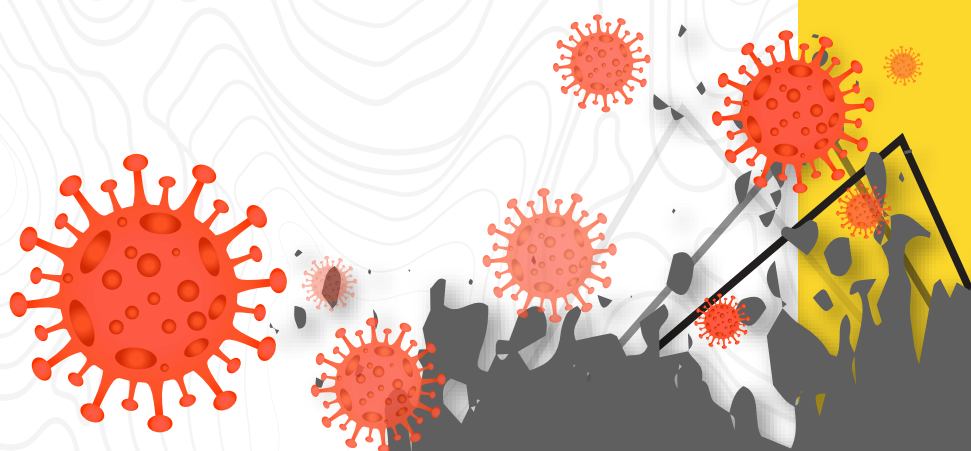


勞動力健康報

第二十九期/2021年3月



COVID-19 職場復工策略

新型冠狀病毒 (SARS-CoV-2) 是造成嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 的病原體，迄今全世界已有超過 1 億人確診，面對全球的大流行，對各行各業已產生全面性的影響，而勞工又有哪些職場防疫原則可以遵守呢？本期即針對國內、外 COVID-19 之復工策略、遠距辦公之工時認定 Q&A 進行介紹。



<https://tmsc.osha.gov.tw>



tmsc2007@gmail.com



職業傷病管理服務中心



電子報線上閱覽/
訂閱電子報

主辦單位：勞動部職業安全衛生署

執行單位：國立臺灣大學醫學院附設醫院職業傷病管理服務中心

撰寫單位：國立臺灣大學醫學院附設醫院職業傷病管理服務中心

特別感謝：SAHTECH財團法人安全衛生技術中心

中小型企业

在 COVID-19 大流行後的復工策略

因應 COVID-19 疫情，高雄市立小港醫院楊鎮誠醫師與高雄醫學大學附設中和紀念醫院職業傷病防治中心莊弘毅醫師，共同發表一篇關於 COVID-19 疫情期間，中小型企业如何因應與建制復工的策略，重點摘述如下：

1. 提供額外的職業健康服務：

除了定期的臨場健康服務，我們還應考慮根據 COVID-19 的迅速變化增加職業健康服務的頻率。

2. 工作方式的調整：

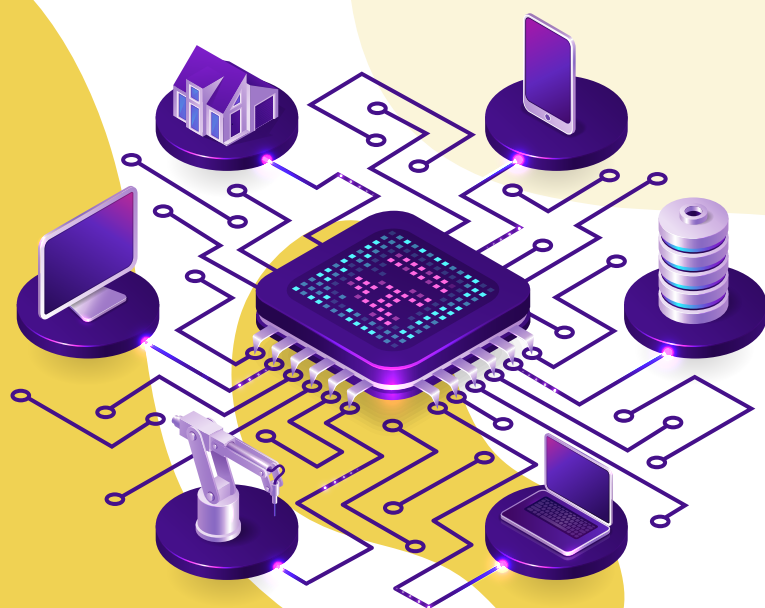
為了保持社交距離並避免員工聚集，可將團隊劃分為較小的組別（例如：在進餐時間輪流休息），較小的且固定的組別可以使中小型企业保持生產，減少交叉感染的可能性。

3. 利用自動化技術和人工智能：

可以利用台灣口罩配給系統線上查詢口罩庫存，以健保卡或居留證購買口罩。此外，公司可通過遠距通訊減少面對面的接觸。

4. 支持和維護職場心理健康：

以訪談、量表測量等方式篩選出高風險員工並將其轉移到身心科或心理諮商輔導服務中。



歐盟職業安全衛生署 COVID-19 復工指引 (I)

在 COVID-19 大流行而發生巨變的情況下，為了使工作環境保持安全和健康，歐盟職業安全衛生署 (EU-OSHA) 提出風險評估和適當措施之建議供勞工及雇主參考：

