

職場健康管理與勞工健康服務措施

天主教輔仁大學附設醫院職業醫學科兼任主治醫師 賴昆暉
天主教輔仁大學附設醫院職業醫學科主治醫師 林育正



壹、前言

全球產業持續快速變遷，臺灣產業環境同步於世界潮流，由最早以農業為主，接著轉變為製造業，到近 20 年服務業及高科技產業則逐步承擔起臺灣產業重任，因循這樣的沿革，臺灣勞動環境自然也產生了相當的轉變。

隨著整體經濟進展，社會群眾及工作者對於健康的認知與要求也逐漸提升。臺灣進入工業化時代後，部分規模完整、觀念先進的企業聘有「廠醫」、「廠護」，而駐廠醫護人員會被要求常駐在公司內部的醫務室，提供員工基本

的醫療服務，這些服務主要是依循《醫療法》，解決傳統上的個人疾病診治需求（如：簡易外傷處置、常見輕症的治療等等），而較少有傷病預防的概念。勞工健康照護模式歷經沿革，隨著醫療量能擴增、就醫方便普及化，而我國《職業安全衛生法》、《勞工健康保護規則》及《勞工職業災害保險及保護法》也陸續增修，勞工健康照護模式於是進展到另一個階段。針對勞工健康的保護，已不再是工作者個人疾病的處置，而是著重在職業相關傷病的預防，甚至是健康促進。

實務上，現代健康管理團隊會對整個事業單位作整體風險量化評估，依據分析結果提供相對應的改善建議，進而預防潛在可能由工作相關暴露因子導致的健康危害，並且讓各樣體能條件的工作者，接受適性的工作指派；而這樣的職場健康管理措施被稱為「勞工健康服務」或「臨場健康服務」，其中協助企業執行各項健康計畫的醫師及護理師則為「勞工健康服務醫師及護理師」。筆者團隊自民國 100 年開始進入職場協助進行臨場服務，見證了事業單位在工作者健康保護的努力與進步，特別藉此機會整理了過程中的觀察及實際經驗，希望與在此領域共進的夥伴們分享實務心得。

貳、職業傷病預防的重要性

一、公共衛生的三段五級概念

在公共衛生領域，三段五級（圖 1）是基本

而重要的健康管理與疾病控制實務作法，其將個人或群體從健康走向疾病的過程細分為幾個階段。在三段中的初段預防中，包含有第一級及第二級健康，在這個範圍中的人並無明顯傷病，這時希望透過實施健康促進措施、及針對特殊族群的保護措施，以達成傷病預防的效果；在次段預防及參段預防階段中，包含有第三級至第五級健康，此範圍的人已罹患傷病，因此希望藉由疾病篩檢、傷病妥善照護，來達到早期診斷、早期治療、延緩惡化、及避免續發等等效果。

對照到上述三段五級的說明，我們可理解過往的「廠醫」、「廠護」進駐，所執行的工作通常為疾病診治，較屬於第三級以後的健康照護措施，必須遵循《醫療法》；而目前政府推動的「勞工健康服務」，則著重於企業整體風



圖 1 三段五級圖 (EPHO5)

1. 公共衛生的三段五級 EPHO5: Disease prevention, including early detection of illness, WHO <https://www.euro.who.int/en/health-topics/Health-systems/public-health-services/policy/the-10-essential-public-health-operations/epho5-disease-prevention,-including-early-detection-of-illness2>

險量化評估及改善，屬於第二級以前的健康照護措施，其根本法源為《職業安全衛生法》。

二、職業傷病預防措施的實質效益

實踐傷病預防措施在醫療上花費的節省效益顯而易見，疾病發生後的醫療費用相比於預防措施的花費，從輕症的數倍到重症的數百倍以上都有；以著名的美國無線電公司 (RCA) 工傷求償案為例，企業被判賠之總金額破億，更遑論該案纏訟多年，訴訟期間對於罹病勞工、家屬及原雇主的精力耗損難以估計。若事業單位、勞工或政府等相關方面能一開始便透過適當的風險評估及改善措施，減少疾病的發生，沒有贏家的勞雇關係是可以避免的。

