

出國報告（出國類別：開會）

赴歐盟推動職業安全衛生交流合作

服務機關：勞動部職業安全衛生署

姓名職稱：林毓堂主任秘書、張毅斌簡任技正、吳宗哲專員

派赴國家/地區：比利時/布魯塞爾、盧森堡/盧森堡、西班牙/畢爾包

出國期間：111年9月17日至9月25日

報告日期：111年12月25日

摘要

為深化與歐盟職安衛組織交流合作，汲取歐盟經驗及發展新知，勞動部職業安全衛生署於 111 年 9 月 17 日至 9 月 25 日由林毓堂主任秘書率隊赴歐參訪交流，共走訪比利時、盧森堡及西班牙三國，拜訪「歐盟職業安全衛生局(EU-OSHA)」、「歐盟執行委員會就業、社會事務及融合總署職業安全衛生處(Health, Safety and Hygiene at Work Unit, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, DG-EMPL)」及「歐洲勞工局(European Labour Authority, ELA)」，並與「盧森堡勞動暨礦業檢查局(Inspection du travail et des mines, ITM)」及「西班牙勞動檢查局」等官方機構進行交流對話，此外，亦考察「比利時 Solvay 化工公司」、「西班牙 Viuda de Sainz 營造公司」及「西班牙營造業勞動基金會(Fundación Laboral de la Construcción)」推動職業安全衛生相關制度及執行成效。

本次赴歐交流成果豐碩，使臺灣與歐盟及其會員國對於職業安全衛生業務之推動有深入的認識，EU-OSHA 更將我方的到訪訊息分享到 Twitter 社群平台，展現臺歐友好關係，透過與歐盟組織之意見交換，借鏡先進國家發展經驗，廣結國際友人，未來進一步邀請該等國外專家學者訪臺，將有助於國內工作環境改善及身心健康保護，提升我國職安衛水準，為工作者打造安全、健康及舒適的職場環境。

目錄

壹、目的	4
貳、出國過程	5
參、交流重點紀要	9
肆、心得與建議	24
伍、附件	31

壹、目的

近年來全球面臨數位化轉型，產業與工作型態變化，遠距工作成為新常態，尤其 2020 年起全球遭受嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)影響，企業和勞工所認為的暫時性職場防疫措施，已逐漸成為生活的一部分，工作與生活作息界線日趨模糊，新興職業的健康與安全挑戰進入大眾的視野，成為各國新課題，另一方面我國高齡及少子化趨勢顯著，銀髮族工作者漸增，如何保障各業工作者的安全與健康，確保職場充裕的健康勞動力，更是當前勞動部職業安全衛生署(以下簡稱勞動部職安署)必須面對的課題。

為汲取歐盟職業安全衛生戰略規劃，及延續深化與歐盟職業安全衛生局(EU-OSHA)夥伴關係，勞動部職安署於 111 年 9 月 17 日至 9 月 25 日由林毓堂主任秘書率隊赴歐與 EU-OSHA 及歐盟職安衛相關單位參訪交流，實地瞭解歐盟職安衛專責機構之政策規劃及研究發展趨勢，與歐盟會員國勞政部門意見交流，探詢勞動檢查員專業訓練制度及勞動檢查科技減災運用等勞檢策略，同時參訪比利時及西班牙當地大型企業，瞭解其化工業及營造業之推動職業安全衛生實務經驗，並與西班牙營造業勞動基金會交流營造業勞工安全衛生教育訓練制度。

此外，也藉由本次出訪，邀請 EU-OSHA 代理局長 William COCKBURN 等專家代表訪臺，及出席 112 年在臺舉辦「第 3 屆臺歐盟職安衛合作會議」，逐步建立雙方官方及專家代表互訪機制，維持臺歐盟友友好合作關係。

貳、出國過程

一、行程安排

日期	地點	主要行程
9月17日(六)至 9月18日(日)	臺灣/桃園 → 比利時/布魯塞爾	去程 (土耳其/伊斯坦堡轉機)
9月19日(一)	比利時/布魯塞爾	上午： 拜會歐盟歐洲勞工局(European Labour Authority, 以下簡稱 ELA)。
		下午： 參訪比利時 Solvay 化工公司。
9月20日(二)	盧森堡/盧森堡	上午： 拜會歐盟執行委員會就業、社會事務及融合總署職業安全衛生處(Health, Safety and Hygiene at Work Unit, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, DG-EMPL, 以下簡稱 DG-EMPL 職安衛處)
		下午： 拜會盧森堡勞動暨礦業檢查局(Inspection du travail et des mines, 以下簡稱 ITM)。
9月21日(三)	比利時/布魯塞爾 → 西班牙/畢爾包	搭乘飛機自比利時布魯塞爾前往西班牙畢爾包
9月22日(四)	西班牙/畢爾包	拜會歐盟職業安全衛生局(European Agency for Safety and Health at Work, 以下簡稱 EU-OSHA)。

9月23日(五)	西班牙/畢爾包	上午： 參訪西班牙營造業勞動基金會 (Fundación Laboral de la Construcción)及西班牙 Viuda de Sainz 營造公司。
		下午： 拜會西班牙巴斯克自治地區政府之勞工和社會保障部 (Viceconsejera de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco)副部長 Elena Pérez Barredo 及西班牙巴斯克地區勞動檢查局 (Subdirectora de la Inspección de Trabajo del País Vasco，以下簡稱 ITPV)。
9月24日(六)至 9月25日(日)	西班牙/畢爾包 → 臺灣/桃園	返程 (西班牙/馬德里、土耳其/伊斯坦堡轉機)

二、參訪單位簡介

(一) 歐盟組織：

1. 歐盟職業安全衛生局(EU-OSHA)

EU-OSHA 為歐盟辦理工作場所安全衛生認知提升與提供會員國專家資源，收集分析及促進職業安全衛生資訊分享之機構。旨在使歐洲工作場所更安全、更健康及更具生產力，更致力於提升預防性安全文化。

2. 歐盟執行委員會就業、社會事務及融合總署職業安全衛生處(DG-EMPL 職安衛處)

DG-EMPL 負責有關就業、社會事務、技能訓練、勞動力流動及歐盟相關投資計畫等事項，該署於盧森堡設立職安衛處，主要辦理歐盟職業安全衛生法制相關事務及協助資深勞動檢查員委員會(Senior Labour Inspectors Committee)庶務工作等。

3. 歐洲勞工局(ELA)

ELA 為 2019 年 7 月 31 日新成立之機構，旨在幫助會員國和歐盟執行委員會確保以公平、簡單和有效的方式執行歐盟有關勞動力流動和社會保障的規定，迄今約有 1,350 萬名歐盟公民跨境於其他會員國生活或工作，歐盟內部的勞動力流動性持續增長，ELA 在確保歐洲勞動力的有效流動方面扮演重要角色。

(二) 歐盟會員國勞政部門：

1. 盧森堡勞動暨礦業檢查局(ITM)

盧森堡 ITM 隸屬於勞動、就業和社會與團結經濟部(Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire)，為該國促進工作場所勞工安全和健康之機構，負責實施勞動檢查(含職業安全衛生及勞動條件)、提升工作場所勞工福祉、提供雇主和勞工相關法令之建議及諮詢協助等事項。

2.西班牙巴斯克地區勞動檢查局(ITPV)

西班牙 ITPV 隸屬於西班牙巴斯克自治地區政府勞動和就業部 (Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco)，該局在巴斯克自治地區權限範圍內，負責監督社會保障法規及自治條例之遵守情況(包括勞動、就業和職業風險預防)，行使監督、檢查及技術援助等事項，並就事業單位之違規情形追究責任。

(三) 歐洲民間企業及團體：

1.比利時 Solvay 化工公司

Solvay 化工公司係一家跨國性化工集團，總部位於比利時布魯塞爾，於 1863 年由比利時化學家 Ernest Solvay 創立，該公司的產品被廣泛應用於各行業領域，除在食品、消費品領域外，亦包括飛機、汽車、電池、智能設備、醫療用品、水和空氣淨化系統等行業。

2.西班牙 Viuda de Sainz 營造公司

Viuda de Sainz 營造公司成立於 1984 年，業務領域涵蓋基礎設施建設、土木工程、房地產和工業區開發等，近年來從事的建設項目，包含高速公路、道路、橋樑、隧道、高架橋、地下線路、環境基礎設施、住宅和工業廠房興建等工程。

3.西班牙營造業勞動基金會(Fundación Laboral de la Construcción)

西班牙營造業勞動基金會是一個非營利性組織，於 1992 年由 National Collective Agreement 創建，董事會組成包含營造業雇主及工會代表，目標係預防職業風險、培訓、就業、創新、可持續性及提供新技術幫助西班牙營造業不斷進步，其主要業務之一為協助西班牙營造業勞工，進行職業安全衛生教育訓練。

參、交流重點紀要

一、EU-OSHA 職安衛策略、研究發展及宣導活動

本次拜會 EU-OSHA，係透過其資深網路經理 Tim TREGENZA 接洽安排，並配合我方需求，由相關主管同仁就「歐盟 2021-2027 年職業安全衛生戰略框架(EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027)」、「技術變遷及數位化對職場影響與因應」、「以證據為基礎之方法及重要調查」、「議題導向之宣導活動」等進行簡報分享，相關議程如附件 1。

有關「2021-2027 年歐盟職業安全衛生戰略框架」提及影響職安衛變革的驅動力，包含綠色轉型(氣候變化)、數位化(AI、平台工作、自動化、遠距工作)、勞動力高齡化替代就業形式、就業模式轉變、新興風險(流行病)，發展趨勢包含人因性、社會心理性、有害性物質或與物理性因素有關等疾病，因此，EU-OSHA 根據強大的證據基礎提出相關計畫，如與工作相關的肌肉骨骼疾病(MSD)、數位化對工作者安全和健康的影響、社會心理風險與心理健康、社會保健等。

在技術變遷及數位化對職場影響與因應研究方面，主要目標係探討數位技術和新工作形態，關注人機界面、數位化和新工作形態的社會心理影響、工作組織的變化，且未排除其他類型的職安衛風險，以及審查如何在多個部門的工作場所實施多種數位化技術，如何因應職安衛挑戰及增強職安衛機會，並整合跨領域主題(如弱勢族群、年齡、性別)，及調查數位化對特定工作者群體之職安衛情況和需求的影響。

另 EU-OSHA 長期致力於以證據為基礎之方法及調查，如歐洲新興風險企業調查(European survey of enterprises on new and emerging risks, ESENER)，準確且全面地描述歐洲職安衛風險及健康影響，及如何預防管

理這些風險，以便確定優先事項，為政策制定者、研究人員及相關機構提供可靠資訊，有助於歐盟會員國決策者及政策影響者做出最佳決策。

此外，EU-OSHA 亦執行職安衛議題導向之宣導活動，透過一系列有組織的行動過程，有效使用宣傳工具來分享訊息，提高對該宣導主題的認識，以實現特定目標，該類宣傳活動可能既昂貴又耗時，且影響範圍有限(如中小企業推廣不易)，但卻可以提高民眾對職安衛問題的認識，增加勞工對相關立法的了解，提醒民眾注意新的風險和可能的解決方案，運用「強烈訊息」和「明確目標」作為宣導活動的基礎，並確定目標對象，方能準確觸及且吸引社會大眾關注。

拜會當日，EU-OSHA 代理局長 William COCKBURN 因公出差，返局後隨即加入會議，並表示歐盟已面臨高齡化挑戰，未來將更專注預防及建立適當復健系統，且疫情也帶來更多職業病議題如 Long COVID。代理局長 William COCKBURN 長期支持臺灣職安衛推動事務，並與勞動部職安衛署建立合作平台，每年定期召開「臺歐盟職業安全衛生合作會議」，本次藉由拜會 EU-OSHA，當面邀請代理局長 William COCKBURN 等專家代表訪臺與國內職安衛相關團體交流。(相關照片如圖 1 至圖 6)



圖 1：現場交流座談。



圖 2：歐方代表。



圖 3：我方代表。



圖 4：雙方人員合影。



圖 5：我方與歐方互贈紀念禮品。



圖 6：我方致送代理局長 William COCKBURN 訪臺邀請信函。

二、DG-EMPL 分享歐盟職業安全衛生戰略框架

本次拜會 DG-EMPL 職安衛處，處長 Charlotte GREVFORS ERNOULT 親自帶領同仁接見，雙方出席人員介紹後，首先由我方張毅斌簡任技正簡

報分享臺灣職安衛願景、組織架構、施政目標、主管法規、業務執行績效及推動國際交流合作成果等。

DG-EMPL 則由處長 Charlotte GREVFORS ERNOULT 進行簡報分享「歐盟 2021-2027 年職業安全衛生戰略框架」，指出歐盟減災策略框架包括 3 大主題：(1)預判與管理由綠色、數位、人口結構轉型所帶來的新世界工作變革。(2)改進工作場所意外與疾病的預防。(3)加強準備因應未來潛在健康危機。未來實現新願景，仍須有關鍵要素支持，包含強有力的社會對話、強化證據基礎、資金、職安衛相關法令執行及提升全民意識(簡報如附件 2)。會中雙方並就職安衛政策、勞動檢查科技運用、COVID-19 疫情大流行等議題討論，我方獲知愛爾蘭在數位化發展值得學習，DG-EMPL 職安衛處建議未來可安排前往考察交流。

DG-EMPL 長期支持臺歐盟職安衛交流工作，與我方互動良好，本次亦當面邀請處長 Charlotte GREVFORS ERNOULT 等專家代表訪臺與國內職安衛相關團體交流。(相關照片如圖 7 至圖 10)



圖 7：現場交流座談。



圖 8：歐方簡報分享。



圖 9：雙方人員合影。



圖 10：我方致送處長 Charlotte GREVFORS ERNOULT 訪臺邀請信函。

三、歐盟新單位 ELA 的角色與任務

本次行程也特別拜會歐盟新成立之 ELA 布魯塞爾管理委員會主席 (Chair of the Management Board Brussels) Tom BEVERS，主席 Tom BEVERS 相當熱情並向我方分享簡報，介紹歐洲勞工局的角色、業務和所推動之措施等，歐盟內部的勞動力流動性正在增加，於 2020 年約有 1,350 萬名歐盟公民居住在其他歐盟國家(佔勞動力的 3.8%)，有 150 萬名跨境工作者(即居住地與工作地分處於 2 個國家)，有 370 萬名工作者被派駐在其他國家，因此未來 ELA 將逐漸扮演重要角色。(簡報如附件 3)

ELA 主要業務為提供工作者、雇主和社會夥伴勞動力流動服務，加強國家當局在跨境執法方面的合作(包括勞動檢查)，及調解歐盟會員國之間關於勞動力流動法律之爭議，並支持歐盟會員國合作處理未申報的工作(Undeclared Work)。

ELA 在 2022 年的主要措施包括：(1)幫助烏克蘭因戰亂流離失所者，協助其資料處理及翻譯，篩除偽烏克蘭難民者。(2)建置「道路運輸行動框架」，客觀的滿足跨境司機和營運商公平有效的勞動力流動需求。此外，會中主席 Tom BEVERS 提及 ELA 年度定期舉辦研討會，且不設限會員國參與，樂見並鼓勵我方參加。(相關照片如圖 11 及圖 12)



圖 11：現場交流座談。

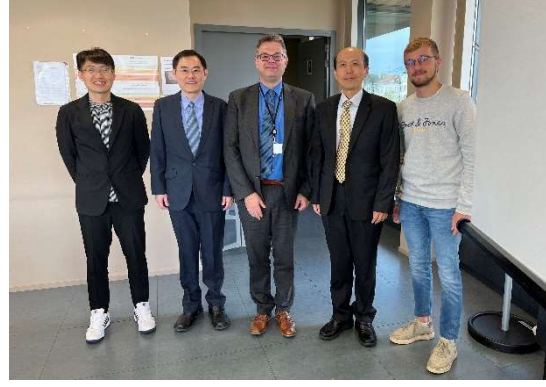


圖 12：雙方人員合影。

四、盧森堡勞動現況及 ITM 任務

本次拜會盧森堡 ITM，由局長 Marc BOLY 率領同仁接待，並親自主持座談及簡報，分享勞動檢查機構面對永久性變化工作與生活的挑戰，在工業革命持續演變下，人民生活水準不斷提升，對社會也造成影響，同樣地勞動檢查機構的能力和影響力也在進展轉化，從過去礦業立法、勞動檢查機構的設立及重組、職安衛法制訂，到歐洲經濟體相關立法，未來更可能涉及全世界經濟體，現今的勞動環境，企業複雜性更高，盧森堡就業情形 20 年來有巨大增長，同時內部面臨諸多問題，如工作者的招聘、訓練及能力等，ITM 的任務就是維護工作者的勞動條件、職業安全衛生及公共安全。(簡報如附件 4)

