

## 職災勞工工作能力強化之展望

文化大學 勞工關係研究所 張家春

我國對於職災勞工權益之重視與日俱增，尤其民國 98 年勞保年金施行後，職災勞工合乎普通事故失能年金請領資格者，除請領失能年金後，亦請領一次 20 個月之職業傷病失能補償一次金；但對失能者職業重建未有明確規範，僅於職業災害勞工保護法第 10 條規定，事業單位、職業訓練機構及相關團體辦理職業災害勞工之職業重建，得向勞保局申請補助。唯申請身份界定上仍有模糊地帶，造成醫療資源、社會福利等社會成本之浪費。因此，唯有建立明確的職災訓練機制與流程才能杜絕資源不當的浪費。

而國內職災勞工之工作能力評估與強化訓練服務的法源根據民國九十年十月三十日所公布之職災勞工保護法，第十條之規定，該法條所訂的八項「加強職災預防及職災勞工重建服務」補助服務內容；勞保局接著於民國九十三年十月二十日發佈「職災勞工職業重建補助辦法」，此辦法明文規定「工作能力評估與強化訓練服務」為七項「職災勞工職業重建服務中的一項。」

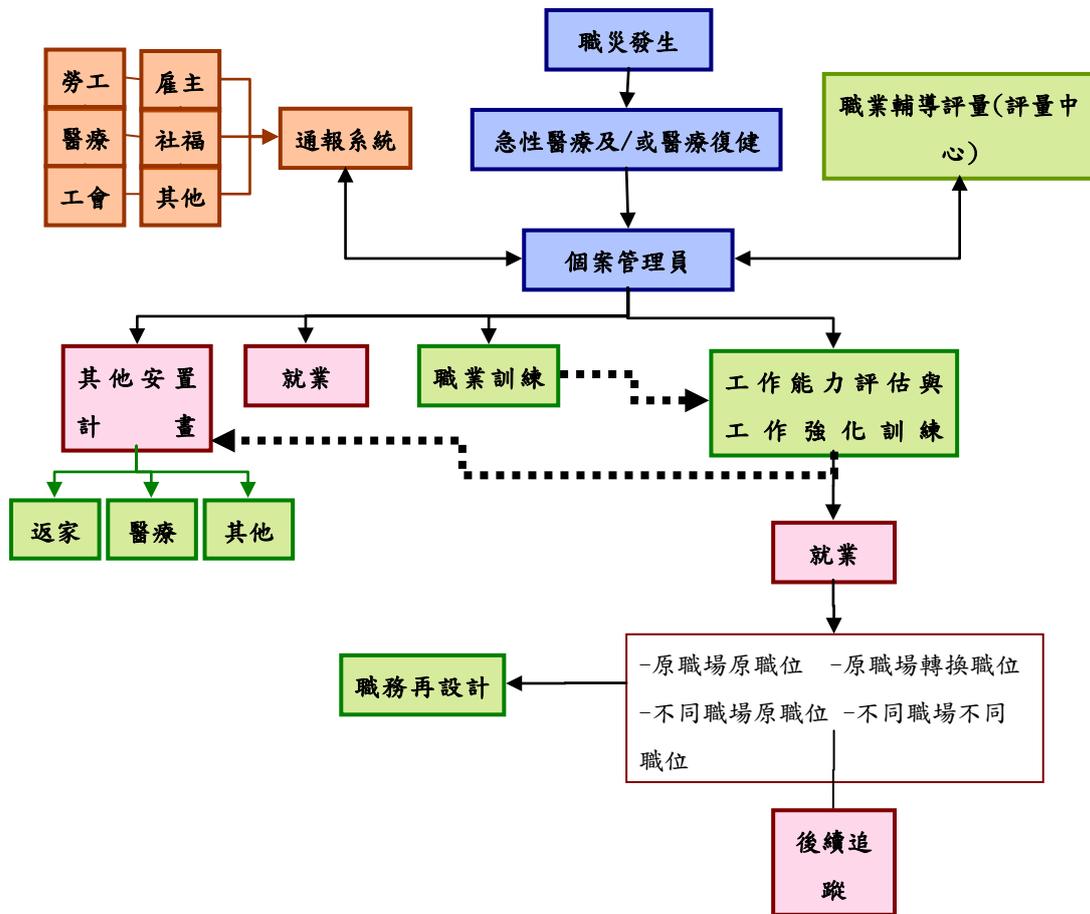
由七項職災勞工職業重建服務補助項目中，唯有「工作能力評估與工作能力強化」為積極性的工作能力重建服務，然而該服務的提供卻是所有服務中起步最慢的一項，台灣積極的協助職災勞工重返職場相關服務為職業傷病診治中心，民國 92 年台大醫院開始設置職業病防治中心，接受勞保局之補助，民國 96 年更積極設置職業傷病診治中心，至民國九十八年為止共設置了九個中心，但都集中於台灣本島，目前診治中心提供的服務大多集中於職業傷病的治療、復健、鑑定，由醫師主導，少數的診治中心與職災勞工工作強化訓練中心以及職災勞工職業輔導評量中心有較佳的連結，因此也提供職災勞工重返工作較積極的轉介協助。但整體而言，由於台灣過去並無醫師以外相關專業的投入積極的職災勞工工作能力重建服務，因此目前台灣的職災勞工重返職場促進協助並無積極之模式、系統或標準，其問題包括工作能力評估與強化訓練系統鬆散，各領域專業人員對各項服務內容缺乏具體共識與認識，以致擔任監督管理角色的政府單位也無法發揮其角色功能。