除了透過預防傷病的發生，以減少相關的支出外，良好的健康保護措施亦可以提升企業的競爭力；當減少傷病的發生，企業員工的整體病假天數或因病降效工時 (presenteeism) 皆可以降低，進而提高企業生產力。此外，工作條件改善措施 (如：定時休息、充足照明、良好通風等等)，亦可以提升個人工作效率及企業向心力，以上皆是對於企業長久經營的潛在資本。

三、職業健康風險的合理認知

當所有人都覺得沒有風險時，不代表沒有風險，而是可能還沒有人知道如何辨識出風險。任何工作皆具有風險，而追求絕對零風險並不切實際；職業健康管理團隊工作重點在於辨識風險、評估風險、並且協助將風險控制在合理可接受的範圍之內。因此，對於職業傷病的預防，筆者團隊並不贊成不切實際地要求完全消

除風險發生的可能性，而是透過導入專業資源、對整體系統進行優化等方式，使傷病的發生率及嚴重度有效率地降低，而「勞工健康服務」便是將醫護專業資源導入企業過程中非常重要的機制。

四、職業傷害及職業病的差異

暴露之所在乃責任之所在。企業管理者有責任盡可能降低工作者因職業暴露所造成的健康損失 (通常稱之為「職業傷病」)，這樣的健康損失在目前我國的勞工保險系統內概分兩大類型：「職業傷害」及「職業病」。我國企業在進行風險控管時所採取的策略，也會因暴露風險與疾病類型的不同而有所調整。「職業傷害」及「職業病」兩者的差異簡化整理如下：

(一) 職業傷害

- 代表意義：短時間職業相關暴露所致的健康疾患。
- 因果判定：較單純。
- 簡要說明：通常源於單一事件的發生，如：車禍、高處墜落、壓砸傷、切割傷、火災、有毒物質一次性暴露等等。

(二) 職業病

- 代表意義：長時間職業相關暴露所致的健康疾患。
- 因果判定：較複雜費時。
- 簡要說明：通常源於長時間職業相關風險因子的暴露，如：產線上重複性動作、長時間過度負重、環境中有毒物質長期暴露、過長工時等等。在釐清職業暴露及疾病的因果關係上，會

2. 勞動部職業安全衛生署。職業傷害及職業病的差異：職業傷病定義。https://www.osha.gov.tw/1106/1176/1185/1186/2623/



需要大量評估資料作為佐證（如：釐清疾病詳細診療記錄、取得職業暴露之量化數據等等）。

參、以工作者為中心的勞工健康服務

國際勞工組織公約將所有勞工的生命健康權列為基本人權，而聯合國世界衛生組織 (WHO) 將「全民健康 (Health for all)」做為所有推動工作的終極目標。於此同時，隨著少子化趨勢越來越顯著，勞動力資源越見可貴，如何作到完善的勞工健康保護，是每一個企業最重要的課題之一。我國《職業安全衛生法》，將所有工作者納入保護範圍，原始立法真意的目標就是在法律的範圍內，提供每一個工作者職業安全健康的基本保障，《勞工健康保護規則》則具體規範了事業單位執行保護所有工作者的生命健康權基本作為，其中勞工健康服務團隊承擔

了最重要的健康管理核心幕僚任務。

一、勞工健康服務團隊

傳統的職場安全以防止災損為主要工作目標，主要由職業安全衛生管理人員配合法規規範，針對職場中潛在的傷害事故來源進行管控，其主要預防的是短時間職業相關暴露所致的「職業傷害」；但隨著職業醫學實證研究的進展，越來越多長時間職業相關暴露所致的「職業病」被發掘證實。企業管理者若希望針對職業病進行預防，便須詳細了解其風險因子為何，然而職業病的致病機轉往往較為複雜，單靠傳統的職業安全衛生管理措施實不足以周全，而具有良好分工的勞工健康服務便是將其落實的重要措施。勞工健康服務包含了 3 個主要的參與者：

(一) 職業安全衛生管理人員

職業安全衛生管理人員經由各種工具或委外專業測量團隊，協助收集企業內部環境、製程及人員操作之風險量化資料，並與醫師及護理師共同討論分析，後續進一步將對應之改善措施提供企業管理者，使之落實於整體系統當中。

