

108 年美國工會領袖訪問團來臺參訪 奠定臺美工會未來合作重要基石

整理撰文 黃敏惠



勞動部次長劉士豪代表勞動部接見美國工會領袖並主持座談。

推動臺美勞動事務交流合作工作，勞動部已進行多年，今（108）年由美國政府受僱人員工會財務長凱利（Mr. Everett B. Kelley）擔任團長，率美國工會聯盟國際協調員費尼根（Mr. Brian J. Finnegan）、堪薩斯教師工會理事長奧可絲（Ms. Lisa A. Ochs）、國際駕駛員工會處長金波（Mr. James N. Kimball）、美國通訊工人工會分區理事長藍絲基（Ms. Marisa Remski）、加州大學洛杉磯分校勞工中心執行長黃道權（Mr. Kent D. Wong）共 6 名美國工會領袖，應勞動部邀請訪臺。訪臺期間拜會勞動部、衛生福利部中央健康保險署、勞動部勞工保險局等行政機關，並與中華民國全國總工會、中華民國全國產業總工會、花蓮縣總工會、臺灣鐵路工會、臺北捷運工會等，

就勞工運動及工會運作與發展及勞動議題進行交流。

此行不僅加強臺美工會合作與交流、增進美國工會領袖對我國勞動人權保障之瞭解，鑑於美國重要工會運動對政府各項政策具相當政治影響力，更有助強化美國工會及政府推動與我國建構更緊密貿易關係之意願與機會，係我國推展對美勞工業務之重點工作，參訪過程中向訪賓具體說明我國最新勞動保障之發展，就未來兩國工會簽署備忘錄及強化各項訓練合作事宜進行討論。

參訪團首先拜會衛生福利部中央健康保險署，並由副署長李丞華介紹我國健保制度與

現況，包括保費結構、健保制度面臨之挑戰及二代健保改革方向等。整體而言民眾仍對於我健保制度普遍滿意；此外，該署亦說明我國推動健保相當重視品質與成本管理，因此健保行政管理成本相較其他國家而言相對節省。訪團成員對於我健保制度規劃與推動印象深刻，並就全民健保規劃過程、醫院及藥品管理、醫療品質、成本控制、醫療疏失及醫療人員對健保制度之看法等交換意見。

隨後，參訪團拜會勞動部，由勞動部政務次長劉士豪負責主持「臺美勞工事務座談」，雙方就近期熱門勞動議題如長榮空服員罷工事件、工會組織運作、勞動派遣及數位經濟發展對勞動市場的影響等，進行意見交換及經驗分享。次長劉士豪表示，工會是勞資雙方重要的溝通橋樑，同時也是政府與勞工之間重要的對話窗口，在保障勞動權益上，工會更是扮演著舉足輕重的角色與功能。美國工會成功且具影響力的運作經驗，除了值得臺灣工會學習外，勞動部亦可從不同的視角，由美國工會處理勞資問題及集體協商等實務經驗中，獲得促進我國勞資關係更加健全之做法。次長劉士豪進一步指出，透過本次交流活動，未來將可推動臺美工會簽署合作備忘錄，以提升雙邊工會合作關係及定期互訪，我國工會未來亦可派員參與美國工會相關訓練，藉此促進我國工會朝向國際化發展。會中由美國工會領袖及勞動部所屬機關，分別就美國航空業勞資爭議處理制度、人工智慧及自動化對產業及工會之挑戰等議題交換意見。

訪賓表示感謝我國盛情邀請，並精心規劃安排拜會全國產業總工會、臺北捷運工會及臺灣鐵路工會等工會團體，透過專業交流與實務經驗分享，讓訪團成員可以深化瞭解臺灣工會勞動事務推動情形，並可作為臺美工會未來合作發展的重要基石。並表示美國航空業及鐵路業勞資爭議，係由美國國家調解委員會(NMB)負責處理。一旦爭議發生，須先經調解程序，由於法律規範雙方團體協約如無更新仍持續有效，因此縱使調解進行多年，仍可有效規範勞資雙方，避免爭議擴大。我國因法律設置有所不同，如工會欲有效強化力量，應作完善規劃與溝通，結合大眾輿論意向，倘貿然罷工，恐難達到工會所設定爭議目標。有關自動化及人工智慧取代人力部分，美國工會領袖認為產業發展與變化係持續性過程，雖將造成重複性、機械性人力遭到取代，但也會因此創造新形態之就業機會。有關中高齡之勞工，因接受及吸收新工作技能之可能性降低，因此是自動化與機械化進程中最需被關注與協助之勞動者。

由於美國工會領袖團成員均為首度訪臺，勞動部除安排訪賓拜會衛生福利部中央健康保險署及勞動部勞工保險局，並參訪社會創新實驗中心及行政院新創基地，訪賓對我社會保險提供勞工完整保障及協助青年運用創意創業以促進就業等做法印象深刻，咸認未來臺美工會應加強合作交流，可謂此次參訪已為未來臺美工會深化合作奠定重要基石。