局長 Marc BOLY 表示 ITM 的工作內容以預防為主，並引用 ILO(International Labour Organisation)對於安全投資回報率(競爭力與安全性)的概念，即安全投資回報率(ROSI)：1 歐元投資 = 2.2 ~ 2.4 歐元投資回報率，更強調職災事故的發生，除所見的直接成本損失，間接成本更隱含工資損失、損害賠償、醫療援助、營業損失、缺工、招聘、行政費用、時間損失、品牌形象損失及員工積極度下降等有形及無形成本。

面對盧森堡就業增長，工作者 20 年增加 100%，新公司 10 年增加 40%，營業執照 5 年增加 35%，勞動案件索賠案件增加，事故案件 10 年內沒有顯著改善，邊境工作者 15 年內增加 105%，ITM 持續進行變革管理(重組、轉型、整合、進化)，至於社會傾銷及不公平競爭都會影響歐盟經濟體，必須透過盧森堡國內、歐洲和國際合作協調與合作，才能實現更好的經濟和社會凝聚力。此外，會中局長 Marc BOLY 表示倘獲其上級機關支持，非常樂意與我方展開職安衛及勞檢業務交流合作，包括勞動檢查員之培訓合作。(相關照片如圖 13 至圖 16)



圖 13：現場座談交流。



圖 14：歐方簡報分享。



圖 15：雙方人員合影。



圖 16：我方致贈歐方紀念禮品。

五、西班牙職安衛分工及勞動檢查制度

本次拜訪西班牙 ITPV，由 ITPV 上級機關勞工和社會保障部 (Viceconsejera de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco) 副部長 Elena Pérez Barredo 親自接待及主持座談，由中央政府勞動檢查單位、ITPV 及巴斯克地區職業安全衛生研究所分享簡報，介紹中央與地方勞動檢查制度及職安衛研究與預防策略等。

副部長 Elena Pérez Barredo 表示，巴斯克自治區政府擁有職業安全衛生權責，該府勞動部下轄有 2 個單位負責職安衛業務，分別為勞動檢查局及職業安全衛生研究所，職業安全衛生研究所負責制定策略，由勞動檢查局執行，另勞動部關注事項有 3 點：(1)降低失業率。(2)協助配對特定資歷工作者。(3)降低職業災害。

西班牙的勞動檢查制度，僅有巴斯克自治區及加泰隆尼亞自治區政府具有勞動檢查局，其中又以巴斯克自治區政府最為複雜，目前的勞動檢查制度係於 2015 年建立，勞動檢查員分為兩級，高級檢查員(約 1,000 人)及次級檢查員(約 900 人)，未來勞動檢查員人數會再增加。另有關中央與地方政府權責區分，立法權在中央，執行權下放地方政府，其中一項就是勞動檢查工作，中方政府負責社會保障事項檢查，地方政府負責勞動條件及職業安全衛生檢查，雇主如違反規定，勞動檢查員提出裁罰建議報告書，交由主責機關進行裁罰。

有關 ITPV 之勞動檢查工作，主要來源為勞工投訴、工會投訴及主動檢查，並制定有相關專案檢查計畫，包括致癌物(石綿)、職業病、社會心理風險、承包職安衛工作的公司、未成年(16 歲至 18 歲)工作者、男女平等、飯店業清潔工等專案檢查，此外，該局每天 24 小時，都有勞動檢查員輪值，對工作者傷害事故通報案件進行接案及調查，事業單位發生職災死亡案件，西班牙規定須在 24 小時內通報勞檢單位，至事業單位如有被通知停工(終止項目)，未遵守而繼續施工，同樣有觸犯刑法之責。

至於巴斯克地區職業安全衛生研究所主責制定職安衛預防策略及計畫，有 3 個重要理念「承諾」、「融入」及「全員參與」，其資金來源為巴斯克自治區政府，委員會的組成包含 3 方面：企業合作社代表、工會代表及政府代表，每年會批准年度職安衛管理計畫，該所擁有職業安全、工業衛生、人因工程和社會心理及職業醫學 4 個領域的專家，該所會就職業傷害及職業病通報進行數據統計分析，並研擬減災策略，另亦協助推廣預防工作(例如 428 職業安全衛生日、歐洲職安週)，以及關注培訓工作(包含學校、醫療人員等)，並將相關研發工具推廣到民間企業。

會中副部長 Elena Pérez Barredo 特別感謝我方來訪，表示此為該部與臺灣首次接觸，盼往後能持續交流，相互學習。此外，本次西班牙政府團隊特別用心，安排我方參訪畢爾包古根漢美術館，詳述美術館建館之歷史背景、建築概念，並進行展場施工安全導覽，讓我方對畢爾包城市有更深層的瞭解。(相關照片如圖 17 至圖 22)



圖 17：現場座談交流。



圖 18：歐方簡報分享。



圖 19：雙方人員合照。



圖 20：我方致贈歐方紀念禮品。



圖 21：我方向歐方解釋紀念禮品
「安」字意涵。



圖 22：參訪畢爾包古根漢美術館。

六、跨國化工集團職安衛推動實務

Solvay 化工公司係一家跨國性化工集團，總部位於比利時布魯塞爾，於 2021 年 8 月該公司與臺灣新光合成纖維股份有限公司合資，在臺灣成立新碩先進化工股份有限公司，將生產電子級高純度過氧化氫(雙氧水)供半導體產業所需，本次借出訪地利之便，特地安排參訪，透過該公司職業安全衛生相關人員之簡報分享，瞭解國外企業之職業安全衛生管理、安全文化創建及承攬商管理等。

在職業安全的推動上，2015 年該公司設計並發布一套最低基本規則「Solvay 救生規則(Solvay Life Saving Rules)」(如圖 23)，讓每個人遵守，

更安全的工作，特別是在進行危險活動，於 2018 至 2019 年進行補充，包含個人防護具(PPE)、工作許可證及變更管理(MOC)，當然，至今該規則仍適用，且安全管理必須始終如一。此外，該公司創建安全文化的進程，從「I HAVE TO(我不得不…)」到「I WANT TO(我想…)」，從「單方面的安全領導」到「主動性的關懷他人」，推動安全的工作不再只是預防事故，而是進階到創造安全。

在職業衛生方面，該公司建置有職業衛生網絡，增加成員間的互動和交流，且有醫療專家參與，並透過自下而上發現問題。該公司建置有職業衛生參考文件資料庫，公司員工可透網路查詢相關指引或規範(如壓力預防管理、石綿監測、急救和緊急醫療等)，並提供有醫療保健服務、保護員工健康行動及醫療健檢記錄保留，更考量到社會心理風險預防，確保員工工作幸福感。

在承攬商管理部分，重要規範包含以下幾點：(1)承攬商資格預審和選擇。(2)每個承攬商在工作前必須提出風險分析。(3)新人安全入門教育(如提供新人教育訓練及安全手冊)。(4)現場管理(包含將所有承攬商列表、指定專人負責承攬商管理工作、確認承攬商勞工經過教育訓練)。此外，每天透過工作許可證簽發進行風險控管，並應經主管、HSE 人員、承攬商及室主(Room Owner)簽名許可，且 HSE 須撰寫日常報告，以必要的頻率評估承攬商遵守現場安全之情形，並確保符合規定。承攬商應參加安全意識提升計畫，包含工具箱會議(每月 1 次)、協調會議(每週 1 次)、安全觀察、緊急應變演練、事故原因分析等，透過觀察和對話確保所有工作者安全和健康。(相關照片如圖 24 至圖 26)

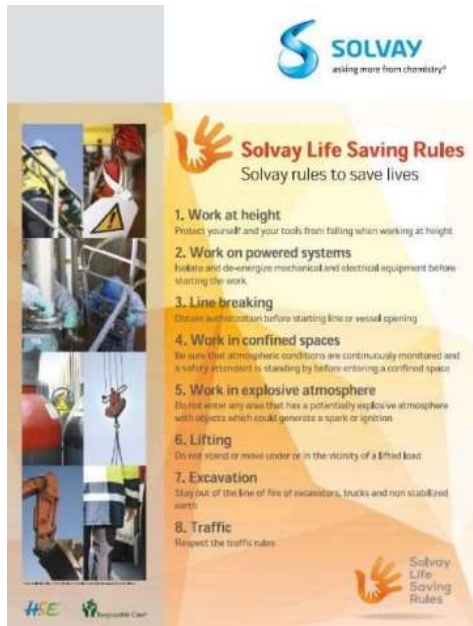


圖 23：Solvay 救生規則。



圖 24：雙方人員合照。



圖 25：我方與歐方互贈紀念禮品。



圖 26：我方人員合照。

七、西班牙營造業教育訓練制度

西班牙營造業勞動基金會是一個非營利性組織，於 1992 年由 National Collective Agreement 創建，董事會組成包含僱主及工會代表，其主要業務之一為協助西班牙營造業勞工，進行職業安全衛生教育訓練。

本次係拜會西班牙營造業勞動基金會畢爾包巴斯克地區之培育中心，由該基金會常務董事 Susana Federío Arostegui 接待及簡報，該基金會在西班牙有 22 個職業安全衛生培訓中心，約有 1,000 名培訓講師，並

出版 140 本教科書，於 2022 年培訓超過 88,000 名學員，共約 430 萬個小時，提供職安衛相關線上服務約有 10,710 件次及進行 20,987 次工地訪查，在職安衛推廣上，包含透過網路視訊、海報等方式宣傳。

此外，有關西班牙營造業勞工之職安衛教育訓練，分為 2 級，初級需接受 8 小時訓練，而進階(第 2 級)需接受 20 小時訓練，並會在工地訓練中心進行實務訓練，以及建置有「營造專業卡(Construction Professional Card, TPC)」，記載個人培訓資料、營造業工作經歷及專業資格，已發行超過發行 720,000 張。(簡報如附件 5)(相關照片如圖 27 至圖 30)



圖 27：意見交流。



圖 28：歐方簡報分享。



圖 29：我方致贈歐方紀念禮品。



圖 30：雙方人員合照。

八、西班牙營造公司職安衛推動實務

西班牙 Viuda de Sainz 營造公司，目前勞工人數 242 人，其中辦公室 96 人，工地 146 人，近年來從事的建設項目，包含高速公路興建、工業廠房工程、特殊建築(港口、採礦場)及住宅建築等工程。

該公司職業安全衛技術人員分享營造業職安衛業務推動經驗，並特別強調執行安全衛生第一步就是要遵守相關規定，在西班牙的營造公司通常會委由外包公司協助執行職安衛法規檢視，以符合法令要求，而該公司因係屬營造業且勞工人數達 200 人以上，安全衛生預防管理工作必須由自行負責執行，爰置有安全衛生負責人 1 人及安全衛生技術人員 4 人，主責三大部分：「職業安全」、「工業衛生」、「人因工程及社會心理」，其中僅有健康檢查委由專業機構負責。

另法令規定事業單位應辦理下列事項：(1)「安全衛生預防計畫」：屬文件性質，應將公司工作內容融入文件中，包含每位員工職責、職能、設施及資源等管理事項。(2)「風險評估」：根據每位員工的職位，及所從事的工作性質，評估可能遇到的風險，並進行風險分級，以確保員工在公司或工地的安全及健康。(3)「健康管理」：屬風險評估後的延伸性管理計畫，會考量每位員工可能遭遇的疾病風險，規定不同職位應執行健康檢查，以保證每位員工無健康上風險。

至於營造業主要活動在工地，公司依規定會執行下列事項：(1)「工地安全衛生管理計畫」：每一個工程開始之前，會啟動工地安全衛生管理計畫，由公司員工自行製作，不會委外執行。(2)「承攬管理」：工地的承攬人繁多，管理上相對困難，因此會先執行風險評估，要求承攬人必須符合相關規定，再針對承攬人進行管理和監督查核，至於監督查核工作可委外執行。此外，該公司表示未來將發展 AI 辨識技術，隨時可識別出員工有無經安全衛生教育訓練、有無接受健康檢查等入場管制。(相關照片如圖 31 及圖 32)



圖 31：歐方簡報分享。



圖 32：我方致贈歐方紀念禮品。

肆、心得與建議

一、借鏡歐盟 2021-2027 年職業安全衛生戰略框架：歐盟過去 30 年在職業安全衛生取得重大進展，從 1994 年至 2018 年職災致死件數減少了 70%，其中歐盟職全衛策略發揮重要作用，惟 2018 年歐盟會員國(27 國)仍有超過 3,300 起死亡事故和 310 萬起非死亡事故，且每年有超過 20 萬勞工死於與工作有關的疾病。因此，歐盟強調在疫情後的經濟復甦仍需要承諾將職業安全衛生放在首位，並提出「歐盟 2021-2027 年職業安全衛生戰略框架」(如圖 33)，即包括 3 大主題：(1)變化(Change)：預判與管理由綠色、數位、人口結構轉型所帶來的新世界工作變革。(2)預防(Prevention)：改進工作場所意外與疾病的預防。(3)準備(Preparedness)：加強準備因應未來潛在健康危機。推動上述 3 大主題時，將遵守 5 個基本原則，包括：(1)社會對話(Social Dialogue)。(2)強化證據基礎(Evidence base)。(3)策略框架的應用與監測(Enforcement)。(4)認知提升與能力建立(Awareness Raising)。(5)資金(Funding)。在此戰略框架下，歐盟層面、國家層面、行業層面與企業層面都應規劃相對行動。

根據該戰略框架統計數據顯示，「癌症」是歐盟職業死亡主因，致癌物每年導致工作場所約 100,000 例職業性癌症死亡，又歐洲議會要求，生殖毒性物質(Reprotoxic Substances)具嚴重健康風險，可能導致自然流產、死胎或受孕兒童認知發育受損，每年造成多達 1,274 例病例，耗費每年 3.81 億歐元的經濟損失，爰將保護接觸生殖毒性物質 (Reprotoxic Substances)工作者列為優先工作。而目前勞動部職安署已將 CMR 物質(即「運作致癌物質第 1 級」、「生殖細胞致突變性物質第 1 級」或「生殖毒性物質第 1 級」等化學品)暴露預防納入職業病預防的關鍵重點，運用影像辨識技術連結化學物質安全資料庫，發展辨識及查核工具，強化職業暴露相關資料的完整度，並以 5 年期間(111 年至 115 年)結合政府與專業團體

資源，持續參考國際精進管理作法，滾動式調整我國職業性癌症預防策略，協助業者降低致癌物質對勞工造成的健康風險。

從歐盟之戰略框架獲知，其係以有目標、有系統推動減災作為，協助各會員國在面對不斷變動的工作環境時，仍具有穩健的減災效能，且透過強而有力的證據基礎，有助於歐盟會員國遵循，並讓決策者及政策影響者做出最佳決策，故歐盟職安衛政策規劃及推動經驗值得我國思考與學習。

