以左腳著地，跟第一次發生事故的部位一樣，造成小腿骨折，到目前小骨都還沒接回去。會發生此事故我認為起因於鋁梯維修不當，因鋁梯一腳早已損壞，且之前就有很多人向公司反應過這個梯子不能再用了，但老闆還是繼續使用。而我發生事故後，梯子有一個腳已經凹出去了，但老闆事後又把它凹回來，一個東西凹凹折折早晚會斷掉的，實在要不得。

腳掌和小腿的受傷是因為第一次職災所造成的，那次是在前往公司指派工作的地方途中，被一輛廂型車正面直接撞擊我們機車的側面，因我是被載的乘客，所以造成嚴重的傷害。

在我退伍之後就一直在從事這個行業，做久了有感覺到自己的肺活量不是那麼大，因為這個工作要接觸化學物品，例如：甲苯是最常碰到的，還有碳酸鈣、硬化劑、檸檬酸等，長期要在密閉空間工作，不見得都是在開放空間，因此每次完成工作後嘴巴都會覺得怪怪的，都會不想吃飯會反胃想吐，必須先喝鮮奶來舒緩不舒服的感覺，故在職災之前身體狀況是不好的。

發生職災後，因行動不便的地方需要人家協助，當時的女朋友(現已成為老婆)是最主要照顧者，媽媽和家人也會在旁協助照顧，當時住院快 1 個

月且在家休養 9 個月，一直到去年的 4 月才開始復健，有水療、電療和物理治療。一開始有很勤勞去做復健，後來因為經濟壓力不得回去上班，但復健是需要時間的，公司還會限制 3 點後才可以離開工作崗位，往往到醫院時復健的時間都不夠。

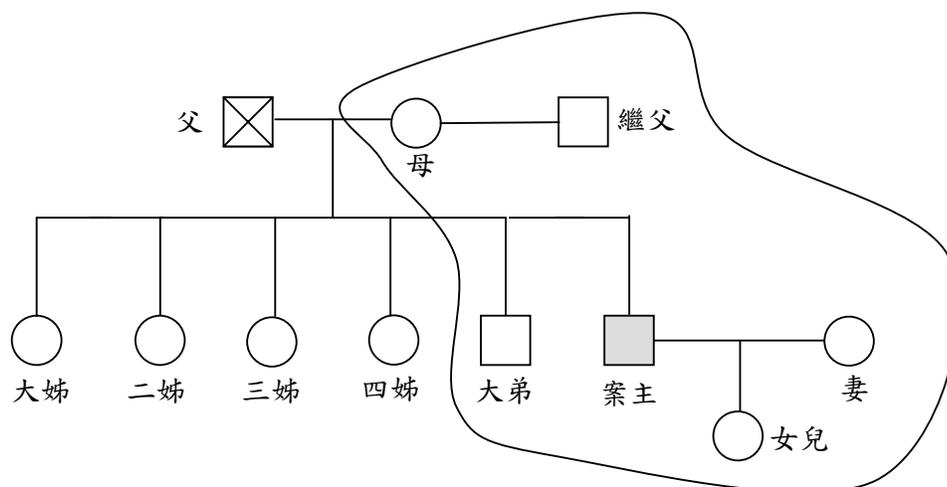
職災後最大的影響是家裡，因為自己發生過那麼多次意外，不是自己想說不要去想那些意外就好了，而是有時候睡覺會大叫之類的，自己也無法控制，往往影響與受傷最深的都是自己的親人，我女兒才一歲多，半夜大叫會嚇到她，因此到現在還有在看精神科醫生(心理醫生)，每天早上要吃情緒的藥，到了晚上都要吃安眠藥睡覺。而且醫生也診斷說我有創傷後壓力症候群，只要爬高就會感覺心臟不舒服。關於身心障礙手冊，因為不知道可以申請且醫生也未告知，所以我目前沒有身心障礙手冊。

二、雇主沒有提供任何的協助，勞工局和社會局都有提供協助心理諮商，但效果不大，因為問題有點複雜且心理諮商是不能提供藥物，但我是需要藥物的，所以還是會去醫院看醫生。而法律扶助基金會和工傷協會也都有協助，法律扶助基金會給的幫助有法律上的諮詢還有提供律師，並且也在工傷協會裡認識到王律師，最後聘王律師為我的委託律師。

後來好像是從里長或家裡的人得知可以申請後備軍人慰問金，所以自己有去申請後備軍人慰問金(3000 元)。後來也有一位小姐要幫我申請中低收入戶，但沒有通過，之後就想說算了，也沒有打電話去問原因。

三、有申請到補償，但後續有發生公司不給予薪水問題，因此有再透過工傷協會等協助。

四、家中成員有繼父、媽媽、四個姊姊(都已結婚)和一個弟弟，目前和妻子、小孩與繼父、媽媽和弟弟同住在一起。繼父是老兵所以一個月可以領 13500 元，原本我是家中經濟最主要的來源，太太和媽媽都沒在上班，但自從受傷後媽媽就出去上班賺錢，分擔家計，因為太太要照顧我和小孩就沒有去上班。



- 五、因為有第一次職災的問題與公司不愉快，且這次發生時又因為賠償問題與公司進行訴訟，所以我的處境比別人更複雜些，我的情況是我告公司又要做復健又在那邊工作。在發生第二次職災後工作就比較少爬高，但是公司的人有時候會故意不做而叫我去做。或者是叫我先支援他們的工作，之後等到要做我的工作時都會有理由，只好自己做，再不行的話就回報公司請求支援。
- 六、職災發生後最常找工傷協會和社會局提供的心理諮商師討論問題與事情，雖然老婆也知道一些，但會怕她擔心且壓力過大，就不太想跟他說。家人也有給予相關的幫忙。
- 七、希望政府要改善，覺得應該要主動的關心探視，並且要調查公司是否有給於協助及提供相關的補助，不該都偏向資方那邊。對制度的建議，覺得要常常啟動勞動安檢，及不定期的抽查(檢)每間公司。
- 八、建議公司要有安全教育訓練，而且搭鷹架時外圍應該也都要做安全網，這樣身上綁著安全帶扣著，即使被化學藥劑嗆昏了或是因氣體的關係不舒服，倒下去也還是在鷹架上，並不會受到嚴重傷害。

【職災勞工案例十】

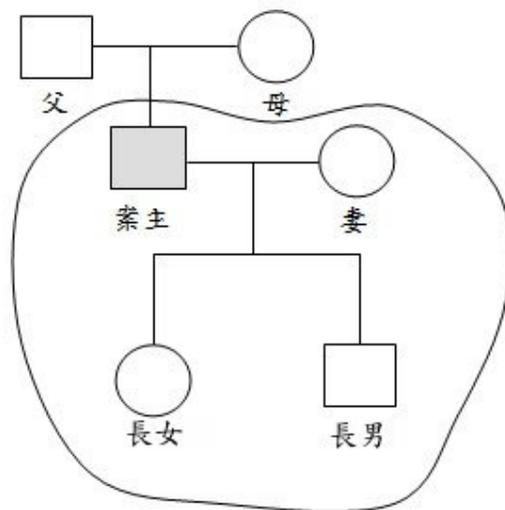
受訪人：解○○先生

訪談日期：2009.07.31

訪談內容

- 一、發生職災時我是一位洗窗工人，當時我從事洗窗這個行業不到一個月，之前曾是電影的特技演員，淡出演藝圈後即從事許多短期的勞力工作，洗窗是其中的一份工作，也是最後一份工作。職災發生時(94年1月13日)，我和另一位同事在臺北市○○北路上某大樓的5樓外牆清洗窗戶，當天我們兩個人並未扣上安全鎖，因此不慎從5樓高處直接墜落地面，造成另一位同事當場死亡，我則是全身多處粉碎性骨折(鎖骨、腰椎、頸椎、四肢)，以及腦震盪、複視、半身癱瘓、全身僵硬等多種疾病，當時情況十分不樂觀。直至今日鎖骨仍然未接合，並患有嚴重憂鬱症及語言障礙等，精神狀況亦十分不穩定。職災發生後我在醫院住了3個月(神經重建修復科、復健科)，現在仍時常回到台北榮總做復健，在家中也會自己找時間利用啞鈴、健身車等做復健。出院後，全靠大學畢業的女兒在家照顧，生活完全無法自理，直至一年前開始好轉，自己開始能下床走路，並能自行處理一些簡單的雜事，不過女兒因不放心，至今有空閒時仍陪侍在身邊，我也有領到身心障礙手冊，是屬於輕度肢障等級的。
- 二、雇主在我發生職災後並未到醫院探視過我，也未提供任何慰問金，但因雇主未讓員工穿戴安全防護具明顯違反法令，因此在法扶基金會的協助下，法院訴訟官司勝訴獲賠150萬元。至於政府單位，由於我認為有更多人比我更需要幫助，因此我並未向任何單位申請補助。
- 三、有申請到勞保局的職災補償，是由女兒代為協助申請的，申請過程十分順利，並未遭遇到任何程序上的困難。
- 四、我們是一家四口的小家庭，目前我和太太及女兒同住，兒子現就讀於台中某私立科大。職災發生後家庭結構並未發生任何改變，反而是女兒大學畢業後沒有去找工作，整天在家中專心照顧我。職災發生後，家庭生活重擔都由太太一肩扛下，並在外大額借貸來支付我的醫藥費，實在是非常辛苦，最後法

律勝訴獲賠的 150 萬元為家中解除了經濟危機，也稍微抒解了家中生活開銷的經濟壓力。



- 五、職災發生後，到目前為止未曾工作，家庭的生活重擔都是由太太的薪水以及當時獲賠的 150 萬元中支付。這筆錢目前已耗去一大半，我十分擔心將來有一天家中經濟會陷入困頓，希望女兒不要一直在家照顧我，可以外出找工作為太太減輕重擔。
- 六、我是一個非常內向的人，雖然職災發生後親戚朋友都有來醫院探視過我，也提供我許多生活上的補助，但是我不會主動打電話和他們聯絡，也未對外求援，因此沒有親戚朋友和其他單位來關心我是正常的，但是家中的成員，尤其是太太和女兒真的非常盡心盡力的照顧我。
- 七、我認為當時我從 5 樓墜落一定和另一位同事一樣必死無疑，但是老天眷顧我讓我幸運的存活下來，雖然現在身體上仍存在許多後遺症，但醫療方面我十分滿足了，也獲得了法律上的扶助，因此並無任何不滿。
- 八、以過來人的經驗，我給雇主的建議是：希望他們必須要對勞工進行必要的安全教育訓練。就我而言，我從事這工作僅有一個月的時間，但這一個月中，雇主並未教導我任何安全衛生知識，完全靠我自己摸索或詢問其他同事，真是非常不道德。此外也要給勞工一個建議：希望勞工體認到有危險的時候就要主動告知雇主，不要害怕會因此失去工作而不敢向上反應，我當時就是未向雇主反應安全帶的問題而發生職災，如果可以回到過去，我

寧願冒著被解雇的危險也要告知雇主，否則等到發生職災後只會給家人帶來更多的不便及麻煩。

【家屬案例一】

受訪人：王○○女士(案主長女)

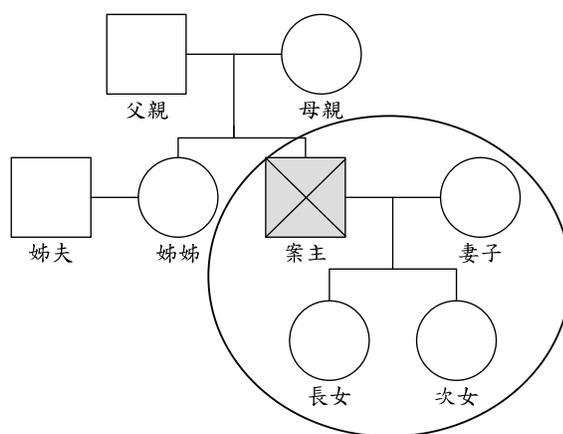
訪談日期：2009.07.16

訪談內容

一、早上原本是指派比較基層的員工，到天母一棟高級住宅區的地下室修理污水處理的一個東西，那個基層員工可能臨時有事不能去，爸爸是這位基層勞工上面的管理者，那一個住宅區，之前也是屬爸爸的管轄範圍，包括它建造和維修。當天那個員工沒有到，天母那邊的人就打電話到我家，要爸爸去幫忙處理。爸爸常常在假日的時候去，去修的時候，因為一般電視上都會廣告說地下的排水孔會有沼氣，要下去的時候要先把氣疏散掉，才可以下去，爸爸應該知道，也看過那一種廣告，可是人常常會想說「阿，一下下而已，沒有關係」，他好像是要在孔外面要勾個東西，應該是趴著勾不到，他就想說再下去一點，因為那個氣體味道聞不出來，他就再下去，結果不小心吸的太多，直接昏倒，就掉下去，裡面是污水處理，所以下面會有水，還有一些很硬的水管，所以爸爸掉下去後就昏迷，又剛好撞到水管，頭也受傷。臉是朝下所以不能呼吸而窒息，與他一起作業的另一位同事，嚇得跑去樓上找警衛室的警衛，警衛跑下去救爸爸，結果也昏倒在裡面。印象中還來不及打電話，後來那個同事覺得不對，才趕快打電話叫救護車來。

二、爸爸的雇主是他的姊姊和姊夫，所以是我的姑姑和姑丈。因為我們關係太近，有一些事情沒辦法說出來，我記得這是可以告雇主的。那時候媽媽的情緒已經很亂，可是有很多事情要處理，我還在學校，學期還沒結束，有時候還要去法院。在去法院之前，姑姑已經跟媽媽說好到時候要說都不知道，這有點複雜，因為從小時候我一出生，爸爸就在姑姑的公司上班到現在。因為姑姑家很有錢，從小就幫我們很多。我也是給姑姑帶大，我很多東西都是她買的，她給我們家的資源非常多。發生這個事的時候有點不知道該怪誰，我受人幫助，但是又覺得這件事應該要有後續的處理，就是理性跟感性中間。媽媽說她也沒去過法院，很害怕，爸爸突然不見了，其實她很依賴，突然剩一個人。所以你說一她就只能做一，那時候法院問什麼媽媽跟我說她都不知道，她只覺得很害怕，就一直說「我不知道，沒有沒有」這樣。

- 三、我有想過要這樣做，可是媽媽現在這樣，我也沒辦法幫忙，做下去可能會讓她很難做人。因為媽媽的學歷不高，很沒自信，覺得自己很多事都不懂，姑姑他們對這一塊一定比較行，又沒有其他人可以幫忙，她就只能聽，誰幫忙就聽誰的。我們家從來沒有遇過跟法律有關的問題，爸爸的事情是第一次，我們都不知道該怎麼做，沒有人教我們有什麼方法，是很混亂的情況，被問問然後就沒了，所以我想要有一個有經驗的人帶，應該一步步告訴我們該怎麼做，事故發生媽媽已經很緊張，又要面對這些東西，會更沒辦法處理。
- 四、我只知道辦喪禮的費用都是他們出，所有喪禮的過程，從告別式、骨灰罈、骨灰塔，骨灰塔也是姑丈投資的，所以也是放在那裡，感覺怎麼一輩子都逃不出去，姑丈有投資觀自在，就在山上，爸爸的骨灰也放那邊。還有我跟我妹的學費。
- 五、我不確定這筆錢有沒有進來，可是我知道有一筆是爸爸保險的錢，那筆錢我不曉得有沒有進來，或許給了，或許沒有。
- 六、這件事情發生以後，大家關注的焦點都在媽媽身上，媽媽崩潰了。我在葬禮上沒有掉一滴眼淚。大家都認為媽媽覺得很重要的人倒了，她現在是一個無依無靠的女人。我覺得我跟我妹很乖，不是我這樣說誇自己，因為媽媽原本就有一些精神疾病，爸爸還在的時候，就有強迫症，跟一些潔癖。我在這方面有研究，小孩子不是不難過，是因為替大人著想才沒有表現出來，可是不代表我們不會難過，我們是為了讓媽媽放心，結果變成我們更無助，反而沒有人看到，但是又說不出來，沒有辦法說，但是自己爸爸過世誰不會難過，雖然我們看起來很釋懷，其實是為了不要讓媽媽擔心，媽媽現在強迫症非常非常嚴重，可能吃安眠藥記憶力衰退很快，可能一天關瓦斯要關好幾次，要一直關瓦斯，鎖門就一直鎖。爸爸過世之後家裡遭一次小偷，媽媽嚇到，就把所有窗戶加裝鐵窗，然後全部鎖起來，跟她說火災會危險也沒用，給她一點刺激，她就會全副武裝。



七、親戚有來我們家關心。媽媽的工作也辭掉了，因為她之前工作是比較危險的，是做類似衝壓零件之類的工作，比較危險。姑姑不讓她做，叫媽媽去她的公司上班，可是我覺得不太好，一個女生頓時失去另一半後，又叫她到會讓她傷心的地方。其實媽媽不能說什麼，我不知道為什麼，真的是有錢人比較大，我可能這樣講不對，可是不是給她一個實質的幫助就好，有時候心靈上的撫慰可能會超過金錢，我覺得這樣的處理方式並沒有比較好。

媽媽對我跟妹妹抓的很緊，怕有人再離開她，妹妹的狀況其實也不太好，她覺得媽媽情況已經很糟糕，就不想再把自己的事情拿出來談，或是看精神科。但她自己會私底下跟班導師和好朋友紓解，但是現在可能沒有辦法，而且我又不在身邊，所以還蠻擔心她的。媽媽有甲狀腺亢進，所以脾氣很不好，有時候抓狂起來什麼話都講的出來，她曾經對妹妹說：「爸爸死了其實妳很高興對不對？因為少了一個人管你，最好我也去死一死好了，都沒有人管你最好。」，我妹就打電話給我，我一個人在中壢，很擔心，妹妹說要離家出走，我就一直安撫她，可是我自己也覺得很沈重，我背負家裡的經濟狀況，媽媽對我的期望也變得很高，她把我當成爸爸，以前會對爸爸作的事現在全部放到我身上，我大概可以知道什麼用意，但我覺得不能讓這種事發生，可能以後要養她。我們親戚是很大一群的，所以大家會把焦點關注在我身上，其實很不舒服，所以我現在很擔心畢業，很希望自己最好可以延畢之類，不想要面對那些事情。我自己之前也有精神方面的疾病，因為媽媽是強迫症，強迫症除了影響自己，也會間接影響別人，如果我強迫你，你會做符合我要求你

