

〈ISO 45001 OH&S 職安衛連載專欄 1〉



一個安全的工作環境

透過標準形塑未來的職業安全衛生

引言 Introduction

BSI 標準總監兼 ISO 副主席
Dr. Scott Steedman



今日的工作環境和十年前相較已截然不同。全球瞬息萬變的經濟、社會和政治局勢引發一連串獨特的挑戰和新領域的風險，以及對過去問題的創新解決方案。工作場所的持續演變意味著在未來幾十年，優先順序可能會再度轉變。

在世界的許多地方，重工業持續減少，以辦公室為基礎和服務性質的工作則日趨增加。如今我們對於各種暴露於危險物質相關的職業疾病已有更深入的了解，因而今日的勞工比起過去享有更完善的保護，可更早發現危險並進行更有效的治療。

另一方面，新興技術宣告著新材料的應用，同時伴隨著可能引發的健康議題。同樣地，新的工作角色與任務可能導致之前鮮少獲得關注的症狀急劇增加。壓力相關疾病每年耗費上百萬元的經濟成本，肌肉和骨骼症狀、重複性勞損 (RSI)、眼睛疲勞和其他慢性健康問題也相當普遍。

新的問題必定會隨著變化中的工作模式與實務而增加。若您頻繁地出差、在家工作，或是定點移動，那您確切的工作場所在哪？在委託外包、使用契約工、臨時契約工或義工的組織中，「勞工」又是誰？在不同組織攜手合作的工作場所中，一間組織照顧員工

的職責在哪裡結束，而另一間組織的職責又從哪裡開始？

新興技術和產業在許多方面增加了職業安全衛生 (OH&S) 的複雜性。然而，每間組織的主要責任是相同的：提供盡可能降低風險並保護其勞工的環境。

雇主應以由來已久的「預防勝於治療」為前提而努力，ISO 45001 標準是可為組織提供克服這複雜局勢的指引工具。這將取決於每名雇主各自依據其勞工面臨的危險，來評估自身的風險。當然沒有一個能滿足每個人需求的萬全之策，但不論怎麼做，至少有一套獲得全球一致認可的規範可協助改善 OH&S 的績效。

由約 70 個國家的專家所研擬，並與來自國際勞工組織 (ILO)、國際工會聯盟 (ITUC) 和國際雇主組織 (ILO) 的代表，ISO 45001 的目標是處理許多不同文化的需求。依每位使用者個別的情況而決定採用的風險基礎方法，該標準的設計是為了讓組織廣泛地思考可能對勞工和鄰近人們造成有害影響的一切事物，而且適用於所有類型的組織，從小型的初創公司到跨國集團。

ISO 45001 將拯救生命。組織與勞工，以及組織和彼此之間互動的方式需要改變，而且必須執行一致的評估程序，以符合變動的需求。當這一切都就緒，企業便可有效地回應轉變中的職場文化，透過促進安全與衛生的工作場所來管理風險，並反映在整體社會上。●



 連結網頁	新版標準驗證&購買 infotaiwan@bsigroup.com 02-2656-0333	 連結網頁	新版教育訓練 training.taiwan@bsigroup.com 02-2656-0333
---	---	---	--

● 洽詢 BSI | 稽核驗證、產品測試、BSI 訓練學苑、VerifEye 認證平台、BSOL 標準資料庫

BSI英國標準協會

T: +886 2 2656 0333 | E: infotaiwan@bsigroup.com | www.bsigroup.tw

〈ISO 45001 OH&S 職安衛連載專欄 2〉



ISO 45001—以職業安全衛生管理 來改善組織韌性

BSI 主導專案經理暨 ISO/TC283 委員會負責人 Sally Swingewood

概述 ISO 45001 國際標準將如何為工作場所的
健康與安全提供實用的解決方案。



每日有超過 7,600 人因職業災害或工作相關疾病而死亡。每年全世界有超過 278 萬人因此而死去。除此之外，每年在工作場所中會發生約 3 億 7 千 4 百萬件非致命受傷事件，導致長期缺勤、保險費升高，以及提前退休。¹

工作場所事故可能會為人帶來明顯的毀滅性影響——除此之外，更龐大的經濟成本也隨之而來。安全衛生管理的不足，造成營運中斷和生產力下降，所導致的損失可能會對組織帶來明顯重大且長期的影響。視過失方而定，職業災害亦可能造成嚴重的聲譽受損，或許會導致法律行為。

