

2006 年第七屆 ICN 亞洲勞工論壇報告與

第三屆『亞洲護理學會聯盟』

(The Report on the the 7th ICN Asia Workforce Forum &
3rd Alliance of Asia Nurses Association (AANA))

李選 理事長
尹裕君 常務理事
95. 11. 26

前言

『第七屆 ICN 亞洲勞工論壇』與第三屆『亞洲護理學會聯盟會議』於 11 月 23 日~25 日由 ICN 與菲律賓護理學會聯合主辦，以上會議在菲律賓馬尼拉市合併召開，本會為求參加國際會議能掌握議題之連貫性與會議結果返國後之落實，由理事長及尹常務理事裕君（行政委員會主委）代表出席。會議地點位於菲律賓 Kimberley Hotel 會議廳。以上會議參與國家代表包含：香港、日本、韓國、菲律賓、印尼、澳門、蒙古、馬來西亞、新加坡、泰國與台灣，計十一國理事長與學會代表（計三十餘人）參加。亞洲護理學會聯盟（簡稱 AANA）於 2003 年在亞洲八個國家代表於韓國漢城共同連署下起草成立，成立目的在藉由每年舉辦亞洲國家（非限定 ICN 會員國）之護理學會理事長聯席會議中相互學習、汲取經驗，共同解決各國與國際間之護理專業議題。第一、二屆分別於泰國、新加坡舉辦。上次會議主題為：與政府間之遊說（Lobby with Government）與連繫網絡建立(networking)。此次會議主題則為：（一）人口老化下，護理專業如何配合各國制定之相關政策，擬定具體之策略以彰顯護理專業角色與功能；及（二）如何強化專業團體之角色與功能。

ICN 亞洲勞工論壇為亞洲地區具 ICN 會員國代表參與，目的在：聚集亞洲國家代表共同針對近期此地區中之護理人員面對政治、經濟、教育，發展趨勢與相關議題下，其對護理人員之社會福利所產生之影響進行討論，且對專業未來前瞻性發展方向、問題與權益維護交換意見。藉由議題討論過程增進各國代表相互

了解與凝聚共識，進而提出具體解決策略。本文將針對論壇討論重點摘述之。

〔I〕第七屆 ICN 亞洲勞工論壇

ICN 勞工論壇為第七屆，此論壇自 2000 年起舉行，每年召開一次，曾分別於日本、台灣、香港、韓國首爾、泰國曼谷、新加坡等地召開，此次由菲律賓護理學會主辦，出席論壇的國家代表十一國，論壇由前 ICN 衛生護理政策顧問 Fadwa Affara 主持（Dr. Mireille Kingma 因身體不適，臨時請假不克前來）、菲律賓護理學會理事長 Dr. Marilyn Yap 與 ICN 理事（韓國 Dr. Euisook Kim）共同主持，此外，菲律賓護理學會亦邀請數位當地護理學會代表為觀察者，全程參加並提供各項支持。論壇宗旨與目標如下：

1. 交換與分享亞洲各國職場中針扎問題與職場暴力事件最新之相關研究與情況分析；
2. 提供各國護理領導管理者決定醫療機構安全與合理之人力配置所使用的工具，作為協商人力基準之依據。
3. 集中智慧討論護士、護理專業與護理學會期望擁有與應塑造之形象。
4. 列舉護士與護理共同認證協議（Mutual recognition agreement）所產生之直接影響與成效。
5. 在健康觀光產業（health tourism）發展中，對護理專業所帶來之挑戰、機會與規範。
6. 討論資深護士的退休與退撫金給付計劃與其福利。

