

「精進綠能產業勞動力之職業安全衛生」APEC工作坊

李偉銘 | 勞動部綜合規劃司 視察



壹、前言

亞太經濟合作 (Asia-Pacific Economic Cooperation, APEC) 為我國少數具正式會員資格之國際組織，目前計有 21 個成員，我國係以中華臺北名義之「經濟體」(Economy) 身分參與。透過參與 APEC 會議及配合我國整體策略及主辦經濟體辦會主題與優先領域，自行或與其他經濟體共同研提計畫 (project) 或倡議 (initiative) 等，有助提升我國之國際能見度及影響力，並深化與亞太區域經濟體之合作與連結。

貳、「精進綠能產業勞動力之職業安全衛生」工作坊

勞動部於今 (2024) 年 9 月 3 日舉辦 APEC「精進綠能產業勞動力之職業安全衛生」工作坊 (以下簡稱工作坊) 虛實整合會議，邀請美國、泰國、韓國、馬來西亞及秘魯等經濟體之專家學者，以及我國職業安全衛生領域的專家學者，共 80 名專家學者與會。工作坊探討議題如下：

一、瞭解綠色工作—特別是綠能產業部門勞工所面臨之職業安全衛生風險。

二、降低綠能產業職業安全衛生風險之措施。

三、蒐集 APEC 經濟體精進綠能產業勞動力之職業安全衛生最佳範例。

時任勞動部政務次長王安邦於開幕式表示，隨著永續發展意識抬頭，APEC 各經濟體均積極推動淨零及低碳轉型。發展綠能產業雖有助於促進環境永續，惟綠能產業工作仍存有職業安全衛生的風險，並對勞工健康可能帶來危害。其次，國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）已將職業安全衛生列入《工作基本原則與權利宣言》，顯見職業安全衛生之重要性。

人力資源發展工作小組（Human Resources Development Working Group, HRDWG）主席李朝於開幕式表示，針對新興產業中的職業安全衛生挑戰，APEC 經濟體應瞭解綠能產業快速發展對於勞工的影響，以及企業應推動職業安全衛生管理系統，同時可透過各經濟體間及其勞資政合作模式，來共同因應新興議題所帶來的職業安全衛生挑戰。此外，APEC 應於綠能產業內推廣重視職業安全衛生文化，促進企業將職業安全衛生作為商業運作的核心價值。

議程 1 為「公正轉型議題及綠能產業部門勞工所面臨之職業安全衛生風險」，分別邀請 APEC 政策支援小組研究員 Dr. Glacer Niño A. Vasquez、美國勞工部身心障礙就業政策辦公室副主任 Ms.

Jennifer Sheehy 及歐盟職業安全衛生局（European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA）資深研究計畫經理 Ms. Annick Starren，分享公正轉型議題及綠能產業部門勞工所面臨之職業安全衛生風險。APEC 政策支援小組研究員 Dr. Glacer Niño A. Vasquez 強調，公正轉型必要條件，須包含勞工支援政策（如失業支持及職訓機會等）及全面性結構改革（如社會福利制度及促進綠能產業投資等）。EU-OSHA 計畫經理 Ms. Annick Starren 表示，歐盟政策領域應納入職業安全衛生相關法規，並建立監測管理系統。

議程 2 為「APEC 經濟體精進綠能產業勞動力之職業安全衛生最佳範例」，由勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心主任李文進、韓國職業安全衛生公設法人機構職業安全研究資深研究員 Mr. JUNG-HWAN BYEON、馬來西亞人力資源部職業安全衛生及健康司副司長 Dr. Rasyimawati Binti Mat Rashid、泰國勞動部勞動保障及福祉局職業安全衛生組資深勞動專員 Ms. SUPRANEE PONGPAI 及秘魯勞動暨就業促進部（以下簡稱秘魯勞動部）社會安全專員 Mrs. Ynes Rosario Vergaray Aliaga，分別說明各經濟體精進綠能產業勞動力之職業安全衛生的最佳範例。本議程討論環節，秘魯勞動部專員 Mrs. Ynes Rosario Vergaray Aliaga 表示，該國為改善勞工職業安全衛生及降低職業災害發生率，除建立職業安全衛生系統、提供勞工訓練、雇主每年進行風險評估及定期檢查勞工職業