### 一、我國職災勞工災後重返工作相關服務流程

參考國外體制及國內現行職災勞工工作能力評估與工作能力強化訓練機構之執行現況，規劃職災勞工災後重返工作相關服務流程示意圖如下。這一個系統指出，當職災發生之後，在勞工接受急性醫療及/或醫療復建的同時，由個案管理員（屬於勞工保險局或職業傷病診治中心或社福機構、工會組織等）進行初始的評估決定瞭解勞工復工的困難，如果初始評量結果發現個案有工作能力評估與強化訓練需求，則勞工進入積極重返工作準備的服務系統。

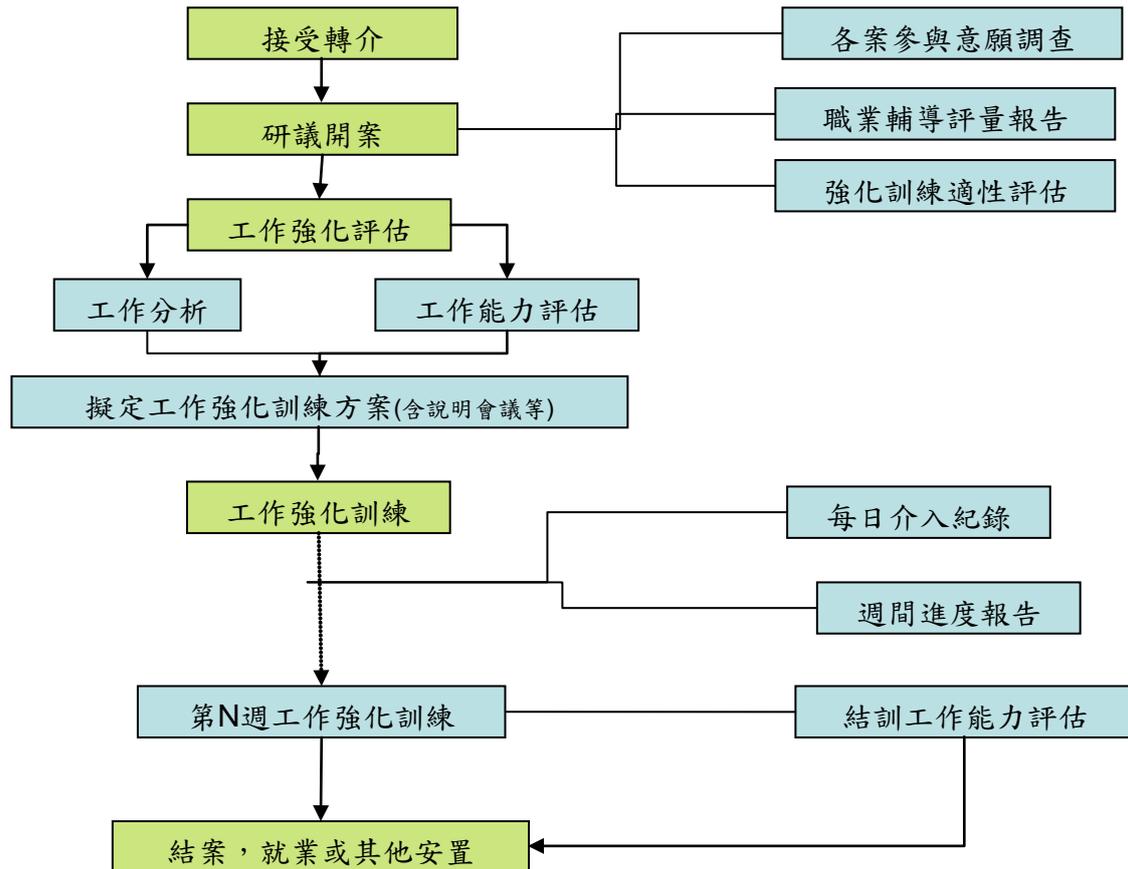
職災勞工進入工作能力評估與強化訓練服務的管道包括醫療及其他通報系統（例如勞保局聯絡處，個案本身）之個案通報以外，接受轉介提供服務的單位，同時針對職災勞工職災的類別進行初步分類，當確定個案脫離急性醫療時期，即可轉介至相關機構或單位接受各項服務，例如：依據個案狀況選擇直接復工、轉介職訓局職業訓練計畫、勞保局工作能力評估及工作強化訓練或其他安置方案。當職災勞工完成工作強化訓練後，將協助個案返回職場並依訓練狀況進行調整或進