(二) 勞工健康服務護理師

經過職業衛生相關課程訓練的護理師於勞工健康服務團隊中負責工作現場絕大部份的溝通協調、資料收集整理、及個案管理與衛教工作，協助將職業健康知能帶入企業場域當中；有別於醫療機構中的傳統護理工作，勞工健康服務護理師需要承擔各項法規健康計畫文件的維護、善用數位化工具將每位員工健康資料收集彙整、進行個案管理及追蹤等工作，並提供臨場健康服務或是職業醫學專科醫師鑑別職業疾病風險時的各項健康數據。

(三) 勞工健康服務醫師

在勞工健康服務團隊中承擔對健康服務團隊賦能的任務，結合疾病臨床知

識及職場風險量化數據，協助企業統合群體資料、分析評估，並提供管理者諮詢服務及可行性的實務改善建議，或進一步對工作者提供適當醫療轉介。依筆者團隊長期實務經驗必須提醒的是，由於醫師被社會設定認可為醫療權威者，所以更要在服務實務當中，準備充足，謹守各項法令分際，也需時時自我提醒 *Primum non nocere*，心繫企業管理者與工作者雙方的權益，更要避免成為勞資對抗的催化劑。

除了上述團隊人員的專業幕僚定位外，勞工健康服務的執行必需要由上至下的全員參與，透過高階管理層的認同推行，逐一落在每一個部門，才能完備職場風險管控、健康管理、及傷病預防等法規要求事項。

二、勞工健康服務團隊核心任務

經參酌各先進國家經驗作法，我國法規規範的臨場勞工健康服務，內容相當豐富多元。對於初入門甚或其他醫護領域資深工作者，對周全詳盡掌握各項職業衛生風險的要求並不容易達成。筆者團隊長期於臨場實務中，依據工作者所面臨的生理 (Physical)、心智力 (Intellectual)、情緒 (Emotional) 三方面挑戰的占比，概略理解工作者或產業的健康風險特性；我們稱之為 Works' PIE；百工百業及其中的工作者，各自有成分比例不同的 Works' PIE (圖 2)，我們藉此執行客製化的職業健康風險管理。配合法規要求與工作者特性，我們也設計了另一張各項方案字母提醒便籤 Works' PIE：

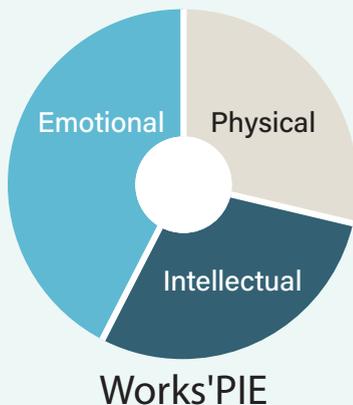


圖 2 工作者 / 產業的健康風險特性 Works' PIE

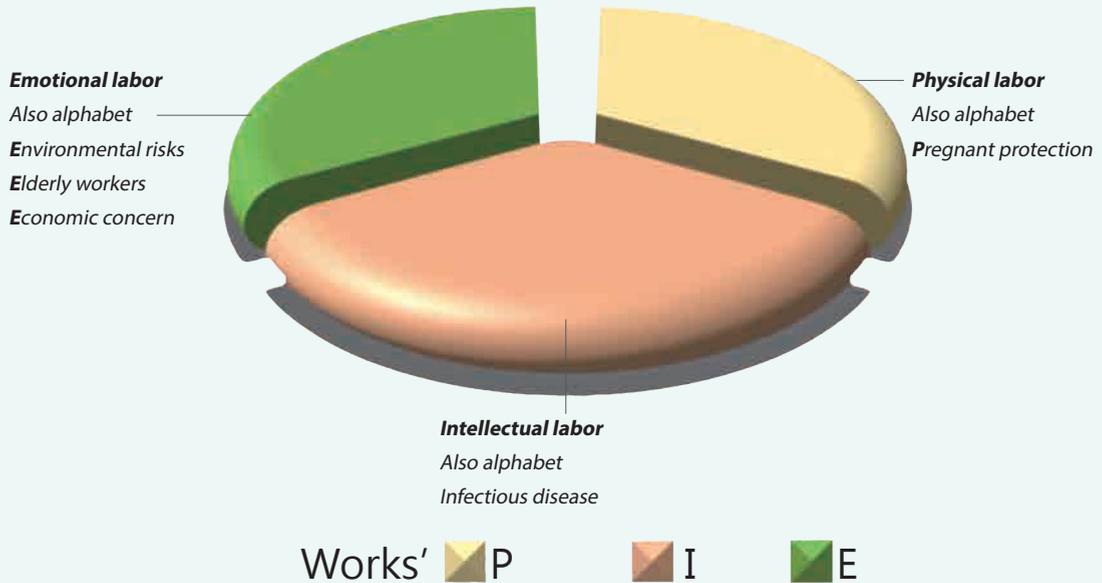


圖 3 健康風險特性提醒便籤 Works' PIE

(P : Physical labors、Pregnant protection ; I : Intellectual labors、Infectious diseases ; E : Emotional labors、Environmental risks、Elderly workers、Economic concerns) (圖 3) :

