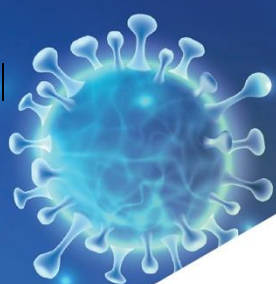
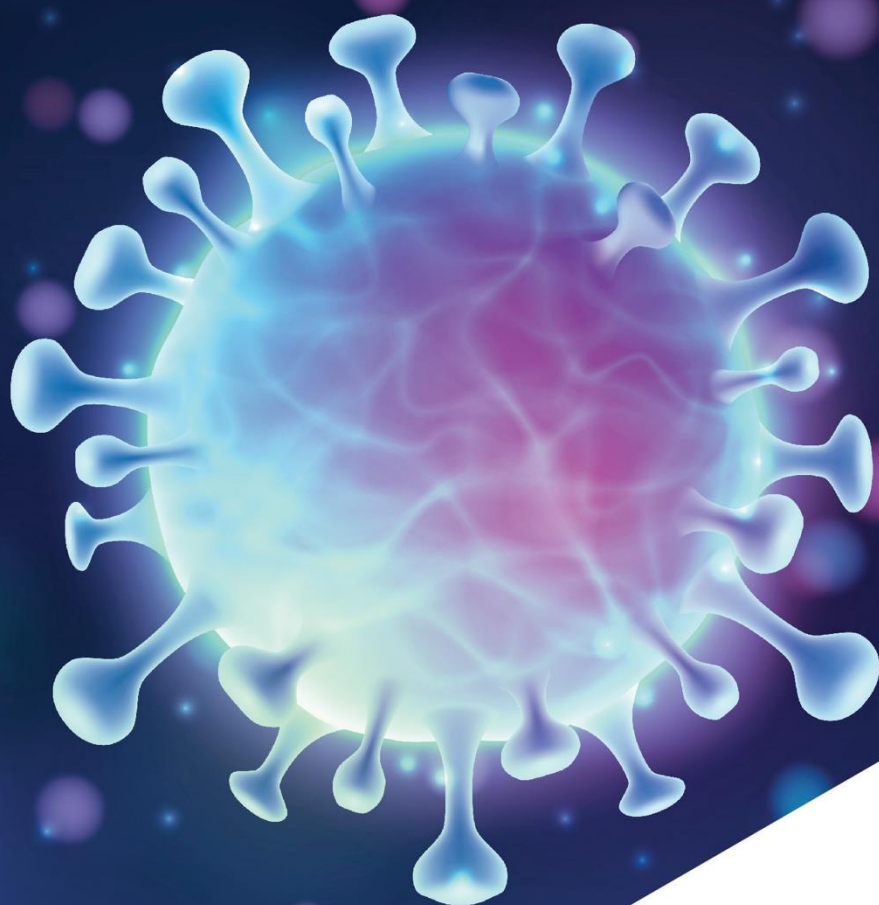




International
Labour
Organization



► 雇主指南：如何在 2019 冠状病毒疫情期间管理工作场所

版权 ©国际劳工组织 2020
2020 年第一次出版



本出版物为根据创意共同署名国际授权 4.0(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)发行的开放获取出版物。根据授权内容，使用者可以在原著基础上再使用、分享、调整和进一步增加内容，但需清楚地注明国际劳工组织是该出版物的原著者。使用者不得使用国际劳工组织的标志。

该中文版不是由国际劳工局起草的，因此不应被视为国际劳工组织的官方翻译。国际劳工局不对翻译的内容或准确性负责。

雇主指南：如何在 2019 冠状病毒疫情期间管理工作场所
日内瓦：国际劳工局，2020

ISBN: 9789220328316 (Web PDF)

本出版物还有英文版：ISBN 9789220320853 (web PDF)；拉伯语版：ISBN 9789220321881 (web PDF)；印尼语版：9789220321706 (web PDF)；法语版：ISBN 9789220320860 (web PDF)；葡萄牙语版：ISBN 9789220321898 (web PDF)；俄语版：ISBN 9789220321874 (web PDF)；西班牙语版：ISBN 9789220320877 (web PDF)。

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局或国际移民组织对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不代表国际劳工局或国际移民组织认可其观点。

提及的企业和商业产品及过程不意味其得到国际劳工局或国际移民组织的认可，而未提及的企业和商业产品及过程也并非不被认可。

有关国际劳工局出版物和数字产品的信息可以从以下网站获得：www.ilo.org/publns。

► 如何使用本指南

本《雇主指南》以世界卫生组织（WHO）、政府、雇主和企业会员组织（EBMO）发布的资源、指南和指示为基础，并特别参考了澳大利亚工商会（ACCI）发布的《2019 冠状病毒病雇主指南：在疫情爆发时管理您的工作场所》。目的是使全球雇主和 EBMO 在适应 2019 冠状病毒疫情带来的持续变化时有所收获。

本指南由国际劳工组织雇主活动局（ILO-ACT/EMP）编制，可作为雇主和企业会员组织与本国企业界分享时的一般参考文件。雇主和企业会员组织可对该指南进行个性化完善：添加国家和地方当局相关法律法规、政策、指令和指导方针等；完成第七章中“有用的资源和联系方式”；在空白处填写需要的国家信息，并根据当地情况作出其它必要修改，使指南对成员企业发挥作用。

► 致谢

本指南由 MiawTiang Tang 起草，并由国际劳工组织雇主活动局团队审阅：Jae-Hee Chang、Adam Greene、Ravi Peiris、Vanessa Phala、Gary Rynhart 和 Andrés Yurén。

目录

如何使用本指南	2
致谢	2
简介	5
1. 雇主如何保护工人和工作场所？	6
1.1 2019 冠状病毒病如何传播？	6
1.2 2019 冠状病毒病的症状有哪些？	6
1.3 雇主需要向工人提供信息吗？	6
1.4 应向工人提供哪些卫生信息？	7
1.5 雇主应如何保障工作场所的安全和健康？	7
1.6 什么是社交疏离或保持物理距离？	8
1.7 雇主如何在工作场所管理和控制 2019 冠状病毒病风险？	8
1.8 工人在安全卫生方面有何义务？	9
1.9 2019 冠状病毒病是否包括在工伤赔偿范围内？	9
2. 雇主有哪些责任？	10
2.1 保持工作场所和工作环境安全卫生	10
2.2 管理生病或可能被感染的工人	10
2.3 给工人指导	15
2.4 工作场所应允许访客进入吗？	16
3. 居家办公是一个选项吗？	17
3.1 在实施居家办公政策前，雇主应考虑哪些问题？	17
3.2 应向工人提供什么设备以使其能够居家办公（远程工作）？	17
3.3 如果工人使用电脑和数字技术居家办公，应采取什么预防措施？	18
3.4 对于居家办公的工人，还应提供哪些其它一般支持和联络方式？	18
3.5 居家办公时，工人是否受到工伤赔偿的保障？	18
3.6 工人是否有义务遵守公司居家办公的指令？	19
4. 雇主可以改变或缩减业务规模吗？	20
4.1 如果由于职业和工作职能的性质而无法进行远程办公，有哪些替代方案？	20