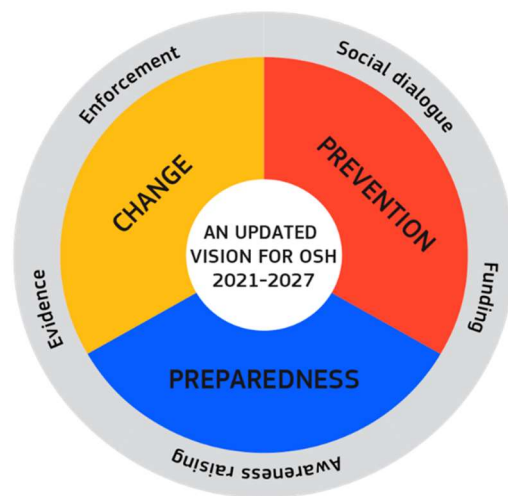


圖 33：歐盟 2021-2027 年職業安全衛生戰略框架。

二、關注歐盟後疫情時代確診康復者之職場研究調查：本次出訪與 DG-EMPL 職安衛處交流討論，獲知該處目前著手進行後疫情健康狀況調查，針對 COVID-19 確診勞工數據統計，並進行確診康復勞工追蹤調查，如康復者工作情形、後續請假天數及心理健康等。在國內同樣關注 COVID-19 確診康復者重返職場權益保障，衛生福利部與勞動部提供 COVID-19 染疫康復者醫療服務、心理諮商、職場歧視及勞工保險給付等相關協助，勞動部勞工保險局更建置有確診勞工統計數據。雖然歐盟會員國與我國的國情及防疫措施不盡相同，惟對於未來 DG-EMPL 職安衛處的後疫情調查結果仍值得關注。

三、因應新興職安衛議題仍應持續展開行動：近年 EU-OSHA 強調職場心理危害與精神健康(Psychosocial Hazards and Mental Health)，如工作壓力、騷擾與暴力對工作者健康有顯著影響，也會增加憂鬱症、酗酒等之風險。雇主對於職場健康的促進、員工福祉的增進及尊嚴勞動的重視，有助於員工身心健康之保護。我國產業結構改變，除勞工常面臨高工時等異常工作負荷，過勞死等新興疾病頻傳外，近期職場暴力議題備受社會關注，經檢討近年來職場發生之不法侵害案件，勞動部修訂「執行職務遭受不法侵害預防指引」及訂定「職場夜間工作安全衛生指引」，強化職場暴力的風險評估及夜間工作安全衛生重要查核事項，並透過宣導周知及提供查核表供事業單位依循，以增進勞工於工作場所夜間工作的安全與健康，未來仍應持續關注新興職安衛議題並展開行動，必要時滾動式修正。

四、強化職場多元化管理，確保安全健康勞動力：勞動力是維持經濟發展的要素之一，國家若沒有足夠的勞動力，也必須得預先做出完備的考量，因應勞動力缺乏的危機。歐盟近年推動職場多元融合(Diversity, Equity and Inclusion)，強調應對勞工依其能力、性別、年齡、國籍、文化差異及健康特性等採取適當管理措施，以保護勞動者的安全、健康與福祉，讓工作者在職場上能夠且樂意貢獻得更久。且先進國家已實質推動高齡化工作者的安全衛生防護相關措施與協助，包括健康服務與促進、機具設備及工作場所之人因改善、職業訓練等，以建立高齡勞工有利工作環境。汲取國外經驗，我國面對職場工作者逐漸多元化之挑戰，應就社會價值與工作尊嚴、政策法規、工作環境、健康促進及終身學習等各面向整體考量，方能合理調整營造有利環境，提供安全健康之勞動力，

五、鼓勵國內企業善盡 ESG，促進安全健康永續發展：Solvay 化工公司 2020 年宣布發展「Solvay One Planet」計畫，以「氣候」、「資源」和「促進美好生活」為三大支柱，融入 Solvay 集團的關鍵決策中，透過潔淨、節能方案減少對氣候變化和環境影響，以化學為基礎發展循環經濟，更著重創造更安

全的工作和生活環境，將多元化、公平和包容融入公司文化，將所有人聯繫在一起，為企業社會責任賦予真正的意義。出國前蒐集資料過程，深受該公司「2021 年度綜合報告(Annual Integrated Report 2021)」封面吸引(如圖 34)，經查該幅 40 公尺高之壁畫位於比利時布魯塞爾，描繪大自然母親努力保護自然並注視著人們，旨在提高人們對生物多樣性的認知，該街頭藝術是一種強大且獨特的工具，可以連接每個公民、心靈和思想，同時擁抱變化，將對世界產生巨大影響。同樣地，應用在職安衛領域，面對產業與工作型態變化、高齡及少子化趨勢，如何保障各業工作者的安全與健康，未來宜鼓勵更多的企業、團體共襄盛舉職安全活動，善盡社會責任，共同帶動整體產界安全衛生管理水準之提升。



圖 34：Solvay 化工公司 2021 年度綜合報告封面。

六、注重勞動檢查員培訓及工作與生活平衡：經與拜訪歐盟會員國勞政部門交流瞭解，關於勞動檢查員之培訓及權益保障等議題，因國情不同，實務訓練之期間確實較我國長，且待遇與該國民間企業行情相較亦無較突出之差異，勞動檢查員多數係因面臨升遷機會才異動，其相關政府部門均表示

藉由不斷的培訓及注重工作與生活平衡留才。從國外經驗獲知透過調增勞動檢查員薪資待遇並非唯一留才方式，更應重視該等人員假日休閒及家庭生活之安排，強化執行公權力所需學識能力，維持良好升遷制度，才得以吸引優秀人才從事勞動檢查工作，激勵現職人員士氣，提升其留任意願，以保障我國工作者之職場安全與身心健康。

七、勞動檢查科技減災運用意見交流：歐盟會員國表示正持續發展相關科技，協助事業單位運用於減災工作。至於以科技協助安全衛生監督檢查部分，所拜訪之國外單位並較無特殊的發現。而勞動部職安署所發展的 M 化檢查系統，目前可藉由平板電腦電子檢查表實施檢查(營造業及製造業)，自動帶出事業單位資料，查詢先前其違反法令歷史資料，產出停、復工通知書等文件，未來如與職業安全衛生決策系統功能結合後，更可引導勞動檢查員實施智慧檢查，有助於提升監督檢查效能。

八、精進國內營造業防災知能教育訓練：西班牙營造業勞工之職業安全衛生教育訓練，分為 2 級，初級需接受 8 小時訓練，而進階(第 2 級)需接受 20 小時訓練。至我國職業安全衛生教育訓練規則規定，雇主對新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練，其中新僱勞工或在職勞工於變更工作前依實際需要排定時數，不得少於 3 小時，而從事使用生產性機械或設備、車輛系營建機械、起重機具吊掛搭乘設備、捲揚機等之操作及營造作業、缺氧作業(含局限空間作業)、電焊作業、氧乙炔熔接裝置作業等應各增列 3 小時，且相關營造作業主管亦應依規定接受安全衛生教育訓練。如按該基金會說明，西班牙營造業勞工之初級職業安全衛生教育訓練時數(8 小時)似高於我國營造業一般安全衛生教育訓練時數(6 小時)，且其進階訓練亦安排至工地現場實習。惟因本次赴歐行程緊湊，西班牙營造業勞動基金會僅簡要分享業務內容，建議未來可規劃再訪該國相關培育中心及工地訓練中心，深入瞭解營造業教育訓練之辦訓內容及實務訓練課程。

九、強化事業單位落實承攬安全管理：比利時 Solvay 化工公司及西班牙 Viuda de Sainz 營造公司分享推動職業安全衛生業務經驗，皆強調承攬管理之重要性，例如比利時 Solvay 化工公司針對承攬商每天透過工作許可證簽發進行風險控管，並要求承攬商工作前必須提出風險分析，西班牙 Viuda de Sainz 營造公司要求承攬商先執行風險評估並符合相關規定，再針對承攬商進行監督管理及查核工作。至我國職業安全衛生法第 25 條至第 28 條同樣有承攬管理相關規定，可見國內、外之承攬管理的重點不外乎「落實執行」，未來加強對原事業單位實施承攬管理之宣導、輔導，除要求應符合法令規定外，更應強調落實執行之重要性，鼓勵企業間相互交流分享承攬管理推動實務。

十、持續深化與 EU-OSHA 合作關係：本次赴 EU-OSHA 交流成果豐碩，使臺歐雙方有更深入的认识，有利於未來合作事項的規劃及展開，會後 EU-OSHA 更將我方的到訪分享到 Twitter 社群平台(如圖 35)，展現友好關係。112 年勞動部職安署規劃在臺舉辦「第 3 屆臺歐盟職安衛合作會議」，邀請 EU-OSHA 代理局長 William COCKBURN 等專家代表訪臺，期盼能首度以實質會議方式召開，借鏡 EU-OSHA 推展職安衛業務經驗，提升我國職安衛專業水準，創造產業發展與勞工安全健康雙贏。



圖 35：EU-OSHA 在 Twitter 社群平台分享我方到訪。

伍、附件

附件 1：與歐盟職業安全衛生局交流座談議程。

附件 2：歐盟執行委員會就業、社會事務及融合總署職業安全衛生處分享簡報。

附件 3：歐盟歐洲勞工局分享簡報。

附件 4：盧森堡勞動暨礦業檢查局分享簡報。

附件 5：西班牙營造業勞動基金會分享簡報。



Preliminary Draft agenda

Visit: Taiwan OSHA
Date: 22 September 2022
Time: 0930 - 1330
Venue: EU OSHA Bilbao – Campanil Meeting Room

Participants

Yu-Tang LIN	Secretary General of TW-OSHA,
Denny Yi-Pin CHANG	TW-OSHA
Tzong-Jer WU	TW-OSHA
Mei C. CHUANG	Deputy Director Taipei Representative Office in the EU and Belgium
Malgosia MILCZAREK	Acting Head of Unit, Prevention and Research Unit, EU OSHA Communication and Promotion Unit, EU OSHA Prevention and Research Unit, EU OSHA
Tim Tregenza	Network Secretariat

Agenda

0930	Welcome and introductions
0945	EU OSHA activities under the EU Strategic Framework for OSH (2021 – 2027)
1015	Discussion
1030	The impact and responses to the technologies change and digitalization at workplace
1100	Discussion
1115	EU OSHA Survey methodology and evidence based approaches
1145	Discussion
1200	EU OSHA Campaigning methodology
1230	Discussion
1245	General discussion
1300	Informal meeting with the Interim Director (to be confirmed)
1330	Departure from Agency



Occupational safety and health (OSH) strategic framework 2021-2027

Occupational safety and health in a changing world of work

Background / Context

- COVID-19 pandemic highlighted the importance of OSH
- Significant progress in workers' protection in the EU (reduction of fatal accidents at work by 70% between 1994 and 2018)
- Still 3.300 workers die from an accident at work and 200.000 from work-related illnesses every year
- Annual cost of work-related accidents and illnesses in the EU: over 3.3% of GDP (460 billion EUR)
- Consensus among stakeholders on added-value of strategic objectives (European Parliament, Council, National Authorities, social partners...)

**Key initiative
in 2021
Commission
Work
Program**



Building on previous strategic frameworks and a broad consultation

Stocktaking exercise of achievements of the previous strategic framework 2014-2020

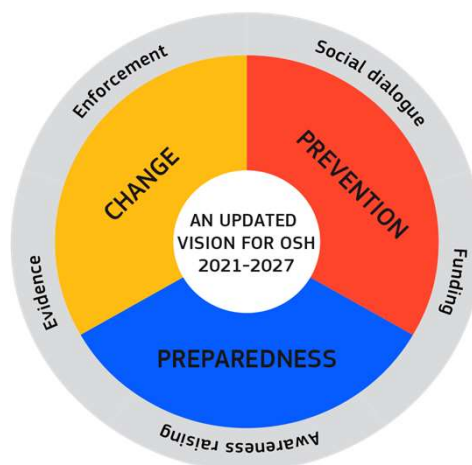
- Report on national OSH strategies
- External study
- National implementation reports of OSH Framework Directive and 23 related directives (2013-2017)

Input from a broad range of stakeholders

- Council conclusions
- Exchanges with the European Parliament
- Exchanges with social partners and independent experts
- Open public consultation
- Opinions from the ACSH and the SLIC



An updated vision for OSH: Key objectives



1) Anticipating and managing change



CHANGE → In the context of the green and digital transition

- Modernising and simplifying EU OSH rules, among others:
 - Review of Workplaces and Display Screen Equipment Directives
 - Propose protective limits for hazardous chemicals linked to the green transition, such as asbestos
- Focus on psychosocial and ergonomic risks, particularly with connection to digitalisation

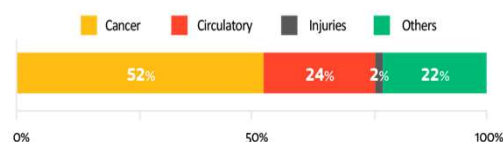


2) Improving prevention of work-related diseases and accidents



PREVENTION → Vision Zero approach to work-related deaths

- Update EU rules on hazardous chemicals to combat cancer, reproductive, and respiratory diseases
- Addressing occupational circulatory diseases



Causes of work-related fatalities (%) in the EU

- Workplaces for all (gender mainstreaming, better workplaces for persons with disabilities, tackle workplace violence and harassment)



3) Increasing preparedness – responding rapidly to threats



➔ Crucial role of OSH during times of crisis, such as COVID-19 pandemic

- EU guidance for potential future health threats
- Ensure OSH standards for seasonal and migrant workers
- Update of the Commission Recommendation on occupational diseases to include COVID-19



Implementing the updated OSH vision - Key supporting elements

- ➔ Strong social dialogue
- ➔ A strengthened evidence base
- ➔ Funding
- ➔ Improved enforcement of OSH legislation
- ➔ Awareness raising



Implementing the updated OSH vision - Concrete actions from different actors

- Adoption/update of national OSH strategies
- Continuous update of EU OSH legislation
- Tripartite ACSH opinions on pandemic OSH related issues
- Social partners to address relevant OSH issues related to the digital labour market, in particular psychosocial and ergonomic risks
- Assessment of the most important causes for occupational circulatory diseases
- SLIC guidance to support national labour inspectors
- Promotion of high OSH standards in trade agreements
- Etc.



Thank you



© European Union 2020

Unless otherwise noted the reuse of this presentation is authorised under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license. For any use or reproduction of elements that are not owned by the EU, permission may need to be sought directly from the respective right holders.





European Labour Authority

Role, activities and key initiatives

Tom Bevers, Chair of the Management Board
Brussels, 19 September 2022

ela.europa.eu

Overview

- Labour Mobility
- Role of ELA
- ELA objectives and activities
- ELA key achievements in 2021
- Key initiatives in 2022
 - ELA actions regarding Ukraine
 - ELA Framework for Action on Road Transport



Labour mobility in the EU

Labour Mobility is **increasing** within the European Union.

- In 2020 13.5 million EU citizens **living** in another EU country (3.8% of the workforce).
- There were 1.5 million **cross-border workers** (living in one, working in another country).
- 3.7 million **postings** were recorded (persons temporarily sent from one country to another or working in different countries).



What is ELA ?

