

110年青年好政系列-Let's Talk

議題結論報告

計畫名稱:青年好政系列-Let's Talk

討論主題:社會青年生活大爆炸

探討低薪青年對各項心理健康資源運用與阻抗-雲嘉南高屏5縣市為例

討論議題:

青年離開校園初入職場、搬離原生家庭、重新建立人際圈,所面臨的壓力與過去在校園不同,過往學校提供的資源也分散各地,如身心健康因工作職場壓力遭受挑戰,各項資源將比以往更加分散.....等。然而,普遍低薪的貧窮現象使得青年勞工在承受身心健康困境更加劇,青年也難以支付高昂的心理諮商治療的費用。109年《臺灣健康不平等報告書》內更提及低收入跟健康狀況不佳是會交互作用,陷入惡性循環。

然而,政府近年積極推動心理健康相關的政策,勞動部有「生活工作平衡計畫」來積極推動企業實施EAP員工協助方案,衛福部有「免費心理師駐點諮商」從社區心理健康資源推動心理諮商服務。然而,從各項數值來看109年自殺率、使用抗憂鬱藥劑的、自殺通報率,青年都是偏高。另一方面,薪資卻是偏低,反倒是房租持續上升。綜合以上各種壓力,青年勞工面臨的處境需要立刻介入協助。另外,外籍勞工也遭遇了相同的困境,甚至會因為語言的關係更加無法自立。這都不禁讓人思考是什麼阻礙了青年在心理健康支持資源的使用?或是企業為何不願意積極實施EAP員工協助方案?勞工們對於資訊取得是否簡單友善呢?

辦理時間:111年3月13日(星期日)

辦理地點:台南市 臺南文化創意產業園區-七七教室(70146臺南市東區北門路二段16號)

現況或問題

● EAPs推廣與優化

1. 優化EAPs優化:如何做到保密,員工擔心成為考績基礎?承辦人非專業如何解決?如何鼓勵企業投入,量化成效怎麼評估?建議強制雇主加入教育訓練課程,並強調推動效益。
2. EAPs服務商之提供商能量提升:是否能促進此機制組織專業能量提升之方案,實際規劃有效強化企業投入、評估效益之衡量指標,確實落實推動相關機制。
3. 行銷EAPs:透過行銷提升大眾瞭解應用與推展效益,擴大企業願意採用,提升勞工使用意願。

● 政策機制落實與推展

1. 鬆綁心理健康輔導健保機制:目前心理健康都鎖定在醫療診所,心理諮商並未納入,是否可放寬?
2. 中小企業如何落實心理諮商:大多企業都均是50人以下中小企業,雇主無法提供相關服務該怎麼辦?建議勞工福利除健康檢查應該加入心理健康項目或學習美國鼓勵企業用商業保險保障企業員工。
3. 正視校內心理輔導人力分配問題:應調整心理輔導師生比例,擴大相關補助資源。
4. 透過廣宣擴大社會安全網:不僅與專業人士合作,鄰里長、民眾等都應該是他人重要的支持者,應擴大相關網絡的布建與心理健康宣導。(如:健保快易通、超商優惠及活動,或推展免費體驗,進而在需求時願意付費)
5. 非典型勞工心理輔導:非典型勞工心理輔導權益如何被保障?

- 心理輔導資源平衡

1. 諮商資源統一:各縣市所提供的輔導資源均不同?怎樣的資源才是最適切的?怎樣的開放時間最適合民眾使用,是否釐清並統一?
2. 降低人力流動:心衛中心普及後,如何降低人員流動問題是否有對應政策?
3. 適當的諮商窗口:如何優化並協助民眾找到對的心理諮商專家。

結論或建議

第1組

1. 心衛中心,衛生局諮商。資源狀況,心理師資歷。專業與求助者需求是否有對到。預算上的想像,變成心衛中心後,相對應政策可以讓心理師比較留得住。持續在社會上工作。
2. EAP,正職非正職,外包部分。勞保規則,簽的合約不同。可能性提供給非正職員工幫助。正職員工如何去宣傳,勞檢時告知員工有這些資源。政府是否可以鼓勵僱主主動告知有這些資源
3. EAP可以不只心理,理財可能,運動,飲食健康管理可能,是否可能融入EAP管理下。
4. 宣導,民眾可能不了解現有資源如何幫助自己,現有APP,健保快易通,做簡單的量表、心理資源地圖。可明確看到自己,如需資源去哪裡可找到。
5. 結合超商,心理健康週,優惠。

