



如何建構友善職場環境

09/22 演講人 陳玉鳳 台灣護師醫療產業工會理事長

我不是救火隊



臉書：陳玉鳳

台灣護理人員諮詢協助

<https://www.facebook.com/groups/149414755132287/>

Email: chen6452310@gmail.com



個人經歷

臨床護理師19年
景美綜合醫院1年
恩主公醫院1年10個月
衛生福利部台南醫院88年7月~104年7月
台灣護理人員諮詢協助團版主(臉書)
台灣基層護理產業工會創會理事長(104/10/10退會)
台北市醫療保健服務業勞動檢查陪同鑑定人(第一屆)
勞動部勞資爭議仲裁委員(現任)
現職:台灣護師醫療產業工會理事長(106/05/20成立)
中華民國原住民老人長期照顧暨婦幼受暴緊急安置發展關懷協會法律
顧問及人力資源管理顧問
勞動事件法勞動調解委員(南部法院)



個人學歷

高職：新生醫校

專科：中台醫專（現改制中台科技大學）

大學：國立高雄大學（政治法律系）

碩士在職進修中（國立高雄大學政治法律所）

交通大學科技與法律研究所：選修勞動法學分
班





用 ♥ 肯定
「友安新」護理職場

陳述意見多發問的獎品

先認識何謂友善職場

勞動部近期完成「我國企業友善職場的內涵概念與推動架構之探討」研究，顯示友善職場共包含「工作友善」、「生活友善」與「對待友善」三個向度，該研究亦發現「對待友善」具有高度重要性，卻是較常被忽略的向度。友善職場的核心理念為貼近員工的需求，當企業能夠滿足員工在工作、生活與對待三個面向的需求時，將有助於工作安全感的提升，此處的工作安全感，是指心理層面的安全感，即員工在工作上感受到合理、無憂與尊重，包含：使工作合理，具有適性、激勵；使生活無憂，具有彈性、支持；使對待尊重，表達善意及同理。

資料來源出處：

<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/44055/post>



企業強化友善職場內涵，可提升員工向心力、工作安全感。



回上一頁 友善列印 轉寄友人

更新日期:2021-11-10

友善職場是企業實務管理中重要的競爭優勢，有助於提升員工組織承諾與工作績效。過去研究多著重於家庭友善單一面向，難以囊括職場勞動力的多樣性；不同勞動族群應於制定職場友善相關政策時都被納入考慮，使企業提供一個更完善的友善職場政策。勞動部近期完成「我國企業友善職場的內涵概念與推動架構之探討」研究，顯示友善職場共包含「工作友善」、「生活友善」與「對待友善」三個向度，該研究亦發現「對待友善」具有高度重要性，卻是較常被忽略的向度。友善職場的核心理念為貼近員工的需求，當企業能夠滿足員工在工作、生活與對待三個面向的需求時，將有助於工作安全感的提升，此處的工作安全感，是指心理層面的安全感，即員工在工作上感受到合理、無憂與尊重，包含：使工作合理，具有適性、激勵；使生活無憂，具有彈性、支持；使對待尊重，表達善意及同理。至於友善職場的內涵概念，如附件圖1、圖2所示。

企業欲建構友善職場時，應從企業經營取向與領導理念取向雙向進行（附件圖3），建議首先達成企業領導者與人力資源部門的共識與合作，其次，由基礎制度與活動建設，詳實且縝密地規劃適切的方案；最後，由企業領導者，闡揚自身理念對同仁宣導與信心喊話，並於決策與資源分配上，實際支持相關措施，透過兩個取向的合作，量身打造使員工感受善意又制度完善的友善職場。

此外，勞動部也舉辦了一場友善職場研討會，共有相關實務推動者與學者共百餘人參與，分享與交換友善職場在工作友善、生活友善與對待友善上的經驗與看法。為因應人口高齡化，推動企業托老與長照是日後我國友善職場的新觀點與趨勢。在開放式的建議中，亦有多數參與者表示，希望未來能多多舉辦友善職場相關的研討會與實務分享，顯見友善職場議題對於實務界的重要性。

