

出國報告（出國類別：實體會議）

參加國際工業意外協會(IAIABC)
第 108 屆年會之實體會議報告

服務機關：勞動部職業安全衛生署

姓名職稱：組長 林秋妙

派赴國家：美國亞利桑那州

會議期間：111 年 9 月 12 日-111 年 9 月 15 日

報告日期：111 年 12 月 22 日

摘要

為加強我國與國際職災保護、職災補償業務之交流，我國自 1998 年起以行政院勞工委員會名義正式加入國際工業意外協會（IAIABC）成為會員，現以中華民國勞動部職業安全衛生署之名為協會會員，期以獲知國際間職災補償、重建及有關職災勞工保護之最新資訊，促進與美國各州勞工廳代表建立聯繫管道，並透過交流與國際接軌，俾利後續相關政策規劃及業務推展。

IAIABC 每年均定期舉辦年會，亦另定期舉辦大型研討會，協會會員可參與實體活動，或透過網路平台參與數位討論活動。IAIABC 董事會成員多為各州職災補償委員會或勞工廳主管層級代表，協會下設許多委員會，各個人會員可依照興趣加入委員會，如重返職場委員會、醫療委員會或國際委員會……等。年會期間舉辦大型專題演講，亦針對各委員會分設研討時間，讓委員會成員或對該主題有興趣之會員一同吸取經驗並相互研討或解決實務上碰到之問題。

重要心得與建議為：1、為落實職業災害勞工個案管理服務，應強化其傾聽的技巧，以期提供更切合職災勞工需要之服務；2、勞雇雙方應共同投入協助重返職場過程，鼓勵創造包容性文化；3、在 COVID19 後疫情時期，應關注長新冠對心理健康之影響，以提出有效的重建協助方案；4、IAIABC 是少數與聯合國關係密切，會員中不包括中國大陸，且對於臺灣極為友善的國際組織，此次與會分享我國經驗，不僅獲得多數會員讚賞，也榮獲其執行董事（Executive Director）正式發函邀請，請臺灣派代表於明年論壇中進行簡報，是個可以增加臺灣國際交流參與及曝光度的極佳機會。

目 錄

壹、緣起及目的	3
貳、研討會議程	4
參、年會學習過程與回顧	6
肆、心得與建議	19

壹、緣起及目的

國際工業意外協會（The International Association of Industrial Accident Boards and Commissions, IAIABC）成立於 1914 年，係由職災勞工補償管轄機構和為職業傷害和職業病勞工康復之路尋找解方的利害關係人組成之協會。會員包括來自美國、加拿大、澳洲、德國、俄國、馬來西亞及其他國家，成員背景包含職災補償制度制定者、勞工主管機關行政人員、職災補償爭議審議法庭之仲裁法官、律師、職業科醫師、保險公司、風險評估顧問公司及相關專家等所組成，藉由專題演講及小組討論的平台，尤讓美國各州職災補償制度皆不同之各單位代表有機會交流不同制度經驗，進而提升整體職災補償之效果。

本屆年會於 2022 年 9 月 12 日至 15 日在美國亞利桑納州舉辦混成會議，原早於 2019 年規劃第 107 屆年會移師加拿大多倫多辦理，時間地點亦與世界職業安全衛生大會（XXII World Congress on Safety and Health at Work）相同，後因 2020 年疫情而取消，本屆年會延續 2021 年第 107 屆年會為實體與數位混成形式，議程中則有邀請德國 DGUV 代表與會分享之講題。

適逢國內邊境管制逐步解封之際，職安署特別指派職業災害勞工保護組組長林秋妙代表出席 IAIABC 第 108 屆年會，此係自 COVID-19 新冠肺炎疫情爆發以來，職安署首次派員前往美國參與實體會議，進行實質性國際交流活動。同時，我國勞工職業災害保險及保護法 110 年 4 月 30 日經總統公布，於今年 5 月 1 日正式施行，我國職業傷病診治及後續重建與復工協助之一條龍服務，將由原本以年度採購及補助計畫形式，轉型為穩定長期的認可醫療機構新型態服務模式。藉由與美國、加拿大、德國、澳洲、馬來西亞等專家分享，可知職業災害發生後，從補償、重建回饋到預防端，彼此應屬於一個正向循環：透過協助職業災害勞工重返職場服務（Return To Work）與前端預防機制，可降低職業災害保險補償支出，更進一步，透過精算各產業、甚或各公司之職業災害發生頻率實績，調整雇主支出之保險成本，可促進雇主對於勞工職災預防與健康照顧及後續復工之協助，願意投注更多心力。