以筆者經驗觀察，臨場勞工健康服務團隊主要核心任務略述如下：

(一) 職業安全衛生風險資料收集彙整

由職安人員以法規規範項目為基礎，依各工作場域特性，收集彙整職業安全衛生風險資料，再與醫護人員共同討論補強法規規範未竟之處，依循職安風險降低金字塔 (圖 4) 的概念，由職業衛生團隊 / 外部專家 (職能治療、心理諮商、工業工程專家等) 提出相對應合適可行的風險改善措施，後續由管理者提供資源，將各項建議落實於職場。

(二) 以法規內容為核心執行職場風險預防計畫

不同的企業有不同的風險存在，現行法規亦透過各職業病預防計畫指引的規範 (如：人因性危害預防計畫指引、工作場所母性健康保護技術指引、異常工作負荷促發疾病預防指引、執行職務遭受不法侵害預防指引)，來協助企業進行較為標準化的風險評估及管理。實際上企業風險控管絕不僅限於指引所述內容，而是隨著執行進程，



圖 4 職業安全衛生風險評估

3. 中小企業安全衛生資訊網，職業安全衛生管理風險評估流程。 <https://www.sh168.org.tw/risksFlow5.aspx>

逐步再加入指引內容以外之風險項目，使職場風險預防更加完善。

(三) 健康管理與適性配工

勞工健康服務之護理人員透過收集彙整體格檢查、健康檢查(包含一般檢查及特殊危害作業檢查)紀錄資料，提供勞工健康服務醫師以進一步分析員工之詳細健康狀態，醫師將分析結果與職業安全衛生人員提供之職場風險量化資料進行整合、分析與因果辯證，以期在疾病發生之前進行職場風險控管、衛教宣導等介入措施，達到整體健康風險下降之效；而《勞工職業災害保險及保護法》更明定了綜整事業單位內外資源，協助職災勞工擬訂復工計畫，進行職業災害勞工工作分析、功能性能力評估及增進其生理心理功能之強

化訓練等職能復健服務。

筆者要特別提醒關於健康管理實務的關鍵基礎工作之一「醫師鑑別健康風險嚴重程度」乃是工作相關因素對於健康產生風險的評估而非職業疾病的診斷。現行《勞工健康保護規則》規範了健康檢查中所進行的風險分級，揭示了隨著管理級數越高，代表與工作的風險相關性越強，雇主提供的職業健康保護作為應隨之更加積極；然而即使是第四級健康管理，並非完全等同於工作者已確診罹患職業病(特別是保險所定義傷病償付的職業病)。完整的職業病判定是透過各項準則進行因果關係的辯證釐清，其所需蒐集的資料繁多，而健檢結果並非確定疾病診斷，且健檢紀錄並無詳細記載職業相關暴露數據，加之疾病確診時間無法完全釐清等等因素，在在都代表著我們無法僅由健檢結果就



能決定是否罹患職業病。實務上，健康檢查的本質為「篩檢」，篩檢的結果僅能夠對健康異常發展方向初步辨識，透過這個方式，企業得以提早找出可能有職業疾患傾向或其他健康風險的工作者，及時進行職場風險改善、衛教醫療協助、適性配工等勞工健康保護措施。

肆、法規規範的剛性與奠基性

我國職業安全衛生法及其相關法條隨著時代演進不斷進行修訂；然而，法規內容的修訂與通過立法程序非常耗時耗力，要達成各界共識，形成律法條文，殊為不易。也正因如此，法規訂定的執行內容看似基本，卻有其必需執行且遵守的剛性。未達成法規要求的企業，將面臨公營部門或私人企業承接各類業務的障礙，減損了商譽、商機，甚或必需接受法規相關處罰。

