

## 第二章 理論基礎與文獻探討

### 第一節 勞動過程理論

在 Harry Braverman (1974)所著的< Labor and Monopoly Capital >一書中，Braverman 以馬克思所著之<資本論>為基礎，對於近代工業革命後，產生了大規模的工廠生產，以及資本家為了遂其合理化的佔有勞工生產的剩餘價值，發展出來的各種管理技術（泰勒化、科學管理），導致工人勞動過程中，「概念」與「執行」的分離，各行各業在「概念」與「執行」的分離之下，現代的工作呈現了「去技術化」(deskilling)與「退化」(degradation)的現象。

#### 一、 資本主義以前的勞動過程

18 世紀工業化之前，各種產品的製造都由專門的「工匠」從事，而各種製造行業也都由工匠所組成的團體行會「基爾特(Guild)」<sup>1</sup>所管理，非行會成員是無法進行商品製造與商品買賣。若想從事技術製造行業，必須先拜工匠為師，成為工匠的學徒，然後一邊幫著師傅打雜一邊學習工藝技術，等到學徒通過行會「基爾特(Guild)」的測驗後，才能夠獨立執業，由此可知工業化之前，行業的發展、與製造技術、與製造都掌握在工匠的手中，各行各業的行會不只是工匠的聯合團體，更是行業的管理者。

早期資本主義尚未發展時，工匠、技術者開設小型的作坊，親自設計、製作商品，也因為早期的商品都由工匠親自製作，價格上非一般平民能輕易負擔，一般民生必需品都由平民自給自足，能夠訂製商品的人士非富即貴，因此多為量小

---

<sup>1</sup> 由工匠聯合組織而成的公會。

而價高。工匠對於生產及生產過程都有完全的主控性，要如何的生產、如何的製作，以及商品的製作程序，都由工匠依自由意志去決定。

即使是在工業革命發生之後，初期工業資本主義的時期就有所改變，大量的商品需求產生，以往工匠的生產方式開始改變，資本加僱用大量的工匠生產大量的商品。這些工匠雖然受雇於資本家，不過勞動仍然由生產者直接控制，這些生產者身上體現著自己那個行業的傳統知識與技術(Braverman, 1974:59)。工業化初期勞動者對於如何生產、生產的速度、生產的工序、產品的品質都能自我掌控，資本家雖然僱用他們進行生產，勞動者雖然是受雇的，但他們對於產品來說，他們是自主的。而自主的勞動者卻不是僱用他們的資本家所樂見的，資本家無法預測生產的速度、無法控制的品質，這樣一來對商品市場交易有很大的不良影響，成品製造速度無法預估、交貨時間無法確定，都會對資本家的銷售造成損失，因此資本家爲了要賺取更大的利潤，最首要的目標是消除生產上的不確定因素——「自主的勞動者」。

此一時期的資本家爲了減低工人在勞動過程當中的不確定性，而紛紛採用外包制度(subcontract)、廠外代工制度(putting-out)、按件計酬(piecework)等制度，透過這些方式，資本家的希望見到是當他付出一定的金額，就能夠獲取一定勞動力生產出來的產品，資本家期待的藍圖中，想要見到的是勞動力能夠如同原料商品一樣，一手交錢一手交貨。

不過這種情況並沒有維持多久，因爲資本家開始體認到「他無法強迫工人一定做多少鐘頭的工作。家庭織布工或工匠是自己時間的主人，他想作就作，想停就停。僱主爲了鼓勵勤奮，雖然能夠提高計件工資，但是他往往發現這種作法實際上減少了產量(Landes, 1969 59;轉引自 Braverman. 1974:63)。

資本家不甘心他所僱用的勞工，領取了薪資後，卻看只能看著勞工潛在勞動力在他能力所及的範圍之外不斷地流失。不甘如此損失的資本家想出了一個新的生產方式，將工人們從外包制、計件制之中趕入工廠的生產線，使管理者得以控制整個勞動過程。「對資本家而言，將勞動過程的控制權從工人手中轉移到自己手裡，是非常必要的。這種轉變在歷史上表現為生產過程的持續異化 (progressive alienation)從工人手中轉移到資本家，管理問題於是出現」(Braverman, 1974:58)。