第2組

1. 地區青年心理健康資源使用與阻礙。輔導資訊傳遞有落差，宣導資訊不足，普遍不知道有哪些資源可以運用。EAP承辦人員流動率過高。傳遞訊息上有落差。不一定能傳達完整資訊給需要的人。使用EAP時保密度和隱私性是否有充足，需要額外請假嗎？假別？會不會被主管發現有這些需求，邊緣化。
2. 使用者可能不知道如何使用或是如使用上班時間會不會有閒言閒語
3. 評估與輔導人員同一個人時專業度會不會不夠？
4. 社工或輔導人員非心理師，保密原則可能無法確實落實。相關訓練不足。被輔導者信任感降低
5. 評估機制，過度病理化，求助時有標籤化情況。
6. 勞工脫離學校後沒有轉銜機制。脫離後求助無門。學生仍在校時就建立心理健康資源管道。將心衛知識，請KOL協助宣導。一般大眾普遍心衛促進。已有症狀請有名人士分享。衛福部長如果壓力大有使用，是否可告知大眾作為榜樣。
7. 台大有額外幫學生加保，學生在外面診所做心理治療，拿收據給學校核銷。可以拓展使用程度與使用率。
8. 漸進式方式，前面免費體驗，後轉入付費諮商系統
9. EAP設為專線，不太適合高風險。是否該改為諮詢服務專線，設定服務時間，並非諮商專線。
10. 為了讓員工都能參加EAP主題化，分科分部門，分階段使用。課程多元。採必修課程，讓員工去選修。例如性別時數。變成時數制，針對課程做時數累積。
11. 內訓機制，員工內應該規定時數受訓
12. 針對假別，需不需要用公假或病假方式去做申請。去參與EAP的活動。

第3組

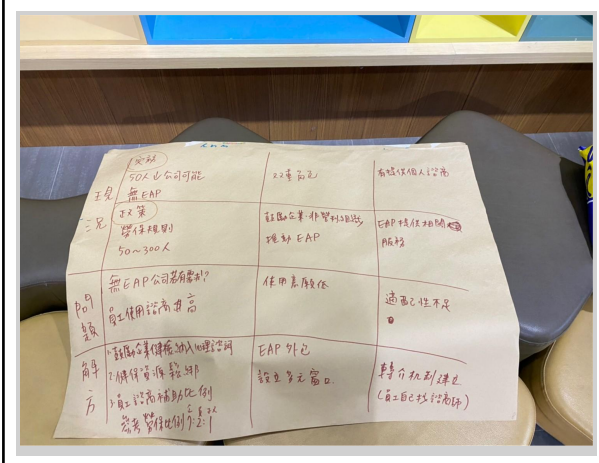
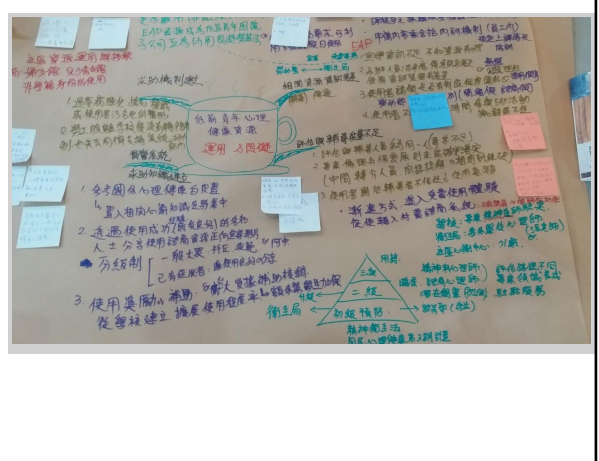
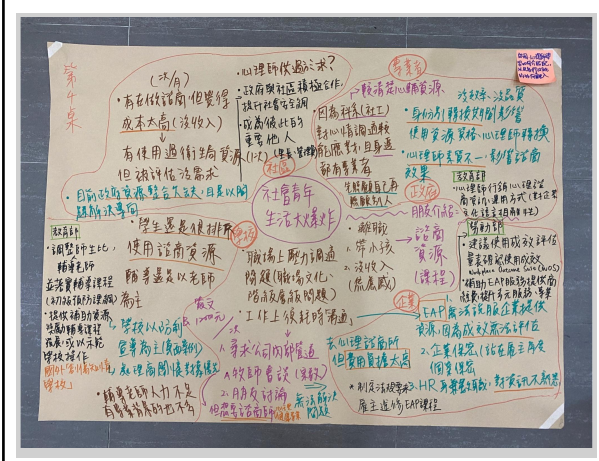
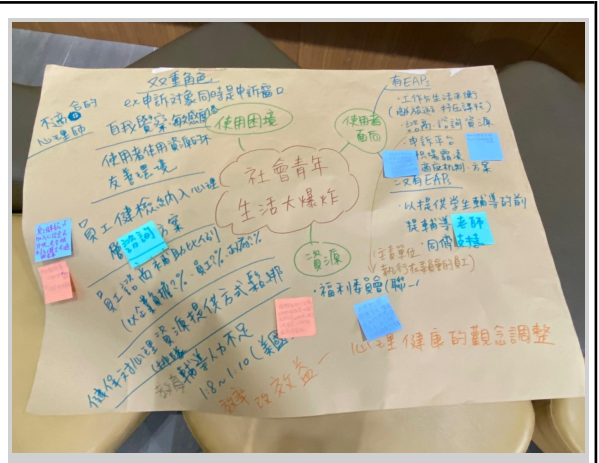
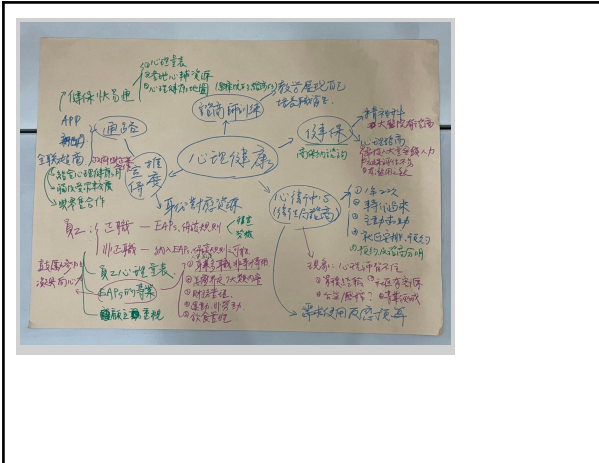
1. 政府對企業EAP提供分工，討論面向。有EAP和沒有EAP，使用困境解法。
2. 在目前使用困境針對現況問題解方提出看法。看法可能是想像性。
3. 政策現況與實務現況。當企業50人以上300人以下應提供EAP服務，許多中小企業不足50人，有成員的企業才四個人。是否可能不接受政府補助。
4. 產生兩個問題。員工需求還是在，霸凌、性騷擾議題都存在。員工對業務負擔程度表示不好時，苦無EAP提供時，員工應自行找資源嗎？負擔太高。源自行尋找諮商諮詢價位太高。
5. 解方提出三項：員工福利=健康檢查。仍聚焦在生理現況，職災，慢性病，
6. 政府有沒有可能建議雇主。鼓勵雇主
7. 健保能否鬆綁心理資源提供方式。目前幾乎鎖定在醫院診所。但治療所與諮商所尚未鬆綁。
8. 大家都抱怨沒錢。勞保補助機制，政府是否能跟企業主討論，類似勞保的心理治療補助機制。是否企業可以鼓勵員工採買商業保險。

