

112年大專院校校園職業災害預防暨安全衛生實務論壇

職災勞工重建服務與復工協助

財團法人職業災害預防及重建中心 林怡成 管理師



COAPRE

職災發生後 職災勞工復工及再就業問題

- 心理問題 (創傷後壓力症候群、身體形象問題...)
- 身體功能問題 (疼痛)
- 工作能力問題
- 經濟問題
- 生涯決定問題 (換工作、退休)
- 職場適應問題
- 家庭/婚姻問題
- 工作機會問題
- 隱藏性疾病
- 法律問題

在協助勞工復工上，僱主常遭遇的困難

勞工持續拿出醫療休養證明

- 僱主、勞工對醫療知識不足
- 醫療端對復工協助上欠缺經驗

找不到適合之調整職務

- 職場資源有限
- 不知道如何調整

能力不符合品質需求

- 勞工工作能力減退
- 職務安排，發揮剩餘潛能/優勢能力

其他生理、心理問題

協助復工基本概念

- 事業單位應明白相關責任與義務，制定傷病通報流程及職場復建/復工方案。
- 事業單位盡早介入復工，善用個管模式，有助於勞工提早復工。
- 重返工作優先順序：
 - (1) 同樣工作/同樣工作場所
 - (2) 調整工作/同樣工作場所
 - (3) 不同工作/同樣工作場所
 - (4) 同樣或調整工作/不同工作場所
 - (5) 不同工作/不同工作場所
- 工作時間優先順序：
 - (1) 全職或傷前工作時數
 - (2) 漸進式重返工作
 - (3) 永減少工作時數

【復工管理檢核表(雇主版)】

一、基本資料	
勞工姓名	主管姓名 (雇主/事業單位)
職災發生日期	年 月 日
職災發生原因	(職災發生概況)
職業傷病狀況	(職業傷病診斷)
二、職災通報	
職業傷害	<input type="checkbox"/> 1. 得知單位員工發生(疑似)職業傷害。日期： 年 月 日
	<input type="checkbox"/> 2. 單位確認為職業傷害。日期： 年 月 日
	<input type="checkbox"/> 3. 職災通報。日期： 年 月 日※職業傷病通報系統(連結)。
職業病	<input type="checkbox"/> 1. 得知單位員工發生(疑似)職業病。日期： 年 月 日
	<input type="checkbox"/> 2. 職業醫學專科門診就醫。日期： 年 月 日
	(1.) 經醫師診斷後，是否通報職業病？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 (2.) 是否提供作業相關資訊給勞保局？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 (3.) 勞保局是否認為職業病？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
三、復工計畫	
勾選	檢視內容
<input type="checkbox"/>	1. 協助勞工就醫(急診或醫院治療)，持續追蹤其傷病治療與復原情形。
<input type="checkbox"/>	2. 持續與職災勞工聯繫，告知相關勞動權益，並協助申請勞保局職災給付。 ※職災勞工權益資源圖(連結)。
<input type="checkbox"/>	3. 安排勞工健康服務護理人員或職業安全衛生人員主動陪同職災勞工，至職業醫學科就診並定期回診，以掌握職災勞工治療進展情形。
三、復工計畫	
勾選	檢視內容
<input type="checkbox"/>	1. 安排職災勞工與事業單位內部勞工健康服務醫護人員面談，並安排復工期程。預計復工日期：日期： 年 月 日
<input type="checkbox"/>	2. 向職業安全衛生署認可職能復健專業機構提出復工計畫申請？ <input type="checkbox"/> 是，日期： 年 月 日 <input type="checkbox"/> 否
<input type="checkbox"/>	3. 安排勞工健康服務醫護人員以及職能復健機構個案管理師，配合職業安全衛生、人力資源管理及相關部門人員與職災勞工討論合適的工作項目安排(視需要進行工作現場訪視)。
<input type="checkbox"/>	4. 與勞工討論復工計畫。日期： 年 月 日