4.2	雇主能否更改运营时间或工人执勤表？	21
4.3	雇主能否在需求下降时缩小运营规模？	21
4.4	裁员前有哪些步骤和程序？	21
5.	如果企业必须关闭，怎么办？	23
5.1	企业在什么情况下会被迫关闭？	23
5.2	雇主可以临时解雇工人，并且不支付其工资吗？	23
6.	如何避免与歧视有关的投诉并保护工人隐私？	24
6.1	对于因 2019 冠状病毒病造成的歧视、骚扰或欺凌，雇主有哪些义务？	24
6.2	雇主如何将非法歧视投诉的风险降到最低？	24
6.3	雇主是否有权收集工人或访客的个人信息？	24
7.	有用的资源和联系方式	26
7.1	主要参考资料来源	26
7.2	主要联系人	26
	参考文献和资源	27

简介

近期爆发的 2019 冠状病毒疫情是前所未有的全球性问题。世界卫生组织（WHO）和全球公共卫生主管部门都在采取行动，以减缓疫情扩散的速度，降低传染率。各国政府都已采取关闭边境、强制隔离、限制流动、禁止大规模集会、封锁城市或整个国家等一系列政策措施，使日常生活和商业活动发生广泛变化。

许多企业在疫情期间都制定并实施了业务连续性计划，随着疫情不断发展，所有雇主都应做好准备、管理和应对工作，包括为缩减运营规模或可能发生的强制性业务关闭做好准备。

该指南从一系列问答出发，旨在解决关键的就业和安全问题。由于情况正在迅速变化，雇主必须掌握世界卫生组织以及各自国家的中央和地方卫生部门发布的最新信息和最新动态。此外，雇主应始终意识到相关法律法规、合同和集体协议下的法律义务，并在必要时寻求法律咨询。

为应对 2019 冠状病毒病，雇主应：

- ▶ 对国家和地方当局提出的建议进行跟踪监测，包括有关工作安排的建议，并向工人传达重要信息；
- ▶ 评估业务中断的潜在风险；
- ▶ 审查或起草与国家和地方当局提供的指导方针相一致的业务连续性计划，以增强业务弹性，为工人及其家庭提供支持；
- ▶ 确定并减轻工人和与工作场所有关的其他人因接触 2019 冠状病毒而带来的风险；
- ▶ 促进工作场所卫生，并在工作场所采取社交疏离原则（也叫物理疏离）；评估企业对工人赔偿的责任，特别是在因工作原因与 2019 冠状病毒接触较多的行业；
- ▶ 向雇主和企业会员组织寻求建议和支持，雇主和企业会员组织可将关注的问题转达政府，并制定有利于企业恢复和可持续发展的政策措施。

本指南中提供的建议和指导是一般性的，需要从国家法律和实践的角度加以考虑。

► 1. 雇主如何保护工人和工作场所？

一般而言，雇主有责任确保其工人及工作场所中其他人的安全与健康。这包括在合理可行的范围内，提供和维持对安全与健康无危害的工作环境，并为工人开展工作提供足够的设施。¹大多数国家的安全和健康立法都有此类的规定。

2019 冠状病毒病是由最近发现的冠状病毒引起的传染病。面对 2019 冠状病毒疫情，雇主需要采取什么样措施保护工人和工作场所的安全与卫生？本章列出了一系列问题和答案，以帮助雇主理解、管理和减轻风险，保护其工人和工作场所。

1.1 2019 冠状病毒病如何传播？

世界卫生组织称，感染 2019 冠状病毒的人在咳嗽或呼气时，会释放出含有病毒的飞沫。这些飞沫大部分会落在附近的表面和物体上，如桌子或电话等。工人可能通过接触受污染的表面或物体，然后再接触自己的眼睛、鼻子或嘴巴而感染 2019 冠状病毒病。如果他们距 2019 冠状病毒病患者不足 1 米，就会因吸入空气中的飞沫而感染。换句话说，2019 冠状病毒病的传播方式与流感类似。

1.2 2019 冠状病毒病有哪些症状？

据世界卫生组织称，2019 冠状病毒病最常见的症状是发热、无力和干咳。一些人可能伴有疼痛、鼻塞、流涕、喉痛或腹泻。这些症状通常是轻微且逐渐出现的。有些人会被感染，但不会出现任何症状，也不会感到不适。大多数感染 2019 冠状病毒病的人会出现轻度症状并康复。但是，有些患者的病情更为严重，可能需要住院治疗。随着年龄的增长，免疫系统较弱的人以及之前患有糖尿病、心脏病和肺病等疾病的人出现重症的风险也会增加。

1.3 雇主需要向工人提供信息吗？

工人可能会对 2019 冠状病毒疫情感到焦虑，并对卫生风险、工作安排或就业状况的变化抱有疑问。为确保工作场所顺利稳定地传播信息，并防止出现混乱、谣言或错误信息，雇主应定期向其工人传达相关信息，并在可能的情况下为此指定一名工作人员或协调员。

雇主应：

- 确定负责 2019 冠状病毒病有关联络的重点人员或团队；
- 跟踪国家和地方当局的最新信息；
- 定期向工人提供可靠的最新信息；
- 说明并传达公司的流程和政策，包括弹性工作安排、远程工作、缺勤、病假、年假、裁员等。

¹ 《1981 年职业安全卫生公约》（第 155 号）第 16 条：“应要求雇主在合理可行的范围内保证其控制下的工作场所、机器、设备和工作程序安全并对健康没有危险”。

在 2019 冠状病毒疫情不断变化的情况下，定期向工人提供疫情的最新情况，将有助于他们感到对情况有所了解以及获得充分的支持，反过来，也会使他们保持积极性，提供帮助并适应这个充满挑战的时期。雇主还应向供应商和客户提供最新、可靠的信息。

专栏 1：世界卫生组织对 2019 冠状病毒疫情信息的更新和指导

- ▶ “为 2019 冠状病毒病疫情在工作场所做好准备” 雇主指南。
- ▶ “2019 冠状病毒病疫情” 地图和每日疫情报告：提供受影响国家、区域或地区的确诊病例和死亡数字。
- ▶ 给公众的建议：谣言粉碎机。

来源：世界卫生组织，2020 年。2019 冠状病毒病疫情，<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> [2020 年 3 月 23 日]。

1.4 应向工人提供哪些健康信息？

雇主应利用国家和地方卫生部门以及世界卫生组织（专栏 1）提供的指导，向工作场所的所有人提供 2019 冠状病毒病有关的基本卫生信息。例如，工人应意识到哪些是被世界卫生组织确定为存在罹患重疾风险的人，包括老年人和患有潜在疾病（如免疫系统受损）的人。

有关部门正在采取多种举措和指导措施以减缓 2019 冠状病毒病的传播速度。雇主应采取措施向工人提供以下卫生信息：

- ▶ 所在国疫情最新情况（以分享最新信息和消除误解）；
- ▶ 由公认权威机构发布的最新健康建议和指导；
- ▶ 关于工作场所健康和实行社交或物理疏离的建议。

1.5 雇主应如何保障工作场所的安全和健康？

雇主有责任在合理可行的范围内确保工作环境安全健康，包括控制 2019 冠状病毒等病毒传播的具体措施。² 安全和健康措施因企业而异，应根据风险评估结果制定。在一些行业，如卫生保健以及工作人员和公众密切接触的行业，需要更严格的防控措施。重要的是，雇主应发现风险，并采取必要措施控制和减轻这些风险。

