

國立臺灣師範大學科技與工程學院

工業教育學系

博士論文

Department of Industrial Education
College of Technology and Engineering
National Taiwan Normal University
Doctoral Dissertation

台灣職業災害勞動權益保障制度之研究

A Study on Labor Rights Protection System of Occupational
Accidents in Taiwan

李政儒

Lee, Cheng-Ju

指導教授：郭金國博士

Advisor : Kuo, Chin-Guo, Ph.D.

中華民國 111 年 6 月

June 2022

謝辭

馬拉松式的博士班研究學習過程中，時光飛逝，帶給政儒寶貴歷練、回憶，永存於心。期間要感謝貴人太多、師長耐心教導、同學相互勉勵、長官全力支持、家人鼓勵協助，才能堅持至今。

回首求學路，得到許多貴人相助及上天厚愛，首先非常感謝指導恩師郭金國教授、戴建耘教授，文稿寫作過程中對於論文殷切叮嚀與全心指導，更洞悉恩師學術豐富涵養、為人謙和幽默，具備一位教育家風範，藉著這個機會向恩師的熱心指導致上最誠摯的謝意！

非常感謝論文口試委員：郭金國教授、戴建耘教授、林騰蛟教授、王安祥教授、成之約教授，各位口試委員都是學養俱佳、治學嚴謹的學者，能獲得教授無私地對論文的講評與建議，促使學生能從多角度審思，讓論文更嚴謹而充實，除無限感謝之心外，學生備感榮幸。恩師、好友、同學及學長：宋修德主任、李懿芳教授、潘世偉部長、何俊傑所長、郭晉源教授、張家春所長、林書媛、鄭文洋、裴建傑、陳美宏、鄭人杰、黃淳亮、施屏、劉銘恩、張聖淵、丁淑觀、王瓊琳、張哲豪、陳清煌、邱彥鈞等貴人相助，能夠與您們相互砥礪、扶持，在台灣師範大學科技與工程學院工業教育系這段求學過程中劃下美好的句點，只能說「有你們真好！」。

最後當然要感謝我的家人全心全力的支撐，母親的親情支持，妻子顧婷婷關愛，李雯潔、李誠、李東勳、李哲宇、李昕、李昀、林秀芳、李祖嫻、徐菀繁、李可菲、李奕飛等親人支持，讓學生無後顧之憂，在我徬徨無際的時候，沒有你們的支撐，很難堅持到完成學業，最重要的是今後將更加努力、奉獻所學，報答師恩與家人對學生的關懷與厚愛。謝謝您們。

李政儒 謹誌

2022.06

摘要

為促進我國職業災害權益保障制度與國際接軌，並宣誓我國落實勞動人權保護的努力與決心，提升國際地位及能見度。本研究先從法制及實務等構面，徹底瞭解台灣目前職業災害勞動權益保障制度之現狀與發展，並蒐集日本、韓國、美國、德國等主要國家的職業災害補償法制及職業災害失能勞動者重返職場機制之相關文獻及實施現況，並透過利害關係人的深度訪談及次級資料分析等研究方法，歸結出職業災害勞動權益保障制度之主要核心議題，研提整合職業災害補償法制及職業災害失能勞動者復工機制之具體建議，研究結果與建議如下：

一、職業災害勞動者權益保障制度建議

1. 推動職業災害權益保障法制整合工程
2. 強化「積極行政作為」，創造友善職場目標
3. 整合相關執行單位權責成專責機構
4. 強化職業安全衛生體系建立主動臨場輔導功能

二、職業災害失能勞動者重返職場機制建議

1. 整合職業災害失能勞動者重返職場機制
2. 強化雇主法定安置責任
3. 鼓勵雇主僱用職災勞動者重返職場誘因
4. 強制雇主僱用職業災害失能勞動者
5. 鼓勵職業災害勞動者重返職場意願
6. 運用 AI 科技建構客製化主動關懷模式

關鍵詞：職業災害、勞動權益、職業災害補償、復工

Abstract

In order to promote my country's occupational disaster rights protection system to be in line with international standards, and to swear my country's efforts and determination to implement labor rights protection, to enhance its international status and visibility. This study starts from the aspects of legal system and practice to thoroughly understood the situation and development of Taiwan's current occupational accident labor rights protection system, and gathered the occupational accident compensation legal system and occupational accident disabled workers in major countries such as Japan, South Korea, the United States, and Germany. The relevant literature and implementation status of the return-to-work mechanism, and through in-depth interviews with stakeholders and secondary data analysis and other research methods, summarizes the main core issues of the occupational accident labor rights protection system, and proposes to integrate the occupational accident compensation legal system and occupational accidents. Specific suggestions on the mechanism for the resumption of work for disabled workers due to disasters, the research results and suggestions are as follows:

1. Suggestions on the protection system for the rights and interests of workers with occupational accidents
 - (1) Promote the legal system integration project for the protection of occupational disaster rights and interests.
 - (2) Strengthen "active administrative actions" and create friendly workplace goals.

- (3) Integrate the powers of relevant executive units and assign special agencies.
 - (4) Strengthen the occupational safety and health system to establish an active on-site counseling function.
2. Suggestions on the mechanism of returning to the workplace for disabled workers due to occupational accidents
- (1) Integrate the mechanism of returning to the workplace for disabled workers due to occupational accidents.
 - (2) Strengthen the employer's statutory resettlement responsibility.
 - (3) Incentives to encourage employers to hire workers with occupational accidents to return to the workplace.
 - (4) Force employers to hire disabled workers due to occupational accidents.
 - (5) Encourage workers with occupational accidents to return to the workplace.
 - (6) Use AI technology to built a customized active care model.

Keywords: Occupational Accidents , Labor Rights, Compensation for
Occupational Accidents, Return to Work

目次

謝辭.....	i
摘要.....	ii
Abstract.....	iii
目次.....	v
表次.....	vii
圖次.....	viii
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與研究動機.....	1
第二節 研究目的與待答問題.....	6
第三節 名詞釋義.....	8
第四節 研究範圍與研究限制.....	12
第二章 文獻探討.....	13
第一節 職業災害勞動權益保障之理論基礎.....	13
第二節 主要國家職業災害補償法制實務現況.....	21
第三節 主要國家職業災害失能勞動者重返職場實務現況.....	54
第四節 主要國家職業災害勞動權益保障之比較分析.....	88
第三章 研究設計與實施.....	97
第一節 研究架構.....	97
第二節 研究對象.....	98
第三節 研究方法與步驟.....	100
第四節 研究實施.....	105
第五節 研究倫理.....	107
第四章 研究結果與分析.....	111

第一節 職業災害權益保障法制現況探討.....	111
第二節 職業災害重返職場機制之探討.....	120
第三節 研究發現.....	134
第五章 結論與建議.....	135
第一節 結論.....	135
第二節 建議.....	139
參考文獻.....	145
附錄.....	151
附錄一 職業災害勞動權益保障制度深度訪談題綱.....	151
附錄二 職業災害勞動權益保障制度深度訪談逐字稿.....	153



表次

表 1-1 台灣勞工保險職業災害傷病、失能、死亡給付人數及金額.....	3
表 2-1 台灣職能復健服務單位及服務項目一覽表.....	59
表 2-2 台灣職業災害勞工個案主動服務計畫服務窗口表.....	67
表 2-3 日本常時介護與隨時介護的障害狀態一覽表.....	75
表 2-4 德國社會保障法第九條實施現況.....	85
表 2-5 主要國職業災害補償法制概要一覽表.....	88
表 2-6 主要國家職災失能者重返職場彙整表.....	91
表 3-1 深度訪談利害關係人基本資料彙整表.....	99
表 4-1 研究發現彙整表.....	134



圖次

圖 1-1 台灣職業災害勞動權益保障制度心智地圖.....	2
圖 1-2 台灣職業災害權益保障制度二層關係交集圖.....	4
圖 1-3 台灣職業災害失能勞動者重返職場情境表徵示意圖.....	5
圖 2-1 ARIS 整合性資訊系統架構.....	20
圖 2-2 台灣職業災害權益保障法制基本架構圖.....	21
圖 2-3 台灣職業災害權益保障法制關係圖.....	33
圖 2-4 台灣區域職業傷病防治中心及網絡醫院分佈圖.....	58
圖 2-5 台灣職業災害勞動者重建情境表徵圖.....	66
圖 2-6 運用 AI 科技整合職災資源建置個管員管理系統架構.....	71
圖 3-1 台灣建構職業災害勞動權益保障制度概念性架構圖.....	97
圖 3-2 研究步驟流程圖.....	103
圖 5-1 台灣職業災害勞動權益保障法制統整工程圖.....	136
圖 5-2 台灣整合型職業災害權益保障法制指標圖.....	140

第一章 緒論

本章將區分為五節說明本研究主軸，第一節、研究背景與研究動機，第二節、研究目的與待答問題，第三節、名詞釋義，第四節、研究範圍與研究限制，分別臚列如下。

第一節 研究背景與研究動機

壹、研究背景

勞動者一旦發生職業災害(Occupational Accidents,以下簡稱職災),不僅身心受損,其家庭也遭受經濟、社會適應等生存權的衝擊。因此,工作是人們重要的職能活動,佔據了人生中大部分的精華時段,它不只提供了生計,還提供了成就感,可以帶來健康、幸福和自尊,讓人可以參與社會,並提升生活品質(Desiron, Rijk, Van Hoof, Donceel, 2011)。為確保職業災害勞動權益保障(Labor Rights Protection System of Occupational Accidents,以下簡稱職災權益保障),支持其家庭渡過危機,促使職業災害失能勞動者(Occupational Accidents Disabled Labor,以下簡稱職災勞動者)重返職場。因此,勞動者在勞動市場發生職災,依其傷害程度屬於輕者,將導致暫時性失能,經醫療復健過程,狀況穩定即可重返職場繼續工作。但傷害程度屬於嚴重者,將導致中度(或重度)失能程度,影響工作能力損失及經濟收入減損,因此,職災勞動者之影響,將是衝擊勞動者生存權的重要議題。

目前我國最主要的職災權益保障法制,包括:職業安全衛生法(Occupational Safety and Health Act,以下簡稱職安法)、勞動檢查法(Labor Inspection Act,以下簡稱勞檢法)、勞動基準法(Labor Standards Act,以下簡稱勞基法)、勞工職業災害勞工保險及保護法(Labor Occupational Accidents

Insurance and Protection Act,以下簡稱職災保險法)、民法、刑法及海商法等。其中有關勞動法制分類為職業災害預防(Occupational Accident Prevention,以下簡稱職災預防)領域、職業災害補償(Compensation for Occupational Accidents,以下簡稱職災補償)領域、職災職業重建領域。職安法及勞檢法等職災預防，以保護勞動者生命權為中宗旨；勞基法、職災保險法等職災補償，以保護勞動者生存權為宗旨；就業安全體系、身心障礙者權益保障法等職業重建，以保護勞動工作權為宗旨。均透過政府公權力要求雇主善盡照顧勞動者之責任。職災權益保障制度心智地，如圖 1-1 所示：

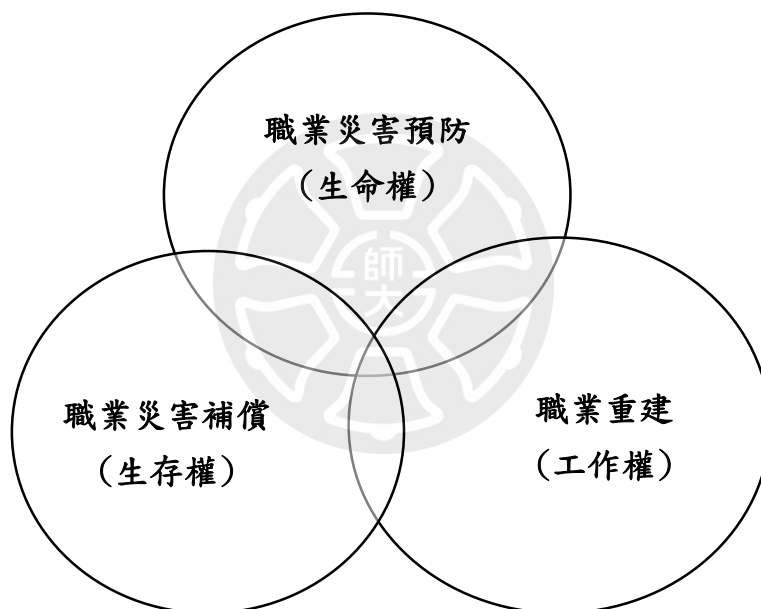


圖 1-1 台灣職業災害勞動者權益保障制度心智地圖

依據勞動部統計資料庫中勞工保險職災保險給付表中發現，2013 年至 2020 年，每年平均發生傷病給付的件數為 51,310 件，平均給付金額約為 23.1 億元；每年平均發生失能給付的件數為 3,338 件，平均給付金額約為 9.5 億元；每年平均發生死亡給付的件數為 1,393 件，給付金額約為 7.1 億元。每年平均每位職災勞動者給付的金額約為 28 萬元(946,860,082 元/3,338

人=28,3661 元/人)，可謂相當龐大。有關我國 2013 年至 2019 年職災傷病、失能、死亡給付人數及金額，如表 1-1 所示。

表 1-1

台灣勞工保險職業災害傷病、失能、死亡給付人數及金額表

年度	傷 病 給 付		失 能		死 亡	
	發生件數	給付金額	發生件數	給付金額	發生件數	給付金額
2013 年	57,774 件	2,720,161,010 元	4,212 件	1,140,306,514 元	1,011 件	734,081,202 元
2014 年	54,684 件	2,442,778,998 元	3,939 件	1,101,832,320 元	1,070 件	708,945,604 元
2015 年	53,378 件	2,339,364,507 元	3,654 件	1,074,710,421 元	1,163 件	697,600,618 元
2016 年	51,304 件	2,329,142,094 元	3,481 件	914,623,329 元	1,303 件	715,278,308 元
2017 年	48,900 件	2,274,032,334 元	3,006 件	852,295,967 元	1,392 件	704,924,850 元
2018 年	47,901 件	2,145,190,399 元	2,894 件	817,667,235 元	1,508 件	703,180,532 元
2019 年	47,265 件	2,043,240,185 元	2,725 件	788,757,905 元	1,736 件	684,788,430 元
2020 年	49,272 件	2,195,077,512 元	2,799 件	884,686,964 元	1,958 件	742,480,042 元
平均數	51,310 件	2,311,123,380 元	3,338 件	946,860,082 元	1,393 件	711,409,948 元

資料來源：勞動部勞工保險局（2021）。統計年報。取自

<https://www.bli.gov.tw/0013087.html>

本研究先從法制面徹底瞭解台灣目前職災保障制度之現狀與發展，其次研究日本、韓國、美國、德國等主要國家之職災補償法制及職災勞動者重返職場機制的實施現況，並藉由對利害關係人的深度訪談等研究方法，歸結職災保障制度之主要核心議題，藉此對重新建構本土化職災權益保障制度，研提統整職災權益保障法制及建置職災勞動者重返職場機制的建議。

貳、研究動機

由上述之研究背景可知，本研究旨在建置職災補償法制及促使職災勞動者重返職場機制。有關統整職災補償法制方面，鑑於職災權益保障制度

分散且有競合疑慮；另利害關係人期盼職災勞動法制朝向單一法制殷切需求，雖然我國於 2021 年 4 月 30 日已將社會保險（勞工保險條例的職業災害保險給付）與補充性社會救助（職業災害勞工保護法），整合為職災保險法，惟勞基法的無過失補償責任未能即時整合。換言之，職災權益保障機制最後應配合社經發展脈動，再進行下一階段法制整合工程，將勞基法及職災保險法，整合為職災權益保障法的終極目標。職災保險法與勞基法關聯性，如圖 1-2 所示。

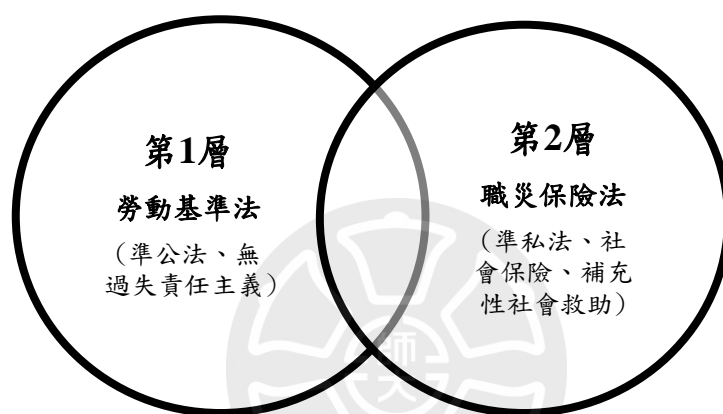


圖 1-2 台灣職業災害權益保障制度二層關係交集圖

勞動者在因工作受傷後，多以急診方式入院，在急性醫療處置後，大部分會留在原本醫院或選擇就近的醫療院所接受醫療復健。在醫療診治及復健狀況穩定後，職災勞動者若仍無法自行重返工作崗位或工作能力與工作需求尚有落差，便可經由轉介至職能復健單位，由專業職能復健師進行職能評估、工作強化與訓練，職災勞動者如領有身心障礙手冊，則進入職災重建系統，接受職災重建相關服務（勞動部，2022）。

職災勞動者重建服務是一連續過程，包括醫療復健、社會復健、職能復健、職業重建等，因診斷的不同，每種治療及復健會有不同的療程。為保障職災勞動者重返職場，面臨情境表徵區分為四大部份，分別為醫療復

健、職能復健、社會復健及職業重建，在醫療復健部分：區分為醫療支持服務、職業輔導評量與諮商及其他部份；在職能復健部分，區分為職能評估、強化訓練、職務再設計、創業輔導、支持性就業服務、就業安全及監測復工服務；在社會復健部分，區分為心理支持、社會適應、勞動權益、居家生活品質、無障礙運輸服務及提早退休，在職業重建部分，區分為職業重建個案管理服務、就業安全體系（職業訓練、就業服務及失業保險）、職務再設計、職業輔導評量、創業輔導及其他等（張彧、徐雅媛，2008），謹將上述各項情境，如圖 1-3 所示。

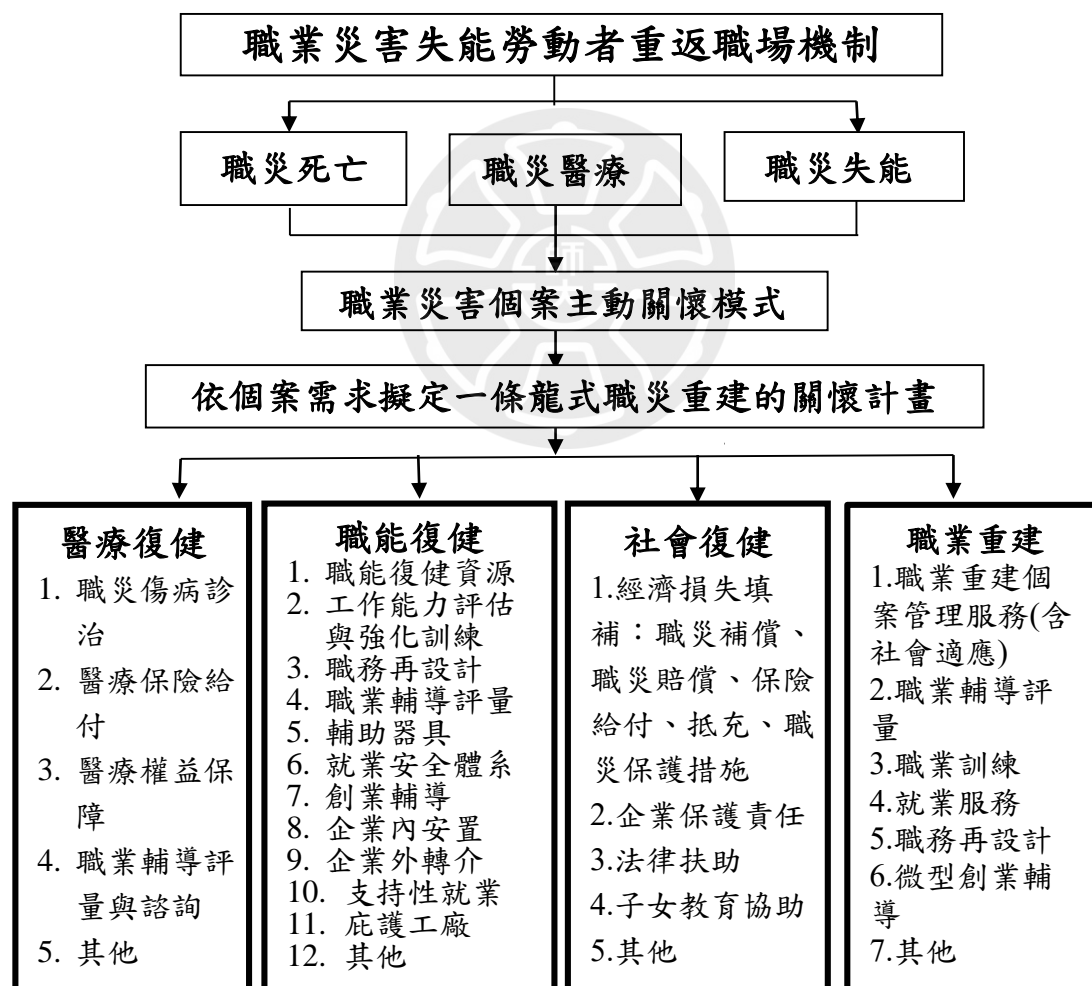


圖 1-3 台灣職業災害失能勞動者重返職場情境表徵示意圖

第二節 研究目的與待答問題

壹、研究目的

本研究目的在瞭解職災補償法制對罹災勞動者的勞動權益現況、沿革歷史與內容後，探討勞動法制保障的勞動權益是否符合勞動者的需求，職業災保險及保護於 2022 年 4 月 30 日將社會性保險與補充性社會救助整合為「勞工職業災害保險及保護法」，為未能擴大統整勞基法的職補償制度；另職災保險法對於職災勞動者重返服務，應建置周延且完整性的協助。

基於前述職災權益保障的研究動機，本研究探討職災權益保障制度，首先瞭解職災補償法制統整性，其次係建置職災勞動者重返職場機制，藉由蒐集亞洲：日本及韓國、歐美：美國及德國等主要國家之職災補償法制及職災勞動者重返職場的現況與實務經驗，預測我國重新建置職災權益保障法制及職災勞動者重返職場，以確保職災勞動者之權益。本研究目的與重點項目，臚列如下。

- 一、探討職災權益保障關鍵性指標。
- 二、統整單一職災權益保障制度。
- 三、導入積極行政作為消弭勞資對立。
- 四、鼓勵職災勞動者重返職場機制。
- 五、深化雇主安置職災勞動者復工意願。

最後，根據本研究結果與結論，提出建置職災勞動者權益保障制度之具體建議。

貳、待答問題

本研究依據研究目的，將本研究欲探究問題，臚列如下。

- 一、探討主要國家的職災權益保障現況與發展為何？
- 二、探究職災權益保障法制健全方面問題為何？

三、探討落實職災勞動者重返職場機制的問題如何？

四、探討職災監控權責單位整合問題為何？

五、探討落實職災預防制度問題為何？

六、探討強化職災個案管理制度問題為何？



第三節 名詞釋義

本研究以探討台灣職災權益保障制度為核心，並以建構本土化職災權益保障制度為研究目的，期能作為勞動政策釐定之參考。以下針對名詞變項，進行概念性界定，臚列如下。

壹、職業災害

「職業災害」又稱「勞動災害」、「工作災害」、「業務災害」、「工業災害」，換言之勞動者因執行職務或在工作時發生的意外事故。我國勞基法、職安法、職災保險法等所稱的「職業災害」。造成職災之原因有三類：1.勞動者就業場所及其存在物質所引起者；2.作業活動上原因所引起者；3.其他職業上原因所引起者（陳明裕，1988）。

國勞組織於1952年第102號「社會安全最低標準公約」、1964年第121號公約「職業災害給付」及第121號建議書「職業災害給付建議書」，對職災有所規定，但缺乏完整定義。惟考量國際公約及建議書對職災事故範圍說明，可將職災補償制度之職災定義為「勞動者因執行職務所衍生之一切付隨行為所引起之疾病、傷害、失能、死亡。」（王惠玲，1997）。

我國勞動法對職災定義係指職安法第二條第五項規定：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞動者傷害、疾病、失能或死亡（勞動部，2021）。因此，職災係指勞動場所的機械設備、危害物質等職業上原因，導致勞動者傷病、失能、死亡等情形；另勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第三條對「職業傷害」定義為「被保險人因執行職務而致傷病者，為職業傷害。」。勞動部於1990年臺79勞保2字第20863號函釋（勞動部，2020），認為勞保條例與職安法對職災認定應一致，應依職安法之職災定義為準。至於學界論及職災定義時，多數與上述準則

採一致見解，認為勞動者於執行職務時發生的災害（勞動部勞工保險局，2021）。

勞工於上、下班途中遭遇交通意外等事故而導致死傷殘病者，一般稱之為「通勤災害」，如果該通勤災害有職災保險等相關補償規定之適用時，則稱之為「通勤職災」。至於通勤災害是否得視為職業災害，而有職災補償規定之適用，各國規定不盡相同。不過從法的適用觀點加以區分，大致可分為如下三種類型。第一類型為「一般通勤災害」，即由於通勤途中不在雇主所得指揮監督範圍內，因此不具有職災判斷標準之業務遂行性，完全無法適用職災補償法制，只能視為一般性事故處理，充其量只有侵權行為損害賠償問題；第二類型為「職災性通勤災害」，即通勤途中所受災害雖然原則上非屬雇主指揮監督下之典型職業災害性質，但針對某些特定與雇主指揮監督有因果關係存在之事故，得例外地肯定其業務遂行性，而有保險等相關職災補償規定之適用，第三種類型為「保護性通勤災害」，亦即通勤災害雖然與職業災害性質不同，非屬典型職災補償之對象，但所受災害態樣如該當法定通勤災害要件時，得視為職業災害而受有職災補償法制之保護（水野勝，1985）。

德國早在 1925 年災害保險法第二修正法中，即明定通勤災害屬於職業災害之一，其後續在 1939 年第五修正法乃至現行法中皆予以擴大通勤災害之認定空間。德國所以能早於其他各國且廣泛認定通勤災害空間，除了該國向來注重勞工權益保障外，與德國一開始就採取社會保險方式為職災補償制度之作法不無關連。法國也早在 1946 年之勞動災害法中，置有通勤災害視為職業災害之規定。英國雖然堪稱職災補償立法先進國，但 1946 年制定國民保險法職業災害部分時，並未全面規定通勤災害得視為職業災害，而僅限定使用雇主提供之交通工具導致災害者才是職業災害。

綜觀上述，本研究所稱「職業災害」為勞動者於執行職務發生災害，

而致死亡、失能、傷害或疾病而言（楊通軒，2011）。即勞動者於執行業務中，因外在危險導致身體損失或失去生命而言（林永頌、劉彥銓，2007）。

貳、勞動權益

勞動權益主要法制區分為個別性勞動權益及集體性勞動權益，個別性勞動權益(Compensation for Occupational Accidents)為勞基法的勞動條件，勞動者投入勞動市場的權利與義務，包含勞動契約、工時與休假、薪資與福利、職災補償與處理辦法、遵守工作規則及勞資爭議與勞資協議等，受法律所保障之個別性勞動權益；另集體性勞動權益係指團結權、協商權、爭議權的勞動三法為主。勞動條件之定義係指雇主為勞動者提供安全與衛生之工作環境，以確保勞動者身心健康所定義之勞動權益，政府訂定以勞基法相關法令予以規範，勞動部職業安全衛生署明定保障勞動者安全與權益為雇主之義務，政府如何落實，則須以勞動檢查為落實法令之憑據（勞動部，2022）。透過法制明定義與規定，確保勞動者與雇主有法可循。

本研究勞動權益指的是職業災害勞動者的生存權議題，為勞基法明訂之職災補償專章與職災保險法等勞動條件。

參、職業災害補償

職災補償係指勞動者於執行職務過程中導致職災，輕則傷害、疾病，重則失能、死亡，對勞動者及家屬皆構成重大危機影響至鉅，如職業災害雖經預防仍發生，為維護勞動者及其家屬的生存權益，勢必應有所補償，提供即時有效工資補償、醫療復建及職災重建等措施，並保存或重建的勞動力，此種對於職災罹災勞動者，予以事後補償機制（邱駿彥，2010）。

通常職災補償是對受僱者因遭遇職災導致傷害、疾病、失能或死亡時，由雇主提供即時有效之工資補償、醫療補償、工資終結補償、失能補償、死亡補償等，關於我國職災補償之規定，則明定於勞基法第五十九條，使勞動者及其家屬不致陷入經濟困境，補償範圍與勞動者本身之職務有相當

關連性，當其遭受具「業務起因性」與「業務遂行性」之事故而致傷病、失能、死亡時，才取得補償之權益，此項責任不以雇主之故意過失為成立要件（黃程貫，2001）。

我國職災補償採三軌制，1.勞動者遭受職災後，依勞基法對職災有關補償規定；2.社會保險及補充性社會救助方式依職災保險法對於罹災勞動者給予職災給付（補助或津貼）及提供職災重建；3.依民法侵權行為請求損害賠償。

本研究所稱職災補償特徵，分別為職災發生並不以加害者有故意過失為限及職災補償內容，由法令規定的「定率補償原則」。

肆、復工

復工(Return to Work)係指協助職災勞動者重返職場的連續性過程，包含：請假階段、重返職場工作、維持工作及晉升階段。復工係藉由職業重建服務之評量、工作能力訓練、職務再設計及相關資源整合，協助職災勞動者恢復工作能力，重返職場工作（郭浩然，2009）。另復工就是回去工作的一種結果，包含 1.回原雇主從事原職務、2.回原雇主從事不同職務、3.轉換不同雇主從事原職務類似的職務、4.轉換不同雇主從事與原職務不同之職務（陳月霞，2010）。

綜上，本研究復工係指職災勞動者經由職災重建服務的協助，促使其重返職場工作的連續性資源整合的過程，結果為 1.復工：回原職場同工作及回原職場不同工作；2.復職：不同職場同工作及不同職場不同工作。

第四節 研究範圍與研究限制

壹、研究範圍

本研究主要國家只蒐集亞洲地區的日本及韓國、歐美地區的美國及德國等四國與我國在推動職災保障制度所面臨相關問題及所需資源，進行研究，有關研究範圍限制，臚列如下。

貳、研究限制

- 一、研究因資源受限，預期實際研究過程中，可能遭遇若干限制，而這些限制對本研究結果可能產生影響。其中有關研究文獻的限制，茲因本研究文獻探討以主要國家與我國在職災權益保障制度現況面臨的相關問題及具體政策建議進行研究，因此，文獻研究選定亞洲為日本及韓國、歐美為美國及德國等主要國家作為文獻探討範疇，其他國家侷限於人力與時間等因素，不在本次研究範疇。
- 二、本研究涉及專業性，探討議題極為廣泛且相關法制多如牛毛，無法做深入剖析，僅能以所蒐集現有文獻、深度訪談資料及經驗進行分析，難以客觀周全。

第二章 文獻探討

為瞭解我國職災權益保障制度，本章將區分四節說明，第一節、職業災害保權益障制度之理論基礎，第二節、主要國家職業災害補償法制實務現況，第三節、主要國家職業災害失能勞動者者重返機制實務場現況，第四節、主要國家職業災害勞動權益保障制度之比較分析，分別臚列如下。

第一節 職業災害勞動權益保障之理論基礎

勞動者於執行職務時遭受職業傷害，救濟途徑首先以民法第 184 條的侵權行為規定：因故意或過失，不法侵害他人權利，負損害賠償責任。因此，職災事故導致勞動者生存權受侵害時，以往採「雇主過失責任主義」，將面臨過失責任舉證困難，導致雇主免除侵權賠償責任，所以世界各國在保護勞動者生存權時，紛紛轉變為「無過失主義之雇主責任」。並確立職災勞動者無論其本身有無過失，雇主應負職災補償及補充性社會救助之責任（許繼峰，2009）。至於職災採無過失責任與職災勞動者重返職場模組，理論基礎分為職業風險理論(Occupation Risk Theory)、最低社會成本理論(Least Social Cost Theory)、社會救助理論模式(Theoretical Model of Social Assistance)、模糊理論(Fuzzy Theory)、ARIS 整合性資訊系統(Architecture of Integrated Information System)理論，臚列如下。

壹、職業風險理論

職業風險係指雇主設立廠房、設置機器生產、僱用勞動者之際，即被認定有職災風險，一旦發生職災，無論雇主或勞動者雙方有無過失，雇主應負職災補償責任，因此，雇主應負擔職災費用，被視為生產成本之一部分，因此，職災衍生費用將轉嫁於產品價格上（柯木興，2013）。換言之，職災保險出發乃在風險管理，既然職災為風險範疇，可透過保險機制，分

散風險，對勞資雙方皆能減輕風險負擔，並減緩社會衝擊。

貳、最低社會成本理論

最低社會成本理論係透過職災社會保險機制，將社會因職災所產生的經濟損失降至最低程度，所以雇主職災保費之負擔採經驗費率(Experience-Rating Provisions)機制，發揮適時的調整雇主應負擔之保險費，具有降低職災發生的激勵因子，監督雇主重視預防職災的機制（翁美玲，2006）。

職災發生為不可避免事實，藉由強制職災保險方式，雇主可避免因賠償責任過重，導致企業無法永續經營狀況，而將職災對企業所造成之損失降至最低，另一方面勞動者亦能及時獲得合理補償給付，並有助於勞動者恢復健康盡早回到工作崗位，且能使企業提早恢復正常運作，此種將所有職災費用加以平均分攤，對於任何人將不感到負擔的困難(柯木興，2013)。

參、社會救助理論

目前被公認成功的社會，應具備自由競爭市場及高度平等的福利保障，蔡漢賢、李明正（2011）指出社會福利國家之首要目標係對民眾提供經濟安全保障，換言之為建立人類生活之友善社會。社會救助法之家戶概念係以同居共同財為認定原則（吳明孝，2020）。社會救助請求人之主體為個別人民，而其家戶人口範圍之認定基準，則以事實上共同生活戶為單位（張桐銳，2011）。社會救助任務為展現救助者確保具備人性尊嚴的生存權，社會救助補助二大指導原則為補充性原則(Subsidiaritat)與個別性原則(Individualisierung)。首先「補充性原則」為協助其自食其力或由協助者獲得人性尊嚴生活，尤其家屬或其他社會救助機構者，不得請領社會救助。有關社會救助係指社會保險、職災補償、勞動契約或損害賠償等請求權，則基於次要之地位。換言之，凡是具有上述四種請求權者，也就不得再重複申請社會救助。其次「個別性原則」為社會救助補助的形式、種類、數量，決定於個別事件的特殊性，視社會救助受領者個人、需求之種類、生

活區域...等條件而定。因此，在合於適當性原則與過度增加國家經濟負擔前提下，應儘量滿足社會救助受領者之個人期望。個別性原則之滿足界線，主要基於憲法之平等原則，也就是說，相同之事物為相同對待，不同事物為合理之差別待遇，以達真平等（謝榮堂，2009）。依據我國社會救助法規定，社會救助主要保障範圍分為：1.經濟生活扶助。2.醫療及健保費用補助。3.急難救助。4.災害救助。5.兒童、青少年就學補助。

社會救助理論模式，依據楊榮（2014）出社會救助從一開始由政府承擔責任，且以直接的現金救助為主，忽視了社會工作服務的價值和功能，使得政府救助僅關注物質層面的幫助，少有心理撫慰，救助對象的發展問題無暇顧及，貧困家庭的生活質量難以提高。

馬鳳芝、陳樹強（2016）認為從社會工作參與社會救助的國際經驗來看，社會工作參與社會救助理論上至少有三個模式。麥肯泰爾和霍沃思(Mcentire, Haworth, 1967)提出社會救助三個理論模式，認為經濟援助的功能實際上與社會服務的供給的聯系程度，將取決於行政機構所採取的組織結構。這至少有三種可能的選擇：第一，把兩種功能安排在同一個行政管道，並由同一個社會工作者向服務對象執行；第二，用分離的管道、由分離的工作人員，配合必要的溝通，來組織這種運作；第三，作為一種內在的中間可能性，兩種功能可以在同一管道及同一個基層督導者之下，但每個功能由不同工作者負責來實施。有關麥肯泰爾和霍沃思三個理論模式，分述如下。

一、整合模式

整合模式(Integrated Delivery of Services)係指在社會救助過程中把經濟援助和社會服務兩種功能安排在同一個行政管道裡，並由同一個社會工作者面向社會救助對象來實施(Mcentire, Haworth, 1967)，因此，整合模式強調經濟援助和社會服務兩種功能是整合在同一個機構、同一個社會工作者身上的。換言之，職災勞動者重返職場機制由「職業災害勞

動者個案主動服務計畫」(Family Assistance Program,以下簡稱 FAP)設置個案管理師(Case Manager)做客製化服務、追蹤及監督。

二、分離模式

分離模式(Separation of Delivery of Services)係指社會救助對象在接受服務過程中，分別與兩個分離的工作人員互動，一個是處理福利資格和報酬議題的工作人員，另一個是處理就業與訓練的工作人員，這兩則定義對分離模式描述的角度也有所不同，但他們亦一致認為經濟援助和社會服務兩種功能是通过兩種管道或兩部分工作人員實現的(Scrivener, Walter, 2001)。

分離模式即是把經濟援助與社會服務兩種功能分別放在某兩個（或多個）機構、經過必要的溝通（轉介），由這兩個（或多個）機構的工作人員分別運作的模式。換言之，在這個模式中，由地方政府、社會救助經辦機構等構成的社會救助資源管道，由設置 FAP 個案管理師構成的社會服務管道。

三、混合模式

混合模式(Mixed Delivery of Services)係指針對整合模式和分離模式所發展出來的「一種內在的中間可能性」。這種內在的中間可能性由整合模式和分離模式延伸而來，既與這兩個模式不同，又帶有這兩個模式的特點。從在一個機構裡處理經濟援助和社會服務來講，它是整合的；從一個機構裡的不同工作人員分別處理經濟援助和社會服務來講，它是分離的(Mcentire, Haworth, 1967)。

肆、模糊理論

模糊理論(Fuzzy Theory)，是一門以量化方法處理模糊概念的學問，起源於美國自動控制學家扎德於 1965 年在「資訊與控制」(Information and Control)學術期刊上所發表的著名論文「模糊集合」。由於模糊一詞從字面

上來看是模糊的、朦朧的，1970 年代初期才逐漸受到關注，但停留在學術研究階段；1980 年代末期，日本大舉開發模糊家電產品，才引起廣泛注意；1990 年代起各界紛紛研究模糊理論，各式各樣應用紛紛出爐，印證模糊理論的實用性。

模糊理論以模糊集合為基礎，以研究不確定事物為目標，接受模糊現象存在的事實，乃傳統集合論的擴展。一般數學上所謂的集合稱為明確集合(Crisp Set)，係以特徵函數(Characteristic Function)描述個體與集合的隸屬關係，採用非 0 即 1 的二分法，不存在任何模糊地帶，為當代二值邏輯和二進位電腦的科學基礎。然而，模糊概念到處存在，許多事物的性質是模糊的、關係是模糊的。例如：很類似、相當漂亮...等，都是模糊語意詞(Fuzzy Linguistic Terms)，但人腦都可以很容易地處理並理解，此種模糊現象顯然與二分法有著極大的差異。換言之，模糊集合以所謂的歸屬函數(Membership Function)來定義個體與集合的歸屬程度，其值是介於 0 到 1 之間的任何值：當個體屬於集合的程度越大時，其歸屬程度就越接近於 1，反之則越接近於 0。藉由歸屬函數對模糊概念進行量化之後，便可以利用精確的數學方法進行模糊資訊的分析和處理，而電腦也因此稍具人腦思維的雛形。

伍、ARIS 整合性資訊系統理論

運用 AI 科技建置「智慧型職業災害個案主動關懷模式」，提供第一線 FAP 工作人員協助工具，俾利提供職災勞動者及眷屬完善服務量能，「人工智慧」的概念，目標為使電腦具有類似人類學習及解決複雜問題、抽象思考、展現創意等能力，能夠進行推理、規劃、學習、交流、感知和操作物體，應用領域非常廣泛，同時電腦作畫譜曲寫劇本等創造性事物也陸續出現。隨著研發技術飛速進展，人工智慧深入職業災害勞動者管理模式架構層面指日可待（李政儒，2022）。

建立職災勞動者一套有效的策略程序管理系統是非常重要的，除此之外還須利用有效的工具來進行策略的控管，ARIS 程序管理技術及軟體不但能有效建構策略程序管理系統，並能在其上建構協助 FAP 利用資訊科技管理策略，提供更即時的資訊，有效節省管理的時間與資源，進而擴展管理效能。

ARIS 將整個資訊系統架構以四個觀點來分析，分別是控制、資料、功能以及組織，同時在每個觀點下又細分為需求定義 (Requirement Definition)、設計規格 (Design Specification)、與執行規範 (Implementation Description)，臚陳如下。

一、控制觀點(Control)

將組織觀點、資料觀點、功能觀點做連結彙整之動作，處於中心位置，全盤表達。

(一) 需求定義階段：運用價值鏈(Value Added Chain Diagram, VAC)，作為分析影響企業價值活動的流程。並將企業之流程分解成細部流程，而細部流程的描述可利用事件導向程序連結圖(Event-driven Process Chain Diagram, eEPC)來完成。從事件導向程序鏈結可瞭解流程與功能的前後關係、執行單位、資料輸入和輸出及資訊流的流向活動，它將功能樹的功能、組織圖裡的組織單位及實體型態是以 eERM 裡的資料實體型態(Entity Type)，把四個觀點做一有效的整合，因而很清楚地表達企業營運流程。

(二) 設計規格階段：採用存取圖(Access Diagram)作為分析方法，從資訊流來瞭解模組型式與應用系統之間的對映關係；另一方面從「組織」與「資料」之觀點結合來看，瞭解各組織要負責什麼的資料、使用者存取資料權限及應用系統執行的軟硬體之基本環境。

(三) 執行規範階段：採用實體存取圖描述方法，功能觀點與資料觀點相結合，著重於實體資料流(Data Flow)的描述。

二、資料觀點(Data)

描述企業相關環境資源、事件之狀態及資料結構連結之方式。

- (一) 需求定義階段：ARIS 的資料觀點之需求定義階段，提供延伸性實體關係模式 eERM 為建構工具。
- (二) 設計規格階段：設計規格階段主要將需求階段設計的資料邏輯結構(eERM)模型圖轉換成一個所要建置資料庫的表格與欄位描述格式。
- (三) 執行規範階段：利用表格圖(Table Diagram)作為表現手法，其主旨係運用上層關聯圖來決定資料庫內實際的資料表(Table)與欄位(Field)名稱，每一個實體(Entity)轉化成為表格(Table)。

三、功能觀點(Function)

描述業務功能與流程單元所達到目的。

- (一) 需求定義階段：為達成企業目標而執行的活動，流程功能必須符合企業既定的目標。在 ARIS 的功能觀點，採取由上至下(Top-Down)採階層式展開，將複雜系統逐步分解至基層處理，以表達企業功能領域的分配情形。
- (二) 設計規格階段：設計規格階段係根據前述功能需求定義，來設計應用系統型式與模組型式，屬軟體規格設計階段，所有功能項目將成為架構應用系統的模組，亦可指定各單元模組所運用的技術，如使用者介面(User Interface Type)、資料庫管理系統、作業系統平台(Operating System Platform)和程式語言。
- (三) 執行規範階段：在設計規格階段所描述應用系統的藍圖為來源，且在藍圖內包含應用系統的型式與各單元模組，而在本階段更說明各模組如何實施，需求規劃、各模組的開發工具及某種技術。