至關重要的是，各種規模的企業應管理職安衛風險，以保護其員工，並在世界各地打造更完善也更安全的工作條件。對員工而言，適當的職業安全衛生管理是關鍵，讓他們得以透過**積極主動的風險預防措施**來提升組織韌性。這正是 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準要求發揮作用的地方。

¹ <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm>

ISO 45001 是全球第一個針對職業安全衛生管理的正式國際標準。其設計的目的是改善職場環境，為員工和勞工提供明確的框架，以改善其職業安全衛生管理績效，並為持續改善奠定基礎。

此標準引用自先前的 OHSAS 18001 職業安全衛生管理。然而，它包含全新且截然不同的指引，並非只是 OHSAS 18001 的修訂或更新。ISO 45001 更加重視的是，組織高層必須為職業安全衛生績效負責，並讓員工參與如何辨別及管理可能影響他們風險的決定。這促進了一種全面性的分權管理方式，將職業安全衛生充分融入高階管理的程序中，而各個層級的員工同時也在決策和執行中扮演著重要的角色。

職業安全衛生不再只是專家領域的獨立議題，它是健康且永續性組織運行時所不可或缺的環節。ISO 45001 將焦點擺在員工身上：他們做什麼、他們需要去哪裡工作，以及他們所面臨的危險。先從了解背景開始，組織呈現的樣貌、有什麼活動，以及誰會受影響或是誰會被職業安全衛生系統所影響。標準主張以預防性方法來鑑別出危險並先發制人，最好能夠早在傷害造成之前就能消除危害。這需要來自管理高層詳細規劃和承諾，以改善組織內部的健康與安全。

如果管理高層能夠配合，績效改善便能延伸至為組織工作或代表組織的每一個人。此風險導向背景的標準適用於各種規模的公司，包括最小型的公司。標準先從需要完成的開始著手，而非應該如何完成，而這很重要。各組織如何能符合 ISO 45001 的規定，應考慮什麼是對其自身情況有用且必要的條件來判定。

若能妥善執行 ISO 45001 將有無限的好處。ISO 45001 管理系統的建立有助改善員工的身心健康與安全，並帶來商業和聲譽上的好評、減少時間的浪費、更能留住員工、更輕易做到法規遵循，並可建立、引導朝向更完善的變革管理意識。

最終，執行健全且合宜的職業安全衛生管理系統，讓組織更能好好地保護自己及每一位員工，達到每位員工期待安全地從工作崗位中返家，而不會有職業傷害的環境。●



連結網頁

新版標準驗證&購買

infotaiwan@bsigroup.com

02-2656-0333



連結網頁

新版教育訓練

training.taiwan@bsigroup.com

02-2656-0333

- 洽詢 BSI | 稽核驗證、產品測試、BSI 訓練學苑、VerifEye 認證平台、BSOL 標準資料庫

BSI英國標準協會

T: +886 2 2656 0333 | E: infotaiwan@bsigroup.com | www.bsigroup.tw

〈ISO 45001 OH&S 職安衛連載專欄 3〉



職場心理健康

近年來，心理健康領域因日益受到主流的關注而受益。因此，職場心理健康的議題也更受重視。BSI 與企業健康工作者公司(Corporate Health Works, Inc.) 的 Norma McCormick，以及諾丁漢大學組織健康與發展中心 (Centre for Organizational Health & Development, University of Nottingham) 的職業健康與政策教授 Stavroula Leka 一起談論關於如何用標準來處理這項重要的議題。



問 您為何認為職場的心理健康與安全在近年來日益受到關注？

NORMA：近期我們談論心理健康的方式有所轉變，這意味著這不再是甚麼難以啟齒的事——人們不再認為這是必須隱瞞或否認的事。同時，人們也越來越能理解心理健康如何直接影響我們生活的各個層面。

STAVROULA：我認為社會經濟背景發揮了重要作用，特別是自上次金融危機以來。隨著工作保障的惡化和工作變得更加緊張，精神健康狀況不佳的情況也隨之增加。我們還看到了新形態僱傭關係的興起，例如英國的零時契約 (zero-hour contracts) 和歐洲的彈性安全模式 (flexisecurity model)，這兩種形態都讓員工更難主張其工作條件和權益。

