

考試院審查會議

「專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試規則修正草案會議」

—書面資料

臺灣護理管理學會理事 葉美玉 教授

說明：

本人接受高日華理事長指示，於 2013.08.16 代表學會參加考試院舉辦的審查會議，討論「專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試規則修正草案」，會議前蒐集國內外文獻整理為書面資料，提供審查會議存檔。為讓本會會員了解本會立場與期望，並凝聚本會會員之共識，進而了解本會為代表專業自主性所做的積極發聲，及表達對專業發展具有宏觀的負責立場，更期望達到影響制定考試政策之目標。

臺灣護理管理學會立場：反對降低護理師高考及格成績標準。

網路反應：學生經由網路表達意見，反對降低及格成績之標準。

原因：

一、 台灣護理人力供需統計：供給面多於需求面

依教育部統計處 2012 年資料顯示，98-100 學年度全國護理科系招生人數約 1 萬 3 千餘人(如表 1)。

表1 98-100學年度護理科系招生人數

項目	98學年度	99學年度	100學年度
大學總計	6,841	6,992	6,978
二技	5,348	5,509	5,535
四技	1,493	1,483	1,443
專科總計	7,003	6,341	6,794
二專	325	190	80
五專	6,678	6,151	6,714
總招生人數	13,844	13,333	13,772

資料來源：：教育部統計處(2012)·各級學校護理科系招生人數·取自：
<http://www.edu.tw/Default.aspx?wid=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>

統計台灣護理科系學生畢業人數，自 1997 年起，每年護理畢業生人數，超過 1 萬 6 千人(如表 2)。

表 2 歷年來我國護理科系畢業人數統計表

學制	1996 年	1997 年	1998 年	1999 年	2000 年	2001 年	2006 年
職校	7,569	7,632	7,644	7,507	7,597	7,341	1,713
專科	6,030	6,179	6,968	7,236	7,431	8,276	9,584
大學	990	1,543	1,543	1,729	2,100	2,541	4,544
研究所	66	75	75	135	107	189	228
總計	14,655	16,230	16,230	16,607	17,235	18,347	16,069

表 3 為護理學校畢業生近 12 年來考照狀況，若以表 2 每年有 16,000 位畢業生，近三年，護理師及格率若以 4 成估算，每年新增畢業且合格護理人員估計達 6,400 位。

表 3 全國護理執照錄取或及格率

年度(第二次)	護理師(%)	護士(%)
2012	41.48	50.35
2011	39.65	49.60
2010	39.01	50.02
2009	44.59	60.50
2008	36.08	41.90
2007	39.67	52.34
2006	31.42	42.36
2005	60.10	53.59
2004	41.11	40.29
2003	41.42	49.72
2002	32.72	32.86
2001	31.05	31.71
2000	52.66	42.90

資料來源：考選部(2012)· 專門職業及技術人員高等考試報考人數暨及格率· 取自：
http://www.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu_id=158

每年雖有近 6,400 位生力軍，投入護理職場，但統計護理人員的執業率發現，僅約 60%的合格護理人員願意投入職場，估計約僅 3,800 人。

表 4 護理人員執業率

年份	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年
領照人數/人	210,576	218,731	225,115	231,658	239,509
執業人數/人	127,139	130,990	133,983	137,253	141,924
執業率/%	60.04%	59.89%	59.52%	59.25%	60.97%

中華民國護理師護士公會全國聯合會(2013)·台閩地區護理人員統計表·2013年8月15日取自 <http://www.nurse.org.tw/DataSearch/Manpower.aspx>

二、台灣護理人力問題

有鑑於全民健保「低成本」的醫療模式，使大型醫院護理人力降低，急重症病患增多，大眾健康消費意識升高，服務內容多元，承受的壓力也相對大增，影響護理人員投入職場的意願。分析現況護理人員的護理工作滿意度偏低原因為：

1. 護理人員薪資福利與獎勵不足，工作負荷量大，責任重壓力大，輪值三班及工作與生活作息無法兼顧，致使護理人員對工作的滿意度分別為 61.17 和 60 分，僅在及格邊緣。工作滿意度低，醫院人力招募困難。
2. 護理人員進入護理職場第五年，始具專業成熟度，然護理人員多於進入職場的前 5 年離開。因此，護理職場應以留住護理人員為當務之急。
3. 截至 2012 年 12 月底，我國執業率為 58.95%，相較於 2004 年加拿大與美國的執業率 93.6%、83.2% 明顯偏低，顯示台灣護理職場欠缺吸引力，如何塑造護理職場的吸引力，為當前的重要課題。
4. 反觀世界各國護理人員的留任年資，皆高於台灣，如表 5。

表 5 護理人員之職涯-各國護理人員工作年資比較

國家	2006	2007	2008	2009	2010	2011
加拿大	25-30 年	20 年以上	20 年以上	20 年以上	20 年以上	20 年以上
丹麥	35 年	35 年	35 年	35 年	35 年	35 年
冰島	18 年	18 年	18 年	18 年	18 年	
愛爾蘭	25 年	25 年	25 年	25 年	25 年	25 年
日本	9.1 年	14.8 年	14.8 年			N/A
紐西蘭	20 年	20 年	20 年	20 年	20 年	20 年
香港	25-30 年	25-30 年	25-30 年	25-30 年	25-30 年	25-30 年
韓國			10 年	8.6 年	8.6 年	8.6 年
澳門	30-35 年	30-35 年	30-35 年	30-35 年	30-35 年	30-35 年
新加坡	30 年	35 年	40 年	35 年	40 年	40 年
馬來西亞	33 年	33 年	33 年	30 年	35 年	35 年
蒙古	33.8 年	33.8 年	34 年	34 年	34 年	34 年
台灣				6-7 年	6-7 年	6-7 年