四、組織觀點(Organization)

描述企業部門的組成、責任劃分與人力資源的運用情況。

- (一) 需求定義階段：一般的組織結構多以功能導向為主，而 ARIS 是以階層式為主的方式表達組織，組織圖可清楚描述出各個組織單位、執行單位、執行員工及上下單位之間應用整合性資訊架構於資訊系統之系統分析與設計的關係。
- (二) 設計規格階段：在組織觀點的設計規格階段，可用網路型式圖 (Network Type Diagram) 來協助組織規畫、建立資訊系統架構需求，據以瞭解企業內部網路節點型式 (Node Type)、網路連結型式 (Connection Type) 及網路硬體型式。
- (三) 執行規範階段：利用前述設計規格階段決定之網路型式圖，使用網路圖 (Network Diagram) 描述企業實體資訊系統之建置，且表達網路硬體規格、通訊協定、網路軟體合法授權使用人數及傳輸介質 (Connection Media)，節點與節點之間關係可以加以標示其位置 (Location)。架構如圖 2-1 所示。

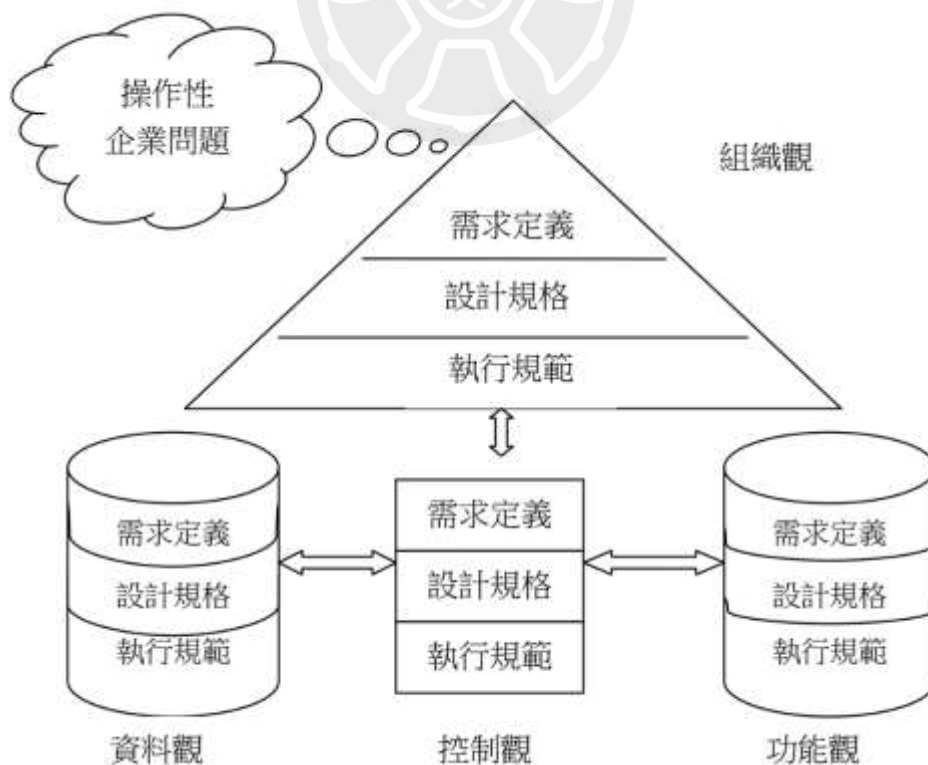


圖 2-1 ARIS 整合性資訊系統架構

第二節 主要國家職業災害補償法制實務現況

本節為探討我國與日、韓、美、德等主要國家的職業災害補償法制實務現況，臚列如下。

壹、台灣職業災害補償法制實務現況

台灣職災補償制度，採取多元管道，最早出現於 1929 年工廠法的工人津貼及撫卹等規定，為台灣職災補償制度之雛形（工廠法於 2018 年 11 月 21 日公告廢止）。1958 年勞工保險條例中，置有職災保險給付的社會保險制度。1984 年制定勞基法雇主無過失職災補償責任。2001 年職災勞工保護法的補充性社會救助，亦有保障職災勞動者權益之相關規定。2021 年 4 月 30 日將社會性保險（勞工保險條例中有關職災給付）與補充性社會救助（職災勞工保護法）統整為職災保險法。有關職災補償法制基本架構如圖 2-2 所示。

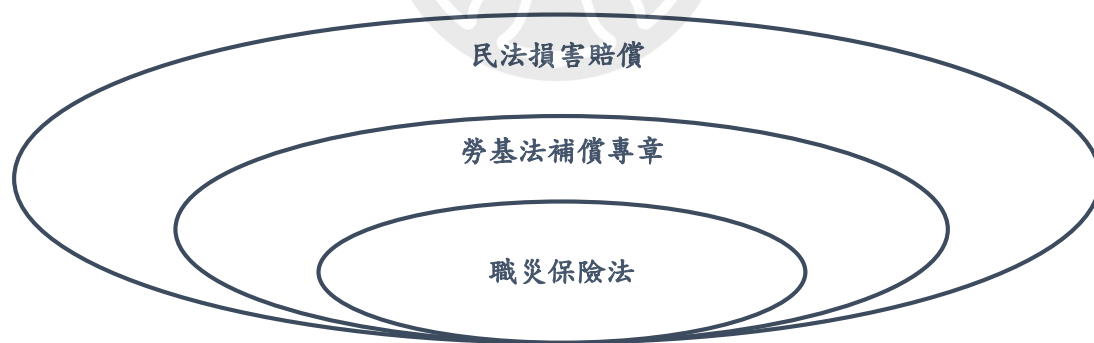


圖 2-2 台灣職業災害權益保障法制基本架構圖

綜觀上述，我國職災權益保障制度，採勞基法的雇主無過失職災補償責任與職災保險法的社會保險與補充性社會救助的雙軌制，而其中仍以勞基法的雇主無過失補償責任為核心。換言之，現行職災補償法制採雇主無過失責任主義，不採損害賠償的完全賠償原則，且以定率補償職災補償機

制。所謂定率補償，係指雇主及社會保險所應負擔補償項目種類與額度，皆以法律限定，臚列如下。

一、無過失責任主義

自採職災補償機制，大都數皆承認雇主具有賠償義務，有關賠償義務，過去曾有學者提出「侵權行為責任說」、「契約責任說」、「業務危險責任說」等不同見解（蔡寶安，2010）。職災補償制度係指對於職災罹災勞動者，予以事後補償的制度。學理上可定義為：「就勞動者在業務內之死亡、失能、傷害、疾病及其他同性質傷病，由雇主負擔勞動者療養所需經費，或對勞動者本人或其家屬給付一定金額之制度」。職災補償制度具有兩大特徵，首先職災發生不以加害者是否具有故意過失為限，換言之，職災補償法制採雇主無過失責任主義。其次為職災補償給付內容，通常皆由法令規定予以定型化給付，也就是所謂定率補償原則。此種無過失責任原則與定率補償原則所架構而成之職災補償制度，是在職災頻繁的十九世紀末、二十世紀初，由西歐諸國所創設（張彧、曾美惠、林沼秀、陳秋蓉，2007）。

對同一職災事故中，依職災保險法規定，經雇主支付補償費用者，雇主得主張抵充職業災害補償。因為抵充關係得減輕雇主補償責任，因此發生職災時，雇主當然會先幫勞動者申請職災保險給付，以減輕雇主本身之負擔。勞動者即使未加保勞保，發生職災時仍須依勞動契約由雇主負責職災補償。

二、職業災害之分類

職災結果分為職業傷害及職業疾病兩大類，所謂職業傷害係指執行職務，因立即性的意外造成勞工身體的傷害，可依媒介物、傷害方式、傷害部位及傷害性質作分類。依媒介物可分為動力機械、裝卸搬運機械、營建、物質材料、貨物、環境或其他設備，所導致的職災；依傷害方式可分為墜落、衝撞、滾落、物體飛落、跌倒、被撞、物體倒塌、被夾、

被切、被捲、被割、溺水、接觸高溫或低溫、感電、有害物質、爆炸、火災、物體破裂、不安全行為等方式造成之職業災害；而依受傷部位做分類，可分為頭部、軀幹、上肢、下肢、內臟及其他；依受傷性質則可以分為造成骨折、脫臼、燒燙傷、撕裂傷、扭傷、挫傷、截肢等之職業災害(World Health Organization, 2002)。

職業疾病係指勞動者因執行職務，長期暴露於危險因子導致疾病。職業疾病依照工作場所的危害因子可分成五大類：物理性危害、人因性危害、化學性危害、生物性危害、社會心理性危害。目前我國職業疾病係依勞保職業傷病種類表來認定。常見的職業病包括職業性下背痛、塵肺症、腦心血管疾病、精神疾病、癌症、聽力損失...等。

三、雇主職災補償責任

勞動者遭遇職災導致死亡、傷病、失能，為保障職災勞動者之權益，依據勞基法第五十九條規定，雇主對於職災勞動者的補償責任有以下五種：醫療費用補償、工資補償、工資終結補償、失能補償及死亡補償。換言之，勞動者在治療期間，雇主依規定支付原領工資補償及負擔必要的醫療費用。如職災勞動者在經過醫療復健，症狀穩定，無法再提升治療成效，此時醫師確診達到失能程度，並依身體失能部位及等級，向勞工保險局申請失能給付。依據職災補償制度的規定，勞動者依職災保險法請求給付時，雇主得主張抵充免除重複補償，換言之雇主原則上負擔職災無過失補償責任，為我國職災補償制度的特色（李政儒、邱駿彥，2017）。

在職災補償制度下，雇主所負擔的責任為無過失責任主義，因此，當勞動者遭遇職災，無論雇主是否過失，雇主必須負擔職災補償責任。主要係因勞動者在勞動契約存續期間，依據勞動契約勞動者在雇主指揮監督下提供勞務的義務，而雇主透過支配勞動者提供勞動力取得經濟上利潤。因此，勞動者完成勞務提供時，負擔危害風險即已移轉的原理。

所以雇主在支配勞動者取得勞動力的過程中，可能發生的危險風險，應由雇主負責，也就是「利益之所在，危險之所在」的法理適用。

勞動者因遭遇職災而致死亡、失能、傷害、或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依職災保險法或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之（勞基法第五十九條規定）。雇主對於罹災勞動者應負無過失補償責任之範圍以工資補償、工資終結補償、醫療補償、死亡補償、失能補償為限。至於民法損害賠償涉及精神損害的慰撫金、增加生活支付等部分，都不是職災補償範圍內。另 2021 年職災保險法第九十條（抵充規定）：遭遇職業傷病之被保險人於請領本法保險給付前，雇主已依勞基法第五十九條規定給與職災補償者，於被保險人請領保險給付後，得就勞基條規定之抵充金額請求其返還。針對勞基法第五十九條之雇主無過失補償責任內容，臚列如下。

（一）勞動者受傷或罹患職業病時雇主補償責任

勞動者受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必須之醫療費用。至於職業病種類及其醫療範圍則依職災保險法相關規定處理（勞基法第五十九條第一款規定）。

（二）勞動者因職災死亡時雇主補償責任

勞動者遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。有關補償費用之給付時間，則依同法施行細則第 33 條規定，為使家屬避免喪葬事宜之困窘與安定生活，雇主必須在受災勞工死亡後三日內給與喪葬費，死亡補償則必須在死亡後十五日內給付完畢。至於受領喪葬費及死亡補償家屬之順位為配偶及子女，父母，祖父母，孫子女，兄弟、姊妹（依基法第五十九條第四款規定）。

四、勞動者醫療期間無法工作時雇主無過失補償責任

(一) 工資補償責任

遭受職災的勞動者在醫療期間無法提供勞務，雇主也應按該勞動者的原領工資予以補償。此種原領工資的補償責任，依勞基法施行細則第三十條規定，應於發給工資之日給與（勞基法第五十九條第三款規定）。

(二) 工資終結補償責任

職災勞動者於醫療期間無法提供勞務，雇主必須依法按月給予工資補償，若醫療期間過長，強制雇主負擔無限制責任實為不妥。因此，職災勞動者經醫療復健屆滿2年未能治癒時，經醫療院所診斷非屬法定失能，惟已喪失原有工作能力者，雇主得給付四十個月之平均工資的現金給付，免除繼續定期給付原領工資補償之責任。雇主一旦決定一次給付補償後，必須在決定後十五日內給付完畢，未完成給付前雇主仍應繼續定期給與原領工資之補償（勞基法第五十九條第二款但書規定）。

雇主對勞動者實施工資終結補償後，是否意味著雙方之勞動契約關係即告消滅，實務上常有爭執。考量我國職災補償制度未明定雇主給付工資終結補償有終止勞動契約之效果。換言之，雇主雖給付工資終結補償，但其撈資雙方的勞動契約仍然具備存續關係，並不因此而受影響。因此，雇主欲與勞動者終止勞動契約，則必需依勞基法第十一條辦理資遣事項，或以勞動者不能勝任所擔任之工作為由，支付法定資遣費及預告期間後始能終止勞動契約之效果。

五、勞動者於治療終止後，經診斷判定為失能時雇主補償責任

罹災勞動者於治療終止後，經醫院診斷判定失能者，雇主應按其平均工資及失能程度，給予失能補償。不過此時勞資雙方之勞動契約關係仍繼續有效存在（基法第五十九條第三款規定）。雇主如欲終止失能勞動

者之勞動契約關係時，必須依照勞基法第五十四條規定，以退休方式終止勞動契約關係。

六、雇主抵充職災補償之規定

我國勞動者職災補償法制係以雇主無過失責任為核心，而職災保險法為減輕雇主責任與確保職災勞動者補償能夠落實所設計的社會保險及補充性社會救助機制。因此，職災保險費由雇主全額負擔，所以雇主抵充職災補償責任。同一事故依職災保險或其他法令規定，雇主已支付補償費用者，雇主應予抵充之外（勞基法第五十九條但書規定）、雇主持支付補償金額，得抵充同一事故所衍生的損害賠償金額（勞基法第六十條規定）。其理由係同一職災事故如有可歸責於雇主者，勞動者依民法容有請求損害賠償之餘地。此時為避免不同請求權基礎可能有重複請求之情事，故明文規定雇主如有損害賠償責任時，勞基法之職災補償金額得抵充損害賠償金額（黃程貫，2018）。

七、補充性社會救助

我國於 2021 年 4 月 30 日將勞工保險條例的職災保險有關社會保險性質與職災勞工保護法的補充性社會救助等法規，統整為「勞工職業災害保險及保護法」並於 2022 年 5 月 1 日實施。職災保險法除提升各項給付、擴大納保外，並整合職災重建與預防業務，促使職災保障更完善（勞動部，2022）。對勞動者而言，具備下列調整：1.提高投保薪資上限：投保薪資下限為基本工資 25,250 元，上限為 72,800 元。2.擴大納保對象：所有事業單位強制納保，有工作無勞保者亦可投保。3.提高給付率：前 2 個月 100%給付，自第 3 個月起發給投保薪資 70%，以兩年為限。4.失能給付認定：不以年資計算，而以失能狀態認定，越嚴重給付越多。5.增訂雇主罰則：雇主未替勞工投保，可處 2 萬~10 萬以下罰鍰。另對雇主方面，職災的保費低，雇主只需要繳納少許保費，可省下數十萬至數百萬的補償支出，獲得更多的保障。而當勞動者準備復工時，政府也

提供了各種補助，如雇主得向職能復健單位提出申請復工計畫、雇主僱用職災勞動者得地方主管機關申請補助、針對職災勞動者順利復工的輔助設施，雇主可向地方主管機關申請補助。而職災預防與職災勞動者職災重建業務原本預算來源不穩定，而且以年度計畫辦理，不利培養專業人力及業務永續經營，職災保險法立法後，整合了職災預防及重建措施，改善原本經費人力不足的困境，完善職災保障制度，讓更多勞工能夠受惠。有關職災保險法的社會保險及補充性社會救助等法制，臚列如下。

(一) 投保單位、被保險人及保險效力

1. 年滿十五歲以上之下列勞動者，應以其雇主為投保單位，參加本保險為被保險人（職災保險法第六條規定）。
 - (1) 投保單位：受僱於領有執業證照、依法已辦理登記、設有稅籍或經中央主管機關依法核發聘僱許可之雇主。
 - (2) 被保險人：依法不得參加公教人員保險之政府機關（構）、行政法人及公、私立學校之受僱員工；於依勞動基準法規定未滿十五歲之受僱從事工作者，亦適用之。
2. 年滿十五歲以上之下列勞工，應以其所屬團體為投保單位，參加本保險為被保險人：無一定雇主或自營作業而參加職業工會之會員；無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員（職災保險法第七條規定）。
3. 年滿十五歲以上，於政府登記有案之職業訓練機構或受政府委託辦理職業訓練之單位接受訓練者，應以其所屬機構或單位為投保單位，參加本保險為被保險人（職災保險法第八條規定）。
4. 參加保險為(1) 受僱於經中央主管機關公告之第六條第一項規定以外雇主之員工；(2) 實際從事勞動之雇主；(3) 參加海員總工會或船長公會為會員之外僱船員；(4) 前項人員參加本保險後，非依本法規定，不得中途退保；(5) 實際從事勞動之雇主，應與

其受僱員工，以同一投保單位參加本保險；(6) 僱用勞工合力從事海洋漁撈工作之漁會甲類會員，其僱用人數十人以下，且仍實際從事海洋漁撈工作者，得依第七條第二款規定參加本保險，不受前項規定之限制（職災保險法第九條規定）。

5. 第六條至第九條規定以外之受僱員工或實際從事勞動之人員，得由雇主或本人辦理參加本保險。勞基法第四十五條第四項所定之未滿十五歲之人透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬未具勞僱關係者，得由受領勞務者辦理參加本保險（職災保險法第十條規定）。

6. 第六條至第十條所定參加本保險之人員，包括外國籍人員（職災保險法第十一條規定）。

7. 符合第六條至第八條規定之勞動者，投保單位應於本法施行之當日或勞動者到職當日，通知保險人辦理投保手續（職災保險法第十二條規定），其保險效力之開始自到職當日起算，至離職當日停止。但有下列情形者，其保險效力之開始，自各款所定期日起算：

(1) 勞工於其雇主符合第六條第一項第一款規定前到職者，自雇主領有執業證照、依法已辦理登記或設有稅籍之當日起算；(2) 第六條第三項第三款公告之人員，自該公告指定日期起算（職災保險法第十三條規定）。

8. 依第十條規定參加本保險者，其保險效力之開始，依下列規定辦理：(1) 自雇主、受領勞務者或實際從事勞動之人員保險費繳納完成之實際時間起算；(2) 前款保險費繳納完成時，另有向後指定日期者，自該日起算；(3) 前項人員保險效力之停止，至雇主、受領勞務者或實際從事勞動之人員指定之保險訖日停止；(4) 前二項保險效力之起訖時點，於保險費繳納完成後，不得更改（職災保險法第十四條規定）。

（二）保險人

職災保險人為「勞動部勞工保險局」，辦理保險業務。職災保險基金相關投資、運用、管理等業務，由勞動基金運用局處理（職災保險法第三條）。

（三）給付內容

職災保險之給付種類包含如下：醫療給付、傷病給付、失能給付、死亡給付、失蹤給付（職災保險法第二十六條）。

1. 醫療給付

職災醫療給付分門診及住院診療。職災醫療給付部分得由保險人委託全民健康保險保險人辦理。被保險人遭遇職業傷病時，應至全民健康保險特約醫院或診所診療；其所發生之醫療費用，由保險人支付予全民健康保險保險人，被保險人不得請領現金。診療範圍、醫療費用之給付項目及支付標準，除準用全民健康保險法及其相關規定辦理外，由保險人擬訂，並會商全民健康保險保險人後，報請中央主管機關核定發布（職災保險法第三十八條規定）。

被保險人遭遇職業傷病時，應由投保單位填發職業傷病門診單或住院申請書（以下簡稱醫療書單）申請診療；投保單位未依規定填發或被保險人依第十條規定自行投保者，被保險人得向保險人請領，經查明屬實後發給。被保險人未檢具前項醫療書單，經醫師診斷罹患職業病者，得由醫師開具職業病門診單。醫師開具資格、門診單申領、使用及其他應遵行事項之辦法，由保險人擬訂，報請中央主管機關核定發布（職災保險法第三十九條規定）。

被保險人有下列情形之一者，得向保險人申請核退醫療費用：

（1）遭遇職業傷病，未持醫療書單至全民健康保險特約醫院或診所診療，於事後補具；（2）於我國境內遭遇職業傷病，因緊急傷病至非全民健康保險特約醫院或診所診療（職災保險法第四十條規

定)。

2.傷病給付

被保險人遭遇職業傷病不能工作，致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之日起算第四日起，得請領傷病給付。傷病給付，前二個月按被保險人平均月投保薪資發給，第三個月起按被保險人平均月投保薪資百分之七十發給，每半個月給付一次，最長以二年為限（職災保險法第四十二條規定）。

3.失能給付

被保險人遭遇職業傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能改善其治療效果，經全民健康保險特約醫院或診所診斷為永久失能，符合本保險失能給付標準規定者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付基準，請領失能一次金給付。前項被保險人失能程度，經評估符合下列情形之一者，得請領失能年金：(1) 完全失能：按平均月投保薪資百分之七十發給；(2) 嚴重失能：按平均月投保薪資百分之五十發給；(3) 部分失能：按平均月投保薪資百分之二十發給（職災保險法第四十三條規定）。

4.死亡給付

被保險人於保險有效期間，遭遇職業傷病致死亡時，支出殯葬費之人，得請領喪葬津貼。前項被保險人，遺有配偶、子女、父母、祖父母、受其扶養之孫子女或受其扶養之兄弟姊妹者，得依第五十二條所定順序，請領遺屬年金，其條件如下：(1) 配偶符合第四十四條第一項第一款或第二款規定者。(2) 子女符合第四十四條第一項第三款規定者。(3) 父母、祖父母年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級者。(4) 孫子女符合第四十四條第一項第三款第一目至第三目規定情形之一者。(5) 兄弟姊妹（職災保險法第四十九條規定）。

依第四十三條第二項第一款或第二款規定請領失能年金者，於領取期間死亡，其遺屬符合前條第二項規定者，得請領遺屬年金。被保險人於 2009 年勞工保險年金制度施行前有保險年資者，其遺屬除得依前項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領失能給付扣除已領年金給付總額之差額，不受前條第二項各款所定條件限制，經保險人核付後，不得變更（職災保險法第五十條規定）。

所定喪葬津貼、遺屬年金、遺屬一次金及遺屬津貼給付之基準如下（職災保險法第五十一條規定）：

- (1) 喪葬津貼：按被保險人平均月投保薪資一次發給五個月。但被保險人無遺屬者，按其平均月投保薪資一次發給十個月。
- (2) 遺屬年金：請領遺屬年金者，按被保險人之平均月投保薪資百分之五十發給。另依前條第一項規定請領遺屬年金者，依失能年金給付基準計算後金額之半數發給。
- (3) 遺屬一次金及遺屬津貼：按被保險人平均月投保薪資發給四十個月。遺屬年金於同一順序之遺屬有二人以上時，每多一人加發依前項第二款計算後金額之百分之十，最多加計百分之二十。職災保險法第五十二條規定「請領遺屬年金、遺屬一次金及遺屬津貼之順序如下：配偶及子女、父母、祖父母、受扶養之孫子女、受扶養之兄弟姊妹。前項當序受領遺屬年金、遺屬一次金或遺屬津貼者存在時，後順序之遺屬不得請領。

5. 失蹤給付

被保險人於作業中遭遇意外事故致失蹤時，自失蹤之日起，發給失蹤給付。前項失蹤給付，按被保險人平均月投保薪資百分之七十，於每滿三個月之期末給付一次，至生還之前一日、失蹤滿一年之前一日或受死亡宣告裁判確定死亡時之前一日止。第一項被保險人失蹤滿一年或受死亡宣告裁判確定死亡時，其遺屬得依第四十九

條規定，請領死亡給付（職災保險法第五十五條規定）。

（四）職災補償金請求權之發生與時效消滅

勞動者遭受職業災害後，只要該職災狀況符合勞基法職災補償各相關規定之要件，自然取得向雇主請求職災補償之具體請求權，無須經過任何審定手續。此職災補償請求權之具體發生時點，應以權利得行使之客觀事實發生時起算（勞基法第五十九條）。勞基法上職災補償受領請求權，自得受領之日起二年間不行使即告消滅，此乃民事法律關係上消滅時效之短期時效特別規定（勞基法第六十一條第一項規定），其目的在於早日確定當事人間之法律狀態。實際上，職災勞動者不僅工作能力受到職災影響同時尚須心理支持、醫療復健、職能復健或社會復健等協助，所需時日甚久，而職業病潛藏期的特性，往往長達數十年之久，二年的短期時效，雖早日確定勞資雙方法律關係，但仍宜考量職災勞動者實際的情形，以避免減損對雇主的補償請求權益。

（五）連帶補償責任

1.承攬關係負連帶補償責任：事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，應與最後承攬人，連帶負所定雇主應負職災補償之責任。事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。」。另同法第六十三條亦規定「事業單位違背職業安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職災時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任（勞基法第六十二條規定）。

2.派遣關係負連帶補償責任：要派單位使用派遣勞工發生職災時，要派單位應與派遣事業單位連帶負所定雇主職災補償之責任。職業災害依職災保險或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單

位支付費用補償者，得主張抵充。要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞動者發生職災時，應連帶負損害賠償之責任。要派單位或派遣事業單位依勞基法規定給付之補償金額，得抵充同一事故所生損害之賠償金額（勞基法第六十三之一規定）。

綜上，職災權益保障制度主要依據勞基法無過失責任，由雇主負擔最終補償責任，有關職災權益保障法制關係，如圖 2-3 所示。

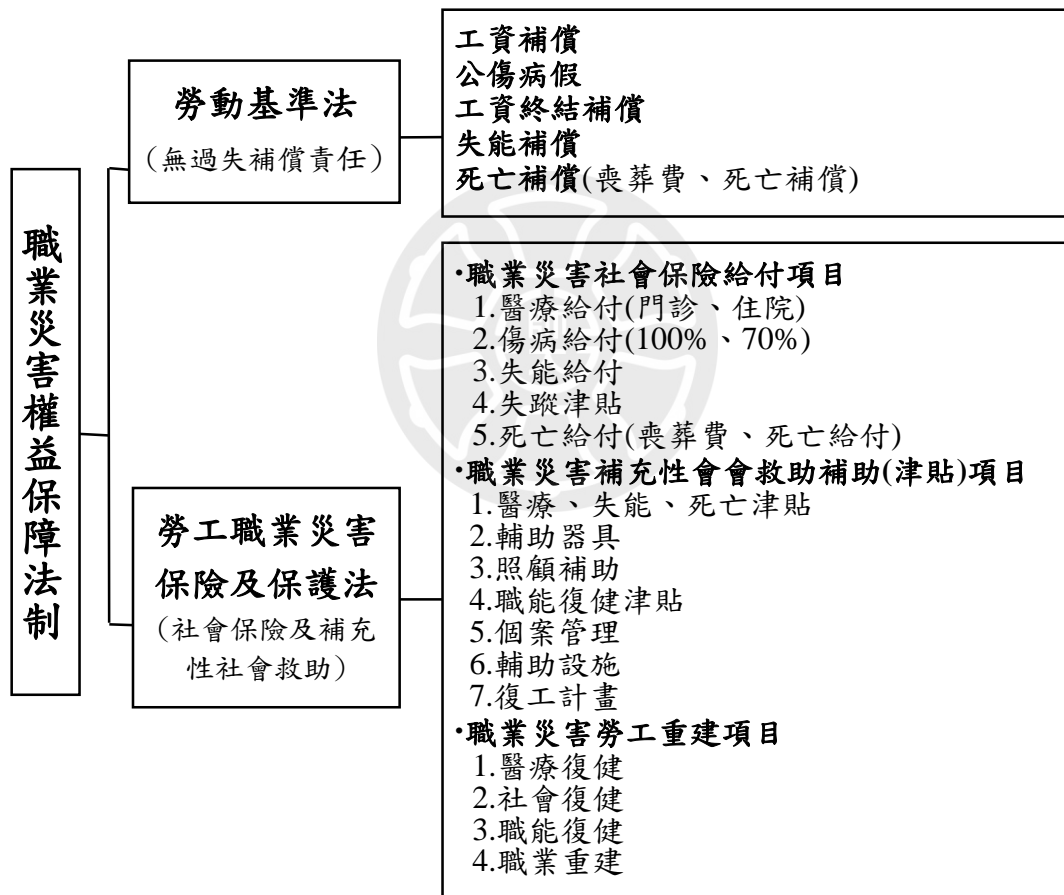


圖 2-3 台灣職業災害權益保障法制關係圖

貳、日本職業災害補償法制實務現況

日本職災保障制度現況與發展，分述如下。

一、沿革

日本現行之職災救濟法制，主要係由勞基法之職災補償及勞動者災害補償保險法為主的共同架構，勞基法描述勞動者保護立法，係規範勞資雙方的權利義務，並不得低於勞動基準的最低標準；後者為社會保險，係規定保險人（國家）與投保單位（雇主），以及保險人（國家）與被保險人等社會保險上之權利義務關係（董和平，2007）。有關勞動基準法第8章職災補償分為療養補償、休業補償、殘障補償、遺屬補償、喪葬補償、終結補償等6項主要權利規定。

日本於1947年訂定勞動者災害補償保險法（以下稱勞災保險法），建立職災保險制度。其後於1973年將通勤災害納入給付範圍，並於1995年增設長期照護補償給付，2000年則增加健康檢查給付。日本勞災保險法所定之職災保險給付，原為勞動基準法上職業災害補償責任的替代，但經過多次修法後，儼然已自成體系。日本之勞動基準法並未將通勤災害列為補償範圍，惟考量勞工通勤時之交通危險，特於1973年時將通勤災害定為勞災保險之保險事故。若勞工依合理之路徑與方法，往來於住居與工作地點間發生事故時，得依勞災保險法之規定請領給付（岩村正彥，2003）。具體而言，勞災保險法最初僅為單純之職災保險法制，其後成為兼具職災預防與職災重建功能之法律。關於此點，從日本勞災保險法第一條明白揭示之立法目的，亦可觀察得知，該法第一條明示：促進因業務上事由或通勤等造成傷害或疾病者之勞動者能返回社會，並試圖增進該勞動者且家屬之照護，並確保勞動者之安全及衛生，以增進勞工福祉。不僅如此，為促使職災勞動主能回歸社會，勞災保險法亦規範與職災勞動者有關之福利事業（李政儒、邱駿彥，2017）。

二、被保險人

勞災保險法於施行之初即有適用範圍之限制，其後於1965年創設特別加入制度，並於1972年將適用範圍擴及於有僱用勞動者之所有事

業單位，但 5 人以下之農林水產業為自願投保。領取保險給付之權利，不因勞工之離職而有所變動（日本勞災保險法第十二條之五第一項）。

保險關係之成立與終止，應依照勞保費徵收法之規定內容。而依照勞保費徵收法第三條之規定，一般事業單位只要有僱用勞動者，即成為勞災保險的適用單位，必須強制加入勞災保險（日本勞災保險法第 6 條特別規定）。另就保費徵收之方式而言，日本勞災保險採預收保費制，保險費用按年徵收，由投保單位每年先行計算該年度（每年 4 月 1 日至翌年 3 月 31 日）支付之薪資總額，全數乘上職業災害費率，核算出年度保險費後，再由投保單位自行申報及繳納；年度終結時則清算確定保險費，並辦理多退少補之作業。換言之，日本勞災保險係將事業單位整體受僱者全數納入保險，只要身為該事業單位之勞動者，即當然成為被保險人，無庸繁複地就針對個別勞動者之到離職辦理加退保程序。

三、保險人

勞災保險係由各地之都道府縣勞動局負責保險費用之徵收，並由都道府縣勞動局轄下之勞動基準監督署負責保險給付之相關事務。

四、保險事故

勞災保險法所定之保險事故，包括療養、因療養而停工、失能、死亡、長期照護、腦或心臟有異常等。勞動者若有因故意使自己負傷、疾病、失能或死亡之情形，或是使導致上述情形之事故發生時，政府得不從事保險給付；且勞動者若因故意犯罪行為或重大過失，或者未有正當理由而不按照療養指示，而使得自己有死亡、負傷、疾病、身體殘障之情形，或使導致這些狀況之事故發生時，或是增進負傷、疾病、身體殘障之程度，或有妨害其回復時，政府得免除全部或一部分之保險給付（日本勞災保險法第十二條之二之二規定）。另保險給付的事故係源於第三人所為時，政府於執行保險給付時，得於給付之金額內，從領取保險給付人之處取得該其對第三者所有之損害賠償請求權；且若領取保險給付之人已從該第三人處因同一事由獲得損害賠償時，政府得於該金額之限

度中不予給付該保險給付（日本勞災保險法第十二條之四之規定）。

五、給付內容

- (一) 療養補償給付：因職業災害或通勤災害而致傷病時，支給 1. 診察費用。2. 或治療材料之給付。3. 處置、手術及其他治療費用。4. 於居家進行之療養上管理以及與該療養相關之照護以及其他看護費用。5. 進入醫院、診療所中以及於其內之療養、相關照護與其他看護費用。6. 移送費用（日本勞災保險法第十三條第二項）。
- (二) 停工補償給付：勞動者因遭遇職災以致停工而不能領取工資時，給予停工補償給付。因通勤職災以致停工不能領取工資時，支給停工給付。停工補償給付或停工給付依給付基礎日額之 60%、自停工之第 4 日起發給。但勞動者被刑事設施、勞役場或是被其他同等設施拘禁時，或是被少年院或是其他同等之設施收容時，不得領取停工補償給付（日本勞災保險法第十四條之二）。
- (三) 失能補償給付：勞工因職業病失能者，支給失能補償給付；因通勤災害失能者，發給失能給付。失能（補償）給付分為失能補償年金與失能補償一時金（日本勞災保險法第十五條第一項）。
- (四) 傷病補償年金：傷病補償年金或傷病年金，於勞動者遭遇職業傷病或通勤職災而療養開始 1 年 6 個月以後，該負傷或疾病尚未完全康復，其失能程度該當於勞災保險法施行細則附表第 2 之傷病等級表所定之傷病等級者，依其失能程度發給之（日本勞災保險法第十二條之八第三項）。
- (五) 介護（照護）補償給付係具有領取障害補償年金或傷病補償年金之權利者，因其領取失能補償年金或傷病補償年金之失能事由，因厚生勞動省令所定之程度，而被認定為有需要常態性或隨時性之照護之狀態，或已確實在接受常態或隨時性之照護之情形，於接受

該照護之期間，該勞動者得請求領取照護補償給付；但下列 3 種情形除外：1. 勞動者進入了規定於「全面支援失能者的日常生活及社會生活之法律」(平成十七年法律第 123 號)之第 5 條第 11 項所規定之失能者支援設施之入所期間；2. 於進入厚生勞動大臣所定之等同於失能者支援設施(僅限於生活照護之情形)；3. 進入醫院或診療院之住院期間(日本勞災保險法第十二條之八第四項)。

(六) 二次健康檢查補償給付：勞動者得領取二次健康檢查費用及相關給付。勞動者最近一次依勞工安全衛生法之健康檢查之結果，與心血管疾病相關之項目有異常時，依勞動者之請求，給付二次健康檢查及特定保健指導費(日本勞災保險法第七條第一項第三款規定)。

(七) 遺屬補償給付：遺屬補償給付為勞動者因職災而死亡時，給予遺屬補償給付；勞動者因通勤災害而死亡時，則給予遺屬給付。遺屬補償給付分為遺族補償年金以及遺族補償一時金(日本勞災保險法第十六條)。此外，因船舶沉沒、飛機失事等事故而失蹤 3 個月以上者，依勞災保險法之規定，推定為死亡。遺屬補償或遺屬給付原則上發給年金，若遺屬未受死亡勞動者扶養者，因無受領年金之資格，僅能領取一次給付。

可領取遺族補償年金的遺族，為勞動者之配偶、子、父母、孫、以及祖父母及兄弟姊妹，依勞動者死亡當時之收入數額以維持生計者(日本勞災保險法第十六條之二)。因此，得領取遺族補償一時金之遺族，為 1. 配偶，2. 於勞動者死亡時依其當時收入而維持生計者之子女、父母、子孫及祖父母，3. 上述以外之子女、父母、孫、祖父母、以及兄弟姊妹(日本勞災保險法第十六條之七)。

(八) 喪葬補償給付：勞動者因職業災害或通勤災害以致死亡者，發給喪葬費或喪葬給付。其中喪葬費係發給進行喪葬儀式之人，雖然通常由勞動者的家屬進行喪葬儀式，惟喪葬儀式並非由家屬處理，

而是由雇主或勞動者的友人處理時，則由實際進行喪葬儀式之雇主或勞動者的友人領取喪葬費。因此，針對勞動者因特殊情形失蹤時之喪葬費或喪葬給付之發給問題，勞動者因船舶沉沒、翻覆或滅失、或是有行蹤不明等情形，乘坐該船舶的勞動者，或是有勞動者於乘坐船舶中失蹤而生死不明滿三個月者，或是三個月內確定其已死亡者，關於其就遺族補償給付、喪葬料、遺族給付或喪葬給付之適用，以該船舶沉沒、翻覆或滅失、行蹤不明之日，或是該勞動者行蹤不明之日，推定為該勞動者的死亡之日；若有飛機墜落、滅失、行蹤不明之情形，或是勞動者於乘坐該飛機時行蹤不明，且三個月內不知生死之情形，或是三個月內已確定勞動者之死亡者，若無法確定其死亡之時期，亦同（日本勞災保險法第十條規定）。

六、保險給付之計算方式

保險給付基礎日額，係以規定於勞基法第十二條之平均薪資為準（日本勞災保險法第三項）。

七、保費負擔

日本勞災保險保費之計算係勞動者的工資總額乘上保險費率，由雇主全額負擔。

八、小結

關於職災補償的雇主無過失責任，日本法制的特色係採取勞基法與勞災保險併存主義與雙軌制，換言之就補償責任而言，勞基法上的無過失補償責任已幾乎皆為勞災保險法所取代，因此雙軌制可謂名存實亡。而就併存主義的部分，隨著勞災保險提高給付水準及年金化，就尚未給付之年金，若其仍在預付一次金的額度內，雇主也可以暫不履行其損害賠償責任，而日後待年金現實地被給付後便得以免責；另關於現實地已為給付之年金，如果累積給付的金額已經遠超過預付一次金的額度，雇主可以從損害額中全額予以扣除，而不限於預付一次金的額度，並無扣

除之上限。換言之，勞災保險給付的金額越多，雇主民事賠償的金額可以扣除的金額也越多，可以減輕雇主的負擔（徐婉寧，2015）。

參、韓國職業災害補償法制實務現況

韓國職災保障制度現況與發展，分述如下。

一、沿革

韓國首先於 1953 年之勤勞基準法明定雇主之職災補償責任，惟勤勞基準法所定之雇主義務對於缺乏補償能力之事業單位勞工，並未能提供充分保障。其後，於 1963 年另行制定產業災害補償保險法、1964 年 6 月起施行。

韓國於 1989 年已確立國民皆保險之體制，其後於 1998 年開始推動制度一元化，1999 年時實現全民皆年金，而後於 2000 年時將職災保險擴及於全體事業單位，且開始實施僱用保險制度與基礎生活保障制度，而確立了韓國之社會保障制度體系（鄭在哲，2005）。

產業災害補償保險乃社會保險制度之一，由國家代替雇主對於職災勞動者之職業病負補償責任。運用迅速且公正之補償支援職災勞動者及其家屬之生活，因此，因職災保險制度分散了企業風險，故亦保障企業能如常營運。職業災害補償保險法施行後，政府與事業單位共同提撥保險資金以成立保險基金，對於職災勞動者給予迅速且公正之補償；為達成上述目的，須設立營運各種必要設施、以防止職災發生與增進勞動者之福祉。

二、被保險人

產業災害補償保險實施以來，考量災害發生率、事業單位之保費支付能力以及保險事務之處理能力，逐漸擴大適用範圍。自 2000 年 7 月 1 日起，除農、林、水產以及部分小規模之建設業外，僱用 1 人以上之事業單位均適用之。現行之產業災害補償保險法第 6 條規定本法適用於僱

用勞動者所有事業或事業單位，而未有人數之特別限制。

三、保險人

職業災害補償保險事業由僱用勞動部掌理（韓國產業災害補償保險法第二條第一項）。但韓國政府為提高職災補償保險事業之專業與效率，以達成產業災害補償保險法第一條之立法目的，於 1995 年 5 月設立韓國勤勞福祉公團(Korea Labor Welfare Corporation, 以下簡稱 KLWC)，並委託公團負責職災補償保險之管理，現行產業災害補償保險法第二章對公團之設立、事業內容、成員組成等，有明確規範。

四、給付內容

職業災害補償保險法所定之保險事故包括疾病、停工、失能與死亡等。

- (一) 醫療給付：勞工接受治療達 4 日以上者，原則上於健康保險制度(Health Insurance System)所定醫療費之範圍內，支付相當於醫療費全額之醫療給付（韓國產業災害補償保險法第四十條～第五十一條）。
- (二) 停工給付：勞工因病治療不能工作期間，支付相當於平均工資百分之 70 以上之因病停工給付（韓國產業災害補償保險法第五十二條）。若遭遇職業災害之勞工為超過 61 歲之高齡者時，則依據另行公告之附表計算其停工津貼（韓國產業災害補償保險法第五十五條）。
- (三) 失能給付：治療後仍遺存失能時，基於失能等級給予一次給付或年金給付（韓國產業災害補償保險法第五十七條）。領取失能補償年金之被保險人若有再次接受療養之情形時，於治療終止前停止發給年金，而於治療終止後依據好轉或惡化之程度，審定失能狀態，另行發給失能給付（韓國產業災害補償保險法第六十條）。
- (四) 看護給付：針對領取醫療給付者，或治療後經常須要看護時，

給予看護給付（韓國產業災害補償保險法第六十一條）。

（五）傷病補償年金：治療 2 年仍無法痊癒者，其傷害或疾病符合傷病基準等級時，給付傷病補償金以代替停工補償（韓國產業災害補償保險法第六十六條）。遭遇職業災害之被保險人若為低所得者，若其平均薪資低於最低薪資的 70% 時，以該當於最低工資額 70% 之數額為其平均工資（韓國產業災害補償保險法第六十七條）。

（六）職業復健給付：包含針對領取失能給付或塵肺補償年金所發給之職業訓練費用與職業訓練津貼，與針對回任原職場之職災勞工發給之職場回歸支援金、職場適用訓練費與復健費用（韓國產業災害補償保險法第七十二條）。

（七）遺屬給付

1. 遺族給付：勞動者因災死亡時發給遺屬給付。原則上給予年金，必要時給予百分之 50 年金與百分之 50 一次給付（韓國產業災害補償保險法第六十二條）。
2. 葬儀給付：勞動者因災死亡時發給葬儀給付為 120 日之平均工資。惟被保險人 120 日之平均工資若低於或超過勞動大臣設定公告之最低額或最高額時，支給最低額或最高額之數額（韓國產業災害補償保險法第七十一條）。