- New **EU agency**, established in 2019
- Located in **Bratislava**, Slovakia
- 144 staff and 15.7 million EUR budget in 2024, including 1 **National Liaison Officer** per Member State



Objectives of ELA



Easier access to information and labour mobility services for individuals, employers and social partners



Strengthened cooperation between national authorities in cross-border enforcement, including inspections



Mediation in disputes between Member States on the application of EU law concerning labour mobility

Supporting cooperation between Member States in tackling undeclared work

Areas of competence of ELA



ELA Activities

Information

- National and EU information on rights and obligation of workers
- Information campaigns
- EURES – job portal and related activities

Cooperation

- Administrative cooperation of MSs authorities
- Capacity building
- Mediation of disputes between MSs

Enforcement

- Labour mobility related assessment and risk analysis
- Concerted and joint inspections
- Tackling undeclared work in coordinated manner

ELA is an operational agency based on the partnership principle with national authorities

Key achievements in 2021

- Integration of the Platform tackling undeclared work under ELA;
- Took over the responsibilities of the European Coordination Office of EURES;
- Completed activation of mediation function (procedures, mediators, panel)
- Sectoral Action plan on Seasonal Workers
- First 8 joint inspections with participation of 11 MSs

- Move to Bratislava in September 2021
- First ELA Annual Conference on 9 November 2021
- 84 Staff hired by end of 2021; 132 Staff members in 2022

Campaign on the Rights of Seasonal Workers



#Rights4AllSeasons

Work is seasonal, rights are not

- 16 million users, viewed over 60 million times
- campaign seen more than 1 049 202 times
- parallel national campaigns and events in 8 countries



First lessons learnt from inspections

- First **8 concerted and joint inspections (CJIs)** with the participation of **11 Member States** took place during the second half of 2021
- **ELA's targeted support** to national authorities taking cross-border action:
 - ✓ Preparatory meetings
 - ✓ Translation and interpretation services
 - ✓ Reimbursement of travel and accommodation costs for the visiting inspectors
- The main **problematic areas** identified during the inspections:
 - ✓ undeclared work, working conditions (wages, working time)
 - ✓ in case of seasonal workers – accommodation conditions

Added value

- ✓ overcoming cultural and linguistic barriers
- ✓ increased willingness to cooperate with inspectors
- ✓ fostering mutual trust and building stronger network among the Member States involved in CJIs



10

ELA Activities in 2022

Information and EURES

- Posting of workers: workshop and thematic meeting WG on information
- Seasonal work: Building further on the 2021 Action plan
- EURES
- Labour shortages and surpluses

Cooperation Support

- Cooperation and National Liaison Officers
- Mutual Learning and Understanding Programme
- Mediation
- Capacity building

Enforcement and Analysis

- Inspections
- Platform tackling undeclared work
- Labour Mobility Analyses and Risk Assessment (LMARA)

Key initiatives in 2022



**ELA Framework for Action
on Road Transport**



**ELA activities regarding displaced
persons from Ukraine**

ELA activities regarding displaced persons from Ukraine

- Information and translation
- Platform tackling undeclared work
- National Liaison Officers
- Inspections



ELA Framework for Action on Road Transport

Objective

To cater for the needs of cross-border drivers and operators for fair and effective labour mobility in the EU.




ELA Framework for Action on Road Transport

3 Pillars

- Information
- Cooperation
- Enforcement



Timeline Framework for Action

	2021	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022
Information Pillar	Campaign preparation: target group analysis	First website review and proposal of an information toolbox. Platform UDW's input to the campaign. Information campaign preparation	Information campaign preparation Start of the information roadshow First revamp of Your Europe road transport sections EURES workshop on road transport	Launch of the information campaign Finalisation of information toolbox and second websites' review	Second revamp of Your Europe road transport sections. Review of the EURES Portal Conclusion of the Information roadshow
Cooperation Pillar	Information sessions for national authorities on the three new IMI modules for road transport Train-the-trainer sessions for the representatives of national road transport operators (private sector) on the use of the Posting Declaration Portal	Follow-up train-the-trainer sessions for the representatives of national road transport operators (private sector) on the use of the Posting Declaration Portal Provision of translated learning resources for national authorities, social partners and road transport operators. Involvement of the Undeclared Work Platform: staff exchanges and a peer-learning dialogue	Workshop on posting of drivers operating in passenger transport including issues related to undeclared work	Organisation of a mutual learning and understanding programme for interested Member States in relation to road transport legislation. Joint training sessions with the national training centres for labour inspectors on the organisation of concerted and joint inspections.	Workshop with national authorities and social partners on tackling letterbox companies in road transport Presentation of good practices and the results of the report on cooperation practices and challenges between road transport stakeholders in the sector. UDW Platform workshop on innovative approaches to prevent under-declared employment, including in the road transport sector
Enforcement Pillar	Demonstration days Call upon to Member States to organise cross-border inspections with ELA support	Bilateral meetings with national authorities and stakeholders concerning possible enforcement actions and ELA's support Week of action	Concerted and joint inspections Demonstration days Collection of good practices on national sector-specific risk assessment Call to step up domestic inspections	Concerted and joint inspections [continued] Demonstration days Collection of good practices on national sector-specific risk assessment [continued]	Concerted and joint inspections [continued] Demonstration days Workshop on lessons learnt from cross-border inspections in road transport Dissemination of good practices on national sector-specific risk assessment

Thank you

Visit us @ <http://ela.europa.eu>

 @EU_ELA

 @European-Labour-Authority



INSPECTION
DU TRAVAIL
ET DES MINES

Challenges of labour inspectorates faced in a permanently work-life change

Visit of the Taiwanese Delegation in
Luxembourg
Sept, 20th 2022





Geographical situation : Luxemburg in figures

- World ranking: **170/203**
- Capital: **Luxemburg City**
- Official languages:
 - Luxemburgish,
 - French,
 - German
- Government: **Unitary parliamentary constitutional monarchy**
- Legislature: **Chamber of Deputies**



Coat of arms



- Area: **2.586 km²** at **168th**
- Population: **576.249 hab** at **170th**
- GDP: Purchasing Power Parity
 - **Total 94th**
 - **Per capita 2nd**



Flag



Industrial revolutions: Social effects and its consequences



Technology follows human needs!!

Rationalize living standards

Optimize living standards

Improve living standards

Develop living standards

Human needs follows technology!!

1st Industrial Revolution:
1760 – 1820/1840 -> +/- 100 years

Social effects:

- Factory systems, Impact on women and family life
- Standards of living: Food and nutrition, Housing, Clothing and consumer goods
- Population increase
- Labour conditions: Social structure and working conditions, Factories and urbanisation, Child labour, **Luddites**, Organisation of labour
- Impact on environment
- Other effects: Transfer of knowledge by Newspaper+books, Rising literacy, Demand for political participation

2nd Industrial Revolution: 1870 – 1914 -> +/- 50 years

Socio-economic impacts:

- Rising living standards: Prices of goods fell due to the increase of productivity
- No crop failure: no starvation
- Massive improvements in public health and sanitation,
- Improvements in steam efficiency
- International telegraph network
- Tremendous growth in productivity,
- Centralisation of production by the factory systems

Digital Revolution:
1950/1970 – Today -> +/- 30 years

Socio-economic impact:

- Greater interconnectedness, easier communication, exposure of information
 - Social networking
 - Smart phone technology
 - WWW
- Negative effects:**
- Information overload,
 - Internet predators,
 - Social isolation,
 - Media saturation
 - Protection of privacy
 - Copyright and trademark protection

Industry 4.0 – 4th Industrial revolution – Tomorrow +/- 20 years

Implications of Industry 4.0 on human labour and work organisation reveals a rather consistent view particularly on job redundancies for low-skilled jobs and the necessary shift towards more **high-skilled complex jobs** which require a generally more intense focus on continuous learning and education. A broader perspective especially with reference to implications for social welfare and tax systems which may be completely reviewed in order to compensate for lost job income and balance off growing inequality.

5th Industrial Revolution - Aftertomorrow: ?? years

Calling transhumans the "earliest manifestation of **new evolutionary beings**", included physical and mental augmentations including prostheses, reconstructive surgery, intensive use of telecommunications, a cosmopolitan outlook and a globetrotting lifestyle, androgyny, mediated reproduction such as in vitro fertilization, absence of religious beliefs, and a rejection of traditional family values.

Develop technology

Improve technology

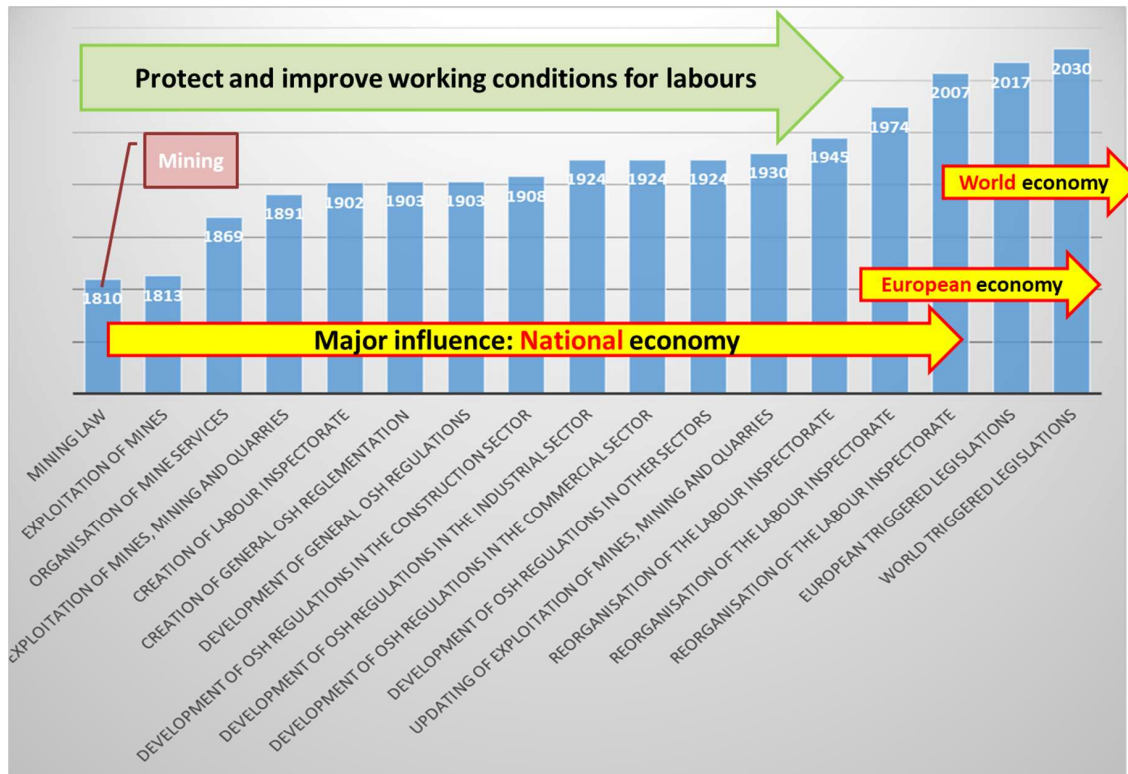
Optimize technology

Optimize technology with workers

Optimize human body; adapt it to the technology



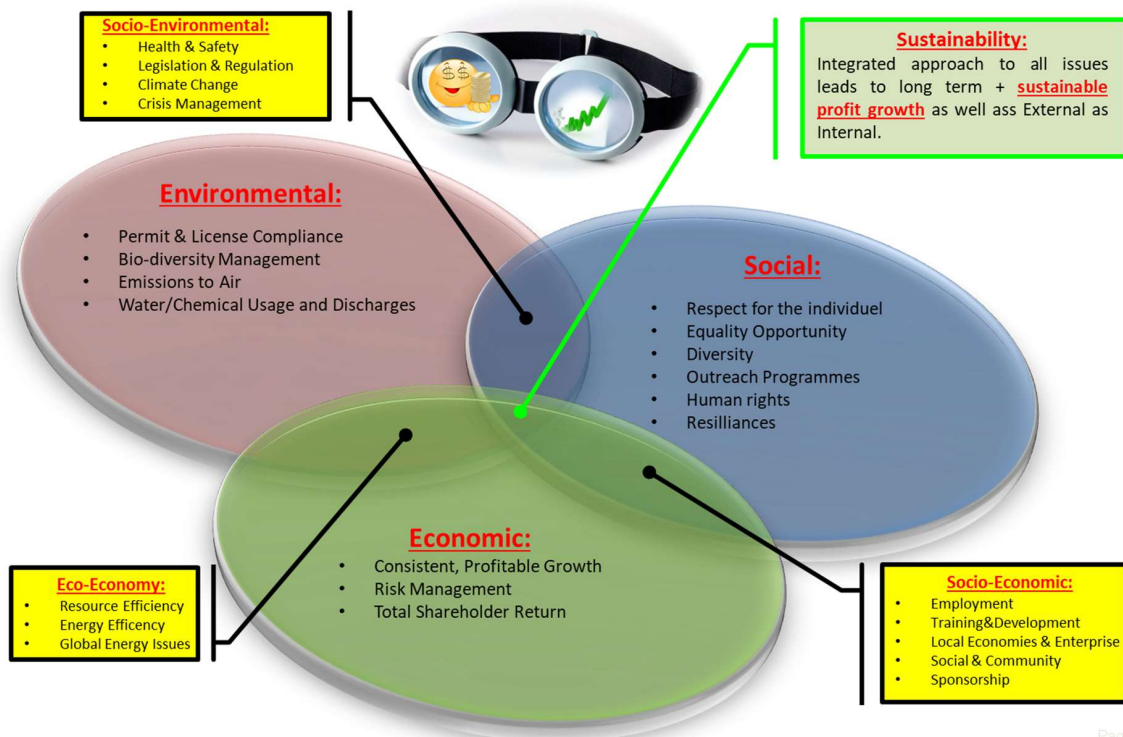
Labour inspectorate: Evolution of competences and influences



Page 5



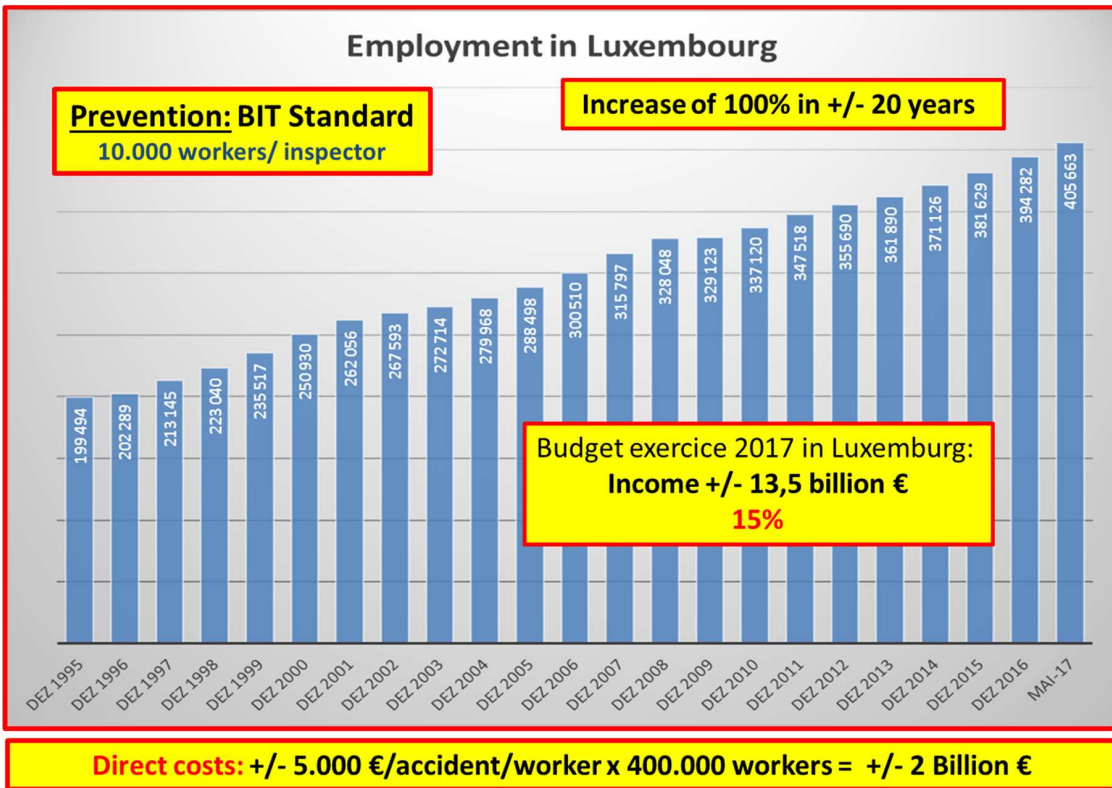
World of labour: Higher complexity in companies of today



Page 6



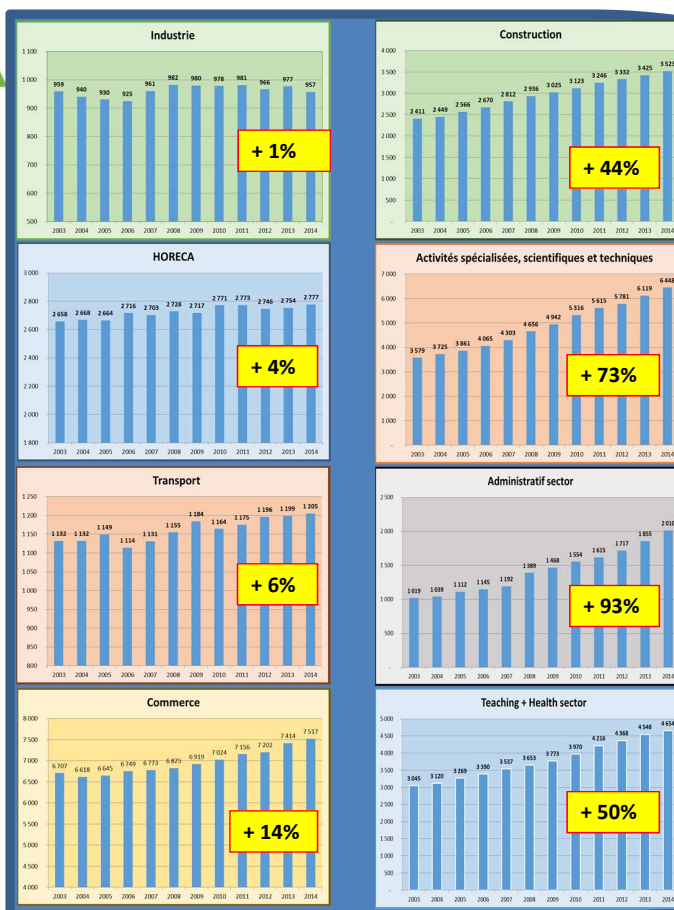
Employment in Luxemburg: Huge increase in 20 years



Page 7



Different economic sectors: Unequal developments



Internal Problems:

- Recruitment,
- Training,
- Complexity,
- Competences,
- organisation,
- Diversity
- ...