貳、研討會議程

日期：9月12日（一）	
時間	議題
8:30 am – 9:30 am	1.EDI Claims Committee Meeting 2.Work Disability Prevention and Return to Work Committee Meeting
9:45 am – 10:45 am	1.EDI Systems Committee Meeting 2.Research and Standards Committee Meeting
11:15 am – 12:15 am	1.EDI Medical and ProPay Committee Meeting 2.Regulation Committee Meeting
01:45 pm – 02:45 pm	1.EDI Proof of Coverage Committee 2.Medical Issues Committee Meeting
03:00 pm – 04:00 pm	1.Dispute Resolution Committee Meeting 2.International Committee Meeting
04:15 pm – 05:00 pm	Convention Orientation and Meet Up
日期：9月13日（二）	
時間	議題
08:30 am – 9:00 am	Welcome and President's Address
9:00 am – 10:00 am	Keynote: Last Man Down: A Fireman's Story
10:30 am – 11:30 am	National Commission: Then, Now, and Tomorrow The Innovation Equation: Three Steps to Success
01:00 pm – 03:00 pm	Heads of Delegation and Associate Members' Forum
03:00 pm – 04:30 pm	EDI Jurisdictional Forum
03:00 pm – 04:15 pm	Work Disability Prevention & Mitigation: Steps to Transforming Culture
日期：9月14日（三）	
時間	議題
10:30 am – 11:30 am	Interoperability and Its Impact on the Future of Workers' Compensation
11:00 am – 11:45 am	Post-Pandemic Mental Health Issues
01:00 am – 02:00 pm	1.Using Active Listening to Identify Other's Interests and Needs 2.Tune In: Current State of the EDI Claims Standard

02:15 pm – 03:00 pm	NextGen Ignite!
04:00 pm – 05:30 pm	1. Associate Member Council Meeting 2. Heads of Delegation Forum (jurisdictional participation only)
日期：9月15日（四）	
08:30 am – 09:00 am	Annual Business Meeting
09:15 am – 10:15 am	1. Tune In: Current State of the EDI Claims Standard Part 2 2. Workers' Compensation Regulatory & Legislative Trends for 2023
10:30am – 11:15 am	2022 Oregon Premium Rate Ranking Study

參、年會學習過程與回顧

IAIABC 成立於一九一四年，初始目的係為提供一個管道，討論新通過之職災補償法令及其行政事務（美國聯邦職災補償法於一九〇八年制訂），第 108 屆年會於美國亞利桑那州鳳凰城附近的度假小鎮 **Scottsdale** 舉行，值得一提的為本屆大會主席是由德國 DGUV 國際關係部門主管 (Director of International Relations Division) Gregor Kemper 擔任，而此次亮點可屬德國貴賓之分享，德國是最早對於職業災害發展社會保險的國家，而其對於職災重建長期以來發展出整套完整的計畫，並透過逐步檢討改善，使其制度更趨完善，實值得重建制度發展僅 10 多年，而目前正值制度轉銜的我國借鏡。

IAIABC 年會參加成員除各州政府代表及行政人員，尚有各州勞工補償委員會之仲裁法官、律師、職業醫學醫師，亦有職災保險公司、職災風險控制顧問公司及健康促進顧問公司等成員參與並予以贊助，另參與會員還包括來自加拿大、德國及馬來西亞等國家代表，成員討論面向擴及制度討論、職災個案補償實務及政策革新等。相關委員會包含：身障管理及重返職場委員會 (Disability Management and Return to Work Committee)、爭議處理委員會 (Dispute Resolution Committee)、國際委員會 (International Committee)、醫療議題委員會 (Medical Issues Committee)、管制委員會 (Regulation Committee)、研究與標準委員會 (Research and Standards Committee)。

一、大會

(一) 專題演講：最後一個生還者：一個消防員的故事 (Last Man Down: A Fireman's Story)