## 二、 科學化管理——概念與執行的分離

所謂的科學管理就是近代企業要把科學方法應用在越來越複雜的勞動過程控制上。而泰勒主義(Frederick.W.Taylor)式科學管理的出現，滿足了資本家對勞動過程控制的需求。泰勒(Frederick.W.Taylor)在製造、模具、與機械這三個行業當過四年的學徒，他對工廠實際的生產過程有相當深入的了解，也知道工人在工作時的種種「摸魚」(soldiering)的行爲，因此「他主張給工人規定完成工作的一套精密方法，這是充份的管理的要件」(Braverman, 1974: 90)，而泰勒所謂的精密方法，就是由手拿碼表的管理人員透過一次又一次的在實際工作場對工人的一舉一動都做測量，然後根據紀錄去規定每一個步驟該花費的時間、使用的力道大小，像是一鏟沙土需鏟多少砂石，在幾趟來回內裝滿一步手推車，透過鉅細靡遺的研究，將每個步驟予以拆解、標準化，找出最一定時間最大的工作量。泰勒認為標準的建立，有助減少無謂的浪費。「不論是工人浪費的勞動力，或是資本家付出薪資的浪費」。也因為科學管理的鉅細靡遺，資本家能夠很容易的計算出一個工人一天的工作量，進而推算出商品的製造速度、掌握商品的數量，並將生產的不確定因素減低。

而 Braverman 則歸納出三個泰勒式科學管理的原則，其分別是：

1. 使勞動過程和工人的技術分離。勞動過程應不依靠手藝、傳統和工人的知識，而完全依賴管理部門的執行。管理人員的責任是蒐集工人過去所有的一切傳統知識，然後把這些知識加以分類、列表並使它們變成規則、法則和公式。
  2. 概念從執行之中分離(separation of conception from execution)。一切可能的腦力工作都應該從工作現場轉移出去，而集中到規劃與設計部門。
  3. 管理部門以知識的壟斷來控制勞動過程的每一步驟與執行方式。
- (Braverman, 1974:112-119)

科學的管理使得概念從執行之中分離出來，進而造成工人「既有的」(already possessed)知識由生命中抽離而集中到工業革命前尚未發展出的管理部門，這種分離使得整個勞動過程的統一性與完整性，被充份瓦解而支離破碎。勞動者在實際動手操作執行時，由一個會思考、有情緒波動、有自我主張的完人成爲了一個喪失思考能力的行屍走肉，由活生生的一個人成爲了一台機器的一部分，例行、重複公式化地執行由另一群人規定「最適動作」；管理者則忙著不斷設計新的勞動行爲、改良能夠增進產能的動作，一切的勞動「動作」都是在經由其精密規劃，然後經由工人的雙手來加以完成。這種「腦力勞動」與「體力勞動」的分離，使得整個勞動過程完全在資本家的掌控之下。Braverman 對此一現象批評道：「勞動像整個生命過程、身體機能一樣，是人類不能轉讓(inalienation)的財產。體力和腦力不能從擁有者的身上分離出來。無論獲得怎樣的代價，人不能把自己的工作能力分割讓與他人，正如一個人不能替另一個人吃飯、睡覺和性交一樣。」

(Braverman, 1974:54)

另一方面，機器的引進亦使得勞動過程起了重大的變革。在傳統的手工業生產中，工匠本身擁有生產工具，透過生產工具的應用，把原料轉變成符合自己需

要的有用物質。但是，當機械化生產時代來臨時，工人本身已無法擁有生產工具(即機器)。在現代的機械化生產中，工人透過機械生產物品，在這個勞動過程中，工人無論在實際操作或心理的層面但無法控制機器反而這必須順應(adapt)機器，由被機器設定的生產速度牽著鼻子走。著名默片喜劇演員卓別林(Charlie Chaplin)，於1936年所飾演的《摩登時代》，卓別林飾演一生產線上的小工人，劇中一幕雇主為了加快生產速度，便要求領班將機器的速度設定調高，就看卓別林被機器的速度追著跑，直到休息時間身體還是不自覺的重複生產線上的動作無法停止，工人們由操作機器轉變為被機器操作。

