

由○○廠近十年承攬商重大職業災害—談幾個待解決的問題

中油大林煉油廠
工安組
工安消防衛生課
黃英堅

綱要

- 前言
- 案例
- 問題探討
- 結論與建議

前言

前言

- ○○廠近十年發生三件重大職業災害，均為死亡事故，皆為承攬商所貢獻，其發生時間更值得探討，二件在星期六、一件在工作完成後的休息時間，何以一向對承攬商管理嚴密的廠，平日承攬商工安績效尚稱良好的廠，會於假日或休息時間發生重大職業災害。

- 以往，一般探討事故發生原因，不外乎，聚焦於不安全環境或勞工不安全行爲之探討，本文試跳脫以往的思考模式，從承攬商之勞工爲何願意於假日施工？承攬商雇主爲何喜歡於假日施工？原事業單位爲何能容忍承攬商假日施工的風險？勞動檢查機構又面臨那些困境？提出探討。

案例

案例一

- **93.07.31** 〈星期六〉承攬商○○○公司作業人員○○○，於○工場○設備附近清理保溫廢料，以倒退方式拖保溫廢料，疑因手部鬆脫，致身體猛向後跌倒撞擊附近之排放閥，未通報，逕行送醫，隔日因左肺血胸併心肺衰竭死亡。

案例二

- **97.06.21** 〈星期六〉 ○課○區遷建廠房，承攬商○○公司作業人員○○○等**4**人，於屋頂從事浪板鋪設作業，該公司作業人員○○○因安全帶未鉤掛於安全母索，由高約**13**公尺之屋頂墜落，經送醫急救後，不治死亡。

案例三

- **99.03.24** 〈星期三〉承攬商○○公司於○課○區○油槽從事槽外油漆等工作，工作完成後，其作業人員○○○擅自使用高空工作車吊運銅碴砂太空包，因過重致該太空包吊帶突然斷裂脫落，太空包脫落之反作用力關係，致○○○自高空工作車之工作平台彈出，墜落地面，經送醫院急救不治。

問題探討

問題探討

- 承攬商之勞工為何願意於假日施工？是其比較勤勞？是經濟問題？是其喜歡冒險？是法律規範問題？是法律落實問題？
- 承攬商雇主為何喜歡於假日施工？是心態問題？是管理問題？是法律規範問題？是法律落實問題？
- 原事業單位為何能容忍承攬商假日施工的風險？是心態問題？是進度問題？是法律規範問題？是法律落實問題？
- 勞動檢查機構又面臨那些困境？是人力問題？是心態問題？是法律規範問題？是法律落實問題？

承攬商之勞工為何願意於假日施工？

- 是其比較勤勞？是經濟問題？是其喜歡冒險？是法律規範問題？是法律落實問題？

是其比較勤勞？是經濟問題？

- 在進入這個議題以前先看幾則報導：
- 韓仕賢在讓基本工資審議制度化這篇文章指出，台灣的基本工資實施數十年來，一般來說其內涵已經等同於國際勞工組織(ILO)所稱之「最低工資」，其定義即為「可提供勞工及其家庭依當地經濟和社會狀況的最低需求」。
- 試思考，基本工資可提供勞工及其家庭依當地經濟和社會狀況的最低需求？

- 中國時報，在縮小貧富差距才能增加幸福感這篇社論指出，台灣與韓國在經濟上互相較勁，但亮麗的經濟成長背後，兩國均面臨貧富差距擴大的隱憂，韓國官方統計，近十年來金字塔頂端二十%的人均收入增加了五十五%，而最底層二十%的人均收入卻減少了三五%。

- 遺憾的是，近年來台灣貧富差距惡化的程度遠勝於韓國。以國際上觀察貧富差距的指標「吉尼系數」(系數越高表示貧富差距越大)來看，韓國為0.三一四，台灣為0.三四五。
- 經濟成長，勞工受惠嗎？

- 林建山在加薪減薪經濟學這篇文章指出，從國家財政負擔與國家競爭力的角度看，當下公務員之加薪三%，卻有其可行性與可適性。公務員加薪三%，使政府公務費用之增加頂多二一四億元，占政府歲計支出不過一.一%，若引申帶動民間企業也同樣加薪三%增加企業支出亦不過八六二億元，佔企業投入總成本的比重更小於一%。

- 全國八十二萬公務員總薪資支出每年約七千二百億元，民間工商企業雇工一千萬餘人總薪之支出則為二兆八千八百億元左右，合計全年我國薪資總支出三兆六千億元，占**GDP**比重二〇.六%。然則，衡酌當前一般先進社會的相同指標比重，多數概皆介於四〇~四八%之間，拿來與台灣薪資待遇水準現況相比，彼此之間的確猶還存有很大落差。
- 加薪那麼難嗎？

- 公務員加薪一向是各行各業的指標，扮演火車頭的角色，而政府爲了縮減支出，對公務員加薪抱著如此慎重的態度，相對也影響各行各業的加薪，如此，對企業真的是利多嗎？

- 保羅.克魯曼在赤字不是威脅 失業才是問題這篇文章指出，「然而多項調查顯示，企業界面臨的最大困難是缺乏需求，而政府縮減支出卻使需求更疲軟。」
- 準此，政府爲了縮減支出，而對公務員加薪抱著如此慎重的態度，對企業非但不是利多，而是愛之適足以害之。