玉山論壇：亞洲創新與進步對話

深化亞洲進步夥伴關係

整理撰文 黃敏惠



總統蔡英文於開幕式致詞時表示很高興看到玉山論壇成為區域對話的重要平臺。

玉山是東亞第一高峰，在當地布農族語稱為「東谷沙飛」，象徵臺灣人追求卓越的精神，玉山登頂過程不僅和緩友善，更代表臺灣對周遭國家溫暖的友誼。「玉山論壇：亞洲創新與進步對話」是一個由臺灣發起的亞洲區域對話平臺，活動宗旨為擴展亞洲多面向合作契機，以促進思想、人才、科技及社會交流，同時深化臺灣與亞洲各國的夥伴關係。歷年邀請亞洲地區重要的領袖、思想家、創新人士及青年領袖共襄盛舉，並邀請其他理念相近的國家參與對話。

玉山論壇今年邁入第3屆，今年論壇主軸定調「深化亞洲進步夥伴關係」延續去年的主題「共創區域榮景」，以新南向政策推動人與人之間的鏈結為精神，呈現臺灣的公、私部門與公民社會在深化夥伴關係中的角色與能量，藉由相互理解與真誠交往，共同促進區域和平繁榮。今年論壇報名人數約900人，國際嘉賓共來自36國家，結合公、私部門與公民社會力量，共同於「推進技術與科技夥伴關係」、「搭建亞洲人才培育夥伴關係」、「促進發展經驗夥伴關係」、「公民社會的協力實踐」、「共同描繪 - 國際文



今年開幕式共邀得22國共計30位使節共襄盛舉。

化合作的跨國視角」、「亞洲智庫對國際民主挑戰的因應與合作」和「促進變革的新世代領袖」等7大場次發表多元合作成果與展望區域堅實夥伴關係。今年開幕式共邀得22國共計30位使節共襄盛舉，其中尤以加拿大前總理哈帕（Stephen Harper）、美國國務院主管澳洲、紐西蘭及太平洋島國事務副助卿暨 APEC 資深官員孫曉雅（Sandra Oudkirk）、美國白宮前發言人桑德斯（Sarah Sanders）、菲律賓總統府前內閣部長艾曼德（Jose Rene Gregory D. Almendras）、印度前國家安全顧問兼外長梅農（Shivshankar Menon）、韓國前外交通商部通商交涉本部長朴泰鎬（Taeho Bark）等多國政要出席蔚為焦點，我國總統蔡英文、副總統陳建仁、國家安全會議秘書長李大維、外交部部長吳釗燮、財團法人臺灣亞洲交流基金會董事長蕭新煌等亦出席。

積極國際對話 促進新南向政策

財團法人臺灣亞洲交流基金會董事長蕭新煌於致歡迎詞中表示，新南向政策的目標是5M，首先「要賺錢」，臺灣與周邊國家之間的相互投資可以促進經濟增長，亦能促進地區繁榮。第二「創造工作」，透過臺灣與亞洲共同努力，可以創造人民大量的就業機會和經濟機會，並賦予他們通過工作實現和實現生活願景的能力。第三「結交朋友」。

臺灣的企業和民間社會組織與亞洲同行建立了長期的友誼。新的南向政策在這裡是為了加強現有的夥伴關係，同時並建立新的夥伴關係，為整個區域提供更為便利的合作渠道。第四「建立家庭」，目前臺灣有超過170,000個家庭屬於東南亞跨境婚姻，這些婚姻不僅改變了家庭內部的人口統計數據，而且還維繫了亞洲各國的緊密關係。最後，則是「創造價值」，通過支持自由、開放和繁榮的亞洲的新南向政策，臺灣致力於創造使所有有關國家受益的社會、文化、政治和經濟價值。財團法人臺灣亞洲交流基金會自2018年成立以來，一直致力於為臺灣政府和民間社會合作夥伴提供便利的合作渠道，以實現上述5個“M”，更積極從事研究和國際對話，以促進新南向政策成為臺灣以人為本的區域戰略，相信這些努力正漸漸被世界各國肯定。

國際經驗將有助於拓展視野，用區域觀點處理區域議題

總統蔡英文於開幕式致詞表示今年是玉山論壇第3年邀集大家齊聚一堂，探討南亞、東南亞及整個印太區域的進步和夥伴關係，很高興看到這個論壇成為區域對話的重要平臺。並指出現在新南向國家來臺就學學生超過5萬人，約是2015年的兩倍，而2018年，臺灣到新南向國家就學學生首度達到2萬人。這些青年才俊是這個區域的未來，而這個國際經驗將有助於他們拓展視野，用區域的觀點來處理區域的議題。總統蔡英文進一步說明，臺灣也看到了南亞和東南亞在旅

遊、貿易及投資方面豐沛的經濟潛力。2018年臺灣和新南向國家旅客互訪人次突破 500 萬，創下歷史新高，其中新南向國家旅客來臺人次達到 260 萬，較 2015 年成長近 7 成，可以說，今天每 4 位來臺旅客中，就有 1 位來自新南向國家。臺商也持續在新南向國家擴大營運，帶動當地經濟成長，增加就業機會，促進貿易。過去 3 年來，臺商在新南向國家的投資已超過 100 億美元。2017 年臺灣和新南向國家的貿易總額首次超過 1,000 億美元；去年更達到 1,170 億美元，較 2015 年成長近兩成。這些成長數據只是整體發展的一部分。

