

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

當整個政治、經濟、社會、文化、生態在全球化環境中呈現出分散化、多元化、大量化與異質化的發展趨勢，人類需求與公共問題在「質」、「量」上的改變，增加了公共事務處理的困難度，也造成了政府的不可治理性（ungovernability）。¹公共政策長期以來的單一權力中心開始移轉，多元參與的民主化組織成為決策核心的主流。近年來網絡治理的觀點廣泛被運用在各領域政策議題的個案分析中，目的之一不外是想藉由從某一議題的政策形成或發展過程中，探討其潛在的內部互動關係型態，以及政策與利害關係人間微妙的影響作用，以達到政策管理的目的，並期待制定一個符合實質效益的最適目標政策。

現代職業安全衛生受到全球經濟、政治、社會、科技網絡化的影響，正面臨著政策改革的壓力；整體經濟環境呈現企業經營多角化、²地區多元化、³生產科技快速成長、就業型態多樣化與勞動人口流動性高，致使勞動場所中潛在的相關變數變得較過去複雜和不確定，整個產職業處於一個動態和複雜的環境背景中，

¹Crozier 等人（1975）認為歐美民主國家政府的不可治理，來自人民對政府的期許過高，造成政府制度過載，無法有效應對。

²多角化經營分為樹型的相關多角化與傘型的非相關多角化。

³司徒達賢（民 87, 頁 106-109）認為地區多元化，在策略管理的術語中，就是所謂「價值活動之地理位移」，企業的策略行動是由許多產業價值活動所組成，並指出地區多元化行動的背後，必須有一些策略考量，如管理制度、組織文化、溝通、企業與新地區的介面，也就是對新環境的適應。

而造成長時段以來政府與企業推動安全衛生政策陷於窒礙難行的窘境，職業災害發生並非是單純的個案事件，從整體來看，安全衛生所面臨的是經濟、社會、政治、法律、科技、醫療、環境等綜合性的政策議題，不再侷限對企業或勞動者的單一性管制問題，當職業安全衛生議題處於網絡架構中操作時，它是國家政策的一環，也是企業經營中的另一個次級結構網，因此政策的良窳攸關整體安全績效的展現，但當決策者面對了高難度政策整合的問題，國家政府如何精確的提出未來的指引方針，以促進經濟發展、企業經營、安全防衛與保障勞動同時兼顧的全贏局勢，本文將以網絡分析的角度，探討政策過程利害關係者間的互動關係型態，以瞭解網絡結構關係的互賴性和動態性，對職業安全衛生政策方案的影響和價值意義，亦即運用網絡關係來解決職業安全衛生複雜的政策和管理問題。

第二節 研究目的與問題

網絡分析觀點被廣泛應用到公私部門各種領域的實作研究上，對於現代社會問題的描述或解析，提供了較具開放性、涵括性與權變性的分析架構。本研究即試圖將「網絡」概念引用於對職業安全衛生政策關係的探討，結合理論與實務來分析政策與管理上利害關係者間互動過程中資源依賴的結構關係，進而探討網絡關係與政策管理定位之意義，以及決策者如何運用關係脈絡中參與者的資源整合與權責分化，營造彈性的治理空間，策略地建置可操作化的良善管理模式，以此作為未來後續研究者或管理者的另一個啟發。

一直以來，國人對勞工安全衛生政策係以職業災害發生數

(率)或是技術法規標準作為管理或改革的重要指標，然而全球化經濟下的產業網絡是一個資金、物流、勞務、人力與技術資訊跨國界自由流動的環境，高階經濟活動與低階經濟活動被整合在同一生產供應鏈或網絡中，網絡環境潛在的流動性危機與環境安全有著密不可分的關聯性，1998年Phelps即指出組織變革應涉及組織內部結構與外部關係型態的改變，而在資源有限的狀況下，當外力介入而動搖了組織原有的穩定狀態時，關係的變動性則更容易促使職業安全衛生管理組織，可能面臨創設、發展、衰退與失效四階段政策生命週期的問題，例如有些組織在創設階段由於組織慣性與學習問題，而使政策設立即面臨失敗，或者在發展過程中產生了領導、自主性、控制與繁文縟節等危機，因此在尋求改革之際，研究者省思過去制度面與實務面上應然與實然的差異，啟發了本研究的動機。首先，檢視國內勞工安全衛生的重大政策變革歷程，並試圖找出議題中涉及的利害關係者及其關係類型，再藉由網絡的觀點，來探討職業安全衛生的整合性與社會性，以彌補或縮小安全政策與實際執行的間隙，因此將職業安全衛生的決策組織立於環境系絡中進行研究，以一窺「人」暴露在安全衛生政策結構中微妙的網絡關係，並提出下列幾個研究問題，期待在研究中獲得釐清並提供適當的解釋：

- 一、職業安全衛生關係的影響因素及其改變如何？
- 二、發展過程中政府、企業、第三部門或勞工的角色認知為何？
- 三、職業安全衛生資源配置與結構關係的形成如何？
- 四、探討勞、資、政在職業安全衛生網絡中的管理定位？
- 五、職業安全衛生管理政策如何因應企業變革或經營型態？

總之，本研究的目的即期望運用網絡的觀點，探討職業安全衛生置身在社會網絡、產業網絡、生產網絡間的動態關聯性，以及政策改革與執行的影響，以描述政策利害關係者間互動關係型態所建構的網絡架構，並提出職業安全衛生在國家與企業經營上

政策管理定位的淺見，最後對職業安全衛生管理政策的操作模式提出適當的建議。

第三節 文獻探討

鑑於歷年來國內工作場所重大職災死亡人數偏高（如圖 1-1），⁴為持續降低職業災害死亡或／和殘廢百萬人率，近年來政府以建立「安全的工作環境」為施政主軸，陸續推動了 90 至 93 年「降低職業殘廢災害中程計畫」、95 至 96 年「全國職場 233 減災方案」，⁵並於每年度擬訂配套之檢查實施計畫，如 93 年度加強高職災縣市聯合稽查計畫、加強春安勞動監督檢查及應變實施計畫、降低重大職業災害執行計畫，94 年度加強春安勞動檢查及災害防救計畫、降低職業災害檢查執行計畫，95 年勞動檢查減災執行計畫及 95 至 96 年全國勞動檢查動態稽查計畫等，以加強勞動檢查次量及處分率來達到減災、控災的效果，5 年來勞工職業災害死亡百萬人率雖仍較工業先進的英、美、日國家偏高，但已自民國 90 年的 69，逐降到民國 96 年的 34（如圖 1-2），⁶也說明了勞安政策的發展，經過公、私相關機關單位長時段共同努力的推動下，才能成就了重大職災降災工作的非凡成績，因此激發了整體共同邁向「零災害」目標努力的動力。

⁴行政院勞工委員會網站：業務主題>勞動檢查>職災訊息>重大職災報導
http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_themepage=41735009

⁵行政院勞工委員會所稱「全國職場 233 減災方案」是指 95 至 96 年預期二年內將適用勞工安全衛生法之事業單位之職業災害死亡及殘廢百萬人率較前二年（93-94 年）之平均值各減少 30%。

⁶同註 4。

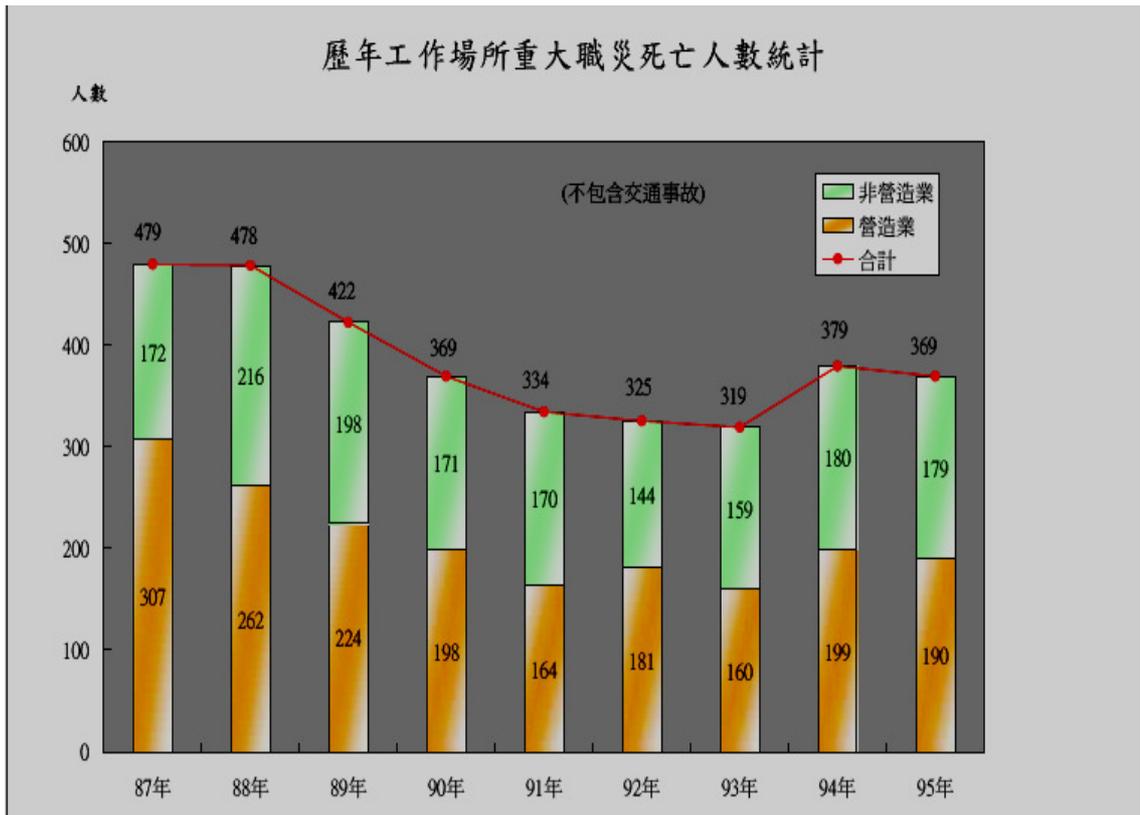


圖 1-1 資料來源：行政院勞工委員會網站

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_themepage=41735009

歷年勞工保險職業災害死亡百萬人率統計

人數(百萬人率)

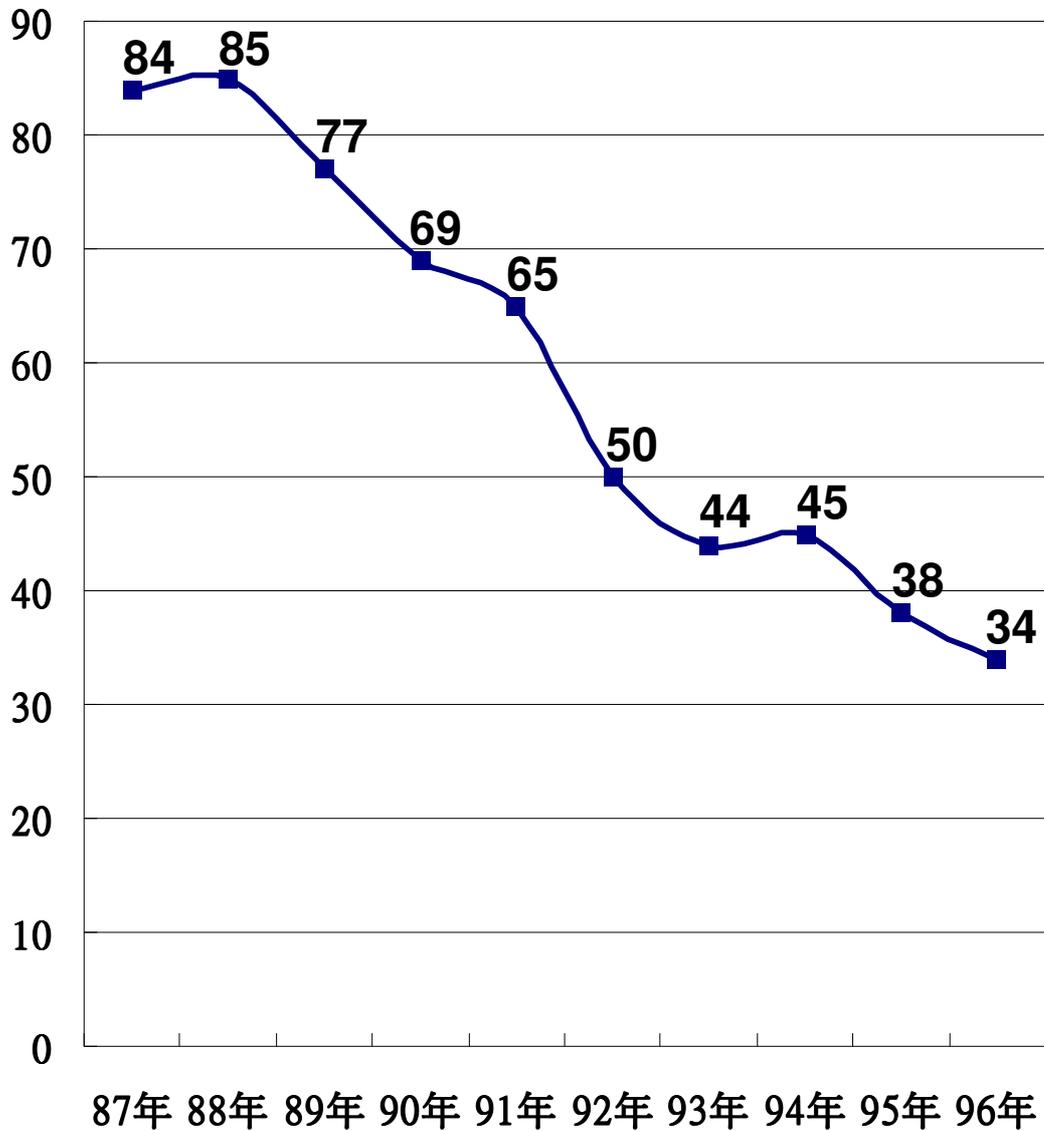


圖 1-2 資料來源：傅還然

行政院勞工委員會網站 http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_themepage=41735009

職業安全衛生防護管理是個非常專業的、複雜的研究議題，且涉及了安全技術、醫學衛生、組織管理以及社會科學等不同學科的理論與分析方法，從相關文獻來看專家學者對勞工安全衛生

的專業技術、事故分析及防制、法規制度、管理系統、組織成員的認知、安全氣候及安全文化等議題的探研已大有所在，相較下國內的研究是較晚的，且集中在近十多年之光景，題材係以安全衛生的專業技術性為多。

近年來國內外對安全衛生專業技術的研究已相當的細緻且多樣性，其原因在於各行各業實作製程所使用的機械、設施、物材、原料等物件玲瓏滿目，且技術日新月異，而國內出版的安全衛生相關專書與勞工安全衛生研究季刊、工安技術論壇、工業安全科技、工業安全衛生月刊、工安科技季刊、工安環保報導等刊物，對專業技術的探討佔有 80% 以上的篇幅，其內容廣含對各物件可能產生的危害能量如機械能、熱能、位能、電能、化學能等的臨界特性，以及可能引起的危害態樣及應採取的應變處理方式，或是施作技術上所涉及潛在的物理性、化學性、生物性及人體工學性的危害因素等範圍，目的是在經過專業技術的實驗研究予以透析，以期研發出更完善的機械本質安全⁷或新的安全衛生防護器具。

技術研究是非常繁複且重要的，繫因於職業安全衛生面對的是災害三要件：環境、物、個人，當三者交織在同一空間與時間時，其間的關係反應就變得更複雜不確定，而使事故發生的原因出現了聚合型、連鎖型及複合型三種不同的組合模式，且難以全盤掌控，因此在原因分析及處理上，吳聰智（民 90：52-58）從歸因理論來探討組織安全管理，認為歸因是處理並決定事故或安全事件因果的過程，並以 Weiner（1971, 1979）所採用的因果內 Weiner（1971, 1979）所採用的因果內外控、穩定性及控制性三個面向，客觀的分析事故或安全事件的前因、歸因及後果，並提

⁷本質安全指在人為機械設備操作有失誤時仍能保持其安全性稱為失靈安全(Fail Safe)，或者是在機器設備設計之初即將設計成一種防愚措施(Fool Proof)，此系統係為防止人類不經意之愚蠢動作而設計的，因此又稱為防愚（或防呆）系統。

出其因果關係的平衡觀點，以獲致的結果選擇對策或改善行動，同時也提及歸因錯誤可能導致的後果。邢治宇等人(民 95:58-68)則係利用灰關聯分析來探析災害指標因子間的關聯程度，經由計算而得到灰關聯平均值大小，進而獲知其因子的權重位階，以作為安全衛生管理重點工作選擇的優先順序。

當專業技術研究臻至成熟時，而國內職業災害事故卻仍無法消彌或達到有效控制，對於原有的制度架構、組織文化、個人心智模式等其他因素就有重新檢討的必要，因此在制度面的探討有法令政策的調查比較及趨勢研究(陳堯中，民 82.12；蘇德勝，林佳潁，民 92.06)、安全衛生自護制度的績效、比較研究及精進探討(邱作基，林俊男，許文信，曾淑春，民 83；蘇德勝，吳建朝，民 93；葉第，民 95)、針對企業安全衛生管理制度建置與推動實務之探討(曹永杰等人，民 94:7-15)，另外即是對國內外職業安全衛生管理制度與系統架構之比較研究(戴基福，民 89；詹長權，民 92；張承明，民 96)等，而這些法律制度的研究，正凸顯出我國政府對職業安全衛生政策改革的急迫性與需求性，期許未來在職業災害減災困境上會有所突破。

長期以來，國內的職業危害並無法有效地以安全標準與檢查機制予以扼阻，而事業單位自主管理機制又無從啟動時，組織中人的「行為」即成為環境與人之間造成事件發生的關鍵因素，其間的影響關係就被視為危害或事故分析的重心，這幾年國內許多專家學者參酌國外文獻和企業管理制度的發展，認為安全管理績效應從組織成員的心智層面及「安全文化」的形塑著手，因此特別強調組織成員的安全觀念問題，以及探討「安全文化」的內涵、架構、影響作用及其應用。

吳聰智(民 92:9-24)在〈系統理論對組織安全管理的啟示〉一文中，提到安全管理系統是組織因素與個人因素透過交互作用形成了安全氣候，才產生安全績效的，因此提出應用系統理

論的科際整合功能，以審視系統與結構的互動，掌握管理系統的成功要素及特性，以解決事故存在的問題。李金泉等人（民 95：22-26）則首先引用了 Geller, E. S. (1997) 系統思考七原則《Seven Principles of Systems Thinking》一文中的系統化思考概念，以檢視行為化安全管理而獲得了七項新的啟發：（一）事件非單一原因；（二）傷害是由環境、行為及個人因素所造成；（三）評估安全要量測環境、行為及個人因素；（四）事故調查要找尋事實而非找尋錯誤；（五）直接回饋與激勵；（六）以符應性原則發展承諾；（七）抱持互惠原則，並將這七項因素視為是促進安全文化的動力，認為安全管理應從以事故傷害的單一原因分析轉為分析環境—行為—一個人三個因素其間潛在的原因，從結果化的安全績效轉為對過程變項的主動診斷與評估，並認為將「動因—行為—結果」的因果鏈從線性關係轉為環形或螺旋狀的因果關係，則行為化的回饋將能化為激勵的、引導的動因，促使產生更多的行為與態度改變，以獲致個人的承諾與全面的主動參與；這些觀念的提出對處理危害和災害事件將有新的轉觀，也為未來在「安全文化」上的探討開闢了新的視野和統合架構。

而在安全文化方面的研究，則有探討安全文化在安全管理上定位問題，以及在國內推動之展望與可能遭遇的困難（謝書賢，民 95：3）、建立全方位安全文化應有的內涵架構（蔡永銘，朱蓓蓓，民 94：41-48）、以文化工程探討組織安全文化之建構策略（許尚華，李俊佳，民 95：9-15）等論著。其中另有以企業內部「安全文化」實作經驗拋磚引玉的，如：鄭允豪（民 95：27-31）即以杜邦為例，認為以安全衛生環保最高標準建廠的杜邦公司，始終相信安全是一種習慣、文化與良知良能，對於企業內部安全文化的形塑工程必須具備以下幾個要件：（一）管理階層的支持與承諾；（二）安全與企業經營相結合；（三）管理系統的建置應用；（四）零目標與期望；（五）作業主管的責任；（六）全員參

與，且需要有系統、持續不斷的經營才能達成卓越的安全文化。而蔡永銘與朱蓓蓓（民 94：41-48）則認為不安全環境的產生，大都與組織安全文化未建立及安全管理有缺失有關，因此試圖以中油公司 1996 及 2003 年二次安全文化問卷結果及多年工安工作經驗，從環境面、心理面及行為面三個內涵中羅列出二十四項評量指標，設為事業單位建立全方位安全文化，塑造無災害工作環境的重要參考指標，以作為系統性改善安全文化的努力方向；其他，如林龔樑（民 93：57-68）是從同仁間相互的「作業安全觀察」，探討不安全行為與狀況的預防、更正、改善，再從不安全行為與狀況的分析來探討職業災害的防止（洪培元，民 95：57；施鴻志，楊瑞鍾：民 82：1-7）。總之，這類研究是企圖將安全管理的層面透過文化向度的形塑來達到環境、人與行為三者自然的平衡狀態，也就是自主管理的精神，其中人的心智及行為的轉變是文化工程的原動力。

綜觀上述各類文獻資料，職業安全衛生的管理策略，所涉及的法令規章、政策規劃、技術制度、組織文化或個人因素等都是非常多面向的研究議題，對各類危害因子的探討愈深入愈細膩，就愈能依其個別屬性先期防範，相對地相關研究分項過細也就會造成「見樹不見林」的現象，影響安全政策上和管理上的整體性，司徒達賢曾說過管理的核心是「整合」，這正是未來我們對職業安全衛生管理政策改革時不容忽視的重點，鑑此，國家政策與企業政策就必須在此基礎上作一縱橫整合，然而，國內各企業對職業安全衛生的認知將會是非常重要的決定因素，因為它是開啟政府與企業間對話溝通的第一步，張承明（民 96：42-48）在〈推動「建置職業安全衛生管理系統」之策略研究〉一文中，針對企業對 OHSAS-18001 與 ILO-OSH2001 指引認知進行調查，發卷 2500 家，有效問卷 417 家，結果顯示（一）對 OHSAS-18001「完全瞭解者」32.4%、「瞭解一些但不深入者」48.4%、「聽說」8.6%、「完

全不瞭解」10.1%、「其他」0.5%，其中瞭解一些但不深入者及聽說者佔57%；(二)對ILO-OSH2001「完全瞭解」15.3%、「可瞭解部份內容」35.0%、「瞭解目的與精神，但不瞭解實際作法」35.7%、「完全不瞭解」13.2%、「其他」0.7%，其中可瞭解部份內容及瞭解目的與精神但不瞭解實際作法者佔70.7%，可見國內企業對這兩套系統的瞭解是普遍不深入的，這樣的結果對於政府正在推動的國內「事業單位職業安全衛生管理系統」，將會影響其政策形成與執行績效，因此改變傳統勞工安全衛生的觀念作法對變革轉型是有必要的。

職業安全衛生在經濟環境、產業結構與保護勞動力的發展脈絡中，對於國家法規政令、專業技術與管理制度等面向應有的整合策略，事涉國家政策與企業政策雙元層次，國家身為政策改革的領導者與管理者，如何與企業經營權衡，而不失經濟競爭力；安全衛生管理策略應試圖以協力合作或策略聯盟的方式來建構未來跨域管理的組織雛型，再加以政策設計來消弭安全管理結構的空洞，然而其間蘊涵互為影響的利害關係因素很多，參與者(或稱利害關係者)與政策間的影響作用是如何，正是研究者欲從網絡分析的方法切入職業安全衛生政策過程的用意，藉由本研究對政策網絡的探討為未來解決複雜多變的安全衛生議題，期望有助於啟發不同的治理空間。

第四節 專有名詞釋義

壹、 職業安全衛生

世界各國對職業安全衛生(Occupational Safety and Health)的相關用詞非常分歧，如工業安全衛生、勞動安全衛生、

勞工安全衛生、工作場所安全衛生等辭語來訂定母法統稱，然而無論用詞為何，相對於職業災（危）害所造成勞工的死亡、殘廢、傷害、疾病來說，這些用詞的辭意或法意均強調以積極創設安全與衛生的工作環境為手段，達到保障勞動人口生命、生存、生活、生計為最高使命，然而各界對職業安全衛生的定義範圍卻有不盡相同的視野，在廣義上職業安全衛生是不分事業類別、規模、工作性質、工作場合和職務身分而能全面適事、適所、適人、適物的採取相稱的策略手段，即謂只要是工作者均應受到相同標準的保護對待，同時應遵守相同的安全規範，因此在政策上應包含公部門與私部門二層級，另外，世界各國基於國家工安政策的公信力、權威性、執行力與管制目的，將職業安全衛生特別指定應適用的行業別，依其事業規模、工作性質或特殊作業場所等不同條件，來設定工作環境的安全衛生設施規範，則是狹義的法規定義，反觀，在勞工福利、救濟與保險政策的見解上為了確保職災發生後勞工權益的維護，在實務上對安全衛生實作要求則有較大的範圍解釋，以落實安全衛生的課責性與補償機制，但目前仍以保護「受僱從事勞務的勞工身分」的生命安全與健康衛生為主。

貳、 政策網絡

朱鎮明（民 94：117）政策網絡是兩個或兩個以上彼此互相沒有隸屬關係，但業務上有聯繫、有依存度的行為者（含機構機關）之間的結構與互動關係，並對互動關係加以管理以達成共同目標；其中包含五個要素：1. 兩個以上；2. 互不隸屬的機構或行

為者（相互自主）；3. 相互依存與互賴；4. 穩定結構與人事（至少維持一段時期，網絡內的行為者彼此認識甚至了解）；5. 在網絡內從事一些管理行為（採取主動態度，為方案與政策爭取支持與資源）。

林玉華（民 91：68）政策網絡是一種分類團體與政府關係的方法，用來說明政策議程與決策制定過程中參與者的正式、非正式接觸與關係型態。

劉宜君（民 91：21-25）政策網絡可視為利害關係者與國家機關各部門之間建立例行化的互動模式，對關心的議題進行溝通與協商，使得參與者的偏好被滿足或是政策訴求獲得重視，以增進彼此的政策利益。

Kickert, Klijn 與 Koppenjan(1997：6)認為政策網絡的概念是指涉入公共政策制定過程中相互依賴的行動者間的關係型式，網絡途徑的關鍵是相互依賴，網絡中的相互依賴是因為行動者本身無法單獨達成目標，必須其他行動者的資源才能做到，因此處理公共問題就必須依賴政府機關、準政府團體及私人組織間的互動。相互依賴的形成是立基在各行動者的資源分配、追求目標以及對資源依賴的知覺，資訊、目標及資源在互動中交換，因為這些互動是經常反覆的，且產生了制度化過程：分享的知覺、參與型式及互動規則的發展並形式化，政策網絡的結構與文化特

色將在未來的政策過程中發生影響力。

Kenis 與 Schneider (1989: 4-5) 則從非正式政策制定參與結構觀點來界定政策網絡，認為政策網絡乃是針對參與者、參與者的連結及其邊界所作的描述性分析，其中包含了相當穩定的由公、私部門所組成的統合行動者在內，參與者間的連結是溝通與交換資訊的途徑，政策網絡的界限並非由正式的制度規範界定，而是決定於相互認知、互相依賴與結構鑲嵌的結果，並且認為現代社會功能高度分化的結果，私部門因擁有大部分的重要資源，因此成為政策制定與執行中不可少的要角，同時政策過程是相當程度地依賴著參與者間非官僚體制的互動關係進行。

林鍾沂 (民 83: 45) 認為現代國家政策是複雜而專業化的，為了以專業知識來解決專業問題，因此必須與相關利害關係者形成特定的政策網絡，並透過不同的利益整合、設定政策優先順序及結合專業知識與技術來促使政策順利運作。

李翠萍 (民 95: 196) 認為政策網絡由一群相互依賴的行動者所組成，基於行動者間資源依賴的程度，以及資源交換的頻率與方法，決定了行動者間緊密或鬆散的關係。行動者各自帶著不同的目標參與網絡運作，藉由相互的資源交換而同時兼顧自我的利益與網絡目標。這個網絡通常會持續運作直到網絡目標被達成或被遺忘為止。

綜觀上述，政策網絡是一個具有特定議題的參與者間，在政策互動過程所形成不同程度相互依賴的連結關係，且在實務議題的形成與發展過程中，呈現一個多元參與的民主化結構，透過正式或非正式參與方式進行協調、溝通、交換和整合，政策利害關係人被鑲嵌在網絡結構中，因為資源有限而必須在互惠、互補的原則下，透過相互的資源交換來達成個體與網絡目標或利益的權衡，並在網絡中形成互動的遊戲規則，可見網絡是政策資源整合、利益分配、權力運作、資訊互通的重要途徑，總之，國家政策制定、評估、決策、執行、回饋的過程，受到參與者「網絡關係」不同程度的影響，政府在衝突、妥協、競爭與合作的政策競合關係中，其角色功能有了不同的改變。

第五節 研究範圍和方法

職業安全衛生在政策議題上，涵蓋了許多不同的政策社群與層次，為了增加研究的廣度與深度，將以政策上不同層次所涉及的利害關係者與關係議題，作為本研究的範圍與對象；研究進行將分為理論探討與實證操作二程序，理論探討部分採取文獻分析法，而對職業安全衛生關係的實證操作上則採用文獻分析法、參與觀察法和深入訪談法質化研究，針對蒐集到的相關資料以網絡觀點進行分析。

壹、研究範圍

本研究係以「網絡理論」探討職業安全衛生管理政策中所涉及的關係議題與利害關係者為主軸，在政策議題上細分為「國家政策」與「事業政策」兩個具有關聯性，但又各擁有不同社群的政策層級；在研究對象上，則選定國內實務中的個案經驗，針對其各政策層級所涉及的可能利害關係者，探討其互動過程中所形成的結構關係，並藉由研究發現提出實務的淺見。

貳、研究方法

一、第一階段文獻分析法

首先蒐集國內外相關學科的論著、研究報告、期刊及論文等文獻，針對其研究結果進行內容整理、分析，以及相關性的比較、歸納，一方面建立理論基礎，另一方面瞭解職業安全衛生政策的發展脈絡，擷取其中值得參考的理念與作法，以作為界定議題的研究範圍，進而擬訂本研究需要實證的假設與命題，資料蒐集途徑：

- (一) 透過資訊系統「全國博碩士論文資訊網」、「CEPS 中文電子期刊服務」、「行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所論文資料庫」、「行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所圖書資訊系統」、「全國法規資料庫入口網站」，或以「關鍵字」搜尋，本文所需的「網絡觀點」、「政策網絡」、「勞工安全衛生」與「職業安全衛生」等相關文獻及法規資料。
- (二) 蒐集職業安全衛生相關歷史資料、規章命令、官方統計資料、官方研究報告、刊物雜誌等，從資料中瞭解職業安全衛生的起因、各階段政策歷史發展的重心與演進，以及獲得其中可能的利害關係者及其關係型態，繼以此脈絡來建

構研究主題的未來藍圖。

二、第二階段參與觀察法

經由研究者過去實際參與國家法規增修與政策制定，以及觀察事業單位或僱主對安全衛生政令推動的認知態度，並透過會議或職災事件直接對被觀察者（管理人員、幹部或勞動者）進行觀察並傾聽其言行舉止，以瞭解其對本議題的認知與參與情形，藉此來界定初步訪談的對象。

三、第三階段深入訪談法

本研究係以導引式訪談（guided conversations）、⁸面對面（face-to-face）的訪談方式為主，以非正式探測（informal probing）⁹為輔，以期互補得失。首先擬定訪談方針（或大綱）為主要架構，透過研究者與受訪者間面對面有目的性的交談，藉此引導受訪者在此訪談機會中闡述並對本研究提供實務經驗的專業價值觀與看法建言，並適度調整訪談的深度與廣度，另外隨訪談情境加以非正式探測，以期從訪談中獲得更充實的實證資料，以訪談紀錄作為本研究議題分析與解釋的資料，另觀察受訪者與訪問議題的背景關係，將有助於對議題事件的詮釋。

四、網絡分析法

（一）基本假設

White 對網絡分析架構的基本假定有二：1. 在社會體系中的任何參與活動均會涉及很多其他的行動者，而且這些行動者的不同決定都會是有意義的參考點，因此在關係中其他體系成員的

⁸導引式訪談是事先決定訪談主題，至於所涉及各項問題的內涵或順序，則由訪談者隨實際情況進行調整訪談的深度與廣度，本法內容較具系統與邏輯順序。

⁹非正式探測係由訪談者在未事先設定問題的情形下，在訪談過程中觀察受訪者情境，並配合當時環境氛圍隨時發現和提出問題，本法可維持最大彈性，但所得資料不易統整、分析。

行動者可能影響焦點行動者的認知、信念與行動，但網絡分析並不止於對社會行為的解釋；2. 在闡釋社會體制中不同層次結構的重要性，結構的組成係由具體存在於關係型態中的規律性所組成，網絡分析強調的是社會位置的關係連結，因此不只要考量整體的社會結構，且核心觀念在行動者是被鑲嵌在結構中的（轉引自 Knoke and Kuklinski，1982：9-10）。

（二）屬性與關係

Mitchell 指出網絡是一群人、物體或事件間關係連結的特定型態，而關係即建構在網絡分析的區塊中，不同的關係型態被視為不同的網絡，在網絡中的人、物或事件可能被稱為行動者或節點，網絡結構的每一個節點（node）或行動者（actor）都有其各自的屬性（attributes），而屬性是與生俱來無法改變的；另外每個節點都存在著關係（relations），關係是暫時而穩定的行動模式，可隨著行動者與其他行動者的互動作用而移動，屬性與關係是同時並存的，且關係往往會影響屬性的建立。在行動者間的關係有內涵（content）與形式（form）二種特質，內涵係為連結關係的實質型態例如監督、援助、談論等關係，形式是指獨自存在於不同內涵的行動者間的連結性質，在此，Burt 認為關係形式有二個基本觀點是：1. 二個行動者間的連結強度或效力；2. 在同一活動中所涉及的平行連結（轉引自 Knoke and Kuklinski，1982：10-15）。

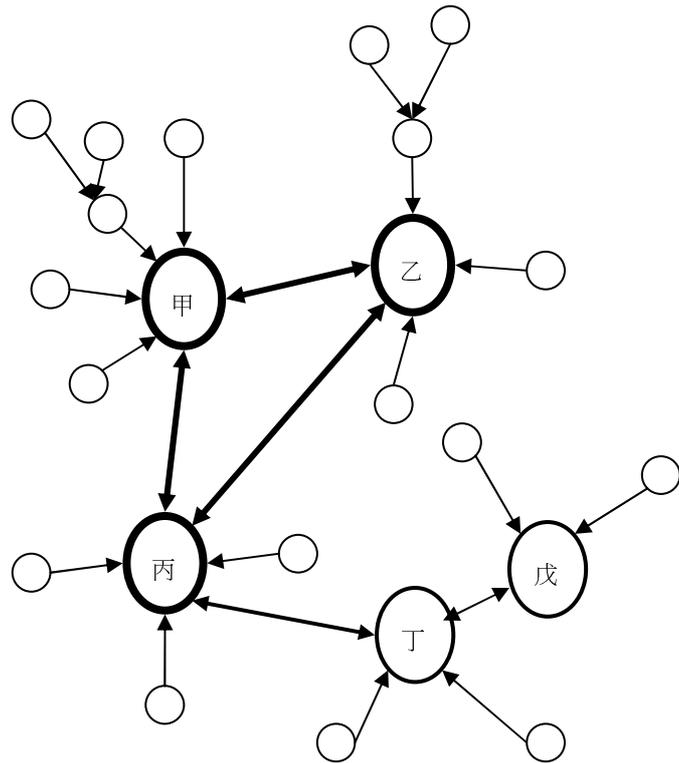
（三）分析層次與位置

Knoke and Kuklinski（1982：16-21）將網絡分析分為自我為中心（egocentric）、二元體（dyad）、三元體（triads）、網絡或系統（network or system）四種層次，而在處理特別問題時網絡分析是最普遍使用的新方法與工具，在網絡結構中行動者佔有特定的位置，即代表與其他佔有結構位置的另一行動者具有

連結關係，Burt指出位置具有二種解釋意義：1. 社會凝聚（social cohesion）係運用凝結力將行動者的位置直接地連結，在位置中若每個行動者是直接地連結其他每個行動者，則這些位置即被稱為「派系」；2. 結構對等（structural equivalence）則係指行動者們具有相同的背景與共同語言，但並不需要利用系統中的位置與其他行動者直接地發生連結關係，因此可知社會凝聚是具有強烈的連結關係，而結構對等則不必然存在連結關係。

（四）網絡分析

網絡目的在釐清交錯複雜的社會結構關係，以瞭解參與者間的互動過程及彼此的互賴關係，當將資源與權力觀點置放在政策系統時，參與者間的網絡互動將成為資源或權力與政策結構的連結橋樑，當政策過程缺乏對參與者間網絡分析時，則無法充分解釋資源依賴或權力分配對政策產出與運作的影響，反之，網絡分析若缺乏資源或權力的牽動關係，則政策系統將是直線性的產出結果，而無法發揮參與者在政策架構中的角色功能，並建構權變治理的政策機制。當特定的政策過程需要匯集更多元的參與者的政策立場與意見介入時，參與者間會因互動關係而形成不同層次的政策網絡，彼此間的互動頻率與密度在網絡中呈現出親疏遠近的網絡關係圖，研究者可隨著關係中存在的資源依賴程度，而描述出參與者間資源交換與權力分配的情形，圖 1-3 中甲、乙、丙、丁、戊各代表著不同的特定政策系統，每個系統各有其次級系統（次次級系統……）形成不同關係型態的政策網絡，並且與各系統在特定政策中形成了各類型的政策網絡。



註：本圖以箭頭「→」(或雙箭頭)直線或斜線連結，表示彼此間具有政策性互動關係，並以粗細長短來代表互動的頻率與密度，以表示依賴程度。

圖 1-3 政策絡網分析圖 資料來源：修改自朱鎮明，民 94.6：99

參、 研究對象

本訪談方式通常需要長時間進行，故本研究採取小樣本的受訪者，並參考過去文獻的實證資料，如職業安全衛生制度的發展歷史、過去影響政策制度的歷史事件，以及長時段以來政策運作與制度實作的參與者等，採取唯實法與唯名法以界定訪談對象及研究範圍；為助益研究者掌握職業安全衛生中各利害關係者間資源依賴的互動過程，故而欲從文獻中探索與主要事件具有主導性的關鍵人物或單位代表，作為本研究參與對象的選擇而建立訪談名單，本研究訪談名單將以中央主政機關代表、地方主管機關代表、研究機構、事業單位代表等，選定 15 名參與訪談者進行採

訪。

肆、 研究主題

依據本研究架構與目的擬定訪談大綱，訪談內容將以政府機關及事業單位二層面政策利害關係者所居的網絡位置，加以分析制度變遷對網絡關係與認知的影響，及其互動過程中資源依賴與權力分配的網絡關係，其中包括的大綱主題為：

（一）對職業安全衛生政策關係的看法

1. 國家政策：政府機關與其他利害關係者間形成的互動關係如何？
2. 事業政策：事業單位與其他利害關係者間形成的互動關係如何？

（二）安全衛生實作經驗的互動關係

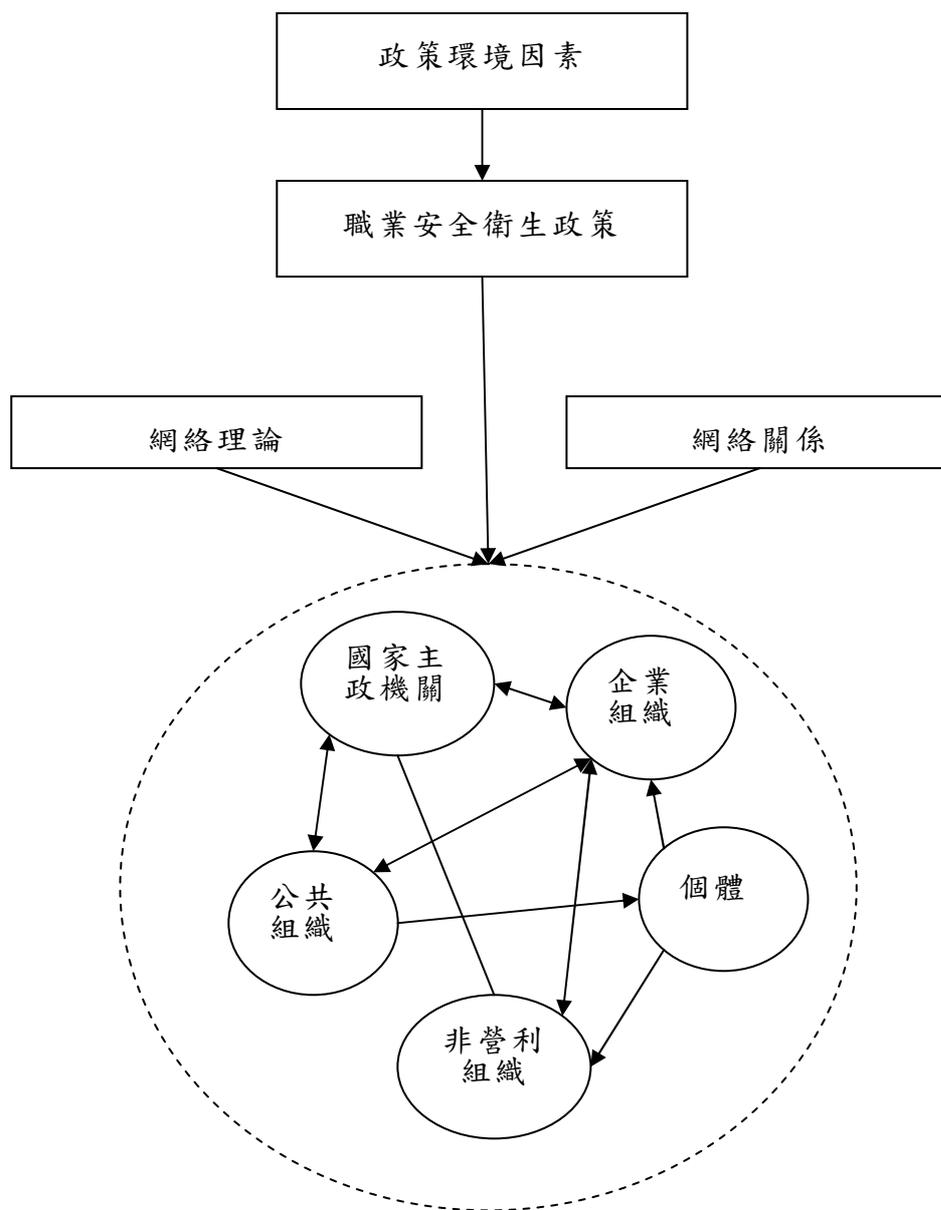
1. 以職業安全衛生相關政令訂（修）定與管理制度建置為例，瞭解國家與事業政策的網絡關係、行動策略及參與程度是否改善？
2. 以個案的實務經驗為例，分別瞭解機關單位間與人員間之資源自主性、安全衛生支援性、資源取得、安全管制性及決策主導性等的現況如何？及遊戲規則如何？

（三）職業安全衛生資源配置與結構關係的形成

1. 從機關單位與人員二方面，瞭解其中權力與資源配置的情形如何？
2. 以合作與競爭觀點，試圖建構機關單位與人員的安全衛生網絡關係。

第六節 研究架構

為因應轉型後企業和產職業組織型態的變遷，職業安全衛生政策必須具備組織自我提昇充分應變能力的成長空間，以回應環境的結構變遷與安全需求，現今職業安全衛生事務日趨複雜多變，已非單一個體的力量所能萬全，傳統科層體制的組織能力受到變革時代強烈的質疑，本研究係以職業安全衛生為主要議題，試圖從「網絡觀點」探討職業安全衛生政策網絡關係的形成，以及勞、資、政在職業安全衛生網絡社會中的角色變換，以重構治理核心的定位與移轉。因此本研究首先探討政策過程中的利害關係人，及其所形成的網絡關係內涵與型態，再以網絡觀點中的資源依賴理論瞭解利害關係者間資源的擁有、互動、交換與權力定位的問題對國家和企業安全衛生政策與管理的影響，進而探究其結構關係與治理功能結合的可能性，以提昇企業組織政策的適應性與改革修正的適當性，茲將本文之研究架構納繪如圖 1-4：



註：以「 \longrightarrow 」與「 \longleftrightarrow 」代表單向或雙向依賴，以「 —— 」代表有業務關係，但未必有依賴。

圖 1-4 研究架構 來源：作者自繪

第七節 研究限制

本文主要係以職業安全衛生政策為研究主軸，在政策形成與發展過程中，各利害關係人間因互動過程而形成互賴關係的連結網，並創造網絡價值以營造新的治理架構，而職業災害本身所涉及的因子與原因本是非常複雜多變的，對安全政策的穩定性與適用性有鉅大的影響，加上企業環境諸如產職業結構、各式組織型態、人員、關係型態、科技研發、物料設施、管理模式、法規增修等迅速變遷，因此政策涉及的考量因素就顯得非常繁複，礙於研究時間與篇幅的限制，研究者僅以職業安全衛生制度與政策脈絡來探討各利害參與者間的互動行為所發展出來的社會性網絡，藉此尋求環境系絡中的決策角色定位，並從政策利害關係人互動所創造的相互影響效應，重新檢視政策方針的新價值觀，以因應時代的變遷。

本研究嘗試從「網絡」的概念切入職業安全衛生的政策系統中，期望為安全管理的議題拓展出一些新的思維作法，然而研究上仍有下列的限制：

- 一、本文係從「網絡」的概念導入職業安全衛生政策的環境系絡，然而從相關著作文獻中發現，網絡觀點與分析在方法與原理原則上是非常分歧的，亦即在定性或定量的研究探討上仍有很大的發展空間，因此對職業安全衛生政策的網絡分析與解釋，恐有主觀判斷之虞慮，是本研究限制之一。
- 二、國內外對職業安全衛生的研究議題大多偏向科技性與法制面的個案，引用社會科學作實證研究或應用的則較少，真正對安全認知、工作滿意度、組織氣候及文化等內涵的研究僅只有少數的個案，因此可供作相關性比較的文獻並不多。

- 三、職業安全衛生的類型與政策涉及的範圍很廣，受到時間與篇幅的限制，無法將所有因素一一導入，僅以制度規範與政策行為的網絡結構作一描述性探討，其餘將留待未來後續研究者或管理者作深入研究。
- 四、國內企業界雇主、各部門主管及勞動者普遍不清楚「職業安全衛生」的內涵，更毋庸說是強調建置執行政策與管理制度，這種欠缺認識或認識不足的現象，恐在進行訪調時對研究問題的認知差距、議題模糊或結果失真，造成本研究的困難。

第八節 章節安排

第一章係從變遷動態的全球化環境背景切入，觸動研究者對職業安全衛生政策網絡關係的研究動機、研究目的與問題、專有名詞釋義，並探討本議題事件過去的相關文獻，以延伸出研究範圍與方法、研究架構、研究限制，以及章節安排。

第二章則首先闡述國內外學者對政策網絡的特性與分類的探討，藉此網絡觀點探討我國職業安全衛生的政策網絡，並試圖建立本研究架構的分析面向。各界學術研究發現政府除了採取管制性政策介入企業經營外，國家與企業間其實是可以存在著協力合作或策略聯盟的伙伴關係的，藉由更多元的公私協力網絡來提昇國家的政策能力，並創造各層次政策網絡間的連結性，基於此，故研究者擬以政策網絡來探討安全衛生管理的議題，以網絡社會的影響力來幫助國家推動職業安全衛生政策。

第三章先從我國職業安全衛生法制面與國家政策面，探討政府與事業單位間的關係及其發展，再以事業單位職業安全衛生組織、人員與職權配置的制度規範作靜態的文獻分析，最後針對專

業性第三部門或學術機構在現行勞工安全衛生實務上，與政府或事業單位間之作用關係作一分析，以瞭解長期以來職業安全衛生在政策過程中利害關係人間的互動關係，以及彼此間對安全衛生的認知、自主性程度與功能定位等問題，並綜合上述以歸納出本議題中的利害關係者或界定未來可能的利害關係者，以作為本研究的範圍。

第四章以營造工程為例，首先從公共工程減災協調會報開始，再舉以公共工程個案為例，個別探討國家政策及事業單位政策之事件背景及其利害關係者，以作為進一步的網絡建構及其間互動關係的分析。

第五章對受訪者進行深入訪談，以獲得之訪談資料，試圖建構職業安全衛生中各利害關係者間互動關係連結所形成的政策網絡，並說明網絡中利害關係者間的資源依賴情形，進一步驗證各利害關係者基於互賴、互惠、互補的共同認知，可否在網絡中透過互動過程的承諾、行動與支援而完成資源交換與權力分配，最後以實現職業安全衛生的個體目標與總體目標。首先研究國家機關政策社群的組成關係與功能整合，專業性第三部門與國家在職業安全衛生政策制定與執行上的關係，再研究企業界（事業單位）間之政策網絡關係，最後建構出我國職業安全衛生政策網絡的藍圖，以拓展未來可能的治理空間，提昇各層面的安全績效。

第六章研究發現與建議，就前文研究所得的資料進行歸納分析，並以分析後的結果與發現，提出日後研究的建議。

第二章 理論基礎

全球化 (globalization) 後大環境的變動，重塑了政府權力運作的新思維，公共事務在官僚化的組織架構外伸展出民主治理的模式，跨越了傳統層級節制封閉治國的藩籬，朝向多元參與的互賴結構發展，同時營造了國家新的角色地位，孫同文 (民 94：8-11) 認為國家在全球化環境下的新角色功能是國家利益保護者、國內外衝突仲裁者、公共部門改革者、整合性議程設定與執行者、在地文化與認同維護者、民主和正義維護者、社會安全網絡提供者，以及政策網絡管理者與協調者。國家在公共事務上的角色變換與政策網絡概念興起的促發有關，李允傑與丘昌泰 (民 92：103-104) 指出政策網絡理論的出現原為了解釋公共政策為何失敗？而歐洲公共政策學者研究發現，政府在公共政策過程中，確實存在著一些無法控制的行動者，且在交互行動中形構了相互依賴的互動網絡，且提到有限政府在治理社會時若不能掌握網絡特性，政府的治理能力必然受到挑戰，從而出現不可治理性 (ungovernability) 的病症，據此，進而提出有限政府可能採取的治理模式是核心統治途徑 (central rule approach) 及多元行動者途徑 (multi-actor approach)，為了整合二者的得失始發展出政策網絡途徑以為對應。

政策網絡理論的修正觀點，即來自對以利益團體為決策中心，而忽略國家與制度重要性的多元主義，以及以國家機關為決策主體，偏重權威式層級組織的統合主義，二者對決策過程所造成解釋性的限制與不足，而發展成的權變性決策機構 (丘昌泰，民 89)。

第一節 網絡概念

網絡 (networks) 是一種社會分析架構，目的在釐清交錯複雜的社會結構關係，以瞭解行動者間的互動過程及彼此間的互賴關係，其行動個體包括個人、團體、組織和特定事件等，這些個體具有其各自的目標，然因各擁有某特定事件或議題所需的資源而產生互動關係的連結，亦因連結而形成了關係網絡，Knocke & Kulinski (1982: 15-16) 認為網絡的關係內涵有交易關係、溝通關係、邊界滲透關係、工具性連結關係、情感關係、權威／權力關係、親屬與血統關係等型態。

網絡中的結構關係是一種不對稱的型態，網絡關係可視為一種權力關係，亦為一種資源動員的過程，網絡呈現多元核心的狀態 (史美強，民 94: 41-43)，網絡中的節點¹⁰代表了一個位置，佔居該位置的個體即為該事件或議題的參與者 (或稱行動者、利害關係人)，Pfeffer and Salancik 認為彼此間依賴程度通常決定於參與者所擁有的資源多寡、資源重要性、對資源的需要性與資源的被控制性 (轉引自史美強，民 94: 42; 楊仁壽、俞慧芸、許碧芬、陳墀元、方祥明、張耀宗，民 91: 212)，各參與者必須透過具有動態性、連結性、依賴性的互動關係來創造網絡價值。

網絡隨著行動者間互動且依賴關係的建構而具有拓展性，每個節點或行動者代表的並非僅指單一個人或個體，它可能代表著一個群體組織，甚至是一個小型網絡的組成，網

¹⁰節點代表佔居網絡結構中每個位置的個體，這個「個體」可能是一個人、組織、物或事件，通常以「行動者」、「參與者」或「利害關係者」稱之，各有其與生俱來的屬性，且會與網絡中的其他行動者產生互動關係。

絡與網絡間亦可能因彼此互動且依賴的關係而連結成大網絡，史美強（民 94：43）則認為鉅型的網絡架構中，存在著許多小網絡，而這些網絡將可歸納出四項特質：相互依賴性、不對稱性、動態性及制度性。

第二節 資源依賴理論

資源依賴理論建基在組織對特定資源的需求強度所建立的依賴性，在網絡中資源是稀少有限及珍貴的，資源對組織的生存與發展有某種程度的重要性，因此組織才會採取行動透過網絡途徑，與其他組織經由正式的或非正式的互動過程，來達成資源的交換、分配與匯集，以有效掌握重要資源或使需求獲得最大滿足，組織可依據對資源的需求強度，調整其與其他組織間網絡關係的親疏遠近。

史美強（民 94：38-45）認為資源依賴的產生是因組織對資源的需求及交換過程的結果，一旦資源對組織的生存沒有威脅性時，依賴的關係便不會產生。網絡是呈現多元核心的狀態，依資源依賴觀點，行動者在結構中擁有較多資源者，勢必位居網絡的重要核心位置，且在互動過程中將發揮領導性的作用，資源少者則位居邊陲位置或被排除，因此行動者必須以策略來管理對外的依賴關係。Pfeffer and Salancik 則認為組織的目標應強調獲取稀少資源的供給或尋找有效取得資源供應的可能途徑，以儘可能的減少對其他組織的資源依賴，而且 Pfeffer 提到組織必須在依賴管理上對其他組織的資源供需予以影響與回應（轉引自楊仁壽等，民 91：211-212），可見在網絡中「資源」並非是絕對獨佔與對立的關係，它可以透過策略的設計來解決各參與組織間的供需問

題。

為降低環境不確定性所帶來的衝擊，組織可能被動或主動地選擇加入網絡，並受到網絡鏈結規則的限制，喪失原有經營的自由裁量權及自主權，然而被鑲嵌在網絡中的組織，首要考量的可能會是與其他組織間資源的權衡問題，因此組織需要建立一套資源依賴關係的管理機制，故而管理策略的訂定與應用即成為維持網絡穩定與發展的先決條件之一，策略途徑（或模式）的選擇決定了組織網絡運作的方式，並且影響著組織內部的經營。楊仁壽等（民 91：214）指出管理資源互賴的策略愈正式化，對網絡中的協調溝通就愈明確與直接，且參與組織愈可能擁有共同的財產權，但採取正式或非正式策略仍應考量環境的不確定性與策略的目的。

另外，針對網絡中資源與權力分配間的關係性，李翠萍（民 95：72）認為網絡內資源分配情況，可以等同於權力的分配狀況，亦即將資源擁有的多寡視為權力分配的多寡。

運用網絡觀點中的資源依賴理論來解釋政策過程的資源及權力分配，將有助於國家政策在民主參與過程的決策運作，在互動模式中從政策的形成到執行階段，較能充分的掌握必要的資源到位與權力的核心定位。

第三節 政策網絡理論

丘昌泰（民 89）則認為政策網絡是一種權變性的決策權力機構，政策產出在網絡中是藉由組織行動者的認知、網絡中權力位置及基於位置所行塑的網絡資源的相互運作來達成。政策網絡中的參與者並非孤立、理性、自利的，而是被

視為具有關係性的行動系統，其中的權力關係必須透過網絡的互動來運作，因此國家強制性的權力不必然導致政策的產出（許敏娟，民 92：17）。

壹、政策網絡的特性

Klijn 認為政策網絡是互賴的行動者間或多或少穩定的社會關係型態，以形塑政策問題和／或政策方案，且將各學者的論點整理出網絡的三個特性（Kickert, Klijn, Koppenjan, 1997：30-33）：

一、依賴是網絡的先決條件

網絡的發展與存在是由於行動者間的相互依賴，依賴來自行動者無法獨自完成目標，而必須依賴其他行動者的資源才能達成，而這資源被視為具有低取代性及高重要性的特質。

二、多樣的行動者和目標

政策網絡含有許多各自擁有其目標與利益的行動者，沒有一個單一的行動者有足夠的主宰權，網絡中因為行動者不同的策略和目標，網絡中的政策過程是複雜而不可預測的。

三、行動者之間的關係型態

網絡中成員的關係型態，無論緊密或鬆散，或多或少都具有某種程度持續性的關係型態。

貳、政策網絡的類型

政策網絡的概念含有利益匯集型態、成員性質與參與程度、垂直內部關係依賴獨立性、水平網絡連結獨立性、資源交換與配置等五個面向，Marsh 與 Rhodes 根據這些基礎，將政策網絡看成是利益團體與政府的關係類型，並提出網絡的類型依據關係的緊密性呈現一系列的光譜，政策網絡是通稱，政策社群在光譜的一端，呈現出緊密的關係；議題網絡在光譜的另一端，

呈現出鬆散的關係。並以參與人數、持續性、互動頻率、共識程度、關係性質、交易與協商、權力分配、參與組織的結構等八項因素決定網絡在整個光譜中的地位。¹¹

Rhodes 則根據網絡組成的關係穩定性、疏離程度、參與程度及資源分配等情況，將政策網絡分類為政策／地區社群（policy/territorial community）、專業網絡（professional network）、府際網絡（intergovernmental network）、生產者網絡（producer network）與議題網絡（issue network）五種型態，¹²Rhodes 的模型傾向於國家機關中心取向。

一、政策社群

以中央與地方政府機關的政策領域為主，是一種具有限制性成員、高度整合、穩定性高的垂直互賴關係，此種社群是高度凝聚力的封閉性網絡，成員間形成強烈的垂直互賴關係，水平關係則受到相當的限制，例如英國的教育政策；另外政策社群又意味著地域利益（territorial interest）故被稱為地域網絡（territorial networks），如蘇格蘭、北愛爾蘭等屬之。

二、專業網絡

以滿足特定專業利益為訴求的一群人所組成，其間的關係穩定雖具有強烈的垂直互賴關係，但內部凝聚力不如政策社群，水平依賴關係也相當受限。

三、府際網絡

代表地方政府利益的網絡，成員數量、垂直關係、水平關係均受到限制，但垂直間的互賴關係並沒有上述二者強烈，反而水

¹¹轉引自林玉華，〈政策網絡理論之研究〉，台北：瑞興圖書股份有限公司 ISBN 957-8815-50-6，民 91.10，頁 68。

¹²轉引自同註朱鎮明，〈公務夥伴的整合之道-論政策網絡的管理〉，《研考雙月刊》，29 卷 3 期，民 94.6，頁 95-108；林玉華，〈政策網絡理論之研究〉，台北：瑞興圖書股份有限公司 ISBN 957-8815-50-6，民 91.10，頁 68；李翠萍，〈社會福利政策執行網絡探析〉，臺北：秀威資訊科技股份有限公司，民 95，頁 196。

平影響力有擴張的趨勢。

四、生產者網絡

基於公私部門經濟利益所構成的網絡，以滿足成員經濟利益為前提，成員具有相當流動性，有限的垂直互賴關係。

五、議題網絡

是一個不穩定、低整合度的網絡，成員數目多而不受限制，但結構鬆散且整合度相當低。

Wilks 與 Wright 將政策分為政策領域 (policy area)、政策部門 (policy sector)、政策次級部門 (policy sub-sector)、政策議題 (policy issue) 等四個層次，並認為政策網絡是指政策次級部門中行動者間互動而形成的一種遊戲規則，各行動者被鑲嵌在網絡中進行並受該遊戲規則的拘束，同時也影響著遊戲規則的改變，¹³Wilks 與 Wright 較傾向社會中心取向，注重政府機關與工業界間關係網絡的形成。

一、政策領域

基於某項公共政策所形成的網絡，例如英國的教育政策、工業政策、交通政策、健康政策等，在特定政策中行動者與潛在行動者基於相同的利益目標，設法影響公共政策的過程，而這些行動者組成的網絡，稱為政策全域 (policy universe)。

二、政策部門

各政策領域下的各部間所形成的網絡，例如工業政策領域中，分為化學部門、鑄造部門、電子通信等，所以在這網絡中的行動者與潛在行動者即基於在此政策中的特定利益而產生互動與交換資源，期能平衡並極大化彼此間的相互關係，而 Wilks 與 Wright 將其定義為政策社群 (policy community)。

¹³同註 12。

三、政策次級部門

又稱為政策焦點 (policy focus)，係從政策部門中再細分的次級部門，例如化學工業部再劃分為基本化學、藥學、農藥化學、油漆、肥皂等，而 Wilks 與 Wright 將此網絡稱為政策網絡 (policy network)，而網絡成員或來自同一政策領域中的不同政策社群，或可能來自不同的領域，藉此說明了並非所有的政策議題都能在單一的網絡中完成，甚至需要其他不同的網絡間的互補與資源交換，因此政策網絡成了政策社群中或社群間資源交換的結果。

四、政策議題

這是指某一政策次級部門中較具爭議性的議題，例如藥品執照議題等。

Frans Van Waarden 認為政策網絡的分類不應只侷限於網絡的結構面，而忽略成員所採取的策略，因為參與者所採取的策略會影響到整個網絡結構的建構。Van Waarden 將政策網絡分為七種分類面向，並依照網絡成員關係的親疏性分為五種功能，¹⁴ 分述如下：

一、分類面向

參與者 (數目、型態與代表性)、網絡功能 (暢通決策過程的管道、諮詢、談判協商)、網絡結構 (網絡規模、界線、成員類型、關係型態、強度、密度、調和作用、穩定性等)、網絡制度化的程度、網絡成員的行為規則、權力關係、參與者策略 (著重在公部門的參與者) 七項，根據這些標準歸納為三個網絡類型，不同類型社會成員與不同參與人數構成的政策網絡、網絡主要功能的政策網絡、權力平衡的政策網絡。

¹⁴轉引自同註 8；李翠萍，《社會福利政策執行網絡探析》，臺北：秀威資訊科技股份有限公司，民 95，頁 196。

二、網絡功能

則有製造接近決策過程的管道、諮詢與資訊交換、談判協商、協調各自獨立的行動，以及政策形成、執行和合法化過程的合作等五項功能。

第四節 小結

綜觀上述，各學者對政策網絡的探討有強調統合主義或多元主義，有較開放的或封閉的思維，有偏重在政府部門間、政府部門與非政府部門、或政府部門與工業界間的政策利害關係上，本研究涉及的有關延伸議題與社群是相當多元化且專業技術的，因此政策的結構顯得非常複雜而重疊的，且執行上常有第三外力的涉入，而影響政策結構的穩定性，正如林鍾沂（民 83：45）所言：「現代國家政策是複雜而專業化的，為了以專業知識來解決專業問題，因此必須與相關利害關係者形成特定的政策網絡，並透過不同的利益整合、設定政策優先順序及結合專業知識與技術來促使政策順利運作。」，因此本研究針對職業安全衛生的政策面，以網絡分析方法探討各利害關係者間的資源依賴關係與權力分配，藉由研究探討的結果營造一個權變的職業安全衛生政策運作結構，釐清各利害關係者在政策的決策與執行間所存在的落差問題，在民主參與的過程達到資源到位及權力平衡，以全面提昇安全衛生績效及降低職業災害發生率。

首先，從我國職業安全衛生現有的制度與政策脈絡中找出可能的利害關係者，再根據 Rhodes 的模型予以分類說明；其次，以 Wilks 與 Wright 對政策網絡的分類層次將本研究分為國家政策與事業政策二大面向，再參考 Frans Van Waarden 的政策網絡分類及功能，以網絡結構、網絡功能及權力關係三要項來分

析我國職業安全衛生政策，分述如下：

一、網絡結構

著重在網絡規模、成員類型、關係型態；網絡規模可以地區、區域為範圍，亦可以特定製程或特定物質來界定，通常與網絡參與的封閉或開放程度有關，常有外力或外部資源介入的可能性；成員類型可以是具有安全衛生專業性管理與實作的個人或組織所組成；參與成員間可能立基於監督處分、諮商輔導、勞動契約、承攬契約、上下游廠商、共同作業等情況下而形成某種互動的關係型態，而這些關係型態將關係著成員間的互動方式、共識及賦與的課責性。因此成員間可能採取如策略聯盟（或區域聯防）、合作伙伴、協調分工等參與途徑來完成資源整合與交換，或達成個別的與總體的目標。

二、網絡功能

決策過程的管道、資源依賴與交換、諮詢與資訊交換、協調各自獨立的行動、政策形成與執行；參與成員所擁有的資源性質、多或少、重要與否，將影響其間的依賴程度，也決定了參與利害關係者在政策過程中的網絡地位，而資源的交換是透過彼此間協商談判的結果。

三、權力關係

權力分配與運作權衡，權力的分配來自資源依賴的結果，可決定參與成員位居權力核心或邊陲地位。

第三章 職業安全衛生之政策系絡

組織的生存與發展不僅取決於本身所具備的專業素養、洞悉環境能力與經營模式，同時受到國際經濟、科學技術、國家規範、社會價值與文化等外在環境的影響，其永續經營之道在於完善的風險管理，而不當的管理常會招致組織的資本折損與高成本支出，甚至造成組織一蹶不起，為了避免風險事件的衝擊，將管理策略制度化仍是經營所必需的課題；社會環境的變動性與多元化趨勢致使組織面臨多重的改革壓力，也催促其迅速尋求變革來提昇，組織的適應力與競爭力，並獲取永續經營的生命力，然而社會變遷與組織轉型常是造成政策不穩定的原因，尤其對危害風險的政策感應度更高，必須適時的予以檢視修訂以順應時勢之需。職業安全衛生並非只是國家的政策之一，其實也是企業經營的管理策略之一，意外事故不僅攸關企業的興衰勝敗，且會影響社會秩序，長久以來，職業安全衛生無論是被視為職業災害或公共危險的防範工作，或無論是為了保障勞工安全或維護公共安全，其最大目的係以安全作為來防杜危害的發生，然而政策制度並非固著不變的，其政策的發展常與經濟結構及產業技術的歷史脈絡有著密不可分的相隨關係，本研究將以國內職業安全衛生為主題，針對其政策中所形成的互動網絡關係及其影響作一探索。

第一節 政策環境

我國以「勞工」為主的安全衛生保護政策，在不同的工商業發展時段，會有不同的需求與配套的新策略產生，環境變遷牽動政策方針，政策措施改變安全環境，綜觀歷史文獻

資料，曾經影響國內勞工安全衛生環境的重要因素：

一、事件

民國 61 年美商飛歌電子等數家公司發生女工化學中毒事件¹⁵，曾掀起電子業職場的民心恐慌，並造成公司生產中斷，於是政府開始正視勞工生命安全問題，民國 63 年 4 月 16 日公布了「勞工安全衛生法」，並依據該母法持續地發展出多項的相關配套子法，而「事件」促發政府法令、政策成案或修案的例子不勝枚舉，尤其參酌過去職業災害發生的類型、態樣、數據及行業別等統計資料，以規劃年度、短期、中期的實施計畫或重點任務，是政府最簡易、快速的政策指標，再以階段性政策作為強化安全環境的建置。

二、社會

民國 79 年 4 月 12 日臺中縣外埔鄉鉅光實業公司丙烷漏氣爆炸 40 人死亡、29 人傷害，曾經震驚國內各界，公司營運一度癱瘓，各級政府與慈善團體雖全力投入緊急善後處理，但所引發的職災受害者醫療與家庭等後續問題，讓事業單位、各級政府與社會付出相當大的成本，政府開始對化學氣爆原因、受害者安置及社會資源動員重新檢討，而這個慘痛的工安教訓直到近年，仍為石化安全防災教育與研究之借鏡，例如張銘坤等人（民 89：329-343）對石化廠管線腐蝕偵測方法與防治技術調查一文中即有引用。

三、政治

鑑於職災補償法令分散不彰，工人立法行動委員會與中華民國工作傷害受害人協會等勞工團體經過 3 年的努力，於民國 86 年提出「職業災害勞工保護法」（七章九十條，工人

¹⁵葛謹，〈我們不能再落後了——談工傷與職業傷病補償辦法〉，《環境職業醫學會訊》，第 9608 號，民 96，頁 5-6。

版)¹⁶，幾經多次勞工運動，向政府爭取勞工權益法制化，最後折衷了「工人版」與「官方版」，於民國 90 年 10 月 31 日公布，並於民國 91 年 4 月 28 日正式施行。該法除彌補原法令不足外，最重要的是明定僱主對職災的無過失責任、增加職災補助項目及 4 月 28 日工殤紀念日首先列入條文中。

四、國際

鑑於全球環保安全衛生意識的覺醒、第三者驗證貿易需要、職災造成企業直接／間接的嚴重損失、企業資源短缺，近年來，國內各大企業率先引進國際職業安全衛生的標準作法，而政府為了因應國外職場安全環境的趨勢，以及企業日增的安全管理需求，企圖與國際接軌，以提昇國內職場安全績效，解決高職災的減災瓶頸，參考國際勞工組織 ILO—OSH2001 與 OHSAS—18001 管理系統的規範，民國 96 年 12 月 26 日發布「臺灣職業安全衛生管理系統 (TOSHMS)」驗證規範與指導綱領，¹⁷並將該管理納入「勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法」條文內容中，¹⁸而這項政策對已通過 OHSAS—18001 認證，或未認證但已預定驗證的國內企業而言，孰優？孰劣？未來是否能受到國際認同，才是企業普遍關注的問題。

總之，這些因素確實影響著國內對勞工安全衛生政令的轉變，甚至成為重要政策的指標。當「事件」發生觸發某些議題需求時，決策者主動或被動地將議題，經由政策過程而轉變成政策或法令規章；除此之外，新事件的發生，亦可能再延伸出新議題，並促成政策及法令的增修刪除。當政策環

¹⁶羅桂美，〈「職業災害勞工保護法」之跨步與未竟〉，新竹市青草湖社區大學《社大開學》，

<http://www.bamboo.hc.edu.tw/workshop/session10/visit/wastewater/rca-appendix.html>，民 91.5。

¹⁷依據行政院勞工委員會民國 96 年 12 月 27 日勞安 1 字第 0960145883 號函。

¹⁸依據行政院勞工委員會民國 97 年 1 月 9 日行勞安 1 字第 0970145020 號令修正發布。

境形成後，許多利害關係者如政府、企業、家庭、民間團體等等，對政策萌芽、形成、決議、回饋的各階段過程，多少都會影響政策的規畫與目標方向，因此誰參與？參與者的立場與認知為何？利害關係者在工安環境下，受到事件的觸發所產生的互動關係型態與運作模式是如何？其中權力運作及資源配置情形又會如何？

第二節 國內職業安全衛生的制度發展

職業災害所造成的是個人的、社會的、經濟的、政治的綜合性問題，因此必須以法律明文規範其間的權責歸屬，以真正保障勞工的安全權益，然而職業安全衛生的法令政策常會以經濟環境和產業結構的演變作為增修異動的指標，事業單位的管理模式亦因產業結構、製程技術、生產工具或安全衛生技術議題的不同，而採取因事、因人、因地、因時的調整措施，因此職業安全衛生和產業技術應該是相輔相成的連動過程，在管理架構上所涉及的標的物與對象更有其相似性。我國政府對保護職場上勞工安全衛生的政策推動和法制化，已從民國 50 至 60 年間發展至今，且不斷地推陳出新以適應時代的需求，然而議題的未來性與參與者的適格性，對政策的改革結果是具有決定性的影響作用，本節首先以國家政策與制度的發展過程，探索職業安全衛生在國內實施的結果，以及所涉及的利害關係人的參與層面。

一、在法制方面

勞工安全衛生的政令與各時期經濟產業技術有著密不可分的關係，我國保障勞工生命安全的法制化最早散見於工廠法及工廠檢查法，直到民國 63 年、民國 64 年才獨立立法並陸續公(發)

布了勞工安全衛生法、勞工安全衛生設施規則、勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法，專以勞工為中心主體的安全衛生法規相繼完成立法後，其對安全衛生的適用範圍從「工廠」的狹小空間擴大到以「行業別」來規範，其適用的事業類別至今已歷經一次修法增列及六次的擴大指定公告，而適用的事業範圍逐次擴大的重大意義為：

- (一) 以法令明確地對勞工生命權與就業權的絕對保障。
- (二) 政府對安全衛生保障的社群不斷的在增加。
- (三) 國家勞工安全衛生政策與企業經營策略、勞工權益保障、職業災害的安全衛生防衛工作間相互影響與權衡。