- 政府對公務員加薪抱著如此慎重的態度，而對企業主或富人又如何？
- 試觀，稅到選舉方恨少 加薪爭議的癥結這篇社論，「當行政院喜孜孜的地將營利事業所得稅由二十五%調降至二十%、在下調至十七%時，儘管外界警告此舉將使政府稅收減少約四百億，但吳院長認為降稅有如搬去了台灣發展經濟的一塊石頭，也唯有把稅率降到比新加坡還低，台灣才有產業競爭力。

- 一年七個月前，當劉前內閣降低遺贈稅率時，當時政府官員也不再乎每年減少的近三百億稅收，認為如此才能將海外游資吸引回台灣。當初，一切的減稅都暢快淋漓；如今，政府官員才終於發現，一切政府政務都是寸步難行。不但公務人員加薪將傷筋痛骨，各機關公務預算也奉令減編，而馬政府所想推動的各種公共建設，也都有預算捉襟見肘之苦。」
- 差那麼多？有權人總是善辯的。

- 在長期一切只重經濟成長，而忽略分享經濟成果的政策下，勞工的心態似會，如福澤諭吉自傳，強迫農人騎馬，這篇文章所描述的農人一般：
- 有一次我帶著小孩至江島鎌倉遊玩，當我們通過七里濱時，有一個農人騎著馬迎面而來，他一看到我們立刻從馬背上跳下來。我用手擋住馬嘴，責備他：「你這是什麼意思？」那農人露出惶恐的臉色，頻頻道歉。

- 我說：「傻瓜，你誤會了我的意思。這不是你的馬嗎？」「是我的馬。」「既然是你的馬，騎自己的馬有什麼不對，趕快上馬吧！」我看他仍然不敢騎，於是說：「你不騎的話，看我揍你。你這種態度是不對的。現在政府已經允許農人與商人騎馬，遇到誰也不須下馬。趕快上馬。」我強迫他上馬。當時我心想，自古以來的習慣實在很可怕，這些農人因為沒受過教育，所以也不知道法律。我擔心下階層的人民皆是如此，國家哪有希望!

是其比較勤勞？是經濟問題？

- 訪談○○廠所屬近百家承攬商之勞工，其為何那麼勤勞，願意於假日施工，千篇一律的答案，幾乎是，我們是按日計資，假日沒有做就沒有錢，還是您們比較好命，假日沒做也有錢，事實上，似乎不是其比較勤勞，而是無奈。
- 但，真的像承攬商之勞工所說的那樣？按日計資之勞工，假日沒有做就沒有錢嗎？查行政院勞工委員會七十六年十一月十九日台(76)勞動字第六六六四號函，就知道其實是一種誤解。