【復工管理篩檢表(雇主版)】

	日期： 年 月 日
四、監測和評估	
勾選	檢視內容
<input type="checkbox"/>	1. 職能復健機構個案管理師保持聯繫及了解復工計畫執行狀況，並紀錄聯繫內容。
<input type="checkbox"/>	2. 配合復工計畫，善盡職務調整及安置義務(含漸進式復工、職務再設計等)。
<input type="checkbox"/>	3. 勞工健康服務醫護人員定期至職場關懷勞工，解決復工計畫執行時所出現的問題。
<input type="checkbox"/>	4. 每周/每月(定期)與職災勞工聯繫並紀錄每次聯繫內容及後續協處事項。
五、結束復工計畫及後續管理	
<input type="checkbox"/>	1. 職災勞工重返原工作原職務原工時。日期： 年 月 日
<input type="checkbox"/>	2. 職災勞工重返原工作、工時或職務永久性調整。日期： 年 月 日
<input type="checkbox"/>	3. 職災勞工工作能力無法符合事業單位需求，經評估及協商後後，需要其他專業服務人員提供協助或資源連結。
說明	各事業單位組織或勞動條件及環境不同，在復工流程與處理方式會有差異，請依照實際狀況及需求修改此份表單。

● 協助配工相關法規

① 《勞工職業災害保險及保護法》第66條：

為使職業災害勞工恢復並強化其工作能力，雇主或職業災害勞工得向中央主管機關認可之職能復健專業機構提出申請，協助其擬訂復工計畫，進行職業災害勞工工作分析、功能性能力評估及增進其生理心理功能之強化訓練等職能復健服務。

② 《勞工職業災害保險及保護法》第67條：

職業災害勞工經醫療終止後，雇主應依前條第一項所定復工計畫，並協助其恢復原工作；無法恢復原工作者，經勞雇雙方協議，應按其健康狀況及能力安置適當之工作。為使職業災害勞工恢復原工作或安置於適當之工作，雇主應提供其從事工作必要之輔助設施，包括恢復、維持或強化就業能力之器具、工作環境、設備及機具之改善等。

● 協助配工相關法規

① 《職業災害勞工保護法》第27條：

職業災害勞工經醫療終止後，**雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。**

② 《勞工健康保護規則》第11條：

為辦理前二條所定勞工健康服務，雇主應使醫護人員與勞工健康服務相關人員，配合職業安全衛生、人力資源管理及相關部門人員訪視現場，**提供復工勞工之職能評估、職務再設計或調整之諮詢及建議。**

協助重返職場之益處

財務成本效益
(時間損失、生產力下降、
再朝聘、培訓成本等)

增進勞工身體的復原，
以及心理健康與社會適
應。

職災勞工能夠及早和安
全地復工。

增加員工之功能與自
信心，提高職場士氣，
留住有價值的員工。

保存勞工工作技巧及就
業能力。

符合法律要求。



COAPRE



預防重建，完善服務

認可醫療機構 x 職能復健機構，提供一站式服務



強化個案管理服務機制，由專業人員整合並提供資源



整合性
診治服務



協助擬定
復工計畫



最長**180日**
職能復健津貼



僱用職災勞工
補助



輔助設施補助

職災勞工重建服務之目的

- 本著社會安全、強制保險、自給自足、費用合理、最低生活保障等原則
- 非僅僅給予金錢上的補償
- 職災勞工能夠獲得合適的工作或保住原有的工作
- 讓職災勞工能夠融入社區中