一步接受職務再設計等相關服務。後續追蹤期設定為 1-3 月為限，之後將依規定完成結案。



圖表 1 職災勞工災後重返工作相關服務流程示意圖  
(資料來源：本研究自行整理)

根據對國內外相關服務的分析，在此建議參考美國之作法，職災勞工於災後醫療穩定後，若有復工的困難，應該提供標準化的工作能力評估與強化訓練服務。初步建議，工作強化訓練計畫必須以工作能評估以及復工目標工作之工作分析為基礎，由專業服務人員召集專業團隊與職災勞工召開擬定工作強化訓練計畫之會議；標準化的工作強化訓練（包括工作能力評估以及工作分析）期程應為 4 週至 6 週，但應視個案狀況所需，依相關規定提出申請延長(至 8 週為限)。規劃工作能力評估與工作強化訓練服務流程示意圖如下。



圖表 2 工作能力評估與強化訓練服務流程

(資料來源：本研究自行整理)

當工作強化服務單位接受到個案轉介並「實際報到」起，應召集相關專業團隊舉行「開案會議」，其職業輔導評量報告及強化訓練適應性評估報告應包含於會議紀錄之中。開案會議結束後應進行個案「工作能力評估」及「工作分析」。待上述評估完成後應「擬定工作強化訓練方案」，透過會議的方式，由專業團隊向雇主與勞工說明訓練計畫內容以及擬定訓練計畫的原因，在勞工簽署接受工作能力評估與強化訓練服務的同意書後，開始執行工作強化訓練計畫。

後續為實際「工作強化訓練執行期程」，其中每週均應召開「週間工作能力進度報告」並完成書面記錄，以確實追蹤個案訓練之實際狀況。訓練最後一次結束之際，應同時完成「結訓工作能力評估報告」；並召開「結案會議」，建議各案完成結案進行就業、其他安置、或其他重返工作後之職務再設計或支持策略建議。此外；其結訓工作能力評估報告應包含於該次會議紀錄之中。下列圖示為本研究截至目前所研議之職災勞工工作能力評估與強化訓練流程圖。

## 二、作業流程補助準則

作業流程準則主要根據美國華盛頓州對工作強化之敘述，其性質為「短期且密集性的工作能力訓練計畫」。配合國內相關工作規定，並經過兩次專家會議，建議目前國內可行的職災勞工工作能力評估與強化訓練計畫執行流程準則：