（八）職災補償以外之給付

為使遭遇職業災害或罹患職業病之勞動者能迅速回歸職場，韓國政府設有職業災害醫療公團 (Workers Accident Medical Corporation)，以提供專業醫療服務與復健服務。職業災害醫療公團下轄有 6 所綜合醫院與 3 所專門醫院，共計 9 所職災醫療醫院；此外尚有 2 所復健工學研究中心，專司職業復健之訓練。另對於正在治療中之職業災害勞工，韓國勤勞福祉公團之職業復健諮商師會因應職災勞動者之個性，幫助職災勞動者作成職業復健計畫、提供關

於職業訓練與開始工作之資訊，並提供心裡諮商服務，以促使職災勞動者能回歸職場。另一方面，為支援職災勞動者之家庭生活，平均每一戶最高提供 3,000 萬韓幣之低利貸款，對於職災勞動者之子女亦提供獎學金。

(九) 保費負擔

為確保職災補償保險財務健全，職災保險之保費由韓國勤勞福祉公團向各事業單位收取。保費徵收之相關事宜，另以「僱用保險及產業災害補償保險保險費徵收相關法」規範之（韓國產業災害補償保險法第四條），原則上係勞工工資總額乘上保險費率，而各職種之保險費率並不相同。

五、小結

韓國產業災害補償保險法自立法以來經過多次之修正，除了針對勞動者業務上災害給予補償外，並兼具照顧職災勞動者之功能，故法律內容除規定一般之傷病、失能、死亡等給付外，就有關職災勞動者之復健與促進重返社會之保險設施之設置營運等，亦有相關規範（韓國產業災害補償保險法第一條）。而法律明定保險給付須於發給決定日起 14 日內撥付，為相當具有特色之立法（韓國產業災害補償保險法第八十二條）。

為落實照顧職災勞動者並維持職災勞動者所領取保險給付之水準，韓國之職災保險給付以平均工資計算，同時於計算事由發生 1 年後，依每年全體勞動者工資平均數額之增減率，調整該名職災勞動者之平均工資；復於職災勞動者之年齡滿 60 歲之後，以物價變動指數調整平均工資（韓國產業災害補償保險法第三十六條第三項）。另一方面，為避免勞動者之平均工資數額過高且巧取保險給付之虞，或是過低而無法照顧職災勞動者之生活，除停工給付與傷病補償年金外，另適用最高補償基準金額與最低補償基準金額，前者為全體勞動者工資平均之 1.8 倍，後者為全體勞動者工資平均之 50%（韓國產業災害補償保險法第三十六條第

七項規定)。換言之，韓國之職災保險給付係依勞動者之平均工資覈實給付，但同時設有調整給付上下限之機制，可謂是韓國職災保險特色。

肆、美國職業災害補償法制實務現況

美國職災保障制度現況與發展，分述如下。

一、沿革

美國的職災賠償與補償體系發展，在歷經「普通法上的雇主責任時代（1855年以前）」、「雇主責任法時代（1855-1908年間）」，由於職災死亡人數於1907年達高峰，僅鐵路建築就超過7,000人，因而形成強大的壓力，要求立法緩解職災所帶來的苦難（黃越欽、王惠玲、張其恆，1995）。美國第一部強制保險為手段之聯邦職災補償法於1908年訂定施行，隨後1911年，紐澤西州與威斯康辛州也各自制定了各州職災補償法，自此開啟職災補償法時代。美國職災勞工補償法制由地方五十個州的法律所構成，聯邦法律適用於聯邦政府所僱傭之員工與港埠工作的勞動者。各州法律運作，聯邦政府無法節制與干預（張其恆，2009）。

二、被保險人

舉凡能定義為「受僱者」者，均可為職災補償保險之被保險人。美國全國社會保險研究所在2017年報告書中顯示，職災勞動者補償法制涵蓋約1.3億勞動者，約為全美勞動者的90%，根據美國勞工統計局(US Bureau of Labor Statistics, BLS)統計資料顯示，相較於2016年的勞動者變動並不大。研究指出，除德州外，其餘各州規定幾乎涵蓋民營企業員工皆強制納入職災勞工補償法制，但特定種類的勞動者則為例外，例如受僱於微型企業的勞動者、或是特定的農業勞動者、家事工作者、慈善或宗教組織的受僱者、某些州政府及地方政府單位的受僱者。阿肯色州(Arkansas)、科羅拉多州(Colorado)、喬治亞州(Georgia)、密歇根州(Michigan)、新墨西哥州(New Mexico)、北卡羅來納州(North Carolina)、

弗吉尼亞州(Virginia)、威斯康星州(Wisconsin)，這八個州的規定是，員工人數不及三人的雇主，沒有為其員工納保的強制義務。至於阿拉巴馬州(Alabama)、密西西比州(Mississippi)、密蘇里州(Missouri)、田納西州(Tennessee)等四州，則是將此強制義務的豁免，適用於雇用人數不及五人的雇主。針對農業勞工的規定，各州差異頗大。除了德州外，還有 11 個州將農事勞工的雇主豁免於強制加保的義務。其他的州則規定部分的或全部的農事雇主有義務為其受僱者加保。由於全美沒有一個統一的機構負責計算加保勞工人數、加保勞工薪資，因此上述這方面的統計是推估出來的。如前所述，德州是全美唯一的例外，德州並不強制雇主為其員工提供保險，是採自願方式，但不提供員工職災補償保險的雇主將面臨侵權法的訴訟，意思是雇主若沒提供員工這類保險，員工可以提起訴訟要求雇主負起員工之職業災害或職業病的責任（李政儒、郭晉源，2017）。

三、保險人

美國職災保險制度，以民營之私人保險為中心，為大多數州所採用之職災保險制度。在 2017 年私人保險(Private Carriers)與自我保險(Self-Insured)各佔 56.1%與 24.7%，合計達 80.8%，充分顯示美國職災保險民營主導之特色。美國職災保險之保險人類別計有下述幾種，分別是私人保險(Private Carriers)、州政府基金(State Funds)、聯邦政府(Federal)、自我保險(Self-Insured)，雇主得購買上述保險，履行其義務。

四、保險事故給付內容

職災補償保險給付計有下列幾種，包含：1.現金給付為不能勞動之給付，分為一時的與永久的，二為殘障補償給付，亦分為部分與全部；2.醫療補償給付；3.遺族補償給付；4.喪葬給付；5.復健（黃越欽、王惠玲、張其恆，1995）。

依美國社會保險研究所 2012 年報告指出，醫療給付成為主要給付，

從早期僅 30% 左右，成長至 50%，與現金給付相當。以下概述職災後現金給付與遺族給付之狀況

(一) 暫時性失能全額給付

對特定期間完全失能勞工之給付。所有職災勞工補償之請求，最初均分類為此種給付案件。就「暫時完全失能」(Temporary Total Disability)的情況下，全美除了羅德島外，其餘均提供「最低週暫時完全失能給付」，其中五州的給付額度是以法律訂定。另外四十五州的法律規範差異頗大，有些州政府訂定的最低給付額度，甚至允許勞工可以拿到比實際薪資損失部分還多的金額(不過大部分這些州所提供的最低額度太低了，以致於能對勞工起作用的情況不多)，有些州規定勞工能實際享有的給付額度，不能高於其實際損失的部分，有些州則規定是比照該州平均週薪資的一定比例。在勞工接受的醫療照護已達最佳的改善狀態，但其失能情況仍持續，被認定是永久狀態時，該勞工可以再分類為永久性失能，領取永久失能給付。

(二) 治療結束後

迭經醫療診治後勞動者屬於完全失能，則屬永久性完全失能給付。大多數的案件，永久性完全失能給付與暫時性完全失能給付相同。給付水準約為勞動者平均工資的三分之二，實際數額各州規定不同，最高與最低給付額亦按扶養家屬人數而有所不同。勞動者屬於永久性部分失能，則領取永久性部分失能給付。如一肢喪失功能，可請領永久性部分失能給付。給付水準則按特定障礙之給付標準表決定。如果屬非等級表之永久性部分失能，則視個案情形診斷決定。

(三) 遺屬給付

由職災死亡勞動者之家屬請領。如死於跟工作有關的傷害或疾病，其配偶及子女通常每週可以領取遺屬津貼。全美約半數的州有提供每週遺屬津貼，其額度約為該名勞動者先前工資的 66.66%。另

外半數的州所提供的遺屬津貼絕區分是否遺有子女，遺有子女者所領得的遺屬津貼額度高於未有子女者。比較開放州政府的遺屬津貼的發放是持續至配偶死亡或再婚時，子女則持續領到滿18歲為止。有些州則是在發放一段時日後即終止。遺屬津貼的對象也包括孤兒或其他受扶養親屬。

五、保費負擔

職災保費由雇主全額負擔。保險人對小企業主要採「經驗費率」，保險費率乃根據其產業過去安衛經驗決定。對大企業則採「實績費率」，保險費率按該企業過去安全衛生紀錄，就經驗費率調整決定。

大企業有時亦採自我保險，保險費率偏向採用實績費率制，保險費率僅部分反映企業本身的傷病經驗。而職災補償保險與失業保險主要不同之處，即是保險費率按產業風險而不同。

六、職災補償與損害賠償之關係

(一) 職災補償與勞動保護法規之雇主補償責任

不受職災補償適用之勞動者，遇有業務上之傷病時，應依雇主之過失責任，請求損害賠償。對於勞動者依雇主之過失責任請求損害賠償時，雇主得以依共同過失(Contributory Negligence)、危險接受(Assumption of Risk)、同僚規則(Fellow Servant rule)等三項進行抗辯。然而時至今日，危險接受與同僚規則之抗辯已廢止，在共同過失部分之抗辯，則採過失相抵之比較過失抗辯。

(二) 職災補償與民事損害賠償

美國現行職災補償之特色為強制適用，採「取代關係」，而不承認職災補償請求權與損害賠償請求權之競合，意即在美國法的規範下，如果雇主已為勞動者購買職災保險，則遭受職災之勞動者，僅能依勞動者職災補償法之規定行使補償之請求權，而不能依民法侵權行為之規定，向雇主行使賠償之請求權。

七、小結

綜上所述，美國的職災勞動者補償制度由地方分權的五十個州的法律所組成，聯邦法律僅適用於聯邦政府受僱人與港埠作業勞動者。各州法律的運作，不受聯邦政府的節制與干預。

職災補償屬無過失責任保險，雇主得以提供職災勞動者給付，交換有限責任與豁免隨後的訴訟；意即有兩項主要原則，首先採無過失主義原則，職災勞動者僅須證明災害與工作之關連性，而無須舉證雇主過失，即能獲得適當但有限的給付；其次為雇主責任有限，雇主僅須支付法定數額之給付，而得以免除過失訴訟。職災補償制度，有意使雇主的給付成本，成為可預期的、可管理的與可保險的事務，並能節省法律訴訟的時間與金錢。

職災補償制度要求雇主應提供受災勞動者，現金給付、醫療給付與職業重建給付。雇主購買州的職災保險基金、私人保險或自我保險等方式，履行其義務。美國有十八個州設有州的職災保險基金，其中有十二個與私人保險的方式並存，通常被稱為競爭性的州基金。其餘六個州則由州基金壟斷，並不許可私人保險公司銷售職災補償保險。值得一提的是，美國職災補償相關規定雖由各州自行規範，惟職業安全卻是由聯邦統一立法。在1960年以前，美國職業安全衛生法規亦由各州政府自行規範，至1970年以後，根據勞動部提供數據顯示每年有14,500名的勞工在職災中死亡，2,200,000名殘廢，此外也導致390,000名勞工罹患職業病，因此美國國會在1970年通過職業安全與衛生法(Occupational Safety and Health Act)，並成立職業安全衛生署(Occupational Safety and Health Administration, OSHA)藉以進行勞動檢查與職業災害調查，落實執行職業安全與健康法第654條第一項第一款規定，稱為「一般責任條款」，要求雇主必須為每個勞工提供一個安全及健康的工作環境。

伍、德國職業災害補償法制實務現況

德國職災保障制度現況與發展，分述如下。

一、沿革

職災補償之立法，最初開始於 1830 年普魯士立法，該法適用範圍，指限鐵路從業人員，雇主須負完全賠償責任，不得故意規避。德國於 1872 年制定「雇主責任法(Rechthaftpflichtgesetz)」第二條規定：經營礦山、採石場及工廠者，對其所僱用之監督及領班人員之過失，致勞動者遭受損害者，在一定金額內，應負賠償責任，至雇主有無過失，在所不問(王澤鑑，2005)。當時德國宰相俾斯麥推動傷害保險制度，並於 1884 年 7 月 6 日制定「勞工傷害保險法」，更於 1884 年國會通過「老年殘障保險法」，再於 1911 年 7 月 19 日實施「德意志帝國保險法，迄今德國現行社會保險制度大致可分為失業保險、疾病保險、意外事故保險、年金保險等四大項，被視為現今社會保險先驅(江智慧，2010)。

德國之職災補償制度始於 1884 年俾斯麥政府時期成立之職業災害保險法(Unfallversicherungsgesetz)。該法以全體事業主之責任來取代事業主之個別責任，組織以同一行業之事業主為強制加入對之營利性質的職災保險之職業合作社(Berufsgenossenschaftn, 以下簡稱職災保險合作社)，以此職災保險合作社為保險營運機關(保險人)，對於業務上之災害進行補償。1884 年職災保險法其後編入 1911 年萊比錫保險法(Reichsversicherungsordnung)第 3 編，1925 年在既有之金錢給付外增加了長期照護等實物給付，並將通勤災害(Wegeunfall)包含補償範圍之中。又首次發布了職業病令(Berufskrankheiten-Verordnung)，明確規定了得依職災保險獲得補償之職業病名單，此職業病令其後並於每次修正增加補償對象之疾病數，迄 1997 年止，已有六十六種疾病被列入補償對象(李政儒、郭晉源，2017)。

職災保險法 1942 年之修正，就職災保險之適用對象進行了大幅變更，將職災保險之被保險人從受「適用事業」僱用者，修正為處於勞動

關係（包括見習中）者，使得受僱者得不受其就勞事業單位之影響而受到職災保險之保護。又職災保險法陸續於 1963、1971、1974 年進行了修正，現行職災保險係由 1997 年開始施行之社會法典第七編職業災害保險所規範，法律並明定職災保險之任務為：1.使用所有適切之手段預防職業災害、職業病及職業相關之健康上危害；2.職業災害或職業病發生後，使用所有適切之手段回復被保險人之健康與活動能力，對於被保險人或其遺屬藉由金錢給付進行補償。

二、被保險人

德國職災保險之被保險人，可分為 1.強制被保險人（職災保險法第二條）；2.依據保險人章程之被保險人（職災保險法第三條）；3.自願被保險人（職災保險法第六條）。又隨著法律之修正，德國職災保險被保險人之範圍不斷擴大，已超越勞動生活之範疇，包括幼兒園幼童、各級學校學童與大學生，均屬於職災保險法第二條之強制被保險人（林佳和，2014），臚列如下。

（一）強制被保險人（職災保險法第二條）

依據，強制被保險人包括下列各款人員：1.就業者（Beschaeftigte）；2.事業單位、職業訓練實習作業場所、職業訓練學校、學校之講習課程或類的設施接受職業訓練或職業繼續訓練中之實習生；3.基於法律之規定，為了保險對象業務之開始或結束而接受檢查、考試或類似措置之人；4.身心障礙者；5.農業之事業主及其配偶；6.家庭營業之中間商及其配偶；7.獨立沿岸漁師等；8.幼兒園幼童、各級學校學童與大學生；9.從事獨立或無償，特別是榮譽保健事業或福利事業者；10.以榮譽職身分參與公法上團體、設施、財團或其聯合組織之活動或參加為了這些活動之教育訓練活動者；11.被公法上團體、設施、財團之職員要求支援其職務遂行之人、證人；12.以無償特別是榮譽職身分參與災害援助事業、民間救護活動之人，或是參與此事業之教育活動之人；13.於災害時或公共危險或

緊急情況下參與援助之人、捐血者及捐贈器官者、對於犯罪嫌疑人之追蹤或逮捕盡力者；14.依據社會法典第三編或聯邦扶助法規定負報備義務之人；15.接受復健治療之人；16.在公共促進下自力建造居住空間者；17.長照服務員。

(二) 依據保險人章程之被保險人

職災保險合作社得依據其章程，決定是否將事業主及於該事業共同工作之配偶、事業場所訪問者列為被保險人，以及作為被保險人時之條件。

(三) 自願被保險人

事業主及於該事業共同工作之配偶、在人合公司等與事業主同樣獨立就業者，得依書面之申請加入保險。

三、保險人（職災保險法第一一四條第一項）

德國職災保險主要係由雇主組成之職災保險合作社承擔保險人之工作。至於詳細之保險人組織，依據，包括下列組織：

- (一) 商工業職災保險合作社(Gewerbliche Berufsgenossenschaften)
- (二) 農業職災保險合作社(Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften)
- (三) 聯邦政府
- (四) 鐵道災害金庫
- (五) 郵政電信電話災害金庫
- (六) 邦災害金庫
- (七) 鄉鎮市職災保險聯盟及鄉鎮市災害金庫
- (八) 消防災害金庫
- (九) 邦及地方自治領域之共同災害金庫

四、保險事故

德國職災保險制度所保護之保險事故，包括職業災害與職業病。

(一) 職業災害

職業災害係指因為保險保護之活動所造成被保險人之災害；所謂災害，被定義為，限定之時間內從外部對身體施加作用並帶來健康障礙或死亡之事件（職災保險法第八條第一項）。所謂通勤災害，在所定要件之下被定義為職業災害。

(二) 職業病

聯邦政府經聯邦參議院之同意以行政命令指定為職業病之疾病，被保險人因職災保險法第二條、第三條或第六條賦予保險保護根據活動而罹患之疾病，原則上採用依據職業病清單之列舉主義（職災保險法第九條第一項）。另一方面，即便是未刊載於清單中之疾病，符合一要件者亦可得到補償（職災保險法第九條第二項）。在德國，判斷業務與災害間之因果關係時，並不採取相當因果關係說，而是採取實質條件說。相較於相當因果關係會排除無法預期之結果（偶發之結果），實質條件不將預見可能性視作問題，而是遡及地考量所有情事，同時自日常生活來觀察，係爭因素是否於結果發生時實質地參與乃共同活動。又業務不須要是災害發生之惟一原因，只需實質地共同活動之原因即為已足。

五、給付內容

(一) 薪資與醫療補償

德國職災保險對於因發生職災或罹患職業病而無法工作，或是因接受職能復健等無法全時間工作之被保險人，分別給予「罹災者津貼」以及「過度期津貼」，以填補其無法工作或不能全時工作所造成之工資收入的損害。

(二) 罹災者津貼

德國罹災者津貼類似我國勞基法第五十九條所定，勞動者因職災不能工作期間之原領薪資補償，金額為通常工資之 80%。又依據

德國工資繼續支付法之規定，雇主於勞動者發生疾病時負擔最長六週之工資給付義務，因此本項津貼會於雇主結束給付工資義務後發給。

（三）過渡期津貼

我國現行制度並無與本項津貼類似之給付，德國過渡津貼係針對接受職能重建給付而未能全時工作之罹災勞工所規劃之金錢給付。本項津貼之基礎金額為團體協約或當地同種工作工資之 65%，給付金額則依罹災勞工之情況而有所不同。有需扶養未成子女一人以上、罹災勞動者處於要看護狀態而其配偶因親自看護而無法全時就業者、罹災勞工之配偶處於要看護狀態者，給付金額為基礎金額之 75%；其他罹災勞動者之給付金額為基礎金額之 68%。至於被保險人因發生職災或罹患職業病所需要之醫療，德國職災保險制度係以實物給付之方式給予被保險人。

（四）復健或其他補償

德國職災保險之給付中設有「職能重建給付」，本項給付目的在使發生職業災害或罹患職業病之勞動者得以重返職場，故而給付內容以重建罹災勞動者之職業能力所需之教育、職業訓練為主。

（五）保費負擔

德國職災保險之保費負擔與台灣現行職災保險法相同，皆由雇主負擔完全的職災保險費繳納責任（職災保險法第一五〇條），並因此免除雇主對勞動者之損害賠償責任（林佳和，2014）。

（六）職災補償與損害賠償之關係

- 1.職災補償與勞動保護法規之雇主補償責任：依據德國社會法典第七編第一〇四條，職災事件中，勞工與雇主雙方之求償權均受到限制（手塚和彰、阿久澤利明訊，2015）。
- 2.職災補償與民事損害賠償：德國職災保險之保費由雇主全額負擔，

雇主因此免除職災所生之民事損害賠償責任，勞動者相互間之賠償責任亦一併免除。但是，免除責任之效力不及於雇主或其他共同作業勞動者之故意行為，亦不及於通勤災害之情形。若職業災害之發生亦由第三人所引起，則於職災保險未能完全填補損害之範圍內，勞動者得對於該第三人請求損害賠償。

(七) 小結

茲整理德國職災保險制度之特殊規定，德國職災保險之保險人係採多元化組織，分別由政府部門與民間組織承擔辦理職災保險業務之責任。至於職災保險之被保險人，德國職災保險將非受僱者乃至學生、幼兒園幼童皆列為強制加保之被保險人，可謂係有別於其他國家職災保險制度之處。

其次，針對職災、職業病與通勤災害之認定，德國職災保險法並無較為特殊之規定，係將三者分別規範，但是放寬了職業病因果關係之判斷基準，較有利於職業病之認定。

最後，德國職災保險給付之特色為「實物給付優先原則」。針對發生職災或罹患職業病之被保險人，職災保險會提供醫療、復健、看護、職業技能重建所必要之實物給付，亦會給付必要之輔助器具、無障礙設施。但是，除了工資或工資差額外，原則上不給付被保險人本人現金給付。亦即，職災保險之主要目的在於儘可能使被保險人能夠重新回歸社會乃至職業生活，而非單純給予金錢補償。

第三節 主要國家職業災害失能勞動者重返職場實務現況

本節為探討我國與日、韓、美、德等主要國家的職業災害失能勞動者重返職場的實務現況，臚列如下。

壹、台灣職業災害失能勞動者重返職場實務現況

職災勞動者多為家庭經濟支柱，亦為國家主要生產力，因傷病造成工作能力下降，甚至喪失工作能力，衍生家庭經濟及社區適應等問題，同時也增加國家醫療成本支付，因此，促進職災勞動者安全返回職場（復工或復職）、避免再次傷害是一項重要課題。根據美國統計資料指出，製造業勞動者停工時間越久，復工機率就越低(American College of Occupational and Environmental Medicine, 2006)。因此，協助職災勞動者安全復工、避免傷害是一項保障生存權的重要課題。現行職災人力運用機制，係以職災勞動者罹災程度、職能復健、醫療復健等現況，經由個案管理員與雇主端的溝通協調等，並結合公私立醫療單位、民間團體、勞動者健康服務中心及職業傷病防治中心，提供職災勞動者心理輔導及社會適應相關協助。而職災勞動者如無意返回原職場有再就業的需求，則透過就業安全體系，提供包括職業訓練、創業輔導及就業服務等相關協助。另強調職災勞動人力是雇主最重要的資產，並提供其從事工作必要之輔助設施，是雇主的法定責任。因此，原雇主適時給予推介協助，以便勞工順利再就業，亦為失能勞動者重返職場的重要環節。台灣職災失能者重返職場機制現況與發展，臚列如下。

一、台灣社會保險制度法制規定

我國職災補償法制係以 1958 年勞工保險條例中有關職災給付為基礎，採強制性社會保險制度；1984 年勞基法賦予雇主的無過失補償責任，2002 年職災勞工保護法的補充性社會救助（林依瑩、鄭雅文、王榮德，

2009)，2021年4月30日將職災社會保險與補充性社會救助統整為職災保險，並於2022年5月1日施行。有關補充性社會救助的職災失能勞動者重返職場相關措施，分別就法制規定、統計資料分析及職災失能者建實務，臚列如下。

(一) 台灣社會保險制度法制規定

有關補充性社會救助的職災失能者重返職場相關措施，臚列如下。

1. 職災重建：(職災保險法第六十四條)

中央主管機關應規劃整合相關資源，並得運用保險人核定本保險相關資料，依職災勞動者之需求，提供適切之重建服務事項，

(1) 醫療復健：協助職災勞動者恢復其生理心理功能所提供之診治及療養，回復正常生活；(2) 社會復健：促進職業災害勞工與其家屬心理支持、社會適應、福利諮詢、權益維護及保障；(3) 職能復健：透過職能評估、強化訓練及復工協助等，協助職災勞動者提升工作能力恢復原工作；(4) 職業重建：提供職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導、促進就業措施及其他職業重建服務，協助職災勞動者重返職場；(5) 職災失能者之重建涉及社會福利或醫療保健者，主管機關應協調衛生福利主管機關，以提供整體性及持續性服務。

2. 職災個案管理服務 (職災保險法第六十五條)

中央主管機關應規劃職災勞工個案管理服務機制，整合全國性相關職業傷病通報資訊，建立職災勞工個案服務資料庫。直轄市、縣(市)主管機關應建立轄區內通報及轉介機制，以掌握職災勞工相關資訊，並應置專業服務人員，依職災勞工之需求，適時提供下列服務：(1) 職災勞工個案管理服務；(2) 職災勞工家庭支持；(3) 勞動權益維護；(4) 復工協助；(5) 轉介就業服務、

職業輔導評量等職業重建資源；(6) 連結相關社福資源；(7) 其他有關職災勞工及其家庭之協助。

3.復工計畫（職災保險法第六十六條）

職災勞工恢復並強化其工作能力，雇主或職災勞動者得向中央主管機關認可之職能復健專業機構提出申請，協助其擬訂復工計畫，進行職災勞動者工作分析、功能性能力評估及增進其生理心理功能之強化訓練等職能復健服務。經認可之職能復健專業機構辦理前項所定職能復健服務事項，得向中央主管機關申請補助。

4.輔助設施（職災保險法第六十七條）

職災勞動者經醫療終止後，雇主應依職災勞工恢復並強化其工作能力所定復工計畫，並協助其恢復原工作；無法恢復原工作者，經勞雇雙方協議，應按其健康狀況及能力安置適當之工作。為使職災勞動者恢復原工作或安置於適當之工作，雇主應提供其從事工作必要之輔助設施，包括恢復、維持或強化就業能力之器具、工作環境、設備及機具之改善等。

5.職能復健津貼（職災保險法第六十八條）

被保險人因職業傷病，於下列機構進行職能復健，得向直轄市、縣（市）主管機關認可開設職業傷病門診之醫療機構、認可之職能復健專業機構，請領職能復健津貼。請領天數，合計最長發給一百八十日。

6.獎勵雇主僱用職災勞動者（職災保險法第六十九條）

僱用職災勞動者之事業單位，於符合下列情形之一者，得向直轄市、縣（市）主管機關申請補助：(1) 協助職災勞工恢復原工作、調整職務或安排其他工作；(2) 僱用其他事業單位之職災勞工。

7.增設職災預防及重建財團法人（職災保險法第七十條規定）

為統籌辦理本法職災預防及職災勞動者重建業務，中央主管機關應捐助成立財團法人職災預防及重建中心；其捐助章程，由中央主管機關定之。

8.強化職業傷病通報及職業病鑑定（職災保險法第七十三條）

為提供職災勞工職業傷病診治整合性服務及辦理職業傷病通報，中央主管機關得補助經其認可之醫療機構辦理事項：（1）開設職業傷病門診，設置服務窗口；（2）整合醫療機構內資源，跨專科、部門通報職業傷病，提供診斷、治療、醫療復健、職能復健等整合性服務；（3）建立區域職業傷病診治及職能復健服務網絡，適時轉介；（4）提供個案管理服務，進行必要之追蹤及轉介；（5）區域服務網絡之職業傷病通報；（6）疑似職業病之實地訪視；（7）其他職業災害勞工之醫療保健相關事項。

9.醫療、失能、死亡津貼（職災保險法第七十八條）

被保險人從事有害作業，於退保後，經認可醫療機構之職業醫學科專科醫師診斷係因保險有效期間執行職務致罹患職業病，得向保險人申請醫療補助、失能或死亡津貼。補助與津貼發給之對象、認定程序、發給基準及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

10.輔助器具（職災保險法第七十九條）

被保險人遭遇職業傷病，經醫師診斷或其他專業人員評估必須使用輔助器具，且未依其他法令規定領取相同輔助器具項目之補助者，得向勞動部職業安全衛生署申請器具補助。

11.照顧補助（職災保險法第八十條）

被保險人因職業傷病，有左列情形之一者，得向保險人申請照護補助：（1）被保險人遭遇職業傷病不能工作，致未能取得原有薪資，且住院治療中；（2）經評估為終身無工作能力，喪失全

部或部分生活自理能力，經常需醫療護理及專人周密照護，或為維持生命必要之日常生活活動需他人扶助。

(二) 台灣職業災害勞動者重返職場現行機制作法

1. 醫療復健實務現況

台灣目前職業傷治中心分為 (1) 北區職業傷治中心 (3 家醫院、網絡醫院 25 家); (2) 中區職業傷治中心 (4 家醫院、網絡醫院 19 家); (3) 南區職業傷治中心 (2 家醫院、網絡醫院 24 家); (4) 東區職業傷治中心 (1 家醫院、網絡醫院 3 家)，合計四個區域 (10 家醫院、71 家網絡醫院)。如圖 2-4 所示。

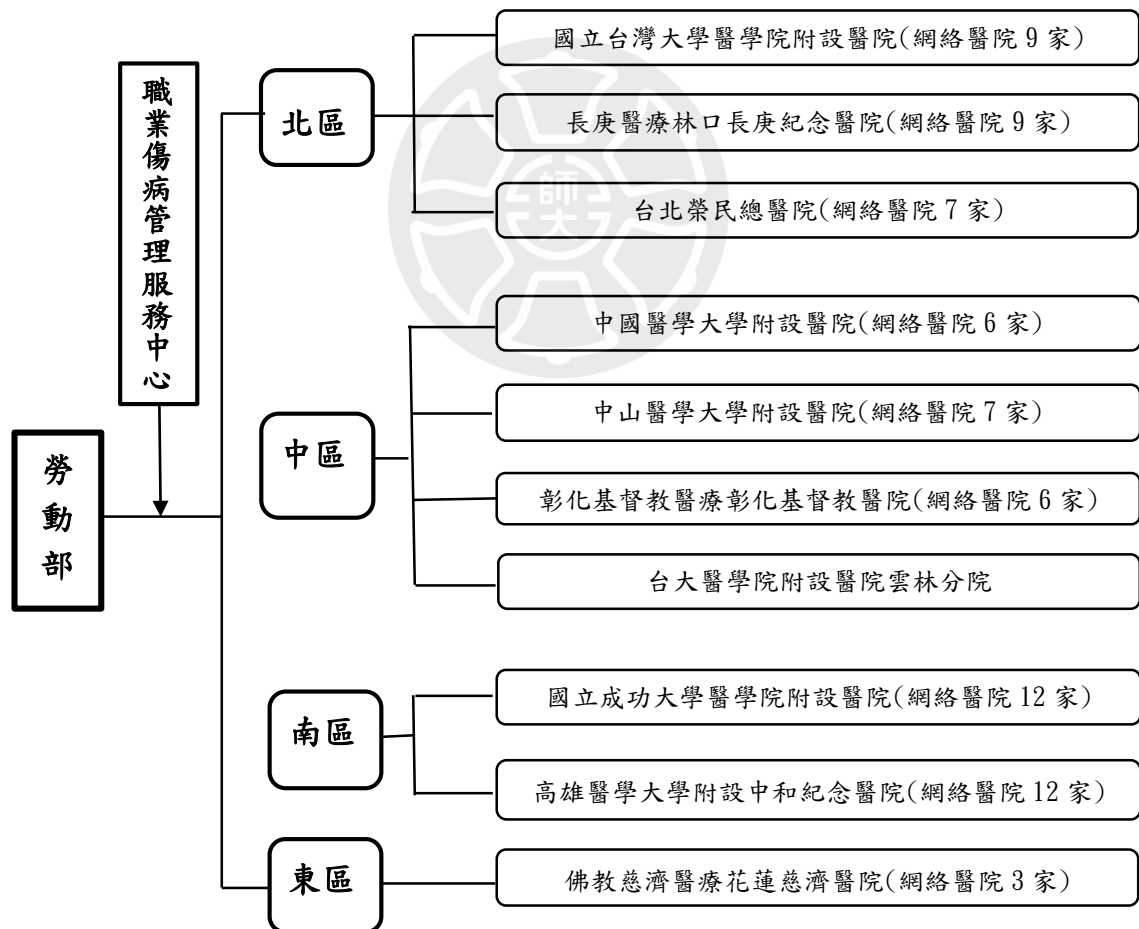


圖 2-4 台灣區域職業傷病防治中心及網絡醫院分佈圖

資料來源：勞動部 (2021)。職業傷病診治網絡醫院名單。取自

<https://data.gov.tw/dataset/31780>

2. 職能復健實務現況

截至 2021 年職能復健單位，北部 10 處、中部 3 處、南部 9 處、東部 2 處，全國共 24 處，如表 2-1 所示。

表 2-1

台灣職能復健服務單位及服務項目一覽表

地區	提供服務單位及聯絡資訊	服務項目
北部	臺灣大學附設醫院（物理治療中心）	工作能導及強 力輔評估及化 導及社應 業及評量
	臺北榮民總醫院（復健醫學部）	工作能導及強 心輔評估及化 導及社應
	陽光社會福利基金會	心理輔導及社會適應
	衛生福利部雙和醫院（復健醫學部）	工作能導及強 職務再設計
	永和耕莘醫院(復健科)	工作能導及強 職務再設計
	汐止國泰綜合醫院（工作強化中心）	工作能導及強 心輔評估及化 導及社應 業及評量
	林口長庚紀念醫院(整形外科復健治療中心)	工作能導及強 心輔評估及化 導及社應
	財團法人桃園市私立脊髓損傷潛能發展中心	心理輔導及社會適應
	新竹馬偕紀念醫院(復健科)	工作能力評估及強化
	大千綜合醫院(復健科)	工作能導及強 心輔評估及化 導及社應
中部	中山醫學大學附設醫院	工作能導及強 心輔評估及化 導及社應 業及評量
	彰化基督教醫院（復健醫學科）	工作能力評估及強化
	竹山秀傳醫院(復健科)	工作能導及強 心輔評估及化 導及社應
	台灣大學醫學院附設雲林分院(復健科)	工作能導及強 職業輔導評量
	嘉義基督教醫院	工作能導及強 心輔評估及化 導及社應
	天主教聖瑪爾定醫院	工作能力評估及強化
	凱心希望心理諮商所	心理輔導及社會適應
南部	成功大學附設醫院(職能治療系館 3 樓 304 室)	工作能導及強 心輔評估及化 導及社應 業及評量
	奇美醫院（復健科）	工作能力評估及強化
	高雄榮民總醫院（復健部）	工作能導及強 心輔評估及化 導及社應 業及評量
	高雄醫學大學附設中和紀念醫院（復健科）	工作能導及強 職業輔導評量
	東部	羅東博愛醫院（復健技術科）
花蓮慈濟綜合醫院（復健科）		工作能力評估及強化

資料來源：勞動部（2021）。職災勞工職業重建提供職能復健服務單位聯絡資訊。取自 <https://www.osha.gov.tw/1106/1176/1182/>

3.社會復健實務現況

職災勞動者可能因為疼痛、復原狀況未達理想、申請補償與相關資源不順利、缺乏雇主、職場的支持等原因產生心理與精神上的問題（秦唯珊、謝月慈、吳雪菁、郭育良、蕭淑銖，2014），這時，社會復建可協助職災勞動者福利資源轉介，如：透過同儕陪伴輔助社會適應，並尋求心理諮商協助資源。目前社會復健提供申請各項社福補助、津貼與連結民間相關經濟或物資資源。未來也可提供身心障礙福利服務品質、陪同就醫服務及交通支援服務。

4.職業重建

職災勞動者如領有身心障礙證明，便可進入職災重建系統，接受職業重建相關服務，依據身心障礙者權益保障法第三十三條，各級勞動主管機關須依身心障礙者的就業意願，由職災個案管理員進行評估其工作能力與需求，提出客製化職業災害勞動者重建服務計畫，並結合相關資源，提供職業重建服務，服務內容包括職災重建個案管理服務、職業再設計、職業訓練、創業輔導、職業輔導評量、就業服務及其他職災重建服務。而根據「職業災害勞工職業重建補助辦法」第三條規定：「職災勞工職業重建包括下列各款事項：（1）心理輔導及社會適應；（2）工作能力評估及強化；（3）職務再設計；（4）職業輔導評量；（5）職業訓練；（6）就業服務、追蹤及輔導再就業；（7）其他職災勞工職業重建相關研究事項，換言之未領有身心障礙證明的職災勞動者，經專業人員初步評估，可根據需求申請職業輔導評量、職務再設計、職業訓練等服務或補助。若從傷害發生後，在急性期給予完善的醫療處置與復健，受傷狀況穩定後根據狀況提供職能復健或職業重建，如此針對職災勞動者各階段的需求提供適時的服務，幫助職災勞

動者做好重返職場的準備，便能加速重返職場的進度，縮短保險給付時間，以達到勞工、雇主、社會三贏的局面（蔡念祖，2014）。

（三）台灣職業災害失能勞動者復職實務現況

我國職災失能者復工實務現況，根據「職業災害失能勞工就業關懷調查」統計結果（勞動部，2017）臚列如下：

1. 職災失能勞動者概況

（1）9 成 1 之職災失能勞動者受傷或罹病前為全日工作者，4 成 9 在該工作場所工作年資未滿 5 年。職災失能勞動者受傷或罹病前的工作狀況，以「受僱者」占 90.8%最高，多為「全日工作者」者，占 91.2%，在該工作場所的工作年資，以「未滿 2 年」占 26.9%最高，「2 年~未滿 5 年」占 22.5%次之，合計占 49.4%，而以「25 年~未滿 30 年」占 3.6%最低。

（2）7 成 1 之職災失能勞動者復健療程已結束，2 成 6 原有工作技能未受影響。71.1%的職災失能勞動者復健療程已結束，平均療程為 13.4 個月，尚在治療或復健中者占 28.9%。原有工作技能未受任何影響者占 26.2%，原有工作技能降低者占 57.8%，原有工作技能喪失者占 15.9%。

（3）5 成 9 的職災失能勞動者表示目前「不需要」政府提供協助，還需要者以「經濟扶助」占 2 成 9 最高。職災失能勞動者除領取政府提供之職災失能給付等經濟扶助外，尚包括「醫療協助、生理復健」占 17.9%，「輔助器具」占 8.4%。目前 5 成 9 的職災失能勞動者復表示「不需要」政府提供協助，其餘還需要者以「經濟扶助」占 28.8%最高，其次是「醫療協助、生理復健」占 11.1%、「就業服務」占 9.4%再次之。

（4）5 成 3 職災失能勞動者受傷或罹病時，其工作場所有辦理勞工安全衛生教育訓練，平均每年安排 2.7 次。職災失能勞動者

受傷或罹病時，其工作場所有安排預防工作傷害、急救、消防、緊急應變等勞工安全衛生教育訓練占 52.9%，平均每年安排 2.7 次；工作場所有採取安全防護措施或提供個人防護具者占 54.0%，不需要採取者占 22.6%；有採取場內安全衛生巡視或檢查占 60.5%，沒有採取者占 26.4%。

- (5) 職災失能勞動者認為最有效之職業災害預防措施為「鼓勵事業單位定期作自我檢查」、「加強工安宣導」，分占 24.5%、23.2%。職災失能勞動者認為職災預防工作需要被重視者占 92.8%。認為最有效之職業災害預防措施，以「鼓勵事業單位定期作自我檢查」占 24.5%最高，其次是「加強工安宣導」及「加強安全衛生教育訓練」，分占 23.2%及 21.0%。

2.職業災害失能勞工重返工作職場情形

職災失能勞動者中 6 成 8 目前有工作，其勞動概況簡述

- (1) 目前有工作者平均經歷 11.6 個月恢復工作。目前有工作之職災失能勞動者復，其受傷或罹病後到恢復工作經過時間，以「半年~未滿 1 年」比率最高，占 22.9%，其次是「未滿 3 個月」占 22.3%及「1 年~未滿 2 年」占 21.4%，平均約需 11.6 個月可恢復工作，其中 65 歲以上者需要 13.9 個月最長；(2) 目前有工作者，平均每週工作 41.3 小時，每月收入 32,773 元，較受傷或罹病前分別減少 4.9 小時及 2,329 元。目前有工作之職災失能勞動者平均每週工作時數 41.3 小時(正常工時 39.0 小時，加班工時 2.3 小時)，較受傷或罹病前減少 4.9 小時。平均每月工作收入 32,773 元，亦減少 2,329 元，其中未滿 35 歲者尚能維持受傷或罹病前之工作收入。至於 35 歲以上者受傷或罹病後工時及收入均呈減少，年紀愈輕，減少幅度愈小。(3) 目前有工作者，「回原工作場所繼續工作」占 6 成 5；未繼續在原工作場所

工作者，以「想轉換不同的工作內容」占 2 成 1 最高。目前有工作之職災失能勞動者，「回原工作場所繼續工作」者占 64.8%，而未繼續在原工作場所工作者之原因以「想轉換不同的工作內容」、「從事工作責任較輕的工作」、「無法接受原雇主提供的職務」的比率高，分別占 21.3%、15.8%、15.2%。

3.職業災害失能勞工未重返職場情形

職災失能勞動者中 3 成 2 目前沒有工作，其中有 8.9%曾返回職場，其原因及參加職業訓練意願簡述為(1)目前未工作者主要以「已無法再工作」占 22.4%最高，其次為「仍在接受治療暫時無法工作」占 20.6%。目前未工作之職災失能勞動者，其原因以「已無法再工作」占 22.4%最高，餘依序為「仍在接受治療暫時無法工作」占 20.6%，「行動不便」占 13.3%，「退休」12.7%，「工作技能減退」占 10.7%，「正在找工作」占 9.2%；(2)目前未工作但尚能工作者中，有 3 成 3 想參加職業訓練，以「資訊職群」及「餐飲及觀光休閒職群」為主。目前未工作但尚能工作之職災失能勞動者中，32.7%有意願參加職業訓練，以「資訊職群」及「餐飲及觀光休閒職群」最高，分別占 28.4%、28.0%。至於無意願參加職業訓練者，以「行動不便」、「身體不適」及「年紀大」居多，分占 32.1%、25.9%及 21.4%。

4.職災失能勞動者受傷前之工作狀況

職災失能勞動者受傷前的工作身分以「受僱者」占 86.8%最高，工作型態多為「全日工作」者，占 94.1%。勞工受傷前在該工作場所的工作年資，以「未滿 2 年」占 27.3%最高，「2 年~未滿 5 年」占 19.1%次之，合計占 46.4%，而以「25 年~未滿 30 年」占 3.8%最低。

5.復健及需要政府協助情形

在曾接受過政府提供之協助項目，職災失能勞動者均曾接受過政府所提供之經濟扶助方面（含職災失能給付）依序為（1）醫療協助及生理復健（9.4%）；（2）輔助器具（6.3%）；（3）勞資爭議協調（3.7%）；（4）生活照顧（3.1%）；（5）法律諮詢（2.9%）；（6）就業服務（2.3%）。

