

出國報告（出國類別：其他）

參加國際職業衛生委員會(ICOH) 舉辦
之 2014 年工作組織及社會心理因子
國際會議

服務機關：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

姓名職稱：楊啟賢 研究員

派赴國家：澳大利亞

出國期間：103/09/15~103/09/21

報告日期：103/12/05

摘 要

今(2014)年國際職業衛生委員會(ICOH)假澳大利亞阿德雷得市，由南澳大學(University of South Australia)於 9/17-19 日承辦本屆「工作組織社會心理因子」的國際性研討會。約有全球 33 個國家近 300 位人員參加，5 場專題演講及 12 場論壇，162 篇口頭發表，以澳洲、瑞典及日本篇數居多，貼示論文 58 篇。

會議目的基於近期職場心理壓力與企業人力資源管理領域之理論與實務發展，主題並強調的是勞動者健康是全體勞工的一項基本人權。不論由巨觀、微觀或多層次的不同面向理論所導引出多種學理方法情況下，但到底在瞭解影響勞工健康的動態及複雜相關因子上，我們進展是如何長遠？而由西方到東方或東方到西方知識遞移又如何？方法適確與否？對工作是否有所衝擊？在開發中經濟體系此項工作的達成是什麼？諸如這些是本次研討會所要探討的。

本次受限經費及時程未報名參加會前工作坊，僅出席 3 天不同議題且感興趣之議程，詳細說明如本文所述。建議國內未來在評估職場社會心理因子之健康影響時，宜從可能影響雇用狀況、社會心理工作狀況、勞動者健康、社會與家庭網絡及健康系統之政策、社會心理安全氛圍及收入不均等面向，著手持續之研究議題設定，俾能探究或釐清出勞動者們健康相關行為，進而反推評估或解決有關苦惱、沮喪、焦慮、怒氣、自殺，心血管疾病、骨骼肌肉疾病及傷害等勞動者生心理健康問題，長遠更期建立國家友善職場文化，更能祈與國際同步領域水平，及從而建立國家政策能量關聯性後而臻全球化。

目 次

摘要.....	2
本文.....	3
一、目的.....	3
二、過程.....	5
三、心得.....	11
四、建議事項.....	13

本文

一、目的

1.主題

本次國際研討會係第 5 屆，ICOH(職業衛生國際委員會)在去年，於日本東京舉行有關「工作環境與心血管疾病」的研討會。而今年每隔 3 年舉辦之該項研討會係由 ICOH 下之工作組織與職場社會心理因子科學委員會(ICOH-WOPS)所負責的，主題是「勞動者健康：群體基本人權」。

本次會議目的主要提供研究者與企業代表共同討論近期職場心理壓力與企業人力資源管理領域之理論與實務發展，藉由來自 33 個國家的研究學者、企業者、雇主、勞動檢查、政策擬定者等多方面領域專業齊聚討論，雖不論由巨觀、微觀或多層次的不同面向理論所導引出多種方法情況下，但到底在瞭解影響勞工健康的動態及複雜相關因子上我們進展由如何長遠?而由西方到東方或東方到西方知識遞移又如何?是本次研討會所要探討的。

2.緣起

近年來台灣疑似工作相關過勞而猝死案例頻傳，經社會各界揭露後，更引起社會大眾對此議題的關注，工作壓力問題亦越來越受重視。尤其近年來台灣產業經濟環境經歷極大變革，伴隨著快速變動的就業環境，工作壓力問題已成一個不容忽視的職業衛生問題。而在國內有關「職業促發腦心血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引」，過去 1991 年編訂後，迭經在 2004 年 12 月第一次修訂後，在 2010 年 12 月又進行第二次修訂，考量長期工作負荷不限急性，過勞屬個人疾病惡化，以工作過重「促發」不再以「引起」為要件，此修訂指引咸認為較以往從寬認定，也使得職場勞工因此疾病之職業傷病申請案件大幅成長。顯示在許多工作環境中，其重要性更已不亞於一般物理、化

學或機械性等職業傷害，長期工作壓力及過勞死終將衝擊著廣大工作者的身心健康。

同時也因世界經濟與快速科技發展的全球化改變了勞動及職業型態，使員工暴露於新的健康風險中，而其中成長最快的健康問題是與工作場所壓力增加有關的社會心理健康問題，其對職場生產力、社會與經濟成本、預防的創新與介入策略，不論已發展及被執行的已遍及全球。目前在台灣員工也遭受到產業外移、中小企業關閉及市場競爭劇烈化所帶來的壓力，爰對此主題的深究及汲取經驗，是有其必要性。是以今年適逢有此公務預算機會及 ICOH- WORPs 於 2014 年在澳洲舉辦第 5 屆工作社會心理因子的國際性研討會，得以有此機會躬逢其會。