安全衛生條件外，還應建立一套由企業成員共享的價值觀、行為標準及工作風險預防地的職業安全衛生文化。

為使各利害關係人能就本工作坊議題分享看法，勞動部在座談討論部分，由財團法人職業災害預防及重建中心執行長何俊傑主持，並邀請台灣電力公司再生能源處太陽光電廠廠長何文欽、中華民國工業安全衛生協會理事張慶麟、全球離岸風電職業安全衛生組織主席張恆瑜、中華海員總工會顧問許國慶、臺灣風能訓練股份有限公司總經理蔡明格及世紀離岸風電設備股份有限公司經理翁詩瑋等專家學者，以利害關係人之觀點，分享促進綠能產業勞工職業安全衛生之經驗，並於會中討論綠能產業聘僱外籍技師或移工時，因國情及文化上差異，使職業安全衛生文化面臨更多面向的挑戰。

勞動部綜合規劃司副司長謝青雲於閉幕致詞時指出，透過本次工作坊的討論與交流，瞭解 APEC 經濟體在因應綠能產業職安風險的前瞻性作法及最佳範例，同時與會的公部門與勞雇團體代表們提供公私協力推動綠能產業職安預防措施的寶貴經驗與建言。未來將依據今日工作坊討論成果，研提相關政策建議及最佳範例，以供 APEC 經濟體作為推動綠能產業的借鏡，以期為勞工打造更優質的安全工作環境。

參、結論

為降低職業災害發生機率，本次工作坊專家學者們多提及建立職業安全衛



生文化之重要性，對此，ILO「第 187 號關於促進職業安全衛生架構公約（C187-Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006）」特別強調職業安全衛生文化對於預防職業傷病及意外事故之重要性，並提出「國家預防性的安全與衛生文化（National preventative safety and health culture）」，將其定義為「所有人皆享有安全衛生之工作環境權利及尊重，政府、雇主與勞工透過規範權利、責任和義務的制度積極參與，以確保安全健康的工作環境，且預防原則在所有層面，均被賦予最高優先地位之文化」。

鑑於強化職場健康管理及降低職業安全衛生風險為全球共同努力的方向，且提升職業安全衛生文化則是預防職業災害解決途徑之一，故未來勞動部將持續關注 ILO 及 APEC 各經濟體推動職業安全衛生文化之策略，並構思提升職業安全衛生文化之策略及途徑，期能降低職業災害，提供勞工良好的職業安全衛生工作環境。

2024 年勞動檢查實務經驗國際交流

裴善康 | 勞動部職業安全衛生署 科長



► 壹、前言

隨數位網路帶動零工經濟的迅速發展、綠色能源產業發展、人工智慧科技創新、氣候變遷與生物病原體危害等衝擊下，改變了傳統工作模式，也同時增加工作者安全健康的風險類型，為精進勞動檢查實務操作，與國際接軌、合作及共享各國專業與經驗，勞動部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）於今（2024）年9月4日辦理「2024年勞動檢查實務經驗國際研討會」，邀請國際勞動檢查協會（International Association of Labor Inspection, IALI）成員，如美國勞工部、英國職業安全衛生署、西班牙勞動及社會安全檢查員協會及泰國勞動部等勞動檢查

領域專家來臺參與研討會，並展開勞動檢查機構座談、訪視實務現場及多體感延伸實境（XR）防災模擬訓練場域交流等3日活動，期能激發新的思維及想法，共同推動職業安全衛生檢查的進步與創新。

► 貳、與 IALI 合作交流

IALI 是全球勞動檢查之專業協會，成立迄今逾50年（1972年成立），在全世界擁有100多個會員，與ILO具緊密夥伴關係。IALI關注於工作條件、職業安全衛生以及勞動檢查員相關議題。

▶ 參、2024 年勞動檢查實務經驗國際研討會

首先，由我國職安署就臺灣勞動檢查發展實況，包括勞動檢查組織架構、檢查制度、減災策略及績效成果、現階段面臨檢查員人力留攬才不易等挑戰簡要說明。後續各位講者簡歷及演講摘要如下：

