

# 醫院清潔派遣勞工職業安全衛生管理問題之研究

王國華 韋婕妤 洪鍵鉸  
中國文化大學勞工關係學系

## 摘要

本研究目的在於瞭解公立醫院清潔派遣勞工職業安全衛生管理和職業災害相關問題，期望提供未來公立醫院清潔派遣勞工安全衛生管理與政府機關立法之參考。利用質化研究之深度訪談法為研究方法，訪談國內一家派遣機構、四家要派機構（公立醫院）、清潔派遣勞工、專家學者、勞動檢查機構人員、勞工團體代表等，共二十四名訪談對象。

經訪談結果，本研究發現個案派遣機構和要派機構雙方，有規避安全衛生管理和職業災害責任之現象。並藉由專家學者、勞動檢查機構人員、勞工團體代表所提出之訪談意見，歸納出之主要相關改善建議為：(1)個案派遣機構和要派機構雙方，應該落實安全衛生管理，且共同承擔清潔派遣勞工安全衛生管理和職業災害之雇主責任，不可在實務上或要派契約中有所推拖；(2)主管機關和立法者，可以採用承攬關係之法理來規範派遣勞動，在現行勞工安全衛生法和勞動基準法中，明訂派遣機構和要派機構雙方為派遣勞工之共同雇主，並具體規範雙方安全衛生管理和職業災害之權責，如此才可避免雙方規避雇主責任，達到保障派遣勞工安全衛生管理和職業災害之權益；(3)為防止派遣機構和要派機構無力承擔職業災害責任，而發生規避或惡意倒閉之現象，建議立法者應該在法律上規範，職業災害風險較高之派遣機構或要派機構，應該採用商業保險的方式分散其風險，使派遣勞工受到完整之保障。

關鍵字：派遣勞動、安全衛生管理、職業災害、清潔派遣勞工

## 1. 前言

2008年發生金融海嘯發展至今，已重創經濟全球化下許多國家的國計民生。許多國家面臨經濟停滯、所得降低、大規模失業、勞動條件惡化、彈性僱用人口大幅增加等社會危機(羅雅文, 2009)，使許多的受雇者被迫承受比以往更嚴峻的工作不安全感(范國棟, 2009)。傳統的「典型勞動」關係，係勞工直接由雇主指揮監督，為其提供職業上之勞動力，雇主則給付工資作為報酬。隨著國際化及全球化的影響，民營事業單位為了求生存與增加競爭力，人力運用必須有所改變或調整；公營事業單位則因部分編制員額或編列預算縮減，而產生彈性運用勞動力之需求。於是在傳統勞雇關係外，逐漸興起多種「非典型勞動」型態，例如：部分時間工作、外包、電傳勞動及派遣勞動等，特別是派遣勞動的工作方式，儼然已成為一股無法避免的時代趨勢。

在此波金融海嘯的勞動市場中，即便勞動者尋得工作，卻可能淪為非

典型僱傭關係下的弱勢勞動者。因為金融危機所引發的通貨緊縮、貿易活動減速和經濟負成長，可能會迫使事業單位不僱用正職員工，改以薪資較低的派遣人員代替。同時，亦可能會採購更廉價的原物料，使得相對帶有較高的健康危害，甚至不遵守相關勞工安全衛生法令，以獲取更大的利潤。政府則可能因為稅收減少，轉而降低勞工安全衛生部門的預算支出，鬆懈對事業單位的勞安衛執法與監督，最後影響職業安全衛生體系的運作成效，導致工安意外頻繁，潛伏的職業性危害更嚴重（范國棟，2009）。

根據行政院勞委會 2006 年 6 月公佈事業單位使用派遣勞工概況的調查報告(行政院勞工委員會,2006),公營事業單位使用派遣勞工之比率(41.2%)較民營事業(7.3%)單位為高。若進一步就派遣勞工之工作內容觀察,公營事業單位之派遣勞工主要以清潔工作人員(30.1%)較多。一般清潔服務業勞工的年齡均屬於中高年齡,此行業屬於勞動力密集、體力負擔較重的工作,因此工作壓力、疲勞所引起身心健康上的問題必須更加注意(林冠宇與毛義方,2008)。公營事業單位使用清潔派遣勞工的部門大概有行政辦公大樓、捷運、博物館以及醫院等,這些單位場所所需進行的清潔工作大致相同,但醫院作業環境感染風險較其他單位高。另外,我國目前勞動法令的保護較著重於典型正職勞工,使得非典型勞工成為職場上的弱勢族群。勞工安全衛生相關法規,至今尚未明確地將派遣勞工納入適用範圍,往往發生職災時,派遣勞工淪為派遣機構與要派機構的人球,雙方互相鑽法律漏洞,推卸安全衛生管理和職業災害責任。加上我國目前對於派遣勞工之安全衛生管理問題之相關研究仍不多見,所以激發本研究對此議題的關注。

## 2. 文獻探討

國內學者對於派遣勞動的定義為企業基於人力需求,委託人力派遣機構,在約定期間內派遣能夠提供勞務之派遣勞工,前往企業指定之工作場所,並在企業指揮管理下,完成工作任務之服務行為(成之約,2004)。也有學者認為是指由派遣機構與要派機構簽訂要派契約,由派遣機構雇用勞工,在勞工同意下,派遣該勞工至要派機構工作,受要派機構指揮監督提供勞務(邱祈豪,2003)。其中公立醫院清潔派遣勞動就是一個最典型的例子。一般而言,派遣勞工是派遣機構僱用的,可是卻要在要派機構處提供勞務、接受要派機構的指揮與監督。此種不尋常與複雜的關係正是派遣勞動衍生出許多問題的原因之一。除此之外,由於派遣機構係自勞工的派遣過程中獲得利益,因而經常被批評為將勞工視為商品來出售得利,進而使得國際勞工組織「勞動非商品」(Labor is not a commodity)的基本原則受到嚴重的挑戰(成之約,2004)。如果要派機構一味只就降低成本的立場來考量派遣勞動的運用,派遣機構勢必會將成本轉嫁給派遣勞工以保障其應有的利益。

以上負面影響,造成市場上競相出現一群以降低成本為目標的要派機構,和削價競爭的派遣機構,結果導致勞工的勞動條件受損與權益無法獲得保障,成為派遣制度裡最終的受害者。因勞動條件包括工資、工時、休