展望未來，在貿易衝突和國際經濟新情勢下，全球供應鏈將持續重整。臺商尋求新的生產基地時，新南向國家正是他們的首選。只要亞洲國家共同攜手，就有潛力在區域內建構重要的供應鏈，讓亞洲和全球市場擁有更緊密的連結。總統蔡英文強調臺灣對於實現此區和平與繁榮的未來，是不可或缺的，最後，總統請與會貴賓繼續和臺灣站在一起，共同打造更堅實的區域夥伴關係。

信任度將是推進成功夥伴關係的關鍵

本屆首場論壇由科技部與經濟部聯合辦理，並由科技部常務次長鄒幼涵擔綱主持人，先行為主題「推進技術與科技夥伴關係」發表新南向成果報告；本場論壇邀請到印度旁遮普州科技委員會執行長阿羅拉 (Dr. Jatinder Kaur Arora)、越南河內國家大學科技處長武文績 (Prof. Vũ Văn Tích)、臺



副總統陳建仁肯定「玉山論壇」不但是亞洲創新與進步經驗的分享平臺，也是臺灣與亞洲國家推動社會資源共享、互助合作的國際舞臺。

灣外貿協會秘書長葉明水、馬來西亞檳城州立法會議議長拿督劉子健、印尼工業部長顧問普圖 (Mr. I Gusti Putu Suryawirawan) 和日本亞洲經濟研究所新領域研究中心執行長佐藤幸人 (Dr. Yukihiro Sato) 等共 6 位與談人，分別就新南向國家的科技產業發展與雙邊技術合作關係進行相關報告及討論。

會中，科技部次長鄒幼涵提及未來科技部將持續在「人才培育」、「永續發展」、「發展 APEC」和「雙邊機制關係」上，邁向「長期合作、達到雙贏」的目標，由與談人印度旁遮普州科技委員會執行長阿羅拉介紹印度旁遮普州科技委員會目前所推動的「INNOVATE PUNJAB」計畫，未來可和我國科技園區進行投資合作；而另一位與談人越南河內國家大學科技處長武文績 (Prof. Vũ Văn Tích)，則以目前臺越共同合作研究的「越南國家大學開放式智慧城市生態系

統 (VNU Open Smart City Ecosystem)」為例，強調該場域將可作為未來企業進行經驗交流、尋求合作投資夥伴與技術移轉的契機。此外，長期研究臺灣和亞洲經濟發展的與談人日本亞洲經濟研究所新領域研究中心執行長佐藤幸人 (Dr. Yukihito Sato)，則提及臺灣企業和日本企業合作過程中，最大的優勢在於信任度。因此，未來在推動與新南向國家產業合作過程上，信任度將會是推進成功夥伴關係的關鍵。

提升全面人力發展 強化區域創新與進步

第二場論壇由勞動部常務次長林三貴針對「搭建亞洲人才培育夥伴關係」，以「新南向政策與亞洲職訓國際合作」為題進行政策演說，並結合教育部、經濟部及外交部等相關部會力量，展現我國新南向政策執行成果與未來展望。次長林三貴指出新南向政策重點推動臺灣與 18 個重點新南向國家全面、雙向互利、以人為本的夥伴關係，亦藉此開啓我國與新南向國家的協商和對話，期能建立緊密的合作，共創區域的發展和繁榮。

次長林三貴表示「產業人才發展」為新南向政策重點項目，係為五大旗艦計畫之一，我國辦理職業教育與訓練主要政府部門為勞動部、教育部、經濟部、國際合作發展基金會等。主要發展措施包括建立新南向國家臺灣企業數位平臺、外國技術師資培訓、對接國內新南向發展企業人力培訓需求、建立資深外籍技術人員評點制度，以及 APEC、

WSI 能力建構中心。我國針對從教育體系至職場的轉銜，從在職到失業乃至退休前，提供全人培育。隨著政府對技職發展的積極關注，目前有 342 所 (含技術型高中及技專校院)，其中北部占 40%、中部占 26%、南部占 29%、東部及離島占 5%。基於自辦訓練之容量有限，勞動部透過委託、補助、合作等多元合作模式，結合民間訓練資源共同辦訓。訓練之提供者亦不僅限於職業訓練機構，尚包括事業單位、大專校院、工業商業團體、農漁民團體、研究機構、財團法人或公益社團法人等外部職業訓練資源。