所有工作场所都可以通过采取以下措施在疫情防控中发挥重要作用：

- ▶ 组织工作时，减少人与人之间的接触，确保工作场所的物理距离，或实施远程工作安排；
- ▶ 定期对工作场所进行消毒；
- ▶ 保持良好的环境卫生和室内通风；
- ▶ 提供足够的设施（如肥皂、洗手液、指示牌和提示），并鼓励工人注意工作场所卫生（如经常洗手、避免接触眼/鼻/口）；

² 第 155 号公约第 16 条和《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》（第 187 号）第 3 条。

- ▶ 保持呼吸卫生（例如为工人，特别是有感染风险的工人提供口罩，以减低感染风险）；
- ▶ 限制或禁止非必要的工作旅行；
- ▶ 尽可能减少与工作场所以外的人的接触；
- ▶ 允许工人在感到工作环境缺乏保护并对其健康构成紧急严重风险时采取行动；
- ▶ 制定传染病控制政策和程序；
- ▶ 指导工人遵守隔离措施，特别是在前往高风险地区或与检测呈阳性的人接触后；
- ▶ 如果工人出现类似流感的症状（如发烧、咳嗽等），不论有否旅行史或接触史，都应指导他们留在家中或居家办公；
- ▶ 按照国家立法和惯例，履行向卫生部门和劳动监察机构报告的义务。

1.6 什么是社交疏离或保持物理距离？

社交疏离或保持物理距离指的是人与人之间至少保持 2 米的距离。目的是有意增加人与人之间的物理空间，以防止或减少病毒的传播。在工作场所，这意味着：

- ▶ 采取灵活的工作安排（如远程办公）；
- ▶ 扩大工作场所工人间的物理距离；
- ▶ 实施灵活的会议安排并远程提供服务（如通过视频会议或电话召开会议或考虑是否可以重新安排、错开或取消大型会议）；
- ▶ 改变工作场所文化（如停止握手，员工在自己的办公桌或外面而不是在自助餐厅或休息室里吃午餐，限制在工作场所共享食物）；
- ▶ 重新考虑非必要的商务旅行；
- ▶ 通过路边提货或送货交付产品。

1.7 雇主如何在工作场所管理和控制 2019 冠状病毒病风险？

发现和控制 2019 冠状病毒病、工人或与工作场所相关的其他人有关风险可能包括：

- ▶ 密切跟踪官方指导意见，特别是国家和地方卫生部门以及世界卫生组织的最新信息；
- ▶ 审查内部控制传染病的政策和措施，包括对工人进行安全和健康最佳做法的教育；
- ▶ 确保工人根据国家和地方有关部门的指示或建议了解隔离或检疫期限和有关要求；
- ▶ 向工人提供明确的建议，告知他们如果身体不适或认为自己可能出现 2019 冠状病毒病症状时应采取的行动；
- ▶ 如有人计划出行上班，应跟踪关注出行建议和限制；
- ▶ 评估工作活动是否会将他人置于危险之中；
- ▶ 为管理员工缺勤制定应急计划，并制定计划管理增加的工作量；
- ▶ 在工人需要支持时，向他们提供有关服务的信息和链接；
- ▶ 联系相关国家和地方卫生信息热线或 2019 冠状病毒疫情帮助台，获取最新信息和指南。

1.8 工人在安全卫生方面有何义务？

工人有责任合理照顾自己和他人的安全与健康，并且有责任与雇主合作实施防控措施，³包括采取安全的工作行为、正确使用安全装置和防护设备、保证勤洗手等良好的卫生习惯，以防止感染。

如果工人意识到自己患有影响其工作表现或可能危及工作中其他人的安全、健康和福利的任何疾病或身体精神损伤，他们也有义务通知雇主。⁴工人有责任保护自己与他人，这在当前形势下尤为重要。

1.9 2019 冠状病毒病是否属于工伤赔偿范畴？

工伤赔偿保险可为因工受伤或生病的工人提供支持。⁵2019 冠状病毒病的影响是否包括在工伤赔偿范围内是一个法律问题，因管辖权和情况而异。雇主应确定本国的情况，因为任何工伤赔偿申请都需要进行事实调查，而且某些工人更易于受到伤害，并可能受到特定法律的保护。

国际劳工组织已经确定了特别容易受到伤害的群体：

专栏 2: 国际劳工组织确定的易受 2019 冠状病毒疫情影响的人群

- ▶ 已经面临较高失业率和不充分就业的年轻人；
- ▶ 女性在受影响更大的部门（如服务业）或职业中所占比例过高；在抗疫一线的女性（如护士）；
- ▶ 没有保障的工人，包括自营职业者；
- ▶ 移民工人。

来源：国际劳工组织，2020a

雇主和企业会员组织根据本国法律要求在此处自行填写工伤赔偿的有关要求

无论是否包含在工伤赔偿范围内，雇主都需要将工人在工作场所感染 2019 冠状病毒病的风险降至最低，并确保采取一切必要和切实可行的措施应对疫情。如果雇主对此问题有所关注，建议根据自己的具体情况寻求法律意见。

³ 第 155 号公约第 19 条 (a)：“工人在工作过程中协助雇主完成其承担的职责”。

⁴ 第 155 号公约第 19 条 (f)。

⁵ 《1964 年工伤事故和职业病津贴公约》(第 121 号)。如果劳动者患有职业病，应享有赔偿和医疗护理的权利。

► 2. 雇主有哪些责任？

2.1 保持工作场所和工作环境安全健康

雇主在工作场所应对 2019 冠状病毒病方面有什么责任？

虽然可能没有具体立法规定雇主在工作场所对 2019 冠状病毒疫情负有责任，但大多数国家就业和职业安全健康立法都要求雇主在合理可行的情况下提供和维持安全的工作场所，以确保其工人和工作场所其他人的安全和健康。这包括提供和维持一个对安全和健康没有风险的工作环境，包括找出与接触 2019 冠状病毒病有关的风险，并采取必要措施控制这些风险（详见第 1.5-1.7 节雇主应采取的步骤）。

雇主须为工人提供足够的信息，使其了解工作中的职业危害因素，⁶就工作中的职业安全与卫生有关问题向工人咨询，⁷并在有需要及合理可行的情况下，免费为工人提供足够的个人防护服及装备。⁸

雇主还应了解国家或地方当局采取的最新政策或指令，这些政策或指令可能要求雇主遵守某些工作惯例或安排，如远程工作，餐馆和咖啡馆就餐时“只允许打包外带”不能堂食，甚至下令关闭非必要商业活动等。

简而言之，即使没有任何法定义务，雇主仍应制定行动计划，保护工人的安全和健康，尽量减少或消除 2019 冠状病毒病传播的风险。

2.2 管理生病或可能被感染的工人

(a) 如果工人感到不适并出现流感症状，雇主应怎么办？

世界卫生组织称，2019 冠状病毒病最常见的症状是发热、无力和干咳。一些患者可能伴有疼痛、鼻塞、流涕、喉痛或腹泻。这些症状通常是轻微且逐渐出现的。如果工人出现这些症状，应指导他们听从国家或地方卫生部门的建议，如果怀疑自己感染了 2019 冠状病毒病，应立即就医。