而隨著產業技術標準與工作區域性質的不同，又相繼制定了各類別的相關子法，以作為安全設置及行政執法的依循，如營造安全衛生設施標準、機械器具防護標準、有機溶劑中毒預防規則、特定化學物質危害預防標準、危險物及有害物通識規則、鉛中毒預防規則、粉塵危害預防標準、高架作業勞工保護措施標準、重體力勞動作業勞工保護措施標準、勞工作業環境測定實施辦法、異常氣壓危害預防標準、缺氧症預防規則、高溫作業勞工作息時間標準、勞動檢查法、勞工健康保護規則、勞工安全衛生教育訓練規則等等不勝枚舉，¹⁹以能更充分的因應產業技術的升級與經營地區的開放性，而多樣性的勞工安全衛生法規命令的制定，即代表著：

- (一) 產業技術、物料與製程的複雜度。
- (二) 職業災害危害的態樣多變性。
- (三) 勞工安全衛生是專業分化的。
- (四) 法規所要保障的勞工安全衛生是個高困難度的任務。

而在實務上勞工安全衛生真正涉及跨領域的法規非常多，諸如建築安全、消防安全、道路安全、醫衛健康等等均屬之，本文

¹⁹資料來源行政院勞工委員會勞工法令查詢系統網站 <http://laws.cla.gov.tw>。

無法一一列舉，茲以上述列舉之勞工安全衛生重要法規歷年訂、修法期程整理如表 3-1：

表 3-1 勞工安全衛生法規歷年訂、修法期程彙整表

法規名稱	訂法與修法年限（民國）	備註
勞工安全衛生法暨施行細則	64 年 4 月 16 日、80 年 5 月 17 日 91 年 5 月 15 日、91 年 6 月 12 日	（施）63 年 6 月 28 日、73 年 2 月 24 日、80 年 9 月 16 日、91 年 4 月 25 日
勞工安全設施規則	63 年 10 月 3 日、72 年 6 月 27 日、77 年 6 月 27 日、78 年 9 月 29 日、83 年 6 月 15 日、90 年 12 月 12 日、93 年 10 月 20 日、96 年 2 月 14 日	
勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法	64 年 5 月 24 日、71 年 3 月 10 日、80 年 12 月 31 日、87 年 6 月 29 日、91 年 12 月 18 日、97 年 1 月 9 日	
勞動檢查法	82 年 2 月 3 日、88 年 6 月 30 日、89 年 7 月 19 日、91 年 5 月 29 日	
營造安全衛生設施標準	64 年 3 月 31 日、71 年 6 月 18 日、83 年 1 月 31 日、90 年 12 月 31 日、93 年 12 月 31 日、96 年 10 月 2 日、97 年 2 月 29 日	
機械器具防護標準	81 年 7 月 27 日、90 年 9 月 12 日、93 年 7 月 30 日	
有機溶劑中毒預防規則	63 年 6 月 20 日、65 年 2 月 16 日、67 年 11 月 21 日、80 年 6 月 20 日、89 年 12 月 27 日、92 年 12 月 31 日	
特定化學物質危害預防標準	65 年 2 月 16 日、77 年 8 月 10 日、78 年 2 月 1 日、80 年 6 月 24 日、90 年 12 月 31 日	
危險物及有害物通識規則	81 年 12 月 28 日、88 年 6 月 29 日	

鉛中毒預防規則	63年6月20日、86年4月16日、91年12月30日	
粉塵危害預防標準	70年7月27日、87年6月30日、92年12月31日	
高架作業勞工保護措施標準	71年7月15日、86年5月7日	
重體力勞動作業勞工保護措施標準	67年6月27日、87年4月15日	
勞工作業環境測定實施辦法	81年2月14日、90年10月31日、91年10月30日、93年12月31日	
異常氣壓危害預防標準	76年5月8日、84年10月28日	
缺氧症預防規則	63年9月6日、87年6月10日	
高溫作業勞工作息時間標準	63年8月28日、87年3月25日	
勞工健康保護規則	65年2月16日、69年5月3日、71年5月5日、74年9月13日、79年4月16日、79年4月16日、86年6月25日、89年12月27日、91年11月20日、94年2月18日	
勞工安全衛生教育訓練規則	65年2月16日、69年5月3日、71年5月5日、74年9月13日、74年9月13日、79年4月16日、86年6月25日、89年12月27日、91年11月20日、94年2月18日、94年12月30日、95年12月11日、97年1月8日	

資料來源：作者整理自行政院勞工工會勞工法令查詢系統網站

觀察表列各法規立（訂）法與修法的歷史軌跡中，發現各年代的安全需求已反應出我國工業發展的期程及當時使用的生產物料與工具，以及曾引發的職業災害類型為何，如民國63年左右大致以暴露於化學及高溫作業的危害居多，民國70年以後開

始注重高架作業、機械式作業、重體力工作、侷限空間作業等危害防護，且一一呈現在各法規條文中。另外，從修法的內容與頻率來看，可反應出長時間以來生產工具的技術創新，與安全技術的新研發，以及對勞工安全健康保護的策略動態，再者，更必須透過不斷地教育演練來灌輸或強化勞工的安全衛生知識技巧。諸如種種，正說明了產業結構的變遷性確實牽動著職場安全衛生的法制化與適用，而為了落實法令，國家政府在政策上也較容易採取強制的勞動檢查機制，以法規令事業單位或僱主承擔安全衛生的完全責任，並以公權力管制事業單位遵守安全衛生法規標準，於是法律一直牽繫著政府機關與事業單位，並造成在保護勞工安全措施上的不同見解。

二、在政策方面

過去以重大職業災害發生數（率）為指標的安全衛生政策，在法規標準的嚴控下常採取法定檢查的行動方式，並輔以稽查處分手段，來督促事業單位遵守法規命令，因此在以勞動檢查的基本原則下，對於生產器具的要求首先推動了機械本質安全之型式檢定，希望經過預先的設計製造、檢定驗證程序來達到安全性的確保，運用本質安全的假設概念來達到阻卻災害的爆發點，目前必須通過檢定的機械器具就有 450 型以上，另亦陸續推動了「加強勞工安全衛生方案」、「勞工安全衛生加強年」、「工作安全災害歸零方案」、「勞動安全產業升級方案」、「輔導事業單位及有關團體促進勞工安全衛生獎助」、「工安改進方案」、「事業單位安全衛生自護制度」、「4 年中程減災計畫」、「加強高職災及高危險廠場檢查及指導執行方案」等階段任務，²⁰然而政府單薄的勞動檢查人力是無法應對持續激增的安全稽查需求，於是進一步推出「安全伙伴計畫」，²¹伙伴類型有工程專案伙伴、大型企業伙伴、團體

²⁰行政院勞工委員會網站 http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=421ee757。

²¹行政院勞工委員會網站 http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=4314280b。

伙伴及工業區伙伴四類，由政府與企業、團體彼此立於互惠、互信的原則下締結安全伙伴關係，以建置一套適合事業單位的安全衛生自主管理體系，至今有 25 個單位簽署。雖然檢查管制與伙伴關係雙軌並行，但執法的意味仍是相當拘謹的，事業單位仍普遍地窮於應付法規的最低安全標準，勞、資、政三者終究處於合作與衝突的微妙關係中。

國家政府的決策體系多屬形式化的民主，從過去相關文件中發現參與成員的同質性高且是被選擇的，如中央勞工主管機關、直轄市、縣（市）政府、經濟部工業局、第三部門（不含僱主團體、勞工團體），且在政府計畫或方案內容中雖出現了「聯合」、「伙伴」、「跨部會資源整合」等概念，卻缺乏實體運作的經驗，而無法解開威權單一決策的束縛，於是政府與業界間的政策對話與訊息不對稱更為明顯，另外，除了政府主管機關外並無任何一方能掌握職業安全衛生在政策上的大多數資源，於是決策過程仍顯得官樣文化的氣氛很濃，造成參與成員間的實質互動對政策形成的影響力相當薄弱。

當國家面臨減災最大瓶頸之際，堅持傳統的決策主權是無法應付經濟結構中對安全環境的需求，民國 95 年又賡續推動了「全國職場 233 減災方案」，²² 在職業災害死亡及殘廢千人率幾乎無法再大幅降減的情境下，233 是個相當艱辛的任務，政府為了在政策中尋求不同的行動策略，於是藉由擴大參與的範圍來提高樣本母體數，透過跨部會與外部資源的共同參與來達成我國全產業職業災害死亡百萬人率的下降，實施初期資源整合未臻理想，仍採管制性勞動檢查的手段，龐大的檢查荷載與業界的反彈聲浪，不得不加緊轉以「輔導服務」的角色來推動事業單位的安全作為，旋於民國 95 及 96 年分別推動由經濟部工業局的產安計畫、

²²總統於民國 95 年 4 月 30 日蒞臨行政院勞工委會辦理之啟動國民參與機制「第一屆全國職場勞動安全週」活動中，指示將「全國職場 222 減災方案」調整為「全國職場 233 減災方案」。

行政院衛生署的全國職場健康計畫、行政院勞工委員會與工業局合辦的 3K 產業計畫，以及行政院勞工委員會的公共工程防災查核、國家工安獎與公共工程金安功勳獎等多樣化的減災工作，民國 96 年 8 月推動了「勞工安全衛生在地扎根先期計畫」／「蒲公英計畫」，指定臺北縣、桃園縣、臺中縣、臺中市、彰化縣、臺南縣、臺南市、高雄縣等 8 縣市政府試辦，民國 97 年始正式擴大施行，由地方政府為執行機關，結合民間勞工安全衛生管理菁英參與地方工安的實務輔導與經驗傳承，未來希望能匯集更多的社會資源共同維護勞工的安全健康。

在整體經濟下的產業性質是多元複雜的，而且使用的設施、物料、製程與技術人力所營造的職場環境並不相同，因此安全衛生的政策計畫與法令標準多如牛毛，再加上政府採取檢查、稽核、輔導、改善、處分的方式強制管制，這樣的作為在國內職業安全衛生實務上產生了一些無法消彌的現象：

- (一) 國內職業安全衛生在大型與中小型事業中呈現兩極化的認知與標準，長期以來絕大部分的事業單位對法規的無知、陌生、排斥與被動，造成政府與業界在勞工安全衛生的政策上落差很深。
- (二) 訊息不對稱是利害關係者間認知落差、通路阻塞的主要原因，尤其是在國家政府與適用單位間、事業單位與安全衛生管理人員之間普遍存在著。
- (三) 當政府政策太過趨就法規的強制性時，造成政府與業界在職業安全衛生管理策略上產生了「目的轉換」與「路徑相依」的負作用，而降低了事業單位落實職場安全自主自律性管理的意願。
- (四) 由於政策參與者的同質性高，且常缺乏業界實質的利害關係者代表，以致工安政策與經濟結構無法契合，而被業界捨棄。

這些固著的態度觀念，對於未來新政策的推動，將會有很大的阻力或需要較長的適應期。雖然政策的推動普遍存在著許多缺失，但從以上法制與政策推動的軌跡中，研究者也發現國內職業安全衛生的發展仍有許多未來性的演變：

- (一) 國家政府的角色、地位與功能悄悄地在產職業安全制度的歷史結構中轉移，且期待更多伙伴關係的連結。
- (二) 產職業網絡結構影響著職業安全衛生政策的推動方針，涉及的利害關係者會隨著產業類型、生產製程與專業技術的不同，而產生不同層次的互動社群。
- (三) 職業災害事故侵害的不僅是個人的生命與家庭，甚至造成公共危害，在政策上應考量政治、社會、經濟的權衡問題，因此跨部會的資源整合與支援，是未來積極推動安全衛生政策管理的核心工作。

鑑此，職業安全衛生無論是國家政策或是事業單位政策，其安全衛生的結構將呈現出單元、二元或多元核心並存的現象，且由各層級的決策者視實際需要選擇適當的管理機制，本研究則將以網絡分析來探討安全衛生組織體系中，不同的政策層次所產生的互動關係，並試圖建構一個多元核心的管理網絡，以期能為未來將推動的「臺灣職業安全衛生管理系統指引」方案，創造更寬廣的政策運作與管理的彈性空間，進而幫助業界建構事業單位職業安全衛生管理系統。

第三節 事業單位職業安全衛生的形成

職業安全衛生本身涉及的實務層面很廣，從網絡理論切入事業單位職業安全衛生的議題，可更細緻的探討次級政策

所形成的社群關係，並與國家政策環環相扣而構成一個更完整的政策體系，然而在政策網絡中的次級政策社群，或者是政策中延伸出來的次級社群，究竟包含了多少參與者或行動者？其間的關係型態對政策運作與管理的影響會如何？本節從我國既有法規政令、文獻資料與實務領域中，將事業單位職業安全衛生所涉及的人或組織、事、物、地、時等層面，整理歸納並分別探討如下：

一、在人或組織方面

（一）保護對象：我國職業災害勞工保護法以落實保障職業災害勞工之權益為宗旨，勞工安全衛生相關法規則在防護受僱勞工本身之安全與健康，然而目前勞工安全衛生法卻有其一定適用之事業單位範圍的限制，雖然如此，以政策的實質效益來看，職業安全衛生防衛工作所能維護的，其實已擴及到各行各業中實際從事勤務工作的全體人員，甚至於具有公共安全性，所以涵括面遠較法規設定的更廣泛。

（二）政策參與對象：個體事業單位的勞工安全衛生組織架構分為管理單位與決策單位，1. 管理單位包括勞工安全衛生業務主管、安全管理師、衛生管理師與管理員等成員；2. 決策單位採取委員制，由事業經營負責人或其代理人、勞工安全衛生人員、事業單位內各部門之主管、監督、指揮人員、與勞工安全衛生有關之工程技術人員、醫護人員、工會或勞工選舉之代表組成；3. 另外，尚有外包、委外、承攬、上下游廠商基於共同作業需要，由各作業單位共同組成的協議組織。

二、在物方面

職業災害的危害特性可分為物理性、化學性、生物性、人因工程性等，各特性的災害態樣很多，且往往與

建築物、生產或施工所需的機械、設備、物料、控制裝置及防護工具等物件的不當管理與操作使用有密切的關係，因此在防護措施上必須強調硬體設備的本質安全設計外，最重要的是這些設備與物件所創設的連動操作程序，將職業安全衛生所涉及的人、行為、物與環境等管理因素，在政策設計與執行中形成了不同型態的互動關係結構。

三、在事方面

職業災害的防制工作可分為安全與衛生兩種不同屬性，其中的基礎管理應包括建立各項標準作業程序（SOP）、落實自動檢查、訂定緊急應變措施、實施安全教育演練、辦理勞工健康檢查及文件檔案化等作業計畫，然而先期預防與緊急應變措施是一項複雜多變的工作，為了有效管理應建置一套與國家政策環環相扣，且適合各事業單位的安全衛生管理機制，各層次的政策必須足以因事、因人、因地、因物、因時機動制宜，民國97年1月9日發布修正之勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新增了「勞工安全衛生管理」一章，將事業單位安全衛生管理作了更有系統的規範，其間的運作架構對安全衛生政策有循環管理之自主防護功能。

四、在時方面

對勞工安全衛生防護「時間」的規定則散見於各條文中，如人員進用或調整工作時，物材、機具設施或人員的進場時間，機器設備平時檢查時或故障修復前後，有立即發生危險之虞，災害發生時，災害復原重建時或完成後等時機，皆有應配合的安全衛生作為，並予以詳實紀錄與保存，目的除了作為危（災）害事故的分析外，其重點在於「上一製程」與「下一製程」的安全連續作

業，以及「現行年度」與「未來年度」政策計畫的接續性。

五、在地方面

勞工安全衛生法對管理空間的規範，可分為就業場所、工作場所與作業場所三種不同的定義，²³然而隨著企業經營地區多元化的影響，就業市場的結構開始改變，跨地區或跨國界的勞動派遣越來越多，內部環境與外部環境均影響著企業對勞工安全衛生維護工作的不確定性，因此「地區移動」使得未來的管理空間變得相當開放，安全衛生管理制度化將從國際、國家到地區交互相軌，而成為企業經營的必備要件。

總之，職業安全衛生政策以事業單位個體為主軸，向內深根可建構各部門的管理作業策略，向外拓展則可與關係企業、上下游供應廠商、承攬商等形成分層管理或共同管理關係，甚至組成了非業務關係的區域性（或特殊性）協力合作或策略聯盟，而這些政策不僅個別存在於事業單位，而且彼此相互連結，終將形成一個自主的防（救）災體系，將人一物、物—環境、環境—人彼此間的管理環環相扣，而連結成一個網中有網的政策結構，並在企業經營策略下，可能是為議題性的、專業性的或地域性的職業安全衛生政策系統。

第四節 小結

從相關文獻資料與政令規章，深入探討國內職業安全衛生之政策系絡，獲致了國家制度發展與事業單位形成的過程

²³謂「就業場所」、「工作場所」、「作業場所」依勞工安全衛生法施行細則第3條之定義解釋。

中，所涉及的安全衛生利害關係者與彼此互動的關係類型；再者，為了瞭解其間互動關係的實際狀態，將更進一步以題問訪談的方式，透過利害關係者在實務上的運作經驗，以提供本研究建構職業安全衛生的關係網絡，因此本節另將針對研究題綱的設計提出構想說明。

一、安全衛生的關係類型

從整體政策發展的脈絡中來看，職業安全衛生政策是一個多元核心的結構體，隨著產業結構的變遷與企業經營模式的改變，在政府機關、各事業單位或各工作場所所創設的安全衛生管理策略中交織運作，並呈現出不同性質層次的政策社群，社群中的成員之一可能因介入另一社群，而必須受到該政策的約束，甚至進入影響其他政策；或者，每個社群與社群間會因彼此的互動而連結成政策鏈或創造新的政策社群，因此綜觀上述，本章節將運用 Rhodes 政策網絡的五種類型：政策／地區社群、專業網絡、府際網絡、生產者網絡與議題網絡，以說明職業安全衛生複雜的政策環節中利害關係者的分類。

（一）政策社群

以中央與地方政府機關的政策領域為主，在國家政策上有跨部會的行政院勞工委員會、行政院衛生署、行政院環境保護署、行政院公共工程委員會、經濟部工業局、內政部消防署；另行政院勞工委員會跨部門部分，則有安全衛生處、勞動檢查處及其所屬檢查機構、勞工安全衛生研究所、勞工保險處，以及各直轄市、各縣市政府等，其利害關係者的身分同質性高，涉及各領域的法規標準非常多頭，卻是一個相當封閉性的網絡。

（二）專業網絡

以滿足特定專業利益為訴求的一群人所組成，機關單位有行

政院勞工委員會勞工安全衛生研究所、經濟部標準檢驗局、工業技術研究院、型式檢定機構、代檢機構、作業環境測定機構及分析實驗室、教學醫療院所，專業技術團體有環境分析團體、職業衛生團體、工業安全衛生團體，以及安全衛生教育訓練機構等，其專業屬性分為安全與衛生二大類，包含了專業知識匯集、實驗與技術研發，在職業安全衛生政策上有傾向法規標準宣導或專業教育訓練，其間的凝聚力相當低並缺乏整合。

（三）府際網絡

代表地方政府利益的網絡，在政策執行上有檢查機構、地方勞工主管機關、衛生單位、消防單位、環保單位等，在垂直隸屬關係、水平分工關係上均受到中央法令及政策的限制，但中央與地方政府間的互賴關係並不強烈，但在災害防救治體系中縣(市)轄境內三單位的水平影響力則有連結的趨勢。

（四）生產者網絡

基於公私部門經濟利益所構成的網絡，職業安全衛生為保障勞工生命權、照顧企業永續經營及國家經濟政策為利益目標，由國家各級政府與事業單位、勞工、第三部門等利害關係者組成的政策網絡，以滿足各成員經濟利益為前提，其成員具有相當的流動性，及有限的垂直互賴關係。

（五）議題網絡

是一個不穩定、低整合度的網絡，成員數目多而不受限制，如根據特殊物質、機械設施、設備製程，或特定作業場所（如局限空間、高溫作業、噪音作業或粉塵作業等）而形成的特定網絡，其隱性成員多、結構鬆散且整合度相當低。

諸如上述分類外，尚有很多的可能利害關係者，在職業安全衛生上均具有相當的角色功能，尤其對新修訂的勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法，以及即將檢討並重新立法（或修法）的職業安全衛生法、現行正推展的「勞工安全衛

生在地扎根計畫」／「蒲公英計畫」，與剛通過的「職業安全衛生管理系統」(TOSHMS)的運作，在政策上發揮某些程度的影響作用，並使利害關係者在安全作為中彼此互動互賴的網絡關係更形密切，因此網絡概念被運用於職業安全衛生管理的分析與應用，將會在未來的實務治理上開啟更大的拓展空間。

二、安全衛生研究題綱的設計構想

職業安全衛生既是一個綜合性的議題，受到整個大環境中政治、經濟、社會、科技、文化的牽動，以及產職業環境中一些潛在因素的影響，且因涉及的範圍與對象很廣泛，在政策上大致可分為國家與事業二個層級，甚至再延伸出不同性質的次級政策議題，因此本研究將透過利害關係者對國家與事業政策關係上的個別看法，從實務的個案經驗中找出不同政策層級間的互動性與關聯性，來呈現安全衛生政策的整體關係結構。依據本研究架構與目的，在政府機關與事業單位兩大架構下，針對影響安全衛生政策運作與互動關係建構的因素，提出對實作經驗的研究構想，並針對研究題綱的設計構想，首先提出以下的說明：

(一) 職業安全衛生關係的影響因素及其改變

在職業安全衛生的系絡中，影響其關係變遷的因素常與法令制度的改變、參與過程的民主化程度、管理關係制度化及結構性的管理均衡有關，同時在產職業系絡的實務經驗中，安全衛生政策關係的形成過程，仍存在著許多不可避免的影響因素，希望能藉由研究訪談的結果獲知。

1. 法令制度的增修會改變利害關係者的行動模式，動搖組織原始關係的穩定狀態，並促使利害關係者重新去調整或適應新的關係。
2. 民主化的多元參與模式是有助於網絡的治理運作，民主參

與的先決條件取決於組織的開放性，開放程度則視參與途徑廣泛度與關係對等性而定，其所營造的環境氛圍也正給予利害關係者開創出一套特有的政策互動模式，以及政策關係的連結性。

3. 組織關係的制度化不僅可以說明各利害關係者在安全衛生網絡中角色位置的結構對等性，以釐清正式的權責關係；另外，楊仁壽等（民 91：214）指出管理資源互賴的策略愈正式化，對網絡中的協調溝通就愈明確與直接，且參與組織愈可能擁有共同的財產權，因此新政令的改變是否促使管理關係更制度化，不僅影響結構對等，也將影響網絡結構中各位置的關係連結性，如對社會凝聚、資源依賴與權力配置等的描述。
4. 結構性的管理均衡與否，不僅會影響組織資源的取得、使用、處分，同時也主宰著權力的運作結果；司徒達賢認為管理的核心是「整合」，整合有助於掌握資源的分布，並做有效的管理規劃，因此從追求管理均衡的過程，解決管理上的資源整合問題，進而促成資源的有效配置。

（二）安全衛生實作經驗的互動關係

對於政策議題複雜多變的職業安全衛生來說，從實作經驗來探討其互動過程的連結關係，它涵括了制度面與實務面的動態變化，而制度變遷對實務產生的相互影響，將以近年來國內安全衛生重要的政令及制度變革，對安全衛生行動策略，以及政府機關、事業單位或勞動者間互動關係所造成的改變影響作一探討；進一步選定公共工程的個案經驗，將涉及的利害關係者以機關單位與人員二個層面作實務關係的研究，試圖從中獲致國家政策與實務經驗間的影響關係。

1. 對安全衛生政策關係的看法

首先瞭解利害關係者間互動途徑開放的現況，再從政策

關係的對等性、緊密性與影響力，以及決策主導性等面向，來瞭解政府機關或事業單位與其他外部機關單位間安全衛生的政策關係，以及所採取的行動模式。

2. 發展過程中利害關係者的角色位置與認知

在層級節制下的結構對等關係，各利害關係者以其具有的正式角色，與其他利害關係者在共同的議題目標下，發生相互影響的關係，並形成了關係結構中特有的角色功能，而外在的制度環境變遷往往會使原有的關係狀態產生失衡，因此一個制度的變革是否促成管理關係更制度化以及規範事項更合理化，在在都會影響到利害關係者對議題的認知判斷與行動共識的達成，因此將制度變遷的結果置入安全衛生互動的關係結構中來探討，希望透過實務經驗的訪談研究來凸顯其中利害關係者的認知、自主性行為、行動策略與實際關係模式轉變的情形，並找出其中所形成的遊戲規則與約束力，相對地，解釋制度可能形成的關係態樣。

3. 職業安全衛生資源配置與結構關係的形成

基於上述，選擇國內公共工程的實作經驗，作為近年來職業安全衛生新法令與管理制度轉型後互動關係形構的研究個案，從網絡觀點來探討職業安全衛生結構中資源配置結果，其對政策過程中利害關係者的主導性與影響力的關係變化，以及發現利害關係者間關係的連結狀態與支援需求，總之，目的在試圖以資源配置、政策影響力、關係緊密性、決策主導性與安全衛生支援性等面向，探討實務中利害關係者的網絡關係及遊戲規則，最後再以合作與競爭觀點建構利害關係者間互動關係的實際狀態。

表 3-2 安全衛生研究題綱對照表

問題	大綱主題	擬題要件
(一) 對職業安全衛生政策關係的看法	1. 國家政策：政府機關與其他利害關係者間形成的互動關係如何？	(1) 政令參與途徑 (2) 關係對等性 (3) 關係緊密度
	2. 事業政策：事業單位與其他利害關係者間形成的互動關係如何？	(4) 決策主導性 (5) 政策影響力 (6) 關係行動模式
(二) 安全衛生實作經驗的互動關係	1. 以職業安全衛生相關政令訂(修)定與管理制度建置為例，瞭解國家與事業政策的網絡關係、行動策略及參與程度是否改善？	(1) 管理制度化 (2) 政策資源管理均衡 (3) 修法內容合理性 (4) 勞動策略的改變 (5) 安全自主性 (6) 勞動檢查事項與次數的改變
	2. 以個案的實務經驗為例，分別瞭解機關單位間與人員間之資源自主性、安全衛生支援性、資源取得、安全管制性及決策主導性等的現況如何？及遊戲規則如何？	(1) 資源的管理均衡 (2) 協議或管理事項合理性 (3) 機關單位／人員 a. 自主性資源 b. 安全衛生支援性 c. 資源取得 d. 安全管制措施改變 e. 決策主導性
(三) 職業安全衛生資源配置與結構關係的形成	1. 從機關單位與人員二方面，瞭解其中權力與資源配置的情形如何？	(1) 管理策略的影響力 (2) 安全資源的配置
	2. 以合作與競爭觀點，試圖建構機關單位與人員的安全衛生網絡關係。	(1) 尋求合作對象及其關係 (2) 競爭對象及其關係

本研究因職業安全衛生涉及的產職業專業技術繁多，利害關係者的專業素質與實務經驗，對政策制度的改革與落實

常成為決定性的指標，全員參與雖有助於對議題的集思廣義與提昇安全共識，卻也容易造成決策過程的脫軌或冗長不決，甚至有礙職業災害防杜工程建置之虞，而且，無論是政府機關或者事業單位的政策過程，尤其是決策，要達到全面動員是不易的，因此利害關係者的象徵性與代表性即成為政策良窳的關鍵，鑑此，本研究為期使訪談的深度與廣度能達到實證的效果，將針對全產業中「營造工程」的個案工作環境作為研究的範圍，並以「全國職場 233 減災方案」中公共工程減災的實務，作職業安全衛生政策利害關係者網絡關係之深入分析，進一步試圖從研究中探索本案中各層級政策間的影響關係。

第四章 營造工程安全衛生個案探討

綜觀我國歷年工作場所重大死亡人數，營造業就佔每年死亡人數 50% 以上（見圖表 1），是屬國內業中高危險、高違規、高職災的行業群，營造群組是一種開放的勞動型態，在分工合作的原則下，聚合了許多不同性質的業別、不同專業技術的勞動群，以及不同的協力合作型態，且會在職業安全衛生的結構中，產生不同程度的互動關係與安全作用，因此針對不同專業社群在共同作業場所做整合的、良善的安全管理，才能有效杜絕職災事故。

根據民國 93 年以前職災統計資料分析，行政院勞工委員會重新檢討了工安策略，擬提了「全國職場 222 減災方案」，經行政院於民國 95 年 1 月院會通過，²⁴4 月 7 日勞工檢查處訂頒了 95 年度「勞動檢查減災執行計畫」，²⁵加強對營造工程的防災措施，其中政府公共工程已被列為落實減災的優先目標。為解決當前營造工程職災問題，有效提出確實具體的安全對策，就必須充分瞭解各機關公共工程普遍存在的工安缺口：

- 一、各級政府對公共工程施工品質，只注重工程品質，而嚴重忽視安全品質。
- 二、公共工程安全衛生未真正列入契約管理規範。
- 三、未確實繪製公共工程施工安全圖說並按圖施作。
- 四、未實編公共工程安全衛生經費，或工程成本費用排擠工安經費。
- 五、未依勞工安全衛生法設置勞工安全衛生管理單位／人

²⁴全國職場 222 減災方案，經行政院 95 年 1 月 11 日第 2974 院會通過。

²⁵95 年度勞動檢查減災執行計畫，行政院勞工委員會 95 年 4 月 7 日勞檢 1 字第 0950017860 號函訂頒。

員，並真正落實協議組織的功能。

六、對承包公共工程的監造單位與承攬商，違反勞工安全衛生相關法規的處分，未列入政府採購法特別規範。

整體來說，這些缺口係來自普遍缺乏工安認知，以及跨部會整合功夫，致使長久以來大多數機關輕忽公共工程安全衛生問題，而「全國職場 233 減災方案」即以透過協調跨部會共同減災、提升防災執行力、促進防災伙伴合作關係、建構職場防災改善輔導機制、強化防災宣導行銷、擴大職場防災教育訓練、健全職場防災法規及制度等七大策略，以提昇防災的有效作為。民國 95 年 6 月勞工委員會召集相關機關單位舉開公共工程減災協調工作會報，目的即在取得多方共識，透過政府採購將減災目標化為積極的安全作為，強化施工安全制度化，以作為全國工程主辦機關與承攬廠商在實作工程上安全管理的依循；而在此期間，另完成了「勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法」修法及新訂「臺灣職業安全衛生管理系統指引（TOSHMS）驗證規範及指導綱領」，當這三個重大政令的改變在同一時段發酵時，又將會對原有的安全衛生結構產生何種關係變化。

第一節 公共工程減災協調會報之網絡架構

壹、協調範圍與目的

為了達成減災目標，95 年度勞工委員會勞動檢查處訂定了「勞動檢查減災執行計畫」，其中與公共工程減災有密切關

係的就列有三大措施，如下：²⁶

- 一、推動重大工程專案防災夥伴：與大型廠房新建、擴建工程及國道新建工程等業主締結防災夥伴關係，協助導入工程專案風險管理機制，持續運作 PDCA 循環管理模式，消除工程設計規劃之防災盲點或缺失，減低施工作業之風險。
- 二、執行 EEP 方案，追蹤列管「職災大戶」，賡續納管高職災及高違規廠場或作業執行高強度、高密度監督檢查，函告該工安績效不良者之企業總機構或營造工程業主，對列管之公營事業單位或公共工程，並函請該目的事業主管機關督導改善，促使其守法並積極改善工安，消弭因趕工或作業紀律鬆散而發生職災。
- 三、強化工程採購及營造業施工安全相關機制，積極協助公共工程委員會及內政部營建署修正工程採購及營建設計施工安全規範，健全營造工程防災制度。

「全國 222 減災方案」對公共工程減災則提出有 11 項的相關議題：

- 一、訂定「公共工程防災查核小組作業要點」及「公共工程防災查核績效考核作業要點」，查核所屬工程施工安全並考核查核績效。
- 二、推動「公共工程金安獎」，表揚施工安全績優單位及人員。
- 三、依據政府採購法第 70 條規定，機關應明定廠商對重要假設工程及高危險作業設定檢查程序、查驗點及檢驗標準；修正政府採購法第 101 條至第 103 條，明定發生重大職災之廠商

²⁶行政院勞工委員會，《95 年度勞動檢查減災執行計畫》，http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=42lee757。

不得參加投標及分包商。

- 四、推動假設工程、各種作業之上下設備、鋼構工程之安全網等安全設施，在施作前落實繪製施工安全圖說、按圖施工並量化安全衛生費用計價。
- 五、結合各工程主管機關推動「工程專案風險管理」機制。
- 六、協助各機關訂定所屬公共工程減災計畫及量化績效指標，督導考核執行績效。
- 七、將營建施工防災管理事項列入營造業法第 27 條第 2 項所定「營繕工程承攬契約應記載事項實施辦法」中工地安全衛生之規範事項。
- 八、研議「營造業承造工程有轉交施工必要時，應交由具營造業許可登記者或依法登記、設立之專業廠商。」之規定。
- 九、研議將施工安全衛生列入營造業評鑑項目，並限制工安評鑑不良者不得承攬公共工程。
- 十、編修「工程採購契約範本」及「工程防災經費項目參考表」。
- 十一、督促使用道路施工承商，確實依合約圖說及「交通維持計畫」設置交通管制及各項安衛設施。

而此任務，政府處於業務主政機關、工程監督機關(業主)與工程主辦機關(事業單位)的多重角色功能，致使在公共工程減災的規劃與執行上，面臨了既要規範、管制，又要合作、整合的衝突與矛盾，引起公、私各界的關注與討論。民國 95 年 5 月 30 日公共工程委員會吳主委澤成鑑於公共工程職災不斷，提出施工安全應從源頭管理，對公共工程的重要假設工程及安全防護設施施作，必須加強繪製施工圖及安全圖說的前置作業，並據以完成安全衛生費用的量化計價。²⁷

²⁷民國 95 年 5 月 30 日中華民國工程技術顧問商業同業公會簽署安全伙伴宣言典禮公共工程委員會吳主委致詞。

民國 95 年 6 月起勞工委員會持續召開了「全國職場 233 減災方案協調工作會報（公共工程減災組）」8 次，由各部會等相關單位共同參與，並達成了強化公共工程防災查核機制、落實安全管理契約化與安全管理經費預算化、建立工程安全獎懲制度、設定施工安全高標準、製作施工安全衛生設計圖說與丁類危險性工作場所設定合理工期等決議事項，過程中另以會議紀錄和行政命令達到全面強制規範與執行的目的，督促各級政府機關、委辦監造單位、承攬商立即對既有及未來的工程進行檢視並修正施工安全，民國 95 年及 96 年政府公共工程的重大職災死亡人數佔全災害工程的比例也從 28% 明顯降至 23%（表 4-1、圖 4-1），較一般民間工程的降幅多。

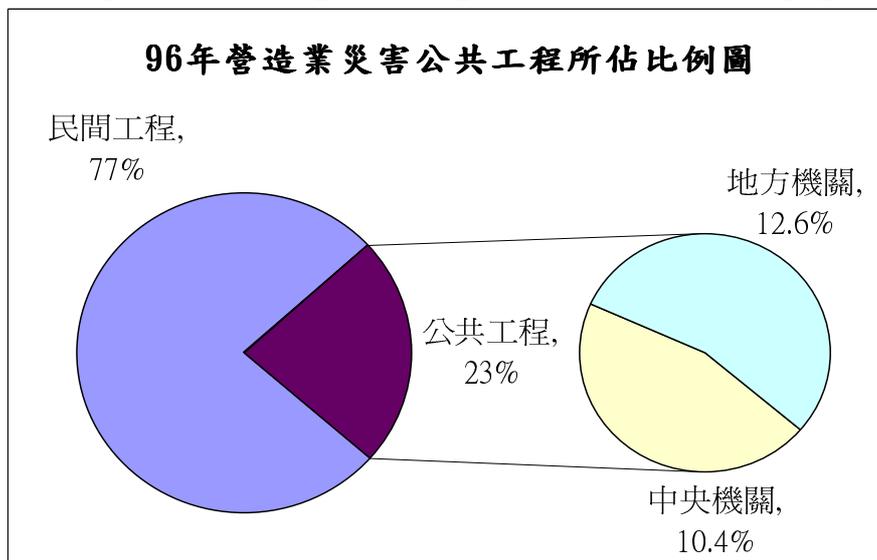
在既有的政令規範中，協調會報真正凸顯的是，勞工安全衛生在政府工程採購中被模糊掉、被邊緣化了，過去各級工程主辦機關對公共工程的施工品質，並未注意到完善的「安全」防護品質。

民國 96 年營造業災害工程業主之統計 (迄 96.12.17)

業主		年度		96 年	合計	95 年	合計	96 年職災說明	
公共工程	交通部	國工局		3	5	3	19		
		公路總局		1		7			
		高公局		1		1			
		其他		0		8			
	經濟部	台電公司		3	5	7	10	38	
		水利署		2		1			
		自來水		0		2			
		內政部		2		2			2
		國科會		1	1	2	2	南科 1 人。	
		退輔會		1	1	0	0	桃園榮譽國民之家 1 人。	
		其他		0	0	5	5		
		地方政府		17	17	16	16	縣市政府、學校、捷運等。	
	小計		31	31	54	54			
民間工程			104	104	136	136			
合計			135	135	190	190			

表 4-1 資料來源：行政院勞工委員會網站

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_themePro?page=46a960b0



※非屬營造業之死亡重大職災(如認定為水電燃氣業或製造業等)
，不列入本表之公共工程統計。

圖 4-1 資料來源：行政院勞工委員會網站

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_themePro?page=46a960b0

貳、協調會報參與的利害關係者

民國 95 至 96 年行政院勞工委員會持續召開 8 次的「全國職場 233 減災方案協調工作會報（公共工程減災組）」，前後邀集了中央各部會、國營事業、直轄市及各縣市政府、團體等 70 多個相關的機關部門（見表 4-2），這些部門的型態有為政府機關的，也有為事業單位的，其專業屬性有勞工安全衛生的、有公共工程的，也有兼屬二職能的，分述如下：

- 一、行政院勞工委員會：是職業安全衛生的中央主政機關，所屬單位安全衛生處、勞工檢查處、勞工安全衛生研究所，則掌有勞工安全衛生法立（修）法及政策規劃、勞動檢查政令規劃訂定、勞工安全衛生各項專業研究的職掌，而北、中、南三區勞動檢查所則為安全衛生檢查的執行單位。
- 二、行政院公共工程委員會：是公共工程的中央主政機關，負責公共工程採購法令規範的訂定與解釋，以及各級政府機關工程標案管理系統的建置及稽查。
- 三、內政部營建署：是營建業務中央主政機關，負責營建法令訂定與解釋、建築與道路工程管理、都市計畫與更新、國家公園管理及建築師開業管理等。
- 四、交通部：是交通業務中央主政機關，負責電信、運輸、氣象、觀光等業務，其所屬之臺灣區國道新建工程局、公路總局、鐵路改建工程局、高速鐵路工程局等則是陸運運輸工程及管理維護執行單位。
- 五、經濟部：是經濟業務中央主政機關，其中所屬的工業局、標準檢驗局及國營事業委員會等，負責工商業管理與發展、中小企業與加工出口區管理、工業技術研發與檢驗、國營事業經營管理等業務。
- 六、其他：除直轄市政府與各縣市政府的工務（工程）與勞

政（勞工）二分外，其他機關皆各有其所轄之公共工程主辦業務。

然而每次會議各機關單位受邀及參與的情形不一，除會議召集主政機關勞工委員會所屬的秘書處、安全衛生處、勞工檢查處、勞工安全衛生研究所及三區勞動檢查所外，各機關單位受邀次數最多的有內政部（營建署）、交通部（臺灣區國道新建工程局、公路總局、鐵路改建工程局、高速鐵路工程局）、經濟部（國營事業委員會）、行政院公共工程委員會 8 次，次而國防部與教育部 6 次，再其次有經濟部（水利署）、行政院（國家科學委員會、農業委員會）5 次，而地方政府則以北、高二直轄市政府受邀次數最多有 5 次，其餘視會議內容而定。

「全國職場 233 減災方案協調工作會報（公共工程減災組）」會議出席統計表

機關單位名稱		會議項次									應出席									實際出席								
		第1次	第2次	第3次	第4次	第5次	第6次	第7次	第8次	合計	第1次	第2次	第3次	第4次	第5次	第6次	第7次	第8次	合計									
內政部	營建署	○	○	○	○	○	○	○	○	8	●	●	●	●	●	●	●	●	●	8								
	中部辦公室					○	○	○	○	4																		
交通部	本部	○	○	○	○	○	○	○	○	8	●		●	●	●	●	●	●	●	7								
	臺灣區國道新建工程局	○	○	○	○	○	○	○	○	8	●	●	●	●	●	●	●	●	●	8								
	公路總局	○	○	○	○	○	○	○	○	8	●	●	●	●	●	●	●	●	●	8								
	鐵路改建工程局	○	○	○	○	○	○	○	○	8	●	●	●	●	●		●	●	●	7								
	高速鐵路工程局	○	○	○	○	○	○	○	○	8	●	●	●	●	●	●	●	●	●	8								
經濟部	國營事業委員會	○	○	○	○	○	○	○	○	8	●	●	●	●	●	●	●	●	●	8								
	水利署			○		○	○	○	○	5			●		●	●	●	●	●	5								
教育部		○			○	○	○	○	○	6	●			●	●	●	●	●	●	6								
國防部		○			○	○	○	○	○	6	●								●	2								
外交部							○	○		2																		
財政部							○	○		2							●	●		2								
法務部							○	○	○	3									●	1								
行政院	勞工委員會◎	秘書室	○					○	○	○	4																	
		安全衛生處	○	○	○	○	○	○	○	○	8	●	●	●	●	●	●	●	●	●	8							
		勞工安全衛生研究所	○	○	○	○	○	○	○	○	8	●	●	●	●	●	●	●	●	●	8							
		勞工檢查處	○	○	○	○	○	○	○	○	8	●	●	●	●	●	●	●	●	●	8							
		北區勞動檢查所					○				1					●					1							
		中區勞動檢查所					○				1					●					1							
		南區勞動檢查所					○				1					●					1							
	公共工程委員會	○	○	○	○	○	○	○	○	○	8	●	●	●	●	●	●	●	●	●	8							
	國家科學委員會	○				○	○	○	○		5	●				●	●	●	●	●	5							
	農業委員會	○				○	○	○	○		5	●				●	●	●	●	●	5							
	衛生署	○					○	○	○		4	●						●	●	●	3							
	環境保護署	○					○	○	○		4	●						●	●	●	4							
	人事行政局							○	○		2								●	●	1							
	主計處							○	○		2							●	●		2							
	新聞局							○	○		2																	
	大陸委員會							○			1							●			1							
	經濟建設委員會							○	○		2																	
	國軍退除役官兵輔導委員會							○	○	○	3							●	●	●	3							
	青年輔導委員會							○			1																	
	原子能委員會							○			1																	
	研究發展考核委員會							○			1																	
	文化建設委員會							○	○	○	3							●	●	●	3							
	公平交易委員會							○			1																	
	消費者保護委員會							○			1																	
	體育委員會							○	○	○	3								●		1							
	原住民族委員會							○	○	○	3																	

機關單位名稱	會議項次	應出席						實際出席						合計					
		第1次	第2次	第3次	第4次	第5次	第6次	第7次	第8次	合計	第1次	第2次	第3次		第4次	第5次	第6次	第7次	第8次
	客家委員會					○	○		2						●		●		2
	金融監督管理委員會					○			1						●				1
	海岸巡防署					○	○	○	3						●	●	●		3
國家通訊傳播委員會						○			1										
國立故宮博物院						○	○	○	3						●		●		2
中央選舉委員會						○			1										
臺灣電力股份有限公司		○	○				○	○	4	●		●					●	●	4
中國石油股份有限公司		○	○				○	○	4	●		●		●			●	●	5
中央銀行						○	○		2						●	●			2
臺北市政府	工務局	○			○	○	○	○	5	●				●		●	●		4
	勞工局				○		○		2					●		●	●		3
高雄市政府	工務局	○			○	○	○	○	5	●				●	●	●	●		5
	勞工局				○				1					●					1
宜蘭縣政府							○		1										
花蓮縣政府							○		1										
南投縣政府							○		1										
屏東縣政府							○		1								●		1
苗栗縣政府							○		1								●		1
桃園縣政府							○		1								●		1
高雄縣政府							○		1								●		1
雲林縣政府							○		1										
新竹市政府							○		1								●		1
新竹縣政府							○		1								●		1
嘉義市政府							○		1										
嘉義縣政府							○		1										
彰化縣政府							○		1										
金門縣政府							○		1										
連江縣政府							○		1										
臺中市政府							○		1										
臺中縣政府							○		1										
臺北縣政府							○		1								●		1
臺東縣政府							○		1								●		1
臺南市政府							○		1										
臺南縣政府							○		1								●		1
澎湖縣政府							○		1										
基隆市政府							○		1										
中華民國工程技術顧問商業同業公會		○							1	●									1

表 4-2 資料來源：作者整理自公共工程減災組歷次會議紀錄，行政院勞工委員會網站 http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_themePro?page=46a960b0

由此可見，應邀次數的多寡可視一個機關單位位居公共工程減災政策中擁有資源的多寡及代表性如何，而實際出席的次數，則可顯示這些機關單位對行政院勞工委員會所提出的公共工程減災方案的關心程度，至於各利害關係者對會議議題內容的認知或支持意願，則是一連串協調溝通過程的互動結果；總之，協調會報正給各利害關係者提供了一個參與的舞台，並觸動了彼此間在減災政策參與過程中某些程度的互動關係與影響作用。

第二節 公共工程個案安全衛生之網絡架構

安全衛生在公共工程實作中非僅於契約化管理即可，而是重在落實自主管理，8次減災會報也只是為了補強公共工程強制安全施作的決心，完善的安全衛生是必須從整體管理規劃做起的，然而營造工程的安全衛生正如同其他行業一般，呈現出兩極化的觀念作法，相較起來，大型企業和大型工程確實較能主動地建置安全衛生的管理機制，因此研究者將進一步以經濟部所屬國營事業台灣電力股份有限公司配電變電所(D/S)土建工程的實例，延續探討職業安全衛生另一層次的網絡關係。

壹、工程環境簡介²⁸

- 一、工程名稱：D/S變電所土建工程。
- 二、工程緣由：本工程係為提高區域供電量，確保輸電安全及品質，特興建屋內型D/S變電所，並結合地方特色美化景觀，以帶動地方經濟發展。

²⁸臺灣電力股份有限公司台電輸變電工程處民國97年4月2日工程簡報。

三、辦理單位

- (一) 工程主管機關：經濟部；
- (二) 工程主辦單位：台灣電力股份有限公司台電輸變電工程處中區施工處；
- (三) 監造單位：台電輸變電工程處中區施工處第六工務段；
- (四) 承攬廠商：○○營造有限公司；
- (五) 設計部門：○○○建築師事務所。

四、工程內容

D/S 變電所土建工程分為建築及土木二部分，建築部分是為一棟地下一層、地上四層的 RC 變電所控制室；土木部分則包括整地、圍堵設施（圍牆）、電纜保護設施（電纜涵洞）、道路設計（搬運道）、綠化景觀設計及其他基礎設計等。

五、工程特色

- (一) 統包工程：包括設計與土建施工。
- (二) 耐震設計：考量結構負荷採 RC 造建物，提高結構穩定性及韌性。
- (三) 屋內型變電所：RC 之耐火建築物，避免外部環境變化影響。

五、工程管理目標及方法

在施工過程透過協議組織的協調途徑與 P-D-C-A 循環，有效控管 5M：人（MANS）、物料（MATERIALS）、財物（MONEY）、機械（MACHINE）及工法（METHOD），來達成工程品質、安全、進度與成本的管理目標。

貳、工程安全衛生的利害關係者

D/S 土建工程包含了建築與土木二部分，涉及的有圍籬施作、模板、混凝土澆置、水電、基樁、鋼筋組紮、鋼骨吊裝、護欄、挖土、堆高、搬運、施工架組立、防水處理等作

業，包括的利害關係者就有工程主辦單位、監造單位、設計單位，以及原承攬商、再承攬商、三級承攬商等（以黑色實框線代表，如圖 4-2），這些單位與共同作業場所中的安全衛生實作有著密切的關係，另外，尚有工程主管機關與勞動檢查機構等外部單位（以黑色虛框線表示）。

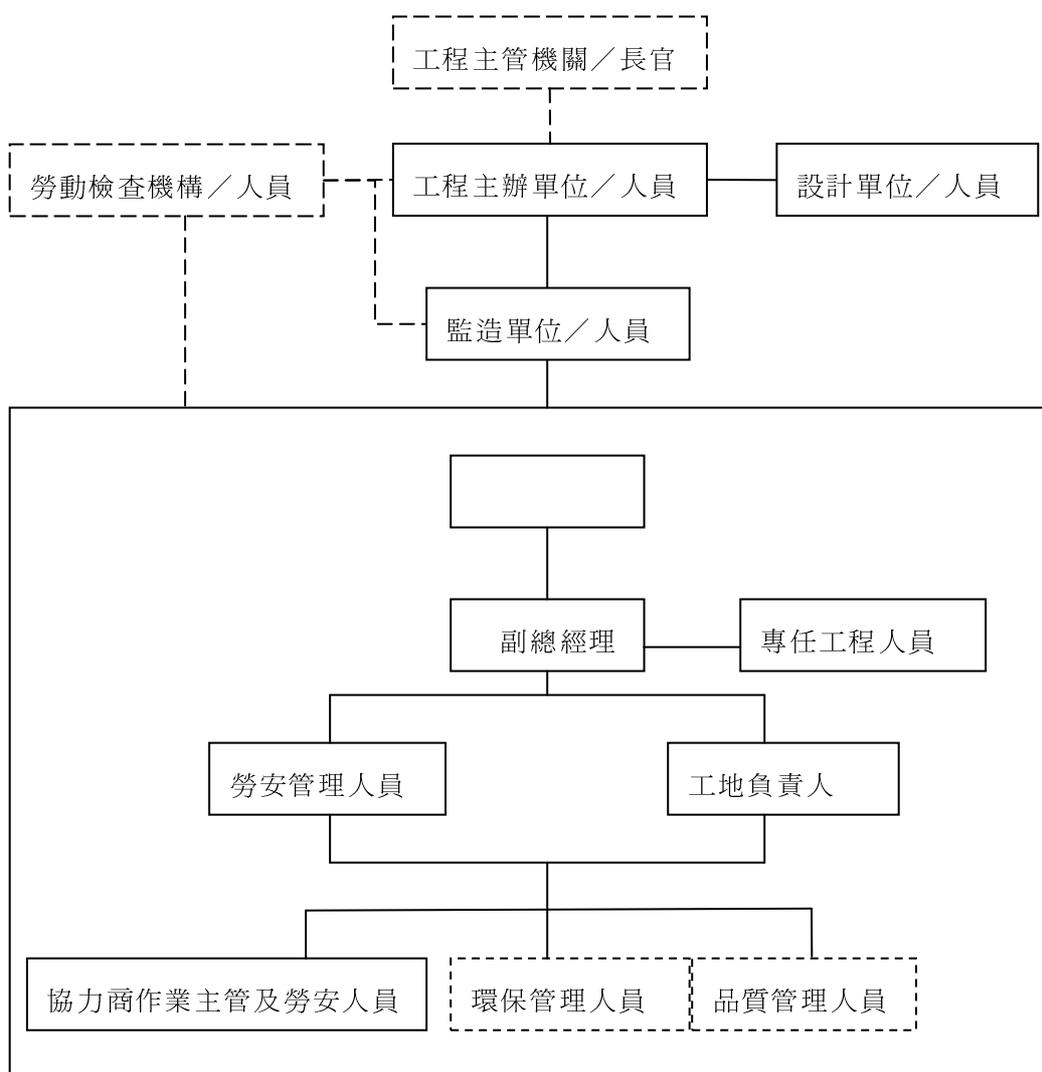


圖 4-2 工安管理組織架構

資料來源：修改自民國 97 年 4 月 2 日○○營造有限公司

為了做好工地安全，或以勞工安全衛生法令，或以承攬契約，約定並釐清勞工安全衛生的職責與管理事項，而這些參與工程的機關單位或人員也就成為工程協力組織中的一份子，在工作場所中受到政策性既有安全規範的約束，並在施工製程中形成環境、人、物件間連動的管理關係，在此，利害關係者居於工程環境的系絡中，其間的角色地位、專業素質與立場認知將會決定個別安全行為的模式，同時觸發連動關係的變化，也就關係著安全與災害的環境平衡與否，因此共同作業場所即以協議組織的形式，將各利害關係者納入安全衛生管理運作中，並以正式與非正式的協調溝通緊緊扣住各利害關係者，以達成安全衛生的最高管理目標。

第三節 小結

在公共工程安全衛生的國家會議與個案實務，透過層級節制的組織架構達到職能分部與權責分化，並在互動過程中產生了職能關係與與權責關係，以此關係更創造出分工合作的共同目標價值，而關係的互動會有其運作的軌跡，因此組織的政策目標則藉由正式的與非正式的輸送管道傳遞給每個成員，輸送途徑的廣泛度關係著訊息的對稱與否，亦會影響組織成員對議題的認知與共識。

勞工委員會召集的公共工程減災協調會報僅是職業安全衛生政策的一角，不只是為了要達成一部分執行面的強制決議事項而已，因為公共工程減災涉及整體性的工安問題，在既有的制度規範下，每個工程施工安全在長時段的執行中，雖早已形成某種程度的運作模式與習慣，但政策的異動或創新都將會衝擊到原有穩定的現狀，對於次級政策過程也難免有所影響，而次級政策社

群的因應之道會是如何？因此該減災會議激發了研究者對公共工程安全衛生管理的另一個省思，也藉由協調會報與公共工程實作個案的相關性，整理出涉獵的相關利害關係者，建構出國家政策與企業政策二者的個別網絡關係，且進一步試圖營造二者政策社群間相互影響的連結關係。

藉由前二節的探討，從國家政策發展到工程實作策略，以獲致本公共工程個案中安全衛生可能的利害關係單位，包含勞工委員會、公共工程委員會、工程主管機關、工程主辦機關、監造單位、原事業單位、再承攬商（含三級承攬商）、設計單位，並由這些單位列出有關的利害關係人有勞工主政機關長官、公共工程主政機關長官、勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等等，一一進行深入訪談，以研究發現試圖建構出職業安全衛生政策中單位與實作人員的網絡關係，唯其中個案中的工程承辦人員因兼具本工程勞安承辦人員與監造人員的多重身分，也因角色多元分歧是目前營造工程中普遍存在的現象，合先敘明以為後續研究角色的釐清。

第五章 國內職業安全衛生政策的現況

藉由對職業安全衛生政策發展的審視，及其政令制度修訂的轉變，探討國內職業安全衛生政策關係的建構，研究發現，在整個職場環境朝向管理國際化後，促使政府與事業單位在安全衛生的關係上，從政府勞動檢查機制，漸漸轉為管理系統認證的趨勢發展，而在「臺灣職業安全衛生管理系統」(TOSHMS)通過以後，政府一連串的配套修法，對政府與事業單位、事業單位與事業單位之間的關係結構，有了相當的影響變化，也加重了事業單位在安全衛生的責任，而這個責任的回應，也改變了安全衛生實作的結構關係，因此安全資源的貧沃與否，在實作階層產生了配置的爭議問題，本研究即以國營事業的一公共工程個案為例，試圖透過個案受訪者，對國家安全衛生政策關係的看法、對事業單位安全衛生政策關係的看法、實作經驗的互動係，以及各層級受訪者面對資源配置問題的互動關係，進行瞭解分析。

第一節 安全衛生個案研究分析資料

本研究透過政策網絡理論與職業安全衛生政策發展的資料探析，於民國 97 年 4 月完成設計一份訪談大綱，同月下旬開始進行訪談，同年 5 月中旬完成訪談逐字稿編寫；其中有 3 名受訪者因業務繁忙，不便面對面訪問，改採 MAIL 問答，並輔以電話補充，另有 2 名以團體訪談方式進行，總共訪談 15 名，完成 14 篇訪談稿。

第一項 對國家安全衛生政策關係的看法

(一) 你覺得對國家勞工安全衛生政令的參與途徑是廣泛的？

一般來說，參與有助於訊息的雙向交流、獲知與回饋，對於國家勞工安全衛生政令的參與，有 9 位受訪者認為途徑是廣泛的，認為是不廣泛的有 3 位，未予以正面回應的有 2 位，表示不知道有 1 位。

1. 3/5 的受訪者認為參與途徑是廣泛的，並提出他們的看法：

A-4-2 認為對一些事業單位或公家機關來講，政府一些法規檢討的會議，都有邀請一些大型事業單位或者公家機關，他們是被通知參加的，所以他參與的途徑是透過這些法令修正的會議。

A-2-2 則認為全國勞安主管機關是勞委會，勞委會對有關政令要宣導或法令修訂，他都會發通知給我們公司勞安的相關人員，所以說我這個途徑就蠻廣的，但是對某些人來講就不廣泛。

B-4-2 認為在這個業界大家對勞安都很注重，業界對於正在執行的部分都會發文（公文）告知，或由專門部門督導，所以對口感覺是廣泛的。

2. 認為參與途徑是不廣泛，或並不知道的

A-4-1 則更明確的指出，在國內，對一般事業單位及勞工朋友而言，勞安政策之參與似乎遙不可及，長久以來，勞安政策之形成幾乎都是由上而下居多。

B-3-2 即表示如果我們有問題，也是直接反應給工程主辦機關（業主），由該機關再去解決或反應上去，不然就是勞檢所來檢查，勞動檢查有問題了，才向檢

查員反應就對了。另外，覺得對勞動檢查所的反應也是沒有下文啦，都是沒用的。

B-3-3 則覺得一般新增的法規或政令啊，根本營造廠是最沒有人知道了。但對於問題的反應則覺得還是要透過工會的團體力量才可行，如果單一的營造廠去反應，可能很難。

雖然如此，B-2 仍認為參與應該是廣泛的，且最好是能夠接觸到全體，而 A-4-3 也認為參與途徑是應該廣泛的推動才有效的。

(二) 你覺得勞工委員會與各部會在勞安政策上的關係是對等的？

在勞工安全衛生政策上，勞工委員會與其他各部會的關係，有 4 位受訪者認為是對等的，認為不對等的有 6 位，未正面予以回答的有 3 位，而未回答或不知道的有 2 位。

1. 對勞工委員會與其他各部會的關係是對等的看法是：

A-2-2 認為這是整個結構上的對等的，因為委員會與部是同等的，至於是不是真正的對等，最主要是最高的首長，應該要看最大的首長，他到底是不是願意去相挺這個政策，那就會對等。

A-4-3 認為在共同目標下，他應該是對等的，所謂共同目標就是人身的問題，所以說他是對等的。

2. 認為勞工委員會與其他各部會的關係是不對等的看法

A-3 認為關係的不太對等，在於勞委會比較強勢。

A-4-1 認為勞工安全衛生之中央主管機關為勞委會，在政府部門事權分工下，勞安政策主導權仍在勞委會，各部會角色僅為配合協助推動。

B-3-3 覺得沒平等，是依照勞委會的去做，勞委會中區勞動檢查是主管機關，他說什麼就是什麼，他是主管機關，修改法令什麼的，只有他們知道，沒人知道啊。他們是站在主管機關的立場上，我們站在底下地。

B-4-2 感覺這本來就沒什麼對等的，因為政府機關的要求要加強工安，一定就是往各部門下去做執行，這沒什麼對不對等，只是對工安更嚴謹而已。

3. 對這種關係未做正面回答的意見

A-1 提到勞委會如果強力要推動，要求各部會強力配合的話，各部會為了這個政策，也會配合勞委會的政策依規定行政，但是就算各部會反應，勞委會也不會照單全收。

A-4-2 認為在公共工程安全衛生上，勞委會跟公共工程委員會是比較對等的，其他單位各部會其實是執行單位，下到工程的發包單位，他們就是執行這個要點的執行者啦。

其中未正面回答的受訪者，在言辭下卻隱含著不對等的意味，因此，勞工委員會與其他各部會除了正式結構對等外，在勞工安全衛生執行面的互動關係仍是相當不對等的；雖然如此，但勞工委員會仍透過會議，強力表示對公共工程減災的決心，卻也巧思地建置了共同目標，以營造各部會同心協力的工安使命，並將安全衛生強制規範到採購法中，這樣的改變將會對公共工程產

生何種的策略影響。

(三) 你覺得勞委會與事業單位在勞安政策上的關係是不對等的？

在勞工安全衛生政策上，勞工委員會與事業單位的關係，僅有 2 位受訪者認為是對等的，認為不對等的有 6 位，未正面予以回答的有 4 位，而未回答或不知道的有 3 位。

1. 認為關係對等的受訪者，其見解為：

A-2-2 認為以整個架構來講是不對等的，但是他願意為了達到實質的績效，跟我們做了好幾個安全伙伴合作計畫、跨區域聯防，這些都是用對等的方式來看待，所以實質上的對等應該是有的。

A-4-3 覺得勞工安全衛生政策的制定，是保護勞工的安全與健康，相對地對事業單位也是一個受益者，所以在政策的關係上不是不對等的，應該是一個互通性，也就是保護勞工，也保護事業單位的。

2. 認為關係不對等的受訪者中，部分則提出個人的看法：

A-3 認為也是不對等的，勞委會都是比較強勢。

B-3-2 則認為有對等的關係的，就像工會理事長或一些主管級的，跟勞委會反應才有可能有辦法對等，要不然根本就是沒有什麼對等關係。

3. 未正面予以回答者，亦提出了一些看法：

A-1 在對不對等的問題中，覺得各單位一定配合勞委會的政策來做，這是沒有

錯的。

A-4-1 則表示勞委會應根據目前國內職業災害概況及事業單位工作環境安全衛生情形等，研訂勞安政策及相關制度計畫，引導各界推動實施，事業單位對勞安政策之擬定，亦具有建議權，但關係是否對等很難界定。

A-4-2 認為事業單位大部分都在配合，且按照契約的要求在執行，而勞委會的政策，只能要求到公共工程的主辦機關，其他不是公共工程，不是公家機關，他沒有辦法去要求，所以透過要求這些公家機關的業主，以合約去要求營造廠，事業單位最後的結果是，契約上有規定，就必須去執行。

因此，對勞工委員會與事業單位在勞工安全衛生政策上關係的對等性，受訪者所持的個人看法較分歧，並且在訪談過程中，實作面的大部分受訪者似乎認為，在勞工委員會強力要求遵守法令與契約的必要原則下，政策關係的對等與否已被律令罰則取代了，「對等」成了少數權威的象徵。

（四）你覺得公共工程減災協調會報，各政府間政策關係更為緊密？

公共工程減災協調會報的目的，在以政府採購法強化公共工程施工安全的防衛，歷經 8 次會議，前後共有 70 多個政府機關單位參與，對於各政府間政策關係的改變，有 10 位受訪者認為有更緊密，覺得並未更緊密的有 1 位，未正面回答的有 1 位，未回答或不知道則有 3 位。

1. 大多數受訪者認為各政府間政策關係有更緊密的看法：

A-4-3 認為以往在工安領域來講，可說是各自為政，但公共工程減災協調會報

促成各部會對勞安政令的瞭解，進一步，邀請他們參與很多政令、政策的制定，所以他們就有制定一些公共工程勞工安全衛生有關的配合事項，它應該是正面的。

A-1 認為這看來應該是没有錯的，在減災上要各部會陳報各項報表，報告各事業單位職災發生情形及怎麼改善，所以應該是更緊密。

B-4-2 也覺得應該會較有正面的關係，像公共工程每個月或固定時間，他會做一個統計譬如感電、墜落等，對於一些要特別注意的，在政策上就會再加強，所以協調會報的召開一定有他比較正面的關係。

A-4-2 認為有變得比較緊密，像公共工程委員會比較願意配合，兩個合作性質就比較高，也比較緊密點，但是這種緊密關係只是勞委會跟公共工程委員會這兩個單位，那其他大概都是來參加開會的。

B-2 則認為目前公共工程的發包，因為要求在一定的水準之上，所以和勞委會在這方面，反而比較能夠結合。

A-3 認為有拉的更緊密，但沒有法律程序的授權，只透過院會這樣來弄，且額外的負擔造成各部會都吃力。

A-4-1 認為透過公共工程減災協調會報，可促使各工程主辦機關重視施工安全及勞工安全，有助減災政策之推動與落實。

2. 認為公共工程減災協調會報，各政府間政策關係沒有更緊密的見解

A-2-2 表示倒是不認為，公共工程減災協調會報，會使各政府間的政策關係更

緊密，而是更互相瞭解對方的業務倒是真的，從報告中互相交流，互相獲取新知識，這方面大概是有啦，更緊密，我不覺得咁。

絕大部分的受訪者都認同該協調會報，確實將各政府在公共工程減災議題上的政策關係，拉的更緊密，也會透過各項統計報表持續維繫著關係的緊密性，雖然如此，但仍有受訪者認為這種緊密關係，只限於勞工委員會和公共工程委員會之間而已，並未及於其他政府部門；而另外持不同意見者，則將協調會報視為獲取他山之石的一種機會。

(五)你覺得其他各部會或事業單位在勞工委員會勞工安全衛生決策參與過程中的主導性很高？

勞工安全衛生政令的制定，外部單位在參與過程中對決策的主導程度，不僅顯示出決策者民主包容的風範，而且這種參與者的角色影響力，往往有助於集思廣益與問題的解決，甚至自我能力的成長；受訪者有 3 位認為主導性很高，而認為主導性不高的有 7 位，未正面予以回答的有 3 位，未回答或不知道的有 2 位。

絕大多數受訪者認為，外部單位在參與過程中對決策的主導性是不高的，而最明顯的看法有：

A-1 認為開會時，勞委會本身已經有整個答案，所以各部會提供的資料主導性都不高。

A-4-1 則認為勞工安全衛生之中央主管機關為勞委會，在政府部門事權分工下，勞安政策主導權仍在勞委會，各部會角色僅為配合協助推動。但也提到了，事業單位對勞安政策之擬定，亦具有建議權。

B-3-2 更具體的說到，我們下層單位比較沒有反應的空間，可說是無話可說啦，規定是死的，訂出來的，你就是必須要去遵循一樣。

而認為主導性很高的受訪者 B-2，則是由實作面的參與行動，透過不同層面的會議，提出進行中作業問題的解決建議，以爭取執政者同意因應配套。

（六）你覺得最有政策影響力者是誰（或有那些）？為何？其關係是合作或衝突的？

對於國家勞工安全衛生政策中最有影響力的，有 6 位受訪者認為是勞工委員會，有 2 位認為是工會，有 1 位泛稱是政府與事業單位的，其他有認為是國家元首的、民意代表的、老闆的，以及發包單位與承包單位的，而未回答或不知道的有 2 位。

認為最有政策影響力的是勞工委員會，大多理由在於它是政策主導者與法規制定者；而覺得老闆最有政策影響力的 A-2-2，則認為對「老闆」的見解，他認為老闆包括很多，如勞委會與經濟部的主委、台灣電力公司的董事長或總經理、承攬商的老闆、原事業單位的老闆或處長，老闆最有影響，因為兵隨將轉。而 B-3-2 與 B-3-3 居於基層實作面的地位，認為對他們而言，「工會」是最有政策影響力，這也是他們表達意見時最依賴的途徑。

大部分的受訪者也認為彼此間會是一種合作的關係居多，唯有 A-4-2 認為民意代表的影響力往往呈現較衝突的關係。

從上述分析資料來看，國家勞工安全衛生政策的參與途徑，有 3/5 的受訪者認為是廣泛的，這些參與途徑則有開會研商、宣導會、網路資訊、公文書函等，或經由勞動檢查的機會最多；而

勞工委員會其與各部會或事業單位的政策關係，多數的受訪者認為是不對等的，所以公共工程減災協調會報，雖然將各政府間的政策關係拉的更緊密，卻也讓絕多數的受訪者認為，目前其他各部會或事業單位在勞工安全衛生決策的參與過程中的主導性是相當低的，多數認為主政的勞工委員會還是最有政策影響力的，並且認同會朝向合作的關係來配合國家政策。因此，發現目前國家勞工安全衛生政令的參與關係上，呈現出以下幾個特徵：

1. 國家勞工安全衛生政策的參與途徑是較多元了，但仍受到層級節制優勢的相當限制，並未全然開放。
2. 對於國家勞安政令的意見表達與回饋機會，受訪者大多認為參與者是被通知的，且是一種被動式的侷限參與。
3. 政令偏向由上而下的傳達方式，卻是事業單位或基層勞動獲得訊息，熟悉且共同依賴的管道。

第二項 對事業單位安全衛生政策關係的看法

(一)你覺得事業單位勞工安全衛生策略的參與途徑是廣泛的？

對事業單位勞工安全衛生策略的參與途徑來說，受訪者有 7 位認為是廣泛的，認為途徑不廣泛的有 4 位，未正面回答的有 3 位，而有 1 位不知道。

從訪談中，發現勞安主政機關的受訪者，一致認為事業單位在這領域的參與途徑是不廣泛的，而未正面回答的受訪者 B-3-2 及 B-3-3，更認為事業單位的勞工安全衛生策略仍應該按照契約約定事項執行。

(二)你覺得事業單位與其他協力廠商在勞工安全衛生政策上的關係是不對等的？

對事業單位與其他協力廠商在勞工安全衛生政策上的關係，有 4 位受訪者認為是對等的，有 8 位認為是不對等的，未正面回答的有 2 位，而不知道而未回答的有 1 位。

A-2-2 及 A-3 二位認為事業單位與其他協力廠商，在勞工安全衛生政策上的對等關係，係來自承攬契約所賦與的，而 A-3 更認為這種對等只限於事業單位與承包商甲乙雙方，並不及於分包商；另外，亦是從契約的角度來看的 A-4-2，則認為這是一種上下的關係。認為不對等之一的 B-3-2，則將以上的事業單位與以下的分包商在勞工安全衛生政策中的關係視為從屬的，但 B-3-3 則表示並非從屬關係，而是遵守的。

無論如何，在承攬關係下，大多數受訪者仍認同，事業單位與其他協力廠商在勞工安全衛生政策中是處於不對等的關係，但 A-4-3 則希望，基於保護勞工，這種關係應該要是對等的。

(三) 你覺得事業單位勞安部門與其他部門（如製造施作、監督品管、總務人事等）間在勞工安全衛生政策上的關係是對等的？

事業單位的勞安部門與其他部門間，在勞工安全衛生政策上的關係，與企業經營理念有絕對的關係，往往會影響整體安全衛生的運作績效。訪問的結果，有 6 位受訪者認為是對等的，認為不對等的有 4 位，未正面予以回答的則有 4 位，不知道的有 1 位。

認為與其他部門的關係是對等的受訪者中，有 2/3 是屬於上級主管機關，而其他則為原事業單位（承攬商），也就如 A-1 所說的：「在國營事業中，勞安部門的資源都是沒有問題的。」，這說明了公部門落實工安的資源是較私部門充分的，所以其部門間

呈現出對等的關係。

A-4-1 認為這些需視各事業單位高階管理者之態度及工安文化，負責人如高度支持工安，勞安就會受到各部門重視，勞安部門與其他部門關係才會居於對等。

A-2-2 則強調勞安部門不只需要對等，應該是凌駕於一般部門，才能領導勞工安全防護工作。而研究也發現，小包的再承攬商對這種對等關係的要求，是忽視不關心的。

總之，大多數的受訪者將事業單位各部門間，勞工安全衛生政策關係的對等性，歸於工安經費的問題，也被視為是安全衛生資源配置的重心。

(四) 你覺得公共工程減災工程中，各事業單位間的政策關係更為緊密？

公共工程減災工程對各事業單位間政策關係的影響，有 10 位受訪者認為更為緊密，沒有認為不更為緊密的，有 1 位未正面予以回答，未回答或不知道的有 4 位。

A-2-2 與 A-3 表示，這種緊密的關係是 233 減災目標，加強督導查核的結果。

A-4-2 及 B-2 則認為緊密關係，是發自合約書中依循關係的現象，所以有列入合約明訂的必要。

A-4-2 甚至認為是大包跟小包之間的關係會比較緊密，所以最後回歸的一定是政府的這些法規，還有這些契約。

因此，勞工安全衛生在政府刻意製造的法令權威性與強制性

之外，由公共工程主辦機關依賴契約的誠信原則，創造了政府部門與承攬廠商間，甚至與更多次級承攬商彼此間，環環相扣的施工安全關係。

(五)你覺得上層主管機關或其他事業單位在事業單位勞工安全衛生決策參與過程的主導性很高？

在事業單位勞工安全衛生決策參與過程，上層主管機關或其他事業單位的主導性又會是如何？受訪者中有 7 位認為主導性高，有 2 位認為不高，未正面予以回答的有 4 位，而未回答或不知道的有 2 位。

受訪者認為主導性高的，大多指向上層主管機關一方：

B-4-1 則認為主導性很高，是因為錢掌握在他們手上。

A-4-2 認為上層主管機關或其他事業單位當然會有影響，這個影響是透過合約，或一些溝通管道去要求，那其他事業單位跟合約沒有關係的，當然就沒有影響力，因為有合約才有依據要求與罰款，才會有影響。

