



您想成為公會理監事嗎？請先了解．．．

什麼才是 理想的牙醫公職舞台 競逐規則？

— 本屆校友會推舉北市公會公職人員紀要 —

曾雍威

1. 台北醫學院牙醫學系第21屆
2. 台北醫學院牙科校友會副會長
3. 牙橋雜誌主筆團召集人
4. 牙醫師公會全聯會監事
5. 台北市牙醫師公會理事

不論是滿懷為牙醫界服務的理想，還是只想再名片上多個頭銜以示人，公會公職一直是許多牙醫師企求的目標。總額預算法實施以來，公會系統憑藉不斷的努力與實力的角逐，取得了牙醫界自行支配保險給付的權力。公會公職似乎也跟著一夕之間水漲船高，由原本資源分配的邊緣團體，翻身為資源分配的主導者。利益相關的事，總是匯集更多關注的眼神，往後公職職位的取得，必然成為權力角力的啓幕式，可預期其競爭將越來越激烈。

公會不是訓練人才的地方，而是運用人才的地

方，校友會應負擔起人才培訓與人才拔擢的重要角色

公會的權力擴張，事務變多，相對的其幹部必須投注更多的心力，也必須有更多的實務經驗才有辦法應付複雜的保險、醫事法規等問題，在與政府溝通協議時，才不至於犧牲廣大會員的利益。因而，公會不是訓練人才的地方，而是運用人才的地方，是一明確的趨勢。校友會必須在基層和公

會之間負擔起人才培訓與人才拔擢的重要角色，公平選取最適合服務於公會的人才。

北醫校友由於人才濟濟，對公職興趣濃厚者一直不乏其人。在外校校友間還在互相推拖謙讓的時代。北醫校友們就一向展現出捨我其誰的氣魄，每到選舉，派系傾軋，硝煙密佈，甚至黑函滿天飛，這樣的陣仗常延續到選後公會中，使會中校

附表一：

台北市公會理事比例推算表							(1998.7.1 為準)
	中山	北醫	高醫	國防	台大	陽明	中國
公會人數比例	23.9%	28.1%	14.7%	7.4%	12.3%	6.8%	3.2%
每4%一名理事	5.97	7.02	3.67	1.85	3.07	1.70	0.8
實得理事人數	6	7	4	2	3	2	1

友理監事無法密切合作，令人遺憾，但往好處想是，校友們在競爭中成長，能幸運出線的，其能力多受各方肯定，任內為免受撻罰，辦事也力求完善，「競爭才有進步」這話，在此有實際的寫照。

「七院校聯誼會」由提名到選舉，由理事長的輪替到各委員會主委的產生都扮演重要的角色

我們先以台北市為例，說明一下公會公職選舉的提名流程。如果您認為只要在接到報名表時，填上表格，好好的花上幾天打電話拉票，就有可能被選上的話，也許會大失所望。雖然您一切程序合理，但卻因為對這選舉外行，終不免走上敗選的命運。台北市牙醫界有個非正式的團體，稱為「七院校牙醫系校友聯誼會」，簡稱「七院校聯誼會」。成員以各校友會會長代表出席。由於各校友會編制不同，與會的會長有的是總會會長，有的是北區分會會長，但總之這些會長對台北市的事務有十足的代表性。

聯誼會首先依據台北市公會中各校畢業生的比例訂出公會中二十五名理事各校應占名額，有時也會因某些協議而有些微調整（附表一）。各校依拿到的名額推舉候選人，合成一份共同推薦的名單。這時的聯誼會就轉便成為一輔選團

體，全力動員校友，互相支援，以使所有被推薦者都能順利當選。這樣的輔選機制在台北市已行之有年，甚至理事長、常務理事的名額，各委員會的主委人選，都有聯誼會的著墨。這樣的輔選流程有以下優點：