二、過程

1.時間及地點：

會議期間為 2014 年 9 月 17 至 19 日共計 3 日。於澳洲阿德雷得市位處城區北邊該市火車站西側之 Conventional center 舉行。

其中另在會議前一日 9 月 16 日下午為工作坊(workshop)，係於南澳大學舉行，受限經費及時程未報名參與。

2.承辦單位：

為南澳大學，大會主席為該大學心理、社會工作及社會政策學系 Prof. Maureen Dollard。

3.會議出席人員：

總計近約有 300 位之多，其中以地主國-澳洲最多，有來自全球各洲地區，如南非、斯里蘭卡、依斯坦尼亞、及墨西哥、巴西、智利與哥倫比亞等中南美洲國家、其他地區的國家等。

4.發表論文：

大會論文摘要(含 poster)計來自 33 多個國家學者專家總計有 237 篇之多。本次研討會共包含 5 場次的專題演講(keynote speech)，分別由美國 Massachusetts 大學的 karasek 教授、日本東京大學的 Kawakami 教授、澳洲西澳大學的 Parker 教授、英國諾丁漢大學的 Leka 教授及西班牙 Pompeu Fabra 大學的 Benach 副教授主講，論壇(symposium)則安排有 12 場，以及各種不同研究主題的 Oral Sessions。其中 Oral presentation 共約有 162 篇發表，以地主國澳洲的 74 篇、日本及瑞典各 11 篇、荷蘭的 10 篇居前，而台灣學者有 2 篇研究成果發表，以東亞周邊國家來看，日韓兩國之論文發表數量遠較台灣為多，其與會人數也多。此外 posters 於 9 月 17~19 日中午前於展覽廳展示，共計 58 篇論文展出(台灣僅有 2 篇，包括本所人員及台大公衛學院各投稿一篇)。

5.發表論文內容：

本次研討會發表之研究內容主要為國家層次的政策、工作中社會虐待、工作壓力的前趨因素、危險的工作、工作場所暴力及預防介入、組織層次的社會心理危險因子預防、勞資關係、工作安排、國家監視系統、工作安全指標及危險因子、社會心理介入及指標與安全氛圍、介入的教育與工具、生理健康結果、工作壓力理論與實務之多層次的模式與方法、生理與精神健康促進、工作需求-控制-支持模式、工作能力、曠工、在變遷與動態內容中的受雇者動機、健康與幸福、工作緊張壓力與心血管疾病之方法與政策、工作幸福的決定因子、假性出席(presenteeism) 與生產力、憂鬱與自殺、努力與酬勞之平衡、危險工作族群-健康照護工作者、工作職場健康促進等項。

6.會議參加流程：

以下謹略述筆者參加此次研討會之過程：

- (1)9 月 17 日至 19 日研討會議程，因 3 天會議期間各國發表不同議題之論文眾多，雖其內容各有所長及頗具研究價值，惟受限於單位此次僅筆者 1 人參加。在無法

兼顧情形下，除了 5 場次的專題演講(keynote speech)外，僅就未來對單位領域研究策略或方向趨勢有所助益或啟發、個人興趣等因素考量下，筆者在 3 天議程中參與了下列主題之演講：

9/17 – 特別演講(有關國家層級的政策-由亞太工作衛生與安全中心的 Bailey 心理師及博士候選人主講)、由心理與生理的控制層級進而介紹澳洲的 WHS 方案(Work Health Safety Act)(該方案也因而擬訂了其 2012~2022 之策略)，並陳述其國家級政策之障礙與挑戰，而其目前主要行動聚焦於透過有效夥伴之優質工作的原則，如精神健康設計(Mental Health Design)、收集資料(Collecting Data)、工作場所的結盟(Workplace Alliance)及支持性研究(Supporting Research)等。另專題演講有提到工作組織模擬遊戲 – “Tzatziki”，其中含需求/控制模式。