問 在現代的職場中，影響心理健康的關鍵因素為何？

STAVROULA：研究人員提到了工作場所的「心理社會」層面。這可以涵蓋從工作日程、時程表、安排任務方式的靈活度和工作與生活平衡，以及所涉及的人際關係等任何內容，一個健康的工作場所涵蓋這所有層面，它可以促進員工的長期健康和福祉，以及組織的永續發展。

問 除了道德上的考量外，為何企業應關注職場的心理健康？

NORMA：心理健康欠佳對長期的經濟前景構成嚴重威脅。根據一項近期的研究指出，除非採取重大行動，否則心理健康疾病在 2010 至 2030 年間可能會為全球經濟帶來高達 16 兆美元的支出。¹

STAVROULA：我認為近年來雇主已逐漸意識到心理健康對營運的影響。壓力導致較高的缺席率，以及績效欠佳和生產力下降——你可以快速瞭解到這將如何影響長期的組織成功。另一方面，促進工作中的福祉意味著促進參與、履行和績效。

問 若講到改善職場心理健康，企業主要的挑戰是什麼？

NORMA：每個組織都有各自的工作環境要求和員工的心理健康狀況。一般來說，較大的公司已經有專門的人力資源專家來專注於這些挑戰，而較小的公司則會更加耗費時間和資源在健康和福利管理方面。

然而，大型和小型組織能夠開始管理職場心理健康的過程都是相同的——找出主要的風險因子，接著評估可以做什麼來改變工作環境。對企業主來說，第一部分往往是最困難的，因為這涉及對其營運和做法進行公開和誠實的評估。

STAVROULA：有時用於討論這些問題的術語和語言是影響進步的一個主要實際阻礙。儘管相關意識已逐漸提升，但在討論心理健康仍舊比較敏感的工作場所，對於管理者而言將話題重點放在如：工作組織的貢獻議題上要來得容易許多，而非使用仍然可能引發不安的術語，如「工作壓力」或「精神疾病」，探討精神不健康的來源應該列為優先事項。

問 標準如何能在促進職場心理健康方面發揮作用？

NORMA：標準可為企業面對職場心理健康帶來重大影響。2013 年 1 月發布的加拿大職場心理健康與安全國家標準 CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 是全世界第一個相關標準²。許多加拿大的大型組織目前正使用這項標準來建立其營運核心的預防性流程³。

¹ <https://www.mentalhealthcommission.ca/English/what-we-do/workplace/national-standard>

² https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/2017-03/case_study_research_project_findings_2017_eng.pdf

³ <https://www.reuters.com/article/us-health-mental-global/mental-health-crisis-could-cost-the-world-16-trillion-by-2030-idUSKCN1M12QN>

STAVROULA: 過去十年，建立此領域的標準趨勢正在增長。如同其他國家，澳洲已依其《工作健康與安全法》發展並推廣心理健康的重要性。BSI 在 2011 年發布了 PAS 1010 管理職場心理風險的指引標準，而其他國家，如義大利、日本、瑞典、西班牙和愛爾蘭亦有其框架和工具。

“標準對企業在工作場所處理心理健康的方式產生巨大影響。”

NORMA: 在國際上，我們有即將推出的 ISO 45003，該標準著重於工作場所的心理健康與安全，預計將在 2021 年發布。ISO 45003 制定的目的是作為 ISO 45001 的補充，將協助組織釐清其特定營運模式的責任，並誠實地評估可能會對心理健康產生負面影響的問題，以解決任何目前面對這些問題的難處。未來，此標準將提供關於實施預防性管理架構的指引，以改善職場的心理健康。

STAVROULA: 該標準亦要求組織對其施行措施所造成的影響進行控管，並持續蒐集員工的意見。這將強調取得良好進展的「領先指標」，以及需多加關注的「落後指標」。這些指標可包含例如：病假的天數和病因。

問 展望未來，ISO 45003 的目標是什麼？

NORMA: 儘管過去十年已推出多個國家標準和工具包，但 ISO 45003 將會是第一個解決職場心理健康的國際標準。我相信，範圍更廣、受信賴程度更高的國際標準將幫助更多的組織解決這一關鍵問題。

STAVROULA: 我很樂見 ISO 45003 作為補充 ISO 45001 的指引，ISO 45001 是涵蓋範圍較大的職業安全衛生標準。很重要的是，心理健康不再僅僅作為個人問題來處理，透過努力改善：發展心理健康的工作環境是創造正向改變的關鍵。ISO 45003 預示我們正朝著重於預防的作為邁進。●