(二) 講者：

姓名	職稱與服務單位
Richard Picciotto	FDNY battalion commander in lower Manhattan

(三) 演講內容摘要：

本屆大會所安排的專題演講的主題是「最後一個生還者：一個消防員的故事」，由紐約市消防局（New York City Fire Department，FDNY）消防大隊隊長 Richard Picciotto 擔任講者，講述了一段扣人心弦，同時也激勵眾人的救援經歷，將他親臨現場的一場改變人類歷史的重大災難事件，也就是美國紐約曼哈頓地區的世界貿易大樓（the World Trade Center）於 2001 年遭受恐怖主義者攻擊的 911 事件。

當恐怖攻擊者的飛機撞擊世貿大樓時，兩座大樓起火爆炸，且即將倒塌之際，當時做為救援消防部隊指揮的 Picciotto 先生和他所屬的隊員毫不猶豫且無私地，立即進入兩棟大樓之一的北棟，引導困在該棟的生還者由逃生梯逐步逃離大樓，當他們引導眾人逐步由 13 樓往下逃生的過程中，由對講機先聽到南棟崩塌的訊息時，內心雖然震驚，他仍然維持冷靜，在黑暗中引導眾人持續往下挪移，但當眾人走到 7 樓時，他聽到周邊傳來前所謂曾經歷過的巨大聲響時，根據他的經驗判斷，他所處的大樓正由上往下塌落，他當機立斷，大聲告訴所有人留在原地並盡量抱頭彎低身體，勿再移動，所有人停在原地跟著大樓一起往下墜落至地底下。

在這樣機無生還機會的情境下，因為他的勇氣、冷靜與當機立斷的正確決定，最後雖然他們整棟大樓也隨之坍塌，他們從所處的 7 層樓高墜落並被埋在地下，但最後經過一個多小時後，他們被救援人員挖掘出來，並毫髮無傷，也讓他成為最後離開世貿大樓的生存者，同時也因為他與其隊員的引導，讓無數原先困在該棟大樓的人員安全逃離，此事件讓他成為救援英雄。但他將一切歸功於平日消防人員扎實的訓練，讓他可以在黑暗中分辨周圍的狀況，與重大聲響所代表的環境情況，使得他有能力在當下做出正確判斷。

他的分享讓我體會當面臨巨大的逆境挑戰時，不僅僅是勇氣，更需要的是平日充分的訓練準備，加上有效的領導與團隊成員密切配合，方得戰勝挑戰。

此外，他的故事，也讓我深刻體會，做為領導者，面對巨大挑戰時，必須克服恐懼，冷靜的推敲分析所處環境、自身能力及利弊得失，以找出應對方針，並

且要展現足夠的耐心與韌性，方可於越趨複雜社會環境中，展現卓越的領導。



圖 1.參加會議照片

二、國際委員會會議 (International Committee Meeting)

(一) 講題：德國經驗分享 (The Weller system- a diagnosis-based toolbox to improve managing the rehabilitation process)

(二) 講者：

姓名	職稱與服務單位
Karl-Aumann (Committee Chair)	Maryland Workers' Compensation Commission
Ann-Kathrin Schaefer	German Social Accident Insurance, DGUV

(三) DGUV 簡介及分享內容摘要：

1. 德國社會事故保險及職業災害重建制度簡介

德國總共有 9 個工業部門的社會事故保險機構 (UV 機構)，為約 330 萬雇主和超過 6000 萬勞工，提供保險保護予工作或通勤事故和職業病造成的人身傷害。上開社會保險事故機構和屬公共部門的 27 個社會事故保險機構合作，後者則提供幼兒園的兒童保險及一般學校或大學保險，所有社會事故保險機構都是聯邦社會事故保險機構協會-即位於柏林的聯邦社會事故保險機構協會 (the German Social Accident Insurance, DGUV) 旗下組織成員。

DGUV 提供了一個平台讓所有社會事故保險機構之間得以發展相互指導原則 (mutual guideline)，並訂定符合德國法律和架構性原則之服務提供商保險契約。根據德國社會法典 (the Social Code) 第 7 條，社會事故保險機構對工作中的健康和意外事故，應提供醫療 (包括復建) 以及重返工作和社會之補償及協助措施，另外也包括提供養老金在內的保險給付。