論壇開始進行前，Dr. Affara 先對各國護理學會對 ICN 提供之研究問卷進行討論與資料澄清，使其能作各國狀況之比較（一般基本資料、工作環境與條件、專業發展狀況、專業市場供需、護理人員之移居、薪資比較等），並對各國提供資料表達感謝與讚許。也期望各國代表將會議心得與內容返國後與理事會及會員們分享，且持續對相關議題作深入研討。之後引導各國代表作環境檢視，以了解目前各國影響護理專業發展的內、外在因素。因為各國護理學會領導者唯有對當前大環境具前瞻性之認識與分析，所研擬之經營策略方能具體落實。例如：在全球化、WTO、各國經濟成長速度不一的理念下，遷移者日眾，也致使跨國執業者日增，如何協助護理人員在安全的環境下工作，免於職業傷害（如：針扎、職場暴力、性騷擾等），確保人力資源未被濫用，且在各國訂定的共同協議下（Mutual Recognition Agreement），使護理人員之社會經濟權益獲得充分保障，專業人力能充分發揮與運用。如何強化學會間之協商機制，促進國家間所簽署之共同協定（mutual recognition agreement）能落實，保障移居護士之基本權益。此外，人類

壽命延長，護理人員在退休年齡提前下，護理人員執業年齡年輕化，致使其工作能力、適應力、專業承諾與對專業團體之向心力下降，如何維護護理專業福祉與形象？如何協助護理人員及早進行退休計畫？茲將各國代表所作環境檢視之重點列舉於下：經由以上的環境檢視，瞭解各國護理專業均面臨許多內在、外在的重大改變與挑戰，各國代表針對以上議題與可能採取之策略進行討論。

〔環境檢視〕

健康方面	社會面
<ul style="list-style-type: none"> ● 某些國家醫師短缺， ● 但蒙古國家則醫護比率偏高 ● 腫瘤疾病位居首位 ● 健康保險制度面臨財務危機，進行組織再造與費用刪減 ● 病患安全與職業危害問題日增 ● 人口老年化、照護需求增加 ● 居民之心理社會議題未受重視 ● 居家照護之服務需求增加 ● 實証醫學需求量增加 ● 護理主管被延聘為醫院高階管理者日增 ● 健康照護專業者之服務界域式微 	<ul style="list-style-type: none"> ● WTO 對各層面之影響日益擴大 ● 貧富差距日增 ● 社會暴力案件日增 ● 國際間通婚與所生子女日增 ● 自殺問題日趨嚴重 ● 社區護理人員不足
政府面	護理與專業組織
<ul style="list-style-type: none"> ● 專業相關法案之立法速度緩慢 ● 各國在經濟限制下—社會服務減少 ● 護理教育之品質落差大 ● 護士對政治與政策制定的影響力不足 ● 國家未對人力資源善加保護，且未制定相關保護政策 ● 護理教育內容之分歧 ● 鼓勵護士移居英、美、歐洲等國家 	<ul style="list-style-type: none"> ● 護理之負面形象 ● 執業危險與職場暴力日增 ● 護理學校之教育品質下降 ● 新進畢業生的高流動率與工作適應力偏低 ● 部份國家護理人員人力短缺 ● 年輕護士對專業發展與專業組織的向心力與承諾低 ● 學校師資的不足 ● 社區護理之工作職位缺少 ● 薪資、工作條件與福偏低 ● 許多國家重新開啟職校學制 ● 專業與醫界對專科護理師職掌間之意見衝突