Braverman 認為「自從機器以其近代形式的發展開始，人性(humanity)已被截然地分割(divided)，且以勞動過程中最為明顯」(Braverman, 1974: 193)，在勞動過程中，機器的控制權是由資本家與其附庸的管理者所掌控，而不是屬於真正生產他們的工人，關於機器方面的知識與技能，則愈來愈遠離工人，以往工人對他們的生產工具如臂使指，簡直像是身體一部分的延伸，十六世紀的伊朗工匠能夠利用簡單的鐵鎚、鼓風爐打造出令現今製刀公司無法製出的大馬士革彎刀，但是時至今日卻全然失傳。現在的製造工人與機器的「相處」模式可能是打開開關、按下按鈕，對於機器如何的將原料加工、處理過程可能是陌生的，機器的設計與製造已經與工人沒有直接的關係，工人們閱讀著由管理單位製作的操作手冊進行機器操作，而機器的操作設計與規劃則屬於管理階層工作職責，沒有管理人員告知機器操作方式，工人們只能枯坐一旁。因此，工人已淪為機械的附庸，工人在勞動過程中，配合著機器的運轉，日復一日做著單調且公式化的動作，成為機器的一部份。

勞動者的勞動在「概念」與「執行」分離的情況之下，管理部門透過對於原屬於勞動者之「概念」的佔有，進而來控制勞動者的實際「執行」，另一方面更透過機械的引進和分工使得勞動者在「執行」上更加零碎化與機械化，每個工人

只負責生產產品的一小部份，工人們已失去獨立製作「作品」的能力，這些現象使得整個勞動過程去技術化。總結上述，Braverman 認為概念從執行當中分離出來，乃是工業資本主義生產模式的特色。由於資本家為了減少生產的不確定因子，以及提高生產的效率，必須對於勞動過程加以控制，因此，將勞動過程中的「概念」與「執行」兩個部份分離開來，「概念」部份則完全地集中到管理部門，由管理部門預先規劃整個勞動過程，進而達到控制的目的，至於「執行」部份則由於機器的引進、生產線的出現，使得工人在「概念」已被抽離的情況下，從事著單調、機械化的工作，這種「去技術化(deskilling)的過程，使得工人的勞動發生退化(degradation)的現象。

而這些現象不僅在第二級產業能夠觀察的到，第三級的服務業上也是所在多有，雖然第三級產業工作者平均學歷提高，但是提高的只有學歷，其工作的需要技能卻沒有跟著提昇，反倒也出現與第二級產業一樣的現象，工作去技術化、零碎化的現象產生。不過這種現象也在麻醉護理人員的工作中觀察的到嗎？這是這個研究需要去觀察的。

## 第二節 勞動過程的主體性

由於在 Braverman 的論述當中，工人都是處於被決定的或被動的角色，工人的主體性(subjectivity)甚少被提及。正如 Sweezy 在為 Braverman 的〈壟斷與勞動資本〉所寫的前言中提及「Harry Braverman 並不打算探討壟斷資本主義下工人階級發展的一些主觀東西。這項工作仍然有待完成。無論由誰來擔負這個任務，他都會在這一本書中找到可靠的和必不可少的證據。」(Braverman, 1974:1-2) Braverman 強調，必須要在資本主義生產模式的此一大的脈絡結構之中來審視工人階級的主體意識或行動，才是有意義的。因此有些學者的研究即指出了工人在面對資本家與管理者對勞動過程的控制時，工人不是一昧的接受而毫無反應。(Burawoy, 1978, 1979, 1985; Willmott, 1990; Knight & Willmott, 1990)

事實上，早在 1920 年代後期，針對美國西方電氣公司的霍桑廠工人所做的「霍桑實驗」(Hawthorne Studies)當中，原先實驗的目的是想探討不同的燈光亮度是否會影響產量，結果卻發現有一股屬於工人的非正式團體的力量操縱著生產過程。而在 Roethlisberger 與 Dickson(1947)對於霍桑廠的後續研究中發現，「工人會自己限定工作量，每天正常的工作量由工人自行制訂和遵守，破壞者會遭到其他工人的排擠與報復。」

工人這種對生產量的控制，亦即「產出的限制」(restriction of output)的現象，Roy(1952a, 1952b, 1953, 1954)從 1944 年十月到 1945 年八月，以十一個月時間在一家計件制的工廠的參與觀察研究之後，所完成的博士論文中得到了更進一步的印證，工人的確有一定程度的主體性可以在勞動過程中進行有利於自己操弄。工人在計件制下又要完成符合工人最大利益的件數之後，就會開始摸魚並且限制其他工人不得超過此一生產上限，以免其他工人破壞計件工資的行情。