假、安全衛生設施及其他保護派遣勞工生命安全之最低條件，而降低成本的情況下，勢必會對派遣勞工的安全衛生管理產生一定程度之負面影響。保障勞動者職場上之工作安全與健康，不僅是維護勞動者的基本人權，更是國家進步發展的重要指標。我國政府秉持「完整保障勞工安全」之承諾，從 2001 年至 2004 年推動四年減災中程計畫，雖然在 4 年內達成減少職災死亡人數 40% 的目標，使全產業職災死亡百萬人率由 2000 年的 77 下降至 2004 年的 44，但和英國、美國、日本等工業先進國家相較之下，我國職災死亡率顯然還是高出許多。以英國為例，2004 年每百萬勞工僅有 7 人死亡，而我國同年每百萬勞工則有 44 人死亡，由此可以得知，我國在減災工作之推動上，仍有相當大之改善空間(曹常成，2006)。

然而，從國家工業化的過程中，安全從未在企業經營者的心目中被列為第一優先，總是先有生產第一，才有品質第一，安全從未有過第一。若以勞方的角度來做思考，勞工賺取工資負擔生活所需的先決條件，必須先使其在工作上擁有安全衛生的保障，否則若遭遇職災將無法繼續從事勞動行為，生活將陷入困頓。而在企業主的立場上，也應該以「人才是企業最根本的資產」來做思考，萬一員工在工作時發生意外，除了雇主得負擔職業災害的賠補償責任外，另外，還得承受因為職業災害所造成的無形損失。再以政府的立場而言，為了促進經濟繁榮，提高產業競爭力並與國際接軌，安全衛生管理政策也必須隨著社會變遷而有所變革或調整。因此，職業安全衛生管理不單是勞、資、政三方的責任，應是一種全民運動，必須要從小教育落實，才能徹底屏除國人長久以來，根深蒂固不注重安全衛生的觀念。

根據國際勞工組織的報告指出，醫療保健服務勞動者 (Health Care Workers) 全世界約有三千五百萬人(Niu, 2000)，醫療保健服務勞動者最常見的職業危害包括：生物性危害(肺結核、肝炎、HIV 病毒、針扎和血液感染)(蘇德勝，2008)；化學性危害(環氧乙烷、汞暴露、麻醉廢氣、粉塵、煙、霧滴和有機溶劑暴露)(張靜文，1997)；物理性危害(輻射、噪音、振動、溫度和採光照明)(張靜文，1997)；人因工程危害(肌肉骨骼和四周神經系統的病變)(Chester, 1996)；心理壓力及暴力(International Labour Organization, 2003)等。

我國目前並沒有正式通過勞動派遣法，因此有關派遣勞工之安全衛生管理和職災賠補償之責任歸屬，目前只能依據勞工安全衛生法、職業災害勞工保護法和勞動基準法來認定。然而，在派遣勞動僱用與使用分離之三方特殊關係下，派遣勞工實際上在要派機構之指揮監督下提供勞務，若僅由派遣機構負擔勞基法上之雇主責任，或僅由要派機構負擔勞工安全衛生法上之雇主責任，是否造成派遣勞工權益保護上有所欠缺，則有待探討。依行政院勞工委員會 2008 年 7 月發布的派遣勞工權益參考手冊，其內容載明依勞基法第 8 條規定，派遣機構應預防派遣勞工遭受職災，建立適當安全之工作環境及福利設施(行政院勞工委員會，2008)。所以我國目前對於派遣勞動業之法規規範顯然仍有很大的改善空間。

### 3. 研究方法

本研究之研究方法以個案深度訪談法為主，並輔以文獻探討做探索性之研究。首先針對作業屬性和環境相似的文獻進行回顧，加上親自訪問清潔派遣勞工和走訪個案派遣勞工之作業環境，綜合分析整理後擬定出訪談大綱，再請專家學者校閱提出建議，依據專家學者之意見加以修正，最後修改完成訪談大綱後才進行訪談。訪談內容共區分為工作內容概況、安全衛生管理現況、安全衛生認知、職業災害處理現況、職業災害權益認知、安全衛生管理和職災賠補償改善建議等主題。首先針對派遣機構與要派機構進行深度訪談，以了解雙方對於派遣勞工的定期健康檢查、安全衛生教育訓練、安全衛生工作守則、防護具、職業災害補償責任等現況進行瞭解。除了產業界（派遣機構、要派機構、派遣勞工）之訪談外，另外還透過勞動檢查機構人員、專家學者以及民間勞工保護團體代表之訪談以獲得相關意見。

本研究選定之個案為國內頗具規模的清潔派遣機構，其成立時間達二十五年之久，且有合法取得營利事業登記。該派遣機構主要的服務範圍為大台北地區的公立醫院環境清潔工作。經由個案派遣機構同意之後，取得與其簽約之四家要派機構（公立醫院）和清潔派遣勞工之名單。個案深度訪談對象的條件設定如下：

- (1) 個案派遣機構之管理階層主管（一人）。
- (2) 要派機構（四所公立醫院）之勞工安全衛生管理人員或使用派遣勞工單位之主管（四人）。
- (3) 個案派遣機構派遣至公立醫院服務之清潔派遣勞工（包含職災案例勞工共八人）。

除了以個案派遣機構、要派機構之相關人員訪談結果為主要研究依據外，本研究還尋求相關之專家學者、勞動檢查機構，及民間勞工保護團體之協助，進行公立醫院清潔派遣勞工安全衛生管理和職災責任歸屬相關問題之訪談。藉由產、官、學界不同之意見，以求研究之客觀性，避免研究者過於主觀而影響研究結果之發展。最後綜合整理出訪談結果和建議，再與本研究個案之訪談結果做分析比對，歸納出研究結論，進而使本研究更具公信力與客觀性。相關單位之訪談對象條件設定如下：

- (1) 派遣勞動與安全衛生管理相關之專家學者（包括學校、研究機構、律師共五人）。
- (2) 勞動檢查機構人員（四人）。
- (3) 民間勞工保護團體代表（二人）。

### 4. 結果與討論

公立醫院清潔派遣勞工職業安全衛生管理和職業災害相關的問題構面，訪談結果經整理之後，大概可以歸納出下列問題構面，分別為安全衛生管理現況、職業災害處理現況、安全衛生和職業災害認知、安全衛生管