工人及其接触者的安全和健康必须是雇主的首要关切。这将影响雇主对可能感染 2019 冠状病毒病的工人采取的应对措施。

工人因感染 2019 冠状病毒病而请假的，可视为休病假。根据适用的就业法律、合同或集体协议中的条款和条件，工人有权享有带薪病假（包括住院病假）。

⁶ 《1985 年职业卫生服务建议书》（第 171 号）第 22 段。

⁷ 第 155 号公约第 19 条（e）。

⁸ 第 155 号公约第 16 条（3）和第 21 条。

雇主和企业会员组织根据本国法律要求在此处自行填写病假的相关要求

(b) 如果工人最近从海外返回，雇主该怎么办？

一些政府对从海外回国的人实施了为期 14 天的强制隔离，还有一些政府实施了自我隔离的预防性措施（专栏 3）。雇主应及时了解政府发布的最新指令，即便在政府没有要求的情况下，仍建议雇主实施预防性的 14 天自我隔离。这意味着所有人，无论是公民、居民还是游客，都应在从海外返回后自愿进行 14 天的自我隔离，以防接触 2019 冠状病毒。

(c) 如工人从海外返回时被要求隔离，雇主应怎样做？

专栏 3. 什么是自我隔离？

如果被要求自我隔离，你：

- ▶ 不得工作、上学（包括大学）或照看儿童；
- ▶ 不得前往其它公共场所，如餐厅、电影院或购物中心；
- ▶ 不得使用公共交通工具或出租车；
- ▶ 不得让访客进入你家——只有那些通常住在家的人才可以进入；
- ▶ 必须尽可能与其他人呆在不同的房间。^{a/}

建议雇主参考世界卫生组织⁹或国家卫生当局发布的检疫或隔离指南。

^{a/}详见 www.dhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-quarantineu。

从技术层面上说，如果工人尚未生病或尚未被诊断为生病，他们则不应该休病假或被视为“不适合工作”。当工人被要求隔离时，雇主应考虑切实可行的解决办法，以便在隔离期间尽量避免工资损失，例如：

- ▶ 在检疫或隔离期间允许工人居家办公（在可行的情况下）；
- ▶ 允许工人利用其他假期⁹（如年假、长期服务假、加班调休以及集体协议或雇佣合同规定的其他假期）；
- ▶ 根据工人与雇主之间达成的协议使用任何其他带薪或无薪休假（例如病假或酌情休假等）。

如果工人被要求在隔离或疾病期间休无薪假，他们有可能可以从国家领取（疾病）现金津贴，这是《1969 年医疗和疾病津贴建议书》（第 134 号）的建议。¹⁰例如，在新加坡，政府将在隔离期间每天向雇主支付 100 新元/位隔离工人（68.50 美元）的费用。个体经营者也可享受这项福利。

⁹ 《1970 年带薪假期公约（修订）》（第 132 号）规定假期的具体时间应由雇主在与工人磋商后决定。

雇主和企业会员组织根据本国法律要求在此处自行填写疾病津贴的相关要求

雇主应意识到，如果在工人未实际患病的情况下允许其休病假，即使该工人同意这种做法，也有可能违反劳动法规。始终建议雇主检查所有适用的法律法规、集体协议、雇佣合同、条款和公司政策，因为它们可能包含适用于工作场所和工人的附加条款或权利。

雇主和企业会员组织根据本国法律要求在此处自行填写带薪休假的相关要求

(d) 如果工人与 2019 冠状病毒病患者或疑似患者有过密切接触，雇主应怎么办？

如果工人曾与 2019 冠状病毒病患者或疑似患者“密切接触”，则可能需要自我隔离，因为他们可能或实际接触过该病毒（专栏 4）。

与 2.2(c) 的指导类似，在这些情况下需要自我隔离但尚未患病或诊断为患病的工人不能请病假，因为他们不符合“不适合工作”的条件，仅需要隔离。雇主应与受影响的工人就此事进行讨论，并在可能的情况下结合 2.2(c) 中列出的实际解决方案，避免工人在隔离期间遭受薪酬损失。

专栏 4. 对本指南而言，“密切接触”是什么？

- ▶ 在任何情况下，与核酸检测呈阳性的人面对面接触超过 15 分钟，从该人出现症状前 24 小时开始计算。
- ▶ 从确诊病例出现症状前 24 小时开始，长期（如 2 小时以上）与核酸检测呈阳性的人共享密闭空间。
- ▶ 与感染者同住或共享住所。

来源：澳大利亚，新南威尔士州政府，2020

(e) 如果一名工人的直系亲属感染了 2019 冠状病毒病，或者其子女的学校关闭了，该怎么办？

正如《1981 年有家庭责任的工人建议书》(第 165 号) 所建议的那样，劳动法、集体协议或雇佣合同可以为需要照顾生病或受伤的直系家属或在家庭紧急情况下（如没有事先通知突然关闭托儿所或学校）的工人提供带薪紧急休假或护理假。在这种情况下，即使其子女没有生病或受伤，工人也可能为

¹⁰ 建议书第八款。

此使用积累的假期（年假、紧急假或护理假，视情况而定）。¹¹根据《1969 年医疗和疾病津贴建议书》（第 134 号），必须照顾生病家庭成员的工人也应获得政府的支持。¹²

如果工人的直系亲属感染了 2019 冠状病毒病，则应按照 2.2(d) 的建议对该工人进行隔离。

如果工人因其子女学校关闭而要求休假，并且在法律或合同上没有有关照料或紧急休假的规定，雇主应考虑：

- ▶ 允许工人使用累积的带薪假期；
- ▶ 允许工人休无薪假；
- ▶ 为工人制定灵活的计划，使其可以通过电话、互联网和其他办公方式在家中完成适度的工作，同时履行家庭责任，例如陪伴孩子并支持其教育而又不影响收入保障（雇主可以参考联合国儿童基金会（UNICEF）关于在 2019 冠状病毒病背景下对家庭有利的政策和良好工作实践的指南）¹³；
- ▶ 根据工人在家中的工作表现安排支付其工资。

雇主和企业会员组织根据本国法律要求在此处自行填写工人护理福利和责任的相关要求

(f) 如果工人极有可能感染 2019 冠状病毒病，但仍希望参加工作，该怎么办？

雇主有责任在合理和切实可行的范围内提供和维持安全的工作环境，该环境不对工人的健康构成任何风险。¹⁴同样，工人有责任合理照顾自己和他人的健康与安全。如果怀疑工人感染了 2019 冠状病毒病，则强烈建议不要允许该工人进入工作场所（采取 2.2 (c) 建议的自我隔离和其他工作安排），并且在必要时，指导相关工人进行检测（如果可能的话）。可指导工人获得医疗许可，其中可能包括已进行的核酸检测有关内容。如果工人没有问题，则可以恢复工作，但如果检测呈阳性，则应允许其在缺勤期间请病假。

