

行政院及所屬各機關出國報告
(出國類別：開會)

出席第 20 屆世界職業安全衛生大會
報告

服務機關：台灣電力公司

出國人

職稱：工業安全衛生處處長

姓名：廖俊貴

238333

出國地區：德國（法蘭克福）

出國期間：103 年 8 月 22 日至 8 月 30 日

目錄

	頁次
壹、出國目的	1
貳、出國行程	2
參、出國工作重點（參加年會內容概述）	3
一、大會開幕式（Opening Ceremony）暨主要演講紀要	4
二、大會全體與會人員會議（Plenaries）紀要	7
（一）從預防文化、預防策略到零災害願景（Prevention Culture-Prevention Strategies-Vision Zero）	7
（二）職業健康面臨的挑戰（Challenges in Occupational Health）	10
（三）工作世界面臨多樣化的管理（Diversity in the World of Work）	12
三、技術研討會（Technical Session）紀要	15
（一）在社會安全的基礎上推動「幸福」的預防文化(Promoting Prevention Culture in Social Security)	15
（二）全球化，永續經營及未來-對工作安全與衛生賦予的意義 (Globalization, Sustainability, Future-What Does that Mean for Safety and Health at Work?)	17
肆、心得及感想	20
伍、建議事項	23

壹、出國目的

我國職業安全衛生法已於今(103)年 7 月 3 日正式實施，有別於過去的勞工安全衛生法，新法特別強調員工健康管理與臨場服務的重要性，尤其在防止人因工程、過勞及職場壓力方面所造成的傷害有新的規定。由於新法剛公布，如何在實務上推動，在國內較少有此一經驗；而在國外，歐美先進國家則已推動多年，值得我們借鏡。另本公司長期以來對安全衛生極為重視，秉持「人命為首要、工安最優先」之理念推動公司的永續經營並善盡社會責任，為了積極落實安全與衛生工作，必須在技術上與觀念上保持最新的狀態，以確保每一位作業人員的工作安全。參加安全與衛生相關的國際會議有助於掌握世界安全與衛生的最新觀念並吸收各國在推動安全與衛生工作的寶貴經驗，有助於本公司安全衛業務的推動，尤其在員工健康管理、臨場服務及防止職業病方面特別有助益。

世界安全衛生大會（World Congress on Safety & Health at Work）係自 1995 年起，由聯合國所屬國際勞工組織（ILO）與 國際社會安全協會（ISSA）等重要組織發起，號召國際間的職業安全與衛生相關專家，於世界各國三年輪流舉辦一次的大型會議(本次在德國)，旨在針對世界各國最新的職業安全與健康等議題交換意見，並提供最切實際的職業災害和職業病預防策略，本公司派員參加此項國際會議，除了可以吸收世界最先進的職業安全衛生技術與知識，與國際的專家、學者分享工作經驗外，同時也可以多為我國爭取在國際上之活動空間。

貳、出國行程

本次參加第 20 屆世界安全衛生年會，其詳細行程如下：

表一：出國行程表

出發日	行程	活動內容	備註
1	8/22-23 (五、六)	台北-法蘭克福	(往程) 華航 CI-061 於 22 日 23:30 起飛, 23 日 6:50 抵德國法蘭克福
2	8/24 (日)	法蘭克福	辦理大會報到手續，並準備開會資料
3	8/25 (一)	法蘭克福	參加第 20 屆世界安全衛生會議開幕式暨主題演講
4	8/26 (二)	法蘭克福	參加第 20 屆世界安全衛生各項研討會
5	8/27 (三)	法蘭克福	參加第 20 屆世界安全衛生各項研討會並參觀世界安全衛生論文海報與媒體宣導展覽
6	8/28 (四)	法蘭克福	參觀第 20 屆世界安全衛生設備展
7	8/29-30 (五、六)	法蘭克福-台北	(返程) 搭華航 CI-062 於 29 日 11:20 起飛，30 日 6:10 抵台北

參、出國工作重點

第 20 屆世界安全衛生會議於本（103）年 8 月 24 至 28 日在德國法蘭克福召



開，共有 143 個國家，3980 人參加。我國參加的人員包括勞動部職業安全衛生署傅署長還然、林副組長毓堂，財團法人安全衛生技術中心余總經理榮彬、中華民國環境職業醫學會羅理事長錦泉、高雄醫學大學公共衛生教授莊弘毅博士、中鋼公司安全衛生處徐處長順德、中龍鋼鐵公司安

全衛生處陳處長漢源、中華民國工業安全衛生協會黃副秘書長奕孝、中油公司工業安全衛生處邱處長家守及台電公司工業安全衛生處廖處長俊貴等人。

本項會議係由聯合國所屬之國際勞工組織 (ILO)、國際社會安全協會 (ISSA) 與德國社會意外保險協會(German Social Accident Insurance, DGUV) 聯合主辦。大會主題為：「分享企業永續經營的零災預防願景 (Sharing a Vision for Sustainable Prevention)」，環繞此一主題，再細分三個議題供全體與會人員研討 (Plenaries)：



一、從預防文化、預防策略到零災害願景 (Prevention Culture-Prevention Strategies-Vision Zero)

二、職業健康面臨的挑戰 (Challenges in Occupational Health)

三、工作世界面臨多樣化的管理 (Diversity in the World of Work)