理改善建議等。以下依此四個問題構面進行分析與討論，呈現出受訪者對問題表現之看法和意涵。

#### 4.1 安全衛生管理現況

從個案派遣機構、四家要派機構以及八位清潔派遣勞工的訪談結果進行交叉比對，其安全衛生管理現況情形整理如表一所示。經由受訪者表述，可以得知作業現場主要的安全衛生管理工作責任多落在清潔領班的身上，如危害告知、定安全衛生工作守則告知、要派機構的教育訓練等。但在執行上，無論派遣機構或要派機構均無確實的監督機制。而清潔領班本身也必須從事清潔工作，在個案派遣機構沒有詳細安全衛生管理計劃或業務上之輔助的情況下，可能導致清潔領班對於安全衛生管理也採應付之心態，無法真正落實。而要派機構對清潔派遣勞工實施之緊急應變訓練與演習只限於火災避難及針扎處理，仍未能涵蓋所有之緊急事故。並且考量人力調配問題，為維持日常清潔作業，往往無法全部勞工都去參加教育訓練，導致有些勞工不是很了解預防職災之相關知識。而在實際工作中，要派機構指出均會叮嚀勞工要遵守安全衛生管理相關規定，但是可能因為勞工普遍待遇偏低，工作量又大，往往會採應付的心態。此外，尚有多項明顯違反勞工安全衛生法之事項，如未訂定作業檢點查核表、雇主未負擔健檢費用、未公告安全衛生工作守則、派遣機構未設置勞工安全衛生管理單位等。

#### 4.2 職業災害處理現況

由個案派遣機構和四家要派機構之訪談結果，其雙方現階段之職業災害處理現況見表二。綜合雙方雇主對於職災責任歸屬的表述可以得知，目前雙方在要派契約中有約定賠補償責任由派遣機構承擔。然而，清潔派遣勞工是在要派機構所提供之工作場所工作，要派機構會比派遣機構更了解工作場所之相關危害，理論上相關的安全衛生管理工作要派機構不應完全逃避責任。因此，安全衛生管理工作，要派機構應該與派遣機構應共同負責，且要派機構不應在契約中將職災責任轉嫁於派遣機構。此外，有一要派機構建議，在不影響產業經營或外移的情況下，檢討成立派遣公司的審核標準。因此，本研究認為可將安全衛生管理納入重要審核標準之一。

#### 4.3 安全衛生和職業災害認知

##### (1) 清潔派遣勞工對於職業安全衛生之認知

所有勞工一致表示安全衛生管理很重要，因為明瞭相關安全衛生知識，才可以保護自己也保護別人，且認為良好的安全衛生管理，是勞工的權益和保障。但大部分勞工普遍不明瞭勞工安全衛生法之內容，少數勞工知道有此法規，但是對於此法規內容大都不甚清楚。勞工安全衛生法立法宗旨為「防止職業災害，保障勞工安全與健康」，在多數清潔派遣勞工不甚了解此法規對於雇主和勞工所規範的權利義務情況下，要真正落實安全衛生管理工作，達到立法宗旨之目的，還須付

表一：安全衛生管理現況

	派遣機構	要派機構	清潔派遣勞工
工作技能訓練	採師徒制的方式，資深的勞工帶領資淺的勞工作業	雙方在要派契約中約定由派遣機構負責。	大部分勞工表示，類似師徒制的方式，由派遣機構實施。
危害告知	由清潔領班執行，但並未嚴格要求，勞工仍有可能因未被告知而增加發生職災風險。	四家要派機構都有做到危害告知的義務。	多數勞工回答派遣機構和要派機構都有做危害告知的動作。
防護具之提供和教導	由派遣機構提供，但防護具的使用方法卻不是由其來教導。	由派遣機構提供與教導，雙方顯然對防護具的使用責任認知有所出入。	大多由派遣機構提供清潔手套、口罩等防護具；要派機構只在具感染風險的情況下，才提供隔離防護衣。
緊急應變	未實施。	配合要派機構內的演習實施。	多數勞工回答由要派機構實施。
體格檢查和定期健康檢查	有實施體格檢查，但定期健康檢查沒有落實。且健檢費用由勞工承擔，違反勞工安全衛生法第十二條第二項健檢費用由雇主承擔之規定。	要派機構在合約中轉嫁給派遣機構負責，要派機構通常只負責監督派遣機構是否有確實辦理健康檢查相關事項。	派遣機構會依服務年資決定是否幫員工出一半的檢查費用，這部分違反勞工安全衛生法第十二條第二項健檢費用由雇主承擔之規定。
安全衛生工作守則	有訂定安全衛生工作守則，並要求清潔領班確實告知勞工，但實際上清潔領班是否有告知，則不得而知。	有訂安全衛生工作守則，並要求勞工必須遵守。若違反規定，會依照合約中的約定，對派遣機構罰款，而勞工也會被派遣機構扣除一部分的薪資。	有勞工表示，沒有公告安全衛生工作守則，違反勞工安全衛生法第二十五條第一項雇主應公告實施安全衛生工作守則之規定。
作業檢點	沒有提供作業檢點查核表。	沒有提供作業檢點查核表。要派機構所提供之檢查表格，大多是要派機構為了確認工作內容，所設計之檢查表格。	派遣機構和要派機構皆無實施作業檢點。有部分勞工在認知上無法理解作業檢點之意義，或認為清潔工作不需要作業檢點。
安全衛生管理之困難和改善建議	未設勞工安全衛生管理單位，以致於無法確實執行安衛管理業務。	為維持日常清潔作業，無法全部勞工都去上教育訓練；勞工對安全衛生管理往往採取應付的心態。	



表二：職業災害處理現況

	派遣機構	要派機構
職業災害雇主責任歸屬	勞工若不幸發生職災，職災之雇主責任主要由派遣機構負責。	勞工於要派機構發生輕微職災，派遣機構和要派機構皆會提供職災門診單讓其就醫。若發生重大職災，其賠補償責任由派遣機構承擔，因雙方在要派契約中有此約定。
職業災害相關法規建議	目前我國勞基法，對於派遣勞動關係之規範並不明確，可能導致無法規範派遣勞動雙方之雇主責任，進而造成期相關權益受到忽視。	某一要派機構建議，在不影響產業經營或外移的情況下，檢討成立派遣公司的審核標準。