6.職災失能勞動者重返工作職場情形

職災失能勞動者重返職場情形，65.6%職災失能勞動者目前有工作，其中男性有工作的比率（68.1%）高於女性（57.3%）；平均需要 12.6 個月才能恢復工作，其中「1 年至未滿 2 年」(25.2%) 最高，其次「半年至未滿 1 年」(20.2%) 及「未滿 3 個月」(19%) 需 16.1 個月最長，15 至 24 歲者 11.1 個月最短。目前有工作之職業災害失能勞工，「返回原工作場所」者占 61.9%。如以未返回原工作場所者分析，其原因以「想轉換不同的工作內容」、「無法接受原雇主提供的職務」、「從事工作責任較輕的工作」的比率較高，分別占 18.7%、15.3%、15.0%。

7.職災失能勞動者未重返職場情形

職災失能勞動者中，目前未工作者占 34.4%，其中 10.2% 曾經返回職場工作。以下就目前未工作者之原因及參加訓練意願等內容為（1）未工作之職災失能勞動者，其原因以「無法再工作」占 28.5% 最高，餘依序為「仍在接受治療暫時無法工作」占 19.6%，「行動不便」占 15.1%，「正在找工作」占 12.4%；（2）未工作之職災失能勞動者中，扣除退休、不需要工作及無法工作，為尚能工作者，其中 35.5% 有意願參加職業訓練。依其想參加職業訓練的種類分，以「中餐烹調」、「烘培食品」分居一、二，分占 22.2%、17.2%。如以無意願參加職業訓練者觀察，其原因以「年紀大」、

「行動不便」居多，分別占 25.7%、25.2%。

(四) 建置職業災害權益保障管理模式

職災勞動者罹災較嚴重程度者，經醫療復健後，如失能程度呈現中度（或重度）失能者，除工作能力損失外，並影響經濟收入，換言之，職災造成失能的影響，除了身心失能問題，也衝擊勞動者的工作權的重要議題。我國職業災害失能勞動者重返職場相關規定於 2021 年職災保險法第三章職業災害預防及重建第 64 條規定：依職災勞動者需求，提供職災重建服務項目，包含：醫療復健、職能復健、社會復健、職業重建。

事業單位內安全衛生執行工作是由雇主主導，而職業安全衛生法雖訂定相關勞動者參與與監督的規定，惟缺乏真正力量，未能有效執行、相關勞動檢查機構鑑於人力有限，亦無法時時查訪，造成監督檢查不足，雇主違反執行義務（劉士豪，2002）。因此，如能運用 AI 科技建構一套協助雇主發生職災時，能有效提供雇主改善安全衛生設施模式，避免再發生事故。

全球少子化現象日趨惡化，為提升勞動紅利，除鼓勵女性勞動者生育下一代外，如何刺激職災失能者積極重返勞動市場，已成為當前重要政策，為促進我國職災失能者重返職場機制與國際接軌，落實職災失能勞動者生存權保護政策。

根據 2021 年 4 月 30 日職災保險法第六十四條規定：職災勞動者重建服務包含：醫療復健、社會復健、職能復健、職業重建等四大部份。有關上述職災重建服務內容，臚列如下，有關其情境表徵，如圖 2-5 所示。

1. 醫療復健：協助職災勞動者恢復其生理心理功能所提供之診治及療養，回復正常生活。

- 2.社會復健：促進職災勞動者與其家屬心理支持、社會適應、福利諮詢、權益維護及保障。
- 3.職能復健：透過職能評估、強化訓練及復工協助等，協助職災勞動者提升工作能力恢復原工作。
- 4.職業重建：提供職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導、促進就業措施及其他職業重建服務，協助職災勞動者重返職場。

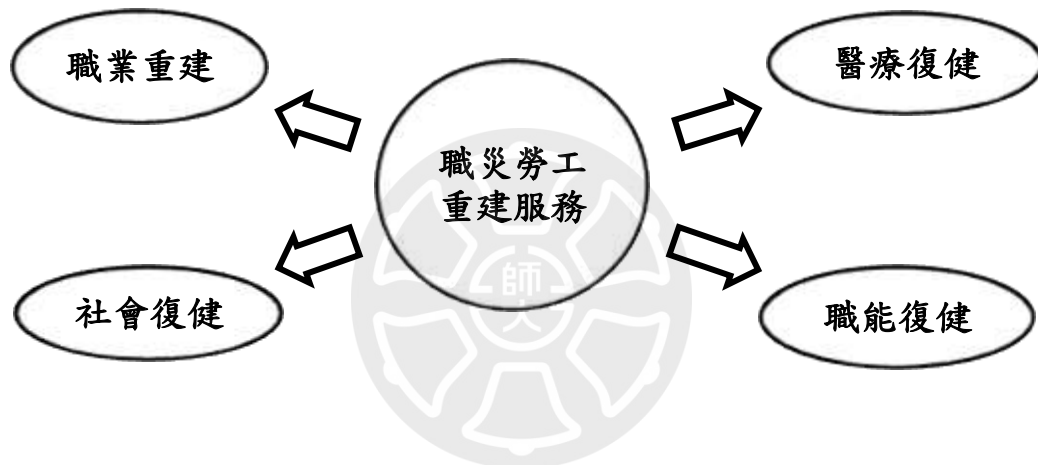


圖 2-5 台灣職業災害勞動者重建情境表徵圖

職災勞動者職災重建現行相關辦法以職災保險法，就業服務法、身心障礙權益保障法、職業訓練法等法制為基準，依職災保險法規定辦理維護職災勞動者權益、支持家庭渡過危機及協助重返職場之服務（邱滿艷、陳由娣，2016）。以個案主動關懷管理方式提供職災勞動者客製化的深度服務，勞動部職業安全衛生署於各縣市政府推動辦理「職業災害勞工個案主動服務計畫」(Family Assistance Program, 以下簡稱 FAP)，依據勞動部 2021 年「勞動部職災個管員，溫馨陪伴職災勞動者重新出發」，為協助職災的勞動朋友，FAP 將於全國 19 各縣市的勞動主管機關配置 53 名職災勞

工個案管理員，以維護職災勞動權益、支持家庭度過危機及協助職災勞動者重返職場為三大目標，提供職災勞動者個別化的深度服務，並連結轄區內服務資源網絡，協助職災勞動者及家庭渡過困境並回到勞動市場。截至本 2021 年 8 月底止，已服務超過 3 萬 1 千餘個職災勞動者及家庭（勞動部，2021）。

有關 FAP 個案管理員提供職災勞動者及其家庭面對面且立即性的協助與諮詢，並提供職災權益保障資訊，輔以轉銜心理輔導、職能復健、職業重建等服務項目，結合在地政府與民間資源，協助勞動者及其家庭渡過難關。另委外設置「職災勞工諮詢專線」，主動關心聯繫職災勞動者，瞭解其需求並提供相關諮詢及資源轉介連結服務；為協助職災勞動者重返職場或再就業，截至 2021 年 1 月為止，北部有 7 處、中部 5 處、南部 4 處、東部 3 處，全國共 19 處，提供職能復健服務外，亦連結委託設置之全國各區職業傷病防治中心，提供職能復健相關服務。換言之，職災勞動者如有重返職場協助需求，透過各地方政府之職災個案管理員、「職災勞工諮詢專線」、「職能復健單位」及「各職業傷病防治中心及其網絡醫院」等，均接受到復工前所需的各項專屬的整合性服務。有關職災個案主動服務窗口，如表 2-3 所示。

表 2-2

台灣職業災害勞工個案主動服務計畫服務窗口表

單位名稱	電話	傳真	地址
基隆市政府社會處	02-2425-0575	02-4241444	基隆市中正區義一路 1 號 5 樓
臺北市勞動力重建運用處	02-2338-1600 分機 5522-5525	02-5598528	臺北市萬華區艋舺大道 101 號 5 樓
新北市政府勞工局	02-2960-3456 分機 6308、6315	02-9506856	新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓
桃園市政府勞動檢查處	03-332-3606 分機 513、514	03-3320340	桃園市桃園區大同路 108 號 13 樓
新竹市政府勞工處	03-532-3007	03-5319427	新竹市北區中正路 120 號
新竹縣政府勞工處	03-551-8101 分機 3013	03-5554694	新竹縣竹北市光明六路 10 號

(續下頁)

單位名稱	電話	傳真	地址
苗栗縣政府勞工及青年發展處	037-371-446	037-334508	苗栗縣苗栗市府前路1號
臺中市政府勞工局	04-2228-9111 分機 35411-35416	04-2521247	臺中市西屯區臺灣大道三段99號4樓
南投縣政府社會及勞動處	049-222-2106 分機 1823、1824	049-246986	南投縣南投市中興路660號
雲林縣政府勞工處	05-5522840 或 856	05-5331080	雲林縣斗六市雲林路二段515號
嘉義市政府社會處	05-225-4185	05-2278319	嘉義市中山路199號
嘉義縣社會局	05-362-3280	05-362-0116	嘉義縣太保市祥和二路東段1號
臺南市政府勞工局	06-299-1111 分機 8535 或 8538	06-2997623	臺南市安平區永華路二段6號8樓
臺南市政府勞工局	06-637-7337	06-6320832	臺南市新營區民治路36號7樓
高雄市政府勞工局	07-812-4613 分機 523-527 或 555	07-8124081	高雄市前鎮區鎮中路6號6樓
屏東縣政府勞工處	08-751-9160	08-7517812	屏東縣屏東市自由路17號
宜蘭縣政府勞工處	03-925-1000 分機 1736 或 1738	03-9251093	宜蘭市縣政北路1號
花蓮縣政府社會處	03-822-5377	03-8237712	花蓮市府前路17號
臺東縣政府社會處	089-328-254 分機 366	089-341296	臺東縣臺東市中山路276號

資料來源：勞動部（2021）。職災勞工個案主動服務計畫(FAP)。取自

<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/38518/>

職災勞動者罹災程度、身心狀況、醫療復健情形及與雇主溝通等，皆會影響職災勞動者重返職場意願，每一名職災勞動者的重返職場計畫需由客製化打造並透過專業團隊來執行。勞動部職業安全衛生署除提供復工協助服務外，也結合公私立醫療單位、民間團體、勞動者健康服務中心及職業傷病防治中心，提供職災勞動者心理輔導及社會適應相關協助。而職災勞動者如無意返回原職場有再就業的需求，則轉介勞動部勞動力發展署之就業輔導體系，提供包括職業訓練、創業輔導及就業服務等相關協助。

為保障職災勞動者重返職場繼續工作，能成立專責失能者就業服務單位，並將職災勞動者職能復健及職災重建部分整合在一起，透過一條龍

式客製化的作法，整合各地服務機關的資訊並人工智慧科技技術，不但提升重返職場的績效，同時解決職業災害失能勞動者的就業問題，改善生活經濟的壓力，平衡社會與經濟均衡發展。

現行由職災勞動者個案主動服務計畫，連結相關資源，以提供適切服務。職災勞動者個案管理員由勞動部補助地方政府設置，主動關懷罹災勞動者及其家屬，以資源整合方式，提供關懷、勞動權益、家庭維護及連結福利、職業重建資源等協助，每年服務超過 2,000 個職災個案；另透過職業傷病防治中心及補助專業團體，提供工作能力評估、工作強化訓練等職能復健，協助職災勞動者儘速復工。

補助地方政府設置職災勞動者個案管理員面對罹災勞動者及其家屬，常因涉及職災權益保障專業知能繁雜、缺乏教育訓練教材、一年一聘經驗無法累積及傳承，導致職災發生率偏高，為弭補上項缺失，如何運用人工智慧(Artificial Intelligence,以下簡稱 AI)科技整合職災勞動者服務資訊建置 AI 職業災害個案主動關懷管理模式，俾利提供個案管理員面對職災罹難勞動者及其家屬的協助工具，並期盼透過 FAP 個案管理員或協助團體終端輸入關懷結果回饋模式系統，促使系統深度學習並返複運作，俾利提供職災勞動者個管人員適切服務建議。

(五) 運用 AI 建置職業災害勞工重建現況

為協助職災失能勞動者擺脫經濟及生活的困境，FAP 在協助職災勞動者重返職場是最重要的核心議題，尤其職災對失能勞動者工作能力的減損與生活不便，直接影響重返職場的薪資收入甚至降低重返職場的意願。歸納職災罹災勞動者三個情境為社會復健、醫療復健、職能復健、職業重建...等，韓國針對職災失能勞動者，成立專屬失能者就業服務機構，將職災失能勞動者職能復健及職業重建部分整合在一起，採取一條龍式服務的作法，值得借鏡，佐以運用整合各地服務機關的資訊並結合大數據分析技術，不但提升重返職場的績效，同時促進職災失能勞動者的就業問題，解決生活經濟的壓力，平衡社會與經濟均衡發展。

美國於 2012 年白宮科技政策(OSTP)與國家科學基金會(NSF)推動各政府單位巨量資料應用與基礎研發，促進政府於健康醫療、教育、國家安全、法制執行等應用價值，提供未來政策建議。日本則將巨量資料列為「科學技術創新總合戰略」；新加坡則將巨量資料應用於整合全國資料並制訂數據品質等規範。臺灣目前推動政府巨量資料應用，欲透過「開放資料(Open Data)」、「巨量資料(Big Data)」和「群眾外包(Crowd Sourcing)」等資訊科技讓施政有感，邁向以資料趨動決策的智慧政府(余孝先、趙祖佑，2015)。

巨量資料是人工智慧(Artificial Intellegent, AI)分支，強調大量的資料處理與深度學習(Deep Learning)關係，輔以適度自動修正之能力。而目前政府服務趨勢，應以資料治理之資料驅動、公私協力、以民為本的政府服務核心理念(董鴻宗，2017)，透過以巨量資料(Big Data)、開放資料(Open Data)、個人資料(My Data)為工具，透過巨量資料分析並彙集民眾需求，以開放資料做為政府透明公開之基礎，並妥善運用個人資料，以完備為民服務需求。目前先進國家在勞動政策邁向電子化政府步伐，在職災勞動者關懷服務體系，其電子化政府運作機制、實施現況等為本研究動機一，資作為台灣發展電子化服務之借鏡。

有鑑於此，如何透過政府公開資料(Open Data)經職災勞動者關懷服務體系巨量資料(Big Data)建置模擬資料庫，同時結合民眾個人資料(My Data)建立以資料驅動(Data-Driven)職災勞動者關懷服務體系系統(Disaster Workers' Care Service System, DD-DWCSS)，提供職災相關工作者精確與便捷服務為本研究動機。

綜上所述，本研究運用 ARIS 資訊整合系統論整合並建置職災巨量資料基礎之主動關懷管理系統與品質評估研究，期透過巨量資料分析技術蒐集、分析和整合職災勞動者重建關懷之結構化與非結構化資訊數據等，包括職災補償、職災補助、職災給付、法律扶助、職業重建等服務，提供職災發生時，主動給予罹災勞動者關懷與服務，促進和提升台灣在

國際勞動政策具有引領地位與角色。有關運用 AI 科技整合職災資源建置個管員管理系統架構，如圖 2-6 所示。

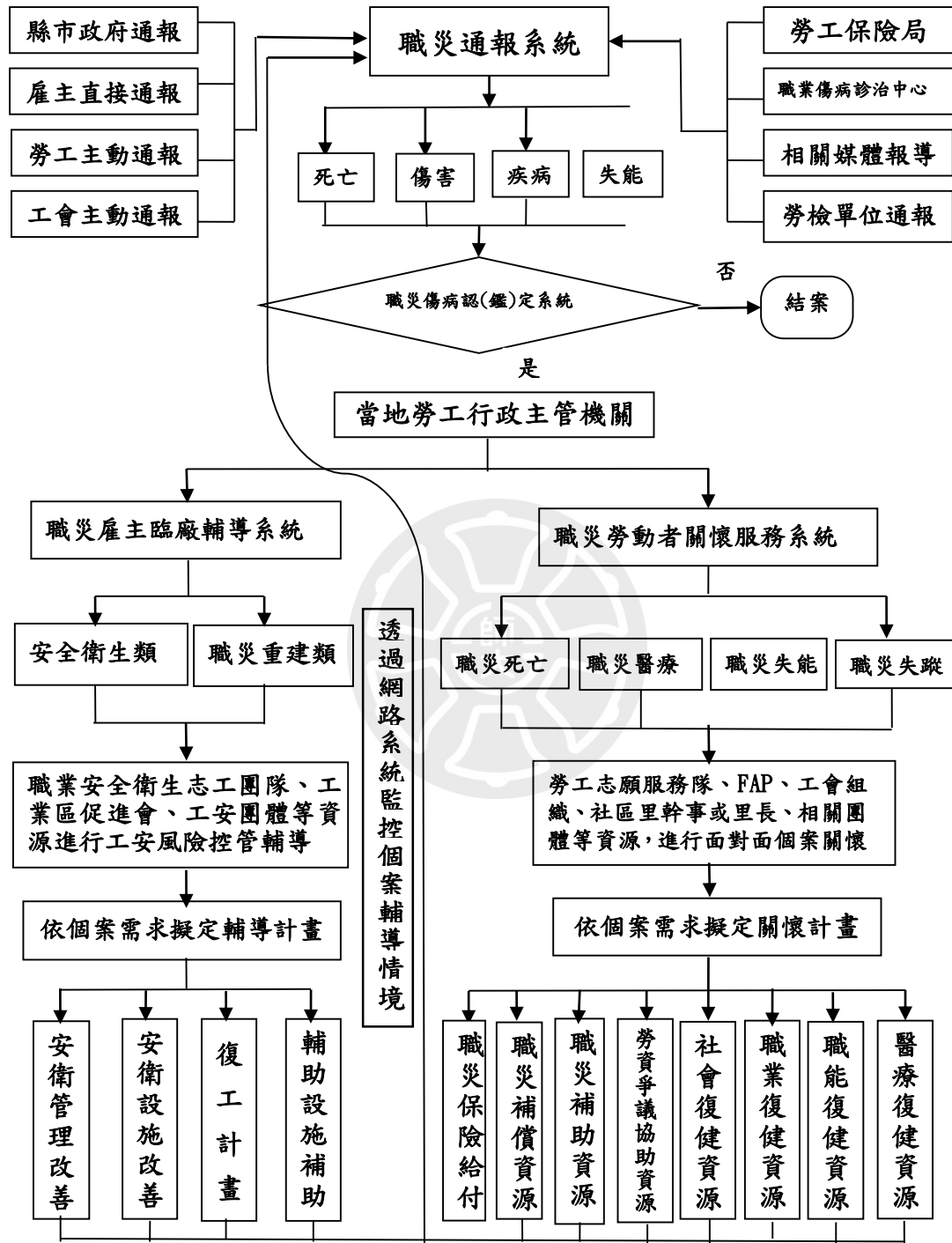


圖 2-6 運用 AI 科技整合職業災害資源建置個管員管理系統架構

(六) 小結

職災失能勞動者復健期間最大經濟支援來源，有非常大比例是依靠原有積蓄或親友經濟支持。領取職災失能給付的勞動者由於身體狀況失能及工作技能的減損等因素影響，有非常大比例勞動者因為職業災害失能而導致工作技能降低、社會適應困難、就業歧視等因素，發生無法重返職場，影響其生存權保障。

職災傷病給付勞動者及失能勞動者未參加職業訓練原因，為不知道提供訓練課程的單位，行動及交通不便及參加職訓未必找到工作；另對於相關法規的認知，多數的受訪員工並不瞭解職災保險法相關規定，資訊獲得管道，主要為同事或親朋好友告知、服務之相關單位承辦人員告知、上網查詢或親自電話詢問。在相關服務的認知面向，超過半數以上的受訪者，並不清楚勞動部有提供相關服務。其次最大的就業困難原因，為缺乏就業資訊管道及當地就業機會少與雇主對求職人的歧視。

貳、日本職災失能勞動者重返職場實務現況

有關職災勞動者重返職場，國際勞工組織已於 1955 年通過第 99 號建議書，1983 年訂定「第 159 號公約：職業重建與就業（失能者）」供各會員國作為共同努力的目標。日本已於 1955 年批准「第 99 號建議書」，1992 年 6 月 12 日批准「第 159 號公約：職業重建與就業（失能者）」，並已根據本公約之精神，致力推動各項職業傷病與失能勞工各項重返職場工作。2006 年 12 月聯合國大會通過「失能者權利公約」，日本亦已於 2007 年 9 月 28 日批准。在「失能者權利公約」中，特別強調：1.關於招募、任用等僱用條件，禁止對失能者有差別待遇。2.在職場中，應確保失能者獲得無障礙之工作環境。3.政府應提供獎勵措施，促進民間部門願意僱用失能者。4.在平等的基礎，對於失能者提供公正、良好的勞動條件、安全健康的作

業環境，並提供申訴處理的救濟途徑，以保障失能者之權利（李政儒、郭晉源，2017）。日本職災失能者重返職場機制現況與發展，臚列如下。

一、立法沿革

2008 年日本厚生勞動省內特別設立「失能者權利公約在勞動與就業政策應如何因應研究會」，經多次研討，促成 2013 年「失能者僱用促進法」之修正及「失能者差別消除法」之制定通過施行，2015 年「失能者僱用促進法」再修正增列禁止對失能者有歧視或差別待遇及對失能者應提供平等的機會，保障其待遇，其工作環境雇主應予顧慮並設置必要的無障礙設施成為現行法。為配合現行法的實施，2015 年日本厚生勞動省訂定「事業主對失能者不得有歧視或差別待遇應有適切作為指針」及「事業主對失能者應提供均等機會確保其待遇合理改善其工作環境使失能勞動者的能力得以有效發揮之合理顧慮指針」等兩項行政命令（西村健一郎、朝生万里子，2014）。

日本自 1948 年起，開始推動促進失能者就業措施，首先設立公共職業指導機構(Public Vocational Guidance Institutions)為失能者實施就業輔導。1960 年制定「失能者僱用促進法」係以強制僱用為中心，促進失能者就業量的提升；1976 年修正，提高法定強制僱用率並建立不足額僱用，每少僱用一人每月繳納 3 萬日元納付金制度；每多僱用一人每月政府補貼 1 萬 4 千日元，本法並不適用於政府機關及公營事業，3 百人以下企業不足額僱用失能者免繳納付金，但每多僱用一人每月政府補貼 8 千日元；1980 年修正，強化對重度失能者之僱用；1987 年修正，擴大失能者之定義與範圍，由身體失能擴及心智與精神障害；1997 年修正，將心智與精神失能者納入強制僱用範圍；2002 年修正，容許關係企業將僱用失能者之人數與比率合併計算，以減低子公司僱用失能者之人數與比率負擔；2005 年修正強調擴大對精神失能者之保障與促進就業；2008 年修正將部分工時工作擴大運用在失能者僱用促進。2013 年「失能者僱用

促進法」之修正通過，開啟失能者就業促進政策之強化與確立。現行 2015 年法則強調差別歧視禁止，雇主無障礙工作環境提供義務等實質權利之保障（李政儒、郭晉源，2017）。

二、立法目的

推行雇主強制僱用失能者制度及實施職能復健措施，促進失能者就業並穩定其就業。

三、基本原則

- （一）失能者具有平等權：與一般民眾相同，失能者有權參與各項社會活動。失能勞工應被賦予機會，有效發揮其才能，善盡經濟社會一份子的責任。
- （二）失能者應努力充實自己，成為獨立自主的專業人士。
- （三）雇主的責任：基於社會團結，雇主有責任支持失能者，使其成為獨立自主的專業人士。公正評估失能者之工作能力，提供適當工作機會，並穩定其就業。
- （四）中央與地方主管機關之職責：中央政府應根據憲法及失能者就業促進法第二十五條（失能者之生存權）及第二十七條（失能者從事工作之權利與義務），採行措施確保失能者獲得適當工作機會。中央與地方主管機關應推動必要措施，促進失能者就業，為促成其穩定就業，應對社會大眾實施宣導教育，並以綜合性及有效性措施，採行各種方法。

四、實施內容

日本勞動者因職災傷病遭遇失能情況通常受到職災補償保險法之保障。勞動者因業務上或因通勤而遭遇職業病，導致其受傷、生病、失能或死亡，為促進其早日回歸職場與社會，照顧其遺屬，確保職業安全與衛生，增進勞工生活福祉。勞動者因業務上而遭遇職業病，導致其受傷、生病、失能或死亡，受害勞工可獲醫療補償給付、暫時休業補償給

付、傷病補償年金給付、失能補償給付、遺屬補償給付、喪葬津貼、照護補償給付等。勞動者因通勤而遭遇職業病，導致其受傷、生病、失能或死亡，得請領療養給付、暫時休業給付、失能給付、遺屬給付、喪葬津貼、傷病年金給付、照護給付等。

(一) 日本勞動者災害補償保險介護給付(照護給付)請求手續如下
 障害(補償)年金及傷病(補償)年金的受領人，依其障害等級與傷病等級自第一級起可另申請介護給付(照護給付)，當業務災害之罹災勞工，所申請的是介護補償給付；而通勤災害之罹災勞工，所申請的是介護給付。

(二) 介護給付支給的資格要件

1. 合於一定失能狀態的條件

介護補償給付申請人按其失能狀態，可分為：經常需要介護的狀態與隨時視需要予以介護的狀態。常時介護與隨時介護的障害失能狀態，具體說明如下表 2-3 所示。

表 2-3

日本常時介護與隨時介護的障害狀態一覽表

項目	合於申請規定具體的障害狀態
常時介護	1. 精神神經、胸腹部臟器殘存障害，有經常需要介護的狀態(障害等級第一級 3.4 號、傷病等級第一級 1.2 號) 2. 兩眼失明並有障害等級第一級、第二級或傷病等級第一級、第二級的障害 3. 兩上肢或兩下肢缺損，處於失能之狀態 4. 其他同等程度而有經常需要介護的狀態
隨時介護	1. 精神神經、胸腹部臟器殘存障害，有隨時視需要予以介護的狀態。(障害等級第二級 2 號之 2.2 號之 3、傷病等級第二級 1.2 號) 2. 障害等級第一級或傷病等級第一級，但尚無經常需要介護的狀態

資料來源：日本厚生労働省(2019)。失能者就業促進法。取自

<https://sr-koshio.com/labormanagement/20220116/>

(1) 現在正接受介護：目前正接受民間自費介護服務或親屬、友人或其他熱心人士協助進行必要之介護。

(2) 目前並未在醫院或診所住院。

(3) 目前並未在介護老人保健設施、失能者支援設施、特別養護老人之家、原子彈爆炸受害者特別養護之家入住。

2. 護給付之內容要項

(1) 常時介護

目前並無親屬、友人或其他熱心人士協助進行必要介護。可支領介護費用上限為 104,950 日圓。正接受親屬、友人或其他熱心人士協助進行必要之介護。若無介護費用支出，可支領定額 57,030 日圓。若有介護費用支出，其介護費用額度在 57,030 日圓以下者，可支領定額 57,030 日圓。其介護費用額度在 57,030 日圓以上者，可支領介護費用以 104,579 日圓為上限。

(2) 隨時介護

目前並無親屬、友人或其他熱心人士協助進行必要介護。可支領介護費用上限為 52,480 日圓。正接受親屬、友人或其他熱心人士協助進行必要之介護。若無介護費用支出，可支領定額 28,520 日圓。若有介護費用支出，其介護費用額度在 28,520 日圓以下者，可支領定額 28,520 日圓。其介護費用額度在 28,520 日圓以上者，可支領介護費用以 52,480 日圓為上限。

(3) 介護費用的計算方式

以上介護費用採月給制，在月中開始接受介護，其可支領之介護費用計算方式：若自行請人介護，有介護費用支出，目前並無親屬、友人或其他熱心人士協助進行必要之介護，可在介護費用上限額度內，請領介護費用。若無介護費用支出，目前正接受親屬、友人或其他熱心人士協助進行必要之介護，介

護開始之月不得申請介護費用。

(4) 介護費用申請手續

先由職業傷病勞工向醫療機構申請診斷書等資料，厚生勞動省取得介護費用申請書及相關書表，記入必要記載事項，親筆簽名蓋章，附相關證明文件，厚生勞動省勞動基準監督署提出申請，經勞動基準監督署核可後，發給支給決定通知，並由厚生勞動省開始定期支付介護費用。

按照下列相應的傷病等級，可享受傷病（補償）年金、傷病特別支付金及傷病特別年金。當所留下的失能符合失能等級表中所示的失能等級時，根據該失能的程度，可享受下列相應的給付。

參、日本職災勞動者重返職場重建資源

一、失能者就業促進法

(一) 沿革

2000 年以後，日本對於失能者的政策產生重大的變革。尤其是，2006 年 12 月日本政府通過聯合國的「失能者權利公約」，對於本公約內容有關事業單位在招募、僱用及各項勞動條件，關於失能者不得有歧視或差別待遇，在職場應提供失能勞工無障礙的工作環境及必要的配備，為促進失能者就業，應採適當獎助措施，並應提供失能者平等、公正、良好的勞動條件，安全與健康的工作環境，公平訴訟處理程序之保障等。2013 年失能者就業促進法的修正，成為現行法。

(二) 立法目的

推行雇主強制僱用失能者制度及實施職能復健措施，促進失能者就業並穩定其就業。

1. 基本原則：(1) 失能者具有平等權：與一般民眾相同，失能者有權

參與各項社會活動。失能勞工應被賦予機會，有效發揮其才能，善盡經濟社會一份子的責任；(2) 失能者應努力充實自己，成為獨立自主的專業人士；(3) 雇主的責任：基於社會團結，雇主有責任支持失能者，使其成為獨立自主的專業人士。公正評估失能者之工作能力，提供適當工作機會，並穩定其就業。

2.實施方法：(1) 建立事業單位應強制僱用一定比例失能者，本項制度旨在提供身體或心智失能者能獲得與一般勞工相同水準的就業機會。日本厚生勞動省設立一個計算公式，並要求雇主按該計算公式，算出應強制僱用失能者之比例，據以執行；(2) 民營事業單位應強制僱用失能者之比例=(身體或心智失能者受僱人數加上失業人數)÷(一般勞工受僱人數加上失業人數)；(3) 民營事業單位常僱員工達 200 人以上者，自 2013 年 4 月起，強制僱用員工總人數 2.0%失能者。自 2015 年 4 月起，常僱員工達 100 人以上者，強制僱用員工總人數 2.0%失能者；(4) 中央、地方政府機關，公營事業及其他公部門單位，強制僱用員工總人數 2.3%失能者。

參、韓國職災失能勞動者重返職場實務現況

韓國職災失能者重返職場機制現況與發展，臚列如下。

一、韓國社會保險制度法制規定

有關職業災害勞動者重返職場，國際勞工組織已於 1983 年，訂定「第 159 號公約：職業重建與就業」供各會員國作為共同努力的目標。韓國已於 1999 年 11 月 15 日批准「第 159 號公約：職業重建與就業（失能者）」，並已根據本公約之精神，致力推動各項職業傷病與失能勞工各項重返職場工作。

韓國首先於 1953 年之勤勞基準法明定雇主之職災補償責任，惟勤

勞基準法所定之雇主義務對於缺乏補償能力之事業單位勞工，並未能提供充分保障。其後，於 1963 年另行制定產業災害補償保險法(Industrial Accident Compensation Insurance Act)、1964 年 6 月起施行，1998 年開始推動制度一元化，1999 年時實現全民皆年金，而後於 2000 年時將職災保險擴及於全體事業單位，且開始實施僱用保險制度與基礎生活保障制度，而確立了韓國之社會保障制度體系（鄭在哲，2005）。

二、韓國職業災害勞動者重返職場現行機制作法

韓國負責職災重建任務的三個機構，分別為勞工部(Ministry of Labor)、韓國勞工福祉事業團(Korea Labor Welfare Corporation, KLWC)、勞工職災醫療事業團(Workers Accident Medical Corporation Occupational, WAMCO)，其分工為：勞工部負責制定職災勞工重建的相關政策與計畫、KLWC 負責執行職災勞工補償與重建計畫、WAMCO 提供職災勞工醫療與重建工作，換言之，韓國勞工部負責制定政策，KOSHA、KLWC、WAMCO 負責執行政策。韓國勞動部為政府機構，KLWC、WAMCO 為公法人社團。有關公法人社團運作分述如下。

（一）KLWC

韓國 KLWC 執行 1964 年施行的「產業災害補償保險法」規定職災補償與重建業務，另辦理就業保險、勞工福祉、積欠工資墊償、職災勞工重建，失業勞工創業貸款等業務(Korea Labor Welfare Corporation, 2017)。KLWC 所從事職災勞工重建九大項目，臚列如下。

1. 提供重建諮詢

重建諮詢服務主要目的係協助職災勞工重返社會生活，且適當就業，服務內容包含：職業訓練、職業評量、訂定重建計畫、就業安置及後續監控服務、專家進行心理諮商。

2. 補助職業訓練經費

為創造職災失能者更多職業訓練機會，對於在私人訓練機構接受訓練者提供經費補助。

3.協助創業

提供店面租金低利貸款給自行創業的職災失能者，促使其成為自營工作者，且提供免費諮詢。

4.補助復健活動

補助職災傷病失能者合理的體育活動經費，幫助其復工能力及自信心，預防二度傷害，且成功融入職場與社會。

5.補助復健醫療

針對收容漸進性（持續惡化）慢性疾病的長期病患的醫療機構，給予復健醫療方面補助，促使能開發（或持續）執行適合患者休閒活動，以穩定情緒，適應社會生活。

6.適應社會計畫

為協助職災勞動者順利適應職場與社會，委託專業團體針對其生理、心理與社會獨立等進行兩類訓練：（1）強化自我管理與融入當地社區的社會適應訓練；（2）再創業中承階段的職業適應訓練。

7.後遺症醫療照顧

為促使職業災害失能者專心職災重建與重返社會，KLWC協助其附工與維持工作能力，而且不必煩惱復發或惡化，如果需要預防後遺症或領取失能補償後仍為傷病所苦，都可透過簡單手續獲得醫療診治。

8.職業復健用義肢更新補助

當職業災害失能者於復健目的之義肢超過使用年限，均可更換新義肢。

9.失能者重返職場的補助

為促使因失能導致困難重返職場的職災勞動者在就業，

KLWC 將給予僱用職業災害失能者的雇主一年以上補助金。

(二) WAMCO

WAMCO 提供三階段服務：第一階段預防意外發生造成傷害，第二階段為預防傷害轉變成失能，第三階段為預防失能變成殘障。第一階段的服務包含健康檢查、職業病的預防與研究；第二階段的服務包含手術後復健與治療設施的建置與營運第三階段的服務包含醫療復健設施的建置與營運、研發人因工程義肢與輔具。綜觀，WAMCO 的業務包含九大項目(Bae,Ji-Sook, 2007)：1.術後復健與治療設施的建置與營運；2.醫療復健設施的建置與營運；3.勞動者健康檢查；4.職業病的預防與研究；5.人因工程義肢與輔具研發與配送；6.產業衛生服務與醫療研究；7.培育醫療人才；8.中央、地方、KLWC 委託事項；9.相關服務與設施的租借與維修。

肆、美國職業災害勞動者重返職場現況

有關職業災害勞動者重返職場，國際勞工組織已於 1983 年，訂定「第 159 號公約：職業重建與就業(失能者)」供各會員國作為共同努力的目標。美國雖迄今尚未批准「第 159 號公約：職業重建與就業(失能者)」，但已根據公約之精神，致力推動各項職業傷病與失能勞工各項重返職場工作。

職業災害補償立法在美國發展較晚，1908 年聯邦政府首先通過聯邦公務人員的職災補償法，勞工職災保險是美國最早期的地方性勞工保險，1911 年 5 月威斯康辛州首先制定職業災害補償法，嗣後各州陸續制定該州職業災害補償法規，此種保險係為強迫有危險性的企業參加，其保險費採雇主責任主義，大多數的州為全部雇主按危險率繳納保險費，其他的州為雇主負擔大部份的費用，因為各州的職業災害補償法規不一，保險範圍、

保險費率及給付標準不盡相同，至 1949 年美國全國各州政府已建立職業災害補償制度。1970 年代雖有勞工聯盟倡議由聯邦政府統合各州之職業災害補償法，建立通用全國之職業災害補償制度，但此項建議並未獲得各州的同意。美國之職業災害保險給付發展已臻成熟。

美國各州的職業災害補償法，除德州採選擇性外，其餘各州政府均為強制性保險。

一、投保方式

- (一) 向民營保險公司投保：雇主可向民營保險公司為員工購買保險，這些民營保險公司多由州保險司管理。
- (二) 向州政府經營之基金會投保：雇主也可以向州保險基金會購買保險。
- (三) 自我保險：美國有 48 個州允許大型公司企業，以自保的方式提供債券或保證金等為一定數額的安全提存準備，並由州保險司或工會管理及運作。
- (四) 目前美國共有 26 個州設有州立基金會，其中內華達州、北達柯州、俄亥俄州、華盛頓州、西維吉尼亞州、懷俄明州等 6 州規定雇主必須向州立基金投保，其餘 20 州則允許雇主自由選擇向州政府經營之基金或向民營保險公司投保。

二、美國勞工職災保險給付種類如下：

- (一) 醫療照顧：勞工於工作中受傷可得到醫療照顧，並不用支付共同付款(Copayment)及基本扣除額(Deductible)。各州政府無給付時間及金額上的限制，但是醫療費用相當昂貴，已超過整體職業災害補償給付的一半。
- (二) 職業的復健服務：受傷的勞工無法再做原來工作者，各州皆提供復健服務，有些州包含了職業重建服務及就業訓練津貼。
- (三) 暫時殘廢給付：暫時殘廢給付是用來代替受傷勞工在療養期間

的薪資，大多數的州為週薪的 2/3，並訂有最低及最高的金額的限制。

(四) 永久殘廢給付：勞工因工作受傷而永久成殘者，可分為永久全殘及永久部份殘廢，永久全殘者已完全喪失工作能力，大部份的州採年金給付方式到死亡為止。永久部份殘廢者依法規明定之支付標準給付或依所得損失比例給付。

(五) 死亡給付：死亡給付包括喪葬津貼及遺屬年金，喪葬津貼係採一次給付的方式，遺屬年金則支付寡婦依勞工薪資的 35%~70%，支給有小孩的寡婦依勞工薪資的 60%~80%。遺屬年金一直發給到寡婦改嫁及小孩滿 16 歲或 18 歲為止。

另為防止雇主任意解僱因工作而失能之勞工，在美國有若干人權保障法規，例如：1990 年的美國失能者法(the Americans with Disabilities Act, ADA)第一條及 1973 年的復健法(the Rehabilitation Act)第 503 條及第 504 條均有規定，另有許多州法規亦訂有相關失能勞工就業權保障之規定。失能者法適用於常僱勞工 15 人以上之事業單位，第一條之規定僅為最低標準，若州法規訂有較高的標準，將優先適用州法規之規定。大多數州法規遵循 1964 年的人權法(Civil Rights Act)之規定，對於失能勞工提供就業權保障。第二種形式的失能勞工就業權保障是根據 1993 年家庭與醫療假法(the Family and Medical Leave Act)的規定以防止雇主因勞工暫時失能而予以解僱。本法適用於常僱勞工 50 人以上之事業單位，當勞工罹患嚴重疾病需治療時，得請病假達 12 周尋求醫療，如此項疾病經證實與工作有關，雇主應給付薪資並依州勞工職業災病補償規定予以補償。雖非職業災病，勞工請病假期間雇主至少應提供團體健康保險給付保障。如果請病假勞工在 12 周內可治癒回來工作，雇主有義務回復其原有職位或與原職位勞動條件相當之職位。根據美國

勞動部統計，自 1992 年以來，每年約有 17,000 件被依美國失能者法遭裁罰的案件，其中，約有 52% 涉及非法解僱；有 3% 涉及未能使其回復原有或與原職位勞動條件相當之職位。另約有 10% 因違反再僱用規定而產生勞資爭議，大多數案件經由調解程序予以解決。至於家庭與醫療假法施行成效，目前全美約有 66% 勞工已納入本法適用範圍，且已有三分之二事業單位因此修改勞工請假辦法；但適用本法之勞工，約僅 58%，知道本法相關規定。因此，美國勞動部自 1997 年起，已大力推動勞工教育，使勞工對本法有充分認知。根據美國勞動部家庭假委員會(the Family Leave Commission)之調查，美國勞工絕大多數知道根據家庭與醫療假法請產假，且約有 59% 勞工知道在重病時，根據本法請重病醫療假。

伍、德國職業災害失能勞動者重返職場實務現況

德國職災失能者重返職場機制現況與發展，臚列如下。

一、德國社會保險法制規定

德國於 1997 年間，「職業災害保險法」被編入德國「社會法典」第七篇，是法定職災保險機構執行業務的依據。德國職災重建制度法源依據為社會法典第七法典、重度殘障法、法定職業災害保險法、重度殘障者失業對策法。職災保險重建經費來源可分成三類型，在工商業同業方面，保費全數由企業主承擔；在農業方面以企業主負擔為主，聯邦提供相關財務補助。在公營方面負擔主由國家預算支應（莊正中，2008）。

德國是世界最早實施社會保險的國家，社會保險包含五類：健康保險(Health Insurance)、職業災害保險(Occupational Accident Insurance)、年金保險(Old Age Insurance)、就業保險(Unemployment Insurance)、看護保險(Nursing Insurance)。這五類保險彼此連結，形成一個完整的社會安全網，給予勞工及其家屬充分保障（劉立文、許繼峰，2009）。

二、德國職業災害勞動者重返職場現行機制作法

德國負責職災重建兩個任務機構包含：聯邦勞工與社會部及同業職災保險與預防協會。聯邦勞工與社會部為政府機關，負責政策制定、工作場所設計、壓力危害因素評估、勞動者健康監測與評估、流行病學、物理因子影響評估、生物監測、研究等業務；另同業職災保險與預防協會為公法人，負責預防產業災害、職業病、工作相關健康危害，並且對遭遇產業災害與職業病者進行醫療及職業與社會重建。同業職災保險與預防協會分成三大類分別為產業職災保險與預防協會、農業職災保險與預防協會、公部門職災保險與預防協會（劉立文、許繼峰，2008）。

德國於1997年間，「職業災害保險法」被編入德國「社會法典」第七篇，是法定職災保險機構執行業務的依據。德國職災重建制度法源依據為社會法典第七法典、重度殘障法、法定職業災害保險法、重度殘障者失業對策法。職業災害保險重建經費來源可分成三類型，在工商業同業方面，保費全數由企業主承擔；在農業方面以企業主負擔為主，聯邦提供相關財務補助。在公營方面負擔主由國家預算支應（莊正中，2010）。

社會保障法第九條實施現況在醫療復健福利部分，由健康保險、養老保險和職業事故保險基金在損害健康的情況下提供補償福利金提供。對於參與社區生活福利，由職業事故保險基金在損害健康的情況下提供補償福利金。社會保障法第九條實施現況如表 2-4 所示。

表 2-4

德國社會保障法第九條實施現況

效益目標	職業意外險	社會補償	健康保險	養老保險	聯邦就業局	社會救助
醫療復健	V	V	V	V		V
參與職場工作	V	V		V	V	V
參與社區生活	V	V				V

資料來源：德國社會事故保險網（2017）。德國社會保障法。取自：

<http://www.dguv.de/de/index.jsp>

德國社會事故保險(Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV)指出，德國復健服務目前包含五個面向，第一個面向為意外傷害保險制度的政策，第二個面向為復建服務績效評估，第三個面向為復建服務過程，第四個面向為專業的復建服務和社會參與，第五個面向為復健服務醫療療程。