謹就大會開幕演講，暨重要之研討會，包括大會全體會議及技術研討會紀要與心得臚列如后：

一、大會開幕式暨主題演講紀要

大會開幕式在輕鬆的氣氛中由卡通人物納帕(Napa)與司儀的引領下，由大會



主席瓦特.愛曾德夫博士(Dr. Walter Eichendorf)宣佈大會正式開始。

出席本屆大會的各國貴賓，包括；芬蘭社會事務與健康部部長羅拉.瑞蒂(Laura Rätty)、德意志聯邦共和國勞動與社會事務部部長安德莉雅.納烈斯

(Andrea Nahles)、新加坡人力資源部暨國會資深秘書哈瓦濟.戴比(Hawazi Daipi)及中國工作安全部副部長蘇邵全等人。

大會特請德意志聯邦共和國勞動與社會事務部部長納烈斯.安德莉雅致詞，納烈斯部長指出，企業唯有將安全與衛生擺在優先地位，其所提供的工作才算是好的工作。目前職業安全衛生面對以下的挑戰：包括全球化的競爭、人口的遷移及科技發展所導致的工作危險等。創造良好的工作是經濟成長和繁榮的基礎。所謂良好的工作必須在全球性的比較上且在可檢視安全方面的衡量上做比較。致力良好工作的努力需要靠政策制定者、企業行業、社會夥伴和專家彼此的資訊交換與跨越國界和專業化各個領域的相互交流。



第廿屆世界安全衛生大會：安全預防全球論壇即是提供周延對話的平台。它提供與會者針對當前世界安全與衛生的議題有一個檢視的機會，有很多的差別性在本次大會論壇中被提出。因此，現在重要的是要取得議題的進展與同時歸納這些差別性。這些努力無非是要達成共同的目標：零災害願景-即無嚴重或死亡的職業災害與疾病。

我身為德國勞動與社會事務部長及德國聯邦議院的議員，所從事的工作就是要確保職業的安全與健康，尤其要防止事業機構職業災害的發生，這有賴管理者與工作者建立嚴謹的預防文化，只有預防文化的建立才能減少意外事故、職業病及與工作有關的健康危害之發生。

大會主題演講「分享企業永續經營的零災預防願景（Sharing a Vision for Sustainable Prevention）」紀要：

聯合國世界勞工組織(ILO)秘書長蓋萊德(Guy Ryder)指出，越來越多的國家僅管面對許多經濟壓力，但它們已將職業安全與衛生擺在優先地位，主要原因是政府、



雇主及利害關係者(Stakeholder)已體認到現在的職業災害和職業病的負擔遠大於以前的認知。今天的職災事故和職業病會對國家生產力，競爭力及個別企業的聲譽造成重大影響，甚至會影響對

員工及其家庭的生計。此外，在國家層面，職業事故和疾病可以使人產生難以忍受的人道主義和經濟負擔，破壞了良好的商業信譽，對國家的經濟發展有負面的影響。因此安全與衛生的零災害預防已成了國家提升競爭力，企業永續發展的磐石。

儘管職業安全與衛生受到各國的重視，但全世界的職災事故與職業病仍然不容忽視。根據國際勞工組織 2010 年對會員國的調查和世界衛生組織 (WHO) 2011 年全球疾病的統計數據顯示，每年職業災害和與工作有關的疾病導致 230 多萬勞工死亡，其中有超過 35 萬是由職業災害造成的，近 200 萬與工作有關的疾病。其結果是，約 6,300 人每天死於上述原因：職業災害造成近 1000 人，每天與工作有關的疾病引發的約 5,400 多人死亡。在 2010 年，超過 3.13 億的非致命性職業事故（需要至少四天缺勤），這意味著職業意外引發人身傷害或健康狀況不佳，每天約有 86 萬人。暴露於有害物質的工作導致近 90 萬死亡案例。據估計上述死亡和疾病所造成的經濟損失，約佔全球國內生產總值(GDP)的 4%，包括各種直接和間接成本，如損失的生產力和工作能力降低及災害補償，醫療費用，財產損失及代換人力的訓練成本等。

蓋萊德指出，爲了減少職業災害和職業疾病，文化上觀念的轉變是必要的。安全預防的成敗關鍵在於是否能確立一個信念：即相信投資在安全與衛生的設施是必須且值得投資。目前仍有部分國家的政府、雇主及利害關係人認爲投資安全與衛生是一種額外的負擔。對職業安全與衛生的負面態度，部分來自關於職業災害和疾病原因的無知，無知會導致冷漠和對解決問題需求的減少，即使在高風險行業。它變成了一個惡性循環或“疏忽週期”，即職業安全與健康似乎從來沒有得到應有的重視，直到循環以巨大的災難發生後才被重視。

隨著顯著且有力的數據提供，從災難發生的數據學到教訓，政府和企業針對職業安全與衛生政策和方案，願意以合作夥伴的關係一起來推動，只有這樣，對職業安全衛生抱持正向的態度，才能改善勞工的工作條件。唯有將安全預防列爲全國性的承諾，才能實現零災害目標。

二、大會全體會議（Plenaries）紀要

（一） 從預防文化、預防策略到零災害願景（Prevention Culture-Prevention Strategies-Vision Zero）

主講者為卡協.擇木(L.Casey Chosewood)博士，目前擔任美國疾病控制與預防中心，國家職業安全衛生研究所資深主管。

卡協博士開宗名義指出，凡能夠重視職場安全與員工幸福，並塑造成一種文化的企業，這種企業將使其投資者得到更大的價值(Companies that build a culture of health by focusing on the well-being and safety of their workforce yield greater value for their investors.)。安全預防必須從預防文化的塑造開始，並具體形成可實施的策略，最後才能達成零災害的願景。