1. 減少工作中對 COVID-19 的暴露

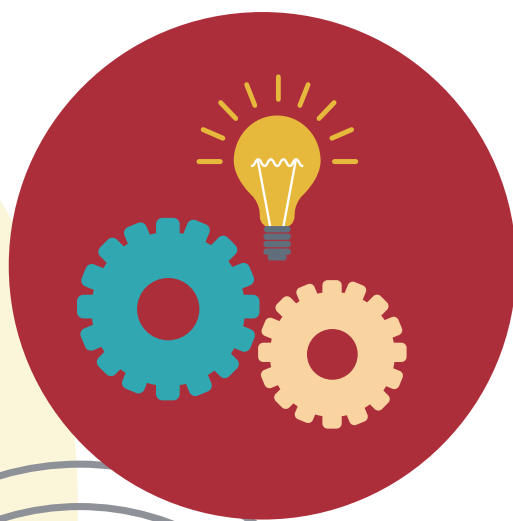
風險：實施安全的工作規範以減少工作中 COVID-19 的暴露，並依暴露之風險進行控制，應先要採取集體控制的措施，並在必要時補充個人防護設備。

- 暫時僅執行最低限度的工作，視情況將某些工作延到風險較低時進行；制定彈性休假和遠距工作的政策。
- 盡量減少人與人的接觸，例如：讓勞工可以遠距辦公、讓顧客可以電話或線上的方式訂購商品。
- 運送貨物時，送貨員透過場外的提貨或運送來進行。
- 盡量以隔板隔開勞工之座位，若無隔板，也請保持適當辦公距離。
- 建議勞工勤洗手，工作區域經常消毒，並確保有良好的通風。
- 如果工作場所已採取所有可行的安全措施，但仍有感染之危險，請提供所有必要的個人防護設備，並培訓勞工正確使用，以確保他們遵守使用規定。

2. 停工後恢復運作：

如果工作場所因為 COVID-19 而關閉了一段時間，請雇主以健康和安全為考量，制定復工的計畫。

- 參考 COVID-19 之相關工作場所指引更新風險評估。
- 在勞工復工之前，對工作場所的動線及工作安排進行調整，以減少 COVID-19 的傳播，並考慮分階段恢復工作，以便進行調整。
- 特別注意高風險的勞工，包括老年人、孕婦、患有慢性病等勞工，還應注意與家人關係密切的高風險勞工。
- 為可能遭受焦慮或壓力的勞工提供支持。



歐盟職業安全衛生署 COVID-19 復工指引 (II)

3. 應對高缺勤率：依據公司所在地區之 COVID-19 感染率和相應之規定，有部分勞工可能會缺勤或請假。如果是為預防需要勞工可以在家裡隔離並遠端工作，若是確診為 COVID-19 的勞工，可能會請假且無法工作一段時間。

- 在缺少大量勞工的情形下，即使只是工讀生也可能因繼續工作而造成壓力，額外的工作量應盡可能減少。
- 在調整工作以應對減少的勞動力的情況下，應確保所有勞工都有能力執行他們應承擔的任務，包括透過採用新方法、程序以及更改職位和職責，還需考慮員工是否需要額外的培訓和支持。
- 如果聘僱工讀生，更重要的是告知他們有關工作場所的風險，必要時為他們提供培訓。

4. 管理遠距在家辦公的勞工：若工作性質允許，鼓勵或規定勞工在家辦公。對於許多人來說，這可能是他們第一次在遠端工作，而且與公司相比遠距的工作環境可能在許多方面都不足，以下提供遠距在家工作的建議：

- 針對遠距辦公的勞工進行風險評估；允許勞工臨時將設備從工作場所帶到遠距工作場所，例如：電腦、螢幕、鍵盤等。
- 鼓勵勞工定期休息，大約每 30 分鐘站立、移動和伸展一次。
- 不要低估勞工感到的孤立和受到壓力之風險，如果沒有提供適當支持可能易導致心理健康問題，確保在各個管理階層都維持良好的溝通，各階層主管應盡到管理職責。
- 勞工可能也有其他從事遠距工作、上學或需要照顧的家人，在這種情況下，主管需要在勞工的工作時間、生產力上保持彈性。



遠距辦公

工時認定及出勤紀錄 Q&A

Q：勞工在家中或遠距辦公時，工作時間應如何規範？

A：應由勞雇雙方事先約定並依約履行，實際出勤情形，可由勞工自我記載（如工作日誌等），並透過勞雇雙方約定之方式回報雇主記載。

Q：勞工在家中或遠距辦公時，出勤紀錄如何記載？

A：出勤紀錄非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：APP、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具。

Q：勞工在家中或遠距辦公下班後，經雇主交辦工作，可否申請加班？

A：勞工正常工作時間結束後，因工作需要接獲雇主要求延長工作時間時，於完成工作後，應將結束時間回報雇主，雇主應記載交付工作之起迄時間並給付加班費。



參考資料

1. 勞動部 - 防疫相關勞動權益 - 相關問答 Q&A
2. 勞動部職業安全衛生署 - 職業衛生 - 武漢肺炎防疫專區
3. The Strategy for Return to Work After the COVID-19 Pandemic on Small and Medium-Sized Enterprises
4. COVID-19: Back to the workplace - Adapting workplaces and protecting workers