1. 和諧性：院校間不會因選舉而產生衝突。
2. 公平性：依比例產生監事人選，保證人數少的學校參政權。

角逐者的決戰場拉回校友會，通過校友會的提名才是進入公會的關鍵

這些年來，聯誼會發揮了相當大的功能，輔選名單都能如願上榜。公會的選舉成了法定的認證過程而已，變數幾乎是零。也就是說，只要由名校友會出線列入聯誼會推薦名單的，可說穩穩當選。因此角逐者的決戰場就拉回了校友會內。如何通過校友會提名，才是能否進入公會的關鍵。

聯誼會的功能之所以能強大，和各院校在台北市或北區的校友會運作正常、企圖心旺盛是相互影響的，我們可以說，有強大的校友力量，才能在院校間產生張力平衡，互相協調出最大的利益。

有強力的校友會，才能在公會中爭得一席之地

校友會在如今牙醫界生態中，發展成如此重要的地位。因此鞏固校友會的凝聚力，維持校友會的發展是一件根本大事，也只有強大的校友會，才能在公會中保有一定的地位，為校友爭取福利。在台北市以外的地區，北醫校友會仍有相當的人數，但全聯會理監事中北醫校友卻少得不成比例，這和大部分地區北醫沒有強大的校友會去爭取名額有關。

完備的標準，可使競爭良性化、公開化、也使校友會的發展得以延續

由於校友會成了公會公職的把關者，有心人紛紛發展校友會的影響力，以求取進一步為牙醫師服務的機會。其實每一位有意於公職的牙醫師，都有相當的自信，認為自己最有資格為大家服務。因此，如何訂一個客觀而足以服務的標準是很重要的。完備的標準，可以使競爭良性化、公開化、也使校友會的發展得以延續。本屆校友在推舉第十四屆北市公會公職時，常務理事擬具了一份「公職候選人評選標準」（附表二），由第一次臨時理監事聯誼會通過。為評選標準規格化邁出第一次。下面就這份評選標準做一說明。

一、對本屆校友會的貢獻：

40%

如果報名前幾天填個表格就能進入公會，以後有誰願意拼死拼活在基層扛任校友會

我們必須憑藉校友會去取得公會席次，所以校友會的生存發展應佔有首重地位。否則任何想參加公職競選的人，只要報名前幾天填個表格，就有可能被送入公會。那以後有誰願意拼死拼活在基層扛住校友會。當然，由校友會推派至各級公會之幹部對公會之貢獻也算作對校友會之貢獻。相反的，各級公會之幹部若表現不佳或行事不積極而影響公會運作，即成本項之負面評分。由這項評分的比重看來當屆的校友會理監事或各級幹部、顧問等，占有相當的優勢，我們也樂見這個優勢引導校友們持續的回饋，而不是只因為某年某月曾經當過校友會的重要職位，就以「開國元老」或「功在北醫」而不斷的向校友會要位子，校友會累積越來越多擺不平的「功臣」事小，淪為過水鑲金的單位事大，這就是無法置徹「持續回饋」的原則，會務空洞化早晚而已。

二、對歷屆校友會的貢獻：

15%

我們當然不能抹煞曾經對校友會奉獻過的人，只是

附表二：

公職候選人評選標準

對本屆校友會的貢獻 (含校友會推派至各級之幹部對於公會之貢獻)	40%
對歷屆校友會的貢獻	15%
對牙醫界的貢獻	15%
人格特質	10%
預期發展前途	10%
屆次平衡	10%
倫理順序	0%

※本標準僅為客觀審核依據，一切結果應由本會理事或理監事聯合議決。

比重低於當屆。

三、對牙醫界的貢獻：15%

鼓勵公職人員具備高瞻遠矚

可分為「預期貢獻」和「已成事實的貢獻」。預期貢獻就是政治人脈，例如這位校友是立法委員或市長、總統女婿……，那我們預期他有足夠的影響力，就應積極支持他擔任公會公職。已成事實的貢獻是指對牙醫界是否有長遠的貢獻和影響。假設某君曾在公會任內推動一個叫好叫做的法案，事過數年，大家發現該案涉及圖利少數人或對牙醫界造成傷害，就成為本項的負面評分，這是鼓勵公職人員具備高瞻遠矚，不要為了取得名聲，儘做些短視急效的事。