Burawoy(1979)即認為，在勞動過程中工人會與管理者玩「趕工的遊戲」(game of make-out)，也就是說，工人在計件制(piecerate)下利用他的「工作技巧」(tacit skill)，例如：更改機器或生產方法、非正式的組織等方式進行「趕工」以使得工人獲得最大的利潤和高水準的產量。工人在此「趕工遊戲」中擁有有限的自主性(limited autonomy)與相對的主體性(relative subjectivity)，在此同時，工人可能會與管理者產生某種程度的「共識」(consent)，亦即「自願性的服從」(voluntary servitude) (Burawoy, 1979: 81)，不過從整個資本主義運作的角度而言，「趕工遊戲」亦「掩飾和確保了剩餘價值」(obscuring and security of surplus value)。也就是說，工人在拼命趕工的過程之中，雖然獲得了自己的最大利益而沾沾自喜時，卻忘記了資本家剝削其剩餘價值的此一事實，使得資本家能確保奪取勞動剩餘價值。

換言之，資本家給予工人一個有限的空間讓工人去「玩」(play game)，讓工人忘記自己身為被宰制階級的事實。謝國雄(1997)對於這種現象以兩句話來形容：「苦中作樂，作繭自縛」，更明確地說「在資本主義社會中做勞動者很辛苦，只好發展出各種遊戲來苦中作樂。同時在資本主義賦予勞動者有限的選擇空間中勞動者經由自己『選擇』的苦中作樂，不僅深化了勞動者被宰制的地位，同時也維繫了資本主義的在生產。」(謝國雄，1997)

針對上述工人在勞動過程之中所展現的相對主體性，最近幾年來，有學者紛紛將 Michel Foucault 知識和權力的觀點，引進到勞動過程理論，使得對於勞動過程研究的論開闢了另一個領域 (Knights, 1992; Sakolsky 1992; Townley, 1993; Lee, 1993; Grey, 1994)。Foucault (1981)主張，權力(Power)並非是被什麼所掌握而或擁有分享，或是讓其溜走。事實上，權力是關係的 (relational)，亦即權力並非是被那一個機構所擁有，權力是與執行(practices)、技術(techniques) 程序過程(procedures) 有關連。



傅科對於權力和知識的看法，是表現在其對於 Governmentality 的看法上，Governmentality 走由 Government 與 Rationality 這二個概念所組成。治理(Government) 是藉由特定的理解方式(ways of knowing)來進行，例如一個統治的計畫需要特定的字彙，因此，表達的方式即被統治。而理性(rationality)則是藉由特定的知識與技術，來使得某些事物是可認知的(knowable)，因此是可統治的 (governable) (Burchell, Gordon & Miller, 1991)。

傅科(1980)更認為，知識的形成並非是客觀中立的，其認為權力實行的本身即會創造和造成新的知識客體的浮現和累積新的知識客體的浮現和累積新的資訊實體，相對地，知識會不斷地引進權力的影響，也就是說，權力的實踐執行不可能沒有知識的伴隨，而知識不可能不會引起權力。

Townley(1993)則以傅科的權力和知識的觀點來對於人力資源管理(HRM, Human Resource Management)做一重新的詮釋。他認為由於勞工在與雇主簽訂勞動契約時，並沒有詳細地規範每個工作細節，因此，整個勞動過程是充滿了不確定性，而 HRM 在此的功能就是要降低這個不確定性，使生產過程更有效率。在 HRM 之中知識的建構是透過分類、命令(ordering)、與分配的法則以及對生產活動的界定、規模的固定、程序統治，這些導致 HRM 論述的浮現。這也就是說，HRM 如何運用紀律(disciplinary)的實行去創造知識與權力。

Sakolsky(1992)亦使用傅科 Disciplinary Power 的觀點並結合馬克思主義的勞動過程理論的觀點，來解釋工作場所電腦的監督支配(例如電腦輔助生產 Computer Aided Manufacture 簡稱 CAM)與品管圈( Quality Circle 簡稱 QC)的活動。Sakolsky 認為，勞動過程當中，除了有馬克思傳統所批判的對於勞動過程之程序節奏有嚴密的控制方式 之外，尚有在傅科的觀點下所謂的細微的(Micro)規則技術，以更隱晦的方式支配著勞動過程。