### 一、收案標準

#### 1. 進入工作強化之收案標準：

- (1) 透過合法途徑被認定為職業病或職業意外災害之職災勞工。
- (2) 最近一次職業病或職業意外災害所造成的病理狀況已達醫療穩定，不再需要醫療復健者。此一認定，必須依據職業病或職業意外災害之病理發生部位以及病理類別，應由醫師，醫療復健治療師，以及工作強化方案負責人共同認定。
- (3) 職災後工作能力與重返工作所需能力有明顯落差之勞工。
- (4) 有明確重返工作方向(職種)與重返工作需求之職災勞工。
- (5) 願意配合參與每週至少兩次、每次2小時以上、持續四~八週不間斷之工作強化訓練，且簽署工作強化訓練同意書之職災勞工。

## 2. 可能造成不接受轉介的原因：

- (1) 個案的病變相關資料並無適當地呈現，且其病情表現尚未穩定。
- (2) 在職災傷害後的後續損傷或醫學狀況，並未經過適當的醫學評估記錄。
- (3) 有輕微中風、心血管或胸腔相關疾病，且並無適當的相關病歷。
- (4) 個案具可能顯著提升安全風險的適應症，如弱視、近期胸痛、呼吸短促、腳踝水腫、暈眩、癲癇等。
- (5) 有藥物或酒精濫用的症狀。
- (6) 有潛在破壞性或暴力的行為問題。
- (7) 中風或頭部外傷導致如判斷力缺損等顯著後遺症，而使個案需要持續密切的督導。
- (8) 重鬱症、精神疾患、具自殺傾向等適應症者。

## 3. 工作強化計畫分為三期：

初期(2小時/次)、中期(4小時/次)、後期(6小時/次)，最高以六週為原則，頻率至少每週2次(含)以上。為參考值，為各執行單位未來努力之指標。

## 4. 訓練期間中途退出之因素

一旦個案進入工作強化計畫，僅會在個案蓄意破壞或具玩樂心態的行為問題發生時，予以中途退出，且會將其中途退出的表現歸檔，若其後再次申請加入工作強化計畫，亦會予以回絕：

- (1) 在工作強化介入隔天即以疼痛等症狀為由缺席。
- (2) 有目的地提高症狀呈現或自傷。
- (3) 抗拒嘗試建議內容、在任務中表現漫不經心，且在表現不佳時有過多藉口。
- (4) 有否認、生氣、逃避等不協調的行為反應。

## 二、工作強化流程

以整體流程作區分：晤談階段→評估階段→目標擬定階段→強化階段→結案階段(追蹤)，整體時間限制為240小時，各階段時間上限、階段任務、建議使用表格請見流程圖，以下針對每一階段主要目的與完成任務作詳細敘述。

### (一) 晤談階段

✓ 時間上限與比例：5小時，佔總時數2%。

✓ 主要目的：

由專業人員進行晤談，確認個案是否合於收案標準，且是需

要藉由工作能力評估與強化訓練服務達到促進或恢復職災勞工工作能力的目標，判斷是否接受轉介，如接受轉介並開案，即表示個案需要接受完整工作能力評估與工作強化訓練服務。

- ✓ 階段任務：
  1. 確認開案資格接受服務之必要性。
  2. 完成接受轉介之服務流程，包含案主醫療資料會整、轉介表單回覆、晤談資料記錄、同意書簽署等。
- ✓ 執行人員：職能治療師、物理治療師、就輔員。
- ✓ 建議使用表格：

表單序號	表單名稱	使用時機與填表說明
表 A-1	案主轉介表	此表適用於職災勞工轉介工作能力評估及強化訓練時，由轉出單位聯絡人填寫，並附上相關轉出資料，如診斷書、相關醫療紀錄。
表 A-2	晤談紀錄表	本表主要供初次接案晤談時使用。不必完全依照表格上的問題次序來蒐集有關案主的各項資料，以最自然且可理解的詞語來進行
表 A-3	轉介回覆表	工作能力評估及強化單位使用此表格回覆轉出單位，是否接受開案。
表 A-4	服務同意書	確認開案時，案主同意接受工作能力評估服務。