9/18 – 一整天議程有關涉及心理壓力與輪班工作所引起之生理指標 - 生理參數與工作績效、(高)血壓、cortisol 含量、脫氫異雄固酮(DHEA-s)，健康結果 - 背部傷害、肌肉骨骼疾病與疼痛、肥胖及 BMI，身體與精神之健康促進研究(生理心理學) – 管理者與利害關係人的認知、整體健康狀況、管理策略、職場中精神健康服務整合方法及作為策略實證之疾病指標的相關論文發表。另一場專題

9/19 – 因國內正探討工作能力方面的研究，今日恰好排有工作能力(work ability)的演講議程。其指出 WAI 與身體健康、精神資源、社會相關之探討，另有說明工作能力的範疇，在理論架構中會涉及內部服務或職業衛生(in-house)(為較密切的合作)、外部職業衛生(不信任的)，進而探究以內部職業衛生所導引之職業衛生的策略運用。在工作設計(WD)方面，有提到個人 WD 會影響動機與績效及健康，而團隊 WD 則會影響動機與績效。而在發揮(elaborated)模式中，擴展的工作特質經過一機制(mechanism)而得到擴展的結果，其中此機制包含動機、即時尊重、學習與發展、互動過程等。

(3)貼示報告 – 就其中有興趣之展示利用議程間或午餐後休息片刻，閱覽如 BMI(身

體質量指數)媒介血壓與社會心理因子間聯性、社會心理因子所產生之相關健康問題、在健康照護工作者相關工作壓力問題、策略與其常見精神障礙等探討之主題，藉以瞭解國際間此類議題之研究範疇及進展。

* 茲附研討會議期間相關照片。



9/17 本次研討會開幕當天各國與會人員報到情形



開幕典禮由大會主席南澳大學 Prof. Maureen Dollard(照片右第 2 位)主持，左第 3 位為科學委員會主席-英國諾丁漢大學 Prof. Stavroula Leka



筆者本屆國際研討會中發表之貼示論文(照片右一)



大會閉幕典禮正式進行前之景況



大會閉幕典禮由主席 Prof. Maureen Dollard 致辭後表揚主要負責成員之辛勞及其發表感言



第 5 屆 ICOH-WORPs 國際研討會地點 - Adelaide convention centre, S.A.

二、心得

3 天研討會之參與，來自全球 33 多個國家學者專家 237 篇，有關對社會心理因子及工作壓力與衍生之勞工健康問題相關領域之研究成果、方向及未來趨勢，獲得一概括性的瞭解及認識，此行對個人的研究經驗及知識獲益良多。惟此屆研討會台灣學者僅 4 篇研究成果發表(oral 及 poster 各 2 篇)，以東亞周邊國家來看，日韓兩國之論文發表數量遠較台灣為多，其與會人數也多，顯示其對此議題之研究興趣與重視，值得國內學者思考。

本次大會於開幕報到時並贈送每位與會者一本由大會主席南澳大學 Dollard 教授及其他學者合編之亞太地區工作中的社會心理因子(Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific)之著作，內文探討亞太地區社會心理因子的內涵、工作場所健康與安全之方法上的創意、社會心理危險因子、工作與生活平衡等面向，而台灣也屬亞太地區一份子，應可提供往後相關研究的相當有助益之參考書籍，實質獲益良多。

至於正式研討會期間，在如此眾多議題的專題、論壇及口頭或貼示論文發表可依與會者研究旨趣選擇聆聽。惟如同大會主席 Prof. Maureen Dollard 於最後閉幕典禮所做總結報告中分析呈現的，本屆所發表之相關論文主題數量與性質與上一屆(2010 年)比較，彙整如下表，顯示本屆發表的論文大都為探討健康、缺席、生產力等結果的前因與風險及其相關性(但仍較上屆為少)，另增加較多的為預防與介入方面的研究。另大約有工作與生活之平衡、性別及第三世界議題是在本屆研討會未見的。

上述統計應可提供國內相關學者未來針對社會心理因子所產生影響勞動者健康之研究議題構思之參考，相信也可與國際趨勢相磨合。

至於在其他各領域的發表上，因囿於此次單位僅派 1 人參加，實無法兼顧同時舉行的其他理論與實務兼顧之講演場次，是此行殊為可惜之處。因此筆者僅能擇個人興趣之領域參與聆聽來自全球的研究者的學術與實務成果。另外在此部分個人覺得較為可惜的是議程中有關生理心理學的研究，雖有涉及生理參數如血壓、cortisol 含量、脫氫異雄固酮(DHEA-s)、肥胖及 BMI，其產生健康結果 – 如背部傷害、肌肉骨骼疾病與疼痛、