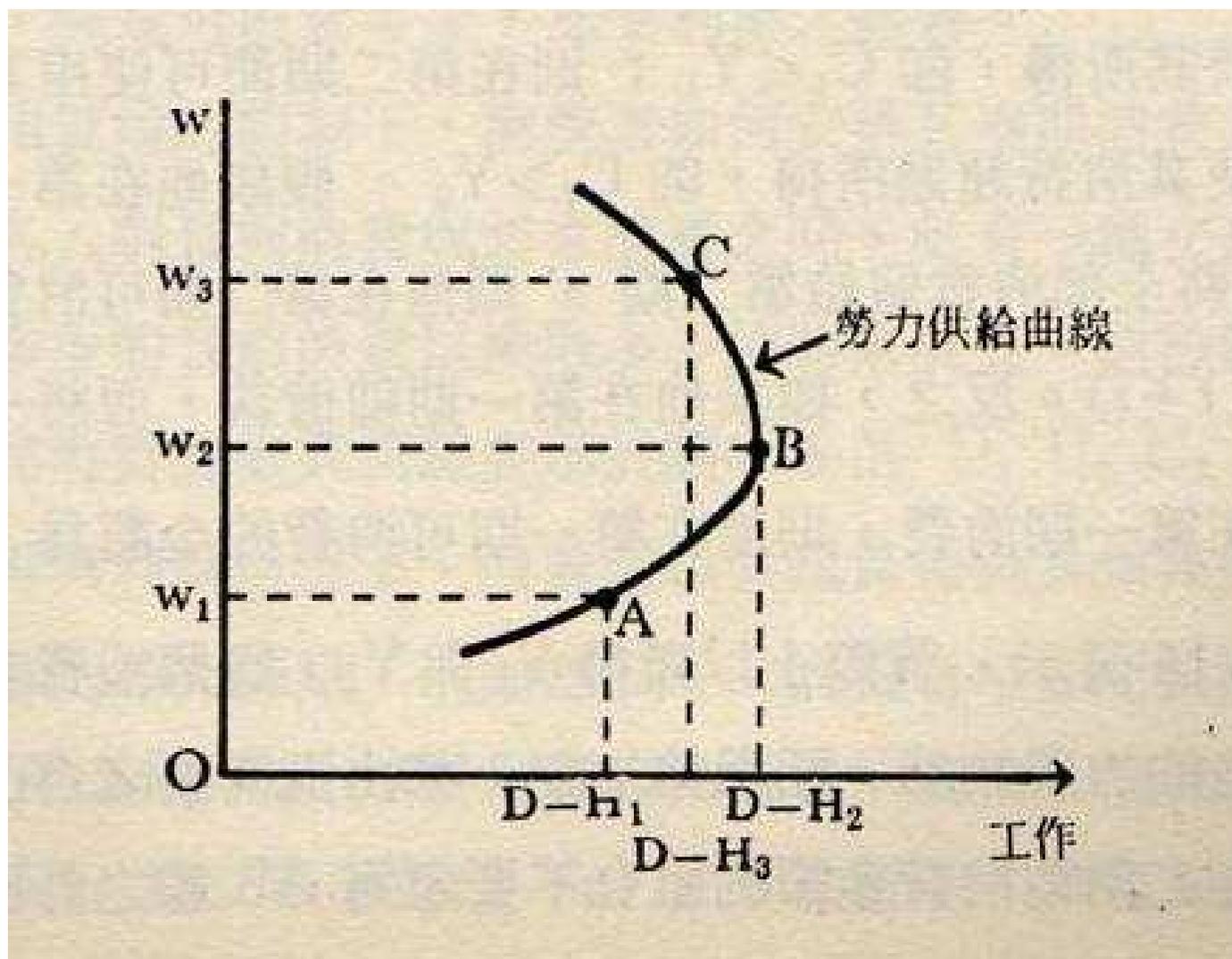
行政院勞工委員會

七十六年十一月十九日台(76)勞動字第六六六四號函

- 勞動基準法第三十六條規定「勞工每七日中至少有一日之休息，作為例假」。第三十七條規定「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假」。故凡適用該法之各事業單位受僱勞工，不論是否屬於計件或是計日工人，均應享有上開法定權利。又第三十六條所定之例假，第三十七條所定之休假，工資應由雇主照給為該法第三十九條所明定，故事業單位應依法發給其所僱計件工例假日及休假日之工資。

- 由於，承攬商之勞工因其權益長期被忽視，加上因缺乏相關知識，致誤解工資給付的規定，使其本已偏低的工資，更是雪上加霜，此皆是M型社會形成之重要因素，因收入相對偏低，使其不得不，願意於假日施工，此現象，似可由勞力供給曲線，做適切的解釋。

勞力供給曲線



- 勞力供給曲線指出，勞工的工作意願，先隨著工資上升而提高，但上升到某個程度後，則不升反降。
- 綜上論述，承攬商之勞工，願意於假日施工，經由供給曲線說明，似乎與勤勞無關，而是薪資問題，似可歸因於經濟問題。

是其喜歡冒險？

- 喜歡冒險，有時幾乎與欠缺工安知識劃上等號，舉二例如下，其一當案例二墜落事故發生後，事故調查時，勞檢所所長問與罹災者一同作業的同伴，在其他工地從事高架作業安全措施有沒有比○○廠好，其回答其他工地作業，那有安全措施，勞檢所所長又問，沒有安全措施，您有沒有摔過，其引以為傲的回答我摔過四次，我老婆說我摔不死，真是不見棺材不掉淚。

- 另一當油輪進行大修作業，承攬商一組作業人員於油艙內實施隔艙板焊補作業，另一組作業人員進行洗艙管拆換作業，此時洗艙管法蘭上有幾根螺絲沒有辦法順利拆下，承攬商作業人員向原事業單位工安人員要求動火來拆，工安人員不同意，承攬商作業人員只好一邊幹一邊拆，好不容易把洗艙管拆下，過一會兒，艙甲板傳來爆炸聲，承攬商跑來說：×！你沒騙我。

- 經常出現這種，只顧工作不顧工安的案例，是異常嗎？會出現這種令人啼笑皆非的案例，是異常嗎？是正常嗎？這種現象似可由馬斯洛層級理論，得到合理的解釋。
- 馬斯洛層級理論指出，惟有下列需求獲得相當滿足後，才會考慮上層需求的滿足後，即生理需求→安全需求→隸屬與愛的需求→...

