

勞動檢查機構在身心健康與性別平等 議題所扮演的角色

PREVENTING ACTIVITIES AND LABOUR INSPECTOR'S ROLE ON GENDER EQUALITY,
MENTAL HEALTH AT WORK AND WORKPLACE VIOLENCE AND HARASSMENT.

視訊會議__06

主辦單位：

國際勞動檢查協會 International
Association of Labour Inspection, IALI

會議背景

本次會議是由國際勞動檢查協會 (International Association of Labour Inspection, IALI) 在挪威特隆赫姆舉辦的場邊會議，主題為「勞動檢查機構在保護心理社會問題、性別平等以及移工中扮演的角色」。此會議分為兩大主題分別探討，第一場次由來自瑞典、挪威與英國之專家，分享勞動檢查機構如何應對工作場所中的心理健康問題、性別平等以及預防性騷擾等挑戰，以及他們的因應經驗和策略，以致力於促進更安全、更健康與更平等的工作環境。

重點摘要



1. 瑞典工作環境局「Vision Zero」專案經理 Karin Gunther
演講題目：降低工作相關傷亡計畫
(Program to reduce work-related mortality)

冰山理論：隱性風險應被關注

Karin Gunther強調Vision Zero的核心理念：沒有人應該因工作中的危害而過早去世，所有人都應該能夠平安回家。她以「冰山理論」來形容工作場所中的職災事故和潛在風險。冰山露出水面的部分代表著引起社會廣泛關注的職災事故，而水面下的巨大冰塊則象徵著因長期接觸有害物質，和不良工作環境而導致的隱性死亡，而這些往往卻被忽視。瑞典每年有超過60人因職災喪生，這些傷亡事故通常得到媒體和政治層面的高度關注。然而，實際上因工作相關暴露而導致的死亡人數可能高達每年3000至5000人。這些死亡通常是過去多年工作環境中累積的有害暴露造成的，例如接觸化學物質、輻射和長期的工作壓力。

強調系統性工作環境管理，並融入性別視角

瑞典工作環境局辨識出瑞典工作者的七大主要風險，包括輻射、工作壓力、石英粉塵、石棉、噪音、焊接煙霧和廢氣。為了有效地減少這些風險，瑞典工作環境局在「Vision Zero Program」中針對這些領域制定專案計畫，包括職災死亡、化學暴露、工作壓力、噪音和高負荷體力勞動。她強調系統性工作環境管理對預防職災的重要性，呼籲雇主應該通過調查現狀、評估風險、制定行動計畫、實施改進措施和持續追蹤，來有效地管理和減少工作場所的風險。Karin亦特別強調，計畫中融入性別主流化的必要性。她指出，工作壓力是增長最快的隱形殺手，且特別是在長期照護和醫療保健行業，這些行業中女性勞工居多，這些行業通常面臨高工作要求且資源不足的情況。因此，理解不同性別在工作場所中面臨的特殊風險，將有助於制定更有效的預防措施。

在2016年，我們有關於組織和社會工作環境的法規，這些法規涵蓋了工作量的管理。從國際角度看，這是獨一無二的。目的是確保每個雇主都具備管理和預防組織和社會工作環境風險的知識。然而，調查結果顯示，在高壓力行業中，雇主並未採取正確的措施，尤其是在女性從業者眾多的行業，如長照護理和醫療保健行業，這些行業通常存在很高的工作要求。高要求並非一定有害，但需要與資源相平衡，如果長期無法平衡，就會變得不健康，從而造成不健康的工作群體。



2. 瑞典工作環境局資深分析師 Minke Wersall

演講題目：工作中的性別平等(Gender equality at work)

推動工作環境中性別平等的三個關鍵策略

Minke Wersall 延續了 Karin 的主題，深入探討性別平等在工作環境中的重要性。介紹瑞典政府賦予工作環境局的一項重要任務：防止女性因工作環境中的不利因素而被排除在勞動市場之外。為了達成這一目標，Minke 提出了三個關鍵策略：

1. 與研究機構緊密合作：強調將學術研究與實務相結合的重要性。過去許多研究成果只停留在書面上，沒有真正應用到工作場所。通過合作，可以將這些知識轉化為實際行動。
2. 訓練檢查員：檢查員是將政策和研究轉化為實際改進的關鍵。透過專業培訓，確保檢查員能夠在檢查實務中運用最新的研究成果，識別並解決工作環境中的性別不平等問題。計畫期間進行了4000次檢查，並安排兩名專職的溝通官員負責計畫的內外溝通。
3. 持續評估：Minke 強調在專案執行過程中進行持續評估的重要性。兩位研究人員全程追蹤專案，他們參加檢查、會議，並與管理層見面，從多個角度進行深入的評估，使這項專案在執行方式上顯得格外特別。