透過簽署合作備忘錄，與新南向國家、APEC、WSI 等國際機構建立合作平臺，以進



財團法人臺灣亞洲交流基金會董事長蕭新煌於致歡迎詞中表示新南向政策的目標是 5M。



勞動部次長林三貴(右4)與澳洲、印尼、泰國、印度、越南及馬來西亞等國的專家學者進行與談交流。

行職業訓練、就業服務、技能開發，經由雙方洽談合作架構、合作項目，正式簽署 MOU 締結關係，並執行雙方具體合作年度交流事項。同時也呼應政府「5+2」重點產業政策，提升勞動力技能並培植產業人才，辦理「綠能光電」、「自動化機械」兩班，超過 20 國派職訓師來臺受訓。同時也應用亞太觀光職能基準，發展職能導向訓練課程，邀集產官學訓 7 方共同採認訓練成效，並簽署合作意向書；超過 20 國 32 位會展從業人員，及逾 200 位公私部門代表來臺參訓見證。另，為促進新住民就業或穩定其就業，辦理或結合民間訓練資源，辦理多元之職業訓練課程，供新住民選擇參加，自 106 年起訓練至今已超過 4,000 人。對於符合各職類報檢資格之外籍人士，鼓勵其報名參加技能檢定，取得

臺灣技術士證，有利協助外籍移工取得該等工作從業人員資格。針對越南、印尼、泰國及菲律賓等國家外籍移工，參加堆高機操作及固定式起重機操作職類技能檢定學科測試時，提供中文對應該國母語試題輔助措施，以協助外籍移工順利參加技能檢定。

臺灣為拓展海外市場及貿易實務人才之需求，挑選就讀國際貿易相關科系大三以上在學校之學生，提供獎助金送學生赴海外進行實習，增加國際貿易及跨國企業管理之瞭解。自 2014 年實行，截至 2019 年止，共計選送 735 人次實習生前往海外實習，目前已有 12 名學生於越南、泰國、菲律賓、印尼等國家工作。臺灣推動新南向政策，人才培訓是最重要的一環，不僅只有經濟貿易往來，

更著重在培訓人才，真正協助產業發展扎根。經濟部提供來自亞洲、歐洲、非洲及美洲 354 位職訓師相關訓練，並委託勞動力發展署中彰投分署辦理訓練。透過合作夥伴關係，協力促進區域人才培育、技能發展及人才移動，共同提升全面人力資源發展，進而強化區域創新與進步。

目前 APEC 及 WSI 已於臺灣設立 3 座國際能力建構中心，透過全面拓展各國職業教育與訓練合作機會，進而提升勞動市場就業力，打造全面、進步的職業教育與訓練夥伴關係，促進人才技能提升以推動區域創新與進步。新南向政策，有助於臺灣與新南向國家人才交流，未來將持續精進，強化人才與產業之鏈結，提升臺灣與新南向國家雙邊人才資源之互補及合作，打造全面、進步的職業教育與訓練夥伴關係。除成果展現外，並與澳洲、印尼、泰國、印度、越南及馬來西亞等國的專家學者進行與談交流，以提升我國職業訓練及技職教育能量，促進我國勞動力技能接軌國際。

亞洲前瞻圓桌對話 聚焦我國新南向政策座標

除了彙整並呈現新南向政策的合作成果之外，玉山論壇第二日議程也特別設計了「亞洲前瞻圓桌對話」，邀請各國政要與意見領袖齊聚臺灣，針對亞洲未來發展藍圖與各國的東南亞與亞洲政策進行對談與意見交流。此一圓桌的設計是希望藉由主場外交啟動高層級的戰略對話，讓世界看見與聽見臺灣，從區域的架

構與亞洲主要國家的發展戰略及具體政策環境中，聚焦我國新南向政策的座標。

玉山論壇「『亞洲前瞻』圓桌對話」係由副總統陳建仁主持，副總統首先肯定「玉山論壇」不但是亞洲創新與進步經驗的分享平臺，也是臺灣與亞洲國家推動社會資源共享、互助合作的國際舞臺。副總統陳建仁並指出，臺灣推動「新南向政策」是基於經濟發展需要，秉持以人為本、互惠互利及多元發展等原則而擬訂的策略性計畫，聚焦於經貿合作、人才交流、資源共享及區域鏈結四大主軸，盼結合政府及民間資源，充分發揮臺灣軟實力，尋求與相關國家共創互利共贏的新合作模式，為區域和平繁榮及永續發展做出貢獻。「玉山論壇」今年已邁入第 3 屆，這個由民間發起、政府支持的論壇，已逐步成為常態辦理的重要區域對話機制；不但是亞洲創新與進步經驗的分享平臺，也是臺灣與亞洲國家推動社會資源共享、互助合作的國際舞臺。當前亞洲及印太地區各國均面臨國際保護主義盛行、民族主義意識高漲及美中貿易摩擦所衍生的全球產業供應鏈重新調整、佈局等新的經貿挑戰課題，讓各國的地緣政治與經濟戰略也同樣面臨亟需調整之重要抉擇關鍵期，期待透過今天圓桌對話的討論，能為臺灣與區域內各國尋求未來戰略合作的可能方案帶來啟發，以契合舉辦「玉山論壇」目標之「臺灣協助亞洲、亞洲協助臺灣」的精神。

隨後，副總統與臺灣亞洲交流基金會董事



總統蔡英文感謝區域夥伴眾使節的參與。

長蕭新煌、美國國務院主管澳洲、紐西蘭及太平洋島國事務副助卿暨 APEC 資深官員孫曉雅 (Sandra Oudkirk)、印度前國家安全顧問兼外長梅農 (Shivshankar Menon)、韓國前外交通商部通商交涉本部長朴泰鎬 (Taeho Bark) 及行政院政務委員鄧振中等人，進行圓桌對話，針對印太地區所面臨的挑戰、發展策略、經貿合作、人才培育、綠色能源、資源共享等議題，廣泛交流意見。