根據卡協的研究，當前企業在塑造安全並重視員工幸福的文化之際，需要注意以下幾個議題：

1.創造一個對高齡員工友善的職場(Create Age-Friendly Workplace):

- 1)優先考慮工作地點的靈活性(prioritize workplace flexibilities)
- 2)工作與能力的配對(match task to abilities)
- 3)工作的重新設計(involve workers in job redesign efforts)
- 4)避免長時間久坐工作(Avoid prolonged, sedentary work)
- 5)防止物理性危害的發生，如噪音、滑倒與跌交等(manage physical hazards,e.g.,noise,slip/trip)
- 6)提供人因工程方面友善的工作環境(provide ergo-friendly work environments)
- 7)提供促進健康與生活方式的活動計畫(provide health promotion & lifestyle programs)

- 8)適應醫療自我保健(accommodate medical self-care)
- 9)為所有工作者投資於訓練及技能養成(invest in training & skill-building for all workers)
- 10)鼓勵跨世代員工的彼此互動(encourage cross-generational interactions)
- 11)適當地提供復健者合理的宿舍及回到工作崗位(manage reasonable accommodations & return to work)
- 12)主管須接受有關如何管理高齡工作者的訓練(require aging workforce management skill training for supervisors)

據調查，有 44%的美國勞工常常或經常感到工作上有壓力。

解決此一工作壓力的方法：

1.在組織變革方面：

- 1)評估工作負荷量(Assess Workload)
- 2)工作重新設計(Job re-design)
- 3)澄清工作角色與責任(Clear roles & responsibilities)
- 4)增加工作的自主性：如與工作相關的決策等(Increase autonomy: job related decision making)
- 5)改善溝通方式 (Improve communications)
- 6)加強社會互動(Social interaction)
- 7)靈活的工作時間表(Flexible work schedules)

2.在個人變革方面：

- 1)壓力來源的管理(Stress management resources)
- 2)永續性建設措施(Resiliency-building interventions)
- 3)灌能 (Empowerment): 充分的賦權

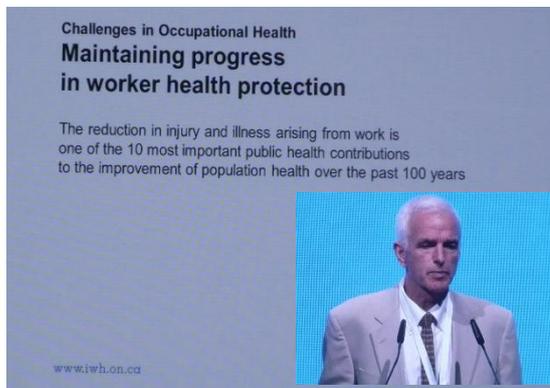
調查顯示，超過 50%的員工認為工作常干擾他們對家庭的責任，使他們無法撥出時間來陪伴家人。40%的員工認為他們無法按排定的日子休假。上述問題，卡協博士認為需要採取以下的彈性工作方式解決：

1. 在工作生活彈性化部分:
 - 1) 提供更多的員工參與(Greater engagement)
 - 2) 提供更多的工作保留機會(Greater probability of retention)
 - 3) 提供更多的工作滿足(Greater job satisfaction)
 - 4) 提供較好的整體健康管理與促進(Better overall health)
2. 在工作與生活彈性平衡方面：
 - 1) 留住並激勵優秀的員工(Retain & reward the best people)
 - 2) 吸引優秀的員工工作(Attract the best people)

卡協最後指出，工作者的健康與組織的生產力是無法脫鈎的。重視員工工作安全與健康，並能將其形塑成文化的企業，它的生產力必定提高。

(二) 職業健康面臨的挑戰 (Challenges in Occupational Health)

演講者為加拿大多倫多大學工作與健康研究所所長兼資深研究員卡莫農·穆斯達博士(Cameron Mustard)。卡莫農指出，職業傷害和職業病的減少是過去一百



年來對人群健康十大改善公共衛生的最要貢獻之一。惟目前在勞動者的健康保護方面仍有很大的改善空間：

1. 工作場所中持續發生職業傷害，此一職業傷害佔所有受傷人口的25%。
2. 慢性疾病方面：在工作年齡的勞工中，有 8-15%的哮喘病與 8-12%的缺血性心臟疾病案例被證明與職業暴露有關。
3. 在美國因職業災害與職業病死亡被列為美國前八大死亡的原因之一：此一死亡數字比交通事故或自殺死亡還多。

卡莫農指出，未來十年職業健康面臨以下的挑戰：

1. 人力老化的挑戰：

所有已開發國家的人力正在老化：在歐盟國家 60 歲以上的人力每年以 200 萬的數字在增加，且工作人口已在老化。部分勞工等不到退休年齡就離開職場，主要原因是健康條件不佳所致。多數勞工因為健康問題或失能而被迫離開勞動市場，很少有因工作能力減低而仍被雇用的。未來十年，勞動市場的關注焦點會鎖定在年齡老化的勞工，包括改進工作的結構，加強訓練及職場宿舍的改善等，俾能在職場上留住資深的員工。

2. 全球經濟整合/工作世界面臨改變的挑戰：

全球經濟的整合創造了經濟成長的機會，也給雇主很大的經濟壓力，結果導致快速的重組及非核心事業的外包。由於通信技術的發達與資訊的普及應用，使得全球經濟的整合變得更容易。資訊科技不斷地在改變，且未來會

繼續改變，使得雇主可以不斷調整其生產結構及重組其工作條件。24/7 的經濟(即24小時都有人輪班,一周七天都有人在工作)需要更具彈性的工作結構及更彈性的工時，這種工作型態常見在於利用通信科技整合的生產上。