簡而言之，以傳科的角度來看，控制並不是一種直接的、強制性的與密不透風的，毋寧是一種更隱晦、間接地形式展現出來。所以說，工人在勞動過程中所擁有一定程度的自主空間，只不過是資本家另一種控制形式的展現。

上述中提到，科學管理將工人們的一舉一動都詳細測量，然後規劃出工人的最適動作。這種作法加諸於工人身上，能夠得到資本家完全掌控的生產線、可預測的生產量。但是，這種掌控卻不一定是最適合管理所有的事業。「工人們並不需要全面的監控管理，有時他們會自行規範自己的行爲」。(Thompson, 1983:153)。

勞動過程理論發展的基礎在於大量生產大量製造的工廠制度，許多的研究者如國外的 Paul Thompson、Harry Braverman、Michael Burawoy，國內學者謝國雄等人所作的研究多為工廠制度下製造業工人的勞動過程，而綜合他們的研究可以發現幾點相同點：

1. 被轉移上下對立：馬克思認為，資本家與勞工的利益是衝突的，資本家與勞動階級存在著根本上的對立，不過研究發現，資本家將管理委託給管理者後，勞工的抱怨與不滿轉移到管理階層，管理階層成為了資本家的擋箭牌。
2. 摸魚、偷吃步的現象：勞工薪資採按件計酬時，當工人的平均產量上升，資方將降低工資率，工人察覺這個情況，想出控制自己的生產量，避免工資率調低，並且在正常工時內最省力的方式賺取最高的報酬。
3. 平行的衝突產生：生產線型態的工作出現後，工人的工作被分割與零碎後，所有的工作流程是一環扣著一環，其中一個工序出差錯，可能會導致省產線的停擺，一個工人的操作失誤會令其他的工人無法進行作業，以計件制的工資續薪的工人一沒有產出，就無法獲得工資，而他的不滿會找上那個出錯的工人，工人與工人之間的衝突發生機率大

增。

4. 趕工遊戲：工人處於計件制的工作環境中，工人們會玩起趕工遊戲，一方面是提高生產量，以便賺得較高的工資，一方面則是，唯有對工作非常熟悉的老手，才能夠輕易的提高工作速度，也是一種地位的展現。
5. 工作現場的抵抗：工人們於管理階層的管理方式的不滿，不一定直接的反應出來，有時是透過生產出不合規格的產品，或是消極的怠工，藉此表達出工人心中的不滿。

勞動過程理論說明的是，工人們順服的接受了資本主義的生產分配模式，而「趕工遊戲」與抵抗行為只是在這種「順服」下的副產品，趕工遊戲只是資本家們放手讓工人們能夠「苦中作樂」，抵抗行為也只是表達對管理的不滿，而不是對資本主義的生產模式的不滿，想要推翻資本主義的生產模式。因此工人先順服資本主義的生產模式，而抵抗只是表達對生產管理的不滿而已。

將工人的一舉一動都規定詳細時，雖然能夠排除生產線上不必要的浪費，但請注意，科學管理的發展基礎是工廠與生產線，那是當時絕大多數的企業、公司、工廠的生產方式都是一大群生產工人們，排排站在長如巨龍般的生產線上，一再的重複動作，但時至今日，工作的型態已有了天翻地覆的改變，傳統製造業佔我國產業比例已逐年下降，許多的新興的工作型態已無法再套用科學管理的方式去進行管理，證券業、金融業、廣告業、服務業、保險業、醫療業，許多的工作型態不是面對著長龍似的生產線，而各式各樣的客戶有各式各樣的需求，因此新型態的工作者無法靠著一套規劃詳細的工作手冊或工作指南去達成，因為他們面對的是全世界沒有重複的基因的人類，而不是一台能夠預期的機器。

但是這些研究有個基本的共同點，均是以工廠制度下的工人為研究藍本，但

是我國現階段就業比例中 95 年服務業人口占 57.92%<sup>2</sup>，這些研究結果，對於我國現今的產業結構中最大多數的服務業來說，是否有相同的問題或是會因為產業的差異而有所出入，還是有共同的結論呢？