出更多努力才能實現此理想。對於危害認知方面，幾乎所有清潔派遣勞工對於針扎、滑倒、化學藥品(清潔劑)危害、醫療廢棄物感染、疾病感染、肌肉骨骼傷害，均能有相當程度的危害認知。同時有兩名清潔派遣勞工曾經遭受針扎，一名清潔派遣勞工遭受病毒感染全身起紅疹，以及一名勞工曾經感染肺結核。其中一名受訪勞工表示，肌肉骨骼傷害若與工作有關，應該也很難認定。的確我國目前在肌肉骨骼傷害方面之職業病認定機制，在勞工身體檢查項目中，不易被衡量或檢測出來，所以之後也不容易申請此部分的職業病理賠。我國在勞工身體檢查項目中，應該針對肌肉骨骼方面，研擬出可以衡量之項目或方針，如此將有更多遭受肌肉骨骼傷害之勞工受惠。就安全衛生管理之責任歸屬部分，所有清潔派遣勞工一致認為安全衛生管理工作，應該由雙方雇主共同負責。受訪勞工表示，雙方一起負責對自身安全是一種保障，且派遣機構較不熟悉工作場所之屬性和相關危害，因此，要派機構在安全衛生管理上也必須負責。由 4.1 之訪談結果發現，要派機構在要派契約中，約定安全衛生管理責任歸屬派遣機構，顯然有逃避安全衛生管理責任之嫌。建議要派機構不可在契約上，將安生衛生管理責任轉嫁予派遣機構，必須與派遣機構共同負此雇主責任，否則有違勞工對安全衛生管理之期待。

## (2) 清潔派遣勞工對於職業災害之認知

訪談結果得知，有一半的勞工對於職業災害之定義具有基本認知，另有一半的勞工則完全不了解。在其不甚了解職業災害之意義的情況下，倘若不幸發生職災，勞工可能也不知道如何主張職業災害賠補償之權益。對於職業災害勞工保護法及職業災害權益之認知，只有一名勞工因為曾經遭遇重大職業災害而截肢，職業災害賠償金又遭到其雇主剝削，最後進行司法訴訟，所以才得知「職業災害勞工保護法」保障勞工權益之內容，而大部分的清潔派遣勞工則都不甚了解職業災害勞工保護法對於勞工的保障。職業災害責任歸屬部分，有一半勞工認為職災之賠補償責任應該由派遣機構負責，另有一半認為派遣機構和要派機構雙方必須共同負責。其認為派遣機構該負責的原因，主要

是派遣機構為勞工之法定雇主，故其理所當然可以向派遣機構請求職災賠補償。另外，認為雙方必須共同負責的原因，主要是勞工是在要派機構所提供之工作場所工作，要派機構較熟知工作場所之危害，相關的安全衛生管理工作，要派機構不可將責任轉嫁於派遣機構，故勞工認為要派機構也必須負職業災害賠補償責任。因此，建議相關單位、派遣機構或要派機構，應該針對職災勞工相關權益多做宣導，可以透過立法，將勞安衛法和職災勞工保護法納入一般安衛教育訓練課程，使所有勞工對於自身之安衛相關權利或義務週知，避免雇主逃避安衛相關責任。另就教育程度進一步了解後，發現清潔派遣勞工教育程度在專科以上者，表示勞工安全衛生相關法規有把握可以看懂八成；教育程度介於大專至高中以上者，大概有把握看懂六成；教育程度在高中以下者，則表示看不太懂。建議相關單位在立法時，應考慮教育程度較低之勞工立場，將勞工安全衛生相關法規平民化，並培育勞工安全衛生相關講師，定期在產業界宣導，使多數勞工了解法規內容，如此立法才有意義。對於職業災害之處理態度，大部分清潔派遣勞工表示，若遭遇職災後雇主不願意負責，通常會採取申訴的方式，例如：找議員、勞委會、勞保局、律師等管道協助，少數清潔派遣勞工則會自認倒楣。

#### 4.4 安全衛生管理建議

針對清潔派遣勞工安全衛生管理問題之改善意見，從專家學者、勞動檢查機構、民間勞工團體，三方之訪談結果進行整理見表三。

##### (1) 現行法令中對派遣勞工之保障

經由專家學者之意見可以得知，目前我們勞工安全衛生法和勞動基準法，並未具體把派遣勞工納入適用範圍。但由勞委會所公布的「派遣勞工權益參考手冊」之內容及行政院勞工委員會於民國 86 年 10 月 30 日發布之解釋令，派遣機構應適用勞動基準法。其中勞工安全衛生管理適用條文為勞動基準法第 8 條規定，雇主應預防派遣勞工遭受職業上傷害，建立適當安全之工作環境及福利設施。職業災害補償部分則為勞動基準法第 59 條規定之職災補償相關事宜。另從派遣勞動關係來看，派遣勞工的雇主是派遣機構，可是派遣勞工卻是在要派機構工作，接受要派機構的指揮監督管理，此種關係雖類似承攬關係，但是派遣勞動關係並非承攬關係。我國的勞工安全衛生法只有具體規範到承攬關係，卻沒有具體規範派遣勞動關係，所以在法律上的保障就會形成一個漏洞。另外，真正負責指揮監督管理派遣勞工的是要派機構，但是派遣機構將來卻必須負安全衛生管理和職業災害補償之雇主責任，這在行為上會有爭議產生，也容易造成派遣機構和要派機構相互推卸雇主責任之現象，然而，此問題一直都還沒有成為立法者的思考重點。



表三：安全衛生管理問題之改善意見

	專家學者	勞動檢查機構	民間勞工團體
現行法令中對派遣勞工之保障	根據勞委會的解釋令，派遣機構可適用於勞基法。勞工安全衛生法部分則或許可以承攬關係予以規範。	目前實務上檢查單位對於派遣勞動安全衛生管理之規範，是援用勞安衛法第16至19條之承攬關係規範。職災補償責任歸屬問題，則以勞基法第61至62條辦理。以保障派遣勞工之權益。	建議主管機關應該將所有勞工納入勞安衛法適用範圍。
派遣機構之安全衛生管理	要派機構在篩選派遣機構時，必須衡量派遣機構之安全衛生管理能力。另可從加強安衛管理觀念、實施安衛教育訓練、徹底執行安衛規範等三個方向去改善。	主要的安全衛生管理事項，應由要派機構負責。	明文禁止派遣勞動關係；建議加重罰鍰，並公告違法企業。
要派機構之安全衛生教育訓練	1.落實回訓制度；2.以長期合作方式與教育單位合辦以降低成本；3.相關政府單位提供協助；4.勞工自行上網搜尋相關知識與資訊；5.提高勞資雙方的安衛教育意識；6.透過勞工主動檢舉加強勞動檢查；7.讓勞工保護團體和工會來協助勞動檢查業務；8.教育訓練交由專業機構來實施。	除了法令最低標準之要求外，可以藉由 OHSAS 18000 或 TOSHMS 管理系統，提升企業形象與安衛觀念。若勞工要提升自身之安衛觀念或知識，可以透過網路上的安全衛生教材自學。	修法加重罰則並採連續處罰，並加強派遣勞工關係之勞動檢查。
安全衛生教育訓練之罰則	目前勞安衛法的罰則太輕，可能無法讓事業單位有所警惕。	立法者應該重新檢討教育訓練之罰則，或朝企業形象進行思考，如此或可獲得更好成效。	建議修法加重罰則，並將未落實之企業公告，影響其企業形象。
安全衛生管理責任歸屬	派遣機構負責、派遣機構和要派機構雙方都必須負責、要派機構負責等意見均有專家學者表達意見。	大部分勞動檢查機構人員認為，勞工之安衛管理應由雙方共同負責。此外，雙方在契約上載明彼此之權責，並具體落實彼此之間的安全衛生管理工作。	明文禁止派遣勞動關係。若無法禁止派遣勞動，建議派遣機構和要派機構雙方必須共同承擔派遣勞工之安全衛生管理責任。

