

從歐盟ESENER 2024看新興職安衛風險管理趨勢

歐盟企業新興風險調查ESENER 2024 (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, ESENER) 調查涵蓋歐盟27國、冰島、挪威及瑞士的41,458家企業，聚焦探討企業如何管理職場健康與安全 (Occupational Safety and Health, OSH) 風險，尤其特別關注於「心理社會風險(psychosocial risks)」以及「數位化(digitalization)」帶來的影響。

綜整調查結果顯示，長時間久坐、重複性手或手臂動作以及數位化導致的工作強度增加與資訊過載，已成為歐盟職場普遍存在的新興風險因子。調查發現，企業對某些新興風險的認知逐漸提升，並開始將這些風險納入整體風險評估流程中。然而對於心理社會風險，企業內部普遍仍缺乏開放討論的文化與意願。在法規符合度方面，法遵仍是推動職安衛管理的主要動力，但企業在實務操作中常面臨諸多困難，例如法規內容繁瑣、缺乏足夠人力與時間資源等。值得注意的是，企業雖然理解員工參與在職安衛管理中扮演關鍵角色，但目前各會員國及企業之間在參與方式與深度上差異仍大，顯示提升員工實質參與仍有相當大的努力空間。同時也發現，勞動檢查頻率的下降，似乎也影響到企業遵守OSH法規的積極性。

ESENER 2024的結果顯示歐盟企業在因應現代工作環境變化中，職安衛管理的發展趨勢與面臨的挑戰，為未來OSH政策的規劃提供了關鍵參考，本文進一步參考歐盟經驗，提出台灣職安衛政策發展的觀察與契機。

ESENER的目的與調查方法

EU-OSHA為何執行ESENER?

歐盟職業安全衛生署(EU-OSHA)定期進行「企業新興風險調查」(ESENER),以瞭解歐洲工作場所職安衛管理現況,找出推動OSH進步的關鍵驅動力 and 阻礙因子。調查結果具跨國可比性,對制定前瞻性職安衛政策有重要參考價值。ESENER系列調查自2009年啟動,至今已發布3批次完整報告。ESENER 2024為第4次調查,主要目標是提供可靠的實證依據協助政策發展,與協助工作場所應對當前與未來的健康安全挑戰。

ESENER 2024調查方法與範疇

調查內容大體沿襲2014年及2019年的版本，以確保資料的可比較性，此次特別更新問卷內容以反應全球COVID-19疫情對職安衛管理的影響。ESENER 2024首次特別關注「心理社會風險」以及「數位化」趨勢對職場健康與安全的影響。調查內容包括四大重點題組：