COAPRE

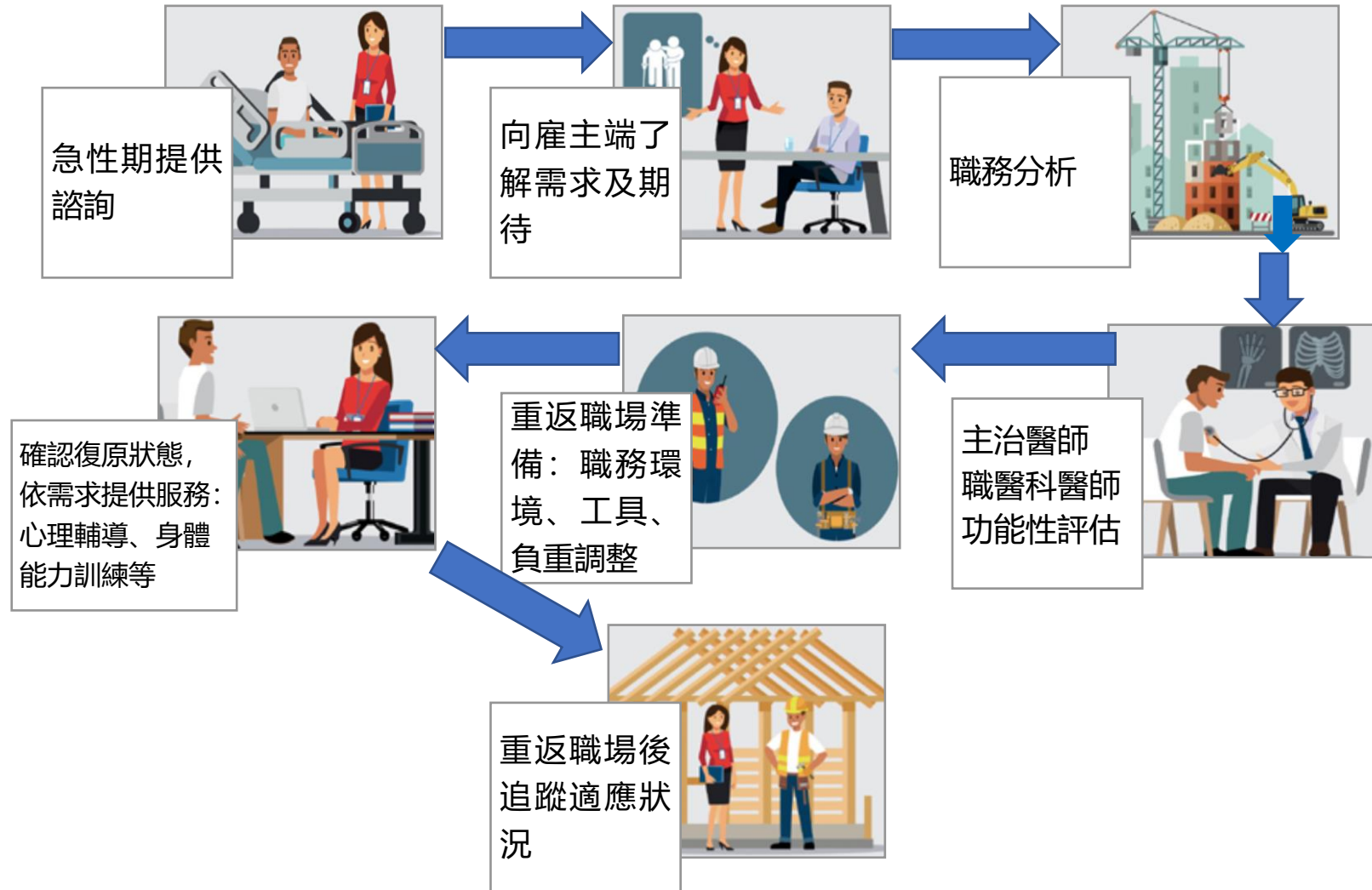
重建服務內容

項目	說明
醫療復健	協助職業災害勞工恢復其生理心理功能所提供之診治及療養，回復正常生活
社會復健	促進職業災害勞工與其家屬心理支持、社會適應、福利諮詢、權益維護及保障
職能復健	透過職能評估、強化訓練及復工協助等，協助職業災害勞工提升工作能力恢復原工作
職業重建	提供職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導、促進就業措施及其他職業重建服務，協助職業災害勞工重返職