針對第一個面向為意外傷害保險制度的政策為出差費用提供制度，駕駛動力車輛之協助制度，住宅補助制度，家庭看護制度及輔助治療制度。針對第二個面向為復建服務績效評估是一條龍式績效評估（一手包辦所有任務），年金回復評估，損害賠償與因果關係與現金給付之調整評估。針對第三個面向為復建服務過程包含行政程序、職業災害意外通報、職業病通報，法律與費用提供。針對第四個面向為專業的復建服務和社會參與包含勞動場所之保護措施、勞動場所調解專業調整與鑑定、幼童與青少年對象服務，參與生活團體服務。第五個面向為復健服務醫療療程，包含醫療看護、醫院治療及職業災害保險診所機構。有關重建措施種類類型及方法，臚列如下所示。

- (一) 醫療相關措施：醫療及牙科保健、藥物和繃帶、物理治療、運動治療、言語治療、工作治療（職能治療）及修復、畸形矯正工作承受度測試、職能治療（在醫院或機構）等措施。
- (二) 職業重建措施：工作保障協助、幫助其找到工作的措施、工作抗壓性的試驗和為工作做準備、工作適應、教育訓練和再訓練、其他求職相關工作坊等措施。
- (三) 社會整合措施：就業輔助、協助只能實習工作者之身障人士融入社會、協助從事適合工作及協助溝通、協助保持身心平衡、協助持家、協助提升庇護所、協辦消遣活動或參與社交等措施。
- (四) 配套措施：過渡期津貼（失業補助金）、疾病津貼、傷害補助、特別疾病津貼、生活支援、提供捐款給法定健康保險、年金保險和

聯邦工會、支付有關提升職能相關費用、在醫療監控下的團體復健及家政服務等措施。

三、小結

德國鼓勵雇主僱用職災勞工，對於意外保險基金提供前三個月工作試做費用。並且補助購買通勤車輛、住宅改造及租借、職務再設計等費用。



第四節 主要國家職業災害權益保障制度比較分析

綜觀我國、日本、韓國、美國、德國等國的職災權益保障制度等。茲將上述各國相關規範資料分別彙整三部分，第一部分為 ILO 公約、第二部分為職災補償制度比較分析、第三部分為職業災害失能勞動者重返職場機制比較分析，做為我國對於未來重新建構職業災害權益保障制度之參考，臚列如下。

壹、職災權益補償制度比較分析

茲將我國、日本、韓國、美國、德國等國家，相關職災補償制度彙整及差異性比較，臚陳如下。

一、我國、日本、韓國、美國、德國等主要國家職災補償法制概要如表 2-5 所示。

表 2-5

主要國職業災害補償法制概要一覽表

項目	我國	日本	韓國	美國	德國
依據法律類型與沿革	1.民法 2.1984 年勞動基準法 3.2021 年訂定勞工職業災害保險及保護法，併入補充性社會救助措施。	1.勞働基準法第八章 2..1947 年制定勞動者災害補償保險法，1973 年將通勤職災納入給付範圍，1995 年增設長期照護補償給付，2000 年則增加健康檢查給付。	1.勞働基準法 2.1963 年制定產業災害補償保險法、1964 年 6 月起施行。	1.聯邦員工職災補償法 2.1908 年訂頒第一部以強制保險為手段的聯邦職災勞工補償法，1911 年紐澤西州與威斯康辛州亦各自制定州職災補償法。	現行職災保險為 1997 年施行之社會法典第 7 編職災保險所規範。
被保險人	勞工保險為在職保險，被保險人為實際從事工作、獲得報酬之勞工，分為強制加保對象與自願加保對象兩類，以強制為主，自願為輔。	施行之初有適用範圍之限制，1965 年創設特別加入制度，1972 年適用範圍擴及所有僱用勞工之事業單位，但 5 人以下之農林水產業為自願投保。	自 2000 年 7 月 1 日起除農、林、水產以及部分小規模之建設業外，僱用 1 人以上之事業單位均適用之。	除了德州外，其他州規定幾乎所有民營企業的所有受僱者均強制納入職災勞工補償法令，但受僱於微型企業的勞工、特定農業勞工、家事工作者、慈善或宗教組織的受	分為(1)強制被保險人、(2)依據保險人章程之被保險人與(3)自願被保險人。又隨著法律之修正，德國職災保險被保險人之範圍不斷擴大，

項目	我國	日本	韓國	美國	德國
				僱者、某些州政府及地方政府單位的受僱者除外。	已超越勞動生活之範疇，包括幼兒園幼童、各級學校學童與大學生，均屬於職災保險法第2條之強制被保險人。
保險人	1979年起由台灣地區勞工保險局辦理，2021年職災保險法通過，由勞動部勞工保險局承辦。	各地之都道府縣勞動局負責保險費用之徵收、都道府縣勞動局轄下之勞動基準監督署負責保險給付之相關事務。	1995年5月設立韓國勤勞福祉公團，並委託公團負責職災補償保險之管理。	美國職災保險之保險人類別計有下述幾種，分別是私人保險、州政府基金、聯邦政府、自我保險。	主要係由雇主組成之職災保險合作社承擔保險人之工作。
被保險人之職災補償給付	醫療給付 傷病給付 失能給付	療養補償給付 停工補償給付 失能補償給付 傷病補償年金 長期照護補償給付 長期照護給付 二次健康檢查	醫療給付 停工補償給付 失能給付 傷病補償 看護給付	不能勞動給付 殘障補償給付 醫療補償給付 遺族補償給付 喪葬給付 復健	薪資與醫療補償 罹災者津貼 過渡期津貼
被保險人之職災補償給付	失蹤津貼、死亡給付(喪葬津貼、遺屬津貼、遺屬年金給付)	遺屬給付 喪葬費或喪葬給付	遺族給付 喪葬給付	遺屬津貼	N/A
典型的職災補償以外之給付	預防職業病健康檢查	2002年成立勞動者健康福祉機構，負責職災勞工之重建事業。主要給付內容包括：停工特別給付金、傷病特別給付金、傷病特別年金、障害特別給付金、障害特別一次金、遺屬特別給付金與遺屬特別年金等。	設有職業災害醫療公團，以提供專業醫療服務與復健服務。對於正在治療中之職業災害勞工，韓國勤勞福祉公團之職業復健諮商師會因應職災勞工之個性，幫助職災勞工作成職業復健計畫、提供關於職業訓練與開始工作之資訊，並提供心裡諮商服務。並有低利貸款，對於職災勞工之子女亦提供獎學金。	N/A	定有職能重建給付，使發生職業災害或罹患職業病之勞工得以重返職場，故而給付內容以重建罹災勞工之職業能力所須之教育、職業訓練為主。

項目	我國	日本	韓國	美國	德國
雇主職災補償責任	如同一事故，依勞工職災保險及保護法或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之〈勞動基準法第五十九條第一項後段〉。	當勞工依勞工職災保險法領取保險給付時，雇主即無庸負擔勞動基準法上之職災補償責任。	勞工已領取或日後得領取職災補償保險給付時，雇主免除勤勞基準法之職災補償責任。	不受職災補償法適用之勞動者，遇有業務上之傷病時，應依雇主之過失責任，請求損害賠償。	N/A
職災補償與民事損害賠償	勞動基準法第六十條規定：「雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充同一事故所生損害之賠償金額」。	法無明文，但學理上以為，應允許雇主從損害賠償額中扣除勞工保險給付。	於勞工領取給付之範圍內，雇主之民法或其他法律所定之損害賠償義務亦免除之。	在美國法的規範下，如雇主已為勞工購買職災保險，則罹災勞工，僅能依勞工職災補償法之規定行使補償，而不能依民法侵權行為，向雇主行使賠償之請求權。	德國職災保險之保費由雇主全額負擔，雇主因此免除職災所生之民事損害賠償責任，勞工相互間之賠償責任亦一併免除。

資料來源：研究者自行彙整

二、差異性分析

- (一) 台灣：呈現出多元、複雜之情況，扣除民法之損害賠償，僅勞動法令即有勞基法、勞工職災保險及保護法。多元之補償制度雖然可以強化對於不幸罹災勞工之保障，卻可能因過於複雜而造成實際需要者反而不易使用，使得只有資訊獲取能力較強之勞工或家屬可以得到完整之保障。
- (二) 日本：勞災保險法最初僅為單純之職災保險制度，其後成為兼具職災預防與職災勞工重建功能之法律。且為促使職災勞工能回歸社會，勞災保險法亦規範與職災勞工有關之福利事業。
- (三) 韓國：產業災害補償保險乃社會保險制度之一，由國家代替雇主對於職災與疾病負補償責任。透過迅速且公正之補償支援職災勞工與其家族之生活，因職災保險制度分散了企業風險，故亦保障企業能如常營運。

(四) 美國：美國的職災勞工補償制度由地方分權的五十個州的法律所組成，聯邦法律僅適用於聯邦政府受僱人與港埠作業勞工。各州法律的運作，不受聯邦政府的節制與干預。

(五) 德國：德國職災保險之保險人係採多元化組織，分別由政府部門與民間組織承擔辦理職災保險業務之責任。德國職災保險給付之特色為「實物給付優先原則」。亦即，職災保險之主要目的在於儘可能使被保險人能夠重新回歸社會乃至職業生活，而非單純給予金錢補償。

貳、職業災害失能勞動者者重返職場機制比較分析

茲將我國、日本、韓國、美國、德國等國家，相關職災復工機制彙整及差異性比較分析，臚陳如下。

一、主要國家職災復工機制，如表 2-6 所示。

表 2-6

主要國家職業災害失能勞動者重返職場彙整表

項目	台灣	日本	韓國	美國	德國
職業災害重建補助辦法、重建機制作法及職業重建	1.2021 年 4 月 30 日修正頒布「勞工職業災害保險及保護法」，做為法源參考依據。 2.職災重建系統分為社會復健體系、醫療復健體系、職能復健體系及職業重建體系四部份。 3.2021 年 1 月 20 日修正公布身心障礙者權益保障法。 4.身心障礙職業重建服務，可區分為：就業轉銜、職業訓練、職業輔導評量、	1.2008 年日本厚生勞動省特別成立如何落實失能者權利公約的研究會，並促成 2013 年失能者就業促進法的修正，成為現行法。 2.重建機制為失能者職業輔導、職業訓練及職業介紹	韓國依「第 159 號公約：職業重建與就業(失能者)」有關職業災害勞動者重返職場，國際勞工組織已於 1983 年，訂定「第 159 號公約：職業重建與就業(失能者)」供各會員國作為共同努力的目標。	1.«聯邦員工職業災害賠償法» FECA 及「港灣勞工職業災害賠償法» LHWCA) 提供職業傷病與失能勞工各項重返職場工作協助方案，使個案盡可能減輕失能程度，儘速恢復生產力，重返職場。 2.在個案復健計畫中，召集公立與私立職能復健機構、職能復健醫護人員、雇主等共同參與，以確保個案復健計畫能獲得最佳職	1.德國在 2001 年 7 月 1 日實施社會保障法第九條的規劃內容及實施現況，這項政策代表德國針對嚴重殘疾者的培訓和就業之立法草案政策之典範移轉開始，並規劃七個職業重建營運機構的諮詢服務與其合作義務的綜合效應，以確保殘障者康復的品質。 2.重建措施種類類型為醫療相關措施、

項目	台灣	日本	韓國	美國	德國
	職務再設計、就業服務、職業重建窗口及身心障礙者創業輔導七個部份。			能復健服務，並早日重返職場，獲得合宜工作，並使其薪資所得盡量減少損失。	職業重建、學齡、學齡前整合措施、社會整合措施、其他配套措施
職業災害勞動者醫療復健	台灣目前職業傷治中心分為1.北區職業傷治中心(3家醫院、網絡醫院25家);2.中區職業傷治中心(4家醫院、網絡醫院19家);3.南區職業傷治中心(2家醫院、網絡醫院24家);4.東區職業傷治中心(1家醫院、網絡醫院3家)，合計四個區域(10家醫院、71家網絡醫院)。	負失能者醫療責任與職業重建責任團體之活動，應密切合作與充分協調。這種活動之合作與協調應存在於確保醫療，必要時並提供適當之義肢等，以促進及發展有關失能者後續之就業能力。	韓國勞工事故醫療公司 (Korea Workers Accident Medical Corporation, 簡稱K-medi) 兩機構開始合併。後者解散，併入前者。由前者負責為職業災害勞動者提供綜合傷病治療與復健服務。此項合併使得韓國勞工職業災害保險的行政管理更有效率，結合轄下9家專業醫院進行職業災害勞動者綜合傷病治療與復健服務。考量個案需求彙整並提供醫療照護與復健服務	規劃、政策與標準負責整合、協調預算與方案規劃，並為以上三項法規所設勞工職業災害賠償方案訂定醫療與復健政策。本科下設「醫療基準與復健分組」(the Branch of Medical Standards and Rehabilitation, 簡稱BMSR)以支援復健方案。此處所稱醫療復健並非只是醫治身心創傷，尚包括：身體的、職業的、語言功能的、筋骨關節的矯正或修復、心理諮商、職能復健計畫 occupational rehabilitation programs, 簡稱ORPs) 及其他。	由健康保險、養老保險和職業事故保險基金在損害健康的情況下提供補償福利金提供。包含了為了復健政策。本科下設「醫療基準與復健分組」(the Branch of Medical Standards and Rehabilitation, 簡稱BMSR)以支援復健方案。此處所稱醫療復健並非只是醫治身心創傷，尚包括：身體的、職業的、語言功能的、筋骨關節的矯正或修復、心理諮商、職能復健計畫 occupational rehabilitation programs, 簡稱ORPs) 及其他。此外，德國職災保險聯合會在全德各地設立了9所職災醫院、2所職業病醫院、2所職業傷害診治中心，共有4,000餘張病床，對病患的照顧從急性照顧階段開始，繼而透過醫療後的早期復建，為職業重建與社會融入作準備。包含醫療及牙科保健藥物和繃帶物理治療、運動治療、言語治療、職能治療及修復畸形矯正
職業災害勞動者社會復健	目前社會復健可提供申請各項社福補助、津貼與連結民間相關經濟或物資資源。建立良好的支持關係，並視案家需要連結心理諮商與精神醫療資源。協助案家獲得相關福利服務，使案家生活功能得以穩定。連結社福生活重建團體，協助案家社會適應。未來也可提供身心障礙福利服	失能者具有平等權：與一般民眾相同，失能者有權參與各項社會活動。失能者應被賦予機會，有效發揮其才能，善盡社會一份子的責任。	失能者具有平等權：與一般民眾相同，失能者有權參與各項社會活動。失能者應努力充實自己，成為獨立的專業人士。失能者之家庭成員或其監護人應與政府合作執行失能者保護政策，努力使其獨立自	對於重度失能者因參加個案職能復健計畫，而須負擔額外費用者，得申請附加津貼，每月最高可領200美元。因完成將個案職能復健計畫，提升生產力致薪資增加者，其每月職業災害給付將被調整降低。	社會保障基金之疾病津貼、社會福利救助、青少年福利基金。過渡期津貼(失業補助金)、疾病津貼、傷害補助、特別疾病津貼(因戰爭導致殘疾之人)家政服務及其他生活支援

項目	台灣	日本	韓國	美國	德國
	務品質、陪同就醫服務及交通支援服務。		主。		
職業災害勞動者職能復健	復健諮商、工作能力評估、工作強化輔具設計及補助。職能復健北中南東四區計有 24 單位。	失能者職能復健制度包括：職業指導和工作探索，為顧及每一位失能者之特性，必須與相關機構如：醫療院所、健康照護機構、福利機構及相關教育部門密切合作。	以職業災害受害者需求為導向主動彙整並提供各項服務	實施職能復健服務以增進因工作傷病失能勞工可重返職場工作的能力。這些服務包括：測試，評估，諮商，指導，訓練，安置與追蹤等。	工作抗壓性的試驗和為工作做準備工作適應
職業災害勞動者職業重建	1. 職業評量輔導服務(就業諮商、職務再設計及職業訓練)、就業媒合服務、就業安置服務。 2. FAP 服務據點：2021 年 1 月為止，北部有 7 處、中部 5 處、南部 4 處、東部 3 處，全國共 19 處	日本全國共有 47 個地區職業復健中心，協助失能者進行各項職能復健服務，包括：工作評估、職前訓練與就業輔導等。 日本全國共有 316 個失能者就業與生活支援中心，協助失能者關於就業與生活的諮商輔導與支持措施。	擴大客製化職業訓練按失能類型辦理特殊職業訓練強力支持重度失能者支持失能者庇護工作場所	諮商與指導、職能評估、訓練自營業者之就業：因職業傷病導致失能勞工經與職能復健諮商師及復健師商議後，得發展及設立一項自營作業事業、就業後追蹤、原有薪資損失賠償給付。	工作保障協助幫助其找到工作的措施教育訓練和再訓練、其他求職相關工作坊
職業災害勞動者重建檢討情況	職災勞工重返職場之誘因。 1. 提高重返職場之誘因。 2. 建立職災勞工重建之專業度。 3. 促進勞工及雇主深入了解國內職災勞工重返工作之相關服務資源，建立多元宣導管道 4. 協助職災家庭之重建	日本全國促進失能者就業協會開始辦理“重度失能者能力發展計畫”，“民營企業推動失能者庇護工場計畫”，“第三部門企業推動失能者促進就業方案”等。鼓勵失能者庇護工場與民營企業合作，共同推動失能者能力發展計畫及在社區中為失能者創設新的就業機會。 修正失能者就業促進法，將心智失能者強制僱用之比率。由 1.6% 提升至 1.8%。 開始在公共職業訓練中心為心智失能者開設諮商輔導及就業訓練課程。並開始實	1. 支持失能者庇護工作場所 2. 支持失能者使用輔具擴大客製化職業訓練 3. 按失能類型辦理特殊職業訓練 4. 強力支持重度失能者 5. 改善並加強職業災害保險制度的各項復健服務	1. 失能者較非失能者傾向部分時間工作，以 2014 年為例，失能者中有 33% 成為部分時間受僱者；而一般非失能者中僅有 18% 成為部分時間受僱者。主要因為經濟狀況及無法找到全時間工作。 2. 失能者較非失能者傾向選擇成為自營業者，以 2014 年為例，失能者中有 11% 成為自營業者；而非失能者中僅有 6% 成為自營業者。 3. 失能者的失業率約為非失能者的二倍，以 2014 年為例，失能者的失業率為 12.5%，而同期間，	醫療復健福利： 1. 由健康保險、養老保險和職業事故保險基金在損害健康的情況下提供補償福利金提供。 2. 參與職場工作福利：由聯邦就業局提供之養老金和職業事故保險基金在損害健康的情況下提供補償福利金提供。 3. 針對參與社區生活福利：由職業事故保險基金在損害健康的情況下提供補償福利金提供。

項目	台灣	日本	韓國	美國	德國
	職災勞工 1. 提高重返職場之誘因。 2. 建立職災勞工重建之專業度。 3. 促進勞工及雇主深入了解國內職災勞工重返工作之相關服務資源，建立多元宣導管道 4. 協助職災家庭之重建	施失能者僱用之試用期間制度，特設「工作指導員」以協助失能者適應職場生活環境。並開始為失能者設立「就業與生活支援中心」在失能者職業訓練機構中，實施一般水準的職業訓練。並授權在民間教育機構中，實施多種類的職業訓練以符合各類型失能者之需求。		非失能者的失業率則為 5.9%。 4. 失能者較非失能者容易成為非勞動力，以 2014 年為例，失能者中有 80% 成為非勞動力；而非失能者中僅有 30% 成為非勞動力。	

資料來源：研究者自行彙整

二、差異性比較分析

(一) 相同點

1. 職災失能勞動者重返職場，各國均訂定有強制僱用一定比例失能者及事業單位僱用失能者不足額應予徵收代金制度。
2. 各國對職災失能勞動者，均納入社會福利措施給予適當的補助。
3. 各國均利用職災勞動者個案管理員，幫助職災失能勞動者重返職場。
4. 各國均有庇護性就業，協助有就業意願，而就業能力不足，無法進入就業市場的身心障礙者。

(二) 相異點

1. 日本：(1) 日本全國促進失能者就業協會開始辦理“重度失能者能力發展計畫、民營企業推動失能者庇護工場計畫、第三部門企業推動重度失能者促進就業方案...等。鼓勵失能者庇護工場與民營企業合作，共同推動失能者能力發展計畫及在社區中為重度失能者創設新的就業機會；(2) 開始在公共職業訓練中心為心智失能者開設諮

商輔導及就業訓練課程。並開始實施失能者僱用之試用期間制度，特設「工作指導員」以協助失能者適應職場生活環境。並開始為失能者設立「就業與生活支援中心」；(3) 在失能者職業訓練機構中，實施一般水準的職業訓練。並授權在民間教育機構中，實施多種類的職業訓練以符合各類型失能者之需求。

2.韓國：(1) 業務性質相近的單位，透過合併使行政管理更有效率；

(2) 實施強制僱用失能者規定後失能者就業率有效的提升。

3.美國：(1) 失能者較非失能者傾向部分時間工作；(2) 失能者較非失能者傾向選擇成為自營作業者；(3) 失能者較非失能者容易成為非勞動力；(4) 醫療復健並非只是醫治身心創傷，尚包括：身體的、職業的、語言功能的、筋骨關節的矯正或修復、心理諮商、職能復健計畫(Occupational Rehabilitation Programs, ORPs)及其他。

4.德國：(1) 職業重建措施的實施對象，考慮到學齡及學齡前的整合措施；(2) 透過醫療後的早期復建，可為職業重建與社會融入作準備。



第三章 研究設計與實施

本研究計畫為充分瞭解我國職災權益保障制度之現狀與問題點，不僅要蒐集並釐清我國與日、韓、美、德等主要國家之職災權益保障制度與實施狀態，佐以深度訪談法，邀請利害關係人進行深度訪談，受訪對象包括學者專家、相關機關、團體、事業單位與勞動者等共 20 人次，並進行分析結果，期能對後續研提具體建議及整合需求有所助益。有關本研究設計、研究實施與研究倫理，臚列如下。

第一節 研究架構

本研究不以特定理論作為研究架構之基礎，採整合文獻探討相關理論發展缺切入核心議題，以實務狀況為切入點，歸結出二項影響台灣職災權益保障制度之面向，分別為統整職災補償法制探討及建置職災失能者重返職場機制，研究設計概念性架構如圖 3-1 所示。

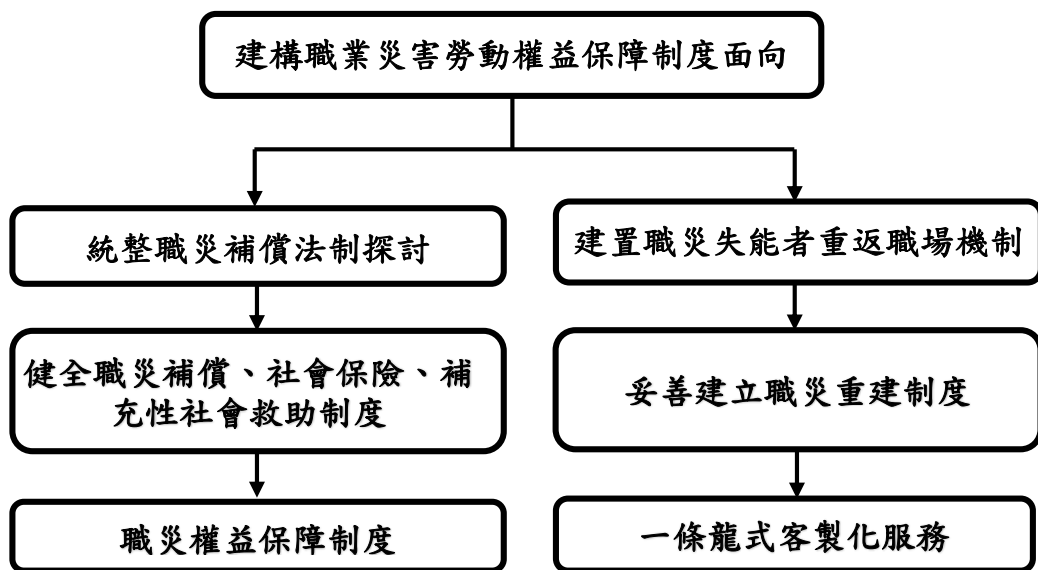


圖 3-1 台灣建構職業災害勞動權益保障制度研究設計概念性架構圖

第二節 研究對象

質性研究不同於量化研究，樣本選取有目的性，所有的樣本都須符合研究理論需求，考量本研究之目的，研究者採立意取樣尋找受訪者，以研究條件的考量為主，非以統計推論為目標，求取資訊的極大化（江翠蓮，2021）。本研究為廣納聚焦蒐集政、勞、資、專家學者等各方對於職災保障制度之意見，結合利害關係人多元觀點，建置廣泛共識及資料豐富性，因此，擇定深度訪談利害關係人分為三類，分別為第 1 類為勞動行政單位；第 2 類為相關專家學者；第 3 類為勞動團體、工會、職災勞動者或罹災眷屬，訪談人數 20 人次，透過深度訪談瞭解我國職災權益保障制度之需求與問題及未來應如何調整建制，以符需求。

在擇定訪談利害關係人時，除考慮不同產業別、年資差異外，為避免因職位、立場差異產生詮釋不同，儘量擇定以實務工作經驗或經歷為擇定受訪者，並藉由資料交叉比對與查證，另訪談長期關注本研究議題之學者及專家，藉由專業經驗瞭解我國職災權益保障制度整體實施概況。

訪談中先徵詢受訪者同意，在旁錄音及製作紀錄，有鑑於深度訪談對象囿於個別資料保護法規範及尊重與談者，因此，本研究所有訪談者姓名等個人資料，皆以代號稱之，訪談時間約為 60 分鐘，進行訪談時，盡量讓受訪者在自然的對話下提出看法及意見。

深度訪談完畢，依受訪者發言謄寫逐字稿，並採逐字稿編碼方式，首先分別將各領域代表分類編號，第 1 類為勞動行政單位代表編號為 G；第 2 類為相關專家學者編號為 N；第 3 類為勞動團體、工會、職災勞動者或罹災眷屬編號為 L，於逐字稿的逐具編碼過程中進行編號，並分解成概念意義，再將所命名的概念統整，以質性的概念分門別類，俾利進行研究主題間關係之研究，反覆進行歸納，檢視各類別的概念脈絡關係，獲取研究分析結果。有關深度訪談利害關係人基本資料彙整如表 3-1 所示。

表3-1

深度訪談利害關係人基本資料彙整表

項次	類別	受訪者	性別	服務行業	職務名稱
1	政府機關	G1	男	公共行政(中央)	視察
2		G2	女	公共行政(地方)	科長
3		G3	男	公共行政(中央)	副組長
4		G4	男	公共行政(地方)	科長
5		G5	男	公共行政(地方)	科長
6	學者專家	N1	男	○○○大學	教授
7		N2	女	○○○大學	教授
8		N3	男	○○○大學	教授
9		N4	女	○○○大學	教授
10		N5	男	○○○醫院	教授
11	勞動團體、 工會、職災 勞動者或 罹災眷屬	L1	男	○○○協會	理事長
12		L2	男	○○○總工會	理事長
13		L3	男	○○○總工會	秘書長
14		L4	男	○○○協會	秘書長
15		L5	男	○○○零售業	店長
16		L6	女	○○○勞工團體	理事長
17		L7	女	○○○製造業	人資管理師
18		L8	女	○○○營造業	人資管理師
19		L9	男	○○○零售業	店長
20		L10	女	○○○人力仲介業	專員

資料來源：研究者自行彙整

第三節 研究方法與步驟

本節區分為研究方法、步驟及章節，臚列如下。

壹、研究方法

由於本研究首先瞭解台灣職災權益保障制度，分別探討職災補償法制及建構職業災害失能勞動者者重返職場機制等議題。因此，本章依據研究目的與文獻探討內容設計，進行系統性研究的方式與過程。臚列如下。

一、研究方法的選取

選擇質性研究方法的原因在目前學術研究主要以質性研究(Qualitative Research)與量化研究(Quantitative Research)為研究方法。兩種研究方法各有困境與優劣勢，兩種方法 代表著不同的研究途徑與產生不同的研究結果(黃秋霞，2016)。相較於量化研究，質性研究針對社會事實與了解文化建構差異則更有其代表性。量化研究屬於實證主義，專注於事情的因果原因，與變相之間的關係，透過多個個案或數據，驗證或推翻理論。質性研究能夠讓研究者理解，過程中發生了什麼事，以及為何而發生，著重於讓人更能了解事情的根本。所以質性研究是產生描述的研究，呈現出互動、事實與行為(葉至誠、葉立誠，2011)。本研究期待透過利害關係人的對話互動、主觀感受、客觀觀察以及真實事件的闡述，瞭解政、勞、資三方如何運用勞動權益法制，或權益受損時採取的保障措​​施，來探究勞動權益機制是否合適職災勞動者領域。

二、比較研究法

本研究採比較研究法(Comparative Researchs)係依據次級資料文獻蒐集之資料，探討台灣、日本、韓國、美國、德國等主要國家之職災保障制度及職業災害失能勞動者者重返職場執行機制、執行成效及檢討進行比較分析。

三、深度訪談法

深度訪談法(In-depth Interview)係指訪談者透過與利害關係人進行面對面的訪談方式，蒐集關於職務、責任與任務較為細部的資料，並且瞭解使績效更有效率的關鍵能力。訪談方式被廣泛運用於社會科學的研究中。依照訪談過程中的結構程度，可分為無結構式訪談(Unstructured Interview)、結構式訪談(Structured Interview)兩種類別(郭玉生，2005)。

鑒於本研究在實務執行方面，會碰到許多不同多元溝通情境影響，且每位利害關係人在面臨題綱的處理方式各有差異，經由深度訪談法形成社會對話模式，達成議題共識。因此，採深度訪談質性研究方法，以「半結構性訪問法」設計深度訪談題綱，以尊重態度與利害關係人(訪談對象涵蓋學者專家、相關機關、團體、事業單位與勞動者...)進行溝通與問題討論 20 人次，並依據研究主題分析瞭解利害關係人對真實職災權益保障情境之研究問題及解決之意見。受訪對象進行深度訪談，訪談過程透過全程錄音，俾利檢討與討論，並做為保存文獻資料之用。

貳、研究步驟

本研究先依據文獻探討完成職災權益保障法制及職災失能者重返職場機制等議題的初稿，佐以深度訪談的研究方法，並進行文獻收集、次級資料分析探討。本研究流程分為八個步驟，臚列如下。

一、擬定研究主題與目標確立

檢視台灣職災權益保障相關法制、職業安全體系、就業安全體系、職災重建體系，進而提出明確的主題，進行研究大綱之撰擬。

二、撰寫研究背景、動機、目的及問題

依據研究主題，蒐集相關文獻，以主題推演邏輯思考擴散，進行本研究的背景、動機、目的及問題之撰寫。

三、探討相關文獻收集與閱讀

蒐集相關書籍、期刊、論文、季刊、報章雜誌、研究報告、統計資料及文獻等進行歸納探討，歸結出觀念性研究架構。

四、擇定研究方法

本研究運用質性研究搜集資料的方式為文獻分析、深度訪談、觀察與紀錄等方式。首先透過利害關係人的對話互動、主觀感受、客觀觀察以及真實事件的闡述，瞭解政、勞、資三方如何運用勞動權益法制，或權益受損時採取的保障措施，來探究勞動權益機制是否合適職災勞動者領域。

五、擇定深度訪談之題綱及對象

本研究深度訪談的題綱設計主要分為二部分，首先是職災權益保障法制統整，其次是職災失能者重返職場機制等問題設計，描繪出執行機制狀況與利害關係人需求之認知及滿意情況，再進行規劃受訪的利害關係人及深度訪談等質化研究，主動蒐集研究相關見解。

六、進行深度訪談及次級資料分析結果

歸納整理深度訪談等相關次級資料分析，進行綜合分析。

七、分析結果與討論

分析文獻資料整理重要概念並深入討論，期能研提職災權益保障制度之建議事項。

八、提出結論與討論

針對討論結果與文獻資料比較分析，研提台灣本土化職災權益保障制度之具體建議。

本研究係採資料收集、文獻探討、深度訪談、次級資料研析及比較分析相關制度及法令制度，如圖 3-2 所示。



圖 3-2 研究步驟流程圖

參、章節架構

本研究章節分為六章，各章節內容臚列如下。

一、第一章 緒論

本章緒論將探討研究主題的研究背景與研究動機、研究目的與待答問題、名詞釋義、研究限制與範圍等，分為四節說明。

二、第二章 文獻探討

本章文獻探討將提出職災保障制度理論基礎、主要國家補償法制實務現況、主要國家職業災害失能勞動者重返職場實務現況、主要國家職業災害勞動權益保障制度的比較分析，分為四節說明。

三、第三章 研究設計與實施

本章研究設計與實施將依研究主題提出研究架構、研究對象、研

究方法與步驟、研究實施、研究倫理等，分為五節說明。

四、第四章 研究結果與分析

本章依據文獻探討、深度訪談結果及相關次級資料等進行分析比較，研提研究結果與分析，分為三節說明。

五、第五章 結論與建議

本章將針對前述研究結果，研提結論及建議，分為二節說明。



第四節 研究實施

壹、深度訪談題綱設計

我國職災權益保障制度採無過失責任主義，現行制度有 1984 年勞基法職災補償專章與 2021 年職災保險法，如何進行法制統工程，朝向單一法制；另如何建置職災失能勞動者重返職場機制等議題。本研究採深度訪談法，有關題綱主題內容如附錄一，臚列如下。

一、第一部分：基本資料

1. 請問年齡：29 歲以下 30 至 45 歲 46 至 60 歲 61 歲以上

2. 請問性別：男 女 中性

3. 請問教育程度：國(初)中及以下 高(職)中 大學或大專

碩士及以上

4. 公司(或居住)所在縣市為：北部 中部 南部 東部

5. 請問是否曾經發生過職業災害：是 否

二、第二部分：對職災權益保障制度議題的看法

我國職災權益保障制度採無過失責任主義，現行制度有 1984 年勞基法職災補償專章與 2021 年職災保險法，如何進行法制統工程，朝向單一法制及如何建置職災勞動者重返職場機制等訪談題綱，請教您幾個問題。

(一) 您認為現有職災損失填補法制（勞基法+職災保險法+民法損害賠償）不夠補償職災勞動者損失的建議事項？

(二) 您認為目前職災權益保障分散於各種法規中，對罹災勞動者權益造成混淆，未來統整為職災權益保障法制的建議事項？

- (三) 您認為勞動者發生職災後，要依據現行勞動基準法請求雇主給付職災補償責任，是困難的事情，如何改善的建議事項？
- (四) 您認為對於雇主拒絕補償責任時課以刑責，以督促雇主履行法定義務的建議事項？
- (五) 您認為現有針對勞動者發生職災後，職災保險法的各項給付申請作業是無法令人滿意，如何改善的建議事項？
- (六) 您認為目前職災勞動者重建在社會復健、醫療復健、職能復健及職業重建能滿足職災失能者重返職場的需求及未來如何提升協助的建議事項？

貳、深度訪談實施方式

本研究依據研究主題，歸結文獻探討概念，設計深度訪談題綱，作為訪談方針，並運用半結構式訪談，於訪談過程中，訪談者依受訪者當時情境，彈性調整訪談內容，若於訪談中出現其他議題，採取非正式對話訪談為輔，以兼顧訪談題綱以外資訊，惟訪談主要仍維持原先設計的訪談題綱進行深度訪談。

有關訪談方式採固定式封閉性題綱進行訪談，惟鑑於受訪之利害關係人，對職災權益保障制度或職災重建機制認知度尚有不足，因此，訪談過程中，將受訪情境適度調整訪談大綱，如受訪者對題綱產生疑慮時，則列舉相關案例協助回答問項，或忽略該問項彈性調整至下一問項。

第五節 研究倫理

根據英國心理學會(British Psychological Society)對倫理定義，倫理是「行為的科學準則或道德的科學」。從這句話可以看到倫理的兩個面向，一是針對「行動」，有行為就會產生關係。有關係才有準則；二是牽涉到「自律」，也就是「道德」上應有的行為（劉純良，2010）。

告知同意係研究利害關係人於研究過程中必要的權益。主要指標分為「告知」及「同意」。「告知」係指在研究者對利害關係人進行研究內容、程序等的告知，包含經費來源、研究假設、設計、方法、過程中利害關係人扮演的角色。研究者必須告知研究對利害關係人、社群、國家等不同主體間之利益、風險，研究完成後對資料的發表與運用等（林淑馨，2010）。告知同意尊重利害關係人的主體，而依據研究者告知的內容，利害關係人能自由選擇參加研究的決定。

以人為主的社會科學實驗，研究倫理的核心價值是尊重每個人的自主決定，研究者要尊重每個人，相信每個人都有做出決定與判斷的能力。研究者須善盡受訪者的保護責任，將研究可能產生對受訪者的風險降至最低。本研究採用學者綜合各國核心倫理議題，提出四大核心理論，理論議題包：對人尊重原則、善益福祉原則、免於傷害原則與公平正義原則四大項（吳芝儀，2011）。本研究質性研究的倫理議題，臚列如下。

壹、告知同意

告知同意(Inform Consent)研究倫理的核心概念之一，因為任何一項符合倫理的研究，基本上都應該滿足研究參與者都在被充分告知並理解研究目的與過程後，自願同意參與。但人文社會科學領域中，有些研究方法在於觀察人們在某興情境下的反應或行為，或試圖揭露、挖掘、拼湊某些現

象背後的事實或所隱藏的意涵，以致這謝研究時常必須在研究參與者不知情的狀況下進行，否則就無法達到研究目的。

本研究運用深度訪談、次級資料分析等研究方法、訪談 20 為利害關係人，於選擇利害關係人係以勞動行政單位、相關專家學者及勞動團體、工會、職災勞動者或罹災眷屬等特殊族群，且除匿名去個資化外，另因選擇訪者人數較多，可避免被辨識的風險。訪談前先以電子郵件寄送半結構訪談題綱，並告知利害關係人研究內容及程序等，俟利害關係人同意受訪後，另以電話聯繫訪談時間及地點。訪談進行前，除先告知本研究將遵守研究倫理規範，利害關係人個人資料將依個人資料保護規定，採匿名處理並於徵求利害關係人同意後進行錄音及記錄。

貳、避免欺騙與隱瞞

避免欺騙與隱瞞(Dishonest and Deception)係指研究過程中，將誠實告知利害關係人有關研究目的、用途、研究者身分，並在訪談時，藉由觀察利害關係人的言語、行為、表情，能使研究者貼近利害關係人的生活，可做出正確詮釋，日後撰寫論文時，能呈現利害關係人真實意見。

參、隱私與保密

隱私與保密(Privacy and Confidentiality)為人文社會科學研究的風險主要是心理方面。例如因為填寫問卷或接受訪談勾起個人傷痛回憶或不愉快經驗，進而導致心情低落，無法平復。然而，人文社會科學研究除了造成心理方面傷害外，還可能帶來名譽損失、隱私洩漏、財產損害、社會地位的影響、法律責任的負擔等後果，而這些傷害往往是發生在研究者與研究參與者接觸完畢之後的資料整理、保存與成現階段。尤其，匿名處理常被誤認等同於「去身份連結」，以致研究者在呈現研究資料時，即是已用所謂 A 君（或化名）來指稱研究參與者，研究參與者仍可能透過其他資訊而被

其親朋好友、同事、街坊鄰居等第三人辨識出來（戴華、甘偵蓉、鄭育萍，2010）。

本研究在蒐集資料須進入利害關係人的生活過程，藉以理解其想法、價值觀及信念等，因此，倫理中的隱私權需運用個人資料保護規定，做適當得保密、匿名等「去識別化」的處理。另在訪談過程中徵得利害關係人同意後，全程錄音，目的為真實保存利害關係人的言語及語氣，並將其紀錄於訪談逐字稿，以便進一步瞭解利害關係人心中感受與想法。

肆、互惠原則

互惠原則(Reciprocity)係指研究者與利害關係人在研究過程中是一種公平合理的對等關係，利害關係人除接受訪談、協助訪談資料驗證外，應注意平等互惠原則。本研究對於利害關係人參與，深表感謝，在訪談結束後皆安排致贈小禮物回報。



第四章 研究結果與分析

本研究經半結構訪談，深度訪談共有 6 題綱，20 位利害關係人受訪的意見陳述將依題綱逐一彙整（逐字稿，如附錄二）。茲將職災權益保障制度之訪談內容作歸類及重要概念整理，分析架構依研究目的分成三節說明，第一節為職災補償法制現況探討；第二節為職災失能勞動者重返職場的探討；第三節為研究結果彙整，並將 3 類利害關係人受訪者進行深度訪談，並以三類訪談對象之訪談內容與研究主題相對應，明確歸類分析整理，臚列如下。

第一節 職業災害權益保障法制現況探討

世界先進國家對職災的給付均相當重視，而職災補償制度在二次世界大戰前，基本上分為兩大類型：1.直接個別補償型，職災發生後由勞資雙方依個別情形直接補償，以美國為此類型；2.間接集體補償型，此制度係透過保險，不再以勞資雙方為主體之補償制度，以德國及戰前之日本，這兩者在戰後逐漸融合再一起，傾向於社會保險化之趨勢（黃越欽，2000）。

我國職災權益保障相關法規主要係保障職災勞動者生存權為宗旨，其中包括勞基法、職災保險法、就業服務法、職業訓練法、身心障礙權益保障法...等，且執行單位權責單位分散，為使職業災害權益保障相關法制更佳完備及充實，其變革方向經深度訪談彙整分析結果及討論，臚列如下。

壹、相關職災權益保障法制分散問題分析

台灣勞基法具準公法性質，以第七章規範職災補償的制度，其規範雇主無過失責任，補償項目為醫療補償、失能補償、死亡補償、工資補償、工資終結補償；然而 2021 年職災保險法具準私法性質，係屬社會保險及補充性社會救助，在社會保險給付項目為醫療給付、傷病給付、失能給付、

死亡給付、失蹤給付；另補充性社會救助補助（或津貼）項目為輔助器具補助、輔助設施補助、照護補助、職能復健津貼等，針對職災勞動者提供短暫性各項生活補助或津貼。

因此，台灣勞動法制對於職災勞動者的權益保障，散見於勞基法的職災補償規定、職災保險法的社會保險給付及補充性社會救助津貼或補助、職業安全衛生法及勞動檢查法的職災預防規定，上述勞動法律並非適用所有勞動者，且相關法制分散時，常因無法瞭解所有規定，導致勞資爭議，造成職災勞動者權益受損，不易達到對職災勞動者權益保障的功能，且因各立法意旨及定義不同，造成勞資爭議事件頻繁發生。

同意。如此可以降低民眾適用法律之困擾，使勞、雇雙方都更容易守法。從整體職業災害的補償機制來看，如能依法落實勞基法、職災保險法等補償規定，雖說尚有改善空間，但相較職災其他部分如重建，職災補償機制仍有一定的水準。另外，目前許多國家對於職災保障，已從消極補償轉為積極的重建協助，在此趨勢下，我個人覺得我國在重建的這一塊，顯得較為不足，可思考如何強化其服務能量，對職災勞工重返職場做更多的努力與規劃，這樣對勞動者的身心健康必定是有幫助的...。(G2)

同意統整為單一法制。勞動者對職災法治不甚瞭解，如今職災權益保障法治又分散，必須由專人輔導，才能獲悉權益，造成勞保黃牛有機可趁，相關法治如能統整為單一法治，將可確保職災勞動者權益...。(N3)

贊成單獨立法，但雇主之保費應提高。職業工會較無勞基法之適用，主要是勞保職業傷病給付。但是基層職業勞動者通常不清楚權利之所在，所以很難判斷是否足夠補償。一個受傷者需要基本的生存...。(L1)