## (二) 評估階段

- ✓ 時間上限與比例：36 小時，佔總時數 15%。
- ✓ 主要目的：
 

針對個案之工作需求進行了解，並分析個案之工作所需要據能力，並對個案進行工作能力評估，比較工作需要之能力與個案目前的工作能力之差異，確認需要且可促進之工作能力。
- ✓ 階段任務：
  - 了解個案工作需求，針對個案工作進行工作分析。
  - 評估個案目前工作能力，並與個案工作分析結果對照比較。
  - 完成工作需求、工作分析與工作能力評估報告書書寫。
- ✓ 執行人員：職能治療師、物理治療師。
- ✓ 建議使用表格：

表單序號	表單名稱	使用時機與填表說明
表 B-1	工作需求問卷	於評估階段，請治療人員協助案主填寫，以利工作分析時使用。
表 B-2	工作分析報告書	此表於評估階段分析案主工作時使用。
表 B-3	工作能力評估報告書	紀錄案主工作能力評估結果，並與案主工作需求作對照，提出案主需要工作強化訓練之處。

### (三) 目標擬定階段

- ✓ 時間上限與比例：5 小時，佔總時數 2%，開案 7 天內完成。
- ✓ 主要目的：
  - 針對前一階段評估之結果，透過多專業小組討論個案復工目標，確認適合個案之介入項目，並擬定工作強化訓練計畫書。需要向個案與重要關係人說明評估結果與強化訓練計畫內容，個案知悉計畫內容且願意配合執行時，需簽署同意書。
- ✓ 階段任務：
  - (1) 此階段包含專業人員會議，並擬定個案復工目標
  - (2) 完成「工作強化個別訓練計畫書」撰寫。
  - (3) 與個案及關係人召開說明會議，並簽署「執行工作強化訓練同意書」。
- ✓ 執行人員：主要以職能治療師、物理治療師，其他專業人員如醫師、社工師、心理師、就輔員等，視必要性加入。
- ✓ 建議使用表格：

表單序號	表單名稱	使用時機與填表說明
表 C-1	工作強化個別訓練計畫書	此表適用於目標擬定階段時使用，用以紀錄復工目標與個別計畫內容。
表 C-2	執行工作強化訓練同意書	此表附於表 C-1 之後，用以確認案主同意參與並配合工作強化訓練計畫。

### (四) 強化階段

- ✓ 時間上限與比例：182 小時，佔總時數 76%。
- 主要目的：依據前一階段工作能力評估結果，設定需要強化之工作能力部分進行強化訓練服務。強化訓練內容分為「核心項目」與「輔助項目」，強化訓練內容中的輔助項目的訓練時間不可超過核心項目的訓練時間時數的一半，但輔助項目中的「工作現場訓練」時數不在此限。
  - 1. 「核心項目」：工作體適能訓練、工作模擬與工作樣本操作、工作安全衛教，總時數不得超過 120 小時。
  - 2. 「輔助項目」：心理適應性輔導、社會功能訓練、工作現場訓練、轉銜服務、其他，總時數不得超過 62 小時。
- ✓ 階段任務：
  - 1. 執行工作強化服務計畫。
  - 2. 將每次強化內容記錄於「訓練執行紀錄」。
  - 3. 每週紀錄個案進步狀況於「週進展紀錄」。
- ✓ 執行人員：職能治療師、物理治療師、就服員或參與工作強化之各專業人員。
- ✓ 建議使用表格：

