

# 藉防疫時期演練 ISO 45001 管理 強健企業職安衛體質

撰文：BSI 英國標準協會台灣分公司  
驗證部永續&QEO 副協理  
郭郁中 ( Stanley Kuo )



2019 年末，湖北省武漢市傳出發現不明原因病毒性肺炎病例，消息一出，身在台灣的我們已能迅速地回憶起 17 年前的 SARS ( 嚴重急性呼吸道症候群 ) 帶給我們的影響與傷害。有著當年的經驗，除了政府的積極防疫規劃之外，國內的各企業組織已能積極因應，民眾也自主做好個人防護，才能讓筆者安然地在此與各位聊聊，我們能如何將 ISO 45001 職業安全衛生管理系統應用在面對傳染性疾病的威脅。

此次新型冠狀病毒 ( COVID-19 ) 疫情從 2019 年 12 月發展至今，參考中央流行疫情指揮中心 2020 年 4 月 12 日的新聞稿，已造成全球累計超過 1,723,092 人確診感染，其中 107,979 人死亡。疫情快速變化的過程中，對於世界各國的衝擊都已造成不亞於 2003 年 SARS 流行期間，以及 2008 年金融海嘯的影響。所幸，台灣在這段疫情變化期間的防疫措施相較世界各國能適當因應，並適時進行調整，才使得我們在面對病毒的威脅下，不至於到封城鎖國的階段，並能維持相對正常的生活。在此期間，國內各類型規模的企業組織也都已陸續展開防疫因應措施，從最初期，

要求進入工作場所的人員需配戴口罩與定時環境消毒，搭配對於人員的疫情調查，演變至目前開始推動分區遠距辦公、社交距離的管控，其實這一系列做法的核心觀念，都是圍繞在如何阻斷 COVID-19 病毒的傳播而影響到公司的營運。只是面對未知的疫情趨勢，可以充分感受到「貨出不去、人進不來，是要怎麼賺大錢」的擔憂及無奈。

閒談至此，筆者的職業病已悄然發作，不禁開始思考，大家是如何規劃產出目前的防疫措施，是從社群網站的討論串文章參考他人作法？還是單純參考疾病管制署與勞動部所提出的指引？又或者是內部其實已有規劃，正好藉此時機演練一番？

## 目錄：

- [如何運用 ISO 45001 面對傳染性疾病的挑戰](#)
- [第四章 組織背景](#)
- [第五章 領導統御](#)
- [第六章 規劃](#)
- [防疫時期職業安全衛生管理系統總體檢 \( 摘要圖 \)](#)
- [第七章 支援](#)
- [第八章 運作](#)
- [第九章 績效評估](#)
- [第十章 改善](#)
- [結語](#)

## 如何運用 ISO 45001 面對傳染性疾病的挑戰

2018 年 3 月 12 日，ISO 組織發行了全球第一份的 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準，這份標準和過往最常見於國內企業組織推動的 OHSAS 18001 相異之處，除了採用與 ISO 9001 和 ISO 14001 相同的「高階架構」( High Level Structure, HLS ) 之外，更明確地將管理的核心焦點放在組織如何藉由推行 ISO 45001 達成預防工作者因為工作引起的傷害與健康影響，進而改善職業安全衛生績效，並提供安全與健康的工作場所。當然組織也必須採取有效的預防性和保護性措施以消滅危害與儘量降低職業安全衛生風險。

而在 ISO 45001 發行之初，我們已在 2018 年 2 月的 BSI 台灣電子報專文( [ISO/FDIS 45001:2018 主要觀點與 OHSAS 18001 差異精解](#) )( 吳修闡 Garry Wu 編撰 ) 中探討過，ISO 45001:2018 範圍與 OHSAS 18001:2007 有所改變，ISO 45001 已不再將員工福利或健康計畫 ( employee wellbeing/wellness programmers ) 排除，並要求組織在決定職業安全衛生管理系統的範圍時，應包含組織可控制或可影響組織安全衛生績效的活動、產品和服務。另一方面，ISO 45001 在國際勞工組織( International Labor Organization, ILO ) 參與下，增加了對於勞工勞動條件的考量要求，組織在主動鑑別危害時，應將工作規畫或安排方式和社會因素包括工作量、工作時間、組織內部的領導和文化納入。

再來我想先和各位提「健康」的定義，世界衛生組織 ( World Health Organization, WHO ) 在 1946 年 6 月於紐約舉辦國際健康大會通過的《世界衛生組織組織法》序言，由 61 個國家的代表於 1946 年 7 月 22 日簽署，對健康下了廣義定義：「健康是一種生理、心理與社會完全良好的狀態，而不僅僅是沒有疾病或虛弱的狀態。Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.」從 1948 年 4 月 7 日生效後至今從未做任何修正。