四、人格特質：10%

公會事物不但要犧牲奉獻

也要協調折衝。更不能自私自利、我行我素，綜合這些特質才能把事作好。

五、預期發展前途：10%

校友會很怕苦心培養的人突然不幹了，徒耗校友們栽培的心力

公會有很多事物是連續性的，要花很多時間深入用功，才会有成效才不會犧牲會員權益。有關保險、醫事法令……等事務，需要和相關單位溝通時，一位新手絕對做不上官方談判桌的。校友會也很怕苦心培養的人突然不幹了徒耗校友的心力，也造成牙醫界的損失。是否有發展前途，由幾點可以看出，

1. 擔任公職是真正來做事，而不是沽名釣譽混資歷，以便於得到社會上其他好處者。
2. 診所本業經營良好。
3. 財務狀況良好，無過當之投資。
4. 家庭生活美滿，配偶子女支持及體諒。

我們常看到開會時來簽個到就不見人影的，診所人手不夠要急著回家看病的，請不到助理而要一個人做三、四個人工作的，開會稍晚一點老婆就不准他踏入家門的，如果您有此以上困擾，

還是及早把機會讓給別人，公職這路絕不適合您走。

六、屆此平衡：10%

有的屆次佔滿校友會的主要位置，有的屆次要硬請出一位都很難

屆次平衡應該在以上評等都相當時才予以考慮。不是最重要的。對於公眾事務之興趣，以屆此來說，非常不公平的，有的屆次佔滿的校友會的主要位置而且真正在做事，有的屆次要硬請出一位來都很難，這和同學間互相提攜，互相影響有關。因此太過強調屆次是壓平頭的平等，並不公平。

七、倫理順序：0%

不佔比重的因素當然不只倫理順序，包括性別差異，身高、體重，等，是一定不會拿來比的。這裡特別提到倫理是因為很多人，會以為這方面很重要。時代在變，敬老尊賢的美德是應該保留，但這與辦事能力不能混為一談，更不應該在以壓制後進，阻礙進步，所以這裡才特別提出來以示強調。

「評選標準」的寄望是一心中的一把尺

考試制度可以引導學生讀書的方向。公職候選人評選

標準一樣可以引導有志服務公會的人一個努力的方向，也希望這個方向促使牙醫生態的整體環節產生良性互動。依本評選標準的比重分配，應可達成以下幾點目標：

一、基層組織——校友會，能得到應有的關懷和回饋。

二、在公會中服務有年且盡心盡力的人可繼續貢獻所長。也受到應有的尊重。

三、年輕一輩的只要能力佳，很容易嶄露頭角，不致埋沒人才。

再怎麼客觀合理的評選標準，候選人的眼光，也會產生相當的差異，然而法定程序中，人選的最後定奪還是要通過票選。因此我們對評選標準的寄望是一心中的一把尺。選舉人應盡量很客觀的標準投票，而不要只被交情、人情所左右。被選舉人應以此自我檢視，就不足點再加緊努力，不要一直認定自己才是最佳人選。

牙醫師工作的同質性高，利益也是一致的，太過激烈的內鬥，傷害大過於好處

政黨政治是民主政治的基礎，也就是一群有共同理念的人，互相集結以交換彼此

資源，達成壯大實力的標。同理，在校友會內的選舉，也會有暫時性聯合競選團體產生。以往聯合競選常由一至數人為核心，結合同志，成為一份競選名單，而核心人物的好惡，成為名單人選最重要的標準。因此常產生不只一份名單。這就是派系鬥爭的起源。牙醫師的工作同質性高，利益也是一致的，太過激烈的內鬥，傷害大過於好處。可惜北醫校有多年一直淪於這樣的宿命循環中。

