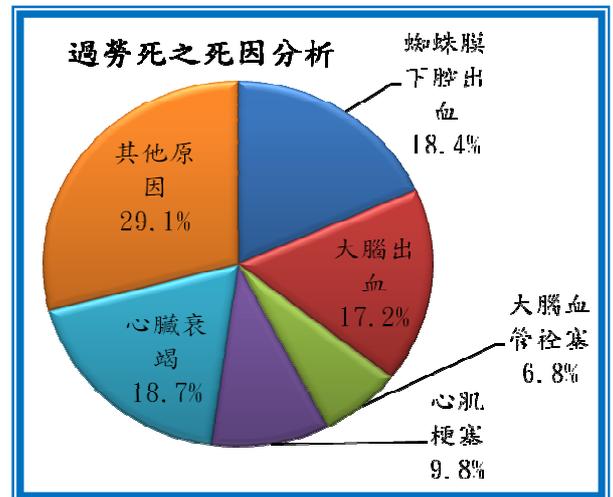


# 新興職業病-過勞

【羅曉琪/化工職衛科/高市勞檢處】

隨著產業多元及全球化競爭，長工時及壓力過大之勞動樣態導致勞工促發腦心血管疾病（過勞）逐漸成為社會關切之焦點，近日來修法的一例一休，主要目的就是為了要降低勞工工時，避免過勞，耳熟能詳的過勞要如何定義呢？社會一般用語的「過勞」是指因為工作過度所引起的各種身心健康的問題，而在醫學上則稱為「職業促發腦血管及心臟疾病」，顧名思義是指因職業促發的腦心血管疾病，其中腦血管疾病包括腦出血、腦血栓、腦栓塞、腦梗塞、蜘蛛膜下出血、高血壓腦病變，通稱為腦中風，另心臟疾病則包含了心肌梗塞、急性心臟衰竭、主動脈剝離、狹心症、嚴重心律不整、心臟停止及心因性猝死，由於長時間的工作、過度體力負荷或熬夜等，容易讓心跳加速、血管收縮，並促發腎上腺素（epinephrine）、可體松（cortisol）分泌，血壓、血糖及血脂也變得容易升高，而這些造成腦心血管疾病的危險因子，也就是過勞和腦心血管這類的循環系統疾病相關的原因。



「過勞」( 職業促發腦心血管疾病 ) 案件的發生，往往不是單一因素所引起，與勞工是否罹患腦心血管疾病及工作環境、工作負荷均有相關，多數情況可能是勞工本身有潛在的腦心血管疾病，卻因為工作因素導致疾病促發或惡化，勞工過勞主要源於超時工作，其預防對策仍在於落實勞動基準法工時規定，而職業安全衛生法之「預防」，係以「高風險群」勞工之健康管理為主，因此 103 年 7 月 3 日上路的職業安全衛生法已增訂「過勞預防條款」，明確規範雇主使勞工從事輪班、夜間工作、長時間工作等作業，為避免勞工因異常工作負荷促發疾病，應採取含辨識及評估高風險群、安排醫師面談及健康指導、調整或縮短工作時間及更換工作內容、實施健康檢查、管理及促進等預防措施。

在勞工健康保護規則中規範雇主僱用勞工時，應實施一般體格檢查，如有非繼續性之臨時性或短期性工作，其工作期間在六個月以內或勞工前次檢查未逾定期檢查期限等情況，經勞工提出證明者，得免實施一般體格檢查。在未實施一般體格檢查的情況下，極有可能會遺漏勞工本身潛在的腦心血管疾病的危險因子。105年高雄市曾發生一起疑似職業促發腦心血管疾病的案件，個案為屆退年齡之臨時工，因工作性質為非繼續性之臨時性工作，因此雇主未使其於上崗前實施一般體格檢查，更無所謂的適性配工機制，進而造成憾事，綜合考量適法性及效益，建議針對上述情況得免實施一般體格檢查之勞工，雇主應就個別的作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀進行面談，藉由作業經歷、生活習慣的調查可得知其最近的平均工時、睡眠時間，進而推算出冠狀動脈疾病之相對危害風險，如此便能及早做好預防的工作。

考量國內 98% 為中小企業，多數事業單位未有專業人員且不清楚該如何執行過勞預防之措施，勞動部已公布「異常工作負荷促發疾病預防指引」供事業單位據以遵守法令規定，且於全國建置九大職業傷病防治中心，開設過勞預防門診，及推動勞工健康服務中心，由專業團隊進入企業進行過勞預防之輔導及提供勞工健康諮詢等服務；另外，為讓勞工可瞭解自己之健康狀況與過勞之風險機率，及協助企業落實職業安全衛生法過勞預防之責任，勞動部特別開發初階的「過勞量表檢測系統」及進階的「過勞風險評估及個人健康管理系統」，供勞工個人或事業單位使用，作為疾病預防及個人健康管理參考之用，以強化企業推動促進勞工身心健康措施，維護勞動權益。



員工的健康是企業的重要資產，呼籲僱主在追求效益時，應同時照顧員工的身心健康，為員工創造身心健康之工作環境，以發揮企業的競爭力，如此才能達到勞資雙方的期待與需求，避免造成個人、家屬及社會的重大損失。過勞事件之預防需社會各方共同努力才能有成，絕非僱主單方面的責任，提醒職場夥伴們在工作中應隨時注意自我身心健康的維護，維持健康的生活型態及人際關係，才能樂在工作，快樂生活！