 連結網頁	新版標準驗證&購買 infotaiwan@bsigroup.com 02-2656-0333	 連結網頁	新版教育訓練 training.taiwan@bsigroup.com 02-2656-0333
---	--	---	---

● 洽詢 BSI | 稽核驗證、產品測試、BSI 訓練學苑、VerifEye 認證平台、BSOL 標準資料庫

BSI英國標準協會

T: +886 2 2656 0333 | E: infotaiwan@bsigroup.com | www.bsigroup.tw

〈ISO 45001 OH&S 職安衛連載專欄 4〉



從全球職業安全衛生標準中獲益

職業安全衛生標準如 ISO 45001，能為全球帶來甚麼樣的社會效益？我們與來自不同地區的專家對談，以了解他們如何看待職業安全衛生標準—以及更廣泛的健康福祉標準—所扮演的角色，同時與大家分享其中關鍵的發現。

勞氏集團技術與品質保證(Group Technical Assurance & Quality Director at Lloyd's Register) 總裁與 ISO 委員會 TC 283—職業安全衛生管理主席 Martin Cottam :

“與其用法規來規定每個議題確切的處理方式，我相信公司本身才是最有資格去了解和管理其安全衛生議題的一方。這確實就是英國職業安全衛生管理架構的核心，而且透過標準的指導原則，這也能反映在全球層面上。

關於職業安全衛生的溝通需要一種有效的結構化方法。如 ISO 45001 等標準為企業主及勞工提供了囊括最佳實務的機會，以作為共同價值和工具組使用—不論是用於單一辦公室，還是跨越不同的時區與文化。

負責 ISO 45001 的委員會由來自約 70 國的代表組成，包含各國鏡像委員會(mirror committees) 的成員，有些人數超過 100 人。這個龐大網絡的貢獻，是在以全球使用者為考量，審視新標準和現行標準必須涵蓋哪些架構時提供許多智慧。過程中允許持續改善，同時確保我們的指導原則可明確地解決全世界所有可能的議題。其中一個良好的範例就是目前正在研發用來維護職場心理健康的標準。



波札那大學衛生服務系主任 Stella Tawana 博士：

“大多數的非洲地區國家正面臨許多複雜的職業安全衛生挑戰，例如蒐集資料的基礎設施不足、缺乏獲取實施指導原則的資金，而且無外部參與者推動採用國際法。更驚人的是，當我們的營建和礦業正蓬勃發展之際，當地卻幾乎沒有採行安全管控。在許多案例中，組織只在有必要時才會遵守，例如國際的總公司要求，或與出口的品質管理有關。



在安全漏洞的處罰不夠嚴格情況下，雇主寧願支付違約金，而不是投資於職業安全衛生。雖然近年來職業安全衛生確實受到較多關注，但除非基於公認的驗證和教育訓練，否則可能會產生負面影響。

波札那共和國 (Botswana) 沒有具體的職業安全衛生法規，但將會從國際認可的，如 ISO 45001 等標準受惠良多；因此，必須採取更多措施來展示其更廣泛的效益。鑑別風險和傷害的降低，只是其中一個方面；職業安全衛生標準與驗證在協助組織邁向改善經濟與社會影響方面發揮了重要的作用。

國際安全品質環境管理協會成員 (FISQEM)、驗證管理系統專家 (CMSS)、ISO 45001 專家、職業安全衛生專家、品質管理系統 (QMS)、環境管理系統 (EMS) 和 ISO 委員會 TC 283—職業安全衛生管理澳洲代表 David Solomon：

“我們所做的一切必須符合安全，不論是採購、外包或設計。組織中的每一個人都有責任，不論企業的規模或地點。個人必須為自己的行為負責，因為安全就是每個人的責任。



ISO 45001 非常符合我們澳洲部分地區的工作健康與安全法規，這意味著至少在這些地點，我們已經符合了許多的標準要求。真正的挑戰在於整合到所有的營運層面，從財務到生產到人力資源。高層管理人員必須以身作則，以確保各層級員工都參與其中。一旦達到這樣的目標，全體員工將更可能使用同樣的系統作為指導原則來保障自身的健康與福利，不論其身處的地點為何。

日立 (Hitachi) 資深總工程師兼 ISO TC 268/SC 1—智慧城市基礎設施 (Smart Community Infrastructures) 主席 Yoshiaki Ichikawa 博士：