做的事情，你會讓我的強迫症越來越誇張，你就會越來越痛苦，因為你不得不服從。所以我之前就是那樣子，我很怕再復發，自己會控制自己，如果真的很難過要找人說，不能憋著，我之前會自殘，就是因為很生氣，有些事情不可以說，有些事情錯又不知道要怪誰。爸爸這次過世能怪誰，怪姑姑嗎？可是姑姑是一個從小最疼我的人，但又覺得好像是她間接把爸爸害死，那種心態有非常多的矛盾，可是我也不敢表現出來，就是因為媽媽。

親戚會來，請一些道士來，爸爸的親戚大部分都在新竹，所以那一群人都會來，來就是非常恐怖，爸爸跟媽媽以前是青梅竹馬，是鄰居，可是爸爸家比較有錢，媽媽家很窮，爸爸那邊的親戚會看不起媽媽這邊。媽媽嫁進來的時候，他們覺得媽媽很笨，就會嫌她，所以現在他們來會左右我們家很多事情。他們來過一次之後發現我們家家具全部移位了，就會說風水會不好，所有東西都要考慮他們的意見，好像不是我們自己的家，是大家的家。

他們叫我們也跟使喚僕人一樣，回家看到很多人在家裡就會有點不舒服，我就會躲起來，要吃飯才出來。可是他們就會一直叫我趕快出來，好像把我當什麼喊來喊去，感覺很沒尊嚴，然後看到媽媽被他們這樣講也蠻不高興，因為她為了煮那頓菜煮到半夜 11-12 點，到早上還在煮，可是又不能講，因為有拿錢，真的是拿人手軟。

八、媽媽的薪水是姑姑給的，姑姑每個月給她兩萬。可是兩萬，我的生活費一個月要八千，剩一萬二，我覺得不夠，因為我們家還有一些必要的支出，可是不知道為什麼她有辦法支付，我覺得是不夠的。

九、我覺得要規定雇主，可是這又很難說，如果員工向雇主申請什麼，雇主不高興，就沒有了。我覺得大部分都選擇自己搞定，除非是很大的事故。可是重大事故也可能像我們這樣子，然後案子就不見了，好像被吃掉一樣。我是向學校找金錢的協助，可能可以申請什麼重大事故的經費。如果媽媽當時是沒有工作的，爸爸走了媽媽就要馬上接一份工作。然後我覺得心理輔導也很重要。

【家屬案例二】

受訪人：嚴○○先生(案主父親)

訪談日期：2009.07.23

訪談內容

- 一、做保全本來沒他的事，那棟大樓是租給外國使節住的，比較嚴格。他是其中一個警衛，地下二樓馬達壞掉，負責修理馬達的水電工包商跟水電工，修理馬達要把馬達吊上來修理，吊馬達的鏈子是泡在水裡，馬達吊起來以後又掉下去，水電工就趴下去要把那馬達抓上來，差不多一公尺多而已，他趴下去聞到沼氣就掉下去了，另外一個水電工就在旁邊看，也不下去救，他就跑上來叫嚴○○下去救他，那個水電工知道有沼氣，他們應該安全設施要做好，旁邊四周要圍起來，圍起來要先抽風抽掉沼氣，但是這個水電工沒有這樣做。污水池看報紙比較清楚，蘋果報紙就很清楚，口就一點點而已，差不多一公尺深而已。全棟的廢水都到那邊去，再用馬達抽上來，但是馬達壞掉了。旭○○跟陳○○，他們兩個也沒負到什麼責任，罪魁禍首就他們，他們都沒罪，他知道那裡有沼氣，也沒告訴我兒子，自己不救，只在旁邊看。水電工那邊也是死了一個，做水電的應該要有執照，處理廢水有沼氣，應該知道四周要圍起來，抽風抽個 20 分鐘再下去，他有執照卻沒有按照這個程序做，公司要負責任，反而公司都沒責任。
- 二、在醫院的時候經理天天都有來關心。我兒子本來是在別的地方上班，到○○公司來才第六天而已，○○公司比較有制度，他們說上班以前所有的手續都要辦好才可以，所以他們什麼團體保都全部辦完了才上班。○○保全要我去的時候就坦白跟我說他們公司幫嚴○○投保了兩家公司，總共多少錢，問我這樣可以嗎？我就跟她們和解了。我們也沒跟公司要求什麼，在那個情形下，公司怎麼說我們都說好，在悲傷的時候也沒有去談金錢什麼的。
- 三、勞檢所一直也有在協助我們該怎麼辦，本來是我兒子去住榮總九天，費用總共是 24 萬多，健保只付九成，我們自己還付兩萬多塊，勞檢所就叫我們去服務的公司拿勞保的住院單，這樣 10%還可以拿回來，勞檢所有一直在協助我們。臺北市勞工局有發 30 萬的慰問金，還有勞委會也發 10 萬塊，勞工局

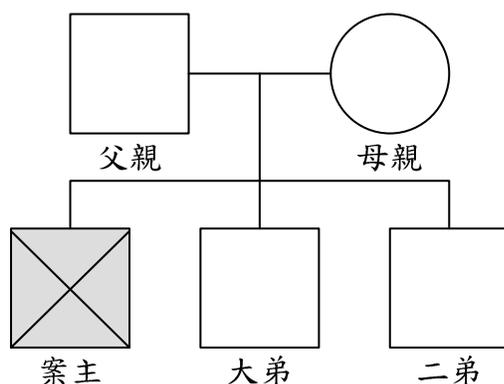
局長也不錯，也很勤快，本來慰問金要一個星期，他說我人都去了資料也都有，就直接叫科長帶我去主計處開票，半個小時就拿到了。

四、○○保全有給員工團體意外保險，保了八百萬，他們要跟我們和解，就說公司是用保險金轉入撫卹金。○○保全有幫我們申請保險，勞保的醫療費用等都是○○保全申請的，勞保是保最低費用（85萬）。該做的公司都有做，我兒子以前也是在○○保全，公司都說我兒子好乖，真的太可惜了。

水電行還有水電工，罪魁禍首就是他們，他們卻都沒罪，他知道有沼氣也沒告訴我兒子，自己不救卻在旁邊看，法院還判他無罪，我們也沒辦法上訴，我們小老百姓也沒辦法說怎麼樣。我們要求旭○還有這個水電工賠償，他們不肯，就去請律師，在調解委員會裡面，調解也沒有成功，我跟旭○要求兩百萬的撫卹金，他們也不講說金額太高還是太低，要不要負道義責任，一直推說要付他們自己罹災勞工的撫卹金，因為那個水電工叫我兒子去救人，所以沒有責任，法院判下來很不公平就對了。

五、○○保全有幫我們申請保險，勞保的醫療費用等都是○○保全申請的，勞保是保最低費用（85萬）。該做的他們都有做。

六、我有三個兒子，他老大，好在還沒結婚，假使結婚的話，以後就會發生問題，後遺症就會比較多。其他兒子都住在七樓，買了三間套房，一個人一間。他們住在上面，但是平常都會下來一起吃飯，只是睡覺回去樓上睡。



七、他們平常吃飯都會下來，只是睡覺在樓上睡，大部分晚上都會來喝茶。家庭關係還蠻好的，因為是從南部上來的，沒認識什麼人，所以住在一起比較好互相照顧。(案母)我晚上都不能睡覺，一想到他就要掉眼淚，想睡覺卻睡不

著，都要吃安眠藥才能睡覺。

八、經濟影響是沒有，因為我還在上班，他也沒有結婚。萬一他有兒子有老婆的話就會比較麻煩，好在他還沒結婚。目前家裡經濟是我在負擔，三個小孩都有拿一萬塊來幫忙家裡貼補費用，吃飯都一起吃，費用都是我負擔。

【家屬案例三】

受訪人：蘇○○先生(案主父親)

訪談日期：2009.07.29

訪談內容

一、清洗水塔會先把電源關掉，洗好以後再把電源打開。工具都收好以後想看看水塔內情況，因為天氣很熱，工作時就把上衣脫掉，水塔下面剛好一塊石階，他就站在上面趴著看，可能是剛好地板濕滑，就滑倒了，胸口剛好貼在水塔上面，因為水塔有導電，剛好他也沒有戴棉質手套，所以就觸電了。因為旁邊剛好有一個一起工作的小師傅，他發現我兒子觸電後，就跟管理員去報警，後來送去馬偕醫院，就沒有呼吸了。照理講做了 10 幾年了應該不會有這樣的錯誤，他連高壓電都有在綁，洗水塔那種電都 110、220 瓦的，照理講不應該這樣，他自己太過疏忽了。如果有穿件衣服，擋著就不會這樣黏在上面。

二、有幫忙我們找靈骨塔，安置一些事後的處理。

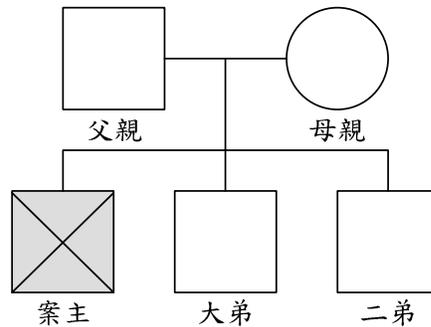
三、臺北市政府我忘了是哪個單位，有發通知叫我拿些證件還有死亡證明書去里長那裡，拿了幾十萬的慰問金。有主動寄信跟我們聯繫，也有打電話來詢問需要什麼協助。

博愛路那邊的法院不知道什麼受害者家屬協會有辦過一些活動邀請我們一起去參加，參加過一次，去爬山。但是也沒有問家裡有什麼問題或是有什麼需要，如果我們家只有一個小孩我們又年紀大的話，後續照顧就會有問題。因為我們還有工作，家裡的小孩也都有工作，比較沒有需要特別的協助，覺得這因人而異的，資源要去幫助真正有需要的人。

四、(案母)由我先生負責跟雇主談，覺得男生比較能夠承受這些痛苦。困難是沒有，覺得這是雙方互相體諒，沒有什麼問題。大部分就是雙方談好就沒有問題，老闆有老闆的立場，員工有員工的立場，你不能去怪誰要怎樣，也沒有什麼糾紛，心胸放開的話會覺得是自己技術上的疏忽，也不一定是老闆的問題，也不會特別去怪誰。老闆的態度也很好，彼此都能諒解。事情發生後的開銷也都有主動處理，也很用心，彼此間沒什麼問題。

五、沒有，直接送件到工會，因為他勞保加在工會，我們一般都是加在工會，沒有固定雇主。工會如果盡責的話沒什麼問題，是保在水管工會裡。

六、(案母) 家裡有四個小孩，他是老大。其他小孩都有在工作，他是最大 30 幾歲，最小的 71 年次。先生也是在做水電的，不過年紀比較大了，就多多少少做一點幫忙。小孩都還住一起，只有一個在新竹。兩個男生都早出晚歸。



七、(案母) 事情發生的很突然，開始的時候很難接受，睡都睡不好，吃也吃不下，事情都是先生在處理。一開始比較不能適應，親戚朋友來安慰。自己要想開，去郊外走走，看看山看看海，把心胸放開，事情發生了總是要解決，碰到就碰到了。已經兩年多了，一開始比較不能適應。小孩也沒有什麼問題，就悲傷幾天。家裡關係有比較緊密，因為他們想說哥哥不在了，要讓爸媽放心，變的比較貼心。

八、小孩多多少少有拿些補貼回來，我目前工作比較少，屬於半退休狀態，有工作就做，沒有就休息，比較沒有經濟上的壓力，小孩子都大了，都出社會了，只是還住在一起。開銷都沒什麼問題。就怕失業之後會比較困難，不要失業就好，小孩子現在就業都還算穩定。

九、所以我認為我們勞工安全問題做不好，這些勞工應該要多多上課，勞工安全作好的話可以迴避一些問題。覺得安全最重要，安全措施跟講習要做好，要未雨綢繆。安全講習講的跟實際做的可能有不一樣，講習有時候跟實際會有不一樣的情況，但這也是沒辦法避免的，實際做的時候可能跟他講的不一樣。像是工地大小的差別就會有影響。

那是剛好還沒結婚，如果有結婚的話問題會比較大。心理輔導很重要，勞工局跟社會局都沒有這樣的服務，尤其是事情剛發生的那幾天，對家屬的心理輔導其實是很重要的。如果事情一發生，勞工局跟社會局可以馬上協助家屬處理這些問題最好，因為我們都很慌亂，一時間也不知道怎麼處理。

像這種事情我們都會報工安檢查，報上去他們就可以自動轉報來處理，如果要受災家屬去找這些服務的話可能他們都不知道。說實在如果不是你們今天來的話我也不知道有這樣的單位。比如說這些意外補償什麼的，我們從來也不知道。

像我們這種有安全講習，有時候是工會辦，有時候是工地辦，但是如果不在這工會或不在這工地，可能就不會知道。這種東西是每一個工會都應該要有，但是要自己花錢去受訓。有很多工地沒有這樣的訓練，像現在外勞太多了，這些外勞應該也不會有這樣的訓練，安全講習有沒有真正在實施，是不是每個人都有接觸到就不知道了。而且這些東西要實施的話也不是那麼簡單。我們很難去預防這些事情，就像開車一樣可能會遇到很多狀況，教育上跟實務上還會有落差，頂多只能做到預防，但也不是百分百。

所以我覺得事後的輔導是很重要的，有些人可能承受不了，精神狀況可能會怎樣，那如果比較穩定的話事情就比較好處理，說真的許多案件是精神沒辦法負荷，事情就沒辦法處理。像我們的話還好，因為工地我本身就有人在接觸，事情發生了也比較知道怎麼去處理。

如果只是受傷的人，不嚴重的話可能勞工局就不知道這些人的資訊，比較輕微的可能就不報了。最嚴重的就是癱瘓的，真正需要協助的是這種。

【家屬案例四】

受訪人：周○○小姐（案主妻子）

訪談日期：2009.08.02

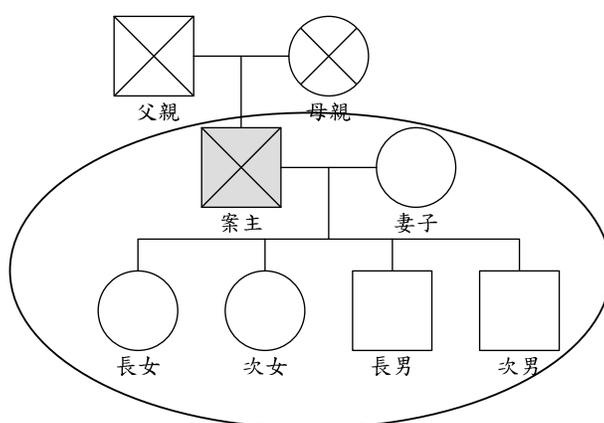
訪談內容

- 一、我老公是做清潔隊的，發生事情我也是聽來的，垃圾車兩邊要放水，工作到一半，司機沒看到我老公還在後面做事，就直接倒車，倒車的時候被撞到。照片照起來好像是我老公跑到後面去，但是看錄影帶不是我老公跑到後面去，是他在旁邊跟著走，走的時候被車撞到，往後仰倒下去的。所以他是在側邊不小心也不知道為什麼會跑到後面去。頭先下去後腦杓著地。他們是說下去之後垃圾跟著下去，應該是打暈了，因為如果沒有暈的話，下去應該會馬上爬起來。掉下去的時候沒有通知我，送醫院之前也沒有跟我連絡，到了醫院才通知我，跟我說我先生在醫院，那時已經過一個小時了，醫生說已經急救半個小時快一小時。
那天本來不是我先生要去，司機也是臨時調動的，可能是不熟悉才會發生。我先生的工作也不是固定的。
- 二、除了這些沒有其他協助，就是把我先生的工作轉給我，轉給我也沒有把我先生的年資加到我身上，等於從零開始。原本我先生一個月將近四萬多的薪水，我進去就變三萬一，扣一扣只剩下兩萬六，生活費根本不夠用，小孩都沒有人照顧。雖然說他們讓我坐辦公室，但是辦公室離我家很遠，要到信義區的行政中心去上班，很不方便。
- 三、沒有，都沒有，像我聽說有什麼家扶中心，她們也沒有來，只有慈濟有來。因為我女兒的老師是慈濟的，我女兒同學的媽媽也認識一個慈濟的，還有一個團體，慈惠堂，有來協助，不過就是照照相，給三千塊就沒了。其他像我大女兒畢業那時候有向行天宮申請補助，可是行天宮說我們拿的賠償已經夠多了，就沒有再幫忙。慈濟是每個月定期來訪視，看我們過的好不好，過年過節會包個 600 元紅包。市政府也沒有說有什麼團體可以協助我們，只有我先生他們環保局的分隊長有跟我說小孩子有問題的話可以去找社會課，但我們也沒去找。勞工局除了發慰問金以外也沒有提供協助。

四、臺北市政府有 120 萬不知道什麼的賠償，環保署不知道什麼也是 120 萬，還有其他的三百多萬，加一加大概五六百萬。另外有跟司機求償 150 萬，那法官說不是有第三責任險，為什麼還要那麼多？但問題是第三責任險沒有賠，最後也不了了之。

五、我先生有保勞保，環保局有協助申請。

六、家裡有四個小孩，一個要讀大學、一個要讀高中，一個讀國中，一個小二，一個人要照顧四個小孩。公公婆婆已經算是不在了，因為我先生是過繼給人家的，生父生母那邊已經沒有往來。我娘家這邊我媽媽會來幫忙帶小孩。



