

現在請丁委員守中質詢。

**丁委員守中：**主席、各位列席官員、各位同仁。盧主委出身於工會，應該能夠體會勞工的心聲，希望你轉任勞委會之後，也能夠將過去在立法院為勞工爭取權益的努力，反映在你的具體政策上。

勞委會在民國 87 年將護理人員納入勞基法的保障範圍，不過主委是否了解目前護理人員的工作環境如何？

**主席：**請勞委會盧主任委員答復。

**盧主任委員天麟：**主席、各位委員。雖然本人並不是非常地清楚，但是我曾有家人生病住院的經驗，因此也能體會護理人員是非常辛苦的。

**丁委員守中：**你是否知道，去年各護理院校畢業生在醫療院所任職 3 個月內的離職率是多少？

**盧主任委員天麟：**本人並沒有這方面的詳細統計數字。

**丁委員守中：**50%。目前惡劣的工作環境造成護理人員留任率低，各醫療院所的平均離職率大約都是 30% 左右。本席曾就此現象質詢過衛生署署長，雖然衛生署承諾在 3 個月內改善，也在這個暑假召開了幾次座談會，卻仍然沒有具體的結果。

事實上，台灣護理人員平均照顧的病床數大約是美國的 3 至 4 倍，國內的護士白天班要照顧 7 至 13 個人，小夜班是 12 至 27 人，而大夜班則是 17 至 27 人，美國的照顧人數卻只有 7 人。按照美國國家護理研究中心的統計資料顯示，多照顧 1 名病患，病患在 30 天之內因為照顧不到而死亡的機率可能就增加 7%，但是，現在國內每名護士要照顧的人數居然是 27 人！

上述這個問題的癥結點，就在於中央健保局對所有的醫療院所採行總量管制，苛扣各方面的費用。對於護理人員病床的支付費用，一般病床一天是 1,095 元，其中對護理費的支付點數是 56%，也就是說，一天一床支付給護理人員的費用是 613 元。但是，根據國內實際研究調查，護理人員的成本至少是 1,038 元，也就是說，健保局支付給護理人員的費用與護理人員實際成本相差了 425 元，為了彌補這樣的差價，從中央到地方的各大醫療院所只好用臨時聘僱方式來遞補人員。

這些以臨時聘僱方式聘僱的護理人員不但沒有福利金，又沒有退休俸，待遇大概也只有 3 萬元左右，除了工時很長，平均休假時間很短之外，工作內容還十分繁雜，例如常規的處理、出院護理、體重、生命徵象測量、評估、指導、檢查、給藥、換藥、清潔更換、急救、特殊處理與日常生活照顧等等，共有 136 項護理項目，光是日常生活照護就占了護理人員工作的大宗，例如協助病人翻身、病人的移動、上下床、上下輪椅、餵食、病人的清潔等等，這些無須專業技術的項目都已經這麼繁複了，更遑論其他需要專業技術的項目了！

問題是，現今護理人員所得到的待遇，竟然比外籍勞工還不足，也因此才會造成護理人員大量流失，各醫療院所現在大多用短期的定期契約、臨時聘僱的方式用人，以至於具有資深專業性的護理人員遭到撤換，導致醫療院所發生誤診的情況日益增多。

如今各級醫療院所採用臨時聘僱、定期契約的方式聘僱護理人員，目的就是為了降低成本，身為勞工最高主管機關的大家長，你認為如此的作法是否違反了勞基法？醫療中心的臨時聘僱人員占了 15%，署立與市立醫院聘僱護理人員則占了 47%，私立醫療院所更是超過一半以上，甚

至達到 70、80%，這些護理人員根本毫無保障可言，請問，這樣的作法是否違反了勞基法第九條的規定？

盧主任委員天麟：護理人員也是勞工，在他們納入勞動基準法之後，不論是工資、工時、或是休假等等權利，當然都受到勞基法的保障。剛才在丁委員一番統計數據的說明之下，顯然可見，在勞動市場供需之間 bargaining 的權力中，護理工作人員可能是比較弱勢的一方。