如何改善中小型企業的職業安全與衛生也是當今的課題。中小型企業多屬服務業，而服務業提供更多的高技能工作，也提供了低技能與低工資的工作，這些企業常常顯示的特徵就是不符標準的工作條件及未經協商的工作時間。已開發國家的中小企業正逐漸的增加，2008 年歐盟 27 個國家非屬金融業性質的勞動市場中，有 2/3 係由中小企業所提供。未來 10 年屬於創新支援性及迷你型的服務業將取代傳統服務業王朝。

3. 新科技使用的挑戰：

新通信及資訊科技已快速地改變工作的本質,而且未來 10 年將持續的改變。可預期未來藉由慧型及可互動的科學產品的運用,將更能保護工作者的健康。例如使用可調式的感應器將可監控工作者的生理情況與工作環境條件，提供及時克服環境的決策。另外，感應系統在商用或個人交通工具的運用，有助於維護一般道路及高速公路的安全。最近古哥上百萬自動駕駛汽車的上市，可以達到無交通意外事故發生的功能。這種汽車在美國的上市，據統計，每年可以挽救近 3 萬人的生命免於車禍，可避免近 2 百萬人因車禍受傷，可減省一年至少因車禍的花費約 4 千億美元。

4. 安全預防查核人力的挑戰：

在歐盟大約有 2 萬名勞動檢查員(每一名檢查員平均負責 9 千名勞工的檢查業務)，他們每年所作的檢查件數約 150 萬件。檢查的效果依檢查員的專業程度而定，以風險評估為基礎的職業安全衛生系統訓練有助於這些檢查人員的勞動檢查服務，尤其是對於新科技行業的勞動檢查。大部分的中小企業較難遵守職業安全衛生系統要求的條件,未來 10 年需要加強對中小企業的輔導及補充查核人力，並加強查核人員專業訓練。

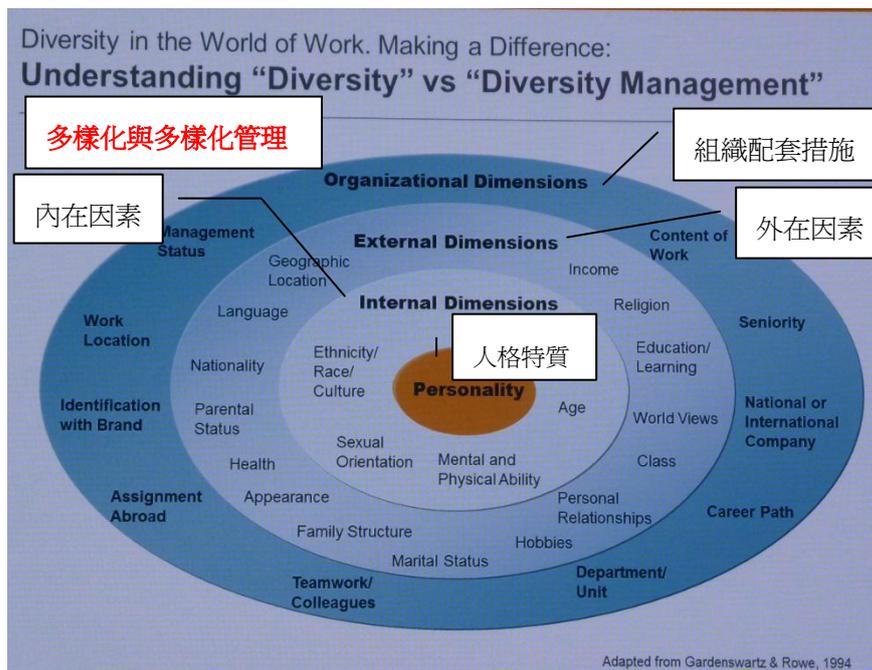
(三) 工作世界面臨多樣化的管理 (Diversity in the World of Work)

本場次演講者為全球健康管理的領導者，也是德國 SAP 公司人力資源副總經理娜塔莉·羅茲蔓(Natalie Lotzmann)博士。



德國SAP公司為世界著名的軟體設計公司，員工有6萬6千多人，分布在120多個國家，其中女性員工佔21.2%。全球用戶共計26萬8千多人，散佈在180多個國家。全球GDP有70%受到SAP公司的影響。塔娜莉指出，多樣化的用戶需要多樣化的伙伴，所以SAP公司與世界許多著名的公司(如：IBM、DHL、FORD、Siemens、BMW...等)結為伙伴關係。