既然 ISO 45001 已明確將員工福利或健康計畫納入適用範圍，在 WHO 對於健康的定義基礎下，我們來談談如何透過高階架構下的 ISO 45001，藉由以風險為基礎的流程管理概念，用 P-D-C-A 的循環模式來預防工作場所中與傳染性疾病相關的風險，首先在高階架構下的 ISO 45001，有幾個很重要的專有名詞：

- **傷害及/或健康影響**：個人生理、心理或認知狀態不良的影響。
- **危害**：具有潛在造成傷害及健康影響的來源。
- **事件**：由工作所引起或作業過程中發生可能造成或確實造成傷害或健康影響的情事。

傳染性疾病會對於組織及工作者帶來一定程度的影響，很顯然地，已屬於此定義範圍內。

## 第四章 組織背景

條文明確要求組織應決定和其目的或目標相關的外部與內部議題，這些議題會影響組織實現其管理系統預期結果的能力。傳染性疾病則是其中一項議題，可能來自於內部，

也可能來自於外部，以目前 COVID-19 對全球造成的衝擊來看，代表著組織背景可能已經改變，或者至少受到了影響，一旦危機過去，可能會永久改變。總之，組織應該要能鑑別出來，代表已考慮到這一點。

另一方面，組織也需要考慮工作者和其他利害相關者的需求和期望。顯然地，對於傳染性疾病，工作者與利害相關者，例如感染者，客戶，供應商，民眾甚至主管機關將會有直接的需求和期望。此外，對於傳染性疾病也有必要考慮到工作者的家庭，尤其是弱勢家庭的家屬可能會有較高的感染風險，或者生病時可能需要長期照護。

當然，上述這些都將需要帶入第 6 章的規劃，進一步討論並決定風險和機會。

## 第五章 領導統御

最高管理階層必須展現領導統御及承諾，確保將管理系統與組織的營運流程整合在一起，確保能提供必要的資源，傳達管理系統的重要性並證明持續改善。當然，在考慮到傳染性疾病帶來的風險，這些要素也都適用。

高管理階層也必須確保組織內的角色已授予其相關的職責和權限。關於傳染性疾病，則可能需要對管理階層在現有權責下予以額外授權的，如：在疫情發生時讓工作者在家中工作、負責與衛生主管機關聯繫、甚至是在特殊的「大流行或暴發」時組成管理團隊，整合職業衛生、營運持續、溝通、運作...等相關必要成員們的專業知識。

ISO 45001 還包括有關工作者諮詢及參與的要求，這也需要將有關傳染性疾病的風險管理活動納入考量。但可能會是較為簡要的執行方法，以滿足快速行動的需要。在疫情流行的期間，如：可採取 Q&A、諮詢專線，並且可能更須關注工作者的回饋意見。

就以大家最迫切需要的口罩來說，BSI 總經理在農曆年前就已意識到疫情帶來的衝擊強度是遠超出我們能因應的，除了提醒同仁務必做好自身保護之外，也積極尋找口罩的資源提供給同仁使用，讓筆者能無後顧之憂地安心在此和各位閒談。

## 第六章 規劃

與傳染性疾病有關的風險與機會當然也需要予以處理，以達成管理系統的預期成果、防止或減少非預期的影響並達成持續改善。如同前面第四章所提，當疫情來臨時，若組織的背景因而有所變化時，當然也必須帶到此章節進行更新及審查。

與傳染性疾病的危害必需在規劃階段鑑別出來，特別是有關於非例行性活動、緊急狀況、人員、非組織控制下的狀態以及知識和資訊的變化。其他類型的危害也可能改變或增加，例如：暴力，壓力或疲勞。