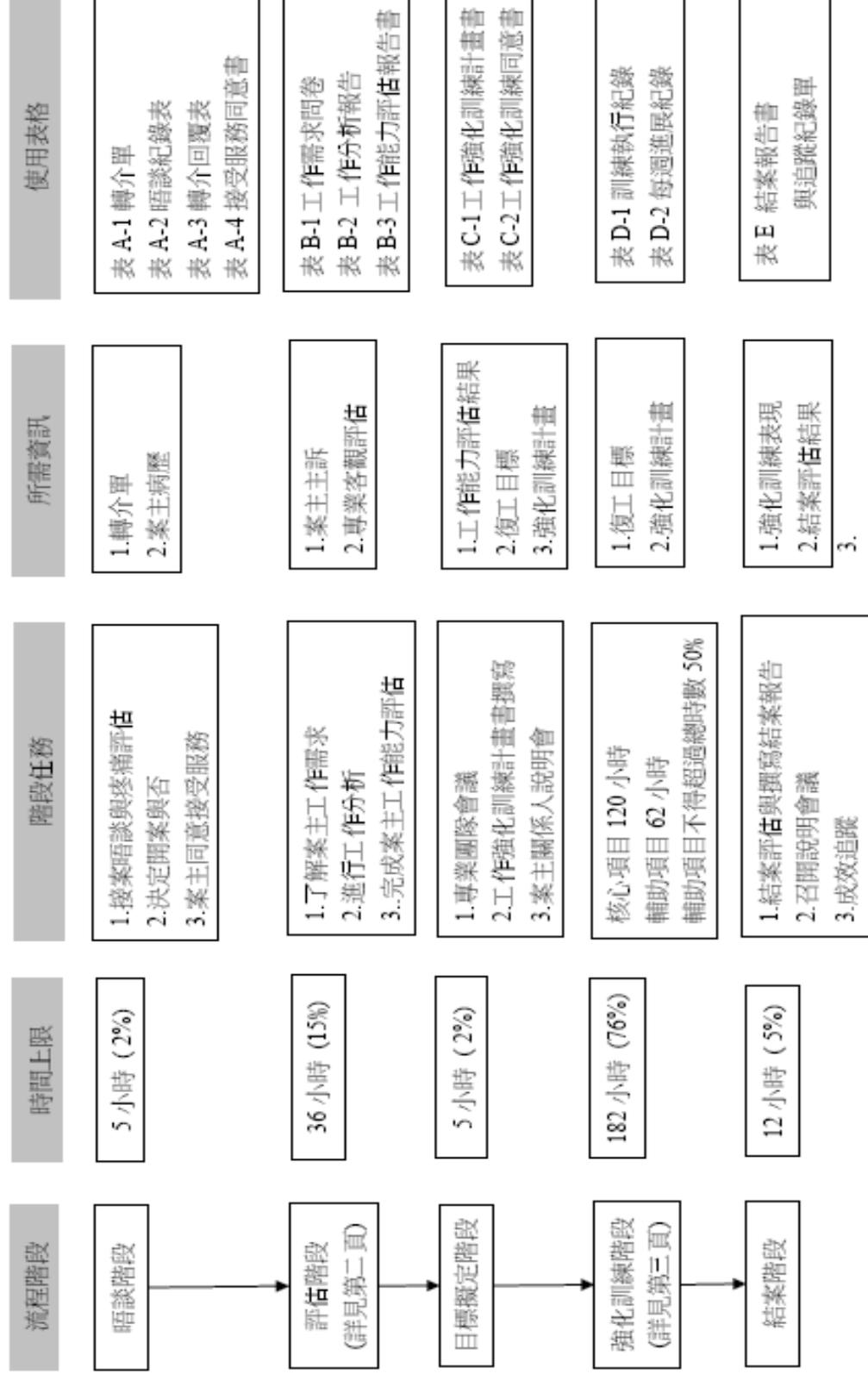
表單序號	表單名稱	使用時機與填表說明
------	------	-----------

表 D-1	訓練執行紀錄	此表適用於職災勞工進行工作強化計畫時，紀錄每次訓練執行內容。
表 D-2	週進展紀錄	此表適用於職災勞工進行工作強化計畫時，紀錄案主每週進展使用。

(五) 結案

- ✓ 時間上限與比例：12 小時，佔總時數 5%。
- ✓ 主要目的：
  - 針對個案進行過工作訓練強化服務後成果進行評估決定是否結案，並針對個案整體訓練過程內容與成效撰寫結案報告，並與相關人說明整體結果與未來須注意事項。
- ✓ 階段任務：
  1. 進行結案評估並撰寫結案報告書。
  2. 結案七天內對個案及相關人員召開結案說明會議。
  3. 於結案後 1、3、6 個月後進行工作強化成效追蹤。
- ✓ 執行人員：
  - 結案報告書總結：職能治療師、物理治療師。
  - 追蹤成效：職能治療師、物理治療師或就輔員。
- ✓ 建議使用表格：