Page 8



Missions & level of action of the ITM:

Missions:

- Working conditions
- Occupational Safety and Health
- Employee Health and Safety + Public Safety (EC)



The Labor Inspector must be:

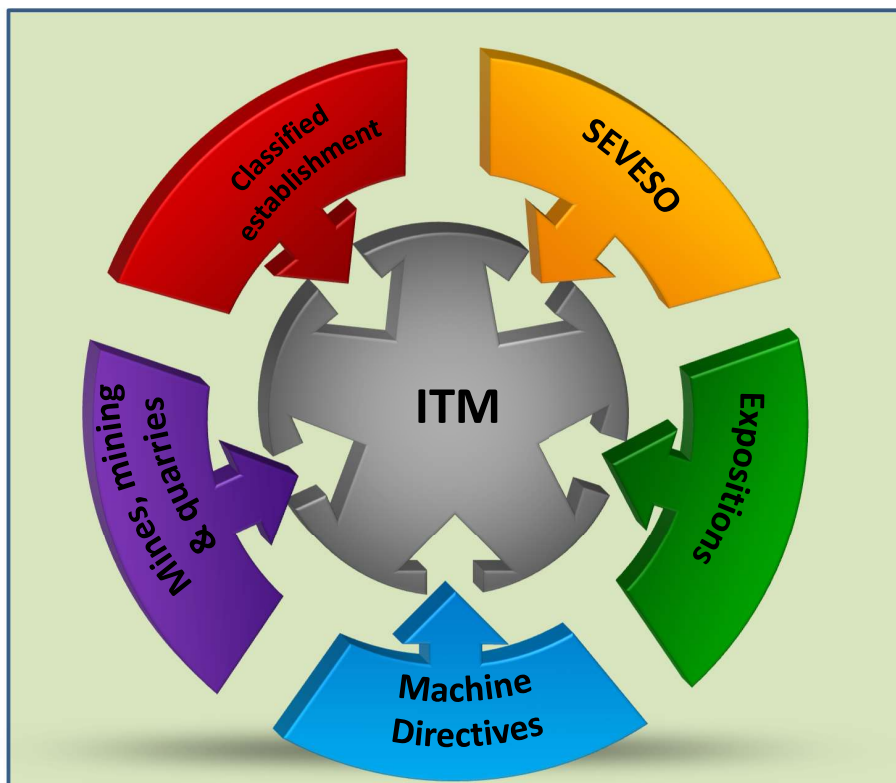
Neutral + Impartial

Convention 81 ILO (International Labor organisation) dating from 1947 ratified in Luxembourg by law of February 10, 1958.

Page 9



Matter of control: Labour law + various legislations



Page 10



Key figures 2021

213 
Collaborators

51%  Men
49%  Women

96 Labor inspectors
69 working on
the ground

 operating
license
applications
7.487

326.877 
Registered
requests

8.511 
Controls
**+ 2874 Covid
controls**

2.315
Administrative
fines
9.243.000 € 

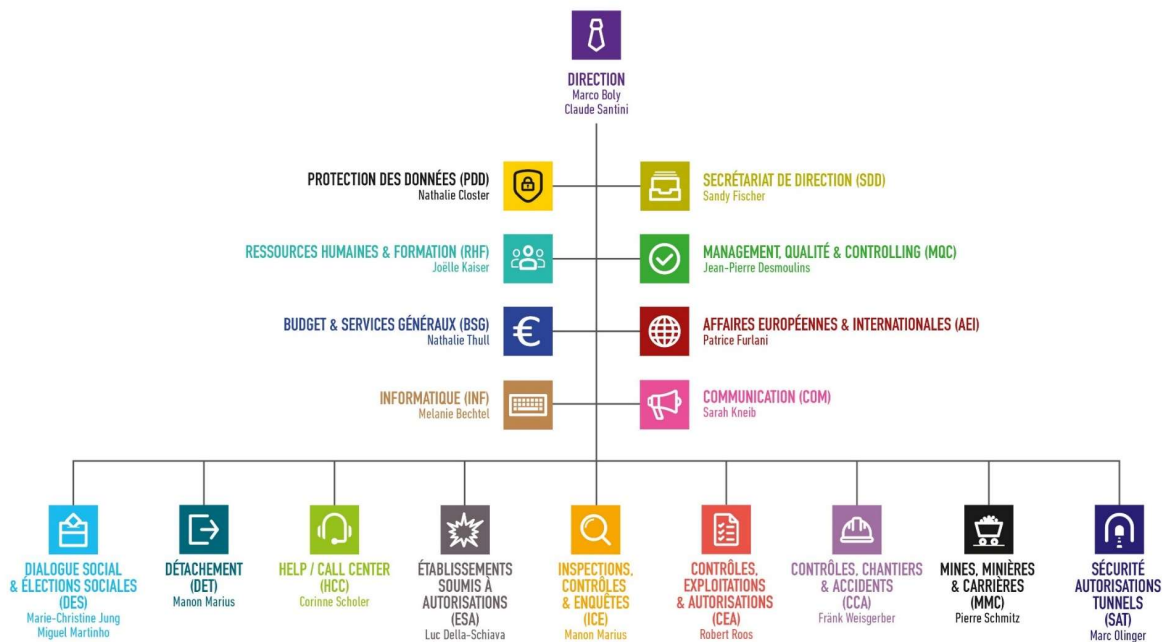
 **162.734**
Posted workers

 **4.455**
Companies posting
workers in Luxembourg

 **65.161**
Declaration of
posting of workers



Organisational chart





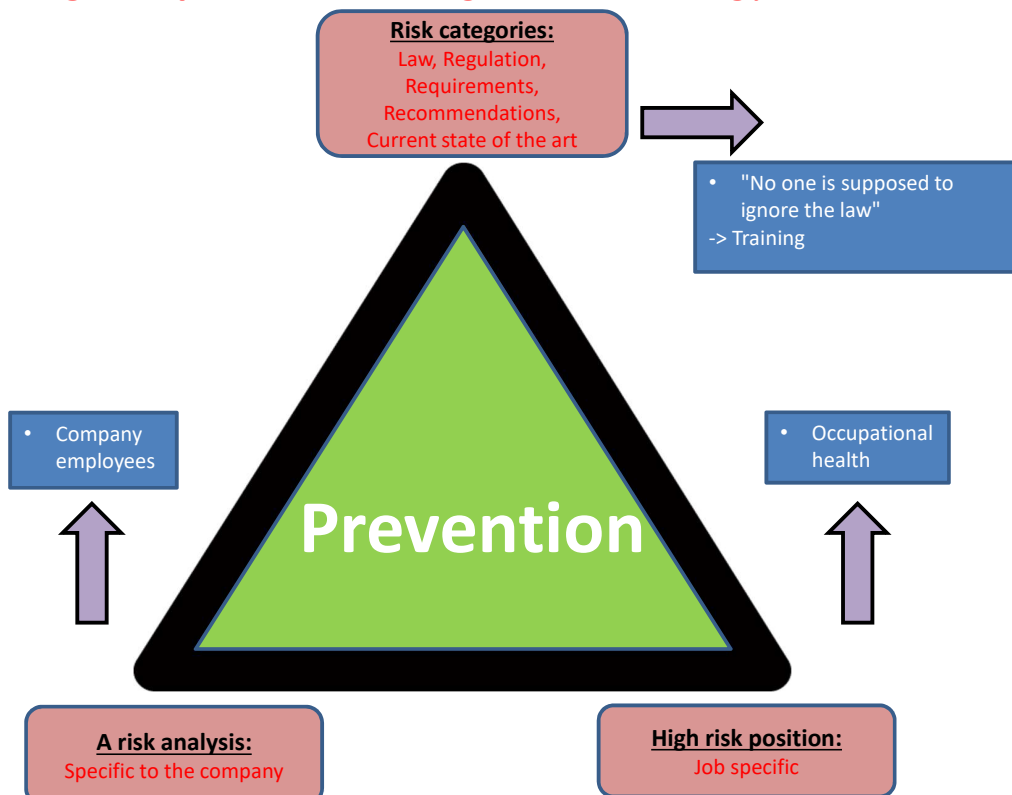
Directives –OSH at work - EPSCO Council (Employment, policy, social, health and consumer affairs)

- **Framework Directive 89/391** accompanied by a series of 23 individual **directives** focusing on specific aspects of health and safety at work:
 - **Framework Directive:** 0. Promotion of OSH improvement;
 - **General Directives:** 1. workplaces, 2. work equipment, 3. use of PPE, 4. signs;
 - **Workers' status directives:** 5. fixed-term + temporary work, 6. pregnant workers, 7. young people;
 - **Sectoral Directives:** 8. construction, 9. extracting industries, 10. drilling industries, 11. medical treatment on vessels, 12. fishing vessels;
 - **Risk-specific directives:** 13. physical agents vibration, 14. physical agents noise, 15. physical agents electromagnetic fields, 16. physical agents optical and artificial radiation, 17. explosive atmospheres, 18. carcinogens and mutagens, 19. chemical agents, 20. asbestos, 21. biological agents, 22. manual handling, 23. display screen;
 - **Posting Directive:** Provision of services, Administrative cooperation, Revision of texts 2018;
 - **Working Time Directive:** Organisation of working time;
 - **Under negotiation:** Working conditions for road transport, Transparent and predictable working conditions, ELA, EU-OSHA;

Page 13



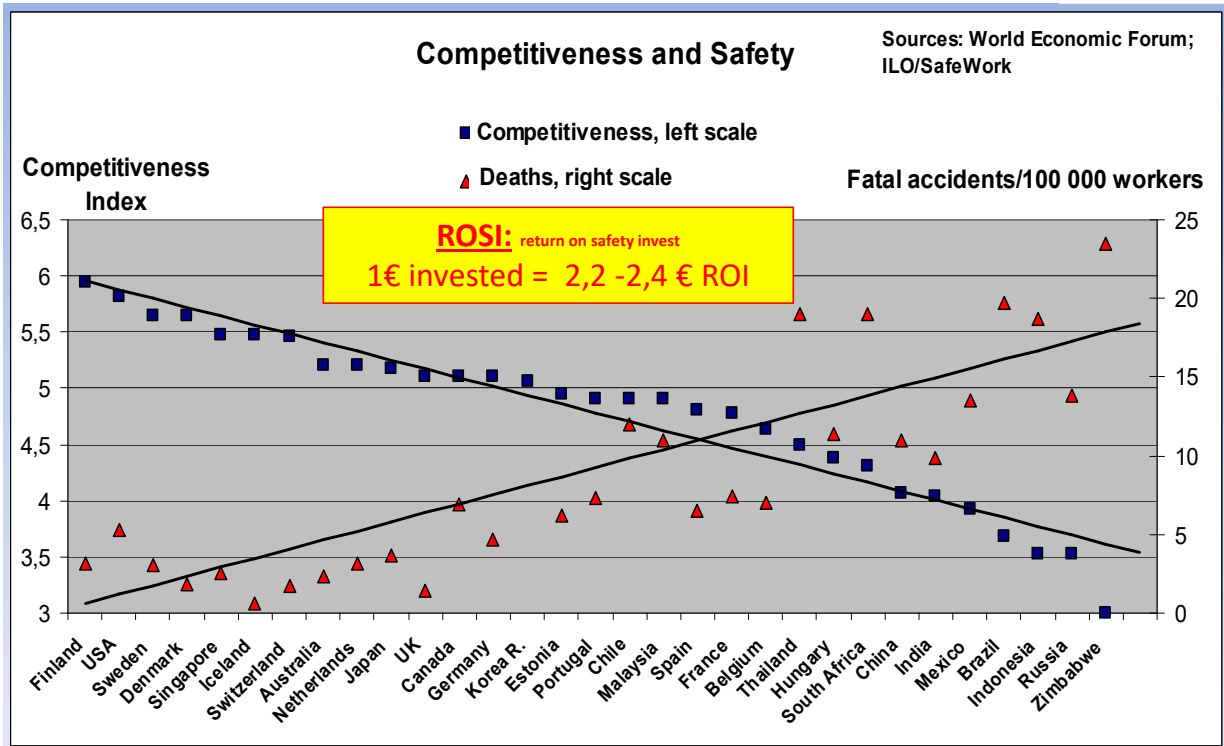
Triangle of prevention – legislation strategy



