

勞工健康保護規則修正意見書(2015.12.23 公告版本)

臺灣職業衛生護理暨教育學會

電話：02-2393 3353

地址：台北市仁愛路1段1號護理系館101室

Email：ohneat101@gmail.com

2016.01.04

修正條文	建議事項	說明
<p>第二條 本規則用詞，定義如下：</p> <p>二、職業健康管理師：指事業單位內統籌擬訂、規劃勞工健康服務之政策及計畫，並協調與指導相關部門及人員之推動者。</p>	<ol style="list-style-type: none">1. 建議將「勞工健康服務」改為「職業衛生業務」或「職業健康業務」；2. 而相關人員職稱則建議將「勞工健康服務人員」改為「職業衛生人員」或「職業健康人員」。	<ol style="list-style-type: none">1. 若職安署決定全面將「職業衛生」改為「職業健康」，那同時也要將醫療人員在職場的角色功能「限縮」在僅僅提供健康相關的工作就好，不應該要求相關人事要接受許多的勞安衛教育甚至認證，方能名符其實。專業職稱應該要能反映實際工作內容，因此強烈建議不宜匆促更名。再者，以台灣目前職業安全衛生發展狀況而言，「職業衛生」仍是比較能夠反映實際內涵的名稱。2. 然健康照護乃須由受過正式教育及通過國家考試之醫事人員方能為之之專業性活動，若以「健康服務人員」名之，較易陷入一般人所謂服務業之思維，也可能混淆雇主聘用時之心態及社會大眾之視聽，相對不妥。

修正條文	建議事項	說明
<p>第三條 事業單位勞工人數在二百人以上者，應視其事業之規模及性質，分別依附表二與附表三所定之人力配置及臨廠服務頻率，僱用或特約具醫師、護理人員、心理師、職能治療師（生）等資格之勞工健康服務人員(以下簡稱勞工健康服務人員)，辦理臨廠健康服務。</p> <p>依第一項或第二項規定僱用之人員因故未能執行職務時，雇主應即指定適當代理人。其代理期間不得超過三個月。</p>	<p>建議代理時間之限制，應配合性別工作平等法之相關規定與期程，以免影響職護申請育嬰留職停薪之權益。</p>	<p>依性別工作平等法之規定，家有3歲以下子女之父母，參加就業保險年資累計滿1年者，可申請育嬰留職停薪津貼；給付標準為按被保險人平均月投保薪資60%計算，每一子女之父母各得請領最長6個月。但擬修改之條文，恐將影響職護申請育嬰留職停薪之權益，故不宜限定「代理期間不得超過三個月」，建議予以修正。</p>
<p>第四條 前條醫師應具下列資格之一：</p> <p>一、職業醫學科專科醫師。</p> <p>二、依附表四的課程訓練合格。</p> <p>前條第一項之護理人員、心理師、職能治療師(生)應具下列資格：...</p>	<p>建議醫師及護理人員部分應維持現行規則，但增列： 前條第一項之心理師、職能治療師(生)應具下列資格：...</p>	<p>職護乃職場上第一線要面對與處理勞工所有的健康照護需求、甚至緊急救護時之最關鍵的「合格醫事人員」，切不可與其他相對上較屬於「bonus」層次(雇主給勞工在健康照護上的額外好處)之心理師、職能治療師(生)相提並論。畢竟，二者之相對急迫性是顯而易見的。</p>
<p>第五條 職業健康管理師應具下列資格，並經中央主管機關認證合格：</p> <p>一、領有護理師證照，並經前條第二項第二款之訓練合格。</p>	<p>建議暫不宜設置「職業健康管理師」之認證考試。</p>	<p>護士及護理師是國家考試中的普考及高考及格者，其專業性已受醫療法認證；而「職業健康管理師」是屬於專業認證層次，若將出現於國家行政單位的法規中，</p>

修正條文	建議事項	說明															
<p>二、從事勞工健康服務工作經驗五年以上。</p> <p>三、經甲種職業安全衛生業務主管教育訓練期滿，領有結業證書。</p> <p>符合前項第一款規定，且具國內外職業衛生、健康管理、護理等相關類科碩士以上學位者，得抵免前項第二款所定從事勞工健康服務工作經驗二年。</p> <p>第一項之認證，中央主管機關得委託學術機構或相關團體辦理之。</p>		<p>應該廣納各專業團體之意見及認同，包括所訂定之考試內容、規則、錄取標準及方式、命題人員之遴選等都應有更加完善的準備及公告周知，再由相關專業團體、學術單位共同推選合格者並在政府主管單位監督下執行。絕非僅由單一學會接受委任而為之，相對有失嚴謹。</p> <p>此外，術業有專攻，因此不應「要求」職護「必需」具有勞安相關課程結業證書，方具職護進階認證或考試之資格。若基本核心能力確立，職護應已完成就業所需之必要職能。其他證照之取得，應為鼓勵個人自我成長之利而為之，但不宜訂定要必要之項目。</p>															
<p>附表三勞工健康服務人員及職業健康管理師人力配置表</p> <table border="1" data-bbox="129 1121 907 1374"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2">勞工作業別及人數</th> <th colspan="3">特別危害健康作業勞工人數</th> <th rowspan="2">備註</th> </tr> <tr> <th>0-99</th> <th>100-299</th> <th>300以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>勞工</td> <td>1-299</td> <td style="text-align: center;">/</td> <td>專任 1人</td> <td style="text-align: center;">/</td> <td>一、所置專任人員應為全職僱用，不得兼任其他與勞工健康服務無關之工作。</td> </tr> </tbody> </table>	勞工作業別及人數		特別危害健康作業勞工人數			備註	0-99	100-299	300以上	勞工	1-299	/	專任 1人	/	一、所置專任人員應為全職僱用，不得兼任其他與勞工健康服務無關之工作。	<p>1. 有關勞工健康服務人員配置，主要應落實稽核，請針對職護是否「專職專責」稽查，。</p>	<p>1. 現階段職護「專職專責」之政策尚未能普遍落實，與其再次修法，更急迫的應是強化「職業衛生護理師」專職專責的執業情況；建請 貴署落實稽核工作，例如要求廠方提出職護工作手冊及紀錄等，方能確保勞工健康照護的品質及落實職護「專職專責」的精神。</p>
勞工作業別及人數			特別危害健康作業勞工人數				備註										
		0-99	100-299	300以上													
勞工	1-299	/	專任 1人	/	一、所置專任人員應為全職僱用，不得兼任其他與勞工健康服務無關之工作。												

