

職業衛生專業人力教育與職能

湯大同

Q1：管理員，管理師，技師之定位與職能區隔

- 管理員,管理師基本上應該著重於【管理】,技師更著重於【技術】
- 美國的安全師、衛生師應該相當於技師,故不應以美國的衛生師來期望管理員
- 日本管理員的課程大部分是法規,我國也是
- 專業人力發現問題→管理員執行管理
- 目前管理員沒有發揮理想作用,是雇主不做

- 美國並非所有企業都有IH,而台灣多為中小企業
- 管理師只是多一些知識而已
- 技師應該是發現問題、解決問題,管理員是基於原有的解決方案去施行
 - 例如：知道有噪音→找人量測→依法實施改善(要找專業廠商)→防護具(要找專業廠商)→管理員監督防護具
 - 只有幾十人的工廠真的需要專業人力？
 - 即使技師仍然需要專業協助

Q2：訓練過程-課堂課與實習場域提供

- 目前技師沒有實習，沒有實習就可以執行環境測定，是缺點
- 代簽名(某機構)
- 簽名不來(某些3Hr安衛訓練)
- 學員遲到(準時有實際上困難?)
- 講師素質問題
- 目前積極查核應該有所改善

Q3：專業提供者-訓練單位，職場場域，學校

- 學校→高級人力，有系統的培養解決能力的人才，但那是理論上，實際上仍有困難
 - 課程實務問題，化工.機械.管理.財務...
 - 目前大學學生素質問題
 - 研究所應該為高級人力
- 雇主不願意用工安科系→沒有現場經驗
 - 管理的好不一定與工安專業有關，要有傳教士的精神
 - 雇主希望人員有兩把刷子

- 訓練單位錄取率低(用功的才能錄取)
 - 某些背景難錄取
 - 學員素質部份也有問題
- 訓練單位講師資格限制，但要合理，要謹慎討論
 - 以噪音為例，噪音→隔音.吸音，皆非常專業，完整學識不是學工業衛生就能勝任
 - 過度限制反而遺珠，有學位不表示實務強，有經驗不表示學理強
 - 應由錄取率等等由訓練單位自己衡量？

Q4：認證制度（BOHS, NEBOSH, IOHA）

- 目前國內推行證照，仍應以考試為依歸
 - 醫師.護士.物理治療師...皆須考試
 - 學校專門科系畢業沒有不考試理由
 - 是否要推動隔幾年再考試
 - 技師有難度，牽涉國家考試

Q5：在職訓練/回訓

- 應該教訓練班沒教的
- 應該教新法規(或修正)相關規定
- 不是複習
- 但實務上回訓時，安衛人員的安衛知識多已不復記憶
- 專業課程很難有人主動參加
— 雇主不想做 → 所以不需要