

專業熱忱與利他價值觀

Devotion and Altruism in Nursing Profession

◆ 文 | 章淑娟

近日大小三災不斷，7月初臺東一場17級風所帶來的災難，造成四千多戶房屋受損，70位慈濟醫療同仁與志工利用周日的時間來到災情最重的太麻里協助災戶打掃，慈濟以工代賑的方式帶動受災鄉親一起重整家園，清理過程中猶見損壞的鐵皮屋頂在屋頂角搖擺晃動，可以想見居民在風災過程中的驚恐以及災後房屋損壞的無奈。所幸有慈濟人和其他社會團體的介入協助，讓災民能感受溫暖，燃起未來的希望。

醫護人員參與義診或賑災都是本著人傷我痛的精神，去膚慰去關懷。在慈濟醫院，同仁也會在下班之餘會去關心曾經住院、需要長期治療的病人，例如癌症團隊，或是呼吸治療中心醫護團隊，不僅在醫院常用電話關心，還會到家訪視，遇到病人有其他醫療上的需要或經濟協助，都是額外服務，做到全人、全程、全隊、全家和全社區的照護。

記得多年前在北部醫院工作，有一位臨終病人半夜病情惡化，家屬想依病人的意願帶他回家，但是又怕在路上病況轉變不知如何處理，怕回不到家，本著整體性、全家全程照護的理念，當班護理師們共同評估決議，由一位熟悉該病人的護理師志願隨同救護車護送病人回高雄的家，當時沒有高速公路，來回車程需要8-10小時，護理師不捨家屬的苦，拒絕報酬，自願隨車陪同回到南部的家。

隔日醫院護理主管對護理師未事先報備值班護理長，打算提出處分，在一番討論之後，有護理主管認為若果真處分該位平時就熱心協助病人及家屬的護理師，是不是會澆熄她對護理的熱情？加上護理師是本著利他的精神，沒有收取分文，對醫院的聲望應該是有提升的，這樣為病人設想的護理師若受到處分，

也可能抑制其他護理師的助人熱忱，因此終止處分申請。該位護理師關懷病人和家屬的態度，也使得整個病房關懷癌末病人蔚為風氣。

事經約 20 年後，在一個研習會場合，筆者遇到已經在社區衛生所工作的該位護理師，提起往事，她才知道當時主管曾要提出處分，她說還好當時未受處罰，才能繼續留在護理崗位上發揮良能。

主管的理念以及對同仁行為處理的方式，大大影響工作氛圍，但是現今網路發達，很多臉書社群對於個人主義的工作權益的重視，似乎超越對專業的熱忱，尤其是勞基法對工作時間的解釋，與護理專業在利他主義、無私奉獻的價值觀，有很大的不同，先是於 1998 年護理人員納入勞基法後，因為醫療照護工作的特殊性，尚有第 84 條之一可以彈性運用，但是自 2014 年起護理人員正式全面納入勞基法，而照護緊急危及生命和創傷病痛的病人，並非可以如生產事業事先規劃的，對於像手術室這種會遇到緊急手術的單位，以及其他如心導管室、洗腎室，有可能一夜沒有病人，也有可能接連入住需要緊急處置的病人，因此需要安排醫護人員隨時待命，但是一有連續的緊急狀況，可能就要面臨違反勞基法連續上班不得超過 12 小時或休息未達 12 小時的規定，所幸資訊蓬勃發展，可以適時提醒同仁避免違反勞基法的排班。

另外有些法條也使得在工作安排上無法依照護理人員意願，或是造成主管排班沒有彈性的空間，例如懷孕的護理師想要上小夜班多一些夜班津貼，但是勞基法卻規定晚上十點之後孕婦不能上班，這樣的僵化法條在今年才被鬆綁。護理師的工作原本被視為很有彈性的，在大家一片爭取比照勞基法的同時，其實也失去原有的特殊權益。

新政府宣布 2020 年將住院醫師納入勞基法，原本 88 工時要變成 40 工時，薪資福利會比照原有的優渥嗎？有得必有失，這是醫師納入勞基法後可能損失的權益。然而適度的休息還是必要的，救人的工作雖然很辛苦，但是醫護人員能堅守崗位，以愛付出，可以讓自己的生命價值延伸擴展，這樣的付出，更非世俗的價值可以論斷。

臺灣老年人口比率增加，逐漸邁入超高齡社會，年輕人口以倒金字塔的數據快速縮減，加上工時又減少，醫療照護的人力將會逐漸減少，智慧醫療與智慧長照蔚為發展的趨勢，我們更要悲智雙運來因應未來照護人口比率減少的衝擊。☺