1 事業單位的職安衛管理整體策略

調查企業如何規劃與執行職業安全衛生管理系統，包括風險評估的執行方式與頻率。

2 應對心理社會風險等「新興」風險

探討企業如何識別與管理心理社會風險，以及數位化對工作環境帶來的影響與挑戰。

3 推動職安衛管理的主要動機與困難

分析企業推動職安衛管理的關鍵驅動因素，以及在實施過程中遇到的主要困難點。

4 員工在職安衛管理中的參與情況

調查員工參與職安衛管理的方式與程度，包括員工代表的設置與運作模式。

ESENER2024初步調查結果與觀察

1. 鑑別工作場所中的主要危害風險

ESENER 2024調查鑑別出常見風險不僅包含傳統的物理性危害，也涵蓋了日益受到關注的心理社會風險。

64%

長時間久坐

高達64%的事業單位回報存在此風險。特別是金融保險業、公共行政以及資訊與通訊業，這些行業中高達84-88%的事業單位回報此風險。

63%

重複性手/手臂動作

63%的事業單位回報存在此風險。雖然較2019年的65%略有下降，但仍是職場中常見的物理性危害。

56%

處理難纏客戶

56%的事業單位回報存在此人際互動時的風險，包括處理難纏的客戶、學生、病人等情況。

52%

抬起/搬運重物

52%的事業單位回報存在此風險，這是傳統的物理性職業危害之一。

除了上述提到的主要風險因子外，也觀察到時間壓力在歐盟27國有43%的事業單位回報，時間壓力特別在瑞典（64%）和芬蘭（71%）是最高的風險因子。

2. 數位化對工作的影響與新興風險

調查結果顯示，「遠距工作」與「數位科技應用」顯著對歐洲工作場所的職安衛管理產生影響。以下為事業單位回報，工作場所中最主因數位化導致的相關風險。



長時間久坐



重複性動作



工作強度增加



資訊過載

比例顯示多少%事業單位回報此為數位化相關風險

- 自2019年以來，**歐盟27國中員工定期居家辦公（Work from home）的事業單位比例幾乎翻倍**，2024年已達到23%。特別是芬蘭和荷蘭其比例高達40%以上。細看行業別，資訊與通訊業（53%）以及專業、技術與科學活動（39%）的遠距工作比例最高。
- 與遠距工作趨勢相符，**事業單位對居家工作場所的風險評估也逐漸增加**。2024年有8%的風險評估涵蓋居家工作場所，相較2019年的3%有所提升。其中資訊與通訊業的涵蓋率達18%為最高。**值得注意的是歐盟27國僅不到兩成（18%）的事業單位會主動諮詢員工，聽取他們對居家工作模式的意見。**

3. OSH管理實踐與驅動力

調查結果顯示，履行法律義務仍是主要的OSH管理驅動力，但資源不足和認知差異持續造成推動困難。

- 調查顯示，高達**76%**的歐盟受訪事業單位表示會定期進行風險評估，且規模越大的單位執行率越高。
- ESENER 2024發現，「**履行法律義務**」仍是企業推動職安衛管理的首要驅動力。然而，40%的事業單位認為**法規複雜**是一大挑戰，另有32%指出**缺乏時間與人力**是推動上的困難。
- 調查顯示，**過去三年內曾接受勞動檢查的事業單位比例持續下降**，從2014年的49%降至2019年的41%，2024年再略降至40%。其中希臘與愛爾蘭的降幅最明顯。
- 調查也指出，有**62%**的事業單位會借助外部專業服務推動職安衛工作，最常見的為職業健康醫師（75%）、健康與安全顧問專家（59%）及事故預防專家（52%）。心理學家的使用率則從2019年的19%升至21%，顯示對**心理健康專業需求**逐步上升。

Figure 4. Major reasons for addressing health and safety (% establishments, EU-27), 2014, 2019 and 2024.

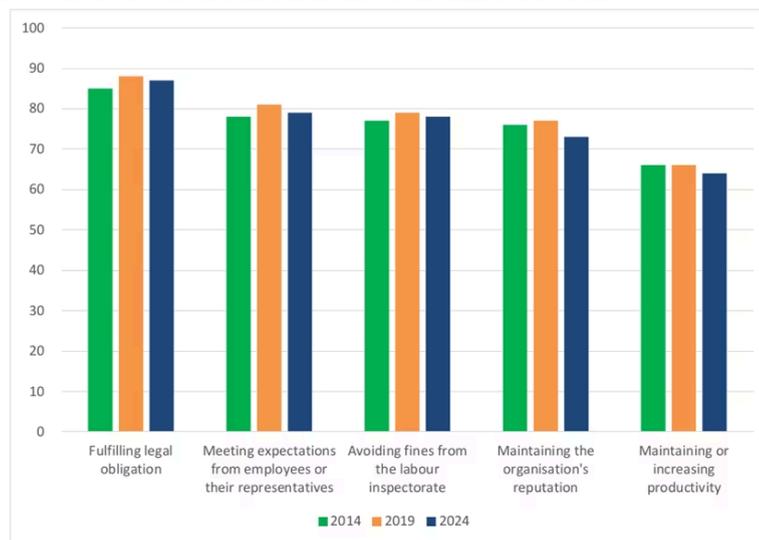


圖2、驅動企業進行OSH管理的主要動機(2014、2019、2024) (百分比%)

