

國際職業(生涯)流動和合乎倫理的護理人員招募

提供涵蓋全球人民且符合標準的醫療照護，有賴於數量足夠、合格又願意投入，且獲得良好支持的護理人力。職業的流動對於護理人員的專業發展、職業目標實現及發揮最佳的技能，以促進安全又有效的護理是非常重要的。職業流動包括護理人員在不同專業之間以及在機構、部門、地區和國家之內和之間的流動。

國家之間的護理人員流動，通常被稱為國際遷移(迴流)，一直是護理勞動力市場的一項特徵，但近年來遷移的規模顯著增加。全球護理人員遷移造成了在健康、教育、移民和法規等政策的挑戰，這些挑戰也會影響護理人力的動態(留任和永續性)。促成這種增長的根本因素包括技能不足、薪酬差距、教育和職業發展的機會、工作和人身安全、國際貿易協定、相互承認協定以及運輸和通訊的改善。ICN 尊重並支持護理人員通過職業流動追求職業成就，並改善其生活和工作環境的權利。護理人員的遷移提供了包括多元文化實踐和更多學習機會的潛在利益。

醫療照護人力流動性的增加，是造成全球健康照護勞動力市場在國家和地區間醫療照護差距的眾多因素之一，因而導致許多國家的護理人員和其他醫護人員嚴重短缺。全球護理人力供需不平衡已經因為市場失靈而被報導，所謂需要是指要被優先處理的健康照護問題的數量，需求是可以被經濟支持的數量，而供應是可被使用資源的數量。特別是在低和中低收入的國家，需求並未被供應及健康照護者所滿足。

中上收入國家和西太平洋地區對醫護人員的需求增加，導致中低和低收入國家因為無法以薪資上的競爭力留住護理人力，進而導致國際職業流動的持續增加。因為一些推-拉因素，造成護理人員需要到原籍國以外的地方尋找工作，這些推動因素有低薪、薪資歧視、醫療系統資金不足以及不利的工作環境等。目的地國通常具有拉動因素，例如更高的薪水與就業條件，以及護理職涯發展的機會。一些高收入國家已經開始將外來國際移民視為解決護理人力短缺的方法。

據報導，國際招聘過程中存在濫用招聘行為的情況。招聘機構和雇主可能會採用不道德的招聘策略，側重於大量招聘人員，或聘請大量新畢業護理人員，這嚴重削弱了招聘機構或醫療機構的權力。接受國際教育的護理人員(IEN)是指在其執業國家/地區以外受過教育的護理人員，可能會被招募機構使用有關其僱用、薪酬和福利條款的虛假或誤導性信息所招募；在獲得教育和職業發展的機會也可能會被歧視，因為遠距、語言障礙、因不同證照所支付的薪資，及管理規範面臨被剝削或濫用的風險。

積極招募高技能護理人員的高收入國家，正在損害一些國家實現永續健康照護系統改善，及全球人民普遍獲得優質醫療保健的機會。長期熱衷於國際招聘的國家將會對各地區招聘改善措施、人員留任、人力資源長期規劃及維持職場的穩定性造成負面的影響。世界衛生組織所建立的全球醫療人員國際招聘行為守則，倡導自願性的原則，並以符合道德的進行國際醫療人員招聘和加強健康照護系

統，包括有效的醫療人力規劃、教育和留任策略。依照守則所言，所有國家或地區應該都是以擁有一支永續的國家護理人員隊伍為目標，並關注護理人員所接受的教育，同時承認並支持 IENs 和其他醫療專業人員的貢獻。