貳、職業災害定義不明確問題分析

職災定義出現於職業安全衛生法第二條第四項係指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。惟於勞基法僅規範雇主對職災勞動者應負無過失補償責任，至於何謂「職災」並無定義；另「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第3條所稱「職業傷害」係指被保險人因執行職務而致傷者，為職業傷害。被保險人於勞工保險職業病種類表規定適用職業範圍從事工作，而罹患表列疾病者，為職業病。綜觀，勞基法無過失補償責任與職災保險法社會保險具備相互抵充關係，但上述法規定義不一，適用對象也不一致，常造成當事人引用混淆現象。因此，我國勞動法制對於職災權益保障，分散於勞基法補償專章、職災保險法各項保險給付或相關補助（津貼）、職業安全衛生法有關職災預防等規定，故相關法制分散時，會產生競合效應，損其職災勞動者權益，造成勞資爭議事件。

當重大職災發生時，包括職災個管員(FAP)或勞保局都會主動介入，所以在主動協助上應該沒有問題，至於一般職災案件，雖循正常程序申請，惟勞保局基於便民，已儘量簡化申請作業，我想相關申請作業滿意度應該有一定的水準。但通常民眾若不滿意，主要應該是因為認定問題，而非給付作業不滿意。(G5)

基本上是同意的，我認為在正常申請作業部分應該不會有太大問題，比較大的問題是出在拒絕給付部分，例如給付天數的認定，後續救濟如何申請等，這也是為什麼有勞保黃牛存在的原因。(N2)

基本上，我認為申請職災須要雇主蓋章的程序有問題。據我個人所知，某大事業單位甚至要脅事業單位員工不得申請職災，

若有人申請，則會調整該部門之 KBI，結果可能使得該部門全體員工無法領取年終獎金。另一方面，我個人主張通報管道應多元化，例如修法使醫生有主動通報的責任。基於各種申請表單其實並不易親近，加上申請作業通常需要公司用印協助，再加上有時檢附資料較為複雜，其實容易造成勞工申請作業上的障礙。如果勞工不知道提供較完整或是關鍵的資料，勞保局又僅依照所提供的資料來判斷給付，而不會提醒勞動者可以提供更利於自己的資料，就可能讓勞工無法獲取較好的補償，或是屢屢被退件。因此我認為如果有個管員更積極的介入協助，應該對勞工有較大的幫助，也可以減少勞保黃牛的猖獗。(L6)

實務上，申請並不是問題，目前我認為最重要的問題是職災的認定，我們有發現，職災的傷病給付的額度跟空間有逐漸限縮的現象，例如說：有個職災勞工已經生病半年請假了半年，但之後跟勞保局申請傷病給付時，卻只要到一個月，以前只要骨折、傷筋動骨就可以休個三個月、半年，現在卻只有給一個月或一個半月，這就變成雇主會依勞保局的認定，要求勞工多休假的部分要返還。(L10)

參、統整單一法制問題分析

多數利害關係人認為職災權益保障制度，應整合目前無過失責任、社會保險及補充性社會救助的職災保障法制，朝向單獨立法方向，確實達到保障勞勞動權利之目的。

現行相關職災權益保障法制，各有其立法意旨、適用範圍、目的等均具備差異性，整併為一部職災權益保障法，雖有其困難性，但基於勞動生存權保護原則，彙整在同一法制，對於管理單位使用上方便，並可將權責單位整併單一執行單位，惟考量目前政經條件下，微觀上不容許大幅度變

革。但以宏觀角度，應將勞基法相關職災規定與職災保險法相關保障進行統整工程，期能朝向職災權益保障法治終極目標前進。

有一定的困難，但是原因是法令規範不夠明確所致。例如，醫療期間之原領工資、醫療費用補償應如何認定？工傷假是否應該給予？不能工作期間到底有多久？這些只能由勞雇自行協商，會造成很大的困擾。還有，勞工對於抵充之認知也有所不足，也會造成補償責任難以實現。(G2)

同意朝單一法治規劃。因我國職業災害保險與多數先進國家體制不同，我個人認為，資源整合的概念不應僅是將不同的專業放在同一部法令中，不如建立更多的傳遞連結的機制，讓職災勞工在遭遇職災時，可以更順暢地被服務與被照顧，這比合併法令在實務上容易做到，例如職災個案管理員(FAP)就是很好的連結機制，因此可強化其服務功能及範圍。至於職災勞工保護法津貼補助部分，因過去勞保未有年金給付制度之設計，故外界認為職災勞工如發生失能或死亡時，僅領取一次性給付，不足以保障渠等勞工及其家屬生活，所以在職災勞工保護法設計相關津貼補助，以補充勞保的不足，惟未來職災保險單獨立法後，投保薪資及給付水準均有一定程度的調整，且目前職災勞工保護法修法版本對於重建業務已有規劃，因此，我認為該法的津貼補助或許可思考轉型，作為職災重建的配套措施，以鼓勵職災勞工進入重建系統，即類似職業訓練津貼或提前就業獎助津貼等，應可增進職災勞工重建意願，也可提升重建業務量能。(G4)

原則同意未來統整為單一法制。職災權益保障朝向統整為單一勞動法治，對雇主而言比分散於不同領域較好，利於勞資雙方查閱，惟因涉及跨部會或跨單位業務執行整併工程，應先進行立法技巧可行性評估研究。但是，單一法律同時負擔多項功能時，會使該

法律成為混合型法律，必須設法使其體系分明，內部分工明確。(N2)

基本上我覺得並不很困難。由於有申請外勞之公司，若遇有職災補償爭議，而不願依勞動局相關調解予以給付，爾後再申請外勞時，就會因無法取得「無違反證明」而遭到限制進用。因此，我個人覺得這些公司基本上都會願意配合政府規定給予必要之職災補償，即便部分有爭議，最終也會依據勞動局的調解給付...。(L3)

肆、職災補償制度一元化問題分析

勞動者遭遇職災時，應負擔勞基法無過失補償責任外，尚須面臨民法「侵權行為」求償責任，雇主為避免負擔民事求償責任，對職災事故常隱瞞不處理，毋庸期待其主動承擔。我國以中小企業為經濟主體，「職業災害認(鑑)定」與「職業災害補償」具連帶關係，因此，職災認定常造成勞資爭議事件，勞資雙方激烈爭議後，只能進入訴訟程序確認，惟我國尚未設置「勞動法庭」，缺乏速審速決制度，罹災勞動者及其家屬將面對冗長的訴訟過程中，並陷入無窮盡的處境，雖然 2021 年職災保險法將補充性社會救助整合為該法中，但定位不明確，並與勞基法產生競合疑慮，因此，勞動權益保障法制就長遠性及整體性考量下，應將職災補償制度回歸於職災權益保障法中，做整體性規劃，使職業災害補償一元化，並同時增列有關抵充規定，促使職災權益保障法制更完整。

目前職業傷病的認定案件量相當多。一般而言，傷病較輕者，若投保單位沒有爭議，就會提供職災員工一個職業傷病的診療單，這樣後續的相關診療就會被認定為職災，財務即由勞保局來負擔，較無爭議。但如果職災較為嚴重的話，勞資雙方就可能會產生一些爭議，影響到給付，勞方一開始或許的確也拿到診療單，但若須延長就醫時間與次數時，因為還需要繼續向雇主申請診療單，雇主可能因為會考慮後續衍生的請假問題及其他像勞基法上雇

主的責任問題，就開始慢慢地發生一些爭執而不願提供，如此這些個案就會進來勞保局由我們實質來認定，這時經認定後有可能確實是職災，但也有可能會變成勞工前面雖有診療單，但未必被認定是職災，就必須回到普通傷病的方式來給付...。(G2)

在職災勞工保護法立法商議階段，工傷協會的想法是當一位勞工發生職災，沒有辦法回到職場工作的時候，就應該給予一致性，所謂一致性是以國民平均所得為標準來看，一般平均國人都可以賺到這樣的錢，而職災勞工本來也有這樣的生產力，可是因為致殘，我們主張以國民平均所得的 1.5 倍來解決勞工致殘之後的生活，這是我們最開始主張的版本，不過經過立法過程，卻都被拿掉了。我們認為，如果勞動者是國家重要的資產，那麼就要求資本家好好的照顧職災勞動者，給 1.5 倍，應該是合理的承擔。

(L6)

個人淺見以為目前職業災害過度聯結損害賠償，容易產生不必要誤解，也就是職災未必是雇主或第三人有故意或過失，若要談論針對職災的損失填補機制，民事上的損害賠償納入，未必是常態。是以，若暫且不論民事上損害賠償，以目前勞基法與勞保、職保法的規範制度，個人覺得職災保險給付部分應該增加給付標準，甚至可考慮像日本制度一樣，把保險給付提高至遠高於勞基法雇主補償責任，以減少不必要勞資爭議，也讓勞工可以快速獲得損失填補...。(N2)

伍、規劃制定「職業災害勞動權益保障法」問題分析

目前我國職災權益補償機制係以勞基法的無過失補償責任、職災保險法的社會保險及補充性社會救助、民法的侵權行為之三軌制架構，無法迅速發揮職災勞動者所需補償效能，反而引爆勞資爭議，然勞資增益發生後，

罹災勞動者往往居於下風，補償權益無法落實，更形成勞資對立。因此，制度設計上應考慮勞動經濟面，將雇主經營風險與勞動者社會安全由不同制度規範，雇主負擔勞動者社會安全責任，在於社會保險繳費責任，當雇主負擔職災保險費用後，將職災補償大部分責任轉嫁由社會保險承擔。

未來職災權益保障朝向單一法制時，應將現有雇主無過失補償責任轉換為社會保險化，即將單一雇主經營風險分散由全部雇主共同分擔，並擴大適用範圍、多元化投保方式、給付年金化、職業重建補助、職業災害預防等措施。

不反對用刑罰來增加對於雇主之壓力，但是「雇主補償責任明確」之法律要件要如何訂定，實際上要由哪個機關來認定，執行起來可能都會有爭議。如果是由勞保局或勞檢處來認定，則雇主尚可提行政救濟，等到確認恐怕是曠日費時，緩不濟急；如果直接交由刑事庭的法官去判斷，可能產生更多問題。(G1)

此議題為勞動刑法的問題，我並不是非常熟悉。不過我覺得職災補償是採無過失責任原則，所以有些雇主可能是沒有故意、過失的，如果要採用刑法的措施，比例上是否會有過當、失衡的問題，可能需要再深思。(G3)

目前在違反勞工安全衛生法若有過失那部份已有刑責，在職災這部份，因為是無過失責任的概念，若雇主拒絕不願給付要動用到刑事責任，比例失當，我是不同意的。(G4)

勞基法規定已朝向除罪化發展，勞基法用刑責效果不大。法院對於勞基法之認知有限，通常會傾向認定為民事糾紛，不需要用刑責。所以，增訂刑責規定之效果不大。(G5)

我同意科以刑責一定會有很強的恫嚇力，但後坐力也很強，所以目前的狀況，我還是認為去年第 80-1 條的修正，公布違規事業廠商的名稱與姓名，應該已有其一定的恫嚇力，刑責之使用仍

要再謹慎明確一些...。(N1)

實務上常見即使雇主補償責任明確，但是實際之補償金額、範圍難以確定之案例。因此，此種立法將難以執行。(N4)

我認為可以將刑責擴增到前端勞檢部分時處理。我們是這樣認為：當國家的人力資源已經這麼少了，我勞安檢查你之後還發現你違反勞工安全衛生規則，那就表示雇主長期以來都是處於這樣的風險之下，沒有將勞工的安全、生命放在眼裡，所以這時候應該先科以刑責，這裡所講的是，有個前提，也就是目前國家的資源就這麼少，才四百多位的勞檢人力，你還被我檢查到，雇主根本不尊重勞工的生命安全。(L4)



第二節 職業災害重返職場機制之探討

發生職災的罹災勞動者及其家屬，面對傷病或死亡時常遭遇到重大打擊，面臨議題包含：傷病後心理創傷不是外人所能理解，如何適應失能的損傷、身體形象、健康改變，需專業團隊協助度過空窗期，使其重新回復自我價值，接受失能事實，在其重返職場時將面對無法勝任原有職場時，必須由雇主將其工作做適當調整，並保有其原有薪資，或離開原職場尋找適合職務，應以德國為借鏡，要求雇主負擔職災勞動者轉介就業之責任；另職業災害勞動者一旦發生失能情形導致遠離社會、迴避與人接觸、封閉人生，緊接家庭生計來源中斷，形成高風險家庭，造成社會問題，如能透過即時且有效的職業重建措施，讓其能順利重返職場繼續工作，方可解決其面臨問題。經深度訪談彙整分析結果與討論，臚列如下。

壹、建構完善職災重建機制問題分析

發生職災會導致勞動紅利減損，更影響職業災害失能勞動者重返職場就業機會及社會再適應，所以職災重建目的係為獲得完善醫療復健，並透過職能復健、社會復健及職業重建等措施，加強其就業能力，為因應職業災害失能勞動者重返職場所面臨挑戰，重新回復職場信心及能力，因此，藉由職業重建及工作強化計畫的評估、職場分析，有規劃漸進式治療過程中，引導職業災害失能勞動者回復職業能力，重返職場繼續工作。

依據勞工保險局核付失能給付的勞動者狀況分析顯示，職業災害失能勞動者平均年齡約為 36 歲，適逢就業巔峰、家庭經濟支柱，失能況況導致家庭影響制度甚鉅，所以職災發生後能適時給予失能勞動者支持及復健，確保生存權益，為積極目標，因此，應運用人工智慧科技建置完整性職災重建模式，而職災重建模式包含四大系統，即「職災通報系統」、「職災個案關懷管理系統」、「職災預防系統」、「職災監控系統」，四大系統

應同時運作，並結合 AI 科技將大數據資訊加以儲存、學習、分析，迅速提供執行者適切的決策。

政府與企業雇主應對職業災害勞動者提供心理諮商輔導及社會適應服務等社會復健協助。當職業災害勞動者在法律扶助或勞資爭議問題，政府應對職業災害勞動者提供個案諮詢服務，爭議調解仲裁違反法令事項檢查處理，個案服務追蹤管理等協助。政府或企業雇主對於職業災害勞動者在醫療的經濟負擔方面，可將醫療復健費用全部納為職業災害保險給付範圍；或對未投保有雇主之勞工，應由雇主負醫療復健費用之賠償責任；對無雇主之勞工，則由國家給予救助。對於職業災害勞動者須要醫療復健問題方面，政府或企業雇主可運用社會救助基金及職業災害勞動者保護基金（由事業單位依其危害等級繳納），於各地區醫院結合復健專業團體，設立職業災害勞動者醫療復健中心，對職業災害勞動者提供就近在地服務…。(G1)

關於醫療復健或是社會復健的先後順序，原則上沒有先後順序。職業災害如果發生在中大型的企業，復健措施有一定的規定。而中小企業在發生職業災害後，政府或企業雇主應花費更多的心力，來解決相關問題。以目前的補助方式，發生一般較輕微較嚴重的職業災害，現行的法令對發生職業災害後，所給予的經濟協助相當完善。若發生較嚴重的職業災害，才會發生產生龐大經濟壓力而無法負擔的問題。

所謂勞動檢查是政府為了維護勞雇雙方權益而對事業單位是否依法辦理勞動條件及工作場所安全衛生所實施之檢查。目前現行的勞動檢查，勞動檢查處會針對轄區內的廠商進行勞動檢查，針對不符合廠商處以罰鍰並要求限期改善。如果當廠商繳交罰款後，政府能利用廠商所繳交的罰款，來進行工安措施的改善，不但可以專

款專用，同時也能夠協助勞動條件及工作場所安全衛生條件的提昇。(G3)

在討論失能勞動者重返職場時，應仔細分析 1.有無工作意願。 2.有無工作能力。二部份來討論。我們應該參考歐美各國，因為給付金額固定，故返回職場的薪資，不會與原薪資相同。可以提供失能者在返回職場時更大的優惠，來刺激返回職場的意願。目前國內針對失能者返回職場的措施相當完善，造成返回職場的比率偏低的原因，因為許多資訊並未加以整合及申請程序過於複雜，建議 1.申請勞保時或勞保給付時 2.由雇主辦理教育訓練，或製做一份小手冊，明確做一些政策宣導。利用法規整合機會來簡化申請程序，減低不肖人士獲取利益的機會。(N2)

貳、職業病認(鑑)定制度問題分析

依據 2021 年職災保險法第 75 條規定：保險人於審核職業病給付案件認有必要時，得向中央主管機關申請職業病鑑定。被保險人對職業病給付案件有爭議，且曾經認可醫療機構之職業醫學科專科醫師診斷罹患職業病者，於依爭議審議規定申請審議時，得請保險人逕向中央主管機關申請職業病鑑定。為辦理前二項職業病鑑定，中央主管機關應建置職業病鑑定專家名冊(以下簡稱專家名冊)，並依疾病類型由專家名冊中遴聘委員組成職業病鑑定會。另該法第 76 條規定：職業病鑑定會認有必要時，得由中央主管機關會同職業病鑑定委員實施調查。對前項之調查，雇主、雇主代理人、勞工及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。

目前業經職業病認(鑑)定制度確定為職災個案後，即可享有職災各項補償，我國以勞基法為主的職災補償制度，並未明確訂定職災定義，僅能依職業安全衛生法及職災保險法解釋，然而上述法規對於定義、適用範圍、雇主責任認知等，皆有不同詮釋，非一體適用，各別規範不同對象，

因此，造成職災勞動者於請領各項補償、給付、補助（津貼）、職災重建時，產生職災認定爭議問題。

我國目前於職災保險法訂定相關職業病認（鑑）定制度，惟職業災害認定常涉及「事實」與「證據」的採證，職業傷害認定較無問題，但職業病過於嚴苛，須證明構成要件與工作場所，具有因果關係較難，健康檢查制度不完善、職業病專業醫師太少，因此，認定為職業病案例被嚴重低估，而職業疾病認（鑑）定過程又曠日廢時，導致緩不濟急，職業疾病以職場危害因子與造成疾病之因果關係為判定原則，雖訂有相關職業病認定程序及職業病診斷基準，但現實具有模糊地帶，勞資雙方不知如何運用，反而造成困擾，宜採從嚴補償、從寬審查原則，方能確保勞動權益。

依照勞動基準法第 59 條明訂雇主職災補償責任，惟部分雇主仍未遵守勞動基準法之規範，導至職災勞工不僅要自行支付龐大醫療費用、因職災所衍生之相關性費用等等，造成職災勞工經濟上困難，此時，經由個案管理員與勞工訪談後，協助勞工免費法律諮詢及勞資爭議調解之申請，亦會陪同職災勞工一同出席勞資爭議調解會議爭取權益，如若勞雇雙方於調解會議上無法達成共識，將協助勞工前往法律扶助基金會申請法律扶助，使勞工在捍衛自身權益上不因弱勢而受雇主欺壓。當職災勞動者從事醫療復健，傷勢穩定如要重返職場，擔心自身能力降低，可透過職災個案管理員協助轉介相關醫療機構從事工作強化訓練，針對因傷病後所無法執行的工作項目或動作，進行加強與訓練，以促使職災勞工恢復工作能力，另依職災勞工保護法第 27 條之規定，職災勞工重返原職場，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。(L9)

關於心理復健是應該擺在社會復健或者是醫療復健，原則上要視個案的狀況，來決定擺放的位置。至於是否參加心理復健，

則要視個人的經濟能力來決定，由先前雇主提供經濟協助或以專案方式向健保局提出申請。當重返職場時會需要輔具的協助，可利用租借的方式來降低所增加的成本。政府針對職業災害員工應該提出更完整的配套措施。應該找了解職業災害的法官或律師，來處理職業災害問題。(N1)

參、結合職災個案管理員辦理職災重建問題分析

依據 2021 年職災保險法第 65 條規定：中央主管機關應規劃職業災害勞工個案管理服務機制，整合全國性相關職業傷病通報資訊，建立職業災害勞工個案服務資料庫。直轄市、縣（市）主管機關應建立轄區內通報及轉介機制，以掌握職業災害勞工相關資訊，並應置專業服務人員，依職業災害勞工之需求，適時提供下列服務：一、職業災害勞工個案管理服務。二、職業災害勞工家庭支持。三、勞動權益維護。四、復工協助。五、轉介就業服務、職業輔導評量等職業重建資源。六、連結相關社福資源。七、其他有關職業災害勞工及其家庭之協助。

目前個案管理員係中央政府補助地方勞動行政主管機關培訓職災個案管理人員並結合身心障礙團體、工殤團體等相關社福團體，依職災個案特性需求，提供客製化職業重建計畫，包含心理及生理機能復健、職能分析、職業輔導評量、職業訓練、就業安置、職業預防、安全衛生改善計畫等方式，鼓勵相關單位辦理職災重建計畫。

政府與企業雇主應對職業災害勞動者提供心理諮商輔導及社會適應服務等社會復健協助。當職業災害勞動者在法律扶助或勞資爭議問題，政府應對職業災害勞動者提供個案諮詢服務，爭議調解仲裁違反法令事項檢查處理，個案服務追蹤管理等協助。政府或企業雇主對於職業災害勞動者在醫療的經濟負擔方面，可將醫療復健費用全部納為職業災害保險給付範圍；或對未投保有

雇主之勞工，應由雇主負醫療復健費用之賠償責任；對無雇主之勞工，則由國家給予救助。對於職業災害勞動者須要醫療復健問題方面，政府或企業雇主可運用社會救助基金及職業災害勞動者保護基金(由事業單位依其危害等級繳納)，於各地區醫院結合復健專業團體，設立職業災害勞動者醫療復健中心，對職業災害勞動者提供就近在地服務。(G1)

關於心理復健是應該擺在社會復健或者是醫療復健，原則上要視個案的狀況，來決定擺放的位置。至於是否參加心理復健，則要視個人的經濟能力來決定，由先前雇主提供經濟協助或以專案方式向健保局提出申請。當重返職場時會需要輔具的協助，可利用租借的方式來降低所增加的成本。政府針對職業災害員工應該提出更完整的配套措施。應該找了解職業災害的法官或律師，來處理職業災害問題。(N1)

肆、強化雇主提供職業災害失能勞動者重返職場問題分析

依據 2021 年職災保險法第 66 條規定：為使職業災害勞工恢復並強化其工作能力，雇主或職業災害勞工得向中央主管機關認可之職能復健專業機構提出申請，協助其擬訂復工計畫，進行職業災害勞工工作分析、功能性能力評估及增進其生理心理功能之強化訓練等職能復健服務。同法第 67 條規定：職業災害勞工經醫療終止後，雇主應依前條第一項所定復工計畫，並協助其恢復原工作；無法恢復原工作者，經勞雇雙方協議，應按其健康狀況及能力安置適當之工作。為使職業災害勞工恢復原工作或安置於適當之工作，雇主應提供其從事工作必要之輔助設施，包括恢復、維持或強化就業能力之器具、工作環境、設備及機具之改善等。

我國對於雇主應針對職業災害失能勞動者規劃復工計畫，安置其適當工作，目前為提高雇主僱用職業災害失能勞動者意願，提供雇主職務再設

計補助，包含：改善工作環境或設備、提供就業輔具、改善工作條件、調整工作內容等。未來可比照身心障礙權益保障法規範雇主提供「定額雇用」職業災害失能勞動者，促使雇主確實安置職業災害失能勞動者重返職場機會。

解決勞資糾紛及擔負起照顧員工後續生活責任。但仍以較具規模的公司為主。當職災發生後，有些雖通過勞檢的工安檢查，但有些職災的發生，卻是因為員工不按 SOP 而造成工安事件，應該適時修改現行 SOP 作業程序，以符合現況。不能長期重返職場的主因，往往是職災員工因為個人身體狀況大不如前所造成的。另重返職場的工作條件，協會與雇主會進行協調，同時薪資不要產生較大的落差。為何現行制度會產生龐大的落差，都是許多顧問公司沒有確實去落實相關作業規定。由於現在協會林立，好壞良莠不齊，建議再現行的制度加上“退場機制”，過濾不合適的協會。另公司不願辦理教育訓練，公司可規定在公司服務滿一定的期間，由公司支付教育訓的費用，若期間離職，個人已取得相關證照，應該依照比率支付相當訓練費用。(G4)

公司制度健全，因此發生職災的員工，公司都會給予相當完善的照顧，並協助職災員工重返職場工作。如果職業災害的勞工無法返回工作職場時，因為公司規模較大，因此會採取聘用其親屬來公司上班，解決經濟上沉重的負擔。(N3)

根據前述的調查發現，要讓失能勞動者續留或重返職場，有關的經濟支持與訓練提供扮演著相當重要的角色與功能，而這些相對都需要挹注相當多的經費與資源。因此，個人認為，協助失能勞動者續留或重返職場，首要之務，應該是評估經費與資源是否充裕？若有其困難與問題，該如何確保經費與資源的充裕性，應該是政策規劃要予以考量的。(L3)

伍、加強職災就業安全體系問題分析

目前職業災害失能勞動者再就業後續適應訓練出現短期就業現象，應加強針對職業災害失能勞動者就業安全體系，協助其再就業後的身心輔導訓練，確保工作穩定性。

目前的僱用制度，都規定公司達一定人數，必須僱用一定比率的身心障礙人士，否則處以相當的罰鍰。建議政府可以採取適當的獎勵措施，例如僱用人數達 2 倍以上，可以扣抵明年多少比率的所得稅。(G5)

職災發生後，個管員必須立即進行陪伴，以取得職災員工或家屬的信任感，才有助於後續的協調過程。個管員在處理時，應熟知相關的法律條文及本身可運用的資源為何，將問題轉介至相關單位進行處理。職災發生的原因，有多數發生的原因是員工心理因素，造成職災個案管理員無法主動去查覺並加以預防。(L1)

員工發生職業災害後職業重建時，是否應該與原先的身心障礙者有所區別？是否應該成立專責機構，或進行業務調整，來處理相關問題。另職業重建時，是否應該與職業介紹相互連結。(L5)

職業重建時，是否應該與職業介紹相互連結。(L8)

陸、整合勞政、醫療、社政之福利資源問題分析

職災保險法內涵補充性社會救助無法有效確保職業災害失能勞動者的經濟安全保障，跨部會協商深入研提個制度銜接與互補關係，方能建置周延職業災害勞動者重建機制。

當因職災導致工作技能減退無法從返原職場，將協助勞工申請勞資爭議調解捍衛權益，另提供職業訓練及就業等相關資訊予勞工，使勞工能得一份穩定之工作。針對職災勞工職能復健，可透過個案管理員及相關醫療院所之人員與雇主協商及溝通，並可

透過醫療人員專業的輔導評量或職務再設計，協助職災勞工恢復原有工作或擔任類似工作。依職災勞工保護法第 27 條之規定，職災勞工重返原職場，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施，另可透過醫療人員專業的輔導評量或職務再設計，協助職災勞工恢復原有工作或擔任類似工作。如職災勞工無法重返原職場，可透過職業輔導評量、職業訓練、職務再設計等資源，在就業前先了解其自身職業潛能、工作人格，並於職訓中培養工作技能，透過輔具或改善工作設備、工作條件等促進就業，另經由創業輔導協助其自立更生。可透過政府舉辦宣導會及駐點諮詢、媒體宣導等，將職災權益相關資訊告知民眾。(L9)

據過往經驗與相關研究發現，精神症狀是職災勞動者未能順利復工的重要因子，同時，個案在醫療復建期間若曾留有至精神科看診的紀錄，亦會增加重返職場的困難。

建議方案：1.個管師的服務人數受限及服務個案漸趨增長，同時心理諮詢師及個案的時間協調不易(例：漸進式復工的個案時間受限)：建議可考慮運用地方縣市的衛生所，針對職場健康促進的護理人員加強訓練，以普及落實對職災個案的「社區服務」。2.加強專業教育訓練：個管師(含職業場所的醫護人員)應具有豐富的臨床經驗與在職訓練，使其專業敏銳度增加，故能有效提供立即且適當的健康服務。3.建議增加相關質性研究計畫，以期找出問題，並得以有更具體的解決方案。4.因相關資源多元，個案初期有如多頭馬車，建議整合單位的劃分需具體明確，並讓會第一接觸個案的人員，能有適當專業能力給予最適合的建議。(N5)

柒、職災通報制度問題分析

依據 2021 年職災保險法第 73 條規定：為提供職業災害勞工職業傷病診治整合性服務及辦理職業傷病通報，中央主管機關得補助經其認可之醫療機構辦理下列事項：1.開設職業傷病門診，設置服務窗口。2.整合醫療機構內資源，跨專科、部門通報職業傷病，提供診斷、治療、醫療復健、職能復健等整合性服務。3.建立區域職業傷病診治及職能復健服務網絡，適時轉介。4.提供個案管理服務，進行必要之追蹤及轉介。5.區域服務網絡之職業傷病通報。6.疑似職業病之實地訪視。7.其他職災勞動者之醫療保健相關事項。

前項認可之醫療機構得整合職能復健專業機構，辦理整合性服務措施。勞工疑有職業病就診，醫師對職業病因果關係診斷有困難時，得轉介勞工至認可之醫療機構。雇主、醫療機構或其他人員知悉勞動者遭遇職業傷病者，及遭遇職業傷病勞動者本人，得向主管機關通報；主管機關於接獲通報後，應依第六十五條規定，整合職業傷病通報資訊，並適時提供該勞動者必要之服務及協助措施。

目前我國職業傷病監控是勞動政策重要部分，目前有三大通報來源，分述如下：

一、職業安全衛生法規範：職業安全衛生法僅對職災通報制度訂定概念式規範，如該法第 37 條規定，事業單位勞動場所發生發生死亡災害、發生災害之罹災人數在三人以上、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療或其他經中央主管機關指定公告之災害，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構；同法第 38 條規定略以，僱用勞動者 50 人以上製造業、營造業...等事業，雇主應依規定填載職業災害內容及統計，按月報請勞動檢查機構備查，並公布於工作場所。通報範圍包含職業傷害及職業病。

二、勞工保險職業傷病給付統計：勞工保險職業傷病給付統計涵蓋範圍僅限投保勞工保險勞動者。

三、衛生福利部相關疾病通報系統：由醫師網路填寫通報單通報。

當勞工發生職業災害後，會與雇主就責任認定或補償金額進行調解，如果無法達成和解情形，才進行到法律階段。但因為職災發生後，勞工往往處於弱勢的情形，造成有許多發生職災的勞工以極為不合理條件，與雇主達成和解。建議可以參考德國代位求償的制度，由政府先支付和解金，再由政府出面與雇主進行司法的訴訟，增加法律訴訟成功的比率。在中小型企業發生職業災害後，因為公司職缺有限，職災勞工想要重返職場，往往去接受較低的工作薪資或工作項目，也造成重返職場後，薪資水準與工作環境和原先的落差相當大。再者有些發生職災的勞工，與雇主進行調解時，要求的和解金額相當的龐大，也造成職災勞工想要重返職場時，原先的雇主不願將職災勞工推薦到其他工作性質相關行業繼續工作，增加重返職場的困難度。根據前述的調查發現，要讓失能勞動者續留或重返職場，有關的經濟支持與訓練提供扮演著相當重要的角色與功能，而這些相對都需要挹注相當多的經費與資源。因此，個人認為，協助失能勞動者續留或重返職場，首要之務，應該是評估經費與資源是否充裕？若有困難與問題，該如何確保經費與資源的充裕性，應該是政策規劃予以考量的。

(G2)

捌、建置專業單位輔導職災預防問題分析

結合民間安全衛生專業團體，協助發生職災單位改善安全衛生，依其服務個案需求，辦理客製化職業預防計畫。

當職業災害勞動者在復健諮商等職能復健方面，政府或企業

雇主可提供復健諮商、工作能力分析評估、工作能力強化訓練及輔具設備補助等協助。在促進職業災害勞動者順利重返職場，政府或企業雇主可提供(1)獎勵大型(具高危險作業)企業設置失能者庇護工場及政府於較有需求之處所籌設失能者庇護工場，以協助失能者順利重返職場。(2)對使失能勞工重返職場之企業雇主給予獎勵。政府或企業雇主，可提供(1)重度失能者暫時生活安置。(2)適性職能訓練。(3)個案就業諮詢、推薦及媒合，協助職業災害勞動者能重返職場。可透過各種媒體宣傳一些服務成功案例及相關作法。或由政府及相關團體(包括勞工團體、資方團體、相關專業團體、學術團體)舉辦各種相關研討會、研習營或國際研討會，以擴大宣傳層面。職業災害勞動者在重返職場需求與困難點上，建議政府或企業雇主還可以(1)訂立相關法規及開徵職業災害勞動者保護基金。(2)建立失能勞動者資訊管理系統，有效掌握職業災害勞動者現況及需求。(G1)

如果失能勞工受傷的部位並非腦部，雖然行動不便，但可以靠輔具的協助，並透過專業訓練，來返回職場工作。(N4)

工作強化訓練的時間，補助上限約二個月左右。訓練的時間，須視各案之狀況而有所不同。如果訓練時間不足，可以專案方式提出申請，申請期間會採取繼續維持訓練。評估訓練績效由工作能力強化中心來做評估。強化中心訓練結果對返回職場，受到個人返回職場的意願及雇主提出的條件所影響。參加工作能力強化訓練前，會先進行評估。如果有當事人或雇主有返回原職場的意願，依職安署規定，才可參加工作能力強化訓練。員工是否能返回職場，員工本身與雇主心態有很大的關係。(L4)

員工發生職業災害後職業重建時，是否應該與原先的身心障礙者有所區別？是否應該成立專責機構，或進行業務調整，來處

理相關問題。(L10)

玖、建置多元化職災監控系統共用平台問題分析

職災監控系統共用平台具備客製化顧客導向、主動關懷服務、個人資料保護管理、個案輔導成效評估等功能，為整合目前政府機關相關通報資料，連接整合重大職災通報、僱用 50 人以上災統計月報、勞工保險職災給付資訊、衛生福利部職業傷病通報系統，以建立監控系統共用平台，並設立網路及電話主動通報功能，職災個案可透過勞動者、工會團體、各政府機關、醫療機構、媒體...等利害關係人均可透過職災監控平台通報，以掌握職災個案相關資料；另建置平台時，應結合 AI 科技建構職業災害勞動者重建監管模式。

事實上，無論是在醫療復健、社會復健與職業重建等工作的推動上，政府在各面向上已經面面俱到、相當完整，只是投入的經費與資源是否充裕，值得深入分析與評估？研究團隊應該在報告中繼續就以下兩點加以補充：各國在協助失能勞動者續留或重返職場所需的經費來源與立法依據及掌握經費與預算規模，則更具參考價值。我國在協助失能勞動者續留或重返職場所需的經費來源與立法依據及經費是否足以因應失能勞動者續留或重返職場所需，建議予以作進一步的分析與評估。必要時，該如何進行調整或補充，建議研究團隊能夠提出具體的建議或作法。(G2)

建議政府及企業主可提供或籌組類似病友團體的支持組織，加強相關資源的整合與訊息流通。提供法律諮詢的服務，最好費用由政府吸收或部份補助。協助轉介至醫療院所。負擔輔具或居家環境改造費用。提供後續的追蹤與定期檢查等機會。協助轉職(包含訓練其他工作技能)。安排相關但勞動強度較低的工作。將諮詢管道方式完整告知員工。設立職業訓練所，提供不同強度的

工作機會。針對高風險業從業人員進行宣導，由醫院端提供相關資訊給職災勞工。部份傷害需長期復健，應有配套措施。(L6)



第三節 研究發現

本研究發現彙整，如表 4-1 所示。

表 4-1

研究發現彙整表

主題	分析項目	研究發現
完善職災權益保障法制	1.職災權益保障法制分散問題分析	相關職災權益保障法制分散且權責單位多頭馬車，造成勞資爭議。
	2.制定職災權益保障法」問題分析	以宏觀角度將職災補償責任、社會保險、補充性社會救助整合為職災權益保障法。
	3.統整單一法制問題分析	相關職災權益保障法制的立法宗旨、目的等，均有差異性，從微觀上合併為單一法制有其困難，宏觀上有必要法制整合工程。
	4.職災補償制度一元化問題分析	勞基法無過失補償責任與職災保險法的社會保險及補充性社會救助的雙軌制架構，無法發揮職災勞動者所需補償效能，未來職災補償制度一元化，將雇主無過失補償責任轉換為社會保險化。
	5.制定職災權益保障法」問題分析	以宏觀角度將職災補償責任、社會保險、補充性社會救助整合為職災權益保障法。
建置職災勞動者職業重建機制	建構完善職災重建機制問題分析	職災重建模式應包含 5 大系統，即「職災通報系統」、「職業傷病認定系統」、「職災預防系統」、「職災復健系統」、「職災監管系統」，並運用人工智慧科技設計連結運作模式，才能有效掌握職災個案情形，以提供 FAP 主動關懷之客製化服務及職業安全衛生團體協助雇主改善安全衛生計畫，督促雇主主動做好職災預防工作，避免職災發生，創新勞資雙贏的職災職業重建機制。
	2.職災認(鑑)定制問題分析	職災認定常涉及「事實」與「證據」的採證，避免爭議，應建立職業傷病認定指引基準及程序。
	3.結合職災個案管理員辦理職業重建問題分析	加強個案管理員專業智能訓練，建制技能檢定職能鑑定制度。
	4.強化雇主提供職災失能者重返職場問題分析	雇主應對職災失能勞動者規劃復工計畫，安置其適當工作，應加強雇主職務再設計、輔助設施等復工的補助並訂定專法「定額進用」。
	5.加強職災就業安全體系問題分析	職災個案穩定就業，除強化職能復健外，應加強社會復健功能，使其能適應重返職場。
	6.整合勞政、醫療、社政之福利資源問題分析	面臨全球化競爭衝擊，勞動者須面對勞動市場風險，應跨整合制度間銜接及互補關係，方能建置周延的職災職業重建機制。
	7.職災通報制度問題分析	職災通報來源為重大職災個案通報、統計月報、勞工保險統計資料、醫療院所通報等，應擴大雇主、勞工團體、地方政府等多元通報制度，方能掌握職災個案，協助脫離困境。
	8.建置雇主輔導職災預防問題分析	結合民間安全衛生專業團體，協助發生職災單位改善安全衛生，依其服務個案需求，辦理客製化職業預防計畫。
	9.建置多元化職災監控系統共用平台問題分析	結合重大職災通報、僱用 50 人以上災統計月報、勞工保險職災給付資訊、衛生福利部職業傷病等通報系統，傳輸資訊並運用人工智慧科技分析，提供個案管理決策及追蹤輔導。

資料來源：研究者自行彙整

第五章 結論與建議

本研究目的主要針對我國推動職災權益保障法制及職災職業重建實務現況，進行深入瞭解職災勞動者生存權之指標性關鍵因素，包含職災權益保障相關法制、職災預防制度落實及建立職災勞動重返職場機制等，期能促進職災權益保障完善的保護罹災勞動者，另輔以深度訪談法深入瞭解現行作法在推動上所面臨的問題與困難。期許藉由文獻探討瞭解及過程討論與分析現行職災權益保障相關制度設計，是否符合職災勞動者需求，並探討目前推動各項權益保障措施是否需調整之必要。本章將依據職災權益保障制度相關議題，提出具體興革建議，換言之，本章將依據研究目的，綜合文獻探討、深度訪談及次級資料分析，研提本研究主要獲得之結論與建議，臚陳如下。



第一節 結論

依據研究結果，本節結論部分為職災權益保障制度結論、職業災害失能勞動者重返職場機制結論等兩部分研究結論，臚列如下所示。

壹、相關職災補償法制內容及現況方面

一、透過法制統整工程朝向單一職災權益保障法制

職災權益保障法制應具備雇主無過失補償責任、社會保險、補充性社會救助，惟目前分散於勞基法、職災保險法、身心障礙權益保障法...等法規，各法立法宗旨及目的都有差異，客觀上不容許大幅變革，惟宏觀角度必須進行整合工程，朝單一的職災權益保障法制目標，研究發現可借鏡日本及德國，整合現行勞基法的職災補償責任及職災保險法的社會保險及補充性社會救助，統整為職災權益保障法制的單一立法目標；另權責單位統整為單一執行機關並結合民間專業團體共同推動。有關統

整法制統整工程，如圖 5-1 所示。

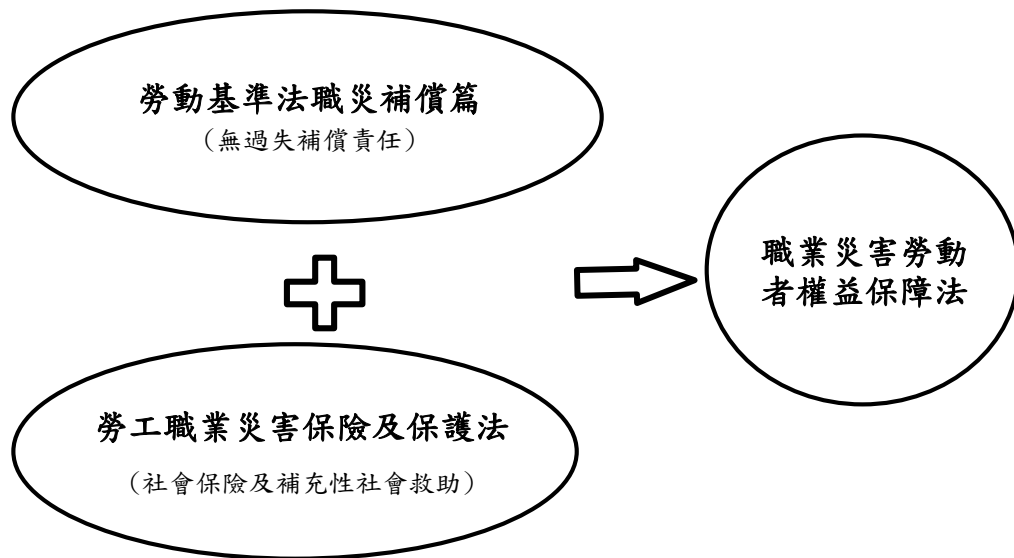


圖 5-1 台灣職業災害勞動權益保障法制統整工程圖

二、各職災權益保障法制相關性的檢討，建立職災預防及勞動者安全衛生保護體系

目前職災權益保障主要措施，包含勞基法的無過失補償責任與職災保險法的社會保險及補充性社會救助的雙軌制架構，無法迅速發揮職災勞動者所需補償效能，反而引爆勞資爭議，未來職災權益保障朝向單一法制時，應將現有雇主無過失補償責任轉換為社會保險化，即將單一雇主經營風險分散由全部雇主共同分擔，並擴大適用範圍、多元化投保方式、給付年金化、職業重建補助等，以建構健全職災權益保障制度。

三、職災勞動者權益保障制度興革方向，首重預防，其次雇主補償責任由社會保險承擔

職災勞動者的保障工作，日本及德國等主要國家，皆以社會保險方式整合相關法制，制定「帝國意外傷害保險法」或「勞動者災害補償保險法」，我國目前職災權益保障法制分散於勞基法及職災保險法等特別法制中，正本清源建議規劃制定專法之「職業災害勞動權益保障法」，以

建置完善保護制度，提升職災勞動者保障愈社會正義。

四、建構職業災害勞動者權益保障資訊整合系統

將相關職業災害勞動者權益保障法律統整為單一法制，對雇主及勞動者而言，具備便捷性，為涉及不同管理機關行政替一困難度，當務之急能運用資訊整合，將相關資訊傳輸給勞資雙方查詢相關權益。