馬斯洛層級理論

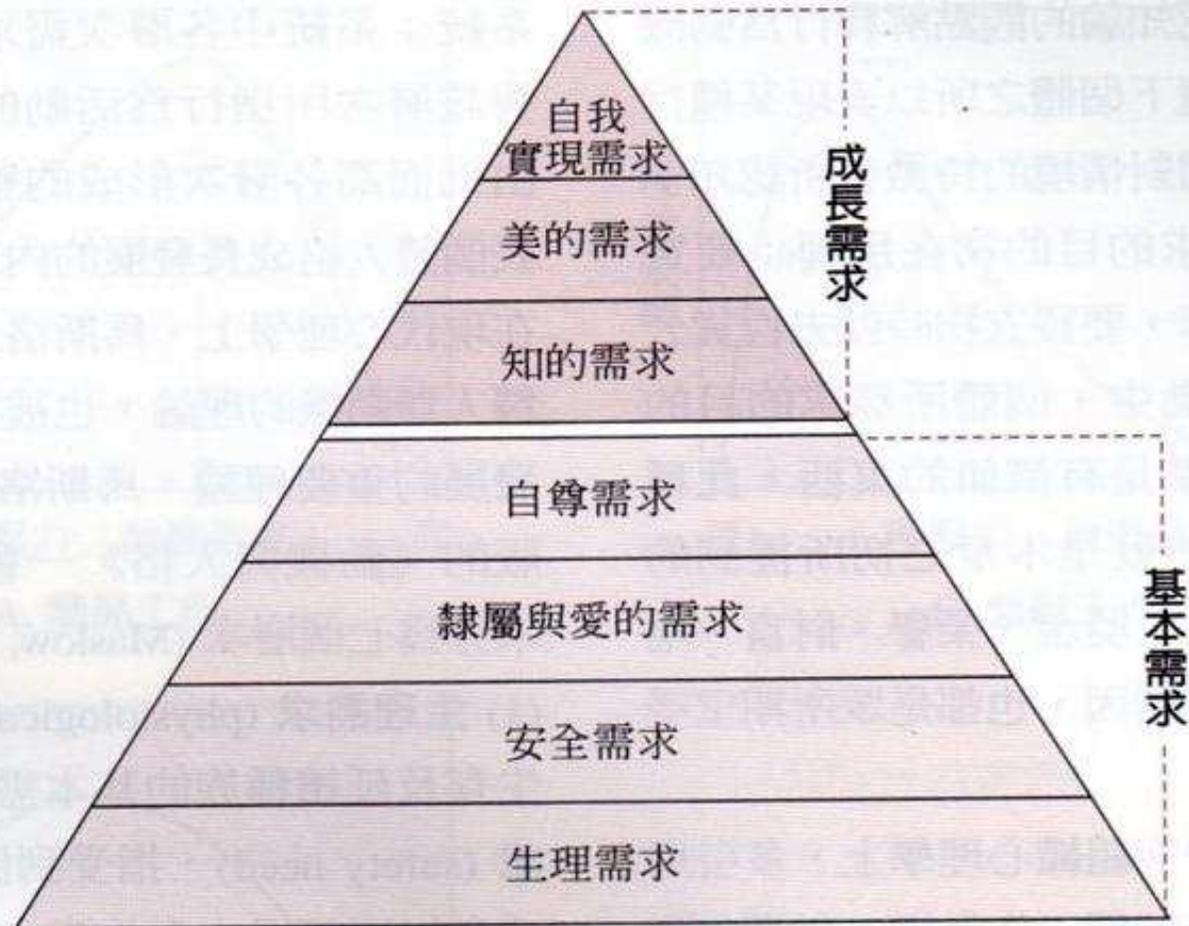


圖 9-7 需求層次論圖示

(採自 Maslow, 1970)

是法律規範問題？是法律落實問題？

- 行政院勞工委員會七十六年十一月十九日台(76)勞動字第六六六四號函闡明「．．．故凡適用該法之各事業單位受僱勞工，不論是否屬於計件或是計日工人，均應享有上開法定權利。又第三十六條所定之例假，第三十七條所定之休假，工資應由雇主照給為該法第三十九條所明定，故事業單位應依法發給其所僱計件工例假日及休假日之工資」。

- 計件或是計日之工人認為，其不能享有勞動基準法第三十六條所定之例假，第三十七條所定之休假，及工資應由雇主照給為該法第三十九條所明定，等法定權利，應屬承攬商勞工之誤解，是其對法律無知所造成，正如李永然律師所言：「法律不是保護好人，也不是保護壞人，而是保護知道的人。」此誤解似非法律規範問題，而是法律落實問題。