圓桌對話中，與談代表除了就亞洲整體發展藍圖分享了各自的觀點與價值，並且再次確認各國關注區域共同體與強化政策的方向，透過對話逐步轉換成實際合作建議與期待。印度梅農大使認為，各國應該要發展彈性架構來發展外交，在許多議題上務實地納入更多元的利害關係人，如私部門與公民社會組織等發展協力關係，而此一觀點也與新南向政策所實踐的夥伴關係若合符節。而韓國前外交通商交涉本部長朴泰鎬肯定臺灣在越南的勞工職業訓練

中心，此一成功經驗值得韓國參考，他也進一步提到臺韓之間在東南亞與其他議題上都存在許多緊密合作的空間。

本屆玉山論壇特別希望透過高階政策對話來推動主場外交，並強調臺灣與亞洲的緊密互助關係。除此之外，由於今年適逢臺灣經歷九二一震災二十週年與八八風災十週年紀念，本屆論壇也特別安排另一場政策對話，邀請日本、菲律賓、印尼等面臨類似天災挑戰的鄰近區域國家，與我國代表就當前亞洲防災夥伴關係的具體實踐及合作模式交換意見，同時聚焦韌性社區、智慧防災、救災與重建、人員訓練等具體議題，商討後續可能合作的發展方向，希望能在防災領域共享各項準備經驗與合作成果。相關對話也說明了臺灣各界在推動新南向政策的努力，並不只有在經貿與投資領域，聚焦在社會、防災等跨領域的共同發展挑戰，也更彰顯此政策關注以人為中心發展議程之理念與精神。

2019 職業健康服務國際研討會

南區勞工健康服務中心醫師 張恆豪



勞動部長許銘春(左5)與日本北里大學醫學部公共衛生學系教授暨主任 Akizumi Tsutsumi(左3)、馬來西亞首要大學醫學研究院副教授 Jayakumar Gurusamy(左4)、韓國嘉泉大學職業與環境醫學系教授 Wanhyung Lee(右5)、歐洲學術職場健康心理學會主席 Sergio Iavicoli(右6)等國外學者合影留念。

政府與企業共同推動勞工健康保護，除讓勞工能安全健康的在職場工作，亦能提升工作效率，尤其面對高度緊張及壓力的工作型態，更需要關懷勞工的身心健康。為學習各國職業健康管理策略及作法，勞動部職業安全衛生署於於2019年9月2日及3日舉辦「2019 職業健康服務國際研討會」，邀請來自義大利、日本、韓國及馬來西亞等國際專家學者來臺，分享推動勞工健康服務之實務作法。本次大會重點聚焦於職場心理危害的預防措施，亦探討如何提升小型業者或派遣勞工更好的健康服務品質，期望透過研討會

汲取國內外寶貴經驗及相互交流，作為我國規劃勞工健康服務制度相關政策之參考，亦強化我國從事勞工健康服務專業人員素質，使我國職業安全衛生及健康服務能與國際接軌。本篇內容僅擇重點分享。

壹、臺灣職場健康保護現況

鑑於國內產業結構改變，工作場所除傳統之職業危害外，勞工尚面臨績效壓力、工時過長、輪班、心理壓力等健康危害，因而產生因工作壓力、過重工作負荷引起或促發的新興職業病。為保障勞工的身心健康，政府



勞動部長許銘春出席致詞呼籲企業應建立「以人為本」的核心價值。

於近年來積極推動勞工健康服務制度，自2018年7月1日開始，依「勞工健康保護規則」規定，應僱用或特約醫護人員辦理勞工健康服務，已由勞工人數300人以上，擴大適用至勞工人數在200至299人的事業單位，且預計於2022年50人以上的事業單位都需由醫護人員提供臨場服務。對於依現行規定尚無須僱用或特約醫護人員之中小企業，透過設立之北、中、南區勞工健康服務中心，提供臨場服務及個人諮詢與適當的資源轉介。此外，勞動部職業安全衛生署已補助企業改善工作環境及推動健康促進活動，並建構工具指引等配套措施，以減少事業單位推動臨場健康服務的困擾。

貳、臺灣中小企業的健康服務概況

依據《中小企業認定標準》，我國中小企業之定義，係指製造業、營造業、礦業及土石採取業經常僱用員工數未滿200人者，或其他行業經常僱用員工數未滿100人者，另經濟部中小企業處編印中小企業白皮書(2018版)指出，中小企業佔全部企業數量百分比高達97.7%，佔全部雇員百分比為78.44%。過去研究指出，中小企業無論在健康促進外部資源使用、二手菸暴露的改善上，相對於大型企業都較不理想；但體重管理計畫之成果，中小企業表現較佳，可能是因為在小職場減重的成果較容易被其他勞工所看見而影響他人動力的原因。母性保護

