

大多數雇主適用的 CAL/OSHA主要標準



以下是大多數雇主適用的Cal/OSHA主要標準：

A. 預防職場傷病計畫標準 (《加州法典》(CCR) 第8篇第3203節、第1509節)

這一標準要求每位加州雇主都必須制訂書面的預防職場傷病計畫 (IIPP) 以提高職場健康及安全。

受此標準約束的職場必須實施以下措施才能達到相應的要求：

- 委派專人負責預防職場傷病計畫。
- 制訂制度確保員工遵守安全準則及程序。
- 制訂制度與員工溝通健康及安全事項，該制度必須包含一種報告方式，讓員工可以無需擔心遭到報復，放心報告工作環境中的不安全因素。
- 制訂制度用以識別工作環境中的不安全、不健康因素。該制度應當包含定期檢查工作場所。監管人員應當知悉發現的所有問題。
- 制訂制度用以調查已經發生的、與崗位工作相關的傷病。
- 制訂制度用以及時糾正風險。
- 在員工就職前對其進行培訓，讓其瞭解崗位工作面臨的具體風險，每次面臨新風險時都對員工進行培訓。培訓應當以員工可以輕鬆理解的方式開展。對培訓的其他要求可參考：
http://www.dir.ca.gov/dosh/dosh_publications/TrainingReq.htm。
- 編撰IIPP說明文檔。員工人數少於10人的小型企業不受部分文件歸卷要求的約束。

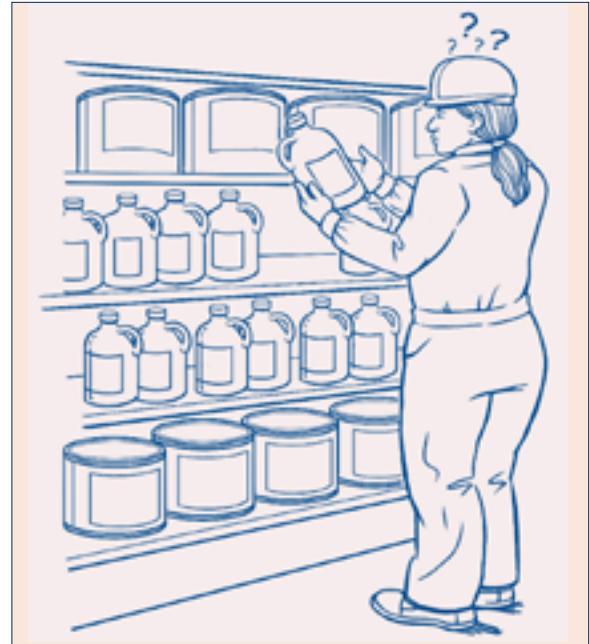
B. 風險溝通標準

(《加州法典》(CCR) 第8篇第5194節)

Cal/OSHA的這條標準賦予員工權利，若員工在工作中可能曝露於化學物質和其他危險物質，則他們有權獲得此等物質的相關資訊。

風險溝通標準要求雇主：

- 為職場中使用或存放的所有化學物質編製清單。
- 確保所有置放在職場的化學品均貼有標籤。
- 若職場中使用或存放化學品，應當獲取並向員工分發相應的「材料安全數據表」(MSDS)。MSDS應當說明化學物質對健康的影響、風險資訊、恰當的保護措施、應急措施。
- 使用員工能夠理解的語言和方式為員工提供與上述化學物質相關的培訓。



雇主還必須以書面形式說明工作場所風險溝通計畫的主要內容、企業工作場所如何達到Cal/OSHA風險溝通標準。受到該標準約束的工作場所應當制訂上述書面計畫，並與所有受影響員工就該計畫進行溝通。

C. 記錄和報告職業傷病CAL/OSHA 300表

(《加州法典》(CCR) 第8篇第14300節)

Cal/OSHA的這條規定要求企業員工人數超過10人的雇主應當把絕大多數的職業傷病記錄在《Cal/OSHA 300表》上。「工作環境中的事件或曝露導致員工傷病或致使員工原有的傷病明顯加重」，則可認為此等傷病是與工作相關的傷病。

與工作相關的傷病只要符合以下評定標準，雇主都應當記錄：

- 除急救外還需進一步醫治
- 導致離崗數日
- 致使當事員工履行工作職責的能力受到限制或需轉崗
- 致使當事員工喪失知覺或死亡

大多數雇主適用的CAL/OSHA主要標準



雇主無需記錄符合以下評定標準的傷病：

- 傷病發生在進入工作場所的公眾身上
- 傷病在工作場所出現症狀、病徵，但引發此等症狀或病徵的條件、事件、曝露與工作無關
- 傷病是由於食用、飲用私人食物或從事私人事務引發
- 傷病是由於自願參與健康或健身活動引發
- 傷病發生在通勤交通工具上
- 所患疾病屬普通感冒或流感
- 所患疾病屬醫學界認定與工作無關的精神疾病

「300日誌」上的紀錄應當注明傷病發生的地點、性質以及當事員工姓名、因傷病離崗天數。除非員工出於隱私顧慮提出要求，否則雇主不得把其姓名從紀錄中抹除。隱私顧慮的示例包括：曝露於HIV、精神健康問題和/或身體隱私部位或生殖系統受傷。

「300日誌」（表300A）的總結應當在工作場所公示三個月，從每年2月1日起至4月30日止。員工有權獲得「300日誌」及其總結的拷貝。各工作場所應當備有此等拷貝。「300日誌」可以幫助雇主和員工識別職場傷病的模式。