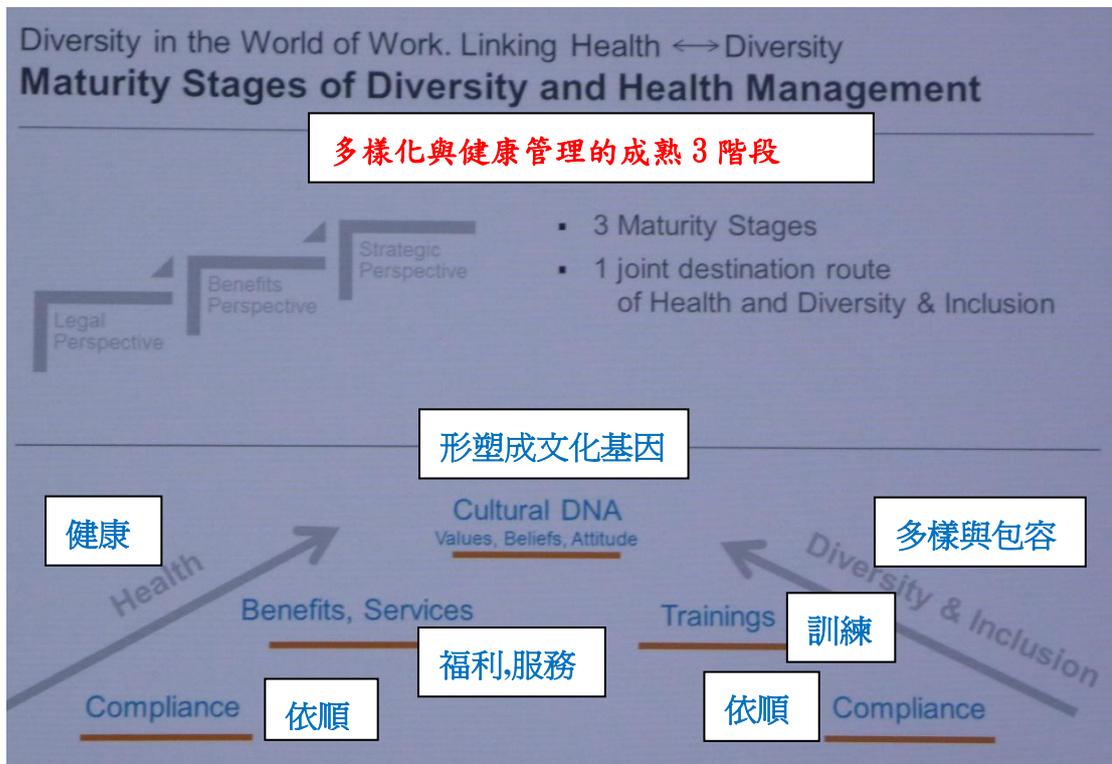
根據羅茲蔓的調查指出，有85%的企業同意「多樣化(Diversity)」是企業創新的關鍵。「性別多樣化」的管理團隊可以提升企業48%的營運績效。實施多樣化管理的世界前50名公司在股票交易方面增加了25%的績效。實施多樣化管理的工作場所可以提高39%的顧客滿意度；同時也可以提升22%的生產力。多樣化管理第一個特徵就是透過強烈的承諾，增進員工的積極參與。由於「包容(inclusion)」啟發了員工的創新靈感。所以管理者必須瞭解「多樣化(Diversity)」與「多樣化管理「Diversity Management」」的意義(如下圖所示)：



所謂「多樣化(Diversity)」是指隨著環境快速的變遷，全球化與人力普遍老化的影響，雲端科技的運用，知識管理與

終身學習普及化，組織內部人力資源在性別、年齡、身心障礙、種族、宗教、文化、專業領域及其他許多個人特徵上呈現多元的現象。

爲了因應組織內部人力資源的多樣化趨勢，傳統的固定管理模式已無法適用，必須採多樣化的管理。多樣化的管理包括：給予員工更多的工作自主、更多的知識與工作分享、採彈性上班和遠距辦公、針對多元文化環境，藉由教育和培訓，發展員工與工作有關的人際技能；提供優渥的福利及給予員工建設性的回饋等。



如上圖所示，要塑造一個含有多樣、包容與健康的組織文化基因，其過程大約分 3 個階段，包括依順期(此時期重視員工的多樣性，但必須符合組織法規之要求)，福利期(此時期依員工的多元特性施予訓練，並重視員工的多元福利與支援服務)及策略期(此時期強調公司的價值、信仰與態度，即形塑組織文化的基因)。

SAP 公司的多樣化管理著重在以下四個區域：

1. 女性領導人才之培育：

1) 預定於 2017 年前，順利培育 25%之女性員工擔任主管職位；

- 2) 透過啓發，推動正向的文化遷移；
 - 3) 加速女性員工之領導職位培育。
2. 世代融合部分：
 - 1) 支持員工各種不同的生涯規劃；
 - 2) 工作安排的設計；
 - 3) 促進跨世代的合作。
 3. 文化與認同
 - 1) 促進 SAP 公司內部文化包容與認同；
 - 2) 支持員工互動網絡。
 4. 靈活運用各種能力的員工：
 - 1) 在 SAP 內部創造一個包容的環境，充分運用每一位員工多元的能力；
 - 2) 增加進用身心障礙員工比例；
 - 3) 執行聯合國公約。

SAP 公司進用自閉症的成功案例：

SAP 公司爲了落實聯合國公約，促進少數族群就業並從隱藏的人才庫中發掘人才，以達業務創新的目的，在全體員工 1%範圍內特別進用自閉症新進人員。辦理的結果，計有位自閉症者被任用並分派在 5 個不同的國家。利用自閉症者少有的技能與心智，可以引發其創新，對 SAP 公司企業文化有正面的影響。

三、技術研討會（Technical Session）紀要

（一）在社會安全的基礎上推動「幸福」的預防文化

(Promoting prevention culture in social security)

主講者為美國保羅.蘇鐵(Paul A Schulte)博士。他指出，安全與衛生已被認為是人類的基本人權，因此「預防文化」在今天是一個追求的目標，而不是遙不可及的夢想。但仍然有很多人認為不合情理，因此，這個世界每年有230萬工作者死亡，1億6千萬在危險的職場上生病，3億1千7百萬在職業意外事故中受傷。但上述的數字夾雜著工作因素與非工作因素，因此對職業災害或職業病的認定，必須以整體的角度去判斷並排除非工作因素，也就是與工作有因果關係的才算職業災害或職業病。