因應個別勞工環境、勞動條件的變遷與多樣化，企業管理者往往需要以政府頒訂法規為基礎，加入更友善且實際可行之作法，制定更前瞻的企業健康管理規劃。以《高溫作業勞工作息時間標準》為例，餐飲業工作中存有高溫高濕的環境，並未納入第 2 條第 8 項之「其他經中央主管機關指定之高溫作業」，但實務上餐飲業管理者可採臨場勞工健康服務團隊專業建議，規劃更完善保護餐飲業工作者的方案。再以《粉塵危害預防標準》為例，其以附表 1 之甲乙欄正向表列之作業及工作環境作為粉塵危害規範之範圍，然而近年研究顯示，如穀類粉塵、木屑粉塵、塑膠微粒等等之長期暴露亦存有健康危害，具有粉塵暴露危害的事業單位管理者，亦可以《粉塵危害預防標準》為思考範



例，參採服務團隊專業建議，規劃更完善保護工作者的方案。

部分業者往往以政府法令規範不周全為避卻實施職場健康管理之藉口，究其實，政府宣示與推動立法，企業友善加碼，才是政府與民間通力合作，改善勞動條件、提升職場安全健康的正面思考方向。企業管理者實應將法規項目之遵守視作最低標準，唯有於企業內部透過勞工健康服務，與專業醫護人員不斷進行交流更新，才能達到員工健康保護及企業的永續經營。

伍、成效展現

民國 108 年起，臺灣與世界面臨新冠肺炎威脅，而臺灣自 100 年啟動的臨場勞工健康服務，發揮了職場內健康團隊的重要功能。護理師協助執行在防疫物資的整備、各級工作人員的衛教與症狀追蹤；安全衛生人員規劃人流、動線區域區隔，設置警示儀器；勞工健康服務醫師將最新的防疫風險法規、公衛防疫原理、個案分級（如協助鑑別優先居家辦公者）管理與營運

4. 全國法規資料庫，《高溫作業勞工作息時間標準》<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0060007>

5. 全國法規資料庫，《粉塵危害預防標準》<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0060021>

指引協助導入企業等，保護了整個國家生產製造動能。更進一步，勞工健康服務讓職場工作者將防疫觀念及作為帶回家庭、帶入社區，作為全民防疫的強力發動機。職場防疫確實可謂為全民防疫之超前部署。

實務而言，勞工健康服務的實施，應視作公共衛生在職場上的延伸，核心價值為預防醫學的落實，也因為如此，其實質效益往往存在於長遠的價值顯現，而並非求其立即速效。

觀念的改變是所有行動的先導，正所謂知難行易。自 100 年 01 月 21 日《勞工健康保護規則》正式要求企業辦理臨場健康服務至今，企業管理者、職場工作者、勞工健康服務醫護人員、安全衛生人員乃至於公部門法規規定及執行人員，都在逐步前進，對法規的理解、證辯，對實務的執行、落實，各方都在點滴地進



步；過程雖非遽進，以長期從事職場健康服務的筆者團隊，確實見證了穩定與蓬勃的成長。以 110 年為例，環境職業醫學會所舉辦的臨場健康服務成果發表競賽，雖然在疫情期間，仍有許多團隊參與分享了各項臨場健康服務主題（如防疫、特別危害健康作業健康管理、人因風險管理、心理與情緒風險管理等）執行的量化成果與心得，呈現了職場健康管理重點與亮點，而政府與民間企業、前輩與後進在與會期間的交流，更是具體可貴的職場健康管理成就體現。





陸、結語

風險評估與控管應該時時刻刻都存在職場管理者及工作者心中。當企業管理者與工作者都有健康風險控管的思維，並且落實風險管控，社會所希望擁有的職場健康才更能真正實現。隨著資訊科技的發達，職場健康管理與勞工健康服務措施可以透過更多元而有效率的電子化管理模式，經由各種資訊管理軟體，跨專業領域的溝通合作，加上觀念與做法的進步，由勞工健康服務醫師、護理師、職業安全衛生管理

人員、各類專家資源以及企業由上至下的通力合作，將政府法令規範的勞工健康服務措施化為具體而更前瞻的行動。期許未來企業持續良善發揚各項安全衛生及健康管理作為，並與時俱進、日新又新，讓工作者常保健康並提供優質勞動力以貢獻社會。