這意味著他們的主導性是建立在契約基礎所賦與的權力。另外，覺得主導性不高的：

B-3-1 即認為除非一些特殊的事業單位，如中油、台電，否則一般主辦機關的主導性不高。

B-2 所言，目前營造業的工安，已經介入蠻深了，像中央主管機關勞委會與我們上層的施工大處，都有不定期的抽查。

這也正說明所謂的上層主管機關或其他事業單位，僅有在國營事業所屬的公共工程中，始有可能凸顯出其具有的高主導性。

（六）你覺得最有政策影響力者的是誰（或有那些）？為何？其關係是合作或衝突的？

對於事業單位安全衛生政策中誰最有政策影響力，訪談結果中呈現出上級主管階層與下層實作階層二組不同的看法，上級主管階層有 6 位受訪者認為最高經營階層的老闆、董事長、總經理，而有 1 位認為最有政策影響力的有勞委會、公共工程委員會、民意代表及公會；而下層實作階層則有 5 位受訪者認為是業主，有 1 位指稱發包單位，有 1 位認為是事業單位與監管單位，其次尚有提及勞委會的，另未回答的則有 1 位。

其中 A-1、A-2-1 及 A-2-2 一致指向所屬（轄）公司最高級負責人，他承諾的資源與支持，會是事業單位安全衛生政策成形與順利運作的最大動力。再者，實作階層受訪者所說的業主或發包單位，被同指為是工程主辦機關，這說明了基層勞工安全衛生的運轉與否，端賴工程主辦機關的需求意願與契約要求，最後，才成為承攬商或承作單位依賴的安全指標。

這些在事業單位安全衛生政策上最有政策影響力的，除了民意代表及公會被認為有時候是有點衝突外，大多被認為應該是一種合作的關係。而結果發現，微妙的是，最高經營負責人與分散各地的工程主辦機關，在相隔好幾級管理階層以後，其各自擁有的政策影響力，卻連結成事業單位安全衛生整體政策中，「目標—行動」相輔相成的依賴關係。

總之，從上述分析資料來看，大多數認為事業單位勞工安全衛生策略的參與途徑是廣泛的，這些參與途徑來自網路資訊、教

育宣導、契約訂定的協議事項，以及雙方提供的協商對口等；針對事業單位的策略關係來說，多數認為與協力廠商是不對等的，而與其他部門間則是對等的，所以在公共工程減災工程中，雖然絕大多數都認同各事業單位間的政策關係是更為緊密，但對決策參與仍覺得是上層主管機關的主導性高，其他事業單位的主導性則必須是合約關係的存在。因此，對於最有政策影響力的，多數就有分別指向最高經營管理者與業主之區別了，但確實肯定它是一種合作的關係。

第三項 對安全衛生實作經驗的互動關係

(一) 以近兩年內國內政府政令增修來看

1. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，已經完全將安全衛生管理關係制度化了？

安全衛生管理關係的制度化，涉及勞工安全衛生在企業管理中的定位問題，而關係的制度化有助於提高勞工安全衛生管理人員在組織中的職權地位，相對地，也會提昇安全策略的形成與推動。因此勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法與公共工程安全衛生納入政府採購法等相關規範完成修法後，分別將工作場所的勞工安全衛生組織、人員與公共工程施工安全予以重新檢討規範，其間的組織定位是否更明確，管理關係是否更釐清，涉及修法時制度化的完整與否，經由訪談結果，有 6 位受訪者認有制度化了，認為沒有的有 2 位，未正面予以回答的有 5 位，未回答或不知道的有 2 位。

A-2-2 認為這種完全制度化，在這次的修法已經明定了，但都是國營事業與大企業在執行，很多私人企業或比較小的企業都不理。

B-2 更直接的說，目前還不很普遍…，臺灣的營造業還沒有落實到那個地步。

而勞安主政機關的受訪者一致語待保留的，認為是有比較制度化了，但想要達到，還有一段距離，且逐步在強化了。所以，安全衛生管理關係的制度化已明顯地在轉型中，才使受訪者隨著其所處的角色地位，而對制度的改變產生不同程度的感受。

2. 您覺得政府在規劃政策資源配置時，需要考量政府或事業單位的管理均衡？

政府在規劃政策資源配置時，對政府或事業單位管理均衡的問題，是否需要考量，有 11 位受訪者認為是需要的，沒有受訪者認為是不需要考量的，未正面回答的有 1 位，未回答則有 3 位。

絕大多數受訪者對本議題的意見非常一致，甚至勞安主政機關的受訪者亦如此認為。

A-2-2 也認為，政府在政策資源的配置上，應該要考量，只是目前並沒有這樣做。

基於此，也透露了對各級政府機關決策者，未來在做勞工安全衛生資源配置時，能真正地考量整體管理均衡的一種期許。

3. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範的內容是合理的？

在受訪者中，有 8 位認為是合理的，未正面予以回答的有 3 位，未回答或不知道的有 3 位，而有 1 位認為只有公共工程安全衛生納入政府採購法的部分是合理的，沒有認為內容是不合理

的。

對於未正面回答的受訪者，也提出了寶貴的見解：

A-4-1 表示，是否合理，由不同角度切入看法會不一。

A-2-2 的看法，認為在我目前所處的環境是合理的，因為我們的資源夠，我做的到，所以是合理的，你知道其他苦哈哈的事業單位是合理的嗎？所以，應該是要看對象是誰而定。

A-4-3 更認為這個新修法，是需要實施一段時間來驗證，是不是能夠推動，或能不能被接納。

既然大多數受訪者認為它們是合理的，未來在公共工程這個區塊，政府採購法的嚴謹性，將被與勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法的內容連結的更緊密，且期待展延的更完善。

4. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？是衝突或合作關係？

經過這一串修法的重大變革，是否政府也改變了本身的勞動策略，有 9 位受訪者認為是有改變的，認為沒有改變的有 1 位，未正面回答的有 2 位，不知道或未回答的有 3 位。

認為有改變的受訪者中，上級主管階層即佔 2/3，顯示他們對這些勞動策略的改變，通常有較高的敏感度，如 A-3 覺得策略改變許多，且層面更廣了。而認為有改變的受訪者中，A-2-1、

A-2-2、A-3 與 B-1 等 4 位認為這些改變是一種合作的關係，B-4-1 認為是衝突的，另外 A-1 認為合作與衝突關係都有。B-3-1 雖認為沒有改變，但覺得應該是合作關係。

5. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統 (OHSAS 或 TOSHMS) 制度化，對業主或事業單位間的關係互動有所改變影響？是衝突或合作關係？

經過修法的重大變革以後，業主或事業單位間的關係互動是否有改變影響，有 8 位受訪者認為有，認為沒有的有 1 位，未正面予以回答的有 2 位，未回答或不知道的有 4 位。

認為會對業主或事業單位間的關係互動有改變影響的，有 5/8 是上級主管階層的受訪者；而關係的互動則有 4 位受訪者認為是合作的，另有 3 位認為這些改變會先造成衝突，最後才形成合作關係。B-3-1 雖認為關係並沒有改變，但覺得應該是合作的關係。

6. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，提高了事業單位或個人的安全自主性？

認為有提高的有 10 位，認為沒有提高的有 1 位，未正面回答的有 2 位，未回答或不知道的有 2 位。

A-2-2 認為沒有提高的理由是，必須按照政府的法令規定來做，所以應該是強迫性的，不然就會違法。

A-4-1 則認為這個議題是見仁見智的。

而 A-4-2 則想不出，納入政府採購法與安全自主性二者的關聯性為何？但絕大多數的受訪者還是認為政府採購法的絕對作法，可以將公共工程中的安全惰性，經過合約管理的要求，從法規中解放出自主作為的氛圍。

7. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

沒有受訪者認為檢查是有減少的，認為沒有減少的有 11 位，未正面回答的有 2 位，未回答或不知道的有 2 位。

認為沒有減少的受訪者中，A-2-2、A-3 及 B-4-1 更覺得檢查項目應該會增加。

8. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 提高了事業單位或個人的安全自主性？

有 8 位受訪者認為有提高，認為沒有提高的有 1 位，未正面回答的有 3 位，未回答的有 3 位。

未正面回答的受訪者 A-4-2 覺得會不會提高，那是事業單位有沒有按照系統的要求去做；以及 B-4-1 覺得這兩套系統，是提高了員工或其他相關單位的安全知識。

9. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 實施後，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

認為有減少的有 1 位，認為沒有減少的有 6 位，未正面回答的有 3 位，未回答或不知道的有 5 位。

認為有減少的受訪者 A-3，也提出了不同的看法：

他認為在公共工程的部分，實施以後，可能勞檢的檢查會減少，但是業主政府機關的檢查會增加。

上述分析資料來看，近年來政府積極的修訂勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法，與將安全衛生納入政府採購法中強制規範，對於安全衛生管理關係的建構，有 2/5 認為是有制度化了，同時也有 1/3 的受訪者認為雖已逐步在強化，但想要達到，還有一段距離與努力空間；大多數受訪者也認為，政府在規劃政策資源配置時，確實是需要考量政府或事業單位管理上均衡的問題。

對這次兩種法令修法內容的合理性，多數是給予肯定的，也希望未來能獲得實務上的驗證。然而勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法、安全衛生納入政府採購法，以及職業安全衛生管理系統制度化之後，政府是否有改變了勞動策略？多數認為是有變動的，甚至有認為層面變廣了，其間的關係有合作的，也有衝突的；另外，也對業主或事業單位的關係互動有了改變影響，其間的關係有合作的，或是先有衝突，最後才為合作的。

再者，從自主性的角度來看，多數認為安全衛生納入政府採購法與職業安全衛生管理系統，是提昇了事業單位或個人的安全自主性，這些或為嚴法要求成習，或為系統功能奏效，它們的合理性，也希望未來能在實務上獲得驗證。最重要的，對公共工程而言，國家安全衛生政令與制度大規模的轉變，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數，並沒有減少反而增加了，這或許是勞動檢查機制與採購稽查嚴謹，加上自主查核文件化的結果，總之，是目前存在於安全實作管理上，所需面對的外部管控的現況。

(二) 著重在公共工程經驗的互動關係

1. 您覺得工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，需要

考量管理均衡？

受訪者有 12 位認為是需要的，未正面回答的有 1 位，未回答或不知道的有 2 位，並沒有受訪者認為是不需要的。受訪者對本議題有絕對多數認同是需要的。

2. 您覺得協議組織或工安管理事項內容是否合理的？

受訪者有 11 位認為是合理的，認為不合理的有 1 位，未正面回答的有 1 位，未回答或不知道的有 2 位。受訪者對本議題有絕對多數認同是合理的。

3. 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位（或其他）來看。

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

受訪者中有 3 位並未回答，其餘訪談結果整理如下：

表 5-1 訪談三（二）3.（1）次數統計

單位 受訪者	勞工 委員會	公共 工程 委員會	工 程 主 部 門 機 關	工 安 主 部 門 機 關	工 程 主 辦 機 關	監 造 單 位	原 事 業 單 位	再 承 攬 商	設 計 單 位
A-1						3		1	2
A-2-1			1	1			2	3	
A-2-2	9	8	7	6	5	3	4	2	1
A-3						2		1	
A-4-1									
A-4-2	9	8	4	3	5	2	7	6	1
A-4-3					5	4	2	1	3
B-1	2	3	7	8	10	4	5	6	1
B-2								1	
B-3-1	9	8	7	6	5	3	4	1	2
B-3-2									
B-3-3	9	8	7	6	5	4	3	2	1
B-4-1	9	8	7	6	5	4	3	2	1
B-4-2								1	2
B-4-3									

依訪談結果統計，資源較少的四個單位依序為：再承攬商、設計單位、監造單位、原事業單位。

(2)您覺得需要那些單位的安全衛生支援？

受訪者中有 2 位並未回答，其訪談結果資料整理如下：

表 5-2 訪談三 (二) 3. (2) 次數統計

單位 受訪者	勞工委員會	公共工程委員會	工程 工程 主部門 管機關	工工 程安 主部門 管機關	工程 主辦 機關	監 造 單 位	原 事 業 單 位	再 承 攬 商	設 計 單 位	其 他 單 位
A-1						◎	◎	◎	◎	
A-2-1			◎	◎				◎		
A-2-2					◎					
A-3	◎		◎	◎	◎				◎	
A-4-1	◎	◎								
A-4-2	◎									*
A-4-3					◎	◎			◎	
B-1			◎					◎		
B-2					◎				◎	
B-3-1					◎				◎	
B-3-2										
B-3-3							◎			
B-4-1						◎	◎	◎		
B-4-2							◎			
B-4-3							◎	◎		

「*」表示立法院、國家科學委員會。

由受訪者對安全衛生支援單位的需求彙整資料來看，上級主管階層對內部或外部安全衛生支援單位的需求，跨單位的層面是較廣泛的，也較多元化的，而相較之下，下層實作階層對安全衛生支援單位的需求，則顯得較單一集中；依上表資料顯示，工程

主辦機關（業主）、原事業單位、再承攬商與設計單位是安全衛生支援中最被需求的單位，也皆為實作層面的單位。

(3)您覺得政府、事業單位間彼此合作有助安全資源的取得？

有 12 位受訪者認為是有的，未正面回答的有 1 位，未回答或不知道的有 2 位，並沒有受訪者認為是沒有幫助的。

(4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

有 5 位受訪者認為是有的，認為沒有的有 6 位，未正面回答的有 2 位，未回答或不知道的有 2 位。

認為安全管制沒有減少的受訪者，A-4-2 及 B-4-1 即認為檢查反而變得比較多、頻繁，而 A-3 覺得應該會增加，是因為履約狀態會增加管制。

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？

受訪者中有 3 位並未回答，未正面回答的有 1 位，其訪談結果資料整理如下：

表 5-3 訪談三 (二) 3. (5) 次數統計

單位 受訪者	勞工委員會	公共工程委員會	工程工程 主管部門 機關	工程安 工程安 主管部門 機關	工程主 辦機關	監 造 單 位	原 事 業 單 位	再 承 攬 商	設 計 單 位
A-1					◎	◎	◎	◎	◎
A-2-1			◎	◎			◎	◎	
A-2-2									
A-3	◎	◎	◎	◎		◎			
A-4-1									
A-4-2	◎	◎							
A-4-3	◎	◎			◎	◎	◎		
B-1			◎	◎	◎	◎	◎		
B-2					◎	◎	◎		◎
B-3-1	◎	◎			◎	◎	◎		
B-3-2									
B-3-3					◎				
B-4-1	◎	◎		◎	◎	◎			
B-4-2	◎	◎	◎	◎		◎			
B-4-3									

依受訪者的經驗來看，在參與安全衛生決策過程中，主導性最高的單位是為監造單位，其次為工程主辦機關（業主），再其次是勞工委員會與公共工程委員會，接下來是工程主管機關工安部門與原事業單位，下來才是工程主管機關工程部門，主導性最低的是再承攬商與設計單位。

4. 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員（或其他）來看。

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

受訪者中有 2 位並未回答，未正面回答的有 1 位，其訪談結果資料整理如下：

表 5-4 訪談三（二）4.（1）次數統計

人員 受訪者	勞動 檢查 機構 人員	公共 工程 防災 查核 委員	工程 主管 機關 長官	工程 承辦 人員	工程 勞安 承辦 人員	事業 單位 勞安 人員	工地 主管	監造 人員	工程 設計 人員	勞動 者	其他 人員
A-1					1			3	2	4	
A-2-1											
A-2-2					5		4	3	1	2	
A-3										1	
A-4-1											
A-4-2			6	4		5		3	2	1	
A-4-3				5	4	2	3			1	
B-1	6	7	8	2	3	9	10	4	5	1	
B-2										1	
B-3-1						5	4	2	3	1	
B-3-2											
B-3-3	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
B-4-1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
B-4-2									2	1	
B-4-3										1	

依訪談結果統計，資源較少的五位人員依序為：勞動者、工程設計人員、監造人員、工地主管、事業單位勞安人員。

(2)您覺得需要那些人員的安全衛生支援？

受訪者中有 2 位並未回答，未正面回答的有 1 位，其訪談結果資料整理如下：

表 5-5 訪談三（二）4.（2）次數統計

人員 受訪者	勞動 檢查 機構 人員	公共 工程 防災 查核 委員	工程 主管 機關 長官	工程 承辦 人員	工程 勞安 承辦 人員	事業 單位 勞安 人員	工地 主管	監造 人員	工程 設計 人員	勞動 者	其他 人員
A-1			○	○		○					
A-2-1											
A-2-2			○								
A-3			○			○			○		*
A-4-1											
A-4-2	○										*
A-4-3			○	○			○	○	○		
B-1						○				○	
B-2				○	○				○		
B-3-1	○			○							
B-3-2											
B-3-3				○							
B-4-1	○	○			○						
B-4-2						○					
B-4-3							○				

「*」A-3 代表公會代表。

A-4-2 代表勞工委員會與公共工程委員會長官。

由受訪者對安全衛生支援人員的需求彙整資料來看，顯示對工程承辦人員的需求 > 工程勞安承辦人員；上級主管階層對安全衛生支援人員的需求，多數指向工程主管機關長官，而下層實作階層對安全衛生支援人員的需求，則偏向工程承辦人員；上級主管階層對內部支援需求高，相較之下，越往下的基層實作人員對外部需求較高。

(3)您覺得彼此間合作有助安全資源的取得？

有 12 位受訪者認為是有的，未回答或不知道的有 3 位，並沒有受訪者是認為沒有幫助的。

(4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統 (OHSAS 或 TOSHMS) 制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

有 5 位受訪者認為是有的，認為沒有的有 6 位，未正面回答的有 1 位，未回答或不知道的有 3 位。

A-2-2 表示雖有減少，但並不預期會很高；而認為安全管制沒有減少的受訪者，A-4-2 則認為檢查反而增加。

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？

受訪者中有 3 位並未回答，未正面回答的有 1 位，其訪談結果資料整理如下：

表 5-6 訪談三（二）4.（5）次數統計

人員 受訪者	勞動 檢查 機構 人員	公共 工程 防災 查核 委員	工程 主管 機關 長官	工程 承辦 人員	工程 勞安 承辦 人員	事業 單位 勞安 人員	工地 主管	監造 人員	工程 設計 人員	勞動 者	其他 人員
A-1	○	○	○		○	○					
A-2-1											
A-2-2	○	○	○	○		○	○				
A-3	○				○	○	○	○			
A-4-1											
A-4-2			○	○	○						
A-4-3			○	○			○	○	○		
B-1	○	○			○	○	○				
B-2							○	○		○	
B-3-1	○	○	○			○					
B-3-2											
B-3-3	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
B-4-1	○	○	○	○	○						
B-4-2	○	○	○	○	○						
B-4-3											

依受訪者的經驗來看，在參與安全衛生決策過程中，主導性最高的人員是為工程主管機關長官與勞動檢查機構人員，其次是公共工程防災查核委員與工程勞安承辦人員，再其次是工程承辦人員、事業單位勞安人員與工地主管，下來才是監造人員，最後是工程設計人員與勞動者。

綜合上述分析資料來看，大多數受訪者認為工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，確實需要考量管理均衡的問

題，對協議組織或工安管理事項內容的合理性，多數是持著肯定的態度。再從受訪者對安全衛生實作工程中，涉及的單位或人員間的互動關係經驗來看：

一、在單位方面

在所有單位中，擁有安全衛生自主性資源較少的單位依序是再承攬商、設計單位、監造單位與原事業單位；被需求的支援性最高的有工程主辦機關（業主）、原事業單位、再承攬商與設計單位；大多數受訪者認為政府、事業單位間彼此合作是有助於安全資源的取得。另外，在新修法與管理系統制度化後，並沒有使各機關單位間的安全管制減少許多；多數認為在安全衛生決策過程主導性最高的是監造單位，其次是工程主辦機關（業主），再其次是勞工委員會、公共工程委員會，接下來才是工程主管機關工安部門與原事業單位。

二、在人員方面

針對人員來看，擁有安全衛生自主性資源較少的人員依序是勞動者、工程設計人員、監造人員、工地主管、事業單位勞安人員；被需求的支援性較高的依序是工程承辦人員，其次是工程主管機關長官與事業單位勞安人員，再其次是勞動檢查機構人員與工程設計人員；且大多數受訪者認為彼此間合作是有助於安全資源的取得。另外，在新修法與管理系統制度化後，並沒有使彼此間的安全管制減少許多；多數認為在安全衛生決策過程主導性最高的是勞動檢查機構人員與工程主管機關長官，其次是公共工程防災查核委員與工程勞安承辦人員，再其次是工程承辦人員、事業單位勞安人員與工地主管。

第四項 個案資料分析結果

職業安全衛生的政策關係，經過本章個案資料的分析，

在公共工程上有幾項重要的發現：

一、對職業安全衛生政策關係的看法

(一) 有關國家安全衛生政策關係

多數受訪者認為國家勞工安衛生政令參與途徑是廣泛的，但在政策的關係上，勞工委員會與其他各部會及事業單位是不對等的；多數受訪者認為公共工程減災協調會報，確實有將各政府的政策關係拉的更為緊密，目前其他各部會或事業單位在勞工安全衛生決策的參與過程中的主導性是相當低的，多數認為主政的勞工委員會還是最有政策影響力的，並且認同會朝向合作的關係來配合國家政策。

(二) 有關事業安全衛生政策關係

多數受訪者認為事業單位勞工安全衛生策略的參與途徑是廣泛的，但在政策的關係上，多數受訪者認為事業單位與其他協力廠商是不對等的，而事業單位的勞安部門與其他部門（如製造施作、監造品管、總務人事等）則是對等的。大多數受訪者認為在公共工程減災工程中，各事業單位間的政策關係是更為緊密了，而且上層主管機關或其他事業單位在決策參與過程的主導性是很高的，但所謂的上層主管機關或其他事業單位，僅有在國營事業所屬的公共工程中，始有可能凸顯出其具有的高主導性，而且其他事業單位的主導性是建置在合約關係持續存在的狀態中。再者，對於最有政策影響力的，多數就有分別指向最高經營管理者與業主之區別了，但也確實肯定它是一種合作的關係。

二、對安全衛生實作經驗的互動關係

(一) 以近兩年國內政府政令增修來看

近年來政府積極的修訂勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法，與將安全衛生納入政府採購法中強制規範，對於安全衛生管理關係的建構，多數認為是有制度化了，同時也有不少的受訪者覺得雖已逐步在強化，但想要達到仍有一段距離與努力空間；

大多數受訪者認為政府在規劃政策資源配置時，確實是需要考量政府或事業單位管理上均衡的問題。

對這兩種法令修法內容的合理性，多數是給予肯定的，也希望未來能獲得實務上的驗證。然而在勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法、安全衛生納入政府採購法，以及職業安全衛生管理系統制度化之後，多數認為政府的勞動策略是有改變的，甚至有認為層面變廣了，且其間的關係則有合作，也有衝突的；另外，覺得對業主或事業單位的關係互動亦有改變影響，對其間的關係有合作的，或是先衝突再合作的。

再者，從自主性的角度來看，多數認為安全衛生納入政府採購法與職業安全衛生管理系統，是提昇了事業單位或個人的安全自主性，這些或為嚴法要求成習，或為系統功能奏效，它們的合理性，也希望未來能在實務上獲得驗證。最重要的，對公共工程而言，國家安全衛生政令與制度大規模的轉變，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數，並沒有減少反而增加了，這或許是勞動檢查機制與採購稽查嚴謹，加上自主查核文件化的結果，總之，是存在於安全實作管理上，所需面對的外部管控的現況。

（二）在公共工程經驗的互動關係

大多數認為工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，是需要考量管理上的均衡，且認為協議組織或工安管理事項的內容是合理的，因此，進一步從安全的資源自主性、決策主導性與支援性，分析發現：

1. 在單位方面，工程主辦機關（業主）的安全自主性資源持平，但決策主導性與支援性相當高的單位；監造單位的安全自主性資源少，卻是決策主導性最高，且被需求的支援性也不低的單位；再承攬商與設計單位是安全自主性資源最少，且決策主導性最低，卻是被需求的支援性最高的單位；相對的，工程主管機關的資源雖多，但決策主導性卻較監造單位低；而資源最多

且主導性也高的勞工委員會與公共工程委員會，卻不是絕大多數請求安全衛生支援的單位。

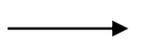
2. 在人員方面，安全自主性資源最少，且不具支援性與主導性的是勞動者，相對的，工程主管機關長官被認為是擁有自主性資源多，且支援性與主導性皆高的人員，在此，工程承辦人員的資源與支援性是大於工程勞安承辦人員，且勝於監造人員；工程設計人員的資源稀少，且主導性是相低的，但卻是被需要的；勞動檢查機構人員被需求的支援性並非最高，但決策的主導性卻很高。

總之，安全的資源自主性、決策主導性與支援性，無論是從單位或人員的角度來看，都會是一種複雜互動的關係結構。綜觀各受訪者的意見，發現公共工程個案中的安全衛生政策關係，在政令制度修訂後，確實使實務作業上有了許多的改變，也將管理關係朝向更完整的制度化趨勢發展，但在面對安全衛生支援性的問題時，監造單位與工程主辦機關（業主）的決策主導性雖是最高，但卻因實作階層的資源普遍缺乏，所以會期許採取彼此合作的方式來獲得更多的安全資源，因此在互動的過程中，公共工程與安全衛生的磨合運動，即產生了不同程度的合作與競爭的可能關係；下一章，即以受訪者的實務參與，試圖將公共工程安全衛生的合作與競爭關係作一建構分析。

第二節 國內安全衛生互動關係的網絡

本章將以公共工程安全衛生中，涉及的機關單位與實作人員二個層面的互動過程，解析其間的合作與競爭關係，首先針對這二個層面形成的合作與競爭狀態作個別的析述，再

從整體的角度，找出其關係的個別性。本研究係在訪談的第四部分，從單位與人員二方面著手，以期能更充分地瞭解其合作與競爭的關係。

首先由涉及的機關單位代表，依角色立場進行題問訪談，並說明其間存在的實質關係，再將資料整理繪成個別的關係圖，加以說明其對外互動的合作與競爭關係，而這些關係包括單向與雙向，分別以藍色的「」表示單向關係，以藍色的「」表示雙向關係；另外，因本工程個案中的工程主辦、勞安與監造係屬同一單位及人員，故另以黑色的「」表示工程勞安承辦人員的單向關係，以黑色的「」表示工程勞安承辦人員的雙向關係；以橙色的「」表示監造單位及人員的單向關係，以橙色的「」表示監造單位及人員的雙向關係。

第一項 機關單位的合作與競爭

一、以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位來看。

（一）有關安全衛生管理策略的配置，那個單位具有影響力？

受訪者中有 1 位並未回答，其訪談結果資料整理如下：

表 5-8 訪談四（一）2. 次數統計

單位 受訪者	勞工 委員會	公共 工程 委員會	工 程 主 部 門 機 關	工 安 主 部 門 機 關	工 程 主 辦 機 關	監 造 單 位	原 事 業 單 位	再 承 攬 商	設 計 單 位
A-1	*	*					*		
A-2-1					*		*		
A-2-2	*								
A-3	*								
A-4-1	*				*		*		
A-4-2	*								
A-4-3	*	*			*				
B-1				*					
B-2					*				
B-3-1					*				
B-3-2							*		
B-3-3					*				
B-4-1	*	*		*					
B-4-2		*		*					
B-4-3							*		

依訪談統計結果，擁有較多安全資源的單位依序為勞工委員會、工程主辦機關、原事業單位、公共工程委員會、工程主管機關工安部門。

（三）機關單位的合作對象

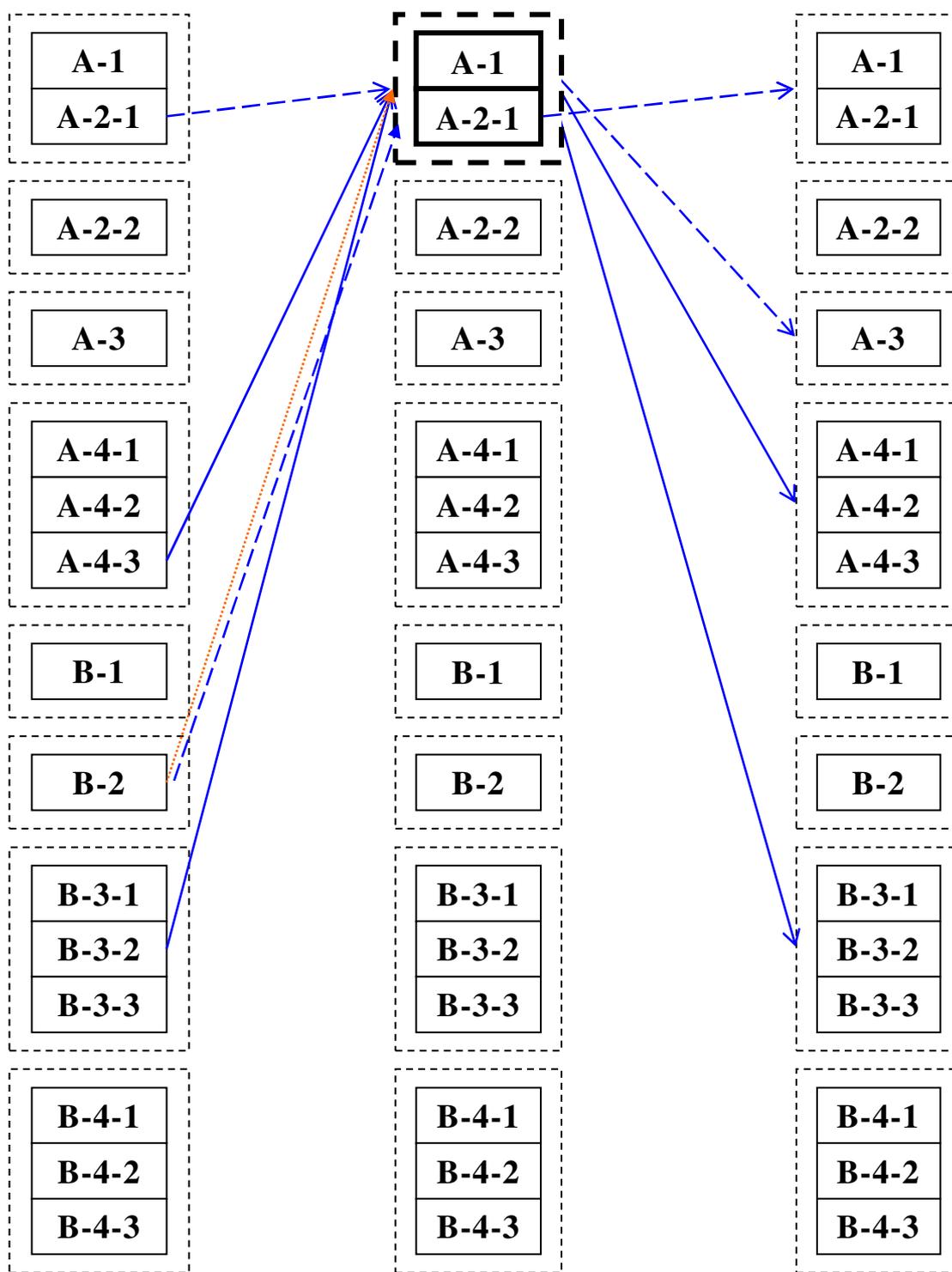


圖5-1 工程主管機關工安部門合作關係圖

在工程主管機關工安部門的合作關係圖中，其與勞委會、原事業單位呈現雙向合作關係；其與公共工程委員會呈現單向的關係；工程主辦機關、監造單位與其呈現單向的關係；其內部具有單向合作的關係。

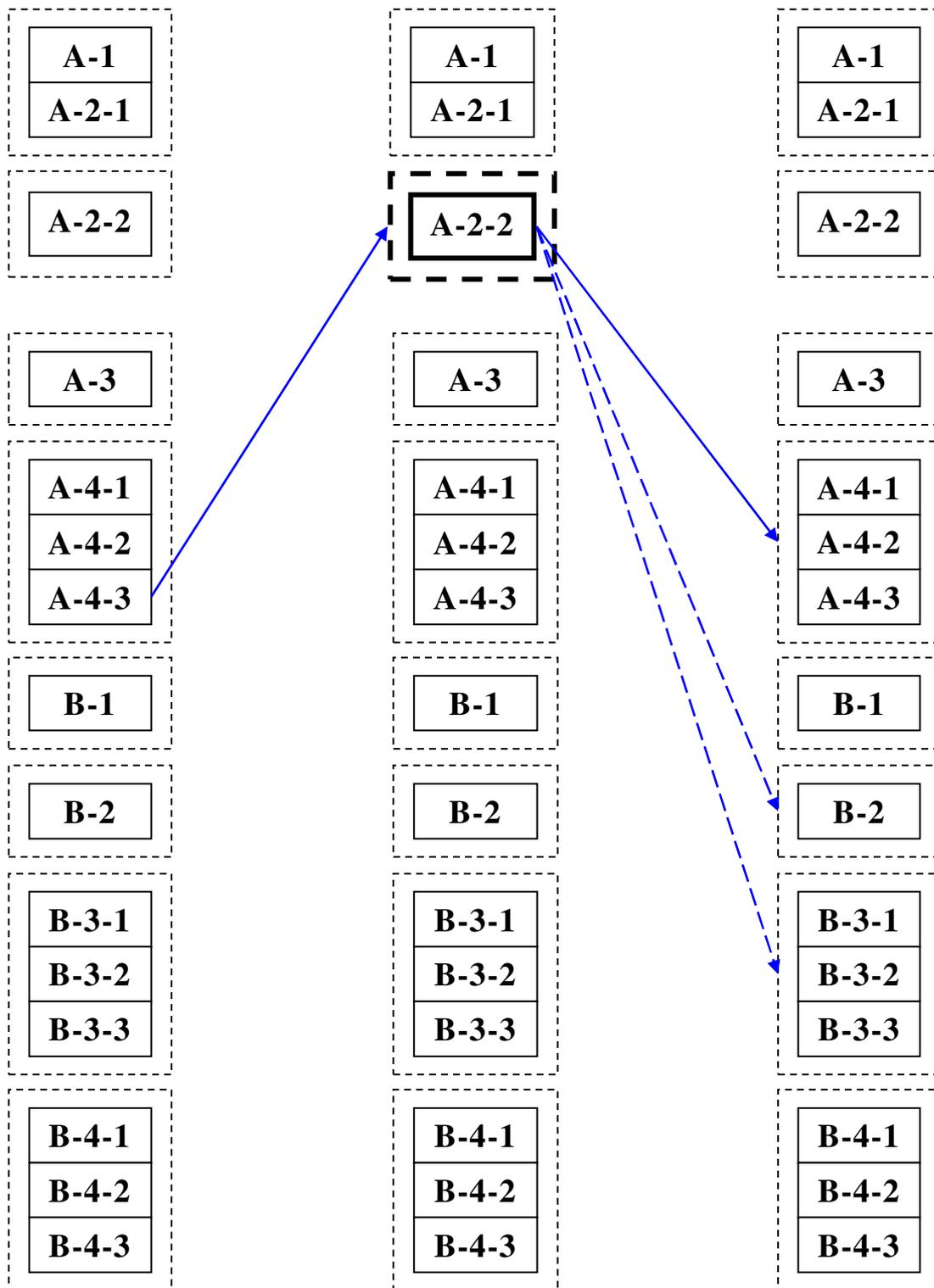


圖5-2 工程主管機關工程部門合作關係圖

在工程主管機關工程部門的合作關係圖中，其與勞委會呈現雙向合作關係；其與工程主辦機關、原事業單位呈現單向的關係。

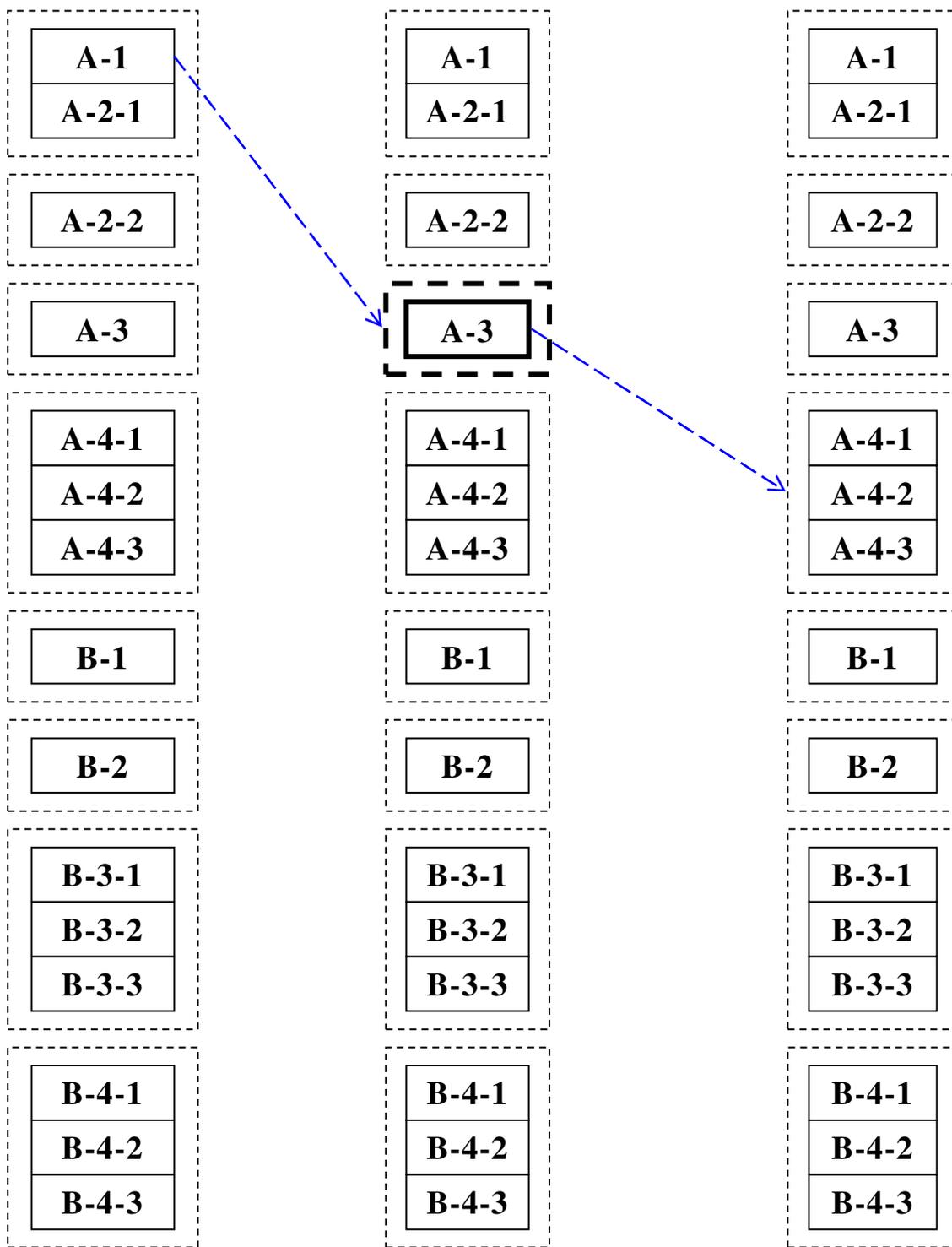


圖5-3 公共工程委員會合作關係圖

在公共工程委員會的合作關係圖中，其與勞委會呈現單向的關係；工程主管機關工安部門與其呈現單向的關係。

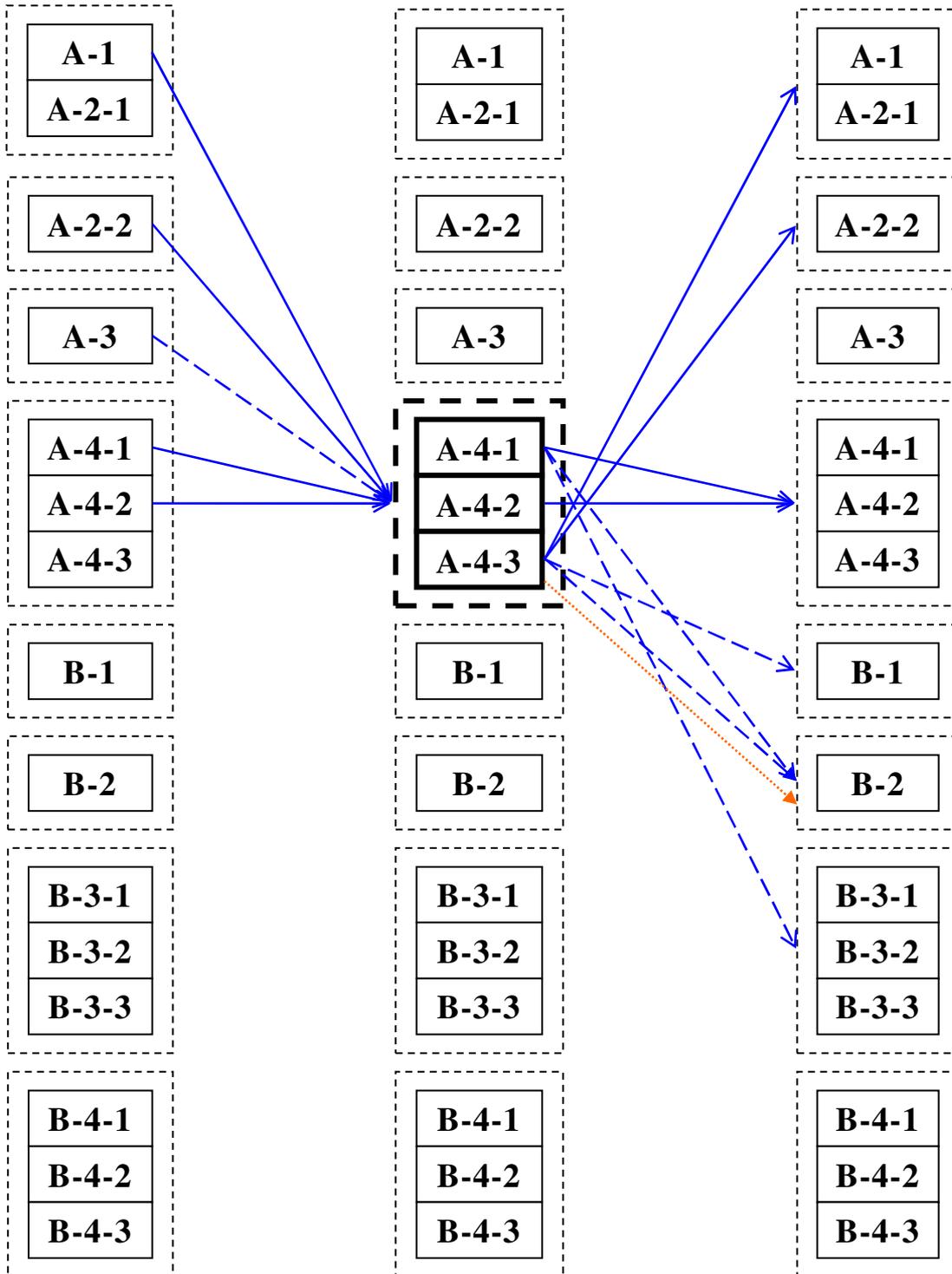


圖5-4 勞工委員會合作關係圖

在勞工委員會的合作關係圖中，其與工程主管機關工安部門、工程主管機關工程部門、勞委會呈現雙向合作關係；其與工程設計單位、工程主辦機關、監造單位、原事業單位呈現單向的關係；公共工程委員會與其呈現單向的關係。

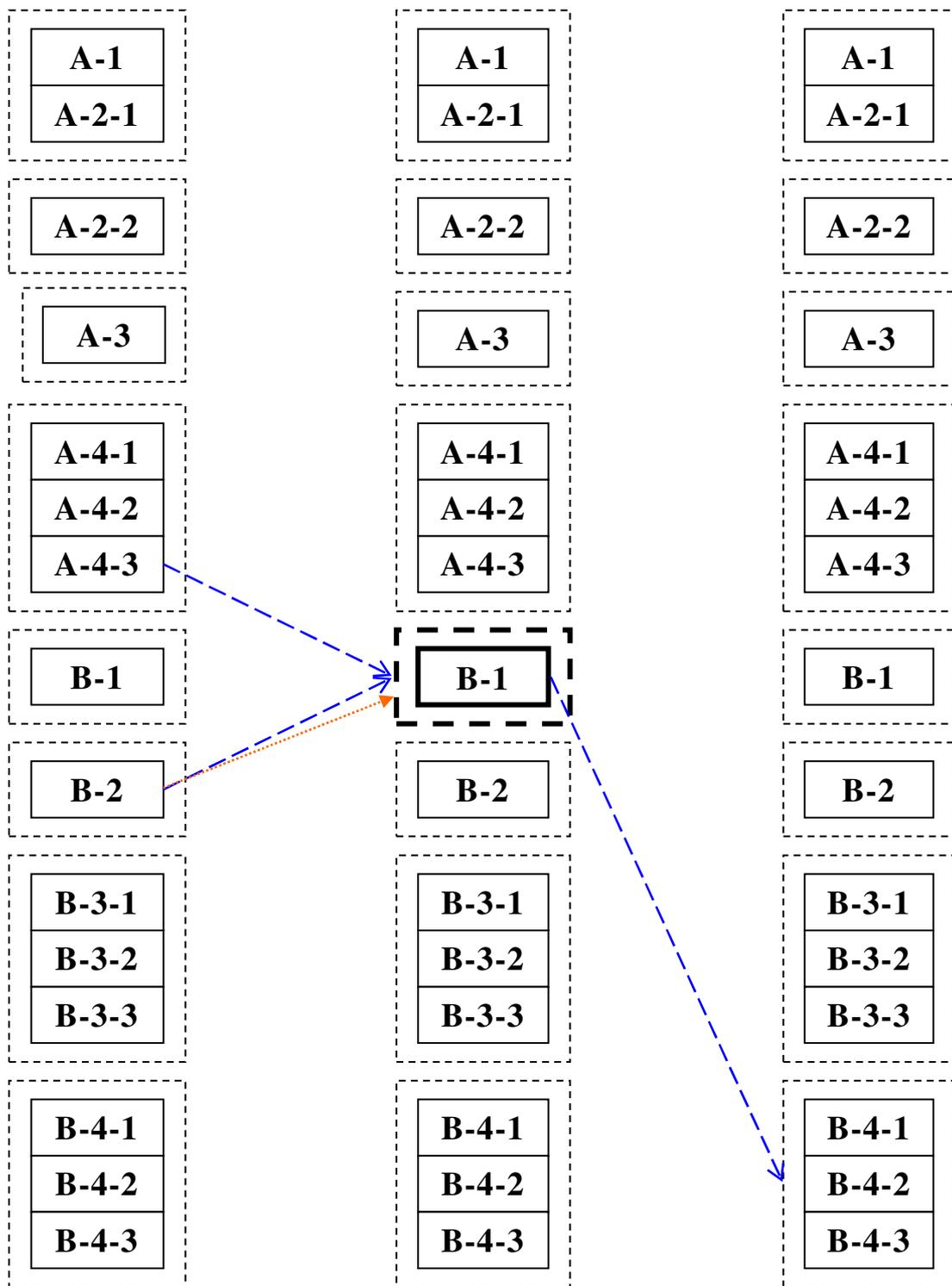


圖5-5 工程設計單位合作關係圖

在工程設計單位的合作關係圖中，其與再承攬商呈現單向的關係；勞委會、工程主辦機關、監造單位與其呈現單向的關係。

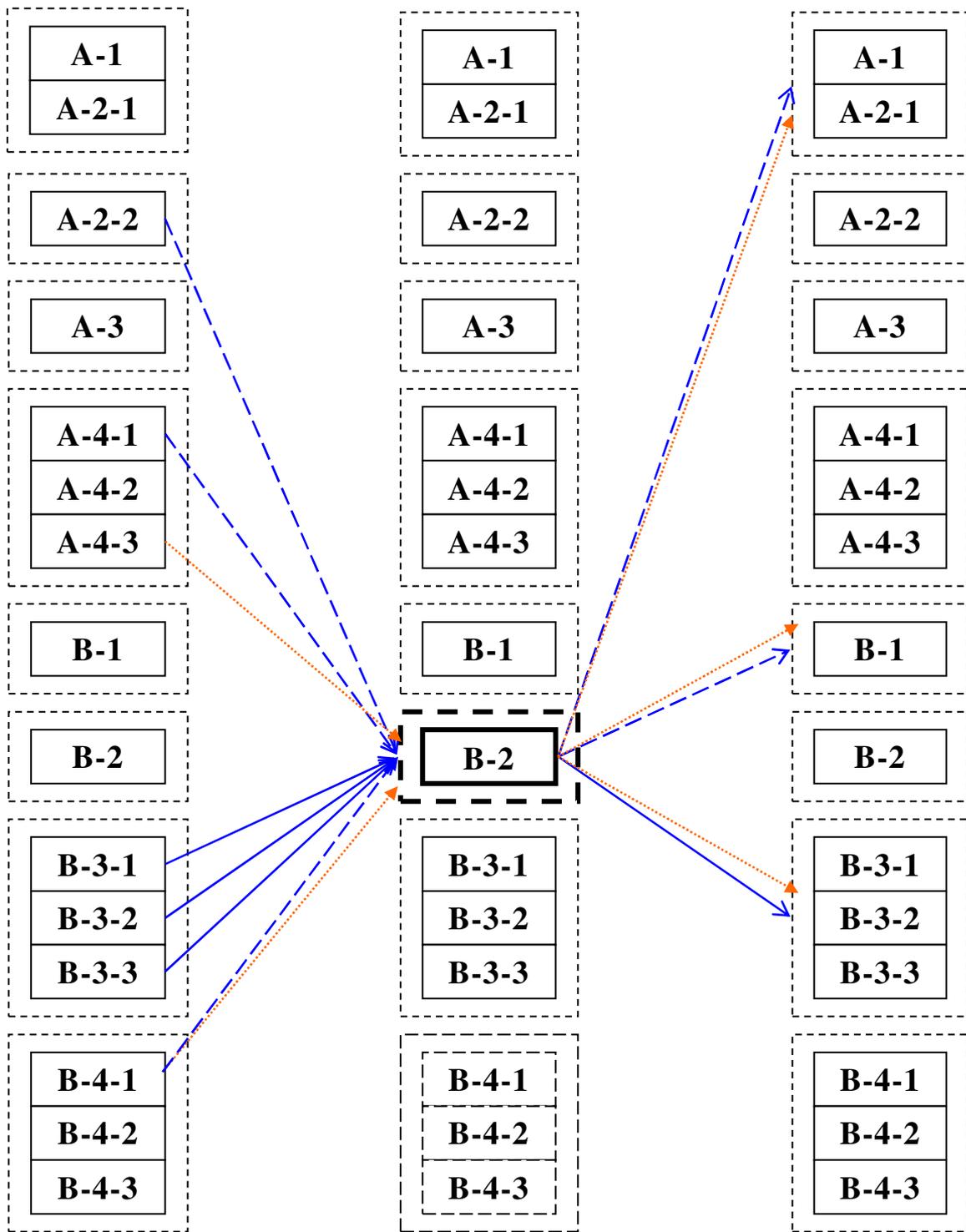


圖5-6 工程主辦機關（監造單位）合作關係圖

1. 在工程主辦機關的合作關係圖中，其與原事業單位呈現雙向合作關係；其與工程主管機關工安部門、工程設計單位呈現單向的關係；工程主管機關工程部門、勞委會、再承攬商與其呈現單向的關係。
2. 在監造單位的合作關係圖中，其與工程主管機關工安部門、工程設計單位、原事業單位呈現單向的關係，勞委會、再承攬商與其呈現單向的關係。

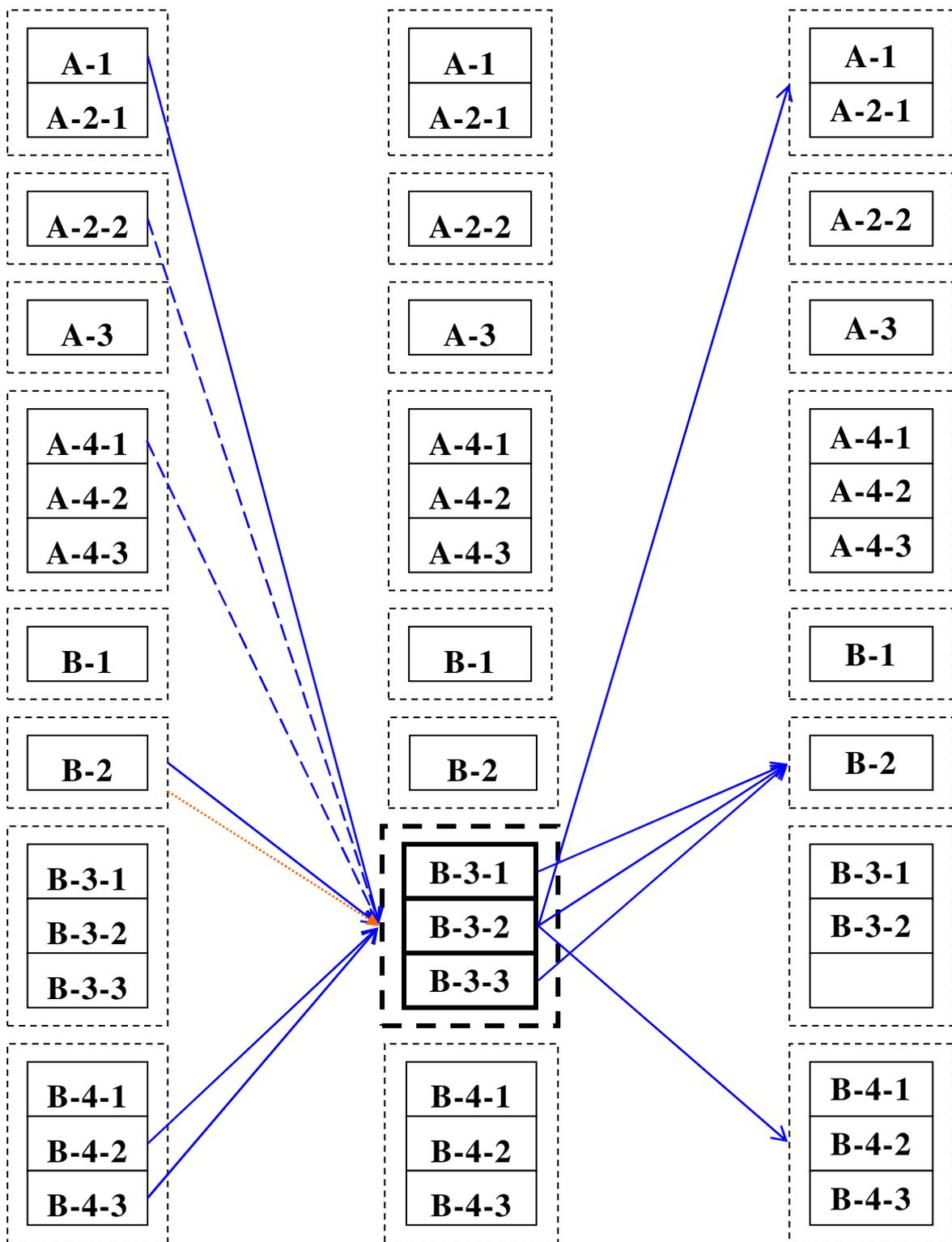


圖5-7 原事業單位合作關係圖

在原事業單位的合作關係圖中，其與工程主管機關工安部門、工程主辦機關、再承攬商呈現雙向合作關係；工程主管機關工程部門、勞委會、監造單位與其呈現單向的關係。

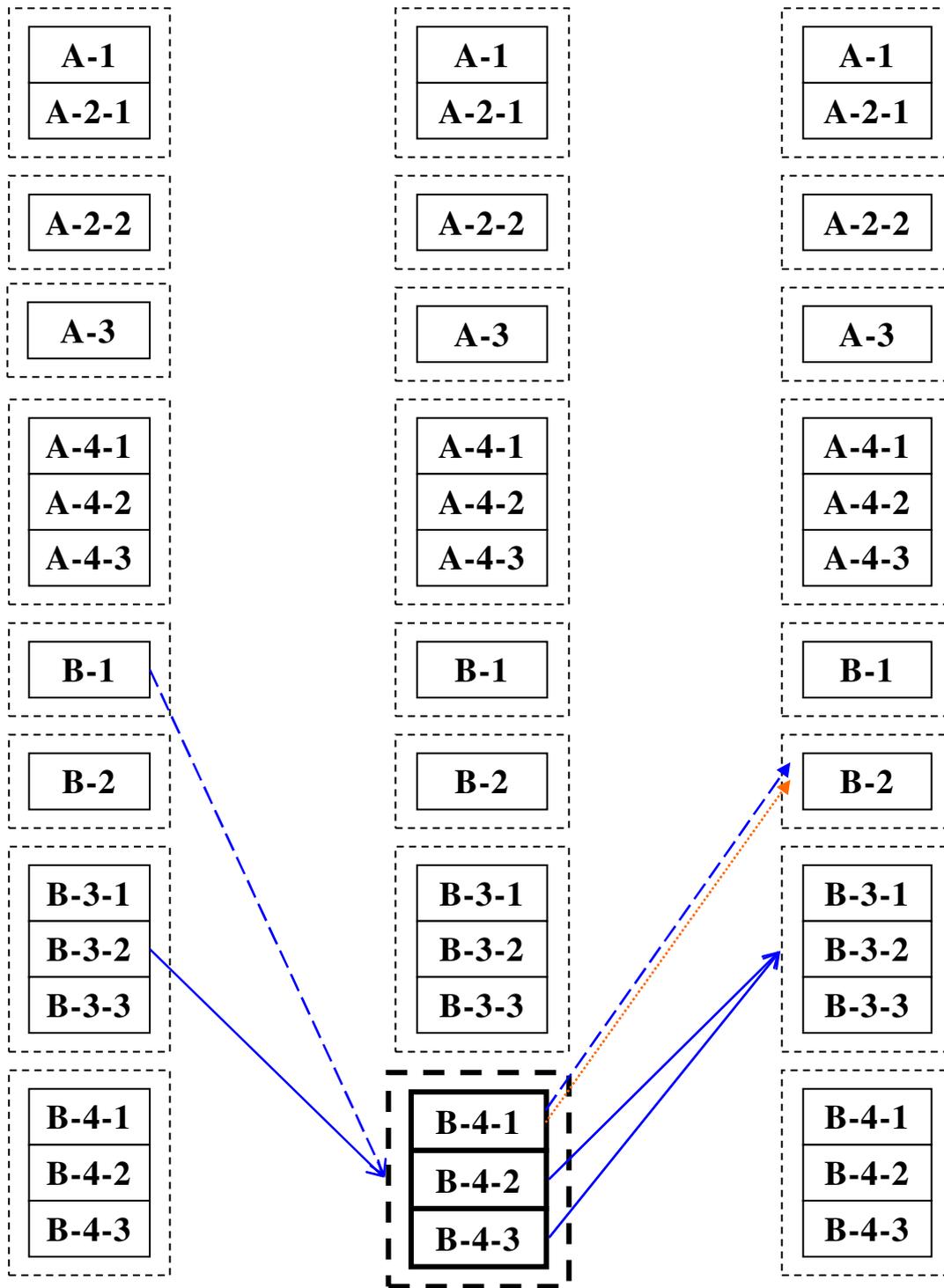


圖5-8 再承攬商合作關係圖

在再承攬商的合作關係圖中，其與原事業單位呈現雙向合作關係；其與工程主辦機關、監造單位呈現單向的關係；工程設計單位與其呈現單向的關係。

在公共工程安全衛生機關單位的合作關係中，根據所繪製的個別關係圖審視發現：

1. 勞工委員會是勞工安全衛生最高執政機關，是安全資源最多，且在安全衛生管理策略配置中最具有影響力的單位，將他視為合作對象的有 4 個單位（5 人次），都是上層主管階層，其中有 1 個單位是為內部需求的合作關係；但從另一個角度來看，勞工委員會所需要的外部合作對象也是最多的，共有 6 個單位之多。
2. 工程主辦機關（業主），亦為安全資源多，且在安全衛生管理策略配置中頗具影響力的單位，有 4 個單位（6 人次）將他視為合作的對象，且其中有 1 個是為內部需求的合作對象。
3. 原事業單位則有 6 個單位（6 人次），將他視為合作對象，是最多需求的單位，而且與最基層的工程主辦機關（業主）、再承攬商分別互為合作對象，可說是這兩個單位實作上的中間橋樑。
4. 公共工程最高執政機關的公共工程委員會，卻與工程主管機關工程部門一樣，只有 1 個單位（1 人次）將他視為合作對象，而在安全衛生議題上，他們皆需要勞工委員會的合作。
5. 再承攬商與原事業單位互為雙向合作關係，另外所需要合作的對象，大多是實作面承攬關係中的單位。