目前預防文化已朝向「幸福(well-being)」兩字作為定義，亦即所謂預防文化就是幸福的文化。因為健康與安全就是工作者生活所追求的希望、夢想、關係與成就，能追求得到，就是幸福。「幸福」包括以下含義：

1. 嚮往美好生活(Aspiring to a good life)
2. 蓬勃發展(flourishing)
3. 具備快樂、生活滿足、正向情緒及自主等特徵(Characterized by happiness, life satisfaction, wherewith that positive emotion, self-determination)
4. 包含健康(Include health)
5. 具備個人的效率與國家的生產力結合(Related to individual effectiveness and national productivity)

幸福的人口是幸福職場的函數，因為工作是：

- 1.商品，服務，收入的產生器

2.影響依變項的比例

3.給予個人與家庭生命/尊嚴以意義

如果我們想要追求幸福的預防文化，必須：

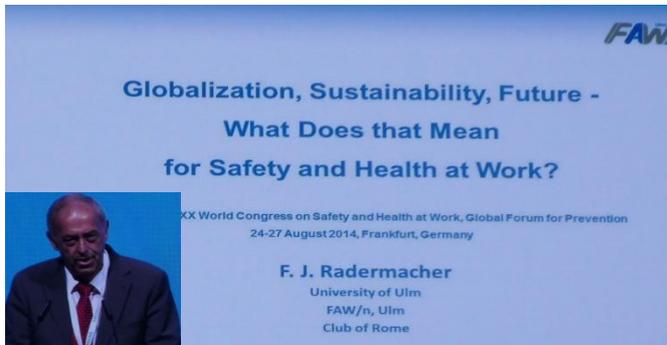
1. 給予幸福職場加值與支持
2. 定位與幸福有關的預防文化，此一文化含價值、科學、法律、習慣及信仰。
3. 必須同時在社會與個人層面能實現

爲了達到上述的定位目標，必須朝以下方向努力：

1. 解決好工作供應不足的重大影響
2. 利用工作、健康與預防演變的觀念
3. 解決慢性疾病的影響

(二) 全球化，永續經營及未來-對工作安全與衛生賦予的意義(Globalization, Sustainability, Future-What Does that Mean for Safety and Health at Work?)

演講者為雷德馬徹(F.J.Radermacher)博士。他指出，當前全球面臨以下的挑戰：



1. 人口的成長
2. 地球資源的爭奪
3. 氣候議題
4. 富有與貧窮國家的差距
5. 飢餓與貧窮

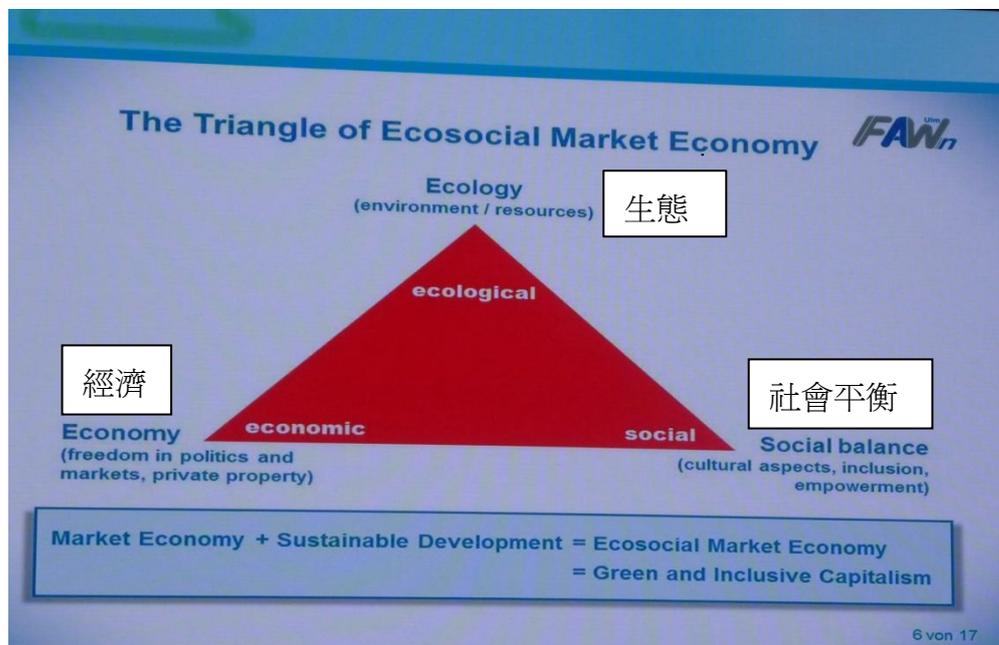
6. 高失業率
7. 低劣的工作條件
8. 不平衡，不包容性的成長
9. 全球不穩定的財務體系
10. 特別是避稅天堂和積極的稅收籌劃跨國公司和「隱藏的財產」為主要議題

針對上述的挑戰，我們需要有較好的全球治理體系：

1. 針對緊迫的全球問題，在各主權國家體系間需要有更多的協調；
2. 這個世界需要較好的全球治理體系，以法規為基礎，適當地處理生態與社會的要求：一個全球性的契約-針對全球生態社會市場經濟及氣候爭議作裁決；
3. 全球市場的商品價格必須從社會與生態方面真實反映；
4. 全球性的馬歇爾計劃在解決方向上，將是合理的舉措；
5. 這些觀點建立在 1972 年以來羅馬俱樂部的工作，以“增長的極限”為起點。