目前實務上檢查機構對於派遣勞動安全衛生管理之規範，主要還是援用勞工安全衛生法第 16 至 19 條之承攬關係規範。職業災害補償責任歸屬問題，則以勞動基準法第 61 至 62 條辦理。由於派遣勞動關係主管機關並沒有給予定位，所以檢查機構基於保障派遣勞工權益之立場，在認定派遣勞動關係時，還是會將派遣勞動關係認定為承攬關係。但若派遣勞動關係有必要釐清時，仍會有一定的難度產生，因為當事業單位與勞工有爭議事項時，彼此認知上會有一些不同，在第一時間若沒有人進行認定，將導致勞工權益損失。

民間勞工團體則提出我國勞工安全衛生法是以行業別或事業單位為適用範圍，派遣勞工若被派遣至非適用勞工安全衛生法之事業單位或行業別，其安全衛生權益，在法律上將無法受到完整保障。勞工安全衛生法之立法精神，旨在保障勞工安全與健康，並預防職業災害發生。在此保護立場下，對於勞工之保護不該有典型與非典型勞工之分，包括派遣勞工都應該完整納入保障範圍。

## (2) 派遣機構之安全衛生管理

經由專家學者的表述可以得知，無論派遣機構資本額大小，派遣機構在經營時，必須把安全衛生管理所需要的成本一併納入考量。另外，要派機構在篩選派遣機構時，也必須去衡量派遣機構之安全衛生管理能力，然後在要派契約上，約定好相關的安全衛生管理責任，如此才能避免派遣機構逃避安全衛生管理責任。此外，可從加強勞工安全衛生管理觀念、實施安全衛生教育訓練、徹底執行勞工安全衛生規範等三個方向，去改善派遣機構安全衛生之管理。實施安全衛生教育訓練方面，要達到教育訓練之目的，必須要有監督的機制，否則成效是沒有辦法管控的。但由於目前檢查機構人力不足，監督的功能或可交由第三者的專業機構來辦。徹底執行安全衛生規範方面，因為目前我國檢查人力不足，難免有許多派遣機構存有僥倖之心態，或許罰則是可以重新再檢討的，對於小型企業或許罰鍰可以有效嚇阻，但是對於大型企業可能無法達到嚇阻的作用。建議可以朝企業形象方面去著手，在罰鍰和企業形象雙方面的作用下，相信可以避免許多企業主僥倖之心態。

勞動檢查人員指出安全衛生管理因不同場所而有不同之危害因子，派遣機構實務上比較無法落實安全衛生管理工作，其較有能力負責的安全衛生管理工作應為派遣勞工之體格檢查和健康檢查，或針對法規部分教導派遣勞工。其他的安全衛生管理事項，派遣勞工必須至要派機構所提供之工作場所，才能有效獲得管理或學習。因此，對於派遣機構無法落實安全衛生管理工作之問題，要派機構也必須負責安全衛生管理工作，且在比重上須大於派遣機構，雙方在簽定要派契約時，必須將此部分列入考量。

經由勞工團體表述可得知，對於派遣機構無法落實安全衛生管理之問題，其認為若可以明文禁止派遣勞動關係，此問題將可以獲得解決。

其次可以考慮加重勞工安全衛生法之罰則，但必須預防派遣機構或要派機構將此成本轉嫁於派遣勞工。另外，企業要永續經營必須先建立良好形象，若其為規避安全衛生管理之累犯，建議可往企業形象構面進行思考，進而採取處分措施。在罰鍰和企業形象構面雙管齊下之作用下，應該可以有效杜絕無法落實安全衛生管理之弊端。

### (3) 要派機構之安全衛生教育訓練

經由專家學者的意見表述可以得知，實際具體改善項目建議如下：(A)回訓制度的落實；(B)為降低成本可透過以長期合作方式與教育單位合辦；(C)相關政府單位提供協助，如：教育訓練補助、宣導等；(D)派遣勞工自行上網搜尋相關預防職災的知識與資訊；(E)提高勞資雙方的安全衛生教育意識；(F)透過勞工主動檢舉加強勞動檢查；(G)考慮讓勞工保護團體和工會來協助勞動檢查業務；(H)教育訓練交由專業機構來實施。

經由勞動檢查人員之陳述可以得知，勞工安全衛生管理業務應為勞資雙方皆有責任，若單靠法律規範其實是不足的。根本解決之道，必須提升整體安全衛生觀念，才能降低職災發生率。企業除了法令最低標準之要求外，可以藉由 OHSAS18000 或 TOSHMS 管理系統，由消極被動之要求，轉變成主動積極之態度，進而提升企業形象與安全衛生觀念，此願景是未來主管機關所期待的。若勞工要提升自身之安全衛生觀念或知識，可以透過網路上內容豐富的安全衛生教材自學。此外，若要杜絕要派機構紙上簽名作業之弊端，派遣機構和要派機構雙方在定立要派契約時，契約內容必須事先約定安全衛生教育訓練之責任歸屬，如此才可保障派遣勞工安全衛生教育訓練之權益。