雇主和企业会员组织根据本国法律要求在此处自行填写感染工人的相关要求

(g) 如果工人因为担心在工作场所接触 2019 冠状病毒的风险而拒绝工作，该怎么办？

¹¹ 建议书第 23 款 (1) 和 (2)。

¹² 建议书第 10 款。

¹³ 联合国儿童基金会，2020 年。

¹⁴ 第 155 号公约第 16 条。

雇主有责任确保工作场所安全卫生。如果雇主对 2019 冠状病毒病有关问题没有异议，则他们必须采取合理可行的措施应对第 2.2 (a) - (f) (专栏 4) 中所述风险。

即使雇主采取了合理可行的措施以解决和最大程度减少工作场所感染的风险，一些工人仍可能对感染感到担忧，包括乘坐公共交通工具在上下班途中发生感染。在这些情况下，雇主可同意工人居家办公，如果工作性质不适合远程办公，则雇主应考虑允许工人休积累的带薪假或无薪假。

雇主和企业会员组织根据本国法律在此处添写工人有权离开其有合理理由认为会对其生命构成紧迫、严重危险的工作环境的有关要求

专栏 5. 关于工人在对健康和安全的构成威胁的工作环境中撤离，国际劳工标准有何规定？

《1981 年职业安全和卫生公约》(第 155 号) 第 19 条 (f) 指出：

应在企业一级作出安排，在此安排下：

(f) “工人立即向其直接上级报告有充分理由认为出现对其生命和健康有紧迫、严重危险的任何情况，在雇主采取必要的补救措施之前，雇主不得要求工人回到对生命和健康仍存在紧迫、严重危险的工作环境中去”。

(h) 临时工、合同工和散工呢¹⁵？

临时工、合同工或散工在身体不适或受伤时有权不工作。然而，他们是否有权在不工作的天数/班次享有带薪病假或其他福利，主要取决于国家法律法规或公司政策。

同样，由于业务减少或工人（因接触病毒或近期旅行）被隔离，导致临时工、合同工或散工的工作次数减少，在此期间他/她是否有权获得收入的问题将取决于国家法律法规或公司政策。

但是，出于善意和良好做法，一些使用临时工、合同工或散工的组织可能决定提供全部或部分病假工资或遣散费，即使他们没有此类义务。例如，一些数字平台公司向确诊患有 2019 冠状病毒病或需要自我隔离的平台工人提供财务支持，帮助其解决财务问题。¹⁶此外，一些政府正在启动各种收入援助计划，以支持工人度过这一困难时期。

¹⁵ 临时工、合同工或散工，是指从事多种形式就业的劳动者，其中还包括兼职、临时代理、转包、自谋职业以及其他隐蔽雇佣关系的劳动者。

¹⁶ 英国特许人事发展协会，2020 年。

雇主和企业会员组织根据本国法律要求在此处自行填写临时就业的相关要求

2.3 给工人指导

(a) 雇主能否要求有 2019 冠状病毒病症状的工人回家？

雇主有法律责任确保工作场所人员（包括访客）的安全和健康。如果雇主认为工人有健康风险（如表现出 2019 冠状病毒病的症状），则雇主可以以病假为由将其送回家，因为他们不适宜工作。

雇主应要求工人在返回工作前寻求医疗建议、检查和许可。如果工人坚持认为自己可以工作，应考虑居家办公是否可行。

一旦进行了检测，如结果为阴性则可恢复工作。如果检测结果为阳性，详见 2.2 (a) 关于可能适用的工资和休假义务和权利。

雇主和企业会员组织根据本国法律要求在此处自行填写体检的相关要求

在 2019 冠状病毒病爆发期间，雇主应提醒工人有义务采取合理的措施，以免对他人的安全和健康造成不利影响；如果工人出现流感样症状，应立即通知其雇主。¹⁷

(b) 雇主能否要求工人测体温？

尽管雇主可以要求工人测温，以防止 2019 冠状病毒病传播并确保工作场所所有人的安全和健康，但除非政府的政策或指令允许，工人必须自愿同意。在没有此类规定或指示的情况下，如果工人拒绝接受测温，而雇主对其进行纪律处分，则雇主可能面临法律风险。然而，雇主可以合理地拒绝任何不同意这一要求的工人进入工作场所。

重要的是，雇主应参考国家立法、政策或权威机构发布的最新指令，包括机会均等法和隐私法，以决定是否可以进行测温。例如，在美国，测量工人的体温被视为医学检查，但是最近，美国平等就业机会委员会在 2020 年 3 月 19 日发布的最新指南中为雇主测量工人体温开了绿灯，将其作为控制病毒传播的措施之一。¹⁸

¹⁷ 第 155 号公约第 19 条 (f)

¹⁸ 美国平等就业机会委员会（EEOC），《关于美国残疾人法、康复法和新冠肺炎，你应该知道什么》，https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm

(c) 即使工人没有出现 2019 冠状病毒病症状，并且不需要进行自我隔离，雇主是否可以要求他们不上班？

如果工人身体健康并有能力上班（且政府对其没有隔离要求），但雇主要求其不要上班，根据最佳实践，该工人应继续获得报酬。在这种情况下，必须检查和考虑雇主是否可以简单地发布此类指令（例如，根据工人的合同，或者基于有关安全卫生风险的事实信息作出的合理合法的指示），或是否需要征得工人的同意。同样，雇主应检查所有适用的法律法规、合同条款和公司政策，并寻求具体建议。

(d) 如果工人因工作原因要在海外或国内出差，雇主应怎么办？

在 2019 冠状病毒病等疫情爆发期间，应避免或尽量减少旅行。雇主应查阅最新的旅行建议和限制，并确保公司的出行政策包括工人可出行的目的地、旅行的原因和需要获得的许可。雇主应经常评估要求员工出差，尤其是出国参加重要会议的益处和风险。应告知工人旅行政策将会不断进行审查并可能定期调整。雇主还应仔细检查与工作有关的旅行保险范围。

如果旅行不可避免：

- ▶ 确保雇主和工人掌握 2019 冠状病毒疫情发生地的最新信息（可从世界卫生组织获取最新信息）；
- ▶ 避免将可能罹患严重疾病的工人（例如年纪较大的或患有糖尿病、心脏病和肺病等疾病的工人）选派至 2019 冠状病毒病发生的地区；
- ▶ 确保前往 2019 冠状病毒病发生地的工人了解相关风险和应采取的预防措施，并获得必要的保护，如口罩或含酒精的洗手液，以便勤洗手；
- ▶ 鼓励工人勤洗手，并与他人保持 1 米以上的距离；
- ▶ 确保工人了解在旅行中如果生病应该做什么和与谁联系；
- ▶ 确保工人在旅行时遵守当地政府的指示，包括遵守当地对旅行、行动或大型集会的限制。

(e) 雇主可否就与工作无关的旅行事宜向工人作出指示？

原则上，雇主不应向工人发出可能涉及或影响其个人或私人活动的指令，只要这类个人或私人活动不影响其工作。但是，如果工人在工作场所以外的私人活动与其工作有重大联系，例如强制隔离的可能性，雇主可以指导员工遵守政府的旅行建议。

尽管如此，雇主应该告知工人，在制定个人旅行计划时，应了解自己所承担的风险，以及政府的旅行建议和公司的指示（如有）。雇主亦应提醒工人，他们在返回时可能会受到政府或公司的隔离措施，并且雇主将不会承担与工作无关的旅行费用。