貳、職業災害勞動者重返職場機制結論

一、完善職業災害失能勞動者重建監督及資料庫

完善職災職業重建五大系統，包含職災通報系統、職業傷病認定系統、職災預防系統、職災復健系統及職災監管系統，並運用人工智慧結合五大系統，以提供個案管理員主動關懷之客製化服務及職業安全衛生團體協助雇主改善安全衛生計畫，督促雇主主動做好職災預防工作，避免職災發生，創新勞資雙贏的職災職業重建機制。

二、強化職災勞動者重建工作，以利職業訓練與就業服務的密切結合

強化職災重建工作應結合醫療復健、職能復健、社會復健、職業重建及就業安全體系(職業訓練、就業服務、失業保險)，開發符合勞動市場的職業訓練職種，並結合身心障礙、工殤、工會等民間團體，辦理客製化的職災重建計畫；另以宏觀角度整合各部會統籌辦理。

三、建構完善職災重建三大體系，提供罹災勞動者完整服務

完整的職災重建包含三大系統，職災勞動者監控系統、職災預防系統、職災醫療復健系統等，其三大系統應密切結合同時運作，才能有效掌握職災個案情境，對職災勞動者提供完整性服務。

四、建立職災傷害嚴重程度認定評估模式，杜絕勞資爭議

勞資雙方對職災勞動者重返職場的認定常發生爭議，有關勞動契約對於勞動者恢復原有工作能力勞資雙方產生歧見，勞方認為尚未恢復拒絕履行勞務提供，資方認為已恢復可以工作，須建立勞資雙方共識的職

災傷害嚴重程度認定之評估基準，杜絕勞資爭議。

五、結合社會資源建立轉銜機制，已加強各制度與措施間橫向連結

整合醫療、勞政、社政等社會服務資源，分析瞭解各措施間銜接及互補關係，方可建置周延的職災職業重建轉銜機制。



第二節 建議

綜上研究結論，本節建議分為職災權益保障制度建議、職業災害失能勞動者重返職場機制建議兩部分建議，臚陳如下所示。

壹、職業災害勞動權益保障制度建議

我國職災權益保障制度，有關職災補償制度應具備雇主無過失責任、社會保險及補充性社會救助等功能，反觀我國分散於勞基法、職災保險法等法制中，為周全職災權益保障制度應進行法制整合工程。有關建議事項臚列如下。

一、落實職業災害補償制度一元化，保障勞動者權益

鑒於職災權益保障制度過於分散，如勞基法、職災保險法...等情形，除不利民眾查考外，對罹災勞動者的權益亦缺乏整體性保障，本研究分析結果，多數學者專家建議宜將分散法規實況朝向整合路徑前進，我國於 2021 年已將勞工保險條例職災給付相關規定及職災勞工保護法整合為「勞工職業害保險及保護法」，惟以社會保險及補充性社會救助為主要內涵不涉及無過失責任之補償法制，因此，建議朝向「職災補償制度一元化」進行法制統整，既將勞基法相關補償機制及職災保險法整併為「職業災害勞動權益保障法」，以周全職災權益保障制度的整合工程。

制度能夠真正達到將所有受僱勞動者均納入保障對象之目的，參考日本與德國職災權益保障制度之規劃，朝向以投保單位整體而非個別被保險人作為適用範圍，以避免勞動者因雇主未辦理申報加保手續以致權利受損，整合型職業災害勞動者權益保障制度指標，如圖 5-2 所示。

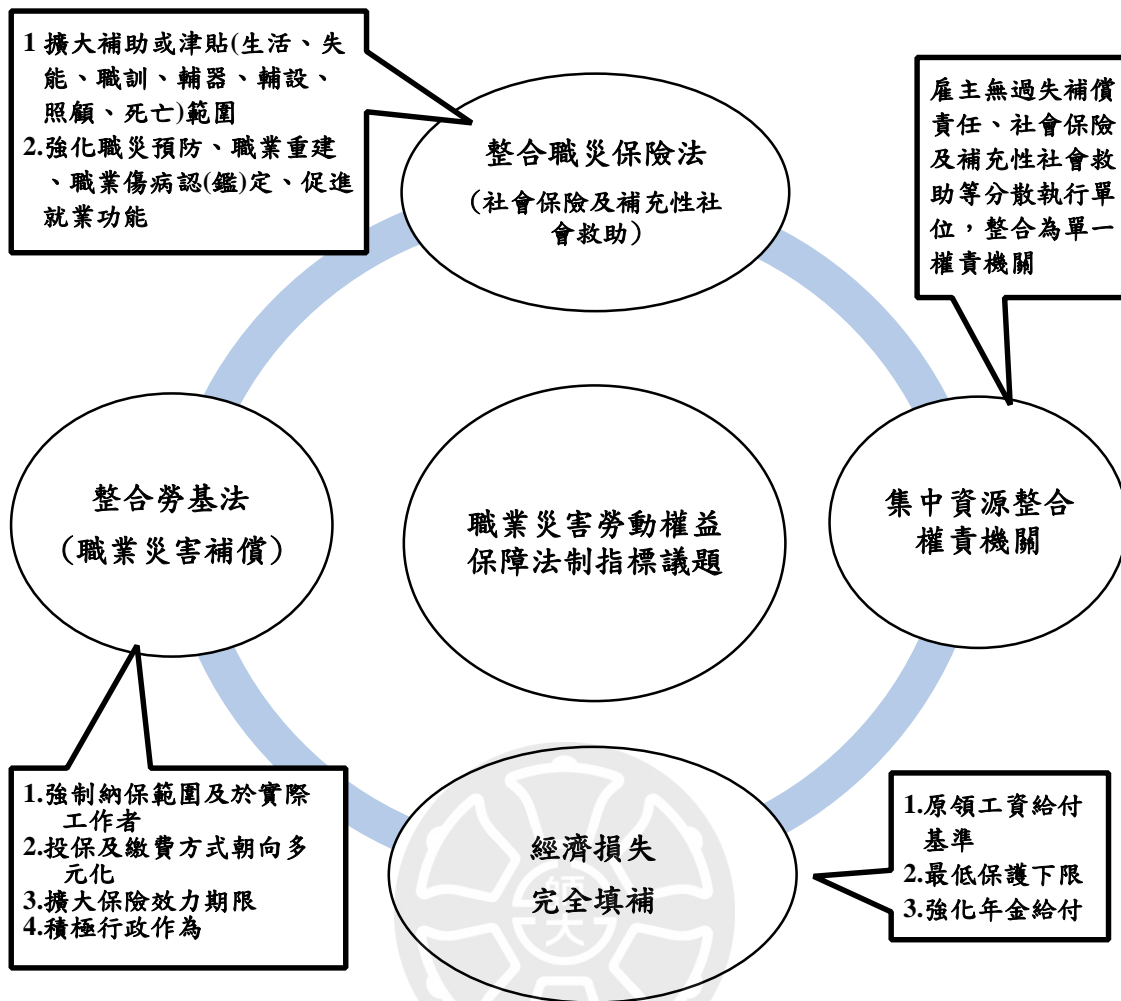


圖 5-2 台灣整合型職業災害勞動權益保障法制指標圖

二、強化「積極行政作為」，創造友善職場目標

我國職災保險法制設計，係以職災發生後由職災勞動者自行申請補充性社會救助措施，即填補損失之救濟程序的成本，概由勞動者承受，如以代位求償的積極行政方式，由行政機關主動提供各種協助，尤其面臨向雇主提起的職災補償訴訟官司，其訴訟的不利益等因素不宜再轉嫁罹災勞動者，建議爭議當事人適格，由政府(或工會組織)主動出面替罹災勞動者打官司，一方面能讓罹災勞動者安心復健重返職場；另一方面雇主面對政府的主導下，較能積極處理職災權益保障等問題，並主動做好職災的預防工作，降低職災風險，減少職災所衍生的營業成本。

(一) 增列連續行政裁罰機制，即對雇主規避責任時，對同一事件採「連續行政裁罰」之積極行政作為。

(二) 導入「代位求償」積極行政作為：我國職災權益保障制度設計，係以職災發生後由罹災勞動者自行申請救濟措施，建議由政府主動建置職災必要時主動補償，再透過「代位求償」積極行政作為，要求雇主償還。

三、整合相關執行單位權責成專責機構

我國職災權益保障制度分散於勞基法、職災保險法等，導致權責分散於勞動條件及就業平等司、勞工保險司、職業安全衛生署、勞動力發展署、勞工保險局等單位，建議整合雇主無過失補償責任、社會保險及補充性社會救助等法制，成為職業災害勞動權益保障專法，並整合相關執行單位權責成專責機構俾便執行。

四、強化職業安全衛生體系建立主動臨場輔導功能

當職災預防無法落實時，職災就無法避免，但發生職災除積極作為保障罹災勞動者權益外，對發生職災的企業，應有效結合政、勞、資等安全衛生學者專家，共同組成臨場輔導小組，輔導企業落實安全衛生管理與設施，避免再次發生職災。

貳、職業災害失能勞動者重返職場機制建議

職業災害失能勞動者重返職場相較其他職災勞動者困難許多，肇因失能者遠大於一般普通職災受傷程度，復健方面相對增加難度。在服務機制方面，建議針對職業災害失能勞動者是採取一條龍式服務，成立專屬失能者就業服務機構，將職業災害失能勞動者職能復健及職業重建部分整合在一起，這時運用資訊才能有效流通並可進行後續關懷服務，並結合大數據分析技術，提升主管單位為監管效能。有關職業災害失能勞動者重返職場機制，建議分述如下。

一、整合職災失能勞動者重返職場機制

將現行「職業災害重建」機制分散於勞工職災保險及保護法、身心障礙權益保障法、就業服務法、職業訓練法等規範，建議整合於專法之中，將預防與重建作為職災體系的首要工作並仿照德國機制，優於補償之順序，落實防患於未然的預防工作，達到零災害目標。

二、強化雇主法定安置責任

對於職災勞動者返回原單位復工，雇主有安置適當工作並提供其從事工作必要之輔助設施等責任，安置適當工作等是雇主法定責任，主管機關應透過 FAP 或勞動檢查等機制要求雇主落實安置責任。

三、鼓勵雇主僱用職災勞動者重返職場誘因

在經費補助方面中小企業因人事成本佔企業營運成本比例非常高，建議適當獎勵中小企業，將使中小企業更有意願讓罹災勞動者重返該企業服務，進而提升主管機關服務績效。

四、強制雇主僱用職業災害失能勞動者

要求雇主必須僱用職災勞動者，建立相關法規來協助，使不願僱用職災勞動者的企業必須僱用職災勞動者，將可提升職災勞動者重返職場比例。

五、鼓勵職業災害失能勞動者重返職場意願

我們應該參考歐美各國，可提供失能者在返回職場時更大的優惠，來刺激職災勞動者重返職場的意願。如果職災勞動者無法返回工作職場時，因為公司規模較大，因此會採取聘用罹災勞動者親屬來公司上班，解決其經濟上沉重的負擔。職災所造成的失能勞動者，如果能拿到身心障礙手冊時，應該可以有更多身心障礙資源來協助，對於失能程度無法拿到身心障礙手冊者，建議勞動行政主管機關能開放讓未領手冊，可以比照身心障礙者納入職業災害重建服務體系。

六、運用 AI 科技建置客製化主動關懷模式

結合職業災害通報系統、職業傷病認定系統、職業災害預防系統、職業災害復健系統及職業災害監管系統，並運用 AI 科技設計運作模式，以提供個案管理員主動關懷之客製化服務及結合職業安全衛生團體協助雇主改善安全衛生環境，並督促雇主主動做好職業災害預防工作，避免職業災害發生，創新勞資雙贏的職業災害重建機制。





參考文獻

一、中文部份

- 王惠玲(1997)。職業災害爭議與補償。勞工法規研討會發表之論文，舉行地點：國立中興大學法律系。
- 王澤鑑(2005)。民法學說與判例研究第三冊。台北市：三民書局。
- 江智慧(2010)。職業災害救濟與重建之研究(未出版之碩士論文)。國立中正大學，嘉義縣。
- 江翠蓮(2021)。社會工作人員勞動權益保障之研究(未出版之碩士論文)。長榮大學，台南市。
- 余孝先、趙祖佑(2015)。打造資料驅動決策的智慧政府國。土及公共治理季刊，3(4)，27-37。
- 吳明孝(2020)。臺灣社會法與社會政策學會第三版。台北市：元照。
- 吳芝儀(2011)。以人為主體之社會科學研究倫理議題。人文社會科學研究5(4)，19-39。
- 李政儒、邱駿彥(2017)。我國職業災害補償法制之研究。台北市：五南。
- 李政儒、郭晉源(2017)。職業災害復健現況調查研究。台北市：五南。
- 李政儒(2022)。運用人工智慧科技建置智慧型職業災害個案主動關懷管理模式研究。工業安全衛生月刊，395，9-25。
- 林佳和(2014)。有效預防與最適保障思維下的德國職業災害保險制度。職業災害保險立法與前瞻學術研討會發表之論文，舉辦地點：國立中興大學。
- 林依瑩、鄭雅文、王榮德(2009)。職災補償制度之國際比較及台灣制度之改革方向。台灣衛誌，28(6)，459-460。

- 林永頌、劉彥銓 (2007)。職業災害勞工案件所涉法令及訴訟實務。律師雜誌，337，40-41。
- 邱滿艷、陳由娣 (2016)。從多元觀點探討職業災害勞工之福利服務需求。社區發展季刊，153，440-453。
- 邱駿彥 (2010)。職災保護--我國職業災害保護制度。勞工之友，631，36-39。
- 柯木興 (2013)。社會保險。台北市：中國社會保險學會。
- 徐婉寧 (2015)。職災補償與損害賠償-以台日職業災害之雇主責任為中心。中原財經法學，34，179-182。
- 馬鳳芝、陳樹強 (2016)。社會工作介入社會救助的國際經驗及對我國的啟示，中國社會工作研究，13，68-90。
- 秦唯珊、謝月慈、吳雪菁、郭育良、蕭淑銖 (2014)。影響勞工職業傷害後心理健康的原因。勞工安全衛生研究季刊，22 (2)，179-190。
- 張其恆 (2009)。主要國家職業災害認定與補償制度之比較研究 (未出版之研究報告)。勞動部勞動力發展署委託研究，新北市。
- 張彧、曾美惠、林洺秀、陳秋蓉 (2007)。各國推動職災勞工重返職場之成效及檢討。勞工安全衛生研究季刊，15 (3)，262-279。
- 張彧、徐雅媛 (2008)。我國職業災害勞工重建政策之探討。台北市：五南。
- 張桐銳 (2011)。論憲法上最低生存保障請求權。政大法學評論，123，166。
- 莊正中 (2010)。日本勞工職災補償制度之初探。東亞論壇季刊，467，1-14。
- 翁美玲 (2006)。我國職業災害勞工保護制度之研究 (未出版之碩士論文)。國立中正大學，嘉義縣。
- 許繼峰 (2009)。讓職災保險規畫更完善-德、日、韓三國制度比較及台灣制度之改革方向。臺灣勞動季刊，19，101-111。

- 郭玉生 (2005)。心理教育研究法。臺北市：精華。
- 郭浩然 (2009)。國立成功大學醫學院附設醫院個案管理及轉介協助程序書。台南市：國立成功大學。
- 陳月霞 (2010)。職業傷病勞工之自覺健康與復工因素之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 陳明裕 (1988)。勞動政策。台北市：財團法人勞工研究資料中心基金會。
- 勞動部 (2017)。職業災害失能勞工就業關懷調查報告。取自 <https://statdb.mol.gov.tw/html/svy06/0611all.pdf>
- 勞動部 (2020)。勞動部勞動法令查詢系統-解釋令函。取自 <https://laws.mol.gov.tw/FINT/index-1.aspx>
- 勞動部 (2022)。職業災害勞工保障權益手冊。取自 https://oli.tycg.gov.tw/home.jsp?id=28&parentpath=0%2C13%2C26&mcu_customize=onemessages_view.jsp&dataserno=201912260001&aplistdn=ou=data,ou=businessinfo,ou=laborstandards,ou=ap_root,o=tycg,c=tw&toolsflag=Y
- 勞動部 (2021)。職業傷病診治網絡醫院名單。取自 <https://data.gov.tw/dataset/31780>
- 勞動部 (2021)。職災勞工職業重建提供職能復健服務單位聯絡資訊。取自 <https://www.osha.gov.tw/1106/1176/1182/>
- 勞動部 (2021)。職業安全衛生法。取自 <https://www.mol.gov.tw/1607/1608/1614/1616/2950/>
- 勞動部 (2022)。勞動基準法。取自 <https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?id=FL014930>
- 勞動部 (2021)。勞工職業災害保險及保護法。取自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0050031>

- 勞動部勞工保險局 (2021)。統計年報。取自
<https://www.bli.gov.tw/0013087.html>
- 勞動部勞工保險局 (2021)。法令規章。取自
<https://www.bli.gov.tw/0102466.html>
- 勞動部 (2021)。職災勞工個案主動服務計畫(FAP)。取自
<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/38518/>
- 黃程貫 (2001)。勞動法論，台北市：國立空中大學。
- 黃程貫 (2018)。勞動法，台北市：新學林。
- 黃越欽 (2000)。勞動法新論，台北市：三民書局。
- 黃越欽、王惠玲、張其恆 (1995)。職業災害補償論—中美英德日五國比較。
台北市：五南。
- 黃秋霞 (2016)。淺談量化與質性研究的反思。臺灣教育評論月刊 5 (9)，
149-154。
- 楊通軒 (2011)。職災之賠償與補償，勞動基準法釋義-施行二十年之回顧
與展望，台北市：新學林。
- 楊 榮 (2014)。社會工作介入社會救助：策略與方法，蘇州大學學報 (哲
學社會科學版)，4，29-34。
- 葉至誠、葉立誠 (2011)。研究方法與論文寫作，台北市：商鼎。
- 董和平 (2007)。職業災害損害填補之研究-以勞動基準法第 59 條但書中心
(未出版之碩士論文)。國立成功大學，台南市。
- 董鴻宗 (2017)。日常紀行，台北：首席文化出版社。
- 劉士豪 (2002)。我國與德國職災防止制度的比較。第三屆臺灣勞動法學學
會年報學術研究研討會發表之論文，舉行地點：銘傳大學。
- 劉立文、許繼峰 (2008)。職災勞工保護法補助職災預防及重建之探討。

台北市：五南。

劉立文、許繼峰（2009）。各國職災保險制度中預防與重建作法之比較研究。台北市：五南。

劉純良（2010）。專業學會的研究倫理規範與實踐：以英美的社會行為科學為例。人文社會科學簡訊，12（1），40-47。

蔡念祖（2014）。上下肢職業傷害勞工復工因子探討（未出版之碩士論文）。中山醫學大學，台中市。

蔡漢賢、李明正（2011）。社會福利新論。台北市：松慧。

蔡寶安（2010）。我國職業災害勞工保護法之研究-以相關補助為討論核心（未出版之碩士論文）。國立政治大學，台北市。

戴華、甘偵蓉、鄭育萍（2010）。人文社會科學與研究倫理審查-執行研究倫理治理架構計畫出國的考察與反思。人文社會科學簡訊，12（1），10-18。

謝榮堂（2009）。社會救助之憲法保障與實踐。社區發展季刊，124，5-14。

日本厚生労働省（2019）。失能者就業促進法。取自 <https://sr-koshio.com/labormanagement/20220116/>

手塚和彰、阿久澤利明訳（2015）。ドイツ労働法。日本：信山社。

水野勝（1985）。通勤災害。日本：法律文化社。

西村健一郎、朝生万里子（2014）。労災補償とメンタルヘルス単行本。日本：信山社。

岩村正彦（2003）。注釈労働基準法（下巻）。日本：東京大学労働法研究会。

鄭在哲（2005）。韓国における經濟危機と社会保障制度の成立。日本：大原社会問題研究所雜誌，563，51。

二、英文部份

American College of Occupational and Environmental Medicine.(2006). Preventing needless work disability by helping people stay employed. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 48(9), 972-987.

Bae, Ji-sook(2007). *Ward for Migrant Workers Opens*, *The Korea Times*. Retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/Bae_Suzy

Desiron, H. A., de Rijk, A., Van Hoof, E., Donceel, P. (2011). Occupational therapy and return to work: a systematic literature review. *BMC Public Health*, 11(1), 615

Korea Labor Welfare Corporation (2017). *Introduction*. Retrieved from <http://www.welco.or.kr/english/asp/main.asp>

L. A. Zadeh (1965). Fuzzy sets. *Information and Control*, 8(3), 338-353.

Mcentire, Davis, Haworth(1967). Joanne. The Two Functions of Public Welfare Income Maintenance and Social Services. *Journal of Social Work*, 6, 178-199.

Scrivener, Susan, Walter(2001). *Johanna et al. Evaluating Two Approaches to Case Management : Implementation, Participation Patterns, Costs, and Three-Year Impacts of the Columbus Welfare-to-Work Program*. Retrieved from [http : //aspe.hhs.gov/hsp/NEWWS/columbus01/index.htm](http://aspe.hhs.gov/hsp/NEWWS/columbus01/index.htm).

World Health Organization. (2002). *Occupational health: a manual for primary health care workers*. Retrieved from https://www.who.int/occupational_health/publications/emhealthcarework/en/

附錄

附錄一 職業災害勞動權益保障制度深度訪談題綱

您好！

我們進行有關我國職業災害勞動者權益保障制度現況調查研究，希望能知道您對於目前職災權益保障的瞭解程度與滿意情形。這份調查結果將提供相關政策的參考。所有資料僅供研究分析使用，絕不會洩漏個資。若您對本題綱內容有所疑義，隨時洽詢李政儒先生。

敬頌
教祺

國立台灣師範大學工業教育系博士班
研究生 李政儒敬上

壹、基本資料

- 一、請問年齡：29 歲以下 30 至 45 歲 46 至 60 歲 61 歲以上
- 二、請問性別：男 女 中性
- 三、請問教育程度：國(初)中及以下 高(職)中 大學或大專
碩士及以上
- 四、公司(或居住)所在縣市為：北部 中部 南部 東部
- 五、請問是否曾經發生過職災： 是 否

貳、深度訪談題綱

我國職業災害權益保障制度採無過失責任主義，現行制度有 1984 年勞基法職災補償專章與 2021 年職災保險法，如何進行法制統整工程，朝向單一法制及如何建置職災失能勞動者重返職場機制等訪談題綱，請教您幾個問題。

- 一、您認為現有職災損失填補法制(勞基法+職災保險法+民法損害賠償)不夠補償職災勞動者損失的建議事項？
- 二、您認為目前職災權益保障分散於各種法規中，對罹災勞動者權益造成混淆，未來統整為職災權益保障法制的建議事項？

- 三、您認為勞動者發生職災後，要依據現行勞動基準法請求雇主給付職災補償責任，是困難的事情，如何改善的建議事項？
- 四、您認為對於雇主拒絕補償責任時課以刑責，以督促雇主履行法定義務的建議事項？
- 五、您認為現有針對勞動者發生職災後，職災保險法的各項給付申請作業是無法令人滿意，如何改善的建議事項？
- 六、您認為目前職災勞動者重建在社會復健、醫療復健、職能復健及職業重建能滿足職災失能者重返職場的需求及未來如何提升協助的建議事項？



附錄二 職災權益保障制度深度訪談逐字稿

本次深度訪談共有 6 題綱，20 位利害關係人受訪的意見陳述將依題項逐一彙整下，臚列如下。

壹、您認為現有職災損失填補法制(勞基法+職災保險法+民法損害賠償)不夠補償職災勞動者損失的建議事項？

一、G1

我覺得應該分類，因為勞工發生職災之後，首先遇到的是醫療上的需求，如果他是勞保的被保險人，原則上這些醫療付出是由保險全額負擔的；再來是傷病給付，也就是不能工作期間公司對於勞工的補償；而後才是失能，最後則是死亡給付。

目前職業傷病的認定案件量相當多。一般而言，傷病較輕者，若投保單位沒有爭議，就會提供職災員工一個職業傷病的診療單，這樣後續的相關診療就會被認定為職災，財務即由勞保局來負擔，較無爭議。但如果職災較為嚴重的話，勞資雙方就可能會產生一些爭議，影響到給付，勞方一開始或許的確也拿到診療單，但若須延長就醫時間與次數時，因為還需要繼續向雇主申請診療單，雇主可能因為會考慮後續衍生的請假問題及其他像勞基法上雇主的責任問題，就開始慢慢地發生一些爭執而不願提供，如此這些個案就會進來勞保局由我們實質來認定，這時經認定後有可能確實是職災，但也有可能會變成勞工前面雖有診療單，但未必被認定是職災，就必須回到普通傷病的方式來給付。

我想表達的是，醫療的部分即便不被認定是職災，由於已經有全民健保，所以就醫的部分，被保險人或家屬的負擔是比較輕的；但到後來勞工若有不能工作的情況時，就常常會有與保險人或雇主的爭執。在與保險人部份，例如最近我在處理的一個個案，勞工因為事故導致骨骼損傷，而損傷也讓其自身原有的疾病加重，因此勞工認為醫療時間要更長，

在勞保局方面，我們雖認為確實因為職業上因素而加重病情，是職災沒錯，但勞保局會依據醫生所判斷職業上的傷害需要多少時間去復健，而勞保局就來分擔這部分的給付，而勞工卻會主張須要更多的時間醫治與療養，這部分就會反映出一個問題：由於現有制度設計上，普通事故與職災事故雖然同樣有給付，但給付要件與給付內容有很大差異，換言之悠關勞動者的權益，因此就很容易衍生相關爭執與實務上後續給付的困難。勞工可能自身常有各種原有的傷病，但由於工作可能導致病情加劇，從社會保險的角度來看，似乎應該適度擴大以真正照顧勞工，但一旦擴大了，醫療給付部份可能是合理的，但衍生後續的失能等給付，究為普通傷病或職災傷病，其合理性又可能有爭議，這個拿捏確實是有困難的。

所以，補償究竟夠不夠，我認為若是輕微的職災，那應該沒有問題，但是到一定程度的傷病，我認為不管是制度的設計還是實務的運作，照顧確實還是有限的；嚴重的個案即便全部補償都用上了，照顧上還是不足的，我曾遇過一個個案，一位 30 幾歲的勞工，罹患心血管疾病中風被認定為職災，醫治超過兩年，育有兩名小孩，事故發生後至今無法返回職場，像這種失能的個案，勞保局最多就是給付 1200 天，換算下來為一兩百萬的保險給付，但勞工所需負擔的卻不只是醫療、還有後續生活的照顧，更遑論他本來是家中的經濟負擔者，顯然絕對是不足夠的；即使再加上對雇主的求償，也很難真正補償到，這都凸顯了我國長照的問題；再來，若要論雇主故意或過失的民事責任，恐怕也難以證明心血管疾病係因雇主的故意或過失所致，最多也只是跟過勞有關，而難以認定雇主在勞工安全衛生上有重大的過失，非難性未見相當，(目前實務判定上也只有工作時間可以被連結到過勞，所以保全業較有可能被如此被認定，其餘行業確實很難，像是管理職；再者，過勞究竟真的因為工作本身或其他因素，確實相當難以認定)，所以期待從民事賠償中取得救濟，實務上也會有問題。

二、G2

我負責的業務是勞保，如果以勞保這塊來看，確實還是有不足的地方。我們以前制度把普通事故保險與職業災害保險都放在勞保條例法制中，2021年已訂定職災保險法，這樣很好，但職災除了這個概念之外，還有雇主責任、特別損失等概念，所以放在同一部法令確實是有一些問題，也會呈現保障不足的狀況，投保薪資就是一個很明顯的例子。另外，目前勞保年金給付部分都是按年資去計算，如果勞工年資很短或薪資較低，失能或死亡時就會領得比較少，如此確實很難讓職災勞工及其家屬獲得較完善的基本保障。

因此，職災與普通規範在一起，有很多規定會較難調整，尤其在目前勞保財務較為困窘情況下，放寬給付水準或提高投保薪資等，都須審慎研議，另外，全面納保部分，也尚待溝通協調，但是強化職災勞工保險權益是非常重要的，這也是將職災保險自勞保條例抽離，單獨立法的主要原因與背景。

若從整體職業災害的補償機制來看，如能依法落實勞基法、勞保條例及職災勞工保護法等補償規定，雖說尚有改善空間，但相較職災其他部分如重建，職災補償機制仍有一定的水準。另外，目前許多國家對於職災保障，已從消極補償轉為積極的重建協助，在此趨勢下，我個人覺得我國在重建的這一塊，顯得較為不足，可思考如何強化其服務能量，對職災勞工重返職場做更多的努力與規劃，這樣對勞工的身心健康必定是有幫助的，畢竟勞工如果只是被動領給付而留在家中不願出來(除非完全失能無法工作)，長期而言，對國家與勞工及其家屬都是不好的。

三、G3

還是不足，所以可以用提高勞保投保薪資之方式來加強。因為，民法損害賠償之金額雖然不受限，但是勞工或家屬之求償成本(含時間、金錢等等)太高，只能是補充性質的賠償機制。

四、G4

行政機關主要關心的議題不是補償是否足夠，而是法令規定太分散且不明確，民眾也不知道責任之存在或上限補償總額等等。是否足夠因個案會有很大差異，很難一概而定。以通勤災害來說，勞雇間會有不同之見解，也是衝突的原因。

五、G5

包括民法損害賠償的話，應該是足夠的。但是，未加入勞保之勞工如果發生「非重大」的職災，無法適用職災勞工保護法得到補償，這部分可能就會有問題。

六、N1

制度上可謂充分，但是法官之思維仍有待改進。而且，現有填補機制顯然不足嚇阻職災之發生(我國職災之發生件數仍居高不下)。所以，可以考慮引進懲罰性賠償之概念，讓有爭議之處不必交由法院認定，如果職災發生後雇主會負擔很重之賠償責任，其自然會考慮加強預防職災發生之措施。

七、N2

個人淺見以為目前職業災害過度聯結損害賠償，容易產生不必要誤解，也就是職災未必是雇主或第三人有故意或過失，若要談論針對職災的損失填補機制，民事上的損害賠償納入，未必是常態。是以，若暫且不論民事上損害賠償，以目前勞基法與勞保、職保法的規範制度，個人覺得職災保險給付部分應該增加給付標準，可考慮像日本制度一樣，把保險給付提高至遠高於勞基法雇主補償責任，以減少不必要勞資爭議，也讓勞工可以快速獲得損失填補。拉高職災的保險給付(勞保職災給付)，當然會涉及到保費提高、給付與保費間的精算問題，但我想台灣多數雇主都在買商業保險、分擔職災責任了，重新與整體去檢討、精算保險費用暨理賠(甚至可以精細到區分各行業別之職災發生風險高低作出不同

精算)，是可以做的。

八、N3

如果損失是包含民法賠償的話，現行制度當然是完全無法填補的，因為賠償涉及到很多問題，範圍其實很大。所以，以現行制度來看，比較沒有在討論損害賠償部分，目前比較針對勞基法+勞保+職災勞工保護法的部分。如果講賠償，家屬根本不認為那些錢可以彌補，因此，真的可以做一些彌補的，還是在勞基法的部分，因為它是定額的。

九、N4

雖然現行規定看似完備，勞保給付抵充勞基法雇主補償責任，勞基法補償抵充民法損害賠償。但是，整個程序非常冗長，通常勞工(或家屬)必須先申請勞保給付，勞保局核定為職業傷病後再向雇主請求勞保與勞基法之差額(雇主少有主動承認為職災者)，仍不足時再提出損害賠償之請求，惟通常必須透過訴訟才有可能實現，非常不利。所以，現行法律之規定完全只從法律人之角度出發，不符合實際情況。此外，職災勞工保護法看似能夠發揮補充勞基法、勞保不足之處，但是該法第 7 條將職災事件中之雇主補償責任從無過失降低為中間責任，雇主得舉證免責，使得民法第 487 條之 1 會形同具文難以適用。

十、N5

我覺得如果有民法損害賠償，因為民法採取的是完全填補原則，所以是可以填補的。可是當不符合民法的要件時，勞工他本身的工資若較高，而超出投保薪資的上限，這時候就沒辦法完全填補勞工的損失。

十一、L1

職業工會較無勞基法之適用，主要是勞保職業傷病給付。但是基層職業勞工通常不清楚權利之所在，所以很難判斷是否足夠補償。

十二、L2

不認為足夠補償，因為如果真的發生職災，怎麼補償都不夠。

十三、L3

我們是人力仲介公司，經營外籍家事幫傭與產業外勞兩種，目前產業外勞皆能享有相關勞保、職災等保障，我覺得是合理的。至於家事幫傭，由於目前並無納入勞保體系，故我們只能尋求以投保意外險方式，以便若外勞在國內發生事故，可以有些許保障。

十四、L4

在我們單位上是足夠的，不過因為我本身業務上有機會接觸我們的承攬商，就發現對他們而言是不足以保護他們的，原因是，即使有勞保制度，但是很多雇主是沒有依法去加保的，甚至是先加保掩人耳目後立即辦理退保。

十五、L5

我覺得無論是在哪個法令上都是不足的。

勞基法 59 條職災補償雖很明確是屬於雇主責任制，但因為給付不明確，例如哪些項目屬於必要之醫療項目，由於不明確就容易造成爭議；或是一些諸如自費項目、耗材等，可能在醫院的時候就已經被要求自行處理；此外像何謂合理的交通費用、必要的看護費用，因為規範是概括性的，勞工應該如何主張就有實際上的困難。

而勞保上的給付也是有限的，例如有投保上限、又如一些檢查項目、整形、義齒方面的需求，可能都無法在醫療給付中被支付，或有些被要求自費另行購買。因此無論是醫療給付不是全額，醫療期間的工資補償也不是全額，若勞工希望取得更高的賠償就只能藉由民事訴訟去爭取，但訴訟對勞工而言絕對是更為困難的。至於職業災害勞工保護法多屬於填補式的補償，常需要勞保領完才能再申請，但很多需求其實是同步的，例如醫療與看護常常是同步需求的。

若進入民法損害賠償，雖然舉證責任在雇主，但當雇主一概否認，那最終仍需勞工去舉證，在有無過失之前，勞工真正能夠獲得賠償是相

當困難的。所以整體而言，我個人覺得對於職災勞工是不夠的。

十六、L6

在職災勞工保護法立法商議階段，工傷協會的想法是當一位勞工發生職災，沒有辦法回到職場工作的時候，就應該給予一致性，所謂一致性是以國民平均所得為標準來看，一般平均國人都可以賺到這樣的錢，而職災勞工本來也有這樣的生產力，可是因為致殘，我們主張以國民平均所得的 1.5 倍來解決勞工致殘之後的生活，這是我們最開始主張的版本，不過經過立法過程，卻都被拿掉了。我們認為，如果勞動者是國家重要的資產，那麼就要求資本家好好的照顧職災勞動者，給 1.5 倍，應該是合理的承擔。

社會經濟的發展，40 幾年來死了 6 萬多人，殘廢更是十幾萬，受傷幾百萬人，這個經濟發展底下受害者的轉型正義在哪裡？執政者沒有在面對這些問題，反而要用職災補償或職災保險來擱置這個問題，在這個經濟發展底下的轉型正義，應該先解決加害者，在這裡應該要先認錯道歉，但是加害者卻從沒有在認錯。另外，就是國家的預防責任，國家的預防責任沒有做好才會造成這麼多死傷。最後，才是談到補償的問題。

職災就是預防、補償賠償與重建這三塊，在預防這部分，所有職災的發生我們都知道一定是職安出了問題，國家卻投入非常少的成本在職業安全的部分，這就證明國家不重視工人的安全。

補償賠償的部分，上述已提，擱置正義這件事情職災勞動者過不了關，過了關之後再跟我說怎麼補償。

十七、L7

一般而言，公司都會再投保商業團保，當勞工發生職災，商業團保補償費用能抵充法律要求，那如果另外有額外的，等於是公司給員工的福利，這題我就沒辦法回答說是不是已經足夠，因為公司一般都會額外給，我們公司就有再幫員工投保團保，且全額由公司負擔。而我們團保

的內容是放在員工手冊內，員工報到就會看到，當員工發生職災時，還是按照法律規定走，公司能夠給的就是法律這些規定的，再加上團保。

十八、L8

生命無價，難以彌補。特別是民法上損害賠償，雇主之態度與賠償能力決定一切。雇主如果不願意賠償，則求償之困難度就高了；雇主即便願意賠償，但是沒有錢的話，勞工同樣未必能夠得到賠償。

十九、L9

不足夠，民法損害賠償本來就較不確定，雖然現有法扶機制的協助，但要勞工循民事訴訟管道求得救濟，處在這麼一個不利的地位，整個制度對勞工而言就不是那麼友善。而 1984 年勞基法第 59 條的雇主責任，如果勞工職災嚴重導致最終無法恢復工作，這樣填補機制還是不夠的。再加上一些客觀因素，例如勞保以多報少、勞保給付得以抵充的問題，感覺起來雇主就沒有被處罰到。

二十、L10

若我們現在發生職災，我認為說損害賠償不太容易拿得到，而就現在補償的制度，包含所謂職保法那些津貼的照顧上來講，我認為是永遠不足。對於中重度的傷害者，不管是失能給付也好，還是到最後拿到的津貼也好，其實都只是短暫性的補償受傷後一段時間的需求，終究到最後，這些人很難回到職場，即使能回到職場，其勞動力也已大大的受損，但這部分，目前還是處在自力救濟，我們一直都認為一個職災者在職場上受到傷害，雇主應負起比現在更大的責任，尤其像這些中重度的傷害者，最後都只能由各自家庭來承受及照顧。我們協會有很多的案子：職災補償傷病拿了、失能也拿了，所謂的津貼也拿了，最後仍無法重返職場，還是沒人照顧，這些人要不依賴社會的救助機制，要不就是只能仰賴家庭的支持系統，對職災勞工而言，未來的生存是一個很大的問題。我們協會也一直在討論，到底這些人以後的養老或照顧怎麼辦？所以，

不管是以我自身的經驗，還是我常常協助他人的經驗來談，我們認為還很嚴重的不足。

若從職保法前後來看，以前打訴訟的少，因為以前打訴訟的費用是要自己再花錢，我還記得 80 幾年那時候，很多個案都講，為了醫療和打訴訟，必須要賣房賣地才做得到，若打三審下來，林林總總費用至少要 30 萬以上，但又不見得能打贏，即使打贏也不見得能拿到賠償費用；職保法施行以後開始有訴訟救助，包含法院訴訟救助機制、地方政府、勞委會的訴訟扶助，但這其實只是讓職災勞工比較有空間打民事訴訟，並不代表訴訟能拿得到錢。

貳、您認為目前職災權益保障分散於各種法規中，對罹災勞動者權益造成混淆，未來統整為職災權益保障法制的建議事項？

一、G1

同意，可以整體重新去思考社會保障的課題。

勞動權益保障法制應加強法令宣導，達到行政機關簡化效應，應建置網路職災權益保障專區或平台，整合相關資訊提供勞資雙方查閱。

二、G2

同意。如此可以降低民眾適用法律之困擾，使勞、雇雙方都更容易守法。

從整體職業災害的補償機制來看，如能依法落實勞基法、職災保險法等補償規定，雖說尚有改善空間，但相較職災其他部分如重建，職災補償機制仍有一定的水準。另外，目前許多國家對於職災保障，已從消極補償轉為積極的重建協助，在此趨勢下，我個人覺得我國在重建的這一塊，顯得較為不足，可思考如何強化其服務能量，對職災勞工重返職場做更多的努力與規劃，這樣對勞動者的身心健康必定是有幫助的，畢竟勞動者如果只是被動領給付而留在家中不願出來(除非完全失能無法工作)，長期而言，對國家與勞動者及其家屬都是不好的。

三、G3

同意未來規劃統整為單一法制。

基於下述理由，同意。1.勞動者為求儘速解決爭議，通常會接受打折會之補償(賠償)金額。2.勞動者根本不知道自己有些權益，容易在初期就與雇主和解。3.意外事故是否為職災，乃至失能等級之判定需要花費很長的時間。4.因此，即便勞動者最後能夠得到補償(賠償)，付出之時間、金錢成本是很高的。5.此外，雇主之支付能力也是一個問題，勞基法第 62 條連帶責任之認定也不容易。6.勞動者如果利用調解來尋求解決爭議時，同樣會面臨補償(賠償)金額越大和解越難成立的問題。7.現行法令制度之下，科予發生職災勞工或家屬太多責任了，什麼都要自己去努力。

四、G4

同意朝單一法治規劃

因我國職業災害保險與多數先進國家體制不同，我個人認為，資源整合的概念不應僅是將不同的專業放在同一部法令中，不如建立更多的傳遞連結的機制，讓職災勞工在遭遇職災時，可以更順暢地被服務與被照顧，這比合併法令在實務上容易做到，例如職災個案管理員(FAP)就是很好的連結機制，因此可強化其服務功能及範圍。

至於職災勞工保護法津貼補助部分，因過去勞保未有年金給付制度之設計，故外界認為職災勞工如發生失能或死亡時，僅領取一次性給付，不足以保障渠等勞工及其家屬生活，所以在職災勞工保護法設計相關津貼補助，以補充勞保的不足，惟未來職災保險單獨立法後，投保薪資及給付水準均有一定程度的調整，且目前職災勞工保護法修法版本對於重建業務已有規劃，因此，我認為該法的津貼補助或許可思考轉型，作為職災重建的配套措施，以鼓勵職災勞工進入重建系統，即類似職業訓練津貼或提前就業獎助津貼等，應可增進職災勞工重建意願，也可提升重

建業務量能。

五、G5

同意朝單一法治整合，看立法政策來決定。

包括民法損害賠償的話，應該是足夠的。但是，未加入職災保險的勞動者如果發生「非重大」的職災，無法適用職災保險法得到補助(或津貼)，這部分可能就會有問題。

是困難的事情，雇主可能連醫療期間之原領工資補償都要等勞保局核定後再補差額；亦或意外事故是否屬於職災可能都有爭議。所以，勞動者要請求不難，但是要實際上得到補償，就不容易了。

六、N1

原則同意未來統整為單一法制。

職災權益保障朝向統整為單一勞動法治，對雇主而言比分散於不同領域較好，利於勞資雙方查閱，惟因涉及跨部會或跨單位業務執行整併工程，應先進行立法技巧可行性評估研究。但是，單一法律同時負擔多項功能時，會使該法律成為混合型法律，必須設法使其體系分明，內部分工明確。

七、N2

原則同意，惟 2021 年頒布勞工職業災害保險及保護法，考量法制穩定性，目前暫緩整合，但職災權益保障法制未來朝向整合型立法方式規劃。

將法制統整以目前政經條件下，僅能就勞動法治統整為目標，另跨部會整併其他法規，將造成立法困難度，而勞基法上的補償責任不應該刪除，只不過勞基法的補償責任實質上是透過職災保險方式來取代，在勞基法上還是要明文有此責任，要怎麼取代那就是另一回事。

我覺得如果有民法損害賠償，因為民法採取的是完全填補原則，所以是可以填補的。可是當不符合民法的要件時，勞動者本身的工資若較

高，而超出投保薪資的上限，這時候就沒辦法完全填補勞動者的損失。

八、N3

同意統整為單一法制。

勞動者對職災法治不甚瞭解，如今職災權益保障法治又分散，必須由專人輔導，才能獲悉權益，造成勞保黃牛有機可趁，相關法治如能統整為單一法治，將可確保職災勞動者權益。

將法規全部彙整為單一法治，有其困難度，如能訂定一部「特別法單一法治」，將涉及到的法條標明，解決混淆狀況。

個人淺見以為目前職業災害過度連結損害賠償，容易產生不必要誤解，也就是職災未必是雇主或第三人有故意或過失，若要談論針對職災的損失填補機制，民事上的損害賠償納入，未必是常態。是以，若暫且不論民事上損害賠償，以目前勞基法與勞保、職保法的規範制度，個人覺得職災保險給付部分應該增加給付標準，可考慮像日本制度一樣，把保險給付提高至遠高於勞基法雇主補償責任，以減少不必要勞資爭議，也讓勞工可以快速獲得損失填補。拉高職災的保險給付(勞保職災給付)，當然會涉及到保費提高、給付與保費間的精算問題，但我想台灣多數雇主都在買商業保險、分擔職災責任了，重新與整體去檢討、精算保險費用暨理賠(甚至可以精細到區分各行業別之職災發生風險高低作出不同精算)，是可以做的。