瑞典職業安全領域的性別差異與挑戰因應

歷史數據顯示，瑞典在職業安全領域具有性別差異現況，歷年來男性職災死亡事故大幅下降，而女性則變化不大。同時，根據職業病報告指出，女性的肌肉骨骼疾病和心理社會因素相關的疾病遠高於男性。這反映出女性在工作場所中面臨特定的風險和挑戰。為了深入理解這些問題，Minke 和其團隊編制了三份關鍵報告：

1. 《放大鏡下的性別主流化》：這份報告探討無意識偏見和傳統性別觀念如何阻礙了工作環境的提升。她強調，雇主需要具備性別意識，才能有效管理和改善工作環境，並需要管理層的全力支持。
2. 肌肉骨骼疾病的性別差異：報告發現，女性更容易罹患肌肉骨骼疾病，部分原因是工作場所的設計以男性為標準，導致女性在進行相同工作時承受更大的身體負荷。她指出，如果工作環境設計更符合人體工學，這種差異可以顯著減少。
3. 心理社會因素的性別差異：該報告指出，組織結構和心理社會因素會對男女員工產生不同的影響。女性更容易受到較高工作要求與資源不足的負面影響，導致工作滿意度下降和健康問題增加。

根據性別統計，瑞典在1955年每年有超過400起職災死亡，而如今已下降至約50起。值得注意的是，女性的職災數量一直較低，但變化不大。職業病報告數據顯示，肌肉骨骼疾病（MSD）是主要的職業病類型，佔36%的報告，而在女性中更高，達到47%。另一個主要類型是心理社會問題，女性的報告比例為35%，而男性為14%。這兩類問題在職業病報告中超過一半，反映了性別在工作場所風險中的顯著差異。

培訓檢查員：人體工學評估方法量化風險

在培訓檢查員的過程中，Minke 提到引入了人體工學評估方法，在專案的第一年，主要關注手動搬運問題，採用了德國的關鍵指標法（KIM Key Indicator Method），這是一個相對簡單且有效的風險評估方法。第二年，處理重複性工作問題，使用了荷蘭的評估方法。第三年，研究移動病患的問題，這是一個更加複雜的領域。



3.挪威勞動檢查局高級顧問 Trine E. Hammer

演講題目：劃清界限－預防工作場所性騷擾的宣傳活動

強調共識的三方合作機制

Trine E. Hammer 的演講首先指出，#MeToo這場全球運動大大提高了人們對性騷擾問題的認識，為採取行動提供了良好的契機。在挪威，針對性騷擾的法律框架，包括《工作環境法》和《平等與反歧視法》。為了統一行動，他們在這兩個法案中採用了一致的性騷擾定義。

挪威在防治性騷擾方面採取了三方合作的模式，由政府、雇主組織和勞工組織共同合作，提出並實施各種措施，形成了堅實的行動基礎。Ms. Hammer強調了這種協調模式的重要性，特別是以建立共識為核心，不在未達成一致的情況下推進任何行動。這樣的機制確保了多方的參與與支持，並促進了有效的政策落實。三方共同制定的主要目標包括：

- 在勞動檢查中關注性騷擾：將其作為勞動檢查的重點。
- 增加知識水平：提高對性騷擾的認識和理解。
- 減少工作場所中的性騷擾案例：努力降低事件的發生率。
- 協調活動：通過協調提高影響力和效果。

她提到了使用「影響階梯」（Ladder of Impact）作為工具，從提高意識、增加知識、改變態度到促進行動，每個階段都採取針對性的措施。

創新性騷擾防治宣傳

在宣傳活動方面，Trine 分享挪威的多種創新作法：

- 統一的視覺識別：使用黑色背景和紅色線條，強調「劃清界限」的概念，讓公眾一目了然。
- 多媒體宣傳：通過配戴徽章、網路研討會、影片和社交媒體等管道傳播訊息。他們在TikTok、Snapchat和Instagram上獲得了數百萬次的觀看量。
- 「對話啟動工具」：開發了一個包含12個問題的互動測驗，幫助工作場所的員工討論性騷擾問題，特別關注灰色地帶和行為界限。
- 特別活動：在聖誕節期間針對飯店和餐飲業進行主題宣傳，強調「服務人員不在菜單上」，提醒公眾尊重服務行業的工作者。