（四）機關單位的競爭對象

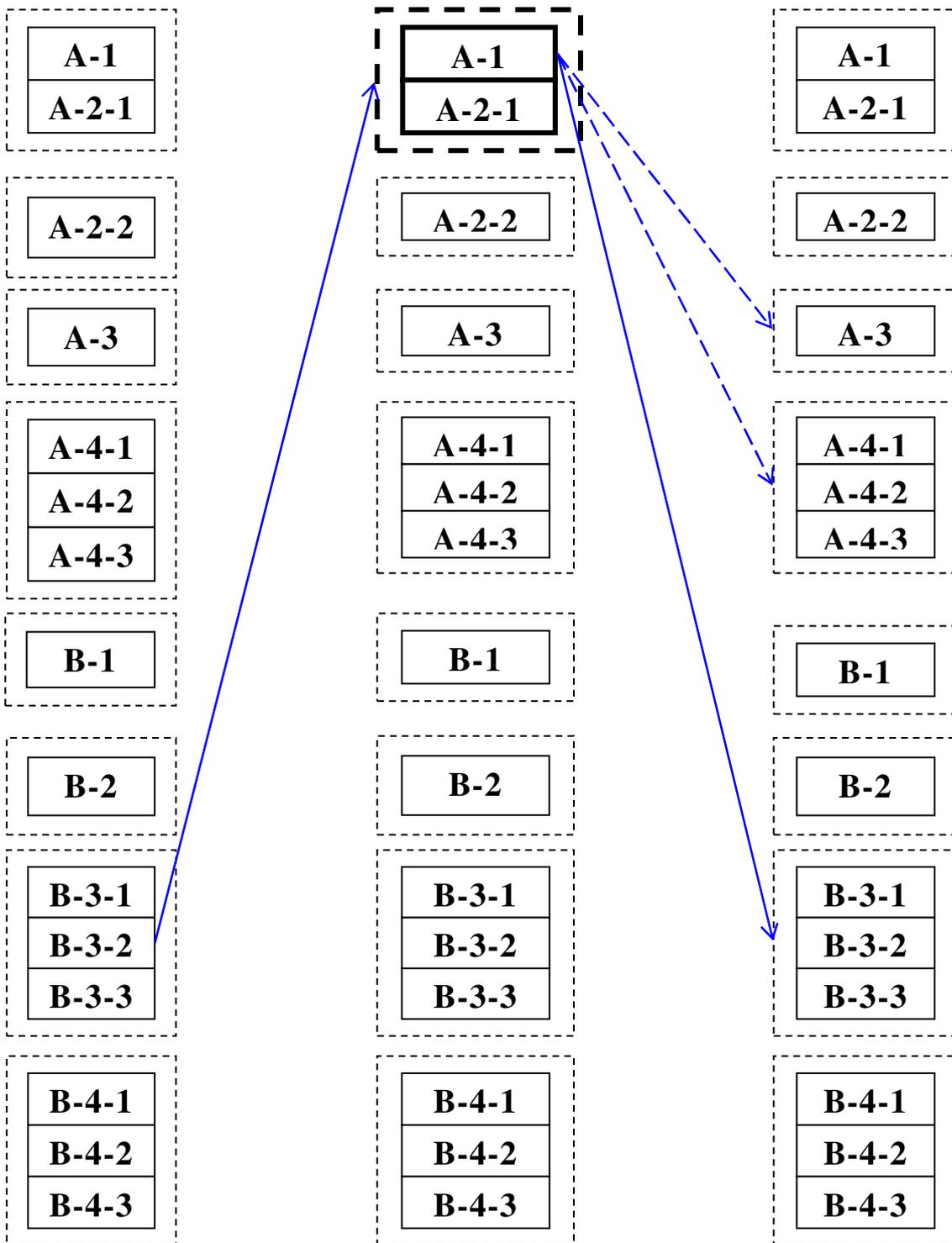


圖5-9 工程主管機關工安部門競爭關係圖

在工程主管機關工安部門的競爭關係圖中，其與原事業單位呈現雙向競爭關係；其與公共工程委員會、勞委會呈現單向的關係。

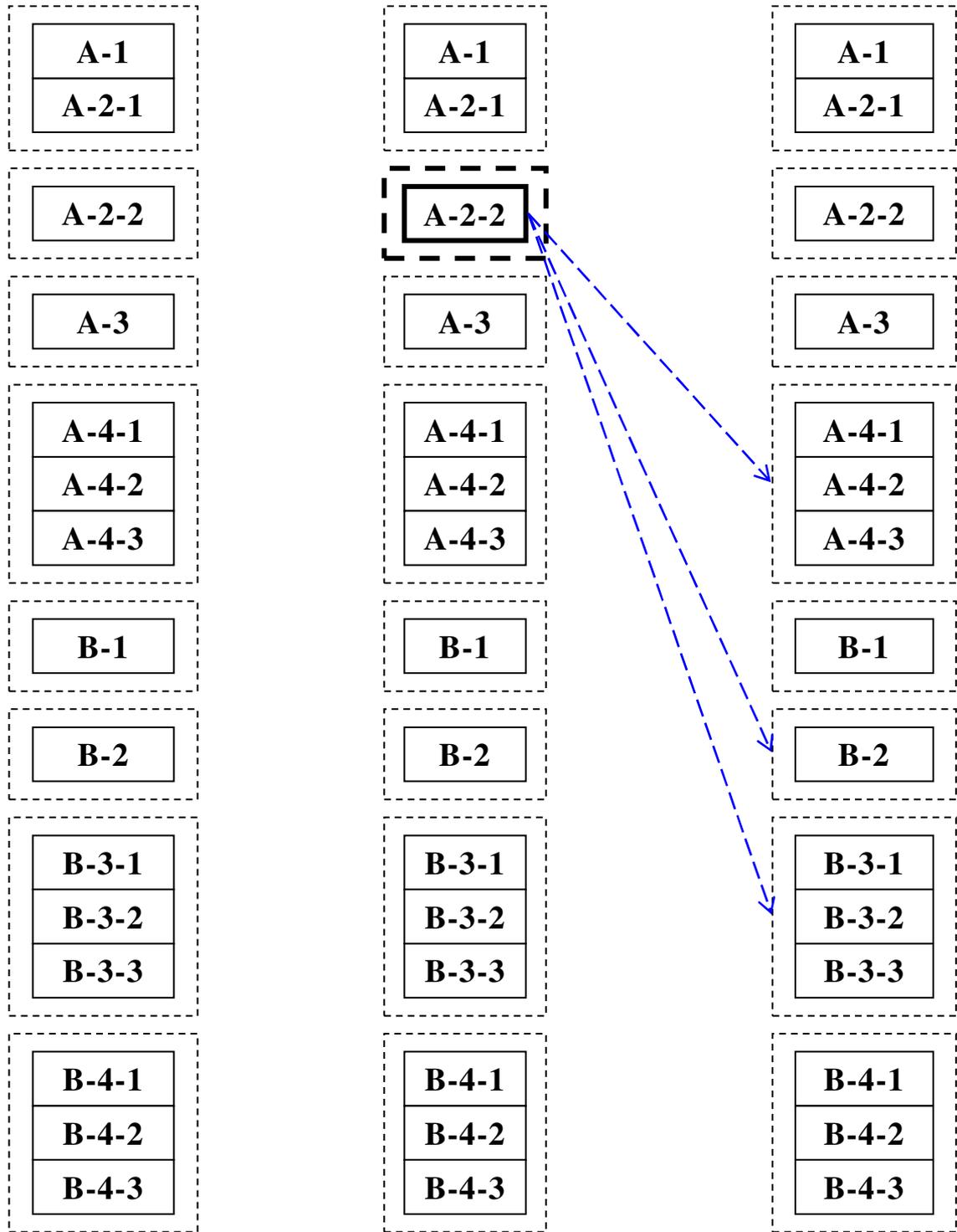


圖5-10 工程主管機關工程部門競爭關係圖

在工程主管機關工程部門的競爭關係圖中，其與勞委會、工程主辦機關、原事業單位呈現單向的關係。

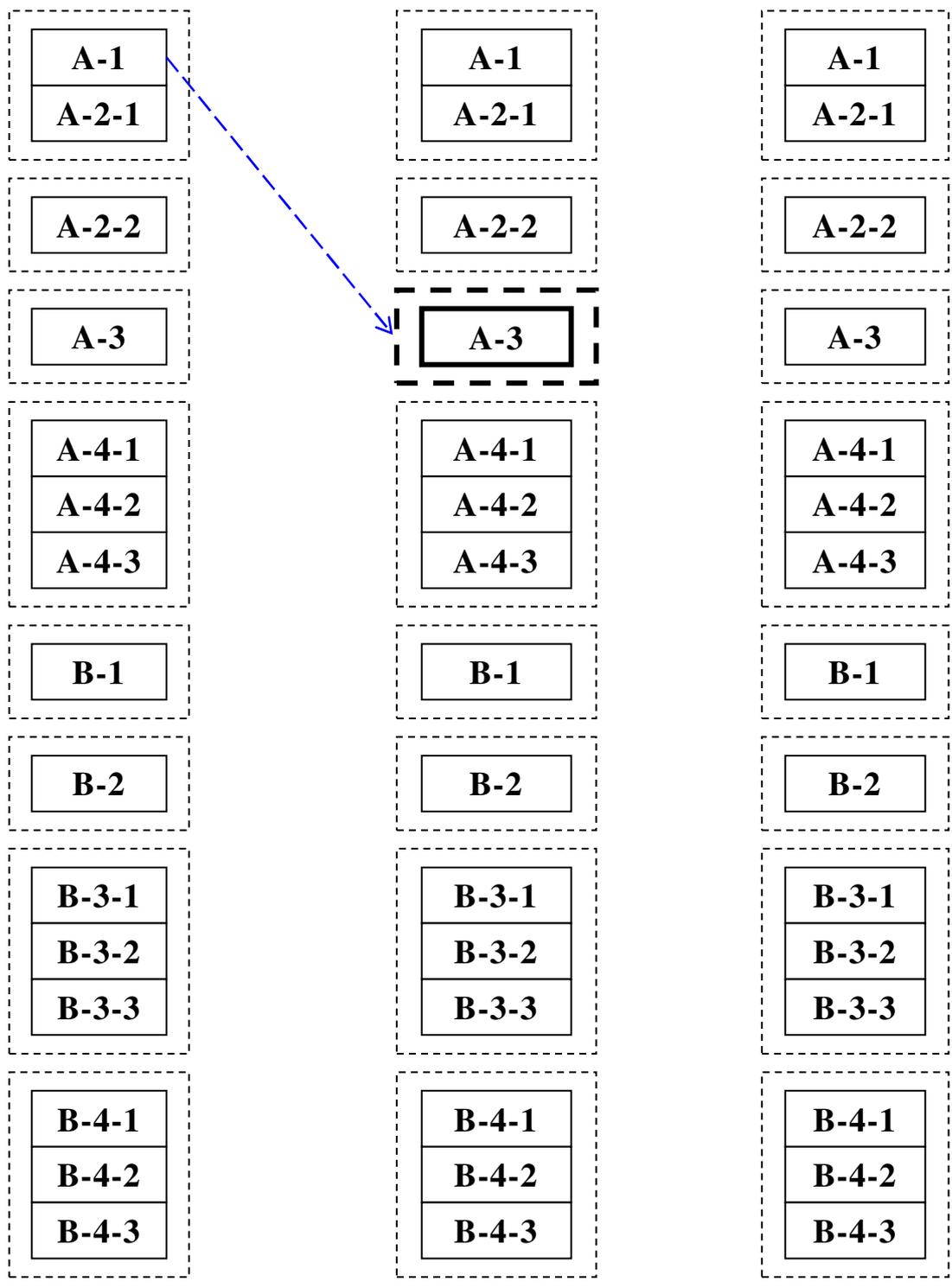


圖5-11 公共工程委員會競爭關係圖
 在公共工程委員會的競爭關係圖中，工程主管機關工安部門與其呈現單向的關係。

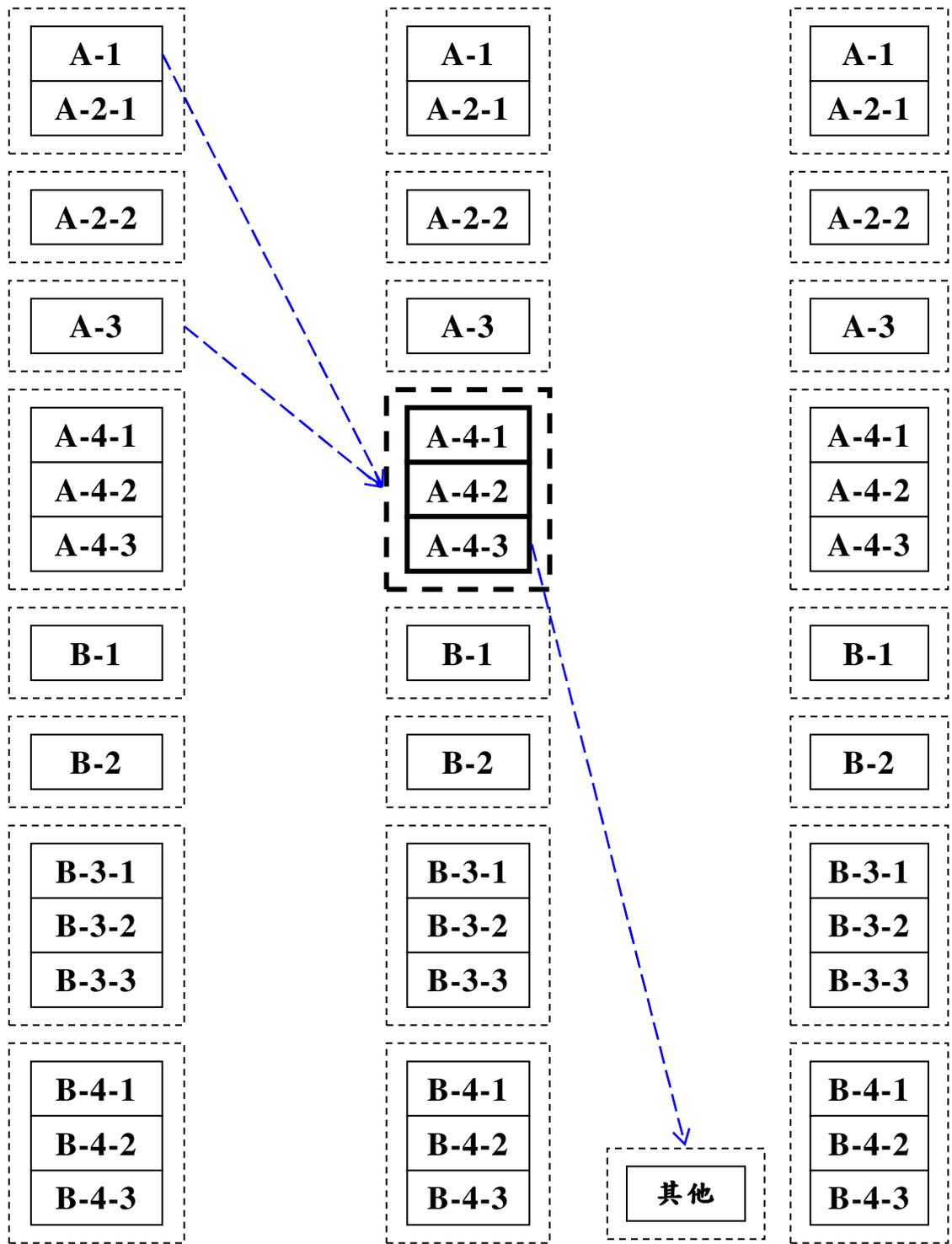


圖5-12 勞工委員會競爭關係圖

在勞工委員會的競爭關係圖中，其與其他部門呈現單向的關係；公共工程委員會、工程主管機關工安部門與其呈現單向的關係。

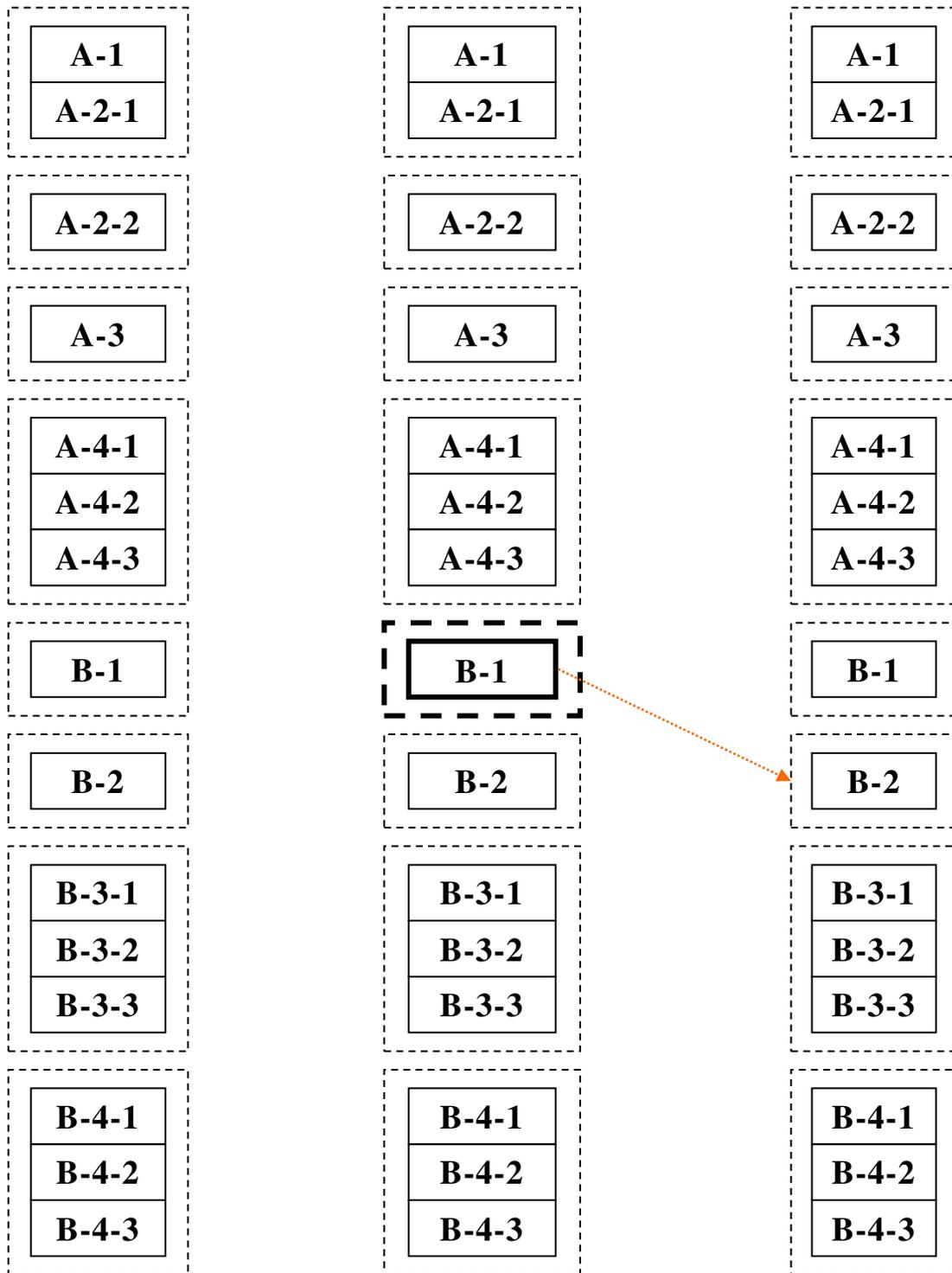


圖5-13 工程設計單位競爭關係圖

在工程設計單位的競爭關係圖中，其與監造單位呈現單向的關係。

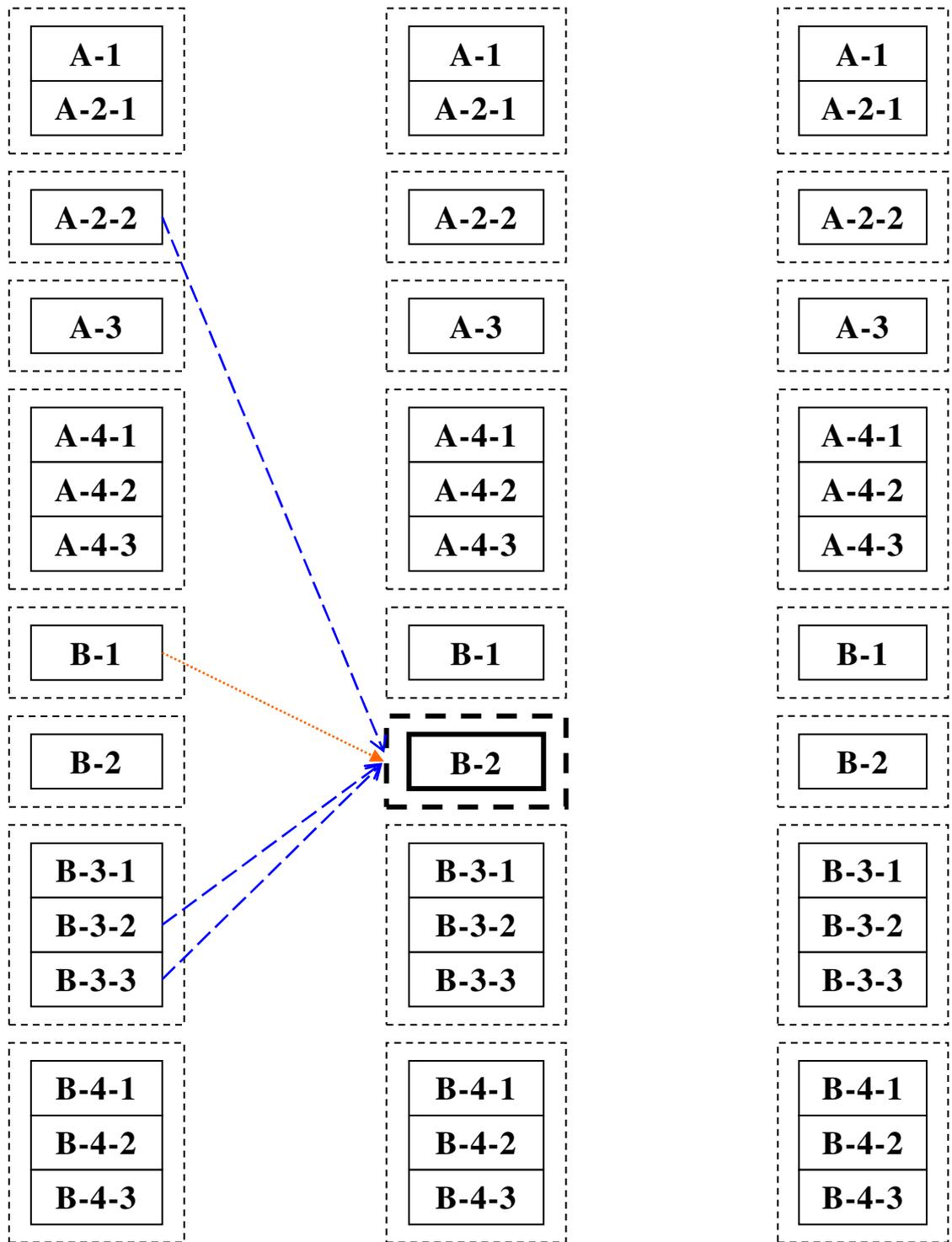


圖5-14 工程主辦機關（監造單位）競爭關係圖

1.在工程主辦機關的競爭關係圖中，工程主管機關工程部門、原事業單位與其呈現單向的關係。

2.在監造單位的競爭關係圖中，工程設計單位與其呈現單向的關係。

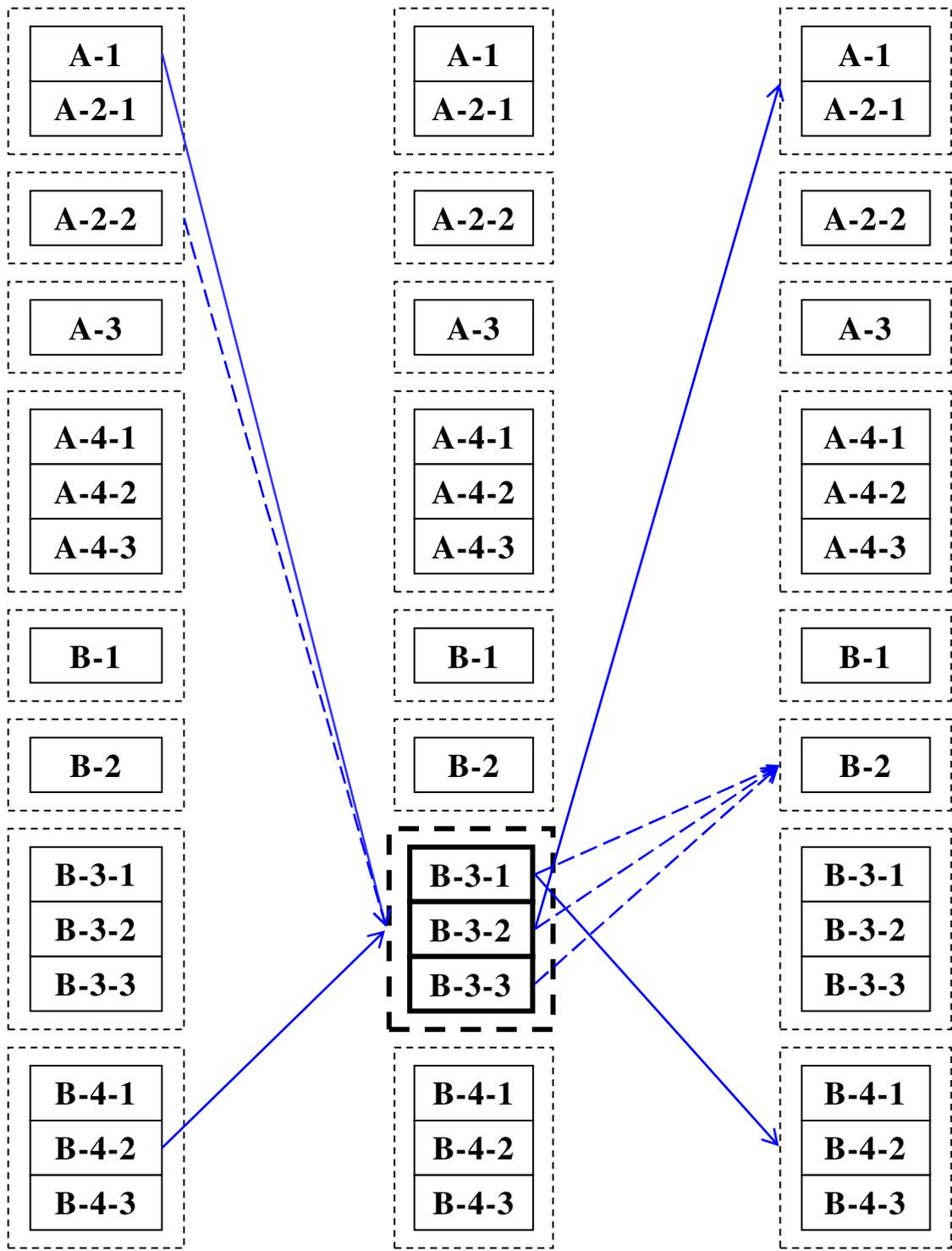


圖5-15 原事業單位競爭關係圖

在原事業單位的競爭關係圖中，其與工程主管機關工安部門、再承攬商呈現雙向競爭關係；其與工程主辦機關呈現單向的關係；工程主管機關工程部門與其呈現單向的關係。

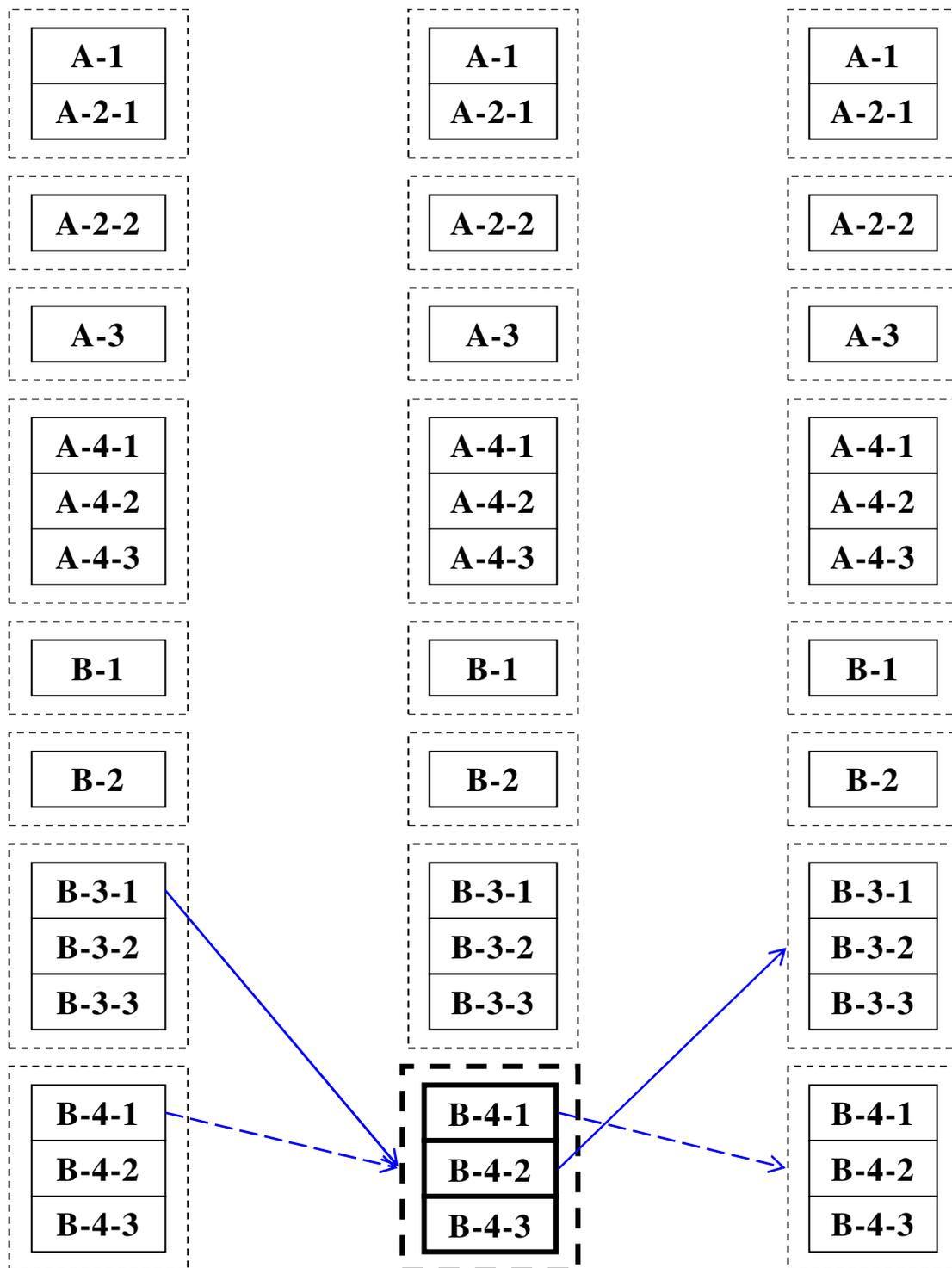


圖5-16 再承攬商競爭關係圖
 在再承攬商的競爭關係圖中，其與原事業單位呈現雙向競爭的關係；其內部具有單向競爭的關係。

從個別關係圖審視發現，在公共工程安全衛生機關單位中的競爭狀態是較少的，其中幾個特有的關係：

1. 原事業單位是被最多單位視為競爭對象的單位，且與工程主管機關工安部門及再承攬商分別成為雙向競爭的對手。
2. 工程主管機關的工安部門與工程部門，共同的競爭對象皆指向勞工委員會與原事業單位。
3. 對同為安全資源多，且在安全衛生管理策略配置中，頗具影響力的勞工委員會與工程主辦機關（業主）來說，只有工程主管機關的工安部門與工程部門將勞工委員會視為競爭對象，也只有工程主管機關工程部門與原事業單位將工程主辦機關（業主）視為競爭對象。
4. 勞工委員會、公共工程委員會、工程主辦機關（業主）與監造單位四個，並沒有需要競爭的對象。
5. 再承攬商間具有單向競爭的關係。

（五）機關單位整體的互動關係

繼上述合作與競爭個別關係圖之後，試圖將其整理出合作與競爭的整體關係圖，並以藍色的「」表示雙向的合作或競爭關係，以藍色的「」表示單向的合作或競爭關係。以機關單位合作與競爭的整體關係來看，大多數的機關單位都希望透過合作的機制來達成安全目標，因此競爭的狀態也就少有了，也發現了在公共工程上確實存在一些特殊的關係現象：

1. 勞工委員會本身沒有需要競爭的對象，只有希望尋求工程設計單位、工程主辦機關、監造單位、原事業單位、工程主管機關工程部門與工程主管機關工安部門給予合作，同時又與工程主管機關的工程與工安二個部門，成為相互合作的關係。
2. 勞工委員會與工程主管機關工安部門除了相互合作外，需要尋

- 求的合作單位是最多的，他們一致將實作層面的工程主辦機關（業主）、監造單位與原事業單位視為合作的對象。
3. 原事業單位是被視為合作與競爭關係最密集的對象，其中更分別對工程主管機關工安部門與再承攬商，形成雙向互為合作又競爭的關係。
 4. 工程主管機關工程部門將勞工委員會、工程主辦機關（業主）與原事業單位，視為既合作又競爭的對象。
 5. 工程主管機關工安部門將公共工程委員會、勞工委員會與原事業單位，視為既合作又競爭的對象。
 6. 工程主辦機關（業主）是勞工委員會、工程主管機關工程部門、原事業單位與再承攬商，視為尋求合作的對象。
 7. 在合作的關係中，工程主管機關工程部門、勞工委員會、工程主管機關工安部門、原事業單位、工程主辦機關（業主）與再承攬商，具有雙向關係外，其他的合作關係均為單向的。
 8. 在競爭的關係中，工程主管機關工安部門、原事業單位與再承攬商具有雙向關係外，其他的競爭關係均為單向的。

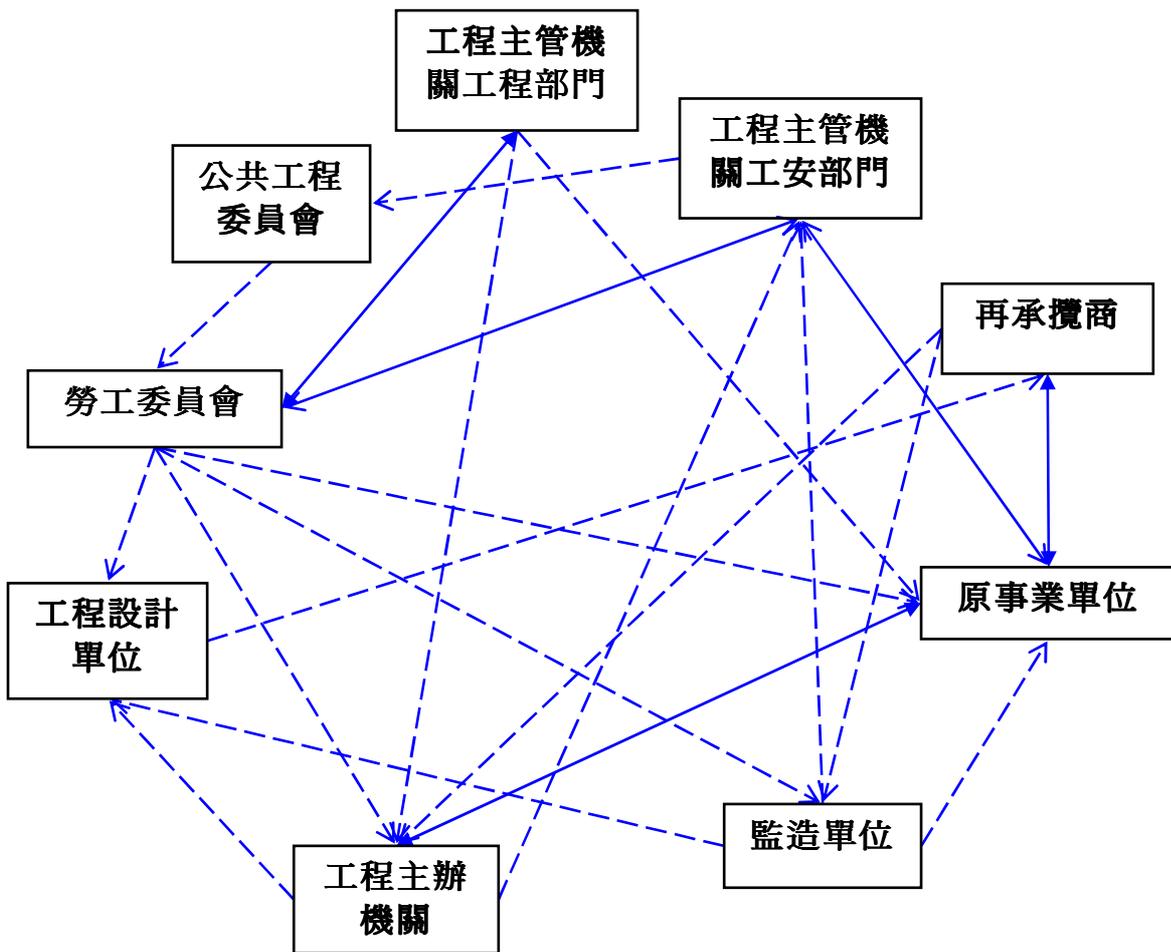


圖 5-17 機關單位整體合作關係圖

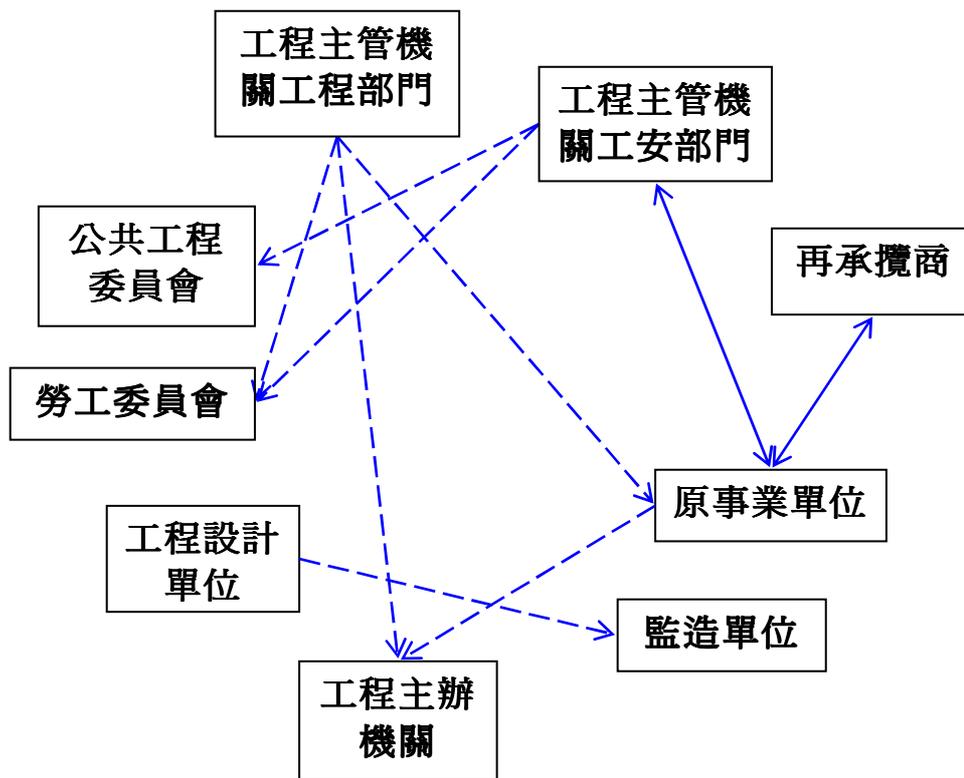


圖 5-18 機關單位整體競爭關係圖

第二項 實作人員的合作與競爭

二、以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員來看。

(一) 有關安全衛生管理策略的配置，誰具有影響力？

以實作層面受訪者進行訪談，其訪談結果資料整理如下：

表 5-9 訪談四（二）1. 次數統計

人員 受訪者	勞人員 動員 檢查 機構	公查 核 委 員 工 程 防 災	工長 官 主 管 機 關	工 程 承 辦 人 員	工承 辦 勞 安 員	事勞 業安 單 位 人 員	工 地 主 管	監 造 人 員	工 程 設 計 人 員	勞 動 者
A-1	※	※	※			※				
A-2-1	※									
A-2-2	※	※	※			※				
A-4-3	※									
B-1		※								
B-2								※		
B-3-2					※	※	※			
B-3-3					※					
B-4-1	※	※	※							
B-4-2	※									
B-4-3							※			

依訪談統計結果，安全衛生管理策略配置最具有影響力的人員是勞動檢查機構人員，其次是公共工程防災查核委員，再其次是工程主管機關長官與事業單位勞安人員，接下來是工程勞安承辦人員與工地主管，再來才是監造人員。

（二）誰可能擁有較多安全資源？

以實作層面受訪者進行訪談，其訪談結果資料整理如下：

表 5-10 訪談四（二）2. 次數統計

人員 受訪者	勞 動 檢 查 機 構	公 共 工 程 防 災 查 核 委 員	工 程 主 管 機 關 長 官	工 程 承 辦 人 員	工 承 辦 勞 安 人 員	事 業 單 位 勞 安 人 員	工 地 主 管	監 造 人 員	工 程 設 計 人 員	勞 動 者
A-1	※				※	※				
A-2-1					※		※			
A-2-2	※									
A-4-3			※							
B-1						※				
B-2							※			
B-3-2					※	※				
B-3-3					※					
B-4-1	※		※	※						
B-4-2		※	※							
B-4-3							※			

依訪談統計結果，擁有最多安全資源的人員是工程勞安承辦人員，其次是勞動檢查機構人員、工程主管機關長官、事業單位勞安人員與工地主管，再其次是公共工程防災查核委員與工程承辦人員。

（三）實作人員的合作對象

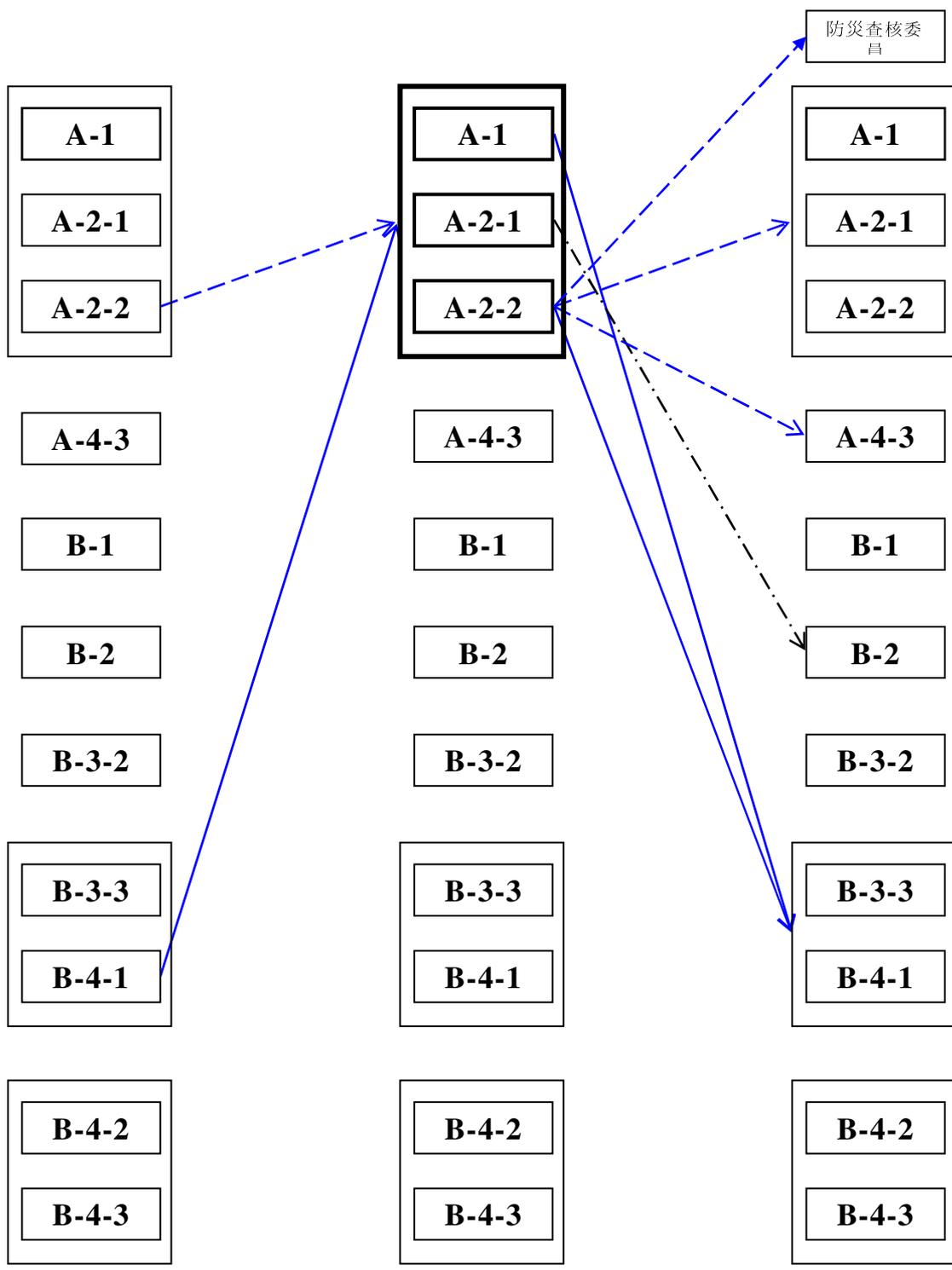


圖5-19 工程主管機關長官合作關係圖
 在工程主管機關長官的合作關係圖中，其與事業單位勞安人員呈現雙向合作關係；其與公共工程防災查核委員、勞動檢查機構人員、工程勞安承辦人員呈現單向的關係；其內部具有單向合作的關係。

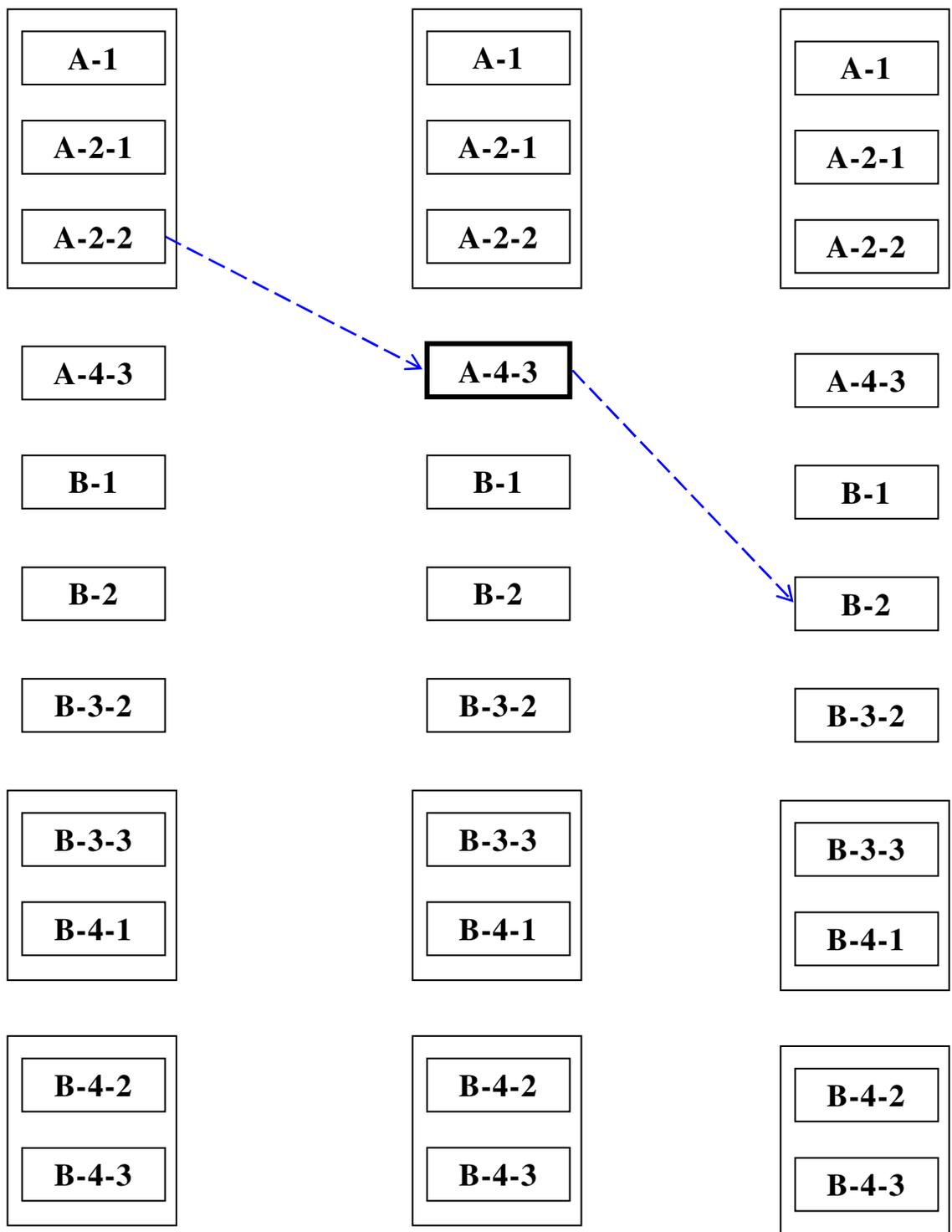


圖5-20 勞動檢查機構人員合作關係圖
 在勞動檢查機構人員的合作關係圖中，其與工程承辦人員呈現單向的關係；工程主管機關長官與其呈現單向的關係。

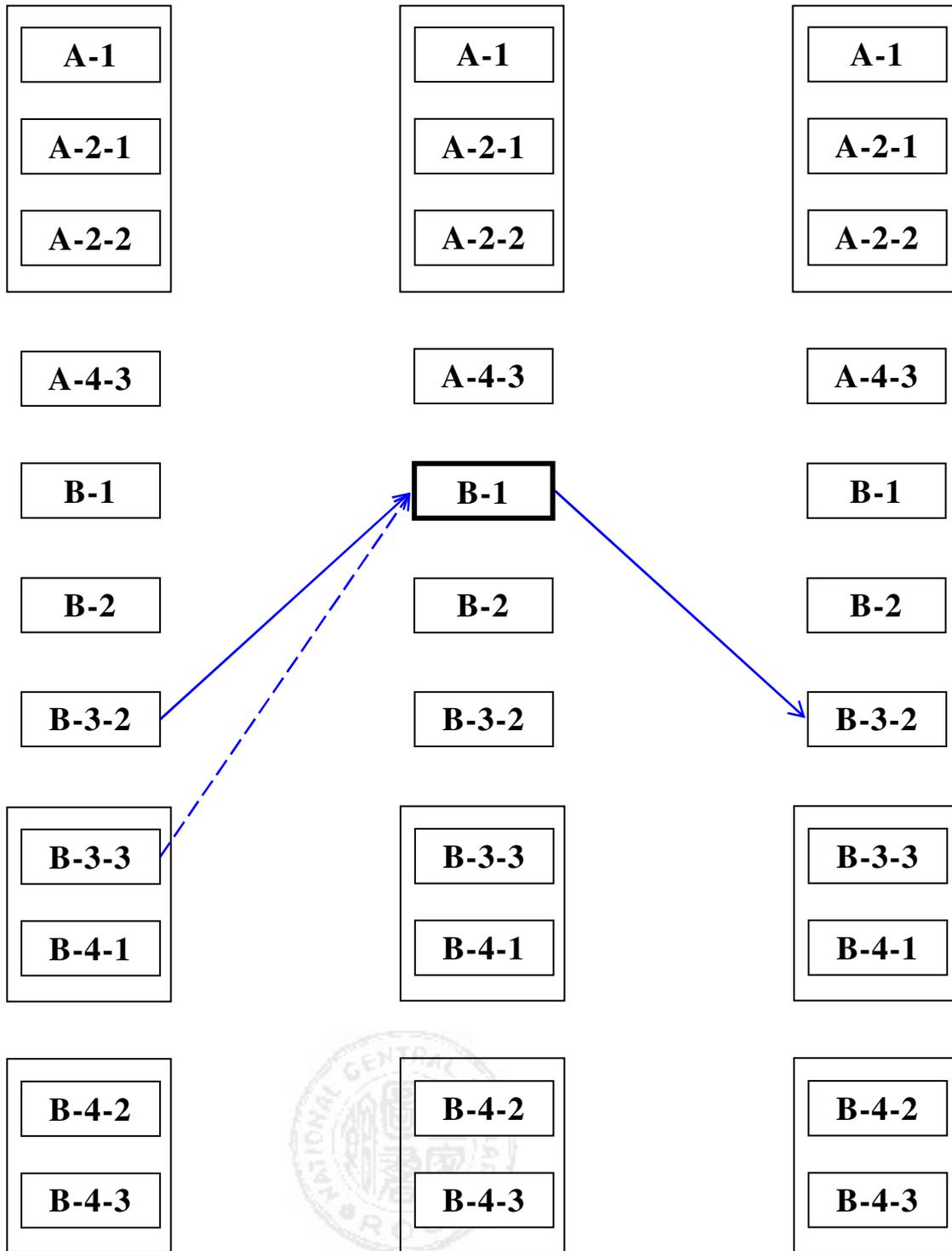


圖5-21 工程設計人員合作關係圖

在工程設計人員的合作關係圖中，其與工地主管呈現雙向合作關係；事業單位勞安人員與其呈現單向的關係。

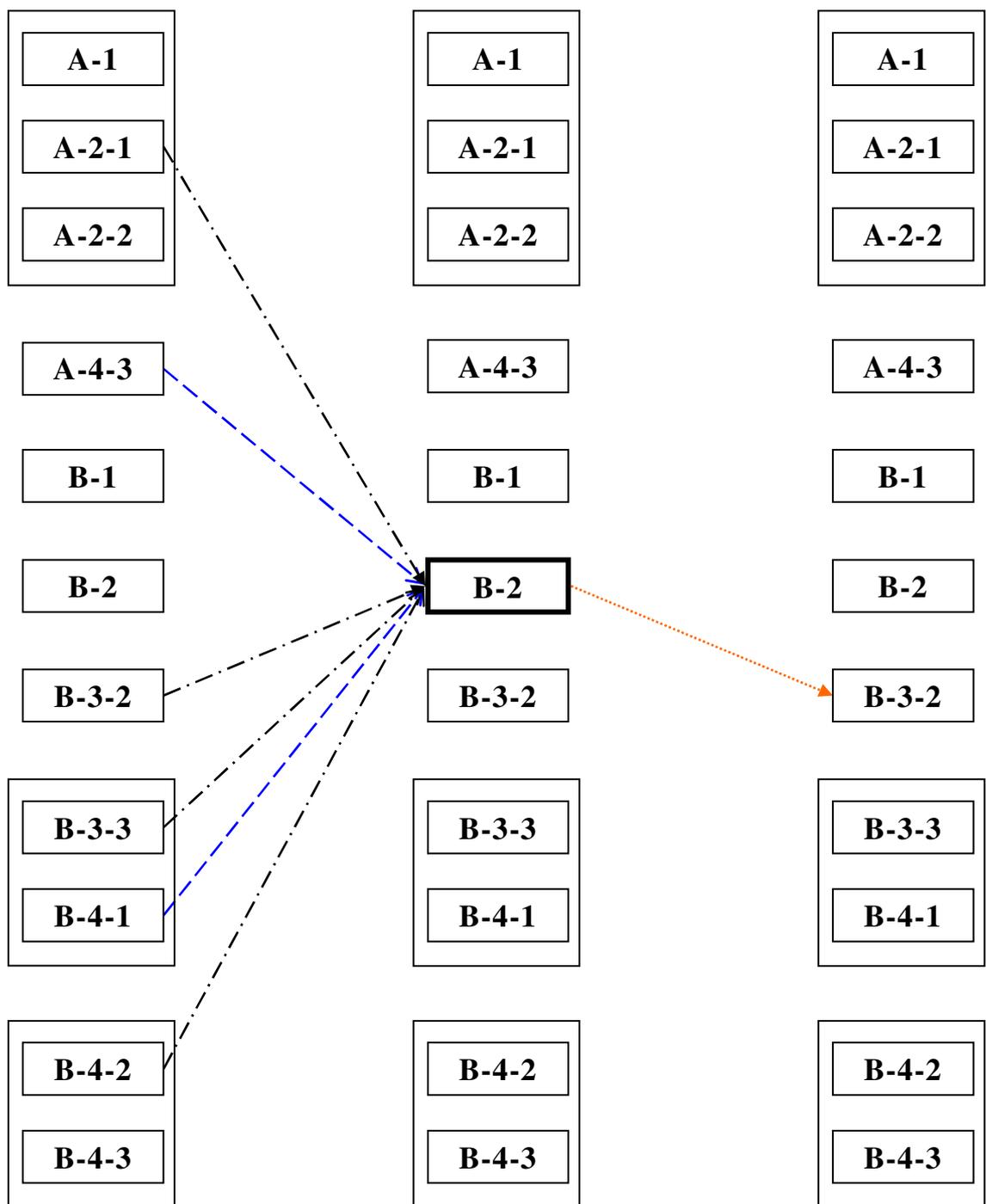


圖5-22

工程勞安承辦人員（工程承辦人員、監造人員）合作關係圖

1. 在工程勞安承辦人員的合作關係圖中，工程主管機關長官、工地主管、事業單位勞安人員、勞動者與其呈現單向的關係。
2. 在工程承辦人員的合作關係圖中，勞動檢查機構人員、事業單位勞安人員與其呈現單向的關係。
3. 在監造人員的合作關係圖中，其與工地主管呈現單向的關係。

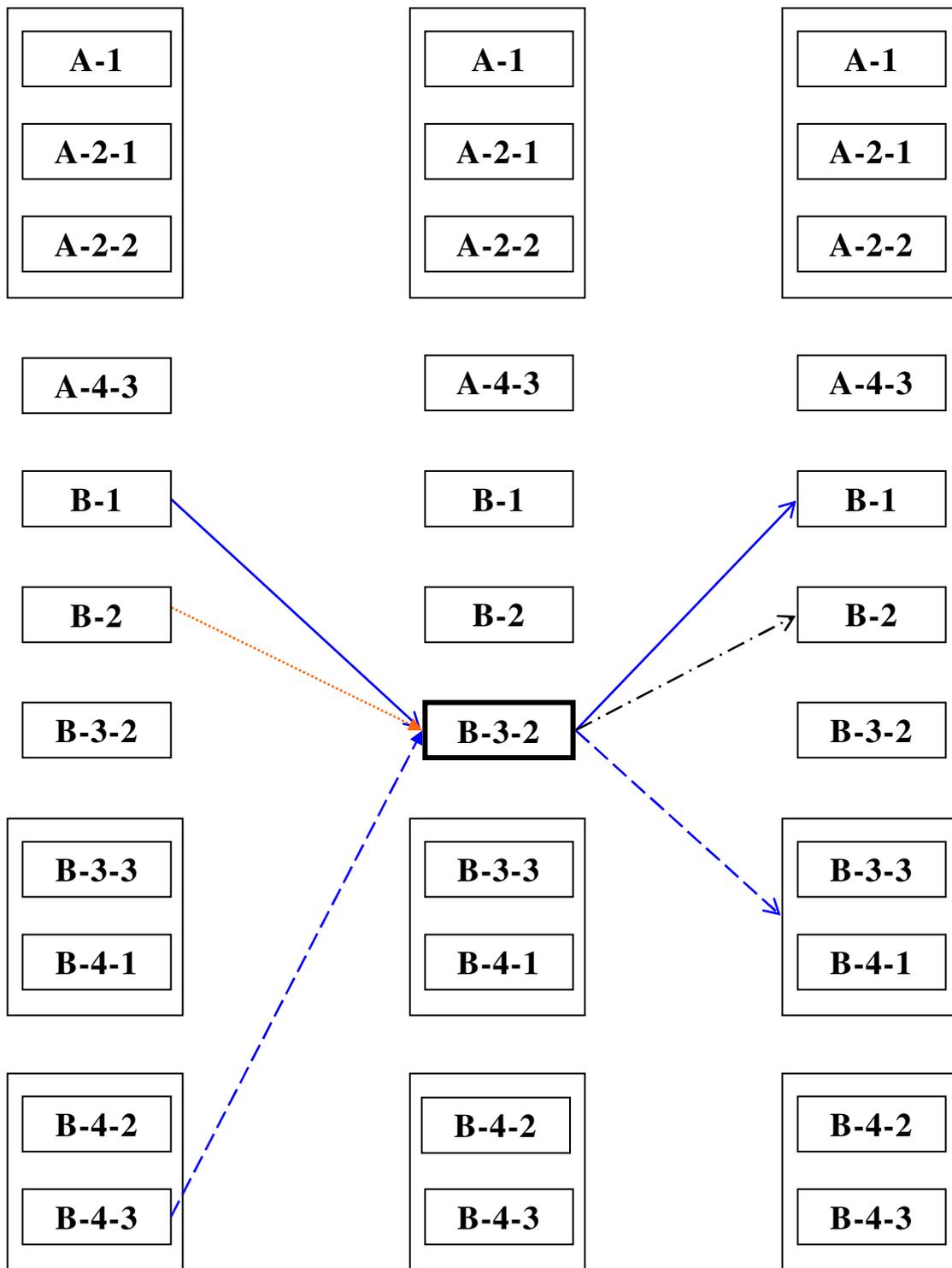


圖5-23 工地主管合作關係圖

在工地主管的合作關係圖中，其與工程設計人員呈現雙向合作關係；監造人員、勞動者與其呈現單向的關係；其與工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員呈現單向的關係。

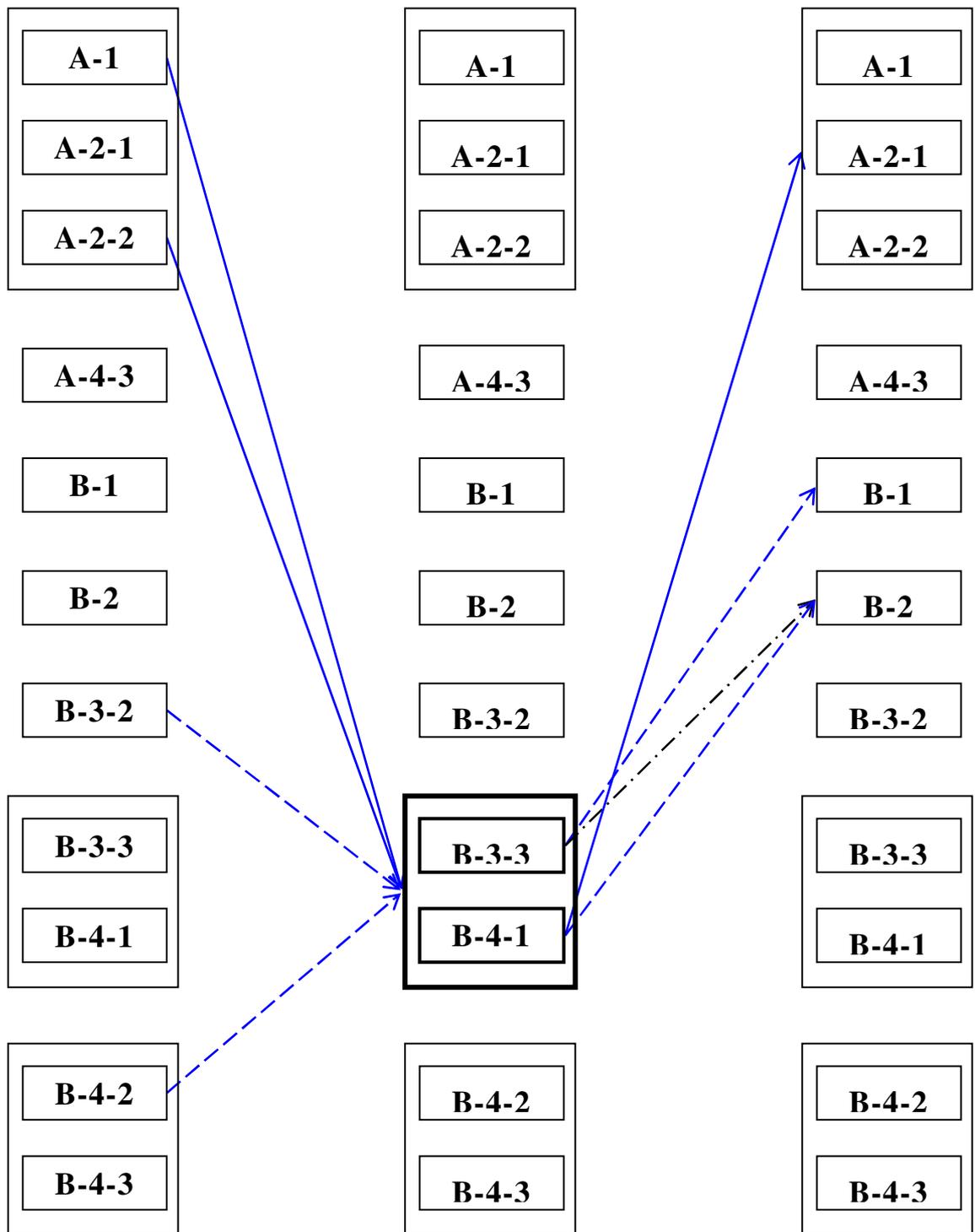


圖5-24 事業單位勞安人員合作關係圖

在事業單位勞安人員的合作關係圖中，其與工程主管機關長官呈現雙向合作關係；其與工程設計人員、工程承辦人員、工程勞安承辦人員呈現單向的關係；工地主管、勞動者與其呈現單向的關係。

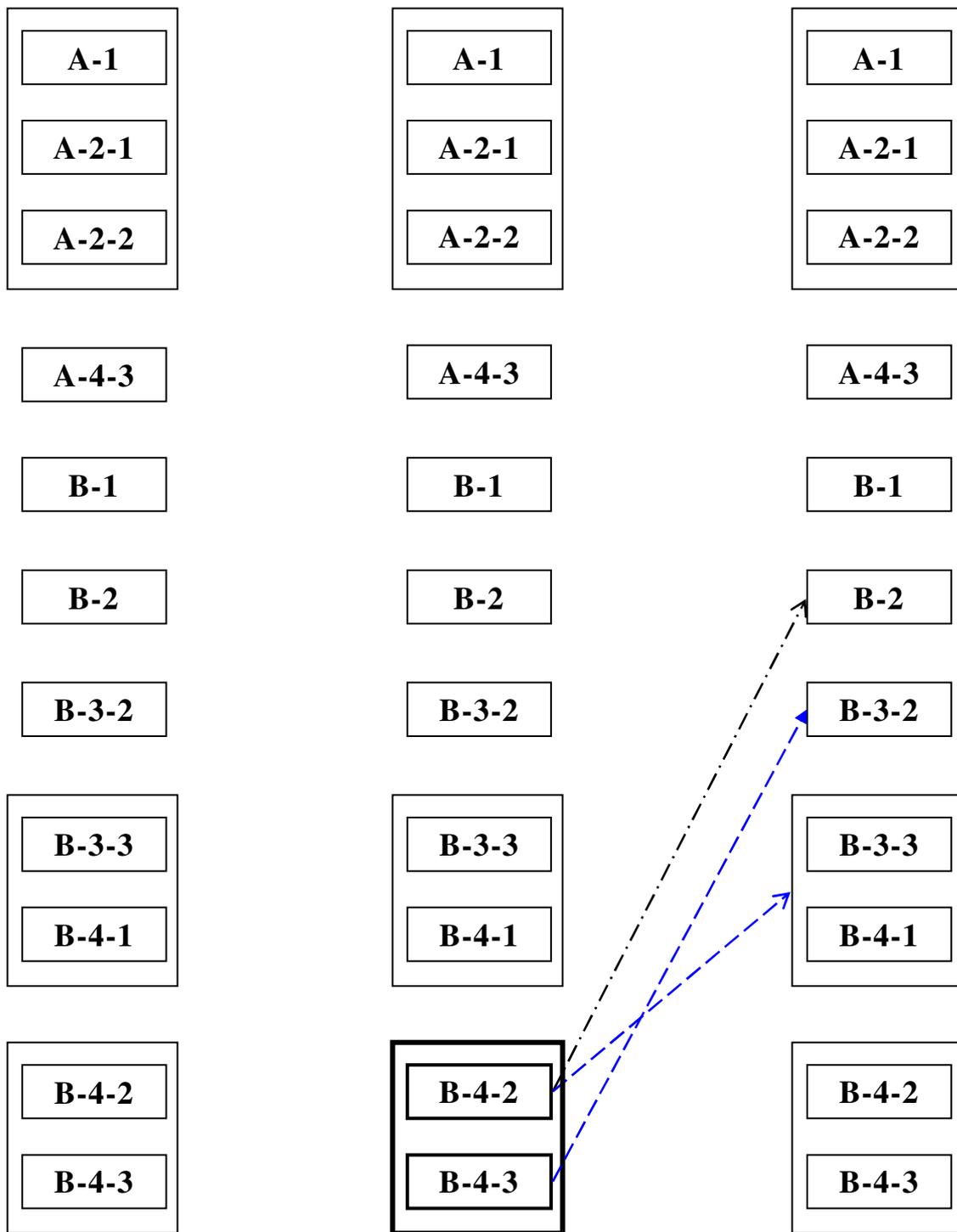


圖5-25 勞動者合作關係圖

在勞動者的合作關係圖中，其與工程勞安承辦人員、工地主管、事業單位勞安人員呈現單向的關係。

在公共工程安全衛生實作人員的合作關係中，根據所繪製的個別關係圖審視發現：

1. 被多數認為擁有最多安全資源的工程勞安承辦人員，就有 4 人次將他視為合作的對象，也是最多人員爭取合作的對象。
2. 事業單位勞安人員與工地主管，擁有的安全資源亦多，也都有 3 至 4 人次的多數視為合作的對象，而且工地主管仍需尋求事業單位勞安人員的合作。
3. 勞動檢查機構人員被多數認為擁有的安全資源很多，且在安全衛生管理策略的配置上具有最高的影響力，卻只有工程主管機關長官 1 人次，將他視為合作的對象。
4. 工程主管機關長官與事業單位勞安人員、工程設計人員與工地主管，各互為雙向合作的對象。
5. 監造人員與勞動者二者，並未被視為合作的對象，而且監造人員只需要爭取工地主管的合作配合。

(四) 實作人員的競爭對象

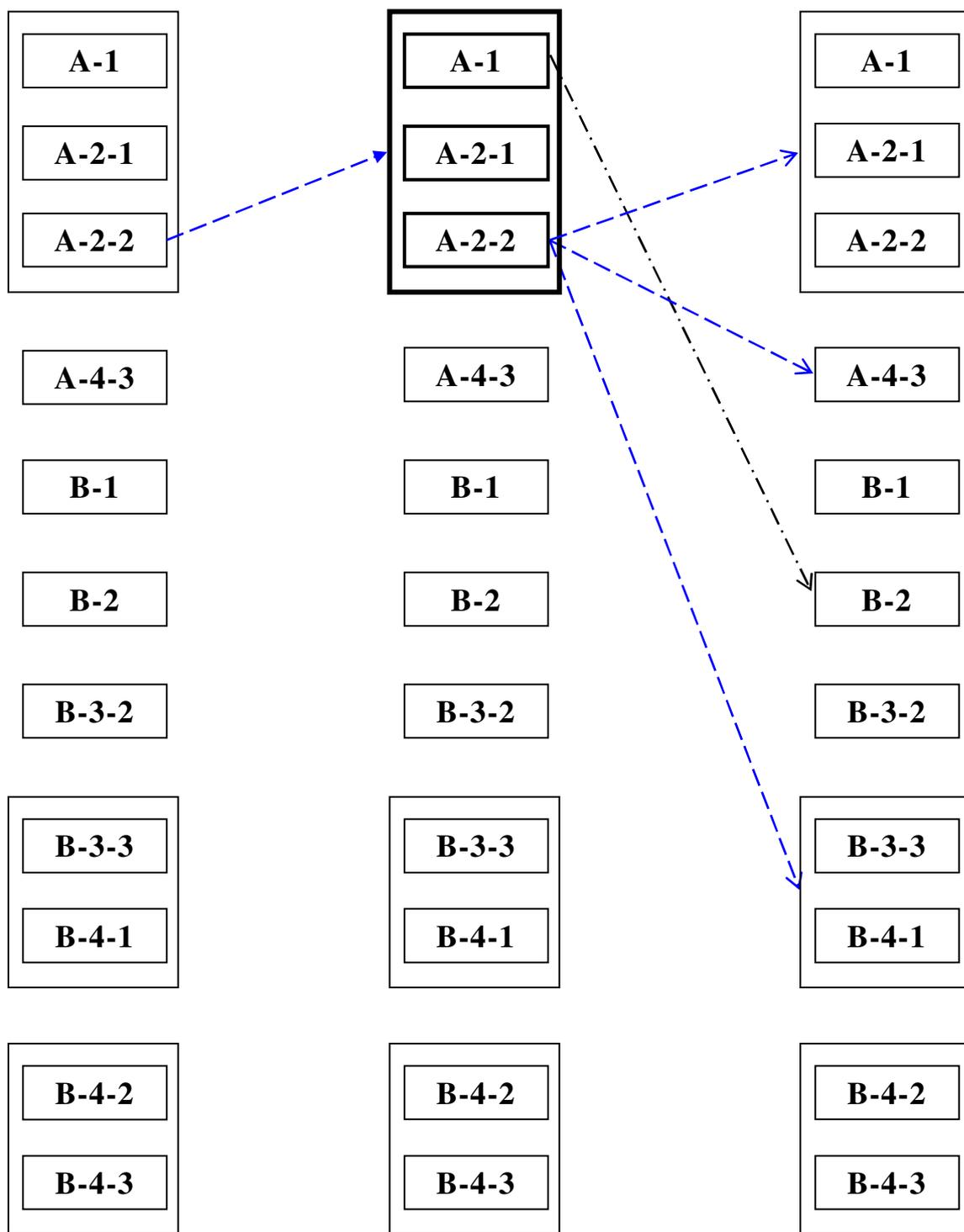


圖5-26 工程主管機關長官競爭關係圖

在工程主管機關長官的競爭關係圖中，其與勞動檢查機構人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員呈現單向的關係；其內部具有單向競爭的關係。

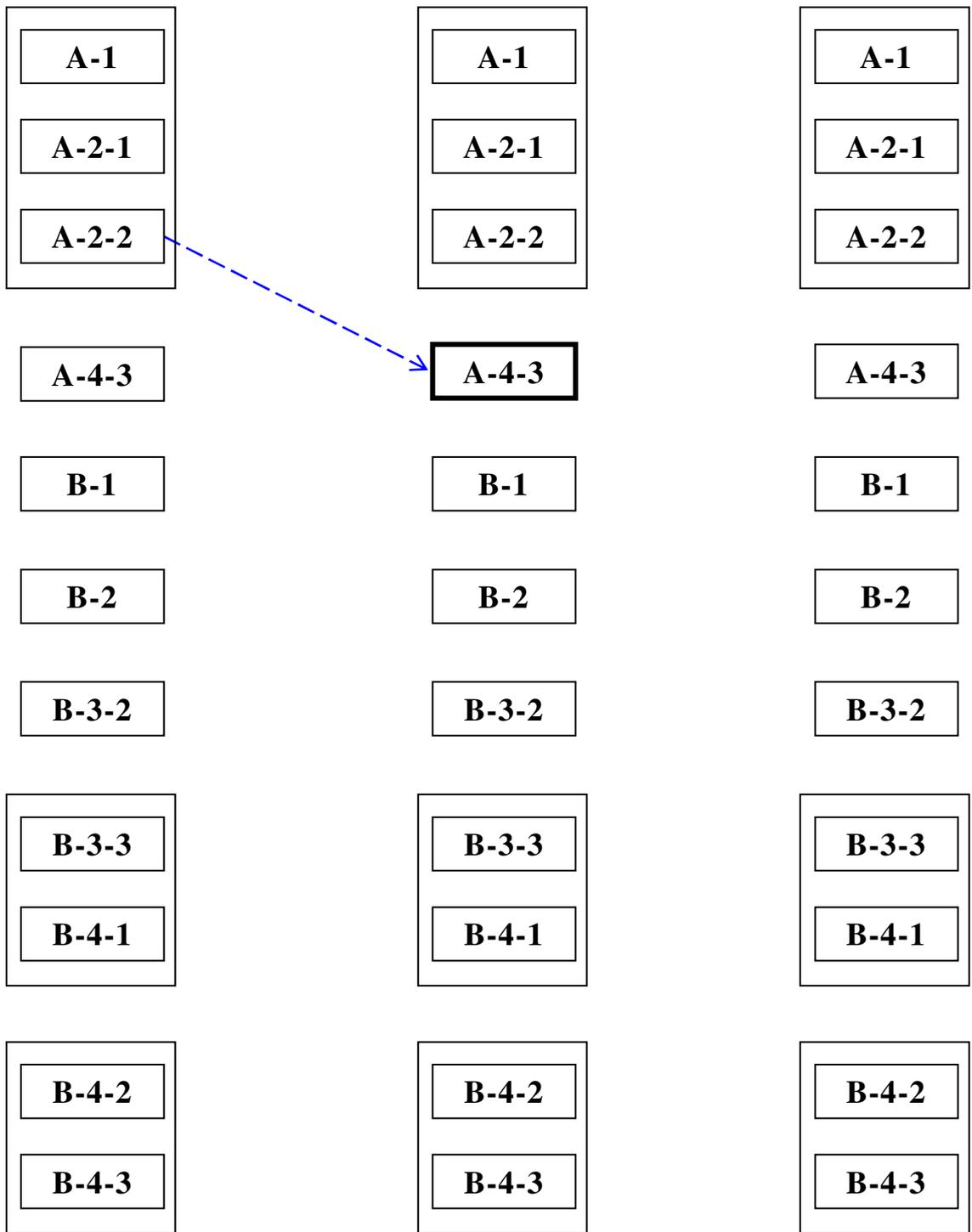


圖5-27 勞動檢查機構人員競爭關係圖

在勞動檢查機構人員的競爭關係圖中，工程主管機關長官與其呈現單向的關係。

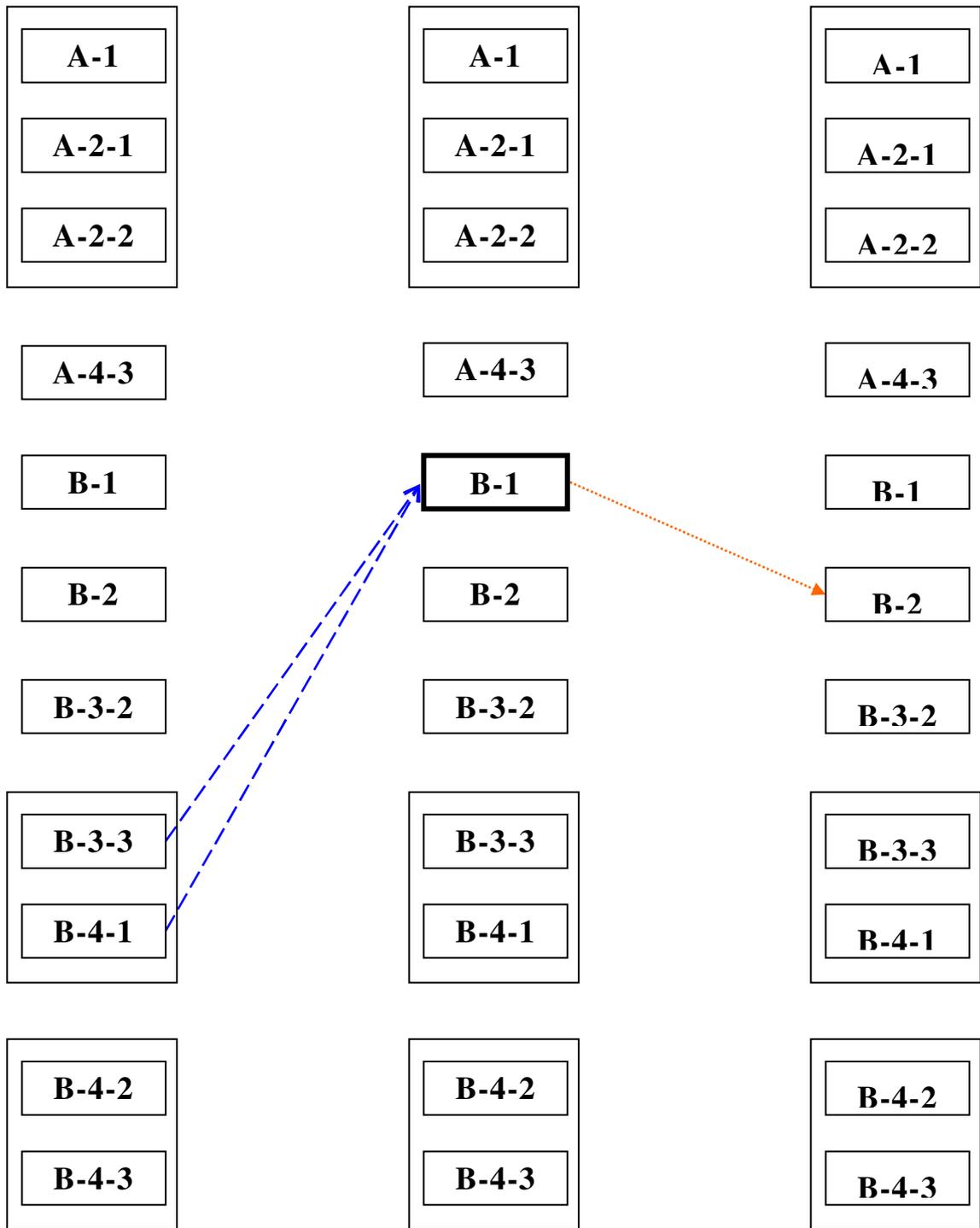


圖5-28 工程設計人員競爭關係圖

在工程設計人員的競爭關係圖中，其與監造人員呈現單向的關係；事業單位勞安人員與其呈現單向的關係。

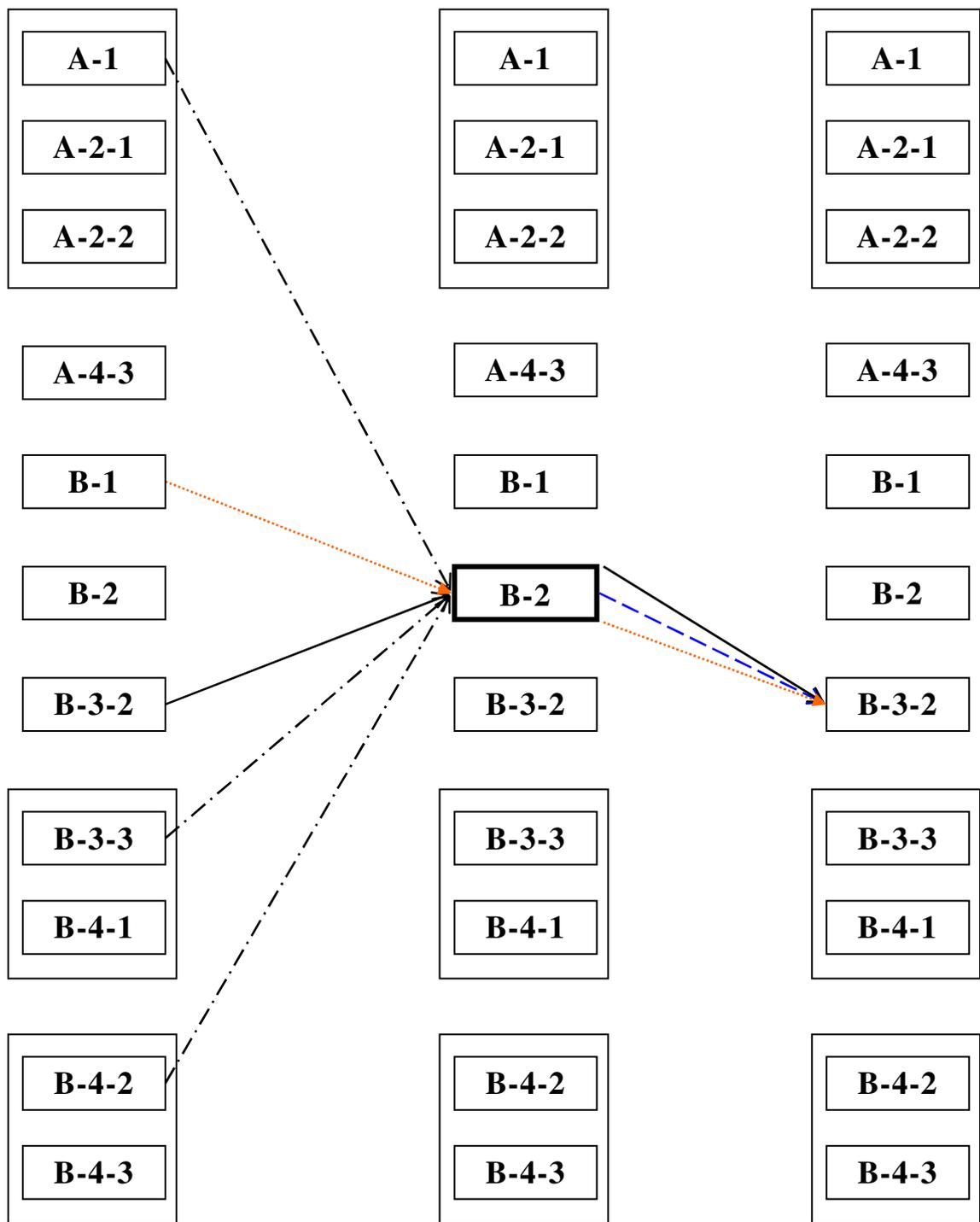


圖5-29

工程勞安承辦人員（工程承辦人員、監造人員）競爭關係圖

1. 在工程勞安承辦人員的競爭關係圖中，其與工地主管呈現雙向競爭關係；工程主管機關長官、事業單位勞安人員、勞動者與其呈現單向的關係。
2. 在工程承辦人員的競爭關係圖中，其與工地主管呈現單向的關係。
3. 在監造人員的競爭關係圖中，其與工地主管呈現單向的關係；工程設計人員與其呈現單向的關係。