經由勞工團體表述可以得知，對於派遣勞工之安全衛生教育訓練，正職員工和派遣勞工身分皆為勞動者，不該有典型和非典型之分，在安全衛生保障上應該一視同仁，因此，派遣勞工也有權接受要派機構所舉辦之教育訓練。對於要派機構所辦之教育訓練，淪為紙上簽名作業之弊端，除了修法加重罰則並採連續處罰外，必須加強派遣勞工關係之勞動檢查。對於目前檢查人力不足和業務吃緊之現象，應盡早設法加以解決，建議可以考慮授權民間單位分擔檢查業務，例如：勞工團體、工會等專業機構。但前提必須做好相關配套措施，否則將有無法預期之弊端產生。

### (4) 安全衛生教育訓練之罰則

經由專家學者表述可以得知，目前勞工安全衛生法的罰則太輕，可能無法讓事業單位有所警惕。至於罰則該提高到多少，則有待立法者的思考，除了須達到嚇阻的效果外，亦應考量企業出走的問題。其中有一名專家提及，至少不可低於辦理教育訓練的成本。此外，亦有專家學者在處罰之外，提出針對事業單位自發性安全衛生文化活動、派遣勞工的主動重視安全衛生及身體力行、相關單位的監督改進等意見。

通常要派機構較了解工作現場之危害，所以勞動檢查員認為派遣勞

工之安全衛生教育訓練，應該由要派機構負責。因為派遣機構能力有限，無法確實了解工作現場之危害因子。因此，對於派遣勞工之安全衛生教育訓練，較有能力負責者為要派機構。此部分於派遣機構在簽定要派契約時，可在契約中約定相關條文。另外，我國目前勞工安全衛生法於民國 63 年即已立法，因為通貨膨脹因素，當初的時空背景，與現今狀況差異甚大，目前教育訓練罰則恐無法嚇阻不肖業者未落實之弊端。且對於大型企業之處罰，罰鍰或許無法達到嚇止之作用，因此，建議立法者應該重新檢討教育訓練之罰則，或朝企業形象進行思考，如此或可獲得更好成效，進而保障派遣勞工權益。而勞工團體之意見則與勞動檢查人員類似。

#### (5) 安全衛生管理責任歸屬

對於清潔派遣勞工於工作期間之安全衛生管理責任該由誰負責，專家學者的意見顯得有些分歧，有一名表示應該由派遣機構負責，其看法符合勞委會公布之「派遣勞工權益參考手冊」內容，也就是派遣機構必須負責安全衛生管理責任，建立適當之工作環境及福利措施，預防派遣勞工遭遇職業災害。另有兩名認為可以引用目前勞工安全衛生法對於承攬關係所規範之精神，來規範派遣勞動關係，所以派遣機構和要派機構都必須負安全衛生管理上之連帶雇主責任。其餘兩名則認為，如果站在保護勞工的立場，必須看真正負責指揮監督勞工者為誰，因為安全衛生管理與作業現場息息相關，對作業場所現況較清楚者為要派機構，派遣機構並不一定了解，因此，派遣勞工於工作期間之安全衛生管理責任，應該由要派機構來負責會比較符合實務上的需求。

大部分勞動檢查機構人員認為，派遣勞工之安全衛生管理應該由派遣機構和要派機構雙方共同負責。派遣機構可以負責派遣勞工之體格檢查、定期健康檢查和一般安全衛生教育訓練等基本的管理業務。此部分派遣機構應該不至於沒有能力實施，況且派遣勞工駐派到要派機構工作一段時間，若可以藉由派遣機構實施健康檢查，發現派遣勞工身體有異，可以在第一時間向要派機構反應，或要求職災賠補償，雙方較不會有推拖之空間。此外，派遣機構和要派機構雙方，在簽定要派契約時，必須將安全衛生管理事項做一整合，在契約上載明彼此之權責，並具體落實彼此之間的安全衛生管理工作，如此才可避免日後發生職災雙方有所爭議或推拖。

對於派遣勞工於工作其間之安全衛生管理責任歸屬，勞工團體表示解決方法有二：第一，應該明文禁止派遣勞動關係，其反對派遣之原因為，派遣制度剝奪派遣勞工回歸正常勞雇關係之權益。在傳統勞雇關係下，勞工係為受雇從事工作獲致工資，其雇主只有單一對象且很容易辨認，雇主較少有推拖責任之空間。然而，派遣勞動係雇用與使用分離，雇用派遣勞工者為派遣機構，而真正使用派遣勞工者為要派機構，造成其雇主難以辨認之情況，使得派遣機構與要派機構間有推拖雇主責任之空間。另外，在整個派遣勞動制度中，要派機構為節省經

營成本（包括安全衛生成本、退休金）而將此部分的成本轉嫁給派遣機構，然而派遣機構再將此成本轉嫁給派遣勞工，造成派遣勞工處於弱勢，甚至權益遭受剝削；第二，若無法禁止派遣勞動，現階段為了保障派遣勞工之權益，建議派遣機構和要派機構雙方必須共同承擔派遣勞工之安全衛生管理責任。

#### 4.5 職業災害責任建議

針對職業災害責任問題之意見，從專家學者、勞動檢查機構、民間勞工團體，三方之訪談結果進行整理見表四。

##### (1) 現今派遣機構職業災害責任

對於目前多數派遣機構無力承擔職業災害賠補償責任之問題，專家學者認為職業災害補償的部分，可以參考我國勞基法第 62、63 條，對承攬關係之規範精神，套用此法理應用於派遣勞動關係上，也就是派遣機構與要派機構必須負派遣勞工職業災害補償之連帶責任。至於職業災害賠償的部分，派遣機構可以採用保險制度，幫派遣勞工投保第三責任險或意外險，藉由第三人的協助分擔其職災風險。同時保險公司除了可以有效監督派遣勞工之安全衛生條件，也可以預防派遣機構無力承擔職業災害賠補償費用，進而發生惡意倒閉之情事。此外，派遣勞工與派遣機構在簽定派遣契約時，契約應盡量以書面訂定，契約內容必須約定安全衛生和職業災害責任歸屬，且雙方至少各執一份為憑。若派遣勞工沒有能力和雇主議價此部分條款，倘若事後發生職災產生爭議事項，可向縣市政府勞工主管機關申請調解，或向法院提請民事訴訟，若無力支付訴訟費用，可向財團法人法律扶助基金會請求協助。