2.4 工作场所应允许访客进入吗？

通过限制访客进入工作场所，采取额外预防措施，对于降低在工作场所接触 2019 冠状病毒病的几率非常重要。虽然没有必要完全禁止访客进入工作场所，但雇主有权要求访客提前提供信息，说明他们是否有流感样症状、是否与任何感染 2019 冠状病毒病的人接触过，或是否去过高风险地区。如果访客对上述任何问题的回答为是，雇主应要求其在隔离 14 天或提供医生出具的证明后才可进入工作场所。如果 2019 冠状病毒病后来在工作场所出现，并且访客可能已经接触过病毒，雇主也可以要求来访者提供联系信息。

► 3. 居家办公是一个选项吗？

根据世卫组织的建议，各国政府正在采取各种措施控制 2019 冠状病毒病的传播，包括关闭非必要活动、限制人员流动，甚至封锁整个城市。在这种不确定的情况下，重要的是雇主应制定应急计划以应对各种情况的出现。

减少面对面接触是减轻 2019 冠状病毒病影响的重要措施。根据 2019 冠状病毒病发生的地点和传播情况，雇主可能需要要求工人居家办公，或者如果可以选择的话，工人也可以要求居家办公。然而，随之而来的是一些需要考虑的实际影响。虽然不是每个岗位和每项活动都可以远程进行，但如果 2019 冠状病毒进一步传播，这是许多工作场所需要立即考虑的问题。

同样重要的是要记住，无论工人在哪里工作，雇主仍然要对他们工作时的身体健康和安全以及精神健康负责。

雇主应制定公司的居家办公指示或指导，为员工提供明确的建议。在考虑此类工作安排的制定公司指令时，以下常见问题的答案可能会有所帮助。

3.1 在实施居家办公政策前，雇主应考虑哪些问题？

在实施居家办公安排之前，雇主必须确定工作活动是否适合远程办公。如果是，雇主应与员工讨论以确保以下几点：

- 提供与同事和组织保持联系所必需的适当设备、技术和培训；
- 管理者和工人都对工作和工作条件有清楚的期望；
- 给予工人时间自主权以支持生产力，让他们能够在方便的时间和地点工作，从而尽可能地提高他们的生产力；
- (i)如涉及人工作业，(ii)危险及风险，(iii)电气安全，以及(iv)一般环境，如噪音、安全急救或消防出口等，应对安全卫生风险进行评估，并采取与居家办公有关的合理预防措施；
- 评估工人上报的潜在风险，包括与居家办公有关的任何具体风险（如家庭暴力）；
- 在居家办公的工作时间、保密和安全工作惯例的问题和政策方面，就工人的义务达成一致；
- 确保办公空间合适；
- 建立雇主和工人之间的联系，预先安排沟通方式。

3.2 应向工人提供什么设备以使其能够居家办公（远程工作）？

工作场所中已使用的设备，如笔记本电脑、鼠标、显示器、键盘和耳机等，可用于远程办公。如果雇主提供了设备，设备必须处于良好状态并适合工作活动。

可以考虑工人家中可用的合适设备进行临时远程办公。

3.3 如果工人使用电脑和数字技术居家办公，应采取什么预防措施？

雇主应向工人提供有关居家工作的信息。如需远程办公，雇主应考虑以下事项：

- ▶ 数据安全：确保在工人家中工作时保证数据安全。如果远程工作涉及在工作场所之外传输机密数据，则雇主需要确保系统能够安全地传输此类数据。
- ▶ 技能：拥有强大的信息技术系统和必要的保障措施至关重要，远程工作者的技能和意识也同样重要。可以利用在线培训更新这方面的技能。
- ▶ 保护工人的健康：（i）提供不同的工作任务，以确保工人不会长时间在同一岗位上工作；（ii）工作设备的设置以最大程度地降低身体扭转幅度或费力伸手去够物体的动作；（iii）有足够的工作空间容纳设备和工作所需的其他材料；（iv）鼓励工人定期休息，不时站立和走动。

3.4 对于居家办公的工人，还应提供哪些其它一般支持和联络方式？

居家办公可能会让工人感到孤独、工作时间延长以及工作家庭生活界限变得模糊。重要的是应让工人了解他们在工作时间内始终得到支持。

雇主应考虑以下事宜：

- ▶ 确保工人需要的所有联系方式都已存档，并就联络方式达成共识；
- ▶ 通过电话、网络或电子邮件与每个员工定期更新信息；
- ▶ 向工人提供紧急联系电话；
- ▶ 如有需要，在出现技术问题时安排信息技术支持；
- ▶ 向工人提供何时需要联系雇主的详细信息；
- ▶ 确保工作的组织方式使工人有规律的休息时间，并能将他或她的工作和日常生活分开；
- ▶ 定期向工人提供工作反馈；
- ▶ 鼓励工人与同事保持联系。

3.5 居家办公时，工人是否享有工伤赔偿保障？

通常，如果双方都同意居家办公，则应为工人提供工伤赔偿保险。但是，建议雇主参考适用的国家工伤赔偿法规，以确认如果工人在家中工作时受伤，其安全与健康由谁负责。

雇主和企业会员组织根据本国法律要求在此处自行填写远程办公的相关要求

3.6 工人是否有义务遵守公司居家办公的指令？

工人有法律义务与雇主合作，确保安全和健康的工作环境，支持相关法律规定、集体协议或公司政策。¹⁹要重申的是，这同样适用于家中等非正式工作环境。工人需要采取合理的措施保护自己的安全，并听从全科医生、医疗服务人员和雇主的建议。

¹⁹ 第 155 号公约第 19 条 (a) 。

► 4. 雇主可以改变或缩减业务规模吗？

为应对 2019 冠状病毒疫情，政府采取了各种措施，包括关闭边境、限制流动、停止不必要的活动等，这些措施会影响企业的运营和可持续性。如果情况需要，雇主必须准备并实施商业应急计划。

以下内容介绍了最坏的情况，并就企业可考虑采用的一些应急措施提出建议，以减轻 2019 冠状病毒病的影响。

4.1 如果由于职业和工作职能的性质而无法进行远程办公，有哪些替代方案？

一些职业或工作职能使得工人无法在家工作，如一线作业、制造装配线或建筑工地、造船厂或工厂的现场工作等。在这种情况下，雇主应该采取以下预防措施。²⁰

(a) 减少面对面交流的时间和距离

雇主可通过利用电话会议设施尽量减少实体会议。如果确有必要进行实体会议，与会者的数量应受到限制，并缩短会议时间。与会者也应分散到多个会议地点，并通过视频会议或电话会议进行连接。雇主还应为工作站提供更宽的物理间隔（至少 1 米的距离）。会议室的座位之间也应保持至少 1 米的距离。

(b) 错开工作时间

雇主应错开工人的工作时间，以减少在公共场所工人聚集的可能性。午餐和其他休息时间也应该错开。在可能的情况下，上下班时间不应与高峰时段重合，特别是在工人需要使用公共交通工具的情况下。

