

醫師勞動權益的 商討空間與規劃

—專訪王宗曦主秘*

高寧若



臺灣人口結構已邁入高齡社會，疾病型態轉以多重慢性為主，醫療需求與日俱增，導致醫療服務量與醫療人力資源逐漸失衡，也凸顯出醫事人員勞動權益問題。近年來，醫師過勞與醫療糾紛案件時有所聞，使得是否將醫師納入「勞動基準法」（以下簡稱勞基法）保障之討論聲浪四起。因此，如何在符合民眾醫療照護期待的同時，也能兼顧醫師勞動權益並創造合理

*受訪者為衛生福利部主任秘書

DOI：10.3966/241553062016100002001

的醫療環境，已成為社會大眾關注並期望有效解決之議題。

現行臺灣醫事人員工時規範，除醫師外，其他人員已於2014年1月1日起全面納入勞基法規定，醫師則因醫療照護的連續性與特殊性，目前仍採責任制工時，也正因為醫師提供的專業服務與病人之就醫權益息息相關，再加上社會大眾普遍對於醫師扮演「懸壺濟世」的角色具有很高的期待，縱使將醫師納入勞基法之政策已勢在必行，但仍須考慮在不減損民眾就醫權益及不影響醫師所需接受的專業訓練強度之原則下進行。

為研議醫師納入勞基法之適用時程，衛生福利部已多次邀集專家學者，包括：勞動部、教育部、各層級醫院及專科醫學會代表、醫療勞動正義與病人安全促進聯盟、醫師勞動條件改革小組、醫療改革基金會、醫師公會全國聯合會、消費者文教基金會等相關單位召開會議進行研商，並針對過渡期間是否先以「醫療法」進行規範等方向進行討論，但迄今仍未有一致性共識。現階段，衛生福利部已先採取多項醫師勞動權益保障措施，如：訂定「住院醫師勞動權益保障參考指引」、規範住院醫師工時、增列資遣等約定事項須陳報地方衛生局、將工時規範納入104年度教學醫院評鑑必要項目，以及要求醫院建立職業災害補償機制等。且預定自2019年9月1日起，將所有受僱醫師納入勞基法適用範圍，並依勞基法第84條之1規定議定工時，同時將依照各醫療專科之特性，訂定不同專科之工時上限，並規劃不同身分屬性之醫師享有一致之勞動保障，也將另研議不適用勞基法者，如：具公務員身分醫師之適用方式等。

此外，為因應未來醫師納入勞基法後，恐因工時降低造成夜間或假日醫療服務量縮減、專科醫師訓練時間不足或勞動檢查方式爭議等各項問題，衛生福利部亦成立「醫師勞動權益推動小組」，該小組設有「醫療政策」、「法規調適」及「人力資源」三個分組，並就醫師納入勞基法之相關醫療體系影

響、法規制度規劃及人力資源配套等事項進行討論與規劃。

現今對醫師勞動工時的查核做法是將醫師工時納入教學醫院評鑑標準，此每週88小時的工時制定規範，主要是參考美國畢業後醫學教育評鑑委員會（Accreditation Council for Graduate Medical Education, ACGME）所定之標準，其指出適當的工時約為每80小時（4週平均），假使有合理教學計畫，在透過審查委員會的審核並許可之下，可將工時延長至88小時，而最長連續上班時數24小時，其可視情況緊急或嚴重與否，延長4小時，但僅可用於交班時間，此外，在兩次值勤中間，必須至少休息10小時。

為了保障住院醫師的勞動權益，衛生福利部亦於2013年1月及3月邀集勞動部、教育部、各層級醫院及專科醫學會代表、醫改會、醫師勞動團體、醫學生團體等單位共同研商，並於2013年5月16日訂定「住院醫師勞動權益保障參考指引」，且在2014年教學醫院試評之後，經相關研修會議檢討，將住院醫師制定工時規範納入2015年評鑑必要項目。簡而言之，即是住院醫師每週工時上限為88小時，每日正常工時連同延長工時上限為32小時，且兩次值勤中間至少休息10小時以上之時間。藉由此一措施納入2015年教學醫院評鑑結果顯示，14家收訓住院醫師之教學醫院，均通過本項目評核。而未來住院醫師納入勞基法之工時議定，將以88小時為基礎進行協商，並將依照專科之特性，訂定不同專科工時上限。

除將工時納入教學醫院評鑑之外，衛生福利部於2013年所頒訂之「住院醫師勞動權益保障參考指引」，將醫師工時之限制、職業災害、保險條件、休息 / 休假規定等，以訂定定型化契約之方式，由衛生局督導推動轄區教學醫院與住院醫師簽訂契約事宜。而依照衛生局2015年查核結果顯示，所有教學醫院均已依規定訂定契約，並符合參考指引中的規定。

針對目前社會大眾所關心未來將醫師納入勞基法後，是