七、發生事情一年多，以前放假我先生都會帶我們一起出去走走，現在就很不方便，像今年暑假我要帶小孩回台中，去清境農場，都要自己搭公車自己走，不像以前爸爸在的時候可以依賴爸爸。還有像我先生在的一些休閒都沒了，就是出去走一走，有時候會帶她們去逛夜市什麼的，現在都沒有了。他爸爸比較會帶他們出去走走。

我小孩子，男生最喜歡跟爸爸玩了，現在就會跟我說爸爸走了，聽了就很傷心。到了父親節就很傷心，不管誰失去父親失去母親都會很傷心。

八、房子的部分是不用再負擔費用，因為我先生的父母已經把房子買下來了，現在主要是小孩子的費用。原本我也沒在工作，是在家帶小孩，我的薪水也不夠家裡負擔，如果是我先生的薪水的話，還可以養家。但我現在的薪水沒辦法。

九、我希望能夠把我先生的年資給我、薪水給我，因為我現在要照顧小孩，我先生有 28 天的年假，我現在才四天半，希望這些假能夠用來照顧家裡。七月之前我已經請超過了 15 天的病假，我的年終獎金已經是乙等了。真的希望他們能把我先生的東西都還給我。另外，環保局的事情不要再發生了，因為我在內勤工作，常接到環保局的工作人員受傷的事情。因為他們上班時間都很早，四點半、五點半，這些時間被那些開快車撞到，還有從山坡地掉下來。我希望以後她們出去都要佩帶 S 腰帶，至少有個保障，還有倒垃圾的時候，要有人監控操作，或是電子操作，要不然人有可能掉下去，車子司機都有可能，這安全一定要做好。

【家屬案例五】

受訪人：葉○○小姐（案主妻子）

訪談日期：2009.09.07

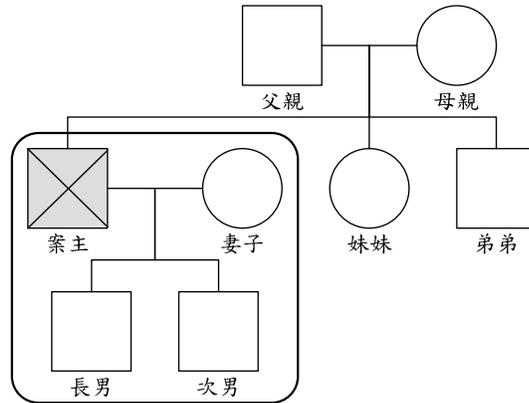
訪談內容

- 一、我不是很清楚，因為我也沒在現場，我想是工地安全措施沒有掌控很好，不然怎麼會發生意外。接到雇主的會計跟我說我先生跌倒，然後送到醫院。他們都說是不是我先生自己疏忽摔倒，他們也不知道。因為我們完全都在很慌的情況，不知道什麼情形。後來勞檢所有請我們去現場了解一下。也沒說什麼原因。我先生八點上班，七點多出事情，我覺得雇主都是在推託，我先生的工作都是要早到，不可能說時間到了才去。不知道什麼原因，這樣白白送了一條命。
- 二、雇主這段期間也只有到醫院探視而已，他只有說勞工有保險這樣，要等檢察官確定死因後才能確定。除了到醫院看看外也沒有做些什麼。總共 50 幾天也沒有動作。
- 三、勞檢處有打電話來，還有台北縣勞工局有電話來，也來家庭訪問，跟我說有什麼補助之類的，叫我填慰問金的單子，就一萬塊。臺北市政府也有提供慰問金，也給我申請單叫我送過去，臺北市有位凌小姐主動跟我連絡，來我家訪問提供協助，也有協助我兒子就業。
勞工局有給我們比較大的幫助，因為雇主也不協調，求助無門，只有勞工局可以提供協助。還有你們新事與林德福委員辦公室幫忙，提供了很多協助。因為我也不清楚要怎麼處理，這段期間比較能夠提供幫忙協助處理事情。像我們當事者一定是慌掉，像我先生又是家裡的支柱。
- 四、雇主有幾次來要我們簽和解書，也沒講什麼，我們也不敢簽，後來我們就到勞工局協調。醫療費用是我們先付，後來會計有來跟我們要收據，到我們家來拿，幫我們處理。雇主就是員工保險加上勞保，加上和解的金額。都是我自己申請的。檢察官的證明書寫的不是很清楚，不清楚責任在誰身上。光死亡證明書都拖了一個多月。在爭取賠償的時候就很困難。還好有勞工局的委員幫忙，協調後就比較順暢。自己跟老闆談的時候就只有推託責任問題，其實我們該得的就該給我們，不要說白白一條命就沒了，合理該給我們的就該

給我們，政府也要協助。

五、勞保都是我自己申請的，過程還好，公家機關本來就需要這些資料。

六、大兒子現在還沒有工作，跟爺爺奶奶住一起。小兒子還在唸研究所，跟我住在一起。



七、小兒子可能因為這件事情，不能專心，本來這學期要畢業，結果論文也沒有拿到。我發現可能之前都是他爸爸照顧他們，他們可能沒辦法去承擔，我發現小的現在就有點恐慌，有點躁鬱症，沒辦法穩定。他跟爸爸的感情比較好，跟我比較難溝通，我發現他最近有點偏向。他認為之前都是爸爸一手供應他學費，一路都在學校沒接觸過社會。我很難跟他溝通，所以也不知道他瓶頸在哪，之前都是他爸爸處理。可能保護的太好，要去面對可能需要時間。老大也沒積極很想去工作，現在 31 歲了，之前房子有貸款，他們也沒這責任感，都沒想到負擔房子的責任。也很少過來我這邊。父親走了他們也沒想要去承擔責任。

勞工局協調補償的部分我也有給公婆，事情過了一年多，我過去我公公還要打我，可能是他都靠我先生，他也受到影響，可能都覺得是我的錯。賠償金也給他，房子也給他，那我也沒辦法。兩個都 79 歲了，都有領老農年金，經過意外後家庭成員也很難溝通，很辛苦。也沒說發生事情後會比較團結。沒感覺到父親走了會更團結。之前公婆都住在鄉下，住在我小叔那邊，現在小叔也沒來幫忙照顧，現在是我大兒子跟我小姑會照顧。他們的想法是有房子沒有貸款，我先生走了就要把這房子拿出來，沒想過這是我們辛苦賺來

的。可能大家都想說是不是一個人走了財產就要拿出來分。小孩子也是只要利益不要責任。

房子現在是跟小孩子三人共有，另外一棟他們要我拿出來，我覺得小孩子也沒辦法給我保障，我就沒拿出來，我先生在加護病房的時候就要我拿出來，都沒想過還有貸款的問題。小叔開公司我先生當保人，現在也都不主動連絡，也沒有來關心。

我爸媽因為在嘉義，也沒什麼辦法幫忙處理。小兒子覺得哥哥怎麼都這樣，加上自己有瓶頸，就很不諒解。脾氣比較暴躁。有時候半夜要出門，我也阻止不了他，怕他走到偏向，但也沒辦法。

八、我後來就拿補償金去付房貸。現在我就自己打工，也是很辛苦，加減拿來付家庭管理費，小孩子不行的話就過一天算一天，經濟算還好，暫時就這樣，貸款先繳了，等小孩有工作應該就好一點。如果能找到像圖書館裡的工作可能會好一點。能節儉就節儉點，主要就是管理費水電費的支出，能夠打平就好，小孩子就訓練獨立。

【家屬案例六】

受訪人：許○○小姐（案主妻子）

訪談日期：2009. 09.14

訪談內容

- 一、他好像是在工地現場，後來消防隊做的鑑定報告說因為設備老舊電線走火，因為他是做噴漆工程的，在密閉空間裡，揮發性氣體含量比較高，所以因為電線走火爆炸。我只有最後到法院整個判決下來後才看到鑑定報告書，也沒有其他人來跟我說明。是從法院那邊轉載，也不是人家拿給我。工地的師父也有跟我說事故經過，我先生一個人在二樓，本來樓上早上是別人做，下午就換他做。可能是比較密閉，造成氣體沒辦法揮發很好，結果就出事。我有去現場看過，可是那邊停水停電，進去也看不到什麼東西，沒有看到很清楚，整個牆壁都黑的，天花板的輕鋼架都變形了，出口的地方可以看到傘狀燒出來的痕跡。那個地方蠻不安全的，現場監工都沒考慮到通風問題，我知道他們職業上必須無塵，盡量不要有空氣流動，這樣他們噴出去的東西才不會有顆粒。照理說還是要做排風的工作，用可以把氣體抽出來的機器把粉塵、廢氣抽走。我先生做油漆很久了，已經 20 幾年了。
- 二、雇主是小包，上面有大包，上面是○○公司。雇主之前也認識，工作就是互相做來做去互相幫忙。都沒有提供協助任何事情，只有後來提到理賠的部分。小包還有到醫院來探視一下，上包則是完全沒有。○○公司也沒有，他認為已經發包出去了，連道義上的慰問都沒有。小包本來就跟我先生是舊識，所以還有來醫院探視一下。
- 三、臺北市勞工局有提供協助，在事故發生後一直有打電話主動連絡，告訴我可以申請哪些補助，有主動幫我申請一些社會補助。有個 10 萬元的急難補助金，其他的就沒有了。我問過台北縣，他說一案不能兩邊申請。因為我本身已經有職業，所以沒申請就業輔導。其他都沒有什麼人或單位打電話來詢問或慰問。
- 四、我自己處理賠償的問題，小包跟大包共同負擔，他們怎麼談我就不知道，因為他們工地有投保意外險，就是保險費加上另外的錢，總共賠了 550 萬。那是我主動去談的，一開始的時候跟我說他們工地沒有投保，可能想說多少錢

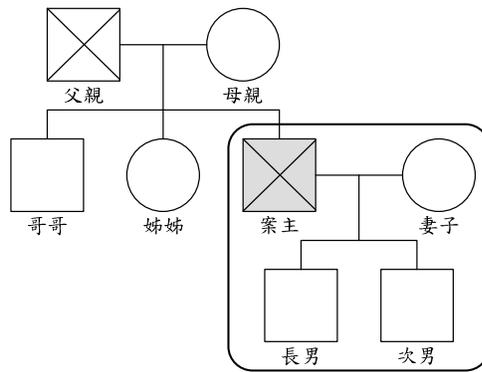
另外再吸收，多的錢就拿走。這個金額當然不合理，因為我先生是壯年。也沒有人提供我們法律資訊或協助。

後來他們也希望賠償的金額不要太高，所以我自己申請了中和市的調解委員會，請他們做調解，我也不想拖很久。調解委員會只有針對金額做調解，只有說一般是多少，也沒說法律上的問題。跟我說這金額差不多，我就接受了。我覺得不合理的地方是賠償的計算標準，應該要有個計算公式或是標準，讓我們可以知道怎樣的金額才合理，因為我們剛開始的時候不知道要多少錢，我哥哥就開口說要一千萬，對方就開始找什麼竹聯幫、黑道，那時候回家會很害怕。後來我根本不知道合不合理，所以才去調解委員會。

五、我先生是在職業工會投保，比較麻煩的是我先生是做油漆的，他投保不是在油漆工會，就少了很多。投保薪資是保最低薪資，我覺得這個很不合理，因為今天我是職災，不管我是保在工會還是保在職業工會，我繳的保費一毛都沒少。只是當時我們的環境所以沒有投保在油漆工會，根本沒想到什麼職業就要投保什麼工會，因為人會一直換行業，所以我們就一直延續這工會很多年。政府也沒跟我們宣導我們的權益，我們保費繳一樣多，工會也應該告訴我們會員，權益會差很多，應該告訴我們發生事故的話權益會有差。因為我自己是做文書的，申請表格看一看填一填，不會覺得有什麼困難，反正都看的懂，東西齊全寄過去就好了。我都會問清楚，所以不會有跑兩趟或不齊全的地方。

六、我還有兩個小孩，一個已經大學畢業，一個剛高中畢業，因為有腦性麻痺，所以也讀不來，沒有打算唸大學，自理能力沒問題，現在是伊甸基金會上職訓課程，但是找不到工作，社會局那邊也沒有辦法介紹工作。

我先生那邊還有媽媽在，不過是在花蓮鄉下，先生的哥哥姊姊在台北，不過處理完事情後就各過各的生活。我媽媽身體也不是很好，跟我弟弟住在一起，所以平常也比較沒有互動。



七、家庭的凝聚力不見了，家裡少了一個人，以前的關係不見了。小孩子也大了，以前父親在會感覺是一個家庭，我工作也忙，他上班也忙，小的也不知道要幹嘛。我大兒子在醫院上班，是三班制的，我回家他可能也還沒回來，出門了我也不知道。家裡的互動就比較少。

兄弟間也比較沒有互動，一方面是哥哥工作的關係，另一方面是年紀的差距，加上弟弟身體的關係，所以他們一直沒有什麼互動。

發生事故的時候剛好是我兒子大學畢業典禮前，本來還想說要開車下去，因為他還有些證照要考，後來事情都是我在處理。讓他安心準備。回來台北的話可能會觸景傷情。因為他跟爸爸感情很好，所以就不讓他回來。

八、經濟來源主要都是我，我在大樓管理委員會上班，做了 10 幾年，算是穩定的收入。兒子畢業了也會出一點。目前還 OK，房子是自己的，拿賠償金把貸款都付清，自己就賺三餐飯錢。

九、像發生勞安事件一開始的法律常識，應該要有人跟我們講有什麼權益，主動幫我們申辦一些事情，因為發生事情我們都很亂，不該是什麼事情都要我們來跑，還好我們還有在外面上班，可以得到些協助，如果今天是個家庭主婦，可能什麼都不知道，一開始的介入很重要。可能跟我們說可以打電話去哪尋求協助，可是我們也不知道要問什麼，又轉來轉去的，就算告訴我也不清楚，因為當下我會沒辦法記得，也沒有人告訴我該做什麼該怎麼做。如果有人可以協助的話會讓我比較知道該做什麼。

其實以我家的情況，一般人家庭會比較正常，我當初就有說希望能夠提供我的小兒子就業上的協助。工作機會幾乎是沒有。我已經訓練他生活可以獨立，方圓 10 里內的工作機會也都去問過，就是沒有機會。

【家屬案例七】

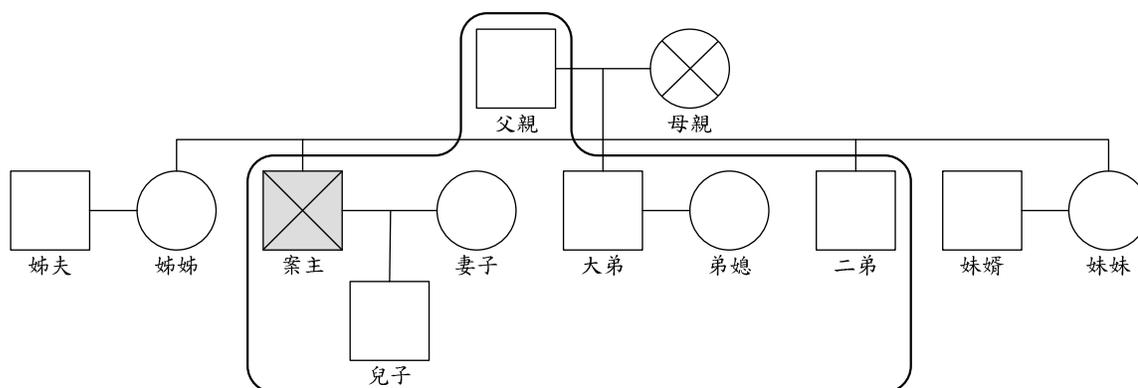
受訪人：連○○小姐（案主姊姊）

訪談日期：2009. 09.15

訪談內容

- 一、做完事要收工了，大家都要回去了，要去 4 樓，站沒站穩，所以摔下去，不是 331 那一天，是端午節前兩天，跟 331 地震沒關係，那棟大樓事情很多，6 年前的事情，小孩子現在要讀一年級。老闆打電話來，我們去看的時候都已經在殯儀館了，正面掉下來，整個臉都有洞，都有流血，掉下來的時候身上有安全帶，所以不知道為什麼會掉下來。安全帶有鉤住，但是拉的不牢固，衣服都破掉了。死的人很多，反正一直拉，拉一個就下去一個，是那邊的野鬼很多，我弟弟倒楣。
- 二、老闆有錢，主動來找我們談，一定要這樣才會解決，老闆是中華開發。中華開發來和解的時候，是在家裡談，代表來說，勞資爭議的過程是隔壁老闆來談的，隔壁的老闆是我弟弟的老闆，是下包的公司，他就保險的錢團保、勞保都算進來，總共四百多萬。沒有其他人來，老闆問要賠償多少，總共要 500 萬，說到變 400 萬，400 萬我們想說好，但是勞保算下來，每項算下來老闆沒出多少錢，勞保就不應該給它扣下來。
- 三、我覺得我弟弟死了真的很可憐，也沒有人來訪問，社會局什麼也沒有，都沒有主動來跟我們講，我爸爸低收入也申請不出來。
- 四、勞保是那時候公司一起處理掉、退掉，會主動來處理。勞保不是保在公司，是另外算，是投在工會，老闆是說另外來保，如果有怎麼樣，一百五十萬可以用，這筆錢就算在裡面啦，中華開發最後沒有出到一、兩百萬，很多保險都拿來抵。
- 五、想說我弟弟已經死了，又再講這個價錢也沒有用，講了會越傷心，人家說好來好去就好了，人家是大公司，是什麼人，我們就沒辦法，說一句話怕保險就沒了，所以想說如果有四百萬也是好啦，我們不知道說每一項都算在一起，保險、勞保都算一起，意外險一百五十萬是我的權利。