以目前 COVID-19 防疫期間最常聽到的「在家工作」來說，雖然可以大幅減少員工在通勤過程以及工作場所接觸或群聚感染的風險，但是，新的工作方式也可能產生不同類

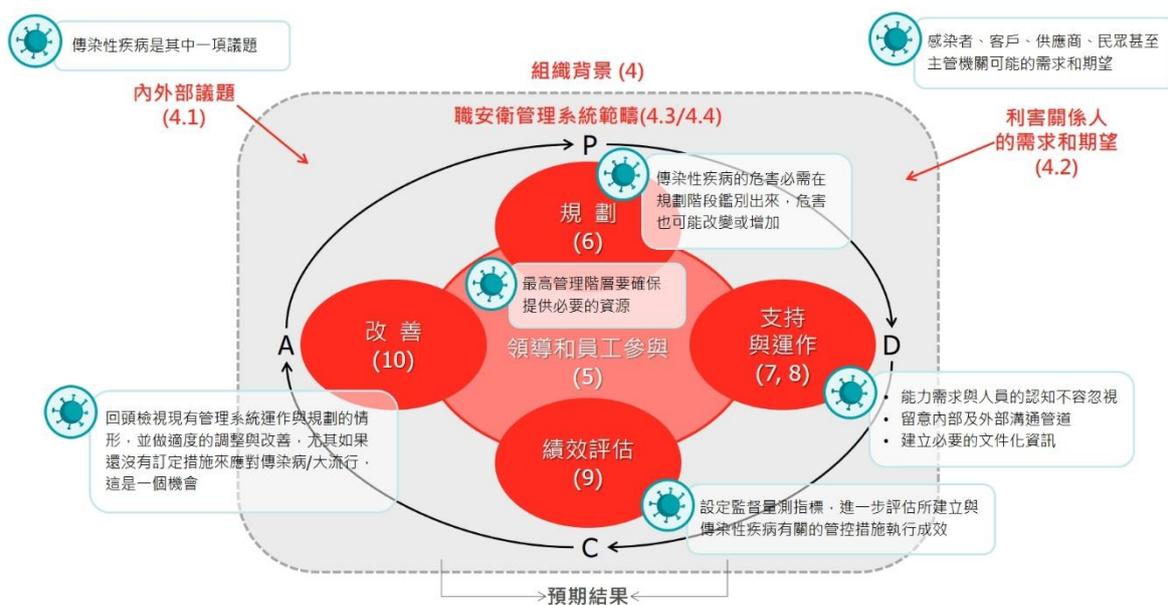
型的危害，如家中的環境是否適合、在家工作仍須兼顧專注與工作效率的情況下，對於員工的心理影響...等等，這當中產生的微妙變化值得斟酌。

傳染性疾病會帶來許多與工作有關的職業安全衛生風險，以及對職安衛管理系統的風險。例如，當發生非屬於傳染病相關的事件時，則可能會因為疫情的期間緊急應變資源有限的關係，而使得處理時機有所延遲的情況下而衍生其他的風險。當危害產生了變化當然風險也隨之有所改變，假設公司因為防疫措施而減少出勤人員，在執行危害性高的作業時，就必需更仔細評估風險，例如，預防性維護保養的頻率可能因為防疫措施而降低了，對工作者安全和健康會有何影響？另一方面，在疫情流行期間，隨著工作者能夠改善個人衛生習慣，且伴隨著採取在家遠距工作，則可能降低傳染性疾病發生率的機會。

寫到這兒還是必需強調，在進行危害鑑別與風險評估，務必要著重本質危害風險，畢竟發生機率低、防護措施再完善並不代表不會發生，至於如何有效評估，就有待各位看官留心探討了。

有關傳染性疾病的風險管理相關要求已包含於在特定法律中，尤其是與危險性物質/生物危害有關的法令法規。政府可能會發布額外的訊息、指引甚至緊急命令，例如：行政院勞動部職安署以及衛福部疾管署都已因應 COVID-19 訂出相關的因應指引與注意事項，其他衛生機關如世界衛生組織也定期提供更新資訊。不過，最重要的是，您必需建立鑑別這些資訊並保持更新的流程。

## 防疫時期職業安全衛生管理系統總體檢 ISO 45001 標準章節對應 P-D-C-A 及重點摘要



bsi.

( [點此看大圖](#) )

## 第七章 支援

在面對與處理與傳染性疾病有關的事件時，提供必要的資源，將是重要的一項工作。您可能需要提供足夠的衛生用品，如：清潔與消毒用品、遠距工作時進入公司系統的存取權限、遣返機制、獲得更多的健康知識，情緒和心理支援，提供在家工作的指引...等。組織也應仔細審查所需的資源，尤其是人力，必須鑑別出擔任關鍵角色的工作者並評估當他們無法出勤時造成的影響，這可能包括最高管理階層、安衛人員或主要承攬商。另外也應考慮當假日或其他時間資源配置可能減少的情形，例如交通管制就應該加以考量，因為使用大眾運輸工具的工作者將可能因此而無法正常出勤。

能力需求與人員的認知更不容許忽視。工作者可能會因防疫措施被要求兼任其他工作，若是引進臨時人員，他們是否具備了適當的能力？是否了解傳染性疾病相關的危險、風險和控制措施？如果簡化了對於臨時人員的職前訓練，更應該仔細評估對他們在安全衛生方面的影響。