泰國		32 年	32 年	30 年	30 年	22.55 年
印尼	33 年	33 年	33 年	35 年	35 年	34 年

資料來源：ICN, Nursing Workforce Profile、Asia Nursing Workforce Profile 2006-2011
 (轉引自黃仲毅、盧美秀，2013)

三、護理專業團體建議解決方案與策略

(一) 薪資福利

1. 激勵性的薪酬制度：針對負荷量大、上夜班、假日班及超時工作者，設計獎勵制度，提高各項津貼。
2. 利潤分享制度：醫院盈餘固定提撥績效獎金與分紅，比照其他醫事人員。

(二) 護理工作職能彈性

1. 合理的三班人力配置。
2. 彈性工時和班別，建立機動護理人員制度，如：日計酬之聘用方式、固定班別或兼職制度。

(三) 營造友善的護理職場，重視及調整護理職場的階層文化。

(四) 加強護理人員的養成教育，提高各護理學校學生的考照率。

四、FB 網路意見調查彙總

問題:為解決「護士荒」，衛生福利部擬將護理師錄取分數，由 60 分調降至 55 分，您對此政策的看法？

某大學護理系學生 102 年 8 月 15 日下午 2 點於臉書上提問，網友回應意見如下：

1. 護理師率取分數降低 5 分，影響從業護理師之品質，民眾將得不到專業護理照顧，會不會更多的打錯針、給錯藥的事件發生呢？
2. 各醫療院所找不到護士，是工作環境及待遇的問題，一個護士要照顧很多病人，要付出的心力及責任重大，但待遇不高，當然找不到人，醫療院所應要解決「待遇」問題，而非降低分數。
3. 衛生署應調查考取護理師者，有多少比例從事護理工作，不願意從事者的原因為何？是待遇太差、無合理的制度？解決以上原因，才是治本，而降低錄取分數，真可以解決人力短缺嗎？質疑。
4. 或許可以短暫解決人力，看似有「更多的人」投入護理工作，但長期間，環境及待遇差，待了 2-3 個月就離職，只是「更多人」進來又離職，增加更多的「流動」，增加醫院人事訓練成本，醫療機構無好處。

5. 護理師考題很難嗎？隨便考應該是 60 分以上吧，60 分已經是很低標，考不到 60 分的人，應該沒有資格當護士吧，我們老了，要給不及格的人照顧嗎？
6. 上有政策，下有對策，若要蠻橫通過，護理界出題大老，就把題目出難一些吧，用「難題」把關。
7. 很多優秀護理畢業生，都是滿懷著理想、服務熱誠投入護理工作，但為何無法久做呢？難道「得 55-60 分」，就可以比較穩定，不離職嗎？只是造成更多人的踏入而又「離職」。
8. 護理師基本待遇 6 萬元以上，醫師、藥師少賺一些，還怕找不到人嗎？為了護理專業品質，60 分太低了，應該 65 分以上。
9. 反對，及格是基本，這樣素質不會變低嗎？
10. 反對，別在讓素質降低了~~~及格就是最基本的。
11. 反對，真正問題不在護理師及格率不夠，導致臨床缺人很兇，而是職場環境。
12. 留不住人；政策應該頭痛醫頭，而不是頭痛醫腳。
13. 反對，拿到證照的人很多，真正上班的很少，原因在於職場環境的惡劣，而不是"沒執照"吧。
14. 反對，這樣只會讓素質越來越差。
15. 反對，護理人要有基本水準 不要因為要多人而把護理人員基本水準降低 麻煩請高層人員先想一想是甚麼原因造成的好嗎？
16. 考執照不難!!!!難的是要面對職場的一切!!!!!!難的是你是否願意面對臨床的挑戰!!
17. 反對，降低五分增加的護理師, 不代表留下的人數。與其做這種會讓大眾對護理師減少尊重的政策，不如想想怎麼樣留住更多人。
18. 反對，雖然降低標準可能真的會使拿到證照的人變多，但素質卻因此而被拉低，真正改善的不是讓 55 分就能拿到證照，而是如何把 55 分提升到 60 分的標準，再來高流動率的問題應要往臨床新進人員去探討，畢竟現在問學生會不會留在職場上工作還是一個未知數。
19. 反對！社會大眾已對護理師沒有足夠尊重，把護士當台傭使喚，若把標準改成只需 55 分就能成為護理師，護理師連及格都做不到，以後誰還會尊重護士！護士荒並非因執照取得人數少，而是因為就業環境惡劣！魚缸水髒就要換水，而非丟更多沒品質的魚進魚缸！
20. 護理師待不住主要原因除了工作量與壓力大外，是付出與薪資不成正比！改善工作環境及待遇（如調整薪資、加班費、三節福利等）遠比思考如何放寬護理師執照標準重要很多！
21. 反對！五分素質差很多吧！？若要增加護理人員 只是治標不治本。

五、參考文獻

- 中華民國護理師護士公會全國聯合會(2013)·台閩地區護理人員統計表·
取自 <http://www.nurse.org.tw/DataSearch/Manpower.aspx>
- 考選部(2012)·專門職業及技術人員高等考試報考人數暨錄取或及格率
按類科分·取自：
[http://www.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?
menu_id=158](http://www.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu_id=158)
- 教育部統計處(2012)·各級學校護理科系招生人數·取自：
[http://www.edu.tw/Default.aspx?wid=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7
aecd](http://www.edu.tw/Default.aspx?wid=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecd)
- 張芙美(2010)·認識護理專業·於張芙美著·新編護理專業問題研討(52-53)
·台北：匯華圖書。
- 黃仲義、盧美秀(2013)·運用彈性人力資源管理解決護理人力短缺問題·
領導護理，14(2)，10-21。