一、IALI 和西班牙勞動檢查與職業健康與安全

主講者為 IALI 副理事長暨秘書長及西班牙勞動及社會安全檢查員協會理事長安娜·埃爾科雷卡·德拉克魯斯（圖1）。演講重點如下：

- （一）提及 IALI 的角色與目標在於協助會員國建立檢查量能，以解決勞動檢查中遭遇的挑戰，包括日漸模糊的勞雇角色、機器人及遠距工作等新技術所衍生新興的危害與風險、心理健康問題等。
- （二）關於勞動檢查的未來：當前勞動檢查的角色不再落於傳統的「執法」，有更多「參與執行」的角色；具備更專業與廣泛的知識與「軟技能」，協助利害關係人推動變革、利用科技優化流程及訊息傳遞；修訂法律強化雇主與勞工的定義，及因應未知流行病防範計畫等。
- （三）勞動檢查的雙重作用包括勞動檢查和零職災願景，其中零職災願景意味著所有職災和職業病都是可以預防



▲ 圖 1：西班牙勞動及社會安全檢查員協會理事長安娜專題演講

防的思維，從關懷文化、信任文化和預防文化的建立，逐步推動 WSH 實踐、虛驚未遂事故報告和系統化解決事故發生的原因等，而雇主的領導力和員工是極重要的關鍵因素。

- （四）介紹「職業安全衛生法規的國際標竿分析 (International Benchmarking of OSH Regulations, IBOR)」，其步驟依序為問卷調查、實地評估及結案報告。
- （五）西班牙勞動檢查分別於 1901 年及 1920 年成立檢查及勞動部門，成員有勞動檢查員、技術和行政人員、勞動副檢查員，區分「勞動與社會保障」和「職業安全衛生」二類。

二、強化勞工保護：提升美國勞動檢查的效能

主講者為美國勞工部國際勞工事務局副處長及 IALI 副理事長李朝。演講內容主要介紹礦場安全衛生局 (MSHA)、職

業安全衛生局（OSHA）、工資和工時處（WHD）這三個美國勞工部執法機關，並分別就各檢查機關的業務族群、檢查內容、檢查策略、攬才留才策略等逐一說明。

三、英國職業健康與安全

主講者為英國職業安全衛生署能源處長及IALI副理事長莎曼珊·皮斯。演講中說明英國勞動檢查的策略目標，並介紹創建「職業安全衛生署（HSE）介入工具包」，以協助環安衛決策者制定長期、策略性、綜合性、完整性（自始至終）的介入計畫，並比較實施前後組織部門的差異。此外，特別提到現今勞動檢查具高度複雜及整合性，缺乏產業專業技能，需因應大規模的健康危害，涉及人工智慧和機器學習領域範疇等挑戰。

四、泰國職業健康與安全

主講者為泰國勞動部勞工保护和福利局職業健康與安全處處長蘇瓦迪·塔維蘇克。演講內容從泰國勞檢組織架構、職責、全國事業單位及其勞工數（前5名）、2017年至2023年職災統計及職業傷害趨勢、職安衛相關法規、推動策略、職安衛檢查員選用資格、教育訓練等進行報告說明。

◎肆、與各勞動檢查機構座談

除國際研討會議，職安署也邀請各國國際勞動檢查專家，與我國職安署三區職業安全衛生中心及直轄市政府勞動檢查機構代表進行交流座談，分享彼此檢查實務的經驗。

◎伍、南科訪視實務現場XR防災模擬訓練場域交流

本次活動亦安排實務現場訪視及實地參訪。

在實務現場訪視部分，由南部科學管理局進行簡報介紹體驗項目有施工架作業、高空工作車、局限空間作業VR體驗、矽甲烷鋼瓶更換作業MR體驗、屋頂作業及模擬堆高機作業（圖2）及機器手臂吊籠作業動感平台等，各國貴賓接續逐一親身體驗，現場反應熱烈。



▲ 圖2：英國職安衛能源處長莎曼珊模擬堆高機作業

在實地參訪部分，鑑於我國為世界電子業半導體工業大國，各國國際勞動檢查專家行前都表示希望能安排電子廠實地參訪，本次安排參訪華邦電子位於路竹園區的高雄廠（圖3）。

經參訪製程、裝卸料、輸送及儲放化學品等區域，就各區設施與設備之職安衛防護進行報告與討論，國外專家彷彿披上檢查員戰袍，提問交流熱絡，給雙方提供許多寶貴的建議和深刻的印象。

陸、未來展望

在全球化的時代，勞動領域正面臨著許多新興風險及挑戰，為秉持國際交流合作之精神，職安署與世界各國及國際勞動相關組織進行職業安全衛生及勞動檢查交流，以優化我國的勞動政策。未來，職安署將持續與 HSE、EU-OSHA 與 IALI 雙邊