當企業內推動友善職場的相關實務，代表公司不僅提供工作機會促進經濟繁榮，又重視社會公益賦予員工合理、關懷、與永續的工作環境與待遇，實踐企業對於社會的承諾與回饋。此外，良好的企業社會責任，亦可作為企業間合作、企業內部徵才、與留才的重要資本。因此，呼籲企業應定期檢視內部是否遵循法令層級的友善職場實務，以使企業能維持穩定的發展。

業務單位:
連絡電話:02-2660-7600
發布單位:新聞聯絡室
發布日期:2017-08-25
點閱次數:18450

檔案下載

1060825勞動部勞動及職業安全衛生研究所新聞稿_附件



護理職場有老師重視嗎

護理師不在此例
負荷過重

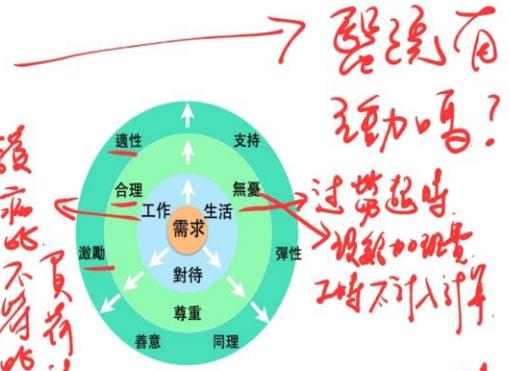


圖1 友善職場的核心理念



圖2 友善職場內涵概念



圖3 友善職場的推動建議

澎湖三總僱傭案件 違法解僱的成本有多貴？

簡易時間軸

2016

11/26 強制6位護理人員休假
再以公文書通知依規定解僱

2017

4/17 6位護理人員向澎湖地院提出與
三總的僱傭關係確認起訴書

2018

6/28 僱傭關係確認案件一審勝訴

2019

3/27 僱傭關係確認案件二審勝訴

5月 6位護理師回院上班

▶ 時間成本的付出

訴訟時間拉長，新人招募和訓練時間，會造成單位無法正常運作，以及病人安全問題。

▶ 管理成本的付出

外部：監察院、勞動部、法院的勞動違法認定。
內部：管理不佳的認定，撤換院長、護理主任、護理督導。

▶ 營運成本的付出

外借人力粉飾太平，但環境不熟病人安全危害，公帑浪費、以及訴訟費用的支出。

▶ 違反政府法令的付出

以定讞敗訴訴訟，需再支付6位護理人員900餘萬，以及勞動法令違反20萬。



台灣護病比不跟進國際趨勢，反倒退走？

陳玉鳳也指出，現行的國際護病比，歐洲國家是1：6、美國加州內外科1：5專科1：4、澳洲昆士蘭白班1：4小夜1：4大夜1：7，但台灣卻是1：15，「這是非常不合理的狀態，為何台灣不是比照國際趨勢？」

護病比跟病人安全有直接關係，陳玉鳳表示，根據2002年美國醫學期刊顯示，以護病比1：4為基準，護理人員每增加一名病人，病人30天內死亡率為7%；若增加到8位死亡率會增加到31%。「2009年台灣也有資料顯示，照顧人數大於11人時，病人發生跌倒、手術後傷口感染、出血褥瘡等事件會高出1.6-5.6倍！」2016年澳洲也有資料顯示，最佳護病比應是1：6。

林姓護理師也以歐美狀況為例，「他們護理從業生涯平均一個人可以工作20年沒問題，但在台灣卻只有7年。因為只要一個病人告你，就可能賠上千萬、還要坐牢.....」

護師工會抗議：護病比別再算「平均數」，三班分開算才公平

護理之家護理人力
不可1:15
最低標

護理之家護理人力
不可1:15
最低標

立法三噸護病比
維護安全
保生命

支持三班護病比
病人安全有保障

拒絕大火危害
讓我感觸安全

三班全權
護病比
避免護病
死一起

立法三噸護病比
維護安全
保生命

立法三噸護病比
護理人力不足
恐造成護理人力
流失

立法院
衛生福利部
衛生福利部
衛生福利部
衛生福利部

護病比與病人
●2012年美國護理師法 (CARE)
以護理人員照顧4位病人為標準，每增加1人，
病人在30天之內的死亡率增加7%；
若增加至8位，病案的死亡率增加至31%。
●2013年美國護理師法
一次護理人員照顧病人數 > 11人，比照顧
病人數增加50%。護理、手術、急症、急診、
與家事事件死亡率出1.6~3.5倍。
●2014年美國
最佳標準護病比為1:6
每增加照顧一名病人則工作時間增加
病人在30天內死亡率增加率可達10%。