雷德馬徹博士預期未來世界的願景是：一個較佳的全球治理與更好的世界生態體系，以附加價值為基礎，同時也是一個生態社會市場的經濟型態：即以生態社會體系取代激進的市場。這意味它將是經由綠色與包容的資本主義所建立的，以節制為基礎，追求較寬廣、幸福與永續經濟的市場。如下圖所示，

生態社會市場經濟是由生態、經濟及社會三者所構成的三角關係：
市場經濟+永續發展=生態社會市場經濟=綠色與包容的資本主義



全球治理的主要範圍包括：1.權力與決策；2.和平與戰爭；3.人權備忘錄；4.世界貿易組織(WTO)；5.世界財務體系(IWF、世界銀行...等)；6.稅務與避稅天堂；7.氣候變遷；8.環境；9.開發；10.千禧年發展目標與全球發展目標；11.文化平衡。

當前國際協商最需要談的是甚麼？應包括：1.未來的世界財務體系；2.稅率、避稅天堂與超級國家籌劃激進的稅務；3.氣候的變遷；4.全球貿易(WTO 忘備錄的延伸)。上述四項議題佔了全球治理最需要解決議題的一半。這些議題對資金流向和財產權利有很大的影響。

全球化與職業安全衛生的議題：

1. 安全衛生的範疇將更進一步，尤其是對已開發國家而言，公司必須採行「誠實」的企業社會責任策略。
2. 世界勞工組織對安全與衛生有明確的指引，但即使是 OECD 先進國家仍然未能充分的落實。
3. 我們固然需要更多的投資到社會制度，但更要保護勞工在工作上的安全與健

康。

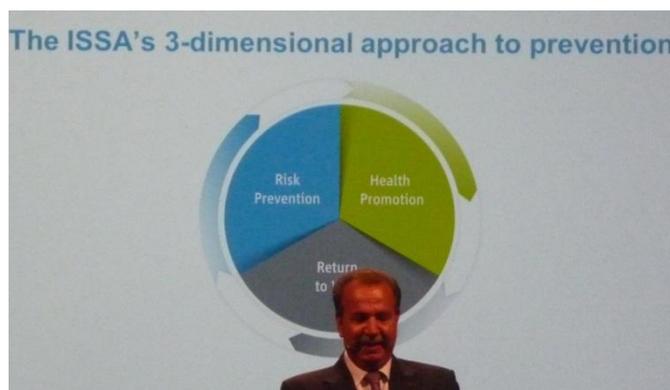
4. 安全衛生的實施需要賴標準的強制執行制度，並能根據發展狀況作鑑別。這需要已開發國家給予正開發中國家財務方面的協助。

肆、心得與感想

一、本次世界安全衛生大會主題：「分享企業永續經營的零災預防願景（Sharing a Vision for Sustainable Prevention）」，這個主題可以澄清以往企業對安全衛生的偏見，以為安全與績效無法兩全其美，認為安全衛生工作只是花錢的工作，對績效沒有幫助。但事實已證明剛好相反，從聯合國世界勞工組織(ILO)秘書長蓋萊德(Guy Ryder)的演講中可知，越來越多的國家儘管面對許多經濟壓力，但它們已將職業安全與衛生擺在優先地位，原因是安全衛生沒做好，可能導致企業營運整個崩盤，高雄氣爆事件，李長榮公司嚐到苦果是一個明顯案例。

二、國際安全社會協會正在推動預防的三項策略，即風險預防、健康保護及創傷復健與輔導。打破以往推動安全的迷思，以為風險管控做好就可以確保安全，但目前

跡象以證明，有些意外事故的發生非單純是外顯的不安全行為所導致，而是因為員工身心健康因素所造成。因此員工健康管理與健康促進成了全球重視的議題。



另外，以往對罹災者僅給予受傷

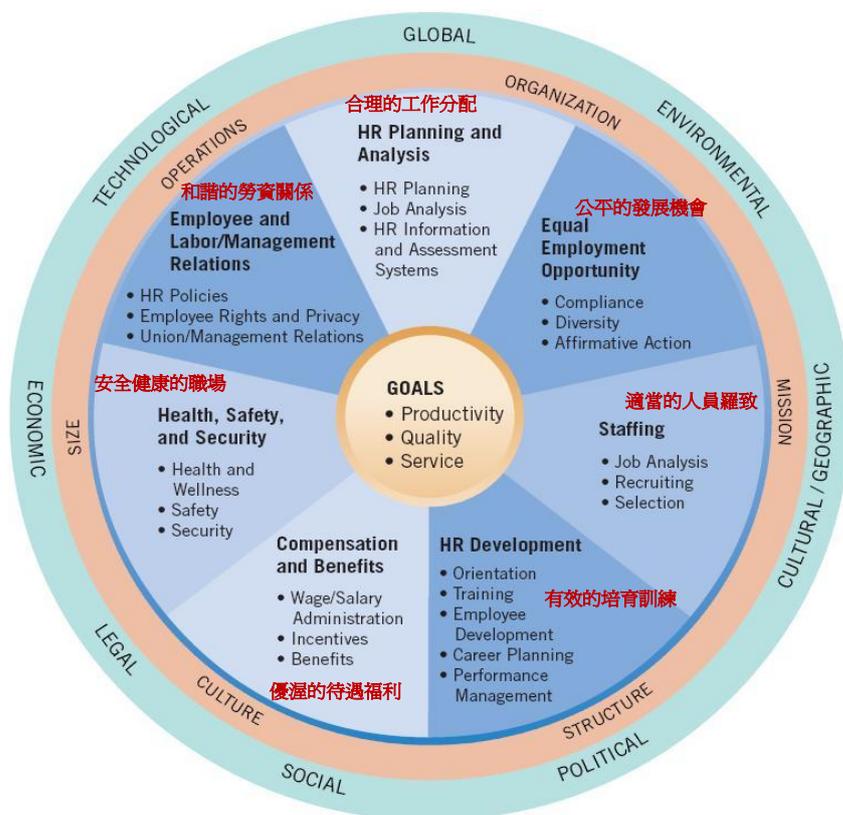
方面的治療、復健或撫卹，忽略對罹災者復健後回到工作的輔導，且對於罹災關係人(如罹災者本人或其家屬等)缺乏創傷後的輔導，容易導致二度傷害，因此創傷復健與創傷輔導亦逐漸受到全球的重視。

