

讓勞工參與安全衛生事務

職業安全衛生領域總是出現新的挑戰；然有效的安全衛生管理基本原則維持不變－良好的勞工參與和積極的高層領導者。根據多項研究結果：勞工參與安全衛生事務的積極程度與企業的生產力有正向的關係。為獲得勞工參與的益處，雇主和勞工及其代表應針對安全衛生事項進行討論。雇主請記得，它不是上對下的要求命令，過程應是開放的，雙向的溝通，包含：(1)雙方述說關切的議題；(2)雙方傾聽彼此的想法；(3)雙方尋求和分享與議題相關的資訊；(4)於適當的時間討論議題的解決方案；(5)雇主在決策前考慮勞工表達出的意見。

英國安全衛生執行署(Health and Safety Executive, HSE)公布「讓勞工參與安全衛生事務(Involving your workforce in health and safety)」指南，以四個循環步驟：(1)準備；(2)規劃；(3)參與和協議；(4)持續改善為架構；同時，以多個企業勞工參與的實例輔助說明其做法和成效，引導雇主瞭解如何讓勞工及其代表參與公司的安全衛生事務及如何與他們協議。本文就其重點建議事項彙整如下，詳細內容請參閱該指南(網址：<https://www.hse.gov.uk/pubns/books/hsg263.htm>)。

步驟一. 準備

首先，雇主應先瞭解為什麼應與其勞工談論安全衛生。調查許多企業勞工參與安全衛生事務的結果：(1)勞工愈積極參與安全衛生事務，其管理階層對於工作場所的風險也較有全面性的瞭解與控制；(2)與勞工未參與安全衛生事務的工作場所相比較，勞工感到自己在安全衛生議題上有發言權的企業，其職災率較低，生產力較高；(3)勞工參與安全衛生管理與組織的安全衛生文化有正向的關係，而安全衛生文化與事故發生率息息相關，證明積極的勞工參與確實能為企業帶來多項益處：(1)公司符合法律要求；(2)管理階層能合理地管理風險；(3)企業減少事故、疾病或相關的成本；(4)勞工提高整體生產效率及產品品質；(5)公司滿足客戶的需求和保持聲譽；(6)組織發展正向的職安衛文化。

各方的承諾對於勞工參與以有效地改善工作場所的安全衛生至關重要，即雇主、勞工及其代表和工會需要認同勞工參與的重要性，並予以支持。為說服領導及管理階層承諾致力於勞工參與，可試圖使用下述方法：(1)說明企業其他領域因勞工合作而帶來的益處；(2)列舉勞工參與對企業有利的證據(如指引中提及的企業實例)；(3)解釋勞工參與是一項長期投資，因建立信任需要時間，但事實證明它確實能減少企業的職業災害和疾病(多個企業實例強調這一點)；(4)確保勞工參與不會削減有效管理，協議不意味著管理階層皆得同意每一議題；而是當意見分歧時，尊重他人的觀點。勞工較願意參與安全衛生事務乃在其領導和管理階層表現出將長期承諾和傾聽他們的意見，最重要的是，言行一致。

步驟二. 規劃

在規劃如何讓勞工參與安全衛生事務時，雇主應考慮與企業，工作場所和勞工三方面相關的因素：(1)企業：A. 結構；B. 管理風格；C. 組織及安全衛生文化；(2)工作場所：A. 規模；B. 位置；C. 工作類型；D. 危害性質和程度；(3)勞工：A. 人數；B. 多樣性；C. 結構(如：雇員/承攬商員工)；D. 工作模式(如：輪班制度)；E. 異地、遠距或移動性質。

與勞工協議的內容是規劃步驟的核心，具體項目因企業而異。一般而言，應包含：(1)工作中潛在的風險及其預防措施；(2)任何可能對勞工的安全和健康產生重大影響的改變(如：新/不同程序、工作類型、設備、場所或工作方式)；(3)安排合格的人協助履行安全衛生法律規定的義務；(4)安全衛生培訓的規劃；(5)引進新技術後的安全衛生後果；(6)事故調查。