“對於營運據點分佈於全球的企業來說，健康與福祉標準 (與整體的生活方式更相關，而非只是職業風險，並作為職業安全衛生標準的補充) 是不可或缺的——尤其是考量到許多國家在這些問題上獲得當地政府的指導相當有限。目前我們正將營運擴充至斯里蘭卡，並將分享我們如何為員工福利安排最理想的優先順序。



當然，我們各個不同的策略夥伴不會都遵循跟日本一樣的健康福祉政策。相反地，透過如 PAS 3002 標準，我們將依據其文化背景提供一個架構來協助改善健康與福祉。這有助於我們確保鄰近地點的員工獲得適當的支援，以創造令人滿意的工作與生活平衡。●



BSI 職業安全衛生管理系列課程

ISO 45001 轉換課程

[ISO 45001 內部稽核員轉換課程](#)

[ISO 45001 轉換差異建置課程](#)

[ISO 45001 稽核員轉換 \(CQI & IRCA\) 課程](#)

ISO 45001:2018 課程

[ISO 45001 內部稽核員課程](#)

[ISO 45001 主導稽核員 \(CQI & IRCA\) 課程](#)

[更多課程請按此>](#)



連結網頁

新版標準驗證&購買

infotaiwan@bsigroup.com

02-2656-0333



連結網頁

新版教育訓練

training.taiwan@bsigroup.com

02-2656-0333

● 洽詢 BSI | 稽核驗證、產品測試、BSI 訓練學苑、VerifEye 認證平台、BSOL 標準資料庫

BSI英國標準協會

T: +886 2 2656 0333 | E: infotaiwan@bsigroup.com | www.bsigroup.tw

〈ISO 45001 OH&S 職安衛連載專欄 5〉



中小企業的職業安全衛生： 如何克服執行的挑戰？

勞氏集團技術與品質保證總裁與
ISO 委員會 TC 283—職業安全衛生管理主席 Martin Cottam

許多小型企業的企業主努力地執行管理程序，以保護其勞工並改善職場的健康與安全績效。BSI 邀請 Martin Cottam 審視新的國際標準內容及能帶來的助益。



幾十年來，較大型的組織已經很熟悉職業安全衛生管理。大多數的大型組織會在管理職業安全衛生上投入大量的資源，包括法規遵循和社會責任觀點。為了能夠有效地執行，大企業往往會雇用專職的職業安全衛生專家、團隊，或甚至是整個部門來管控法規遵循的狀況、執程序，並發布管理與利害關係人報告。

對較小型企業來說，職業安全衛生責任並不總是有明確的定義。私人企業論壇 (Forum of Private Business) 的執行董事 Ian Cass 說明：

“ 有限的資源經常意味著無法雇用專職的專家，因此責任很常由非專家的職員或缺乏時間的企業主承擔。此外，由於職業安全衛生鮮少能夠與產生收益的核心活動有關，在繁忙時期，執行新的職業安全衛生或福利措施可能不會是優先考量。 ”

近年來，小型企業雇用員工的方式也可見大幅度的變化，如今有彈性和遠端的工作越來越普遍。考慮到組織員工過去往往在單一地點工作，這樣的發展更增添了另一種複雜度。

此外，中小企業在談到其職業安全衛生系統時可能會面臨外部的壓力——特別是來自較大型的供應鏈夥伴。有時，在供應鏈「頂端」的公司會期待看到整個供應鏈的所有公司都能以一致的方式管理職業安全衛生。

這樣的觀點並沒有考慮到每一間公司都必須以適合自身背景和規模的方式來管控職業安全衛生。例如較大型跨國公司擁有許多跨越不同時區與文化的據點，但對於員工人數不多的小型組織則需採用不同的方法。不同的區域也需考量不同的法規系統和執行。



“採用以標準為基礎的方法有助於中小企業和新創公司建立適宜的架構，以便有效管理員工的健康與安全並遵循法規。”

新的國際職業安全衛生管理標準 ISO 45001 制定的目的是為了和其他的管理系統標準整合。這表示中小企業的企業主可從新版 ISO 9001 (品質管理) 和 ISO 14001 (環境管理) 極高的相容性中獲益。而小型企業可使用這些 ISO 管理系統標準來協助規劃基礎和策略，並維持更有效的營運管控。如同許多其它的管理系統標準，ISO 45001 使用簡單的 PDCA 管理模式，有系統地協助將危害所有勞工的風險降至最低。它是處理可能導致長期健康問題、缺勤和引發意外的因素。