職業災害勞工職能復健服務

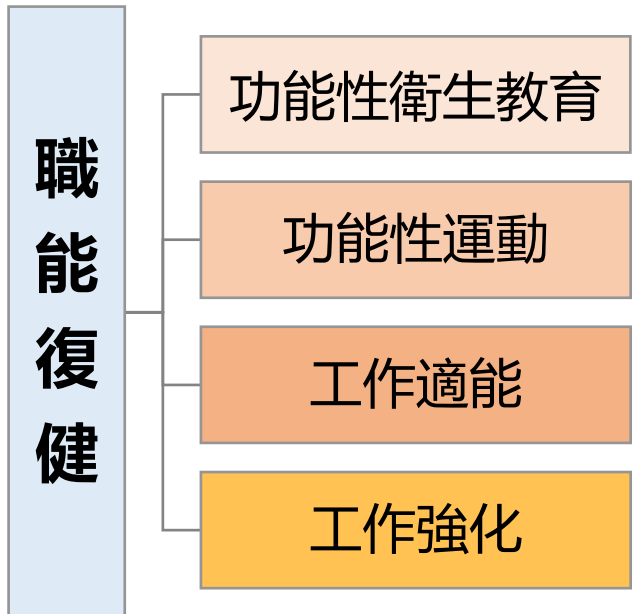
COAPRE

職災勞工重返職場服務流程簡介



工作能力評估及生理工作能力強化

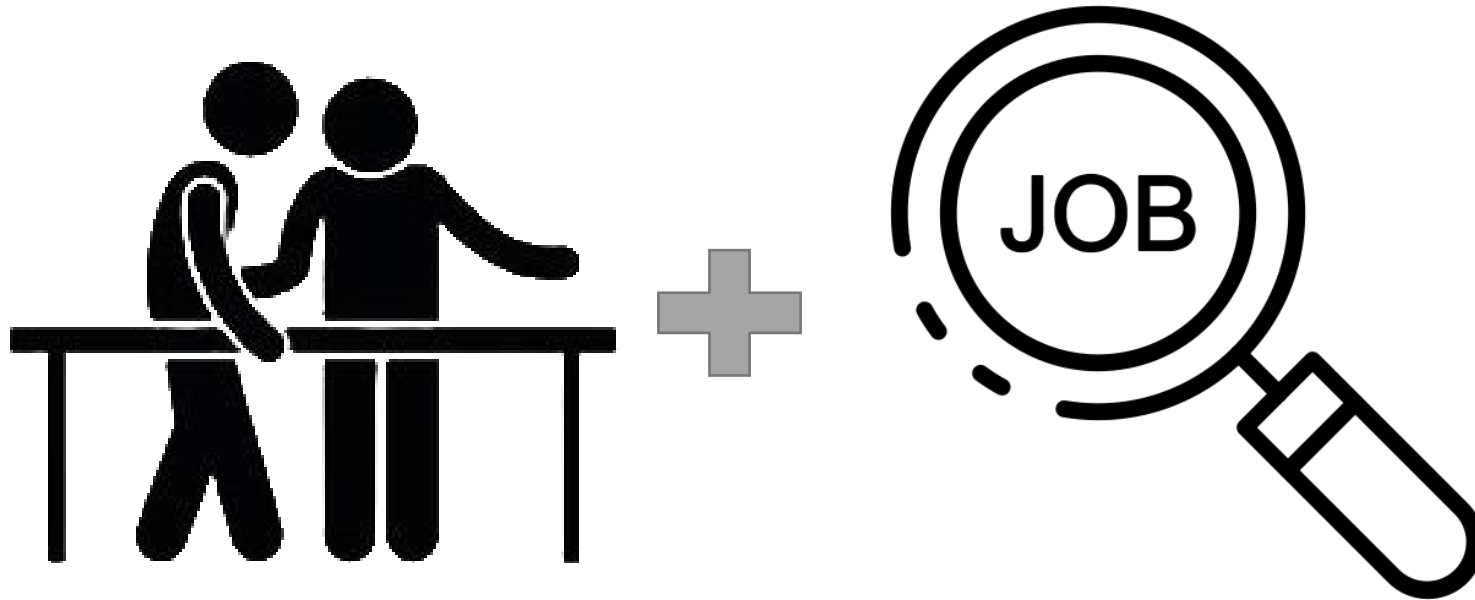
- **工作能力評估**: 評估勞工傷病後的最大身體功能、了解功能損失程度，以作為後續協助復工介入之依據
- **工作強化/職能復健**:
 - 主要目標：協助重返工作崗位
 - 服務內容包含評估、不同治療方案，來提供傷病勞工醫療服務。
 - 視傷病勞工之工作能力評量結果提供後續服務與訓練
 - 對於**長期未復工的職傷勞工**有重要的幫助



