

對探討員工協助方案倫理的本土化：華人員工協助方案倫理守則芻議之回應（I）

張德聰

摘要

本文針對「探討員工協助方案倫理的本土化：華人員工協助方案倫理守則芻議」一文提出回應意見，並對台灣員工協助方案的發展歷史做一簡要的回顧與補充說明，特別是就筆者任職於救國團張老師基金會期間，協助政府推動員工協助方案的經歷做一說明，員工協助方案專業倫理的本土化有其必要性，惟倫理守則的訂定如何針對範圍極廣的華人地區加以涵蓋，如何兼顧企業主、管理階層、工會及員工之多元目的，並與相關專業學會合作以收集相關實務意見以進行後續修正，是作者可在加思量與努力的方向。

關鍵詞：員工協助方案、員工協助方案倫理、本土化、張老師
張德聰* 環球科技大學（cder5@yahoo.com.tw）

對「探討員工協助方案倫理的本土化：華人員工協助方案倫理守則芻議」一文，本文提出之回應如下：

一、員工協助方案 EAPs 於台灣推動多年於華人地區如中國大陸近二十年亦積極推動，本篇論述探討員工協助方案倫理的本土化：華人員工協助方案倫理守則甚具意義而且也正是時候。

二、員工協助方案的發展歷史中，補充其發展之基礎：民國 68 年時任行政院長孫運璿先生，因蔣經國前總統為了輔導青年、關心青年，於行政院實施加強青年輔導方案，加強對工廠青年、未升學未就業青年及原住民青年輔導方案，當時台灣正逢農業轉型工業社會，加上九年國教國中畢業生進入職場，當時因為有妥善輔導措施，青年事件增多，例如：有所謂「鑰匙」俱樂部，即工廠青年缺乏休閒活動輔導，賺錢後買機車，讓女工廠青年抽機車鑰匙，當該鑰匙主人機車郊遊，發生許多意外及未婚懷孕事件以及飆車事件。救國團當年承行政院指示，承辦工廠青年輔導專案，其中台北「張老師」最早成立工廠「張老師」，訓練有心工廠輔導工作之「張老師」，成立「展展研習班」赴各工廠如松下電器，地商標，RCA 等公司推展場內輔導工作，桃園最先結合優秀工廠青年成立工廠青年服務團，台中「張老師」個人時任輔導組長，成立台中工廠「張老師」，為工廠青年成立美化人生研習班，進而邀請優秀工廠青年成立工廠年服務團訓練基本服務知能，利用工餘下班，赴各工廠企業廠家如大東紡織、達新雨衣、梅華鐘錶及許多工商企業，進行員工輔導，其後各工廠輔導重點縣市皆成立工廠青年服務（團）隊，其後更名為工商青年服務隊，當年還成立《工廠青年半月刊》，將工廠青年輔導及服務經驗於此刊物中分享及宣導，每年由勞委會指導及救國團社會青年服務處承辦舉行工廠青年服務隊隊長及幹部講習。

三、員工協助方案 EAPs 正式之推動之後，歷經內政部勞工司，行政院勞委會到今日之勞動部，由勞工生活輔導員制度到今日推動員工協助方案亦代表員工輔導之發展，於 2011 年迄今皆委託「張老師」推動工廠及企業之員工協助方案。進而政府人事總處於當年黃富源總處長積極推動成立政府機構員工協助專家委員會，並實施評鑑，個人皆躬逢其時，擔任過承辦人、講師、委員。見證我國推展員工輔導制度之歷史。

四、「張老師」基金會迄今亦為國內超過 20 家企業學校甚至大學及醫院協助員工協助方案，更曾赴大陸為台商如台達電及富士康以及許多企業進行員工協助方案。

五、本篇作者之一王智弘教授為國內知名諮商倫理專家亦為員工協助專案專家，基於其深厚諮商倫理專業基礎，加上員工協助之經驗以及推展本土諮商之整

合，所推華人文化的助人專業倫理更深具理論與實務以及文化三元之意義。

六、員工協助方案本身不僅包括心理學之工業心理學、諮商心理學、環境心理學、生涯輔導與生涯規劃及心理衛生，亦涵蓋工業社會學，公共衛生以及人力資源，因此是跨專業及跨實務之科技綜合運用之科學與實務，因此其服務涉及專業倫理也必更加複雜。

七、為有效推動員工協助方案本土化，本土化之專業倫理是必須的，王智弘教授所提之「助人倫理雙元模型」之構思事很好的架構，但為更周延，未來是否進一步突破為「助人倫理多元模型」，不僅內在及外在，亦考慮兼顧跨專業之合作、企業倫理、法律規範以及新科技如人工智慧虛擬實境之倫理規範。

八、於員工協助方案的目的，對企業而言如何提高生產力、增進員工對企業認同、穩定員工流動率、堤身企業社會形象可能是許多企業的基本目的，如何兼顧企業主、管理階層、工會及員工之多元目的可能需再謹慎思考。

九、本文中有關華人專業倫理之考量基本上已經非常周延，但專業倫理之約束常僅限於有參加專業學會會員，以華人地區範圍甚大，是否需考慮以台灣先試行進而滾動式修正。並與相關專業學會跨專業合作，如於台灣可與員工協助相關專業學會如台灣輔導與諮商學會、台灣諮商學會、台灣生涯發展與諮詢學會等先合作推展，徵求實務上之情形，事後可做滾動式修正。因華人本身已顧及文化因素，華人地區範圍甚鉅，未來是否考慮不同華人地區之地區性因素，例如測驗之地區性常模之考量。

十、敬佩王智弘、施丁仁兩位作者之創見，本文不僅具創意亦具可實施性，對相關人員專業保護之必需性、時代之必要性，更引發跨專業、跨華人地區之合作性、更對員工協助於華人地區專業發展的周延性及專業性提供適切的措施。

Response to “Exploring the Indigenization of Employee Assistance Programs Ethics: A Proposal for the Ethical Code of Chinese Employee Assistance Programs” (I)

Te-Chung Chang

Abstract

This article responds to the article "Exploring the Indigenization of Employee Assistance Programs Ethics: A Proposal for the Ethical Code of Chinese Employee Assistance Programs" and provides a brief review and supplement to the development history of Taiwan's employee assistance programs, especially during I work for the Teacher Chang Foundation, assisting the government in promoting the experience of the employee assistance programs, it is necessary to indigenize the professional ethics of the employee assistance programs. However, how the ethical code is set for the coverage of a wide range of Chinese areas, how to take into account for the diversified purposes of business owners, administration, employee's unions and employees, and collaborating with relevant professional societies to collect relevant practical opinions for subsequent amendments, is the direction in which the author can think and work hard.

Keywords: Employee Assistance Programs, Employee Assistance Programs Ethics, Employee Assistance Programs Indigenization, Teacher Chang Foundation

Te-Chung Chang* TransWorld University (cder5@yahoo.com.tw)