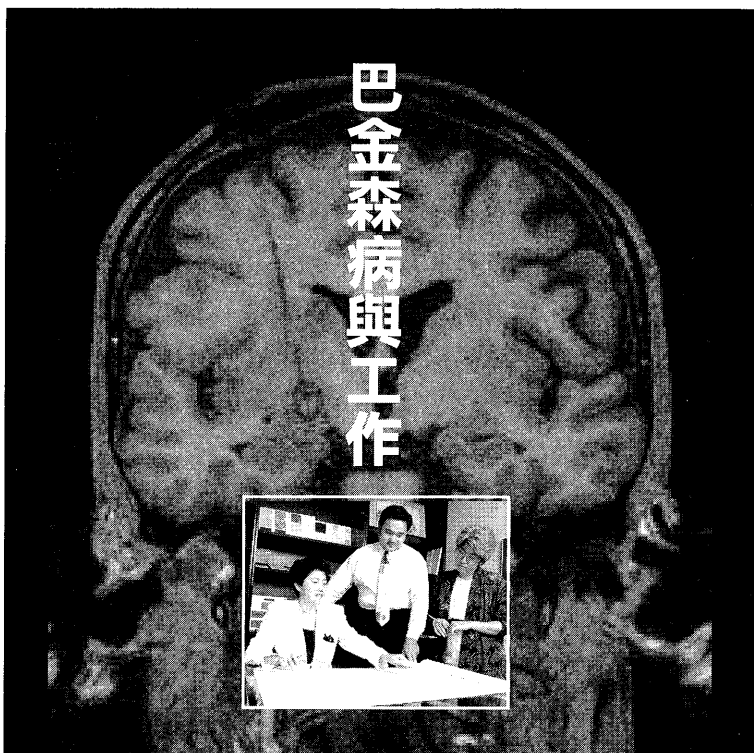




青年型的巴金森病患者是不是要繼續工作呢？這是一個見仁見智的問題。有的患者希望在狀況還不太差時辭掉工作，把時間多留給家人，或是做自己喜好的事；有的人則覺得沒有工作壓力，症狀會比較輕微。有的人則儘可能正常地工作，免得閒下來容易專注於症狀的困擾。要怎麼做則要由個人的人生規劃和興趣以及家庭和經濟狀況而定。

事實上，只要一般的身體狀況能讓我們完成工作的要

求，就可以繼續工作。工作技術和能力並不會因為患病而改變，我們只是需要將工作的方式配合症狀以達到最佳的效果。如果選擇繼續工作的話，就要考慮到如何讓巴金森病的症狀和工作共存。一般來說，對日常的工作預留充份的時間，每晚多花些時間為隔日的工作程序來計劃服藥的時間與劑量，預先選好隔日適當的穿著，或者每天早些出門以便能輕鬆地上班，總之，不要讓工作的緊張增加生活的壓力。

當然，有病纏身會影響工作情緒，不過，經過適當的用藥，巴金森病對工作的影響可以減少到最低。事實上，正常人每天的情緒也是有好有壞，不能把工作的挫折感都歸罪到巴金森病上。

要怎樣讓工作方式配合巴金森病呢？我們可以對工作做一個徹底的分析，把工作細分為各種項目，然後檢討那些項目會受到症狀的影響，再看看是否可以改變工作的方式來配合症狀的發展。例如把比較吃重的工作安排在藥效比較好的時候，而把簡單點的工作安排在藥效差的時段。當因為巴金森病的症狀感到疲倦時能找到地方休息或做些伸展運動。如果有行動不便的症狀，可以將工作環境作一調整，例如把常用的物品放在容易拿到的地方，並且把容易妨礙行動的辦公用品搬開。當然，這些改變必須要徵求上司和同僚的瞭解和認同。

至於工作單位是不是會支持患者，在工作上提供適當的配合呢？這當然也是看老板而定。正常狀況下，沒有一

個上司願意損失得力的部屬。而一個有理性的上司應該會體恤下屬，調整工作的方式以配合病況的發展，誰能不生病呢？不過，和上司溝通時，要以坦誠的態度解釋巴金森病的症狀對工作可能造成的影響，讓上司對工作的配合和調整有所瞭解。如果可能的話，準備一份計劃，詳列單位可以怎樣的調整工作方式來增加我們的生產力，讓上司考慮他能夠如何適當的配合。在討論時，要讓上司感覺到他是被信任和被尊重的，我們也要瞭解上司的立場，同時要讓他知道我們是為了單位的績效共同在努力。目前，國內有關巴金森病和工作關係的資料很少。今後，這方面的資料將是本刊的努力方向。讀友若有切身的體會，需要某一方面的資料，歡迎來函本刊，以做為本刊來日編輯手冊的參考。在這之前，本刊第三期介紹過朱迺欣教授所著的「巴金森病-認識與面對」一書倒是相當好的資料。

假如遇到苛薄寡恩的老板，那就只有依照勞基法就事論事了。如果需要請病假，勞基法勞工請假規則第四條規定勞工請傷病假，未住院者，一年內合計不得超過三十日，這期間，工資折半發給。如果超過三十天，以事假或特別休假還不夠時，得以留職停薪，但以一年為限。除非併發其他疾病，巴金森病的症狀不會把患者拖上好幾天的。

那老板會不會藉機遣散呢？依照勞基法總則第十一條，雇主可以在下列情況下，預告終止勞動契約：

3. 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
4. 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可

供安置時。

5. 勞工對所擔任之工作確不能勝任時。

另外，第十六條規定雇主終止契約的預告時間，連續服務滿三年以上者是卅天。第十七條則規定資遣費是每滿一年發給一個月薪資。另外，雇主也可以依據第五十四條把五十五歲以上的患病員工以身體殘廢不堪勝任工作而強制退休。相較於歐美先進國家立法保護殘障人員的工作權利，我們勞基法的保障還是很貧乏的，碰到這種狀況最好還是找律師共謀對策吧！

本文參考：

1. “Young Parkinson’s Handbook”， The American Parkinson Disease Association， 1995
2. 勞動基準法