醫療復健 VS 工作強化

職業/職務分析

- 職務內容
- 職務所需的能力、要求
- 工作環境



工作強化(Work Hardening)

- 復工(Return to Work)是唯一目標
- 以特定職業活動為主、多專業介入、成果導向、個別化的治療計畫
- 除了身體能力的介入外，也強調衛教、心理社會的介入、多專業介入、強調工作模擬等

醫院復健

時間：半小時至一小時
目標：一般生活自理
訓練：結構功能訓練

VS

工作強化

時間：至少2小時以上
目標：工作導向
訓練：工作模擬訓練

心理工作能力強化

- 協助職傷勞工面對傷病、疼痛、創傷等壓力事件之調適，以及協助釐清職涯問題



職務再設計

將職務進行調整，使個案能夠勝任

環境調整

交通協助

職務重組

輔助器具

個人協助

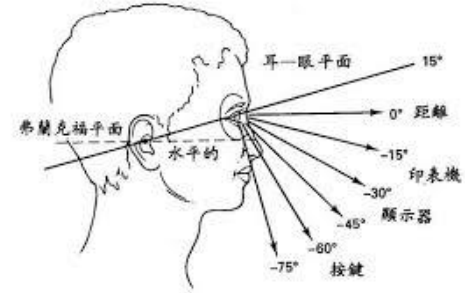
雇主提供**合理調整義務**之唯一限制：對雇主造成“過度困難”，則無需進行此調整。

- 困難度太高或費用太高(需盤點雇主成本及環境)
- 財務困難、調整範圍過度廣泛、破壞性
- 會從根本上改變業務性質或運營的調整

職務再設計 = 設備 + 設計



職務再設計



設備

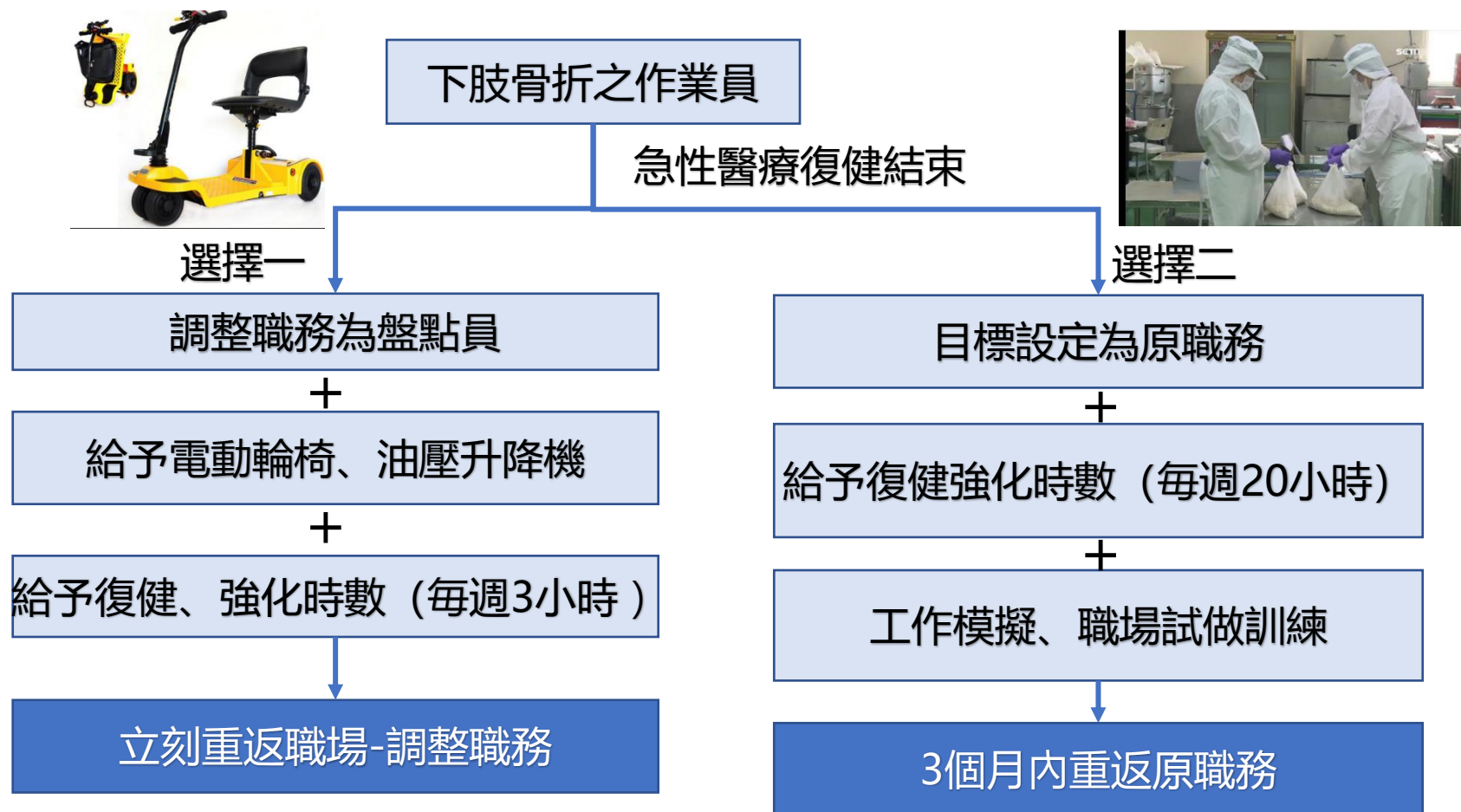
- 機具設備 (如油壓升降機)
- 改造材料 (如增加工具握把及穩定度)
- 環境改造 (加裝斜坡、地板防滑)