DGUV 屬於非營利性組織，其財務來源主要係由雇主繳納之保險費，其主要任務聚焦於讓發生職災事故之被保險人重新融入社會，並重返原工作 (return to work)，DGUV 於 2008 年 2 月 25 日提出建議，並獲得所有所屬之社會事故保險機構同意，確立了各保險機構應盡量確保對所有保險事故提供平等對待的

共識，因為依德國過去經驗，重建個案管理雖相當成功，但也非常耗費成本。依據全球經驗證明，所有案例中，20%的案子使用了 80% 的重建支出，亦即絕大多數的重建支出都集中花費在 20% 的少數個案上。

依據 DGUV 對於職災勞工重建所訂定之指引，強調在德國就提供發生職災之被保險人重建服務上，對於大多數嚴重個案，但也有在較輕微而有其他額外共同導致傷病情況因素之個案，重建管理服務主要目標在於透過提供所有適當的方法來減少被保險人因職業或通勤事故而遭受的健康損害，以消除或改善其健康損害情形，並以提供該遭受事故者（包括失能者）獨立和自主的生活。為了實現這些目標，社會事故保險機構制定了重建管理服務之標準，包括下列要素：1. 個人和專業諮詢以及社會事故保險機構所僱具相關技術之重建管理人員的支持；2. 在與被保險人及他/她的親屬合作下之醫療控制，並有病人、主治醫師、治療師和重建個案管理員的參與；3. 全面性的重建規劃（包括醫療、職業和社會）和早期職業重建；4. 醫療重建之品質確保。

於進行重建的過程中，應充分考慮接受重建者的積極自主和共同決定，並有重建個案管理人員的共同參與。同時，高品質的治療是透過服務提供者與具能力的醫學中心密切的協調及合作所達成，整體性的治療和早期介入將有助於降低成本。

2. Weller system

Weller system 是一個以診斷為基礎之工具，以提升德國意外保險有關重建程序之管理，強調高品質之溝通與有效之訊息傳遞，進而促進更多有效診斷及治療計畫，並優化受傷者、相關醫事人員及保險機構之間的溝通。

這個系統是 1999 年由 Siegfried Weller 先生發展出來，提倡醫療部門的數位化，可以提供更多的機會，包括職業傷病個案管理系統和治療管理模式（therapy management models），從 2015 年至 2020 年係以超過 90 萬個成功重建個案的資訊為基礎資料發展之診斷工具。

此系統以確保職災傷病者、個案管理員及醫療專業人員間的三角溝通（稱

為 magic triangle) 為核心，促使工作事故中受傷的人能加速恢復工作能力，並成功重返工作崗位，重返勞動力市場，其目標包括：1. 超過全球 2 億 7 千萬於工作中受傷的個案；2. 高花費及工作時間的損失；3. 標準化的案例；4. 精細的 IT 建議以建構整合性且有效之使用者系統；5. 縮短工作時間之損失；6. 重要的是在個別情況下超過所設定之目標復工時間個案的掌握等。

依據 DGUV 的統計，導入 Weller system 後，各項職業傷的個案包括挫傷、瘀傷、扭傷、骨骼錯位、撕裂傷、開放及閉合性骨折、燒燙傷及其他職業傷，因治療及休養而不能工作期間，自 1999 年至 2008 年均有大幅縮減。

德國意外保險機構及雇主很重視成本效果，因勞工工作失能導致企業平均需花費平均人日 500 歐元。基於此，在提升重建過程的重要作法包括：1. 增加各社會保險機構經驗交換的機會；2. 在醫療過程中，提高發生職災意外案件之相關勞工、醫生及病人之溝通；3. 以更具結構性方式進行電子通訊，以促進溝通成效。

以德國前 10 大經診治的職業傷病為比較基礎，在 6 萬個個案中，有使用 Weller system 的食品及餐飲業相對於全產業，因傷病所造成之各項支出，均有相當幅度的節省，而使用 Weller system 的花費，只佔所有成本之 10%。

使用 Weller system 的主要前提，就是需對個案傷病有一個有效診斷。獲得有效診斷的方法首先需有醫療報告，且該報告需經個案管理員檢視並回應係屬於有效的，其次在受傷的勞工出院時需有再次確認或做成新的診斷報告。