(c) 推迟非关键工作活动，并缩小关键工作活动的规模

雇主应推迟福利活动或庆祝活动对企业运营不重要的事件或活动，直到情况稳定。对于对企业运营至关重要且无法推迟的事件，雇主应：

- 始终限制参与者的人数（或按照国家或地方当局的指示或指导）；
- 采取预防性措施，例如网上注册；
- 减少参与者聚集，如确保参与者间的距离超过 1 米；
- 提醒参与者保持社交或物理距离；
- 鼓励工作场所卫生（例如，经常对手部进行清洁，避免触摸眼睛/鼻子/嘴巴）；
- 提供充足的设施和防护用品，如酒精洗手液或口罩；
- 减少就餐时间参与者的聚集；
- 在可能时改善通风，例如在天气允许的情况下开窗。

²⁰ 新加坡人力部，2020 年。

(d) 实施或加强轮班安排

对于适合的工作环境，如制造业，雇主可以考虑安排工人轮班（如尚未采取此种安排），同时延长工作时间以维持产量。

雇主应考虑将不同班次的工人分开，例如采取措施确保工人不能同时出入，并在轮班时加强对公共区域的清洁。

在实施这些措施之前，雇主应就这种安排向工人进行沟通和解释，与工会（如适用）进行接触或告知有关当局（如需要）。雇主应查阅相关法律、集体协议或合同，以确保遵守必要的程序。

4.2 雇主能否更改运营时间或工人执勤表？

由于 2019 冠状病毒病的传播，一些雇主可能正在考虑改变运营方式，例如，通过更改上下班时间降低工人接触病毒的风险，适应消费者需求模式的变化，或遵守政府指令。除遵守政府指令外，雇主改变工作时间或执勤表的能力可能取决于适用于其工人的相关集体协议或合同。例如，一些工人签订了集体协议，其雇主可能会被限制在没有事先与工人（可能还有工会）协商的情况下不得更改工作安排。因此，强烈建议雇主在考虑对业务作出某些改变时让工会参与其中（如适用），并在作出任何改变之前就具体选择和义务征求意见。当雇主希望改变任何可能影响工人的工作安排实践时，这应该是一个基本要求。

4.3 雇主能否在需求下降时缩小运营规模？

由于政府采取了减少 2019 冠状病毒病潜在传播的措施，一些行业的业务量和收入急剧下降。作为应对，一些雇主需要缩减运营规模以节省成本。例如，企业可能需要：

- ▶ 暂停招聘新员工；
- ▶ 减少诸如承包商之类的补充劳动力；
- ▶ 减少工人的工作时间；
- ▶ 提前休年假或长期服务假，或在休假期间减薪；
- ▶ 鼓励工人休无薪假等。

雇主是否有能力作出这种改变，在很大程度上取决于适用于其工人的法律、集体协议或合同。雇主应了解政府针对工人的措施、社会保护和支持，包括收入支持、现金转移、社会援助、失业保险福利、停薪留职等，并将这些信息传达给工人。例如，爱尔兰政府正在为受影响但没有生病或自我隔离的工人（包括自营职业者）提供为期六周、每周 203 欧元的 2019 冠状病毒疫情失业津贴。

雇主亦应就具体选择和义务征求意见，包括让工会参与其中（如适用）和咨询雇主和企业会员组织，然后再作出更改以缩减运营规模。

4.4 裁员前有哪些步骤和程序？

由于一些政府采取措施限制或暂时关闭商业活动，或消费需求下降，一些雇主最终可能被迫裁员。以下是关于裁员的问答：

在裁掉任何一名工人前，应首先考虑：

- ▶ 是否可以在企业内部或相关单位中重新为其安排工作；
- ▶ 在当前情况下适用的国家法律法规和政府政策、指令或建议；
- ▶ 适用法律法规²¹、集体协议或公司政策规定的协商义务²²，包括在可行时让工会参与其中；
- ▶ 各国政府为渡过难关向企业提供的支持、刺激或救助方案，如税收减免、现金流援助、工资补贴、紧急救济金等。例如，在澳大利亚，全职员工不足 20 人的小型企业将获得学徒或实习生工资补贴的 50%，每季度最高可达 7000 澳元（4200 美元）。在英国，符合条件的小企业将获得 3,000 英镑（3,650 美元）的一次性资助，以支付持续产生的商业成本。

雇主应咨询雇主和企业会员组织，寻求建议和支持，包括提出他们关注的事项，并提交至政府。

如果雇主不得不裁员，大多数就业法律都有在一定的条件下，为所有或特定的工人群体提供裁员或解雇津贴的规定。工人可获得的遣散费数额通常取决于他们服务于该雇主的时间，以及任何适用的集体协议或合同中的条款。

一些集体协议、雇佣合同或公司政策也对裁员补偿做出了规定，且补偿水平通常高于法律规定。在采取措施解雇一名工人之前，建议雇主就具体情况征求意见，因为任何裁员行为都可能受到严格审查，可能引发争议，应被视为最后的手段。

雇主和企业会员组织根据本国法律要求在此处自行填写相关要求

²¹ 第 158 号公约第 14 条：公约也规定了如果打算终止合同，应按规定通知主管当局。

²² 《1982 年终止雇佣公约》（第 158 号）第 13 条：当雇主打算以经济问题为由解雇工人时，雇主应向工人代表提供有关情况，包括打算解雇的理由、受影响的工人数量和类别和拟在什么期限内进行解雇，并根据国家法律和实践，尽早就避免和减少解雇而采取的措施和为缓和任何解雇对有关工人的不利影响而采取的措施，如另谋职业的措施，给有关工人代表以协商的机会。

► 5. 如果企业必须关闭，怎么办？

2019 冠状病毒病危机的进程仍存在不确定性。在其诸多影响中，病毒在各国和全球范围内持续传播的不利影响将考验企业的适应能力和韧性。

5.1 企业在什么情况下会被迫关闭？

应急法令或安全法令、传染病防控法等立法可赋予政府一系列可能影响商业运作的权力，包括关闭工作场所或限制人员流动的指令。在这种情况下，违反政府指令的行为即属违法，可处罚款或监禁。

受 2019 冠状病毒病危机影响，一些企业已在政府指令下被迫关闭。企业也可能因为缺乏库存或客户、供应不足或无法与贸易伙伴接触而被迫关闭。

5.2 雇主可以临时解雇工人，并且不支付其工资吗？

一些就业立法或集体协议中可能有规定，赋予雇主在一定时期内不付薪水临时解雇工人的权利。当企业因 2019 冠状病毒病造成的进出口限制而受到严重影响，以致工人无法工作，或因雇主无法控制的任何原因而停工时，就可能出现这种情况。在这种情况下，将适用法律或集体协议中的规定。例如，《澳大利亚公平工作法》规定，由于产业行动、机器或设备故障或非雇主责任的任何原因造成的停工，进而导致无法“有效雇佣”工人时，雇主可以不付薪水临时解雇工人。

如果没有此类规定，雇主在需要临时解雇工人时应考虑以下选项：

- 在可能的情况下，将工人重新调配至企业的其他部门；
- 减少工作时间和工作天数；
- 鼓励工人休累积的带薪年假（如年假或长期服务假）；
- 探索其它休假安排，例如延长年假但仅支付半薪或无薪年假；
- 为累积假期不足以支撑整个关闭期的工人实行特别规定（例如，允许员工提前休年假等）。