承攬商雇主

- 承攬商雇主為何喜歡於假日施工？是心態問題？是管理問題？是法律規範問題？是法律落實問題？

是心態問題？

- 此所論述承攬商雇主係指○○廠所屬承攬商雇主。
- 承攬商雇主喜歡於假日施工，可歸納為二種心態，一為成本考量，另一為逃避原事業單位〈此係指○○廠〉之工安查核。

成本考量

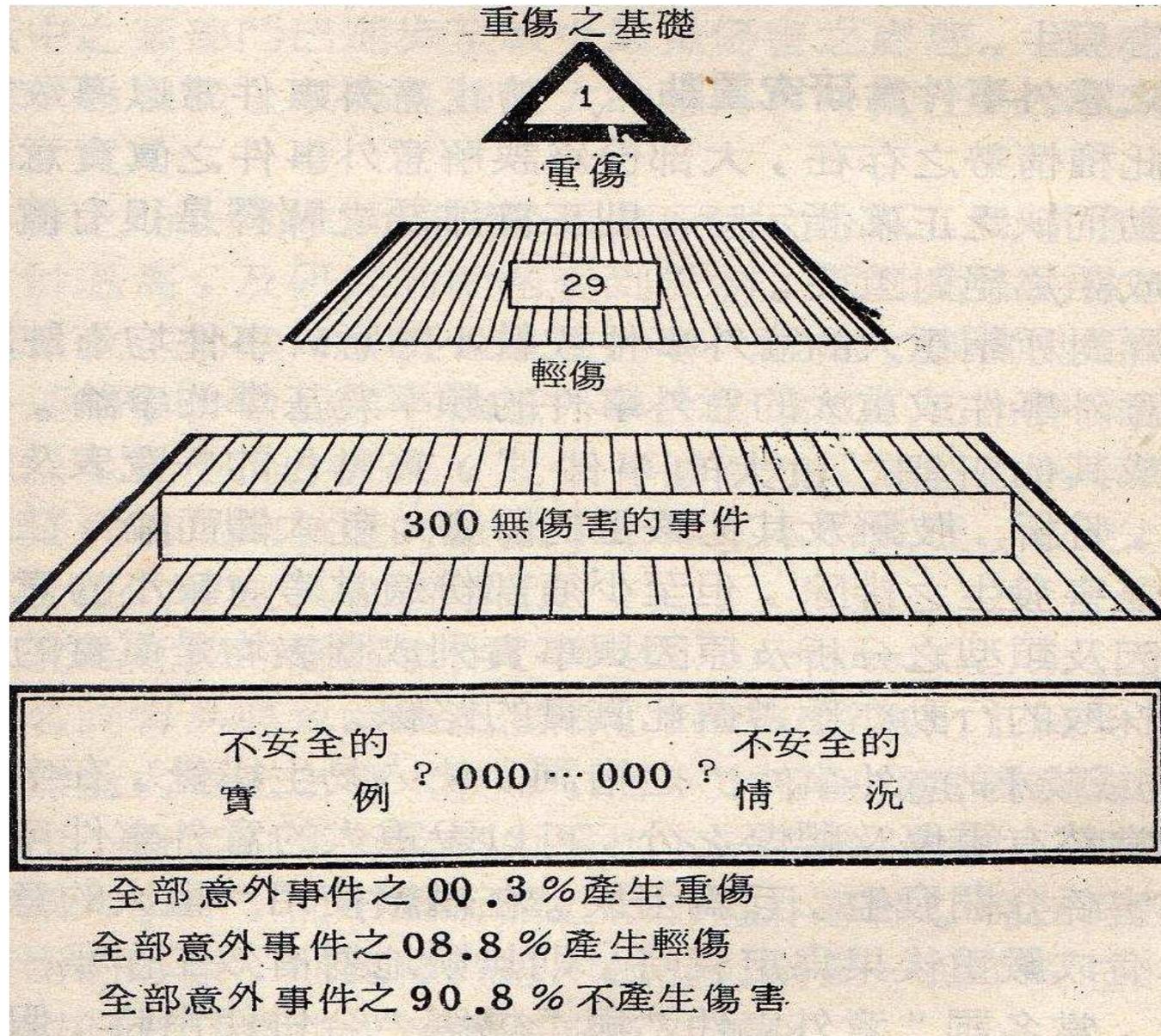
- 就成本考量而言，不知是承攬商雇主對勞動基準法的誤解，或有意對其勞工進行剝削，其幾乎未依行政院勞工委員會七十六年十一月十九日台(76)勞動字第六六六四號函，給付其勞工假日出勤工資。

逃避原事業單位之工安查核

- 平日原事業單位之工安查核，至少包括廠長室、轄區、監造、工安糾察隊、工安人員及承攬商安全衛生聯合檢查小組。此多方面的工安查核，使承攬商工安違規無所遁形，如此，承攬商違規事件減少，職業災害降低了，但承攬商深感不便，而假日施工沒有那麼多的工安查核，於是想方設法於假日施工，以逃避原事業單位之工安查核。

- 之所以想方設法於假日施工，以逃避原事業單位之工安查核、甚至報怨工安查核。此種心態亦可歸因於對工安知識的欠缺及僥倖的心態，工安知識的欠缺，以平日將其所設置之工安人員當清潔工、及逃避工安查核之哨兵，另當案例二墜落事故發生後，罹災承攬商之雇主不知所措之反應可為明證，豈知這是其責任，而僥倖的心態，可以海涅氏的重傷之基礎來驗證。

重傷之基礎



- 該重傷之基礎指示，意外事故發生的發生比率為 **1：29：300**，即**330**件意外事故，其中有**300**件為無傷害事件，**29**件為輕傷害，**1**件為重傷，這種統計數據，常被誤解，以為重傷的發生一定要經歷這些過程，容易造成僥倖心態，殊不知重傷的發生係機率問題，非平均問題。

是管理問題？

- 承攬商雇主，對其所承攬工程，負勞工安全衛生法雇主責任，為勞工安全衛生法第十六條所明定，安全衛生為其法定責任，為落實是項法定責任，其似應極力落實工安工作。

- 但，因正確觀念未建立，平日，雖有原事業單位，至少包括廠長室、轄區、監造、工安糾察隊、工安人員、及承攬商安全衛生聯合檢查小組之工安查核，但仍發現，其工地負責人只關心工程進度，認為工安是工安人員的事情，甚至，將其所設置之工安人員當清潔工使用、或為逃避工安查核之哨兵，致管理問題層出不窮。

- 假日，原事業單位限於人力、加班問題，其平日所設置之工安查核小組、人員，無法如平日實施如此密集的工安查核，如此，使承攬商更如入無人之地，更成爲其未依規劃施工的天堂，發生職業災害之機率豈能不提高。