【正向工作環境之維護—預防職場暴力】

有鑑於現今護理人員職場之普遍惡化，ICN 於 2007 年將工作主軸訂於【正

向工作環境 (Positive Practice Environment)】，期能提醒護理人員、民眾與醫療保健業者共同重視此議題，進而努力營造之。因為惟有改善工作環境方能使優秀之護理人員留任與發揮專長，在此議題下，各國應思維安全之人力比例與配置 (staffing ratio & skill mix)，誰在決定？使用何種計算公式？薪資如何計算？計算公式是否合理？職業風險項目是否加入？如何評估？執業中所須之保護配備是否足夠？護理人員是否了解如何預防與降低執業風險？醫療機構是否制定預防危機指引手冊？唯有提供安全的工作環境與合理之薪資福利保障方能穩定人力，為維護就醫與病患安全盡最大心力。許多歐洲國家針對醫護專業者之薪資酬勞方式訂有知識—技能模式【Knowledge Skill Framework】，考量知識投入、風險度、工作複雜性等。建議各國參考。有鑑於健康保險制度之調整、醫院組織再造，人事成本嚴控，此對正向工作環境與護理人員福祉形成極大威脅。政府與專業團體若不及早正視，護理人才大量移民或轉業，人力流失對社會造成之衝擊不容低估。

【如何預防針扎】

醫療情境中蘊藏極大之執業危險，為確保護理人員執業安全，菲律賓護理學會已著手採用 ICN 提供之問卷進行國際間針扎問題之問卷收集，期能有更多國家參與。泰國與台灣亦有興趣加入，結果將於 2007 年勞工論壇之會議中提出報告。會議中，建議各國護理學會應持續重視針扎議題，持續採取以下預防針扎之策略：

- (1) 教導護理人員警覺與主動評估造成針扎之相關因子，加強預防與面對；
- (2) 將針扎主題加入養成教育課程中，讓護理人員及早重視；
- (3) 以 ICN 所設計之問卷工具，各國持續以研究計劃方式收集實證資料，提供醫療機構制訂相關保護政策與協商時之參考；
- (4) 護理學會應為護理人員發聲，透過各種法律機制為護理人員爭取合理之傷害補償；
- (5) 護理學會應採取具體策略爭取政府重視安全之執業環境；
- (6) 醫療機構中應建立「不指責之通報系統」(no shame, no blame reporting system)，以積極協助護理人員面對可能引發之危險；
- (7) 強化護理人員之主見性與專業能力之培養，落實專業技能之發揮；

(8) 針對目前發生之法律案件作深入案例分析，以了解引發問題因子，及早預防。

【政府共同協議】

在全球化趨勢下，WTO 影響無遠弗屆，對各專業均造成極大衝擊，在經濟因素考量下，就學、就業、旅遊、遷徙已逐步擴大，護理專業人力資源應用已走向全球化。如何在各國不同之制度與規範下採取官方協商機制，達成協議維護政府、民眾與專業均贏之局面。過去案例澳洲與紐西蘭兩國在政府簽約下，達成兩國護理專業人員執照互通。歐洲國家多已簽訂聯盟協議，提升人力資源流通與護理人員權益保障。英國亦與許多亞洲國家簽約，以官方管道引入護理人力資源，經由訓練計畫成為其專業人力，以解決護理人力短缺問題。

論壇中，印尼與泰國；日本與菲律賓四國亦針對其政府間簽署之共同協議提出報告。四國雖在政府代表下簽署協議，但成果似不樂觀，因其協議均非共識。由於日本護理學會堅持菲國護理人員到日本執業前須接受文化、語言與專業強化訓練三年（此期間以護佐資格認用）方能參加每年一次的考試，三年未通過者則須遣返回國，以保障其國民醫療安全，形成極不對等與互惠之合作協議。印尼與泰國則有許多細節尚未產生共識之問題。各國代表於此議題上建議採取以下策略：

- (1) 菲律賓與日本護理學會本身應先建立共識，之後再將其專業問題充分向政府反映，尋求國家政府層級協商；
- (2) 國家間之協議應秉持平等互惠原則為基礎。
- (3) 護理學會需為爭取護理人員之權益，彈性調整執業規章、保障病患權益而努力。