專業設計

- 設備規格
- 合理性及有效性
- 調整策略
- 產品設計

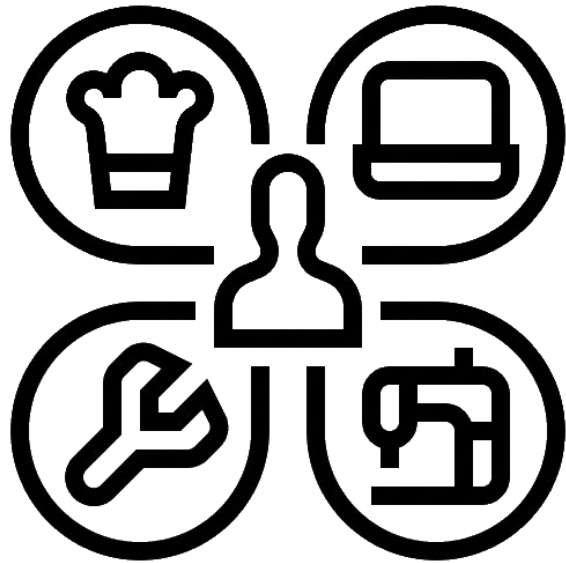


相同之職災勞工重返職場目標，有各種不同的作法及選擇性



職業輔導評量

一種完整、詳細、專業的評估過程，透過晤談、紙筆測驗、操作型操作來獲得個案的人格特質、性向、興趣、工作行為及身體能力，了解個案的就業限制、就業潛在能力及最大能力，以及預測個案的就業方向。