- 又加上，主管機關及檢查機構之勞動檢查人力吃緊，平日已鮮少對承攬商實施承攬商勞動檢查，更何況是假日，如此，更使承攬商假日施工，有恃無恐。

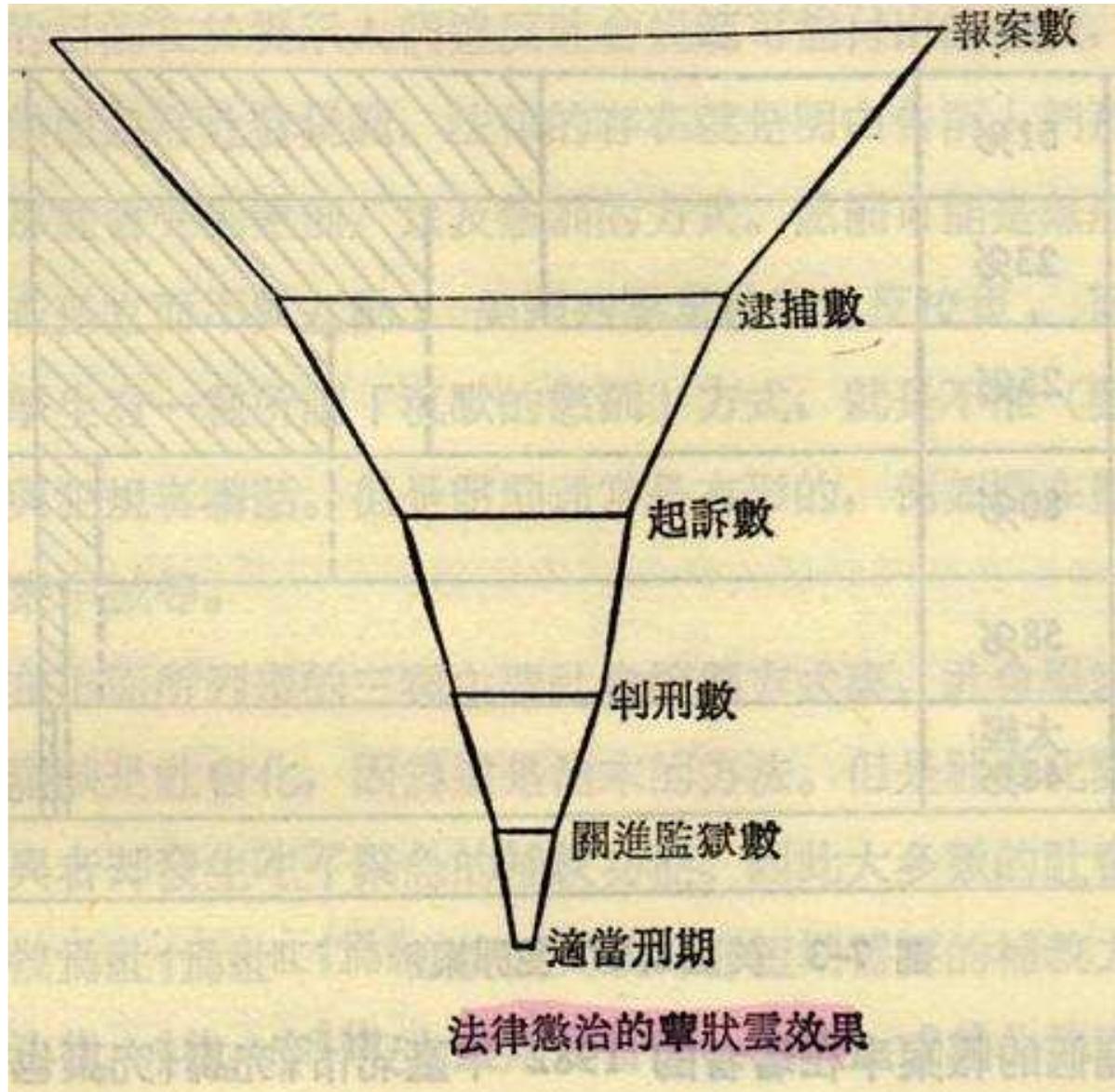
是法律規範問題？是法律落實問題？

- 在談這個問題以前，先看貝克在生活經濟學，政府必需採取強硬措施，才能遏阻犯罪的發生這篇文章的一段話：「威爾森和黑倫斯汀在《犯罪及人性》這本書裡，把很多人所作的研究結果歸納起來，發現適當的懲罰，的確可以降低搶劫、偷竊，以及強暴等犯罪行爲。如果因爲警力加強而提高了破案率，而法院判決速度加快，定罪的比例也提開了，那遏阻犯罪的效果會更明顯。」這雖然是針對犯罪的一段話，

- 但，若以其來檢驗能否有效遏止承攬商安全衛生違規率，應有其適用性。
- 承攬商雇主，對其所承攬之工程，負勞工安全衛生法雇主責任，為勞工安全衛生法第十六條所明定，安全衛生為其法定責任，但，查勞工安全衛生法之罰則，其最重罰則規範於該法第三十一條第一項，為三年以下有期徒刑，或併科新台幣十五萬以下罰金。

- 如此罰則，足以遏止工安違規嗎？且以目前主管機關及檢查機構之勞動檢查人力吃緊程度，對承攬商之勞動檢查除發生重大職業災害外，幾乎力有未逮。
- 即使，發生重大職業災害，依法律懲治蕈狀雲效果，是否會受到應有的懲治，似有待觀察。

法律懲治蕈狀雲效果



- 綜上所述，不論法律規範，或是法律落實，均有改善空間，似難遏止承攬商假日施工之需求。

原事業單位

- 原事業單位〈此係○○廠〉為何能容忍承攬商假日施工的風險？是心態問題？是進度問題？是法律規範問題？是法律落實問題？

是心態問題？是進度問題？

- 原事業單位，雖然，依據勞工安全衛生法規對承攬商進行危害告知、實施安全衛生管理，為有效落實承攬商管理，平日，至少包括廠長室、轄區、監造、工安糾察隊、工安人員、及承攬商安全衛生聯合檢查小組對承攬商實施工安查核，因假日無法如平日對承攬商實施工安查核，為有效防止職業災害，更要求相關部門，承攬商非必要，不要於假日施工。