另外，應特別留意內部及外部溝通管道；與工作者、感染者，家庭和供應商等其他人員定期與適時保持良好的溝通是必要的，並解決可能出現的歧視行為。外部溝通也必須謹慎考慮，讓客戶、股東和利害相關者了解情況，這包括了社群媒體的管理及決定由公司的高階管理階層之一擔任發言人。

職安衛管理系統也要求需建立必要的文件化資訊，某些組織可能會制定具體的傳染性疾病/大流行應變計劃，特別是對於提供全球性服務或是面臨高風險的組織，例如航空公司、大眾運輸、醫院。

## 第八章 運作

條文要求組織應規劃、實施、管制與維持職安衛管理系統所需要的流程，這代表必須納入有關於傳染性疾病風險管理的內容。若可行的話，與傳染性疾病有關的危險都應盡可能消除並降低其他風險。對於傳染性疾病流行期間，其他風險因為發生的可能性與後果可能增加，例如：心理壓力或疲勞等社會因素，就必須進一步審查並採取控制措施。要求工作者保持良好的衛生習慣以及確保感染者留在家中或就醫，則是預防工作場所傳染性疾病擴散最有效的控制方式之一。若您的工作性質屬於高風險，如：航空公司、醫療服務、大眾運輸等，則需採取更嚴謹的控管方式，這些都可參考各業別特定的相關要求。記得，與傳染性疾病有關的暫時性改變，如工作模式調整與工作場所臨時關閉，更需要有效地管理。若有更長期的改變，如：在家工作的時間比例增加，這都需要考慮透過變更管理流程進行控管。

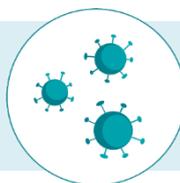
對於採購與供應鏈的衝擊也需要被謹慎的評估，這可能會對於安全衛生造成一定程度的影響。若組織目前無法找到關鍵的承攬商或相關資源，既有的危險及非與傳染性疾病相關風險可能會因而增加，例如：您公司的中央空調冷卻水塔若沒有長期配合的專業維護

廠商或是疫情期間無法取得適當的藥劑定期清洗，則可能會造成退伍軍人症的風險升高。當急需找到臨時承攬廠商或外包商時，也務必遵循採購管理流程，對於新的供應商仔細審核，避免可能造成新安全衛生風險。

沒有人願意傳染性疾病/大流行常態性持續發生，但是病毒永遠與人類共存，理所當然，您必續將此鑑別為可預見會對組織造成影響，並建立緊急應變計畫。因此，您務必重新審視現有的緊急應變計畫內容，是否已將這樣的情境納入並適度更新。若您正想進一步建置更有效地緊急安排，則可將此連結至 [ISO 22301 營運持續管理](#)，因為這是目前全球管理營運中斷的最佳做法。



以 **ISO 45001**  
保護員工



以 **ISO 22301**  
維持營運不中斷



## 第九章 績效評估

當然，您還需要設定監督量測指標，進一步評估所建立與傳染性疾病有關的管控措施執行成效。這包括評估符合法律和其他要求的履行程度，並藉由內部稽核以及管理審查，了解並評估傳染性疾病究竟會不會影響到組織的職安衛管理系統運作成效。