措施方面，中小企業員工聽過性別工作平等法、有明定性騷擾防治措施並公布、女性員工每月可請生理假、為員工設置適當托兒設施、鼓勵母乳哺育與設置母乳哺(集)乳室與提供適當的設備等的比例都是比較低的，顯示中小企業在推動母性保護措施上，可能受限於人力資源而有較多限制。隨著勞工健康保護規則之修訂，中小企業未來勢必需要特約醫護人員辦理勞工健康保護，但是否能有政策上的誘因而減少中小企業推展的阻力，是必須考量的課題。

參、職業衛生護理師的角色

隨著產業結構與工作型態的不斷改變，人口老化、心血管、精神與心理壓力及肌肉骨骼等新興職業相關疾病也不斷增加，職場健康與安全問題相較於過去已有大幅的改變，職業健康服務需求持續增加。為維護勞動權益及提升企業與勞工之競爭力，強化職場勞工健康服務推動是重要之工作，而推動發展重要關鍵，在於組織管理階層，是否能以具體行動支持，宣示健康政策及執行決心。同時亦需要第一線的職業健康服務護理師，扮演法規執行、行政管理、研究、健康保護、教育諮詢、溝通協調等不同的角色，以執行健康服務規劃、辨識評估作業風險、職業傷病預防、健康檢查、衛教指導、高風險個案管理等工作。中小型企業不及大型企業資源與人力充足，因此首先應取得主管支持，再評估職場現有環境、資源與勞工需求，進而區分「現在」可以做的事及「未來」要做的事，經與相關單位及人員討論後，再選擇適

宜之方式或引進外部健康專業團隊或人員介入職場協助執行。

肆、勞工健康服務中心—韓國經驗

為協助企業落實勞工健康服務制度，勞動部職業安全衛生署辦理「勞工健康服務專案輔導中心計畫」，委託設立北、中、南區勞工健康服務中心，提供中小企業及個人之職場輔導與諮詢，目前以服務 200 人以下之企業為主。韓國目前則設置有 21 個勞工健康服務中心與 21 個分處，目標協助 49 人以下事業單位，中心多設在工業區內，人員編制有職業醫學科醫師、家醫科醫師、護理師、心理師、復健師、職安師等 7-9 名人員，協助事業單位辨識職業健康危害並提供解決方案、預防職業病和工作相關健康危害、早期篩檢預防疾病發生等。此外，中心開放時間為早上 9 點至晚上 9 點，並配備有健身中心、戒菸門診與講座課程、營養諮詢、遠距醫療設備等設施。韓國近年來的職災率或職災死亡率皆逐步降低，勞工健康服務中心的設立可能扮演了一部分的角色。未來，韓國勞工健康服務中心計畫建構更細緻的中心特色規劃與分工、第一時間的職傷處理、職業傷病監測系統、提升中心人員工作穩定性等。

伍、職場心理健康預防—日本經驗

在 2014 年《職業安全衛生法》修訂中，日本明訂 50 人以上企業之雇主有義務執行壓力檢測 (Stress Check)，以做為初級預防，厚生勞動省以此為法源於 2015 年開始推動壓力檢測計畫。壓力檢測主要是透過問卷來

篩選出心理健康有問題的勞工，進而能夠早期介入安排醫護人員面談，並希望事業單位能藉此改善職場環境，但後者目前並無法令強制力。研究發現，此一政策的篩檢工具可以預測長期病假、員工更替率，因此問卷應有充分的信效度。另一方面，不少研究證實藉由職場壓力的監測以及組織層級的介入，能有效改善職場的社會心理氛圍以及勞工健康。然而，透過壓力檢測並提供高風險個案面談，是否可以改善勞工的心理健康，目前尚未有充足的證據支持。以過勞促發之腦心血管疾病作為參照，在《過勞死防止對策推進法》通過後，腦心血管疾病發生率每年減少 78 件。依企業大小區分，可以發現小型企業對《勞動安全衛生法》的意識較不足，在 50 人以下企業之過勞死案例佔比超過一半。因此，如何介入中小型企業及不穩定就業者、發展有力的介入工具，將是日本未來的挑戰。

陸、職場心理健康預防— 歐盟與義大利經驗

歐盟社會夥伴在 2004 年簽訂「工作相關壓力架構協議」(Framework Agreement on Work-Related Stress)，接著 2007 年再簽訂「職場騷擾與暴力架構協議」(Framework Agreement on harassment and violence)，是直接與職場心理健康相關的政策，但關於工作時間、母性保護、歧視禁止等面向的指令 (Directive) 與規章 (Regulation)，亦與社會心理危害的預防息息相關。目前已有 8 國將工作相關壓力架構協議之內容納入國內法

律，其他國家可能透過協議或其他無約束力的政策文件來落實此壓力架構協議。在 2009 年第一波政策推動中，歐盟有將近三成企業設立工作壓力處理程序，在 2014 年第二波推動已有將近四成企業設立工作壓力預防行動計畫。