ICN 的立場和建議

為全球護理發聲，國際護理人員理事會（ICN）：

1. 呼籲政府和組織（包括雇主，招聘人員和非政府組織）系統地採用以下基本原則，這些原則考慮了多個利益相關者的需求，以指導知情的員工計畫和決策，從而形成國內外有效的招聘流程之規範、倫理和成本的原則：
 - (1) 全面及有效的護理法規：立法必須授權護理法規機構確認執業註冊所需要具備的條件，包括護理人員的教育水準、執業能力和標準，並獲得有關刑事犯罪和/或行為不當行為的資訊，確認其受過教育和取得合格證照。監測機構必須確保只有符合這些資格的人才能擔任護理人員。在沒有監管機構的地區，雇主應負責評估證書的重要功能。
 - (2) 獲得充分和具有彈性的就業機會：應使招聘地區/國家或正在尋找工作的人員了解就業機會。必要時，衛生利益相關者，尤其是政府和雇主，需要探索有利於護理人員積極參與工作的政策，例如「家庭友好」政策以及安全和支持性的工作環境。
 - (3) 行動自由：護理人員應遵守目的地國家的移民/工作政策（例如工作許可，簽證要求）並履行其在本國的義務（例如擔保責任，納稅）。
 - (4) 不受歧視：護理人員有權期望在與就業有關的問題上獲得公平和平等的待遇，這些問題包括工作條件、晉升、獲得職業發展會和繼續教育的機會。
 - (5) 誠信簽約：必須保護護理人員和雇主免受虛假信息、隱瞞相關訊息、誤導性索賠和剝削的侵害，這意味著應提供準確的職位描述、有關福利/分配/獎金的完整書面訊息以及經過認證的教育記錄。必須保證能夠獲得與就業相關的正確訊息，如日常生活作息、住宿、事喪假、病假的相關規定。僱傭關係合同的所有相關人都必須在知情同意前提下擬定契約和同。
 - (6) 同工同酬：在不同的專業間或相同專業內，具有相同工作職責、教育資格、工作經驗、技能要求和艱苦條件（例如報酬、等級）間皆不應存在任何歧視。
 - (7) 提供申訴程序：當護理人員的權利或利益受到威脅或侵犯時，協助在合理的收費下，及時採取適當的申訴程序。
 - (8) 安全的工作環境：必須保護護理人員免受職業傷害、健康危害、職場暴力侵害，並對現有的工作場所的危害有所覺醒。必須建立有效的預防、管理和報告機制，並得到立法的支持。
 - (9) 有效的指引/指導/監督：在高度複雜且有壓力的醫療環境中，提供高品質的護理取決於護理人員所獲得的支持性的督導。護理人員有權在工作環境中獲得適當的臨床和文化指引，和支持性的指導。

- (10) 結社自由：護理人員有權加入專業協會或工會，委由其維護作為健康專業人員和工作者的權利。招募國家和被招募國家可促進及時訊息的交換，也確保提供所需援助的支持性專業環境的延續。
 - (11) 招聘規定：應規範招聘機構（公共和私人）應公開有效的監控數據（如成本效益、數量、成功率、留任率、平等標準和客戶滿意度）。建立紀律措施，以制裁行為不道德的機構。建立自願措施用以彌補法律制度不足之處，如《CGFNS 道德國際招聘和就業實踐衛生保健守則》。
 - (12) 國際性的自我永續能力：政府必須與護理人員合作，在國家、地區和國際間建立周全、有效、基於實證的人力資源規劃系統和政策，使護理供應與病人和人群健康需求相符合。
2. 通過與國際護理人員移民中心的合作關係，建立動態、有效的全球和國家移民政策和實踐，以促進 IENS 的安全病人照護和積極的實踐環境。
 3. 譴責剝削護理人員或誤導他們接受與他們資格、技能和經驗不符的工作職責和工作條件的不道德招聘。
 4. 認可世界衛生組織所發展的《國際衛生人員國際招聘全球行為守則》、《全球衛生人力資源戰略：2030 年勞動力》，及衛生就業和經濟增長問題委員會所提出的政策建議和優先行動，即為健康而努力：投資衛生人力；以及聯合國全球移民契約，並努力使他們的相關建議與國際職業流動和符合道德的護理人員招聘問題保持一致。
 5. 支持新建立的國際衛生工作者流動平台，以改善對護理人員和其他衛生工作者流動的監控，促進流動醫療專業人員的招募、整合和僱用方面的優良做法。
 6. 認同所有國家的每位護理人員，不論其動機為何，都有權移徙和行使工作權。
 7. 譴責有針對性地，從長期缺乏護理人員或出現暫時性健康危機的國家或地區內的國家招募護理人員。
 8. 能覺醒到護理人員和其他衛生專業人員的國際遷移，可能會對嚴重耗盡其護理人員的國家的醫療質量產生不利影響。
 9. 譴責向未能執行合理的人力資源規劃，並且未充分解決留任問題的國家招募護理人員。
 10. 提倡保護措施，以確保在專業發展、調動和國際移徙時，護理人員的利益和權利。
 11. 認同循環移民的潛在利益，並呼籲建立國際性的合作機制，以支持希望返回本國的護理人員。
 12. 呼籲政府、護理法規和認證機構消除不必要的遷移障礙，同時建立適當的系統以維持安全、優質的病人照護，並維護公眾安全。
 13. 建議各國在執行醫護人員教育和培訓政策時，能投資並擴大至基層醫療人員，將重點放在農村和社區環境的訓練，並提供經濟誘因，以鼓勵醫護人員參與培訓和教育。