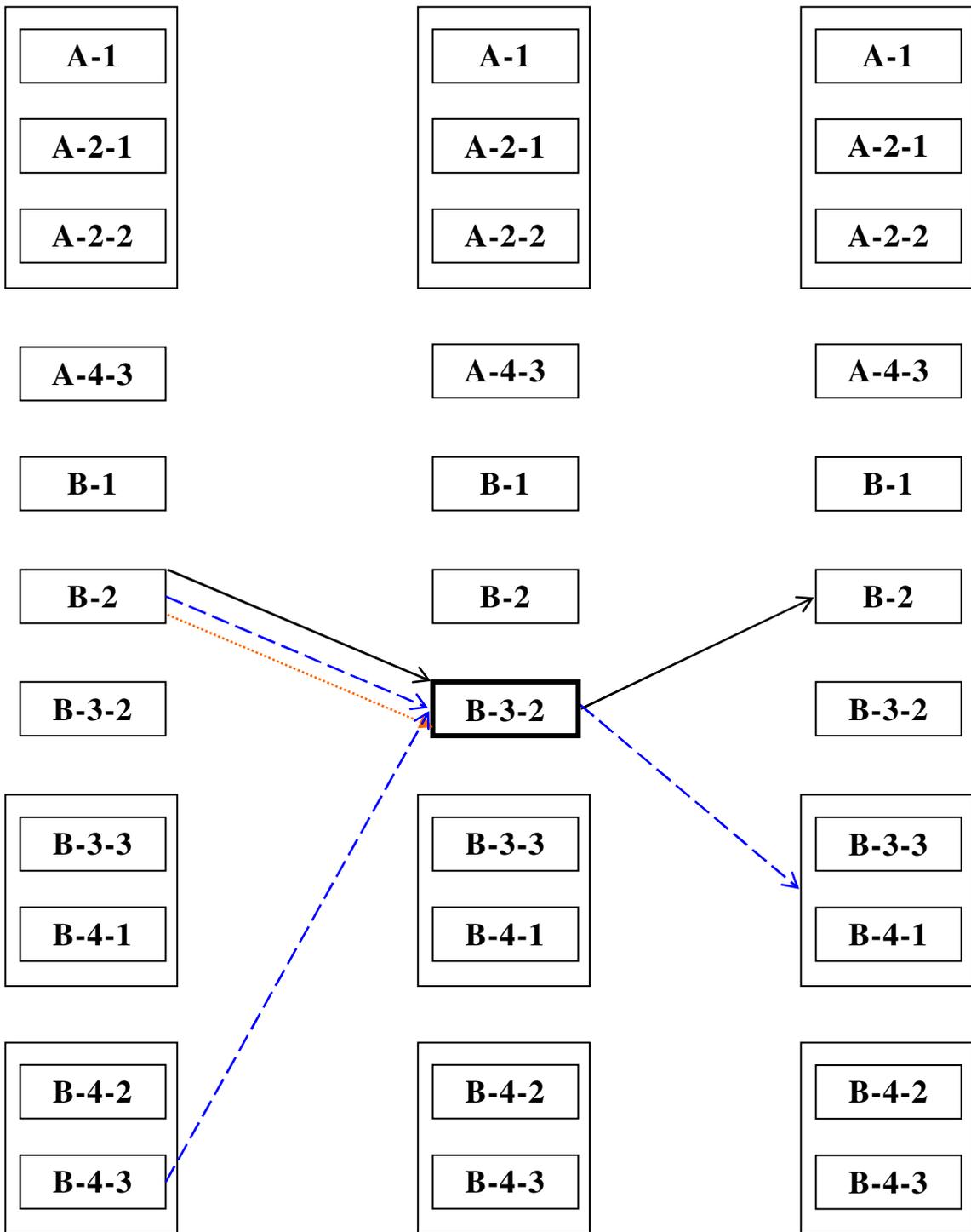


圖5-30 工地主管競爭關係圖

在工地主管的競爭關係圖中，其與工程勞安承辦人員呈現雙向競爭關係；其與事業單位勞安人員呈現單向的關係；工程承辦人員、監造人員、勞動者與其呈現單向的關係。

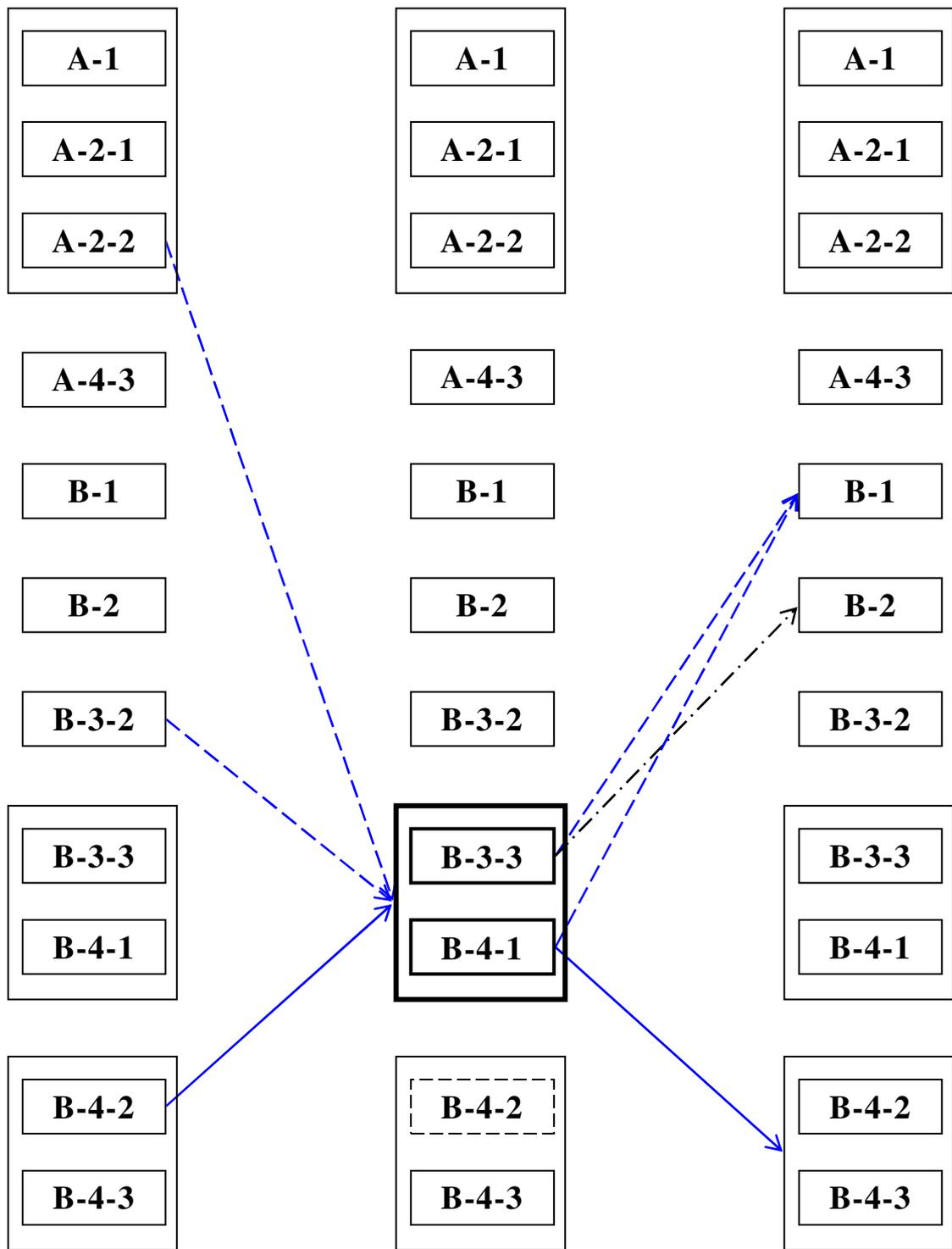


圖5-31 事業單位勞安人員競爭關係圖

在事業單位勞安人員的競爭關係圖中，其與勞動者呈現雙向競爭關係；其與工程設計人員、工程勞安承辦人員呈現單向的關係；工程主管機關長官、工地主管與其呈現單向的關係。

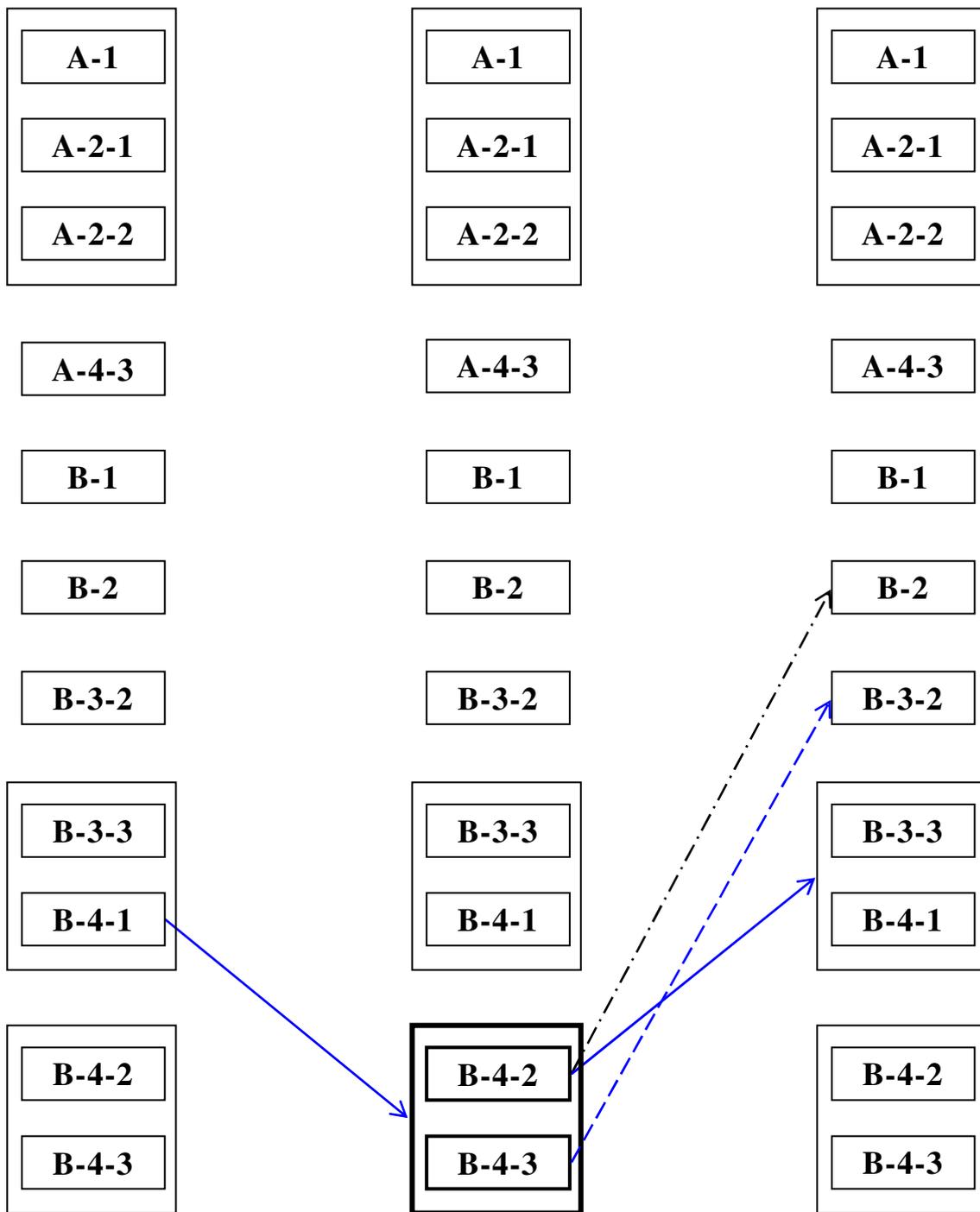


圖5-32 勞動者競爭關係圖

在勞動者的競爭關係圖中，其與事業單位勞安人員呈現雙向競爭關係；其與工程勞安承辦人員、工地主管呈現單向的關係。

在公共工程安全衛生實作人員的競爭關係中，根據所繪製的個別關係圖審視發現：

1. 工程勞安承辦人員，有 4 人次將他視為競爭的對象，其中與工地主管是為相互競爭的對象。
2. 事業單位勞安人員，則有 3 人次將他視為競爭對象，且與勞動者是為相互競爭的對象；反之，勞動者與事業單位勞安人員，需要競爭的對象也最多。
3. 公共工程防災查核委員、工程主管機關長官與工程承辦人員，均沒有被視為競爭的對象；另外，公共工程防災查核委員、勞動檢查機構人員與工程勞安承辦人員，並沒有需要競爭的對象。

(五) 實作人員整體的互動關係

旋以上述合作與競爭個別關係圖，試圖將其整理出合作與競爭的整體關係圖，並以藍色的「」表示雙向的合作或競爭關係，以藍色的「」表示單向的合作或競爭關係。審視實作人員合作與競爭的整體關係，大多數的實作人員都雖期待透過合作的機制來達成安全目標，但資源有限的情況下，也產生了許多的競爭狀態，因此從整體來看，也發現了一些實務上的關係現象：

1. 工程勞工承辦人員被認為是安全資源最多，也是被視為合作與競爭最多的人員，其中就有工程主管機關長官、事業單位勞安人員、工地主管與勞動者，將他視為合作又競爭的對象。
2. 勞動者則將工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管視為合作又競爭的對象。
3. 工程主管機關長官將勞動檢查機構人員、工程勞安承辦人員與事業單位勞安人員，視為合作又競爭的對象。
4. 事業單位勞安人員是將工程設計人員與工程勞安承辦人員，視

為合作又競爭的對象；反之，被工地主管與勞動者視為合作又競爭的對象。

5. 工地主管被監造人員與勞動者，視為合作又競爭的對象；他將工程勞安承辦人員與事業單位勞安人員，視為合作又競爭的對象。
6. 勞動者與監造人員，並沒有人員將他們視為合作的對象；工程承辦人員、工程主管機關長官與公共工程防災查核委員，也沒有人員將他們視為競爭的對象。
7. 在合作的關係中，除了工程主管機關長官與事業單位勞安人員、工程設計人員與工地主管，是雙向合作關係外，其他都是呈現單向的關係。
8. 在競爭的關係中，除了事業單位勞安人員與勞動者、工程勞安承辦人員與工地主管，是雙向競爭關係外，其他都是呈現單向的關係。

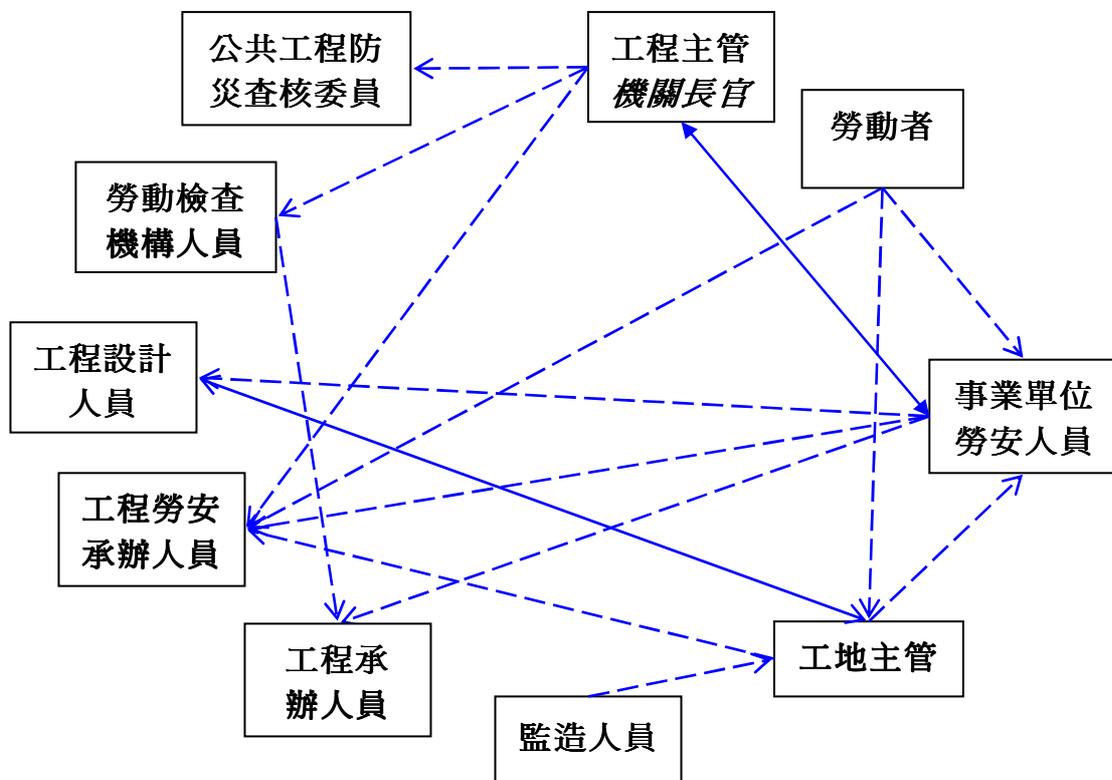


圖 5-33 實作人員整體合作關係圖

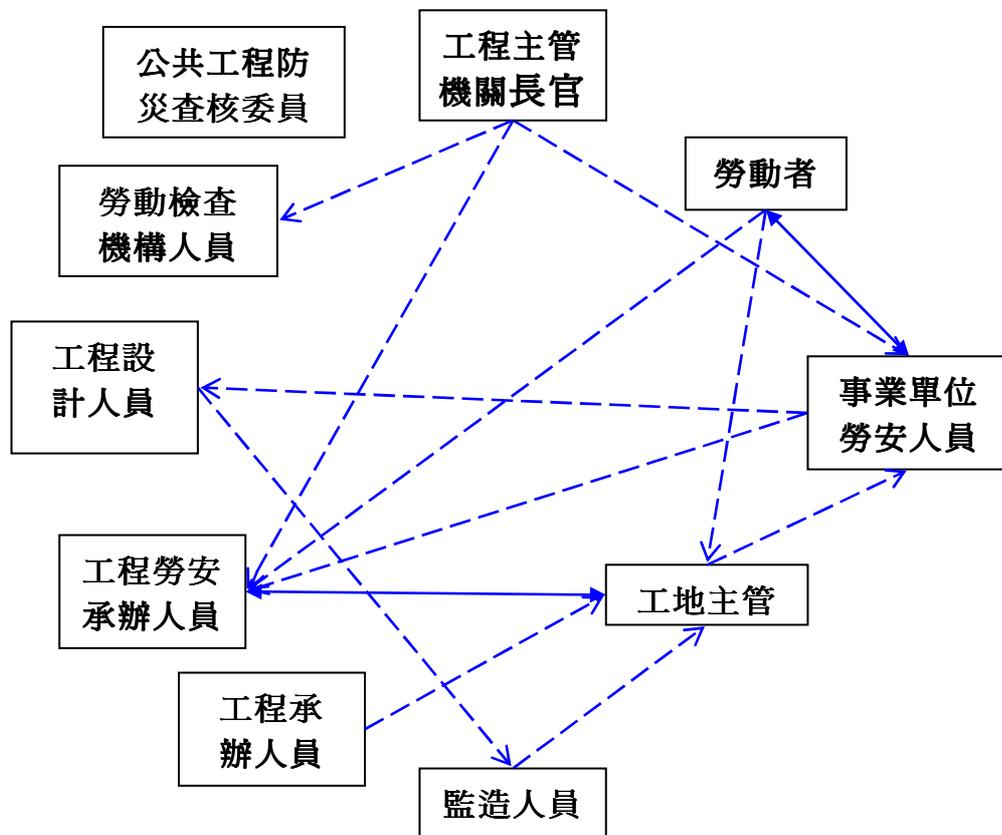


圖 5-34 實作人員整體競爭關係圖

第三節 小結

在本個案研究的機關單位或實作人員，因為監造單位同屬於工程主辦機關（業主），且工程承辦人員同時兼任工程勞安承辦人員與監造人員的身分，因此造成合作與競爭關係結構的建置，無法呈現出其中更細膩的互動與影響，是本研究美中不足的地方，然而，這種角色多元或多樣的情況，如設計兼監造、勞安兼作業主管、工地主管兼勞安、作業主管兼

勞動者，甚至工程主管機關同時又為工程主辦機關等等狀況，是普遍存在於現時安全衛生管理結構中的一種非正規性的現象，因此僅就本個案的相關機關單位與人員進行整體研究分析，發現以下結論：

壹、在機關單位部分

- 一、對於在國家勞工安全衛生政策，以及有關安全衛生管理策略的配置中，最具有影響力的勞工委員會，是安全資源最豐富的機關，它最需要多數機關單位願意配合來推動安全衛生政策，因此，無論上級主管機關或者是基層的實作階層，都是他想要爭取合作的對象。然而在資源優勢下，雖希望爭取多數合作，但卻明顯地與其他各部會或事業單位在政策上有著不對等的關係，這或許是層級節制的官僚強勢，或許是積極保障勞動安全的理由，總之，是強制性的監督關係，壓抑了大多數外部單位政策參與的主導性。
- 二、在基層工程實作上最高層級的工程主辦機關（業主），它所擁有的安全資源很多，在公共工程實作上的安全衛生決策參與過程中的主導性也很高，且對有關安全衛生管理策略的配置具有相當的影響力，但在國家勞工安全衛生政策的影響力卻是微乎其微的。這個居中的層級，對工程主管機關工程部門而言，是它希望尋求目標合作的隸屬單位，卻也是會與它競爭工程資源的單位，可想而知，工程主管機關在工程實作上是需要相當多的安全資源的，因此尋求工程主管機關工安部門的合作，會是它獲得更多資源的管道。另外，向下執行安全衛生任務時，工程主管機關必須期待原事業單位，能在承攬合約的關係上共同建立相互合作的伙伴，反之，原事業單位對勞工安全衛生法賦與保護勞動安全的課責性，更希望能從承攬合約中獲得相對的安

全資源，因此與工程主辦機關在工程經費中發生了競爭的情形，而這兩個層面真正的意義在於，合作關係是建立在安全目標上，競爭關係則是為了解決長期以來工程經費排擠工安費用的問題。

- 三、承二、，原事業單位的安全資源可說是來自公共工程，透過承攬合約強化法定安全責任的結果，並以費用／用材量化來建立工作場所的安全機制，安全價值的認知被契約化，與其說是依法照辦，不如說契約效力要求事業單位，必須與其協力廠商共同遵守安全作為。承攬合約成功的建立了原事業單位與工程主辦機關（業主），以及與再承攬商間的雙邊合作關係，工程主辦機關希望最基層執行面的安全績效，能在原事業單位與再承攬商的相互合作下確實落實。
- 四、安全資源最少，影響力與主導性最低的再承攬商，其最直接的資源競爭是原事業單位，不僅如此，在資源有限的實作階層，這種競爭其實是雙向的，合作也是雙向的，所以資源薄弱的再承攬商，除了原事業單位外，仍必須爭取工程主辦機關（業主）、監造單位等更多的合作途徑，以補強其安全資源。
- 五、公共工程委員會在安全衛生決策過程中的主導性很高，但在安全衛生管理策略的配置上是不具影響力的，因此多數認為它擁有較多的安全資源，也只能說那是因為它掌握了公共工程最高的法制權威，但在公共工程安全衛生的任務上，它仍必須尋求勞工委員會給予合作。另一方面，公共工程安全衛生納入政府採購法之後，基於採購法的最高權威性，工程主管機關工安部門也將公共工程委員會，視為是既合作又競爭的對象。

國內職業安全衛生的政策，在國營事業公共工程個案的單位人員參與研究下，將安全衛生政策中的互動關係呈現出來，在安全資源普遍不足的環境中，各機關單位在爭取資源的過程中產生了合作與競爭不一的關係，而無論採取合作或競爭的途徑，需要的單位數／次數即成為對指向單位的一種依賴程度，而因此藉由對自己有利的途徑，或者更多元的途徑，試圖擷取更多外部資源的支援，是現行國內職業安全衛生普遍存在的現象，所形成的關係結構也就隨著經濟就業市場的變動，而更多元複雜。擁有國家最多安全資源的勞工委員會，是唯一處於國家職業安全衛生政策優勢地位的核心位置，掌握了最高政策主導權，各部會與事業單位則位居邊陲位置，或無法介入，因此主政者對整體政策核心概念的執著，也將成為國家職業安全衛生的領航手，左右著絕大多數行動策略與模式的決策選擇權。

縱觀整體產職業的大環境，勞、資、政長時段以來對勞安依事執行法規事項的消極態度，儘管政令或制度設計已溶入了自主精神，但「目的轉換」確實抑制了個體自主性的提昇，而無法真正營造出良善的職場安全文化。本個案研究發現，屬於國營事業的台灣電力股份有限公司，或許是表現公部門遵守法令、依法行政的本能，或許是基於對公共工程安全衛生的極度重視，但從訪談過程中真正呈現的是，公司對職場安全衛生落實的決心，它的支持與承諾超越了法規的束縛，才能適時地接受外部的聲音，在安全衛生工作上自我檢討、自我突破，對上對下、對內對外建立一套較對等的協調溝通的平台，管理者正式的或非正式的對話空間，並在法規、合約之外，將他們對安全衛生的互動關係樸實地呈現在工作中，也讓決策過程中的資源配置與權力互動，隨事件的層次與情境做不同的調適，因此，長期以來，無論上級主管機關、工程主辦機關對安全衛生的用心，工程承攬商或其他協力廠商的感受是非常深刻的，也願意配合「承諾」去完成，雖然防災

工程並無法保障絕對的安全，但相信讓工作與安全結合才是建立真正伙伴關係的基礎，也是開拓另一個治理空間的必要條件，這會是主政者期待民間工程也應該補強的部分。

貳、在實作人員部分

- 一、隸屬勞工委員會所屬勞動檢查執行機構的勞動檢查機構人員，擁有較多的安全資源，且在安全衛生管理策略的配置上具有相當影響力的人，是工程主管機關長官爭取合作與競爭的對象，但在業務的執行上，他反較希望尋求工程承辦人員的合作。
- 二、工程勞安承辦人員在其內部安全衛生管理策略上的影響力並非最大，但在實作層面所賦與他的安全資源是較多的，所以是所屬工程主管機關長官，以及承攬關係的工地主管、事業單位勞安人員與勞動者皆希望合作的對象，且因他在實作面的重要經驗，讓他在安全衛生決策過程頗具有主導性。
- 三、事業單位勞安人員與工地主管所擁有的安全資源相當，且在安全衛生決策過程的主導性也相當，所以在執行上二者合作或競爭的對象就相似，但在工地安全衛生管理策略上，卻是事業單位勞安人員較具有影響力，所以在分工下，工地主管希望獲得事業單位勞安人員的合作。
- 四、安全資源最少、主導性最低的勞動者，只能求助於實作面的工程勞安承辦人員、工地主管與事業單位勞安人員的合作，同時也必須與他們競爭有限的資源。

總之，在本公共工程的實作研究個案中，也因國營事業早已將安全衛生管理機制結構化，致使其工程能在充足的人力資源、安全資源與承攬合約的優勢環境下運作，並在參與公共工程實作

的相關人員間，形成了安全衛生的互動關係模式；而其中有關資源配置與影響力的問題，卻會因預算編列與承攬合約訂定與否，而有不同的關係結果發生，因此受訪者即會考量這兩個因素來提出個人對議題的看法。

預算編列前，著重在工程主管機關長官與工程勞安承辦人員之間上下關係的互動；編列預算後合約簽訂前，工程主管機關長官成為上級監督關係，這個階段大多偏重在工程承辦人員與工程勞安承辦人員之間同事的互動；再者，承攬合約生效後，工程勞安承辦人員成為合約的監督關係，所以重心落在事業單位勞安人員、工地主管與勞動者之間承攬分工的互動，這樣的業務關係連動並非因階段性任務完成而中斷，只是在工程安全衛生運轉期間有了親疏遠近之變化而已，因此每個階段就會產生不同管理策略的主要影響力，同時發現，這個影響力大致與每個階段所能擁有較多資源者符合，也就是說，擁有資源最多者常會是當下的權力核心，反之即在邊陲位置，甚至無法介入。在實作上最明顯的是，簽約後擁有最多安全資源的事業單位勞安人員，主導了工地所有安全衛生管理策略的配置，是承攬關係存續中最有影響力的人，其次即是工地負責人工地主管。

另外，這些關係呈現出來的，雖然大多是單向的，但在法規到位、合約到位之後，他們的合作依賴明顯地是漸漸強烈了，無論針對合約內容、法定規範或保護生命的使命，總之，未來參與工程實作的人員在主動爭取合作機會的同時，會與共同作業的其他人員產生更多、更密切互動的伙伴關係，而且採取的行動模式會是大不相同的。

第六章 研究發現與建議

第一節 研究發現

根據個案研究結果，探討國內職業安全衛生的整體政策網絡關係，國家政策終需回歸到實作面去運作，並與企業管理策略相磨合，所以主事者更需要去面對現實環境中的問題癥結，抑是安全衛生防範涉及的人、事、物、財在時間與空間中所產生的變化作用，它的動態性並非一般的法令政策可以充分涵括的，因此從上述分析發現職業安全衛生各政策層次間的網絡關係，以及資源與權力的配置。

壹、網絡關係

職業安全衛生政策系絡中的參與成員，根據 Rhodes 五種模型分類來看，對安全衛生目標價值的認知是相當一致的，其中更以政策社群與府際網絡的共識最高，明確的在新政令制度的變革中，迅速地透過協商途徑化解爭議衝突，而建立起共同目標與凝聚行動共識，且將安全政策傳輸系統建置在網絡結構的關係脈絡中，順利的將成果依賴關係轉換成行動依賴；然而對專業網絡與生產者網絡而言，則會將資源因素列為行動依賴的必要考量，資源的配置影響著這兩個網絡中利害關係者的依賴程度。安全衛生在國家與事業兩大政策網絡中，所涉及的利害關係者在共同目標下，大都以採取相互合作的行動策略，只有在接近實作層面的生產者網絡與議題網絡，會因為對專業性議題或利益的分歧而產生衝突關係，且倡議者會將衝突議題透過中介途徑尋求主政者或決策者的重視解決，因此這些實作社群會積極爭取具有權威地位的

民意代表或專業代表援助，促使議題納入政策社群的政策程序或解決問題。

職業安全衛生的政策關係，在層級節制的結構對等上呈現出平行部門與垂直隸屬的職務位置，並在國家與事業的政策過程中產生了合作或競爭的互動關係，其中涉及的單位或人員基於正式的職務權責、委外承攬、平行承攬或勞資（僱傭）關係的存在，而被鑲嵌在安全衛生的網絡結構中，不僅成為職務分工與協力合作的伙伴關係，同時也形成了監督與被監督的權責關係，然而安全衛生的網絡界限是開放模糊的，容易受到外力介入的影響而破壞原有的狀態，致使這種伙伴關係與權責關係變得更複雜，所以必須適時適地的採取不同的互動模式，在正式的公文函告、研討會議、契約約定、協議組織、勞資協商、申訴、公告，或非正式的圖示、手勢、口頭告知、請示、警告或提示等方式所提供的各種溝通管道上，營造網絡關係的連結途徑，進而建構出一套安全政策的傳輸系統，以維持網絡成員間互賴的動態關係。職業安全衛生的政策參與成員，在互動過程中形成了對資源互賴、互信、互惠的社會性關係，將安全防衛中所需的資源透過網絡途徑傳遞給各階層的利害關係者，以確實達到安全衛生的管理到位。

貳、資源配置

安全衛生策略，無論是從網絡結構中創設出協力合作的協議組織、安全伙伴、區域聯防或策略聯盟等組織運作模式，或在這些模式運作下形成一個個的網絡結構，安全衛生網絡成員會在共同目標下來選擇合作或競爭的行動策略，並在行動中與其他成員產生互動性、連結性的關係，而合作或競爭的互動性是來自對安全資源的需求，連結性則是對資源的一種依賴。資源的意涵包含了人力、經費、專業技術、知識訊息與機械設備等等，每個成員在網絡中不僅擁有其個別目標，也在政策環境中各擁有其資源，

卻無法獨自完成組織的任務目標，而必須其他利害關係者的協力合作，並與其在互動過程中產生安全的依賴關係，依賴的強度則會視各成員對資源的必需性而有不同的結果。在網絡結構中擁有資源多者往往位居網絡的核心位置，例如擁有安全資源最多的勞工委員會就是國家安全政策的核心舵手，反之則在邊陲地位或未及參與；相較下，事業政策的網絡關係就更複雜多變了，因為涉及經費預算來源與角色多樣性的因素影響，以經費因素來說，預算程序前是上級主管機關／人員擁有最多資源且位居核心位置，程序後則為主辦機關／人員，如有委外承攬則會以原事業單位（即承攬商）的安全資源最多，因此發現越接近實作層面可能因資源隨計畫經費的移轉，而產生階段性依賴關係的改變，並且依區域或製程將政策關係區劃出更多元的小型網絡，然而仍會以擁有最多資源者位居各計畫階段的核心理位置，並與其他利害關係者在明確的專業分工中，形成網絡治理的職能關係。

國內職業安全衛生資源分布的狀態其實是不平均的，無論是中央各部會、中央與地方政府或事業單位、企業總公司與子公司、事業勞安部門與製造生產部門、業主與承攬商、承攬商與協力廠商，甚至僱主與勞動者間，在公部門與私部門同樣都出現了頭重腳輕的偏頗現況，而且失衡的情況是相當嚴重的，因此在流動頻繁的勞動市場中，安全資源的他賴性就相對的提高，合作或競爭的安全需求也會持續的被提出，雖然資源的依賴性高與職業災害發生率並非有絕對的因果關係，但當專業技術、人力、財物等大部分的資源，都無法正常供需而達到資源互換或共享時，因分配不均所造成資源稀少的負功能就會普遍存在工作環境中，資源的他賴程度就可能阻礙自主性的提昇，而造成安全的失衡，甚至增強了資源的獨占性與降低了網絡功能。再者，職業安全衛生的政策網絡是較開放性的，因此安全資源的配置與政策管理的均衡，應該需要同時被考量的，故而藉以整合過程蒐集並分析資源

的分布與供需狀況，將有助於釐清安全衛生在網絡中管理定位的問題，以及重新規劃整體資源的再配置，以達到組織的管理均衡。

參、權力配置

李翠萍（民 95：72）認為資源擁有的多寡視為權力分配的多寡；在政策網絡中權力既然決定於擁有資源的多寡，資源多者就會位居核心位置或接近核心，而發揮其對政策的主導性與影響力。各級勞工安全衛生政策過程中的權力關係，以公共事業（務）為例，主政機關勞工委員會以其擁有最多的安全資源，而位居國家政策的核心位置，透過會議程序的權力主導，聚合了參與成員的多數共識，將安全目標轉換成各部會與地方政府共同的成果依賴，在這個依賴中，再循層級節制、依法行政的原理原則，將它轉化成正式的行動依賴，就是最好的例子；同樣地，對任何公共議題亦常在政策過程中扮演著強而有力的主導者與領航者，其中最明顯的就是勞動檢查機制，它讓勞動檢查機構更充分的掌握住工安的絕對執行權，且對大多數事業單位的安全策略產生了絕對的影響力，而其影響力除了法規賦與的正式權威外，最主要的是來自其本身所擁有最具公信力的專業性資源。

丘昌泰（民 89：1-32）則認為政策網絡是一種權變性的決策權力機構，政策產出在網絡中是藉由組織行動者的認知、網絡中權力位置及基於位置所行塑的網絡資源的相互運作來達成。國家事業與公共工程，或者少數企業當中，有些較易接受安全衛生政策性變動的，通常是因為他們擁有較多的安全資源足以調適環境的變遷，然而，最重要的應該是受到組織中擁有較多資源者的支持認同，迅速地在新政令或制度下成為新議題網絡互動關係中的權力核心，主導或領航內部安全政策（或策略）的變革。再者，大型企業的安全資源是最豐富的，其策略的影響力大都決定於企業最高經營者的理念，而非國家政策，因此對於安全衛生的標準

要求，早已凌駕國家標準而朝向國際趨勢積極行動，最高經營者以擁有企業資源的最高權位，將安全衛生納入企業經營的架構中完成整體的管理規劃，目的在以企業崇高的使命創設出適性的安全目標與一套可行的運作模式，並強調全員參與與系統管理的重要性，然而企業的資源配置影響了單位人員的權力分配，在民主參與的互動過程中，會對各階段政策或議題產生不同的影響結果；互動的依賴關係所形成的社會凝聚力，透過影響力成就了更多的安全資源整合、共同目標與行動力，甚至形成了特有的遊戲規則，以及策略地化解衝突爭議，反之，亦可能形成衝突競爭的對抗關係；在分層負責的正式職權架構之外，網絡關係所營造的權變性權力決策模式，對安全衛生防災及救災體系提供了更彈性的運作機制，且在結構中形塑了較權變的網絡權責關係，但必須強調權責的相當性；另外，當新進人員、特定議題或新事件發生時，參與成員所採取的行動策略往往會影響原有安全防衛的關係結構，或在介入互動模式後形成另一個新的關係型態，藉由不同的資源依賴關係重新塑造新的安全權力配置或行動規則，權力配置在網絡結構中延伸出政策的課責性，權力的大小即為責任輕重的度量衡。

第二節 建議

鑑此，研究者以其對安全衛生互動關係的研究，試圖為職業安全衛生管理系統²⁹營造更寬廣的網絡治理空間，並根據研究發現提出以下個人的淺見，希望有助於實務參考或未來後續研究的發展：

²⁹依據勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第12條之2第2項規定：「…管理系統應包括下列安全衛生事項：一、政策。二、組織設計。三、規劃與實施。四、評估。五、改善措施。」

壹、考量政策整體管理的均衡

以安全衛生管理系統為中心，依層次、區域、物件、人員、事件規畫設計管理的政策與組織，應充分考量內部與外部管理均衡的重要性，對整體資源的整合應事先予以通盤瞭解，且對資源配置及其供需動態應強調因事、因人、因物、因地、因時制宜，才能在合作的機制下適時適性地達到管理到位，以避免因為人、事、物、財等資源無法到位，而造成競爭上的對立與衝突關係。

貳、強調全員參與的重要性

職場安全衛生應建立較開放的民主參與機制，同時兼具政策傳輸與雙向互動的溝通管道，以達到集思廣意並持續的意見反應與回饋，俾利建立內外成員認知一致的行動共識，然而，一般參與途徑最容易被忽略的是回饋系統的功能，若欲達到全員參與安全防衛工作，唯有真正強化政策傳輸系統的雙向功能，才能使政策的推展層面真正擴大。

參、建立關係對等的實質伙伴

職業安全衛生在策略聯盟、區域聯防或安全伙伴的組織架構中，應藉由機關單位或人員彼此間在互動過程中，對資源的依賴關係，所形成網絡的核心位置，來建立實質的安全伙伴關係，而職業安全衛生政策過程中參與成員的關係對等，則應該從網絡理論中的資源觀點與權力觀點來界定「對等」的意涵，使彼此間的互動關係能符合職能相稱與權責相當的對等性，而非為齊頭式的對等，並在對等的平台上建立實質的安全伙伴關係，以建構一個較權變性的民主化決策模式的管理系統。

肆、注重人力資源管理定位與管理到位的問題

安全衛生組織在勞工安全衛生相關法規規定下，應設置符合事業性質、規模的管理單位與人員，並賦與法定的職權事項，因此在人力的管理定位上，反而容易透過法令規章或公務文件賦與

明確的角色地位，但對於管理到位，則因涉及到時間與空間的動態性，因此在既有的管理架構中，更應藉由網絡成員具有的互動性與連結性，以及資源的互賴性與互惠性，而採取彈性機動的行動策略，快速精確地達到角色的到位或轉換，再配合權力的運作與其他資源的到位，將有助於提昇災害防杜以及緊急應變的治理能力。

伍、重視政策關係的連結性

職業安全衛生的政策或行動策略，必須是因人、因事、因地、因時而制宜的，因此政策性防衛工作在分工且協力合作的行動策略中，依層級、議題、製程、地區與群組予以分類制定，而呈現出政策的多元化與層次性，但在整體政策關係上並不主張政策太過獨立化，因為獨立性會阻礙政策跨域執行的彈性，不利勞動環境的動態關係；再者，因為政策的內涵是多項資源的複合體，安全資源既被重複或分散地規畫在各類政策內容中，因此產生政策執行時相互的資源動員或行動支援，而資源配置的結果促使政策間形成資源需求的依賴關係，是政策與政策間產生資源動員與支援的原因，因此安全政策在規畫、評估、設計、決定、執行、回饋的一連串過程中，針對平時防備、緊急應變與災後復建的各階段任務目標，應該強調各政策間資源的配置與動線的安排，重視國際與國家／企業、國家與企業、企業與企業、部門與部門、事件與事件等各政策層次的連結性，才能確切掌握可用資源，貫徹安全政策的執行力，並拓展更寬廣的安全治理空間，避免固步自封或各自為政。

參考書目

壹、中文部份

一、 書籍

柯雅琪譯，The Peter F . Drucker Foundation for Nonprofit Management 編著，《無疆界領導》(Leading Beyond the Walls)。台北：英屬維群島商高寶國際有限公司台灣分公司，民 92.8，頁 21。

司徒達賢，《管理學的新世界》。臺北市：天下雜誌，民 94。

司徒達賢，《為管理定位》。臺北市：天下雜誌，民 87。

司徒達賢，《策略管理新論—觀念架構與分析方法》(Strategic Management: A New Perspective for Analysis)。臺北市：智勝文化，民 90。

楊仁壽、俞慧芸、許碧芬、陳墀元、方祥明、張耀宗，Gareth R. Jones 著，《組織理論與管理》(Organizational Theory)。臺北市：雙葉書廊，民 91。

李允傑，《政策執行與評估》。臺北：國立空中大學，民 88。

林鍾沂，《政策分析的理論與實踐》。臺北：瑞興圖書公司，1994。

劉毓玲譯，Peter F . Drucker 著，《21 世紀的管理挑戰》(Management Challenges for the 21st Century)。台北：天下遠見，民 89，頁 200。

李翠萍，《社會福利政策執行網絡探析》，臺北：秀威資訊科技股份有限公司，民 95，頁 72-196。

史美強，《制度、網絡與府際治理》。台北：元照，民 94。

張苙雲，《網絡台灣：企業人情關係與經濟理性》。台北：遠流，

民 88。

李允傑、丘昌泰，《政策執行與評估》。台北：元照，民 92，頁 103-117。

二、期刊

吳聰智，〈歸因理論對組織安全管理的啟示〉，《工業安全衛生月刊》，第 148 期，民 90.10，頁 52-58。

邢治宇、張燕宗、楊朝全、蘇慧倚，〈職災基本指標因子強度相關聯評估〉，《勞工安全衛生研究季刊》，第 14 卷第 1 期，民 95.3，頁 58-68。

陳堯中，〈中、美、日營造勞工安全衛生法規及檢查制度之比較研究〉，《勞工安全衛生研究季刊》，第一卷第 3 期，民 82.12，頁 21-30。

蘇德勝、林佳潏，〈我國勞工安全衛生立法趨勢之調查研究〉，《勞工安全衛生研究季刊》，第十一卷第 2 期，民 92.06，頁 106-117。

邱作基、林俊男、許文信、曾淑春，〈事業單位安全衛生自護制度研究〉，《勞工安全衛生研究季刊》，第二卷第 1 期，民 83.03，頁 77-88。

葉第，〈我國安全衛生自護制度之研究與精進〉，《工業安全衛生月刊》，民 95.10，頁 48-53。

曹永杰、李建坤、黃淑惠、彭永松，〈安全衛生管理制度建置與推動實務〉，《工業安全科技》，民 94，頁 7-15。

戴基福，〈世界各國勞工安全衛生管理制度之比較研究〉，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所 IOSH89-S362，民 89.12。

詹長權，〈職業安全衛生管理系統之國際發展趨勢〉，《工安環保

報導》，民 92。

吳聰智，〈系統理論對組織安全管理的啟示〉，《工業安全衛生月刊》，第 170 期，民 92.8，頁 9-24。

李金泉、袁宇熙、葉品逸，〈安全文化促進的動力：談行為化安全管理的思維〉，《工安技術論壇》，第 59 期，民 95.6，頁 22-26。

謝賢書，〈安全文化及在國內推廣之展望〉，《工業安全科技》，第 59 期，民 95.6，頁 3。

蔡永銘、朱蓓蓓，〈建立全方位安全文化 塑造無災害工作環境〉，《工安科技季刊》，第 49 期，民 94.4，頁 41-48。

曾傳銘，〈淺談日本安全衛生運動史〉，《工業安全衛生月刊》，第 212 期，民 96.2，頁 38-48。

許尚華、李俊佳，〈文化工程：組織安全文化之建構策略〉，《工安技術論壇》，第 59 期，民 95.6，頁 9-15。

施鴻志、楊瑞鍾，〈我國勞工安全衛生研究現況與展望〉，《勞工安全衛生研究季刊》，第一卷第 3 期，民 82.12，頁 1-7。

洪培元，〈由不安全行為談職業災害之防止〉，《工業安全衛生月刊》，民 95.12，頁 57。

鄭允豪，〈永續經營的基石 杜邦的安全文化〉，《工安技術論壇》，第 59 期，民 95.6，頁 27-31。

林龔樑，〈事業單位作業安觀察之推動〉，《工業安全衛生月刊》，第 179 期，民 93.5，頁 57-67。

胡靖榮，〈談骨牌理與人為危險因素的防範〉，《保險大道》，民 93.12，頁 49。

曹黎明，〈構建中國特色的企業安全文化：兼論杜邦公司的安全文化理念〉，《成都大學學報》（社科版），第 4 期 經濟發展，民 94.4，頁 22-24。

吳聰智，〈安全領導研究本土化〉，《工業安全衛生月刊》，第 179 期，民 93.5，頁 20-31。

- 蘇德勝、簡逞瑩，〈我國勞工安全衛生人員對推動安全衛生管理成效之調查研究〉，《勞工安全衛生研究季刊》，第十一卷第 4 期，民 92.12，頁 285-299。
- 吳聰智、康自立，〈台灣中部四類製造業勞工對安全績效感受性之調查研究〉，《勞工安全衛生研究季刊》，第十二卷第 1 期，民 93.03，頁 73-90。
- 于樹偉，〈主動積極安全文化的塑造〉，《工安環保報導》，(14): 1，民 92.4。
- 葛謹，〈我們不能再落後了—談工傷與職業傷病補償辦法〉，《環境職業醫學會訊》，第 9608 號，民 96，頁 3-12。
- 張銘坤等，〈石化廠管線腐蝕偵測方法與防治技術調查〉，《勞工安全衛生研究季刊》，8 卷 3 期，民 89.09，頁 329-343。
- 羅桂美，〈「職業災害勞工保護法」之跨步與未竟〉，新竹市青草湖社區大學《社大開學》，
<http://www.bamboo.hc.edu.tw/workshop/session10/visit/wastewater/rca-appendix.html>，民 91.5。
- 林楨中，〈我國營造業協議組織運作現況之調查、分析及建議〉，《勞工安全衛生研究季刊》，第八卷第 2 期，
http://www.iosh.gov.tw/data/fl6/shp8_2_8.pdf，民 89.06。
- 孫同文，〈全球化與治理：政府角色與功能的轉變〉，《國家菁英季刊》，第一卷第四期，民 94.12，頁 7。
- 劉宜君，〈政策參與與政府再造：談政策網絡的概念與類型〉，《國政研究報告》，憲政（研）091-008，
http://www.npf.org.tw/particle_825_2.html，民 91.05，頁 21-25。
- 劉宜君，〈全球化趨勢下公共網絡管理發展之探討〉，台灣政治學會 2003 年台灣政治學會暨學術研討會，臺北：東吳大學，民 92.12，頁 13-14。

- 林玉華，〈政策網絡：政策執行的新典範〉，《行政暨政策學報》，第1期，民88.10，頁135-183。
- 林玉華，〈政策網絡的治理模式：以英國與歐盟為例〉，《行政暨政策學報》，第34期，民91.06，頁35-55。
- 林玉華，〈政策網絡理論之研究〉，台北：瑞興圖書股份有限公司 ISBN 957-8815-50-6，民91.10，頁55-62。
- 朱鎮明，〈公務夥伴的整合之道-論政策網絡的管理〉，《研考雙月刊》，29卷3期，民94.6，頁95-108。
- 李河清，〈永續發展的國際關係面向：全球環境治理〉，《全球變遷通訊雜誌》，38，民92.06，頁21-25。
- 張亞中，〈全球治理：主體與權力的解析〉，全球治理與國際關係研討會，民90.06。
- 丘昌泰，〈後現代社會公共管理理論的變遷：從「新公共管理」到「新公民統理」〉，《中國行政評論》，第10卷第1期，民89.12，頁1-32。
- 陳慧滢，〈台灣產業結構變遷之探討〉，《經濟情勢與評論》，第二卷第四期，民86，頁150-161。
- 金家禾，〈全球臺灣與臺灣產業發展之未來〉，《地理學報》，第四十一期，民94，頁101-106。
- 吳振華，陳家磐，何大成，〈工業區區域聯防組織網路平台介紹〉，《工安環保報導》，27，民94，頁10-13。
- 吳振華，曾獻弘，何大成，〈區域聯防實際演練介紹〉，《工安環保報導》，27，民94，頁14-17。

三、論文

- 張承明，〈中小企業職業安全衛生管理系統之推動機制研究〉，行

政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，民 96.3，頁 1。

蘇德勝, 吳建朝，〈我國安全衛生自護制度推行績效之調查研究〉，碩士論文，中國文化大學研究所，民 93。

黃文昌，〈我國企業國際化與產業結構之研究〉，碩士論文，中國文化大學，
http://etds.ncl.edu.tw/theabs/site/sh/detail_result.jsp，民 79。

莊明旗，〈自營作業者的今昔：跨世紀產業結構變動下之比較分析〉，碩士論文，國立中山大學，
http://etds.ncl.edu.tw/theabs/site/sh/detail_result.jsp，民 92。

四、文件

陳瓊伶，〈產業結構變化對我國職業災害影響之研究〉，行政院勞工委員會安全衛生研究所，84 年度研究計畫 IOS84-S362，頁 1-83。

行政院勞工委員會，事業單位安全衛生自護制度實施要點，民 92。

經濟部工業局九十四年度環境、職業安全衛生管理系統示範團隊輔導計畫遴選作業程序及評比準則。

經濟部標準檢驗局推行 OHSAS18001 驗證計畫說明。
<http://www.bsmi.gov.tw/upload/b05/b0503/ohsas/ohsas.htm>。

林芳一, 劉筱慧，〈民國 100 年台灣產業發展願景〉。
<http://www.cepd.gov.tw>。

行政院勞工委員會網站：業務主題>勞動檢查>職災訊息>重大職災報導

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_themepage=41735009

貳、西文部份

Walter J.M. Kickert, Erik-Hans Klijn and Joop F.M. Koppenjan. Eds. 1997. *Managing Complex Networks* .

Knoke, David and James H. Kuklinski.1982. *Network Analysis*. Beverly Hills: Sage Publications.

Kenis, P. and Schneider, V. (1989). *Policy Networks as an Analytical Tool for Policy Analysis*. Paper for Conference at Max Planck-Institute, Cologne, 4-5 December 1989.

附錄一

我國職業安全衛生政令大紀事

日期（民國）	項目名稱	法源依據或事件源由
18年12月30日	工廠法	
20年2月10日	工廠檢查法	
47年7月21日	勞工保險條例	保障勞工生活，促進社會安全。
63年4月16日	勞工安全衛生法	1972年爆發美商飛歌電子公司（淡水廠）、日商三美電子廠、美之美電子廠連續三氯乙烯、四氯乙烯集體中毒及暴死事件。
63年10月21日	危險性機械或設備代行檢查機構管理規則	解決將危險性機械及設備有效納管之檢查人力不足，63年推動代行檢查制度。 依據勞工安全衛生法第8條及勞動檢查法第18條
63年10月30日	勞工安全衛生設施規則	依據勞工安全衛生法第5條
64年3月31日	營造安全衛生設施標準	依據勞工安全衛生法第5條
64年5月24日	勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法	依據勞工安全衛生法第14條
64年6月12日	勞工安全衛生教育訓練規則	依據勞工安全衛生法第23條
65年2月16日	勞工健康保護規則	依據勞工安全衛生法第5條及第12條
69年5月23日	選拔全國性推行勞	為辦理勞工安全衛生成

	工安全衛生優良單位、人員及榮譽自護單位實施要點	效優良之事業單位、人員及榮譽自護單位，並予公開表揚。
73年7月30日	勞動基準法	
79年1月	加強勞工安全衛生方案	為加強推動勞工安全衛生以預防職業災害。 實施年限79年至81年
81年12月	工作安全災害歸零方案	實施年限82年至84年
81年12月28日	危險物及有害物通識規則	確保勞工對使用及處理化學品危害的基本知識。 依勞工安全衛生法第7條
81年8月	成立勞工安全衛生研究所	
81年8月31日	輔導事業單位及有關團體促進勞工安全衛生獎助	依據勞工安全衛生法第38條
82年2月3日	勞動檢查法	原工廠檢查法修正
83年5月2日	危險性工作場所審查及檢查辦法	依勞動檢查法第26條第2項 屬危害事前審查制度
83年11月23日	事業單位安全衛生自護制度	為鼓勵並輔導事業單位健全安全衛生管理體制，落實施行安全衛生自護制度，致力持續改進安全衛生設施，以防止職業災害發生。 87年2月6日、90年5月15日、92年4月1日3次修正，95年7月21日廢止。
84年初	勞工安全衛生加強	職災發生率較先進國家

	年	為偏高，加強安全衛生檢查，落實執行各項勞動法令，促使勞工之工作場所安全化、舒適化。
84 年	機械器具型式檢定制	依據歷年職災統計，動力機械造成的職災事故居多，參考先進國家機械本質安全化的作法。
85 年 10 月 4 日	指定醫療機構辦理勞工體格及健康檢查辦法	依據勞工安全衛生法第 12 條，與衛生署共同發布
85 年 11 月 20 日	危險性機械及設備型式檢查實施要點	為落實危險性機械及設備型式檢查。
85 年	勞動安全產業升級方案	86 年 10 月立法院第 3 屆第 4 會期內政、邊政委員會第 次全體會議行政院勞工委員會施政報告，報告人：許介圭主任委員。 實施年限 85 年至 87 年
87 年 2 月 4 日	勞動檢查方針	已實施至今，逐年訂定檢查方針項目。
87 年 3 月 11 日	工安改進方案	87 年 2 月 27 日高雄縣北誼興業公司林園液化石油氣灌裝場發生氣爆，造成勞工、警義消及民眾慘重傷亡，更造成社會的不安。
87 年	罹患塵肺症的礦工納入勞保職災給付範圍	
90 年	4 年中程減災計畫 (90-93 年)	

90年4月25日	全國勞動檢查動態稽查計畫	勞委會「中程施政計畫」(九十一年至九十三年)、「降低職業災害勞動檢查策略」暨「降低營造業職業災害策略」。
90年5月4日	行政院勞工委員會重大災害通報及檢查處理要點	配合災害防救法及行政院災害緊急通報作業規定，健全重大災害通報體系。
90年10月31日	職業災害勞工保護法	鑑於職災補償法令分散不彰，1997年工人立法行動委員會和工作傷害受害人協會等勞工團體提出「工人版職業災害勞工保護法」。
91年4月10日	職業災害勞工醫療期間退保繼續參加勞工保險辦法	依據職業災害勞工保護法第30條第2項
91年4月28日	行政院勞工委員會辦理重大特殊職業災害罹災勞工家屬慰助注意事項	
92年7月28日	加強高職災及高危險廠場檢查及指導執行方案(EEP)	根據統計近3年同一廠場或營造工程屢次發生工作場所重大職業災害死亡案件，加強對屢次發生重大職業災害及長期漠視職場勞工安全衛生之事業單位或廠場嚴格實施監督檢查。
92年12月	93年度加強春安勞動監督檢查及應變實施計畫	鑑於92年11月16日起一週內，連續發生苗栗縣巨豐爆竹煙火工廠爆炸

		造成 5 死 14 傷災害、台灣高鐵工程 2 死 2 傷災害、嘉義三元化工公司爆炸造成 30 人受傷及桃園縣輝騰泡綿公司爆炸造成 4 死 1 傷災害，合計造成 11 死 47 傷(其中勞工 4 死 21 傷)之重大工(公)安事故，震驚社會大眾。
93 年	行政院勞工委員會安全伙伴計畫實施要點	
95 年 1 月 11 日	全國職場 222 減災方案	為落實行政院訂頒「行政機關風險管理推動方案」。
95 年 4 月 26 日	事業單位無災害工時紀錄實施要點	為推行零災害運動，提高勞工安全衛生意識，加強人人參與安全衛生。
95 年 4 月 30 日	「全國職場 222 減災方案」修改為「全國職場 233 減災方案」	勞工委員會依據 總統提示辦理。 實施年限 95 年至 96 年
95 年 12 月 25 日至 96 年 2 月 24 日止	加強春安勞動監督檢查計畫	勞委會及各地勞動檢查機構特別針對臨時性、動態性之趕工、維修、清理等相關之作業場所，動員現有之檢查人力實施全面稽查，希望每位勞工朋友都能平安過年。
96 年 2 月 16 日	公共工程防災查核小組及績效考核作業要點	
96 年 8 月 13 日	臺灣職業安全衛生管理系統 (TOSHMS)	

	指引	
96年10月4日	勞工委員會與經濟部、英國標準協會締結「安全伙伴」	共同推動「臺灣職業安全衛生管理系統」驗證系統
96年11月21日	公共工程金安獎頒獎作業要點	
96年12月27日	臺灣職業安全衛生管理系統指引 (TOSHMS) 驗證規範及指導綱領	
96年7月18日	勞工安全衛生在地扎根計畫(簡稱蒲公英計畫) 1. 先期計畫自96年8月至12月止(試辦) 2. 計畫期程自97年1月至99年12月止(3年)	我國中小企業家數占企業98%，財力、物力、專業人力等較為缺乏，安全衛生設施因陋就簡，而中央勞動檢查機構針對「高違規、高風險、高職災」事業實施檢查、宣導，已力有未迨，實難再對中小企業提供輔導協助。

附錄二

「職業安全衛生之政策網絡」深入訪談名單暨代碼對照表

研究代碼	研究設定 單位名稱	研究設定 職 稱	受訪者基本資料	
			單位名稱	職稱
A-1	工程主管機關 關工安部門	工程主管機關 長官	經濟部國營會 工安環保室	管理師
A-2-1	工程主管機關 關工安部門	工程主管機關 長官	台灣電力公司 工安環保處	組長
A-2-2	工程主管機關 關工程部門	工程主管機關 長官	台灣電力公司 營建處	工程督導
A-3	公共工程委員會	工程主政機關	公共工程委員會 工程管理處	技正
A-4-1	勞工委員會	勞安主政機關 之一	勞工委員會 勞工安全衛生處	科長
A-4-2	勞工委員會	勞安主政機關 之一	勞工委員會 勞工安全衛生研所	副研究員
A-4-3	勞工委員會 勞動檢查所	勞安主政機關 之一 勞動檢查人員	勞工委員會 ○區勞動檢查所	組長
B-1	再承攬商	工程設計人員	○○○建築師事務所	建築師
B-2	工程主辦機關 (業主)	工程勞安承辦 人員、監造人員	台灣電力公司 中區施工處第六段	檢驗員
B-3-1	原事業單位	工程管理人員	○○營造有限公司	專任工程人員
B-3-2	原事業單位	工地主管	○○營造有限公司	工地負責人
B-3-3	原事業單位	事業單位勞安 人員	○○營造有限公司	勞安管理人員
B-4-1	再承攬商	作業主管	○○企業有限公司	作業主管或 勞安人員
B-4-2	再承攬商	作業主管 (兼勞動者)	○○營造工程股份 有限公司	作業主管或 勞動者
B-4-3	再承攬商	作業主管 (兼勞動者)	○○開發有限公司	作業主管或 勞動者

「A」代表政府部門中，以上級主管階層為主；「B」代表工程部門，以實作階層為主。

附錄三 訪談大綱

親愛的長官與先進們：

我是東海大學公共事務碩士專班的研究生，本人正計畫研究「職業安全衛生政策」主題，著重在探討職業安全衛生政策過程參與者的互動關係，希望瞭解勞方、資方、政府與其他機構單位彼此間的互賴關係，以及關係中資源與權力分配的網絡型態；藉由各位專業的經驗參與並提供寶貴的看法，呈現出安全管理策略的結構關係，更期望未來能在安全衛生實作上提出一些治理的淺見。

研究生 盧麗娜 敬上

一、受訪者對國家安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對國家勞安政令的參與途徑是廣泛的？
2. 您覺得勞委會與各部會在勞安政策上的關係是對等的？
3. 您覺得勞委會與事業單位在勞安政策上的關係是不對等的？
4. 您覺得公共工程減災協調會報，各政府間的政策關係更為緊密？
5. 您覺得其他各部會或事業單位在勞委會勞安決策參與過程中的主導性很高？
6. 您覺得最有政策影響力的是誰（或有那些）？為何？其關係是合作或衝突的？

二、受訪者對事業單位安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對事業單位勞安策略的參與途徑是廣泛的？
2. 您覺得事業單位與其他協力廠商在勞安政策上的關係是不對等的？

3. 您覺得事業單位勞安部門與其他部門（如製造施作、監造品管、總務人事等）間在勞安政策上的關係是對等的？
4. 您覺得公共工程減災工程中，各事業單位間的政策關係更為緊密？
5. 您覺得上層主管機關或其他事業單位在事業單位勞安決策參與過程中的主導性很高？
6. 您覺得最有政策影響力的是誰（或有那些）？為何？其關係是合作或衝突的？

三、受訪者對安全衛生實作經驗的互動關係

（一）以近兩年內國內政府政令增修來看

1. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，已經完全將安全衛生管理關係制度化了？
2. 您覺得政府在規劃政策資源配置時，需要考量政府或事業單位的管理均衡？
3. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範的內容是合理的？
4. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？是衝突或合作關係？
5. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，對業主或事業單位間的關係互動有所改變影響？是衝突或合作關係？

6. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，提高了事業單位或個人的安全自主性？
7. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？
8. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 提高了事業單位或個人的安全自主性？
9. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 實施後，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

(二) 著重在公共工程經驗的互動關係

1. 您覺得工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，需要考量管理均衡？
2. 您覺得協議組織或工安管理事項內容是否合理的？
3. 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位（或其他）來看。
 - (1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）
 - (2) 您覺得需要那些單位的安全衛生支援？
 - (3) 您覺得政府、事業單位間彼此合作有助安全資源的取得？
 - (4) 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？
 - (5) 您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）
4. 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關

長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員（或其他）來看。

- (1)您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）
- (2)您覺得需要那些人員的安全衛生支援？
- (3)您覺得彼此間合作有助安全資源的取得？
- (4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？
- (5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

四、以合作與競爭的觀點來看國內安全衛生互動關係的網絡

（一）以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，那個單位具有影響力？
2. 那些單位可能擁有較多安全資源？
3. 那些單位在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？
4. 那些單位在進行資源分配時，是您競爭的對象？
5. 請說出它和您的關係是監督、上級主管、平行、承攬、認識或不認識。

（二）以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者

等人員來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，誰具有影響力？
2. 誰可能擁有較多安全資源？
3. 誰在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？
4. 誰在進行資源分配時，是您競爭的對象？
5. 請說出他和您的關係是親朋、同事、同學、認識或不認識。

附錄四 訪談紀錄

壹、研究代碼：A-1 訪談日期/時間：97.4.24/上午9：30

一、受訪者對國家安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對國家勞安政令的參與途徑是廣泛的？
2. 您覺得勞委會與各部會在勞安政策上的關係是對等的？
3. 您覺得勞委會與事業單位在勞安政策上的關係是不對等的？

A-1 問：所謂對等與不對等是什麼意思？

L 答：就像剛剛您回答的一樣。

A-1 答：哦，途徑是廣泛的，這是沒有錯的，但對等與不對等，我還是不太懂？

L 答：可說是強制的或民主化的，

A-1 答：如果是各部會就是政府配合的政策啦，所以說就是依照規定來辦理啦！

我覺得與執政者勞委會有很大的關係，勞委會如果強力要推動的話，要求各部會要強力配合的話，各部會為了這個政策，也會配合勞委會的政策依規定行政，但是就算各部會反應，勞委會也不會照單全收，這是我個人的意見，每個人回答的可能不是這樣的。

L 問：那您覺得勞委會與事業單位之間的關係對不對等？

A-1 答：對不對等？我覺得各單位一定配合勞委會的政策來做，這是沒有錯的。

4. 您覺得公共工程減災協調會報，各政府間的政策關係更為緊密？

A-1 答：這在我看來這應該是沒有錯的，在減災上要各部會陳報各項報表，報告我們的各事業單位的職災發生情形及怎麼改善，所以應該是更緊密。

5. 您覺得其他各部會或事業單位在勞委會勞安決策參與過程中的主導性很高？

A-1 答：參與的時候，有時候我個人感覺，開會時我們提供的資料，勞委會他們本身已經有整個答案在那邊了，所以各部會提供的資料主導性都不高，都是他們在主導的，所以還是他們的主導性最高。

L 問：那您的意思是勞委會的主導性還是凌駕於其他部會或事業單位嗎？

A-1 答：對！對！

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

A-1 答：當然是勞委會。

L 問：那還有其他嗎？除了勞委會以外還有誰可以去影響的。

A-1 答：這整個勞安政策的主管機關就是勞委會，我想應該就是他們嘛！當然事業單位僱主的配合，是非常重要的角色，如果他強力要求的話勞方階層就會跟著配合，僱主若不重視，那勞方也就會不重視。

L 問：回到原點，在國家政策會議中，有各部會、勞檢單位、縣市政府等，誰的影響力大？

A-1 問：你說會議中嗎？

L 答：是的，在整個會議中你覺得呢？

A-1 答：各部會提出來的有些意見，他們有時候也是會採納啦，也並不是完全那個…

L 問：以影響力最高的，或者說是影響頻率最高、最強烈的有那個單位呢？

A-1 問：你要特別指單位？各部會嗎？哦這個不好意思指名道姓。

L 答：應該沒關係的，因為可以讓我更瞭解整個關係，請您具體的說。

A-1 答：其實各部會與他派出來的層級，或者與他的講話說服力者都有關係，層級越高談話越有份量，勞委會可能會採納他的一些意見，層級低的話，或者比較不會說明的，可能勞委會就不會去採納，印象中像那個教育部、交通部都有，但是交通部最後也沒什麼聲音了，教育部的意見比較多，其他…一下子也記不起來。剛開始我們都比較惶恐，因為牽扯到人力、經費的問題嘛！我們整個都沒有，當然在短時間之內，因為這東西很緊迫嘛！短時間要籌備出來不是很簡單。

L 問：那整個過程中，你覺得是合作的或衝突的關係？

A-1 答：哦！剛開始大家都會有不同的意見，但政策形成後，大家就是要有合作的關係。

二、受訪者對事業單位安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對事業單位勞安策略的參與途徑是廣泛的？
2. 您覺得事業單位與其他協力廠商在勞安政策上的關係是不對等的？
3. 您覺得事業單位勞安部門與其他部門（如製造施作、監造品管、總務人事等）間在勞安政策上的關係是對等的？

A-1 答：參與途徑是廣泛的，這是沒有問題的，這個事業單位與協力廠商之間的關係他們本身都有一些契約的規定，其實也要配合事業單位在訂約的時候，也要照這些規定來做。

L 問：那你覺得契約裡面的關係是對等的嗎？

A-1 答：這個沒有所謂的對等啊，我想應該是對等的，你說的對等…

L 答：如果說是誰的主導性高呢？

A-1 答：當然事業單位啊，事業單位一定要求，像台電他的工程性比較危險，他要求協力廠商跟一般公司行號的協力廠商就完全不一樣，像他有牽扯到危險性工作，像電啊！高架啊！所以他的要求會比較高。

L 問：那您覺得事業單位勞安部門與其他部門（如製造施作、監造品管、總務人事等）間在勞安政策上的關係是對等的？

A-1 答：在國營事業中，勞安部門的資源都是沒有問題的，其他事業或民間我就不太清楚了，因為牽扯到人命的問題，不可能提供的資源不充足，以前勞安部門比較不受重視，不過近幾年來應該不會有這種現象，你看職災一直在下降，可見這個東西我們都持續在努力。

4. 您覺得公共工程減災工程中，各事業單位間的政策關係更為緊密？

A-1 答：在推動上是更加緊密，這是沒有錯的。

5. 您覺得上層主管機關或其他事業單位在事業單位勞安決策參與過程中的主導性很高？

A-1 答：就是上層主管機關，還有那個事業單位的主管。

L 答：就是以上層主管機關最高就對了，那事業單位和協力廠商就是以主管級的就對了？

A-1 答：對的。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

A-1 答：事業單位最有影響力的哦，你說國營事業部分嗎？還是其他的呢？…，我想應該是事業單位的董事長、總經理方面最有影響力的！就是老闆啊！像台電本身每個月都有代表會報，老闆重視這個問題的話，代表會報就會提出這個問題，如果有職災的話，他就一定要求查清楚去報告，他的主導性最高。

三、受訪者對安全衛生實作經驗的互動關係

(一) 以近兩年內國內政府政令增修來看

1. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，已經完全將安全衛生管理關係制度化了？

A-1 答：這個政府採購法已經有規定了嘛！那個勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法已經在修正了哦！

L 答：是的，自檢辦法新修法是朝向勞安組織單位、人員設置的重點，且將 TOSHMS 管理系統的部分精神放進來了。

A-1 答：那，這個應該是啦！不過以後的話，不知會不會有變新的…

L 答：先以目前來說，你覺得有沒有把安全衛生管理關係制度化了？。

A-1 答：目前應該是有啦。不過現在正在推行中，以後不知道會不會有新的問題出來。

2. 您覺得政府在規劃政策資源配置時，需要考量政府或事業單位的管理均衡？

A-1 答：對，這個需要的。

3. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範的內容是合理的？

A-1 答：這是合理的，公共工程的話，這個納入是合理的。

4. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？是衝突或合作關係？

A-1 答：這個應該是有改變的，他們目前是有正在朝向這方面去推行啦！那應該就是有改變啦，勞動策略的改變，其實事業單位他們現在到底做到什麼程度，我實在不太清楚，這些東西是新推行的東西，我還不曉得他們現在目前推行到什麼程度。

L 問：這裡政府當然是以勞委會為主，我們都是站在政府機關，那政府機關在安全衛生方面，既然都改變了這麼多的法規了，那對於業主不管是國營事業或私人企業，政府有沒有在調整自己的勞動策略，那過去都在檢查機制啊。

A-1 答：我覺得他有在調整，其實應該往這方面去調整，這個應該也是對的，

就是說所謂的管理系統方面，整個勞安水準的提高，往這方面走的策略應該是對的，你一直強調檢查方面的話，一面的查核查核的話，可能到某個程度的話，他的效率應該是有限的。

L 問：到某個程度效率是有限的，那現在勞動策略改變以後，是一種衝突或是合作的關係？

A-1 答：現在目前事業單位推行到某個程度其實…，我想應該是合作關係，合作啦！

L 答：就是朝向合作的關係去做。

A-1 答：查核可能比較偏向衝突方面啦！像勞委會有在跟大型企業簽訂安全伙伴，這應該也就是合作關係。

5. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，對業主或事業單位間的關係互動有所改變影響？是衝突或合作關係？

A-1 答：這會有影響啊。

L 問：那這影響你覺得是衝突的呢？合作的關係？

A-1 答：業界事業單位間，當然剛開始會有衝突，但後來的走向應該是合作啦！因為這東西你沒有合作就沒有辦法推行啊，那之前你要去協調，做好各方面啦，一定不是那麼順利，誰要來執行這方面業務那一定會有衝突的。

6. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，提高了事業單位或個人的安全自主性？

A-1 答：這應該是有的，這應該是沒問題的。

7. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

A-1 答：公共工程勞檢方面，可能他們都是有檢查頻率次數的規定，應該沒有減少太多，像台電公共工程方面，他們的查核也並沒有太少啊，也是很多啊。

8. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 提高了事業單位或個人的安全自主性？

A-1 答：應該會啊。

9. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 實施後，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減

少許多？

A-1 答：因為這個東西正在推動之中，有沒有減少許多，老實說像 OHSAS 沒有幾個單位有去做認證，有沒有檢查減少許多我並不清楚，可能勞檢所的資料才能顯現出來。

(二) 著重在公共工程經驗的互動關係

1. 您覺得工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，需要考量管理均衡？

A-1 答：對這當然啦。

2. 您覺得協議組織或工安管理事項內容是否合理的？

A-1 答：我個人感覺這應該是合理的。

3. 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

A-1 答：這可能就是再承攬商方面自主性資源較少，設計單位、監造單位。

(2) 您覺得需要那些單位的安全衛生支援？

A-1 答：應該是勞委會、公共工程委員會，他是公共工程主管機關，勞委會是勞安的主管機關，這兩個單位都是蠻重要的吧……

L 答：我是將您設定在工程主管機關工安部門，所以您會需要那些單位給您安全衛生支援？

A-1 答：那應該是下面這些單位啦，像監造啦，設計單位都要配合的好，設計的好、監造的好那工安方面的話，比較不會出一些狀況，再承攬商也是一樣啦，其實這些都是很重要啦，原事業單位也是很重要，哦要列舉很多。