【專業形象】

大會特別邀請 *Ma. Victoria T. Lualhati* 女士專題演講：形象塑造 (image building)，指出形象有如一面鏡子，可真實的反應其內涵，它是藉由長期的行為累積所反射出來之影像，它代表的是人們的信賴。護理專業的形象塑造並非僅靠媒體，而是所有護理人員應盡的責任，由其外觀、行為、紀律、內涵、知識與技能展現無遺，護理專業的社會形象則靠護理人員藉由媒體、書籍、相關活動告知，倘若護理人員以積極、主動、主見、樂觀與開朗的態度，展示以護理工作為榮，顯示其自我的價值，社會大眾方能以此態度尊重此專業。其專題演講給了大家極

多的啟示，過去常以媒體訴說專業被打壓與專業之無奈，不知已暴露出專業自身能力之不足，無解決本身問題之能力。未來，如何展現專業之光明面與活力，呈現專業之社會貢獻與價值，將是學會引導會員共同努力之方向。

- (1) 護理學會應引導會員學習如何以專業知識與技能，以專業關懷與紀律，更以強化參與社會活動塑造正向之專業形象；
- (2) 護理學會應積極呈現專業成就，如充滿智慧之學術研究與熱心參與社會之公益活動；以展現專業實力。
- (3) 護理專業團體應制定有利人類健康福祉的相關政策，積極營造被社會信賴之聲譽。

【退休金】

因應全球人口老化，工作者退休時間已大幅度提早，護理人員之老化問題與退休計畫已不容忽視，由於各國政府之經濟壓力日益增大，其退休計畫將日益緊縮，而護理人員目前平均年齡均年輕，或許目前尚未思維或尚未訂有周全之退休計畫（部分由職場提供與自己規劃），以保障其未來穩定之經濟生活。因此，各國護理學會有義務應將此議題提出討論，除了解各機構其計算退休金幾付之方式，且協助護理人員與工作機構及早重視此議題，早日因應，以保障護理人員合理之老年生活。

【未來會議】

2007年之會議將在香港舉行，日期約在11月23-25日，主要議題將置於：

1. 正向之工作環境（positive practice environment）：例如：正向護理執業環境之特質為何、其與西方國家的磁性醫院有何差異？如何營造正向執業環境、如何預防針扎、性騷擾與職場暴力等；
2. 建立護理人員健康之退休計畫（healthy retirement）：如何計算退休金基數、如何協助護理人員自我準備退休保險計畫等。

(II) 亞洲護理學會聯盟會議 (Alliance of Asia Nurses Association)

11月25日進行亞洲護理學會第三屆聯盟會議，大會主席為菲律賓與香港護理學會副理事長聯合主持，會議目的有二：(1) 交換與分享聯盟中國家老化之議題與相關政策；(2) 分享各國護理學會如何強化護理專業團體之角色與功能。

【老化議題與相關政策】

在全球人口持續老化與生育子女減少下，其產生之健康議題與老人安養問題不容忽視，各國政府是否已訂有周延之相關政策，護理專業團體是否了解其政策內容，以協助政府落實老人健康保健政策，提升專業角色與功能。此外，護理人員亦將面臨老化，如何關懷老年護理人員更是護理專業團體責無旁貸之事。各國

護理學會建議制定相關政策，採取以下策略：

- (1) 護理學會應重視老年議題，以政策方式強化護理人員修習老人照護相關課程與培育技能，以提供社會照護老人之專業團隊；
- (2) 護理學會應重視協助護理人員建立退休計畫；
- (3) 護理學會應重視關懷老年護理人員之相關議題與制定具體可行計劃；

【如何強化護理專業團體之角色與功能】

各國護理學會除了日本護理學會擁有專職的理事長、副理事長、執行長與 150 位專職工作者（會員人數約 50 萬人），其餘國家之理監事成員均屬兼職，因此，在會務推動上與會員權益保障上均有極大的時間與能力限制，因此，各國護理學會均應仔細審視此問題，如何強化學會功能，尋求適當的解決策略以期保障護理人員之權益。