舉個案為例：W 是某化學工廠工人，2020 年 1 月 1 日於現場安全檢查時，被一台堆高機撞到，經診斷為右邊蹠骨骨折導致軟組織受損，同年 1 月 4 日手術，依據 Weller system 按傷害類別所設定之最後回公司復工時間為同年 3 月 28 日，並於 3 月 11 日通知參與診治的醫師，並要求意見回饋，但為收到任何意見回饋，於 4 月 1 日以電話與醫師聯繫，獲得回覆為該受傷勞工仍未達可以工作的最佳狀況，經醫生對病情發展的預測診斷，受傷個案應可於 4 月中之前回復工作能力，並於 4 月 1 日將醫生的診斷建議以電話告知 W，W 走路一瘸一拐

的，而且也不喜歡自己受傷的狀況，雖然醫生建議要在一個星期之後請他回去工作，他懷疑自己有辦法如醫生診斷復工，但如果是保險機構要求，他會嘗試回去工作，其後，此個案於同年4月22日啟動特別諮商（special consultation）程序，因為個案截至當時仍無法復工。

使用 Weller System 的優點，包括對於因傷病未復工者，使用持續性的對病情發展的預測診斷、蒐集對個案管理有用之資訊、建立集中式的意外保險控制資料庫（the central accident insurance control database）等措施，以協助職災勞工盡快復工。

Weller System 下所實施之復健計畫（therapy plan）包括下列項目：1. 規劃整體復健計畫，並列出個別具體實施方案；2. 規劃確實之治療計畫並予以命名；3. 指出每週治療的頻率及其總持續時間，包括開始和結束時間；4. 恢復工作能力的預後診斷；5. 記錄特定具體案例的評論；6. 額外訊息應被掌握，包括伴隨受傷及醫療所具有之常規實用線索、風險或典型併發症；7. 工作生活的各個面向應被納入考量。

使用 Weller system 的食品及餐飲業迄今所獲得的成果，包括下列事項：1. 可預測與職災相關之工作失能一般進展；2. 有效控制及監督治療狀況；3. 早期辨識發生偏離一般正常發展之可能性，以便及早介入重建的過程；3. 醫療專業知識可被用於個案的處理過程。

德國發生職業傷病及通勤災害的被保險人在 Weller system 的協助下，相當數量的有效診斷被評估，也因此治療過程可能的時間長度可被較確切的決定，再依據此評估數據，得以發展具體可靠的診治計畫，並可優化發生職災傷病者、醫療專業人員及保險人間的溝通成效。

世界各先進國家對於職災勞工於事故發生後離開職場的時間，而影響其重返職場的機率，均提出相關之調查研究，以加拿大為例，依據其所為研究顯示，如果職災勞工在經過合理調整的職場工作，而不是留在家中等待恢復，通常能復原得更快，並且更有機會重返全時全職的工作；然而，在公傷病假6個月後，職災

勞工重返職場的可能性只剩 50%；一年後，這個可能性下降到 20%；兩年後，下降到只有 10%。

讓勞工在醫療穩定的情況下盡快重返工作崗位，可以減少對該勞工、勞工家人和其他同事生理和心理影響。比較重要的是讓雇主接受相關教育，體會職災員工重建過程。如何師法德國經驗，以協助職災勞工盡快重返職場，對於剛剛通過專法，並欲致力於發展職災重建的我國而言，無疑是極為重要之課題。

三、醫療議題委員會 (Medical Issues Committee)

(一) 題目：後疫情之心理健康議題(Post-Pandemic Mental Health Issues)

(二) 講者：Katherine Kuhlman 博士 (具有警察及公共安全心理學認證)

依據 WHO 統計顯示，全球因。新冠肺炎而有憂鬱與焦慮狀況者達 25% 以上，其情況包括社會隔離、因疫情限制而無法工作、尋求支持和社群參與，感到孤獨，害怕被感染等。另外，依據麥肯錫公司的調查結果，卻是工作者士氣與產量都有提升，僅有 19% 的工作者表現降低，且於 2021 年有相當數量的離職勞工想要工作，並且希望追求生活平衡及彈性，二者間之調查分析結論似存在著矛盾。

有關返回工作場所部分，依據調查，對於工作者返回職場工作的挑戰主要有下列因素：因害怕汙染而需要清楚的安全規則、逐漸習慣在家工作、易感性增加、對於是否及應何時回到工作場所工作意見分歧、壓力與心理健康議題增加等。