對於派遣機構無力承擔職災責任之建議，勞動檢查人員認為，基本上派遣機構必須幫派遣勞工投保勞工保險，只要有確實投保，派遣勞工就有基本的補償保障；至於職業災害賠償的部分，必須視派遣機構有無過失責任而定，建議派遣機構可以採取商業保險來分散此風險，保險公司若願意承保，基於業務上之考量，也會監督派遣機構或要派機構之安全衛生管理是否落實，除了可以解決派遣機構資本額不足之問題外，承保公司也會盡到監督責任，如此派遣勞工之權益將受到更完整的保障。因此，建議派遣勞工在選擇職業時，必須先確認派遣機構是否有幫自己投保勞工保險、意外險或其他第三責任險，如此才可以確保自身權益。

勞工團體對於派遣機構之職災責任建議，認為根本的解決辦法必須明文禁止派遣勞動。若無法達成，退而求其次，職災賠補償責任應該由派遣機構和要派機構雙方一起負連帶責任或共同雇主責任，因為派遣機構和要派機構雙方，在派遣勞動制度中，節省成本賺取利潤，在職災預防和賠補償上，當然雙方都必須承擔責任。

表四：職業災害責任之建議意見

	專家學者	勞動檢查機構	民間勞工團體
派遣機構職業災害責任	派遣機構與要派機構必須負派遣勞工職業災害補償之連帶責任；派遣機構可幫派遣勞工投保第三責任險或意外險；派遣勞工與派遣機構在簽定派遣契約時，契約應盡量以書面訂定，且包括安全衛生和職業災害責任歸屬；發生職災爭議，可向縣市政府勞工主管機關申請調解，或向法院提請民事訴訟，訴訟費用則可向財團法人法律扶助基金會請求協助。	派遣機構必須幫派遣勞工投保勞工保險；派遣機構可以採取商業保險來分散此風險。	明文禁止派遣勞動；若無法達成，退而求其次，職災賠補償責任應該由派遣機構和要派機構雙方一起負連帶責任或共同雇主責任。
要派機構職業災害責任	派遣機構與要派機構雙方，在要派契約中約定職業災害責任歸屬；法律明文規定，派遣機構與要派機構雙方都必須負連帶職災補償責任。	在法律上直接規範派遣機構和要派機構雙方為派遣勞工之共同雇主。	明文禁止派遣勞動；若無法達成，修正相關法規認定範圍，可援用勞工安全衛生法規範承攬關係之法理，來加以規範派遣勞動關係；派遣機構和要派機構在契約上約定雙方共同承擔職災責任。

## (2) 現今要派機構職業災害責任

專家學者建議派遣機構與要派機構雙方，可以在要派契約中約定職業災害責任歸屬，如此才有職業災害賠補償之依據，對於派遣勞工也較有保障。另外，也可以從修改現有法規著手，直接在法律上明文規定，派遣機構與要派機構雙方都必須負連帶職災補償責任，要求派遣機構或要派機構雙方建立共同雇主責任之觀念，如此派遣勞工成為人球之現象將會獲得改善。

對於要派機構推卸職業災害責任之問題，勞動檢查人員認為，目前法規無具體規範，所以派遣機構和要派機構雙方才會有推卸責任之現象。另外，目前我國勞工安全衛生法第 18 條，只有規範重大職災要通報，容易造成事業單位發生重大職災以外之職業災害（如：疾病、傷害），政府機關未必可以得知之現象。因此，無從主動介入或了解，進而可能造成派遣勞工成為人球之現象產生。具體的改善方式，可以在法律上直接規範派遣機構和要派機構雙方為派遣勞工之共同雇主，如此，雙方將無法規避職災責任。在目前法律尚未如此訂定的情況下，



建議派遣勞工若遭遇職業災害，雙方雇主有所推拖時，可以向主管機關、縣市政府勞工局和勞工保護團體請求協助或介入。

對於要派機構推卸職災責任現象，為了避免派遣勞工成為人球，勞工團體認為派遣機構和要派機構在簽定要派契約時，在契約上可以約定雙方共同承擔職災責任。然而，若如此約定，派遣機構必定會失去競爭利基。因此，要避免雙方推卸責任，首先應該明文禁止派遣勞動，若無法達成，必須進一步思考修正認定範圍，援用勞工安全衛生法規範承攬關係之法理，來加以規範派遣勞動關係，如此即可避免雙方規避責任之弊端，且可讓許多派遣勞工受惠。

#### 4.6 勞動派遣法立法

多數受訪者(包括專家學者、勞動檢查人員與勞工保護團體代表)對於是否另立勞動派遣法持較為保留或反對之態度，建議在現有勞工安全衛生法或勞動基準法中，將派遣勞工納入適用範圍，或在相關法規中增修部分章節條文，即可達到保障派遣勞工之安全和職災相關權益。其反對訂定勞動派遣法之原因如下：(1)應該先考慮派遣勞動關係，在目前法制上無法規範、保障或不足的問題何在，然後從現有的法律條文中再做補強，假使無法補強才進一步思考是否需要另立勞動派遣法；(2)若另立勞動派遣法，可能與現有的法規有所重複，如此增加重複性並沒有太大之意義；(3)若在法律上規範定期、短期之勞動契約，雇主皆須提撥退休金於勞工可攜帶式個人帳戶內，要派機構之成本提升，自然無派遣機構存在之必要性，因此便不須另立勞動派遣法；(4)若在勞動基準法上規定持續性勞務工作不得發包，將公立醫院清潔勞務回歸正職員工關係，就無派遣勞工之安全衛生和職災權益受到剝削之問題，自然就無制定勞動派遣法之必要；(5)所有勞動者應該全面一體適用勞工安全衛生法和勞動基準法，如此自然無制定勞動派遣法之必要；(6)如果另立勞動派遣法，等於是變相鼓勵派遣勞動存在之正當性，甚至贊同剝削之情況發生；(7)若另立勞動派遣法，可能使派遣勞工永遠無法回歸至正常的勞雇關係。

### 5. 結論與建議

本研究試圖以公立醫院為對象，進而了解清潔派遣勞工安全衛生管理和職災之相關問題。依據前述研究分析與討論，彙整提出研究發現與結論，以及本研究相關議題之研究建議與研究限制。

#### 5.1 研究發現與結論

- (1) 大部分勞工不明瞭「職業災害勞工保護法」對於勞工之保障，也不清楚發生職災自己有何權益可以主張。
- (2) 個案派遣機構將大部分的安全衛生管理責任交由清潔領班負責，並有多項明顯違反勞工安全衛生法之事項，如未訂定作業檢點查核表、未負擔健檢費用、未公告安全衛生工作守則、未設置勞工安全衛生管理單位等。