本研究的目標「麻醉護理人員」，更是一個特別的職業，他們負責替開刀病人上麻醉，工人的工作是面對生產線上的商品，而麻醉護理人員面對的可是活生生的人。工人們可以藉由怠工、破壞商品、延遲生產等反抗行為來表達不滿。但是麻醉護理人員呢，她面對的是躺在手術台上一個活生生的病人，是一個活生生有著心跳、血壓、脈搏的人，麻醉護理人員不可能像工人一般的怠工，或故意讓病人死去等行為，那他們是用其他什麼方式來表達他們的不滿呢。而且工人們會有去技術化、退化的現象產生，這種趨勢會在麻醉護理人員觀察到嗎？而工人們的「趕工遊戲」行為，能夠再麻醉護理人員身上見到嗎？

本論文的研究標的「麻醉護理師」，透過勞動過程理論來驗證，會有些什麼新的問題產生呢？本研究想要探討的主題有：

- 第一、 麻醉護理人員是為什麼原因反抗，用何種方式去反抗。
- 第二、 麻醉護理人員為什麼順服。
- 第三、 麻醉護理人員的抵抗與順服跟工人們的抵抗與順服的是相同的嗎？

---

<sup>2</sup> 內政部，就業、失業統計 95 年。

### 第三節 台灣麻醉相關研究

台灣對於麻醉相關的研究不在少數，但是絕大多數為醫學研究論文，如「新型局部麻醉劑之研發：六神草、花椒、三環抗憂鬱藥及右美沙芬之研究，陳郁文，94年陽明大學生理學博士論文」、「影響麻醉醫師意外硬脊膜穿破率因素之探討，李銘家，95年臺北醫學大學碩士論文」，主要研究目標集中於新麻醉藥品研究、麻醉方式研究以及麻醉藥物對於病人的影響，透過國家圖書館的全國博碩士論文網以「麻醉」作為關鍵字進行搜尋，可以搜尋到136筆資料<sup>3</sup>，這些博碩士論文絕大部分是屬於「醫學研究」範疇，其中僅有十九篇不為純醫療討論，其分佈如下：

表三 國內相關文獻整理

研究類型	篇數	備註
術前訪視	5	
麻醉廢氣影響	2	
麻醉績效評估	2	
麻醉從業人員壓力來源分析	2	
麻醉品濫用	2	
麻醉費用投入的合理性	1	
麻醉人力供需	1	指麻醉醫師
麻醉人員進修	1	指麻醉護理人員
SARS事件對麻醉人員的影響	1	
麻醉藥廠民營化	1	

<sup>3</sup> 查詢時間 96 年 8 月

麻醉專科醫師專業他性	1	指麻醉醫師 VS 麻醉護士及外科醫師
麻醉人員素質	1	

資料來源：作者自行整理

我發現到台灣關於麻醉的研究集中在麻醉技術的改良與麻醉藥品應用上，我們可得知在台灣醫學界有許多研究者花費時間、心血去研究麻醉，麻醉這個手術必要行為變得更安全更先進，不過從這些研究的分佈讓我察覺到，台灣的研究是以「麻醉技藝」的提昇善為出發的研究，這些研究可能得到的研究成果是發現更好的麻醉藥劑、更安全的麻醉。

很諷刺的是，在台灣醫學院有這麼多人耗盡心血進行麻醉研究，可是我們台灣麻醉的死亡率卻是日本的 17 倍，甚至比非菲律賓還差<sup>4</sup>，台灣的醫療水準在國際上可是叫得出名號的，許多換心（之如此類）等難度很高的手術在台灣都有能力完成，更有許多領先其他國家的獨特成功案例，我們的手術水準已進入「已開發國家之列」，但我們的麻醉卻是低於「開發中國家」的水準。

這種現象不啻是打了台灣醫療一個巴掌，不論有多少輝煌的手術紀錄，卻都是笑話一個，因為大至換心、開腦，小至割盲腸、痔瘡，大大小小的手術都需要先上麻醉，麻醉是手術的必要前置工作，執行成功的麻醉不必然有成功的手術；不成功的麻醉必然是失敗的手術。

那台灣的麻醉問題是出在何處呢？技術、器材、藥劑還是執行的人呢？以下透過用幾篇少有的台灣麻醉執行者的相關研究，來探討歸納出幾點台灣麻醉面臨問題：

<sup>4</sup> 見第一章

## 一. 麻醉醫師不足的原因

何始生〈台灣地區麻醉人力供需之研究－灰色模型之應用與問題原因之探討，2003〉中透過人力規劃模型來預測台灣麻醉人力成長，以他建立的模型看來台灣麻醉醫師人數成長是無法趕得上台灣麻醉量的成長。

是什麼原因造成醫學生不願意選擇成為麻醉醫師呢？何始生也對實習醫師、麻醉科住院醫師、麻醉科主任發出問卷，調查為何醫學生不願選擇麻醉作為終身職業。扣除了沒興趣這個理由外，風險高、及不被外科所重視是主要原因，但是他將這些理由歸因於台灣地區長期採用大量麻醉護士來替代麻醉醫師。

而吳慧玲〈麻醉專科醫師專業排他性研究。陽明大學醫務管理研究所碩士論文。2000。〉透過發放問卷的方式，收集了麻醉醫師對於相關問題的意見。並歸納出幾個在學的醫學院學生不想成為專科麻醉醫師的原因：一.麻醉醫師普遍認為工作量與報酬不成正比。二.小型醫院不願僱用麻醉醫師。三.健保給付制度，造成醫院為減少成本，以麻醉護士替代麻醉醫師。

此篇論文作者很明白的呈現出台灣麻醉所遇到的問題，就是麻醉人員短缺，每個麻醉醫師一年的工作量都是超時工作，或是許多的醫院只靠麻醉護士去進行麻醉。此論文作者點名了麻醉護士的存在排擠到麻醉醫師的工作機會，一般醫學院學生見到麻醉專科醫師的需求量少，便不願意成為麻醉專科醫師。而地區型的中小型醫院、甚至是大型私立醫院也啓用麻醉護士進行麻醉，漸漸而減少聘僱麻醉專科醫師，而多數的醫院疼痛門診也處於虧損狀態，麻醉醫師自行執業的疼痛診所不易生存，因此工作量大且工作機會少的麻醉專科醫師自然不會是醫學院學生的第一選擇。

這兩篇論文都認為台灣麻醉醫師的人數成長緩慢、醫學生不願成為麻醉醫師的原因出在，醫院都聘僱麻醉護士來取代麻醉醫師，以致醫學生認為工作機會少而不願意成為麻醉醫師。不過我認為這兩篇的推論都是倒因為果的推論，我第一章中，提到台灣最早的麻醉護理人員訓練班是 1958 年成立，目的是為了彌補麻醉醫師人力不足，而產生的替代方案。這可說明的麻醉醫師的人數很早就無法負荷日益成長的麻醉量，麻醉護理人員是為了填補不足的缺口才產生的，怎麼可以因為現今麻醉大多是由麻醉護理人員執行，就簡單推論麻醉醫師人力不足是麻醉護理人員造成，不過這可能也是決大多數醫療界看法。事實上，這兩篇論文都有歸納出麻醉醫師普遍認為工作量與報酬不成正比，以及不受外科重視這兩項原因，但是在分析時卻忽略這兩點沒有去分析，卻簡單的直接推論是麻醉護理人員搶走麻醉醫師的工作。

## 二. 成本考量以致麻醉品質下降

朱光興〈1997~2000 年全國外科麻醉醫療費用改變情形之探討：以四項病例計酬手術為例〉。(2001) 中提到以四項手術：痔瘡或痔瘡併管瘻管切除術、腹及股腹溝疝氣修補術、闌尾切除術、腹腔鏡膽囊切除術，來探討全民健保實行後，外科麻醉費用的改變。全民健保採用論病計酬的健保給付方式，以疾病的種類來給予健保給付，但是這種給付方式，不問開刀的病人類型、開刀的方式、開刀過程中使用的藥品多寡，給的健保給付都是相等的。在此種狀況下，醫院為了所謂的「成本控制」、或是減少所謂「不必要」的醫療浪費，醫院會盡量要求麻醉醫師能用半身麻醉就用半身麻醉，非必要時不要用全身麻醉。我們可以由健保給付規定來看，半身麻醉的費用是 2910 元（技術費 1940 材料費 970）而全身麻醉為 8715 元（技術費 5810 材料費 2905）<sup>5</sup>，相減之下半身麻醉可以比全身麻醉省下 5850 元，這些省下來的費用就是醫院創造出來的「利潤」。但是需要採取何種麻