深化合作，並積極參與國際活動及舉辦國際研討會，藉由各國產官學界的專家學者交流，除獲取職業安全衛生最新資訊、掌握全球新興關注議題及國際發展趨勢外，同時適時宣傳我國職業安全衛生推動成果，提升國際能見度，期達成零災害之願景，保障工作者安全與健康。



▲ 圖 3：參訪華邦電子股份有限公司人員大合照

APEC 打造包容性未來的綠色人才解決方案工作坊

林湘樺 | 勞動部勞動力發展署 業務督導員



壹、前言

為實踐我國2050淨零轉型目標，同時汲取最新國際勞動力發展資訊與經驗，勞動部勞動力發展署（以下簡稱勞發署）於2023年6月19日向亞太經濟合作（Asia-Pacific Economic Cooperation, APEC）提案「淨零排放人才 開創永續未來」計畫（The ROPES: Cultivating Green Tech Talent for the Sustainable Future），以呼應APEC優先事項，包括《2040年太子城願景》（Putrajaya Vision 2040）及《奧特亞羅瓦行動計畫》（Aotearoa Plan

of Action）。計畫獲日本、韓國、馬來西亞、墨西哥、秘魯、泰國及美國等7個經濟體連署支持，並於2024年2月23日獲APEC同意補助經費。

貳、工作坊之探討與分享

勞發署藉由「淨零排放人才 開創永續未來」計畫，於2024年9月5日舉辦APEC工作坊（以下簡稱工作坊），包含韓國、馬來西亞、紐西蘭、巴布亞紐幾內

亞、秘魯、菲律賓、泰國、美國、越南及我國，計 10 個經濟體的政府代表及專家學者與會共同分享綠色勞動力轉型的最佳範例，協助重新檢視人才培訓途徑，以實踐淨零排放目標。

工作坊由勞發署副署長陳世昌致開幕詞，內容談及現今全球正面臨著前所未有的環境挑戰，解決綠色人才短缺問題已成當務之急，需共同致力於打造所有人皆可得的工作機會與資源，並兼顧公平與包容性。本次工作坊亦邀請APEC人力資源發展工作小組（Human Resources Development Working Group, HRDWG）總主席 Zhao Li 及 APEC HRDWG 能力建構分組（Capacity Building Network, CBN）召集人 Rosanna A. Urdaneta 與會，2 人在致詞時皆談到綠能產業正在快速擴展，相對應的通用技能需求也日益增加，包括可再生技術的專業知識、專案管理等，另解決問題、團隊合作等軟技能也同樣重要，應建立完善的訓練措施，並使弱勢群體能處於友善的就業環境。

美國 Abt Global 公司能源、氣候與性別首席顧問 Ellen Bomasang 提出，綠色經濟的轉型已經不是未來的計畫而是現在正在面對的現實，儘管綠色轉型帶來了很多機會，但也伴隨著許多挑戰，例如基礎設施、實施可持續技術需要高昂的前期成本、員工需要再培訓等，另政府對於受到綠色轉型影響可能失去的工作機會，亦需與相關行業進行對話，制定過渡策略。

美國未來職業發展組織總經理 Taj Ahmad Eldridge 分享該組織就綠色就業所需的技能等級，歸納 3 種綠色工作分類，包括一、附加型工作，即在傳統工作上添加新的綠色技能或觀點；二、混合型工作，在習得新技能時，工作者扮演的角色與功能將隨之逐步改變；三、改變型工作，指工作內容已與新習得的綠色技能完全融合，因此工作者的角色與功能已完全改變。

日本全球環境戰略研究所韓籍資深研究員 So-Young Lee 介紹了青年氣候運動（Youth climate activism），他們強調應該將當前世代的權益與未來世代的利益



結合起來，並在氣候變遷議題扮演重要角色。泰國替代能源發展與效率局實務工程師Ratchaphak Tantisanghirun則提到泰國的能源效率周轉基金（Energy Efficiency Revolving Fund, EERF），由政府積極向當地商業銀行引薦相關綠色計畫，可帶來商業契機，藉此刺激當地市場對綠色能源產業的投入。

馬來西亞綠色科技與氣候變遷公司分析師Norazam Bin Mohd Zain也分享2021年馬來西亞推出「第十二大馬計畫」（Twelfth Malaysian Plan），將綠色產業視為日後發展永續經濟、提升環境發展的重要支柱，此計畫發起2個重要專案，即綠色就業網站與綠色就業指引，專案內容為開發、推廣及提供綠色就業機會。另秘魯勞動與就業促進部勞動能力標準與認證部門主任Nadiejda Quintana提醒，除專注於技術培訓外，還應考慮培訓者本身，在培育人才的同時，相關培訓機構人員也需具備相應的技術。