丁委員守中：他們是很弱勢的一環。

盧主任委員天麟：的確是非常弱勢的一環。即使市場有相當的價格需求，但是護理人員並沒有因此而得到應有的待遇。不過，勞工行政主管機關主要是以勞動基準法來……

丁委員守中：醫療院所如此的作法是否違法勞基法第九條的規定？勞基法第九條是如何規定？用聘僱方式任用護理人員是否違法？

盧主任委員天麟：第二，醫療院所若是符合要件，仍然可以聘僱相關的臨時人員或約聘僱人員。

丁委員守中：究竟護理人員是否適用勞基法第九條的規定？

盧主任委員天麟：如果是私立醫院的護理人員，毫無疑問，絕對適用勞動基準法，但是，公立醫院的護理人員則不適用勞動基準法。因此，這個部分還有……

丁委員守中：台大曾經發生過臨時聘僱的 2 百多名護士在聖誕夜時，以「同工不同酬」在大醫院變成「次等員工」為訴求，要求集體離職的現象！

盧主任委員天麟：我了解。

丁委員守中：他們就是所謂臨時聘僱的人員，在大醫院裡不具有公家機關正式員額的身分，也沒有福利、保障、退休金等等。

盧主任委員天麟：公立醫院不適用勞動基準法，但是，公立醫院的技工、司機、工友則適用勞動基準法。

丁委員守中：臨時聘僱人員是否適用？

盧主任委員天麟：不適用。但是，97 年 1 月 1 日行政院勞委會準備公告，公務機關的臨時人員全部適用勞動基準法。

丁委員守中：但是，民國 87 年時就已經將護理人員納入勞基法的保障。

盧主任委員天麟：本人剛剛已經特別做了解釋，公立醫院與私立醫院並不相同。

丁委員守中：他們是以身分別，護理人員就應該受到勞基法的保障。

盧主任委員天麟：公務機關的人員……

丁委員守中：與私立機關不一樣？

盧主任委員天麟：是。

丁委員守中：你剛才提到 97 年的公告又是怎麼回事？

盧主任委員天麟：97 年 1 月 1 日公務機關的臨時人員全部納入勞動基準法適用。屆時，公立醫院臨時的護理人員都可以適用勞動基準法。

丁委員守中：問題是，醫療院所現在都用這種方式逃避、降低成本。

盧主任委員天麟：目前是如此！

丁委員守中：其實，根本解決問題的方法，就是請你與衛生署協調，進而改善護理人員工作的待遇、條件、環境。養成一位護理人員的成本，僅是醫生養成教育成本的大約三分之一，在美國護理人員 nurse practitioner 平均年薪為 6 萬至 8 萬，registered nurse 是 4 萬 2 到 5 萬 5 的年薪，licensed vocational nurse 平均年薪是 3 萬至 4 萬，他們的護理人員只負責照顧 7 個病床而已，然而，我國的護理人員卻必須照顧 17 至 27 個病床，尤其以晚班的負擔更重。既然護理人員也是屬於勞基法保障的範圍，勞委會站在關懷的立場，面對如此嚴重剝削的情形，就應該要與衛生署據理力爭，在護理人員費用支付的點數方面，怎麼可以比外勞還要低？一位護士一天工作內容包括了 136 項專業護理項目與一般日常生活照顧護理項目，但是，卻只有 6 百多元的給付費用，如何能夠符合成本？難怪大批的護理系畢業生到醫院任職 3 個月之後就離職了！很多護理系培養的人才沒有在醫院做事，而是在減肥中心、美容中心、美姿中心、美體中心等地方做事，而醫療院所護理人員長期不足，在這種情況下，醫院多以短期臨時聘僱人員來做這方面的工作，而這些人的專業性都不夠，病人在治病時得到的保障就變差了。勞委會應該針對護理人員的工作環境去進行了解，協調衛生署等等相關部會。

盧主任委員天麟：向委員報告，除了法規上給護理人員基本的保障之外，勞委會也會進行了解，不過，我要向委員說明一下，勞委會不宜介入醫療院所和護理人員之間工資的律定。

丁委員守中：我說的是保障勞動環境品質。

盧主任委員天麟：在勞工安全衛生、勞動條件上有基本的保障，我們可以去做，至於工資應該給多少，我們不便干涉。

丁委員守中：當雇主用定期契約的方式僱用護理人員時，在要求其離職之前，應該要提早在 3 個月前告知，否則就要付給離職人員 3 個月薪水。

盧主任委員天麟：如果是納入勞動基準法範圍的部分，我們一定會去要求。

丁委員守中：不屬於臨時性、短期性、季節性或特定性的工作，就不能用這種短期契約的方式，你們勞委會應該去干涉，要求其不得用這種方式來聘僱，勞基法第九條規定得清清楚楚，只有臨時性、短期性、季節性或特定性的工作，才得為定期契約。護理工作是長期照顧工作，應該要讓護理人員長期工作，以提升其專業，醫療院所現在都用一年一簽的方式來聘僱護理人員，針對這一點，你可以去介入。