Page 14



ROI: Competitiveness versus safety

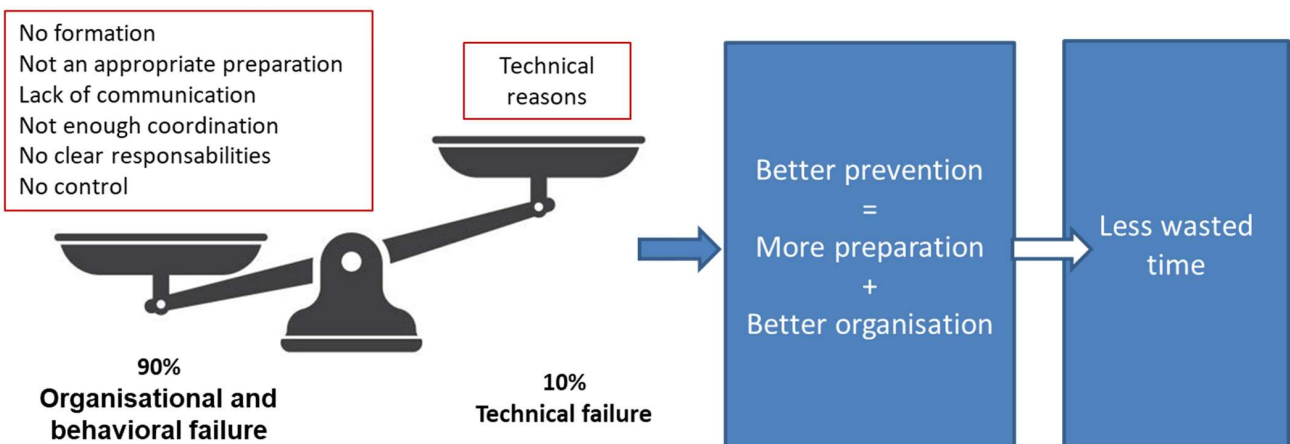


ILO = International Labour Organisation; Geneva

Page 15



Prevention is key when organizing the work



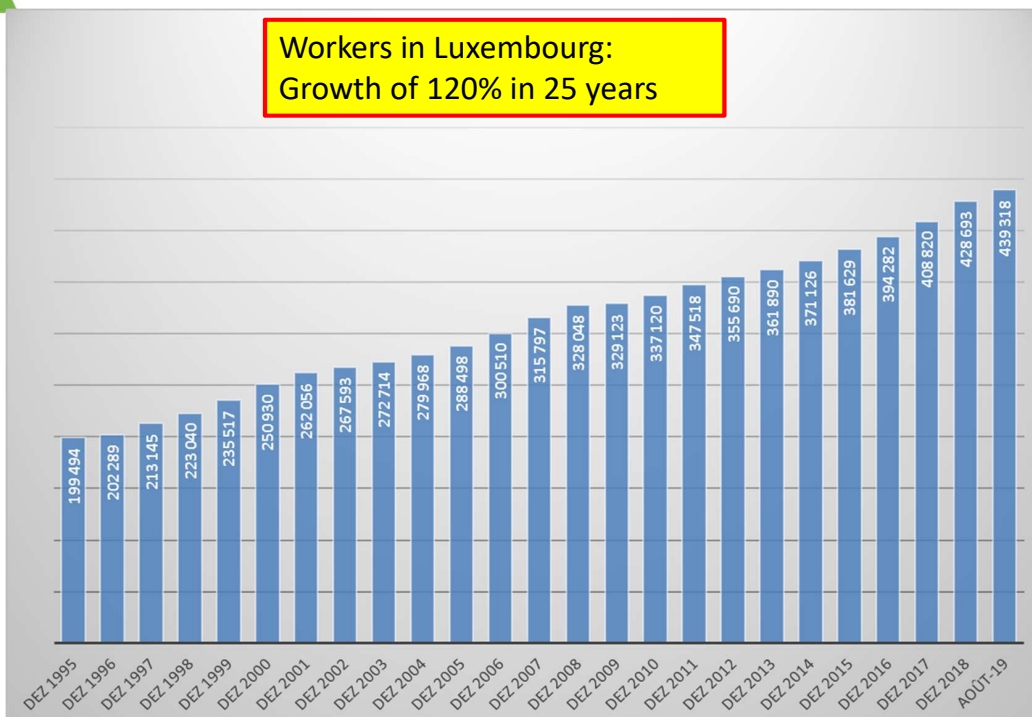
Page 16



Work accidents: costs



Issue: Heritage to be protected through prevention



Direct costs: +/- 5.000 €/accident/worker x 440.000 workers = +/- 2 Billions €



Accidents in Luxembourg

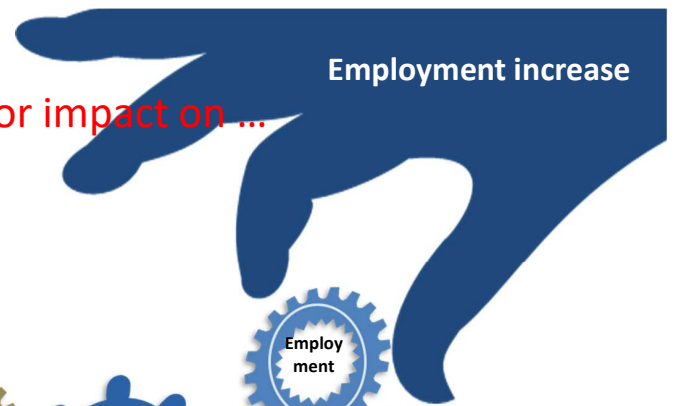


Direct costs: +/- 5.000 €/accident/worker x 27.000 accidents = 135.000.000 € = 135 Bn€

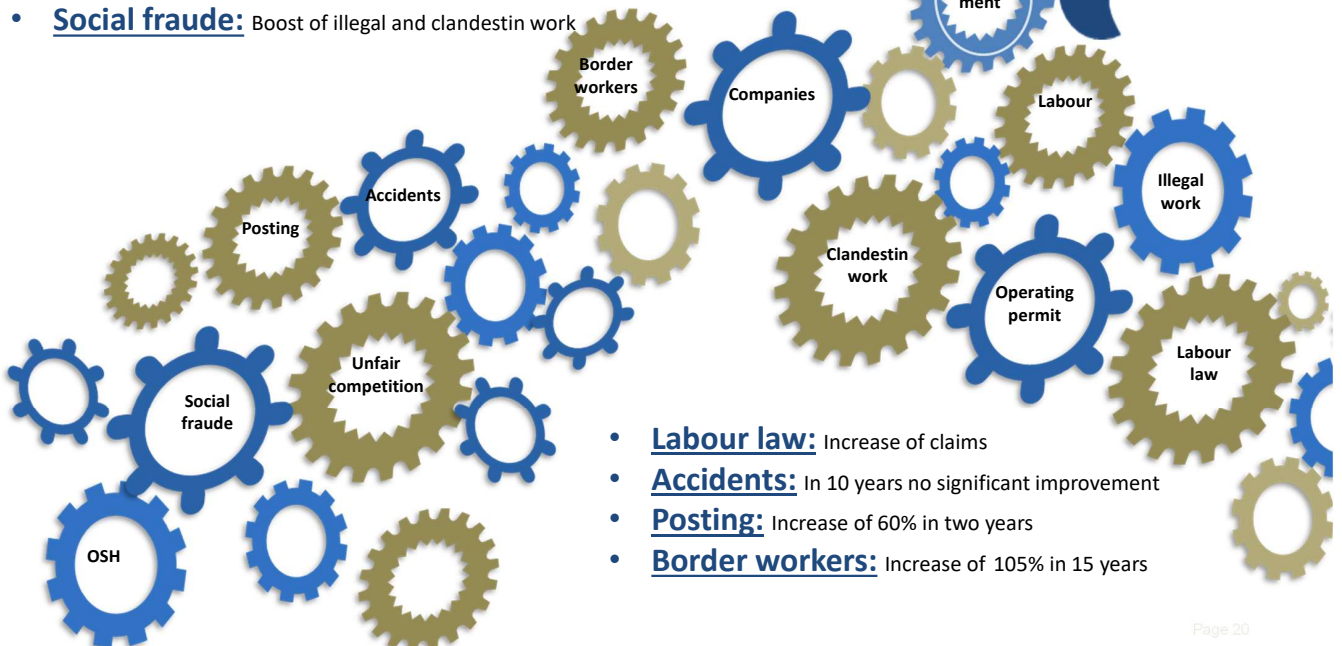
Page 19



Employment increase: Major impact on ...



- **Labour:** Increase of 100% in 20 years
- **New companies:** Increase of 40 % in 10 years
- **Operating permit:** Increase of 35% in 5 years
- **Social fraude:** Boost of illegal and clandestin work



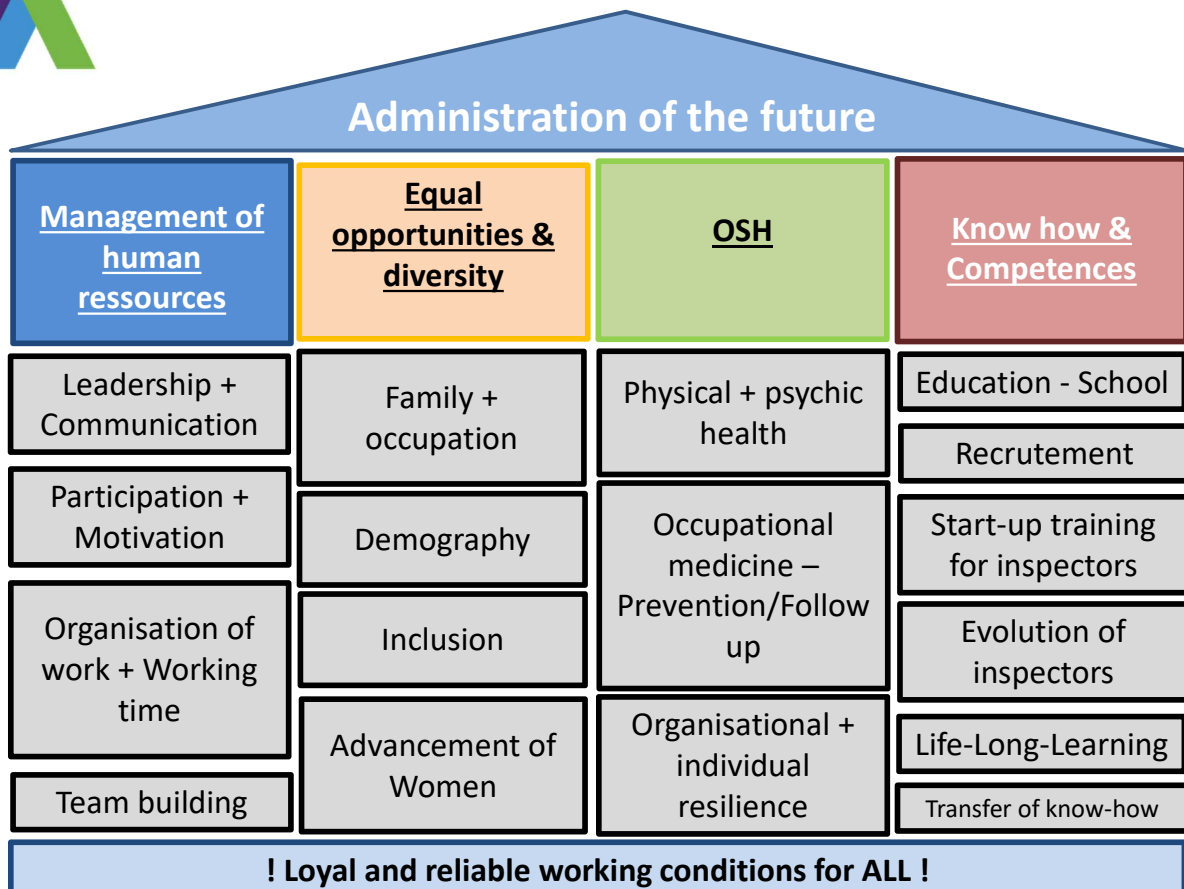
Page 20



Employment increase: Internal collateral dammmages

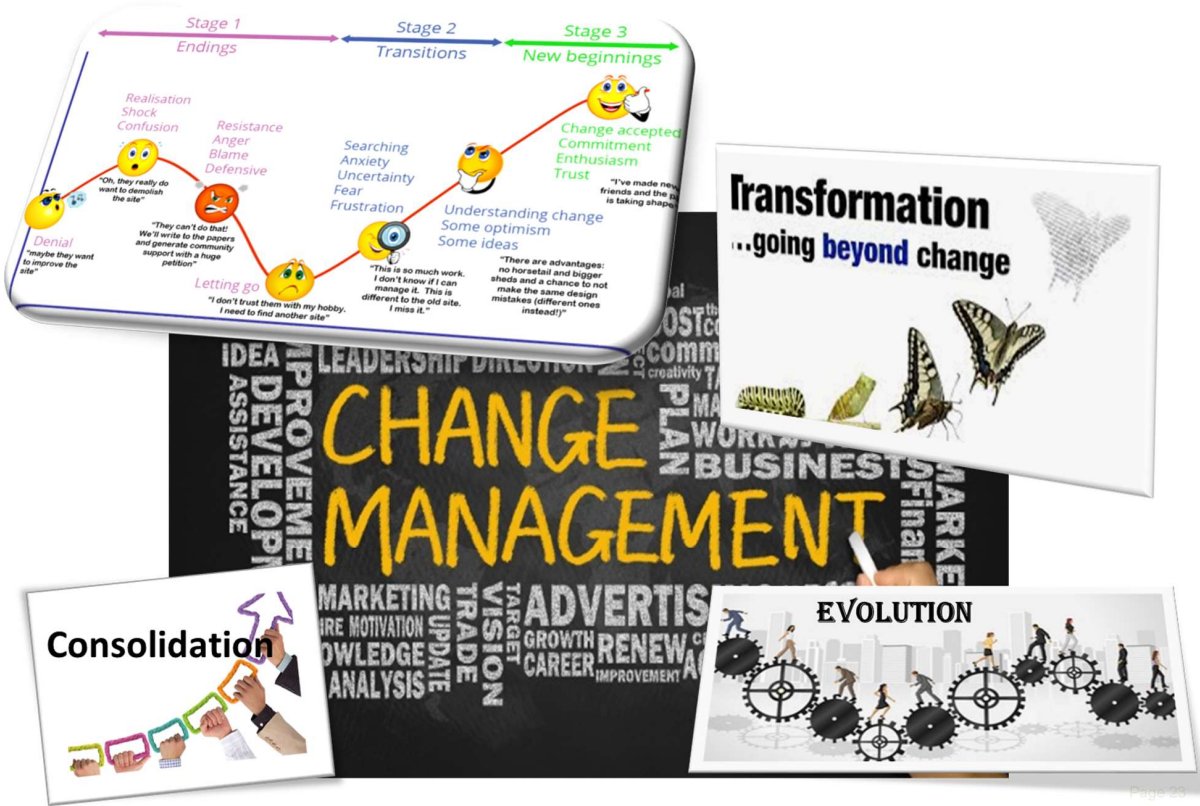


Target « Administration of the future »: Feasible – Capable?





« Change management »: Restructuration – Transformation – Consolidation - Evolution