▶參、工作坊之建議與發現

- 一、綠色人才培育應需著重不同行業需求及所需人才之間的評估，與會經濟體都同意應讓當地和區域的利益相關者參與，透過跨領域、跨產業合作都有助於推進綠色發展策略，此外，創新是永續發展不可或缺的。
- 二、淨零轉型的同時，要同時實現公正轉型，根據不同的社會經濟條件制定適

當的對策，並提升弱勢族群的參與，除了政府的努力外，還需要各方的共同積極參與。

- 三、透過法規及政策的與時俱進，綜觀跨領域進行考量，從多重角度審視政策，確保淨零轉型有計畫的前進與落實，因應當地資源與發展趨勢，制定多元訓練計畫。

▶肆、結語

促進勞動力開發、運用及提升，是勞發署重要之工作使命，其中在職前訓練、在職訓練、補助企業辦理員工訓練等方面，結合綠能、ESG永續發展等議題，開辦許多相關課程，如產業人才投資計畫淨零排放課程，響應我國碳排政策及強化勞動力技能的同時，也促進我國勞動力接軌國際。

淨零排放的實現高度依賴於綠色技術的創新，而綠色人才在其中扮演著關鍵的角色，各方努力進行綠色人才的培訓，使其成為全球合作與創新的橋樑，並藉由培訓讓綠色人才具備研發、設計、實施綠色技術、全球視野和跨文化協作的的能力，勞動力發展署將持續推動綠色人才培育，透過開辦淨零排放相關職訓課程培養綠領人才，從而共同推動碳排放的減少，實現全球淨零排放的目標。

長新冠肺炎勞工身心健康影響 與管理策略

徐雅媛 | 勞動部勞動及職業安全衛生研究所 副研究員

楊振昌 | 陽明交通大學環境與職業衛生研究所 特聘教授

曹又中 | 林口長庚紀念醫院職業醫學科 主任



壹、前言

COVID-19 急性感染後症候群 (Post COVID-19 Conditions)，亦即「長新冠肺炎」，指染疫後持續生心理症狀，這些症狀可能出現在感染初期或數週至數月後內出現，造成長期的健康問題。本文透過問卷調查分析我國 COVID-19 染疫者重返職場後的身心健康狀況，並探討對勞工政策的影響，旨在為疫情後職業安全衛生政策提供建議。

隨著全球染疫者增加，越來越多人出現長新冠症狀，包含疲勞、呼吸困難、失眠、注意力不集中和肌肉酸痛等，這些症狀影響勞工工作及生活品質。世界衛生組織 (World Health Organization, WHO) 將確診或疑似感染 SARS-CoV-2 病毒 3 個月後，對日常生活或身體活動功能造成影響，仍無法以其他診斷解釋且持續至少 2 個月的症狀，稱為 COVID-19 急性感染後症候群；我國及日本、新加坡等國均援引此用詞及定義。

◎貳、長新冠肺炎常見的臨床症狀

- 一、疲勞：長新冠肺炎患者最常見的症狀之一，並且在恢復後的3至12個月內仍然持續存在。根據Alkodaymi等人（2022）的研究，32%的患者在3至6個月的追蹤研究中仍有疲勞症狀。
- 二、呼吸困難：另一常見症狀，研究指出，約25%的患者在恢復後仍然面臨呼吸困難的問題。
- 三、睡眠障礙：此症狀可能對患者身心健康和日常功能產生負面影響，有24%的患者在研究中表示在恢復後仍然面臨睡眠問題。
- 四、注意力不集中：約22%患者經歷此症狀，影響患者工作效率和生活品質。

此外，隔離對患者的心理健康影響深遠，K Brooks等人（2020）研究顯示提供明確資訊和保障可減少隔離者的心理壓力。

◎參、長新冠肺炎患者重返職場國際政策方針

長新冠肺炎患者可能因持續或復發的症狀而影響其日常生活及工作能力，研究指出，長新冠肺炎患者在重返職場方面存在顯著差異，其中重症患者和輕症患者在重返職場比例和缺勤天數上存在差異。此外，患者的潛在健康狀況和特殊族群也可能影響其重返職場的情況，例如來自低社會經濟群體、年齡較大和女性族群的影響。