表單 序號	表單名稱	使用時機與填表說明
表 E	結案報告書與追蹤紀錄單	此表適用於職災勞工於訓練計畫結束時，總結訓練過程與追蹤使用。



職災勞工工作能力評估與工作強化訓練流程图

階段	階段任務	項目	評估內容與參考工具	使用表格
評估階段	工作需求了解		利用案主自述，以了解工作內容與狀況。	表 B-1
	工作分析	生理功能 生產力 安全性 認知功能 感覺功能 人際互動 社會適應	分析案主工作內容、工作中生理功能需求以及環境設備條件等。 工作相關功能性生理能力評估，使用評估工具如：功能性體能測驗、FCA(Functional Capacity Assessment)、Valpar1、Valpar4、Valpar9、Valpar19 等。 使用合適的模擬操作，如各式工作樣本。 針對工作行為使用合適的模擬操作，如各式工作樣本。 工作樣本及相關評估測驗，如：Valpar15、MMSE、性向測驗。 相關視覺、聽覺、本體覺、感覺之測量工具，如 VCWS-7 等。 使用標準化心理人格測驗，如工作氣質測驗、憂鬱量表。 各項生活適應量表，如行為與情緒障礙量表、巴氏量表。	表 B-2
	(考量工作需求及分析結果與案主工作能力之合宜性) 工作能力評估			表 B-3

強化內容	強化訓練項目	依據評估	介入方式
核心項目 工作強化訓練	工作體適能訓練	生理功能與工作需求	生理功能、體能、心肺耐力、肌肉耐力訓練。
	工作模擬	生產力與安全性評估	工作樣本操作或工作模擬設備操作。
	工作安全	安全性評估	工作安全衛教課程及相關訓練。
輔助項目 工作強化訓練	心理適應性輔導	人際互動、社會適應評估	心理支持團體、支持性會談或轉介心理介入輔導。
	社會功能訓練	人際互動、社會適應評估	個別化或團體性社會功能互動課程。
	工作現場訓練	生產力、安全性	於實際工作現場從事訓練，訓練員給予即時指導。
	轉銜服務	生理功能、認知功能、感覺功能綜合結果	綜合評估後需要其他相關服務提供。
	其他		其他可協助案主可以復工之介入，如職務再設計。

## 結論

為徹底了解現行強化作業之職能復健治療師與雇主及職災勞工之互動模式及執行成效，研究特針對「一般勞工對工作能力評估與強化服務認知」議題進行調查。藉此了解一般勞工對於該服務之認識、了解程度或需求，作為日後推廣該服務時之參考依據。並做為制度建立之參考。其結論顯示：42.9%受訪者認為交通問題是接受工作強化服務可能將面臨的阻礙因素。也有17.6%的受訪者車資與餐費等經濟負擔會對其造成困擾。高達81.5%的受訪者更表示，未來遇到需要相關服務的民眾也樂意為其轉介。有62.8%的雇主認為發生職災勞工在「人格」上和一般同事有些許差異，67.0%雇主認為勞工在受傷前之工作能力與一般同事相比沒有不同；在「職災後生產力」方面，有45.7%雇主認為勞工受傷後其生產力與同事會稍微降低，30.9%的雇主認為沒有不同。對於「是否願意僱用職災勞工」的問題，55.3%的雇主表示稍有保留，41.5%的雇主表示完全無保留願意僱用職災勞工。針對雇主僱用職災勞工有所保留的原因，以再次發生職災機率較高(19.1%)最高，其次依序為對其工作能力沒有信心(16.0%)及降低事業生產力(14.9%)。更有有半數以上的的僱主認為應增加宣傳增加民眾對該服務的認識(50.%)，建議勞保局提供訓練補助(27.7%)或勞保局與僱主簽訂認用契約，保障完訓員工重返職場就業(13.8%)等方式，透過這些方式將可以提升職災勞工對於工作強化的認識與接受度，避免資源的空轉與浪費。在「雇主對職災勞工工作能力評估與強化服務的認識」問卷中反映有60.6%的雇主表示不知道勞保局提供職業重建相關訓練。有60.6%的僱主表示不清楚職業重建服務相關服務項目，此為未來制度建立時應加強的地方。

在制度模擬方面，本計畫強調應該針對強化的成效及個案的困難度提出不同的補助標準，並且在針對人力投入項目間的補助限制時，應注意項目投入之替代關係與項目投入之邊際生產效率之聯