L 問：那如果以你的立場來說，你覺得呢？

A-1 答：那應該是原事業單位吧！

(3) 您覺得政府、事業單位間彼此合作有助安全資源的取得？

A-1 答：這個沒有問題啦！

(4) 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生

納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

A-1 問：你是說規定嗎？

L 答：安全規定或者查核動作啦。

A-1 答：這個應該是没有減少很多，這我不是很清楚，因為這現在正在推動之中，像 TOSHMS 正在推行之中以後安全管制有沒有減少許多，是目前還看不出來，這個新修法還沒實行多久，這個目前還看不太出來哦！

L 答：因為管理系統最主要是一個自主性管理、全員參與，精神在此。

A-1 答：這個以後應該會有，現在正在推行之中，也還沒有取得認證，現在還看不出來啊！只是實行某個階段以後，要做評估的話可能才看的出來，到底有沒有減少。

(5) 您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

A-1 答：主導性最高就是主管機關吧！目前是勞委會啊！

L 問：在公共工程裡面呢？

A-1 答：那原事業單位的主導性最高啦。

L 問：可以列舉幾個嗎？

A-1 答：原事業單位、再承攬商、工程主辦機關、監造單位，那我們（工程主管機關工安部門）更重要，勞委會也很重要，那我再把它排列一次好了，原事業單位、再承攬商、工程主辦機關、監造單位、設計單位，哦，這是我的看法哦，另外如果是別人那可能答復又不一樣哦。

L 答：是的。

4. 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

A-1 答：工程主辦人員、工程設計人員、監造人員、勞動者，勞動者資源很少，工地主管，可能以我們國營事業和一般事業的話，答案會不一樣，我們

國營事業工程主管、主辦、勞安人員的資源應該是比較沒有問題的，一般事業就較少

(2)您覺得需要那些人員的安全衛生支援？

A-1 答：就事業的勞安人員啊。

L 問：還有其他的嗎？

A-1 答：工程承辦人員、工程主管機關的長官，這些都是啊！

(3)您覺得彼此間合作有助安全資源的取得？

A-1 答：這個有。

(4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

A-1 答：這個真的看不出來，因為這個正在推行之中哦！目前真的看不出來，我個人認為會減少很多嗎？我是覺得很懷疑啦！

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

A-1 答：工程主管機關的長官、勞動檢查人員、工程防災委員、勞安承辦人員、事業單位勞安人員啦，這些都是。

四、以合作與競爭的觀點來看國內安全衛生互動關係的網絡

(一) 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，那個單位具有影響力？

A-1 答：最有影響就是勞委會（平行）、公程會（平行）啊！

2. 那些單位可能擁有較多安全資源？

A-1 答：這個應該也是勞委會（平行）、公程會（平行）、原事業單位（監督）啊。

3. 那些單位在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

A-1 答：原事業單位（監督）、勞委會（平行）、公程會（平行），大概就這樣，

其他還有啦，但原則就這些。

4. 那些單位在進行資源分配時，是您競爭的對象？

A-1 答：那當然是勞委會（平行）啊，公程會（平行），哦原事業單位（監督）也是。

5. 請說出它和您的關係是監督、上級主管、平行、承攬、認識或不認識。

(二) 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，誰具有影響力？

A-1 答：事業單位主管啊！是非常重要的。

A 問：那就我列舉的名單呢？

A-1 答：勞檢人員、工程主管機關長官、公共工程防災查核委員、事業單位勞安人員，這樣就很多了，這樣可以嗎？

2. 誰可能擁有較多安全資源？

A-1 答：事業單位勞安人員、檢查人員、工程勞安承辦人員。

3. 誰在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

A-1 答：事業單位勞安人員（不認識），應該一個就可以了吧！

4. 誰在進行資源分配時，是您競爭的對象？

A-1 答：工程勞安承辦人員（同事）。

5. 請說出他和您的關係是親朋、同事、同學、認識或不認識。

貳、研究代碼：A-2-1

訪談日期：97.4.22mail 簡答

一、受訪者對國家安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對國家勞安政令的參與途徑是廣泛的？

A-2-1 答：Y

2. 您覺得勞委會與各部會在勞安政策上的關係是對等的？

A-2-1 答：Y

3. 您覺得勞委會與事業單位在勞安政策上的關係是不對等的？

A-2-1 答：Y

4. 您覺得公共工程減災協調會報，各政府間的政策關係更為緊密？

A-2-1 答：Y

5. 您覺得其他各部會或事業單位在勞委會勞安決策參與過程中的主導性很高？

A-2-1 答：N

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

A-2-1 答：勞委會管理階層、政策主導者、主體為合作關係

二、受訪者對事業單位安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對事業單位勞安策略的參與途徑是廣泛的？

A-2-1 答：Y

2. 您覺得事業單位與其他協力廠商在勞安政策上的關係是不對等的？

A-2-1 答：Y

3. 您覺得事業單位勞安部門與其他部門(如製造施作、監造品管、總務人事等)間在勞安政策上的關係是對等的？

A-2-1 答：Y

4. 您覺得公共工程減災工程中，各事業單位間的政策關係更為緊密？

A-2-1 答：Y

5. 您覺得上層主管機關或其他事業單位在事業單位勞安決策參與過程中的主導性很高？

A-2-1 答：N

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

A-2-1 答：事業單位管理階層、政策主導者、主體為合作關係

三、受訪者對安全衛生實作經驗的互動關係

(一) 以近兩年內國內政府政令增修來看

1. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，已經完全將安全衛生管理關係制度化了？

A-2-1 答：Y

2. 您覺得政府在規劃政策資源配置時，需要考量政府或事業單位的管理均衡？

A-2-1 答：Y

3. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範的內容是合理的？

A-2-1 答：Y

4. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？是衝突或合作關係？

A-2-1 答：Y、主體為合作關係

5. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，對業主或事業單位間的關係互動有所改變影響？是衝突或合作關係？

A-2-1 答：Y、主體為合作關係

6. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，提高了事業單位或個人的安全自主性？

A-2-1 答：Y

7. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

A-2-1 答：N

8. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 提高了事業單位或個人的安全自主性？

A-2-1 答：Y

9. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 實施後，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

A-2-1 答：N

（二）著重在公共工程經驗的互動關係

1. 您覺得工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，需要考量管理均衡？

A-2-1 答：Y 視對象合理配置

2. 您覺得協議組織或工安管理事項內容是否合理的？

A-2-1 答：Y

3. 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

A-2-1 答：主管機關、事業單位、承攬商

(2) 您覺得需要那些單位的安全衛生支援？

A-2-1 答：主管機關、事業單位

(3) 您覺得政府、事業單位間彼此合作有助安全資源的取得？

A-2-1 答：Y

(4) 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

A-2-1 答：Y

(5) 您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

A-2-1 答：主管機關、事業單位、承攬商

4. 以勞動檢查機構人員、公程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

A-2-1 答：主管機關人員、事業單位人員、承攬商人員

(2) 您覺得需要那些人員的安全衛生支援？

A-2-1 答：主管機關人員、事業單位人員

(3) 您覺得彼此間合作有助安全資源的取得？

A-2-1 答：Y

(4) 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）

制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

A-2-1 答：Y

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？(請列出 5 位，由高而低)

A-2-1 答：主管機關人員

四、以合作與競爭的觀點來看國內安全衛生互動關係的網絡

(一)以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關(業主)、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，那個單位具有影響力？

A-2-1 答：勞委會

2. 那些單位可能擁有較多安全資源？

A-2-1 答：原事業單位(業主)、承攬商

3. 那些單位在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

A-2-1 答：工程主管機關工安部門(上級主管)

4. 那些單位在進行資源分配時，是您競爭的對象？

A-2-1 答：N

5. 請說出它和您的關係是監督、上級主管、平行、承攬、認識或不認識。

(二)以勞動檢查機構人員、公程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，誰具有影響力？

A-2-1 答：勞動檢查機構人員

2. 誰可能擁有較多安全資源？

A-2-1 答：原事業單位(業主)人員、承攬商人員

3. 誰在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

A-2-1 答：工程勞安承辦人員(上級主管)

4. 誰在進行資源分配時，是您競爭的對象？

A-2-1 答：N

5. 請說出他和您的關係是親朋、同事、同學、認識或不認識。

參、研究代碼：A-2-2 訪談日期/時間：97.4.30/上午9：30

一、受訪者對國家安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對國家勞安政令的參與途徑是廣泛的？

A-2-2 答：政令的參與途徑是不是廣泛的，要看你是在那個領域來講，譬如說我現在是在台灣電力公司的勞工安全衛生領域的這一塊，所以說我這個途徑就蠻廣的，但是對某些人來講就不廣泛的，那就你不會覺得很奇怪，為什麼對你是廣泛的，對別人來講就不是廣泛的呢，因為我們在這一區塊，事實上我們全國勞安主管機關是勞委會嘛，那勞委會有關政令要宣導，或者是法令要做修訂，他都會發通知給我們台灣電力公司有關的勞安的相關人員，去派員去參加這個說明會，大家來去討論，所以變成說，我們這個管道始終是暢通的，但是我是在想，這個管道是暢通的來講，也應該夠了啦，因為將來我們跟，我們配合執行政府法令，我們這些人都知道法令政策之後，我們是由我們來宣導出去嘛，他們那些的專業的知識，在做營造，在做建築，他們不應該知，他們不應該是馬上知道，但是他們會透過我們必須知道，因為我們新的法令應該要要求去執行，所以我認為這樣整體來講是夠的，是廣泛的。

2. 您覺得勞委會與各部會在勞安政策上的關係是對等的？

A-2-2 答：我現在的感覺，勞委會跟各部會在勞安政策上是對等的嗎？我認為是應該是，應該是，但是是想說，我們也不是批評政府，這種東西是跟政治上都沒有關係。

L 答：對，這是跟政治沒有關係。

A-2-2 答：嗯，假設是說是整個，譬如我說是，行政院團隊，行政院院長他們都支持的話，那當然各部會，啊勞委會要怎樣，勞委會他要求基本工資要上漲，勞委會要求要增加什麼法令，但是會影響到企業的發展，那因為你勞安這一方面，都是一些花成本的東西，這個是，但是我相對是，我勞安規定是要這樣做，那最影響的就是什麼，就是那些老闆，對嗎？就是那些老闆，

以目前事實上來講，所以說到底他們在這個政令上是不是對等的嗎？與整個結構上來講當然是對等的，因為委員會與部是同等的，那是不是真正是對等的，目前政府這個區塊做的還不錯，我是感覺他應該是對等的啦，但是最主要的是最高的首長，他如果是支持的話，就如同我現在工安環保組，我這裡面有很多組，有營建組、有土木組啦、有工安環保組，跟他們是對等的嗎？這我的老闆，他很支持我，這是對等的，絕對是對等的，不只是對等的而且還可以凌駕他們之上，這是肯定的，因為我的老闆，我們這邊處長，他說不行，如果發生職業災害會要怎麼樣呢？那完全要按照勞工安全衛生組，他們的法令或規定去執行，你不能說你為了你的進度，你就沒有執行這個工安，老闆這樣說他又不敢不執行，所以說這個東西是不是對等的，應該要看最大的首長，他到底是不是願意去相挺這個政策，那就會對等，這個樣子。

3. 您覺得勞委會與事業單位在勞安政策上的關係是不對等的？

A-2-2 答：咍，並不盡然咍，因為他們現在跟我們做一個安全伙伴合作關係，然後他現在跟在南部各檢查所，北中南檢查所三個檢查所，在南區檢查所跟我們在做一個區域聯防的，區域聯防就是他變成現在把他的檢查權釋放出來，由我們自己去檢查，那他們自己來看，我們檢查出來的缺失當場檢討，檢討完之後然後發個公文給被受檢的單位，給我們去改，那他用一種三不的政策，就說他不處分，跟他做區域聯防這一段時間，所以你不是發生重大職業災害，他不來檢查，因為他有把檢查權釋放給你，那他不給你停工，就是他檢查有缺失，他不停工、不罰鍰，三不政策，這三不政策結果後來感覺是正面的，因為怎樣，因為我去過，這是我親自執行的，我當領隊，我去執行了兩次，因為它從今年3月才開始，所以3月第1次聯合稽查，4月第2次聯合稽查，後來跟他們在座談的時候，他們老闆告訴我，我情願花這些，被勞委會勞檢所停工或者是罰款，停工或者罰款，這些錢，我的損失我要把它拿來把勞安設施、工安設施做好，第一個我不會發生職業災害，我的員工在那邊上班就很輕鬆，那我何是樂而不為呢？哦變成是正面的，我跟他們質詢的幾次都非常好的，所以說，你說目前是對等嗎？他是長官，他是主管機關，那我們照理講是不對等的，對不對？如果以整個架構來講的話，它是不對等

的，但是他願意，他為了要達到實質上的績效，所以他跟我們做了好幾個安全伙伴合作計畫、跨區域聯防，這些都是用對等的方式來看待，應該算也有這種趨勢，也有這種對等的趨勢，實質上的對等應該是有的。

4. 您覺得公共工程減災協調會報，各政府間的政策關係更為緊密？

A-2-2 答：這個我倒是不認為呢，公共工程減災協調會報，會使各政府間的政策關係更緊密嗎？關係更互相瞭解對方的業務倒是真的，他的業務是這樣，他的性質就是這樣，因為各個減災的方案，這些公共工程減災的協調會報，大概就是類似，其實他的主導是勞工安全衛生委員會，譬如 233 減災方案嘛，233 減災方案是政府推行下來之後，然後經濟部、國防部、教育部、交通部各個部都來參加這個會報，然後你必須做什麼，必須怎樣、怎樣，我至少並沒有更緊密，並沒有、並沒有，我認為並沒有啦，因為沒有說我必須透過你們幫我什麼忙，能夠達到減災的效果，我經濟部不能說，沒有辦法，必須透過交通部說做什麼，幫我做個減災動作，然後我會有更緊密的方式嗎？除了說你那一套覺得很不錯，你的，我跟你經濟部的某一，在開會的時候，你們不是報告了你們的方案，那套不錯也，我是可以引進用來看是不是可行的，只是這種東西是說互相交流，然後來互相去取到他們的新知識，這樣子這方面大概是有啦，更緊密，我不覺得也。

5. 您覺得其他各部會或事業單位在勞委會勞安決策參與過程中的主導性很高？

A-2-2 答：我不太懂這個的意思…

L 答：就是說勞委會有很多的政策嘛，那大家去參與，不管是各部會或事業單位去參與的時候，會不會去主導到他決策的…

A-2-2 答：哦！我知道了，我瞭解，我瞭解，因為他在主導，我們跟他在開會，我們所提意見，他們會接受的程度有多少。

L 答：對，差不多是這個意思。

A-2-2 答：他是這樣子，因為有很多，大家去開會，個人都有個人的主觀意識嘛，啊你這點對我的傷害好大，啊你這點對我來講，一點關係都沒有，是不是，所以說我們每一個人都會提意見，我是想說意見，如果我的意見是中肯而有邏輯性的話，他認為是可行的話，他們都會去接受的，但是他們的執行

者啊，有部分的執行者是比較強悍的，他的主觀意識很強，我就是認為這樣是對的，今天說難聽一點，就是要告訴你，讓你知道而已，服不服從是你家的事情，我就是要決…，我就是要這樣做，也有這種人，勞委會確實也有這種長官，這種東西說，你要問我你覺得是或者不是，那變成我說是兩面都有啦，所以我不置可否啦，到底是不是，整個來講，因為我們曾經去參加，去跟他們的一個處長參加座談會，溝通了半天，他，你們說的都不算數，譬如我們以勞工安全衛生法第 18 條，什麼是共同作業，這一塊跟他談了半天，談不出什麼東西來，然後他們是用很強悍的，他既然談輸了，他既然怎麼說，你們是國營企業，你們應該要有照顧小包的這個職業道德，你們多花點沒有關係，你們應該多去照顧他，不是吧，這是不公平的，但是我們的建議他並不接受啊，是不是，但不管怎樣說，他都是說輸我們，他後來，吧你們那些有互相邦聯性，有互相關聯性，所以你們通通叫做共同作業，以你的觀念共同作業是怎麼樣？像他們所說的，同一期間、同一工作場所，分別雇用勞工一起工作，叫做共同作業，那他的同一期間是怎麼樣，你知道嗎？他的同一期間，是從我開工到我竣工，這段期間叫同一期間，我的工程都包給你了呢，都給你做，我只是派人在那裡監工，我要跟他叫做共同作業，然後呢他們又有很多不合理的地方，共同作業要我們來當，因為勞工安全衛生法第 18 條第 1 項第 1 款是指定工作場所負責人，他要指定我們當工作場所負責人，那工作場所負責人他在幹嘛，他在指揮協調之工作吧，那負責指揮協調，整個工程都你包去，你在做，我是來這裡監工而已，我在負責指揮協調，你說這樣合理不合理，跟他講，他沒有辦法接受，他說反正你們就有錢嘛，你們就要照顧他們，我要越說越覺得並不…。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

A-2-2 答：好，最有政策影響的是老闆，是老闆，這老闆就包括很多哦，一個承攬商的老闆，我們原事業單位的老闆，處長對吧，我們台灣電力公司的老闆是董事長或總經理，我們經濟部的主委，或者勞委會的那個，老闆最有影響，因為兵隨將轉，如果老闆重視的話，下面這些囉囉沒有人不敢不重視，我就說應該很清楚了吧！

L 問：那他們的關係是合作的，還是衝突的？

A-2-2 答：那變成兩邊都有，大部分是合作的，因為你看，在老闆是想說我為了要雙贏，第一個就說工作要很順利去完成，所以說我一定要執行很順利、很平安，吔，台灣有一句話說：「平安就賺錢嘛」，只要真順利、真平安，不會讓人停工，沒有發生事故，你知道，發生一個重大職業災害，會有勞心、勞力的人相當多吔，會花很長的一段時間去處理這些，那個是冰山理論的七分之一啦，對啊七分之一在上面，就是七分之一下面的那一份啦，那所以說要去處理這些，老闆的話，我想說我應該會去執行這個東西，所以應該不至於會是對立的，但是實際上那個影響力，那個老闆根本不重視的話，那就變成他是對立的，因為你找我的麻煩，這些東西，通通我所要做的這些東西，有關勞安的這些措施通通叫做假設性工程，你知道嗎？我現在要做這個主體工程，這個我契約上要的，為了要完成這個主體工程，必須做很多假設性的工程，這個假設性工程，主體工程完成，就通通拆掉了，它就没有了，它就看不見了，所以說這個老闆不重視的話，那這個假設性工程，有人來檢查就做，沒人檢查就不做，所以說，有關我的利潤的關係，就會，但是要看老闆的認知，這我想也牽扯到整個教育上的問題，勞工安全衛生的教育，你到底有沒有這個觀念，這個老闆，企業老闆的觀念問題，有的老闆他只是他的進度跟品質，然後他的利潤就這樣，但是如果你把他教育的清楚，原來冰山一角下面的那一塊，會讓他的損失更多，那他看的清楚的話，就會，就如同我們跟我們人一樣嘛，你明知道，就說我很怕胖又愛吃，油膩的東西又吃很多，又懶的運動，這種東西我們明知道運動很好，又不想去做，也可能是這樣子，大概這樣。

二、受訪者對事業單位安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對事業單位勞安策略的參與途徑是廣泛的？

A-2-2 答：對我來講是非常廣泛的，都是我在主導的，這當然就非常廣泛嘛。

L 問：那別人參與呢？

A-2-2 答：是，是廣泛的，因為我都要求，因為譬如說我要求，你不來參加，因為今天是我在講課，不來你試試看，因為發生事情就很麻煩，所以我一定

要教育他，所以說，為什麼我的答案是廣泛的呢，因為我發通知你，要你各事業單位什麼時候來上課，我每次上課都安排兩個梯次，你這梯次不行，就下梯次嘛，所以說是廣泛的，以我們事業單位來講，這一個途徑我們要，有關勞安政策的宣導幹嘛，是非常廣泛的，因為目前以我們台灣電力公司來講，超廣泛到什麼程度，就說，因為整個勞委會的職災，感覺是我們台灣電力公司就佔了很大一部分，他想說只要把台灣電力公司的職災降低下來，那對整個全國的職災就會變成降低很多了，佔了很大的%，那變成勞委會的主委就找我們董事長，那我們董事長就下令下來，就說，他現在甚至於規定，你知道嗎，勞工的安全衛生教育訓練，是老闆的責任嘛，僱主有責任做這些勞工教育訓練，那我們台灣電力公司，你承攬商來我還幫你訓練呢，有那麼好，我在想這個應該是廣泛的，沒有錯。

2. 您覺得事業單位與其他協力廠商在勞安政策上的關係是不對等的？

A-2-2 答：哦過去是也，過去非常不對等，對方看到你來乾脆停工，就不做了，就不做了嘛，所以那些協力商感覺非常不對等，我們去就會影響到他們工作，因為他們非常不重視工安，這是…，你現在問的問題是這樣嘛？我跟他們之間是不是不對等，那我跟你絕對是對等的，我們有打契約是對等，那你應該要按照我契約上明定的契約去做，那我要求你的協力商要這樣子的去做，所以說，如果你的態度很誠懇的話，然後你的決心也很大的話，會要求你的協力商跟我做對等的對談，對不對，所以我並不覺得，但我以目前來講，實質上並不是那麼對等。

3. 您覺得事業單位勞安部門與其他部門（如製造施作、監造品管、總務人事等）間在勞安政策上的關係是對等的？

A-2-2 答：哦是對等的，絕對是對等的，我在這個地方，你現在這意思是說，我是一個事業單位，對不對，綜合施工處嘛，不是有好幾個部門嘛，有勞安部門嘛，對不對，我有建築工作隊、土木工作隊，但是…

L 答：還有人事單位、會計單位…

A-2-2 答：現在勞工安全衛生法好像 1 月 9 號才修訂的，勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法裡面，然後要有一級單位，現在要有直屬老闆一級單位，

所以說，現在不只要對等，還要會凌駕其他的部門，因為只有這個樣子才能夠這一些，要不然我也是經理，你也是經理，他也是經理，那誰鳥你，要不然叫老闆出來講話，會變成這樣嘛，那現在只要是，那老闆又支持的話，目前絕對是對等的，沒有錯。

L 答：所以說從修法上就已經把勞安的身分給提高了。

A-2-2 答：對，沒有錯。

4. 您覺得公共工程減災工程中，各事業單位間的政策關係更為緊密？

A-2-2 答：並沒有啦，這剛剛在上面差不多一樣嘛，對不對，因為他們在減災，各個在公共工程的，意思是說 233 減災各事業單位間，是台灣電力公司跟中油，或跟…他們的政策關係會更緊密嗎？

L 答：所有的，就包括業主，包括所有承攬商，那承攬商很多嘛…

A-2-2 答：哦這樣子哦，那當然會，因為為了配合我們共同去執行 223 減災，因為這個是減災任務，譬如說 233 就是整個公共工程的減災政策嘛，我們為了要去執行這個減災，那我們必須要常常，我為了要達到，減災他有規定 3 年哦要降災多少、多少，那我為了要達到這些，我很怕你這個承攬商發生什麼事情，所以說我除了給你必要的文件之外，必須做督導、做查核，我要去做走動管理，這個頻率會增加了嘛，我想說我去走動管理原本是一個月一次，現在半個月一次，那我變成我半個月到你那裡去一趟嘛，像我的工地哦，大概跟行政院院長管的一樣多，除了台澎金馬，還有蘭嶼，然後綠島，這馬祖，那我管的，我就會常常去嘛，我就會增加頻率嘛，那你說這樣會不會，那自然就會更緊密嘛，對不對。

5. 您覺得上層主管機關或其他事業單位在事業單位勞安決策參與過程中的主導性很高？

A-2-2 答：哦非常高，就是我剛剛說的，如果老闆重視的話，兵隨將轉，大家就重視了，所以說這是有絕對性的。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

A-2-2 答：那當然，我在想應該跟我上面的答案是一樣，是老闆嘛！譬如，我很厲害，我很行，我現在來講我有衛生師、安師、技師，會有很多嗎？我並

沒有，我只能夠提供老闆怎麼樣是對的，怎麼樣是錯的，然後不怎麼樣會怎麼樣，然後不怎麼樣又會怎麼樣，我會告知老闆，那老闆會聽，他會說那些是重要的，那些是不重要的，他會下指導棋給各個部門去做，還是，最有政策影響力的應該不是我，我是，我有一部分，我這個幕僚有沒有辦法，去提供給你老闆很正確的訊息，我現在譬如我舉個例子，我剛好在簽一案子，我在簽一個本處工安組人員的設置，跟勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法的規定不符，所以說請業務妥為因應，我簽了很多哦，我的案子按照 97 年 1 月 9 號發布的勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法裡面，這個辦法的第 3 之 2 條有規定，這勞工的計算有包括原事業單位、承攬人、再承攬人，我早先，因為這個勞工安全衛生組織的設置是按照你的規模，啊你的規模譬如你這裡總共有 136 個人，那就 136 人你怎麼設，那現在按照我全台灣省有多少勞工，在共同作業期間有多少出工那我大概有五佰多個，那五佰多個人有按照他的設置辦法，五佰多個必須要設置甲種業務主管、兩個師、兩個員，要設置 5 個人，那我們現在目前只有 3 個人，所以與規定是不符的，然後我就把它簽出去了，那我如果是一個，我認為公司在這邊做就有錢嘛，我不理它，這個老闆也不知道，到底誰是最具有影響力的，我也不曉得，但最有影響力的是他，絕對是沒有錯，他的影響必須牽涉到我去提供他很正確的資訊，要不然他怎麼去影響，我到現場去看了之後我才知道，那邊是有立即危險，那邊應該沒有，那邊任何不做沒有關係，這個東西不做會馬上死人的，讓老闆知道，我如果不提供這個給老闆，對不對，所以我要告訴你最有影響力的他，但是必須要配合他一個比較強的幕僚，這個樣子。

L 答：所以他們間的關係是合作的，還是衝突的？

A-2-2 答：是合作的，哦你這個那麼多嘛，那沒關係，你繼續吧！

三、受訪者對安全衛生實作經驗的互動關係

(一) 以近兩年內國內政府政令增修來看

1. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，已經完全將安全衛生管理關係制度化了？

A-2-2 答：制度化是有啦，因為在自動檢查辦法裡面規定一定要用 toshms，那

個一定要，要在今年的7月一定要建制了嘛，那個不是已經規範了嗎？我是要看他是不是規範給國營，那他，我是想說他執行，事實上勞工安全衛生，勞委會的一些政令執行都是國營事業在執行的啦，很多私人企業、比較小的企業都不理他，所以他現在只能把國營事業給捉死，然後再來就是大企業，像王永慶的南亞塑膠，或者一些大企業捉起來，他只能這個樣子，他也很有苦心嘛，就樣子，那如果安全衛生管理關係制度化，我想應該是在這次的修法裡面，他已經明定了嘛，這個你有看過這個法令？有嘛，對不對，7月幾號就必須要，他來檢查，你就要符合嘛，原本就是OHSAS18001嘛，他現在不是改成TOSHMS嗎？對不對。

2. 您覺得政府在規劃政策資源配置時，需要考量政府或事業單位的管理均衡？

A-2-2 答：需要考量嗎？我認為需要，當然是需要嘛，以目前來講勞工安全衛生委員會，都是不管你這一套，都不管你的這些東西，管你的資源夠不夠，他就是強制執行你要怎麼去處理，啊你要去怎麼去處理沒有關係，譬如說你是經濟部，你找經濟部應該要有什麼預算就去做了，所以說以目前來講啊，他在，政府在政策資源的配置上，要考量啦，應該要考量，只是他目前並沒有這樣做，自己去生存，好繼續。

3. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範的內容是合理的？

A-2-2 答：以目前我這個地方來講，這種東西，你看哦，譬如說，如同我對很多人來賣這個漢堡好了，他是他家很有錢，他家沒有錢，他家現在還在等鳳梨長大的孩子，啊這個賣50塊，合理的嗎？你問我這個問題是如同這個樣子，不知你懂不懂我這個意思，我如果要問等鳳梨長大的那個小孩子來說，這個賣50塊，你認為是合理嗎？他認為說非常不合理，對不對？那他家如果有人來接送去上課，每天都在彈鋼琴，那你說合不合理嗎？那50塊，這個太便宜了，所以說這個問題是說合理嗎？這種東西說我認為合理嗎，在我目前所處的環境合理的，因為我們的資源夠，我認為他這種要求我做的到，所以說我是合理的，你知道其他事業單位是合理的嗎？一些苦哈哈的，像很多公共工程不是鋼筋剛開始飆的時候，不是1噸是1萬5仟塊，現在不

是 3 萬 6，那企業已經在 3 年前就已經訂約了，而且也標出去了，啊他也，他現在在苦哈哈咧，增設這些人，增設這些，你對他來講是合理嗎？資源的分配是公平嗎？是有嗎？所以這種東西，應該是看對象是誰啦，好不好，應該這樣說，好繼續。

4. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？是衝突或合作關係？

A-2-2 答：這個就，當然你問我，你今天來這邊訪問我，目前我是不應該談到別的地方去啦，對不對，當然你是必須要有跟好多階層，不能老是去訪談國營事業，那你的答案都會一樣的。

L 答：沒有，也有事業單位…

A-2-2 答：好，也有企業單位好，因為你的問題，我在想對我們來講，如果我的心來講是合作的，好，那光我們這個事業而已，你問土木組他們來趕工的那些人啊，趕進度那些人的主管，他們告訴你這是很麻煩，對我們來講是人力增加，第一個我們人力都不夠了，我還去給你搞這些 TOSHMS，這些東西，然後還又要去增加你們工安人員，我自己工作又做不了了，對他們來講，所以說你問到我，剛好是工安的這一塊，所以說是合作的，但是你問到我的隔壁，他們進度的那些人，就不是合作的，就是衝突的，我這樣回答你，好不好。

L 問：那政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？

A-2-2 答：有有有，就是這樣。

5. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，對業主或事業單位間的關係互動有所改變影響？是衝突或合作關係？

A-2-2 答：我想說，他是要求 7 月 9 號才要開始，讓他必須要做設置啊，那這個東西，我們目前還沒有…，就說還不知道嘛，他還沒有來檢查，他到了檢查這一塊，你們設置的情形是怎麼樣，要認證…，而且現在 TOSHMS 也還沒有認證的這個機構啊。

L 答：但是 OHSAS 也是有民間的認證啊。

A-2-2 答：OHSAS 是有，但是問題是這樣，你看看，我們以一個國營企業來講，我們是比較被動的啦，我們比較不會去做主動這個東西，因為我們做任何事情都比較需要先去規畫啦，然後要有預算去做，那假設說，啊哇，我很主動的跟我們老闆講，我們去弄那個 18001，不會啦，只有上面，勞委會找董事長說，你們要推行這種東西，老闆說好，一句說好，我們推行，不會主動去做。

L 問：請問一下，那最明顯的安全衛生納入政府採購法規範，對你們的影響大嗎？對業主或者事業單位影響大嗎？

A-2-2 答：這一方面我不是很清楚吧，你說把這個規範納入政府採購法，當然是影響很大啦，譬如說，有很多東西，當然以前在採購的時候，他沒有規定說一定要把勞安的這一塊，他原本講說你勞安的設施一些規定放到你的招標文件裡面，然後來提供作採購嘛，對不對，以前都沒有這樣硬性規定，現在已經應該有這樣子的規定了，那影響是很大，但是對整個工安來講會有實質上的幫助，當然是影響很大啦。

6. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，提高了事業單位或個人的安全自主性？

A-2-2 問：你所謂自主性是怎麼樣？

L 答：就是，我們現在都要提高自主管理啊…

A-2-2 答：那你看啊，他把勞工安全衛生這一塊納入政府採購法裡面，那就強迫我們必須要這樣做，對不對，就說你過去都不這樣做，現在不是強迫你一定要這樣做嗎，你沒有這樣做就違反政府採購法嘛，是不是這樣子，所以這個就不叫做自主性了，對不對。

L 答：所以他是用法規去規範強制力就對了。

A-2-2 答：對啊，如果他今天沒有法規規範，我為什麼要，對不對，勞委會自己說，你要營造成工安的文化，他有一些的老闆，你都不要去規定我一定要讓我的勞工不要發生什麼事故，我可能自己會有什麼措施，這個叫做自主性，你知道嗎？那你都把這個法納進去了，把這法納進去你才問我說這樣會

有什麼自主性，沒有，我必要按照政府的法令規定來，應該是強迫性的嘛，是不是，有提高他的自主性嗎？並沒有，並沒有，都不是我自主的，都是你要求的，必須要這樣做，不然就是違法的。

7. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

A-2-2 答：這個東西大概目前哦，不會有減少，還是一樣啊，檢查的事項會更多啦，檢查的項目會更多，以前沒有規範到的現在都規範進來了，而且檢查事項會更多啦，而且檢查次數都是跟他們有關係，跟我們沒有關係，但是我有沒有感覺比較少呢，你的意思是問我這樣子嘛，啊目前，以目前來講，剛開始來講，到現在我所接觸的是比較多啦，應該比較多，檢查比較多，但是他們檢查多又實質效果不好，所以年終檢討被罵才會跟我們做合作關係跟區域聯防，把這個檢查權釋放出來給我們自己去處理，就我剛才說的採三不原則，就這樣子。

8. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 提高了事業單位或個人的安全自主性？

A-2-2 答：沒，事實上並沒有。

9. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 實施後，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

A-2-2 答：應該不會吧！

(二) 著重在公共工程經驗的互動關係

1. 您覺得工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，需要考量管理均衡？

A-2-2 答：這個需要，沒有錯，如果不均衡的話就很麻煩，像我現在譬如說，我在簽這個人力上的問題，我現在要簽給上面老闆，我的資源要均衡，要不然你沒有辦法管轄那麼多，為什麼會這個樣子是因為他自動檢查辦法的修改的原因，所以我必須要去做，所以說我認為在規劃執行、資源配置是需要考量均衡的配置。

2. 您覺得協議組織或工安管理事項內容是否合理的？

A-2-2 答：譬如我剛談的是比較不合理的，其他這個東西，因為勞工安全衛生

法第 18 條第 1 項所講的說共同作業的時候，為防止職業災害的發生，事業單位應採取下列事項，那第一個就是說必須設置協議組織，指定工作場所負責人，負責指揮協調工作，對不對，好，那你想想看這個比較麻煩就是，當然法令上，我一直去跟勞委會溝通過，我們沒有違法，我是想說，他勞委會各個檢查員的檢查素質都不一樣，你來講，他要求只要我們有共同協議組織的話，我們必須指定甲方為工作場所負責人，那我對這一點我就很生氣，我很不喜歡，因為你的法令只是規定說你必須指定工作場所負責人，你有没有告訴我要指定甲方或乙方，對不對，那我有指定啊，我大概怎麼指定，我就指定給你聽好不好，本工程台灣電力公司不實際參與作業，僅做重點檢查，所以說本工程的工作場所負責人，指定由乙方某某擔任，請問一下我在法令上，我有錯誤嗎？我不是符合勞工安全衛生法的第 1 項第 1 條，第 1 款的嗎？我有設置協議組織指定工作場所負責人，我指定清清楚楚啊，指定乙方某某啊，而且我還告訴你們我甲方並沒有實際參與工作，只是做停留點之檢驗，所以這個指定工作場所負責人，但是勞委會他不同意，你現在問我說合不合理，對不對，這一點我就認為非常不合理，但是我們還是都是為了配合勞動政策，我們接受了。

3. 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

A-2-2 答：設計單位吧，他應該是最少，是不是，然後要排列給你是不是。

L 答：是。

A-2-2 答：再來就是再承攬商、再來是監造單位、再來是原事業單位，好，其他就往上面走，就這樣。

(2) 您覺得需要那些單位的安全衛生支援？

A-2-2 答：我現場的主辦部門，譬如我現在有一個工程，工程主辦部門。

L 答：那就是工程主辦機關了。

A-2-2 答：對對對，工程主辦部門，我怎麼說呢，我這裡是工環組，我一組

總共才 3、4 個人，我們哪有辦法管全台灣省的工程那麼多，我的工程在整個全台灣省嘛，然後呢，我要谷關有一個工程，就會一個工程主辦部門在那個地方，那我的…超高變電所正在施工，那我那邊有一個工程主辦部門在那個地方了，那我…要有一個工程主辦部門，我澎湖也要有一個工程主辦部門，誰能夠給我最多的支援，這一些工程主辦部門，我要求他們怎麼做的，都要靠他們的支援怎麼去落實，對不對，所以說，我現場的工程主辦部門應該給我支援，ok。

L 問：那還有其他嗎？

A-2-2 答：沒。

(3) 您覺得政府、事業單位間彼此合作有助安全資源的取得？

A-2-2 答：對，沒有錯。

(4) 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統 (OHSAS 或 TOSHMS) 制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

A-2-2 答：可能會減少一些啦，但我們並不預期它會減少很多。

(5) 您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？(請列出 5 位，由高而低)

A-2-2 答：第一個是老闆、第二個是各部門的主管、第三個就是我們的勞工安全衛生組織的單位，那再來就是讓工會也知道，因為他能夠幫助我，好，大概就這一些。

4. 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員 (或其他) 來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？(由少依序排列)

A-2-2 答：第一個工程設計人員、第二個勞動者、第三個監造人員、第四個是工地主管、再來是工程勞安承辦人員，大概是這樣子哦。

(2) 您覺得需要那些人員的安全衛生支援？

A-2-2 答：第一個是老闆，其實只要老闆給我支援，我就夠了，因為我可以

拿著雞毛當令箭，到處去走啦，意思就是這樣，老闆授權，你去到哪個地方就傳達我的政令嘛，你就替我執行我的事情，老闆給我的支援就是最大。

(3)您覺得彼此間合作有助安全資源的取得？

A-2-2 答：對沒有錯。

(4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

A-2-2 答：對，這是可以減少一些沒有錯，但不預期很高嘛。

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

A-2-2 答：以上面這些人員來看而已嘛，那大概是第一個是勞動檢查人員，第二個是工程的主管機關的長官嘛，第三個大概是防災查核人員，再來是事業單位的勞安人員，工程人員，工地主管，像這些監造人員跟工地主管間哦，並不是那麼好，好大概就這一些，最低的大概就是工程設計跟勞動人員。

四、以合作與競爭的觀點來看國內安全衛生互動關係的網絡

(一) 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，那個單位具有影響力？

A-2-2 答：其實大家都必須要相輔相成啦，第一個是勞委會啦，第二個是原事業單位，再來是工程主辦機關、再來是工程主管機關的工安部門、那再來是工程主管機關工程部門，公共工程委員會目前對我們並沒有，當然他來，他如果介入的話，他的影響力也蠻大啦。

2. 那些單位可能擁有較多安全資源？

A-2-2 答：勞委會啊。

3. 那些單位在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

A-2-2 答：勞委會（不認識）、原事業單位（承攬），然後工程主辦機關（上級

主管)，就這樣子。

4. 那些單位在進行資源分配時，是您競爭的對象？

A-2-2 答：這個我不知道怎麼回答你呢。

L 答：我這裡講的競爭並不是…

A-2-2 答：對，我知道，我略懂你的意思，因為我要執行我的業務，我會影響到他，然後他跟我之間就會有一些競爭，因為我說要，他說不要啊，然後大家去給老闆裁決，那，那也是那些單位啊，其實我尋求合作的對象，也都是我，你這一題會覺得很糟糕，變成說這些我尋求合作的對象，也是我的競爭對象，你把它仔細思考一下，對不對，你看看我剛剛要尋求這些，我要拜託他跟我合作，為什麼他不跟我合作，是原本他跟我之間互相有點對立的關係，好啦，所以答案跟上一題一樣（勞委會（不認識）、原事業單位（承攬）、工程主辦機關（上級主管）。

5. 請說出它和您的關係是監督、上級主管、平行、承攬、認識或不認識。

（二）以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，誰具有影響力？

A-2-2 答：第一個勞動檢查人員，再來是防災查核人員，再來是事業單位的勞安人員，再來是工程主管機關長官，大概就這些。

2. 誰可能擁有較多安全資源？

A-2-2 答：勞動檢查人員是執行政府法令的機構，他們到現場沒有人敢怎麼樣，所以應該他會擁有較多啦，好，這一個就好。

3. 誰在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

A-2-2 答：第一個勞檢人員（不認識）、第二個是事業單位的勞安人員（下層單位人員）、第三個是工程主管機關（長官），那防災查核人員，我常常跟他們去做查核，並不覺得有怎麼樣啦，只是他們寫的意見，我們可能要去，再來就是防災查核人員（不認識），然後呢，好大概就這個樣子吧！

4. 誰在進行資源分配時，是您競爭的對象？

A-2-2 答：那這個不是跟上題一樣嗎？

L 問：跟第 3 題一樣嘛？（勞檢人員（不認識）、事業單位的勞安人員（下層單位人員）、工程主管機關（長官）、防災查核人員（不認識））

A-2-2 答：對啊。

5. 請說出他和您的關係是親朋、同事、同學、認識或不認識。

A-2-2 問：你第 5 小題的意思是什麼？

L 答：就是你跟你剛剛前面 4 題回答的答案的人或單位，是什麼關係啊，

A-2-2 答：其實這些人我都不認識啊，那我的意思是我都是對事啦，所以說我跟他們都沒有關係。

肆、研究代碼：A-3 訪談日期/時間：97.4.24/上午 11：30

一、受訪者對國家安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對國家勞安政令的參與途徑是廣泛的？

A-3 答：對啊，勞委會都會辦一些開會研商啊，啊那個都有來…他也有邀請公會，只是公會比較才發言，哈哈…

2. 您覺得勞委會與各部會在勞安政策上的關係是對等的？

A-3 答：這第 2 題與第 3 題其實是一樣的哦？

L 答：沒有，一個是針對各部會，一個是針對事業單位。

A-3 答：哦事業單位，勞委會對各部會的關係哦不太對等，勞委會比較強勢，啊哈哈…

3. 您覺得勞委會與事業單位在勞安政策上的關係是不對等的？

A-3 答：也是不對等的，勞委會都是比較強勢…

4. 您覺得公共工程減災協調會報，各政府間的政策關係更為緊密？

A-3 答：有啊！…不過他拉的更緊密，但他沒有法律的授權，他有一些是用只透過院會這樣來弄，然後是額外的負擔，各部會都會吃力就對了。

L 問：你所謂的授權是指那一方面的授權，法規的授權。

A-3 答：對啊，他是額外多出來的工作。

L 答：其實就是沒有把它法制化就是了。

A-3 答：對啊，對啊。

L 答：沒有經法律的程序去把它法制化就對了。

A-3 答：對啊，而且是額外的工作，那就會很累啊，這就是…哈哈，現在各部會都是反彈蠻大的，因為他們…。

5. 您覺得其他各部會或事業單位在勞委會勞安決策參與過程中的主導性很高？

A-3 答：主導性啊，有一些啦，有一些單位，像我們會裡啊，經濟部啊，交通部，還有像建築工會啦，這幾個比較常發言。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

A-3 答：可以選勞委會嗎? 哈哈…

L 答：可以啊，他也是整個政策裡面的。

A-3 答：對，勞委會，勞委會政策影響力最大，因為幾乎都是他在主導，然後他…

L 問：那還有其他嗎?

A-3 答：其他的影響力哦! 其他都沒…比較不是那麼大。

A-3 問：這個是只針對公共工程，還是整個國家安全衛生的?

L 答：都可以，其實我的研究範圍可大可小，那在政策方面其實是難…

A-3 答：這個是以勞委會啦，那假如是公共工程，那當然我們會也會。

L 答：那在公共工程上，像我們公程會也算是。

A-3 答：對對，因為我們必須在協商過程中，必須要讓它比較要符合採購法的規定，第二個是符合工程上的一些實務面，所以他有時候會提供一些建議給勞委會。

L 問：那整個政策裡面，你覺得它是一種合作的或是衝突的?

A-3 答：這個哦，應該是合作的，因為要降低職災是大家的共同願望啊，只是我說實施的步驟等於是會，勞委會他會增加各部會很多工作，所以大家就會覺得很吃重，假如是漸進式的，可是他不是，他是直接分派工作，就會…。

L 答：這就是主政者的魅力。

二、受訪者對事業單位安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對事業單位勞安策略的參與途徑是廣泛的?

A-3 答：對啊，像我剛提到的工會都要被邀請，啊像現在中小型協會，營造業中小型協會都有邀請啦，只是說他們的聲音好像不是那麼大。

2. 您覺得事業單位與其他協力廠商在勞安政策上的關係是不對等的？

A-3 問：事業單位是指營造廠嗎？

L 答：事業單位就是我們所說的業主，承包商。

A-3 答：我會感覺啦，就協力廠商指的是他主承包商底下的分包商，所以這種跟那個…

L 問：在勞安政策上他是…

A-3 答：假如你指的是分包商的話，就是分包商與主承包商之間關係是不對等的，啊假如是事業單位的話，譬如說國營會機關，國營事業機關跟承包商之間又有不一樣的關係啊。

L 問：那不然說，你剛剛講到原包商、原來的承攬商跟再承攬商是不對等的，啊如果是國營會這種國營事業單位呢？

A-3 答：因為他是甲乙雙方，他是透過契約的要求來講，一般是比較公平的地位，甲方也不會額外要求，他一定是在符合法令的要求底下，譬如說要求他要執行勞安法。

L 答：契約還是要合法性就對了。

A-3 答：公平合理啊，那只是對承包商，對分包商是因為他找的，他可以不找他，所以他們是不對等的，比較不對等。

L 答：所以原事業與再承攬是不對等的。

3. 您覺得事業單位勞安部門與其他部門（如製造施作、監造品管、總務人事等）間在勞安政策上的關係是對等的？

A-3 答：應該不是對等的，勞安部門一般是要極力爭取才有達到他的要求，因為牽涉到人啊、錢啊、工程進度啊，所以一般不太對等，所以勞委會才會修法把它的位階提昇，一定要升一級的勞安單位。

4. 您覺得公共工程減災工程中，各事業單位間的政策關係更為緊密？

A-3 答：有啊，有。…減災應該是減災方案啊…

L 答：對，但因為到實作面來，它是一個減災工程，它是安全的施作工程。

A-3 問：那各事業單位之間的政策關係，是不同公司之間的關係，還是指各主管機關之間？

L 答：就說做了以後，這個完成了，然後去做了以後，有沒有把各事業單位間的政策關係拉近了？

A-3 問：事業是有兩家公司，還是指機關跟機關？

L 答：因為政策不是只有勞委會有政策啊，我們在實作面也是有政策啊！政策用不同的方式呈現出來。

A-3 答：但是每個工程都是獨立的，他是每個包商去跟業主負責啦，那我的意思就是說…

L 答：我們先回到原點，就說原本我們講的業主跟承包商、再承包商之間的關係有沒有拉的更近？事業單位有很多嘛，有的事業單位本身是業主，那他再承包下去，以國營事業來講他也是事業單位嘛，那他發包出去的時候，有一個承包商、再承攬商一大堆嘛，那在有沒有。

A-3 答：但在勞安體制中，適用勞安的事業單位才稱業主，不適用勞安法就跳脫到原承攬商，…

L 答：那會面臨業主與負責人之爭，所以我們不要去考慮這個，在此我們先跳脫勞安法的名稱。

A-3 答：那事業單位，應該是相關單位吧！

L 答：我剛剛說了，先跳脫法令的名詞，只要考慮政策上單位與單位、人與人、事與事，彼此間關係是不是有扣在一起？

A-3 答：現在加強當然就會更緊密一點，有加強的話一定會更緊密。

5. 您覺得上層主管機關或其他事業單位在事業單位勞安決策參與過程中的主導性很高？

A-3 答：上層主管機關是勞委會。

L 答：不是剛剛是國家政策，現在這題是事業單位。

A-3 問：第 5 題的上層主管機關是指勞委會嗎？

L 答：我現在指的上層主管機關不一定是勞委會，因為這已經在實作面了，譬如說，以國營事業來講的話，上層主管機關就是國營會嘛，那國營會是在經

濟部底下嘛。

A-3 答：對啊，對啊上層主管機關的主導性很高啊，他一個命令，底下一定要遵循啊，國營會一個動作，台電就要配合啊。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

A-3 答：因為假如政策一般是指政府的決策，那假如說是策略，可能企業本身的策略。

L 答：可是在我們的管理系統裡面哦，它有一個政策，那政策當然它其實有分，就如你講的沒錯，我們都會把政策偏向是國家政策，可是這字眼在國際標準已經是把它放在職安管理系統裡面有一個政策，所以事業單位也要去做政策，所以我的政策有分為國家政策與事業單位政策。

A-3 答：所以在這邊是指喻，以台電來講裡面那一個決策最有影響力，還是說，不含他的包商。

L 答：有，有，有。

A-3 答：老闆啦，負責人的影響力最大。

L 答：這是很籠統的，在整個勞安上關係是很複雜的，有時候在釐清角色的時候，就已經是另一個題目了。

A-3 答：對，因為他的定義是不一致的。

三、受訪者對安全衛生實作經驗的互動關係

(一) 以近兩年內國內政府政令增修來看

1. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，已經完全將安全衛生管理關係制度化了?

A-3 答：講說完全，因為法令不停的修正啦，所以可能只是大致已經完成了，不是說非常完整，假如說非常完整就必須要往……

L 答：就是有朝向制度化的作法去做就對了。

A-3 答：對啦。

2. 您覺得政府在規劃政策資源配置時，需要考量政府或事業單位的管理均衡?

A-3 問：管理均衡是指什麼意思啊，我想請問。

L 答：就說管理層面包括有人事、經費、物材啦，所在做安全政策資源配置時，

需不需要考量他的管理均衡？

A-3 答：對啊，要考慮管理均衡。

3. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範的內容是合理的？

A-3 答：是，對。

4. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？是衝突或合作關係？

A-3 答：有啊。

L 答：當然，政府，我就不強調只是勞委會。

A-3 答：對啊，策略改變許多，層面更廣啊。

L 問：那這些策略是衝突的，還是合作的？

A-3 答：合作的。

5. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，對業主或事業單位間的關係互動有所改變影響？是衝突或合作關係？

A-3 答：有，有，合作。

6. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，提高了事業單位或個人的安全自主性？

A-3 答：有。

7. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

A-3 答：應該會增加。

L 問：應該會增加就對了？

A-3 答：對，因為它是透過契約要求啊，假如你訂到契約去，就要去要求他履約啊，你假如沒有把它訂到合約，就不會去檢查要求啊！變成說有訂他就要去檢查，那變成監造就會增加檢查次數。

L 答：所以是履約責任造成的。

8. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 提高了事業單位或個人的安全自主性？

A-3 答：這個理論上是啦，不過實際上還要驗證，因為才剛實施而已，理論上是自主檢查啦，不過因為剛推行還沒適用，他現在好像分階段，所以還要再驗證。

9. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 實施後，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

A-3 答：就公共工程的部分哦，將來這個實施以後，可能勞檢的檢查會減少，但是業主政府機關的檢查會增加。

L 答：勞檢檢查會減少。

A-3 答：對，因為他們自己做的不錯了，他們就不用做檢查了，勞檢就免了。

L 答：意思就是說，工程的主辦機關會加強就對了。……，吔，這是一種轉變哦。

A-3 答：這題這樣講好像不太對，應該是指採購法納入履約狀況，假如純粹就這個哦，可能推行一段時間以後，檢查應該都會降低吔，理論上，因為自主檢查都做的不錯啊，那自然頻率就…，所以可能需要隔一段時間驗證，隔一段時間，包含業主啦、勞安的檢查都會降低。

L 答：所以說推行一段時間以後會有遞減的趨勢就對了啦。

A-3 答：對，理論上。

L 答：其實這也是一種目標啊。

(二) 著重在公共工程經驗的互動關係

1. 您覺得工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，需要考量管理均衡？

A-3 答：要。

2. 您覺得協議組織或工安管理事項內容是否合理的？

A-3 答：合理。

3. 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位（或其他）來看，

(1)您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

A-3 答：這可能比較難回答，因為那個承包商來講，他自主性很高啊，可是他認為考量成本，他就投入的成本就少，所以他等於說，自主很高但資源很少，因為他肯投入的少，那你假如其他的監造，他被賦與契約的要求，要去檢查，那他的自主性很少，但資源很多啊。

L 答：就他 POWER 比較強勢。

A-3 答：對啊，所以說這題我真的比較難回答，到底要怎麼講，…自主性、資源假設切開的話，那可能會有不一樣的排列順序。

L 答：兩個要一起合起來考量。

A-3 答：那事業單位他本來…

L 答：有些資源是有的多、有的少，沒有錯啦，但是你能夠去掌控的資源…，有些資源很少但是很重要的，但是你能夠掌控到這種少資源，其實是對整個政策面會…

A-3 答：設計單位他本身不是依照法令，把他的要求放進去嗎？自主性很少，訂下去他會造成其他的影響很大。

L 答：不是，那你這麼說，設計單位自主性是很高的哦，因為他設計進去…

A-3 答：對啊，那就要照做啊，但他用到的資源很少。

L 答：那我現在說的是，自主性最少的可能會是被控制的那一個。

A-3 答：但是那一個，像再承攬商他是被受到控制的，可是如果老闆很有心，要多花一點錢，反正我要多保障人命安全，那他自主性的資源很高啊，他是最被控制的，有很多人來監督你，但是他的資源自主性最高，有些他資源自主性很高，但就是不想花錢，可以跳過去嗎？我怕會回答錯誤。

L 答：不會啦，反正政策沒有所謂對或錯，所以可以提供觀點。

A-3 答：是再承攬商，那其他單位的話，他可以自己編啊，愛怎麼編就怎麼編啊，只是他有沒有去編而已，其實他有自己可以掌控的東西。

L 問：那還有其他的嗎？

A-3 答：監造單位，他受命於業主，他能夠掌控的東西較少。

(2)您覺得需要那些單位的安全衛生支援？

A-3 答：就勞委會、工程主管機關工程部門，還有工安部門，工程主辦機關，因為我們都是牽扯到公部門，我們包商都是透過契約要求的，所以我們訂契約，他來招標就接受這個合約，所以我們就比較不需要說特別要支援，那機關，我們推出政策，就比較需要他們支援…。那還有設計單位。

(3)您覺得政府、事業單位間彼此合作有助安全資源的取得？

A-3 答：對啊。

(4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統(OHSAS 或 TOSHMS)制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

A-3 答：這個哦，應該會增加，因為我剛講的，那個履約狀態會增加管制。

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？(請列出 5 位，由高而低)

A-3 答：勞委會，還有我們會，工程主管機關的工程部門，還有工安部門、監造單位，監造單位可以指建築師公會。

L 問：協調會報我怎麼沒有看到他們參加呢？

A-3 答：對啊，沒有，都是機關啊。

L 答：對啊，是機關啊。

A-3 答：因為他是在減災組的時候才…，等於是下層的分工會議的時候。

L 問：哦，是你們再分出來的小型會議就對了。

A-3 答：對，不然你寫的這些單位就不對了，協調會報只有機關參加。

L 答：哦不對啊，我是從 233 減災方案整個串連下來，就是整個運作過程，所以我這是政策面與實作面都有，不過這是研究過程中的一種發現。

A-3 答：所以他還挾著立法委員的力量，主導蠻強的。

4. 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員(或其他)來看，

(1)您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？(由少依序排列)

A-3 答：勞動者啊，我覺得勞動者的資源是較少的，他等於是受制於人的。

L 問：那還有其他嗎？

A-3 答：其他都還蠻有 POWER 的，有一定的資源。

(2) 您覺得需要那些人員的安全衛生支援？

A-3 答：職務上，我沒有實際參與這個現場安全。

L 答：但是以你在會裡面的工作，如果牽扯到安全衛生你要把它納到政策的話，你需要誰給你安全衛生支援？

A-3 答：覺得是工程主管機關啦，還有會跟我們的，還有事業單位，事業單位跟工程主管機關我們會邀請他們來，還有設計單位

L 答：設計人員就對了，

A-3 答：還有監造…，監造人員，然後事業單位……，啊事業單位營造廠那個算什麼？

L 問：你說，因為我這題是用人員來講的話，他事業單位有勞安人員、工地主管、監造，這監造有的是在原來的工程主管機關他就有了，那工程設計者一般的話，其實有的是在公部門，有的是委託出去嘛。

A-3 答：對，因為我們沒有直接對外，只有政策，會裡做的是政策性的研擬，啊政策性研擬就是邀請公會代表啊，邀請機關代表啊，設計單位代表啊，這樣來開會，所我就說…

L 答：所以你們還是會以工程的這個設計跟承辦單位為主，對嗎？

A-3 答：對啊，所以邀請來開會，就是希望他配合。

(3) 您覺得彼此間合作有助安全資源的取得？

A-3 答：會啊。

(4) 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統 (OHSAS 或 TOSHMS) 制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

A-3 答：管制應該會增加，不過一段時間以後會降低，現在目前是突然新增，所以它就會增加，增加一些管制，那之後就會降低，一段時間也會降低。

(5) 您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？(請列出 5 位，由高而低)

A-3 答：第一個是勞檢人員嘛，第二個是工程勞安承辦人員，第三個是監造人員，第四個是工地主管，第五個是事業單位勞安人員。

四、以合作與競爭的觀點來看國內安全衛生互動關係的網絡

(一) 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關(業主)、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，那個單位具有影響力？

A-3 答：勞委會。(平行)

2. 那些單位可能擁有較多安全資源？

A-3 答：勞委會。(平行)

3. 那些單位在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

A-3 答：勞委會。(平行)

4. 那些單位在進行資源分配時，是您競爭的對象？

A-3 答：我們會裡沒有競爭對象，哈哈…

L 答：沒有競爭對象…

A-3 答：勞委會(平行)，勞委會是我們合作又是競爭的對象，因為合作是要減災，那競爭因為他們都會把勞安放在第一位，但是我們必須包含品質、進度、勞安均衡去考量的，不會只針對單一。

5. 請說出它和您的關係是監督、上級主管、平行、承攬、認識或不認識。

伍、研究代碼：A-4-1 MAIL 日期/時間：97.5.8/下午 4：23

一、受訪者對國家安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對國家勞安政令的參與途徑是廣泛的？

A-4-1：在國內，對一般事業單位及勞工朋友而言，勞安政策之參與似乎遙不可及，長久以來，勞安政策之形成幾乎都是由上而下居多。

2. 您覺得勞委會與各部會在勞安政策上的關係是對等的？

A-4-1：不盡然，畢竟勞工安全衛生之中央主管機關為勞委會，在政府部門事權分工下，勞安政策主導權仍在勞委會，各部會角色僅為配合協助推動。

3. 您覺得勞委會與事業單位在勞安政策上的關係是不對等的？

A-4-1：原則上，勞委會應根據目前國內職業災害概況及事業單位工作環境安全衛生情形等，研訂勞安政策及相關制度計畫，引導各界推動實施，事業單位對勞安政策之擬定，亦具有建議權，但關係是否對等很難界定。

4. 您覺得公共工程減災協調會報，各政府間的政策關係更為緊密？

A-4-1：透過公共工程減災協調會報，可促使各工程主辦機關重視施工安全及勞工安全，有助減災政策之推動與落實。

5. 您覺得其他各部會或事業單位在勞委會勞安決策參與過程中的主導性很高？

A-4-1：請參考上第 2 題及第 3 題回答內容

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

A-4-1：勞安主管機關首長及其相關處室各級主管，因為其負責政策草之草擬及審定；其次為安全衛生專家學者，有參與主管機關政策諮詢之機會，再其次為各部會或是業單位等。

二、受訪者對事業單位安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對事業單位勞安策略的參與途徑是廣泛的？

A-4-1：事業單位安衛政策通常係由工安部門草擬，在陳送經營階層核定，由員工參與制定者畢竟仍是少數。

2. 您覺得事業單位與其他協力廠商在勞安政策上的關係是不對等的？

A-4-1：事業單位當然具有主導權，協力廠商如屬管理健全之公司，可提供具體勞安改善建議，惟很難有所謂之對等。

3. 您覺得事業單位勞安部門與其他部門(如製造施作、監造品管、總務人事等)間在勞安政策上的關係是對等的？

A-4-1：仍是各事業單位高階管理者之態度及工安文化，負責人如高度支持工安，勞安就會受到各部門重視，勞安部門與其他部門關係則會居於對等。

4. 您覺得公共工程減災工程中，各事業單位間的政策關係更為緊密？

A-4-1：公共工程減災策略之推動，原事業單位與承攬人、再承攬人關係在減災工作上之合作關係當然更為緊密。

5. 您覺得上層主管機關或其他事業單位在事業單位勞安決策參與過程中的主導

性很高？

A-4-1：應該非主導性，主管機關所訂勞安政策、目標及檢查採策略等對事業單位具有極高影響性與引導性。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

A-4-1：事業單位安衛政策最具影響力當然是最高經營階層之理念與態度，其投入之資源與是否支持，攸關事業單位職場減災之成效。

三、受訪者對安全衛生實作經驗的互動關係

(一) 以近兩年內國內政府政令增修來看

1. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，已經完全將安全衛生管理關係制度化了？

A-4-1：目前已逐步強化安全衛生管理功能之規定，然尚有修正或強化之空間。

2. 您覺得政府在規劃政策資源配置時，需要考量政府或事業單位的管理均衡？

A-4-1：何謂管理均衡？如以資源分配之均衡性，通常政府會納入參考，但未必僅以均衡性為首要考量。

3. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範的內容是合理的？

A-4-1：題目範圍太廣，是否合理由不同角度切入看法不一，如以提升安衛管理功能而言，對國內整體勞工安全衛生之提升應有相當之助益。

4. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統(OHSAS 或 TOSHMS)制度化，政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？是衝突或合作關係？

A-4-1：題目範圍太廣，TOSHMS 是希望影導事業單位走向安衛自主管理，藉由制度化及系統化之管理功能，使事業單位職災風險降至最低，對企業永續經營具有正面效益，因為安全為事業經營之基礎。

5. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統(OHSAS 或 TOSHMS)制度化，對業主或事業單位間的關係互動有所改變影響？是衝突或合作關係？

A-4-1：同上題。

6. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，提高了事業單位或個人的安全自主性？

A-4-1：納入安全衛生規範，工程採購是否有「安全自主性」見仁見智，但工程安全可靠度確定可提高。

7. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

A-4-1：安全度提高，職災風險必降低，政府當可減少監督檢查頻率。

8. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 提高了事業單位或個人的安全自主性？

A-4-1：事業單位如確實執行 P-D-C-A 管理循環，落實自主性管理，政府即可減少介入率，提供其安全自主性。

9. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 實施後，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

A-4-1：如前題。

(二) 著重在公共工程經驗的互動關係

1. 您覺得工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，需要考量管理均衡？

A-4-1：當然。

2. 您覺得協議組織或工安管理事項內容是否合理的？

A-4-1：必須是協議內容事項及其運作機制，以工安管理而言，協議組織相當重要

3. 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

A-4-1：、請幫我答

(2) 您覺得需要那些單位的安全衛生支援？

A-4-1：勞委會、工程主辦機關

(3)您覺得政府、事業單位間彼此合作有助安全資源的取得？

A-4-1:當然

(4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

A-4-1: 參考前面答案

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

A-4-1:參考第 1 大項

4.以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員（或其他）來看，

(1)您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

(2)您覺得需要那些人員的安全衛生支援？

(3)您覺得彼此間合作有助安全資源的取得？

(4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

四、以合作與競爭的觀點來看國內安全衛生互動關係的網絡

（一）以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位來看。

1.有關安全衛生管理策略的配置，那個單位具有影響力？

A-4-1：勞委會、工程主辦機關

2.那些單位可能擁有較多安全資源？

A-4-1：勞委會、工程主辦機關、原事業單位

3. 那些單位在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

A-4-1：勞委會（平行）、工程主辦機關（平行）、原事業單位（不認識）

4. 那些單位在進行資源分配時，是您競爭的對象？

A-4-1：很難回答。

5. 請說出它和您的關係是監督、上級主管、平行、承攬、認識或不認識。

陸、研究代碼：A-4-2 訪談日期/時間：97.5.2/下午 1：30

一、受訪者對國家安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對國家勞安政令的參與途徑是廣泛的？

A-4-2 答：其實對一些事業單位或公家機關來講，政府其實都開一些法規檢討的會議，都有邀請他們啦，所以一些比較大的事業單位或者公家機關，他們都會得到通知，已經有被告知，大概這部分大概是比較沒有問題的，所以他參與的途徑是透過這些法規修正的會議，法令的相關的會議，他是可以參與的，但是就是說他們是被通知參加的，他大概的途徑是參加一些會議。

2. 您覺得勞委會與各部會在勞安政策上的關係是對等的？

A-4-2 答：勞委會其實有一些，像如果是營造這一方面的，主題公共工程安全衛生的，公共施工安全這一塊哦，公共工程這一部分哦，勞委會是有跟公共工程委員會這邊有合作，那他跟公共工程委員會這邊的關係是比較對的，因為他們有時後會會銜發布一些公共工程施工安全衛生的作業要點，那勞委會跟公共工程委員會是比較對等的，那然後其他單位各部會其實是執行單位，下到工程的發包單位，他們就是執行這個要點的執行者啦，他的關係大概是這個樣子。

3. 您覺得勞委會與事業單位在勞安政策上的關係是不對等的？

A-4-2 答：事業單位其實大部分都在配合啊，按照那個契約的要求在執行啦，那政策基本上勞委會要求那個，針對公共工程這一塊的話，那是只能要求到公共工程，他還沒辦法說，要求到那個不是公共工程的區塊，他只是透過公共工程這一塊去要求公共工程的主辦機關，因為他們的業主，那這些他可以去要求，其他不是公共工程，不是公家機關，他沒有辦法去要求，他是透過

去要求這些公家機關的業主，去要求他們跟營造廠的合約裡面要訂定某一些要求，啊所以事業單位最後收到的結果是，他的契約上有了這規定，他必須去執行，是不是這樣子。

4. 您覺得公共工程減災協調會報，各政府間的政策關係更為緊密？

A-4-2 答：有變得比較緊密啦，像跟公共工程委員會就比較，兩個就比較合作性質比較高，而且像公共工程委員會也比較願意配合做這個事情，因為事前主委他們，那個時候主委還在當行政院的那個什麼的時候，他在行政院的時候，常常在做這個協調的工作啦，所以各部會比較跟我們主委，比較願意配合，就這個樣子，所以是有比較緊密點啦，但是這種緊密關係只是，大概是勞委會跟公共工程委員會這兩個單位是比較緊密，那其他大概都是來參加開會的，那他們有些單位其實也不一定全部都很支持，是這樣的，但是上面政策，公共工程委員會也很支持，他們也比較願意配合，但這也會增加他們的工作啊。

5. 您覺得其他各部會或事業單位在勞委會勞安決策參與過程中的主導性很高？

A-4-2 答：如果你問的主要是公共工程減災這一塊的話，其實主導性比較高的，其實是勞委會自己和公共工程委員會啊，這兩個是主導性比較高的，其他大概就是不會很高啦，因為都是要求他們做很多事情，所以，所以他們大部分都是被動的，被動的配合啦，對整個決策過程的他們是會去參與，但是比較不會去主導這個的結果，他們會提出一些意見啦，但是他們比較不會去主導這個會議的結果要怎樣，會議決策的主導性還是在勞委會、公共工程委員會這些長官的決策上。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

A-4-2 答：比較有影響力的其實是，像他們在開會的時候，他們會邀請工公會的人來，有時候邀請建築公會來看，來開會，因為有些事情會影響到他們的業務，尤其公共工程這些主辦單位同意採用這樣的作法的時候，會影響到建築師在執業的時候可能會增加某些業務，那這些建築師就會有意見，這些他們公會就會有意見，變成說有時候他會邀請立委來，那立委有時候看法就會跟勞委會、公共工程委會有不一樣的地方，所以是會，第一個比較有影響力

的可能是這些民意代表，那他的關係其實有時候是比較衝突性的。

L 問：你說的建築師公會和立法委員是在那個會議裡面？我已經聽到你是第三個人講。

A-4-2 答：是最後這幾次啦，最後…

L 答：因為我在會議紀錄裡面並沒有看到啊。

A-4-2 答：應該是最後一次的時候。

L 答：會議紀錄…

A-4-2 答：紀錄上他沒有寫的很清楚。

L 答：哦！他就把它閃過了，有很多東西…

A-4-2 答：可能沒有點的很明啦，但是開會的時候這些立委、建築師都有來，在會場上他們較強烈一點，他們都不贊成，譬如你建築師以後在規劃設計的時候，還要去注意施工安全的問題，那公共工程這個作業要點，是希望這些建築師在規劃設計的時候，還要考量施工安全，然後這個規劃設計的成果是不是作為安全評估，要不要審查，然後他們監造的時候，要注意施工安全的問題，建築師的這一塊是反彈比較大啦，他們認為他們沒有那麼專業啦。

二、受訪者對事業單位安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對事業單位勞安策略的參與途徑是廣泛的？

A-4-2 答：這邊的勞安策略是指政府機關的？

L 答：事業單位的。

A-4-2 答：事業單位自己的勞安策略，應該說事業單位有沒有設計這樣的機制，但是我覺得事業單位可能，除非一些比較大的公司，或者比較重視安全衛生管理的，比較大型的營造業，它可能的一些開會的時候，讓勞工表示意見的時候，它在做一些策略決定的時候，會聽聽員工的意見的反應啦，因為這是管理上的一個機制啦，但是除非是比較大的公司，管理比較上軌道的啦，否則，否則就是說，並不會說事業單位特別去重視這個，特別在營造業比較不會啦。

2. 您覺得事業單位與其他協力廠商在勞安政策上的關係是不對等的？

A-4-2 答：其實，這邊的事業單位可能就是，好像比較大包的承攬商嘛。

L 答：應該算吧。

A-4-2 答：等於說他跟他下包的關係上，他們應該是比較要彼此合作的啦，在勞安政策上應該要比較採取合作，比較有自信的作法，但是這個東西的執行的歸根究底，還是在他跟他承包商的契約啦，是不是有要求他去做一些勞安的事情，那按照現在的法規規定就是，如果你有很多的廠商在同一個地方作業，你就要設置協議組織嘛，那協議組織的時候，他們都要來開會啦，但是在關係上其實還是有上下的這種關係啦。

3. 您覺得事業單位勞安部門與其他部門（如製造施作、監造品管、總務人事等）間在勞安政策上的關係是對等的？

A-4-2 答：其實我是覺得比較平行啦，就實務上我覺得現在的勞安部門哦，跟一個事業單位的其他部門的關係其實是蠻對等的，但是這其實是不太對啦，照說這些勞安部門應該直屬最高管理階層，那我的感覺就是事業單位的勞安部門，跟其他部門品管啦什麼，其實他們所佔的那個所在的位階其實很類似，所以他有點管不到，勞安部門比較不能去要求品管或者其他部門來做什麼，反而被要求配合的對象，但是按照管理系統的精神的話，應該勞安部門直屬在最高管理階層，然後直接對最高管理階層提供一些意見，然後最高管理階層做成決策，下面全部要執行，這樣是勞安比較能夠做好點啦。

4. 您覺得公共工程減災工程中，各事業單位間的政策關係更為緊密？

A-4-2 答：各事業單位的話，因為他最主要是跟他的業主之間的合約關係，以及他自己接到這個合約之後，自己還要發很多小包，最，你說關係比較緊密是，這個大包跟小包之間的關係會比較緊密，並不會跟其他跟他沒有關係的，沒什麼關係啦。

L 答：所以說，還是要扣在承攬關係的那個承攬契約上才會比較有…

A-4-2 答：一切都會回歸到契約啦，你契約沒有講清楚，沒有要求到，其實都是，最後如果有問題的話，在法律上都不能得到一些合理性啦，就是最後回歸的一定是政府的這些法規，還有這些契約。

5. 您覺得上層主管機關或其他事業單位在事業單位勞安決策參與過程中的主導性很高？

A-4-2 問：這邊的上層主管機關是指什麼？勞委會哦？

L 答：不一定是勞委會啦，就說每個事業單位他有時候也會，有沒有比較，總公司……

A-4-2 答：就說這個上層主管機關指的是他的業主，或者是工程主辦機關，他還有他的上級單位啦，那他就會對這個事業單位當然會有影響啦，但是這個影響我剛才講，還是會透過合約，或是一些溝通的管道去要求，這個是會有的，那其他事業單位如果跟這個合約沒有關係的，當然就沒有影響力，因為我的影響，你有合約可以罰你的款，我就會對你有影響，而且如果是在契約上有明定一定要執行的事項，都會有，譬如說都會有依據可以去要求，他們在勞安的決策上做到一種的情形，而且很多這種會議，也是業主會去開啊，他們當然會有參與的那個，是有一些影響力啦。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