9. 政府鼓勵企業設置EAP，主管既是衝突對象又是掌握資源對象。使用率就低，考績打在他手上。EAP可以外包，心理所服務，提供窗口給員工做選擇。
10. EAP要提供，所找非人，改善方式。

第4組

1. 企業端。員工認為諮商費用過高。企業不願導入EAP主要因為經費來源。EAP成效很難量化呈現。需要數據說服投入。
2. 保密。諮商是重視保密，但針對個案部分如何對企業保密。HR身兼數職，如不了解資源使用方式。建議使用成效評估量表。確定使用成效，作為行銷宣傳工具。
3. 補助EAP服務提供商，組織小，無法提升自身專業素質，推薦政府補助。
4. 推薦雇主進修
5. 專業者部分：評估，服務內容上的分級。客人遇到的問題分化，依照分級提供分級服務。
6. 專業人員養成過程注重行銷訓練
7. 真的要花時間想辦法將我們想賣的東西解釋清楚，讓民眾了解為何要花錢。
8. 學校：學生還是以輔導室為主，但不想被同儕發現。輔導課程落實，提高老師學生比例。發展創傷知情學校。
9. 回歸社會整體變化，政府應跟上。社會個體化，不像過去敦親睦鄰時代，問題根本。系統合作。是否能突破？專業之間是否能跟民眾合作。把人們生活連結在一起。社會安全網，認為最重要地方如果政府真的在意人民心理健康，跟鄰里長跟基層單位合作。認為應該要成為彼此的重要他人，朝此方向努力。不只專業工作者努力，每個人都成為彼此的支持。台灣理想願景。
10. 希望心理健康資源可以廣泛被使用。

各組討論紀錄



備註:

1. 討論過程中「現況問題」、「結論或建議」可能有不同部分意見，請主持人視討論結果以適當方式呈現。
2. 如內文重點較多，建議可分點呈現。