九、N4

方向不反對，但是立法技術是否足以負擔這種工作，必須要考慮。

職災權益保障法制分散，將造成勞動者不容易找到，如果發生職災時，容易讓雇主單方引用一部分法規來規避職災補償責任，或因無法瞭解職災相關法規，造成勞動者權益損害，各個法規立法意旨及目的均有差異，合併在同一法制下，才可達到保障勞動者生存權之目標，另透過職災管理資訊平台，將相關資料藉由雲端科技傳輸，讓勞資雙方都有機

會接觸所需資訊，勞動者不會因資訊不對等，而任由雇主或人力資源管理人員曲解而喪失權益。

十、N5

同意規劃為單一法制。

職災權益保障法治分散於相關法規之中有其歷史因素，主要因素為新、舊法立法問題，因此，立法在設計及定義產生競合疑慮，造成勞資爭議事件，如能統整為單一法治當然比較好，管理上已能簡化為單一機關執行，惟確保立法的穩定度及安全性，除勞基法外，尚包含民法及刑法，立法技巧上雖有其困難度，如能先整合勞動法治，再輔以民法侵權行為，應可健全職災權益保障法治目標。基本上我是同意的，將其整合於單一法律，我個人是支持的。

如果損失是包含民法賠償的話，現行制度當然是完全無法填補的，因為賠償涉及到很多問題，範圍其實很大。所以，以現行制度來看，比較沒有在討論損害賠償部分，目前比較針對勞基法+勞保+職災勞工保護法的部分。如果講賠償，家屬根本不認為那些錢可以彌補，因此，真的可以做一些彌補的，還是在勞基法的部分，因為它是定額的。

十一、L1

同意。

勞動者不知職災相關規定，也不知如何申請，都需要專人協助。生命無價，難以彌補。特別是民法上損害賠償，雇主之態度與賠償能力決定一切。雇主如果不願意賠償，則求償之困難度就高了；雇主即便願意賠償，但是沒有錢的話，勞工同樣未必能夠得到賠償。

十二、L2

不反對規劃方向，但是要求勞動者負擔保費可能是立法時之阻力。

以銀行業來說，其實是不常發生職災的行業，比較常見的是通勤災害。但是，在銀行業即使發生職災也不易引起爭議，只要一經認定雇主

就會依法補償。如果以個人在調解勞資爭議之經驗來說，會發生爭議者多為企業規模較小者，雇主會從勞動者之醫療支出是否屬勞基法第 59 條之醫療費用、有無必要就開始爭執，然後在不能工作期間之原領工資也很容易發生爭議。雇主經常會針對是否為職災或職業病要求再鑑定，在重大職災案例中雇主也很抗拒直接給付勞工勞基法第 59 條第 2 款之 40 個月補償，會要求等滿二年之醫療期間再說。規模較小之企業也不常見以商業保險來分攤雇主責任。

通常是困難的事情。雇主可能利用勞工不懂法律，於職災發生後先給一筆所謂的「慰問金」，然後就終止與勞工之契約，藉以規避法定責任。或是針對是否為職災(職業病)，堅持要再送鑑定，亦或要求等滿二年之醫療期間再認定是否失能等等。

十三、L3

基本上完全同意，這也是我們的主張希望能夠單獨立法，這樣對於勞動者是比較方便的，最好整合為單一法律單一窗口服務。

在我們單位上是足夠的，不過因為我本身業務上有機會接觸我們的承攬商，就發現對他們而言是不足以保護他們的，原因是，即使有勞保制度，但是很多雇主是沒有依法去加保的，甚至是先加保掩人耳目後立即辦理退保。在我目前的單位不至於是件困難的事情，不過我們的承攬商底下的勞工發生職災問題時，對他們而言的確困難，甚至我們都還要幫這些勞工去跟雇主協調賠償金額。

十四、L4

原則上我是支持的，但希望能將家事幫傭者納入，才是公平正義。

民法損害賠償本來就較不確定，雖然現有法扶機制的協助，但要勞工循民事訴訟管道求得救濟，處在這麼一個不利的地位，整個制度對勞工而言就不是那麼友善。而 1984 年勞基法第 59 條的雇主責任、2021 年職災保險法主要針對勞工保險條例與職業災害勞工保護法進行整合，如

果勞動者職災嚴重導致最終無法恢復工作，這樣的填補機制還是不夠。再加上一些客觀因素，例如勞保以多報少、勞保給付得以抵充的問題，感覺起來雇主就沒有被處罰到。

是的，當職災事故發生後，一般而言，勞雇關係很難存續，與其讓勞動者與雇主陷於這樣的關係上，不如建立起一套社會保險來解決這樣的問題，不過，法律也應明定雇主有讓勞動者重返職場的義務。

十五、L5

贊成單獨立法，但雇主之保費應提高。

職業工會較無勞基法之適用，主要是勞保職業傷病給付。但是基層職業勞動者通常不清楚權利之所在，所以很難判斷是否足夠補償。一個受傷者需要基本的生存，不管是勞基法第 59 條或者是職災保險社會保險及補償性社會救助，對於一個受災勞動者而言，都無法維持他基本的生存，所以，不管勞動者領多少月薪，也都應該保障其基本的生存，應該要把預防也放在同一個法令中規範。

十六、L6

同意，因為我的服務單位現在沒有團體保險，我覺得加強保障很重要。

如果立法技術不會很困難就同意。若求償、復建、職業重建統歸到一個法令，那我不太有意見，但是復職某程度上還是涉及到公權力的問題，那保險法中到底能不能納入？我們期待的是，應該有公權力去強制雇主僱用職災勞工，但這樣的強制性，究竟在保險法裡能不能發揮？能發揮到什麼程度？如果只是宣示性的規定雇主得僱用職災勞工，那麼有沒有規定就不太有意義。

我覺得無論是在哪個法令上都是不足的。勞基法 59 條職災補償雖很明確是屬於雇主責任制，但因為給付不明確，例如哪些項目屬於必要之醫療項目，由於不明確就容易造成爭議；或是一些諸如自費項目、耗

材等，可能在醫院的時候就已經被要求自行處理；此外像何謂合理的交通費用、必要的看護費用，因為規範是概括性的，勞動者應該如何主張就有實際上的困難。而職災保險上的給付也是有限的，例如有投保上限、又如一些檢查項目、整形、義齒方面的需求，可能都無法在醫療給付中被支付，或有些被要求自費另行購買。因此無論是醫療給付不是全額，醫療期間的工資補償也不是全額，若勞動者希望取得更高的賠償就只能藉由民事訴訟去爭取，但訴訟對勞動者而言絕對是更為困難的。若進入民法損害賠償，雖然舉證責任在雇主，但當雇主一概否認，那最終仍需勞動者去舉證，在有無過失之前，勞動者真正能夠獲得賠償是相當困難的。所以整體而言，我個人覺得對於職災勞動者是不夠的。

確實是蠻困難的。首先是因為勞動者根本不清楚法令的規定，因此不清楚可以如何主張或保障自己的權益。加上公司有時候就以拖待變，職災勞動者已身心受傷，傷病期間更乏心力去應付與處理。行政機關對職災勞動者之雇主也沒有強制力，所以形成一個職災勞工極端弱勢的狀況。

何謂補償責任明確？有時陷於長年爭訟，於事無補，意義較不大。我覺得應該在預防這部分加強刑責較有意義，也才能真正達到職災預防的效果。

十七、L7

同意單一法治。

若我們現在發生職災，我認為說損害賠償不太容易拿得到，而就現在補償的制度，包含所謂職保法那些津貼的照顧上來講，我認為是永遠不足。對於中重度的傷患者，不管是失能給付也好，還是到最後拿到的津貼也好，其實都只是短暫性的補償受傷後一段時間的需求，終究到最後，這些人很難回到職場，即使能回到職場，其勞動力也已大大的受損，但這部分，目前還是處在自力救濟，我們一直都認為一個職災者在職場

上受到傷害，雇主應負起比現在更大的責任，尤其像這些中重度的傷害者，最後都只能由各自家庭來承受及照顧。

我覺得一般雇主還是會守法，困難的地方是在於說，我們認定職災與否的這件事情，除非勞動者明顯是在工作場合發生意外，可是很多事情我覺得是勞動者自己造成的，就比方說，我曾經遇過的就是，勞動者自己穿很高的高跟鞋來上班，跌倒了摔斷腳，公司就會有疑慮說這個意外好像是勞動者自己造成的。

十八、L8

同意單一法治。

我是職災勞動者家屬的身份，我認為這些法律的填補機制根本不足以補償。以我自己的經驗而言，配偶在的時候本來生活無虞，我們甚至是有能力買房子的，但在配偶發生職災之後，卻都沒有了，我往後的生活受到影響，當時，我沒有辦法訴訟，就算我提起訴訟，配偶是做公共工程的，在工作過程中被車子撞倒，我拿到的只有補償而已（45 個月的補償），但是又受限於投保薪資沒有那麼高，所以補償的金額也不多，我認為這對工傷者或者家屬而言，都無法真正補償到。另外，我認為職災預防非常重要，配偶就是因為雇主前端的預防工作沒有做好才會造成這個事件，然而一旦發生職災，後面的補償都只是亡羊補牢沒有太多意義。

十九、L9

同意，統整化後大家都比較能明瞭。

當一個勞動者在工作能力受損後，再重返職場，很少人會僱用，就算被錄用了，可能也只能領基本工資的工作，目前我國職業重建這塊，只在做職能評估或者在做復工的工作，回過頭來思考，雇主是沒有意願錄用這樣的人的。我們過往時常跟勞動部溝通，應該要求雇主對於職災者付出更多，應該是要返回原公司讓雇主照顧，而不應該把職災勞動者丟到整個社會職場大水缸；目前雖然有一個身障窗口也可以服務這些職

災勞動者，但職災勞動者未必每一位都能領到身障手冊，那在拿不到殘障手冊的狀況下，就只能回到大水缸裡面，在不斷碰壁之下，最終還是回歸由家庭自己照顧，所以我認為至少也要有一個統一的職災失能勞動者重返社會服務窗口，不然很多職災勞動者根本難以再回到職場。職災勞動者若想要重返工作崗位，要不就要非常堅強、非常吞忍，不然就是只求有工作做就好了，很多職災勞動者即使身體無法負荷，也硬著頭皮繼續做下去，但是這樣的後果，最後都只能歸由家庭去承擔。我曾經遇到一個個案無法搬重物，老闆說勞動者要搬重物的時候會請人家幫他，但是不讓他請假，又在工作上處處刁難，最後勞動者只能希望老闆將他資遣讓他離開。政府在職業重建這塊作為上，其實不太符合職災勞動者的需求。

二十、L10

同意，單純化下來大家都比較能明瞭。

參、您認為勞動者發生職災後，要依據現行勞動基準法請求雇主給付職災補償責任，是困難的事情，如何改善的建議事項？

一、G1

基於下述理由，同意。

- 1.勞工為求儘速解決爭議，通常會接受打折會之補償(賠償)金額。
- 2.勞工根本不知道自己有些權益，容易在初期就與雇主和解。
- 3.意外事故是否為職災，乃至失能等級之判定需要花費很長的時間。
- 4.因此，即便勞工最後能夠得到補償(賠償)，付出之時間、金錢成本是很高的。
- 5.此外，雇主之支付能力也是一個問題，勞基法第 62 條連帶責任之認定也不容易。
- 6.勞工如果利用調解來尋求解決爭議時，同樣會面臨補償(賠償)金額越大和解越難成立的問題。

7.現行法令制度之下，課發生職災勞工或家屬太多責任了，什麼都要自己去努力。

二、G2

有一定的困難，但是原因是法令規範不夠明確所致。例如，醫療期間之原領工資、醫療費用補償應如何認定？工傷假是否應該給予？不能工作期間到底有多久？這些只能由勞雇自行協商，會造成很大的困擾。還有，勞工對於抵充之認知也有所不足，也會造成補償責任難以實現。

三、G3

是困難的事情，雇主可能連醫療期間之原領工資補償都要等勞保局核定後再補差額；亦或意外事故是否屬於職災可能都有爭議。所以，勞工要請求不難，但是要實際上得到補償，就不容易了。

四、G4

我認為是困難的事情，因為我接觸很多爭議案件，基本上，輕微職災較無爭議，只要較為嚴重的傷病，就會有認定上的問題，此又涉後續的雇主民事賠償責任，所以勞工的期待常與雇主所願意的給付有差異，所以我覺得是有困難的。

五、G5

我覺得如果補償仍必須取決於雇主是否依法辦理，這確實是件困難的事情。

六、N1

同意是件困難的事情。若雇主不願意給付，勞工尚必須提起訴訟以達救濟，可是勞工往往在遭遇職災後，已經沒有這麼多的心力去考慮採取法律途徑的問題，所以我個人認為全部透過保險來做是最好的。

七、N2

是件困難的事情。這個部分我認為是取決於雇主的態度。在我處理過的一些案例中，有很多是不付賠償金而非不付補償金的；以現今氛圍，

若職災明確，我認為雇主會完全不付補償金的應該並不多，較大的困難通常大多是因為損害賠償金認定有問題，或工資補償如何計算有爭議。如果真的遇到完全不願付補償金的雇主，以現行法令來看，只能依勞基法第 59 條、第 79 條，2 萬到 30 萬的問題，那麼如果罰則不高，勞工去向雇主請求似乎就是件困難的事情。

八、N3

是件困難的事情。依個人執業經驗，客戶群中，若為大型企業，其實雇主要處理職災補償，並非困難，大企業早透過商業保險等方式分擔風險，同時也因為職災補償責任有限，此並非絕對困難之事。但因為實務上，我國職災爭議通常還會衍生損害賠償訴訟，為此雇主容易有預先性恐慌心理，認為若不承認是職災，或許就比較不會去有後面的損害賠償責任。個人建議可以仿效日本法制，將職災保險給付擴大、高於雇主勞基法的補償責任，用以減少爭議，讓勞工可以比較快速地得到補償。

九、N4

請求雇主賠償本身並不困難，但是與雇主之協調、談判或調解過程則不簡單，但這是民事紛爭要利用訴訟程序等機制解決所共通的問題。如果要減少勞工或家屬之負擔，或許可以參考「財團法人證券投資人及期貨交易人保護中心」或者「財團法人金融消費評議中心」之模式，由政府捐助成立專門處理職災事件之財團法人，協助甚至是代位職災勞工或其家屬向雇主求償。

十、N5

確實是困難的事情。雖然勞基法施行細則明定雇主應於 15 日內給付死亡補償，但是實際上難以執行，責任之認定很少可以在 15 日內就確定的。然後抵充規定也有難以執行之處。此外，勞工因故拒絕投保，以致雇主無法抵充補償責任，也會造成依勞基法補償之困難。

十一、L1

確實是蠻困難的。首先是因為勞工根本不清楚法令的規定，因此不清楚可以如何主張或保障自己的權益。加上公司有時候就以拖待變，職災勞工已身心受傷，傷病期間更乏心力去應付與處理。行政機關對職災勞工之雇主也沒有強制力，所以形成一個職災勞工極端弱勢的狀況。

十二、L2

是的困難。當職災事故發生後，一般而言，勞雇關係很難存續，與其讓勞工與雇主陷於這樣的關係上，不如建立起一套社會保險來解決這樣的問題，不過，法律也應明定雇主有讓勞工重返職場的義務。

十三、L3

基本上我覺得並不很困難。由於有申請外勞之公司，若遇有職災補償爭議，而不願依勞動局相關調解予以給付，爾後再申請外勞時，就會因無法取得「無違反證明」而遭到限制進用。因此，我個人覺得這些公司基本上都會願意配合政府規定給予必要之職災補償，即便有爭議，最終也會依據勞動局的調解給付。

十四、L4

我覺得一般雇主還是會守法，困難的地方是在於說，我們認定職災與否的這件事情，除非員工明顯是在工作場合發生意外，可是很多事情我覺得是員工自己造成的，就比方說，我曾經遇過的就是，員工自己穿很高的高跟鞋來上班，跌倒了摔斷腳，公司就會有疑慮說這個意外好像是員工自己造成的。

十五、L5

在我目前的單位不至於是件困難的事情，不過我們的承攬商底下的勞工發生職災問題時，對他們而言的確困難，甚至我們都還要幫這些勞工去跟雇主協調賠償金額。

十六、L6

是的是一件困難的事情。特別是營造業勞工之雇主常常不易確定，且

與上包之間是否為僱傭契約關係也有爭議，更加困難。

十七、L7

就本公司而言，一切依法給予補償。而且除了依據勞基法給予法定給付外，會為員工投保團保的職災保險與意外險。

十八、L8

同意困難的事情，尤其中小企業更是困難。我們公司是除了一切遵照法律規定外，還會再給員工一些經濟協助。

十九、L9

通常是困難的事情。雇主可能利用勞工不懂法律，於職災發生後先給一筆所謂的「慰問金」，然後就終止與勞工之契約，藉以規避法定責任。或是針對是否為職災(職業病)，堅持要再送鑑定，亦或要求等滿二年之醫療期間再認定是否失能等等。

二十、L10

是件困難的事情。

肆、您認為對於雇主拒絕補償責任時課以刑責，以督促雇主履行法定義務的建議事項？

一、G1

不反對用刑罰來增加對於雇主之壓力，但是「雇主補償責任明確」之法律要件要如何訂定，實際上要由哪個機關來認定，執行起來可能都會有爭議。如果是由勞保局或勞檢處來認定，則雇主尚可提行政救濟，等到確認恐怕是曠日費時，緩不濟急；如果直接交由刑事庭的法官去判斷，可能產生更多問題。

二、G2

有困難。例如未加入勞保之勞工發生職災時，要如何認定意外就是職災？此外，非重大職災事件，勞檢單位也不會介入調查。所以，如果責任明確而拒絕補償的話，可以科以刑責，但是認定本身就是一件困難

的事情。

三、G3

此議題為勞動刑法的問題，我並不是非常熟悉。不過我覺得職災補償是採無過失責任原則，所以有些雇主可能是沒有故意、過失的，如果要採用刑法的措施，比例上是否會有過當、失衡的問題，可能需要再深思。

四、G4

目前在違反勞工安全衛生法若有過失那部份已有刑責，在職災這部份，因為是無過失責任的概念，若雇主拒絕不願給付要動用到刑事責任，比例失當，我是不同意的。

五、G5

勞基法規定已朝向除罪化發展，勞基法用刑責效果不大。法院對於勞基法之認知有限，通常會傾向認定為民事糾紛，不需要用刑責。所以，增訂刑責規定之效果不大。

六、N1

如果是以前補償責任明確為前提的話，我並不反對科以刑責，可是要有配套措施。例如目前若有違反勞基法第 13 條解僱職災勞工，有 9 萬至 45 萬間之罰鍰，但違反勞基法第 59 條未依規定補償，則僅罰 2 萬到 30 萬之間，所以今天若要將第 59 條之罰則擴大至刑責，第 13 條之違反應該一併考量討論；此外尚有包括誰來認定的問題，都要有配套。我同意科以刑責一定會有很強的恫嚇力，但其後坐力也很強，所以目前的狀況，我還是認為去年第 80-1 條的修正，公布違規事業廠商的名稱與姓名，應該已有其一定的恫嚇力，刑責之使用仍要再謹慎明確一些。

七、N2

如果要用刑罰來督促雇主，現行法中已經有許多可以利用之規定，例如刑法之業務過失致死罪、職業安全衛生法也有相關規定。重點是法

院審理相關案件時之態度，不在法律規定本身。

八、N3

不同意科以刑責，若所謂的補償責任明確是必須訴訟確定補償責任以後，才能科以刑責，那麼透過民事訴訟已經確定有補償責任，執行之後勞工也是可以得到補償，這時候科以刑責意義似乎不大。

九、N4

個人傾向認為勞動法刑罰範圍不宜動輒增加，前述雇主的考量已然說明，若遽然以勞動刑罰規範，恐怕無端增加刑事案件。至若何謂補償責任明確？此亦非容易認定，率然入法規範，容易有未來解釋上或運作上的困難。所以，個人不同意以勞動刑罰處理雇主職災補償責任。況且，職災事件往往也會涉及過失致人於死或過失重傷、傷害，多少已有刑事責任在，今若僅因是否給付補償即動用刑責，恐怕不宜；此外，刑事責任在於故意、過失，若雇主主觀上不認為是受僱關係、不認為是職災，在刑罰的主觀要件上能否相繩，恐怕也是要討論的。

十、N5

實務上常見到即使雇主補償責任明確，但是實際之補償金額、範圍難以確定之案例。因此，此種立法將難以執行。

十一、L1

刑責我認為要再詳加思索一下，因為配套措施一定要好一點，很多雇主可能真的有困難，而非不願意補償。

十二、L2

何謂補償責任明確？有時陷於長年爭訟，於事無補，意義較不大。我覺得應該在預防這部分加強刑責較有意義，也才能真正達到職災預防的效果。

十三、L3

可以接受對於惡意不補償之雇主科以刑罰，以增加威嚇作用。

十四、L4

我認為可以將刑責擴增到前端勞檢部分時處理。我們是這樣認為：當國家的人力資源已經這麼少了，我勞安檢查你之後還發現你違反勞工安全衛生規則，那就表示雇主長期以來都是處於這樣的風險之下，沒有將勞工的安全、生命放在眼裡，所以這時候應該先科以刑責，這裡所講的是，有個前提，也就是目前國家的資源就這麼少，才四百多位的勞檢人力，你還被我檢查到，雇主根本不尊重勞工的生命安全。

十五、L5

同意。

十六、L6

主觀上認為應該如此，因為會有嚇阻作用；但客觀上會擔心法院認定能力的問題。再者，若勞保局認定為職災，法院亦有可能會認為勞工與有過失，此時如何科與雇主刑責，頗有疑問。

十七、L7

勞基法規定的雇主責任，勞方應該都可以提起訴訟，如果要科予刑責，就太嚴格了。

十八、L8

不同意。雇主若無賠償能力，科刑責也無法解決經濟上之困境。但是，刑責可能加強雇主預防職災發生之意識。

十九、L9

如果直接科以雇主刑責的話，就太嚴重了！但是如果是經法院判決認定之後才科以刑責的話，就可以接受。

二十、L10

不反對，以實務上的經驗來講，有很多雇主並不在意罰鍰，但是如果把他抓去關，他就會怕了，會有嚇阻作用。

伍、您認為現有針對勞動者發生職災後，職災保險的各項給付申請作業是無法令人滿意，如何改善的建議事項？

一、G1

不同意。如果都很滿意就不容易有勞保黃牛的存在。主要問題其實還是在不能工作時間的認定差異部份，即使勞動者前往職災傷病中心就診，但醫師在職災認定上未必依照相關指引來判定，因此一旦勞工辦理申請作業時，就可能與期待不同，所以我覺得是很難令人滿意的。

二、G2

申請作業程序還是複雜了一點。如果申請作業能夠更簡化，勞工更容易利用會更好。現況下課勞工太多提出資料或文件之責任。

三、G3

勞保給付作業已經有所改善，但是因為勞保給付架構本身太複雜，以致雖然有所改善，仍舊不足以使勞保黃牛消失。

四、G4

尚能令人滿意。

FAP：能否改變輕度失能者之認定程序，讓勞工先嘗試回復工作一段時間後再作認定。現行程序之下，有部分職災勞工會有意遲延回復工作，要等到認定失能等級後才願意，不利於職業重建。

五、G5

當重大職災發生時，包括職災個管員(FAP)或勞保局都會主動介入，所以在主動協助上應該沒有問題，至於一般職災案件，雖循正常程序申請，惟勞保局基於便民，已儘量簡化申請作業，我想相關申請作業滿意度應該有一定的水準。但通常民眾若不滿意，主要應該是因為認定問題，而非給付作業不滿意。

六、N1

同意，以我申請的經驗而言，認為都還好。

七、N2

基本上是同意，我認為在正常申請作業部分應該不會有太大問題，比較大的問題是出在拒絕給付部分，例如給付天數的認定，後續救濟如何申請等，這也是為什麼有勞保黃牛存在的原因。

八、N3

無經驗，本題保留。

九、N4

個人覺得職災保險給付申請作業上應無太大困難，只是給付標準是否需提高，或可再討論。

十、N5

不能說是令人滿意，特別是勞保給付之審查基準經常不明確。

十一、L1

還算滿意。但是，整個流程還是讓勞保黃牛有活動之空間，要再改善並加強取締。

十二、L2

基本上滿意，但希望能有線上查詢系統，使得事業單位與勞工可以迅速知道案件的處理進度、待補文件等。此外，有關通勤災害的申請作業，依規定須檢附勞工的通勤路線，但勞保局要求一定要手繪地圖，不能用電子地圖再人工註記通勤路線，令人不解。

十三、L3

尚可，可是希望時間可以再快一點，因為補償金對於罹患職災的勞工是很重要的，希望能盡量縮短為 30 天內。

十四、L4

以我們行業而言，都是先在 15 天內就把該給付的先行墊付給勞工，讓勞工不必等候面對繁瑣的過程。

十五、L5

基本上，我認為申請職災須要雇主蓋章的程序有問題。據我個人所知，某大事業單位甚至要脅事業單位內員工不得申請職災，若有人申請，則會調整該部門之 KBI，結果可能使得該部門全體員工無法領取年終獎金。另一方面，我個人主張通報管道應多元化，例如修法使醫生有主動通報的責任。

十六、L6

基於各種申請表單其實並不易親近，加上申請作業通常需要公司用印協助，再加上有時檢附資料較為複雜，其實容易造成勞工申請作業上的障礙。如果勞工不知道提供較完整或是關鍵的資料，勞保局又僅依照所提供的資料來判斷給付，而不會提醒勞動者可以提供更利於自己的資料，就可能讓勞工無法獲取較好的補償，或是屢屢被退件。因此我認為如果有個管員更積極的介入協助，應該對勞工有較大的幫助，也可以減少勞保黃牛的猖獗。

十七、L7

我認為勞保的給付申請作業分為幾個層面，第一是申請，第二是給付，再來就是爭議審議這三塊。首先，在申請的時候表格就是一個問題，表格對我們而言，尤其對於社經地位較低者，根本是件困難的事情，這也促使勞保黃牛的出現與蓬勃發展，這對職災勞工非常不利，因為黃牛也是向勞工收錢。我認為在給付端這個部分，勞保局可能知道勞保黃牛的現象，因此就限縮了給付，這是第一個可能性，損失的卻是無辜的勞工。

第二個是標準，明明應該需要更多的時間休養，勞保局卻斷定只需要一個月，為什麼是勞保局說了就算？通案的標準在哪裡？每個人在不同的條件狀況產生不同的休養狀態，那這個如何認定？這些認定好像都只放在勞保局的審查人員上面，這個審查標準不公開就是一個問題，應該要開放讓使用端來跟勞保局討論出一套標準。

再來是爭議審議，先爭議審議、訴願，最後才是訴訟，這對於過勞、精神疾病的勞工而言，尤其無法負荷，這個過程不斷地在勞工的傷口上灑鹽。爭議審議團體中應該要有職災團體的成員，這其實也是我們爭取的。

十八、L8

就我過去經驗申請的狀況而言，我認為是 OK 的。

十九、L9

給付作業之流程、時效都還可以接受。但是給付內容，特別是失能等級之判定未必能夠滿意。

二十、L10

實務上，申請並不是問題，目前我認為最重要的問題是職災的認定，我們有發現，職災的傷病給付的額度跟空間有逐漸限縮的現象，例如說：有個職災勞工已經生病半年請假了半年，但之後跟勞保局申請傷病給付時，卻只要到一個月，以前只要骨折、傷筋動骨就可以休個三個月、半年，現在卻只有給一個月或一個半月，這就變成雇主會依勞保局的認定，要求勞工多休假的部分要返還。

陸、您認為目前職災勞動者重建在社會復健、醫療復健、職能復健及職業重建能滿足職災失能者重返職場的需求及未來如何提升協助的建議事項？

一、G1

政府與企業雇主應對職業災害勞動者提供心理諮商輔導及社會適應等社會復健協助。當職業災害勞動者在法律扶助或勞資爭議問題，政府應對職業災害勞動者提供個案諮詢服務，爭議調解仲裁違反法令事項檢查處理，個案服務追蹤管理等協助。

政府或企業雇主對於職業災害勞動者在醫療的經濟負擔方面，可將醫療復健費用全部納為職業災害保險給付範圍；或對未投保有雇主之勞

工，應由雇主負醫療復健費用之賠償責任；對無雇主之勞工，則由國家給予救助。

對於職業災害勞動者須要醫療復健問題方面，政府或企業雇主可運用社會救助基金及職業災害勞動者保護基金(由事業單位依其危害等級繳納)，於各地區醫院結合復健專業團體，設立職業災害勞動者醫療復健中心，對職業災害勞動者提供就近在地服務。

如果是工作技能減退因素造成職業災害勞動者未能返回原職場，政府或企業雇主應運用社會救助基金及職業災害勞動者保護基金(由事業單位依其危害等級繳納)，委託職能復健專業團體於各地區設立職能復健中心，提供各種協助。

當職業災害勞動者在復健諮商等職能復健方面，政府或企業雇主可提供復健諮商、工作能力分析評估、工作能力強化訓練及輔具設備補助等協助。

在促進職業災害勞動者順利重返職場，政府或企業雇主可提供(1)獎勵大型(具高危險作業)企業設置失能者庇護工場及政府於較有需求之處所籌設失能者庇護工場，以協助失能者順利重返職場。(2)對使失能勞工重返職場之企業雇主給予獎助。

政府或企業雇主，可提供(1)重度失能者暫時生活安置。(2)適性職能訓練。(3)個案就業諮詢、推薦及媒合，協助職業災害勞動者能重返職場。

可透過各種媒體宣傳一些服務成功案例及相關作法。或由政府及相關團體(包括勞工團體、資方團體、相關專業團體、學術團體)舉辦各種相關研討會、研習營或國際研討會，以擴大宣傳層面。

職業災害勞動者在重返職場需求與困難點上，建議政府或企業雇主還可以(1)訂立相關法規及開徵職業災害勞動者保護基金。(2)建立失能勞動者資訊管理系統，有效掌握職業災害勞動者現況及需求。

二、G2

當勞動者發生職業災害後，會與雇主就責任認定或補償金額進行調解，如果無法達成和解情形，才進行到法律階段。但因為職災發生後，勞工往往處於弱勢的情形，造成有許多發生職災的勞工以極為不合理條件，與雇主達成合解。建議可以參考德國代位求償的制度，由政府先支付和解金，再由政府出面與雇主進行司法的訴訟，增加法律訴訟成功的比率。

在中小型企業發生職業災害後，因為公司職缺有限，職災勞工想要重返職場，往往去接受較低的工作薪資或工作項目，也造成重返職場後，薪資水準與工作環境和原先的落差相當大。

再者有些發生職災的勞工，與雇主進行調解時，要求的和解金額相當的龐大，也造成職災勞工想要重返職場時，原先的雇主不願將職災勞工推薦到其他工作性質相關行業繼續工作，增加重返職場的困難度。

根據前述的調查發現，要讓失能勞動者續留或重返職場，有關的經濟支持與訓練提供扮演著相當重要的角色與功能，而這些相對都需要挹注相當多的經費與資源。因此，個人認為，協助失能勞動者續留或重返職場，首要之務，應該是評估經費與資源是否充裕？若有其困難與問題，該如何確保經費與資源的充裕性，應該是政策規劃要予以考量的。

事實上，無論是在醫療復健、社會復健與職業重建等工作的推動上，政府在各面向上已經面面俱到、相當完整，只是投入的經費與資源是否充裕，值得深入分析與評估？研究團隊應該在報告中繼續就以下兩點加以補充：

各國在協助失能勞動者續留或重返職場所需的經費來源與立法依據及掌握經費與預算規模，則更具參考價值。

我國在協助失能勞動者續留或重返職場所需的經費來源與立法依據及經費是否足以因應失能勞動者續留或重返職場所需，建議予以作進

一步的分析與評估。必要時，該如何進行調整或補充，建議研究團隊能夠提出具體的建議或作法。

三、G3

關於醫療復健或是社會復健的先後順序，原則上沒有先後順序。職業災害如果發生在中大型的企業，復健措施有一定的規定。而中小企業在發生職業災害後，政府或企業雇主應花費更多的心力，來解決相關問題。以目前的補助方式，發生一般較輕微較嚴重的職業災害，現行的法令對發生職業災害後，所給予的經濟協助相當完善。若發生較嚴重的職業災害，才會發生產生龐大經濟壓力而無法負擔的問題。

所謂勞動檢查是政府為了維護勞雇雙方權益而對事業單位是否依法辦理勞動條件及工作場所安全衛生所實施之檢查。目前現行的勞動檢查，勞動檢查處會針對轄區內的廠商進行勞動檢查，針對不符合廠商處以罰鍰並要求限期改善。如果當廠商繳交罰款後，政府能利用廠商所繳交的罰款，來進行工安措施的改善，不但可以專款專用，同時也能夠協助勞動條件及工作場所安全衛生條件的提昇。

四、G4

解決勞資糾紛及擔負起照顧員工後續生活責任。但仍以較具規模的公司為主。當職災發生後，有些雖通過勞檢的工安檢查，但有些職災的發生，卻是因為員工不按 SOP 而造成工安事件，應該適時修改現行 SOP 作業程序，以符合現況。不能長期重返職場的主因，往往是職災員工因為個人身體狀況大不如前所造成的。另重返職場的工作條件，協會與雇主會進行協調，同時薪資不要產生較大的落差。

為何現行制度會產生龐大的落差，都是許多顧問公司沒有確實去落實相關作業規定。由於現在協會林立，好壞良莠不齊，建議再現行的制度加上“退場機制”，過濾不合適的協會。另公司不願辦理教育訓練，公司可規定在公司服務滿一定的期間，由公司支付教育訓練的費用，若期間

離職，個人已取得相關證照，應該依照比率支付相當訓練費用。

五、G5

目前的僱用制度，都規定公司達一定人數，必須僱用一定比率的身心障礙人士，否則處以相當的罰鍰。建議政府可以採取適當的獎勵措施，例如僱用人數達 2 倍以上，可以扣抵明年多少比率的所得稅。

六、N1

關於心理復健是應該擺在社會復健或者是醫療復健，原則上要視個案的狀況，來決定擺放的位置。至於是否參加心理復健，則要視個人的經濟能力來決定，由先前雇主提供經濟協助或以專案方式向健保局提出申請。當重返職場時會需要輔具的協助，可利用租借的方式來降低所增加的成本。政府針對職業災害員工應該提出更完整的配套措施。應該找了解職業災害的法官或律師，來處理職業災害問題。

七、N2

在討論失能勞動者重返職場時，應仔細分析 1.有無工作意願。2.有無工作能力。二部份來討論。我們應該參考歐美各國，因為給付金額固定，故返回職場的薪資，不會與原薪資相同。可以提供失能者在返回職場時更大的優惠，來刺激返回職場的意願。目前國內針對失能者返回職場的措施相當完善，造成返回職場的比率偏低的原因，因為許多資訊並未加以整合及申請程序過於複雜，建議 1.申請勞保時或勞保給付時 2.由雇主辦理教育訓練，或製做一份小手冊，明確做一些政策宣導。利用法規整合的機會來簡化申請程序，減低不肖人士獲取利益的機會。

八、N3

公司制度健全，因此發生職災的員工，公司都會給予相當完善的照顧，並協助職災員工重返職場工作。

如果職業災害的勞工無法返回工作職場時，因為公司規模較大，因此會採取聘用其親屬來公司上班，解決經濟上沉重的負擔。

九、N4

如果失能勞工受傷的部位並非腦部，雖然行動不便，但可以靠輔具的協助，並透過專業訓練，來返回職場工作。

十、N5

據過往經驗與相關研究發現，精神症狀是職災勞動者未能順利復工的重要因子，同時，個案在醫療復建期間若曾留有至精神科看診的紀錄，亦會增加重返職場的困難。

建議方案：

- 1.個管師的服務人數受限及服務個案漸趨增長，同時心理諮詢師及個案的時間協調不易(例：漸進式復工的個案時間受限)：建議可考慮運用地方縣市的衛生所，針對職場健康促進的護理人員加強訓練，以普及落實對職災個案的「社區服務」。
- 2.加強專業教育訓練：個管師(含職業場所的醫護人員)應具有豐富的臨床經驗與在職訓練，使其專業敏銳度增加，故能有效提供立即且適當的健康服務。
- 3.建議增加相關質性研究計畫，以期找出問題，並得以有更具體的解決方案。
- 4.因相關資源多元，個案初期有如多頭馬車，建議整合單位的劃分需具體明確，並讓會第一接觸個案的人員，能有適當專業能力給予最適合的建議。

十一、L1

職災發生後，個管員必須立即進行陪伴，以取得職災員工或家屬的信任感，才有助於後續的協調過程。個管員在處理時，應熟知相關的法律條文及本身可運用的資源為何，將問題轉介至相關單位進行處理。職災發生的原因，有多數發生的原因是員工心理因素，造成職災個案管理員無法主動去查覺並加以預防。

十二、L2

員工在上班時間，遇到腦中風的情況，在還沒認定職災的期間，就公司的立場先以職災勞工的方式處，因為人在海外所以公司先將員工載回來，回到台灣全部醫療在醫療的期間都是由公司來協助，那比較困擾是在醫療結束後的復健跟照顧，這邊的一些醫機構他是要求說治療三個月到半年他就要出院，出院之後過一段時間才能再到醫院就診。

那另外就是說在醫院轉換的期間，在協助他蒐集這方面醫院復健的醫療狀況還有資源，我們都沒有單一的窗口能夠去蒐集，只能靠從醫院的復健科去詢問還有那些相同類似的醫療機構能夠去做復健的一個醫療，因為腦中風治療的精華期應該是在半年之內。

十三、L3

根據前述的調查發現，要讓失能勞動者續留或重返職場，有關的經濟支持與訓練提供扮演著相當重要的角色與功能，而這些相對都需要挹注相當多的經費與資源。因此，個人認為，協助失能勞動者續留或重返職場，首要之務，應該是評估經費與資源是否充裕？若有其困難與問題，該如何確保經費與資源的充裕性，應該是政策規劃要予以考量的。

十四、L4

返回原職場：工作強化訓練

返回職場：職業輔導評量

工作強化訓練的時間，補助上限約二個月左右。訓練的時間，須視各案之狀況而有所不同。如果訓練時間不足，可以專案方式提出申請，申請期間會採取繼續維持訓練。評估訓練績效由工作能力強化中心來做評估。強化中心訓練結果對返回職場，受到個人返回職場的意願及雇主提出的條件所影響。參加工作能力強化訓練前，會先進行評估。如果有當事人或雇主有返回原職場的意願，依職安署規定，才可參加工作能力強化訓練。員工是否能返回職場，員工本身與雇主心態有很大關係。

十五、L5

員工發生職業災害後職業重建時，是否應該與原先的身心障礙者有所區別？是否應該成立專責機構，或進行業務調整，來處理相關問題。另職業重建時，是否應該與職業介紹相互連結。

十六、L6

- 1.建議政府及企業主可提供或籌組類似病友團體的支持組織，加強相關資源的整合與訊息流通。
- 2.提供法律諮詢的服務，最好費用由政府吸收或部份補助。
- 3.協助轉介至醫療院所。
- 4.負擔輔具或居家環境改造費用。
- 5.提供後續的追蹤與定期檢查等機會。
- 6.協助轉職(包含訓練其他工作技能)。
- 7.安排相關但勞動強度較低的工作。
- 8.將諮詢管道方式完整告知員工。
- 9.設立職業訓練所，提供不同強度的工作機會。
- 10.針對高風險業從業人員進行宣導，由醫院提供相關資訊給職災勞工。
- 11.部份傷害需長期復健，應有配套措施。

十七、L7

協會的性質為潛水公會，因業務屬性特殊，當勞工發生職業災害時，因為國內並無保險公司願意承保，建議可以成立像基金會，按月由會員薪資撥提固定比率，提供職災員工賠償的保障。

十八、L8

職業重建時，是否應該與職業介紹相互連結。

十九、L9

- 1.以目前接觸的職災案件分析，如受傷較輕微的勞工，大約數天甚至一個月內即可復元重返職場者，對於社會適應尚不致脫軌，反之，針對傷

勢嚴重甚至達到失能者，其不僅要面對自我形象與處境改變的問題，更甚者恐因長期治療而與社會脫節，如若能在職災勞工治療期間經常性關心並給予適當協助，對於職災勞工亦是種支持，因此職災個案管理員充分扮演對職災勞工支持性角色，在其無助的狀況下，提供職災權益諮詢及社會救助等資源連結，陪伴職災勞工走過職災傷痛。

2.依照勞動基準法第 59 條明訂雇主職災補償責任，惟部分雇主仍未遵守勞動基準法之規範，導至職災勞工不僅要自行支付龐大醫療費用、因職災所衍生之相關性費用等等，造成職災勞工經濟上困難，此時，經由個案管理員與勞工訪談後，協助勞動者免費法律諮詢及勞資爭議調解之申請，亦會陪同職災勞工一同出席勞資爭議調解會議爭取權益，如若勞雇雙方於調解會議上無法達成共識，將協助勞工前往法律扶助基金會申請法律扶助，使勞工在捍衛自身權益上不因弱勢而受雇主欺壓。

3.依照勞動基準法第 59 條規定，勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必須之醫療費用，另外依照勞工保險條例規定亦可向勞保局申請職災醫療給付，對於職災勞工醫療上提供妥適之協助。

4.當職災勞工從事醫療復健，傷勢穩定如要重返職場，擔心自身能力降低，可透過職災個案管理員協助轉介相關醫療機構從事工作強化訓練，針對因傷病後所無法執行的工作項目或動作，進行加強與訓練，以促使職災勞工恢復工作能力，另依職災勞工保護法第 27 條之規定，職災勞工重返原職場，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。

5.當因職災導致工作技能減退無法從返原職場，將協助勞工申請勞資爭議調解捍衛權益，另提供職業訓練及就業等相關資訊予勞工，使勞工能得一份穩定之工作。

6.針對職災勞工職能復健，可透過個案管理員及相關醫療院所之人員與雇主協商及溝通，並可透過醫療人員專業的輔導評量或職務再設計，協

助職災勞工恢復原有工作或擔任類似工作。

7.依職災勞工保護法第 27 條之規定，職災勞工重返原職場，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施，另可透過醫療人員專業的輔導評量或職務再設計，協助職災勞工恢復原有工作或擔任類似工作。

8.如職災勞工無法重返原職場，可透過職業輔導評量、職業訓練、職務再設計等資源，在就業前先了解其自身職業潛能、工作人格，並於職訓中培養工作技能，透過輔具或改善工作設備、工作條件等促進就業，另經由創業輔導協助其自立更生。

9.可透過政府舉辦宣導會及駐點諮詢、媒體宣導等，將職災權益相關資訊告知民眾。

二十、L10

員工發生職業災害後職業重建時，是否應該與原先的身心障礙者有所區別？是否應該成立專責機構，或進行業務調整，來處理相關問題。