六、事情發生的時候，大弟 40 多歲，屬牛的，我們以前有這個房子，是我爸爸拉三輪車，我媽媽幫人家洗衣服熬過來的，我們以前是在臺北市長大的，南昌街那邊，現在住在這邊 30 幾年了。有 3 個弟弟，一個過世，過世之後我爸爸還要養這個小孩子，還有另外一個也住這邊，也沒有多少錢，兩萬多塊，也是在做工，沒有拿錢給爸爸，他自己賺得錢要買什麼東西自己處理啦，過世的是我的大弟，這個小孩子是他的，我們是嫁出去的女兒，也沒有說錢很多，我們有時候回來兩千、三千給他，這樣子而已，我們嫁的也沒有很好，媽媽（小朋友的媽媽）賺得錢也不夠自己用。我二弟娶大陸老婆，現在死的這個大弟是娶越南的，另一個還沒有娶太太，也是 40 多了，家裡有 2 個女兒，我還有一個排行我下面的妹妹，我們沒有時常回來。政府要考慮說爸爸現在已經 80 多歲，又養這個孫子，小孩媽媽 20 多歲，如果再嫁，這個小孩可以帶去。我弟弟高中畢業開始做事，半工半讀，不一定是跟這個老闆，哪邊有工作就找哪邊的老闆，是做鋁窗，在中華開發也是做鋁窗。



七、弟弟過世我們家差別很大，一個弟弟不在、一個弟弟截肢，最小的弟弟也要自己留著以後老了要怎麼生活。原本家裡的生活開銷都是我爸爸處理，他拿我大弟那邊的錢出來家用，一個月薪水大概三四萬，家裡電費、水費什麼都是我大弟在繳，以前房子貸款還沒繳完，現在這些費用就用保險給的那些錢，用到現在也差不多了，還要買菜，八十多歲還要看這個小孩子，不看又不行，如果要叫我們顧，我們有各人的家庭，哪有時間。

小弟現在在送光泉牛奶，我現在就是腳痛才開始不能做事，是車禍才開始不

能站，在夜市賣麵線，這幾年開始沒有繼續賣，站久了腳就開始腫，腫起來就不能睡，一直抽筋，裡面一直抖一直動，很痛。

現在爸爸這麼老了還要顧小孩子，現在七歲了，一年級，媽媽賺的錢不夠，一個月才一萬多塊而已，不回去越南又不行，每一年都要回去三次，機票都要好幾萬，賺得都不夠用。

八、現在沒有低收入，可是我爸爸已經那麼多歲，一個弟弟就這樣子不在了，這個房子是我們家的，可是這個房子已 30 幾年了，這樣發生事情如果要來處理，應該要問清楚，家裡是什麼情況，才會申請到低收入戶，每家都不一樣，如果像我們這樣子，一個不在，一個還要養那麼小的小孩，一個截肢，事情一發生後就去申請低收入，到現在都沒有過，也沒有人來訪問，中低有通過，但低收沒有過。

（案父）最大的希望是像我們這樣的家庭，平時就應該要照顧，有領老人年金，中低也領六千塊，但中低是每年要申請很麻煩，申請有時候沒通過，有時候又怎麼樣的，都是爸爸自己去公所申請。

（案父）希望申請低收入可以通過，這樣可以比較輕鬆，像我這個最小的孩子，他大哥還在的時候，他會拿5000塊幫忙，他大哥死了以後，剛開始有拿幾次給我，後來就沒給我了，家裡電費、水費、瓦斯每一項，小孩子生病什麼都要錢，小孩子要給他上安親班要三千，暑假六千，真的沒辦法帶了。

【家屬案例八】

受訪人：姚○○小姐（案主長女）

訪談日期：2009.09.15

訪談內容

- 一、其實應該是不知道怎麼發生的，因為沒有人在現場，好像有一份資料有檢查的部分，可能是我自己沒有仔細看，只看到有一份資料是安全檢查去拍的照片與報告，大概知道是怎樣發生的而已。沒有人來跟我們說明，我跟我妹是分開來處理事情，所以有可能因為這樣不清楚。
- 二、後來有賠償，態度也不是說不好，沒有去在意雇主的態度，那個階段在意的是把事情處理好。我覺得態度還好啦。老闆跟我們家本來就認識，過年也會來我們家，所以剛開始有點不諒解，覺得他沒有很積極處理，有點推託責任，雙方立場不一樣，也是難免的，畢竟我們損失了親人，這樣子我們是不諒解的。
- 三、應該算有吧，有不清楚的地方我們也會打電話去問，後來去勞工局調解，我也想不起來當初是勞工局主動來聯絡我們還是我們去找她們，畢竟有一段時間了，我們也不太想去回想這件事情。所以不是這麼清楚。只是後來去勞工局申請調解而已。也沒有其他團體提供協助，其實沒有協助也還好，因為主要就是找勞工局。可能比較不足的是萬一老闆不想負責任或是無法達成共識必須走法律途徑，這部分我們比較不清楚在這整個過程中我們可以爭取什麼權益。
- 四、原本是透過一個長輩(遠親)與雇主談賠償;在勞工局調解的時候是另外一位長輩(朋友的爸爸)陪同去了解處理，因為比較有調解的經驗，也當過里長。連同保險獲得 390 萬。

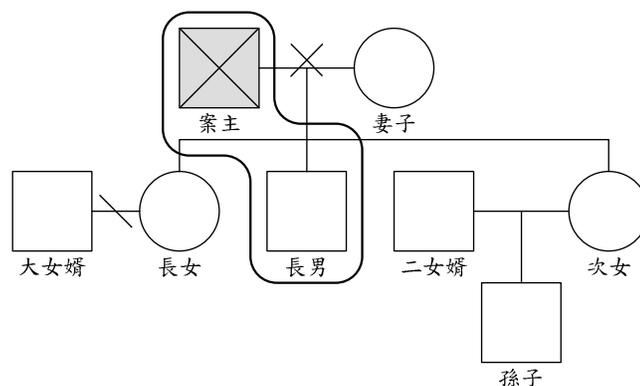
我們的權益可能就不清楚，必須去請教我們比較熟悉法律的朋友，這樣的要求我們可能都不清楚到底該要求多少。本來人命就是無價，可是當你必須決定一個金額的時候，你要怎麼去衡量。甚至你要開口都不知道怎樣開口，因為也不是要藉由這樣的事情去拿錢，讓人很不知道怎麼處理。一方面如果要的金額太多人家也會覺得你在敲詐。我覺得讓人覺得不知所措。很難去定一個標準，他們可能會覺得自己很冤枉。後來那個長輩這樣講我們也就覺得事

情到這裡就算了。

五、我父親勞保已經辦退休了，那個老闆跟他也認識很多年了，就請他幫忙管理。

後來也沒有再保勞保。

六、還有我弟跟我妹。妹妹結婚了已經搬出去。



七、家裡的人不會去討論這件事情，我覺得這種傷害是潛藏在心裡面的。主要是我父親以前工作都在中南部，我們相處的時間並不多，好不容易這幾年他在北部工作，所以會有很多遺憾。像我妹今年生小孩，是我們家第一個小孩，就會覺得我爸在的話看到多好。其實我現在只要一想到我爸的事情，就會一個人大哭。因為事情發生前半年我跟我先生已經有點問題，我半年來常常一直在哭，後來決定分居。在決定分居的隔天就發生我爸的事情，所以對我的打擊很大。主要就是家裡的事情一直來，我又是家裡的老大，覺得壓力很大。悲傷的時間可能會拉長，之前可能是一天，慢慢會拉長一個星期，當然可以壓抑住自己的感情，但這些傷害終究還是留在你的記憶裡面。

其實我那時候有想到都沒有人可以在當下提供這樣的協助，因為其實每個人可以撫平傷痛的能力是不一樣的。也許有的人可以靠自己或靠其他的事情。可是我相信有很多人可能比我更糟，更沒有辦法走出這傷痛的時間。所以我覺得心理支持的部分對家屬來說是很必要的。其實傷痛在每個人心裡都在，只是很清楚他們都是掩蓋住的。

我覺得事發當時可能還來不及悲傷，當事情告一個階段，當你獨處的時候，會很容易陷入這樣的情緒之中。我覺得這部分可能更需要協助。

八、我們小孩都已經獨立工作生活了，所以經濟上都還可以，不像其他人可能還是在學或是沒有工作。在經濟上是沒什麼問題。

【家屬案例九】

受訪人：葉○○先生(案主長子)

訪談日期：2009.11.15

訪談內容

一、我爸是做工地的，他從天車上掉下去，從一個大壕溝上面有一個鐵板支撐的桿子上掉下來。公司是做地下管線的，本來都在壕溝下面做，做到出水孔的時候，他們要把上面弄得漂亮，就到壕溝上面作業，我爸就是站在固定的橫桿上。他在燒鐸東西，應該要站在燒鐸物件的另一邊(固定端)，他卻站在燒鐸的那一邊(欲燒除端)，剛好沒有支撐，彈力也很大，他就掉下去。工地主任有跟我們提一下事發過程，當天我們也有到現場看。當然一定是工安的疏失，作業高度超過兩米，規定是一定要裝安全網，旁邊的支架也應該要掛安全帶，但是都沒有這些防護措施，也沒有可以扣安全帶的地方。我們也不知道這些動作應該由誰指揮，現在都是片面之詞而已，當事人我爸已不在，那我們去詢問他，也沒有什麼結果。

二、雇主很主動的來跟我們連絡，也告知我們事情的發生經過。之後由我們接手處理善後。一開始有給我們慰問金。因為工安死亡是公訴罪，所以也不用我們提起告訴，檢察官就主動處理，當天晚上就移送了。

三、臺北市勞工局很快就寄一份資料過來，大概兩三天就到了，請我們把資料填一填送審，就有一筆慰問金。另外像是社工之類的，接到通報就馬上寄資料來，也打電話來關心，說過兩天有文件寄到，請我們趕快填一填。

如果我們有什麼需要，社工告訴我們一些資訊可以申請一些補助。後來要辦這些手續，我們就上網去查，然後再自己去辦。協助我們的都是公家單位，沒有民間團體協助。

聽說勞檢所會有一個的報告，但是沒有看到。我有看到類似事故報告的資料，但是不知道是什麼機構的。檢察官後來移送到地檢署，雇主也來了一個人。之後開庭一次，雇主希望我們和解。後來我們賠償金拿到了，就撤銷告訴。最終應該是判緩刑吧。

四、當初很多人一起參與談賠償，對方是出資人出來跟我們談。覺得他們算是有誠意了，也是他們的能力範圍內。你說金額能不能接受，當然是不能，至少我覺得雇主願意負責任。工地有保 300 萬的意外險，後來保險公司有打電話來確定我們有拿到這筆錢，才願意賠償給公司。因為投保人是公司，所以保險公司要把錢給公司而不是直接給我們。這個算是工程險，一般來說不只保這個，其實三百萬一般在業界是很低很基本的，公司逃避應該要保險的責任，因為這案子的金額聽說有五六千萬，所以這樣的投保金額真的很低，但這都是我片面知道的，或許是保險公司不想要理賠這麼多才這樣講，我們有試著打電話去問，但保險公司也不跟我們講。

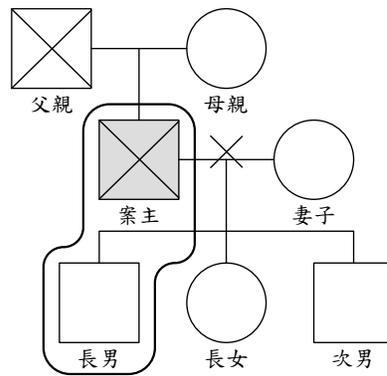
雇主有委託律師，後來是到律師那邊做公證，除非是雇主不出面或是不願意負責我們才會去請求政府協助。雇主有主動出面了，如果去找調解委員會也是雙方再談而已，跟私下談沒什麼差別。

我事先有先詢問過律師，也有利用法律服務，因為我的公司有買委外的法律服務，就先詢問一下，所以有律師打電話給我。我們自己的親戚也有律師，就會先知道大概要怎麼跟對方談。其實對方比我們更熟。

五、這算是雇主（公司）一個很大的缺陷，雇主沒有幫我爸投保勞保，之後我們就說勞保應該要賠的，公司應該要負責。後來聽公司的人說他們覺得我爸在另外一個地方做事，在那邊應該有保。但我們認為不管在幾個地方工作，就是該保勞保。所以是他們違法。

我覺得政府也很難去查，因為很多勞工都打零工的，雇主就不保險。或許發生這樣的事情，要給雇主一個懲罰性的罰款，讓雇主覺得說不幫勞工保險，發生事情的時候要付出很高的代價。現在看起來雇主什麼事情都沒有。後來勞保單位知道雇主沒有投保，也沒有去處罰雇主。

六、家裡成員很單純，三個兄弟姊妹，父母是離異，父親一直都在台北，苗栗這邊是老家，我們都不住在苗栗，只有奶奶在這。台北只有我跟父親住一起，其他都分開住。



七、家裡還有一個奶奶，本來是我爸要養的，但是現在就是我們幾個小孩分攤。

八、經濟上本來就沒什麼問題。因為我們都各自有工作。

九、Q：請問你是因為父親發生了這事故才會對一些安全措施這麼熟嗎？因為你是我們訪問到對這方面比較清楚的一位。

A：因為我的工作有機會進無塵室，所以上過一些公衛課。再來就是發生事情，要知道雇主有什麼缺失，才有辦法質疑他們，這些資訊上網都可以搜尋到。我覺得多少要知道事情發生的情況，雇主有什麼疏失。對雇主不利的資訊雇主都不會講。也會知道對他們最壞的狀況是怎樣。所以我們就針對查詢到的雇主缺失去談，這樣談比較沒有爭議。

【家屬案例十】

受訪人：周○○先生

訪談日期：2009.11.19

訪談內容

一、(案妻)因為沒有人看到，錄影機也沒錄到，事情是9月10號發生的，錄影機剛好在8月底停止錄影。我先生七點上班，到社區後發現一個媽媽要送小孩去上學，困在車梯裡差不多一個小時左右。第一個通知我們的是大樓管理委員會的主委，9點的時候第一次通知，說發生很嚴重的意外，沒有提到死亡，但是實際上已經死亡了。只是沒跟我們講。第二通是在我媽媽過去的路上，對方打來問說怎麼都還沒過去，我就確切問說有沒有叫救護車，對方就說不用叫，已經沒有救了。

發生原因是掉落車梯最底層，檢察官怕我承受不了，所以沒有讓我進去看，我兒子有去現場。就是車梯故障，那邊的住戶也反應這車梯很常故障。

Q：這是罹災者第一次處理車梯故障嗎？

A：應該是第一次處理這個事情，因為之前有技工負責處理這類事情，那天我老公七點上班，技工八點才上班。所以七點多我老公打電話去車梯的公司，只有接電話的小姐，我們也不知道他跟小姐通話的內容，是不是小姐有要他先處理，都不知道。我們也找不到那位小姐，車梯公司也沒有想負責任。八點技術人員上班就過去處理，處理完接近九點的時後才發現我老公的遺體。中間隔了快兩個小時。

Q：有任何人或是單位跟你們說明事情的經過嗎？

A：檢察官跟警察有在現場說明。可是只是確定他殺還是自殺。都沒有目擊者，監視器也壞掉，所以都是用推測的，檢察官就寫由高處不慎摔落，我們也不知道是不是為了幫那個媽媽脫困，只知道有這件事情，但是就不知道經過。檢察官也只說推測，不敢說明確的原因。

二、(案妻)雇主先拿三萬元慰問金，出殯的那天包了一萬元白包。本來說要幫忙也沒行動，其實最重要是經濟上的協助，因為我老公是家裡金錢和精神支柱。房子是貸款的，也是他在負責。

他之前已經做了一年多，是社區住戶對原本的公司不滿意，現在換成○○保

全，剛好換了半個月，我先生才去一個星期，又休息一個星期後才去上班。之前的公司是○○公司，後來換成○○保全，社區的人要求不要換保全員。口頭協議薪水是三萬，但沒書面也沒錄音。

公司說有幫忙投保，可是意外險一家 25 萬，還限定意外死亡才會給付金額，這些都是口頭上告訴我的。

三、有一個陳先生，不知道是勞委會還勞工局，教我們賠償的計算方式，依照他計算的方式有 180 幾萬。也幫我們找免費的律師(法律扶助基金會的律師)。有跟雇主談過了，可是協調那天雇主沒有空去，就請他的助理去勞工局談，但是也沒說到什麼。勞工局請個律師告訴我們該怎麼處理，如果協調失敗就要進行法律訴訟，這些都是臺北市勞工局職災科吳小姐提供的資訊。目前這些資訊當然有幫助，但是現在看律師和助理的態度，不曉得他們是不是經驗不足，例如現在在談撫恤跟賠償的事情，律師沒有給我們這些關於的資訊，一直說不是很確定賠償還是補償，案發問題也還沒確定，因此我們要求的金額都是用賠償計算，但是這部分律師的意見是說，不會像我們要求的那麼多，再來是律師也沒跟我們說要怎麼計算撫恤的金額。感覺不出來律師為了我們勞方的權益著想。勞檢處報告還沒下來，說要等勞委會回函下來才能給我們。

Q：申請協助協調時有什麼困難？

A：申請上是沒什麼困難，因為律師們都很主動，一些資料和福利都會主動跟我們說，去領的時候也會附上一些書籍，讓我們比較了解這些補助的資訊。有一筆急難救助金，好像是一萬到三萬不等，我不知道審核的標準是什麼，社工有來家裡家訪，然後判定給我們一萬五千元的補助。我們在這階段就想說要循民代的管道關切，看能不能多少給公司一些壓力。找了一些立委議員，大概都是我們這區的，很多人都有去，像是吳碧珠、丁守中等。市政府希望我們不要採取太激烈的手段，可能會影響市府的作業等，我們也覺得適度的關切就好。

四、雇主昨天打電話來說 11 月 30 號協談，之前協談過一次，沒有結果，因為雇主說要我們計算賠償的方式，我們還沒有什麼補償金的計算方式。資方那天就有叫我們去過一次，要我們簽團保還有一張意外險的單子，一家是國泰，一家是明台，分別是 20 萬跟 30 萬，要我們簽和解書。有一個陳先生，他計算過，老闆 70 幾萬(加團保)，全部加起來 180 幾萬。