國際護病比
現行護病比立法標準
歐洲提出最低標準為1:1.5

日本	1:7
美國加州 內、外科護病比	1:5
專科病房	1:4
澳洲昆士蘭省	
白班	1:4
小班	1:4
大夜	

高護病比 = 高死亡率
護理師每多照顧1名患者
●2013年
患者出院後30天內死亡率→增加7%
●2014年
患者入院後30天內死亡率→增加7%
●2015年
患者入院後30天內死亡率→增加7%
●2016年
患者入院後30天內死亡率→增加7%

高護病比 = 高死亡率
護病比從1:5→1:7 (CROCKFORD & LAWRENCE)
◆23% 受訪患者有嚴重併發症
◆2% 患者在入院後30天內死亡
◆43% 護士具有較高的倦怠評分
和較低的工作滿意度。

南部某醫學中心護病比

兒童癌症病房	數目	護病比
內科	1:9	1:10
小兒	1:22-13	1:20
大兒	1:15-16	1:15
兒童一般病房	數目	護病比
內科	1:8-9	1:9
小兒	1:20	1:12
大兒	1:12-13	1:14
兒童一般病房	數目	護病比
內科	1:8	1:9
小兒	1:9	1:12
大兒	1:12-12	1:13-14

政策殺人！無視病人安全！
護理師編分設置標準 第八條 附表：護理師編分設置標準
護理師編分設置標準之編分應以病人為對象
●護理師編分不得低於一比十五，並應包含之工作內容如護理人員
●編分：人力消防設置都沒問題
1名護理師，32名病人，2名照服員
發生火災！護理人員！
1人當3人用！何時才要改善！！

惡火燒出
無理護病比！
政策殺人真無理！
台灣護理師產業工會

此張班表截圖於交大邱羽凡助理教授
上課課程原圖資料來源:靠北護理師

日	一	二	三	四	五	六
	1 24-8	2 16-24	3 8-20	4 24-8	5 16-24	6 8-20
7 24-8	8 16-24	9 8-20	10 24-8	11 16-24	12 8-20	13 Off
14 Off	15 24-8	16 16-24	17 8-20	18 24-8	19 16-24	20 8-20
21 24-8	22 16-24	23 8-20	24 24-8	25 16-24	26 8-20	27 Off
28 Off	29 24-8	30 16-24	31 8-20			