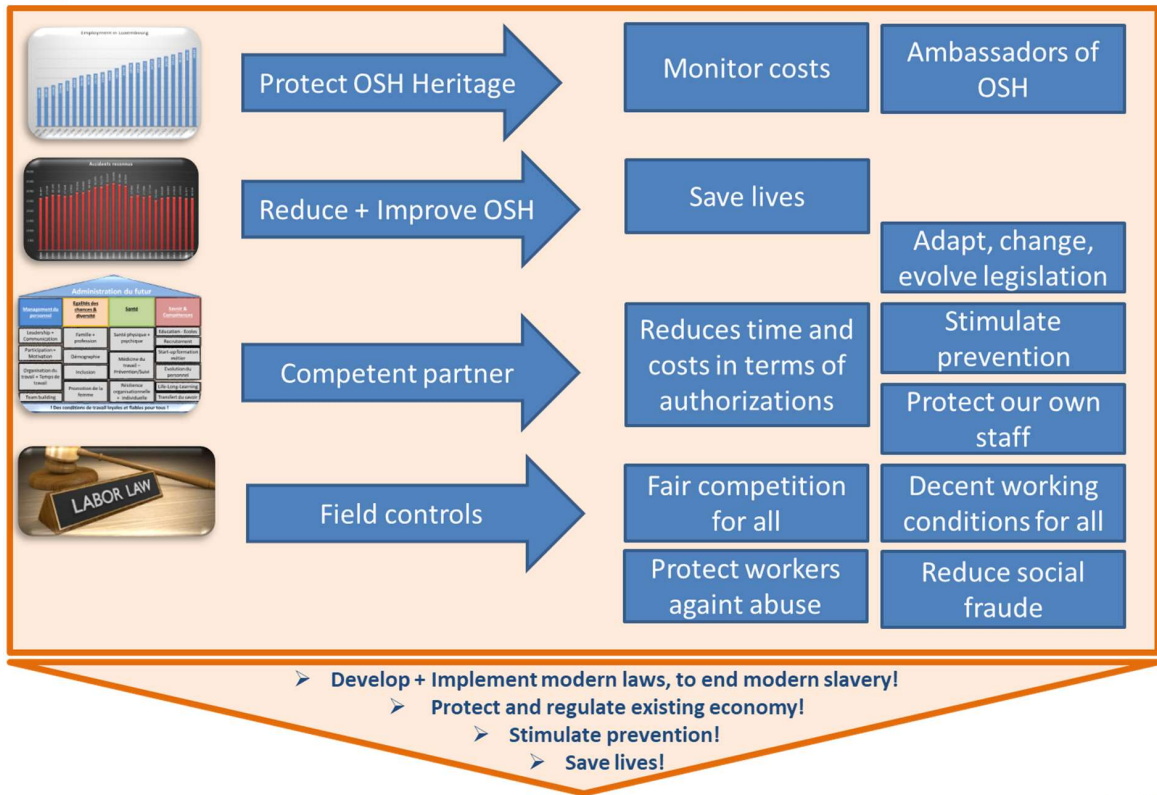


Restructuration: Priorities

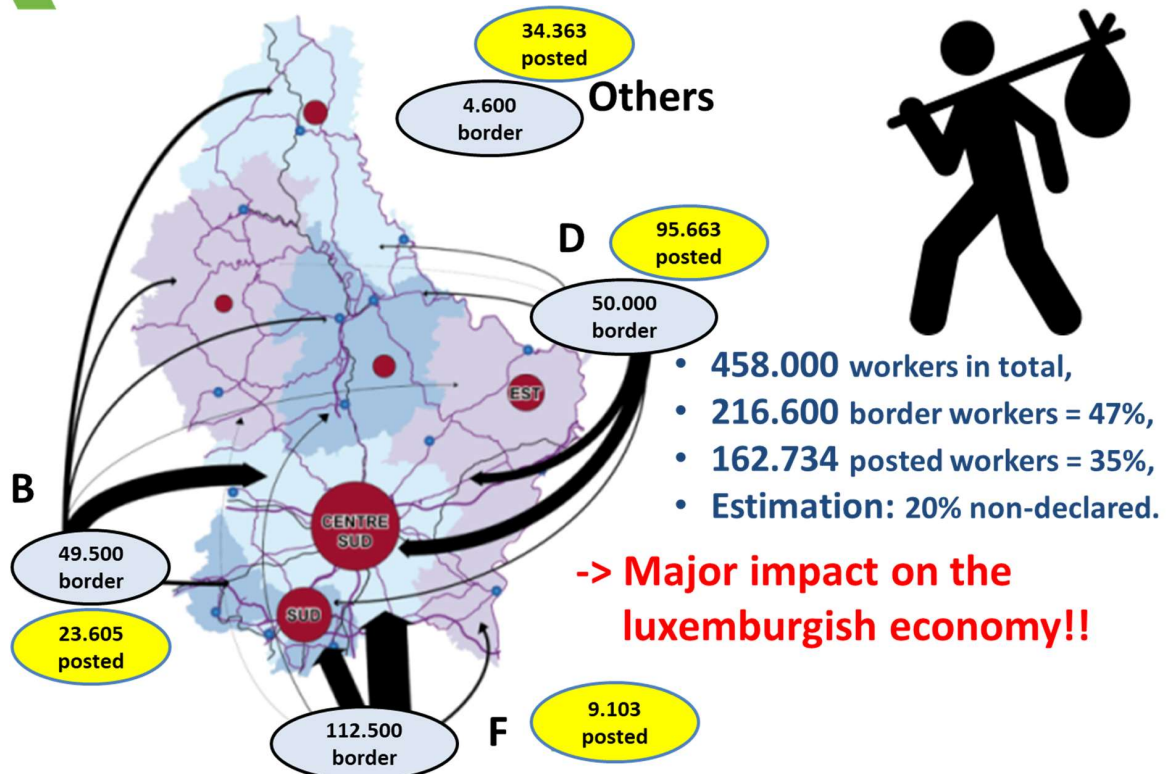




Added value: Targets and its lobbying

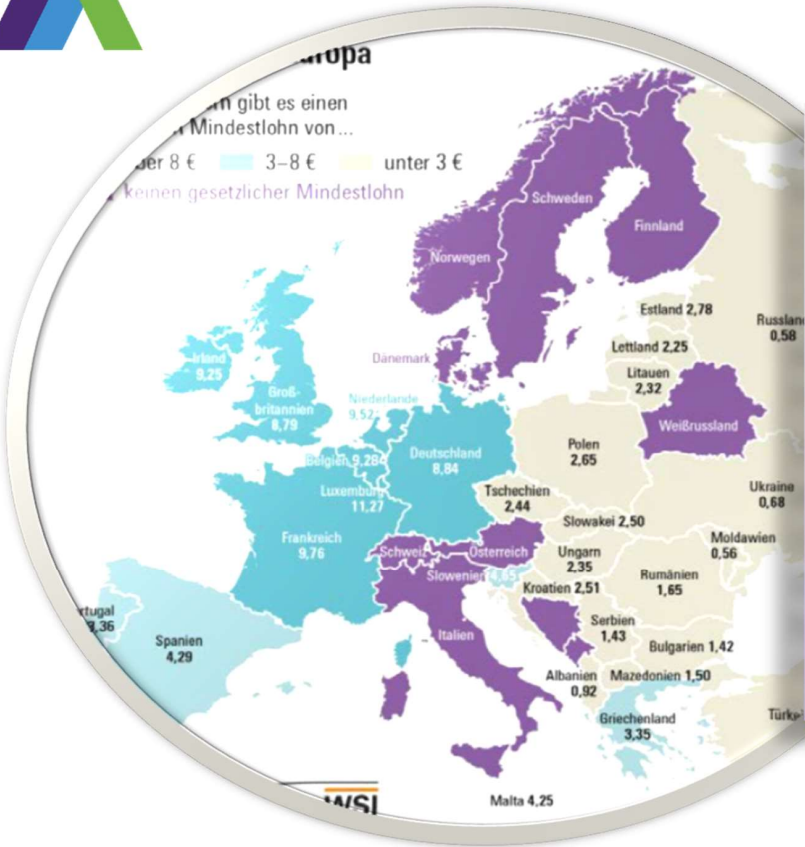


Border and posted workers: Luxemburg in 2021





Minimum social wage: Broken down by country



The regulations for posting target:

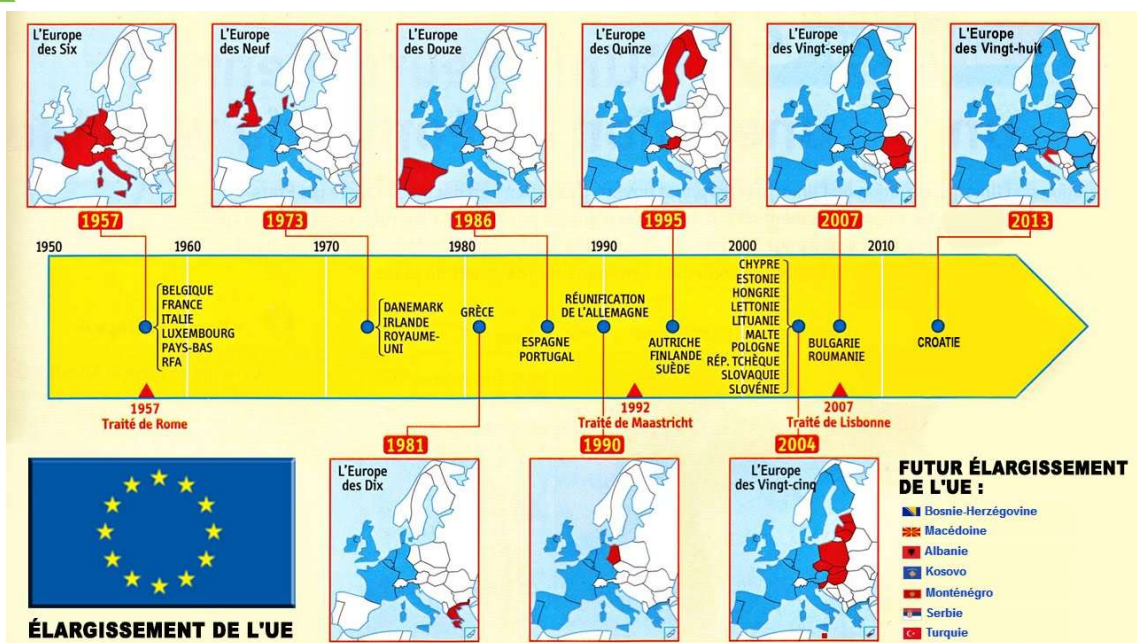
- Fair competition between countries,
- Protection of posted workers,
- Including health and safety at work,

while fighting against fraud and social dumping.

To ensure **this "win-win" situation** for all countries, companies and workers, the **control authorities must have sufficient resources** this in terms of quantity and quality.



Minimum social wage: Projections based on 2017



UE - 6	UE - 9	UE - 10	UE - 12	UE - 15	UE - 25	UE - 27	UE - 28
9,73 €/h	9,53 €/h	8,76 €/h	7,77 €/h	7,77 €/h	5,47 €/h	5,09 €/h	4,98 €/h



Exchange of data: Social Dumping = International phenomenon!

Digitization or digital transformation:

Digitization is a process of total transformation of the company: it is no longer enough to perform a few "blows" or "customize" an offer in the digital sauce, but **to reinvent fully its model** and the whole chain of internal operations, such as:

- Strategy – Business model,
- Managerial organisation,
- Collaborative environment.

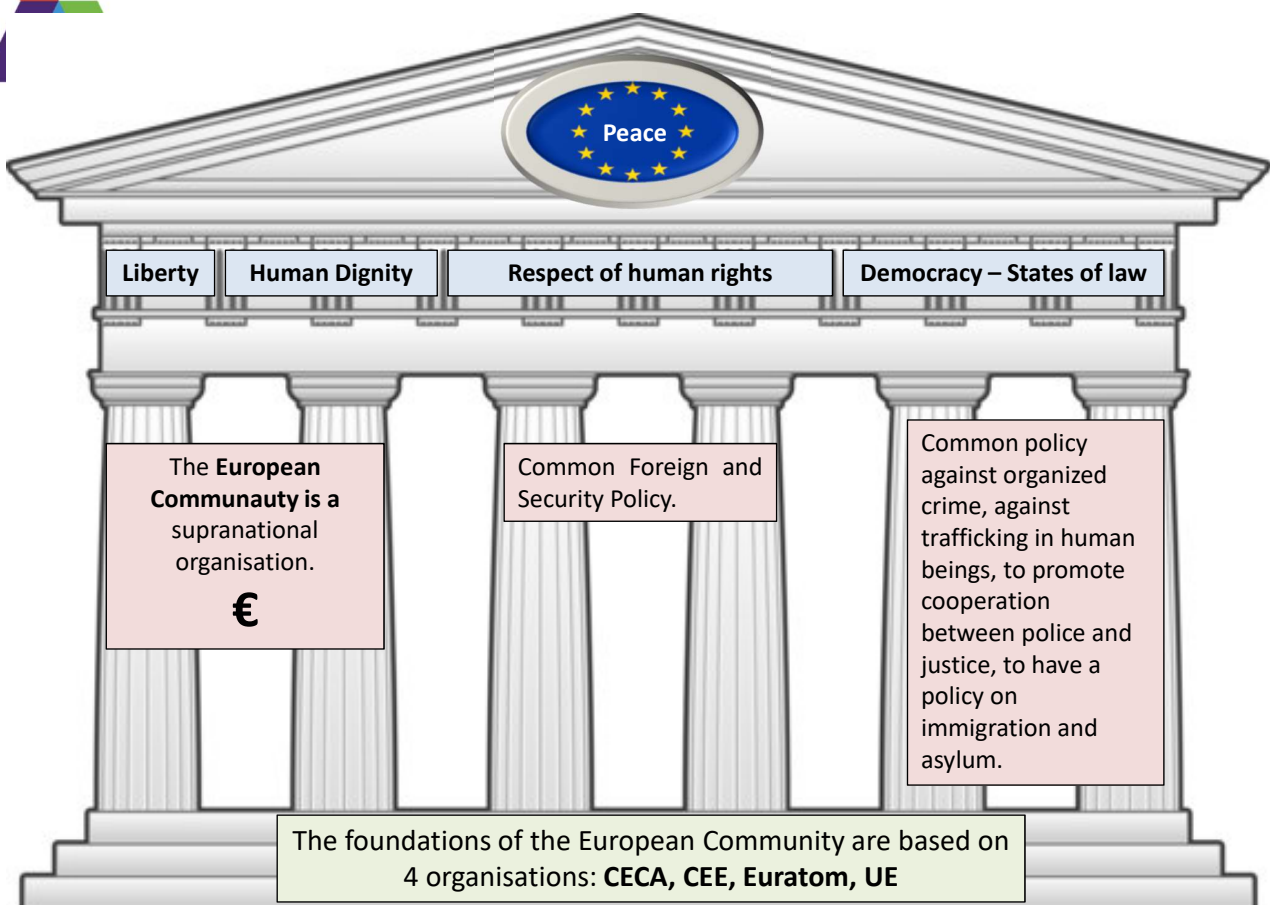


Exchange of data and cooperation between Member States and / or between administrations is the key to success in ensuring the **sustained fight against social dumping!**

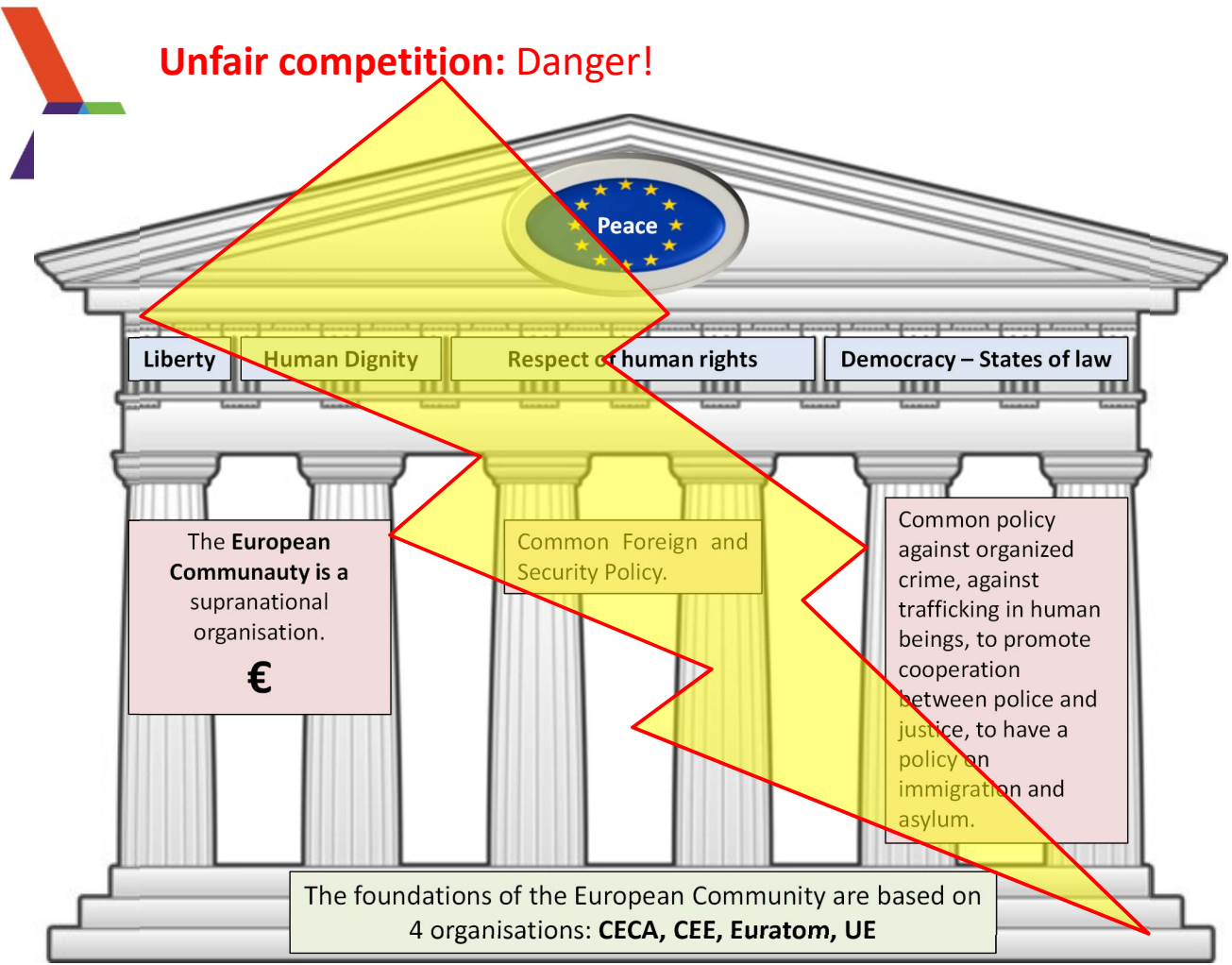
Page 29



Fair competition: How to define?