內容	論壇 (2010)	發表論文 (oral+論壇)	貼示論文
預防及介入	10(2)	45(14)	8(16)
前因/風險及結果(健康、缺席、生產力)的關聯	10(9)	44(60)	25(43)
危險工作/風險群體/失業	5(3)	20(17)	0
生理指標、CVD、身體健康/勞動者安全	4	24	2
方法及模式	3(1)	10(8)	2(18)
暴力與騷擾	2(1)	9(8)	2(9)
政策/政策層級	2(3)	6(18)	3(9)
正向心理概念/彈性	1(0)	4(0)	0

與精神層面等，試圖從客觀實證的生理或生化科學指標，去驗證工作壓力的測量，此仍屬過去多年來的研究領域，此屆研討會未出現較特殊新穎或有所突破前所未見的生理指標(即偵測因社會心理因子造成後續生物健康效應之可用有效生物指標)，可能與主辦單位偏社會心理研究所屬性，其所邀約稿件對象較偏心理應用領域學者而乏與醫學公衛相關的(此與 2005 年於日本岡山醫學大學之 Kawakami 教授[M.D.]籌辦的第 2 屆相較，其醫學生理學領域之論文發表則較豐碩)；畢竟不論生心理因子衍生勞工健康問題，最後效應之偵測仍須依賴生物指標及健康效應之獲得驗證，方得確認其暴露之劑量-效應之實證。此為筆者認為此次會議在某些議題無法經由學者「實境發表及後續可能之互動交流」以取得最心研究方向之不足之處。是以若國內對相關因社會心理因子所衍生之職場工作壓力，其對應之影響健康之生理指標著力的話，未來應可著手持續追蹤國際文獻、研究趨勢等方面，以廣泛收集有用資料並朝此應用開發研究。另外大陸學者此次僅提出 1 篇 oral 論文而無貼示論文，惟仍有其學者被納入委員會之一。

另外有一場由西班牙 Benach 副教授之專題演講提到的觀點也是對此議題之未來值得重視的，即解釋健康不平等產生(health inequities)的主要因素是健康的社會決定因子，其更提出三個關鍵問題就是：主要問題及現行趨勢為何?這謝問題的關鍵原因為何?

改變這些原因的解答(及參與者)為何?

四、 建議事項

1. 國內未來在評估職場社會心理因子之健康影響時，宜從可能影響雇用狀況、社會心理工作狀況、勞動者健康、社會與家庭網絡及健康系統之政策、社會心理安全氛圍及收入不均等面向，著手持續之研究議題設定，俾能探究或釐清出勞動者們健康相關行為，進而反推評估或解決有關苦惱、沮喪、焦慮、怒氣、自殺，心血管疾病、骨骼肌肉疾病及傷害等勞動者健康問題，長遠更期建立良性國家職場文化，更能祈與國際同步領域水平，及從而建立國家政策能量關聯性後而臻全球化。
2. 未來與變遷中的工作狀況及工作力相關聯的議題，值得後續進一步的探究或推展的，諸如高齡化及能承受的僱用、技術改變(電子化工作、每日 24 小時的)之衝擊、使工作較少危險、更多針對雇主行為及影響力相關性、更多在巨觀角度的政策等方面。
3. 未來在引用社會心理因子影響勞動者其在職場之表現與相關健康之研究模式或方法學時，由論文發表的質與量來看，建議可優先從北歐國家及日本作為直接迅速有效地發掘及解決職場社會心理因子及其所衍生的工作壓力參考學習之主要對象。
4. 另外在擇用國外有關社會心理測量指標或模式時，應以該模式所具理論基礎、與實務相關、可適合國內情境，又可應用推廣於所有國家為篩選基準，如此往後國內相關工作壓力的研究成果亦能直接藉由國外學者的驗證而獲得到國際間的認同，並進一步使得領域學術水準與國際接軌。
5. 對於工作壓力及過勞議題與法規國內常借鏡引為參考之日本，於最後一場由日本此領域之專家日本東京大學的 Kawakami 教授(在國內為修訂心血管疾病認定參考基準時)，曾邀請其來台演講)，其提到在日本 2008~2010 年間，企業主協會或團體、研究學者及職業衛生專家等針對未來職場上精神衛生議題，已進行一系列的「利害關係人」的對話會議。而「健康(health)、活躍(active)」的職場，一個正向精神健康的組織架構，已被提出作為下一個的挑戰。此刻正值國內欲推展健康友善職場的願景，此確值得國內後續觀察及學習的。