檢討：班表之合法性



護理職場爭議通報平台



掃QR code連結至
護理職場爭議通報平台

平台網址

<https://nhplatform.mohw.gov.tw/>



公會

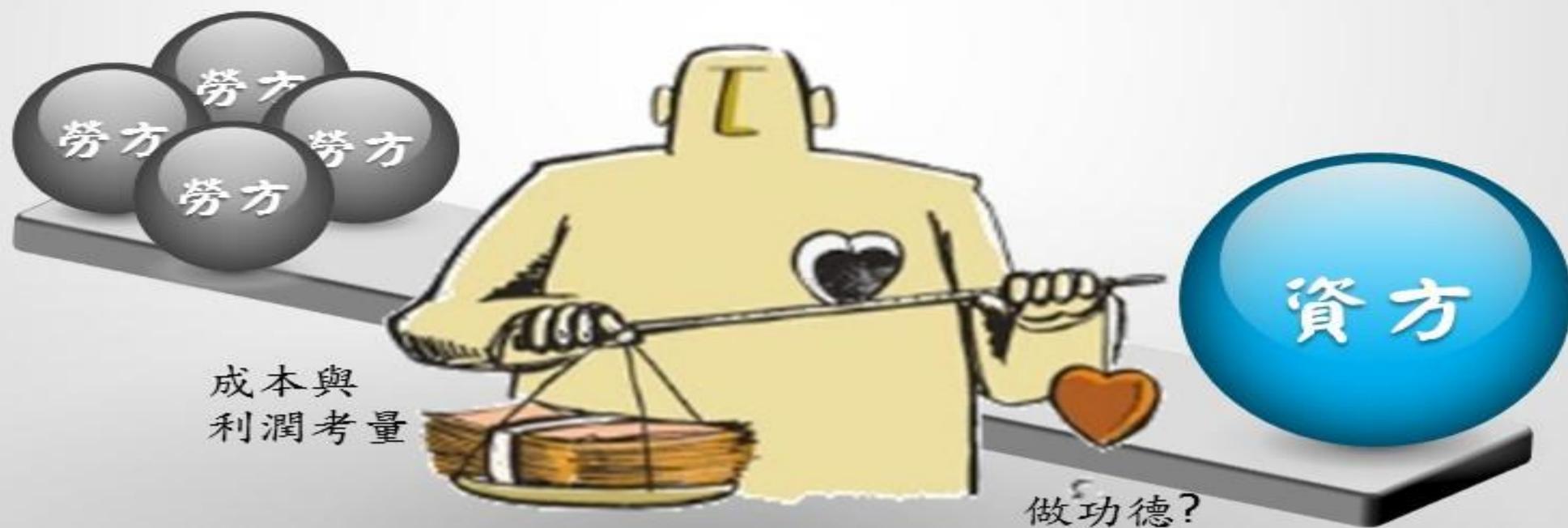


工會

	護理師公會	護理工會
法律依據	護理人員法第10條：「護理人員非加入所在地護理人員公會，不得執業。（第一項） 護理人員公會不得拒絕具有會員資格者入會。（第二項）」	工會法第4條：「勞工均有組織及加入工會之權利。」 工會法第6條：「產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。」
名稱頭銜	護理師護士公會 (高雄市護理師護士公會)	產業工會 (台灣護師醫療產業工會)： 護理產業所有受雇人員 職業工會 (新北市護理人員職業工會) 同一地區相同護理職業。
生存危機	一般組織，不怕倒	隨時可能倒，須法律特別保護
奮鬥目標	專業人士為主，推展護理事業	團結勞方和資方協商或對抗 (薪資、工時、條件)
成員背景	以護理主管為主	以受雇護理人員為主

勞動者的弱勢地位

- 先天不對等：勞方赤手空拳，雇主有管理權
- 資訊不對等：勞方一無所知，雇主可得而知
- 資源不對等：勞方自己一人，雇主有錢有人



勞動三權



【協商權】

勞工透過工會與雇主
進行勞動條件的協商。

【團結權】

勞工組織團體，參加工會



【爭議權】

勞工透過集體爭議行為迫
使雇主讓步，例如罷工。
(勞工自我保護，暫時拒絕
提供勞務，以待協商)



護師工會

用「心」肯定-「有.安.心」護理職場

護理職場用心♥護理人員安心



用♥肯定
「友安新」護理職場

活動內容：「友安新」護理職場

友-友善環境(杜絕醫療暴力、職場霸凌)

安-安全安心(捍衛勞動權益、人力充足)

新-創新出擊(創新護理價值、公共參與)

想要不一樣的環境，就要勇敢踏出不一樣的思維，不再
懼怕，找出回自己的天空，獲得自己應改得的報酬。
謝謝聆聽。



護師工會，歡迎護理人員的加入，
團結力量大，改變護理勞動環境。



台灣護師醫療產業工會(簡稱護師工會)

地址:高雄市前鎮區一心二路119號2A

電話:07-345-7570

粉絲專頁網址:<https://goo.gl/i4p63m>

信箱:tw.nursing.m.iu@gmail.com



台灣護師醫療產業工會

(簡稱護師工會)

- ◆ 地址: 高雄市前鎮區一心二路119號2A
- ◆ 電話: 07-345-7570
- ◆ 信箱: tw.nursing.m.iu@gmail.com
- ◆ 粉絲專頁網: <https://www.facebook.com/TNMIU/>
- ◆ 官方LINE帳號: @tnmiu
- ◆ 工會捐款帳號: 台灣銀行(004) 224-001-01260-5

護師工會FB粉絲專頁



護師工會LINE帳號