ICN 鼓勵各國家護理學(協)會 (NNA) 與各政府合作：

1. 傳播有關護理人員工作條件和遷移問題的訊息，以告知護理人員和衛生部門的利益相關者，包括公眾。
2. 向本國的護理人員公開有關濫用招聘做法的任何訊息，以及如果他們遇到招聘濫用情況應與誰聯繫的訊息，並宣導以消除這些做法。
3. 支持並參與研究，以記錄護理人員遷移和其對護理品質、護理人員的需求、教育程度和質量，以及流動護理人員人口的特徵和人口統計等方面的影響。
4. 與決策機構、政府和非政府機構合作，以實現適當的人力資源規劃，符合道德的招聘策略，以及有關護理人員遷移和健全的國家政策。
5. 依據標準、全面和系統地獲得的數據、基於實證的政策，以及考慮國際流動的情景，作為發展有效的國際性策略之參考。
6. 支持在國家或區域中有關護理人員短缺、分佈不當和濫用的研究；分析特定於其所在地區的社會、政治和經濟情況下的數據，並將發現應用於人力資源規劃。
7. 開發標準的最小數據集，以助於追蹤和比較護理人員的不同分流。
8. 積極與雇主接觸，以確保國際教育護理人員在被要求相同能力、職責和職位上，具有與該國護理人員一樣的就業條件。
9. 招募國家制定國際性策略，以承認和認可在其國家工作的 IEN 的貢獻，並鼓勵尊重多樣性和多元文化觀點的環境。

References

- 1 International Labour Organisation, Organisation for Economic Co-operation and Development, World Health Organization. The international platform on health worker mobility: Elevating dialogue, knowledge, and international cooperation [Internet]. Geneva: ILO, OECD, WHO;2018 [cited 2019 Oct 10]. Available from: www.who.int/hrh/migration/International-platform-HW-mobility.pdf?ua=1
- 2 Scheffler R, Campbell J, Cometto G, Maeda A, Liu J, Bruckner TA, et al. Forecasting imbalances in the global health labor market and devising policy responses. Hum Resour Health [Internet]. 2018 Jan [cited 2019 Sep 13];16(5). Available from: doi.org/10.1186/s12960-017-0264-6
- 3 Dywili S, Bonner A, O'Brien L. Why do nurses migrate? – a review of recent literature. J Nurs Manag [Internet]. 2011 Nov [cited 2019 Oct 10];2(3):511-520. Available from: [10.1111/j.1365-2834.2011.01318.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01318.x).
- 4 Siyam A, Dal Poz MR, editors. Migration of health workers: the WHO code of practice and the global economic crisis [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2014 May [cited 2019 Oct 10]. 220 p. Available from: https://www.who.int/hrh/migration/migration_book/en/

- 5 Masselink L, Jones, C. Immigration policy and internationally educated nurses in the United States: A brief history. Nurs Outlook [Internet]. 2014 Jan-Feb [cited 2019 Oct 10];62(1):39–45. Available from: 10.1016/j.outlook.2013.10.012
- 6 International Centre on Nurse Migration. ICNM [Internet]. Philadelphia, PA: International Centre on Nurse Migration; 2018 [cited 2019 Oct 10]. Available from: <https://www.intlnursemigration.org>
- 7 Alliance for Ethical International Recruitment Practices. Health care code for ethical international recruitment and employment practices [Internet]. Philadelphia, PA: Alliance for Ethical International Recruitment Practices; 2017 Sept [cited 2019 Nov 19]. 11 p. Available from: https://www.cgfnalliance.org/wp-content/uploads/2019/03/Health-Care-Code-for-EI-REP-Sept-2017_FINAL.pdf
- 8 World Health Organization. The WHO global code of practice on the international recruitment of health personnel [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2010 May [cited 2019 Oct 10]. 12 p. Available from: http://www.who.int/hrh/migration/code/code_en.pdf?ua=1
- 9 World Health Organization. Global strategy on human resources for health: Workforce 2030 [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2016 [cited 2019 Oct 10]. 64 p. Available from: www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/
- 10 High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth. Working for health and growth: investing in the health workforce [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2016 [cited 2019 Oct 10]. Available from: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/250047/97892415?sequence=1>
- 11 Global Compact for Migration. Global compact for safe, orderly, and regular migration [Internet]. New York, NY: United Nations; 2018 [cited 2019 Oct 10]. Available from: https://refugeemigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf
- 12 McPake B, Squires A, Mahat A, Araujo EC. The economics of health professional education and careers: Insights from a literature review [Internet]. Washington, DC: World Bank; 2015 Oct [cited 2019 Jun 7]. Available from: 10.1596/978-1-4648-0616-2.

國際護理協會 (ICN) 保留所有權利，包括翻譯成其他語言。未經國際護理協會明確的書面許可，本出版物的任何部分都不得以印刷、影印方式或任何其他方式複製，或儲存在檢索系統中，或以任何形式傳播，或出售。短篇摘錄（300 字以下）可以不經授權轉載，但要注明出處。