A-4-2 答：最有政策影響力的哦，第一個是主導這個政策的人啦，譬如說勞委會，或公共工程委員會，他們要制定這樣的政策，他們本身有很大的影響力，另外就是你民意代表或者公會這些人因為就是，他們等於是說利益相關者，這些政策會影響到他們未來一些工作上的利益，他們就會比較有表示意見的那個，比較會想表示意見啦，所以相對的也會有影響力，所以都會邀請一些民意代表啊，那所以政府部會之間是比較，關係是比較合作的，但是跟這些公會、民意代表有時候是有點衝突，尤其在執行安全衛生這方面的工作啦。

三、受訪者對安全衛生實作經驗的互動關係

(一) 以近兩年內國內政府政令增修來看

1. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，已經完全將安全衛生管理關係制度化了？

A-4-2 答：我應該是說他比較有制度化啦，但是我不會說完全制度化，就說目前的法規或者這些相關的採購的規範，是在朝要求這些安全衛生的管理更加有依據啦，而且甚至規定這個事業單位，要做勞工安全衛生的管理工作，目前是越來越制度化了。

2. 您覺得政府在規劃政策資源配置時，需要考量政府或事業單位的管理均衡？

A-4-2 答：我覺得是非常需要，其實很多政策在制定的時候，最怕的是政府有時候會一廂情願的去做自己想做的事情，那時候沒有充分的聽到事業單位或民意代表的意見的時候，那可能會比較用到說，一些自己想要做的事情，所以他在資源分配時，有時候不一定考慮到事業單位的需求或者是需要，並不是得到很充分的這個，這種來自於事業單位的回應，那在資源分配的時候，其實我覺得是有點問題的，所以其實是需要考量的，很需要考量的。

3. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範的內容是合理的？

A-4-2 答：我覺得是合理的，只是說執行上哦，事業單位沒有辦法短期間就達到他們的目標啦，就說我們這些規定看起來好像蠻合理的，但是執行面呢，還是需要一點時間啦。

4. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？是衝突或合作關係？

A-4-2 答：我覺得這次修定改變比較多啦，以前比較沒有重視所謂管理系統這一塊，啊今年新修訂的辦法，其實很針對說一個事業單位要去運作一個安全衛生的管理系統，那他也進一步去規範說，如果你是營造業的話，你應該怎樣去運作這個管理系統，組織應該怎麼設，要設多少人，有比較明確化一點啦，因為營造業它很特別，他有時候有總公司，有時候有分公司，然後有不同的工地，那不像製造業都是，就是一個廠房，那他分散很廣，那他這些安全衛生管理組織要怎麼做，安全衛生管理系統要怎麼 round，現在的法規是有比較，補充的比較多了啦，所以說是有比較多的改變或者加強。

L 問：那你覺得這些改變是一種衝突的或是合作的關係？

A-4-2 答：在勞委會，當然希望這種關係是合作的，但是事業單位可能會覺得，因為這種是要花成本的，他會覺得跟他的一些管理上可能會有一些衝突，不是這是一種國際的趨勢。

5. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度

化，對業主或事業單位間的關係互動有所改變影響？是衝突或合作關係？

A-4-2 答：會，會影響到第一個對業主在跟事業單位在簽訂這些工程契約的時候，他們現在都要依照這些新的法規標準來要求啦，甚至企業都會一筆帶過，你要按照相關勞工安全衛生的法規來辦理，那事業單位就按照這些規定辦理，所以等於說，大家都瞭解到未來可能要 round 這些職業安全衛生的管理系統，所以他們在互動上等於是針對這個管理系統這塊要有一些作為，那這種關係應該是比較合作的，業主跟我承包商，會要求承包商做這個安全衛生管理系統。

6. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，提高了事業單位或個人的安全自主性？

A-4-2 答：這些安全衛生相關規定納到採購法，或者變成以後我們在採購某種工程的時候的一個可能評選的某一種標準，或者是一個過去的衛生紀錄是不是要納入，這個其實只是說我在選擇事業單位的時候，我可能會考量到他過去施工安全衛生的績效，這樣子啦！那至於安全的自主性，最後還是事業單位或他個人自己去執行啦，應該是，我覺得，好像這個他的安全自主性跟採購法有沒有規定，好像一時想不出來有什麼關係，會提高安全的自主性，你所謂自主性是指什麼。

L 答：我們現在不是提倡安全自主管理嗎？

A-4-2 答：哦，如果你講的意思是說自主管理，事業單位的安全自主性，我是覺得這樣說，現在的相關的法規要求是自主管理啊，要 round 安全衛生管理系統啦，那這個東西，如果變成到合約的一部分的話，那當然就會去做，否則事業單位他就是遵守國家的這些法規在做事啊，那這個跟採購法也好像，怎麼講，採購法其實是比較等於說，我決定你這個廠商適不適合做我這個工程，那我安全衛生是不是自主管理，那是我依照合約有沒有這樣的規定，或者是說政府的法規有沒有這樣的規定，然後願不願意去做，願不願意去執行。

7. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

A-4-2 答：目前沒有這樣子說，因為有了這些相關的規定或者廠商，廠商如果

是公共工程的承包商或什麼，就會說檢查要檢查少一點，以前就算你做得好，有得到表揚工程金安獎，什麼獎，也不會說因為這樣以後，你的工程的檢查次數就要減少啊，是目前還沒有到這種程度啦，但以後我不曉得會不會有啦，因為你說你要減少檢查，可能要經過某種的評鑑或者驗證，說你這家公司做的很好，之前像國外這種東西，你經過評鑑四年還是要再評鑑一次，那至於你說這個東西跟檢查的次數掛勾，這個我目前是還看不出這個傾向啊。

8. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 提高了事業單位或個人的安全自主性？

A-4-2 答：這些管理系統，其實它是要求事業單位要做好自己的安全衛生的自主管理，那是一種要求、指引，但是會不會提高，那是事業單位有沒有按照這個要求去做，有沒有照著這些要求去執行，有沒有願意說真得去做好自主管理，但是 OHSAS 或 TOSHMS 它等於是帶著你去怎麼做，應該怎麼樣去 round 一個自主管理的運作的系統。

9. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 實施後，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

A-4-2 答：沒有，這兩個，就是檢查它還是歸檢查，檢查在檢查處啊，它還是加強檢查，那安全衛生處是在推這個安全衛生管理系統，這兩個並沒有說我推了這套管理系統，而我的檢查次數可以做怎樣的調整，目前並沒有這樣的情形啦！

(二) 著重在公共工程經驗的互動關係

1. 您覺得工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，需要考量管理均衡？

A-4-2 答：你這邊的管理均衡是什麼意思啦？

L 答：其實管理是牽扯到人事、經費、設備，一大堆的東西，那在企業管理是很廣泛的通稱，那我們勞安的這個管理哦，也算是它的一個環節。

A-4-2 答：那我瞭解你的意思了，也就是說，一個工程哦，當然它的層面很廣啦，包括成本控制啦，這個時間的控制，還有品質的控制，還有一些工期控制，它管理的風險控制，它管理的東西很多，包括安全衛生管理是它裡面的

一塊，但是其實這裡面的要素哦，他們也都互有關係，本來就是要考量，要均衡的考量，你不能說只重品質，不管安全衛生，或者重工期，不管品質，不管安全衛生，其實他們是互有關係的，啊怎樣去權衡是一個藝術，所以確實是要去考量管理的均衡，不能說把資源都拿來做安全衛生啦，所以這等於就在考驗一個營造廠它的管理的能力啦。

2. 您覺得協議組織或工安管理事項內容是否合理的？

A-4-2 答：我覺得是合理的，只是執行面上，大家是不是有做，其實目前法規協議組織的相關的規定的條文並沒有很多啦，但是怎麼去做是一個問題啦，因為我覺得我們國家常常比較缺乏一塊，就是法規上有很多的要求，看起來也都很合理，但是你要事業單位去做，他又不知道怎麼做，那這中間，像在國外他們，像日本他們有一些協會特別營造這一塊，像建災坊什麼，他們去彌補中央的這一塊，所以他會去輔導這些營造業者，怎樣去達到政府法規的要求，他們出版很多教育訓練手冊指引，那這一塊我們目前國內是比較缺啦。

3. 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

A-4-2 答：自主性資源比較少的哦，我的看法是設計單位、監造單位都是比較少的，再來是工程主管機關的工安部門，那再來是工程主管機關的工程部門，再來是工程主辦機關，再來是再承攬商、原事業單位，然後公共工程委員會、勞委會，在這邊我認為安全資源比較多的是勞委會、公共工程委員會，這些大的部會比較有資源，另外是原事業單位與承攬商哦，因為他們是實際管理勞工的單位啦，而且錢是撥到這些單位去執行工程或者執行勞工安全衛生管理，因此他們的資源也比較多，啊其他單位，譬如說規劃設計，或者工程主辦的行政機關，他們只是說在契約裡面要求說，要把安全衛生考量在裡面啊。

(2) 您覺得需要那些單位的安全衛生支援？

A-4-2 答：那我是研究單位，我需要那些安全衛生支援，那當然是勞委會啊。

L 問：還有其他的嗎？

A-4-2 答：跟我有關的，立法院啊！國科會啊，這些可能…

L 答：我當初沒有把他設計進來啊。

A-4-2 答：因為我在想你可能問的…

L 答：我問的是比較實作面的啊。

(3)您覺得政府、事業單位間彼此合作有助安全資源的取得？

A-4-2 答：會啊，會啊，那現在不是都有什麼伙伴關係，跟勞委會有伙伴關係，政府就會出一點錢，他意思就是你出一點，我出一點，大家一起來把某一部分的安全衛生工作做好一點啦。

(4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

A-4-2 答：我覺得反而是變比較多呢，現在多了這麼多的要求，你在管制上要去注意到，他有沒有做到這些事情啊，稽核他有沒有做到這些事情，所以等於你要管制的東西比較多吧，要要求他們要做的東西，其實是比較多啦，因為主要是，國內事業單位的安全衛生還沒有上軌道，一直都是要人家去釘著他看啊，如果他真的很能夠自主管理，又做的真的很安全，當然是最好，那檢查處都可以裁撤了。

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

A-4-2 答：勞委會，第一個是勞委會，許多修法都是勞委會在主導，再來是，其實你這邊，我倒覺得譬如說公會，它有一些，常常有些人想要去主導，那另外像公共工程委員會其實也比較有主導性，其他像事業單位哦，或者設計單位哦，他們往往有自己的公會，他們是會有一些意見啦，他的主導性還是在勞委會、公共工程委員會的手上，那其他各個工程的主辦機關，大部分都是提出他的看法啦。

4. 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工

程設計人員、勞動者等人員（或其他）來看，

(1)您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

A-4-2 問：安全衛生自主性資源是什麼？舉一個例子。

L 答：其實我這邊所謂的資源哦，指的是很廣泛的，那就要看個人的需求是什麼，那他的資源就在那邊，那當然我的資源以作這個研究來講的話，本身資源包括人、經費、專業技術等等這些都算是在資源的範圍，那誰自主性的資源是最少的，就是自我可以掌控的是最少的？

A-4-2 答：最少的應該是勞工本身，就是設計、監造的人員，然後再來是一些工程的承辦人員，然後事業單位勞安人員，然後是工程主管機關長官，還有比較有自主性資源的是勞動檢查機構人員，勞動檢查機構人員也沒有什麼資源啦，他是有權力檢查吧，比較有資源的就是工地主管，比較有，可以工地的經費怎麼分，還有工程長官是比較有資源。

(2)您覺得需要那些人員的安全衛生支援？

A-4-2 答：其實我們可能比較需要上級長官的支援，譬如說勞委會啊，公共工程委員會啊，檢查機構啊，這些可能跟我們比較有關係啊，如果問的是我研究單位大概…

L 答：所層級應該比你們高的。

A-4-2 答：對，比我們高的層級，會管到的我們經費的，或者有權力是不是要求我們提供一些幫助的這些單位啦。

(3)您覺得彼此間合作有助安全資源的取得？

A-4-2 答：當然有，因為大家都比較知道，大家彼此的需要，那譬如說我們提研究案，就符合會裡面他想要做什麼，那符合他的需要，他也比較會支援我們的經費啦，你事業單位也是一樣啊，你跟業主等於是說是合作的話，業主也比較瞭解你的需求嘛，他比較願意提供你一些相關的資源啦，

(4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

A-4-2 答：我是覺得也沒有啦，其實反而增加了許多要去管制的項目。

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？(請列出 5 位，由高而低)

A-4-2 答：主導性最高，要看這個決策是哪一方面的決策是屬於政府的法規的…

L 答：沒有，這一題已經是在實作面

A-4-2 答：來講的話，它的安全衛生決策的主導性最高的，一定是工地的主管、然後再來是這些事業單位的勞安人員，再來是他的業主，譬如說工程的主管機關的長官啦，或者工程的承辦人員啊，或者工程的勞安的承辦人員啦，一個是他本身的最高管理階層是，這個安全衛生決策主導性比較高的，再來是上級，因為上級的要求，有時候他必須要做，那其他他可能也會聽一些，監造人員的話，或者檢查機構人員的話，最後才是勞工，勞工大概沒有什麼主導性啦，會反應勞工的意見啦，但是最後的決策權是在工地的最高管理階層。

四、以合作與競爭的觀點來看國內安全衛生互動關係的網絡

(一) 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關(業主)、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，那個單位具有影響力？

A-4-2 答：勞委會(上級主管)，因為等於勞委會是，在主導這個全國的安全衛生策略的上級的那個機關啦，任何法規都是勞委會訂的啦。

2. 那些單位可能擁有較多安全資源？

A-4-2 答：目前看起來是，應該也是勞委會比較多，有那麼多的檢查員，有那麼多安全衛生的經費可以運用，勞委會其實是掌握蠻多資源的啦，因為工程主辦機關他們資源很多是放在這些，工程這些未來要蓋的工務上面，他的安全資源其實只有一部分，佔它發包金額的一部分而已，那勞委會是很大一部分的金額是在，有一些安全衛生的經費在因應。

3. 那些單位在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

A-4-2 答：以我研究單位來看，當然合作對象是勞委會(上級主管)啦，這個

是每個尋求合作的對象可能不一樣，譬如說營造廠它尋求的對象，可能是工程主辦機關啊，都不一樣。

4. 那些單位在進行資源分配時，是您競爭的對象？

A-4-2 答：我們研究單位的競爭對象是，可能還有其他的，學校也可以做類似的研究（不認識）啊，可能會分配到一些經費啦，因為勞委會很多經費也不是，也分配給外面吧！

5. 請說出它和您的關係是監督、上級主管、平行、承攬、認識或不認識。

柒、研究代碼：A-4-3 訪談日期/時間：97.4.28/下午 2：00

一、受訪者對國家安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對國家勞安政令的參與途徑是廣泛的？

A-4-3 答：我想一個國家哦，為求經濟發展與全民福祉，在這個過程當中視必要與世界潮流接軌，甚至要有創新超越潮流的企圖心，才能達到國強民富的境界哦，所以勞工安全衛生與環境保護，同樣為目前世界各國所重視，所以參與途徑是應該廣泛的推動才有效的。

2. 您覺得勞委會與各部會在勞安政策上的關係是對等的？

A-4-3 答：我想這個從哦，來分析一下，因為勞委會他是一個安全衛生政策的制定者，所以目前在國家的這個部會的分工來講，我們也是一個執行者，勞動檢查這部分他也是執行者，但是這各部會也，無論在政策的制定與執行是參與來配合的啦，但是在這個共同的目標來講，他應該是對等的，所謂的共同目標就是人身的問題嘛，所以說他是對等的。

3. 您覺得勞委會與事業單位在勞安政策上的關係是不對等的？

A-4-3 答：我想這是跟各部會是一樣的道理，你這個勞工安全衛生政策的制定，是保護勞工的安全與健康嘛！啊相對的就是對事業單位它是一個受益者，所以應該說，它在政策的關係上不是不對等的，應該它是一個互通性，它上面也是保護勞工，也是保護你的對事業單位也，也是它的權益、也是受保護的啦。

4. 您覺得公共工程減災協調會報，各政府間的政策關係更為緊密？

A-4-3 答：哦，這個以往在這工安的領域來講，可以講說各自為政，但有了這個公共工程減災協調會報以後，那各部會對勞安政令的瞭解，他可以進一步，同時呢也邀請他們來參與很多政令、政策的制定，哦所以他們該公共工程，他就有配合上，他有制定一些公共工程有關的勞工安全衛生配合的事項，所以它應該是正面的。

5. 您覺得其他各部會或事業單位在勞委會勞安決策參與過程中的主導性很高？

A-4-3 答：我想這因為勞工安全衛生法令制定啊，都有邀請各部會及事業單位的代表來參與哦，所以大對人身的安全有極大的共識，所以他會有充分的意見表達，所以應該他的主導性哦，是互相來配合的啦，所以他的意願也很高嘛！變成說我想這樣做，那才能達到這個目標、目的。

L 問：所以他在政策決策過程的主導性高不高？

A-4-3 答：主導性應該也是高啊，他有發言權，反正參與他就有發言權啊。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

A-4-3 答：在政府方面哦，國家政策制定最有影響力的，我想一個是主事者，啊主事者，我想以我們國家目前像總統是最大的承諾，他只要一個承諾，像我們總統就講，陳總統他講，就工安的承諾就是完整的保障勞工安全嘛，所以行政院他就有訂一些像說 233 減災方案這些出來，啊勞委會他也制定一些的執行面去做，我想就是在國家來講，針對國家來講，當然就是我們的元首就是最有影響力的。

L 問：那在其他單位有嗎? 有對政策影響力嗎?

A-4-3 答：啊你是說國家，啊再來就是行政院，底下是勞委會嘛，啊勞委會再來，我想以公共工程來講，就是行政院公共工程委員會啦，那個是兩個關係合作，啊你說所以我們有很多公共工程，勞委會想要推動這個，就會跟公共工程委員會去協調，啊協調，公共工程委員會有時候認為，哦這個可行，所以他有些像說，加強公共工程勞工安全衛生作業要點就出來了，啊這個正好就互相合作，互相協調合作產生的一個注意事項，一個規章出來了，就可以依據這個，我們對於業主的部分、監造的部分，啊勞安應該是費用的部分，業主勞安費用的這個編列的問題，後來還有像說，我們不能，勞安費用假設

工程那部分不能乙式就來概括承受，所以它有量化，很多量化就出來了，那就陸續陸續的就是要他注意哪些，不能用那些的安全事項來含蓋，要條列式的舉例出來，啊那些事項不能用哪些工具啦，或者防護上的措施這樣。

二、受訪者對事業單位安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對事業單位勞安策略的參與途徑是廣泛的？

A-4-3 答：這個有一部分是廣義的，一部分是狹義的，假設講，目前如果我是針對營造業來講，它是一個專業性的，那所以說我們勞安政策、策略是，策略可能是說，你要訂那些法令規章出來，然後必須付諸在於這個施行的這個部分，那你是說這部我們大部分都有專業事業單位，就是專業性的事業單位、具有代表性的團體，或是規模較大的營造事業單位來參與嘛，來參與，所以這應該目前是講說不是很廣泛，因為我只能捉住某一個那些專業的團體來參與，所以我們沒有辦法，每一個營造公司我都找他來，政府都找他來，而是代表性的，所以它以這個政策策略來講，它不是廣泛的。

L 問：那以您的經驗事業單位的內部呢？剛剛我們講的是我們的政策的關係嘛，那如果是他們的內部，以您們的經驗遊走各事業單位，你覺得他們內部策略的參與途徑會很廣泛嗎？

A-4-3 答：哦在內部的話，事業單位本身的內部哦！那很閉塞的，那你到底是，目前還在萌芽的階段，那我們一直說要提高工安水準呢，啊政府就是說法令執行的嚴謹度，跟我們說必須從輔導、宣導再加強，再把它支持，法令的嚴謹執行，然後再配合你的宣導、輔導，來一直把它，能把工安的水準透明化，啊他們有那個厚的安全衛生意識啦，然後知道它的嚴重性，或者知道它的功能性，那才會激發他們內部共同來研討，啊怎麼去施工比較安全。

L 答：所以還是由政府來引導事業單位向內部推廣就對了。

A-4-3 答：對對對，因為很重要的就是，一個人的惰性嘛，你不去鞭策他、不去處理他，那等於說，啊習慣性就是這樣，所以我們必須就是，你政府要有很多的推動，也要有創新，那也是你對於事業單位是肯接受的一個程度，啊現在大概安全衛生的意識，已慢慢的業主的部分、監造的部分，設計的部分，那我們這幾年推動的，去拜訪他們，然後跟他們講解，他已經接受度提

高了許多。

2. 您覺得事業單位與其他協力廠商在勞安政策上的關係是不對等的？

A-4-3 答：我想這個是，因為勞安的政策，大家都是要避免就是職業災害發生嘛，職業災害發生的話，那這個應該是人身安全的問題，那目標是一致的，所以應該不是那個，應該不會是說不對等的，人家會誤解是說，現在很多的勞工的意識還是停留在那個不對等，他認為我這樣是造成我工作不方便，啊他會反抗，會是說，我為什麼要這樣做，我為什麼要戴安全帽，我為什麼要戴安全帶，你造成我工作不方便，啊他不知道安全是為了保護他啦，啊所以應該是事業單位跟那個、這個，在廠商事業單位跟下游哦，就是再承攬人的話，也是要保護他的勞工啊，在這方面關係應該是對等的。

3. 您覺得事業單位勞安部門與其他部門（如製造施作、監造品管、總務人事等）間在勞安政策上的關係是對等的？

A-4-3 答：我想這個是一樣的，跟協力廠商是一樣的，我剛剛一直提到過。

L 答：這是內部的…

A-4-3 答：內部的，這個我知道啊，可是內部的，他也是勞工啊，所以勞安部門跟他也全都是勞工啊，所以他應該是，我想它應該是對等的，同樣就是保護對象都是本身嘛，也就是自己，也就是勞工部分，勞安部門他也就是勞工啊，製造場所或是監管，他們全都是受保護的嘛，所以在政策上、執行上是對等的，應該是相對的啦。

4. 您覺得公共工程減災工程中，各事業單位間的政策關係更為緊密？

A-4-3 答：我想對的，我想應該在說公共工程減災協調會報以後，然後對工程的施工，啊對事業單位，各事業單位間應該就是說，我想應該是對等的，因為你在整個開會當中大家都有一個自己的意見，發表自己的意見都會…，大家都互相是說，你有那些需要去處理的，我有那些沒有注意到的，啊大家能夠吸收本身沒有的，我吸收可能別人講出來的，那就應該是更為緊密，也知道是說政府現有的政策是怎麼樣，啊那是一條鞭制的，所以一條鞭制的话，那應該是一個平行線，平行線的話，大家不會互相衝突，然後應該是緊密的。

5. 您覺得上層主管機關或其他事業單位在事業單位勞安決策參與過程中的主導

性很高？

A-4-3 答：這個哦，這個是，我是肯定的啦，我們在這個過程當中，我們跟其他的事業單位來講，我們在做宣導會的方面來講，他們都提出很多的意見，啊表示他也有這個企圖心，就是你訂的法令，我沒有辦法接受的話，那我提出的意見，像原來施工架，我們就是有交叉拉桿、上側交拉桿等，還有就說工作台踏板的，這個鋪滿的問題，還有間隙不得超過 3 公分，那個很多事業單位提出來是說，原來我們就做了很多這個，原來沒有要求，後來怎麼又要求了，然後我們跟他們有所宣導，就說這個是怎麼樣，這用意是怎麼樣，所以他們也會提出他們個人意見，所以應該是對等的，他們也有他們的主導性。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

A-4-3 答：我想相同的，有這個實際的啦，勞工安全衛生法所講的僱主啦，那所謂僱主，那就說是事業主或就是事業經營負責人嘛，也就是公司的代表人啦，負責人或者實際經營的人，那我們講是董事長或是總經理之類的，那他們應該是最具有影響力的，我們講是說，你老闆只要到工地去督導一萬哦，比底下的人講了十次還有用，所以應該主導性影響力還是主事者。

L 問：所以他們之間的關係應該是…

A-4-3 答：關係應該是合作的嘛，應該是我講下去，你要去遵守，啊應該彼此合作才能達到目的吧，不然你現在我說，如果勞工反對說我不要，那倒楣的還不是他，對不對，最後他喪失了他的生命，所以應該是互相合作才能達到保護你不發生職業災害啦，那如果我現在反對的話，我就不需要這樣做了，我為什麼要從上下設備來上下，我直接爬到桿子下來啦，啊就掉下來了，那就等於是說持反對意見，他就沒有辦法達到保護他自己，現在最大的衝突點，最大的問題就是在勞工本身不會保護自己啦。

三、受訪者對安全衛生實作經驗的互動關係

(一) 以近兩年內國內政府政令增修來看

1. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，已經完全將安全衛生管理關係制度化了？

A-4-3 答：我想政府哦，他因為我們上級主管勞委會，他一直就是在倡導是說，

安全衛生工作要與世界潮流接軌，所以一些不合於時宜的法規呢，最近幾年來修的非常的頻繁啦，那到底能不能實行到實際的，也就到推動到事業單位那個實際面哦來講，有一部分像安自辦法有些新修法，才修的這個法呢，我們想認為說，以目前的階段性的話，可能有些窒礙難行，但是他訂法他有一個遠見，他不看現在，他可能有一個比較長遠的來做，所以還是至於是說，現在的能不能有效，或是說有進步還是怎麼樣哦，我想還是看不出來啦，現在目前，那公共工程納入採購法哦，我想這是一個很大的進步，所以就說，你說完全來達到制度化了嗎？我想要達到還有一段距離，各方面還有必須，我一直在強調我們並不能，國家不能封閉嘛，啊你要跟世界潮流去接軌，啊政府這幾年來，真的勞安水準這方面，真的跟著世界潮流在跑。

2. 您覺得政府在規劃政策資源配置時，需要考量政府或事業單位的管理均衡？

A-4-3 答：哦這個實際上，這個是很實際啦，你如果不跟事業單位均衡的來制定的話，那就說，我想是會變成你做你的、我做我的，這所以說要有些的法令的制定，還有政策的話也要，雖然世界的潮流要去考量，啊你不跟世界潮流就是停滯嘛，啊你停滯，那人家在進步，你就是退步嘛，啊但是也要考量到實際上我們的，現在的事業單位管理面的程度到那裡，那這樣比較會事半功倍啦，啊不然反而事倍功半啦，所以要均衡點要考量。

3. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範的內容是合理的？

A-4-3 答：我想這個合不合理哦，很難就…，因為新修法哦，它要實施一段時間才能驗證嘛，所以它是要來驗證是不是能夠推動的，我講是良法或惡法，惡法不至於到那個程度啦，啊不過實際講是說能夠不能夠被接納啦，我們在檢查的時候，推動是能不能順利，啊就是說事業單位能不能接納啦，所以目前安自辦法，我在想還看不出來，但是公共工程這一塊呢，是合理的，內容我覺得是合理的，因為你不納入政府採購法的話，那很多公共工程的主辦單位沒有一個依據，他有一個法源依據的話，他們很好的就說能夠把公共工程這一部分的工安的假設工程的工安費用，他就有一套的編列，能夠依據法源的，編列給事業單位，啊事業單位他也不會呢，最好有另外一個項目來編列，

就不會混在那個工程款裡面，那這樣就分開的話，那是對我們的工安是非常有幫助的。

4. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？是衝突或合作關係？

A-4-3 答：我想目前對於安自辦法、公共工程安全衛生納入政府採購法相關規範，在 OHSAS 或 TOSHMS 這部分，哦在策略上當然是有改變啦，所以大概我們台灣職業安全衛生管理系統哦，這部分是 96 年 12 月 27 號它是規範，規範我想應該是進步的做法啦，這個做為以後職業安全衛生法的一個前導，那前導的話哦，我想應該是肯定它的啦，所以它是對勞動策略改變，應該是有所改變，那麼是說是不是合作或衝突這個關係哦，那應該是有待時間來考驗吧，來溝通跟最後的驗證啦。

5. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，對業主或事業單位間的關係互動有所改變影響？是衝突或合作關係？

A-4-3 答：我想就說業主，對業主跟事業單位間的關係，我們一直在提到哦業主的，他有些是適用勞安法，以營造公司的話，建設公司它是適用勞安法，所以像是說國公局或是公路總局，他也是適用勞安法，像公路總局他應該不算業主，他也是原事業單位啦，那我講說他是原發包單位，那他呢適用勞安法，他本身也就是說，對勞安這個應該是兩者之間啦，他是一體的啦，跟下游一樣啦，你說事業單位間兩個互動應該是有密切關係的，所以他就改變影響，應該有所改變啊，那兩個是互通嘛，應該不是說，他兩個是一體啦，不是說你管你的，我做我的啦，我認為是這樣，但是目前在看來的講，是它有衝突性，將來應該是合作的啦，因為目標漸漸趨為一致，大家觀念一致的話，啊就說大家共同努力一起來達到目標，所以應該是漸漸的會到將來的話，目前是可能會有一個衝突性，哦你說標準太高了，然後我可能會做不到，或者是說你業主的費用，並沒有詳細的落實到我需求的假設工程的安全衛生費用來嘛，啊變成說你沒有列出來，啊我怎麼去做安全衛生設施設備，那目前我

沒有辦法達到這樣，只好因陋就簡，啊漸漸業主能夠是說在得到這個規範以後呢，他知道是說，我們剛剛一直提到的是說，工安費用你要量化，明列出來，啊我已經知道了，所以像我們公共工程很多是說，你不能只是乙式或者概括性的，你要像說台電公司啊，你這個管溝工程，然後吔你要用這個擋土支撐，你要用鋼軌裝或鋼板裝，啊你承攬商自己去判斷，啊這樣不對的，你原來就是要設計規畫好，你要去地質鑽探，鑽探好才知道，它這個土質是沙粒層、或是土層、或是完全是沙質層，那你才是說，要求廠商你在設計規畫之後，就圖說說明，你用鋼軌裝或鋼板裝，費用你用鋼軌裝或鋼板裝的費用去編列，我們發現台電公司很多在發包契約裡面，有鋼軌裝或鋼板裝，啊要用那一種，你們承攬商自己去判斷，我常常 CARE 這個，所以說台電公司老是發生職業災害吔，就是源頭管理他們做的不夠徹底。

6. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，提高了事業單位或個人的安全自主性？

A-4-3 答：我想有提高啦，這個有提高安全自主性，因為他已經知道了，知道是說，我強調的是說，目前並不是說這個，採取嚴查重罰，應該是某階段性的任務，我們剛才一直強調這個任務完成以後，水準達到一個，能夠達到一個防災的水準上，那我希望透過輔導宣導的機制，然後事業單位去有自主性的管理，所以由於這些把它納入，你已經有這個規範了，那你應該是說有安全的提高了你，你有所依據啦，也有所瞭解這個狀況，所以你應該是有安全自主性了，你應該是發揮這一部分了，要不然只是靠政府機關，只是勞動檢查人員來執行這個法令，那個是不夠的啦，我們是不希望一大堆的人員來檢查，那浪費很多的檢查人力，啊政府也要花很多的費用，啊如果事業單位他們能夠有這些規範出來，啊我知道安全自主性的重要性，那就是說我們也達到這個，我們說工安人人有責嘛，啊到這個層面來啊，也就達到說保護勞工安全這個健康的政策。

7. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

A-4-3 答：應該這個是法規哦，檢查事項是持續性的啦，持續性的話呢，就說

你如果去遵守的話，那當然那個檢查事項會減少，就是違反事項會減少，相對嘛，你所謂檢查事項並沒有，我法規就是那麼多，但是檢查我還是檢查那麼多，但是如果你有這個規範出來的話，他去遵守的話，就違反事項會減少，應該是說檢查事項，像我們檢查員還是檢查那些啊，法規面的，譬如說我們主要的墜落，還有物體倒塌、崩塌、感電的，像我們勞動檢查法 28 條啦，有立即危險之虞的，那訂定的事項，那些事項還是重要的事項，檢查員你還是要照那些檢查，只是不是發現那沒有墜落之虞啦，你就不會去開罰單，也不會去停工處分啦，啊像那個違反事項就減少了，這個應該是這種層面啦。

8. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 提高了事業單位或個人的安全自主性？

A-4-3 答：這個應該是肯定的，與剛才一樣，與事業單位一樣啊，個人一樣啊，都是自主性是，我都自然到工地以後，我就要帶安全帽了啊，哦你說事業單位，那就是說我必須那個把費用列出來，還是怎麼樣啊，啊一樣的。

9. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 實施後，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

A-4-3 答：跟剛才一樣，我就說勞動檢查法第 28 條規定的那些，或者勞工安全衛生法它主要的那些事項，我們必須重要的也是法律執行面，還是一樣的，啊你如果做的好，它自主性好，啊就是會減少違反事項。

(二) 著重在公共工程經驗的互動關係

1. 您覺得工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，需要考量管理均衡？

A-4-3 答：我想這個正面的，應該考量，你一個推動的，一個執行的，啊你没有考量到需求者的層面的話，那會失去平衡，他反而會有抵抗，變成你剛才提到的競爭啦，那個意味出來。

2. 您覺得協議組織或工安管理事項內容是否合理的？

A-4-3 答：我認為是法令過當的制定，我認為應該透過某一個程序召開，然後各界的代表來發表意見，然後也有法規方面的常識的人來參與，所以應該它是合理的嘛，目前所訂出來的那些內容它是合理的嘛，啊如果再有其中有執行窒礙難行，那應該是透過修法來配合。

3. 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

A-4-3 答：我想這個你列舉的這些單位哦，是說，當然最少的，資源最少的是最下游的單位，就再承攬商啦，再來是不是我想是原事業單位啦，設計單位、監造單位、工程主辦單位，哦這些最下的應該是再承攬商啦。

(2) 您覺得需要那些單位的安全衛生支援？

A-4-3 答：我想最主要以營造工程，一般營造工程來講，是業主的部份，一個是業主，再來是設計，再來監造，設計單位你業主的部份哦，如果業主跟設計單位同一家的話，當然是，所以以你這個看來是我們希望的是工程主辦機關嘛，那你知道的是說，像上面所談的，那個納入政府採購法等等這些，然後配合的加強公共工程勞工安全衛生作業管理要點，那這些整個來講，那最主要的你規劃就好了，規劃設計我們講的源頭管理那一塊，工程主辦機關嘛，再來是設計監造單位嘛。

(3) 您覺得政府、事業單位間彼此合作有助安全資源的取得？

答：我想這個是肯定的，yes 的。

(4) 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

A-4-3 答：我想應該是彼此間哦，安全衛生的管制應該是你知道我知道嘛，當然就不必互相再去，你說我做的怎麼樣啊，應該會會減少。

(5) 您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

A-4-3 答：這些單位，主導性當然是勞委會嘛，勞委會再來是公共工程委員會，一樣再來是我想是業主，工程主辦機關業主，業主以後應該是監造單位，再來就是事業單位，原事業單位。

4. 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承

辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員（或其他）來看，

(1)您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

A-4-3 答：較少哦！那就說應該是，第一個應該是勞動者，勞動者是最少，再來可能是事業單位勞安人員啦，再來是工地主任啦，再來是工程的勞安人員啦，再來工程承辦人員。

(2)您覺得需要那些人員的安全衛生支援？

A-4-3 答：安全衛生的支援，那就是工程主辦的長官嘛，再來是工程的承辦人員，過來工程設計人員，再來監造人員，再來是工地主任。

(3)您覺得彼此間合作有助安全資源的取得？

A-4-3 答：啊那是肯定的。

(4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

A-4-3 答：應該是會減少，最終啦，最終是會減少。

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

A-4-3 答：主導性最高，這應該是工程主管機關長官嘛，再來工程承辦人員、設計、監造、工地主任，這個跟剛才那個也是差不多啦。

四、以合作與競爭的觀點來看國內安全衛生互動關係的網絡

(一)以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，那個單位具有影響力？

A-4-3 答：應該是勞委會（上級主管），是政策的決定者嘛。

2. 那些單位可能擁有較多安全資源？

A-4-3 答：我勞委會（上級主管）跟工程主辦機關（不認識）啦，也是業主的
部分，還有一個公共工程委員會，三個應該是。

3. 那些單位在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

A-4-3 答：合作對象哦，我想工程主管機關工程部門（不認識），還有一個是業主的工安部門（不認識），還有一個是設計（不認識）啦，這個可以尋求合作的對象。

L 問：請問您剛剛是說？

A-4-3 答：一個是工程主管機關工程部門（不認識），一個是工程主管機關工安部門（不認識），再來是業主（不認識）啦，再來設計單位（不認識），最後是監造（不認識），選五個的話。

4. 那些單位在進行資源分配時，是您競爭的對象？

A-4-3 答：由個人來講沒有呢，因為它目標都一樣的哪，不可以說，只說有意見表達而已啦，啊意見表達不算是競爭、不算是反對啦，有意見溝通，達到共同點就了啦。

5. 請說出它和您的關係是監督、上級主管、平行、承攬、認識或不認識。

(二) 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，誰具有影響力？

A-4-3 答：策略配置，勞動檢查人員（同事），他是檢查嘛，所以他是法令執行者嘛，所以應該他是最具有影響力的。

2. 誰可能擁有較多安全資源？

A-4-3 答：安全資源我想應該是工程的主管機關啦，那很多你要不要列是他們啊，啊所以說安全資源是，啊他們列出來的是費用的話，就是給事業單位一個合理性，他才願意去做嘛，啊所以應該是他啦，工程主管機關啦，人員，這個怎麼講，是長官嗎？還是人員，工程承辦人員？他的資源最多，應該是長官啦，你如果交代，他就這樣列哦，要不然承辦人員說我列出來，啊長官說這個不用，把它刪掉，還是工程主管機關長官（不認識）啦。

L 問：還有其他的嗎？

A-4-3 答：沒有，沒有。

3. 誰在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

A-4-3 答：我覺得是工程承辦人員（不認識）啦，必須要他合作，他肯去花時間去設計規劃，應該是他啦。

L 問：還有其他的嗎？

A-4-3 答：沒有啦。

4. 誰在進行資源分配時，是您競爭的對象？

A-4-3 答：沒有咧，我跟上面的單位一樣啦。

5. 請說出他和您的關係是親朋、同事、同學、認識或不認識。

捌、研究代碼：B-1 MAIL 日期/時間：97.05.18/12：04

一、受訪者對國家安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對國家勞安政令的參與途徑是廣泛的？

B-1 答：是的

2. 您覺得勞委會與各部會在勞安政策上的關係是對等的？

B-1 答：不是

3. 您覺得勞委會與事業單位在勞安政策上的關係是不對等的？

B-1 答：是的

4. 您覺得公共工程減災協調會報，各政府間的政策關係更為緊密？

B-1 答：是的

5. 您覺得其他各部會或事業單位在勞委會勞安決策參與過程中的主導性很高？

B-1 答：是的

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

B-1 答：政府與事業單位 可以是合作的

二、受訪者對事業單位安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對事業單位勞安策略的參與途徑是廣泛的？

B-1 答：不是

2. 您覺得事業單位與其他協力廠商在勞安政策上的關係是不對等的？

B-1 答：是

3. 您覺得事業單位勞安部門與其他部門（如製造施作、監造品管、總務人事等）間在勞安政策上的關係是對等的？

B-1 答：不是

4. 您覺得公共工程減災工程中，各事業單位間的政策關係更為緊密？

B-1 答：是的

5. 您覺得上層主管機關或其他事業單位在事業單位勞安決策參與過程中的主導性很高？

B-1 答：是的

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

B-1 答：事業單位和監管單位 合作

三、受訪者對安全衛生實作經驗的互動關係

(一) 以近兩年內國內政府政令增修來看

1. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，已經完全將安全衛生管理關係制度化了？

B-1 答：是的

2. 您覺得政府在規劃政策資源配置時，需要考量政府或事業單位的管理均衡？

B-1 答：需要

3. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範的內容是合理的？

B-1 答：合理

4. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？是衝突或合作關係？

B-1 答：是的 合作

5. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，對業主或事業單位間的關係互動有所改變影響？是衝突或合作關係？

B-1 答：是的 合作

6. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，提高了事業單位或個人的安全自主性？

B-1 答：是的

7. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

B-1 答：不會

8. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 提高了事業單位或個人的安全自主性？

B-1 答：是的

9. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 實施後，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

B-1 答：不會

(二) 著重在公共工程經驗的互動關係

1. 您覺得工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，需要考量管理均衡？

B-1 答：需要

2. 您覺得協議組織或工安管理事項內容是否合理的？

B-1 答：合理

3. 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？設計單位、勞委會、公共工程委員會、監造單位、原事業單位、再承攬商、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）（由少依序排列）

(2) 您覺得需要那些單位的安全衛生支援？

B-1 答：工程主管機關工程部門、再承攬商

(3) 您覺得政府、事業單位間彼此合作有助安全資源的取得？

B-1 答：有

(4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

B-1 答：是的

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

B-1 答：工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關、監造單位、原事業單位

4.以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員（或其他）來看，

(1)您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？

B-1 答：勞動者、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、監造人員、工程設計人員、勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、事業單位勞安人員、工地主管（由少依序排列）

(2)您覺得需要那些人員的安全衛生支援？

B-1 答：勞動者、事業單位勞安人員

(3)您覺得彼此間合作有助安全資源的取得？

B-1 答：是

(4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

B-1 答：是

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？

B-1 答：工地主管、事業單位勞安人員、工程勞安承辦人員、勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員（請列出 5 位，由高而低）

四、以合作與競爭的觀點來看國內安全衛生互動關係的網絡

(一)以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工

安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，那個單位具有影響力？

B-1 答：工程主管機關工安部門(監督)

2. 那些單位可能擁有較多安全資源？

B-1 答：工程主管機關工安部門(監督)

3. 那些單位在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

B-1 答：再承攬商(承攬)

4. 那些單位在進行資源分配時，是您競爭的對象？

B-1 答：監造單位(監督)

5. 請說出它和您的關係是監督、上級主管、平行、承攬、認識或不認識。

(二) 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，誰具有影響力？

B-1 答：公共工程防災查核委員(不認識)

2. 誰可能擁有較多安全資源？

B-1 答：事業單位勞安人員(不認識)

3. 誰在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

B-1 答：工地主管(朋友)

4. 誰在進行資源分配時，是您競爭的對象？

B-1 答：監造人員(不認識)

5. 請說出他和您的關係是親朋、同事、同學、認識或不認識。

玖、研究代碼：B-2 訪談日期/時間：97.5.1/上午 10：15

一、受訪者對國家安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對國家勞安政令的參與途徑是廣泛的？

B-2 答：應該是廣泛，最好是能夠接觸到全體。

2. 您覺得勞委會與各部會在勞安政策上的關係是對等的？

B-2 答：以目前我們台電來做伙伴的話，我們台電有在執行的，就不會產生對等，你如果說，都還沒有落實的話，才會產生對等，有落實的就不對等，不落實的才對等。

L 問：怎樣才叫做有落實？

B-2 答：你這個單位，像我們台電，你已經有在執行這個東西的時候，我們對下深根要求下去，人家就比較能接受，啊你有一些，比較坦白的講，譬如說外部會啦，外部會有的比較沒有那麼落實的，坦白講，他們就沒有編經費，沒有編經費啊那些協力廠商跟他們的營造廠，就會有一種抗衡的心理。

L 問：你現在說是各部會跟那個那些承攬商他們。

B-2 答：對，你像我們台電在執行吧，我們工安部分，我們有放錢下去啦，所以我們都有工安會點…

L 答：抱歉，我這問題的是勞委會與各部會。

B-2 答：所以說，變成說就看你的政策方式，你有没有走向工安環保，向我們台電有走，就沒有對立，啊你像沒有編經費的，就會產生對立。

L 答：就是如果沒有編經費的時候，就很容易跟勞委會他們產生對立了啦。

B-2 答：第一個沒有辦法，他沒有這個，就說譬如我們台電有編，會計制度有贊同，所以我有經費，那我就可以要求，我以後所發包的承商都編入這個東西，那就沒有產生對立了，民間單位還沒有去執行這個東西，還沒有去編這個，會計單位不同意，沒有經費，沒有經費你叫他去執行，他會有執行上的困難。

L 答：所以才會產生對立就對了。

B-2 答：對啊，第一個他沒有糧食，他沒有辦法去做。

3. 您覺得勞委會與事業單位在勞安政策上的關係是不對等的？

B-2 問：我不知道你現在所講的事業單位是包括所有監造…

L 答：包括國營事業，包括私人的事業單位。

B-2 答：和前面那題一樣吧，你事業單位，你已經有沒有落實這個東西，你有落實的話就沒有對衡的問題，反而就變成伙伴的問題。

4. 您覺得公共工程減災協調會報，各政府間的政策關係更為緊密？

B-2 答：公共工程坦白講，以目前公共工程來發包的東西哦，都有要求在一定的水準之上了啦，所以說和勞委會這方面的話，反而比較能夠結合。

5. 您覺得其他各部會或事業單位在勞委會勞安決策參與過程中的主導性很高？

B-2 答：蠻高的啦，為什麼？因為像有一些，像勞委會啦、勞檢所他們會主持一些會議有沒有，我們現在幾乎都會派員參與嘛，啊參與，他有一些行的通，有些行不通，所以我們從各方面得到營造商提供的意見，我們都會提供給勞委會、勞檢所去參考，講一個鷹架就好了，鷹架的話，我們以前是要求鷹架要怎樣，我們的鷹架變了好幾次嘛，所以一些鷹架廠商他們就會抗告，那這些東西我們就會反應勞委會，訂個反衝期讓他們去，以後做的就按照新的，啊舊的要妥善加強，要補強就這個樣子。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

B-2 答：最有政策影響力的哦，勞檢所是屬於督導監督的單位，但最有影響力的是發包單位，還有承包單位，為什麼，因為發包單位你有放費用下去，那承包商到以後，他就要根據發包單位的要求去購買這些安全衛生設施、設備、衛生這些東西，啊有這些東西以後，工地自然就產生優良環境，安全，啊你有安全優良環境那工安事故是絕對會減少。

L 問：所以你覺得在這個影響的過程當中，是一個合作的，或衝突的關係。

B-2 答：坦白講這是一個合作的，你有資源它就合作，沒有資源就變衝突。

二、受訪者對事業單位安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對事業單位勞安策略的參與途徑是廣泛的？

B-2 答：目前來講，我們是廣泛的。

L 問：你所謂目前來講是以…

B-2 答：以台電來講，台電坦白來講，外單位我不敢講，因為我們中區施工處來講，我們是廣泛，為什麼，因為我們的所有的發包合約，我們放了百分之七到百分之十五的工安費用，啊百分之七到百分之十五的工安費用，大概以一個變電所就說 1 億 5 仟萬來講，大概放了 6、7 百萬，所以我們的工安費用絕對都有，像我們昨天的工安會檢，我們有一個量化，我們今天標這個契

約，我們契約就把它量化出來了，你的工作場所多寬多大，要多少的安全帶，多少的安全帽，多少的安全鞋，要有呼吸器，因為我都給價給你們了，你要去買，你們沒有買我就加倍扣款，所以這個就說，你要有本錢，我們目前公司都有按照這個在執行。

2. 您覺得事業單位與其他協力廠商在勞安政策上的關係是不對等的？

B-2 答：我覺得像我們在執行上，對不對，我們會第一個他來的時候，剛開始我們會做一個教育訓練，教育訓練我們就跟他們講，危險環境你不要去工作，因為我們有給營造廠這些安全衛生這些東西，他沒有提供給你，你可以跟營造廠要求提供，像你要爬高，你沒有安全母索，你來辦公室領，你寫個單子借用，啊你今天忘記沒有帶安全帽，你來辦公室借用都可以，我有在執行這個，所以不會產生對抗，因為第一個不是說，你沒有東西我就把你趕出去，你沒有東西，你也可以來營造廠借，為什麼，公司有準備東西給你了，所以會產生雙方面合作的情形，對他們來說我今天沒帶帽子、沒帶安全索，啊我可以到工務所，到工務所去借，他有足夠的安全設施、設備，讓你去使用就是這樣子。

L 答：所以說我們業主也是準備了很充足就是了。

B-2 答：對，準備很充足就不會有對抗的情形，對衡的心理，我們反而互相互助的，你沒有我就協助你，反正我就有準備給你，啊雙方面是互相協助的。

L 答：所以最主要的目的就是，你要大家互相配合，去落實這個勞安的工作，就對了。

B-2 答：對對對。

3. 您覺得事業單位勞安部門與其他部門（如製造施作、監造品管、總務人事等）間在勞安政策上的關係是對等的？

B-2 答：我們也沒對等啊，像我們中區在推行工安政策這些對不對，可是你像我們五段、六段，我們在執行上，第一個我們已經有這個條件了嘛，所以我們對營造廠，我們可以要求，有依據可以要求，有合約啊，放多少東西，你給我多少東西，這些工安設施設備就 ok 了，這就不會產生對等，啊今天你公司發包，你不放這些經費下去，不放工安設備這些資源下去，那我要要求

承商，承商講一句話，啊你合約沒有放，合約沒有要求的東西，那你和我要求，那你加價給我，會產生這種東西，那我們現在沒有這種東西啊，所以我們有工安量化的東西放進去，所以說營造廠就有這些東西，那我要求就比較好要求，就不會產生對等的問題吧。

4. 您覺得公共工程減災工程中，各事業單位間的政策關係更為緊密？

B-2 答：減災坦白講就像，大家都像我們這樣落實的話，就會慢慢提昇素質，就會越來越好看，那若大家都沒有像，都沒有這個想法、這個觀念，沒有把職災看為很重要的部分，不放在契約裡面的話，那坦白講很多單位沒辦法落實這個工作職災的減低，那你有落實的話，你有放在合約裡面，雙方面執行就，你已經有安全環境嘛，那就會有減少職災方面。

L 問：所以他們之間的關係是？

B-2 答：相扣相環。

5. 您覺得上層主管機關或其他事業單位在事業單位勞安決策參與過程中的主導性很高？

B-2 答：目前在營造業的話，坦白講對工安的這一塊區域哦，已經介入的蠻深了啦，像中央主管機關啦包括勞委會，我們上層的施工大處啦，都有不定期的抽查嘛，啊不定期的抽查，坦白講，這個東西就會慢慢的落實到工地上啦，啊工地上你有，合約有編列預算的，執行上缺失就會比較少，像我們公司來查，我這邊頂多一個缺失，啊別的工地我就知道了，有 7、8 個缺失，有很多缺失的，因為我這個工地有落實了，所以說我不管勞檢所來檢查，我們總管理處不預期的來檢查，我這邊都很少有缺失，因為我都要求承包廠商要去做好減災這些安全。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

B-2 答：坦白講我是覺得發包單位，你那發包單位沒有訂的，訂的，把資源放進去的話，那你到這一關沒有做，下面就推不動了。

三、受訪者對安全衛生實作經驗的互動關係

(一) 以近兩年內國內政府政令增修來看

1. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納

入政府採購法暨相關規範，已經完全將安全衛生管理關係制度化了？

B-2 答：坦白講目前還不很普遍啦，以一般來講，作業主管來講的話還不是真的很落實，因為現在推行一些作業主管嘛，啊我是當作業主管，坦白講我是覺得，營造廠大概還能落實，因為我們有規定工地主任、勞安、品管工程師，這些東西規定，你多少金額幾個人，這個都可以落實，可是你到更下層的協力廠商的時候，講難聽一點，台灣的營造業還沒有落實到那個地步。

L 答：所以其實國營事業還是走的比較…

B-2 答：前進先衛，比較有要求。

L 答：以各事業單位來講的話，還是比較落實。

B-2 答：比較落實的組織。

L 答：啊那以前它沒有正式的納到政府採購法裡面去的時候，其實各部會在做這個公共工程的差距也是真得很大的。

B-2 答：很大的，其實做公共工程，做外面的哦，真的差距很大。

2. 您覺得政府在規劃政策資源配置時，需要考量政府或事業單位的管理均衡？

B-2 答：這個管理均衡哦，我坦白講，以事業單位來講哦，其實各單位都可以要求，只是有的單位有去落實，啊有去落實的，在管理方面就比較能夠協調，沒有落實的，坦白講，在執行就會有困難。

3. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範的內容是合理的？

B-2 答：我是認為需要的。

4. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？是衝突或合作關係？

B-2 答：當然改變許多啊，就像我剛才講的，你把這些列入採購法，就依圖說契約發包嘛，那你納入進去雙方面都好執行啦。

L 問：所以雙方都好執行，那你覺得這個好執行是合作或衝突的關係？

B-2 答：你有納入就是合作，沒有納入就會產生衝突。

5. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納

入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，對業主或事業單位間的關係互動有所改變影響？是衝突或合作關係？

B-2 答：會，會變成工安產生溝通或互補的問題，因為你已經把勞安設施這些，一個%都併入採購法，採購法就依 1 百萬以上採購，要對外發包嘛，啊對外發包以後，你，它就產生一本合約和圖說嘛，合約圖說裡面有放這些安衛、安自、環境這些東西下去，那一定有一定比例的經費嘛，一定比例經費的話，像我們監造單位、事業單位，第一個就可以依據，要求廠商產生優良的環境嘛，啊你有優良環境以後，你來做的工人安全性相對提高嘛，所以我講互補的問題。

L 問：所以這種互補是衝突的或合作的關係？

B-2 答：合作。

6. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，提高了事業單位或個人的安全自主性？

B-2 答：當然會啊，因為我有編入這個以後，我會針對我編列給你的這些安全衛生設施，我會要求你做自主檢查，啊你有自主檢查，就會去發現哪裡有危險性的話，我就會立即改善嘛，這是互補相對的。

7. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

B-2 答：應當目前來看的話，他是以監督的性質，大概每月會來一次啦，你像我們這邊勞委會啦、總管理處的工安不預期檢查，大概每個月都會來一次啦。

L 問：跟你以前比較起來有減少嗎？

B-2 答：目前我没感覺有減少，因為大概勞委會每個月還會來一次啦，可是他們上次來的時候有講，上次他來這邊找不到缺失嘛，他告訴我，我有設立安全衛生設施這些東西，你要保管、要維護嘛，啊不要產生有缺口嘛，所以說我們要維護環境嘛，所以說，他有講就說，以後他來查核，有比較優良的環境，他們會減少查核的頻率啦，啊比較需要輔導的話，他們會加強服務，我是有聽他們那些勞檢所的人員這麼說啦，但是他們有沒有去落實這方面，非我們管轄，我比較不瞭解。

8. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 提高了事業單位或個人的安全自主性？

B-2 答：安全衛生管理系統 OHSAS18000，我是覺得目前還不錯啦，為什麼呢？

它是可以，它有四大嘛 P-D-C-A 那個檢查，你持續追蹤這些，這個坦白講和我們在中區落實工安品管哦，不量化和量化不相同的啦。

L 問：所以它會提高嗎？它會提高安全自主性嗎？

B-2 答：會。

9. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 實施後，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

B-2 答：這跟我剛剛講的，目前好像政府機關還持續用舊的，還沒有去修訂他們的方法啊，分區域每個月各自檢查嘛，然後把報告寫出來，我所知道是這個樣子。

L 答：就是目前還是維持以前的作法就對了。

B-2 答：對，目前我還是感覺，他們還是維持舊的做法，還沒有跟 OHSAS 這方面，對優良的減少次數，然後對需要輔導的增加次數，目前我沒有感覺到。

(二) 著重在公共工程經驗的互動關係

1. 您覺得工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，需要考量管理均衡？

B-2 答：應當要啦。

2. 您覺得協議組織或工安管理事項內容是否合理的？

B-2 答：我是覺得協議組織或管理，是合理的，要有告知的責任。

3. 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

B-2 答：應該是再承攬商吧。

L 問：還有嗎？

B-2 答：其他若是你有落實的話，設計單位就會編列它那個工安的項目啊，原事業單位他就根據這個契約圖說發包啊，監造單位，契約裡面有的話，

這個等於是同一個單位的，同一個單位的，那你有實際上放進去，啊原事業單位、監造單位，就根據這個契約下去執行，那是對等的、平等的，所以資源較少，我覺得是再承攬商啦，因為沒有放他就減少，有放我們就可以要求他，大家是互補啊。

(2)您覺得需要那些單位的安全衛生支援？

B-2 答：我們施工，像我們是屬於施工單位嘛，我們是希望是第一個，我們公司的發包單位，能夠工程發包的時候，把工安設備安全這些東西都放進去，那我們現場比較好執行啦，就把要，就是也可以，我們公司也可以叫事業單位，叫事業單位、設計單位要把工安設施放進去啊。

(3)您覺得政府、事業單位間彼此合作有助安全資源的取得？

B-2 答：當然有啊。

(4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

B-2 答：那還是一樣，我剛剛講的，因為安全的管制當然會比較好一點啦，因為我們已經在落實啦，相對機關來看我們其實有在減少了，現場執行也方便嘛，啊營造廠，我們就根據他一些要求，我們會，我們要請他做一些安全設施設備，啊這些無形中大家的緊密會更好嘛，啊你有落實的話，每天自主檢查表一樣要寫啊，這對工作自主檢查表一定要寫嘛，有寫的話無形中就會發現一些小缺失、小問題啊，這樣子啊。

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

B-2 答：應當是工程監造單位吧。

L 答：幫我列舉五位。

B-2 答：第一個工程監造單位嘛，第二個工程承辦嘛，啊那個工程承辦和工程監造是不…，你這樣寫是同一個單位，還是…

L 答：對你現在來講是同一個單位，但是有一些工程是分開來的。

B-2 答：好，那我就，因為我們這邊是第一個東西交待給我們，我們是統一

監造單位嘛，所以第一個監造單位，監造一些執行合約以後，交給工地主管嘛。

L 答：我現在是以單位來講，所以說你覺得。

B-2 答：單位，以單位來講，第一個應該是工程主管機關吧，工程主管機關他同意以後，第二個原事業單位嘛，有事業單位同意以後，第三個才有監造單位出來嘛，監造單位出來以後，第四個才有工地主管嘛，工地主管下來以後，才有勞動者嘛。

L 答：不是，我現在是這裡，第 3 題的單位，你現在答到第 4 題了。

B-2 答：哦，單位的話，我是覺得是工程設計單位嘛，因為我們事業單位來講，勞委會、公共工程，他們幾乎沒有接觸我們的這個部分嘛，啊所以說以事業單位來講哦第一個是工程主辦單位，原事業單位是第一，再來就工程主辦單位，再來就監造單位嘛、再承攬商，在上級的話，他只是在督導方面，他們沒有參與我們的決策性啦，他如果參與我們決策性發包的話，那就列入啦，啊他沒有參加我們的發包決策性的話，就等於說他只是我們的督導單位而已。

L 答：所以你剛剛講的是設計單位、監造單位、還有工程主辦機關…

B-2 答：對，第一個是工程主辦機關，然後再來是原事業單位嘛，再監造單位嘛，再來就是承包商嘛，再就設計單位嘛。

L 答：因為當初設計的時候，有些單位是合在一起的，有些單位它是分開的，是獨立的。

B-2 答：我感覺上我們監造單位與設計單位是同一個，工程主辦機關也是同一個，工程工安部門也是我們同一個部門裡面的工安部門，所以等於說你這幾個單位出來，在我看來這四個單位是同一單位，不同單位的就只有再承攬商而已。

4. 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

B-2 答：應當是再承攬商啦。

L 答：以人員來講，現在是底下那個，以人員來講。

B-2 答：其實最少是勞動者啦。

L 問：還有嗎？

B-2 答：再來，我認為最少的是勞動者啦，其他以我們中施處來講，那 4、5 個單位都是同一個單位，我們契約有放的話，承攬商也有啊，我也有列價給他了啊，所以唯一沒有拿到的就只有勞動者而已啦，因為勞動者他是屬於個體的嘛，他是來做協力廠商或再協力廠商的下面的再承包商嘛，當然說承包商和我們標到工程，他落實，沒有很落實下去的話，那在下面的勞動者你就享受不到這種東西啊。

L 問：所以自主性資源較少的是勞動者？

B-2 答：對。

(2) 您覺得需要那些人員的安全衛生支援？

B-2 答：像我們監造單位是屬於施工單位嘛，施工單位你只要是，像我們的工程設計就有把安全衛生、安置這些放在合約裡面，坦白講我們現場監工、監造單位就能享受的到，我們就有資源啊，我們沒有放在契約裡面，我們就沒有資源啦。

L 問：所以還是要工程設計單位跟監造人員給你支援就對了。

B-2 答：工程主辦單位吧。

L 答：我這題是以人員來看。

B-2 答：就是要工程勞安承辦人員有把這些東西放入在設計裡面。啊你講的工程主辦單位就是我們的工程發包單位了。

(3) 您覺得彼此間合作有助安全資源的取得？

B-2 答：應當有啊，大家有同樣的想法，然後編列預算，把我們的設計者，還有我們上面的執行者，他們也會比較輕鬆啊，啊我們現場監造者也會比較落實，有一個依據可以落實。

(4) 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統 (OHSAS 或 TOSHMS)

制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

B-2 答：管制會比較好一點啦，當然會減少，因為你有這些東西以後，大家會變成說比較沒有隔閡，沒有磨擦啊。

L 問：比較好一點，但是有沒有減少？

B-2 答：應當會減少啊。

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？(請列出 5 位，由高而低)

B-2 答：主導性最高的哦，應當是現場的監造和工地主管，他們是屬於第一線的。

L 問：還有嗎？

B-2 答：其他的發包單位都是屬於輔導型的啦，沒有啦，反正最主要是監造和工地主管，再來就是勞動者嘛，因為監造有把東西放給，有要求工地主管做好，工地主管要去買這些安全衛生設備嘛，安全衛生設備那個勞動者就享受的到。

四、以合作與競爭的觀點來看國內安全衛生互動關係的網絡

(一)以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關(業主)、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，那個單位具有影響力？

B-2 答：最有影響力的應當是屬於工程主辦機關，工程主辦機關若有把契約明編安全衛生以後，大家就會執行，執行就是你所謂的監造單位嘛，啊監造單位有這個資源以後，再來就是再承攬商，他承攬這個工程以後他就有這個資源，把工地的安全衛生處理的比較好，這都是環環相扣的啦。

2. 那些單位可能擁有較多安全資源？

B-2 答：若是這個單位有落實的話，他有編列預算，工程主辦機關他最有安全資源。

3. 那些單位在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

B-2 答：資源分配時，坦白講大概分兩個，第一個若在没有發包的時候，當然

是我們的設計單位和工程工安單位，希望他能在工程編列預算的時候，把工安的比例提高，哦這是未發包之前的，發包後就交到業主監造單位，發包後坦白講就由監造單位和承攬商雙方面來落實工安量化的東西，不要放在倉庫，能夠用在現場上，這樣。

4. 那些單位在進行資源分配時，是您競爭的對象？

B-2 答：目前對我們監造單位來講，並沒有競爭對象。

5. 請說出它和您的關係是監督、上級主管、平行、承攬、認識或不認識。

(二) 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，誰具有影響力？

B-2 答：你說影響力就監造單位（人員）（同事）嘛，跟，監造單位比較有影響力吧，如果你說上級單位包括勞檢所，包括我們總公司，包括工程發包單位，他們是督導性的那個來巡視而已嘛，不預警巡視，啊真正有接觸的是監造單位嘛，一天 8 個小時，一個月幾乎天天，他等於比較看的到，比較有影響力，所以說是監造單位，現場監造單位比較落實啦所以比較有影響力。

2. 誰可能擁有較多安全資源？

B-2 答：以工程發包完了以後，真正的安全資源是落在工地主任（監督）啦，因為他承包以後，所有的契約，所有的相關的安全設備衛生，這些全部都落在承攬商工地主任身上嘛，啊他們公司支持他的話，全部的資源都在他身上。

3. 誰在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

B-2 答：當然以我們監造單位，我會要求合作對象是工地主任（監督）啊，我希望他落實把安全設施用在需要的那個工人身上啦。

L 問：還有其他的嗎？

B-2 答：沒有吧！工地主任必須依不同的工種提供不同工安設備吧。

4. 誰在進行資源分配時，是您競爭的對象？

B-2 答：其實我們競爭的對象，我是希望承商和我成為競爭的對象，他能夠現場要求的比我更好，那我工地就會很落實。

L 問：你說誰？

B-2 答：承攬商、工地主任（監督），能夠成為我的競爭對象，這樣是最好，我要求 10 分，他要求 11 分，那我最希望他成為我的競爭對象。

5. 請說出他和您的關係是親朋、同事、同學、認識或不認識。

拾、研究代碼：B-3-1 訪談日期/時間：97.5.6/下午 2：00

一、受訪者對國家安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對國家勞安政令的參與途徑是廣泛的？

B-3-1 答：我覺得廣泛，我們是透過像勞檢所那部分的資訊啦，中檢所，我們這邊是屬於中檢所管轄的。

2. 您覺得勞委會與各部會在勞安政策上的關係是對等的？

B-3-1 答：我覺得是對等，但他的配套沒有很對等啦，所謂配套就是他可能規定一些法令，可是後面一些相關預算都沒有編列，若他只規定說他只你要有什麼安全的措施，可是一般來講，他們給的勞工安全衛生的東西，他沒有一個量化，會不會講的太那個。

L 答：不會你按照你自己的工作上經驗來講，就好了。

B-3-1 答：好。

3. 您覺得勞委會與事業單位在勞安政策上的關係是不對等的？

B-3-1 答：我認為不對等。

L 問：那你可以幫…

B-3-1 答：因為勞委會，就是像我第 2 條講的，他會規定你一些什麼，可是他實際上他後面相關的執行，那方面一些預算他沒有編列啦，那他只規定你說怎樣怎樣，可是他後面的配套，他沒有出來。

L 答：所以造成跟事業單位間的不對等的關係就對了。

B-3-1 答：對。

4. 您覺得公共工程減災協調會報，各政府間的政策關係更為緊密？

B-3-1 答：會讓大家更緊密是沒有錯。

5. 您覺得其他各部會或事業單位在勞委會勞安決策參與過程中的主導性很高？

B-3-1 答：這個我就不瞭解，可以嗎？

L 答：好的。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

B-3-1 答：我覺得最有影響力的就是勞委會啦，那為什麼? 因為法令是他訂的
啦，大家一定要執行啊，因為他相關的單位會照這個規定去檢查查核嘛，那
他的關係有那些哦，是勞委會跟勞檢所，然後他的關係是合作的啊。

二、受訪者對事業單位安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對事業單位勞安策略的參與途徑是廣泛的?

B-3-1 答：廣泛的。

L 問：可以幫我解釋一下嗎?

B-3-1 答：所謂廣泛就是說，我們本身管理階層，就是說我們本身管理階層，
就是說一些合約上，大家都有列一些應該配合的資訊，那包括他們會不定期
的一直修正，啊這部分我們公司都有受到勞檢所他們有一些法令要更改的一
些，所以參與途徑包括我們從網路上都有，還有宣導，他們也有辦一些宣導
會，所以這途徑是很廣泛的。

2. 您覺得事業單位與其他協力廠商在勞安政策上的關係是不對等的?

B-3-1 答：一定是不對等的，這個部分，就是像我們會要求廠商去做一些安全
衛生，那自我的安全衛生是沒問題的，可是相對的安全衛生措施的時候，如
果我們事業單位沒有一些費用的時候，我們會去轉嫁到協力廠商，所以他們
也是不大願意去配合去做。

L 答：所以是不對等的。

3. 您覺得事業單位勞安部門與其他部門(如製造施作、監造品管、總務人事等)
間在勞安政策上的關係是對等的?

B-3-1 答：這個不太瞭解吔。

L 答：就是說事業單位...

B-3-1 答：也是不對等啦，因為他們沒有給我們這個，等於說現在把層級拉大

嘛，等於說是其他部門對我們事業單位，啊我們是對協力廠商，那今天合約上沒有一個明細、一個項目來，大家都是不對等的，就說包括說我們要做什麼安全措施，大家都沒有這個項目，沒有這個費用，一定是不對等的。

L 答：所以說量化是很重要的。

4. 您覺得公共工程減災工程中，各事業單位間的政策關係更為緊密？

B-3-1 答：所謂減災是什麼意思…

L 答：延續他們公共工程減災協調會報以後，在實作面不是會有一減災的要求嗎？

B-3-1 答：減少災害的一些，這部分是說其實就是說宣導上對於我們事業單位的一些告知，危害告知，那個都是，我們是覺得說很有密切的關係啦，就說，在宣導上，包括我們對勞工的宣導上，這部分我們是覺得是很好啦。

5. 您覺得上層主管機關或其他事業單位在事業單位勞安決策參與過程中的主導性很高？

B-3-1 答：我覺得主導性不是很高，因為他們都是，除非有一些特殊的事業單位，就說台電，他們很注重這個勞工安全衛生的，所以他們有一套非常制式的標準，像一般縣市政府它都是依照勞委會、中檢所的一些規定，就說等於說比較制式啦，一般主辦機關的主導性不高啦，除非就是比較特殊的像中油、台電，這種比較注重經濟，那個勞工安全衛生的公司，他的主導性都會比較強，而且他的規定都會比勞委會更加嚴謹。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

B-3-1 答：最有政策影響力的是勞委會，再來是事業單位的業主，那他們的關係一定是合作的，因為台電他也怕違反勞委會的規定嘛，造成工安事故嘛。

三、受訪者對安全衛生實作經驗的互動關係

(一) 以近兩年內國內政府政令增修來看

1. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，已經完全將安全衛生管理關係制度化了？

B-3-1 答：一些相關規範有制度化啦，安全衛生管理關係，這條再解釋一下吧！

就說重點是，我覺得他的相關規定都很有制度化啦，那還有什麼要補充，採

購法，就說它的規範是很制度化，有什麼什麼什麼要求，都已經有明確的規定。

L 問：那在實作面你會覺得嗎？

B-3-1 答：實作面我們現在都有依照這個在做，我們公司現在就是說，對於這個勞工安全衛生，因為現在勞檢所他查核，罰款的費用很高，所以我們在標工程的時候，我們會把這個勞工安全的費用，我們自己會概估一筆費用進去，然後包括它的一些設施，我們都是符合現在法令要求的設施，當作我們估價的價格。

2. 您覺得政府在規劃政策資源配置時，需要考量政府或事業單位的管理均衡？

B-3-1 答：我覺得需要管理，就是說在勞工安全衛生要考，其實要依照先進國家，他們在勞工安全衛生的費用，佔在一個工程的比例是相當高的，那政府也要考量說勞工安全衛生會對國家，如果造成一些勞工安全傷害的時候，其實對國家一些資源是會影響蠻大的，所以正常來講這個管理要均衡去調配一些費用，在工程費用裡面。

3. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範的內容是合理的？

B-3-1 答：合理，合理。

4. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？是衝突或合作關係？

B-3-1 答：因為這系統我大概看過，就是一些宣導、查核，就是說像品質計畫這種，應該是沒有改變很多啦，然後他的關係應該是合作的啦。

5. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，對業主或事業單位間的關係互動有所改變影響？是衝突或合作關係？

B-3-1 答：沒有改變，一樣是合作關係。

6. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，提高了事業單位或個人的安全自主性？

B-3-1 答：一定是提高的啦，因為大家會為了怕違反這些相關規定，本身事業單位一定會要求，協力廠商一定要依照這個規定，提高自主性。

7. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

B-3-1 答：沒有，一定會增加的。

L 問：為什麼會增加？

B-3-1 答：因為規定一出來的時候，他就有很多的標準去查核，那，因為以前的標準沒有很多的時候，沒有辦法去量化，沒有辦法有表格去 check，那你有相關規定的時候，條文都很明確啦，他可以依照，他一定會依照這個來增加他的檢查事項啦。

L 問：所以會更多，就對了。

B-3-1 答：一定會更多。

8. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 提高了事業單位或個人的安全自主性？

B-3-1 答：一定，有有有，有提高。

9. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 實施後，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

B-3-1 答：因為我們在這部分，還沒有遇到使用這個，因為我們本身公司還沒有這套管理系統。

(二) 著重在公共工程經驗的互動關係

1. 您覺得工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，需要考量管理均衡？

B-3-1 答：一定要考量均衡的問題，因為這是預算的問題。

2. 您覺得協議組織或工安管理事項內容是否合理的？

B-3-1 答：在協議組織，我是覺得，就是說我們本身會跟協力廠商管理規定的內容，我們會合理，就說一些設施該我們廠商提供，我們提供，那我們的協力廠商就配合管理，配合執行，可是在於說業主跟我們廠商這個部分就說，有關於量化的問題，因為他今天沒有東西，也不能違反到勞委會的一些相關規定，還是公司需要花費更多的金錢，去執行這個勞工安全的這個法令。

3. 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

B-3-1 答：較少就是再承攬商啦，再來是設計單位，然後再來是監造單位，然後再來原事業單位，然後再來是工程主辦機關（業主），然後工程主管機關工安部門，工程主管機關工程部門、公共工程委員會、勞委會，就是以小到上這樣。

(2) 您覺得需要那些單位的安全衛生支援？

B-3-1 答：這是工程主辦機關業主跟設計單位，這兩個單位的原因是說，業主在這方面是給我們一些費用的支持嘛，那設計單位是考量一些安全面，就說我們施作一些建築物，他幫我們考量一些安全，不是說很制式，就是模板支撐就是這樣做，他們沒有考慮到，我們建築物比較特別，是不是在這部分他有專為這個部分有設計一個支撐。

(3) 您覺得政府、事業單位間彼此合作有助安全資源的取得？

B-3-1 答：有。

(4) 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

B-3-1 答：應該是不會，就是說會造成安全產生的次數會減少，安全管制會增加，我剛剛講的都已經規定出來的部分，大家是會用這個互相去管制啦。

(5) 您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

B-3-1 答：主導性最高第一個是，我覺得是勞委會啦，還是主辦機關啦，那主辦機關就是我剛剛講的，比較特殊的事業單位這個主導性是很高的，再來是公共工程委員會，再來是監造、再來是原事業單位，就是像我們這邊，我們會，我們廠商也是會去主導一些安全衛生，避免說產生一些災害，對公司有些影響。

4. 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

B-3-1 答：較少一定是勞動者啦，因為他們本身都沒有資源，就是需要靠我們這些上面的單位來給他們一些資源，然後就是監造單位，因為監造單位本身他們公司上，對於這個勞工安全資源也是算蠻少的，然後再來是設計單位、工地主管、然後事業單位，啊其實資源最多的一定是勞委會，因為他們這個單位就是以勞工安全衛生，所以他們的預算，在這方面的配備，一定都是最高級的。

(2) 您覺得需要那些人員的安全衛生支援？

B-3-1 答：我們比較需要的是那個，在於法令來講我們是需要勞動檢查機構的人員啦，那在於費用部分的支援，我們是希望主管機關，包括那個承辦，在於費用上幫我們編列相關的費用這樣。

(3) 您覺得彼此間合作有助安全資源的取得？

B-3-1 答：如果他們有彼此合作，包括勞委會，他今天有規定事業單位，該在工程裡面給予相當一筆的費用，或者是量化的話，那這部分一定有助於這幾個層面的人員的安全取得，因為大家都有依據嘛，有費用、有執行，而且你違反的時候就是要罰錢啦，那廠商今天有這個東西，他又可以維護說相關人員的安全，廠商一定會依照這個下去做嘛，所以這個如果彼此有合作的話，安全資源一定會取得的更好。

(4) 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

B-3-1 答：一樣沒有。

(5) 您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

B-3-1 答：檢查人員最高，那個勞動檢查人員的主導性最高，然後再來是查

核委員，然後再來是主辦機關長官，然後再來是事業單位勞安人員。

四、以合作與競爭的觀點來看國內安全衛生互動關係的網絡

(一) 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關(業主)、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，那個單位具有影響力？

B-3-1 答：勞委會(監督)最具有影響力，因為他們有，他們有列舉一些條文的話，每個單位包括每個承攬商、事業單位都是要符合國家的法令。

2. 那些單位可能擁有較多安全資源？

B-3-1 答：我覺得工程主辦機關(承攬)那邊比較多資源。

L 答：工程主辦...