各國針對長新冠肺炎患者制定相應的政策，例如世界衛生組織和國際勞工組織強調應為患者提供康復支持、自我管理建議，並在復工過程中進行健康評估和必要的工作調整；美國、澳洲和英國等國家亦訂有重返職場指引，建議復工計畫應考慮症狀控制和工作適應能力。總體而言，國際政策普遍集中於加強醫療支持、推動彈性工作制度、保障勞工權益，並為長新冠患者提供長期的身心健康管理，旨在促進患者的康復和工作能力，並確保其在工作場所中獲得適當的支持和保護。

◎肆、我國 COVID-19 染疫勞工問卷分析結果

我國勞動部勞動及職業安全衛生研究所針對 COVID-19 染疫勞工於去（2023）年進行問卷調查，共回收 306 份，其中男性 169 位（55.2%），女性 137 位（44.8%），平均年齡 41.2±10.3 歲，平均工作年資 10.0±8.6 年，針對問卷填答者其疫情期間相關勞動權益及勞動環境分析，有 54 位（17.6%）受訪者曾居家辦公，染疫者缺勤期間假別主要為病假（32.4%），其次為居家隔離假/防疫隔離假（27%）。

研究顯示，68.0%勞工在染疫後3個月仍有症狀困擾，其中以呼吸道症狀為主（46.1%），主要表現為咳嗽；其次為神經症狀（44.8%），主要表現為記憶力減退。在最近3個月仍有症狀困擾的勞工中，神經症狀占主要比例（29.7%），同樣以記憶力減退為主；有關身心健康評估

量表的分析結果，其生活品質量表整體總分平均為**75.4±17.3**分，在子項目中，心理健康（**Mental health, MH**）平均得分為**69.4±18.9**分，生理健康（**Physical health, PH**）平均得分為**75.7±19**分；其他身心健康評估量表結果分析，整體問卷填答者其簡式健康量表（**BSRS-5**）的平均分數為**5.0±3.7**分，顯示身心適應狀況良好的受訪者占**61.7%**。**COVID-19**恐懼量表（**FCS**）的平均分數為**16.3±6.7**分，大多數受訪者對日常生活生心理無影響。失眠程度評估（**ISI**）的平均分數為**11.0±5.4**分，顯示稍有睡眠困擾的受訪者占**46.1%**。工作能力指數（**WAI**）的平均分數為**45.1±6.5**分，大多數受訪者能很好地勝任所從事的工作。

► 伍、結論與建議

長新冠患者常見的疲勞、呼吸困難、睡眠障礙等症狀對其身心健康及重返職場的適應性有顯著影響，本次問卷調查中在染疫後3個月仍有疲勞症狀有**27.1%**、呼吸道症狀**46.1%**、睡眠障礙**9.2%**、注意力不集中**32.4%**，而近3個月有呼吸道症狀比例有**25.2%**、神經症狀**29.7%**，相關症狀可能對康復者的身心健康和工作能力造成影響，對於長新冠肺炎勞工健康管理方式建議如下：

一、自我管理：康復者應自我調適和自我復健，透過生活方式調整、學習自我

控制症狀及尋求醫療專業評估來改善相關症狀，例如適當休息和睡眠、適度運動，學習放鬆技巧及壓力應對方式均有助於減輕疲勞感及改善心理狀態，同時注意均衡飲食，確保攝取足夠的營養，如有呼吸道症狀可以學習緩解呼吸困難技巧，例如高位側臥、前傾坐姿、靠背站立等；而照顧者應以同理心傾聽，採取開放式對談，了解康復者需求，並提供支持和協助。

二、復工後持續支持及評估：在復工過程中，事業單位勞工健康服務醫護人員應提供完整的衛教，說明康復者可能出現的症狀，並進行個別評估和檢查，建議事業單位透過個別化評估允許有需求之長新冠肺炎患者給予彈性休息和恢復，並提供必要的支持和轉介；針對高強度、高壓力工作或擔任安全關鍵角色的康復者，建議在健康檢查合格後再重返工作崗位；對於長新冠肺炎康復者，如有複雜的健康問題無法復工，建議進行專業評估，以確定工作能力和局限性。

染疫者重返職場需要企業、政府和社會合作，透過制定支持措施確保其健康及權益，亦需提供心理及社會資源支持，以促進疫情後康復者的工作適應和健康維護。