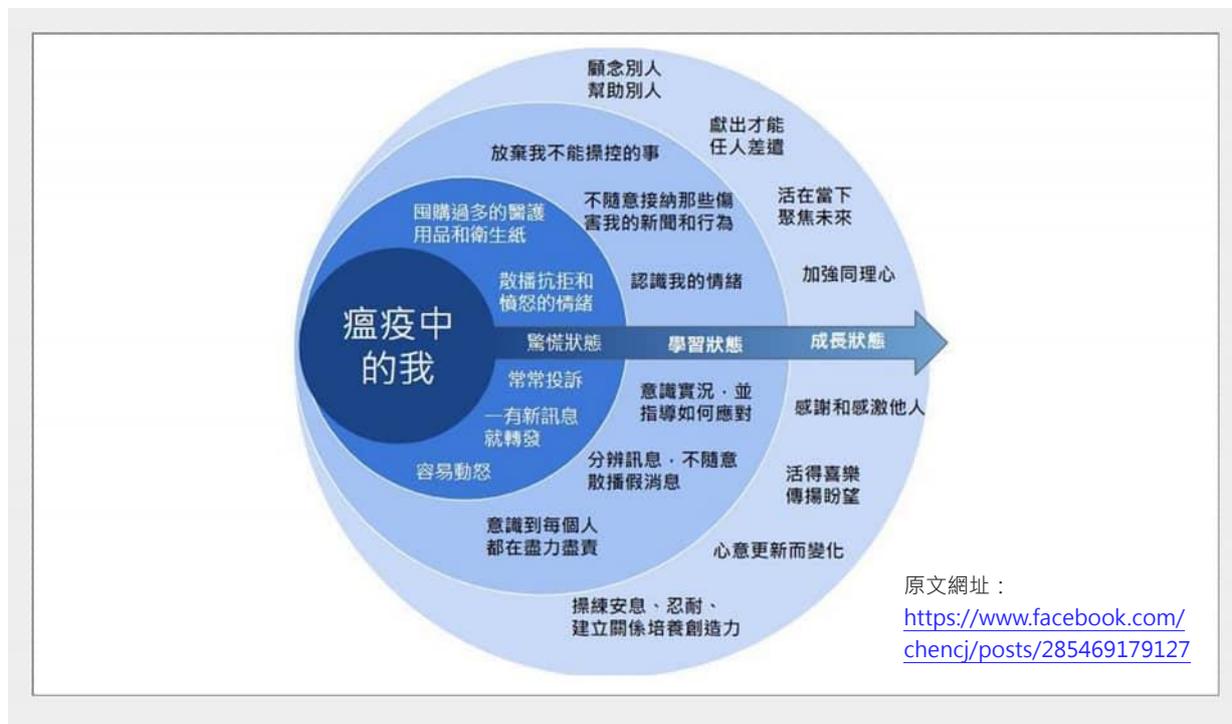
## 第十章 改善

如果您還沒有訂定措施來應對傳染病/大流行，這是一個機會，可以回頭檢視現有管理系統運作與規劃的情形，並做適度的調整與改善。若組織內真的受到疫情影響，如：發生感染案例，可透過事件調查的流程，進行根本原因的調查並採取矯正措施，追蹤改善成效已達到持續改善的目的。

## 結語

在新興傳染病暴發的早期階段，很多恐慌是來自對於未知的恐懼，由年初至今所發生的許多搶購囤積物資的新聞便可窺見一番。當看到這樣的報導時，筆者很慶幸自己能夠接觸 ISO 管理系統，能夠藉著 P-D-C-A 的概念，按部就班地回頭審視自己對於家人應對此波疫情的準備程度；同樣地，您也可以試著參考 ISO 45001 管理系統，藉此機會檢視目前的組織內部是不是已能好整以暇地面對傳染性疾病的挑戰，安然優雅地面對疫情。面對此波疫情的挑戰想必辛苦，但終會雨過天晴，相信讓您的組織體質愈發強健。

最後筆者要與各位分享陳副總統在社群網站中分享的一篇貼文中，很重要的一個觀念：「當我們身處在瘟疫中，要如何使自己從驚慌狀態，進入學習狀態，再繼續進入成長狀態！」，期許各位都能在安然度過此波疫情的威脅，藉由彼此互助並從中得到讓組織成長的良方，而不是成為 Covidiot。共勉之 ●



### 延伸閱讀：

- ISO 45001 OH&S 職安衛連載專欄【一個安全的工作環境，透過標準形塑未來的職業安全衛生】共 7 回，連載於 BSI 電子報 2019 年 6 月至 12 月，[點此閱讀](#)。
- 〈[瞭解轉換新版標準的時效及重要性](#)〉  
 2021 年 3 月 31 日 OHSAS 18001 職安衛管理證書將失效，後將以 ISO 45001 標準取代。本文說明如何進行轉換、該如何準備、未及時轉換的影響等資訊。

### 【BSI 訓練學苑】職業安全衛生管理系列



#### 稽核能力養成及提升課程

ISO 45001 內部稽核員課程 / ISO 45001 主導稽核員課程

➤ [點此了解](#)學習歷程及課程內容介紹

#### BS OHSAS 18001 轉換至 ISO 45001 課程

ISO 45001 差異建置(轉換)課程 /

ISO 45001 內部稽核員(轉換)課程 / ISO 45001 稽核員(轉換)課程

➤ [點此查看](#)開課日期

➤ 洽詢專人或詢問包班：  
02-26560333

[training.taiwan@bsigroup.com](mailto:training.taiwan@bsigroup.com)

- [洽詢 BSI](#) | [稽核算證](#)、[產品測試](#)、[BSI 訓練學苑](#)、[VerifEye 認證平台](#)、[BSOL 標準資料庫](#)