義大利已於 2008 年立法要求雇主有義務全面評估職場安全健康危害風險，條文明確指出職場健康風險包括工作相關壓力，若雇主未執行相關風險評估，則依執行程度不同可能受到 3 至 6 個月刑期或 2,500 至 6,400 歐元罰鍰。為了讓雇主能落實法令對於評估職場社會心理危害的要求，義大利政府於 2010 年制定職場壓力評估的參考指引，在執行面上分為兩步驟，初步評估邀請勞工代表、部門主管、安全衛生人員利用檢核表評估職場壓力警訊事件、工作環境與工作內容，若有無法立即改善之風險則需要進階評估，挑選職場壓力的相似暴露族群接受主觀問卷評估或是訪談，問卷內容包含工作要求、工作控制、工作角色、同儕及主管支持、職場人際關係、改變等面向，針對 5 人以下的事業單位建議以焦點團體訪談的方式取代問卷。最後針對結果提出介入改善措施，並且監控改善成果。2014 年的統計資料顯示，義大利已有超過五成的企業設立工作壓力預防行動計畫。

柒、醫療從業人員職場霸凌預防策略

由於在職場上的要求與節奏以及對於工作表現的重視，健康照護人員較其他產業的

勞工更有可能遭遇職場霸凌。根據歐盟的資料，有 52% 醫療從業人員、39% 社工人員、25% 行政人員曾遭受職場侵擾的行為。當某人持續一段時間受到無法抵抗的負面行為即可被視為霸凌。醫療業職場霸凌會導致的後果包括：遇到臨床問題降低求助的意願、增加病假與壓力的風險、降低工作滿意度、提高離職率、影響病人安全等。職場霸凌的預防，應先從組織與環境面針對可能問題進行辨識與描述，再來給予個別勞工指導如何應對壓力與霸凌行為，以及針對已受害員工提供必要協助等三個層次。另外，建立職場平等而開放溝通的文化是相當重要的，工作設計上應儘量增加多樣性、改善作業流程、避免工作負荷過重或步調過快，有透明且保密性的反應管道，提供有高壓力風險的勞工諮商服務，這些都是可以預防職場霸凌的作法。

捌、職業安全衛生的漏網之魚— 派遣勞工

現行臺灣職業安全衛生法適用所有行業，並未針對派遣勞工有特殊規範，因此派遣公司本應負保障派遣勞工安全與健康之雇主責任，而承攬的部分則於該法中有訂定原事業單位之連帶責任。非典型勞工的職業安全衛生保障，在韓國也是個重要的課題，近年來人數逐年增加，2017 年統計約有 72 萬名派遣勞工，其中公部門使用派遣勞工的比例甚至高於私人事業單位。派遣勞工相較於一般工作者，容易有較多的肌肉骨骼症狀、心理健康症狀、職業災害，而所屬工作場所的危



勞動部長許銘春(中)與日本北里大學醫學部公共衛生學系教授暨主任Akizumi Tsutsumi(左1)、馬來西亞首要大學醫學研究院副教授Jayakumar Gurusamy(左2)、歐洲學術職場健康心理學會主席Sergio Iavicoli(右2)、韓國嘉泉大學職業與環境醫學系教授Wanhung Lee(右1)等國外學者合影留念。

險性也較高，也較常遭受職場暴力。依據韓國派遣勞工保護法，派遣工作僅限於 26 項工作內容，若涉及直接製造的程序則被排除在外，此外，職業安全衛生法也針對派遣公司以及要派公司之職業安全衛生責任，有更明確的要求。近年來，因有多起外包人員職業災害死亡事件的發生，引起韓國民眾強烈的反彈與抗議，於 2018 年 12 月，韓國國會通過職業安全衛生法修正案，禁止事業單位將危險的工作進行外包。

玖、結論

透過本研討會及與會專業人員熱烈討論，充分進行交流，有助於提升與會人員的專業經驗與素養，而國外的經驗可作為未來政策之參考，透過產、官、學界等共同攜手合作，進而完善我國之職業健康服務體制。隨著勞動市場的轉變，工作壓力引起的身心健康問題日益嚴重，需要事業單位雇主將勞工視為重要資產，將職場中的社會心理危害納入職場安全衛生及勞工健康管理工作中，打造讓勞工「安心」工作的職場環境，進而創造勞資雙贏。

2019 職業安全衛生管理系統 運作實務國際研討會

勞動部職業安全衛生署技正 李柏宏
財團法人安全衛生技術中心經理 張福慶



勞動部政務次長林明裕(左5)、職安署長鄧子廉(右4)及蒞臨研討會之國內外專家及貴賓。

壹、前言

我國職業安全衛生管理系統推動已有 10 年時間，目前各國均將大型高風險之事業單位列為推動職業安全衛生管理系統對象，回顧職業安全衛生管理系統的建置，職業安全衛生管理辦法第 12 條之 2 規定，針對第 1 類事業（高風險事業）勞工人數在 200 人以上及第 2 類（中風險事業）勞工人數在 500 人以上，或從事石化工業工作場所等高危害性工作場所，均須建置適合該事業單位之職業安全衛生管理系統，但非屬上開規定之低度

風險事業單位，並未強制要求建置。惟面對 2018 年 ISO45001 及 CNS45001 陸續公布，國內企業要有國際競爭力，事業單位驗證通過是未來趨勢，而符合國家規範 (CNS45001) 將可提升企業競爭。