有關如何管理勞工重返工作場所工作焦慮之技巧，包括：1. 提供維持心理健康之資源：以視覺化方式鼓勵大家運用、簡單且高可近性、確認保密性、困難議題公開討論 (勿迴避而不解決)；2. 提出具體而清楚的政策與期待；3. 辨識出根本的原因：可能包括管理面原因、社會面原因、專業面原因、員工日常運作慣習被打破而導致等。

面臨危機的員工處理方式：1. 任何人都可能發生危機；2. 危機的面向包括：(1) 自殺威脅 (直接或潛在的)、(2) 工作場所之暴力事件、(3) 憤怒或敵意、(4) 恐慌的攻擊、(5) 哭泣、(6) 偏離基準線等。

升級緩和 (de-escalation)¹ 的四個步驟：1. 辨認與分析所面臨之情況：你是否生理上安全？你是否正被威脅？你是否可能不以防衛或生氣的方式去應對？；2. 冷靜的回應：以鏡像神經元 (Mirror neurons)，即感同身受，避免以生氣、諷刺及執拗的態度回應，先深呼吸然後以冷靜的表現應對；3. 以同理

¹ 升級緩和是一種人類行為，旨在防止衝突升級，它還可能涉及解決衝突的方法。

心去傾聽：讓對方充分的發洩及清除心中不快，以「我聽到你說的」方式回應，而不要打斷對方所要表達的內容；4. 表現出認可及尊重：讓整個溝通過程是可以理性交換意見的（切勿瞪著對方、注意所處的角度及手放的位置）、積極的聆聽（包括內容、情緒及意義），並且回應以「你有權力這樣認為」。

其他實用的溝通技巧：1. 避免直接給出建議；2. 相信你的直覺；3. 如果對方態度或狀況持續的惡化（escalate），那要暫時撤離；4. 預先設定限制是需要的；5. 你不必是心理醫生；6. 一旦對方冷靜下來了，立刻將對方引導至相關協助的資源，例如臨床心理師或精神科醫師等；7. 如果懷疑有可能傷害到自己或其他人，應求助於法律資源。

透過此演講我們學到如何介入緊急危機事件的實用技巧（例如面對有自殺想法的人），如何處理長期嚴重的心理方面的問題，以及新興與新冠疫情相關的心理健康問題（例如對於如何回到職場的心理焦慮）。

四、各管制機關代表團長論壇（Heads of Delegation Forum (jurisdictional participation only)）

此論壇，係由美國各州勞保局等主管機關代表及各國監管職災補償及重建之官方代表世界共同參與，並針對主辦方所預設之 4 個議題進行討論，有鑑於我國相關規定及勞工職業災害保險及保護法於今年 5 月 1 日正式施行，此次與會特別針對如何及早介入協助職災勞工重返職場，以及如何提升職業傷病通報案件數二個議題，分享我國新的規範內容及相關實務作法。



圖 2. 與威斯康辛州勞保局代表合影

有關如何及早介入協助職災勞工重返職場部分，考量勞工一旦發生職業傷病，因為身體傷害或心理上的問題，造成工作能力下降致勞動力減損，不論是短期休養或長期失能都會造成勞工、雇主及政府三方經濟產能的損失。經由適當且及時的災後重建服務協助其儘速重返職場，不僅減輕勞工家庭經濟負擔，同時找回職

災勞工的自信心，亦能有效降低雇主的損失、減輕勞工保險支出與政府協助資源的負擔。為協助職業災害勞工重返職場，我國勞動部職業安全衛生署依據《職業災害勞工保護法》第 10 條及《職業災害勞工職業重建補助辦法》規定，受理事業單位、職業訓練機構及相關團體申請 辦理職業重建事項，2021 年共補助 23 個單位提供心理輔導及社會適應、工作能力評估及強化、職業輔導評量及職務再設計等服務（含前年度延續服務計 25 個單位），針對職災勞工之狀況及需求提供即時與適切地幫助，計約服務 605 名職災勞工。補助金額約 2,667 萬元；藉由職災勞工積極參與配合，復工率高達八成。但基於以往開按標準僅限於勞工需 2 個月內回到原職場原職務，故能接受復工服務之職業災害勞工有限，配合新的勞工職業災害保險及保護法施行，我們將透過認可之職業傷病診治及職業災害職能復健醫療機構提供從傷病診治至工作分析、生理及心理強化訓練及工作模擬等整合性服務，並未鬆綁上述嚴格之開案標準，要求相關認可醫療機構從職業傷病勞工進入醫療機構急診及門診開始，就可以進行相關諮詢、追蹤及後續各項服務，另外，也透過我們在各縣市所聘僱之個案服務專業人員於職業災害發生之始提供職業災害工作者關懷及轉介，以協助其儘早重返職場。