在去年7月至8月間，我們在TikTok、Snapchat和Instagram上發布了性騷擾情境短片，迅速獲得260萬次觀看和超過100萬次播放。這些短片展示了不可接受的行為，雖然成本低，但有效地觸及了包括雇主和員工在內的目標群體。此外，為了便於討論這一敏感話題，我們開發了一個「對話啟動工具」，包含12個無標準答案的問題，幫助參與者思考性騷擾中的灰色地帶和界限。參與者可以在工作場所使用手機或筆電輕鬆加入，促進性騷擾相關的討論。

五大聲明

挪威對待職場中性騷擾的五大聲明：

1. 性騷擾可能發生在任何工作場所。
2. 許多行為即使不違法，也可能不恰當。
3. 性騷擾破壞了工作環境和工作效率。
4. 要認真對待性騷擾。
5. 發聲應該永遠是被允許的。



4. IALI前理事長暨 Mates in Mind 主席 Kevin Myers

演講題目：解決營造業的心理健康問題

心理健康問題是廣泛的社會議題

Kevin Myers 以他作為 Mates in Mind 慈善機構主席的身份，分享了英國營造業在心理健康方面面臨的挑戰和應對策略。Mates in Mind 的主要工作包括提高心理問題意識和消除污名化、與企業合作提供培訓和建議以及關注學徒和年輕勞工，推動行業未來的領導者關注並重視心理健康問題。他強調，心理健康是一個更廣泛的社會議題，需要全社會的關注和行動。Kevin 亦提出了營造業的嚴峻現狀：

- 高自殺率：2021年，英國有超過6000起自殺案例，其中500起為營造工人。這一數字遠超過該行業因事故傷害死亡的人數。
- 心理健康問題普遍：三分之一的營造工人生活在嚴重的焦慮中，四分之一的人認為自己有神經多樣性（如自閉症、ADHD等）問題。
- 污名化現象：70%的男性認為談論心理健康是一種恥辱，導致許多問題隱藏。

他強調，心理健康問題的壓力來源多樣，包括工作壓力、缺乏支持、家庭財務問題、健康問題和家庭責任等。因此，他認為這是一個社會性的議題，需要政府、企業和社會組織的共同努力。

心理健康議題需要社會各界共同努力

- Kevin 指出，投資於心理健康改善對企業有顯著的經濟效益。根據 Deloitte 的研究，每投入一英鎊，就能帶來五倍的回報，體現了改善心理健康對生產力和經濟的積極影響。他亦分享了一部由 Mates in Mind 製作的短片，該片由一家發生過自殺事件的公司主動提出製作，希望能夠提高大眾對心理健康問題的認識，避免悲劇的再次發生。Kevin 呼籲大家正視心理健康問題，打破沉默，積極行動，共同營造一個支持性的、健康的工作環境，讓心理健康問題不再成為禁忌。心理健康議題需要社會各界共同努力，不僅是勞動檢查機構的責任。Mates in Mind 的經驗表明，通過多方合作、消除污名、推動意識提高，能夠促進文化變革，改善員工福祉。

在英國，每六位工作年齡人口中就有一人面臨心理健康問題，心理健康相關問題佔所有職業病的50%，並導致57%的缺勤天數，每年損失約1700萬個工作日。根據 Deloitte 的研究，企業在心理健康管理上每投入一英鎊，即可獲得五倍回報，顯示企業投資於心理健康的改善，不僅是對員工有益，對企業本身有很大的經濟效益。

會議結論

本次會議透過四位專家的分享，深入探討了各機構對於心理健康問題和促進性別平等方面的角色與責任，特別是從勞動檢查的視角切入，彙整會議重要結論，包括：

- 1.系統性管理與性別主流化對職災預防的重要性：在制定和實施工作環境改善計畫時，需採用系統性的管理方法，並融入性別主流化的觀點，以確保針對不同群體的特殊需求。
- 2.提高預防意識與教育培訓：可通過宣傳活動和培訓，提升雇主、員工和檢查員對於工作場所風險、性別差異和心理健康問題的認識。
- 3.合作與共識：瑞典在工作環境中性別平等的推動，以及挪威性騷擾防治的三方合作機制和共識原則，在推動政策和措施落實中起到關鍵作用，協調各方力量可以達到更大的影響。
- 4.社會共同參與：心理健康和性騷擾等問題不僅僅是工作場所的責任，也是全社會需要關注和解決的議題，需要政府、企業、組織和個人的共同努力。
- 5.未來展望：繼續深化研究和實踐，培訓檢查員提升檢查能量，制定創新和有效的宣傳策略，推動工作環境的持續改善。

會議資訊

會議日期：2024年9月14日

會議時間：11:30-14:10

會議地點：Statens Hus, Prinsens Gate 1, Trondheim, Norway

主辦單位：國際勞動檢查協會 International Association of Labour Inspection, IALI