之前去勞工局談過，主持人要我們寫我們的計算方式，我們甚麼都不懂，就說要 450 萬，所以沒有結果。

我們也不是要求多過份，但是公司計算的結果還低於勞檢處幫我們計算的金額。勞工局那邊有提供 10 萬元的慰問金。

以我們家屬來說，協調的過程跟公司談了三次，家裡一次，公司一次，市政府一次，尤其勞工局那次，勞工局派來的長官就說我們的要求跟計算後的落差很大，不曉得勞檢處是依法計算金額還是怎樣，就覺得金額低的離譜，大概一百萬上下，公司的態度就是這樣，落差太大，感覺這個協調會也是希望我們能算出求償的金額，我們比較擔心協調過程起不了作用，資方的態度也很硬，覺得我們應該都有得到政府的補助，所以不願意再補償更多。感覺公司沒負到什麼責任。就覺得再怎麼協商，也不太能得到一個好結果。我們有我們的立場，公司的態度就這樣，但是沒有實質法律程序的話，最後可能還是要到法院給法官判斷。我們才在這階段想說要循民代的管道去關切，看能不能多少給公司一些壓力。

五、案家 Q：請問那勞保是算在雇主的賠償還是不算？

A：如果勞保是雇主投保的話，那就會算在賠償金裡面。

Q：勞保不是都從薪水裡面扣嗎？

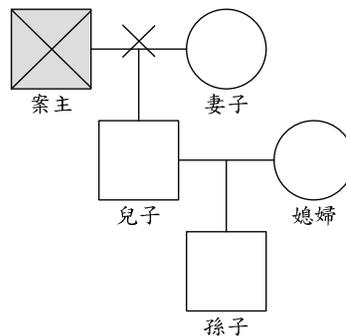
A：因為雇主投保的話，雇主有繳部份的保費，那勞工也有繳部份的保費，在法律的規定上是可以抵充勞基法依法補償的金額。那實際的計算金額要看您先生的投保薪資是多少。投保薪資是 1 萬 8 千多，實際薪資 3 萬左右。

Q：他是高薪低報，他應該要補齊差額。據我所知投保薪資雇主負擔六成，勞保給付是不是要扣掉那四成？

A：法令上的規定沒辦法這樣處理，因為雇主投保是為了保障自己的權益。就算高薪低報，但是只要用原領薪資補償，就沒什麼問題。

勞保給付本來公司要全權處理，但後來發現公司處理速度很慢，他們要等勞檢處報告出來，但是到現在報告都沒有出來，公司說報告書出來送到勞委會，然後回函後我們才可以申請調閱，公司一直都不願意處理，所以我們能處理的就自己處理。

六、(案妻)我今年 55 歲，我跟我先生很早就離婚了，但事實上都生活在一起。住在這的就是我們這幾個(妻、子、媳婦，孫一人)，有些親戚事情發生後有來幫忙一下。



七、我父親有在工作，我跟我太太也都有在工作，我媽媽帶孫子。房子是貸款的，一個月差不多繳兩萬五，之前都是我父親負責的。

八、(案妻)兒子媳婦就是負責家裡的開銷，現在還要多負擔房貸的部分。只是一下子要多負擔兩萬五的貸款，會比較辛苦。

九、公司很強調我父親只在公司上七天班，公司想強調是只做了七天還想要求多少賠償？上了訴訟或法院會有什麼影響嗎？

A：這沒有什麼差別，就算工作第一天出事情，也是要負擔補賠償的責任。

上次公司有個傷殘的，保險就賠了 280 萬，還要負擔後續的工資跟責任，為什麼死了反而賠這麼少。

【雇主案例一】

受訪人：○○局科長

訪談日期：2009.07.21

訪談內容

一、訓練方式為每年辦理在職訓練，又稱為常年教育，並且每日有勤前教育，例如：重點工作分派、安全提醒與裝備檢查。當新進人員直接進入工作場域，會以類似師徒制的方式由老手帶新手，一般會由路面清掃開始，會有較多同仁一起協助，通常需要幾年時間並經評估能力經驗較佳者，才會指派擔任跟車工作。

二、具體作法：有相關工作規範。

負責部門：實際執行係交由清潔隊處理。

三、災後處理：協助受災者辦理賠償，相關後續(賠償、撫卹、治喪)。

處理部門：直屬業務單位、人事單位。

協助處理單位：勞工局(勞檢處)處理勞基法相關與雇主責任鑑定等相關事務，若涉及法律訴訟，則依情況聘請律師協助。

四、其他事件：交通意外。

職災協助：先連繫警方，後續協助就醫，通知家屬，請求工傷假，辦理後續賠償事宜。

五、97年發生一件，原則是工作同仁違反工作規定，操作模式未按照公司規定去做。垃圾車通常都有駕駛與隨車隊員，公司規定垃圾車進去焚化廠傾洩口傾倒垃圾的時候，駕駛需遵照隨車隊員的指揮，隨車隊員會先下車在後方指揮駕駛倒車，如果後面有甚麼人或障礙物的話，隨車隊員會看得比較清楚，駕駛在車上有許多面會看不到，隊員得以幫助駕駛解決這些問題。因為那個地方沒有交通警察，完全需靠自己工作同仁的互助。發生意外的原因是因為罹災者從車子後方走過去，駕駛未看到後方有人，因為車子還未到傾洩定點，駕駛還需要倒車，結果倒車的時候就不小心將隊員撞到垃圾坑內，撞下去之後駕駛還不知道。後來駕駛的工作完成之後，車子要開走的時候，才想說隨車隊員怎麼還沒上車，才開始到處尋找隊員。因為到處都找不到，就去監控室調錄影帶，才發現隊員掉入坑內，於是才去救人。由於隊員被撞下去坑內

的時候，垃圾跟著一起往下倒，有些垃圾撞到他並把他覆蓋了，送醫急救後，還是沒有救活。發生意外的主要原因是駕駛與隨車隊員未照標準的 SOP 在執行，雖然有些事情是有照做，但不是每一個環節都有照做，有的就被員工省略了，例如車子到定點以後，按照規定隊員是不可以在車後面行走，若要到車的另外一側，則需要從車頭前面繞過去，罹災者可能是貪方便要去另一側排放汗水而從車後走去另一側。因為垃圾車用完以後，汗水箱裡面的水會滿，滿的話若不把它排放掉，垃圾車在街上走的時候，汗水就會像水滴那樣沿路滴出來而污染市容。事後駕駛被記大過並且不能再從事駕駛的工作，現在駕駛因為罹災者家屬還在告他而在打官司。發生這件事後，公司也做了檢討，相關管理人員也受到行政處分，處分的原因是他們在第一時間沒有即時發現，因為監控室的同仁當時離開現場去上洗手間，如果他當時在現場的話，會透過螢幕畫面看到罹災者被撞下去坑內，也許就能挽救罹災者。此外，公司在工作場所也規定作業同仁要綁安全帶防止墜落，但罹災者當時未綁安全帶，可能是覺得要綁安全帶很麻煩或是覺得安全帶很髒不想使用。發生這件事後，公司開始嚴格要求同仁進去焚化廠還沒有動作以前，第一個動作要先綁好安全帶。安全帶我們都有汰舊換新，都是一式成型不鏽鋼的安全帶，所以安全帶是沒有問題的。若大家都依照規定的程序來操作的話，安全方面應該是沒有問題的。

六、1.賠償金部分為因公死亡慰問金120萬元、濟助金120萬元、急難救助金3萬元、因公死亡撫卹金184萬5,960元、勞基法喪葬費23萬745元、喪亡互助金8萬元、殮葬補助165,900元與勞保死亡給付180萬元，以上共計655萬2,600元。

2.其他部分：協助罹災者家屬求職，而本案同意由罹災者之妻接任其職務。

七、此案件因為是同事的人為疏失，所以只有在發生意外時有停工讓勞檢單位檢查。發生職災後，同仁當然會為此感到傷心難過，尤其肇事的同仁更是自責，肇事的同仁除被行政處分外，還需打官司處理賠償與刑事責任，目前已跟罹災者家屬達成和解。除了需我們幫肇事同仁心理輔導外，我們內部也有法律專員能讓他諮詢相關問題，由於這是他的個人疏失，所以打官司的律師費需要他自己支付。發生職災也影響我們的聲譽，引起外界與長官的關心，我們

也因為發生職災而更警惕自己，並要求主管督導員工做好安全衛生的維護。

八、1.人事單位嘗試分析該類職務特性與發生之職業疾病或傷害之因素關係。

2.而職業病是否成立則依醫療專業決定。

3.一般工業傷害，通常保留職務至員工復原復職。

4.工傷假期間薪資依法由雇主與保險分攤給付，權益較私部門有保障。

5.過去工傷假依醫師評估，目前傾向輔導發生意外員工勞保局申請職災，後續依裁定決定是否繼續給予工傷假。

【雇主案例二】

受訪人：○○股份有限公司總經理

訪談日期：2009. 07.24

訪談內容

- 一、公司僅透過面談或口試的方式來聘用員工，沒有採用體能測驗或智能測驗。公司範圍大、職務很多樣化，像是園區清潔人員工作範圍大、櫃檯人員工作範圍只負責一個櫃檯的大小，有各式各樣的職務，但大多為服務業。服務業徵選員工以態度為主，態度勝於其他技能。員工進入公司之後，針對該員工的職務部份做與其有關的在職訓練。員工的訓練採不定期訓練方式，但像是消防、衛生、逃生等安全方面則採定期訓練的方式。因為服務業 24 小時都需服務顧客，很難有機會把所有員工聚集在一起，所以教育訓練把職災、消防、安全衛生等訓練一起混合處理。讓每個員工分開來接受不同的教育訓練是有困難的，不像一般製造業或生產業有固定的上下班時間，公司裡服務的從業人員都採輪班制，若希望所有員工分開上教育訓練的話，訓練課程會開不完並且因需考量到生產效率等問題而使業主感到困擾。
- 二、公司以前為遊樂園，但遊樂設施已撤離，目前則以旅館、餐飲與會議場地為主。除了廚房之外，員工不需操作機具。因公司為戶外環境，所以與其它市區環境的危險性不同。公司員工約 30 多位，總務組負責環境維護、路面破損需用水泥填平，基本上都為路面的修補填平作業，沒有高空作業的部份。若有高空作業，公司皆委外處理。曾有員工清潔戶外的廁所，因不用與顧客接觸，而穿拖鞋打掃，公司也有規定員工一定要穿防滑鞋或雨鞋等，防漏電、防滑。住宿部門像是櫃檯，則主要與電腦接觸較多，易發生腕道症候群。還有整理房間需要鋪床，則容易閃到腰，公司會提供護腰的護具給員工，但因為護具易產生悶熱，員工常趁主管不在的時候脫掉護具。而廚房的部門，就是刀具和火的部份，像是冰箱就請水電工全部加裝防漏電的設備，能避免的危險因子公司都盡量避免。像鍋爐、瓦斯與油等，不能跟火源接近的都距離很遠。像是旅館裡面燒熱水的鍋爐，一定在旅館外面，油桶也一定在鍋爐之外。公司在一開始的設計時，就已經設法降低這些危險的因素。公司有很多戶外場所，也不會出現毒氣或沼氣等有毒氣體，所以在安全上也不會出現什

麼問題。但一個園區約上萬坪，很難監督到每位員工在工作時都能按照規定實行，所以盡量讓員工兩兩一組作業，發生任何事情還能有回報的機會。而且從營業開始至今約三十年，只發生過一件職災事件，且並不是發生在公司原本所認為的危險因子，因此發生這種事也讓公司感到很意外。

三、95年時有位園區清潔工在上班時間打掃時，因想走捷徑，而在跨越鐵鍊時不小心勾到而跌倒，撞到後腦而過世。罹災者為民國26年出生，年齡為69歲，發生當時也有其他人在，好幾位員工也有看到。此職災人員為老員工，家屬與公司很熟，了解此事件後，能感受公司處理的誠意，所以未與家屬產生糾紛與困擾。後續做了賠償的處理後就結束此事件。勞檢處有協助介入處理，告知違反的法令規定，並通知公司參加一些訓練等。

※補充說明：參考63年4月16日施行的「勞工安全衛生法」第12條第1項之規定。

第12條：

第1項：雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行定期健康檢查；對於從事特別危害健康之作業者，應定期施行特定項目之健康檢查；並建立健康檢查手冊，發給勞工。

四、本公司曾經在95年發生過重大職災事件，事件發生後，公司內部有檢討過，打掃人員園區清潔活動範圍大，而且只在平地做打掃，已算是很安全的地方，要預防也很困難，且旁邊有通道，可由樓梯走上來，但剩兩三階的時候旁邊有鐵鍊（距離約30公分）想直接跨上來，結果後腳勾到鐵鍊倒轉而頭剛好就先著地，手上還拿著掃把所以無法撐地。危險區域已做柵欄、鐵鍊，並有做適當的通道，因此不知道該從何改善。事後勞檢處希望公司能加強教育訓練與安全防護措施，像是安全帽、手套等。但打掃時不方便戴護具，此為困難點，打掃園區不曉得做哪些安全防護較適當。

五、本公司以前從事遊樂園時，安全維護都管理得很好，現在已無遊樂機具。在廚房部份，有附防燙、隔熱的器具。溼滑地區也會想辦法去做整理或隔離。因發生此事件而再一次的跟員工做教育訓練，教育員工不管如何都不要貪一時之快，不要認為有百分之百的把握就輕易嘗試，提醒員工加強注意。

- 六、95年發生的職災個案，因家屬住在公司附近，遺孀有時也會來公司聊天，公司與當地居民關係良好，彼此視為自己家人，意外發生時家屬並不會以敵對的角度來談，公司也盡力去滿足家屬的需求，後續的喪葬部分公司也有協助處理，當家屬了解事發經過之後，也很能體諒公司，也感受到公司把員工當家人來處理。公司理賠部份盡量幫家屬爭取到最多，除了政府與業者需要賠償的部分之外，公司還有更多的賠償金額給家屬，後續公司也有幫忙處理協助家屬代辦申領勞保死亡與喪葬給付，並協助辦理喪葬事宜，讓家屬感受到資方的誠意。公司與罹災者家屬討論後，以194萬5千元和解。
- 七、除了公司需付賠償金額外，還使我們損失了一位優秀的員工。這是公司成立三十年來第一次發生重大職災，因此提升我們對預防職災的概念。

【雇主案例三】

受訪人：○○營造股份有限公司經理

訪談日期：2009.09.01

訪談內容

- 一、公司的聘用制度會依照工程來做遴選，因為公司在臺灣的經驗不是很多，所以目前陸續將臺灣一些比較好的資源和一些人才先招募進來，去因應每一個工地的需求。目前先根據接到什麼案子，需要哪些人員，就先去找這個部分，之後把比較好的人員留下來，繼續留在公司做一個長久的培育。公司主要分為建築部門與土木部門，土木部門最近在做信義線，建築部門像是辦公室、飯店與住宅的案子都屬這個部分。一開始跟業主接到案子以後，會開始準備發包的動作，找臺灣的專業廠商依照他們的專業來做工作上的採購與發包。例如一棟大樓要做結構體，結構體只有鋼筋、模板與混凝土，則需要發包材料與人員。人員以合作廠商為主，以工地為一個單元的發包方式來簽訂合約，因此每次合作的對象不同，若是比較好的廠商則會長期配合。若長期配合則需要了解公司的管理方式和作法，因此派的人員資質應該不會差太多。但臺灣營造廠所接的案子，工作不一定可以很順利長期做下去。所以有時候某個案子可以找這批人合作，當這批人有其他工作時就要再找另外一批人，所以專業廠商的員工不一定是固定的。有的專業廠商會自己培養他們的團隊，若工作量較大則會再另外聘用其他員工。公司裡只有管理人員，其他專業部分則沒有，主要只針對管理人員作訓練。公司藉由與廠商長期配合的方式，等於是廠商配合公司的作法與要求來做訓練。公司針對雜工的部分，每位員工進來的時候都會做教育訓練，因為公司擔心所有員工一進來的時候對工地不熟，我們要先告知安全上有疑慮的部分。教育訓練完之後，才會發給員工識別證才能進去工地施工，針對不同工地做不同的教育訓練。每天早上八點會集合所有施工人員告知工地相關的危險事項、工地進度與需要注意的事項。
- 二、公司會對廠商做要求與管理安全維護，要求下包廠商依照公司的模式去管理他們的勞工，第一線的管理會依照公司的政策來推行，人力則交給外包廠商自己去做調配。因為整體的工作量、人員、工作進度與時間會先規劃

出來，依照這時間完成，公司再提供政策讓廠商去做，執行與其他工作狀況則交由廠商自己去處理。例如在做鷹架之前，公司會要求廠商提出這個部份的計算資料，先做一個計算與安排，測試拉力夠不夠、最下面的承載力是否能承受搭接，確定之後才去執行。公司有安衛長，主要在做教育訓練，還有因應一些相關的法律所應該要做的紀錄報告。實際上公司所做的要求是所有的管理人員都要做到安全的管理工作。

三、合約方式若是發包材料跟施工給廠商的話，則主要的責任是廠商，公司則是負責案子的職災責任。依照臺灣的現行法律，若是廠商直接僱用的話，應該是由專業廠商負責。業界所稱的雜工費用部分，就是一般廠商以人頭的數量來計算他的費用，像是一個人一天多少錢，來一個就算他的單價，若再加一位主管進來，就要再多加一個人的費用。所以一般業界就是出來幾個人就算幾個人的費用，一般沒有排領班，除非他的工作量很大，公司才會另外再找人。所以職災發生後，會請相關的廠商負起相關的責任。