- 雖然，為有效防止職業災害，要求相關部門，非必要，不要讓承攬商於假日施工。相關部門有此依據，理應不會讓承攬商於假日施工。但事實上，承攬商仍常於假日施工，且發生重大職業災害，這種現象似有探討的必要。

- 當案例二發生後，曾請教維修主管，不是非必要，不要讓承攬商於假日施工嗎？本工程似無必要於假日施工？為何於假日施工？答案竟然是趕進度及承攬商要求，殊不知魔鬼藏在細節裡，細節決定成敗，輕忽，不要讓承攬商於假日施工之要求，豈能不嘗苦果。

是法律規範問題？是法律落實問題？

- 承攬商雇主，之所以樂意其勞工於假日施工，在於假日施工，除可逃避原事業單位之工安查核外，更重要的是，假日施工幾乎沒有依規定加倍給付其勞工工資，承攬商雇主之意圖，已是公開的祕密，且又有發生重大職災的可能，原事業單位本應避之猶恐不及，豈會坐視不管？是法律沒有規範？

- 查勞動基準法第六十三條第一項規定：「承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。」

- 此，所謂勞動條件可分為狹義的勞動條件及廣義的勞動條件，狹義的勞動條件係指工資、工時，廣義的勞動條件係指工資、工時、及安全衛生，即，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之工資、工時、及安全衛生，應符合有關法令之規定。

- 另，查勞動基準法第六十三條第二項規定：「事業單位違背勞工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業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。」

- 綜上規定，原事業單位對於承攬人或再承攬人所僱用勞工之工資、工時、及安全衛生等有關事項，均有督促之責，為勞動基準法第六十三條所明定，之所以，使承攬商假日施工的企圖能夠得逞，似非屬法律規範問題，而是法律落實問題。

勞動檢查機構

- 勞動檢查機構又面臨那些困境？是人力問題？是心態問題？是法律規範問題？是法律落實問題？

是人力問題？是心態問題？

- 在探討是人力問題？是心態問題？以前先看曾仕強教授在中國文化的特質這本書的一段話：
- 台灣當年想學美國定一個法令，禁止在快速道路上打手機，違者罰款。

- 政府官員在制定這項法令的時候，就深入地研究了一個問題，這是中國人很有趣的一個問題；怎麼抓得到？怎麼抓得到！根本抓不到！快速道路上行駛的汽車，根本看都看不清楚，就算他打了手機，你也是看不到的。

- 那麼，定這項難以執行的法令還有什麼意義呢？於是，政府就派了三個人到美國紐約去請教，拜訪紐約的官員。台灣人說：“聽說你們定了一項法令，在快速道路上面打手機要罰款，對嗎？”美國人說：“對呀”“那我們想請問，怎麼抓得到打手機的人呢？”美國人很驚訝：“怎麼會出現這個問題呢？我們是沒有這個問題的。”

- 可見，美國人的做法是，當法令還沒通過的時候，大家會爭論不休，但是只要法令一通過，大家就照法令行事。中國人完全不是這樣，當要制定一項法令的時候，大家一般都不會關心，心想：你愛怎麼定就怎麼定吧，反正你有權力，只要我到時後不要被你抓住就好了。只想不被抓住，不管定什麼法令，中國人的心態就是這樣的，我們要了解自己的這個特點。

是人力問題？是心態問題？

- 國人這種你立你的法，我做我的事，只要不被你捉到，大家就相安無事的心態，使得徒法無以自行的問題更顯嚴重，準此，落實勞動檢查更有其迫切性。

- 但，查行政院勞工委員會100年7月出版之勞動檢查年報，目前，勞動檢查員共約300餘員，已登記適用勞工安全衛生法僱有勞工事業單位共計316959家，以此勞動檢查人力，要檢查如此多之事業單位，負荷之重，可想而知，人力如此嚴重不足，平日之檢查已難以負荷，那假日更不用說了。而已登記適用勞動基準法僱有勞工事業單位共計699050家，若實施勞動條件檢查，勞動檢查人力嚴重不足，更是雪上加霜。

是法律規範問題？是法律落實問題？

- 雖然勞工安全衛生法第二十七條前段規定「主管機關及檢查機構對於各事業單位工作場所得實施檢查」，另勞動檢查法第四條規定「勞動檢查事項範圍如左：一依本法規定應執行檢查之事項。二勞動基準法令規定之事項。三勞工安全衛生法令規定之事項。四其他依勞動法令應辦理之事項」。雖然法律已有明確的規範，且承攬商亦為事業單位，主管機關及檢查機構得其工作場所實施檢查，應無疑義。

- 但，在節約用人成本的大帽子下，平日主管機關及檢查機構對原事業單位之勞動檢查已倍感吃力，更何況是承攬商，假日除重點期間主管機關及檢查機構鮮少對原事業單位實施勞動檢查，承攬商更不用說，此使承攬商更不知勞動檢查為何物，更喜歡於假日施工。

- 主管機關及檢查機構，雖然人力吃緊，但其為能有效完成其任務，厲行以「大包照顧小包，小包違規大包買單」之措施，要求原事業單位負責查核承攬商，承攬商違規，原事業單位與承攬商連帶受罰，此措施雖非完美，但長久以來，似乎也相安無事。

- 直到台塑六輕在一年內發生七次大火，台大鄭雅文教授在勞動檢查 應中央一元化這篇文章，提出其看法：「根據《勞工安全衛生法》，雇主應防止火災爆炸等工業災害；根據《勞動檢查法》，勞動檢查機構應監督事業單位市府落實法令規定。