- (3) 多數專家學者、勞動檢查人員與勞工團體表示，安全衛生管理工作之具體改善方法如下：(A) 禁止派遣勞動；(B) 在法律上規範共同雇主責任；(C) 加強勞動檢查；(D) 加重罰則；(E) 公告不肖廠商名單；(F) 培養企業自主管理精神；(G) 提升勞工安全衛生意識。
- (4) 多數專家學者、勞動檢查人員與勞工團體認為，要杜絕推卸職災責任之弊端，具體改善方法如下：(A) 禁止派遣勞動；(B) 在法律上規範共同雇主責任；(C) 援用承攬關係規範精神；(D) 在要派契約中約定職災責任；(E) 採用商業保險制度；(F) 派遣勞工可以向主管機關、勞工局和勞工團體，請求介入或尋求協助。
- (5) 針對勞動派遣法之制定，專家學者、勞動檢查人員與勞工團體之意見為在現有勞工安全衛生法或勞動基準法中，將派遣勞工納入適用範圍，或在相關法規中增修部分章節條文，即可達到保障派遣勞工之安生和職災相關權益。

## 5.2 建議

經整理所有訪談內容後，發現所有受訪者皆對各相關人員或單位抱持深切之期待，因此將其意見彙整如下：

### (1) 對派遣機構之建議

- (A) 重視安衛觀念，落實安全衛生管理。
- (B) 不應一味壓低價格，達到得標目的，應將安全衛生管理成本列入考量，並在要派契約中主張安全衛生管理權責，由雙方雇主共同承擔。
- (C) 應確實落實勞工安全衛生法之規定。
- (D) 建立安全衛生自主管理機制，採用 OHSAS 18000 或 TOSHMS 等安全衛生管理系統，將被動式管理化為主動，建立自主管理精神。
- (E) 職災賠補償採保險制度，幫勞工投保意外險或第三責任險，分散其職災風險，以達保障勞工職災之權益。

### (2) 對要派機構之建議

- (A) 要派機構必須針對工作場所可能發生之危害設計作業檢點表格，並確實要求勞工實施作業檢點。
- (B) 可採分批訓練方式，使每位勞工確實參加安全衛生教育訓練。若委由清潔領班代訓，必須監督其是否確實對底下清潔人員實施教育訓練，或做危害告知動作。
- (C) 不應轉嫁安全衛生管理和職災之雇主責任。
- (D) 應確實監督醫護人員，不可隨意丟棄針具和感染性廢棄物，並建立監督和賞罰機制，有效控管棄物之處理程序，如此才能降低勞工遭受針扎事故或感染性疾病之機率。
- (E) 選擇承包商時，必須將派遣機構所需之安全衛生管理成本編入所需之預算，不應一味壓低發包價格。

### (3) 對派遣勞工之建議

- (A) 選擇派遣機構時，必須審慎評估派遣機構之安全衛生管理實施情

- 形，並衡量自身職災風險，以保障自身之安全與健康。
- (B) 與派遣機構簽定派遣契約時，在契約中須主張安全衛生和職災相關權益之保障，且契約必須以書面為之。
  - (C) 可至勞工委員會或勞工安全衛生研究所之網站，搜尋相關之訓練教材，提升自身之安全衛生意識。
  - (D) 若雇主雙方規避安全衛生或職災責任，可向主管單位、勞工局或勞工團體尋求協助。
- (4) 對政府機關之建議
- (A) 增修我國現有勞工安全衛生法和勞動基準法之部分條文，將派遣勞工納入適用範圍，並規範派遣機構與要派機構雙方之權責。
  - (B) 檢討安全衛生罰則或公告未落實安衛管理之事業單位，如此可使不肖業者企業形象受損，並提供勞工選擇參考。
  - (C) 建立肌肉骨骼傷害之衡量機制。
  - (D) 針對職災風險較高之工作，規定派遣機構需幫勞工投保職業災害保險，如此承保公司可以監督企業之安全衛生管理有無落實，又可保障勞工之相關權益。
  - (E) 重視檢查人力不足之問題，可研議授權民間單位進行檢查業務，以解決人力不足之問題。
  - (F) 加強宣導安全衛生和職災權益相關知識。
  - (G) 安全衛生相關法規平民化，對於我國相關法規之用字遣詞須平民化，以簡單明瞭為原則。

### 5.3 研究限制

- (1) 本研究僅以台北市公立醫院清潔派遣勞工作為研究對象，結果恐不足以代表全部醫院清潔派遣勞工之安全衛生管理和職災處理現況。
- (2) 本研究所訪談之問題，屬較敏感之議題，故在訪談過程中，受訪者基於公務倫理或自身利害關係，有些意見不便多作表達。
- (3) 本研究之研究過程已盡力要求客觀、完整的資料蒐集與分析，但資料蒐集可能受限於受訪者主觀認知和記憶判斷，而影響資料歸納結果。

### 參考文獻

1. 行政院勞工委員會（2008），派遣勞工權益參考手冊，[http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM\\_theme?page=43c47073](http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=43c47073)。
2. 行政院勞工委員會（2006），事業單位使用派遣勞工概況，<http://statdb.cla.gov.tw/html/com/news.htm>。
3. 成之約（2004），派遣勞動及其發展的探討：工會觀點，萬國法律，第138期，2-14頁。
4. 邱祈豪（2003），台灣勞動派遣法制化之研究，致良出版社，台北市。
5. 林冠宇，毛義方（2008），中高齡清潔服務業勞工身心健康及體能狀況研究，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，台北。

6. 范國棟 (2009), 全球金融海嘯對職業安全衛生的衝擊與效應, 我國長程職業安全衛生政策規劃之指標建構先驅研究研討會, 台北市: 台灣大學。
7. 曹常成 (2006), 以減災為導向之各國安全衛生策略研究, 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所, 台北。
8. 張靜文 (1997), 醫療院所職業衛生狀況調查, 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所, 台北。
9. 羅雅文 (2009), 國家職業安全衛生指標監測機制與現況分析, 我國長程職業安全衛生政策規劃之指標建構先驅研究研討會, 台北市: 台灣大學。
10. 蘇德勝 (2008), 我國醫療保健服務安全衛生相關法規立法研究, 工業安全衛生月刊, 第223期, 35-57頁。
11. Chester, T. J. (1996), "The hazards of working in health care," *Patient Care*, Vol. 30, pp. 94-97.
12. International Labour Organization (2003), *Code of Practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon*, ILO, Geneva.
13. Niu, S. (2000), *Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety*, ILO, Geneva.