4. 員工在職安衛管理中的參與

調查顯示企業理解員工參與對OSH管理至關重要，但在心理社會風險預防措施中，員工的參與度下降，且各國在員工代表制度上的落差明顯。

1

員工參與心理社會風險預防

過去三年內採行心理社會風險預防措施的歐盟企業中，有55%表示員工參與了措施的設計與建立，低於2019年的61%與2014年的63%，顯示在心理社會風險管理中，員工直接參與的程度有下降趨勢。

2

健康與安全代表設置

在歐盟27國，有58%的事業單位設有健康與安全代表，為最常見的員工代表形式，自2014年以來比例略微上升。以電力、蒸汽供應（73%）與健康社福產業（66%）設置率最高。

3

代表任命方式差異

過半數（52%）歐盟企業表示健康與安全代表由雇主指派，另有38%由員工選舉產生。員工選舉方式在芬蘭（81%）、法國（74%）、瑞典與丹麥（71%）最常見。

ESENER調查結果對我國職安衛政策發展的啟示

歐盟ESENER 2024的大規模企業調查結果，藉以描繪出歐盟職場職安衛管理的落實現況與推動趨勢，其經驗具有未來性與前瞻性的參考意義，我國面對產業鏈全球化與數位化浪潮的衝擊，可借鏡歐盟經驗，提早識別並規劃應對職安衛策略前瞻與準備。



因應數位化趨勢下的新興風險管理

《職業安全衛生法》第6條明訂雇主應預防重複性作業引發肌肉骨骼疾病及異常工作負荷造成之健康風險。勞動部已發布《人因性危害預防指引》與《居家工作職業安全衛生參考指引》，提供防範重複動作與遠距工作的實務建議。

然目前多數事業單位對遠距工作的職安責任與員工參與仍不明確，未來可啟動研議將「數位勞動情境」明確納入可執行的風險評估指引，規範雇主需諮詢勞工意見，使遠距工作納入全面性的職安衛管理架構。針對長時間久坐等常見人因風險，可進一步研發預防工具包與提供人體工學改善輔導資源，協助企業落實改善。



深化心理社會風險的預防與管理

台灣已建立職場心理社會風險的基本法規架構，包括《職安法》第6條、《性別工作平等法》及《執行職務遭受不法侵害預防指引》，並正研擬增修職安法納入霸凌防治條文，以強化法律支持。政府亦推動EAP（員工協助方案）與心理諮詢資源，協助勞工因應壓力。

呼應歐盟調查結果，心理社會風險不應被企業迴避忽視，政府除完善法規制度，也可鼓勵推動企業永續領先作為，提供引導資源協助企業打造安全、尊重的職場文化，透過主管訓練與跨部門共識機制，強化正向溝通與尊重，並向供應鏈擴散影響力，從根本預防心理社會風險的發生。



優化OSH管理實踐與克服實務障礙

為解決中小型事業單位專業人力及時間不足的法遵困難，我國已透過政府提供支援的如職災預防診斷、技術輔導與補助資源，彌補人力與專業不足。例如安衛家族、管理系統促進會及大廠帶小廠等交流機制，政府鼓勵企業間分享職安管理經驗，提升第一線管理人員的專業知能。為進一步克服法規複雜性障礙，建議持續優化指引內容與數位化申報流程，並擴大「先輔導後查核」的落實範圍，提升企業遵法的可行性與意願。



強化員工在職安衛管理中的實質參與

台灣職安衛法規制度針對一定規模以上的企業已設有職業安全衛生委員會、勞資會議及勞工代表制度，為勞工參與提供制度性基礎。上市上櫃公司也需揭露相關執行成果，許多企業亦設有安全衛生人員與職安代表協助溝通與通報。但在實際上，員工對心理社會風險的參與度仍有限，特別是在問題討論初期，常因文化壓力或溝通障礙而難以反映意見。研議推動「勞工參與指引」行政指導及業界實務案例分享，鼓勵企業建立員工諮詢與回饋機制，特別是在心理社會風險管理以及數位化新興風險議題，可確保員工聲音得以納入決策與防護設計之中。