修正條文					建議事項	說明	
人數	300-999	專任 1 人	專任 1 人	專任 2 人	<p>二、 勞工總人數超過 6000 人以上者，每增加 6000 人，應增加專任護理人員至少 1 人。</p> <p>三、 所置專任人員 2 人以下者，應具護理人員資格，3 人以上者，除護理人員 2 人外，得依事業單位需求配置符合第四條資格之心理師或職能治療師(生)。</p>	<p>2. 建議表三所定之人力配置之備註：三、所置專任人員應具護理人員資格；專任人員數達 3 人以上者，得依事業單位需求，增置符合第四條資格之心理師或職能治療師(生)。</p>	<p>2. 無法理解，此次再修訂之版本，為何專職職護之比例(66.7%)比上一版本更低(75%)?人力配置是依勞工健康照護需求於先前所訂定最低護理人力需求，掌管勞工健康照護計畫，原本已是 1 人掌管人數眾多的勞工，如今若再作此修改，企業依法於專任人數要求中配置其他專業人員(33.3%)，將直接限縮護理人力；然相關勞工健康照護之健康管理與健康指導及第八條等，仍需由護理人員執行；而若受限於人力緊縮，恐僅辦理常規事項即出現人力不足之窘況、遑論職護專業在職場健康照護發揮功能，最後終將損害勞工於職場健康照護之權益，絕非勞工之福。職場中 6000 人以上事業單位，為顧及勞工健康、生產力、公司福利及企業形象，已有多家公司另聘或特約心理師、職能治療師為勞工服務，故為使勞工健康照護更趨完善，建議應以「<u>三、所置專任人員應具護理人員資格；專任人員數達 3 人以上者，得依事業單位需求，增置符合第四條資格之心理師或職能治療師</u>」</p>
	1000-2999	專任 2 人	專任 2 人	專任 2 人			
	3000-5999	專任 3 人	專任 3 人	專任 4 人			
	6000 以上	專任 4 人	專任 4 人	專任 4 人			

修正條文	建議事項	說明
		(生)」。如此，將不影響原本之職護 人力之配置。

另一項雖與修法無關、但與職護專業發展(亦等於職場健康照護品質)息息相關的建議，亦請 貴署卓參。

建議職安署能盡速**建立職護人力資料庫年報**(建議內容參考如表一)，有別於衛福部之執登，其重要目的如下：

1. 建請職安署公告全國每年已完成「從事勞工健康服務醫護人員培訓課程」之人數及總累積人數，並估算全國所需之職護總數，以及總累積之人力庫的基本資料(包括學員職場表現、就業動向、工作內容、薪資結構等等)，以提供有意進入職業衛生護理專業者之參考。
2. 作為職業安全衛生業務之中央最高主管機構，職安署除了一向為辦理訓練機構之素質嚴格把關外，建議也應該對該相關訓練機構訂定**每年合理的學員招收數量**及訓練產出之品質作更為嚴格的管理。目前職護就業後勞動條件不理想，最大的肇因之一是我國至今仍完全以職業訓練的模式取代正規教育，以因應職場短期內對職護的大量需求，因此大部分的新進人員(尤其是一廠一職護者)均陷於徬徨無所措、甚或孤立無援之窘境。相對於持續大量吸收新人進入，貴署是否可考慮責成/補助各職護訓練機構，用更多能量去**強化「現任職護」們之職能**、而非一味地製造更多未來的無辜職護，而流於「惡性循環」之漩渦!!
3. 推估每年合理之受訓職護人數 – google「從事勞工健康服務醫護人員培訓課程」，不難估算每一年將可能再產出之新手職護數量；試問，這真的是我們所需要的?
4. 了解全國完成「從事勞工健康服務醫護人員培訓課程」之累積總人數與實際執登之職護人數間的差異，則或可窺知職護勞動條件是否合理?

表一、民國 104 年我國職護人力資料庫

全國已完成「從事勞工健康服務護理人員培訓課程」之職護總人數	估算全國所需之職護人力總數	目前已完成執登之職護人數	預估每年合理之受訓職護人數
Ex. 約 5500 名	Ex. 約 4500 名	Ex. 約 1800 名	Ex. ≤ 500