四、96年度有發生一件職災發生後，三個月內就和解。因為合約是屬於雜工，在臺灣的法律上是直接屬於公司僱用的，所以責任是在公司這邊，而不是在原本聘用他的廠商。因此公司未來會針對這部分在合約上做一些調整，例如廠商以後要派一個管理人員進公司，公司會要求他做哪些部分，來的人也要會做這些安全防護的注意事項。職災發生後，政府部門好像沒有協助。調解的部分，則是公司去找調解委員會跟家屬去調解，總共賠償家屬約400多萬元。希望這部分的法令可以做一些修正，若投保與管理的部分不一樣的話，責任歸屬是否可以在承攬商上。在執行工業安全衛生方面，對於施工人員的要求，公司會一直要求員工，但員工的配合度不高，若員工的意識不高，反而會認為公司在阻擾員工的工作。在執行很難施作的地方，如果去用一些安全的設備，員工會覺得反而在阻擾他的工作，這個部分倒是可以想其他的方式來解決，或是用甚麼改善方案。但是基本要求他去配戴安全帶或是鷹架旁邊的防護措施不要去拆除它，這些觀念直接的責任應該是在員工身上，因為公司一直跟員工講，但是員工都不做的話，最後若發生問題，責任還是會變成在公司這邊，而被認為是公司未要求員

工，這種事情應該是要雙方一起配合。日本這方面可以做得這麼好，是因為所有安衛工作都由日本廠商的下包執行，那上包的部分則會跟他們說執行的方向和一些注意事項，然後他們會去巡視與要求，這是習慣與文化上的不同，所以公司剛來臺灣的時候對一些管理方式還不熟，在這段時間慢慢案子多了，也熟悉臺灣勞工的習性，變成要去慢慢改善管理的方式。在法律的部分，公司有配合的法律律師事務所。

五、96年度有發生一件，因為在測量時放標竿不小心把屋瓦踩破，第二天要找人去修補的時候，因為屋瓦老舊，罹災者踩上去就掉下去了。屋頂會有固定的間距去作支撐，罹災者剛好未踩到支撐處而掉下去。罹災者對修補地點不熟悉，未事先去查看環境，工程師也未正確指導好員工就讓罹災者去施工，罹災者也未做相關的防護措施而發生意外。

六、依照96年度的案例，公司的保險保多少就賠償家屬多少，另外承攬廠商也有給家屬一些理賠，所以兩方面的賠償都有。當初罹災者的勞保是掛在承攬的廠商，罹災者可以去支領那個部份，而公司另外依照投保的工程意外險來支付，工程意外險為標案金額的千分之三至千分之五，雇主意外險為標案金額的千分之二至千分之三。

七、主要的衝擊是公司的名譽與信用受到影響，因此公司會加強安衛的執行與管理，在標案時會特別說明我們在安衛的改進措施，讓我們能慢慢恢復公司的商譽。還有因為發生職災要停工而影響工期，像這個案件就停工約一個月，對公司來說也是另一衝擊。發生職災多少會對員工產生影響，因此我們會加強宣導，多辦員工教育訓練給予他們正確的安衛知識，國外的總公司也會有安全衛生方面的教材與資訊提供我們教育員工。

八、1.雖然投保的是在承攬商，但工安的責任歸屬是在公司，屬於臺灣的法令為分配管理權限與責任歸屬所訂出來的條文，可能會有一些比較不合理的部分，希望在這個部份可以做一些修正。

2.由於公司的文化不同，若員工不配合公司的要求來執行也沒有用。針對工人素質來說，其實北部跟南部也有差別，像南部的要求沒有北部來得嚴格，工人在執行安衛工作上就會比較鬆散，想怎麼做就怎麼做，所以

公司這邊的要求就很難達到。像工人常會飲用電視廣告的維士比那些含有酒精的東西，政府也再三叮嚀這種東西不能喝，公司這邊也有要求，但是員工可能會因為喝太多而造成發生墜落等意外。若員工未將隔絕掉這種習性，到時候發生事情一味把責任歸給雇主或廠商，難道他個人都沒有責任嗎？公司也有針對這方面實施罰鍰，每抓到一次就罰一次，但員工知道你這個工地有罰，那他就會偷偷藏起來喝，但是你看到員工臉紅，味道也聞得出來，要強制去抓他也是可以，但是你沒有辦法去杜絕這些東西。像這樣的話，政府是否可以規定，如果員工有管理廠商沒有辦法去杜絕的行為，員工本身應該要有這個責任。

- 3.公司在日本的做法，跟廠商是一個共同體，讓雙方互利，雙方像朋友一樣，公司在日本有組織一個長期配合廠商的團體，大家都配合得很好，而不是說你是我的下包就壓榨你，都是互相協助，希望臺灣也能夠有這種環境，也能把勞工朋友訓練得比較有安全意識。

【雇主案例四】

受訪人：○○股份有限公司督導

訪談日期：2009.09.02

訪談內容

- 一、公司的經營型態為清潔環境服務業，屬於管理服務。而員工的聘用，是依標案的需求而招聘。就公司現有的員工裡面，是可以承接這些案子，只是人員會有些不足，因此需要一些新的人員進來，大多數都是採用契約方式進行。公司的作法是繼續僱用上個承標案的員工，而員工最想要知道的就是薪水如何，也是會有員工離職，故員工不足時會透過人力公司來招募。留下來的員工，公司會再做教育訓練，且大部分還是按照原本的編制來工作，但公司在進行考察，看這些留下來的員工能力條件是否足夠，處事有沒有符合公司的文化，如果都沒有的話就會換掉。在教育訓練方面，公司會確實的依照規定完成安全衛生及法定的時數，但在技術方面是現場邊做邊學。
- 二、公司對工業安全衛生很重視，公司會對一開始新進員工作些告知跟教育訓練，包含法規上的教育訓練、工作場所的危害告知訓練、整個作業標準的訓練與整個工作場所危害因素的訓練。而每一個標案的工作性質都不一樣，工作環境也不一樣，所以使用的工作機具也不一樣，故公司會先針對這些機具做了解之後，把危害找出來，再針對員工做這類的訓練。
- 三、98年初的罹災者為緬甸華僑，家人都在國外，經公司的法律顧問告知後，沒有任何異議，也未產生糾紛和困難，因此已經結案了。公司從事情發生後一直在思考一個問題，覺得要做好工業安全衛生一定要在現場實行。現場主管要知道對於場所裡面的勞工安全衛生要負怎樣的責任，現場主管一定要很清楚自己的責任在哪裡，加上安全衛生管理人員，應該在前一天知道明天的工作有哪些是危害的，工作前要把各領班召集起來告知哪一項是比較危險的，工作以後領班應該要針對危險的項目做些提示和檢查使用的機具。且工安人員要針對工作危險排優先順序，最危險的工作要先去查看。加強各級主管的危機意識，要加重處罰也要有重賞。勞檢處有介入此事件並幫忙處理，因為此工程作業上進度很趕，聘用罹災者的隔天即讓他上工，所以沒有上勞工安全教育訓練，因此希望公司加強教育訓練及宣導，讓員工有足夠辨別危害的

知識。

四、需要政府協助的地方是希望要有良善的誘因循環，像有些標案都會固定提撥一些經費作為安衛的費用，但費用不是很夠，且在出現重大事故時還會罰款。相對的如果沒有發生這些事情能不能有工程品質獎勵金作為額外的安衛費用，這在業界來講是比較實際的作法，會讓業界更想去做安衛這方面的事情。

五、98年初罹災者進行地下停車場出入口玻璃邊框清潔作業，施作之前領班會去做巡視，當時罹災者雙腳跨在鋁合梯兩側上且頭戴安全帽，疑似未繫緊頭帶，因地面有點傾斜，當時另一位員工站在地面幫罹災者固定合梯，作業到一半時罹災者在轉換位置時重心不穩，疑似使合梯的支架凹陷加上架設的地面傾斜，使得罹災者往後仰從合梯上摔落到地面。此罹災者是公司後期招聘進來的，因為作業上進度很趕且罹災者也有身份證，因此公司就聘用，且現場人員說該罹災者的態度很主動積極，算是滿好的員工。一些事情都會注意到細節，就不會特別要求也比較不會太在意，因此對他的履歷背景不是很了解，在事故後打電話給他朋友才知道，他是緬甸華僑，待過關愛之家，有 AIDS 的病因和吸毒前科，這些都是事後才知道的，所以應該是不能從事高架作業。

六、根據此案件，因罹災者為緬甸華僑，家裡沒有人可以過來協助處理事情，最後是由公司的法律顧問剛好要去東南亞順道帶文件過去，讓他們了解狀況並願意簽切結書。資料帶回後送到法院，法院也了解業者、勞檢處後續的問題，公司也都很有誠意要處理，所以最後就和解。勞工局有幫忙協助，臺北市政府對罹災者有提供慰問金 30 萬，但要法定家屬才可以領取。但因緬甸跟臺灣沒有邦交，所以他們的人要到泰國辦事處證明那是他的家屬，如果他們要領取的話公司會加以協助。總共的賠償金額多少不是很清楚，大約知道公司有團保 100 萬元與雇主意外險 100 萬元，賠償金有轉給罹災者在國外的家屬。

七、發生職災後停工的天數視情況而定，最長有停工到三個月以上，以 98 年的案件為例，當時停工約 3 至 7 天，停工越長越會減慢我們的工作進度，增加公司的成本。發生職災不一定會影響未來承攬標案，要看招標的標別是否有規定公司在幾年內沒有重大職災。發生職災會使公司員工的心情低落，所以公司會對職災案件做檢討並改善，員工見到公司有改善的作為，心情較能慢慢平復，員工的心情平復最短大約一個禮拜，最長約要一個月。職災會影響公司聲譽，公司每個月加強對員工的宣導、主管多去工地巡視、多辦一些座談講述實務案例給員工增加安衛的相關知識。發生職災後，勞檢單位會來工地頻繁檢查一個禮拜約一至三次，但我們有按照規定執行後就比較不會這麼頻繁來檢查。

八、1. 希望案子能訂定一個合理的預算，之前在做公家機關的案子，安全衛生設施的費用可能是總工程金額的 2~3%，當業主要求要做施工架等安全措施時，在估價的時候發現這些預算金額遠遠不及實際要施作的金額，因此希望可以訂定一個合理或可以執行安全措施的預算去給下包單位施作是比較可行的方法。

2. 中鋼企業在高雄有蓋一棟工安體感訓練大樓，讓中鋼所屬的員工去體驗，體驗過後員工就會知道該如何做安全防護，就能清楚知道在從事作業的時候會有什麼樣的危害，並知道要採取什麼樣的措施，此作法可提高員工的危害意識。工安體感訓練大樓只能給中鋼員工使用很可惜，既然有這棟大樓就應讓它能充分利用，希望可以給業界或由勞委會辦個活動，提供一個機會讓業界的勞安人員先去體驗一下，也讓工地負責人或工地人員有機會能去體驗。

【雇主案例五】

受訪人：○○局勞安室主任

訪談日期：2009.09.08

訪談內容

- 一、公司聘用透過高普考、鐵路特考和臨時專案的約聘人員。約聘人員會因為特定工程專案的需要才去聘用，大都聘用 3 至 5 位。員工每年都要受訓，勞工訓練規定每年一次，是六小時。若有隧道或其他工程，則會做臨時的相關訓練，請一些實務經驗豐富的教授來講授相關的技術，工程師也會請教教授他們在工作上所遇到的問題。我們主要負責新建與維護，目前較少新建工程，只有站廠的營建，像是站廠的改建與擴建，而其他大部分都是維護工程。
- 二、在員工的安全維護方面，我們盡量降低發生職災的機率。像是告知員工不要求方便、盡量按部就班、不要趕時間。因為我們是工程維護單位，白天有火車通行是無法工作的，都是晚上在做工作。經過幾次職業災害後做了些改善，像是我們以前十二點之後有夜車，晚上邊施工，還要邊注意是否有火車要通過，為了降低危險因素，從 97 年開始就把夜車取消。大的工程都在晚上施工，平常的養護還是會在白天利用列車空間去做。我們會做一些安全措施，像是個人裝備，車站內也會有人員利用無線電通知施工人員火車要通過，叫員工避讓。我們施工的地方會設立一個工作牌，列車駕駛接近時會先按喇叭告知施工人員列車要通過了。勞安室負責規劃與督導員工的安全。
- 三、人事室會幫員工處理保險的理賠，長官會去罹災者的家裡慰問，若家屬有需要幫忙也會盡力去協助。我們都自己處理，沒有政府部門提供協助。
- 四、94 年有一件，已和解處理完畢。處理過程中若有法律訴訟的問題，罹災者家屬要告我們，我們會去找律師一起到法院作一些答辯。我們有法規室，但較少請他們協助，雖然他們也是讀法律的，但是發生訴訟問題還是要請律師。

五、94年有一件，由於我95年才轉進勞安室，當時案件已和解完成，對於案件的詳細情形也不是很清楚。罹災者在從事砸道過程中，蹲在兩線鐵道中間檢修手提式砸道機轉速問題；瞭望員從配帶的無線電對講機得知有火車即將通過，便以手勢及對講機警示所有施作人員及副班長（現場指揮人員）注意鐵道即將有火車通過，現場作業人員獲知後相互呼喊告知，並舉手表示知悉將有火車通過。火車經過時罹災者離火車距離約為0.8米，罹災者突然站起，疑因重心不穩靠向行進火車遭觸撞才發生意外。砸道就是因為路基不良需要加強路基，就是把石頭夯實的意思。像公路要用滾壓機去把路滾平，而我們是石砸，光列車頭就有八、九十噸，每天這樣跑，時間一久鐵道就會不平，需要修整鐵道加強路基。手提式砸道機約三、四十公斤，為活動式的，員工做到哪裡就把機具搬到哪裡。鐵道分為上下行兩條線，枕木大約兩公尺，我們規定不准將機具放在兩線鐵道的中間，因為中間的距離不太容許讓機具放在那裡，所以我們規定機具要放在鐵軌兩側的外面。一般兩線鐵道的中間距離約四米七，但是可能有些路段的兩線鐵道中間距離較大，所以當時機具才會放在那裡就不太清楚了。

六、我們會詢問需要提供哪些幫助，盡力去幫助他們。我們有幫員工保意外險五百多萬，94年那件我們賠償一千五百多萬，也幫忙家屬辦告別式，另外公司會宣導員工保團保，最高額度為500萬元。

七、發生職災會影響我們的聲譽與形象，長官會來關心，我們也會加強宣導與教育訓練。發生當下，我們覺得很不可思議，因此馬上處理、找出原因，並且加強宣導員工的安全衛生知識。員工也會因為職災的發生而心情低落，需要幾個月的時間來平復心情。

【雇主案例六】

受訪人：○○股份有限公司安衛課副課長

訪談日期：2009.09.11

訪談內容

- 一、針對安衛人員的聘用制度，最好有相關證照尤其是與安全衛生法令有關的證照，還需看工作職掌負有甚麼責任，公司在挑選上也會有不一樣的限制。公司是鋼鐵業，分為七大事業部門，其中六大部門偏向鋼板的銷售買賣或製作，而我們是屬於營建事業部門，主要是做鋼骨結構工程。我們只是其中一個階段的管理包，專業部分會發包給更專業的承攬商，像是鋼骨電焊等的專業包商。公司會對內部員工做教育訓練，固定安排有安全衛生的內部規定和程序作法。而承攬商應對自己的員工做教育訓練，但我們會對各個工地再整頓，對員工再做一次教育訓練。各工地針對案子的工作特性與作業程序自行做各別的教育訓練。
- 二、公司算是管理的稽核單位，工地的稽核和教育訓練都由我們安衛課去做督導，我們會把這個階段去工地看的結果收集回來彙整，大家來檢討為什麼會出現這些缺失進而去做改善。關於包商的訓練，我們每半年招集一次各包商的工程負責人來宣導公司的要求或新的法律規定與增加其他修訂辦法。公司也會做一些安全措施像是配戴安全帶和設置安全網等。管理部安衛課負責營建事業部的所有工安維護。
- 三、通常工地發生意外時，首先工地主管會去做緊急事故的搶救，公司會去向家屬做一些溝通與連繫。公司內部有法務室，針對案件的法律部分公司需與家屬達成協議，法務室會提供相關資訊給我們做一個引導。
- 四、一般具規模的公司，很多事業單位會有相關的資源像是法務室，應該需要政府的協助不多。
- 五、94年有一件，由於我95年底才進公司，當時案件已和解完成，不是很清楚案件的詳細情形。罹災者擔任爬升油壓缸閥操作手，進行塔式吊車爬升作業現場的指揮與調度。完成爬升作業下班後，塔吊手進行塔式吊車爬升後的例行性檢查，發現爬升油壓缸支撐腳並未完全密接於座樑上，通知公司保修人員告知罹災者，罹災者自行返回工地，未告知爬升作業主管，先

到5樓塔吊座樑上察看。由於座樑上有油漬，且未確實使用安全帶，墜落至2樓安全網，並撞擊鋼樑。塔吊就是在大樓頂樓那種可以旋轉的機器，塔式吊車有很多種類型用來吊鋼樑等鋼構材料。爬升作業每做到一個階段大約兩三層樓就必需要往上爬升一次，爬升的基本動作是利用油壓的方式，因為越做越高固定的樓層都上來之後，會利用現有的固定樓層去做支撐點，再利用油壓方式讓塔式吊車慢慢爬升。塔吊最底部叫座樑，是用來固定塔式起重機。座樑下方都是半懸空，通常座樑下方會鋪設安全網，在座樑中間搭設臨時性構台或工作平台，可能員工需要在裡面走動，鋪設臨時工作平台，而拆除三、四樓的安全網，才發生意外。

六、發生重大職災公司一定會給家屬慰問金，相關的勞保與工地保險等保險部分公司會幫忙處理，有時候承包商對於包商幫員工保多少並不了解，公司也會協助家屬去詢問他的雇主從相關工程可以拿到多少保險金額。公司會跟家屬解釋發生意外的情形，不會刻意去隱瞞。若發生這種事情，公司的立場是非常有誠心誠意出面來解決，這件案子我們賠償家屬一千萬元。

七、1.本案發生時間點因尚未到職，故並非清楚當時的細節情況，就過往工作經驗，停工損失少則15天多則1個月以上都有；目前來講並未直接影響到業務承攬佔少數，若是一般工程或民間工程等並無影響，若是屬於公共工程承攬，我想這是對公司一很大的衝擊；若是如此，公司近幾年已一直在致力於安全衛生工作的推動，無論是系統面、管理面、執行面等，除了再加強公司本身的管理能力，我想只有再一直不斷提升安衛管理能力，並讓同業、業主或主管機關給予肯定，對於日後應該有比較正面的觀感與實際影響。