三、卡莫儂·穆斯達博士(Cameron Mustard)指出，未來十年職業健康將面臨以下的挑戰，包括：人力的老化、全球經濟整合/工作世界面臨的改變、新科技的使用及安全預防查核人力的不足等。人力老化所導致的職業災害愈來愈多，對高齡員工必須賦予更多的關懷，尤其在健康管理方面。全球化之後，外勞問題逐漸浮現台面，本公司外包人力也出現外勞，對外勞的管理必須本著人道主義給予妥善照顧，以避免意外事故發生。雲端科技的運用有助於改善人力的不足，這當然包括

預防查核人力，值得本公司及早作因應。

四、所謂多樣化的管理是指組織內部員工性別、年齡、宗教、信仰、種族、文化、

專業領域和其他員工個人的特質越來越多元化，採固定模式的管理方式已不合時宜，必須以多樣化的管理因應，才能提升組織的生產力、服務品質與建立安全、健康及



友善的職場。如上圖所示，多樣化管理必須活化人力資源與安全衛生的管理，提供適當的人員羅致、有效的培育訓練、優渥的待遇福利、安全健康的職場、和諧的勞資關係、合理的工作分配及公平的發展機會。

五、德國的工地井然有序，標準設施齊全值得學習：

本次會議在德國法蘭克福召開，利用會議空閒之餘，在市區看到多處在施工，順便實地觀察其工地設施，發現德國在工地安全設施方面確實值得學習，例如：

工地開口處，圍籬警告標示很顯目，



並配有夜間照明設備，路人安全充分受到保護。營建工地施工架齊全，工地明顯地方立有大型看板，警告工地易發生的危害，現場工作人員容易辨識，值得學習。

六、本次大會配合舉辦世界安全衛生論文海報與安全衛生媒體影片宣導展覽，深具特色。安全衛生論文海報簡扼要，包括論文主題、研究背景、研究方法、研究結果及建議，讓人不必花太多時間即可吸收新知。工安宣導影片展，每片影片大約十五至二十分鐘，觀眾用很短的時間即可了解影片宣導的重點，並透過媒體傳播的技巧，深入觀眾的腦海中。



七、本屆安全衛生機具設備展，新增在戶外展示現代機具設備並作實體操作，讓人印象深刻。例如大型的鋸木機，從定位到鋸木都是靠機器，不必太多人力即可



將樹木變成一塊塊的木片，既可提高效率，又可減少意外事故發生。看完後，會讓我們了解未來的生產工具將可發揮安全與效率的功能，打破以往許多人認為安全與效率不可兼得的迷失。

伍、建議事項

一、加強本公司高齡員工暨資淺員工之多樣化管理：

本公司員工，從年齡層分析，51歲以上員工職業災害比例佔所有罹災人數的50.4%，35歲以下員工則佔13.9%。從服務年資分析，服務21年以上員工職業災害比例佔所有罹災人數的46.9%，服務5年以下員工則佔24.8%。顯見本公司高齡員工與資淺員工為職業意外事故發生率較高的兩大族群，宜採取以下多樣化的管理作因應：

(一)資深員工方面: 1.加強健康管理與保健； 2.作業場所方面增加防呆裝置； 3.強化源頭管理，從設計端開始；4.適當的工作調整與人力分配； 5.嚴謹的製程安全(安全作業標準)。

(二)資淺員工方面: 1.適當的人員羅致(高學歷低就的隱憂) 2.強化導師(Mentoring)或教練(Coaching)制度； 3.關懷與紀律文化之養成；4.生產工具或流程的改變；5.加強與YZ世代的溝通: 1)除去對世代的標籤；2)習慣他們的多樣性； 3)幫助他們發揮影響力； 4)在工作上創造優質與有感覺的內容。

二、持續推動本公司各單位健康職場認證，強化員工衛生保健，以減少意外事故發生的潛在因素；

藉由健康管理與衛生保健減少職業災害發生，已成為全球關注的議題，我國職業安全衛法今年7月3日開始實施，已將健康促進與臨場服務及防止人因工程因素所導致的職業災害列入規範。本公司將持續推動各單位健康職場認證，目前總管理處及部分單位已開始推動，並有很好的成果，建議繼續推動至各單位，形成一種文化。

三、強化本公司各單位事故處理小組功能，加強罹災者及其關係人的創傷復健與輔導：

過去對罹災者僅給予受傷方面的治療、復健或撫卹，忽略對罹災者復健後回到工作的輔導，且對於罹災關係人(如罹災者本人或其家屬…等)缺乏創傷後的輔導，

容易導致二度傷害，因此創傷復健與創傷輔導亦逐漸受到全球的重視。本公司應強化各單位事故處理小組功能。爲了達成此一目的，本公司今年度已開辦兩梯次事故處理班訓練，參加對象爲各單位實際負責事故處理的成員，訓練結果普遍反應良好，但因名額有限，尙未普及化，建議繼續辦理此項訓練。