晤談:教育史、醫療史、工作史、家庭狀況

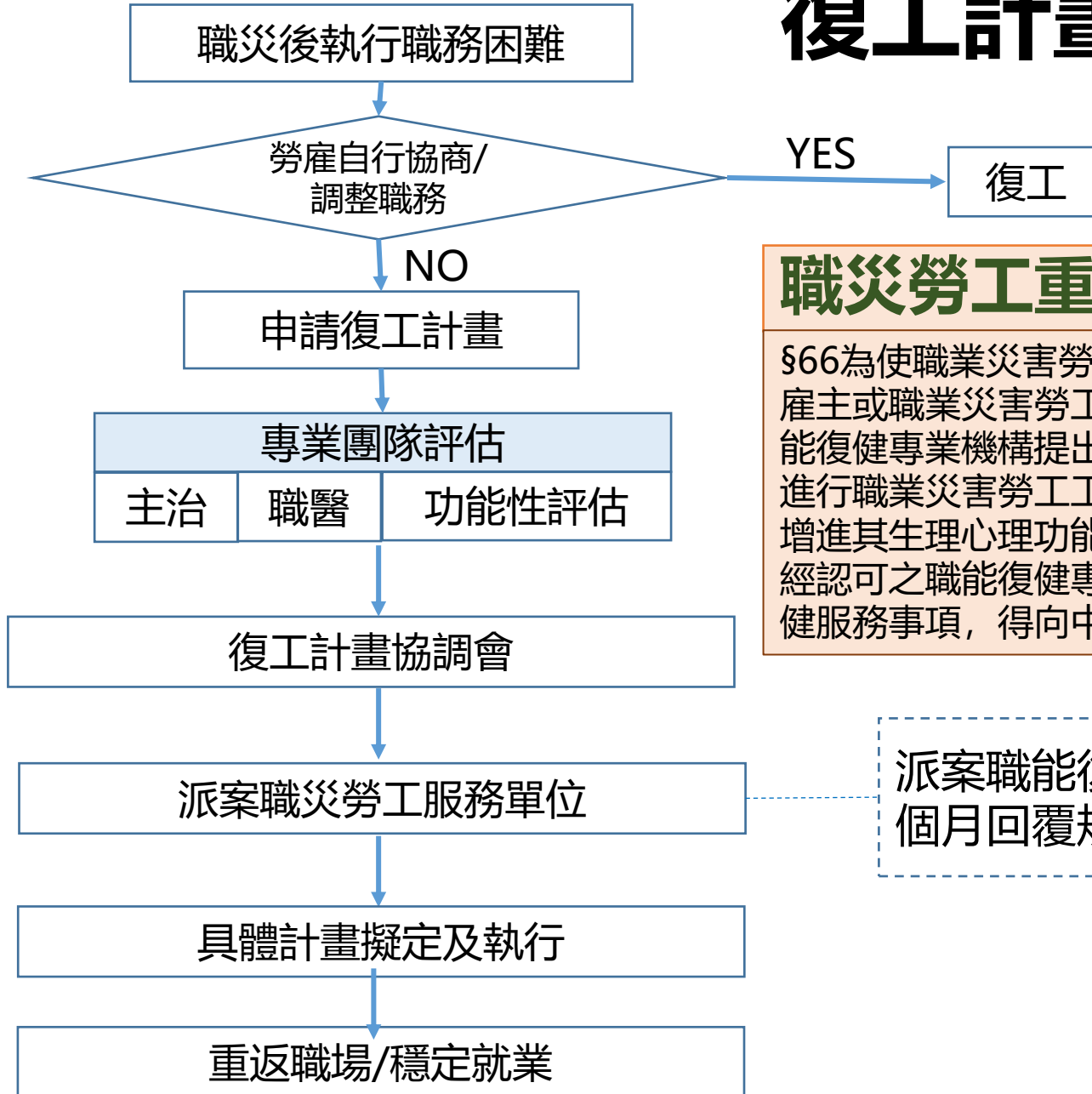
性向測驗、興趣測驗、人格測驗、功能性能力評估

工作試作、情境評估:工作技能、工作行為、工作耐力



優勢能力、弱勢能力、就業方向、輔導策略

復工計畫



職災勞工重返職場服務規劃

§66為使職業災害勞工恢復並強化其工作能力，雇主或職業災害勞工得向中央主管機關認可之職能復健專業機構提出申請，協助其擬訂復工計畫，進行職業災害勞工工作分析、功能性能力評估及增進其生理心理功能之強化訓練等職能復健服務。經認可之職能復健專業機構辦理前項所定職能復健服務事項，得向中央主管機關申請補助。

派案職能復健服務者，於一個月回覆規畫調整需求

傷病 → 復原 → 復工



謝謝聆聽~

COAPRE