2.職災案件發生後，幾乎所有的重點皆是設定在如何再預防類似之事件發生為首要工作重點，也唯有更全心投入預防的工作才能夠減少及降低職業災害的發生；公司的做法亦是如此。

3.一個職災發生對一上市公司絕對有莫大的影響；據我所知，此後公司對於安衛工作非常的積極並想極力做好，並朝向零工傷為目標，幫員工保險是法令既定要求，並非真正解決問題之道，而是朝更積極且一切必須以”落實”

在法令要求的任何所有規定執行，例如：於95年底針對本營建事業部特別成立安衛課，聘用更專業人員，依據法令規定去擬訂、規劃、教育及稽核等方式，來更落實工地安全衛生管理的工作。

- 4.通常職災後勞動檢查機構檢查頻繁是可以預見，且我認為當下至少可以為該事業單位一嚴重的警惕或是協助提升事業單位自主管理的能力，至於工作的進度執行或多或少一定會有所影響。
- 5.目前業界皆都非常重視安全衛生的工作，同業間一定都會給予一些管理方案或其他意見交流，現階段我們也是營造業台北區安全衛生促進會成員之一，對於安全衛生工作的推動也不宜餘力在同業間交流，甚至其他公司也都不吝於自身的案件做意見分享。
- 6.我想應該不致於對招募有直接影響，只要公司有組織架構、編制等許可，人才方面之招募應還不致有影響。
- 7.這幾年公司的安全衛生文化意識逐步升高，甚且已是晉升的必要條件之一，種種的跡象表示公司有莫大的決心要將安全衛生做的更有系統與管理，而且已將安衛文化納入員工生活的一部份；法令的規定為最高依據原則，只要能讓員工有安全及健全的工作場所，公司的立場一定以”安全第一”為最優先考量之對象。

【雇主案例七】

受訪人：○○股份有限公司營運處工程師

訪談日期：2009.09.25

訪談內容

- 一、公司採用公開的聘用方式，較常見的是透過 104 網站公開招募，人員進來後先接受面試，做簡單的智力測驗與職位相關的工作技能訪談或測試。公司主要從事焚化爐作業，用垃圾車收集民眾的垃圾後送到焚化廠處理。垃圾車進入焚化廠後會分成收受、焚化與廢棄處理系統來處理垃圾。焚化廠所有的操作系統都由公司的人員來負責操作，包含車輛進廠的指揮。教育訓練的部分，分成內訓與外訓兩種。內訓是由廠內的專業人員來教育訓練新進人員、個別訓練儀器的操作，以及根據操作會遇到危險所進行的緊急應變演練訓練。主要由各廠的工安人員依照需求規劃訓練時間，每年年底前工安人員會提出下一年要做哪些教育訓練給公司管理處。而外訓就是派到外面的教育單位接受訓練，回來之後再做轉訓或提出教育訓練的心得報告。新進員工規定要教育訓練兩百多個小時才能成為正式獨立的作業員。若是現場作業員，除了室內的課程結束之後，我們會有現場的實習，由資深員工帶新進員工去現場指導作業內容。
- 二、公司針對勞安制度做一個系統的建置，包含 OHSAS18001 跟 TOSHMS 國內外的安全衛生管理系統，系統的建置讓我們員工有一套標準可遵循。在各個廠我們最少會配置一位工安人員，工安人員會針對廠內一些安全衛生去做督導與規劃。工安管理人員是總經理室的工安經理，再來是公司營運處為各廠的窗口，負責執行一些工安業務上的交代或是連繫。
- 三、保險部分公司有保險經紀人，我們會針對員工的保險去跟保險公司和保險經紀人協商，幫員工爭取最大的賠償金額。關於法律上的問題，我們有法務部的同仁可以幫忙處理相關問題。而政府部門的協助，像理賠方面就是跟勞保局，另外就是勞檢單位會來做事故調查，若跟員工有爭議的話，可能要請勞工局的調解委員會來協助進行公司與員工之間的調解。96 年的案件賠償金額有勞保、團保不是記得很清楚（可能是 150 萬元或 200 萬元）與雇主意外險 300 萬元，共 500 多萬元。

四、遇到比較大的問題應該就是跟家屬的和解，因為可能在認知上會有點不同，公司當然以最優的方式來提供撫卹，但家屬對於這部份一開始較難跟公司達成共識。現在政府部門已有調解委員會，有一個第三方的公正單位針對事件來做調解，讓雙方達成共識，我們覺得很好。

五、96年發生一件已和解，罹災者在垃圾清運點下車後先啟動壓板，再走入防火巷內拿垃圾，因當日壓板故障，壓板速度變慢，車身震動加劇，造成車輛後滑，罹災者回身甩垃圾時突遇後滑垃圾車壓擠，匆忙後退躲避時不慎跌倒，跌倒後繼續夾擠至牆邊窒息死亡。垃圾車的油壓系統就是我們操作的重心，PTO是操作油壓系統的開關，按鈕在駕駛座，垃圾車後方有幾個按鈕控制油壓系統的壓縮、壓板的伸舉等。啟動PTO只是將油壓系統啟動，油壓系統會經過馬達轉動去製造油壓。油壓系統可能會有壓力不夠的問題，會動作過慢可能是油壓系統有問題造成動力不足，所以壓板的動作變慢。車子在靜止狀態時，包含油壓系統和引擎的啟動都會使車子產生震動，因為當天他在斜坡的位置，手煞車未拉緊，當罹災者拿垃圾時，可能車移動很慢所以沒有感覺到在動，當感覺到了罹災者想閃躲的時候已經來不及了。我們的作業方式是單人作業，依照公司的作業程序，先從公司這邊出車然後領取他的派工單，我們會在派工單上寫清楚他要走的路線和要去作業的地方。他會單獨作業是因為他已經接受過公司內部的訓練與實習，罹災者已經上班四、五個月了，已經很熟悉公司的作業程序。新進員工在應徵時就要會駕駛職業大貨車，先訓練兩個星期的正常作業情況並給員工安全衛生的觀念，作業員會帶著新進員工讓他熟悉這些客戶的清運地點和垃圾量，等到新進員工熟悉後就可以單獨作業。單獨作業後就按照公司給員工今天要清運的客戶名單大約幾百家客戶去做垃圾收集。

為預防事故的發生，在作業程序上規定每個作業點有哪些潛在的危害，這個會從我們接到客戶候，請業務對作業的區域畫圖並跟作業員解說這個地域的作業方式，像是有斜坡、暗巷或有階梯等。這些東西會特別寫在接回來的案子裡，另外也會在派工單上註明，告訴作業員有這些狀況，讓他出車時，可以從書面上知道這個作業點有什麼狀況以及其他注意事項。在硬

體部分，我們會加強單人作業的危害預防，像是穿反光衣，下車作業時要在路邊放三角錐，斜坡作業時要放木製的止滑物品。在緊急應變部份，會在車上放置滅火器、交通安全規定的三角錐和反光板。

六、最基本的就是保險給付，另外在生活上公司會提供一些必要的協助。若員工受傷的話，我們不會要求員工馬上回來公司上班，會讓員工靜養到他覺得可以工作再讓他回到工作崗位上，像之前有員工騎機車上班時跌倒導致手骨折，公司就讓他復健休養七十多天再回來上班。公司能做的就是提供保險跟一些職災的輔助金和給假讓員工能好好休養。

七、發生職災後，員工會因為同事發生職災而在心理上感到不愉快。公司會更有動力去執行安衛工作，且發生職災後勞檢機構會較頻繁來檢查，但公司都會按照他們的規定去執行。

八、1.避免意外事故發生，主要應該是建立制度，作業上能有一個完整的 SOP 讓員工可以遵循，就會大大降低發生事故的機率。公司也會針對現場做防呆措施，像是加裝反光鏡或警示裝備。

2.公司跟外國公司合股在管理上沒有太大的問題，反而能藉此得到比較多方面的訊息。我們外國的母公司在全世界都有據點，像一些職災或是技術的部分，外國母公司會隨時提供給臺灣的單位做一些檢視和改進，外國的公司很著重這一塊，我們集團每年會有一個世界安全衛生日，母公司那邊會提供一些安全衛生的教材讓我們對員工作宣導和教育訓練。

【雇主案例八】

受訪人：○○股份有限公司工安品保副理

訪談日期：2009.10.09

訪談內容

- 一、公司最主要是在規劃與管理，聘用員工是在拿到標案後分細項發包才開始招聘。基層的員工是由承包公司進行招募，而管理與工程人員則是由公司招募。員工進入公司之後，會先接受新進人員勞工安全衛生教育訓練六小時，之後會針對工程特性與內容辦理相關的教育訓練。員工的訓練方式採不定期訓練，如有引進新的工法，公司會招集各地的工程師一起去接受教育訓練。
- 二、公司的工安品保組，主要負責公司安全衛生政策的擬訂、制定進而提案。公司的安全衛生目標為「工安零事故、環境零污染」，公司都有依照勞基法的規定及勞工安全衛生法來設置。一個勞工的死亡是牽扯到整個家庭，因此公司很重視勞工安全衛生，故只要有工地被勞檢處停工罰款時公司就會懲罰，第一次發生會請該工地寫檢討報告；第二次發生時就會劃分責任區，看是誰負責的區域有缺失而被開罰單，那個人就會被申誡扣 1000 元；如累犯的話就加倍懲處，連帶上一級主管也會被懲處，再不行就應該是個人問題了，公司會考慮若不適任就不再聘任。
在工地施工時會派人每日巡察，看到要改善的地方會紀錄起來並請外包廠商簽名確認，然後要求外包廠商在一定時間內改善，單子後面也記錄確實改善的情形。公司最近還加強一個輪班性的計畫，每天請值日生做巡檢，他們會確實的去紀錄工地的狀況。而公司的工安品保組也會每個月定時兩次去巡視每個工地，看該工地是否有確實的在執行與是否有地方需要改善。
- 三、當公司發生職災時工安品保組會在第一時間點趕到現場，而管理工地施工的土木組也會一同下去，若工安品保組處理不了的事件就由公司更高層主管來出面處理。如果遇到承包商可以直接處理的話就請他們處理，但公司還是會觀察處理的情形。政府單位沒有協助，只是會來調查事故的原因，察看該事故是否為設備疏失還是因個人的不安全行為所造成。
- 四、公司的職災事件較多為墜落，以在外牆施工架作業發生意外比較多。目前遇到最主要的問題是作業勞工個人的安衛意識還是普遍不足，例如使用安全

帶，大部分的人都有背在身上，但就是不使用，都必須要工地主管去催促才會使用，且工作經驗越資深的人越自負，所以還是要加強宣導及抽查。

五、97年的職災事件為罹災者在構台上維修固定吊料口之護欄，罹災者腳踩於護欄底座上，因使用的工具老虎鉗掉落，俯身探出護欄想要撿老虎鉗時失去重心而墜落。發生職災時公司的工安品保組和土木組會在第一時間趕到現場，而法律部門也會協助處理，同時也會詢問保險公司的意見，討論理賠事宜。因罹災者是外籍員工，家人沒辦法前來處理，因此公司委託剛好要回去的外籍員工把罹災者的骨灰帶回去泰國，至於賠償金則是匯到外籍勞工的政府機關簽收。

六、發生職災時，最重要的是醫療照顧，所以公司會第一時間去醫院探望並交代醫院一定要用最好的藥物治療全力搶救，所有醫藥費用公司會全部負責到底。因為送受傷的員工去醫院時是髒兮兮的，醫院看到就會擔心該員工是否有能力可以付醫藥費而沒有盡全力搶救，因此公司會特別交代要用最好的藥物治療，有這樣交代醫院就會放心的全力搶救該員工。

【雇主案例九】

受訪人：○○有限公司副總經理

訪談日期：2009.10.23

訪談內容

一、本公司新進人員試用階段為三個月，第一天至第三天為職前訓練，使其熟悉工作內容及勞安注意事項，並於每日上班前執行勤前教育，以利員工對施工安全多一分認識。

早期聘用都是經由公司員工介紹而來，員工覺得我們公司不錯就介紹朋友來，現在比較缺技術工，我們會讓員工接受訓練學習技術。但是有一些我們訓練好的員工，就被挖角去別的公司，所以我們公司被說成這個業界的訓練班。一個人訓練起來要花很多時間和金錢，從早期作學徒一個月才一千元，其他等於是來學技術的，公司付薪水讓他們來學。職訓局借用我們的機具請我們去上推進班，一天就是幾十萬，一個班4、50個人，我們的員工才4、5個人。訓練班上課雖然有操作，但是實際操作還需要時間磨合，現場情況跟上課也不一樣。現在員工的素質比較不好，有很多不喜歡被叫成工人，但是素質（技術和很多的知識）又沒有提升。現在如果員工不會把垃圾用袋子裝起來直接丟，勞安也會罰。但這是員工的生活習慣問題，如果可以把工作環境弄得乾乾淨淨，誰會說你們是工人。最近公司有在就業服務站徵才，但是有些來應徵的人素質真的很不好。

二、公司在維護員工的安全衛生方面：

- 1.培訓員工在職訓練考取相關證照，多認識從事相關工作的危險性與安全預防措施。
- 2.採購合格的安衛設備器具供員工使用。
- 3.每日勤前教育及施工中督導防範意外發生。

公司管理部執掌勞安業務。

我們有很多安全器材，像是背負式安全帶、工作井的送風設備，還有偵測有毒氣體與氧氣含量的氣體偵測器。有些員工可能會嫌麻煩，要不是勞安抓的很嚴，安全帽都很少戴。現在我們告訴員工，公司不可能一直幫忙負擔這些罰款，安全帽一次沒戴罰三千，兩次就兩倍。第一次發生或許是管

理疏失，沒有硬性規定。現在勞安規定我們帽扣沒扣好就要罰，因為沒有管理束縛員工就很隨性。為什麼日本工地一定穿工作服，工作服很厚，為什麼日本工地可以很徹底的去做到。有時候我們想臺灣人就是過於隨性，又很健忘。既然欠人管理，我們就開始加強管理，八點上班，現在七點半就到，會有勤前教育告訴他們帽扣要扣、安全帽要帶、進到坑裡要用氣體偵測器偵測，所有該做的我們都做了。像公司有買安全帶，一條 1600 元，每個人都有，但員工就會嫌麻煩不想戴。我們一直有做安全衛生維護，在業界提到安全管理，我們都是排第一的。很多公司和廠商，像是臺北市衛生下水道工程處、水利工程處等，他們都認為我們工地管理做的很好。因為一出事就要停工，對他們都是損失。像這件事情本來五月就要完工，但發生意外就停工三個多月。因為事發現場要鑑定到都沒問題才可以復工。

三、若發生職災，公司通報當地消防人員協助救災，並通報相關單位(勞檢處)。意外事故的善後由公司管理部協商各項事宜，如勞保給付、意外險或團險、工程險等之理賠。

我們第一個就是通報警察局，再通知 119 來救援，還有勞檢處。再者就是薪資補助，還有慰問金，然後告知家人，趕快聯絡他們坐飛機過來，也派人到機場去接他們，因為保險公司賠償的錢，在罹災者要出殯之後才能申請，現在差不多談好要和解了。公司對員工照顧的部分，早期剛開始做的時候，也沒有什麼資產，就是靠承包小工程，前後不到幾個月，工地就有人不小心用破碎機打到餐廳的風管，不小心電到就過世了。那時候我們就想到要保護員工的作業安全，給員工一個無後顧之憂的工作環境，提供一個比勞保理賠多的保障。家屬才要求 400 萬，但我們總共賠 900 萬。我們一定會保意外險 500 萬，再保職災險，又加上壽險，所以這方面我們做的很好。像這個案件有刑事責任，到法院的時候，法官還說他沒看過雇主保這麼多的。家屬對我們沒有任何疑問，所以很快就和解。

衛生下水道工程處有幫忙，看我們處理得很好，沒什麼問題。勞工局、勞檢所很形式化，出問題要跟他們報備，他們會來做檢查紀錄，其他沒幫什麼。

四、公司於 96 年 5 月事故後，未再發生職災事件。其實需要讓政府去處理的情

況大部分都是自己處理不好，才會需要到勞工局。像我們這樣處理的很好，也就不會麻煩到勞檢、勞工局。

五、96年發生的事故為罹災者準備下班，而在工作井底調整井內抽水馬達之洩水開關。通往工作井之管路末端的水泥管，因洩水管並未正常運作，管路內積水無法排出，以致水壓過大，將600公斤重之水泥管推出並壓住罹災者致無法脫逃，大量積水流入工作井（積水深度約7.7公尺），聽到罹災者慘叫一聲後罹災者被水淹沒，已經無法看到他的身影。

那邊是一個山溝，山溝的最下面最容易積水，當初說是地下水的壓力，上面又是大馬路，土壤經過重車重力的擠壓，而且機具推進的情況下地層會稍微被擾動。我們以正常比例去做出土的動作，沒有超挖。當初事情發生的時候，水是清澈的，不是濁水，因為工作井出來的水是乾淨的，以他們的判斷是因為地下水壓力造成管子的擠壓，使水泥管是整個掉出來，我們有用乙炔燒焊在一起做固定，這麼粗的鋼筋都被拉出來，等於壓力大到把原本勾住的彎鋼筋拉直了。他們是有裝小的兩英吋排水管，可能工作人員為了方便，把排水管塞住。我們都會有個排水孔，可能工作人員為了方便，怕滴水弄濕就先把排水管塞住，施作工作井可能要兩三天，剛好那幾天下大雨，排水孔又沒有打開，所以集結很多因素下，才會發生意外。