由於今日公會權力的擴張，有志於公職的醫師們對這次（第十四屆）北市公會的選舉，很早就開始磨拳擦掌，身為校友會的幹部，幾乎一年前就可以聞到戰火的氣味。我們實在不願意北醫這麼多優秀的校友又在派系鬥爭中折損，也希望多一些優秀的校友能為牙醫界服務。如何達成理想的取材，避免以人為中心的派系鬥爭，是校友會很重要的自我期許。

經過這個標準結合的團隊，以往許多敵對的派系或個人其實都是相容的

我們所定出的辦法是，推動校友會制定的「評選標準」，跳脫校友會的編制，

建立一位協調人，這位協調人不以個人意志，而以「評選標準」為依歸，建立一個團隊，團隊成員多過應選人數時，我們拿出「評選標準」來協調，自認未達標準或更佳人選時，應自行讓賢，執行時多可達成理性的進退。真的相持不下時，由團體所有成員以「評選標準」互相投票選出心目中最合適的夥伴。我們暫且命名為「夢幻團隊」，共同發行文宣（附表三），既然是聯合競選就應達成以下幾點要求：

1. 不是為自己拉票，也要為團隊拉票。
2. 堅守誠信原則，不可因個人好惡跑票，務必投出團隊所有成員的票。未能同意以

上要求者，易造成夥伴的傷害，不適合聯合競選，團隊會請他自行退出。

如果團隊確實遵循「評選標準」篩選隊員，由於對本屆校友的貢獻占很大的比例，要通過理監事票選比較容易，團隊絕不以擁有最好的成員自居，因為怎麼好的辦法都會有遺珠之憾。團隊最好能和協共事，以對牙醫界生態有良性影響的組合自居。經過這個標準結合的團隊，我們發現以往許多敵對的派系或個人其實都是相容的，竟然可以湊成同一份名單，形成難得的北醫大團結陣容，氣勢凌人、氣氛感人，真是意想不到的成果。其實從事牙醫界的公眾事物，本是一種犧牲奉獻。真愛做事，也不

一定非要居於什麼位子不可，也沒有任何一個位子值得大家爭得面紅耳赤，把人格、尊嚴放在地上踩。

我們一直嘗試取得傷害最小，效果最佳的人才遴選辦法，當然，這回的「公職候選人評選標準」也是一種嘗試，經過這個方式選取的人才是否優越，並不是絕對的，也許三年後做個評比分析才知道。密切觀察後續發展，是必要的負責做法。

我大學打了五年橄欖球，近身肉搏中，悟出的一個道理，即越是激烈的競爭，越是需要嚴密且大家願意共同服膺的規則。在合理的遊戲規則中，互不相讓的殊死戰也會是君子之爭。

附表三：

敬愛的校友會理監事大人：

我們是一群懷抱理想與熱忱的北醫校友，希望能在下一屆北市公會各項公職選舉中投入選戰：為北醫校友及牙醫界下世紀的發展奉獻心力。

這一回，我們攜手共創北醫牙科前所未有的大團結，希望能以共同的力量，在全民健保總額預算的架構上，穩健的走下去。更進而為牙醫師開創新的局面。

我們共同的目標是：

一、健保方面

1. 確保牙醫醫療服務於健保給付範圍。
2. 重視偏遠地區牙醫醫療服務。
3. 總額預算試辦應增加經濟誘因，以利公會提昇醫療品質。
4. 合理之健保總額行政經費及經驗移轉。

二、牙醫政方面

1. 中央成立「牙醫委員會」，地方衛生局應有專責人員。
2. 「牙醫職系」應與「醫療職系」平等待遇。
3. 補救牙醫師任「病理」「麻醉」醫師之不平等待遇。
4. 醫師法 28 條適用範圍：不應以牙醫師逾越醫療範圍認定為密醫行為
5. 再多的理想，終須付諸實行。我們以最大的誠意，企盼校友會理監事大人給我們的認同。十月二十二日（星期四）的理監事聯席會，請別忘了出席投下您神聖的一票。

敬祝

萬事如意

進軍北市公會夢幻團隊 全體隊員同上
一九九八、十、二十一