貳、研討會背景說明

勞動部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）為協助事業單位有效推動 ISO 45001 及 CNS 45001，於 2019 年 10 月 8 日起連續 2 天假

新莊中央聯合辦公大樓 B1 國際會議廳舉行「2019 職業安全衛生管理系統運作實務國際研討會」，計有 108 家事業單位合計 195 人參與，邀請國際職業安全衛生管理系統專家 Mr.Charles Corrie、Ms.Elena Mansilla、高毅民博士、國內績優企業環安衛主管及職安署代表共同分享管理系統實際運作情形及實際案例，透過國際交流，讓事業單位推動管理系統運作更為精進，共同打造優質的安全健康工作環境。

參、研討會紀要

這次研討會是以國際交流、經驗分享、雙向溝通為活動主軸，藉由國內外專家分享國際標準 ISO 45001 及國家標準 CNS45001 的推動背景、建置系統、組織營運及風險、策略方向及運用管理系統等成功技術及關鍵，促使事業單位在推動職業安全衛生管理系統上更上一層樓，提升各產業界安全衛生技術水準。

一、勞動部的期許

本次研討會邀請到勞動部林明裕政務次長蒞臨指導，林次長致詞表示勞動部推動我國特有的職業安全衛生管理系統 (TOSHMS) 已逾 10 年，依據統計顯示，通過管理系統驗證的事業單位，其職業災害發生率明顯較其他同行業職災率為低，對於保障勞工安全及健康有顯著的成果，所以將持續推動企業建立系統化的職業安全衛生管理制度，持續發掘職場潛在危害並消除風險，建立優質的勞動環境，減少職業災害發生。

二、研討會摘要

BSI 職業安全衛生管理負責人 Mr. Charles Corrie 表示，新版 ISO 45001 是將職業安全衛生管理與組織的“策略方向”聯繫起來，並試圖將職業安全衛生思想融入組織的營運過程中。藉由策略層級提升職業安全衛生，ISO 45001 不僅只是考慮職業安全衛生的危害辨識及控制，更是擴大考慮範圍。此外，ISO 45001 促使組織瞭解職業安全衛生是一項關鍵的營運風險，如果管理不當，可能會對組織造成極大的損害，甚至可能迫使組織關閉。

職安署葉錦堂簡任技正表示，職業安全衛生法於 2014 年 7 月 3 日修正施行時，已要求一定規模以上事業單位或從事石油裂解之石化工業等之工作場所，應建置職業安全衛生管理系統，政府機關得對其實施訪查，管理績效良好並經認可者，得公開表揚。2018 年配合國際標準 ISO 45001 公布施行，修正 TOSHMS 驗證依據並與國際標準接軌，將督促事業單位落實職業安全衛生管理，預防職業災害發生。

大中華區首席技術專家高毅民博士說明，ISO 45001 在管理系統須對兩類的風險和機會進行評估，包括職業安全衛生和職業安全衛生管理系統的機會和風險，ISO 45001 首先提出管理系統風險的概念，是其他 ISO 管理系統標準未提出，事業單位在建置 ISO 45001 過程應特別注意前開事項。

中鼎集團安衛環主管丁心逸博士表示，推動有效的職業安全衛生管理系統，關鍵因素之一就是高階管理階層的決心、支持和參與，以促使安全文化的建立。因此，維持安全衛生的工作環境不僅是僱主、管理者或安全衛生管理人員的責任，更是每一位工作者的共同責任，這種「全員參與」的精神亦是 ISO 45001 所強調的重點之一，將安全活動融入工作者的日常作業之中，逐漸提升同仁及協力廠商的安全衛生意識。

SGS 全球職業安全衛生管理系統驗證產品經理 Ms. Elena Mansilla 指出，管理系統內使用過程方法的目的，是增強組織實現目標的有效性和效率，與其它方法比較，過程方法的主要優點在於管理與控制過程之交互作用，及職能層次交介面，組織可以透過過程方法來提升管理績效。另外，組織最高管理階層的領導及承諾，包括認知、回應、積極支持與回饋，為職業安全衛生管理系統成功與達成其預期結果的關鍵；而工作者的諮商及參與也是職業安全衛生管理系統成功的重要因素，組織須透過建立的過程予以工作者鼓勵。



2019職業安全衛生管理系統運作實務國際研討會活動剪影。

肆、結語

隨著職業安全衛生管理系統國際標準 ISO 45001 及國家標準 CNS 45001 的發布、社會少子化及高齡化趨勢、以及近年來針對勞工身心壓力與職災勞工保護等，均為社會普遍關注的議題，如何持續推動職業安全衛生管理系統，保障工作者安全及健康，強化職場安全管理，並提升企業與國家競爭力，對政府及企業來說，是極重要的議題。

職安署後續將綜合專家及與會人員相關意見，規劃及推動協助事業單位建置及強化職安衛管理系統之相關策略，共同為提升各產業安全衛生水準而努力，以提供勞工安全健康的工作環境，避免職業災害的發生。