普遍小型企業經營者對於管理系統標準的熟悉度和經驗上有很大的差異。對於繁忙的中小企業業主來說，光是知道要從哪裡開始可能就是很大的挑戰，因此明確的指引方針非常重要。

過去，許多標準制定者對於不論企業的規模或類型都採取「一體適用」的方法來進行職業安全衛生溝通感到不妥。因為儘管預期成果相同，但官方的溝通方式應更佳靈活。相較於典型的中小企業，較大型或更複雜的企業而言，則明顯需要不同的職業安全衛生建議、訊息和內容。

小型企業需要為他們量身打造更容易取得的指導方針，以協助他們了解其職業安全衛生責任，以及如何引用能履行這些責任的程序。

為了處理這樣的失衡，聚焦於職業安全衛生管理的 ISO 技術委員會正在努力完成新的指引方針，以協助較小型組織執行 ISO 45001。這將會使最形式化且複雜的部分變得更清楚易懂，並用來自於其他中小企業的確實案例來闡明相關的建議。

此指引方針將使小型組織能夠在公平的環境下與較大型企業競爭，職業安全衛生實務則有助於讓員工更安全、更健康、更能參與其中，並帶來整體企業的成功。同時，BSI 將繼續支持小型企業採用本方針及其它標準，並透過更直接的參與來提供可行的建議。●



BSI 職業安全衛生管理系列課程

ISO 45001 轉換課程

[ISO 45001 內部稽核員轉換課程](#)

[ISO 45001 轉換差異建置課程](#)

[ISO 45001 稽核員轉換 \(CQI & IRCA \) 課程](#)

ISO 45001:2018 課程

[ISO 45001 內部稽核員課程](#)

[ISO 45001 主導稽核員 \(CQI & IRCA \) 課程](#)

[更多課程請按此>](#)



連結網頁

新版標準驗證&購買

infotaiwan@bsigroup.com

02-2656-0333



連結網頁

新版教育訓練

training.taiwan@bsigroup.com

02-2656-0333

● 洽詢 BSI | 稽核驗證、產品測試、BSI 訓練學苑、VerifEye 認證平台、BSOL 標準資料庫

BSI英國標準協會

T: +886 2 2656 0333 | E: infotaiwan@bsigroup.com | www.bsigroup.tw

〈ISO 45001 OH&S 職安衛連載專欄 6〉



工會在倡導職業安全衛生標準中所扮演的角色

丹麥金屬加工工會的丹麥職業安全衛生部門 (Danish Department Occupational Health and Safety at the Danish Metalworkers' Union)

職業安全衛生部長 Jan Toft Rasmussen



本文探討工會能夠如何努力推廣並監控職業安全衛生標準的應用—例如 ISO 45001—可為丹麥的勞工創造更好的職業安全衛生績效。

在丹麥，工會可透過他們在職業安全衛生理事會 (由工會代表和雇主組織所構成的團體) 中的參與來影響安全衛生政策¹。藉此我們可以促成提案，透過適當的法規和介入來改善丹麥的企業。工會和雇主組織也能接受國家的資助，這讓我們得以與理事會的員工、工會成員以及雇主合作改善職場的安全與衛生，以及其他相關議題。

斯堪地那維亞國家的工會成員人數眾多：超過 70% 的勞工都是這些團體的成員²。確保這些勞工的健康與安全受到重視是我們的責任。這就是為何丹麥金屬加工工會 (Dansk Metal) 強烈支持推動 ISO 45001 的原因。我們大力參與其發展，並相信該標準的應用再加上現行的法規，可協助雇主對於其職員的工作經驗 (working experience) 做出真正的改善。

目前，《丹麥工作環境法》對於職場安全衛生的規範已相當健全。所有擁有十名以上員工的公司都需依規定採行正式的職業安全衛生程序，而且職業安全衛生人員和代表及主管都必須接受培

¹ https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Denmark

² <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>

訓。除此之外，從 2005 年至 2011 年，丹麥的工作環境主管機關 (Danish Working Environment Authority, DWEA) 花了七年的時間參訪並稽核各種規模的企業。在這段期間，他們為 OH&S 管理引進了「笑臉」(smiley) 分級，並依據參訪的結果，為企業頒發紅色、橘色或綠色的笑臉。