【未來會議議題方向】

會議結束前，ICN 理事 Dr. Kim 指出：ICN 與其相關之團體中擁有龐大之研究基金，可支持有意義主題之研究計畫進行，經由熱烈討論，亞洲聯盟國家日後將以亞洲國家之角度，探討正向護理執業環境之特質進行研究計劃撰寫，期望能於明年五月日本橫濱舉辦之國家代表會議聚會時交換意見。作為明年香港會議中的討論基礎。未來的會議議題則以：如何營造正向的執業環境與護理人員的健康退休計劃為討論主軸。

心得與建議

此次參予會議的兩位代表為第四次經驗，感謝學會提供之經費支持。兩代表於討論時已能得心應手，且由於代表們能依 ICN 之需求，繳交相關之資料與作業，學習心得極多。於會議討論與休息時與各國代表交換意見中，深深覺得護理專業團體為維護護理專業發展扮演極重要之角色，目前國內護理專業面臨極多之困境與衝擊，如：護理教育人力供需失衡、教育品質下滑、職場工作環境之安全亮紅燈、專業輔助人力充斥、專業人員遷移海外、專業自主性嚴重受創、專科護理師發展受限等，均需護理專業團體、各層級護理主管與整體護理人員關切。亞洲各國家之許多經驗均值得學習。兩位代表提出以下建議：

- (1) 本會於民國 95 年四月改選理監事會後，理監事們透過年初成立之共識營，已擬定中長期具體之發展計劃與策略，將配合 ICN 的政策發

展方向，針對護理專業面對之各項困境提出具體改善方案或立場聲明，日後將持續強化之項目包含：探討正向工作環境之特質、如何積極營造正向的工作環境、建立職場安全指標機制、建立安全工作環境標準作業流程等。以實証影響政策，再與相關團體配合，共同為爭取護理人員合理之工作環境而努力。一旦護理人員工作環境持續惡化，所影響的將是民眾照護品質、病患就醫安全、護理人員移民、護理專業形象破壞等，不容政府、業界與專業忽視。

- (2) 本屆學會未來工作重點亦應包含：提供老人護理相關課程、強化與散佈護理人員照護老人之相關技能、協助資淺與年輕之護理人員建立退休計畫；發展與提供針對資深護理人員之關懷計畫，以協助其因應老年生活。
- (3) 學會應主動積極撰寫及爭取 ICN 相關之研究計畫，除可提升本會之國際能見度，強化國際間之聯盟關係，亦可強化台灣護理學會之專業國際貢獻與造福更多之民眾。
- (4) 學會應持續積極協助各醫療機構建立與落實『職場危害監督委員會』之功能，宣導與加強護理人員重視預防執業中可能產生之危險，事先以文件報備，以預防未來之法律訴訟。此外，護理人員亦應購買執業相關之保險，以確保執業安全。
- (5) 未來能將參與國際會議之相關經驗與資料，多藉由舉辦護理論壇，邀請政府、各級護理主管共同討論合理的人力配置、人力組合，護理主管如何主動爭取參與醫院討論人力之相關決策，如何將人力配置問題與醫院評鑑緊密結合，以上討論重點藉由論壇，期能傳遞給國內會員，經由不斷之辯論、討論以凝聚共識，降低護理專業間過大之歧見。
- (6) 護理學會應持續推動提升護理人員自我形象塑造計畫，強化護理人員對護理專業之熱愛、基層專業能力與內涵與關懷社會之胸襟。進而強化專業團體之內涵與正向開朗之團隊精神，塑造民眾健康守護者之形象。一但形象塑造成功，如：美國磁性醫院之護理人員，以其專業自尊與能力面對社會大眾、方能使護理人員以身為護理人員為榮為傲。台灣護理學會近年在為護理師、護士正名已作了許多努力，仍應繼續努力。

此次參與國際護理論壇收穫甚多，藉此心得報告與會員分享。更期望會員們閱讀此心得後，亦能提出看法與理監事或會務人員討論，使學會的功能日益提升，更貼近會員的需求。