盧主任委員天麟：如果勞工來申訴，我們一定介入。

丁委員守中：我今天代替他們申訴。

盧主任委員天麟：好。

丁委員守中：還有，你怎麼可以漠視這種普遍違法的情形？現在醫療院所都用短期聘僱、一年契約的方式來解決醫院成本的問題，他們向護理人員下手，這是你負責監管的部分，現在他們都在研商彈性工時、派遣制度，勞委會有沒有針對非典型勞動者的相關權益，包括工資、工時、加班費、休假和勞健保等權益，你有沒有規劃相關措施？針對這一點，我要求你在 3 個月內作出全盤了解，而且和相關部會進行協商，好不好？

盧主任委員天麟：好，可以，我答應你。

丁委員守中：事實上這些醫療院所都在剝削護理人員，這些護理人員的工作環境、條件、品質和他們受教育時所投資的成本不相符合，也不符合國外的標準，醫院僱用短期的護理人員，也造成醫療品質的下降。

盧主任委員天麟：我了解。

丁委員守中：請你針對護理人員受勞基法相關保障的權益問題，在 3 個月之內作出全盤的檢討。

盧主任委員天麟：好。謝謝。

主席：接下來登記質詢的吳委員志揚、李委員紀珠、王委員塗發、羅委員明才、蔡委員啟芳、蕭委員美琴、郭委員素春、賴委員幸媛均不在場。

請田委員秋董質詢。

田委員秋董：主席、各位列席官員、各位同仁。昨天聯合晚報頭版報導勞保基金 3 年賺了 148 億，委外部分要加碼到 450 億，我先恭喜主委。不過，今天早上我看到有很多委員對於這部分頗有微詞，讓我覺得主委很辛苦，做得好要挨罵，做不好也要挨罵。針對這部分，能否請主委多提供一些資料和訊息？

主席：請勞委會盧主任委員答復。

盧主任委員天麟：主席、各位委員。提高勞工朋友的退休基金或勞保基金的收益，是我們行政院勞委會應該做的，勞保基金和勞退基金的監理委員會都有用正常的、正式的、規律的基金管理模式在運作，為勞工朋友創造收益。針對目前勞保基金的運作情形，我向各位委員報告，截至目前為止，勞保基金規模為 301 億，剛才委員所指稱的 148 億，是委外代操的部分，去年基金規模為 333 億，前年是 167 億左右，這是歷年來的成績，我們不會因為收益達到這樣的成績而沾沾自喜，我們還是期許能繼續努力。在所有委員垂詢的問題中，關鍵重點在於勞保基金和勞退基金有沒有政治力介入、為政府護盤，我在這裡非常嚴正地具體承諾及澄清，到目前為止，都沒有這樣的情況，監理委員會是由勞工委員和雇主委員所組成的，由他們負責監理工作和管理，在此我作一個簡單的澄清和回應。謝謝。

田委員秋董：本席身為執政黨的委員，也支持主委的作法，絕對不可以拿勞工的錢去配合選舉。

剛剛侯彩鳳委員提到外勞政策的問題，主委沒有時間好好答復，我對這個問題很好奇，也想多了解一點，能否請主委稍微解釋一下到底是怎麼一回事？

盧主任委員天麟：從民國 78 年開始開放外勞政策以來，到現在為止，外勞總數大約有三十五萬多人，侯委員看到整體數據，覺得有逐年遞增的趨勢，她為了維護本國勞工的權益，對此深感憂心，她認為勞委會在我任內大量開放外勞。對此我要向委員報告一下，我上任之後，在我任內批示核可的外勞人數中，產業外勞只有兩千多人，是歷年來所有主委任內最低的；社福外勞才增加一千五百多名。委員可能會說我才當了 3 個月的主委，就開放這麼多，以後會不會更多？我必須說，我們在檢討外勞政策時，是以合理的角度去考量，事實上，經過檢討之後，委員會發現，產業外勞部分是維持衡平、甚至逐年降低的趨勢，因為我們把重大公共工程逐年取消，導入正軌，雇主必須滿足 3K3 班的需求，才可以聘僱外勞。另外，對於過去所實施的不合理或績效不彰的作法，我們作了一些改進，譬如剛才侯委員提到要增聘本勞，我們的作法並不是直接增聘本勞，而