未達某些標準的企業組織會收到紅色笑臉，而且必須接受進一步的稽核，而其他的可能會收到督促改善通知。其餘的組織則每三年進行查訪，以確保維持高標準。

後來還引進了第四種分級，名為「皇冠笑臉」(smiley with a crown)。這個分類用來頒給作為職業安全衛生績效楷模的組織。這表示不需要再進行進一步稽核，除非 DWEA 發現重大問題或風險。更重要的是，未持有受認可的安全衛生驗證的組織，將無法獲得這個笑臉。



“取得驗證表示雇主認真看待其員工的健康與安全。”

取得驗證表示雇主認真看待其員工的健康與安全，因此對企業和員工來說都是好的。獲得「皇冠笑臉」驗證的組織可將這項成就用於行銷，在現在和未來招募人才時強化員工的信任感，同時建立起客戶和顧客的信賴感。長久以來 OHSAS 18001 是全球業界公認的標準，但如今已被 ISO 45001 所取代。新的 ISO 45001 標準更注重高階管理人員的責任，而且非常強調勞工參與，這些都能進一步改善職業安全衛生。

儘管系統已經就位，但丹麥職場仍面臨許多問題，讓職業安全衛生標準無法有效地使用。許多產業的數位化，再加上外來勞工的湧入，為我們國內的職場增添了不少壓力。在許多個案中，缺乏技術的個人覺得有必要重新受教育，因為他們的工作已經變成自動化。其他人則花費更長的時間，更辛苦地工作，就為了與能接受低薪資的外來勞力競爭。許多人為了以較少的投入實現更大的效能而備感壓力，這也導致管理人員與工會成員之間的衝突。這也可能使安全水準下降，特別是涉及心

理健康的部分。丹麥金屬加工工會發現目前「壓力」是專業金屬工人所面對的第二大職業安全衛生問題，僅次於職場噪音³。更重要的是，職場傷害 (workplace injury) 仍是一大問題，每年報告的事故約有 40,000 件⁴。金屬工人每天所面臨的挑戰並未改變，但由於日益加重的經濟壓力，管理階層變得較不願意系統化地解決這些問題。

極其重要的是，高階管理人員應將勞工的健康與安全整合進企業的策略流程中。管理人員應受過職業安全衛生系統運作的訓練，而勞工應該參與其中，如此他們就能了解 OH&S 管理系統的好處。工會在這當中扮演著很重要的角色，他們必須確保取得驗證，且不會變得流於形式，而保護勞工還是首要之務。為此，我們已經開始與驗證機構合作，針對職業安全衛生驗證的要求對企業進行稽核。我們的目標是確保每一個組織都能策略性地運用管理系統，同時也讓這些系統能整合健康與安全的其他面向，例如勞工的心理健康與福利。我們以工會身分進行參與，將協助丹麥企業系統性地進行持續改善，並且透過監控驗證流程，我們希望勞工和員工都能充分了解如 ISO 45001 等標準的好處。●

³ <https://www.danskmatal.dk/Nyheder/Sider/Noerresundby-26aarig-traadte-i.aspx>

⁴ <https://amid.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/analyser-og-publikationer/anmeldte-arbejdsulykker-i-tal/>



BSI 職業安全衛生管理系列課程

ISO 45001 轉換課程

ISO 45001:2018 課程

[ISO 45001 內部稽核員轉換課程](#)

[ISO 45001 內部稽核員課程](#)

[ISO 45001 轉換差異建置課程](#)

[ISO 45001 主導稽核員 \(CQI & IRCA \) 課程](#)

[ISO 45001 稽核員轉換 \(CQI & IRCA \) 課程](#)

[更多課程請按此>](#)



連結網頁

新版標準驗證&購買

infotaiwan@bsigroup.com

02-2656-0333



連結網頁

新版教育訓練

training.taiwan@bsigroup.com

02-2656-0333

- **洽詢 BSI** | 稽核驗證、產品測試、BSI 訓練學苑、VerifEye 認證平台、BSOL 標準資料庫

BSI英國標準協會

T: +886 2 2656 0333 | E: infotaiwan@bsigroup.com | www.bsigroup.tw

〈ISO 45001 OH&S 職安衛連載專欄 7〉



日立：將健康和福祉標準與數位科技結合 以獲得最佳成效

日立 (HITACHI) 資深總工程師市川芳明 (Yoshiaki Ichikawa) 博士和 ISO TC 268/SC 1 (智慧社區基礎設施) 主席，詳述了健康和福祉的標準在工作場所中的作用，以及日立在這方面的創新作法。