- 理論上，台塑工安事件的權責機構應是勞檢部門，有關鍋爐、壓力容器等危險設備的檢查，也是由勞委會委託代行檢查機構進行。若檢查通過後再次發生事故，理論上主管機關也應負責。」鄭教授的看法似值得嚴肅面對。

結論與建議

結論與建議

- 承攬商之勞工，之所以願意於假日施工，在於缺乏相關知識，而被其雇主剝削，使原本已偏低之工資，更爲雪上加霜，是爲了生活不得不於假日施工，並非其願意於假日施工。
- 承攬商雇主，之所以願意於假日施工，在於成本考量、及逃避原事業單位之工安查核。

- 原事業單位，之所以，願意讓承攬商於假日施工，在於進度問題。
- 勞動檢查機構所面臨的困境，在於人力問題。

結論與建議

- 曾讀過一句名言，「告訴我，我會死在那裡，我就永遠不要去那個地方」，同樣地，那個時間會發生職業災害，我就永遠不要在那個時間施工。西諺有言，一個人最大的恥辱，是被同樣的一塊石頭絆倒兩次，既然，假日或休息時間承攬商常發生重大職業災害，理應，不讓承攬商於假日或休息時間施工。

- 綜合所述，似非法律規範問題，而是法律落實問題。
- 承攬商之勞工，因缺乏相關知識被承攬商雇主剝削，使原本已偏低的工資，更爲雪上加霜，不得不於假日或休息時間施工，若禁止承攬商之勞工於該時間施工，可能使其生活更爲困頓。

- 正本清源之道，在於增加其收入，但為其加薪事關體大，且涉及層面太廣，惟政府似仍應面對。
- 而杜絕其被承攬商雇主剝削，似由落實勞動條件檢查，可竟其功，長久以來，勞動條件檢查係被遺忘的區塊，似已到重視時刻，以免承攬商勞工再被其雇主剝削。

- 要杜絕承攬商僱主因成本考量，而違法剝削其勞工，最有效的方法在於，使其沒有違法的機會，要使其沒有違法的機會，唯有落實勞動檢查，只要落實勞動檢查，承攬商僱主就無法因成本考量，而違法剝削其勞工，那其假日施工的誘因就會大打折扣，那逃避原事業單位之工安查核的問題也就迎刃而解了。

- 承攬商於假日施工，係重大職業災害的貢獻者，使原事業單位〈○○廠〉由工安績優單位成爲被檢討的對象，理應避之猶恐不及，然而，竟爲了進度問題，排除萬難讓承攬商於假日施工，更有檢討的空間，要端正其觀念，惟有讓其了解，督促承攬商之勞動條件符合法規規定，乃其法定責任，如此，似仍有賴勞動檢查之落實。

- 勞動檢查人力不足問題，是主管機關及勞動檢查機構，無法有效全面落實勞動檢查的主要因素，也是其所面臨的困境。
- 雖然面臨如此的困境，○○廠所在之主管機關及勞動檢查機構，已啓動「僱主A勞工權益，加強勞檢」之作爲，顯示其已開始注重勞動條件這個區塊，是好的開始，至於成效如何，有待時間來証明。
- 至於，有效解決勞動檢查人力不足，有效全面落實勞動檢查，將考驗政府的智慧。

- 工安問題是科技整合問題，職業災害發生原因更是複雜，了解問題之所在，才能採取適當的對策，本文從承攬商之勞工、承攬商雇主、原事業單位、主管機關、及勞動檢查機構多方面提出探討，祈能針對所找出發生職業災害之原因，採取適當之對策，對職業災害的預防定有所助益。

參考文獻

- 曾仕強，中華文化的特質，陝西師範大學出版，2011年1月第1版
- 蓋瑞·貝克著，薛迪安譯，生活的經濟學，聯經，1997年10月初版
- 郭婉容，個體經濟學，三民，民國72年2月
- 蔡文輝，社會學，三民，民國76年10月三版
- H.W.Heinrich(海涅氏)著，劉能建譯，工業意外事件之防止，徐氏基金會，民國63年3月30日再版
- 查里·蒙格著，彼得考夫曼邊，李繼宏等譯，窮查理的普通常識，商業週刊，2011年6月初版19刷
- 張春興，現代心理學，東華，2009年7月重修版

- 福澤諭吉著，楊永良譯，福澤諭吉自傳，麥田出版，2011年7月二版一刷
- 行政院勞工委員會，勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編，勞工行政雜誌社，民國87年7月新版
- 行政院勞工委員會，勞動檢查年報，勞工行政雜誌社，民國100年7月新版
- ○○廠事故檢討會紀錄
- 韓仕賢，讓基本工資審議制度化，中國時報，民國100年7月24日，A13
- 中國時報，在縮小貧富差距才能增加幸福感，民國100年7月18日，A17
- 林建山，加薪減薪經濟學，中國時報，民國100年1月25日，A14

- 保羅.克魯曼，赤字不是威脅 失業才是問題，中國時報，民國100年9月6日，A2
- 中國時報，稅到選舉方恨少 加薪爭議的癥結，民國100年8月24日，A15
- 鄭雅文，勞動檢查 應中央一元化，中國時報，民國100年8月3日，A14
- 林秀麗，雇主A勞工權益，高市加強勞檢，民國100年8月25日，C1