公營事業或私營部門的雇主若所有企業均被隸屬於零售業、服務業、金融業、保險業、地產業，則除非政府命令，否則無須保留Cal/OSHA傷病記錄。但所有雇主均應當向職業安全及健康部報告引起嚴重傷病或導致死亡的職場事故。



D. 血液傳染性病源菌標準 (《加州法典》(CCR) 第8篇第5193節)

血液傳染性病源菌是可以引發疾病的有機體。大部分血液傳染性病源菌是細菌，因其通過血液和其他體液傳播而被稱為「血液傳染性」。Cal/OSHA血液傳染性病源菌標準要求雇主為可能「職業曝露」於血液傳染性病源菌的所有員工提供B型肝炎疫苗注射。職業曝露指任何「理性預期在員工執行工作職責時皮膚、眼睛、黏膜、腸外會接觸血液或其他可能傳染疾病的物質」。可能遭遇職業曝露的崗位包括護士及其他醫療工作人員、公共安全人員、保潔人員。上述員工因其可能提供急救服務（保潔人員需清潔受污染的溢液或設備）而存在職業曝露的可能性。

可能職業曝露於血液傳染性病源菌的員工應當接受培訓學習避免曝露的方法，獲得個人防護設備（如手套、口罩），注射B型肝炎疫苗。接觸血液或其他體液的員工應當穿戴一次性手套，用肥皂和清水洗手，對使用過的設備或工作區域進行消毒。

E. 透過飛沫傳播的傳染病 (CCR第8篇第5199節)

提供醫療保健或公共衛生服務的場所應當判定從事此等服務的員工是否遵守Cal/OSHA透過飛沫傳播的傳染病(ATD)標準。對於ATD疾病或病菌，應當特別當心噴沫傳播或空氣傳播。ATD的例子包括嚴重急性呼吸系統綜合症(SARS)、流感、結核病、百日咳。管理層應當評估員工為患有ATD的患者或極有可能已感染ATD的患者提供護理服務（包括初診）時是否存在「職業曝露」的可能性。若職場中有員工職業曝露於ATD，則此等職場必須撰寫書面的控制傳染程序，指定專門負責人，擬定應對方案，方案應當包含醫療服務、培訓、紀錄保管、使用防毒面罩等內容。



F. 員工獲取曝露紀錄和醫療紀錄的標準 (CCR第8篇第3204節、第340.1節)

Cal/OSHA標準——CCR第8篇第3204節賦予員工檢閱、拷貝雇主保存的某些紀錄的權利。這些紀錄包括：

- 已實施的職場曝露監測紀錄（例如個人空氣取樣結果）
- 員工自己的醫療紀錄（在雇主有保存的情況下）

此標準未要求雇主為員工提供個人空氣取樣檢測或醫療檢驗（儘管Cal/OSHA的其他標準，如「建築活動中的鉛」標準確實要求雇主提供此類檢測和檢驗）。此標準要求雇主在持有此類紀錄的情況下，應當讓員工獲取紀錄。

雇主應當保存職場曝露和醫療紀錄，保存期限為相關員工離任後30年。但若員工任職未滿一年就離任，則其紀錄在其離任後無需保存。

與此標準相關的Cal/OSHA標準——CCR第8篇第340.1節要求雇主依據Cal/OSHA標準的規定檢測職場曝露時應當事先告知員工及員工代表。雇主應當為員工及其代表提供察看檢測過程的機會。雇主從實驗室取回檢測結果後，應當在五個工作日內將結果提供給員工。

G. 拒絕風險工作的權利（《加州勞動法》第6311條）

職場應當實施安全制度確保員工絕不會被要求執行不安全行為，這是理想情況。若員工被要求執行他們認為可能致命或造成嚴重傷害的工作任務，他們可以且應當拒絕執行此等任務。但僅在符合以下條件時，Cal/OSHA才會保護員工免於因拒絕此等任務而受到懲罰：

- 執行任務會使員工曝露於可能導致傷害或死亡的「實際且明顯」的風險。
- 員工率先要求雇主或監管人員消除風險。
- 透過正常的Cal/OSHA執执行程序無法及時糾正問題。
- 員工告知雇主，在風險消除前，他們願意執行其他任務。

若符合上述所有條件，且員工因拒絕執行他們認為特別危險的任務而遭到懲罰，則他們可以向勞工處（勞動標準執行部）提出投訴。

H. 行使要求安全工作場所權利而不被懲罰的權利 (《加州勞動法》第6310條)

若員工行使權利要求獲得安全工作場所，則雇主不得以此為由對其進行任何形式的懲罰，包括解雇、降職、不公正待遇或其他任何形式的報復行徑。受到保護的行為包括向Cal/OSHA投訴、尋求Cal/OSHA檢定、參與Cal/OSHA檢定、參與Cal/OSHA檢定相關的訴訟或為此類訴訟作證。

若員工就健康及安全問題公開表態，並因此遭受處罰、調職、解雇、裁員、降職或其他任何形式的報復，則該員工可以在此等不良行徑發生之後6個月內向加州勞工處辦公室（勞動標準執行部）提出投訴。就不公正待遇或報復行徑提出投訴的員工須證明自己從事過受保護的行為、雇主知悉此等行為、雇主因此懲罰員工、引發惡性行為的活動。