不論生理層面還是心理層面，公司三十多萬名員工的健康和福祉是日立的首要任務。我們相信，當人們感到快樂和投入時，就能自由發揮自己全部的潛力。將健康和福祉策略與日立的業務目標相結合，可以提高員工的滿意度，同時降低成本並提高生產力。

我們的政策不僅涵蓋身體上的健康問題更包含心理層次，還能顧及日立員工的壓力程度和整體福祉。讓員工擁有正面健康的生活方式，並維持工作與生活間的平衡，不僅降低了組織成本，還有許多其他作用；如推動創新、理性思維和提升對企業的忠誠度。

日本政府在 2013 年 6 月間啟動了「數據健康計畫」方案，以促進公民身體健康和預防因生活型態而產生的疾病¹。部分計畫為人們每年透過公共健康保險機構接受年度健康檢查，要求雇主檢查這些數據的結果並為員工提供個人建議以改善他們的福祉。這與 BSI 英國標準協會的 PAS 3002 行為準則「改善組織裡的健康和福祉」一致。其實，數據健康計劃法規涵蓋了 PAS 3002 的主要內容：積極主動支援職員的身心健康和福祉。這兩種系統都提供了一個架構，公司可以使用它來創造

¹ http://www.hitachi.com/rev/archive/2018/r2018_06/06b05/index.html

自己的行動計劃，因此，可以根據組織的情況量身訂做，進行個別的調整。

透過遵循這些系統來制定我們自己的政策，日立看到了公司內部的醫療費用支出減少，這與生產力的提高和疾病的減少有明顯的關聯。另一方面則帶來了強大的品牌聲譽效益，從人才的招募和留任的觀點來看尤其重要。

在日本有官方承認的「健康與生產力管理傑出組織認可計畫(Certified Health & Productivity Management Outstanding Organizations Recognition Program)，通常稱為「白色 500 強 (White 500)」名單。由日本經濟產業省和日本健康協會共同主持，認證在員工健康及生產力政策兩方面表現最佳的公司²。自 2017 年推出以來，日立即努力不懈並持續名列於白色 500 強名單之中。

日本的勞動人口持續減少，因此公司必須提升自身的福利水準來吸引合適的員工，這一點格外重要，尤其要瞭解年輕員工特別重視生活與工作間的平衡³。

儘管我們已有相當好的成果，但每項福祉計畫的主要挑戰之一是員工持續的參與，為此我們使用人工智慧 (AI) 來激勵持續提供正向反饋並定期提出有關行為改善的建議。我們的方法是將在數據健康計劃 (Data Health Law) 範圍內收集而來的數據與來自數位裝置的額外訊息結合起來。

舉例來說以一個監測人體活動的感測器，衡量員工在工作場所內的活動，並以此來分析員工福祉與績效表現之間的關係⁴。這個工具有助於提高記憶力、集中精神，以及激發創造力，增進正向思考和減輕焦慮。

我們的人工智慧系統分析這些數據，提供個別化的建議給員工，讓他們瞭解如何提升他們的幸福感。例如，建議他們在早上開會，在下午辦公。到目前為止，這個建議已經協助提升整體組織的幸福感且增加生產力。

我們的下一步是協助日本之外的分支機構，為他們提供一個類似的架構，以改善員工的健康和福祉。像 PAS 3002 這樣的標準，將協助這些組織提高健康、安全及福祉績效，並在其他領域獲得卓越成就。●

本「ISO 45001 職安衛連載專欄」自 2019 年 6 月至 12 月刊載於 BSI 電子報，至本篇完結，歡迎前往 BSI 官網「[ISO 45001 職業安全衛生管理專頁](#)」下載完整 7 篇的內容。



連結網頁

新版標準驗證&購買

infotaiwan@bsigroup.com

02-2656-0333



連結網頁

新版教育訓練

training.taiwan@bsigroup.com

02-2656-0333

● 洽詢 BSI | 稽核驗證、產品測試、BSI 訓練學苑、VeriEye 認證平台、BSOL 標準資料庫

² https://www.meti.go.jp/english/press/2018/0220_003.html

³ <https://www.ft.com/content/7ce47bd0-545f-11e8-b3ee-41e0209208ec>

⁴ http://www.hitachi.com/rev/pdf/2015/r2015_08_116.pdf