六、發生職災問題，公司為罹難員工申請勞保意外險給付，並追蹤家庭狀況是否須公司協助。

七、此案件停工約一、兩個月，使工作無法執行而影響工期，因為機器還在罹災現場無法使用，造成機器閒置與趕工的問題，增加公司的成本。因為職災發生後我們處理得很好，所以不會影響到公司的標案承攬。發生事情後，員工的心情會比較低落，我們就會跟他們聊天做一些心理輔導，不過像當時的領班，在復工後對於進入罹災現場感到排斥，情緒一直無法調適，所以就離職了。發生職災後，勞檢單位會較頻繁來檢查，一個禮拜大約一、兩次，檢查沒問題後，平常大約一個月才會來檢查一次。

八、公司本著永續經營理念，以零職災為第一考量，所以會繼續努力，落實勞工教育、加強督導工地安全等。

【雇主案例十】

受訪人：○○局科長

訪談日期：2009. 11.13

訪談內容

一、聘用制度為員工遴聘公開，委託勞工局勞工就業輔導中心對外招考，考試內容則由人事室提供。訓練方式為每年辦理在職訓練，又稱為常年教育，並且每日有勤前教育，例如：重點工作分派、安全提醒與裝備檢查。當新進人員直接進入工作場域，會以類似師徒制的方式由老手帶新手，一般會由路面清掃開始，會有較多同仁一起協助，通常需要幾年時間並經評估能力經驗較佳者，才會指派擔任跟車工作。

二、具體作法：有相關工作規範。

負責部門：實際執行係交由清潔隊處理。

三、災後處理：協助受災者辦理賠償，相關後續(賠償，撫卹、治喪)

處理部門：直屬業務單位、人事單位。

協助處理單位：勞工局(勞檢處)處理勞基法相關與雇主責任鑑定等相關事務，若涉及法律訴訟，則依情況聘請律師協助。

四、其他事件：交通意外。

職災協助：先連繫警方，後續協助就醫，通知家屬，請求工傷假，辦理後續賠償事宜。

五、案子發生在 95 年 11 月 27 號凌晨 04:50，溝渠隊是早上 05:30 上班，所以意外是在上班前發生的，我們兩位同仁—劉○○(肇事勞工)和罹災者其實都不是司機，劉○○因為熱心想在出勤之前幫司機暖車，罹災者也是熱心所以幫司機擦拭車子玻璃，兩個人分別處理不同車，車子發動後，突然沒有辦法控制，因停車場是對向停車，距離又很近，所以煞車不及就撞上罹災者，受傷當時緊急送至台大醫院，診治了一段時間就出院了，他並沒有馬上過世，但是後來複檢病情惡化進加護病房，在 96 年 7 月 12 號過世。

當時我們懷疑手煞車是否失靈，劉○○說不管是手煞還是腳煞都煞不住，也許是腳煞車失靈，但手煞的部分他也沒有去拉，後來驗證煞車都是好的，所以我們判斷當時因為慌張，距離很短，才會應變不及。我們後來有內部檢討，

暖車本來就是司機的事，車子的狀況只有司機最清楚，可能前一天停車的時候有甚麼動作沒有做確實，所以不管他有沒有執照，不是司機這個職務就不能駕駛車輛，就算司機在場也不能讓其他人去開。

六、家屬對肇事者沒有起訴，罹災者第一次出院之後就和解了，對方賠償七十九萬，其中含有泰安產物保險四十五萬。基本上我們算他因公殉職，所有的費用大概六百二十四萬多，裡面有撫卹金、勞保死亡給付、喪葬補助費、傷亡互助金、福利互助金、環保署因公死亡濟助金，還有市政府因公死亡濟助金，總共加起來是六百二十四萬三千九百六十四元。肇事者也是我們這邊的同仁，所以在局裡面也是受到行政處分。罹災者過世之後，由他的兒子遞補他的職缺，只有直系親屬或配偶才能用這種方法遞補。

七、因為此案件的罹災者不是立即死亡所以沒停工，不過當時我們有對此案件做內部檢討，像是停車場要加強管理、車鑰匙要加強管制、不是司機這個職務就不能駕駛車輛。發生職災之後，其他同仁當然會有情感上的不捨情緒，而我們也會加強勤務規則，從員工教育著手教導他們著重安全。發生職災也會影響我們的聲譽，引起外界的關心與長官的關心，我們也會因為發生職災而來警惕自己並加強幹部去督導員工做好安全衛生的維護。

附錄三 研究問卷

您好！我們是國立台灣科技大學工業管理系「意外事故與人為疏失實驗室」研究團隊，受臺北市勞工局勞動檢查處委託進行「職業災害之衝擊與勞安行為模式調整之研究」計畫，這是該計畫的一份問卷，共3頁，懇請您依照實際情況填答。您所填寫的所有資料純屬學術性研究用途，並採無記名方式作答，本問卷的資料將以整體統計分析方式呈現，絕不洩露個人資料，請您安心填答，謝謝。此

敬祝

身體健康 萬事如意

國立台灣科技大學 工業管理系
計畫主持人：紀佳芬 博士

第一部分：基本資料

- 1.性別：男性 女性
- 2.出生年次：民國_____年生(請填阿拉伯數字)
- 3.教育程度：不識字國小 國中 高中/高職 專科 大學研究所以上
- 4.婚姻狀況：未婚 已婚 分居 離婚 喪偶 其他：_____。
- 5.家中是否有小孩：無 有_____個
- 6.宗教信仰：無 有
- 7.工作年資：臨時工 未滿1年 1-5年 6-10年 11-15年 大於15年
- 8.目前是否有工作：是 否(選填「否」者請以前一個工作情況回答9-17題)
- 9.您的職務：_____(簡述即可)
- 10.工作時段：日間 夜間 輪班制 不定時
- 11.每日工作時數：_____小時
- 12.公司規模：小於5人 5-9人 10-29人 30-99人 100-499人 大於500人
- 13.行業別：_____
- 14.作業前您是否有接受必要之安全衛生教育訓練？是 否
- 15.公司是否有設置現場安衛人員？是 否 不知道
- 16.您認為勞檢處所執行的勞動檢查是否可以有效預防職災事故？是 否 不知道
- 17.除了上述的勞動檢查，公司是否對勞安狀況實施定時或不定時的自我稽核檢查？
是 否
- 18.職業災害之經驗：從未經歷過職業災害事故(選填此者請跳至第21題作答)
曾經歷過職業災害事故(選填此者請續答第18-20題)
 - ◆發生次數：_____次
 - ◆發生年度：民國_____年(發生次數1次以上者請分別填寫年度)
 - ◆災害類型：(如墜落、感電、倒塌崩塌、火災、被撞、被夾、跌倒...等)_____。
 - ◆事故結果(可複選)：本人受傷 他人受傷 他人死亡
本人及他人皆受傷 未受傷 其他：_____。
 - ◆發生事故後是否領有殘障手冊：是 否

◆發生事故後是否有接受任何單位協助：無

有：_____單位

19.發生職災後在工作態度或行為上是否有改變：

是，改變的態度或看法為：

_____ (請簡述即可).

否

20.職災發生後公司在安全衛生作法上是否有重大改變？

是，改變的作法為：

_____ (請簡述即可).

否

21.職場的危險性：沒有危險 有點危險 非常危險

22.您自認是否具有充分的職場安全與衛生知識技能：完全沒有 有點概念 很充分

23.您比較能夠接受的安衛宣導方式（可複選）：

上課講習 電子報 安衛影片光碟 職災案例 安衛宣導摺頁

安衛活動宣導會 座談會 網路線上學習 其他_____ (請填載).

24.您認為有哪些安全衛生法令或規定是不盡合理的：沒有 有，例如：

_____ (請簡述即可).

第二部分：個人行為、工作態度

下列題目，目的在於了解勞工的行為及工作態度是否會促成職災事故的發生，請在讀完下列每項敘述後，依照您的看法於右方「勾選」出最適當答案。(若認為該敘述與引發職災事故無關，請勾選「沒意見」)	引發職災事故的可能性				
	沒意見	有點可能	可能	非常可能	極度可能
1.工作前飲用含有酒精成份的飲料。	<input type="checkbox"/>				
2.平時有服用安眠藥入睡的習慣。	<input type="checkbox"/>				
3.平時有抽菸的習慣。	<input type="checkbox"/>				
4.高齡勞工從事需高度集中力或耗費大量體力的工作。	<input type="checkbox"/>				
5.工作態度散漫，沒有保持警覺性與專注力。	<input type="checkbox"/>				
6.作業前未先確認現場是否安全無虞就直接上工。	<input type="checkbox"/>				
7.為求工作方便，未使用防護具就直接上工。	<input type="checkbox"/>				
8.當工作現場無人監督時就不遵守安全規定，如卸下防護具。	<input type="checkbox"/>				
9.不聽從主管或公司對自己不安全行為的指正。	<input type="checkbox"/>				

第三部分：家庭生活狀況

下列題目，目的在於了解勞工家庭生活及親屬關係是否會影響勞工對安全的認知，進而降低職災事故發生率。 <u>請在讀完下列每項敘述後，依照您的看法於右方「勾選」出最適當答案。</u> (若認為該敘述與預防職災事故無關，請勾選「沒意見」)	有助於預防職災事故				
	沒意見	可能有幫助	有點幫助	非常有幫助	極度有幫助
1.家屬於家中常關心，常叮嚀工作時需注意自身安全防護。	<input type="checkbox"/>				
2.家屬會主動約束自己的抽菸或飲酒行為。	<input type="checkbox"/>				
3.家屬與自己在同一工作場所中工作。	<input type="checkbox"/>				
4.家屬會藉由拜拜或禱告等宗教行為替自己工作平安祈福。	<input type="checkbox"/>				
5.平時家庭成員間相處融洽，自己亦保持愉快心情。	<input type="checkbox"/>				
6.父母或家中成員身體健康狀況良好，毋須擔心。	<input type="checkbox"/>				
7.家中目前收支上一切正常，自己不需加班或額外兼差。	<input type="checkbox"/>				

第四部分：企業文化與安全政策

下列題目，目的在於了解事業單位企業文化與安全政策是否有助於預防職災事故。 <u>請在讀完下列每項敘述後，依照您的看法於右方「勾選」出最適當答案。</u> (若認為該敘述與預防職災事故無關，請勾選「沒意見」)	有助於預防職災事故				
	沒意見	可能有幫助	有點幫助	非常有幫助	極度有幫助
1.公司非常重視職場工作環境的安全與衛生。	<input type="checkbox"/>				
2.公司在員工廁所的數量、位置或動線上規劃良好完善。	<input type="checkbox"/>				
3.公司明確訂定工作安全規範並要求勞工遵守標準作業程序。	<input type="checkbox"/>				
4.公司會定期召開協議組織(指承攬事業間協議運作組織)會議，並有詳細會議紀錄。	<input type="checkbox"/>				
5.公司定期對勞工進行勤前教育訓練，在作業前進行危害告知。	<input type="checkbox"/>				
6.當工作的設備有問題時，勞工會主動向主管反映。	<input type="checkbox"/>				
7.勞工會主動將工作的安全知識或訊息告知周遭同事。	<input type="checkbox"/>				
8.當同事有不安全的工作行為時，勞工會主動提醒告知。	<input type="checkbox"/>				
9.公司主管會鼓勵勞工提出改善作業安全的意見。	<input type="checkbox"/>				
10.公司會公開讚揚或獎勵工作表現安全且遵守紀律的勞工。	<input type="checkbox"/>				

本問卷到此全部結束，非常謝謝您的填答。

勞工保險傷病診斷書

（請領傷病給付用）

(1) 患者姓名		(2) 身分證 統一編號	
		(3) 出生日期	民國 年 月 日
(4) 診斷名稱、傷病部位 及症狀 (含疾病分類代碼)			
(5) 因該傷病 初診日期		(6) 同一傷病首次就診 之醫療院所	醫療院所名稱： 就診日期：
(7) 醫療期間	住院診療	自 年 月 日起至 年 月 日 止	
	門診治療	自 年 月 日起至 年 月 日止 實際治療 次	
(8) 醫療經過及 檢查結果			
(9) 依醫理評估目前病情 或傷勢影響工作 實際情形			
(10) 何時可恢復 工作能力	評估自 年 月 日可恢復工作		
(11) 醫師 囑言			
<p>上列患者確經本醫師親自診斷治療無訛 特此證明如上</p> <p>全民健康保險特約醫療院所名稱：_____</p> <p>代號：_____ 電話：_____</p> <p>開業執照：_____ 字第_____ 號</p> <p>地址：_____</p> <p>院長（負責人）：_____ 印章：_____</p> <p>診斷醫師：_____ 印章：_____</p> <p>診斷書出具日期：_____ 年 月 日</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px dashed black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> <div style="border: 1px dashed black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> <div style="margin-left: 20px;">（醫院圖記）</div> </div>			

※本診斷書係為請領勞工保險傷病給付用，如有登載不實，須負偽造文書責任。

註：一、本診斷書限於經領有執業執照之醫師出具，否則無效。填具本診斷書時如有更改，請醫師加蓋印章為證。

二、本診斷書請根據病歷紀錄覈實填具，住院、門診治療期間及門診實際治療次數，切勿漏填。

三、就診醫院、診所開具之乙種診斷證明書，如已載明住院診療期間（職業傷病者另需載明門診治療期間及次數），並蓋妥醫院及醫師印章，得代替本診斷書。

壹、填表前說明

傷病給付係被保險人因傷病醫療期間不能工作（普通傷害或普通疾病限「住院診療」期間，職業傷害或職業病住院或門診治療期間），以致未能取得原有薪資或收入；或僅取得部分薪資或收入者始得請領。本

保險給付屬於薪資補助（補償）的性質，並非醫療費用的補助，故被保險人在傷病期間雖有治療但仍能繼續工作者，或已取得原有薪資者（投保單位證明請特休假者除外），均不得請領。如被保險人傷病痊癒或傷勢轉輕已能恢復工作，及已終止治療者，僅能申請至傷病痊癒恢復工作之前1日止。相關法令規定、填表範例可至本局網站 www.bli.gov.tw 查詢。

貳、請領要件、給付標準及應備書件

給付種類	給付要件	給付標準及計算方式	申請應備書件
普通傷害 普通疾病	<ul style="list-style-type: none"> 一、因普通傷害或普通疾病住院診療（門診或在家療養期間不予給付） 二、不能工作 三、未能取得原有薪資或報酬 	<p>一、按被保險人遭受傷害或罹患疾病住院診療之當月起（包括當月）前6個月平均月投保薪資之半數，自不能工作之「第4日」起發給，以6個月為限。但傷病事故前參加保險年資合計已滿1年者，增加給付6個月，連前6個月，共為1年。</p> <p>二、計算方式：角以下四捨五入</p> <p>範例：王先生住院前6個月平均月投保薪資30,300元，因病共住院10天，傷病期間未取得薪資，則王先生可請領傷病給付為： $30,300 \text{ 元} \div 30 = 1,010 \text{ 元}$（日投保薪資） $1,010 \text{ 元} \times 50\% \times 7 \text{ 天}$（住院第4天起）= 3,535元</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一、勞工保險傷病給付申請書及給付收據。 二、傷病診斷書。（得以應診醫院開具載有傷病名稱及入、出院日期之證明文件正本代替）
職業傷害 職業病	<ul style="list-style-type: none"> 一、因職業傷害或職業病經住院或門診治療（未經治療僅在家療養期間不予給付） 二、不能工作 三、未能取得原有薪資或報酬 	<p>一、按被保險人遭受職業傷害或罹患職業病之當月起（包括當月）前6個月之平均月投保薪資之70%，自不能工作之「第4日」起發給；如經過1年尚未痊癒者，減為平均月投保薪資之半數，但以1年為限，連前1年，共為2年。</p> <p>二、計算方式：角以下四捨五入</p> <p>範例：李小姐於92年7月1日遭受職業傷害自92年7月1日至93年9月2日期間不能工作，正在治療中，且未取得原有薪資，事故前6個月平均月投保薪資20,100元，則其可請領職業傷害傷病給付為： $20,100 \text{ 元} \div 30 = 670 \text{ 元}$（日投保薪資） 自92年7月4日（不能工作之第4日起）至93年9月2日止共426日 $670 \text{ 元} \times 70\% \times 365 \text{ 日} = 171,185 \text{ 元}$（第1年） $670 \text{ 元} \times 50\% \times 61 \text{ 日} = 20,435 \text{ 元}$（第2年） $171,185 \text{ 元} + 20,435 \text{ 元} = 191,620 \text{ 元}$（可領取之金額）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一、勞工保險傷病給付申請書及給付收據。 二、傷病診斷書。 三、首次申請如為交通事故，請填具上下班（公出）途中事故證明書（本局印製表格），如經警察等機關處理者，請一併檢送紀錄。

註：醫療費用收據非傷病給付所需之審核文件，無需檢附。

參、應注意事項

- 一、領取傷病給付之請求權，自得請領之日起，因2年間不行使而消滅。
- 二、於保險有效期間內所發生之傷病，在保險效力停止後1年內仍可享有請領傷病給付之權利。
- 三、傷病給付係按日計算，以15日為一期，於期末請領。需長期治療者，得分次請領，亦得於傷病痊癒恢復工作後一次請領。（但勿逾2年請領時效）
- 四、請領傷病給付需有實際治療，未經治療或不能提具申請期間之診斷書者不在給付範圍。
- 五、勞工雖已受領雇主依勞動基準法按其原領工資數額所給予之補償，惟所稱「按其原領工資數額」係指補償費用之標準，與工資不同，故非屬勞工保險條例第34條之「原有薪資」，仍得依該條例之相關規定請領職災傷病給付。
- 六、取得原有薪資者不得請領傷病給付，惟於傷病期間請特休假者除外。
- 七、因傷病正在治療中，凡有工作之事實者，無論工作時間長短，依規定不得請領傷病給付。
- 八、傷病事由、經過、申請給付期間、取薪情形及相關證明書件應覈實填寫，如以詐欺或其他不正當行為企圖領取保險給付，或為虛偽之證明、報告、陳述者，除按其領取之保險給付處以2倍罰鍰外，並應依民法請求損害賠償；其涉及刑責者，移送司法機關辦理。
- 九、申請勞保給付手續簡便，請洽所屬投保單位申辦，勿須委請他人代辦，以免權益受損。