Unfair competition: Danger!



Strong + performant economics in the EU: By intelligent controls



Performant administrations:
High qualified manpower this in terms of quantity and quality



Exchange of data



Harmonization and cooperation for better economic and social cohesion!



Cooperations national, european and international



Thanks for listening



Page 33



- Annexes



Example of communication campaign

ÊTRE VIGILANT, C'EST ÉVITER L'ACCIDENT!

CHUTE DE HAUTEUR

La chute de hauteur est une des principales causes d'accident du travail.
Soyez vigilants! Utilisez les mesures de protection pour sécuriser la vie de vos salariés.
 En cas de nécessité, les salariés doivent porter les équipements de protection individuelle les protégeant contre la chute de hauteur.

Ensemble, valorisons le Travail.

SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

J'AI UN SUPER HÉROS, JE L'APPELLE PAPA.

CHAQUE JOUR, IL SE SÉCURISE SUR SON LIEU DE TRAVAIL ET JE SUIS SÛRE DE LE REVOIR LE SOIR.

SUPERSECURE daddy

Les accidents survenus sur le lieu de travail sont encore trop nombreux. Si vous avez des questions sur les thématiques liées à la sécurité et santé au travail, n'hésitez pas à contacter l'ITM.

> SUR MON LIEU DE TRAVAIL, JE ME SÉCURISE.

1-833 30-7411 | contact@tmart.ca | www.itm.ca

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

Ensemble, valorisons le Travail.

J'AI UNE SUPER HÉROÏNE, JE L'APPELLE MAMAN.

CHAQUE JOUR, ELLE SE SÉCURISE SUR SON LIEU DE TRAVAIL ET JE SUIS SÛRE DE LA REVOIR LE SOIR.

SUPERSECURE mommy

fundacionlaboral.org

FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

Fundación Laboral de la Construcción

An outcome of social dialogue

Bilbao 23/9/22

FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

CCOO hábitat

UNEX

RCA

Confederación Nacional de la Construcción

fundacionlaboral.org

FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

1. Fundación Laboral de la Construcción: *An outcome of social dialogue*

2. Improving sectorial Qualification,

3. OHS conditions,

4. And fostering quality employment



Fundación Laboral de la Construcción

It is a **non-profit paritarian organization**, created by the **National Collective Agreement** in **1992**.



Its Board is composed of:

- **26 members** on behalf of the **employers' organizations**.
- **26 members** on behalf of the **trade unions**.

Goals / Mission



**Vocational
Education and
Training**



**Occupational
Health and Safety**



Employment

Guaranteeing services to workers and companies
within the National Collective Agreement of the
Construction Industry

Vision

Being the **impellers** of an **innovative** and
sustainable construction **industry**,
leading its **transformation** in the fields of:

- **Employment**
- **Professional qualification**
- **Health and safety**

Values



Structure

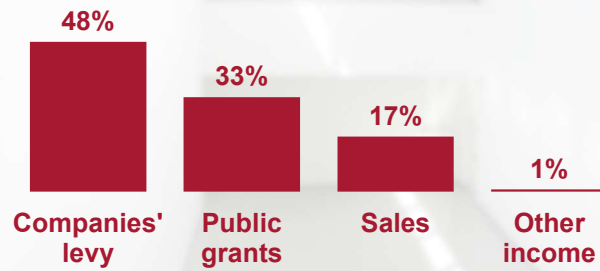
Decentralized management,
distributed in
17 Regional Councils.



Funding

Budget for year 2022: **+78 millions €.**

Main **sources of financing** are:



+110.000 companies pay a **levy** on their employees' salary



Main figures

52 training centres
22 practical training centres on OHS

≈ 1.000 trainers
+ 140 textbooks

Year 2022
+88.000 trainees
≈ 4.3 million training hours

10.710 OHS consultations
20.987 visits to worksites

Job portal:
+2.800 companies
+81.000 workers
TPCs:
+700,000

Observatory of Construction Industry

www.observatoriodelaconstruccion.com

Meeting point for construction social partners and public bodies to **analyse, think, and share different visions and perspectives:**

- Socio-Economic **infographs**.
- Regional **Statistics**.
- **Reports:** training, innovation, safety, health...
- **Studies and researches:** identification of training needs, accidents analysis...



ERES
FORMACIÓN



ERES LO QUE
CONSTRUYES

VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING

Occupational training: Training offer

Training adapted to **rising needs** of our industry:

- **Building Information Modelling (BIM)**
- **Building renovation and sustainable building**
- **Machinery**
- **Construction trades**
- **Auxiliary means, equipment & techniques**
- **Roads' maintenance**
- **OHS:**
 - **Construction OHS**
 - **Related-sectors OHS**

Vocational training

Year 2021:

88.066 trainees

4.252.775 training hours

Training fields	Trainees		Hours	
Health and safety	59.450	67,5%	1.531.829	36,0%
Trades and crafts	25.229	28,6%	2.495.734	58,7%
Other fields	3.387	3,9%	225.212	5,3%

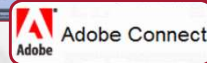
E-learning

- Online campus
- Videoconference
- Free phone number:
900 123 455

15%



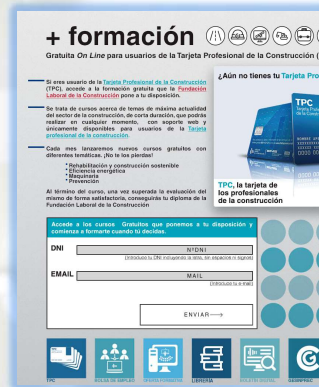
Blackboard



MOOCs: +training

<http://www.trabajoenconstruccion.com/MOOC/AccesoTrabajador.aspx>

- **Short online** courses.
- **Available for free** for TPC holders.
- Including **diploma of completion**.
- Available **anywhere, anytime**.
- **A new course a month**.
- **First approach to trending topics**:
 - BIM
 - Sustainable building
 - Energy efficiency
 - Insulation
 - Safety and health



Innovation: technical days

Training in **new materials** and **last constructive trends** on **building renovation** and **sustainable building**:

- **For free**.
- **Hands-on** approach.
- **Demonstration on proper installation** of materials.
- Aiming to both **technicians** and **tradesmen**.



Formación cursosenconstruccion.com
Improving sectoral qualification

FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

Training books

<http://libreria.fundacionlaboral.org>

Atención en línea 900 11 21 21

librería BÚSQUEDA: Búsqueda avanzada

More than 140 textbooks

Formación cursosenconstruccion.com
Improving sectoral qualification

FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

Multimedia resources

Hard simulators

Online simulators

Apps / Serious games

Augmented Reality

International activities

<http://www.fundacionlaboral.org/en/projects/training>

Networks

REFORME

CEDEFOP REFERNET ESPAÑA SPAIN

ETF
Working together Learning for life

European Alliance for Apprenticeships
Good for youth, good for business
#ApprenEU

CPD

Mobilities

Trainees and trainers



Training staff

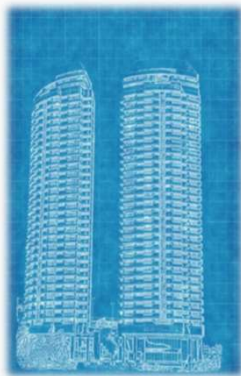


Projects (≈ 20 currently)



Blueprint project: construction industry

 Erasmus+
Sector Skills Alliances



Goal:

Identifying and carrying out measures to **match skills offer and supply**, in order to **support the growth strategy** for the industry.

Partnership:

24 partners, led by FLC, including:

- European Social Partners: FIEC, EBC, and EFBWW
- National Social Partners.
- VET providers.

Duration: 4 years

Budget: 4 millions €



Occupational Health & Safety

Training on OHS according to Collective Agreement

Specific OHS training for construction industry according to the trade:

Two levels:

- Initial: 8 hours
- Second level: 20 hours

Year 2021: 59.450



Practical training centres on OHS

Recreation of **real conditions**
at **worksites**.



22 OHS
training
centres

Individual Protection Equipment (IPE) labs

IPE labs to show equipment
and to do **practical**
demonstrations.

19
IPE labs



Seguridad y salud lineaprevencion.com **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN**
Improving OHS conditions

Línea Prevención: OHS dissemination & promotion

Encuentra lo que necesitas
 Te ofrecemos ayuda con una gran variedad de recursos y servicios relacionados con la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción.

¿Qué necesitas, cómo podemos ayudarte?

¿QUÉ NECESITAS?
Recursos destacados
 Ponemos a tu disposición múltiples recursos sobre seguridad y salud, de interés y utilidad para el sector de la construcción, en diferentes formatos: manuales, vídeos, etc.

Free phone number: 900 20 30 20
www.lineaprevencion.com

Seguridad y salud lineaprevencion.com **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN**
Improving OHS conditions

Organized by Línea Prevención

- Accidents and fatalities data
- Search engine for sectoral and preventive rules
- +129.000 pageviews in 2021
- Preventive advice in 6 languages
- Theme library
- Technical documents

Seguridad y salud lineaprevention.com FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

2. Improving OHS conditions

Sensitization videos on OHS

<http://www.lineaprevention.com/lptv>

Online TV:
11 channels
+80 training videos

+ 600.000 video views in 2021

<https://www.youtube.com/user/fundacionlaboral/prevention>

Seguridad y salud lineaprevention.com FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

Improving OHS conditions

OHS posters

More than 60 posters downloadable for free and customizable with companies' logos.

<http://www.lineaprevention.com/contenidosinformativos>

OHS projects

<http://www.lineaprevencion.com/documentacion/proyectos>



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

Serious games:

MAQUINAPP
Aspectos preventivos en la utilización de maquinaria.



ANDAMIANDO APRENDE JUGANDO



a protección al accidentado consiste, básicamente, en evitar que sufra daños mayores que los que ya tiene. Las acciones a realizar son:

- Evitar que los daños se hagan extensivos a otros trabajadores, por ejemplo, señalar y acotar la zona, retirar fuentes de peligro, etc.
- No desplazar al accidentado salvo que corra peligro su vida. Si es seguro, se le debe atender en el lugar del accidente.

Figura 12. No mover al accidentado

Preventive days

Webinars, technical forums and conferences to disseminate innovative issues, regulations, key risks, etc.



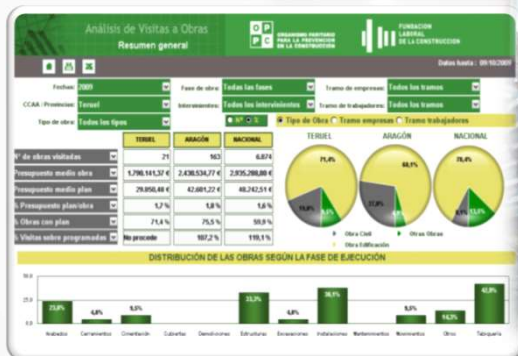
Collaboration with OHS National Agency

- OHS management in **Minor worksites (project no required)**..
 - Informative document.
 - Informative video.
 - **Dissemination campaign.**
- Informative document on **“Safety in repair and maintenance of covers”**.



Advice at worksites

Year 2021:
20.987 on-site visits for OHS free advice.



SESCO

Statistical monitoring of accidents in construction industry based on official data from Delta System.



EMPLOYMENT

Construction Professional Card (TPC)

A card that **endorses**:

- **Training** on construction OHS.
- Working **experience** in the construction industry.
- Professional **qualification**.

+720.000 TPCs issued



TPC: Getting certificates



CERTIFICADO DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN
Madrid, a 17/10/2010

La Fundación Laboral de la Construcción certifica que D. JDP JAIMÉ GARCÍA GONZÁLEZ con NIF: 902195041 y nº de afiliación a la Seguridad Social: 06020790344, con domicilio en Calle FORTUNO DE TEJERANZUA, 7, distrito postal 08047, provincia Barcelona, población BARCELONA, es titular de la tarjeta nº 044140050003397, en cuyo expediente figuran los datos que a continuación se relacionan:

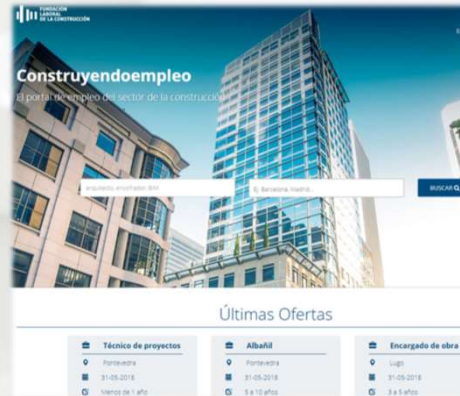


Possibility for **TPC holders** to **download** online official **certificates**

Job portal

Online meeting point for employers and workers searching for a job in the construction industry:

- N° workers: **+81,000**
- N° companies: **+2,800**
- N° offers/month: **+170**
- N° vacancies/month: **+400**



Counselling and career guidance

Counselling and career guidance services aimed at construction workers, **financed by Regional Governments.**



From 2015, entity **adhered** to the **Youth Entrepreneurship and Employment Strategy** promoted by:



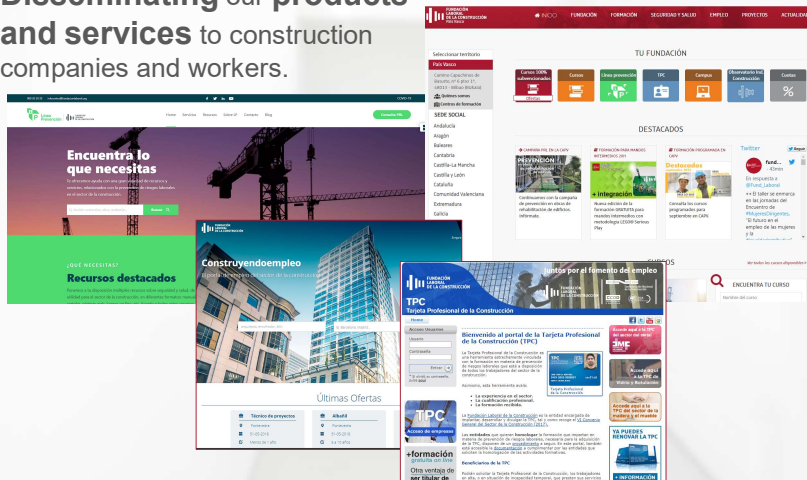


COMMUNICATION




Communication: close to the sector

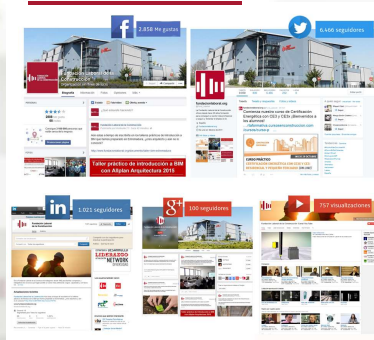
Websites

Disseminating our products and services to construction companies and workers.



Social media

-  LinkedIn:
-  Twitter
-  Facebook
-  YouTube



BLOG Blog focus on the “new construction professional profile”:
<http://blog.fundacionlaboral.org>

Boletín digital

Free weekly newsletter.

Direct communication channel towards **construction companies** and **workers**:

Subscriptions	Opening rate
23.310	49.81% (11,610)



Call center



Free phone Incoming calls: +99.000 numbers.



- Corporate line (900.11.21.21)
- Sales line (900.81.33.55)
- OSH line(900.20.30.20)
- Levy line (900.81.34.24)
- BIM line (900.82.29.00)



Susana Federio
Basque Country Director
Fundación Laboral de la Construcción
sfederio@fundacionlaboral.org



Aprender hoy es construir mañana

Learning to **build a better world** is our job and our passion

Thank you

Síguenos en:

