

學者風範，才華橫溢

林義峰理事長

(第四屆理事長)



文／高醫附院 戴天亮主任

林義峰理事長(以下簡稱林理事長)，戴著一副銀框變色眼鏡，前額半禿，從耳際到腦後一蓬微捲的長髮，有點像迪卡爾，看起來一派斯文，帶著七分氣質的學者型像，講話風趣，他是高醫醫學系第12屆畢業，與王惠珠、陳順勝、蘇榮茂(現任高醫董事會董事)等醫師是同窗。

林理事長在接任工會理事長之前是附設醫院醫務秘書，負責醫療與行政溝通協調及執行院長交付之任務。他說以前總務室有一位葉澤民主任，做事很勤快，每天一大早都會到醫院各處去巡視以發現問題、解決問題。林理事長覺得這方式很好，因此他擔任醫務秘書後，不管多忙每天也都會到醫院各個角落巡視一趟，一方面與同仁們打招呼連絡感情，一方面了解各部門需求，數年如一日，也因而讓他更了解醫院內各部門的運作與特性，對本身業務及如何處理問題有很大幫

助。

提到接任理事長一職，其實是因緣際會，是在沒有心理準備下倉皇接任的。一開始內心有些矛盾，因為本身是私校公保教師身份而非勞工身份，工會對他來說很陌生。不過他說：「接任後，抱著學習的心態，努力學習如何扮演好理事長的角色，既然接了理事長就要有責任心，因此只要在我的醫療業務有空檔時，都會到工會來坐坐喝茶聊天」。林理事長說因為他曾擔任過醫務秘書，有了實際的醫院行政經驗，因此對工會的業務很快就上手，他也很感謝理監事們的支持，讓他任內的業務推動能平穩順利！

工會是一個勞工團體組織，上有市府勞工局督導，他認為與勞工局建立良性互動關係很重要，他還一度擔任勞工局的委員會委員及市府顧

間，高醫工會與上級關係良好，對工會的業務運作有很大幫助！

林理事長對於工會的業務在管理方面採取前瞻管理，業務推動方面採慎密決策，兩者交互運用。他說：「當兵時學到『按部就班』的施政原則，軍中有一套很有效率的方法，那就是策略的釐訂需事先要『紙上作業』、『沙盤推演』、『實兵操作』然後『實戰接觸』」。如果有會員權益受損或需求時，則先了解其內情，分析狀況擬具攻防策略再與理監事們商討妥當後才與資方進行溝通。預見危機的發生主動去解決，不要坐等事態擴大。他舉華航董事會當局讓工會抗爭成為事實是很不睿智的，因為只要抗爭事件一發生，解決的困難度就會增加很多而且常常到最後會輸得更多！

在林理事長的任內印象較為深刻的有『約僱人員轉任正式員工案』，他認為資方在連續約僱幾年後，依法就應歸正讓它們成為正式員工。這事件他與資方溝通很久，到了他卸任時還是沒解決，這是他最感到遺憾之處。後來感謝王兆祥理事長接任後繼續努力，終於讓這事件圓滿落幕，總算對這些約僱人員有個完滿的交代。另一件是『醫師納入勞基法問題』，醫師受僱於醫院其實就是員工，對於醫師的工時及過勞應予重視，因為到現在都還沒有適當的法維護醫師的權益，只好很委屈地爭取讓醫師納入勞保接受勞基法的保障。林理事長也知道『醫師納入勞基法』是全國性問題，必須要全國各大醫院、各學術團體及醫師公會通力合作爭取，也不是短期間可解決的。如今看到政府宣誓在民國108年要將醫師納入勞基法，他覺得很欣慰，大家的努力終於受到肯定。但是林理事長也有一些擔憂，因為醫院在不周延的全民健保制度下已有其營運上的困難，醫師一旦納入勞基法，一定會發生醫師短缺現象而衍生另一個問題——醫院經營成本也會提升，又在找不到足夠醫師的情況下，醫院只好以減床關診來因應，如此一來一定會影響到民眾看病權益，徒增民怨。因此他還是主張政府要採前瞻性及慎密決策，等一些配套措施都完備後再上路，

切勿急就章。若一味仿效先進的歐美國家推出所謂駐院醫療制度(Hospitalist System)來解決將來可能醫師荒的問題，而沒有如前所述『按部就班』的處世原則去規劃，恐怕會重蹈全民健保的覆轍，到時候問題叢生怨聲載道，治絲益棼，殘局難收拾啦！

林理事長就任工會理事長後，對於工會組織運作是採自然分工，沒有刻意分組，他說他對理監事的提案採充分授權，例如工會自強活動，只要理監事提出計畫向他報告，他都會尊重他們的意見，林理事長特別強調說：「我對工會自強活動很重視，我認為這樣可藉著旅遊活動凝聚會員的向心力、展現團結力量，但是旅遊活動的安全最重要，對於車齡、車況及司機員都要向承辦廠商提出最高的規格的要求，還有旅遊險投保一定要落實，因為世事難料，不怕一萬，只怕萬一！」

對於醫院的期許方面，林理事長說他曾經有一個想法，他把『高醫人』定義為『狹義高醫人』：高雄醫學大學畢業者以及『廣義的高醫人』：非高雄醫學大學畢業的員工，不管是狹義或廣義的都是高醫人，因此醫院除了服務外部顧客(病人)外，對體系內高醫人這些內部顧客也須要照顧，醫院不要與員工斤斤計較，員工才有向心力，才肯努力為醫院打拼，如此醫院的經營才會順遂，賺得更多，薪水給付也會更多。林理事長也語重心長說：「醫院除了在物質滿足(薪水及福利)外，也要在精神上讓員工有榮譽感(以高醫為榮)及成就感，對員工家庭生活尤其要的關心，有時候院長及長官對員工個人或其家庭一句關懷問候的話，都會讓員工窩心感動的！」

談到工會與會員的互動，林理事長說：「工會照顧會員，為會員權益力爭乃是天經地義，但會員不要認為繳了會費就可無限上綱的對工會要求。工會是一個法人組織，其運作要依法而行，會員的要求必須自己的行為有理且權益確實受損，則工會應該責無旁貸全力為會員爭取，保障會員權益！」

林理事長對人才培育很重視，他說：「醫院要發展首重人才培養，尤其是醫師培養不易而且培育後還要留才，而要留住人才，其待遇與福利需要合理優渥，再加上良好的工作環境才能與外界醫院爭才。工會亦然，也要引進優秀人才(尤其懂得勞工相關法令的人才)來當理監事，工會才能運作得更好，為會員爭取更多的權益！」。林理事長接著說：「勞方還要與資方保持和諧以溝通協調代替對抗，我一再強調工會處理事情要防範於未然，不要等事情發生才來解決，否則會事倍功半！」

林理事長除了卓越的醫學素養與管理長才外，他還有在規劃及音樂方面的才能，提到才能，他眼睛一亮說：當年在蔡瑞熊校長年代，他幫忙蔡校長把畢業典禮舉行革新(他自稱為改良式的畢業典禮)，由於當年校內還沒有一座足以一次容納全校畢業生的場所，因此設在醫院大禮堂的畢業典禮從一天延續為一週，稱之為『畢業週』。在這一週裡，每天都有不同的學院或學系辦畢業典禮，他還設計一些感人的音樂穿梭浮盪於禮堂及校園內，讓畢業典禮的餘音裊裊，氣氛延綿，畢業典禮充滿感性，畢業同學在這感性氛圍下離情依依！

林理事長也會作曲填詞，他說他寫了兒歌(水牛圓舞曲)等十幾首曲子，而他最喜歡的是有點政治味道的『早安，福爾摩沙(Good Morning Formosa)』，此曲曾在1996年獲獎，在2000年獲蕭泰然大師改編』及『番薯魂(The Spirit of Formosa)』，他用音樂闡述台灣這個寶島的美麗以及在台灣這塊土地長大的子民的精神與靈魂。

另外還有一首小提琴小品，曲名『感恩(Thanksgiving)』，美妙感人的旋律，展現他才華橫溢的一面。林理事長也是一位虔誠的基督教長老會長老，還記得就任理事長的當夜，有一群資深長老圍繞他身旁見證他的禱告，祈求上主賜予他智慧與力量成就高醫工會託付他的使命。

工會是集眾人力量的團體，二十年歲月不算長也不算短，曾經有過好幾任的理事長、理監事們在此奮鬥過，歲月滄桑撫今追昔，林理事長對工會的長足進步頗為肯定。如今工會會員已增加到四千多人，他覺得工會有如此多的會員，已經是一個龐大組織，如果團結一致的話，是一股莫之能禦的力量。不過話題一轉，他說：「醫院與工會是學生兄弟，醫院員工即工會會員，所謂『唇亡齒寒』，醫院與工會兩者應互利共生、共創雙贏。」

最後，林理事長感慨時間過得真快，歲月不待人，頭髮也漸灰白，自卸任後至今已十年了，『人生到處知何似，恰似飛鴻踏雪泥，泥上偶而留鴻爪，鴻飛那復計東西！』，今年是工會成立二十週年紀念，曾身為理事長的他，在人生的偶然機會接觸到高醫工會，這難得的際遇對林理事長的人生而言，也許是『雪泥鴻爪』，但曾經走過的必留痕跡！

林理事長是耳科疾病及眩暈症專家，筆者以前因耳膜穿孔中耳炎有引發腦膜炎之虞，好在有林理事長的手術及細心照料，二十年來一切順利平安。林理事長的高超醫術，讓筆者感懷於心，在此特別感謝！