有關如何提升職業傷病通報案件數部分，除依我國職業安全衛生法第 37 條規定，課予雇主就其勞動場所發生一人以上住院之職業災害，負有通報勞動檢查單位之義務，另為因應我國可能存在的職業疾病低估狀況，我國勞動部職業安全衛生署於 2008 年建置完成「職業傷病通報系統」，將各區職業傷病防治中心及所屬網絡醫院納入通報範圍，並持續要求職業傷病防治中心加強建置院內各科部間通報轉介機制，協助所屬網絡醫院辦理通報事宜，期提升職業傷病發現及通報率。在各職業傷病防治中心長期努力下，職業疾病通報量自 2008 年 1,600 多件逐年穩定提升至近 3 年每年平均約 2 千多件。根據 2021 年統計顯示，各職業傷病防治中心開設之職業傷病門診數，每週平均達到 260 診次；門診服務（含過勞）計 2 萬 3,210 人次；另提供個案管理服務 2,582 人、職業傷病諮詢 8,177 人及協助復工服務 1,380 人、提供轉介服務共有 480 人。

更進一步為提升職業傷病通報，今年 5 月 1 日正式施行之勞工職業災害保險及保護法第 73 條也開放勞工、雇主、醫療機構及任何知悉職業傷病事件發生之民眾均可于職安署所建置的網路平台進行通報，相信可以因此更擴大職業傷病案件之掌握及提供服務。

會後，許多與會代表對於我所分享的上述內容，表達極高的興趣，並讚賞我國對於職業傷病勞工所做的諸多努力與改革。



圖 3. 與密蘇里州勞保局局長合影

肆、心得與建議

為國家付出勞動力的勞工朋友倘遭遇職業災害後，作為國家應秉持照顧廣大無名英雄的責任，在職業災害保險尚未自勞工保險抽離時，過去 20 年，學界多有倡議勞工職業災害保險應單獨立法，除保險涵蓋率可不限於 4 人以下之事業單位、擴大投保薪資級距使補償金額更貼近因職災傷病不能工作而減損之工資，更應透過勞工職業災害保險制度設計，將職業災害補償結合重建協助，並回饋至預防職業災害政策。110 年 4 月 30 日，總統正式公布通過《勞工職業災害保險及保護法》(下稱災保法)，相關法規也在我們的努力下，及時與該法併同於今年 5 月 1 日施行，使我國職業災害保障政策向前邁進。

透過此次參加 IAIABC 年會，從與會者之實務分享有以下數點收穫：

一、應落實職業災害勞工個案重建管理服務

職業災害勞工於災後首需醫療診治，經評估達醫療穩定後應及早給予重返職場協助，重建管理服務主要目標在於透過提供所有適當的方法來減少被保險人因職業或通勤事故而遭受的健康損害，以消除或改善其健康損害情形，並以提供該遭受事故者(包括失能者)獨立和自主的生活為目標。為了實現這些目標，德國所訂定有關重建管理服務之標準值得我們學習，其所定重建管理服務之標準，包括下列要素：1. 個人和專業諮詢以及社會事故保險機構所僱具相關技術之重建管理人員的支持；2. 在與被保險人及他/她的親屬合作下之醫療控制，並有病人、主治醫師、治療師和重建個案管理員的參與；3. 全面性的重建規劃(包括醫療、職業和社會)和早期職業重建；4. 醫療重建之品質確保。。

我國自民國 97 年補助各地方政府推動職業災害勞工個案管理服務，現已於災保法第 65 條中定明地方政府應置專業服務人員，依職業災害勞工之需求，適時提供相關服務，而依該條所明列之服務中，最重要的，也是以往個案管理服務計畫中 FAP 提供服務比例相對較低的，就是對職災勞工之「復工協助」，未來各地方勞政主管機關專業服務人員，如何師法德國作法，透過橫向與經認可之職

