

## 別用彈性條款掩蓋護理人力危機，護病比不是退讓選項

### 全聯會反對下修護理配置，籲請守住《醫療法》第十二條病人安全底線

針對近日立法院審議《醫療法》第十二條修正草案，將「急性一般病床配置護產人員輪班比例」納入醫療機構設置標準，並於條文中增列「遇醫院因護理人力招募困難需縮減病床提供服務或遇大量傷病患時，得依人床比比比例配置基準認定之」之彈性規定，本會謹提出以下嚴正聲明：

#### 一、護理人力問題的核心，不在「招募困難」，而在「留任失靈」

全聯會長期站在第一線護理專業立場，清楚看見當前護理人力短缺，並非單純「找不到人」，而是長期存在薪資結構不合理、工時與工作負荷失衡、職場環境不友善、專業支持不足等結構性問題，導致護理人員大量流失。

若未正視並改善上述根本原因，僅以法條彈性處理「人力不足」，無助於問題解決，反而可能合理化制度失能。

#### 二、反對以「彈性條款」作為經營管理失衡的解套機制

本會嚴正指出，修法中所稱「因護理人力招募困難」即可回歸以人床比作為認定基準，形同為醫療機構在人力不足情形下降低護理配置要求開啟後門，使原本應保障病人安全與護理專業的制度，轉而成為因應經營壓力的調整工具。

此舉不僅可能：

- 弱化急性病床照護安全底線
- 加重留任護理人員的工作負荷
- 將制度風險轉嫁至病人與第一線醫護

更與立法保障醫療品質與病人權益之初衷背道而馳。

#### 三、人床比與護病比，應是「最低安全標準」，而非可任意下修的彈性選項

護理人力配置標準，關乎病人安全、醫療品質與護理專業尊嚴，應被視為不可隨意調整的最低安全底線，而非在人力不足時即可暫時放寬的行政選項。

全聯會認為，任何修法方向，均應以：

- 確保病人安全

# 中華民國護理師護士公會全國聯合會

## 聲明稿

---

- 保障護理人員合理工作負荷
- 促進護理人力長期留任

作為最高原則，而非僅從醫院經營角度出發。

#### 四、全聯會主張

本會鄭重呼籲立法院及主管機關：

1. 修法應聚焦於改善護理人員勞動條件與留任制度，而非降低配置標準
2. 不宜以「招募困難」作為模糊概念，作為放寬法定人力標準之依據
3. 任何涉及護理人力配置之法制設計，應充分納入護理專業團體意見，並以病人安全

為不可退讓之核心價值。

護理人力不是可以被彈性調度的成本項目，而是醫療體系能否永續運作的關鍵支柱。制度若無法留住人，再多彈性條款，也無法填補護理流失的黑洞。

#### 【聲明依據】

本聲明所指修法內容，係依據立法院委員提案之《醫療法第十二條條文修正草案》，其中明載於特定情形下得回歸以人床比比例配置基準之相關規定。詳見立法院議案系統：

<https://lis.ly.gov.tw/lylgmeetc/dispprog?9:0009BFE5000001010000000000000C800000003D000000000:0046434:lgmeetkm>

中華民國護理師護士公會全國聯合會

中 華 民 國 1 1 5 年 1 月 2 1 日