B-3-1 答：就是說業主，他編列這個部分，所以他安全資源多，我是認為他比較多啦。

3. 那些單位在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

B-3-1 答：就是剛剛講的工程主辦機關(承攬)啦。

L 問：還有其他的嗎？

答：啊再來就是，工程主辦機關(承攬)，就這樣而已，因為跟他合作就只有他。

4. 那些單位在進行資源分配時，是您競爭的對象？

B-3-1 答：應該是我們的再承攬商，再承攬商跟，競爭、分配，所謂資源分配是什麼意思？

L 答：資源分配，是因為資源是有限的嘛，啊你在這個資源有限的裡面，安全衛生不可能是一個單位或一個人可以完成的，所以說他進行資源分配時...

B-3-1 答：那一定是再承攬商跟我的上面那一個啊，我們一定是中間嘛，那我們競爭者就是我跟他要錢，可是他不給我，我一定會叫我的小包一定要吸收嘛，所以競爭對手就是那兩個，一個是再承攬商(承攬)，一個是我們的業主(承攬)。

5. 請說出它和您的關係是監督、上級主管、平行、承攬、認識或不認識。

拾壹、研究代碼：B-3-2&B-3-3

訪談日期/時間：97.4.24/下午 2：15

一、受訪者對國家安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對國家勞安政令的參與途徑是廣泛的？

B-3-2 答：有的話就是依照管理機關的函文下去執行，不然有時候就是上網查一些資料，來獲得資訊，不會主動的除非國家重大安衛或勞工政策啊，那當然就有公布就是了，不然如果要獲得大概只有這兩種途徑而已。

L 答：所以如有公文啦，就比較知道…

B-3-2 答：對，對，對，公文啦…。不然就是主辦機關或他的各部門在連繫，如有相關的訊息，就會讓我們知道。

L 問：啊這是讓你們知道的，那你覺得你們反應回去的途徑呢？

B-3-2 答：反應回去？我們也是做台電的主辦機關，我們也是針對主辦機關啊，當然如果我們有問題，也是直接反應給主辦機關，主辦機關他們再去解決就對了，

L 問：等於就是跟業主就對了啦，跟業主反應上去。

B-3-2 答：對，我們營造不可能主動 KEYBOARD，不然就是勞檢所來檢查，勞動檢查有問題了，才向檢查員反應就對了。

L 問：那 B 先生呢？

B-3-3 答：一般來說，像這些政令啊，營造廠怎麼會去收到，一般新增的法規或政令啊，根本營造廠最沒有人知道了，政府難道有寄去你們(指 D)公司？

B-3-2 答：這是有營造工會的營造天下，但是沒有…

B-3-3 答：可是沒人去看啊

B-3-2 答：但認真說，就像你說的，沒錯，有什麼政策的話，我們大部分都是由主辦單位，或是來業務查核…

B-3-3 答：勞動檢查

B-3-2 答：像勞動檢查才會獲得資訊，或者有這個問題了才會去搜尋，上網查尋，那你說如果是要回應的話，認真說應該是没有，除非就是說，明明這樣，

可是我們要向誰回應，回應去有時候也是沒有什麼下文啊。

B-3-3 答：說不好意思，他就通過了，我們也沒法度，這就很簡單，像施工架工會一樣，當初勞檢所從踏板路 30 公分開始做，花好幾千萬，再來改 45 公分也是他們說的啊，也是花好幾千萬，再改 60 的，改 60 改掉又 3 線縫，然後又有改活扣，這些工會到勞檢所抗議，也是沒用，不然我這裡都讓你回收回去，他也不收啊。

L 答：所以你們也是透過工會，還是透過勞檢單位下來查尋的時候，這個管道讓你們有一個反應就對了，有成沒成是另外一回事，你們反應的管道差不多就是這樣。

B-3-2、B-3-3 答：對，對啊。

B-3-2 答：但反應也是沒有下文啦，都是沒用的。

B-3-3 答：這個反應，還是透過工會，一個團體才有力量，你如果單一的營造廠去反應，可能很難。

2. 您覺得勞委會與各部會在勞安政策上的關係是對等的？

B-3-3 問：所謂跟各部會，你是說…

L 答：各部會就是，譬如說台電，就是屬於國營會嘛，交通部也有很多工程，像你們在服務這些公家的工作很多嘛，在公共工程你們所聽到的或接觸到的，感覺勞委會與其他各部會政府機關之間的關係，到底在政策上有没有對等、平等？

B-3-3 答：沒平等，也是依照勞委會的去做，像他們電力公司嘛，勞委會是主管機關，來這裡做的這些工程，譬如說像我們就是中區勞動檢查所管的，所以他是主管機關，他說什麼就是什麼，他是主管機關啊，像剛剛說的修改法令什麼的，只有他們知道，沒人知道啊。

L 問：所以你感覺不太對等就對了。

B-3-3 答：當然啊，他們是站在主管機關的立場上，我們站在底下吔。

3. 您覺得勞委會與事業單位在勞安政策上的關係是不對等的？

L 問：所以他跟我們事業單位在政策上的關係有没有對等？

B-3-2 答：…關係啦，啊有對等的關係的話，就像工會，工會的理事長，一些

主管級的跟勞委會反應的話，可能較有辦法對等，要不然如果私底下去的話，就像他說的，根本就是沒有什麼對等關係啦。

4. 您覺得公共工程減災協調會報，各政府間的政策關係更為緊密？

B-3-2 答：沒聽過，現在你在說才聽到這個名詞。

L 答：這個是 95 年 96 年的時候開的嘛，全國 233 減災方案的時候他們開的，當然邀請了很多的政府機關去參加這個協調會報，我本來是要請教你們，感覺各政府在會議中的關係有沒有對等，可是這方面你們沒有去參與，所有 8 次會議也只有你們說的建築工會去參加一次而已，所以要麻煩你們回答是較困難一點。

5. 您覺得其他各部會或事業單位在勞委會勞安決策參與過程中的主導性很高？

L 答：主導性高不高，就像剛剛說的，反應上去的成分接受不接受，可不可去主導他的政策？

B-3-3 答：我個人認為不可能改的。

B-3-2 答：就是說我們下層的單位比較沒有反應的空間啦，也可說是無話可說啦，好像規定是死的東西，我訂出來的，你就是必須要去遵循一樣，應該不用講去反應，沒有反應的機會啦。這好像是一本合約啦，你既然訂下去了，老實說明知道這是一本不公平的合約，你簽下去了，就是一願打，一個願挨啦！

L 答：可是契約還有討論的空間啊？

B-3-2 答：沒有，沒有，沒有空間…，契約還是優勢於甲方啦！

L 答：哦！出錢的人較大聲就是了啦！較有力就是。

B-3-2：這我們知道有時候是不合理的條約，為了生存也是要做啊！要做，鼻子摸著也是要啊。但是他規定的用意出發對大家是好的，這個我們也知道，所以合約我們也是要遵守就對了。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

B-3-2 答：工會哦。

B-3-3 答：因為我們最直接的，我們的上面就是工會，還有，透過工會的力量反應而已，算是有一個團體，其他我們也是沒什麼管道，頂多是一個工會一

個團體去反應，比較有力。

L 問：所以在政策的改變裡面，你覺得跟他們是合作的關係呢？還是衝突的關係…

B-3-3 答：沒，這是什麼意思你知道嗎？總統誰做都沒關係，我們還是做我們的小老百姓，沒什麼增加的空間就對了，不管馬英九也好，阿扁做也好，反正我還是老百姓，我沒辦法去影響什麼，去反應什麼意思一樣。

L 答：像你說在影響關係裡面，你感覺工會是你最大的反應途徑來說，你覺得在這反應的途徑中，你們的關係是合作的，還是衝突的關係？

B-3-3 答：工會你常常在跑，我較沒在跑…

B-3-2 答：工會我也沒常跑，只有繳錢才有跑啦，哈哈…。這就是說工會理事長，還是較大工程的，像中華工程或大陸工程那些大工程，當然如果有什麼，他們比較能跟勞委會要求，大家提出建議，像鐵材漲價，材料物資漲價才能反應，反應以後才能讓上面勞委會看怎麼處理。

L 答：國家政策真是複雜…

B-3-3 答：像他們大型的可以請中檢所來上課，而我們才幾十人而已，怎可能。

L 答：啊，我們縣政府也常辦呢，一年辦好幾場。

二、受訪者對事業單位安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對事業單位勞安策略的參與途徑是廣泛的？

B-3-3 答：一般來說，事業單位他們會安排，一般像主任說的，我們營造廠，可說是人家說一就是一、人家說二就是二，就這樣。

B-3-2 答：也是這樣配合主辦單位啊。

L 答：可是你們也有你們的專業啊！譬如說你一位工地主任有你的專業，你勞安人員也有你專業，所以這參與也是應該有，這只是說那個參與途徑是不是很多，讓你們…

B-3-2 答：其實說勞安這個參與途徑哦，我講最簡單的啦，像現在我們幾個都是做台電的工程，他們台電現在有要求要有工地主任，像外面工程會也在要求，像裡面有很多作業主管，台電開始要求作業主管，有一些像模板支撐、吊掛人員，啊這些就想說這是自己要花錢，啊因為有要求，所以大家鼻子摸

著也是要去上課，就是這樣。

B-3-3 答：當然上課是這樣，但他的契約意思就是說預算已經編給你了，你看合約書他預算是編給你啦！

B-3-2 答：你看契約有編給我們啊，對啊，他向我們要求這些嘛，啊要求的話，我們現在就是承包這些的話，也就是要有這些東西，啊這些東西就是要自己花錢去做，所以說你要獲得這些途徑的話，就是你自己要去上課啊。

B-3-3 答：有時候自己去外面學，譬如說到中國生產力中心上課，加減上課講師一定跟你說的，有一些新的法令就像模板支撐、施工架作業主管…，他就會跟你說了，現在政府的策略怎樣，他的規定是什麼。

L 答：所以從這裡也是你們獲得政府政令的管道。

B-3-3 答：啊他現在又規定兩年、三年又要回訓一次，啊這個意思我看就是兩年、

三年法令修改嘛，他又會跟你說。

L 問：所以在事業單位裡面的參與途徑，其實你們也是照合約書走。

B-3-3、B-3-2 答：對，也是照這樣走。

B-3-3 答：除非有新的政令出來，電力公司要執行，當然我們也是要照政府規定執行。

2. 您覺得事業單位與其他協力廠商在勞安政策上的關係是不對等的？

B-3-3 答：這怎麼說對等不對等。

B-3-2 答：這也不能算對等，就等於我們對主辦機關，然後又往下推一階就對了，我們對廠商那種關係就對了，變成這樣子。

L 問：所以在勞安政策上你們還是覺得不可能會有對等的？

B-3-3 答：沒有。

B-3-2 答：對等好像沒有，沒有人要對等啦，要不然就工地關起來，看我們怎麼規定就怎麼做就好了。

L 問：我是說你們在內部，像我們內部不是有個協議組織？

B-3-2 答：對對對

B-3-3 答：有。

L 問：像你們在協議組織裡面協調，要將勞安政策與工程品質、工程進度合在一起的時候，大家會協調，啊不管怎麼協調都會跟勞安有關係對不，那在協調過程，協力廠商與事業單位間是不是對等的關係？

B-3-2 答：這也很難算，這也不算對等，從屬，應該是從屬啦，不應該是對等。

B-3-3 答：不要說從屬啦，遵守吧！

B-3-2 答：也對啦，我們是依據勞委會、一些政府，配合法令訂定的條文，啊我們來遵守執行。就好像他們甲方嘛，甲方是我們的業主，啊我們是乙方，啊乙方跟協力廠商是丙方，啊甲方跟我們要求什麼，乙方就是要遵守，啊甲方說什麼，我們就是釘住下包就是了。

L 答：但是你們也有你們的專業啊，我所謂的專業就是，像做模板有模板的專業，啊做水電有水電的專業，但是你也是應該提出你自己本身的專業，在安全衛生這方面你們專業的構想啊，也是應該要有這樣，因為我們每個人都不可能每樣都懂啊。

B-3-2 答：規定，照台灣電力公司這本合約哦，已經規定到差不多百分之九十九點九九了。

L 答：算是已經最周密的一本了。

B-3-3 答：對，真的。

B-3-2 答：真的是天羅地網了。

L 答：現在勞安這部分，全國就是台電做最好。

B-3-3 答：這一本太厲害了。

B-3-2 答：裡面還有一些工安罰則啊。

L 答：台電本身他已經跨了好多個領域了。

B-3-3 答：像台電這個做變電所來說，我在看，差在水電配電盤沒有詳細寫以外，其他都寫的清清楚楚，所有像墜落的、感電的、絆倒的啦。

B-3-2 答：你就說台電跟勞委會，已經差不多對等關係了。

L 答：這就是專業跟專業的對等了。

B-3-2 答：對對對，...

L 答：我看不見得。

B-3-3 答：台電一定超過勞委會，勞委會是主管機關啊，他怕被勞委會修理，所以勞委會規定 10 分，台電一定要求做到 12 分。

L 答：是有可能，像中大型企業他們走的都是國際標準，絕對不只是國內勞委會的標準，所以他本身做的都不錯，他們工地，建廠的話，承包商都哇哇叫，都是國際標準。

B-3-3 答：對，像做台灣電力公司工作，這個安全帽一定要扣好，外面在做的師父那有在扣啊。

B-3-2 答：他現在還要工作證。

L 答：對啊，像剛剛我就不敢進來，不知道辦公室在工地裡面，我想自己什麼都沒帶。

B-3-2 答：而且進來還要工作證，而且違反勞安的罰鍰，給你訂了一大堆。但是差不多幾條沒有罰，差不多就遇不到了，你如果閃開就差不多了，就會 100 分了。

3. 您覺得事業單位勞安部門與其他部門（如製造施作、監造品管、總務人事等）間在勞安政策上的關係是對等的？

B-3-2 答：那這一方面來說，應該較對等。

B-3-3 答：因為我們是同一家公司的，門關起來好商量，當然，你說人事配合勞安，還是公司他種種單位，就是這個團體、就是這個公司，當然都會喬到剛好的。

B-3-2 答：勞安施工要配合，勞安經費，會計也要配合啦，一些行政各部門要配合，所以他們的關係是比較相對等的。

L 答：所以在協調溝通上是比較 OK 的。

B-3-2 答：因為一個公司裡面不可以有發生工安事故，發生工安事故，公司就不得安寧啦！

B-3-3 答：對。

4. 您覺得公共工程減災工程中，各事業單位間的政策關係更為緊密？

B-3-2、B-3-3 答：這個訊息我們就不知道啊。

L 答：那你們覺得台電對你們的要求有比較多嗎？

B-3-3 答：不是，你說的那個會議的結論是什麼，我們都不知道啊。

L 答：所以你們答不出來哦。

B-3-2 問：他的宗旨是什麼？

B-3-3 問：他改什麼？增訂什麼？我們都不道。

L 答：會議的重點就是提高公共工程安全的 6 項高標準，然後就是把勞安的經費放進來，不過這個我知道台電以前都有做，所以你們就較沒有影響到，又一個就是他把安全衛生納到政府採購法去規範，…

B-3-2 答：對，有。

L 答：這就是 95 年、96 年 8 次會議中決議事項最大的，也是影響最大的，啊你們做台電這方面的，就比較沒影響到，因為台電都走在前面。

B-3-3 答：因為台電勞安費用佔總工程，就已經把你放到快 1 成了。

L 問：1 成就要按照這樣下去做嗎？

B-3-3 答：對啊！

B-3-2 答：而且工安設施他們都還要會點。

L 問：也是都要驗收嗎？

B-3-2 答：不是驗收，是他有編那些項目下去的話，他會來會點是不是有那些東西。

L 問：那安全施工，以後也是要來做一些檢點嗎？

B-3-3 答：要啊！當然要啊！每天都要巡視。

L 問：這就是台電做的比勞委會還要早，像上次那些會議其實是針對一般公共工程，台電其實是沒什麼多大的影響。

B-3-3 答：其實台電的勞安費用是一年比一年還要高。

5. 您覺得上層主管機關或其他事業單位在事業單位勞安決策參與過程中的主導性很高？

B-3-3 答：我們也是照規定在做，什麼是主導，這個我就聽不太懂。

L 答：其實你們應該要懂，你們有到丁類審查，就時常要受到其他外部單位的涉入，所以應該較能理解。

B-3-3 答：對啊，我們這件有到丁類啊，我們有送審啊。

L 答：所以外部審查回來有沒有主導到你們的勞安決策，會不會有主導性，就是這個意思。

B-3-3 答：我跟你報告，像丁類送審有四項，路太高、挖太深太高、模板面積…，一般我們營造廠就是按照他們法規規定，我們提送計畫，乖乖畫圖等一些資料，送去給勞委會，勞委會一般作業程序就是發通知，要我們去做簡報，大家一起開會，啊開會大家還是一樣，我們營造廠的負責人、工程技師、工安人員都要到廠開會，針對我們提送的資料或簡報，有錯誤他幫我們修改或退件，退件到我們的東西符合他的規定，他才會讓我們通過啊。

L 問：像這樣，你們不用再開一次會議嗎？譬如要改變，你原本已經設計好這樣了嘛，你送去丁審回來，你們難道不用內部再做一個決議，這個變化就是決策過程的主導。

B-3-3 答：這沒有什麼好改變的，就是說，我們送去的東西不符合條文、不合法規，所以他們退件，當然我一定要改啊！譬如說模板支撐啦，譬如 60 公分要有一個支撐，啊我送一個 90 公分，那他們退件，當然我們一定要把他改回 60 公分，照他的法令規則來設計、來執行啊。

L 答：像這種情形，他已經影響了你們的決策，意思就是已經主導了你們的改變嘛！

B-3-3 答：是的。

L 問：那像這種情形，除了勞檢所以外，你覺得還有其他的單位會影響到你們嗎？

B-3-2 答：這樣哦，那環保局單位呢。

B-3-3 答：那也是啊，那也是主管機關啊。

B-3-2 答：會影響到，勞委會啦，環保局那個單位？

B-3-3 答：臺中市政府啦！

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

B-3-3 答：還是業主，我們做他們的工作，當然是業主對我們影響最大，難道不是這樣嗎？

L 答：好像大家的共識都是這樣。

B-3-2 答：對嘛。

B-3-3 答：因為我們一定是要照他們的走。

L 答：其實你們公司規模也很大，所以都有一定制度了。

B-3-3 答：當然啊，要討工作就要照著規定來做啊。

三、受訪者對安全衛生實作經驗的互動關係

(一) 以近兩年內國內政府政令增修來看

1. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，已經完全將安全衛生管理關係制度化了？

B-3-2 答：應該是一種類似比較嚐試階段吧，你把勞安政策放入政府採購法中去實施，應該是試辦階段吧，所以說應該還沒有那些反應效果回應上來吧！

L 答：是說剛推行，所以還沒有…

B-3-2 答：對對，你說這是這兩年才修定，就是有這個構想把勞安放入採購法裡面去處理，我想是這樣的。這兩種合在一起，啊我們來配合政府採購法，讓一些招標工程的廠商，看他們執行的成效怎樣，那時候才能得到回應。

L 答：你是說試辦期間，所以很多問題都還不是很明顯就是了。

B-3-2 答：對對，目前應該還沒有明顯的回應狀態。

2. 您覺得政府在規劃政策資源配置時，需要考量政府或事業單位的管理均衡？

B-3-2 答：啊，這當然是要啊！應該是比較偏重於那個體制比較低的事業單位吧，譬如說這個法訂出來以後，像我們說的一些政策要執行了，一定要有相關配套，這條法訂出來的話，就判生判死，訂了以後無形中一些營造成本增加了，像什麼材料啦，相對都會有很多的影響，所以整個政策的執行和制定上，可能是要比較偏重事業單位，而不是一直在配合國家政策，配合國家政策應是大方面的啦，如要建設什麼、要蓋高鐵、隧道，政策底下的小方針，應該是要比較體恤我們小事業。

3. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範的內容是合理的？

B-3-2 答：說真的那內容還不是很瞭解啦，所以說執行上還沒有達到有那個效果，所以無法去判斷。

4. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？是衝突或合作關係？

B-3-2 答：你剛剛說的那些東西…

L 答：你不太瞭解哦，那沒有關係，請你想想看去年的年中以前與年中以後，你覺得勞動策略有沒有改變許多？

B-3-2 答：有，有。

B-3-2 問：改變在那一些方面？

B-3-2 答：改變，改變也是法規修定而已啊！30 變 45，45 變 60，一些現場執行成效上去修訂，法規法條是越訂越嚴而已，沒有越訂越寬的啦，應該是這樣子。

B-3-3 答：啊這是沒辦法，既然你做這一行了，你該投資還是要投資啊。

L 問：那我跟勞安的長官先進再請教先前的問題，

1. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，已經完全將安全衛生管理關係制度化了？

B-3-3 答：我想應該有啦，我想大家透過協議組織或是座談，有辦法就是，我把我們知道的訊息轉給我們作業員，所以說多少是有效的。

3. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範的內容是合理的？

B-3-3 答：我覺得合理啊，因為我們確實在這方面，我們營造廠有付出啊，真合理啊。

4. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？是衝突或合作關係？

B-3-3 答：剛剛跟你報告過，新的修法內容是什麼，我們並不知道，我們是透過業主或勞檢所，跟我們宣導才會知道的，其他就是一切都照契約執行。

L 答：我以為你是勞安人員應該會比較瞭解。

B-3-3 答：沒有啦，我們真的不知道，我的最重要的事，要把公司交給我的這

本合約書做好。

L 答：你看我連著這幾個題目都是繞在這新修法中，就是想要瞭解修法實施以後，跟之前的變化有多大。

B-3-3 答：有啊，我剛剛跟你說的施工架去年 5 月改的啊，施工架原本 45 公分，現在改為 60 公分了，就是這樣，但是這是因為大家都知道的。

L 問：啊人員的要求呢？譬如說對你勞安人員、單位的設置啦，你有没有感覺到有什麼變化？

B-3-3 答：沒有變化，我就是照執行啊，對下包廠商執行啊。

L 答：該有多少勞安人員就有多少人員，該有什麼就有什麼嗎？

B-3-3 答：對對。

B-3-2 答：變化，應該是設備越改越精良，啊勞安政策…

B-3-3 答：他現在越分越細嘛，像包商要有一個勞安作業主管，都一樣越分越細啦，本來是不用嘛，我們營造廠商勞安部門統籌管理嘛，啊現在勞委會規定所有的協力廠商，也要有一個勞工安全衛生作業主管。

L 答：你原本就有依照這個來做，所以比較沒有被影響到。

B-3-3 答：只是我們的協力廠商要多設一個作業主管，幫我們管理他的作業員，以及宣導。

L 答：所以在你們的實務上也是多少有點變化就是了，譬如別人對你的要求較多，或者你對別人的要求較多。

B-3-3 答：都有，而且我們的協力廠商多少自己有去瞭解，其實我們也比較好執行啦，畢竟每家公司的規定不同，當然都會聽自己公司的話，當初他們沒有設勞工安全衛生作業主管，他們就不知道，會誤會我們在找他們的麻煩，不過現在有勞工安全衛生作業主管，他們就比較瞭解，讓他們公司的人去宣導，當然比較好。

L 答：就是有個對口，讓大家溝通就是了。

B-3-3 答：對對對。

5. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度

化，對業主或事業單位間的關係互動有所改變影響？是衝突或合作關係？

6. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，提高了事業單位或個人的安全自主性？

B-3-3 答：當然是有提高啊，一定有提高啊，這就很簡單啊，我是做公共工程，做台電的，包括我在外面看到的，人家隨便蓋的、民事仔蓋的一兩戶，他們的安全性當然差很多，他們那邊沒人管，隨便，而我這邊有人管，當然是較有效啊，勞工一定較安全啊。

7. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

B-3-3 答：沒有啊，一樣啊，照我們做的就是，勞動檢查所平均每個月會來檢查一次。

8. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 提高了事業單位或個人的安全自主性？

B-3-3 答：像我們來做這工程，我們公司內部有自己的管理系統，負責一塊工地的勞工安全衛生的有關事項。

L 問：您覺得這系統對事業單位或個人的安全自主性有沒有提高？

B-3-3 答：當然是有提高啊！這人就是很奇怪，你每天有在旁念念念，還是叫他做做做，剛開始他會不習慣，可是說久了確實這樣比較安全。

9. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 實施後，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

B-3-3 答：當然都一樣啊，當然他是會提高，照理說他勞動檢查所來，不是只看現場而已，一些文書他也要檢查啊，因為他裡面有規定啊，像你說的納入那個裡面的一些自主檢查表，他還是會看啊，一定會提高降低職業災害啦。

(二) 著重在公共工程經驗的互動關係

1. 您覺得工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，需要考量管理均衡？

B-3-3 答：對我們來說，沒有所謂的均衡不均衡，我們是絕對要照這本契約來做，若契約沒寫到，有危險的地方我們也是一樣做，都要做就是了，沒有說

契約或法規沒有寫到，就不用做。

L 答：所謂管理啦，包括人啦、事啦、經費啦…

B-3-3 答：不管如何，通通要做，除非說我們不瞭解，或是資訊新的，我們不知道，不然我們都要做啦。

2. 您覺得協議組織或工安管理事項內容是否合理的？

B-3-3 答：合理啊！

L 答：就以你的工作來說。

B-3-3 答：很合理啦，你透過宣導，作業員不瞭解，你要宣導他們才會真正瞭解，有時候把他們叫來開會宣導一下，你不宣導，他們根本不知道。

3. 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

B-3-3 答：我認為是照你這樣排的，從底下排上去。

(2) 您覺得需要那些單位的安全衛生支援？

B-3-3 答：當然是原事業單位，本身我們公司，其他你跟別人要也沒有，是公司承攬到這個工程，所以公司一定要支持啊。

(3) 您覺得政府、事業單位間彼此合作有助安全資源的取得？

B-3-3 答：問題是，像你說的要有彼此合作，那有說跟政府合作的，一般都沒有啦，一般我們扮演的角度就是你說什麼我們就做什麼，你講一我們就做一，在我們營造廠的立場，你講一我們就做一，除非很危險不然不會這樣做。

(4) 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

B-3-3 答：都一樣啊，都維持現狀啊，都一樣。

(5) 您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

B-3-3 答：在我們營造廠的立場來說，就是遵照業主的契約是最高的，再來就是公司的負責人，公司的老闆他能不能接受，公司接受又捨得花錢，我們就一定有資源，啊公司錢花不出去，我們就沒有資源。

4. 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

B-3-3 答：我看也是從後面排上來，因為階梯式的一層管一層，所以是從後面排上來。

(2) 您覺得需要那些人員的安全衛生支援？

B-3-3 答：當然是要台灣電力公司給我提供。

(3) 您覺得彼此間合作有助安全資源的取得？

B-3-3 答：當然是有，一定有啊。

(4) 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

B-3-3 答：都一樣，最主要是台電他們本身內部的查核頻率就很高了，就這一個月主辦機關就來 3 次了，他們查核小組就來 3 次了。

(5) 您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

B-3-3 答：這次應該是從上面排下來。

四、以合作與競爭的觀點來看國內安全衛生互動關係的網絡

(一) 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，那個單位具有影響力？

B-3-3 答：以我個人感覺是勞動檢查所。（監督）

B-3-2 答：工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、還有工程主辦機

關（業主）3個。

2. 那些單位可能擁有較多安全資源？

B-3-3 答：當然是我的業主台灣電力公司。（承攬）

B-3-2 答：原事業單位，他所搜集到的資源最多，他所做的事情最多。

3. 那些單位在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

B-3-3 答：對我們來說，也是我們業主台電啊，因為我們做他們的工作，當然是歡喜才來做的。

L 答：還有其他嗎？

B-3-3 答：我們還是針對業主。

B-3-2 答：再承攬商啊，然後業主啦，然後工程主管機關的工安部門這3個。

4. 那些單位在進行資源分配時，是您競爭的對象？

B-3-3 答：那這也是我們的業主而已。

B-3-2 答：工程主辦機關、工程主管機關工安部門

5. 請說出它和您的關係是監督、上級主管、平行、承攬、認識或不認識。

（二）以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，誰具有影響力？

B-3-3 答：業主的勞安部門（承攬監督、不認識）。

B-3-2 答：工程勞安承辦人員（承攬監督、不認識）以及事業單位的勞安人員（同事）、工地主管（自己）。

2. 誰可能擁有較多安全資源？

B-3-3 答：也是業主的勞安部門。

B-3-2 答：工程勞安承辦人員 AND 事業單位的勞安人員這兩個。

3. 誰在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

B-3-3 答：也是業主的勞安部門（承攬監督、不認識），還有設計部門（承攬、不認識）。

B-3-2 答：事業單位的勞安人員（同事），還有工程勞安承辦人員（承攬監督、

不認識)、還有工程設計人員(承攬、不認識)。

4. 誰在進行資源分配時,是您競爭的對象?

B-3-3 答:也是業主的工安部門和設計部門。(承攬監督、不認識)

B-3-2 答:事業單位勞安人員(同事)、工程勞安承辦人員(承攬監督、不認識),
這兩個就很重要了啦。

5. 請說出他和您的關係是親朋、同事、同學、認識或不認識。

B-3-3 答:承攬關係。

B-3-2 答:應該是同事。

拾貳、研究代碼: B-4-1 訪談日期/時間: 97. 4. 24/下午 4: 35

一、受訪者對國家安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對國家勞安政令的參與途徑是廣泛的?

B-4-1 答:廣泛,個人意見覺得是廣泛。

2. 您覺得勞委會與各部會在勞安政策上的關係是對等的?

B-4-1 答:我是覺得不對等的,但從以前到現在勞委會所做的努力,他把勞工
階級的地位提昇是大家所看到的,不過還是有很大的期許。

L 答:就是有朝向那個目標在做就是了。

B-4-1 答:是的。

3. 您覺得勞委會與事業單位在勞安政策上的關係是不對等的?

B-4-1 答:從百姓的觀點來看,有點像是上面不曉得下面在做什麼,所以他們
所提出來的政策和福利,對我們來說有點僧多粥少。

L 問:所以你還是覺得不太對等?

B-4-1 答:不太對等,不過最近,像昨天他們提出把 18 項癌症納入職業災害...

L 答:哦,職業病保險給付。

B-4-1 答:對,昨天新聞發佈的。

4. 您覺得公共工程減災協調會報,各政府間的政策關係更為緊密?

B-4-1 答:他們減災的協調會報哦,政府間的政策雖然是有捉到重點,但小部
分細部還是沒有參與到,大方向他們是捉對了,但是小方面他們還是要注意。

5. 您覺得其他各部會或事業單位在勞委會勞安決策參與過程中的主導性很高？

B-4-1 答：不高，幾乎都勞委會跟上層行政院決定的嘛，行政院又要立法委員決定，所以立法委員佔的主導性反而比各單位主導性還要高。

6. 所以您覺得最有政策影響力的是誰（或有那些）？為何？其關係是合作或衝突的？

B-4-1 答：行政院的高層啊。

L 問：那你可不可具體一點，說出那個單位是最有影響力的？

B-4-1 答：像我勞工階級，最主要聽的還不是勞委會主委，現在勞委會主委是李應元嗎？

L 答：現在是盧天麟。

B-4-1 答：哦，盧天麟，那盧天麟還不是要聽上面的話，他啊自己還不太能作主啦！

二、受訪者對事業單位安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對事業單位勞安策略的參與途徑是廣泛的？

B-4-1 答：事業單位的參與途徑是…？

L 答：就是事業單位會有勞安的管理制度規範，給你的訊息，或把國家政策法令給你們的訊息，或者你們反應上去的訊息的那個管道途徑，是不是很廣泛？

B-4-1 問：是針對本公司嗎？

L 答：對針對事業單位內部，或者你現在的工作環境。

B-4-1 答：是很廣泛啊，雙方是有對話窗口啦，要聯繫或協調都是很方便的。

L 答：所以對話窗口是非常重要的。

B-4-1 答：對，是沒錯的。

2. 您覺得事業單位與其他協力廠商在勞安政策上的關係是不對等的？

B-4-1 答：不對等是不是對於某一方會可能會有…，是不對等的，沒錯。可是這是為了…，像我們承包商下面一定有小包，我們要求他們做安全教育，或做一些工安設施要遵守的話，這是對他們好，那對他們來講，反而他們會覺得礙手礙腳的，可是這是一定要的，

L 問：所以用要求的？

B-4-1 答：對，這只是一個人的慣性啦，人的習慣性，那久了大家就習慣了，像安全帽來舉例啊，以前騎機車誰會戴安全帽，以前大家都不會啊，戴久大家就會習慣了，每次上車大家就會戴安全帽，這就是習慣性啊。

3. 您覺得事業單位勞安部門與其他部門（如製造施作、監造品管、總務人事等）間在勞安政策上的關係是對等的？

B-4-1 答：我是覺得不對等，可是這幾年來關係已經慢慢的拉近了，這樣子，可是現在關係還是不對等，因為我們做工程的還是…。

L 問：所謂不對等是指偏重在…

B-4-1 答：偏重在利益。

L 問：那就是不是偏重在勞安部門就對了？

B-4-1 答：是的，還是會把勞安部門看的疏忽一點啦，但是這幾年是有拉高了。

4. 您覺得公共工程減災工程中，各事業單位間的政策關係更為緊密？

B-4-1 答：有，有緊密，公共工程減災工程大部分是指工安設備嘛，要減少職災的措施和設備，各事業單位間的政策，當然現在是怕沒有做工安設備或工安措施會被罰錢，為了避免被罰錢，所以我只好盡力去把工安措施做好，所以這關係當然會越來越緊密。

5. 您覺得上層主管機關或其他事業單位在事業單位勞安決策參與過程中的主導性很高？

B-4-1 答：我是覺得佔了七成以上，應該算很高啦，因為錢掌握在他們手上。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

B-4-1 問：是本公司嗎?

L 答：就說現在你們是承攬商嘛，就你本公司或這邊的公司，依你的立場來看。

B-4-1 答：我覺得是甲方，就是業主。

L 問：那如果回歸到你的公司呢? 你覺得最有影響力?

B-4-1 答：最有 POWER，董事長、老闆。

L 答：哦董事長、老闆，就是以錢為主就對了啦。

B-4-1 答：對。

三、受訪者對安全衛生實作經驗的互動關係

(一) 以近兩年內國內政府政令增修來看

1. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，已經完全將安全衛生管理關係制度化了？

B-4-1 答：我覺得還不太夠吔，雖然說我們做公共工程的是，外面都會覺得我的安全措施做的非常好，但私底下還是那些私人的企業或私人的建設做的如何，大家心裏都心照不宣。

L 答：所以還是有不同的程度、水準就對了。

B-4-1 答：沒有錯。

2. 您覺得政府在規劃政策資源配置時，需要考量政府或事業單位的管理均衡？

B-4-1 答：要考量政府或事業單位的管理均衡嗎？

L 答：意思就是國家決策者在做安全衛生政策規劃時，政令要改啦或者要新創的時候，你覺得政府需要考量政府或事業單位的管理均衡？

B-4-1 答：有需要。

3. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範的內容是合理的？

B-4-1 問：合不合理，是說這兩年改的嗎？

L 答：對。

B-4-1 答：現在來看，個人是覺得相當合理啦，雖然說施工單位覺得這樣是不是會越難做了，這樣工程乾脆就不要拿了，不要做了，這樣子，可是這是時勢所趨，國際間的大趨勢，所以也我們跟著國際走，這是合理的。

4. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？是衝突或合作關係？

B-4-1 答：是改變了許多。

L 問：是衝突的？還是合作的？

B-4-1 答：公司的立場來講，是有衝突一點點啦，可是長期長遠的計畫，眼光要放遠一點，當然對我們比較好，短期間內大家都會覺得怎麼會那麼麻煩，

工程怎會那麼難做，從長時間來看我覺得這是有必要的。

L 問：所以你說短時間是衝突的？

B-4-1 答：對啦，這衝突是不可避免的啦，雖然是一種必要性的衝擊。

L 問：長期還是一種合作關係啦。

B-4-1 答：對的，沒錯。

5. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，對業主或事業單位間的關係互動有所改變影響？是衝突或合作關係？

B-4-1 答：會有些微妙的變化，但不會太大。

L 問：那是衝突的或合作的？

B-4-1 答：也是跟剛剛一樣，短期來看是小衝，眼光放大，如果是眼光比較遠一點的董事長或老闆，那當然是合作關係啦。

6. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，提高了事業單位或個人的安全自主性？

B-4-1 問：安全自主性提高是不是說保障個人的…，

L 答：就是說有沒有自己主動的去做啦，…有點自動自發的意思在。

B-4-1 答：有，是有提高了，這幾年來是有提高。

7. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

B-4-1 答：不減反增吧！

L 問：為什麼？應該要減少啊？

B-4-1 答：那要看我們，像我們做工程就，除了有結構體主要的建設，建設費嘛！那他還會有工安費，申請工安設施費，那他就會來看我們工安設施費有沒有用到對的地方，還是用到不對的地方，不對的地方大家應該都知道嘛！所以我覺得他應該不減反增，應該是檢查事項或次數是提高了。

8. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 提高了事業單位或個人的安全自主性？

B-4-1 答：我覺得有，我覺得這兩套系統，我覺得各個企業或行業，是有提高他們員工或是其他相關單位的安全知識。

9. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 實施後，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

B-4-1 答：我覺得提高，自從這個實施以後。不過如果我們有心在做的話，我們就不怕被檢查。

(二) 著重在公共工程經驗的互動關係

1. 您覺得工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，需要考量管理均衡？

B-4-1 答：我覺得是有必要的，不管是在建設或工安方面，我覺得是需要考量的，如果說只著重某一方面，另一方面就會失衡啊。

2. 您覺得協議組織或工安管理事項內容是否合理的？

B-4-1 答：我覺得是合理的。

3. 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

B-4-1 答：較少，設計單位，然後就是再承攬商，原事業單位，就是這樣，我是覺得跟你的題目倒看回去，就是這樣。

(2) 您覺得需要那些單位的安全衛生支援？

B-4-1 問：安全衛生支援是指什麼？是執行嗎？還是政策那些？

L 答：通通都有需要，你遇到困難啦，或者在執行上都會需要別人的支援，如果以你在公司或現在的工作場所，你會需要什麼單位給你支援？

B-4-1 答：從裏面選，我覺得是原事業單位和再承攬商，原事業單位要有資金來支援我們，然後我們再教育再承攬商來配合我們，來配合我們均衡，不管是工安方面或建設方面。

L 問：還有其他的嗎？

B-4-1 答：監造單位我覺得他們也是很重要，就像這邊台電三樓，他們是監造單位，所以他們的安全支援是很重要的。

(3) 您覺得政府、事業單位間彼此合作有助安全資源的取得？

B-4-1 答：有。

(4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

B-4-1 答：沒有，像他們的稽查就很頻繁。

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

B-4-1 答：勞委會，像公共工程委員會、工程主管機關工安部門、工程主辦機關，還有監造單位，就這樣。

4. 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員（或其他）來看，

(1)您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

B-4-1 答：我想這題和上一題一樣，勞動者、工程設計人員…，倒著看回去。

(2)您覺得需要那些人員的安全衛生支援？

B-4-1 答：勞動檢查人員、公共工程查核委員，還有工程勞安承辦人員，就是了。

(3)您覺得彼此間合作有助安全資源的取得？

B-4-1 答：有。

(4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

B-4-1 答：應該一樣沒有減少。

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

B-4-1 答：勞動檢查人員、還有公共工程防災查核委員、再來工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員。

四、以合作與競爭的觀點來看國內安全衛生互動關係的網絡

(一) 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關(業主)、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，那個單位具有影響力？

B-4-1 答：勞委會(不認識)

2. 那些單位可能擁有較多安全資源？

B-4-1 答：勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工安部門。(不認識)

3. 那些單位在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

B-4-1 答：工程主辦機關(業主)、監造單位。(承攬、監督)

4. 那些單位在進行資源分配時，是您競爭的對象？

B-4-1 答：再承攬商。(承攬、監督)

5. 請說出它和您的關係是監督、上級主管、平行、承攬、認識或不認識。

B-4-1 答：勞委會、公共工程委員會我不認識，那其他應該是監督和承攬吧！

(二) 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，誰具有影響力？

B-4-1 答：我覺得是勞動檢查人員，再來公共工程防災委員、工程主管機關長官。(不認識)

2. 誰可能擁有較多安全資源？

B-4-1 答：差不多啦，勞檢人員(不認識)、工程主管機關長官(不認識)、工程承辦人員(不認識)。

3. 誰在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

B-4-1 答：工程主管機關長官、工程承辦人員。(不認識)

4. 誰在進行資源分配時，是您競爭的對象？

B-4-1 答：工程設計人員(不認識)，還有和勞動者(同事)。

5. 請說出他和您的關係是親朋、同事、同學、認識或不認識。

B-4-1 答：前三個不認識，那其他應該是同事吧，雖然不是同一家公司，但在

這裡…。

拾參、研究代碼：B-4-2 訪談日期/時間：97.4.24/下午 3：35

一、受訪者對國家安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對國家勞安政令的參與途徑是廣泛的？

B-4-2 答：多啊！

L 問：那所謂很多你可以說明一下嗎？

B-4-2 答：因為在這個法規在工作上也是有對於勞安的宣導，那參與是…？

L 答：參與途徑就是，可以讓你知道資訊，又讓你可以回饋回去的管道，人有互動大致就會有所參與，那這個參與途徑是不是很廣泛呢？

B-4-2 答：在這個業界大家對勞安都很注重，啊這個業界的話，大家都會注意這個問題，啊都有在做的部分都有在發文（公文），有專門部門來做督導的話啊，對口我感覺是廣泛的。

2. 您覺得勞委會與各部會在勞安政策上的關係是對等的？

B-4-2 問：對等的關係，我說什麼是對等啊？

L 答：這題以你之前好幾個工程裡面，或曾經任職過或現在職務上的經驗感覺告訴我，那所謂對不對等就是說有沒有站在平等的立場去做政策的決策？

B-4-2 問：所謂勞委會的政策上…？

L 答：所謂跟各部會，可說是跟各政府機關間，像現在的公共工程的主管機關嘛，就是國營會嘛，就是各部會各政府機關嘛，所以勞委會與其他各政府機關在勞安政策上的關係是不是很平等很對等的關係呢？

B-4-2 答：對等的關係哦！我在想什麼是對等的關係，這本來就沒什麼對等的啊，因為那個政府機關的要求…要求，算說你的政策出來要加強工安，一定就是往各部門下去做執行，那你說各部門在對營造廠商，營造廠在對小包，這也沒什麼對不對等，只是說要對工安更嚴謹而已啊，我的感覺。

L 問：所以你覺得對各政府，和接下來第 3 題跟各事業單位裡面你都覺得它是一個…

B-4-2 答：我覺得要用對等這個字眼好像怪怪的，這只是一個很注重的東西，

然後就是一直督導下來而已，那營造廠包括我們對各下游廠商都會要求，啊你說下游廠商和…，當然對廠商來說，他對那個勞委會，他們可以較不用理會是沒有錯，但這怎麼說，這是有沒有執行的問題，所以說在勞安政策上的關係是對等？我就比較不能想像。

L 答：比較不能理解「對等」，這就是說有沒有在平等的一個關係上去做這件事情。

B-4-2 答：我還是很沒有辦法理解。

3. 您覺得勞委會與事業單位在勞安政策上的關係是不對等的？

4. 您覺得公共工程減災協調會報，各政府間的政策關係更為緊密？

B-4-2 答：應該會比較有正面的關係啦，像公共工程他們每個月、還是每固定時間，他會做一個統計譬如說感電啊，還是墜落啊，一些東西要特別注意的話，然後他們政策上就會再加強，啊所以協調會報在開一定有他比較正面的那個。

5. 您覺得其他各部會或事業單位在勞委會勞安決策參與過程中的主導性很高？

B-4-2 答：高，現在算高了，因為現在的工安品質的知識都有抬頭啦，啊不比以前大家只是做、做、做，也沒有看它是沒有危險，啊包括品質的部分，啊你這個部分的話，啊勞委會這邊的一些決策，也是在保證勞工安全，啊如果有規定下來的話，一些事業單位和各部門一定是會照做。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

B-4-2 答：這我不知道，我不知道，哈哈…

二、受訪者對事業單位安全衛生政策關係的看法

1. 您覺得對事業單位勞安策略的參與途徑是廣泛的？

B-4-2 答：事業單位裡面對勞安政策的參與途徑？

L 答：對！對，給同仁的參與管道有沒有很多啦，那所謂的參與就是獲得勞安訊息啦，或者是…。

B-4-2 答：你依我們這邊來講的話，常駐工地的一定是勞安人員，勞安人員也是經過國家一些檢定合格，他們也是有做教育訓練和宣導的話，對底下的師

父一定有比較知道要做什麼，啊對他們的人身生命啦，也是有一層保障，啊那個途徑雖然是這樣，可是以現在工地來說，大家差不多都知道這樣子是不行的，開口啊怎樣、感電啦這是不行的，看懂了。

L 答：所以這是從教育訓練的途徑去接受很多勞安的訊息，這樣…

B-4-2 答：對、對、對，還有政策上啦。

L 問：那譬如說回饋回去呢？所謂回饋回去就是說，你感覺

B-4-2 問：和師父這些嗎？

L 答：也是。

B-4-2 答：那就是在工地在執行上就會要求，要求說要比較嚴謹的。

2. 您覺得事業單位與其他協力廠商在勞安政策上的關係是不對等的？

B-4-2 答：這和你第二題一樣的意思？

L 答：對，一個是國家政策，一個是事業單位政策，那事業單位內部不是有很多的協力廠商，對不對？所以在管理上、執行上，大家的關係是不是有平等、有對等，站在平等的關係上去做？

B-4-2 答：事業單位像我們營造廠商，是站在一個管理的角度下去做風險，啊管理的話，我們該教育訓練和該宣導，如果廠商比較不力於執行的話，你要說有沒有對等，我也不知道怎麼說。

L 問：如果從執行面來看呢？因為政策你們比較沒有參與。

B-4-2 答：以執行面哦！該講的、該做的，我們都會跟他們做溝通、做協調。

3. 您覺得事業單位勞安部門與其他部門（如製造施作、監造品管、總務人事等）間在勞安政策上的關係是對等的？

B-4-2 答：我真的在想說你的對等是什麼，對等的意思？

L 答：對等，我就跟你說，是在平等的地位上去處理一件事情，有沒有這樣？

B-4-2 答：你說第 3 條就說我們公司當然有勞安部門，就是各個工地的勞安人員，你說我和其他部門、和會計、和較行政的，他們可能知道差不多知道，但不會那麼深入啦。

L 問：你是說誰會比較沒有那麼深入，是這些其他部門嗎？

B-4-2 答：對，人事啦，還是行政啦，他們可能知道工安是很重要的東西，可

是在他們的實務裡面好像比較少接觸到這個部分。

4. 您覺得公共工程減災工程中，各事業單位間的政策關係更為緊密？

B-4-2 答：以公共工程會議是開什麼，我是不太知道，但是單就字面上來看是減災協調會報，你是要做預防的動作，要不然要怎麼辦，你是在做預防的動作。

L 答：這個會議是由各部會去參加，因為各部會、各政府機關都有工程，所以公共工程減災會議最主要是把安全衛生納入政府採購法相關規定中，以前沒有很明顯把它納到政府採購法中，所以很多人都沒有把它納入合約書中。

B-4-2 答：納入採購法？

L 答：對，而且其中有 6 項高標準，提高公共工程施工安全的高標準，所以一般你們都比較不知道這些，所以問到這裡，我都不知道怎辦問起，但是這是很重要的，它會影響公共工程的，自去年 7、8 月通過以後，他在做的方式就不一樣。那關鍵點就是 95 年、96 年你在做的時候，你有没有覺得有什麼變化嗎？

B-4-2 答：95 年，我那時候還沒有接觸公共工程。

L 答：哦！

5. 您覺得上層主管機關或其他事業單位在事業單位勞安決策參與過程中的主導性很高？

B-4-2 答：一般勞檢所的部分，我們一般都遵從勞檢所裡面的一些規定下去做…，主導性？

L 答：就是你在做勞安政策時，所謂主導性就有點像是別人被牽引，或者是你…，其實也是一種影響的關係，就像你說的，勞檢所有來檢查，加減會影響到你們的勞安策略或作法之類的就是了。

B-4-2 答：應該算是普通啦，決策過程的主導性是不是很高，沒有特別在注意這些。但是這邊，不管勞檢或是台電都會要求，不要說要求啦，也是要做啦，所以這部分還是要遵照甲方的監造的要求下去做。

6. 您覺得最有政策影響力的是誰(或有那些)? 為何? 其關係是合作或衝突的?

L 問：譬如說在勞安上要改變策略或作法時，你覺得誰的影響力最大？

B-4-2 答：甲方嘛！

L 問：你的感覺？

B-4-2 答：甲方啊！

L 問：那如果是這樣，你覺得你和他的關係是合作的，或是衝突的？

B-4-2 答：合作的，…合作的。

L 問：因為第三大題我所要問的勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法、安全衛生納入政府採購法暨相關規範和現在最流行的職業安全衛生管理系統，是 95 年、96 年剛新修通過的，不知道你有没有接觸過？

B-4-2 答：沒有接觸過，我第一次聽過。

L 問：第一次聽到就對了，所以你對它的內容，你就不瞭解就對了？

B-4-2 答：對，不瞭解，…職業安全衛生管理系統哦！第一次聽到，之前我都做民事仔較多，較沒有接觸。

L 答：較沒有接觸這些較制度化的東西。

B-4-2 答：對，而且你這個好像蠻新的哦？

L 答：這個不新，以前這套管理系統都就有了，OHSAS 是歐洲標準，我們一般事業單位都做這套系統認證，95 年、96 年台灣自己才做了這套 TOSHMS 系統，一般在大型企業或製造業較多需用，那勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法又把這套系統的精神納入規範，所以是有關聯性的，我這大題才會把最近兩年內最重要的三項新修法提出來。

B-4-2 答：真的是沒接觸，…沒接觸過。

L 答：那我們直接跳到第 6 題。

三、受訪者對安全衛生實作經驗的互動關係

(一) 以近兩年內國內政府政令增修來看

1. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，已經完全將安全衛生管理關係制度化了？
2. 您覺得政府在規劃政策資源配置時，需要考量政府或事業單位的管理均衡？
3. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範的內容是合理的？

4. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，政府對業主或事業單位採取的勞動策略改變許多？是衝突或合作關係？
5. 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，對業主或事業單位間的關係互動有所改變影響？是衝突或合作關係？
6. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，提高了事業單位或個人的安全自主性？

B-4-2 答：我想會提高啦。

7. 您覺得公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

答：應該不會減少吧！

8. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 提高了事業單位或個人的安全自主性？
9. 您覺得 OHSAS 或 TOSHMS 實施後，政府對事業單位或個人的檢查事項或次數減少許多？

（二）著重在公共工程經驗的互動關係

1. 您覺得工程主辦單位或事業單位在規劃執行資源配置時，需要考量管理均衡？

B-4-2 答：這個管理制度上面如何說平衡？如何說均等，我在想這個問題，我們不是平行單位，我們是有連帶關係的，…

L 答：就是垂直關係的！

B-4-2 答：對啊！

L 答：但是你跟其他部門總是要有一個業務上的考量吧！

B-4-2 答：那是在，就像我們來講吧！下面還有廠商，上面還有台電的檢驗員，那還有台電的長官啦！你如果說對等，還是均衡，我覺得說我真的搞不清楚啦。

L 答：其實均衡又有點像面面俱到的感覺。

B-4-2 答：面面俱到。

L 答：對啊，面面俱到，如果你沒有面面俱到就不均衡，那就是偏頗嘛，那會偏頗就會像我們讀書一樣，偏重在數學科啊，不喜歡歷史、地理啊，偏重在英文啊…

B-4-2 答：那如果說面面俱到的話，那當然是要啊，要考慮到管理均衡啊。

L 答：因為寫文章就是比較文詡譎的，所以要靠解釋。

2. 您覺得協議組織或工安管理事項內容是否合理的？

B-4-2 答：合理的。

3. 以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位（或其他）來看，

(1) 您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

B-4-2 答：比較少的應該是，我覺得是再承攬廠商、再來應該是設計單位。

(2) 您覺得需要那些單位的安全衛生支援？

B-4-2 答：應該是原事業單位。

(3) 您覺得政府、事業單位間彼此合作有助安全資源的取得？

B-4-2 答：有的有，有的沒有。

L 問：你所謂有的有，有的沒有，是怎樣？這些單位彼此合作有沒有助於安全資源的取得。

B-4-2 答：這樣應該有。

(4) 您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？你可以 95 年 96 年間的變化來想。

B-4-2 答：我覺得應該是沒有減少。

(5) 您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

B-4-2 答：勞委會、工程主管機關工程部門、工安部門、監造部門，公共工程委員會我比較少接觸，但我想他們應該也很重視這個問題的。

4. 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承

辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員（或其他）來看，

(1)您覺得誰的安全衛生自主性資源較少？（由少依序排列）

B-4-2 答：勞動者和工程設計人員。

L 問：還有嗎？

B-4-2 答：沒有。

(2)您覺得需要那些人員的安全衛生支援？

B-4-2 答：事業單位勞安人員。

L 問：還有嗎？

B-4-2 答：就這樣。

(3)您覺得彼此間合作有助安全資源的取得？

B-4-2 答：有。

(4)您覺得勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法新修法、公共工程安全衛生納入政府採購法暨相關規範、職業安全衛生管理系統（OHSAS 或 TOSHMS）制度化，使彼此間的安全管制減少許多？

B-4-2 答：應該不會減少。

(5)您覺得誰在參與安全衛生決策過程中的主導性最高？（請列出 5 位，由高而低）

B-4-2 答：前面 5 個。（勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員）

L 問：前面 5 位嗎？

B-4-2 答：是的。

四、以合作與競爭的觀點來看國內安全衛生互動關係的網絡

(一)以勞委會、公共工程委員會、工程主管機關工程部門、工程主管機關工安部門、工程主辦機關（業主）、監造單位、原事業單位、再承攬商、設計單位等機關單位來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，那個單位具有影響力？

B-4-2 答：勞委會。（不認識）

2. 那些單位可能擁有較多安全資源？可單選或複選。

B-4-2 答：公共工程委員會（不認識）與工程主管機關工安部門（不認識）。

3. 那些單位在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

B-4-2 答：原事業單位（承攬）。

4. 那些單位在進行資源分配時，是您競爭的對象？

B-4-2 答：原事業單位（承攬）。

5. 請說出它和您的關係是監督、上級主管、平行、承攬、認識或不認識。

B-4-2 答：與原事業單位應該是承攬關係吧！其他的應該屬於…

(二) 以勞動檢查機構人員、公共工程防災查核委員、工程主管機關長官、工程承辦人員、工程勞安承辦人員、事業單位勞安人員、工地主管、監造人員、工程設計人員、勞動者等人員來看。

1. 有關安全衛生管理策略的配置，誰具有影響力？

B-4-2 答：勞動機構檢查人員。(不認識)

2. 誰可能擁有較多安全資源？

B-4-2 答：公共工程防災查核委員和工程主管機關長官。(不認識)

3. 誰在進行資源分配時，是您尋求合作的對象？

B-4-2 答：工程勞安承辦人員（同事）和事業單位勞安人員（同事）。

4. 誰在進行資源分配時，是您競爭的對象？

B-4-2 答：競爭一樣，工程勞安承辦人員和事業單位勞安人員。

5. 請說出他和您的關係是親朋、同事、同學、認識或不認識。

拾肆、研究代碼：B-4-3 訪談日期/時間：97.5.1/上午 9：30

L 問：那我們就開始，不耽誤你太多時間，我的問題有，有關國家政策方面，和有關事業單位的政策，所以請問，第一題對國家勞安政策和法令這些，你感覺你獲得訊息或反應意見的管道有很多，很廣泛嗎？

B-4-3 問：我現在可以回答了嗎？

L 答：對。

B-4-3 答：小姐，啊你現在跟我問這個問題哦，我也不太會說，因為我本身我

綁鐵的，啊我讀國小畢業而已。

L 答：不會，就照你的去說…

B-4-3 答：是啊，我這天啊，像你寫的這些也看不懂，這寫什麼？

L 答：沒關係，我會跟你解釋的，因為寫文章都是比較文謔謔的啦，一般在訪問的時候會儘量用普通的話意來說。

B-4-3 答：如果，你若問我鐵仔如何綁，怎樣…，我可能較瞭解，啊你問這種哦…

L 答：因為在勞安這方面哦，你們的生命都是顧在這裡，變成大家都在這裡，所以勞安這方面在政府在推動這個東西的時候，或是事業單位在做，尤其像現在工程在做的期間，這個過程裡面，是不是說有多少種情形會發生，這都跟我們的政策有關係嘛，啊這個政策的關係就要從我們人跟人之間的互動，我們人之間的互動去找這個關係，所以說我這個關係就像，譬如我剛剛請教的，你在這個工場中，你覺得勞安，國家的法令和政策，是不是有一個管道讓你很容易去知道，或者是說我覺得這個政策很好或者不好，啊你有那個管道反應上去，你覺得有沒有？這個管道是不是很多？

B-4-3 答：你像說這些鐵仔是我包的啦，我叫工人來做，啊實際上你說，像政府說要戴那個安全帽啦，像騎車戴安全帽一樣，現在已經很落實了，有時候除非是他們說很熱，就對了，像說那個工程帽的帽扣哦，有時候師父會把他拿掉，要不然流汗會很難過，不然一般來說都會戴著，這都不用再說了，啊我都配合，因為我是包營造廠的工作嘛，啊哪天，你說安全性的問題嘛，高空作業嘛，我們就是配合營造廠就對了，像說一個工作做到的完成，並不是只有我鐵仔的部分，還要模板、鷹架的配合，啊他們鷹架就對，你就知道我們是屬於高空作業，比較有危險性嘛，那就要鷹架搭的好勢，那就變成說營造廠他要搭給我們嘛，我們也不會搭架，也不說我們不會，我們在搭太慢，我們的專業是在綁鐵嘛，啊他搭給我們，那像說防護腰帶、掛勾，都是營造廠買給我們，你看這個就是啦，如果是高空作業，我們就戴著，啊儘量減少職災的發生啦，這樣就對了。

L 問：所以說你也是從營造廠，他們這一方告訴你們安全衛生怎麼做，還是規

定是什麼，你們就是從他們這邊…

B-4-3 答：對，他們比較會跟我們宣導啦，我們一些訊息其實都是從營造廠這裡來的。

L 答：沒關係，我訪問的，你如果不知道的，你就說不知道，譬如像這種，你就…

B-4-3 答：閒話家常就是了啦。

L 答：對啦，像你這樣說我就知道你是從哪裡獲知這些事情了，所以如果你知道，就請你儘量說就好了啦。

B-4-3 答：好，好，沒問題。

L 問：啊你感覺勞委會跟政府每個機關的勞安政策的關係，有沒有對等。

B-4-3 答：這我不知道，這我真的不知道。

L 問：那沒關係，我再請教你，勞委會跟事業單位包括你的公司，在勞安的政策上的關係，有沒有對等？

B-4-3 問：什麼是對等？

L 答：對等就是大家能互相討論，啊那個關係的對等，就是人跟人的關係，就是有互相尊重，就是我反應，你會尊重我，事業單位間也會有互相的關係對等就對了，你想，對等就是在秤子上面有一個平衡嗎？

B-4-3 答：啊這種哦，小姐你，我剛剛有說過，我們就是因為那個東西，你們跟營造廠說，營造廠再跟我們宣導，他說怎樣，我就怎樣，實際上我還是聽沒有，這樣說比較快，像我剛才說的，比較危險性的高空作業就對了，啊師父他們自己生命危險，就自己知道要注意，其他管你什麼對等不對等，對嗎？就做工做一做，一天有多少錢，我們有錢可以給他就是了，我說這個是事實啊。

L 答：沒錯啊，我現在研究的就是要反應那原來的情形。

B-4-3 答：啊你說什麼對等不對等，我們做工仔人哪有管你對等不對等。

L 答：可是有時候，譬如在一個家庭來說，跟小孩子的溝通來說，小孩子也會跟你要求什麼，吔你會跟小孩子說這，跟他解釋這個可不可以啊。

B-4-3 答：啊不過小孩子，每天跟父母在一起，有那個管道，啊我們是要怎麼

去跟政府說要要求什麼呢？要說石油漲價，每樣東西都漲價，啊做工工錢啊沒有漲價啊，只有我們沒辦法漲價而已，工作沒那麼多，沒那個需求就對嘛，我們只關心這個而已，其他我們比較不會關心啦。

L 問：那你覺得政府其他機關與我們事業單位哦，在勞委會的政策上面的主導性高不高？所謂主導性高不高，就是又回到原頭，就是你剛剛說的，那個，有沒有辦法讓他改變嗎？就像你剛剛說的安全帽這個，還是踏板那個，合理不合理…

B-4-3 答：現在你說踏板哦，那個條仔已經改到很寬了，感覺較穩，比較不會怕，我們說事實的，但是目前為止，我看有的工地，還沒辦法像這樣落實，像我剛剛說的營造腳踏板，有的工地還沒有辦法全面落實，我們做台電的工作是有啦，都照規定來，啊一般外面的一些民事仔，還是很多沒有，那走路有時候，啊他反正別人孩子永遠也都死不完。

L 問：啊我現在再請教你，回來說我們的工地就好了，譬如說你那麼多工地在跑，你覺得你對事業單位，這個勞安的規定，你要參與的管道有很廣泛嗎？剛剛是國家，現在是事業單位裡面的。

B-4-3 答：我們在說，我們可以，譬如說，我舉個例子來說就對了，鷹架譬如搭架，我們在做高空作業需要鷹架，我們會要求他們搭給我們，啊現在你說的意思就是，他們搭架就要花錢嘛，啊你說的意思就是他能不能配合我們的需求嗎？

L 答：對，在安全衛生這方面，他們有沒有辦法配合到你們的需求嗎？還是你反應上去或是他們要求你們的管道，你感覺有沒有很廣？

B-4-3 答：這種東西是這樣的，因為牽涉到需要花錢，啊一般來說，是說，譬如我剛說的，我們要求他們要搭架給我們，啊小部分就是，我們自己還是要去那個就對，說要做到完全，坦白說也是不可能啦，有時候我們的要求是怎樣，他們不一定就知道就對了，就像說…

L 答：鷹架搭是搭，可是鷹架搭是有它安全的規定啊，在這安全的規定裡面，已不像過去的菜瓜棚一樣，一直把它搭上去就可以了，現在是不是說，你這個規定要符合交叉桿的啦、還是…

B-4-3 答：我知道你的意思。

L 答：啊你在安全衛生這方面，譬如說你在搭的時候，你在綁鐵一樓一樓上去的時候，你會要求這個廠商這方要怎麼做、怎麼做的，你覺得這個管道是…

B-4-3 答：大家有時候工作性質不一樣哦，我們必須要有時候跟他們溝通啦，但是若要他們花錢，就是會跟他們大聲爭吵啦，啊他們才會花就對了，啊不然就是他們怎樣搭哦，不符合我們的需求，因為他是認為可以啦，有的我們感覺不可以，有時候我們就跟他們刁難，不然我們就不做了，你自己做啦，他才會搭給我們。

L 答：算說大家也是要合作啦。

B-4-3 答：半恐嚇的。

L 答：那都是開玩笑的啦。

B-4-3 答：啊，我說這個是事實啊，不是開玩笑的啦。若是小部分，我們就會自己做了，我們不會要他們做給我們嘛，有時候我們要他們搭架給我們，就對了嘛，那要怎麼搭才能符合我們工作上的方便就對了啦，也不是說營造廠要管那麼多項，也要管模板，也要管…，不可能說像我們綁鐵的，鷹架要怎麼搭才會好做，他們不會比我們瞭解較多，所以說有時候我們的要求，就是大面的你給我們，小部分的我自己來做，那算大面的他們做不到的話，啊我們感覺這個有危險性，我們就會反應，他們不做給我們的時候，我們就霸工，霸工以後他們就做給我們了。

L 答：這就是你的專業啊，綁鐵是你們的專業嘛，啊配合安全衛生這方面，其實那就是你的專業了，啊以你的專業去參與安全衛生的政策。

B-4-3 答：啊我們不時在跟營造廠吵這個啊。

L 答：對啦，他們也是要顧及你們啦。

B-4-3 答：有時候我們會跟他們爭取，就要跟他吵啊，啊吵，他們就做給我們。

L 問：那再說回來，你覺得事業單位跟我們上下包的廠商，協力廠商，在勞安的政策上，規定上的關係有對等嗎？譬如你剛剛說的要求，有沒有對等，你走那麼多工地，你有感覺嗎？有接受，會配合嗎。

B-4-3 答：應該是會啦，我們也不會無理的要求別人，有時候搭的不理想…

L 答：不是，我是說對方會不會配合？

B-4-3 答：應該會啦，都會，那他若不，我們就不幫他做，他就怕了啦，我師父若不幫他做，他就怕了啦，那他做模板也不能做，什麼都不能做了。

L 問：那我再請問你一下，以你們公司來說，你們有工安管理人員嗎？我們叫勞安人員嘛！跟你們其他的部門如會計、人事這方面，在政策的關係上有對等嗎？

B-4-3 問：什麼是對等？我不懂。

L 答：對等，你把它想成一個秤子一樣，勞安人員站在這一方，你是工地作業主管站在…

B-4-3 答：我綁鐵的沒有作業主管，做模板的才有。

L 答：你公司有沒有勞安，就是甲種、乙種、丙種作業主管？

B-4-3 答：這種沒有吧！我們綁鐵的算較沒有危險性，啊我所知道的綁鐵的沒有作業主管，模板的才有。

L 答：對啊，模板是有作業主管訓練沒錯。

B-4-3 答：綁鐵的有考技術士，是內政部辦的。

L 答：檢定嘛，對啊。

B-4-3 答：對啊，我們公司就有了。

L 問：所以這個你比較不知道哦？啊…不然我請教你一個問題，就是說你覺得政府在規畫這個勞安政策的時候，他需要去考慮政府或是事業單位裡面管理的均衡嗎？

B-4-3 問：你現在是要問我意見就是了？

L 答：是。

B-4-3 答：這個我是覺得，是你們一個政策的制定要去實行，啊實行，一定都要有一段時間才越求完美哦，啊就有時機的，政策你們在討論是一種理論，啊去實行以後就慢慢的怎麼改、怎麼改，要怎樣，我沒有那麼行去回答你這個問題，我說實話，我們就是訂下去，做了以後，才慢慢的討論，才有辦法啦，現在我沒有那麼行回答你這個問題。

L 答：沒關係，大家做個參考啦，因為做研究本身就需要參考。

B-4-3 答：這一點，可能你就要討論，做什麼政策的時候，啊實行，看看有什麼缺點，啊改進就越來越完美。

L 答：所以研究就要針對每一個人都去訪問，你知道嗎？訪問完了以後，才把大家給我的意見，才完整，不然我只聽這個的，沒聽那個的，這樣做起來會偏，你知道嗎？譬如說較照這邊人的意思，啊比較照顧這邊，啊這邊可能就沒有照顧，所以每個人都去訪問，包括中央大官，包括地方和基層的，全都要訪問。所以剛剛問的是政府的管理均衡，現在說回來，事業單位在做這個工程的時候，是不是需要考慮各部門的管理均衡？

B-4-3 答：這個我不知道怎麼回答，這個你應該去問營造廠啦，我們這種做工仔，專業在綁鐵的，我們怎麼知道平衡、不平衡。

L 答：啊可是你們也是在工地的一份子啊。

B-4-3 答：那沒有錯，但是我們針對營造廠，鐵仔綁一綁，快把錢拿給我們就，我管你平衡不平衡。

L 答：對啊，所以每個人的看法都不一樣嘛。

B-4-3 答：不是，可能是你問我的，我較聽不懂啦，你說什麼對啊平衡不平衡，我聽嚙啦，是這樣！

L 答：是，因為這個用詞較不易瞭解，沒關係，不然我請問你這裡，這些人裡面，你覺得…

B-4-3 答：我以前讀書若看到這些，我就想睡覺了，所以才國小畢業而已。

L 答：可是我做的很辛苦咧。

B-4-3 答：啊，好啦，我跟你看一下，看一下…

L 答：欣賞一下吧。

B-4-3 答：好，我看好了。

L 問：看好了哦，那這個能夠請教你嗎？

B-4-3 答：好。

L 問：你覺得安全衛生的自主性資源誰最少？這裡面這些人。

B-4-3 答：應該是我們勞動者吧！

B-2 答：你就依你在工地的看法說出來，你看誰掌握的資源最多。

B-4-3 答：那就是營造廠嘛！

B-2 答：依你的看法來說啊。

B-4-3 答：譬如說的話，廁所要設幾間，也都是營造廠在決定的。

L 問：如果來說，以你來說需要那些人員給你安全衛生的支援？

B-4-3 答：最需要什麼人哦！也是營造廠啊。

L 問：也是營造廠就對了。

B-4-3 答：對啊，我們做他們的工作啊！他們有時候說，說一樓就對了，會跟我們扣多少啊，像師父有時候喝涼的，啊那個寶特瓶，還是什麼，抽香菸、吃檳榔等，隨便丟，要我們撿，我們不理他，只顧做我們工作，啊他就請粗工去撿，啊去撿，譬如說我們綁鐵、還是水電，一樓看要扣幾天的工錢，就這樣，啊我們中午吃便當，便當盒隨便丟，沒丟到垃圾桶，不然就是野狗進來，隨便咬，咬破，每天是要叫誰撿，說難聽一點，在家都懶得洗碗了，叫他洗碗都不洗了，怎會撿，所以公司就叫粗工來整理那些東西嘛，就像我剛剛說的，小包要請款，就扣幾天的錢，所以說像這些的主導性都在營造廠那邊，你說我們小包就好，模板、水電、綁鐵，我們怎可能叫人來撿。

L 問：請教你，在安全衛生的策略裡面，你覺得誰最有影響力。

B-4-3 答：工地主管啦。

L 問：你覺得誰的安全資源最多？

B-4-3 答：也是營造廠啊，工地主管也是營造廠的人嘛。

L 問：啊營造廠裡面是誰最有？

B-4-3 答：工地主任啊。

L 問：在安全衛生上，你最需要誰的合作？

B-4-3 答：安全衛生哦，啊我們在溝通也是針對工地主任而已啊。

L 問：那還有其他的人嗎？

B-4-3 答：工地主任若不在，我們找一家營造的，在那裡打電腦的那個啊。

L 答：哦！找帥哥（B-4-1）就對了啦！

L 問：啊競爭對象呢？在資源爭取的時候…

B-4-3 答：我們這個又沒有在評分啊，所以沒有競爭啦，又不是考試，要考幾

分。

L 答：對啊，就在考你幾分啊。

B-4-3 答：我譬如說，我包這個工作，我叫師父做包的，這些給你做到好多少錢，不然就加班而已，我們怎會有競爭。

L 答：有啊！這樣也是有競爭啊，合作也是有競爭啊。

B-4-3 答：啊是我們內部作業的問題而已啊，跟他們營造廠沒有關係。

L 答：謝謝你。