雇主应清楚明白地传达 2019 冠状病毒病以及公共卫生和安全措施对公司运营、服务和财务状况的影响。这可以帮助工人理解裁员和停工的必然性。

裁员如不严格按照法律义务或集体协议执行很可能受到严密审查，并可能受到工人或工会的质疑。建议雇主（除因政府指令而定外）在决定临时解雇工人前，应与工人或工会（如适用）进行协商，以了解是否可以做出其它安排，并告知有关部门（如需要）。

提前谋划十分重要。雇主必须牢记，公司终将恢复运营，需要训练有素的合格工人重新回到工作岗位。以一种维持工人信任和信心的方式处理减员和裁员的过程，符合雇主的利益。根据本国法律要求在此处自行填写相关要求

► 6.如何避免与歧视有关的投诉并保护工人隐私？

6.1 对于因 2019 冠状病毒病造成的歧视、骚扰或欺凌，雇主有哪些义务？

随着人们对 2019 冠状病毒疫情的发展越来越为关注，恐惧和焦虑开始蔓延，患者或接触者可能会因此感到耻辱。

雇主应仔细审视并考虑其对工人的安全和健康义务。这样做是为了避免雇主的做法可能会对感染 2019 冠状病毒病的工人或其家庭成员造成非法歧视或骚扰。

雇主应对歧视或骚扰感染 2019 冠状病毒病的其他工人或其家庭成员的工人的行为负责。为避免这种情况，雇主需要证明他们已经采取了合理的措施来规避这种行为。

合理的措施包括：

- 制定政策和实施措施，防止和应对工作场所中的歧视、暴力和骚扰（在 2019 冠状病毒疫情期间及以后的情况下）；
- 为工人提供培训，以减少社会污名化行为，防止对与 2019 冠状病毒病有关的工人或其家庭成员的歧视、暴力和骚扰；
- 鼓励工人积极主动地向主管、人力资源部门、工会或管理层举报不当、歧视、骚扰或虐待行为；
- 制定程序处理非法歧视和骚扰的投诉和报告，并采取措施确保投诉报告机制是保密的、考虑到性别因素和安全的；
- 鼓励广泛和不加歧视地使用投诉和报告机制，并确保所有工人，包括移民工人、残疾人和少数群体都能简单地利用这些机制；
- 查明歧视案件，按照政策和程序及时作出回应，并采取行动防止此类行为再次发生。

根据本国法律要求在此处自行填写相关要求

6.2 雇主如何将非法歧视投诉的风险降到最低？

雇主可通过采取上文第 6.1 段中所述措施，尽量降低非法歧视投诉的风险。雇主还可以确保与工人出勤或医疗证明有关的任何决定都符合国家或地方卫生部门的指导或指示。最后，雇主可以通过与员工就上述问题进行适当沟通，将风险降到最低。

6.3 雇主是否有权收集工人或访客的个人信息？

雇主可能不得不收集、使用和公开旅行史和健康状况等个人信息，以预防或管理 2019 冠状病毒病在工作场所的传播和风险。雇主应确保程序做法符合关于健康信息公开的国家立法（如有）。

《1985 年职业卫生服务建议书》（第 171 号）指出，应保护工人的隐私，不得将健康监测用于歧视性目的或以任何损害工人利益的方式进行。²³

一般而言，雇主不应公开工人请假或采取远程工作安排的原因，为履行工作职责而需要提供这些信息的工人除外。在可能的情况下，如果某些工人有在工作场所中感染 2019 冠状病毒病的较高风险，雇主应告知其该风险。构成高风险的因素因工作类型和与之相关的人员而异，应与有资质的卫生工作者协商后确定。

雇主在进行此类通知时，应采取合理措施，避免透露可能指向个人身份的信息（单独或与公开可用的信息一起）。相反，通知的目的是为可能接触病毒的工人提供足够的信息，以便获得医疗建议，并在必要时获得治疗。

²³ 《1985 年职业卫生服务建议书》（第 171 号）第 11（2）段进一步规定了对职业卫生服务机构进行的健康评估有关的个人数据进行保护，第 14 段规定“只有在工人知情同意的情况下，才可将与健康评估有关的个人数据发送给别人”。1997 年国际劳工组织关于保护工人个人数据的行为准则还包括了其他有用的指导。

► 7.有用的资源和联系方式

雇主和企业会员组织在此处自行添写“关键联系人”和当地有用的电话或网站

7.1 主要参考资料来源

- (a) 世界卫生组织——冠状病毒疾病（2019 冠状病毒病）
- (b) 拥有该国和全球 2019 冠状病毒疫情最新可靠信息的政府网站。

7.2 主要联系人

- (a) 卫生部
- (b) 添加相关联系人姓名

► 参考文献和资源

Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI). 2020. "COVID-19 Employer Guide: Managing the workplace in the face of the outbreak", 16 Mar. Available at: www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vcci/covid-19/covid19--employer-guide-ed-2-160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3 [31 Mar. 2020].

Australia, Government of New South Wales. 2020. "COVID-19 (Coronavirus) case definition". Available at: www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx [31 Mar. 2020].

Business New Zealand. undated. "Health and Safety at Work: coronavirus". Available at: www.businessnz.org.nz/_data/assets/pdf_file/0008/189260/200320-health-and-safety-covid-19.pdf [31 Mar. 2020].

CIPD. 2020. "Coronavirus (COVID-19): employer response guide". Available at: www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide [31 Mar. 2020].

Enterprise Singapore. 2020. "Guide on Business Continuity Planning for COVID-19", 7 Feb. Available at: www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb-2020/guide-on-business-continuity-planning-for-covid-19_2nd-edition_170220_final.pdf?la=en [31 Mar. 2020].

International Labour Organization (ILO). 2020a. "COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses", 18 Mar. Available at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf [31 Mar. 2020].

----. 2020b. Social protection responses to the Covid-19 crisis: Country responses in Asia and the Pacific, 25 Mar. Available at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf [31 Mar. 2020].

Irish Business and Employers Confederation (IBEC). 2020. HR Guidance – Business Continuity Planning/Coronavirus (Covid-19), 5 Mar. Available at: www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-of-employment/contracts/hr-guidance_business-continuity-planning-and-coronavirus-5th-march-2020.pdf [31 Mar. 2020].

Singapore, Ministry of Manpower. 2020. "Advisory on safe distancing measures at the workplace", 13 Mar. Available at: www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures [31 Mar. 2020].

United Nations Children's Fund (UNICEF). 2020. "Guidance for employers on flexible work arrangement and other good workplace practices in the context of COVID-19". Available at: www.unicef.org/mongolia/media/1476/file [31 Mar. 2020].

United States, Equal Employment Opportunity Commission. 2020. "What you should know about the ADA, the Rehabilitation Act, and COVID-19", 19 Mar. Available at: www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm [31 Mar. 2020].

World Health Organization (WHO). 2020a. "Coronavirus disease (COVID-19) pandemic". Available at: www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019 [31 Mar. 2020].

----. 2020b. "Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19)", Interim guidance, 29 Feb. Available at: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y [31 Mar. 2020].

►联系方式

国际劳工组织雇主活动局 (ACT/EMP)

4, route des Morillons

Genève 22, Switzerland, CH-1211

电子邮件: actemp@ilo.org

网址: www.ilo.org/actemp