<sup>5</sup> 參考健保給費規定



醉應該是麻醉醫師依病人的狀況、手術過程來考量，原本立意良好的給付制度卻被醫院所扭曲，讓醫院給予麻醉醫師壓力，希望麻醉醫師優先考量手術成本問題。

朱光興含蓄的提出，為顧全麻醉品質與醫療成本，論病計酬的健保給付制度應有討論的空間。我想這種制度的設計目的是為了節省醫療資源，避免不必要的支出浪費，不過國人習慣以「企業經營」的視角來評斷醫院的經營優劣，在此先不討論這種評估模式與醫院為非營利組織是否為適當的評估方式。但經營利潤為優先時，經營者的念茲在茲都是利潤的極大化，經營模式會將醫院利潤擺在第一位，處處要控制成本，對病人最安全的治療方式已經不是第一考量。對照麻醉醫師的薪資與麻醉護理人員的薪資，以及醫院利潤的極大化的經營理念來看，醫院會採用麻醉護理人員來替代麻醉醫師，以節省成本，這裡也可以解釋上面為什麼醫學生認為麻醉醫師沒有工作機會，原因不是麻醉護理人員搶走了工作，而是醫院管理階層的經營理念，為了節省醫療成本而不願意聘僱薪資較高的麻醉醫師。這篇文章也引出了一個問題，台灣麻醉品質不佳，或許不是因為是執行麻醉人的問題、也不是麻醉技術低落，而是在麻醉的時候，執行麻醉的人被要求用最「省錢」的麻醉方式，而不是最安全的麻醉方式，無怪我國麻醉品質低落。

### 三. 壓力沈重的麻醉工作者

李品珠〈麻醉護理人員工作壓力與工作滿意度之研究——以北部醫學中心為例，1999〉以麻醉護理人員為研究主體，強調麻醉護理是一項具有專業性的工作，並攸關病人生死，所以麻醉工作者在工作中，將承受極大的壓力負擔，其中讓麻醉護理人員感對最有壓力的有：被針頭扎致病的潛在危機（工作環境）、懷孕情況下執行麻醉工作（組織管理）、X光輻射照的潛在危機（工作環境）、機器設備老舊不全（工作環境）、吸入麻醉氣體之危機（工作環境）。而且對於她們的薪資福利最感不滿意，而不滿意的原因出自相較於工作量與工作內容，麻醉護理人員的薪資水準顯得過少。

總結這幾篇相關研究可以知道：並沒有研究分析能直接證明麻醉護理人員是台灣麻醉醫師成長緩慢原因，而麻醉醫師風險高、及不被外科所重視、麻醉醫師普遍認為工作量與報酬不成正比、麻醉醫師自行執業的疼痛診所不易生存、醫院利潤極大化的管理方式都有可能影響到醫學生選擇成為麻醉醫師的意願，進而讓麻醉醫師人數成長緩慢。

執行麻醉的工作者<sup>6</sup>被要求用最「省錢」的方式來進行麻醉，可能是麻醉品質低落的原因，雖然無法完全洗脫麻醉護理人員執行麻醉才讓麻醉品質低落的污名，但是由〈期待一個醫護共榮的麻醉醫療團隊--給麻醉醫師的一封信〉中我們也可以看到，有些麻醉護理人員是訓練沒幾個月就被要求值班單獨上麻醉，我們能期待沒幾個月訓練就上麻醉的麻醉護理人員能提供多好品質的麻醉嗎！不過這不是麻醉護理人員該負的責任，真該為麻醉品質低落負責的是那些不給麻醉護理人員正式訓練卻又要求他們上麻醉的醫院管理階層。

在台灣關於麻醉執行者的研究數量已經不是太多，其中針對麻醉護理人員的研究更是鳳毛麟角，但是可能研究者的方向都是由醫療管理著眼，因此研究聚焦於工作偏向麻醉設備、麻醉氣體、針頭傳染之類硬體的問題，但是麻醉過程中病人的狀況、病人安危、醫療疏失、醫師護理人員互動對麻醉護理人員影響的分析卻是少之又少。不過在這些研究中，都有個共同點，研究都會發現麻醉工作者對他們的薪資待遇都不甚滿意，認為他們工作與薪資是不成比例，而這個現象在麻醉醫師或麻醉護理人員身上都可以觀察到。不過這些研究卻沒有深入的去探討此一現象，但是這卻是我這次研究的重點，薪資待遇是否會影響到麻醉護理人員產生順服與抵抗行為。

---

<sup>6</sup> 此處指麻醉醫師及麻醉護理人員。