協議的時間，如什麼時候執行或進行多久時間，也應被妥善規劃，以達到勞工參與的有效性。建議雇主應及時且定期與勞工及其代表協議，如此可以及早發現潛在問題。關於協議需要的時間，事實上，取決於要求勞工考慮的問題之複雜性，與多少勞工及其代表協議及協議的方法。舉例來說，當協議一個簡單的問題且僅涉及少數勞工及其代表，那麼協議可能於數天內完成；若為一個需要時間考慮的技術性問題，或需與多位勞工及其代表協議，則需要較長的時間。

另外，應先制定解決勞工及其代表與雇主在安全衛生方面有所分歧時的程序。當協議不能達成共識時，雙方應保持開放的態度，述說與傾聽各持觀點的原因，後遵循商定的程序，解決問題。

為使勞工代表能夠履行其職責，雇主應規劃適當的技能與知識培訓課程，內容可包含但不限於：(1)勞工代表的職責，包含如何在委員會會議中溝通、向雇主提出問題及與檢查員溝通；(2)安全衛生相關法規；(3)工作場所危害辨識及控制；(4)新技術產生的安全衛生相關問題；(5)事故調查方法。當勞工代表參加訓練課程時，雇主仍應支付其薪資。

步驟三. 參與和協議

勞工如何參與安全衛生事務，應考慮：(1)工作場所適用的法規；(2)勞工直接參與或是透過其代表；(3)雙方希望討論的安全衛生議題。雇主如何與勞工協議，可以選擇其一方法或多種結合：(1)面對面，如一對一訪談、於巡視工作場所時，詢問勞工對於安全衛生事務的建議或在工具箱會議中，針對特定的安全衛生問題進行簡短的討論；(2)間接與勞工交流，如：公司內部網站、員工調查或公佈欄；(3)透過勞工代表。

步驟四. 持續改善

勞工參與安全衛生事務一段時間後，雇主應定期監測該績效，並與勞工或其代表討論如何提升。得知勞工參與績效的方法：(1)詢問勞工及其代表是否被鼓勵參與，是否被給予時間參與；(2)訪問勞工是否知道其代表是誰，及詢問他們對安全衛生事務的意見；(3)查看讓勞工參與的安排是否已作改變，以讓勞工有更多機會參與；(4)評估安全衛生領域之外的項目，如生產力。另外，也可以透過瞭解其他企業的做法，學習成功的經驗。

企業實例 1：Babcock Marine 欲發展勞工參與的安全衛生文化

面臨的挑戰：如何發展勞工參與的安全衛生文化？

做法：(1)勞工每周一上午 11 點參加約 30 分鐘的「安全小聚(Time Out for Safety, TOSF)」會議，鼓勵勞工將任何關於安全衛生的問題提交給其小組領導，並開放討論他們認為更安全的做法；(2)中階層管理人員和各組的安全衛生代表組成事故預防團隊，每月一次的會議為處理在「安全小聚」會議中無法解決的問題；(3)安全改善小組成員包含事故預防團隊的主席和兩名高層安全衛生代表，負責處理事故預防團隊無法解決的問題，該小組也是每月召開一次會議；(4)最高層為董事級別之執行安全改善小組，他們控制預算，對所有安全衛生事務執行改善。

效益：(1)職業事故減少 35%；(2)缺勤率降至 3% 以下。

企業實例 2：某卡車製造商欲利用勞工的知識解決噪音和振動問題

面臨的挑戰：為解決設備器具振動及噪音導致勞工產生相關疾病的問題，管理階層首先必須獲得勞工的信任及在雙方合作的情況下才能成功。然當公司要求勞工記錄他們使用的工具和時間時，僅些許問卷回饋至調查單位。

做法：(1)公司安排一些培訓課程，讓勞工瞭解使用振動設備器具涉及的健康問題；(2)管理階層向勞工解釋若沒有他們的協助，公司無法解決這些問題；(3)管理者也保證確實重視該問題並希望解決它。結果，幾乎每位勞工填寫調查問卷。因勞工的參與，管理階層瞭解作業期間勞工所面臨的問題，後為生產線調整為高效率及低振動的設備，並教導勞工如何預防危害。

效益：(1)在董事會成立的前六個月，管理階層收到數百條建議，也執行了數十個改善事項；(2)缺勤率降低，生產力增加，產品品質大幅提升。

資料整理:財團法人安全衛生技術中心