業傷病診治專責醫院（災保法第 73 條參照）及職災職能復健專責醫院（災保法第 66 條參照）提供服務的醫事人員與管理師間有效連結。此外，在職災勞工無法重返原職場之職業重建服務部分，如何透過轉介其縣市內之就業服務、職業輔導評量、職務再設計甚至於創業輔導資源，從醫療復健、社會復健、職能復健及職業重建等面向協助勞工重返職場，在各領域不同介面的服務中降低交易成本，亦須持續檢討優化。

二、勞雇雙方應共同投入協助職災勞工重返職場過程，鼓勵創造包容性文化

勞工發生職業災害後，雇主應協助其恢復原工作，或依健康狀況及能力安置適當之工作（災保法第 67 條參照）。在目前制度設計中，職災勞工除保險給付及勞動基準法賦予雇主補償責任外，雇主也須參考專業評估適性配工，也須與勞工協議工作契約內容調整。事業單位內部應創造包容性文化，使勞工經合理調整（reasonable accommodation）的工作中順利復工，勞工在工作中獲得薪資、工作成就感，同時也是復健的一環，對於雇主來說也能獲得相對應的勞動力。

職業災害勞工透過認可職業傷病診治專責醫院或職災職能復健專責醫院提供的傷病診治與重建服務，除了現金給付外，尚享有職能復健服務權益。在各界倡導健康權的前提下，勞工可在勞雇雙方共同參與下，經由專業醫事人員協助規劃重建計畫，以獲得協助擬定復工計畫之服務（災保法第 66 條參照）、獲得如職務再設計、工作上輔助設施之調整建議，且提供工作能力強化、工作適能或職災後心理諮商等服務，於專業參與促進勞資和諧下，從生理及心理上協助勞工災後重返勞動力市場，且更符合工作期待。

三、持續關注新興職業傷病症狀，提出有效的處理準則

全球 Covid-19 疫情持續發展，我國確診人數亦與日遽增，身邊不時有確診消息傳出，雖然隨著病毒的變異，目前多屬輕症或無症狀居多，然每天都有為數不少之死亡案例發生，而此次 IAIABC 會議中，Katherine Kuhlman 博士的分享，

提醒我們，Covid-19 疫情不僅會影響染疫者之身體健康，我們也應該關注其對心理健康的影響，以及當我們面臨勞工出現心理狀況異常情形之辨識及處理方法，可以採取的有效措施，另也考慮新興職業病中，因工作壓力或職場霸凌、性騷擾等情況也導致越來越多與工作相關之精神疾病案例，上開措施，亦可供我們進行相關事件處理，或訂定雇主、廠醫或廠護遵循之指引及行為準則參考。

四、善用系統資料進行個案管理以協助職災工作者儘速復工

參考德國 Weller system 係以從 2015 年至 2020 年超過 90 萬個成功重建個案資訊為基礎資料發展之診斷工具，以作為職業傷病個案管理和治療管理模式之基礎，在此系統協助下，相當數量的有效診斷被評估，也因此治療過程可能的時間長度可被較確切的決定，再依據此評估數據，得以發展具體可靠的診治計畫，並可優化發生職災傷病者、醫療專業人員及保險人間的溝通成效。

我國於災保法第 65 條規定下，目前也建置了整合性之職災個案管理服務系統，包括來自不同管道的職災通報資料、勞保局傷病給付資料、各認可職業傷病診治及職災職能復健專責醫院之服務紀錄與直轄市、各縣（市）職災個案管理專業服務人員之服務紀錄，有賴累積相當案例後，就上開通報及個案服務資料的整合及分析，歸納出類似 Weller system 就不同職業傷病所預估之合理療養與停工期間，透過個案管理服務人員與相關醫療專業人員共同合作下，就職災個案發展具體而明確之診治及重建計畫，並進行追蹤及適時轉介，以協助職災勞工重返職場。期盼於系統性管理及具體數據輔助下，職業災害勞工的重建服務皆有經過個別化需求評估後，提出客製化重建計畫。

另我們也希望未來，持續進行長期趨勢統計分析，了解各職災傷病情形之勞工，其不能工作日數是否透過重建服務逐年下降，回饋到整體勞工職業災害保險給付支出單位成本下降，不但協助勞工早日復工，更能使此社會保險制度永續經營。